

単調作業に対する作業意欲向上のためのアフェクティブインタフェースの開発

Development of an Affective Interface for Promoting Employees' Work Motivation in a Routine Work

藤野 秀則, 石井 裕剛, 下田 宏

Hidenori Fujino, Hirotake Ishii, Hiroshi Shimoda

京都大学大学院エネルギー科学研究科エネルギー社会・環境科学専攻

A routine work, for example assembling products in factories, monitoring displays for controlling large plants and office work of inputting numerical data for accounting money and so on, requires few skills ordinary and employees can be skilled easily, so the productivity and the quality of work greatly depend on employees' work motivation. However, as a routine work is often not interesting to almost all employees originally and the significance of the work is often not clear and not easy to understand, employees' work motivation is decreased easily. Therefore method for promoting and keeping employees' work motivation in a routine work effectively is required for keeping or increasing the productivity and the quality of work.

In this study, the author aims at promoting their understandings to the significance of the work by an affective interface as effective and efficient way for promoting and keeping employees' work motivation in a routine work.

工場内での製品組み立てラインでの作業や、電力プラントなどでの制御室内のモニター監視作業や巡視点検作業、あるいは、オフィスでの経理作業などの単調作業では、作業者の作業意欲が低下しやすく、遅刻や欠勤、あるいは、職務怠慢や職務規定違反、さらには、精神的ストレスによる不眠や統合失調症などを招きやすい。このため、単調作業に対して、作業者の作業意欲を向上させる方法が古くから研究されてきている。しかし、近年の社会情勢の変化、特に個性重視の傾向の強まりを受けて、作業者が自身が内発的に動機付けられる作業を求めようになっており、福利厚生や待遇改善を主とした従来の作業意欲向上策の効果が薄れてきている。

一般に、人はある状況下で自分がとっている行動について、その行動が社会的に意味があると感じている場合に、その行動に対して内発的に動機付けられていると感じる^[1]。そこで、本研究では、作業の重要性に対する納得を促すことができれば、作業に対して内発的に動機付けられ、作業意欲が向上する考え、そのための方法論を社会心理学における態度変容と説得コミュニケーションの知見をもとに考察し、その考察に基づき、低コストでその方法を実現するためのモデルを提案した。提案したモデルを図に示す。さらに、提案したモデルに基づいて開発したシステムを用いて被験者実験を行い、モデルに従ったシステムを用いた場合に作業意欲が向上することが確認できた。

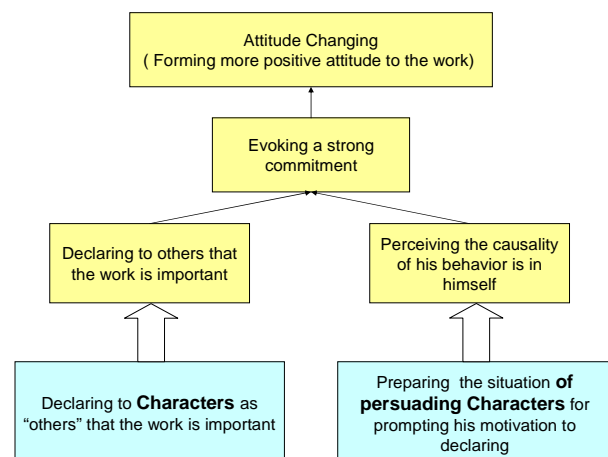


Fig. Proposed model for promoting the understandings to the significance of the work

[1] Gagne, M. and Deci, E.L, Self-determination theory and work motivation, Journal of Organizational Behavior, Vol.26, pp.331-362 (2005)