

大学教員の研究意欲に影響を与える要因について

－日本の私立大学のデータから

桂 重樹*・田村 嘉勝*・川端 壮康*
小泉 嘉子*・李 篠平**・王 冲**

Factors affecting Research Volition of Faculty Members of Private University in Japan

Katsura Shigeki*・Tamura Yoshikatsu*・Kawabata Takeyasu*
Koizumi Yoshiko*・Li Xioping**・Wang Chong**

今日、一部を除いて、多くの大学に勤務する教員は、研究活動と教育やその他の学務との両立の面で、大きな困難に直面している。本研究は、大学教員の研究意欲に影響を与える要因を明らかにするため、大学の組織における研究促進のための方策や資源（物理的・制度的な支援、組織構成の柔軟性）、教育活動と研究活動とのニーズの一致、研究時間の不足といった要因が、教員の研究意欲にどのような影響を及ぼしているかを、質問紙調査により検討した。大学教員1250名に回答を依頼し、314名から有効回答を得た。その結果、先行研究と同様、大学からの物理的・制度的な支援が研究意欲を促進するとともに、大学組織構成の柔軟性が研究意欲を向上させる面と低下させる面の両方を持つこと、教育活動と研究活動とのニーズの一致が研究意欲を促進することなどが明らかとなった。また、研究時間が不足すると教員は教育が研究に結びつくような工夫をする傾向があることが示された。

キーワード：大学教員、研究生産性、研究意欲

1. 問題と目的

大学教員にとって、高い専門性を担保するための研究活動は、教育活動や、学務及び地域貢献という職務の中でも、主要なものの一つである（羽田、2011）。近年、日本においては、文部科学省の研究リソースの集約化の方針（文部科学省研究、2013、研究大学強化促進事業；私立大学戦略的研究基盤形成支援事業など）に基づき、いわゆる研究拠点大学と教育大学の分離が進められている。この方針の下、いわゆる研究拠点大学に研究にかかる物理的・人的資源が集中的に投入される一方で、教育大学では、教育に重点を置くことが求められている。これらに加えて、大学全入化を背景に、特に教育大学では、学生の学力不足、修学意欲の乏しさ、メンタルヘルス面に問題を抱える学生の増加などといった問題により教員の教務にかかわる業務が著しく増大し、研究に当てることのできる物理的・精神的余裕が減少しているという現状が

2020年4月14日受理

*尚綱学院大学 教授

**大連理工大学 教授

ある（佐藤、2018/立石、2018）。こうした趨勢の下、教育大学の教員は学生指導や学務に労力をつぎ込むようになり、研究への意欲を失う者も少なからず見受けられるように思われる。大学教員における研究と教育の関係については様々な説があるが（Jenkins、2004）、教育の能力と並んで専門性（研究）が大学教員の土台となる資質であるとするならば、これに対する意欲を失うことは、ひいては大学の専門教育の質の低下を引き起こすおそれがあるといえる。なお、ここで意欲とは、内発的動機づけと外発的動機づけからなる動機づけという包括的メカニズムの一つのあり方と定義する（鹿毛、2014）。また研究意欲とは、研究に対する意欲とする（図1）。本研究では、大学教員が研究へと向かう行動を規定する心理面での要因を総合的に捉えるために、この研究意欲という概念を採用する。

