

学生アルバイトにおける上司の印象評価とワークモチベーション・ 継続意図の関連の検討¹⁾²⁾

Correlations among leaders' evaluations and work-motivation and students' intention to continue part-time jobs

藤浪 遼太郎

Ryotaro Fujinami

田中 知恵

Tomoe Tanaka

本研究では、フォロワーによる上司の印象評価が高いことが、フォロワー自身のワークモチベーションやアルバイト継続意図とどのように関連しているかについて検討した。調査を実施し、上司の印象評価とワークモチベーション、職務の継続意図の関連について検討した。その際、継続意図は給与満足度とも関連があると考えられたため、その影響を統制した上で、上司の印象評価と継続意図には関連があることを予測した。参加者は調査実施時にアルバイトに従事していた大学生75名であった。その結果、上司の印象評価はワークモチベーションの3つの側面（学習達成志向的、協力的志向的、競争志向的モチベーション）と正の関連が認められた。また、上司の印象評価はアルバイトの継続意図と有意な正の関連が認められた。給与満足度を統制変数として加えるとその関連が小さくなったが、有意な傾向が認められた。リーダー自身の評価が高いことの利点と今後の課題について考察した。

キーワード：アルバイト，上司の印象評価，ワークモチベーション，勤続意図

問題

フォロワーによるリーダーへの評価に関する研究はこれまで多く行われている。なお、その際に扱われるリーダーに対する評価には大きく2つの側面がある。第一に、リーダーに対する感情的な評価である。例えば、リーダーに対する好意度 (e.g., Johnson, Murphy, Zewdie, & Reichard, 2008; 追田・淵上, 2010), 満足度 (e.g., Judge, Piccolo, & Ilies, 2004; 蜂屋, 1978), 信頼 (e.g., Podsakoff, Bommer, Podsakoff, & MacKenzie, 2006; 繁樹, 2017), 尊敬 (e.g., Niehoff, Paul, & Bunch, 1998)などが挙げられる。第二にリーダーの能力的な評価である。例えば、リーダーの有効性 (effectiveness: e.g., Johnson et al., 2008; Judge, Piccolo, & Ilies, 2004), リーダーのジョ

ブ・パフォーマンス (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004)などが挙げられる。この2つの側面はリーダーになる前と後の異なる2つの段階において重要な要素 (Johnson et al., 2018)として考えられている。これらの2側面は対人認知の基礎研究知見とも一致している。Rosenberg, Nelson, & Vivekanathan (1968)では、対人認知における性格特性語が分布する空間は「社会的望ましさ」と「知的望ましさ」の2軸があると考えられた。「社会的望ましさ」は感情的な評価、「知的望ましさ」は能力的な評価をする単語が含まれていた (e.g., 社会的望ましさが高い特性語: 信頼できる, 温かい; 知的望ましさが高い特性語: 知的な, 鋭敏な)。これらのことから、リーダーに対する評価も感情的・能力的な2つの側面について検討され

ることが多いと考えられる。

しかし、現実的な場面において、リーダーはフォロワーによる自身の評価を高めるために業務を遂行するわけではない。リーダーは会社からより高い評価を得るために、より高い水準での職務遂行や業績の達成のために職務を全うするだろう。つまり、フォロワーによる高い評価を得ることが、リーダーにとってどのような利点を持つかが明らかではない。なぜなら、これまでの研究では、リーダーに対する評価と他の変数の間の関連に焦点を当てた検討がほとんどされていないためである。具体的に先行研究では、リーダーの行動の認知とリーダーに対する評価の関連に焦点を当て、他の変数を含めモデルを検討するという文脈で評価と他の変数の関連が検討されてきている。例えば、リーダーシップスタイルとリーダーに対する評価の2つの側面の関連について検討した研究(森下・谷口, 2017)がある。森下・谷口(2017)では、シナリオを用いてリーダーシップスタイルと業績を操作した後、リーダーに対する評価、そして関連がある可能性のある変数としてその企業に対するコミットメントを測定した。その結果、リーダーの評価(人格評価・能力評価)とコミットメント(愛着・内在化)の間の関連について、人格評価は愛着と内在化と正の関連が認められた。また、能力評価は内在化と正の関連が認められた。これらのことから、リーダーの評価のうち、能力評価よりも人格評価の方が、コミットメントに強く関連していると考えられた(森下・谷口, 2017)。他にも、リーダーに対する感情的な評価の1つと考えられる信頼を扱った研究がある(繁桝, 2017)。繁桝(2017)では、フィードバックの程度の認知とリーダーに対する信頼の関連に焦点を当て、信頼に関連がある可能性のある変数として部下のコミットメントと成長満足度を測定した。その結果、リーダーに対する信頼は部下のコミットメントや成長満足感と正の関連があることが認められた。これらの研究ではリーダーの感情的な評価といくつかの従属変数についての示唆は得られているものの、モチベーションや仕事の継続意図を検討しているわけではなかった。よって

