

GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION

KOBE UNIVERSITY

ROKKO KOBE JAPAN

Current Management Issues

Working Paper 2002・10

自己目的的经验としての仕事に関する研究

平川 和孝

目次

序章	1
第1章 オートポイエーシス理論の応用	2
第1節 オートポイエーシス概観	2
第2節 オートポイエーシスの定義	3
第2節 人の意識の説明にオートポイエーシス・システムを用いることの妥当性	3
第3節 本研究においてオートポイエーシス理論を用いる意義	4
第2章 動機づけ理論に関する既存研究	5
第1節 自己目的的经验の定義	5
第2節 フロー体験	6
第3節 統制の位置	7
第4節 期待理論	7
第5節 内発的動機づけ	8
第3章 理論構成	9
第1節 分析視角	9
1. 自己目的的经验についての分析視角	9
2. 意識のメカニズムについての分析視角	9
第2節 感情喚起メカニズムのモデル化	10
第3節 感情喚起メカニズムへの自己意識統制のあり方	12
第4節 「意識のオートポイエーシス・モデル」へのアプローチ	13
第4章 調査方法	14
第1節 調査方法の概要	14
1. 調査方法	14
2. 調査対象者選択の根拠	15
第2節 インタビュー方法	15
第3節 質問紙票調査	16
1. 楽しさの現象学における8つの主要構成要素に対する認識の度合い	16
2. 自己目的的经验としての仕事が楽しい理由	17
3. 自己目的的活动との類似性	17
4. 仕事の認識の構成関係および楽しさの認識の経時的变化	18
第5章 結果	18
第1節 調査対象者	19

第2節 意識のネットワークの構成関係についての分析	19
1. 視点 1-1: 仕事を楽しいと感じるとき、 どのような構成素が認識されているか。	27
2. 視点 1-2: それらの構成素はどのような位相関係にあるか。	29
3. 視点 1-3: 構成関係についての記述から、 どのような発見事実が得られるか。	30
第3節 意識のオートポイエーシス・システムの 連続的な変化に関する分析	35
1. 視点 2-1: システムが連続的に変化するとき、 現象をどのように説明し得るか。	35
第4節 意識のオートポイエーシス・システムの 同一性に関する分析	36
1. 視点 3-1: システムの同一性がオートポイエティックに 形成されるとき、現象をどのように説明し得るか。	36
2. 視点 3-2: 同一性についての記述から、 どのような発見事実が得られるか。	37
第5節 意識のオートポイエーシス・システムにおける 自己意識統制の影響する位置に関する分析	38
1. 視点 4-1: 自己意識統制は「意識のオートポイエーシス・ モデル」において、どのように作用するのか。	38
第6節 「意識のオートポイエーシス・モデル」再構築	40
結章	43
第1節 要約と結論	43
第2節 理論的含意	44
第3節 実践的含意	45
第4節 今後の展望	46
参考文献	47

序章

いかにして組織の期待する方向へ従業員を動機づけるかという問題は、経営者にとって一つの関心事である。それにも関わらず、企業業績の向上へ向けて、うまく従業員を動機づけられずにいる企業は少なくない。

期待理論をはじめ、いくつかの動機づけ理論が示すように、ある行動の結果から報酬の獲得が期待された場合、その報酬は動機づけの要因となりうる。本研究でも、動機づけの一要因として報酬の存在を考える。報酬には内的報酬と外的報酬の2つが考えられるが、本研究では前者を取り上げる。なぜなら、外的報酬自体は本質的な報酬となりえないと考えるためである。外的報酬の獲得により、欲求充足・快感情といった内的報酬が得られることで、人は動機づけられると考えられる。

では、従業員が内的報酬を得て、動機づけられるためには、組織はどのような制度あるいは体制をとればよいのであろうか。個人がどのような内的報酬に価値をみとめるかは、個人差によるところが非常に大きい。しかし、個人差まで考慮したのでは、制度・体制が巨大になり、実施そのものが困難となるだろう。本研究ではこの命題に対する1つの解を得る糸口を提供することを試みる。

これまで内的報酬に関して、認知的な視角から内的報酬獲得のメカニズムを提供した研究はない。機能的なアプローチによる取り組みは行われているがその場合、行動から類推される動機づけのあり方と、認知的な動機づけのあり方との間にはギャップが存在する。本研究では認知的なアプローチから「楽しい」という感情喚起のメカニズムの提供を試みる。その根底には、楽しいという感情は快感情であり、快感情の発生が内的報酬の獲得であると認知されることで動機づけにつながるというロジックが存在する。楽しさの感情喚起のメカニズムを示すことにより、内的報酬の一側面についての論理的な考察の機会を与え、マネジメントを行う際の判断の根拠となるようなものを提供したいと考えている。

本研究で扱うテーマに対する取り組みは、まだ始められたばかりである。そのため、本研究では、提示する理論に対して仮説検証を行うのではなく、理論を現実当てはめた場合に、どのような記述が得られるかという観点から探索的なアプローチを行う。それにより、理論と現実との整合性を高めていきたいと考えている。

本研究では、マトゥラーナ＝ヴァレラの提唱するオートポイエーシス理論を人の意識に応用し、楽しさの感情喚起メカニズムの説明を試みる。オートポイエーシス理論は生命システムの連続的な変化を説明するものであり、連続的に変化する人の意識を説明する際においても、最も適した理論であると考えられたためである。本研究ではオートポイエーシス理論を特徴づけるいくつかの視点から、人の意識を観察し、どのような人がどのような仕事に従事した場合に楽しいという感情を抱くのかということを探ることで、妥当性のあるメカニズムをモデルとして提供する。

本研究の試みは、期待理論以降、停滞気味であったモチベーション論の分野に新しい視点を持ち込むものであると同時に、企業における従業員のマネジメントにも新しい考え方を提供するものであり、学問と実務の両者にとって有意義となりうるものでありたいと考えている。

第1章 オートポイエーシス理論の応用

本章では、本研究の主要な概念となるオートポイエーシス理論について、定義した後に、本研究でオートポイエーシス理論を用いることが妥当なのか、さらに、オートポイエーシス理論を用いることにどのような意義があるのかについて述べる。

第1節 オートポイエーシス概観

オートポイエーシスとはマトゥラーナ＝ヴァレラが生命の有機的構成を説明するために用いた理論に起源をもつ。オートは「自動的に」、ポイエーシスは「生み出す」という意味を持ち、外部からの作用を要せず、自己完結的あるいは循環的に産出が行われるシステムをさしている。このシステムは外界と明確な境界線で区分され、さらに外界と相互作用しないという点で閉鎖系であるとされる。

オートポイエーシスを知るにあたっては、まずいくつかの言葉とシステムの作動のあり方を知ることが重要である。オートポイエーシス・システムはシステムを構成する要素であるいくつかの「構成素」から成り立つ。構成素同志のシステム内での空間的な関係は「位相関係」と呼ばれ、構成素が位相関係を持つことを「構成関係」と呼ぶ。構成関係を単純に理解すると、構成素が別の構成素を産出し、その構成素がさらに別の構成素を産出する、その順位の関係であると解釈できる。構成関係が存在することによって、システム内に「ネットワーク・システム」が構築され、ネットワーク・システム内では、構成素が別の構成素を産出し、産出された構成素がその産出のもととなった構成素あるいは構成関係に作用することで、システムの再構築が行われる。この循環的な産出を通じて、システムは連続的に変化する。

オートポイエーシス・システムは、さらに「自律性」、「個性性」、「境界の自己決定性」、「入出力の不在」という4つの特徴をもったものとして記述される。

「自律性」とは、外部環境が変化した際にも、システム自体が自己完結的に構成素と位相関係を変化させながら、システムを維持することを指している。

「個性性」とは、外部の作用ではなく、システム自体がシステムの維持に作用することを示している。逆に外部の作用がシステムの維持に働きかける場合は、アロポイエティック・システムと呼ばれる。

「境界の自己決定性」とは、産出が行われる範囲によって、システム自体の範囲が決められることである。すなわち、産出が行われる範囲こそがシステムの内部であり、産出が行われない部分はシステムの外部となる。

第4の「入出力の不在」がオートポイエーシス理論において最も難解な部分であるといえる。なぜなら、完全に外部からの入出力が存在しないシステムは自然界に存在しないといってもよい。そのため「入出力の不在」は、直感的には理解しがたい。これはマトゥラーナ＝ヴァレラ自身が、その著書(Maturana & Varela, 1980)でこの点に対し明確な説明を与えられなかったことが、原因の一つとしてあげられる。この点を簡単に説明すると、外部の力がシステム作動の流れ自体に直接、影響を与えることが出来ないということであるが、これも直感的な理解には結びつかない。本研究では、入出力の不在という視点から、楽しさの感情喚起メカニズムの分析を行わなかったため、この問題を詳述することは避けるが、本研究のテーマに基

づいて1つの例をあげると、「入出力の不在」とは「人にある行為などを提供して、楽しいと感じさせることは可能かもしれないが、人の心に直接的に働きかけて楽しいと感じさせることは出来ない」という例で示され得るものである。

第2節 オートポイエーシスの定義

オートポイエーシスの定義はマトゥラーナ＝ヴァレラによって、最初になされている。しかし、彼らの定義は若干、精緻さを欠くものであり、本研究では、河本によって行われたより厳密な定義を採用する。河本はオートポイエーシスを以下のよう

に定義している。

オートポイエーシス・システムとは、反復的に要素を産出するという産出（変形及び破壊）過程のネットワークとして、有機的に構成（単位体として規定）されたシステムである。（ ）反復的に産出された要素が変換と相互作用をつうじて、要素そのものを産出するプロセス（関係）のネットワークをさらに作動させたとき、この要素をシステムの構成素という。要素はシステムをさらに作動させることによってシステムの構成素となり、システムの作動をつうじて構成素の範囲が決まる。（ ）構成素の系列が閉域をなしたとき、そのことによってネットワーク（システム）が具体的単位体となり、固有空間を形成し位相化する。このとき連続的に形成されつづける閉域によって張り出された空間がシステムの位相空間であり、システムにとっての空間である（河本、2000a、p.101）。

河本による新しい定義は、マトゥラーナ＝ヴァレラの定義に、前述のオートポイエーシスを規定する4つの特徴を盛り込んだものであり、さらに、自己産出という言葉の排除を行っている。すなわち、システムによって作り出された要素が、必ずしも循環的に再び構成素になるわけではなく、重要なことはこの要素によって構成素や構成関係に変化が生じることであると強調している。

第3節 人の意識の説明にオートポイエーシス理論を用いることの妥当性

ルーマンはオートポイエーシスを生命システム、心的システム、社会システムの3つのタイプに区別した（Luhmann、1990、邦訳 p9）。これらの間には異なる自己創出（＝自己産出）の組織編成化が見出される。まず、生命システムでは「生命」が、残りの2つでは「意味」が組織編成化される。意味を基礎とした再構築の様式として、意識を用いるか、あるいはコミュニケーションを用いるかで、心的システムと社会システムを区別している。また、ルーマンは心的システムの作動において、以下のように述べている。

心理システム（＝心的システム）にあてはめられる期待は、心理システムの指針となる形式であると解される。こうした形式のおかげで、心理システムは、環境のコンティンジェンシーが心理システムに対していかなる意義を有しているのかに探りを入れ、必要なら環境のそうしたコンティンジェンシーを心理シ

システムそれ自体の不確かさとして心理システムのオートポイエーシスの再生産過程の中へ受け入れている。そうした期待があるからこそ、時間の経過につれて意識を作り上げているエピソードが終了することが出来るのである。(中略) そうした期待は、意識のオートポイエーシスの再生産が次から次へと確実に進行していることを基盤としてのみ可能なのである (Luhmann、1984、邦訳 p.503)。

この記述は、オートポイエーシス理論を人の意識に当てはめることの妥当性を示唆していると考えてよい。さらに、西垣は、

オートポイエーシス理論はまだ、構築の最中です。したがって、「ヒトの心」を厳密にオートポイエーシス・システムの一つとみなせるかどうかは、今後の理論展開をまつ必要があります。しかし少なくとも 心 がオートポイエティックな性質を持つシステムであることは確かでしょう (西垣、1999、p.77)。

と解釈しており、オートポイエーシスを人の意識に用いることについて、証明された根拠は無いものの、妥当性に乏しいものではないことを主張している。

また、マトゥラーナ＝ヴァレラは神経システムをオートポイエーシス・システムとして説明する際に、認知的な視座から、外部現実とは無関係な生物の知覚(認知)に焦点を当てている (Maturana & Varela、1980、邦訳 p.20)。

さらに、チクセントミハイは人の意識について、その著書の中で「意識は厳密な線形の体系ではなく、循環的因果関係を持つ体系である。注意は自己を作り、次に自己によって形作られる」(Csikszentmihalyi、1990、邦訳 p.44) と述べている。これは概念的な言及ではあるが、意識のメカニズムに示唆を与えるものであり、オートポイエーシス理論が最もよくこれに合致すると考えられた。

これらのことから認知的視座に立つ限りにおいて、オートポイエーシス・システムを人間の意識に適用することは、妥当性を欠いたものではないと考えられた。

第4節 本研究においてオートポイエーシス理論を用いる意義

本研究では認知的アプローチから、自己目的的な経験としての仕事それ自体および、その直接的な結果を内的報酬と考える。これらを報酬と考えることにより、実際に働く人々を動機づけるための一つの切り口を提供したいと考えているためである。内的報酬のうち自己目的的な経験に最も関係が深いと考えられる内発的動機づけについての既存の研究は、現象学的な側面が強く、理論構築が未発達であるため、実務に応用することは難しい。実務に使用するためには演繹的に結果を予想し得るものである必要がある。本研究では、自己目的的な経験を内発的動機づけの一要因と考え、人は特定の行為を通じて楽しいという感情が喚起される行為を自己目的と認識すると考える。そのうえで人が仕事を楽しいと認識するプロセス、すなわち快感情が喚起されるプロセスにオートポイエーシス理論を当てはめることにより、人が仕事に対して自己目的と認識するメカニズムを説明しようと試みる。

メカニズムを提供することで、現象に対する多面的な考察が可能になるであろう。たとえば、「人に高額の給与を与えると、その人は動機づけられるかもしれない」という命題があったとしよう。この命題においては、非常に短絡的なメカニズムしか存在しない。そのため、この命題に従った場合、人を動機づけるためには、高額な給与を与える以外方法がない。この命題が「人に高額な給与を与えると、その人はお金を手にした喜びと、自分が高額な給与を与えられるほど社会的に評価された存在であることを知り、動機づけられるかもしれない」というものであれば、動機づけの手段は変化する。たとえば、対象となる人が社会的評価に興味を持たないことを知っていれば、高額な給与を与えたところで、期待されるほど動機づけられないだろうという判断が可能となる。また、社会的に評価されていることを知ることが動機づけの直接的な原因となるのであれば、給与以外に誘因となるものを探することも出来る。このように、目的にいたるプロセスをより詳細に知ることで、戦略的な判断を下す材料が増加する。

本研究では、楽しいという感情喚起のメカニズムにオートポイエーシス理論を応用したモデルを用いて、いくつかの視点から現象を記述することを試みる。その視点は、実務において仕事の楽しさという内的報酬による動機づけを図る際に判断の根拠となる材料を与える視点である。このいくつかの視点を統合的に考えることで、実践においてより効果的な結果を得ることが可能になると考えている。

第2章 動機づけ理論に関する既存研究

第1節 自己目的的経験の定義

チクセントミハイは内発的動機づけに関して理解する際に、3つの概念に区別して考えることが有効であるとしている。3つの概念とは、自己目的的活動、自己目的的パーソナリティ、自己目的的経験である。

自己目的的活動とは、「参加者への直接的な内的報酬を極大化する行為の様式」(Csikszentmihalyi, 1975, 邦訳 p.45)である。すなわち、パーソナリティという変数を排除したときに、行為から得られる内発的報酬がより多いと感じられる活動の型を指すものである。

これに対し、自己目的的パーソナリティとは文字通りパーソナリティに依存したもので、より自己目的的要素の少ない活動に対しても、内発的報酬を受け取ることが出来るタイプのパーソナリティを指す。

しかし、これらの2つの要素は非常に概念的であり、客観的に評価するのは不可能に近い。また、これらの2つの要素を互いに完全に独立したものとみなすことは不適當であり、互いに影響を与え合いながら、個人が受け取る内発的報酬に影響を与えていると考えるのが妥当である。

これら2つの概念をまとめ、さらに実証可能な概念としたものが自己目的的経験である。特定の個人が何らかの行動を取ったとき、内発的報酬を受け取ったか否かで、自己目的的経験をするに至ったか否かを知ることが出来る。

また、チクセントミハイが行った、自己目的的活動とみなされる活動に従事する人々に対する調査(Csikszentmihalyi, 1975, 邦訳 pp.35-48)において、本来的

に自己目的的であると考えられる作曲などの活動では、その活動が楽しい理由として内発的動機づけが1番に挙げられたが、逆に自己目的的要素が低いと考えられるバスケットボールでは、「競争・他者と自分の比較」が最も楽しい理由として挙げられた。この結果についてチクセントミハイは本来自己目的的である活動については、内発的動機づけに感応しやすことが必要であり、あまり自己目的的でない活動については逆のことがいえると考察している。