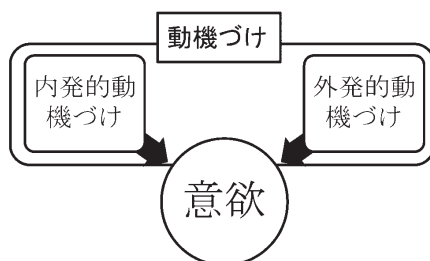


図1 鹿毛（2014）による意欲の構造

これまで、大学教員の研究意欲は直接的なテーマとして取り上げられることは少なく、主として組織の研究生産性を高めることに焦点を置いた研究において、研究生産性に影響を及ぼしうる要因の一つとして研究されてきた（林ら、2008/有本、2008;2011）。例えば、林ら（2008）は、日本全国の国公立及び私立大学の教員に対する質問紙調査を実施し、説明変数に「意欲・交流活動」（研究意欲・学術的意義、個人の研究交流などの3因子）、「研究資源」（外部研究費・研究員、学内研究費・研究時間などの4因子）、「組織雰囲気」（研究奨励の雰囲気、教員の自由・独立などの3因子）、「学内の研究促進施策」（組織構成の柔軟性、組織の計画策定などの6因子）、「所属」（国立大学、共同利用機関、公立大学）、職位（教授、准教授）、学位（博士号の有無）を、目的変数に自己評価による主観的な「優れた研究成果」と客観的な「研究生産性指標」を設定し、重回帰分析を行っている。その結果、「優れた研究成果」には「研究意欲・学術的意義」と「個人の研究交流」が大きな影響を及ぼし、「研究生産性指標」に対しては「個人の研究交流」「教授（職階）」「外部研究費・研究員」の順に影響を及ぼすことが明らかとなった。共分散構造分析では、研究生産性の主たる説明変数である「個人の研究交流」には「組織の計画策定」のみ、「研究意欲・学術的意義」には外部研究費・研究員からのパスのみが有効となった。しかし、これらの研究では、研究組織における生産性を高めるという視点に立つがゆえに、研究意欲そのものが目的変数としては取り上げられていないこと、及び実際には大学教員が多くの時間と労力を費やしている教育活動が取り上げられていないという問題がある。

これまで筆者らは、教育活動を含めた説明変数が大学教員の研究意欲に及ぼす影響を検討してきた（川端ら、2015；小泉ら、2014）。本研究では、これらの成果をまとめ、研究意欲を目的変数として、研究生産性に関する先行研究で用いられてきた変数に、現実に大学教員が多く

の時間と労力を費やしている教育活動を新たに説明変数として加えて、これらの変数が研究意欲にどのような影響を及ぼしているか、体系的な検討を行う。

なお、本研究で検討するモデルは図2のものである。すなわち、大学の物理的・制度的な支援や、研究への期待といった組織的な支援は、研究意欲を直接に促進すると同時に、教育の負担を低減することを通して、研究意欲を間接的にも促進する。

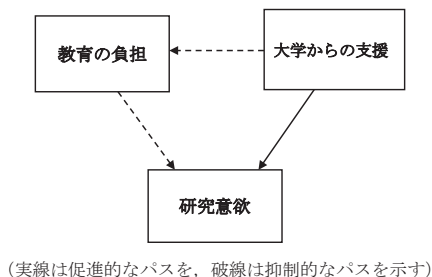


図2 仮説モデル図

2. 方法

(1) 調査対象

日本の東北地方の、いわゆる教育大学の私立大学10カ所に所属している大学教員1250名に回答を依頼した(回収数366名、有効回答数314名、有効回答率25.1%)。314名の専門領域、性別、職階を表1に示す。

表1 回答者の専門領域、性別、職階(人数)

		領域					
		理系		文系		その他	
		男性	女性	男性	女性	男性	女性
職階	教授	67	2	80	8	1	2
	准教授	26	8	26	11	1	1
	講師	10	10	16	8	0	2
	その他	3	6	10	9	2	1

*領域のその他は、文系と理系の融合分野等を指す。

(2) 手続き

2014年2月上旬に実施。質問紙の配布、及び回収を、各大学事務に依頼した。

(3) 質問紙について

質問紙は、デモグラフィックなデータとして、性別、年齢、所属機関、研究領域、職階の5項目を尋ねた。所属組織における研究促進のための方策や資源については、林ら(2008)より研究組織の柔軟性8項目と、大学からの物理的・制度的な支援9項目の計17項目を使用した。また研究意欲等については、林ら(2008)より研究意欲・学術的意義6項目を、葛城(2011)より研究についての大学からの期待5項目を、そして新たに研究時間の不足7項目、研究活動

