

[原著]

大学生の労働観に関する探索的研究

—労働動機の側面から—

筑波大学心理学系：佐藤 純

山形大学教育学部：広田 信一

An exploratory study about conception of working in college students:
Examination from motive for working

Jun Sato and Shinichi Hirota

問題と目的

1990年代以降、日本における雇用情勢はそれまでと大きく変化し、フリーターの増加や失業率の上昇（2003年10月31日に総務省統計局より発表された完全失業率は5.1%）などの問題が社会的に注目されている。一方で、派遣や契約による雇用、ベンチャービジネス起業、SOHOなど、それまでになかった新たな就労形態も登場している。これらの事実は、現代の日本において労働のあり方が多様化してきていることを意味している。このような社会にあっては、「働くこと」の意味も変化してきているのではないかと考えられる。そこで、本研究では「働くこと」をどのように捉えているか、つまり労働観について探索的に検討することを目的とする。

「働くこと」は、特に青年期において重要な位置を占める発達課題である。Erikson(1980)は、社会的役割の獲得によってアイデンティティの確立に至ると述べ、どのような職業に決定するかを模索する期間を心理社会的モラトリアムと呼んだ。日本では、下山(1986,1992)が大学生を対象にモラトリアムとアイデンティティ発達との関連を検討し、「拡散」と「模索」というタイプのモラトリアム状態がアイデンティティの確立と関連していることを明らかにしている。「拡散」とは、青年期後期の中心的発達課題である職業決定をおこなうことができずに混乱している状態であり、そのような状態からはアイデ

ンティティが未確立であることが推論できる。一方、「模索」は、職業決定に積極的に取り組んでいる状態であり、アイデンティティの最終的の確立に近づいてきていることが推論されるようである。

しかし、職業決定を猶予するという意味でのモラトリアムについてあらためて考えてみると、労働のあり方が多様化してきている現代の日本においては、職業に就くことをどのように捉えているかによって、その意味も異なってくるのではなかろうか。極端な例を挙げれば、「どんな職業に就くかは自分にとって大きな問題ではない」、「仕事よりも趣味の方が大切である」、「金さえ稼げれば何でもよい」、「一つの職業を決定しないことに決めた」というような、これまではあまり公にはあらわされてこなかった考えなどが積極的に採用される可能性もあるのではないだろうか。このような労働観、「働くとはどのようなことか」といった点も含めながら、青年期の職業決定やアイデンティティについて考え直していく必要がある。

労働観について直接扱った研究は見つからないが、「仕事」に関する価値観を調べた研究はいくつか見られる(森永, 1993; 1995)。森永(1993)は、大学生を対象に仕事のどのような側面に価値をおいているかを性差や性別役割態度との関連から検討している。その結果、男子よりも女子の方が仕事のいろいろな側面に高い価値をおいており、就職の際に女子の方が職業や

職場のいろいろな側面を考慮していることを示していると、森永（1993）は述べている。また、森永（1995）は、女子大学生の仕事に関する価値観と希望する就労パターンとの関連を検討し、仕事の中の知的刺激やキャリアにおく価値が就労パターンと関連していることを明らかにし、就労を継続したいと希望する人の方が結婚を機に退職する就労パターンを希望する人よりも、仕事に知的な刺激を求め、キャリアを志向するという結果が得られていた。このように、仕事に関する価値観が性役割や就労パターンと関連していることが明らかにされている。

上記の研究は、仕事に関する価値観であり、言い換えれば、どのような仕事に価値をおくかについての研究である。しかし、これらの研究が扱おうとしている仕事とは、大学生にとってどのような位置づけにあったものなのであろうか。労働のあり方が多様化している現在、就職を控えた大学生にとって「働くこと」はどのような意味を持つのか、つまり、労働観を検討していくことが重要であり、それを含めて検討することにより、仕事の価値観や就労パターン、職業決定などの諸変数との関連について新しい知見を得られるものと期待できる。

