慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

| | |
|---|---|
| Title | 仕事における "ワクワク感" の構造化 |
| Sub Title | Structuring "waku-waku" in work |
| Author | 井上, 亮太郎(Inoue, Ryōtarō)<br>前野, 隆司(Maeno, Takashi) |
| Publisher | 慶應義塾大学大学院システムデザイン・ マネジメント研究科 |
| Publication year | 2018 |
| Jtitle | |
| JaLC DOI | |
| Abstract | |
| Notes | 修士学位論文. 2018年度システムデザイン・ マネジメント学 第313号 |
| Genre | Thesis or Dissertation |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=KO40002001-00002018-0015 |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

修士論文　　2018 年度

# 仕事における“ワクワク感”の構造化

井上 亮太郎

（学籍番号：８１７３３０９２）

指導教員　前野 隆司

2019 年 2 月

慶應義塾大学大学院システムデザイン･マネジメント研究科
システムデザイン・マネジメント専攻

# 論　　文　　要　　旨

| 学籍番号 | ８１７３３０９２ | 氏　名 | 井上　亮太郎 |
|---|---|---|---|

論　文　題　目：

仕事における“ワクワク感”の構造化


来るべき「人生 100 年時代」「Society5.0」社会を見据え、今、多くの企業は従業員に対して「主体性」や「エンゲイジメント」「創造性」「生産性」など様々なパフォーマンスを求めている。一方で、働く個人は目の前の仕事に「やりがい」を求めているとの調査結果もある。本研究の目的は、人が仕事にやりがいを感じられる働き方を実現し、組織としての創造性や生産性を高めるための新たな介入の観点を提供する事である。このため、仕事における“ワクワク感”が様々なパフォーマンス行動への媒介要因として中心的な役割を担うとの仮説を立てた。また、広く先行研究を調査すると、近年、仕事場面においても多用される“ワクワク（わくわく）”という擬情語（オノマトペ）は、曖昧でありながらも情動を直接的に表現する日本におけるポジティブ感情であると考えられた。このポジテイブ感情については、臨床心理学や精神保健分野におけるワーク・エンゲイジメント研究、ポジテイブ心理学を応用したモチベーション研究等で様々扱われてきた概念である。しかし、それぞれの分野における知見を統合した研究は発展段階にあり、今後の可能性が期待されている。

本研究では、人が仕事において“ワクワク”すると表現する多様な要因について、質的調査を行なった。結果、389 項目の「ワクワクする事象」を収集し、親和図法を用いて6つの因子を質的に導出した。また、この結果を基にして全国の有職者 1034 名への定量調査を実施し、SPSS を用いた探索的因子分析、SEM による確認的因子分析を実施した。結果、仕事における“ワクワク感”の要因を5因子（26項目）の構造として導出し、信頼性・妥当性の確認を行い「仕事ワクワク因子」としてこれを同定した。結果は以下の通りである。

第1因子 「達成後の報酬期待」　仕事で何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう項目
第2因子 「感性的こだわり」　5感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目
第3因子 「仕事への熱中」　仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目
第4因子 「好奇心と挑戦」　未知な物事に好奇心がくすぐられる探求や挑戦に意識が向かう項目
第5因子 「達成と自己効力」　自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目

その後、「仕事ワクワク因子」を用いて、各研究分野の先行研究を基に構築した仮説モデル（「仕事ワクワク因子がワーク・エンゲイジメントを高め、ワーク・エンゲイジメントが個人の主体的行動を促進し、結果、仕事におけるワクワク感を高める」との循環構造）を SEM（共分散構造分析）による多母集団同時解析にて検証した。
結果、この仮説は支持され、「仕事における“ワクワク感”の主体性向上モデル」として構造を提示した。

本研究の新規性は、以下の 2 点である。1、質的・定量的調査により“ワクワク感”という日本におけるポジテイブ感情の要因について、統計的に有意な構造として提示する試みである事。2、先行研究によって提示されている3つの理論を基に、「仕事ワクワク因子」を媒介要因としてワーク・エンゲイジメントおよび主体的行動の循環構造の仮説を SEM により検証し、これを統計的に有意な構造として同定した事である。
働く個人や組織が、仕事における“ワクワク感”に対して意識的になり、充足行動を適切に喚起する事ができれば、個人の主体性は向上し、職業生活をより愉しむ事ができるであろう。本研究は、生産性の向上のみならず、人生 100 年時代をイキイキと働き続ける事ができる豊かな社会システム実現の為の端緒を明らかにした。



キーワード（5 語）
ワーク・エンゲイジメント 、ワクワク（わくわく）、主体性、自己決定理論、拡張-形成理論

# SUMMARY OF MASTER'S DISSERTATION

| Student Identification Number | 81733092 | Name | Ryoutarou Inoue |
|---|---|---|---|

Title

Structuring " WAKU-WAKU " in work


Abstract

Looking to the coming "100 Years of Life" and "Society 5.0" society, many companies are now seeking various performances such as "subjectivity", "engagement", "creativity", "productivity" etc. to employees ing. On the other hand, there are also survey results that working individuals are seeking "challenging" jobs in front of them. The purpose of this research is to provide a viewpoint of new intervention to realize a way of working people can feel rewarding in their work and to enhance creativity and productivity as an organization. For this reason, we made a hypothesis that "excitement" in work plays a central role as an intermediary factor for various performance behaviors. In addition, when we investigate preliminary research widely, in recent years, the pseudo-word (onomatopoeia) "Wakuwaku" which is frequently used in the work scene is a positive emotion in Japan expressing emotion directly but expressing ambiguity It was thought that there was. Regarding this positive feeling, it is a concept that has been dealt with variously in work-engagement research in clinical psychology and mental health field, motivation research applying positive teach psychology, etc. However, research that integrates knowledge in each field is in the development stage, and future possibilities are expected.

In this research, we conducted a qualitative investigation on various factors expressing that people "get excited" at work. As a result, 389 items of "exciting events" were collected and 6 factors were qualitatively derived using affinity projection. Based on this result, quantitative survey was conducted on 1034 workers nationwide, and exploratory factor analysis using SPSS and confirmatory factor analysis by SEM were carried out. As a result, I derived the factor of "excitement" in work as a structure of five factors (26 items), confirmed reliability and validity, and identified it as "work exciting factor". The results are as follows.

Factor 1 "Expectation of remuneration after achievement" Items for which consciousness turns to remuneration after accomplishing something at work. 2nd factor "Kansei commitment" Item with consciousness towards external stimuli through 5 sense. Third factor "enthusiasm for work" Items where consciousness goes to enthusiasm and immersion in work itself .Factor 4 "curiosity and challenge" Curiosity is tickled for unknown things Items for which consciousness goes to quest and challenge. Fifth factor "Achievement and self-efficacy" Items to which consciousness is focused on self-confidence and efficacy

After that, using a "work excitement factor", a hypothesis model built on the basis of previous research in each research field ("Work excitement factor enhances work engagement, works engagement promotes individual's individual behavior , The result, the excitement of work at the work "was verified by simultaneous multi-population analysis by SEM (covariance structure analysis).
As a result, this hypothesis was supported, and presented the structure as "a model for improving the independence of" feeling of excitement "at work.

The novelty of this research is the following two points. 1, It is an attempt to present as a statistically significant structure about the factor of positive feelings in Japan "quiet feeling" by qualitative and quantitative survey. 2, Based on the three theories presented by the previous research, we examined the hypothesis of work engagement and the circulation structure of subjective behavior by "SEM" with the "work excitement factor" as a mediation factor, and made it statistically significant It was identified as a structure.
If the working individuals and organizations become conscious of "excitement" at work and can appropriately arouse sufficiency behaviors, individuals' ownership can be improved and the occupational life can be enjoyed more pleasantly. I will. This research clarified not only the improvement of productivity but also the beginning for realizing a rich social system that can continue working with the longevity 100 years era.



Key Word(5 words) Work engagement , WAKU-WAKU(Japanese positive emotions) , individuality , Self-determination Theory The broaden-and-build Theory

目次

第１章　序論 ..... 11
**1.1**　研究の背景 ..... 12
**1.2**　企業の期待と働く個人の要望 ..... 13
**1.3**　ワーク・エンゲイジメントへの着目 ..... 16
**1.4**　ポジテイブな情動（感情）への着目 ..... 17
**1.5**　“ワクワク感”への着目 ..... 18
**1.6**　本研究の目的 ..... 20

第２章　先行研究 ..... 22
**2.1**　“ワクワク感”（わくわく） ..... 23
**2.2**　ワーク・エンゲイジメント ..... 25
**2.3**　ワーク・モチベーション ..... 28
(1)　「欲求」 ..... 30
(2)　「価値」（ワーク・モチベーションの観点からの分類） ..... 32
(3)　「フロー」（flow） ..... 33
(4)　「Schwartz の世界価値観」 ..... 35
(5)　「感情」（ポジティブ心理学と感情研究） ..... 36
(6)　「PANAS」（Positive and Negative Affect Schedule） ..... 39
(7)　「自己決定理論」 ..... 40
(8)　「好奇心」 ..... 41
(9)　「自己効力感」と「心理的資本」 ..... 42
**2.4**　個人特性（BIG５） ..... 45
**2.5**　主体性 ..... 46
**2.6**　Well-being Study ..... 48
**2.7**　組織風土 ..... 51
**2.8**　先行研究を踏まえた仮説 ..... 52

第３章　研究方法 ..... 53
**3.1**　質的調査による仕事”ワクワク感”モデルの導出 ..... 54
3.1.1　質的調査の対象 ..... 54
(1)　調査① ..... 54
(2)　調査② ..... 54
(3)　調査③ ..... 54
(4)　調査④ ..... 54
(5)　調査⑤ ..... 55
3.1.2　質的調査方法 ..... 55
(1)　調査① ..... 55
(2)　調査② 妥当性確認（Validation） ..... 55
(3)　調査③ ..... 55
(4)　調査④ ..... 56
(5)　調査⑤ ..... 56
(6)　“ワクワク”する事象の分類 ..... 56
(7)　仕事において”ワクワク”する要因の検証と因子の導出 ..... 56
**3.2**　定量調査による仕事ワクワク因子の導出 ..... 57
3.2.1　定量調査の実施 ..... 57
3.2.2　定量調査の対象 ..... 57
3.2.3　定量調査の研究方法 ..... 58
3.2.4　アンケート調査票の作成 ..... 59

(1)　個人属性を問う項目 ..... 59
(2)　個人の就業実態を問う項目 ..... 59
(3)　転職指向性を問う項目 ..... 60
(4)　ワクワクする事に関する価値観と実態を問う項目 ..... 60
(5)　仕事における潜在的“ワクワク感”の要因導出を目的とする項目 ..... 61
(6)　仕事における“ワクワク感”尺度の内容的妥当性を確認する項目 ..... 63
(7)　仕事における顕在的“ワクワク感”の要因導出を目的とする項目 ..... 64
(8)　個人特性を確認する項目 ..... 65
(9)　個人特性②　「Schwartz 価値観」 ..... 66
(10)　個人特性③　「知的好奇心」 ..... 66
(11)　個人特性④　「自己効力感」 ..... 67
(12)　個人特性⑤　「主体性」 ..... 67
(13)　個人特性⑥　「人生満足度」 ..... 68
(14)　個人特性⑦　「幸せの４因子」 ..... 68
(15)　組織風土を確認する項目 ..... 69
(16)　その他、近接する概念を確認する項目（ワーク・エンゲイジメント ） .. 70

第 4 章　調査結果と考察 ..... 71
**4.1**　質的調査結果 ..... 72
4.1.1　ワクワクする事象の収集 ..... 72
(1)　調査① ..... 72
(2)　調査② ..... 72
(3)　調査③ ..... 73
(4)　調査④ ..... 73
(5)　調査⑤ ..... 73
4.1.2　仕事においてワクワクする要因の導出 ..... 74
**4.2**　質的調査の考察 ..... 75
**4.3**　定量調査結果 ..... 76
4.3.1　回答者の属性 ..... 76
4.3.2　“ワクワク”することへの価値観 ..... 80
(1)　仕事でワクワクすることは大事なのか ..... 80
(2)　家庭生活でワクワクする事は大事なのか ..... 81
(3)　私生活（仕事・家庭以外）でワクワクする事は大事なのか ..... 82
(4)　ワクワクすることの価値観について性差による分析 ..... 84
4.3.3　ワクワクすることへの希求頻度と実態 ..... 85
(1)　仕事においてワクワクする事の希求頻度と実態 ..... 85
(2)　家庭においてワクワクする事の希求頻度と実態 ..... 87
(3)　私生活（仕事・家庭以外）においてワクワクする事の希求頻度と実態 ... 89
4.3.4　仕事でワクワクすることの実態 ..... 91
4.3.5　仕事でワクワクしている人の特徴 ..... 93
(1)　属性及び就業実態との相関分析 ..... 93
(2)　「業種」と「ワクワク」の分析 ..... 94
(3)　「職種」と「ワクワク」の分析 ..... 94
(4)　「役職」と「ワクワク」の分析 ..... 97
(5)　「個人年収」と「ワクワク」の分析 ..... 98
(6)　「世帯年収」と「ワクワク」の分析 ..... 99
(7)　「その他属性」と「ワクワク」の分析 ..... 102
①　「未既婚」と「ワクワク」の分析 ..... 102
②　「子供の有無」と「ワクワク」の分析 ..... 103
③　「留学経験」と「ワクワク」の分析 ..... 104
(8)　今後の「転職指向性」と「ワクワク」の分析 ..... 106

**4.4　定量調査（クロス集計）からの考察 ..... 107**
**4.5　仕事におけるワクワク因子の導出と分析 ..... 109**
4.5.1　潜在的仕事ワクワク因子の導出 ..... 109
4.5.2　潜在的仕事ワクワク因子の命名 ..... 111
4.5.3　潜在的仕事ワクワク因子の内的整合性検討（Verification） ..... 112
4.5.4　潜在的仕事ワクワク因子の確認的因子分析（Verification） ..... 113
4.5.5　潜在的仕事ワクワク因子の妥当性確認（Validation） ..... 115
(1)　日本語版 PANAS 尺度との相関による妥当性確認 ..... 115
4.5.1　潜在的仕事ワクワク因子の信頼性確認（Verification） ..... 116
(1)　Q「私は、仕事においてワクワクしている」との相関による信頼性確認 . 116
(2)　Q「私は、仕事においてワクワクしている」との G-P 分析による信頼性確認 117
4.5.2　顕在的仕事ワクワク因子の導出 ..... 119
4.5.3　顕在的仕事ワクワク因子の命名 ..... 121
4.5.1　顕在的仕事ワクワク因子の内的整合性検討（Verification） ..... 122
4.5.2　仕事における顕在的ワクワク感因子の妥当性確認（Validation） ... 122
(1)　日本語版 PANAS 尺度との相関による妥当性確認 ..... 122
(2)　Q「私は、仕事においてワクワクしている」との相関による信頼性確認 . 123
4.5.3　潜在的ワクワク因子と顕在的ワクワク因子の比較 ..... 125
4.5.4　仕事ワクワクの５因子と属性の分析 ..... 128
(1)　男女差 ..... 128
(2)　世帯年収差 ..... 129
(3)　家庭でワクワクしている人としていない人の差 ..... 130
4.5.5　仕事ワクワクの５因子と個人特性の分析 ..... 132
(1)　「幸せの４因子」・「SWLS」 ..... 132
(2)　Schwarz の価値観 ..... 133
(3)　BIG５ ..... 137
(4)　先行要因仮説の検証（主体性・自己効力感・知的好奇心） ..... 139
4.5.6　仕事ワクワクの５因子と職場風土の分析 ..... 141
4.5.7　仕事ワクワクの５因子と先行要因（仮説）の検証 ..... 144
(1)　第１因子「達成後の報酬期待因子」への重回帰分析 ..... 146
(2)　第２因子「感性的こだわり因子」への重回帰分析 ..... 147
(3)　第３因子「仕事熱中因子」への重回帰分析 ..... 149
(4)　第４因子「好奇心と挑戦因子」への重回帰分析 ..... 150
(5)　第５因子「達成と自己効力因子」への重回帰分析 ..... 151
4.5.8　ワーク・エンゲイジメント と先行要因（仮説）の検証 ..... 152
(1)　「活力」への重回帰分析 ..... 154
(2)　「熱意」への重回帰分析 ..... 156
(3)　「没頭」への重回帰分析 ..... 158
**4.6　仕事ワクワク因子の主体性向上循環モデル ..... 160**
(1)　循環モデルの検証 ..... 161
(2)　循環モデルの比較 ..... 163
(3)　循環モデルの改良 ..... 164
(4)　循環モデルの結果 ..... 165
(5)　循環モデルの考察 ..... 166
**4.7　定量調査（多変量解析）の総合考察と今後の展望 ..... 167**
(1)　多変量解析の結果と考察 ..... 167
(2)　本研究における今後の課題 ..... 171
第５章　結論 ..... 174

謝辞 . . . . . 177
参考文献 . . . . . 178

図目次

Figure 1「勤め先の労働時間軽減の取り組み」株式会社マクロミル調べ,2017 ..... 13
Figure 2「大学卒業時に身についている事を特に期待する資質・能力・知識」（2018）.. 14
Figure 3「ビジネスパースン調査報告書」学校法人産業能率大学綜合研究所 2014 年3月,P.54 ..... 15
Figure 4　ワーク･エンゲイジメント の3つの要素 ..... 16
Figure 5　Google Trends ワクワク（わくわく）検索推移 ..... 19
Figure 6　本研究の仮説モデルと検証領域 ..... 21
Figure 7 ワーク・エンゲイジメントの関連概念 ..... 26
Figure 8 ワーク・モチベーションの発生と変化を理解するための基本フレーム ..... 29
Figure 9　フロー体験の概念図　（Csikszentmihaly, 1996） ..... 34
Figure 10 Schwartz「An overview of the Schwartz Theory of Basic Values」（2012）. 36
Figure 11 心理的資本とポジテイブ情動と従業員態度・行動の関係図（Avey et.al,2008,） ..... 42
Figure 12「効力期待と結果期待」 ..... 43
Figure 13　仮説3 「仕事ワクワク因子の主体性向上モデル」 ..... 52
Figure 14 ..... 80
Figure 15 ..... 82
Figure 16 ..... 83
Figure 17 ..... 92
Figure 18「業種」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 95
Figure 19「職種」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 96
Figure 20　「役職」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 97
Figure 21　「個人年収」×　「私は、仕事においてワクワクしている ..... 99
Figure 22「世帯年収」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 101
Figure 23「未既婚」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 102
Figure 24「世帯年収」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 104
Figure 25「留学経験の有無」×　「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 105
Figure 26「転職指向」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 106
Figure 27　潜在的仕事ワクワク因子の確認的因子分析 ..... 114
Figure 28　「私は、仕事においてワクワクしている」G･P 分析グラフ ..... 118
Figure 29 ..... 130
Figure 30 ..... 131
Figure 31 本項での検証領域 ..... 144
Figure 32 ..... 152
Figure 33 共分散構造分析により検証する仮説モデル ..... 160
Figure 34 仕事ワクワク因子循環モデル［Model.A］標準化推定値 ..... 161
Figure 35 ワーク・エンゲイジメント～主体性への直線モデル［Model.C］ ..... 162
Figure 36 主体性～ワーク・エンゲイジメントへの循環モデル［Model.D］ ..... 163
Figure 37 仕事ワクワク感の主体性向上モデル　［Model.E］　（標準化推定値） ..... 165

表目次

Table 1　「欲求」の分類・組み合わせ一覧 ..... 31
Table 2　「価値」の分類一覧 ..... 32
Table 3　Schwartz [Basic Values] ..... 36
Table 4「幸せの４因子」（前野・蓮沼,2011） ..... 48
Table 5「幸せの４因子」オリジナル（１６項目版）質問項目 ..... 49
Table 6「SWLS」質問項目 ..... 50
Table 7　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 63
Table 8　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 64
Table 9　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 65
Table 10 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 66
Table 11 潜在的仕 10 事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 66
Table 12 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 67
Table 13 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 67
Table 14 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 68
Table 15 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 68
Table 16 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 69
Table 17 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 69
Table 18 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目 ..... 70
Table 19 質的調査から導出した仕事におけるワクワク感の要因 ..... 74
Table 20 対象者の属性−1 ..... 76
Table 21 対象者の属性−2 ..... 77
Table 22 対象者の就業状況−1 ..... 78
Table 23 対象者の就業状況−2 ..... 79
Table 24　Q.私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている ..... 81
Table 25　家庭生活でワクワクする事は大事な事だと思っている ..... 82
Table 26　家庭生活でワクワクする事は大事な事だと思っている ..... 83
Table 27　ワクワクする事への性差による分析（平均値・SD・t 検定） ..... 84
Table 28　仕事におけるワクワクの希求頻度と実態 ..... 87
Table 29　家庭におけるワクワクの希求頻度と実態 ..... 88
Table 30　私生活（仕事・家庭以外）におけるワクワクの希求頻度と実態 ..... 90
Table 31　Q「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 92
Table 32　仕事でワクワクしている人の性差による分析 ..... 92
Table 33　Q「私は、仕事においてワクワクしている」と属性情報・相関分析 ..... 93
Table 34 「業種」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 95
Table 35 「職種」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 96
Table 36 「役職」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 98
Table 37 「個人年収」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 99
Table 38 [世帯年収」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 101
Table 39「世帯年収：1000〜1200 万円」×「私は、仕事においてワクワクしている」 .101
Table 40「未既婚」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 102
Table 41 「未既婚」×「私は、仕事においてワクワクしている」（検定） ..... 103
Table 42 「子供の有無」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 103
Table 43 「子供の有無」×「私は、仕事においてワクワクしている」（検定） ..... 104
Table 44 「留学経験の有無」×「私は、仕事においてワクワクしている」 ..... 105
Table 45 「留学経験の有無」×「私は、仕事においてワクワクしている」（検定） ..... 105
Table 46　潜在的「仕事ワクワク尺度」の因子分析結果 ..... 110
Table 47　潜在的「仕事ワクワク因子」 ..... 111
Table 48　潜在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度相関と平均,SD,α 係数 ..... 112

Table 49　仕事における潜在的ワクワク感尺度得点と PANAS 相関分析 ..... 115
Table 50　潜在的ワクワク感尺度得点 と「仕事でワクワクしている人」相関分析..... 116
Table 51　G-P 分析「仕事でワクワクしている人」のワクワク因子得点平均値 ..... 118
Table 52　顕在的仕事ワクワク因子の導出..... 120
Table 53　顕在的仕事ワクワク因子の命名..... 121
Table 54　顕在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度間相関と平均，SD，α 係数 ..... 122
Table 55　顕在的「仕事ワクワク因子」尺度得点と PANAS 相関分析..... 123
Table 56　顕在的ワクワク因子得点と「仕事においてワクワクしている」相関分析..... 124
Table 57　男女差の平均値と SD および t 検定の結果..... 128
Table 58　「仕事ワクワク因子」と「幸福」の相関分析..... 133
Table 59　「仕事ワクワク因子」と価値観（尺度合成）の相関分析 ..... 134
Table 60　「仕事ワクワク因子」と「価値観（10）」の相関分析 ..... 136
Table 61　「仕事ワクワク因子」と「性格的特性」の相関分析..... 138
Table 62「仕事ワクワク因子」と「個人特性」の相関分析 ..... 140
Table 63「仕事ワクワク因子」と「職場特性」の相関分析 ..... 142
Table 64　仕事ワクワクの５因子と先行要因の重回帰分析（結果一覧） ..... 145
Table 65　Ⅰ「達成後の報酬期待因子」尺度得点の重回帰分析..... 146
Table 66　Ⅱ「感性的こだわり因子」尺度得点の重回帰分析 ..... 148
Table 67　Ⅲ「仕事熱中因子」尺度得点の重回帰分析 ..... 149
Table 68　Ⅳ「好奇心と挑戦因子」尺度得点の重回帰分析 ..... 150
Table 69　ⅴ「達成と自己効力因子」尺度得点の重回帰分析 ..... 151
Table 70　ワーク・エンゲイジメント と先行要因の重回帰分析（結果一覧） ..... 153
Table 71　「活力」尺度得点の重回帰分析..... 155
Table 72　「熱意」尺度得点の重回帰分析..... 157
Table 73　「没頭」尺度得点の重回帰分析..... 159

# 第1章　　序論

第 1 章では、本研究の背景および着目した主要な観点である「主体性」・「ワーク・エンゲイジメント」・「ポジテイブ感情（情動）」・「ワクワク感」について概説する。また、本研究が目指す目的について申し述べる。

## 1.1 研究の背景

近年、日本の企業（組織）を取り巻く環境は大きな変化に直面している。IT（情報技術）の進歩はめざましく、ボーダーレスに国際競争が拡大し、様々な要因が複雑に影響し合う様は、まさに VUCA（予測不能なカオス化した様相）の時代とも称されその不確実性が増している。また日本は世界有数の長寿命国家である。高齢化は年々進行し、併せて出生率は 1.4％台と低い状態が続いている。この数字は、当面は総人口の減少が予測され、とりわけ生産労働人口の大幅な減少が見込まれることを示唆している。この未曾有の環境下においては、国内の産業構造も大きく変化せざるを得ず、従来の日本的な雇用制度や評価制度など様々な組織マネジメントシステムについても大きな変革が待った無しに求められている。

このような背景から、第３次安倍内閣では来るべき「人生 100 年時代」（Lynda Gratton,2016）「Society5.0」社会の到来を見据え“一億総活躍社会”の実現を打ち出している。関係省庁は、2017 年3月の実行計画の閣議決定以降、労働生産性の向上を目指した「働き方改革」を推し進め、各種施策を打ち出してきた。

とりわけ日本は先進国の中でも生産労働性が低いとされており（日本生産性本部,2017）、まずは「長時間労働の是正」に焦点が当てられた。この間、多くの企業における取り組みは、ノー残業デーの導入（37.2％）や残業時間の上限設定（29.2％）残業の事前申請（24.8％）といった残業抑制施策に偏って横並びに施行された。一方で、従業員の働く意欲を高めることによって生産性を高めようとする施策は目立って施行されていないとの実態報告もある。（Figure.1）

仕事内容や職場環境はそのままで、横並びの残業抑制施策を強行することで、持ち帰り仕事の増加や管理職のストレスが増加しているとの実態報告もある。（「職務動向調査」ロバート・ウォルターズ,2018）生産性向上施策が逆に従業員のモチベーションを下げ生産性を低減してしまう事になれば本末転倒である。残業抑制施策と同時に、従業員のモチベーションを健全に高め維持する事にも目を向けることが重要である。すなわち、今日の従業員が仕事に対して何を求めているのかという本質を考える事なくして、生産性の更なる向上やイノベーションは成し得ないと考える。

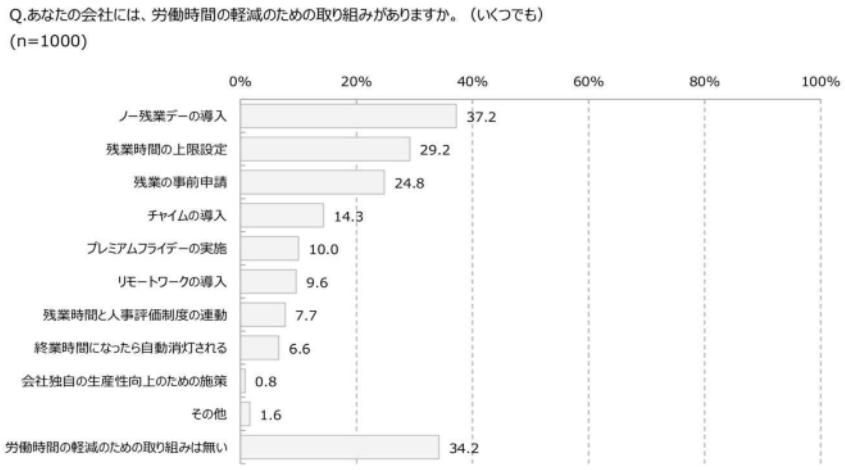
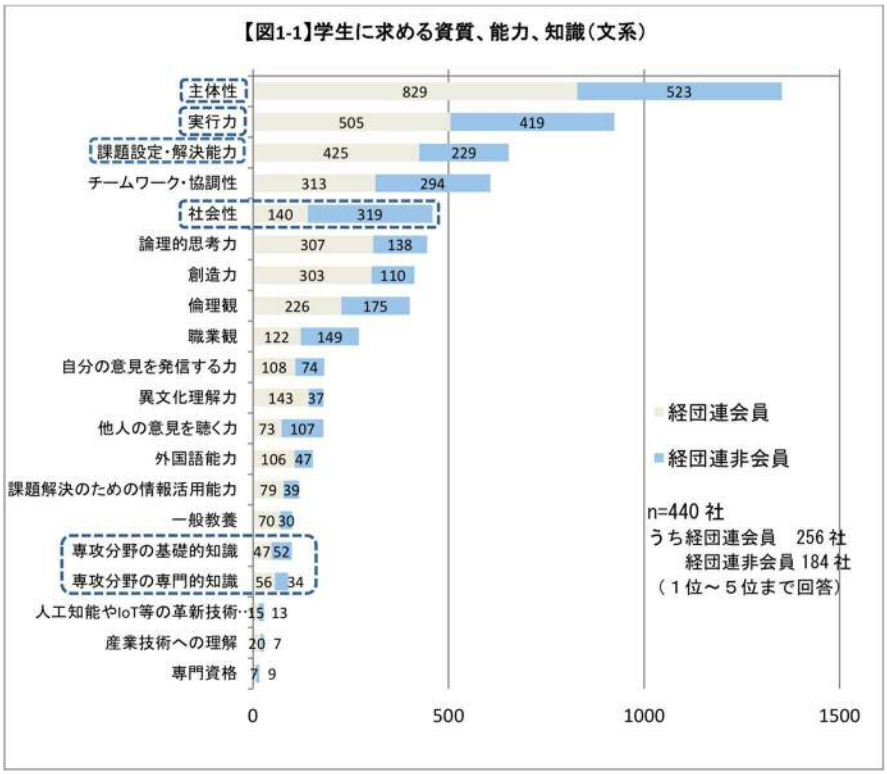



Figure 1「勤め先の労働時間軽減の取り組み」株式会社マクロミル調べ,2017

## 1.2 企業の期待と働く個人の要望

では、企業・組織の立場から、生産性やイノベーションを成すために従業員に求める人材像とはどのようなものか。日本経済団体連合会による「高等教育に関するアンケート結果（2018）」（n=443 社）によると、産業界が「大学卒業時に身についている事を特に期待する資質・能力・知」（2018）識」の筆頭は、“主体性”であった。これは、文系・理系を問わず、共通する傾向である。（Figure.2）また、前回調査 2014 年時も同様の結果であった。調査によると、企業の多くは“主体性”について「入社後教育で仕事に対応できる（81％）」と考えているようであるが、実際はミドル層に対しても主体性を求める声は多い。そこで、経済産業省は、働く個人に対し、「キャリアオーナーシップを持ち、主体性を向上させ、自らの持ち札を増やす事でキャリアを切りひらいていく」事を提唱している。（「人生 100 年時代の社会人基礎力」,2018）

また、社会人基礎力では、社会人に求められる基礎的な能力の1つとして「前に踏み出す力」として「主体性」をあげている。この定義としては、「変化に前向きに対処する力、範囲を限定せずに主体的に動く力」とある。来るべき「Society5.0」や「人生 100 年時代」に適応するため、政府としても重要性を認識している基礎力だと言えよう。



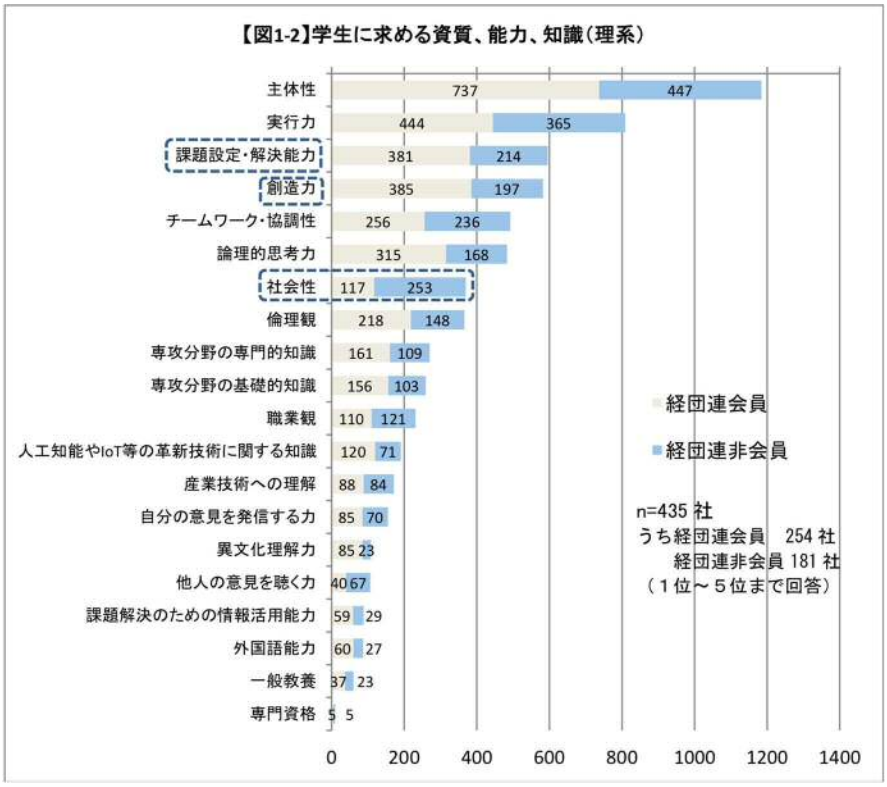




Figure 2「大学卒業時に身についている事を特に期待する資質・能力・知識」（2018）
日本経済団体連合会調べ

では、働く個人の観点からは仕事に何を求めているのか。学校法人産業能率大学総合研究所が実施した「日本企業の従業員の働き方に関する意識調査」(n＝2,000)によると、日本企業に勤める従業員が仕事をする上で最も大切にしたいことは「仕事のやりがい」であった。(38.8%)、次いで「給料の高さ」(16.9%)「良好な人間関係」(12.4%)などが続くものの「仕事のやりがい」が群を抜いて高い得点を示していた。

実際、所得など金銭的な要求は無視できないが、「仕事のやりがい」が最も高い数字を示していたことは着目に値する。(Figure.3)

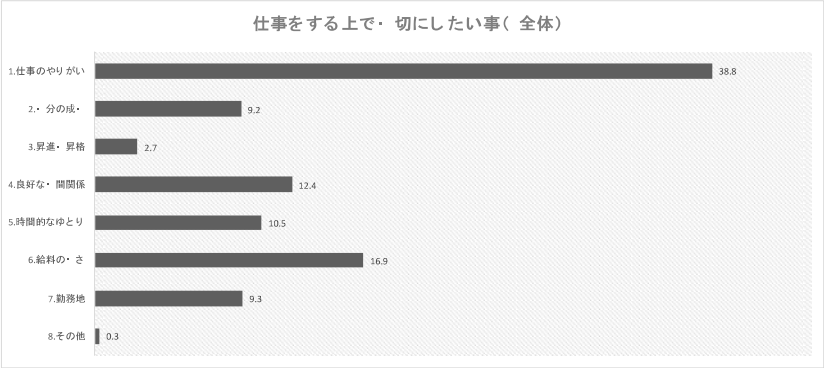



**Figure 3** 「ビジネスパースン調査報告書」学校法人産業能率大学綜合研究所 2014 年3月,P.54

では、この「仕事のやりがい」とは何か。辞書を紐解くと「やりがい(遣り甲斐)」とは「～をするだけの値打ち」(広辞苑,第七版)とある。言葉が示す通り、取り組んだ分相応の結果が得られるさまを表す言葉であり、「仕事のやりがい」とは、労力を費やしたなりの効果や対価、満足感などが得られる様子と定義できるだろう。先の調査の示唆するところは、金銭面だけでない何らかの報酬を期待し、この充足を実感できている状態とも換言できるであろう。研究者により細かな定義の違いはあるが、「働きがい(働いた甲斐)」などの言葉も同様の事が言えるであろう。

では、どのような物事が「仕事のやりがい」や「働きがい」につながるのか？これはまさに多様な労働観によるものであり、「5000 人いれば 5000 通りの働きがいがある」(あさの,河合塾,2009)との調査も報告されている。職業、役職、文化的背景、時代的背景、家庭の状況など様々な要因が影響することが容易に想定できる。また、「働きがい」についてはその概念そのものが研究テーマとして心理学や経営学、哲学など様々な分野で扱われてきた非常に深く本質的な問いである。しかし、本研究においては、「仕事のやりがい」「働きがい」などは明確に区別せず、先に触れてきた観点を踏まえ、「人に押し付けられ、やらされ感を抱くのではなく、目の前の仕事を自らが進んでやりたいと感じられているイキイキと活性した状態」を仕事にやりがいを感じて働けている状態であると定義したい。

## 1.3 ワーク・エンゲイジメントへの着目

仕事に対して、「やらされ感」や「しなければならない」という何ものかに追い立てられて活性度が高まっている状態を、臨床心理学や精神保健の研究領域では、ワーカホリズムまたはワーカ・ホリックと呼ぶ。逆に、仕事にやりがいを感じて快適に働けている時の高い活性状態をワーク・エンゲイジメントが高い状態と言う。(Schaufeli,島津,2017)

まさに先述した、やらされ感なく自らがやりたいと感じ、主体的に仕事に向かう活性した状態を表す概念だと考える。

提唱者である Schaufeli ら(2002)によれば、ワーク・エンゲイジメントは「仕事に関連したポジティブな状態であり、熱意・没頭・活力の三つに特徴づけられ、　一時的な状態ではなく、全般的な感情と認知である」と定義している。(Figuer.4)また、「ワーク・エンゲイジメントが高い状態とは, ワーク・モチベーションを高める準備状態であるともいうことができる。」(大塚,2017)とも考えられており、健康経営のニーズだけでなく、モチベーションや生産性、イノベーションを求める経営学や人材マネジメントの分野においても近年関心が高まっている概念である。

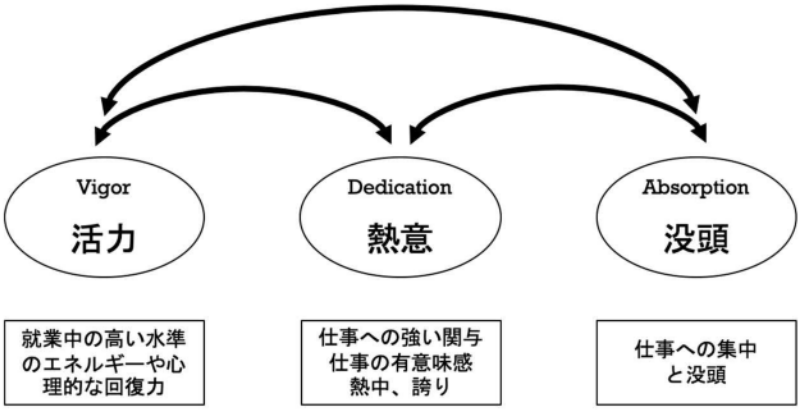



Figure 4　ワーク・エンゲイジメント の3つの要素
島津明人,「ワーク・エンゲイジメント」(2014)p.29 より著者作図

では、ワーク・エンゲイジメントはどのように高め、維持する事ができると考えられているの

か。先行研究では、先行要因として個人の「心理的資本」(Psycological Capital [PsyCap])が高まると、ワーク・エンゲイジメントが高るとの報告がある。心理的資本とは、効力感・楽観性・希望・レジリエンスという4つ要因で構成される概念である。(Luthans & Youssef,2004)また、ポジティブな感情(情動)とは、心理的資本を先行要因として後続事象としてのワーク・エンゲイジメントを媒介・促進する効果を持つ事が示唆された研究もある。(Avey et al,2008)
本研究では、今後の企業経営や人材マネジメントにおいても重要な概念となるであろう、ワーク・エンゲイジメントとポジテイブな情動の媒介効果について着目するものである。

## 1.4 ポジテイブな情動(感情)への着目

では、本研究において着目するポジテイブな情動や感情とはいかなるものか。ポジテイブな情動や感情の研究は、ポジテイブ心理学の重要な研究領域の一つである。セリグマンによってポジテイブ心理学が提唱された 2000 年以降、ポジテイブ情動(感情)の発展はめざましく、欧米を中心に研究成果も年々増加しているが、その領域の広さもあって日本においては未だ発展段階にある。

また、人が仕事場面においてどのような事象に対してポジテイブな感情を想起するかは、働く個人の労働観や組織の人材マネジメントのあり方、地域や組織の文化や風土など様々な影響を大きく受けると考えられる。しかし、日本の文化特性やマネジメント特性、および労働観などを考慮した、日本的なポジテイブ感情に焦点を当てた研究は乏しい。

では、仕事における日本的なポジテイブ感情とはどのようなものが考えられるのか。学校法人産業能率大学による「仕事における”ワクワク感”の調査」(2012)では、仕事における“ワクワク感”という概念に着目し、このオノマトペとしての語感や回答者自身の感情状態、職場でのワクワクした雰囲気の有無などを確認するものであった。当該アンケートの結果「(あなたは)この 1 年間で、仕事でワクワクすることがありましたか」という質問に対して、有効回答者の 47.6%が「一度もない」と回答していた象徴的な報告であった。

また、はたらく未来研究所による「職場の実態調査(2018)」では、職場の活性度(調査中は、イキイキ度と表現されている)を図るための質問項目として「私の職場には仕事が楽しくなるような仕掛けがある」「私の会社には社員をワクワクさせる雰囲気がある」といった、仕事を楽しんで取り組むための環境面の実態について回答を求めていた。調査結果としては、「あてはまらない」「あまりあてはまらない」とする否定的な意見が多く示されていたが、職場の活性度(イキイキ度)への影響が高い要因として「ワクワクさせる雰囲気があるか」という設題を設けていた事は

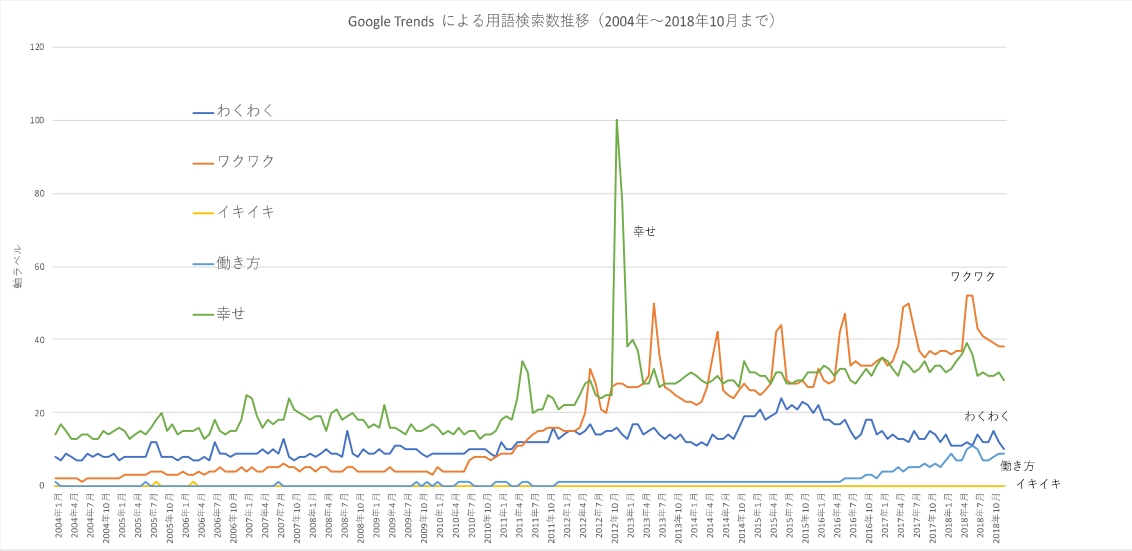
興味深い。

職場におけるポジテイブな活性状態を表す概念は、”ワクワク感”に限らず、仕事への「誇り」や「責任感」「達成感」「熟達」「働く意味」「幸福感」など、心理学や経営学など様々な領域における先行研究が確認できる。また、仕事におけるモチベーションについては、感情という比較的短期的な影響を扱う面だけでなく、将来への見通しや役割の認識など長期的な概念も重要であろう。しかし、働く個人の活性状態を喚起し、確認また維持する事を考えるならば、現在の感情状態に着目する意義は大きいと考える。よって、本研究ではポジテイブな感情状態として“ワクワク感”という概念に着目する。

## 1.5 “ワクワク感”への着目

では、「ワクワク」「ワクワク」という言葉は国内においていつからどれほどの頻度で使用されているのか。まず、Google が提供している、Google Trends を利用して用語検索数の推移について確認した。また、検索数の規模を比較するために先行調査より近接すると想定されたオノマトペ「イキイキ」、また、現在企業経営の現場において関心が高まっている「働き方」や「幸せ」という言葉も検索数比較のために合わせて確認した。

結果としては、検索インタレスト数において「ワクワク」という言葉と「幸せ」という言葉が多く検索されている事がわかった。（2018年12月20現在）とりわけ、カタカナ表記の「ワクワク」とひらがな表記の「わくわく」を合計すると非常に多くの検索がなされている事が下記のグラフからも確認できる。（Figure.5）




＊検索インタレスト=（各時点の検索ボリューム÷検索ボリュームの最大値）×100

**Figure 5　Google Trends ワクワク（わくわく）検索推移**

また、Google Trends のデータからは、2011 年を境に検索用語がひらがな表記の「わくわく」からカタカナ表記の「ワクワク」へとその割合に変遷が見られるた。現在においては、カタカナの「ワクワク」という表記が国内における日常用語として広く一般に浸透してきている事が示唆されるデータと考えられる。

企業活動や産業政策の分野においては、2007 年の経済産業省「感性価値イニシアチブ」で注目されたものづくり分野における新たな価値創造につながる感性という概念（「かわいい」「ワクワク（わくわく）」「ツルツル」「ざらざら」など）の発信以降、2018 年『「未来の教室」と EdTech 研究会 第 1 次提言』でも、「ワクワク（わくわく）感」は「意欲」や「志」と言った言葉とともに将来の教育のあり方を考える際の中核的なキーワードとなって扱われている。また、働き方改革の文脈においても経営や人材マネジメントの領域においても近年よく耳にするようになってきている生活に密着した用語でもある。

このような社会背景から、本研究では、世の中に急速に浸透してきている「ワクワク（わくわく）」という言葉に着目をする。ただし、本研究においては、表記方法により表現する心的状態が変わるとは考えにくいため、カタカナ表記の「ワクワク」とひらがな表記の「わくわく」とは区別せずに同じく扱う事とする。

## 1.6 本研究の目的

来るべき「Society5.0」社会や「人生 100 年時代」を見据え、従業員一人ひとりがイキイキと仕事と向き合い豊かな職業生活を実現するにはどうすれば良いか。また、企業にとって、不確実で曖昧な経済環境の中、新たな価値を創造し得る人材の育成や労働生産性を高めるにはどうすれば良いか。本研究では、この両者の要求を満たすために、従業員一人ひとりの主体性の向上を本質的な問題定義とした。そこで、本研究は、今日の働く個人の主体性を向上させるための新たな観点を提供することを目的としている。

広く先行研究を調査する中で、働く個人がイキイキと仕事と向き合い、創造性や生産性を高めるパフォーマンス行動を生起し得る概念としてワーク・エンゲイジメント研究に着目した。また、ポジテイブ心理学やワーク・モチベーション研究の知見である以下の 2 つの理論に着目した。1つは、自己の能力や行為が好ましい成果を生むことについての先見性が動機づけの役割を果たすとの「社会的学習理論（自己効力感）」（Bandura,2001）である。2つ目は、ポジテイブ感情が自己効力感を高め、自己をスパイラルに拡張・形成するとの「拡張-形成理論」（Fredrickson,1988）である。また、日本においてポジテイブ感情を示す概念として、“ワクワク感”に着目した。

これらの先行研究の知見から、仕事におけるワクワク感がワーク・エンゲイジメントを高め、ワーク・エンゲイジメントは個人の主体的行動を促進し、これが新たなワクワク感を生起するとの循環モデルを仮説構築した。

本研究では、当該仮説モデルを共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）により検証する。また、その準備研究として多様な個人差が予想される仕事におけるワクワク感の要因について統計的に構造化を試みるものである。この仮説モデル及び検証領域について Figure. 6 に示す。

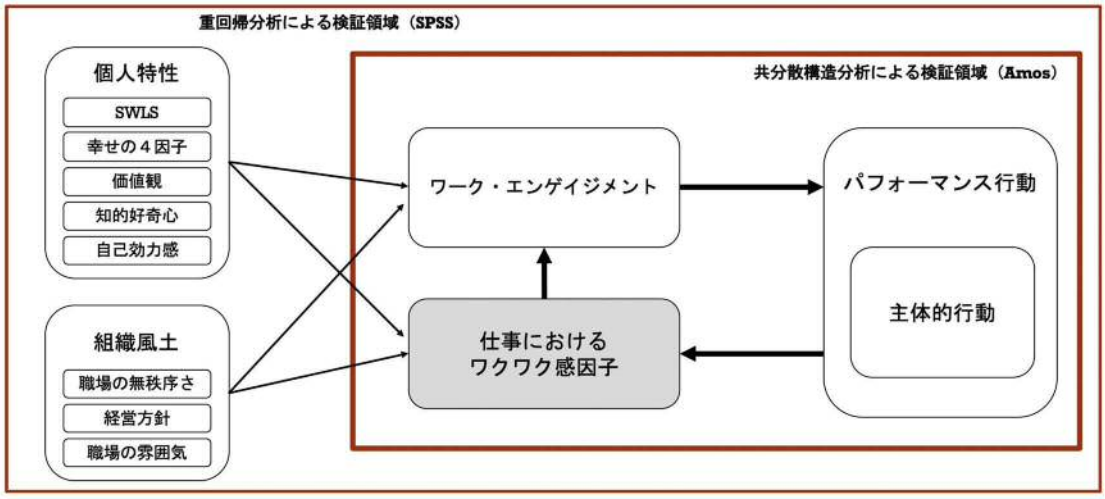



Figure 6　本研究の仮説モデルと検証領域

なお、本研究の新規性は、以下の 2 点であると考えられる。

1つは、仕事における“ワクワク感”という日本におけるポジティブ感情の要因について、統計的に優位な構造として明示する試みである事である。

元来、「働く意欲」や「やる気」については、元来、ワーク・モチベーションの研究領域で扱われており、すでに過去多くの先行研究が確認できる。しかし、従来は見えにくかった「情緒」や「感情」といった領域については比較的新しい領域であり、ワーク・モチベーション研究においても潜在的な可能性が高い。また、伝統的心理学においては、ネガテイブ感情を扱った研究知見は数多く存在するものの、ポジテイブな感情を扱った研究は未だ十分とは言えない。

これらの背景から、日本語特有のオノマトペである”ワクワク”という擬情語、とりわけ仕事場面における”ワクワク感”を定義し、実証した先行研究は確認できなかった。

2つ目は、前段にて提示した、「仕事におけるワクワク感」が「ワーク・エンゲイジメント」を高め、「ワーク・エンゲイジメント」は個人の「主体的行動」を促進し、これが新たな「ワクワク感」を生起すると予測した「仕事ワクワク因子の主体性向上モデル」を統計的に検証する試みである事である。過去、部分的なパス解析や理論モデルとしてはすでに言及されていたが、研究の目的の違いから、これらを多母集団解析として明示した研究は確認できなかった。

仕事における”ワクワク感”の構造ならびに影響を与え得る要因を特定する事を通じ、今後の人材マネジメント領域での新たな介入方法の端緒となることが期待される。

働く個人と企業それぞれにとて、働くことを通じた楽しみや喜び、感動といった人間らしい瑞々しい感性を育む機会を希求するならば、ポジテイブな感性（ポジテイブ感情）に着目した新たなマネジメントのあり方を探求する事は大きな意義があると考える。

# 第2章　先行研究

第 2 章では、本研究に関連する主要概念について先行研究を概観する。

**2.1**　“ワクワク感”（わくわく）

**2.2**　ワーク・エンゲイジメント

**2.3**　ワーク・モチベーション

(1)　「欲求」

(2)　「価値」（ワーク・モチベーションの観点からの分類）

(3)　「フロー」（flow）

(4)　「Schwartz の世界価値観」

(5)　「感情」（ポジティブ心理学と感情研究）

(6)　「PANAS」（Positive and Negative Affect Schedule）

(7)　「自己決定理論」

(8)　「好奇心」

(9)　「自己効力感」と「心理的資本」

**2.4**　個人特性（BIG５）

**2.5**　主体性

**2.6**　Well-being Study

**2.7**　組織風土

**2.8**　先行研究を踏まえた仮説

## 2.1 “ワクワク感”（わくわく）

先述した複数の職場の実態調査からもポジテイブな感情状態を表す言葉として“ワクワク”という概念が示されていた。まずは、この“ワクワク”とはいかなる概念であるかを確認する。

ワクワク（わくわく）という言葉は、オノマトペ（onomatopoe）であり、擬音（声）語・擬態語とも呼ばれる日本語に多く見られる言語表現の一つである。特に、音を繰り返すイキイキ・すくすく・キラキラ・ワクワクなどの表現はテンポもよく、日常生活では頻繁に用いられる身近な言語表現である。しかし、これらオノマトペは、学術論文などの科学的記述に用いられる事例は極めて少ない。これには、「わが国における言語研究の模範とされた欧米の言語学では、言語についての実際的な使用面というよりは抽象的な理論形成が主眼されてきた。・・・インド・ヨーロッパ諸国においては、オノマトペは言語体系の中心をはなれた周辺的なものとして扱われるのが常であった。」（筧寿雄・田村育啓,1993）という背景が考えられる。

