

博士論文

労働者の職業生活への適応に関する研究

平成21年3月

広島大学大学院 社会科学研究科
マネジメント専攻

江口 圭一

目次

序章	1
----------	---

第 1 部 適応と労働価値観についての理論的検討

第 1 章 職業生活への適応	9
----------------------	---

第 1 節 不適応問題の現状

第 2 節 労働ストレス研究の展開

第 3 節 職業生活への適応とは

第 4 節 組織から見た適応の指標

第 5 節 職業生活への適応に関連する要因

第 2 章 労働価値観概念についての理論的検討	33
-------------------------------	----

第 1 節 労働価値観に関する先行研究

第 2 節 労働価値観の定義

第 3 節 労働価値観の測定

第 4 節 労働価値観測定尺度の問題

第 3 章 本論文の課題	57
--------------------	----

第 1 節 本論文における研究のフレームワーク

第 2 節 本論文の課題

第 2 部 労働価値観測定尺度の開発

第 4 章 労働価値観測定尺度の開発	63
--------------------------	----

第 1 節 目的

第 2 節	予備調査	
第 3 節	本調査	
第 4 節	考察	
第 5 章	個人属性による尺度得点の比較	83
第 1 節	目的	
第 2 節	方法	
第 3 節	結果	
第 4 節	考察	
第 6 章	労働価値観測定尺度の妥当性の検討	101
第 1 節	組織市民行動との関連から見た尺度の妥当性	
第 2 節	達成動機との関連から見た尺度の妥当性	
第 3 節	尺度の因子的妥当性	
第 7 章	労働価値観測定尺度の再テスト信頼性の検討	135
第 1 節	目的	
第 2 節	方法	
第 3 節	結果	
第 4 節	考察	
第 8 章	労働価値観測定尺度短縮版の開発	143
第 1 節	目的	
第 2 節	方法	
第 3 節	結果	
第 4 節	考察	
第 9 章	労働価値観測定尺度の開発についての総括	155
第 1 節	労働価値観測定尺度の開発	
第 2 節	尺度の信頼性	

第3節 尺度の妥当性

第4節 尺度開発に関する今後の課題と展望

第3部 職業生活への適応に関する実証研究

第10章 労働価値観による労働者の行動の予測 165

第1節 目的

第2節 労働価値観と組織市民行動の関連

第3節 労働価値観とコーピングの関連

第4節 考察

第11章 職業生活における文化的自己観の影響 187

第1節 目的

第2節 方法

第3節 結果

第4節 考察

第12章 職業生活への適応と労働価値観の関連 213

第1節 目的

第2節 方法

第3節 結果

第4節 考察

第4部 総合的考察

第13章 総括と今後の展望 295

第1節 本論文の総括

第 2 節 本論文の含意

第 3 節 今後の課題

謝辞 307

業績一覧 309

引用文献 311

序章

問題の所在

わが国においては、1990年代初頭のバブル経済崩壊後の不況対策として、終身雇用制度や年功序列的賃金制度の見直しが積極的に推し進められ(影山, 2004; 竹田, 2002), それとともに非正規雇用者や転職者が急増するなど、働き方の多様化や雇用の流動化が進んだとされる(厚生労働省, 2006)。このように、労働者を取り巻く労働環境が変化しているとは言え、多くの人が20歳前後で職業生活へと移行し、60歳~65歳で職業生活から退くまでの約40年間で「働くこと」との関わりの中で過ごしていることに変わりはない。つまり、人生80年の約半分の期間を「働くこと」と関わりを持ちながら過ごすのであるから、職業生活が充実し満足したものであることが幸福な人生を約束する(柳井, 2001)というのは多少過言だとしても、職業生活へうまく適応していくことが幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつであることは疑義のないところであろう。

さらに、少子化による人口の減少が始まったわが国においては、労働者ひとりひとりが職業生活へうまく適応していくことは社会的にも意義があると考えられる。内閣府(2008)の報告によれば、わが国の2006年の合計特殊出生率は1.32であり、総人口は2005年の1億2,777万人から、2055年には8,993万人にまで減少すると予測されている。このうち、生産年齢人口は2007年の8,301万人から、2055年には4,595万人となり、総人口に占める割合も65.0%から51.1%に低下するとされる。したがって、現在よりも少ない労働力で生産性や生産規模、品質のレベルを維持、向上させていくためには、労働者ひとりひとりが自ら積極的に職業生活に関わり、十分に能力を発揮していくことが求められる。

しかしながら、現実には職業生活における多くの不適応問題が生じており、その影響は労働者個人だけでなく、組織や社会にも及んでいる。例えば、労働者の多くが強い不

安や悩みを抱えながら働いていることが明らかにされているが（厚生労働大臣官房統計情報部，2004），過剰な心理的・肉体的負担が労働者の心身の健康にネガティブな影響を及ぼすことについては多くの研究で指摘されている（荒記・川上，1993；Cooper & Marshall, 1976；Hurrell & McLaney, 1988 など）。また，過剰な心理的・肉体的負担を主因とする精神疾患や循環器系疾患による労働災害請求も増加傾向にあり（厚生労働省，2008），自殺者も10年連続で3万人を上回っている（警察庁生活安全局地域課，2008）。さらに，これらの問題が組織や社会の大きな経済的負担・損失を招いているとの試算も示されている（ILO, 2000；金子，2002；川上・原谷，1999）。

これまで，労働者の不適応問題については，主に労働ストレス研究の枠組みの中で，労働者の心身の健康を脅かすような環境からの刺激（ストレッサー）と，その刺激によって引き起こされた心身の反応（ストレス反応）の関連として研究が行われてきた。そして，ストレス反応の程度が高い状態，すなわち労働者の心身が不健康な状態を「職場不適応」として問題視してきた。しかしながら，従来の研究にはいくつかの見落とされてきた点があると考えられる。

第一に，労働者の心身の健康の程度だけを適応の指標として良いのかという点が挙げられる。多くの労働者は組織に所属し，その中で何らかの役割を担いながら働いている。また，組織における労働とは，個人と組織の相互作用の中で行われる活動であり，組織に対する何らかの貢献が求められる。つまり，職業生活への適応とは，労働者個々人の健康と組織への貢献を両立していくことと考えるべきであろう。したがって，職業生活への適応の程度を把握するためには，労働者から見た適応の指標として労働者の心身の健康の程度を取り上げるだけでなく，組織から見た適応の指標として組織への貢献の程度を取り上げる必要があると考えられる。

第二に，不適応問題に関連する個人要因を，より考慮する必要があるのではないかという点が挙げられる。同じ職場で，同じような仕事をしていても，生き生きと働いている人もいれば，何の成果も上げずにただただと過ごす人や，体の不調を訴えながらも健康を損

なうまで働き続ける人もいる。このように、同じような状況で働いていても、その人に不
適応問題が生じるか否か、あるいはどのような不適応問題が生じるのかに関して、非常に
個人差が大きいことは、現実の労働現場を見れば明らかであろう。これまで、このような
個人差を説明するために、特性不安、ローカス・オブ・コントロール、セルフ・エスティ
ーム、タイプ A、ハーディネス、ワーク・コミットメントなどの個人要因がストレッサー
-ストレス反応関係の媒介変数として取り上げられてきた (Iwata, Suzuki, Saito, &
Abe, 1992; Payne, 1988; 鷺見, 1997; 右馬埜・嶋田・坂野, 1998)。ところが、これ
らの変数以外に、わが国の労働者については、「働くこと」に対する意識が不適応問題に
関わっている可能性が指摘されるが (大野, 2003, 2005), これまでの労働ストレス研
究ではあまり注目されていない。

本論文では、労働者個々人の「働くこと」に対する意識として労働価値観に着目する。
労働価値観とは、職業生活における労働者の認知や行動に強い影響を及ぼす要因とされ
(Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990), それぞれの勞
働者は個々人の労働価値観に基づいて、自らが置かれた状況を認知し、どのような行動を
選択するのかを決定していると考えられる。例えば、急な残業を求められたとき、私生活
を優先すべきであると考える人と、会社の都合を優先すべきであると考える人とは、そ
の状況をストレスフルと認知するか否かは異なるであろう。また、非常に忙しいというよ
うなストレスフルな状況において、仕事は生活の糧でしかないという意識が強い人と、仕
事を通して自らをより高めたいという意識が強い人では、選択する行動も当然異なるであ
ろう。したがって、労働価値観概念を用いることで、それぞれの労働者がなぜそのように
考え、なぜそのような行動をするのかを解釈できるだけでなく、職業生活への不適応問
題をより深く理解することが可能になると考えられる。

