



Title	産業場面における内発的動機づけの研究：有能性と自律性を中心として
Author(s)	山下, 京
Citation	大阪大学, 1998, 博士論文
Version Type	
URL	https://hdl.handle.net/11094/29207
rights	
Note	著者からインターネット公開の許諾が得られていないため、論文の要旨のみを公開しています。全文のご利用をご希望の場合は、大阪大学の博士論文についてをご参照ください。

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

氏 名	山 下 京
博士の専攻分野の名称	博 士（人間科学）
学 位 記 番 号	第 1 3 6 0 3 号
学 位 授 与 年 月 日	平成10年 3 月 25 日
学 位 授 与 の 要 件	学位規則第4条第1項該当 人間科学研究科行動学専攻
学 位 論 文 名	産業場面における内発的動機づけの研究 －有能性と自律性を中心として－
	論文審査委員 (主査) 教 授 白樫三四郎
	(副査) 教 授 外山みどり 助教授 赤井 誠生

論 文 内 容 の 要 旨

実験社会心理学の分野で発展した内発的動機づけに関する理論的枠組みは示唆に富み、多くの研究を誘発した。その概念は、特に教育分野や産業・組織心理学の分野で評価され、応用的な関心が寄せられたにもかかわらず、内発的動機づけと外発的動機づけの相補的な関係など実験的研究で蓄積された知見は、現実の産業場面において十分確認されていない。

本論文では、実験社会心理学で検討が重ねられてきた内発的動機づけ研究の知見を産業場面に適用し、その有効性について検討を行った。

そこで、まず、多種多様な産業にわたる調査データ（N=8086）を用いて、内発的動機づけを規定する心理的変数である有能性と自律性の感覚が、仕事への内発的動機づけの指標である「仕事の楽しさ」に対しての正の影響を持つという仮説モデルについて共分散構造分析による検討を行った。その結果、当該モデルの適合度は十分高く、「仕事の楽しさ」は相互に影響し合う有能性と自律性の感覚からの影響を受けることが示された。この基本モデルに、内発的要因としての「職務自律性」、外発的要因としての「給与の満足度」、そして一般的な職務上の満足度を代表する「職場の人間関係」を加えたモデルにおいても十分に適合度が高いことが確認された。さらに同じモデルを複数組織に適用した結果はいずれも良好で、交差妥当性も確認された。以上の分析から、実験社会心理学における内発的動機づけ理論が現実の産業場面においても適用可能であることが示された。

次に上記と同じモデルを用いて、同一組織内で報酬構造と職務内容が著しく異なる事業体を対象に、報酬随伴性および職務構造が内発的動機づけに及ぼす影響を検討した。分析対象は公務員（N=18263）であったが、結果として公務員と民間企業の従業員の間にあると一般に考えられる違いよりも、報酬構造に代表される職務内容の違いが仕事に対する内発的動機づけの指標である「仕事の楽しさ」を大きく規定していた。公務員においては、成果に基づく報酬（performance contingent reward）が本給に加算される職種で「仕事の楽しさ」が有意に高く、民間企業従業員とほぼ同水準であった。報酬の情動的機能が内発的動機づけに及ぼす肯定的影響が、報酬随伴性に関する先行研究に基づいて議論された。さらに、共分散構造分析による職種別のモデル比較は、内発的動機づけと外発的動機づけの両過程の相補的な関係を示唆した。すなわち、「仕事の楽しさ」が高く仕事に変化に富んでいる職種においては外発的動機づけ要因（給与の満足度）の影響が相対的に小さいのに対して、「仕事の楽しさ」が低く仕事内容が単調な職種では、実際の給与満足度が低いにもかかわらず内発的な動機づけ要因の影響力が弱く、外発的動機づけ要因の影響が強