本研究では、フォロワーによるリーダーの評価が高いことが、リーダーにとってどのような利点につながるのかを検討するために、リーダーの評価のうち感情的な評価とモチベーションや職務継続意図の間の関連について検討する。感情的な評価として上司の印象評価(藤浪(堀)・田中, 2021)を扱う。上司の印象評価は上司に対する好意度や尊敬、信頼などを含んだ概念である。

なお、本研究では学生のアルバイトに焦点を当てる。従来の正社員の仕事を非正規労働者にも任せる非正規労働者の基幹労働力化が進んでおり(武石, 2002)、アルバイトの重要性が高まってきている。加えて、平成28年度の調査以来、大学生のうち調査実施1年以内にアルバイトに従事していた割合は80%以上であり、多くの学生がこうした経験をしていることがうかがえる(日本学生支援機構, 2020)。これらのことから今後はより学生アルバイトの重要性は高まっていくと考えられる。よって、本研究では学生のアルバイトを対象に検討を行う。

上司の印象評価とワークモチベーション

これまでワークモチベーションの規定因に関する研究知見は非常に多く存在する。例えば、達成可能性のある課題に対して、結果を出すことでどれだけ魅力的な報酬や評価が得られるかがワークモチベーションと関連するとした期待理論(Vroom, 1964)や、目標の難易度や明確性がワークモチベーションと関連していると主張する目標達成理論などがある(Locke & Latham, 1990)。その他にも自己効力感(Bandura, 1997; 野々原・戸梶, 2004)、社会的貢献感(有吉・池田・縄田・山口, 2018)などの重要性がワークモチベーションと関わることも主張されている。しかし、上司に対する評価とワークモチベーションの関連について直接的に焦点を当てた検討はほとんど行われていない。一方でこれまでの研究には、上司に対する評価とワークモチベーションを、リーダーシップ行動の影響を受ける従属変数として扱った研究(蜂屋, 1978)がある。蜂屋(1978)ではリーダーシップ行動の認知と職務特性を説明変数、上

司に対する評価とワークモチベーションを従属変数とし、各変数間の関連について検討した。分析の際には参加者を職務特性（7側面：多様性、自律性、フィードバック、見通し、量・範囲の明確性、協力の必要性、親しくなる機会）の認知の高低で2群に分けて、リーダーシップ行動の認知と2つの従属変数の関連を検討した。その結果、リーダーシップ行動のうち、「知識・技術の教示」と「集団維持的配慮」はすべての職務特性の高低に関わらず、上司に対する評価と正の関連が認められた。他方、リーダーシップ行動とワークモチベーションとの関連はほとんど認められず、職務特性として協力の必要性を高く感じている場合など限られた場合のみ、関連が認められた。蜂屋(1978)では、リーダーシップ行動は上司に対する評価やワークモチベーションを高める効果があると仮説を立てていたが、ワークモチベーションに関してはほとんど認められなかった。

しかし、この研究（蜂屋，1978）では上司に対する評価として感情的な側面と能力的な側面を1つの変数として測定し、従属変数として扱っていた。そのため、リーダーに対する評価の感情的側面の機能を検討できておらず、評価の感情的側面とワークモチベーションの関連をより検討する必要があるだろう。例えば、繁樹（2017）は、上司に対する信頼は自身の成長満足感と正の関連があることを明らかにした。つまり、上司に対する感情的な評価はフォロワーの仕事に関する成長の実感と関係していることが示されている。繁樹（2017）で測定した成長の実感の項目には、「より高度な仕事ができるようになる」という課題達成の可能性を高く見積もるような項目が含まれていた。また、Bandura（1977）は、自己効力感を「ある結果を達成するために必要な行動を自身がうまくできるかどうかの予期」と定義している。成長の実感が高いことと自己効力感が高いことは、ともに課題達成を高く見積もる傾向が高い点で一致しており、関連があると考えられる。加えて、Bandura（1997）は、自己効力感がワークモチベーションと関連していることも明らかにしている。これらのことから自身の成長を高く実感している

とき、業務上の課題達成が可能であると認知しやすく、自己効力感が高いと考えられるため、上司に対する感情的な評価とワークモチベーションは関連している可能性がある。よって、本研究では上司に対する感情的な評価とワークモチベーションの関連について検討する。