一方、労働観と一口で言っても、その切り口は様々な方向から行うことが可能であり、それだけに視点を明確にしておかなければ得られる結果も曖昧になってしまう可能性が高い。そこで、労働観を調べるための一つの切り口として、本研究では労働動機、つまり「なぜ働くのか」という観点を採用したい。労働の価値観は、働くことの意義や目的と密接に関係しており、労働観の一側面として労働動機を採用することは適していると考えられるからである。労働動機については、近年、安達（1998, 2001など）により就業動機尺度が開発され、一連の検討がなされている。就業動機尺度（安達, 1998）とは、「未入職者が未来の仕事状況に関連してもっている動機、または、将来携わる職業的場面を想定した動機」を測定する尺度であり、探索志向、対人志向、上位志向、挑戦志向の4下位尺度から構成されている。就業動機尺度の内容を検討

すると、職に就く動機の種類やその強さなど、どのように働きたいかを調べるための尺度であるように思われる。本研究の目的は、「なぜ働くのか、何のために働くのか」、働くということそのものに対する価値観を調べることであるため、就業動機尺度をそのまま用いることは不適切であると考えられる。そこで、それらの先行研究を参考に、新たに労働動機尺度を作成する。

以上、本研究では、大学生における労働観について労働動機の側面から探索的に調べるため、労働動機尺度を新たに作成し検討することを目的とする。

方 法

調査対象 国立大学文科系学部1年生 107名（男子40名、女子67名）が調査に参加した。

調査内容 労働動機測定尺度：就業動機（安達, 1998；2001など）、仕事に関する価値観（森永, 1993；1995）、モラトリアム（下山, 1986）などに関する先行研究を参考に、心理学研究者2名によって労働動機を測定するための57項目が作成された。労働動機尺度は、「なぜ人は働くのか」という問いに対する答え、つまり人が働く動機を尋ねる尺度である。

手続き 大学の講義終了後に、調査者によって調査の依頼がなされ、実施された。質問紙の回答形式は、5件法を採用した。「とてもそう思う」に5点、「少しそう思う」に4点、「どちらともいえない」に3点、「あまりそう思わない」に2点、「まったくそう思わない」に1点を与え、得点化した。

結果と考察

(1) 項目分析

労働動機測定尺度について、項目分析を行った。作成された57項目について、各項目の平均値及び標準偏差を求めた。本研究では5件法を採用したため、各項目の最小値が1、最大値が5である。従って、平均値±標準偏差の値が1～5の範囲を超える項目は、得点分布に偏りが

あると考えられるため、該当する8項目を以降の分析から除外した。

(2) 因子分析

残った49項目について最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。その結果、初期解で1.0以上の固有値が13あったため、複数の因子に大きく負荷する項目、どの因子にも負荷が小さい項目を除外して再度因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。さらに得られた因子の解釈可能性を検討し、最終的に9因子を決定した。回転後の因子構造、因子間相関行列、各項目の平均値および標準偏差を Table 1 に示した。

因子構造を見ると、第1因子は、「社会の義務だから」、「社会とつながり続けるため」、「働かないと世間体が悪いから」、「当たり前のことだから」などの、働くことに対する義務感や働かなかった時の社会的非難の回避を示す項目に高い因子負荷量が認められた。本研究では、この因子を「社会的義務」の因子と命名した。このような因子は、これまでの先行研究では見られなかった。働くこと、就職することに対して、積極的理由を持っていない人は少ないわけではなく、積極的労働動機を述べる人においても、消極的な理由がないわけではないだろう。古澤・山下（1993）は、女子高校生を対象に大学や短大への進学志望動機を質問した結果、モラトリアム動機と命名された「働きたくないから」「世間体がよいから」「現代の流行だから」「まだ社会に出たくないから」などの項目から構成される因子を抽出した。モラトリアム動機得点が高い学生が、就職を控えたり、実際に働き出したりしたならば、社会的義務として労働を捉える可能性は高いのではないかと推察できよう。

