OUKA
Osaka University Knowledge Archive

Title	職務特性とワーク・モチベーションの関連に及ぼす制御焦点の調整効果 : 学生アルバイトを対象とした検討
Author(s)	三ツ村, 美沙子; 高木, 浩人
Citation	対人社会心理学研究. 2019, 20, p. 8-15
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/73597
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

Osaka University

対人社会心理学研究 2019 年, 20 号, 8-15.
論文区分:原著

職務特性とワーク・モチベーションの関連に及ぼす制御焦点の調整効果 1)

―学生アルバイトを対象とした検討―

三ツ村 美沙子(愛知学院大学心身科学部)
高木 浩人(愛知学院大学心身科学部)

これまでのワーク・モチベーションに関する研究では、職務特性の影響が実証されてきた。また、職務特性とワーク・モチベーションの関係における調整変数として個人差変数が検討されてきたが、一貫した結果は得られていない。そこで、本研究では調整変数として制御焦点(一般的、仕事領域)を取り上げ、それらが職務特性と学生アルバイトのワーク・モチベーションの関連を調整するかどうか調査した。アルバイトに従事している大学生 223 名のデータを分析した結果、アルバイト予防焦点が職務特性の技能多様性と内発的動機づけの関連に対して調整効果を有しており、内発的動機づけに対する技能多様性の正の影響はアルバイト予防焦点が高いほど強くなることが明らかとなった。その一方で、一般的制御焦点は職務特性とワーク・モチベーションの関連に対して調整効果を有していなかった。これらの結果は、職務特性とワーク・モチベーションの関連における調整変数として制御焦点、とりわけ仕事に特化した制御焦点が有用であることを示唆している。最後に本研究の意義と限界が議論された。

キーワード:制御焦点、職務特性、内発的動機づけ、アルバイト

問題

近年、学生アルバイトを含む非正規労働者の割合が高い外食業界や小売業などにおいて、正規労働者が主に行ってきた業務を非正規労働者へと移行する「基幹労働力化」が進んでいる(武石, 2002)。それゆえ、学生アルバイトは企業にとって重要な労働力となりつつあり(関口, 2012)、学生アルバイトには仕事への意欲的な取り組みがよりいっそう望まれる。

その一方で、現在アルバイトの人手不足が深刻化している。平成 29 年度のパート従業員の有効求人倍率は 1.80 と高く(厚生労働省, 2018)、三大都市圏(首都圏、東海、関西)の募集時平均時給は近年上昇傾向にある(リクルートジョブズ, 2018)。人件費の高騰から商品・サービスの値上げに踏み切る企業もあり(日本経済新聞, 2017)、時給を含む労働条件の改善には限界があることは明らかである。そのため、人材確保を賃金の引き上げだけに頼らず、仕事自体に魅力を感じてもらうことで人材の確保・維持につなげるような工夫が求められている。

そこで本研究ではワーク・モチベーションのうち、仕事そのものに魅力を感じることで生じる内発的動機づけを取り上げ、学生アルバイトの内発的動機づけに影響を及ぼす要因について検討する。

職務特性モデルと調整変数

ワーク・モチベーションに影響を及ぼす要因として従来から研究が蓄積されている概念に、職務特性(job characteristics)がある。Hackman & Oldham(1975)は職務特性の主な次元として、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 つを挙げている。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、結果としてモチベーション、生産性や満足感へ結びつくと指摘している。

また Hackman & Oldham(1975)は、職務特性とワーク・モチベーションの関係に対して成長欲求が調整効果をもつ、すなわち、成長欲求が高い場合に職務特性とモチベーションの結びつきが強くなると予測している。その後、Hackman & Oldham(1976)によって仮説を支持する結果が見出だされているが、その一方で追試研究では仮説が支持されない場合もあり(e.g., 田尾, 1987)、研究結果は一貫していない。また、成長欲求に代わる調整変数として達成動機をはじめとする数々の個人差要因が取り上げられてきたが、これらについても一貫した結果は得られていない(田尾, 1999)。