なお、本研究では多側面ワークモチベーション尺度（池田・森永，2017）を利用してワークモチベーションを測定する。多側面ワークモチベーション尺度は最近定着している定義や構成（Mitchell，1997）に基づき作成された尺度である。4つの側面（競争志向的モチベーション・協力的志向的モチベーション・学習志向的モチベーション・達成志向的モチベーション：以下各側面のモチベーションをMと記す）で構成されており、ワークモチベーションを詳細に測定することができる。さらに、このワークモチベーションの各側面は職務パフォーマンスと関連していることが示されている（池田・森永，2017）。フォロワーの職務パフォーマンスが高いことは、高い業績を残す可能性が高いと考えられるため、リーダーにとって望ましい状態であろう。よって本研究では、ワークモチベーションを測定し、上司の印象評価との関連を検討する。

仮説1. 上司の印象評価はワークモチベーションの各側面と正の関連があるだろう

上司の印象評価と職務継続意図

職務の継続意図や離職意図に関する研究はこれまでも行われてきている（e.g. 加藤・尾崎，2011；Hinshaw，1987；大和，2010）。しかし、これらの多くは調査対象を離職が深刻な問題となっている介護職や看護職に限定しており、学生のアルバイトを対象とした研究は見当たらない。アルバイトの基幹労働力化が進む（武石，2002）中では、長期に働くアルバイトが増えることはリーダーにとっても有益であると考えられる。アルバイトの継続期間を調査した報告書（エン・ジャパン株式会社，2021）では、学生時代に最も長く1つのアルバイトを継続した年数が3年以上であった割合

は半数を超えていた。他方、長くとも1年以内で退職した割合が約20%程度であった。3年以上続いた理由、1年以内で退職する理由として最も回答の割合が高かったのは、ともに職場の人間関係であった。このことから、上司に対する印象評価は仕事を続ける意図と関連しているだろう。よって、本研究では、上司の印象評価とアルバイト継続意図（以下：継続意図）の関連を検討する。

仮説2-1. 上司の印象評価は継続意図と正の関連があるだろう

ただし、これまでの研究において、職務の継続意図に影響する要因として給料が挙げられていた(e.g., 大和, 2010)。これは学生アルバイトも同様であり、20%程度が給与を理由にアルバイトを継続したり、退職したりしていた(エン・ジャパン株式会社, 2011)。これらのことから継続意図には給与の影響がある可能性を考慮しなければならない。よって、上司の印象評価と継続意図の関連は給与満足度という第3の変数の影響も加味して、検討する必要があるだろう。

仮説2-2. 上司の印象評価と継続意図の正の関連は給与満足度の影響を取り除いても認められるだろう

なお、ワークモチベーションに対する給与満足度の影響については認められないと考える。ワークモチベーションに関する期待理論(Vroom, 1964)では、ワークモチベーションの規定因として、課題を達成した際に得られる報酬への期待が重要な要因になるとした。つまり、現在の給与に対する満足感よりも、課題達成による時給の増加や臨時的報酬の方がワークモチベーションに強い関連があると考えられる。よって現状の給与に対する満足度はワークモチベーションと関連が認められないと考える。

これらのことから、本研究では以上3つの仮説の検証を行う。

方法

調査参加者

調査実施時にアルバイトをしていた都内の大学に通う大学生75名(女性63名, 男性12名), 平均年齢は20.61歳($SD= .59$)であった。アルバイトの勤続月数の平均は17.12か月($SD=11.43$)であった。

手続き

質問紙による調査研究を行った。研究者がティーチング・アシスタントを行っていた講義終了後に参加者を募集した。質問紙を手渡しする際、「現在アルバイトをしているか」を確認の上、質問に回答してもらった。フェイスシートには調査目的、回答中断の権利を説明し、個人情報取り扱い等の調査倫理に関する注意事項を明記した。

質問紙の構成

まず、アルバイト先にいる社員の上司1名を想像してもらうためにイニシャルをたずねた。複数のアルバイトを掛け持ちしている際は、最も頻度が高くアルバイトをしている職場の上司に限定した。次にその上司の印象評価(藤浪(堀)・田中, 2021)を9件法5項目でたずねた(上司を好ましく思う, 上司を信頼できる, 上司に満足できる, 上司を目標にできる, 上司を尊敬できる)。次に、最初に回答した正社員の上司とともに働いているアルバイト先でのワークモチベーション(池田・森永, 2017)を5件法36項目でたずねた。そして、継続意図を「今しているアルバイトをなるべく長く続けたい」の1項目で、給与満足度を「アルバイト先の給料に満足している」の1項目で、それぞれ9件法でたずねた。

統計分析

まず、ワークモチベーションの尺度(池田・森永, 2017)に対して4因子を前提に確認的因子分析を行った。4因子でのあてはまりがよくないと判断された場合は探索的因子分析を行うこととした。また、上司の印象評価(藤浪(堀)・田中,