第2因子は、「自分のやりたいことを見つけるため」、「自分の能力を伸ばすため」、「自分の可能性を広げるため」、「人間として成長するため」などの、自己の成長を意味する項目に高い因子負荷量が認められた。この因子は、安達（1998）の就業動機尺度の「挑戦志向」や、古澤・山下（1993）の就職志望動機に関する尺度における「勤務先の積極活用動機」と近い。しかし、この

因子の方がより「自分」の可能性や成長に関連しているため、「自己成長」の因子と命名した。

第3因子は、「人の上にたつため」、「働くことはカッコいいから」、「名誉を得るため」、「人からうらやましがられたいから」などの、他者からの評価に対して意識していることを示す項目に高い因子負荷量が認められた。これは、安達（1998）の就業動機尺度の「上位志向」に近いが、「上位志向」では企業名、役職、給料の高さなどで、文字通り上位に行きたいという志向性が表れている。しかし、この因子では、「上位かどうか」よりも「他者からどのような評価を得るか」という内容でまとまっていることから、「他者評価」の因子と命名した。

第4因子は、「よい暮らしをするため」、「裕福な暮らしをするため」、「金持ちになるため」など、経済的に豊かな生活を求めることを示す項目に高い因子負荷量が認められたことから、「経済的向上」の因子と命名した。この因子も、先行研究ではあまり扱われてこなかったものである。近いところでは、森永（1993）の仕事に関する価値観における「労働条件」があるが、そこでも経済的な事柄だけでなく、職場の雰囲気、やりがいに関する項目も含まれていて、直接扱われているわけではない。しかし、働くことの大きな目的として、生活を経済的に支えることがあるのは事実であり、積極的にその問題を扱うことが必要であろう。

第5因子は、「多くの人と出会うため」、「いろいろな人生経験を積むため」、「人間関係を広げるため」といった、対人関係を豊かにしたいという欲求を示す項目に高い因子負荷量が認められた。これは、安達（1998）の就業動機尺度の「対人志向」と非常に近い。一方で、本研究の因子分析結果では、同じく対人関係が関連していると考えられる第6因子とが分かれた。第5、第6因子を比較すると、第5因子の方がより積極的・主体的に対人関係を求める項目が多いことから、「積極的対人関係」の因子と命名した。

