

建設技術者の ワークモチベーションと 自律性支援

二宮 仁志 | 東洋大学理工学部 都市環境デザイン学科 准教授

近年、我が国では、建設業従事者・技術者の大量退職、若年層の入職率低迷や離職率の高さなど技術者不足が深刻化している。優秀な人材確保には、労働条件の改善のほか、建設業の魅力・やりがいを感じ高めていく必要がある。働き方改革をはじめ、職場環境や処遇の改善等が推進されてきたが、激甚災害の増加やインフラの大量更新など業務量の増大、感染症拡大に伴い労働環境が急変する中、建設技術者のモチベーションは、必ずしも向上していないとの懸念もあるなど、更なる生産性向上には、その維持・向上は極めて重要な課題といえる。本稿では、建設技術者のモチベーション構造と変遷プロセスの分析・評価手法について、著者らの最新の研究成果を基に、実務者の語りも交え紹介する。



1 背景と目的

近年、我が国では、建設産業の労働力人口が減少する中、建設事業に従事する技術者（以下「建設技術者」という）の大量退職、若年層の入職率の低迷や離職率の高さなど技術者不足が深刻化している。i-ConstructionやICT施工などDX（デジタル・トランスフォーメーション）化により生産性向上を図るとともに、企業・業界団体・行政等が協力し、職場環境や処遇の改善など働き方改革等が推進されてきた。一方、激甚災害の増加や日々老朽化が進むインフラ更新など業務量の増大、昨今の感染症拡大に伴う労働環境が急変など、建設技術者のやりがい、モチベーションは、必ずしも向上していない、低下しているとの懸念もある。更なる生産性向上を図るには、建設業の

将来性・魅力・やりがいを感じ高めるなど、建設技術者の動機づけ、モチベーションの維持・向上は極めて重要な課題といえる¹⁾。

モチベーションについては、内発的モチベーションと外発的モチベーションの2つの概念が広く知られている。前者は、活動・タスク自体の楽しさや関心、達成感、自己の成長など内部から得られる報酬によって、後者は、金銭や褒賞、顕彰、評価、期限など外部から与えられる報酬や罰により、それぞれ動機づけられた状態を指す²⁾。建設技術者は、業務遂行を通じて、仕事自体の楽しさ、達成感、自己の成長など、各個人の内面から得られる報酬により内発的に動機づけられる可能性³⁾があるが、一方で、発注者の評価や表彰、昇進や褒賞、法令や規則など、外部からの報酬や罰によって外発的に動機

1) 山田浩次、磯山啓明：国土交通分野の将来見通しと人材戦略に関する調査研究、国土交通政策研究第143号、pp.1-2、2018。

2) 金間大介：評価グリッド法を用いた研究開発者のモチベーション構造の分析、日本MOT学会による査読論文「技術と経済」、No.550、p.47、2012。

3) 渡邊法美、二宮仁志、王玲玲：地方建設会社員の仕事への動機付けに関する基礎的研究、土木学会論文集F4（建設マネジメント）、Vol.75、No.2、pp.I_200-I_211、2019。



づけられる場合も少なくない⁴⁾。本稿では、内発から外発まで広範かつ複層的に動機づけられる建設技術者のモチベーション構造と変遷プロセスの分析・評価手法について、著者らの研究成果⁵⁾を基に、実務者の語りも交え紹介する。

2 建設技術者のワークモチベーション

(1) ワークモチベーションと動機づけに関する研究

渡邊ら(2019)によると、建設マネジメント分野での動機づけに関する既往研究を文献調査した結果、技能者や経営者を含めた建設業従事者の動機づけを表現できる確固たる理論は存在せず、国内の建設業従事者に関する動機づけ研究も限定的にしか実施されていないという⁶⁾。

