

個人の認知的方略傾向が ワークモチベーションに与える影響

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 大崎 拓海

枚数 : 18 頁

個人の認知的方略傾向が ワークモチベーションに与える影響

大崎 拓海

要約

元来、悲観的な思考や態度は、本人のパフォーマンスや心身の健康を害するものであるとした研究が行われてきた。本研究は悲観的な思考であるにも関わらず、肯定的な反応を示すとされる防衛的悲観主義に着目する。防衛的悲観主義をはじめとする認知的方略が労働者に対しても用いることができる概念なのかを明らかにするために、労働に対する意欲であるワークモチベーションにどのような影響を与えるのか、職務自律性の程度によってその影響がどのように調整されるのかについて検討した。その結果、計画に対する熟考は達成志向的、学習志向的モチベーションに正の影響を与え、職務自律性は計画に対する熟考が学習志向的モチベーションに与える影響を強めることが明らかになった。また、防衛的悲観主義群は、悲観主義群よりも有意に高い競争志向的モチベーションを持つことも明らかになった。限定的にはあるが認知的方略は労働者にも適応可能であると言える。

キーワード：認知的方略、ワークモチベーション、職務自律性

目次

- I. 問題意識と研究の目的
 - II. 既存研究
 - 1. 認知的方略
 - 2. ワークモチベーション
 - 3. 職務自律性
 - III. 仮説の導出
 - IV. 調査方法
 - 1. 調査概要
 - 2. 使用尺度
 - V. 分析
 - 1. データクリーニング・合成変数の作成・相関分析
 - 2. 認知的方略の4つの構成概念がワークモチベーションに与える影響
 - 3. 交互作用効果の検討
 - 4. 4つの方略の組み合わせ
 - VI. 考察
 - VII. インプリケーション
 - VIII. 研究の限界と今後の課題
- 参考文献

I. 問題意識と研究の目的

元来、悲観的な思考や態度は、精神的健康に対して否定的な影響を与えるものとして認識されてきた(荒木, 2008)。しかし、Norem and Cantor(1986)において提唱された認知的方略のひとつである防衛的悲観主義は、悲観的な思考が必ずしも悪いわけではなく肯定的なものもあることを明らかにしたものである。日本においても防衛的悲観主義に関する研究は行われているが、学生を対象としたものや学業との関連を明らかにすることを目的としたものが多く、社会人を対象にしたもの、学生でもアルバイトに着目したものがほとんど見られない。そこで、本研究では社会人やアルバイトをしている学生など、働く人全般を対象とした研究を行い、認知的方略が労働の場でも有効なものなのか、雇用形態による違いがあるのかを明らかにすることを目的とする。

本研究では、認知的方略が労働の場でも有効なものであるかを確かめるために、ワークモチベーションと職務自律性に着目する。ワークモチベーションは、組織成員の職務行動や業績を規定する変数(池田・森永, 2017)であり、労働と個人の考え方の関係性を明らかにすることを目的とする場合には、従属変数として適当であると言えるだろう。また、境(1981)はワークモチベーションに着目したそれまでの研究を紹介し、その規定要因のひとつとして自律性を挙げている。職務自律性は、仕事を自分の裁量で行うことがどの程度許されているかを示すものである。仕事の性質にも左右されるこの概念は、認知的方略とワークモチベーションの関係に何らかの影響を与えることが予想される。よって、本研究では、認知的方略がワークモチベーションに与える影響を主効果とした上で、職務自律性を調整変数として扱い、その関係性を明らかにすることも試みる。

II. 既存研究

1. 認知的方略

認知的方略は「問題状況に直面した際に、人が目標や行動に向かうための認知・計画・予測・努力の一貫したパターン」(外山, 2015)と定義される。外山(2015)によると、悲観主義は過去にも研究されてきたが、いずれも心身の健康や適応、パフォーマンスに悪い影響を与えるものとされてきた。しかし、Norem and Cantor(1986)は悲観主義の中にも適応的なものが存在することを明らかにし、「防衛的悲観主義」と名付けた。Norem(2001)は、防衛的悲観主義を「重要な課題に対して、過去に同様の課題で成功しているにもかかわらず強い不安を感じるが、その不安を統制して適切に課題に対処することを助ける認知的方略」と定義した。対照的な概念として、方略的楽観主義を「課題に対して強い不安を感じることはなく、課題に対して悲観的な事態は考えないことで不安の上昇を避け、適切な対処行動を維持し、高いパフォーマンスを維持する認知的方略」と定義した。

日本においても防衛的悲観主義に関する研究は行われており、Hosogoshi and Kodama(2005)や荒木(2008)、外山(2015)などが日本人向けの尺度開発を行っている。その中から、本研究では外山(2015)の認知的方略尺度を使用する。この尺度は比較的新しい尺度であり、それまで作成されてきた尺度で課題とされてきた点に配慮されていることに加え、研究自体は学生を対象に行われたものだが、質問項目が労働者にも応用可能なものであったため選出した。外山(2015)は、これまでの防衛的悲観主義に関する研究から、防衛的悲観主義者が高いパフォーマンスを発揮するメカニズムに「熟考」が大きく影響していることに着目し、その細分化を試みた。熟考を「結果に対する熟考」と「計画に対する熟考」の2つに分けて測定することを目的とした研究を行った。その結果、①「失敗に対する予期・熟考」②「過去のパフォーマンスの認知」③「成功に対する熟考」④「計画に対する熟考」の4つの構成概念を策定した。また、その得点を基にクラスター分析を行った結果、熟考に関する得点が総じて

低い「メタ認知低群」、失敗に対する予期・熟考得点が低く、その他の得点は高い「楽観主義群」、熟考に関する得点が総じて高い「防衛的悲観主義群」、失敗に対する予期・熟考得点が非常に高く、成功に対する熟考、過去のパフォーマンスの認知得点が低い「悲観主義群」の4つのクラスターを採用した。各クラスターの妥当性を確かめるために、各クラスターを独立変数、well-being を従属変数とした1要因分散分析を行ったところ、先行研究(細越・小玉, 2006)より予測された結果と概ね合致した。以上のことから、外山(2015)によって開発された尺度、並びにクラスター群は適切なものと言える。

2. ワークモチベーション

ワークモチベーションは「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」と定義される(Mitchell, 1997)。池田・森永(2017)によると、ワークモチベーションは、目標をなぜ、どのように成し遂げるのかの明確性を意味する「方向性」、目標の実現に向けた努力や意識の高さを意味する「強度」、目標を追求・実現するために費やされる時間の長さや継続性を意味する「持続性」の3次元から構成されている。さらに、同研究で開発された尺度では前述の3次元に加えてワークモチベーションを、割り当てられた職務を完遂しようとする「達成志向」、同僚などの他者よりもさらに高いレベルで職務を遂行しようとする「競争志向」、同僚と協力しようとする「協力志向」、職務遂行のために自律的に知識や能力を学習しようとする「学習志向」の4側面から捉えている。

