



RIETI Discussion Paper Series 20-J-004

生活と職場での満足感と行動変容能力—日本における実証研究

西村 和雄
経済産業研究所

八木 匡
同志社大学



Research Institute of Economy, Trade & Industry, IAA

独立行政法人経済産業研究所
<https://www.rieti.go.jp/jp/>

生活と職場での満足感と行動変容能力—日本における実証研究

西村 和雄（神戸大学／経済産業研究所）*

八木 匡（同志社大学）**

要旨

本研究では、日本人に対するアンケート調査の回答を基に、行動変容能力を、学習忍耐力、可塑性、受容性という因子に分解して分析し、それぞれの因子が、性別、年齢、前向き志向、自己決定指数にどのように依存するかを調べた。その結果、性別、前向き志向、自己決定指数は学習忍耐力、可塑性、受容性のすべてに影響を与えていた。前向き志向は学習忍耐力、可塑性、受容性のすべてに対して正の効果を持ち、男性ダミーはすべてに対して負の効果をもっていた。自己決定指数は学習忍耐力と可塑性に対して正の効果を持ち、受容性に対して負の効果をもっている。年齢が影響していたのは、可塑性のみであり、男性ダミーは正の効果を持っていた。

また、行動変容能力が生活と職場の満足度にどう影響しているかも調べた。その結果、健康、ストレス、所得、パートナーとの関係性に対して、可塑性が重要な役割を果たし、有意に正の影響を持っていることが示された。職場で労働条件、仕事の裁量、職場の同僚、良い仕事の認識、上司、雇用の保障に関する満足度については、学習忍耐力と可塑性が正の影響を与えているのに対し、受容性は負の影響を与えるという共通の影響がみられた。

キーワード：行動変容能力、生活満足度、職場満足度、自己決定力、前向き志向

JEL Classification Codes : I12, I31, J00, J17

RIETI ディスカッション・ペーパーは、専門論文の形式でまとめられた研究成果を公開し、活発な議論を喚起することを目的としています。論文に述べられている見解は執筆者個人の責任で発表するものであり、所属する組織及び（独）経済産業研究所としての見解を示すものではありません。

本稿は、独立行政法人経済産業研究所におけるプロジェクト「日本の経済成長と生産性向上のための基礎的研究」の一環の成果であり、また、JSPS 科学研究費基盤 S #15H05729 および基盤 B #16H03598 の支援を受けた研究成果である。

* 神戸大学経済経営研究所教授，経済産業研究所 Faculty Fellow

** 同志社大学経済学部教授

1. 序論

「行動変容」は、もともと用いられた医療の分野では、医療者が働きかけることによって生じる患者の行動変化の意味で用いられてきた。しかし、医療者の働きかけは切っ掛けであって強制ではない。患者が医療者の指導を受け入れ、考えを変えなければ行動は変化しない。この自発的な行動の変化に着目することで、行動変容は幅広い分野で応用可能な概念になる。そこで、本論文では、行動変容を「何らかの切っ掛けによって促される人々の自発的な行動変化」として定義して、より普遍的な行動の変化の分析を行うこととする。例えば、経済学においては、広告が与える消費者行動への影響もそうであるし、また、消費税など政府の政策が変化することによって生じる消費者行動の変化も「行動変容」になる。

喫煙者が、健康上の理由から禁煙をしたいとしても、それを達成できる人と、できない人がいるように、行動変容が可能かどうかには個人差がある。

本論文は、行動変化に関する質問の回答から、行動変化をもたらす属性を分析し、生活の充実感が行動変容とどのように関わっているか、行動変容できる者と、行動変容できない者で、満足度に違いがあるかを考えてみる。

行動変容に関する研究は、主に、薬物や喫煙の抑制、肥満の解消、成人病予防などに関して進められてきた。また、行動経済学の研究では、双曲割引、すなわち、遠い将来よりも近い将来を大きく割り引くことが、人が行動を変えられないことの背景にあるという説明をする。(O'Donoghue, T., & Rabin, M. (1999), Gruber, J., & Köszegi, B. (2001), Fudenberg, Drew, & Levine, D. K. (2006)).

これまでも、行動変容は、曖昧な目標よりは明確な目標によって、また難易度の低い目標よりは難易度の高い目標によって、高いモチベーションと結果をもたらすという目標設定理論 (Lock(1968))、5つのステージ「無関心期」、「関心期」、「準備期」、「実行期」、「維持期」のそれぞれに適切な働きかけを行うとする行動変容ステージモデル(Transtheoretical Model of Behavior Change, Prochaska, DiClemente, and Norcross (1992) 参照)によって説明されてきた。最近では、社会的な関係性において行動変容を考える社会心理学的行動理論 (Goffman, E. (2006))、介入を避け、人々の行動を予測可能な形で変える選択アーキテクチャーNUDGES(ナッジ)の理論 (Thaler and Sunstein(2008) , Loewenstein, et. al. (2015), Vlaev, et.al. (2016)) がある。

このように行動変容は、様々な分野で研究され、次第に注目をあびてきているが、そもそも、行動変容とは、人のどういった属性に依存しているか、また、それが人の生活の満足度にどの程度影響するのかについての研究は、これまで、あまり見られない。本論文で、我々は、行動変容とは何かをアンケート調査の回答を因子分析し、得られた因子が年齢、性別、前向き思考、自己決定の度合いなどに、どのように依存しているかを、また、行動変容が、生活と職場での満足度にどのように関わるかを分析する。

