

学習動機が社会人の主体的な学習への取り組み (エンゲージメント) に与える影響

大企業で勤務する 50 代を中心に

○佐藤裕子 (株式会社 リクルートマネジメントソリューションズ), 今城志保 (株式会社 リクルートマネジメントソリューションズ), 山田 香# (株式会社 リクルートマネジメントソリューションズ)

キーワード: 成人学習, 学習動機, エンゲージメント

問題と目的

就業者に占める50代以上の割合は4割を超え毎年上昇している (総務省 2021)。企業はその活躍に期待を寄せる一方でモチベーションや能力発揮に課題を感じ、自発的な学び直しを求めている。Kahnら (1998) が示したサクセスフル・エイジングの観点からも、中高年の学習は本人の幸福な老いと社会資源拡大のための生産的活動として奨励されている (長寿社会開発センター 2012)。

Garrison (1997) は、成人学習者の自己決定的な学習継続に動機が重要な役割を果たすと述べた。成人の学習動機は多様で複雑だが、Houle (1961) が示しBoshierら (1985) が検証した「学習志向」「活動志向」「目標志向」は広く知られている。日本では浅野 (2002, 2006), 三好 (2020) などが、社会人中高年を対象に、学習動機の種類や仕事での転機が学習動機を形成する様子を明らかにしたが、対象は大学・大学院で学ぶ人に限られていた。

本研究では、ノンフォーマルなもの (OECD 2011) も含めて自ら興味をもって1年以上継続的に取り組んだ学びの経験がある会社勤務者に対象を広げ、1) 学習内容の内訳、2) 主体的に学習に取り組む態度 (エンゲージメント) に影響する学習動機について、50 代の傾向を中心に探索的に検討した。

梅本ら (2017) によると、学びのエンゲージメントは学習活動への意欲的な取り組みや関与のあり方を示す概念で、学習時間と比べて質的な側面を示す。また直接的に学びの成果を規定するとされることから、従属変数として用いることとした。

方 法

調査対象

従業員 1000 名以上企業に勤務の 50 代正社員 489 名 (男性 81.2%, 管理職 30.3%, 大卒/大学院卒のみ)。2020 年 11 月にオンライン調査実施。50 代 (n=133), 40 代 (n=138), 30 代 (n=146) の結果を使用した。

検討に用いた変数

学習内容は自由記述から 8 つに分類し、語学やビジネスを含む仕事系、運動や文化を含む文化系の 2 つに集約して使用した。学習動機は、Deci ら (1985) の自己決定理論を発展させた市川

(2007) の学習動機の 2 要因理論を参考に作成した「好奇心」「実用」「成長」「報酬」「承認」それぞれ 1 項目 (6 件法) を用いた。エンゲージメントは、櫻井 (2020) をもとに 4 要素 1 項目ずつ (6 件法) を尺度化し ($\alpha = .73$), 一般化線形モデル分析に用いた。

結果と考察

学習内容の内訳 (Table1)

50 代では、運動 (大会出場や地域指導等), 語学 (仕事でのコミュニケーション向上等), ビジネス (専門分野の深化等) の順に多い (30 代 40 代も同じ)。仕事系は 44.9% で 40 代 (35.5%) より有意に多く、うちビジネスは 30 代 (16.4%) 40 代 (17.4%) と比べても最も多い (17.4%)。50 代で仕事関連の学習を選択する人は少なくない。

エンゲージメントに影響する学習動機

50 代の学習動機の平均値は (Table2), 仕事系は「実用」、文化系は「好奇心」が最も高く、両者とも「報酬」が低い。他年代との t 検定ではいずれも有意な差はなかった。エンゲージメントに影響する学習動機は (Table3), 仕事系では「成長」「好奇心」「実用」だった。「実用」は全年代で、「好奇心」は 40 代 50 代で、「成長」は 30 代 50 代で有意である。文化系では「好奇心」「成長」「承認」が影響を与えた。「好奇心」は全年代で、「承認」は 40 代 50 代で、「成長」は 50 代のみ有意だった。以上から仕事系、文化系いずれでも、40 代に比べ、成長動機が 50 代の主体的な学習態度に与える影響が大きい可能性が示された。今後、追加的に分析し、成長動機を刺激し充足する環境要因などについて検討したい。

Table1 学習内容内訳 (%) Table3 一般化線形モデルの結果

仕事系	44.9	仕事系		文化系
語学	23.9	(切片)	1.13*	1.61
ビジネス	17.4	[SEX=男性]	-0.51	-0.33
IT	3.6	[SEX=女性]	0	0
文化系	52.8	[職種=営業]	-0.37	-0.05
運動	30.4	[職種=サービス]	-0.58	-0.26
文化	13.0	[職種=事務企画]	-0.17	-0.03
生活	7.2	[職種=開発]	0	0
投資	2.2	[学歴=4大卒]	-0.29	-0.07
学術系	2.2	[学歴=大学院卒]	0	0
		[役職=一般]	-0.22	-0.06
		[役職=管理職]	0	0

Table2 学習動機(6件法)

	仕事系	文化系
好奇心	4.85	5.33
実用	4.95	3.90
成長	4.90	4.66
報酬	3.82	2.59
承認	3.98	3.45

最も相関が高いのは
仕事系:実用と成長 $r = .63$
文化系:実用と報酬 $r = .41$

仕事系	文化系
動機=好奇心	.20*
動機=実用	.27*
動機=成長	.27**
動機=報酬	.00
動機=承認	.09
(尺度)	.24

従属変数: エンゲージメント
(仕事系 4.51, 文化系 4.75)

* $p < .05$ ** $p < .01$

※ Table1~3とも50代(n=133)の結果