

学生アルバイトにおける職務特性とワーク・モチベーションとの関連

——成長欲求および制御焦点の調整効果の検討——

三ツ村 美沙子*¹⁾ 高木 浩人*²⁾

本研究の目的は学生アルバイトにおける職務特性とワーク・モチベーションとの関連について検討することであった。さらに、成長欲求と制御焦点がこの関連に対して調整変数としての効果をもつかについても検討した。重回帰分析の結果、ワーク・モチベーションに対して単調性が負、自律性とフィードバックが正の関連を示していた。調整効果については、成長欲求と予防焦点が、有意ではないものの、フィードバックとワーク・モチベーションの関係を調整する傾向が見られた。今後の研究への含意が議論された。

キーワード：職務特性、ワーク・モチベーション、成長欲求、制御焦点、促進焦点、予防焦点

問 題

学生アルバイト獲得の困難さが言われることがある。たとえば近くに大型商業施設が開業した場合、その周辺の店舗などでは問題が深刻化することがあるようだ。このような場合、各店舗は学生アルバイトの獲得に躍起になることになる。このこと自体、多くの現場で学生アルバイトが欠くことのできない戦力として位置づけられていることを意味している。この場合、まず採られる対策としては時給の引き上げであることが多い。時給900円であったものを、950円、1,000円と引き上げることでやっと開店にこぎつけることができた、などという報道も見られる。時給の引き上げはたしかに功を奏する場合もあるようだが、根本的な解決にはならないだろう。時給競争になろうものなら、際限がなくなるし、そもそも学生アルバイトを募集している意味が問われることになる。

学生をアルバイトとして雇用する際、何よりも彼らの意識について知っておくことが必要であろう。そもそも学生アルバイトはどのような意識を持って働いているのだろうか。彼らのモチベーションは何によって高められるのだろうか。経営者側は彼らを雇用する際、どのようなことに配慮し、そして彼らをどのように扱

えばよいのだろうか。本研究はこれまでもっぱら社会人を対象に適用されてきた考えが、学生アルバイトに対しても応用可能であるのか否かについて検討することを目的としている。

従業員のモチベーションについては無数と言っているほどの研究が積み重ねられてきたが、大きな影響力をもつものとして Hackman & Oldham (1975) の職務特性 (JDS ; Job Diagnostic Survey) モデルがある。このモデルでは仕事の主な次元として、技能多様性 (skill variety)、タスク・アイデンティティ (task identity)、タスク有意味性 (task significance)、自律性 (autonomy)、フィードバック (feedback) の5つが想定されている。そしてそのような特性をもった仕事が仕事の有意味感、責任の認識といった心理状態をもたらし、それが動機づけ、生産性や満足感といった結果に結びつくと予測する。7つの会社、62の異なる仕事に従事する658名を対象に行った分析の結果、ワークモチベーションと技能多様性、タスク・アイデンティティ、タスク有意味性、自律性、フィードバックのすべてとの間に有意な正の相関係数が認められるなど、モデルの予測を支持する結果も得られている (Hackman & Oldham, 1975)。その後もこのモデルを実証的に検証しようとする多くの研究が積み重ねられた。もちろんあらゆる場合にモデルの予測が当てはまるわけではない

* 1) 愛知学院大学大学院心身科学研究科

* 2) 愛知学院大学心身科学部心理学科

(連絡先) 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 E-mail: misako.mitsumura@gmail.com

し、一貫して支持されてきたわけではない。しかし、職場でのモチベーションについて考える際、大きなインパクトをもつモデルであることは間違いないだろう。なお、職務特性モデルの詳細については田尾(1987)に詳しい。

本研究では、学生アルバイトを対象に職務特性モデルの応用可能性について検討する。なお職務特性については田尾(1987)の尺度を用いて測定する。この尺度についての因子分析では、タスク有意味性は見いだされず、相互依存性が見いだされている。大学生を対象とした場合、有意味な仕事をするよりも、職場の対人関係や人と協力しながら仕事をするということの方が一般的かつ重要性が高いと考えられるため、この尺度を用いることとした。