以上のように、職務特性とワーク・モチベーションの関係に対してどのような要因が調整変数となるのかについては明確な答えが出ていないのが現状である。しかし、Hackman & Oldham(1975)が示したような職務特性がすべての人のモチベーションを一様に高めるとは考えにくい。つまり、どのような仕事を任されることでワーク・モチベーションが高まるのかは個人によって異なることが予想される。したがって、調整変数の検討は重要な研究視点であり、それは学生アルバイトを対象にする場合も同様であろう。

従来から調整変数として指摘されてきた成長欲求に

ついては、三ツ村・高木(2014)が学生アルバイトを対象に検討しているが、有意な効果は見出だされていない。これは学生アルバイトという対象において、成長欲求を職務特性とワーク・モチベーションの関連に対する調整変数として扱うことが適切ではない可能性を示唆している。そこで本研究では、職務特性とモチベーションの関係に影響を及ぼすことが予想される変数として、モチベーションに関わるさまざまな領域において研究が進められている制御焦点(regulatory focus; Higgins, 1997)に着目し、その調整効果について検討を行う。

制御焦点理論

制御焦点理論では快(pleasure)と不快(pain)の質に注目し、快を利得の存在(gain)と損失の不在(non-loss)、不快を利得の不在(non-gain)と損失の存在(loss)に区別している。さらにそこから、目標達成における自己制御システムとして、利得の存在-不在に敏感な促進焦点(promotion focus)と、損失の不在-存在に敏感な予防焦点(prevention focus)の 2 つを想定している。促進焦点の強い人は自分の理想や希望の達成、成長や進歩に関心があり、目標に対して利得接近的な方略(熱望方略; eager strategy)を取る傾向にある。一方、予防焦点の強い人は自分の責任や義務の遂行、失敗や損失の回避に関心があり、目標に対して損失回避的な方略(警戒方略; vigilant strategy)を取る傾向がある(Higgins, 1997)。この制御焦点の概念は、心理学の幅広い研究領域で近年注目を集めており、さまざまな行動や動機づけ過程との関連が明らかになっている(Brenninkmeijer, Demerouti, le Blanc, & van Emmerik, 2010)。本研究では、このような個人の制御焦点の違いが職務特性とワーク・モチベーションの関係を調整する可能性について検討する。

また、制御焦点には個人の比較的安定した特性としての側面と、実験的操作で引き起こされるような状況依存的な側面があることが知られているが(e.g., Higgins, Friedman, Harlow, Idson, Ayduk, & Taylor, 2001; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002)、本研究では制御焦点の個人特性的な側面を取り上げ、議論を進める。

職務特性とワーク・モチベーションの関連に及ぼす制御焦点の調整効果

さて、制御焦点は職務特性とワーク・モチベーションの関連に対してどのような調整効果をもつのだろうか。これを直接扱った研究はあまり見られないが、結果変数としてほかのポジティブな職務態度を扱った検討はある。例えば Brenninkmeijer et al. (2010)は、仕事の自律性がワーク・エンゲイジメント、感情的コミットメント、職務満足に及ぼす正の影響は仕事での促進焦点が強い場合に強まるという仮説を立て、教師を対象に検討を行っている。しかし、仮説に反して、促進焦点の弱い場合に自律性の正の影響が強まることが示された。この結果に対して Brenninkmeijer et al.(2010)は、促進焦点の強い人において結果変数に天井効果が生じ、自律性といった仕事の資源は促進焦点の弱い人にとってより重要となる可能性を指摘している。このように職務特性と職務態度の関連における制御焦点の調整効果を検討している研究は行われているものの、その数は少なく、何らかの結論を見出だすには至っていない。

促進焦点的な人は理想の達成や成長を重視する傾向にあり(Higgins, 1997)、この点は成長欲求の高い人と共通している。Hackman & Oldham(1975)は職務特性モデルにおいて成長欲求を調整変数に位置づけ、その効果を明らかにしていることから(Hackman & Oldham, 1976)、成長欲求と共通点のある促進焦点も調整変数として機能することが考えられる。しかし、すでに述べたように、学生アルバイトを対象にした三ツ村・高木(2014)では、職務特性と内発的動機づけとの関連に対する成長欲求の有意な調整効果は示されておらず、学生アルバイトにおいては自己の成長を追求するような個人特性はワーク・モチベーションに対する職務特性の影響を調整しないことも予想される。したがって、促進焦点についても調整効果をもたない可能性も十分考えられよう。