デシは「内発的動機づけとは、活動それ自体に完全に没頭している心理状態であって、何かの目的に到達することとは無関係」(Deci, 1995、邦訳 p.28) であるとしている。さらにデシは「内発的に動機づけられた行動とは、非神経系の細胞欲求とは無関係な、固体内部に報酬的結果をもたらすことをめざした行動である」(Deci, 1995、邦訳 p.65) と述べている。これらから考えると、自己目的的経験とは、「内発的に動機づけられた行動により、結果とは関係なく行為自体から内的報酬が得られたと認識された状態」であるといえる。しかし、本研究で取り扱うのは仕事を通じて認識される自己目的的経験であり、このように定義してしまうと、狭義にとらわれすぎてしまう。仕事は自己目的的要素が低いと考えられるため、汎用性を確保するためにも、自己目的的経験については、より広い意味で捉えたい。ここでは自己目的的経験の本来的な定義に、活動の結果から得られる内的報酬という意味を追加し、

「活動それ自体により内的報酬を受けていると認識した状態および、活動することによって直接的に得られる結果から内的報酬を受けていると認識した状態」

と定義する。ここで、活動から直接的に得られる結果とは、たとえば仕事においては「プロジェクトが成功すること」等を意味し、「成功した結果報酬が上がる」などといった間接的な結果とは区別する。

第2節 フロー体験

チクセントミハイの提唱するフロー体験の根底には、飽くことなき欲求を追及し続けていたのでは本当の幸せを得ることは困難であり、むしろ、自己の意識を統制することによって、物事を積極的に楽しむことが、本当の意味での幸せにつながる、という思想がある。フロー体験はその究極的な状況であり、行為そのものに没入している状態を指す。チクセントミハイはフロー体験の特徴として以下の6つをあげている。すなわち、

行為と意識の融合(彼は彼の行為を意識してはいはいるが、そういう意識そのものをさらに意識することは無い)

限定された刺激領域への、注意集中(自分の行為への注意の集中を確かなものにするためには、邪魔になる刺激を注意の外にとどめておかねばならない)

「自我の喪失」「自我忘却」「自我意識の喪失」「個の超越」「世界との融合」

(ある活動が、その行為が必要とするものに人を完全に包み込んでしまうと
き、「利 - 己的」事柄は見当違いなものになってしまう)
自分の行為や環境を支配している
その経験が首尾一貫した矛盾の無い行為を必要とし、個人の行為に対する明瞭
で明確なフィードバックを備えている
自己目的的である。

の6つである (Csikszentmihalyi, 1975、邦訳 pp.68-85)

すなわち、行為に完全に没入しており、意識の中にはその行為を行うということ
以外、何も存在しない状態であるといえる。行為と一体化しているため、自然に次
の行為が出てくる。流れるように行為している状態であるため、チクセントミハイ
は、その状態をフロー (flow) と名づけた。(Csikszentmihalyi, 1975、邦訳 p.32)

チクセントミハイは経験抽出法を用いて、数多くのフロー体験の例を収集し、そ
の性質について分析しているが、現象学的な側面が強く、意識蛾どのように変化し
てフロー体験に至るのか、というメカニズムの部分には触れていない。

実際の仕事においてフロー体験が起こる可能性は少ないと考えられるため、本研
究ではフロー体験そのものではなく、フロー体験を特徴付ける一要素である自己目
的的経験を上げる。人が仕事を通じて自己目的的経験を認識するメカニズムを
提示することにより、自己目的的経験の認識に関与する要因や、人に自己目的的経
験を認識させ、モチベーションを高める方法について考える際の判断の根拠となる
ものを提供したいと考えている。

第3節 統制の位置

統制の位置という概念はロッターにより提出された。ここでいう統制とは後述す
る自己意識統制とは意味の異なるものである。自己意識統制が自分自身をコントロ
ールすることであるのに対し、ロッターの統制は行動の対象に対するコントロール
可能性の認識である。ロッターは統制の位置として、外的統制と内的統制について
述べている。外的統制とは「自分自身の行動では影響を与えられない」という認識
であり、力のある他者や運による統制などとみなされる。それに対して、内的統制
とは自分自身の行動や比較的永続性のある性格に付随していると認識されるもの
であり、自己のコントロール下にあると認識されるものである (Weiner, 1980、
邦訳 pp.188-190)¹。内発的動機づけに関する研究では、内的統制が大きい、すな
わち自己による決定がなされうる方がより強く動機づけられるとしている (Deci、
1995、邦訳 pp.6-7, deCharms, 1976、邦訳 pp.6-8)

第4節 期待理論

¹ロッターの見解についての原典は Rotter, J. B. (1966), "Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement", Psychological Monographs No. 609: 80 であるが入手できず、ワイナー (Weiner, 1980) を参照した。

期待理論は「組織の中の人間のモチベーションについて考察するときにもっとも統合的なモデル」(金井、1999、pp.63-64)である。

グループの期待理論モデルの概要を示すと、行為 i と結果 j について、「結果 j の誘意性」と「行為 i が結果 j をもたらすとの期待」を乗算したものが、「行為 i を遂行するよう作用する力」であるとしている。さらに、行為する個人が「誘意性」や「期待」を認識する際には、現在・過去の状況変数がそれらの変数に影響を与える (Vroom、1964、邦訳 pp.15-31)。たとえば、行為 i を行うと結果 j が得られるとの情報を第三者から入手したり、経験的に知っている場合には「期待」の変数が変化し、結果 j の内容を知ることで「誘意性」が変化する。

グループの期待理論は、ポーター＝ローターの期待理論を経て、ローラーの期待理論へと展開された。ローラーの期待理論ではグループの期待理論に見られた「行為 i が結果 j をもたらすとの期待」を (E P) と (P O) とに因子分解しており (坂下、1985、p.78) (E P) は一定レベルの努力を投入したときに、あるレベルで遂行される可能性の主観的確率であり、(P O) はそのレベルで遂行したときに、結果がもたらされる可能性の主観的確率である。ローラーは [(E P) [(P O)(V)]] により得られる値がモチベーションとなると定義している (Lawler、1994、pp.62-68)。ここで V とは結果 (報酬) の誘意性である。これを定式化したローラーのモデルには

$$[(E P) [(P O)(V)]] \quad (\text{努力}) \quad (\text{遂行}) \quad (\text{報酬}) \quad (\text{満足})$$

という図式が見られる。ローラーのモデルではさらに、行動の結果として得られた「遂行」が (E P) に、「遂行」レベルと「報酬」との関係が (P O) に、そして「満足」が V へとフィードバックするとされており、学習がモチベーションに与える影響が組み込まれている。

ローラーのモデルにおいて、報酬は外的報酬と内的報酬を含んでいる。本研究において自己目的的経験に焦点を当てた場合でも、(報酬) (満足) という流れは支持される。しかし、それよりも上流の、[(E P) [(P O)(V)]] (努力) (遂行) (報酬) という流れに着目した場合、自己目的的経験を説明するには不都合があるように思える。では、期待理論的に考えた場合自己目的的経験はどのように記述されるのか。本研究では、その点にも言及する。

第5節 内発的動機づけ

デシは「内発的に動機づけられた活動とは当の活動以外には明白な報酬がまったくないような活動のことである」(Deci、1975、邦訳 p.25)とし、さらに人が内発的に動機づけられる原因を有能さと自己決定に求めた。すなわち、内発的に動機づけられている状態にある人は、外的な報酬が存在しないようにみえる活動に携わっているが、それは自己が有能で、自己決定的であるという感情を経験したいという個人の欲求を満たすためにその活動に従事していると考えた。(Deci、1975、邦訳 pp.63-66)

また、デシは新規な活動などにみられる適度の不適合も内発的動機づけの要因たり得るというハント (Hunt , J . McV .) の見解を部分的に支持しており、「内発的に動機付けられた行動は、現在の不適合の量と最適水準の不適合の間に食い違いがあるときに始発されるであろう」(Deci、1975、邦訳 p.45) と述べている。

すなわちデシは、内発的動機づけを有能、自己決定の感情および最適不適合の獲得を目的としたものであると考えたのである。

第3章 理論構成

第1節 分析視角

1. 自己目的的経験についての分析視角

本研究では、人は基本的に快状態を求めている、という快樂主義的な立場を取る。すなわち、快状態が内的報酬となるため、人は快状態が起こる可能性の高い行動を選択すると考える。この点に関しては、刺激 - 反応結合モデルや社会的学習理論、期待理論と同様の立場にたっている。

本研究では、快状態をもたらすものとして、「楽しい」という感情に注目する。第2章第1節で自己目的的経験を定義したが、本研究では研究対象とする内的報酬を快状態に限定し、さらに、快状態の認識をもたらすものとして、特定の行為を通じて楽しいという感情が喚起された状態に限定する。本研究で提示するモデルは、きわめて多様性があり、人の意識のメカニズムについて非常に多くのことを説明するものであると考えられるため、対象を限定せずに研究を行うと、焦点が定まらず、意味のある結果が得られない可能性が考えられたためである。

本研究で扱う自己目的的経験とはフロー体験の一つの要素ではあるが、フロー体験そのものではない。本研究でフロー体験ではなく自己目的的経験に注目するのは、実際の仕事の中でフロー体験を感じることは稀であると考えたためであり、またフロー体験を感じるほどでなくとも、自己目的的という認識自体が十分な動機づけになると考えたためである。しかし、自己目的的経験はフロー体験と類似した部分も多く、本研究ではフロー体験を念頭において考察した部分も大きい。

2. 意識のメカニズムについての分析視角

本研究では、人の意識に対して認知的なアプローチを取る。人が動機づけられるとき、動機づけ要因となるものが何であるのかという客観的な事実よりも、その人がその動機づけ要因に対して、どのような認識を抱いたかということの方がより重要であると考えたためである。

人の意識の中で感情が生み出される過程を説明するにあたり、情報処理理論に依拠した部分も大きい。人が外界に対して何らかの認識を抱いてから、感情が喚起されるまでの過程には情報処理的な流れがあると考えたためである。その流れを説明するために用いた理論が、オートポイエーシス理論である。人の意識を連続的に変化するものであると考えたとき、その連続的な変化を最もよく説明し得るものがオートポイエーシス理論であった。

本研究では、オートポイエーシス理論により与えられるメカニズムを用いて、人

が特定の行為に対して楽しいと認識するメカニズムを説明することにより、自己目的的経験を内的報酬とした動機づけという観点から、実践の場において動機づけを行う際の判断の根拠となるようなモデルの作製を試みる。

第2節 感情喚起メカニズムのモデル化

人が特定の行為を行い、その行為を通じて外界から何らかの刺激を受けたとき、その結果として感情が喚起されるまでのメカニズムを、オートポイエーシス理論を応用してモデル化した。本研究ではこれを「意識のオートポイエーシス・モデル」と呼ぶ。また、「意識のオートポイエーシス・モデル」によってメカニズムを与えられ、構造化された意識を「意識システム」と呼ぶ。研究対象を楽しさの喚起のみに限定しているにもかかわらず、「意識の～」としたのは、本モデルが感情喚起以外の意識のメカニズムをも説明しうるものであると考えたためである。

楽しさの感情喚起に「意識のオートポイエーシス・モデル」を摘要したとき、そのメカニズムの特徴として以下のことが導き出される。

第1に、人の意識がオートポイエーシス・システムであれば、それはいくつもの構成素とそれらの位相関係からなるネットワーク・システムであるといえる。人の意識の構成素は無限に存在し、且つ多用な次元に渡って存在するものと考えられる。

本研究で注目するのは、仕事という活動に携わり、その活動から受ける外部刺激を認識したとき、その認識が楽しいという感情を喚起する過程に関わりのある構成素である。

また、構成素の位相関係はこの場合、感情喚起への関係の深さの度合いや及ぼす影響の直接性の度合いであると考えられる。本研究では位相関係について、特定の構成素の、楽しいという感情喚起に影響する程度および、感情喚起の過程における位置付けに焦点を当てる。

第2に、意識がオートポイエーシス・システムであれば、それは自律的であるといえる。外界からの刺激に対する認識は常に存在する。人が生きている以上、外部刺激から完全に遮断されることは不可能である。目を閉じれば何も見えなくなるが、それは目が見えていないのではなく、真っ暗なものが見えているだけである。他の感覚器はもっと顕著であり、匂い、音、気温、味等は全く遮蔽できず、人は常にこれらの刺激にさらされている。こういった外界からの刺激は一定ではなく、常に変化している。従って、変化する刺激に対する認識も絶えず変化している。認識が変化した場合、オートポイエーシス・システムである意識システムも連続的に変化すると考えられる。

特定の行為に対する認識についても同様のことがいえる。行為に対する既存の認識と、行為したことから受ける刺激に対する認識との間にギャップが存在すれば、意識システムが変化することによって、ギャップが解消される。たとえば、以前に比べて上手く行為できると認識すれば、その行為が上手くなったという認識が直ちに生まれる。

このように意識の構成素と位相関係は、外界の刺激に対する認識の変化により、連続的且つ自律的に変化する。そのため、意識の構成素と位相関係からなる構成関

係を、ある人と別の人との間で比較した場合、それが一致する可能性は非常に低い。すなわち、ある時間的断面で切り取った場合、異なるシステム同志の構成関係は、やはり異なっていると考えられる。この差異を持つということが、同一性であり、パーソナリティであるといえる。

特定の行為から受ける刺激に対して、どのような構成素が認識されるかはシステム間で異なり、そこから喚起される感情も異なっている。すなわち、同じ行為をしても楽しいと感じる人とそうでない人がいるということであり、これが意識のオートポイエーシス・モデルによる感情喚起メカニズムの3つ目の特徴である。本研究ではこの同一性をパーソナリティとして扱う。

感情喚起の過程に「意識のオートポイエーシス・モデル」を当てはめたとき、以上のような特徴が導き出された。要約すると、以下のようにいえる。

意識には様々な構成素とそれらの位相関係が存在し、それらが感情喚起に与える影響の強さには差がある（構成関係）

構成素と位相関係は外界からの刺激の認識の変化に伴って連続的に変化する（連続的な変化）

構成素と位相関係はシステム間で独立に変化するため、システムのあり方は個人によって異なる（同一性）

これらの3つの特徴は本研究において、分析の視点を与えるものとなる。すなわち、これらの視点から実際の仕事の現場で起こっている現象を分析したときに得られた結果が、本研究の発見事実となり、本研究で提唱するモデルの主張するところとなる。したがって、本研究ではこれらの視点から、現象を分析する。

なお、「意識のオートポイエーシス・モデル」において、感情が喚起されるまでの流れは図3-2-1にあらわしたものとなる。

外部刺激の認識は、外界の特徴化という形でおこる(Maturana & Varela, 1980, 邦訳 pp.21-22)。外部の認識に対して反応する意識の構成要素を、構成素と考えると、まず、外部刺激の認識に対する構成素と位相関係が存在する。それらの構成素と位相関係により解釈された結果もまた、意識の構成素であり、位相関係が存在する。図では、外部刺激に対する認識の構成素と認識に対する解釈の構成素が、一対一対応しているように示されているが必ずしもそうなるとは限らない。複数の認識から一つの解釈が生まれることもあれば、一つの認識から複数の解釈が発生する場合もある。また、複数の認識が複数の解釈になることも考えられる。そして、解釈の構成素が統合され感情喚起が起こると考えられる。図では、一つの感情に統合されているように示されているが、複数の感情が発生する場合もある。さらに、解釈された結果や感情喚起された結果から、外部認識や認識に対する解釈の構成素あるいは位相関係が再構成されると考えられる。

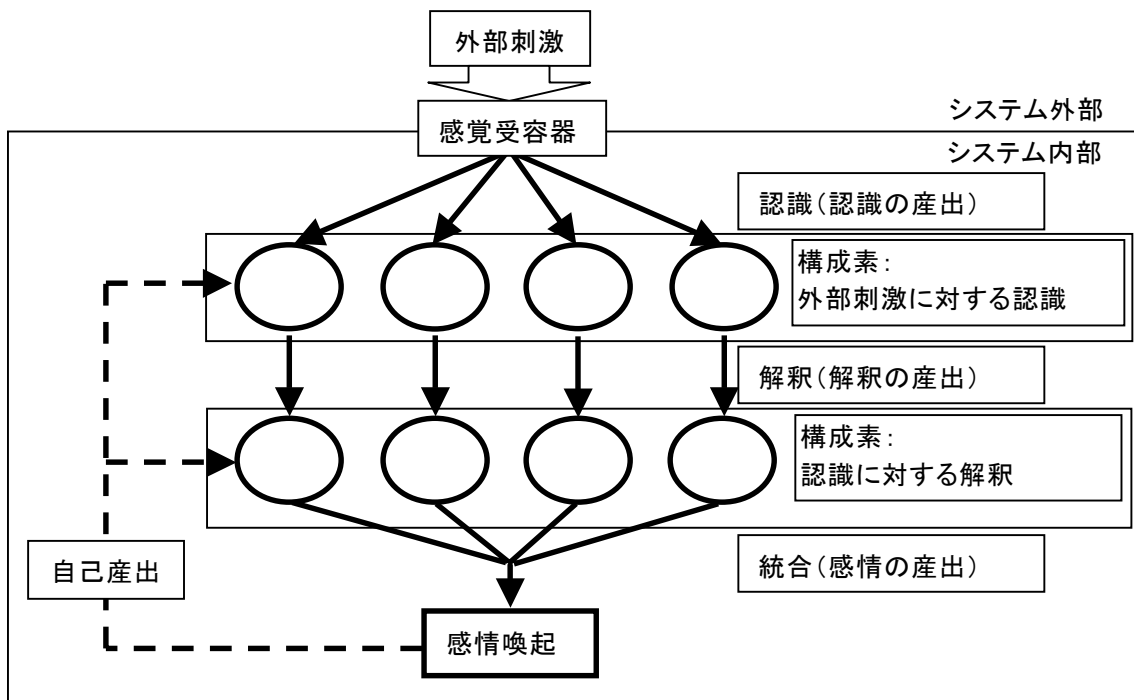


図 3-2-1 意識のオートポイエーシス・システムによる外部刺激の認識から感情喚起までの流れ（筆者作成）

意識がオートポイエーシス理論により説明され得るものであれば、このような閉じた系の中で連続的に変化する循環が形成されているものと考えられる。

以上が、「意識のオートポイエーシス・モデル」を包括的な感情喚起に当てはめたときの、感情喚起の流れである。

第 3 節 感情喚起メカニズムへの自己意識統制のあり方

第 2 節で「意識のオートポイエーシス・モデル」について、その特徴を述べた。しかし、このモデルで説明される楽しさの感情喚起のプロセスは、外部刺激に対する認識と、ネットワーク・システムのあり方だけに依存している状態で、極めて受動的であるといえる。このモデルでは、たとえば全く同じネットワーク・システムを持った 2 人の人に、全く同じ刺激を与えたとき、2 人が刺激から受ける認識は全く同じものであり、最終的に喚起される感情も、刺激の変化により再構成される構成素および構成関係も全く同じになることを示している。しかし、それでは非常に機械的であり、刺激 - 反応結合モデルにおける刺激と行動の連合で説明された動物と何ら変わることはない。

