

## 【資料】

# 女子大学生のアルバイト満足感の 規定要因に関する一考察

田中 規子

The Factor Analysis of Part-Time Employment on Job Satisfaction of Women's College Students

TANAKA Noriko

## 1. 問題意識

近年、大学生を含むアルバイト人口は増え続けている。実際に、本稿の分析対象者となる女子大学生573名のうち485名(84.64%)が現在アルバイトをしている。現在のアルバイト比率が、84.64%とは、比率としては高いのだろうか。それとも低いのだろうか。あるいは平均的なのだろうか。独立行政法人日本学生支援機構『平成30年度学生生活調査報告』によれば、大学生のアルバイト従事者は、86.1%である。本稿のアルバイト従事者の比率が84.64%であることから、日本学生機構の結果と大きくかけ離れていないことがわかる。それでは、なぜ80%もの大学生がアルバイトをしているのだろうか。その理由を知るために、株式会社マイナビ『大学生のアルバイト実態調査(2020年)』の結果を見ることにする。もっとも多かったアルバイトの理由が「貯金(60%)」、次いで「生活費」、「趣味」、「交際費」と続くが、これまであまり見られなかった「社会経験」も40%を占めている。また、株式会社リクルート『タウンワークマガジン』では、「社会勉強になる」、「やりがいの発見」、「アルバイト先での人間関係」などをあげている。最近、このような記事を見るが多くなり、筆者は、大学生のアルバイトに、何か変化がおきているのではないかと考えるようになった。実際に、筆者が、20名の女子大学生にアルバイトをする理由について聞いたところ、「インターンシップの準備として」、「就職に有利になる」、「コミュニケーション能力を磨くため」、「アルバイト経験を次に活かすため」と答えていた。また、アルバイトの満足感については、筆者の調査「キャリア教育と大学生の職業意識」において変化が感じられた。そこで、本稿では、現在の大学生のアルバイトに対する考え方や満足感を規定する要因は何かを知るために、筆者が所属する女子大学生のアルバイト満足感の規定要因を分析することにした。大学生のアルバイトに関する研究は、黄(2018)があるが、分析の対象者は留学生であること、関口(2010)は2008年の調査であり、今から13年前の調査であるため最近の知見ではない。最近は、家計の理由から、大学生がアルバイ

トをせざるを得ないという状況にあることが報道されているが、マイナビやリクルートの調査で、大学生のアルバイトに対する考え方が、娯楽から貯金、社会経験へと変化していることを考えると、大学生のアルバイトに関する新しい知見の蓄積が急務だと考える。

## II. 先行研究

大学生がアルバイトで得る仕事満足感（以下、アルバイト満足感とする）と動機づけの関係を検討するために、アルバイト満足感に影響を及ぼす諸要因と、満足感の位置づけ、動機づけ、母と娘の価値観―労働観に関する先行研究を整理し、本研究の意義を明確にしておきたい。本研究の根幹となる理論は仕事に関する満足感である。代表的な満足感研究は、Herzberg (1966)、Locke (1970)、Hoppock (1977) まで遡る。Locke (1970) は、仕事の満足感とは、自分の仕事に対する評価や仕事上の経験からもたらされる楽しさ、もしくは肯定的な情動の状態と定義し、Hoppock (1977) は、自分の仕事に対して、心理的、生理的、その人を取り巻く職場の環境が複合的に満たされている状態と定義した。満足感の研究は、組織の生産性や労働者の離職との関連が容易に予想されるため、多くの知見が積み重ねられてきた。1980年代半ば以降は、職場の従業員の感情が重要視され、その影響で満足感研究が再考されるようになった。Herzberg, Mausner, and Snyderman (1993) の Motivation versus Hygiene (動機づけ対衛生) は Herzberg (1966) の Work and the Nature of Man の知見を発展させ注目された。Motivation versus Hygiene において、満足感を満たす重要な動機づけとして、達成感、成長感、能力発揮、承認、および責任の重要性を強調している。一般的に、動機づけとは、辞書的には「やる気」や「意欲」のことであるが、学術的には、組織や仕事に関連した目標に向かい高い水準で努力することの意志や心理プロセスであり、それにより働く人が何らかの欲求を満たそうとすると定義づけられている。心理学では、動機づけを外発的動機づけ (extrinsic motivation) と内発的動機づけ (intrinsic motivation) に区別して用いる場合がある。これらは、Deci (1971) が発展させた概念であり、外発的動機づけであれ、内発的動機づけであれ、どちらも満足感を満たす重要な動機づけであることを指摘する。外発的動機づけとは、ある行動の意志が、自分を取り巻く環境によって引き起こされていると、その人が認識すれば、それらは外生的要因 (external causality) であり、外生的要因によって動機づけられている場合は、外発的動機づけとなる。外生的要因は、たとえば、賃金、賞与などの金銭的報酬である。これらは、他者から与えられる外発的報酬 (extrinsic reward) によって動機づけられるモチベーションのことである。内発的動機づけは、ある行動をする意志が、個人によって引き起こされていると、その人が認識すれば、それらは内発的内的要因 (internal causality) であり、その内発的内的要因によって動機づけられているモチベーションのことである。たとえば、達成感、仕事それ自体の楽しみ、フロー経験 (熱中したり没頭したりすること)、自己肯定感あるいは有能感 (feeling of competence)、自己決定 (self-determination)、自己実現、成長感などである。こ

