

学 位 論 文

在日外国人留学生を対象とした アルバイト動機づけに関する研究

平成 30 年度

えん りん
閻 琳

岡山大学大学院
社会文化科学研究科

目 次

第 1 章 在日外国人留学生の現状	1
1. 在日外国人留学生の増加	
2. 在日外国人留学生に関する研究	
3. 在日外国人留学生のアルバイト活動について	
第 2 章 動機づけ研究の概要	6
1. 動機づけ研究の概要	
1-1. 認知論的アプローチ	
1-2. 情動論的アプローチ	
1-3. 欲求論的アプローチ	
2. 自己決定理論	
2-1. 自己決定理論のはじまり	
2-2. 自己決定理論の下位理論	
3. 本論文の目的	
第 3 章 アルバイト動機づけ尺度の作成	15
1. 予備調査 アルバイト動機づけに対する質的分析	
目的	
方法	
結果	
2. 本調査Ⅰ 在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の作成	
目的	
方法	
結果	
3. 本調査Ⅱ アルバイト動機づけ尺度の再検査信頼性の検討	
目的	
方法	
結果	
4. 考察	

第4章 アルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性の検討	31
---------------------------	----

問題と目的

方法

結果

考察

第5章 基本的心理欲求と動機づけの自己決定性が職務満足感に及ぼす影響	47
------------------------------------	----

問題と目的

方法

結果

考察

第6章 総合考察	58
----------	----

引用文献	61
------	----

参考文献	67
------	----

謝辞

第 1 章

在日外国人留学生の現状

1. 在日外国人留学生の増加

2008年に、「グローバル戦略」展開の一環として「留学生30万人計画」が発表された。「留学生30万人計画」は、在日外国人留学生を、2020年を目途に当時の12万人から30万人に増やすという計画である（文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省，2008；独立行政法人日本学生支援機構，2008）。高度人材を受け入れるとともに、優秀な外国人留学生を戦略的に獲得し、また、アジアをはじめとした諸外国に対する知的国際貢献等を果たすことを目指している（文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省，2008）。「留学生30万人計画」が発表されて以降、日本に留学する外国人学生が増加し続けている。独立行政法人日本学生支援機構が実施した『平成29年度外国人留学生在籍状況調査結果』によると、2008年時点で在日外国人留学生の数は123,829人であったが、2015年には初めて20万人（208,379人）を突破し、2017年は267,042人となり、外国人留学生の数が増加している趨勢が明らかとなった（独立行政法人日本学生支援機構，2017）。

在日外国人留学生の構成は主にアジア地域からの留学生（249,242人、全体の93.3%）からなり、そのうち、最も多いのが中国とベトナムからの人留学生（中国人：107,260人、ベトナム人：61,671人）であり、全体の63.3%を占める。次は、ネパール人留学生（21,500人、全体の8.1%）、韓国人留学生（15,740人、全体の5.9%）、台湾人留学生（8,947人、全体の3.4%）、その他（51,924人、全体の19.4%）から構成されている（独立行政法人日本学生支援機構，2017）。また、在学段階について、日本語教育機関に在籍する外国人留学生（78,658人、全体の29.5%）が最も多く、次は日本の大学（学部）（77,546人、全体の29.0%）、専修学校（専門課程）（58,771人、全体の22.0%）、大学院（46,373人、全体の17.4%）、準備教育課程（3,220人、全体の1.2%）、短期大学（1,915人、全体の0.7%）、高等専門学校（559人、全体の0.2%）となっている（独立行政法人日本学生支援機構，2017）。

2. 在日外国人留学生に関する研究

在日外国人留学生の増加とともに、留学生の異文化適応に対する関心が高まり、留学生を対象とした研究も増えてきた。これまでの研究では、在日外国人留学生の対人関係の問題や言語能力、日本における食生活の変容などの問題が

よく注目されていた。たとえば、在日外国人留学生の対人関係に関する研究において、留学生が日本人との対人関係において「教師に対しての礼儀正しさ、自分の意見を主張するのではなく和を保つ、そして親密になるのに時間をかける」という日本文化特有のスキルを獲得したことが明らかとなった（中島・田中，2008）。また、高濱・田中（2014）はメキシコ人留学生 5 名の食生活の変遷について事例研究を行った結果、「地理的・文化的距離の遠さにもかかわらず、彼らは来日直後から、和食を健康であるなどと肯定的に捉えて、日常的に取り入れることができていた」としている。

ところで、多くの留学生に関する研究・調査では、留学生が最も困難を感じているのは経済的な問題であると示唆されている。たとえば、藤井・門倉（2003）は留學生活をおくる中で、留学生は何に困難を感じているかについて調査を行った結果、留学生が最も困難を感じているのは「経済的な問題」（84%）であった。また、『平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査概要』によると、日本に留學してから苦労したことについて、「物価が高い」と回答した者が最も多く、約全体の 7 割（70.5%）となっている（独立行政法人日本学生支援機構，2016）。そのような状況の下、多くの在日外国人留学生がアルバイト活動に従事していると考えられる。厚生労働省が外国人雇用状況についてまとめた結果、在日外国人労働者のうち、在留資格が「資格外活動（留學）」である者は 259,604 人であった（厚生労働省，2018）。したがって、267,042 人の在日外国人留学生のうち、約 9 割がアルバイト活動に従事していると推定される。また、『平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査概要』には、在日私費外国人留学生の全体の 7 割以上（74.8%）の者が何らかのアルバイトに従事していると記されている（独立行政法人日本学生支援機構，2016）。1 週間のアルバイトの時間数について、「週 20 時間以上 25 時間未満」が最も多く（33.5%）、週 15 時間以上と回答した者が全体の 68.8%を占めている（独立行政法人日本学生支援機構，2016）。しかしながら、多くの在日外国人留学生はアルバイト活動を体験しており、アルバイト活動は留學生活において頻繁に行われる活動の一つになっているという現状にもかかわらず、在日外国人留学生のアルバイト活動に関する体系的な研究はあまり見られなかった。

3. 在日外国人留学生のアルバイト活動について

アルバイトは、ドイツ語である Arbeit に由来し、ドイツ語で労働全般を意味

する。『逆引き広辞苑（第五版）』によれば、アルバイトとは、「学生・研究者などが本業のかたわらに行う仕事」である。また、『新明解国語辞典（第五版）』にも、アルバイトは「収入のためにする学業（本務）以外の仕事」とであると説明されている。現代の日本では、アルバイト活動は非正規雇用の雇用形態の一種とされている。近年、少子高齢化や景気回復などの影響を受け、外食・物流などのサービス産業におけるアルバイト需給は逼迫している（志甫，2015）。アルバイト活動に従事する在日外国人留学生は、産業を下支えする必要不可欠な存在となっている。一方、留学生にとっても、アルバイト活動を通して学費や生活費を稼ぎながら勉強できることは、日本を留学先に選ぶ要因の一つになっている（鈴木，2011）。

また、一般的に、アルバイト活動は青年期における学生の成長に大きな意味をもち、アルバイト活動を通して社会化¹が促進され、対人関係能力が高まると考えられている。たとえば、井芹・河村（2012）は、サークルやアルバイトなどの集団における活動がソーシャル・スキルの活用に及ぼす影響について検討した結果、サークル集団の活動とアルバイト集団での活動を両方ともやっている群と、アルバイト集団での活動のみやっている群は、サークル集団での活動のみやっている群に比べてソーシャル・スキルの得点が高いことを見出している。さらに、活動年数の長さでソーシャル・スキルの活用との関連を検討したところ、2年以上アルバイト集団で活動している大学生は、それより少ない者と比較して、かかわりのソーシャル・スキルが高くなることが指摘されている（井芹・河村，2013）。青年期における学生にとって、アルバイト活動は、義務も責任も最小限の保護される立場から一人前の労働者として扱われる初めての体験であり、金銭の価値や進路、社会²を考え始める良い契機にもなることが指摘されており（若松，2006）、在日外国人留学生にとっても、アルバイト経験が社会化を促進し、個人の成長に大きな意味をもつと考えられる。

したがって、在日外国人留学生のアルバイト活動について検討することは、日本留学に対する魅力を高めるだけでなく、留学生の社会教育³の観点においても重要であると考えられる。しかしながら、在日外国人留学生にとって、学業とアルバイト活動を両立させることは、日本人学生以上に困難でエネルギーを要する作業である。時間的な余裕が少なくなり、留学本来の目的である学業が疎かになる危険性を孕むにも関わらず、何故、在日外国人留学生はアルバイト活動を敢行しようとするのであろうか。その心理学的な説明可能性は、行為を生起し持続させる条件とメカニズムを明らかにする動機づけ研究（鹿毛，2004）に見出すことができるであろう。アルバイト活動は賃金の獲得が必須であるが、

本研究では,そのような外的報酬を含む広範で統合的な動機づけ理論である「自己決定理論」に着目し,アルバイト活動における職務満足度に影響を及ぼす要因について検討することを目的とする。

^{1,2,3} 本論文では,「社会」,「社会化」,「社会教育」表現を一般用語として表記する。

第 2 章

動機づけ研究の概要

1. 動機づけ研究の概要

日常生活において、我々は日々「理由」に直面しながら生活している。例えば、海外旅行に行くため、塾に通い、英語の勉強を始める。翌日の試験で良い成績をとるため、徹夜で勉強する。また、日本語および日本文化を学ぶため、日本へ留学する。このように、すべての行動が何かの理由に喚起されているであろう。心理学の研究領域では、「理由」を説明するために、「動機づけ」という心理現象が用いられている。心理学辞典では、動機づけを「行動の理由を考える時に用いられる大概念であり、行動を一定の方向に向けて生起させ、持続させる過程や機能全般をさす（赤井，1999 p.622）」と定義されている。また、櫻井（2017）は動機づけを「ある行動を引き起こし、その行動を持続させ、一定の方向に導くプロセス（p.16）」と述べている。動機づけ研究の目的は、「行為が生起する心理的メカニズムと条件を明らかにすること（p.2）」である（鹿毛，2004）。

動機づけを理解するため、動機づけの「強度(intensity)」と「方向性(direction)」という2つの視点に注目する必要がある。強度の視点は動機づけを心理的エネルギーの「量」として捉え、その量が大きければ大きいほど、行動が生起しやすいと想定されている（鹿毛，2004）。例えば、英語学習への動機づけが強ければ強いほど、一日あたりの学習時間が長いであろう。方向性の視点は行動の目的を示す。例えば、同じ英語学習という行動であっても、趣味として英語学習を続けている人がいれば、留学するために勉強する人もいる。

動機づけに関する理論は多々あり、鹿毛（2004）は動機づけ理論を「認知(cognition)」、「情動(emotion)」、「欲求(need)」という心理的要素をそれぞれ重視する3つの理論群に分類している。まず、「認知」とは「当人の主観的な解釈」と「認知のあり方」を指し、これを重視する心理学的アプローチを「認知論的アプローチ」と呼ばれている（鹿毛，2004）。次に、「情動」とはさまざまな場面における多様な情動（感情）体験であり、これを重視する心理学的アプローチを「情動論的アプローチ」と呼ばれている（鹿毛，2004）。また、「欲求」とは「人を行動に駆り立てて、その行動を方向づけるような比較的安定した心理的エネルギー」のことを指し、これを重視する心理学的アプローチを「欲求論的アプローチ」と呼ばれている（鹿毛，2004）。

1-1. 認知論的アプローチ

認知論的アプローチでは、認知の内容と認知の在り方が動機づけの強度と方

向を規定すると指摘されている。例えば、徹夜で勉強すれば翌日の試験で良い成績がとれるという良い期待によって、動機づけが高まり、勉強という行動が喚起される。一方、会議の際に意見を主張しても採用されないという悪い結果を予想することによって、会議参加への動機づけが低くなり、会議に出席する気がしないに違いない。認知論的アプローチに関する代表的な理論は「期待×価値理論」である（鹿毛，2004）。「期待（expectancy）」とは、ある行動を引き起こした場合の「主観的な成功可能性（鹿毛，2004 p.7）」に関する信念である。努力すれば良い結果がでると期待しているからこそ、勉強を頑張ると考えられる。期待に関して、達成動機づけ理論をはじめ、Locus of Control，学習性無力感，自己効力感などの多様な理論が提唱されている。また、「価値（value）」とは、生起した行動の「主観的な価値づけ（鹿毛，2004 p.7）」に関する信念である。意見が採用されるからこそ、会議に出席する意味があると考えられる。価値に関する研究には、達成目標理論がある。期待×価値理論では、動機づけを期待と価値との積として捉えられている。

1-2. 情動論的アプローチ

情動論的アプローチでは、日常の情動（感情）体験が動機づけに影響を与えると指摘されている。認知論的アプローチは、行動の主体が期待や価値を意識し、合理的に判断できることを前提とする理論である。しかしながら、日常生活において、我々が常に冷静に考えて行動することができなく、情動体験に影響されることが少なくない。例えば、通勤手段を選ぶとき、車で通勤する場合は、渋滞に巻き込まれて出勤時間に間に合わない可能性があっても、運転の楽しさと車の便利さを体験したことによって車という通勤手段を選択してしまう可能性がある。鹿毛（2004）は、情動体験は現在進行式の行為の在り方に影響を及ぼし、また、このような情動体験の積み重ねが現在、あるいは将来の行為にも影響すると述べている。情動論的アプローチの代表としてフロー理論が盛んに検討されている。

1-3. 欲求論的アプローチ

欲求論的アプローチでは、我々の行動が欲求に規定されると指摘されている。欲求には、食欲や性欲などの「生理的欲求」以外、達成や親和、権力などに関する「社会的欲求」、自律性、有能感、関係性に関する「心理的欲求」も存在している（上淵，2012）。動機づけの欲求に関する理論において、自律性への欲求、有能感への欲求、関係性への欲求という3つの欲求を生得的な欲求であるとす

る自己決定理論は代表的な理論である（山口，2012）。1970年代に，Deci と Ryan は「自己決定理論（Self-determination theory: Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000）」という動機づけ現象全般に関わる新しい理論を提唱した。自己決定理論は人間に関する基本的な理論であり（櫻井，2017），精神的健康や適応などを予測する理論として注目されている。本論文では，在日外国人留学生のアルバイト活動に着眼し，アルバイト活動の持続について検討するため，自己決定理論を理論背景として研究を進める。

2. 自己決定理論

2-1. 自己決定理論のはじまり

幼児が小学校に入学するにつれて，好奇心や探求心が失われる現象について検討するため，Deci (1971) は，大学生を対象に，内発的動機づけに対して金銭という外的報酬の効果を検討する実験を行った。この実験では，実験群（報酬を与える群）と統制群（報酬を与えない群）を設け，実験協力者である大学生にソマパズルを解く課題を遂行させ，3 試行によって構成されていた。第 1 試行では，どちらの群においても普通にパズルを解く課題を遂行させた。第 2 試行では，パズルが解けた場合は，実験群に一定の報酬を与えるに対して，統制群に何も与えないと設定して課題が行われた。第 3 試行では，第 1 試行と同様に，どちらの群に対しても報酬を与えずに課題を遂行させた。すべての試行において，2 個目のパズルを完成した時点で，実験者が口実を作って退室し，8 分間の自由時間を入れた。雑誌や玩具を用意し，実験者が戻るまで何をしてもいいと教示した。この自由時間の間に，パズル解きを継続した時間が内発的動機づけの指標とされた。その結果，パズルを継続した時間は，実験群においてパズルを継続した時間が有意な低下が見られた。一方，報酬を与えなかった統制群においてそのような変化が見られなかった。金銭的な報酬が内発的動機づけを低下する効果（アンダーマイニング効果）が確認された（外山，2011）。この効果を説明するのは，自己決定理論の最初の下位理論である「認知的評価理論」を提唱した。

2-2. 自己決定理論の下位理論

自己決定理論は認知的評価理論（cognitive evaluation theory），有機的統合理論（organismic integration theory），因果志向性理論（causality orientations theory），

基本的心理欲求理論(basic psychology needs theory), 目標内容理論(goal contents theory), 関係動機づけ理論 (relationships motivation theory) という 6 つの下位理論によって構成されている。

(1) 認知的評価理論

認知的評価理論は、自己決定理論においてもっとも早く研究された下位理論であり、三つの命題から内発的な動機づけに影響を及ぼす報酬の効果を検討している (Deci & Ryan, 1985)。第 1 の命題は、制御的側面 (controlling aspect) を反映する「知覚された因果 (perceived causality)」である。自ら行動していると知覚する場合は内発的動機づけが高まり、一方で金銭的報酬などの制御的側面が強い報酬によって他者から統制されていると知覚する場合は内発的動機づけが低下するという自律性に関する命題である。第 2 の命題は、情動的側面 (informational aspect) を反映する「知覚された有能さ (perceived competence)」である。ある程度の自律性を感じていることを前提として、言語的報酬などの情動的側面が強い報酬によって有能感を高く感じると、内発的動機づけが高まるという有能さに焦点を当てた命題である。第 3 の命題は「機能的な重要性 (functional significance)」である。報酬を含めた多くの出来事には制御的な側面 (第 1 命題)、情動的な側面 (第 2 命題)、および、課題遂行そのものに動機づけられていない非動機づけ的な側面 (amotivating) が存在し、どの側面が主に機能するかは、それらの顕現性の高さに依存するとされる (櫻井, 2009)。