以上のことから、本論文では、従来の労働ストレス研究で用いられてきた労働ストレス
モデル (ストレッサーからストレス反応への因果関係) を援用し、(1) 適応の指標とし
て、組織から見た適応の指標を追加するとともに、(2) 個人差を説明する変数として勞

働価値観の影響を考慮した概念モデルを設定し、各変数間の関連について検討を行う。それらの検討を通して、不適應問題の理解と、将来的な介入方策の検討に向けた一助とすることを目的とする。

なお、当然ではあるが、本論文の趣旨は、職業生活における様々な不適應問題のすべてを個人の責任に帰着させようとするものでも、社会や労働環境からの影響を完全に無視するものでもない。あくまでも、職業生活への適應を考える上でのひとつの視点として、労働価値観に着目することの意義を主張するものである。

本論文の構成

本論文では、前述したような問題意識に基づき、従来の労働ストレス研究では見落とされてきた組織から見た適應の指標を取り上げるとともに、適應の個人差を説明する変数として労働者個々人の労働価値観に着目し、それらの変数間の関連について検討する。

第1部（第1章～第3章）では、本論文の主題である「職業生活への適應」についての理論的検討を行う。まず、労働者の不適應問題を主に扱ってきた労働ストレス研究を概観し、従来の研究では見落とされてきた組織から見た適應の指標が必要であることを論じる（第1章）。そして、労働者の職業生活への適應に関連する重要な要因のひとつと考えられる労働価値観概念についての先行研究をレビューし（第2章）、本論文における概念モデルと研究課題を提示する（第3章）。

第2部（第4章～第9章）では、第1部での議論を踏まえて、労働価値観概念を測定するための尺度開発を行う（第4章）。そして、その尺度について、個人属性による尺度得点の比較（第5章）、尺度の妥当性の検討（第6章）、再テスト信頼性の検討（第7章）、短縮版の開発（第8章）を行い、第3部での実証研究に耐えうるツールであることを確認する（第9章）。

第3部（第10章～第12章）では、第2部で開発した尺度を用いた実証研究を行う。まず、労働価値観によって労働者の認知や行動をどの程度説明できるのか検討する（第10

章, 第 11 章)。そして, 第 1 部で提示した職業生活への適応に関する概念モデルに基づき, 各変数間の関連とそれらに及ぼす労働価値観の影響について検討する (第 12 章)。

第 4 部 (第 13 章) では, 組織からの視点を加えて「適応」概念を捉え直すことや, 労働価値観の影響について, 実証研究の結果を総括するとともに, 今後の研究をより深めていく上での課題について論じる。

第 1 部

適応と労働価値観についての理論的検討

第 1 章 職業生活への適応

これまで、労働者の職業生活への「適応」については、「不適応」問題として、主に労働ストレス研究の枠組みの中で扱われてきた。これは労働ストレス研究に限ったことではなく、心理学研究全般がネガティブな問題、指標を中心に研究が行われてきたことが背景にある。最近ではポジティブ心理学 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) の流れの中で、心理学の関心がネガティブな要因からポジティブな要因へと変化しつつあるが、後述するように労働ストレス研究の文脈では、労働者個々人の不健康の程度を不適応の指標とする研究が多い。

本章では、本論文の主題である職業生活への適応に関する理論的検討を行う。はじめに、労働者の不適応問題の現状について概観し、それらの問題に対してどのようなアプローチがなされてきたのか、労働ストレス研究の展開を中心にレビューを行う。そして、これまでの労働ストレス研究では、労働者個々人の心身の不健康の程度が不適応の指標とされてきたが、それ以外にも組織への貢献の程度を適応の指標として取り上げる必要があることを論じる。最後に、労働者の職業生活への適応に関連すると考えられる要因についても述べる。

第 1 節 不適応問題の現状

戦後の復興期から高度経済成長期を経て、バブル経済崩壊までの日本企業の最大の特徴が、いわゆる日本的経営といわれる経営システムであった。Abegglen (1958) による研究以降、「終身雇用制」、「年功序列的賃金制」、「企業別組合」が日本的経営における三種の神器と言われてきたが、1990 年代初頭のバブル経済崩壊後の不況対策として、終身雇用制度や年功序列的賃金制度の見直しが積極的に推し進められた (影山, 2004; 竹田, 2002)。それとともに、非正規雇用者や転職者が急増するなど、働き方の多様化や

雇用の流動化が進んだとされる（厚生労働省，2006）。

しかしながら，このような現状においても，多くの人は20歳前後で働き始め，60歳前後で職業生活から退くまでの，約40年間で労働との関わりの中で過ごしていることに変わりはない。つまり，人生80年の半分の期間を職業生活と関わりを持ちながら過ごすのであるから，職業生活が充実し，満足したものであることが幸福な人生を約束する（柳井，2001）というのは多少過言だとしても，職業生活へうまく適応していくことが幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつであることは疑義のないところであろう。さらに，少子化による人口の減少が始まったわが国においては，現在よりも少ない労働力で生産性や生産規模，品質のレベルを維持，向上させていくことが求められ，そのためには労働者ひとりひとりが自ら積極的に職業生活に関わり，持てる能力を十分に発揮していくことが必要であると考えられる。ところが，現実には労働ストレスに関連する様々な問題が生じており，その影響は労働者個人だけではなく，組織や社会にも及んでいる。

例えば，厚生労働省が実施した調査によれば，61.5%の労働者が強い不安や悩みを抱えながら働いている（厚生労働大臣官房統計情報部，2004）。職業生活における過剰な心理的・肉体的負担が抑うつを始めとする精神症状に及ぼす影響については多くの報告がなされている（荒記・川上，1993）。特にうつ病の発症と心理的負担との関連は多くの研究で指摘され，最近では労働者の1～2%がうつ病を患っていると推測されている（田中，1998）。また，後述する仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek, 1979），要求度-コントロール-サポートモデル（Johnson & Hall, 1988），努力-報酬不均衡モデル（Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel, 1990）などに基づく研究で，過剰な心理的負担が循環器系疾患発症の危険度を高めることも明らかにされており，国内においてもKayaba, Yazawa, Natsume, Yaginuma, Hosaka, Hosoda, & Tamada (1990) や Uehata (1991) などの報告がある。

このように，過剰な心理的負担と精神的・身体的疾患の関連が，多くの研究者によって検証されたことと合わせて，「心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針」

(労働省, 1999) や「脳・心臓疾患の認定基準の改正について」(厚生労働省, 2001) が行政から示されたこともあり, 平成 19 年度には精神障害等による労働災害請求 952 件 (うち認定件数 268 件), 脳・心臓疾患による労働災害請求件数 931 件 (うち認定件数 392 件) と, 請求件数, 認定件数ともに増加傾向にある(厚生労働省, 2008)。

また, 労働ストレス以外の原因によるものも多く含まれるが, 自殺者の増加も社会的な問題になっている。平成 10 年に初めて自殺者総数が 30,000 人を上回って以降, 平成 19 年まで 10 年連続で 30,000 人を越えている(警察庁生活安全局地域課, 2008)。自殺の原因を詳細に見ていくと, 20 歳代から 50 歳代では経済・生活問題と勤務問題がその大半を占め, いずれも職業生活と関連する問題がその一因になっていると考えられる。

このように, 過剰な心理的・肉体的負担によって労働者の健康が損なわれていることに加えて, これらの問題は, 組織や社会に対しても同様に大きな影響を及ぼしている。例えば, 労働ストレスに関連する労働者の健康問題について, 雇用者は法的な安全配慮義務を負うことが挙げられる。従来, 労働ストレス問題は個人で対処可能な, あるいは個人で対処すべき問題であると考えられてきたが(三戸, 1992), 最近では労働安全衛生法に関連して過労死対策や労働ストレスの問題が論じられるようになり(西村, 2001), ブルーカラー労働者の労働災害中心の対策から, ホワイトカラー労働者も含めたメンタルヘルスの問題へと, 安全配慮義務の範囲が広げられている。このように状況が変化してきた背景には, 2000 年前後から川崎製鉄(水島製鉄所)事件(1998), 協成建設工業ほか事件(1998), システムコンサルタント事件(2000), 電通事件(2000), オタフクソース事件(2000), 東加古川幼稚園事件(2001), 三洋電機サービス事件(2001)など, 労働者の過労死や過労自殺に関して企業の安全配慮義務違反が認められた判例が増加してきたことがある。

