

三 島 齊 紀

学位の種類	博士(経営学)
学位記番号	経博第34号博士(経営学)
学位授与年月日	平成18年3月24日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当
研究科・専攻	東北大学大学院経済学研究科(博士課程後期3年の課程) 経営学専攻
論文題目	A. H. Maslowの「自己実現」概念に関する経営学的研究
博士論文審査委員	(主査) 教授 河野 昭 三 教授 河野 大 機

論文内容の要旨

今日、企業経営の在り方や就業意識が変化するなかで、A.H.マズロー(Abraham Harold Maslow、1908-70)の動機づけ理論は再び議論の焦点になりつつある。当該理論の特色は、「自己実現(self-actualization)」と「欲求階層性(needs hierarchy)」に見出される。しかし、これまでの経営学テキストにおいては、マズロー理論自体がどのようにして形成されたかについて言及されることは殆ど見られない。それ故、彼の動機づけ理論を経営学の視点から再評価するためには、次の諸点の解明が必要となる。即ち、①欲求5分類、②欲求階層性、および、③自己実現、などがどのようにして導出されたのか、さらに、④自己実現の概念はいかなるものか、である。

第1章〈マズローの動機理論〉では、マズロー理論に関する予備的考察を行った。第1節〈異常心理学から正常心理学へ〉では、サルスの性欲と支配欲に関する調査で博士号を得たマズローが、文化人類学者R.ベネディクトの影響を受け、人間自体の欲求へとその関心をシフトさせて、当時支配的であった文化相対主義や異常パーソナリティに過度な重きをおく心理学のあり方に疑問を抱き、正常な人間に関する研究に従事することの経緯を扱った。1941年の著作『異常心理学原理(*Principles of Abnormal Psychology*)』の第4章「正常パーソナリティ(The Normal Personality)」では、正常な人間に見られるパーソナリティの特質として12の項目が挙げられたが、それらは、1943年に提

示される基本的5欲求の原型をなすものであった。第2節〈マズローの欲求論の枠組み〉では、正常なパーソナリティを考察する際の基礎的枠組みを論じている1943年論文「動機づけ理論序説 (Preface to Motivation Theory)」を取り上げた。そこでの論点は、人間一般に共通する根源的欲求の存在が指摘され、それらがカテゴリー化されることが主張された。補節〈H.A.マレー理論との比較〉では、彼と同時期の心理学者であるマレーのパーソナリティ論の特質を扱った。マレーは、特定の時間的・空間的な存在としての個々人に焦点を当てた理論を展開しており、マズローの人間普遍的な理論構築とは対照的なものであった。

第2章〈初期の「自己実現」概念〉では、マズローの提唱した初期の欲求階層説および自己実現概念に関して考察した。第1節〈欲求5段階説と「自己実現」〉では、1943年論文「人間動機づけの一理論 (A Theory of Human Motivation)」のなかで、人間に普遍的・生得的な欲求は5つ存在すること、それらには優先順位のあること(生理的欲求→安全欲求→愛の欲求→承認の欲求→自己実現の欲求)、を扱った。その結果、階層性には例外が存在すること、また、最高次の自己実現欲求が充足されている人は稀にしか存在しないことなどから、マズロー自身、階層性および自己実現欲求に関して、なお今後の課題であるとしていたことが判明した。第2節〈K.ゴールドシュタインの「自己実現」概念〉では、マズローが自己実現概念を提唱する際に参照したと自認するゴールドシュタインの1939年の英語版著作『生体の機能 (*The Organism*)』で指摘されている「自己実現」概念とはいかなるものであるのかを考察した。ゴールドシュタインは、第一次大戦中、脳を損傷した患者を収容するリハビリテーションセンターの医師であった。彼は、それら脳損傷患者と健康な人間とを観察・比較した結果、当該患者においては、まず人間特有の本質的価値を示す行動が侵され、その後生命的重要性を示す自己保存的行動にいたることを明らかにした。いずれの場合でも、当該患者においては、自己の不完全さについて完全さを取り戻そうとする営為が見られ、そのことをゴールドシュタインは、環境への適応において自己の潜在能力を引き出す「自己実現」と名付けた。換言すれば、生体には、行動能力の階層性が存在すると共に、自己実現を遂行する能力が備わっているものとしたのである。マズローは、このようなゴールドシュタインの考え方を自らの動機づけ理論の中に取り込んだものと考えられ、従って、彼の初期的な自己実現概念は、自己の潜在能力の発揮が主内容となった。

第3章〈中期の「自己実現」概念〉では、1945年以降、マズロー自身が自己実現者の調査を行うことにより、彼固有の「自己実現」概念が形成されるまでの過程を扱った。第1節〈面接調査・伝記調査〉では、彼が自己実現者と思われる人々にいかなる特徴が見られるかを明らかにしようと試みた記録 (GHB ノート) を考察した。しかし、当該記録では、いかなる人々が自己実現者ではないのかに関する特徴が列挙されるにとどめられていた。第2節〈「自己実現」的人間の特徴〉では、少ないながらも自己実現者として選ばれた人々には、いかなる共通の特徴が見られるかに関するマズローの記述 (1950年) を取り上げた。彼はそれら被験者となりえた人々が下位4欲求を満たしている故、強い不安にかられずに現実をありのままに受容することができ、そのため、それら自己実現者は現実に内在する固有の価値に気付き、それらを反映しつつ生きている人とした。第3節〈欠

