

職場における動機づけ及びフロー体験と主観的ウェルビーイングとの関係

胡, 珊

當山, 貴弘
九州大学大学院人間環境学府

杉山, 佳生
九州大学大学院人間環境学研究院

<https://doi.org/10.15017/4773211>

出版情報：健康科学. 44, pp.87-93, 2022-03-25. 九州大学健康科学編集委員会
バージョン：
権利関係：

—原 著—

職場における動機づけ及びフロー体験と 主観的ウェルビーイングとの関係

胡珊, 當山貴弘¹⁾, 杉山佳生^{2)*}

The relationships among motivation, flow experience, and subjective wellbeing in workplace

Shan HU, Takahiro TOYAMA¹⁾, and Yoshio SUGIYAMA^{2)*}

Abstract

This study aimed to examine the relationships among motivation, flow experience, and subjective wellbeing in the workplace. Two hundred and fifty-two people with work experience (82 male, 168 female, 2 other) completed a questionnaire measuring subjective wellbeing (satisfaction with life, positive affect, and negative affect), motivation and flow experience. Results confirmed that flow experience and self-motivation were positively associated with satisfaction with life and positive affect, and negatively associated with negative affect. However, contrary to expectation, non-self-determined motivation was not negatively associated with satisfaction with life and positive affect. Introjected and external regulation, which belong to extrinsic motivation, were positively associated with satisfaction with life and positive affect. Furthermore, compared with flow experience, motivation was a more important predictor for subjective wellbeing, respectively explaining about 22%, 25%, and 11% of the variance of satisfaction with life, positive affect, and negative affect. We conclude that motivation is more related to subjective wellbeing than flow experience in the workplace.

Key Words: subjective wellbeing, flow, motivation, workplace

(Journal of Health Science, Kyushu University, 44: 87-93, 2022)

1) 九州大学大学院人間環境学府 Graduate School of Human-environment Studies, Kyushu University, Japan.

2) 九州大学大学院人間環境学研究院 Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University, Japan

*連絡先: 九州大学大学院人間環境学研究院 〒819-0395 福岡県西区元岡 744 Tel&Fax : 092-802-5162

*Correspondence to: Faculty of Human-environment Studies, Kyushu University 744 Motoooka, Nishi-ku, Fukuoka 819-0395, Japan
Tel&Fax: +81-92-802-5162 E-mail: sugiyama@ihs.kyushu-u.ac.jp

問 題

ウェルビーイング(=幸福・生活の満足)とは、①仕事に情熱をもって取り組んでいること、②よい人間関係を築いていること、③経済的に安定していること、④心身共に健康で生き生きしていること、⑤地域社会に貢献していることが一体となっている状態である。この5つの側面がお互いに関わり合うことによって、私たちが人生に満足し、幸福を実感できる⁹⁾とされている。心理学におけるウェルビーイング研究は、二つに大別されている^{3,11)}。一つは、喜びを達成し苦痛を回避できていることを「ウェルビーイング」とみなす快楽主義(hedonism)である⁹⁾。もう一つは、Aristotleの見解に沿った人間として「よく生きること(living well)」を「ウェルビーイング」とみなす幸福主義(eudaimonism)である。幸福主義はウェルビーイングを高めるための生き方(way of life)、もしくは過程(process)であり、一方快楽主義は現時点でのウェルビーイングの結果(outcome)に焦点を当てている。中でも快楽主義に基づくアプローチでは、個人の自己評価による主観的ウェルビーイング(subjective well-being)の重要性が指摘されている。主観的ウェルビーイングについては、感情的側面であるポジティブ感情の高さやネガティブ感情の低さ、認知的側面である生活満足度の高さから構成されている⁴⁾。そして、より良い人生を過ごすためには、このような主観的ウェルビーイングを高めることが重要であるとされている。