3. 職務自律性

職務の自律性は、Hackman and Oldham(1976)の職務特性モデルで取り上げられた職務特性モデルの1つであり、自分のやり方で仕事を決め、自分の仕事の計画を自分で立てることができる程度を指す(鈴木, 2011)。蔡(2012)によると、職務特性モデル(多様性、アイデンティティ、有意味性、自律性、フィードバック)の5つの特性の中でも、自律性は中核的位置にあり人々のモチベーションに最も影響を与えるとされる。組織が組織内の人々のモチベーション向上を試みる場合、裁量権を与えるなど比較的实践しやすい概念であるといえるだろう。

III. 仮説の導出

研究の第1段階として、外山(2015)における4つの構成概念を独立変数として分析を行う。本研究は、認知的方略という個人の考え方がワークモチベーションに与える影響を明らかにすることを目的としているため、ワークモチベーションを従属変数においたモデルを検討する。

計画に対する熟考は、失敗を避け、成功するために時間をかけて準備するものである。また、成功するために何をすればいいかについても深く考える。この傾向が高い人は割り当てられた職務を完遂しようとする達成志向のモチベーション、職務遂行のために自律的に知識や能力を学習しようとする学習志向のモチベーションが高いことが予想される。よって次の仮説を導出する。

仮説 1-1：計画に対する熟考は、達成志向的モチベーションに正の影響を与える。

仮説 1-2：計画に対する熟考は、学習志向的モチベーションに正の影響を与える。

競争志向的モチベーションは、「同僚よりも優れた成果をあげることは、今の私にとって大きな喜びである。」などの質問項目からなる。過去のパフォーマンスの認知は、過去の状況における自分の成功や、優れた結果を出したことを認知しているかというものである。過去の成功体験を認知すること

は、成果をあげる自信につながるだろう。またその自信は、成果をあげることが自身の喜びにつながる競争志向的モチベーションに影響すると考えられる。以上のことから次の仮説を導出する。

仮説 1-3：過去のパフォーマンスの認知は、競争志向的モチベーションに正の影響を与える。

失敗に対する予期・熟考は、自分が失敗したらどうするかを強く懸念するものである。この傾向が高い場合、自分のことを考えるばかりで、他者を意識するモチベーションは低いだろう。よって以下の仮説を導出する。

仮説 1-4：失敗に対する予期・熟考は、競争志向的モチベーションに負の影響を与える。

仮説 1-5：失敗に対する予期・熟考は、協力志向的モチベーションに負の影響を与える。

第 2 段階として、第 1 段階のモデルに職務自律性を調整変数として加えたモデルを検討する。職務自律性は、自らの仕事のやり方をどの程度自分で決めることができるのかを示す概念である。これは計画に対する熟考の傾向が高い人にとって都合がよく、モチベーションの向上によりつながることが予想される。よって、仮説 1-1、1-2 との関係性から以下の仮説を導出する。

仮説 2-1：職務自律性は、計画に対する熟考が達成志向的モチベーションに与える正の影響を強める。

仮説 2-2：職務自律性は、計画に対する熟考が学習志向的モチベーションに与える正の影響を強める。

第 3 段階として、外山(2015)におけるクラスター分析を基にサンプルを分類し、ワークモチベーションの比較を行う。悲観主義群は失敗に対する予期・熟考の得点が相対的に高い群である。よって仮説 1 と同様に次の仮説を導出する。

仮説 3-1：悲観主義群は他の群に比べ、競争志向的モチベーションが低い。

仮説 3-2：悲観主義群は他の群に比べ、協力志向的モチベーションが低い。

防衛的悲観主義群はその定義から、失敗を予期しながらもその不安を統制し状況に臨む。また荒木(2008)によると、不安を感じつつもそれをもとに努力が動機づけられ、望ましい結果につながるとされる。すなわち、少なくとも悲観主義群よりは高いモチベーションを持つと考えられる。よって以下の仮説を導出する。

仮説 3-3：防衛的悲観主義群は悲観主義群と比較した場合、ワークモチベーションの各項目が高い。

最後に第 4 段階では、正規・非正規という雇用形態の違いに着目する。防衛的悲観主義は、不安を感じながらもそれにうまく対処することで良い結果を出すことが特徴である。また、正社員の担当する仕事は非正社員に比べ、求められるスキルや責任が大きいことが考えられる。そのため、不安を感じた場合にはそれを統制し、努力する必要性が大きいだろう。よって以下の仮説を導出する。

仮説 4：正社員群は非正社員群に比べ防衛的悲観主義群の割合が大きい。

IV. 調査方法

1. 調査概要

本研究は、認知的方略が労働の場でも有効なものであるか、雇用形態によって違いが生じるのかを明らかにすることを目的としている。そのため、本研究の調査対象は正規・非正規に関わらず、働く人全般とした。2018年10月にGoogleフォームを利用したWEBアンケートを実施した。回答に欠損値があったものを除外した結果、計101名からサンプルを得た。以下図表1にサンプルのデータを表記する。

図表1 サンプルデータ

サンプルサイズ		101				度数	比率(%)
	年齢	15～19	16	15.8			
		20～29	59	58.4			
		30～39	3	3			
		40～49	2	2			
		50～59	18	17.8			
		60～61	3	3			
		Min	15				
		Max	61				
		Ave	29.3				
		度数					
		比率(%)					
性別	男	66	65.3				
	女	35	34.7				
雇用形態	正社員	48	47.5				
	非正規社員	51	50.4				
	再雇用社員	1	1				
	業務委託	1	1				

2. 使用尺度

(1) 従属変数：ワークモチベーション

ワークモチベーション尺度は池田・森永(2017)の作成した36項目のワークモチベーション尺度を修正して使用した。4つの下位概念が各9項目ずつの質問項目によって構成されていたが、回答者の負担の軽減を目的として、因子負荷量が比較的小さいものを除外し、計24項目を使用した。教示文は「仕事に対する考え方について、5つの選択肢から最も当てはまるものをお答えください。」とした。尺度は「全く当てはまらない」～「当てはまる」の5点尺度である。ワークモチベーション尺度24項目のうち1項目に天井効果が検出された。天井効果が見られた1項目をこれ以降の分析から除外した。