2021)は Cronbach's alpha を用いて一貫性を検討した。そして、各変数間の関係を、SEM を用いて検討した。

結果

多側面ワークモチベーションの因子構造

仮説の検証に先立ち、多側面ワークモチベーション (池田・森永, 2017) を4因子と仮定した確認的因子分析を行った。その結果として算出されたモデルの妥当性を示す各指標値から4因子と仮定することを妥当ではないと判断した ($\chi^2(591) = 1144.991, p < .001, GFI = .549, AGFI = .491, NFI = .529, CFI = .692, RMSEA = .113$)。そのため、多側面ワークモチベーションのすべての項目に対し探索的因子分析(最小2乗法・プロマックス回転)を行った。その結果、固有値の減衰傾向 (14.86, 2.56, 2.48, 1.58, 1.50, 1.15, 1.11, 1.06, 1.00…), および解釈可能性の観点から3因子構造が妥当であると判断した (累積寄与率 55.27%)。先行研究 (池田・森永, 2017) は、競争志向的 M, 協力志向的 M, 学習志向的 M, 達成志向的 M の4側面であった。本研究ではこれらの側面のうち、池田・森永 (2017) の学習志向的 M と達成志向的 M が1つの因子として分類された。そのため、本研究の3因子を競争志向的 M, 協力志向的 M, 学習達成志向的モチベーション (以下、学習達成志向的 M) とし、因子負荷量 .40 を基準に採用した。最終的な因子分析の結果を表1に示す。本研究の因子分析の結果において本来想定していた因子 (池田・森永, 2017) と異なる因子に分類された項目は「私は、仕事で優れた成果をあげるために、今以上に成長しようと努力している」であった。池田・森永 (2017) では学習志向的 M であったが、本研究では競争志向的 M に分類された。平均値をそれぞれの得点とし、以降の分析で扱った。なお、学習達成志向的 M と協力志向的 M, 学習達成志向的 M と競争志向的 M, 協力志向的 M と学習達成志向的 M の間のそれぞれの因子間相関は有意であった (順に $r = .669, r = .700, r = .666, ps < .001$)。

上司の印象評価とワークモチベーション、継続意図の間の関連

上司の印象評価の内的一貫性は高かったため ($\alpha = .96$), その平均値を上司の印象評価得点 ($M = 5.70, SD = 2.14$) とした。なお、1項目でたずねた継続意図と給与満足度の平均値と標準偏差は以下の通りであった (勤続意図: $M = 6.55, SD = 2.39$; 給与満足度: $M = 5.55, SD = 2.20$)。分析に使用する各変数間の相関係数を表2に示す。

仮説 1, 2-1 を検討するために回帰係数を算出した。まず、上司の印象評価とワークモチベーションの3側面、継続意図の間に有意な正の関連が認められた (学習達成志向的 M: $\beta = .330, p = .004$; 協力志向的 M: $\beta = .365, p = .001$; 競争志向的 M: $\beta = .414, p < .001$; 継続意図: $\beta = .328, p = .041$, 図1)。よって、仮説1で予測した上司の印象評価とワークモチベーションとの間の正の関連は、本研究で扱ったワークモチベーションの3つの側面すべてで支持された。また、仮説2の上司の印象評価と継続意図の間の関連も支持された。なお、上司の印象評価を目的変数、ワークモチベーションの各側面を説明変数としたときの、回帰係数の差の検定を行ったところ、すべての回帰係数間で差は認められなかった ($F_s < 1, n.s.$)。つまり、上司の印象評価とワークモチベーションの各側面との間の正の関連の強さに差は認められなかった。

仮説 2-2 を検討するために、図1の回帰モデルの説明変数に給与満足度を加え、給与満足度からワークモチベーションの3側面と継続意図にパスを引いたモデルを検討した。その結果、給与満足度のワークモチベーションの3側面に対する回帰係数はすべて有意ではなかった (学習達成志向的 M: $\beta = -.092, p = .437$; 協力志向的 M: $\beta = -.013, p = .913$; 競争志向的 M: $\beta = -.017, p = .881$)。そのため、それらのパスを除いてモデルの妥当性を検討した。その結果、モデルの妥当性に関する指標値から、本研究で検討したモデルが妥当であると判断した (図2: $\chi^2(3) = 962, n.s., CFI = 1.00, RMSEA = .001, SRMR = .021$)。その際に、上司の印象評価と継続意図の正の関連に有意な傾向が認められた ($\beta = .191, p = .074$)。よって、仮説 2-2 に関