以下では、第2章で調査データの概要、第3章で、因子分析により、行動変容を構成する因子を抽出し、第4章で行動変容能力と前向き思考と自己決定度などの関係を分析する。第5章では、行動変容能力が生活と職場での満足度とどう関わるかを分析する。第6章で

結論をまとめる。

2. データ概要

本研究で用いるデータは、独立行政法人経済産業研究所における「日本経済の成長と生産性向上のための基礎的研究」の一環として、楽天インサイト（旧楽天リサーチ）を通じて実施した「生活環境と幸福感に関するインターネット調査」と「生活環境と幸福感に関するインターネット調査」の追加調査の結果である。第1回目の調査は、2018年2月8日から2018年2月13日にかけて実施し、追加調査は2018年8月23日から2018年9月3日にかけて実施している。調査対象者は、全国20歳以上70歳未満の男女個人であり、性別・年代・都道府県で人口構成比に合わせて割付回収を行っている。第1回配信数は933,329であり、第1回収数は33,598、回収率は3.6%であった。追加調査の配信数は20,005であり、回収数は16,000であった。回収した標本に対して非整合データのチェック等のデータチェックを行い、信頼性の高いデータのみを抽出し、分析で用いた標本回収数は20,005となっている。

データ特性は、次のように整理される。今回使用しているデータセットにおける標本サイズは20,005であるが、世帯年収額については、未回答数が3,335あり、分析で用いる有効観測個数16,670である。個人年収額の未回答数は2,359であり、分析で用いる有効観測個数は17,646である。ただし、追加調査で回答を得ている設問を使う場合には、標本サイズは16,000まで減少する。性別分布は、男性は50.2%、女性は49.8%であり、男女ほぼ同数である。

3. 行動変容変数の抽出

追加調査では、行動変容に関連して、どの程度行動を実施するかについて質問を聞いており、5段階リッカートスケールでの回答を基に行動変容を特徴づける属性を主成分分析によって抽出している。

表1では、主成分分析によって、固有値が1以上の値を持つ3つの要素が抽出されることが示されている。特に第1主成分が最も説明力を持っていることが示されている。

表1 主成分分析結果

成分	説明された分散の合計								
	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和		
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %
1	4.545	37.874	37.874	4.545	37.874	37.874	3.441	28.677	28.677
2	1.532	12.764	50.639	1.532	12.764	50.639	2.071	17.262	45.939
3	1.05	8.753	59.391	1.05	8.753	59.391	1.614	13.452	59.391
4	0.87	7.247	66.638						

因子抽出法：主成分分析

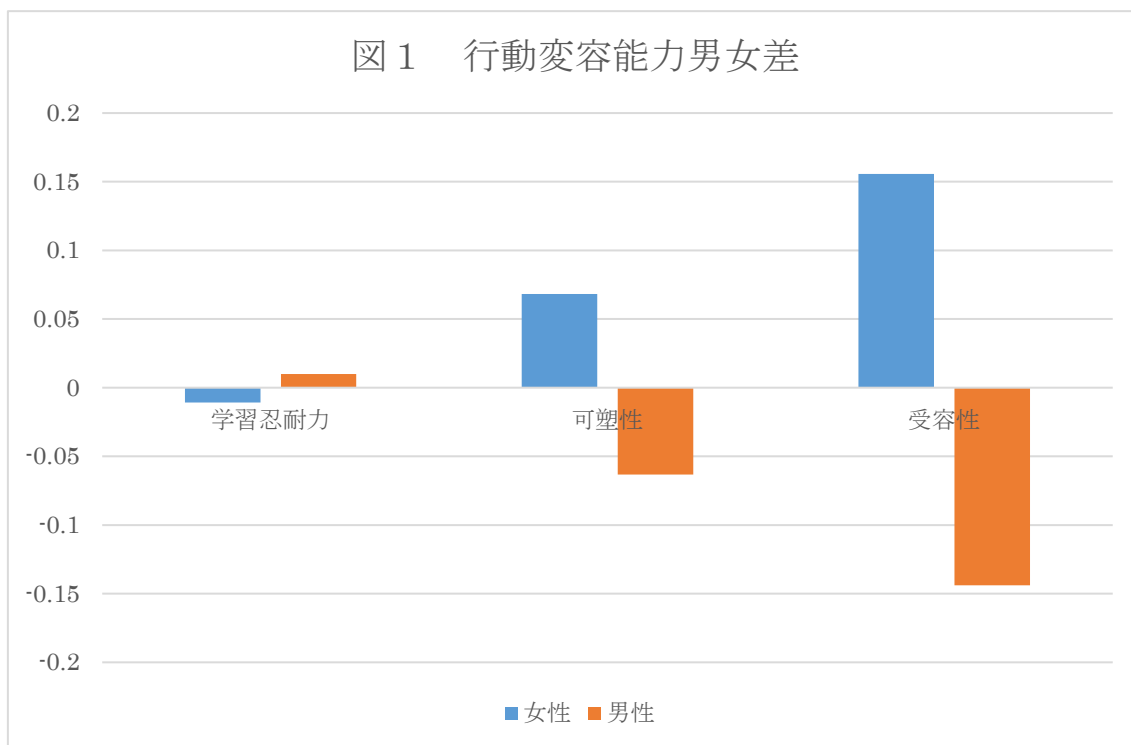
表2では、質問項目と関係の強い主成分を並べ替えることにより、主成分の意味づけを与えている。第1番目の主成分は、仕事で必要になった時に「粘り強く勉強できる」あるいは「しっかり学習できる」という4つの設問に強い相関を持っていることから、「学習における忍耐力」と考えることができる。第2番目の主成分は、自分の行動に関して、自主的に「変えることができる」あるいは「実行できる」という4つの設問と高い相関を持っている。この実行力に対して、我々は「可塑性」という名前を付けた。第3番目の主成分は、「CMに影響されて」のように、外的な働きかけを受け入れて、実行するという3つの設問と強い相関を持っていることから、「受容性」と名づけた。したがって、本稿では、抽出された主成分に対して、「学習における忍耐力」、「可塑性」、「受容性」という解釈を与える。

