

Z世代の内発的動機付けと性格特性の関係

日大生産工（学部） ○鈴木 路 日大生産工 水上 祐治

1. まえがき

2021年ごろから、企業組織や教育現場において、Z世代と呼ばれる若年層の価値観やモチベーションの多様化が議論されるようになった[1]。髭白(2023)によると、Z世代は、コミュニケーションツールとしてインターネットやSNSとともに育ち、自分や他者の多様な価値観を受容して、いわゆる「自分らしさ」を尊重する傾向にあるとされている。[2]。また、Z世代と上司世代の仕事観ギャップに関する調査によると、従来の世代と比較して、働く動機や学ぶ意識の在り方に変化があるとしている[3]。特に、報酬や昇進といった外的要因よりも、自己成長や仲間との協働を通じた内発的動機づけを重視するとされている[3]。

本研究では、このようなZ世代の内発的動機づけに焦点を当て、経営側がZ世代従業員の理解を進める一助になることを目指し、Z世代の心理的な特徴の側面を示すことを目的とする。なお、内発的動機づけとは、外的報酬を目的とせず、行動自体に価値を見出す心理的プロセスであり、集団行動や学習行動を理解する上で中心的な概念である[4]。さらに、池田ら[5]は、ワークモチベーションを単一の概念として捉えるのではなく、「競争志向」、「協力志向」、「学習志向」または「達成志向」という4つの志向で理解すべきとしている。

本研究の目的は、Z世代（2025年現在において、16歳～28歳）[1]とそれ以外の世代（29～38歳）との比較を通じて、各志向的モチベーションの構造的特徴と、世代間差異を示すことにある。さらに、年齢・性別・職業属性（変数1: 1 正社員or公務員, 0 Others, 変数2: 1 学生, 0 Others）の影響を加味した上で分析を行う。また、池田ら[5]の4つの志向についても同様に検討し、Z世代がどのような動機づけパターンを持つのかを分析するものである。

2. 提案手法

アンケート調査は、アンケート調査会社への依頼を実施し、16歳から38歳までの社会人および学生を対象とした。調査期間は2025年9月下旬であり、有効回答数は約400件であった。回答者の属性として、年齢、性別、職業（正社

員・公務員／それ以外、学生／それ以外）を併せて取得し、後の分析においてコントロール変数として用いた。

質問項目は、池田ら[3]によって提示された尺度を基に構成している。なお、池田らの尺度は、ワークモチベーションの4つの志向の下位因子を測定するものであり、各因子に対応する9つの質問項目[表1]で構成されている。

本研究では、予備分析として、各9項目間の相関分析を行った。相関分析の目的は、各因子間での独立性を確認することにある。一般的には、各項目間の相関関係がある場合は、主成分分析などで、次元圧縮を行い、因子間の相関関係を無くす処理を施す。本研究では、予備分析の結果、高い相関 ($r \geq 0.7$) を示す項目の組み合わせは限定的であった。そのため、主成分分析等の次元圧縮は行っていない。

本分析では、重回帰分析を行い、ステップワイズ法（前進選択法）を用いた。ステップワイズ法は、統計的有意性に基づいて変数の当たりをつけるという意味で非常に有用である[6]。

本研究では、従属変数として各自己評価項目（競争・協力・学習・達成志向的モチベーション）を、独立変数として各9項目を設定した。また、年齢・性別をコントロール変数として加え、さらに職業属性として「正社員・公務員かそれ以外か」「学生か学生以外か」という2つの二値変数を交差項として導入した。これにより、性別や職業要因をまとめつつ、純粋な心理的傾向を分析することを目的とした。

また、サンプル数の偏りを補正するため、モンテカルロ法を用いて元データを再標本化し、 $n=1000$ の仮想サンプルを生成した。この手法により、統計的安定性を高めつつ、分析結果の信頼性を確保した。最終的に、これらの処理を経て得られたデータを用いて、各志向的モチベーションの構造的特徴および世代間差異を明らかにすることを目的とした。

3. 実験方法および測定方法

本研究では、Z世代（16～28歳）および比較群（29～38歳）を対象に実施したアンケート調査の結果を用いて分析を行った。アンケートは、池田ら[5]により示された質問項目を参

The Relationship Between Intrinsic Motivation and Personality Traits in
Generation Z