チクセントミハイは楽しいという認識を抱く過程において、自己意識統制が非常に重要であると述べている（Csikszentmihalyi, 1990、邦訳 p.13）。自己意識統制とは自分の意識を意図的にコントロールすることであり、クローズナーは自己統制が指向する目標を以下の 4 つに分類している。

振る舞いまたは行動の統制
潜在的な心理的衝動の統制
志向などの知的機能の統制
感情などの情緒の統制

(Csikszentmihalyi, 1990, 邦訳 p.303)²

これらのうち、感情喚起に関わるものは2つであると考えられる。1つは「志向などの知的機能の統制」で、外界からの刺激の認識によく関連していると思われる。すなわち、外界からの刺激が全く同じでも、受け手の志向が異なれば、認識の仕方も当然異なってくる。クラスでも優秀な人とそうでない人とが、テストで80点を取ったとき、20点も落としたと感じるか、80点も取れたと感じるかの違いである。

もう1つは「感情などの統制」³であり、行為に対しての認識から、喚起される感情をコントロールすることを意味している。優秀でない人が80点取ったとしても、100点を目指していたのであれば、喜ぶべきではないかもしれない。

このように人の意識においては、自己意識統制が能動的に働いており、そのことが意識の感情喚起への流れにトランジスタティックな変化を与えていると考えられる。

この点において本研究では探索的なアプローチを行う。すなわち、人が仕事の中に楽しさを見出すとき、「意識のオートポイエーシス・モデル」において、自己意識統制がどのように影響しているかを調べる。

第4節 「意識のオートポイエーシス・モデル」へのアプローチ

本研究では実践上の有効性を意識しながら、既存の動機づけ理論とは別の視点からみた新たなモデルの構築を試みる。しかし、本研究で注目するモデルについての研究はここに始まったばかりであり、実践と乖離している点もあるかもしれない。本研究ではモデルを用いた場合に実際の経営の現場における現象がどのように記述されるかを中心に、分析を行う。その中で、本研究のモデル独自の記述や何らかの発見事実を得たいと考えているため、探索的なアプローチを取る。そのアプローチの中で、重要視される点について、以下に概要を述べる。

本研究で取り扱うのは、楽しいと感じる仕事のみである。対象を限定するのは、そうすることでより細かい部分にまで注目することができ、実践上より有意義な提案が出来ると考えたためである。人が仕事に対して楽しいという感情を抱くとき、その快感情が内的報酬となることで、その仕事は自己目的的活動と認識され、動機づけがおこるとというのが本研究における基本的な論理展開である。その際に楽しさ

² 原著は Klausner, S. Z. (1965), *The quest for self-control*, Free Press, New York. であるが、入手できなかったため、チクセントミハイ (Csikszentmihalyi, 1990) から引用した。

³ 上記にて紹介したように、原文は「感情などの情緒の統制」である。しかし、感情と情緒とは明確に区別されるものであり、本研究では感情に焦点を当てているため、「感情の統制」と書き改めた。

という感情が喚起されるメカニズムとしてオートポイエーシス理論を応用した感情喚起のモデルを提案する。

楽しいと感じる仕事における感情喚起のメカニズムが「意識のオートポイエーシス・モデル」で説明され得るものであれば、メカニズムが作動する過程において、いくつかの視点が浮かび上がってくる。そのうち、本研究では、システムの構成関係、システムの連続的な変化、システムの同一性、自己意識統制のあり方に着目し、分析を行う。その詳細を以下に示す。

視点 1：システムの構成関係

視点 1-1：仕事を楽しいと感じるとき、どのような構成素が認識されているか。

視点 1-2：それらの構成素はどのような位相関係にあるか。

視点 1-3：構成関係についての記述から、どのような発見事実が得られるか。

視点 2：システムの連続的な変化

視点 2-1：システムが連続的に変化するとき、現象をどのように説明し得るか。

視点 3：システムの同一性

視点 3-1：システムの同一性がオートポイエティックに形成されるとき、現象をどのように説明し得るか。

視点 3-2：同一性についての記述から、どのような発見事実が得られるか。

視点 4：自己意識統制のあり方

視点 4-1：自己意識統制は「意識のオートポイエーシス・モデル」において、どのように作用するのか。

これらの視点からの探索を通じて、「意識のオートポイエーシス・モデル」の提唱を行っていきたいと考えている。

第 4 章 調査方法

第 1 節 調査方法の概要

1.調査方法

本研究は、多くの既存理論に依拠しているものの、それらを統合し、新しい理論展開を目指すという意味で先駆的であり、モデルの構築も理論的な仮定に基づいて行われた。モデルを実際の経営の現場に当てはめたとき、現象はどのように記述されるか、そして、どのような発見事実が得られるかということを目的にしているために、探索的なアプローチを取った。

調査方法としては半構造的なインタビュー調査を選択し、得られた自由な記述を文字に起こし、文章ごとにその内容をよくあらかずコードを与える⁴ことにより、分析を行った。また、質問紙票による調査も併用し、インタビュー調査の対象者に実施した。質問紙票調査の目的は、仮説を検証するためではなく、自己目的的经验

⁴コーディングの作業は本来複数の人間で行うことが理想的であるが、時間的制約から筆者単独で行った。

としての仕事をより多面的に捉えるため、既存の研究あるいはオリジナルな手法により行った。

2.調査対象者選択の根拠

チクセントミハイはフロー体験に関する初期の研究で、自己目的的活動を行っている人を調査対象とし、インタビュー調査および質問紙票調査を行っている（Csikszentmihalyi, 1975、邦訳 p.31）。しかし、本研究では調査対象者を選択する際に自己目的的活動を行っている人という制限は設けなかった。その第1の理由としては、働く人が普段の仕事の中にどれだけ自己目的的经验を見出しているのかわりたかったということが挙げられる。第2の理由としては、実際に仕事の中に見出される自己目的的经验の型を系統的に分類したいと考えていたため、自己目的的活動を行っている人という視点から調査対象者の選択を行うことによって、抽出される自己目的的经验の型が偏ることを避けたかったためである。

しかし、無差別に調査対象者を選択したのでは、分析する際に変数が多くなりすぎると考えたために、職種、学歴、勤続年数、年齢、性別についての選択を行った。

職種に関しては、医薬品および食品業界の技術職および研究開発職を選択した。業界は筆者の属する業界でもあり、インタビューから得られた業務についてより深く理解できると考えたためである。また、研究開発職は食品および後発医薬品に限定した。先発医薬品の研究開発者は研究対象となる物質に愛着を持つ場合が多く、開発が成功した際の外的、内的報酬が比較的大きいため、研究成果に対してより強く動機づけられていると考えられたからである。このような先発医薬品の研究開発職や営業職などのように、何に強く動機づけられており、どのような点に楽しさを感じているかが客観的に把握しやすい職種は避けるべきだと考えられた。それに比べて今回選択した職種は、どのような点に楽しさを見出しているかが、一見して把握しがたく、個人差が大きく現れるであろうと予想された。

学歴については、大学卒および大学院卒(修士)を選択した。高卒以下のものは、経験上、仕事は仕事として割り切っている場合が多く、仕事自体よりも仕事以外のことに楽しさを見出していることが大学(院)卒に比べて多いと感じられたため、今回の研究対象からはずした。

勤続年数は5~10年を選択した。勤続5~10年経過頃が、業務内容や職場環境などをきちんと理解し、自分の仕事の進め方や職場内での自分の位置を確立できた時期だと判断したためである。年齢については、勤続年数に対して従属的に30歳前後となった。

性別は上記条件を満たすものに男性が多いため、モデルの利用価値がより高いであろうと考えられ、男性を選択した。

第2節 インタビュー方法

インタビューは巻末付録に記載したインタビュー・ガイドラインに従って進められた。インタビュー内容の設定において企図した点について以下に述べる。

①**理想的な仕事の抽出**:楽しいという観点からの理想の仕事をイメージしてもらった。これについては詳細にインタビュー調査を行わず、質問紙票による調査のみをおこなった。

②**自己目的的経験としての仕事の抽出**:活動を通じて、楽しいと感じられた仕事(自己目的的経験)を抽出した。以下のインタビュー調査および質問紙票調査はここで得られた仕事に対しておこなった。さらにその仕事が客観的にどのような仕事であるか、また、どのような点に楽しさを認識しているかを調べた。これは調査対象者がその仕事をどのように認識しているか、その仕事を楽しいと感じたときにどのような意識の構成素が表出しているかを明らかにすることを企図した。なお、楽しいと感じた仕事は原則として1人に付き3つずつ挙げてもらった。

③**自己目的的経験としての仕事と意識システムの同一性との関連の抽出**:楽しいと感じる仕事について、その仕事の特徴を挙げてもらい、その点についてその仕事に従事する以前から好きだったのか、それとも仕事を通じて好きになったのかという観点から質問をおこなった。「意識のオートポイエーシス・モデル」において、調査時点での調査対象者の意識システムには、前項の質問で抽出する楽しいと感じる仕事について、それを楽しいと認識するシステムがすでに確立されていると考えられ、これが調査時点での調査対象者の楽しいと感じる仕事に対しての同一性であると考えられる。すなわち、特定の客観的事実に対する認識の個人差が反映されたものであるため、一種のパーソナリティであるといつてよい。

では、調査時点で楽しいと感じる仕事について、仕事に従事するようになる前には調査対象者はどのように感じていたのか、調査時点と比べてどのような差異があるのか、そして、差異があるのであれば、意識システムはどのようにして変化したのか。これらの点に焦点を当てて、現象を捉えることで、「意識のオートポイエーシス・モデル」における同一性の形成に対する記述を得たいと考えた。

第3節 質問紙票調査

質問紙票はインタビュー調査対象者に対して、インタビュー時あるいはインタビュー後に実施した。質問紙票調査は、インタビューにより抽出した楽しいと感じる仕事および楽しいという点で理想的な仕事についておこなった。使用した質問紙票(質問紙票1:第1~3項、質問紙票2:第4項)は巻末付録に記載した。

1. 楽しさの現象学における8つの主要構成要素に対する認識の度合い

楽しさの現象学における8つの主要構成要素とは、チクセントミハイの楽しさに関する研究の中で、最も生き生きした経験の特徴として挙げられた構成要素である(Csikszentmihalyi, 1990、邦訳 p.62)。8つの構成要素であるにも関わらず、表4-3-1に9つの項目が存在するのは、本来項目GとHは1つの構成要素であったのだが、質問項目とする際に2つに分けたためである。調査はこれらの質問項目に対し、5点リカート尺度で回答を得た。この設問によって、対象となる仕事が楽しさの現象学における主要構成要素を満たしている程度を確認する。

表 4-3-1 楽しさの現象学における 8 つの主要構成素に関する質問項目

項目
A.その仕事には、達成できる見通しがある。 B.その仕事に集中できる。 C.その仕事には明瞭な目標がある。 D.その仕事には、結果のフィードバックがある E.その仕事は、意識から日々の生活の気苦勞や欲求不満を取り除く。 F.その仕事では、自分の行動を自分でコントロールできる。 G.その仕事をしているときは、自分のことを客観的に見ることが無くなる。 H.逆にその仕事が終わった後は自分のことをいつもより客観的に見る I.その仕事をしているときは時間の感覚が通常と異なる。

2.自己目的的経験としての仕事が楽しい理由

表 4-3-2 に示した項目はチクセントミハイの楽しさに関する研究において、大学のサッカーとホッケーの選手に対する予備的面接から導き出されたものである (Csikszentmihalyi, 1975、邦訳 pp.35-37)。この質問項目に対して、5 点リカー ト尺度で判定してもらうと同時に、調査対象者が重要視するものから順に並べ替えてもらった。この設問により対象となる仕事のどのような点に楽しさを見出しているのかについて特徴化することを試みる。

表 4-3-2 自己目的的経験が楽しい理由に関する質問項目

項目
A.それを経験することや技能を用いることの楽しさ B.活動それ自体－活動の型、その行為、その活動が生み出す世界 C.友情、交友 その行為を通じてメンバーとの友好関係を築く(強める)ことが出来る。あるいは、その行為を 楽しんだ主要な要素が、メンバーとの係わり合いから得られるものである。 D.個人的技能の発達 E.自己の理想の追求 理想像としている自分に近づいていける F.情緒的解放 感情の発露になる G.競争、他者と自分との比較 H.権威、尊敬、人気 他者に対して権威を誇れる。あるいは、他社から尊敬を受けたり、人気を得られる。

3.自己目的的活動との類似性

これはチクセントミハイの自己目的的活動についての研究の中で、自己目的的活動の構造を記述するために、チクセントミハイが用いた自己目的的活動の例である (Csikszentmihalyi, 1975、訳書 pp.52-55)。表 4-3-3 に示した項目は、カイヨワ による遊びの 4 つの分類 (脚注 4) とその活動例がベースになっており、チクセントミハイはそれに第 5 の分類「創造」を追加した。さらに筆者自身が第 6 の分類 「没入・集中」を加えたものが表 4-3 に示された項目である。ここでの「没入・集中」はある活動に対して、その行為をするという以外に特に目的無く、没入してい

る状態であり、その行為を楽しいと認識しているか否かは問わないが、その行為自体のためにその行為を続ける行為という意味で、自己目的的活動に含めた。

ここでは対象となる仕事に類似しているものを順に3位まであげてもらった。この設問により、対象となる仕事がどのような活動に類似していると認識されているかを明らかにする。

表 4-3-3 自己目的的工作と自己目的的活動との類似性に関する質問

因子	
友情とくつろぎ	A.性交渉を持つ B.親友とともにいる C.よい映画を見る D.よい音楽を聴く E.面白い本を読む
危険と運	F.思い切って遠く沖まで泳ぎ出る G.自分の理論を証明するために放射能に身をさらす H.高速で車を運転する I.麻薬を使用する J.スロット・マシンで遊ぶ K.子供を救うため、燃えている家の中に入る。
問題解決	L.数学の問題を解く M.装置を組み立てる N.見知らぬ場所を探索する O.ポーカーをする
競争	P.競争をする Q.競技スポーツをする
創造	R.何か新しいものを設計または発見する
没入・集中	S.エアクッションのプチプチをつぶす T.針に糸を通す

4.仕事の認識の構成関係および楽しさの認識の経時的变化

楽しいと感じる仕事についてその仕事にはじめて従事したときから、調査時点までの、楽しさと楽しさを生み出すにあたって変化したいいくつかの構成素とをあげてもらい、それぞれについて時系列での変化を曲線で描いてもらった。図示されたものをもとに、さらにインタビュー調査を行い、それぞれの構成素が変化した理由および、曲線の形が変化した場合にはさらにその理由についての回答を得た。この設問により、楽しさを生み出す構成素の位相関係の変化を抽出することを試みた。また、それぞれの構成素の変化から、意識システムの連続的な変化のあり方についての情報を得ることも目的とした。

第5章 結果

本章では、調査対象者およびインタビュー調査で得られた「楽しいと感じる仕事」を概説した後に、「意識のオートポイエーシス・モデル」を用いた視点から、これらの仕事を分析したとき、どのような記述が得られたか、また、どのような発見事実があったかについて述べる。

なお、本章に記載されている図表について、特に出典が記載されていないものは、全て筆者が作成した。

第1節 調査対象者

インタビュー対象者を、表 5-1-1 に示す。表 5-1-1 において、アルファベットで示された「ID」は調査対象者をあらわす。調査対象者の特徴として、A、B、C および E 氏が研究開発的な業務に携わっており、残りの D、F、G および H 氏が、主に検査関係の技術職についている。なお、A、E 氏は同じ企業、同じ部署に勤務しており、ほぼ同様の業務についている。また、B、D および F 氏が食品業界で勤務しており、残りの者は医薬・医療関連の業界で勤務している。

表 5-1-1 調査対象者リスト

ID	年齢	勤続年数	業種	職種	実施日
A	30	6	後発医薬品メーカー	研究開発	2002.5.5
B	31	7	食品メーカー	研究開発	2002.5.13
C	31	8	医療用具メーカー	安全性評価	2002.5.14
D	29	6	食品メーカー	微生物検査	2002.5.17
E	30	6	後発医薬品メーカー	研究開発	2002.5.20
F	30	7	食品検査機関	食品検査	2002.5.25
G	30	6	医薬関連検査受託	安全性評価	2002.6.5
H	30	6	医薬関連検査受託	薬理試験補助	2002.6.14

上記の 8 名から 23 個の楽しいと感じる仕事についての話を聞くことが出来た。その概要を以下に示す(表 5-1-2)。ここで、「ID」と同じアルファベットと枝番で表された「仕事 ID」はそれぞれの楽しいと感じる仕事を識別する記号であり、「仕事ラベル」はそれぞれの仕事の内容を簡略化して表したものである。