それに対して、予防焦点的な人は自身の義務や責任を果たすことを重視する傾向にある(Higgins, 1997)。一般的に、アルバイトは与えられた役割をきちんとこなすことが強く要求されると考えられる。したがって、学生アルバイトのワーク・モチベーションを考える上では、予防焦点のほうが促進焦点よりも重要な意味をもつ可能性もある。

職務特性と内発的動機づけの関連に及ぼす制御焦点の調整効果については、三ツ村・高木(2014)が一般的制御焦点を用いた検討を行っている。その際、Lockwood et al.(2002)の尺度の邦訳版(尾崎・唐沢, 2011)を用いて制御焦点を測定しているが、有意な調整効果は見られていない。したがって、個人の制御焦点は調整効果を有していないという結論を導きうる。しかし、Lockwood et al.(2002)の尺度は学業の目標達成に関する項目が複数含まれており、アルバイト場面を対象とした研究には適切でなかった可能性がある。そこで本研究では、Lockwood et al.(2002)と同様に制御焦点研究で数多く使用されている Higgins et al.(2001)の Regulatory Focus Questionnaire(以下、RFQ)を一般的な制御焦点の尺度として用いることとする。RFQ には学業領域のような、領域を特定した質問項目は含まれていないことから、より一般的な制御焦点

を測定するのに適していると考えられる。

一般的な制御焦点と特定領域における制御焦点

これまでに、制御焦点を測定するために数々の尺度が開発されている。なかでも多くの研究で使用されてきたのが Higgins et al.(2001)や Lockwood et al.(2002)に代表されるような、個人の一般的な制御焦点(general regulatory focus)をはかる尺度である。それに対し、制御焦点研究が広がりを見せるにつれて増加してきたのが仕事や学業、健康など、ある領域に特化した制御焦点(specific regulatory focus)の測定尺度である(e.g., Gomez, Borges, & Pechmann, 2013; Neubert, Kacmar, Carlson, Chonko, & Roberts, 2008; 外山・長峯・湯・三和・相川, 2016)。

Gomez et al.(2013)は、従来の研究では異なる領域においても個人の制御焦点は比較的一定であることが想定されており、一般的な制御焦点を測定する尺度では特定領域の現象をとらえるには不十分であると述べている。さらに Gomez et al.(2013)によれば、Higgins (1997)は養育者との関係性が制御焦点の形成に影響するとしているが、特定領域における制御焦点はその領域に関する経験によって形成されることが予想されることから、研究領域に応じた制御焦点尺度が必要である。このような見解を支持するように、研究領域に特化した制御焦点尺度の有用性が明らかとなっており(Neubert et al., 2008; Gomez et al., 2013)、アルバイト場面という限定的な領域について検討する本研究においても、それに特化した制御焦点の測定が有効であると考えられる。

以上のことから、本研究では領域を特定しない一般的な制御焦点に加え、仕事領域に特化した制御焦点に着目した検討も合わせて行うこととする。

方法

調査対象

大学生 306 名(男性 175 名、女性 128 名、不明 3 名)を対象に調査を実施した。学年別では 1 年生 188 名、2 年生 49 名、3 年生 42 名、4 年生 23 名、不明 4 名であった。また、平均年齢は 19.48 歳(SD= 1.31 歳)であった。

質問紙構成

職務特性 田尾(1987)が仕事の特性を測定するために、Hackman & Oldham(1975)などを参照して作成した尺度を使用した。本研究では、このうちの 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。

内発的動機づけ 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項目を使用した。加藤他(2002)の因子分析において因子負荷量が高かった順に 3 項目を選定し、「私がアルバイトを続けている(続けていた)のは、一生懸命仕事をすることが楽しい(楽しかった)からだ」などと現在アルバイトに従事していない回答者でも回答ができるように言葉を付け足して使用した。