と教育活動のニーズの一致5項目の計23項目を使用した。これら合計40項目により構成した質問紙の項目について、「当てはまらない(1点)～当てはまる(5点)」の5件法により評定を求めた。質問紙の各項目の内容を表2に示す。

3. 結果

(1) 記述統計及び男女差について

各変数の記述統計及び相関係数を表3に示す。「研究についての大学からの期待」の α 係数が低く、本来の測定対象を十分に説明し切れていないことが考えられるが、本研究では、探索的な意義を重視して、そのまま用いることとした。

各項目における評定平均値の男女差について、対応のない t 検定を行ったところ、いくつかの変数において、男女差が見られた(図3)。「大学からの物理的・制度的な支援」については男性より女性の評定平均値が有意に低かった($t(308) = 2.50, p < .05$)。このことから、女性の方が男性よりも、大学からの物理的・制度的な支援が不足していると感じていると考えられる。また「研究意欲・学術的意義」については、女性よりも男性の評定平均値が有意に高かった($t(308) = 3.19, p < .01$)。さらに「研究時間の不足」($t(308) = -1.98, p < .05$)については、男性より女性の評定平均値が有意に高かった。これらから、男性研究者は研究により意欲的に取り組んでいる一方、女性研究者は学生への教育的指導や会議などにより時間を取られていると感じていることが明らかとなった。

(2) 年齢・職階・研究領域別の差について

各質問項目における年齢・職階・研究領域別の評定平均値について、対応のない1要因分散分析を行った。

- 1) 年齢(図4): 分析の結果、「大学からの物理的・制度的な支援」の平均評定値は60代より30・40・50代の方が有意に低かった($F(4,305) = 4.10, p < .01$)。また「研究組織の柔軟性」の平均評定値は60代より50代の方が有意に低かった($F(4,305) = 2.64, p < .05$)。このことから、60代の研究者は、その他の年齢に比べて所属する組織における研究促進のための方策や資源が充実していると感じているといえる。
- 2) 研究領域(図5): 研究領域について、「研究活動と教育活動のニーズの一致」($F(2,307) = 6.53, p < .01$)と「研究組織の柔軟性」($F(2,307) = 4.26, p < .05$)の平均評定値は、文系の教員の方が理系の教員よりも有意に高かった。

このことから、文系の研究者は理系の研究者に比べ、学生への指導内容や授業内容などの教育内容が研究内容に結びついていると感じていることがうかがえる。一方、理系の研究者は文系の研究者に比べて教育内容が研究内容に結びついておらず、採用・予算の配分、組織改編などの組織構成の柔軟性は不足していると感じているといえる。

- 3) 職階(図6): 職階について、「研究時間の不足」の平均評定値は、教授よりも准教授の方が有意に高かった($F(3, 306) = 2.68, p < .05$)。ここから、大学内で中堅の立場である准教授の仕事量が比較的多く、研究時間の確保に苦慮していることが示された(女性は男性に比較して准教授が多い)。