第2節 意識のネットワーク・システムの構成関係についての分析

本節では、視点 1：システムの構成関係についての視点から、分析を行った。

本研究では、構成素を「仕事を楽しいと感じるときに、楽しさに関係があると認識される意識の構成要素」と定義し、さらにそれらを「外部刺激に対する認識の構成素」、「認識に対する解釈の構成素」および「喚起された感情の構成素」の 3 つの次元に分解している。「外部刺激に対する認識の構成素」とは、たとえば「ペンキを塗ったら、ムラがなかった」というような客観的事実としての外部刺激に対する認識であり、「認識に対する解釈の構成素」とは「ムラがなかったということは、上手く塗れたということだ」というような外部刺激を解釈した結果得られた認識である。また、「喚起された感情の構成素」とは楽しいという感情である。

表 5-1-2 楽しいと感じる仕事リスト

ID	仕事 ID	仕事ラベル	内容
A	A-1	職場改善	チームで職場改善活動を行う。リーダーを務めた。
	A-2	造粒	化合物の粒子径を大きくする。機械操作。
	A-3	溶出	化合物の水中での溶け具合を調べる。
B	B-1	クレーム処理	顧客のクレームに対処する。
	B-2	配合	開発食品の試作配合を立てる。レシピを作る。
	B-3	試作	開発食品を試作する。料理をする。
	B-4	規格書	新製品の成分等に関する規格書を作成する。
C	C-1	外科手術	外科手術を行う。
	C-2	報告書体裁	パソコンで報告書の体裁を整える。
	C-3	文献検索	パソコンで文献検索を行う。
D	D-1	材料検査	材料の検査を行い、性質を明らかにする。
	D-2	器具洗浄	検査等に使用した器具(試験管等)を洗浄する。
	D-3	パソコン操作	パソコンで書類等を作成する。
E	E-1	ワークシート作成	マイクロソフトエクセルで自動計算できる書式を作成する。
	E-2	製剤設計	化合物の製剤化について、理論上で設計する。
	E-3	職場改善	チームで職場改善活動を行う。リーダーを務めた。
F	F-1	異物同定	食品中で発見された異物を同定する。
	F-2	工場調査	依頼を受け、各社の工場の衛生管理状態を調査する。
	F-3	実験	法規制外での、食品についての実験を行う。
G	G-1	ワークシート作成	マイクロソフトエクセルで自動計算できる書式を作成する。
	G-2	眼検査	眼検査を行う。
	G-3	スケジュール調整	マイクロソフトエクセルのワークシートを用いて、作業スケジュールの調整を行う。
H	H-1	薬理試験操作	委託者に代わって薬理試験操作を行う。

本研究のインタビュー調査は、これらの構成素のうち「外部刺激に対する認識の構成素」の抽出を中心におこなわれ、その結果、楽しいと感じる仕事について、楽しさの感情喚起に関わる構成素をあらわす記述が得られた。これらの記述は、まず、その意味内容を損なわないよう注意して、短い文章であらわされるコードに変換し、それを構成素とした。次にこの短文で表記された構成素について、動機づけに関連すると考えられる単語を与え、これらの単語を構成素の属するカテゴリと考えた。構成素に新たなカテゴリを与えるたびに、そのカテゴリに対して定義づけを行った。

構成素にカテゴリを与えたのは、経営学あるいは社会心理学における共通言語でラベルすることにより、着眼点を明確にするためであり、かつ、複数の仕事にみられた同種の構成素が、別個のものとして取り扱われるのを避けるためである。また、分析の際における構成素の操作化としても有効であると考えている。

また、本研究では位相関係を「楽しいという感情喚起に関わる単一もしくは複数の構成素の関係」とした。単一の構成素が直接楽しさを生み出すのか、複数の構成素が協働して楽しさを生み出すのか、あるいは特定の構成素が別の構成素に影響を与えることによって楽しさを生み出すのか、といった関係である。

インタビュー調査の結果、構成素同志の関係において位相関係がみられた。楽しいと感じる 23 例の仕事から得られた構成素とその属するカテゴリおよび位相

関係を表 5-2-1～8 に示した。表中に明記されている構成素で、特に位相関係を明記していないものについては、楽しさを生み出す際に直接の要因となっているものであり、調査結果から他の構成素との関係に関する記述が得られなかったものである。以下、それぞれの仕事に対して各調査対象者がどのような点に楽しさを感じているか、その記述を行う。

A-1 (職場改善): A 氏は最初この仕事に対して、会社からの押し付けであると認識しており、あまり楽しさを感じていなかった。しかし、この仕事はチームで行われるが、A 氏がリーダーを経験した際に、自分自身が働きやすいように改善活動をおこなおうと意識を改めたことによって、仕事に意義を見出し、楽しく感じるようになった。

A-2 (造粒): 薬剤の粒形を扱いやすいように加工する仕事であり、A 氏のメインの仕事である。造粒の過程を自分がコントロールすることで結果が大きく変わる。作業を通じて目的とする結果に向かっていっているかが分かるため、目的に向けて夢中で作業に当っており、そこに楽しさを見出している。能力の上昇を通じて、同僚と仕事のことについて会話が出来ようになり、また、頼られるようにもなってきたおり、それらもこの仕事の楽しさに通じている。

A-3 (溶出): 前出の造粒の結果を判別する過程である。最初は作業自体が楽であることに楽しさを感じていたが、造粒とのかかわりにおいて、造粒の結果を知りたいという気持ちが、この作業の楽しさを生み出すようになった。

表 5-2-1 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (A 氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
A-1 職場改善	結果が明確	達成感	考え方を変えたことにより、仕事に意義を感じるようになり、楽しい。
	自己満足	自己満足	
	必要性を認識	仕事の意義	
	考え方を変えると楽しくなった	自己意識統制	
A-2 造粒	結果が明確	結果期待	能力が上がるにつれ、会話に参加できるようになり、親和欲求が満たされるようになった。親和欲求が満たされると楽しい。 能力が上がると頼られるようになり、頼られると楽しい。 時期的には頼られるようになるのとほぼ同時期に楽しくなってきた。
	全体の仕事に影響	効力感	
	時間の経過が早い	時間の経過が速い	
	自分の行った操作が結果に反映される	効力感	
	自己満足	自己満足	
	能力が高まった	一定能力	
	全体の流れが見えるので楽なほうへ持っていける	内的統制	
	様々なバリエーションがある	新規性	
	作っていく過程	問題解決	
	自己の成長につながる	自己成長	
	上手くいくと楽しい	達成感	
	会話の話題になる	親和欲求	
	頼られる	承認欲求、有能感	
	A-3 溶出	造粒の結果がわかる	
たまにやると気分転換になる		マイクロフロー	

表 5-2-2 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (B 氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
B-1 クレーム処理	如何にして相手を納得させるかというゲーム	アゴン	考え方を変え、ゲーム性を認識するようになって楽しくなった。いかにして相手を納得させるかというゲーム。
	自分の言っている事を理解してもらおうとうれしい	承認欲求	
	能力がついた	一定能力	
	考え方を変えて楽しくなった	自己意識統制	
B-2 配合	試作数をいかに減らせるか	アゴン	考え方を変え、ゲーム性を認識するようになって楽しくなった。いかに少ない試作数で試作品を完成させるかのゲーム。 知識がついたことによって頼られるようになり、楽しくなった。
	考え方を変えて楽しくなった	自己意識統制	
	知識がついて考え方を変えられるようになった	一定能力	
	頼られる	承認欲求、有能感	
	商談も楽しい	アゴン	
B-3 試作	何も考えなくていい	マイクロフロー	最初は能力・交友関係が持てるのが楽しかったが、最近では行為自体が楽しい。
	完成に近づくのが目に見える	明瞭な目標	
	能力がついて楽しくなった	一定能力	
	おいしいといわれるとうれしい	承認欲求	
	行為の楽しさが一番	狭義に自己目的	
B-4 規格書	ゴールの決まった仕事をこなしていくのが楽しい	明瞭な目標	行為自体が楽しい。 営業マンとの交渉もゲーム性があり楽しい。
	知識が付いたから	一定能力	
	行為自体が楽しい	狭義に自己目的	
	自社営業マンとの交渉	アゴン	

B-1 (クレーム処理): もともとそれほど楽しいと認識していなかったが、一定の能力がついたことにより、業務に対して精神的な余裕が生まれ、「相手を納得させるゲームである」と捉えなおすことで、楽しさが生まれてきた。また、ゲームの目標達成だけでなく、単純に他人が自分の主張を理解してくれたと認識したとき、そのことに対しても喜びを感じている。

B-2 (配合): 試作品の配合を考える作業である。コストと品質との兼ね合いで目的とする試作品を作るためには十数回試作を繰り返すことが多いが、B 氏はいかに少ない試作回数で目的のものを作るかという点にゲーム性を見出し、それを楽しんでいる。能力がつき、頼られるようになったのも楽しさの要因の一つである。

B-3 (試作): 前述の配合の過程で考えたものを実際に調理し、試作品を作る作業である。もともとはそれほど楽しいとは思っていなかったが、能力がついてきたことで、作業自体を楽しむことが出来るようになった。また、完成に向かう過程を楽しみながらも、逆にその他の仕事に対する息抜きであるとの認識も持っている。

B-4 (規格書): 単純な作業であるが、一定期間における所属部署全体の活動を把握できる作業であり、それを知ることが出来るということを通じて、作業自体に楽しさを感じている。また、作業に取り掛かる段階で、量的にどれだけの業務を行えばよいのかが分かっており、進捗率を把握しながら進められることにも楽しさを感じている。他部署との駆引きもあり、その中にゲーム性を見出している。

C-1 (外科手術): 作業が挑戦的であり、集中を要するものであるため、作業に没頭し、それを楽しんでいる。フロー体験に近い。作業が疾患を取り除くものではなく、目的とする処置を行うものなので、同じ作業が続くと飽きてくるようである。

C-2 (報告書体裁): 報告書の内容とは関係なく、体裁を見栄えのよいものに整える作業であり、自己満足的なものである。行為自体に楽しさを見出しており、しばらくすると飽きてくる。

C-3 (文献検索): 文献の検索を行い、有用なものが見つかる達成感が得られるが、見つからなければ、ムキになって探すようになる。ただし、どうしても見つからなければ、それはそれでよいと割り切っているようである。

D-1 (材料検査): 新規材料についての検査であり、自分自身で検査方法を考え、結果を得ることに楽しさを見出している。ただし、D氏に関しては、自分自身のメインとなる業務があまり好きではなく、その業務から離れられることに楽しさを見出すという側面もある。

D-2 (器具洗浄): 使用した器具を洗浄する。きれいになっていなければやり直さなくてはならず、きれいになったと実感することに達成感を感じている。ただし、質問紙票調査の結果から、「日々の疲れを取り除く」との認識を抱いていることがわかり、マイクロフロー的な要素も大きいと考えられる。

D-3 (パソコン操作): D氏のメインの業務においては、同世代の同僚と会話を持つ機会がない。そのため、パソコン操作を行う際に、同様にパソコン操作を行っている人と会話することに、楽しさを感じている。

E-1 (ワークシート作成): いかによれば有用なものを作ることが出来るかということを考えながら、作業を進めていくことに楽しさを感じている。完成した物の影響力の大きさに対する期待も楽しさに関連している。作業を行うに当たっての一定能力を獲得するまでは遂行に不安を感じていた。

E-2 (製剤設計): A氏における造粒の前段階の作業であり、机上で完成形に至る過程を設計する。期待したものの完成が予想されると楽しさが増す。その際には完成したものが及ぼすさまざまな影響力を期待し、高揚しているという側面もみえる。E氏の場合、造粒などの作業に見出す楽しさは少ない。

表 5-2-3 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (C氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
C-1 外科手術	挑戦的である	挑戦	行為自体が楽しい。 初めて行うものが最も楽しく、そのうち飽きてくる
	集中している	集中	
	自己満足	自己満足	
	最初が一番面白く、繰り返すと飽きる	新規性	
	行為が楽しい	狭義に自己目的的	
C-2 報告書体裁	やっているうちに乗ってきて、飽きてくる	自己目的的 新規性	行為自体が楽しい。 やっているうちに乗ってきて、飽きてくる
	行為自体が楽しい	狭義に自己目的的	
	自己満足	自己満足	
C-3 文献検索	ムキになってくる	狭義に自己目的的	達成感が得られると楽しい
	自己満足	自己満足	
	達成感	達成感	

表 5-2-4 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (D 氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
D-1 材料検査	躓いたところを解決していく	問題解決	他の仕事が単純作業であり、単純作業に飽きた度合いに応じて、材料検査の仕事が楽しくなってきたりしている。
	自分で考えてすすめられる	内的統制、効力感	
	単純作業の他の仕事が嫌	回避	
	結果が出たとき楽しい	達成感	
D-2 器具洗浄	きれいになったと実感	達成感	きれいになったときに達成感を感じる。達成感を感じたときが楽しい。但し、質問紙票調査の結果からはマイクロフローの要素も大きい
D-3 パソコン操作	出来たときが楽しい	達成感	パソコンを操作しながら他の人と会話をするのが楽しい。
	時間がたつのが早い	時間の経過が速い	
	他の仕事から離れられる	回避	
	しゃべれるところ	親和欲求	

表 5-2-5 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (E 氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
E-1 ワークシート作成	いかに使いやすくするかを考えるのが楽しい	問題解決	行為自体が楽しい。最初は楽しくなかったが、やっているうちに楽しくなってきた。ある時期から、楽しさの程度は一定。
	承認申請資料になる	仕事の意義	
	会社の業務改善になると考えた	効力感	
	能力が低いときは、妥協しようとしていた	一定能力	
	最初は行為自体が楽しかった	狭義に自己目的	
E-2 製剤設計	ロジックの組み立てが面白い	問題解決	結果の見通しがついてきたときに楽しさが発生。見通しがつかなくなると楽しさも低下。
	野心もある	承認欲求	
	最初は楽しくて、締め切り前頃は辛い	内的統制	
	会社の屋台骨に当たると認識	仕事の意義、承認欲求、有能感	
	結果が見えているか見えていないかで楽しさが変わる。煮詰まると辛い。	結果期待	
	能力はあって当然	一定能力	
	最初のうちは上手いいくと、自分は凄いのではないかと思った	新規性、有能感	
E-3 職場改善	結果に関わらず、考えているときは楽しい	問題解決	メンバーに影響を及ぼしていると認識したとき、顕著に楽しさが発生。影響を及ぼした認識により結果の期待も増加。
	自分の指導でチームメンバーががんばる	効力感、承認欲求、同一化	
	会社の一部を変えている	効力感	
	人に教えたり、影響を与えたりする	効力感、承認欲求	
	結果の手ごたえ	結果期待	

E-3(職場改善): A 氏と同様、E 氏も改善活動チームのリーダーを経験しているが、A 氏のように仕事に意義を感じ、達成感を楽しんでいるわけではない。自分の言動がチームメンバーの自主的な活動につながったときに、楽しさを感じている。そのため、メンバーの自主的な活動を認識した直後は、作業全体に楽しさを感じているが、そうでないときはあまり楽しい仕事とは捉えていない。

表 5-2-6 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係 (F 氏)

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
F-1 異物同定	仕事ができる程度の能力があればいい	一定能力	知識の増加が楽しい。頼られるのも楽しい。知識が付くと頼られる。経験が増えると、未経験の物が少なくなり、楽しさは低下。
	能力がついていく	自己成長	
	結果を導き出す	問題解決	
	結果を導くに当って、知識と経験が生かせる	有能感	
	経験していないことがある	新規性、知る欲求	
	頼られる	有能感、承認欲求	
F-2 工場調査	知識と経験があって初めて出来る	一定能力	解答することで有能感がえられると、楽しさは上昇。逆に答えられなければ楽しさは低下。
	質問に答えられたとき楽しい	有能感、達成感	
F-3 実験	やりがい	仕事の意義	意見が反映させられることが楽しさの原因。一定の能力が楽しさの条件。
	自分の意見を取り入れながら仕事を進められる	効力感、承認欲求	
	自分の知識と経験が生かせる	有能感	
	無理な要求をされると楽しくない	内的統制	
	知識が増すと計画に参加できる	一定能力	

F-1 (異物同定): 業務を通じて、自分の能力が高まり、さらに、高まった能力を生かしてより高いレベルで業務を遂行できるようになることに楽しさを感じている。そのため、新しいことを知ることや、能力がついたことで他人から頼られることにも楽しさを見出している。

F-2 (工場調査): 調査先の工場で様々な質問を受けるが、それに対して、自分の持つ知識と経験を生かし、適切な回答が出来たときに有能感を感じ、楽しさをおぼえている。

F-3 (実験): 実験のデザインを行う際に、自分の意見が反映されると楽しさを感じる。自分の意見は自分自身の知識と経験に基づくものであり、それが受け入れられることで有能感が得られ、承認欲求が満たされる。逆に、受け入れられないとストレスを感じる。

G-1 (ワークシートの作成): マイクロソフトエクセルを用いたワークシートの作成という作業において、有意義な物の完成に向かっていているという期待感がある場合には、その期待感および行為自体が楽しさの源泉となる。また、自分の作ったものが他人に利用されることにも、喜びを感じている。

G-2 (眼検査): 行為中は、何か新規なものが見つけれられるのではないかと期待が、楽しさにつながっている。また、新規なものがみられたときには、知る欲求が充足され、そのことも楽しさを生み出している。他者が知らないものを見つけたときにも、有能感が得られ楽しさを感じている。

G-3 (スケジュール調整): スケジュール調整のためのツールの作成を行い、それを用いて実際にスケジュールの調整を行う。スケジュール調整を行うことが役に立っているとの認識および自分の作成したもので他人をコントロールできているとの認識に楽しさを感じている。