表1 多側面ワークモチベーション尺度 (池田・森永, 2017) に対する因子分析
(最小2乗法・プロマックス回転)の結果

項目	因子		
	1	2	3
第1因子 学習・達成志向モチベーション ($\alpha=.91, M=3.55, SD=.73$)			
私は、自分の仕事を通して継続的に学習している。	1.028	-.234	-.184
私は職務を全うするために、ひたむきな気持ちで取り組んでいる。	.901	-.163	-.058
私は、知識やスキル、能力をなぜ伸ばす必要があるのかを理解している。	.863	-.080	-.064
私は、自分の職務をこれまでよりもさらに効率的に行う方法を考えている。	.764	.089	-.239
私は、仕事を達成するために業務の優先順位を自分なりに掲げている。	.742	.236	-.301
私は、自分の職務を全うするまで、決して気を抜かずに仕事に取り組み続けている。	.735	-.090	.159
私は、自分の職務を全うするまで、決して諦めることはなく取り組んでいる。	.697	.030	.124
私は、難しいことを行わなければならない時には、全力で取り組んでいる。	.689	-.071	.080
私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる。	.689	.062	.085
私は、仕事でうまくいかないときにも、学ぶ姿勢を持ち続けている。	.648	.102	-.044
私は、少しでも多くの職務を果たしたいという願望を持って挑戦している。	.594	-.012	.141
私は、自分に与えられた職務を全うすることに大きな意義を感じて、職務に従事している。	.518	.107	.255
私は、仕事で新しい知識や技能を身につけることが大好きだ。	.502	-.080	.195
私は、どうすれば今以上に自分を成長させることができるかを考えている。	.485	.137	-.099
私は、自分の職務を果たすことが、職場や同僚、組織にどのように貢献するかを理解している。	.475	.267	.025
私は、今以上に成長することにエネルギーを注いでいる。	.440	.073	.184
私にとって、現在の職場で優れた存在になることは重要である。	.382	.113	.232
私は、今以上に高度な知識や技能を習得すべきと考え、仕事に取り組んでいる。	.210	.119	.028
第2因子 協立志向モチベーション ($\alpha=.91, M=3.48, SD=.76$)			
私は、職場の同僚とよい関係を築くための取り組みを継続的に行っている。	-.154	.971	.000
私は、継続して皆と仲良くしようとしている。	-.127	.825	-.041
私は、職場の中でなぜ同僚と協力する必要があるか自覚して、仕事に取り組んでいる。	-.021	.793	.020
私は、同僚と良い関係を築く見通しがつくと、ワクワクした気持ちになる。	.007	.721	-.175
私は、どうすれば同僚や上司とこれまで以上に質の高い協力ができるかについて考えている。	-.188	.677	.321
私は、同僚や上司と今以上お互いに協力し合えるように継続的に取り組んでいる。	.273	.650	.014
私は、同僚や上司と協力して仕事を行うことで、どのような結果が生まれるかを理解している。	.326	.539	-.105
私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っている。	.383	.475	-.157
私はこの職場(チーム)の一員になりたいという願望を持って仕事に取り組んでいる。	.301	.366	.180
第3因子 競争志向的モチベーション ($\alpha=.88, M=2.85, SD=.75$)			
私は、職場で最も優れた従業員になるまで、決して諦めることなく取り組み続けている。	.010	.033	.821
私は、同僚に負けないために、一所懸命仕事をしている。	-.097	.031	.818
私は、現在の仕事で同僚に負けたくないと思っている。	.029	-.128	.801
私は、現在の職場で最も優れた従業員になるために、勤務時間以外でも継続的に努力している。	-.221	-.016	.745
私は、同僚よりも優れた成果(業績、評価)を得るまで、決して諦めずに職務に取り組み続けている。	.127	.023	.722
同僚よりも優れた成果(業績、評価)をあげることは、今の私にとって大きな喜びである。	.307	-.083	.593
私は、仕事で優れた成果を挙げるために、今以上に成長しようと努力を続けている。	.350	.091	.510
私は、どうすれば同僚以上に成果(業績、評価)を上げることができるかを理解している。	.120	.044	.456
私は、同僚よりも優れた成果を挙げるのが職場にどのように貢献するかを理解している。	-.101	-.065	.245

表2 各変数間の相関係数

	(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)
(I) 上司の印象評価	-	.319**	.379**	.407***	.328**	.294*
(II) 学習達成 M		-	.669***	.700***	.251*	.018
(III) 協力志向 M			-	.656***	.541***	.094
(IV) 競争志向 M				-	.325*	.104
(V) 継続意図					-	.501***
(VI) 給料満足度						-