また, 雇用者の安全配慮義務違反が認められるということは, 単に損害賠償の負担の問題だけでなく, 組織の社会的評価の低下を招く可能性がある。直接労働ストレスに関連する研究ではないが, 高木・嘉納(2007)による報告が有用な示唆を与える。彼らは全国

の大手・中堅建設会社を対象に、労働災害に関する問題が発生した状況を仮定して、それが受注活動や人材確保に及ぼすと思われる影響の程度を調査した。その調査によれば、企業の規模によって多少のばらつきはあるが、いずれも半数以上の企業が影響の程度を「中」あるいは「大」と回答し、年間受注高の10～20%程度の損失を予測している。この調査は、回答者である企業側の主観的、感覚的回答であり、客観的なデータに基づくものではないが、労働ストレス問題によって企業の社会的な評価が低下する可能性があることを示唆している。

さらに、ILO (2000) が欧米5カ国を対象に行った職業生活におけるメンタルヘルスに関する調査によれば、労働者が労働ストレスに関する問題を抱えながら働いていることによる生産性の低下や、労働ストレスに伴う疾病による保健医療コストが組織や社会にとって非常に莫大な負担や損失になっていることが指摘されている。例えば、メンタルヘルスに関連する疾患によって、フィンランドではGNPの2%にも上る負担が、ドイツでは52億ドイツマルクもの生産損失が生じている。また、イギリスにおいても年間労働損失日数は8,000万日にも上り、53億ポンドの損失が生じており、アメリカでは年間労働損失日数は2億日、うつ病に関する国民支出が300～440億ドルに達している。同様に、わが国においても、従業員1,000人の事業所では年間保険費給付額が労働ストレス関連疾患によって2,000万～4,000万円多くなり、労働者の休業によって年間600万～1,200万円の労働力損失が生じるとの推計が川上・原谷(1999)によって報告されている。一方、金子(2002)は自殺者の増加によって年間1兆3,110億円のGDPの低下(1998年から2000年の平均)が生じていると試算している。

以上のように、職業生活における過剰な心理的・肉体的負担によって、労働者個々人の心身の健康が損なわれているだけでなく、組織や社会にも様々な負担や損失が生じていることが多くの研究から明らかにされている。

第2節 労働ストレス研究の展開

これまで、労働者の不適應問題は、主に労働ストレス研究の枠組みの中で研究が行われてきた。本節では「ストレス」概念をどのように定義するのかを明らかにした上で、これまでに行われてきた労働ストレス研究の展開について概観する。

1) 「ストレス」の定義

本来、「ストレス」という用語は物理学や工学、材料力学で使われてきたものであり、外部からの圧力によって生じる歪みを元に戻そうとする物質内部の力（応力）を指すとされる (Cooper & Dewe, 2004)。したがって、これに従うならば、人間が外部からの様々な刺激を受けたときに生じる生体内の反応を「ストレス」とすることが妥当と考えられる。ところが、実際には「ストレス」の定義に関する混乱は多くの研究で指摘されており (Cohen, Kessler, & Gordon, 1995; Lazarus & Folkman, 1984; Meister, 1981; 坂部, 1992), ストレスという用語はあまりに多くの意味を含むので役に立たない概念であるとの主張もある (Cohen et al., 1995)。しかしながら、定義の混乱や文脈による意味の不一致といった状況を招いているにも関わらず、「ストレス」という用語が幅広く使

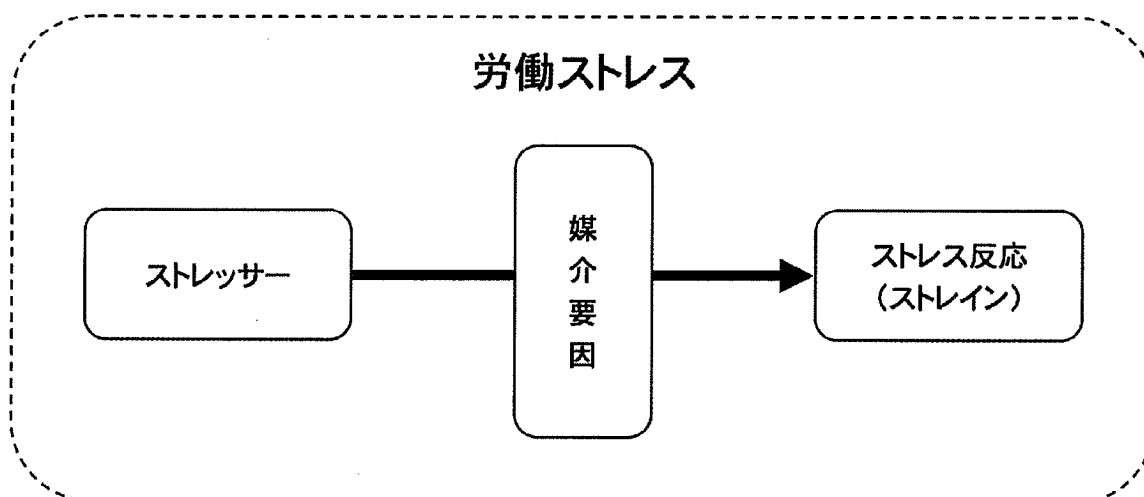


図 1-1 労働ストレスの概念

われているのは事実であり、そのことは有用な概念であることの証とも言えよう。

近年では、ストレスを (1) 心身の安全を脅かす環境や刺激, (2) 環境や刺激に対応する心身の諸機能・諸器官の働き, (3) 対応した結果としての心身の状態, の 3 側面から構成されるとする定義 (小杉, 2002b) が一般的であると考えられる。本論文ではこれに準じて, (1) をストレッサー, (3) をストレス反応 (またはストレイン), (2) の生体内の反応や媒介要因とストレッサー, ストレス反応を含む全体的な状況をストレスとするが, 特に労働の場面におけるストレスを労働ストレスと定義して論を進める (図 1-1)。

2) 労働ストレス研究の展開

19 世紀後半から 20 世紀初頭にかけて, Bernard (1865) のデテルミニズム (生物, 無生物に限らず, 全ての自然現象は物理化学的条件によって決定されるとする近代科学の基本的な考え方) に基づく生体内環境を一定に維持する保護作用の考えや, Cannon (1932) のホメオステシス (気温や湿度, 気圧の変化といった外界の危険な状況や, 運動による急激な発熱や乳酸の蓄積といった体内の危険な状況に直面した時に, 比較的わずかな障害に止め, 体内の環境の安定性を維持する機能) の研究など, その後のストレス研究の基礎となる概念が提示された。その後, Selye (1936) による生体への生物学的・物理的・化学的刺激に対する生理学的反応の研究という形で, 本格的なストレス研究が始められた。ラットを使った Selye の研究では, 様々な有害刺激によって非特異的な生理的反応が引き起こされることが明らかにされた。すなわち, 生体にストレッサー (物理的刺激や化学的刺激, 心理社会的刺激など) が加えられた時, そのストレッサーの種類には関係なく, 生体側には一定の生理的变化 (副腎皮質の肥大, 胸腺やリンパ組織の萎縮など) が生じる。Selye は, この反応を汎適応症候群 (General Adaptation Syndrome) と名付けた。

Selye のストレス研究以降は, 第二次世界大戦後の社会的混乱や社会不安に起因する抑うつ, 心身症などへの関心が高まっていたという社会状況もあり (小杉, 2002a), 心理

的・社会的ストレスラーによって引き起こされる生理学的反応と疾患との関連 (Wolf & Wolff, 1947), あるいは日常生活における大きな変化と疾患との関連 (Rahe, Meyer, Smith, Kjaer, & Holmes, 1964) といった心身相関の視点が研究に取り入れられた。さらに, 心理的・社会的ストレスラーの認知と対処行動に関わる個人差の問題 (Lazarus & Eriksen, 1952) が注目されるようになったことは, 心理学の枠組みの中での研究が大きく飛躍するきっかけになった。

