

# 労働者の社会貢献認知とワークモチベーション

○梶原隆之<sup>1</sup> 山村豊<sup>2</sup>

(<sup>1</sup>文京学院大学人間学部 <sup>2</sup>帝京大学教育学部)

キーワード：労働、社会貢献

## 【問題と目的】

人間の労働への動機づけについて、上原(2009)は、ハースバーグの動機づけ衛生理論をめぐって、「達成」「承認」「仕事自体」「責任」「成長」の職務内容の要因であるM因子と、「経営と管理」「監督技術」「給与」「対人関係」「作業条件」の職務環境の要因であるH因子があるとし、M因子の内在的報酬によって動機づけることを内発的モチベーション、テイラーが行った科学的管理法のような、H因子の外在的報酬による動機づけを外発的モチベーションと説明したうえで、CSR評価の関係性構築モデルについて検討している。

モチベーションの理論では内容理論と過程理論に分けて論じられるが、内容理論のひとつとして、マズローの欲求階層説が挙げられる。マズローが人間の基本的欲求の段階説を述べ、「生理的欲求」「安全の欲求」「所属と愛の欲求」「承認の欲求」「自己実現の欲求」と下層から下位の欲求が満たされると上位の欲求が満たされるとされており、職場ではそれぞれの段階の欲求が満たされ、最後に自己実現の欲求を満たすと理解されている。しかし、さらにマズローは、自己実現について「もっともたやすく自我を忘れ、これを超越する。また最も問題中心的、自己滅却的で、活動に際しては最も自然」と自己超越について述べている。そのことはマズローの理論を再構成したマクレランドの理論でも最上位が「成長欲求」となっているが、自己実現の最上部に「自己超越」があり、それは、いいかえれば「社会貢献」だと考えられる。よって、労働への動機づけについてM因子の中に「社会貢献」という要因が存在することを示唆しているといえる。

梶原・山村(2018)は、労働者400名に、「業務上どのようなときに社会貢献をしていると感じるか」について自由記述で調査し、その傾向を探った。513の事例を20のカテゴリーに主観的に分類した。

本研究では、梶原・山村(2018)の結果をもとに、労働者の社会貢献認知を因子分析するとともに、ワークモチベーションおよび主観的幸福感との関連について明らかにする。

## 【方法】

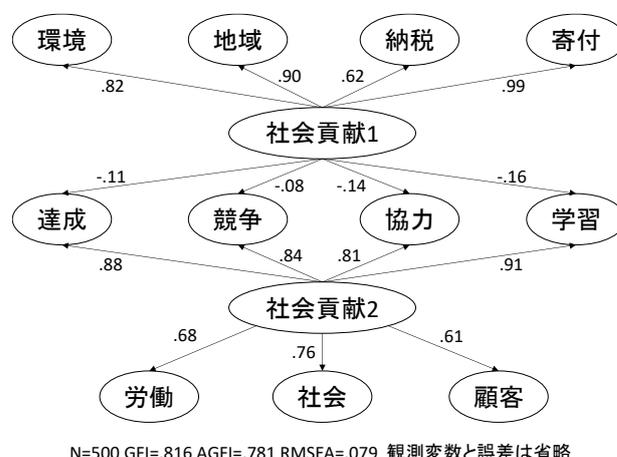
調査対象者：A調査会社に登録している労働者500名(男性226名、女性272名、その他2名、平均年齢44.14±13.64歳)、実施時期：2022年5月、手続き：フェイスシート3項目(性別、年齢、職業)、梶原・山村(2018)の調査結果から各カテゴリーで代表的なもの2項目を選定した仕事上の社会貢献認知に関する40項目、池田・森永(2017)のワークモチベーション尺度の4因子から方向性、持続性、強度の項目について1項目ずつ全12項目を5件法で、WEBで回答させた。

## 【結果】

社会貢献認知に関する項目について探索的因子分析を行った。すべての項目の因子分析をした後、「高価な買い物」を含む「本業による社会貢献活動によって得られた結果」と解釈できない項目を除いた項目で再度因子分析したところ、「直接的な社会貢献」(社会貢献1)と「本業による社会貢献」(社会貢献2)の2因子が抽出された。さらに、各因子について因子分析をしたところ、4つと3つの因子が抽出された。また、ワークモチベーションの項目についても探索的因子分析を行った。「達成志向」「競争志向」「協力志向」「学習志向」の4因子が抽出された。これらについて検証的因子

分析を行い、適合度の指標はどれも許容範囲であることを確認した(社会貢献：GIF=.909 AGIF=.878 RMSEA=.069；ワークモチベーション：GIF=.927 AGIF=.881 RMSEA=.086)。

次に共分散構造分析による因果分析を行った。その結果、figureに示すように、「本業による社会貢献」がワークモチベーションのすべての因子に強く影響するとともに、その社会貢献には「社会」が強く影響していることが明らかになった。このことは、「本業による社会貢献」のうちでも、「社会や世の中、人のために役立っている」と感じたような場合に、ワークモチベーションが高まることを示唆する。



## 【考察】

労働者の労働における社会貢献認知は、「直接的な社会貢献」と「本業による社会貢献」ということが明らかになり、後者がワークモチベーションに強い影響を与えていた。CSR活動では環境への配慮や地域参加など特別なことを実施している例もあるが、本業によるCSRを検討した方が労働者のモチベーションにとって良いことが分かる。また、「社会や世の中、人のために役立っている」と感じたような場合に、ワークモチベーションが高まることが示された。よって、常日頃から、自社の活動や労働者の業務が、いかに社会や人の役に立っているかを意識させるという、研修等の方策を実践することが有意義だといえる。

## 【引用文献】

- アブラハム・H・マズロー、上田吉一(訳) 2014 完全なる人間 魂の目指すもの 誠信書房 46  
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 30(2), 171-186  
梶原隆之・山村豊(2018) 企業労働者の社会貢献認知 日本応用心理学会第85回大会発表論文集, 62  
上原 衛・山下洋史・大野高裕(2009) ワーク・モチベーションとCSR評価—ハースバーグの動機づけ衛生理論とCSR評価の関係性構築モデル— 日本経営工学会論文集, 60(2), 105-112

(かじはら たかゆき・やまむら ゆたか)