

技術職の安全へのモチベーションに関する研究

- 電力会社火力部門を対象としたアンケート調査データの職位別分析 -

背 景

電力自由化を迎え、電力会社は厳しい競争環境下におかれる中で、個々の社員には高いモチベーションで業務に取り組むことが求められている。一方、モチベーションには方向性があり、一見、社員が意欲的であってもその方向性が利益追求ばかりに向かっていた場合、安全への方向付けが十分ではない可能性がある。また、職位により求められる責任や役割が異なることから、職位ごとにモチベーションへの影響要因が異なっていると考えられる。

目 的

職位に応じた安全へのモチベーション向上策の検討に資するため、安全文化の視点から技術職として重要と考えられる行動（以下、技術職の行動）に対する意欲やその実践への影響要因を明らかにする。

主な成果

平成 18 年 8 月～9 月に電力会社 A 社の火力部門の技術系社員を対象に実施したモチベーションに関するアンケート調査で得られた 296 サンプルを分析対象とした。

(1) 尺度の作成

技術職の行動への意欲の 19 設問に対して行った因子分析から得られた 4 因子のうち 3 因子を採用して意欲の 3 尺度（表 1 の従属変数の分類 1a～3a）とした[注 1]。また、意欲に対応した設問を用いて実践の 3 尺度（表 1 の従属変数の分類 1b～3b）とした。

技術職の行動に対する意欲やその実践への影響要因の 95 設問に対して行った因子分析から得られた 21 因子にクラスター分析を行い、この結果を参考にして因子を集約し、技術職の行動の意欲・実践への影響要因に関する 14 尺度（表 1 の独立変数の軸 01～軸 14）とした。

(2) 仕事全般への意欲、技術職の各行動の意欲・実践に関する職位別分析と考察

職位別に、仕事全般への意欲、技術職の各行動の意欲・実践を従属変数、影響要因の軸 01～14 および勤続年数を独立変数として、主成分への回帰による重回帰分析を行い、以下の結果が得られた（表 1）。

- ・「安全・規則遵守行動の意欲・実践(分類 1a/1b)」には、各職位で共通して「安全・規則遵守への評価(軸 07)」の影響が大きかった。
- ・「業務改善・チャレンジ行動の意欲・実践(分類 3a/3b)」には、各職位でほぼ共通して「仕事に対する責任・権限・信頼(軸 03)」「会社と従業員との価値・目標・情報の共有(軸 09)」が影響していた。

