

自己決定理論による在日外国人留学生のアルバイト満足感と疲労感の検討

閻 琳 (立命館大学 総合心理学部, yan-l@fc.ritsumeikai.ac.jp)

堀内 孝 (岡山大学 大学院社会文化科学研究科, horiuchi@okayama-u.ac.jp)

Examination of part-time job satisfaction and exhaustion of international students in Japan based on self-determination theory

Lin Yan (College of Comprehensive Psychology, Ritsumeikan University, Japan)

Takashi Horiuchi (Graduate School of Humanities and Social Sciences, Okayama University, Japan)

Abstract

The present study examined how job satisfaction and exhaustion are affected by motivational regulation and style in the part-time jobs of international students in Japan, based on self-determination theory. A multivariate regression analysis, which included five motivational regulations as independent variables and job satisfaction and exhaustion as dependent variables, was conducted. The results showed that job satisfaction was positively correlated with intrinsic regulation and identified regulation and negatively correlated with introjected regulation. For exhaustion, a negative correlation was shown with intrinsic regulation, and a positive correlation was shown with extrinsic and identified regulation. The results of a cluster analysis based on five motivational regulations revealed four motivational styles. High motivational styles were shown to have the highest job satisfaction, and low intrinsic/high extrinsic styles were shown to have the highest exhaustion.

Key words

international students in Japan, part-time employment, motivational regulation and style, job satisfaction, exhaustion

1. はじめに

平成 20 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 (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)」が発表されて以降、日本に留学する外国人学生が増え、留学生に対する関心が高まってきた。独立行政法人日本学生支援機構 (2019b) によると、平成 20 年時点で在日外国人留学生の数 (日本語教育機関を対象外) は 123,829 人であったが、平成 27 年には初めて 20 万人 (208,379 人) を突破し、平成 30 年は 298,980 人となり、外国人留学生の数が急増している趨勢が明らかとなった。そして、日本に留学した外国人学生のうち 298,461 人が労働者として雇用されていることから (厚生労働省, 2019)、留学生のほぼ全員 (全体の 99.83%) がアルバイト活動に従事していると推定される。また、独立行政法人日本学生支援機構 (2019a) によると、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 (35.5%)、週 15 時間以上と回答した者が全体の 69.8% を占めていると記されている。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学生活において頻繁に行われる活動の 1 つになっている。

そのような労働実態を勘案して、閻・堀内 (2017; 2019) 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理論に立脚し、在日外国人留学生のアルバイト活動に関する一連の研究を行っている。自己決定理論とは、

内発的動機づけと外発的動機づけを自己決定性の程度という連続帯上で統合して捉える理論である (Deci & Ryan, 1985; Ryan & Deci, 2000)。すなわち、自己決定理論では、内発的動機づけを内発的調整という最も自己決定性の高い段階に位置づけ、外発的動機づけを自己決定的な順に、統合的調整、同一化的調整、取り入れ的調整、外的調整と分類している。また、自己決定理論は精神的健康や適応的な心理状態を予測する理論であり、より自己決定的に動機づけられた行動は適応的な結果をもたらすことが明らかにされている (永作・新井, 2005; 岡田, 2005)。閻・堀内 (2017) は在日外国人留学生のアルバイト活動を対象に、内発的調整、統合的調整、同一化的調整、取り入れ的調整、外的調整という 5 因子からなるアルバイト動機づけ尺度を作成した。そして、閻・堀内 (2019) はアルバイト活動における基本的な心理欲求 (自律性・有能感・関係性) の充足によって、自律的な動機づけ (内発的調整・統合的調整・同一化的調整) が高くなり、さらに、その自律的な動機づけが高い職務満足感をもたらすことを明らかにしている。

ところで、異文化適応の途上にある留学生にとってアルバイト活動を行うことは、日本語能力や対人関係スキルなどの不足から、日本人学生以上に困難でエネルギーを要することは想像に難しくなく、職場における不適応も生じやすいと考えられる。本研究では、アルバイト活動における不適応を検討するため、職場ストレス反応の中核的反応である疲労感 (島津・小杉, 1998) を不適応指標として取り上げる。仕事領域では、自己決定的な動機づけは高い職務満足感をもたらすとともに、疲労感を低減することが知られている (Richer, Blanchard, & Vallerand, 2002; Roth, Assor, Kanat-Maymon, & Kaplan, 2007)。たとえ