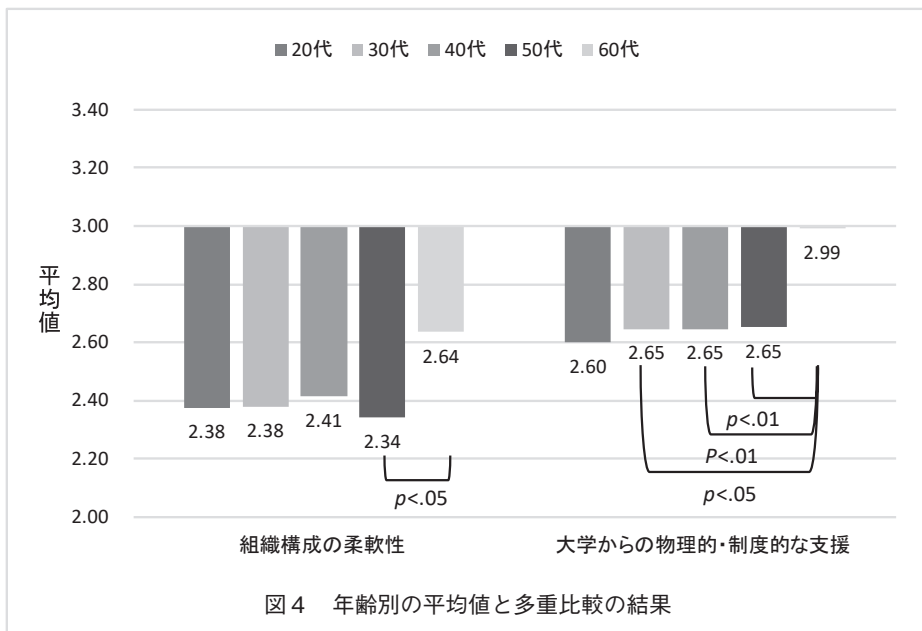
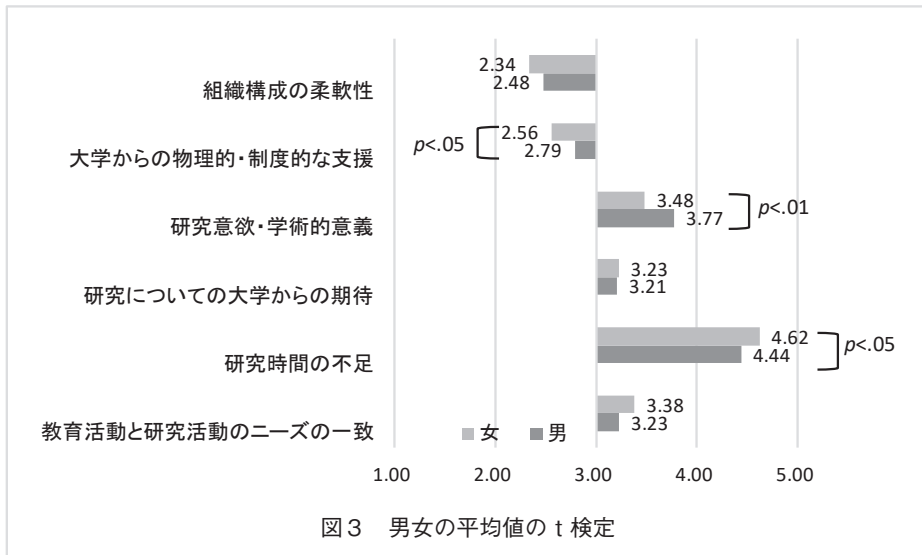
表2 6つの領域の質問項目