以下では各職務次元とモチベーションとの間にどのような予測が成り立つかについて述べる。まず仕事の多様性についてであるが、仕事が多様であるか否かは個人の主観によるものであり、熟練の度合いに関わらず、退屈な仕事は面白くないとの思いは存在するであろう。したがって、JDSモデルの予測するとおり、多様性はモチベーションと正の関連を示すものと予想される。これはフィードバックについても同様であろう。自分が行った仕事の出来映え、結果について明らかにされることがモチベーションに結びつくというのは、とくに社会人であるからとか学生アルバイトであるからとかいったことの影響は受けにくいものと思われる。学生のなかにも、普段から自らの学業成績についてフィードバックを受け、それによってやる気を高めるといった経験をしている者が少なからずいるはずである。あるいは部活動やサークルにおいても類似の経験をしている学生は多いだろう。また、相互依存性もモチベーションと正の関連を示すであろう。他者と協力し合いながら仕事を進めていくことの楽しさや面白さは、仕事という場面を超えて共通するものであろうし、部活動、サークルやボランティアといった場でそれを経験している学生も多いはずである。

しかし、自律性とタスク・アイデンティティについては少し異なる予測が成り立つ。自らの裁量で仕事を進めることができるのか、仕事の工程の多くの部分に関わることができるというのは、それなりに経験を積み、熟練した者にとってはモチベーションや生産性に好ましい影響をもつものであることが予想される。しかし、経験、熟練といった面で少なくとも社会人よりは劣ることが予想される学生においては、自律性、タスク・アイデンティティが高いことは逆に負担になり

やすいことが予想され、モチベーションに対して必ずしも好ましい影響はもたないのではないだろうか。

以上の議論から、以下のような仮説が導かれる。

仮説1：職務特性の多様性は、モチベーションと正の関連を示す。

仮説2：職務特性のフィードバックは、モチベーションと正の関連を示す。

仮説3：職務特性の相互依存性は、モチベーションと正の関連を示す。

仮説4：職務特性の自律性は、モチベーションとは関わらない。

仮説5：職務特性のタスク・アイデンティティは、モチベーションとは関わらない。

さらにJDSモデルでは、職務特性とモチベーションの関連を成長欲求がモデレートすると予測している(Hackman & Oldham, 1975)。つまり、職務特性が誰に対しても同様の影響を及ぼすわけではないと考えるのである。そして成長欲求が高い場合、両者の結びつきが強くなることが予想されるわけである。本研究では多様性、フィードバック、相互依存性とモチベーションの関連を予想しているが、その強度が成長欲求によって影響を受けるであろうか。自分が従事している仕事で少しでも熟練したい、経験を積みたいたいと思っていれば、多様性、フィードバックとモチベーションの結びつきは強まるであろう。しかし、相互依存性とモチベーションとの関連は、とくに影響を受けないものと思われる。熟練や経験の蓄積を志向する思いと、人と協力することを求められる仕事がモチベーションに及ぼす影響はとくに関連はしないと考えられるからである。したがって、以下のような仮説が導かれる。

仮説6：成長欲求は、職務特性の多様性とモチベーションとの関連をモデレートする。

仮説7：成長欲求は、職務特性のフィードバックとモチベーションとの関連をモデレートする。

ここからは本研究の対象の特殊性について考えてみたい。大学生を対象に、一般の社会人と同様に成長欲求を調整変数として想定することがどの程度妥当なのかということである。複雑な仕事に動機づけられ、自らの仕事の結果を知ることを求めるような傾向として、大学生を対象とした場合に成長欲求よりも適切な

