

# 公的活動を職務とする労働者の 肯定的な職務認識の要因分析

水野 和佳奈

1. はじめに
2. 公的活動を職務とする労働者の職務認識に関わる理論と仮説
3. データと方法
4. 検証
5. 考察
6. おわりに

## 1. はじめに

効率的な組織運営を行う上で、労働者が積極的な職務行動（組織市民行動）を示すことや、離職、欠勤が少ないことは重要である。組織論では、これを達成する要因として、職務に対して肯定的認識を持っていること、つまり労働者が職務に対して有意義感を持っていることや、職務満足度が高いことが挙げられている。民間企業の労働者だけでなく、公的活動を職務とする公務員を対象とした研究においても、職務満足が高い公務員ほど組織コミットメントが高いという同様の結果が得られている（Vandenabeele 2009）。公的職務に対する肯定的認識に影響を与える要因については、これまで、Public Service Motivation（以下、PSM）に関連する先行研究（先行研究をレビューするものとして、畑田 2014, 泉澤 2014, 田井 2017）があり、PSMが高い労働者ほど、肯定的な職務認識を持つことを明らかにしている（Moynihan and Pandey 2007, 他）。現在の PSM 研究における論点の 1 つは、PSM と肯定的な職務認識の関係が異なる国や組織文化において成立し得るかということであるが、日本における検証はほとんどない。そこで本研究は、日本における検証を行い、PSM 理論の国際的な適応性という論点に貢献できる成果を提供したい。具体的には、自治体職員の「やりがい」意識に関する職員アンケート調査の結果を用いて、実証分析を行う。

PSM 研究は「公的活動の意欲」のメカニズムの解明を目的とするもので、公務員や NPO 職員の職務活動、市民のボランティア活動を対象とした検証に基づいて理論を発展させている。したがって本研究の成果は、日本の公務員だけでなく、NPO 職員の職務意欲の解明にも資すると考える。

## 2. 公的活動を職務とする労働者の職務認識に関わる理論と仮説

### (1) 公的活動を職務とする労働者の職務意識

公務員とNPO職員はいずれも公益の実現を職務とする点で共通している。行政は租税を原資として活動しているため、限られた行政資源（人的資源）で最大の成果を上げることが求められる。NPOでも組織目的の実現や社会全体のソーシャルキャピタルの醸成のため、人的資源を有効に活用し最大の成果を上げることが期待されている。しかし実態としては、公務員やNPO職員の生産性の低さ（職務怠慢）や、公益や市民ニーズに対する意識の低さが問題となることが少なくない。一般に、労働者の積極的な職務行動（組織市民行動など）や消極的な職務行動（離職・欠勤）に関する研究では、労働者の職務の有意義感や職務満足がこうした行動に影響することが知られている。したがって、公的職務を担う労働者の肯定的職務認識の要因を解明することで、公務員やNPO職員の積極的な職務活動を促進できる可能性がある。そこで本研究では、公的職務を担う労働者の肯定的職務認識の解明を目的とする。本研究では肯定的職務認識のうち、特に職務の「やりがい」意識に着目し、「やりがい」意識に影響を与える要因の解明を目指す。

公的職務に対する「やりがい」意識が高い労働者はどのような特性を持っているのか。まずは、経営組織論におけるモチベーション、ワークモチベーション研究や行政学におけるPSM研究、日本の自治体職員の職務意識に関する先行研究をレビューし、公的職務に対する「やりがい」意識に影響を与える要因を考察する。その上で、「やりがい」意識に影響を与える要因について、仮説を設定する。

### (2) モチベーション、ワークモチベーション理論

経営組織論、組織心理学等の領域では、個人の活動意欲や組織における労働者の職務意欲に関して、モチベーション論やワークモチベーション論として多くの研究蓄積がある。

#### ①内的動機づけ理論

内的動機づけとは、何らかの切り離された結果のためでなく、活動自体の満足が活動の動機づけとなる場合を指す（Ryan and Deci, 2000）。活動を通じて、自己の有能感や自己決定の感覚を求める場合に、内的動機づけが高まるとされている。

内的動機づけ理論を公的職務の職務認識に適用すると、職務そのものに対する関心が高い労働者ほど、公的職務に対する内的動機づけが強く、公的職務に対して「やりがい」意識を持ちやすいと考えられる。

## ②職務特性理論

職務特性理論では、職務の特性が労働者の内的動機づけや職務満足度にどのような影響をあたえるかについて研究されている。職務特性理論（Hackman and Oldham）によると、あらゆる職務は、技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックを中核的職務特性とする。これら5つの職務特性が職務に備わっていると、労働者は職務に対する有意義感や責任感を感じる。さらに、こうした心理状態を得ることによって、内的動機づけや職務満足度が高まるとされている。

Shim and Rohrbaugh（2011）は、公務員を対象として、職務特性理論の理論モデルの検証を行っている。検証では、政府機関での公務を通じた公益提供の重要性（認識）を被説明変数、多様性、自律性、挑戦的、重要性といった職務特性と、結果のフィードバックの有無を説明変数として関連分析を行っている。分析の結果、公務を通じた公益提供の重要性の認識と、結果のフィードバックの有無、職務の多様性、挑戦性がそれぞれ有意な正の関係となることが明らかになった。つまり、結果のフィードバックがある、職務が多様、挑戦的であると考えられる公務員ほど、公務を通じた公益提供が重要だと考えることが明らかにされている。また、Chen（2012）は、法による拘束（Rule Constraints）が公務員やNPO職員の労働意欲を下げる要因の一つであることを実証的に確かめている。この結果は、職務特性理論における「自律性」の重要性を裏付けるものと言える。

## ③目標設定理論

目標設定理論によると、目標は活動の動機づけの重要な源になりうる。設定される目標は具体性があり、達成が難しい方が、一般的目標がある場合（もしくは目標がない場合）より高い結果を出せる。ただし、目標が活動への動機づけとして機能するためには、目標の受け入れが前提となっている。

## ④仮説の設定

モチベーション論やワークモチベーション論に関する先行研究は、労働者の職務に対する内的動機づけには職務そのものに対する関心が重要であることを示している。また、職務に技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックといった特性が備わっていること、具体的に難しい目標が設定されていることも職務に対する動機づけを高める上で重要であることを示している。そこで、公的職務の「やりがい」意識に関する仮説を、「公的職務そのものの関心が高い労働者ほど『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説1）」、「職務に、技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックといった特性が備わっているほど、『やりがい』を感じる