れらをDeci (1971) は内発的報酬 (extrinsic reward) と呼び、賃金などの外発的報酬とは区別して用いている。つまり、内発的動機づけは、達成感などの内発的報酬によって動機づけられるモチベーションのことであり、外発的に動機づけられる外発的動機づけとは異なり、個人の内面から湧き上がる動機づけである。また、内発的動機づけは、創造性や責任感を高めるという点で、外発的動機づけよりも優れるといい、特に有能感と自己決定に着目し、内発的動機づけの重要性を主張している (Deci 1971: 105-115)。

次に、加藤ほか (2002) は、大学生のアルバイトの動機づけについて、自己決定理論に基づく内発的動機づけと満足感の関連について検証し、職務内容や対人関係に関する動機づけの重要性を指摘する。本稿においても、人間関係の良好さの重要性が浮かびあがった。加藤ほか (2002) が指摘する仕事内容、対人関係に関する動機づけ要因は、人間の精神的成長の基礎となる重要な動機づけ要因として、位置づけられている。人間の精神的成長の重要性について、金井 (2008: 163) は「成長感は達成感よりも息の長い概念であり、数ヶ月から数年を経て自分が成長したと感ぜられる感覚まで含むため、成長感はモチベーションの問題をキャリアの問題と結びつけるのに有益な概念である」と述べる。Herzberg, Mausner, and Snyderman (1993)、Deci (1971)、金井 (2008) が指摘するように、成長感、満足感には重要な動機づけであることがわかる。

ここで、人間関係と動機づけの関連について重要な論点に触れておく。Deci (1971) は、人間関係を外発的動機づけとしている点である。Herzberg (1966) のMotivation-Hygiene theory (動機づけ衛生理論) の中では、人間関係は衛生要因と呼び、不満足予防要因と定義し、満足感そのものを高める要因ではないとする。しかし、不満足を予防する人間関係は、働く上では重要な要因であると筆者は考える。経営学者のレスリスバーガー (1971)、村杉 (1994)、安達 (1998)、足立 (1997)、境 (1981)、加藤ほか (2002)、櫻木 (2006)、NHK 放送文化研究所 (2016)、田中 (2019) もまた、職場の人間関係の重要性を主張する。人間関係は、内発的動機づけなのか、それとも外発的動機づけなのかについては、今後も議論が続くことが考えられるが、職場の人間関係が日本人の満足感を満たす重要な要因であることは、Herzberg (1966)、レスリスバーガー (1971) と一致することである。

次に娘が働く上での母の職業影響力、すなわち、母が仕事を持っていることの影響について先行研究を整理していく。福田・柏木 (1980) は、母が仕事をもっていた場合、娘の職業志向を高めることを指摘している。逆に母が無職であった場合は、育児優先の意向が強いことを指摘する。福田・柏木 (1980) の知見を本稿の女子大学生に照らし合わせてみると、調査対象者の母の81.2% (n=465) は職業を持っている。働いている母の雇用形態については、パートなどの非正規雇用が48.5% (n=277)、正社員は27.7% (n=158)、その他23.8% (n=136) である。非正規労働者が約半分を占めていることが特徴である。本稿の同調査では回答者に「あなたは、働くことに関する価値観は、父母のどちらの影響を強く受けていると思いますか」と聞いている。母であると回答した者は57.4% (n=328)、父を選択した者は37% (n=212)、わからない・その他は5.6% (n=32) であり、母親の労働観の影

響が強いことがわかった。このことから、福田・柏木（1980）が指摘するように、母親の職業観が娘に影響することは十分に考えられる。しかし、一方で、宗倉・石川（1992）は、母の就業と娘の労働観への影響は限定的であり、むしろ、娘が成長の段階で受ける教育や社会背景から受ける影響の方が大きいのではないかと宗倉・石川（1992）は指摘する。娘が受ける現在の教育、たとえばキャリア教育が影響するのではないかと筆者は考える。

高木・柏木（2000）は、高学歴化に伴う女性の価値観の変化や子どもとの関係性の変化を指摘する。特に母と娘の距離感は、学歴と関係しているようである。母学歴が高卒の場合、娘のことをよき理解者として頼り、短大、大卒以上の母は、娘をよき理解者としてあまり頼ることはないと指摘する。母と娘の学歴の差は、母と娘の教育の差に結びつき、考え方にも影響を及ぼしている。この文脈で言えば、本稿のように、母が高等教育を受けている者が72.6%と比較的高い場合は、娘は母に頼られ、将来を決定するというよりは、自分のことは自分で決められる立場にあると考える。このため、大学での新しい学び、キャリア教育などの教育こそが、母学歴がもつ効果以上に、娘の自己決定に大きな影響を与えるのではないかと筆者は考える。

最後に、近年におけるアルバイト学生の動機づけ、あるいは満足感の研究についてまとめる。黄（2018）は、アルバイト経験から得た動機づけが満足感や自己肯定感に影響を与えていると示唆する。譚・渡邊・今野（2009）は内発的動機づけを高く持ちながら、アルバイトに従事することが、アルバイトの満足感を高めることを示唆している。内発的動機づけが満足感を高くするという結果は、Deci（1971）と一致する。本稿においても内発的動機づけが満足感を有意に高めていることが観察されたため、Deci（1971）、黄（2018）譚・渡邊・今野（2009）とも一致している。黄（2018）、譚・渡邊・今野（2009）は中国人留学生を対象にした研究である。本稿の分析対象者の中には少数ではあるが、アジア系の留学生を含んでいるため、黄（2018）、譚・渡邊・今野（2009）の留学生のアルバイト満足感には内発的動機づけの影響が大きいという指摘は重要な知見である。

