

国民性の違いに着目したモチベーションの違いの分析 Analysis of Differences in Motivation Focusing on Differences in National Character

松野 光喜*

Koki Matsuno

島川 博光*

Hiromitsu Shimakawa

1. はじめに

日本では外国人労働者の数が年々増えている [1]. 2021 年の外国人雇用状況 [1] によると, 日本における外国人労働者はベトナム人が最も多い. しかし, 日本で就職した外国人労働者の離職率が高いという問題がある. その原因として, 日本人と外国人労働者の国民性の違いが挙げられる.

本研究では, 国民性の違いに着目したモチベーションの違いの分析を行う. 対象者にインタビューをおこない, 結果を示すテキストを分析することで, モチベーションの違いを定量的に推定する手法を提案する.

2. 国民性の違い

2.1 労働観を主眼とした国民性

本研究では, 労働観を主眼とした国民性に着目する. 多湖 [2] によると, 日本人は家族行事より仕事を優先する傾向にあるのに対し, ベトナム人は仕事より家族行事を優先する傾向にある. 多くのベトナム人にとって, 労働は収入を得るための手段である. そのため, 賃金が少しでも高ければすぐに転職する傾向がある. また, ベトナムでは家族を大切にする会社が良い会社というイメージが浸透している. ベトナム人労働者を業務に深く関わらせるには, 家族への配慮が大切である. このように, 日本人とベトナム人の間で, 労働観の認識の違いがあることがわかる.

2.2 モチベーション

MSLQ[3] では, モチベーションを内発的動機付け, 外発的動機付け, 仕事価値, 自己効力感の 4 つの要因で定義している. 内発的動機付けは, 興味や関心, やりがいや習得したい気持ちとする. 外発的動機付けは, 成績や出来栄, 他者からの評価や競争とする. 仕事価値は, 個人の価値や重要性, 実用性の認識とする. 自己効力感は, 自分には目標を達成する能力があると確信するような, 自身の可能性の認知であるとする.

3. モチベーションの分析

本手法の全体図を図 1 に示す.

3.1 ロールモデル

溝口ら [4] は, ロールモデルがキャリア熟成, キャリア選択自己効力感に影響を与えることを示した. このことから, ロールモデルの有無は労働観に影響を与えられ考えられる. 本研究では, 動機付け要因のひとつにロール

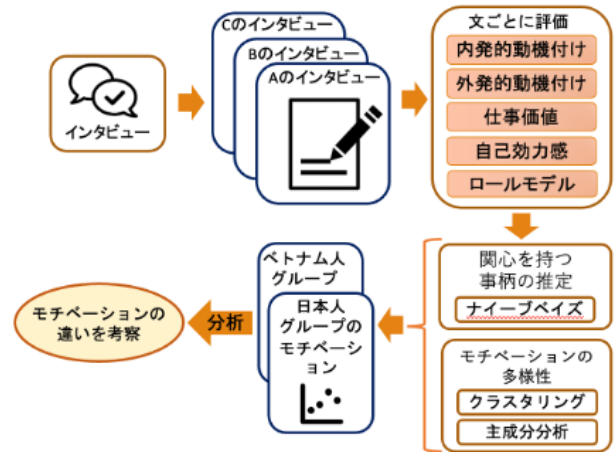


図 1: 手法概要図

モデルの有無を加える. 本研究におけるロールモデルとは, 具体的な行動や考え方の手本となる人物とする.

3.2 文脈を考慮したインタビューの評価

本手法では, Contextual Inquiry 法 [5] に基づいてインタビューをおこなう. Contextual Inquiry 法とは, 対象者の行動と取り組み状況から, 対象者の潜在的な動機を把握する手法である [5, 6]. 対象者に普段の行動を思い出しながら, その行動を説明してもらう. また, 対象者にその行動をとる理由を質問し, 行動と理由を関連づける. これにより, 対象者の行動の動機を細かく理解できる.

得られたインタビュー結果を一文ごとに, 5 つの動機付け要因をもとに評価する. 評価は 0~2 の 3 段階でおこなう. 0 はそのような発言がない, 1 は文脈的に示唆されている, 2 は直接的な発言があることを表す. 文脈を考慮し, 文と文との関係を保ちながら, 間接的に述べられている内容も評価の対象とする.

3.3 対象者が関心を持つ事柄の推定

本手法では, 5 つの動機付け要因ごとに, 対象者が関心を持つ事柄を推定する. まず, ある動機付け要因において, 1 以上の評価がついた文を抽出する. 次に, 抽出した文の形態素解析をおこない, 単語を取り出す. 取り出した単語にそれぞれの動機付け要因を示すラベルを付与し, ナイーブベイズ法を適用する. これにより, 各動機付け要因におけるそれぞれの単語の尤度を求める. 尤度が高い単語は, その動機付け要因を表現するうえで重要な単語であると推測できる. また, 使う単語から, 対象者が強い関心を持つ事柄を推定できる.