傾向が強い（仮説2）」、「公的職務の目標が明確であるほど、『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説3）」と設定する。

### (3) PSM の定義と成果

#### ① PSM の意義

前述したように、経営組織論や組織心理学の領域では労働者の職務意欲や職務認識に関する研究の蓄積がある。こうした研究の多くは私企業の労働者を対象としたもので、公的職務を担う労働者を対象とする研究は多くなかった。しかし、近年、主に行政学の領域で展開されつつあるPSM研究は、公的活動の意欲を対象として独自のモチベーション指標の開発やメカニズムの解明を行っている。PSM研究において、PSMは、「コミュニティの人々、州、国、人類の利益に貢献したいという一般的な利他的動機」(Rainy and Steinbauer, 1999)、あるいは、「他者を助けたい、社会の役に立ちたい、有意義な公的サービスの提供に携わりたいという労働者の価値観もしくは選好(Wright and Pandey, 2008)」等と定義されている。これらの定義からもうかがえるように、PSM研究では行政とNPOというセクターの区分を前提とせず、「公益性を持つ活動」という枠組みに従って職務意欲の解明を目指している。本研究も公務員を対象とした実証分析を行うことで、最終的には公的職務を担う労働者一般の職務認識の解明(PSMの解明)の一助となることを目指している。

#### ② PSM の指標

PSM研究では1990年代後半にPerryによって実証分析のための指標が開発されている(Perry, 1996, 1997)。Perryによる分析指標は、「政策形成への関心(Attraction to Politics and Policy-making)」、「公益への関与(Commitment to Public Interest)」、「思いやり(Compassion)」、「自己犠牲(Self-sacrifice)」の4つの指標から構成されている。「政策形成への関心」の測定項目には、「政策形成における意見交換には興味がない」、「政治家には関心がない」といった項目が設定されている。「公益への関与」については、「私は利他的にコミュニティに貢献する」、「私は公的サービスを市民としての義務だと考える」といった項目が設定されている。「思いやり」は、「困っている人々を見ると気持ちを抑えることが難しい」、「個人的に面識がない人々の福祉について考えることはほとんどない」といった項目で測定される。「自己犠牲」は、「社会を良くすることは私にとって個人的な実績よりも重要である」、「私は社会のために多くの犠牲を払う覚悟がある」といった項目が設定されている。Perryによる分析指標では、4指標に基づくこれら24項目によって、個人のPSMが測定される。

近年では、多くのPSM研究でPerryの分析指標が採用され、PSMの要因や成果などが実証的

に分析されている。具体的には、個人の特性（性別、年齢、学歴、組織への所属年数など）や組織の人事制度等が PSM にどのような影響があるのか、あるいは、PSM の高低によって、個人の職務行動、個人・組織のパフォーマンスにどのような違いが生じるのか等が分析されている。

### ③ PSM の成果

PSM の成果に関する研究では、PSM と職務の「やりがい」との関係进行分析するものがある。Moynihan and Pandey (2007) では、公務員を対象に、PSM と職務満足との関係进行分析し、PSM と職務満足度との間に有意な正の関係があることを確かめている（その他、Vandenabeele, 2009）。また、Ritz and Waldner (2011) は、行政機関に魅力を感じる人（働きたいか等）の特性进行分析し、PSM が高い人ほど行政組織に魅力を感じるという結果を示している。

### ④ 仮説の設定

PSM の成果に関する先行研究は、公的サービスを提供する組織の職員について、PSM が高いほど職務満足が高いこと、また、PSM が高い人ほど行政組織を志望しやすい傾向があることを示している。そこで、公的職務の「やりがい」に関する仮説を、「PSM が高い労働者ほど、公的職務に『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説 4）」とする。

## (4) 日本の自治体職員の肯定的な職務認識に関する研究

### ①自治体職員を対象とした調査分析

寄本（1981）は、自治体職員を対象に、「自身の職務のやりがい」および「民間企業と比較した場合の働きがい」について調査・分析している。職務のやりがいについては、若年層ほど、「やりがいがある」という回答が少ない。行政組織では年功中心の職階制原理が支配的であり、これが若年層の消極的な職務認識の原因であると、寄本は分析している。つまり、若年者ほど職務権限が少なく、職務が単調であることが「働きがいがない」という意識の原因であると示唆している。「働きがいがない理由」に関する設問にも、「成果や能力の評価方法が不適切」という項目に続き、「創造性を発揮できる機会が乏しい」という回答が多い。

田尾（1990 年）は、自治体職員（課長、係長）を対象に、職務の「一般的な満足<sup>1)</sup>」および「内発的動機づけ（内的動機づけ）<sup>2)</sup>」の要因进行分析している。分析の結果、技術要因である「手順・手続の標準化」が「一般的な満足」および「内発的動機づけ」の両方とそれぞれ強く相関することを確認している。この結果は、評価基準が明確化されている、あるいは、仕事の手順・手続が明確化されているほど、職員の一般的な満足や内発的動機づけが高いことを示している。

本研究の2. (2) で示した職務特性理論によると、職務に自律性が備わっている場合に労働者は結果に対する責任感を感じ、内的動機づけや職務満足度が高まる。この点、職務の「手順手続の標準化」は、職務の自律性を制限する機能を持つ。そのため、職務特性理論に従えば、手順手続が標準化されるほど職務意欲を抑制することになる。したがって田尾の調査結果は、職務特性理論の理論モデルとは適合しない。田尾の分析が職務特性理論と異なる結果を示した理由については、日本特有の公務員の職務意識を示したものなのか、時代や対象の特性によるものなのか、検証が必要である。

## ② 仮説の設定

日本の自治体職員を対象とした職務の「やりがい」に関する調査・分析結果からは、公的職務を担う労働者について、年齢もしくは組織の所属年数が高いほど「やりがい」を強く感じる傾向があること、また、職務の手順手続の標準化が職務満足や内発的動機づけを高める傾向があることが示されている。そこで、公的職務の「やりがい」に関する仮説を、「年齢もしくは組織の所属年数が高いほど、公的職務に『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説5）」と設定する。職務の「手順手続の標準化」がやりがい意識に与える影響については、仮説2によって検証したい。