関口（2010）はアルバイト経験が仕事の選び方やアルバイトの取り組み方次第では、大学生のキャリア形成に重要な機会となることを示唆している。大学での学びがアルバイト経験に活かされているのであれば、大学生はキャリア形成の実践の場として、アルバイトをしている可能性があるため、本稿では、キャリア教育の授業でおしえていく労働観「働くということ」とアルバイト満足感の関係性についても言及する。

### Ⅲ. 仮説の導出

本稿の目的は、女子大学生のアルバイト満足感の規定要因を明らかにすることである。そこで、先行研究で明らかにされた満足感の規定要因が、女子大学生のアルバイト満足感に対して、統計的に有意であるのか、次の3つの仮説を検証することで明らかにしたい。第1に、アルバイト満足感に動機づけ要因が影響を与えていることを確かめるために、帰

無仮説1をたてた。第2に、アルバイト満足感にキャリア教育が影響を与えていることを確かめるために帰無仮説2を立てた。第3に、アルバイトの満足感に、母の労働観が影響を与えていることを確かめるために帰無仮説3を立てた。つまりこれら3つの帰無仮説が棄却されれば、対立仮説が採択されるため、以下の3つの帰無仮説が棄却されることが重要になる。

仮説1「動機づけは、大学生のアルバイト満足感に影響はない」

仮説2「キャリア教育の影響は大学生のアルバイトの満足感に影響はない」

仮説3「母の労働観と母学歴の影響は女子大学生のアルバイト満足感に影響はない」

#### IV. 実証分析

##### 1. インターネット調査

本稿の調査は、2021年7月1日から7月31日にかけて本学のキャリア科目を履修している19歳～22歳の女子大学生を対象に、調査名「キャリア教育と大学生の職業意識に関する調査—仕事満足度と家庭環境が学生アルバイトに与える影響」(昭和女子大学倫理審査申請No.20-56)において、インターネット調査を行った。調査項目には個人情報を入力する欄はなく、回答者の匿名性が保持されている。当該科目の学生の81.9%に相当する573名から回答を得た。回答者数=573名のうち552名にあたる96.4%が大学2年生である。平均年齢は19.3歳(標準偏差は0.585)であった。573名のうち485名(84.64%)が、現在アルバイトをしている。筆者が過去4年間に行った同種の調査でも80%もの女子大学生が現在アルバイトをしている。そのことは表1.「現在アルバイトをしている女子大学生の推移」で整理した。表1.を見ると、現在アルバイトをしている者は平均すると86.78%の水準で推移しており、この結果は、独立行政法人日本学生支援機構『平成30年度学生生活調査』の大学(昼間部)のアルバイト従事者86.1%とほぼ同水準であることがわかる。2020年春から2021年にかけては、コロナウイルス感染症が拡大した時期ではあるが、本稿のアルバイト比率が80%台を維持できたのは、一部の報道でいわれているようなコロナ禍によるアルバイト需要の激減の影響をあまり受けることなく、比較的アルバイトをしやすい環境にあったためではないかと考える。本稿の調査対象者の多くは自宅から通学している、いわゆる親と同居している者が全体の82.4%(n=472)でもっとも多く、居住地も大学も首都圏にあり、大学生のアルバイトの需要は相対的に高かったと思われる。また、本稿の女子大学生の世帯年収(中央値は766万円)からみると、全国平均を少し上回る世帯年収の子女が多い。このため、家計を助けるために無理にアルバイトをしていることも考え難かった。実際に筆者が対象者の中の20名の学生にヒアリングをしたところ、家計補助のためにアルバイトをしている者はいなかった。アルバイト先の主な産業は、大手

コーヒーチェーン店、飲食業、大手コンビニエンスストア、大手進学塾の個別指導など、名前の知れたところでアルバイトをしている者が多く、これらは大学生の需要が高い産業でもある。次に、現在アルバイトをしている学生の1ヵ月あたりの労働時間は、平均45時間（標準偏差は13.89）、1週間あたり平均11.25時間はアルバイト活動をしていた。アルバイトの主な産業は、飲食・宿泊業（45.3%）、卸売・小売業（16.9%）、教育・学習支援業（10.5%）、その他サービス業（9.2%）、その他（18.1%）であった。飲食・宿泊業と卸売・小売業でアルバイトをしている産業の60%を占めている。

表1 「現在アルバイトをしている女子大学生の推移」

年度	回答者数	現在アルバイトをしている	アルバイト比率 (%)
2018年度	302	265	87.75
2019年度	115	101	87.83
2020年度	511	444	86.89
2021年度	573	485	84.64

## 2. 測定尺度

本研究の主たる目的は、女子大学生のアルバイト満足感に影響を与える要因を検証し、キャリア形成における展望を議論することにある。このために、分析で用いる従属変数は5段階評価で測定した順序尺度を使用し、独立変数、統制変数は、3、4、5、10、35段階の名義尺度を用いている。分析では、これらの名義尺度は、基準変数をもとにしたダミー変数を用いて推計している。