一般的制御焦点 一般的制御焦点を測定するため、Higgins et al.(2001)の RFQ を使用した。RFQ は促進焦点を測定する 6 項目と、予防焦点を測定する 5 項目の全 11 項目からなる。本研究では、筆者が邦訳したものを用いた。

アルバイト場面での制御焦点 アルバイト場面に限定した制御焦点を測定するため、Neubert et al. (2008)の Work Regulatory Focus scale(以下、WRF)を使用した。本研究では WRF の項目のうち、大学生のアルバイト場面においても適用可能であると判断した促進焦点 5 項目、予防焦点 5 項目の計 10 項目を筆者が邦訳した後、アルバイト用に表現を修正して使用した。

以上の項目はすべて、5 段階評定によって回答を得た。このほかに性別、学年、年齢、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、勤続期間について回答を求めた。複数アルバイトをしている場合は、自分にとってより重要なアルバイト 1 つに関しての回答を求めた。また、アルバイト経験がないと回答した者についてはデモグラフィック変数以外に、一般的制御焦点の項目への回答を求めた。

手続き

調査対象者には大学の授業内で質問紙を配布した。その場で回答を求めて質問紙を回収した場合と、授業時間外での回答を依頼し、1 週間後の同じ授業内で回収した場合の 2 とおりの回収方法で実施した。

結果

分析対象

回答に不備のなかった 270 名のうち、本研究ではアルバイトを「現在している」と回答した 223 名(男性 125 名、女性 98 名、平均年齢 19.50 歳、SD = 1.36)を分析対象とした。アルバイトの職種は飲食 110 名、接客サービス 53 名、販売 32 名、教育 9 名、軽作業・物流が 8 名、医療・福祉 5 名、事務 1 名、その他 5 名であった。なお、勤続期間は平均 13.00 か月(SD = 12.31)であった。

因子分析および信頼性分析

各尺度に対して因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。また、各下位尺度について Cronbach の α係数を算出した。なお、各下位尺度の得点について

は、各項目の得点を加算平均して算出した。

まず、職務特性については固有値1.0以上の因子が4つ抽出された。因子負荷量が.40未満であった4項目を除外して再度分析を行った結果、第1因子として4項目、第2因子として4項目、第3因子として3項目、第4因子として3項目が採用された。第1因子は「私の仕事は単調である」や「私の仕事は、いろいろ変化に富んでいる(逆転項目)」など、仕事内容の単調さや多様さに関する項目が寄与していた。したがってこの因子を「技能多様性」と命名し、各項目の得点を逆転させて多様性の得点を算出した(α = .75)。第2因子は「仕事の手順や方法は、私の判断で変えることができる」や「私は仕事のペースを自由に変えることができる」など、仕事での自身の裁量の大きさについて尋ねる項目が寄与していたことから、この因子を「自律性」とした(α = .69)。第3因子は「私はいつでも自分のしている仕事の出来ばえを知ることができる」や「私のしていることがお客様に喜ばれているかどうか知るチャンスがある」など、自分の仕事の結果を知る機会があるかについての項目が寄与していたことから、この因子を「フィードバック」とした(α = .67)。第4因子は「同僚の仕事の進み具合に気を配らなくては、自分の仕事をうまく進めることができない」や「同僚の仕事の出来不出来によって、私の仕事が影響されることが多い」など、同僚と仕事面で相互に依存している度合いを尋ねる項目が寄与していたことから、この因子を「相互依存性」とした(α = .62)。

次に内発的動機づけについては、想定とおり1因子が抽出された。3項目すべてが因子負荷量.40以上であったため、これらの項目を採用し、「内発的動機づけ」とした(α = .92)。