また、日本語としては物事の微妙な差異を暗示する語彙として確立されているものの、多くのオノマトペには明確な定義はなく、正確な概念を求めないことから「子供っぽい」「だらしない」とされる傾向が強かったとも考えられている。筧らは、このオノマトペの微妙な差異を示す例示として「歩き方」について以下のような考察を述べている。

「日本語では中立的な「歩く」と言う動詞に、いわば部品を交換するような形で、「ふらふら」「ぶらぶら」「ぷらぷら」といったオノマトペをつけて、歩く有様を区別し、しかもこの場合、表現の主体はオノマトペにあるのである・・・さらに、日本語の場合、オノマトペ自体における清音/濁音/半濁音の対立でもって、微妙な差異が暗示されるのである・・・・」（筧寿雄・田村育啓,1993）

この一文が示すように、物事の微妙で曖昧なニュアンスを直接的なイメージを伴って相手に伝達する事ができ、かつ複合的に丸めて伝える事にも適した極めて日本的な言語表現だとも言えるだろう。

では、この“ワクワク”についての辞書及び先行研究に見られる定義を確認する。広辞苑・第六版によると「期待・喜びなどで心がはずみ、興奮ぎみで落ち着かないさま。」（岩波書店）とある。学研国語辞典では「期待や心配で心が落ち着かないようす。胸がドキドキするようす。」（学習研究社）とある。日本語オノマトペ辞書では広辞苑とほぼ同じ定義が記載されていた。これら辞書での共通点としては「期待」「心がはずむ」「興奮」「落ち着かない」という様を表しており、辞書により一部異なるのは「喜び」「不安」「ドキドキ」という言葉が出てくる点である。また、語源をたどると江戸言葉の“わくせきと”との言葉が確認された。意味としては、「興奮して心がワクワクどきどきする」（江戸語辞典(新装普及版)　東京堂出版）とあった。

辞書による一般定義と語源からは、ポジティブな語感だけでなく、ネガティブな語感も混在する複雑な情動を表している事が確認された。

では、学術研究としてはワクワクとはどのように定義されているのか。CiNii や Google scholer などで検索しても、筧らが示したように、学術論文でオノマトペを使用する事例は多くはなかった。しかし、あえて“ワクワク”というオノマトペの持つ語感に着目した研究は複数確認する事が出来たものの、“ワクワク”という言葉の定義を明確に示している研究はさらに限定されていた。確認する事が出来た研究を以下に示す。

自動車の試乗感などを生理計測した感性工学分野における先行研究では、「自分にとって興味のある分野で新しく発見した何かについて知る事や、物事が好ましい状態に変化する事に期待したり、楽しく思う事」(伊藤他, 2017)との定義を確認した。他にも複数感性工学において確認できたが、伊藤らの研究に付帯する研究であった。

また、オノマトペに関する言語学分野においては、“ワクワク”という言葉の意味についての研究が確認できた。中里によると、「明治・大正期では恐怖や不安も含んでいたものの”ワクワク”という言葉の意味は時代を経て縮小し、ポジティブな感情のみを示すようになった。」(中里,2004)と述べている。今日の意味合いとしては、中里の言うようにネガティブな感情を表現する言葉としては使われなくなっており、「意味的縮小」が生じた言葉の一例が“ワクワク”であるとの事が確認された。

これらの先行研究から、現代広く一般に使われている「ワクワク(わくわく)」というオノマトペは、ポジティブ感情を示す事が確認された。しかし、“ワクワク”を英語で表現する際に用いられる“Excitement”というニュアンスだけではない、日本語特有の語感を持ったポジティブ感情だと考える。

では、仕事における“ワクワク感”については、どのような事が先行調査から示されているのか。学校法人産業能率大学の「職場の実態調査」(2012)によると「ワクワクした雰囲気のある職場」と「ワクワクした雰囲気のない(当てはまらない)」職場のクロス分析から、ワクワクした雰囲気のある職場では、「新しい試みを歓迎してくれる」「今の仕事で目的や目標を達成したいという思いがある」と答えた人が多く確認できている。また、ワクワクした雰囲気がある職場には、「自分の居場所がある」という実感を持っている人が多いことが示されていた。

逆に、「ワクワクした雰囲気のない(当てはまらない)」職場では、「今の仕事を通じて将来への見通しを感じる」「今の職場の目標や方向性に魅力を感じる」と言う項目に対しての回答の多くが否定的であった。「ワクワクしている職場」と「ワクワクしていない職場」の比較において差分が最も大きかった項目は、「やりがいを感じる仕事についている」「新しい試みを歓迎してく

れる」といった項目であった。

仕事における“ワクワク感”の先行調査からは、日本における多くの労働者は、仕事にやりがいを求めるものの、その要求は満たされておらず、仕事でワクワクする機会が少ないと感じていることが示されていた。また、「新しい事への挑戦」や「居場所感」「現在の仕事での目標達成への意欲」など、仕事において働く個人の”ワクワク感”がもたらすポジテイブな効用についても示唆されたものと考える。また、”ワクワク感”が欠乏した職場においては、閉塞感や焦燥感、孤独感を抱くネガティブなリスクが高まる事が示唆されていた点は興味深い結果であった。

これらの先行研究および、先行調査などから、本研究における「仕事における”ワクワク感”」については次のように定義することとする。

「自分にとって関心のある物事が、好ましい状態に変化する事への期待感。新しい物事への好奇心が不安や恐れに打ち勝ち、一歩踏み出す時の心理的高揚感。また、関心ある何かに意識を向け、集中に向かう快い心的状態」

## 2.2 ワーク・エンゲイジメント

臨床心理学や精神保健におけるストレス研究から発展し、近年では働き方改革の影響もあり、人材マネジメント領域においても新しい概念としてワーク・エンゲージメント研究への注目が集まっている。

ワーク・エンゲイジメントとは、提唱者であるユトレヒト大学の Schaufeli によると「仕事に誇りややりがいを感じ（Vigor）。仕事に熱く、エネルギーを注ぎ（Dedication）。仕事から活力を得て活きいきとしている（Absorption）。という3つがそろった状態であり、バーンアウト（燃え尽き）の対称概念」（Schaufeli,2002）と定義されている。また、「特定の対象や出来事、個人、行動に向けられる一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」（Schaufeli et al.,2002）とも定義されている。島津は、ワーク・エンゲイジメント とバーンアウトなどとの関係を Schaufeli と共に以下のように図示している。（Fugure.7）

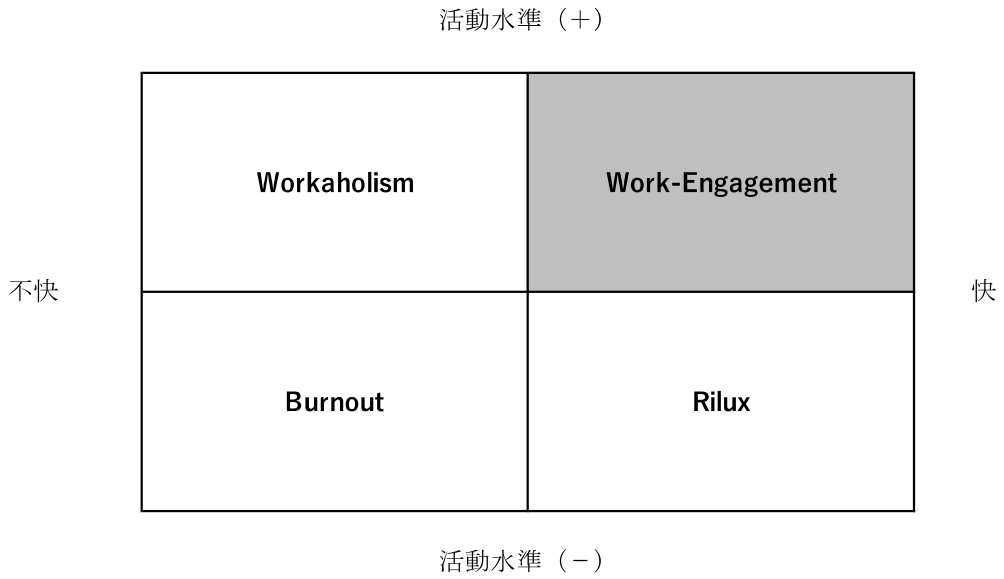



**Figure 7** ワーク・エンゲイジメントの関連概念
「産業ストレス研究　16−131−138」島津,2009 より著者編集作図

人材不足が社会課題となっている今、組織の視点に立って求めるものは、活力に満ち、自身の仕事に熱心かつ献身的に打ち込む従業員であろう。すなわち、ワーク・エンゲイジメントしている従業員だと言えよう。

また、従業員の視点に立つと、日々の生活において多くの時間を占める仕事において、やらされ感を感じながら対処している状態は「幸福」とは言い難いのではなかろうか。これに対して、自身の仕事に誇りと面白みを見出し、時を忘れて没頭できている事、すなわち、ワーク・エンゲイジメントしている状態にある人は、幸せな状態だと考える。

ワーク・エンゲイジしているとどのような後続事象（効用）が期待できるのか。先行研究では、以下のような概念との関連が報告されている。

1. 「心身と健康の関連」（主に、産業保健心理学分野）
   ・ワーク・エンゲイジメント していると、ストレス反応が少ない。（Shaufeli, & Bakker,2010）
   ・ワーク・エンゲイジメント していると睡眠の質が高まる（Shaufeli, & Bakker,2010）

2. 「仕事・組織に対する態度との関連」
   ・ワーク・エンゲイジメント していると、離職や転職の意思が低い
   （Shaufeli, &Bakker,2010）

・ワーク・エンゲイジメント していると、疾病休業が少ない
（Shaufeli, Bakker, ＆ Van Rhenen, 2009）

3. 「個人のパフォーマンスとの関連」
・ワーク・エンゲイジメント していると、自己啓発意欲が高まる
（Sonnentag,2003）
・ワーク・エンゲイジメント していると、創造的な行動を多く行う
（Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004）
・ワーク・エンゲイジメント していると、役割行動や役割外の行動を積極的に行う
（Shaufeli, Taris, ＆ Bakker, 2003）
・ワーク・エンゲイジメント していると、部下へ適切なリーダーシップ行動が多い
（Shaufeli, ＆ Bakker, 2010）
・ワーク・エンゲイジメント していると、サービス品質と風土を高める
（Slanova, Agut, ＆ Peiro, 2005）

では、ワーク・エンゲイジメントとは、どのようにすれば高める事ができるのか。
先行研究では、主要な先行要因として2つの概念との関連が報告されている。

1. 「個人の資源」（心理的本（Psycological Capital [PsyCap]）
個人の資源としては、「自己効力感」「楽観性」「希望」「レジリエンス」と言う4つの概念が提示されている。（Luthans & Youssef, 2004）

2. 「仕事、組織の資源」
上司＆同僚のサポート、仕事の裁量権、パフォーマンスのフィードバック、コーチング
課題の多様性。トレーニングの機会などが提示されている。（島津,2014.p.45）
内発的な役割と外発的な役割の両方の機能を持っている資源である。

これらの関係性については、Fredriskson の拡張ー形成理論（Fredriskson,2003）や Bandura の社会的学習理論によっても支持されている。（詳細は後段の 2.3-(5)「感情」-6、2.3-(9)「自己効力感」にて述べる）

また、ワーク・エンゲイジメントの測定については、Utrecht Work Engagement Scale（UWES）という 17 項目（短縮版も開発済）の質問に答える事で状態を計る尺度が開発されて

おり、英語だけでなく日本語、フランス、スペイン、フィンランドなど多くの言語に訳され国際的に使用されている。（詳細は3章2−4質問紙の（16）にて述べる、）

ここまで述べてきたワーク・エンゲージメントであるが、仕事において Well-being（より良い）な状態であるとも換言できるため、本研究の基礎を成す知見である幸福学（前野,2013）との近しい関係も本研究においては言及していきたい。

## 2.3 ワーク・モチベーション

モチベーションについては、心理学・経営学・教育学など様々な領域で多くの先行研究がなされている。とりわけ伝統的心理学におけるモチベーション（動機づけ）の研究は古く、1880年代のフロイトの精神分析理論にまで遡る。またモチベーション研究の系譜についても様々整理がなされているが、大きくは内容理論と過程理論の2つに分けることができる。

内容理論とはマズローの欲求段階説（Maslow,1943）やハーズバーグの２要因理論（Herzberg,1971）などに代表され、“何によって人は動くのか”という動機に着目し、主に伝統的心理学の領域で研究されてきたものである。

一方、過程理論とは“人がモチベーションによって動く過程”に着目したものであり、人の行動は“期待”と達成確率としての“道具性”と自分にとっての価値“誘意性”の掛け算であると表現したブルームの期待理論（Vroom,1964）、アダムスの公平理論（Adams,1965）などの研究がある。過程理論は主に経営学の領域から、労働者をいかに動機づけるかを目的に研究されてきたものである。

このようにモチベーション研究とは、その歴史と共に膨大な研究知見が蓄積している分野でもある。その中において、本研究では「ワーク・モチベーション」に着目する。

序章において述べた「仕事のやりがい」や「働きがい」を持って仕事に従事するという「やる気」「働く意欲」など仕事に対するモチベーションを示す概念である。

ワーク・モチベーション(働く意欲)とは、「人の内面および外的要因から起動・継続する仕事や職務に対する精神的活力であり、強さと持続性と方向性という次元を持つ。」（齋藤,2012）とされている。すなわち、個人の内面的な源泉と外的環境要因からの影響を受ける複雑なシステムとして捉え、仕事において如何に適切にこれを扱うかを研究するものである。

Bandura は、「相互決定論」において、「人は、周囲の状況など環境に色濃く影響を受ける存在であるが、受動的に刺激を受け入れて反応しているだけでなく、自ら認知・解釈し、自己

調整した上で行動を生起して環境に働きかける」と述べており、「人」・「活動」・「環境」という3つの要因が相互に影響を与え合う概念を提示している。(Bundura,2008)

齋藤は、「ワーク・モチベーションは、決して独立的なものではなく、他者からの期待や支援、組織風土、社会の文化的価値観、時代環境など影響を受けて変動する」(齋藤,2012)と述べており、ワーク・モチベーションを理解するための概念図を提示している。(Figure.8)

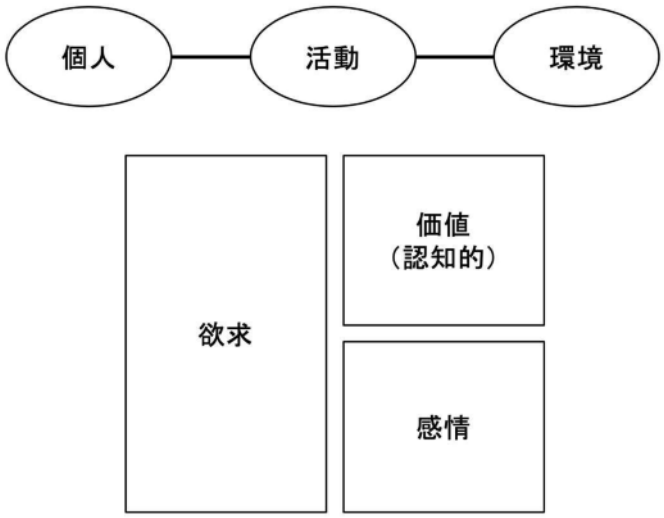



**Figure 8** ワーク・モチベーションの発生と変化を理解するための基本フレーム

「職業人生のモチベーション：源泉、長期波動、自己調整に関する考察」(齋藤,2012) より著者作図

内面的な源泉としては、以下の 3 つの次元が提示されている。

第 1: 人の内面に宿る、行為の最も根源的な源泉としての「欲求」
第 2: 主体が対象に対して感じる認知的な「価値」
第 3: 喜び、誇らしさ、悲しみ、怒り、恐れなどの「感情」

また、外的環境要因としては、地域社会や企業などの帰属する集団の文化や風土、時代背景、職場の物理的環境など様々な事が想定できる。

内的要因も外的要因もそれぞれが独立して成立しているだけでなく、意図せずとも相互に結びつき、潜在的に影響をしてモチベーションを生起する複雑なシステムとして理解していく必要がある。よって、ここからは、齋藤の示した概念図に基づき、関連する先行研究を確認していく。

（1）「欲求」

では、ここで述べられている第1の「欲求」とは何か。マズローの欲求段階説（Maslow,1971）で考えるならば、もっとも低次のものは「生理的欲求」として生命を維持するための食欲や睡眠欲などの基本欲求である。この他にも多様な捉え方があるが、我々の心の根源にあって支配力のあるものが欲求だと言えよう。

以下に、齋藤が整理した、ワーク・モチベーションの14の内面的欲求を示す。（Table.1）
14の欲求については、一つ一つが大きな研究テーマとなる粒度であるが、多様な要因を概観するためには非常に有用な整理と考える。

## Table 1　「欲求」の分類・組み合わせ一覧

| | |
|---|---|
| 1 生理的欲求 | 人の生理的メカニズムを基盤とした最も基本的な欲求。<br>食欲、性欲、睡眠欲、恒常性維持などを指す。<br>最も動物的・原始的 な欲求で「生存欲求」と呼ばれることもある。 |
| 2 安心・安定欲求 | 奪われたくない、乱されたくない、現状の満足の維持 を求める欲求。一種の防衛本能。 |
| 3 緊張緩和・不協和解消欲求 | 緊張状態や自己矛盾した状況を緩和・解消 しようとする 欲 求 。<br>環 境 変 化 と 個 人 と の 「 葛 藤 」(conflict)が人に緊張をもたらし、<br>人は均衡を取り戻すために行動する(Ｌｅｗｉｎ，Ｋ)<br>人は自分の考えと行動との間に不 協和を認知すると、それを減らすような圧力が生じる(動機づけられる) 。<br>(Festinger, L.) |
| 4 有能感・達成欲求・熟達欲求 | 「できた」「やれた」という感覚を求める欲求。乳幼児期から発現し始める人の生得的な欲求とされる。<br>有能感 は環境と効果的に関っている自己に対する認知であり、これが充足されなければ無力感を感じる。<br>「自己効力感(Self-efficacy)」があらゆるモチベーションを支える(Dweck, C.S.)<br>「達成欲求(need for achieve- ment )」(McCleland, D.C)<br>「熟達欲求(need for mastery)」(Pink, D.) |
| 5 好奇心 | 新しい体験や不思議さを求める欲求。人は先の「有能感」を求 める一方で、今でやったことが<br>新しいことにも惹かれる。つまり 自らの有能さが通用するかどううかわからない不確かさを敢えて求める。<br>一見正反対の欲求である好奇心と有能感とは、あざなえる縄のごとく人 を学習や成長に導くものとされる。 |
| 6 自己決定（自律性）欲求 | 他者から強制されるのではなく自律的でありたいとする欲求。<br>自我の発現欲求の原初的な形態と捉えることができる。<br>「自己決定理論」(Deci, E.)<br>「自己原因性(personal causation)」(DeCharms, R.) |
| 7 成長欲求 | 頻繁に使用される欲求概念であるるが、上記の「好奇心」、「有能感」、「達成欲求」、「自己決定欲求」<br>などが総合化された欲求概念と捉えられる。 |
| 8 遊び欲求 | 自分が楽しいと思うことをしたいという欲求。<br>人のホモ・ルーデンス的な部分の発現であり、ワーク・モチベーションと相反する面があるが、<br>一方で、相互作用によって仕事の質が高まる場合もあるなど、相補的な面も注目されている。 |
| 9 親和欲求 | 周りの人たちと仲良く一緒にやりたい、安心感を得たいという欲求。<br>近年、仲間はずれやいじめが深刻化する社会の中で、ややいびつな形で親和欲求が強まってきている傾向<br>がある。 |
| 10 愛情欲求 | 特定の人と親密でありたいという欲求で、親和欲求よりも積 極的な性質を有する。 |
| 11 承認・尊敬欲求 | 他者から価値ある存在として認められたい、注目されたいという欲求。<br>太田はワーク・モチベーションに関わる欲求の中で特にこの承認欲求を強調している。 |
| 12 勢力欲求（影響力） | 影響力を持ちたいという欲求。権力、権威、リーダーシップなどの意欲に関連する。<br>達成欲求を補完するものとしてチームを率いるための「勢力欲求(need for power)」がある。 |
| 13 関係欲求 | 他者との関わりに基づく欲求で、前述の「親和欲求」、「愛情 欲求」、「承認・尊敬欲求」、「勢力欲求」<br>などを総合化した欲求概念と捉えられる。<br>この「関係欲求」と「自律性欲求」の間には、人間関係の円滑さと自我の主張という点において欲求間に基本<br>的<br>な葛藤がある一方、関係性からの刺激や支援を得て自律的あり得るという相補的な側面もみられる。 |
| 14 特性発揮・自己実現欲求 | 自分らしいと考える潜在能力を発揮し、自分の人生に独自の意味を見出そうとする欲求。<br>ただしこれは生得的な欲求ではなく、後天的・認知的なものと考えられる。<br>自ら新しいものを生み出したい、表現したいという「創造欲求」もここに含めて考える |

**「職業人生のモチベーション　–源泉、長期波動、自己調整に関する考察-」P.82-84（齋藤,2012）より著者編集**

（2）「価値」（ワーク・モチベーションの観点からの分類）

では、第2の「価値」とは何か。ここでの価値は、認知的価値という、主観的な解釈や評価に関する概念である。人は何のために活動するのか。仕事において働く個人の主体的な行動を期待する際に、重要な観点となるのがこの認知的価値であろう。

まず、齋藤はワーク・モチベーションの源泉として「5つの価値」を以下のように述べている。（Table.2）

**Table 2　「価値」の分類一覧**

| | |
|---|---|
| 1　経済価値（報酬） | 活動の目標達成に随伴して得られる金銭的報酬を指す。この場合、活動を起動する心理的エネルギーは活動自体の価値ではなく、それがもたらす結果期待にあり、手段的なワーク・モチベーションといえる。<br>「期待理論」においては、ワークモチベーションは、対象となる活動の目標達成によって得られる「報酬の主観的価値」と、その目標の「達成確率」の積によって表現される。（Atkinson, Broom , Porter & Lawler ） |
| 2　興味価値 | 活動自体に対する興味、知的好奇心に基づく価値である。それらが面白いからやる、楽しいからやるというもので、活動自体が目的化しており、活動自体が報酬であるとも言える。 |
| 3　有用性価値 | 将来の自己目標にとっての活動の重要性の度合いを示すもの。将来の自己目標に対してこの活動は重要な経験となるだろうか、あるいはキャリアを語る有効な材料となるだろうか、といった視点からなる主観的な評価である。 |
| 4　関係価値 | 他者や組織との関係性の中に自らのワーク・モチベーションを位置付けるものであり、s子には集団との親和、他者からの承認や尊敬、他者に対する影響力、他者への配慮、組織への貢献など、質的には異なる価値が含まれている。 |
| 5　職業に関する精神性 | 仕事に対する使命感、社会的意義、目的、信念といった原動力である。認知的な領域に属する概念ではあるが、現在のワーク・モチベーション理論の枠組みでは説明できていない。 |

**「職業人生のモチベーション　−源泉、長期波動、自己調整に関する考察-」P.82-84（齋藤,2012）より著者編集**

このように認知的価値は概ね5つの観点から検討する事ができるとされているものの、いくつかの注意も必要である。

まず、「経済的価値」には4つの欠点が言及されている。1つは、「視野搾取」である。人は短期的に計測可能な目に見える定量的な経営指標などに目を奪われやすい。2つ目は、「探索的創造行為の減少」である。多くの働く個人は、報酬を得るためのであればより効率的な最短ルートを探すようになる。ようするに、必要最低限をこなすだけとなり、本来感じ取れていた過程の喜びなどが得にくくなってしまう。3つ目は、「アンダーマインニング効果（undermining effect）」（Deci,1971,Lepper,）である。アンダーマイニング効果とは、当初は内発的であった

動機が、報酬の提供により外発的なものへと変質し、報酬がなくなると行為自体も生起しなくなるという現象である。逆に、外発的動機づけがうまく機能する事をエンハンシング効果(enhancing effect)と言う。4つ目は、「組織能力の低下」である。外発的な報酬だけを動機にすると、個人の探索的行為の減少とともに、自分だけが必要最低限の仕事を遂行し、周囲への関心や相互支援を抑制する可能性が高まる。この結果、組織のパフォーマンスは低下する事が懸念される。

経済価値は非常に有用な動機の源泉である。うまく活用すれば短期的に大きな力を生む可能性がある。しかし、これらの欠点も同時に意識し、調整をとる必要がある要因である。

「興味価値」は、活動自体が「面白いからやる、楽しいからやる」といった活動の内容に関する認知によって行動が生起するものである。これは、比較的短期の視点に立った“ワクワク感”とも親和性の高い価値であろう。どのような点に仕事の面白味を感じるかは十人十色である。しかし、この価値に集中し、熱中に向かう感覚がワクワク感だとも考えられる。近い概念としては、Csikszentmihaly の提唱した「フロー(flow)」の概念がある。フローとは、自己目的的体験に夢中になることであり、ただそれが楽しいと感じるから没頭する瞬間である。本研究においても重要な概念の一つであるため、後段にて概説する。

「関係価値」は、他者の期待やつながりと感謝に支えられる社会志向のモチベーションの源泉である。しかし、この概念は非常に広い。利他性に支えられるものもあれば、利己的な影響力や承認欲求と結びつくものも混在しており、日本人のメンタリティ特性の複雑さを表現するには大きすぎる括りかもしれない。しかし、観点としては有用な示唆を与えてくれるものではある。

「職業に関する精神性」は、近年若年層においても注目される観点だと考える。NPO などの社会活動への奉仕を使命感を抱いて遂行する信念などは、まさにその職業的精神性の一つの現れであろう。齋藤が指摘するように、単なる面白さや楽しさだけでもない、責任や自尊などの価値観とも結びつく比較的新しい観点である。

### (3) 「フロー」(flow)

フロー(flow)とは、フローは, Csikszentmihalyi により提唱された概念であり, 取り組む課題(挑戦の程度)と自己能力の程度が一致した時に得られる「最適経験」の状態を指す。Csikszentmihalyi は、最適経験について「一つの活動に深く没入しているので他の何ものも問題とならなくなる状態、その経験それ自体が非常に楽しいので、純粋にそれをするということのために多くの時間や労力を費やすような状態」と定義している。この「最適経験」を得て目の

前の活動に没頭している時の熟達の快状態を指す概念であり、個々人が「生活の質」を高め「幸福」を探求するために有効なアプローチであるとされている。

具体的には、以下のフロー体験の概念図（Figure.9）が参考になるだろう。ある初学者 $A_1$ がテニスを始めてやる時、その目標は「球をコートの向こうに打ち返す」など容易な水準に設定され、かつ自身の能力的にもその程度は成すことができるとする。この状態は能力と挑戦レベル（目標）が釣り合っており快適に楽しみ、集中することができるだろう。すなわち“フロー”の中にある。しかし、しばらくすると能力は向上し、当該目標は容易なものとなり、退屈な状態となる（$A_2$）。この状態になると楽しくなくなるため、挑戦レベルをあげるとする。その時、自身の能力がついて行かない程度に挑戦レベルを上げると「不安」を覚えるだろう（$A_3$）。その際に当人はどうするか。“やめる”か“能力を高める”かのどちらかの方略を選択し、後者を選択すればまた能力と挑戦が釣り合う“フロー”の中に戻ることができるだろう。

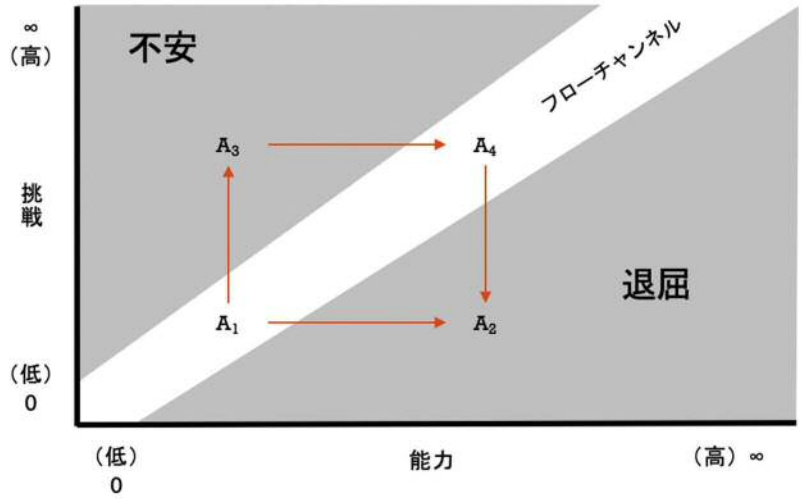



**Figure 9　フロー体験の概念図　（Csikszentmihaly, 1996）**
**「フロー体験-喜びの現象学」P.95 より著者作図**

また、Csikszentmihalyi は最適経験について次のようにも述べている。「一般に信じられている事とは逆に、このような瞬間、我々の生活での最良の瞬間は、受動的、受容的な状態でくつろいでいる時―このような経験を得るために懸命に働いたならば、このようなくつろぎもまた楽しいものであり得るのだが―に現れるものではない。最良の瞬間は、普通、困難ではあるが価値のある何かを達成しようとする自発的努力の過程で、身体と精神を限界にまで働かせ切っている時に生じる。このように、最適経験は我々が生じさせるものなのである。」

（Csikszentmihalyi,1996）

Csikszentmihalyi が提唱する、フローを自身の仕事や関係する仲間との中である事ができれば、その人は「幸福」な状態だと言えよう。仕事における“ワクワク感”とは、目の前の仕事に集中する高揚感に近しいと考えるならば、フローとは近い概念であると考えられる。

### （4）「Schwartz の世界価値観」

ここまで、私たちが職業生活において日々のモチベーションの源泉や伴う意思決定、言動の裏には「欲求」とともに「価値（価値観）」が大きく影響をしていることを確認してきた。この価値観については、伝統的な思想や家庭の経済環境、地域性、参画するコミュニティ、宗教、過去の経験など様々な文化的要因や個人的な経験が影響していることも先述した通りである。

この個人の価値観については、伝統的心理学におけるモチベーション研究以外にも、文化人類学や哲学、経済学、経営学など様々な分野で多くの研究がなされてきたテーマである。

本調査においては、国内の労働に関する価値観（労働観）などの特定領域に限らず、普遍性の高い観点を検討すべく、多様性・普遍性・国際性を加味して世界価値観調査における尺度に着目した。

世界価値観調査（WVS）とは、1981 年から World Value Survey Organization が実施している世論調査である。参加国が多く、約 100 カ国が参加し、日本においても実施されている世界規模での調査である。調査内容は多岐にわたるが、当該質問項目の価値観測定について採用されているのが10の価値観（Table.3）と、それを合成した4つのカテゴリー（Figure.10）によって構成されている Schwartz の「Basic Values 10項目」（Schwartz,2012）である。

本研究においては、個人の価値観が仕事におけるワクワク感にどのように影響を与えうるのかを検証していく。

**Table 3　Schwartz [Basic Values]**

| | |
|---|---|
| Hedonism | 楽しい時間を過ごすこと、自分を「甘やかす」ことを大切にする |
| Stimulation | 冒険し、リスクを犯すこと、刺激のある生活を大切にする |
| Self-direction | 新しいアイデアを考えつき、創造的であること、自分のやり方で行うことを大切にする |
| Achievement | 大いに成功すること、成し遂げたことを人に認められることを大切にする |
| Power | 裕福で、お金と高価な品物をたくさん持つことを大切にする |
| Security | 安全な環境に住むこと、危険なことはすべて避けることを大切にする |
| Conformity | 常に礼儀正しくふるまうこと、間違っているといわれそうな行動を一切避けることを大切にする |
| Tradition | 伝統や、宗教や家族によって受け継がれてきた習慣に従うことを大切にする |
| Benevolence | 周囲の人を助けて幸せにすることを大切にする |
| Universalism | 環境に気を使ったり資源を守ること、自然へ配慮することを大切にする |

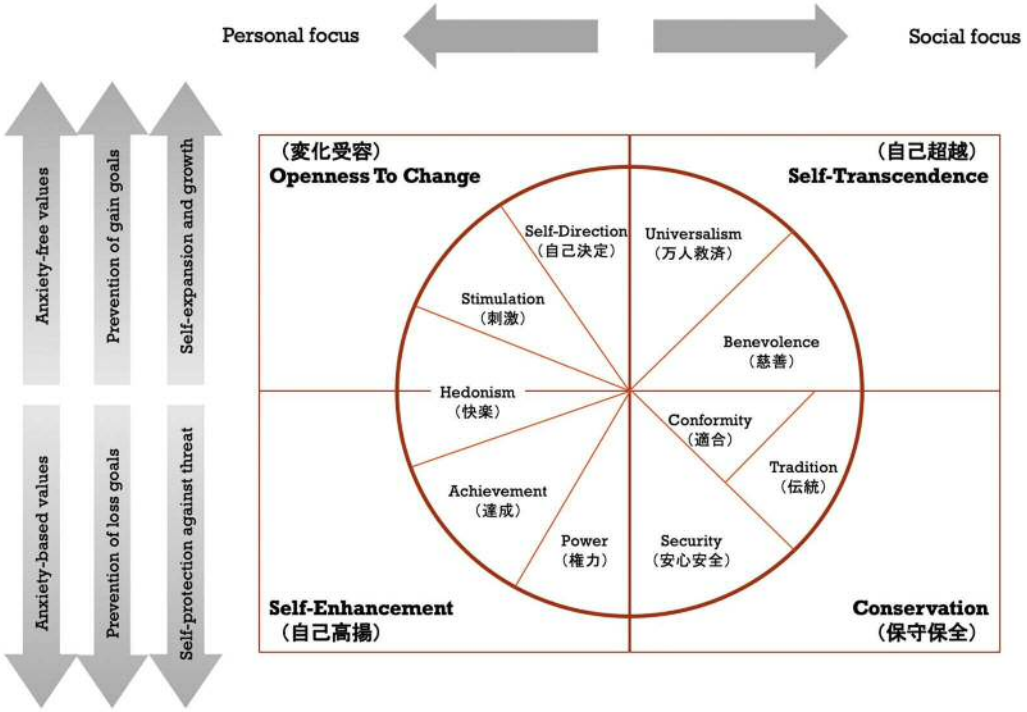



**Figure 10** Schwartz「An overview of the Schwartz Theory of Basic Values」(2012)

P.9～P.13 より著者一部修正して作成

## (5) 「感情」(ポジティブ心理学と感情研究)

人の行動とは様々な外的・内的要因が相互に影響し合う複雑なシステムによって発動するものである。そして、この過程をさらに複雑にするのが「感情」である。我々の日々の行動は、内面的な欲求や認知的な価値(価値観)だけではく、日々、ありありと感じる喜びや怒り、悲し

み、恐怖などの様々な感情によっても大きく影響を受け変動する。これらの感情は、行動を生起し、維持し、集結させる一連の原動力ともなるものである。特に感情は、「行動を喚起する段階で大きな役割を果たす」(齋藤,2012)と考えられており、維持・調整する段階では極端に昂りすぎることが生産性を下げるとも考えられている。感情は、人生を彩り、豊かにし、人を活動的にもするが、状況により逆に作用する事もあるのである。

仕事における“ワクワク感”とはまさに感情を示す概念であるため、ポジティブ心理学及びポジテイブ感情に関する先行研究を以下に概説する。

まず、「感情」について、序章で述べた情動や感情を表す用語を整理する。先行研究においてこれらの定義は多様である。英語では emotion、affection、mood など区別されており、それぞれ情動、感情、気分と訳されることが多いようである。これらは概念的に明確に区別されているが、それぞれの使い分けは研究者によって様々である。ただ、快と不快、生理的な覚醒と不活性の2軸で感情が表現されるラッセルの感情円環モデル(Rusell,1980)については心理学から工学分野まで数多くの先行研究にて引用されており、研究者の間でも一定の支持がなされているものと考えられる。よって、本研究においては快と不快、覚醒と不覚醒という2軸は採用する事とした。ただし、情動と感情については明確に区分けない事とする。また、ポジテイブな心的状態については「ポジテイブ感情」として以降は統一して表記する。

ポジティブ感情とは何か。近年、関心が高まってきているポジティブ心理学について概説し、当該概念について確認する。

ポジテイブ心理学とは、提唱者であるセリグマンは「これまでの伝統的心理学では、生活の悪い面を修復することにとらわれていた。これまでの心理学を生活のよい面をも打ち立てる心理学に変えることにある 」と述べている。(Seligman, 2002) また、その研究対象は広く「主観的なレベル(幸福感や 希望など), 個人レベル(創造性や寛大さなど), 集団レベル(個人を善良な市民に育てる制度や市 民美徳, たとえば, 責任感や愛他性など)といった, 人間のポジティブな側面を対象にする研究があてはまる。基礎的な研究から応用研究まで多様な広がりをみせている」(Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)

従来の伝統的心理学における感情研究とは、「ネガティブ感情に関する研究の報告が圧倒的に多い」状況にあった。(鈴木,2006)その理由として、鈴木は、ネガティブ感情とされる「怒り」は攻撃行動に伴う感情であり、「恐れ」は逃避行動に伴う感情であるといったように、行動との関係が明確であることをあげている。つまり、怒りには怒り特異的な表情や音声表現、自律神経系反応などが存在するため、感情研究としても計測のしやすさからも対象となりやすく、かつ、一般的にも理解しやすかった。一方で、ポジティブ感情とは、特別な行動と結びついておらず、これまではどのような機能的意義を持つのかなど適切な説明がなされてこなかったと考察され

ている。(鈴木,2006)

しかし、Seligman らによりポジテイブ心理学が提唱されて以降、ポジティブ感情の研究は欧米を中心に活発になってきており、Well-being や健康との密接な関係やその他の効用についての研究成果も数多く報告されてきている。以下に、本研究と関係のある代表的な研究成果を一部概観する。

1、ポジテイブ感情は強いストレス状況においても生起する。

(Folkman,1997;Van Yperen,2003)

ポジティブ感情は、強いストレス状態においても比較的高頻度で生じ、抑うつや困惑が高まっていても同時に生起することが確認されている。

2、ストレスの打ち消し効果「元通り効果:undoing effct」(Fredrickson et,al.,2000)

仕事の面で喚起された、辛いネガティブな感情に対し、ポジティブな感情はこれを緩和し、素早く元に戻す効果がある。

3、ポジティブ感情は注意を低下させ、浅い情報処理をもたらす

(Aspinwall,1998;Fredrickson,1998)

ポジティブ感情の高まっている人は、物事のマイナス面よりもプラス面に着目し、かつ、情報をよりうまく統合するとの特徴がある(Isen et,al,1992)また、ポジテイブ感情は注意を広め、全体的な認知や処理を高める。「木を見て森を見ないのがネガティブ感情であり、森を見て木を見ないのがポジテティブ感情」(山崎,2006)

4、ポジティブ感情状態にあると、物事の決定が効率的(Isen&Means、1983)

ポジティブ感情状態にある人は、物事の決定において効率が良く時間を取らない。

重要でない情報は除外する。

5、対人交渉場面で、ポジティブ感情状態にあると攻撃よりも交渉を楽しむ

(Carnnevale&Isen、1986)

6、ポジテイブ感情は自己を拡張する

「拡張―形成理論:The broaden-and-build theory」(Fredrickson.2003)

「喜び」、「興味」、「誇り」などのポジティブ感情は、その時々で思考のレパートリーを一時的・瞬間的に広げる。様々な思考や行動に目を開かせる。このため、個人の様々な資源(心理的資源:Psycological Capital など)を高める働きをする。その結果行動から得られるフィードバックが継続的に個人の資源を形成し、螺旋的変化と成長を促す。

このように、仕事に関係する領域においてもポジティブ感情状態がもたらす効用は多い。この分野は、日本においても今後研究事例が増えていく事と思われる。

とりわけ「拡張―形成理論：The broaden-and-build theory」（Fredrickson.2003）については、本研究においても仮説するワクワク因子の主体性向上の循環モデルの基礎を成す概念である。

また、ポジテイブ感情の種類については、Fredriskson が提唱する①喜び②感謝③安らぎ④興味⑤希望⑥誇り⑦愉快⑧鼓舞⑨畏敬⑩愛という10の区分がある。この感情の応用研修の多くのは欧米での報告が多く、日本におけるポジテイブ感情に着目した研究事例は現時点では乏しい。とりわけ、本研究で提示している“ワクワク感”と言う日本語の語感をポジティブ感情として扱った先行研究は確認できなかった。

### （6）「PANAS」（Positive and Negative Affect Schedule）

人間の主観的な感情や感覚を測定する心理学領域の研究は歴史があり、数多くの成果を確認する事ができる。基本感情の数や次元を測定する尺度についても、研究者により立場が異なる。

本研究は、Schaufeli,島津らのワーク・エンゲイジメント研究の流れを汲んでいるため、感情の基本次元は「快―不快」と生理的な覚醒状態を示す「活性―不活性」の2軸を採用している。

ただし、「快―不快」の軸については2つの議論があり注意が必要である。Russell の感情円環図（Russell,1980）では un-plesant-plesant の同一次元の両極としている。また、この快感情をポジテイブ情動(PA：PositiveAffect)、不快感情をネガティブ情動（NA：Negative Affect）としてそれぞれが異なる次元を構成するとの研究がある。（Watson,Clark & Tellegen,1988）この考えに基づいて「Positive and Negative Affect Schedule [PANAS]」が開発され、多くの応用研究に引用されている。

本研究においては、後者の PA と NA は独立した次元であるとする立場をとり、仕事における”ワクワク感”がポジテイブ感情であることの妥当性を証明するために、上述した PANAS 尺度を引用する。ただし、原文のままでは国内においては活用がしにくいため、富山大学の佐藤らが作成した「日本語版 PANAS 尺度」を採用した。

当該尺度のオリジナル版は、ポジティブ情動 8 項目、ネガティブ情動 8 項目の計 16 項

目からなる簡易気分評定尺度である。高校生以上であれば使用が可能であり、信頼性妥当性の確認が取れた尺度である。採点方法は、以下の通りである。

PA 尺度項目は、「活気のある」、「誇らしい」、「強気な」、「きっぱりとした」、「気合いの入った」、「ワクワクした」、「機敏な」、「熱狂した」の 8 項目

NA 尺度項目は、「びくび くした」、「おびえた」、「うろたえた」、「心配した」、「ぴりぴりした」、「苦悩した」、「恥 じた」、「いらだった」の 8 項目

この PA 尺度・NA 尺度それぞれの合計点を算出する。得点が高ければ、それぞれの気分が高いと解釈するものである。

日本語訳の中に PA「ワクワクした」という項目があるが、原文では“Excited”であり、本研究の仕事における“ワクワク感”とは区別しておきたい。また、PANAS 尺度の確認的因子分析で検証した研究では、PA 項目である中で“Excited”だけが唯一 NA からもパスが伸び、やや中程度の影響（$\beta$ ＝.37）を示していた。（Iolanda Costa Galinha,et.al,2013）日本語では「ワクワクした」という言葉は意味縮小が伴いポジティブ語感が強調されている（中里,2004）可能性があるため、原文での調査との比較をする際には解釈に注意が必要と考える。ただし、日本語版同士においてはこの限りではない。

本研究においては、PANAS 尺度を用い、仕事におけるワクワク感がいかなる概念であるかを検証していく。

（7）「自己決定理論」

本研究において重要な概念の一つである、「自己決定理論」について以下に概説する。

近年では、これまでの Herzberg の外発的動機と内発的動機といった 2 要因理論（Herzberg,1971, c1966）を進展させ、新たな知見からモチベーションを理解しようとする研究も進んでいる。その中でも、現在主要な理論とされているのが Desi の「自己決定理論（Self-determination Theory）」（Gagne’s & Deci ,2014）である。Desi は内発的動機づけについて「環境と関わる際に有能で自己決定的でありたという人間の欲求に基礎を有す」としており、動機づけの根底には欲求が存在すると述べている。（Deci,1975,安藤・梅田訳 1980）内容理論である内発的動機づけ理論を基にした自己決定理論は、近年、ポジティブ心理学の領域でも適応され、動機づけられる個人の精神的健康までを視野に入れた研究がなされてきている。（Deci & Vansteenkiste,2004）

本研究においては、この自己決定という要件が、仕事におけるワクワク感にどのように影響を与えうるのかを検証する。

(8) 「好奇心」

本研究においての重要な概念の一つである、「好奇心」について以下に概説する。

今日、情動や感情研究における内発的動機づけとしては,「好奇心(Curiosity)やフロー(Flow)が着目されている」(鹿毛,2013 ;櫻井, 2009)。

また、知的好奇心は、非顕在的能力(社会情緒的能力)などと表される能力の一つであり、近年では幼児教育においても注目を集めている概念である。発達心理学などの先行研究では、知的好奇心(「探究心」)は幼児期において飛躍的に形成される能力とされ、社会情緒性や様々な能力を育むための素地として重要視されている。「幼児期から一貫して教育が必要とされており, 発達段階に応じて高次に発達する」とされている能力要因である。(一般財団法人日本生涯学習総合研究所,2018)

また、2018 年 12 月には、Harverd Business Review においても「好奇心」の特集が組まれるなど経営学分野においても注目が集まっている。(「The Five Dimensions of Curiosity」Diamond Harvard Business Review,2018.12)これは、1960 年代以降、好奇心がもたらす様々な効果については様々な実証的研究が蓄積しているものの、従来は「どれくらい好奇心があるか」という量的な関心だけであったものが「どのような好奇心があるか」と言う類型が示され、研究が進んできたこともあると考えられる。(Kashdan,2018)また、先々の見通しがきかない曖昧なビジネス環境の中、今後ビジネスパースンに求められる能力として知能よりも「好奇心」をあげる有識者が増えてきていることも考えられる。(西川,2016)

心理学においては、好奇心には下位概念があり、Berlyne は、これを知的好奇心(epistemic curiosity)と知覚的好奇心(perceptual curiosity)に分けているが、諸説確認することができる。研究者にもよるが、「対人的好奇心」と「知的好奇心」に区分されることがやや多く、知的好奇心はさらに「拡散的知的好奇心(diversive curiosity)」と「特殊的好奇心(specific curiosity)」として概念整理ができる。(Berlyne,1960)

本研究では、知的好奇心に着目しているため、拡散的知的好奇心と特殊的知的好奇心についての概念整理を行う。

Berlyne によると、拡散的知的好奇心とは、「特定の目標を定めずに新規な情報を幅広く求める探索行為」であり、特殊的知的好奇心は「特定の対象に目標を定めて行う探索行動」であるとしている。例えとして、図書館での読書で考えると、どのような本があるのかを書架のタイトルを興味の向くままに探索する行為は拡散的探索であろう。また、そのうちの一冊を手に取り読み進むうちに没頭し、疑問が深まるなどするのが特殊的探索と言えよう。

また、個人特性として拡散的知的好奇心が強い人は、新規で多様な情報を積極的に求め

る傾向があり、特殊的知的好奇心が強い人は、不整合や矛盾に敏感で、これを解消しよと積極的、持続的に取り組む傾向がある（波多野・稲垣,1971）との指摘もされている。

本研究においては、拡散的知的好奇心と特殊的知的好奇心の2つの特性が仕事におけるワクワク感にどのように影響を与えうるのかを検証する。

### (9) 「自己効力感」と「心理的資本」

自己効力感（self-efficacy）とは、ワーク・エンゲイジメントの先行要因として報告されている個人の心理的資本（Psycological Capital [PsyCap]）を構成する要因の一つでもある。

心理的資本（Luthans & Youssef,2004）とは、ポジテイブ組織行動学（positive organizational behavior [BOP]）の中で研究されている中核的概念であり、Hope（希望）、Efficacy（効力感）、Resilience（レジリエンス）、Optimism（楽観性）という4つの基本概念で構成されている。この心理的資本が、ポジティブな情動（感情）を通じて従業員の態度や行動に影響を与えるとの研究(Avey et.al,2008)からは、個人の心理的資本がポジテイブな情動（感情）を通じてワーク・エンゲイジメントを向上させる影響をも示唆している。(Figure.11)

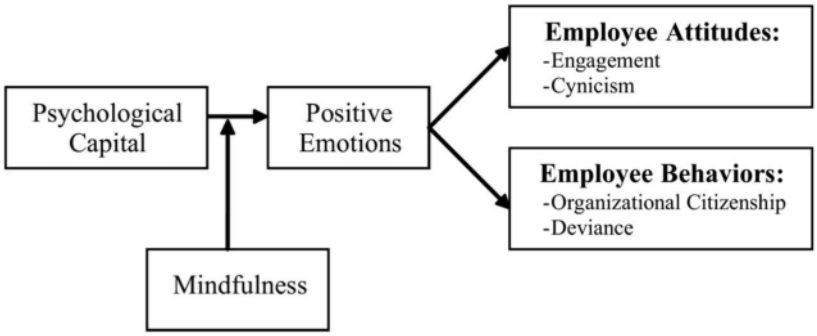



**Figure 11 心理的資本とポジテイブ情動と従業員態度・行動の関係図（Avey et.al,2008,）**

また、その中にあって効力感とは、「心理的資本の構成要因としての効力感は、ワーク・エンゲイジメントの3つの構成要因である活力・熱意・没頭のそれぞれに直接関連していると考えている」（A.Bakker,2010）とされている。

本研究においては、心理的資本そのものを検討する尺度としていないため、効力感（efficacy）を「自己効力感（self-efficacy）」（Bandura,1977）と捉える事とする。

「自己効力感(self-efficacy)」は、Bandura の社会的学習理論(元来は、社会的認知理論とされていた)において提示された概念である。(Bandura,1977)Bandura の広範囲にわたる研究を簡潔に述べると、「特定の文脈で、特定の課題に成功する自分の能力に対する自信、もしくは信念」(A.Bakker,2010)と言えるだろう。また、別の言い方をすれば、自分がある行為の主体者であり、自分自身が当該行為を統制しており、外部の要請に対してうまく対処する事ができるという確信とも言えよう。

自己効力感(self-efficacy)とは、下記の4つの要因から認知される事が示されている。

1. 制御体験/遂行行動の達成 Performance Accomplishments
   自身の直接的な経験に基づいて獲得されるもの
2. 代理体験 Vicarious Experience
   他者の行動観察により代理的に獲得するもの
3. 社会的/言語的説得 Verbal Persuasion
   他者からの言語による説得により獲得されるもの
4. 生理的、感情的状態/情動的喚起 Emotional Arousal
   生理・感情的な状態が影響して獲得されるもの

また、Bandura の自己効力感において重要な概念として「効力期待(efficacy expectation)」と「結果期待(outcome expectation)」の概念がある。Bandura は、自己の「期待」について、当該の行為をうまく対処できるとの予測に対する「効力期待(efficacy expectation)」と、その結果が自己にとってどれ程の効用をもたらすのかという予測に対する「結果期待(outcome expectation)」を下図のように区別している。(Figure.12)

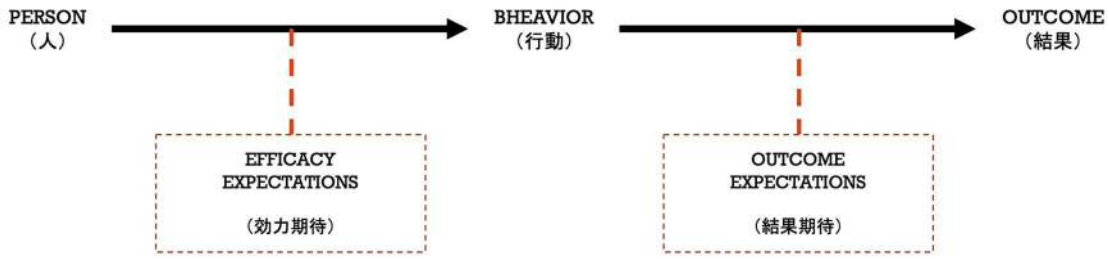



Figure 12「効力期待と結果期待」
Bandura,1977[Self-efficacy theory]P.193 より著者加筆

高い効力感を持つ人達の特徴として、「粘り強さと持続性であり、その要因となっているのが未来を信じて疑わない彼らの信念である」（A.Bakker,2010）とも言われるように、効力感は、仕事に関連したポジティブな感情や行動を生起するための原動力であり、重要な要因であると考えている。自己の能力に対しての効力感が高ければ、行動に対してポジテイブに影響し、結果にもまた影響するであろう。

本研究においては、先行研究が示すように「自己効力感」が仕事におけるワクワク感に与える影響は大きいと考える。自己効力感（self-efficacy）を示した「社会的学習理論」は、本研究において仮説とした、ワクワク因子の主体性向上の循環モデルの基礎を成す概念である。

## 2.4 個人特性(BIG5)

心理学研究における主要なパーソナリティ研究としては、“The Big Five”と称される5つの特性要因モデルがある。また、一方で Gray の強化感受性理論 (Reinforcement Sensitivity Theory;RST)などの“気質”に着目した研究がある。

“気質”とは、「(1) 比較的安定的で, パーソナリティ特性の根幹を成す, (2) 幼少期の早い段階から顕れる, (3) 動物研究において, 対応関係を持つ行動特性 がある, (4) 自律神経系や内分泌系といった生理 学的反応もしくは大脳生理学的, 遺伝的な諸要因 と関連している, (5) 人生経験などの環境刺激と遺伝子型の相互作用によって変化する, と考えられている。」(高橋,2007)Gray は、人間の行動は 2 つの大きな動機づけシステムの競合によって制御されていると述べ, Behavioral Inhibition System(行動抑制系;以下 BIS)と Behavioral Activation System(行動賦活系;以下 BAS)の 2 つを定義している。

BIS は, 罰の信号や欲求不満を引き起こすような無報酬の信号であり、新奇性の条件刺激を受けて活性化される動機づけシステムだとされている。また、BAS は報酬や罰の不在を知らせる条件刺激を受けて活性化される動機づけシステムであり、目標の達成に向けての行動を解発する機能を担うとされている。(Gray, 1982)。この2つの軸を観点として人のパーソナリティを解釈しようとする研究である。近年においても応用研究も盛んであり、パーソナリティ研究における有用な理論の一翼である。

