

# 【起点】

**心理的報酬 (強化経験)**

外的: 金銭・評価・賞賛 / 内的: 納得感・手応え・意味

## 強化配分理論

Reinforcement Allocation Theory

### 【行動選択基準】

その強化がどの行動選択基準を強めるか？

<b>判断の拠り所</b> 外部基準・内部基準	<b>成果の意味づけ</b> 完結処理・更新材料	<b>困難の解釈</b> 問題回避・前提更新	<b>時間軸</b> 短期維持・中長期更新
----------------------------	-----------------------------	---------------------------	--------------------------

### 【三資源構造】

その強化がどの層で主に作動するか？

<b>認知的資源</b> 前提言語化・仮説思考・概念化 意味更新層への移行確率を高める	<b>情動的資源</b> 自己効力感・役割同一化 習慣層 = 即時安定に固定化しやすい	<b>制度的資源</b> 評価制度・内省・仮説言語化機会 強化の分配ルール・持続性・可視性の環境変数
---	---	--

### 【強化配分】

個人差 × 制度設計 × 市場環境の交互作用

**習慣層** ← **強化配分** → **意味更新層**  
既存行動基準を即時安定させる    強化経験が保持・増幅されるかの心理的分布傾向    行動基準そのものを再構成する

### 【継続の二層構造】

**習慣層優位** → **タスク達成型**  
**意味更新層優位** → **イメージ駆動型**

### 【結果】

人材差は能力差ではなく、強化がどの行動選択基準を強め、その強化がどの層で作動しやすいかの差