一般社会において主観的ウェルビーイングを予測する心理的要因として職業場面の動機づけが挙げられる。会社員を対象にうつ病について検討を行った研究¹¹⁾では、「仕事に熱意を持ってない人」は「仕事に熱意を持っている人」と比べてうつ病になる割合が約2倍になることが確認されている。このように仕事に対する動機づけが主観的ウェルビーイングの向上に寄与することが考えられる。動機づけには、行為そのものが行動の目的となる内発的動機づけとそれ以外の要因が行動の目的となる外発的動機づけがある。DeciとRyan³⁾が提案した自己決定理論(self-determination theory)は、内発的動機づけと外発的動機づけは対立するものではなく、自己決定の程度によって連続的に捉えられるとされている。具体的には、自己決定の程度によって動機づけを分類し、「非動機づけ」→「外発的動機づけ」→「内発的動機づけ」の連続体として位置づけられている。さらに外発的動機づけは、自己決定の低い順により詳細に分類されており、「外的調整」→「取り入れ的調整」→「同

一視調整」→「統合的調整」の4つの段階に分けられている。このような自己決定理論に基づき仕事の動機づけについて考えてみると、「無動機づけ(無調整)」は、仕事をするつもりはないというように、仕事の意図や目的が欠如している段階と考えられる。続いて、外発的動機づけの「外的調整」は、「仕事をしないと家族がうるさい」というように、仕事を外的な力によって行っている段階である。「取り入れ的調整」は、仕事をしないと恥ずかしいからといったネガティブな理由で仕事を行っている段階であり、仕事の価値を認め、自分の価値として取り入れ始めているが、「しなければいけない」といった義務感が強い状態といえる。「同一視調整」は、自分にとって大事だからするというように、仕事の価値を自分の価値と同一のものとみなす段階である。「統合的調整」は何の葛藤もなく、自然とその行動を優先して行っている状態であり、外発的動機づけの中で最も自己決定の程度が高い段階である。そして、最後に「内的調整」は、仕事の成果として得られる楽しさや満足によって動機づけられている段階であると考えられる(図1)。このような職業場面における動機づけは、社員の自己決定が高いほど、主観的ウェルビーイング(生活満足感)が高まることが確認されている¹⁵⁾。

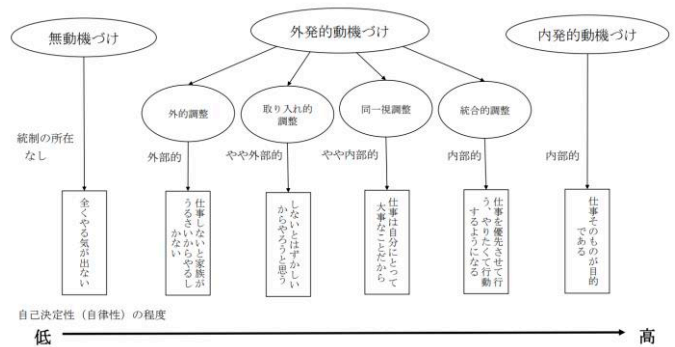


図1 自己決定理論に基づく仕事に関する動機づけ

動機づけの他に、主観的ウェルビーイングを予測する心理的要因としてフローがある。「フロー」(flow)とは、「流れている(floating)のような感じ」「流れ(flow)に運ばれた感じ」であり、「(活動に完全に)没入する時、体験される全体的な感覚」と説明されている¹⁾。またフローの体験率が高い者は、より自己決定的に動機づけられ、ポジティブな情動と正の相関があり、ネガティブな情動と負の相関¹⁶⁾が確認されている。このことから、仕事においてフロー体験が多いことは、意欲的に仕事に対して取り組めており、日々の生活においても高い幸福度を得ている可能性がある。

これらのことから動機づけとフロー体験は、主観的ウェルビーイングに影響を及ぼしていると考えられる。しかし、仕事場面における動機づけ及びフローと主観的ウェルビーイングの関係については、あまり検討されていない。そこで、職場における動機づけ及びフロー体験と主観的ウェルビーイングとの関連について明らかにすることを本研究の目的とした。

