

人間科学研究 第9巻 第2号 2002年

Human Sciences Research Vol. 9 No. 2 2002

自己決定理論に基づく
動機づけのタイプと職務満足感との関連性
—アルバイト学生を対象に—

加藤 司 伊藤崇達

石橋寛子 小石寛文

The relationships between five types of motivation
that based on the self-determination theory and job satisfaction
-In students' part-time jobs-

Tsukasa KATO Takamichi ITO

Hiroko ISHIBASI Hirofumi KOISHI

神戸大学発達科学部 人間科学研究センター

Research Center for Human Sciences, Faculty of Human Development, Kobe University

自己決定理論に基づく動機づけのタイプと職務満足感との関連性

—アルバイト学生を対象に—

加藤 司*

伊藤崇達**

石橋寛子***

小石寛文***

関西学院大学文学研究科* 神戸常盤短期大学幼児教育科** 元神戸大学発達科学部*** 神戸大学発達科学部***

本研究の目的は、自己決定理論に基づくアルバイト動機づけ尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検証することと、アルバイト場面における動機づけのタイプと職務満足感との関連について明らかにすることである。アルバイト学生139名を対象に、質問紙による調査を実施し、因子分析の結果、外的調整、取り入りの調整、同一化的調整、統合的調整、内発的動機づけの5因子を抽出し、因子的妥当性と信頼性について確認した。また、因子間相関行列が準シンプレクス構造を有していることと、役職レベルと動機づけのタイプに交互作用がみられること、すなわち、役職レベルの高いアルバイト学生において、自己決定の程度が高い動機づけによってアルバイトがなされていること、自己決定性の高い動機づけタイプである統合的調整、内発的動機づけにおいて、役職レベルが上がるほど動機づけが高くなっていることを明らかにした。さらに、アルバイト動機づけ尺度と職務満足尺度との相関を調べた結果、アルバイト場面においても、仕事に対する動機づけが、職務に関する達成、承認、責任、昇進といった職務内容だけでなく、対人関係とも関連していることが明らかとなった。

Key Words: 自己決定理論 動機づけのタイプ 職務満足感 アルバイト学生

問題

従来、学習の動機づけに関して、外発的動機づけと内発的動機づけは対置する概念として扱われてきた(速水, 1993)。最近、Deciらの研究グループ(Deci & Ryan, 1985, 1991; Ryan, 1995; Ryan & Connell, 1989; Ryan & Deci, 2000; Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996; Vallerand & Bissonnette, 1992など)は彼らの自己決定理論(self-determination theory; Deci & Ryan, 1985, 1991)に基づき、Figure 1に示すような理論を提唱した。Deciらの理論によると、外発的動機づけと内発的動機づけは、自己決定、自己調整(self-regulation)の程度によって、一次元連続帯上に位置すると仮定している。さ

Tsukasa Kato*, Takamichi Ito**, Hiroko Ishibashi*** and Hirofumi Koishi***, The relationships between five types of motivation that based on the self-determination theory and job satisfaction: In students' part-time jobs

* Graduate School of Humanities, Kwansei Gakuin University

** Department of Preschool Education, Kobe Tokiwa College

*** Faculty of Human Development, Kobe University

らに、自己決定の程度により、外発的動機づけは外的調整(external regulation)、取り入りの調整(introjected regulation)、同一化的調整(identified regulation)、統合的調整(integrated regulation)の4つの段階に分類され、各段階は以下に示すようなことを意味する。外的調整段階は外的な力、一般的に報酬や強制によって行動が生起する段階である。例えば、親や先生に強制され勉強するなど、行動が自己の選択や自己決定によってなされていない場合である。取り入りの調整段階は行動の理由が内在化し始め、行動の調整源が自己にある段階である。例えば、恥をかきたくないで勉強するなど、外的調整とは異なり、報酬や強制が他者でなく、個人によって課せられている場合である。同一化的調整段階は行動が個人によって価値づけられ、個人によって選択されている段階である。例えば、自分にとって重要だから勉強するなど、行動は内的に調整されているが自己決定的とはいえない場合である。統合的調整段階は外発的に動機づけられた行動で最も自己決定のレベルが高い段階であり、自己調整は自己概念と一致している。この段階では選択した外発的に動機づけられている行動と、その個人