また, 同時期に, 労働の現場においては高度産業化や高度工業化が急速に進展し, 集団や組織の大規模化・複雑化が進んだ。それに伴って, その構成要因であるリーダーシップやコミュニケーションを中心課題とした人間関係に関する行動科学的な研究が注目され (佐々木, 1996), 労働ストレス研究も大きな進展を見せた。特に 1970 年代以降, 個人-環境適合モデル (Harrison, 1978), 因果関係モデル (Cooper & Marshall, 1976), 仕事の要求度-コントロールモデル (Karasek, 1979), 要求度-コントロール-サポートモデル (Johnson & Hall, 1988), NIOSH モデル (Hurrell & McLaney, 1988), 努力-報酬不均衡モデル (Siegrist et al., 1990) など, 多くの労働ストレスモデルや理論が提示されてきた。これは, 労働の現場におけるストレスラーはそれ単独で存在するというよりも, 個人特性などの要因と相互に影響し合って存在しており, 複雑に絡み合ったストレス事象を捉えるためには, これらを組み合わせた理論モデルを設定し, それに則ってアプローチすることが効率的とされるからである (岩田, 1997a)。以下では, これらの労働ストレスモデルについて概説する。

個人-環境適合モデル (Harrison, 1978)

個人-環境適合モデルは, 1960 年代の労働ストレス研究の黎明期に, ミシガン大学の研究者らが中心になって研究が進められた組織心理学的色彩の強いモデルであり (岩田, 1997b), 個人と環境の適合の度合いによってストレス反応の程度が規定されるとする考えに基づく (Harrison, 1978)。個人と環境の適合度を考える上では, 「個人の動機」と

「環境からの供給」，「環境からの要求」と「個人の能力」の2つの関係が問題とされる。つまり，ストレス反応が高まるのは，個人の動機（欲求）に見合うだけの供給が環境からなされないとき，または個人の能力が環境からの要求を満足できないときとされる。

個人と環境の不適合がストレス反応を高めるという考え方は非常に理解しやすいとはいえ，個人の要求水準と環境の要求水準を測定することは非常に困難であり，このモデルは労働ストレス研究において汎用されるには至らなかった（岩田，1997b）。

因果関係モデル (Cooper & Marshall, 1976)

Cooper & Marshall (1976) は，ストレッサーになりうる環境要因と個人要因，それに関連する疾病についての研究のレビューに基づいて，それらの関係を整理し，ストレッサーに暴露された結果としてストレス反応を捉える一方向的な因果関係が存在することを想定する因果関係モデルを提唱した。

この研究には方法論上の問題がいくつか指摘されている。例えば，Cooper & Marshall (1976) が，(1) 分析方法の問題，(2) それぞれの変数の測定方法の問題，(3) サンプリングの問題を認めているように，Cooper らが行った一連の研究は，ある特定の職業に関連することが予想されるストレッサー項目を作成，因子分析により抽出された因子をストレッサー変数とし，重回帰分析でストレス反応変数との関連を検討するものであった。したがって，個々の研究対象集団においてのみモデルの妥当性が成立するという，統計学的には正確であっても，極めて汎用性（比較可能性）に乏しい研究方法であり（岩田，1997b），研究のなされていない目新しい職種を探し求める拡散的状況を引き起こした（矢富・渡辺，1995）。

このように，因果関係モデルはいくつかの問題を抱えていることに加えて，その精緻性においてモデルというよりも研究フレームワークに近い単純なものではあるが（渡辺，2002），ストレッサー変数とストレス反応変数を網羅した内容一覧図という意味合いを持ち，各領域にどのような変数があるかを概観できるところにその有用性が認められる（岩

田, 1997b)。

仕事の要求度-コントロールモデル (Karasek, 1979)

Karasek (1979) は、アメリカとスウェーデンにおける全国的な調査データから、労働場面における職務の要求度と意思決定の自由度（コントロール）に関する質問項目を抽出し、この2変数の組み合わせによって、心理的なストレス反応、職務不満足、生活不満足が予測可能であることを見出した。この2要因から構成される仕事の要求度-コントロールモデルでは、労働者に対する要求度とコントロールそれぞれを高低の2群に分け、それぞれの組み合わせによって、(1) 低要求度・低コントロールの受動的ジョブ、(2) 高要求度・高コントロールの能動的ジョブ、(3) 低要求度・高コントロールの低ストレインジョブ、(4) 高要求度・低コントロールの高ストレインジョブの4群に区分する。このモデルに基づく Karasek, Baker, Marxer, Ahlbom, & Theorell (1981) や Karasek, Russell, & Theorell (1982) の研究によれば、高ストレインジョブ群で冠動脈性心疾患による死亡率が有意に高いことが明らかにされている。その後、Johnson & Hall (1988) は、高ストレインジョブ群でも同僚からのサポートが高ければストレス反応は低くなるとする、要求度-コントロールモデルにソーシャル・サポートの軸を加えた要求度-コントロール-サポートモデルを提唱している。

その後の欧米における多くの研究においても、高ストレイニン群（高要求度・低コントロール）の脳・心血管系疾患の危険度は、低ストレイニン群に比べて有意に高いという結果が示されているが、国内における調査報告は少ない（川上, 1997）。また、全国の弁護士や医師から構成される「過労死 110 番」への相談内容の集計によれば、その被災者は一般社員から役員まであらゆる職位に広がっており（川人, 1992）、職務の裁量度の高低に関わらず過労死が発生しているという報告もある（上畑, 1990）。したがって、要求度-コントロールモデルのわが国への適用については、慎重に判断する必要がある。

NIOSH モデル (Hurrell & McLaney, 1988)

NIOSH (アメリカ国立労働安全保健研究所) は、先行研究のレビューに基づき、職業生活における様々なストレスが労働者の心理的・生理的・行動的急性反応を引き起こし、それが長期間続くと心理的・身体的健康に影響を及ぼすとする NIOSH モデルを提示している (Hurrell & McLaney, 1988)。このモデルでは、ストレスと急性反応との因果関係に影響を及ぼす要因として、個人要因、職場外要因、緩衝要因が想定される。

このモデルに基づいて作成された NIOSH 職業性ストレス調査票は、従来使用されてきた様々な尺度を信頼性、妥当性、使用頻度などから選定 (適切な尺度がない場合は新たに作成) し、それらを組み合わせたものである (原谷・川上・荒記, 1993)。したがって、1970 年代以降、活発に行われてきた労働ストレス研究の総括的なモデルであり、調査票であると言えよう。しかしながら、総括的なモデルであるが故に質問項目数は 253 項目にも上り、このモデルにおけるすべての変数間の関係を検証することは非常に困難である。アメリカ等においても、本調査票のすべての尺度を使った調査は行われておらず (岩田, 1997b)、調査票から必要な尺度だけを選択して使用できるようになっていることから (原谷, 1998)、Cooper らの因果関係モデルと同様に研究上のパラダイムを示すモデルと捉えた方がよいと考えられる。

努力-報酬不均衡モデル (Siegrist et al., 1990)

Siegrist らによって提唱された努力-報酬不均衡モデルは、労働者が仕事に対して費やす努力の程度とそこから得られる報酬の程度が釣り合わない状態をストレスフルとする、シンプルな発想に基づくモデルである (堤, 2000)。Siegrist et al. (1990) は、仕事の要求度-コントロールモデルに対して、コントロールの客観的評価と主観的評価に関する疑問を呈している。すなわち、仕事の要求度-コントロールモデルが客観的な仕事の特徴に焦点を当てているのに対し、努力-報酬不均衡モデルでは、個人が環境に適応するための努力という主観的視点で捉え、労働の状況に対する個人の主観的な認知や評価をより

重視しており（堤，1999），Lazarus & Folkman（1984）などが指摘する個人差を考慮したモデルになっている。

また，このモデルでは努力と報酬のバランスを環境要因として捉えるとともに，それらの環境要因に対する対処の傾向をオーバーコミットメントという個人要因として捉える。オーバーコミットメントは仕事に対する過度なめり込みの程度を示す概念であり，早野・木村・保坂・柴田・福西・山崎・桃生・TABP カンファレンス（1997）の研究から抽出された日本人男性の冠動脈親和性行動（仕事を家庭や他の活動よりも高く評価する傾向を示す仕事中心のライフスタイル）と共通する部分があることから，日本人労働者の健康影響に対する高い予測妥当性の存在が有望視されている（堤，1999）。また，多くの労働ストレスモデルはアメリカにおいて開発されており，「これだけ働いてくれば，これだけ給料を払う」という事前の契約に基づく労働活動を想定して構成されている。しかしながら，ヨーロッパで開発された努力-報酬不均衡モデルでは，労働に対する努力と報酬のアンバランスをストレスサーとして捉えようとするモデルであり，労働に対する努力が金銭的なものだけではなく，地位や名誉といった広義の報酬で報われるような日本の労働社会に，より適合したモデルであると考えられる。