また、第6因子は、「安心感を得るため」、「人から必要とされたいから」、「どこかに所属するため」などの、働くことによって組織に所属し

Table 1 就労働機尺度の因子構造, 平均値, 標準偏差

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9	平均値	SD
社会の義務だから	0.89	0.13	-0.17	0.05	0.02	-0.05	-0.19	0.06	0.02	3.01	1.21
社会とつながり続けるため	0.82	0.15	-0.12	-0.06	-0.06	0.14	0.00	0.17	-0.25	3.40	1.11
働かないと世間体が悪いから	0.79	-0.05	0.13	-0.03	-0.11	-0.07	0.04	-0.09	-0.03	2.90	1.35
当たり前のことだから	0.68	-0.04	0.06	-0.06	0.00	-0.09	0.12	0.05	0.05	3.30	1.13
働かないと、人から非難されるから	0.67	-0.05	0.05	-0.01	0.05	0.18	-0.07	-0.11	0.06	2.72	1.23
働かないと、みっともないから	0.65	-0.07	0.34	0.01	-0.04	-0.19	0.05	-0.13	-0.07	2.63	1.22
周りの人がみんな働くから	0.65	-0.24	0.12	-0.07	-0.06	0.01	0.07	-0.02	0.05	2.92	1.25
社会的に認められたいから	0.58	0.16	0.01	0.14	-0.12	0.22	-0.06	0.26	0.03	3.46	1.14
働かないと不安だから	0.54	0.11	0.16	-0.02	-0.15	-0.08	-0.10	-0.08	0.05	3.29	1.11
働かないと家族に迷惑をかけるから	0.42	-0.12	0.01	0.00	-0.12	0.10	0.25	-0.06	0.31	3.69	0.98
一人前になるため	0.39	-0.08	-0.02	0.11	0.31	-0.12	-0.08	0.11	0.10	3.99	0.96
自分のやりたいことを見つけるため	-0.08	0.84	0.21	0.05	-0.05	-0.17	0.02	-0.19	0.08	3.65	1.00
自分の能力を伸ばすため	0.00	0.76	0.03	-0.03	-0.06	0.06	0.09	-0.07	0.09	3.88	0.95
自分の可能性を広げるため	-0.02	0.74	-0.12	0.09	0.14	0.01	-0.06	0.08	0.10	4.03	0.82
人間として成長するため	0.20	0.51	-0.18	-0.05	0.37	-0.21	0.19	0.00	0.08	3.89	0.99
自分に自信をつけるため	0.34	0.44	0.04	0.05	0.16	-0.12	0.10	-0.04	-0.28	3.57	0.92
新たなことに挑戦するため	-0.30	0.40	0.23	0.06	0.14	-0.03	0.06	0.04	-0.21	3.38	1.02
達成感を得るため	0.03	0.40	0.16	-0.05	-0.03	0.13	-0.03	0.31	-0.11	3.71	1.03
人の上に立つため	-0.12	0.11	0.81	0.07	-0.07	0.03	-0.03	-0.17	0.12	2.23	0.99
働くことはかっこいいから	0.01	0.08	0.63	-0.06	0.02	-0.15	-0.02	0.27	0.04	2.53	1.06
名誉を得るため	0.14	-0.05	0.57	0.03	-0.12	0.22	-0.01	0.12	-0.12	2.33	1.03
人からうらやましがられないから	0.22	0.11	0.57	-0.17	0.13	0.19	-0.11	-0.02	-0.06	2.06	0.90
生活保護を受けたくないため	0.02	0.19	0.53	0.00	0.07	-0.10	-0.20	-0.14	0.06	2.13	1.06
人から尊敬されたいから	0.11	-0.20	0.49	0.13	0.21	-0.17	0.15	0.19	0.01	2.54	0.97
人から感謝されたいから	0.09	-0.15	0.43	0.05	0.16	-0.12	0.06	0.25	0.00	2.57	1.07
よい暮らしをするため	-0.06	-0.02	0.05	0.89	0.07	-0.15	-0.11	0.04	0.02	4.06	0.83
裕福な暮らしをするため	0.12	-0.01	-0.03	0.80	0.00	0.01	-0.10	0.12	-0.04	3.42	1.06
金持ちになるため	-0.01	-0.14	0.11	0.63	-0.10	0.09	0.30	-0.02	-0.02	3.14	1.19
自分が望むものを得るため	-0.12	0.35	-0.11	0.49	-0.15	0.08	0.16	-0.12	-0.02	4.05	0.75
自由になるお金がほしいから	0.17	0.11	0.07	0.37	0.13	0.05	-0.01	-0.27	0.15	3.83	0.95
多くの人と出会うため	-0.17	0.00	0.16	-0.08	0.74	0.19	-0.08	-0.03	0.00	3.34	0.99
いろいろな人生経験を積むため	-0.05	0.12	-0.05	0.08	0.67	0.18	-0.03	0.04	-0.12	3.84	1.05
人間関係を広げるため	-0.05	0.11	0.05	-0.02	0.65	0.10	-0.02	-0.04	0.11	3.36	0.94
安心感を得るため	-0.14	-0.13	-0.04	-0.05	0.10	0.72	-0.07	0.11	0.07	3.28	1.14
人から必要とされたいから	0.04	0.03	-0.06	-0.02	0.25	0.60	0.09	0.13	0.11	3.43	1.18
どこかに所属するため	0.33	-0.13	-0.12	0.06	0.27	0.46	0.13	-0.22	-0.04	3.11	1.27
高い社会的地位を得るため	0.07	0.11	0.39	0.13	-0.06	0.42	-0.08	0.05	0.06	2.89	1.17
働くことが生きがいだから	0.04	0.10	-0.18	0.07	-0.09	-0.03	0.98	-0.02	-0.04	3.30	0.96
仕事そのものが好きだから	-0.30	0.14	0.02	-0.06	0.06	0.11	0.52	0.14	0.00	3.62	0.88
働くことが楽しいから	-0.21	0.22	0.17	-0.11	0.05	-0.02	0.44	0.13	0.02	3.54	0.98
人の役に立つため	-0.06	-0.13	0.04	0.04	0.02	0.17	0.02	0.88	0.10	3.56	1.01
社会に貢献するため	0.37	0.21	-0.05	-0.08	-0.11	-0.12	0.08	0.47	0.26	3.67	1.02
親孝行をするため	-0.05	0.04	0.03	0.07	-0.07	0.05	-0.08	0.29	0.97	3.48	1.02
親を安心させるため	0.14	0.04	0.13	-0.13	0.20	0.15	0.02	-0.14	0.53	3.26	1.17
因子間相関行列	因子2	-0.35									
	因子3	0.51	-0.08								
	因子4	0.49	-0.20	0.44							
	因子5	-0.19	0.45	0.05	-0.22						
	因子6	0.19	0.06	0.36	0.33	0.09					
	因子7	-0.09	0.27	0.29	-0.04	0.43	0.06				
	因子8	-0.12	0.41	0.06	-0.15	0.42	0.01	0.35			
	因子9	0.43	-0.18	0.27	0.24	-0.04	0.00	0.20	-0.11		