モチベーションに関する研究は、心理学を中心

に多角的・多様な研究蓄積があり、定義も研究者により異なっている。Latham (2006) は、1900年代以降のモチベーション研究を四半世紀毎の発展段階として整理し、諸理論を相互に関連づけながら理論を検証するなど、実践的かつ科学的なワークモチベーション論を展開している⁷⁾。職務に関わるモチベーション研究については、かつて、Taylor (1911) は、科学的管理法を提唱し、労働者に対する標準的な課業の設定とその達成に連動した賃金の有効性を明らかにしたことにはじまった⁸⁾。その後、ホーソン研究を機に、労働者の生産性に影響を及ぼす心理的要因の1つとしてワークモチベーションの重要性が次第に認知されてきた⁹⁾。当初の研究は、外発的動機づけが注目されていたが、その後、内発的動機づけの重要性が指摘され次第に広く認知されるようになった。Deci (1975) によると、内発的に動機づけられた行動は、当該活動以外に報酬がなく、活動それ自体が動機づけとなっており、自己を有能で自己決定的であると感知することのできるような行動¹⁰⁾とし、内発的動機づけの源泉として、自律 (autonomy)・有能感 (competence)・関係性 (relatedness) を挙げている¹¹⁾。一方、Deci (1971)・Deci & Ryan (1985) は、外的な報酬には、活動に対する内発的動機づけを低下させる可能性がある¹²⁾と指摘し、アンダーマイニング効果と称した¹²⁾。他方、Deci & Flaste (1996) は、外的報酬には、統制的側面と情動的側面があると指摘した¹³⁾。前者は、他者をコントロールすることを目的に使用される報酬を指し、アンダーマイニング効果を引き起こす可能性があるが、後者

4) 二宮仁志、渡邊法美：評価グリッド法を用いた建設技術者のワークモチベーション構造の分析的研究，土木学会論文集F4（建設マネジメント），Vol.77, No.2, pp.163-167, 2021.

5) 主に、二宮仁志、渡邊法美：ライフストーリー法を用いた建設技術者のワークモチベーションの変遷プロセスに関する分析的研究，土木学会論文集，Vol.79, No.3, 22-00144, pp.1-13, 2023.

6) 前掲3)，pp.1202-1203

7) G. P. レイサム（金井壽宏監訳，依田卓巳訳）：ワーク・モチベーション，NTT出版，2009.

8) Taylor, F. W.: *Principles of Scientific Management*, Harper & Brothers, 1911.

9) F.W. テーラー（有賀裕子訳）：新訳科学的管理法 ―マネジメントの原点―，ダイヤモンド社，2009.

10) Deci, E. L.: *Intrinsic Motivation*, New York, NY: Plenum Press, 1975.

11) E. L. デシ，R. フラスト（桜井 茂男訳）：人を伸ばす力 ―内発と自律のすすめ，新曜社，1999.

12) Deci, E. L.: Effects of Externally Mediated Rewards on Intrinsic Motivation, *Journal of Personality and Social Psychology*, vol.18, pp.105-115, 1971.

13) Deci, E. L. and Flaste, R.: *Why we do what we do: understanding of self-motivation*, Penguin Press, 1996.



は、有能感や自律性を喚起する情報が強調された報酬を指し、このような報酬に内発的動機づけを高める効果（エンハンスing効果）が期待できるとした。榎本（2015）は「デシは、内発的動機づけと外発的動機づけは、外からの報酬や拘束の有無によって区別される場合が多いが、それは人間の精神とは殆ど関係のない表面的定義に過ぎない」とし、賞罰等の有無よりも自己決定的であるかに着目する必要があると説明している¹⁴⁾。

（2）自己決定理論と有機的統合理論による動機づけ

自己決定理論¹⁵⁾は、人間のモチベーションに関する基本的理論で「成長と統合に向かう自己の傾向性および、より統合された自己の感覚を発達させていく傾向性を生得的に備えているとする生命体論的視座に立脚した動機づけの考え方¹⁶⁾」とされる。当該理論は、[1] 認知的評価理論（内発的動機づけに関する理論）、[2] 有機的統合理論（外発的動機づけに関する理論）、[3] 因果志向性理論、[4] 基本的心理欲求理論（動機づけに関する欲求理論）、[5] 目標内容理論（動機づけに関する目標理論）、[6] 関係性動機づけ理論（動機づけに関する他者との関係性に関する理論）の6つの理論（下位概念）から構成されている¹⁷⁾。