RFQについては、固有値1.0以上の因子が4つ抽出された。しかし、RFQは2因子が想定されている尺度であることから、因子数を2に固定して再度分析を行った。その結果、解釈の点からも2因子解が妥当であると判断し、これを採用した。因子負荷量が.40未満であった4項目を除外した結果、第1因子に4項目、第2因子に3項目が採用された。第1因子は「親が好ましくないと思うような振る舞いをしたことがありますか」、「あなたはよく親をいらいらさせていましたか」など予防焦点に関する項目が寄与していたことから、この因子を「一般的予防焦点」(以下、一般予防)とした(α = .71)。なお第1因子は、因子負荷量上では予防焦点的でないことを表していたが、得点が高いほど予防焦点的であることを意味するように項目の得点を逆転させ、予防焦点の得点を算出した。第2因子は「人生において、私は成功に向かって前進してきたような気がする」、「あなたがいろいろと試みることはどの程度うまくいきますか」など促進焦点を表す項目が寄与していたことから、この因子を「一般的促進焦点」(以下、一般促進)とした(α = .57)。なお、一般促進のα係数が.57と低いが、採用した3項目はHiggins et al.(2001)においても促進焦点の項目とされていることから、そのまま以降の分析に用いることとした。

最後に、WRFは想定とおり2因子が抽出された。因子負荷量が.40未満の項目が2項目あったため、それらを除外し、再度分析を行った。その結果、第1因子として5項目、第2因子として3項目が採用された。第1因子は「私は自分をさらに進歩させる職務を成しとげることに集中している」や「アルバイトにおいて、私は自分の望みや大志によって動機づけられている」などアルバイト場面での促進焦点を表す項目が寄与していたことから、この因子を「アルバイト促進焦点」(以下、アルバイト促進)とした(α = .76)。第2因子は「アルバイトにおいて、私は与えられた自分の責任を果たすことに注意を払っている」や「仕事上の義務を果たすことは、私にとってとても重要だ」など予防焦点を表す項目が寄与し

Table 1 各変数の平均値、標準偏差、α係数および各変数間の相関係数

	M	*SD*	*α*	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 技能多様性	3.08	.90	.75	.07	.24 ***	.01	.42 ***	.10	.04	.26 ***	.10
2. 自律性	3.20	.87	.69		.21 **	.14 *	.34 ***	.21 **	−.13 †	.17 *	.15 *
3. フィードバック	3.48	.81	.67			.12 †	.26 ***	.08	−.01	.19 **	.20 **
4. 相互依存性	3.27	.89	.62				.12 †	−.10	−.07	.06	.08
5. 内発的動機づけ	3.21	1.18	.92					.22 ***	.03	.37 ***	.36 ***
6. 一般促進	3.13	.67	.71						−.03	.29 ***	.22 **
7. 一般予防	3.03	.79	.57							−.05	−.01
8. アルバイト促進	3.33	.77	.76								.37 ***
9. アルバイト予防	4.18	.64	.76								

*** p < .001, ** p < .01, * p < .05, † p < .10

ていたことから、この因子を「アルバイト予防焦点」(以下、アルバイト予防)とした($\alpha = .76$)。

以上の各下位尺度の平均値、標準偏差、α係数、および各下位尺度間の相関係数を Table 1 に示す。

制御焦点の調整効果の検討

制御焦点が職務特性と内発的動機づけとの関係に対して調整効果を有しているか検討するため、田尾(1987)にならって階層的重回帰分析(強制投入法)を行った。その際、主効果変数と交互作用項の相関を抑えるため、独立変数と調整変数に中心化を施して交互作用項を作成し、それらを説明変数として投入した(Jaccard & Turrisi, 2003)。目的変数として内発的動機づけを、説明変数として Step 1 で職務特性の 4 つ(技能多様性、自律性、フィードバック、相互依存性)、Step 2 で制御焦点(一般促進、一般予防、アルバイト促進、アルバイト予防)のうちの 1 つ、Step 3 で 4 つの職務特性×Step 2 で投入した制御焦点の交互作用項のうちの 1 つを投入した。同様の分析を、Step 2 と Step 3 で投入する変数を入れ替え、計 16 回行った。