(2) 独立変数：認知的方略尺度

認知的方略尺度は、外山(2015)の作成した20項目の認知的方略尺度を使用した。先行研究における教示文は、「ベストを尽くしたい状況（例えば、試験、試合、発表など）が未来にある状況を想像してください。」だった。しかし、本研究は対象が労働者となるため、このままの教示文は不適當である。そのため教示文を「仕事において頑張りたい状況を想定し、5つの選択肢から最も当てはまるものをお答えください。」とした。尺度は「全く当てはまらない」～「当てはまる」の5点尺度である。天井効果・床効果は確認されなかった。

(3) 独立変数：職務自律性

職務自律性尺度はMorgeson & Humphrey(2006)がHackman and Oldham(1976)の職務特性モデルを参考に作成した職務設計についての調査尺度の中から、職務自律性に相当する質問項目を計5項目取り出し使用した。教示文は「あなたの仕事について5つの選択肢から最も当てはまるものをお答えください。」とした。尺度は「全く当てはまらない」～「当てはまる」の5点尺度である。職務自律

性尺度 5 項目のうち 2 項目に天井効果が検出された。よって、天井効果が見られた計 2 項目をこれ以降の分析から除外した。

(4) その他のコントロール変数

上記の各尺度の他にコントロール変数として、性別・年齢・雇用形態・職種・業種を尋ねた。分析において年齢はそのまま使用し、性別・職種・業種はサンプル数が最も多かったものをダミー変数として使用した。また、雇用形態については正社員か否かという観点でサンプルを分類するために正社員ダミーとして使用した。

V. 分析

本研究では分析を 3 段階に分けて行う。まず第 1 段階では、データクリーニング・合成変数の作成を行い、相関分析を行うことで、使用する変数間の関係の有無を明らかにする。第 2 段階では、仮説 1 を検証するために、認知的方略尺度の 4 つの構成概念を独立変数として重回帰分析を行い、ワークモチベーションへの影響を検討する。また、仮説 2 を検証するために職務自律性を調整変数として加えたモデルを検討する。最後の第 3 段階では、仮説 3 を検証するために外山(2015)に倣って認知的方略尺度の 4 つの因子を用いてクラスター分析を行い、クラスター間の平均値を比較する。また、労働条件の違いによる各クラスターの割合を比較し、仮説 4 の検証を行う。

1. データクリーニング・合成変数の作成・相関分析

1-1. ハーマンの単一因子テスト

本研究における使用変数は同一のサンプルからすべての回答を得ているため、コモンメソッド問題が生じている可能性がある。この可能性について検討するため、Podsakoff & Organ(1986)が推奨するハーマンの単一因子テストを行った。このテストは使用したすべての尺度の質問項目を対象に探索的因子分析(主因子法、回転なし)を行い、コモンメソッドによるバイアスの問題はないことを判断することを目的としたものである。本研究で使用する質問項目に対してもテストを行い、「固有値 1 以上の因子が 2 つ以上であり、第 1 因子の寄与率が 50%を超えない」の 2 点を満たすことを確認した。(因子数 11、第 1 因子の寄与率 10.375%)

1-2. 因子分析

合成変数作成のために、各尺度に対して因子分析を行った。いずれも因子抽出法は最尤法、回転法はプロマックス回転を用いた分析を行い、因子負荷量が 0.4 を超えたものを使用した。また、因子分析によって分かれた各因子に対して信頼性分析も行った。

(1) ワークモチベーション尺度

同様にワークモチベーション尺度 24 項目に対して、因子分析を行った結果が図表 3 である。こちらでも先行研究と同様に 4 つの因子に分かれたため、各因子には先行研究と同様の名前を付けた。第 1 因子は、「私は、仕事で優れた成果を挙げるために、今以上に成長しようと努力し続けている」などの質問項目からなる「学習志向的モチベーション」(クロンバックの $\alpha = 0.889$ 、平均値 = 3.660、標準偏差 = 0.781)である。第 2 因子は、「私は同僚に負けないために、一所懸命仕事をしている」などの質問項目からなる「競争志向的モチベーション」(クロンバックの $\alpha = 0.854$ 、平均値 = 3.054、標準偏差 = 0.913)である。第 3 因子は、「私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っ

ている」などの質問項目からなる「協力志向的モチベーション」(クロンバックの $\alpha=0.795$ 、平均値=3.739、標準偏差=0.725)である。第4因子は、「私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる」などの質問項目からなる「達成志向的モチベーション」(クロンバックの $\alpha=0.833$ 、平均値=3.795、標準偏差=0.735)である。信頼性分析の結果であるクロンバックの α の値が、4つの因子すべてで0.7を超えていることを確認できたため、以降の分析では各因子の合成変数を用いる。

図表2 ワークモチベーション尺度の因子分析、信頼性分析

	質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4
学習志向	私は、仕事で優れた成果を挙げるために、今以上に成長しようと努力し続けている	.918	.023	-.112	-.057
	私は、どうすれば今以上に自分を成長させることができるかを考えている	.763	.098	.053	-.091
	私は、今以上に成長することにエネルギーを注いでいる	.742	.020	.073	-.027
	私は、今以上に高度な知識や技能を習得すべきと考え、仕事に取り組んでいる	.683	-.020	.021	.051
	私は、仕事でうまくいかないときにも、学ぶ姿勢を維持している	.657	-.023	.106	.031
	私は、仕事で新しい知識や技能を身につけることが大好きだ	.594	.072	.056	.092
競争志向	私は、同僚に負けられないために、一所懸命仕事をしている	-.043	.878	.120	-.114
	私は、同僚よりも優れた成果を得るまで、決して諦めずに職務に取り組み続けている	-.149	.791	.041	.158
	私は、職場で最も優れた従業員になるまで、決して諦めることなく取り組み続けている	.093	.701	-.058	.021
	私は、どうすれば同僚以上に成果をあげることができるかを理解している	.186	.573	-.064	.036
	私は、同僚よりも優れた成果をあげることが職場にどのように貢献するかを理解している	.156	.553	-.125	.082
	同僚よりも優れた成果をあげることが、今の私にとって大きな喜びである	-.069	.531	.217	.090
協力志向	私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っている	.013	-.038	.751	.162
	私は、職場の同僚と良い関係を築くための取組みを継続的に行っている	-.036	.182	.688	-.120
	私は、同僚と良い関係を築く見通しがつくと、ワクワクした気持ちになる	-.039	.219	.632	-.198
	私は、どうすれば同僚や上司とこれまで以上に質の高い協力ができるかについて考えている	.199	-.119	.593	.027
	私は、職場の中でなぜ同僚と協力する必要があるかを自覚して、仕事に取り組んでいる	.227	-.275	.471	.165
達成志向	私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる	-.128	-.066	.081	.969
	私は、自分に与えられた職務を完了することに大きな意義を感じて、職務に従事している	.011	.108	-.079	.775
	私は、自分の職務を全うするまで、決して諦めることなく取り組んでいる	.117	.142	-.164	.667
	私は、自分の職務を果たすことが、同僚や職場、組織にどのように貢献するかを理解している	.044	.073	.104	.493
クロンバックの α		.889	.854	.795	.833
相関行列		1.000	.382	.547	.431
		.382	1.000	.333	.302
		.547	.333	1.000	.302
		.431	.302	.302	1.000

