

# “仕事の面白さ”は何によって決まるのか？

## 様々な仕事で働く人を対象として見えてくるもの

○ 今城志保

リクルートマネジメントソリューションズ

正木郁太郎

東京大学

- ・勤務時間や非正規雇用の処遇改善などの就労条件の先にある、本来の働き方改革が目指す“個人のよりよい将来展望”“組織の生産性向上”に向かうために注目すべき概念として「仕事の面白さ」に着目
- ・職種や年収、企業規模等の条件の違いにかかわらず、「組織への情緒的コミットメント」「組織への貢献意欲」「情緒的消耗感」のいずれに対しても望ましい効果が認められたのは「仕事の面白さ」(今城・正木, 2018)
- ・引き続き様々な仕事で働く人を対象に、彼らの「仕事の面白さ」の現状と、その促進する要因について探索的に検討を行った
- ・就労の条件や個人の属性にかかわらず、仕事に対する条件面での期待が低く、関係性や自律の欲求が満たされやすい仕事に就く人ほど、「仕事の面白さ」を感じる傾向
- ・働き方改革が着目すべき指標としての「仕事の面白さ」の可能性

### 背景と目的

- **psychology of working framework (PWF)**
  - Blustein (2008) によって提案された
  - 人は働くことは「生存」「関係性」「自己決定」の3つの基本的な欲求を満たしており、働くことは心理的健康に寄与する
  - これまで研究者が対象としてきた職業選択の自由が許される人(専門職やホワイトカラー)ではなく、より広汎に働く人を対象に、働くことの心理的な意味について研究を行う
- **本研究との関連**
  - 「生存」の欲求は雇用や収入の保証で満たされ、安心感につながるものの、仕事の面白さとは直接的な関係を想定しにくい
  - 「関係性」「自己決定」の欲求については、これらが満たされたときに仕事の面白さを感じられると予測
  - 仕事の面白さは仕事に何を期待するかによっても影響される可能性(e.g., 安定した収入を求める人は、仕事に面白さを期待せず、面白さを感じにくい)
- **本研究の目的と仮説**
  - PWFを用いて、様々な仕事で働く人にとって「仕事の面白さ」に着目することの価値を検討すること
  - **H1 相対的に収入の低い層でも、仕事の面白さを感じる人は一定数存在する**
  - **H2 報酬や安定といった条件面を仕事に求める人は仕事の面白さを感じにくい**
  - **H3 社会性と自己決定の欲求が満たされる職務に従事する人は、仕事の面白さを感じやすい。**

### 方法

- 様々な仕事で働く人を対象として行ったインターネット調査(2018年)から、回答に不備のあったものを除く1244名のデータ
- <従属変数>  
「仕事の面白さ」について4段階評定(1とても不満である~4とても満足している)
- <独立変数; 仕事の特徴>  
Morgeson & Humphrey (2006)の「自律性」  $\alpha = .91$   
例) 仕事を行ううえで、自分が主体的に判断ができる機会が多い  
森永ら(2012)、Van der Vegt et al.(2001)の「チームワーク」  $\alpha = .86$   
例) 私のチームでは、チームとして達成すべき明確な目標を持っている  
※ それぞれ「自己決定の欲求」と「関係性の欲求」に対応するもの
- <独立変数; 仕事に求める要素>  
「場所や時間の自由度の高さ」「自分の能力を十分に発揮できる機会」「評価の透明性・納得感」などの19項目について、「なかったら困るもの」として複数選択した結果
- <統制変数> 性別、年齢、未婚、職業、職種、企業規模、年収

### 主要引用文献

- 今城・正木(2018)働き方改革は何を目指すべきか;異なる結果変数に対する側面別満足度の影響の違い 日本社会心理学会第59回大会
- Blustein, D. L., Kenna, A. C., Gill, N., & DeVoy, J. E. (2008). The psychology of working: A new framework for counseling practice and public policy. The Career Development Quarterly, 56(4), 294-308.