(2) 有機的統合理論

有機的統合理論は、外発的動機づけの内在化プロセスに関する下位理論である。Deci & Ryan (1985) では、外発的動機づけは必ずしも他律的ではないことが指摘され、外発的動機づけは自己決定性によって、自律性の高い順に「統合的調整 (integrated regulation)」、「同一化的調整 (identified regulation)」、「取り入れの調整 (introjected regulation)」、「外的調整 (external regulation)」に分類された。このような考えによって、内発的動機づけか外発的動機づけかという従来の二分法的なとらえ方の代わりに、非動機づけから、外的調整、取り入れの調整、同一化的調整、統合的調整、内発的動機づけへと一次元の連続帯上に位置するようになった (Figure 2.1)。

非自己決定的 (Nonself-Determined) ← → 自己決定的 (Self-Determined)

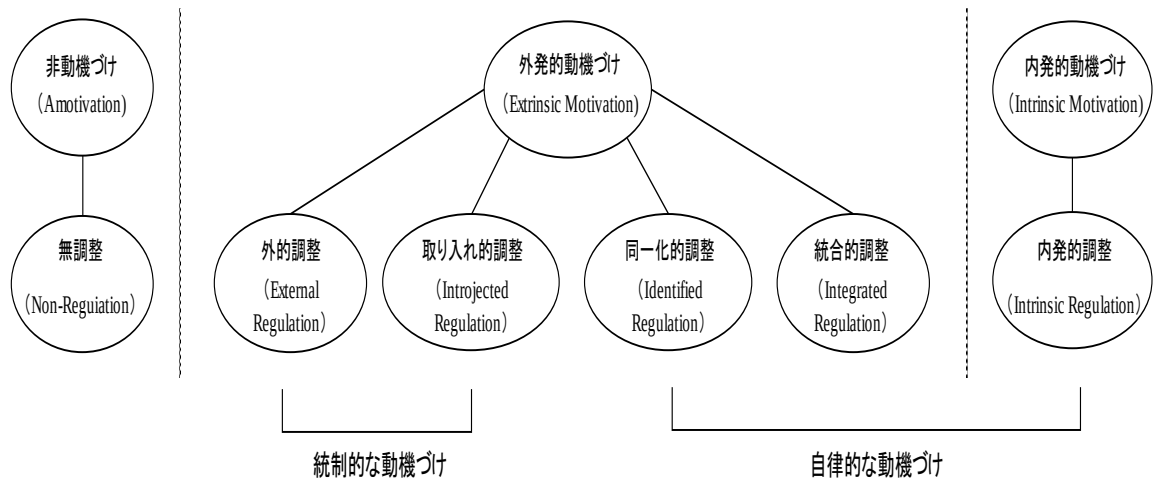


Figure 2.1. 動機づけタイプの自己決定連続帯

(Ryan & Deci (2000) を参考にして作成した)

具体的に述べると、(1) 非無動機づけは、行動を起こさない無力状態である。(2) 外的調整は、最も非自己決定的な動機づけであり、報酬と罰、また、アメとムチを随伴し、外部からコントロールされている段階である。たとえば、生活のために、働かなければならない。「やらされている」や「しなければならない」などのようなネガティブな気持ちが強い動機づけである。(3) 取り入れ的調整は、不安や罪などを回避し、達成感や有能感などを獲得するために、義務感が伴って行動を行う段階である。例えば、親や先生などに怒られないように、友達に笑われないように勉強に頑張る。(4) 同一化的調整は、行動の価値が認識されており、本人にとって行動が大きな価値があり、重要であるため、行われる段階である。例えば、理想の大学に合格するため、現段階の努力の必要性、受験勉強の重要性を非常に重視する状態である。(5) 統合的調整は、外発的動機づけにおいて最も自己決定的な段階に位置づけている。行動の価値が内在化されており、本人の価値観や目標などに適合している段階である。例えば、外国語学習の価値を理解したうえで、自ら遊びをやめて勉強する。(6) 内発的調整は、行動内容に対する関心や興味などから行動が喚起され、行動自体が目的になっている段階である。例えば、思考することが好きなので、実験に熱中するように、興味や楽しさなどのポジティブな感情によって行動が喚起されている。自己決定理論の連続性仮説にしたがえば、理論的に隣り合う動機づけタイプの間に最も正の強い相関がみられ、理論的に離れるに従って相関が低く、あ

るいは、無相関になると仮定されている (Ryan & Connell, 1989)。自己決定理論を応用した多くの研究では、その連続性が妥当性の証左として検討されている (岡田, 2010)。

近年、この理論は、精神的健康や適応などを予測し得る理論として注目を集めており、より自己決定的な動機に基づいて行われた行動は適応的な結果と関連があることが明らかにされている (e.g., Kasser & Ryan, 1999; 永作・新井, 2003, 2005; 岡田, 2005; 加藤・伊藤・石橋・小石, 2002)。また、多くの研究では、動機づけの上位概念を捉えるため、内発的調整と統合的調整、同一化的調整を合わせて「自律的な動機づけ」、外的調整と取り入れ的調整を合わせて「統制的な動機づけ」としている (e.g., 岡田・中山, 2011; 閻・堀内, 2017b)。

(3) 因果志向性理論

因果志向性理論は、有機的統合理論で扱った動機づけの自己決定性をパーソナリティ特性としてとらえ、理論化した下位理論である (Ryan & Deci, 2002)。この理論では、因果志向性は自己決定性の程度によって自律的志向性 (autonomy orientation)、統制的志向性 (controlled orientation)、非自己的志向性 (impersonal orientation) に分類される。自律的志向性は有機的統合理論における自律的な動機づけに相当し、興味や関心、自己の中に統合される価値を基に行動を行う傾向である。統制的志向性は統制的な動機づけに相当し、他者に統制されて行動を行う傾向である。非自己的志向性は非動機づけに相当し、無気力であり、行動が起きない傾向である (櫻井, 2009)。

(4) 基本的心理欲求理論

基本的心理欲求理論は、従来の自律性への欲求 (need for autonomy) と有能感への欲求 (need for competence) という自己内部の欲求とともに、関係性への欲求 (need for relatedness) のような社会的な欲求の必要性を主張し、これらの3つの欲求が人間の基本的な欲求であると提唱した下位理論である (Deci & Ryan, 1991)。自律性への欲求は、自ら行動を起こしたいという欲求である。有能感への欲求は、環境との相互作用の中で個人の能力を表現したく、また、行動を通して能力を高めたいという欲求である。関係性への欲求は、他者と良い関係を持ちたいという欲求である。これらの心理的欲求は人間の基本的な欲求であり、心理的欲求の充足につれて、人間が完全に機能する状態になり、精神的健康および適応的な状態をもたらすと指摘されている (櫻井, 2009)。また、Ryan & Deci (2000) は、動機づけの内在化を促進するため、自律性のサポート、

有能感のサポートおよび関係性のサポートが必要であり、すなわち、これらの心理的欲求が満たされることによって動機づけの自己決定性が高くなると述べている。

(5) 目標内容理論

目標内容理論は、人生目標に注目し、基本的心理欲求理論を応用した下位理論である。Kasser & Ryan (1993) は、人生目標を「内発的な人生目標 (intrinsic aspiration)」と「外発的な人生目標 (extrinsic aspiration)」に分けた。内発的な人生目標は人間としての成長や社会への貢献、良好な関係などを求める目標であり、心理的欲求の充足および精神的健康を促進する。一方、外発的な人生目標は有名になること、富や外見などを求める目標であり、心理的欲求の充足を促進せず、その目標が達成されても精神的健康や well-being が得られにくい(櫻井, 2009)。

(6) 関係動機づけ理論

関係動機づけ理論は、所属集団や他者との関わりにおける関係性の機能に関する下位理論である。この理論では、良好な関係性を持つことが基本的心理欲求理論における関係性への欲求だけでなく、自律性への欲求をも充足し、さらに僅かながら有能感への欲求も充足するとされる (Deci & Ryan, 2014; 吉崎, 2016)。

3. 本論文の目的

本論文は自己決定理論を理論的背景とし、在日外国人留学生のアルバイト活動をめぐる諸問題について検討することを目的としている。まず、第3章では、自己決定理論における有機的統合理論に立脚することにより、在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討を行う。次に、第4章では、確認的因子分析を用いて、アルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性について検討する。また、内発的調整、統合的調整、同一化的調整からなる「自律的な動機づけ」と、取入れの調整と外的調整からなる「統制的な動機づけ」という高次因子を仮定した高次因子分析モデルについて検討し、2つの高次因子の存在を確認する。最後に、第5章では、自己決定理論における基本的心理欲求理論に基づいて、アルバイト活動における基本的心理欲求尺度を作成する。また、アルバイト活動における職務満足感に影響

を及ぼす一連の心理プロセスを明らかにするため、基本的心理欲求理論および有機的統合理論を基に仮説モデルを生成し、基本的心理欲求、動機づけの自己決定性、および、職務満足感の関連について共分散構造分析を用いて検証を行う。

第 3 章

アルバイト動機づけ尺度の作成

脚注

本章の内容の一部は岡山心理学会第 63 回大会および 31st International Congress of Psychology で発表され，学会発表論文集に収録されている。また，本章の内容の主要部分は「パーソナリティ研究」に掲載された論文に含まれている。

1. 予備調査

アルバイト動機づけに対する質的分析

目 的

予備調査では、在日外国人留学生のアルバイト活動における動機づけ尺度を作成するため、留学生を対象とする面接調査によって項目を収集し、自己決定理論における有機的統合理論を基に尺度を作成することを目的とした。

方 法

調査時期および調査協力者 2014 年 12 月に、O 県内にある大学および大学院に在籍する外国人留学生 10 名（男性 3 名，女性 7 名，平均年齢は 24.90 歳（ $SD=2.91$ ））を対象に半構造化面接調査を実施した。

調査内容および手続き はじめに、本調査の目的を説明し、参加者が自由意志で面接を受けることを確認した。次に、「在日外国人留学生のアルバイト活動についてどう思いますか、アルバイト活動を続ける理由は何ですか」をめぐって、過去のアルバイト経験，または現在のアルバイト活動についてなるべく詳しく話すように求めた。そのエピソードを基に、あらかじめ用意した質問項目に沿って面接を進めた。回答はメモをとると同時に参加者の了承を得てスマートフォンのボイスメモ（iphone5, ios7）に録音した。回答時間に制限は設けなかった。

結 果

1. 調査協力者の内訳

調査協力者は中国人留学生 9 名と韓国人留学生 1 名からなっている。すべての調査協力者はアルバイト活動に従事しており，アルバイト活動の平均継続年数は 33.80 ヶ月であった。また，職務内容について，飲食店のホールスタッフやコンビニの店員などのような接客の仕事という回答が最も多く（8 名），次は，

飲食店でのキッチンの仕事（1名）、ホテルでの仕事（1名）、中国語教師の仕事（1名）となっている。

2. 分析の手順および結果

KJ法（川喜田・田中，1970；川喜田，1996）の分析手順に基づいて，心理学を専攻とする学部留学生1人，日本人大学院生1名とともに面接調査で得られた質的なデータを分析した。まず，書き起こした面接調査の内容から，アルバイト活動に関するすべての語句を取り出し，1枚のラベルには1つの事柄を書くようにラベルを作成した。語句内容の特徴によって「動機づけ関連グループ」と「その他グループ」を作成した。次に，「動機づけ関連グループ」が5つの小さいグループに分けられ，自己決定理論を参考しながら「外的」，「取り入れ的」，「同一化的」，「統合的」と「内発的」と命名した。内容的に重複になっている語りを1つの項目にまとめ，職務内容に限る語りや宗教の差，文化の差などのような個人差の高い項目について，在日留学生1名の意見を尋ねたうえで修正した。さらに，日本人大学生を対象とするアルバイト動機づけ尺度（加藤・伊藤・石橋・小石，2002）を参照しながら計40項目を尺度の予備項目とした（Table 3.1）。予備項目の内容的妥当性および日本語の難しさについて，心理学を専門とする大学教員2名，心理学を専門とする学部留学生1名（中国人），他学部に在籍する学部留学生2名（中国人1名，韓国人1名）によって確認された。

「外的調整」は，“1. とにかくお金がほしいから”や“2. アルバイトを辞めると，経済的な問題が生じるから”などの，経済的困難のような外的要因を示す項目からなり，計6項目が収集できた。「取り入れ的調整」は，“7. アルバイトを辞めると，親に早く自立しなさいと言われるのが嫌だから”や“8. アルバイトを辞めると，何となく不安だから”などの，不安や義務感などを伴って，罰を避けるために行動を続けることを示す11項目が得られた。「同一化的調整」は，“18. アルバイトをすることは大事なことだと思うから”や“19. アルバイトをすることは良いことだと思うから”などの，アルバイト活動を続けることの重要性を認識しながら行動することに関する8項目から構成される。「統合的調整」は，“26. アルバイトが自分にとって他のことより大事だと思うから”や“27. アルバイトを通じて目標が達成できるので，他のことより優先したほうが良いと思うから”などの，自分の価値づけられた目標との適合度が高いことに関する7項目が得られた。他に何かやりたいことがあっても，葛藤がなくその行動を優先させてしまうことを示す。「内発的調整」は，“33. アルバイトを通じて自分の成長を感じるから”や“34. アルバイトを通じていろいろな人に

“出会うことが好きだから”などの、賞罰や義務、強制などの目的がなく、アルバイト活動に対して好奇心や興味、楽しさなどのポジティブな感情を持って行動を持続することに関する 8 項目で構成される。

Table 3.1

在日外国人留学生のアルバイト活動における動機づけを表す項目

外的調整	
1	とにかくお金が欲しいから
2	アルバイトを辞めると、経済的な問題が生じるから
3	アルバイトを辞めると、日本での生活が続けられないから
4	アルバイトの収入で、どうしても買いたいものがあるから
5	アルバイトで生活費を稼がなければならないから
6	アルバイトで授業料を稼がなければならないから
取り入れの調整	
7	アルバイトを辞めると、親に早く自立しなさいと言われるのが嫌だから
8	アルバイトを辞めると、何となく不安だから
9	アルバイトを辞めると、バイト先に迷惑をかけるのが嫌だから
10	アルバイトを辞めると、周りの人に持続力がないと評価されるのが嫌だから
11	アルバイトを辞めると、周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから
12	アルバイトを辞めると、日本人に悪い印象を与えるのが嫌だから
13	アルバイトを辞めると、自立できないと思われるのが嫌だから
14	アルバイトを辞めると、悪い気がするから
15	アルバイトを辞めると、外部との繋がりがなくなり、不安だから
16	アルバイトの一つもしていないと、大人として恥ずかしいから
17	アルバイトによって貯金しないと、後でお金に困ると心配しているから
同一化的調整	
18	アルバイトをすることは大事なことだと思うから
19	アルバイトをすることは良いことだと思うから
20	アルバイトをすることが日本語の練習になると思うから
21	アルバイトをすることは留学生活の一環だと思うから
22	アルバイトをすることによって周りの人に認められると思うから
23	アルバイトをすると、日本語が上達すると思うから
24	アルバイト経験が社会では必要だと思うから
25	アルバイトによって学んだ社会経験が将来の就職に役に立つと思うから
統合的調整	
26	アルバイトが自分にとって他のことより大事だと思うから
27	アルバイトを通じて目標が達成できるので、他のことより優先したほうがいいと思うから
28	アルバイトを通じて学校生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから
29	アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから
30	アルバイトを通じて自分の存在感を感じるので、他のことより優先したほうがいいと思うから
31	アルバイトを通じて学校で教えてくれない日本の常識が得られるので、他のことより優先したほうがいいと思うから
32	アルバイトと勉強が両立できるようになりたいので、他のことより優先したほうがいいと思うから
内発的調整	
33	アルバイトを通じて自分の成長を感じるから
34	アルバイトを通じていろいろな人に出会うことが好きだから
35	アルバイトを通じていろいろな人とおしゃべりすることが好きだから
36	アルバイトを通じて自立する力が高まるから
37	アルバイトに熱中することが好きだから
38	アルバイトの仕事そのものが好きだから
39	アルバイトの仕事内容がおもしろいから
40	アルバイトをすると生活が充実するから

2. 本調査 I

在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の作成

目 的

本調査 I では、予備調査で作成した予備項目に因子分析を適用することによって、アルバイト動機づけ尺度の因子構造と因子項目を決定する。加えて、当該尺度の信頼性と妥当性を検討する。

方 法

調査時期および調査協力者 2015 年 7 月～10 月に、日本の大学、大学院、日本語学校および専門学校に在籍する留学生 200 名を対象に、講義時間中に質問紙を配布した。1 週間後の同じ授業で回答を記入した質問紙を回収する際に、172 部が回収でき、記入もれや回答ミスのあるデータ、および、アルバイト経験がない者のデータ（7 名）を除外した。その結果残った有効回答者数 152 名（男性 70 名、女性 80 名、不明 2 名、平均年齢は 23.30（ $SD=3.13$ ）歳）のデータを本調査の分析対象とした。

調査内容

(1) アルバイト動機づけ尺度：予備調査で作成した 40 項目を使用した。「アルバイト活動が続けている理由について、以下の項目は、あなたにどの程度あてはまるでしょうか。6（非常にあてはまる）から 1（全くあてはまらない）の数字のうち最も近いもの 1 つを○で囲んでください」と教示し回答を求めた。

なお、本研究の対象は外国人留学生であり、出席率の低下や留年がビザの更新に影響するため、勉強よりアルバイト活動を優先することが考えにくいことから、統合的調整の 7 項目、すなわち、“a26. アルバイトが自分にとって他のことより大事だと思うから”、“a27. アルバイトを通じて目標が達成できるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”、“a28. アルバイトを通じて学校生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”、“a29. アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”、“a30. アルバイトを通じて自分

