

修士論文(要旨)
2022年1月

自己決定理論に基づくワーク・モチベーション尺度日本語版の作成
— 因子的妥当性の検証 —

指導 種市 康太郎 教授

心理学研究科
臨床心理学専攻
220J4003
内田 詩織

Master's Thesis(Abstract)

January 2022

Development of the Japanese Version of the Work Motivation Scale
Based on Self-Determination Theory: Verification of Factorial Validity

Shiori Uchida

220J4003

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J.F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第1章 問題	1
1.1 はじめに	1
1.2 自己決定理論に基づく動機づけ理論について	1
1.2.1 自己決定理論の概要	1
1.2.2 有機的統合理論に基づく動機づけ尺度.....	4
1.2.3 Multidimensional Work Motivation Scale	4
第2章 目的	7
第3章 方法.....	8
3.1 調査対象及び期間.....	8
3.2 調査手続き	8
3.3 調査用紙.....	8
3.4 分析方法.....	9
第4章 結果	10
4.1 要約統計量	10
4.2 確証的因子分析	11
4.3 探索的因子分析	12
4.4 相関分析.....	13
4.5 項目間の分析	14
4.6 属性による比較	16
第5章 考察	23
5.1 要約統計量に関する検討	23
5.2 確証的因子分析に関する検討.....	23
5.3 探索的因子分析に関する検討.....	24
5.4 相関分析に関する検討.....	24
5.5 項目間の分析に関する検討	25
5.6 属性による比較に関する検討	25
5.7 まとめと今後の課題.....	27

謝辞

引用文献

資料 MWMS 日本語版の調査票

第1章 問題と目的

就業動機の自律性を測定する尺度として、Gagné et al. (2015)による多次元ワーク・モチベーション尺度(Multidimensional Work Motivation Scale: 以下, MWMS)がある。

Gagné et al. (2015)の研究によって、MWMSは7言語に翻訳され、9か国のデータを用いて尺度の信頼性・妥当性が検討されている。さらに、各国で行われた収束的妥当性と弁別的妥当性の検証から、MWMSは様々なワーク・モチベーションの先行要因や結果変数、心身の状態と関連があることが示されている(Gagné et al., 2015; Trépanier, Forest, Fernet & Austin, 2015)。

Gagné et al. (2015)の国際比較の結果から、MWMSは就業動機の自律性を測定する尺度として、日本国内においても適用可能であることが考えられる。しかし現在、日本国内でMWMSの開発は行われていない。そこで本研究は、MWMS日本語版を作成し、その因子的妥当性の検討することを目的として行う。

第2章 方法

国内在住の15-64歳の正規雇用者670名、非正規雇用者330名の計1000名を対象とし、2020年11月にWeb調査を実施した。

使用尺度は、筆者らが作成したMWMS日本語版であった。原著者(Gagné & Forest)から尺度の翻訳許可を得て、MWMS英語版(Gagné et al., 2015)のバックトランスレーションを行い、MWMS日本語版を作成した。作成されたMWMS日本語版は、無動機づけ(3項目)、外的調整(道具的調整3項目および社会的調整3項目)、取り入れ的調整(4項目)、同一化的調整(3項目)、内発的動機づけ(3項目)の計7因子19項目の調査票であった。これらの項目に対して”1. まったくあてはまらない”から”7. 完全にあてはまる”までの7件法で回答を求めた。加えて、デモグラフィック変数として性別、年齢などを調査した。

分析には、統計分析ソフトIBM SPSS Statistics Ver.27および清水(2016)によるフリーの統計分析ソフトHADを用いた。MWMS日本語版について、次の6つの分析を行った。

- ① 要約統計量(平均値および標準偏差)の算出および天井効果、床効果の検討
- ② 確証的因子分析(Gagné et al., 2015によって示されている7因子モデルの検証)
- ③ 探索的因子分析(5因子・最尤法・プロマックス回転)
- ④ 因子ごとの信頼性係数(Cronbachの α 係数)の算出および因子間の相関分析
- ⑤ 因子ごとの項目間の相関分析
- ⑥ 属性(雇用形態、性別、年代、週あたりの労働時間、非正規のみ非正規雇用を選択した理由)による各因子の尺度得点のt検定および一元配置分散分析