### (1) 従属変数（被説明変数）

アルバイトの満足感（以下、アルバイト満足感とする）は、現在の仕事における満足感を聞いている。「今のアルバイトに満足していますか。」という質問に対し、回答者には「満足している」、「やや満足している」、「どちらでもない」、「やや不満である」、「不満である」の5段階で評価してもらっている。「現在アルバイトをしていない」あるいは「したことがない」者は分析上、除外している。

### (2) 主な独立変数（説明変数）

動機づけが満足感に与える影響を測るため、先行研究を根拠に、内発的動機づけと外発的動機づけの変数を区別している。分析では平均値を推計式に導入している。内発的動機づけは、「成長している（n=131（26.04%）」、「能力を発揮している（n=51（10.14%）」、「社会の役に立っている（n=36（7.16%）」、「挑戦的（n=7（1.39%）」、「職場の人間関係（n=222（44.14%）」である。「職場の人間関係」については、Deci（1971）、Herzberg（1966）に従えば、外発的動機づけとするのが妥当だろうが、筆者は、レスリスバーガー

(1971)、加藤ほか (2002)、安達 (1998)、足立 (1997)、境 (1981)、櫻木 (2006)、村杉 (1994) の主張の方が妥当だと考えたため、本稿では『職場の人間関係』を内発的動機づけと位置づけた。

一方、外発的動機づけは、10項目あるため、上位3つについてのみ、ここに提示する。「時給が良い (n=215 (48.21%))」、「職場が衛生的 (n=82 (18.39%))」、「休みが多い (n=81 (16.1%))」である。次に、数量を示す順序尺度の独立変数は、アルバイトの月収、世帯年収である。月の平均的なアルバイト月収の中で、もっとも多い階級が5万円以上10万円未満で全体の44.7%を占め、中央値は5万4千円である。世帯年収は、「わからない」を除いて、「700万円以上900万円未満」の世帯がもっとも多く (n=97 (37.45%))、世帯年収の中央値は766万円である。次に、ダミー変数を用いた変数について若干の補足をする。母の労働観は、質問紙「あなたは、働くことに関する価値観は父母のどちらの影響を強く受けていると思いますか」に対する父母の労働観の影響度から測ろうとした。ただし、労働観は就業を取り巻く様々な要因が複雑に影響しあって醸成されていくことが考えられるため、労働観を測る複数の変数が必要だと思われる。しかし、今回はデータの制約上、この変数のみを労働観として推計式に導入している。

キャリア教育で学んだ「働く」ことの意義では「成長すること」を選んだ比率は28.2%、「社会貢献すること」は11.0%である。親学歴のうち、母学歴は、高校卒業を基準にした場合、短期大学（高専含む）卒業は44.2%、大学卒業は27.6%、大学院修了は1.8%である。父学歴は、同じく高校卒業を基準とした場合、短期大学（高専含む）卒業は5.5%、大学卒業は60.7%、大学院修了は8.6%である。なお、分析で用いたすべての変数は、表2.「記述統計量」において、観測値、平均値、標準偏差、最小値、最大値を記載している。

### (3) 統制変数

統制変数は、個人の属性として、「出身地 (35の都市)」、「家族との同居の有無」、アルバイトの属性として「業種」、「賃金」とした。

## 3. 分析モデル

従属変数の満足感、順序づけられた離散型のカテゴリカル変数であることを考慮して、最小二乗法ではなく、順序ロジットモデルで推計する。順序ロジットモデルにおいて、独立変数の係数 $\beta$ と誤差項 $\mu$ は、カットポイントの範囲内で一次関数として推計される。model1は、「内発的動機づけ」と「外発的動機づけ」の平均値を用いた推計式である。model2は、内発的動機づけを構成する内発的動機づけ要因を考慮した推計式である。model3は、外発的動機づけを構成する外発的動機づけ要因を考慮した推計式である。