分析の結果、内発的動機づけに対して交互作用項が有意な関連を示したのは、Step 3 で「技能多様性×アルバイト予防」を投入した分析のみであり、そのほかの分析では内発的動機づけと交互作用項の有意な関連はみられなかった[2)]。有意な交互作用項がみられた分析のみを抜粋し、Table 2 に示す。まず Step 1 では、技能多様性と自律性が内発的動機づけに対して有意な正の関連を示していた($b = .49$, $p < .001$; $b = .38$, $p < .001$)。次に Step 2 では、アルバイト予防が正の関連を示していた($b = .50$, $p < .001$)。そして Step 3 において、技能多様性とアルバイト予防の交互作用項が内発的動機づけに対して有意な関連を示していた($b = .25$, $p < .05$)。この交互作用についてより詳細に検討するため、Preacher, Curran, & Bauer (2006)にならって単純傾斜分析を行った(Figure 1)。その結果、アルバイト予防が低い場合(-1SD)の単純傾斜は有意であり($b = .28$, $p < .05$)、またアルバイト予防が高い場合(+1SD)についても有意であった($b = .60$, $p < .001$)。内発的動機づけに対する技能多様性の正の影響は、アルバイト予防が高い方が強いことが明らかとなった。

Table 2 内発的動機づけを目的変数とした階層的重回帰分析

	b		
	Step1	Step2	Step3
Step1			
技能多様性	.49 ***	.48 ***	.44 ***
自律性	.38 ***	.34 ***	.33 ***
フィードバック	.15 †	.09	.09
相互依存性	.09	.08	.09
Step2			
アルバイト予防		.50 ***	.50 ***
Step3			
技能多様性 × アルバイト予防			.25 *
R^2	.29 ***	.35 ***	.37 ***
自由度調整済みR^2	.27	.34	.35
ΔR^2		.07 ***	.01 *

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

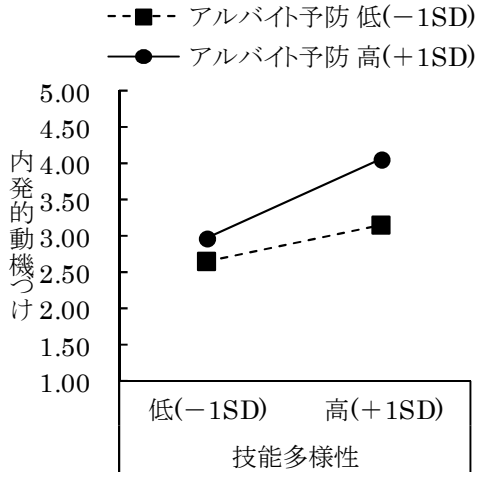

Figure 1 技能多様性と内発的動機づけの関連に及ぼすアルバイト予防焦点の調整効果

考察

本研究では、学生アルバイトを対象に職務特性とモチベーションの関連に及ぼす制御焦点の調整効果について検討を行った。さらに、一般的制御焦点だけでなく、アルバイトに特化した制御焦点を用いた検討も行った。以下では、本研究で得られた調整効果、およびアルバイトに特化した制御焦点を扱う有用性について考察する。

制御焦点の調整効果

本研究の結果から、アルバイト予防焦点が職務特性の技能多様性と内発的動機づけとの関連に対して調整効果を有していることが明らかとなった。これはつまり、アルバイトにおける予防焦点が高い人ほど、仕事内容の多様さがアルバイトへの内発的動機づけをより高めることを意味している。このような結果をもたらした要因の1つとして、アルバイトという対象の特殊性が挙げられるだろう。たいていの場合、アルバイトは雇用者側から複数の役割をこなすことが求められる。本研究の調査で最も多くの回答が得られた飲食業を例に考えると、注文取り、調理、配膳、会計、テーブルの片づけ、食器洗いなど多くの仕事があるだろう。アルバイト経験を積むにつれ、これら複数の作