出典	領域	項目	出典
所属組織における研究促進のための方策や資源	組織構成の柔軟性	テーマによって時限を区切って編成された組織	林ら (2008)
		研究分野や社会情勢の変化に応じた機敏な組織改編	
		部局をまたがる研究実施機構の構築	
		新たな学問分野の教員を採用できる方策	
		若手教員を対象とした研究能力開発のための施策	
		教員への任期制の導入	
	大学からの物理的・制度的な支援	育児・介護等の期間における研究継続の支援	
		研究活動の実績等に基づく校費の傾斜配分	
		海外の大学・研究機関と交流するための方策	
		学内外との共同研究プロジェクト実施の支援	
		大学外の競争的研究資金に対する組織的な申請	
		研究成果の公表を支援する方策	
		国内の大学・研究機関との連携を促進する方策	
		学内の教員間で研究情報の交流を行う方策	
		特定条件の下に、所属組織における業務を免除し研究活動に専念できる制度（サバティカル制度など）	
		共同利用の研究施設・設備の適切な管理運営	
研究調査及び研究資料分析のための視聴覚・AV機器・図書などの整備	新規作成		
研究意欲等について	研究意欲・学術的意義	現在の自身の研究の方向性について、自信を持っている	林ら (2008)
		長期的な研究計画・方向性のもとに研究を行っている	
		現在の研究テーマは、自身にとって挑戦的な研究課題設定である	
		現在、研究活動に精力的に取り組んでいる	
		自己の研究課題の学術的な意義は大きい	
		研究課題の計画を自身のみで行った	
	研究についての大学からの期待	所属大学ですすぐれた研究業績を持つことが教員評価において重要である	葛城 (2011)
		所属大学では、昇進のために用いられる出版物は質的に評価されず、ただ「量的に数えられる」だけである	
		真に研究したいと思うよりも多くの研究をしなければならないと感じる	
		所属大学での自分の職務には、継続的な研究活動が期待されている	
	研究時間の不足	国際的に活躍している研究者であることは、所属大学の教員評価で重要である	新規作成
		授業、研究指導、生活相談など勤務時間の大半を学生にかかわることに割いている	
		レポートはできるだけすみやかに添削し、コメントなどを付記した上で学生に返却するようにしている	
		学生が研究室を訪ねてくる時間を指定したオフィスパワー以外の時間でも、学生の相談に応じている	
		大学、部局の運営などにかかわる会議のために研究時間が割かれていると感じる	
		部局の運営などにかかわる会議への出席や授業のために、学会・研究会等の出張をとりやめたことがある	
オープンキャンパス、入試などの行事で土日も研究時間が取れないことが多々ある			
ゼミなど個別指導が必要なもののスケジュールに関して、できるだけ学生の要望を聞き入れている			
教育活動と研究活動のニーズの一致	研究と教育の内容が関連している	新規作成	
	研究活動と教育活動が乖離している		
	学生への指導は研究の役に立っている		
	専門領域の立場から教育内容に興味を持てる		
		教育活動が研究のアイデアになっている	

