

# ハーズバーグの二要因理論を用いた職務満足に関する検証 ～スポーツ・リテラーに着目して～

坂東 翔太 (競技スポーツ学科 スポーツビジネスコース)  
指導教員 吉倉 秀和

キーワード 職務満足 社員 非正規雇用従業員 基幹化

## 1. 緒言

スポーツ用品小売業は、商品が多いため、アルバイト1人あたりの裁量が増え、仕事の効率化と能力の向上が求められ、また人員も必然的に必要となる。今回研究調査に協力していただけるH社においてもアルバイトの数は年々増え続け、今や社員の数を上回っている。(2012年3月現在)

そこで本研究では、小売店における正社員と非正規の職務満足に有意差がみられるか。また、非正規の基幹化について明らかにしていく。

## 2. 研究方法

【調査場所】滋賀県にあるスポーツ用品店

【調査対象】各店舗従業員

【調査期間】10月から11月

【調査方法】アンケート・インタビュー

【調査項目】

アンケート調査 (7領域 92項目)

インタビュー調査 (10項目)

【分析方法】

SPSSを用いた単純集計とt検定

## 3. 結果

アンケート調査にて満足要因23項目中19項目で有意差が見られなかったことから、社員と非正規雇用従業員とでは、職務満足に有意差はないと考えられる。

インタビュー調査では非正規雇用の基幹化には「教育」が不可欠であり、非正規雇用が求めているものでもある。また、非正規雇用の基幹化が正社員の職務満足に影響

していることも明らかとなった。

また、ストレス要因においては正社員の方が有意に示される結果が出でおり、ストレスを感じやすいといえ、ストレスが職務満足の低下の要因の1つと考えられる。

## 4. まとめ

インタビュー調査で正社員から非正規雇用に対して「意識の低さ」や「積極性」を指摘していたことから、非正規の業務に対する姿勢を改善する施策を提案した。それと同時に、下記の理想の店舗運営(職務満足向上)プロセスを考案した。

今後の展望としては、従業員の職務満足には深層心理が大きく関わっていると考えられる。そのため心理学の面からも職務満足の向上を図る必要がある。

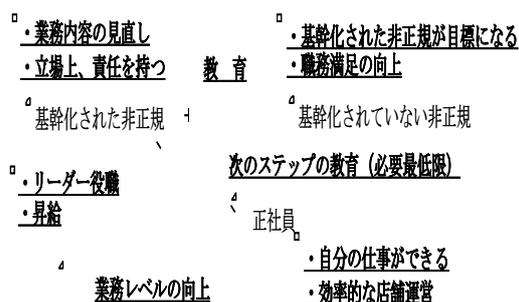


図1 理想の店舗運営プロセス

## ○主要参考文献

田中, 規子 (2009) 『職務満足の規定要因: フレデリック・ハーズバーグの「動機付け衛生理論」を手がかりとして』

Herzberg, F (1959) 「二要因理論 (動機付け・衛生理論)」