方法

調査協力者

対象者は仕事経験を有する者 252 名(女性 168 名, 男性 82 名, その他/無回答 2 名)であった。本論文で扱う実証的研究の対象者は、複数の国籍から構成される。なお、対象者の年齢と在職期間の情報は表 1 にまとめた。

表 1 対象者の人口統計学特徴

変数	属性	度数	%
性別	女性	168	66.7
	男性	82	32.5
	その他	1	0.4
	答えたくない	1	0.4
年齢	20 歳以下	10	4.0
	21-30	160	63.5
	31-40	56	22.2
	41-50	16	6.3
	51-60	8	3.2
	60 歳以上	2	0.8
在職期間	3 年以下	156	61.9
	3-5	51	20.2
	5-10	27	10.7
	10 年以上	18	7.1
合計		252	100.0

調査内容

性別, 年齢, 在職期間, 国籍の他, 以下の 3 つの尺度から構成された質問紙に回答してもらった。

主観的ウェルビーイングの測定 主観的ウェルビーイングの認知的及び感情的な要素に関しては、Diener ら⁵⁾の生活満足度(SWLS=The Satisfaction with Life Scale)と Watson ら¹⁴⁾のポジティブとネガティブな感情尺度(PANAS=The Positive Affect Negative Affect Schedule)を用いた。SWLS は、「生活のほとんどは自分の理想に近い」などの 5 つの項目から構成されており、生活満足度の高さを反映している。各項目は、7 段階評価(「1: まったく同意しない」から「7: 完全に同意する」)で回答を求めた。なお、全ての項目得点の合計を「生活満足度」として算出する。得点範囲は 5~35 点であった。

続いて PANAS は、2 つの下位尺度からなる合計 20 項目の尺度である。ポジティブ感情 10 項目, ネガティ

ブ感情 10 項目から構成されている。また、各項目は、5 段階評価(「1: まったくなかった」から「5: 極度に」)で回答を求めた。またポジティブ及びネガティブ感情得点の範囲は 10~50 点であった。なお、本論文の対象者の各下位尺度のクロンバックの α 係数は.90~.87 を示した(表 2)。

表 2 主観的ウェルビーイングの各構成要素に関する記述統計量

変数	記述統計				
	M	SD	歪度	尖度	α
SWLS	22.52	6.00	-.243	-.50	.86
ポジティブな感情	33.90	7.00	-.358	-.10	.87
ネガティブな感情	25.05	8.50	.357	-.63	.90

Note. N= 252. SWLS = The satisfaction with life scale.

動機づけの測定 仕事の外的及び内的動機づけ尺度(WEIMS=The Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale)¹²⁾を使用した。この尺度は、内発的動機づけ、外的動機づけの統合的調整、同一視調整、取り入的調整、外的調整及び無動機づけの 6 つの下位尺度から構成されている。これらの下位尺度はそれぞれ 3 つの項目、合計 18 項目からなる。例えば、内発的動機づけは、「新しいものを学ぶことから楽しさを得ることができるから」など 3 つの項目から構成され、これは仕事に対する内発的動機づけの程度を反映している。各項目は、7 段階評価(「まったくあてはまらない(1 点)」から「完全にあてはまる(7 点)」)で回答を求めた。本論文の対象者の各下位尺度のクロンバックの α 係数は.66~.85 であった(表 3)。

表 3 動機づけに関する記述統計量

変数	記述統計				
	M	SD	歪度	尖度	α
WEIMS 下位尺度					
IM	5.00	1.32	-.79	.67	.81
INTEG	4.57	1.51	-.55	-.32	.85
IDEN	4.73	1.24	-.42	-.07	.66
INTRO	4.51	1.51	-.36	-.43	.78
EXT	4.92	1.33	-.74	.23	.73
AMO	3.23	1.32	.11	-.75	.68

Note. N= 252. Items were rated on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (does not correspond at all) to 5 (corresponds exactly). WEIMS = Work Extrinsic and Intrinsic Motivation Scale; IM = intrinsic motivation; INTEG = integrated regulation; IDEN = identified regulation; INTRO = Introjected regulation; EXT = external regulation; AMO = amotivation.

