

[研究資料他]

働きがいとワークモチベーション

HATARAKIGAI and Work Motivation

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 ; 働きがい 仕事のやりがい ワークモチベーション

I. はじめに

我が国は、今後さらに少子高齢化の伸展が見込まれる中、働き方改革を積極的に進めている¹⁾。その背景として、日本の人口、特に労働力の中核となる生産年齢人口が継続して減少し、労働力不足が日本経済の持続的成長に影響を及ぼすほど深刻になっているためである²⁾。2017年12月1日現在の日本の人口は1億2,669万人で、ピーク時の2008年12月の1億2,810万人に比べて141万人も減少した。さらに、労働力人口15～64歳年齢階層の割合は1920年の58.3%から1992年には69.9%まで上昇したが、その後は減り続け、2017年には59.9%で1920年の水準まで減少した³⁾。一方、同期間における65歳以上人口の割合は5.3%から27.8%に大きく増加した。全人口に占める15～64歳年齢階層の割合の減少は、生産可能人口の縮小を意味し、日本では毎年80万人以上の生産可能人口が減っている状況である^{3) 4)}。このような労働力不足という量的な問題に加えて、低い労働生産性という質的な問題も、日本経済が抱える大きな課題となっている²⁾。内閣府によると、働き方改革が生産活動に及ぼす影響として、同一労働同一賃金等の非正規雇用の処遇の改善は、職務や能力が正当に評価されることを通じて、「労働者の働くモチベーション」を高め、能力開発のためのインセンティブをもたらすことが考えられ、結果として労働生産性が向上していくことが期待されるとしている⁵⁾。

これらの議論においては、厚生労働省の「働きやすい・働きがい」のある職場づくり報告書⁶⁾、内閣府の働き方改革実行計画¹⁾、マスメディアや雑誌等においても、「働きがい」「仕事のやりがい」「ワークモチベーション」といった用語が同義のものとして頻繁に用いられているのが散見される。本稿では、「働きがい」や「仕事のやりがい」といった概念が、ワークモチベーションの概念と同様の意味を含むのかを紹介する。

II. 「働きがい・仕事のやりがい」の概念

労働者の「生きがい・働きがい」の構造について研究した安藤ら⁷⁾は、「生きがい」や「働きがい」という言葉は日常生活の中で使われることが珍しくないとした上で、「～しがいがある」という

言葉は、学問的定義がなく、日本独特の使いまわしであることを指摘した。また、高齢者の生きがいに関する国際調査を行った森⁸⁾は、日本の状況を振り返り、①「生きがい」という言葉が日常用語として一般の人々に使われているという現象は、日本以外に他の国においてほとんどみられない、②日本では、高齢男性の定年退職後の「生きがい」の喪失が社会問題として取り上げられるが、これは日本に特徴的なことである、③一般に日本では、「～がい」と表現される言葉は、特定の宗教的概念により証明されることはなく、どちらかという個人と社会の繋がりという意味で使われている、④さらにイタリア語、フランス語、英語には、日本語の「生きがい」の意味に相当する言葉はないことを指摘した。これらの先行研究・調査からは、「～がい」という表現は、日本独特の使いまわしであることがわかる。「働きがい」や「仕事のやりがい」という言葉の「～がい」は、「働き」「仕事の」に「かい（甲斐）」を付した言葉であるが、「かい（甲斐）」は「かひ」として、万葉集にも出てくる古い言葉であり、日本国語大辞典では、自身の心の満足や価値を表す言葉として説明されている。