ば、Richer et al. (2002) は動機づけの自己決定性の程度が職務満足感に対して正の影響、感情的な疲労感に対して負の影響を及ぼすことを見出している。また、教師の自律的な動機づけに関して検討した Roth et al. (2007) では、疲労感、動機づけの自己決定性が最も高い内的調整と最も絶対値の大きい負の相関を示し、次の同一化的調整ではその絶対値が小さくなる。そして、取り入的調整では無相関、さらに外的調整では有意傾向ながら正の相関を示した。したがって、在日外国人留学生のアルバイト活動においても、内発的調整や統合的調整、同一化的調整に基づいてアルバイト活動を行っている留学生は疲労感が低いことが予測される。特にその傾向は最も自己決定性の高い内発的調整において顕著であろう。一方、取り入的調整と外的調整に基づいてアルバイト活動を行っている留学生は疲労感が高くなると予測される。特にその傾向は、自己決定性の最も低い外的調整において顕著であろう。以上の予測を検証するために、本研究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調整が職務満足感および疲労感に及ぼす影響について検討を行うことを本研究の1つ目の目的とする。

さて、実際の個人の中にはある活動に対して複数の動機づけが存在し、それらの動機づけの組み合わせで行動が生起していると考えられる。たとえば、岡田・中谷(2006)では、大学生用学習動機づけ尺度の4つの下位尺度得点をクラスター分析することにより、高動機づけスタイル、自律スタイル、取り入れ・外的スタイル、低動機づけスタイルという4つの動機づけスタイルを見出している。そして、動機づけスタイルによって課題への興味のあり方や課題遂行中の不安が異なることが示されている。したがって、在日外国人留学生のアルバイト活動においても、動機づけスタイルの種類によって、職務満足感や疲労感が異なる可能性が指摘される。本研究の2つ目の目的は、アルバイト動機づけ尺度の5因子を基にクラスター分析を行うことによって個人の動機づけスタイルを分類すると同時に、どの動機づけスタイルに属する人々の職務満足感が高く、あるいは、どの動機づけスタイルに属する人々の疲労感が低いのかについて明らかにすることである。

2. 方法

2.1 調査協力者および手続き

日本語学校および専門学校に在籍する外国人留学生332名を対象に質問紙調査を実施した。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202名(男性118名、女性82名、無回答2名、年齢 $M = 22.54$ 歳($SD = 3.17$))を分析対象とした。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

い項目や意味がわかりにくい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。

2.2 調査内容

①アルバイト動機づけ尺度(関・堀内, 2017)を用いた。6(非常にあてはまる)から1(全くあてはまらない)の6件法より回答を求めた。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3項目、すなわち、「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」、「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」、「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」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関・堀内(2019)と同様に全体的職務満足感尺度(田中, 1997)を基にアルバイト活動用に改変して用いた。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。③心理的ストレス反応尺度(小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原, 2004)における「疲労」因子を用いた。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「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」について尋ねた。なお、質問紙には自己効力感を測定する尺度も含まれていたが、本研究では結果の報告は割愛する。

3. 結果

3.1 調査協力者の内訳

分析対象となった調査協力者の国籍は、中国(92名)、ベトナム(78名)、ネパール(11名)、インドネシア(6名)、ミャンマー(6名)、台湾(2名)、スリランカ(2名)、韓国(1名)、コロンビア(1名)、トルコ(1名)、カンボジア(1名)、イギリス(1名)によって構成される。勤務頻度は週に平均3.89($SD = 1.35$)回、毎回の平均勤務時間は5.21($SD = 1.74$)時間、アルバイト活動の平均継続年数は7.74ヶ月($SD = 5.61$)であった。また、職務内容については、接客(飲食店のホールスタッフやコンビニエンス・ストアの店員など)が最も多く(69名)、次は、調理補助や洗い場、スーパーの惣菜(60名)、工場(59名)、介護(7名)、配達(6名)、専門性の高い仕事(通訳やティーチング・アシスタントなど)(4名)、ホテルの掃除(3名)、不明(10名)となっている。