フローの測定 仕事でフローを体験する傾向を測定するため Flow Proneness Questionnaire¹³⁾を使用した。この尺度は、「仕事をする時あなたの能力とタスクの難しさは完全に合致するか」などの 7 項目から構成されてお

り、仕事においてフローを体験する傾向を反映している。これらの項目は、集中、挑戦と能力のバランス、明確な目標、明確なフィードバック、コントロール感、退屈感の欠如及び楽しさから構成されている²⁾。各項目は5段階評価(「1:まったくない」から「5:毎日或いはほぼ毎日」)で回答を求めた。なお項目1のみ、逆転項目となっていたため、分析の際に点数を反転させた。本調査対象者から算出したクロンバックの α 係数は.58であったが、Ullénらの研究¹³⁾では α 係数が.80以上であったことから、使用可能であると判断した。

表4 フローに関する記述統計量

変数	記述統計量				
	M	SD	歪度	尖度	α
Lack of Boredom	2.79	1.00	.07	-.58	.58
Balance	3.25	1.02	-.19	-.52	
Goal	3.65	.91	-.50	-.12	
Feedback	4.00	.86	-.87	.91	
Concentration	3.34	.96	-.09	-.74	
Control	3.36	.91	-.30	-.36	
Enjoyment	3.19	.99	-.30	-.41	
Flow of work	3.37	.51	-.27	.63	

Note. N=252. Items were rated on a 5-point Likert-type scale ranging from 1 (Never) to 5 (Everyday, or almost everyday). Balance=challenge-skill balance; Goal=clear goal; Feedback=clear feedback; Concentration=concentration on the task at hand; Control=a sense of control.

調査期間

調査は、2020年8月から12月にかけて実施された。

手続き

ソーシャルメディア(主にフェイスブック)を通じて、仕事経験を有する者を対象に質問紙調査を行った。なお、本研究における以下の統計分析は、SPSS Statistics 22を用いた。

結果

動機づけ及びフロー体験と主観的ウェルビーイングとの相関関係の結果

まず、主観的ウェルビーイングの構成要素(生活満足度、ポジティブ感情、ネガティブ感情)と動機づけ及びフローとの間のPearsonの相関関係を算出した(表5)。その結果、自己決定的な動機づけと生活満足度及びポジティブ感情と正の相関が確認された。一方で、非自己決定的な動機づけは、生活満足度とポジティブ感情との間に有意な関係は認められなかった。また、取り入れ的調整と外的調整は生活満足度及びポジティブ感情との間には弱いながらも正の相関が認められた。

表5 各変数間の相関係数

SWLS	Motivation					Flow										
	Positive	Negative	IM	INTEG	IDEN	INTRO	EXT	AMO	Boredom	Balance	Goal	Feedback	Concentration	Control	Enjoyment	Flow
Positive	.42*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
Negative	-.11	-.08	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
IM	.35*	.42*	-.01	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
INTEG	.32*	.37*	.12	.66*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
IDEN	.40*	.44*	.03	.44*	.67*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
INTRO	.16*	.32*	.16*	.66*	.57*	.66*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
EXT	.20*	.15*	.06	.36	.11	.15*	.39*	—	—	—	—	—	—	—	—	—
AMO	-.04	-.06	.32*	-.01	.07	.06	.22*	.08	—	—	—	—	—	—	—	—
Boredom	.09	.20*	-.23*	.26*	.19*	.18*	.08	-.12	-.15*	—	—	—	—	—	—	—
Balance	.19*	.03	.12*	.19	.18*	.22*	.14*	.02	-.15*	—	—	—	—	—	—	—
Goal	.16*	.22*	-.05	.23*	.22*	.16*	.12	.13*	-.05	.13*	.04	—	—	—	—	—
Feedback	.19	.18*	-.14*	.24*	.18*	.19*	.16*	.17*	-.18*	-.01	.04	.23*	—	—	—	—
Concentration	.23*	.41*	-.17*	.27*	.28*	.28*	.20*	.06	.00	.17*	.05	.17*	.18*	—	—	—
Control	.15*	.34*	-.12	.22*	.24*	.22*	.09	.11	-.08	.12	.07	.27*	.19*	.43*	—	—
Enjoyment	.25*	.47*	-.01	.48*	.51*	.43*	.27*	.01	-.06	.27*	.13*	.16*	.22*	.43*	.29*	—
Flow	.31*	.51*	-.17*	.50*	.46*	.45*	.29*	.10	-.13*	.42*	.34*	.53*	.47*	.66*	.63*	.69*