## V. 結果

### 1. 順序ロジット分析の結果

満足感へ有意な差について、①動機づけ、②キャリア教育（「働く」ことの意義）、③母の労働観、④父母の学歴から結果の整理をする。動機づけは満足感に正の有意な差がある。model1では、内発的動機づけの影響は $\beta=0.256 < p^{**}$ 、外発的動機づけは $\beta=0.089 < p^*$ である。model2では、外発的動機づけは $\beta=0.082 < p^*$ 、model3では、外発的動機づけは $\beta=0.275 < p^{**}$ であり、すべてのモデルで有意な正の差がある。つまり、アルバイト満足感には、内発的動機づけ、外発的動機づけのそれぞれの影響を受けるというDeci (1971)の見解と一致する。次に、model2の内発的動機づけのそれぞれの項目の影響については、基準を職場の人間関係としたとき、「社会の役に立っていると思う」が $\beta=1.184 < p^*$ で有意、「自分が成長していると思える」は $\beta=0.987 < p^{***}$ で有意である。model3の外発的動機づけのそれぞれの項目の影響について、基準を職場が綺麗（衛生的）であるとしたとき、「時給がよいから」が $\beta=0.879 < p^*$ で有意である。キャリア教育の「働く」ことの意義については、すべてのモデルで、「成長すること」(model1:  $\beta=0.807 < p^{***}$ 、model2:  $\beta=0.714 < p^*$ 、model3:  $\beta=0.972 < p^{***}$ )が有意である。また、model3についてのみ、「達成感を得ること」が $\beta=1.586 < p^*$ が正の有意な差がある。次に、母の労働観については、全てのモデルで負の有意な差がある(model1:  $\beta=-1.279 < p^*$ 、model2:  $\beta=-1.372 < p^*$ 、model3:  $\beta=-1.617 < p^*$ )。学歴については、母学歴（基準：高校卒業）が、全てのモデルで短期大学卒業は正の有意な差がある(model1:  $\beta=1.175 < p^*$ 、model2:  $\beta=1.170 < p^*$ 、model3:  $\beta=1.189 < p^*$ )。大学卒業についても正の有意な差がある(model1:  $\beta=1.997 < p^{**}$ 、model2:  $\beta=2.061 < p^{***}$ 、model3:  $\beta=2.293 < p^{***}$ )。ちなみに、母の労働観×母学歴の交差項のうち、母学歴が高校卒業の場合、全てのモデルで正の有意な差がある(model1:  $\beta=1.658 < p^*$ 、model2:  $\beta=1.644 < p^*$ 、model3:  $\beta=1.949 < p^*$ )。また、母学歴が大学卒業の場合も、model2:  $\beta=1.452 < p^*$ 、model3:  $\beta=1.722 < p^*$ で、正の有意な差がある。最後に父学歴については、大学卒業がアルバイト満足感に負の有意な差がある(model1:  $\beta=-1.194 < p^{***}$ 、model2:  $\beta=-1.206 < p^{***}$ 、model3:  $\beta=-1.222 < p^{***}$ )。



表2 「女子大学生のアルバイト満足感の規定要因の分析」

従属変数：アルバイト満足感 (n=163)	model 1	model 2	model 3
	内発的動機づけ 外発的動機づけ	内発的動機づけ 内発的要因	外発的動機づけ 外発的要因
	$\beta$	$\beta$	$\beta$
内発的動機づけ	0.256**		0.275**
外発的動機づけ	0.089*	0.082*	
内発的動機づけの要因 (基準：職場の人間関係が良い)			
自分の能力が発揮できる		0.499	
社会の役に立っている (社会貢献)		1.184*	
挑戦的なアルバイト		0.600	
自分は成長している		0.987**	
外発的動機づけの要因 (基準：職場が衛生的)			
休みが多い			0.178
臨時収入がある			-0.512
楽しい			0.653
柔軟な勤務形態			-0.517
アルバイト同士仲が良い			0.090
家が近い			-2.707
待遇が良い			1.306
将来に役立ちそう			0.363
時給が良い			0.879*
キャリア教育：「働く」ことの意義 (基準：安定した収入を得ること)			
達成感を得ること	1.436	1.310	1.586*
能力を発揮すること	0.356	0.357	0.449
成長すること	0.807**	0.714*	0.972**
社会貢献すること	0.421	0.380	0.491
リーダーシップを発揮すること	0.686	0.552	0.833
キャリア教育：キャリア教育で得られた力	0.069	0.089	0.065
キャリア教育：キャリア教育が職業意識に与える影響	1.35	1.890	1.306
世帯年収 (基準：100万円以上300万円未満)			
300万円以上500万円未満	1.578	1.451	1.701
500万円以上700万円未満	-0.971	-1.151	-0.965
700万円以上1,100万円未満	-0.193	-0.262	-0.106
1,100万円以上1,300万円未満	-0.272	-0.468	-0.305
1,300万円以上	0.677	0.487	0.789

従属変数：アルバイト満足感 (n=163)	model 1	model 2	model 3
母の労働観	-1.279*	-1.372*	-1.617**
母学歴 (基準：高校卒業)			
短期大学卒業	1.175*	1.17*	1.189*
大学卒業	1.997**	2.061***	2.293***
大学院修了	-0.819	-0.983	-1.207
母の労働観×母学歴			
母の労働観×高校卒業	1.658*	1.644*	1.949**
母の労働観×短期大学卒業	1.373	1.452*	1.722*
母の労働観×大学卒業	-	-	-
母の労働観×大学院修了	-	-	-
父学歴 (基準：高校卒業)			
短期大学卒業	-0.165	-0.301	-0.051
大学卒業	-1.194***	-1.206***	-1.222***
大学院修了	0.072	0.088	0.150
統制変数			
出身地	0.003	0.002	0.003
同居の家族 (自宅、寮生活、1人暮らし)	0.055	0.005	-0.010
アルバイトの業種	0.026	0.015	0.003
アルバイトの賃金	0.783***	0.774***	0.808***
カットポイント (1)	-1.02	-0.619	-1.161
カットポイント (2)	0.97	1.372	0.808
カットポイント (3)	2.322	2.721	2.17
カットポイント (4)	4.963	5.404	4.899
観測値	163	163	163
カイ二乗値	59.44***	61.51***	64.65***
$P >$ カイ二乗値	0.000	0.001	0.000
疑似決定係数	0.150	0.155	0.163