第3章 結果および考察

要約統計量を算出したところ、「無動機づけ」にあたる3項目に床効果がみられた。その要因として、「無動機づけ」には「無」意味」といった、程度を示す用語が項目の中に含まれており、回答が選択肢の中間より低い位置に集まった可能性が考えられる。この点は、海外版の尺度の項目の妥当性を含め、今後も検討が必要である。

確証的因子分析の結果、 $\chi^2(143)=1868.601$, $p<.001$, CFI=.867, RMSEA=.110, GFI=.796, AGFI=.729, AIC=1962.601であった。CFIは.90を下回っており、RMSEA

は.05を上回っていたことから、適合度は高くなかった。そこで、Gagné et al. (2015)の探索的因子分析の結果を参考に、探索的因子分析を行った結果、「自律的動機づけ(内発的動機づけと同一化的調整を合わせた因子)」「取り入れ的調整」「外的調整(道具的)」「外的調整(社会的)」「無動機づけ」の5つの因子が抽出された。信頼性係数(Cronbachの α 係数)は、いずれも.70を上回っていた。この結果は、Battistelli, Galletta, Odoardi, Núñez, & Ntalianis (2017)の研究と同様であった。Battistelli et al. (2017)は、探索的因子分析の結果を踏まえて確証的因子分析を行い、「取り入れ的調整」「無動機づけ」の2因子に加えて、高次因子の「自律的動機づけ」の下に一次因子として「同一化的調整」「内発的動機づけ」があり、高次因子の「外的調整」の下に一次因子として「外的調整(道具的)」「外的調整(社会的)」があるという、一次因子を含めた合計8因子のモデルを見出している。このことから、MWMS日本語版の因子構造は、Gagné, et al. (2015)の7因子モデルと異なっている可能性が示唆された。従って、今後はMWMS日本語版の項目の選定を再度行うことに加え、文化差の影響なども考慮しながら、MWMS日本語版の因子構造を検討していく必要があると考えられる。

Gagné, et al. (2015)のモデルの因子所属に基づき、各因子の平均得点を算出し、因子間の相関分析を行った。分析の結果、概念的に隣接している因子ほど高い相関を示し、概念的に離れている因子ほど低い相関あるいは無相関を概ね示していた。従って、MWMS日本語版の各因子の性質は、Gagné, et al. (2015)の研究結果を概ね反映していると考えられる。また、信頼性係数(Cronbachの α 係数)についても、「外的調整(道具的)」を除いた各因子において $\alpha=.70$ を上回っており、MWMS日本語版の内的一貫性は十分に示されたと考えられる。

因子ごとに項目間の相関分析を行ったところ、全ての分析において有意な相関がみられた(いずれも $p<.01$)。ただし、「外的調整」の一部の項目間では相関係数がほとんどなく、内的整合性に課題がみられた。従って、MWMS日本語版において今後「外的調整」を1つの因子として扱う際には、内的整合性に留意する必要があると考えられる。

属性による比較について、性別、年代、非正規雇用を選択した理由(非正規のみ)の違いによって因子ごとの尺度得点に差がみられた。また、その内容は属性が持つ就業状況からある程度説明可能な結果であった。

今後は「ストレス要因」や「仕事の資源」などの職場環境要因との関連性、「ストレス反応」や「ワーク・エンゲイジメント」などの心身の状態や離職意向などとの関連性について検討を進めることで、動機づけの機能や意味がより深く理解できると考えられる。また、それらの関連性について他国との比較を行うことで、日本人に特徴的なワーク・モチベーションの様相を明らかにしていくことができると考えられる。