表2 主成分の意味づけ

	(学 習に おけ る)忍 耐力	可塑 性	受容 性
仕事等で数式を理解する必要がある場合、粘り強く勉強できる	0.901	0.144	0.093
仕事等で自分の専門外の数理の本を読まなければいけない場合には、粘り強く勉強できる	0.894	0.142	0.098
仕事上で必要なマニュアルを覚えるために、粘り強く勉強できる	0.869	0.191	0.123
仕事等で英語等の外国語を習得する必要ができた時に、しっかりと学習できる	0.692	0.165	0.284
仕事等で早朝に起きることが必要な場合には、前日の夜早く寝ることができる	0.605	0.353	- 0.001
悪いと判断した習慣は変えることができる	0.273	0.682	0.065
体に良いと聞いたことは実行する	0.122	0.649	0.358
鉄道の駅で、エスカレーターでなく、階段を利用する	0.073	0.649	0.018
あなたの嗜好品(例えば、酒とかタバコ)が健康に悪影響を与えるという理由で特別課税がなされ、価格が20%上昇したとした場合、その嗜好品の購入を大きく減少させる	0.154	0.594	0.129
CMに影響されて商品を買やすい	- 0.078	- 0.021	0.805
友人から推薦された本は、読むようにしている	0.299	0.14	0.671
途上国の飢餓問題解決の寄付を頼まれたら、寄付をする	0.125	0.402	0.503

因子抽出法: 主成分分析

図1では、男女別の行動変容能力を構成する3つの主成分の大きさを示している。学習忍耐力は男性の方が高く、可塑性は女性の方が高い。影響を受容する程度は、女性の方が大きく上回っている。



4. 自己決定度と前向き志向が行動変容能力に与える影響

「学習における忍耐力」などは、回答者の誠実さと強い相関を持っていると考えられることから、行動変容能力が回答者のパーソナリティによってある程度影響を受けると考えられる。そこで、我々は、説明変数にビッグ5パーソナリティ要因、すなわち誠実、開放性、神経症、外向性、非協調性を入れた分析を行う。以下では、パーソナリティ要因、年齢および性別といった属性情報に加え、前向き志向、自己決定指数が、3つの行動変容能力の形成にどのような影響を与えているかの重回帰分析を行う。

我々の幸福感に関する調査 (Nishimura and Yagi (2019)) では、前向き思考が幸福感を形成する要因で、自己決定指数が幸福感を決定する重要な要因であった。

前向き思考の度合いは、Hills and Michael (2002) で使われた質問リストのうちの18個を用いて、主因子法による因子分析による因子抽出によって生成している。表3は、因子分析によって求めた因子の説明力を初期固有値の分散の%と累積の%によって与えている。本主因子分析では、因子が1つであるため、分散の%と累積の%は同じ値となっている。表4では、18個の各質問に対する回答と因子との相関係数を与えている。

表3 説明された分散の合計

因子	初期の固有値			抽出後の負荷量平方和			回転後の負荷量平方和		
	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %	合計	分散の %	累積 %
1	9.974	34.392	34.392	9.449	32.584	32.584	6.593	22.735	22.735
因子抽出法：主因子法：エカマックス回転									

表4 回転後の因子行列

	前向き 志向
物事に良い影響を与えられる	0.7
いつも他人を元気づける	0.688
いつも熱心に取り組む	0.684
ほとんどの事は楽しめる	0.66
物事の中から美しい部分を見つける	0.657
大きな活力を持っている	0.656
人生は素晴らしい	0.647
人生はとても実りがある	0.645
何でも挑戦できると感じる	0.63
たいていの人に温かく接する	0.619
よく笑う	0.583
自分はとても幸せだ	0.531
自分の人生にとっても満足している	0.51
自分のやりたい事のために時間をつくれる	0.449
たびたび気分が高まり上機嫌になる	0.444
決断をすることは難しいことではない	0.433
精神的に機敏で注意を怠らない	0.421
他人にとっても関心がある	0.406