の日常生活や価値づけられた目標との適合が重要となる。すなわち、選択した行動と選択されなかった行動との調和の程度が統合の程度である。例えば、学校での成績が重要であるので、楽しい事をあきらめ勉強をすることに決めたとする。楽しい事と勉強とに葛藤が存在しない場合、行動が統合されていることを意味する。

Deci らの考えは学習場面だけでなく、仕事、余暇、スポーツ、宗教、対人関係など様々な場面において実証されている (Ryan, 1995; Ryan, Sheldon, Kasser, & Deci, 1996; Vallerand & Bissonnette, 1992)。例えば、Blais, Sabourin, Boucher, & Vallerand (1990) は 63 組の夫婦を対象に、夫婦関係に関する動機づけのタイプ (配偶者と共に生活している理由)などを測定した。その結果、動機づけタイプの相関行列から、理論的に隣り合う動機づけタイプの相関が最も高く、理論的に離れるに従って相関が低くなる、あるいは負の相関が得られた。すなわち、動機づけタイプがシンプレクス構造 (simplex structure) をなすことがわかった。このことから、5 つの動機づけタイプが一次元連続帯上に位置することが実証された。すなわち、Deci らの動機づけに関する連続性仮説は、本研究でとりあげるアルバイト場面でも適応可能であると考えられる。

本研究の目的の一つは、自己決定理論に基づくアルバイト動機づけ尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検証することである。アルバイトは多くの青年が経験するだけでなく、その後の生活において重要な影響をもたらすことが知られている (学生援護会, 1995; 大谷・河野, 1991)。例えば、過去一年間のアルバイト経験率は、高校生では半数を超え、専門学校生、短大・大学生では 8 割を越えている (リクルート フロム エー, 1998)。また、

アルバイトが自己にとってプラスにならないと回答している人は、高校生、大学生ともに、回答者全体の 2%にも満たない (学生援護会, 1995)。また、アルバイト場面において、現在のところ、Deci らの連続性仮説の検証はなされていない。そこで、アルバイト学生を本研究の対象とする。

一方、産業・組織心理学では、職場における職務意欲、すなわち仕事に対する動機づけを高める要因に多くの関心が注がれてきた。この職務意欲の規定要因に関する伝統的な理論に Herzberg ら (Herzberg, 1966; Herzberg, Mausner, & Snyderman, 1959) の動機づけ-衛生理論 (Motivation-Hygiene theory: 以下 M-H 理論)がある。M-H 理論では動機づけ要因、衛生要因の 2 つの要因を仮定している。前者は達成、承認、仕事自体、責任、昇進など職務行動、あるいはその成果にかかわる職務内容の要因であり、成員の職務満足を生じさせ、職務意欲、すなわち動機づけを促すことから動機づけ要因とされている。後者は経営政策、管理、監督技術、給与、作業環境、対人関係など職務環境に関する要因であり、職務不満足を抑制する効果があることから、衛生要因とされている。M-H 理論では、衛生要因は動機づけを促進する効果はないと仮定されているが、我が国においては、この対人関係が動機づけを促すと多くの報告がある (足立・小山田, 1999; 原口, 1995; 村杉, 1987)。例えば、安達 (1998) はセールス職者を対象に、職場環境、職務内容、給与に関する満足感などを測定している。その結果、顧客や職場での対人関係が職務内容に関する満足感に影響を与えることで、間接的に職務への動機づけを高めることがわかった。山下 (1996) もまた、職場での対人関係が仕事の楽しさを媒介として動機づけに影響を与えると

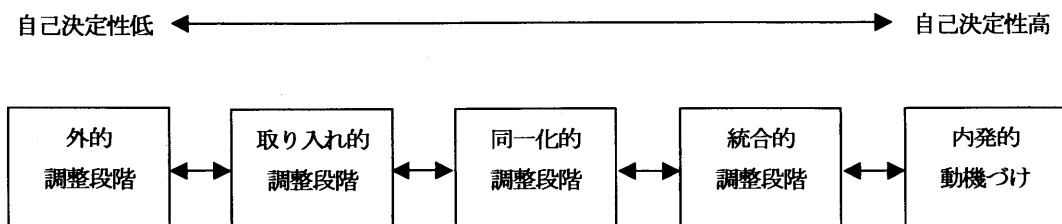


Figure 1. 連続帯としての動機づけの分類。

注 速水 (1998) を参考に作成した。

いう結果を報告している。我が国においてアルバイト学生を対象とした M-H 理論の検証はなされていないが、多くのアルバイト学生はアルバイトに関連する対人関係を重要視しており（学生援護会、1995）、M-H 理論はアルバイト学生にも適応可能であると考えられる。これらのことから、本研究における第2の目的は、本研究で作成したアルバイト動機づけ尺度を使用し、アルバイト場面において、動機づけと職務内容、対人関係との関連性について検証することである。