[2] 有機的統合理論は、外発的動機づけには、統制的・他律的な動機づけから相当に自律的な動機づけまで、自律性（自己決定）の程度が異なるものが存在するとし、外発的動機づけを自律性の程度により4つの段階に分類することを提案している¹⁸⁾。自律性の最も低い状態として、非動機づけ（無気力）があり、次に低い順に、外的調整、取り入れの調整、同一化的調整、統合的調整の4



段階に分けられる。自律性の高い調整段階（動機づけ）の方が、高いパフォーマンスや精神的な健康に優れていることが理論化されている。その概念について図-1に示す。外的調整は、報酬の獲得や罰の回避、社会的規則等の外的要求に基づく動機づけ、取り入れの調整は、自我拡張や他者比較による自己価値維持、罰や恥の回避などに基づく動機づけ、同一化的調整は、業務を遂行する価値を認め、自身のものとして受け入れている状態の動機づけ、統合的調整は、業務が自身の価値観と一致し違和感なく受け入れている状態の動機づけとされている。統合的調整より、更なる自律性の高い状態を内発的調整と呼び、内発的動機づけと同義として用いられている¹⁹⁾。調整無し（無動機づけ）とは「全くある活動をする意図がない場合を示しており、無気力な状態²⁰⁾」とされ、本稿では、欠勤や離職に繋がる危機的状态にあたる。

有機的統合理論は、学習場面をはじめ、仕事、余暇、スポーツ、宗教、対人関係など様々な場面において実証されてきた²¹⁾。二宮ら（2021）は、

14) 榎本博明：モチベーション・マネジメント、産業能率大学出版部、p.46、2015。

15) Deci, E.L. and Ryan, R.M.: *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*, Plenum Press, pp.5-10, 1985。

16) 鹿毛雅治：学習意欲の理論－動機づけの教育心理学、金子書房、2013。

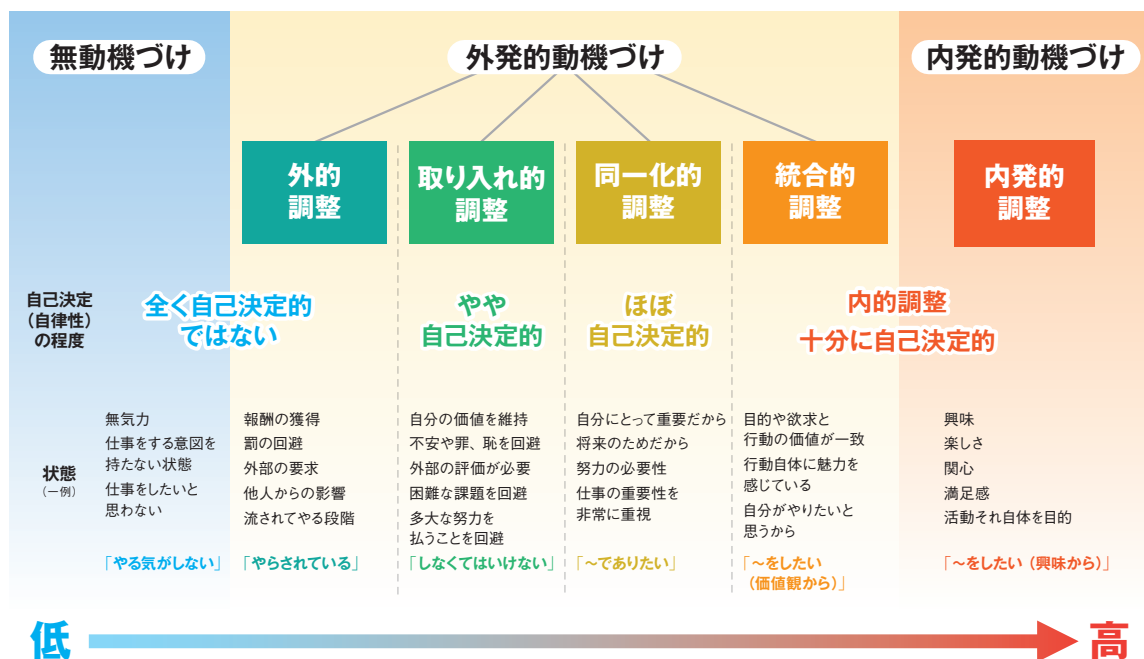
17) 速水敏彦：内発的動機づけと自律的動機づけ、金子書房、pp.27-28、2019。