本調査では、「中学から高校への進学先は誰が決めましたか？」という質問と、「高校から大学への進学先は誰が決めましたか？」という質問に対して、1) 全く希望ではなかったが周囲のすすめで決めた、2) あまり希望ではなかったが周囲のすすめで決めた、3) どちらとも言えない、4) ある程度自分の希望で決めた、5) 自分の希望で決めた、という5つの選択肢による回答を得ている。なお、大学に進学しなかった場合は、専門学校および短大、大学進学をしないという決定をどの程度自己決定しているかについて回答を得ている。5段階の回答平均は、大卒未満が4.35、低難易度が3.85、中難易度が4.09、高難易度が4.41となっており、大卒未満が高難易度と近い自己決定度となっている。

さらに、「初めての就職先は自分で決めましたか？あなたに最もあてはまるものをお答えください。」という質問に対して、1) 全く希望ではなかったが周囲のすすめで決めた、2) あまり希望ではなかったが周囲のすすめで決めた、3) どちらとも言えない、4) ある程度自分の希望で決めた、5) 自分の希望で決めた、6) 就職したことはない、という6つの選択肢による回答を得ている。ここで6) を選択したものは、欠損値として処理している。

「中学から高校への進学」、「高校から大学への進学」、「初めての就職」の自己決定に関する質問を因子分析にかけて、自己決定因子を作成し、因子分析で計算された値（因子得点）を自己決定指標と呼ぶ。

表5は、パーソナリティ要因、年齢、性別、前向き志向、自己決定指数が、行動変容能力に与える影響の重回帰分析の結果である。この分析で我々が注目するのは、パーソナリティでは説明できない部分が、前向き思考、自己決定度、年齢によって説明されているか否かである。図2は行動変容能力が、パーソナリティ要因を除去した時に、前向き思考、自己決定度、年齢によってどの程度説明されるかを示している。

学習忍耐力に影響を与える要因は、前向き志向、自己決定指数、男性ダミーであり、前向き志向は正の効果、自己決定指数は正の効果、男性ダミーは負の効果となっている。影響の強さは、自己決定指数、前向き志向、男性ダミーの順番となっている。

次に、可塑性に対して影響を与えているのは、前向き志向、自己決定指数、年齢、男性ダミーである。前向き志向は正の効果、自己決定指数は正の効果、年齢は正の効果、男性ダミーは負の効果となっている。影響の強さは、前向き志向、年齢、自己決定指数、男性ダミーの順番となっている。

受容性に対して影響を与えているのは、前向き志向、自己決定指数、男性ダミーである。前向き志向は正の効果、自己決定指数と男性ダミーは負の効果となっている。影響の強さは、前向き志向、男性ダミー、自己決定指数の順番となっている。

前向き志向は、行動変容の3つの能力全てにたいして正に効いており、特に受容性に関しては、圧倒的に強い影響を与えていることが示されている。このことは、前向き志向は、他者からのアドバイスを柔軟に受け入れていることを示唆している。そして、行動パターンの変化を行うことを厭わないことを示唆している。

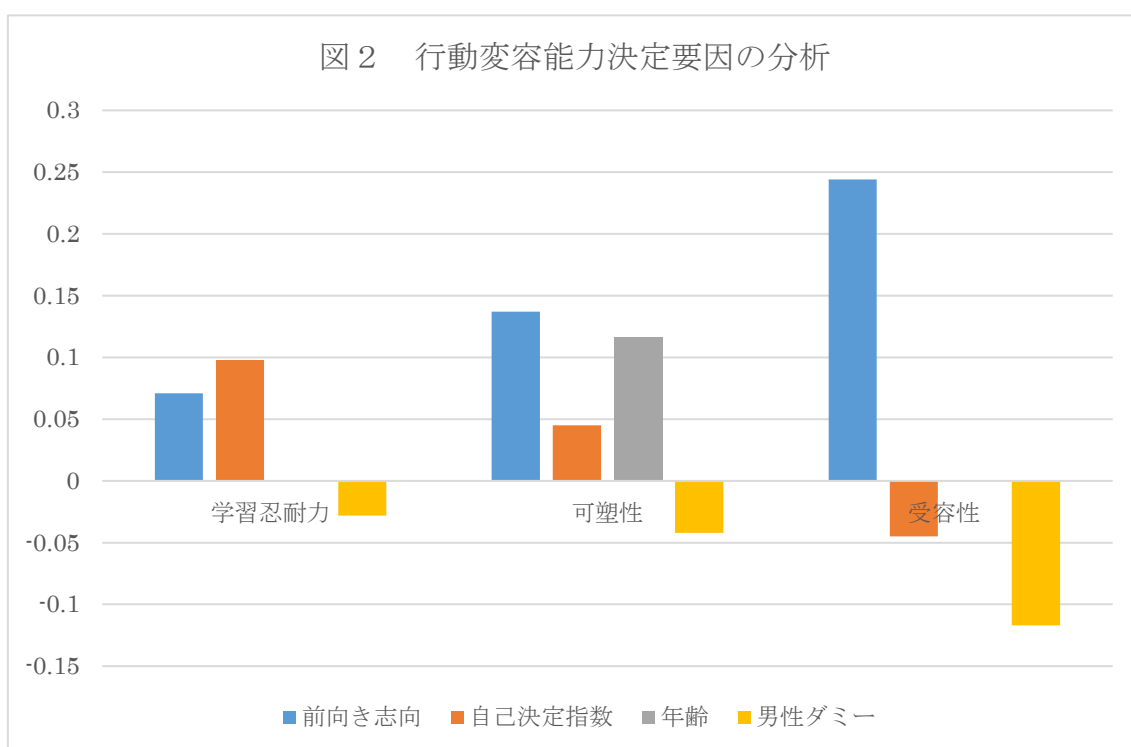
自己決定指数も3つのすべての行動変容能力に影響を与えているが、受容性のみ負の影響となっている。これは、自己決定力が強い人は、他者からのアドバイスを受け入れにくいことを示唆している。