対人関係を確保することを意味する項目に高い因子負荷量が認められた。よって、「対人関係確保」の因子と命名した。

第7因子は、「働くことが生きがいでから」、「仕事そのものが好きだから」、「働くことが楽しいから」といった、仕事にやりがいや楽しさがあることを示す項目に高い因子負荷量が認められたため、本研究では、「やりがい」の因子と命名した。この因子も、先行研究では直接的には扱われてこなかったものである。行為そのものを目的とする動機は、教育や学習の場面においては内発的動機づけとして積極的に取り上げられることが多いが、就職や仕事に関する研究においてはあまり見られない。これは、それらの研究の対象が実際に働いた経験のない大学生を対象としていることが多いからかもしれない。しかし、実際に働いていないからこそ、これらの視点が重要となってくると考えることもできよう。若松（2001）は、大学生の進路未決定者が抱える困難さについて CDDQ-R という尺度を用いて調査を行い、興味ある選択肢がなかなか見出せないという進路未決定者像があると述べている。CDDQ-R の第一因子では、「自分がどのような進路に興味や意欲を持っているか」や「じぶんがどのような進路に興味や意欲があるのか」という内容の、自分の内発的動機づけに関して模索する状態を示す項目が集まっており、自分の興味や意欲に対して過剰に意識が向いてしまっている未決定者像が伺える。そうであるならば、今度はそのような未決定者がどのような労働観を持つかを把握することは、職業決定の支援をする際にも有用であろう。

第8因子は、「人の役に立つため」、「社会に貢献するため」といった、人や社会に貢献し役に立ちたいことを示す項目に高い因子負荷量が認められた。この因子は、森永（1993）の「社会貢献」に該当すると考えられたため、本研究においても「社会貢献」の因子と命名した。

第9因子は、「親孝行をするため」、「親を安心させるため」といった、親に対する意識の高さを示す項目に高い因子負荷量が認められた。この因子は、古澤・山下（1993）の就職志望動機

に関する尺度における「親・先生の勧めと家族への配慮動機」と内容が似ている。しかし、本研究の尺度においては「先生」「親の勧め」が含まれていないことから、「親への配慮」の因子と命名した。

また、因子間相関を検討すると、社会的義務と他者評価、経済的向上、親意識の間には比較的高い相関が見られる。また、自己成長と積極的対人関係、社会貢献の間にも比較的高い相関が見られる。対人関係確保については、他者評価、経済的向上との間に弱い相関が見られるが、同じ対人関係に関連する因子である積極的対人関係とはほとんど相関見られない。やりがいについては、積極的対人関係と社会貢献との間に弱い正の相関が見られる。