方法

手続きと被調査者 1999年12月、調査の依頼に応じた飲食関係の某全国チェーン店（7店舗）で働くアルバイト学生を対象に、質問紙による調査を実施した。調査の配布・回収は委託留置法を用いた。有効回答者139名のうち、アルバイト学生計109名（女性69名、男性40名、平均年齢19.95歳、範囲16-26歳、標準偏差1.95）を分析対象とした。その内訳は高校生18名、専門学校生5名、短大7名、大学生79名であった¹。

質問紙 質問紙は人口統計学的変数、本分析には使用しない人間関係に関する34の項目に加え、以下のような項目から構成されていた。なお、調査対象者の中には調査対象店以外のアルバイトをしている学生が含まれている可能性があるため、質問紙における「アルバイト」は調査対象店におけるアルバイトのみを意味する。

①アルバイトに関する基本的項目：アルバイトの役職など3項目から構成されていた。アルバイトの役職はレベル1からレベル5の5段階に分類され、レベルが上がるほどアルバイトとしての能力が高いとした。また、役職のレベルはアルバイト学生の職務成長意欲によって決定され、アルバイトに対する動機づけが高いほど役職レベルが高いと考えられる²。

②アルバイト動機づけ尺度：動機づけのタイプに関するDeciらの概念に基づき、筆者らによって作成した35項目からなる仮のアルバイト動機づけ尺度を用いた（Table 1参照）。項目内容の作成においては、速水・田畑・吉田（1996）、Ryan & Connell（1989）、Vallerand & Bissonnette（1992）を参考にした。この仮のアルバイト動機づけ尺度に対して、現在、アルバイトを続けて

いる理由について、5件法（かなりあてはまる、少しあてはまる、どちらでもない、あまりあてはまらない、まったくあてはまらない）で評定させ、各項目の得点を5-1点とした。

③職務満足度尺度：本研究で作成した職務満足度尺度10項目を用いた（Table 3参照）。項目作成においては安達（1998）、境（1981）を参考に、職務内容（動機づけ要因）、対人関係（衛生要因）に関する項目を作成した。本研究では、現在働いているアルバイトに関して、4件法（とてもあてはまる、あてはまる、少しあてはまる、あてはまらない）で評定させ、各項目の得点を3-0点とし、得点が高いほど満足感が高いとした。

結果

尺度構成

アルバイト動機づけ尺度 まず、仮の動機づけ尺度の因子構造を検証するために、仮の動機づけ尺度35項目に対し、理論的根拠から5因子構造を仮定し、因子分析（反復主因子法、promax回転）を行った。次に、因子負荷量が.40以下の項目、因子的に曖昧な項目である16項目を削除した後、残り19項目に対して、再度因子分析（反復主因子法、promax回転）を行った結果、5つの因子を抽出することができた（Table 1）。第1因子は「アルバイトの仕事内容がおもしろいから」などの項目に高い負荷を示し、内発的動機づけ因子と命名した（5項目）。第2因子は「続けないと責任感がないと思われそうだから」などの項目に高い負荷を示し、取り入れの調整因子と命名した（5項目）。第3因子は「とにかくお金がほしいから」などの項目に高い負荷を示し、外的調整因子と命名した（3項目）。第4因子は「アルバイトをすることは大事なことだと思うから」などの項目に高い負荷を示し、同一化的調整因子と命名した（3項目）。第5因子は「アルバイトが自分にとって大事で、他の事より優先させる方がよいと思うから」などに高い負荷を示し、統合的調整因子と命名した（3項目）。各因子を構成する項目は、項目内容作成時に仮定していた動機づけタイプと一致していた。この19項目をもってアルバイト動機づけ尺度（Part-Time Motivation Questionnaire: 以下PTMQ）とした。5因子の累積寄与率は64.74%、各下位尺度の内的整合性は $\alpha = .70-.85$ であった。