18) 鹿毛雅治 編：モチベーションをまなぶ12の理論、金剛出版、pp.48-49、2015。

19) 前掲17)、pp.30-31

20) 前掲17)、p.29

21) 加藤司、伊藤崇達、石橋寛子、小石寛文：自己決定理論に基づく動機づけのタイプと職務満足度との関連性－アルバイト学生を対象に－、人間科学研究、Vol.9、No.2、pp.1-8、2002。



速水(2019)、図2-1を基に作成

【図-1 有機的統合理論による自律性の程度と調整段階各段階²²⁾】

評価グリッドを用いて可視化したモチベーション構造について、有機的統合理論を適用、当該自律性を評価する手法を提案している。事例研究を通じて、発注者からの評価や表彰、昇進や褒賞、法令や規則等、外部から与えられる報酬や罰によって外発的に動機づけられている場合や、業務が自身の将来の夢や目標に繋がると感じるなど、各々の建設技術者は、外発から内発まで多面的かつ複層的に動機づけられることを明らかにしている²³⁾。

3 ライフストーリー法と有機的統合理論を用いたワークモチベーション変遷プロセスの分析

(1) 調査・分析手法の概要

業務経験や外的要因を通じて変化する建設技術者のワークモチベーションの変遷プロセスを可視化・分析するため、個人の語りを通じて心境変化

を時系列で記述する質的研究法の1つ「ライフストーリー法」を採用した。

ライフヒストリーやライフストーリーは、個人の語りに焦点をあてた研究とされ、社会学の領域で発展、心理学、教育学、人類学、歴史学など様々な学問領域で広く用いられている²⁴⁾。櫻井(2002)は「ライフヒストリーは、調査の対象である語り手に照準し、語り手の語りを調査者がさまざまなデータで補ったり、時系列的に順序を入れ替えるなどの編集を経て再構成される。」に対して「ライフストーリーは後述の語りそのものの記述を意味するだけでなく、調査者を調査の重要な対象であると位置づけているところが特徴である。」としている²⁵⁾。