注) *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

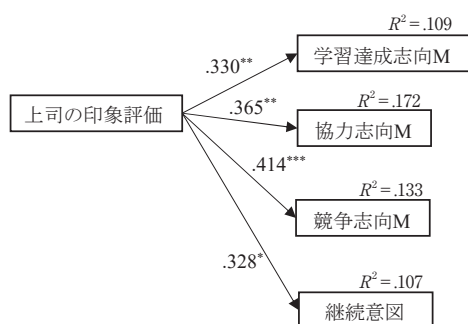


図1 各変数の関係を示すモデル

注) 相関係数, 誤差項は省略してある。

係数は標準化回帰係数である。

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

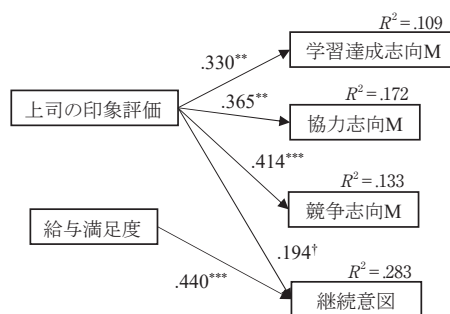


図2 給与満足度を含めた各変数の関係を示すモデル

注) 相関係数, 誤差項は省略してある。

係数は標準化偏回帰係数である。

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

して支持する方向の結果が認められた。なお、給与満足度は継続意図との関連のみ有意であった ($\beta = .446, p < .001$)。

考察

本研究では、調査研究によって、上司の印象評価とワークモチベーション、アルバイトの継続意図との関連を検討した。以下では、ワークモチベーションの因子構造、上司の印象評価とワークモチベーションの関連、上司の印象評価と継続意図の関連の3つの観点から考察を行い、今後の課題について述べる。

ワークモチベーションの因子構造

本研究の仮説に関わる考察に先立って、ワークモチベーションの因子分析の結果について考察する。本研究では、先行研究(池田・森永, 2017)の結果とは異なり、3因子構造を採用した。これは固有値が第3因子から第4因子へ大きく下がったためである。また、固有値を1以上の基準で因

子を採用した場合は8因子となるが、1項目の因子が複数見られるなど、解釈が非常に難しかったためである。3因子構造を採用したため、先行研究(池田・森永, 2017)によって分類された達成志向的 M と学習志向的 M の2つの因子が1つの因子として抽出された。なお、4因子に指定した確証的因子分析でも本研究の結果とほぼ同様の因子構造が得られている。この理由として、調査対象を学生アルバイトのみに限定したことが考えられる。池田・森永(2017)では、幅広い場面で使用可能な尺度の作成のため、正社員、契約・派遣社員、パート・アルバイトと多くの雇用形態を調査の対象とした。しかし、本研究では学生アルバイトのみを対象としたため、参加者にとって学習志向的 M と達成志向的 M は非常に近い概念であった可能性がある。学習志向的 M は、自律的に知識や能力を得ることを求められるようになった(中原, 2010)という近年の傾向から重要であるとされた概念である。しかし、アルバイトの学生に限っては仕事をこなすために得る知識と、自

律的に得る必要のある知識の境界が曖昧であり、達成するための学習と捉えられた可能性がある。これについては学生アルバイトを対象とした調査を繰り返すことでより検討されるべきであると考ええる。加えて、そもそも参加者が少なかったこと ($N=75$) や男女比が偏っていたこと (女性 84%) も留意する必要がある。より多くの参加者であればより詳細な因子分析が可能であったかもしれない。

上司の印象評価とワークモチベーション

上司の印象評価は本研究で見出されたワークモチベーションの3つの側面、学習達成志向的 M と協力志向的 M、競争志向的 M との間で正の関連が認められた。よって仮説 1 は支持された。つまり、上司の印象評価が高いことの利点が示すことができたと考えられる。リーダーが上司の印象評価を高めるような行動をとることによって、ワークモチベーションを高める可能性を示唆することができたと考えられるためである。また、ワークモチベーションは給与満足度との関連が認められなかったことから、より上司の印象評価の重要性が示されたと考えられる。

また、3側面の偏回帰係数に有意な差は認められず、上司の印象評価はワークモチベーションのどの側面にも同様の効果があることが示された。そのため、本研究では特定のワークモチベーションを高める効果は明らかにならなかった。職種の特徴や職場の様子などから特定のワークモチベーションをより高める必要がある場合などは他の変数の影響について検討する必要があるだろう。また、本研究は調査研究であり、扱った変数間の因果関係については説明ができないことに留意が必要である。

上司の印象評価と継続意図

上司の印象評価は継続意図と正の関連が認められた。よって仮説 2-1 は支持された。また、給与満足度を説明変数として加えた場合、その効果の一部は統制され、有意な傾向として認められた。よって仮説 2-2 を支持する方向の結果が認められ