引用文献

- Assor, A., Vansteenkiste, M., & Kaplan, A. (2009). Identified versus introjected approach and introjected avoidance motivations in school and in sports: The limited benefits of self-worth strivings. *Journal of educational psychology, 101*(2), 482-497.
- Battistelli, A., Galletta, M., Odoardi, C., Núñez, J., & Ntalianis, F. (2017). Proposal for a version of MWMS across Mediterranean countries: A validation study in Greece, Italy, and Spain. *European Journal of Psychological Assessment, 33*(2), 104-115.
- Beaton, D. E., Bombardier, C., Guillemin, F., & Ferraz, M. B. (2000). Guidelines for the process of cross-cultural adaptation of self-report measures. *Spine, 25*(24), 3186-3191.
- Blais, M. R., Brière, N. M., Lachance, L., Riddle, A. S., & Vallerand, R. J. (1993). L'inventaire des motivations au travail de Blais [Blais's work motivation inventory]. *Revue Québécoise De Psychologie, 14*, 185-215.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of personality and Social Psychology, 18*(1), 105-115.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1980). The empirical exploration of intrinsic motivational processes. In *Advances in experimental social psychology, 13*(2), 39-80.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum Press.
- 藤原善美(2012). 基本的心理欲求間の関係と目標内容に関する展望—自己決定理論研究における概観— 信州豊南短期大学紀要, *29*, 71-97.
- Gagné, M., Forest, J., Gilbert, M. -H., Aubé, C., Morin, E., & Malorni, A. (2010). The Motivation at Work Scale: Validation evidence in two languages. *Educational and Psychological Measurement, 70*, 628-646.
- Gagné, M., Forest, J., Vansteenkiste, M., Crevier-Braud, L., Van den Broeck, A., Aspeli, A. K., . . . & Westbye, C. (2015). The Multidimensional Work Motivation Scale: Validation evidence in seven languages and nine countries. *European Journal of Work and Organizational Psychology, 24*(2), 178-196.
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦(2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について—展望とシミュレーション研究による新たな知見— 行動計量学, *32*(2), 209-235.
- 鹿毛雅治(1994). 内発的動機づけ研究の展望 教育心理学研究, *42*(3), 345-359.
- 鹿毛雅治・櫻井茂男・中谷素之・浅川希洋志・伊藤忠弘・無藤隆・金井壽宏(2011). 動機づけの教育心理学 教育心理学年報, *50*, 31-34.
- 厚生労働省(2021). 新規学卒者の離職状況—新規学校卒業就職者の在職期間別離職状況— Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2022年1月5日)

- Maulana, R., Opendakker, M. C., Stroet, K., & Bosker, R. (2013). Changes in teachers' involvement versus rejection and links with academic motivation during the first year of secondary education: A multilevel growth curve analysis. *Journal of youth and adolescence*, 42(9), 1348-1371.
- 日本経済新聞(2019). 終身雇用、「企業にインセンティブ必要」 自工会会長 from <https://www.nikkei.com/article/DGXMZO44743460T10C19A5L91000/> (2022年1月5日)
- 西村多久磨・河村茂雄・櫻井茂男(2011). 自律的な学習動機づけとメタ認知的方略が学業成績を予測するプロセス—内発的な学習動機づけは学業成績を予測することができるのか?— 教育心理学研究, 59(1), 77-87.
- 岡田涼(2010). 自己決定理論における動機づけ概念間の関連性—メタ分析による相関係数の統合— パーソナリティ研究, 18(2), 152-160.
- 櫻井茂男(2009). 自ら学ぶ意欲の心理学 —キャリア発達の視点を加えて— 有斐閣
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD—機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案— メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 総務省統計局(2021). 労働力調査—第4表 主な産業別就業者数— Retrieved from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/tsuki/zuhyou/05404.xlsx>(2020年10月8日)
- Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., Pelletier, L. G., & Villeneuve, M. (2009). Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale: Its value for organizational psychology research. *Canadian Journal of Behavioural Science/Revue canadienne des sciences du comportement*, 41(4), 213-226.
- Trépanier, S. G., Forest, J., Fernet, C., & Austin, S. (2015). On the psychological and motivational processes linking job characteristics to employee functioning: Insights from self-determination theory. *Work & Stress*, 29(3), 286-305.
- 山口剛(2012). 動機づけの変遷と近年の動向—達成目標理論と自己決定理論に注目して— 法政大学大学院紀要, 69, 21-38.
- 山本寛(2009). 人材定着のマネジメント—経営組織のリテンション研究— 中央経済社 (p.25)