業をこなさすことが要求されるようになるがことが予想されるが、とりわけアルバイトに求められるのは、これら複数の作業を失敗なくこなし、最低限の責務を果たすことであろう。Higgins(1997)によれば、予防焦点的な人にとって義務を果たすことは損失の不在、すなわち快につながる。したがって、アルバイトでの予防焦点が高い人にとっては、与えられた自分の複数の役割をこなすことは義務であり、その役割が多様であることで、義務を果たすことによってもたらされる快感情は大きくなると考えられる。その結果としてアルバイトへの内発的動機づけが高まるのではないだろうか。

また、本研究では促進焦点の調整効果についても検討を行ったものの、有意な効果は見出だされなかった。これは Lockwood et al.(2002)の尺度を用いた三ツ村・高木(2014)と一致する結果である。Lanaj, Chang, & Johnson(2012)が行った制御焦点研究に関するメタ分析によれば、促進焦点は職務満足(job satisfaction)や組織への感情的コミットメント(affective commitment)、ワーク・エンゲイジメント(work engagement)、組織市民行動(organizational citizenship behavior)といった職務関連のポジティブな変数との正の関連が報告されている。一方の予防焦点は、職務満足との負の関連や非生産的職務行動(counterproductive work behavior)との正の関連など、比較的ネガティブな変数との関連が報告されてきた(Lanaj et al., 2012)。

本研究の結果は、仕事の技能多様性が高い状況下においては予防焦点が高いほど仕事への内発的動機づけが高まることを示しており、予防焦点が職務態度にポジティブな影響を及ぼす可能性があることを示唆している。このことは、内発的動機づけに対してアルバイト予防焦点が直接正の影響を及ぼしていることを示した Table 2 の結果からも推察される。したがって、今後は促進焦点だけでなく予防焦点のポジティブな影響についても着目した検討を行っていく必要があるだろう。

仕事領域に特化した制御焦点の有用性

制御焦点研究がさまざまな研究領域へと広がりを見せる中、特定の研究領域や研究対象に沿った制御焦点尺度の作成・使用が増えている(cf., 三ツ村・高木, 2016)。さらに、一般的制御焦点に比べて領域を特定した制御焦点の方が結果変数への説明力が高いことが報告されており(e.g., Gomez et al., 2013; Neubert et al., 2008)、仕事領域に特化した制御焦点を扱ったメタ分析においてもその傾向は指摘されている(Lanaj et al., 2012)。

本研究では、内発的動機づけに及ぼす職務特性の影響を制御焦点が調整することが明らかとなったが、これはアルバイトに特化した制御焦点でのみ見出だされたものであり、一般的制御焦点を用いた場合には見られなかった結果である。このことは、使用する制御焦点尺度によって研究結果が左右されることを示し、また一般的制御焦点とアルバイト制御焦点が同質ではないことを示唆している。「あなたはよく親をいらいらさせていましたか」といった養育者との関係性に関する質問項目が含まれる RFQ では、職場環境やこれまでのアルバイト経験などによって形成されるであろうアルバイト場面での制御焦点を十分に把握できなかった可能性が考えられる。

以上より、アルバイトに特化した制御焦点を扱った本研究においても、研究領域に特化した制御焦点の有用性が示されたといえるだろう。アルバイト研究に限らず、制御焦点を測定する際には研究目的を考慮した尺度選定が必要不可欠であると考えられる。

本研究の限界と今後の課題

本研究では、学生アルバイトを対象に技能多様性と内発的動機づけの関連に及ぼすアルバイト予防焦点の調整効果を明らかにし、研究領域に特化した制御焦点の有用性について論じてきた。しかしながら、本研究には課題も残されている。

まず、本研究で得られたアルバイト従事者のサンプルのうち、およそ半数の職種は飲食業であった。このような職種の偏りが本研究の結果に影響を与えた可能性は否定できない。したがって、職種によって結果に違いが生じるのか今後の検討が必要である。

次に、本研究の結果はあくまで学生アルバイトを対象にした調査によるものであり、それ以外の非正規労働者や正規労働者への一般化可能性については言及できない。しかし、正規労働者においても、とりわけ入社当初は任された仕事を最低限こなしていくことが求められると予想され、学生アルバイトと同様の結果が得られる可能性も十分ある。したがって、今後は学生アルバイト以外の非正規労働者や正規労働者を視野に入れた研究も必要である。

引用文献

Brenninkmeijer, V., Demerouti, E., Le Blanc, P. M., & Van Emmerik, I. J. H. (2010). Regulatory focus at work: The moderating role of regulatory focus in the job demands-resources model. *Career Development International*, *15*, 708-728.