** 相関係数は 1%水準で有意 (両側) です。
* 相関係数は 5%水準で有意 (両側) です。
Note. N=252. Positive=Positive affect, Negative=Negative affect, Boredom=Lack of Boredom, Flow=Flow of work.

続いてフロー体験傾向は、生活満足度及びポジティブ感情と正の相関、ネガティブ感情と負の相関にあることが示された。これは、Zitoら¹⁶⁾の研究結果と同様の傾向を示している。中でも集中は、生活満足度及びポジティブ感情と正の、ネガティブ感情と負の有意な相関が認められた。最後にフローは、自己決定的な動機づけと正の相関があり、無動機づけと負の相関があることが確認された。これは、動機づけは自己決定であればあるほど、フローを体験しやすいことを指摘したKowalとFortier⁷⁾との研究結果を支持する内容であった。

動機づけ及びフロー体験と生活満足度の関係

続いて、動機づけとフロー体験を独立変数とし、主観的ウェルビーイングを従属変数に位置付けて階層的重回帰分析を行い、それぞれの寄与率を算出した。まず、動機づけ及びフロー体験と生活満足度の関係について検討を行った(表6)。

表6 生活満足度を予測する階層的重回帰分析結果

Variable	β	
	Step1	Step2
Motivation		
IM	.24**	.24**
INTEG	.05	.02
IDEN	.33**	.29**
INTRO	-.24**	-.24**
EXT	.17**	.18**
Flow		
Balance		.12*
Goal		.05
Concentration		.12
Control		-.07
Enjoyment		.01
F value	14.20***	16.01
R ²	.22**	.25
ΔR^2		.03

*p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

具体的には、ステップ1において動機づけの5つの因子を投入し、分析をしたところ、生活満足度への寄与率は22%であった。また、生活満足度の予測因子とし

て、内発的動機づけと外発的動機づけの同一視調整、外的調整が有意な正の予測因子であることが確認された ($F(5, 246)=14.20, p<.05$)。これは、職場において「仕事そのものが目的である」(内発的動機づけ)、「仕事は自分にとって大事なことだ」(同一視調整)、「仕事をしないと家族がうるさい」(外的調整)と感じている者は、生活満足度が高いことを示唆している。それに対して、取り入的調整は有意な負の予測因子であることが示された。このことは、「仕事をしないと恥ずかしいからやろうと思う」者は生活満足度が低いことを意味している。

続いて、ステップ 2 において動機づけによる影響を統制した上で、フローの 5 つの因子を投入した。説明率は 25%まで増えたが、3 ポイントの増加であった。それに加え全ての因子に有意な関係が認められなかった ($F(5, 241)=16.01, p>.05$)。つまり、生活満足度を予測するには、フローより動機づけの影響が大きいと考えられる。