表 5-2-7 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係（G 氏）

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
G-1 ワークシート作成	作ったものが正しく作動する	効力感	一定の能力が楽しさの条件。結果に近づいているという認識の変化に合わせ楽しさが変化。
	他人が自分の作ったものを参照する	有能感、承認欲求	
	達成感有り	達成感	
	他人が利用する	効力感	
	結果に対する期待	結果期待	
	期待しながら作っているときは、行為自体が楽しい	狭義に自己目的的	
	一定ラインを超える能力は必要ない	一定能力	
G-2 眼検査	珍しい所見	新規性	一定の能力が楽しさの条件。新しいものを発見することおよび、それについての知的欲求の充足が楽しさの原因
	上級者が知らない異常を見つける	有能感	
	自分が知らなかったものを見つける	新規性	
	その所見の背景を調べる	新規性、自己成長	
	自分の成長につながっている	自己成長	
	一定能力が必要	一定能力	
	あまり簡単に検査できると、誰でも出来るので面白くない	有能感	
	知識欲求が満たされる	知る欲求	
	期待感	結果期待	
	他人に教える	有能感、承認欲求	
G-3 スケジュール調整	自分で作ったスケジュールで人を動かす	効力感	役に立っているという認識と管理できている程度が楽しさの原因
	本来の目的から外れたところに面白さを見つける	自己意識統制	
	仕事の意義が見えて楽しくなってきた	仕事の意義、自己意識統制	
	役に立っていると思うと楽しい	効力感、承認欲求	

表 5-2-8 楽しいと感じる仕事の構成素と位相関係（H 氏）

仕事 ID	構成素	キーワード	位相関係
H-1 薬理試験操作	自分の成長が分かる	自己成長	能力の上昇と達成感が楽しさの原因。能力が上がると達成感が下がる。
	仕事対象に興味がある	興味	
	達成感が得られる	達成感	
	最初は新鮮。慣れると面倒くさくなってくる	新規性	
出来てあたりまえと思うようになってくると楽しくなくなってきた	自己意識統制		

H-1（薬理試験操作）: 作業を通じて技術的な能力が上昇していることを認識し、楽しさを感じている。したがって、能力がついたことで、さらなる能力の上昇があまり顕著に感じられなくなると、楽しさの上昇も鈍ってくる。また、作業を通じて達成感も感じているが、能力が高くなると得られる達成感も少なくなる。ただし、H 氏が能力の上昇をうれしく思う背景には、業務で取り扱う対象が好きだということが前提となっている。

1. 視点 1-1: 仕事を楽しいと感じるとき、どのような構成素が認識されているか。

調査結果から構成素を 25 のカテゴリに分類することが出来た。それぞれのカテゴリと、構成素を分類する際に行ったカテゴリの定義を以下に示す。

(1) **狭義に自己目的的**：本研究では、自己目的的経験を「活動それ自体により内的報酬を受けていると認識した状態および、活動から直接的に得られる結果から内的報酬を受けていると認識した状態」と定義した。ここで扱う「狭義に自己目的的」はそれに比べて狭義に捉えたもので、本文第 2 章 第 1 節で述べたデシの見解から導き出された定義「内発的に動機づけられた行動により、結果とは関係なく行為自体から内的報酬が得られたと認識された状態」に近い。操作としては、インタビュー調査で「行為自体が楽しい」あるいは「ムキになっている」という記述が得られたものに、このカテゴリを与えた。行為そのものから楽しみを得ているという点ではフロー体験にも近いものである。

(2) **マイクロフロー**：仕事の中でほっと息を抜く瞬間であり、マイクロフローを通じて、軽いストレスの発散が行われていると考えられる。チクセントミハイの行ったマイクロフロー遮断の実験では、被験者は 48 時間にわたってマイクロフロー（息抜き）を剥奪された結果、精神的に異常を来した例が数例見られた（Csikszentmihalyi, 1975）。ここでは、気晴らしになっていると認識された構成素。

(3) **回避**：D 氏の D-1（材料検査）および D-3（パソコン操作）のみに見られた構成素であり、高頻度で行っている他の仕事（単純作業）が嫌であるため、その仕事とは大きく性質の異なる材料検査の仕事に従事することに楽しさを見出している。すなわち、嫌な仕事からの遠ざかっているという意味で回避という言葉を用いた。これも、マイクロフローの一種であると考えられたが、そのように判断する根拠に欠けたため、別のカテゴリとした。

(4) **親和欲求**：マズローの欲求 5 段階説において第 3 段階に当る欲求であり、マズローは「所属と愛の欲求」と表現している。集団内における自己の位置や人々からの愛を切望する欲求である（Maslow, 1954、邦訳 p.68）。ここでは親和欲求の充足に関連すると認識される構成素。

(5) **自己満足**：本来設定された目標とは別の部分に目標を設定し、それを満たすことで自己満足が得られると考えられる。ここでは、インタビューの結果、実際に自己満足という言葉が得られた構成素。

(6) **アゴン（競争）**：カイヨワの遊びについての分類のうちの一つであり、競争（競技）を楽しんでいる状態である。遊びの分類のうち、アゴン以外のカテゴリに含まれるものは、今回の仕事の中には見られず、おそらく仕事の中でそれらを体験することはほとんど無いと思われる。ここでは本来の目標とは別の目標を設定し、そのゲーム性を楽しんでいるとみられた構成素。

(7) **興味**：仕事の対象となるものに興味をもっているとみられた構成素。たとえば、自動車好きの人が、車の整備工を行っている場合、これに該当する可能性が高いと思われる。

(8) **時間の経過がが速い**：チクセントミハイの楽しさの現象学における主要構成要素の一つ。質問紙票 1 の Q1 の I に対応しているが、ここではインタビュー調査で実際に「時間の経過が速い」という言葉が得られた構成素。

(9) **同一化**：特定の人に憧れることにより、その人と同じようになりたい、あるいは振舞いたいという欲求のことを同一化欲求というが、ここでは E 氏の E-3（職場改善）のみでみられた構成素で、やる気のあるチームメンバーをみて、高揚した事例を説明する言葉として用いた。

(10) **新規性**：デシは「人がある新規な活動を探索し、操作し、試みる時、彼はそのことにしばらくの間はとても熱心に従事するが、だんだんそれに飽きてくるであろう」(Deci, 1975、邦訳 p44) と述べ、未知である程度の高さが内発的動機づけを生み出すことを示唆している。

また、シトフスキー (Scitovsky, 1976、邦訳 pp.52-89) によれば、人は退屈を感じたとき、新奇な刺激を求める行動を取るとしている。

これらの議論から、新規なものが未知である場合も、既知である場合もともに、新規であるということ自体が人にとって、価値のあるものであるということがわかる。

ここでは新規なものを見つける、あるいは新規な活動に携わることに楽しみを見出しているとみられた構成素。

(11) **知る欲求**：マズローが 5 段階の欲求とは別次元のものと捉えた欲求であり、好奇心を満たしたいという欲求である (Maslow, 1954、邦訳 pp.74-75)。ここでは知る欲求の充足に関わると認識される構成素。

(12) **集中**：チクセントミハイの楽しさの現象学における主要構成要素の一つ。質問紙票 1 の Q1 の B に対応しているが、ここではインタビュー調査で実際に「集中」という言葉が得られた構成素。

(13) **一定能力**：チクセントミハイ (Csikszentmihalyi, 1990、邦訳 pp.85-92) は、フロー経験に入る一つの状態として、行為の機会 (挑戦) と行為の能力 (技能) が適切な関係にある場合をあげている。すなわち、ある難易度の行為に対して、能力が低すぎる場合は心配になり、能力が高すぎる場合は退屈を感じる。難易度と能力とが均衡した場合に、フローに入りやすいとしている。ここでは、一定レベルの能力を持ったことが楽しさを生み出す一つの源泉として働いているとみられた構成素。

(14) **挑戦**：一定能力と同様にチクセントミハイの研究に依拠する。一定の能力がある場合、難易度が高すぎると心配になり、難易度が低すぎると退屈を感じる。ここではインタビュー調査で実際に「挑戦」という言葉が得られた構成素。

(15) **自己成長**：チクセントミハイの研究による自己目的経験が楽しい理由のうち、質問紙票 1 の Q2 の D、E に対応したものである。今回は技術的な成長と、理想自己への接近という意味での成長を明確に区別せず、一つのカテゴリとした。

(16) **問題解決**：チクセントミハイの研究において、自己目的的经验がどのよ

うな活動に類似しているかを確認するために用いられた項目の一つである。質問紙票 1 における Q3 の L~O の項目に対応している。ここではそれらの項目に類する構成素。

(17) **仕事の意義**：仕事に対して意義を感じているとみられた構成素。

(18) **内的統制**：本文第 2 章 第 3 節「統制の位置」でレビューしたものである。ここでは、環境が自己のコントロール化にあるとの認識がみられた構成素および、逆に、外的統制下ではストレスを感じるとみられた構成素。

(19) **効力感**：ホワイト (White、1963、邦訳 p.48) によると効力感とは効力性にともなう満足のことであり、「それは何かをしている感じ、活動的ないし効果的であると言う感じ、何かに影響を及ぼしているという感じ」(White、1963、邦訳 p.48) である。ここでは、活動が効果的であるとの認識あるいは、何かに影響を及ぼしているとの認識がみられた構成素。

(20) **承認欲求**：マズローの欲求 5 段階説において第 4 段階に当るものであり、「安定したしっかりした根拠をもつ自己に対する高い評価、自己尊敬、あるいは自尊心、他者からの承認などに対する欲求」(Maslow、1954、邦訳 p.70) である。ここでは承認欲求が満たされているとの認識がみられた構成素。

(21) **有能感**：仕事を通じて自己が有能であるとの認識がみられた構成素。

(22) **明確な目標**：チクセントミハイの楽しさの現象学における主要構成要素の一つ。質問紙票 1 の Q1 の C に対応しているが、ここではインタビュー調査で実際に「目標が明確」という言葉が得られた構成素。

(23) **結果期待**：結果そのものではなく、結果に近づいているという認識、あるいは単に結果を求めるといった精神状態が高揚を生み、楽しさにつながっているとみられた構成素。結果に到達する可能性が高まったときに、楽しさが増し、結果の見込みが低くなったと認識したときに、楽しさが低下する。

(24) **達成感**：達成動機が満たされることで楽しいという感情が喚起されるとみられた構成素。マレーによれば、達成動機とは「難しいことを成し遂げること。自然物、人間思想に精通し、それら进行处理し、組織化すること。これを出来るだけ独力でやること。障害を克服し、高い水準に達すること。自己を超克すること。他人と競争し、他人をしのごこと。才能を上手く使って自尊心を高めること」についての動機である。(Murray、1938、pp.164)⁵

(25) **自己意識統制**：自己意識統制は直接的に楽しいという感情を喚起させるわけではない。したがって、厳密には意識の構成素ではあっても、楽しいという感情喚起のシステムにおける構成素ではない。しかし、自己統制によってシステムの構成関係が変化するため、重要な要素ではある。自己意識統制の内容については本文第 3 章 第 3 節で紹介した。ここでは、考え方を変えたあるいは、考え方が変わったことを意味する構成素。

2. 視点 1-2: それらの構成素はどのような位相関係にあるか。

⁵ 邦訳についてはマクレランド (McClelland、1960、邦訳 p.2) を参照した。

楽しいと感じる仕事について、調査から得られたほとんどの構成素は、単一で楽しさを生み出していた。しかし、「複雑に絡み合っていて楽しい。頼られてるのも楽しいし、知識がついていくのも楽しい。知識がついていけへんかったら、頼られへん（F氏、F-1について）」という回答もあり、調査対象者自身が明確に認識していない位相関係の存在も示唆された。

その中で、比較的共通にみられた位相関係は以下のようなものであった。

- ・ 「一定能力」を獲得することで初めて「楽しさ」を認識することが多い。そのときには「行為自体」や「有能感」などが構成素として出現する。
- ・ 「一定能力」を獲得することで「有能感」、「承認欲求」、「親和欲求」などを満たす行動を取ることが可能になることが多い。
- ・ 「自己意識統制」によって考え方を変えると、「仕事の意義」や「アゴン」など、特定の1つの構成素が楽しさを生み出す要因としてクリティカルに作用するようになる。
- ・ 「新規性」が楽しさを生み出す要因である仕事は、続けると飽きてきて楽しさが低下する。

位相関係は、非常に複雑であり、仕事を楽しいと感じる当事者にとっても、意識の表層に明確に現れているものではないようであった。今回の調査では多くの構成素が単独で楽しさを生み出すという結果が得られたが、それは、調査対象者がインタビューに答えるために、複雑な位相関係の一部を切り取って回答したためであると解釈することも出来る。

3. 視点 1-3: 構成関係についての記述から、どのような発見事実が得られるか。

何らかの発見事実を得ることを企図して、それぞれの楽しいと感じる仕事について、どのカテゴリに含まれる構成素が認識されているかという視点から、分析を試みた。その方法としては、全ての仕事について特定のカテゴリが認識されているか否かで、二分し、それをいくつかのカテゴリについて繰り返した。それによりそれぞれの仕事をいくつかのグループに分け、グループ内の仕事間に共通性を求めたが、何ら共通性は認められず、意味のある結果は得られなかった。どのカテゴリで分割するかということに関して試行錯誤的に組み合わせを変えてみたが、同様であった。

これは、それぞれの仕事にみられた各カテゴリの構成素の重み、すなわち構成素の位相関係が反映されていないためだと考えられた。そこで、それぞれの仕事について、楽しさを感じるうえで最も重要であると考えられる構成素のカテゴリを抽出し⁶、それが何であるかという視点から、それぞれの仕事を分類した⁷。この操作に

⁶ この操作はコーディング同様、複数の人間で行うことが理想的であるが、時間的制約から筆者単独で行った。

⁷ この分類操作は、楽しさを喚起するうえで最も重要な構成素という視点のみから、それぞれの仕事を分類したものであるため、データからそれ以外の要素が消えており、その意味では現象を一側面からしか捉えられておらず、その点にこの分析の限界が存在する。

より、どの調査対象者がどの仕事において、どのような理由で楽しさを感じているかということが、明確になり、何らかの発見事実を得るための分析を行いやすくなった。

それぞれの仕事と、楽しさを喚起するうえで最も重要な構成素のカテゴリとの対応およびそれによる分類を表 5-2-9 に示す。

表 5-2-9 楽しいと感じる仕事における感情喚起面での最重要構成素カテゴリによる分類

最重要構成素カテゴリ	仕事
狭義に自己目的的	B-3(試作) B-4(規格書) C-1(外科手術) C-2(報告書体裁)
マイクロフロー	D-2(器具洗浄)
親和欲求	D-3(パソコン操作)
アゴン(競争)	B-1(クレーム処理) B-2(配合)
問題解決	E-1(ワークシート作成)
自己成長	F-1(異物同定) H-1(薬理実験操作)
効力感	E-3(職場改善) F-3(実験) G-3(スケジュール調整)
有能感	F-2(工場調査)
結果期待	A-2(造粒) A-3(溶出) E-2(製剤設計) G-1(ワークシート作成) G-2(眼検査)
達成感	A-1(職場改善) C-3(文献検索) D-1(材料検査)

本研究の「意識のオートポイエーシス・モデル」において、構成素と位相関係の記述から得られる情報は意識システムの構成関係に関するものであり、それは意識内での情報処理の流れを表しているといえる。すなわち、これらの情報から感情喚起プロセスに関する分析が可能である。現時点で現象から得られたデータは単一の構成素のカテゴリのみで切り取られており、構成素と位相関係の空間的配置に関する情報を失ってはいる。しかし、1つの仕事の認識において、構成素が楽しいという感情を喚起する流れが複数存在した場合、そのそれぞれの流れが、別個の感情喚起のプロセスを形成していると考えるのが妥当である。すなわち、複数の構成素と複数の位相関係が相互作用しながら一つの感情喚起のプロセスを形成するのではなく、複数の構成素と複数の位相関係のそれぞれに感情喚起のプロセスが存在し、それら複数の感情喚起のプロセスが相互作用して感情喚起がおこなわれると考えられる。したがって、単一の最重要構成素のカテゴリに切り取られたデータを用い

たときにも、その構成素についての感情喚起のプロセスを考察することは可能であり、そこで考察された感情喚起のプロセスは、その仕事に対して調査対象者がどのように感情喚起されたかを考える上で重要な情報であると考えられる。

以下に、最重要構成素のカテゴリごとに、感情喚起プロセスについて考察したものを示す。ここにおける考察は、内的報酬としての感情喚起が動機づけの源泉であるとみなし、ローラーの期待理論と対比させる形で行った。

狭義に自己目的的：B-3（試作）、B-4（規格書）、C-1（外科手術）およびC-2（報告書体裁）がみられた。

達成することに強く動機づけられているわけではない。仕事でなので、結果は出さないといけないと認識しているという程度であると考えられる。行為をしたときに得られる楽しさが報酬であるため、ローラーの期待理論における業績 成果（P O）の主観的確率および成果の誘意性（V）はいずれの仕事でも、眼中にないであろう。すなわち、0の値をとるのではなく、変数として認識されていないと考えられる。また、努力 業績（E P）の主観的確率はそれぞれの仕事において変動し、0から1までの値をとると思われるが、場合によってはこれも変数として認識されない可能性も考えられる。その意味で期待理論は指示されない。簡単に図示したものを図5-2-1に示す。

マイクロフロー：D-2（器具洗浄）がみられた。行為がマイクロフロー活動であるため、行為を通じてリラクゼーションを感じている。従って、行為自体が報酬であり、「狭義に自己目的的」と同じプロセスで動機づけが起こると考えられる。この場合、努力 業績（E P）の主観的確率も変数として認識されていない可能性が考えられる。