Gomez, P., Borges, A., & Pechmann, C. (2013). Avoiding poor health or approaching good health: Does it matter? The conceptualization, measurement and consequences of health regulatory focus. *Journal of Consumer Psychology*, *23*, 451-463.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975). Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, *60*, 159-170.

Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organ-*

izational Behavior and Human Performance, *16*, 250-279.

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., & Turrisi, 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.

厚生労働省 (2018). 一般職業紹介状況(平成 30 年 3 月分及び平成 29 年度分)について 一般職業紹介状況[実数](パート) https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11602000-Shokugyouanteikyoku-Koyouseisakuka/G13_80.pdf (2018 年 10 月 13 日)

Lanaj, K., Chang, C.-H. D., & Johnson, R. E. (2012). Regulatory focus and work-related outcomes: A review and meta-analysis. *Psychological Bulletin, 138*, 998-1034.

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 (2014). 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― 愛知学院大学心身科学研究所紀要心身科学, *6*, 69-77.

三ツ村美沙子・高木浩人 (2016). 制御焦点の場面限定性心身科学: 愛知学院大学心身科学研究所紀要, *8*, 19-26.

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.

日本経済新聞 (2017). 外食の 3 割、値上げ計画 5 月 24 日朝刊, 13.

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.

Preacher, K. J., Curran, P. J., & Bauer, D. J. (2006). Computational tools for probing interaction effects in multiple linear regression, multilevel modeling, and latent curve analysis. *Journal of Educational and Behavioral Statistics*, *31*, 437-448.

リクルートジョブズ (2018). 2018 年 8 月度 アルバイト・パート募集時平均時給調査 https://www.recruitjobs.co.jp/press/docs/201809131300.pdf (2018 年 10 月 13 日)

関口倫紀 (2012). 大学生のアルバイト選択とコミットメントおよび就職活動目標―中核的自己評価と職務特性の役割を中心に― 経営行動科学, *25*, 129-140.

武石恵美子 (2002). 非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化 ニッセイ基礎研究所報, *26*, 1-36.

田尾雅夫 (1987). 仕事の革新 白桃書房

田尾雅夫 (1999). 組織の心理学 新版 有斐閣

外山美樹・長峯聖人・湯立・三和秀平・相川充 (2016). 学業領域における制御焦点尺度の作成ならびに信頼性・妥当性の検討 筑波大学心理学研究, *52*, 19-24.

註

1) 本研究の一部は、日本心理学会第 79 回大会(2015 年)で発表した。

2) 一般的促進焦点とアルバイト促進焦点については、内発的動機づけに対する職務特性との交互作用はみられなかったものの、Step 2 においてそれぞれ主効果がみられた(順に、$b = .24$, $p < .05$; $b = .34$, $p < .001$)。

The moderating effect of regulatory focus on relationship between job characteristics and work motivation:

A study of students working part-time jobs

Misako MITSUMURA (*Faculty of Psychological and Physical Science, Aichi Gakuin University*)
Hiroto TAKAGI (*Faculty of Psychological and Physical Science, Aichi Gakuin University*)

Previous studies have shown that job characteristics have positive influence on work motivation. Further, individual difference variables have been examined as the moderators of this influence, but the results have not been consistent. This study focused regulatory focus (general and work specific) and examined whether they moderates the relationship between job characteristics and work motivation. Analysis of the data of 223 undergraduates working part-time jobs revealed that work prevention focus moderated the relationship between skill variety and intrinsic work motivation. But general regulatory focus had no moderating effect. These results suggest that work regulatory focus, not general regulatory focus, is useful as moderators at work-related situations. Finally, the implications and limitations of this study were discussed.

Keywords: regulatory focus, job characteristics, intrinsic motivation, part-time job.