

## 大学組織における組織風土とモチベーションに関する研究

後藤 正幸 研究室  
0432163 林 祥平

### 1. 研究背景・目的

これまで大学は研究機関であったが、近年、教育機関としての機能を強く求められるようになった。教育を行う上で学生のモチベーションは重要な問題である。そこで大学のような高等教育機関において、学生のモチベーション向上は大きな課題の一つと考えられる。モチベーションに影響を与える要因は先行研究からリーダーシップや組織風土、組織文化といった様々なものが明らかになっているが[1]、本研究では組織風土に着目し、モチベーションとの関係性について論じることとする。一方、先行研究から組織風土とモチベーションの関係性について明らかにされてきたが、主に対象とされてきたのは企業であった。しかし、企業のメンバーが上司、部下で構成されるのに対し、本研究で対象とする大学のメンバーは教員、学生で構成されるという違いがあり、組織風土の先行研究の結果を大学にも応用できるかは定かではない。よって本研究では、組織風土の先行研究から得られた結果に加え、大学の特性に考慮した独自の調査項目を作成し、組織風土とモチベーションの関係性について調査を行う。

具体的には大学の研究室の教員、学生に焦点を置き、1. 学生の風土知覚、2. 教員の風土知覚、3. 教員と学生の風土知覚差、それぞれが学生のモチベーションに影響することを仮説とし(以下、仮説 1,2,3)、検証することを目的とする。その際、どのような組織風土がどのように学生のモチベーションに影響するかを明らかにする。

### 2. 研究方法

#### 2-1. 先行研究

組織風土は、「組織に関するメンバー全体の主観的な印象あるいは知覚の総体」と定義され、一般には雰囲気と非常に近い概念を持つ。

#### 2-2. アンケートの作成

先行研究で作られた組織風土スケール(以下、設問 A)は本来企業を対象として作成されたため[2]、大学に対しても有効であるかは明らかではない。そこで学生にインタビューをとり、オリジナルの風土測定の設問(以下、設問 B)を盛り込むことにした。インタビューは構造化されたインタビュー方式を採用し、5 研究室、計 12 名の学生を対象に行い、その結果から 31

の要素を抽出した。31 の要素をそのまま設問にするには多いため数量化 類にかけ、16 の要素を選び出し、設問とした。モチベーションを測定する設問(以下、設問 C)は、総合モチベーションの測定スケールを使用した[3]。結果的に、学生用のアンケートは 41 問、教員用のアンケートは 26 問から構成された。アンケートの回答方法には 5 段階のリッカートスケールを用いた。

#### 2-3. 調査概要

調査対象は武蔵工業大学環境情報学部の 12 研究室の教員および学生とした。調査期間は、11 月 19 日から 12 月 10 日までとし、325 部を配布し、181 部を回収した。内訳は教員 12 名、学生 179 名で、学生はそのうち男性が 134 名、女性が 44 名、3 年生が 81 名、4 年生が 82 名、院生が 15 名だった。

#### 2-4. 分析方法

本研究では次の分析 から まで段階を踏み、仮説 1,2,3 を検証する。質問項目ごとの基本統計量から学部全体の傾向を把握する。仮説 1 における学生の風土知覚を抽出するため、学生に対する設問 A,B それぞれに対し因子分析を行う(以下、因子分析 1,2)。仮説 2 における教員の風土知覚を抽出するため、教員に対する設問 A にクラスター分析を行う(以下、クラスター分析)。仮説 3 における教員と学生の風土知覚差を抽出するため、設問 A における学生と教員の差の絶対値をとり、因子分析を行う(以下、因子分析 3)。仮説 1,2,3 の組織風土のモチベーションへの影響を調べるため、設問 C によって学生をモチベーションの高いグループと低いグループに分け、

で得られた風土知覚に差があるかを t 検定により検証する(以下、t 検定)。さらに、組織風土とモチベーションの関係を定量的に把握するため、重回帰分析を用いる(以下、重回帰分析)。

### 3. 分析結果

#### 3-1. 基本統計量(学部全体の傾向分析)

「先生と学生の間の人間関係は良好である」という設問の平均値は 5 段階評価で平均 4.257、標準偏差 0.900 だった。ここから、教員との人間関係が良いと感じている学生が多いと読み取ることができる。

#### 3-2. 因子分析 1(学生に対する設問 A の分析)

固有値 1.0 を超える因子が 7 個抽出され、累積寄

与率は 63.54%だった。因子負荷量を基に各因子の解釈を行ったところ、第 1 因子から「学生重視傾向」「研究室への満足感」「勉強の目的共有」「勉強意欲の二極化」「勉強重視志向」「自己貫徹志向」「好意獲得重視志向」となった。

### 3-3.因子分析 2(学生に対する設問 B の分析)

固有値 1.0 を超える因子が 5 個抽出され、累積寄与率は 58.91%となった。因子負荷量を基に各因子の解釈を行ったところ、第 1 因子から「ゼミ中心志向」「勉強強要傾向」「主体的勉強志向」「研究成果重視志向」「学生間の繋がり重視志向」と解釈できた。