(2) 認知的方略尺度

認知的方略尺度 20 項目に対して、因子分析を行った結果が図表 2 である。認知的方略尺度は先行研究と同様に 4 つの因子に分かれたため、各因子には先行研究と同様の名前を付けた。第 1 因子は、「その状況で自分が成功している様子を想像する」などの質問項目からなる「成功に対する熟考」(クロンバックの $\alpha=0.881$ 、平均値=3.311、標準偏差=0.925)である。第 2 因子は、「過去の同じような状況では、たいがい優れた結果をおさめてきた」などの質問項目からなる「過去のパフォーマンスの認知」(クロンバックの $\alpha=0.856$ 、平均値=3.374、標準偏差=0.826)である。第 3 因子は、「その状況で私は失敗するだろうと考える」などの質問項目からなる「失敗に対する予期・熟考」(クロンバックの $\alpha=0.855$ 、平均値=2.576、標準偏差=0.889)である。第 4 因子は、「その状況にのぞむ前に、プランニングに時間をかける」などの質問項目からなる「計画に対する熟考」(クロンバックの $\alpha=0.924$ 、平均値=3.424、標準偏差=0.988)である。信頼性分析の結果であるクロンバックの α の値が、4つの因

子すべてで 0.7 を超えていることを確認できたため、以降の分析では各因子のそれぞれの合成変数を用いる。

図表 3 認知的方略尺度の因子分析、信頼性分析

	質問項目	因子1	因子2	因子3	因子4
成功に対する 熟考	その状況で自分が成功している様子をよく想像する	.951	-.034	.010	.019
	その状況で自分がうまくやっけてのけている様子を何度も思い浮かべる	.923	-.063	.039	.034
	その状況で成功している自分の姿が何度も心に浮かぶ	.810	.061	-.046	-.003
	その状況で私は成功するだろうと考える	.567	.187	-.019	-.083
	もしもその状況で成功したらどんなに嬉しいだろうかと、よく想像する	.514	.033	.051	.055
過去の パフォーマンス の認知	過去の同じような状況では、たいいてい優れた結果をおさめてきた	.017	.908	.012	-.032
	これまでは、このような状況ではいい結果だったことが多い	-.020	.798	-.023	.035
	過去の同じような状況では、だいたい私はちゃんとうまくやってきた	.043	.761	-.010	.025
	過去の同じような状況では、失敗したことがほとんどない	.204	.522	.004	-.025
失敗に対する 予期・熟考	その状況で私は失敗するだろうと考える	-.006	.043	.854	.025
	その状況で私がいい結果を残すのは難しいだろうと考える	-.173	-.007	.766	.093
	その状況で失敗している自分の姿が何度も心に浮かぶ	-.056	-.032	.750	-.005
	その状況で私は失敗したらどうしようかとよくよ考える	.023	.095	.732	-.037
	その状況で何か良くないことが起こるだろうと考える	.111	-.010	.669	-.062
	過去の同じような状況では、あまりいい結果が残せなかった	.159	-.216	.412	-.065
計画に対する 熟考	その状況にのぞむ前に、プランニングに時間をかける	-.098	.094	-.101	.867
	その状況でうまくやるためにはどうしたらいいのかを、時間をかけて考える	-.151	.019	-.039	.851
	その状況で失敗しないためにはどうしたらいいのかを、時間をかけて考える	.085	-.076	.094	.839
	その状況にのぞむ前に、これから何をどうすればいいのかの計画をじっくり考える	.080	.012	-.051	.818
	その状況にのぞむ前に、十分時間をかけて対応策を練る	.167	-.041	.057	.815
クロンバックの α		.881	.856	.855	.924
相関行列		1.000	.487	-.272	.332
		.487	1.000	-.557	.152
		-.272	-.557	1.000	-.065
		.332	.152	-.065	1.000

(3) 職務自律性尺度

職務自律性尺度は天井効果により、使用していた 5 つの質問項目のうち 2 つが除外されたため、残った 3 項目に対して因子分析を行った。その結果が図表 4 であり、抽出された因子は「職務自律性」(クロンバックの $\alpha = 0.868$ 、平均値 = 3.432、標準偏差 = 1.128)である。信頼性分析の結果であるクロンバックの α の値が、0.7 を超えていることを確認できたため、以降の分析では合成変数を用いる。

図表 4 職務自律性尺度の因子分析、信頼性分析

質問項目	因子1
自分の仕事のやり方を決めるにあたって、自立や自由であることが認められている	.914
自分の仕事を進める方法を自分で決定する権利が与えられている	.836
物事を決定するにあたって、重要な裁量権が与えられている	.745
クロンバックの α	.868

1-3. 相関分析

作成した各合成変数と分析に使用したコントロール変数の関係性を明らかにするために、相関分析

を行った。その結果が図表 5 である。有意な相関が見られたものを記号で示した (** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$)。仮説に着目して変数間の相関を見てみると、計画に対する熟考は達成志向的モチベーションと学習志向的モチベーション、過去のパフォーマンスの認知は競争志向的モチベーションとの間にそれぞれ有意な相関が見られた。失敗に対する予期・熟考は競争志向的モチベーションと協力的志向的モチベーションとの間に有意な相関は見られず、学習志向的モチベーションとの間に有意な相関が見られた。

図表 5 相関分析

	平均値	S.D.	クロンバックの α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	14
1 競争志向的モチベーション	3.054	0.913	0.889	1.000												
2 協力的志向的モチベーション	3.739	0.725	0.854	.359 **	1.000											
3 学習志向的モチベーション	3.660	0.781	0.795	.427 **	.550 **	1.000										
4 達成志向的モチベーション	3.795	0.735	0.833	.386 **	.286 **	.393 **	1.000									
5 失敗に対する予期・熟考	2.576	0.889	0.881	-.002	-.099	-.170 +	-.100	1.000								
6 過去のパフォーマンスの認知	3.374	0.826	0.856	.249 *	-.032	.122	.112	-.484 **	1.000							
7 成功に対する熟考	3.311	0.925	0.855	.317 **	.173 +	.223 *	.201 *	-.240 *	.493 **	1.000						
8 計画に対する熟考	3.424	0.988	0.924	.146	.141	.380 **	.364 **	-.080	.169 +	.329 **	1.000					
9 職務自律性	3.432	1.128	0.868	.240 *	.148	.175 +	.399 **	-.285 **	.228 *	.231 *	.097	1.000				
10 性別ダミー	0.663	0.475		-.103	-.003	.178 +	-.035	-.089	.037	.095	.149	.038	1.000			
11 年齢	29.267	13.956		-.050	.060	.186 +	.158	-.277 **	.143	-.063	.045	.365 **	.281 **	1.000		
12 正社員ダミー	0.475	0.502		-.086	-.144	.025	.152	-.097	.001	-.011	.163	.287 **	.133	.424 **	1.000	
13 営業ダミー	0.287	0.455		.163	.018	.170 +	.178 +	-.145	.251 *	.171 +	.136	.197 *	.082	.071	.053	1.000