の存在感を感じるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”，“a31. アルバイトを通じて学校で教えてくれない日本の常識が得られるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”，“a32. アルバイトと勉強が両立できるようになりたいので、他のことより優先したほうがいいと思うから”に関して、「他のこと」とは勉強以外の活動に限られることを補足教示した。

(2) アルバイト活動における満足感：加藤ら（2002）が作成した職務満足尺度（10 項目）を用いた。職務満足尺度は仕事に対する満足感を測定するものであり、職務内容と対人関係に関する項目によって構成されている。「アルバイト活動について、以下の項目は、あなたにどの程度あてはまるでしょうか。4（とてもあてはまる）から 1（あてはまらない）の数字のうち最も近いもの 1 つを○で囲んでください。」と教示し回答を求めた。

(3) フェイスシート：「学年」，「年齢」，「性別」，「出身国」，「在留資格」，「アルバイトの職種」，「勤務頻度」，「平均時間」，「アルバイト活動の継続年数」について調査協力者の基本情報を求めた。

手続き 各学校の担当教員に、質問冊子の日本語が回答する留学生にとって平易で分かりやすい表現になっているかについて確認してもらったうえで、講義時間中において、筆者または授業担当教員によって集団調査を行った。本調査の目的、調査への参加は自由であること、回答しにくい項目や意味不明の項目に対しては飛ばしてもいいこと、および、調査による不利益は生じないことについて口頭で説明したうえで、自宅に質問紙を持ち帰り回答するよう依頼した。1 週間後の同じ講義で回答を記入した質問紙を回収した。

結 果

1. 調査協力者の内訳

分析対象となった調査協力者 152 名の出身国は、中国（138 名）、韓国（6 名）、ベトナム（3 名）、インド（1 名）、ミャンマー（1 名）、ドイツ（1 名）、ロシア（1 名）、不明（1 名）であった。アルバイト活動の勤務頻度は週に平均 3.41（ $SD=1.08$ ）回、毎回の平均勤務時間は 4.73（ $SD=1.15$ ）時間、平均継続年数は 14.97 ヶ月（ $SD=17.65$ ）であった。また、職務内容については、飲食店のホールスタッフやコンビニの店員のような接客の仕事が最も多く（61 名）、次は、飲食店でキッチンの仕事（45 名）、スーパーでの惣菜の仕事（23 名）、工場で

の製造の仕事（14名）、通訳や家庭教師などのような専門性の高い仕事（8名）、不明（8名）となっている。

2. 因子構造の決定

まず、アルバイト動機づけ尺度 40 項目のうち、天井効果が見られたと考えられた 1 項目（項目 24）を削除した。続いて、残りの 39 項目に対して、SPSS 19.0 を用いて、最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。自己決定理論からは 5 因子構造が予測されるが、第 1 因子から第 6 因子までの固有値は 10.800, 4.932, 2.872, 2.314, 1.724, 1.584 であり、スクリープロットの減衰パターンと累積寄与率（51.25%）からも 5 因子構造である可能性が示唆された。そこで因子数を 5 に指定し、二回目の因子分析を行った。今回作成した尺度の対象は外国人留学生であり、今後日本語で回答することに係る協力者の負担を最小限に抑えるため、因子ごとに因子負荷量の大きい 3 項目だけを残すことにした。得られた 15 項目について三度目の因子分析を行ったが、5 因子構造と項目の因子負荷パターンに変化はなく、多重負荷も認められなかった（Table 3.2）。次に、探索的因子分析で得られた 5 因子 15 項目に対し、Amos 19.0 を用いて確認的因子分析を行った（Figure 3.1）。その結果、 $\chi^2(80)=126.68(p<.01)$, GFI=.91, AGFI=.86, RMSEA=.06, CFI=.97 であり、一定の適合度を有することが示された。以上の分析手続きを経ることにより、最終的なアルバイト動機づけ尺度の 5 因子構造を決定した。

第 1 因子は、“a11.アルバイトを辞めると、周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから”などの、不安や義務感などを伴ってアルバイト活動をしていることに関する 3 項目から構成されることから「取り入りの調整」因子と解釈した。第 2 因子は、“a3.アルバイトを辞めると、日本での生活が続けられないから”などの、経済的な理由でアルバイト活動をしなければならないことに関する項目で構成されることから「外的調整」因子と解釈した。第 3 因子は、“a38.アルバイトの仕事そのものが好きだから”などの、アルバイト活動自体に対して興味があることに関する 3 項目で構成されることから「内発的調整」因子と解釈した。第 4 因子は、“a29.アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”などの、自分の価値づけられた目標との適合度が高いことに関する 3 項目から構成されることから「統合的調整」因子と解釈した。第 5 因子は、“a20.アルバイトをするが日本語の練習になると思うから”などの、アルバイト活動のもつ価値が認識され、「重要だ」と思いながら行動することに関する 3 項目から構成されるこ

とから「同一化的調整」因子と解釈した。これらの5因子は、内容的にも自己決定理論の5段階構造，すなわち「内発的調整」，「統合的調整」，「同一化的調整」，「取り入লের調整」，「外的調整」にそれぞれ対応するものであることが確認された。

Table 3.2

アルバイト動機づけ尺度の因子分析の結果(最尤法, プロマックス回転, $N=152$)

	1	2	3	4	5	Mean	SD	共通性
1. 取り入লের調整 ($\alpha=.94$)								
a11 アルバイトを辞めると，周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから	.98	.02	.02	-.01	.03	2.74	1.53	.98
a10 アルバイトを辞めると，周りの人に持続力がないと評価されるのが嫌だから	.89	.02	.05	.03	-.06	2.76	1.55	.84
a12 アルバイトを辞めると，日本人に悪い印象を与えるのが嫌だから	.87	-.04	-.06	-.04	.03	2.89	1.53	.70
2. 外的調整 ($\alpha=.91$)								
a3 アルバイトを辞めると，日本での生活が続けられないから	.04	.92	.02	-.01	-.03	3.32	1.61	.87
a2 アルバイトを辞めると，経済的な問題が生じるから	-.07	.90	.01	.01	.02	3.89	1.52	.78
a5 アルバイトで生活費を稼がなければならないから	.03	.82	-.04	.01	.02	3.97	1.49	.67
3. 内発的調整 ($\alpha=.89$)								
a38 アルバイトの仕事そのものが好きだから	-.07	.06	1.01	-.07	.00	3.08	1.33	.94
a39 アルバイトの仕事内容がおもしろいから	-.03	-.03	.81	.06	.01	3.01	1.34	.67
a37 アルバイトに熱中することが好きだから	.12	-.05	.74	.08	-.01	3.26	1.37	.66
4. 統合的調整 ($\alpha=.88$)								
a29 アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	-.08	-.03	-.04	1.01	-.03	3.53	1.26	.94
a31 アルバイトを通じて学校で教えてくれない日本の常識が得られるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	.02	.07	.00	.76	.03	3.74	1.31	.62
a28 アルバイトを通じて学校生活では得られない経験ができるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	.06	-.03	.11	.75	.03	3.45	1.34	.67
5. 同一化的調整 ($\alpha=.79$)								
a20 アルバイトをすることが日本語の練習になると思うから	.03	-.02	-.04	.00	.91	4.87	1.04	.82
a23 アルバイトをすると，日本語が上達すると思うから	-.05	.01	.11	-.13	.76	4.64	1.12	.58
a21 アルバイトをすることは留学生活の一環だと思うから	.01	.03	-.08	.19	.59	4.84	0.97	.41
因子寄与	3.07	2.65	3.07	3.00	2.06			

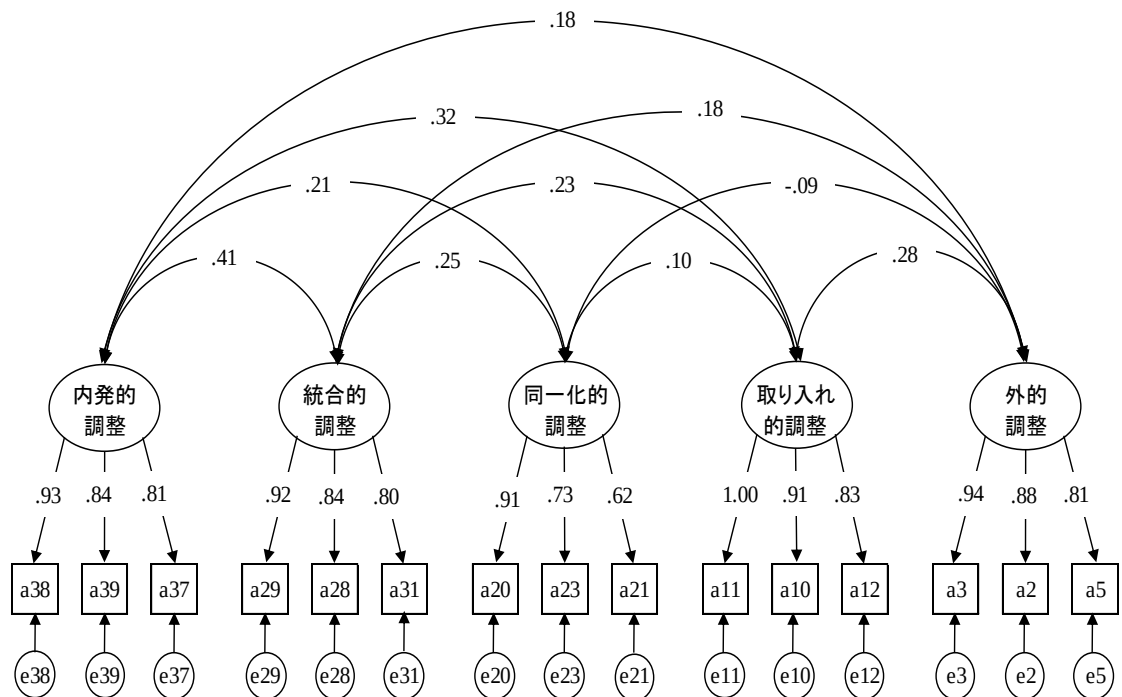


Figure 3.1. アルバート動機づけ尺度の確認的因子分析の結果

各因子の信頼性を確認するため、 α 係数および項目間相関を算出したところ、「内発的調整 ($\alpha=.89$, 項目間相関の範囲は.66～.78, 平均値は.73)」、「統合的調整 ($\alpha=.88$, 項目間相関の範囲は.64～.77, 平均値は.72)」、「同一化的調整 ($\alpha=.79$, 項目間相関の範囲は.44～.67, 平均値は.56)」、「取り入れ的調整 ($\alpha=.94$, 項目間相関の範囲は.76～.90, 平均値は.83)」、「外的調整 ($\alpha=.91$, 項目間相関の範囲は.72～.82, 平均値は.77)」といずれも一定の内的整合性を示した (Table 3.2)。

3. 連続性仮説による妥当性検討

各因子に含まれる項目平均値を下位尺度得点として算出し、下位尺度間の相関係数および記述統計量を求めた (Table 3.3)。内発的調整と統合的調整の相関係数は $r=.40$ ($p<.01$)、統合的調整と同一化的調整は $r=.25$ ($p<.01$)、取り入れ的調整と外的調整は $r=.24$ ($p<.01$) であり、理論的に隣り合う動機づけタイプの間には正の相関が見られた。また、理論的に最も離れた内発的調整と外的調整の間には有意な相関は認められなかった ($r=.14$, $n.s.$)。同一化調整と取り入れ的調整の間には有意な正の相関がみられなかったが ($r=.06$, $n.s.$)、それ以外は、概ね理論的に隣り合う動機づけタイプの間には正の相関があることが確認された。

Table 3.3

アルバイト動機づけ尺度の下位尺度間相関の結果 (N=152)

	3	4	5	1	2	Mean	SD
3. 内発的調整	—					3.12	1.22
4. 統合的調整	.40 **	—				3.57	1.17
5. 同一化的調整	.21 **	.25 **	—			4.79	0.88
1. 取り入乐的調整	.30 **	.22 **	.06	—		2.79	1.45
2. 外的調整	.14	.18 *	-.05	.24 **	—	3.73	1.42

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

4. 職務満足感との関連

職務満足尺度に対して、最尤法、プロマックス回転による因子分析を実施した。加藤ら（2002）で得られた因子数 2 を指定した結果、ほぼ同じ因子構造が再現された（Table 3.4, 因子名は加藤ら（2002）による）。各因子の信頼性係数は $\alpha = .75$, $.81$ であった。次に、アルバイト動機づけと職務満足感との関連を検討するため、5 つの動機づけタイプと「職務内容因子」、「対人関係因子」との相関係数を求めた（Table 3.5）。「職務内容因子」に関しては、自己決定性の最も高い動機づけタイプである内発的調整 ($r = .47$, $p < .01$) と中程度の正の相関、次に自己決定性の高い統合的調整 ($r = .25$, $p < .01$) や、同一化的調整 ($r = .23$, $p < .01$) とは低い正の相関を示した。一方、自己決定性の低い動機づけタイプである取り入乐的調整 ($r = .01$, $n.s.$) や、外的調整 ($r = .00$, $n.s.$) との間には有意な相関が見られなかった。以上の結果は、自己決定理論から導かれる作業仮説を支持するものである。なお、「対人関係因子」に関しては、内発的調整 ($r = .17$, $p < .05$)、および、統合的調整 ($r = .17$, $p < .05$) との間に弱い正の相関が得られたのみであり、自己決定性との関連は微弱であることが伺われる結果であった。

Table 3.4

職務満足尺度の因子分析および因子間相関の結果（最尤法，プロマックス回転， $N=152$ ）

項 目	I	II	Mean	SD	共通性
I. 職務内容因子 ($\alpha=.75$)					
b6 アルバイトの仕事に熱中している	.92	-.18	2.36	0.90	.76
b9 自分の能力を十分発揮できている	.61	-.02	2.48	0.89	.36
b7 店の売り上げに，自分の仕事内容が影響している	.49	.10	2.30	1.02	.29
b8 アルバイト先に貢献している	.49	.01	2.66	0.77	.24
b1 現在にアルバイトにやりがいがある	.41	.13	2.63	0.86	.23
b5 アルバイトには充実感がある	.40	.34	2.89	0.83	.38
II. 対人関係因子 ($\alpha=.81$)					
b3 先輩や後輩との人間関係は良好である	-.08	.81	3.09	0.73	.61
b4 アルバイト仲間は協力的で，満足している	.11	.77	2.95	0.80	.67
b10 アルバイト仲間とはうまくやっている	-.10	.72	2.99	0.74	.47
b2 社員との関係に満足している	.10	.58	2.72	0.87	.49
因子寄与					
	2.43	2.62			
	I	II			
I. 職務内容因子	—				
II. 対人関係因子	.38	—			

Table 3.5

アルバイト持続動機づけ尺度と職務満足尺度との相関係数（ $N=152$ ）

	アルバイト動機づけ尺度				
	内発的調整	統合的調整	同一化的調整	取り入れ的調整	外的調整
職務満足尺度					
職務内容	.47 **	.25 **	.23 **	.01	.00
対人関係	.17 *	.17 *	.14	.10	-.04

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

3. 本調査Ⅱ

アルバイト動機づけ尺度の再検査信頼性の検討

目 的

本調査Ⅱでは、本調査Ⅰで作成したアルバイト動機づけ尺度の信頼性を確認するため、同一の対象者に2回にわたって調査を行い、尺度の再検査信頼性について検討する。

方 法

調査時期および調査協力者 2015年12月（以下Time 1とする）～2016年1月（以下Time 2とする）に、日本の大学、大学院および日本語学校に在籍する外国人留学生86名に対して、講義時間を利用して2回の質問紙調査を行った。Time 1とTime 2の測定間隔は4週間であった。同一協力者の2回の回答を匿名で照合するため、携帯電話番号の下4桁を参照した。

調査内容および手続き 調査内容は（1）予備調査で作成したアルバイト動機づけ尺度の予備項目（40項目）と（2）フェイスシート（年齢、性別、在留資格、アルバイトの職種、勤務時間、継続年数、携帯電話番号の下4桁）からなった。調査手続きは、各学校の担当教員に、質問冊子の日本語が回答する留学生にとって平易で分かりやすい表現になっているかについて確認してもらったうえで、講義時間中において、筆者または授業担当教員によって集団調査を行った。本調査の目的、調査への参加は自由であること、回答しにくい項目や意味不明の項目に対しては飛ばしてもいいこと、および、調査による不利益は生じないことについて口頭で説明したうえで、質問紙への回答を依頼し、その場で回収した。

結 果

1. 調査協力者の内訳

Time 1 と Time 2 の 2 時点双方での回答が確認された 72 名（男性 20 名，女性 51 名，不明 1 名，平均年齢は 22.04 ($SD=3.26$) 歳) のデータを分析対象とした。協力者の出身国は中国 (51 名)，ベトナム (14 名)，韓国 (3 名)，カンボジア (2 名)，ロシア (1 名)，セルビア (1 名) であった。

2. 因子構造の確認

Time 1 と Time 2 についてそれぞれ本調査 I と同じ手順で因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った結果，本調査 I と同様の 5 因子構造および項目の因子負荷パターンが再現できることを確認した。また，Time 1 のデータに対して確認的因子分析を行った結果， $\chi^2(80)=103.25(p<.05)$ ，GFI=.85，AGFI=.77，RMSEA=.06，CFI=.97 であり，一定の適合度を有することが示された。