い傾向がみられた。

そこで、実験社会心理学での研究知見と同様に、現実の産業場面においても仕事への動機づけ過程全体の中で内発的動機づけと外発的動機づけの両過程が相補的關係にあるのかどうかについて検討を行った。各産業の65企業組合を単位とした各組織ごとの重回帰分析を行い、「仕事への動機づけ」に対する「仕事の楽しさ」、「給与の満足度」の標準偏回帰係数（ β ）を算出し、さらにその両者の相関関係を検討した。結果は予想以上の明確な傾向を示し、内発的な「仕事の楽しさ」と外発的な「給与の満足度」それぞれの、仕事への動機づけに対する影響力は比較的強い負の相関関係（ -0.34 ）にあることが明らかになった。すなわち、仕事への動機づけ過程全体の中で、「仕事の楽しさ」と「給与の満足度」の影響力は相補的關係にあり「仕事の楽しさ」の影響が小さければ、外発的報酬としての「給与の満足度」が動機づけ要因として顕現的になる傾向があった。実験室の人工的ではあるが条件が統制された環境とは異なり、組織間の変動や測定にまつわる誤差を考慮すれば、実際の産業場面において -0.34 の負の相関がみられたことは内発的動機づけ過程と外発的動機づけ過程の相補的な関係はかなり明確な傾向として存在すると考えられる。この結果は、実験社会心理学で研究されてきた内発的動機づけに関する認知的評価理論の仮定や産業・組織心理学分野での知見とも整合的なものであった。

以上のような仕事への動機づけ過程全体における内発-外発両動機づけの機能の検討を経て、最後に有能感測度の改良が行われた。現在の有能感の測度は自律性との共有成分が多いため有能感自体の影響力が比較的弱く、比較的単純で簡単な職務に従事する層で有能感が高いという結果など、課題の難易水準との関連による問題が本論文の中でも指摘されてきた。現在の有能感尺度は難易度の比較的高い仕事に従事する層や個人の客観的業績（人事評価データによる）とも関連がみられるが、適用できる範囲に限られるという欠点があった。そこで、測定尺度改善の可能性を探るため新たに項目を収集し、構造分析を行った。確認的因子分析を経て構成された新しい有能感測度を含むモデルは十分な因子の妥当性を持っており、内発的動機づけモデルはさらに改良された。また、理論上は表裏一体の役割をなすとされる「有能感」と「自律感」両者の構成概念についても共分散構造分析を用いて検討を行った結果、両者は想定されたように密接な因果的影響を及ぼしあっているが、個別の構成概念として扱うことが妥当であることが示された。

以上、仕事への動機づけ過程全体の中で内発的要因と外発的要因の影響力は相補的關係にあるが、内発的動機づけの指標である「仕事の楽しさ」が高い場合にそれに対する「有能性と自律性」の影響が大きく、一方で「仕事の楽しさ」に対して、外発的な給与の効果が相対的に高まる場合「有能性と自律性」の影響が小さくなり、かつ「仕事の楽しさ」の水準も低くなる傾向があることが確認された。このことは実験社会心理学における内発的動機づけ理論が仮定したとおり「有能性と自律性」から「仕事の楽しさ」への影響過程が内発的動機づけの主要な過程であり、「仕事の楽しさ」の水準自体が内発的動機づけの高さを示す指標となることを示していた。総合すると、有能性と自律性の感覚は相互に密接な関係にあり、それぞれの要因が外的事象の情動的側面や制御的側面の影響を受けて、内発的動機づけに対して促進あるいは低減効果を持っていることが、産業場面においてあらためて確認された。

このように、実験社会心理学において蓄積されてきた理論や知見は現実の勤労場面においても十分適用可能であった。今後は測定尺度をさらに洗練し、研究をすすめていくことによって、勤労者の働きがいやQWL（Quality of Working Life：労働生活の質）を高める制度・施策改善のための有益で精密な研究が可能となると思われる。

論文審査の結果の要旨

本論文は実験社会心理学の分野でこれまでなされてきた内発的動機づけに関する理論をわが国産業組織現場において実証的に検討したものである。とくに有能性と自律性の2要因が仕事の楽しさをいかに規定するかについて、各種現場の相違を含めて、共分散構造分析モデルを用いて詳細に分析した。博士（人間科学）の学位授与に十分値するものと判定された。