

行動随伴性から見た社会人の働きがい

○近藤愛子 長谷川芳典

(岡山大学文学部)

1. 目的

働く行動を安定的で活発な状態に維持することは、産業組織場面での大きな関心事である。それはまた、経営心理学、産業組織心理学をはじめとする諸研究の主要なテーマであり、これまでに、給料、昇格、職場の人間関係、達成感など、さまざまな切り口で研究されてきた。

産業場面での行動分析学の適用は、応用行動分析学が行うパフォーマンスマネジメントなどの導入によって、その有用性があらゆる研究で証明されている。ただ、ある人の「働きがい」や「意気消沈状態」という、問題行動や望ましい行動が具体的ではない場合について把握するために行動分析を行った例は少ない。個人の働く行動を具体的に調べ、それに随伴する諸結果をリストアップして行動随伴性を同定すれば、効果的な結果の与え方が明確になり、働きがいを感じさせるより具体的な方策を示すことができると考える。

そこで本研究では、一般社会人の働きがい、意気消沈状態が、行動随伴性からどのように分析できるのか、インタビューを通じて予備的に調べることを目的とした。

2. 方法

本調査は、岡山大学文学部の1998年度の心理学研究法演習の一環として行われた(インタビューは1998年9月から1999年1月までの間)。

【対象者】

今後継続的に現在の仕事を行うであろう、一般社会人。

- A: 公務員の教官秘書(40代前半女性)
- B: 放送局テレビディレクター(20代後半女性)
- C: 理容師(50代前半女性)
- D: 公務員実験機械工作技官(40代前半男性)
- E: 鉱石運搬作業員(20代後半男性)

F: 総合職企画広報(20代後半女性)

G: 自営家電修理業(30代前半男性)

【調査方法】

1人につき約3時間のインタビューを行った。まず、現在の仕事の詳細な内容、満足度、職場環境、給料体系、また仕事継続の意志の有無を聞き取り、その内容をもとに、以下の指針に基づき調査、分析を行った。

<調査の指針>

当日の昼間、最近1週間の勤務時間帯、ここ1年間の勤務時間帯における行動をできる限り具体的に聞き取る。聞き取ったそれぞれの行動について、

- ・従事する時間
- ・行動の優先順位
- ・随伴する結果(複数の場合、それぞれの効果の有無)
- ・本人が自分で与えている言語的強化
- ・社会的強化

を聞き取り、随伴する結果について、好子か嫌子か、行動内在的か付加的か、生得性か習得性かについて分類する。また、確認されたルール支配行動について、そのルールに従わないことが嫌悪的結果をもたらすような確立操作(嫌子出現の阻止の随伴性)についても考慮に入れる。

行動随伴性のダイアグラムは、「行動分析学入門」(杉山ら、1998)の表現方法による。

3. 結果

各対象者の勤務形態、給料体系は次の通り。

- A: 8:30~19:00、残業あり、固定月給制+残業手当、昇給あり
- B: 10:30~19:00、週に1度宿直あり、残業あり、固定月給制+残業手当、昇給あり
- C: 8:30~18:00、残業あり、固定月給制

D: 8:30~17:00、残業あり、固定月給制+残業手当、昇給あり

E: 交替制(7:00~15:00/15:00~22:15/22:15~7:00)、固定月給制、昇給あり

F: 8:30~19:00、残業あり、固定月給制+残業手当、昇給あり

G: 10:30~作業終了まで、歩合制

現在の仕事についての言語報告に基づく分類では、大枠として、「おもしろい」、「つまらない」の2通りであった。

給料による強化については、全員にとって給料が好子となっており、その捉え方としては、「給料を得る」という好子出現の行動随伴性ではなく、現在定期的に受け取っている給料を失うまいとする随伴性、つまり仕事を辞めることで確保された給料を失うこと(=好子消失)を阻止する随伴性によって維持されている例が、7名中5名に見られた。

直前	行動	直後
生活費あり	仕事する	生活費あり

残り2名については、生活費としての給料が必要なく、Fは、「家を買うための貯金ができる収入を維持する」といった好子消失の阻止の随伴性を示した。Bは、実家から通勤しており、「給料がなくなるとも働く」という報告があったので、給料が強力な好子となっていないと判断された。

では、働きがいはどういった行動随伴性によって制御されているのだろうか。確認された例を以下に示す。

・直接仕事に関係する作業を行うことにより、行動内在的な好子が出現する例

直前	行動	直後
髪にハサミを入れ る快感なし	髪を切る	快感あり

(C)

・直接仕事に関係する作業が、行動内在的随伴性に制御されていない例

直前	行動	直後
嫌悪的思考 「ダメだからといって すぐ辞めてしまっ ては進歩がない」	仕事する	嫌悪的思考 の減少

(B)

・付加的な社会的強化が与えられている例

直前	行動	直後
教官からの 誉め言葉なし	装置を作る	教官からの 誉め言葉あり

(D)

「働きがいを感じていない」という言語報告があったB・Gには、好子出現の行動内在的随伴性や、社会的好子による強化随伴性が確認されなかった。

4. 考察

「働きがいを感じている」という言語報告があった対象者では、直接仕事に関係する作業をすることが、好子出現の行動内在的随伴性の制御を受けていることが確認された。また、「誉め言葉」や、「人が喜ぶ姿」などの社会的好子が付加する行動随伴性により強化されている場合でも、「働きがい」を感じることができると見なされた。一方、「働きがいを感じていない」という言語報告があった場合は、上記のいずれの随伴性も全く見られなかった。この場合、仕事をするという行動は、ルール支配の随伴性や、好子消失の阻止の随伴性に強く影響されているようである。

ところで、言語報告の中に、「家庭と仕事の両立にやりがいを感じる」などといった、行動随伴性への同定が難しいケースが見られた。今後の課題として、聞き取りのみの調査において、複数の行動のバランス、それに随伴する結果のバランスをどのように扱っていくのかを検討していきたい。

5. 結論

本調査により、言語報告のレベルにおいて、働きがいをもたらしている中心となる随伴性の内容が明らかになった。しかしながら、行動を直接観察する場合と異なり、本人からの言語報告が事実の通りであるかどうか、また、対象者が気づいていない結果が随伴していないかどうかは確認できなかった。

「働きがい」より「働く場所」を確保、維持することが先決となっている現代社会において、行動分析学によってアプローチする領域の拡大が必要であると考える。