3.2 各変数の基本的検討

①アルバイト動機づけ尺度について、SPSS 25.0を用い

て因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った結果、閻・堀内(2017)と同様の5因子構造が確認され、各因子に含まれる項目も閻・堀内(2017)と同一であった($\alpha = .67 \sim .86$)。②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)および閻・堀内(2019)と同様に1因子構造が得られた($\alpha = .74$)。③心理的ストレス反応尺度における「疲労」因子について、最尤法による因子分析を行ったところ、小杉他(2004)と同様に1因子構造が得られた($\alpha = .66$)。

3.3 アルバイト動機づけの自己決定性が職務満足感および疲労感に及ぼす影響

まず、下位尺度毎に項目の加算平均を下位尺度得点として算出した(表1)。各変数間の相関を求めたところ、「職務満足感」に関しては、内発的調整($r = .46, p < .01$)、統合的調整($r = .22, p < .01$)、同一化的調整($r = .28, p < .01$)との間に正の相関が見られた。また、「疲労感」に関しては、内発的調整($r = -.17, p < .05$)と負の相関、外的調整($r = .29, p < .01$)と正の相関が示された。

次に、5つの動機づけ調整を独立変数、職務満足感および疲労感を従属変数とし、Amos 25.0を用いて多変量回帰分析を行った(図1)。その結果、「職務満足感」に関して

は、内発的調整($\beta = .41, p < .01$)および同一化的調整($\beta = .19, p < .01$)から有意な正のパス、取り入れ的調整($\beta = -.16, p < .05$)から有意な負のパスが示された。また、「疲労感」に関しては、内発的調整($\beta = -.23, p < .01$)から有意な負のパス、外的調整($\beta = .28, p < .01$)および同一化的調整($\beta = .14, p < .01$)から有意な正のパスが認められた($\chi^2(1) = .57 (p = .45)$, GFI = 1.00, AGFI = .98, RMSEA = .00, CFI = 1.00)。

3.4 アルバイト動機づけスタイル、職務満足感および疲労感の関連

3.4.1 アルバイト動機づけスタイルに関する検討

5つの下位尺度の因子得点を標準化したうえで、階層的クラスター分析(ward法、平方ユークリッド距離)を行ったところ、解釈可能な4つのクラスターが見出された。第1クラスター($n = 30: 14.85\%$)は、全体的にすべての下位尺度の得点が低いことに特徴づけられることから「低動機づけスタイル」と解釈した。第2クラスター($n = 91: 45.05\%$)は、内発的調整が比較的高く、外的調整が比較的低いことに特徴づけられることから「内発的・外的微高・外的微低スタイル」と解釈した。第3クラスター($n = 36: 17.82\%$)は、全体的にすべての下位尺度の得点が高いこ

表1: 各下位尺度の記述統計量および相関係数 (N = 202)

尺度	M(SD)	1	2	3	4	5	6	7
1. 内発的調整	3.31 (1.35)	—						
2. 統合的調整	3.85 (1.20)	.37**	—					
3. 同一化的調整	4.76 (0.99)	.23**	.23**	—				
4. 取り入れ的調整	3.05 (1.44)	.16*	.37**	.14	—			
5. 外的調整	3.89 (1.43)	.04	.24**	.08	.22**	—		
6. 職務満足感	3.29 (0.86)	.46**	.22**	.28**	-.05	-.03	—	
7. 疲労感	3.10 (0.82)	-.17*	.05	.12	.09	.29**	-.11	—