# 3. データと方法

## (1) データ

長崎県佐世保市職員を対象に実施したアンケート調査結果を用いて仮説の検証を行う。アンケートは、2011年に庁内Webアンケートを利用して実施され、端末を保持している市職員2194人のうち、502人から回答を得ている（回答率22.8%）。職務の「やりがい」意識の項目など、本研究で用いる項目には一部「無回答」が含まれていたため、本研究で分析対象とするデータ数は479である。なお、回答者の属性は、男女比はおおよそ男性が7割、女性3割で、平均年齢は40.5歳であった。また、事務職の職員が8割弱、技術職の職員が2割強であった。

## (2) 変数の設定

本章では、自治体職員の職務に対する「やりがい」意識に影響を与える要因の解明を目的とする。ここでは、前述の5つの仮説に従って、仮説を検証するためのモデルと変数を設定する。

## ①被説明変数

被説明変数である職務のやりがい意識については、「現在の業務のやりがいについてお答えください」という設問に対して、「やりがいがない」という回答には1を、「どちらともいえない」という回答には2を、「やりがいがある」という回答には3を割り当てた。

## ②説明変数

### 1) 仮説1に関する変数の設定

仮説1では、やりがい意識に影響を与える要因として「公的職務そのものに対する関心」を挙げている。職員へのアンケート調査では、職業上の交流団体やネットワーク(学会など)、および、職員同士の自主研究グループへの参加の有無が質問されている。職務に関する交流団体や研究グループへの参加は、職務の専門的・技術的知見を高めるための取組みであり、こうした組織に参加する職員は職務そのものへの関心が高いと考えることができる。そこで、交流団体や研究グループへ「参加している」という回答には1を、「参加していない」という回答には0を割り当てて二値変数とし、説明変数とした。

### 2) 仮説2に関する変数の設定

仮説2では、やりがい意識に影響を与える要因として、「職務の技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバック」を挙げている。職務の技能多様性、自律性については、職員アンケートの「アイデアや裁量を活かす機会」および「新規事業への取組み」の項目を用いる。「アイデアや裁量を活かす機会が少ないと思うか」という質問に対して、「全くそう思わない」という回答には1を、「あまりそう思わない」には2、「どちらともいえない」には3、「そう思う」には4、「強くそう思う」には5を割り当て、説明変数とする。また、新規事業への取り組み状況に関して、「直近の3年間において、新規事業の企画・提案を「行った」という回答には1を、「行っていない」という回答には0を割り当て、説明変数とする。アイデアや裁量を活かす機会が多いと思う(少ないと思わない)、新規事業を行ったと回答する職員ほど、職務の技能多様性や自律性が高いという解釈である。加えて、職務のフィードバックに関する説明変数として、業務における市民とのかかわりに関する質問項目を用いる。これまでの業務において直接市民と関わる機会が「少なかった」という回答には1を、「どちらとも言えない」という回答には2を、「多かった」という回答には3を設定した。直接市民と関わる機会が多い職員は、市民とのやり取りの中で、職務が市民に与える影響や満足度を知ることができる。そこで、職務において直接市民と関わる機会が多い職員ほど、職務のフィードバックを得る機会が多いと解釈する。

### 3) 仮説3に関する変数の設定

仮説3は、「公的職務の目標が明確であるほど、『やりがい』を感じる傾向が強い」としている。これについては、アンケート項目の「職名」および「入庁後の職務歴」を用いる。アンケートの「職

名」の項目では事務職か技術職かを尋ねている。一般に、技術職の方が事務職より専門性が高く、一つの職域に特化しているため、職務の目的が明確であると考えられる。したがって、技術職の職員の方が職務の目的が明確であると解釈する。職名について事務職は1、技術職は0を設定し、説明変数とする。また、「入庁後の職務歴」では、回答者が入庁後に内部管理系と事業部門系の職務歴のどちらが長いかを尋ねている。一般に内部管理系の職務よりも事業部門系の職務の方が、職務の目的が明確であると考えられる。そこで、事業部門系の職務歴が長い職員の方が、職務の目的が明確であると解釈する。「内部管理系職務歴が長い」という回答には1、「どちらともいえない」は2、「事業部門系職務歴が長い」は3を設定し、説明変数とする。

#### 4) 仮説4に関する変数の設定

仮説4は「PSMが高い労働者ほど、公的職務に『やりがい』を感じる傾向が強い」と設定している。PSMの指標は、前述したPerryによる指標を用いるのが最適だが、残念ながら今回の質問票ではPerryのPSMの指標を用いた質問はない。そこで、Perryによる分析指標のうち、「公益への関与（Commitment to Public Interest）」、「思いやり（Compassion）」の2側面に着目し、アンケート項目から代理変数となるものを抽出する。「公益への関与」については、地域活動団体の所属経験と、ボランティア活動に対する肯定的理解、行政の責任に関するデータを用いる。地域活動団体の所属経験については、私的に（職務外で）所属したことがある地域団体の数を説明変数として設定する。所属経験がある組織が1つの場合は1、2つの場合は2と変数を設定する。地域活動組織への所属経験が多い職員ほど、地域コミュニティに対する意識が高く公益意識が高いという解釈である。また、アンケートでは、ボランティア活動が人間関係作りに役立つと考えるかを尋ねている。「全くそう思わない」という回答には1を、「あまりそう思わない」には2、「どちらともいえない」には3、「そう思う」には4、「強くそう思う」には5を割り当て、説明変数とした。ボランティア活動へ肯定的な認識を持つ職員ほど、公益に貢献する意識が高いと解釈している。行政の責任については、アンケートで、「自治体の公益実現において市民、行政、非営利組織等はそれぞれ何割の責任を負うと思うか」を尋ねている。分析では、「行政の割合」を変数として用いる。行政の割合を1割と回答している場合は1、2割の場合は2と設定し説明変数とする。自治体の公益実現における行政の割合を高く設定する職員ほど、職務を通じた公益実現の意欲が高いと解釈する。また、「思いやり」については、利他的行動に関するデータを用いる。利他的行動については、Carpenter and Myers（2010）の利他性の指標を採用し、「1万円を受け取った際に、他者に分け与える金額」を尋ね、回答された金額を実数として用いた。金額が大きいほど、他者への思いやりの意識が高いと解釈する。

