動機づけ向上のためのシナリオ作成 (10)

— 評価・承認に関連する事項の検討 —

○戸根 亜紀彦

(東洋大学 社会学部)

キーワード: 職務動機づけ、評価・承認、属性

A study of making scenarios for enhanced work motivation (10): Concerning evaluation and appraisal

Akihiko TOKAJI

(Faculty of Sociology, Toyo Univ.)

Key Words: work motivation, evaluation and appraisal, attributes

目 的

平成 23 年版子ども若者白書 (内閣府, 2011) によれば、若年層の社会人にみられる七五三現象は、未だに継続していることがうかがえる。その主な原因を厚生労働省は職場での不適応と捉えた対策を講じている (厚生労働省, 2002)。しかしながら、この問題の長期化を踏まえると、他の原因を疑わざるを得ない。そこで、その原因の 1 つを仕事への動機づけが向上しないことと考え、動機づけを向上させる効果的な職場体験についてこれまで検討を行ってきた。

本研究では、これらの調査結果から得られた結果に基づいて質問項目を作成し、職場体験での効果的なシナリオ作成を行うため、インターネット調査による検討を行った。

方 法

調査対象者: 某インターネット調査会社に登録している 47 都道府県に住む 18~34 歳の正社員、派遣社員・契約社員、アルバイト・パート社員 (学生や主婦を除く) について入社して 3 年未満の者および 3 年以上の者を各 100 名、計 600 名と、比較対象とするため 35~55 歳の正社員 100 名、計 700 名のデータ収集を依頼した。なお、対象者の年齢範囲のうち、若者に関しては若年層の就労状況に関する各省庁の白書類の統計に合わせたものである。

調査項目: 対象者を絞り込むための年齢や就業状況、勤務年数等の属性項目、これまでの調査から得られた職場における動機づけ向上に関連する体験を項目とし、その体験内容にバリエーションを設け、どういった対象や行為が動機づけの向上に効果的であるのかについて尋ねた。それぞれの効果の程度については、6 件法 (まったく効果がない: 1 ~ 非常に効果がある: 6) で回答を求めた。

手続き: はじめに、調査会社に調査の趣旨と質問項目を事前に渡し、ネット上での画面デザインについて打ち合わせを行った。調査画面について決定した後に、調査対象者の属性および人数についての要望を伝え、依頼した調査会社の登録者に一斉送信で調査が実施された。

結 果

本研究では、誰から (上司、先輩、同僚、同期、後輩、部下、ライバル、アルバイト・パート) の評価・承認か、どうい上司・先輩 (厳しい、優しい、気難しい、親しい、怖い、信頼する、尊敬する、気心の知れた、会話する機会のほとんどない、面倒見の良い) からの評価・承認か、ということによって動機づけ効果がどう異なるのかについて検討するため、記述統計を算出し、さらに各項目への評価を従属変数として、雇用形態 (正社員、派遣・契約社員、アルバイト・パート社員) × 性別 × 勤務年数 (3 年未満、3 年以上) の 3 要因分散分析を行った。

・ 誰からの評価・承認なのか 平均値からは、上司や先輩が

他よりも動機づけ向上効果の高い傾向が認められた。概して、下位の者からの評価・承認は動機づけ向上効果が低くなっていた。一方、分散分析の結果からは、主効果のみで有意差が認められ、上司、先輩、部下からの評価・承認では、正社員がアルバイト・パート社員よりも有意に動機づけ向上効果の高いことが示された。また、先輩以外からの評価・承認では、女性の方が男性よりも動機づけ向上効果が有意に高いことが示された。

・ どうい上司・先輩からの評価・承認なのか 平均値からは、尊敬する上司・先輩、信頼する上司・先輩が他よりも動機づけ向上効果の高い傾向が認められた。また、面倒見の良い、厳しい、親しい、気心の知れた、優しいといった上司・先輩は、ほぼ同程度の動機づけ向上効果であることが示された。一方、分散分析の結果から、主効果のみ有意差が認められ、厳しい上司・先輩のみにおいて正社員がアルバイト・パート社員よりも有意に動機づけを高めることが示された。また、面倒見の良い上司・先輩を除いたすべてにおいて、女性が男性よりも動機づけ向上効果が有意に高いことが示された。

考 察

以上の結果から、評価・承認という事柄に関しては、自分よりも仕事において上位の者である上司や先輩からなされることが動機づけ向上にとって効果のあることが示された。一般的に、仕事においては上下関係が明確であり、その中では自身よりも上の者からの賞賛は報酬の高い事柄であると考えられる。他の者からの評価・承認も一定の動機づけ向上効果を持つが、やはり誰からの賞賛であるかは重要であると考えられる。また、どうい上司・先輩からの評価・承認であるかということも、重要な要因であることが示され、尊敬する人物や信頼する人物からの評価・承認が最も動機づけ向上効果のあることが見出された。これらは、単なる上下関係ではなく、情緒的結びつきの強い関係性が前提になっていると考えられる。動機づけ向上には、事前に良い関係性を築いておくことが必要となると考えられる。

一方、女性の方が全般的に動機づけ向上効果が高いことが示された。これは、女性の方が社会的承認欲求の高いこと、および表面化してはいるが、女性は職場において未だに社会的弱者とされる風潮があるため、評価・承認されることが仕事を継続する上で重要になっているためではないかと考える。

引用文献

厚生労働省 (2002). キャリア形成を支援する労働市場政策研究会 報告書

内閣府 (2011). 平成 23 年版子ども・若者白書 佐伯印刷

※付記: 本研究は文部科学省研究費補助金 (基盤研究 (C) 課題番号 22530672) の助成を受けて行われた。