年齢は、可塑性のみに影響を与えており、年齢が高くなるほど、行動パターンの変化が可能となっていることを示唆している。

男性ダミーは、3つのすべての行動変容能力に負の影響を与えており、女性は男性よりも行動変容能力が高いことを示唆している。

表5 行動変容能力決定要因の分析（標準化係数）

	学習忍耐力		可塑性		受容性	
	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率
誠実	0.187	0.000	0.062	0.003	-0.092	0.000
開放性	0.09	0.000	0.032	0.079	0.043	0.017
神経症	-0.145	0.000	-0.009	0.553	0.109	0.000
外向性	0.006	0.732	0.01	0.603	0.047	0.012
非協調性	-0.035	0.021	-0.082	0.000	0.005	0.721
前向き志向	0.071	0.005	0.137	0.000	0.244	0.000
自己決定指数	0.098	0.000	0.045	0.003	-0.045	0.003
年齢	-0.015	0.326	0.116	0.000	-0.01	0.509
男性ダミー	-0.028	0.06	-0.042	0.007	-0.117	0.000



5. 行動変容と健康、生活および職場における満足感

5.1 調査項目

本調査では、健康状態、ストレス、生活満足度、職場満足度を以下のような設問によって

聞いた。

(i) あなたの現在の健康状態はいかがですか。回答選択肢は、1) 健康でない、2) どちらかといえば健康でない、3) 普通、4) どちらかといえば健康である、5) 健康である

(ii) 全体として、あなたは普段どの程度ストレスを感じていますか。番号(0~10) から最も近いものを1つ選んでください。回答選択肢は、0) ストレスは無い,...10) 非常にストレスを感じている。

(iii) あなたは生活に関する次の面について、どの程度満足していますか。項目1 家計の所得・収入、項目2 家計の資産・貯蓄、項目3 配偶者（夫または妻）または恋人との関係。

回答選択肢は、1) 不満である、2) どちらかといえば不満である、3) どちらともいえない、4) どちらかといえば満足している、5) 満足している。

(iv) あなたは今の仕事について、以下の点でどの程度満足していますか。項目1 物理的な労働条件、項目2 仕事のやり方を自由に選べる、項目3 職場の仲間、項目4 良い仕事をしているという認識、項目5 直属の上司、項目6 あなたに与えられた責任、項目7 あなたの賃金、項目8 自分の能力を使う機会、項目9 経営者と労働者の関係、項目10 あなたの昇進のチャンス、項目11 組織の運営のされ方、項目12 あなたの提案に払われる注意、項目13 あなたの労働時間、項目14 あなたの雇用の保障。

回答選択肢は、1) 不満である、2) どちらかといえば不満である、3) どちらともいえない、4) どちらかといえば満足している、5) 満足している。

これらの設問に対する回答から、行動変容能力の程度が、健康、生活および職場における満足感にどのような影響を与えているかを重回帰分析によって明らかにする。尚、以下の分析では、パーソナリティ要因を除去するために、ビッグ5パーソナリティ要因を説明変数に入れて分析を行っている。

5.2 健康・生活満足度に与える影響

表6から示されるように、健康状態に対して年齢以外で最も強い影響を与えているが可塑性であることが示された。健康改善のために必要な生活習慣の改善が可能な人が、健康を維持できることを示唆している。

ストレスに関しては、年齢が高くなるとストレスが減り、男性は女性よりもストレスが低い。また、可塑性が高いとストレスは弱くなり、受容性が高いとストレスが上昇する。これは、考え方が柔軟で行動を変えることができる人が、ストレスを軽減でき、他人に影響を受けやすい人がストレスを高めていることを示している。