*立命館大学

Ritsumeikan University

3.4 モチベーションの多様性の推定

モチベーションの多様性の推定のため、2つの手法を用いる。インタビュー内の一文あたりの動機付け要因の強さを、その対象者の動機付け要因のベクトルとして、各人をベクトル化する。ワード法を用い各人をクラスタリングし、その作成過程を樹形図で表す。ここからモチベーションの多様性を推定する。

次に、すべての対象者の5つの動機付け要因の評価を主成分分析し、2次元に次元削減する。得られた2次元平面に、すべての対象者を表示して分布を確認する。また、各主成分の固有ベクトルや寄与率から、労働観の違いを示す要因を考察する。

4. 実験と考察

4.1 実験概要

本実験の対象者は、2つのグループで構成されている。日本人グループは日本人7名、ベトナム人グループはベトナム人3名で、いずれも10代後半～20代の男性である。日本人グループは、計算機科学を学ぶ大学生で、研究活動についてインタビューをおこなう。ベトナム人グループは、ソフトウェア開発会社に在籍しており、就労場面についてインタビューをおこなう。

4.2 日本人とベトナム人の関心を持つ事柄の違い

使う単語から、日本人は、成績や単位の取得に対して重要性や実用性を感じることでモチベーションが高まり、ベトナム人は、自身の興味ややりがいに対して重要性や実用性を感じることでモチベーションが高まることが判った。

4.3 労働観の違い

クラスタリングにより、対象者を4つのクラスタに大別することができた。ベトナム人3名のうち2名を含むクラスタ1は、他のクラスタとの距離が約1.6となり、もっとも離れていた。このことから、クラスタ1の対象者と、クラスタ2, 3, 4の対象者の動機付け要因に、大きな差があることが推測できる。よって、日本人とベトナム人の労働観に違いがあることがわかる。

4.4 労働観の違いを生み出す要因

主成分分析での寄与率は、第1主成分0.674、第2主成分0.199となった。第1主成分で多くの情報が表されている。第1主成分の固有ベクトルは、[0.458, 0.121, 0.516, 0.484, 0.524]で、第2主成分では[-0.219, 0.972, 0.024, -0.084, 0.019]である。なお、左から内発的動機付け、外発的動機付け、仕事価値、自己効力感、ロールモデルの有無である。図2より、第1主成分においてベトナム人は正の値であり、日本人は負の値に偏っている。第1主成分の要素ごとの重みは外発的動機のみ小さい。これは自主性の有無を示していると考えられる。よって、労働観の違いを生み出す要因は、自主性の有無であると考えられる。ただし、本実験では、日本人とベトナム人で異なる場

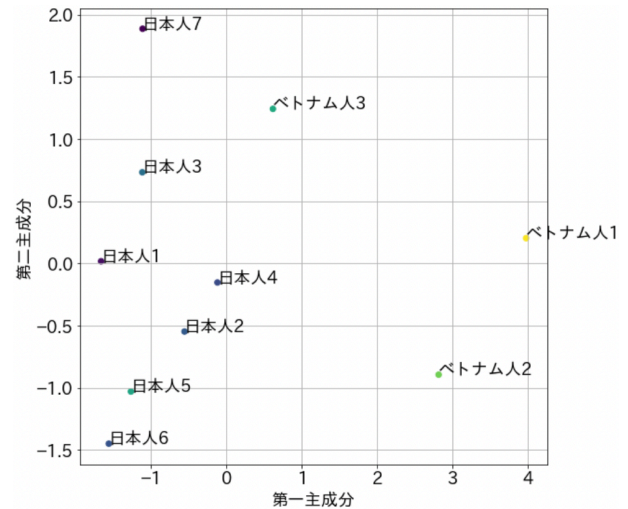


図 2: 労働観の違いの分析

面についてインタビューしたため、異なる場面でのモチベーションを比較していることになる。本実験の結果だけから、比較するのは早計である。

5. おわりに

本研究では、インタビュー結果を分析することで、国民性の違いによるモチベーションの違いを推定する手法を提案した。本手法により、日本人とベトナム人の関心の差が判明した、さらに、労働観の違いを生み出す要因を推定した。今後は、同一の場面のインタビュー内容で分析をおこなう必要がある。また、国民性の違いを反映させた目標設定や処遇を用いてモチベーションを向上できるかを解明する必要がある。

参考文献

- [1] 厚生労働省. 「外国人雇用状況」の届出状況まとめ【本文】, 2021. <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000887554.pdf>, 2022-06-22 参照.
- [2] 小島和海. 日本企業で働くベトナム人労働者に対する労務管理について. 高知工科大学論文, 2015.
- [3] Teresa Duncan, paul pintrich, david smith, and Wilbert Mckeachie. Motivated strategies for learning questionnaire (mslq) manual, 08 2015.
- [4] 溝口侑, 溝上慎一. 大学生のキャリア意識とロールモデルの関係. 青年心理学研究, Vol. 32, No. 1, pp. 17–36, 2020.
- [5] Hugh Beyer, Karen Holtzblatt. Contextual Design: Defining customer-centered systems, 1997.
- [6] Dinh Dong Phuong and Hiromitsu Shimakawa. Grasping motivation and strategy of current students referring to past programming course. IEEJ Transactions on Fundamentals and Materials, Vol. 136, No. 12, pp. 787–796, 2016.