

修士論文要旨

論文タイトル：「内発的モチベーションと新技術受容性との関係についての研究」

学籍番号：AM20021

氏名：JIA HE

指導教授：張 相秀 教授

【論文の構成】

はじめに

第1章 序論

第2章 先行研究

第3章 仮説の設定と統計分析

第4章 実証分析

第5章 結論

参考文献

【論文の内容】

1. 問題意識と研究目的

現在、新技術は社会の各分野で急速な普及と広範な応用を見せている。新技術の導入による経営業績の改善、競争力の向上など、企業成長にも貢献している。企業経営が付加価値の向上などを実現するためには新技術の導入が鍵となり、なおかつ新技術導入に対する従業員の受容性を高めることが重要になる。また、内発的モチベーションと新技術受容性に対する研究は十分とは言えず、これらの相関関係は不明確な所が多いのが現状である。

本研究では、以上二つの問題意識を踏まえて、内発的モチベーションが従業員の新技术受容性にどのように影響を与えるのかを究明しながら、内発的モチベーションと新技术受容性との関係について実証分析を行う。さらに、新技术受容への促進方法を探し、提案する。

2. 研究方法

研究目的を達成するために、本研究では主に以下の二つの研究方法を用いた。

第1に、文献研究を行う。調査報告書、先行研究などに基づき、内発的モチベーションに関する理論動向を明らかにし、内発的モチベーションと新技术受容性との関係を分析する。

第2に、アンケート調査と統計的分析を行う。従業員の内発的モチベーションと企業の従業員の新技术受容性について、アンケート調査を行う。また、調査から得たデータに基づき、統計的な分析を行い、仮説を実証する。

3. 先行研究

モチベーション研究の概観によって、モチベーション諸理論と内発的モチベーションに関する理論動向を探求した。内発的モチベーションに関する先行研究を整理した上で、有能感、自律性、関係性という3つの欲求を満足した場合、内発的モチベーションが高いという結果を導き出した。内発的モチベーションに影響する要因は主に自己決定（自律性）と有能感、周りの人との関係性であることが分かった。

新技术受容性を研究するために、社会的認知理論など四つの技術受容モデルについて整理した。新技术受容性に関する先行研究によると、受容行動は行動に対する態度、主観的規範と行動のコントロール感によって規定される。それと内発的モチベーションに影響する要因（有能感、関係性、自律性）との関係が強いと考えられる。内発的モチベーションと新技术受容性との間には関係性があると想定された。

また、自分自身がある能力を持っており、その能力によってある行動が遂行できるという信念である自己効力感は新技术受容のプロセスにおいて大きな役割を果たした。自己効力感では、人間には能動性があると仮定し、困難な環境に直面したときには内面の動機づけが引き出されて、対応行動を促す効果があると指摘された。

4. 仮説の設定と実証分析

内発的モチベーションと新技術受容性との関係について分析するに際して、下記のような基本仮説を設定した。

仮説①:内発的モチベーションと自己効力感との間には正の相関関係がある。

仮説②:自己効力感と新技術受容性との間には正の相関関係がある。

仮説③:内発的モチベーションと新技術受容性との間には正の相関関係がある。

実証分析結果、すべての仮説が支持された。

また、分析結果によると、内発的モチベーションと自己効力感または新技術受容性との間には正の相関関係があり、統計的にも有意な結果が得られた。個人差については、年齢層だけが新技術受容性に有意な影響を及ぼしていた。また、勤務年数と新技術受容性との間では、予想した負の相関関係は見られなかった。

5. 結論

まず、新技術受容性に与える影響の程度を見ると、内発的モチベーションと自己効力感、積極性がある程度の影響を及ぼしている反面、自律性と関係性の影響度は弱いという結果が見られた。

また、従業員の有能感が高ければ高いほど、新技術を受容しようとする行動に対する積極性が高いという結論が得られた。

中国で働く210名の従業員を対象に、内発的モチベーションと新技術受容性との関係についてアンケート調査を行い、実証分析を行った結果、内発的モチベーションが高いほど従業員の新技術受容性が高くなり、特に従業員の有能感が大きな役割を果たしていることが分かった。

さらに、新技術の受容性を促進させる方法としては、新技術導入プロセスの目標を可視化することである。それによって従業員の新技術受容性が高まる。次に、新技術導入のプロセスを重視する人事評価制度の導入、および実施である。コミュニケーションを活性化し、新技術導入に対する貢献度などの評価結果を積極的にフィードバックすることによって、従業員の新技術受容性を高めることができる。

最後に、従業員の年齢層について分析した結果から見ると、従業員の有能感が新技術受容性に大きな影響を与えていることが確認できた。有能感は年齢層によって格差があり、若年層よりは高年層の方で高い傾向を見せた。

したがって、年齢階層別に求められる職務遂行能力を高める教育訓練を強化すること必要である。要するに従業員個々人の有能感が高まるということは新技術の受容性の向上に繋がり、さらには組織の業績向上にも繋がることとなる。

【主要参考文献】

1. Patrick, H., Knee, C. R., Canevello, A. & Lonsbary, C. (2007). The role of need fulfillment in relationship functioning and well-being: A self determination theory perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 92, No. 3, pp. 434-457
2. 渡邊真治 (2021) 「技術受容モデルの系譜と重要要因:モバイル決済研究を用いて」『大阪府立大学紀要 (人文・社会科学)』 Vol. 69, pp. 97-pp. 119.
3. 鹿毛雅治 (1994) 「内発的動機づけ研究の展望」『教育心理学研究』 Vol. 42, No. 3, pp. 345-pp. 359.
4. 水野基樹ら (2008) 「モチベーション研究における動機概念に関する理論的整理-McClellandの所説に基づいて」『千葉経済大学短期大学部研究紀要』 No. 4, pp. 51-61.
5. 小野晃典 (2008) 「新技術受容の消費者行動理論」『三田商学研究』 Vol. 51, No. 1, pp. 1-18.
6. 伊田勝憲 (2015) 「擬似内発的動機づけの概念化可能性を探る—自律的動機づけ形成のデュアルプロセスモデル構築—」『静岡大学教育学部研究報告 (人文・社会・自然科学篇)』 No. 65, pp. 139-150.
7. 中澤潤, 大野木裕明, 伊藤秀子, 坂野雄二&鎌原雅彦 (1988) 「社会的学習理論から社会的認知理論へ——Bandura理論の新展開をめぐる最近の動向」『心理学評論』 Vol. 31, No. 2, pp. 229-251.
8. ヨンギュンステファン (2010) 「携帯通信サービス市場における消費者行動意図に関する研究」『日本国際情報学会誌』 Vol. 7, No. 1, pp. 27-39.
9. 林心慧・張雲豪 (2009) 「UTAUTモデルに基づいた消費者の電子割券の使用行動の予測」『中華管理評論国際学報』 Vol. 12, No. 3, pp. 1-pp. 26.
10. 宋君卿, 王鑑忠, 武姣 (2015) 「内在動機:演進逻辑、結構维度与未来趋势」『辽宁大学学报:哲学社会科学版』 No. 4, pp. 122-127.