しかしながら，努力-報酬不均衡モデルは比較的新しいモデルであり，その評価が十分には定まっていない（渡辺，2002）。さらなる研究データの蓄積が望まれるモデルであろう。

3) 労働ストレス研究における「不適合」

これまで，労働ストレス研究は図 1-1 に示すようなストレスサーとストレス反応の関連を中心に，前節で概観したような理論モデルを設定し，研究が行われてきた。

ストレス反応の測定には，客観的な指標として，唾液中コルチゾール，唾液中クロモグラニン A（森本・戸田・一色，2004），尿中 17KS-S/17-OHCS（前原，2004），唾液アミラーゼ（辻・川上，2007）をはじめとする，ホルモンレベル，免疫学的反応など

の生理的反応が用いられる (Ezoe & Morimoto, 1994)。しかしながら、これらの生理的反応を測定することは必ずしも容易ではなく、一般的に広く使われている方法ではない。それに対して、自身の主観的反応の程度を評価させる質問紙法は、一度に多くの対象者の反応を測定できることや、その測定が簡便であること、測定にかかる経済的な負担が比較的少ないことなどの利点があり、一般的に広く使われている測定法である (馬場園, 2000; 岩田, 1997c)。測定の指標として、不安、抑うつ、怒りなどの心理的症状や、眠気、だるさ、身体的な違和感などの身体的症状が取り上げられた尺度が多く (岩田, 1997c), 例えば, BDI (Beck Depression Inventory), CES-D (Center for Epidemiologic Studies Depression Scale), STAI (State-Trait Anxiety Inventory), MBI (Maslach Burnout Inventory), GHQ (General Health Questionnaire) などが労働ストレス研究において広く用いられている。ただし、これらの尺度は、主に臨床におけるスクリーニングを目的として開発された尺度であり、健常者にとっては、やや違和感を感じるような質問項目も含まれている。そのような問題に対応するために、一般健常者を対象とした尺度として、PSRS (Psychological Stress Response Scale: 新名・坂田・矢富・本間, 1990) や SRS-18 (Stress Response Scale: 鈴木・嶋田・三浦・片柳・右馬埜・坂野, 1997) などが開発されている。

このように、ストレッサーとストレス反応の関連を中心に職業生活への不適應問題を扱ってきた労働ストレス研究においては、心身のネガティブな症状をストレス反応の指標としてきた。つまり、職業生活への不適應とは、職業生活における様々なストレッサーによって引き起こされたストレス反応の程度が高い状態、すなわち、労働者の心身の不健康の程度が高い状態として捉える立場が一般的であると考えられる。

第3節 職業生活への適應とは

前節で論じたように、これまでの労働ストレス研究においては、労働者の心身の不健康

の程度が職業生活への不適應の指標とされてきたと考えられる。しかしながら、労働者の「職業生活への適應」の程度を把握する上で、心身の健康の程度を指標とするだけで十分なのであろうか。

一般的に、多くの労働者は組織に所属して働いている。Schein (1980) は、個々人が単独ではその欲求を満たすことはできないという事実から組織が生まれたとして、組織には個々人の努力を調整することによって多くの人々の欲求を満たす機能があることを指摘している。また、柳井 (2001) は、職業とは個人の生命の維持のための継続的活動であると同時に、社会存続のための役割分担活動でもあるとしている。つまり、組織における労働とは、労働者と組織が協調しながら相互の要求を満たす活動なのであり、両者の対等な調和のとれた関係を維持していくことが適應的な状態と考えられる (佐々木, 1992)。

例えば、自身の身を削り、心身の健康を損ないながらも組織の命令に忠実に働く、いわゆる会社人間のようなタイプの労働者は、組織から見れば、組織からの要求を無条件に受け入れて、組織のためにしっかり働いてくれる望ましい労働者かもしれないが、個人と組織の調和がとれた状態とは言えないであろう。逆に、組織の一員としての役割を担うことなく、組織に対する十分な貢献をしない、自分がやりたいことだけをやるようなタイプの労働者は、その人の心身の健康の程度は高いかもしれないが、個人と組織とが調和した状態とは考えられない。したがって、自らの意志を押し殺し、組織からの要求を無条件に受け入れた結果生じるストレスフルな状況を一方的に甘受するのでもなく、組織における義務や役割を放棄することでストレスフルな状況を回避して、自己の要求のみを充足しようとするのでもなく、自己の要求と組織からの要求とを上手く調整しつつ、労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献とを両立していくことが望ましい適應状態と定義できるであろう。

もちろん、このような考え方は、一旦就職したならばその組織に所属し続けることが最善の適應状態であるということの意味するものでもなければ、転職が比較的自由に行えるようになり、独立して起業する人も増えているという現状を否定するものでもない。「労

働」や「組織」に対して否定的な姿勢を持ち、社会や組織の一員としての役割を拒否してしまうことや、逆に「労働」や「組織」に対して過剰に適応し、自らの意志を押し殺してしまうことが問題であると考えられる。

このように、労働者と組織が win-win の関係であることが理想的な適応状態と考えられるが、従来は労働者の健康や安全と組織の利益はトレードオフの関係と考えられてきた (Sauter, Lim, & Murphy, 1996)。つまり、労働ストレス問題への取り組みは組織にとってのコスト上昇要因でしかなく、それらの問題は個人で対処可能な、あるいは個人で対処すべき問題とされてきた (三戸, 1992)。しかしながら、労働者の健康や満足感と組織の生産性や業績を両立させることは可能であるだけでなく、むしろ両者は互いに強化可能であるとする NIOSH の健康職場モデル (Sauter et al., 1996) など、近年ではその認識にも変化が見られる。

労働ストレス研究の文脈では、現在でも労働者の心身の不健康状態＝職場不適応とする考え方が主流であり、この捉え方にしたがうならば、心身のストレス反応の程度が低ければ適応できている状態と考えられる。しかしながら、それでは個人と組織の調和が取れた状態を適応とする考え方が十分に反映されていない。つまり、労働者から見た適応の指標 (労働者の心身の健康の程度) だけではなく、組織から見た適応の指標についても考慮すべきであると考えられる。

第 4 節 組織から見た適応の指標

前節では、理想的な職業生活への適応を「労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献とを両立していくこと」と定義した。したがって、これまでの労働ストレス研究で用いられてきた労働者の心身の健康の程度 (ストレス反応) を労働者から見た適応の指標とするとともに、組織の目的を達成するために、それぞれの労働者がどの程度貢献しているのか、その程度を組織の側から見たときの適応の指標とする必要があると考えられる。

近年、産業・組織心理学や組織行動論などの分野において、組織の有効性への個人の貢献の程度を測定する上で重要な変数のひとつとして、職務パフォーマンスが注目されている (Borman, Ilgen, & Klimoski, 2003; 蔡, 2007; Jex, 1998; 関口, 2003)。職務パフォーマンスとは、「組織の目標に関連し、かつ、ある特定の活動かその組み合わせによって表される熟練の程度（または目標への寄与）に関する測定可能な行動や活動」(Campbell, 1999), あるいは「組織的目標に関連する従業員がコントロール可能な行動で、目標の達成度合いといった形で測定が可能なもの」(関口, 2003)と定義される。つまり、組織による評価の対象となる概念ではあるが、あくまでも労働者自身がコントロール可能な行動であり、行動の結果ではない、ということである。

職務パフォーマンス研究は、1980年代に行われた Campbell らによる米軍を対象とした研究に端を発する (関口, 2003)。その後、米軍を対象とした研究を始めとする多くの先行研究レビューに基づき、Campbell (1990) は職務パフォーマンスを (1) 職務特有のタスク熟練度、(2) 非職務特有のタスク熟練度、(3) 書面および口頭でのコミュニケーション熟練度、(4) 努力の表出、(5) 自己研鑽の持続、(6) 同僚やチームのパフォーマンスの促進、(7) 監督/リーダーシップ、(8) マネジメント/管理、の 8 次元に整理している。また、Murphy (1990) は、(1) タスク志向行動、(2) 対人関係志向行動、(3) ダウンタイム行動、(4) 破壊的/有害行動の 4 次元から構成されることを主張している。さらに、これらの研究を踏まえて、Borman & Motowidlo (1993) は、職務パフォーマンスをタスク・パフォーマンスと文脈的パフォーマンスの 2 次元に集約している。タスク・パフォーマンスとは、職務の一部として正式に認知されている行動で、組織の技術的中核に直接的あるいは間接的に貢献する行動とされる。一方、文脈的パフォーマンスとは、組織の技術的中核に直接的に関連する行動ではないが、技術的中核が効果的に機能することを促進する組織的、社会的、心理的な環境の生成に貢献する行動とされる。