各因子の α 係数は，Time 1 では因子 1「取り入れ的調整」が $\alpha=.91$ ，因子 2「外的調整」が $\alpha=.94$ ，因子 3「内発的調整」が $\alpha=.83$ ，因子 4「統合的調整」が $\alpha=.76$ ，因子 5「同一化的調整」が $\alpha=.87$ であり，Time 2 では因子 1「取り入れ的調整」が $\alpha=.95$ ，因子 2「外的調整」が $\alpha=.91$ ，因子 3「内発的調整」が $\alpha=.85$ ，因子 4「統合的調整」が $\alpha=.93$ ，因子 5「同一化的調整」が $\alpha=.86$ であった。いずれも十分な信頼性を示す値であった。

3. 再検査信頼性の検討

アルバイト動機づけ尺度の各因子の得点について Time 1 と Time 2 の相関係数を算出したところ，因子 1「取り入れ的調整」が $r=.73$ ($p<.01$)，因子 2「外的調整」が $r=.75$ ($p<.01$)，因子 3「内発的調整」が $r=.73$ ($p<.01$)，因子 4「統合的調整」が $r=.62$ ($p<.01$)，因子 5「同一化的調整」が $r=.70$ ($p<.01$) であった。以上の結果から，アルバイト動機づけ尺度は高い再検査信頼性を有することが示された。

4. 考 察

本章の目的は、有機的統合理論に立脚することにより、在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討することであった。予備調査では、半構造化面接調査によって在日外国人留学生のアルバイト動機づけに関する項目を収集し、予備項目（40 項目）を作成した。本調査Ⅰでは、予備調査で作成した予備項目を対象に探索的因子分析および確証的因子分析を行い、最終的に、有機的統合理論の 5 つの動機づけタイプに対応した 5 因子構造（各因子の負荷項目は 3 項目ずつ、計 15 項目）を決定した。各因子の信頼性係数 α は .80 以上であり、十分な内的整合性を有すると判断された。下位尺度間相関から、概ね理論的に隣り合う動機づけタイプの間には正の相関があることが確認された。ただし、隣り合う因子である「取り入乐的調整」と「同一化的調整」の間にほとんど相関が見られなかったことについては、今後の検討が必要であろう。また、職務満足度（加藤ら，2002）との相関係数は、自己決定性の高い動機づけの方が高い値を示した。加えて、本調査Ⅱでは、再検査信頼性も十分な水準であることが示された。以上の結果は、本研究で作成した在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の信頼性および妥当性を示すものである。

本研究で作成したアルバイト動機づけ尺度は、5 つの因子、すなわち「内発的調整」、「統合的調整」、「同一化的調整」、「取り入乐的調整」、「外的調整」から構成される。従来の研究ではアルバイトをする理由として金銭的側面、すなわち、自己決定性の低い「外的調整」が指摘されてきた。例えば、『平成 25 年度私費外国人留学生生活実態調査概要』によると、アルバイトに従事する理由について、「日本での生活を維持するために必要だから」と回答した者は全体の約 7 割（69.2%）に至っている（独立行政法人日本学生支援機構，2014）。本研究では「内発的調整」や「統合的調整」、「同一化的調整」といった自己決定性の高い動機づけの存在が確認された。この結果は、少なくとも一部の外国人留学生は、アルバイト活動自体に楽しさを感じ、アルバイトを自分自身の成長の糧と認識して、アルバイト活動を持続していることを示すものである。在日外国人留学生にとってアルバイトを行うことは、日本人青年と同様に、貴重な社会体験の場になっていることが窺われる。また、日本文化についての理解（a28, a29, a31）および日本語の習得（a20, a23）への欲求を表す項目が得られ、在日外国人留学生特有の動機づけが明らかとなった。

また、アルバイト動機づけ尺度の「内発的調整」は、職務満足尺度（加藤ら，

2002)の「職務内容因子」と中程度の相関を示しており、自己決定性が高いほど職務内容に対する満足感が高くなることが示された。「内発的調整」と「対人関係因子」の間にも弱い相関が認められた。自己決定性の高い動機づけタイプであるほど、高い職務満足感をもたらし、アルバイト活動における適応感を高めると考えられる。また、今回の調査協力者の大半は中国人留学生(全体の90%)であり、文化差も含めて、彼らの人間関係の特質を反映した結果である可能性も指摘される。在日外国人留学生の出身国による違いも含めた今後の検討が必要であろう。

厚生労働省(2018)によると、アルバイト活動に従事している留学生(計259,604人)の主たる出身国は、中国が76,520人(全体の21%)、ベトナムは98,528人(全体の41%)であるのに対し、調査Ⅰの対象者の出身国は中国が138人(90%)でベトナムが3人(2%)、調査Ⅱは中国が51人(71%)でベトナムが14人(19%)であった。したがって、本研究の結果は母集団比率に対して中国人留学生の特性を大きめに反映している可能性が指摘される。ベトナム人の比率が増加した調査Ⅱにおいても調査Ⅰと同じ因子構造を示したことから、本研究で得られた因子構造には一定の安定性がある可能性は示唆されたが、本尺度を使用する際には、アジア系特に中国人留学生を母集団として標準化されていることに注意する必要があるであろう。

外国人留学生が増加し、その多くがアルバイト活動を体験しているという現状にもかかわらず、在日外国人留学生のアルバイト活動に関する体系的な研究は始まったばかりである。アルバイト活動は社会化を促す有益な活動であり、その後の就職を考える良い機会になると考えられる。優秀な在日外国人留学生を国内の企業に誘致するためには、アルバイト活動を契機に、仕事に対する動機づけを高め、その自己決定性へのサポートを行い、留学生の仕事満足感および生活全体の幸福感を高めることが必要であろう。本研究で作成したアルバイト動機づけ尺度を研究の道具として有効に活用することによって、今後の研究が飛躍的に発展することが期待される。

第 4 章

アルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性に関する検討

脚注

本章の内容の一部は岡山心理学会第 65 回大会で発表され, 学会発表論文集に収録されている。また, 「岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要」に掲載された論文に含まれている。

問題と目的

第3章では、動機づけ研究の観点から在日外国人留学生のアルバイト活動を検討するため、自己決定理論における有機的統合理論に立脚したアルバイト動機づけ尺度を作成し、その信頼性と妥当性について検討を行った。その結果、「内発的調整」、「統合的調整」、「同一化的調整」、「取り入れ的調整」、「外的調整」の5因子で構成されるアルバイト動機づけ尺度が作成された。自己決定理論とは、内発的動機づけ (intrinsic motivation) と外発的動機づけ (extrinsic motivation) を自己決定性の程度という連続帯の上で統合して捉える理論である (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000)。自己決定理論では、内発的動機づけを「内発的調整 (intrinsic regulation)」という最も自己決定性の高い段階に位置づけている。そして、外発的動機づけを自己決定的な順に、「統合的調整 (integrated regulation)」、「同一化的調整 (identified regulation)」、「取り入れ的調整 (introjected regulation)」、「外的調整 (external regulation)」と分類している。在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度は、探索的因子分析の結果から、「内発的調整」、「統合的調整」、「同一化的調整」、「取り入れ的調整」、「外的調整」の5つの下位尺度を有することが明らかとなった。「内発的調整」は“アルバイトの仕事そのものが好きだから”などの、アルバイト活動自体に対して興味があることに関する3項目で構成されている。「統合的調整」は“アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうがいいと思うから”などの、自分の価値づけられた目標との適合度が高いことに関する3項目から構成されている。「同一化的調整」は“アルバイトをすることが日本語の練習になると思うから”などの、アルバイト活動のもつ価値が認識され、「重要だ」と思いながら行動することに関する3項目から構成されている。「取り入れ的調整」は“アルバイトを辞めると、周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから”などの、不安や義務感などを伴ってアルバイト活動をしていることに関する3項目から構成されている。「外的調整」は“アルバイトを辞めると、日本での生活が続けられないから”などの、経済的な理由でアルバイト活動をしなければならないことに関する3項目で構成されている。これらの5つの下位尺度は、内容的にも自己決定理論の5段階構造、すなわち「内発的調整」、「統合的調整」、「同一化的調整」、「取り入れ的調整」、「外的調整」にそれぞれ対応するものであることが確認された。

また、アルバイト動機づけ尺度の信頼性は内的整合性と再検査法によって検証されている。内的整合性は $\alpha=.79\sim.94$ (第3章 (本調査 I)), $\alpha=.76\sim.94$ (第

3 章（本調査Ⅱ・Time 1））、 $\alpha=.85\sim.95$ （第 3 章（本調査Ⅱ・Time 2））と、十分に安定した値が見出されている。再検査法では、4 週間の間隔をあけた 2 回のデータの相関係数は「内発的調整」が $r=.73$ ($p<.01$)、「統合的調整」が $r=.62$ ($p<.01$)、「同一化的調整」が $r=.70$ ($p<.01$)、「取り入れ的調整」が $r=.73$ ($p<.01$)、「外的調整」が $r=.75$ ($p<.01$) であった（第 3 章（本調査Ⅱ））。アルバイト動機づけ尺度の妥当性は、内容的妥当性と構成概念妥当性について検証されている。内容的妥当性は、心理学を専門とする大学教員 2 名（そのうち、動機づけ研究を専門とする教員 1 名）、心理学を専門とする大学院生および学部生数名によって確認された。また、今回作成した尺度の対象は外国人留学生なので、中国人留学生 2 名と韓国人留学生 1 名によって各項目の日本語が平易であることが確認された。構成概念妥当性は、各因子に含まれる項目平均値を下位尺度得点として算出し、下位尺度間の相関係数を求めた。概ね理論的に隣り合う動機づけタイプの上に正の相関があり、離れた動機づけタイプの上に有意な相関が見られなく、自己決定理論における連続仮説が支持された。また、職務満足尺度（加藤・伊藤・石橋・小石，2002）との相関を求めた結果、自己決定性の高い動機づけであるほど高い職務満足度を示した。以上の結果は、アルバイト動機づけ尺度が一定の信頼性と妥当性を有することを示すものである。

学習や対人関係、職業などのさまざまな研究領域において、自己決定理論に基づいて動機づけを測定する尺度が作成され、それらの尺度を用いて多くの相関研究が行われている。しかしながら、研究領域やサンプルにより、因子構造が異なる可能性が指摘されている。Ryan & Connell (1989) は、内発的動機づけ、同一化的調整、取り入れ的調整、外的調整の 4 下位尺度からなる Self-Regulation Questionnaire (SRQ) を作成しており、多くの動機づけ尺度がそれに基づいて作成された。例えば、岡田（2005）は「内発」、「同一化」、「取り入れ」、「外的」の 4 下位尺度を想定し、友人関係に対する動機づけを測定する尺度を作成している。また、西村・河村・櫻井（2011）では、中学生における内発的な学習動機づけと同一化的な学習動機づけの学業に対する影響の相違を検討するため、「内的調整」、「同一化的調整」、「取り入れ的調整」、「外的調整」からなる自律的学習動機尺度が作成されている。櫻井（2012）は、学習活動を対象とした実証研究では、統合的調整と内発的調整を一緒にした「内的調整」が最もよく見出されていると述べている。一方、永作・新井（2003）は高校という新しい学校環境への進学動機を測定するため、「統合的・内的調整」、「同一化的調整」、「外的・取り入れ的調整」の 3 因子からなる自律的進学動機尺度を作成している。また、アルバイト活動に関する研究では、加藤ら（2002）は日本人大

学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度を作成し、探索的因子分析によって「内的調整」、「統合的調整」、「同一化的調整」、「取り入れ的調整」、「外的調整」の5因子構造を確認している。研究領域によって因子構造および尺度内容が異なり、第3章で作成した在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の因子構造を確認するため、尺度の因子的妥当性について検討を行う必要があると考えられる。

これまでの多くの研究では、探索的因子分析を用いて因子構造が決定されているが、近年、探索的因子分析を用いた研究の限界が指摘されている。例えば、探索的因子分析は抽出する因子数に絶対的な基準がなく、因子数の決定や因子の解釈・命名が分析者の判断に任せられることが多いので、仮説の検証には使用できない（古谷野・柴田・芳賀・須山，1989）。これらの問題に対して、江口・戸梶（2007）は確認的因子分析によってモデルの妥当性を検証することを推奨している。確認的因子分析は理論を基に設定されたモデルを実際のデータにあてはめて、そのモデルの適合度を検討し、仮説の検証を行うことができる（古谷野他，1989）。本研究の目的は、確認的因子分析を使用することにより、第3章で作成したアルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性について検討することである。また、岡田・中山（2011）は、友人関係への動機づけ尺度（岡田，2005）の4下位尺度得点に対して探索的因子分析を行い、内発的動機づけと同一化的調整からなる自律的動機づけと、取り入れ的調整と外的調整からなる統制的動機づけという2因子が抽出された。本研究では、アルバイト動機づけ尺度において、内発的動機づけ、統合的調整、同一化的調整からなる「自律的な動機づけ」と、取り入れ的調整と外的調整からなる「統制的な動機づけ」という2つの高次因子を仮定し、高次因子分析モデルについて検討する。

方 法

調査時期および調査協力者 2015年7月から2017年1月まで、日本の大学、大学院、専門学校および日本語学校に在籍する中国人留学生を対象に、質問紙調査による調査を3回（第1回目：第3章の本調査Ⅰ；第2回目：第3章の本調査Ⅱ・Time 1；第3回目：2017年1月）実施した。記入もれや回答ミスのあるデータ、および、アルバイト経験のない者のデータを除き、有効回答者363名（男性148名、女性208名、平均年齢は22.56歳（ $SD=2.94$ ））を分析対象とした。

調査内容

(1) アルバイト動機づけ尺度（第 3 章で作成した 15 項目）を用いた。但し、第 3 章では質問項目の取捨と因子構造の検討を目的としたため、調査時にはアルバイト動機づけ尺度 15 項目が含まれた 40 項目の尺度を使用した。「アルバイト活動が続けている理由について、以下の項目は、あなたにどの程度あてはまるでしょうか。6（非常にあてはまる）から 1（全くあてはまらない）の数字のうち最も近いもの 1 つを○で囲んでください」と教示し回答を求めた。

(2) フェイスシート：学年，年齢，出身国，在留資格，アルバイトの職種，勤務時間（時間/回），勤務頻度（回数/週），継続年数について調査協力者の基本情報を求めた。

手続き 各学校の担当教員に、質問冊子の日本語が回答する留学生にとって平易で分かりやすい表現になっているかについて確認してもらったうえで、講義時間中、また、留学生寮で開催された退去オリエンテーションの終了時に、筆者または授業担当教員によって集団調査を行った。本調査の目的、調査への参加は自由であること、回答しにくい項目や意味不明の項目に対しては飛ばしてもいいこと、および、調査による不利益は生じないことについて口頭で説明した。

なお、第 1 回目（第 3 章の本調査 I）では、自宅に質問紙を持ち帰り回答するよう依頼し、1 週間後の同じ授業で回答を記入した質問紙を回収した。第 2 回目（第 3 章の本調査 II・Time 1）および 2017 年 1 月に実施した調査は時間内に質問紙を回収した。

確認的因子分析のモデル 確認的因子分析に用いるモデルを設定するために、探索的因子分析と下位尺度得点を用いた二次因子分析を行った。その結果および先行研究、自己決定理論の理論的検討を踏まえてモデルを設定し、確認的因子分析を行った。モデルの適合度の指標としては、 χ^2 検定、GFI（Goodness of Fit Index）、AGFI（Adjust GFI）、RMSEA（Root Mean Square Error of Approximation）、CFI（Comparative Fit Index）AIC（Akaike's information criterion）を取り上げた。

結 果

1. 調査協力者の内訳

分析対象者となった調査協力者 363 名の平均勤務時間は 15.30 時間/週 ($SD=3.98$) であり、アルバイト活動の平均継続年数は 11.59 カ月 ($SD=14.00$) であった。また、職務内容については、飲食店の洗い場やキッチン、スーパーの惣菜、配達、工場などのような接客ではない仕事が最も多く (176 名)、次は、飲食店のホールスタッフやコンビニの店員、スーパーのレジ、販売などのような接客の仕事 (161 名)、通訳や家庭教師、介護職員のような専門性の高い仕事 (18 名)、不明 (8 名) となっている。

2. 探索的因子分析の結果

アルバイト動機づけ尺度の因子構造の再現性を確認するために、SPSS24.0 を用いて、探索的因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。その結果、第 1 因子から第 5 因子までの固有値は 4.596, 2.339, 1.860, 1.781, 1.361 であることから 5 因子構造である可能性が示唆され、想定した 5 因子、すなわち「内発的調整」因子、「統合的調整」因子、「同一化的調整」因子、「取り入れ的調整」因子、「外的調整」因子が抽出された (Table 4.1)。各因子に含まれる項目も第 3 章の本調査 I と同一であり、因子構造の再現性が確認された。さらに、すべての項目が主因子に対して .50 以上の因子負荷量を示し、かつ、他の因子に対して最も高い負荷量は .10 という単純構造を示していた。信頼性係数 α は .79 ~ .91 であり、十分な内的整合性が確認された (Table 4.1)。下位尺度得点間の相関係数を Table 4.2 に示す。

Table 4.1

アルバイト動機づけ尺度の因子分析の結果(最尤法, プロマックス回転, N=363)