変数はないだろうか。そこで本研究で我々は、制御焦点 (regulatory focus) にその可能性があるのではないかと考える。

Higgins (1997) によって提唱された制御焦点理論 (regulatory focus theory) では、ポジティブな結果の有無に注意を向けることとネガティブな結果の有無に注意を向けることを区別している。そして前者は促進焦点 (promotion focus)、後者は予防焦点 (prevention focus) と呼ばれる。制御焦点は実験的に独立変数として操作されることもあるが (e.g., Shah & Higgins, 1997; Shah, Higgins, & Friedman, 1998; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002)、個人特性として扱われることもある (e.g., Shah & Higgins, 1997; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002; 三ツ村・高木, 2012, 2013ab)。本研究ではこれを個人特性として扱う。つまり、ポジティブな結果の有無に注意を向けやすい人、そうではない人、ネガティブな結果の有無に注意を向けやすい人、そうではない人が存在し、それぞれ職務特性の影響が異なるのではないかと予測する。促進焦点の強い人は、望ましい結果の有無に対して敏感である。複雑な仕事をやり遂げることで得られる喜びや充実感、よりよい結果を告げられることによる喜びといったものに対して敏感であることが予想できる。逆に予防焦点の強い人は、複雑な仕事に携わることによって高まる失敗の可能性、好ましくない結果を告げられることへの懸念などに敏感となるであろう。そこで、以下のような仮説が導かれる。いずれも調整変数として予測しているが、その影響の方向は促進焦点と予防焦点で逆方向であると考えている。なお、特性としての制御焦点の測定には複数の尺度が提案されているが (e.g., Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk, & Taylor, 2001; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008)、本研究では Lockwood, Jordan, & Kunda (2002) の尺度を取り上げるとした。

仮説 8: 促進焦点は、職務特性の多様性とモチベーションとの関連をモデレートする。

仮説 9: 促進焦点は、職務特性のフィードバックとモチベーションとの関連をモデレートする。

仮説 10: 予防焦点は、職務特性の多様性とモチベーションとの関連をモデレートする。

仮説 11: 予防焦点は、職務特性のフィードバックとモチベーションとの関連をモデレートする。

以上の仮説について検証するため、大学生を対象に

調査を行った。

方法

調査対象

愛知県内の私立大学に通う学生 306 名を対象に質問紙調査を行った。このうち回答の欠損が多かった者を除いた 295 名 (男性 166 名, 女性 126 名, 不明 3 名) のデータを分析に用いた。学年別では 1 年生 180 名, 2 年生 48 名, 3 年生 41 名, 4 年生 22 名であった。また、平均年齢は 19.49 歳 ($SD=1.31$) であった。

質問紙構成

個人属性 性別, 学年, 年齢について回答を求めた。

アルバイト経験 アルバイトの経験 (「現在している」, 「過去にしていた」, 「したことはない」), アルバイトの職種, 勤続年数について回答を求めた。複数アルバイトをしている場合, 職種と勤続年数については自分にとってより重要なアルバイト 1 つに関する回答を得た。また, アルバイト経験がないと回答した者については, 以下の項目のうち制御焦点に関する項目のみ回答を求めた。

職務特性 田尾 (1987) が仕事の特性を測定するために作成した尺度を使用した。今回の調査ではこのうち 18 項目を大学生のアルバイトにも適用できるように表現を修正して使用した。回答は「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 段階評定であった。

モチベーション 本研究ではモチベーションとして, 内発的動機づけを取り扱う。尺度は加藤・伊藤・石橋・小石 (2002) が作成したアルバイト動機づけ尺度の内発的動機づけ因子の中から 3 項目を選定し, 使用した。「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 段階評定で回答を求めた。

成長欲求 田尾 (1987, p.123) の成長欲求を測定する 5 項目を使用した。「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 段階評定で回答を求めた。

制御焦点 Lockwood et al. (2002) が促進焦点, 予防焦点の 2 因子を想定して作成した尺度の邦訳版 (尾崎・唐沢, 2011) を使用した。今回は尾崎・唐沢 (2011) の因子分析において因子負荷量が .40 未満であった項目を省いた 14 項目を使用した。「1. 全くあてはまらない」～「5. とてもあてはまる」の 5 段階評定で回答を求めた。また, 同時に Higgins et al. (2001) の Regulatory Focus Questionnaire, Neubert et al. (2008) の