表3 変数ごとの合計の平均値、標準偏差、 α 係数、相関係数

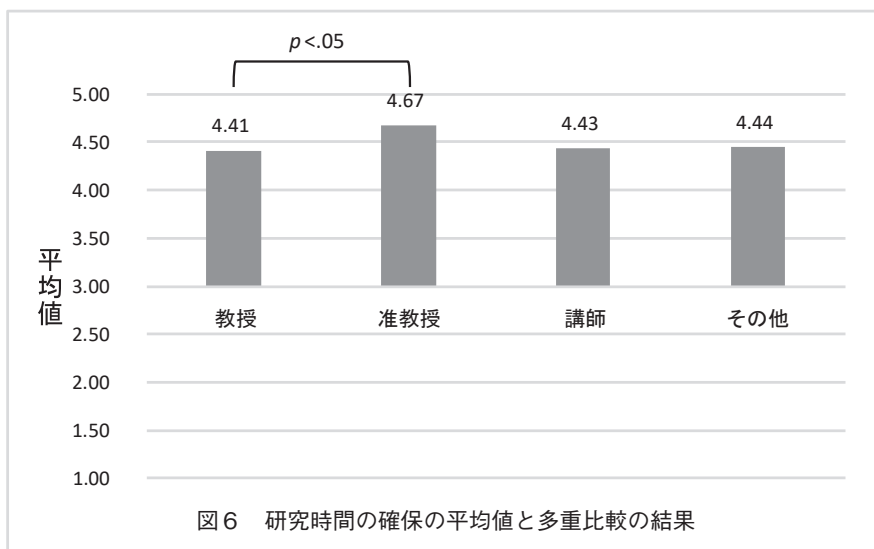
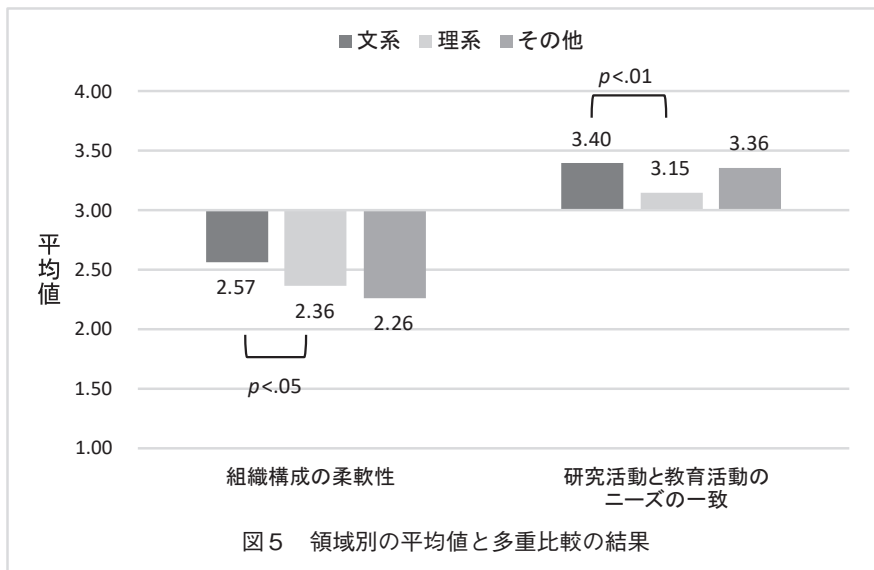
	M	SD	α	1	2	3	4	5	6
1 組織構成の柔軟性 (8項目)	2.45	0.64	.77	—	.73**	.22**	-.17**	.20**	.01
2 大学からの物理的・制度的な支援 (9項目)	2.74	0.67	.81	.73**	—	.17**	-.18**	.20**	.13*
3 研究意欲・学術的意義 (6項目)	3.71	0.68	.78	.01	.13*	-.02	.04	.16**	—
4 研究についての大学からの期待 (5項目)	2.79	0.52	.47	.22*	*.17**	—	.05	.04	-.02
5 研究時間の不足 (7項目)	3.92	0.57	.64	-.17**	-.18**	.05	—	.12*	.04
6 研究活動と教育活動のニーズの一致 (5項目)	3.16	0.42	.81	.20**	.20**	.04	.12*	—	.16**

**p<.01, *p<.05



(3) モデルの検証

図2の仮説モデルを検証するために、共分散構造分析 (Structural Equation Model:SEM) を実施した。仮説モデルにおける大学からの支援は、「研究についての大学からの期待」、「組織構成の柔軟性」、「大学からの物理的・制度的な支援」の3つの変数から、教育の負担は、「研究時間の不足」、「研究活動と教育活動のニーズの一致」の2つの変数から構成した。



これら「組織構成の柔軟性」「大学からの物理的・制度的な支援」「研究についての大学からの期待」「研究時間の不足」「研究活動と教育活動のニーズの一致」の5つの変数が、「研究意欲・学術的意義」にどのように影響しているかについて、Amos Ver.20.0 for Windowsを用いて共分散構造分析を行った。Amosの修正指標を参考にしてパスを追加するとともに、有意でないパスを順次削除していくことで、最終的に十分に妥当性を持つと考えられるモデルに到達した(図7)。「研究意欲・学術的意義」に直接影響を及ぼしているものについてみると、「研究活動と教育活動のニーズの一致」及び「大学からの物理的・制度的な支援」が研究意欲を促進し、一方「組織構成の柔軟性」は直接には研究意欲を抑制した。ここから、研究分野の発展や社会情勢の変化に応じて学部や学科等の教育組織が比較的短期間で改組されることや、研究活動の

実績等に基づく校費の傾斜配分や教員への任期制の導入など競争的原理を導入することなど、大学組織の流動性や変動性が高まることは、かえって教員の研究意欲を削ぐ一方で、大学における教育活動が自己の研究に役立つと感じられることが教員の研究意欲を高めることが明らかになった。