(3) 下位尺度の信頼性

各因子を構成する項目の合計得点を項目数で除した下位尺度得点とし、各下位尺度の平均値、標準偏差ならびに α 係数を Table 2 に示した。

まず、下位尺度得点の偏りを平均値および標準偏差から検討したところ、特に大きな偏りは認められなかった。

次に、信頼性について検討する。信頼性に関して、項目-全体相関（以下、I-T 相関）および α 係数を下位尺度ごとに算出した。I-T 相関については、社会的義務では0.51~0.83の範囲にあり、自己成長では0.39~0.73、他者評価では0.31~0.63、経済的向上では0.31~0.70、積極的対人関係では0.63~0.70、対人関係確保では0.45~0.58、やりがいで0.66~0.70、社会貢献では0.43、親への配慮では0.53であった。これ

Table 2 各下位尺度の平均値、標準偏差、 α 係数

	平均値	標準偏差	α 係数
社会的義務	3.13	0.88	0.91
自己成長	3.73	0.68	0.83
他者評価	2.34	0.68	0.79
経済的向上	3.67	0.74	0.76
積極的対人関係	3.52	0.85	0.81
対人関係確保	3.18	0.88	0.73
やりがい	3.49	0.80	0.82
社会貢献	3.62	0.86	0.61
親への配慮	3.37	0.96	0.69

らの結果より、各下位尺度の項目間に比較的高い関連があることが明らかにされた。

各下位尺度の内部一貫性については、Cronbachの α 係数を用いて求めた。その結果はTable 2に示した通りであり、各下位尺度には高い内部一貫性が認められたものと考えられる。

討 論

本研究では、大学1年生を対象に「働くこと」の理由を質問することによって、青年が保持する労働観について動機という側面から検討をおこなった。その結果、労働動機は9因子から構成され、かなり多くの観点から労働が捉えられていることが確認できた。また、「社会的義務」、「経済的向上」、「やりがい」などの、これまで先行研究では扱われてこなかった因子を捉えることができ、これらの視点を取り入れることによって、今後の職業決定研究において新たな知見を提供することが期待できる。しかしながら、今後この研究を発展させていくための課題も見出された。

まず、各下位尺度の項目数の偏りがある。今回の結果では、2項目で構成された下位尺度が2つ、3項目で構成された下位尺度が2つあった。今後、それぞれの下位尺度の項目について項目を充実・精選していく必要がある。

次に、教示文の問題がある。本研究では「『人はどうして働くと思うか』その理由を書いてください」という内容の教示文を採用した。調査対象である大学1年生は、労働経験がまだないため、より一般的な形で尋ねようという意図の下に考案された教示文であった。しかし、自分以外の他者を想定して答えている場合と、自分が働くことになった場合を想定して答えている場合と、被調査者によって異なっている可能性を残した。本研究の目的は、個人の有する労働観を探索的に検討することであったため、「自分自身が働くとしたら、それはどのような理由で働くことになると思うか」という質問意図がより理解されるよう工夫する必要がある。

また、今回の被験者は文学系学部の大学1年

生であったが、就職活動を目前に控えた大学3年生や就職活動を終えた大学4年生とでは労働間が異なるであろうし、文科系学部と理科系学部でも違った傾向がみられる可能性があるため、今後対象を広げて検討していく必要があろう。また、本研究で集めたデータ数は107と多くはない。より安定した結果を提供するには、多数のデータを集める必要がある。

引用文献

- 安達智子 1998 大学生の就業動機測定の試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機, 職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討— 心理学研究, 72, 10-18.
- Erikson, E. H. 1980 Identity and the life cycle. Norton.
- 古澤照幸・山下利之 1993 女子高校生の進路志望動機と進路決定 社会心理学研究, 8, 98-106.
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97-104.
- 森永康子 1995 女子大学生の仕事に関する価値観と就労パターン 安田女子大学紀要, 23, 99-104.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 下山晴彦 1992 大学生のモラトリアムの下位分類の研究—アイデンティティの発達との関連で— 教育心理学研究, 40, 121-129.
- 若松養亮 2001 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部の学生を対象に— 教育心理学研究, 49, 209-218.