ライフストーリー法による面接調査は、半構造化面接方式とし、調査協力者毎に、個別に60-90

22) 前掲17)、pp.29、図2-1

23) 前掲4)、pp.L57-L69

24) 亀崎美沙子：ライフヒストリーとライフストーリーの相違 ― 桜井厚の議論を手がかりに ―、東京家政大学博物館紀要 15巻、p.11、2010。

25) 桜井厚：インタビューの社会学 ライフストーリーの聞き方、セリカ書房、2002。



分/人とした。事前に、調査の趣旨、人事考課等への影響はないこと等について周知し、同意を得た上で調査を実施した。口頭回答は、録音データを数日以内に文書変換し、基礎データとした。面接調査の具体的な流れ、質問項目については、中尾(2021)を参考²⁶⁾に、以下の通り設定した。はじめに、調査協力者に対して「本日は、これまでの貴方の仕事に対するモチベーションの変化についてお話をお伺いしたいと思います。将来の職業について、土木を目指すきっかけなど、学生時代、どのように考えていましたか。そして、実際に、就職先を決める時、入職直後、はじめて現場代理人になった時、結婚・子供が生まれた時、一番大変だった時・嬉しかった時など(以下「イベント」という)、当時の状況なども含め、思い出せる範囲で結構ですので、自由にお話しください。」と伝え、想起の時点を与えながら、時系列順で語りを促した。途中「どうして、そう感じたと思われますか。」「何か経緯や事情等があったのですか。」等の質問をすることにより「あの事が関係していたかもしれない。」「思い違いだったかもしれない。」など本人も意識していなかった事柄について、調査者と被験者の相互作用を通じてオルタナティブ・ストーリーの展開を支援した。当該ストーリー(語り)について「つまりは、こういうことですか。」「このような思いが強かったからですか。」など、要約や質問を重ねることで、被験者の自己認識を再整理、現実の再定義を促すよう試みた。

各調査協力者の語りを文書化し要約した後、イベント(時期)毎に、当時の心境やモチベーションに関わる語りについて抽出・整理した。また、有機的統合理論を用いて、自律性の度を低い順に、外的調整、取り入れ的調整、同一化調整、統合的調整、内発的調整(内発的動機づけ)の5段階で、各時点における自律性の度/モチベーシ

ンについて知見を整理した²⁷⁾。ここで、質的研究における調査・分析結果の反証可能性を高めるため、各調整段階を特徴づける代表的な言動・状態(以下「キーワード」という)を例示し、当該キーワードと合致ないし同趣旨の語りを確認することで、調整段階を評価した。当該キーワードについて図-1「状態(例)」欄に例示する。時系列に整理した代表的な語りと評価した自律性の度を表形式に整理するとともに、横軸を時間、縦軸を自律性の度(5段階)を図示することで、ワークモチベーションの変遷プロセスを可視化した。

4

建設技術者のワークモチベーションの評価と変遷プロセスの分析

(1) ヒアリング調査の実施

ヒアリング調査は、埼玉県内を中心に経営展開する建設会社(K社²⁸⁾)で施工管理業務に従事する技術者を対象とした。2021年10月4日、K社の全社員が参加する月例会議終了後に、本会議室にて実施した。今回の調査では、国の直轄工事等で表彰されるなど社内外でも評価され、現在、高い業務パフォーマンスを発揮している技術者を対象とし、3名から調査趣旨への同意・協力が得られた。技術者3名は、いずれも、自らの強い意志で建設業に入職したわけではなく、業務経験や日常生活の中で葛藤し紆余曲折を経て、周りから評価される技術者に成長した経緯を有するなど、比較的少ないサンプルからでも、各技術者固有のモチベーション/自律性の調整プロセスを一定程度明らかにできるものと判断した²⁹⁾。

(2) 技術者が想起したイベントとワークモチベーションに関する語り(ライフストーリー)

各技術者が想起する主な出来事ならびに当時の心境について時系列順に整理(抜粋)、図-1「状態(例)」に例示したキーワードを目安に、技術

26) 中尾元：ライフストーリー研究の方法論－認識論(epistemology)としての人文×社会科学の交差点－，人文×社会，1巻1号，pp.133-134，2021。