“The Big Five”とは、因子分析的研究の流れを汲むもので、「頑健かつ安定的な性格特性を何種類までに縮約して考えることができるか,という問題に対して数多くの研究がなされてきた.それらの研究の中で,性格が 5 種類の特性または因子で記述可能である,とするのが Big Five 論である」(和田,1993)

Big Five モデルでは、5種類の特性を「N, E, O, A, C」で表す。N は Neuroticism(神経症傾向,情緒不安定性)、 E は Extraversion(外向性)、 O は Open ness または Open to Experience(開放性,知性)、 A は Agreeableness(協調性,調和性)、 C は Conscientious ness(勤勉性,誠実性)の略である。(各特性の邦訳には研究者により様々な概念が示されており、著者が代表的なものを記述した)これらの因子の尺度得点によって個人のパーソナリティを把握しようとするものである。

気質研究と因子分析的アプローチである Big Five モデルは、どちらも有用であり、かつ示唆に富んだ研究成果である。ただ、本研究においては先行する Well-bing 研究の成果との比較を試みる観点から、国内の Well-being 研究の領域において多用されている Big Five モデ

ルを参考とする。

また、使用については「Big Five モデルは便利ではあるが未だ多くの懸念がある」と以下のような指摘もある。(GaryLatham,2009)

・5 因子はそれぞれ独立したものではなく、相互に影響関係がある事。

・「神経症傾向」と「情緒安定性」という同じ軸を逆手に解釈すれば全てが正の相関となる事。

・5因子だけでパーソナリティを総合的に評価できるものではない事。

・そもそも人の性格を5つの大まかなモデルとして論じることは如何なものかという論もある事。

多くの応用研究でも支持されている有用な既存尺度ではあるが、個人のパーソナリティについてこの5因子だけで論じる事への懸念は理解しておく必要がある。考察を加える際にの注意点として留めておきたい。

本研究においては、個人のパーソナリティ的特性要因が仕事におけるワクワク感にどのように影響を与えうるのかを検証する。

## 2.5 主体性

「主体性」とは、本研究において、仕事における”ワクワク感”の先行要因として、またワクワク感が媒介し促進すると仮説する「ワーク・エンゲイジメント」の後続事象として仮説においている主要概念である。このため、「主体性」についての先行研究を整理し、要点を明示する。

では、この「主体性」とはいかなる概念であるかを確認する。辞書としての定義は「主体的であること。【主体的】①ある活動や思考などをなす時、その主体となって働きかけるさま。他のものによって導かれるのではなく、自己の純粋な立場において行うさま。」(広辞苑,第七版)「はっきりとして自分独自の意思・主義を堅持して行動する態度」(辞林 21,1993)とある。ここで言う“主体”とは「①天子のからだ。転じて天子。②元来は根底に在るもの。基体の意。性質・状態・作用の主。主観と同意味。」(広辞苑,第七版)「(作用の及ぼされるほうのものを客体と言うのに対して)作用を及ぼすほうのもの。認識論でいえば、客観に対する主観。意識するものとしての自我。」(辞林 21,1993)とある。

また、近似する概念として「【自立】 他の援助を受けず、自分の力で判断したり身を立てたりすること。」「【自律】 自分の行為を主体的に規制すること。」「【自主-性】他人の保護や干渉を受けず、独立して行うこと。他者に依存せず、自分で行動できる性質」「【積極-性】対象に対して進んで働きかけること。静に対して動。・・・進取・能動などの意を表す語」などが挙げられる。

主体性とは、対象が曖昧であったとしても、自分なりの意思を持って、自ら動くさまを表して

いる事が確認できる。また、自律性は自らを律する事であり、情緒の安定や感情の調整といったニュアンスを含んでいる。積極性はその能動的に動くさまである。自主・自立などは自分一人で動くというニュアンスを含んでいると考えられる。しかし、一般的には厳密に使い分けはされておらず、主体性とは、これらを統合する概念として使用される事も多いようである。

実際のところ明確な定義は確認できないものの、吉川は①自分で考える事②自分から動く事が共通していることを確認し、「自分で考えて自分から行動する事」と定義している。（吉川,2015）

では、「自分で考える」「自分から行動する」と言う行為を生起するシステムとしてはどのような構造があるのか。この手がかりになるのは、「自己」の概念であろう。自分とは何かを考える事とは、哲学や心理学など様々な領域における主要なテーマである。ここでは、心理学における「自己形成過程」の研究について確認する。

水間は、「一個存在としての人間を感じさせるものとは何かを考えていくときに浮かび上がってくる概念こそが自己である。それゆえ、我々は経験によって自己を形成しているといえるのであり、個人の経験について考えていくことは、自己形成過程を考えていく上で最も有効な視点の一つといえよう。」（水間,2002）と述べている。

人は多くの経験を通じ、自分についての多くの知識を得ていく。その過程では当然多くの他者との関わりがあり、それらとの相互作用があり、また、代理経験としての書籍や映像など様々な事象がこれらをもたらしている。これを「自己知識」と言い、Neisserは次の5つの視点を提示している。「生態学的自己」「対人的自己」「想起的自己」「私的自己」「概念的自己」である。（Neisser,1993）この視点にあるように、様々な経験や状況を通じて我々は自己概念を構築するとされる。これらの関係や状況においては自己概念も変容するものであり、調整され、修正されるとされている。

このような一様でない経験による自己概念の形成過程を経て、先述してきた欲求や価値や感情は形成され強化されると考えられ、水間は「自己は経験によって形成される。ー自己は経験と共に動き、経験は決して固定しない。そして経験は自己と連動した形で重ねられる。」と述べ、経験世界と自己の相互作用である経験について振り返ることの重要性を提言している。

すなわち、個人の主体性を向上させるには、まずは当該個人の自己概念について振り返り、今、そしてこれからの経験の場において、そこにいかなる意味を見出すのかが重要となる。また、意図を持って行動を展開することの重要性が示されているものと考える。

## 2.6 Well-being Study

「Well-being（良き状態）」もしくは「幸福」といった概念は、ポジティブ心理学やストレスなどを扱う公衆衛生心理学、経済学、哲学、宗教、など様々な観点で扱われる大きなテーマである。

近年は、経済学やポジティブ心理学などの研究成果も数多く報告され注目が集まっている。

Well-being Study には、「主観的幸福研究」（SWB, subjective well-being）と「客観的幸福研究」（OWB, objective well-being）があり、本研究が先行研究として着目しているのは主観的幸福研究である。本研究では、「幸せの4因子」・「人生満足度尺度（SWLS）」・「地位材・非地位材」・「フォーカシング・イリュージョン」という4つの概念に着目しているため、以下に概説する。

「幸せの4因子」とは、慶應義塾大学の前野らが提唱する本研究の基礎となる国内における幸福研究の主要概念である。（Table.4）

当該の「幸せの4因子」とは、何が個人の幸福に影響を与えるのかを明らかにする主観的幸福研究の流れを汲み、1500 名へのインターネット調査の結果から「幸せ」に影響する4つの因子を統計的に導出し、その構造を明示したものである。（前野・蓮沼,2011）

**Table 4「幸せの４因子」（前野・蓮沼,2011）**

| 因子名称 | 影響する内容 |
|---|---|
| 1、「自己実現と成長」因子 | コンピテンス、社会の要請、個人の成長、自己実現 |
| 2、「つながりと感謝」因子 | 人を喜ばせる、愛情、感謝、親切 |
| 3、「前向きと楽観」因子 | 楽観性、気持ちの切り替え、積極的な他者関係、自己受容 |
| 4、「独立とマイペース」因子 | 社会的比較志向のなさ、制約の知覚のなさ、自己概念の明確傾向、最大効果の追求 |

導出方法は、既に「幸福」に影響する事が確認されている先行研究より、29要因の心的要因を確認し、87項目の質問（要因毎に3つの質問を作成）を作成している。この質問をインターネット調査により 1500 名分収集して因子分析を行なったものであった。

導出には、2つの因子導出パターン（87 の質問項目それぞれの尺度得点を使用して解析したパターンと、25 の要因（4 要因は関連が低く除外）の3つの質問項目尺度得点の平均を合成したパターン）を抽出し、比較している。比較分析の結果として、両パターンとも同等の因子構造が確認されたため、当該4因子構造を同定したものであった。

エビデンスのある様々な先行研究から導出したシンプルな4因子構造はわかりやすく、納得感の高いモデルである。このため、現在では個人の幸福感向上だけにとどまらず、企業での商品開発や街づくり、企業経営における組織開発など多様な用途で用いられている普遍性のある尺度と言えるであろう。オリジナル版（16項目）の質問項目は以下の通りである。(Table.5)

**Table 5「幸せの４因子」オリジナル（１６項目版）質問項目**

| 質問項目（１６項目版） |
|---|
| 1. 私は有能である |
| 2. 私は社会・組織の要請に応えている |
| 3. 私のこれまでの人生は、変化、学習、成長に満ちていた |
| 4. 今の自分は「本当になりたかった自分」である |
| 5. 人の喜ぶ顔が見たい |
| 6. 私を大切に思ってくれる人たちがいる |
| 7. 私は、人生において感謝することがたくさんある |
| 8. 私は日々の生活において、他者に親切にし、手助けしたいと思っている |
| 9. 私はものごとが思い通りにいくと思う |
| 10. 私は学校や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない |
| 11. 私は他者との近しい関係を維持することができる |
| 12. 自分は人生で多くのことを達成してきた |
| 13. 私は自分と他者がすることをあまり比較しない |
| 14. 私に何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない |
| 15. 自分自身についての信念はあまり変化しない |
| 16. テレビを見るとき、チャンネルをあまり頻繁に切り替え過ぎない |

「人生満足度尺度」(SWLS, satisfaction with life scale)とは、イリノイ大学の Diener らが開発した主観的幸福度を測る尺度であり、比較的長いスパンでの幸福状態を確認する尺度として人生全般を振り返るものである。

以下の5項目からなる質問を「1.全く当てはまらない」～「7.非常によく当てはまる」までの7件法のリッカート尺度で回答を求め、その尺度得点の合計を比較するものである。(Table.6)

先述の前野らの調査では、日本人 1500 名の平均点は 18.9 点であったと報告されていた。(前野・蓮沼,2011)簡易であるため、多くの研究者によって活用され、国際比較が可能となっており、多くの研究に引用されている主観的幸福度の計測尺度の一つである。ただし、質問項目が欧米的価値観で作成されているため、アジア(とりわけ日本)では低い点数が出やすいとの意見もあり、参考にする際は注意が必要であろう。

Table 6「SWLS」質問項目

| | 質問項目 |
|---|---|
| 1 | ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い |
| 2 | 私の人生は、とてもすばらしい状態だ |
| 3 | 私は、自分の人生に満足してる |
| 4 | 私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた |
| 5 | 私は、もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう |

「地位財(positional goods)」・「非地位財(non-positional goods)」とは、言葉自体は経済学者であるロバート・フランクが作った言葉であるとされているが、イギリスのニューカッスル大学の Nettle らが「幸福」の持続性と合わせて提示している観点である。(Nettle,2005)

地位財とは「所得・社会的地位・物的財」など他者との比較が容易で、そこから満足感を得る事ができるものを指している。非地位財とは「健康・自主性・社会への帰属意識・良質な健康・自由・愛情」など、他者との相対比較なしに幸福感を得る事ができるものを指している。

また、「幸福」には「長続きする幸福」と「長続きしない幸福」がある事が確認されている。「長続きしない幸福」は地位財によって得る事ができる幸せ、「長続きする幸福」は非地位材によって得る事ができる幸せであるという。両方の財は共に重要であるものの、「フォーカシング・イリュージョン」(kahaneman,et,al.,2006)がかかる可能性があるため、注意も必要だとされている。

「フォーカシング・イリュージョン」とは、間違った所に焦点を当てて、幻想を見ることの意味であり、「人は所得などの特定の価値を得る事が必ずしも幸福に直結しないにも関わらず、それらを過大評価してしまう傾向がある」というプリンストン大学のカーネマンらの先行研究がある。彼らは、「感情的幸福(短期的な幸福感)」は、年収 75,000 ドルまでは収入に比例して増大するのに対し、これを超えると比例しなくなるというものであった。(kahaneman,et,al.,2006)

仕事における“ワクワク感”とは、「幸福」の概念に対して比較的短期の心的状態である事、また先行調査では仕事における「幸せ」を表すオノマトペである(学校法人産業能率大学,

2012)と近しいとの報告も確認されている事から、本研究において「幸福」との関係について検証する。

## 2.7 組織風土

本研究において、仕事における“ワクワク感”及びワーク・エンゲイジメントの先行要因として、外的環境要因の影響について検証する。

近年、日本の企業を取り巻く環境は序章で述べたとおり VUCA に象徴される先行きの見えない不確実性の高い状況にある。そのような目まぐるしく変化する外部環境に対し、企業は迅速な適応が迫られる。また、組織内部に目を向ければ、多様な労働観を持つ多世代が定年延長により混在する状況にもある。つまり、内部環境においても従来の一定の共通認識が醸成しにくい時代だと言えよう。

このような中、企業は従業員一人ひとりが意欲的にエンゲイジメント できるよう、労働環境を整える必要がある。この労働環境に関する研究もまた歴史が長く、組織構造、作業時間、人事制度、職務設計など様々な知見が豊富に確認できる。

しかし、本研究においては、仕事におけるワクワク感に対し、個人特性と比較して職場の環境的要因がどれほどの影響力を持つものかを検証することを目的としているため、職場の雰囲気などの組織の風土的側面に絞って概要を把握することする。

では、組織の風土とは一般的にどのような概念であるのかを確認する。組織風土と同時に論じられるものには組織文化がある。組織文化とは、文化人類学的研究であり、組織風土は産業心理学的側面で論じられることが多いようである。（福間,2006）この両者の定義については福間の研究が詳しく「組織文化は安定して変わらないものであり、体質、その会社らしさなどのことである。一方、組織風土は変わるもの、つくりかえることができるものであり、雰囲気、社風などのことである。また、組織文化は通常、意識することができないものである。ところが、組織風土は目に見えるもの、感じることができるものである。」（福間,2006）と述べている。

この概説から、組織風土とは職場の雰囲気などのように従業員一人ひとりが認知し、個々人の意味づけをして感じ取れるものを指していることが確認できる。つまり、刻々と移り行く「職場の感情状態」と捉えることもできるのではないだろうか。このため、本研究においては、組織風土を測定する既存尺度を確認し、個人のワクワク感との関係を検証する。

## 2.8 先行研究を踏まえた仮説

先行研究を踏まえ、仕事における“ワクワク感”に関連して以下の仮説を立てた。

仮説1　仕事における“ワクワク感”とはポジテイブ感情である。
仮説2　仕事において“ワクワク”すると思われている事と、潜在的に影響する事象は異なる。
仮説3　仕事における“ワクワク感”とワーク・エンゲイジメント と主体的行動は、相互に影響し合い循環する。(Figure.13)

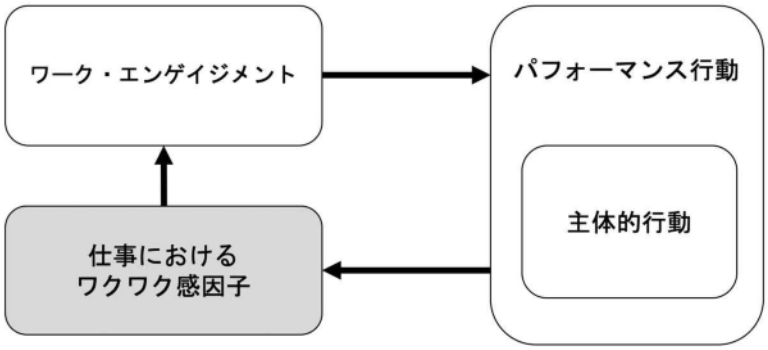



**Figure 13**　仮説3 「仕事ワクワク因子の主体性向上モデル」

仮説3の循環モデルは、以下の3つの理論によって構築されたものである。

1、自己効力感(self-efficacy)を示した「社会的学習理論」(Bandura,1977)
ある行動を生起するかは、「効力期待(efficacy expectation)」と「結果期待(outcome expectation)」が影響する。
2、「拡張―形成理論:The broaden-and-build theory」(Fredrickson.2003)
「喜び」、「興味」、「誇り」などのポジティブ感情は、その時々で思考のレパートリーを瞬間的に広げる。このため、個人の様々な資源を高める働きをする。その結果行動から得られるフィードバックが継続的に個人の資源を形成し、螺旋的変化と成長を促す。
3、「心理的資本とポジテイブ情動と従業員態度・行動に関する研究」(Avey et.al,2008)。
Avey らの研究は、心理的資本[PsyCap]がポジテイブ感情を媒介して、従業員の態度や行動に影響を与えるとの直線的モデルであった。

これらの先行研究の理論を用いれば、仮説3は説明可能であり、支持されると考えられる。

# 第3章　　研究方法

第 3 章では、本研究の目的に照らし、以下のステップで調査を行なった。

**3.1**　質的調査による仕事”ワクワク感”モデルの導出

3.1.1　質的調査の対象　　調査①,②,③,④,⑤

3.1.2　質的調査方法　　調査①,②,③,④,⑤,事象分類,因子導出

**3.2**　定量調査による仕事ワクワク因子の導出

3.2.1　定量調査の実施

3.2.2　定量調査の対象

3.2.3　定量調査の研究方法

3.2.4　アンケート調査票の作成

## 3.1 質的調査による仕事”ワクワク感”モデルの導出

個人が仕事においてどのような事象に対峙すると”ワクワク感”を生起し得るのかを探索的に明らかにする。個々人により関心が異なる事が想定される、仕事における”ワクワク感”を生起する要因を質的調査により導出する。

### 3.1.1 質的調査の対象

働く個人が仕事においてワクワクする事象を数多く収集するため、3つの組織に対して調査概要を説明し、質的調査への協力を要請した。その結果、3つの組織より協力の同意が得られた。また、学校法人産業能率大学において 2012 年に実施したインターネット調査の結果について、本調査と同等の調査項目があったため同大学に学術研究を目的とするデータ提供を依頼した。その結果、主管部署の了承を得てデータ提供を受けたため、調査対象に含めることとした。

(1) 調査①

慶應義塾大学大学院に在籍する修士課程、博士課程の社会人学生5名・社会人の研究員3名・教員2名の合計 10 名（女性 5 名、男性 5 名）から協力の同意を得ることができた。（調査期間：2018年2月９日）

(2) 調査②

調査①の結果について、妥当性確認のため日時と対象者を異にして追加調査を実施した。慶應義塾大学大学院に在籍する修士課程、博士課程の社会人学生17名（男性：11名・女性：6名）から協力の同意を得ることができた。（調査期間：2018 年4月21日）

(3) 調査③

大手電機メーカーM 社の販売およびメンテナンスを請け負う関連会社 R 社の一般社員。営業、一般事務、経理、総務等多職種の男性9名、女性3名、合計12名から協力の同意を得ることができた。（調査期間：2018年2月２日）

(4) 調査④

化粧品製造および販売企業 C 社の一般社員。営業、総務、商品開発、海外営業等の多職

種の男性2名、女性4名、合計6名から協力の同意を得ることができた。(調査期間:2018 年7月4日)

(5) 調査⑤

「ビジネスパースンのワクワク感調査」(学校法人産業能率大学,2012 年)のデータ 950 名分の調査データを得る事ができた。(調査期間:2012 年 8 月 3 日~8 月 6 日)

### 3.1.2 質的調査方法

仕事において"ワクワク"する事象からその要因の導出をするため、以下の手順で調査を実施した。

(1) 調査①

慶應義塾大学大学院において20分間、5名～6名の3チームに分かれ、ワクワクする事象をブレインストーミングの手法を用いて付箋に書き出した。その際の教示は「あなたが仕事においてワクワクするモノ・コト」とした。

(2) 調査② 妥当性確認(Validation)

調査①で収集した事象について、収集した事象および文章表記について他者が理解できるかどうか、また、その事象が実際に仕事においてワクワクする事象を表現しているかという内容的妥当性を確認するため、日時を改めてアンケート調査を実施した。確認方法は、収集した一つ一つの事象を質問紙に書き起こし、それぞれの事象について「あなたはどの程度ワクワクしますか」と教示した質問紙を作成した。 回答は、「1. 全く感じない, 2.少し感じる, 3.かなり感 じる, 4.非常に感じるとした」 4 段階の評定尺度法(SD 法)を用いた。

(3) 調査③

R 社において、各自で付箋にワクワクする事象を書き出す事を求めた。その際の教示は「あなたワクワクするモノ・コト」とし、15分間を要した。

### (4) 調査④

C 社において、各自で付箋にワクワクする事象を書き出す事を求めた。その際の教示は「あなたがワクワクするモノ・コト」とし、20分間を要した。

### (5) 調査⑤

先行調査「ビジネスパースンの”ワクワク感”調査」(2012 年)より、仕事をしていてワクワクする事がある(よくある＋時々ある＋まれにある)と回答した人(111 名)に対して追加で聞いた「どのような時にワクワクしますか」という自由記述項目データを抽出した。

### (6) “ワクワク”する事象の分類

内容的妥当性確認を行なった調査②の結果について、有意性が確認された全ての事象を2㎝×7㎝の付箋に書き出した。その後、同研究室に在籍する心理学に専門性を有する博士課程2名と共に、親和図法にて分類し、分類名称をつける作業を繰り返した。

また、調査対象③・④・⑤についても同様に親和図法を用いて分類し、分類名称を付けて整理を行った。

### (7) 仕事において”ワクワク”する要因の検証と因子の導出

その後、同研究室に在籍する心理学に専門性を有する博士課程2名とともに調査②の結果を分類・整理した。その後、調査③・④の結果を分類・整理した“仕事場面に限定をしない”ワクワクする事象と比較し、仕事場面特有の”ワクワク”する事象が収集できているかの検証を行なった。また、調査③・④の事象から仕事場面にも通じる要因が確認できた場合は調査②の結果に編入した。なお、調査⑤において入手した定性データは、仕事場面を想定した教示により収集していたためそのまま使用した。この検証作業を経て、質的調査による仕事におけるワクワク因子を導出した。

## 3.2　定量調査による仕事ワクワク因子の導出

本調査では、質的調査結果によって導出した仕事におけるワクワク因子を基に、定量調査を実施し、仕事におけるワクワク因子を導出し、仮説検証および妥当性確認を行った。

なお、働く個人が仕事場面で抱く”ワクワク感”については、日頃から当人が自覚し意識的な要因と格別に意識をしてはいないが”ワクワク感”を抱く潜在的な要因があると考え、前者を「顕在的”ワクワク感”」後者を「潜在的”ワクワク感”」と定義した。本研究における仕事”ワクワク感”のモデルとしては「潜在的”ワクワク感”」を明示するものであるが、顕在的”ワクワク感”についても調査し、因子を導出した後に比較分析を行った。

### 3.2.1　定量調査の実施

定量調査の方法としては、会社四季報などから抽出した先への郵送法や懇意の企業へ個別依頼するなど様々な方法があげられる。しかし、本調査においては、日本における有職者の就業実態について、地域や年代の偏りなく幅広く収集出来る事、また収集した結果を定量的に分析できる事を考慮し、インターネットによるアンケート調査を実施する事とした。調査については、国内において約 120 万人の自社独自の高品質なモニターを有し、学術調査においても定評のある株式会社マクロミル社を利用する事とした。本調査の対象は 20 代から 60 代の有職者としている為、日常的にインターネットを利用する層と考えても影響は少ないと考える。

調査期間は、2018 年 10 月 11 日（木） ～ 2018 年 10 月 12 日（金）であった。

### 3.2.2　定量調査の対象

株式会社マクロミルによるインターネット調査を利用し、日本全国の有職者 1000 名を設定してアンケート調査を実施した。回答者の偏りを少なくし、国内における就業者の実態を把握するため、パネル抽出要件としては以下の点を意識して調査依頼を行なった。

1. 日本国内で働く有職者であること。
2. 国内居住地の偏りを排し、都道府県エリア別人口動態に則して回答者数を割付すること。
3. 回答者の年齢的な偏りを排し、20 代から 60 代を年代ごとに均等に割付すること。

### 3.2.3　定量調査の研究方法

本調査の分析は、IBM 社 SPSS（24）・Amos（24）を使用し、以下の手順で実施する。

1:　仕事における”ワクワク感”に関するアンケート調査票の作成
2:　アンケート調査票の内容的妥当性確認（Validation）
3:　インターネット調査の実施
4:　回答者の属性確認
5:　ワクワクすることへの価値観の確認
6:　ワクワクすることの実態の確認
7:　仕事でワクワクしている人の分析検討（属性、就業実態の分析）
8:　仕事における”ワクワク感”の探索的因子分析
9:　仕事ワクワク因子の命名
10: 仕事ワクワク因子の内的整合性検討（Varification）
11: 仕事ワクワク因子の確認的因子分析（Amos）
12: 仕事ワクワク因子の妥当性確認（Validation）
13: 仕事における顕在的な”ワクワク感”の探索的因子分析
14: 仕事ワクワク因子と顕在的なワクワク因子の比較分析
15: 仕事ワクワク因子と属性の分析（相関分析）
16: 仕事ワクワク因子と就業実態の分析（相関分析）
17: 仕事ワクワク因子と個人特性の分析（相関分析、重回帰分析）
18: 仕事ワクワク因子と組織風土の分析（相関分析、重回帰分析）
19: 仕事ワクワク因子と近接概念の分析（Amos）

### 3.2.4　アンケート調査票の作成

本調査のアンケート調査票の作成の事前作業として、アンケートに含むべき内容を設計した。大別して、1.個人属性を問う項目、2.個人の就業実態を問う項目、3. ワクワクする事に関する価値観と実態を問う項目、4.ワクワク尺度を導出するための項目、5.ワクワク尺度の妥当性を確認するための既存尺度、6.近接する概を問う項目で構成した。

#### (1) 個人属性を問う項目

個人の属性を問う項目は、「性別」・「年齢」・「居住都道府県」・「未既婚」・「子供の有無」・「個人年収」・「世帯年収」・「最終学歴」・「留学経験」とした。性別～世帯年収までは、調査会社パネルデータを使用した。最終学歴および留学経験については、次のようにオリジナルで作成した。

「最終学歴」については、1. 中学卒 2. 高校(高専)卒 3. 短大・専門学校卒 4. 大学卒 5. 大学院修士(在学中含む) 6. 大学院博士(在学中含む) 7. その他【 】として作成した。
「留学経験」については、「1. 有(3ヶ月以上) 2. 有(3ヶ月未満) 3. 無」として作成した。

#### (2) 個人の就業実態を問う項目

個人の就業実態を当項目は、「職業」「業種」「従業員規模」「職種」「役職」「勤続年数」「転職回数」をそれぞれ以下のように確認した。なお、業種、職種の分類については、三菱綜合研究所「事務の職業分類と作業内容の対応に関する研究」および学校法人産業能率大学総合研究所「ビジネスパースン調査」(2014年3月？)の分類を参考にして作成した。

「職業」については、調査会社のパネルデータ「1. 公務員 2. 経営者・役員 3. 会社員(事務系)4. 会社員(技術系)5. 会社員(その他)6. 自営業 7. 自由業」から構成される回答者の基礎データを活用した。

「業種」については、1.水産・農林・鉱業 2.建設・住宅・工事 3.製造(食品)4.製造(紙・パルプ)5.製造(化学・薬品)6.製造(石油・ゴム・ガラス・セメント)7.製造(鉄鋼・金属)8.製造(機械・電気)9.製造(自動車・造船)10.製造(精密機器)11.その他製造 12.商社 13.小売・飲食 14.金融・保険・不動産 15.運輸・倉庫 16.放送・通信 17.電力・ガス 18.情報・ソフトウェア 19.アート・デザイン 20.コンサルティング 21.広告・宣伝・調査 22.医療・福祉 23.教育 24.行政

サービス 25.その他サービス 26.その他サービス【 】として構成した。

「従業員規模」については、「1. 10 人未満 2. 10 人～30 人未満 3. 30 人～100 人未満 4. 100 人～300 人未満 5. 300 人～500 人未満 6. 500 人～1000 人未満 7. 1000 人～5000 人未満 8. 5000 人以上」として企業規模を確認した。なお、企業規模は、グループ・関係会社は除いて自社単体の従業員数を回答する事。パート・アルバイトの方も含む事とした。

「職種」については、「1. 総務/庶務/一般事務 2. 人事/労務 3. 経理/財務 4. 法務/知財 5. 経営企画 6. 経営管理/コンサルティング 7. 広報/販促 8. デザイナー/クリエーター 9. 資材/購買 10.物流管理 11. 物流工程/運搬作業 12. 商品/在庫管理 13. 営業管理/事務 14. 営業/営業企画 15. 販売/接客 16. 研究/開発/設計 17. 生産管理/技術 18. 生産工程作業 19. 情報システム開発 20. 情報システム保守・運用 21. その他【 】」として構成した。

「役職」については、「1. 一般 2. 主任・リーダークラス 3. 課長クラス 4. 部長クラス 5. 部門長クラス 6. 会社役員 7. 経営者（個人事業主）8. その他【 】」として構成した。

「勤続年数」については、「1. 1 年未満 2. 1～3 年未満 3. 3～5 年未満 4. 5～10 年未満 5. 10～20 年未満 6. 20 年以上」として構成した。

「転職回数」については、「1. 0 回 2. 1 回 3. 2 回 4. 3 回 5. 4 回 6. 5 以上」として構成した

### (3) 転職指向性を問う項目

働く個人は、今後のキャリアについて転職への指向性を持っているのか。ワクワクしている人、していない人の指向性を確認するため、「私は、転職したいと思っている」との項目を確認した。なお、回答はリッカート尺度の7件法にて、「1、全くそう思わない 2、そう思わない 3、どちらかといえばそう思わない 4、どちらともいえない 5、どちらかといえばそう思う 6、そう思う 7、強くそう思う」とした。

### (4) ワクワクする事に関する価値観と実態を問う項目

働く個人の“ワクワク”するという事に対する価値観を問うため、「あなたご自身のことについて教えてください。」と教示し、以下の項目について確認した。

まず、ワクワクする事への価値観を問うため、「私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている」、「私は、家庭生活でワクワクすることは大事なことだと思っている」、「私は、私生活（仕事・家庭以外）においてワクワクすることは大事なことだと思っている」という生活上の3つの観点から確認する項目を作成した。

次に、働く個人はどの程度”ワクワク感”を得たいと考えているのかを確認するための項目を設計した。ワクワク感を評価するためには、先行調査からも、刺激の強さ、頻度、持続性、生理的反応（発汗・脳波・心拍・コルチゾール値など）など様々な観点から質的・量的に計測する事が必要である。しかし、本調査においては、質問紙による主観的評価となる事、ワクワク感を比較的短期の心的状態と定義している事を考慮し、主観的な「頻度」を問うこととした。

このため、「あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」「あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」「あなたは、私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」という項目を設定した。この項目については、「1. 全くない 2. 数年に 1 回程 3. 1 年間に数回程 4. 半年に数回程 5. 1 ヶ月に数回程 6. 1 週間に数回程 7. ほぼ毎日」という7段階で希求する頻度について回答を求めた。

次に、ワクワクしている実態を確認するため、「あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」「あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」「あなたは、私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」という項目を設定した。これらの項目については、「1. 全くない 2. 数年に 1 回程 3. 1 年間に数回程 4. 半年に数回程 5. 1 ヶ月に数回程 6. 1 週間に数回程 7. ほぼ毎日」という7段階で希求する頻度について回答を求めた。

また、実際に主観的にワクワクしているかを確認するため「私は、仕事においてワクワクしている」という項目を別に設定し、「1. 全くそう思わない 2. そう思わない 3. どちらかといえばそう思わない 4. どちらともいえない 5. どちらかといえばそう思う 6. そう思う 7. 強くそう思う」という7件法のリッカート尺度で回答を求めた。

### (5) 仕事における潜在的“ワクワク感”の要因導出を目的とする項目

本調査においては、先行研究で提示した前野らの「幸福」という概念において指摘されていた「フォーカシング・イリュージョン」の可能性を検討するため、仕事におけるワクワク感については、潜在的ワクワク感と顕在的ワクワク感という2つの観点から調査を行った。

本研究では、日常の仕事場面において特段意識には上がらないものを含む“ワクワク感”に本質的に影響する要因を抽出したものを「潜在的ワクワク要因」とした。また、日頃より自覚的で一般的に“ワクワクすると思っている”要因を抽出したものを「顕在的ワクワク要因」として両者を区分した。

本調査は、「潜在的な仕事における“ワクワク感”因子」を同定し、その構造を明示する事を目的としている。しかし、「顕在的な仕事“ワクワク感”因子」についてもその要因を導出し、比較分析を行うことで両者の違いを考察に加えることとした。（以後は、「潜在的仕事ワクワク因子」「顕在的仕事ワクワク因子」と表記する）

まず、仕事における潜在的な”ワクワク感”の要因を導出するための尺度項目については、質的調査により導出した 41 項目の事象を精査し、仕事において潜在的な”ワクワク感”を問うための状態を確認する設題とした。設題は、同研究室に在籍する心理学に専門性を有する博士課程2名及び指導教授と共にオリジナルで作成した。

当該の感情状態について、当事者が明確に“ワクワクする”と認知しているものに限定しないため、「仕事における以下の項目は、あなた自身にどの程度あてはまりますか」と教示し、「やりたかった事が実現できそうだと思う」「いいことをひらめく事がある」などの事象を表示した。なお、回答はリッカート尺度の7件法にて、「1、全くそう思わない　2、そう思わない　3、どちらかといえばそう思わない　4、どちらともいえない　5、どちらかといえばそう思う　6、そう思う　7、強くそう思う」とした。質問項目は以下の通りである。（Table.7）

Table 7　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目

| | | |
|---|---|---|
| 1. | 仕事仲間との一体感を感じる | Q16S1 |
| 2. | 目の前の仕事に集中・没頭する | Q16S2 |
| 3. | やりたかった事を実現する | Q16S3 |
| 4. | やりたかった事が実現できそうだと思う | Q16S4 |
| 5. | 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める | Q16S5 |
| 6. | 新しい道具や仕事のやり方を試す | Q16S6 |
| 7. | 新しいアイディアや企てをあれこれ考える | Q16S7 |
| 8. | 結果は早く知りたい | Q16S8 |
| 9. | 職場を離れ、いつもとは違う場所に出向く | Q16S9 |
| 10. | 仕事仲間のプライベートな秘密が気になる | Q16S10 |
| 11. | 新たな人と出会う | Q16S11 |
| 12. | 仕事仲間の新たな一面をみる | Q16S12 |
| 13. | 相手の表情やしぐさなど、相手の反応をみる | Q16S13 |
| 14. | 部下や仕事仲間の成長を嬉しく感じる | Q16S14 |
| 15. | 仕事で、直接成果に関わらないようなあそびを取り入れる | Q16S15 |
| 16. | 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする | Q16S16 |
| 17. | 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる | Q16S17 |
| 18. | 不快なことから逃れる | Q16S18 |
| 19. | スリルや緊張感を感じる | Q16S19 |
| 20. | いつもとは違う仕事や課題に取り組む | Q16S20 |
| 21. | 新たな領域に挑戦する | Q16S21 |
| 22. | 不確実で曖昧な物事に取り組む | Q16S22 |
| 23. | 自分の成長を実感する | Q16S23 |
| 24. | 自分の成長を期待する | Q16S24 |
| 25. | 周囲の人から期待を受ける | Q16S25 |
| 26. | 周囲の人からの感謝や称賛を受ける | Q16S26 |
| 27. | 物事を自分の思い通りに決める | Q16S27 |
| 28. | いいことをひらめく事がある | Q16S28 |
| 29. | 仕事を計画通りに進める | Q16S29 |
| 30. | 高い成果を出す | Q16S30 |
| 31. | 好ましい成果が出せると確信する事がある | Q16S31 |
| 32. | 何か美味しいものを食べる | Q16S32 |
| 33. | 好みのタイプの異性に出会う | Q16S33 |
| 34. | 給与・賞与などの金銭的報酬を求める | Q16S34 |
| 35. | 仕事の後に楽しみにしている事がある | Q16S35 |
| 36. | 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇する | Q16S36 |
| 37. | 仕事中の食べ物にはこだわりがある | Q16S37 |
| 38. | 仕事中の音にはこだわりがある | Q16S38 |
| 39. | 仕事中の香りにはこだわりがある | Q16S39 |
| 40. | オフィスの見た目にはこだわりがある | Q16S40 |
| 41. | 仕事道具の感触にはこだわりがある | Q16S41 |

### (6)　仕事における“ワクワク感”尺度の内容的妥当性を確認する項目

定量調査により導出する仕事ワクワク因子について、仮説通りポジテイブ感情を示しているかという内容的妥当性を確認するため、「既存尺度」との相関分析により行う事とした。

本研究では、アイオワ大学の David Watson＆Lee Anna Clark らが開発した気分評定尺度である「PANAS」(Positive and Negative Affect Schedule)について検討した。また、これを邦訳して信頼性・妥当性が確認されている「日本語版 PANAS 尺度」(佐藤・安田,2001)を採用した。(Table.8)

日本語版 PANAS 尺度は、ポジティブ情動 8 項目、ネガティブ情動 8 項目の計 16 項目からなる簡易気分評定尺度である。目的に応じて「現在の気分を評定してください」、「普段のあなたの気分を評定してください」など、教示を変えて使用できるため、本研究では「この1ヶ月程度の間、あなたは次の気分を体験しましたか？それぞれ当てはまるものをお選びください」と教示し、「1. 全く当てはまらない 2. 当てはまらない 3. どちらかといえば当てはまらない 4. どちらかといえば当てはまる 5. 当てはまる 6. 非常によく当てはまる」という6件法のリッカー

ト尺度で回答を求めた。質問項目は以下の通りである。

**Table 8　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| Nagative | びくびくした | *Q10S1* |
| | おびえた | *Q10S2* |
| | うろたえた | *Q10S3* |
| | 心配した | *Q10S4* |
| | 苦悩した | *Q10S5* |
| | びりびりした | *Q10S6* |
| | 恥じた | *Q10S7* |
| | いらだった | *Q10S8* |
| Positive | 活気のある | *Q10S9* |
| | 誇らしい | *Q10S10* |
| | 強気な | *Q10S11* |
| | 気合の入った | *Q10S12* |
| | きっぱりした | *Q10S13* |
| | わくわくした | *Q10S14* |
| | 機敏な | *Q10S15* |
| | 熱狂した | *Q10S16* |

### (7)　仕事における顕在的“ワクワク感”の要因導出を目的とする項目

仕事における顕在的な”ワクワク感”を導出するための尺度項目については、質的調査により導出した 41 項目の事象を精査し、回答者が仕事において“ワクワクすると思っている”顕在的（自覚的）な事象を問うための設題とした。設題は、同研究室に在籍する心理学に専門性を有する博士課程2名及び指導教授と共にオリジナルで作成した。

ここでは、回答者が明確に“ワクワクする”と認知しているものを確認するため、「仕事における以下の各項目について、あなたはどの程度ワクワクしますか？」と教示し、「やりたかった事が実現できそうだと思えた時」「結果を早く知りたいと思う時」などの事象を表示した。なお、回答はリッカート尺度の7件法にて、「1、全くワクワクしない　2、ワクワクしない　3、どちらかといえばワクワクしない　4、どちらともいえない　5、どちらかといえばワクワクする　6、ワクワクする　7、とてもワクワクする」とした。質問項目は以下の通りである。（Table.9）

Table 9　潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. | 仕事仲間との一体感を感じる時 | Q17S1 | 22. | 不確実で曖昧な物事に取り組む時 | Q17S22 |
| 2. | 目の前の仕事に集中・没頭している時 | Q17S2 | 23. | 自分の成長を実感した時 | Q17S23 |
| 3. | やりたかった事が実現できている時 | Q17S3 | 24. | 自分の成長が期待できる時 | Q17S24 |
| 4. | やりたかった事が実現できそうだと思えた時 | Q17S4 | 25. | 周囲の人から期待を受けている時 | Q17S25 |
| 5. | 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める時 | Q17S5 | 26. | 周囲の人からの感謝や称賛を受けている時 | Q17S26 |
| 6. | 新しい道具や仕事のやり方を試している時 | Q17S6 | 27. | 物事を自分の思い通りに決められる時 | Q17S27 |
| 7. | 新しいアイディアや企てをあれこれ考える時 | Q17S7 | 28. | いい事をひらめいた時 | Q17S28 |
| 8. | 結果を早く知りたいと思う時 | Q17S8 | 29. | 仕事を計画通りに進められている時 | Q17S29 |
| 9. | 職場を離れ、いつもとは違う場所に出向く時 | Q17S9 | 30. | 高い成果が出せている時 | Q17S30 |
| 10. | 仕事仲間のプライベートな秘密を知った時 | Q17S10 | 31. | 好ましい成果が出せると確信した時 | Q17S31 |
| 11. | 新たな人と出会った時 | Q17S11 | 32. | 何か美味しいものを食べる時 | Q17S32 |
| 12. | 仕事仲間の新たな一面を知った時 | Q17S12 | 33. | 好みのタイプの異性と出会った時 | Q17S33 |
| 13. | 相手の表情やしぐさなど、相手の反応が良かった時 | Q17S13 | 34. | 給与・賞与などの金銭的報酬を受けた時 | Q17S34 |
| 14. | 部下や仕事仲間の成長を嬉しく感じた時 | Q17S14 | 35. | 仕事の後に楽しみにしている事がある時 | Q17S35 |
| 15. | 仕事で、直接成果に関わらないようなあそびを取り入れた時 | Q17S15 | 36. | 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇した時 | Q17S36 |
| 16. | 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする時 | Q17S16 | 37. | 仕事中、好きな物を食べる時 | Q17S37 |
| 17. | 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる時 | Q17S17 | 38. | 仕事中、好きな音や音楽を聞いた時 | Q17S38 |
| 18. | 不快なことから逃れられた時 | Q17S18 | 39. | 仕事中、好きな香りをかいだ時 | Q17S39 |
| 19. | スリルや緊張感を感じる時 | Q17S19 | 40. | オフィスの見た目がきれいで好ましい時 | Q17S40 |
| 20. | いつもとは違う仕事や課題に取り組んでいる時 | Q17S20 | 41. | 仕事道具の感触がいい時 | Q17S41 |
| 21. | 新たな領域に挑戦する時 | Q17S21 | | | |

## (8) 個人特性を確認する項目

個人特性①「BIG5」

近年では、Big Five の5種類の特性をより少ない項目数で測定しようとする研究も進んでおり、10 項目で測定する「Ten Item Personality Inventory (TIPI)」Gosling, Rentfrow, & Swann (2003)の有用性がグローバルに認められ、各国の言語に翻訳され活用されている。

本研究においては、早稲田大学の小塩らが作成した「日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J)」を採用した。TIPI-J は、Big Five の各因子に対応する 2 項目(正方向と負方向)、計 10 項目で構成されており、項目は以下の通りである。(Table.10)

Table 10 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目

| | | |
|---|---|---|
| 外向性 | 私は、外交的だと思う | Q11S10 |
| | 私は、控え目でおとなしいと思う | Q11S15 |
| 神経症傾向 | 私は、冷静で、気分が安定していると思う | Q11S18 |
| | 私は、心配性でうろたえやすと思う | Q11S13 |
| 開放性 | 私は、新しいことが好きで、変わった考えを持つと思う | Q11S14 |
| | 私は、発想力に欠けた、平凡な人間だと思う | Q11S19 |
| 協調性 | 私は、人に気をつかう、優しい人間だと思う | Q11S16 |
| | 私は、他人に不満を持ち、もめごとを起こしやすいと思う | Q11S11 |
| 勤勉性 | 私は、だらしなく、うっかりしていると思う | Q11S17 |
| | 私は、しっかりしていて、自分にも厳しいと思う | Q11S12 |

## (9) 個人特性②「Schwartz 価値観」

本調査においては、国内の労働に関する価値観(労働観)などワーク・モチベーションの特定領域に限らず、普遍性の高い観点を検討した。そこで、多様性・普遍性・国際性を加味して世界価値観調査(WVS)における Schwartz の価値観尺度に着目し、以下の 10 問を邦訳して採用することとした。(Table.11)

Table 11 潜在的仕 10 事ワクワク因子を導出するための質問項目

| | | | |
|---|---|---|---|
| Openness to Change | Hedonism | 私は、楽しい時間を過ごすこと、自分を「甘やかす」ことを大切にしている | Q11S23 |
| | Stimulation | 私は、冒険し、リスクを犯すこと、刺激のある生活を大切にしている | Q11S26 |
| | Self-direction | 私は、新しいアイデアを考えつき、創造的であること、自分のやり方で行うことを大切にしている | Q11S20 |
| Self-Enhancement | Achievement | 私は、大いに成功すること、成し遂げたことを人に認められることを大切にしている | Q11S25 |
| | Power | 私は、裕福で、お金と高価な品物をたくさん持つことを大切にしている | Q11S21 |
| Conservation | Security | 私は、安全な環境に住むこと、危険なことはすべて避けることを大切にしている | Q11S22 |
| | Conformity | 私は、常に礼儀正しくふるまうこと、間違っているといわれそうな行動を一切避けることを大切にしている | Q11S27 |
| | Tradition | 私は、伝統や、宗教や家族によって受け継がれてきた習慣に従うことを大切にしている | Q11S28 |
| Self-Transcendence | Benevolence | 私は、周囲の人を助けて幸せにすることを大切にしている | Q11S24 |
| | Universalism | 私は、環境に気を使ったり資源を守ること、自然へ配慮することを大切にしている | Q11S29 |

## (10) 個人特性③「知的好奇心」

好奇心は、「対人的好奇心」と「知的好奇心」に区分されることが多く、知的好奇心はさらに「拡散的知的好奇心(diversive curiosity)」と「特殊的好奇心(specific curiosity)」として概念整理ができる。(Berlyne,1960)このため、本調査においては日本語版の知的好奇心尺度「拡散的知的好奇心」「特殊的知的好奇心」について先行研究による既存尺度を検討した。結果、関西大学の西川らの作成した知的好奇心尺度を採用した。(Table.12)

**Table 12 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| 知的好奇心（拡散的） | 私は、新しいことに挑戦することは好きだ | Q13S3 |
| | 私は、誰もやったことのない物事にとても興味がある | Q13S4 |
| | 私は、どこに行っても、新しい物事や経験を探す | Q13S5 |
| | 私は、今までやったことない課題にもよろこんで取り組める | Q13S6 |
| | 私は、新しいアイディアをあれこれ考える | Q13S7 |
| 知的好奇心（特殊的） | 私は、はっきりした明快な答えが出るまでずっと考える | Q13S8 |
| | 私は、解答を理解できないと気持ちが落ち着かず、なんとか理解しなければと思う | Q13S9 |
| | 私は、物事を学ぶ時には、徹底的に調べたい | Q13S10 |
| | 私は、予期しない出来事が起きた時、原因が分かるまで調べる | Q13S11 |
| | 私は、ある考えを理解するために必要な知識をすべて学ばないと満足できない | Q13S12 |
| | 私は、問題を解くために長時間じっくり考える | Q13S13 |

## (11) 個人特性④「自己効力感」

自己効力感（self-efficacy）とは、個人の心理的資本（Psycological Capital [PsyCap]）を構成する要因の一つである。（Luthans & Youssef,2004）

Bandura は、自己効力感（self-efficacy）は気質的な特性というよりは状態変数であり「自己効力感に特定の万能尺度はない」とも述べているが、本研究においては、仕事場面において「たいていのことはできるような気がする」という感覚そのものを直接的に測定する尺度を検討した。結果、主観的な感覚としての人格特性的自己効力感尺度(the Scal eMeasuring a Sense of GeneraliZe dSeif−Ef6cacy，以下， SMSGSE)」（三好,2003）を採用した。（Table.13）

**Table 13 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| 人格特性的自己効力感尺度（SMSGSE ） | 大して努力しなくても、私はたいていのことならできるような気がする | Q12S14 |
| | どんな状況に直面しても、私ならうまくそれに対処することができるような感じがする | Q12S15 |
| | 私にとって、最終的にはできないことが多いと思う | Q12S16 |
| | 私が頑張りさえすれば、どんな困難なことでもある程度のことはできるような気がする | Q12S17 |
| | 熱心に取り組めば、私にできないことはないように思う | Q12S18 |
| | やりたいと思っても、私にはできないことばかりだと感じる | Q12S19 |
| | 非常に困難な状況の中でも、私ならそこから抜け出すことができると思う | Q12S20 |

## (12) 個人特性⑤「主体性」

経済産業省の提唱する「人生 100 年時代の社会人基礎力」（2018）では、社会人に求められる基礎的な能力を3つの能力と12の能力要因として提示している。この中の「前に踏み出す力」の能力としてあげている基礎力要因から「主体性」の能力評価項目採用し、西川（2011）の

調査を基に尺度化した。(Table.14)

**Table 14 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| 前に踏み出す力(主体性) | 私は、物事に自ら進んで取り組む | *Q11S6* |
| | 私は、指示を待つのではなく、自らやるべき事を見つけて積極的に取り組む | *Q11S7* |
| | 私は、自分の果たすべき役割と責任を自覚し、積極的に取り組む | *Q11S8* |
| | 私は、自分の個性や興味・関心にもとづいて、目の前の課題に取り組む | *Q11S9* |

(13) 個人特性⑥「人生満足度」

「人生満足度尺度」(SWLS, satisfaction with life scale)は、イリノイ大学の Diener らが開発した主観的幸福度を測る尺度である。以下の5項目からなる質問を「1.全く当てはまらない」～「7.非常によく当てはまる」までの7件法のリッカート尺度で回答を求め、その尺度得点の合計を比較するものである。簡易であるため、現在国際的に普及した主観的幸福度の計測尺度の一つとなっている。短期の幸福状態ではなく、比較的長いスパンでの幸福状態を確認する尺度として採用した。(Table.15)

**Table 15 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| SWLS | ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い | *Q12S1* |
| | 私の人生は、とてもすばらしい状態だ | *Q12S2* |
| | 私は、自分の人生に満足してる | *Q12S3* |
| | 私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた | *Q12S4* |
| | 私は、もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう | *Q12S5* |

(14) 個人特性⑦「幸せの4因子」

「幸せの4因子」(前野・蓮沼,2011)とは、慶應義塾大学の前野らが提唱する国内における幸福研究の主要概念である。「幸せの4因子」は、主観的幸福研究の流れを汲むメタ研究の成果であり、個人の幸福に影響を与える4つの因子構造を統計的に導出した普遍性の高い既存尺度である。オリジナル版では合計で16項目であるが、短縮版(8項目)についても信頼性が確保されているため、本調査では短縮版を採用した。(Table.16)

**Table 16 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| やってみよう因子 | 私は、有能である | *Q12S6* |
| | 私は、社会の要請に応えている | *Q12S7* |
| ありがとう因子 | 私は、人の喜ぶ顔が見たい | *Q12S8* |
| | 私を大切に思ってくれている人たちがいる | *Q12S9* |
| なんとかなる因子 | 私は、物事が思い通りになると思う | *Q12S10* |
| | 私は、家庭や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない | *Q12S11* |
| ありのままに因子 | 私は、自分のすることと他者がすることをあまり比較しない | *Q12S12* |
| | 私に、何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない | *Q12S13* |

## (15) 組織風土を確認する項目

本研究においては、国内の企業等組織の職場実態について確認したいと考え、組織風土に焦点を当てて既成尺度を検討した。組織風土を評価する方法は多様であるが、組織風土とは常に変化するものであり、これを評価する観点についてもまた時代により変遷する事が想定された。

よって、今日の組織風土を確認するために妥当な先行研究を調査した。結果として、吉田・高野らの「組織風土尺度」(2018)を採用した。

当該尺度は、抽象的な組織風土を評価する観点として「時代性」および、「組織公正性」、「関係性の質」、「経営層の適切な関与」などが加味されている。この因子分析段階での尺度(80 項目)より、3因子を代表する因子負荷量の高い5項目について採用した。

(Table.17)

**Table 17 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| 職場環境 | 私の職場は、業務での連携やチームワークが良好でメンバー同士が協力し合っている | *Q15S1* |
| | 私の職場は雰囲気が良く、話し合いや活動も活発である | *Q15S2* |
| | 私の職場や周辺には向上心の高い人が多く、互いに刺激しあっている | *Q15S3* |
| | 私の職場では、なぜ失敗したのかを徹底的にオープンに議論している | *Q15S4* |
| | 私の職場では、目標を達成するために、粘り強く、根気よく取り組む雰囲気がある | *Q15S5* |
| 会社方針 | 会社の経営姿勢・方針・決定は迅速に知らされ無理なく受け入れられる | *Q15S6* |
| | 会社の経営陣は言行一致で、経営方針の実現への意欲が伝わってくる | *Q15S7* |
| | 会社の経営陣は、リスクを十分勘案し、果断な意思決定をしている | *Q15S8* |
| | 会社の経営陣は、風土や文化を思い切って変えるための改革に取り組んでいる | *Q15S9* |
| | 会社の人事制度は透明性をもって運用され、公平・公正に行われる | *Q15S10* |
| 職場の無秩序さ | 私の職場では、仲間同士の競争意識が強く、お互いに足を引っ張り合うような雰囲気である | *Q15S11* |
| | 私の職場では、ミス・トラブルなど都合の悪い情報や事実は責任を追及されるので、ゆがめられて上司に伝えられる | *Q15S12* |
| | 私の職場では、業務の問題や支障についての責任や原因、対応は当事者任せである | *Q15S13* |
| | 私の職場では、周りのことをまったく気にせず、自由奔放に仕事を進める人が高く評価されるところがある | *Q15S14* |
| | 私の職場では、社会人として誠実であるより組織への貢献をとる雰囲気がある | *Q15S15* |