わが国においては、年功序列的賃金制度が見直され、成果主義的な評価制度の導入が進

められた 1990 年代末以降、後者の文脈的パフォーマンスのひとつである組織市民行動が特に注目されている。成果主義的賃金制度の導入は、人件費の抑制を目的とした施策である一面も否定できないが（守島，2004；守屋，2006），その一方では、個人個人の能力を十分に引き出し、それによって組織を活性化させ、組織の成果を高めようとする試みであった点にも大きな意義があると考えられる。しかしながら、組織の成果の向上を目指す成果主義的な評価制度が主流になったとしても、成果主義的な評価の対象にはならないけれども、誰かが自発的に行わなければ全員の仕事がうまく進まなくなるような仕事は多くの職場にある。例えば、休んでいる人が担当する業務に関する問い合わせが来たら、同じ職場の人が対応したり、皆で使うような備品が切れていたら、気付いた人が発注したりといった、直接的に自分の成果を高めることにはつながらない仕事である。このような、評価の対象になる正式な職務ではないが、誰かが自発的に行うことで全員の作業の流れがスムーズになるような、主要な職務と職務の間の潤滑油的な役割を果たす行動が組織市民行動とされる。組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」であり、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」と定義される（Organ, 1988）。つまり、職場において正式に与えられた役割ではないけれども、自発的にそれを行うことで組織の効率性や有効性を高めることが期待される行動と言えよう。

本論文では、以下に述べる 3 つの理由から、組織から見た適応の指標として組織市民行動を取り上げる。

その第一の理由は、ストレスが組織市民行動の重要な先行要因と考えられていることである。例えば、ストレスが職務満足を下げることは多くの研究で明らかにされており（Jackson & Schuler, 1985; Jex & Beehr, 1991; Spector, 1997）、職務満足と組織市民行動の間に強い関連があることも明らかにされている（西田, 1997; Organ & Ryan, 1995）。また、少ないながらも、ストレスが組織市民行動や向社会的行動

を直接的に抑制することを示唆する研究成果もある (Chu, Lee, & Hsu, 2006; Motowidlo, Packard, & Manning, 1986; 西田, 1997)。したがって、従来の労働ストレスモデルを援用し、職業生活への適応を捉えようとする本論文の概念モデルに、組織から見た適応の指標として組織市民行動を組み入れることは適当であると考えられる。

組織市民行動に着目する第二の理由は、パーソナリティと組織市民行動との間に関連があると予測されることである。タスク・パフォーマンスがスキルや能力との関連が強いと考えられているのに対して、組織市民行動をはじめとする文脈的パフォーマンスはパーソナリティとの関連が強いとされる (Motowidlo, 2003; 関口, 2003)。組織市民行動とは労働者が行う任意の行動であり、パーソナリティや態度といった個人要因との強い関連が予想されるが、実証研究はあまり行われておらず (Ryan, 2002), Organ & Ryan (1995) による組織市民行動の予測変数に関する研究のレビューにおいても、パーソナリティと組織市民行動の関係を支持する結果はほとんど見られていない。しかし、その後の研究において、両変数の有意な関連を示すいくつかの研究結果が示されている。

Moorman & Blakely (1995) は金融業に従事する労働者を対象に、個人主義-集団主義と組織市民行動の関連について調査を実施した。共分散構造分析による分析の結果、集団主義的価値観が組織市民行動の「対人的援助」と「忠誠的な支援」に対して有意な正の影響を及ぼしていた。病院職員を対象とした Konovsky & Organ (1996) の研究では、パーソナリティとしてビッグ・ファイブの「協調性」、「誠実性」に着目し、組織市民行動との関連を調査した。パーソナリティを独立変数、組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果、「誠実性」から組織市民行動の「全般的な服従」、「愛他主義」、「市民道徳」への有意な正の影響が認められた。Ryan (2002) は、Weber (1920) によって提示されたプロテスタント的労働倫理観と組織市民行動の関係について、調査を実施した。プロテスタント的労働倫理観と手続き的公正を独立変数、組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果、「勤勉性」と「禁欲主義」は組織市民行動に有意な正の影響を及ぼすが、「他者からの自立」は組織市民行動に有意な負の影響を及ぼすことが明らかにされた。

Feather & Rauter (2004) の研究では、労働価値観として「影響力」、「多様性」、「能力活用」を取り上げ、教員（正規雇用と非正規雇用）を対象に組織市民行動との関連が調査された。正規雇用者では組織市民行動と労働価値観の「多様性」、「能力活用」の間に有意な正の相関が、非正規雇用者では組織市民行動と労働価値観の「影響力」、「能力活用」の間に負の相関の有意傾向が認められた。このように、組織市民行動とパーソナリティとの関連が示唆されることから、本論文で適応の個人差を説明する変数として着目する労働価値観とも関連することが予想される。

第三の理由は、タスク・パフォーマンスよりも文脈的パフォーマンスの方が個人内での変動が大きいと考えられることである (Organ, 1988)。強いストレスナーなどの刺激に直面したとき、役割内行動よりも組織市民行動の方が、より大きく変動する可能性が示唆されている (Johns, 1991)。ストレスフルな状況においては、やらなければならない役割内行動は可能な限り遂行しようとするが、任意の行動である組織市民行動は抑制されるであろうことは誰もか経験していることであろう。したがって、従来の労働ストレスモデルを援用し、職業生活への適応を捉えようとする本論文の概念モデルにおいて、適応の指標として組織市民行動を取り上げることは適切であると考えられる。

第 5 節 職業生活への適応に関連する要因

従来の労働ストレス研究における概念モデルは、心身の健康を脅かすストレスナーと、それによって引き起こされたストレス反応、そしてストレスナー-ストレス反応関係を修飾する媒介要因から構成される (図 1-1)。しかしながら、職業生活への適応を捉える上で、ストレス反応だけを適応の指標とするのでは不十分であり、組織から見た適応の指標として組織市民行動にも着目する必要があることを前節までの議論で指摘した (図 1-2)。本節では、職業生活への適応に関連する要因であるストレスナーと媒介要因について概観する。初めに、労働ストレス研究においてどのような要因がストレスナーとして想定され

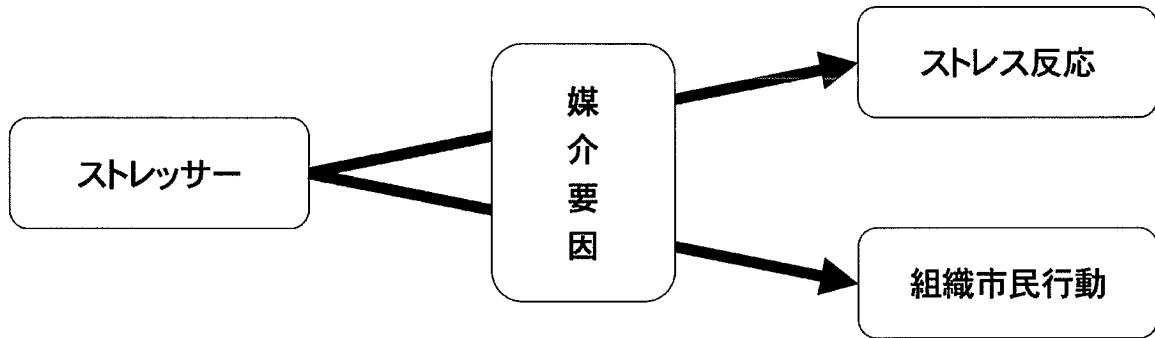


図 1-2 適応概念を拡張した労働ストレスモデル

てきたのか、そして現在の労働環境に特異的なストレスラーとしてどういった要因が想定されるのかについて論じる。また、媒介要因として、ストレス反応と組織市民行動の個人差を説明する個人要因に着目し、その影響について議論する。