注: * $p < .05$, ** $p < .01$ 。

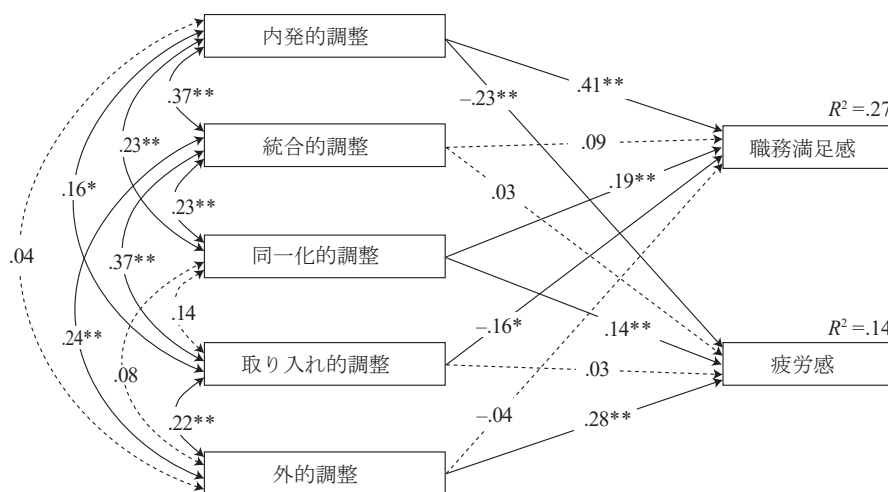


図1: 動機づけの自己決定性が職務満足感および疲労に及ぼす影響

注: 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。* $p < .05$, ** $p < .01$ 。

表 2：アルバイト動機づけスタイルごとの動機づけ下位尺度得点 (z) および職務満足感と疲労感の平均値 (標準偏差)

	外的調整	取り入れ的調整	同一化的調整	統合的調整	内発的調整	職務満足感	疲労感
1. 低動機づけスタイル	-0.53	-0.93	-1.02	-1.20	-1.19	2.90 (0.90)	2.95 (0.91)
2. 内発的・外的微高・外的微低スタイル	-0.38	0.02	0.02	-0.19	0.35	3.41 (0.76)	2.98 (0.72)
3. 高動機づけスタイル	0.64	0.23	0.71	1.03	1.14	3.88 (0.61)	3.03 (0.81)
4. 内発的・外的微低・外的高スタイル	0.62	0.39	0.08	0.37	-0.82	2.82 (0.81)	3.49 (0.81)

とに特徴づけられることから「高動機づけスタイル」と解釈した。第4クラスター ($n = 45$; 22.28%) は、内発的調整が低く、外的調整が高いことに特徴づけられることから「内発的・外的高スタイル」と解釈した (表 2)。

3.4.2 各動機づけスタイルにおける職務満足感と疲労感

まず、4つの動機づけスタイルを独立変数、職務満足感を従属変数とする1要因4水準参加者間の分散分析を行った (表 2)。その結果、職務満足感については、要因の効果が見られた ($F(3, 198) = 15.55, p < .01, \eta^2 = 0.19$)。5%水準の Bonferroni 法による多重比較を行った結果 ($MSe = 0.61$)、「高動機づけスタイル ($M = 3.88, SD = 0.61$)」は「内発的・外的微高・外的微低スタイル ($M = 3.41, SD = 0.76$)」よりも職務満足感が高く、「内発的・外的微高・外的微低スタイル」は「内発的・外的微低・外的高スタイル ($M = 2.82, SD = 0.81$)」と「低動機づけスタイル ($M = 2.90, SD = 0.90$)」よりも高かった。一方、「内発的・外的微低・外的高スタイル」と「低動機づけスタイル」との間には有意な差が認められなかった。

次に、4つの動機づけスタイルを独立変数、疲労感を従属変数とする1要因4水準参加者間の分散分析を行った (表 2)。その結果、疲労感については、要因の効果が見られた ($F(3, 198) = 4.76, p < .01, \eta^2 = 0.07$)。5%水準の Bonferroni 法による多重比較を行ったところ ($MSe = 0.64$)、「内発的・外的微低・外的高スタイル ($M = 3.49, SD = 0.81$)」は、「高動機づけスタイル ($M = 3.03, SD = 0.81$)」、「内発的・外的微高・外的微低スタイル ($M = 2.98, SD = 0.72$)」、「低動機づけスタイル ($M = 2.95, SD = 0.91$)」よりも疲労感が高かったが、3スタイルの間には有意な差が見られなかった。