Table 1 アルバイト動機づけ尺度の因子分析の結果 (反復主因子法, promax 回転)

番号	項目内容	F1	F2	F3	F4	F5
F1: 内発的動機づけ因子						
21	アルバイトの仕事内容がおもしろいから	.79	-.12	.01	.08	.14
8	一生懸命仕事をするのが楽しいから	.78	.10	.02	-.07	-.05
4	今のアルバイトの仕事そのものが好きだから	.71	-.07	-.01	.10	.15
35	接客の仕事そのものが楽しいから	.65	-.03	.09	-.05	-.08
16	今のアルバイトを通じて、自分の成長を感じるから	.47	-.07	.01	.13	.26
F2: 取り入的調整因子						
26	続けないと責任感がないと思われそうだから	.09	.92	.01	.01	-.20
18	アルバイトの一つもしていないと恥ずかしいから	-.17	.67	.11	.05	.13
22	友達に良い印象を与えたいから	.08	.65	-.06	-.12	.11
2	アルバイトを続けないと悪い気がするから	-.06	.55	-.10	.03	.15
7	アルバイトをしていないと何となく不安だから	-.18	.42	.14	.22	.23
F3: 同一化的調整因子						
3	アルバイトをすることは大事なことだと思うから	.02	.00	.81	-.03	.02
14	アルバイトをすることは良いことだと思うから	.01	-.07	.77	.09	.07
27	アルバイト経験が社会では必要だと思うから	.25	.18	.43	-.08	-.17
F4: 外的調整因子						
23	とにかくお金がほしいから	.07	-.08	.10	.89	-.11
1	アルバイトを続けないと生活できないから	-.13	.03	.07	.57	-.01
29	アルバイトの収入で、どうしても買いたいものがあるから	.20	.17	-.26	.55	-.01
F5: 統合的調整因子						
6	アルバイトを通じて目標が達成できるので、他の事より優先させることにしているから	.17	.15	-.08	.01	.68
15	アルバイトが自分にとって大事で、他の事より優先させる方がよいと思うから	.16	.10	.10	-.08	.52
32	学校生活や日常生活では得られない経験ができ、他の活動に優先した方がよいと思うから	.32	-.02	.04	-.21	.45

次に、PTMQの妥当性を2つの側面から検証した。第1に、各動機づけタイプが連続帯上に位置していることを実証することで、本尺度の妥当性を検証した。Deci

らによれば、動機づけが連続性を有するならば、各動機づけタイプによる相関行列はシンプレクス構造を持つと仮定している。本研究でも、このDeciらの考えに基づ

き、PTMQの連続性を実証するために、PTMQの因子間相関行列をTable 2に示した。Table 2の相関行列から、ほぼ、対角線に隣接する動機づけの間の相関係数が最も高く、対角線を離れるにつれて低くなっていることが確認された。すなわち、PTMQは準シンプレクス構造をなすことが明らかとなった。

Table 2 アルバイト動機づけ尺度の因子間相関と α 係数

	F4	F2	F3	F5	α
F4 外的	—				.70
F2 取り入れ	.20	—			.79
F3 同一化	.12	.31	—		.74
F5 統合	.04	.21	.26	—	.74
F1 内発	.02	.20	.40	.53	.85

注 各因子の配列はFigure 1の動機づけタイプの配列と同一である。

第2に動機づけのタイプと動機づけの結果(motivational consequence)との関係を検討することで、PTMQの妥当性を検証した。Deciらによれば、自己決定の程度が高いほど肯定的な心理的機能(psychological functioning)との関連性が高くなると仮定している。すなわち、自己決定の程度が高い動機づけタイプほど肯定的な動機づけの結果と関連している(Ryan, Deci, & Grolnick, 1995)。本研究における動機