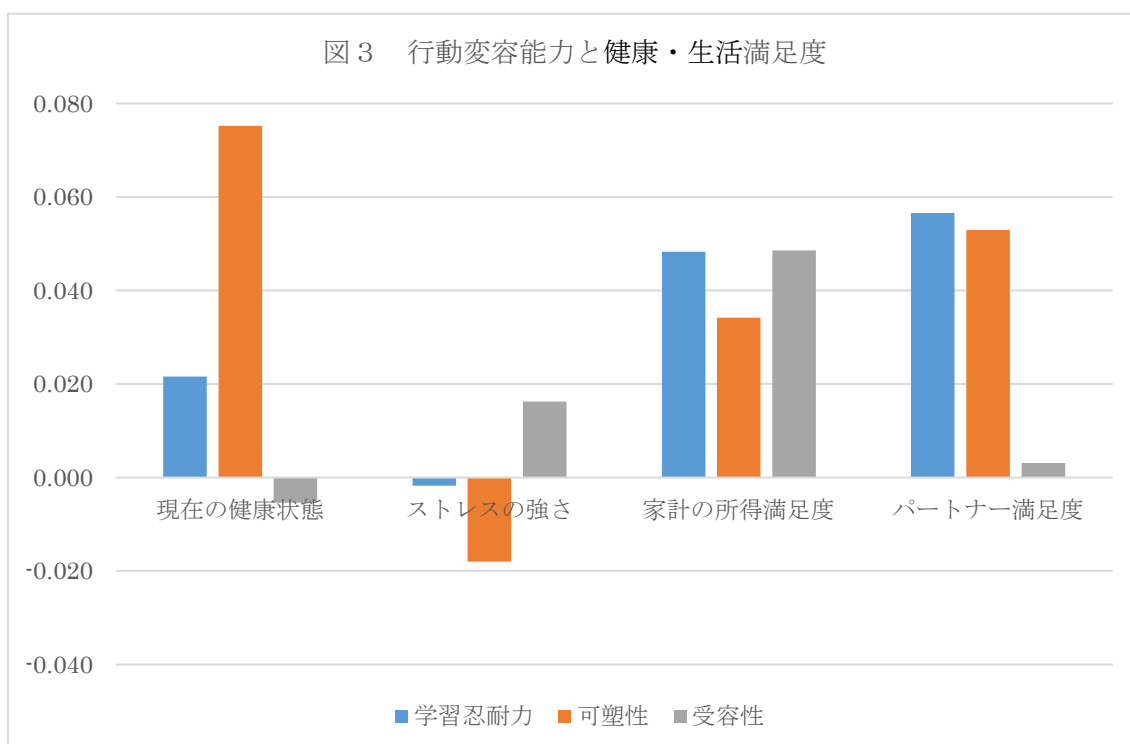
家計の所得満足度に関しては、行動変容の3つの能力がすべて正に効いており、行動変容能力が高い場合に、所得満足度が高いことを示している。

パートナー満足度に関しては、行動変容の能力の内、受容性が影響を持っていないが、学習忍耐力と可塑性は影響を持っている。これは、パートナーを理解し、関係性を改善するために行動を変容できる場合に、満足度が高まることを示す。他者の影響を受けやすい人は、パートナーに対する不満が高まり、満足度が高まらないという可能性も示唆されている。

表6 健康・生活満足度に与える影響に関する重回帰分析結果（標準化係数）

	現在の健康状態		ストレスの強さ		家計の所得満足度		パートナー満足度	
	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率
年齢／歳	-0.136	0.000	-0.108	0.000	0.031	0.000	0.038	0.000
男性ダミー	-0.009	0.218	-0.058	0.000	-0.019	0.015	0.066	0.000
誠実	0.119	0.000	-0.016	0.030	0.052	0.000	0.082	0.000
開放性	0.021	0.006	-0.077	0.000	0.022	0.006	0.015	0.083
神経症	-0.164	0.000	0.204	0.000	-0.127	0.000	-0.050	0.000
外向性	0.233	0.000	-0.206	0.000	0.141	0.000	0.156	0.000
非協調性	-0.145	0.000	0.209	0.000	-0.057	0.000	-0.118	0.000
学習忍耐力	0.022	0.006	-0.002	0.820	0.048	0.000	0.057	0.000
可塑性	0.075	0.000	-0.018	0.016	0.034	0.000	0.053	0.000
受容性	-0.005	0.477	0.016	0.029	0.049	0.000	0.003	0.718

学習忍耐力、可塑性、受容性が与える影響を図3にまとめている。



5.3 職場満足度に与える影響

表7, 8および図4, 5は、行動変容能力が職場満足度に与える影響を示す。物理的な労働条件、仕事方法の裁量、職場の仲間、良い仕事をしているという認識、直属の上司、雇用の保障に関する満足度に関しては、行動変容能力が与える影響は共通していて、学習忍耐力と可塑性が正の影響を与えるのに対し、受容性は負の影響を与えている。また、すべてについて、学習忍耐力の影響が最も強く、受容性の影響は比較的弱い。忍耐力が高く、行動を望ましい方向に変容できる方が、職場における満足度が高く、他者の影響を受けやすい方が、満足度が低くなることを意味している。

表7 職場満足度に与える影響に関する重回帰分析結果(1)(標準化係数)

	物理的な労働条件		仕事方法の裁量		職場の仲間		良い仕事をしているという認識		直属の上司	
	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率	標準化係数	有意確率
年齢/歳	0.040	0.000	0.081	0.000	-0.002	0.832	0.065	0.000	-0.033	0.001
男性ダミー	-0.006	0.532	-0.006	0.549	-0.019	0.044	-0.029	0.001	0.012	0.208
誠実	0.113	0.000	0.146	0.000	0.105	0.000	0.189	0.000	0.079	0.000
開放性	0.026	0.006	0.067	0.000	0.030	0.001	0.087	0.000	0.039	0.000
神経症	-0.053	0.000	-0.054	0.000	0.009	0.357	-0.080	0.000	-0.017	0.076
外向性	0.135	0.000	0.163	0.000	0.210	0.000	0.225	0.000	0.146	0.000
非協調性	-0.080	0.000	-0.060	0.000	-0.143	0.000	-0.120	0.000	-0.100	0.000
学習忍耐力	0.077	0.000	0.080	0.000	0.072	0.000	0.070	0.000	0.072	0.000
可塑性	0.043	0.000	0.031	0.001	0.049	0.000	0.037	0.000	0.033	0.000
受容性	-0.007	0.444	-0.031	0.001	-0.023	0.013	-0.016	0.078	-0.011	0.234