Work Regulatory Focus Scale への回答も得たが、今回の分析には用いない。

手続き

授業内で質問紙を配布し、その場で回答を求めた後すぐに回収、もしくは1週間後同じ授業内で回収した。

結果

分析対象者295名のうち、アルバイト経験のある者が274名（「現在している」245名、「過去にしていた」29名）、アルバイト経験のない者が21名であった。また、アルバイトの職種は飲食131名、接客サービス63名、販売36名、軽作業・物流が13名、教育10名、医療・福祉5名、事務3名、その他6名であった。

各尺度の因子分析と信頼性分析

職務特性と制御焦点の尺度について因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行った。

まず、職務特性の尺度では固有値1.0以上の因子が4つ抽出されたが、因子負荷量が.30未満の項目があったため、その項目を除いた17項目で再度分析を行った。その結果、第1因子は仕事の単調さや類似性を表す項目であったことから、この因子を「単調性」とした（6項目）。これは多様性を逆転させたものである。第2因子は自分の裁量で仕事に取り組めることを表す項目で構成されていたことから、この因子を「自律性」とした（5項目）。第3因子は自分の行った仕事へのフィードバックに関する項目で構成されていたため、この因子を「フィードバック」とした（3項目）。第4因子は同僚の仕事への依存性を示していたことから、この因子を「相互依存性」とした（3項目）。なお、

本研究ではタスク・アイデンティティは因子として抽出されなかったことから、仮説5は検証不可となった。

次に制御焦点の尺度について因子分析を行ったところ4因子が抽出されたが、解釈の点から2因子解を採用した。第1因子は理想や利得への注目を表す項目で構成されていたことから、この因子を「促進焦点」とした（7項目）。第2因子は義務や損失への注目を表す項目で構成されていたことから、この因子を「予防焦点」とした（7項目）。

また、職務特性と制御焦点の下位尺度、内発的動機づけ、成長欲求においてCronbachの α 係数を算出した。その結果、単調性 $\alpha = .716$ 、自律性 $\alpha = .691$ 、フィードバック $\alpha = .676$ 、相互依存性 $\alpha = .609$ 、促進焦点 $\alpha = .807$ 、予防焦点 $\alpha = .716$ 、内発的動機づけ $\alpha = .911$ 、成長欲求 $\alpha = .678$ となったことから、それぞれの因子において各項目の得点を加算し、項目数で割ったものをそれぞれの尺度得点とした。

相関分析

アルバイトを「現在している」と回答した245名のデータを対象に、各尺度の関係をみるため相関分析を行った。その結果を示したのがTable 1である。また、これ以降の分析はすべてアルバイトを「現在している」と回答した245名のデータを対象に行う。

重回帰分析

職務特性と内発的動機づけとの関係における成長欲求、ならびに制御焦点の調整効果を検討するため、独立変数と調整変数の交互作用項をそれぞれ作成して階層的重回帰分析（強制投入法）を行った。なお、結果を解釈しやすくし、かつ主効果変数と交互作用項の相関が高くなることを抑えるため、Jaccard & Turrisi

Table 1. 各尺度の記述統計量および各尺度間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 単調性	3.09	.72	$\alpha = .716$.111 [†]	-.082	.032	-.300 ***	-.127 *	.001	.104
2. 自律性	3.24	.77		$\alpha = .691$.212 **	.184 **	.331 ***	.341 ***	.158 *	-.054
3. フィードバック	3.46	.80			$\alpha = .676$.134 *	.258 ***	.291 ***	.091	-.081
4. 相互依存性	3.26	.89				$\alpha = .609$.144 *	.262 ***	.010	.125 [†]
5. 内発的動機づけ	3.22	1.16					$\alpha = .911$.502 ***	.193 **	.002
6. 成長欲求	3.38	.71						$\alpha = .678$.423 ***	.016
7. 促進焦点	3.47	.69							$\alpha = .807$.309 ***
8. 予防焦点	3.47	.63								$\alpha = .716$