た。つまり、上司の印象評価が高ければ継続意図は高いという仮説に沿った方向の関連ではあるものの、給与満足度によってその大部分が統制されていた、と考えられる。

また、給与満足度も同様に継続意図に関連していた。これまでの多くの研究や調査 (e.g., 大和, 2010; エン・ジャパン株式会社, 2011) で示されてきたのと同様に、学生アルバイトにおいても給与は職務の継続意図と正の関連が認められることが示された。アルバイトを長く続けてもらうには上司の印象評価を高めることと、給与に対する満足度をあげることの双方が重要であると考えられる。

本研究の課題と今後の展望

本研究では上司の印象評価がワークモチベーションや継続意図と正の関連があることが示された。他方、課題もいくつか残されている。

第一に、リーダーがフォロワーの認知する上司の印象評価を高める方法については明らかにはできていない点である。これまでの研究では、上司に対する感情的な評価を高める要因として、ポジティブ・フィードバック (繁樹, 2017)、3側面 (M 行動, 圧力 P 行動, 計画 P 行動) のリーダーシップ行動 (堀・田中, 2018)、2側面 (Initiating Structure, Consideration) のリーダーシップ行動 (Judge, Piccolo, & Ilies, 2004) などが検討されている。これらのリーダーの行動が評価を高めることが示されてきているが、本研究ではそのような行動の認知を測定することができていない。今後はリーダーの行動、上司の印象評価、そして本研究で扱ったモチベーションや継続意図の間の関連を検討する必要があるだろう。

第二に、本研究で扱った給与満足度の高める要因が未検討であることが挙げられる。本研究では給与が高いかどうかではなく、あくまで参加者の主観的な給与に対する満足度を測定した。そのため、給与が高ければ継続意図が高いという意味ではないことに留意が必要である。例えば、給与が高いものの仕事量が非常に多い場合、仕事量に対する給与を相対的に低く感じ、満足度が低い場合

が考えられる。他方、仕事量の負担が小さく、給与自体は比較的低くともそれに満足している可能性も考えられる。しかし、これまでの研究では給与満足度が高くなる要因については明らかになっておらず、その要因を明らかにすることで初めて本研究の知見が実際の仕事場面で生かせることになる。よって、給与に対する主観的な満足度を高める要因についても検討する必要があるだろう。

第三に、本研究ではリーダーに対する評価として感情的な側面のみ扱っていることにも留意が必要である。森下・谷口(2017)では、コミットメントは能力的な側面よりも感情的な側面との関連の方が大きいことが示された。それに基づき、本研究においてもモチベーションや継続意図との関連は能力的な側面よりも感情的な側面の方が大きいと考えたため、感情的な側面のみを扱った。しかし、その効果が小さくとも能力的な側面がモチベーションや継続意図と関連している可能性は否定できないと考える。今後は、能力的な側面についてもモチベーションや継続意図との関連を検討する必要があるだろう。

最後に、先にも述べた通り、本研究は調査研究であるため、変数間の因果関係については説明ができない点である。あくまで変数間に正の関連があることから、上司の印象評価を高めることがワークモチベーションや継続意図を高める可能性はある。しかし、その因果関係については本研究では説明ができないことに留意する必要がある。

本研究では、上司の印象評価がワークモチベーションや継続意図と正の関連があることを示した。今後は調査の対象を増やし、学生アルバイトのみならず、正社員や契約・派遣社員などへの一般化可能性についてもより議論を深める必要があるだろう。

引用文献

- 有吉 美恵・池田 浩・縄田 健吾・山口 裕幸 (2018). ワークモチベーションの規定因としての社会的貢献感——トラブル対応が求められる職務を対象とした研究—— 産業・組織心理学研究, 32, 3-14.
- Bandura, A. (1997). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1997). *Self efficacy: The exercise of control*. New York: W. H. Freeman & Co.
- Cherian, J., & Jacob, J. (2013). Impact of self efficacy on motivation and performance of employees. *International Journal of Business and Management*, 8, 80-88.
- Eagly, A. H., & Kurau, S. J. (2002). "Role congruity theory of prejudice toward female leaders," *Psychological Review*, 109, 573-589.
- エン・ジャパン株式会社 (2021). 3000人が回答!「アルバイトの継続期間」調査. Retrieved from https://s3-ap-northeast-1.amazonaws.com/enjapanhp/wp-content/uploads/20211018095430/20211018_%E3%82%A8%E3%83%B3%E3%83%90%E3%82%A4%E3%83%88%E3%82%A2%E3%83%AB%E3%83%90%E3%82%A4%E3%83%88%E3%81%AE%E7%B6%99%E7%B6%9A%E6%9C%9F%E9%96%93%E3%83%89.pdf (August 4, 2022.)
- 藤浪 遼太郎・田中 知恵 (2021). リーダーシップ行動と指示の適切性の認知、上司の印象評価との関連の検討 明治学院大学大学院心理学研究科 心理学研究科紀要, 26, 1-12.
- 蜂屋 吉彦 (1978). リーダー行動と上司への満足度との関係に及ぼす職務特性および個人特性の影響 実験社会心理学研究, 18, 47-55.
- Hinshaw A. S., Smeltzer C. H., Atwood J. R. (1987). Innovative retention strategies for nursing staff. *Journal of Nursing Administration*, 17, 8-16.
- 堀 遼太郎・田中 知恵 (2018). 上司のリーダーシップ行動とその適切性の認知が部下の上司評価に与える影響 (2) ——アルバイト部下の視点から—— 日本社会心理学会第59回大会発表論文集, 39
- 日本学生支援機構 (2022). 令和2年度学生生活調査結果参考資料. Retrieved from https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afieldfile/2022/03/16/transition20.pdf (August 4, 2022.)
- 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, 171-186.