動機づけ及びフロー体験とポジティブ感情の関係

続いて、ポジティブ感情の予測にかかる動機づけとフロー体験それぞれの寄与率を算出した(表 7)。

表 7 ポジティブ感情を予測する階層的重回帰分析結果

Variable	β	
	Step1	Step2
Motivation		
IM	.23**	.11
INTEG	.03	-.10
IDEN	.30**	.22**
INTRO	-.02	.06
EXT	.09	.08
Flow		
Lack of boredom		.04
Goal		.05
Feedback		-.02
Concentration		.15*
Control		.17**
Enjoyment		.24**
F value	15.92**	25.24**
R ²	.25**	.39**
ΔR ²		.14**

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

具体的には、ステップ 1 で動機づけの 5 つの因子を投入し、分析をしたところ、ポジティブ感情への寄与率が 25%であった。また内発的動機づけと外発的動機づけの同一視調整は、ポジティブ感情の有意な正の予測因子であることが認められた ($F(5, 246) = 15.92, p < .001$)。このことは、職場において「仕事そのものが目的である」(内発的動機づけ) や「仕事は自分にとって大事なことだ」(同一視調整)と感じている者は、ポジティブ感情が高くなることを示唆している。

続いて、ステップ 2 では、5 つの動機づけ因子に加えて、フローの 6 つの因子を独立変数として投入した場合、説明率が 39%となり、14 ポイント増加した。また、フローの構成要素である集中、コントロール感及び楽しさは、ポジティブ感情の有意な正の予測因子であった ($F(6, 240) = 25.24, p < .001$)。

動機づけ及びフロー体験とネガティブ感情の関係

最後に、ネガティブ感情の予測にかかる動機づけとフロー体験それぞれの寄与率を算出した(表 8)。

表 8 ネガティブ感情を予測する階層的重回帰分析結果

Variable	β	
	Step1	Step2
Motivation		
INTRO	.10	.16**
AMO	.30**	.24**
Flow		
Lack of boredom		-.21**
Balance		.08
Feedback		-.10
Concentration		-.16**
F value	15.78**	23.29**
R ²	.11**	.21**
ΔR ²		.10**

*p < 0.05, **p < 0.01, ***p < 0.001

具体的には、ステップ 1 で動機づけの 2 つの因子を投入し、分析をしたところ、ネガティブ感情への寄与率は 11%であった ($F(2, 249) = 15.78, p < .001$)。また無動機づけは、ネガティブ感情の有意な正の予測因子であった。これは、職場でまったくやる気のない者はネガティブ感情が高いことを示唆している。ステップ 2 では、動機づけの 4 つの因子に加え、フローの 4 つの因子を投入し、分析を行った。その結果、動機づけ 2 因子だけのときよりも、説明率が 10 ポイント増え、21%となった ($F(4, 245) = 23.29, p < .001$)。具体的には、退屈感の欠如及び集中はネガティブ感情の有意な予測因子であり、それぞれ負の影響を示した。このことから、退屈を感じたりすることや集中できないことは、怒り、恐怖、焦りなどのネガティブ感情をもたらすことが示唆された。また、フロー因子を投入した後においても、無動機づけは依然として有意であった。

以上の結果から、主観的ウェルビーイングはフローより動機づけによって予測されることが示唆された。またフローの構成要素である集中とコントロールは、ポジティブ感情の有意な正の予測因子であることが示された。つまり、目の前のタスクに集中し、コントロール感を持つ者は、楽しい、誇らしいなどのポジティブ感情をより多く生起させていることが示唆された。さら

に、フローの構成要素である挑戦とスキルのバランスは生活満足度の有意な正の予測因子であった。すなわち、高い能力があり、挑戦とスキルのバランスが良ければ良いほど、生活満足感が高くなると考えられる。