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

(有意な相関を網掛けで示した)

2. 認知的方略の 4 つの構成概念がワークモチベーションに与える影響

仮説 1 を検証するために、認知的方略の 4 つの構成概念がワークモチベーションの 4 つの因子それぞれに与える影響を検討する。分析方法は従属変数に、ワークモチベーションの 4 つの因子である達成志向的モチベーション、学習志向的モチベーション、協力的志向的モチベーション、競争志向的モチベーションを、独立変数に、認知的方略の 4 つの構成概念である失敗に対する予期・熟考、過去のパフォーマンスの認知、成功に対する熟考、計画に対する熟考を投入した重回帰分析である。コントロール変数には職務自律性、性別、年齢、正社員ダミー、営業ダミーを使用した。これらの分析の結果をまとめたものが図表 6 である。以下では各モデルに対して仮説 1-1~1-5 の検証を中心にまとめる。

モデル 1 について、計画に対する熟考は、達成志向的モチベーションに有意な正の影響を与えていることから、仮説 1-1 は支持された。その他の変数では、職務自律性が達成志向的モチベーションに有意な正の影響を与えている。

モデル 2 について、計画に対する熟考は、学習志向的モチベーションに有意な正の影響を与えていることから、仮説 1-2 は支持された。モデル 2 では計画に対する熟考以外に有意な影響を与える変数はなかった。

モデル 3 について、失敗に対する予期・熟考と過去のパフォーマンスの認知は、どちらも競争志向的モチベーションに有意な影響を与えていないため、仮説 1-3、1-4 は棄却された。他の変数に着目す

ると成功に対する熟考と職務自律性がどちらも、競争志向的モチベーションに有意な正の影響を与えている。

モデル 4 について、失敗に対する予期・熟考は、協力志向的モチベーションに有意な影響を与えていないことから、仮説 1-5 は棄却された。他の変数では協力志向的モチベーションに対して成功に対する熟考が正の影響を、過去のパフォーマンスの認知と正社員ダミーが負の影響をそれぞれ有意に与えている。

4 つのモデルを通して見ると、認知的方略尺度のうち失敗に対する予期・熟考のみワークモチベーション尺度の 4 つの因子に対して有意な影響を与えていなかった。また、森永ら(2012)などの先行研究では職務自律性がモチベーションの規定要因であることを明らかにしているが、池田・森永(2017)の作成したワークモチベーションの 4 つの分類では、達成志向的モチベーションと競争志向的モチベーションにのみ有意な正の影響を与えていることが分かった。

3. 交互作用効果の検討

仮説 2 を検証するために、計画に対する熟考が従属変数に与える影響を職務自律性がどのように調整するかを検討する。分析方法は、分析の第 2 段階と同様のモデルに職務自律性と計画に対する熟考の交互作用項を加えた階層的重回帰分析である。なお、交互作用項は中心化した上で使用している。結果をまとめたものが図表 7 である。

モデル 5 について、職務自律性と計画に対する熟考の交互作用項は、達成志向的モチベーションに有意な影響を与えていないことから、仮説 2-1 は棄却された。

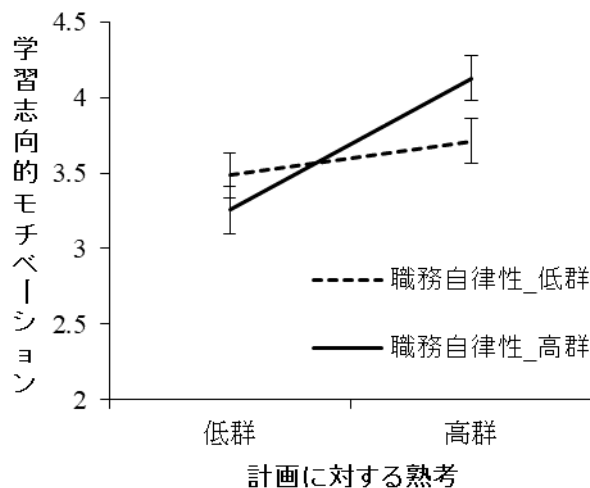
モデル 6 について、職務自律性と計画に対する熟考の交互作用項は、学習志向的モチベーションに有意に正の影響を与えている。交互作用効果が見られたため、職務自律性をスライスとして単純傾斜の検定を行った。その結果を図示したものが図表 8 である。職務自律性が低い場合、計画に対する熟考が学習志向的モチベーションに与える影響は有意ではない(標準化係数=0.145、標準誤差=0.101、 $t(90)=1.133$ 、 $p=0.260$)が、職務自律性が高い場合、計画に対する熟考は学習志向的モチベーションに有意な正の影響を与えることが分かる(標準化係数=0.441、標準誤差=0.107、 $t(90)=4.120$ 、 $p<0.01$)。これにより仮説 2-2 は支持された。

図表 6 認知的方略が達成志向的、学習志向的、協力志向的、競争志向的モチベーションに与える影響と職務自律性と計画に対する熟考の交互作用が達成志向的、学習志向的モチベーションに与える影響