なお、職業生活への適応には、本節で取り上げる要因以外にも、最近注目されているワーク・ライフ・バランスやワーク・ファミリー・コンフリクト (Thomas & Ganster, 1995; 渡井, 2007; 山口・樋口, 2008) など、職業生活と家庭生活のあり方や、地域社会との関わり、職業生活以外での人間関係なども関連していると考えられる。しかしながら、これらの要因全てを考慮すると、各変数間の関連が非常に複雑になってしまい、分析を行うことが困難であると考えられるため、本論文では職業生活に直接関連する要因のみに焦点を当て、議論を行う。

1) 職業生活におけるストレスラーの影響

これまでの労働ストレス研究において、ストレスラーは一過性のイベント型ストレスラーと比較的持続的な慢性型ストレスラーに大別されている (小杉・大塚, 1999)。

イベント型ストレスラーの代表的な研究として、生活上の大きな変化をストレスラーとして捉えようとする Rahe et al. (1964) や Holmes & Rahe (1967) の研究が挙げられる。Rahe et al. (1964) は、結核、心臓病、ヘルニア、皮膚病の患者などを対象にし

た調査で、生活の再適応における変化を必要とするような社会的な出来事が、疾患の発症と関係があることを明らかにした。その後、Holmes & Rahe (1967) は、日常生活の安定性を乱す「生活上の変化」を問題視し、その出来事への再適応に必要な強度と時間をストレッサーのレベルとして捉えようとした。彼らは、「結婚」を基準として、それ以外の出来事による変化に再適応するのにどの程度のエネルギーを必要とすると思うかを回答させ、その得点の高い順に並べ替えることで社会再適応評価尺度 (Social Adjustment Rating Scale) を作成した。この尺度を用いて、Holmes & Masuda (1974) は、過去1年間の間に経験した項目の合計得点が高いほど、翌年以降に重大な疾患を発症する可能性が高まることを明らかにしている。国内においても労働者を対象にした職業生活におけるライフイベント尺度がいくつか開発されており、心理的、生理的指標との関連が検討されている (夏目, 2000; 夏目・村田・杉本・中村・松原・浅尾・藤井, 1988; 渡辺, 1986)。

一方で、第2節で概観した労働ストレスモデルをはじめとして、多くの労働ストレス研究においては、慢性的なストレッサーが取り上げられている (渡辺, 1986)。例えば、Cooper & Marshall (1976) は (1) 仕事そのものに関するストレッサー (量的過重、時間的圧迫、物理的環境など)、(2) 職場での役割に関するストレッサー (役割葛藤、役割不明瞭、他者への責任など)、(3) 職場での人間関係に関するストレッサー (上司との関係、部下との関係など)、(4) キャリア発達に関するストレッサー (昇進の速度、雇用の保障など)、(5) 組織の構造や風土に関するストレッサー (意思決定への参加、行動の制限など) に分類している。また、Hurrell & McLaney (1988)、Osipow & Spokane (1987) なども、それぞれの要因を細分化するなどの差異はあるが、基本的には同様の分類をしている。逆に、小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原 (2004) のように、(1) 量的負荷、(2) 質的負荷、(3) 部下への責任の3要因に集約する立場もあるが、1970年代に考えられていたストレッサー一要因は現在においても大きな変化はないと考えられる。

ただし、各職場に特異性の高い要因が存在する場合も多く、臨床的な介入を行う場合には職場や職種の特異性を考慮したストレス測定尺度が必要になる場合もある（岩田，1997b）。例えば、わが国においてはシステム・エンジニア（門倉，1997），スクール・カウンセラー（荻野・今津，1999），臨床看護職（東口・森河・三浦・西条・田畑・中川，1998），教師（高木・田中，2003），ソフトウェア技術者（藤垣，1992）などを対象にした尺度が開発されている。

また、本章の冒頭で述べたように、バブル景気崩壊以降の長期不況に伴って、労働者を取り巻く労働環境は著しく変容した（影山，2004；厚生労働省，2006；竹田，2002）。そのひとつが終身雇用制や年功序列的賃金制などの雇用システムの見直しや人員削減であり、それらがストレスとなり労働者の不応問題の悪化を招いていることも推察される。Holmes & Rahe (1967) が失業をストレスフルなライフイベントとして取り上げているように、失業が労働者に及ぼす心理的な影響はストレス研究において比較的初期から注目されてきた（坂爪，1999，2002）。しかしながら、人員削減の対象になった者だけではなく、組織に残ることになった者にも心理的な影響があることが指摘されるようになったのは比較的最近のことである。例えば、Cascio (1993) は、組織に残った労働者に出現した、抑うつをはじめとする様々な心理的症候を総称して、サバイバー症候群と名付けている。大塚・小杉 (2001) の研究では、建設会社を対象に人員削減が労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響が調査された。この調査から、人員削減の前後で量的ストレスに差は認められないが、質的ストレスは高まり、疲労や緊張感、抑うつなどのストレス反応も有意に高まることが明らかにされている。海外の研究でも同様の結果が示されており（坂爪，2002），人員削減などによる労働環境の変化が不応問題の一因になっている可能性がある。

また、裁量労働制の導入によって組織の生産性は高まるが、同時に慢性的な疲労や抑うつ感、不安感が高まってしまうことも指摘されている（立道，2000）。裁量労働制と同時に導入されることが多い成果主義的な評価制度についても、制度導入の弊害として、主

たる職務の業績を上げることが強いられることから、競争的な風土が醸成され、職場の雰囲気が悪くなるといった問題が指摘される。例えば、守島（1999）によれば、成果主義的賃金制度の導入は、それを補完するような制度との併用でなければ、職場のモラルに負の影響を及ぼすことが明らかにされている。さらに、社会経済生産性本部労使関係常任委員会（1999）の調査では、成果主義的賃金制度の導入によって協働的な雰囲気は弱まり、競争的な雰囲気が強まったことが指摘されている。成果主義制度が労働者個々人の心身の健康に及ぼす直接的な影響についての実証研究はあまり行われていないようであるが、日々の業務において、より高い成果を上げ続けることを迫られることが、労働者に対する過剰な量的・質的ストレスになり、メンタルヘルスに負の影響を及ぼすであろうことは類推できよう。

2) 労働者個々人の労働価値観の影響

同じような労働環境で働いているにも関わらず、不適応問題が生じるか否か、あるいはどのような不適応問題が生じるかには個人差が大きいことは、現実の労働の現場を見れば明らかであろう。例えば、非常に忙しい職場で働いていても、適応的に対応できている人もいれば、体を壊すまで無理をして働き続ける人や、その状況から抜け出すために仕事を辞めてしまう人もいる。このように、同じようなストレスフルな状況に置かれていても、その状況をどのように認知し、どのような行動をとるかは、個人によって大きく異なることが Lazarus らの研究で明らかにされてきた（小杉，2002b；Lazarus & Eriksen, 1952）。労働ストレス研究においては、このような個人差を説明するために、特性不安、ローカス・オブ・コントロール、セルフ・エスティーム、タイプA、ハーディネス、ワーク・コミットメントなどの個人要因がストレス―ストレス反応関係の媒介変数として取り上げられ、その直接的、間接的な影響が検討されている（Iwata et al., 1992; Payne, 1988; 鷺見, 1997; 右馬埜他, 1998）。

一方で、過労死、過労自殺をはじめとする労働ストレス問題には、日本社会特有の「働

くこと」に対する意識が深く関わっている可能性も指摘されている(大野, 2003, 2005)。
また、本章第 2 節において、「仕事の要求度-コントロールモデル」に関連して述べたように、過労死は職務の裁量度の高低に関わらず、一般社員から役員まであらゆる職位に広がっており(川人, 1992; 上畑, 1990)、過剰な負担を自分で抑制できるにも関わらず、その状況から抜け出すことなく働き続ける背景には、欧米とは異なる、わが国独自の「働くこと」に対する意識が関連していることが推察される。

このような、わが国特有の「働くこと」に対する意識について、清川・大場・Verma (2002) は、日本的経営とは三種の神器と言われる制度的側面のみには大きな特色があるのではなく、それらの制度の背景にある労働観や職務意識こそが、より重要な本質であると指摘している。つまり、それらの制度の元で、組織との一体感の強い労働力を育成することこそが、日本的経営が目指していた点であり(清川・大場, 2003)、そのような経営システムの元で、組織への忠誠心を高め、家族主義的な働き方をすることが労働者には求められてきたと同時に、労働者自身もそれを是とするような「働くこと」に対する意識を形成してきたと考えられる。また、森田(2004)も同様に、わが国独自の「働くこと」に対する意識が、日本的経営やその中での人事制度によって形成されてきたのではないかと主張している。