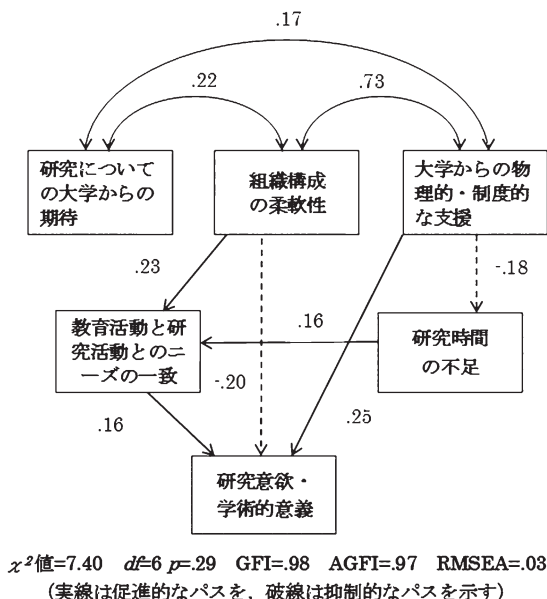


図7 各要因のパス図

また、「大学からの物理的・制度的な支援」は、「研究時間の不足」を抑制することで「研究活動と教育活動のニーズの一致」を促進した。また、「組織構成の柔軟性」は「研究活動と教育活動のニーズの一致」を促進することで間接的には研究意欲を促進した。前者については、大学からの物理的・制度的な支援によって研究時間を確保できることが、教育活動を研究に結び付けることを促進し、そのことが研究意欲を高めるという興味深い関係を示唆している。後者は、組織構成の柔軟性が高いことは、大学組織の頻繁な改変がなされたり、任期が限られた採用形態が増加したりすることで、直接的には教員の研究意欲を削ぐ面があるが、組織の柔軟性によって自己の教育と研究が結び付けられると、研究意欲を向上させるという、両価的な面を持つことを示唆している。

さらに、「研究についての大学からの期待」、「組織構成の柔軟性」、「大学からの物理的・制度的な支援」という組織面での要因間にはそれぞれ正の相関関係が見られた。

4. 考察

(1) 各要因の分析について

各要因の分析結果からは、女性よりは男性の方が、また職階が低いよりも高い方が、大学の組織的、制度的な恩恵を受けやすいことが示されている。職階においては、特に准教授の負担

が大きいようである。このことは、今回調査の対象としたタイプの大学においては、年齢的に働き盛りにあり、研究者としてのキャリアの早期または中期にあると考えられる若手あるいは中堅の研究者が、大学の学務・教務に時間をとられて十分に研究に打ち込むことができていないという、憂慮すべき状況を示していると考えられる。また、女性においては、組織からのサポートを十分に感じられておらず、そのことが研究意欲の減退に結びついている可能性も示唆されており、女性研究者を増加させるためには、一層の手厚い組織的・制度的なサポートが必要と考えられる。

研究分野による比較では、理系研究者に比較して文系研究者の方が、教育と自己の研究を結び付けやすいこと、及び組織構成の柔軟性を感じていることが明らかとなった。前者は、理系に比較して文系の研究者は、大学で求められる教育の内容に合わせて、自分の研究を変更・修正しやすいことを示しており、後者は、文系の研究者は、肯定的であるか否定的であるかは不明だが、研究及び教育活動において、大学の組織が改変されたり、競争原理が導入されたりすることの影響を受けやすいと感じていることを示唆している。この点については、より踏み込んだ研究が必要である。

(2) パス解析について

大学からの物理的・制度的な支援や組織の柔軟性といった大学組織としての外的要因が研究意欲を促進するのは、おおむね（林ら、2008）の結果と同様である。

今回の結果から新たに明らかとなったこととして、大学組織の構成の柔軟性が、研究意欲を向上させる面と、低下させる面の両方を持つこと、教育活動と研究活動とのニーズが一致することが研究意欲を促進したことがある。こうした特徴は、今回の調査協力者がいわゆる教育大学で勤務する教員であることの影響が大きいと考えられる。すなわち、こうした大学においては、日々の業務において学生への指導や校務に多くの時間をとられるため、組織の柔軟性といった組織改革は、教務の負担軽減といった意義がある一方で、十分な物理的・精神的余裕がない中で研究における成果主義を押し出すような方策は、研究意欲をそぐものと考えられる。また、組織の実態を十分に踏まえないような制度的・組織的な改革は、かえって教員の負担を増加させるなど、研究意欲を減退させる恐れがあることも示唆される。