4. 考察

本研究の1つ目の目的は、在日外国人留学生のアルバイト活動における動機づけ調整が職務満足感および疲労感に及ぼす影響について検討することであった。5つの動機づけ調整を独立変数、職務満足感と疲労感をそれぞれ従属変数とした多変量回帰分析を行った。職務満足感に対しては、内発的調整、同一化的調整が正の関連を示した。すなわち、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、アルバイト活動を継続してい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ると考えられる。また、取り入れ的調整から負の相関が見られた。すなわち、義務や責任によってアルバイトを続けている場合は、職務満足感が低くなる可能性があると考えられる。これらの結果は概ね関・

堀内 (2017; 2019) を踏襲するものであり、本研究が先行研究と同様に適切に行われたことを示す傍証とみなすことができよう。

さて、本研究の主眼である疲労感に関する結果だが、外的調整から正の相関が見られた。すなわち、在日外国人留学生が生活費を稼ぐという外的な要因に強制されることによって、圧迫感を感じ、疲労に至ると考えられる。また、内発的調整から疲労感への負の関連が見られたことから、アルバイト活動自体が行動の目的であり、その仕事内容に対して関心や興味を持つことによって、仕事に対する疲労感が抑制されると考えられる。ところで、同一化的調整は、職務満足感と正の関連を示したが、その一方で、疲労感とも正の相関を示すというアンビバレンツな結果が得られた。同一化的調整は、アルバイト活動がもつ価値を認識し、アルバイト活動を通して日本語能力を高めようとする動機づけである。同一化的調整は比較的自律的な外発動機づけであり、職務満足感との正の関連は理論的な予測に合致するものである。関・堀内 (2017) においても同様の正の関連が得られている。しかしながら、同一化的調整の本質は外発動機づけである。島津・小杉 (1998) では、職務に必要な知識や技術が不足するという「能力欠如」が疲労をもたらすことが見出されている。アルバイト活動を通じて日本語能力を高めようとする動機づけられているが故に、アルバイト活動で日本語能力や対人関係スキルの不足を痛感せざるを得ない場面に遭遇した場合には、高い疲労感を生じてしまう可能性が指摘される。

本研究の2つ目の目的は、個人の動機づけスタイルを特定し、各動機づけスタイルがもたらす職務満足感および疲労感の相違を検討することであった。5つの動機づけ調整をもとにクラスター分析を行った結果、4つの動機づけスタイル「低動機づけスタイル」「内発的・外的微高・外的微低スタイル」「高動機づけスタイル」「内発的・外的微低・外的高スタイル」が見出された。職務満足感が最も高かったのは「高動機づけスタイル」であり、次に「内発的・外的微高・外的微低スタイル」が続き、以降の2つの動機づけスタイル間には有意な差はなかった。先行研究 (Gillet, Morin, & Reeve, 2017; Ratelle, Guay, Vallerand, Larose, & Sénécal, 2007) では、「内発的調整と同一化的調整が相対的に高く、取り入れ的調整と外的調整が相対的に低い動機づけスタイル」が適応的な状態につながる事が指摘されており、それは本研究の「内発的・外的微高・外的微低スタイル」に相当する。しかしながら、本研究の研究対象は職業領域で

あり、アルバイト活動では給料を得ることが絶対的な条件であるため、在日外国人留学生在アルバイト活動自体の楽しさや個人の成長に対する重要性、労働者としての責任感を認識すると同時に、金銭的側面も重視していると考えられる。

疲労感に関しては、「内発的低・外的高スタイル」のみが高く、その他の3つの動機づけスタイルは同程度に得点が低いことが確認された。「内発的低・外的高スタイル」の在日外国人留学生は、外的要因に統制されていることを強く認識し、日々のアルバイト活動の中で不安や緊張などのネガティブな感情を感じ、疲労感につながる可能性が高いと考えられる。本研究の結果は、内発的調整が低く、外的調整が高いスタイルが不適応指標である疲労感を予測することが示され、自己決定理論の理論背景を反映したものであると考えられる。

本研究が有する問題点について述べる。第1は、本研究では、アルバイト活動における不適応を検討するために、職務ストレス反応の中核である「疲労感」を取り上げた。しかしながら、疲労感とは職務ストレス反応を構成する変数の1つに過ぎず、今後の研究では、より広範なストレス指標を設定し、アルバイト動機づけとの関連を検討することが必要であろう。第2は、本研究は一時点でデータを収集した横断調査であり、因果関係を厳密には言及できない。今後の研究では、複数の時点でデータを収集する縦断調査を行うことが望まれる。第3は、本研究では複数のアルバイトに従事していると回答した留学生在が5名いたが、彼らに対して、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なかったため、当該留学生的の回答が漠然と曖昧になってしまった可能性がある。