考察

動機づけと主観的ウェルビーイングの関係について

本研究における動機づけと主観的ウェルビーイングの関係については、自己決定的な動機づけが生活満足度及びポジティブ感情と正の相関があることが示された。これは Ryan と Deci¹⁰⁾が述べた「動機づけが自己決定的であればあるほど、行動の効率と主観的ウェルビーイングが高い」という結果と一致している。また、取り入れ調整と外的調整は、生活満足度及びポジティブ感情と弱い正の相関が認められた。さらに取り入れ調整のみ、ネガティブ感情と弱い正の相関が確認された。一般的に仕事は、すべて本人が選択できるわけではなく、勤務時間も個人で決定することは困難である。そのため、仕事に対して内発的に取り組める人は僅かであり、ほとんどの人がネガティブ感情を抱きやすいと考えられる。このことから、職場においては内発的動機づけを初めから目指すのではなく、まずは外発的動機づけから取り組むことが有効であると考えられる。具体的には、やる気がないときはまずはネガティブな理由でも仕事を行う外的調整や取り入れ調整から行動を起こし、そして同一視調整や内発的動機づけへと移行していくことが効果的ではないかと考えられる。そうすることで、生活満足度やポジティブ感情も徐々に向上していくと推察される。

フロー体験と主観的ウェルビーイングの関係について

本研究では、職場におけるフロー体験傾向は生活満足度とポジティブ感情の間に正の相関が、ネガティブ感情との間に負の相関が認められた。このことは、職場において、フローを体験しやすい人は主観的ウェルビーイングが高いことを示唆している。中でも、フローとポジティブ感情との相関関係が一番強かった。これは、Csikszentmihalyi¹⁾が指摘したように、フローは非常に楽しい心理状態にあるという指摘を支持する内容といえる。またフローの構成要素の中で集中は、主観的ウェルビーイングの全ての下位尺度と有意な相関が見られた。このことから、職場において目の前のタスクに集中できる者は、強いポジティブ感情を抱き、そして自分の生活に対して満足していることが示唆された。

動機づけとフロー体験及び主観的ウェルビーイングとの関係について

取り入れ調整は、生活満足度に負の影響を及ぼした。これは「仕事をしないと恥ずかしいからやろうと思う」者は、生活満足度が低いことを示唆している。取り入れ調整によって動機づけられる者は、プレッシャーを感じつつ仕事に従事していると考えられる。例えば、仕事をしなくてはという義務感や恥をかきたくないという不安によって仕事をするのがこれに該当する。このことから、取り入れ調整によって動機づけられている者の内面的なプレッシャーが生活満足度の低さと結びついているのではないかと考えられる。

またポジティブ感情とネガティブ感情において、フロー変数を投入した後も結果は有意であった。この結果からフロー体験は、個人が生活に満足するかどうかという認知的な判断よりも、感情的側面を予測する要因であると考えられる。これは、フローが活動に没頭することによって体験されるポジティブな心理状態と定義されていることと関係していると考えられる。なお、動機づけとフロー体験が主観的ウェルビーイングに及ぼす影響については、フロー体験傾向よりも動機づけのほうが主観的ウェルビーイングを予測していた。このことから、主観的ウェルビーイングを向上させるためには、仕事への動機づけが重要であると考えられる。

本研究の問題点と今後の課題

最後に本研究の問題点と今後の課題について下記に示す。本研究では、ウェルビーイングとして、結果に焦点を当てた「主観的ウェルビーイング」を取り上げた。しかし、ウェルビーイングの中には、過程を重視した「心理的ウェルビーイング」も存在し、今後はこのような視点も含めて検討していく必要があると考えられる。それに加え、本研究で使用した尺度は、スウェーデンバージョンであり、国際バージョンについても検証する必要があると考えられる。また在職期間、職種、年齢などの変数はフロー体験のいくつかの側面と繋がっており、フロー尺度とほかの個人的な属性との関係も検討する必要がある⁸⁾と考えられる。今後は、多様なサンプルを収集し、それらの背景にある文化的、社会的条件も考慮して検討していくことが求められるであろう。

まとめ

本研究の目的は、動機づけ及びフロー体験と主観的ウェルビーイングとの関係を検討することであった。

ソーシャルメディアを通じて仕事経験を有する 252 人を対象に、仕事に関する動機づけ及びフロー体験の傾向と主観的ウェルビーイングを測定する質問紙調査を実施した。主な結果は、以下の通りである。

