

|         |  |     |                 |
|---------|--|-----|-----------------|
| 氏名(本籍)  | Nguyen Van Tam (ベトナム社会主義共和国)   |     |                 |
| 学位の種類   | 博士(学術)   |     |                 |
| 学位記番号   | 甲第396号   |     |                 |
| 学位授与年月日 | 令和5年3月17日  |     |                 |
| 学位授与の要件 | 学位規則第4条第1項   |     |                 |
| 研究科・専攻名 | 工学研究科・基盤工学専攻   |     |                 |
| 学位論文題目  | Improving construction labor productivity based on self-determination theory:<br>A case study in Vietnam<br>(「自己決定理論に基づく建設労働生産性向上—ベトナムにおける事例研究」) |     |                 |
| 論文審査    | (主査) 高知工科大学  | 教授  | 土屋 哲            |
|         | 高知工科大学   | 教授  | 中川 善典           |
|         | 高知工科大学   | 元教授 | 渡邊 法美           |
|         | 岩手県立大学   | 准教授 | 大堀 勝正           |
|         | 香港大学   | 教授  | Steve Rowlinson |
|         | 東洋大学   | 准教授 | 二宮 仁志           |

## 審査結果の要旨

### 1.論文の評価

建設業界、特に、発展途上にあるとみなされている国の業界では、建設労働者の生産性向上の最も合理的な方法は、「アメとムチ」のような外的基準の適用であると捉えられている場合が少なくない。申請者は、ベトナムの建設労働者における「本通説」の真偽を確認するために、「将来重要、自分の価値観と合致、面白い」等の理由によって生まれる自律的動機づけ(Autonomous Motivation)の有用性を複数の視点から検討した。

第一に、「エンゲージメントリーダーシップ→基本的心理的欲求→動機づけ→ワークエンゲージメント→労働生産性」の関係性を構造方程式によって明らかにした。その結果、①制御された動機づけ(Controlled Motivation) (外的基準、取入的調整(例: やらないと恥ずかしい))は生産性向上の一要因である、②自律的動機づけも生産性向上に重要な一要因である、③現場管理者によるリーダーシップは、基本的心理的欲求の中の「自律性」を有意に向上させるが、生産性向上には有意には寄与しない、との結果を得た。③の理由として、現場では、特に経験技能者に対して、「裁量に任せた自由な」作業が許容されている可能性が挙げられる。

第二に、上述の②と③の発生原因と変革方法を分析・検討するために、労働の自律性指標(Work Autonomy: WA)を用いて、「基本的心理的欲求→労働の自律性指標→労働生産性」の関係を重回帰分析によって明らかにした。WAの指標としては、自律的動機づけと制御された動機づけとの差を求めるRAI(相対的自律性指標)が最も一般的である。本研究は、制御された動機づけと自律的動機づけの双方が生産性向上に有意に寄与するとの結果に基づき、④自律的動機づけと制御された動機づけとの和の値をAMI(Aggregate Motivation Index)と呼び、WAの新しい指標として提案した。これにより、⑤RAIは、男性と女性労働者の特徴の違いを良く表現できるのに対し、AMIは経験差によるグループの特徴の相違点を良く表現できる、との結果を得た。さらに、⑥制御された動機づけと自律的動機づけの二軸から構成される「Motivation Matrixの概念図」を提唱した。これによって、⑦労働者の動機付けの特徴を四象限、第一象限: Growing—若手技能者、第二象限: Controlled—女性技能者、第三象限: Decaying—経験技能者、第四象限: Autonomous—「理想の技能者」、に表現・分類し、⑧RAIとAMIは相互補完的指標と解釈できること、⑨技能者は、経験年数とともに第一象限のGrowingから第三象限のDecayingに「落ちている」可能性があること、との結果を得た。ベトナムの技能者はスキルアッ

プとキャリア開発が不十分であると考えられる。

本研究は、統計解析によって、自律的動機づけの有用性と現場管理者のリーダーシップの非有効性を明らかにした上で、AMI と Motivation Matrix の概念図の提案・提唱し、ベトナムの技能者のスキルアップとキャリア開発が不十分であるとの課題を明らかにした。審査委員会では、論旨の展開、分析結果の信頼性、結論の有用性は十分に博士論文に値するとの意見が述べられた。本研究の成果は、学術・実務の双方にとって、貴重な結果であると言える。

## 2.審査の経過と結果

- (1) 令和5年1月11日 5名の審査委員のもと協議され、博士後期課程委員会で学位論文の受理を決定した。
- (2) 令和5年2月13日 公開論文審査発表会及び最終試験を実施した。
- (3) 令和5年3月3日 博士後期課程委員会で学位授与を可とし、教育研究審議会で承認された。