教育と研究との関係について、本研究の結果からは、学生の指導等が日々の業務時間の大きな割合を占め、それとは関係のない純粋に研究のための時間をねん出することが困難な現状から、教員は、学生の指導内容が研究に直結するような場合に、教員は研究への意欲を高めやすいのではないかと考えられる。さらに、教員自身が、研究時間が不足すると、教育が研究に結びつくような工夫をする傾向があることも考えられる。

5. 今後の課題

本研究は、日本のいわゆる教育大学である私立大学のみを対象としており、いわゆる研究大学に勤務する教員のデータが含まれていない。両種の大学では、おかれている状況が異なることで、変数間に本研究とは異なる関係が見られることが予想され、本研究で提示したモデルの妥当性の検証のためには、今後、こうした大学に勤務する研究者の結果との比較検討が必要である。これらの旧国立大学を中心とした研究大学については、現在調査を実施中である。

また、今回の分析は日本のデータのみだが、同様の調査を中国でも実施する予定である。今後は、日中両国間のデータの国際比較により、同モデルの普遍的な部分と、文化依存的な部分を明らかにしていくことが可能となり、より適用範囲の広いモデルの構築が期待できる。

【引用文献】

- 有本章（2008）『高等教育シリーズ146 変貌する日本の大学教授職』 玉川大学出版部
 有本章（2011）『高等教育シリーズ153 変貌する世界の大学教授職』 玉川大学出版部
 川端壮康・小泉嘉子・桂重樹・田村嘉勝・李篠平・王沖（2015）「大学教員の研究意欲に影響を及ぼす要因について（Ⅰ）～地方私立大学を対象として」『大学教育学会第37回大会要旨集録』 pp.224-225
 小泉嘉子・川端壮康・桂重樹・田村嘉勝（2014）「PF064 大学教育の研究意欲に影響を及ぼす要因（Ⅰ）- 地方小規模私立大学における調査を対象として-」『日本教育心理学会第56回総会発表論文集』 pp.708
 葛城浩一（2011）「ボーダーフリー大学教員の大学教授職に対する認識：「大学教授職の変容に関する国際調査」を用いた基礎的分析」『大学論集』第42号, pp.159-175
 羽田貴史（2011）「大学教員の能力開発をめぐる課題」『名古屋高等教育研究』第11号, pp.293-312
 林隆之・調麻佐志・山下泰弘・富澤宏之（2008）「大学の研究促進施策・環境が研究生産性に及ぼす効果に関する行動科学的分析」『大学評価・学位研究』第8号, pp.23-41
 Jenkins, A. (2004). A guide to the research evidence on teaching-research relations. York: Higher Education Academy.
 鹿毛雅治（2014）『学習意欲の理論－動機づけの教育心理学』 金子書房, pp.1-33.
 文部科学省（2013）研究大学強化促進事業；私立大学戦略的研究基盤形成支援事業（概要） Retrieved April 19, 2020, from https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/shinkou/07021403/002/002/1218299.htm
 佐藤郁哉（2018）『50年目の「大学解体」20年後の大学再生：高等教育政策をめぐる知の貧困を越えて』 京都大学学術出版会
 立石慎治（2018）『学生支援の「今」を見る（13）日本学生支援機構『大学等における学生支援の取組状況に関する調査（平成27年度）』から 成績不振学生・不登校学生等への支援の現状と課題（1）』 文部科学教育通信, (429), pp.12-15.
【付記】 本研究は、2013-2014年度尚綱学院大学共同研究費の助成による研究の一部である。