近年、景気回復に伴い、労働需要の高まりによって雇用情勢が着実に改善する一方で、労働供給が完全には追いついておらず、企業の人手不足感が高まりつつある（内閣府, 2018）。人員が不足している企業のうち、外国人材の受入れニーズがあると回答した企業は全体の57.8%であり、深刻な人手不足の中で外国人材に対する期待と関心が高まっている（日本・東京商工会議所, 2019）。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から、外国人留学生的のアルバイト活動における職務満足感を向上させ、疲労感を低減させることは、外国人留学生在を国内の企業に誘致するうえで重要であると考えられる。閻・堀内（2019）では自律性・有能感・関係性への欲求という3つの心理的欲求の充足が自律的な動機づけを高めることを明らかにしている。本研究で自律的な動機づけが疲労感を低減することが示されたことから、疲労感に対して3つの心理的欲求から自律的な動機づけを介した間接効果が期待される。すなわち、3つの心理的欲求に関する適切なサポートを提供することが、疲労感を低減する有効な手段であると考えられる。なお、統制的な動機づけを介した疲労感の低減方法の開発に関しては今後の重

要な研究課題であろう。

引用文献

- Deci, E. L. & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum Press.
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2019a). 平成29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/h29.html. (2019年10月4日)
- 独立行政法人日本学生支援機構 (2019b). 平成30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/2018/index.html. (2019年10月4日)
- Gillet, N., Morin, A. J. S., & Reeve, J. (2017). Stability, change, and implications of students' motivation profiles: A latent transition analysis. *Contemporary Educational Psychology*, 51, 222-239.
- 川瀬隆千 (2015). 宮崎公立大学学生が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.
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I) — ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 —. 産業ストレス研究, 11, 175-185.
- 厚生労働省 (2019). 「外国人雇用状況」の届出状況 (概要版) (平成30年10月末現在). Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11655000/000472891.pdf>. (2019年10月4日)
- 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/a_menu/koutou/ryugaku/1420758.htm. (2019年10月4日)
- 永作稔・新井邦二郎 (2005). 自律的・進路選択動機と学校適応・不適応に関する短期縦断的検討. 教育心理学研究, 53, 516-528.
- 内閣府 (2018). 人手不足感の高まりについて. Retrieved from https://www5.cao.go.jp/keizai3/monthly_topics/2018/0302/topics_052.pdf. (2019年10月4日)
- 日本・東京商工会議所 (2019). 「人手不足等への対応に関する調査」結果概要. Retrieved from <https://www.jcc.or.jp/hitodebusoku.pdf>. (2019年10月4日)
- 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・中谷素之 (2006). 動機づけスタイルが課題への興味に及ぼす影響 — 自己決定理論の枠組みから —. 教育心理学研究, 54, 1-11.
- Ratelle, C. F., Guay, F., Vallerand, R. J., Larose, S., & Senécal, C. (2007). Autonomous, controlled, and amotivated types of academic motivation: A person-oriented analysis. *Journal of*

- Educational Psychology*, 99, 734-746.
- Richer, S. F., Blanchard, C., & Vallerand, R. J. (2002). A motivational model of work turnover. *Journal of Applied Social Psychology*, 32, 2089-2113.
- Roth, G., Assor, A., Kanat-Maymon, Y., & Kaplan, H. (2007). Autonomous motivation for teaching: How self-determined teaching may lead to self-determined learning. *Journal of Educational Psychology*, 99, 761-774.
- 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.
- 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.
- 島津明人・小杉正太郎(1998). 職場不適応発生過程の検討. *心理学研究*, 69, 198-205.
- 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.
- 閻琳・堀内孝 (2017). 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. *パーソナリティ研究*, 26, 99-108.
- 閻琳・堀内孝 (2019). 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*, 90, 178-186.

(受稿：2020年6月2日 受理：2020年8月25日)