

第3回 欲求とモチベーション（2）

1. 欲求の階層

（1）欲求5段階説（マズロー Maslow, A.）

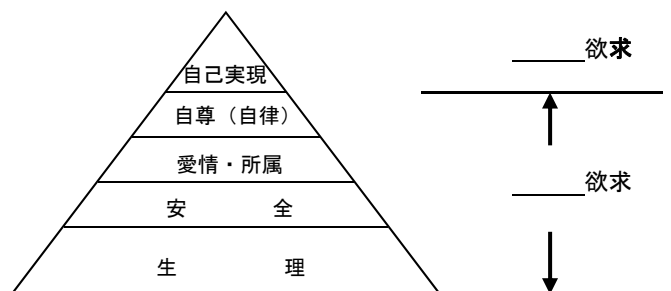
基本的な考え方

人は創造を追い求める存在であり、自らがあるべき理想的な存在形態（「自己実現」）へ向かおうとする。

自己実現への欲求は唯一の_____欲求であり、人は最終的には自己実現をめざす存在として位置づけられる。

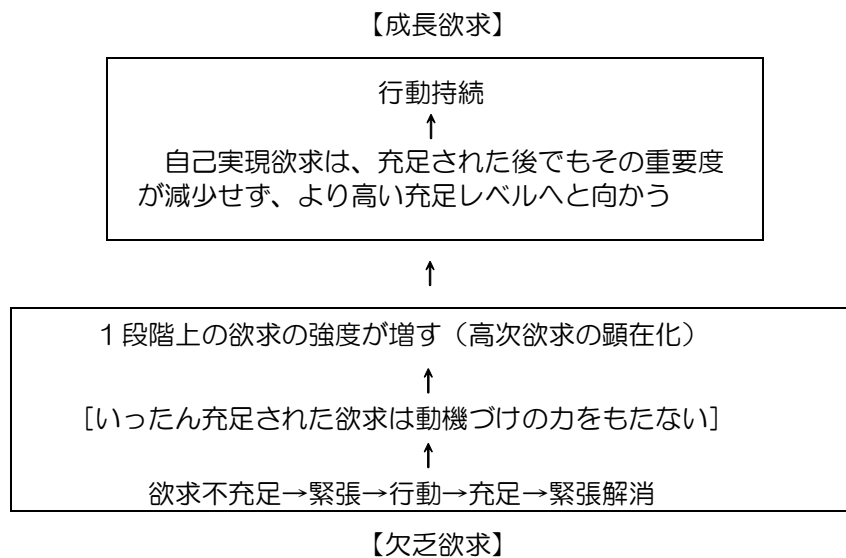
自己実現の欲求が顕在化するためには、それより低次の_____欲求が充足されなければならない。

- ・ 自己実現欲求
自己の持つ可能性を最大限に追求し、自己のあるべき理想的な存在形態の実現に近づこうとする欲求
- ・ 自尊欲求
他人から認められ、尊厳を得ることや、自律的に行動することを求める欲求。
自律欲求、尊厳欲求とも呼ばれる
- ・ 愛情・所属欲求
友情や、他人から愛されることを求め、自分が関わるさまざまな集団に所属したいと願う欲求
- ・ 安全欲求
危険や不確実な状況を避け、安全や安定を得ようとする欲求
- ・ 生理的欲求
飲食、排泄、睡眠、性など、生存のために必要な、最も基本的な欲求



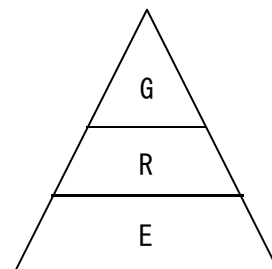
配付用

(2) 欲求充足のプロセス



(3) ERG 理論（アルダファー Alderfer, C.P.）

- ・ 成長欲求（Growth needs）
自己および自己の環境に対して創造的でありたいとする欲求
- ・ 関係欲求（Relatedness needs）
重要な他者との人間関係に関する欲求
家族、上司、部下、同僚、友人、敵 …
- ・ 存在欲求（Existence needs）
あらゆるタイプの物質的、生理的欲求
飢え、渇き、賃金、作業環境



ERG 理論の特徴

- ① あるレベルの欲求の満足は、その欲求の強度ないし重要度を減少させるとともに、それより上位の欲求の強度ないし重要度を増加させる。
- ② 最高次の欲求だけは、満足されてもその強度ないし重要度は減少せずに、逆にさらに増加する。
- ③ それぞれの欲求は、必ずしも逐次的に活性化するのではなく、同時に活性化することもあり得る。
- ④ 上位階層の欲求の満足の欠如は、下位階層の欲求の強度ないし重要度を増加させる。

配付用

①マズロー理論とERG 理論の共通点・類似点

--

②マズロー理論とERG 理論の相違点

マズロー理論	ERG 理論

【補足】欲求の測定

(1) TAT (Thematic Apperception Test 絵画統覚法) を用いた測定

マレー (Murray, H. A.) の考案した投影法の一つ

(2) 質問紙による測定

ポーター (Porter, L. W.) による NSQ (Need Satisfaction Questionnaire) の例

① 安定性欲求

(a) 私の管理職位における安定感

①	現在それはどの程度であるか？	(最小)	1	2	3	4	5	6	7	(最大)
②	それはどの程度であるべきか？	(最小)	1	2	3	4	5	6	7	(最大)
③	それは私にとってどの程度重要か？	(最小)	1	2	3	4	5	6	7	(最大)

※枠内は以下同じ

② 社会的欲求

(a) 私の管理職位における、他の人々を援助する機会

(b) 私の管理職位における親密な友情を育てる機会

③ 尊厳欲求

(a) 私の管理職位から得られる自己尊厳の感情

(b) 企業内部での (すなわち、企業内の他の成員から得られるものとしての) 私の管理職位の威信

(c) 企業外部での (すなわち、企業外の人々から得られるものとしての) 私の管理職位の威信

④ 自律欲求

(a) 私の管理職位に付随している権限

(b) 私の管理職位における自律的な思考や行動の機会

(c) 私の管理職位における目標設定への参加機会

(d) 私の管理職位における方法や手続きの決定に参加する機会

⑤ 自己実現欲求

(a) 私の管理職位における個人的成長や個人的発展の機会

(b) 私の管理職位における自己実現の感情 (すなわち、自己のユニークな能力の利用および自己の潜在能力の実現が可能であるという感情)

(c) 私の管理職位における仕事のやりがい感