27) 前掲17)，pp.48-49

28) 前掲63)，pp.L_203-L_209

29) 大谷尚：質的研究とは何か，薬学雑誌，137巻6号，pp.657-658，2017。



者の特徴的な語りから、各時点における自律性の程度について評価を試みた。その一例（技術者1）を表-1に示す。

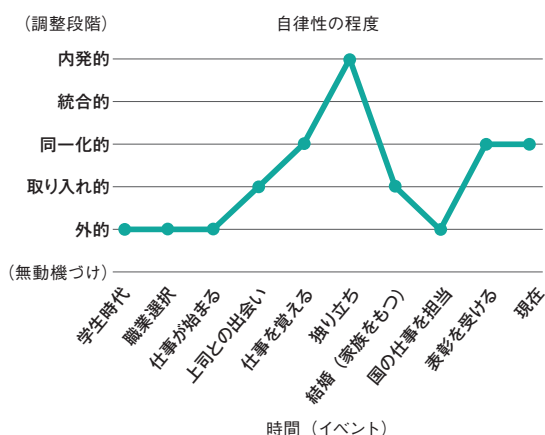
技術者1は、学生時代、成績不振により自ら大学進学を断念、将来の目標（職業）など考えず父親の勧めで土木系専門学校へ、そのまま紹介で就職している。そのため、就職後も、自らの目的（目標）を持たず、楽しさも見出せず、仕事だから我慢してやっている、やらされていると強く感じている。自らの意思ではなく、他人からの影響により選択するなど、自律性の程度は低く「外的調整」段階にあったといえる。ある現場で、信頼できる上司と出会い、自身が認められた、自分の居場所が見つかったと感じるようになり、その上司のため、現場をうまく回さないといけないという意識が芽生え始めるなど「しなくてはならない」という動機づけ「取り入乐的調整」段階に推移していると評価される。また、同工種の現場をいくつか経験する中で、結果的に仕事を覚え、職長や親方から一人前の技術者として扱われたことが、この仕事をはじめ面白く感じた転換点だと語られるなど「同一化的調整」段階に至った。それから間もなく、自身の現場を持ち独り立ちすると、施工管理の仕事への興味が湧き始め、仕事の面白さを感じ始めるなど「統合的調整」を超え「内発的調整」段階に至っている。やがて、結婚し子供ができたことをきっかけに、将来のことを家族で話し合う中で、この先、自分はこの仕事で本当に生計を立てていけるのか、一方で、自分に他に何かできるのかと向き合い、やはり、自分にはこの仕事しかないと感じを決める。ここでは「今さら、他に同程度の収入を得る仕事は自分にはない」と諦めの含意が確認されるなど「取り入乐的調整」段階にあるといえる。その頃、はじめて、国土交通省の直轄工事を担当することになり、厳格な書類管理や協議資料作成に忙殺されるなど、仕事の喜びなどとは無縁の生活となるなど、当時はただ生活のためにがんばるしかなかったと振り返る。この時期、一時的に「外的調整」段階に陥っていたが、ある道路工事で表彰を受け、努力は報われると感じるなど「同一化調整」段階に回復してい

る。そして、現在では、高齢者の賃貸住宅の問題など社会貢献に目が向くようになったと語った。建築工事では、土木と業種は異なるが、原価管理など共通部分も多く、土木で培った管理技術や人脈が役に立っていること実感し、土木の仕事を続けてきたことの重要性を再認識している。この状態は、土木の仕事自体に魅力を感じやりたいと望んでいる「統合的調整」段階ではなく、自身の興味のある社会貢献事業の役に立つという「同一化調整」段階にあると判断される。