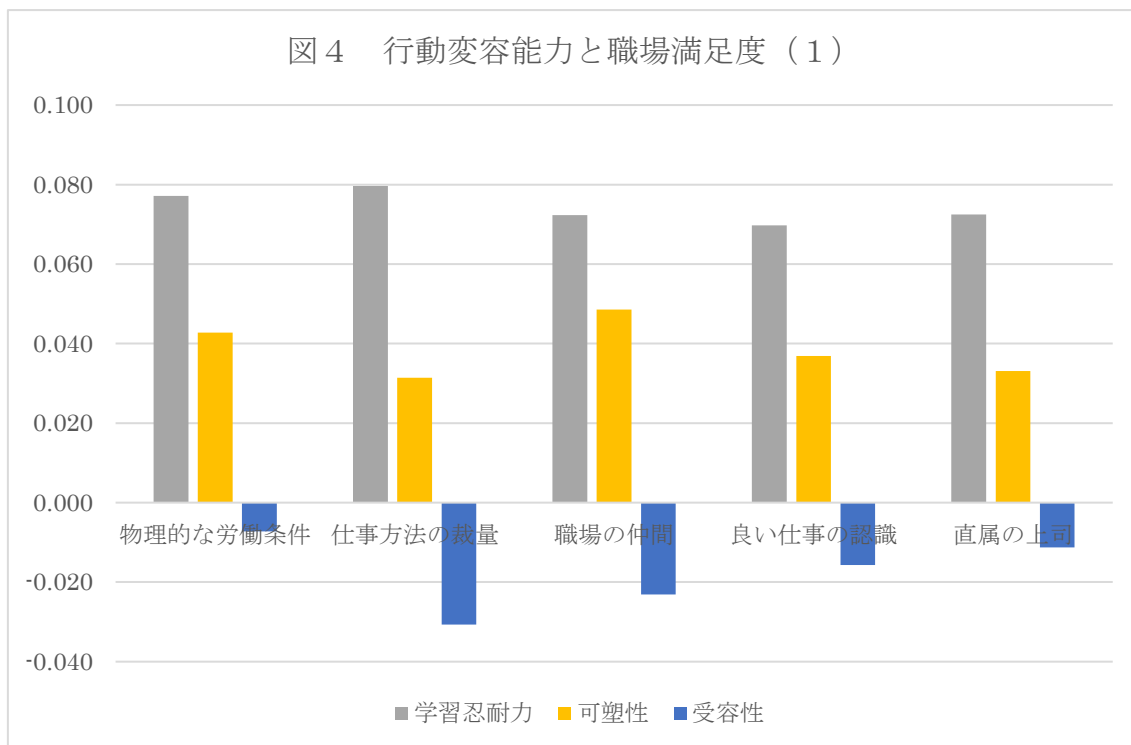
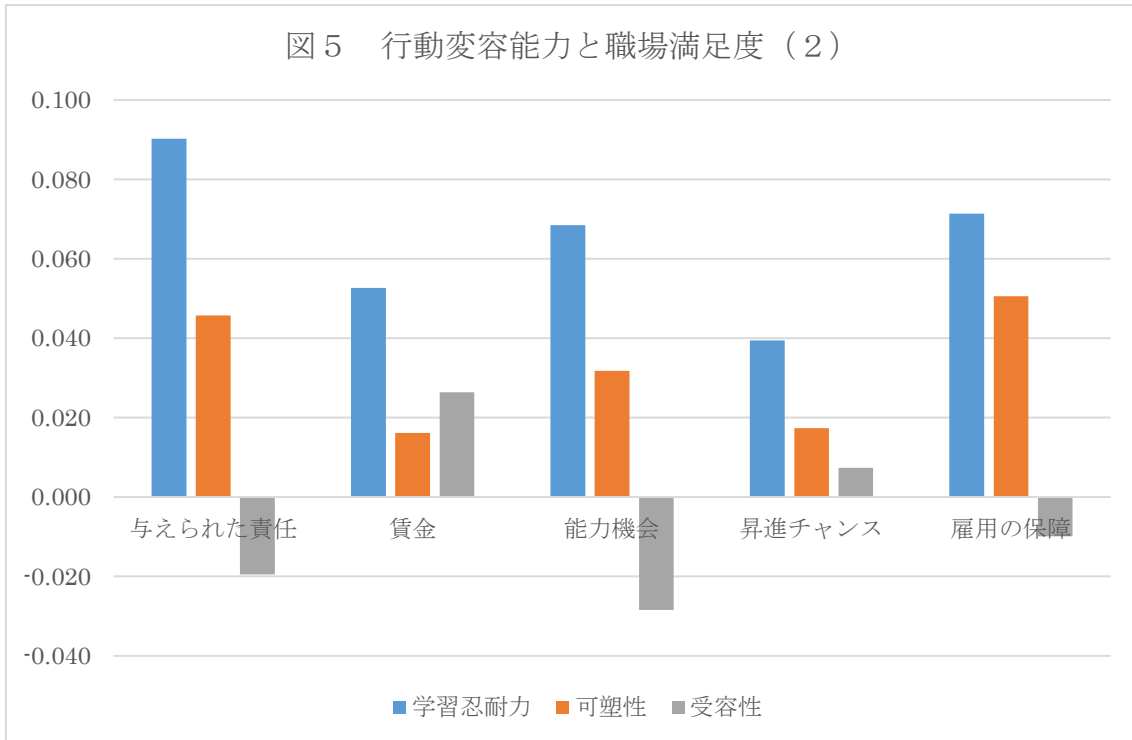