- Johnson, S. K., Murphy, S. E., Zewdie, S., & Reichard, J. R. (2008). The strong, sensitive type: Effects of gender stereotypes and leadership prototypes on the evaluation of male and female leaders. *Organizational behavior and human decision processes*, *106*, 39-60.
- Judge, T. A., Piccolo, R. F., & Ilies, R. (2004). The Forgotten Ones? The Validity of Consideration and Initiating Structure in Leadership Research. *Journal of Applied Psychology*, *89*, 36-51.
- 加藤 栄子・尾崎 フサ子 (2011). 中高年看護職者の職務継続意思と職務満足感に関する要因の検討 日本看護科学会誌, *31*, 12-20.
- Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting & task performance*. New Jersey: Prentice-Hall
- Mitchell, T. R. (1997). Matching motivational strategies with organizational contexts. *Research in Organizational Behavior*, *19*, 57-149.
- 森下 雄輔・谷口 淳一 (2016). リーダー行動と集団業績がリーダー評価に与える影響 応用心理学研究, *42*, 20-29.
- Niehoff, B. P., Paul, R. J., & Bunch, J. F. S. (1998). The social effects of punishment events: The influence of violator past performance record and severity of the punishment on observers' justice perceptions and attitudes. *Journal of Organizational Behavior*, *19*, 589-602.
- 野々原 慎治・戸梶 亜紀彦 (2004). ワークモチベーションの規定要因について: 国立大学事務官の職位を中心とした比較検討 広島大学マネジメント研究, *4*, 113-125.
- 大和 三重 (2011). 介護労働者の職務満足度が就業継続意向に与える影響 介護福祉学, *17*, 16-23.
- Podsakoff, P. M., Bommer, W. H., Podsakoff, N. P., & MacKenzie, S. B. (2006). Relationships between leader reward and punishment behavior and subordinate attitudes, perceptions, and behaviors: A meta-analytic review of existing and new research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, *99*, 113-142.
- Rosenberg, S., Nelson, C., & Vivekananthan, P. S. (1968). A multidimensional approach to the structure of personality impressions. *Journal of Personality and Social Psychology*, *9*, 283-294.
- 迫田 裕子・淵上 克義 (2010). リーダーの懲罰行動が観察者であるフォロワーの認知に及ぼす影響 対人社会心理学研究, *10*, 95-103.
- 繁樹 江里 (2017). ポジティブおよびネガティブ・フィードバックが部下のコミットメントおよび成長満足感に与える影響: 上司に対する信頼による媒介効果の検討 産業・組織心理学研究, *20*, 159-169.
- 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.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and motivation*. New York: Wiley & Sons.

- 1) 本研究の一部は、日本心理学会大会第86回大会にて発表された。
- 2) 本研究は明治学院大学心理学部倫理審査委員会の承認を得て実施された(承認番号:2019003)

In this study, we conducted a survey to examine the effects of leaders' impression ratings and work motivation, students' intention to continue working part-time jobs. We predicted a positive relationship between leaders' impression ratings and the intention to continue working part-time, after controlling for the effects of salary satisfaction. College students working part-time (N = 75) participated in this study. The results indicated that the leaders' impression ratings were positively related to three aspects of work motivation; learning achievement-oriented motivation, cooperation-oriented motivation, and competition-oriented motivation. In addition, leaders' impression ratings were positively associated with the intention to continue working part-time. This association was smaller but marginally significant, even after including salary satisfaction as a control variable. We have discussed the benefits and future challenges of enhancing leaders' impression ratings.

key words: part-time jobs, leaders' evaluations, work motivation, continuation intention