		1	2	3	4	5	Mean	SD	共通性
1. 取り入れの調整 ($\alpha=.91$)									
a5	アルバイトを辞めると、周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから	.95	.00	.00	.04	.03	2.76	1.56	.92
a4	アルバイトを辞めると、周りの人に持続力がないと評価されるのが嫌だから	.87	.04	.04	.01	.01	2.74	1.55	.81
a6	アルバイトを辞めると、日本人に悪い印象を与えるのが嫌だから	.83	-.04	-.03	-.06	-.03	2.85	1.57	.64
2. 外的調整 ($\alpha=.90$)									
a2	アルバイトを辞めると、日本での生活が続けられないから	.03	.89	-.01	.03	-.06	2.89	1.62	.82
a3	アルバイトで生活費を稼がなければならないから	-.02	.88	-.02	.00	.01	3.42	1.64	.76
a1	アルバイトを辞めると、経済的な問題が生じるから	-.01	.84	.02	-.05	.06	3.46	1.62	.69
3. 内発的調整 ($\alpha=.86$)									
a14	アルバイトの仕事そのものが好きだから	-.04	-.00	.99	-.05	.00	3.07	1.32	.92
a15	アルバイトの仕事内容がおもしろいから	.01	.01	.75	.00	.01	3.06	1.28	.58
a13	アルバイトに熱中することが好きだから	.05	-.03	.72	.07	-.03	3.17	1.31	.57
4. 統合的調整 ($\alpha=.85$)									
a11	アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうが良いと思うから	-.04	-.02	-.04	.97	.00	3.48	1.29	.88
a10	アルバイトを通じて学校生活では得られない経験ができるので、他のことより優先したほうが良いと思うから	.02	.07	.07	.78	.01	3.43	1.35	.71
a12	アルバイトを通じて学校で教えてくれない日本の常識が得られるので、他のことより優先したほうが良いと思うから	.01	-.06	.00	.69	.01	3.77	1.19	.47
5. 同一化的調整 ($\alpha=.79$)									
a7	アルバイトをすることが日本語の練習になると思うから	.04	-.06	-.07	-.02	.86	4.73	1.11	.72
a9	アルバイトをすると、日本語が上達すると思うから	-.05	.01	.06	-.03	.82	4.58	1.15	.68
a8	アルバイトをすることは留学生活の一環だと思うから	.00	.08	.01	.10	.57	4.78	1.06	.38
因子寄与		2.91	2.78	2.96	2.90	2.02			

Table 4.2

アルバイト動機づけ尺度の下位尺度得点間相関 (N=363)

	3	4	5	1	2
3. 内発的調整	—				
4. 統合的調整	.42 **	—			
5. 同一化的調整	.23 **	.19 **	—		
1. 取り入れの調整	.27 **	.23 **	.09	—	
2. 外的調整	.19 **	.22 **	.09	.28 **	—

** $p < .01$

また、先行研究に基づいて 4 因子構造を検討するために、4 因子を指定した探索的因子分析（最尤法，プロマックス回転）を行った。その結果，5 因子構造における「内発的調整」因子と「統合的調整」因子が 1 つの因子になり，「内発・統合的調整」因子，「同一化的調整」因子，「取り入れ的調整」因子，「外的調整」因子からなる 4 因子構造が見られた（Table 4.3）。信頼性係数 α は.79～.91 であり，十分な内的整合性が確認された（Table 4.3）。下位尺度得点間の相関係数を Table 4.4 に示す。

Table 4.3
アルバイト動機づけ尺度の因子分析の結果（因子数を4に指定）
（最尤法，プロマックス回転， $N=363$ ）

	1	2	3	4	Mean	SD	共通性
1. 内発・統合的調整 ($\alpha=.84$)							
a11 アルバイトを通じて日常生活では得られない経験ができるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	.93	-.09	-.03	-.07	3.48	1.29	.78
a10 アルバイトを通じて学校生活では得られない経験ができるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	.87	-.03	.05	-.04	3.43	1.35	.75
a12 アルバイトを通じて学校で教えてくれない日本の常識が得られるので，他のことより優先したほうがいいと思うから	.73	-.04	-.07	-.05	3.77	1.19	.47
a13 アルバイトに熱中することが好きだから	.41	.14	-.01	.09	3.17	1.31	.25
a14 アルバイトの仕事そのものが好きだから	.41	.09	.03	.17	3.07	1.32	.28
a15 アルバイトの仕事内容がおもしろいから	.37	.10	.03	.15	3.06	1.28	.23
2. 取り入れ的調整 ($\alpha=.91$)							
a5 アルバイトを辞めると，周りの人に責任感がないと評価されるのが嫌だから	.05	.94	.00	.00	2.76	1.56	.92
a4 アルバイトを辞めると，周りの人に持続力がないと評価されるのが嫌だから	.04	.87	.04	.00	2.74	1.55	.82
a6 アルバイトを辞めると，日本人に悪い印象を与えるのが嫌だから	-.07	.84	-.05	-.05	2.85	1.57	.64
3. 外的調整 ($\alpha=.90$)							
a2 アルバイトを辞めると，日本での生活が続けられないから	.02	.02	.89	-.07	2.89	1.62	.82
a3 アルバイトで生活費を稼がなければならぬから	-.01	-.03	.88	.00	3.42	1.64	.76
a1 アルバイトを辞めると，経済的な問題が生じるから	-.04	-.01	.84	.06	3.46	1.62	.69
4. 同一化的調整 ($\alpha=.79$)							
a9 アルバイトをすると，日本語が上達すると思うから	-.01	-.06	.00	.86	4.58	1.15	.72
a7 アルバイトをすることが日本語の練習になると思うから	-.04	.01	-.06	.82	4.73	1.11	.65
a8 アルバイトをすることは留学生活の一環だと思うから	.12	-.02	.08	.56	4.78	1.06	.38
因子寄与	3.23	2.92	2.78	2.06			

Table 4.4
アルバイト動機づけ尺度の下位尺度得点間相関 (N=363)

	1	4	2	3
1. 内発・統合的調整	—			
4. 同一化的調整	.25 **	—		
2. 取り入れ的調整	.30 **	.09	—	
3. 外的調整	.24 **	.08	.28 **	—

** $p < .01$

3. 下位尺度得点による二次因子分析

アルバイト動機づけ尺度の 5 因子構造において、5 つの下位尺度得点を用いて二次因子分析（主因子法，プロマックス回転）を行った。固有値 1 以上の基準を適用した結果、1 因子が抽出された（Table 4.5）。2 番目に大きい固有値が .99 であったこと、および、岡田（2009）や岡田・中山（2011）、山口（2012）の議論を踏まえて因子数を 2 に指定し、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った（Table 4.6）。第 1 因子は「内発的調整」と「統合的調整」、「同一化的調整」が高い負荷量を示したことから、「自律的な動機づけ」因子と解釈した。第 2 因子は「外的調整」と「取り入れ的調整」によって構成されることから、「統制的な動機づけ」因子と解釈した。

Table 4.5
5因子構造におけるの二次因子分析（固有値1を基準）
（主因子法，プロマックス回転，N=363）

	F1
内発的調整	.64
統合的調整	.61
取り入れ的調整	.44
外的調整	.38
同一化的調整	.30

Table 4.6

5因子構造における二次因子分析（因子数を2に指定）
（主因子法，プロマックス回転，N=363）

	F1	F2
F1. 自律的な動機づけ		
内発的調整	.72	-.02
統合的調整	.53	.10
同一化的調整	.36	-.05
F2. 統制的な動機づけ		
外的調整	-.07	.59
取り入的調整	.07	.48
	F1	F2
F1	—	
F2	.62	—

次に，4 因子構造においても同様に二次因子分析を行った（Table 4.7, Table 4.8）。因子数を 2 に指定した因子分析の結果，5 因子構造と同様に「自律的な動機づけ」因子と「統制的な動機づけ」因子が見られたが，内発・統合的調整が 2 つの主因子に対して高い因子負荷量を示し，二重負荷であった（Table 4.8）。

Table 4.7

4因子構造における二次因子分析（固有値1を基準）
（主因子法，プロマックス回転，N=363）

	F1
内発・統合的調整	.62
取り入的調整	.51
外的調整	.44
同一化的調整	.28

Table 4.8
4因子構造における二次因子分析（因子数を2に指定）
（主因子法，プロマックス回転，N=363）

	F1	F2
F1. 統制的な動機づけ		
取り入れの調整	.64	-.09
外的調整	.49	.03
F2. 自律的な動機づけ		
同一化的調整	-.13	.53
内発・統合的調整	.27	.43
	F1	F2
F1	—	
F2	.61	—

4. 確認的因子分析による因子の妥当性の検証

前述の分析結果および先行研究を踏まえて，アルバイト動機づけ尺度の因子の妥当性を検証するために，6つのモデルを設定した。モデル1は，5因子構造において，各項目は抽出された5つの1次因子（「内発的調整」，「統合的調整」，「同一化的調整」，「取り入れの調整」，「外的調整」）のいずれか1つの因子にのみ負荷し，測定誤差項（e）を有している。そして，1次因子間の相関を仮定した斜交モデルである（Figure 4.1）。モデル2は，5因子構造を基に，1次因子がより高次の2次因子（「動機づけ」）に対して負荷し，誤差項を有している高次因子分析モデルである（Figure 4.2）。モデル3は，5つの因子の高次因子として「自律的な動機づけ」と「統制的な動機づけ」の2因子を想定し，さらに，高次因子間の相関を仮定した高次因子分析モデルである（Figure 4.3）。モデル4は，4因子構造において，各項目は抽出された4つの1次因子（「内発・統合的調整」，「同一化的調整」，「取り入れの調整」，「外的調整」）のいずれか1つの因子にのみ負荷し，また，1次因子間の相関を仮定した斜交モデルである（Figure 4.4）。モデル5は，4因子構造を基に，1次因子がより高次の2次因子（「動機づけ」）に対して負荷する高次因子分析モデルである（Figure 4.5）。モデル6は，4つの因子の高次因子として「自律的な動機づけ」と「統制的な動機づけ」の2因子を想定し，高次因子間の相関を仮定した高次因子分析モデルである（Figure 4.6）。これらの6つのモデルについて，確認的因子分析による適合度の検討を行い，その結果はTable 4.9に示した。

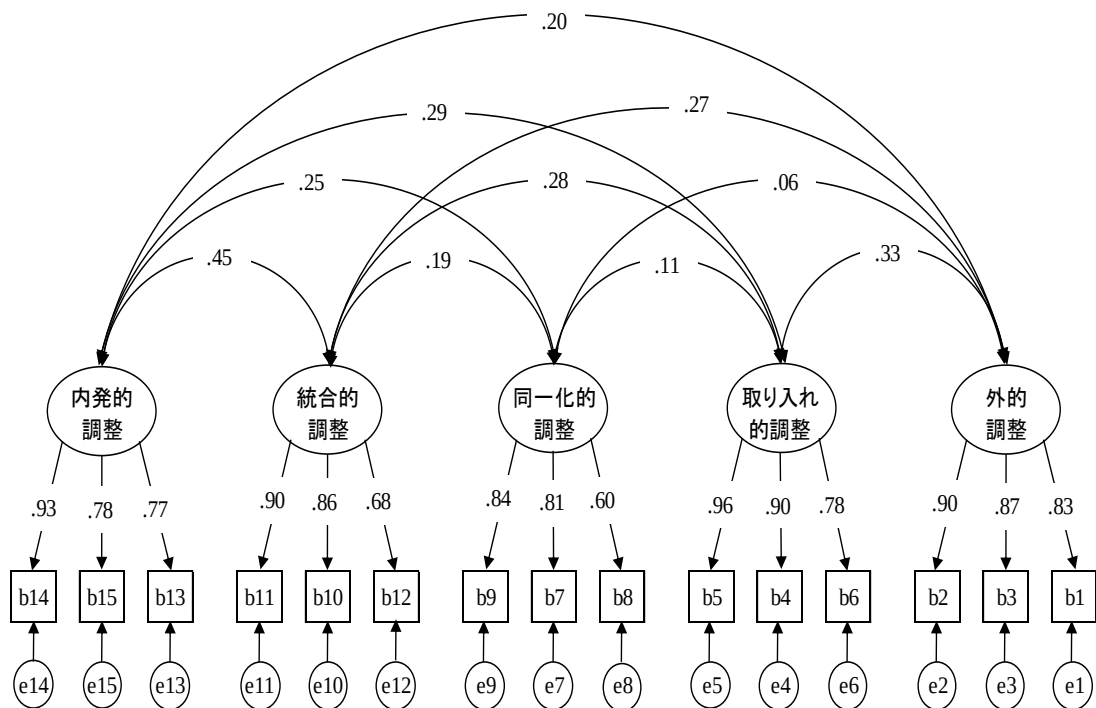


Figure 4.1. 5因子構造における斜交モデル(モデル1)

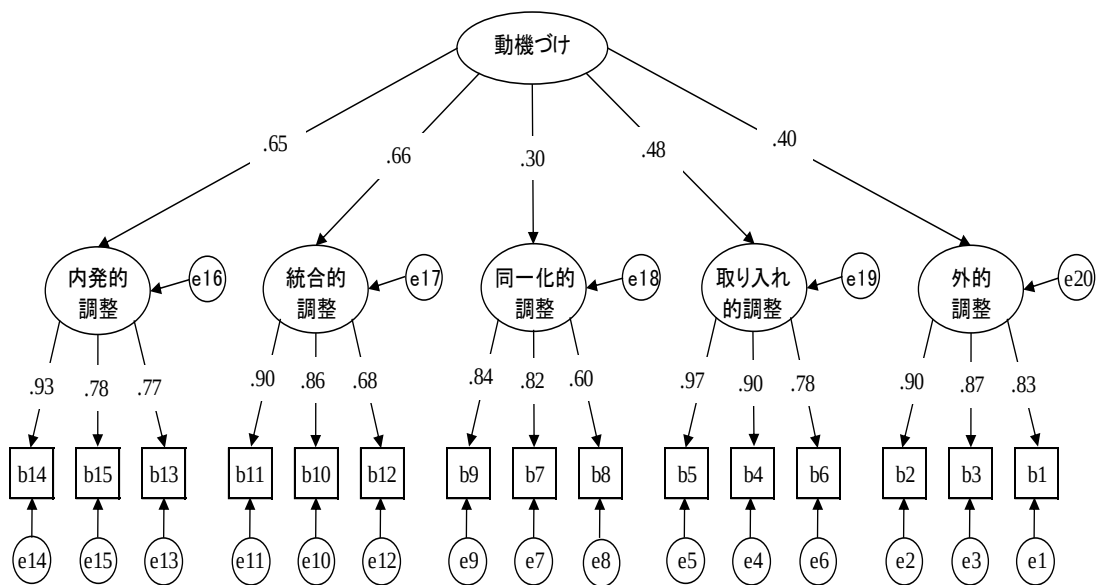


Figure 4.2. 5因子構造における高次因子分析モデル(1因子)(モデル2)

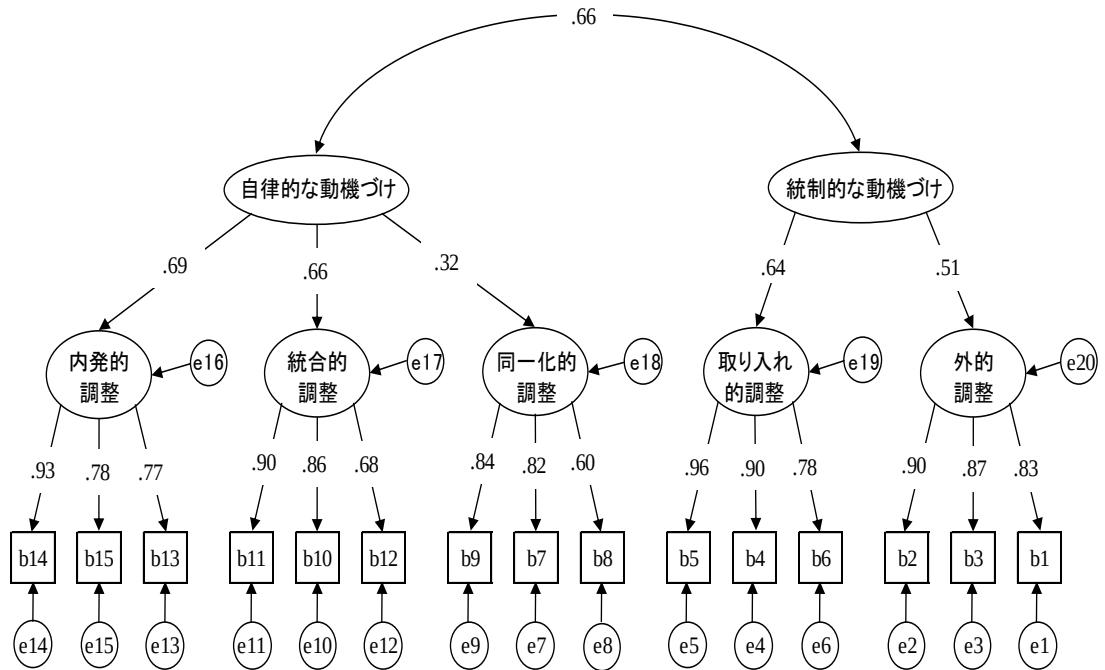


Figure 4.3. 5因子構造における高次因子分析モデル(2因子)(モデル3)