「働きがい」「仕事のやりがい」をテーマにした先行研究・調査のうち、「働きがい」について明確に定義している文献は、筆者の知る限り3文献しかない。足立は⁹⁾、「働きがい」の定義を「単なる職務満足という狭義の捉え方ではなく、働くことの楽しさや働くことの充実感という仕事そのものから得られる満足感と仕事をするによって得られる報酬に対する満足感を意味する」とし、働きがいの概念を、ハーズバーグの動機づけ－衛生要因理論¹⁰⁾に基づき、内発的要因と外発的要因に分離した要因群として捉えた。小野¹¹⁾は、「働きがい」という言葉を定義づけている文献をほとんど目にしたことがないとした上で、「働き甲斐とは、その人の仕事生活の中で、職務満足感の重要な構成要因である能力の十分な発揮や成長、達成感、充実感などを感じることができ、そして、それが自己の人生の肯定に繋がること」と定義し、「働きがい」を職務満足（Job Satisfaction）¹²⁾の概念から捉えた。さらに谷田部¹³⁾は、知る範囲で「働きがい」を定義づけているのは小野¹¹⁾だけであるとした上で、「働きがい」は働くことに関係する場面、仕事関係的な状況で生じる主観的状态と捉え、「働きがい」を「働くことにより生活の安定や社会との結びつきを実現するだけでなく、仕事や所属組織が自分の適性や価値観に合っており、仕事や組織を通じて能力を十分に発揮できかつ人間として成長でき、併せて働くことに達成感や充実感が生じ、仕事や所属組織自体に誇りを持ち、仕事や所属組織に満足している主観的状态」と定義づけた。

このように「働きがい」「仕事のやりがい」については、統一的な見解による学術定義はなく、また、その構成要因について実証的に明らかにした研究・調査はない。先行研究・調査を概観すると、「働きがい」「仕事のやりがい」について、内発的要因・外発的要因などの動機づけ理論や職務満足感といった視点から捉えていることがわかる^{14) 15)}。これらの議論を整理すると、「働きがい」「仕事のやりがい」については、「働くこと、職務を遂行することにより満足感を感じている状態であり、働くこと、職務を遂行することに価値を感じている状態である。さらに、職務を遂行することに志向性に働き、働くことに関係する状況で生じる心理状態の総称」と言える。

Ⅲ. 「働きがい・仕事のやりがい」に関連するモチベーション理論

「働きがい・仕事のやりがい」については、行動一般が出現する心理学的メカニズムを包括する理論である動機づけ理論と関連性のある概念であると解釈することができる。教育心理学者の鹿毛¹⁶⁾

は、動機づけについて、「動機づけ (motivation) とは、行為が起こり、活性化され、維持され、方向づけられ、終結する現象」と定義されるとし、動機を規定する個人内の心理的要因として「認知」「感情」「欲求」の三つを挙げている。個人外要因としては、個人の外部にある刺激、つまり環境を挙げ、個人外要因は具体的な刺激として特定できるものばかりではなく、状況・制度・文化といった広範な内容を含むとしている。この動機づけ理論 (motivation) から「働きがい・仕事のやりがい」を捉えると、「働きがい、仕事のやりがいは、仕事に関連する目標志向的な行動を引き起こす活性化された心理状態であり、動機づけの個人内要因と個人外要因に規定されつつ、その場、その時に現れる、仕事へと向かう積極的な心理現象」と解釈できる。

経営学分野では、モチベーションは「仕事へのモチベーション」を指す用語として使われており¹⁷⁾、仕事への動機づけについては、モチベーションの観点から説明されることが多い¹⁸⁾。また、岡田ら¹⁹⁾は、「働きがい」は組織行動学における主要概念である「ワークモチベーション」とある程度の関連性を有する概念であると解釈できるとしている。これらの議論から、「働きがい・仕事のやりがい」はワークモチベーションの近似の概念として捉えることができると言えよう。

IV. 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 (1911) において、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 (1924-1934) 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²⁰⁾。ワークモチベーションとは、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²¹⁾。Mitchell²²⁾ 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のプロセス」と定義し、最近ではこの定義が定着している^{20) 21)}。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てきた。しかしながら、労働者の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のプロセスの検討など、ワークモチベーション研究の進展はみられるが、ワークモチベーションを構成する様々な側面から焦点をあてた研究はまだ少ないといえる²³⁾。

本邦においては、労働者のワークモチベーションを測定する尺度が存在しなかったが、近年のワークモチベーション理論を組み込んだ、Barrickら²⁴⁾ のワークモチベーション尺度を元に、池田ら²¹⁾ によって多側面ワークモチベーション尺度が作成されている。この尺度は「競争志向的モチベーション (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)」、「協力的志向的モチベーション (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)」、「学習志向的モチベーション (新しい出来事への知的的好奇心、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)」、「達成志向的モチベーション (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。本尺度は、本邦におけるワークモチベーション研究のさらなる発展に寄与していくものと考えている。