乏動機と成長動機〉では、自己実現欲求の概念に焦点を置いて研究を行っていたマズローが、1955年に当該欲求を他の4欲求とは質の異なる欲求として区分したことについて考察した。彼は自己実現欲求を成長欲求と換言しうるとし、これは下位4欲求のような欠乏を充足させる欲求ではなく、現実を透徹して見ることによって認識する類の価値に沿って自己の可能性や能力を非自己中心的に用いようとする欲求とした。その結果、マズローは5欲求から2欲求へと欲求の再区分を行うこととなった。

第4章〈後期の「自己実現」概念〉では、自己実現者の認識する価値について、1959年論文「至高経験における存在の認識 (Cognition of Being in the Peak Experiences)」を考察した。彼は、自己実現者たちの認識する価値が全体性、完全性、躍動、富裕、美、善、独自性、安楽、遊興の9項目からなり、人生最高の瞬間と言うべき経験を経ながらそれらの諸価値が認識されることを示した。これにより、マズローの「自己実現」概念は、初期の自己中心的な色彩を有する概念から非自己中心的な概念へと明確に変容したのであり、存在の本質的価値 (Being Values ; B 価値) の認識という点に、彼のいう「自己実現」概念の固有性が見出されるのである。

第5章〈マズロー理論の経営学への影響〉では、マズローの「自己実現」概念の全体像を念頭に置き、彼の理論が経営学にいかなる影響を与えたかを考察した。ここでは、マズロー理論を応用したとされる代表的な2人の研究者の理論に焦点をあてた。第1節〈D.マグレガー理論との比較〉では、マズロー理論を基礎に X、Y 理論を展開したマグレガーの1957年論文「企業的人間的側面 (The Human Side of Enterprise)」等を考察した後、それがマズローの自己実現の概念の全体像を把握した上で展開されたものであるのかについて考察した。その結果、マグレガー理論は、主にマズローの「初期」概念を援用するものであり、「後期」概念は含まれていない点が明らかとなった。第2節〈F.ハーズバーグ理論との比較〉では、ハーズバーグの動機づけ・衛生要因の概念がいかなる概念であるのか、また、その理論がマズロー理論からどれほどの影響を受けていたのかを『作業動機の心理学 (Motivation to Work)』(1959年) から考察した。ハーズバーグは、1920-54年に公表された職場における精神衛生に関する文献の精査および独自の調査を行うことによって、いわゆる欲求2要因説を提唱した。ハーズバーグはマズローのいう階層性を批判したが、そこにおける自己実現概念は初期のものが用いられていた。かくして、マズローの自己実現概念を基礎としたマグレガーやハーズバーグの理論では、「初期」的概念に重点が置かれ、後期の B 価値に基づいた概念は無視されていた。それ故、今後のマネジメント理論の1つの課題は、マズローのいう「後期」の自己実現概念がいかにして援用可能なのかについて考究することにあると思われる。

論文審査結果の要旨

本論文は、経営管理論においてしばしば援用される心理学者 Abraham H. Maslow (1908~70) の提唱した「自己実現 (self-actualization)」に関する綿密な学説研究である。経営学における Maslow 理論の援用は、1960年の Douglas McGregor 著『企業の人間的側面』から始まるが、自己実現概念に関する十分な考察がないままに使用されているのが現状である。そうした学問的状况に鑑み、当該概念の生成と内容およびその変遷について、経営学の視点から解明しようとしたものである。

三島氏は、まずパーソナリティ論について、Maslow 理論 (人間の普遍的な欲求の解明を指向) を、同時代の Murray 理論 (個々人の独自の生活史の解明を指向) と比較・相対化したうえで、自己実現概念の根拠となった脳神経病学者 Kurt Goldstein の主著を精査する。その結果、Goldstein によって解明された脳損傷患者に見られる自己を現実化する行為 (Verwirklichung)、すなわち環境との関係における自己保存や自己の潜在能力発揮を行う行為が、Maslow による1943年の自己実現概念のなかに継承されていることが明らかにされる。次に、1950年代の Maslow 学説では自己実現概念が自己中心的で外生的な欠乏の充足欲求としてではなく、非自己中心的で内生的な成長欲求にあることが、さらに、1959年以降60年代に至ると、自己実現概念が人間の本質的価値 (Being Values : 全的調和、善、美などの9項目からなる) を内包するものであることが明らかにされる。

三島氏は、このような Maslow の自己実現概念の変遷に鑑み、経営管理論が従来援用してきた自己実現概念はおよそ1943年段階 (自己中心的色彩が濃いもの) にとどまるものであり、1950~60年代に Maslow 自身の到達した概念内容とはかなり異なるものであることを指摘する。そして、経営学における向後のひとつの重要課題として、Maslow のいう本質的価値を内包する自己実現経営が実際に可能であるかの検討が要請されると論じる。

かくのごとき三島氏の考察は、体系的で綿密な文献収集と着実な学説研究にもとづくものであり、学界貢献度の高いものとなっている。

よって、本論文は、博士 (経営学) の学位に値するものと判断する。