

## 第2回 欲求とモチベーション（1）

### 1. 欲求の概念

#### （1）欲求

人の内部にあって、行動を生みだし方向づける力である。

①生理的欲求 ⇒ 「 」

生体の維持や種の保存など、生物学的、生理的基盤をもつ欲求  
飢え、渇き、性、…

②社会的欲求 ⇒ 「 」

社会生活を営む上で派生する心理的欲求  
人から認められたい、他人と仲良くしたい、目標を達成したい、…

生理的・心理的な何らかの欠乏状態



ヒトの内部に不安定（<sup>ふきんこう</sup>不均衡）状態を引き起こす。



不均衡解消に向けての行動

具体的な目標達成行動



欲求充足（不均衡の解消）



内部的安定状態（均衡状態）

英語では imbalance。不均衡から均衡（balance）へという考え方は、バランス理論とよばれ、人の行動を説明する代表的な理論の一つである。

#### （2）欲求の変化

生理的欲求が社会的欲求に変化することもある

飢えを満たす → 美食、珍味を求める（“おいしい”ものが食べたい）

渇きを満たす → ジュースでなければ、コーラでなければ

= 代替手段があるにもかかわらず、特定の対象でなければ満たせない

...

当初の社会的欲求が別の社会的欲求に変化することもある

プロ選手になってお金を稼ぎたい → 強くなるともそのスポーツ自体が面白い

↓

お金を稼ぐ手段としてのスポーツ →楽しむためのスポーツ

=手段の目的化・・・

## 2. フラストレーション

何らかの障害の存在により欲求充足が妨げられる → フラストレーションの生起

### (1) 2種類の意味

- ①「欲求阻止」・・・欲求充足を阻止されている状況
- ②「欲求不満」・・・欲求充足を阻止された結果としての不快な心的状態

### (2) 葛藤（コンフリクト）

拮抗する欲求の存在は「葛藤 conflict」を生む

「接近—接近」型	近づきたい魅力のある対象が同時に存在する <div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">+</span> ← 人 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">+</span> </div>
「回避—回避」型	近づきたくない対象が同時に存在する <div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">—</span> ← 人 → <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">—</span> </div>
「接近—回避」型	一つの対象が接近と回避の欲求を引きおこす <div style="text-align: center;"> <span style="border: 1px solid black; padding: 2px;">±</span> ⇄ 人         </div>

コンフリクトの3タイプ (Lewin, K.)

コンフリクトは欲求充足の妨げとなり、フラストレーションを引きおこす原因になる。

配布用

◎葛藤の3タイプについて、それぞれ身近な例を考えてみよう。

接近-接近型

回避-回避型

接近-回避型

### (3) フラストレーション反応

フラストレーションの強まりは不適応行動を生む。

① \_\_\_\_\_ 反応 (frustration-aggression 仮説)

フラストレーションは不適応な怒りや攻撃行動を引き起こす

怒りや攻撃を他者に向ける (外罰)

// 自分に向ける (内罰)

② \_\_\_\_\_ 反応 (frustration-regression 仮説)

フラストレーションは未分化で単純な反応を引き起こす

発達段階で過去のものとなった行動が顕れる (指しゃぶり、幼児的行動など)

③ \_\_\_\_\_ 反応 (abnormal fixation 仮説)

フラストレーションは無意味な行動の繰り返しを引き起こす

ツメを噛む、貧乏揺すり、・・・

## (4) フラストレーションの解消

障害を避けて遠回りし別のやり方で目標に到達する	
障害に直接立ち向かって打ち破ろうとする	
本来の目標に代わるものを求める	
要求水準を下げたり、目標到達をあきらめる	



フラストレーションへの耐性（frustration tolerance）を強めることが大切

→ 成長過程での経験、フラストレーション克服の工夫

ガマンすること、耐えること、うまく発散させること

## 【補足】組織におけるコンフリクト

集団を活性化するには必要最小限のコンフリクトを維持することが求められるという考え方がある。ロビンス（Robins, S.P.）によれば、メンバーが協力的で調和のとれた集団では、かえって停滞が生まれてしまい、組織変革の必要性に対する感度が鈍ってしまう。すなわち、コンフリクトは必ずしもすべて回避すべきものではなく、場合によって組織・集団にプラスの影響をもたらすものであるとみなすことができる。

このような視点から、組織におけるコンフリクトを3つに大別することができる。

## ①タスク・コンフリクト

仕事や課題（タスク）の内容や目標達成に関する考え方の違い、意見の対立がコンフリクトを生む。しかし、多様な考えや意見を調整していく中で対立を解消することは可能であり、集団目標達成に向けてより効果的な行動が生み出されることもある。その意味ではタスク・コンフリクトは生産的コンフリクトということができる。

## ②プロセス・コンフリクト

仕事の進め方や資源配分に関する意見の違い、裁量権限などの対立がコンフリクトを生む。しかしここでも、そうした違いを調整することが集団目標達成を促進することもあり、タスク・コンフリクトと同じく生産的コンフリクトということができる。

## ③エモーショナル・コンフリクト

好き・嫌い、相性が合わないなど、人間関係の中での感情的対立や緊張がコンフリクトを生む。こうした感情は基本的に非合理的なものであり、これを緩和したり解消するには多くの時間やエネルギーを費やす必要がある。メンバーは緊張や不安の中で課題に取り組むことになり、その過程で集団の成果が低下する事態も生じる。このような点から、このコンフリクトは非生産的コンフリクトとみなされる。