変数名	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4		Model 5		Model 6	
	達成M		学習M		競争M		協力M		達成M		学習M	
	標準化 係数	標準 誤差	標準化 係数	標準 誤差	標準化 係数	標準 誤差	標準化 係数	標準 誤差	標準化 係数	標準 誤差	標準化 係数	標準 誤差
職務自律性	.343 **	.067	.070	.074	.234 *	.088	.139	.072	.335 **	.067	.059	.072
失敗に対する予期・ 熟考	.026	.087	-.090	.096	.178	.114	-.115	.094	.034	.086	-.078	.094
過去のパフォーマンスの 認知	-.061	.103	-.100	.114	.159	.135	-.265 *	.111	-.031	.104	-.054	.113
成功に対する熟考	.051	.088	.110	.097	.199 +	.115	.211 +	.095	.033	.088	.082	.096
計画に対する熟考	.333 **	.072	.339 **	.079	.073	.094	.140	.077	.341 **	.071	.351 **	.077
性別ダミー(男性=1)	-.123	.146	.073	.162	-.116	.192	-.056	.158	-.126	.145	.068	.158
年齢	.072	.006	.176	.006	-.019	.008	.154	.006	.076	.006	.182	.006
正社員ダミー	-.016	.148	-.147	.163	-.126	.194	-.273 *	.160	-.038	.148	-.181 +	.161
営業ダミー	.081	.151	.092	.166	.076	.197	-.007	.163	.074	.150	.082	.163
職務自律性*計画に 対する熟考									.142	.057	.217 *	.062
定数	2.160 **	.559	2.486 **	.618	.708	.733	3.574 **	.604	3.785 **	.065	3.645 **	.070
調整済み決定係数	.216		.150		.127		.061		.228		.190	
F値	4.060**		2.965**		2.611**		1.716+		3.957**		3.341**	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

図表 7 職務自律性と計画に対する熟考の交互作用

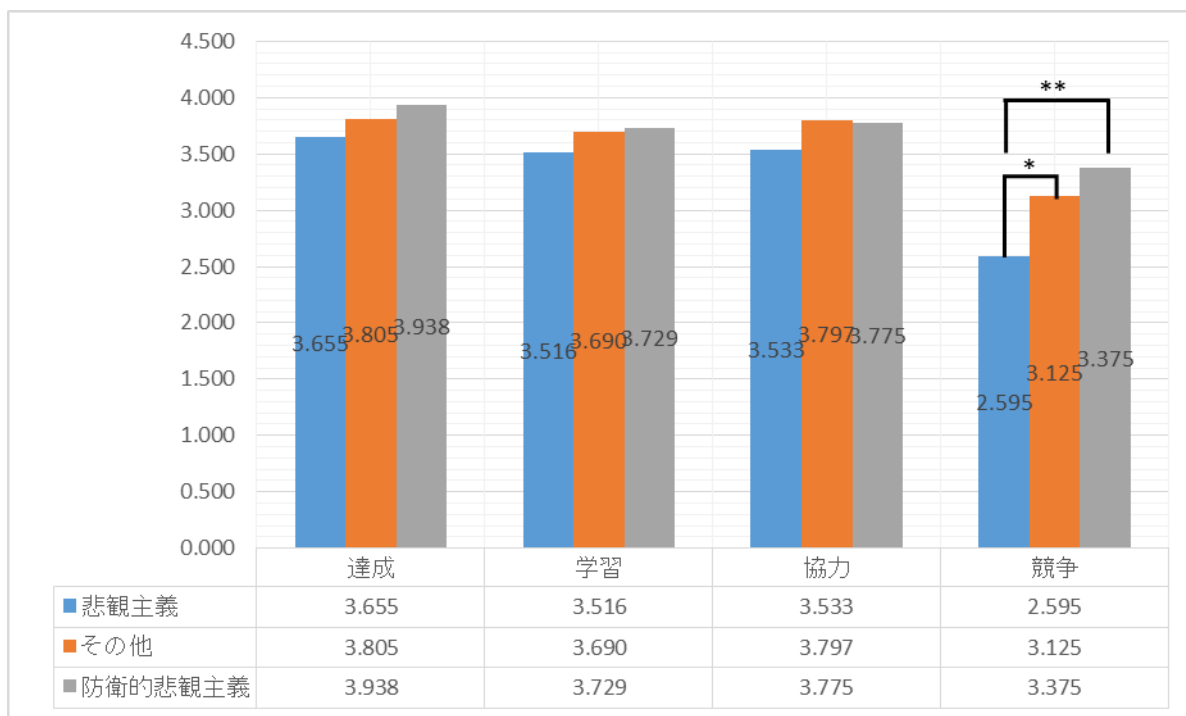


4. 4つの方略の組み合わせ

仮説 3、4 を検証するために、認知的方略尺度の 4 つの因子を用いたクラスター分析を行ったところ先行研究(外山, 2015)とは異なる分かれ方をした。本研究では、肯定的な影響を示す悲観的思考である防衛的悲観性に着目するため、外山(2015)による各クラスターの特徴(熟考に関する得点が総じて高い「防衛的悲観主義群」、失敗に対する予期・熟考得点が非常に高く、成功に対する熟考、過去のパフォーマンスの認知得点が低い「悲観主義群」)を参考に、各得点の中央値を基準にサンプルの分類を試み

た。各因子の中央値は、失敗に対する予期・熟考が 2.500、過去のパフォーマンスの認知が 3.500、成功に対する熟考が 3.400、計画に対する熟考が 3.600 である。その結果、防衛的悲観主義群(n=16)と悲観主義群(n=21)、その他(n=64)の 3 つの群が抽出された。この 3 つの群を独立変数、ワークモチベーションの 4 つの因子を従属変数に投入した 1 要因分散分析を行った結果が図表 9 である。達成志向的モチベーション、学習志向的モチベーション、協力志向的モチベーションに関しては 3 つの群の平均値に有意な差は見られなかった。競争志向的モチベーションに関しては、防衛的悲観主義群とその他の平均値には有意な差が見られなかったが、悲観主義群とその他の平均値には 5%水準で、悲観主義群と防衛的悲観主義群の平均値には 1%水準で有意な差が見られた。以上のことから仮説 3-1 は支持、仮説 3-2 は棄却、仮説 3-3 は一部支持された。

図表 8 悲観主義群、防衛的悲観主義群、その他の群による
ワークモチベーションの 4 つの因子の平均値の比較



仮説 4 に関して、防衛的悲観主義群に属するサンプル 16 名のうち正社員は 6 名、非正社員は 10 名だった。それぞれのサンプル数における割合は正社員では 12.5%、非正社員では 18.9%だったため、仮説 4 は棄却された。

VI. 考察

1. 認知的方略の 4 つの構成概念がワークモチベーションに与える影響

【仮説 1-1：計画に対する熟考は、達成志向的モチベーションに正の影響を与える。】

【仮説 1-2：計画に対する熟考は、学習志向的モチベーションに正の影響を与える。】

仮説 1-1、1-2 は共に支持された。直面する状況に対して入念に準備し計画を立てることを意識する考え方をする傾向が強い人は、自らに課せられた仕事を完遂するだけでなく、そのために自らを高めるモチベーションも高い。計画に対する熟考は競争志向的モチベーションと協力志向的モチベ