有意水準\*  $p < 0.1$ , \*\*  $p < 0.05$ , \*\*\*  $p < 0.01$

注意 (1) 母の労働観×大学卒業、母の労働観×大学院修了の“-”は、推計の際に除外された係数 $\beta$ を指す。

表3 「記述統計量」

分析で用いた変数		観測値	平均	標準偏差	最小値	最大値
従属変数	アルバイト満足感	163	4.055	0.911	1	5
独立変数	内発的動機づけ	163	2.491	1.762	1	5
	外発的動機づけ	163	6.656	3.923	1	10
	自分の能力が発揮できる	163	0.117	0.322	0	1
	社会の役に立っている (社会貢献)	163	0.067	0.252	0	1
	挑戦的なアルバイト	163	0.012	0.110	0	1
	自分は成長している	163	0.301	0.460	0	1
	休みが多い	163	0.172	0.378	0	1
	臨時収入がある	163	0.012	0.110	0	1
	楽しい	163	0.018	0.135	0	1
	柔軟な勤務形態	163	0.031	0.173	0	1
	アルバイト同士の仲がいい	163	0.018	0.135	0	1
	家が近い	163	0.006	0.078	0	1
	待遇が良い	163	0.043	0.203	0	1
	将来に役立ちそう	163	0.006	0.078	0	1
	時給が良い	163	0.534	0.500	0	1
	キャリア教育「働く」ことの意義=達成感を得ること	163	0.043	0.203	0	1
	キャリア教育「働く」ことの意義=能力を発揮すること	163	0.080	0.272	0	1
	キャリア教育「働く」ことの意義=成長すること	163	0.282	0.451	0	1
	キャリア教育「働く」ことの意義=社会貢献すること	163	0.110	0.314	0	1
	キャリア教育「働く」ことの意義=リーダーシップを発揮すること	163	0.018	0.135	0	1
	キャリア教育: キャリア教育で得られた力	163	3.135	1.152	1	6
	キャリア教育: キャリア教育が職業意識に与える影響	163	0.982	0.135	0	1
	世帯年収: 300万円以上500万円未満	163	0.104	0.307	0	1
	世帯年収: 500万円以上700万円未満	163	0.160	0.367	0	1
	世帯年収: 700万円以上1,100万円未満	163	0.344	0.476	0	1
	世帯年収: 1,100万円以上1,300万円未満	163	0.202	0.403	0	1
	世帯年収: 1,300万円以上	163	0.153	0.361	0	1
	母の労働観	163	0.564	0.497	0	1
	母学歴: 短期大学卒業 (高専含む)	163	0.442	0.498	0	1
	母学歴: 大学卒業	163	0.276	0.448	0	1
	母学歴: 大学院修了	163	0.018	0.135	0	1
	父学歴: 短期大学卒業 (高専含む)	163	0.055	0.229	0	1
父学歴: 大学卒業	163	0.607	0.490	0	1	
父学歴: 大学院修了	163	0.086	0.281	0	1	
統制変数	出身地	163	12.755	5.315	1	35
	同居の家族 (自宅、寮生活、1人暮らし)	163	1.252	0.651	1	3
	アルバイトの業種	163	2.141	1.825	1	7
	アルバイトの賃金	163	2.417	0.784	1	4

## 2. 仮説の検証

仮説1「動機づけは、大学生のアルバイト満足感に影響はない」は棄却され、対立仮説が採択されるため、動機づけはアルバイト満足感に影響していることが、全てのモデルで観察された。それゆえ、動機づけは、女子大学生のアルバイト満足感を高くする意味のある要因であることが実証された。

仮説2「キャリア教育の影響は大学生のアルバイトの満足感に影響はない」は部分的に棄却される。本稿では、キャリア教育の影響について、①「働く」ことの意義、②キャリア教育で得られた力、③キャリア教育が職業意識に与える影響の3つの変数変からキャリア教育の効果を測る代理変数とした。この中で、①「働く」ことの意義の「成長すること」が、意味のある要因であることが明らかとなった。つまり、部分的ではあるが、キャリア教育（働くことの意義「成長すること」）はアルバイト満足感に影響していることが、統計的に示された。

仮説3「母の労働観と母学歴の影響は女子大学生のアルバイト満足感に影響はない」は母の労働観と母学歴の交差項を解釈するための仮説である。結果、母学歴が高卒、短大卒の場合は、母の労働観を上回る学歴効果が一部のモデルで観察されたが、大卒では観察されなかったため、仮説3の検証については、頑健な結果が得られなかったため今後の課題としたい。

## VI. 考察

### 1. 結果の解釈

女子大学生のアルバイト満足感には、内発的動機づけ、外発的動機づけの両方が有意であるあることを確認した。動機づけが仕事満足感に正の有意な影響を与えることは、Herzberg (1966)、Deci (1971) と一致している。また、分析対象の女子大学生が自分でアルバイト先を決めている一連の行動を自己決定と見なせば、加藤ほか (2002) の自己決定論に基づく動機づけが満足感を高くするという示唆と部分的には一致する。このように、女子大学生のアルバイト満足感は、ビジネスパーソンと同様に、内発的動機づけや外発的動機づけによって満たされることが示唆されたことが新たな発見であった。また、女子大学生のアルバイト満足感は、成長感や社会貢献などの内発的動機づけも重要であることが示唆されたことである。つまり、自分は成長していると思うほど、満足感を有意に高くしている結果は、Deci (1971)、Herzberg (1966)、金井 (2008) が指摘する成長感が満足感を高くするという動機づけ理論と一致する。また、社会貢献については、「社会に役立っている」と女子大学生が思うほど、アルバイト満足感を有意に高めていたことは、Deci (1971)、譚・渡邊・今野 (2009)、黄 (2018) が指摘する肯定的な情動の状態は、満足感に大きな影響を与えるという自己肯定感理論と一致する。つまり、アルバイトを通じて、女子大学生が自分は社会貢献していると思うほど、自己肯定感が高まり、結果として、アルバイト満足感