（16）その他、近接する概念を確認する項目（ワーク・エンゲイジメント ）

ワーク・エンゲイジメントとは、「特定の対象や出来事、個人、行動に向けられる一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」であり、「仕事に誇りややりがいを感じ（Vigor）。仕事に熱く、エネルギーを注ぎ（Dedication）。仕事から活力を得て活きいきとしている（Absorption）。という3つがそろった状態」（Schaufeli）と定義されている。

当該尺度については、Utrecht Work Engagement Scale（UWES）という 17 項目がオリジナルであるが、9項目の短縮版も信頼性・妥当性が担保されていることから、本調査では短縮版を採用した。（Table.18）

**Table 18 潜在的仕事ワクワク因子を導出するための質問項目**

| | | |
|---|---|---|
| 活力(Vigor) | 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる | *Q13S14* |
| | 職場では、元気が出て精力的になるように感じる | *Q13S15* |
| | 朝に目が覚めると、さあ仕事へいこう、という気持ちになる | *Q13S16* |
| 熱意(Dedication) | 仕事に熱心である | *Q13S17* |
| | 仕事は、私に活力を与えてくれる | *Q13S18* |
| | 自分の仕事に誇りを感じる | *Q13S19* |
| 没頭(Absorption) | 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる | *Q13S20* |
| | 私は仕事にのめり込んでいる | *Q13S21* |
| | 仕事をしていると、つい夢中になってしまう | *Q13S22* |

# 第4章　　調査結果と考察

第4章では、本研究で実施した質的調査および定量調査の結果をまとめ、考察を行う。

**4.1**　質的調査結果
**4.2**　質的調査の考察
**4.3**　定量調査結果
**4.4**　定量調査（クロス集計）からの考察
**4.5**　仕事におけるワクワク因子の導出と分析
**4.6**　仕事ワクワク因子の主体性向上循環モデル
**4.7**　定量調査（多変量解析）の総合考察と今後の展望

## 4.1　質的調査結果

### 4.1.1　　ワクワクする事象の収集

（1）　調査①

調査①では、「社長と話す」「新しい PC が届く」「新しいオフィスへ移転」「オフィスが綺麗な時」「仕事のレポートが思いのほかはかどっている時」「長めのいい席にいった時」「契約のまとまる瞬間」「イベントを成し遂げた後の打ち上げ」「仕事相手のモチベーションが高い時」など184項目の仕事においてワクワクする事象を収集した。

仕事を成し遂げた後の充足感、日常的な些細な変化や報酬・褒美に、スリルのあるドキドキする瞬間、新しい環境などの緊張や期待、見た目の好ましさ、などの感性的な項目が確認された。

しかし、3チームに分かれてブレインストーミングを実施しため「ボーナスの日」「ボーナス」等の意味的に同一と考えられる事象が複数確認された。よって、これらの同一項目は一つの事象に統合し、166項目とした。

（2）　調査②

調査①で収集した事象について内容的妥当性確認のためのアンケート調査を実施した。収集した166項目それぞれが自分自身としてどれ程ワクワクするかを5件法のリッカート尺度にて回答を求めた。結果は、166項目の得点平均値は 3.19 であった。（欠損値は除く）最高値を示した事象は「仕事相手のモチベーションが高い時」4.06 であり、最小値を示した事象は「交通費の精算作業をしている時」の1．41 であった。

また、いずれの項目にも平均値を超えて 4.0以上をつける回答者が複数確認できたため、166 項目は全数分析に使用する事とした。この内容的妥当性確認調査から、人が仕事において”ワクワク感”を感じる事象には個人差があり、人によってはワクワクしない事象も他者にとっては”ワクワク感”を強く感じる事が確認された。

（3） 調査③

「家の間取りを考えている時」「旅行の計画を立てている時」「ホテルのバイキング」「大盛無料」「名古屋の事務所に本社の人が来た時」「休みの前日」「雪の日の朝」など 60 項目の事象を収集した。仕事場面に限定をしなかったため、自由な発想で日常的場面や非日常的場面での事象が収集された。

「旅行の計画を立てている時」「休みの前日」などの自分にとって好ましい事を期待するという点は、仕事場面にも通じる事象であると考えた。また、飲食に関わる項目が 15 項目あり、全体の 25%を占めていたのが特徴的であった。調査③では、強い興奮を伴う高揚感というよりは、比較的落ち着いた印象を持つ項目が収集された。

（4） 調査④

「お肉を眼の前にした時」「飛行機に乗る前」「成績（発表）を待つ前」「ドッキリを仕掛ける時」「景色がいいところに行った時」「快晴で洗濯をする時」「社長にランチに連れて行ってもらう時」「金曜日の仕事が終わった時」「引っ越しで家具を選んでいる時」「初対面の人に会う時」「人の成功を聞いた時」などの 98 項目の事象を収集した。仕事場面に限定をしなかったため、自由な発想で事象が抽出された。

調査④からは、清々しい環境や飲食などの視覚や嗅覚、味覚といった感性を刺激される場面や他者を思い共感する場面、今後の展開を想像して楽しむ場面などの要因が確認された。

（5） 調査⑤

「新たな仕事を任せてもらえた時」「お店に新商品が届く時」「まわりから褒められた時」「思い通りに事が運んだ時」「計画が達成しそうな時」「やってやるか～って時」など 65 項目の仕事におけるワクワクする事象をデータとして入手した。

当該データからは、新しい事への挑戦、集中して没頭している時、好ましい成果への期待、周囲からの賞賛や感謝、期待、承認を受ける時などの要因が確認された。

### 4.1.2　仕事においてワクワクする要因の導出

調査①③④⑤で収集した 389 項目の仕事におけるワクワク事象について、同研究室に在籍する心理学に専門性を有する博士課程2名とともに親和図法を繰り返して検討を行った。その結果、6 カテゴリー・41 項目の仕事においてワクワクする要因を質的に導出した。結果を Table.19 に示す。

**Table 19** 質的調査から導出した仕事におけるワクワク感の要因

| | |
|---|---|
| 1 仕事仲間との一体感を感じている<br>2 目の前の仕事に集中・没頭している<br>3 やりたかった事が実現できている<br>4 やりたかった事が実現できそうだと思う<br>5 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める | エンゲージメント |
| 6 新しい道具や仕事のやり方を試している<br>7 新しいアイディアや企てをあれこれ考える<br>8 結果が早く知りたいと思う<br>9 職場を離れ、いつもとは違う場所に行きたい<br>10 仕事仲間のプライベートな秘密を知りたい<br>11 新たな人と出会いたい<br>12 仕事仲間の新たな一面を知りたい<br>13 相手の表情やしぐさなど、相手の反応が気になる<br>14 部下や仕事仲間の成長を嬉しく感じる | 好奇心 |
| 15 直接成果に関わらないような楽しみがある<br>16 仕事中に休憩をとってリラックスする<br>17 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる<br>18 不快なことから逃れたい<br>19 スリルや緊張感を求めている<br>20 いつもとは違う仕事や課題に取り組んでいる<br>21 新たな領域に挑戦している<br>22 不確実で曖昧な物事に取り組む | 挑戦・解放 |
| 23 自分の成長を実感している<br>24 自分の成長を期待している<br>25 周囲の人から期待を受けている<br>26 周囲の人からの感謝や称賛を受けている<br>27 物事を自分の思い通りに決めている<br>28 いいことを閃く事がある<br>29 仕事を計画通りに進めている<br>30 高い成果が出せている<br>31 好ましい成果が出せると確信する事がある | 自己効力感<br>自己成長 |
| 32 何か美味しいものが食べたい<br>33 好みのタイプの異性と出会いたい<br>34 給与・賞与などの金銭的報酬を求める<br>35 仕事の後に楽しみにしている事がある<br>36 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇したい | 欲求 |
| 37 カフェのようなBGMを求める<br>38 道具の質感にこだわりたい<br>39 仕事中の食べ物にこだわりたい<br>40 仕事中の香りにこだわりたい<br>41 オフィスの見た目にこだわりたい | 感性 |

## 4.2 質的調査の考察

ワークショップによるブレイン・ストーミングや自由記述での質問紙アンケート、インタビュー、先行調査による自由記述項目データなどを通じ、389項目のワクワクする要因を収集した。これを、心理学に専門性を有する 2 名と共に親和図法を繰り返して41項目・6カテゴリーの仕事においてワクワクする要因を導出した。

導出した要因において多く上がった項目は、「好奇心」「挑戦・解放」「自己効力感・自己成長」の3つのカテゴリーであった。

「好奇心」要因としては、「新しいアイディアや企てをあれこれ考える」・「職場を離れ、いつもとは違う場所に行きたい」・「新たな人と出会いたい」などの新たな事を知ったり深く考えるなどの知的好奇心に類する要因が9項目確認された。

「挑戦・解放」要因としては、一見相反する概念のように考えていたものの、「緊張感があるからこそ、その後のリラックスを考えるとワクワクする」とのコメントがあり、これを同一カテゴリーにまとめ8項目が確認された。「一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる」・「スリルや緊張感を求めている」・「新たな領域に挑戦している」などの緊張状態から解放され、安静に向かう際の快感情が示唆されたものと考える。

「自己効力感・自己成長」要因としては、「自分の成長を実感している」・「いいことを閃く事がある」・「好ましい成果が出せると確信する事がある」などの自己の能力を自覚したり、向上が期待された時にワクワクするとの要因が9項目確認された。

これに次いで、幸運や仕事の後の報酬を期待するなどの様々な「欲求」に関する要因・5項目、「エンゲイジメント」に関する要因・5項目、「感性を刺激する」要因・5項目が確認された。

これらの結果から、多くの働く個人は、「あなた自身がワクワクする物・事は何か？」と問われれると自覚的な要因として「好奇心」「挑戦・解放」「自己効力感・自己成長」などの覚醒度が高いと考えられる項目をあげることが確認された。

これらの要因は納得感が高いと考えられるものの、先行研究「幸せの4因子」（前野・蓮沼,2011）では、幸せにもフォーカシング・イリュージョンが介在する可能性があると指摘している。今回の質的調査も同様に、「ワクワクすると思われている」事象の中にはフォーカシング・イリュージョンが生じる可能性も否定できない。よって、定量調査においてはこの点を加味し、自覚的な質問と無意識的な質問を行い、両者の違いを検証（Varification）する。

# 4.3 定量調査結果

## 4.3.1　回答者の属性

有効回答数は、有職者 1,034 名（回答率 103.4%）。回答者の属性は以下の通りであった。

居住地域は、北海道から九州地方まであり、希望していた国内人口動態に割付したサンプル数通りに回答を得ることができた。性別は、男性 650 名（62.9%）、女性 384 名（37.1%）であった。回答者の年代は、30 代～40 代を中心に 20 歳から 60 歳以上まで、各世代一定のサンプル数を収することができた。また、属性を詳細に分析するため、個人属性「未既婚、子供の有無、世帯年収、個人年収、最終学歴、留学経験」と就業状況「職業、業種、役職、勤続年数、転職回数」ついても確認した。結果を Table.20,21,22,23 に示す。

**Table 20 対象者の属性−1**

| | | | N | % |
|---|---|---|---|---|
| 性別 | 男性 | | 650 | .62 |
| | 女性 | | 384 | .38 |
| | 全体 | | 1034 | 1.00 |

| | | | 20代 | 30代 | 40代 | 50代 | 60代以上 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 年代 | 男性 | *N* | 43 | 111 | 187 | 223 | 86 |
| | | % | .07 | .17 | .29 | .34 | .13 |
| | 女性 | *N* | 102 | 130 | 87 | 51 | 14 |
| | | % | .27 | .34 | .23 | .13 | .04 |
| | 全体 | *N* | 145 | 241 | 274 | 274 | 100 |
| | | % | .14 | .23 | .26 | .26 | .10 |

| | | | *N* | % |
|---|---|---|---|---|
| 居住エリア | 北海道地方 | 男性 | 23 | 3.5 |
| | | 女性 | 22 | 5.7 |
| | 東北地方 | 男性 | 39 | 6 |
| | | 女性 | 33 | 8.6 |
| | 関東地方 | 男性 | 222 | 34.2 |
| | | 女性 | 139 | 36.2 |
| | 中部地方 | 男性 | 123 | 18.9 |
| | | 女性 | 64 | 16.7 |
| | 近畿地方 | 男性 | 115 | 17.7 |
| | | 女性 | 52 | 13.5 |
| | 中国地方 | 男性 | 36 | 5.5 |
| | | 女性 | 22 | 5.7 |
| | 四国地方 | 男性 | 21 | 3.2 |
| | | 女性 | 9 | 2.3 |
| | 九州地方 | 男性 | 71 | 10.9 |
| | | 女性 | 43 | 11.2 |

## Table 21 対象者の属性-2

| | | | 未婚 | 既婚 |
|---|---|---|---|---|
| 未既婚 | 男性 | *N* | 223 | 427 |
| | | % | .34 | .66 |
| | 女性 | *N* | 179 | 205 |
| | | % | 46.60 | .53 |
| | 全体 | *N* | 402 | 632 |
| | | % | .39 | .61 |
| | | | 子供なし | 子供あり |
| 子供の有無 | 男性 | *N* | 279 | 371 |
| | | % | 42.90 | 57.10 |
| | 女性 | *N* | 230 | 154 |
| | | % | 59.90 | 40.10 |
| | 全体 | *N* | 509 | 525 |
| | | % | .49 | .51 |
| | | | N | % |
| 個人年収 | 200万未満 | | 128 | 12.4 |
| | 200～400万未満 | | 399 | 38.6 |
| | 400～600万未満 | | 271 | 26.2 |
| | 600～800万未満 | | 133 | 12.9 |
| | 800～1000万未満 | | 60 | 5.8 |
| | 1000～1200万未満 | | 23 | 2.2 |
| | 1200～1500万未満 | | 13 | 1.3 |
| | 1500～2000万未満 | | 2 | 0.2 |
| | 2000万円以上 | | 5 | 0.5 |
| | | | N | % |
| 世帯年収 | 200万未満 | | 39 | 3.8 |
| | 200～400万未満 | | 202 | 19.5 |
| | 400～600万未満 | | 239 | 23.1 |
| | 600～800万未満 | | 209 | 20.2 |
| | 800～1000万未満 | | 163 | 15.8 |
| | 1000～1200万未満 | | 75 | 7.3 |
| | 1200～1500万未満 | | 38 | 3.7 |
| | 1500～2000万未満 | | 22 | 2.1 |
| | 2000万円以上 | | 10 | 1.0 |
| | わからない(欠損値) | | 33 | 3.2 |

| | | | 中学校 | 高校・高専 | 専門・短大 | 大学 | 大学院 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 最終学歴 | 男性 | *N* | 19 | 171 | 83 | 341 | 35 |
| | | % | .03 | .26 | .13 | .53 | .05 |
| | 女性 | *N* | 5 | 91 | 118 | 158 | 12 |
| | | % | .01 | .24 | .31 | .41 | .31 |
| | 全体 | *N* | 24 | 262 | 201 | 499 | 47 |
| | | % | .02 | .25 | .19 | .48 | .05 |

| | | | あり(3ヶ月以上) | あり(3ヶ月未満) | 無し |
|---|---|---|---|---|---|
| 留学経験 | 男性 | *N* | 29 | 25 | 596 |
| | | % | .045 | .038 | .917 |
| | 女性 | *N* | 28 | 30 | 326 |
| | | % | .073 | .078 | .849 |
| | 全体 | *N* | 57 | 55 | 922 |
| | | % | .06 | .05 | .89 |

Table 22 対象者の就業状況-1

| | | *N* | % |
|---|---|---|---|
| 職業 | 公務員 | 82 | 7.9 |
| | 経営者・役員 | 30 | 2.9 |
| | 事務系会社員 | 309 | 29.9 |
| | 技術系会社員 | 222 | 21.5 |
| | その他会社員 | 266 | 25.7 |
| | 自営業 | 109 | 10.5 |
| | 自由業 | 16 | 1.5 |
| | | *N* | % |
| 従業員規模 | 10人未満 | 203 | 19.6 |
| | 10人～30人未満 | 105 | 10.2 |
| | 30人～100人未満 | 154 | 14.9 |
| | 100人～300人未満 | 147 | 14.2 |
| | 300人～500人未満 | 79 | 7.6 |
| | 500人～1000人未満 | 83 | 8 |
| | 1000人～5000人未満 | 125 | 12.1 |
| | 5000人以上 | 138 | 13.3 |
| | | *N* | % |
| 業種 | 建設・住宅・工事 | 77 | 7.4 |
| | 製造食品 | 32 | 3.1 |
| | 製造紙・パルプ | 3 | 0.3 |
| | 製造化学・薬品 | 16 | 1.5 |
| | 製造石油・ゴム・ガラス・セメント | 3 | 0.3 |
| | 製造鉄鋼・金属 | 6 | 0.6 |
| | 製造機械・電気 | 36 | 3.5 |
| | 製造自動車・造船 | 24 | 2.3 |
| | 製造精密機器 | 14 | 1.4 |
| | その他製造 | 73 | 7.1 |
| | 商社 | 26 | 2.5 |
| | 小売・飲食 | 77 | 7.4 |
| | 金融・保険・不動産 | 82 | 7.9 |
| | 運輸・倉庫 | 47 | 4.5 |
| | 放送・通信 | 14 | 1.4 |
| | 電力・ガス | 14 | 1.4 |
| | 情報・ソフトウェア | 67 | 6.5 |
| | アート・デザイン | 5 | 0.5 |
| | コンサルティング | 2 | 0.2 |
| | 広告・宣伝・調査 | 4 | 0.4 |
| | 医療・福祉 | 109 | 10.5 |
| | 教育 | 49 | 4.7 |
| | 行政サービス | 57 | 5.5 |
| | その他サービス | 173 | 16.7 |
| | その他（システム欠損値） | 24 | 2.3 |

Table 23 対象者の就業状況-2

| | | *N* | % |
|---|---|---|---|
| 職種 | 総務・庶務・一般事務 | 182 | 17.6 |
| | 人事・労務 | 34 | 3.3 |
| | 経理・財務 | 51 | 4.9 |
| | 法務・知財 | 7 | 0.7 |
| | 経営企画 | 26 | 2.5 |
| | 経営管理・コンサルティング | 14 | 1.4 |
| | 広報・販促 | 14 | 1.4 |
| | デザイナー・クリエーター | 14 | 1.4 |
| | 資材・購買 | 5 | 0.5 |
| | 物流管理 | 5 | 0.5 |
| | 物流工程運搬作業 | 18 | 1.7 |
| | 商品・在庫管理 | 9 | 0.9 |
| | 営業管理・事務 | 44 | 4.3 |
| | 営業・営業企画 | 120 | 11.6 |
| | 販売・接客 | 99 | 9.6 |
| | 研究・開発・設計 | 61 | 5.9 |
| | 生産管理・技術 | 48 | 4.6 |
| | 生産工程作業 | 56 | 5.4 |
| | 情報システム開発 | 33 | 3.2 |
| | 情報システム保守・運用 | 20 | 1.9 |
| | その他(欠損値) | 174 | 16.8 |
| | | *N* | % |
| 役職 | 一般 | 575 | 55.6 |
| | 主任・リーダークラス | 177 | 17.1 |
| | 課長クラス | 90 | 8.7 |
| | 部長クラス | 27 | 2.6 |
| | 部門長クラス | 11 | 1.1 |
| | 会社役員 | 25 | 2.4 |
| | 経営者・個人事業主 | 105 | 10.2 |
| | その他(欠損値) | 24 | 2.3 |
| | | *N* | % |
| 勤続年数 | 1年未満 | 87 | 8.4 |
| | 1～3年未満 | 125 | 12.1 |
| | 3～5年未満 | 112 | 10.8 |
| | 5～10年未満 | 198 | 19.1 |
| | 10～20年未満 | 258 | 25 |
| | 20年以上 | 254 | 24.6 |

## 4.3.2 “ワクワク”することへの価値観

まず、回答者が仕事において”ワクワク”することをどれ程に大事な事と捉えているかという価値観を確認するための設題、Q「私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている」について確認した。

また、仕事における価値観と比較するためにQ「私は、家庭生活でワクワクすることは大事なことだと思っている」Q「私は、私生活（仕事・家庭以外）においてワクワクすることは大事なことだと思っている」の2項目について確認した。

各設問の回答方式は、全てリッカート評価法の7件法（1. 全くそう思わない、2. そう思わない、3. どちらかと言うとそう思わない、4. どちらとも言えない、5. どちらかと言うとそう思う、6. そう思う、7. 強くそう思う）を用いた。

また、近年の共働き世帯の増加を背景として、性差による仕事と家事の役割分担には課題が多い。このため、”ワクワク”する事への価値観および実際の結果については全体だけでなく男女にも分けて分析を行った。結果は、以下の通りであった。

### (1) 仕事でワクワクすることは大事なのか

Q「私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている」との設問に対し、結果は「7. 強くそう思う」10.9%、「6.そう思う」21.6%、「5.どちらかと言うとそう思う」30.5%であり、全体の63%が仕事においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。

また、「1.全くそう思わない」5.0%と「2.そう思わない」4.3%と、ワクワクする事は大事だと思わない人も9.3%いる事が確認された。結果をFigure.14-1,Table.24に示す。

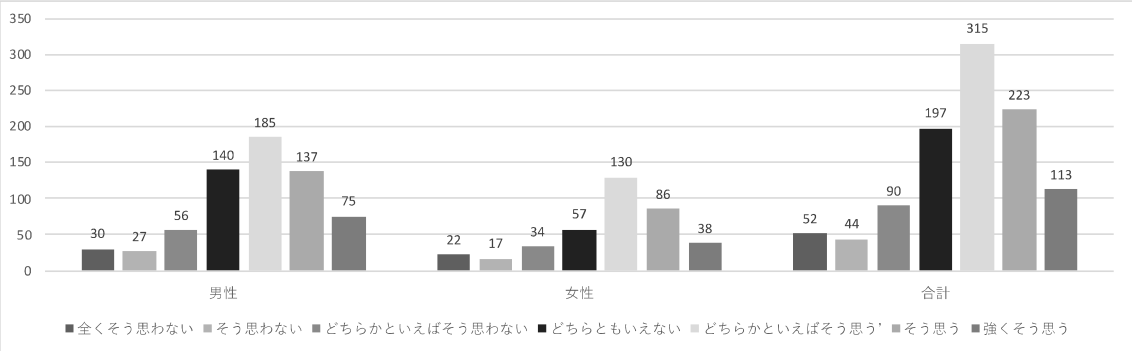



**Figure 14**

Table 24　Q.私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている

| | 男性 | % | 女性 | % | N | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全くそう思わない | 30 | .05 | 22 | .06 | 52 | .05 |
| そう思わない | 27 | .04 | 17 | .04 | 44 | .04 |
| どちらかといえばそう思わない | 56 | .09 | 34 | .09 | 90 | .09 |
| どちらともいえない | 140 | .22 | 57 | .15 | 197 | .19 |
| どちらかといえばそう思う' | 185 | .28 | 130 | .34 | 315 | .30 |
| そう思う | 137 | .21 | 86 | .22 | 223 | .22 |
| 強くそう思う | 75 | .12 | 38 | .10 | 113 | .11 |
| | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

男性は、「7. 強くそう思う」11.5%、「6.そう思う」21.1%、「5.どちらかと言うとそう思う」28.5%であり、全体の 61.1%が仕事においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。また、「1.全くそう思わない」4.6%と「2.そう思わない」4.2%と、ワクワクする事は大事だと思わない人も 8.8%いる事が確認された。

女性は、「7. 強くそう思う」9.9%、「6.そう思う」22.4%、「5.どちらかと言うとそう思う」33.9%であり、全体の 66.2%が仕事においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認され

また、「1.全くそう思わない」5.7%と「2.そう思わない」4.4%と、ワクワクする事は大事だと思わない人も 10.1%いる事が確認された。

(2) 家庭生活でワクワクする事は大事なのか

Q「私は、家庭生活でワクワクすることは大事なことだと思っている」との設問に対し、結果は「7. 強くそう思う」13.6%、「6.そう思う」23.0%、「5.どちらかと言うとそう思う」31.4%であり、全体の 68%が家庭生活においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。

また、「1.全くそう思わない」3.2%と「2.そう思わない」2.8%と、家庭生活においてワクワクする事は大事だと思わない人は 6.0%いる事が確認された。結果を Figure.15,Table.25 に示す。

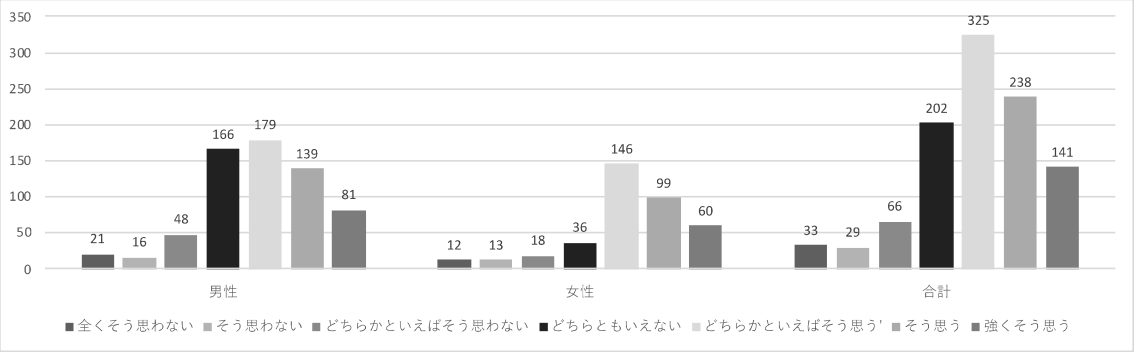



**Figure 15**

**Table 25　家庭生活でワクワクする事は大事な事だと思っている**

| | 男性 | % | 女性 | % | N | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全くそう思わない | 21 | .03 | 12 | .03 | 33 | .03 |
| そう思わない | 16 | .02 | 13 | .03 | 29 | .03 |
| どちらかといえばそう思わない | 48 | .07 | 18 | .05 | 66 | .06 |
| どちらともいえない | 166 | .26 | 36 | .09 | 202 | .20 |
| どちらかといえばそう思う' | 179 | .28 | 146 | .38 | 325 | .31 |
| そう思う | 139 | .21 | 99 | .26 | 238 | .23 |
| 強くそう思う | 81 | .12 | 60 | .16 | 141 | .14 |
| | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

男性は、「7. 強くそう思う」12.5%、「6.そう思う」21.4%、「5.どちらかと言うとそう思う」27.5%であり、全体の 61.4%が仕事においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。また、「1.全くそう思わない」3.2%と「2.そう思わない」2.5%と、ワクワクする事は大事だと思わない人も 5.7%いる事が確認された。

女性は、「7. 強くそう思う」15.6%、「6.そう思う」25.8%、「5.どちらかと言うとそう思う」38.0%であり、全体の 79.4%が家庭においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。また、「1.全くそう思わない」3.1%と「2.そう思わない」3.4%と、家庭においてワクワクする事は大事だと思わない人も 6.5%いる事が確認された。

(3)　私生活(仕事・家庭以外)でワクワクする事は大事なのか

Q「私は、私生活(仕事・家庭以外)においてワクワクすることは大事なことだと思っている」との設問に対し、結果は「7. 強くそう思う」13.8%、「6.そう思う」22.1%、「5.どちらかと言うとそう思う」30.3%であり、全体の 66.2%が私生活においてワクワクする事は大事な事だと考えてい

る事が確認された。また、「1.全くそう思わない」3.9%と「2.そう思わない」2.8%と、私生活においてワクワクする事は大事だと思わない人も 6.7%いる事が確認された。結果をFigure.16,Table.26 に示す。

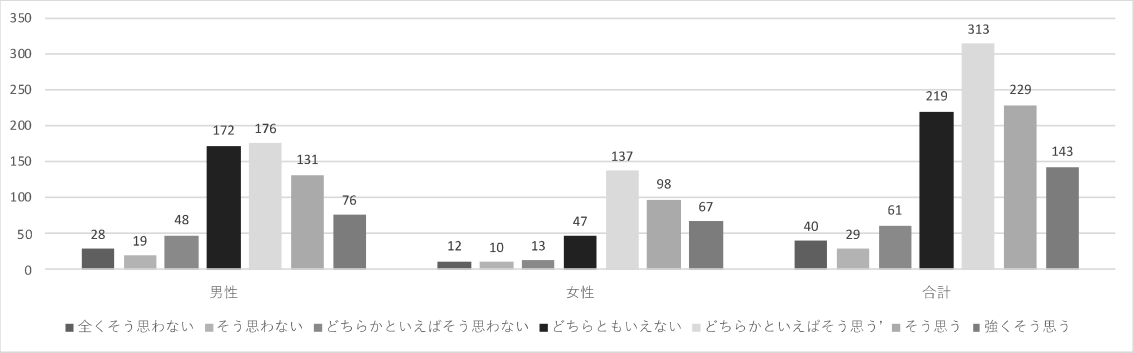



**Figure 16**

**Table 26　家庭生活でワクワクする事は大事な事だと思っている**

| | 男性 | % | 女性 | % | N | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全くそう思わない | 28 | .04 | 12 | .03 | 40 | .04 |
| そう思わない | 19 | .03 | 10 | .03 | 29 | .03 |
| どちらかといえばそう思わない | 48 | .07 | 13 | .03 | 61 | .06 |
| どちらともいえない | 172 | .26 | 47 | .12 | 219 | .21 |
| どちらかといえばそう思う' | 176 | .27 | 137 | .36 | 313 | .30 |
| そう思う | 131 | .20 | 98 | .26 | 229 | .22 |
| 強くそう思う | 76 | .12 | 67 | .17 | 143 | .14 |
| | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

男性は、「7. 強くそう思う」11.7%、「6.そう思う」20.2%、「5.どちらかと言うとそう思う」27.1%であり、全体の 59%が私生活においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。また、「1.全くそう思わない」4.3%と「2.そう思わない」2.9%と、私生活においてワクワクする事は大事だと思わない人も 7.2%いる事が確認された。

女性は、「7. 強くそう思う」17.4%、「6.そう思う」25.5%、「5.どちらかと言うとそう思う」35.7%であり、全体の 78.6%が私生活においてワクワクする事は大事な事だと考えている事が確認された。また、「1.全くそう思わない」3.1%と「2.そう思わない」2.6%と、私生活においてワクワクする事は大事だと思わない人も 5.7%いる事が確認された。

(4) ワクワクすることの価値観について性差による分析

先の分析で確認した「仕事においてワクワクする事は大事だと思うか」という価値観について、男女差を統計的に検討するため t 検定を行った。結果は以下の通りであった。(Table.27)

「仕事でワクワクすることが大事だと思っている」については、t(1032)＝.11,n.s.であり男女において有意な差は認められなかった。「家庭でワクワクすることが大事だと思っている」については、女性の方が高い得点を示しており、t(1032)＝-3.31,P＜.001 として性差が有意である事が確認された。「私生活(仕事・家庭以外)でワクワクすることが大事だと思っている」については、女性の方が高い得点を示しており、t(839.5)＝-4.93,P＜.001 として性差が有意である事が確認された。

Table 27　ワクワクする事への性差による分析（平均値・SD・t 検定）

| | 男性 | | 女性 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | *t* 値 |
| 私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている | 4.74 | 1.51 | 4.73 | 1.54 | .11 |
| 私は、家庭でワクワクすることは大事なことだと思っている | 4.86 | 1.41 | 5.16 | 1.40 | −3.31 ** |
| 私は、私生活(仕事・家庭以外)においてワクワクすることは大事なことだと思っている | 4.76 | 1.46 | 5.21 | 1.38 | −4.93 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01,

これらの結果から、仕事において“ワクワク”する事は、男女ともに大事に思っており、有意な性差は確認されなかった。しかし、家庭においてワクワクする事、私生活(仕事・家庭以外)においてワクワクする事についての価値観には有意な性差が確認された。

これは、女性の社会進出が進んだためか、仕事においてワクワクする事への価値観は男女で変わらないことが示唆されたものと考える。一方で、家庭や私生活でワクワクする事について女性の方が男性よりも大事にしている実態からは、大きく2つの解釈ができると考える。

1つは、男性の価値観は女性と比較すると未だ仕事中心であり、仕事以外でワクワクすることへの関心がやや薄い事が示唆されたものと考えられる。2つ目は、従来より、女性は家庭や私生活でのワクワクを大切にしてきたが、近年では社会進出が進み、有職者の女性は男性同等に仕事にもワクワクを求める人が増えた事が示唆されたものと考えられる。

これらの解釈は相反するものではないため、更なる分析が必要と考える。また、当該質問項目では、一括りに「ワクワクする事」を問うている為、ワクワク要因の個人差を加味すると性差が確認できるものと予測された。この点については、後段で検討する。

### 4.3.3　ワクワクすることへの希求頻度と実態

では、働く個人（男・女）はどの程度の頻度で“ワクワク感”を得たいと考えており、実態としてどれほど充足しているのか。

希求する頻度を確認する設題として「あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」「あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」「あなたは、私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？」という項目について確認した。

この項目については、「1. 全くない 2. 数年に 1 回程 3. 1 年間に数回程 4. 半年に数回程 5. 1 ヶ月に数回程 6. 1 週間に数回程 7. ほぼ毎日」という7段階で回答を求めた。

また、希求する頻度はどれ程に充足できているのかを確認する設題として「あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」「あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」「あなたは、私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？」という項目を確認した。回答方法は、希求する頻度と比較するため同じとした。

#### (1) 仕事においてワクワクする事の希求頻度と実態

◆全体の希求頻度

仕事においてワクワク感を希求する頻度は、全体で「ほぼ毎日」が 15.6%、「1週間に数回程」が 18.8%であり、全体の 34.3%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」20.3%を含めると、全体の 54.6%が仕事において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.7%「数年に1回程」は 3.2%であり、全体の 24.9%は仕事においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆全体の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」4.6%「1週間に数回」10.3%であり、全体 14.9%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」13.0%を含めると、全体の 27.9%が仕事において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 32.6%、「数年に1回程」は 9.3%であり、全体の 41.9%は仕事においてほぼワクワク感を得ていない事が確認された。

◆男性の希求頻度

男性は、「ほぼ毎日」が 16.3%、「1週間に数回程」が 16.9%であり、男性の 33.2%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」19.2%を含めると、

男性の 52.5%が仕事において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.5%「数年に1回程」は 3.7%であり、男性の 25.2%は仕事においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆男性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」5.1%「1週間に数回」10.6%であり、男性の 15.7%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」9.7%を含めると、男性の 25.4%が仕事において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 32.0%、「数年に1回程」は 10.6%であり、男性の 42.6%は仕事においてほぼワクワク感を得ていない事が確認された。

◆女性の希求頻度

女性は、「ほぼ毎日」が 14.3%「1週間に数回程」が 21.9%であり、女性の 36.2%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」22.1%を含めると、女性の 58.3%が仕事において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.9%「数年に1回程」は 2.3%であり、女性の 25.2%は仕事においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆女性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」3.9%「1週間に数回」9.6%であり、女性の 13.5%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」18.5%を含めると、女性の 32.0%が仕事において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 33.6%、「数年に1回程」は 7.0%であり、女性の 40.6%は仕事においてほぼワクワク感を得ていない事が確認された。

これらの結果から、全体の 54.6%の人が高頻度で仕事でワクワクする事を希求しているものの、実際は 27.9%の人しか充足されていない事が確認された。また、全体の 41.9%は数年に1回も仕事でワクワク感を感じていないとの結果も確認された。

また、女性は男性ほど極端に毎日のワクワク感を求めてはいないものの、週や月単位で数回のワクワク感は男性よりも多く求めており、実態として男性よりも充足されている割合が高い事が確認された。しかし、全体としては希求頻度の半分程度の充足しか得られていない、欲求不満状態である事が確認された。

Table 28　仕事におけるワクワクの希求頻度と実態

仕事におけるわくわくの希求頻度と実態

| | 男性 | | | | 女性 | | | | 全体 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | |
| | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % |
| 全くない | 140 | .22 | 208 | .32 | 84 | .22 | 129 | .34 | 224 | .22 | 337 | .33 |
| 数年に1回程 | 24 | .04 | 69 | .11 | 9 | .02 | 27 | .07 | 33 | .03 | 96 | .09 |
| 1年間に数回程 | 73 | .11 | 110 | .17 | 37 | .10 | 57 | .15 | 110 | .11 | 167 | .16 |
| 半年に数回程 | 72 | .11 | 98 | .15 | 30 | .08 | 48 | .13 | 102 | .10 | 146 | .14 |
| 1ヶ月に数回程 | 125 | .19 | 63 | .10 | 85 | .22 | 71 | .18 | 210 | .20 | 134 | .13 |
| 1週間に数回程 | 110 | .17 | 69 | .11 | 84 | .22 | 37 | .10 | 194 | .19 | 106 | .10 |
| ほぼ毎日 | 106 | .16 | 33 | .05 | 55 | .14 | 15 | .04 | 161 | .16 | 48 | .05 |
| | 650 | 1.00 | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

## (2) 家庭においてワクワクする事の希求頻度と実態

◆全体の希求頻度

家庭においてワクワク感を希求する頻度は、全体で「ほぼ毎日」が 15.6%「1週間に数回程」が 18.8%であり、全体の 34.3%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」20.3%を含めると、全体の 54.6%が家庭において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.7%「数年に1回程」は 3.2%であり、全体の 24.9%は家庭においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆全体の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」10.2%「1週間に数回」18.0%であり、全体の 28.2%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」21.9%を含めると、全体の 50.1%が家庭において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 20.7%、「数年に1回程」は 4.1%であり、全体の 24.8%は家庭においてワクワク感を得ていない事が確認された。

◆男性の希求頻度

男性は、「ほぼ毎日」が 16.3%「1週間に数回程」が 16.9%であり、男性の 33.2%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」19.2%を含めると、男性の 52.5%が家庭においてワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.5%「数年に1回程」は 3.7%であり、男性の 25.2%は家庭においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆男性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」8.2%「1週間に数回」15.7%であり、男性の 23.9%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」20.8%を含めると、男性の 44.7%が家庭において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 22.9%、「数年に1回程」は 4.8%であり、男性の 27.7%は家庭においてワクワク感を得ていない事が確認された。

◆女性の希求頻度

女性は、「ほぼ毎日」が 14.3%「1週間に数回程」が 21.9%であり、女性の 36.2%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」22.1%を含めると、女性の 58.3%が家庭において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 21.9%「数年に1回程」は 2.3%であり、女性の 25.2%は家庭においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆女性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」13.5%「1週間に数回」21.9%であり、女性の 35.4%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」23.7%を含めると、女性の 59.1%が家庭において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 16.9%、「数年に1回程」は 2.9%であり、女性の 19.8%は家庭においてワクワク感を得ていない事が確認された。

これらの結果から、全体の 54.6%の人が高頻度で家庭においてワクワクする事を希求しており、実態は 50.1%の人が充足している事が確認された。また、全体の 24.9%は数年に1回も家庭においてワクワク感を希求しておらず、かつ 24.8%がワクワク感を感じていないとの結果も確認された。また、男性 52.5%・女性 58.3%が1ヶ月に数回以上のワクワク感を希求しており、男性 44.7%・女性 59.1%が充足されている事が確認された。男性は若干充足されていないものの、女性は充足されている事が確認された。家庭においては、男女ともにほぼ希求するワクワク感は得られている事が確認された。

**Table 29　家庭におけるワクワクの希求頻度と実態**

家庭におけるわくわくの希求頻度と実態

| | 男性 | | | | 女性 | | | | 全体 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | |
| | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % |
| 全くない | 97 | .15 | 149 | .23 | 47 | .12 | 65 | .17 | 144 | .14 | 214 | .21 |
| 数年に1回程 | 17 | .03 | 31 | .05 | 7 | .02 | 11 | .03 | 24 | .02 | 42 | .04 |
| 1年間に数回程 | 78 | .12 | 96 | .15 | 20 | .05 | 28 | .07 | 98 | .09 | 124 | .12 |
| 半年に数回程 | 67 | .10 | 84 | .13 | 26 | .07 | 53 | .14 | 93 | .09 | 137 | .13 |
| 1ヶ月に数回程 | 122 | .19 | 135 | .21 | 77 | .20 | 91 | .24 | 199 | .19 | 226 | .22 |
| 1週間に数回程 | 145 | .22 | 102 | .16 | 104 | .27 | 84 | .22 | 249 | .24 | 186 | .18 |
| ほぼ毎日 | 124 | .19 | 53 | .08 | 103 | .27 | 52 | .14 | 227 | .22 | 105 | .10 |
| | 650 | 1.00 | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

### (3) 私生活(仕事・家庭以外)においてワクワクする事の希求頻度と実態

◆全体の希求頻度

私生活においてワクワク感を希求する頻度は、全体で「ほぼ毎日」が 22.6%「1週間に数回程」が 22.0%であり、全体の 44.6%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」21.0%を含めると、全体の 65.6%が私生活において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 11.4%「数年に1回程」は 2.6%であり、全体の 14.0%は私生活においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆全体の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」8.2%「1週間に数回」19.6%であり、全体の 27.8%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」23.7%を含めると、全体の 51.5%が私生活において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 16.2%、「数年に1回程」は 4.5%であり、全体の 20.7%は私生活においてワクワク感を得ていない事が確認された。

◆男性の希求頻度

男性は、「ほぼ毎日」が 21.1%「1週間に数回程」が 19.4%であり、男性の 40.5%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」21.5%を含めると、男性の 62.0%が私生活において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 12.2%「数年に1回程」は 3.1%であり、男性の 15.3%は私生活においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆男性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」7.8%「1週間に数回」17.7%であり、男性の 25.5%が高頻度でワクワク感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」22.0%を含めると、男性の 47.5%が私生活において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 17.7%、「数年に1回程」は 4.6%であり、男性の 22.3%は私生活においてワクワク感を得ていない事が確認された。

◆女性の希求頻度

女性は、「ほぼ毎日」が 25.3%「1週間に数回程」が 26.3%であり、女性の 51.6%が比較的高頻度でワクワク感を希求している事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」20.1%を含めると、女性の 71.7%が私生活において月に数回以上のワクワク感を希求している事が確認された。

一方で、「全くない」は 10.2%「数年に1回程」は 1.8%であり、女性の 12.0%は私生活においてワクワク感を希求していない事が確認された。

◆女性の充足実態

実態は、「ほぼ毎日」8.9%「1週間に数回」22.9%であり、女性の 31.8%が高頻度でワクワク

感を得ている事が確認された。また、「1ヶ月に数回程」26.6%を含めると、女性の 58.4%が私生活において月に数回以上のワクワク感を得ている事が確認された。

一方で、「全くない」は 13.5%、「数年に1回程」は 4.4%であり、女性の 17.9%は私生活においてワクワク感を得ていない事が確認された。

これらの結果から、全体の 65.6%の人が高頻度で私生活においてワクワクする事を希求しており、実態は 51.5%の人が充足している事が確認された。一方で、全体の 14.0%は数年に1回も私生活においてワクワク感を希求しておらず、かつ 20.7%がワクワク感を感じていないとの結果も確認された。

また、男性 62.0%・女性 71.7%が1ヶ月に数回以上のワクワク感を希求しており、男性 47.5%・女性 58.4%が充足されている事が確認された。男性・女性ともに私生活には高水準でワクワクする事を希求しており、結果としては若干充足されていない事が確認された。

**Table 30　私生活（仕事・家庭以外）におけるワクワクの希求頻度と実態**

私生活（仕事・家庭以外）におけるわくわくの希求頻度と実態

| | 男性 | | | | 女性 | | | | 全体 | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | | 希求頻度 | | 実態 | |
| | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % | *n* | % |
| 全くない | 79 | .12 | 115 | .18 | 39 | .10 | 52 | .14 | 118 | .11 | 167 | .16 |
| 数年に1回程 | 20 | .03 | 30 | .05 | 7 | .02 | 17 | .04 | 27 | .03 | 47 | .05 |
| 1年間に数回程 | 54 | .08 | 96 | .15 | 20 | .05 | 36 | .09 | 74 | .07 | 132 | .13 |
| 半年に数回程 | 94 | .14 | 100 | .15 | 43 | .11 | 55 | .14 | 137 | .13 | 155 | .15 |
| 1ヶ月に数回程 | 140 | .22 | 143 | .22 | 77 | .20 | 102 | .27 | 217 | .21 | 245 | .24 |
| 1週間に数回程 | 126 | .19 | 115 | .18 | 101 | .26 | 88 | .23 | 227 | .22 | 203 | .20 |
| ほぼ毎日 | 137 | .21 | 51 | .08 | 97 | .25 | 34 | .09 | 234 | .23 | 85 | .08 |
| | 650 | 1.00 | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

### 4.3.4　仕事でワクワクすることの実態

働く個人は、仕事において主観的にどの程度「ワクワクできている」と感じているのか。この「実態を確認する設題として、Q「私は、仕事においてワクワクしている」について回答を求めた。設問の回答方式は、全てリッカート評価法の7件法（「1. 全くそう思わない」、「2. そう思わない」「3. どちらかと言うとそう思わない」「4. どちらとも言えない」「5. どちらかと言うとそう思う」「6. そう思う」「7. 強くそう思う」）を用いた。それぞれの結果を以下に示す。（Table.31,32）

全体としての結果は、「7. 強くそう思う」3.9%、「6.そう思う」6.9%であり、仕事においてワクワクしている人は、全体で 10.8%であった。また、「5.どちらかと言うとそう思う」17.0%を合計すると 27.8%であった。

逆に、「1.全くそう思わない」は 13.9%であり、「2.そう思わない」15.1%と合計すると、ワクワクしていない人は 29%であった。また、「3.どちらかといえばそう思わない」16.4%「どちらとも言えない」26.8%を含めると、全体の 72.2%が仕事においてワクワクしていない事が確認された。

また、性別ごとに見ると、男性は「7. 強くそう思う」3.8%、「6.そう思う」5.8%であり、仕事においてワクワクしている人は、全体で 9.7%であった。また、「5.どちらかと言うとそう思う」16.9%を合計すると 26.6%であった。

一方、女性は「7. 強くそう思う」3.9%、「6.そう思う」8.6%であり、仕事においてワクワクしている人は、全体で 12.5%であった。また、「5.どちらかと言うとそう思う」17.2%を合計すると 29.7%であった。

また、「全くそう思わない」と回答した割合は、男性が 12.8%で女性が 15.9%であり、女性の方が多い事が確認された。

これらの単純集計の比較では、女性は男性と比較すると仕事においてワクワクできていると回答した人の割合が多かった。しかし、一方で仕事においてワクワクできていない人は女性に多く見られた。これは、ヒストグラムの形状からも、女性は仕事においてワクワクできている層とできていない層との間の中間層が少なく、分布曲線がなだらかである事が確認できる。しかし、サンプル数に違いがあるため、この解釈についてはもう一段分析を深める必要がある。

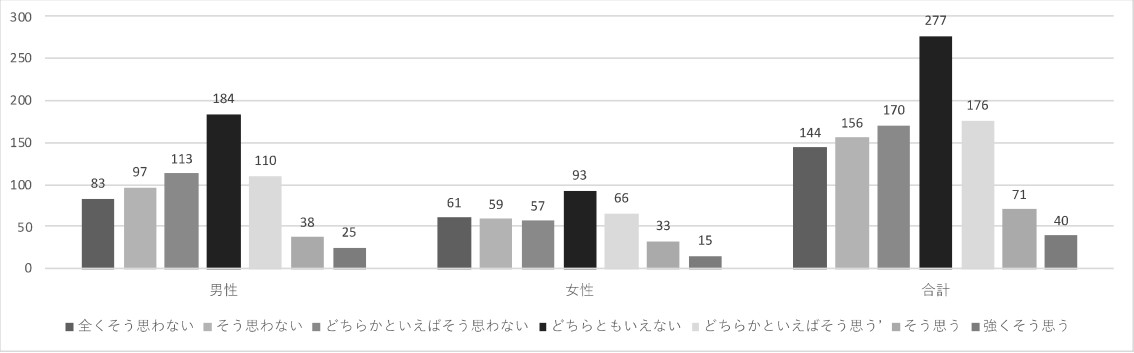



**Figure 17**

**Table 31　Q「私は、仕事においてワクワクしている」**

Q.私は、仕事においてワクワクしている

| | 男性 | % | 女性 | % | N | % |
|---|---|---|---|---|---|---|
| 全くそう思わない | 83 | .13 | 61 | .16 | 144 | .14 |
| そう思わない | 97 | .15 | 59 | .15 | 156 | .15 |
| どちらかといえばそう思わない | 113 | .17 | 57 | .15 | 170 | .16 |
| どちらともいえない | 184 | .28 | 93 | .24 | 277 | .27 |
| どちらかといえばそう思う' | 110 | .17 | 66 | .17 | 176 | .17 |
| そう思う | 38 | .06 | 33 | .09 | 71 | .07 |
| 強くそう思う | 25 | .04 | 15 | .04 | 40 | .04 |
| | 650 | 1.00 | 384 | 1.00 | 1034 | 1.00 |

そこで、仕事においてワクワクしているかについての男女差の検討を行うため、t 検定を行った。結果は、女性の方が高い得点を示していたが、t(758.4)＝.17,n.s.として、性差は有意ではなかった。(Table.24)

**Table 32　仕事でワクワクしている人の性差による分析**

| | 男性 | | 女性 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | *t* 値 |
| 私は仕事においてワクワクしている | 3.55 | 1.57 | 3.53 | 1.69 | .17 |

*$p$<.05,　**$p$<.01,

これらの事から、仕事において主観的にワクワク感が得られている実感については、働く個人の性別には差がない事が確認された。性別という大きな括りだけでは、「仕事においてワクワクできている人」の特徴をつかむ事は出来ない事が確認された。

### 4.3.5　仕事でワクワクしている人の特徴

では、現在、仕事でワクワクできている人とワクワクできていない人には性差以外のどのような特徴があるのか。この分析を深めるため、属性及び就業実態と Q「私は、仕事においてワクワクしている」の項目について相関分析および2重クロス集計を行った。

なお、本項の分析において「ワクワクしている人」と「ワクワクしていない人」と2分する際は、Q「私は、仕事においてワクワクしている」の回答平均値が 3.54（M=4,SD=1.614）であったため、中央値4以下（「4. どちらとも言えない」）について“ワクワクしていない群”とした。また、「5. どちらかと言うとそう思う」「6. そう思う」「7. 強くそう思う」については“ワクワクしている群”とした。

#### (1) 属性及び就業実態との相関分析

回答者の属性および就業実態を確認する項目と、Q 11S2「仕事においてワクワクしている」項目について相関分析を行った。（Table.33）

結果は、「役職」（r＝.18, p<.01）、「世帯年収」（r＝.08, p<.01）、「個人年収」（r＝.07, p<.05）について、有意な弱い正の相関が確認できた。その他の項目に有意な相関は認められなかった。

**Table 33　Q「私は、仕事においてワクワクしている」と属性情報・相関分析**

Q「私は、仕事においてワクワクしている」と属性情報 相関係数

| 相関 | M | SD | r | N |
|---|---|---|---|---|
| 年齢 | 44.09 | 11.67 | .02 | 1034 |
| 年代 | 7.38 | 2.30 | .02 | 1034 |
| 最終学歴 | 3.28 | .98 | .06 | 1033 |
| 個人年収 | 2.77 | 1.35 | .07* | 1034 |
| 世帯年収 | 4.00 | 1.97 | .08** | 1030 |
| 勤続年数 | 4.14 | 1.60 | −.01 | 1034 |
| 転職経験 | 2.70 | 1.71 | −.05 | 1034 |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .18** | 1010 |
| 従業員数 | 4.19 | 2.43 | −.01 | 1034 |

*$p$<.05,　**$p$<.01,

上記の結果から、家庭の経済状況や役職に代表される仕事面での立場や状況に有意な相関がある事が示唆された。よって、業種、職種、役職、収入に関する項目と Q「私は、仕事においてワクワクしている」の項目の関係を2重クロス分析を行い詳細を確認する。

(2) 「業種」と「ワクワク」の分析

「業種」と「仕事においてワクワクしている」項目の2重クロス集計では、業種によってサンプル数の偏りが大きいため、詳細な分析はできなかった。結果を Table.34 に示す。

“ワクワクしている人”の割合が多い業種は、「広報・宣伝・調査」「コンサルティング」「アート・デザイン」「製造・化学薬品」であった。
“ワクワクしていない人”の割合が多い業種は、「建設・住宅・工事」「商社」「製造・紙パルプ」「運輸・倉庫」「放送・通信」であった。

ただし、「コンサルティング」「製造・紙パルプ」などはサンプル数が少ないため、統計的に有意な比較は出来ないものの、創造性が求められるような業種において“ワクワクしている人”が多い事が推察される。詳細を考察するには、さらなる調査が必要である。

(3) 「職種」と「ワクワク」の分析

「職種」と「仕事においてワクワクしている」項目の2重クロス集計では、一定のサンプル数が回収できた。結果を Table.35 に示す。

“ワクワクしている人”の割合が多い職種は、「デザイナー・クリエーター」「経営管理・コンサルティング」であった。
また、「広報・販促」「経営企画」「販売・接客」「情報システム開発」「情報システム保守・運用」といった職種も、上述した2つの職種についで“ワクワクしている人”が多い事が確認された。
“ワクワクしていない人”の割合が多い職種は、「物流管理」「物流工程・運搬作業」「法務知財」であった。

“ワクワクしていない人”の中でも、「1.全くそう思わない」と回答した人が多かった職種は、「法務・知財」「物流管理」「生産工程作業」であった。
また、「情報システム保守・運用」「情報システム開発」「商品・在庫管理」「資材・購買」「経理・財務」「総務・庶務・一般事務」といった職種も、上述した3つの職種についで“ワクワクしていない人”が多い事が確認された。

ただし、「情報システム開発」「情報システム保守・運用」については、“ワクワクしていない人”が多い反面、“ワクワクしている人”群の中でも「7.強くそう思う」「6.そう思う」と答えた人が多く見られた。この点については、「職種」以外の要因についてさらなる調査が必要である。