Ichiro SUZUKI, Yuji MIZUKAMI

表1 モチベーション尺度の質問項目

#	下 位 要 因	質 問 項 目	内 容	#	下 位 要 因	質 問 項 目	内 容
1	競争志向 他者比較	Q2s1	同僚よりも優れた成果（業績、評価）をあげることは、今の私にとって大きな喜びである。	3	学習志向 知識獲得	Q4s1	私は、どうすれば今以上に自分を成長させることができるかを考えている。
		Q2s2	私は、同僚よりも優れた成果（業績、評価）を得るまで、決して諦めずに職務に取り組んでいる。			Q4s2	私は、今以上に高度な知識や技能を習得すべきと考え、仕事に取り組んでいる。
		Q2s3	私は、同僚に負けないために、一所懸命仕事をしている。			Q4s3	私は、今以上に成長することにエネルギーを注いでいる。
		Q2s4	私は、現在の仕事で同僚に負けたくないと思っている。			Q4s4	私は、仕事でうまくいかないときにも、学ぶ姿勢を持ち続けている。
		Q2s5	私は、どうすれば同僚以上に成果（業績や評価）を上げることができるかを理解している。			Q4s5	私は、仕事で新しい知識や技能を身につけることが大好きだ。
		Q2s6	私は、どうすれば同僚以上に成果（業績や評価）を上げることができるかを理解している。			Q4s6	私は、仕事で優れた成果を上げるために、今以上に成長しようと努力している。
		Q2s7	私は、同僚よりも優れた成果を上げることが職場にどのように貢献するかを理解している。			Q4s7	私は、知識やスキル、能力をなぜ伸ばす必要があるかを理解している。
		Q2s8	私は、現在の職場で最も優れた従業員になるために勤務時間以外でも継続的に努力している。			Q4s8	私は、自分の仕事を通して継続的に学習している。
		Q2s9	私にとって、現在の職場で優れた存在になることは重要である。			Q4s9	私は、難しいことを行わなければならない時には、全力で取り組んでいる。
2	協力志向 協力意識	Q3s1	私は、継続して皆と仲良くしようとしている。	4	達成志向 自己実現	Q5s1	私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる。
		Q3s2	私は、職場の同僚とよい関係を築くための取り組みを継続的に行っている。			Q5s2	私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる。
		Q3s3	私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っている。			Q5s3	私は、自分の職務を全うするまで、決して諦めることはなく取り組んでいる。
		Q3s4	私は、同僚や上司と今以上に互いに協力し合えるように継続的に取り組んでいる。			Q5s4	私は、自分の職務を全うするまで、決して気を抜かず仕事に取り組んでいる。
		Q3s5	私は、同僚と良い関係を築く見通しがつくと、ワクワクした気持ちになる。			Q5s5	私は、自分の職務を果たすことが、同僚や職場、組織にどのように貢献するかを理解している。
		Q3s6	私は、どうすれば同僚や上司とこれまで以上に質の高い協力ができるかについて考えている。			Q5s6	私は、仕事を達成するために業務の優先順位を自分なりに掲げている。
		Q3s7	私は、この職場（チーム）の一員になりたいという願望を持って仕事に取り組んでいる。			Q5s7	私は、少しでも多くの職務を果たしたいという願望を持って挑戦している。
		Q3s8	私は、職場のなかでなぜ同僚と協力する必要があるか自覚して、仕事に取り組んでいる。			Q5s8	私は、職務を全うするために、ひたむきな気持ちで取り組んでいる。
		Q3s9	私は、同僚や上司と協力して仕事を行うことでどのような結果が生まれるかを理解している。			Q5s9	私は、自分の職務をこれまでよりもさらに効率的に行う方法を考えている。

考に作成し、競争志向、協力志向、学習志向、達成志向の4つのモチベーション領域に関する各9項目（計36項目）を設定した。回答は、5段階評価（1＝まったく当てはまらない～5＝非常に当てはまる）で実施した。

分析では、まず各志向（競争・協力・学習・達成）について9項目間の相関分析を実施し、質問項目間の関連性を確認した。相関分析の結果、各項目間で0.6～0.7程度の中程度の相関が見られたが、極端に高い多重共線性は確認されなかったため、すべての変数を以降の分析に使用した。

次に、より詳細な関係性を明らかにするために、各自己評価項目を従属変数、9つの質問項目を独立変数とした重回帰分析（ステップワイ

ズ法）を実施した。ステップワイズ法は、有意確率（p値）に基づいて変数を段階的に追加・削除することで、説明力の高いモデルを自動的に構築する手法である。

また、分析の精度を高めるために、サンプル数を補強する目的でモンテカルロ法（n=1000）を用い、元のデータセットを再標本化した。これにより、分布特性を保ちながら安定的な推定を可能とした。

加えて、コントロール変数として性別（0＝男性、1＝女性）および年齢群（0＝Z世代、1＝比較群）を設定し、さらに職業属性を示す2つの変数、すなわち正社員・公務員かそれ以外か（0＝その他、1＝正社員・公務員）および学生かそれ以外か（0＝非学生、1＝学生）を加えて