も高まるという好循環を生んでいることがわかった。この結果から、仕事をとおして、自分の肯定的な情動が満たされることが、実は、仕事を続ける上で、かなり重要な要因ではないかと筆者は考える。一方、外発的動機づけ要因については、本稿では、「時給が良い」ことが女子大学生のアルバイト満足感を有意に高くしていた。外発的動機づけ理論では、賃金は、外発的報酬の代表的な要因であるから、賃金が満足感を高くするという Herzberg (1966) の動機づけ衛生理論を支持する結果となっている。

次にキャリア教育の影響を測るため、本稿では、「働く」ことの意義、「キャリア教育で得られた力」、「キャリア教育が職業意識に与える影響」をキャリア教育の代理変数として、アルバイト満足感への影響を推定した。有意な差が観察されたのは、「働く」ことの意義である。質問紙では、「あなたにとって働くとは何ですか」と尋ねた質問である。回答では「安定した収入を得る」がもっとも多く全体の49.7% (n=284) を占めていた。この「安定した収入を得る」を基準にした時に、有意な差が確認できたのは、「働く」とは「成長すること」であった。つまり、「働く」とは、成長することであると思うほど、アルバイト満足感を高くすることが明らかになった。筆者は、担当するキャリア教育の授業の中で、たびたび労働観と満足感について学生たちと議論している。本稿の84.47% (n=484) がアルバイトをしていることを踏まえると、労働観について授業で議論したことが、女子大学生のアルバイト満足感に影響を与えたことも考えられる。また、アルバイトが、大学生のキャリア形成の重要な機会になるのではないかと筆者は考える。このことは、関口 (2010) の大学生のアルバイトは今後のキャリア形成に大きな影響を与えるという主張と重なる。つまり、キャリア教育で得た知識や考えたことをアルバイトで活かすことが、実は、大学生のキャリア形成に大きな影響を与えるものだと筆者は考えている。

母の労働観の影響については、母娘の関係から考察したい。分析対象となった女子大学生は、2001年度～2002年度に生まれた19歳と20歳が多く、全体の82.2% (n=471) である。ちょうど、共働き世帯が片働き世帯を追い越した時代に生まれた世代であり、幼少の時から母が仕事も家事もしている姿を見ている可能性が高い世代でもある。母娘関係の知見が多い福田・柏木 (1980) によれば、娘の職業観は母親の良くも悪くも影響を受けることを指摘している。本稿においても福田・柏木 (1980) が指摘するように、父親よりも母親の影響を受けていることが明らかとなった。推計結果では、母の労働観は有意に負の影響を与えていた。なぜ負の影響なのだろうか。もしかしたら、娘は母の労働観に対して、相反する価値観をもっているために、母の労働観が娘のアルバイト満足感に負の影響を与えたのではないかと考えるようになった。娘の労働観には母親の影響が大きいという示唆は、福田・柏木 (1980) と一致するものの、それが、統計的に正の影響なのか負の影響なのかについては、さらなる検証が必要である。

最後に学歴の効果については、母学歴が高くなるほど、女子大学生のアルバイト満足感に有意に正の影響を与えていることが明らかになった。このことは、高木・柏木 (2000) は、高学歴化に伴う女性の価値観の変化と何等かの関連があると考えた。そこで、娘であ

る女子大学生のアルバイト満足感に影響を与えているのは、母の労働観の効果なのか、それとも学歴の効果によるものかを明らかにするため、母と父、それぞれの学歴の交差項を加えて、どちらの効果がより大きいかを推計した。結果は、母学歴の効果により、女子大学生のアルバイト満足感を高くしていることが明らかとなった。つまり、学歴には、労働観を上回る効果があり、主効果である母の労働観が消去され、学歴が労働観を上回る効果によって、結果として、女子大学生のアルバイト満足感を高くしていた。しかし、父学歴については、学歴が高くなるほど女子大学生のアルバイト満足感を有意に下げる効果が観察された。しかし、なぜ父学歴が高くなるほど、アルバイト満足感を下げるのか不明な点が多いため今後の課題としたい。

## 2. インプリケーションと今後の課題

本稿での主な発見は、女子大学生のアルバイト満足感は「成長感」、「社会貢献」、「賃金」などの動機づけ要因によって規定されている可能性が示唆できたことである。これらの動機づけ要因はビジネスパーソンの仕事満足感を満たす要因と重なる部分が多いことが明らかになった。かつて、大学生のアルバイトといえば、正社員の補助的な仕事や業務が多く、時給もそれほど高いものではなかった。しかし、今は、大学生のアルバイトが職場ではリーダー的な役割を任されることがあるとしばしば聞く。つまり、過去20年前に比べて、大学生のアルバイトが「基幹労働力」として働いているのではないかと筆者は推察する。それは、20名の女子大学生へのヒアリングの中で、ある女子大学生は、大手コーヒーチェーン店のバイトリーダーを任されていたことから、大学生の基幹労働力化は進んでいるのではないかと考えるようになったことに起因する。このようなことも女子大学生のアルバイト満足感に影響を与えたのではないかと筆者は考える。現在、産業構造の変化が激しく、新しい価値観が求められ、若者は、そのような新しい価値観の中で働くことが求められている。大学生のアルバイトも、このような新しい価値観の中で働くことが求められていることだろう。こうした変化に直面する若者たちにキャリア教育などを介して「働く」ことの意義をおしえたことが、直接的であれ、間接的であれ彼女たちのアルバイト満足感に何らかの影響を与えたのではないかと筆者は考える。また、今回は福田・柏木（1980）、高木・柏木（2000）の母子関係に焦点をあてながら、アルバイト満足感への関連を考察した。ただ、母娘関係については、母親の学歴も高学歴化にともない、40年前と現在とは大きく違っていることが考えられる。このような時代の違いを考慮して、現在の母娘関係が女子大学生のアルバイト満足感にどのような影響を及ぼしているのか、さらなる検証を重ねることを今後の課題としたい。