## Table 34 「業種」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

| | | | ’私は、仕事においてワクワクしている’ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえば そう思わない | どちらとも いえない | どちらかといえば そう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 業種 | ’建設・住宅・工事’ | 77 | 15 | 15 | 14 | 21 | 9 | 2 | 1 |
| | ’製造食品’ | 32 | 6 | 6 | 4 | 5 | 9 | 1 | 1 |
| | ’製造紙・パルプ’ | 3 | 0 | 1 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 |
| | ’製造化学・薬品’ | 16 | 1 | 2 | 3 | 2 | 4 | 3 | 1 |
| | ’製造石油・ゴム・ガラス・セメント’ | 3 | 1 | 1 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 |
| | ’製造鉄鋼・金属’ | 6 | 2 | 1 | 0 | 1 | 1 | 1 | 0 |
| | ’製造機械・電気’ | 36 | 9 | 4 | 3 | 11 | 8 | 1 | 0 |
| | ’製造自動車・造船’ | 24 | 2 | 8 | 4 | 3 | 4 | 1 | 2 |
| | ’製造精密機器’ | 14 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 3 | 0 |
| | ’その他製造’ | 73 | 11 | 7 | 16 | 21 | 14 | 3 | 1 |
| | ’商社’ | 26 | 5 | 2 | 10 | 8 | 1 | 0 | 0 |
| | ’小売・飲食’ | 77 | 8 | 8 | 14 | 22 | 15 | 3 | 7 |
| | ’金融・保険・不動産’ | 82 | 12 | 10 | 16 | 21 | 11 | 8 | 4 |
| | ’運輸・倉庫’ | 47 | 8 | 11 | 13 | 7 | 4 | 2 | 2 |
| | ’放送・通信’ | 14 | 2 | 4 | 0 | 6 | 0 | 1 | 1 |
| | ’電力・ガス’ | 14 | 3 | 1 | 4 | 3 | 2 | 1 | 0 |
| | ’情報・ソフトウェア’ | 67 | 8 | 9 | 10 | 16 | 15 | 5 | 4 |
| | ’アート・デザイン’ | 5 | 0 | 0 | 0 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| | コンサルティング’ | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 |
| | ’広告・宣伝・調査’ | 4 | 0 | 1 | 1 | 0 | 1 | 1 | 0 |
| | ’医療・福祉’ | 109 | 14 | 14 | 14 | 37 | 16 | 10 | 4 |
| | ’教育’ | 49 | 2 | 10 | 7 | 17 | 5 | 5 | 3 |
| | ’行政サービス’ | 57 | 6 | 11 | 11 | 16 | 9 | 4 | 0 |
| | ’その他サービス’ | 173 | 24 | 24 | 20 | 47 | 36 | 13 | 9 |
| | ’その他’ | 24 | 4 | 4 | 3 | 5 | 7 | 1 | 0 |
| 合計 | | 1034 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

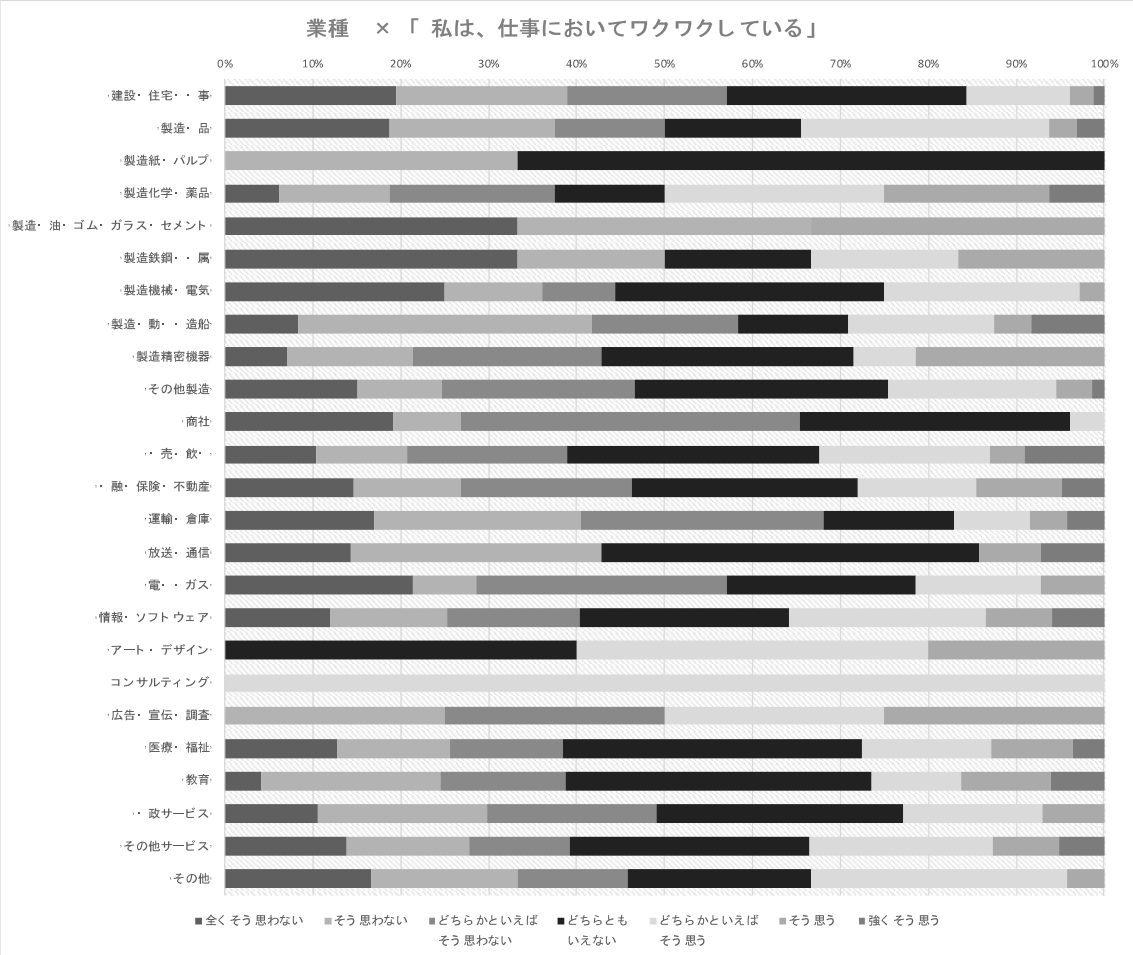



Figure 18「業種」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

## Table 35 「職種」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

| | | | ’私は、仕事においてワクワクしている’ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえば そう思わない | どちらとも いえない | どちらかといえば そう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 職種 | ’総務・庶務・一般事務’ | 182 | 30 | 41 | 31 | 40 | 26 | 11 | 3 |
| | ’人事・労務’ | 34 | 2 | 8 | 3 | 12 | 7 | 1 | 1 |
| | ’経理・財務’ | 51 | 10 | 8 | 9 | 12 | 7 | 3 | 2 |
| | ’法務・知財’ | 7 | 3 | 0 | 1 | 3 | 0 | 0 | 0 |
| | ’経営企画’ | 26 | 3 | 2 | 2 | 9 | 6 | 3 | 1 |
| | ’経営管理・コンサルティング’ | 14 | 1 | 1 | 1 | 6 | 1 | 3 | 1 |
| | ’広報・販促’ | 14 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 0 |
| | ’デザイナー・クリエーター’ | 14 | 1 | 0 | 0 | 3 | 6 | 3 | 1 |
| | ’資材・購買’ | 5 | 0 | 1 | 1 | 2 | 1 | 0 | 0 |
| | ’物流管理’ | 5 | 2 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| | ’物流工程運搬作業’ | 18 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 0 | 1 |
| | ’商品・在庫管理’ | 9 | 0 | 2 | 2 | 3 | 2 | 0 | 0 |
| | ’営業管理・事務’ | 44 | 9 | 5 | 11 | 8 | 8 | 1 | 2 |
| | ’営業・営業企画’ | 120 | 7 | 15 | 25 | 34 | 26 | 9 | 4 |
| | ’販売・接客’ | 99 | 18 | 10 | 15 | 24 | 20 | 6 | 6 |
| | ’研究・開発・設計’ | 61 | 8 | 9 | 13 | 14 | 12 | 2 | 3 |
| | ’生産管理・技術’ | 48 | 7 | 6 | 10 | 13 | 9 | 3 | 0 |
| | ’生産工程作業’ | 56 | 17 | 7 | 6 | 12 | 8 | 4 | 2 |
| | ’情報システム開発’ | 33 | 4 | 7 | 4 | 11 | 3 | 2 | 2 |
| | ’情報システム保守・運用’ | 20 | 0 | 2 | 5 | 9 | 0 | 1 | 3 |
| | ’その他’ | 174 | 19 | 24 | 23 | 55 | 28 | 17 | 8 |
| 合計 | | 1034 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

Figure 19「職種」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

(4) 「役職」と「ワクワク」の分析

「役職」と「仕事においてワクワクしている」項目の2重クロス集計の結果を Table.@に示す。「役職」は、先の相関分析において有意な正の相関が確認された項目である。回答者（N＝1034）のうち役職が判別できなかった 24 名を除き、N＝1010 として集計を行なった。

“ワクワクしている人”は「経営者・個人事業主」（N＝105）で 43.8%、「会社役員」（N＝25）で 48%、「部門長クラス」（N＝11）45.5%、「部長クラス」（N＝27）40.7%、「課長クラス」（N＝90）32.2%、「主任・リーダークラス」（N＝177）25.4%、「一般」（N＝575）23.3%であった。

もっとも「7.強くそう思う」と回答した人が多かったのは「部門長クラス」であった。また、「1.全くそう思わない」と回答した人が多かったのは「一般」16.8%であった。

これらの結果から、役職が上位になるほど仕事において“ワクワクしている人”は多くなる事が確認された。役職の上昇とは、個人の裁量権が増す事を意味すると考えられる。このため、他者から指示されやらされ感で行動するのではなく、主体的に判断して行動できる事柄が増加し、結果としてワクワクする事が多くなると考えられる。

また、「経営者・個人事業主」が「会社役員」よりも数字が低くなるのは、当該群の多くはフリーランスなど個人事業主である事が推察される。このため、自由裁量は多いようでいて、不安定な経営やステークホルダーへの責任感に心労が絶えない人も少なくない事が推察される。

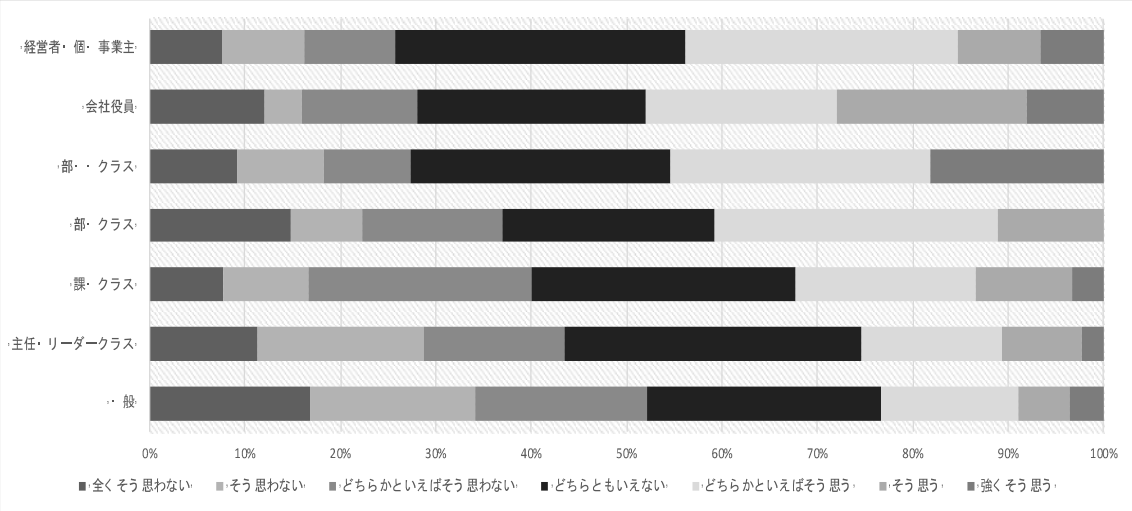



Figure 20 「役職」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

Table 36 「役職」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

| | | | '私は、仕事においてワクワクしている' | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえば そう思わない | どちらとも いえない | どちらかといえば そう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 役職 | '一般' | 575 | 97 | 99 | 104 | 141 | 83 | 30 | 21 |
| | '主任・リーダークラス' | 177 | 20 | 31 | 26 | 55 | 26 | 15 | 4 |
| | '課長クラス' | 90 | 7 | 8 | 21 | 25 | 17 | 9 | 3 |
| | '部長クラス' | 27 | 4 | 2 | 4 | 6 | 8 | 3 | 0 |
| | '部門長クラス' | 11 | 1 | 1 | 1 | 3 | 3 | 0 | 2 |
| | '会社役員' | 25 | 3 | 1 | 3 | 6 | 5 | 5 | 2 |
| | '経営者・個人事業主' | 105 | 8 | 9 | 10 | 32 | 30 | 9 | 7 |
| 合計 | | 1010 | 140 | 151 | 169 | 268 | 172 | 71 | 39 |

(5) 「個人年収」と「ワクワク」の分析

「個人年収」は、先の相関分析において有意な正の相関が確認された項目である。個人年収で「1000～1200 万円未満」以上については、サンプル数が少なくなるため分析には適さないが、この点を加味しつつ結果を Table.37 に示す。

“ワクワクしていない人”は「200 万未満」67.2%、「200～400 万円未満」75.4%、「400～600 万円未満」70.8%、「600～800 万未満」75.2%、「800～1000 万未満」71.7%、「1000～1200 万円未満」56.5%、「1200～1500 万円未満」69.2%、「1500～2000 万円未満」0%、「2000 万円以上」60%であった。

一定のサンプル数がある中で“ワクワクしている人”の割合が多いのは、「1000～1200 万円未満」43.5%であった。

これらの結果から、「個人年収」が上がるにつれて“ワクワクしていない人”の割合は低下する事が確認された。とりわけ「1.全くそう思わない」と回答した人の割合は年収の上昇とともに低下した。1200 万円を超えると、この傾向は確認できなかった。また、“ワクワクしている人”については、200 万未満から 1200 万円未満までは「年収」との関係が確認できなかった。

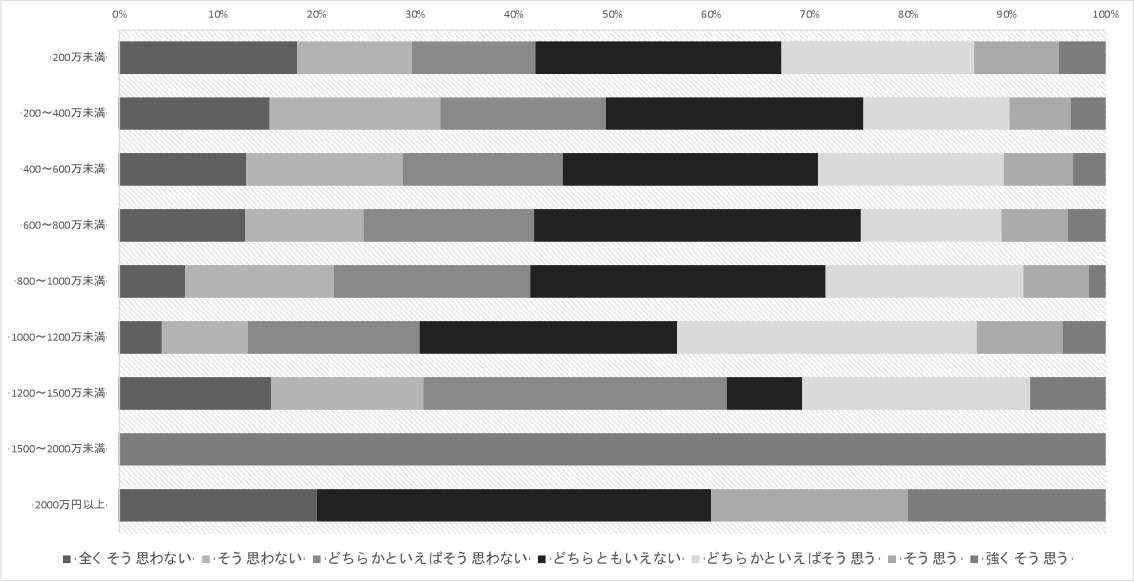



**Figure 21** 「個人年収」× 「私は、仕事においてワクワクしている

**Table 37** 「個人年収」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

「個人年収」と'私は、仕事においてワクワクしている'のクロス表

| | | | | | '私は、仕事においてワクワクしている' | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | M | SD | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 個人年収 | '200万未満' | 128 | 3.6 | 1.7 | 23 | 15 | 16 | 32 | 25 | 11 | 6 |
| | '200～400万未満' | 399 | 3.4 | 1.6 | 61 | 69 | 67 | 104 | 59 | 25 | 14 |
| | '400～600万未満' | 271 | 3.6 | 1.6 | 35 | 43 | 44 | 70 | 51 | 19 | 9 |
| | '600～800万未満' | 133 | 3.6 | 1.6 | 17 | 16 | 23 | 44 | 19 | 9 | 5 |
| | '800～1000万未満' | 60 | 3.7 | 1.4 | 4 | 9 | 12 | 18 | 12 | 4 | 1 |
| | '1000～1200万未満' | 23 | 4.1 | 1.4 | 1 | 2 | 4 | 6 | 7 | 2 | 1 |
| | '1200～1500万未満' | 13 | 3.4 | 1.8 | 2 | 2 | 4 | 1 | 3 | 0 | 1 |
| | '1500～2000万未満' | 2 | 7.0 | 0.0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 2 |
| | '2000万円以上' | 5 | 4.4 | 2.3 | 1 | 0 | 0 | 2 | 0 | 1 | 1 |
| 合計 | | 1034 | 3.5 | 1.6 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

### (6) 「世帯年収」と「ワクワク」の分析

「世帯年収」は、先の相関分析において有意な正の相関が確認された項目である。結果をTable.38 に示す。

“ワクワクしていない人”は「200 万未満」71.8%、「200～400 万円未満」73.3%、「400～600 万円未満」73.2%、「600～800 万未満」76.6%、「800～1000 万未満」68.1%、「1000～1200 万円未満」77.3%、「1200～1500 万円未満」57.9%、「1500～2000 万円未満」45.5%、「2000 万円以上」40.0%であった。

とりわけ、「1.全くそう思わない」と回答した人の割合は、「200 万未満」23.1%、「200～400

万円未満」16.8%、「400～600 万円未満」18.0%、「600～800 万未満」11.0%、「800～1000 万未満」8.6%、「1000～1200 万円未満」14.7%、「1200～1500 万円未満」5.3%、「1500～2000 万円未満」4.5%、「2000 万円以上」10.0%であった。

また、“ワクワクしている人”は、「200 万未満」28.2%～「1000～1200 万円未満」22.7%についてはほぼ同等割合である事が確認された。中でも「1000～1200 万円未満」22.7%はもっとも低い割合であった。しかし、「1200～1500 万円未満」42.1%を起点に「2000 万円以上」60%までワクワクしている人の割合が急増する事が確認された。

これらの結果から、「世帯年収」はワクワクする事を抑制しないための生活基盤として、一定の水準（1000 万円）までは大きく影響する事が示唆されたものと考える。

また、“ワクワクしている人”はどの層にも同等割合で確認された事から、一定の水準（1500 万円）までは、“ワクワクしている人”と「世帯年収」とは強い関係はない事が示唆されたものと考えられる。

しかし、世帯年収において「1000～1200 万円未満」の層がもっとも仕事でワクワクを感じてない事が確認されたことは興味深い。

そこで、当該年収層については追加で分析を行った。この層は全体（N＝70）であり、年齢構成は、30 代（N＝19）と 40 代（N＝21）が 57.1%を占めている事が確認できた。結果をTable.に示す。

この層における 30 代・40 代の“ワクワクしていない人”の割合は、87.5%であった。夫婦共働き、育児中、年収相当に仕事でも責任が大きくなり負のストレスを抱える中間管理職・・・といった働く個人が彷彿とされる。年収相当に悩み多き谷の世代がある事が示唆されたものと考える。

また、世帯年収 1500 万円を超えたあたりから、仕事においてワクワクする事は一気に促進される可能性が確認された。この年収まで高まると、家事や育児などはアウトソーサーを活用するなどして解決できる経済的余裕が生じる可能性がある。また、仕事そのものでも自由裁量と多様な機会があり、ワクワクする切っ掛けも多くなる事が推察される。高世帯年収とワクワク感には、一定の相関が確認できたものと考える。

## Table 38 ［世帯年収」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

「世帯年収」と’私は、仕事においてワクワクしている’のクロス表

| | | | | | ’私は、仕事においてワクワクしている’ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | M | SD | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 世帯年収 | ’200万未満’ | 39 | 3.4 | 1.9 | 9 | 6 | 4 | 9 | 6 | 2 | 3 |
| | ’200～400万未満’ | 202 | 3.5 | 1.7 | 34 | 30 | 36 | 48 | 28 | 17 | 9 |
| | ’400～600万未満’ | 239 | 3.4 | 1.6 | 43 | 31 | 37 | 64 | 47 | 12 | 5 |
| | ’600～800万未満’ | 209 | 3.5 | 1.4 | 23 | 35 | 40 | 62 | 33 | 14 | 2 |
| | ’800～1000万未満’ | 163 | 3.7 | 1.6 | 14 | 29 | 26 | 42 | 29 | 14 | 9 |
| | ’1000～1200万未満’ | 75 | 3.3 | 1.5 | 11 | 14 | 14 | 19 | 11 | 5 | 1 |
| | ’1200～1500万未満’ | 38 | 4.1 | 1.7 | 2 | 6 | 5 | 9 | 10 | 2 | 4 |
| | ’1500～2000万未満’ | 22 | 4.6 | 1.4 | 1 | 0 | 3 | 6 | 7 | 3 | 2 |
| | ’2000万円以上’ | 10 | 4.9 | 2.0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 3 |
| 合計 | | 997 | 3.5 | 1.6 | 143 | 156 | 170 | 276 | 175 | 71 | 39 |

Figure 22「世帯年収」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

## Table 39「世帯年収：1000～1200 万円」×「私は、仕事においてワクワクしている」

「世帯年収（1000万～1200万未満）」と’私は、仕事においてワクワクしている’のクロス表

| | | | | | ’私は、仕事においてワクワクしている’ | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | Non わくわく | | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 世帯年収（1000万～1200万未満） | 20代 | 7 | 4 | 57% | 1 | 0 | 1 | 2 | 2 | 1 | 0 |
| | 30代 | 19 | 15 | 79% | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 0 |
| | 40代 | 21 | 20 | 95% | 4 | 5 | 6 | 5 | 0 | 0 | 1 |
| | 50代 | 22 | 16 | 73% | 3 | 4 | 2 | 7 | 4 | 2 | 0 |
| | ’60才以上’ | 6 | 3 | 50% | 0 | 1 | 1 | 1 | 3 | 0 | 0 |
| | | 75 | 58.0 | 77% | 11 | 14 | 14 | 19 | 11 | 5 | 1 |

### (7) 「その他属性」と「ワクワク」の分析

その他の属性とは、本研究の仮説となる「スピルオーバー効果」が期待される家庭状況や個人特性に影響を与え得る要因であるものの、順序性がないため先の相関分析には含めなかった項目である。「未既婚」「子供の有無」「留学経験」の3項目について分析を行った。

#### ① 「未既婚」と「ワクワク」の分析

「未既婚」が働く個人の仕事における“ワクワク感”に影響を与え得るのかを確認するため、「未既婚」と「私は、仕事においてワクワクしている」2重クロス分析を行った。

“ワクワクしている人”は、「既婚者」29.4%「未婚者」25.1%であった。「1.全くそう思わない」と回答した割合は、「既婚者」11.5%「未婚者」17.6%であった。この2群間に統計的に有意な差があるかを検討するため、t 検定を行った。結果は、$t(1034)=-2.56, p<.05$ であり、5%の有意性が確認できた。この結果から、未婚者よりも既婚者の方が“ワクワクしている人”が多い事が確認された。結果を Table.40 に示す。

**Table 40「未既婚」× 「私は、仕事においてワクワクしている」**

その他属性と Q「私は、仕事においてワクワクしている」のクロス表

| | | | Q「私は、仕事においてワクワクしている」 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 未既婚 | 未婚 | 402 | 71 | 56 | 67 | 107 | 63 | 22 | 16 |
| | 既婚 | 632 | 73 | 100 | 103 | 170 | 113 | 49 | 24 |
| | | 1034 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

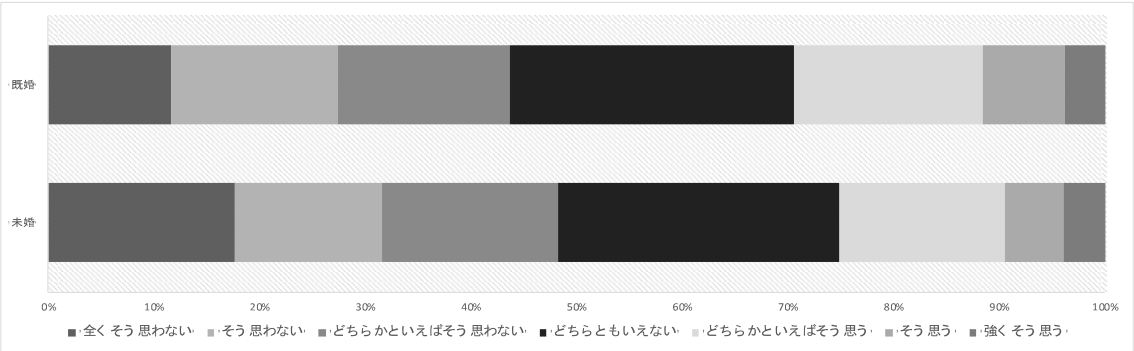



**Figure 23「未既婚」× 「私は、仕事においてワクワクしている」**

**Table 41 「未既婚」× 「私は、仕事においてワクワクしている」（検定）**

属性と仕事でわくわくしている人の検定（平均値・SD・t 検定）

| | 既婚 | | 未婚 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | *t* 値 |
| 私は仕事においてワクワクしている | 3.62 | 1.59 | 3.41 | 1.64 | −2.56 * |

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

## ② 「子供の有無」と「ワクワク」の分析

家庭を築き、子供を授かる事が働く個人の仕事における“ワクワク感”に影響を与え得るのかを確認するため、「子供の有無」と「私は、仕事においてワクワクしている」2重クロス分析を行った。結果を Table.42 に示す。

“ワクワクしている人”は、「子供あり」29.3%「子供なし」26.1%であった。とりわけ、「1.全くそう思わない」と回答した割合は、「子供あり」10.8%「子供なし」17.0%であった。

この2群間に統計的に有意な差があるかを検討するため、t 検定を行った。結果は、t（1023.425）=3.40,p<.10 であり、有意傾向にある差が確認された。

この結果から、「子供あり」群と「子供なし」群と“ワクワクしている人”の差については、本調査では明確にできなかった。

**Table 42 「子供の有無」× 「私は、仕事においてワクワクしている」**

その他属性と Q「私は、仕事においてワクワクしている」のクロス表

| | | | Q「私は、仕事においてワクワクしている」 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | N | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 子供の有無 | 子供なし | 509 | 87 | 71 | 86 | 132 | 78 | 34 | 21 |
| | 子供あり | 525 | 57 | 85 | 84 | 145 | 98 | 37 | 19 |
| | | 1034 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

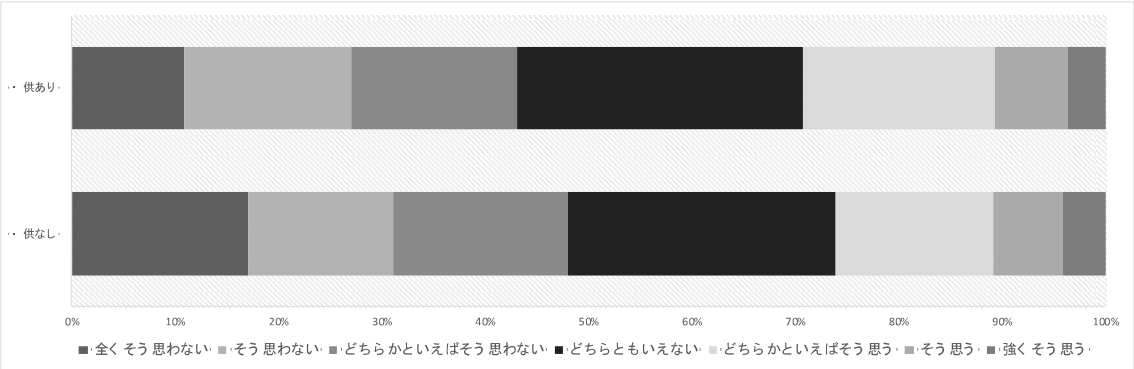



**Figure 24**「世帯年収」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

**Table 43** 「子供の有無」× 「私は、仕事においてワクワクしている」（検定）

属性と仕事でわくわくしている人の検定（平均値・SD ・ t 検定）

| | 子供あり | | 子供なし | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | $t$ 値 |
| 私は仕事においてワクワクしている | 3.63 | 1.56 | 3.45 | 1.66 | 3.40 |

$^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$,

### ③ 「留学経験」と「ワクワク」の分析

先行研究より、働く個人の仕事における“ワクワク感”には、「知的好奇心」が影響する事が考えられた。このため、留学経験がある人は「知的好奇心が高い」と考え、働く個人の仕事における“ワクワク感”との影響を確認した。結果を Table.44 に示す。

“ワクワクしている人”は、「留学経験あり」43.7%「経験なし」25.8%であった。とりわけ、「1.全くそう思わない」と回答した割合は、「留学経験あり」5.3%「経験なし」14.9%であった。

この2群間に統計的に有意な差があるかを検討するため、t 検定を行った。結果は、t(1034)=3.40,p<.01 であり、1%での有意性が確認された。この結果から、「留学経験あり」の人の方が、現在の仕事において“ワクワクしている人”が多い事が確認された。

非常に興味深い結果ではあったが、過去の「留学経験」には様々な交絡因子の影響が考えられた。個人特性としての現在の知的好奇心だけではなく、育った家庭の経済環境、高度な教育経験など、統制すべき事象の多くが確認できていなかった。過去の「留学経験」が現在の仕事におけるワクワク感を予測できるかについては、今後の調査が必要である。

## Table 44 「留学経験の有無」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

その他属性とQ「私は、仕事においてワクワクしている」のクロス表

| | | N | Q「私は、仕事においてワクワクしている」 | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 全くそう思わない | そう思わない | どちらかといえばそう思わない | どちらともいえない | どちらかといえばそう思う | そう思う | 強くそう思う |
| 留学経験 | 経験あり | 112 | 6 | 14 | 25 | 18 | 30 | 13 | 6 |
| | 経験なし | 922 | 138 | 142 | 145 | 259 | 146 | 58 | 34 |
| | | 1034 | 144 | 156 | 170 | 277 | 176 | 71 | 40 |

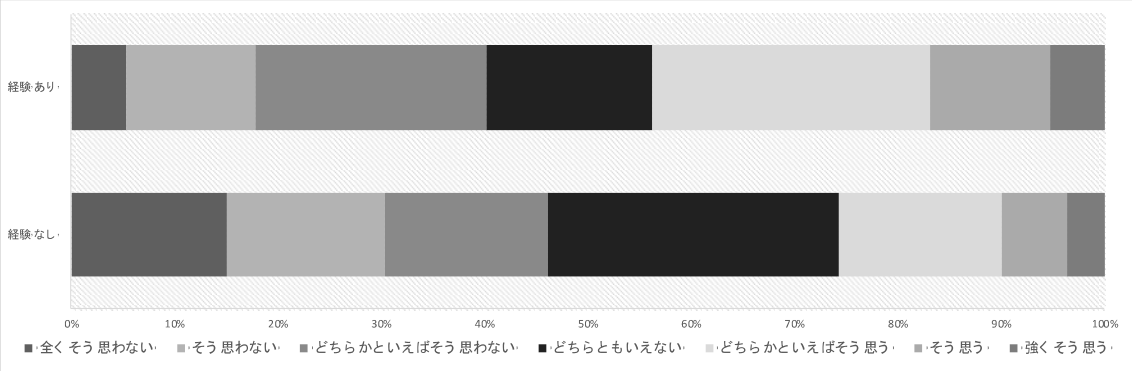



Figure 25「留学経験の有無」× 「私は、仕事においてワクワクしている」

## Table 45 「留学経験の有無」× 「私は、仕事においてワクワクしている」（検定）

属性と仕事でわくわくしている人の検定（平均値・SD・t検定）

| | 留学経験あり | | 留学経験なし | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | $t$ 値 |
| 私は仕事においてワクワクしている | 4.03 | 1.56 | 3.48 | 1.61 | 3.40 ** |

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

（8） 今後の「転職指向性」と「ワクワク」の分析

仕事でワクワクしている人は、今後のキャリアにおいてどれ程の転職指向を持っているのかを確認するため、Q「私は、転職したいと思っている」という項目を確認した。設問の回答方式は、全てリッカート評価法の7件法（「1. 全くそう思わない」、「2. そう思わない」「3. どちらかと言うとそう思わない」「4. どちらとも言えない」「5. どちらかと言うとそう思う」「6. そう思う」「7. 強くそう思う」）を用いた。結果を Figure.26 に示す。

まず、Q「私は転職したいと思っている」の平均値を確認すると 3.43（M=4,SD=1.8）であった。よって、「4. どちらとも言えない」以下は転職指向がない群（Ⅰ）、「5. どちらかと言うとそう思う」以上を転職指向がある群（Ⅱ）とし、変数「転職指向」とした。それぞれの群に含まれるサンプル数は、Ⅰ 群（N＝728）、Ⅱ群（N＝306）であった。$\chi^2$ 検定を行ったところ、有意な人数比率の偏りが見られた（$\chi^2$＝172.23, $df$ ＝1, $p$ <.001）。

次に、Q「私は、仕事においてワクワクしている」の7段階の回答群によって「転職指向」の得点が異なるかどうかを検討した。まず、「転職指向」を従属変数とし、「私は、仕事においてワクワクしている」を独立変数として、1要因の分散分析を行なった。回答群毎の「転職指向」得点の平均値を Figure@に示す。その結果、群間の得点差は 1％水準で有意であった（F（6,1027）=6.32,p<.01）。

この結果から、仕事においてワクワクできている人は、転職指向が低く、今の仕事にワクワクしていない人は転職指向が高い事が確認された。ここでは、「3. どちらかと言うとそう思わない」と回答する群を境に、転職指向が高まる事が示唆されたものと考える。

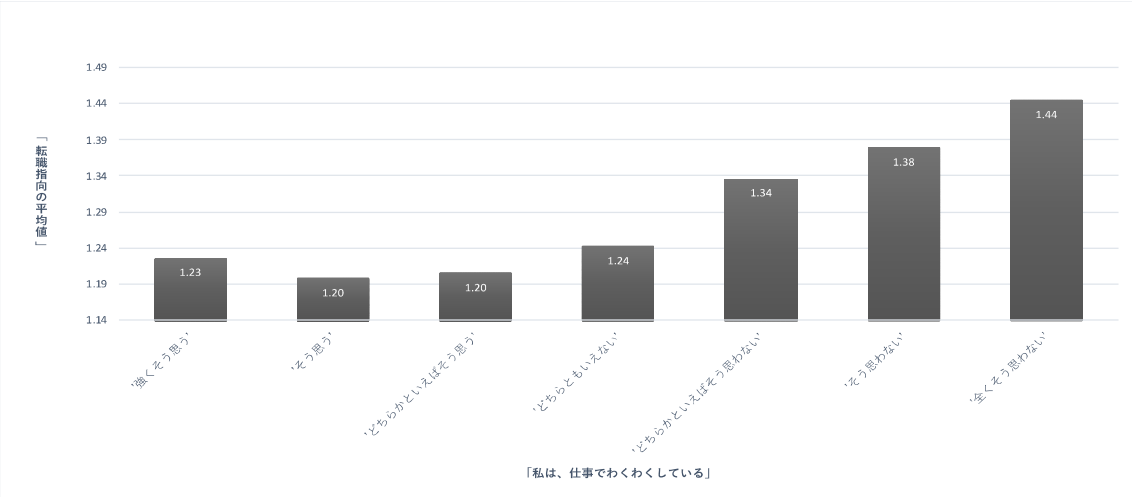



**Figure 26**「転職指向」×「私は、仕事においてワクワクしている」

## 4.4 定量調査(クロス集計)からの考察

これらの集計結果の分析から、多くの日本の労働者は仕事でワクワクすることは大事(63%)と考えているが、実際には仕事において”ワクワク感”は得られていない状態(72.2%)が見て取れた。この傾向は、産業能率大学「ビジネスパースンのワクワク感調査」(2012)の結果「この1 年間で、仕事をしていてワクワクする感情を抱く頻度を尋ねたところ、『ない』が 47.6%でほぼ半数を占めていた」との報告と大きな変化は見られなかった。慢性的な日本の職場実態が追認されたものと考える。また、少なくない人数が仕事において”ワクワク感”を求めていない(9.3%)ことも確認できた。

一方で、家庭生活や私生活(仕事・家庭以外)においてワクワクすることが大事であると考えている人は、家庭生活(68%)、仕事・家庭以外の私生活(66.2%)と仕事以上に”ワクワク感”が大事であると考えている人がいる事が確認できた。また、”ワクワク感”が得られている実態としては、家庭生活や私生活で希求する”ワクワク感”については、仕事における”ワクワク感”よりも多く得ることができており充足度が高い事が確認できた。

これらの結果から、仕事場面での”ワクワク感”については、強く求める群と求めない群があり、後者の一部については、仕事は生活の糧を得るための場であるとでも割り切っているのか、仕事以外に“ワクワク感”を求め、個人の中でバランスを保っている姿が推察される。

また、ワクワクしている人の特徴では、「年収」や「未既婚」といった家庭生活に関する要因と、「役職」「職種」といった就業状況に関する要因の影響が確認された。

これは、仕事における“ワクワク感”とは、個人の性格特性や能力という個人の努力だけでなく、外的要因(周辺環境や状況)からも影響を受け得る事が確認された。

個人年収は1000万円前後までは“ワクワクさせない”要因を低減する事が確認された。また世帯年収が 1200 万円を超えると、“ワクワク”を促進する要因に変わることも確認された。

この分析結果からは、外的要因(周辺環境や状況)には、ワクワクする事を抑制する要因と促進する要因(あるいは、ワクワクさせない要因を低減する要因)がある事が確認された。

役職については、職位が上がるにつれ“ワクワクしている人”が増えた。また、職種については、創造性や日々新たな変化への適応が求められるような「デザイナー」「コンサルタント」「広報・宣伝」などで“ワクワクしている人”が多く確認された。これは、そのような指向のある人がそのような職種についているという可能性もあるが、周辺環境に適応するのが人の可変性でもあ

る。この因果関係については、今後の調査が必要である。

また、今後の転職指向の分析からは、ワクワクしていない人は転職への指向性が高まる事が示唆された。組織が、仕事に熟知した従業員や若手の早期離職の抑止策を検討するのであれば、「今、仕事でワクワクしているか」を問う事で転職指向性を予測する事ができるかもしれない。もっとも、そうなる前のワクワク向上施策が重要である事は言うまでも無い。

本調査の分析からは、個人の努力だけではままならない外部環境要因の重要性が確認された。また、ワクワクさせてくれる事象を受動的に待つ姿勢ではなく、働く個人は自ら主体的に動く事の重要性も示唆されていた。

働く個人としては難しい事であるが、仕事でワクワクしたいのであれば、生活面・仕事面ともにワクワクを抑制しない、ワクワクできる環境を整える事に対し、より意識的になり行動を起こす必要があるだろう。

また、組織が自組織の活性化を考える際には、個々人への働きかけだけでなく、周辺環境を含めた仕事環境全体をシステムとして捉え、そこに相互の影響のつながりを見出し、必要な整備を行う事が重要と考える。

仕事において、ワクワクする事の重要性は先行研究でも示唆されている通りである。では、個人や組織が仕事においてワクワク感を得るためには、どうすれば良いのか。

どのような個人特性や努力するとワクワクしやすいのか、また、周辺環境のどのような点を意識して整備すると良いのかについては、次項の分析において改めて述べる。

## 4.5 仕事におけるワクワク因子の導出と分析

働く個人は、仕事場面においてどのような事象に対峙すると“ワクワク”という言語を用いてその高揚する心的状態を表しているのか。この要因を明らかにする事は、仕事において“ワクワク感”を得たいとする際の有用な観点を提示する事になると考える。

よって、ここからは、潜在的な仕事ワクワク要因と顕在的な仕事ワクワク要因について、それぞれの構造を明らかにし、比較分析を行う。

### 4.5.1 潜在的仕事ワクワク因子の導出

まず、仕事における潜在的なワクワク要因を導出するための41項目について、欠損値と平均値および標準偏差を算出した。そして、天井効果とフロア効果を確認したところ、1,034 名分の本データには欠損値はなく、天井効果とフロア効果のいずれも見られなかった。よって、全数を分析の対象とした。

次に、IBM 社の SPSS（24）を使用し、41項目に対して最尤法による探索的因子分析を行なった。

固有値の変化は、12.27、2.498、1.4333、1.232、1.037、0.817・・・というものであり、第1因子が大きいもののガットマン・カイザー基準および、因子の解釈可能性から5因子構造が妥当であると考えられた。

そこで再度、どの因子にも負荷量が.35 に満たない項目を省き、かつ、扱う対象が心理尺度であることを考慮し、最尤法.Promax 回転による因子分析を行なった。

結果、5因子・28項目の構造を導出した。Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table.33 に示す。

なお、回転後の5因子 28 項目の累積寄与率（分散を説明する割合）は 58.6%であった。

Table 46　潜在的「仕事ワクワク尺度」の因子分析結果

潜在的「仕事ワクワク尺度」の因子分析結果 （Promax 回転後の因子パターン）

| 項目内容 | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅴ |
|---|---|---|---|---|---|
| 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする | .68 | .03 | .07 | −.15 | .09 |
| 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる | .67 | −.10 | .17 | −.04 | .07 |
| 何か美味しいものを食べる | .63 | .04 | −.05 | −.07 | .18 |
| 相手の表情やしぐさなど、相手の反応をみる | .58 | −.05 | −.01 | .34 | −.15 |
| 給与・賞与などの金銭的報酬を**求**める | .58 | −.04 | −.14 | −.07 | .18 |
| 結果は早く知りたい | .55 | −.05 | .05 | −.06 | .18 |
| 仕事の後に楽しみにしている事がある | .53 | .12 | −.02 | .10 | −.01 |
| 不快なことから逃れる | .47 | .15 | −.17 | .06 | .04 |
| 仕事中の香りにはこだわりがある | .00 | .96 | −.01 | −.11 | .00 |
| 仕事中の音にはこだわりがある | −.03 | .91 | .01 | −.04 | −.01 |
| オフィスの見た目にはこだわりがある | .01 | .74 | −.02 | .08 | .04 |
| 仕事中の食べ**物**にはこだわりがある | .01 | .69 | .03 | .10 | −.04 |
| 仕事道具の感触にはこだわりがある | .08 | .53 | .06 | .09 | .08 |
| やりたかった事が実**現**できそうだと思う | −.21 | .05 | .98 | .05 | .06 |
| やりたかった事を実**現**する | −.13 | .02 | .95 | −.02 | .11 |
| 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める | .16 | .06 | .66 | −.05 | .03 |
| 目の前の仕事に集中・没頭する | .26 | −.13 | .56 | −.05 | .05 |
| 仕事仲間との一体感を感じる | .16 | .03 | .53 | .17 | −.17 |
| 新たな領域に挑戦する | −.14 | −.06 | .03 | .78 | .26 |
| 不確実で曖昧な**物**事に取り組む | −.17 | .01 | −.10 | .76 | .21 |
| いつもとは違う仕事や課題に取り組む | −.04 | .02 | −.01 | .75 | .16 |
| 仕事仲間の新たな一面をみる | .26 | .03 | .09 | .64 | −.19 |
| 新たな人と出会う | .22 | .01 | .09 | .58 | −.13 |
| スリルや緊張感を感じる | −.04 | .07 | .04 | .58 | .04 |
| 高い成果を出す | .23 | .01 | .02 | .10 | .64 |
| 好ましい成果が出せると確信する事がある | .26 | .00 | .11 | .03 | .57 |
| いいことをひらめく事がある | .21 | .04 | .04 | .14 | .56 |
| **物**事を自分の思い通りに**決**める | .15 | .03 | .15 | .09 | .49 |

| 因子相関行列 | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | Ⅴ |
|---|---|---|---|---|---|
| Ⅰ | − | .36 | .66 | .67 | .52 |
| Ⅱ | | − | .47 | .58 | .47 |
| Ⅲ | | | − | .69 | .60 |
| Ⅳ | | | | − | .55 |
| Ⅴ | | | | | − |

### 4.5.2　潜在的仕事ワクワク因子の命名

導出した潜在的仕事ワクワク因子については、下位尺度項目の特徴から以下のように命名した。(Table.34)

第1因子は、9項目で構成されており、「仕事中に休息時間を作ってリラックスする」「一仕事成し遂げたあと、解放感を感じる」「給与・賞与などの金銭的報酬を求める」などの仕事の後、何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「達成後の報酬期待」因子と命名した。

第2因子は、5項目で構成されており、「仕事中の香りにはこだわりがある」「仕事中の音にはこだわりがある」「仕事中の見た目にはこだわりがある」などの五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「感性的こだわり」因子と命名した。

第3因子は、5項目で構成されており、「やりたかった事が実現できそうだと思う」「仕事中“よしやるぞ“と気を引き締める」「目の前の仕事に集中・没頭する」などの仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「仕事熱中」因子と命名した。

第4因子は、6項目で構成されており、「新たな領域に挑戦する」「不確実で曖昧な物事に取り組む」「いつもとは違う仕事や課題に取り組む」などの未知な物事に好奇心がくすぐられ探求や挑戦に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「好奇心と挑戦」因子と命名した。

第5因子は、4項目で構成されており、「高い成果を出す」「好ましい成果が出せると確信する事がある」「いいことをひらめく事がある」といった、自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「達成と自己効力」因子と命名した。

**Table 47　潜在的「仕事ワクワク因子」**

潜在的「仕事ワクワク因子」

| | | |
|---|---|---|
| Ⅰ | **達成後の報酬期待** | 仕事で何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう項目 |
| Ⅱ | **感性的こだわり** | 五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目 |
| Ⅲ | **仕事熱中** | 仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目 |
| Ⅳ | **好奇心と挑戦** | 未知な物事に好奇心がくすぐられ探求や挑戦に意識が向かう項目 |
| ⅴ | **達成と自己効力** | 自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目 |

### 4.5.3　潜在的仕事ワクワク因子の内的整合性検討（Verification）

まず、潜在的仕事ワクワク因子の5つの下位尺度に相当する項目の平均値および標準偏差を算出した。

結果は、「達成後の報酬期待」下位尺度得点（平均　4.35, SD .94）「感性的こだわり」下位尺度得点（平均　3.33, SD 1.23）「仕事熱中」下位尺度得点（平均　4.02, SD 1.19）「好奇心と挑戦」下位尺度得点（平均　3.82, SD 1.04）「達成と自己効力」下位尺度得点（平均　4.04, SD 1.15）であった。

その後、内的整合性を検証（Verification）するため、各下位尺度のα係数を算出した。

結果は、「達成後の報酬期待」α＝.851,「感性的こだわり」α＝.90,「仕事熱中」α＝.90,「好奇心と挑戦」α＝.88,「達成と自己肯定」α＝.90 であり、下位尺度それぞれにおいて十分な値が得られた。

仕事における探索的”ワクワク感”の下位尺度相関を Table.48 に示す。5つの下位尺度は互いに優位な正の相関を示した。

**Table 48　潜在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度相関と平均,SD, α係数**

潜在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度間相関と平均, SD, α係数

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | ⅴ | 平均 | SD | α係数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ⅰ | 達成後の報酬期待 | － | .39** | .63** | .64** | .70** | 4.35 | .94 | .85 |
| Ⅱ | 感性的こだわり | | － | .48** | .57** | .52** | 3.33 | 1.23 | .90 |
| Ⅲ | 仕事熱中 | | | － | .68** | .71** | 4.02 | 1.19 | .90 |
| Ⅳ | 好奇心と挑戦 | | | | － | .70** | 3.82 | 1.04 | .88 |
| ⅴ | 達成と自己効力 | | | | | － | 4.04 | 1.15 | .90 |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### 4.5.4　潜在的仕事ワクワク因子の確認的因子分析（Verification）

探索的因子分析により導出した、潜在的仕事ワクワク因子の29項目が5因子構造である事を検証（Verification）するため、確認的因子分析を行った。分析には、IBM 社の SPSS・Amos（24）を用いた。

5つの因子からそれぞれ該当する項目が影響を受け、全ての因子間に共分散を仮定したモデルで分析を行ったところ、適合度指標は$\chi^2$=1417.41，$df$=340，$P$<.001，GFI=.902，AGFI=.883，RMSEA=.055，AIC=1377.435 であった。

探索的因子分析によって導出された5因子構造は決して高い数値ではないものの適合度は許容範囲と考えられた。

しかし、Ⅰ.「達成後の報酬期待」因子の項目中にⅡ.「感性的こだわり」因子の項目「仕事中の食べ物にはこだわりがある」と意味的に近く、因子の代表性にも乏しい「何か美味しいものを食べる」が確認された。また、Ⅰ.「達成後の報酬期待」因子の項目中の「相手の表情やしぐさなど、相手の反応をみる」とⅣ.「好奇心と挑戦」因子中の「仕事仲間の新たな一面をみる」についても、代表的な因子とも解釈が離れていると考え、これら3項目を除いたモデルによって再度検証（Verification）を行なった。

結果は、適合度指標は$\chi^2$= 1046.62，$df$=265，$P$<.001，GFI=.919，AGFI=.901，RMSEA=.053，AIC=1166.620 となり、最初のモデルよりも適合度の高い結果が得られた。

よって、最終的な潜在的仕事ワクワク因子の構造としては5因子26項目を採用する事とした。この最終的な構造と分析結果を Figure.27 に示す。

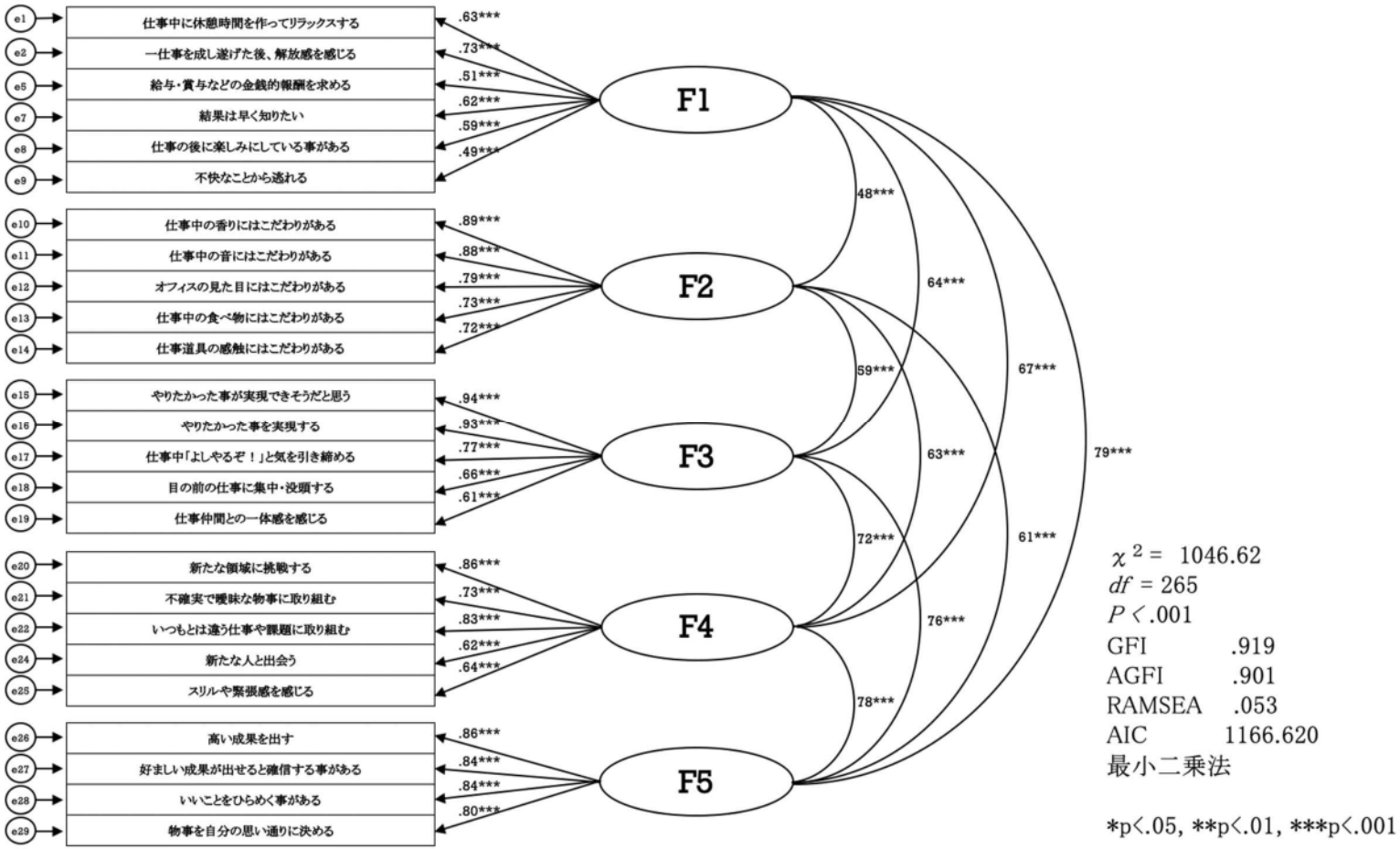



Figure 27　潜在的仕事ワクワク因子の確認的因子分析

### 4.5.5　潜在的仕事ワクワク因子の妥当性確認（Validation）

（1）　日本語版 PANAS 尺度との相関による妥当性確認

Amos（24）を使用した確認的因子分析による検証（Verification）を経て導出した潜在的仕事ワクワク因子について、仮説としていたポジテイブ感情として考えられるかという基準関連妥当性の確認（Validation）を実施した。