#### 5) 仮説5に関する変数の設定

仮説5は「年齢もしくは組織の所属年数が高いほど、『やりがい』を感じる傾向が強い」というもので、組織の所属年数がやりがい意識に与える影響に関するものである。職員の勤続年数を説明変数として設定する。

## ③統制変数

自治体職員の職務に対する「やりがい」意識には、上記の変数以外にも、回答者の性別や学歴など、様々な要因が影響を及ぼしていると考えられる。そこで、社会的経験的要因等の変数を統制変数として加え、分析モデルを設定する。

PSM 研究では、PSM の要因に関する研究で、性別や学歴、家族構成が職務意欲に影響を与えることが分かっている (Vandenabeele, 2011; Camilleri, 2007)。また、当該自治体の出身である職員はそうでない職員に比べて地域に対する知識やネットワークがあり、それが職務意欲に影響を与えている可能性がある。そこで、本研究ではこれらの変数をモデルに加える。性別については、女性は 1、男性は 0 とし、説明変数とした。学歴は最終学歴を尋ね、高校は 1、専門学校は 2、短大・高専は 3、大学は 4、大学院は 5 と設定した。家族構成は、配偶者の有無を尋ね、配偶者有の場合は 1、なしの場合は 0 を設定した。また、回答者の出身地については、佐世保市内の出身の場合は 1、それ以外の場合は 0 を設定し、説明変数とした。

被説明変数及び、説明変数の詳細は表 1 の通りである。これらの変数の記述統計は表 2 に、相関係数は表 3 に示している。

表 1 分析に用いた変数 (被説明変数・説明変数)

項目	回答 (変数の値)
被説明変数 職務のやりがい	やりがいがない (=1), どちらともいえない (=2), やりがいがある (=3)
説明変数 職業上の交流団体等への参加	参加している (=1) 参加していない (=0)
職員同士の自主研究グループ等への参加	参加している (=1) 参加していない (=0)
アイデアや裁量を活かす機会が少ない	アイデアや裁量を活かす機会が少ないと思うか。 全くそう思わない (=1), あまりそう思わない (=2), どちらともいえない (=3), そう思う (=4), 強くそう思う (=5)
新規事業の企画・提案	行った (=1) 行っていない (=0)
業務での市民との接触機会	少なかった (=1), どちらともいえない (=2), 多かった (=3)
入庁後の職務歴	内部管理系職務歴が長い (=1), どちらともいえない (=2), 事業部門系職務歴が長い (=3)
職種 (事務職、技術職)	事務職 (=1) 技術職 (=0)
地域活動団体の所属経験	所属したことがある地域活動団体の数 *
ボランティア活動の肯定的理解	ボランティア活動は人間関係づくりに役立つ。 全くそう思わない (=1), あまりそう思わない (=2), どちらともいえない (=3), そう思う (=4), 強くそう思う (=5)
公益実現における行政の責任の割合	割合 例) 1割 (=1), 2割 (=2)
利他的行動	1万円を受け取った際に、他者に分け与える金額
勤続年数	勤続年数 (年数)
統制変数 性別	女性 (=1) 男性 (=0)
配偶者	配偶者有 (=1) なし (=0)
出身地	佐世保市内出身 (=1) それ以外 (=0)
学歴	高校 (=1), 専門学校 (=2), 短大・高専 (=3), 大学 (=4), 大学院 (=5)

\* アンケートでは所属したことがある地域活動団体について、複数選択で質問されている。選択肢は以下の通りである。  
(1) 町内会・自治会 (2) 青年団・青年会 (3) 婦人団体 (4) 父母会・PTA (5) 消防団・自主防災組織 (6) スポーツ・趣味の会  
(7) NPO・NGO (8) その他 ( ) (9) 経験なし

表 2 データの記述統計（モデル 1）

	最小値	中央値	平均	最大値	標準偏差
性別	0	0	0.301	1	0.459
配偶者	0	1	0.714	1	0.452
出身地	0	1	0.818	1	0.386
学歴	1	4	3.15	5	1.31
地域活動団体の所属経験	0	2	1.78	6	1.33
利他的行動	0	5000	4297	10000	1980
ボランティア活動の肯定的理解	1	4	3.8	5	0.783
職種（事務職、技術職）	0	1	0.777	1	0.417
勤続年数	0	15	16.7	42	10.4
入庁後の職務歴	1	3	2.37	3	0.76
業務での市民との接触機会	1	3	2.587	3	0.706
職業上の交流団体等への参加	0	0	0.0292	1	0.1686
職員同士の自主研究グループ等への参加	0	0	0.0898	1	0.2862
新規事業の企画・提案	0	0	0.223	1	0.417
アイデアや裁量を活かす機会が少ない	1	3	2.98	5	0.93
自治体の公益実現における行政の責任の割合	0	5	5.18	10	1.75

表 3 説明変数間の相関関係（モデル 1）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1 性別	1															
2 配偶者	-0.2903	1														
3 出身地	0.0373	0.0733	1													
4 学歴	-0.1264	-0.12246	-0.1949	1												
5 地域活動団体	-0.164	0.37386	0.0863	-0.168	1											
6 利他的行動	0.0511	0.05539	0.1027	-0.0353	0.03072	1										
7 ボランティアの理解	0.0283	-0.02634	0.0455	0.00659	0.18971	0.048	1									
8 職種	0.1549	0.03767	0.2804	-0.06947	0.13149	0.0721	0.01638	1								
9 勤続年数	-0.1106	0.3207	0.2664	-0.35072	0.46184	0.0621	0.07369	0.071931	1							
10 入庁後の職務歴	-0.0271	0.00554	-0.0119	-0.02813	0.07607	-0.0258	0.00941	-0.00818	0.00345	1						
11 市民との接触機会	-0.016	0.04828	0.0387	-0.1259	0.1698	0.0282	0.08073	0.112103	0.15406	0.2988	1					
12 職業上の交流団体	-0.0327	-0.08217	-0.1433	0.07505	0.00972	-0.024	-0.00308	-0.20451	-0.06868	0.0457	-0.0389	1				
13 自主研究グループ	0.033	-0.01134	-0.0794	0.0314	0.05696	0.023	0.05248	-0.12966	-0.06631	0.0387	0.0391	0.249	1			
14 事業の企画・提案	-0.1877	0.1287	-0.0854	0.15373	0.15215	-0.0138	0.0285	-0.00118	0.07053	0.1072	0.00874	0.145	0.05952	1		
15 裁量の範囲が少ない	0.0755	-0.03622	-0.0667	-0.02027	-0.04022	0.0205	-0.08217	-0.07434	-0.06881	-0.077	-0.04239	0.0298	0.00564	-0.2869	1	
16 行政の責任の割合	-0.0086	0.03177	0.1019	-0.01685	0.03963	-0.0678	-0.00529	0.000132	0.07602	-0.063	-0.06828	-0.0323	-0.09963	-0.0145	-0.0289	1