### 結果

- **仕事の面白さと年収の関係(H1)**
  - 高年収層ほど仕事の面白さを感じる程度は高まり( $F=3.4, df=3, p<.05$ )、500万円以下の2グループと900万円以上のグループの差は有意であった(右グラフ)
  - しかし900万円未満の3グループ間に差はなく、半数以上は仕事の面白さに満足していると回答した(300万円未満58%、300~500万未満60%、500~800万未満66%)
- **仕事の面白さを従属変数とした一般化線形モデルによる分析(H2, H3) (右表)**
  - 属性については、年収、組織の規模、就業時間などは有意な影響を及ぼさなかった
  - 職業では、一般社員と比べて自営業(商工サービス)の人が有意に高くなった
  - 仕事への期待では、報酬の高さや昇進を選択した人は選択しなかった人と比べて仕事の面白さは低く、H2も支持された
  - 仕事への期待で社会貢献を選択した人は、選択しなかった人に比べて高かった
  - 仕事の特徴については、自律性もチームワークも有意な正の影響があり、H3も支持された
- H1 ~ H3 はすべて支持された
- 仕事の面白さは、職種や年収ではなく、仕事への期待と仕事の特徴によって規定された

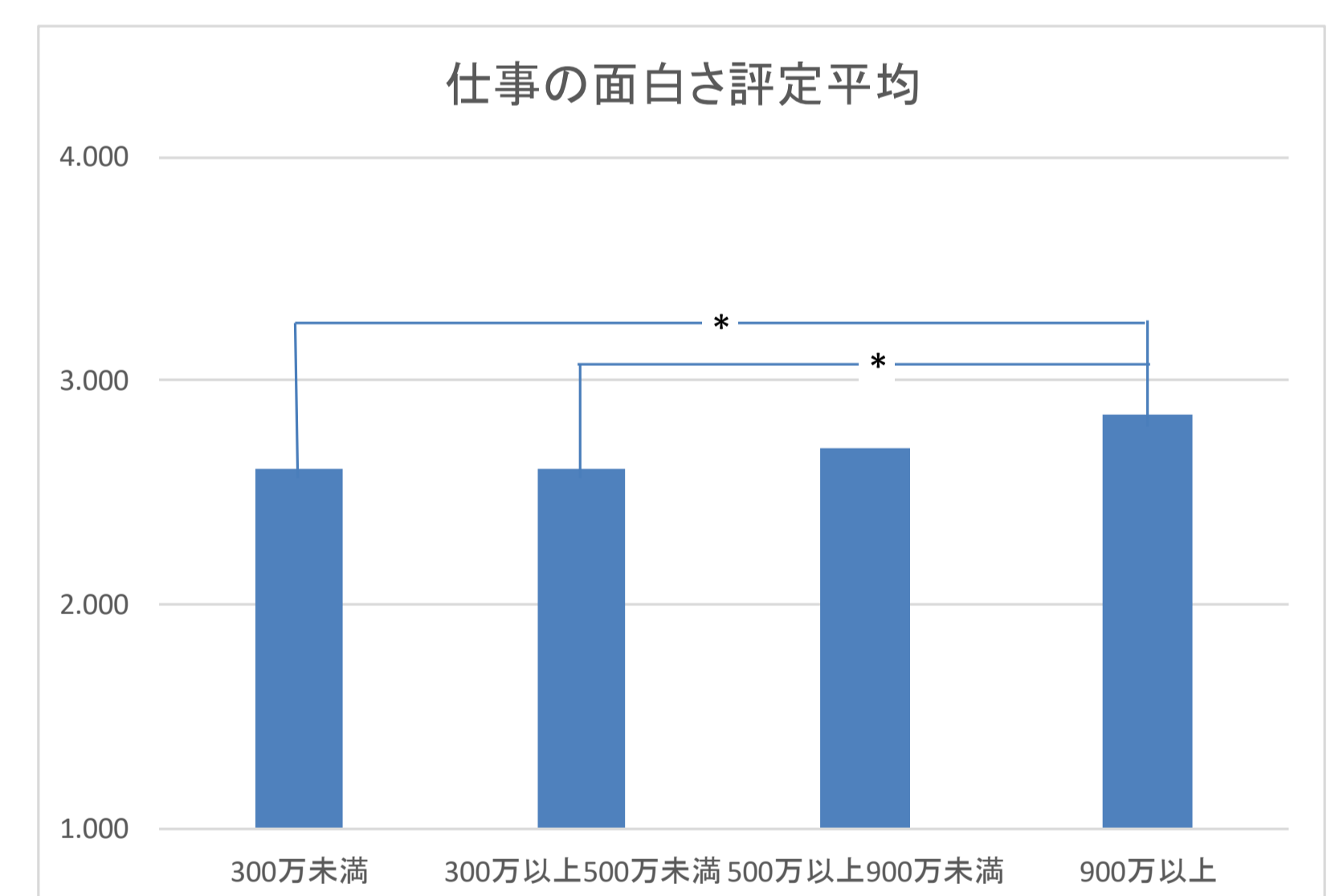


表 仕事の面白さを従属変数とする一般線形モデル (n=1244)

独立変数		B	独立変数		B
(切片)		1.384 ***	職 自律性		.185 ***
性別(男性を比較対象とした女性)		.063	務 チームワーク		.257 ***
未婚(既婚を比較対象とした既婚)		.060	場所や時間の自由度の高さ		.032
年齢		.001	自分の能力を十分に発揮できる機会		.058
企業規模(9段階)		-.002	計画を立てやすい定型業務		-.111 †
1週間の勤務時間(12段階)		-.007	評価の透明性・納得感		.013
年収(4段階)		.011	成果や貢献に連動した報酬		.065
専門職(弁護士・税理士等・医療関連)		.157	勤務時間の短さ		.073
農林漁業		.054	報酬の高さ		-.121 *