づけの結果は、アルバイトの役職レベルに該当する。この役職レベルはアルバイト学生の意欲によって、より高いレベルに昇進することができる制度を導入しているからである。これらのことから、自己決定の高い動機づけタイプの得点が高いほど役職レベルが高いと予測される。そこで、動機づけタイプ(因子得点 α)と役職レベルとの関係をFigure 2に示した。Figure 2から以下の傾向が読み取れる。まず、役職レベルの低い役職1, 2, 3のアルバイト学生において、自己決定の程度が高い動機づけタイプほど、動機づけの得点が低くなる傾向がみられる。また、役職レベルの高い役職4, 5のアルバイト学生において、自己決定が高い動機づけタイプほど、動機づけの得点が高くなる傾向がみられる。そこで、アルバイトの役職(5水準)×動機づけタイプ(5水準)の2要因分散分析(混合計画)を行った。その結果、交互作用が有意であった($F(16,416)=3.09, p<.001$)。各要因の単純主効果を分析した結果、統合的調整($F(4,520)=6.82, p<.001$)、内発的動機づけ($F(4,520)=5.09, p<.001$)の各水準においてアルバイトの役職要因の単純主効果が、役職レベル4($F(4,416)=2.46, p<.05$)、役職レベル5($F(4,416)=6.18, p<.001$)の各水準において動機づけタイプの単純主効果が有意であった。すなわち、アルバイトの役職レベルが高くなるほど、統合的調整、内発的

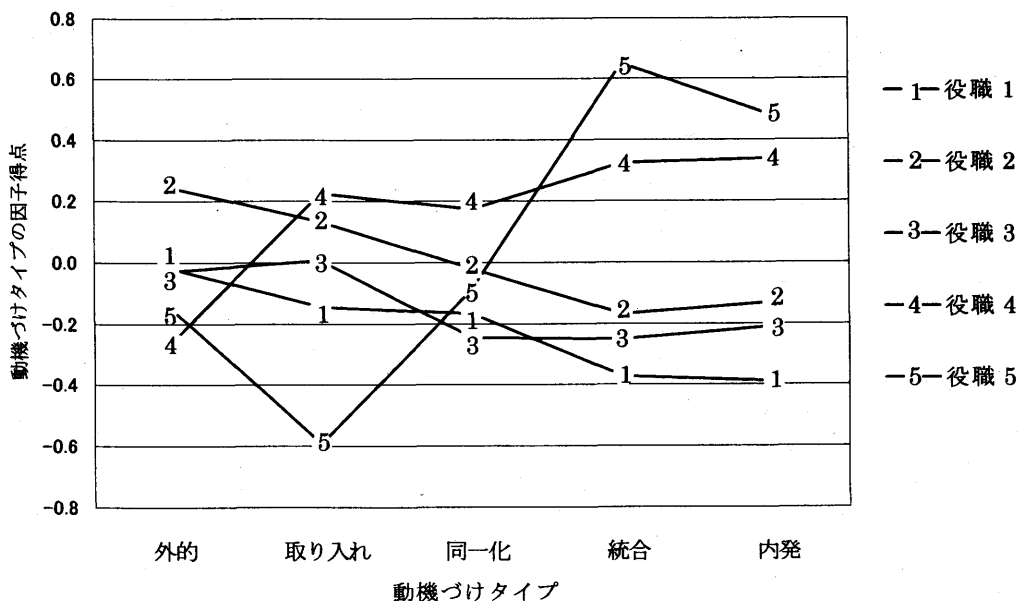


Figure 2. アルバイトの役職レベルと動機づけタイプ

動機づけが増すこと、役職レベル4, 5 のアルバイト学生において、自己決定の高い動機づけタイプほど得点が高くなる傾向があることが明らかになった。

職務満足尺度 本研究で作成した職務満足尺度(10項目)の因子構造を検討するために、因子分析(反復主因子法, promax 回転)を行った結果、2つの因子を抽出することができた(Table 3)。第1因子は「自分の能力を十分発揮できている」などの項目に高い負荷を示し、Herzberg の動機づけ要因に該当することから、職務内容因子と命名した(6項目)。第2因子は「アルバイト仲間とはうまくやっている」などの項目に高い負荷を示し、対人関係因子と命名した(4項目)。なお、2因子の累積寄与率は60.05%、各下位尺度の内的整合性は職務内容で $\alpha = .85$ 、対人関係で $\alpha = .79$ であった。さらに、職務満足尺度の内容的妥当性を検証するために、職務満足尺度10項目にダミー項目10項目を加えた20項目に対して、心理学を専攻とする大学院生3名を対象に質問紙調査を実施した。職務内容尺度に関してはHerzberg の動機づけ要因と一致しているか、対人関係尺度に関しては対人関係に関する満足感を測定しているかについて、「はい」あるいは「いいえ」の回答を求めた。その結果、3名ともに、ダミー項目を除く、すべての項目に対して「はい」と回答した。

