

学校教員のワークモチベーションに関する指標とその活用

The Indexes for Work Motivation of School Teachers

美濃 陽介
Yosuke MINO

青森中央短期大学幼児保育学科

Department of Infant Education, Aomori Chuo Junior College

Key words ; 学校教員 ワークモチベーション 多側面ワークモチベーション尺度

I. ワークモチベーション

「労働者の働くモチベーション」は、科学的管理法（Taylor 1911）では、労働者による「怠業」の問題を解決すべく、標準的な課業の設定とその達成に連動したインセンティブ（賃金）の有効性が明らかにされた。その後、ホーソン研究を機に、労働者の生産性を左右する心理的要因の一つとしてワークモチベーションの重要性が認識されるようになった¹⁾。ワークモチベーションは、与えられた職務を精力的に遂行する、あるいは目標を達成するために頑張り続けるなど、組織の成員が何かに向けて行動しているダイナミックな状態を表す概念である²⁾。Mitchell³⁾は、ワークモチベーションを「目標に向けて行動を方向づけ、活性化し、そして維持する心理的プロセス」と定義し、最近ではこの定義が定着している。

ワークモチベーションの研究は、わが国においても、海外において発展した理論や実証研究をもとにそれを検証するための研究が盛んに行われ、ワークモチベーションへの影響因や規定要因、ワークモチベーションを向上させる心理的プロセスの検討など、知見が集積されつつある¹⁾。一方で、労働者の生産性向上を優先にすると、その結果労働強度が高まり、生活の質はより悪化することが推察されており⁴⁾、労働者のストレスとワークモチベーションにおける研究では、ストレスとワークモチベーションは関連があるとしながらも、ストレスが高い時のワークモチベーションはどの程度か、ストレスが低い時のワークモチベーションはどの程度かというように、実際のワークモチベーションの状態は明らかになっていない。このことを示唆している職業集団の一つに学校教員があげられる。先行研究からは、学校教員は一般労働者と比べ職業性ストレスが高い一方で⁵⁾、職務に対する働きがいといった肯定的価値づけがストレスに影響を与えていることを示唆している⁶⁾。

以上のように、ワークモチベーションは、これまでの研究の蓄積から、労働者の生産性やそれに直結する職務行動をどのように促進するかを考える上で有益かつ実践的な示唆を提供してきたが、ワークモチベーションと労働者のストレスとの関連を示す実証的研究は未だ十分ではなく、学校教員のメンタルヘルスを考究していく上でも、与える示唆は大きいものと推察できる。

II. ワークモチベーションを測定する指標「多側面ワークモチベーション尺度」

多側面ワークモチベーション尺度は、Barrickら⁷⁾のワークモチベーション尺度を元に、池田ら²⁾によって作成された。この尺度は「競争志向モチベーション（他者よりも優れていたい、他者に勝ちたいという競争的達成動機）」、「協力志向モチベーション（職場の同僚との関りや交流などの対人関係における積極性や協調性を意味する協力的達成動機）」、「学習志向モチベーション（新しい出来事への知的好奇心、勤勉性、自分の能力を高めることを志向する学習的達成動機）」、「達成志向モチベーション（自ら取り組むべき課題達成に対して意欲的、自己の達成や自分なりの基準への到達を目指す達成志向的動機）」4側面36項目（各側面9項目）からなる。各項目について、“全くあてはまらない”から“非常にあてはまる”の5段階で回答を求める。本尺度は作成者により、信頼性・妥当性の検討がなされている。

III. 多側面ワークモチベーション尺度の活用可能性

学校教員の職務内容から生じる心理的特徴は企業勤務者とは大きく異なることが指摘されている。例えば、一般企業の労働者と比較し、学校教員は、職務に対して感じている「働きがい」や「やりがい」が高水準⁸⁾、児童・生徒に関わる教育を優先して行動しなければならないという根強い自責思考や仕事優先思考が強い⁹⁾といった心理的特徴が報告されている。そこで、学校教員に多側面ワークモチベーション尺度が適用可能かどうかを検討するため、尺度作成者と同様に4因子構造として認められるか再現性を確認した。

1. 学校教員を対象とした調査

調査方法は、インターネットを利用して小・中・高等学校教員を対象にアンケート回答選択式質問を用いた横断調査を実施した。調査期間は2018年9月～10月とし、回答の得られた308人を分析対象とした（青森中央短期大学倫理審査部：2018年8月27日）。

2. 結果

尺度作成者と同様に、探索的因子分析による因子構造の確認を実施した。探索的因子分析（最小二乗法、プロマックス回転）を行ったところ固有値（14.88, 4.98, 2.48, 1.54, 1.09・・・）の減衰傾向ならびに解釈可能性から4因子構造が最も適切であると判断した。累積寄与率は62.27%であった。したがって、学校教員を対象とした因子分析によっても池田らの作成した多側面ワークモチベーション尺度と同様の因子構造が抽出された。また、36項目による内的整合性を示すCronbach's α 係数は0.96と高い信頼性が確認された。

本結果から、池田ら²⁾が開発した「多側面ワークモチベーション尺度」は、学校教員の産業保健分野における研究と実践のエビデンス構築に活用が期待される。

【謝辞】

日々の研究活動について、温かなご指導とご助言をいただいている人間総合科学大学大学院の吉田浩子教授に深く感謝いたします。

参考文献

- 1) 池田浩：ワークモチベーション研究の現状と課題－課題遂行過程からみたワークモチベーション理論，日本労働研究雑誌684，16-25,2017.
- 2) 池田浩・森永雄太：我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発，産業・組織心理学研究30(2)，171-189，2017.
- 3) Mitchell, T. R. : Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, 19,57-149,1997.
- 4) 金明中：今なぜ働き方改革が進んでいるのだろうか？－データで見る働き方改革の理由－ ニッセイ基礎研レター，9，1-6，2016.
- 5) 広沢真紀：変貌する教育現場と教員のメンタルヘルス，*労働の科学*59(8)，19-23，2004.
- 6) 美濃陽介・吉田浩子：教員の職業性ストレスと業務に対する「価値づけ」の関連－高校教員を対象にした調査から－，*心身健康科学*14(1)，34-42，2018.
- 7) Barrick, M. R., Stewart, G. L, & Piotrowski, M. : Personality and job performance: Test of the mediating effects of motivation among sales representatives. *Journal of Applied Psychology*, 87, 43-51,2002.
- 8) 玉置千歳・高原龍二：教員の働きがいに関する意識調査報告，*国際経済労働研究*67(1)，34-39, 2012.
- 9) 遠藤朝・井上功一：教員の職務ストレスの整理と今後の課題，*大阪教育大学紀要*64(2)，1-11, 2016.