V. おわりに

本稿においては、「働きがい・仕事のやりがい」の明確な学術定義はなく、その構造についても実証的に明らかにされていないことを紹介した上で、「働きがい・仕事のやりがい」といった概念が、ワークモチベーション理論の近似概念であることを説明した。また、近年のワークモチベーション理論を組み込んだ、池田ら²¹⁾によって作成された多側面ワークモチベーション尺度を紹介した。自身の研究結果²⁵⁾から、「働きがい」という仕事に対する積極的な姿勢が必ずしも労働者の心身の健康に良い影響を与えているとは言えないことが示唆され、今後、経営・組織心理学分野のみならず、産業衛生分野においても、労働者の心身の健康とワークモチベーションの関連について、様々な視点からの研究を期待したい。

謝辞

働きがい・仕事のやりがいとワークモチベーションとの関連について、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) 内閣府：働き方改革実行計画，内閣府2017.
- 2) 村田佳生：働き方改革の全体像と企業にとっての優先課題，知的資産創造7，4-9，2017.
- 3) 総務省統計局：人口推計（平成29年（2017年）12月確定値，総務省統計局2018.
- 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9-15，1-6，2016.
- 5) 内閣府：平成29年度年次経済財政報告，内閣府2017.
- 6) 厚生労働省：働きやすい・働きがいのある職場づくりに関する調査報告書，厚生労働省職業安定局2014.
- 7) 安藤喜久雄・和田光一・田草川遼一：生きがい・働きがいの構造，駒沢社会学研究8，1-16，1976.
- 8) 森俊太：生きがいの構造と言説－イタリアとフランスの調査を中心に－，生きがい研究7，16-38，2001.
- 9) 足立昭：勤務勤労観が職務満足に及ぼす影響－チェーンストアの中高年における生きがい・働きがいの実証的・理論的研究－，流通科学大論集－流通・経営編－11（2），1-19，1999.
- 10) Herzberg,F.：Work and the Nature of Man,New York：Thomas Y. Crowell Company. 1966.
（北野利信訳「仕事と人間性」，東京，東洋経済新報社，1968）
- 11) 小野公一：働く人々のWell-beingと人的資源管理，第1版，東京，白桃書房2011.
- 12) 櫻木晃祐：職務満足概念の構造と機能，豊橋創造大学紀要10，37-47，2006.
- 13) 谷田部光一：働きがいの人材マネジメント，第1版，京都，晃洋書房2016.
- 14) 丸山総一郎・佐藤寛・森本兼曩：労働者の働きがい感と健康習慣・自覚症状との関連性，日衛誌

- 45 (6) , 1082-1094, 1991.
- 15) 阿部正昭・西村昌記・西原留美子他：施設介護職員の職務継続・離職以降と「労働条件」・「働きやすさ」・「働きがい」に関する調査研究, 東海大学健康科学部紀要16, 65-73, 2010.
 - 16) 鹿毛雅治：学習意欲の理論－動機づけの教育心理学－, 第1版, 東京, 金子書房2014.
 - 17) 坂下昭宣・神戸大学経営学研究室編：「モチベーション」『経営学大辞典』, 第2版, 東京, 中央経済社1999.
 - 18) 日詰慎一郎・産業・組織心理学会編：産業・組織心理学ハンドブック, 第1版, 東京, 丸善出版2009.
 - 19) 岡田絢美・杉浦正和：目標設定と働きがい, 早稲田国際経営研究45, 109-124, 2014.
 - 20) 池田浩：ワークモチベーション研究の現状と課題－課題遂行過程から見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.
 - 21) 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.
 - 22) Mitchell, T. R. : Matching motivational strategies with organizational contexts. Research in Organizational Behavior, 19, 57-149, 1997.
 - 23) Gary Latham : Work Motivation History, Theory, Research, and Practice, 2006. (金井嘉宏監訳・依田卓巳訳「ワーク・モチベーション」, 第1版, 東京, NTT出版2009)
 - 24) 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.
 - 25) 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.