### 3-4.クラスター分析(教員に対する設問 A の分析)

変数間のクラスター分析を行い、ユークリッド距離係数から各変数をグルーピングし、各グループの意味を解釈した。その結果、4 つのグループが得られ、「勉強中心指導傾向」「研究重視ゼミ形成傾向」「人間関係希薄化傾向」「協調学習志向」と解釈できた。

### 3-5.因子分析 3(教員-学生の風土知覚差の分析)

固有値 1.0 を超える因子が 8 個抽出され、累積寄与率は 62.91%となった。因子負荷量を基に各因子の解釈を行ったところ、第 1 因子から「研究室への満足感」「学生重視志向」「自立主義志向」「教員への親近感」「研究成果重視志向」「勉強の目的共有の認識傾向」「学生の一体感」「勉強中心のゼミ運営」と解釈できた。

### 3-6.t検定(モチベーションの層別での組織風土の差の分析)

設問 C の質問 5 問を合計し、総合モチベーションとする。その総合モチベーションの平均値以上、平均値以下に関して 24 の組織風土に t 検定を行った。その結果、6 変数に母平均の有意な差があることが分かった。図 1 は、総合モチベーションを平均値で層別した学生重視志向のヒストグラムである。図 1 の横軸の参照線(点線)は平均値を表す。両図の平均値の位置から視覚的にも差があることが分かり、モチベーションと各変数の間に関係性があることが伺える。

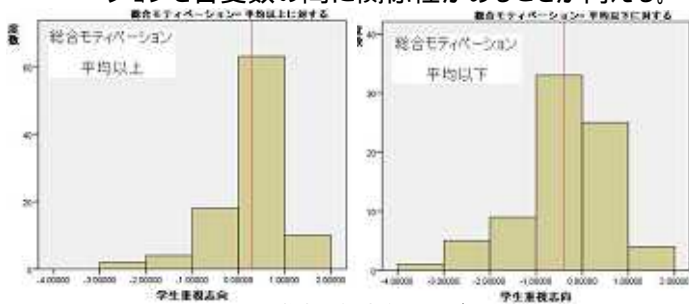


図 1. 学生重視志向ヒストグラム

### 3-7.重回帰分析(風土知覚と学生のモチベーションの関係性のモデル化)

総合モチベーションを従属変数、因子分析 1,2,3, クラスター分析から解釈した組織風土を独立変数とし、

重回帰分析を行った。決定係数(寄与率) = 0.336 で回帰式は以下ようになった。

$$\begin{aligned} (\text{総合モチベーション}) &= 1.350 \times (\text{ゼミ中心志向}) + \\ & 1.215 \times (\text{主体的勉強志向}) + 0.947 \times (\text{学生の一体感}) \\ & + 0.607 \times (\text{勉強強要傾向}) + 16.800 \end{aligned}$$

独立変数「ゼミ中心志向」、「主体的勉強志向」、「勉強強要傾向」は因子分析 2 から、「学生の一体感」は因子分析 3 から得られた組織風土である。これら 4 つの組織風土が示唆するのは次の通りである。

1. 「ゼミ中心志向」とは学生がゼミに力を入れているという雰囲気。
2. 「主体的勉強志向」とは自らが目標を立て主体的に学ぶような雰囲気。
3. 「学生の一体感」は文字通り学生同士が一体となっている雰囲気。
4. 「勉強強要傾向」は教員や先輩による勉強や考え方の強制を行うような雰囲気。

## 4.考察

ゼミとはそもそも、教員の指導の下に少数の学生が集まって研究し、発表・討論などを行う活動を指し、「ゼミ中心志向」、「主体的勉強志向」、「学生の一体感」、「勉強強要傾向」、全てゼミ本来の活動に求められる組織風土だと考えられる。一見してモチベーションを下げる原因に思える「勉強強要傾向」がモチベーションを高める理由について、研究を行うことを例にとって考えてみたい。研究を全く行ったことのない学生に研究を突然やらせるのは至難の業と言える。それは、研究を行うにあたって、その学生に研究の仕方、論文の探し方、読み方といった基礎が全く身につけていないためである。これらは独学で身につけるより、教員や先輩からの指導を通して学ぶことの方が多く、また理解が早いように思われる。これはある意味で、勉強の強要と言えるであろう。したがって、学生に勉強を強要することによって学生は勉強を始め、勉強に興味を抱き、モチベーションが高まるということも考えられる。

## 5.結論・今後の課題

結果として、仮説 1 は明らかになったが、仮説 2,3 は明らかにできなかった。今後の課題として、さらに多くの学生サンプル、教員サンプルを集め、因子分析を再度行うことが考えられる。

## 6.参考文献

- [1]林伸二:「組織心理学」,白桃書房,(2000)
- [2]Litwin,G.H.&R.A.Stringer,Jr.:「Motivation and Organizational Climate」,Boston: division of Research, Graduate School of Business Administration,Harvard University,pp.66-92,(1968)
- [3]林伸二:「仕事の価値」,白桃書房,(1985)