ンには影響を与えていなかった。つまり、職場を想定した場合には、競争や協力といった他者との関係性によって生じるモチベーションを生み出す考え方ではなく、自身の内側から生じるモチベーションを生み出す考え方であるといえる。外山(2015)では、計画に対する熟考は努力を促進するということが明らかにされている。本研究の結果により、その努力は他者との関係性を必要としないモチベーションによって促進されていると言える。

【仮説 1-3：過去のパフォーマンスの認知は、競争志向的モチベーションに正の影響を与える。】

仮説 1-3 は棄却された。本研究では、池田・森永(2017)において競争志向的モチベーションを構成する質問項目のうち「同僚よりも優れた成果をあげることは、今の私にとって大きな喜びである」が最も因子負荷量が大きかったことから、成果を挙げることによる喜びが競争志向的モチベーションの大きな特徴であると捉えた。しかし、本研究における因子分析の結果を見ると、先述の質問項目は因子負荷量が最も小さく、競争志向的モチベーションの要素ではあるがその影響が限定的なものであったと考えられる。それよりも「私は、同僚に負けたいために、一所懸命仕事をしている」などの他者と比較したときにより優れた結果をだしたいという要素の影響が強かった。認知的方略尺度の中でも唯一有意な影響を与えていた変数は、その後に控えている状況において成功する自らの姿を思い描く成功に対する熟考だった。このことから、他者より優れた結果を得たいというモチベーションは過去の成功体験による自信ではなく、将来の成功を思い描くことから生じるものだと言える。

【仮説 1-4：失敗に対する予期・熟考は、競争志向的モチベーションに負の影響を与える。】

【仮説 1-5：失敗に対する予期・熟考は、協力志向的モチベーションに負の影響を与える。】

仮説 1-4、1-5 は共に棄却された。失敗に対する予期・熟考はワークモチベーションの 4 つの因子すべてに対して有意な影響を示さなかった。将来の状況に対して失敗するのではないかと、失敗したらどうしようかと不安に思ったとしても仕事に対する意欲に影響はないと言える。Norem and Cantor(1986)による防衛的悲観主義の定義は、「重要な課題に対して、過去に同様の課題で成功しているにもかかわらず強い不安を感じるが、その不安を統制して適切に課題に対処することを助ける認知的方略」である。この定義において失敗に対する予期・熟考が示すのは「重要な課題に対して、強い不安を感じる」という部分のみである。すなわち失敗に対する予期・熟考だけでは肯定的反応を示す防衛的悲観主義と否定的反応を示す単純な悲観主義の分類ができないということである。このことから、失敗に対する予期・熟考には防衛的悲観主義と悲観主義の双方が含まれていたことにより、ワークモチベーションに対する影響が様々なものとなったことで有意な結果が見られなかった可能性が考えられる。

続いて仮説 1 の検証に際して明らかになった他の結果についても考察を行う。

【結果 1：職務自律性は達成志向的モチベーションと競争志向的モチベーションに正の影響を与えるが、学習志向的モチベーションと協力志向的モチベーションには影響を与えない】

職務自律性はモチベーションの規定要因としてよく知られたものであるが、本研究の結果はモチベーションをより詳細に分類した場合、その影響が必ずしも認められるものではないことを示唆するものである。職務自律性は仕事においてどの程度自分でやり方を決められるかを示すものである。自ら考えて仕事を行うことが、自分の仕事を完遂したいという意欲である達成志向的モチベーションや他者より優れた成果を得ようとする意欲である競争志向的モチベーションに、正の影響を与えることは想像に難くない。一方、学習志向的モチベーションは自らの成長への意欲であり、仕事のやり方より

も知識やスキルの習得を求めため、職務自律性の影響が表れなかった。協力志向的モチベーションは他者との協力、協調への意欲であるため、こちらも職務自律性の影響はないという結果になった。

【結果 2：過去のパフォーマンスの認知は協力志向的モチベーションに負の影響を与える】

過去のパフォーマンスの認知を構成する質問項目はすべて自分の過去の成果に関するものである。そのため、他者と協力しなくても自らの能力だけで事足りると考えてしまう傾向があり、協力志向的モチベーションに負の影響を与えていると推測できる。

【結果 3：正社員であることは協力志向的モチベーションに負の影響を与える】

正社員は自らの仕事における成果が直接評価につながる点が、非正社員との大きな違いの 1 つである。個人の成果を追求することが、周囲と協力しようとする意欲に負の影響を与えている可能性がある。

2. 交互作用効果の検討

【仮説 2-1：職務自律性は計画に対する熟考が達成志向的モチベーションに与える正の影響を強める。】

仮説 2-1 は棄却された。モデル 5 を見てみると職務自律性と計画に対する熟考が、それぞれ有意水準 1% という強い影響を達成志向的モチベーション与えていることが分かる。つまり、交互作用項を構成する 2 つの変数の主効果が共に強いため、交互作用効果は見られなかったと考えられる。

【仮説 2-2：職務自律性は計画に対する熟考が学習志向的モチベーションに与える正の影響を強める。】

仮説 2-2 は支持された。研究の第 1 段階についての考察でも触れたように、職務自律性は単独では学習志向的モチベーションに対して影響を与えないが、計画に対する熟考が学習志向的モチベーションに対して与える影響を調整していることが分かった。仕事のやり方を決められるのであれば将来の状況に対する準備がしやすくなり、より成長や学習への意欲が高まると考えられる。

3. 4 つの方略の組み合わせ

【仮説 3-1：悲観主義群は他の群に比べ、競争志向的モチベーションが低い。】

仮説 3-1 は支持された。本研究では悲観主義群と防衛的悲観主義群、その他の 3 つの群において平均値の比較を行い、悲観主義群の競争志向的モチベーションが有意に低いことを確認できた。仮説 3-3 の一部にも関連するが、特に防衛的悲観主義群との間に有意な差が見られたことはこれまでの防衛的悲観主義に関する先行研究を支持していると言えるだろう。

【仮説 3-2：悲観主義群は他の群に比べ、協力志向的モチベーションが低い。】

【仮説 3-3：防衛的悲観主義群は悲観主義群と比較した場合、ワークモチベーションの各項目が高い。】

仮説 3-2 は棄却された。協力志向的モチベーションは周囲と力を合わせて仕事を行うことについての意欲である。また、悲観主義群は将来の状況に対して不安を持ち、過去の成功体験を正しく認められないことから自分に自信がないと言える。このことから、自分に自信が無いからこそ周囲の人の力を借りたいと考え、協力志向的モチベーションが高くなる人が存在する可能性がある。このように考