1. フロー体験と自己決定的な動機づけは生活満足度、ポジティブ感情と正の相関があり、フロー体験のみネガティブ感情と負の相関があることが示された。
2. 自己決定的な動機づけが生活満足度及びポジティブ感情を高める可能性が示唆された。
3. 主観的ウェルビーイングを予測するには、フローより動機づけの影響が大きいことが示された。そのため今後は、主観的ウェルビーイングと動機づけに着目した検討を進めていく必要があるといえる。

付記

本論文は、筆頭著者が令和 2 年度に九州大学大学院人間環境学府へ提出した修士論文を加筆・修正したものである。

謝辞

本調査にご協力いただいた皆さんに心よりお礼申し上げます。

引用文献

- 1) Csikszentmihalyi, M. (1975). Play and intrinsic rewards. *Journal of Humanistic Psychology*, 15(3), 41-63.
- 2) Csikszentmihalyi, M., & Csikszentmihalyi, I. (1988). *Optimal experience. Psychological studies of flow in consciousness.* Cambridge University Press.
- 3) Deci, E.L., & Ryan, R.M. (2002). *Handbook of self-determination research.* The University of Rochester Press.
- 4) Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The Satisfaction with Life Scale. *Journal of Personality Assessment*, 49(1), 71-75.
- 5) Diener, E., Suh, E. M., Lucas, R. E., & Smith, H. L. (1999). Subjective well-being: Three decades of progress. *Psychological Bulletin*, 125(2), 276-302.
- 6) Kahneman, D., Diener, E., & Schwarz, N. (1999). *Well-being: The foundations of hedonic psychology.* New York: Russell Sage Foundation.
- 7) Kowal, J., & Fortier, M. (1999). Motivational determinants of flow: Contributions from self-determination theory. *The Journal of Social Psychology*, 139(3), 355-368.
- 8) Kraus, B. N. (2003). *Musicians in flow: Optimal experience in the wind ensemble rehearsal.* Dissertation Abstract International Section A: Humanities and Social Sciences, 64(3A), 839.
- 9) Rath, T., & Harter, J. (2010). 森川里美訳 (2011) 幸福の習慣 世界 150 カ国調査でわかった人生を価値あるものにする 5 つの要素. ディスカヴァー・トゥエンティワン.
- 10) Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2001). On happiness and human potentials: A review of research on hedonic and eudaimonic well-being. *Annual Review of Psychology*, 52(1), 141-166.
- 11) Ryan, R. M., Huta, V., & Deci, E. L. (2008). Living well: A self-determination theory perspective on eudaimonia. *Journal of Happiness Studies*, 9(1), 139-170.
- 12) Tremblay, M. A., Blanchard, C. M., Taylor, S., & Pelletier, L. G. (2009). Work extrinsic and intrinsic motivation scale: Its value for organization psychology research. *Canadian Journal of Behavioral Science*, 41(4), 213-226.
- 13) Ullén, F., Manzano, Ö. D., Almeida, R., Magnusson, P. K. E., Pedersen, N. E., Nakamura, J., Csikszentmihályi, M., & Madison, G. (2012). Proneness for psychological flow in everyday life: Associations with personality and intelligence. *Personality and Individual Differences*, 52(2), 167-172.
- 14) Watson, D., Clark, L. A., & Tellegen, A. (1988). Development and validation of brief measures of positive and negative affect: the PANAS scales. *Journal of personality and social psychology*, 54(6), 1063-1070.
- 15) Xu, S., Choi, Y., & Lv, Q. (2014). Subjective wellbeing, work motivation and organizational commitment of Chinese hotel frontline employees: A moderated mediation study. *Journal of Tourism Research & Hospitality*, 3(1), 1-9.
- 16) Zito, M., Cortese, C. G., & Colombo L. (2019). The Role of Resources and Flow at Work in Well-Being. *Sage Open*.