ネガティブ情動・ポジテイブ情動を評定する既存尺度として信頼性・妥当性が確認されている日本語版 PANAS 尺度（佐藤，安田，2001）との相関分析を行い、併存的妥当性を確認した。結果を Table.49 に示す。

結果は、全ての因子がポジテイブ情動と中程度からやや強い正の相関を示した。また、F2・F3・F5の3因子についてはネガティブ情動と弱い負の相関を示した。よって、同定した潜在的仕事ワクワク因子は、ポジテイブな心的状態を示す尺度であるとする仮説の併存的妥当性が確認されたものと考える。

よって、仮説1：仕事におけるワクワク感とはポジテイブ感情であるとの仮説は支持されたものと考える。

**Table 49　仕事における潜在的ワクワク感尺度得点と PANAS 相関分析**

| | 相関 | NA（negative） | PA（positive） |
|---|---|---|---|
| Ⅰ | 達成後の報酬期待 | .08* | .43** |
| Ⅱ | 感性的こだわり | −.06* | .36** |
| Ⅲ | 仕事熱中 | −.12** | .51** |
| Ⅳ | 好奇心と挑戦 | .04 | .45** |
| ⅴ | 達成と自己効力 | −.10** | .48** |
| | 仕事わくわく感尺度合計 | −.05 | .55** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### 4.5.1　潜在的仕事ワクワク因子の信頼性確認（Verification）

(1)　Q「私は、仕事においてワクワクしている」との相関による信頼性確認

確認的因子分析による検証（Verification）を経て導出した潜在的仕事ワクワク因子について、仕事における”ワクワク感”をどれ程表現しているかを確認するため、Q 11S2.「私は、仕事においてワクワクしている」の設題項目との相関分析を行い、尺度の信頼性確認（Verification）を行った。これを Tabel.に 50 示す。

結果は、F1からF5までの各因子すべてに中程度からやや強い相関が確認できた。もっとも相関が強い因子は、F3「仕事熱中」（r＝.67, p<.01）であり、次いで F5「達成と自己効力」（r＝.54, p<.01）、F4「好奇心と挑戦」（r＝.53, p<.01）、F2「感性的こだわり」（r＝.42, p<.01）、F1「達成後の報酬期待」（r＝.40, p<.01）であった。

しかし、因子負荷量の大きかった F1「達成後の報酬期待」より、F3「仕事熱中」の因子に強い相関が認められたことから、潜在的仕事ワクワク因子とは、仕事に直接関わる事象について強い相関を示す概念である事が確認された。この結果から、潜在的仕事ワクワク因子は、日常生活での何気ない“ワクワク感”ではなく、仕事場面における“ワクワク感”との関係が強い事が示唆されたものと考える。

**Table 50　潜在的ワクワク感尺度得点 と「仕事でワクワクしている人」相関分析**

| | 相関 | N=1034 |
|---|---|---|
| Ⅰ | 達成後の報酬期待 | .40** |
| Ⅱ | 感性的こだわり | .42** |
| Ⅲ | 仕事熱中 | .67** |
| Ⅳ | 好奇心と挑戦 | .53** |
| v | 達成と自己効力 | .54** |
| | 仕事ワクワク感尺度合計 | .63** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（2） Q「私は、仕事においてワクワクしている」との G-P 分析による信頼性確認

確認的因子分析による検証（Verification）を経て導出した仕事における”ワクワク感”因子について、仕事における”ワクワク感”を表現しているかを確認するため、Q「私は、仕事においてワクワクしている」の設題項目との G-P 分析（Good-Poor Analysis）を行い、尺度の信頼性確認（Verification）を行った。これを Tabel.51、Figure.28 に示す。

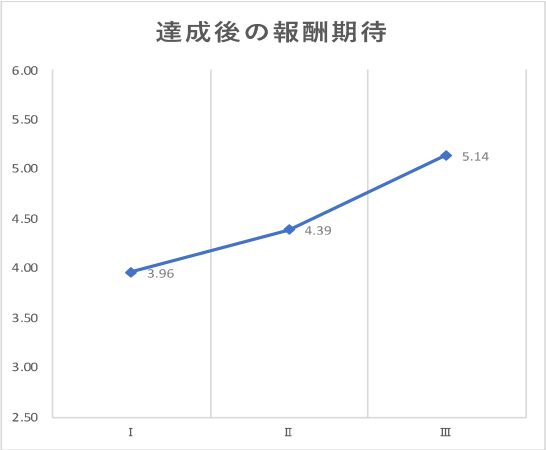
まず、Q「私は、仕事においてワクワクしている」の平均値を確認すると 3.54（M=4,SD=1.614）であった。よって、「1.全くそう思合わない」と「2.そう思わない」を Low ワクワク群（Ⅰ）とし、「3.どちらかといえばそう思わない」～「5. どちらかといえばそう思う」を Middle ワクワク群（Ⅱ）、「6. そう思う」「7. 強くそう思う」を High ワクワク群（Ⅲ）とした。それぞれの群に含まれるサンプル数は、Ⅰ群（N＝300）、Ⅱ群（N＝623）、Ⅲ群（N＝111）であった。$\chi 2$ 検定を行ったところ、有意な人数比率の偏りが見られた（$\chi 2$＝388.969,df ＝2,p <.001）。

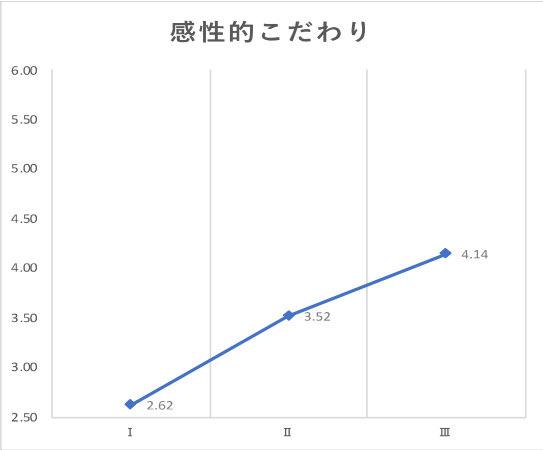
次に、「仕事ワクワク因子」を従属変数とし、「私は、仕事においてワクワクしている（3群分割）」を独立変数として、1要因の分散分析を行なった。回答群毎の「仕事ワクワク因子」得点の平均値を Table@に示す。その結果、各因子の群間得点差は 1%水準で有意であった。

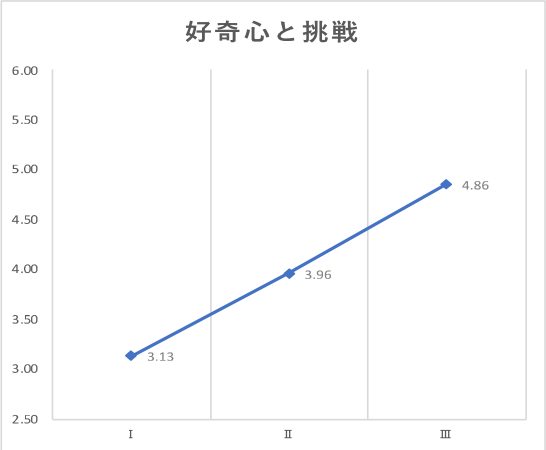
（第1因子：F（2,1031）=72.59,p<.01、第2因子：F（2,1031）=95.22,p<.01、第3因子：F（2,1031）=297.32,p<.01、第4因子：F（2,1031）=167.21,p<.01、第5因子：F（2,1031）=153.63,p<.01）、因子合計：F（2,1031）=248,09,p<.01）

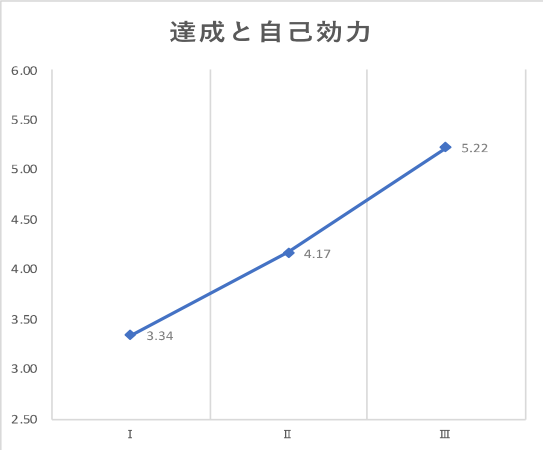
結果は、潜在的仕事ワクワク因子の全ての下位尺度得点において、High ワクワク群は尺度得点の平均点が高く、Low ワクワク群は最も平均点が低い事が確認された。このため、仕事ワクワク因子は、仕事でワクワクしている人を計測する尺度としての信頼性が担保されたものと考える。

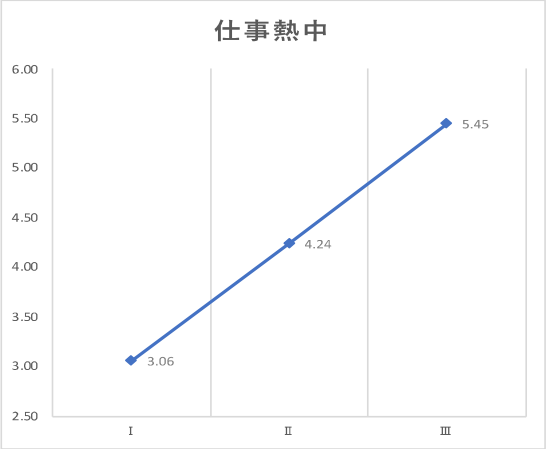
本研究は、仕事でワクワクしている人の測定尺度の開発を主たる目的とはしていないが、潜在的仕事ワクワク因子尺度は、仕事でワクワクしている人の測定指標としての応用も可能と考えられる。この点については、今後の研究が期待される点である。



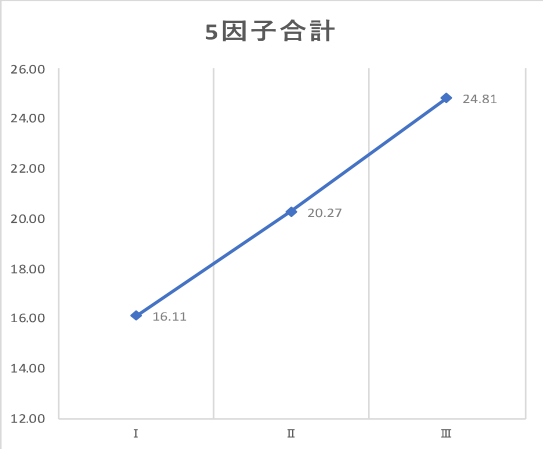




**Figure 28**　「私は、仕事においてワクワクしている」G-P 分析グラフ

**Table 51**　G-P 分析「仕事でワクワクしている人」のワクワク因子得点平均値

| | *N* | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 | 因子合計 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ⅰ | 300 | 3.96 | 2.62 | 3.06 | 3.13 | 3.34 | 16.11 |
| Ⅱ | 623 | 4.39 | 3.52 | 4.24 | 3.96 | 4.17 | 20.27 |
| Ⅲ | 111 | 5.14 | 4.14 | 5.45 | 4.86 | 5.22 | 24.81 |

### 4.5.2　顕在的仕事ワクワク因子の導出

次に、顕在的な仕事におけるワクワク要因を導出した。ここでの「顕在的」とは、当事者が「ワクワクすると思っている」「自覚的である」との意味で使用している。

まず、顕在的なワクワク因子を導出するための尺度41項目について欠損値、平均値および標準偏差を算出した。そして、天井効果とフロア効果を確認したところ、1,034 名分の本データには欠損値はなく、天井効果とフロア効果のいずれも見られなかった。よって、全数を分析の対象とした。

次に、IBM 社の SPSS（24）を使用し、41項目に対して最尤法による探索的因子分析を行なった。

固有値の変化は、19.88、2.43、 1.74、1.17、0.86 ・・・というものであり、第1因子が極めて大きいもののガットマン・カイザー基準及び因子の解釈可能性から4因子構造が妥当と考えた。

そこで再度、どの因子にも負荷量が.35 に満たない項目を省き、かつ、扱う対象が心理尺度であることを考慮し、最尤法.Promax 回転による因子分析を行なった。

結果、4因子・28項目の構造を導出した。Promax 回転後の最終的な因子パターンと因子間相関を Table.52 に示す。

なお、回転後の4因子28項目の累積寄与率（分散を説明する割合）は 68.4％であった。

## Table 52　顕在的仕事ワクワク因子の導出

顕在的「仕事ワクワク尺度」の因子分析結果　(Promax 回転後の因子パターン)

| 項目内容 | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ |
|---|---|---|---|---|
| 新しいアイディアや企てをあれこれ考える時 | .87 | .01 | -.02 | -.03 |
| 新たな領域に挑戦する時 | .84 | -.03 | .02 | -.02 |
| いつもとは違う仕事や課題に取り組んでいる時 | .81 | -.17 | .13 | .06 |
| 不確実で曖昧な物事に取り組む時 | .77 | -.43 | .23 | .10 |
| 新しい道具や仕事のやり方を試している時 | .76 | .03 | .05 | .02 |
| 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める時 | .74 | -.06 | .11 | .04 |
| 目の前の仕事に集中・没頭している時 | .73 | -.01 | .12 | -.01 |
| 結果を早く知りたいと思う時 | .71 | .13 | .03 | -.03 |
| やりたかった事が実現できている時 | .65 | .33 | -.02 | -.11 |
| スリルや緊張感を感じる時 | .65 | -.41 | .28 | .12 |
| やりたかった事が実現できそうだと思えた時 | .65 | .37 | -.04 | -.13 |
| 周囲の人から期待を受けている時 | .64 | .17 | .03 | .03 |
| 自分の成長が期待できる時 | .59 | .36 | -.04 | .04 |
| 自分の成長を実感した時 | .58 | .39 | -.03 | -.01 |
| 物事を自分の思い通りに決められる時 | .55 | .33 | -.02 | .05 |
| いい事をひらめいた時 | .55 | .54 | -.17 | -.03 |
| 給与・賞与などの金銭的報酬を受けた時 | -.22 | .96 | -.03 | .02 |
| 仕事の後に楽しみにしている事がある時 | -.20 | .94 | .06 | .02 |
| 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇した時 | -.06 | .86 | -.01 | .11 |
| 何か美味しいものを食べる時 | -.14 | .84 | .07 | .07 |
| 好みのタイプの異性と出会った時 | -.12 | .72 | .29 | -.08 |
| 好ましい成果が出せると確信した時 | .42 | .62 | -.12 | .00 |
| 高い成果が出せている時 | .43 | .58 | -.16 | .04 |
| 仕事を計画通りに進められている時 | .41 | .51 | -.10 | .10 |
| 相手の表情やしぐさなど、相手の反応が良かった時 | .10 | .49 | .48 | -.10 |
| 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる時 | .18 | .47 | .25 | .02 |
| 仕事仲間の新たな一面を知った時 | .14 | .15 | .73 | -.07 |
| 仕事仲間のプライベートな秘密を知った時 | .07 | -.11 | .60 | .08 |
| 新たな人と出会った時 | .21 | .22 | .53 | -.05 |
| 仕事で、直接成果に関わらないようなあそびを取り入れた時 | .29 | .12 | .51 | .04 |
| 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする時 | .02 | .26 | .42 | .16 |
| 仕事中、好きな香りをかいだ時 | .05 | -.02 | .00 | .89 |
| 仕事中、好きな音や音楽を聞いた時 | .02 | .05 | .02 | .84 |
| オフィスの見た目がきれいで好ましい時 | .12 | .14 | .04 | .63 |
| 仕事中、好きな物を食べる時 | -.11 | .40 | .05 | .59 |

| 因子相関行列 | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ |
|---|---|---|---|---|
| Ⅰ | — | .71 | .61 | .59 |
| Ⅱ | | — | .48 | .57 |
| Ⅲ | | | — | .57 |
| Ⅳ | | | | — |

### 4.5.3　顕在的仕事ワクワク因子の命名

導出した顕在的仕事ワクワク因子については、下位尺度項目の特徴から以下のように命名した。(Table.40)

第1因子は、16項目で構成されており、「新しいアイディアや企てをあれこれ考える時」「新たな領域に挑戦する時」「いつもとは違う仕事や課題に取り組んでいる時」「不確実で曖昧な物事に取り組む時」などの、未知なる物事への挑戦や創造などに意識が向かう活力ある項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、「創造と未知なることへの挑戦」因子と命名した。

第2因子は、10項目で構成されており、「給与・賞与などの金銭的報酬を受けた時」「仕事の後に楽しみにしている事がある時」「思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇した時」「何か美味しいものを食べる時」「好みのタイプの異性と出会った時」などの報酬や幸運にときめく事に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで「ご褒美や楽しみへのときめき」因子と命名した。

第3因子は、5項目で構成されており、「仕事仲間の新たな一面を知った時」「仕事仲間のプライベートな秘密を知った時」「新たな人と出会った時」などの仕事上の対人的な関心に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで「仕事上の対人的好奇心」因子と命名した。

第4因子は、4項目で構成されており、「仕事中、好きな香りをかいだ時」「仕事中、好きな音や音楽を聞いた時」「オフィスの見た目がきれいで好ましい時」「仕事中、好きな物を食べる時」などの五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目内容が高い負荷量を示していた。そこで、潜在的な”ワクワク感”因子の第2因子と同じく「感性的こだわり」因子と命名した。

**Table 53　顕在的仕事ワクワク因子の命名**

顕在的「仕事ワクワク因子」

| | | |
|---|---|---|
| Ⅰ | **創造と未知なることへの挑戦** | 未知なる物事への挑戦や創造などに意識が向かう活力ある項目 |
| Ⅱ | **ご褒美や楽しみへのときめき** | 報酬や幸運にときめく事に意識が向かう項目 |
| Ⅲ | **仕事上の対人的好奇心** | 仕事上の対人的な関心に意識が向かう項目 |
| Ⅳ | **感性的こだわり** | 五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目 |

### 4.5.1　顕在的仕事ワクワク因子の内的整合性検討（Verification）

顕在的な仕事における”ワクワク感”尺度の5つの下位尺度に相当する項目の平均値を算出し、内的整合性を検討するために各下位尺度のα係数を算出した。

結果は、Ⅰ.「創造と未知なることへの挑戦」α＝.97、□.「ご褒美や楽しみへのときめき」α＝.95、Ⅲ.「仕事上の対人的好奇心」α＝.87、□.「感性的こだわり」α＝.91 と下位尺度それぞれにおいて十分な値が得られた。仕事における顕在的な”ワクワク感”の下位尺度相関をTable.@に示す。4つの下位尺度は互いに優位な正の相関を示した。

**Table 54　顕在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度間相関と平均，SD，α係数**

顕在的「仕事ワクワク因子」の下位尺度間相関と平均，SD，α係数

| | | F1 | F2 | F3 | F4 | 平均 | SD | α係数 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Ⅰ | 創造と未知なることへの挑戦 | － | .69** | .73** | .64** | 4.31 | 1.21 | .97 |
| Ⅱ | ご褒美や楽しみへのときめき | | － | .54** | .58** | 4.84 | 1.27 | .95 |
| Ⅲ | 仕事上の対人的好奇心 | | | － | .62** | 3.88 | 1.10 | .87 |
| Ⅳ | 感性的こだわり | | | | － | 4.08 | 1.28 | .91 |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### 4.5.2　仕事における顕在的ワクワク感因子の妥当性確認（Validation）

(1)　日本語版 PANAS 尺度との相関による妥当性確認

SPSS（24）による探索的因子分析によって導出した顕在的な仕事ワクワク感因子について、仮説としていたポジテイブ感情として考えられるか否かという基準関連妥当性確認（Validation）を実施した。これを Table.55 に示す。

確認方法は、潜在的仕事ワクワク因子と同様、既に信頼性・妥当性が確認されている既存尺度である PANAS 尺度との併存的妥当性確認を実施した。

結果は、全ての因子がポジテイブ情動と中程度からやや低い正の相関を示した。また、Ⅱ・Ⅳの2つの因子についてはネガティブ情動とごく弱い正の相関を示した。

よって、導出した顕在的な仕事ワクワク因子はポジテイブな心的状態を示す尺度とする基準関連妥当性が担保されたものと考える。

**Table 55　顕在的「仕事ワクワク因子」尺度得点と PANAS 相関分析**

顕在的「仕事ワクワク因子」尺度得点とPANAS 相関係数

| 相関 | | NA（negative） | PA（positive） |
|---|---|---|---|
| Ⅰ | 創造と未知なることへの挑戦 | .01 | .46 ** |
| Ⅱ | ご褒美や楽しみへのときめき | .15 ** | .34 ** |
| Ⅲ | 仕事上の対人的好奇心 | .03 | .42 ** |
| Ⅳ | 感性的こだわり | .08 ** | .40 ** |
| | 認知的わくわく感尺度合計 | .08 ** | .48 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（2）　Q「私は、仕事においてワクワクしている」との相関による信頼性確認

探索的因子分析によって導出した顕在的な仕事ワクワク因子について、仕事における”ワクワク感”を表現できているかを確認するため、Q「私は、仕事においてワクワクしている」の設題項目との相関分析を行い、尺度の信頼性確認（Verification）を行った。これを Table.56 に示す。

結果は、Ⅰ～Ⅳまでの各因子に中程度からやや強い相関が確認できた。

もっとも相関が強い因子は、□.「創造と未知なることへの挑戦」因子（r＝.58, p<.01）であり、次いで、□.「仕事上の対人的好奇心」（r=.49,p<.01）であった。他の2因子は、□.「感性的こだわり」（r=.39,p<.01）、Ⅱ.「ご褒美や楽しみへのときめき」（r=.31,p<.01）であった。

この結果から、顕在的な仕事ワクワク因子は、仕事における“ワクワク感”と正の相関を示す尺度である事が確認された。

**Table 56　顕在的ワクワク因子得点と「仕事においてワクワクしている」相関分析**

顕在的「仕事ワクワク因子」尺度得点と「私は、仕事においてワクワクしている」相関係数

| | 相関 | N=1034 |
|---|---|---|
| Ⅰ | 創造と未知なることへの挑戦 | .58* |
| Ⅱ | ご褒美や楽しみへのときめき | .31* |
| Ⅲ | 仕事上の対人的好奇心 | .49* |
| Ⅳ | 感性的こだわり | .39* |
| | 認知的わくわく感尺度合計 | .52** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### 4.5.3　潜在的ワクワク因子と顕在的ワクワク因子の比較

仕事における潜在的な仕事ワクワクの5因子と回答者が自覚的である顕在的なワクワク事象である4因子を再掲すると以下の通りであった。

潜在的な仕事ワクワク因子は、□.「仕事熱中」、□.「達成と自己効力」、□.「好奇心と挑戦」といった仕事に対して熱意を傾け、活性した状態と相関の強いポジティブな心的状態である事が確認されていた。

潜在的「仕事ワクワク因子」

| | | |
|---|---|---|
| Ⅰ | **達成後の報酬期待** | 仕事で何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう項目 |
| Ⅱ | **感性的こだわり** | 五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目 |
| Ⅲ | **仕事熱中** | 仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目 |
| Ⅳ | **好奇心と挑戦** | 未知な**物**事に好奇心がくすぐられ探**求**や挑戦に意識が向かう項目 |
| v | **達成と自己効力** | 自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目 |

一方で、顕在的なワクワク因子については、□.「創造と未知なる事への挑戦」と命名した項目に仕事における“ワクワク感”と中程度やや強い正の相関が認められた。また、□.「仕事上の対人的好奇心」、□.「感性的こだわり」については中程度の正の相関を示していた。□.「ご褒美や楽しみへのときめき」については、弱い相関が認確認されていた。

顕在的「仕事ワクワク因子」

| | | |
|---|---|---|
| Ⅰ | **創造と未知なることへの挑戦** | 未知なる**物**事への挑戦や創造などに意識が向かう活力ある項目 |
| Ⅱ | **ご褒美や楽しみへのときめき** | 報酬や幸運にときめく事に意識が向かう項目 |
| Ⅲ | **仕事上の対人的好奇心** | 仕事上の対人的な関心に意識が向かう項目 |
| Ⅳ | **感性的こだわり** | 五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目 |

潜在的ワクワク感と顕在的ワクワク感の比較分析については、働く個人が一般的に「仕事においてワクワクすると思っている」顕在的ワクワク因子に着目して考察を行う。

1．顕在的ワクワク感の第1因子「創造と未知なる事への挑戦」

まず、顕在的ワクワク感の第1因子からは、働く多くの個人は、エキサイティングな挑戦や創造といった事にワクワクすると思っている事が確認できた。これは、質的調査の結果として導出

したワクワク感の要因と相違しない。しかし、潜在的ワクワク因子では、これが「達成と自己効力」や「仕事熱中」「好奇心と挑戦」といった因子に分散されていた。

これらのことから、実際の仕事場面においては、そのようなエキサイティングな事象から”ワクワク感”を得る機会はそう多くはないのかもしれない。現実的には、自身の仕事に熱心に打ち込み、その過程で自身の能力の高まりを自覚したり、やや高い障害を乗り越えるなどの挑戦に対して“ワクワク感”を得ている事が示唆されたものと考える。顕在的ワクワク感の第一因子は、分けて考えた方が実態に即しているものと考える。

2. 顕在的ワクワク感の第2因子「ご褒美や楽しみへのときめき」

次に、顕在的ワクワク感の第2因子からは、潜在的ワクワク感の第1因子「達成後の報酬期待」と近似する要因が導出された。しかし、下位尺度項目を比較すると以下のような違いが確認された。

顕在的ワクワク感の因子については、「給与・賞与などの金銭的報酬を受けた時」「仕事の後に楽しみにしている事がある時」「思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇した時」「何か美味しいものを食べる時」「好みのタイプの異性と出会った時」などのやや受動的かつ偶発的な好事象に対してワクワク感を得るとの特徴が示唆されていた。

一方、潜在的ワクワク因子については、「仕事中に休憩時間を作ってリラックスする」「一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる」「何か美味しいものを食べる」「給与・賞与などの金銭的報酬を求める」「結果は早く知りたい」という能動的に楽しみを獲得しに向かう際、その報酬や好事象を期待してワクワク感を得るとの特徴が確認された。

これらのことから、人は意識的には“ワクワクする事”を問われると受動的で偶発的な幸運な状況を回答するが、実際には、一仕事成した後の楽しみを自ら設定し、これを主体的に得る姿勢があった方がワクワク感を得られるという事が示唆されたものと考える。仕事の後の歓楽についても、それを目的として主体的であったほうがワクワクできると考えられる。

3. 顕在的ワクワク感の第3因子「仕事上の対人的好奇心」

顕在的ワクワク感の第3因子からは、潜在的ワクワク感の第4因子「好奇心と挑戦」に近似しており、共に「好奇心」に関係する項目であった。

顕在的ワクワク感の因子では、「仕事仲間の新たな一面を知った時」「仕事仲間のプライベートな秘密を知った時」など明らかに「対人的好奇心」を示していた。

一方、潜在的ワクワク感の因子は「好奇心と挑戦」と命名したが、内容としては「新たな領域

に挑戦する」「不確実で曖昧な物事に取り組む」「いつもとは違う仕事や課題に取り組む」など、好奇心の中でも「知的好奇心」に分類できる要因が確認された。

これらは、先行研究で触れたように好奇心研究においては多数の研究者により区分されている概念である。

多くの働く個人は、仕事上の人間関係から「対人的好奇心」を満たす事象に対して“ワクワク”を感じると考えているが、仕事におけるワクワク感については、むしろ「知的好奇心」が充足される事によって得られる事が示唆されたものと考える。言うまでもなく、仕事上の対人関係は非常に重要である。しかし、日頃からの関係性や状況変化の大きく依存する要因でもあり、逆に好ましくないストレスの源泉ともなり得る。よって、過度に仕事上の人間関係にゴシップ的な関心を寄せたり、新たな人との出会いに期待し過ぎるような事は、フォーカシング・イリュージョンと言えるのかもしれない。

4. 顕在的ワクワク感の第4因子「感性的こだわり」

顕在的ワクワク感の因子と潜在的ワクワク感の因子にほぼ共通して上がってきた要因として「感性的こだわり」に関する項目があった。これは、さほど自覚的ではないものの、仕事におけるワクワク感に影響を与える重要な要因であると考えられる。とりわけ、「嗅覚」を刺激する香りと「聴覚」を刺激する音楽や音に関する項目には、潜在的ワクワク因子・顕在的ワクワク因子共に高い因子負荷量が確認された。因子負荷量自体には意味は少ないが、「感性こだわり因子」の上位項目として共に同じ項目が確認された事は注目に値する。この点については、今後の調査が必要である。

## 4.5.4　仕事ワクワクの5因子と属性の分析

ここからは、潜在的仕事ワクワク因子と属性との分析を行う。なお、これ以降は潜在的な仕事ワクワク因子についてのみを分析対象として扱うため、潜在的とは冠せず「仕事ワクワクの5因子」と表記する。

### (1) 男女差

男女差の検討を行うために、仕事ワクワクの5因子尺度の合計および下位尺度得点について t 検定を行なった。(Table.57)

結果は、好奇心と挑戦尺度(t(728.27)＝3.21,p<.001)と感性的こだわり尺度(t(762.074)＝2.98,p<.005)において女性よりも男性の方が有意に高い得点を示していた。また、達成後の報酬期待尺度(t(1032)＝−1.93,p<.10,)については、男性よりも女性の方がやや高い得点として有意傾向を示していた。仕事ワクワク尺度の合計(t(1032)＝1.65,p<.10,)では、男性が女性よりも高い得点として有意傾向を示していた。なお、仕事熱中尺度(t(1032)＝.24,ns)と達成と自己肯定尺度(t(706.819)＝1.57,ns)については男女の得点差は有意でなかった。

**Table 57　男女差の平均値と SD および t 検定の結果**

男女差の平均値とSD および *t* 検定の結果

| | 男性 | | 女性 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | 平均 | SD | 平均 | SD | *t* 値 |
| 達成後の報酬期待因子 | 4.30 | .91 | 4.42 | 1.03 | -1.93 |
| 感性的こだわり因子 | 3.41 | 1.20 | 3.18 | 1.28 | 2.98 * |
| 仕事熱中因子 | 4.03 | 1.16 | 4.01 | 1.24 | .24 *n.s.* |
| 好奇心と挑戦因子 | 3.90 | .99 | 3.68 | 1.12 | 3.21 ** |
| 達成と自己肯定因子 | 4.09 | 1.08 | 3.97 | 1.26 | 1.57 *n.s.* |
| 仕事ワクワク５因子（合計） | 19.73 | 4.38 | 19.25 | 4.81 | 1.65 |

*$p$<.05,　**$p$<.01

先の「仕事においてワクワクしている人」の検定では性差においては有意な差が認められなかったが、仕事ワクワク因子については下位因子毎に特徴が確認された。

女性は、「達成後の報酬期待」因子について、若干男性よりも高い尺度得点が確認された。

男性は、「感性的こだわり」因子と「好奇心と挑戦」因子について、女性よりも高い尺度得点

が確認された。また、仕事ワクワクの5因子尺度合計については、若干男性の方が高い尺度得点が確認された。しかし、「仕事熱中」因子については、男女差は確認されなかった。

これらの結果から、女性は男性よりも「達成後の報酬期待」に関する要因から仕事におけるワクワク感を得やすい傾向があり、男性は「好奇心と挑戦」に関する要因や「感性的こだわり」など仕事環境に対してワクワク感を得やすい事が示唆された。この仕事環境の感性的こだわりに女性よりも男性の方が反応している事は興味深い結果であった。

また、「仕事熱中」因子は、「仕事においてワクワクしている人」との相関が最も高い因子であるが、この点については先の分析結果と同様に性差が確認できなかった。仕事そのものに集中・熱中する内容については、男性も女性も働く個人としては同じようにワクワク感を得るための重要な要因であることが示唆されたものと考える。

(2) 世帯年収差

「仕事でワクワクしている人」と有意な正の相関が認められた世帯年収について、世帯年収差と仕事ワクワクの5因子尺度の下位尺度得点についての特徴を確認した。

まず、世帯年収として回答を得た9段階(1.「200 万未満」2.「200～400 万円未満」3.「400～600 万円未満」4.「600～800 万未満」5.「800～1000 万未満」6.「1000～1200 万円未満」7.「1200～1500 万円未満」8.「1500～2000 万円未満」9.「2000 万円以上」10.「わからない」)について、1～3を「グループⅠ」、4～6を「グループⅡ」、7～9を「グループⅢ」として3つのグループに区分した。なお、10 にいては、欠損値として除いた。

調査サンプルは、グループⅠはN＝480、グループⅡはN＝447、グループⅢはN＝70 であった。$\chi^2$ 検定を行ったところ、有意な人数比率の偏りが見られた($\chi^2$＝312.25, $df$ ＝2, $p$ <.001)。

次に、仕事ワクワクの5因子の下位尺度を従属変数、年収を区分した3つのグループを独立変数とした分散分析を行なった。結果は、5因子全てに有意なグループ差が見られた。(「達成と報酬期待因子」: $F$(2,994)=7.30、「感性的こだわり因子」: $F$(2,994)=9.03、「仕事熱中因子」: $F$(2,994)=10.0、「好奇心と挑戦因子」: $F$(2,994)=18.23、「達成と自己効力因子」: $F$(2,994)=26.63 であり、全て $p$ <.001)

結果、年収が高まると共に、仕事ワクワクの5因子全てが高くなることが確認された。

「達成と報酬期待因子」は、年収差は少なく、多くの働く個人について得られる要因と考えられる。一方、「達成と自己効力因子」「好奇心と挑戦因子」については、高収入グループにおいて高くなる事が確認された。

これは、高収入な仕事をしている事が当該因子に代表されるワクワク感の要因を得やすくするのか、また、そのような主体的な特性を持っている人が結果的に高収入を得られる仕事についているのか、この因果関係については今後の調査が必要である。

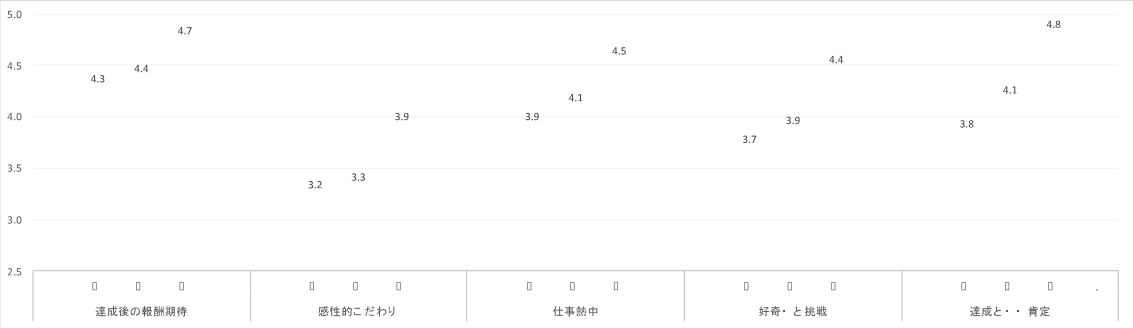



**Figure 29**

(3) 家庭でワクワクしている人としていない人の差

当初の仮説通り、仕事でワクワクするための家庭生活のスピルオーバー効果を確認するため、「家庭でワクワクしている人」と仕事ワクワクの5因子尺度の合計および下位尺度得点についての特徴を確認した。

まず、家庭でワクワクしている頻度として回答を得た7段階(「1. 全くない 2. 数年に 1 回程 3. 1 年間に数回程 4. 半年に数回程 5. 1 ヶ月に数回程 6. 1 週間に数回程 7. ほぼ毎日」)について、平均と中央値を求めた。平均値は 4.06(M=4.5,SD=2.0)であった。このため、1～2を「グループⅠ」、3～5を「グループⅡ」、6～7を「Ⅲ」として3つのグループに区分した。なお、欠損値はなかった。

調査サンプルは、グループⅠは N＝256、グループⅡは N＝487、グループⅢは N＝291であった。$\chi^2$ 検定を行ったところ、有意な人数比率の偏りが見られた($\chi^2$＝89.94, $df$ ＝2, $p$ <.001)。

次に、仕事ワクワクの5因子の下位尺度を従属変数、区分した3つのグループを独立変数と

した分散分析を行なった。

結果は、5因子全てに有意なグループ差が見られた。(「達成と報酬期待因子」: $F(2,1031)=53.03$、「感性的こだわり因子」: $F(2,1031)=20.42$、「仕事熱中因子」: $F(2,1031)=53.60$、「好奇心と挑戦因子」: $F(2,1031)=37.50$、「達成と自己効力因子」: $F(2,1031)=36.92$ であり、全て $p<.001$)

結果、家庭においてワクワク感を高頻度で感じている人ほど、仕事ワクワクの5因子全てが高くなることが確認された。これは、家庭でのワクワクは、仕事におけるワクワク感へのスピルオーバー効果として影響することが示唆されたものと考えられる。

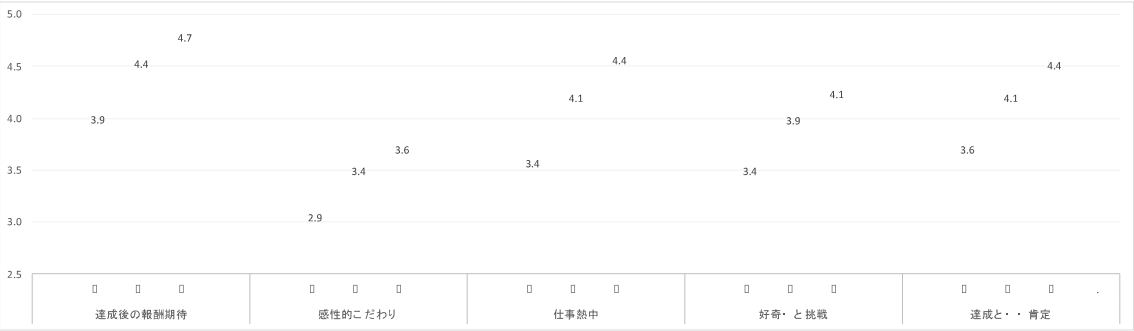



**Figure 30**

### 4.5.5　仕事ワクワクの5因子と個人特性の分析

(1) 「幸せの4因子」・「SWLS」

仕事ワクワク因子と「SWLS」・「幸せの4因子」との尺度得点間相関分析を行った。

幸せの4因子と SWLS とは、直接的に仕事におけるワクワク感を生起する要因としてではなく、この特性に下支えされた認知や行動を通じ、仕事におけるワクワクする要因のポジテイブな解釈に影響を及ぼすものと考える。この前提の上で、仕事ワクワクの5因子との相関を検討したところ、全ての因子に対して有意な正の相関が認められた。結果は以下の通りであった。

□. 達成後の報酬期待因子には、「つながりと感謝」の因子（r=.50,p<.01）に有意な中程度の正の相関があり、その他は有意なやや弱い正の相関が確認された。

□. 感性的こだわり因子には、「楽観性の因子」（r=.37,p<.01）「SWLS」（r=.36,p<.01）「やってみよう因子」（r=.,p35<.01）に有意なやや弱い中程度の正の相関が確認された。

Ⅲ. 仕事熱中因子には、「SWLS」（r=.46,p<.01）、「やってみよう因子」（r=.41,p<.01）、「楽観性の因子」（r=.39,p<.01）「つながりと感謝の因子」（r=.38,p<.01）「自分らしく因子」（r=.38,p<.01）と全ての因子が有意な中程度の相関が確認された。

Ⅳ. 好奇心と挑戦因子には、「やってみよう因子」（r=.40,p<.01）、「SWLS」（r=.39,p<.01）に有意な中程度の正の相関が認められた。「楽観性の因子」（r=.37,p<.01）にも有意な弱い中程度の正の相関が確認された。

ｖ. 達成と自己効力因子には、「やってみよう因子」（r=.50,p<.01）と中程度やや強い正の相関が、その他の因子は有意な中程度の正の相関が確認された。「楽観性の因子」（r=.43,p<.01）にも有意な中程度の正の相関が確認された。

**Table 58　「仕事ワクワク因子」と「幸福」の相関分析**

table.　「仕事わくわくの5因子」と「幸福」の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | v |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 |
| | SWLS | .32** | .36** | **.46**** | .39** | .38** |
| 幸せの4因子 | 幸福：やってみよう因子 | .35** | .35** | **.41**** | **.40**** | **.50**** |
| | 幸福：つながりと感謝の因子 | **.50**** | .11** | .38** | .31** | .39** |
| | 幸福：楽観性の因子 | .30** | .37** | .39** | .37** | **.43**** |
| | 幸福：自分らしく因子 | .33** | .21** | .38** | .28** | .37** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

これらの分析から、仕事ワクワクの5因子は、「幸せの4因子」全ての因子との相関がある事が確認された。とりわけ「やってみよう因子」との相関が強いことが確認された。

仮説であるが、「やってみよう因子」が高い人ほど仕事場面においても主体的な行動を取ると考える。先のクロス分析からの結果、ワクワク感を得るためには、主体的な態度が関係していることが示唆されていた。このため、やってみよう因子の高い人ほど仕事においてもワクワク感を感じている事が推察される。

また、全体的に幸せの4因子と正の相関が確認されたことから、仕事で“ワクワクできている人”は“幸せな人”とも言えるかもしれない。これは、先行調査において「ワクワク」は仕事場面における「幸せ」にもっとも近いオノマトペであるとの結果とも相違しない結果であった。

ただ、「幸せだとワクワクするのか」、「ワクワクできているから幸せを感じるのか」については、ループ構造である事が想定される。この点については、今後の調査が必要である。

### (2)　Schwarz の価値観

Schwarz の価値観については、4つの合成因子と10の下位因子それぞれでの相関を分析行った。

価値観とは、幸せの4因子と同様に、直接的に仕事におけるワクワク感を生起する要因としてではなく、この特性に下支えされた認知や行動を通じた結果として仕事におけるワクワク感

に影響を及ぼすものと考える。この前提の上で仕事ワクワクの5因子との相関を検討した。結果は以下の通りであった。

「価値観の合成因子」では、ほぼ全てに有意な中程度から弱い正の相関が確認された。

□. 達成後の報酬期待因子には、「Self-Enhancement」(r=.39,p<.01)、「Open to Change」(r=.37,p<.01)、「Conservation」(r=.37,p<.01)と有意なやや中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

□. 感性的こだわり因子には、「Open to Change」(r=.40,p<.01)「Self-Transcendence」(r=.38,p<.01)と有意なやや中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅲ. 仕事熱中因子には、「Self-Enhancement」(r=.40,p<.01)に対してのみ、有意な中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅳ. 好奇心と挑戦因子には、「Open to Change」(r=.45,p<.01)「Self-Transcendence」(r=.41,p<.01)、「Self-Enhancement」(r=.40,p<.01)と有意な中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

ｖ. 達成と自己効力因子には、「Open to Change」(r=.44,p<.01)「Self-Transcendence」(r=.41,p<.01)「Self-Enhancement」(r=.40,p<.01)と有意な中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

**Table 59　「仕事ワクワク因子」と価値観（尺度合成）の相関分析**

table.　「仕事わくわくの5因子」と「価値観（合成因子）」の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | v |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 |
| 価値観 | Openness to Change | .37** | .40** | .32** | .45** | .44** |
| | Self－Transcendence | .31** | .38** | .32** | .41** | .41** |
| | Conservation | .37** | .23** | .30** | .28** | .34** |
| | Self－Enhancement | .39** | .29** | .40** | .40** | .40** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

「価値観」の各項目では、ほぼ全てに有意な中程度から弱い正の相関が確認された。

□．達成後の報酬期待因子には、「Self-direction」（r=.37,p<.01）、「Benevolence」（r=.36,p<.01）、「Achievement」（r=.36,p<.01）、「Conformity」（r=.35,p<.01）と有意なやや弱い中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

□．感性的こだわり因子には、「Self-direction」（r=.37,p<.01）「Stimulation」（r=.37,p<.01）と有意なやや弱い中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅲ．仕事熱中因子には、「Self-direction」（r=.37,p<.01）、「Benevolence」「Achievement」「Universalism」の3項目が共に（r=.35,p<.01）という有意なやや弱い中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅳ．好奇心と挑戦因子には、「Self-direction」（r=.43,p<.01）、「Achievement」（r=.41,p<.01）「Stimulation」（r=.41,p<.01）と有意な中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

ｖ．達成と自己効力因子には、「Self-direction」（r=.50,p<.01）、「Achievement」（r=.43,p<.01）と有意な中程度の正の相関が確認できた。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

## Table 60　「仕事ワクワク因子」と「価値観（10）」の相関分析

table.　「仕事わくわくの5因子」と「価値観」の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | v |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己肯定 |
| schwarz 価値観 | Self-direction | .37** | .37** | .37** | .43** | .50** |
| | Power | .18** | .32** | .20** | .29** | .27** |
| | Security | .23** | .08* | .13** | .07* | .15** |
| | Hedonism | .22** | .08* | .06 | .09** | .10** |
| | Benevolence | .36** | .25** | .35** | .36** | .36** |
| | Achievement | .36** | .33** | .35** | .41** | .43** | |
| | Stimulation | .18** | .37** | .22** | .41** | .31** |
| | Conformity | .35** | .16** | .24** | .23** | .30** |
| | Tradition | .27** | .29** | .31** | .34** | .33** |
| | Universalism | .32** | .26** | .35** | .34** | .33** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

これらの結果から、価値観は「Self-direction」「Achievement」「Stimulation」の特性を強く持っている人は仕事においてもワクワク感を得やすい事が示唆されたものと考える。主体的で、達成への意欲が旺盛で、刺激を求める価値観を抱いている人は行動も認知の仕方もワクワクしやすい特性であると言えそうである。

一方で、「Security」や「Hedonism」の価値観が強い人、すなわち、過度にリスクを避け過ぎたり、自分を甘やかす快楽主義的な人は、仕事を楽しむという観点からはワクワク感を得難いと言えそうである。

また、「Power」や「Conformity」の価値観が強い人、すなわち他者との比較において優位に立ちたい地位財至上主義のような人や礼節を重んじ逸脱を許容しない価値観が強い人も同様に仕事においてワクワク感は得難いと言えそうである。

価値観とは、まさに仕事観・就業観とも近いため、働く個人の行動や認知の仕方に影響を及ぼす事が予想される。価値観を変える事は簡単なことではないが、仕事をもっと楽しみたいと考えるのであれば、過度にワクワクし難い価値観に偏っていないかを振り返る事は有効であろう。

### (3) BIG5

個人の性格的特性については、BIG5尺度を用いて仕事ワクワク因子との相関分析を行った。結果は以下の通りであった。(Table.61)

□. 達成後の報酬期待因子には、「開放性」(r=.26,p<.01)、「外交性」(r=.24,p<.01)に有意な弱い正の相関が確認できた。また、「神経症傾向」(r=-.08,p<.01)と有意なごく弱い負の相関が確認された。その他の要因は有意なごく弱い正の相関が確認された。

□. 感性的こだわり因子には、「開放性」(r=.33,p<.01)、「外交性」(r=.27,p<.01)に有意な弱い正の相関が確認できた。「勤勉性」(r=.20,p<.01)の有意なごく弱い正の相関が確認された。また、「神経症傾向」(r=-.19,p<.01)に有意な弱い負の相関が確認された。「協調性」については有意な相関は確認されなかった。

Ⅲ. 仕事熱中因子には、「外交性」(r=.31,p<.01)、「開放性」(r=.26,p<.01)に有意な弱い正の相関が確認できた。また、「神経症傾向」(r=-.24,p<.01)と有意な弱い負の相関が確認された。その他の要因は有意なごく弱い正の相関が確認された。

Ⅳ. 好奇心と挑戦因子には、「開放性」(r=.37,p<.01)、「外交性」(r=.31,p<.01)に有意な弱い正の相関が確認できた。「勤勉性」(r=.15,p<.01)には有意なごく弱い正の相関が確認された。また、「神経症傾向」(r=-.16,p<.01)に有意な弱い負の相関が確認された。「協調性」については有意な相関は確認されなかった。

ｖ. 達成と自己効力因子には、「開放性」(r=.41,p<.01)、「外交性」(r=.39,p<.01)に有意な中程度の正の相関が確認できた。また、「神経症傾向」(r=-.29,p<.01)に有意な弱い負の相関が確認された。その他の要因には有意な弱い正の相関が確認された。

## Table 61　「仕事ワクワク因子」と「性格的特性」の相関分析

table.　「仕事わくわくの5因子」と「性格的特性」の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | v |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 |
| | 外向性 | .24** | .27** | .31** | .31** | .39** |
| | 協調性 | .17** | .02 | .14** | .04 | .12** |
| Big5 | 勤勉性 | .13** | .20** | .20** | .15** | .29** |
| | 神経症傾向 | −.08** | −.19** | −.24** | −.16** | −.29** |
| | 開放性 | .26** | .33** | .26** | .37** | .41** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

これらの結果から、「神経症傾向」が強すぎる人はワクワク感を得難いとの可能性が示唆された。また、「協調性」の尺度については無相関や影響が極めて低ことが確認された。仕事におけるワクワク感に正の影響があると予測される性格的特性は、「開放性」「外向性」については中程度の相関が確認された。この得点が高い人は、仕事における行動や認知特性がワクワク感を得る事に影響与える可能性が示唆されたものと考える。

しかし、BIG5の性格的特性と仕事におけるワクワク因子の相関は全体的には高いとは言えなかった。性格特性以外の要因が相対的に強く影響する事が確認できた事は興味深い結果であった。

人材マネジメントの研究領域では、仕事や公共性の高い場面での個人の振る舞いと私的な場面での振る舞いは異なるとの研究がある。1970 年代に社会学者 Merrill による Personal Style と Social Style の研究が基礎される「ソーシャルスタイル理論」(Bolton,1984)の知見を参考にすれば、BIG5尺度で測る本人の性格的特性はパーソナルなスタイルには影響するものの、ソーシャルな場面では外的な要因との関係で調整され、仕事における行動や認知には影響し難い事も推察される。この点は、今後の調査が必要な点である。

(4) 先行要因仮説の検証(主体性・自己効力感・知的好奇心)

ここでは、当初の仮説として挙げた個人特性「主体性」、「自己効力感」、「知的好奇心」についてそれぞれの既存尺度との相関を確認し、仮説検証を行った。結果は以下の通りであった。(Table.62)

□. 達成後の報酬期待因子には、「主体性」(r=.49,p<.01)と「特殊的知的好奇心」(r=.46,p<.01)、「拡散的知的好奇心」(r=.40,p<.01)について有意な中程度の正の相関が確認できた。「自己効力感」(r=.27,p<.01)には有意な弱い正の相関が確認された。

□. 感性的こだわり因子には、「拡散的知的好奇心」(r=.38,p<.01)について有意なやや弱い中程度の正の相関が確認された。その他の要因は有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅲ. 仕事熱中因子には、「主体性」(r=.50,p<.01)と「拡散的知的好奇心」(r=.42,p<.01)、「特殊的知的好奇心」(r=.39,p<.01)、について有意な中程度の正の相関が確認できた。「自己効力感」(r=.36,p<.01)には有意な弱い正の相関が確認された。

Ⅳ. 好奇心と挑戦因子には、「拡散的知的好奇心」(r=57,p<.01)、「主体性」(r=.44,p<.01)、「特殊的知的好奇心」(r=.41,p<.01)について有意な中程度の正の相関が確認できた。「自己効力感」(r=.35,p<.01)には有意な弱い正の相関が確認された。

ｖ. 達成と自己効力因子には、「主体性」(r=.57,p<.01)と「拡散的知的好奇心」(r=.53,p<.01)、「特殊的知的好奇心」(r=.47,p<.01)、「自己効力感」(r=.47,p<.01)について有意なやや強い中程度の正の相関が確認できた。

## Table 62「仕事ワクワク因子」と「個人特性」の相関分析

table.　「仕事わくわくの5因子」と個人特性（主体性・自己効力感・知的好奇心）の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | v |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 |
| 主体性 | | .49** | .25** | .50** | .44** | .57** |
| 自己効力感尺度（合計） | | .27** | .29** | .36** | .35** | .47** |
| 知的好奇心 | 拡散的知的好奇心 | .40** | .38** | .42** | .57** | .53** |
| | 特殊的知的好奇心 | .46** | .28** | .39** | .41** | .47** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

これらの結果から、仕事ワクワク因子は、主体的な姿勢を持っている人、拡散的知的好奇心が高い人は仕事においもワクワクを得やすい事が示唆されたものと考える。また、特殊的知的好奇心や自己肯定感についても先の価値観や性格的特性よりも強い一定の影響がある事がが確認された。しかし、当該分析は相関関係の確認に留まる。詳細は後段の分析で述べる。

## 4.5.6　仕事ワクワクの5因子と職場風土の分析

これまでは、個人特性について分析をしてきたが、ここでは外部要因として組織風土との相関分析を行った。(Table.63)

