

氏 名	菊入 みゆき
学 位 の 種 類	博士（生涯発達科学）
学 位 記 番 号	博甲第 8206 号
学位授与年月	平成 29 年 3 月 24 日
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当
審 査 研 究 科	人間総合科学研究科
学 位 論 文 題 目	職場におけるモチベーション伝播に関する研究

主 査	筑波大学教授	博士（心理学）	岡田 昌毅
副 査	筑波大学教授	文学博士	松井 豊
副 査	筑波大学准教授	博士（心理学）	藤 桂
副 査	埼玉学園大学教授	医学博士	小玉 正博

## 論文の内容の要旨

菊入みゆき氏の博士学位論文は、職場におけるモチベーション伝播の伝播過程を詳細に検討したものである。その要旨は以下のとおりである。

### （目的）

本研究は、職場におけるモチベーション伝播のメカニズムの詳細を明らかにすることを目的に調査と考察を進めたものである。具体的には、①ステップを想定しない直接的なモチベーション伝播とステップを想定する間接的なモチベーション伝播、②短期的・長期的モチベーション伝播、③「自己充實的達成動機」と「競争的達成動機」がモチベーション伝播に果たす役割、④モチベーション伝播の影響要因とモチベーション伝播が行動に及ぼす影響について検討を行ったものである。

### （対象と方法、および結果）

第Ⅰ部（第1～3章）の理論的検討において、著者はやりがいの長期的低下、労働意欲や労働生産性の低さ等に関する我が国の労働者の特徴と実態を概観し、ワークモチベーションに関する研究、モチベーション伝播に関する研究、社会的影響に関する研究を行い、本論文における理論的枠組みの検討を行っている。

第Ⅱ部の実証的検討では、まず、第4章において、著者は職場におけるモチベーション伝播に関する予備的な検討を行っている。【研究1】では、インタビュー調査によって職場におけるモチベーション伝播に関係する要因として自己充實的達成動機、競争的達成動機、及び参照勢力、焦り、不安、接近等の同僚の高いやる気への反応を抽出している。【研究2】では、社会人経験3年未満の従業員355名のデータを用い、「達成動機」（「自己充實的達成動機」「競争的達成動機」）及び「同僚の達成動機の推測」（「同僚の自己充實的達成動機の推測」「同僚の競争的達成動機の推測」）から「同僚の社会的勢力」への影響を明らかにしている。

第5章において、著者は短期的なモチベーション伝播について実証的に検討している。【研究3-1】では、研究2のデータを用い、また【研究3-2】では、より偏りの少ない516名のデータを用い、社

会人経験3年未満の従業員を対象に、職場におけるモチベーション伝播の仮説モデル（以降、仮説モデル）を検討している。研究3-1、3-2とも、「同僚の達成動機の推測」から「達成動機の変化」（「自己充實的達成動機の変化」「競争的達成動機の変化」）への直接的なモチベーション伝播（以降、直接伝播）が示され、同種の達成動機の正の伝播と、異種の達成動機の負の伝播が確認している。また、「同僚の達成動機への反応」（「参照勢力」「同僚との協働欲求」「同僚への劣等感・焦り」）を介する間接的なモチベーション伝播（以降、間接伝播）が示され、「同僚の自己充實的達成動機の推測」は「達成動機の変化」の2要因に正の影響を与え、「同僚の競争的達成動機の推測」は2要因に負の影響を与えていた。「同僚の達成動機への反応」の3要因はすべて媒介効果を持つことを明らかにしている。

第6章において、著者は長期的なモチベーション伝播について実証的に検討している。【研究4-1】では、企業2社の従業員を対象にした検討により、研究3-1、3-2と同一の直接伝播を確認し、間接伝播についても主要な点が一致し、さらに「同僚の達成動機への反応」の3変数の内、「参照勢力」のみが媒介効果を持つことを確認している。【研究4-2】では、企業2社の2時点でのデータを用い、縦断的な検討を行っている。第1時点の「同僚の競争的達成動機の推測」から第2時点の「自己充實的達成動機」および「競争的達成動機」へ正の影響を及ぼすという、長期的なモチベーション伝播を確認している。しかしながら間接伝播は確認できていない。

第7章において、著者は同僚との関係がモチベーション伝播に及ぼす影響、および職場におけるモチベーション伝播が行動に与える影響を実証的に検討している。【研究5-1】では、研究3-2のデータを検討し、やる気がある同僚として思い浮かべられるのは男性が有意に多く、女性は男性よりも同性を思い浮かべる割合が少ないことを明らかにしている。「同僚の競争的達成動機の推測」「競争的達成動機の変化」に関して、同僚の性別と同僚の立場の交互作用が示され、いずれもやる気が高い同僚が上司以外の場合、その同僚が男性である方が有意に高く、やる気が高い同僚が女性である場合、その同僚が上司である方が高いことを明らかにしている。「同僚への劣等感・焦り」に関しては、性別と同僚の性別の交互作用が示され、総じて同性同士の方が高いことも明らかにしている。

【研究5-2】では、仮説モデルに「成果達成行動」を加えて検討した結果、モチベーション伝播の各段階から「成果達成行動」への正の影響を確認している。

#### （考察）

以上の実証的検討の結果から、著者は本研究の目的である、職場におけるモチベーション伝播の伝播過程、すなわち、①直接的なモチベーション伝播と間接的なモチベーション伝播、②短期的・長期的モチベーション伝播、③「自己充實的達成動機」と「競争的達成動機」がモチベーション伝播に果たす役割、④モチベーション伝播の影響要因とモチベーション伝播が行動に及ぼす影響について詳細に明らかにしている。

## 審査の結果の要旨

#### （批評）

職場におけるモチベーション向上に関して、「モチベーション伝播」という新たな視点に焦点をあてることにより、職場におけるモチベーションに関する研究の新たな展開に貢献した本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。面接による質的研究および調査研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使した本研究は、職場におけるモチベーション向上に具体的に貢献する実践的研究といえる。特性の異なる多様な職場への汎用的応用には、さらなる研究の積み重ねを要する部分もあるが、職場におけるモチベーション伝播という国際的にも画期的で独創性の高い社会的に意義のある研究として高く評価できる。

平成29年1月31日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（生涯発達科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。