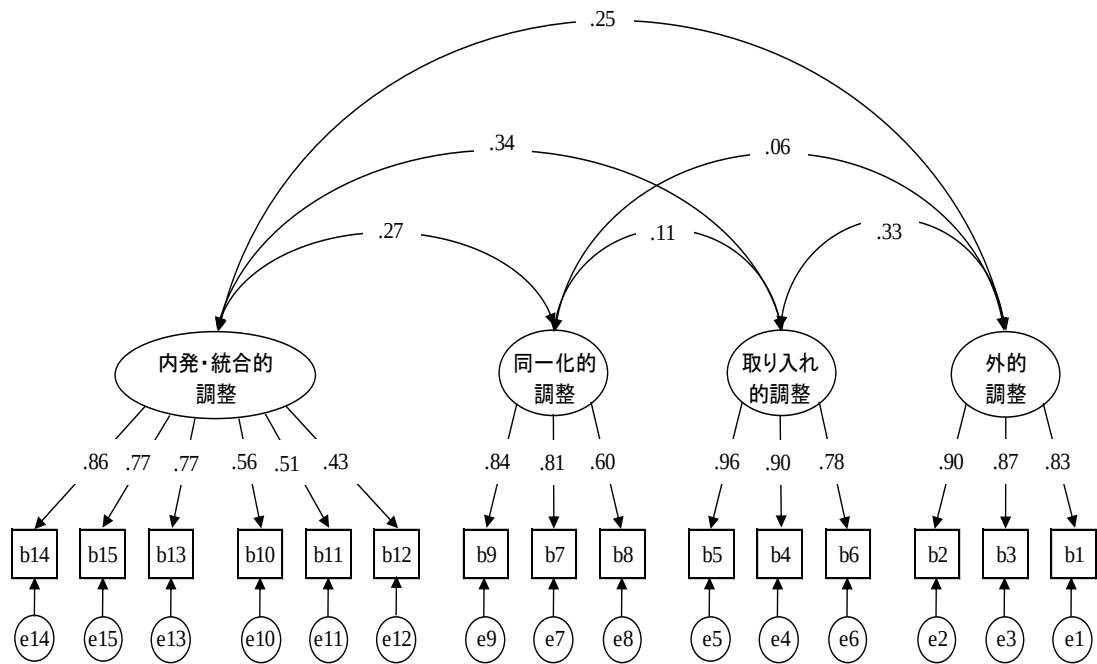


Figure 4.4. 4因子構造における斜交モデル(モデル4)

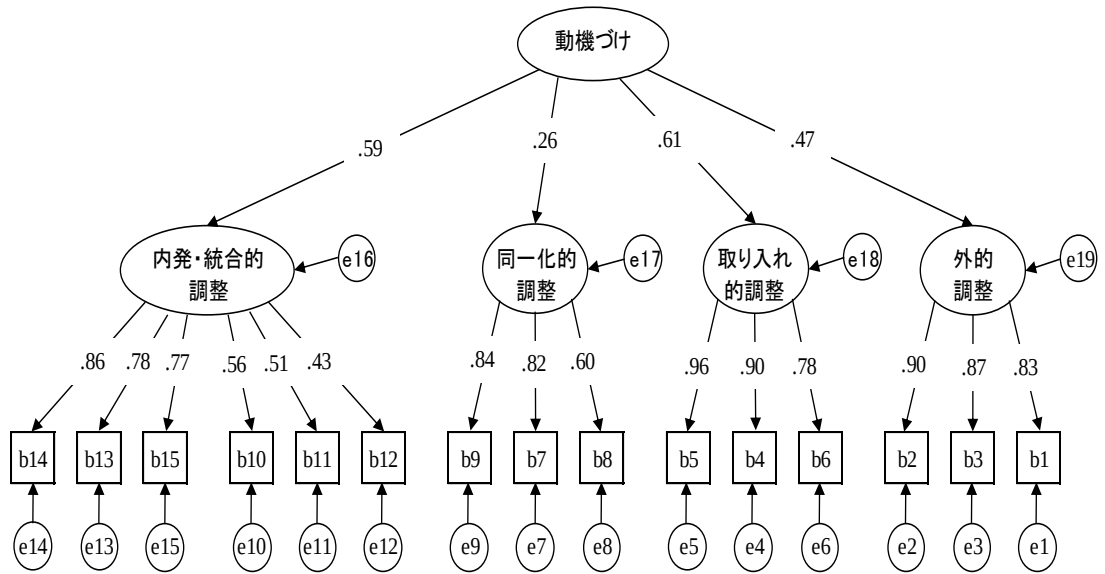


Figure 4.5. 4因子構造における高次因子分析モデル(1因子)(モデル5)

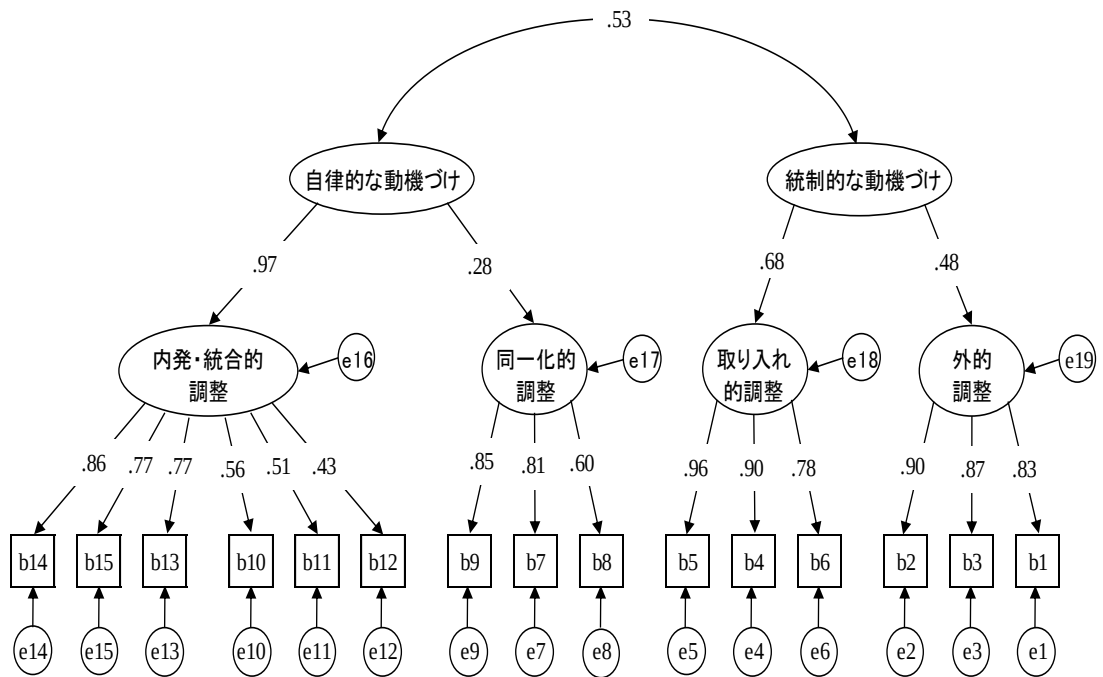


Figure 4.6. 4因子構造における高次因子分析モデル(2因子)(モデル6)

Table 4.9
アルバイト動機づけ尺度の確認的因子分析の結果(N=363)

モデル	χ^2	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
モデル1	129.197	80	.000	.955	.932	.984	.041	209.197
モデル2	143.762	85	.000	.950	.929	.981	.044	213.762
モデル3	132.379	84	.001	.953	.933	.984	.040	204.379
モデル4	548.008	84	.000	.821	.744	.851	.124	620.008
モデル5	557.338	86	.000	.818	.746	.848	.123	625.338
モデル6	548.095	85	.000	.821	.747	.851	.123	618.095

図中に示した各モデルのパス係数は、モデル1とモデル4の「同一化的調整」↔「取り入乐的調整」，「同一化的調整」↔「外的調整」のパス以外はすべて1%水準で有意であった。 χ^2 検定によるモデル検証では、すべてのモデルで「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。GFI，AGFIの値は、モデル1（GFI=.96，AGFI=.93），モデル2（GFI=.95，AGFI=.93），モデル3（GFI=.95，AGFI=.93）で目安とされる.90を超えた値が示された。CFIの値は、モデル1（CFI=.98），モデル2（CFI=.98），モデル3（CFI=.98）が最も高い値であった。また、RMSEAの値は、モデル1（RMSEA=.04），モデル2（RMSEA=.04），モデル3（RMSEA=.04）で.05以下の値であった。AICの値は、モデル3が最も低く（AIC=204.38），モデル1（AIC=209.20），モデル2（AIC=213.76）もほぼ同程度の値であった。

考 察

本研究では、確認的因子分析を用いてアルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性について検討した。まず、すべてのモデルにおいて、 χ^2 検定が有意であり、「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。 χ^2 検定は、モデルとデータのズレを確率的に評価しようとする最も基本的かつ重要な評価基準（朝野・鈴木・小島，2005）ではあるが、標本数に影響を受け、すなわち標本数が大きくなると検出力も高くなることから多くのモデルは棄却してしまうという特徴がある（豊田，1998）。朝野ら（2005）は、標本数が100未満を小標本，200程度を中標本，500以上を大標本として区分し、小標本では χ^2 検定で棄却されないこと，中標本，大標本では χ^2 検定で棄却されても各種適合性指

標の値で判断することが必要，との判断基準を述べている。本研究では，標本数は 363 であり，中標本に該当することから， χ^2 検定の結果のみからモデルの適合について判断するのは難しいと考えられる。適合性ではモデル 1, モデル 2, モデル 3 が高い値（GFI=.95～.96, AGFI=.93, CFI=.98, RMSEA=.04）があることから，5 因子構造における 3 つのモデルは十分な適合性があり，4 因子構造より 5 因子構造の方が適切であると考えられる。第 3 章では，アルバイト動機づけ尺度が 5 因子構造を有することを仮定しており，これらの結果は仮定と一致したものであり，アルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性が保証された。

また，多くの先行研究では，動機づけの上位概念を捉えるため，内発的動機づけ，統合的調整と同一化的調整からなる「自律的動機づけ」と，取り入れ的調整と外的調整からなる「統制的動機づけ」を用いている（岡田・中山，2011）。本研究では，モデル 3 は「自律的な動機づけ」と「統制的な動機づけ」という高次因子を想定した高次因子分析を行った。その結果，モデル 3 は最も適合的なモデルであり，アルバイト動機づけ尺度において「自律的な動機づけ」と「統制的な動機づけ」という高次因子を有することが確認された。今後の研究では，研究の目的に最も適した因子水準，すなわち高次因子（自律的な動機づけ・統制的な動機づけ）と低次因子（内発的調整・統合的調整・同一化的調整・取り入れ的調整・外的調整）を適切に使い分けることが期待される。

第 5 章

基本的心理欲求と動機づけの自己決定性が職務満足感に 及ぼす影響

脚注

本章の内容は日本パーソナリティ心理学会第 27 回大会および日本教育心理学会第 60 回総会で発表され，学会発表論文集に収録されている。また，本章の内容は「心理学研究」に採択され，第 90 巻 2 号に掲載される予定である。

問題と目的

第4章では、在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の因子の妥当性について検討を行った。確認的因子分析の結果から、アルバイト動機づけ尺が5因子構造を有することが確認され、自己決定理論の5段階構造と対応している。自己決定理論は認知的評価理論、有機的統合理論、因果志向性理論、基本的心理欲求理論、目標内容理論、関係動機づけ理論という6つの下位理論によって構成されている。そのうち、有機的統合理論および基本的心理欲求理論は精神的健康や適応などを予測し得る理論として注目を集めており、学習（e.g., Burton, Lydon, D' Alessandro, & Koestner, 2006; 西村・河村・櫻井, 2011）や学校適応（大久保・長沼・青柳, 2003; 西村・櫻井, 2015）、対人関係（e.g., Blais, Sabourin, Boucher, & Vallerand, 1990; 岡田, 2005）、職業（e.g., Brien et al, 2012; 閻・堀内, 2017a）などの様々な領域において研究が行われている。第5章では、在日外国人留学生のアルバイト活動における職務満足感との関連が想定される有機的統合理論および基本的心理欲求理論に着目し、職務満足感に影響を及ぼす一連の心理プロセスを明らかにすることが目的である。

まず、基本的心理欲求理論に基づいて、アルバイト活動における基本的心理欲求尺度を作成することを目的とする。次に、基本的心理欲求理論および有機的統合理論に立脚した仮説モデル（Figure 5.1）を生成し、共分散構造分析を用いて検証を行う。モデルを構築するにあたり、基本的心理欲求の充足（自律性欲求への充足、有能感欲求への充足、関係性欲求への充足）を第1段階、動機づけの自己決定性（自律的な動機づけ、統制的な動機づけ）を第2段階、職務満足感を第3段階に設定した。

最初に、本モデルの中核となる第2段階であるが、有機的統合理論では、自己決定的に動機づけられた行動は適応的な結果と関連があることが示されている（e.g., Kasser & Ryan, 1999; 永作・新井, 2003, 2005; 岡田, 2005; 加藤・伊藤・石橋・小石, 2002）。たとえば、永作・新井（2005）は、自律的に高校進学を行うことが学校生活の楽しさや人間関係における満足度といった学校適応につながることを見出している。また、岡田（2005）は、友人関係への動機づけが自己決定的であるほど、向社会的行動の生起頻度が高くなることを報告している。さらに、加藤ら（2002）は、日本人学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度を作成し、動機づけの自己決定性と職務満足感との関連について検討した結果、自己決定性の高い動機づけタイプである内発的調整と統合的調整のみが、職務内容に関する満足感を予測することを見出している。そこで本研究

では、因果の順序性から動機づけの自己決定性（自律的な動機づけ、統制的な動機づけ）を第2段階、職務満足感をその後続の第3段階に設定すると同時に、自律的な動機づけから職務満足感への正のパス、統制的な動機づけから職務満足感へは無相関（有意な偏回帰係数が認められない）のパスを予測した。

後先が逆になったが第1段階についてである。Ryan & Deci (2000) は、動機づけの内在化を促進するため、自律性のサポート、有能感のサポートおよび関係性のサポートが必要であり、これらの心理的欲求が満たされることによって動機づけの自己決定性が高くなると述べている。たとえば、岡田・時岡・大久保・岡鼻（2014）は、ボランティア活動における3つの心理的欲求の充足が、学校貢献に対する動機づけやボランティア活動に対する動機づけを高めることを示している。また、基本的心理欲求理論では、3つの心理的欲求は人間の基本的な欲求であり、心理的欲求が充足されると精神的に健康になるとされる（櫻井，2009）。たとえば、大久保・長沼・青柳（2003）は3つの心理的欲求を説明変数、学校環境における適応感を目的変数に設定した重回帰分析を行ったところ、3つの心理的欲求の充足によって「居心地の良さの感覚」や「課題・目的の存在」、「劣等感の無さ」などの適応感が高くなることを明らかにしている。以上の研究知見に基づき、本研究では基本的心理欲求の充足（自律性欲求への充足、有能感欲求への充足、関係性欲求への充足）を本研究のモデルの第1段階に設定すると同時に、3つの心理的欲求の充足から第2段階である自律的な動機づけへの正のパス、および、統制的な動機づけへの負あるいは無相関（有意な偏回帰係数が認められない）のパス、そして第3段階である職務満足感へ直接的な正のパスを予測した。

最後に、第1段階内の欲求間の関係についてである。たとえば、Sheldon & Niemiec (2006) は特定の欲求が突出している状態よりもバランスのとれている状態の方が健康であると主張している。しかしながら、吉崎（2016）では必ずしもバランス状態と学校適応の間には明確な関係は認められなかった。一方、櫻井（2017）は親子関係や教師と子供の関係の観察から、充足には、関係性欲求→有能感欲求→自律性欲求という順序性がある可能性を示唆している。在日外国人私費留学生のアルバイト先は「飲食業（45.7%）」と「営業・販売（26.3%）」で全体の70%以上を占めている（独立行政法人日本学生支援機構，2016）。このような職場では学校現場と同様に、信頼における人間関係を構築し、共通の目標を達成することが求められる。実際、アルバイト就労における人間関係の問題やサポート源の消失が抑うつリスク要因であることが指摘されている（高木・古村，2018）。良好な人間関係の中で上司や先輩から学んだ知識や技能

をもとに自身の有能性を体感し，その有能感を基盤にして初めて自律的な就労意欲が確立され则认为られる。そこで，本研究では櫻井（2017）の示唆と同様に，関係性欲求の充足から有能感欲求の充足への正のパス，有能感欲求の充足から自律性欲求の充足への正のパスを予測した。

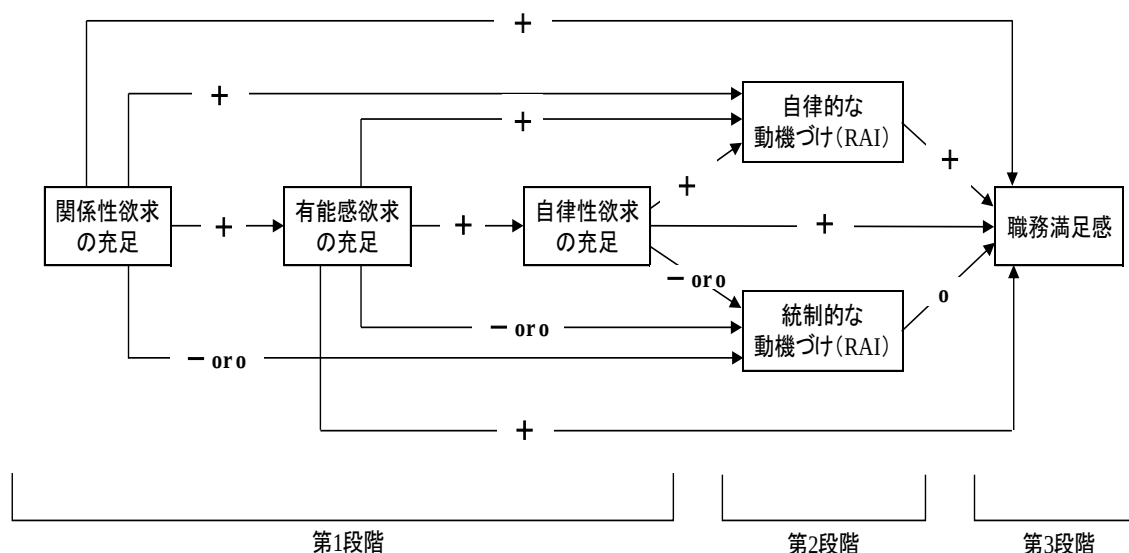


Figure 5.1. アルバイト活動における基本的心理欲求の充足，動機づけの自己決定性および職務満足感に関する仮説モデル（+は正のパス，-は負のパス，0は無相関のパスを示す。誤差変数の図示は省略した。）