## 謝辞

本稿の掲載にあたり『昭和女子大学女性文化研究所紀要』の編集委員会及び先生方に感謝申し上げる。また、本稿をもとに発表した生活経済学会関東部会において、討論者の和

泉徹彦教授（嘉悦大学経営経済学部）のご指摘に感謝申し上げます。残された課題は、次回の研究に活かしていきたい。

#### 参考文献

- Deci, Edward, "Effects of externally mediated rewards on intrinsic motivation", *Journal of Personality and Social Psychology*. Vol. 18, pp. 105-115., 1971.
- Herzberg, Frederick, "Work and the Nature of Man", New York: Thomas Y. Crowell Co., 1966.
- , Mausner, B. & Snyderman, B., B. "The Motivation to Work", New Brunswick: Transaction Publishers., 1993.
- Hoppock, Robert, "Job Satisfaction", New York: Arno Press., 1977.
- Locke, Edwin, "Job satisfaction and job performance: A theoretical analysis" *Organizational Behavior and Human Performance*. Vol.5, No.5, pp. 484-500., 1970.
- Roethlisberger, Fritz, "Management and Morale", Cambridge: Harvard University Press. (野田一夫・川村欣也訳, 1971, 『経営と勤労意欲』ダイヤモンド社)
- 安達智子, 「セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討」『心理学研究』69巻, pp. 223-228., 1998.
- 足立久子, 「看護婦の職務満足に与える対人関係の影響—Herzbergの2要因仮説による検討」『日本看護科学会誌』17巻3号, pp. 288-289., 1997.
- NHK放送文化研究所, 2016「仕事の満足度を左右するのは、仕事の内容か、人間関係か」『放送と調査』NHK放送文化研究所ホームページ,  
(2021年8月22日取得, [https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160501\\_6.pdf](https://www.nhk.or.jp/bunken/research/yoron/pdf/20160501_6.pdf).)
- 加藤 司・伊藤崇道・石橋寛子・小石寛文, 「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：アルバイト学生を対象に」『人間科学研究』9号, pp. 1-9., 2002.
- 金井壽宏, 『働くみんなのモチベーション論』NTT出版, 2008.
- 株式会社マイナビ, 「大学生のアルバイト実態調査 (2020年)」『PRITIMES』,  
(2021年11月17日取得, <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000001420.000002955.html>.)
- 株式会社リクルート, 「「大学生でバイトしない」は実際どうなの？就活への影響は？メリット・デメリットを比較」『タウンワークマガジン』,  
(2021年8月21日取得, [https://townwork.net/magazine/job\\_wpaper/st\\_trend/73913/](https://townwork.net/magazine/job_wpaper/st_trend/73913/))
- 黄 美蘭, 「中国人男子私費留学生のアルバイト経験とキャリア意識」『お茶の水女子大学人文科学研究』14巻, pp.169-181., 2018.
- 境 忠宏, 「職務態度の構造とワーク・モチベーション—職務満足の動機づけ効果を中心に—」『横浜経営研究』1巻3号, pp.197-215., 1981.
- 関口倫紀, 「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巻9号, pp.67-85., 2010.
- 宗倉絹枝・石川洋子, 「女子学生の就業形態に対する意識調査研究」『家政研究』22巻, pp. 23-28.,

1992.

武石恵美子,「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研所報』Vol.26, pp. 1-36., 2002.

高木紀子・柏木恵子,「母親と娘の関係—夫との関係を中心に—」『発達研究』15巻, pp. 79-94., 2000.

田中規子,「仕事満足度の構成要素に関する質的研究」『昭和女子大学女性文化研究所紀要』46号, pp.81-96., 2019.

譚紅艷・渡邊勉・今野裕之,「動機づけの自己決定性が在日中国人留学生・就学生の仕事満足感に及ぼす影響」『目白大学心理学研究』5巻, pp. 117-123., 2009.

独立行政法人日本学生支援機構,『平成30年度学生生活調査報告』, (2021年8月21日取得,

[https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei\\_chosa/\\_icsFiles/afieldfile/2021/03/09/data18\\_all.pdf](https://www.jasso.go.jp/statistics/gakusei_chosa/_icsFiles/afieldfile/2021/03/09/data18_all.pdf).)

福田素子・柏木恵子,「女性の就業志向性に及ぼす母親の影響」『東京女子大学紀要論集』31巻, 1号, pp.213-238., 1980.

村杉 健,「モチベーション研究の新しい枠組み」『日本労働研究』資料シリーズNo.37, pp. 127-136., 1994.

(たなか のりこ 総合教育センター特命講師)