Table 3 職務満足尺度の因子分析の結果(反復主因子法, promax 回転)

番号	項目内容	F1	F2
F1: 職務内容因子			
9	自分の能力を十分発揮できている	.78	-.06
6	アルバイトの仕事に熱中している	.75	.01
8	アルバイト先に貢献している	.71	-.12
1	現在のアルバイトにやりがいがある	.65	.14
7	店の売り上げに、自分の仕事内容が影響している	.56	-.01
5	アルバイトには充実感がある	.55	.29
F2: 対人関係因子			
10	アルバイト仲間とはうまくやっている	.00	.83
4	アルバイト仲間は協力的で、満足している	-.12	.82
3	先輩や後輩との人間関係は良好である	.02	.71
2	社員との関係に満足している	.28	.35
因子間相関		F2	
		F1	.60

動機づけタイプと職務満足感との関連性

動機づけタイプと職務満足感との関連性を検討するため、PTMQ と職務満足尺度との相関係数を Table 4 に示した。その結果、自己決定性が高い動機づけタイプほど職務内容、対人関係ともに相関係数が高い値であった。すなわち、アルバイトに関する職務満足感が高いほど、自己決定性が高い動機づけをもつことが明らかとなった。

Table 4 アルバイト動機づけ尺度と職務満足尺度との相関係数

職務満足尺度	アルバイト動機づけ尺度				
	外的	取り入れ	同一化	統合	内発
職務内容	.02	.14	.16	.46 ***	.54 ***
対人関係	-.07	.01	.17 *	.28 **	.37 ***

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

考察

本研究の目的は、アルバイト学生を対象に、自己決定理論に基づく動機づけ尺度を作成し、その妥当性と信頼性を検証すること、および動機づけタイプと職務満足感との関連性を検証することであった。その結果、以下のようなことが実証された。

アルバイト動機づけ尺度

本研究では、Deci らの自己決定理論に基づき PTMQ を作成し、因子分析の結果、理論的に想定された外的調整因子、取り入れの調整因子、同一化的調整因子、統合的調整因子、内発的動機づけ因子の5因子を抽出することができた。Deci らの動機づけの連続性仮説に基づき、いくつかの動機づけ尺度が開発されてきたが、その多くの研究において因子の妥当性の検証が行われていなかった。本研究で作成した PTMQ が5因子によって構成されていることを実証したことは、意義があるといえる。この PTMQ の信頼性は内的整合性によって検証され、各下位尺度の内的整合性は $\alpha = .70 - .85$ であった。Self-Regulation Questionnaire-Academic (Ryan & Connell, 1989) では $\alpha = .62 - .82$ 、Elderly Motivation Scale (Vallerand, O'Connor, & Hamel, 1995) では α

=.72-.92, Sport Motivation Scale (Pelletier, Fortier, Vallerand, Tuson, Briere, & Blais, 1995) では $\alpha=.63-.75$ であり、これらの尺度と比較しても十分な値であった。

PTMQの妥当性は2つの側面から検証された。まず、動機づけのタイプが自己決定の程度によって次元連続帯上に位置するならば、動機づけタイプはシンプレクス構造を持つとするDeciらの理論に基づき、PTMQの妥当性を検証した。その結果、PTMQの因子間相関行列が準シンプレクス構造を有し、抽出した各因子が次元連続帯上に位置することが実証された。次に、動機づけのタイプと動機づけの結果との関連性を検討することで、PTMQの妥当性を検証した。Deciらによれば、自己決定の程度が高いほど肯定的な心理的機能との正の関連性が高くなり、自己決定の程度が高い動機づけタイプほど肯定的な動機づけの結果と結びつくと考えられている(Ryan, Deci, & Grolnick, 1995)。そこで、動機づけを反映した結果をアルバイトの役職レベルと仮定し、役職レベルとPTMQの各因子との関連性を検討した。その結果、役職レベルの高いアルバイト学生において、自己決定の程度が高い動機づけによってアルバイトをしていることが明らかとなった。また、自己決定性の高い動機づけタイプである統合的調整、内発的動機づけにおいて、役職レベルが上がるほど動機づけが高くなることが明らかになった。以上のことから、PTMQの信頼性と妥当性が確認された。