### (3) 方法

被説明変数である「公的職務のやりがい意識」の変数は、1 から 3 までの順序づけられた分類であるため、順序ロジット（Ordered Logit）モデルを用いて分析を行う。この分析により、「やりがい意識」に対する各変数の影響を独立的に分析することが可能である。

以下の順序ロジットモデルの説明は、Wooldridge (2010) の記述に基づく。

被説明変数を  $y \in \{0, 1, 2, \dots, J\}$  とし、 $J$  個の順序づけられた実現値を有するとする。 $y$  の潜在変数を  $y^*$  で表し、 $y^* = \mathbf{x}\boldsymbol{\beta} + e$  と仮定する。ただし、 $\mathbf{x}$  が与えられたもとの、 $e$  はロジスティック分布に従うとする。また、 $\boldsymbol{\beta}$  は  $k \times 1$  のベクトルとし、 $\mathbf{x}$  に定数項は含めないとする。潜在変数  $y^*$  を観測することはできないが、観測可能な被説明変数  $y$  と潜在変数  $y^*$  との関係は、次式で与えられる。

$$\begin{aligned} y = 0 & \quad \text{if} \quad y^* \leq \alpha_1, \\ y = 1 & \quad \text{if} \quad \alpha_1 < y^* \leq \alpha_2, \\ & \quad \quad \quad \vdots \\ y = J & \quad \text{if} \quad \alpha_J < y^*. \end{aligned}$$

ここで、 $e$  はロジスティック分布に従うので（分布関数は  $\Lambda(\cdot)$  とする）、被説明変数の各値を得る確率は次式により計算できる。

$$\begin{aligned} P(y = 0|\mathbf{x}) &= P(y^* \leq \alpha_1|\mathbf{x}) = P(\mathbf{x}\boldsymbol{\beta} + e \leq \alpha_1|\mathbf{x}) = \Lambda(\alpha_1 - \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}), \\ P(y = 1|\mathbf{x}) &= P(\alpha_1 < y^* \leq \alpha_2|\mathbf{x}) = \Lambda(\alpha_2 - \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}) - \Lambda(\alpha_1 - \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}), \\ & \quad \quad \quad \vdots \\ P(y = J|\mathbf{x}) &= P(\alpha_J < y^*|\mathbf{x}) = 1 - \Lambda(\alpha_J - \mathbf{x}\boldsymbol{\beta}). \end{aligned}$$

被説明変数の各実現値  $y_i$  について、対数尤度関数の各項を次式のように求めることができる。

$$\begin{aligned} l_i(\boldsymbol{\alpha}, \boldsymbol{\beta}) &= I[y_i = 0] \log[\Lambda(\alpha_1 - \mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta})] + I[y_i = 1] \log[\Lambda(\alpha_2 - \mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta}) - \Lambda(\alpha_1 - \mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta})] + \\ & \quad \quad \quad \dots \\ & \quad \quad \quad + I[y_i = J] \log[1 - \Lambda(\alpha_J - \mathbf{x}_i \boldsymbol{\beta})], \end{aligned}$$

ただし、 $I[y_i = k]$  は  $y_i$  の実現値が  $k$  である場合、 $I[y_i = k] = 1$  となり、それ以外の場合は  $I[y_i = k] = 0$  となる関数とする。以上から、対数尤度関数 ( $\sum_i l_i(\boldsymbol{\alpha}, \boldsymbol{\beta})$ ) を適切に定義できるため、最尤法により、 $\boldsymbol{\alpha}$  と  $\boldsymbol{\beta}$  を推定することができる。

なお、本研究の統計解析には、統計ソフトウェア R 2.13.1 を用いた。

## 4. 検証

### (1) モデルの検討

仮説1～5に基づき、説明変数を12変数設定した。さらに統制変数として4変数を加え、全16変数を説明変数として設定した。しかし、説明変数間の相関係数を確認すると、「地域活動団体の所属経験」と「勤続年数」の相関が0.461など、一部の変数間で相関が高いことが分かった(表3参照)。そのため、変数選択を行った。変数選択では、すべての説明変数を用いたモデルのAICを求め、次に、説明変数を一つ除いたモデルのAICを求める(取り除くことによってAICが最も改善する変数を取り除く)。これをAICが改善しなくなるまで繰り返す方法を採用した。すべての説明変数を用いてロジスティック回帰分析を行った場合(モデル1)と、変数選択後に残った説明変数のみを用いた場合(モデル2)の分析結果は表6に示した。変数選択により、AICが844.3619から831.8118に改善していることから、変数選択後の説明変数を用いた分析結果(モデル2)を最終モデルとした。

モデル2は、公的職務のやりがい意識を被説明変数として、性別、学歴、地域活動団体の所属経験、ボランティア活動の肯定的理解、職業上の交流団体等への参加、職員同士の自主研究グループ等への参加、アイデアや裁量を活かす機会の7つの説明変数で構成される。なお、モデル2で用いたデータの記述統計は表4に示している。変数の選択にあたっては、説明変数間の関係も確認した。モデル2の説明変数間の相関関係は表5に示した通りであり、多重共線性の問題はない。

表4 データの記述統計(モデル2)

	最小値	中央値	平均	最大値	標準偏差
業務のやりがい	1	3	2.43	3	0.63
性別	0	0	0.301	1	0.459
学歴	1	4	3.15	5	1.31
地域活動団体の所属経験	0	2	1.78	6	1.33
ボランティア活動の肯定的理解	1	4	3.8	5	0.783
職業上の交流団体等への参加	0	0	0.0292	1	0.1686
職員同士の自主研究グループ等への参加	0	0	0.0898	1	0.2862
アイデアや裁量を活かす機会が少ない	1	3	2.98	5	0.93

