

1 背景

社会科学の分野で取り扱う情報は、人間がもつ嗜好・感情・感性等のあいまいな要素があり、数値で表されるものが少なく、取扱いが困難であることに加え、これらの情報による意思決定をうまく処理できる手法が必要であると考えられる。

このため、これらの処理が比較的容易に処理可能なファジィ関係方程式をエージェントの意思決定に適用したシミュレーション実験を行なう。

が発生することをモデルに取り込む。さらに、労働者間の相互作用等を取り込み、モチベーション増減プロセスをモデル化する。また、既存研究・文献及び現実社会での事象を参考として、労働者の特性(価値判断の要素・行動等)を設定する。

<エージェントの意思決定>

エージェントの行動選択メカニズムを“曖昧な情報”をうまく取り扱うためにファジィ関係方程式を用い、この手法によるモデリングの方法について、ある労働者が仕事をどのように評価して行動するのかを決定する場合を題材として、手順を整理する。

<シミュレーション実験>

実験では、価値観(仕事に対する志向性)が相違するエージェント(労働者)を2種類とし、それぞれ10エージェントを1群としてシミュレーションを行う。

そして、得られた実験結果から、シミュレーション終了時における各エージェント群の価値観の変化パターンから代表的な2種類のパターンを示したケースを取り上げ、シミュレーション中の各エージェント群の変化について、モチベーション増減を指標としてエージェント群の代表及びエージェント群全体の挙動を分析するとともに、実現象と比較・検討を行なう。

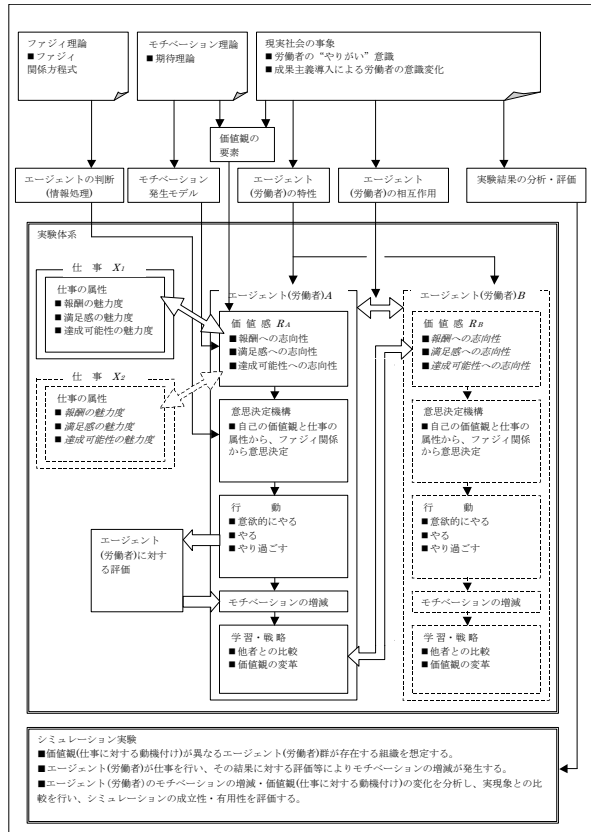


図1 シミュレーションモデルの枠組み

2 実験方法

<シミュレーション実験の方針>

昨今の企業における組織設計・制度設計上の話題をととして、企業組織の労働者のモチベーションを題材とする。そして解くべき課題を、「価値観(仕事に対する動機付け)が異なる労働者が存在する場合、彼らはどのように相互作用し、組織にどのような影響を与えるのか」と設定し、この課題を解決可能なよう、価値観が異なる労働者が存在する場合の労働者の相互作用をモチベーションの増減を指標として観察・議論できるようなモデルを設定する。

<モデルの作成>

モデルの作成は、モチベーションに関する理論のうち期待理論から、その鍵概念である「仕事」→「努力・遂行」→「成果」→「報酬・評価」→「満足」のプロセスを経てモチベーションの増減

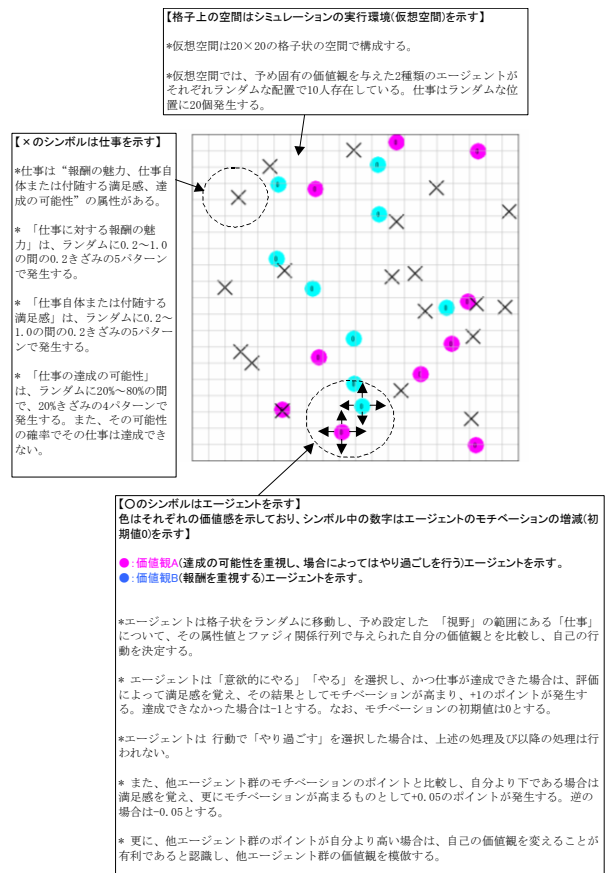


図2 シミュレーション実行例