SOHO		.576	報酬の安定性		-.023
自営業(商工サービス)		.698 *	雇用の保証		.029
派遣社員・契約社員		.098	社会的意義の高い仕事		.195 *
公務員・教職員・非営利団体職員		.047	共通の目標に向かい一体感のある職場		.009
会社経営(経営者・役員)		.361 †	職場の人間関係の良さ		-.039
会社勤務(管理職)		-.093	信頼できる上司		-.085
その他		.165	会社の社会的ステータス		.088
生産・技能		.051	会社での地位の高さや、部下を多く持つこと		-.284 *
技術系専門職(研究開発、設計、SE等)		.066	会社の業績の高さ		-.083
コンサルタント、金融、不動産関連専門職		.415 †	社員の専門性や能力を高める機会の提供		.081
事業企画・営業企画		.080	仕事そのものの面白さ		.105 †
管理部門の職種(財務・経理・人事・広報など)		.059	快適な職場環境		.036
サービスの仕事		-.008	(尺度)		0.615
一般事務・サポート職		-.004			
接客・販売職		.131			

a 会社勤務(一般社員)を比較対象とした結果  
b 営業職を比較対象とした結果  
c 選択有無2値で、選択なしを比較対象とした結果

### 考察と課題

- 様々な仕事で働く人が、日々の仕事が面白いと思っていた
- 仕事の面白さは、他者評価や自己実現といった言葉で表されるものよりも、もっと基本的な欲求に関連することが示唆された
- 年収や昇進といった外的報酬を求める人は面白さを感じにくいとの結果であったが、これらを統制しても職務の自律性やチームワークの効果は有意
- 勤務時間や報酬といった条件面に加えて、自律性やチームワークを高める仕事や職場の設計が、働き方改革に効果を発揮することが期待できる
- 社会的意義を仕事に期待する人は仕事の面白さを感じやすいことから、仕事の社会的意義を明らかにすることも効果的
- 今後、調査以外の方法を用いてさらに検証を進めるとともに、様々な仕事で自律性やチームワーク、仕事の意義向上のための具体的な介入実験を行うことが必要だろう

(謝; JSPS科研費JP17H06592 代表者: 正木郁太郎)