える人と、仮説通りに周囲の人を気にする余裕がない人の両方が存在したため、他の群との間に差が見られなかったと考えられる。

仮説 3-3 は一部支持された。詳細な結果としては競争志向のモチベーションに関しては有意な差が見られたが、他の 3 つのワークモチベーションでは有意な差は見られなかった。達成志向のモチベーションと学習志向のモチベーションに関しても、ネガティブな感情によるモチベーションがあることが考えられる。不安を持ち、自信はないがだからこそ失敗したくないという気持ちは自然なものであるだろう。モチベーションはあくまで行動の前段階である意欲であり、実際の行動に必ずしも結びつくものではない。防衛的悲観主義と悲観主義の大きな違いは実際に不安に対処するために行動するか否かであることから、このような結果が生じたと考えられる。

【仮説 4：正社員群は非正社員群に比べ防衛的悲観主義群の割合が大きい。】

仮説 4 は棄却された。この結果の理由としてサンプル数の問題が挙げられる。正社員と非正社員の人数はほぼ同数であったが、それぞれ約 50 名ずつとわずかなものである。より大規模な調査によって結果が変動する可能性は十分にあると思われる。

VII. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的なインプリケーションとして、認知的方略という概念を労働という観点において検討した点が挙げられる。これまで認知的方略は学生を対象として、試験や発表、スポーツの試合などを控えた状況を想定させた上で回答を求め、検討されてきた概念である。光浪(2012)など学業以外にも認知的方略を用いた研究は存在するが、労働者を対象とした研究は少なくとも日本では行われていない。本研究の結果のみで労働者の考え方にも完全に適応できるとは言えないが、ワークモチベーションや職務自律性といった労働の場特有の概念との関連性をいくつか示すことができた以上、今後も検討する価値を示すことができたであろう。

2. 実務的インプリケーション

本研究の実務的なインプリケーションとして、個人の考え方である認知的方略の 4 つの因子がワークモチベーションに与える影響を明らかにした点が挙げられる。ワークモチベーションの規定要因としてはパーソナリティであるビッグ・ファイブなどが挙げられる(池田・森永, 2017)。本研究によって、成功に対する熟考が達成志向のモチベーションと学習志向のモチベーションを、計画に対する熟考が競争志向のモチベーションと協力志向のモチベーションを促進することが明らかになった。また、失敗してしまうのではないかとという悲観的な考え方を示す失敗に対する予期・熟考はワークモチベーションに対して有意な影響を与えないことも明らかになった。このことから、経営者としての視点では、従業員に対し考え方への指導を行うことで、社員の仕事への意欲を向上させることができ、より成果を出せる組織づくりへの一助となるだろう。労働者としての視点では、考え方が悲観的なものであり、失敗してしまうのではないかと考えることが多い人が周囲にいたとしても、その人の仕事に対する意欲が下がることはないことから、共に仕事することに問題はないと言える。

VIII. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として大きく以下の 2 点が挙げられる。第 1 に使用尺度の問題である。認知的方略は

これまで主に学生を対象とした研究が行われてきたため、測定尺度もそれに準じたものだった。本研究では比較的新しい研究であると共に、労働者にも回答可能な質問項目であると判断したため外山(2015)を使用した。しかし、モチベーション尺度とワークモチベーション尺度が全く同じものではないように、認知的方略にも労働者にのみ見られる特徴が存在する可能性がある。本研究により、労働者にも認知的方略が適応できる可能性が見られたことで、労働者に特化した認知的方略尺度作成の必要性を改めて提示できたであろう。また、認知的方略尺度は将来の状況に対する熟考と過去のパフォーマンスの認知の2つの側面から計測している。この2つは時系列が異なるため因果関係にある可能性がある。今後はこの点についても注意した上で研究を行っていく必要がある。第2にサンプルの問題である。正社員と非正社員の間で認知的方略の各群の全体に占める割合に差があるかを検討したが、そもそも各群のサンプル数が非常に少なかった。より大規模な調査を行い、改めて検討することが望まれる。

参考文献

- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory", *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, No.2, pp.250-279.
- Hosogoshi, H., & Kodama, M. (2005) "Examination of defensive pessimism in Japanese college students : Reliability and validity of the Japanese version of the Defensive Pessimism Questionnaire." *Japanese Health Psychology*, Vol.12, pp.27-40.
- Mitchell, T. R. (1997) "Matching motivational strategies with organizational contexts." *Research in Organizational Behavior*, Vol.19, pp.57-150.
- Morgeson, Frederick P. & Humphrey, Stephen E. (2006) "The Work Design Questionnaire (WDQ): Development and Validating a Comprehensive Measure for Assessing Job Design and the Nature of Work", *Journal of Applied Psychology*, Vol.91, No.6, pp.1321-1339.
- Norem, J. K., & Cantor, N. (1986) "Anticipatory and post hoc cushioning strategies: Optimism and defensive pessimism in "risky" situations." *Cognitive therapy and research*, Vol.10, No.3, pp.347-362.
- Norem, J. K. (2001) "Defensive pessimism, optimism, and pessimism." *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*, pp.77-100.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986) "Self reports in Organizational Research: Problems and Prospects." *Journal of Management*, Vol.17, pp.531-544.
- 荒木 友希子(2008)「日本人大学生を対象とした学業達成場面における防衛的悲観主義の検討」『心理学研究』 Vol.79, No.1, pp.9-17.
- 池田 浩・森永 雄太(2017)「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』 Vol.30, No.2, pp.171-186.
- 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として」『横浜経営研究』 Vol.1, No.3, pp.197-215.
- 鈴木 克明(1995)「「魅力ある教材」 設計・開発の枠組みについて: ARCS 動機づけモデルを中心に」『教育メディア研究』 Vol.1, No.1, pp.50-61.
- 鈴木 竜太(2011)「職場における創意工夫のマネジメント: 関わり合う集団の研究開発者の進取的行動への影響に関するクロスレベル分析」『組織科学』 Vol.44, No.4, pp.26-38.

蔡 苳錫(2012)「組織内での個人の自由」『組織科学』Vol.46, No.1, pp.28-45.

外山 美樹(2015)「認知的方略尺度の作成および信頼性・妥当性の検討—熟考の細分化を目指して—」
『教育心理学研究』Vol.63, pp.1-12.

細越 寛樹・小玉 正博(2006)「対処的悲観者の心理的 well-being および主観的 well-being の検討」
『心理学研究』Vol.77, No.2, pp.141-148.

光浪 睦美(2012)「認知的方略の違いが対人関係における動機, 目標志向性および対人行動との関係に
及ぼす影響」『パーソナリティ研究』Vol.21, No.2, pp.124-137.

森永 雄太・服部 泰宏・麓 仁美・鈴木 竜太(2012)「相互依存的な職務設計と動機づけの関係」『組織
科学』Vol.46, No.2, pp.64-74.