図5-2-1 自己目的的カテゴリの仕事における動機づけのプロセス

親和欲求：D-3（パソコン操作）がみられた。仕事としての行為はパソコン操作であるが、D氏はむしろ仕事中に他の人と会話することに楽しみを感じており、その行為自体が親和欲求を満たすものである。そのため、D氏は会話を通じた快状態を経験していると考えるのが妥当であり、行為自体が報酬であると考えられる。従って、「マイクロフロー」と同じプロセスで動機づけが起こると考えられる。

アゴン：B-1（クレーム処理）、B-2（配合）がみられた。

仕事という活動が遊びに変換されているので、本来的に自己目的的活動であるといえる。従って、これも、遊びである活動に従事すること自体が楽しさを生み出すのであり、「狭義に自己目的的」と同じプロセスで動機づけが起こると考えられる。ただし、ゲームの目的についての達成動機は十分に存在すると考えられ、達成したときの達成感も報酬となっていると考えられる。その点では後述する「達成感」と同様であるかもしれないが、本人の認識する努力（E）、業績（P）、成果（O）

および誘意性（V）はいずれも組織の期待したものとは異なる。

問題解決：E-1（ワークシート作成）がみられた。問題解決のために考えるという行為を行っているものであるため、結果に対する指向もつよく達成動機も強く働いていると考えられる。しかし、この場合、問題解決のための思考を楽しんでいるという側面も強い。おそらく、行為を楽しんでいるという側面と、結果を出すことで得られる達成感などの報酬を期待している側面との2つが并存していると考えられる。行為を楽しんでいる面については、「狭義に自己目的的」と同じプロセスでの動機づけであり、結果からの報酬については後述する「達成感」と同様であろう。

結果期待：A-2（造粒）、A-3（溶出）、E-2（製剤設計）、G-1（ワークシート作成）、G-2（眼検査）がみられた。

業績目標に近づいているという認識が、興奮を喚起し、その興奮を感じることを楽しいと考えられる。すなわち努力 業績（E P）の主観的確率の上昇が報酬となっている。これも期待理論では説明しえない。図 5-2-2 に図示する。

達成感：A-1（職場改善）、C-3（文献検索）、D-1（材料検査）がみられた。

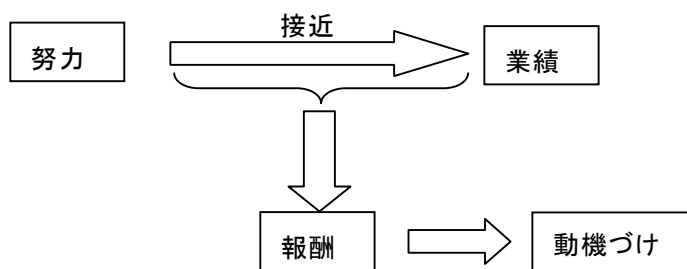


図 5-2-2 結果期待カテゴリの仕事における動機づけのプロセス

結果を得ることが目的となっており、結果を得たときの興奮や達成感、安堵感が楽しさの主な原因となっている。これらの感情が内的報酬であり、期待理論で説明し得るカテゴリである。

有能感/効力感/自己成長：有能感が楽しさの主要因となっているものとして、F-2（工場調査）が、効力感が主要因となっているものとして E-3（職場改善）、F-3（実験）、G-3（スケジュール調整）が、自己成長が主要因となっているものとして F-1（異物同定）、H-1（薬理実験操作）がみられた。F-1（異物同定）、H-1（薬理実験操作）はともに自己成長の中でも技能向上が楽しさの主要因となっている。

これらのうち、F-2（工場調査）、E-3（職場改善）、F-3（実験）、F-1（異物同定）および H-1（薬理実験操作）については業務を遂行することによって、有能感や承認欲求が満たされるため、期待理論での説明が可能となる。しかし、G-3（スケジュール調整）については、自分の立てたスケジュールに従って人を管理するという活動自体が有能感を生み出すという側面と、自分の立てたスケジュールに沿って人を動かした結果、円滑に業務が進んだということから得られる有能感が混在してい

る。前者の認識は狭義に自己目的的であり、後者は期待理論的である。

このように楽しさを喚起する最重要構成素のカテゴリごとに動機づけのプロセスについての考察を行ったが、それらは大きく3つに分類できることがわかった。すなわち、狭義に自己目的的であるもの、結果に近づいているという認識によるもの、期待理論により説明可能なものの3つである。

これらについてそれぞれの活動と、活動により導かれる結果との関係を考えてとき、「狭義に自己目的的であるもの」は、結果に無関係であり、「結果に近づいているという認識によるもの」は、結果への接近が重要である。また、「期待理論により説明できるもの」は結果の獲得が重要である。

これらの3つの分類に属する、楽しさを喚起する最重要構成素のカテゴリは、「狭義に自己目的的であるもの」については、狭義に自己目的的、マイクロフロー、アゴン、有能感であり、「結果に近づいているという認識によるもの」については、結果期待であり、「期待理論により説明可能なもの」は達成感、有能感、効力感、自己成長であった。

表 5-2-10 感情喚起プロセスによる楽しいと感じる仕事の分類

	結果との関係	主要構成素	仕事
自己目的的 動機づけ	無関係	狭義に自己目的的	B-3(試作) B-4(規格書) C-1(外科手術) C-2(報告書体裁)
		マイクロフロー	D-2(器具洗浄)
		親和欲求	D-3(パソコン操作)
		アゴン(競争)	B-1(クレーム処理) B-2(配合)
		問題解決	E-1(ワークシート作成)
		効力感	G-3(スケジュール調整)
目標接近型 動機づけ	接近	結果期待	A-2(造粒) A-3(溶出) E-2(製剤設計) G-1(ワークシート作成) G-2(眼検査)
期待理論型 動機づけ	獲得	達成感	A-1(職場改善) C-3(文献検索) D-1(材料検査)
		有能感	F-2(工場調査)
		効力感	E-3(職場改善) F-3(実験) G-3(スケジュール調整)
		自己成長	F-1(異物同定) H-1(薬理実験操作)

これら3つの分類と報酬との関係は「狭義に自己目的であるもの」については、結果と無関係に得られるものが報酬であり、「結果に近づいているという認識によるもの」については結果への接近の認識が報酬であった。また、「期待理論により説明可能なもの」については、結果として得られるものが報酬であった。

これら3つの動機づけプロセスをそれぞれ、「自己目的的動機づけ」、「目標接近型動機づけ」、「期待理論型動機づけ」と呼ぶことにした。この3分類にしたがって、楽しいと感じる仕事を分類したものを表5-2-10に示す。

第3節 意識のオートポイエーシス・システムの連続的な変化に関する分析

本節では、視点2：システムの連続的な変化についての視点から、分析をおこなった。

1. 視点2-1：システムが連続的に変化するとき、現象をどのように説明し得るか。

「意識のオートポイエーシス・モデル」における連続的な変化とは、仕事という活動からうけた諸情報（外部刺激）が認識され、解釈され、楽しさという感情喚起にいたる流れを通じて喚起された感情の程度が、外部刺激の認識あるいはその解釈に影響を与え、そのことによってさらに喚起される感情の程度が変化するという循環の、時間軸に対する連続的な変化を意味している。

本研究でこの連続的な変化に言及することは難しい。なぜなら、感情が喚起された結果、循環的に外部刺激の認識やその解釈が変化したということを経験的に検証する方法がないからである。もし循環しているという点に対して説明が与えられず、単に外部刺激の認識が変化したため、喚起される感情が変化するというだけの説明であれば、既存の情報処理入り論や刺激-反応結合モデルでも充分説明することが出来る。すなわち、外部刺激の認識が感情喚起にいたる際に一方向的な流れを取るのではなく、循環的に流れると考えるのが本研究の立場である。

循環について言及する際、仕事の型自体、すなわち客観的な外部刺激の変化や、仕事から受ける情報の認識、すなわち、外部刺激の認識の変化がみられていたのでは、喚起される感情が変化したところで、その変化が単に外部刺激の認識が変化したことによるものなのか、循環的な変化であるのかが判断できない。したがって、仕事から受ける情報やその認識は固定されている必要がある。

しかし、本研究で得られたデータの多くは、楽しさという感情の変化する際、外部刺激の認識の変化を伴っている。これらについても、外部刺激の認識あるいは認識の解釈に変化があったという記述は得られているが、循環的な変化によるものなのか一方向的な変化によるものなのかは明確に区別することが出来ない。たとえば仕事という活動を行ったとき、能力が上昇し、有能感が得られたことによって楽しさが喚起されるといふケースにおいて、継続的にその活動を行い、楽しさが増強された場合、単純に能力の上昇が認識されたため、楽しさが増強されたのか、楽しいと感じたために、より能力の上昇と有能感に注目するようになり、能力の変化をより精緻に捉えるようになったことで、楽しさが増強したのかを区別するすべがない。従って、本研究において得られたほとんどの仕事に対して、「意識のオートポイエ

ーシス・モデル」を用いた連続的な変化についての有意義な記述が与えられない。

ただし、C-1（外科手術）、C-2（報告書体裁）において、「活動を続けていくうちに飽きてくる」という回答が得られており、C-1（外科手術）については新しい活動を始めたとき、C-2（報告書体裁）については特に理由無く、再び楽しくなってくるという回答が得られた。これらについては活動のどの時期をとっても、外部刺激の認識として得られる情報は一定であると考えられる。それにも関わらず、楽しさの度合いは変化している。最も楽しい瞬間と最も飽きていると感じる瞬間を切り取ったとき、外部刺激の認識は同じであるにも関わらず、楽しさは大きく異なっている。これらの差異の原因は認識に対する解釈の構成関係の差異によるものだと考えるのが妥当であろう。では、認識に対する解釈の構成関係の差異はなぜ起こったのか。この2時点間をつなぐ楽しさの変化は連続的である。従って、飽きたことにより楽しさが低下を認識した結果、それを受けて、認識の解釈の構成関係が変化し、飽きる前と同じの外部刺激を認識したとしても、より低いレベルの楽しさしか生み出さなくなってしまうと考えられる。この変化が連続的に行われるため、楽しさが連続的に低下すると考えることによって、この現象を説明することが出来る。

第4節 意識のオートポイエーシス・システムの同一性に関する分析

本節では、視点3：システムの同一性についての視点から、分析を行った。

1. 視点 3-1：システムの同一性がオートポイエティックに形成されるとき、現象をどのように説明し得るか。

楽しいと感じる仕事について、楽しいと感じるための主要因となっている構成素に対して、もともとそのような活動が好きかどうか質問したところ、約半数で「好き」という断定的な回答が得られ、残りの半数で「好きだと思う」という弱い肯定がみられ、1例 E-1（ワークシートの作成）で「もの作りはもともとそれほど好きではない。作っているうちに楽しくなってきた」という回答が得られた。

「好き」だという断定的な回答については、その仕事を通じて認識した構成素の中に、その調査対象者が楽しさを感じるうえでもともと重要視していたものが含まれていたために、「好きだ」と感じたのだといえる。

「好きだと思う」という弱い肯定については、仕事に最初に従事した時点で、その仕事から認識した構成素に対して、その構成素が楽しさにつながるという認識を持っていなかったが、活動を通じて、楽しさが認識されたため、「好きだ」と考えるようになったと考えられる。すなわち、その仕事に従事する以前の意識システムの同一性には、その構成素が楽しさに通じるという構成関係が存在していなかったが、従事後はその構成関係がオートポイエティックに形成されたと考えられるであろう。ただし、この解釈は「意識のオートポイエティック・モデル」を用いたときに、このように解釈することも出来るというレベルの説得力しか持たないことは認識している。「好きだ」という回答と「好きだと思う」との回答との間に、調査対象者がそのような厳密な区別をもっていたかという点にも疑問が残る。言葉のあやで断定的な表現をしなかっただけなのかもしれない。

E-1（ワークシートの作成）は、最初あまり好きではないと思っていたものが、実際に従事した結果、楽しいと感じられるようになった唯一の例であり、現時点に至っては、その仕事が楽しい仕事であるという認識が出来あがっている。この例に関しては、「好きだと思う」楽しさの主要因についておこなった説明が成り立つのではないだろうか。すなわち、もともと好きではないと考えていた仕事に従事した結果、楽しいと感じられたため、その仕事から認識される主要構成素（この場合、ものづくりという行為自体）が楽しさを喚起するという構成関係が連続的に増強されていったのだと考えられる。

したがって、E-1（ワークシートの作成）に対するE氏の意識システムの同一性は、楽しい感情が喚起されたという結果、オートポイエティックに変化したのだといえる。

2. 視点 3-2: 同一性についての記述から、どのような発見事実が得られるか。

楽しいと感じる仕事とその仕事を楽しんでいるための主要因となっている構成素の構成関係（意識システムの同一性）について、今回得られた23例の楽しいと感じる仕事のうち、仕事に従事し始めた時点で全く一致がみられなかったのは、E-1（ワークシートの作成）1例だけであった。さらに、その1例についても、E氏はそれまで、ワークシートの作成をしたことが無かったため、その活動が好きか嫌いかということについて、判断の根拠を持っていなかったように思えた。また、E氏はこの作業に、上手いいかないところを修正していく問題解決的な側面を認識している。E氏があげた楽しいと感じる他の仕事においては、問題解決過程に楽しさを見出していることから、同種の楽しさをこの仕事に感じているとも考えられる。したがって、E氏の例において、単純に、好きでないものを好きになったと捉えるのは危険である。

これらの結果から考えられることは、通常の場合、人が特定の仕事を楽しいと感じるためには、その仕事を通じて認識される構成素と、個人が楽しさを感じるうえで重要視する構成素とが合致する、すなわち、その仕事自体にその人が楽しいと感じる要素があるか、ないか、ということが問題になるということである。ここで、その仕事に最初に従事した段階でその要素を認識しているか、していないかは問わない。

もし一致する構成素が認識されなければ、その人はその仕事に楽しさを見出せないか、あるいは、後述するが、B-1（クレーム処理）やB-2（配合）のように、その仕事本来の目的とはまったく別のところに新たな目的を勝手に設定し、その新たな目的に対して楽しさを感じる、というようなことになるのではないだろうか。

ただし、この結論は意識システムの同一性として仕事から認識される要素を楽しめないと感じる構成関係が形成されている場合に、それを翻して楽しいと感じる構成関係が形成されることはありえないと決定論的に主張するものではない。しかし、ほとんどの例で、両者の一致が見られる以上、人に仕事を与える場合には、この点について考慮したほうが、より高い動機づけを促すことができるのではないだろうか。

ここで意識の同一性のあり方をみるために、再度、表 5-2-10 を参照する。この表の最重要構成素カテゴリについて、結果に関係が無いもの(自己目的的動機づけ)と、結果に関係があるもの(目標接近型動機づけ、期待理論型動機づけ)とに二分する。すると、各仕事を楽しいと感じる理由が、結果に結び付けられたものであるか否かが分かる。このとき、B 氏の楽しいと感じる仕事が、全て結果に関係が無いものに分類され、A 氏、F 氏、G 氏、H 氏が楽しいと感じる仕事が全て、結果に関係があるものに分類されていることが分かった。また、C 氏については C-3(文献検索)が期待理論型同期付けに分類されてはいるものの、その仕事に関して「ムキになる」など、狭義に自己目的的であることを示唆する記述も得られており、C 氏はおおむね狭義に自己目的的な仕事に楽しさを見出しているといえる。同様に D 氏についても、期待理論型動機づけに分類されている D-1(材料検査)において、回避というマイクロフロー的な構成素が楽しさに少なからず影響を与えており、D 氏も狭義に自己目的的な仕事に楽しさを見出している傾向があるといえる。また、E-1(ワークシート作成)に関しては、基本的に狭義に自己目的的な認識が強く、質問紙票の結果からマイクロフロー的な要素も見出されているが、狭義に自己目的的な行為そのものが、問題解決を図るというものであり、結果を意識している記述も得られていることから、E 氏は結果を意識した仕事に楽しさを感じる傾向が強いといえる。

これにより、狭義に自己目的的な仕事に楽しさを感じる調査対象者として、B 氏、C 氏、D 氏の 3 名、結果の存在する仕事に楽しさを感じる調査対象者として A 氏、E 氏、F 氏、G 氏、H 氏の 5 名が分けられたことになる。すなわち、意識システムの同一性により、仕事が提供する楽しさの主要因はある程度決まっているということがうかがえる。

第 5 節 意識のオートポイエーシス・システムにおける自己意識統制の影響する位置に関する分析

本節では、視点 4：自己意識統制のあり方についての視点から分析を行った。

1. 視点 4-1：自己意識統制は「意識のオートポイエーシス・モデル」において、どのように作用するのか。

楽しいと感じる仕事のうち、4 例について自己意識統制による楽しさの変化が認められた。(表 5-5-1)

これらのうち、B-1(クレーム処理)、B-2(配合)に関しては、仕事をゲームとして捉えることにより、本来の業務の意味とは別のところに楽しみを見出している。A-1(職場改善)、G-3(スケジュール調整)に関しては、従来、業務の意味が感じられなかったが、意義付けをおこなったことで、仕事が楽しくなっている。これらの自己意識統制による変化が意識のオートポイエーシス・システムのどの部分に影響を与えたのかについて考察する。

まず、B-1(クレーム処理)、B-2(配合)に関しては、業務の捉え方を大きく変えたため、外部刺激の認識の構成関係が変化したと考えられる。すなわち、その仕

事に対して着目する点が全く変わってしまったと考えられる（図 5-5-1）。そのため、認識に対する解釈の構成関係にも変化が見られ結果的に感情喚起のあり方が変化したと考えられる。