表5 説明変数間の相関関係(モデル2)

	1	2	3	4	5	6	7	8
1 職務のやりがい	1							
2 性別	0.0323	1						
3 学歴	0.0461	-0.1264	1					
4 地域活動団体の所属経験	0.1481	-0.164	-0.168	1				
5 ボランティア活動の肯定的理解	0.2278	0.0283	0.00659	0.18971	1			
6 職業上の交流団体等への参加	0.0969	-0.0327	0.07505	0.00972	-0.0308	1		
7 自主研究グループ等への参加	0.1083	0.033	0.0314	0.05696	0.05248	0.249	1	
8 アイディアや裁量を活かす機会が少ない	-0.1625	0.0755	-0.02027	-0.04022	-0.08217	0.0298	0.00564	1

## (2) 分析結果と解釈

本研究は、公的職務の「やりがい」意識に影響を与える要因について仮説に基づき分析モデルを設定し、検証を行った。ここでは変数選択後のモデルであるモデル2の分析結果を対象として、結果を検証する。分析の結果は表6に示している。

### ①モチベーション・ワークモチベーション理論に基づく仮説の検証(仮説1, 2, 3)

経営組織論や組織心理学等のモチベーション・ワークモチベーション理論に基づく仮説として、「公的職務そのものの関心が高い労働者ほど『やりがい』を感じる傾向が強い(仮説1)」、「職務に、技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックといった特性が備わっているほど、『やりがい』を感じる傾向が強い(仮説2)」、「公的職務の目標が明確であるほど、『やりがい』を感じる傾向が強い(仮説3)」の3つの仮説を設定した。

仮説1の「公的職務そのものに対する関心」については、「職業上の交流団体等への参加」と「職員同士の自主研究グループ等への参加」を設定し、「やりがい」意識との関係を分析した。その結果、「職業上の交流団体等への参加」の係数は正で、10%水準において有意であった。一方、「職員同士の自主研究グループ等への参加」は「やりがい」意識と有意な関係は確認できなかった。このことから、公的職務の「やりがい」意識と「職業上の交流団体等への参加」には関連があることが明らかになった。「公的職務そのものへの関心が高い労働者ほど『やりがい』を感じる傾向が強い(仮説1)」という仮説は限定的ながら支持されたとと言える。

仮説2の「職務特性」については、職務の技能多様性、自律性に対応する変数として「アイディアや裁量を活かす機会」を設定し、職員の「やりがい」意識との関係を分析した。その結果、「アイディアや裁量を活かす機会」の係数は負で、0.1%水準において有意であった。この結果から、公的職務の「やりがい」意識と「アイディアや裁量を活かす機会」には関連があると言える。「アイディ

アや裁量を活かす機会」の質問項目では、「アイデアや裁量を活かす機会が少ないと思いますか」という表現であるため、「アイデアや裁量を活かす機会が多い（少なくない）」と考える職員ほど、やりがい意識が高い傾向にあることが確認された。

したがって、「職務に、技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックといった特性が備わっているほど、『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説2）」という仮説は、特に職務の技能多様性、自律性の点において支持されたと言える。

仮説3の「職務目標の明確性」については、設定した変数はいずれも変数選択後のモデルに残らなかったため、「やりがい」意識との関係は確認されなかった。

表6 ロジスティック回帰分析の結果

説明変数	モデル1		モデル2	
	推定された係数	t 値	推定された係数	t 値
職業上の交流団体等への参加	1.091e+00***	(63.4865)	1.2089 +	(1.749)
職員同士の自主研究グループ等への参加	4.096e-01***	(14.0104)	0.5454	(1.524)
アイデアや裁量を活かす機会が少ない	-3.393e-01 ***	(-3.6087)	-0.3414 ***	(-3.328)
新規事業の企画・提案	1.483e-01***	(3.5297)	—	—
業務での市民との接触機会	1.977e-01	(1.4755)	—	—
入庁後の職務歴	-1.757e-02	(-0.1441)	—	—
職種（事務職、技術職）	-3.286e-01 *	(-2.0370)	—	—
地域活動団体の所属経験	2.168e-01 *	(2.5488)	0.2016 **	(2.691)
ボランティア活動の肯定的理解	4.748e-01 ***	(4.0940)	0.4856 ***	(3.929)
自治体の公益実現における行政の責任の割合	-3.276e-02	(-0.6561)	—	—
利他的行動	4.005e-05	(0.3581)	—	—
勤続年数	-6.720e-03	(-0.6299)	—	—
性別	3.633e-01 **	(2.6084)	0.2961	(1.432)
配偶者	4.206e-02	(0.2907)	—	—
出身地	-4.937e-03	(-0.0466)	—	—
学歴	1.160e-01	(1.6419)	0.1271 +	(1.778)
データ数	479		479	
AIC	844.3619		831.8118	

\*\*\* p<.001 \*\* p<.01 \* p<.05 + p<.10

## ② PSM 理論に基づく仮説の検証（仮説4）

仮説4はPSMの先行研究を踏まえ、「PSMが高い労働者ほど、公的職務に『やりがい』を感じる傾向が強い（仮説4）」とした。公益意識を測るPerryの4側面のうち、「公益への関与（Commitment to Public Interest）」について、地域活動団体の所属経験と、ボランティア活動に対する肯定的理解の変数を設定し、職員の「やりがい」意識との関係を分析した。その結果、「地域活動団体の所属経験」の係数は正で、1%水準において有意であった。また、ボランティア活動

に対する肯定的理解も係数は正で、0.1%水準において有意であった。この結果から、公的職務の「やりがい」意識と「地域活動団体の所属経験」、「ボランティア活動に対する肯定的理解」には関連があることが示された。したがって、「PSMが高い労働者ほど、公的職務の『やりがい』を感じる傾向が強い」という仮説は、とくにPSMの公益への関与の側面において支持されたと言える。PSMの先行研究では、PSMと職務認識の関係について、日本での適合可能性を検証する研究はない。本研究の分析結果はPSMの成果に関する先行研究と整合的であることを示している。この分析により、PSMと職務認識に関する理論の一般性、頑健性を示す材料を提供することができたと考える。