本研究の対象店のように、アルバイト学生の動機づけを役職に反映している企業も多い。Deciらの自己決定理論における動機づけの結果が、本研究における役職レベルに対応すると考えれば、これらの企業にとって、PTMQはアルバイト学生の役職決定のアセスメントとして使用することが可能であろう。

動機づけと職務満足感との関連性に関して

職務満足の下位尺度である職務内容、対人関係ともに、自己決定性が高い動機づけタイプほど相関係数の値が高かった。また、各動機づけのタイプを統制した後も、ほぼ同様の結果が得られた。M-H理論では、職務内容に関する要因が動機づけを促し、衛生要因と動機づけとの関係は仮定されていなかった。職務内容に関する本研究の

結果はM-H理論と一致していたが、衛生要因の一つである対人関係に関してはM-H理論と矛盾した結果が得られた。我が国において、M-H理論の問題点として、対人関係もまた動機づけを促す要因として作用することが指摘されている(安達, 1998; 足立・小山田, 1997, 1999; 境, 1981など)。この点において、欧米とは異なる我が国の特徴であると考えられている(原口, 1995; 杉村, 1985; 角, 1972)。本研究の結果もこうしたことを反映したと思われる。本研究で作成された尺度によって、アルバイト場面においても、仕事に対する動機づけが、職務に関する達成、承認、責任、昇進といった職務内容だけでなく、対人関係とも関連していることが明らかとなった。

注

1 本研究では高校生、専門学校生、短大・大学生を区別することなく分析を進めた。その理由はアルバイトをする目的、継続意志、アルバイト観などに高校生と大学生との明確な相違がみられなかったためである(学生援護会, 1995)。また、高校生(18名)を除いた91名によって、アルバイト動機づけ尺度の因子パターン、因子得点間相関、アルバイト動機づけ尺度と諸変数間との相関などを検討した結果、本分析結果とほぼ同様の結果が得られたためである。しかしながら、両者をまとめて分析することには問題点もあり、今後、さらなる検証が必要である。

2 調査対象店ではアルバイトの能力に応じた役職が定められている。その役職はマニュアル化された基準によって、7段階に区別されている。その基準はいくつかの明確な課題として、アルバイトの全員が理解し、アルバイトの成長意欲によって役職が上がるよう工夫されている。ただし、調査対象店の2店が第5段階を設置していなかったこと、各役職におけるアルバイト能力などから、本研究ではアルバイトの役職を5つのレベルに分類し、第1段階(13名)を役職レベル1、第2段階(37名)を役職レベル2、第3段階(22名)を役職レベル3、第4段階と第5段階(23名)を役職レベル4、第6段階と第7段階(14名)を役職レベル5とした。役職レベル1

は研修期間中の者、役職レベル2は研修を終え、基本的作業をマスターした者、その後、役職レベル3に昇進するためには約300時間の勤務時間を要し、さらに、役職レベル4に昇格するためには約300時間を要する。役職レベル5はトレーナ、リーダーと呼ばれ、正社員の代行など重要な業務を遂行する能力を必要とする。また、役職の昇進の際には、店長などによる面談が行われ、アルバイト学生の意欲を検査される。なお、役職レベルとアルバイト経験期間(1-109ヶ月、平均25.25ヶ月)との関連性を検討したところ、Pearsonの相関係数 $r=.14$ であった(ns)。すなわち、役職レベルは単にアルバイト経験期間を反映したものではないといえる。

3 ここでは、役職レベルと動機づけのタイプとの関連性をより明確にするために、動機づけのタイプに関する因子得点を使用した。

4 ダミー項目10項目を加え妥当性を検証した理由は、被験者の大学院生が実験者の意図を察し、すべての項目に対して妥当であると判断することを防ぐためである。

引用文献

安達智子 1998 セールス職者の職務満足感——共分散構造分析を用いた因果モデルの検討—— 心理学研究, 69, 223-228.