「職場環境」とは、職場の良好な雰囲気に関する項目である。
「会社方針」とは、経営陣の方針の明示や姿勢、組織の公正性に関する項目である。
「職場の無秩序さ」とは、組織の倫理観に関する項目である。
分析結果は以下の通りであった。また、下位尺度項目を以下に再掲する。

| | | |
|---|---|---|
| 職場環境 | 私の職場は、業務での連携やチームワークが良好でメンバー同士が協力し合っている | Q15S1 |
| | 私の職場は雰囲気が良く、話し合いや活動も活発である | Q15S2 |
| | 私の職場や周辺には向上心の高い人が多く、互いに刺激しあっている | Q15S3 |
| | 私の職場では、なぜ失敗したのかを徹底的にオープンに議論している | Q15S4 |
| | 私の職場では、目標を達成するために、粘り強く、根気よく取り組む雰囲気がある | Q15S5 |
| 会社方針 | 会社の経営姿勢・方針・決定は迅速に知らされ無理なく受け入れられる | Q15S6 |
| | 会社の経営陣は言行一致で、経営方針の実現への意欲が伝わってくる | Q15S7 |
| | 会社の経営陣は、リスクを十分勘案し、果断な意思決定をしている | Q15S8 |
| | 会社の経営陣は、風土や文化を思い切って変えるための改革に取り組んでいる | Q15S9 |
| | 会社の人事制度は透明性をもって運用され、公平・公正に行われる | Q15S10 |
| 職場の無秩序さ | 私の職場では、仲間同士の競争意識が強く、お互いに足を引っ張り合うような雰囲気である | Q15S11 |
| | 私の職場では、ミス・トラブルなど都合の悪い情報や事実は責任を追及されるので、ゆがめられて上司に伝えられる | Q15S12 |
| | 私の職場では、業務の問題や支障についての責任や原因、対応は当事者任せである | Q15S13 |
| | 私の職場では、周りのことをまったく気にせず、自由奔放に仕事を進める人が高く評価されるところがある | Q15S14 |
| | 私の職場では、社会人として誠実であるより組織への貢献をとる雰囲気がある | Q15S15 |

□. 達成後の報酬期待因子には、「職場環境」(r=.46,p<.01)に有意な中程度の正の相関が確認できた。また、「会社方針」(r=.36,p<.01)には有意な弱い正の相関が確認された。「職場の無秩序さ」(r=.12,p<.01)は、無相関に近い弱い正の相関が確認された。

□. 感性的こだわり因子には、「会社方針」(r=.44,p<.01)に有意な中程度の正の相関が確認できた。また、「職場環境」(r=.36,p<.01)、「職場の無秩序さ」(r=.12,p<.01)は、無相関に近い弱い正の相関が確認された。

Ⅲ. 仕事熱中因子には、「職場環境」(r=.70,p<.01)、「会社方針」(r=.62,p<.01)に有意な強い正の相関が確認できた。また、「職場の無秩序さ」は無相関であった。

Ⅳ. 好奇心と挑戦因子には、「職場環境」(r=.54,p<.01)、「会社方針」(r=.51,p<.01)に有

意な中程度の正の相関が確認された。また、「職場の無秩序さ」(r=.12,p<.01)には有意な弱い正の相関が確認された。

ｖ．達成と自己効力因子には、「職場環境」(r=.62,p<.01)、「会社方針」(r=.60,p<.01)に有意な中程度やや強い正の相関が確認できた。また、「職場の無秩序さ」(r=.12,p<.01)は、無相関に近い弱い正の相関が確認された。

**Table 63「仕事ワクワク因子」と「職場特性」の相関分析**

table.　「仕事わくわくの5因子」と「職場特性」の相関

| | | Ⅰ | Ⅱ | Ⅲ | Ⅳ | ｖ |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | | 達成後の報酬期待 | 感性的こだわり | 仕事熱中 | 好奇心と挑戦 | 達成と自己効力 |
| 職場風土 | 職場環境 | .46** | .36** | .70** | .54** | .49** |
| | *Q15S1* | .39** | .25** | .58** | .41** | .38** |
| | *Q15S2* | .47** | .25** | .63** | .43** | .45** |
| | *Q15S3* | .41** | .39** | .65** | .55** | .46** |
| | *Q15S4* | .36** | .31** | .56** | .47** | .37** |
| | *Q15S5* | .40** | .37** | .64** | .52** | .47** |
| | 会社方針 | .36** | .44** | .62** | .51** | .48** |
| | *Q15S6* | .34** | .35** | .58** | .44** | .42** |
| | *Q15S7* | .34** | .43** | .57** | .49** | .44** |
| | *Q15S8* | .33** | .39** | .55** | .46** | .45** |
| | *Q15S9* | .30** | .43** | .52** | .46** | .43** |
| | *Q15S10* | .31** | .39** | .54** | .42** | .42** |
| | 職場の無秩序さ | .12** | .32** | .05 | .26** | .13** |
| | *Q15S11* | .04 | .30** | .05 | .24** | .10** |
| | *Q15S12* | .02 | .26** | −.04 | .16** | .05 |
| | *Q15S13* | .07* | .14** | −.07* | .09** | .01 |
| | *Q15S14* | .12** | .29** | .09** | .24** | .16** |
| | *Q15S15* | .24** | .25** | .17** | .28** | .20** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

これらの結果から、仕事におけるワクワク感とは、先述した様々な個人特性の観点と比較すると、外部要因となる環境側面において強い相関が確認された。

仕事においてワクワク感を得たいとするならば、個人の努力(主体的な態度など)は重要ではあるが、組織風土が極めて重要な要因となる事が示唆されたものと考える。この点からも、仕事におけるワクワク感の向上には、組織全体としての取り組みが必要だと言えよう。

また、個人の価値観や能力など、ワクワク感を得やすい特性を備えていたとしても、職場の良好な雰囲気や会社方針の明示が適切でない場合は、仕事においてはその特性を抑制し、打ち消してしまう事が推察される。この点は、吉田・高野によるパフォーマンスと組織風土要因に関する研究（吉田・高野,2018）においても確認がされており、また様々な組織行動論、産業心理学など多くのモチベーション研究の知見とも相違しない。今後の更なる調査が必要な点でもあるが、先行研究においても支持される結果であると考える。

### 4.5.7　仕事ワクワクの5因子と先行要因（仮説）の検証

本項では、仕事ワクワク因子の先行要因となり得る事象を検討する。（Figure.31）

これまでの相関分析等によって確認された結果を参照し、仕事ワクワクの5因子を従属変数、個人属性・個人特性・職場風土を独立変数とした重回帰分析を行った。

なお、独立変数間の相関関係を統制すべく、以下の要因を独立変数に含めた。

「年齢」「世帯年収」「個人年収」「従業員数」「役職」「勤続年数」「最終学歴」「Big5」「schwaruz の価値観」「SWLS」「幸せの4因子」「自己肯定感尺度」「拡散的知的好奇心尺度」「特殊的知的好奇心尺度」「職場の無秩序さ」「会社方針の明示」「職場の良好な雰囲気」。「主体性尺度」については、仕事におけるワクワク感の先行要因と仮説しているため、これに含め検証した。

全体結果を Table.64 に示す。なお、多重共線性は認められなかった。

また、先行要因として予測できる有意な要因について以下に下位尺度ごとに考察する。

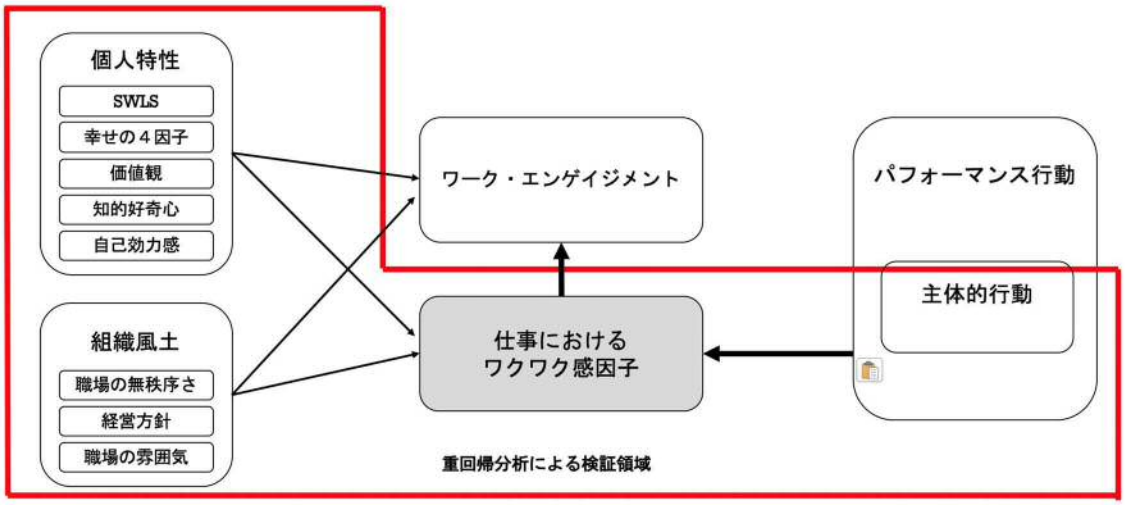



Figure 31 本項での検証領域

## Table 64　仕事ワクワクの５因子と先行要因の重回帰分析（結果一覧）

| | | | 従属変数 | | | | | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 達成後の報酬期待 4.34 , (0.96) | | 感性的こだわり因子 3.32 , (1.23) | | 仕事熱中因子 4.02 , (1.19) | | 好奇心と挑戦因子 3.82 , (1.03) | | 達成と自己効力因子 4.03 , (1.15) | |
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* | *r* | *β* | *r* | *β* | *r* | *β* | *r* | *β* |
| 年齢 | 43.91 | 11.60 | −.05 * | −.052 | .10 ** | .061 | .07 * | .032 *n.s.* | .02 *n.s.* | −.005 *n.s.* | .09 ** | .010 *n.s.* |
| 世帯年収 | 4.03 | 1.98 | .11 ** | −.015 *n.s.* | .11 ** | −.007 *n.s.* | .13 ** | −.003 *n.s.* | .15 ** | −.024 *n.s.* | .19 ** | .015 *n.s.* |
| 個人年収 | 2.79 | 1.35 | .08 ** | .018 *n.s.* | .11 ** | −.005 *n.s.* | .10 ** | −.045 | .19 ** | .082 ** | .19 ** | .032 *n.s.* |
| 最終学歴 | 3.28 | 0.97 | .03 *n.s.* | −.028 *n.s.* | .04 *n.s.* | −.016 *n.s.* | .07 * | .008 *n.s.* | .13 ** | .038 | .08 ** | .002 *n.s.* |
| 従業員数 | 4.21 | 2.43 | .04 *n.s.* | −.017 *n.s.* | −.05 *n.s.* | −.060 * | −.04 *n.s.* | −.047 * | .04 *n.s.* | −.035 *n.s.* | −.02 *n.s.* | −.046 |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .06 ** | −.002 *n.s.* | .15 ** | .025 *n.s.* | .21 ** | .064 ** | .16 ** | .042 *n.s.* | .21 ** | .048 |
| 勤続年数 | 4.17 | 1.59 | −.06 ** | .013 *n.s.* | .01 *n.s.* | −.022 *n.s.* | .00 *n.s.* | .004 *n.s.* | −.04 *n.s.* | −.022 *n.s.* | .01 *n.s.* | .010 *n.s.* |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .32 ** | −.032 *n.s.* | .35 ** | .119 ** | .46 ** | .092 ** | .37 ** | .003 *n.s.* | .39 ** | −.051 *n.s.* |
| 幸福:やってみよう因子 | 7.09 | 2.47 | .35 ** | .048 *n.s.* | .35 ** | −.005 *n.s.* | .41 ** | .030 *n.s.* | .41 ** | .049 *n.s.* | .51 ** | .096 ** |
| 幸福:つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .51 ** | .230 ** | .10 ** | −.139 ** | .38 ** | .030 *n.s.* | .32 ** | .011 *n.s.* | .39 ** | .059 * |
| 幸福:楽観性の因子 | 7.08 | 2.27 | .30 ** | −.021 *n.s.* | .37 ** | .066 | .38 ** | −.062 * | .37 ** | −.018 *n.s.* | .43 ** | −.009 *n.s.* |
| 幸福:自分らしく因子 | 8.18 | 2.08 | .33 ** | .055 | .22 ** | −.012 *n.s.* | .38 ** | .060 * | .29 ** | −.016 *n.s.* | .36 ** | .018 *n.s.* |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .37 ** | .042 *n.s.* | .39 ** | .120 ** | .31 ** | −.079 ** | .45 ** | .041 *n.s.* | .44 ** | .016 *n.s.* |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .30 ** | .016 *n.s.* | .37 ** | .076 * | .31 ** | .050 | .40 ** | .050 | .40 ** | .056 |
| Conservation | 4.03 | 0.92 | .37 ** | .110 ** | .23 ** | −.017 *n.s.* | .29 ** | −.008 *n.s.* | .28 ** | −.012 *n.s.* | .34 ** | .043 *n.s.* |
| Selfe-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .39 ** | −.078 * | .28 ** | .083 * | .40 ** | .038 *n.s.* | .40 ** | .058 | .41 ** | −.028 *n.s.* |
| 外向性 | 7.93 | 2.26 | .24 ** | .013 *n.s.* | .27 ** | .086 ** | .30 ** | .032 *n.s.* | .32 ** | .030 *n.s.* | .39 ** | .045 |
| 協調性 | 9.05 | 1.83 | .17 ** | .033 *n.s.* | .02 *n.s.* | −.025 *n.s.* | .13 ** | −.043 | .05 | −.054 * | .12 ** | −.043 |
| 勤勉性 | 7.92 | 1.98 | .12 ** | −.024 *n.s.* | .20 ** | .051 | .20 ** | −.002 *n.s.* | .16 ** | −.018 *n.s.* | .30 ** | .025 *n.s.* |
| 神経症傾向 | 8.10 | 2.00 | −.07 * | .053 | −.19 ** | −.014 *n.s.* | −.23 ** | −.020 *n.s.* | −.17 ** | .020 *n.s.* | −.29 ** | −.056 * |
| 開放性 | 7.88 | 1.99 | .25 ** | .046 *n.s.* | .32 ** | .107 ** | .26 ** | .036 *n.s.* | .35 ** | .032 *n.s.* | .41 ** | .101 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .48 ** | .118 ** | .24 ** | −.117 ** | .49 ** | .155 ** | .44 ** | .026 *n.s.* | .56 ** | .156 ** |
| 自己効力感 | 3.85 | 0.90 | .28 ** | .015 *n.s.* | .29 ** | −.042 *n.s.* | .36 ** | .019 *n.s.* | .35 ** | .027 *n.s.* | .47 ** | .098 ** |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .40 ** | −.004 *n.s.* | .38 ** | .062 *n.s.* | .42 ** | .047 *n.s.* | .56 ** | .291 ** | .52 ** | .059 |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .47 ** | .172 ** | .28 ** | .085 * | .39 ** | .066 *n.s.* | .41 ** | .000 *n.s.* | .47 ** | .121 ** |
| 職場の無秩序さ | 17.09 | 5.43 | .12 ** | .062 ** | .31 ** | .187 ** | .04 | .101 −.011 *n.s.* | .25 ** | .151 ** | .13 ** | .033 *n.s.* |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .36 ** | −.008 *n.s.* | .44 ** | .206 ** | .61 ** | .150 ** | .50 ** | .093 ** | .49 ** | .107 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .47 ** | .293 *** | .35 ** | .091 * | .70 ** | .455 ** | .54 ** | .334 ** | .50 ** | .223 ** |
| | | | $R^2$ =.459 ** | | $R^2$ =.409 ** | | $R^2$ =.638 ** | | $R^2$=.556 ** | | $R^2$ =.573 ** | |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（1） 第1因子「達成後の報酬期待因子」への重回帰分析

Table.64 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.5 に示す。

決定係数は、$R^2$＝.459,p<.01 であった。幸せの4因子「つながりと感謝」・「職場の良好な雰囲気」・「特殊的知的好奇心」の説明力が高い事が確認された。次いで、「Conservation」・「主体性」などが確認された。これらの先行要因が高まるほど「達成後の報酬期待因子」は高まる事が予測された。

この結果が示唆する事は、職場の人間関係が良好で、かつ、比較的安定している状態においては、目の前の仕事にも集中できる事であろう。また、その集中した一仕事後の楽しみを快く期待し、ワクワクする事ができるという事が推察される。

ここでの注目すべき観点は２点あると考える。1つは、「職場の良好な雰囲気」「つながりと感謝」に代表される職場の関係性の質による部分であろう。2つ目は、「主体性」と「特殊的知的好奇心」に代表される仕事への取り組み姿勢に影響する事が予想される要因である。この2つの点が備わった「達成後の報酬期待因子」による“ワクワク感”は、仕事のパフォーマンス行動へと続く有効な活力の源になると推察される。

**Table 65　Ⅰ「達成後の報酬期待因子」尺度得点の重回帰分析**

Ⅰ「達成後の報酬期待因子」尺度得点の重回帰分析

| | | | 達成後の報酬期待 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 4.34 , (0.96) | |
| 独立変数 | 平均 | (SD) | $r$ | $\beta$ |
| 幸福：つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .51 ** | .230 ** |
| Conservation | 4.03 | 0.92 | .37 ** | .110 ** |
| Selfe-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .39 ** | -.078 * |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .48 ** | .118 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .47 ** | .172 ** |
| 職場の無秩序さ | 17.09 | 5.43 | .12 ** | .062 * |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .47 ** | .293 ** |
| | | | | $R^2$ =.459 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（2） 第2因子「感性的こだわり因子」への重回帰分析

Table.64 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.66 に示す。

決定係数は、$R^2$＝.409,p<.01 であった。「職場の無秩序さ」・「会社方針の明示」の説明力が高い事が確認された。次いで、「Open to Change」・「SWLS」などが高まるほど「感性的こだわり因子」は高まる事が予測された。

この結果が示唆する事は、職場や組織の変化に対して鋭敏であり、かつ、混乱をも楽しむ柔軟な姿勢を持っている人ほど、外的な仕事環境に対する感性的な刺激からワクワク感を得る事ができるという事であろう。例えるならば、経営層の判断で新しいオフィスに移転し、そこでの新たな環境（匂い・BGM・見た目）に胸を踊らせる瞬間。また、忙しい仕事の合間に入れるコーヒーの匂いと味に高揚感を覚える場面などが彷彿とされる。

ここでの観点は、「会社方針の明示」と「職場の無秩序さ」という活性した職場風土に対し、「Open to Change」・「開放性」といった個人特性を持った人とが組み合わさった時に、仕事におけるワクワク感が相乗効果として高まると推察される点であろう。

また、逆に、「つながりと感謝」「主体性」がマイナス方向に寄与するのはなぜか。この結果を考察すると、感性を研ぎ澄ます行為とは、極めて個人的な感受性を高める事であると解釈する。このため、その際の意識は自分の内面に向いており、対人対応や仕事への主体的な行動からは一時意識を解放する行為と考えられるのではないだろうか。このように考えられるならば、「感性的こだわり因子」によるワクワク感とは、その時、その瞬間にスパークする快感情であると言えるのかもしれない。この点はさらなる調査が必要な点である。

## Table 66　Ⅱ「感性的こだわり因子」尺度得点の重回帰分析

Ⅱ「感性的こだわり因子」尺度得点の重回帰分析

| | | | 感性的こだわり因子 | | |
|---|---|---|---|---|---|
| | | | 3.32 , (1.23) | | |
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | | *β* |
| 従業員数 | 4.21 | 2.43 | −.05 | *n.s.* | −.060 * |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .35 ** | | .119 ** |
| 幸福:つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .10 ** | | −.139 ** |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .39 ** | | .120 ** |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .37 ** | | .076 * |
| Selfe-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .28 ** | | .083 * |
| 外向性 | 7.93 | 2.26 | .27 ** | | .086 ** |
| 開放性 | 7.88 | 1.99 | .32 ** | | .107 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .24 ** | | −.117 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .28 ** | | .085 * |
| 職場の無秩序さ | 17.09 | 5.43 | .31 ** | | .187 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .44 ** | | .206 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .35 ** | | .094 * |
| | | | | | $R^2$ =.409 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

(3) 第3因子「仕事熱中因子」への重回帰分析

Table.64 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.67 に示す。

決定係数は、$R^2$=.638,p<.01 であった。「主体性」・「会社方針の明示」「職場の良好な雰囲気」などが高まるほど「仕事熱中因子」は高まる事が予測された。

このことから、この因子は仕事そのものへのコミットメントやエンゲイジメント等とつながりの深い因子である事が確認されたものと考える。

明示された経営方針のもと、メンバーが互いを尊重しあい切磋琢磨する良好な職場環境があり、そこに所属し、自己裁量によって主体的に仕事に集中し、打ち込める事象に日々のワクワク感を得る。そのような人生満足度の高いビジネスパースン像が思い描かれる結果であった。

ここでの観点は、「職場の良好な雰囲気」「会社方針の明示」「主体性」と言ったワーク・エンゲイジメント している時の感情的側面が“ワクワク感”として表現されていると推察される点である。

**Table 67　Ⅲ「仕事熱中因子」尺度得点の重回帰分析**

Ⅲ「仕事熱中因子」尺度得点の重回帰分析

| | | | 仕事熱中因子 4.02 , (1.19) | |
|---|---|---|---|---|
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* |
| 従業員数 | 4.21 | 2.43 | −.04 *n.s.* | −.047 * |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .21 ** | .064 ** |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .46 ** | .092 ** |
| 幸福:楽観性の因子 | 7.08 | 2.27 | .38 ** | −.062 * |
| 幸福:自分らしく因子 | 8.18 | 2.08 | .38 ** | .060 * |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .31 ** | −.079 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .49 ** | .155 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .61 ** | .150 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .70 ** | .455 ** |
| | | | | $R^2$ =.638 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### (4) 第4因子「好奇心と挑戦因子」への重回帰分析

Table.64 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.68 に示す。

決定係数は、$R^2$＝.556,p<.01 であった。「職場の良好な雰囲気」・「拡散的知的好奇心」・「職場の無秩序さ」の説明力が強く、次いで「会社方針の明示」などが高まるほど「好奇心と挑戦因子」は高まる事が予測された。

このことから、好奇心が旺盛で何事にも関心を示せる特性を持っている人が、自分の指向性と会社方針とが合致し、多少混乱はありつつも活性している職場環境にあるとワクワクする事が増えるという事が予想される。

**Table 68　Ⅳ「好奇心と挑戦因子」尺度得点の重回帰分析**

Ⅳ「好奇心と挑戦因子」尺度得点の重回帰分析

| | | | 好奇心と挑戦因子 3.82 , (1.03) | |
|---|---|---|---|---|
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* |
| 個人年収 | 2.79 | 1.35 | .19 ** | .082 ** |
| 協調性 | 9.05 | 1.83 | .05 | −.054 * |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .56 ** | .291 ** |
| 職場の無秩序さ | 17.09 | 5.43 | .25 ** | .151 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .50 ** | .093 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .54 ** | .334 ** |
| | | | | $R^2$ =.556 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

### (5) 第5因子「達成と自己効力因子」への重回帰分析

Table.64 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.69 に示す。

決定係数は、$R^2$=.573,p<.01 であった。「職場の良好な雰囲気」・「主体性」・「特殊的知的好奇心」の説明力が強く、次いで「会社方針の明示」・「開放性」・「自己効力感」・「やってみよう因子」などが高まるほど「達成と自己効力因子」は高まる事が予測された。

このことから、自己効力感・開放性が高く、何事も主体的にやってみようと思えている個人が、コミットできる経営層と方針の元、関係性の質の高い職場において、自身の仕事に集中し、成果を実感した時あるいは更なるスキルアップが期待できた時にワクワク感を得やすい事が予想される。

ここでのポイントは、「職場の良好な雰囲気」の下、「主体的」「特殊的知的好奇心」「自己効力感」「やってみよう」「開放性」など様々な要因に影響を受けている点であろう。個人的な能力向上への動機に対しても、大きな影響を与えているのは「職場の良好な雰囲気」であった。

**Table 69　v 「達成と自己効力因子」 尺度得点の重回帰分析**

v「達成と自己効力因子」尺度得点の重回帰分析

| | | | 達成と自己効力因子 | |
|---|---|---|---|---|
| | | | 4.03 , (1.15) | |
| 独立変数 | 平均 | (SD) | $r$ | $\beta$ |
| 幸福:やってみよう因子 | 7.09 | 2.47 | .51 ** | .096 ** |
| 幸福:つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .39 ** | .059 * |
| 神経症傾向 | 8.10 | 2.00 | −.29 ** | −.056 * |
| 開放性 | 7.88 | 1.99 | .41 ** | .101 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .56 ** | .156 ** |
| 自己効力感 | 3.85 | 0.90 | .47 ** | .098 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .47 ** | .121 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .49 ** | .107 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .50 ** | .223 ** |
| | | | | $R^2$ =.573 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

## 4.5.8　ワーク・エンゲイジメント と先行要因（仮説）の検証

本研究では、仕事におけるワクワク感との近接概念としてのワーク・エンゲイジメント に着目している。本項では、ワーク・エンゲイジメント の先行要因となり得る事象について検討する。（Figure.32）

これまでの相関分析等によって確認された結果を参照し、ワーク・エンゲイジメントの3因子を従属変数、個人属性・個人特性・職場風土を独立変数とした重回帰分析を行った。

なお、独立変数間の相関関係を統制すべく、以下の要因を独立変数に含めた。

「年齢」「世帯年収」「個人年収」「従業員数」「役職」「勤続年数」「最終学歴」「Big5」「schwaruz の価値観」「SWLS」「幸せの4因子」「自己肯定感尺度」「拡散的知的好奇心尺度」「特殊的知的好奇心尺度」「職場の無秩序さ」「会社方針の明示」「職場の良好な雰囲気」。「主体性尺度」については、仕事におけるワクワク感の先行要因としている事。また、循環モデルを仮説している事を考慮し、これに含めて分析を行った。

全体結果を Table.70 に示す。なお、多重共線性は認められなかった。

また、先行要因として予測できる有意な要因について以下に下位尺度ごとに考察する。

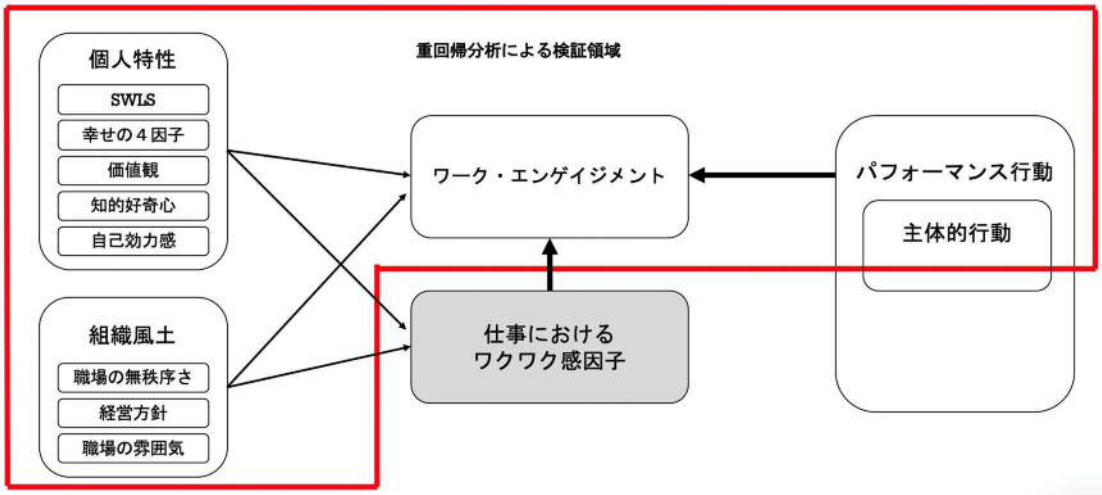



Figure 32

## Table 70　ワーク・エンゲイジメント と先行要因の重回帰分析（結果一覧）

| | | | 従属変数 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| | | | 活力<br>11.1 , (3.84) | | 熱意<br>11.8 , (4.00) | | 没頭<br>10.88 , (4.20) | |
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* | *r* | *β* | *r* | *β* |
| 年齢 | 43.91 | 11.60 | .09 ** | .037 n.s. | .12 ** | .067 * | .14 ** | .095 ** |
| 世帯年収 | 4.03 | 1.98 | .11 ** | −.036 *n.s.* | .14 ** | −.028 *n.s.* | .12 ** | −.040 *n.s.* |
| 個人年収 | 2.79 | 1.35 | .11 ** | −.047 *n.s.* | .14 ** | −.013 *n.s.* | .14 ** | −.011 *n.s.* |
| 最終学歴 | 3.28 | 0.97 | .07 * | −.004 *n.s.* | .08 * | .001 *n.s.* | .08 * | .007 *n.s.* |
| 従業員数 | 4.21 | 2.43 | −.01 *n.s.* | .000 *n.s.* | −.01 *n.s.* | −.002 *n.s.* | −.03 *n.s.* | −.006 *n.s.* |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .18 ** | .023 *n.s.* | .21 ** | .051 * | .23 ** | .075 ** |
| 勤続年数 | 4.17 | 1.59 | .04 *n.s.* | .038 *n.s.* | .02 *n.s.* | −.005 *n.s.* | .04 *n.s.* | .000 *n.s.* |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .48 ** | .166 ** | .47 ** | .131 ** | .43 ** | .141 ** |
| 幸福：やってみよう因子 | 7.09 | 2.47 | .48 ** | .056 | .48 ** | .050 *n.s.* | .44 ** | .063 |
| 幸福：つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .33 ** | −.063 * | .40 ** | .054 | .30 ** | −.018 *n.s.* |
| 幸福：楽観性の因子 | 7.08 | 2.27 | .43 ** | −.006 *n.s.* | .41 ** | −.056 *n.s.* | .38 ** | −.023 *n.s.* |
| 幸福：自分らしく因子 | 8.18 | 2.08 | .37 ** | .042 *n.s.* | .39 ** | .058 * | .33 ** | .026 *n.s.* |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .36 ** | −.076 * | .33 ** | −.134 ** | .33 ** | −.104 ** |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .37 ** | .078 ** | .35 ** | .091 ** | .35 ** | .091 ** |
| Conservation | 4.03 | 0.92 | .30 ** | −.022 *n.s.* | .32 ** | −.026 *n.s.* | .28 ** | −.039 *n.s.* |
| Selfe-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .43 ** | .103 ** | .46 ** | .100 ** | .40 ** | .095 ** |
| 外向性 | 7.93 | 2.26 | .34 ** | .050 | .28 ** | −.043 *n.s.* | .24 ** | −.052 *n.s.* |
| 協調性 | 9.05 | 1.83 | .12 ** | −.030 *n.s.* | .17 ** | −.023 *n.s.* | .11 ** | −.031 *n.s.* |
| 勤勉性 | 7.92 | 1.98 | .30 ** | .048 | .32 ** | .081 ** | .27 ** | .048 |
| 神経症傾向 | 8.10 | 2.00 | −.30 ** | −.057 * | −.30 ** | −.069 ** | −.23 ** | −.003 *n.s.* |
| 開放性 | 7.88 | 1.99 | .31 ** | −.005 *n.s.* | .29 ** | .003 *n.s.* | .30 ** | .052 |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .51 ** | .111 ** | .55 ** | .156 ** | .45 ** | .074 * |
| 自己効力感 | 3.85 | 0.90 | .42 ** | .023 *n.s.* | .41 ** | .037 *n.s.* | .39 ** | .048 *n.s.* |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .52 ** | .177 ** | .50 ** | .142 ** | .48 ** | .141 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .47 ** | .135 ** | .48 ** | .107 ** | .45 ** | .147 ** |
| 職場の無秩序さ | 17.09 | 5.43 | .10 ** | −.026 *n.s.* | .09 * | .002 *n.s.* | .13 ** | .034 *n.s.* |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .50 ** | .184 ** | .52 ** | .180 ** | .48 ** | .180 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .47 ** | .110 ** | .51 ** | .160 ** | .45 ** | .130 ** |
| | | | | $R^2$ =.544 ** | | $R^2$ =.575 ** | | $R^2$ =.482 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（1）「活力」への重回帰分析

Table.70 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.71 に示す。

決定係数は、$R^2$＝.544,p<.01 であった。「会社方針の明示」・「拡散的知的好奇心」・「SWLS」・「特殊的知的好奇心」の説明力が強く、次いで「主体性」・「職場の良好な雰囲気」・「Self-Transcendence」などが高まるほど、ワーク・エンゲイジメント「活力」は高まる事が予測された。また、「神経症傾向」が高いと「活力」には負の影響がある事が確認された。

このことから、知的好奇心が高く、他者を思いやり、人生満足度の高い主体性のある人が、お互いを気遣えるような良質な人間関係がある職場で働けていると、そこから「活力」を得て、ワーク・エンゲイジメントが高まるという事が予想される。

先の良質な人間関係を育むのは、人を大切にする「会社の方針」などと親和性が高い。組織として「活力」状態を高めるためには、「会社方針の明示」が重要であり、かつ、個人お知的好奇心を伸ばす機会をより多くデザインする事が有効である事が示唆されたものと考える。また、結果指標としては従業員満足度も良いであろうが、「SWLS」に着目することもまた有用な観点だと考える。

**Table 71　「活力」尺度得点の重回帰分析**

「活力」尺度得点の重回帰分析

| | | | 活力<br>11.1 , (3.84) | |
|---|---|---|---|---|
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .48 ** | .166 ** |
| 幸福:つながりと感謝の因子 | 9.52 | 2.36 | .33 ** | −.063 * |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .36 ** | −.076 * |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .37 ** | .078 ** |
| Self-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .43 ** | .103 ** |
| 神経症傾向 | 8.10 | 2.00 | −.30 ** | −.057 * |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .51 ** | .111 ** |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .52 ** | .177 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .47 ** | .135 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .50 ** | .184 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .47 ** | .110 ** |
| | | | | $R^2$ =.544 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

(2) 「熱意」への重回帰分析

Table.70 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.72 に示す。

決定係数は、$R^2$=.575,p<.01 であった。「会社方針の明示」・「職場の良好な雰囲気」・「主体性」・「拡散的知的好奇心」・「SWLS」・「特殊的知的好奇心」などが高まるほど、ワーク・エンゲイジメント「熱意」は強まる事が予測された。

また、「神経症傾向」・「Open to change」の特性や価値観を抱く人は、「熱意」に対して負の影響がある事が確認された。

このとこから、熱意をもって仕事にあたるためには、会社の方針や経営層の姿勢が自身の指向性と合致しており、良好な職場環境が整っている事がポイントになるという事が予想される。

この状態が成立するならば、知的好奇心が高く、主体性や人生満足度の高い個人は、仕事に対してより「熱意」を持って打ち込む事ができるという事が示唆されたものと考える。

組織としては、この点においても「会社方針の明示」・「職場の良好な雰囲気」の醸成に対してより意識を向けることの重要性が示唆されたものと考える。

一方、個人はあまり「新たなこと」「変化する事」に過剰になりすぎると、今、目の前の仕事への「熱中」を下げてしまうことにもなり得る事が示唆されたものと考える。

**Table 72　「熱意」尺度得点の重回帰分析**

「熱意」尺度得点の重回帰分析

| | | | 熱意<br>11.8 , (4.00) | |
|---|---|---|---|---|
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* |
| 年齢 | 43.91 | 11.60 | .12 ** | .067 * |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .21 ** | .051 * |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .47 ** | .131 ** |
| 幸福:自分らしく因子 | 8.18 | 2.08 | .39 ** | .058 * |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .33 ** | −.134 ** |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .35 ** | .091 ** |
| Self-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .46 ** | .100 ** |
| 勤勉性 | 7.92 | 1.98 | .32 ** | .081 ** |
| 神経症傾向 | 8.10 | 2.00 | −.30 ** | −.069 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .55 ** | .156 ** |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .50 ** | .142 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .48 ** | .107 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .52 ** | .180 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .51 ** | .160 ** |
| | | | | $R^2$ =.575 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

（3）「没頭」への重回帰分析

Table.70 に示した通りこの重回帰式は有意であった。有意であった独立変数を抜粋し、以下の Table.73 に示す。

決定係数は、$R^2$=.482,p<.01 であった。「会社方針の明示」・「職場の良好な雰囲気」・「主体性」・「拡散的知的好奇心」・「SWLS」・「特殊的知的好奇心」などそれぞれの説明力が高く、これらが高まるほど、ワーク・エンゲイジメント「没頭」は高まる事が予測された。

若干、「熱意」などと比較すると $R^2$係数が低いものの、「熱意」にも近い結果となった。

ここでのポイントは、仕事に「没頭」するためには、会社の方針や経営層の姿勢が自身の指向性と合致しており、良好な職場環境が整っている事の重要性が示唆されたものと考える。

また、個人の特性としては、知的好奇心（拡散・特殊）が高く、人生満足度の高い状態の人の方が仕事への「没頭」が得やすいとも予想される。

「熱意」にも通じるが、組織は個人の知的好奇心を育む能力開発機会をデザインする事が有効であろう。また、本調査結果から、会社方針や経営層の姿勢の明示を伴う組織開発の重要性もまた示唆されたものと考える。

**Table 73　「没頭」尺度得点の重回帰分析**

「没頭」尺度得点の重回帰分析

| | | | 没頭<br>10.88 , (4.20) | |
|---|---|---|---|---|
| 独立変数 | 平均 | (SD) | *r* | *β* |
| 年齢 | 43.91 | 11.60 | .14 ** | .095 ** |
| 役職 | 2.22 | 1.95 | .23 ** | .075 ** |
| SWLS | 17.22 | 5.86 | .43 ** | .141 ** |
| Open to Change | 3.81 | 0.89 | .33 ** | −.104 ** |
| Self-Enhancement | 3.53 | 1.13 | .35 ** | .091 ** |
| Self-Transcendence | 4.12 | 1.04 | .40 ** | .095 ** |
| 主体性 | 4.58 | 1.26 | .45 ** | .074 * |
| 拡散的知的好奇心 | 3.92 | 1.28 | .48 ** | .141 ** |
| 特殊的知的好奇心 | 4.20 | 1.02 | .45 ** | .147 ** |
| 会社方針の明示 | 18.44 | 6.21 | .48 ** | .180 ** |
| 職場の良好な雰囲気 | 19.71 | 6.20 | .45 ** | .130 ** |
| | | | | $R^2$ =.482 ** |

*$p$<.05,　**$p$<.01

## 4.6 仕事ワクワク因子の主体性向上循環モデル

本研究の問題定義は、「個人の主体性を高めるにはどうすれば良いか」に端を達している。そこで、本研究の目的として、仕事における「ワクワク感」が高まると、「ワークエンゲイジメント」な状態となり、これが後続事象となる「主体的行動」を促進し、この姿勢が仕事におけるワクワク感の先行要因となる循環モデル仮説を検証することにあった。

これまでの分析により、「主体性（個人の主体的行動）」が仕事ワクワク因子の「仕事熱中因子」「達成と自己効力因子」「達成後の報酬期待因子」を予測する事が示唆されていた。

また、ワーク・エンゲイジメント の先行要因としても「熱意」因子について主体性が予測する事が示唆されていた。仕事熱中因子は、ワーク・エンゲイジメント 「熱意」とも近接する概念であることも示唆されていることから、仮説モデルのパス解析としては検証がなされてきたものと考えている。

本項では、この仮説モデルについて、共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）による検証を行い、モデルの同定を試みた。以下に仮説モデルを再掲する。（Figure33）

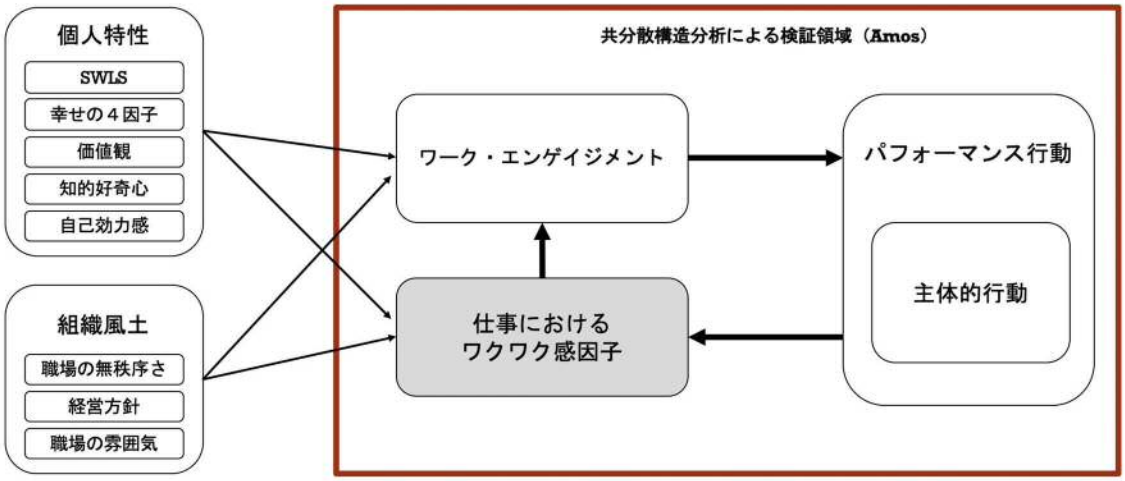



Figure 33 共分散構造分析により検証する仮説モデル

分析には、IBM 社 SPSS・Amos（24）を使用する。なお、作図中の表記は、ワーク・エンゲイジメントは「WE」、主体的行動は「主体性」、仕事ワクワク感の 1.「達成後の報酬期待因子」は「報酬期待」、2.「感性的こだわり」は「感性こだわり」、3.「仕事熱中」は「仕事熱中」、4.「好奇心と挑戦」は「好奇心と挑戦」、5.「達成と自己効力」は「自己効力」と表記する。

(1) 循環モデルの検証

共分散構造分析(structural equation modeling[SEM])については、仮説通りの循環モデルと合わせ、逆向きの循環モデルも作成し、比較検証を行った。結果は、以下の通りであった。

1. [ Model.A ] 主体性→仕事ワクワク因子→ワーク・エンゲイジメントへの循環モデル

まず、「仕事ワクワク因子」の先行要因として示唆された「主体性」より、「仕事ワクワク因子」の各因子へのパスを引いた。また、「仕事ワクワク因子」からは、後続事象としての「ワーク・エンゲイジメント」にパスを引き、「ワーク・エンゲイジメント」から「主体性」へと循環するモデルを作成した。(Figure.34)なお、仕事わくわく因子の下位尺度項目は作図表記上省略した。

結果の適合度指数は、$\chi^2$=1726.993 , $df$=453 , $P$<.001 , GFI=.896 , AGFI=.878 , RMSEA=.052, AIC=1876.993 であった。適合度を示す数値は決して高くはないものの、許容範囲の数値を得る事ができた。

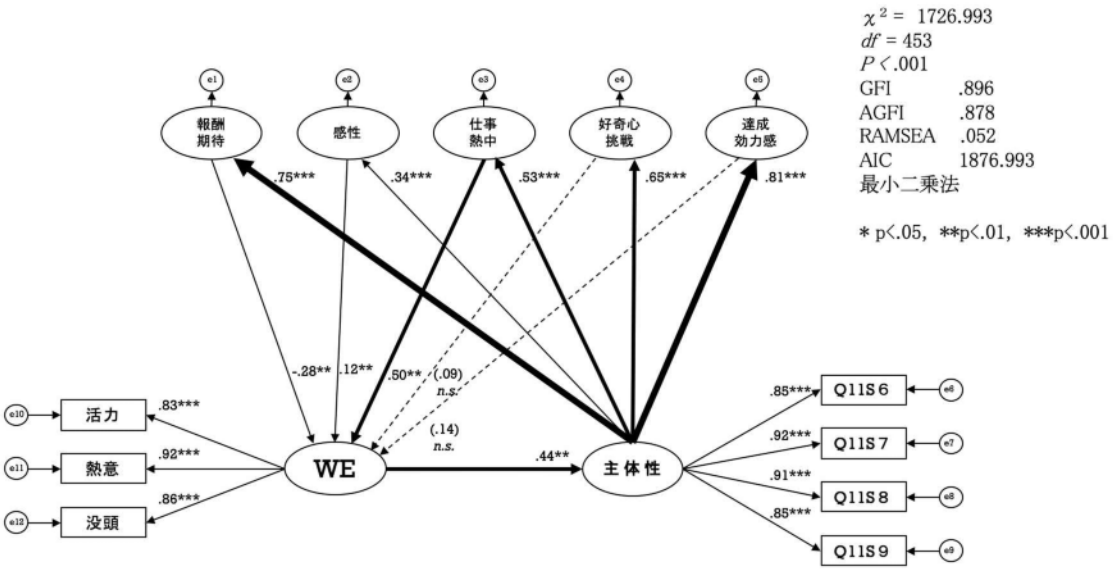



Figure 34 仕事ワクワク因子循環モデル [ Model.A ] 標準化推定値

2. ［Model.B］ワーク・エンゲイジメント →仕事ワクワク因子→主体性への循環モデル

次に、逆循環を想定し、「ワーク・エンゲイジメント」から「仕事ワクワク因子」の各因子へのパスを引いた。「仕事ワクワク因子」からは、「主体性」へのパスを引き、「ワークエンゲイジメント」へと循環するモデルを作成した。

結果は、当該［Model.B］の構造方程式は成立しなかった。

3. ［Model.C］ワーク・エンゲイジメント →仕事ワクワク因子→主体性への直線モデル

このため、「主体性」から「ワーク・エンゲイジメント」への循環パスを除し、「ワーク・エンゲイジメント」が「仕事ワクワク因子」の各因子を通じて「主体性」を高める線形モデルを作成し、改めて計算を行った。(Figure.35)なお、仕事わくわく因子の下位尺度項目は作図表記上省略した。

結果の適合度指数は、$\chi 2$=1717.814，df =454，P <.001，GFI=.896，AGFI=.879，RMSEA=.052, AIC=1865.814 であった。適合度を示す数値は決して高くはないものの、許容範囲の数値を得る事ができた。

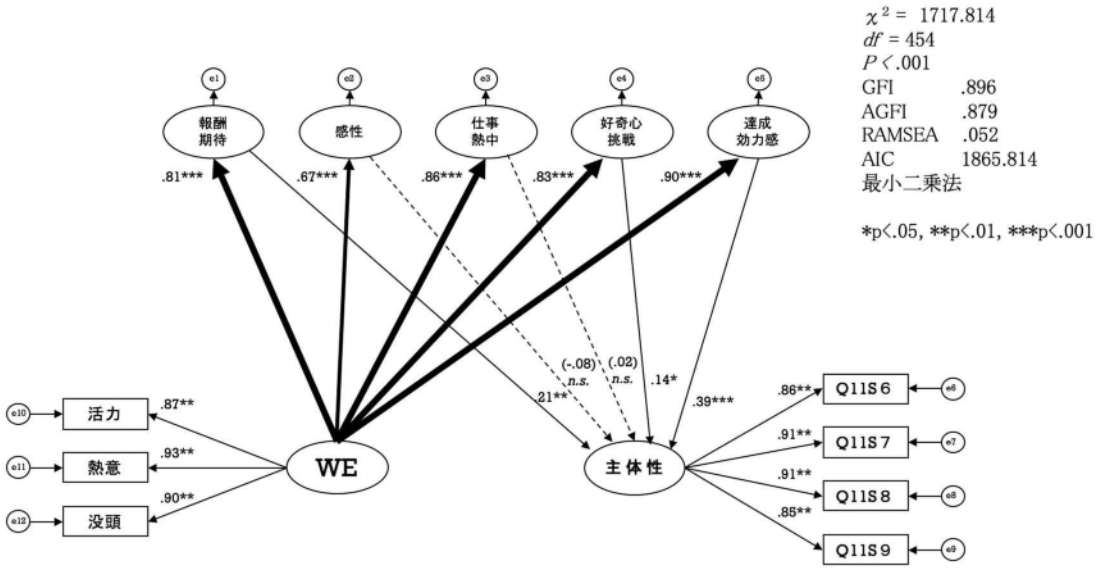



Figure 35 ワーク・エンゲイジメント～主体性への直線モデル［Model.C］
・標準化推定値

4. [Model.D] 主体性→仕事ワクワク因子→ワーク・エンゲイジメント への直線モデル

次に、「ワーク・エンゲイジメント」から「主体性」への循環パスを除し、「ワーク・エンゲイジメント」が「仕事ワクワク因子」の各因子を通じて「主体性」を高める線形モデルを作成し、改めて計算を行った。(Figure.36)なお、仕事わくわく因子の下位尺度項目は作図表記上省略した。

結果の適合度指数は、χ2=1730.831，df =454，P <.001，GFI=.895，AGFI=.878，RMSEA=.052, AIC=1878.831 であった。適合度を示す数値は決して高くはないものの、許容範囲の数値を得る事ができた。

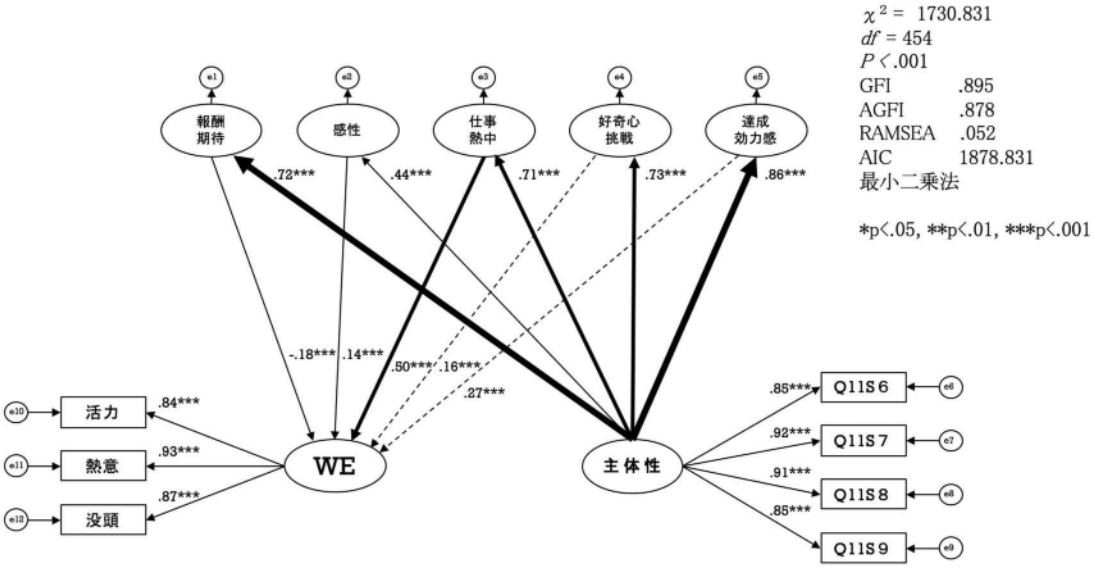



Figure 36 主体性～ワーク・エンゲイジメントへの循環モデル［Model.D］
・標準化推定値

(2) 循環モデルの比較

分析の結果、仮説モデル[ Model.A ]の構造方程式は成立したものの、逆循環を想定した[ Model.B ]は成立しなかった。よって、[ Model.A ]を支持する結果となった。

次に、循環パスを除した線形モデル[ Model.C ]と[ Model.D ]の適合性を示す数値を比較したところ、ほぼ同等の数値であった。

しかし、[ Model.C ]は、「ワーク・エンゲイジメント」から「仕事ワクワク因子」までは強い影響

力を示すものの、「主体性」への影響は弱まる結果が確認された。

[ Model.D ]は、「主体性」から「仕事ワクワク因子」の各因子への影響力に強弱がある事が確認された。また、「仕事ワクワク因子」から「ワーク・エンゲイジメント」への影響は F3「仕事熱中」因子が強く影響している特徴が確認された。

この結果から、「主体性」を先行要因とし、「仕事ワクワク因子」の個性ある各因子に対して各様の影響をもたらし、後続事象としての「ワーク・エンゲイジメント」に影響を与える[ Model.D ]については一定の妥当性が示唆されたものと考える。よって、[ Model.D ]が支持されたものとした。

次に、[ Model.A ]と[ Model.D ]との比較を行った。適合性を示す数値は[ Model.A ]が上回る事が確認された。

この結果から、「主体性」→「仕事ワクワク因子」→「ワーク・エンゲイジメント」→「主体性」へと還流する循環モデルが妥当である事が確認されたものと考える。

よって、仮説 3「主体性」→「仕事ワクワク因子」→「ワーク・エンゲイジメント」循環モデル[ Model.A ]は支持されたものと考える。

(3) 循環モデルの改良

仮説とした循環モデル[ Model.A ]は支持されたものの、これまでの調査結果から、「仕事ワクワク因子」の5つの下位尺度には、相互に相関する関係が想定された。

このため、[ Model.A ]をベースに、因子間相関を仮定した相関パスを引き、改めて計算を行った。

結果は、一部のパス係数が 1.0を超える数値となり、当該モデルの構造方程式は不適解となった。当該モデルは説明力を担保しないため更なる改良が必要となった。

そこで、先の因子間相関を仮定した循環モデルにおいて、有意ではないパスを全て削除した。また、先の逆循環モデルにおいて確認された一部の相互作用を加味してモデルの改良を行い、[ Model.E ]を作成し、再度計算を行った。

結果の適合度指数は、$\chi^2$=1450.763 , $df$=444 , $P$<.001 , GFI=.912 , AGFI=.896 , RMSEA=.047 , AIC=1618.763 であった。(Figure.@)なお、仕事わくわく因子の下位尺度項目は作図表記上省略した。

先の[ Model.A ]と[ Model.E ]を比較したところ、適合度を示す数値は全て向上している事が確認された。

よって、本研究における「仕事ワクワク感の主体性向上モデル」として当該モデル[ Model.E ]を支持し、これを同定した。(Figure.37)