### ③日本の自治体職員の職務意欲に関する先行研究に基づく仮説の検証（仮説5）

日本の自治体職員を対象とした公的職務の「やりがい」に関する調査・分析結果は、年齢もしくは組織の所属年数が高いほど「やりがい」を強く感じる傾向があることが示されている。そこで、仮説5「年齢もしくは組織の所属年数が高いほど、『やりがい』を感じる傾向が強い」を検証するため、職員の勤続年数を説明変数に設定し、「やりがい」意識との関係を分析した。しかし、勤続年数は変数選択後のモデルに残らず、職員の「やりがい」意識との関係は確認されなかった。

### ④統制変数

統制変数として設定した各変数の分析結果も整理する。公務員の職務意欲に影響を与える可能性がある社会的経験的要因として、性別および学歴について、それぞれ変数を設定した。分析の結果、学歴は職員の「やりがい」意識との関係で、10%水準において有意な結果を得た（係数は正）。性別は職員の「やりがい」意識に対して有意な関係は確認されなかった。分析の結果から、学歴が高い職員ほど、職務に対する「やりがい」意識が高い傾向にあることが確認できた。

## 5. 考 察

### (1) モチベーション・ワークモチベーション理論に基づく仮説

#### ①公的職務そのものに対する関心と公的職務の「やりがい」意識（仮説1）

内的動機づけ理論では、職務そのものへの関心が高いほど内的動機づけが高まることが分かっているため、今回の分析では、職業上の交流団体等や職員同士の自主研究グループ等への参加を「職務そのものへの関心が高い」ことの代理変数として分析を行った。

職務そのものへの関心を測る2変数のうち、職業上の交流団体等への参加と職員のやりがい意識との関連が確認された。職務そのものへの関心が高い職員ほどやりがい意識が高いという仮説は限定的ながら支持されたと考える。職業上の交流団体等への参加とやりがい意識との間の因果関係は明らかでない。しかし、少なくとも、職業上の交流団体等への参加は職務に関する知識や技術の修得のみでなく、職員の肯定的な職務認識を向上させる可能性を含んでいることから、このような活動を促進することは大きな意義があると言える。

職務そのものへの意欲として設定した2変数のうち、今回は1変数のみが職員のやりがい意識との関連が確認された。2変数はいずれも職務に関わる教育研究に対する積極的な姿勢を測る変数である。両者は活動範囲の広さに違いがある。職務上の交流団体は、質問項目において日本行政学会、日本公共政策学会等の組織を例示しており、佐世保市や佐世保市役所の枠を超えた広い範囲での教育研究活動を想定している。一方、職員同士の自主研究グループは「自主グループや勉強会」という表現で、職業上の交流団体と比較するとより狭い範囲での教育研究活動を想定している。結果的に、職業上の交流団体等に参加している職員は職務に対するやりがい意識が高いという結果になった。職員が職業上の交流団体等に参加する背景には、より専門的知識や技術を身に付けたいという「職務そのものに対する関心」の他にも、組織外のネットワークを広げたい、あるいは多様な人材間の交流を促進したいといった目的も含まれる可能性がある。職務そのものに対する関心以外の要素がやりがい意識と深く関わっている可能性もあるため、今後の研究では変数の設定を工夫したい。

## ②職務特性理論と公的職務の「やりがい」意識（仮説2）

職務特性とやりがい意識の分析の結果、アイデアや裁量を活かす機会が多いと考える職員ほど、公的職務のやりがい意識が高かった。今回の分析によって、日本の自治体でも職務特性理論が適合することが示された。今回の結果を踏まえると、職員が自身のアイデアや裁量を活かす機会を増やすことは、肯定的な職務認識を高める可能性を含んでいる。例えば、自治体で実施されている職員提案制度や庁内公募制度は職員から政策提案あるいは職務配置案を募って具体化する制度であり、職務の技能多様性や自律性を組織として後押しする仕組みといえる。こうした制度の導入や活用が期待される。

## ③目標設定理論と公的職務の「やりがい」意識（仮説3）

目標設定理論を踏まえ、職務目標が明確であると考え（職務目標を明確に把握できる）職員ほど、やりがい意識が高いと仮説を設定し検証した。検証には、「職名」および「入庁後の職務歴」を変数として、事務職よりも技術職の方が、また、内部管理系よりも事業部門系の職歴が長い職員の方が職務の目標が明確であるという想定で検証を行った。しかし、分析ではいずれの変数も

変数選択で除外され、職務のやりがいの関連は確認できなかった。

## (2) PSM 理論と公的職務の「やりがい」意識 (仮説 4)

今回の分析では、Perry による PSM 指標、PSM が肯定的な職務認識に与える影響に関する理論モデルを前提に分析を行った。アンケートの質問項目には Perry の指標はそのままの形では含まれていないため、「思いやり」指標について1つの変数、「公益への関心」指標について2つの代理変数を設定して分析した。分析結果から、公益への関心と職務に対するやりがい意識が関連していることが明らかになった。Perry の4指標のうち、「公益への関心」のみではあるが、PSM 理論が日本の行政組織にも適合することが示せたと考える。分析結果によると、多くの地域活動団体に所属した経験がある職員、あるいは、ボランティア活動に肯定的な理解をする職員の方が職務のやりがい意識が高い。地域活動団体への所属やボランティア活動への肯定的理解がやりがい意識を高めているのか、職務に対するやりがい意識が高いから地域団体に多く所属する、あるいはボランティア活動を肯定的に理解するのか、今回の調査方法では、両者の因果関係は明らかではない。しかし、職員のこうした行動と肯定的職務認識に一定の関係があることは実証的に確かめられた。したがって、公的職務を担う労働者の地域活動や、ボランティア活動を推奨し、評価することは公的職務のやりがい意識を高める上で有効かもしれない。