表8 職場満足度に与える影響に関する重回帰分析結果（2）（標準化係数）

	与えられた責任		賃金		能力を使う機会		昇進のチャンス		雇用の保障	
	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率	標準化 係数	有意 確率
年齢 / 歳	0.048	0.000	0.035	0.000	0.056	0.000	-0.020	0.037	-0.052	0.000
男性ダミー	-0.010	0.271	-0.015	0.110	-0.015	0.111	0.047	0.000	0.074	0.000
誠実	0.162	0.000	0.029	0.003	0.128	0.000	0.036	0.000	0.103	0.000
開放性	0.057	0.000	0.016	0.106	0.036	0.000	0.032	0.001	-0.028	0.003
神経症	-0.060	0.000	-0.079	0.000	-0.055	0.000	-0.069	0.000	-0.031	0.001
外向性	0.171	0.000	0.117	0.000	0.157	0.000	0.118	0.000	0.137	0.000
非協調性	-0.102	0.000	-0.049	0.000	-0.086	0.000	-0.064	0.000	-0.078	0.000
学習忍耐力	0.090	0.000	0.053	0.000	0.068	0.000	0.039	0.000	0.071	0.000
可塑性	0.046	0.000	0.016	0.091	0.032	0.001	0.017	0.070	0.051	0.000
受容性	-0.020	0.033	0.026	0.006	-0.028	0.002	0.007	0.442	-0.010	0.297

図5 行動変容能力と職場満足度（2）



6. おわりに

本稿では、行動変容の能力を分析するために、アンケート調査によって、行動変容を学習忍耐力、可塑性、受容性という因子に分解した。それぞれの因子が、性別、年齢や我々の過去の調査で幸福感と関連があることが分かっている前向き志向と自己決定指数にどのように依存するかを調べた。その結果、性別、前向き志向、自己決定指数は学習忍耐力、可塑性、受容性のすべてに影響を与えていた。前向き志向は学習忍耐力、可塑性、受容性のすべてに対して正の効果を持ち、男性ダミーはすべてに対して負の効果をもっていた。自己決定指数は学習忍耐力と可塑性に対して正の効果を持ち、受容性に対して負の効果をもっている。年齢が影響していたのは、可塑性のみであり、男性ダミーは正の効果を持っていた。

また、行動変容能力が生活と職場の満足度にどう影響しているかも調べた。生活への満足度に関しては、行動変容能力の中でも特に可塑性が重要な役割を果たしており、健康、ストレス、所得、パートナーとの関係に対して、有意に正の影響を持っていることが示されている。職場での満足感、特に、労働条件、仕事方法の裁量、職場の仲間、良い仕事をしているという認識、直属の上司、雇用の保障に関しては、行動変容能力が与える影響は共通していて、学習忍耐力と可塑性が正の影響を与えているのに対し、受容性は負の影響を与えていた。これらすべてに関して、学習忍耐力が最も強い影響を与えており、受容性は比較的弱い影響となっている。

参考文献

- Fudenberg, Drew, & Levine, D. K. (2006). A dual-self model of impulse control. *The American Economic Review*, 96(5), 1449-1476.
- Goffman, E. (2006). *The presentation of self in everyday life. A dramaturgical sourcebook.*
- Gruber, J., & Köszegi, B. (2001). Is addiction “rational”? Theory and evidence. *The Quarterly Journal of Economics*, 116(4), 1261-1303.
- Hills, P. and Argyle M. (2002). "The Oxford Happiness Questionnaire: a compact scale for the measurement of psychological well-being." *Personality and individual differences* 33, no.7: 1073-1082.
- Loewenstein, G., Bryce, C., Hagmann, D., & Rajpal, S. (2015). Warning: You are about to be nudged. *Behavioral Science & Policy*, 1(1), 35-42.
- O'Donoghue, T., & Rabin, M. (1999). Doing it now or later. *American Economic Review*, Vol. 89, No.1, 103-124.
- Nishimura, Kazuo and Tadashi Yagi (2019), “Happiness and Self-Determination – An Empirical Study in Japan”, *Review of Behavioral Economics*, Vol. 6: No. 4, pp 385-419. <http://dx.doi.org/10.1561/105.00000113>
- O'Donoghue, T., & Rabin, M. (1999). Doing it now or later. *American Economic Review*, Vol. 89, No.1, 103-124.
- Prochaska, J. O., DiClemente, C. C., & Norcross, J. C. (1992). In search of how people change: Applications to addictive behaviors. *American psychologist*, 47(9), 1102.
- Thaler, R. H., & Sunstein, C. R. (2008). *Nudge: Improving Decisions About Health, Wealth, and Happiness*, Yale University Press.
- Vlaev, I., King, D., Dolan, P., & Darzi, A. (2016). The theory and practice of “nudging”: changing health behaviors. *Public Administration Review*, 76(4), 550-561.