足立久子・小山田隆明 1997 Herzbergの2要因仮説による看護婦の職務満足の研究 岐阜大学教育学部研究報告(人文科学), 46, 89-99.

足立久子・小山田隆明 1999 看護婦の職務不満足に与える対人関係の影響(1) 岐阜大学教育学部研究紀要, 47, 243-249.

Blais, M.R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R.J. 1990 Toward a motivational model of couple happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 1985 Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. New York: Plenum Press.

Deci, E.L. & Ryan, R.M. 1991 A motivational

approach to self: Integration in personality. In R.Dienstbier(Ed.), *Nebraska Symposium on Motivation: Vol. 38. Perspectives on motivation*. Lincoln: University of Nebraska Press. Pp.237-288.

学生援護会 1995 94年度首都圏高校生・大学生のアルバイト実態調査 竹内 宏(編) アンケート調査年鑑 1995上 並木書房 Pp.255-269.

原口俊道 1995 動機づけ-衛生理論の国際比較——東アジアにおける実証的研究を中心として—— 同文館出版社

速水敏彦 1993 外発的動機づけと内発的動機づけの間——リンク信条の検討—— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 40, 77-88.

速水敏彦・田畑 治・吉田俊和 1996 総合人間科の実践による学習動機づけの変化 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 43, 23-35.

速水敏彦 1998 自己形成の心理——自律的動機づけ—— 金子書房

Herzberg, F. 1966 Work and the nature of man. New York: World Press.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. 1959 The motivation on work. New York: John Wiley & Sons Press.

大谷尚子・河野美佐子 1991 高校生のアルバイトが生活行動・意識に及ぼす影響に関する実態調査——健康、学校生活、労働観への影響—— 学校保健研究, 33, 186-195.

Pelletier, L.G., Fortier, M.S., Vallerand, R.J., Tuson, K.M., Briere, N.M., & Blais, M.R. 1995 Toward a new measure of intrinsic motivation, extrinsic motivation, and amotivation in sports: The Sport Motivation Scale (SMS). *Journal of Sport and Exercise Psychology*, 17, 35-53.

リクルート フロム エー 1998 アルバイトに関する実態調査(2) 労務事情, 924, 38-41.

Ryan, R.M. 1995 Psychological needs and the facilitation of integrative processes. *Journal of Personality*, 63, 397-427.

Ryan, R.M. & Connell, J.P. 1989 Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons

- for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Ryan, R.M. & Deci, E.L. 2000 Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R.M., Deci, E.L., & Grolnick, W.S. 1995 Autonomy, relatedness, and the self: Their relation to development and psychopathology. In D. Cicchetti & D.J. Cohen(Eds.), *Developmental psychology: Vol. 1. Theory and methods*. New York: Wiley. Pp.618-655.
- Ryan, R.M., Sheldon, K.M., Kasser, T., & Deci, E.L. 1996 All goals are not created equal: An organismic perspective on the nature of goals and their regulation. In P.M. Gollwitzer & J.A. Bargh(Eds.), *The psychology of action: Linking cognition and motivation to behavior*.
- 境 忠宏 1981 職務態度の構造とワーク・モチベーション——職務満足の動機づけ効果を中心に—— 横浜国立大学横浜経営研究, 1, 197-215.
- 村杉 健 1987 作業組織の行動科学——モラル・モチベーション研究—— 税務経理協会
- 角 隆司 1972 労働における動機づけ要因——
- Herzberg, F.のM-H理論について—— 心理学評論, 15, 43-61.
- Vallerand, R.J. & Bissonnette, R. 1992 Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: A prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.
- Vallerand, R.J., O'Connor, B.P., & Hamel, M. 1995 Motivation in later life: Theory and assessment. *International Journal Aging and Human Development*, 41, 221-238.
- 山下 京 1996 因果関係モデルによる若年従業員の「仕事の楽しさ」の分析 大阪大学人間科学部紀要, 22, 97-110.

付記

本論文は神戸大学発達科学部に提出された石橋寛子氏の1999年度卒業論文を再分析したものです。卒業論文作成において、第1筆者および第2筆者がインストラクターとして、第4筆者が指導教官として関わりました。なお、本研究の一部は第42回日本教育心理学会で発表されました。

received November 12, 2001

accepted March 15, 2002