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, [†] $p < .10$

Table 2. 成長欲求, 予防焦点を調整変数とした階層的重回帰分析

	Step 1 β	Step 2 a β	Step 3 a β	Step 2 b β	Step 3 b β
Step 1					
単調性	-.332 ***	-.273 ***	-.275 ***	-.340 ***	-.344 ***
自律性	.310 ***	.210 ***	.218 ***	.314 ***	.324 ***
フィードバック	.153 *	.082	.106 †	.154 *	.132 *
相互依存性	.065	.001	-.009	.059	.054
Step 2					
a. 成長欲求		.361 ***	.364 ***		
b. 予防焦点				.055	.070
Step 3					
a. フィードバック×成長欲求			-.095 †		
b. フィードバック×予防焦点					.105 †
R^2	.249 ***	.351 ***	.359 ***	.251 ***	.261 ***
自由度調整済み R^2	.236	.337	.342	.234	.242
ΔR^2		.102 ***	.008 †	.003	.010 †

*** $p < .001$, * $p < .05$, † $p < .10$

(2003) に倣って各説明変数に対して中心化を施し、交互作用項を作成した。

成長欲求の調整効果の検討 まず成長欲求の調整効果を検討するために、目的変数として内発的動機づけを、説明変数として Step 1 で職務特性、Step 2 で成長欲求、Step 3 で成長欲求と各職務特性の交互作用項を1つずつ投入して繰り返し分析を行った。その結果を示したのが Table 2 である。なお、交互作用項の結果については有意確率10%以下のもののみを示してある。

Step 1 では R^2 が .249 ($F(4, 232) = 19.234, p < .001$) と有意になり、単調性が内発的動機づけと負の関連 ($\beta = -.332, p < .001$) を示していた。単調性は多様性が逆転したものであり、この結果は多様性が内発的動機づけに対して正の関連を示したことを意味している。したがって仮説1は支持された。また、フィードバックが正の関連 ($\beta = .153, p < .05$) を示しており、仮説2は支持された。さらに予測に反する結果として、相互依存性には有意な関連はみられず ($\beta = .065, n.s.$)、自律性には正の関連 ($\beta = .310, p < .001$) がみられた。以上のことから、仮説3ならびに仮説4は不支持となった。Step 3 では交互作用項を1つずつ入れ替えて分析を行ったが、単調性×成長欲求を投入した際の ΔR^2 は有意にならず ($\Delta R^2 = .005, n.s.$)、仮説6は不支持となった。フィードバック×成長欲求については $\Delta R^2 = .009 (p < .09)$ と有意傾向がみられ、内発的動機づけとの負の関連の傾向 ($\beta = -.095, p < .09$) を示していた。

この結果から、フィードバックと成長欲求のそれぞれの平均値で低群・高群を作成し、内発的動機づけ得点を図示したのが Figure 1 である。これをみると、成長欲求高群のほうが成長欲求低群よりも傾きが急になっており、成長欲求が高いほどフィードバックと内発的動機づけの関連が高まることがわかる。よって、傾向レベルではあるが仮説7は支持の方向となった。また、他の交互作用項については有意な結果は得られなかった。

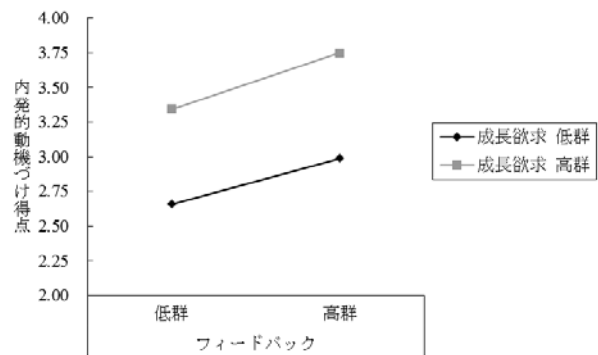


Figure 1. フィードバックと内発的動機づけの関連に及ぼす成長欲求の調整効果

制御焦点の調整効果の検討 次に制御焦点の調整効果を検討するため、成長欲求の場合と同様に階層的重回帰分析を行った。その結果、Step 3 において各職務特性と促進焦点の交互作用項を投入した際の ΔR^2