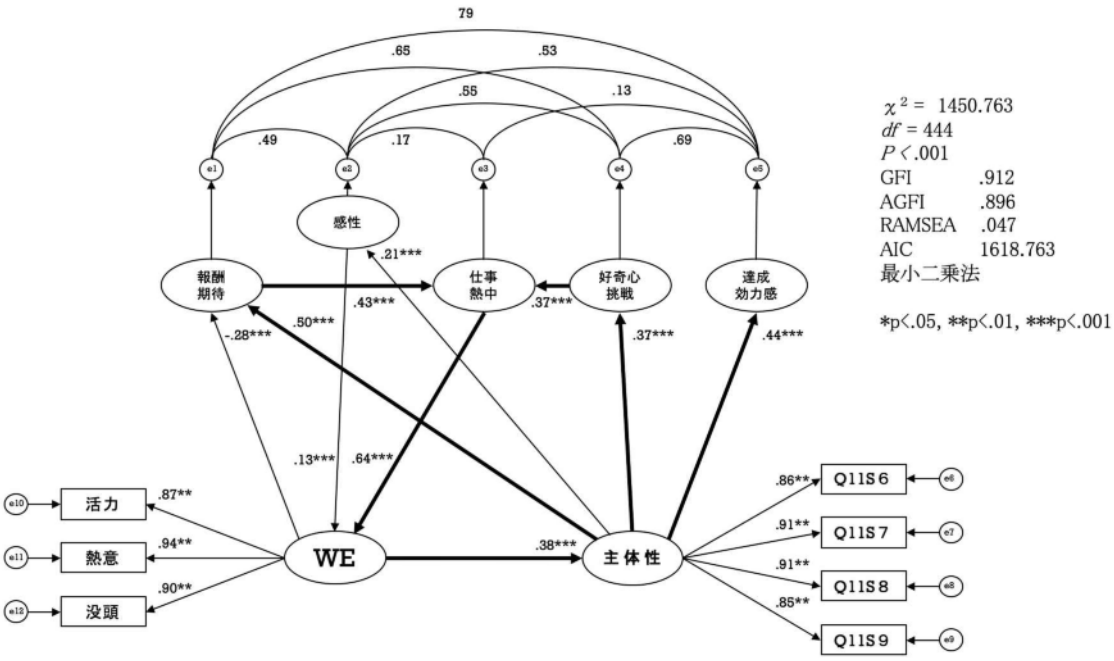



**Figure 37** 仕事ワクワク感の主体性向上モデル　[ Model.E ]　(標準化推定値)

(4) 循環モデルの結果

同定した[ Model.E ]「仕事ワクワク感の主体性向上モデル」の結果は以下の通りであった。
「ワーク・エンゲイジメント」から「主体的行動」への影響力は.38**であった。

「主体的行動」から仕事ワクワク因子への影響は、因子毎に異なり、F1「達成後の報酬期待」へは.50**、F2「感性的こだわり」へは.21**、F3「仕事熱中」へのパスは有意ではなかった、F4「好奇心と挑戦」へは.37**、F5「達成と自己効力」へは.44**であった。

「仕事ワクワク因子」から「ワーク・エンゲイジメント」への影響は、F1「達成後の報酬期待」からは有意ではなかった、F2「感性的こだわり」からは.13**、F3「仕事熱中」からは.64**、F4「好奇心と挑戦」とF5「達成と自己効力」からは有意ではなかった。

「ワーク・エンゲイジメント」から F1「達成後の報酬期待」へは、-.28**と負の影響が確認され

た。また、F1「達成後の報酬期待」から F3「仕事熱中」には.43**、F4「好奇心と挑戦」から F3「仕事熱中」へは.37**の影響が確認された。

(5) 循環モデルの考察

これらの結果から、仕事においてワクワクする要因がワーク・エンゲイジメント な状態に影響を与え、「ワーク・エンゲイジメント」している状態は働く個人の「主体的行動」に影響を与える事が示唆されたものと考える。よって、先行研究の基で仮説とした循環モデル(仮説3)について、多母集団同時分析により適合度の高い有意な構造を得る事ができた。

この循環モデルからは、働く個人の「主体的行動」とは、仕事におけるワクワク感の F1「達成後の報酬期待」をより魅力的な要因として認知させ、ワクワク感を生起する事が予想される。

また、主体的である方がより F4「好奇心と挑戦」、F5「達成と自己効力」といった要因を促進させ、仕事場面において“ワクワク感”を得る機会を増やす事が予想される。

すなわち、働く個人の主体的な行動とは、何事かを成した後の報酬期待という健全な外発的動機付けと、自身の興味関心や自己効力感を刺激する内発的動機付けの双方に影響を与える事が示唆されたものと考える。これは、社会的学習理論(Bandura,1977)、内発的動機付け理論(Gagne's & Deci ,2014)などと様々な心理学の先行研究の論理においても説明が可能であり、相違しない結果となった。

この「主体的行動」によって影響を受けた F1「達成後の報酬期待」、F4「好奇心と挑戦」は、F3「仕事熱中」に影響を与えるという因子内での作用が確認された。また、F3「仕事熱中」は、ワーク・エンゲイジメントに対して強い影響を与える事も確認された。

すなわち、仕事において主体的に事を成すという姿勢は、直接的に F3「仕事熱中」因子に影響するのではなく、F1「達成後の報酬期待」や F4「好奇心と挑戦」といった要因を刺激する事で、後続事象として F3「仕事熱中」に影響を与えるというシステムが因子内に組み込まれているものと考えられる。

この結果から、「仕事ワクワク感の主体性向上モデル」には、内部に2つの主体性向上ループが確認された。これらが相互に影響しあい、ワクワクするというポジテイブな感情を媒介し、螺旋状に向上することが期待される有効なモデルだと考えられる。

働く個人は、個人的な報酬や興味関心の充足段階で留まるのではなく、これらを通じた「仕事熱中」因子からのワクワク感を意識することができれば、さらに仕事を楽しめ、仕事から活力を得るワーク・エンゲイジメントな状態を醸成する事に繋がる事が考えられる。

# 4.7 定量調査（多変量解析）の総合考察と今後の展望

本章では、第4章にて行った多変量解析から得られた結果をまとめ、第4章全体についての総合考察を行う。

## (1) 多変量解析の結果と考察

多変量解析では、仕事において“ワクワク”するという心的状態についての探索的因子分析を行った。結果として、5因子（28項目）構造を導出した。

第1因子は、仕事で何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう項目であり、「達成後の報酬期待」因子と命名した。第2因子は、五感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目であり、「感性的こだわり」因子と命名した。第3因子は、仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目であり、「仕事熱中」因子と命名した。第4因子は、未知な物事に好奇心がくすぐられ探求や挑戦に意識が向かう項目であり、「好奇心と挑戦」因子と命名した。第5因子は、自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目であり、「達成と自己効力」因子と命名した。

その後、共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）による確認的因子分析、α係数による信頼性確認、PANAS との基準関連妥当性確認（併存的妥当性確認）を確認した。

また、Q「仕事でワクワクしている人」との相関分析および、G−P 分析を行い、導出した因子が仕事において「ワクワクしている人」を測定する尺度であることの信頼性を確認した。これらの手続きを通じ、仕事におけるワクワク感を生起し得る要因を5因子（26項目）の構造として同定し、これを「潜在的仕事ワクワク因子」と命名した。

また、自覚的・顕在的なワクワク感についても探索的因子分析により4因子構造を導出した。第1因子は、「創造と未知なることへの挑戦」第2因子は、「ご褒美や楽しみへのときめき」第3因子は、「仕事上の対人的好奇心」第4因子は、「感性的こだわり」とそれぞれ命名した。

この、働く多くの個人が“ワクワクする”と思っている自覚的・顕在的なワクワク感は、「顕在的仕事ワクワク因子」と命名した。

その後、潜在的ワクワク因子と顕在的ワクワク因子の比較を行った。結果、多くの人はワクワクする事として、創造や新たな事への挑戦や対人的な好奇心を充足されるような事象をあげていた。しかし、潜在的仕事ワクワク因子からは仕事に熱中できている事や知的好奇心が充足さ

れるような事象に強い相関が確認された。この結果から、ワクワクすると思っているものと、実際の仕事においてワクワク感を生起している要因とでは乖離がある事が示唆される結果となった。

その後、同定した仕事ワクワク因子の先行要因について重回帰分析を行った。ここでは、因子ごとに異なる先行要因が確認された。仕事における仕事におけるワクワク感と影響が強いことが示唆された主要な観点は、「主体性」・「ワーク・エンゲイジメント」・「知的好奇心」・「組織風土」・「Well-being」であった。

ここでの「主体性」・「知的好奇心」・は個人特性の要因と考えられる。「組織風土」は外部環境の要因と考えられる。「ワーク・エンゲイジメント」・「Well-being」については総合指標として個人の状態を示す観点であると考えられる。

本研究は、人（個人特性）と環境（外部要因）は相互に影響し合っている相互作用論の流れを汲んでいるため、これらの要因は個人の内的な心理プロセスであると同時に相互作用のプロセスでもあるとの前提を取りつつ、以下に考察を述べる。

◆個人特性要因

「主体性」とは、本調査においては主体的行動を確認する尺度を用いて確認した項目である。結果として、SPSS を使用した重回帰分析の結果や SPSS・Amos を使用した共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）の結果においても仕事におけるワクワク感の先行要因として強い説明力を持っている事が予測された重要な観点であった。

仕事におけるワクワク感とは、受動的な姿勢では得難く、主体的な姿勢がある事で得やすい感性である事が本研究における様々なデータからは示唆されていた。ワクワク感は、ただ待っているだけではなく、自身の自己決定や認知している裁量の幅が重要であり、この主体的に意思決定ができているという認知が担保されない限りは何事も「やらされ感」が生じるのではなかろうか。「やらされ感」から「ワクワク感」は生起しにくいと考えられる。これは、「役職」が高まるとワクワクできている人が増えるという本調査の結果からも予想される。また、自己決定理論や自己の効力期待といった先行理論によっても説明が可能な結果であると考えられる。

しかし、働く多くの個人にとって、日常の仕事の大半は“しなければならない”課業の集合かもしれない。ただ、その認知の仕方を変える（リフレーム）する事は可能である。近年、人材マネジメント研究の領域では自分の仕事の意味づけをリフレームし、従来の価値提供の仕方を修正して解空間を広げる「ジョブ・クラフティング」（Wrzesniewski & Dutton,2001）との概念が注目されている。日本における研究成果の多くは組織としての取り組みがやや多いものの、個人としてこの概念が適応可能な事例は少なくないと考える。自分で自分の仕事になんらかの制約をはめてしまい、自己裁量の幅を無意識に狭めてしまっているとすれば、十分対処可能な方略だと考える。

「知的好奇心」とは、周囲へ多様な物事に広く関心を向ける「拡散的知的好奇心」と対象となる事象への深い知識や解明などに関心を注ぐ「特殊的知的好奇心」に大別される概念である。本研究の結果からは、仕事ワクワク因子については、対人的好奇心よりも知的好奇心が潜在的な影響力を持っている事が示唆されていた。知的好奇心については、拡散的知的好奇心も特殊的知的好奇心もどちらも有用であり、仕事ワクワク因子においても因子毎に異なる内容が影響する事が示唆されていた。よって、“知的好奇心”という合成概念として重要な要因であると考えられる。

この知的好奇心は、働く個人の発達段階により個人差が想定されるが、新たな経験や知識の獲得により開発可能な能力だと考える。つまり、新たな良質な体験をする事で、関心の幅は広げられるため、成人においても育成が可能な能力と考えられている。この点では、「副業・兼業の奨励」（石山,2018）やプロジェクト型の職務への参加なども有効な能力開発機会となり得るだろう。また、人材マネジメント研究の領域では「越境学習（実践共同体）」（荒木,2007）の概念が適応可能と考える。自己有用感や自己効力感の醸成にもつながる社会人大学院や地域コミュニティなどへの積極的な参加は、新たな知識を増やす事になり、知的好奇心の向上にも寄与する事が期待される。ただし、ここにおいても個人の主体的な姿勢が伴わらなければ開発は難しいと考えられる。ここにこそ、組織としての介入を検討する余地があるのではないだろうか。参加を促す時点ではポジティブな外発的な動機づけが有効であるかもしれない。また、時には背中を後押しし、伴走する第3者を必要とする人もあるかもしれない。しかし、当人が自己決定しているという認知を大切にし、越境学習などの機会を自主選択するデザインが重要な意味を持つものと考える。

また、個人として所属する組織においてワクワクする機会が得がたいのであれば、時に自ら越境し、楽しみながら自己を拡張―形成する機会を作ることは有効であろう。受け身ではなく自ら環境を選択していく主体性が個人にも求められる。そして、外での知識・経験・人脈を、現在の組織に持ち帰り、また、従来とは異なる視点から自らの仕事を見直す事が出来れば、有意義な能力開発機会となる事が予想される。これを人材マネジメント領域では、「往還」（石山,2018）と呼び、今後の企業内人材育成においても注目される概念となることと考えている。

◆外部環境要因

「組織風土」とは、本研究においては「会社方針の明示」「職場の無秩序さ」「良好な職場の雰囲気」（吉田・高野,「組織風土尺度」（2018））の3つの観点から調査し、分析を行った。

これは、先のモチベーションの人と環境の相互作用論としては外部環境に該当する。調査結果として着目したのは、仕事におけるワクワク感に「会社方針の明示」つまり、経営層の打ち出す方針と自身の適合（コミットメント）、や、経営層の変革への姿勢などが影響する事が確認

された点であった。「ワーク・エンゲイジメントしている状態がワーク・モチベーションのレディネスを高める」（大塚,2017）というように、経営層の変革への姿勢や方針の明示は、従業員が仕事においてワクワクするためのレディネスを高めると換言できるのではないだろうか。会社方針の明示が直接ワクワクする事には繋がらないだろうが、仕事でワクワクするための条件として大きな影響力を持つ事が示唆された結果であると考えられる。これは、組織開発分野においても先行研究とも相違しない新たなエビデンスとなるものと考える。また、職場の雰囲気とは、集う個人の集合と組織マネジメントのあり方、職務特性など様々な変数によって織り成され、当事者らが主観的に感じる「職場の感情状態」とも言えるのではないだろうか。時代の潮流として、働く個々人が、自身の感情や身体に対して目を向け、マインドフルネスな状態に整える事が重要視されるようになってきている。組織としては職場の感情状態にも従来以上に意識を向けていく事もまた重要な意味を持つと言えるであろう。

◆総合指標

「ワーク・エンゲイジメント」とは、Schaufeli ら(2002)によれば「仕事に関連したポジティブな状態であり、熱意・没頭・活力の三つに特徴づけられ、一時的な状態ではなく、全般的な感情と認知である」とされている。エンゲイジメント（エンゲージメント）の概念は多様であり、従業員と組織との結びつきを指す言葉としても「従業員エンゲージメント」など様々な概念がある。本研究では、先の「ワーク・エンゲイジメント」している状態との比較をしてきたものである。

仕事におけるワクワク感は、比較的短期の日本的なポジテイブ情動と定義しているため、ワーク・エンゲイジメントとは近接した概念である。調査の結果からは、仕事ワクワク因子の「仕事熱中因子」とは、「活力」（$r=.67, \beta=.326, p<.001$）とも関係は強いものの、「熱意」（$r=.74, \beta=.432, p<.001$）や「没頭」（$r=.70, \beta=.505, p<.001$）について強い影響力の数値が確認できた。

これらのことから、5因子それぞれに独立した個性がある仕事ワクワク感因子の中でも中核的因子である第3「仕事熱中因子」については、ワーク・エンゲイジメントな状態にある時の心的状態と近接していると言えるであろう。

「Well-being」とは、直訳すれば「良き状態」である。健康文脈では体の健やかなる状態であり、心の文脈では幸福感で満たされた状態を指す概念である。本研究では、主観的幸福度を図る「SWLS（人生満足度）」（Diener）と「幸せの4因子」（前野・蓮沼,2011）の2つの既存尺度から調査・分析を行った。結果は、幸せの4因子「やってみよう因子」だけでなく「SWLS」の影響が大きく、「仕事熱中因子」（$r=.46, p<.001$）との間で中程度の相関が確認された。

この結果だけでは因果関係までは言及できないが、ワーク・エンゲイジメントな状態にあると、「仕事熱中因子」と「SWLS」が高いことが確認された。また、今後の調査と分析が必要ではあるが、様々な先行研究において「幸福」と関係がある事が確認されている「年収」や「役職」など

とも正の相関関係も確認された。仕事におけるワクワク感とは「幸福」とも近接する概念だとも言えそうである。

これらのことから、本研究において同定した「仕事ワクワク因子」は、働く個人や組織が仕事に対してやりがいを感じ、活性している状態を確認するためにも活用できる尺度である事が示唆されたものと考える。

### (2) 本研究における今後の課題

ここで、本研究で試みた「仕事における“ワクワク感”の構造化」に関する研究の今後の課題について述べる。

1、本調査は、働く個人が仕事に関連した場面において、どのような事象に対峙すると“わくわく”と表現される心的状態を生起するのかを統計処理によって5つの有意な因子を同定したものであった。この先行要因としては、職場など外部環境要因が強い影響をもたらしている事が確認された。しかし、本調査では外部環境要因を確認する項目は3カテゴリー15項目だけであり、多様な外部要因を分析するには十分とは言えない。よって、今後はどのような外部環境要因が仕事におけるワクワク感に影響しているのか、またそれらの相互関係について、より詳細に明らかにしていく必要があると考えている。

2、本研究では、仕事において潜在的にワクワクする事象を因子として同定したが、“ワクワク感”という感情心理の内容までは踏み込んでいない。日本的なポジテイブ感情として“ワクワクする”という心的状態には、どのような生理的反応が含まれているのか。仕事ワクワクの5因子は、それぞれが独立した個性のある因子である。それゆえに、その因子毎に生理的な反応は異なる事が想定される。「好奇心と挑戦因子」「達成と自己効力因子」に代表されるようなエキサイティングなワクワク感もあれば、「達成後の報酬期待因子」のようなリラックスに近いワクワク感もある事が示唆されている。今後はこれらの生理計測などを伴う研究を通じ、感情心理学的なメカニズムを明らかにしていく必要もあると考えている。

3、個人差についての言及である。本調査では、多様な仕事におけるワクワクする要因に対し、その因子を導出し、構造を明示することで今後の能力開発・組織開発における介入方略の新たな観点を示すことを目的としていた。よって、個人差としてどのような個人特性や職場環境にある人がどのようなワクワク因子に代表されるワクワク感を希求するのか。また、希求する刺激の強さや情動の持続性はどれほど期待できるのかなど、個人差に着目した分析までは言

及できていない。仕事のやりがいが多様であるとされるように、仕事でワクワクすることもまた個人差が大きく多様である事が確認できたため、今後は個人差の観点からも分析を深める必要があると考えている。

4、本研究は現時点では、定量調査と統計解析による基礎的な調査段階に留まっている。このため、今後は本調査によって同定した仕事ワクワク感因子を効果的に高めるためのワークショップなどの方策をデザインするなどの応用研究が必要であると考えている。

Csiksentmihalyi は、生活の質を向上させるための戦略として2つの方法を提示している。「第一は、環境条件を我々の目標に合致させようとすることであり、第二は、環境条件を目標によりよく適合させるために、環境条件を経験する仕方を変えることである」(Csiksentmihalyi,1996)これは、働く個人が仕事におけるワクワク感を得やすくするための方略にも通じることと考える。つまり、ワクワクするための環境条件を自分で適合させる努力は必要である。しかし、現実場面ではそこまでの裁量や個人の変更を許容する仕事に就ける人は少ないであろう。これは、本調査における職種や役職などのクロス分析からも実態が示唆されている。その時に有効な方略が後者であり、希求する条件をリフレームすることで得やすくするものである。フォーカシング・イリュージョンについても言及したが、自分にとって本質的にワクワクするものは何であるのかを知り、間違った刺激を過度に求めることを避ける知恵が求められるのではないだろうか。仕事ワクワク因子は、自分にとっての仕事でワクワクするための潜在的な要因を見出すための観点となるものと考えている。ついては、この本質を自ら見出すための適切な方法論を開発することが今後の課題である。

5、本研究は、働く個人が仕事において“ワクワクする”という比較的短期的な感情状態に焦点を当て、その事象および構造を横断研究として明示したものであった。しかし、ワクワクすることが大事だと思わない個人が一定数確認されたように、働く個人のモチベーションはワクワク感という短期的な快感情だけで言及できるものではない。働く価値観において、たとえ今は辛くとも、将来を見据えて動機づけされるような有用性への期待や、職業的な精神性を源泉とする比較的長期的な動機づけもワーク・モチベーションにおいては重要な観点である。よって、比較的短期的なワクワク感をパフォーマンス行動を生起する動因として、いかにその行動を維持し、長期的なモチベーションへと結びつけていくかという実証的な研究も期待されるところであろう。

本研究は、従来のワーク・モチベーション研究の観点を踏まえ、ワーク・エンゲイジメントとの関連から日本におけるポジティブ感情研究として“ワクワク感”を学術的に構造化する野心的な試みであった。上述した課題が今後の研究によって明らかになっていけば、より多くの働く

個人が自分なりに好ましいワクワク感を得るための具体的な観点を提示する事ができると考えられる。

また、組織開発を求める経営層については、自社の従業員のタイプを詳細に把握し、適した労働環境をデザインするための具体的な介入方法を検討するための観点を提示する事ができると考えられる。

多くの働く個人が、目の前の仕事や職場において自分なりの“ワクワク感”を得る事が出来れば、その個人の職業生活はより豊かなものになると考える。人生 100 年時代をイキイキと働き続けられる社会の実現に向けて、本研究が端緒となると幸いである。

以上を、今後の研究についての発展的な課題として明記しておく。

# 第5章　　結論

本章では、研究の目的を確認した後、第4章にて行った研究で得られた結果をまとめる。
その後、本論文全体についての総括を行う。

◆本研究の目的

来るべき「人生 100 年時代」「Society5.0」社会を見据え、本研究の目的は、人が仕事にやりがいを感じられる働き方を実現し、組織としての創造性や生産性を高めるための新たな介入の観点を提供する事であった。このため、仕事における“ワクワク感”が様々なパフォーマンス行動への媒介要因として中心的な役割を担うとの仮説を立て、この仮説検証および関連概念との関係を明らかにした。

◆質的調査のまとめ

日本の働く個人が仕事を通じて得る”ワクワク”するという心的状態に着目し、ワクワク感を構成する潜在的な要因を探索するため質的調査を実施した。結果、389項目の仕事において“ワクワク”する事象を収集した。その後、6カテゴリー41項目の仕事におけるワクワク感の要因を質的に導出した。

◆定量調査のまとめ

先の質的調査結果を基に質問紙を設計し、インターネット調査による全国の有職者 1,034 名への定量調査を実施した。

＜クロス集計の結果＞

現在、仕事においてワクワクする事は大事な事だと考えている人は回答者全体の63％であり、そうは思わない人も 9.3％いることが確認された。また、直近の数年間の間に1度も仕事においてワクワクしていない人も 41.9％確認された。主観的に仕事でワクワクしているかを問うと、72.2％の人は仕事においてワクワクしていない事が確認された。

＜多変量解析の結果＞

仕事において“ワクワク”するという心的状態についての探索的因子分析を行った。結果として、5因子（28項目）構造を導出し、その後、共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）による確認的因子分析、α係数による信頼性確認、PANAS との基準関連妥当性確認（併存的妥当性確認）、Q「仕事でワクワクしている人」との相関分析および、G−P分析により因子の信頼性を確認した。これらの手続きを通じ、仕事におけるワクワク感を生起し得る要因を下記の5因子（26項目）の構造として同定し、これを「仕事ワクワク因子」と命名した。

1.「達成後の報酬期待」　仕事で何事かを成し遂げた後の報酬に意識が向かう
2.「感性的こだわり」　5感を通じた外的な刺激に意識が向かう項目
3.「仕事への熱中」　仕事そのものへの熱中や没頭などに意識が向かう項目

4.「好奇心と挑戦」　　未知な物事に好奇心がくすぐられる探求や挑戦に意識が向かう項目
5.「達成と自己効力」　　自身の能力への自信や効力感に意識が向かう項目

＜共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）の結果＞

仮説としていた先行要因と後続事象をワクワク感が媒介する、「仕事ワクワク因子の主体性向上の循環モデル」について共分散構造分析（structural equation modeling[SEM]）により検証した。最も適応度の高いモデルを比較・検討した結果、当初の仮説モデルが統計的に優位な数値を示し、仮説は支持された。結果、以下の循環構造が、多母集団同時分析により確認された。

1. 主体的行動は、仕事においてワクワク感を感じるための先行要因となる事が予測された。
2. 主体的行動は、第3因子「仕事熱中因子」にだけは直接影響を与えず、第1因子「達成後の報酬期待」因子と第4因子「好奇心と挑戦」が高まる事で促進される事が予測された。
3. 仕事でワクワクできている人は、ワーク・エンゲイジメントな状態となる事が予測された。とりわけ、第3因子「仕事熱中因子」に強い影響力がある事が予測された。
4. ワーク・エンゲイジメントな状態は、働く個人の主体的行動を高めると予測された

今後に向けて、これらの新たな知見が端緒となり、働く個人や組織が、仕事における“ワクワク感”に対してより意識的になられる事を期待したい。より多くの人が、仕事においてワクワク感を得る事ができれば、個人の主体性は向上しする事が予期待される。企業にとっても生産性の向上や創造性の向上も期待されると考える。

人生 100 年時代の職業人生は決して短くはない。この多くの時間をワクワク、イキイキと働き続ける事ができる豊かな社会システム実現の為にも、ワクワク感の循環システムを機能させる新たな介入方法の開発が今後の課題である。

# 謝辞

本研究を進めるにあたり、多くの方のお世話になりました。ここに感謝の意を表します。

本学位論文主査であり、指導教員としてご指導をいただきました、前野隆司教授に心からの感を申し上げたいと思います。思い起こせば、本研究の着想は、月明かりの下、日吉のグランドを眺めながら対話をした夜に端を発しました。前野先生を囲みながら研究室のメンバーと語らう中で、おぼろげながらも確かな感触を覚えた事は今でも鮮明です。それ以降、私の研究テーマを認めていただき、2 年間応援し続けてくださったおかげで本学位論文を完成させる事が出来ました。公私ともに前野先生からの指導を頂けた事を誇りに感じています。

また、本学位論文の副査を務めて下さいました五百木誠准教授にも厚く御礼申し上げます。
谷口尚子准教授には、統計と社会調査の基本から学ばせていただきました。高野研一教授には、組織論とポジティブ感情の関わりについて助言を頂きました。谷口智彦教授には、“ワクワク”という感情と労働の関係について、歴史的な観点からも多くの気づきと助言を頂きました。西村秀和教授には、研究のロジックについて丁寧なご指導をいただきました。また、システムデザインマネジメント研究科の教員と職員の皆様にも感謝を申し上げます。

そして、本研究を親身にサポートしてくださった、同研究室博士課程の山田徹志さんにはただただ感謝しかありません。昼夜を問わず研究で悩む度に的確な助言を頂き、時に膝詰めで長時間のワークを支援いただきました。心理学と統計に関する多くの学びとと共によき友として楽しい時間を過ごせたことに感謝をしています。喜多島知穂さん、魚路朋恵さんには、研究の基本から多くを学ばせて頂きました。東京医療保険大学の秋山美樹先生には研究計画への的確な助言をいただきました。宮城学院女子大学の西浦和樹准教授には、心理学統計の解析について的確なアドバイスを頂き大変お世話になりました。

また、SDM 研究科の同期メンバー、ヒューマンラボのメンバーに感謝を申し上げます。幾度ものワークショップや膨大な予備調査など多大な協力を頂けた事は本当に感謝をしています。
また本研究に関わっていただいた全ての皆様に御礼を申し上げます。
最後に、この 2 年間、研究に専念させくれた妻の亜津子と息子の颯人に感謝を伝えたいと思います。二人の理解と支えがなければ本研究を完成させる事は出来なかったと思います。心から感謝をしています。

# 参考文献


・荒木淳子(2007)「企業で働く個人の『キャリアの確立』を促す学習環境に関する研究
—実践共同体への参加に着目して」『日本教育工学会論文誌』Vol. 31,
No.1 ,pp .15-27.

・石山恒貴 「越境的学習のメカニズム 実践共同体を往還しキャリア構築する
ナレッジ・ブローカーの実像」,福村出版, (2018/1/27)

・学校法人産業能率大学総合研究所「仕事における”ワクワク感”の調査」
（産業能率大学・2012 年 8 月）

・学校法人産業能率大学総合研究所「ビジネスパースン調査報告書」(2014 年 3 月)

・古川雅也(2016.3 月),モチベーション理論における主体性概念の探求
ー組織における主体獲得プロセスに着目してー 産研論集関西学院大学 43 号

・古川雅也 2015-09-15,「キャリア理論における主体性」 関西学院商学研究 70 号 25-39

・前野隆司.(2013 年)「幸せのメカニズム 実践・幸福学入門」講談社現代新書

・西川一二・雨宮俊彦.知的好奇心尺度の作成—拡散的好奇心と特殊的好奇心
教育心理学研究,2015,63,412－425

・西川一二 個人特性としての好奇心の領域とタイプについてー知的好奇心と対人好奇心
関西大学 2016,03,31

・伊藤弘大,原田圭裕,木代優,冨山剛,中辻晴彦,館陽介,瀬戸洋紀,大倉典子
生理指標を用いた車載機器情報提示による「”ワクワク感”」の評価
日本感性工学会論文誌 Vol.16,No.3 pp.321-331(2017)

・菅原大地,杉江征.(2016)
ポジティブ感情の分化とその特徴—快と活性度の二次元による検討
日本感情心理学学会 23 回筑波大学大学院人間総合科学研究科心理専攻

・水間玲子.自己形成過程に関する研究の概観と今後の課題:個人の主体性の問題
京都大学大学院教育研究科紀要(2002), 48:429-441

・Mihaly Csikszentmihalyi,訳者 今村浩明 「フロー体験喜びの現象学」(1996 年)
世界思想社

・齊藤義明, “職業人生のモチベーション:源泉、長期波動、自己調整に関する考察”,
国際広報メディア・観光学ジャーナル, 15:79—98, (2012-09-20)

・中里理子, “オノマトペの意味縮小ー「ワクワク」を例にー”,
上越教育大学研究紀要 第 23 巻 第2号, (2004-03)

・南山大学西田豊昭,“職務満足,組織コミットメント,組織公正性,

OCB が職場の有効性に及ぼす影響” 経営行動科学第 13 巻第 3 号,2000,137-158.
・西道実, (2011 年, 217～228),社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み
プール学院大学研究紀要 第 51 号
・あさのあつこ,「◆◆職種別データ集◆◆仕事のやりがいって何? ~はたらく人
5000 人に聞きました~」,河合塾,(2009)
・公益財団法人日本生産性本部「労働生産性の国際比較 2017 年版」(2017,12,20)
・成田健一,下仲順子,中里克治,河合千恵子,佐藤眞一,長田由紀子
「特性的自己効力感尺度の検討 生涯発達的利用の可能性を探る」,
Japanese Journal of Educational Psychology, 1995, 43, 306-314
・山 崎 勝 之,「ポジティブ感情の役割 — その現象と機序」,
日本パーソナリティ学会, 2006 第 14 巻 第 3 号 305-321
・鈴木直人(5章),島井哲志【編】「ポジティブ心理学 21世紀の心理学の可能性」,2006,4,
株式会社ナカニシヤ出版
・福間隆康,「組織風土研究の発展の歴史 -組織風土と組織文化の比較-」,
広島大学マネジメント研究,Vol.6,pp.1-19,2006
・A. H. Maslow [A Theory of Human Motivation](1943),
Originally Published in Psychological Review, 50, 370-396.
・Bolton, Robert(1984), Social Style/Management Style, Amacom Books.
・Schwartz,S.H.(2012) An overview of the Schwartz theory of Basic Values.
online Readings in Psychology and Culture,2(1).
http://doi.org/10.9707/2307/2307-0919.1116
・Russell, James A..「A circumplex model of affect.」
Journal of Personality and Social Psychology,
Vol 39(6), Dec, 1980. pp. 1161-1178.
・Iolanda.Costa.Galinha,et.al「Confirmatory factor analysis and temporal
invariance of the Positive and Negative Affect Schedule (PANAS)」
Psicol. Reflex. Crit. vol.26 no.4 Porto Alegre Oct./Dec. 2013
http://dx.doi.org/10.1590/S0102-79722013000400007
・世界価値観調査(WVS)
http://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWV6.jsp
・European Social Survey：ESS
http://www.europeansocialsurvey.org
・Fred Luthans & Carolyn M. Youssef [Human, Social, and Now Positive
Psychological Capital Management]
Published in Organizational Dynamics, vol. 33, no. 2 (2004), pp. 143–160.

・Fred Luthans,Carolyn M.Youssef ,Bruce J.avolio,
[PsychologicalCapital:Developing the HumanCompetitive Edge]
Oxford University Press (2007)
・Lazarus.R.S [FROM PSYCHOLOGICAL STRESS TO THE EMOTIONS]
Annu. Rev. Psycho. 1993. 44:1-21
・Avey, James; Wernsing, Tara S.; and Luthans, Fred,
"Can Positive Employees Help Positive Organizational Change? Impact of Psychological Capital and Emotions on Relevant Attitudes and Behaviors" (2008). Management Department Faculty Publications. 32.
http://digitalcommons.unl.edu/managementfacpub/32
・Deci, E. L. 1971 Effects of externally mediated re wards on intrinsic motivation.
Journal of Personality and Social Psychology, 18, 105-115.
・Barbara L. Fredrickson,[The broaden-and-build theory of positive emotions]
Phil.Trans.R.Soc.Lond.B (2004)359,1367–1377
・Neisser, U. 1993 The self perceived. In Neisser, U.(Ed.)
The perceived self: ecological and interpersonal
sources of self knowledge.New York: Cambridge Univercity Press, 3-21.
・A.H.Maslow. (小口忠彦訳)
『(改訂新版)人間性の心理学 -モチベーションとパーソナリティ』
産業能率大学出版部
・Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job:
Revisioning employees as active crafters of their work.
Academy of Management Review, 26(2), 179-201.
・Vroom,V.H.,「WorkandMotivation」,JohnWiley& Sons,Inc.,1964.

## あなたご自身に関するアンケート

Q1 **Q1** あなたの最終学歴について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。

○ 1. 中学卒
○ 2. 高校(高専)卒
○ 3. 短大・専門学校卒
○ 4. 大学卒
○ 5. 大学院修士(在学中含む)
○ 6. 大学院博士(在学中含む)
Q1_7FA ○ 7. その他【　　】[　　]

Q2 **Q2** あなたの職業の業種について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。

○ 1. 水産・農林・鉱業
○ 2. 建設・住宅・工事
○ 3. 製造(食品)
○ 4. 製造(紙・パルプ)
○ 5. 製造(化学・薬品)
○ 6. 製造(石油・ゴム・ガラス・セメント)
○ 7. 製造(鉄鋼・金属)
○ 8. 製造(機械・電気)
○ 9. 製造(自動車・造船)
○ 10. 製造(精密機器)
○ 11. その他製造
○ 12. 商社
○ 13. 小売・飲食
○ 14. 金融・保険・不動産
○ 15. 運輸・倉庫
○ 16. 放送・通信
○ 17. 電力・ガス
○ 18. 情報・ソフトウェア
○ 19. アート・デザイン
○ 20. コンサルティング
○ 21. 広告・宣伝・調査
○ 22. 医療・福祉
○ 23. 教育
○ 24. 行政サービス
○ 25. その他サービス
Q2_26FA ○ 26. その他【　　】[　　]

Q3 **Q3** あなたの職場の従業員数について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。※グループ・関係会社は除いて「自社単体」の従業員数をお答えください。※パート・アルバイトの方も含みます。

○ 1. 10人未満
○ 2. 10人～30人未満
○ 3. 30人～100人未満
○ 4. 100人～300人未満
○ 5. 300人～500人未満
○ 6. 500人～1000人未満
○ 7. 1000人～5000人未満
○ 8. 5000人以上

Q4 **Q4** あなたの職業の職種について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。

○ 1. 総務/庶務/一般事務
○ 2. 人事/労務
○ 3. 経理/財務
○ 4. 法務/知財
○ 5. 経営企画
○ 6. 経営管理/コンサルティング
○ 7. 広報/販促
○ 8. デザイナー/クリエーター
○ 9. 資材/購買
○ 10. 物流管理
○ 11. 物流工程/運搬作業
○ 12. 商品/在庫管理
○ 13. 営業管理/事務
○ 14. 営業/営業企画
○ 15. 販売/接客
○ 16. 研究/開発/設計
○ 17. 生産管理/技術
○ 18. 生産工程作業
○ 19. 情報システム開発
○ 20. 情報システム保守・運用
Q4_21FA ○ 21. その他【　　】[　　]

Q5 **Q5** あなたの職業の役職について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。

○ 1. 一般
○ 2. 主任・リーダークラス
○ 3. 課長クラス
○ 4. 部長クラス
○ 5. 部門長クラス
○ 6. 会社役員
○ 7. 経営者(個人事業主)
Q5_8FA ○ 8. その他【　　】[　　]

Q6 **Q6** あなたが現在お勤めの会社、組織の勤続年数について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。※休職期間がある方は、その期間も含めてお答えください。

○ 1. 1年未満
○ 2. 1～3年未満
○ 3. 3～5年未満
○ 4. 5～10年未満
○ 5. 10～20年未満
○ 6. 20年以上

Q7 **Q7** あなたの留学経験について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。※複数回、留学経験がある方は合計の留学期間でお答えください。

○ 1. 有(3ヶ月以上)
○ 2. 有(3ヶ月未満)
○ 3. 無

Q8 **Q8** あなたの転職回数について教えてください。以下の項目の中から最も当てはまるものをお選びください。※この先、転職が決まっている方は、その回数も含めてお答えください。

○ 1. 0回
○ 2. 1回
○ 3. 2回
○ 4. 3回
○ 5. 4回
○ 6. 5回以上

Q9 **Q9** あなたご自身のことについて教えてください。以下の項目についてそれぞれ当てはまるものをお選びください。

| | | | 1 全くない | 2 数年に1回程 | 3 1年間に数回程 | 4 半年に数回程 | 5 1ヶ月に数回程 | 6 1週間に数回程 | 7 ほぼ毎日 |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q9S1 | 1. | あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q9S2 | 2. | あなたは、仕事においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q9S3 | 3. | あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q9S4 | 4. | あなたは、家庭においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q9S5 | 5. | 私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしていますか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q9S6 | 6. | 私生活（仕事・家庭以外）においてどれ程の頻度でワクワクしたいですか？ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q10 **Q10** この1ヶ月程度の間、あなたは次の気分を体験しましたか？それぞれ当てはまるものをお選びください。

| | | | 1 全く当てはまらない | 2 当てはまらない | 3 どちらかといえば当てはまらない | 4 どちらかといえば当てはまる | 5 当てはまる | 6 非常によく当てはまる |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q10S1 | 1. | びくびくした | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S2 | 2. | おびえた | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S3 | 3. | うろたえた | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S4 | 4. | 心配した | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S5 | 5. | 苦悩した | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S6 | 6. | びりびりした | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S7 | 7. | 恥じた | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S8 | 8. | いらだった | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S9 | 9. | 活気のある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S10 | 10. | 誇らしい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S11 | 11. | 強気な | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S12 | 12. | 気合の入った | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S13 | 13. | きっぱりした | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S14 | 14. | わくわくした | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S15 | 15. | 機敏な | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q10S16 | 16. | 熱狂した | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q11 **Q11** 以下の各項目はあなた自身にどの程度あてはまりますか？

| | | | 1 全くそう思わない | 2 そう思わない | 3 どちらかといえばそう思わない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばそう思う | 6 そう思う | 7 強くそう思う |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q11S1 | 1. | 私は、仕事でワクワクすることは大事なことだと思っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S2 | 2. | 私は、仕事においてワクワクしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S3 | 3. | 私は、家庭生活でワクワクすることは大事なことだと思っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S4 | 4. | 私は、私生活（仕事・家庭以外）においてワクワクすることは大事なことだと思っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S5 | 5. | 私は、仕事において主体性を発揮している | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S6 | 6. | 私は、物事に自ら進んで取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S7 | 7. | 私は、指示を待つのではなく、自らやるべき事を見つけて積極的に取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S8 | 8. | 私は、自分の果たすべき役割と責任を自覚し、積極的に取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S9 | 9. | 私は、自分の個性や興味・関心にもとづいて、目の前の課題に取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S10 | 10. | 私は、外交的だと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S11 | 11. | 私は、他人に不満を持ち、もめごとを起こしやすいと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S12 | 12. | 私は、しっかりしていて、自分にも厳しいと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S13 | 13. | 私は、心配性でうろたえやすいと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S14 | 14. | 私は、新しいことが好きで、変わった考えを持つと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S15 | 15. | 私は、控え目でおとなしいと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S16 | 16. | 私は、人に気をつかう、優しい人間だと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S17 | 17. | 私は、だらしなく、うっかりしていると思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S18 | 18. | 私は、冷静で、気分が安定していると思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S19 | 19. | 私は、発想力に欠けた、平凡な人間だと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S20 | 20. | 私は、新しいアイデアを考えつき、創造的であること、自分のやり方で行うことを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S21 | 21. | 私は、裕福で、お金と高価な品物をたくさん持つことを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S22 | 22. | 私は、安全な環境に住むこと、危険なことはすべて避けることを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S23 | 23. | 私は、楽しい時間を過ごすこと、自分を「甘やかす」ことを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S24 | 24. | 私は、周囲の人を助けて幸せにすることを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S25 | 25. | 私は、大いに成功すること、成し遂げたことを人に認められることを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S26 | 26. | 私は、冒険し、リスクを犯すこと、刺激のある生活を大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S27 | 27. | 私は、常に礼儀正しくふるまうこと、間違っているといわれそうな行動を一切避けることを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S28 | 28. | 私は、伝統や、宗教や家族によって受け継がれてきた習慣に従うことを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q11S29 | 29. | 私は、環境に気を使ったり資源を守ること、自然へ配慮することを大切にしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q12 **Q12** 以下の各項目はあなた自身にどの程度あてはまりますか？

| | | | 1 全くそう思わない | 2 そう思わない | 3 どちらかといえばそう思わない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばそう思う | 6 そう思う | 7 強くそう思う |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q12S1 | 1. | ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S2 | 2. | 私の人生は、とてもすばらしい状態だ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S3 | 3. | 私は、自分の人生に満足してる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S4 | 4. | 私はこれまで、自分の人生に求める大切なものを得てきた | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S5 | 5. | 私は、もう一度人生をやり直せるとしても、ほとんど何も変えないだろう | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S6 | 6. | 私は、有能である | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S7 | 7. | 私は、社会の要請に応えている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S8 | 8. | 私は、人の喜ぶ顔が見たい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S9 | 9. | 私を大切に思ってくれている人たちがいる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S10 | 10. | 私は、物事が思い通りになると思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S11 | 11. | 私は、家庭や仕事での失敗や不安な感情をあまり引きずらない | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S12 | 12. | 私は、自分のすることと他者がすることをあまり比較しない | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S13 | 13. | 私に、何ができて何ができないかは外部の制約のせいではない | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S14 | 14. | 大して努力しなくても、私はたいていのことならできるような気がする | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S15 | 15. | どんな状況に直面しても、私ならうまくそれに対処することができるような感じがする | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S16 | 16. | 私にとって、最終的にはできないことが多いと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S17 | 17. | 私が頑張りさえすれば、どんな困難なことでもある程度のことはできるような気がする | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S18 | 18. | 熱心に取り組めば、私にできないことはないように思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S19 | 19. | やりたいと思っても、私にはできないことばかりだと感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S20 | 20. | 非常に困難な状況の中でも、私ならそこから抜け出すことができると思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S21 | 21. | 自分の仕事はできるだけ完全に成し遂げたい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q12S22 | 22. | 自分の仕事には全力を投入する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q13 **Q13** 以下の各項目はあなた自身にどの程度あてはまりますか？

| | | | 1 全くそう思わない | 2 そう思わない | 3 どちらかといえばそう思わない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばそう思う | 6 そう思う | 7 強くそう思う |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q13S1 | 1. | 私は、転職したいと思っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S2 | 2. | 私は、起業したいと思っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S3 | 3. | 私は、新しいことに挑戦することは好きだ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S4 | 4. | 私は、誰もやったことのない物事にとても興味がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S5 | 5. | 私は、どこに行っても、新しい物事や経験を探す | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S6 | 6. | 私は、今までやったことない課題にもよろこんで取り組める | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S7 | 7. | 私は、新しいアイディアをあれこれ考える | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S8 | 8. | 私は、はっきりした明快な答えが出るまでずっと考える | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S9 | 9. | 私は、解答を理解できないと気持ちが落ち着かず、なんとか理解しなければと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S10 | 10. | 私は、物事を学ぶ時には、徹底的に調べたい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S11 | 11. | 私は、予期しない出来事が起きた時、原因が分かるまで調べる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S12 | 12. | 私は、ある考えを理解するために必要な知識をすべて学ばないと満足できない | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S13 | 13. | 私は、問題を解くために長時間じっくり考える | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S14 | 14. | 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S15 | 15. | 職場では、元気が出て精力的になるように感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S16 | 16. | 朝に目が覚めると、さあ仕事へいこう、という気持ちになる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S17 | 17. | 仕事に熱心である | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S18 | 18. | 仕事は、私に活力を与えてくれる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S19 | 19. | 自分の仕事に誇りを感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S20 | 20. | 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S21 | 21. | 私は仕事にのめり込んでいる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S22 | 22. | 仕事をしていると、つい夢中になってしまう | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S23 | 23. | 仕事は楽しい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S24 | 24. | 仕事で何か新しいことを学ぶのは楽しい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S25 | 25. | 仕事をしているとき、熱中している | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S26 | 26. | 仕事をしてるとき、気分がいい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q13S27 | 27. | 仕事をしているとき、興味を感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q14 **Q14** 仕事における以下の項目は、あなた自身にどの程度あてはまりますか？※個人事業主等の方は、「同僚」とは仕事仲間、主要な仕事相手も含んで結構です。

| | | | 1 （ほとんど）感じない | 2 ときどき感じる | 3 しばしば感じる | 4 （ほとんど）いつも感じる |
|---|---|---|---|---|---|---|
| Q14S1 | 1. | 急いでいて、時間と競争しているようだと感じる | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S2 | 2. | 同僚が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているのに気づく | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S3 | 3. | 私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S4 | 4. | 常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S5 | 5. | 一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを自分の中に感じることがある | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S6 | 6. | 友人と会ったり趣味や余暇活動に費やす時間よりも、仕事に費やす時間の方が多い | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S7 | 7. | 楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S8 | 8. | 電話で話しながら、昼食をとり、メモをするというように、同時に2つや3つのことをしていることに気づく | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S9 | 9. | 仕事を休んでいる時間は、罪悪感を覚える | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q14S10 | 10. | 仕事をしていないときはリラックスするのが難しい | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q15 **Q15** 仕事における以下の項目は、あなた自身にどの程度あてはまりますか？

| | | | 1 全くそう思わない | 2 そう思わない | 3 どちらかといえばそう思わない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばそう思う | 6 そう思う | 7 強くそう思う |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q15S1 | 1. | 私の職場は、業務での連携やチームワークが良好でメンバー同士が協力し合っている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S2 | 2. | 私の職場は雰囲気が良く、話し合いや活動も活発である | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S3 | 3. | 私の職場や周辺には向上心の高い人が多く、互いに刺激しあっている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S4 | 4. | 私の職場では、なぜ失敗したのかを徹底的にオープンに議論している | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S5 | 5. | 私の職場では、目標を達成するために、粘り強く、根気よく取り組む雰囲気がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S6 | 6. | 会社の経営姿勢・方針・決定は迅速に知らされ無理なく受け入れられる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S7 | 7. | 会社の経営陣は言行一致で、経営方針の実現への意欲が伝わってくる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S8 | 8. | 会社の経営陣は、リスクを十分勘案し、果断な意思決定をしている | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S9 | 9. | 会社の経営陣は、風土や文化を思い切って変えるための改革に取り組んでいる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S10 | 10. | 会社の人事制度は透明性をもって運用され、公平・公正に行われる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S11 | 11. | 私の職場では、仲間同士の競争意識が強く、お互いに足を引っ張り合うような雰囲気である | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S12 | 12. | 私の職場では、ミス・トラブルなど都合の悪い情報や事実は責任を追及されるので、ゆがめられて上司に伝えられる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S13 | 13. | 私の職場では、業務の問題や支障についての責任や原因、対応は当事者任せである | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S14 | 14. | 私の職場では、周りのことをまったく気にせず、自由奔放に仕事を進める人が高く評価されるところがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q15S15 | 15. | 私の職場では、社会人として誠実であるより組織への貢献をとる雰囲気がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q16 **Q16** 仕事における以下の項目は、あなた自身にどの程度あてはまりますか？

| | | | 1 全くそう思わない | 2 そう思わない | 3 どちらかといえばそう思わない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばそう思う | 6 そう思う | 7 強くそう思う |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q16S1 | 1. | 仕事仲間との一体感を感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S2 | 2. | 目の前の仕事に集中・没頭する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S3 | 3. | やりたかった事を実現する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S4 | 4. | やりたかった事が実現できそうだと思う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S5 | 5. | 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S6 | 6. | 新しい道具や仕事のやり方を試す | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S7 | 7. | 新しいアイディアや企てをあれこれ考える | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S8 | 8. | 結果は早く知りたい | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S9 | 9. | 職場を離れ、いつもとは違う場所に出向く | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S10 | 10. | 仕事仲間のプライベートな秘密が気になる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S11 | 11. | 新たな人と出会う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S12 | 12. | 仕事仲間の新たな一面をみる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S13 | 13. | 相手の表情やしぐさなど、相手の反応をみる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S14 | 14. | 部下や仕事仲間の成長を嬉しく感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S15 | 15. | 仕事で、直接成果に関わらないようなあそびを取り入れる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S16 | 16. | 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S17 | 17. | 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S18 | 18. | 不快なことから逃れる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S19 | 19. | スリルや緊張感を感じる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S20 | 20. | いつもとは違う仕事や課題に取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S21 | 21. | 新たな領域に挑戦する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S22 | 22. | 不確実で曖昧な物事に取り組む | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S23 | 23. | 自分の成長を実感する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S24 | 24. | 自分の成長を期待する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S25 | 25. | 周囲の人から期待を受ける | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S26 | 26. | 周囲の人からの感謝や称賛を受ける | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S27 | 27. | 物事を自分の思い通りに決める | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S28 | 28. | いいことをひらめく事がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S29 | 29. | 仕事を計画通りに進める | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S30 | 30. | 高い成果を出す | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S31 | 31. | 好ましい成果が出せると確信する事がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S32 | 32. | 何か美味しいものを食べる | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S33 | 33. | 好みのタイプの異性に出会う | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S34 | 34. | 給与・賞与などの金銭的報酬を求める | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S35 | 35. | 仕事の後に楽しみにしている事がある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S36 | 36. | 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇する | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S37 | 37. | 仕事中の食べ物にはこだわりがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S38 | 38. | 仕事中の音にはこだわりがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S39 | 39. | 仕事中の香りにはこだわりがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S40 | 40. | オフィスの見た目にはこだわりがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q16S41 | 41. | 仕事道具の感触にはこだわりがある | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |

Q17 **Q17** 仕事における以下の項目について、あなたはどの程度「ワクワク」しますか？

| | | | 1 全くワクワクしない | 2 ワクワクしない | 3 どちらかといえばワクワクしない | 4 どちらともいえない | 5 どちらかといえばワクワクする | 6 ワクワクする | 7 とてもワクワクする |
|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| Q17S1 | 1. | 仕事仲間との一体感を感じる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S2 | 2. | 目の前の仕事に集中・没頭している時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S3 | 3. | やりたかった事が実現できている時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S4 | 4. | やりたかった事が実現できそうだと思えた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S5 | 5. | 仕事中「よしやるぞ！」と気を引き締める時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S6 | 6. | 新しい道具や仕事のやり方を試している時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S7 | 7. | 新しいアイディアや企てをあれこれ考える時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S8 | 8. | 結果を早く知りたいと思う時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S9 | 9. | 職場を離れ、いつもとは違う場所に出向く時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S10 | 10. | 仕事仲間のプライベートな秘密を知った時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S11 | 11. | 新たな人と出会った時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S12 | 12. | 仕事仲間の新たな一面を知った時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S13 | 13. | 相手の表情やしぐさなど、相手の反応が良かった時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S14 | 14. | 部下や仕事仲間の成長を嬉しく感じた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S15 | 15. | 仕事で、直接成果に関わらないようなあそびを取り入れた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S16 | 16. | 仕事中に休憩時間を作ってリラックスする時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S17 | 17. | 一仕事を成し遂げた後、解放感を感じる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S18 | 18. | 不快なことから逃れられた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S19 | 19. | スリルや緊張感を感じる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S20 | 20. | いつもとは違う仕事や課題に取り組んでいる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S21 | 21. | 新たな領域に挑戦する時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S22 | 22. | 不確実で曖昧な物事に取り組む時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S23 | 23. | 自分の成長を実感した時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S24 | 24. | 自分の成長が期待できる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S25 | 25. | 周囲の人から期待を受けている時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S26 | 26. | 周囲の人からの感謝や称賛を受けている時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S27 | 27. | 物事を自分の思い通りに決められる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S28 | 28. | いい事をひらめいた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S29 | 29. | 仕事を計画通りに進められている時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S30 | 30. | 高い成果が出せている時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S31 | 31. | 好ましい成果が出せると確信した時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S32 | 32. | 何か美味しいものを食べる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S33 | 33. | 好みのタイプの異性と出会った時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S34 | 34. | 給与・賞与などの金銭的報酬を受けた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S35 | 35. | 仕事の後に楽しみにしている事がある時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S36 | 36. | 思ってもいなかったラッキーな出来事に遭遇した時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S37 | 37. | 仕事中、好きな物を食べる時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S38 | 38. | 仕事中、好きな音や音楽を聞いた時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S39 | 39. | 仕事中、好きな香りをかいだ時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S40 | 40. | オフィスの見た目がきれいで好ましい時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |
| Q17S41 | 41. | 仕事道具の感触がいい時 | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ | ○ |