方 法

調査時期および調査協力者 2017 年 11 月～12 月に，日本の大学，大学院，日本語学校および専門学校に在籍する外国人留学生 320 名を対象に，講義時間中に質問紙を配布した。実際，回収した 255 名分のうち，記入もれや回答ミスのあるデータ，在留資格が「留学」ではない者のデータ，および，アルバイト経験のない者のデータを除き，有効回答者 211 名（男性 95 名，女性 92 名，不明 24 名，平均年齢は 22.49 歳（ $SD=3.59$ ））を本調査の分析対象とした。

調査内容

(1) アルバイト活動における基本的心理欲求：基本的心理欲求理論の「自律性」「有能感」「関係性」に関する概念定義(Deci & Ryan, 2000; Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, Soenens, & Lens, 2010)に基づき，Work-related Basic Need

Satisfaction scale (W-BNS: Van den Broeck et al., 2010), Basic Psychological Needs at Work Scale (BPNWS: Brien et al., 2012), および, 心理的欲求充足尺度 (大久保ら, 2003) を参考に, 自律性 (6 項目), 有能感 (6 項目), 関係性 (7 項目) に関して計 19 項目を作成した。6 (非常にあてはまる) から 1 (全くあてはまらない) の 6 件法により回答を求めた。

(2) アルバイトにおける動機づけ: 第 3 章で作成したアルバイト動機づけ尺度 (15 項目) を用いた。「アルバイト活動が続けている理由について, 以下の項目は, あなたにどの程度あてはまるでしょうか。6 (非常にあてはまる) から 1 (全くあてはまらない) の数字のうち最も近いもの 1 つを○で囲んでください」と教示し回答を求めた。

(3) アルバイト活動における職務満足感: 田中 (1997) によって作られた全体的職務満足感尺度を基にアルバイト活動用に改変して用いた。本尺度は, 「現在のアルバイトの職場に満足している」, 「現在のアルバイトの仕事内容に満足している」, 「全体的にみて今のアルバイト活動に満足している」, 「もし自分の思いどおりになるならば, 卒業するまでアルバイト活動が続けたい」からなり, 1 因子構造である。5 (とてもそう思う) から 1 (全くそう思わない) の 5 件法より回答を求めた。

(4) フェイスシート: 「学年」, 「年齢」, 「性別」, 「出身国」, 「在留資格」, 「アルバイトの職種」, 「勤務頻度」, 「平均時間」, 「アルバイト活動の継続年数」について尋ねた。

手続き 各学校の担当教員に, 質問冊子の日本語が回答する留学生にとって平易で分かりやすい表現になっているかについて確認してもらったうえで, 講義時間中において, 筆者または授業担当教員によって集団調査を行った。本調査の目的, 調査への参加は自由であること, 回答しにくい項目や意味不明の項目に対しては飛ばしてもいいこと, および, 調査による不利益は生じないことについて口頭で説明したうえで, 質問紙への回答を依頼し, その場で回収した。

結 果

1. 調査協力者の属性

分析対象となった調査協力者の国籍は, 中国 (139 名), ベトナム (55 名), 台湾 (3 名), 韓国 (2 名), カンボジア (2 名), ミャンマー (2 名), アメリカ

(1名), イギリス (1名), スリランカ (1名), スペイン (1名), モンゴル (1名), 不明 (3名) によって構成される。勤務頻度は週に平均 3.68 ($SD=1.14$) 回, 毎回の平均勤務時間は 5.03 ($SD=1.46$) 時間, アルバイト活動の平均継続年数は 9.68 ヶ月 ($SD=10.73$) であった。また, 職務内容については, 飲食店のホールスタッフやコンビニエンス・ストアの店員のような接客の仕事が最も多く (87名), 次は, 調理補助や洗い場, スーパーでの惣菜の仕事 (58名), 工場での製造の仕事 (36名), 品出しや掃除の仕事 (15名), 通訳や家庭教師などのような専門性の高い仕事 (9名), 不明 (10名) となっている。

2. 各変数の基本的検討

2.1. 基本的心理欲求 アルバイト活動における基本的な心理欲求を尋ねる 19項目に対して, SPSS 24.0 を用いて, 探索的因子分析 (最尤法・プロマックス回転) を行った。基本的心理欲求理論からは 3 因子構造が予測されるが, 第 1 因子から第 4 因子までの固有値は 6.751, 2.420, 1.215, 0.995 であり, 3 因子解が妥当であると判断した。因子負荷量に関しては, 1 つの因子について .40 以上で, かつ 2 因子に跨って .40 以上の負荷を示さないという基準を設け, 「仕事のやり方をよく知っている」「仕事において周りの人に褒められる」の 2 項目を分析から除外した。また, 今回作成した尺度の対象は外国人留学生であり, 今後日本語で回答することに係る協力者の負担を最小限に抑えるため, 因子ごとに因子負荷量の大きい 3 項目だけを残すことにした。得られた 9 項目について三回目の因子分析を行った結果, 3 因子構造と項目の因子負荷パターンに変化はなく, 多重負荷も認められなかった (Table 5.1)。次に, 探索的因子分析で得られた 3 因子 9 項目に対し, Amos 19.0 を用いて確認的因子分析を行った結果, $\chi^2(24)=45.25(p<.01)$, GFI=.96, AGFI=.92, CFI=.97, RMSEA=.07 であり, 一定の適合度を有することが示された。以上の分析手続きを経ることにより, 最終的な基本的な心理欲求尺度の 3 因子構造を決定した。

Table 5.1

基本的心理欲求充足尺度の因子分析の結果（最尤法，プロマックス回転，N=211）

項 目	F1	F2	F3	M (SD)
F1 関係性欲求の充足 ($\alpha=.82$)				
c1 仕事先の人とうまく付き合っている	.79	.03	-.02	4.28 (1.14)
c2 仕事先の人のが好きだと思う	.79	-.06	.00	4.23 (1.14)
c3 仕事先において自分がグループの一員だと感じる	.74	.01	.07	4.17 (1.31)
F2 自律性欲求の充足 ($\alpha=.73$)				
c4 自分のやり方で仕事することができる	-.03	.85	-.07	3.96 (1.33)
c5 自分で仕事の順序を決めて働くことができる	.02	.67	.03	3.83 (1.43)
c6 仕事をどのように完成させるかについて自分で決めている	-.01	.57	.01	3.81 (1.35)
F3 有能感欲求の充足 ($\alpha=.71$)				
c7 仕事を通して達成感を感じる	-.08	-.06	1.06	4.32 (1.18)
c8 仕事を通して自分が有能な人間だと感じる	.08	.30	.46	4.17 (1.15)
c9 仕事を通して新しいスキル(技術や知識)を身につけることができる	.16	.02	.41	4.32 (1.18)
因子間相関				
	F1	F2		
	F2	.28		
	F3	.43	.51	

第 1 因子は、「c1. 仕事先の人とうまく付き合っている」などの，アルバイト活動における人間関係に関する項目から構成されることから「関係性欲求の充足」因子と解釈した。第 2 因子は、「c4. 自分のやり方で仕事することができる」などの，アルバイト活動における自律性に関する項目からなることから「自律性欲求の充足」因子と解釈した。第 3 因子は、「c7. 仕事を通して達成感を感じる」などの，アルバイト活動における有能感に関する項目から構成されることから「有能感欲求の充足」因子と解釈した。

各因子の信頼性を確認するため， α 係数および項目間相関を算出したところ，「関係性欲求の充足 ($\alpha=.82$ ，項目間相関の範囲は.60—.62)」，「自律性欲求の充足 ($\alpha=.73$ ，項目間相関の範囲は.44—.56)」，「有能感欲求の充足 ($\alpha=.82$ ，項目間相関の範囲は.27—.63)」といずれも一定の内的整合性が示された。

2.2. アルバイト動機づけ アルバイト動機づけ尺度に対して，最尤法，プロ

マックス回転による因子分析を行ったところ、第3章と同様の5因子構造および項目の因子負荷パターンが再現された。各因子の信頼性係数は $\alpha=.75-.88$ であり、一定の内的整合性を示した。さらに、動機づけの上位概念を捉えるため、第4章の結果に従って、確認的因子分析を用いて高次因子分析モデルを検討した。その結果、「自律的な動機づけ」と「統制的な動機づけ」という2つの高次因子を有する高次因子モデルが再現でき、適合度は $\chi^2(84)=161.17(p<.01)$ 、GFI=.91、AGFI=.88、RMSEA=.07、CFI=.95 であり、一定の適合度を有することが示された。

2.3. 職務満足感 全体的職務満足感尺度について、最尤法による因子分析を行った結果、田中（1997）と同様に1因子構造が得られ、信頼性係数 α は.79であり、一定の内的整合性が示された。

3. 基本的心理的欲求、動機づけの自己決定性および職務満足感の関連

まず、下位尺度毎に項目の加算平均を下位尺度得点とし算出し、各下位尺度の記述統計量および下位尺度間の相関を Table 5.2 に示した。

Table 5.2
各下位尺度の記述統計量および相関係数(N=211)

尺 度	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7	8
基本的心理欲求									
1. 自律性欲求の充足	3.87(1.11)	—							
2. 有能感欲求の充足	4.27(0.93)	.43 **	—						
3. 関係性欲求の充足	4.23(1.03)	.21 **	.41 **	—					
アルバイト動機づけ									
4. 自律的な動機づけ (RAI)	22.53(5.63)	.37 **	.44 **	.33 **	—				
5. 統制的な動機づけ (RAI)	-10.37(3.44)	-.09	.04	.05	-.23 **	—			
6. 自律的な動機づけ (因子平均)	3.94(0.87)	.33 **	.44 **	.34 **	.97 **	-.20 **	—		
7. 統制的な動機づけ (因子平均)	3.34(1.10)	.08	-.01	-.01	.25 **	-.97 **	.22 **	—	
職務満足感									
8. 職務満足感	3.39(0.84)	.26 **	.42 **	.44 **	.48 **	-.07	.46 **	.07	—

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

次に、アルバイト動機づけの自己決定性の程度を算出するため、Relative Autonomy Index (RAI)を用いた。RAIは動機づけの自己決定性の程度に応じて重み付けを行い、合成変数を算出する方法である(Grolnick & Ryan, 1989)。たとえば、岡田(2005)では、 $RAI = (-2 \times \text{外的}) + (-1 \times \text{取り入れ}) + (1 \times \text{同一化}) + (2 \times \text{内発})$ のように、動機づけの下位尺度に重み付けを行い、動機づけの自己決定性の程度を表す指標として用いられている。また、非動機づけから内発的動機づけの6下位尺度に、-3から3の重み付けを行う方法も使用されている(Blais et al, 1990)。本研究では、アルバイト活動を継続している留学生を対象としたため、アルバイト活動における「非動機づけ」を除いて次の式で自律的な動機づけおよび統制的な動機づけの得点を算出した。

自律的な動機づけ (RAI) = (3×内発的調整) + (2×統合的調整) + (1×同一化的調整)

統制的な動機づけ (RAI) = (-2×外的調整) + (-1×取り入れ的調整)

基本的心理欲求、動機づけの自己決定性、および、職務満足感の関連を検討するため、Figure 5.1に示した仮説モデルについて Amos 19.0 を用いて共分散構造分析を行った (Figure 5.2)。その結果、まず、3つの心理的欲求の関連において、関係性欲求の充足から有能感欲求の充足に有意な正のパス ($\beta=.41$, $p<.01$)、有能感欲求の充足から自律性欲求の充足に有意な正のパス ($\beta=.43$, $p<.01$) が得られた。次に、3つの心理的欲求から自律的な動機づけ (RAI) に有意な正のパスが見られ (β (自律性) $=.22$, $p<.01$; β (有能感) $=.28$, $p<.01$; β (関係性) $=.17$, $p<.01$)、さらに、関係性欲求の充足 ($\beta=.27$, $p<.01$) および有能感欲求の充足 ($\beta=.16$, $p<.05$) から職務満足感に直接的な正のパスが示された。しかしながら、自律性欲求の充足から職務満足感に有意なパスは見られなかった。また、3つの心理的欲求から統制的な動機づけ (RAI) へのパス、統制的な動機づけ (RAI) から職務満足感へのパスは、いずれも有意ではなかった。モデルの適合度を算出した結果、 $\chi^2(1)=.30(n.s.)$, GFI=1.00, AGFI=.99, RMSEA=.00, CFI=1.00 であり、十分な適合度を有することが示された。

また、前述のように、自律的な動機づけと統制的な動機づけという高次因子が確認されたため、内発的調整、統合的調整と同一化的調整の加算平均を自律的な動機づけ得点、外的調整と取り入れ的調整の加算平均を統制的な動機づけ得点として算出した。そして、これら2つの高次因子得点を用いた仮説モデルの検討も行った。その結果、RAI指標を用いた場合と同じパターンのパス図が

得られた。モデルの適合度は $\chi^2(1)=.30(n.s.)$, GFI=1.00, AGFI=.99, CFI=1.00, RMSEA=.00 であった。複数の指標で同一の結果が得られたことから、本研究で得られた最終モデルが一定の妥当性を有することが確認された。

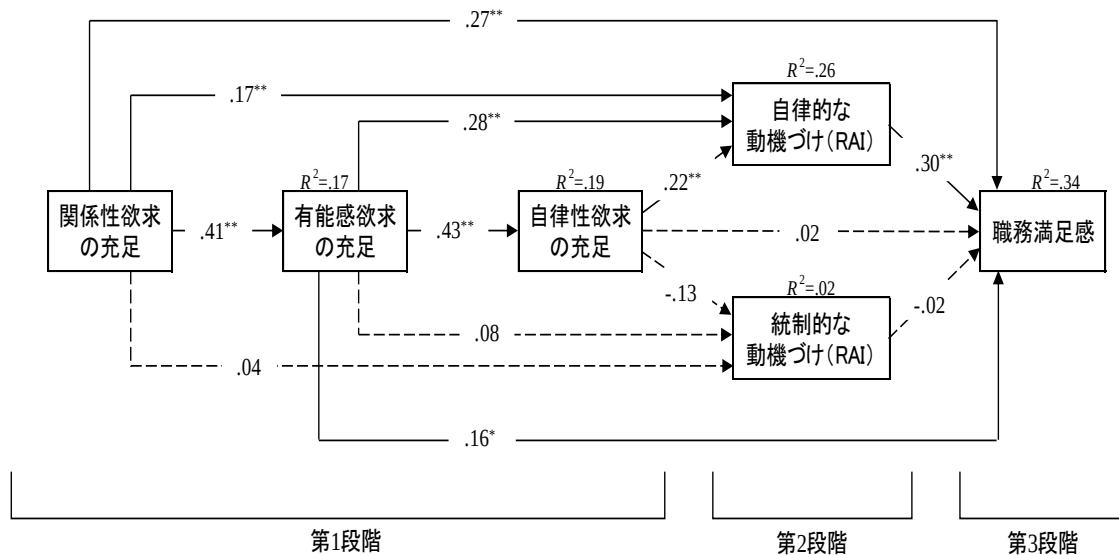


Figure 5.2. アルバイト活動における基本的心理欲求の充足，動機づけの自己決定性（RAI）および職務満足感の関連（** $p<.01$, * $p<.05$ ）。実線は有意なパス，点線は有意ではないパスを示す。誤差変数の図示は省略した。

考 察

本章では，自己決定理論の下位理論に立脚し，在日外国人留学生のアルバイト活動における基本的心理欲求，動機づけの自己決定性，および，職務満足感の関連について検討した。自己決定理論における基本的心理欲求理論および有機的統合理論に基づいた仮説モデルを検証した結果，まず，自律的な動機づけが職務満足感に正の影響を及ぼすことが明らかとなった。すなわち，自律的な動機づけでアルバイトをする留学生であるほど，職務に対してより高い満足感を感じていると考えられる。多くの動機づけ研究において，動機づけの自己決定性が精神的健康や適応などを促進することが明らかにされている（e.g., 永作・新井，2005；岡田，2005）。自律的な動機づけのみが職務満足感を予測するという本研究の結果は，加藤ら（2002）と合致するものであった。

次に，有能感欲求と関係性欲求の充足が直接的に職務満足感に影響を及ぼすことが明らかとなった。また，3つの心理的欲求の充足によって，自律的な動

機づけが高まることが明らかになった。在日外国人留学生のアルバイト活動において、動機づけの内在化を促進するためには、3つの心理的欲求を充足させることが重要であり、自律性、有能感および関係性を高めるサポートを行うことが必要であると考えられる。前述のように、自律的な動機づけが職務満足感を予測することから、心理的欲求の充足から職務満足感に対する間接的効果も期待できると考えられる。

3つの心理的欲求間の関係について、関係性欲求の充足から有能感欲求の充足への正の影響、有能感欲求の充足から自律性欲求の充足への正の影響が見られたことから、アルバイト活動において「関係性」が重要であることが示された。アルバイト活動は社会的な活動であり、他者との協同活動が多く、その中でより良好な関係が求められていると考えられる。