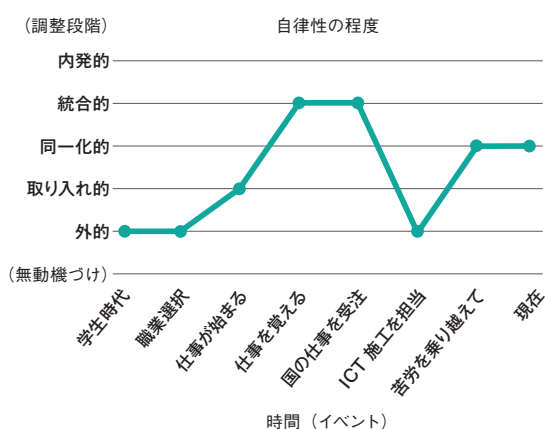
5 建設技術者の自律性の変遷プロセスとマネジメント手法（考察）

（1）自律性の変遷プロセスの可視化と特性

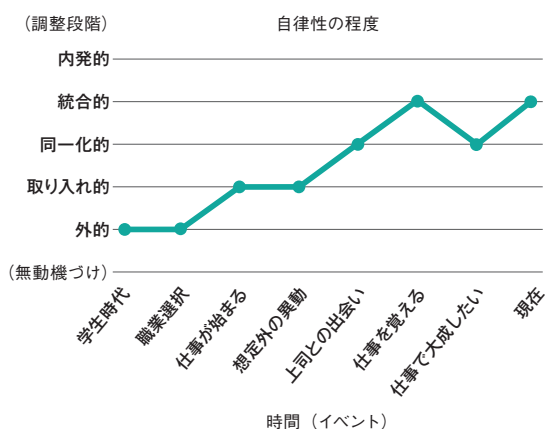
各技術者が想起したイベント時点における自律性の程度の時系列変化について、図-2～4に示す。各技術者から想起されたイベントやその時点での心境は、各々で異なっており、現在に至るまでの自律性の変遷プロセスも異なることが可視化された。一方、各技術者とも、学生時代・職業選択の時点は、建設業の仕事自体に強い関心や興味が見出せず、自律性の低い「外的調整」段階のまま入社しているが、仕事を経験する中で、次第に自律性の程度が上昇していく傾向が確認された。そして「内発的調整」ないし「統合的調整」など極めて高い自律性の調整段階に至った後、更に未経験の作業や困難な現場に直面・仕事に迫られる中、必ずしも努力が評価に繋がらないなど、やりがいを見失い、自律性の程度が一時的に低下する傾向が認められた。なお、技術者3は、異動後は施工管理を離れ、各現場を後方支援の仕事に従事するなど、現場とは異なる悩み・葛藤を経験した結果、自律性の低下ならび変遷プロセスについて、他の技術者と相対的差異が生じたものと思われる。その後は、各々自問自答を通じて、土木を生涯の仕事にする、自分にはこれしかないと感じを決めるなど、自律性の程度が再び上昇する技術者もあった。そこには、技術を磨き良い仕事をしたい、その対価として、家族が何不自由なく暮らせる収入を得たいという含意が確認にされた。2020年10月3日に実施した調査において、K社



【図-2 技術者1の自律性の変遷プロセスの可視化】



【図-3 技術者2の自律性の変遷プロセスの可視化】



【図-4 技術者3の自律性の変遷プロセスの可視化】

で指導的立場にある経験豊富（経験年数15年以上）な技術者2名から「もう現場が楽しいとかいう時期は過ぎた。ただ、現場管理・監督は、モチベーションがある程度高くないと務まらない。」という意見や「長年の経験により、やりがいやモチベーションのようなものは意識しなくなった。仕事とは、やらなければならない（使命のようなもの）から。」といった意見を聴取した。内発的に動機づけられた状態を一度経験し、現在は、相対的に自立性が低いとされる「同一化調整」段階に至っており、今回のヒアリング結果と同様の傾向が確認されている³⁰⁾。必ずしも、仕事を楽しみ、興味があるなど、極めて高い自律性ではなく、家族や自分の将来のために仕事（土木）に向かう（極めたい）といった、有機的統合理論では中位段階の自律性にある技術者らが、現在、K社の中核的人材として高い業務パフォーマンスを上げていることが分かった。建設技術者は、仕事自体が楽しいなど内発的調整（動機づけ）に限らず、業務・人生経験を通じて、業務と自身の目的が次第に重なり、同一化調整段階に相当する自律性を獲得・保持しながら、業務遂行に向かう可能性もあると考えられる。

（2）技術者の自律性の変遷プロセスと支援の可能性

今回ヒアリングした3名の技術者は、いずれも入社当初、仕事の意義ややりがいが見出せず、低い自律性のまま数年間あまり業務に従事している。この時期、若手技術者が自ら自律性を向上・維持することは必ずしも容易ではなく、業務経験や日常生活を通じて、自律性が次第に向上するまでの間、会社組織としての支援の必要を示唆しているといえる。中でも、技術者1、3は、信頼できる「上司との出会い」が仕事に対する考え方に強い影響を与え、自律性を向上させている。速水（2019）は、教育実践研究を通じて「取り入れ的調整」段階にある人材の有能感を認め、寄り添

30) 二宮仁志、渡邊法美：有機的統合理論を用いた建設技術者のワークモチベーションの評価手法—地方建設企業におけるICT施工・業務経験と自律性の関係性に着目して—、土木学会論文集F4（特集号）、Vol.78, No.2, pp.1_23-1_34, 2022.