表 5-1-1 自己意識統制により楽しさに変化が見られた仕事

仕事	自己意識統制による変化
A-1(職場改善)	従来、業務の意義を感じられなかったが、チームのリーダーになったことにより、自分の本来の業務に役立つような活動をしようとかんがえるようになった。
B-1(クレーム処理)	顧客に不満を言われるいやな仕事だったが、どうすれば説得できるかということを考え、説得することを目的としたゲームであると考えるようにした。
B-2(配合)	従来、業務に対して特になんとも思っていなかったが、いかに試作回数を少なく、試作品を完成させられるかのゲームとして捕らえるようにした。
G-3(スケジュール調整)	何のためにやっている仕事なのかよく分かっていなかったため、業務の本来の意味を考え、そのためにはどうしたらいいか考えるようにした。

これらの変化は自己意識統制の一種によるものであると考えられるが、クロウサナーのいずれの分類には当てはまらない。むしろ、バンデュラの主張する「自己制御」に近いのではないかと考えられる。自己制御を通じて自己強化が行われるが、自己強化とは「自ら設定した基準に達したとき、自らコントロールできる報酬で、自分の行動を強めたり、維持したりする過程」である。すなわち、自己制御とは自己強化を促すために行われる制御である（Bandura、1977、邦訳 p.143）。

B-1（クレーム処理）、B-2（配合）については、自己強化の視点から、「顧客を説得する」、「試作数を少なくする」という基準を自ら設定し、それを達成することで得られる達成感を報酬としていたと説明することが出来る。

次に A-1（職場改善）、G-3（スケジュール調整）について考えると、外部刺激に対する認識は変化していない。外部刺激に対する認識として同じ情報が入ってきたとき、その解釈の仕方が変化したものと考えられる（図 5-5-2）。そのため、喚起される感情に変化がみられたのである。これは第 3 章 第 3 節で述べたクロウサナーの分類では、「志向などの知的機能の統制」に当るものだと考えられる。

以上のことから、自己意識統制が影響する位置としては外部刺激に対する認識の構成関係と、認識に対する解釈の構成関係の 2ヶ所が確認された。1つは「外部刺激の認識の構成関係」に対する統制で「自己制御」に近いものであった。もう 1つは、「認識の解釈の構成関係」に対する統制で「志向などの知的機能の統制」であった。ただし、今回の調査では自己意識統制が影響した例が少なかったため、他の影響のあり方が存在する可能性は否定できない。

ここで述べた分析は非常に概念的であるが、実践上での視点を提供するうえでは有意義なものであると考えられる。

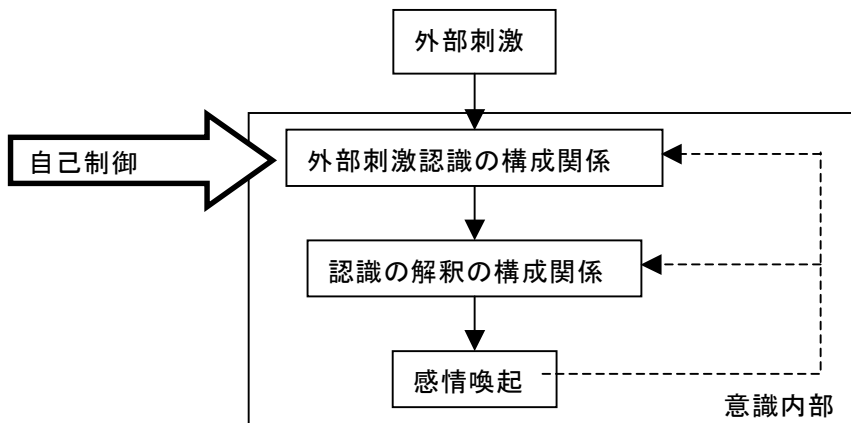


図 5-5-1 意識のオートポイエーシス・システムにおける自己意識統制が影響を及ぼす位置（1）

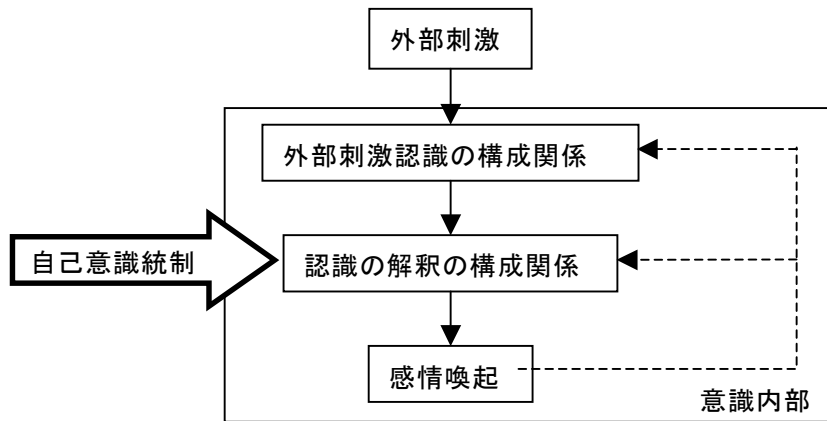


図 5-5-2 意識のオートポイエーシス・システムにおける自己意識統制が影響を及ぼす位置（2）

第 6 節 「意識のオートポイエーシス・モデル」再構築

調査結果を 4 つの視点で分析することにより、いくつかの有意義な分析結果が得られた。それらを反映させた形で、自己目的的経験としての仕事について「意識のオートポイエーシス・モデル」の再構築を行う。

図 5-6-1 に再構築後の「意識のオートポイエーシス・モデル」を示す。
システム内部での情報の流れを以下で述べる。

「外部刺激認識の構成関係」の産出：仕事という活動を通じて得られた意識外部からの刺激は、「外部刺激認識の構成関係」として、いくつかの構成素と位相関係を空間的に形成し、外部刺激を解釈するシステムを作り上げる。

すなわち、客観的事実としての仕事を直接的に反映した情報が認識され、そのような情報が認識されたときには、それをどのように解釈するかという「刺激 認識」のルールが決められる。ただし、仕事に従事する前から、そのルールはある程度形

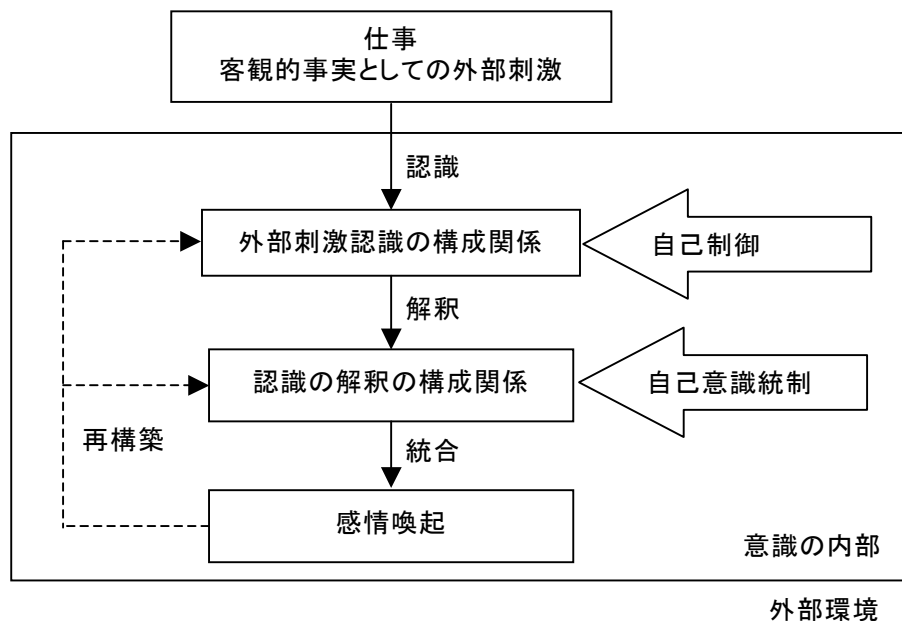


図 5-6-1 再構築後の「意識のオートパイエーシス・モデル」(筆者作成)

成されており、最初に仕事に取り組んだときにはそれに基づいたルール作りがなされる。

「認識の解釈の構成関係」の産出：認識された外部刺激は「外部刺激認識の構成関係」を通じて解釈される。その解釈は「認識の解釈の構成関係」として、さらにいくつかの構成素と位相関係を形成し、認識の解釈から感情を喚起するシステムを構築する。

すなわち、仕事から得られた情報は「認識 解釈」のルールにしたがって解釈され、さらに、そのような解釈が得られた場合は、どのような感情を喚起するかというルールが決められる。これも、外部刺激認識の構成関係と同様の性質を持ち、仕事に取り組む以前から、ある程度のルール作りがなされている。

感情喚起：外部刺激の認識、解釈を通じて感情が喚起される。

構成関係の再構築：感情が喚起された結果、「外部刺激認識の構成関係」および「認識の解釈の構成関係」が再構築される。すなわち、感情喚起の結果、これらのルールが変更され、その結果喚起される感情もさらに変化することになる。たとえば、仕事に飽きてきた場合、楽しいという感情が鈍り、その結果が「外部刺激認識の構成関係」および「認識の解釈の構成関係」が再構築され、仕事についてそれまで受けてきたのと同じ情報を、より退屈なものとして認識し、喚起される感情はスパイラルに楽しいものではなくなってくる。

自己意識統制：自己意識統制を行うことでシステム内部の構成関係を能動的に変化させることが出来る。自己意識統制には、「外部刺激認識の構成関係」を変化させる「自己制御」と、「認識の解釈の構成関係」を変化させる「自己意識統制(志向などの知的機能の統制)」がある。

連続的变化： ~ のプロセスを通じて、外部からの情報の変化と喚起された感

情の変化により、意識システム自体のあり方が連続的に変化する。

さらに、「意識のオートパイエーシス・モデル」で説明される意識システムは以下のような特徴をもつ。

）認識の解釈の構成素

本研究で確認された限りでは、以下の 25 個の認識の解釈の構成素が存在する。

- ・ 狭義に自己目的的
- ・ 親和欲求
- ・ 興味
- ・ 新規性
- ・ 一定能力
- ・ 問題解決
- ・ 効力感
- ・ 明確な目標
- ・ 自己意識統制
- ・ 回避
- ・ 自己満足
- ・ 時間の経過が早い
- ・ 知る欲求
- ・ 挑戦
- ・ 仕事の意義
- ・ 承認欲求
- ・ 結果期待
- ・ マイクロフロー
- ・ アゴン
- ・ 同一化
- ・ 集中
- ・ 自己成長
- ・ 内的統制
- ・ 有能感
- ・ 達成感

）位相関係

位相関係については、網羅的ではないが以下のような記述が可能である。

- ・ 「一定能力」を獲得することで初めて「楽しさ」を認識することが多い。そのときには「行為自体」や「有能感」などが構成素として出現する。
- ・ 「一定能力」を獲得することで「有能感」、「承認欲求」、「親和欲求」などを満たす行動を取ることが可能になることが多い。
- ・ 「自己意識統制」によって考え方を変えると、「仕事の意義」や「アゴン」など、特定の 1 つの構成素が楽しさを生み出す要因としてクリティカルに作用するようになる。
- ・ 「新規性」が楽しさを生み出す要因である仕事は、続けると飽きてきて楽しさが低下する。

）感情喚起の型

これらの構成素が、楽しさを生み出す型には「自己目的的動機づけ」、「目標接近型動機づけ」、「期待理論型動機づけ」の 3 つがある。

自己目的的動機づけでは行為そのものから楽しいという感情が得られ、動機づけが生起される。

目標接近型動機づけでは、業績目標に接近していると認識することが楽しさを生み出し、それによって動機づけられる。

期待理論型動機づけは、業績をあげることによって得られる内的報酬に楽しさを生み出し、それが動機づけにつながる。

）結果志向と同一性

仕事に楽しさを見出すとき、その主要因となるものが、組織が期待する結果を生み出すことに関係づけられているか、いないかは個人のパーソナリティによりある程度の一定の傾向がみられる。すなわち、特定の仕事に関して、その仕事を達成することによって得られる内的報酬に楽しさを見出す人は他の仕事に関しても、達成によって得られる内的報酬に楽しさを見出す傾向があり、逆に達成とは関係のないところに楽しさを見出す人は、達成によって得られる内的報酬に楽しさを見出す傾向が弱い。

）同一性の維持

個人がどのような構成素を通じて、楽しさを見出すのかについては、固定的な傾向がある。そのため、もともと自分が楽しいと思う要素を持った仕事については楽しいと認識するが、そうでない仕事について行為を通じて楽しさが増すことは少ない。ただし、楽しいと思う要素を持たない仕事に関して、本来求められる目標とは全く別の目標を設定し、その達成を楽しむことはありうる。

以上が本研究において最終的に提示される「意識のオートポイエーシス・モデル」である。

結章

第1節 要約と結論

本研究は、人を本来的に動機づけるためには、外的報酬よりも内的報酬の方がより重要であるとの観点から、仕事に見出す楽しさを1つの内的報酬と考え、人がどのようにして仕事に楽しさを見出すのか、そのメカニズムを提示することで、実践の場において人を動機づける際の判断の根拠となるものを提供する目的で行われた。

第1章では、本研究で提示するモデルである「意識のオートポイエーシス・モデル」の中心概念となる、マトゥラーナ＝ヴァレラの提唱するオートポイエーシス理論の概要を紹介し、それを人の意識のメカニズムとして応用することの妥当性および、実践上の意義を述べた。

第2章では、自己目的的经验としての仕事を本研究で取り上げるに当たり、自己目的的经验の定義づけをおこなった。また、既存の動機づけの研究について、モデルを構築する上で依拠した概念を紹介し、さらに、それらの理論と本研究における立場とが異なる点、および、既存の理論では説明し得ないと感じた点について述べた。

その中でも大きく依拠したものが、チクセントミハイのフロー体験の概念、バンデュラの社会的学習理論における学習のあり方、ロッターの統制の位置に関する概念、ローラーの期待理論における動機づけのプロセス、デシの内発的動機づけの概念であった。ただし、期待理論における動機づけのプロセスでは説明し得ない現象も存在すると思われた。

第3章では、本研究における分析視角を、「自己目的的经验」と「意識のメカニズム」についてそれぞれ明確にした。そして、「意識のオートポイエーシス・モデル」を構築するに当たって、注目すべき点を抽出するために、オートポイエーシス理論を人の意識に当てはめた場合、オートポイエーシス・システムを規定するいくつかの特徴について導き出されることを、論理的に考察し、本研究で行う調査の視点を明確にした。

「意識のオートポイエーシス・モデル」では仕事という活動を通して得られた情報が、認識・解釈され、楽しさという感情喚起にいたるプロセスを表したものである。さらに、喚起された感情が認識・解釈の様式を変化させることにより、意識のあり方が連続的に変化することを示している。その循環的なプロセスに、感情喚起に関わる能動的な意志として自己意識統制の概念が組み込まれている。これにより、喚起される感情に対して意志による影響を盛り込むことが可能となる。

このモデルに対して調査する視点として得られたものは、システムの構成関係、システムの連続的な変化、システムの同一性、自己意識統制のあり方であった。

第4章では、調査方法の概要について述べた。調査はインタビュー調査と質問紙票調査とを同一の調査対象者に行った。インタビュー調査は半構造的なオープンエンドのインタビューを行い、得られた記述を文字に起こし、文章ごとにその内容をよくあらかずコードを与えた。分析はそのコードについて行った。質問紙票調査はチクセントミハイの研究をもとに、いくつかの質問項目をもうけ、それらに対して5点リカート尺度、あるいは項目の順位付けによって行った。質問紙票調査の結果は、得られたサンプル数が少なく、定量的に検定することが難しかったため、定性的なデータとして、インタビュー調査結果を補完する目的で用いた。

第5章では、得られた調査結果を第3章で設定した視点から分析した。分析結果をここで述べることは避けるが、モデルを構築する上で有意義ないくつかの分析結果が得られた。その結果をもとに第5章 第6節で「意識のオートポイエーシス・モデル」の再構築を行った。

再構築後のモデルにおいても、仕事から得られた情報が認識・解釈され感情喚起に至り、その感情が認識・解釈の仕方を変化させるという基本的なプロセスに変化はなかったが、自己意識統制が影響する位置とその位置における自己意識統制の型が明らかにされた。また、情報の認識が解釈されたときの、その解釈されたものをいくつかのカテゴリとして捉えることが出来た。さらに、感情喚起のあり方と、パーソナリティとしての意識システムの同一性とに関する重要な記述も得られた。これにより本研究で提示する「意識のオートポイエーシス・モデル」が明確な形として捉えられた。

第2節 理論的含意

心理学においては人間行動を包括的に説明し得る理論の提唱が盛んであるが、本研究では、外部刺激の認識から、楽しいという感情喚起に至るメカニズムしか説明していない。本研究のモデルは、人間の意識を包括的に説明し得るものであるが、

今回のように対象をより小さな単位に制限することで、より多くの情報が得られると考えられた。なぜなら、本研究のモデルは期待理論同様極めて多様性があり、非常に多くのことを説明しうるため、焦点を定めたほうが、意味のある結果を得やすいと考えられたためである。

本モデルにおける、意識システムの同一性について、個人が認識し得る全ての刺激に対する同一性を明らかにすれば、それがその個人のその時点のパーソナリティであるといえる。しかし、本研究で行ったように、特定の仕事に対する同一性を抽出すれば、その仕事に対するパーソナリティとしては十分な情報が得られると考えられる。本研究では、同一性を把握する際に好きか、嫌いかという視点でしか行わなかったが、視点を増やすことでより精緻に同一性の情報を得ることが出来ると考えられる。