表2 モチベーションの重回帰分析結果

競争志向		協力志向		学習志向		達成志向	
質問番号	回帰係数	質問番号	回帰係数	質問番号	回帰係数	質問番号	回帰係数
Const	2.639 ***	Const	3.507 ***	Const	3.220 ***	Const	3.368 ***
Q2s1	0.161 ***	Q3s1	0.110 ***	Q4s1	0.170 ***	Q5s1	0.080 ***
Q2s2	0.194 ***	Q3s2	0.161 ***	Q4s5	0.198 ***	Q5s6	0.183 ***
Q2s3	0.116 **	Q3s3	0.133 ***	Q4s6	0.144 ***	Q5s8	0.218 ***
Q2s6	0.142 ***	Q3s7	0.153 ***	Q4s7	0.085 *	Q5s9	0.225 ***
Q2s8	0.241 ***	gender	0.139 ***	student	0.151 ***	student	0.238 ***
Q2s9	-0.149 ***	student	0.202 ***			age_emp_interact	0.086 ***
		age_emp_intract	0.185 ***				
		age_student_interact	-0.074 **				
R2	0.264	R2	0.313	R2	0.299	R2	0.496

*P<0.1, **P<0.05, ***P<0.01

分析を行った。これにより、モチベーションに影響を及ぼす可能性のある社会的属性の効果をまとめつつ、各志向的モチベーションに対する要因を明確にすることを目的とした。

4. 実験結果および検討

4.1 競争志向的モチベーションの分析結果

始めに、競争志向的モチベーション(Q2s1～Q2s9)の相関分析を行った。その結果、各項目間で中程度から高い正の相関($r=0.43\sim0.73$)

が確認された。特にQ2s3とQ2s7($r=0.73$)、Q2s4とQ2s5($r=0.69$)など、競争意識や優位性の追求に関わる項目間で強い関連が見られた。一方で、すべての相関係数は0.8未満であり、多重共線性の懸念は小さいと判断される。

続いてステップワイズ法による重回帰分析を行った結果(表2)、最終的に6変数(Q2s2, Q2s8, Q2s1, Q2s6, Q2s9, Q2s3)が採択された。決定係数(R^2)は0.264であり、競争志向的自己評価の分散の約26.4%を説明するモデルが得られた。

特に、Q2s2($\beta=0.194, p<.001$)、Q2s8($\beta=0.241, p<.001$)、Q2s1($\beta=0.161, p<.001$)などが正の影響を示した一方、Q2s9($\beta=-0.149, p=.003$)は負の影響を示した。これにより、競争に積極的に取り組む姿勢や挑戦意識が自己評価を高める一方で、過度な他者比較傾向は自己評価を下げる可能性が示された。

4.2 協力志向的モチベーションの分析結果

協力志向的モチベーション(Q3s1～Q3s9)の相関分析では、全項目間で0.52～0.71の範囲にある中程度の正の相関が確認された。特にQ3s6とQ3s9($r=0.71$)、Q3s7とQ3s8($r=0.67$)など、他者との協働や支援意識に関連する項目で高い相関が見られた。

ステップワイズ法による重回帰分析の結果、採択された変数はQ3s2, student, Q3s7,

age_emp_interact, gender, Q3s1, Q3s3, age_student_interactの8変数であった。決定係数(R^2)は0.313であり、自己評価の約31.3%を説明している。

特に、Q3s2($\beta=0.161, p<.001$)、Q3s7($\beta=0.153, p<.001$)、Q3s3($\beta=0.133, p<.001$)は協力的態度の強さを示す項目であり、いずれも自己評価に有意な正の影響を与えていた。

また、学生($\beta=0.202, p<.001$)および性別($\beta=0.139, p<.001$)も有意であり、女性や学生層において協力志向が高い傾向が見られた。さらに、年齢と職業の交差項(age_emp_interact; $\beta=0.185, p<.001$)は正の影響を、年齢と学生の交差項(age_student_interact; $\beta=-0.074, p=.025$)は負の影響を示し、社会人層では年齢の上昇とともに協調意識が強まる一方、学生層では年齢が高いほど協力志向が低下する傾向が示された。

4.3 学習志向的モチベーションの分析結果

学習志向的モチベーション(Q4s1～Q4s9)の相関分析では、各項目間に0.42～0.70の正の相関が確認された。特にQ4s7とQ4s8($r=0.70$)、Q4s3とQ4s7($r=0.69$)など、自己成長や知識探求に関連する項目で高い関連性が見られた。

重回帰分析の結果、最終的に採択された変数はQ4s7, Q4s5, student, Q4s1, Q4s6の5変数であった。決定係数(R^2)は0.299であり、学習志向的自己評価の約29.9%を説明している。

特にQ4s5($\beta=0.198, p<.001$)、Q4s1($\beta=0.170, p<.001$)、Q4s6($\beta=0.144, p<.001$)が有意であり、知識の獲得意欲や努力の継続を肯定的に捉える傾向が強いことが示された。