い・共感し励ますことで「同一化調整」段階にむけた支援が可能になるという³¹⁾。上司が部下（技術者）の有能感を高め、寄り添い励ますなど上下の信頼関係の構築・支援を図ることで、モチベーション向上、自己成長を促す可能性がある。このように周囲からの影響や支援を受け次第に自律性を向上させながら業務経験を重ね、一定程度、仕事ができるようになった後「困難（未経験）の仕事」に直面し一時的に自律性の低下を招くこともあるが、その葛藤を通じて、中位の自律性に至り維持できる可能性が示された。

2019年10月25日に実施したヒアリング調査において、経営者（K社）は「会社の方針への共感、職場での人間関係、新しいことにチャレンジできる環境、発注者からの評価、社内の表彰が、技術者のモチベーションを維持向上させる上で重要」と語った³²⁾。また、「外的調整」や「取り入れ的調整」は、評価や表彰など社内制度として導入・運用が容易で、一定程度効果が期待できると思われるが「内発的調整」や「統合的調整」は、組織や制度的対応は難しいと話す。報酬や賞罰等による「外的調整」「取り入れ的調整」を図るとともに、会社の方針と価値観を同じくする「統合的調整」を期待するほか、発注者の期待に応え信頼を得ることを目指す「同一化的調整」を推進する取り組みは、以下の2つの理由から有効かつ合理的といえる。理由1は、各技術者は、1つの動機づけだけでなく、多角的に動機づけられている³³⁾ことに帰着する。技術者1にとって、家族・子供の将来を考えると、一定以上の報酬は仕事に向かう動機の1つとして無視できず、また、仕事で大成することも自身を困難な仕事に向かわせる原動力となっていること等がその一例といえる。理由2として、各々の技術者の経験（イベント）により、自律性の段階が相当程度異なっていることがあげられる。今回の調査においても、技術者3は、

各現場の材料調達や設計変更など後方支援業務において、日常的に社内の技術者と接する機会が多いほか、現場で悩む若手への声かけやアドバイス、失敗のフォローなども自発的に行うなど、ハブ的役割も果たしていることを確認した。このような技術者3の自発的活動や社内的役割は、若手技術者の自律性向上を支援している可能性があるといえる。今後、自律性支援に着目した人的配置や研修計画等の検討・実装を通じて、技術者が自らの自律性を向上させる、あるいは、中位の自律性に至るプロセスを組織的に支援することも期待される。

6 まとめ

本稿では、建設技術者のモチベーション構造と変遷プロセスの分析・評価手法について紹介した。有機的統合理論を援用し自律性の程度を評価、プロセスの可視化を試みた。その結果、建設技術者は、仕事自体の楽しさなど、内発的調整（動機づけ）に限らず、業務・人生経験を通じて、業務と自身の目的が次第に重なり、同一化調整段階に相当する自律性を獲得・保持しながら、業務遂行において高いパフォーマンスを発揮する可能性も示唆された。当該調査結果をもって、建設技術者のモチベーションに係る特性を一般化することは不可能であるが、事例研究を通じて、各々の技術者が、その時々職務・職場/家庭環境の中で、自身と向き合い葛藤しながら自律性・モチベーションを変化させるプロセスについて可視化・深く理解するための材料を提供になれば幸いである。最後に、本稿での議論が、日々現場で業務遂行・自己研鑽に励む建設技術者をはじめ、読者の皆様の一助・励みになることを切に願い結びとしたい。

31) 前掲18), pp.220-235

32) 前掲4), p.I_66

33) 前掲4), pp.I_63-I_67