ところで、3つの心理的欲求の充足から統制的な動機づけへのパスはいずれも有意でなかった。自律性の低い外的調整と取り入れ的調整から構成される統制的な動機づけは3つの心理的欲求から負の影響を受ける可能性も予測されるが、分析の結果、無関連であることが明らかとなった。3つの心理的欲求と動機づけの自己決定性との関係に関しては、必ずしも一致した結果が得られていないのが現状である。たとえば介護実習について検討した竹村（2010）は、3つの心理的欲求の中で有能感欲求の充足のみが外的調整を低下させることを報告している。一方、田中・井村（2008）は、学業的動機づけおよび一般的活動動機づけにおける低自律的外発的動機づけ（本研究における統制的動機づけに相当）に対しては、3つの心理的欲求からの影響が認められないことを報告している。このような結果の違いが生じる一因として、心理的欲求の動機づけの自己決定性に及ぼす影響の在り方は、対象とする活動の種類によって異なる可能性が指摘される。この可能性が正しければ、本研究の対象であるアルバイト活動は給料を得ることが絶対的な条件であるため、統制的な動機づけは心理的欲求の充足とは無関連であったと解釈できるであろう。

第 6 章

総合考察

本論文は自己決定理論を理論的背景とし、在日外国人留学生のアルバイト活動をめぐる諸問題について検討した。まず、自己決定理論における有機的統合理論に立脚することにより、在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度を作成した。本調査Ⅰでは、予備調査で選定された40項目に対して因子分析を行った結果、アルバイト動機づけ尺度は「内発的調整」「統合的調整」「同一化的調整」「取り入れ的調整」「外的調整」の5つの下位因子から構成されることが示された。また、因子間相関から、理論的に近い動機づけタイプどうしの方が、相関係数が高いことが確認された。さらに、職務満足度尺度との相関係数は、自己決定性の高い動機づけの方が高い値を示した。本調査Ⅱでは、再検査信頼性も一定の水準であることが示された。第3章で作成した尺度が一定の信頼性と妥当性を有し、職務満足度を予測する可能性があると考えられる。

次に、第3章で開発したアルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性について、確認的因子分析を用いて検討を行った。有機的統合理論に基づく理論的検討および先行研究、探索的因子分析、二次因子分析の結果に基づいて、6つのモデルを想定した。確認的因子分析を行った結果、5因子構造を基にした3つのモデルが高い適合度を示し、アルバイト動機づけ尺度が5因子構造を有することが確認された。さらに、5因子構造のモデルの中でも、内発的調整、統合的調整と同一化的調整からなる「自律的動機づけ」と、取り入れ的調整と外的調整からなる「統制的動機づけ」という2つの高次因子を仮定した高次因子分析モデルが最も高い適合度を示すことが明らかとなった。

最後に、アルバイト活動における職務満足感に着目し、職務満足感に影響を及ぼす一連の心理プロセスについて検討した。自己決定理論における基本的心理欲求理論および有機的統合理論に立脚した仮説モデルを生成し、職務満足感を高める要因について共分散構造分析を用いて検証を行った。基本的心理欲求における関係性欲求と有能感欲求の充足が直接的に職務満足感を高め、アルバイト活動において基本的心理欲求の充足が適応的な状態をもたらすことが明らかとなった。また、3つの心理的欲求を充足させることによって、自律的な動機づけが高まり、基本的心理欲求が職務満足感に対する間接的効果も期待できると考えられる。さらに、関係性欲求の充足から有能感欲求の充足への正の影響、有能感欲求の充足から自律性欲求の充足への正の影響が見られたことから、アルバイト活動において関係性欲求の充足の重要性が示唆される。

少子高齢化および人口減少の進行とともに、生産年齢人口の減少が予測され、人手不足への対策として積極的に外国人材を受け入れる必要性が指摘されている。このような状況を打破する方策の一つは、在日留学生が卒業後も在留し、

日本企業に就職するように誘致することであろう。アルバイト活動にはキャリア形成（関口，2010）や進路選択自己効力（川瀬，2015）を高める効果があることが指摘されている。特に，アルバイト活動で得られた職務満足感は，外国人留学生の日本企業への就業意欲を促進するうえで重要であると考えられる。外国人留学生の職務満足感を高める心理プロセスを明らかにした本研究の知見に基づいたサポートやアルバイト環境の整備が今後の課題として必要になるであろう。

本研究が有する問題点について述べる。本研究では，研究対象を在日外国人留学生だけに限定していたが，留学生の特徴を相対化するには，日本でのアルバイトを経験する，留学生でない者（日本人学生，留学以外の形態で滞在する外国出身者など）との比較が理想的であると考えられる。本研究で使用した「在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度」の項目は，例えば，「アルバイトすることが日本語の練習になると思うから」のように留学生に特化した内容になっているため，当該尺度をそのまま日本人学生に使用できないが，留学生と日本人学生に共通に使用可能な尺度を開発することによって，留学生と日本人学生それぞれの特徴だけでなく，その相違も含めて明確化できると考えられる。また，本研究ではアルバイト活動について回答を求めたが，複数のアルバイトに従事していると回答した留学生がいた。本調査では，複数のアルバイトに従事している場合，どれか一つを何らかの基準で選んで回答するのか，それともアルバイト全般について回答するのかを明確に教示していなかったため，当該留学生の回答が漠然で曖昧になってしまった可能性がある。なお，本研究では扱っていないが「滞在期間」や「今後の進路/日本での就労希望」といった変数が，基本的心理欲求，動機づけの自己決定性，職務満足感などに影響を及ぼす可能性は否定できない。今後は，より多くの関連する変数を統制しながら本研究が提示したモデルの蓋然性を高めていく作業が必要であろう。

引用文献

- 朝野 熙彦・鈴木 督久・小島 隆矢 (2005). 入門共分散構造分析の実際 講談社
- Blais, M. R., Sabourin, S., Boucher, C., & Vallerand, R. J. (1990). Toward a Motivational Model of Couple Happiness. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1021-1031.
- Brien, M., Forest, J., Mageau, G. A., Boudrias, J. S., Desrumaux, P., Brunet, L., & Morin, E. M. (2012). The Basic Psychological Needs at Work Scale: Measurement Invariance between Canada and France. *Applied Psychology: Health and Well-Being*, 4, 167-187.
- Burton, K. D., Lydon, J. E., D'Alessandro, D. U., & Koestner, R. (2006). The Differential Effects of Intrinsic and Identified Motivation on Well-Being and Performance: Prospective, Experimental, and Implicit Approaches to Self-Determination Theory. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 750-762.
- Deci, E. L. (1971). Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 105-115.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York : Plenum Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1991). A motivational approach to self: Integration in personality. In R. Dienstbier (Ed.), *Nebraska symposium on motivation: Perspectives on motivation* (pp.237-288). University of Nebraska Press.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The “what” and “why” of goal pursuits: Human needs and the selfdetermination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2014). Autonomy and need satisfaction in close relationships: Relationships motivation theory. In N. Weinstein (Ed.), *Human motivation and interpersonal relationships: Theory, research, and applications* (pp.115-152). Netherlands: Springer.
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2008). 平成 20 年度外国人留学生在籍状況調査結果 Retrieved from https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2008/index.html (December 14, 2018)
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2014). 平成 25 年度私費外国人留学生生活実態調査概要 Retrieved from http://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/h25.htm (June 29, 2018)

- 独立行政法人日本学生支援機構（2016）. 平成 27 年度私費外国人留学生生活実態調査概要 Retrieved from https://www.jasso.go.jp/about/statistics/ryuj_chosa/index.html (June 29, 2018)
- 独立行政法人日本学生支援機構（2017）. 平成 29 年度外国人在籍状況調査結果 Retrieved from https://www.jasso.go.jp/about/statistics/intl_student_e/2017/index.html (December 14, 2018)
- 江口 圭一・戸梶 重紀彦（2007）. 労働価値観測定尺度の因子的妥当性に関する検討 広島大学マネジメント研究, 7, 37-47.
- 藤井 桂子・門倉 正美（2003）. 留学生は何に困難を感じているかー2003 年度前期アンケート調査からー 横浜国立大学留学生センター紀要, 11, 113-137.
- Grolnick, W. S., & Ryan, R. M. (1989). Parent Styles Associated With Children's Self-Regulation and Competence in School. *Journal of Educational Psychology*, 81, 143-154.
- 井芹 まい・河村 茂雄（2012）. 大学生のサークル・アルバイト集団における活動がソーシャル・スキル活用に与える影響について 日本教育心理学会総会発表論文集, 54, 674.
- 井芹 まい・河村 茂雄（2013）. 大学生のサークル・アルバイト集団における活動年数とソーシャル・スキル活用との関連について 日本教育心理学会総会発表論文集, 55, 443.
- 岩波書店辞典編集部（編）（1999）. 逆引き広辞苑ー第五版対応ー 岩波書店.
- 鹿毛 雅治（2004）. 「動機づけ研究」へのいざない 上淵 寿（編著）動機づけ研究の最前線 北大路書房
- Kasser, T., & Ryan, R. M. (1993). A Dark Side of the American Dream: Correlates of Financial Success as a Central Life Aspiration. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65, 410-422.
- Kasser, V. & Ryan, R. M. (1999). The relation of psychological needs for autonomy and relatedness to vitality, well-being, and mortality in a nursing home. *Journal of Applied Social Psychology*, 29, 935-954.
- 加藤 司・伊藤 崇達・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ーアルバイト学生を対象にー 人間科学研究（神戸大学）, 9, 1-9.
- 川喜田 二郎（1996）. 川喜田二郎著作集第 5 巻：KJ 法ー渾沌をして語らしめるー 中央公論社

- 川喜田 二郎・田中 実（1970）．発想法（KJ法）による社会科学習 明治図書
- 川瀬 隆千（2015）．宮崎公立大学学生の進路選択自己効力の要因としての遂行体験 宮崎公立大学人文学部紀要，23，1-12.
- 金田一 京助・柴田 武・倉持 保男・山田 忠雄・酒井 憲二・山田 明雄（編）（1997）．新明解国語辞典第5版 三省堂．
- 厚生労働省（2018）．「外国人雇用状況」の届出状況【概要版】（平成29年10月末現在） Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/1496p75g.pdf> (December 14, 2018)
- 厚生労働省（2018）．「外国人雇用状況」の届出状況【本文】（平成29年10月末現在） Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/file/04-Houdouhappyou-11655000-Shokugyouanteikyokuhakenyukiroudoutaisakubu-Gaikokujinkoyoutaisakuka/7584p57g.pdf> (December 14, 2018)
- 古谷野 亘・柴田 博・芳賀 博・須山 靖男（1989）．PGC モラルスケールの構造：最近の改訂作業がもたらしたもの 社会老年学，29，64 - 74.
- 文部科学省・外務省・法務省・厚生労働省・経済産業省・国土交通省（2008）．「留学生30万人計画」骨子 Retrieved from http://www.mext.go.jp/b_menu/houdou/20/07/08080109.htm (June 29, 2018)
- 中島 美奈子・田中 共子（2008）．在日留学生と日本人の対人関係形成とソーシャルスキル 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要，26，45-59.
- 永作 稔・新井 邦二郎（2003）．自律的高校進学動機尺度作成の試み 筑波大学心理学研究，26，175-182.
- 永作 稔・新井 邦二郎（2005）．自律的高校進学動機と学校適応・不適応に関する短期縦断的検討 教育心理学研究，53，516-528.
- 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，59，77-87.
- 岡田 涼（2005）．友人関係への動機づけ尺度の作成および妥当性・信頼性の検討——自己決定理論の枠組みから—— パーソナリティ研究，14，101-112.
- 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，18，152-160.
- 岡田 涼（2009）．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，18，152-160.
- 岡田 涼・中山 留美子（2011）．友人関係の形成初期場面における動機づけと親

- 和傾向,感情との関連：自己決定理論の枠組みから 感情心理学研究, 19, 28-33.
- 岡田 涼・時岡 晴美・大久保 智生・岡鼻 千尋 (2014). 学校支援地域本部事業における学校支援ボランティアの動機づけに影響する要因の検討—自己決定理論にもとづく心理的欲求の観点から— 香川大学教育実践総合研究, 29, 39-47.
- 大久保 智生・長沼 君主・青柳 肇 (2003). 学校環境における心理的欲求の充足と適応感との関連 ヒューマンサイエンスリサーチ, 12, 21-28.
- Ryan, R. M., & Connell, J. P. (1989). Perceived locus of causality and internalization: Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2002). Overview of Self-Determination Theory: An Organismic Dialectical Perspective. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research* (pp.3-33). University of Rochester Press.
- 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
- 櫻井 茂男 (2012). 夢や目標をもって生きよう！ —自己決定理論— 鹿毛雅治 (編著) モティベーションをまなぶ 12 の理論 金剛出版
- 櫻井 茂男 (2017). 自律的な学習意欲の心理学 誠信書房
- 関口 倫紀 (2010). 大学生のアルバイト経験とキャリア形成 日本労働研究雑誌, 52, 67-85.
- Sheldon, K. M., & Niemiec, C. P., (2006). It's not just the amount that counts: Balanced need-satisfaction also affects well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 91, 331-341.
- 志甫 啓 (2015). 外国人留学生の受入れとアルバイトに関する近年の傾向について 日本労働研究雑誌, 57, 98-115.
- 鈴木 洋子 (2011). 日本における外国人留学生と留学生教育 春風社
- 高木 真寛・古村 健太郎 (2018). 大学生におけるアルバイト就労と精神的健康および修学との関連 教育心理学研究, 66, 14-27.
- 高濱 愛・田中 共子 (2014). 在日メキシコ人留学生の食生活の変遷に関する事

- 例的研究：5名の渡航前から現在に至る詳細から食育への示唆を探る 人文・自然研究, 8, 190-205.
- 竹村 明子 (2010). 実践教育の効果：介護福祉士養成における実習体験と介護への自己決定性の関係 教育心理学研究, 58, 176-185.
- 田中 希穂・井内 伸栄 (2008). 大学生における動機づけと基本的要求の充足およびウェルビーイングの関連 人と環境, 1, 29-35.
- 田中 美由紀 (1997). 職務満足感に関する諸要因の検討 早稲田心理学年報, 30, 29-36.
- 外山 美樹 (2011). 行動を起こし, 持続するカーモチベーションの心理学ー 新曜社
- 豊田 秀樹 (1998). 共分散構造分析：構造方程式モデリング 朝倉書店
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Soenens, B., & Lens, W. (2010). Capturing autonomy, competence, and relatedness at work: Construction and initial validation of the Work-related Basic Need satisfaction scale. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 981-1002.
- 上淵 寿 (2012). 動機づけ研究の導き 上淵 寿 (編集) キーワード動機づけ心理学 金子書房
- 若松 養亮 (2006). アルバイトとインターンシップ 白井利明 (編著) よくわかる青年心理学 ミネルヴァ書房
- 山口 剛 (2012). 動機づけの変遷と近年の動向ー達成目標理論と自己決定理論に注目してー 法政大学大学院紀要, 69, 21-38.
- 閻 琳・堀内 孝 (2017a). 在日外国人留学生と対象としたアルバイト動機づけ尺度の尺度 パーソナリティ研究, 26, 99-108.
- 閻 琳・堀内 孝 (2017b). 在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性に関する検討 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要, 44, 175-188.
- 吉崎 聡子 (2016). 自律的動機づけに関する有機的統合理論と基本的心理的欲求理論の総合的検証 弘前大学大学院地域社会研究科博士論文 (未公刊)

参考文献

- 閻 琳 (2015). 在日留学生のアルバイト活動における動機づけに対する質的分析 岡山心理学会第 63 回大会発表, 45-46.
- Yan, L. & Horiuchi, T. (2016). Development of the part-time job motivation scale of international students in Japan: the Reliability and Validity of the Scale. *31st International Congress of Psychology PROGRAM*, 309.
- 閻 琳・堀内 孝 (2017a). 在日外国人留学生と対象としたアルバイト動機づけ尺度の尺度 パーソナリティ研究, 26, 99-108.
- 閻 琳・堀内 孝 (2017b). 在日外国人留学生を対象としたアルバイト動機づけ尺度の因子的妥当性に関する検討 岡山大学大学院社会文化科学研究科紀要, 44, 175-188.
- 閻 琳・堀内 孝 (2018). 在日外国人留学生のアルバイト活動における職務満足感を高め要因——自己決定理論に着目した検討—— 日本パーソナリティ心理学会第 27 回大会発表論文集, 101.
- 閻 琳・堀内 孝 (印刷中). 在日外国人留学生のアルバイト職務満足感——自己決定理論に基づく検討—— 心理学研究
- 岡田 涼・大谷 和大・伊藤 崇達・平井 美佳・堀口 康口・閻 琳 (2018). 動機づけ研究の広がりを考える 日本教育心理学会第 60 回総会発表論文集, 98-99.

謝 辞

本論文の執筆にあたり，ご指導とご鞭撻を賜りました指導教官の堀内孝先生に心より感謝申し上げます。そして，本論文をご精読頂き，貴重なご意見を頂きました藤井和佐先生，堤良一先生，齋藤圭介先生にも感謝の意を表します。また，学部から6年間面倒を見て頂きました長谷川芳典先生，大学院生・学部生の皆様には日々様々な場面で大変お世話になりました。深く御礼申し上げます。本研究を遂行するにあたり，香川大学の岡田涼先生にご指導いただきました。記して感謝申し上げます。最後に，質問紙調査に際しまして，ご多用中にも関わらず，貴重な授業のお時間を割いてくださった先生方ならびに調査協力者の留学生の皆様にも心から感謝いたします。誠にありがとうございました。

2018 年 12 月 25 日

閻 琳