また、学生変数($\beta=0.151, p<.001$)が有意であり、学生層において学習志向的モチベーションが高いことが確認された。これは、学習活動が目的である学生にとって、学習そのものが内

発的動機を中心に位置していることを示している。

4.4 達成志向的モチベーションの分析結果

達成志向的モチベーション (Q5s1～Q5s9) の相関分析の結果、各項目間で0.51～0.72の範囲にある正の相関が確認された。特にQ5s9とQ5s3 ($r=0.72$)、Q5s8とQ5s9 ($r=0.70$) など、成果達成や挑戦志向に関する項目間で高い関連性が見られた。

ステップワイズ法による重回帰分析の結果、採択された変数はQ5s9, student, Q5s8, Q5s6, age_emp_interact, Q5s1の6変数であり、決定係数 (R^2) は0.496と4つのモチベーションの中で最も高い説明力を示した。

特にQ5s9 ($\beta=0.225, p<.001$)、Q5s8 ($\beta=0.218, p<.001$)、Q5s6 ($\beta=0.183, p<.001$) が顕著に有意であり、挑戦的課題への意欲や成果志向が自己評価を強く高める傾向が示された。

また、学生変数 ($\beta=0.238, p<.001$) は、学生層における達成意識の高さを示しており、学業達成や将来への自己実現欲求が反映されていると考えられる。

一方、年齢と職業の交互作用 (age_emp_interact; $\beta=0.086, p<.001$) は正の影響を示し、社会人においても年齢の上昇とともに達成志向が高まる傾向が見られた。これは、職務経験や責任の増大が動機形成に寄与していると考えられる。

4.5 総合的考察

4つのモチベーションの結果を比較すると、全体的に学生層では学習・達成・協力志向のスコアが高く、社会人層では年齢の上昇に伴い協力・達成志向が高まる傾向が確認された。

特に達成志向では決定係数が最も高く、競争志向よりも内発的要素 (挑戦意欲や成長志向) に基づく動機づけが強いことが示唆される。

これらの結果から、Z世代においては「他者との競争」よりも「協力・成長・達成」を通じた自己実現が中心的な動機づけ要因となっていると考えられる。

5. まとめ

本研究では、Z世代を中心とした若年層におけるモチベーション構造を明らかにすることを目的として、競争志向・協力志向・学習志向・達成志向の4側面に基づく分析を行った。使用したアンケート尺度は池田ら(3)による多側面ワークモチベーション尺度を参考とし、9項目ずつ計36項目の質問を構成した。得られたデー

タに対しては、まず各項目間の相関分析を行い、その後、モンテカルロ法によりサンプルを拡張 ($n=1000$) した上で、年齢・性別・職業属性を統制変数としてステップワイズ法による重回帰分析を実施した。

その結果、いずれのモチベーション領域においても有意な説明変数が複数抽出されたが、特に協力志向および達成志向において年齢と職業が有意で交差項があり、社会人層では年齢の上昇に伴い協力意識や達成意欲が高まる傾向が見られた。一方、学生層では学習志向および協力志向が高く、学業や共同作業の中での自己成長を重視する傾向が確認された。

この結果は、Z世代において「他者との競争」より「他者との協働」や「自己成長」「成果達成」を重視する傾向が強いことを示唆している。

本研究の意義として、Z世代のモチベーションを多側面から捉え、その中で社会的属性 (年齢・職業・性別) がどのように影響を与えているかを数量的に示した点が挙げられる。特に、協力志向や達成志向が内発的動機づけの中核として機能していることは、企業や教育機関におけるモチベーション施策の立案にも有用な示唆を与えるものである。

今後の課題として、質問項目のさらなる精緻化に加え、縦断的データを用いた動機変容の追跡や、職種別・文化圏別の比較分析などが挙げられる。これにより、Z世代のモチベーション構造をより経営側がZ世代従業員の理解を進める一助になることが可能になると考えられる。

参考文献

- 1) 高橋広行, 財津涼子, 大山翔平, Z世代の価値観タイプの違いによる分類と理解 同志社商学, (2023) p50.
- 2) 髭白 晃宜, SNSコンテンツ利用に見るZ世代の消費行動のありかた, 産業総合研究, (2023) p6.
- 3) SHIBUYA109lab, Z世代と上司世代の仕事ギャップに関する調査, (2025) <https://shibuya109lab.jp/article/250528.html>, (参照2025-10-15)
- 4) Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The "What" and "Why" of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. *Psychological Inquiry*, 11(4), p227-268.
- 5) 池田浩, 森永雄太, 我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発 産業・組織心理学研究, (2017) p177
- 6) 肥田野新, 重回帰分析を用いた疫学データの解析 基本編 (1), ロンドン大学衛生熱帯大学院, (2020) p30.