また、本研究ではモデルを用いることにより、人が仕事を通じて感情喚起するという現象を、客観的な事実としての仕事の側面、個人が認知する仕事の側面、個人のパーソナリティ、自己意識統制のあり方という点から包括的に観察することが出来た。しかし、これは解釈主義、機能主義といった複数のパラダイムを横断する視点を持ったということであり、既存の学問を進展させたという意義は薄い。しかし、マトゥラーナ＝ヴァレラのオートポイエーシス理論がすでにメタ理論であるため、各種研究分野の融合を図ったものであり、本研究はその延長上に位置付けられるものと考えている。

第2節 実践的含意

本研究では、人の意識システムを閉鎖系であるとみなしている。実務上においても、人の意識に直接影響を与えることが不可能なことは自明であり、それが経営の一つの大きな難しさとなっている。

本研究は、人の意識に直接影響を与えられないことを前提に、動機づけの視点を与える。一つは楽しさを感じる要因を抽出し、分類したことで、個人が仕事に楽しさを見出すためには、仕事がどのような性質を持っていればよいかという点についての示唆を与えたことである。

また、仕事に対する個人の志向性の点から、仕事が狭義に自己目的的であることを重視するグループと仕事に設定された目標を達成することを重視するグループとに分けた。本来、個人がどの程度、自己目的的なものを好み、どの程度結果を重視するかという点について、両者の比率は無段階に推移すると考えられるため、グループ分けすることは適切ではないかもしれないが、個人のパーソナリティを認識するうえで、自己目的的指向と結果達成指向との両側面が存在することを念頭におくべきだということを明示するためには有意義であったと思われる。

また、本研究ではこのパーソナリティが大きく変化して、もともとあまり好きではない仕事を好きになるという事例は得られなかった。結果としてそのような事例が得られなかったため、これを労働者全体に当てはめたときに、事例がみられるか否かということに関しては何もいえないが、おそらく、よほど劇的なことが起きない限り、そういうケースが起こることは稀であると考えられる。すなわち、個人の

パーソナリティに合致した仕事を与えないと、その仕事の遂行能力が高まることはあっても、その仕事を楽しめるようになるのは難しいのではないだろうか。従って、職務再設計、適正配置を行うときには、その仕事の実質に対する個人の認知とパーソナリティとの関係を把握することで、より低コストで従業員に対する動機づけが行えると予想される。

同様に、意識のオートポイエティック循環は自己意識統制がない限り、快楽主義的に循環し、快状態が予想される行動へと行為者を導く。これは企業の目的と個人の目的にギャップを生じさせることになると思われることから、経営者側にとってはあまり歓迎すべきことではない。そこで、自己意識統制を促すことが大事になってくると考えられる。自己意識統制には、本研究では外部刺激の認知を変化させるケースと外部刺激の認知の解釈を変化させる場合とがみられた。セルフコントロール心理学では後者を扱う場合が多いが、ヨガの修行を通じてセルフコントロールを可能にするなど、経営の場面では実行しづらいことが多い。このように後者の自己意識統制を促すのは困難であることが多く、「罪を犯してはいけない」などといったよく遵守されている規範的な自己意識統制以外について、外部から促すことは難しいのではないだろうか。困難であることに関しては前者も同様である。しかし、前者の場合外部刺激と直接的に関係しているため、自己意識統制を促すのではなく外部刺激を変化させることで、影響を与えることが可能となるかもしれない。すなわち、職務再設計を行うなどして、従業員の快感情を導き出すことで、動機づけが可能となるかもしれない。

第4節 今後の展望

本研究はインタビュー調査を通じて、論理的に構築したモデルを適用した際に、現象をどのように記述し得るか、また、どのような発見事実があるかという観点から行われた。本研究の取り組みは始まったばかりであるため、モデル構築の初期段階の研究としては、本研究において有意義な結果が得られたと考えている。しかし、モデルをより精緻に組み立てるためには、本研究調査で得られた情報量ではまだまだ少ないであろう。たとえば、楽しさを生み出す「認知の解釈の構成素」をいくつか抽出したが、本研究では、それらを抽出し、若干の分析を行った時点で終わってしまっている。理想的には、それらの構成素に対し、どのような感情喚起の場面で、どのような構成素が重視されるのか、その重みづけが行われることで、モデルは実効性を深めるであろう。

また、本研究は探索的に行われたため、個々の仕事における感情喚起のあり方を多側面から網羅的に捉えることが出来なかった。たとえば、本研究で得られた全ての「認知の解釈の構成素」を変数とした調査を行うことで、個々の仕事における感情喚起のあり方について位置付けを行うことが可能となり、実際の仕事において動機づけを考えると、より緻密な検討が可能となるであろう。

本研究では、Big Five などによるパーソナリティの調査を行っていない。これを行い、本研究の結果と対比させることで、モデルの利用価値が高まると考えられる。

本研究は一見、基礎学問的であるが、実務へ応用するという意図が根底にある。そのため、より多くの視点から現象を捉えることにより、現象をコントロールするための視点を数多く手に入れたいと考えている。そうすることによって、楽しさを通じた個人の幸せをも念頭に置いた、人間本位の動機づけが可能になるであろうと考えている。

参考文献

- Bandura, A. (1977), *Social Learning Theory*, Prentice-Hall, Inc., Englewood Cliffs, N. J. (原野広太郎監訳『社会的学習理論』金子書房, 1979)。
- Caillois, R. (1967), *Les Jeux et les Hommes*, Gallimard, Paris. (多田道太郎・塚崎幹夫訳『遊びと人間』講談社, 1990)。
- Csikszentmihalyi, M. (1990), *Flow-The Psychology of Optimal Experience*. Harper Perennial, New York. (今村浩明訳『フロー体験 喜びの経営学』世界思想社, 1996)。
- Csikszentmihalyi, M. (1990), *Beyond Boredom and Anxiety: Experiencing Flow in Work and Play*, Jossey-Bass Inc., San Francisco. (今村浩明訳『楽しみの社会学 改題新装版』新思索社, 2000)。
- deCharms, R. (1976), *Enhancing Motivation-Change in the Classroom*, Irvington Publishers, Inc., New York. (佐伯訳『やる気を育てる教室 - 内発的動機づけ理論の実践』金子書房, 1980)。
- Deci, E. L. (1975), *Intrinsic Motivation*, Plenum Press, New York. (安藤延男、石田梅男訳『内発的動機づけ』誠信書房, 1980)。
- Deci, E. L., R. Flaste. (1995), *Why We Do What We Do-The Dynamics of personal autonomy*, G. P. Putnam's Sons, New York. (桜井茂男監訳『人を伸ばす力 - 内発と自律のすすめ』新曜社, 1999)。
- Lachman, R., J. L. Lachman and E. C. Butterfield. (1979), *Cognitive Psychology and Information Processing: An Introduction*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Hillsdale, N. J. (箱田裕司・鈴木光太郎監訳『認知心理学と人間の情報処理 - 情報処理パラダイム』サイエンス社, 1988)。
- Lawler, E. E. (1994), *Motivation in Work Organization*, Jossey-Bass Inc., San Francisco.
- Luhmann, N. (1984), *Soziale Systeme-Grundris einer allgemeinen Theorie*, Suhrkamp Verlag, Frankfurt. (佐藤勉監訳『社会システム理論(下巻)』恒星社恒星閣, 1995)。
- Luhmann, N. (1990), *Essays on Self-reference*, Columbia University Press, New York. (土方透、大澤善信訳『自己言及性について』国文社, 1996)。
- Maslow, A. H. (1954), *Motivation and Personality(Second Edition)*, Harper & Row, Publishers, Inc., New York. (小口忠彦訳『改定新版 人間性の心理学』産能大学出版部, 1987)。
- Maturana, H. R. and F. J. Varela. (1980), *Autopoiesis and Cognition: The Realization of The Living*, D. Reidel Publishing Co., Dordrecht, Holland. (河本英夫訳『オ

- ートポイエーシス - 生命システムとはなにか』国文社，1991）。
- McClelland ,D .C .(1960) ,*The Achieving Society*,D .van Nostrand Company , Inc . ,
Princeton .(林保監訳 『達成動機』産業能率短期大学出版部，1971)。
- McClelland , D . C .(1987) , *Human Motivation*,Cambridge University Press ,
Cambridge .
- Murray , E . J .(1938) , *Explorations in Personality* , Oxford University Press , New
York .
- Parsons , T . , E . A . Shils and E . C . Tolman (1951) , *Toward a General Theory of
Action*,Harvard University Press , Cambridge , Massachusetts .
- Rotter , J . B .(1964) , *Clinical Psychology* , Prentice-Hall , Inc , Englewood Cliffs ,
N . J .(詫摩武俊訳 『臨床心理学』岩波書店，1966)。
- Schein ,E . H .(1965) ,*Organizational Psychology* ,Prentice-Hall ,Inc ,Englewood Cliffs ,
N . J .(松井賚夫訳 『組織心理学』岩波書店，1966)。
- Scitovsky , T .(1976) , *The Joyless Economy-An Inquiry into Human Satisfaction and Consumer
Dissatisfaction* , Oxford University Press , Inc . , New York .(斎藤精一郎訳 『人
間の喜びと経済的価値 - 経済学と心理学の接点を求めて』日本経済新聞社，
1979)。
- Vroom , V .H .(1964) , *Work and Motivation* ,John Wiley & Sons ,Inc . ,New York .
(坂下昭宣訳 『仕事とモチベーション』千倉書房，1982)。
- Weiner , B .(1980) , *Human Motivation* ,Holt , Rinehart and Winston , New York .
(林保・宮本美沙子監訳 『ヒューマン・モチベーション - 動機づけの心理学』
金子書房，1989)。
- White , R . W .(1963) , *Ego and Reality in Psychoanalytic Theory-A Proposal Regarding
Independent Ego Energies* , International Universities Press , Inc . , New York .
(中園正身訳『自我のエネルギー - 精神分析とコンピテンス』新曜社，1985)。
- 加護野忠男 (1988) , 『組織認識論』千倉書房。
- 金井壽宏 (1999) , 『経営学入門シリーズ 経営組織』日経文庫。
- 金井壽宏 (1982) , 「職務再設計の動機効果についての組織論的考察」『経営学・
会計学・商学 研究年報』vol.28 , 104 245 頁
- 金井壽宏 (2002) , 『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 研究所。
- 河本英夫 (2000a) , 『オートポイエーシス 2001 - 日々新たに目覚めるために』新
曜社。
- 河本英夫 (2000b) , 『オートポイエーシスの拡張』青土社。
- 佐伯胖 (1986) , 『認知科学の方法』東京大学出版会。
- 坂下昭宣 (1985) , 『組織行動研究』白桃書房。
- 坂下昭宣 (2002) , 『組織シンボリズム論 - 論点と方法』白桃書房。
- 田尾雅夫 (1999) , 『組織の心理学 新版』有斐閣。
- 田尾雅夫 (1993) , 『モチベーション入門』日経文庫。
- 西垣通 (1999) , 『こころの情報学』筑摩書房。
- 松本和良 (1997) , 『パーソンズの社会学理論』恒星社厚生閣。

- 中野秀一郎 (1999), 『タルコット・パーソンズ-最後の近代主義者』 東信堂。
- 佐伯胖・戸田正直 (1986), 『認知科学の方法』 東京大学出版会。
- 庭本佳和 (1994), 「現代の組織理論と自己組織パラダイム」 『組織科学』 vol.28
No.2, 37-48 頁
- 庭本佳和 (1996), 「組織統合の視点とオートポイエーシス」 『組織科学』 vol.29
No.4, 54-61 頁
- 藤原武弘編 (1997), 『現代心理学シリーズ9 社会心理学』 培風館。
- 松本和良 (1997), 『パーソンズの社会学理論』 恒星社厚生閣。
- 宮城音弥 (1968), 『人間性の心理学』 岩波新書。
- 箕浦康子編 (1999), 『フィールドワークの技法と実際 - マイクロエスノグラフィ
ー入門』 ミネルヴァ書房。

謝辞

私が神戸大学大学院経営学研究科に入学したときには、全く不勉強で、誰に師事したいという意識もなかった。そのため、金井壽宏教授に出会えたのは偶然である。しかし、経営学にも心理学にも明るい金井教授のもとでなければ、本研究の取り組みは行われていなかったかもしれない。私がどこから攻めても、適切なご指示を返してこられる金井教授のふところの深さには、畏敬の念を抱くばかりである。

また、社会人として甘い認識しか抱いていなかった私にとって、2001年度入学のMBA同期の方々と接する機会が得られたのは、自己練磨を促す意味でもよい刺激となり、自分自身が成長するうえで本当に多くのものを頂いた。

金井ゼミの皆様からは、研究を進めていく上での考え方、取り組み方、自分自身の認識の甘さなどを知る上で、貴重な見識を与えられた。特に、モチベーション＝コミットメント・チームのメンバーとして、何度も合宿を行い、ともに研究デザインを練り上げた田路博文氏、岡崎宏氏、小西周作氏、染屋光宏氏、宮谷敦美氏、吉田耕一郎氏、牛田亜紀氏、木村蘭平氏には、私の難解な頭の中を披露され、ずいぶん困られたであろうと思うと感謝の言葉もない。

また、私に神戸大学大学院経営学研究科というよき場を紹介してくれた天野雄介氏にも感謝している。

最後に、子供が生まれたばかりという極限状態にあったにも関わらず、夫が大学院に通うという大変な重荷を受け入れ、影ながら支えてくれた妻知子と、父親があまり遊んでくれなくて、欲求不満になっているであろう長女礼子に最大の感謝の意を送ろう。

2002年8月19日

ワーキングペーパー出版目録

番号	著者	論文名	出版年
2001・1	榊谷 武史	サプライチェーンマネジメントにおける新たな営業の役割とその変革への取り組みについて	10 / 2001
2001・2	飯野 晃 大野 陽之 榊谷 武史 富田 浩司 吉川 広太郎	「ブランド構築」 ～「第3の軸」による競争優位の確立	11 / 2001
2001・3	岡田 真	「管理会計情報の有用性とミニ・プロフィットセンター」 ～(株)NTTデータサイエンスの事例研究を通して～	11 / 2001
2001・4	浮田 辰三	医薬品産業における提携戦略 創薬におけるパラダイムシフトの影響	11 / 2001
2001・5	高坂 匠	MSPという新しい業態分析からの競争理論考察	11 / 2001
2001・6	小林 茂樹	地域ネットコミュニティビジネスの研究	11 / 2001
2001・7	井上 芳郎	創業および事業創造に関わるビジネス・インキュベーションについて	11 / 2001
2001・8	石原 敏孝	シティホテルのマネジャーの職務特性と管理者行動について	11 / 2001
2001・9	赤田 和則	プロジェクト型組織におけるキャリア開発	11 / 2001
2001・10	富田 浩司	成熟市場におけるカテゴリーブランド構築	11 / 2001
2001・11	小坂 光彦	「ブランド」によるグループ経営 東急グループの事例	12 / 2001
2001・12	小宮 信彦	モノづくりのプロセスを変える新しいビジネスモデル エレファントデザイン株式会社の「空想生活」	12 / 2001
2001・13	高地 悟史	消費財メーカーにみる市場インタフェイスの設計とマネジメント	12 / 2001
2001・14	竹中 隆	企業戦略におけるIT活用の意義と役割 株式会社すかいらーくの事例	12 / 2001
2001・15	北 真収	ポスト・アキュイジション・マネジメント (Post Acquisition Management)	12 / 2001
2001・16	古田 しげみ	中小企業の国際経営戦略としての国際アライアンス研究	12 / 2001
2001・17	小宮 信彦 高地 悟史 竹中 隆 谷風 宗範 榊野 洋史 遊橋 裕泰	ネットワーク時代のビジネスモデリング	12 / 2001

番号	著者	論文名	出版年
2002・1	遊橋 裕泰	情報流通事業におけるビジネスモデルのダイナミックマネジメント	3/2002
2002・2	田路 博文	組織コミットメントとキャリア自律性に関する研究 他業種との比較による銀行従業員の特性分析	10/2002
2002・3	橋本 恵子	銀行リテール部門のABC 顧客別収益性分析を中心に	10/2002
2002・4	平田 嘉裕	次世代テクノロジー・マネジメントにおける提携の活用	11/2002
2002・5	石田 博信	連結財務諸表における支配力基準、影響力基準の有用性とその限界	11/2002
2002・6	木村 蘭平	ポシブル・セルフがモチベーションに与える影響について	11/2002
2002・7	沢田 勝寛	病院におけるIT投資の意義と問題点	12/2002
2002・8	粟津 知之	製造業における研究開発のマネジメント	12/2002
2002・9	牛田 亜紀	キャリア志向性と組織のあり方 ～自律性を媒介とした組織と個人の関係～	12/2002
2002・10	平川 和孝	自己目的的経験としての仕事に関する研究	12/2002
2002・11	的場 正晃	企業経営におけるミッション形成プロセスの調査 経営者はいかにして使命感を持つに至るのか	12/2002
2002・12	片岡 登	ミドル・マネジャーの行動研究	12/2002
2002・13	吉田 耕一郎	外資系企業における従業員の組織コミットメント グローバル化下での組織と個人	12/2002
2002・14	栗林 宏行	トップリーダーの交代による組織変革 フェニックス電機の会社再建の事例研究	12/2002
2002・15	岡崎 宏	組織における役割ストレスの発生と個人への影響について	12/2002
2002・16	高桑 義明	人間の創造性がもたらすイノベーション 商社におけるビジネス・イノベーションの生成	12/2002
2002・17	伊藤 界志	戦略的IRに関する研究	12/2002
2002・18	宮井 廣政	サービスをベースとした製造業の事業システムの変革	1/2003
2002・19	三宅 浩二	クリエイターのキャリアと組織に関する研究	3/2003