

現代における若者のモチベーション低下について
About the motivation decrease of the young person at the present age

1K06A199-0

指導教員 主査 山崎勝男先生

橋脇 和史

副査 葛西順一先生

【はじめに】

現代の若者は打たれ弱く、新入社員の三人に一人が三年以内に辞職してしまうと言われている。また、定職に就くことを嫌うフリーターやニートの増加も問題視されている。本論文はこれらの問題に対し過去の文献を用いて複数の視点から現代の若者のモチベーション低下の理由、またこれを向上・持続する指導法を探ることを目的とするものである。

筆者自身、就職活動を失敗し授業へのモチベーションが続かず留年を経験して両親や先生に迷惑をかけた。このテーマを選択したのはその懺悔である。

なお、本論文中で取り扱う「若者」とは第二章・第三章で扱うテーマの関係上「10代から30代前半の男女」と定義する。

【第一章 モチベーションとは何か】

この章はまずモチベーションという言葉そのものの理解を深め、次章以降に生かすものである。

“モチベーション 動機を与えること。動機づけ”

“どうき - づけ【動機付け】心理学で、生活体に行動を起こさせ、目標に向かわせる心理的な過程をいう。内的要因と外的要因の相互作用で成立する。モチベーション。”

つまり、モチベーションとは人間が行動を起こす際の心理的な原動力となるものといえる。

また、モチベーションは二つの要因から成っている。一つは「動因」(ドライブ)と呼ばれ、人の内部から行動を引き起こすもので、もう一つは「誘因」(インセンティブ)と呼ばれる人の外部から人の行動を誘発させるものである。

【第二章 フリーターとニート】

就職氷河期によりやむを得ずフリーターやニートになっている若者も少なからず存在すると思われるが、本章ではあくまでも就職へのモチベーション低下によりこれらの道を歩む若者についてのみ論述する。

フリーターとニートの現状を把握し、増加する理由を三つの仮説を立て検証。その就職

活動の傾向を調べることで両者の就職活動の問題点を指摘する。

【第三章 三年で辞める新入社員たち】

近年の新入社員の職に対する意識を調査する。彼らは会社は何を求めているのか。そして何が足りないから離れていくのか。賃金以外の要素を重視し始めた彼らをただ「心が弱い」と批判していいのだろうか。

早期退社する若者の多くは「自分の能力・個性を生かせる」と思う会社に入社するが、実際に与えられる「仕事内容」に不満を感じ、また上司相手に受身になって「人間関係」を上手に構築できなかった結果「労働環境」が嫌になって離職してしまうと考えられる。

【第四章 学校教育】

第二章・第三章の問題を教育指導法の面から改善できないかを検証する。筆者の部活動を通じて得た経験も踏まえて「したくない」を「けれどしなくてはならない」へ誘因するのではなく、「したい」という方向へ誘因させる方法を探る。そのために、指導者が行わなければならないことは何か。

また、就職活動がうまくいかない原因の一つに高校が大学入試での点数のとり方を教えるためだけの場所になっていること指摘した。本来これらの教育機関が果たすべき役割を模索していく。

【第五章 スポーツ科学では】

最後の章はスポーツ科学部の生徒らしく科学的な視点からモチベーションの維持・向上の方法を探る。主にアスリートに対して行っている方法でも現代の若者に有効なものがあるはずだ。

【まとめ】

過度に甘やかすのもよくないが、「まったく現代の若者は」で一まとめにしてしまうのではなく、個人個人と根気よく向き合っていることが重要。誰だって真摯な態度には真摯な態度を返したくなるものなのだから。若者はまだまだ成長の余地を残している。決して扱いづらいだけの人材ではないのだ。