## (3) 自治体職員の職務意欲に関する先行研究との比較 (仮説 5)

日本の自治体職員を対象とした職務の「やりがい」に関する先行研究(田尾, 寄本他)は、年齢もしくは組織の所属年数が高いほど「やりがい」を強く感じる傾向があること、また、職務の手順手続の標準化が職務満足や内発的動機づけを高める傾向があることが示されている。今回の分析では、勤続年数とやりがい意識との間に有意な関係は確認されなかった。年齢と職務意欲との関係については、PSM 研究でも年齢が高いほど PSM が高いことが示されている(Vandenabeele, 2011)。先行研究や PSM 研究と今回の分析結果が異なった理由は、対象となった組織の特性にあるかもしれない。

また、職務の手順手続の標準化と職務認識との関係について、今回の分析結果では、職務においてアイデアや裁量を活かす機会が多いほど肯定的な職務認識が高いことが示された。これは、田尾の分析結果とおおむね逆の結果であると言える。この点について、先行研究は1970年～80年代にかけて実施された調査結果を用いた分析であり、30年～40年前と今回の調査時点の間で、自治体および自治体職員を取り巻く社会的経済的環境に違いが生じ、それが職員の職務意識に変化をもたらしている可能性もある。また、田尾の調査は1979年に実施されたものであり、組織の管理行動を主目的とする研究であることから、対象が管理職(課長, 係長)に限定されている。分析対象のこうした特性の差が分析結果に影響している可能性もある。

## 6. おわりに

本研究では、公的職務の「やりがい」意識に影響を与える要因を明らかにするため、職員アンケート調査の結果を用いて実証分析を行った。実証分析では、PSM理論、組織論におけるモチベーション・ワークモチベーション理論、日本の自治体職員の職務意欲および職務認識に関する先行研究から、公的職務の「やりがい」意識に影響を与える要因について仮説を設定し、分析を行った。

分析の結果、公的職務の肯定的な職務認識は、PSMの指標区分の一つである「公益への関心」との間に一定の関連があることが実証的に確かめられた。PSMの先行研究では、PSMと職務認識の関係について、日本での適合可能性を検証する研究はまだない。本研究の分析結果は、職務認識に関するPSM理論が日本においても適応できる可能性を示しており、PSM理論の国際通用性に貢献したと考えている。

また、「職務そのものへの関心」が高い職員ほど公的職務に対するやりがい意識が高いことも明らかになった。さらに、公務員の職務特性と職務認識の関係では、「アイディアや裁量を活かす機会」が多いと考える労働者ほど、やりがい意識が高いことが示された。

最後に本研究の課題と今後の研究の可能性について述べたい。本研究の課題として、1つ目に変数の適正性の問題を挙げることができる。PSMの測定指標については、データの制約からPerryの指標を採用できなかったため、代理変数を用いている。また、目標設定理論に基づく検証では、アンケートのデータに「職務目標の明確性」を直接的に確認できる変数がなかったため、「職名」や「入庁後の職務歴」を代理変数として用いた。結果として、これらの変数はやりがい意識と有意な関係は示されなかった。目標設定理論が適合しなかったと解釈することもできるが、「職名」や「入庁後の職務歴」が職務目的の明確性を示す変数としては適切でなかった可能性もある。2つ目の課題として、今回検証を行ったアンケートデータの対象が自治体職員（公務員）に限定されている点を挙げる。PSM研究ではセクターの区分に捉われない「公的活動の意欲」の構造解明を目指している。今後、NPOで働く労働者も含めた調査・分析を行い、広く公的職務を担う労働者の労働意欲の分析を行いたい。

### 〔参考文献〕

- Camilleri, E. (2007). Antecedents affecting public service motivation. *Personnel Review*, 36(3), 356-377.
- Carpenter, J., & Myers, C. K. (2010). Why volunteer? Evidence on the role of altruism, image, and incentives. *Journal of Public Economics*, 94(11), 911-920.
- Chen, C. A. (2012). Explaining the difference of work attitudes between public and nonprofit managers: The views of rule constraints and motivation atyles. *American Review of Public Administration*, 42(4), 437-460.
- 泉澤佐江子 (2014) 「Public Service Motivation 研究の展開：先行研究サーベイ」『早稲田政治公法研究』no.107,1-14.

- 水野和佳奈 (2014) 「組織論における PSM (Public Service Motivation) 研究の位置づけ」『JAPA 九州』no.37, 30-37.
- Moynihan, D. P., & Pandey, S. K. (2007). Finding workable levers over work motivation comparing job satisfaction, job involvement, organizational commitment, and organizational commitment. *Administration & Society*, 39(7), 803-832.
- Perry, J. L. (1996). Measuring public service motivation: An assessment of construct reliability and validity. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 6(1), 5-22.
- Perry, J. L. (1997). Antecedents of public service motivation. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 7(2), 181-197.
- Rainey, H. G., & Steinbauer, P. (1999). Galloping elephants: Developing elements of a theory of effective government organizations. *Journal of Public Administration Research and Theory*, 9(1), 1-32.
- Ritz, A., & Waldner, C. (2011). Competing for future leaders: A study of attractiveness of public sector organizations to potential job applicants. *Review of Public Personnel Administration*, 31(3), 291-316.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Intrinsic and extrinsic motivations: Classic definitions and new directions. *Contemporary educational psychology*, 25(1), 54-67.
- Shim, D. C., & Rohrbach, J. (2011). Government career commitment and the shaping of work environment perceptions. *American Review of Public Administration*, 41(3), 263-284.
- 田井浩人 (2017) 「Public Service Motivation 研究の到達点と課題: 日本での研究始動に向けて」『九大法学』no.114, 162-212.
- 田尾雅夫 (1990) 『行政サービスの組織と管理』木鐸社
- Vandenabeele, W. (2009). The mediating effect of job satisfaction and organizational commitment on self-reported performance: More robust evidence of the PSM—performance relationship. *International Review of Administrative Sciences*, 75(1), 11-34.
- Vandenabeele, W. (2011). Who wants to deliver public service? Do institutional antecedents of public service motivation provide an answer? *Review of Public Personnel Administration*, 31(1), 87-107.
- Wooldridge, J.M. (2010) *Econometric analysis of cross section and panel data* 2<sup>nd</sup> Ed. Cambridge, MA: MIT Press.
- Wright, B.E. and Pandey, S.K. (2008). Public service motivation and the assumption of person—Organization fit testing the mediating effect of value congruence. *Administration & Society*, Vol. 40(5), 502–521.
- 寄本勝美, 下條美智彦編著 (1981) 『自治体職員の意識構造』学陽書房