

# 日本の職場における従業員の先延ばし原因について

杜 思 夢

## 1. 研究の目標

先延ばしは日常生活の中でよく見られる行動であり、約75%以上の大学生は先延ばしを経験していることが指摘されている。先行研究によると、アメリカの20%以上の成人は慢性的な先延ばしがあり、従業員の30%も仕事を完成する際に先延ばしに苦しんでいる。高レベルの先延ばしは、給与の低下、雇用期間の短縮、および失業または不完全雇用と関係しており、5段階評価で先延ばしが1ポイント増加すると、年給が約15,000ドル下がることが明らかにされている。さらに、従業員が1日あたり平均1.5～3時間を先延ばし行動に費やしており、企業に対して年間少なくとも8,875ドルの損失を与えていることが指摘されている。

しかし、先延ばしに関する研究の対象は主に大学生で、職場に実施したのは数少ない。職場における先延ばしは、従業員の幸福と組織の有効性の両方に悪影響を及ぼす可能性がある。従来の研究によると、先延ばし行動は自分自身の原因と関係がある一方、仕事の特性が先行要因にもなりうる。JD-R モデルは、仕事要求と仕事資源がそれぞれバーンアウトとワーク・エンゲージメントを通じてパフォーマンスに影響を与えることを示唆している。先行研究によれば、少ない仕事要求と仕事資源が従業員の退屈さを高め、従業員の先延ばし行動に間接効果を与える可能性が示唆されている。一方、仕事量や自律性と先延ばしとの関連性については、研究間では一致していない。近年、研究者たちはパーソナリティを JD-R モデルに取り組みうとしてきたが、仕事の特性と先延ばしとのつながりにパーソナリティはどのような役割を果たしているかはまだはっきりになっていない。本研究は職場での先延ばし行動に着目し、仕事要求を仕事量とし、仕事資源を自律性として先延ばしとの関係を明らかにする上で、調整要因としての神経症傾向の役割を解明することを目的とした。先行研究によると、退屈とは興奮と不満が比較的低い状態であり、刺激が不十分な場合に起こりやすい。外部刺激が不足すると多様性を求めて神経の興奮が高まるが、これを満たさないと退屈を経験する。また、組織的な拘束は、従業員の知覚する刺激のレベルや、タスクの実行に対する自律性を低下させることで、退屈を助長する可能性がある。また、職場での退屈は質的または量的に要求の少ないタスクと関連性を有することが示唆されている。このように、本研究は仕事量と自律性は退屈さに負の影響を与えると想定した。さらに、退屈がフラストレーションおよび気落ちと関係しており、失敗への恐れ、退屈、単調さなどが先延ばしの先行因子と言えることが指摘され

ている。先延ばしをする人は、しない人よりも退屈を感じやすく、したがって、刺激的な状況を数多く求めるようになることが指摘されている。先延ばしは外的刺激の欠如、内的興味喚起の不足など退屈傾向の多くの側面と関係していることも明らかになった。つまり、先延ばし傾向の強い人は退屈傾向のリスクも高い可能性を示唆している。このようなことから、本研究は退屈さが先延ばしに正の影響を与えると想定した。先行研究を踏まえて、仕事量や自律性が退屈さを通じて先延ばしに間接的な効果を与えていると考えられる。本研究は仕事量や自律性が先延ばし行動に間接効果を与え、その間接効果が退屈さを介して伝えられると仮説を立てた。神経症傾向と仕事の特性に関する研究によると、神経症傾向の高い人は仕事要求を高く、仕事資源を低く評価する傾向がある。本研究は仕事量や自律性が退屈さに与える影響は神経症傾向によって調整されると想定し仮説を立てた。

## 2. 研究の結果

全国の従業員を対象にウェブアンケート調査を実施し、最後正社員の回答のみ留保した。サンプル数が100である。質問表は仕事量、自律性、退屈さ、先延ばし行動および神経症傾向について聞いた。因子分析を通じて、それぞれの尺度の内的整合性も確認した。相関分析により、仕事量は自律性と負の相関があり、また神経症傾向は先延ばし行動の下位尺度他事優先と有意な正の相関があることがわかった。重回帰分析を行ったところ、退屈さは先延ばし行動の下位尺度気分転換に有意な影響を与え、神経症傾向は先延ばし行動の下位尺度他事優先に有意な影響を与えることが分かった。仕事量は退屈さに有意な負の影響を与えていることが示された。一方、自律性から退屈さに与える影響は有意ではなかった。続いて、仕事量や自律性から先延ばし行動に与える間接効果を検証し、最後神経症傾向の調整効果を検討した。その結果、仕事量が退屈さを通じて気分転換に有意な負の間接効果を与えることを発見した。しかし、自律性から退屈さに与える影響は有意ではないから、自律性が先延ばし行動に与える間接効果が見られなかった。神経症傾向の調整効果を検証したが、有意ではなかった。一方、性別の調整効果が見られた。女性の場合には仕事量から退屈さに与える負の影響がより強いことがわかった。最後分析結果を踏まえて、従業員の先延ばし改善策を2つの方面から提案した。