は有意にならず、仮説8ならびに仮説9は不支持となった。一方、予防焦点を調整変数とした場合では、Step 3において単調性×予防焦点を投入した際の ΔR^2 は.000と有意な結果は得られず、仮説10は不支持となった。フィードバック×予防焦点については、 ΔR^2 が.010 ($p < .08$)と有意傾向がみられ、内発的動機づけと正の関連の傾向を示していた ($\beta = .105, p < .08$; Table 2)。フィードバックと予防焦点の平均値で低群・高群を作成し、内発的動機づけ得点をグラフに表したのがFigure 2である。これをみると、予防焦点高群は予防焦点低群に比べて傾きが急になっており、予防焦点が高いほどフィードバックと内発的動機づけの関連が高まることわかる。したがって、予防焦点がフィードバックと内発的動機づけの関係をモデレートしている傾向は認められたものの、予測とは異なる関係性が見られ、仮説11は支持されなかったと判断できる。なお、予防焦点と他の職務特性の交互作用項においては有意な結果は得られなかった。

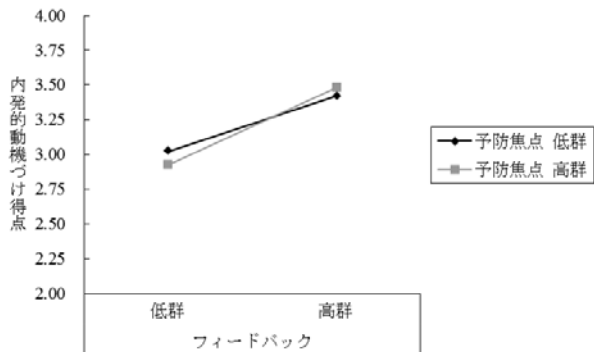


Figure 2. フィードバックと内発的動機づけの関連に及ぼす予防焦点の調整効果

考 察

本研究では、学生アルバイトの職務特性とモチベーションとの関連における成長欲求、制御焦点の調整効果について検討を行った。以下では仮説の検討、ならびに本研究の限界や今後の課題について述べる。

仮説の検討

職務特性とモチベーションの関連 本研究の結果、職務特性の多様性とフィードバックは予測通りモチベーションに対して正の関連を示しており、仮説1と仮説2は支持となった。したがって、大学生のアルバイ

トにおいても、単調な仕事よりもさまざまな要素を含んだ仕事のほうがモチベーションを高め、自分の仕事の結果を知る機会があるほど同様にモチベーションを高めることが明らかとなった。

仮説3では相互依存性とモチベーションとの間に正の関連を予想したが、本研究では有意な関連はみられなかった。つまり、学生アルバイトにとって他者と協力しなければならないような仕事は、モチベーションに直接は影響しないということである。また、仮説4では自律性とモチベーションは関連しないと予想した。しかし、予想とは異なり、自律性とモチベーションの間には正の関連がみられた。つまり、仕事内容やペースを自分の裁量で決定できるほどモチベーションは高まるということである。一般的な従業員同様、学生アルバイトにおいても自律的な仕事の重要性が示唆されたことは興味深い。このことは、学生アルバイトのなかにはかなり重要かつ中枢的な業務に従事している者のいる可能性を示唆している。今後、仕事の具体的な内容を考慮に入れた詳細な検討が必要である。

なお、本研究ではタスク・アイデンティティは因子としては抽出されず、仮説5は検証できなかった。

成長欲求の調整効果 本研究では職務特性の多様性とモチベーションの関連、および職務特性のフィードバックとモチベーションの関連に対して成長欲求の調整効果を予測したが、多様性とモチベーションの関連に対する成長欲求の有意な効果はみられず、仮説6は不支持となった。つまり、個人の成長欲求の強さに関係なく、仕事内容が単調であればモチベーションは低下し、仕事内容が多様であればモチベーションは高まるということである。

また、フィードバックとモチベーションの関連に対する成長欲求の調整効果については、傾向レベルではあるものの、成長欲求が高いほどフィードバックとモチベーションの関連が高まること示唆され、仮説7は支持する方向となった。このことから、仕事において成長したいと感じている人ほど自分の仕事がうまくいったのかを知れる機会を欲しており、それが仕事へのモチベーションにも影響していることが考えられる。よって、学生アルバイトに対してフィードバックを与える際には、その個人がいかんにか仕事で成長したいと思っているかが重要な鍵となってきただろう。

制御焦点の調整効果 本研究ではJDSモデルで想定された成長欲求の調整効果に加え、個人特性としての制御焦点が職務特性とモチベーションの関連をモデレートすると予想し、検討を試みた。その結果、促進

焦点を調整変数として位置づけた場合にはその効果はみられず、仮説8および仮説9は不支持となった。予防焦点を調整変数と位置づけた場合では、職務特性の多様性とモチベーションの関連に対して調整効果はみられず、仮説10は不支持となったが、フィードバックとモチベーションの関連に対しては傾向レベルながら調整効果がみられた。しかしながら、予測では予防焦点の強い人ほど自分の仕事結果が好ましくなかった場合のことを考えてそのフィードバックを得たくないと感じ、フィードバックを得る機会が多い仕事へのモチベーションは低下するのではないかとしていたのに対し、実際はそれとは逆の効果がみられた。したがって仮説11は不支持となった。

この結果が示しているのは、予防焦点の強い人ほどフィードバックによってよりモチベーションが高まるということである。予防焦点の強い人は失敗や損失を避けようとすると言われていたが (Higgins, 1997), フィードバックは今後の失敗や損失を避けるためには必要不可欠な面もっており、そのことが予防焦点の強い人にフィードバックを重視させるのかも知れない。このことは、促進焦点がフィードバックとモチベーションの関連に影響をもたなかったことと対照的である。促進焦点の強い人は成功や望ましい結果を求めると考えられるが、大学生の場合その業務内容から、フィードバックによって強い成功感や達成感を得ることはあまり期待できないのかも知れない。同様にフィードバックが強い失敗感や落胆をもたらす可能性も低く、予防焦点の強い人にとっては、今後失敗なく仕事をこなしていく上での方便として認識されているのではないだろうか。

以上のことから、仕事内容の多様性は制御焦点の強さに関係なくモチベーションに影響していることが明らかとなり、フィードバックは予防焦点の強さによってモチベーションへの影響が異なることが示唆された。

本研究の含意

本研究では職務特性とモチベーションの関連における成長欲求、予防焦点の調整効果が傾向レベルで見いだされたが、いずれもフィードバックとモチベーションの関連に影響を与えるというものであった。このことから、学生アルバイトに対して個別的な配慮を考える際には、フィードバックの与え方が重要であることが示唆された。フィードバックを与える場合は、成長欲求の強い人や予防焦点の強い人に対して積極的に

うことが望ましいと考えられる。

また、本研究はJDSモデルの想定に加えて、調整変数として制御焦点を位置づけて検討を行った。本研究は学生を対象に行ったものであるが、このような試みは一般企業の従業員を対象にした場合でも職務特性とモチベーションとの関連に着目する際には有用であろう。学生を対象とした本研究では一切見いだされなかった促進焦点のモデレーターとしての効果が見いだされる可能性もある。一般従業員を対象にした研究が待たれるところである。

本研究の限界と今後の課題

本研究では職務特性をモチベーションの先行要因に位置づけ、調整変数の効果を検討した。しかし、本研究で得られた結果だけでは因果関係を特定することはできない。つまり、モチベーションが高いからこそ自らの仕事をより多様な内容と捉えることができるというように、モチベーションの高さが自身の仕事の特性を認知するための先行要因として働いている可能性も否定できないということである。この点については今後さらなる研究の蓄積が望まれる。

また、本研究では新たに制御焦点を職務特性とモチベーションの関連の調整変数として位置づけ、その調整効果の検討も行った。そしてその結果、フィードバックとモチベーションの関連に対する予防焦点の調整効果が傾向レベルで見出された。しかしながら、アルバイトに比べて勤続がより長期になり、達成感に結びつきうる業務に従事してであろう一般企業の従業員では、利得、達成感や成功感を得たいために、フィードバックのある仕事に対してより動機づけられることも考えられる。すでに述べたように、一般の従業員の場合個人の促進焦点の強さも職務特性とモチベーションの関連に対して調整効果をもつかも知れない。

最後に、本研究の結果は一総合大学の大学生を対象としている。したがって、今回の結果が学生アルバイト全般に対してもそのまま適用できるかどうかはわからない。様々な大学生をサンプルとした研究が今後期待される。

引用文献

- Hackman, J.R., & Oldham, G.R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*, 159-170.
 Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, *52*, 1280-1300.

- Higgins, E. T., Friedman, R. S., Harlow, R. E., Idson, L. C., Ayduk, O. N., & Taylor, A. (2001). Achievement orientations from subjective histories of success: Promotion pride versus prevention pride. *European Journal of Social Psychology*, **31**, 3–23.
- Jaccard, J., & Turrissi, R. (2003). *Interaction effects in multiple regression*, (2nd ed). (Sage University Papers Series on Quantitative Applications in the Social Sciences, series no. 07–072). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 加藤司・伊藤崇道・石橋寛子・小石寛文 (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 人間科学研究 (神戸大学発達科学部人間科学研究センター), **9**, 1–9.
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 854–864.
- 三ツ村美沙子・高木浩人 (2012). 制御焦点の先行要因, 関連要因, 結果 愛知学院大学心身科学部紀要, **8**, 45–51.
- 三ツ村美沙子・高木浩人 (2013a). 大学生における職業志向と制御焦点の関係 愛知学院大学心身科学研究所紀要心身科学, **5**, 45–49.
- 三ツ村美沙子・高木浩人 (2013b). 大学生の制御焦点とリスク志向性の関連 愛知学院大学心身科学部紀要, **9**, 17–23.
- Neubert, M. J., Kacmar, K. M., Carlson, D. S., Chonko, L. B., & Roberts, J. A. (2008). Regulatory focus as a mediator of the influence of initiating structure and servant leadership on employee behavior. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 1220–1233.
- 尾崎由佳・唐沢かおり (2011). 自己に対する評価と接近回避志向の関連性: 制御焦点理論に基づく検討 心理学研究, **82**, 450–458.
- Shah, J., & Higgins, E. T. (1997). Expectancy × value effects: Regulatory focus as determinant of magnitude and direction. *Journal of Personality and Social Psychology*, **73**, 447–458.
- Shah, J., Higgins, E. T., & Friedman, R. (1998). Performance incentives and means: How regulatory focus influences goal attainment. *Journal of Personality and Social Psychology*, **74**, 285–293.
- 田尾雅夫 (1987). 仕事の革新 白桃書房

(最終版平成 25 年 12 月 26 日受理)

The Relationship Between Perceived Job Characteristics and Work Motivation of Student Part-time Workers.

— An Examination of the Moderating Role of Growth Need Strength and Regulatory Focus —

Misako MITSUMURA, Hiroto TAKAGI

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between perceived job characteristics and work motivation of student part-time workers. Further, we examined the moderating role of growth need strength and regulatory focus. Regression analysis revealed, (a) monotony negatively correlated to work motivation, (b) autonomy and feedback positively correlated to work motivation. As for the moderating role, growth need strength and prevention focus showed, though not significantly, the moderating role in the feedback-work motivation relationship. Implications for future research were discussed.

Keywords: job characteristics, work motivation, growth need strength, regulatory focus, promotion focus, prevention focus