さらに、バブル経済崩壊以降、賃金や昇進の年功序列的制度や終身雇用制度など、日本的経営の特徴とされる制度は大きく変容し、労働者を取り巻く労働環境は著しい変化を遂げ、従来の日本的経営の中で形成されてきた「働くこと」に対する意識が、現在の労働環境と適合しなくなった可能性がある。一方では、人間の価値観の変化が経済社会に変容をもたらし、経済社会の変容が人間の価値観の変化をさらに促進する(林, 1985)とされるように、バブル経済崩壊後の労働環境の大きな変化に伴って、日本人の「働くこと」に対する意識も大きく変化していると推察される。そして、「働くこと」に対する意識の変化が不適切な方向であったこと、あるいは「働くこと」に対する意識そのものが不明確になったことが、結果として職業生活における不適應問題の一因になっているとも考えられ

る。

本論文では、このような「働くこと」に対する意識として、労働価値観概念に着目し、労働者の不適應問題との関連を検討する。個々人の労働価値観が職業生活における日常の職務や労働環境をどのように認知するのか、そしてその環境の中でどのような行動を選択するのか、それらに対して少なからぬ影響を及ぼしていると推察されることは、多くの研究者が指摘している (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)。例えば、私生活を優先したいと考える人と、会社の都合を何よりも優先すべきであるとする人では、急な残業をしなければならない状況に置かれたとしても、それをストレスフルと認知するか否かは当然異なるであろう。また、仕事は生活の糧でしかないという意識が強い人と、仕事を通して自らをより高めたいという意識が強い人では、ストレスフルな状況において選択する行動は大きく異なると考えられ、前者はその状況を回避するための行動を選択する可能性が高いであろうし、後者はより積極的に仕事に関わろうとする行動を選択する可能性が高いと推測される。

以上のことから、職業生活における不適應問題についての理解を深める上で、労働者個々人の「働くこと」に対する意識、すなわち労働価値観が重要な役割を果たすと考えられる。

第2章 労働価値観概念についての理論的検討

第1章で論じたように、わが国における労働者の働き方や不適応問題の背景には、独自の「働くこと」に対する意識が存在する可能性が指摘されている(大野, 2003, 2005)。本論文では、そのような労働者の「働くこと」に対する意識として、労働者の認知や行動に影響を及ぼす要因(Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)とされる労働価値観を取り上げる。そこで、本章では、労働価値観についての先行研究をレビューし、その概念整理を行う。そして、本論文での労働価値観概念の定義を明示するとともに、先行研究における問題点を指摘する。

なお、本論文では、労働者個々人の「価値観」のうち、特に職業生活に関連する側面を「労働価値観」とする。また、これまでの研究では「価値観」や「労働価値観」に類似した用語として「価値」、「価値体系」、「職業価値観」、「職業価値感」、「労働観」などが用いられてきた。引用する際にはそれぞれの研究で用いられた用語で説明するが、最終的には「労働価値観」に統一して議論を進める。

第1節 労働価値観に関する先行研究

19世紀末のWundtによる、人間の行動を対象にした精神物理学的研究が現代心理学の始まりとされる(Leahey, 1980; 梅本・大山, 1994)。当時は、自然科学の研究法に基づく精神現象の一般法則を研究対象としており、状況によって表現のされ方が異なる個人の内的側面に関しては心理学の研究課題としてはふさわしくないとする考え方が主流であった(Spranger, 1922; 詫摩, 2000)。しかし、認知主義的な研究が広く行われるようになった1950年代以降、価値観研究が散見されるようになった(井上・三川・芳田, 1993)。

本節では、これまでに行われてきた価値観研究について、労働価値観を中心に(1) 労

働価値観概念に関する研究, (2) 労働価値観の形成に関する研究, (3) 労働価値観が影響を及ぼす要因に関する研究を概観する。

1) 労働価値観概念に関する研究

比較的初期の価値観研究として、人間の性格を理論的、経済的、美的、社会的、権力的、宗教的の6つに類型化した Spranger (1922) の研究が挙げられる。その Spranger の理論に基づき、Vernon & Allport (1931) は Study of Values (オールポート・ヴァーノン・テスト) を開発しており、この尺度はわが国においても翻訳され、いくつかの研究で使用されている (伊藤・瀧野・白井・秋葉・鳥山・曾我・枳尾・中村・橋本, 1995 ; 津留・秋葉・原谷・野辺地・関・八重島, 1975 など)。

その後の研究においても Spranger の理論と同様に、価値観はパーソナリティの一構成要素であり、主に態度や行動に影響を及ぼす要因として研究が行われてきた (大山, 1990)。しかしながら、それぞれの研究者がそれぞれの立場から「価値」あるいは「価値観」を定義しており、一致した定義は示されていない (Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, & Garrod, 2005; 井上他, 1993 ; 見田, 1996 ; Rokeach, 1973)。例えば、「価値観とは、その人に恒常的、一貫的に特定の行動の仕方を生じさせる要因」 (青木, 1970 ; 北村, 1966) , 「価値とは、個人がそれを重要と考える一般化された行動、あるいは事態を示す概念」 (ゴードン・菊池, 1975) , 「価値観とは、ある状態の方が他の状態よりも好ましいと思う傾向」 (Hofstede, 1980), 「価値は経験に対する選択的な指向性」 (Kluckhohn, 1961), 「価値とは、個人が自分の下した結果の予測に基づいて、自分自身にとって好ましいあるいは望ましいと考えるもの」 (Morris, 1956), 「価値観は行動において求められる目的」 (Nevill & Super, 1989), 「価値体系とは、比較的重要なものの連続に伴う、より望ましい行動様式や生き方に関する、あるいは人がいかに行動すべきかについての固定的な信念の体系」 (Rokeach, 1973), 「価値観は欲求を満足させるために獲得しようと求める目的」 (Super , 1970) といったように、非常に多様な捉

え方がなされている。

このように、その定義が一致していない理由として、「価値」という言葉が「確信、完成、規範、原則、標準、選好、合理化、目標、意味ないし意識、標的、終局、目的、興味、趣味、重要なもの、無関心ではいられぬもの、望ましきもの、望んでいるもの」といった非常に広範な意味に解釈されることから（吉田，1966），それぞれの研究者が多様な立場から「価値」，あるいは「価値観」を定義していると考えられる。しかしながら，その一方では，価値観は態度よりも優れた行動予言器であり（林，1985），「価値はわれわれの生活にとって規範や基準，指針としてのたらしきをするもの」（ゴードン・菊池，1975）とされているように，価値観によって認知や態度，行動が規定されているという点については，多くの研究者間で一致していると言えよう（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990）。

2) 労働価値観の形成に関する研究

労働価値観の形成には，環境要因からの影響と遺伝的要因からの影響の両者が考えられるが，それぞれの影響について興味深い研究が行われている。

Eccles (1987) が，男性と女性では性役割についての社会的規範が異なっており，そのような差異が社会化の過程を経て価値観の男女差として表出されると主張するように，価値観の性差や文化差を考えると，価値観の形成に及ぼす環境からの影響は比較的大きいと考えられる。環境からの影響については，早期の家庭内での経験，社会文化的要因，職業的社会化などについて検討が行われてきた（Keller, Bouchard, Arvey, Segal, & Dawis, 1992）。国内においても，親の養育態度と大学生の価値観の関連について検討した曾我・秋葉・白井・瀧野・伊藤・中村・鳥山・枋尾・橋本（1995）の研究や，父子関係が子供の価値観形成に与える影響について調査した大谷・木田（1993）の研究など，価値観の形成に影響を及ぼすと考えられる家庭内の要因についての研究がある。

曾我他（1995）の研究では，大学生を対象に，自身が小学生であった頃の両親の養育

態度を思い出して評価させ、それと現在の自分の価値観との関連を検討している。その結果、例えば、親の養育態度が「不満」や「非難」の傾向が強い場合、男性は「経済」価値を過小評価し、「社会」価値を重視する傾向が見られるのに対して、女性では「経済」価値を重視する傾向が見られた。このように、同じような親の養育態度であっても、子どもの性別によってその影響が異なることが示唆されている。

一方、大谷・木田（1993）の研究では、中学生とその父親を対象にそれぞれの価値観の関連を検討している。この研究によれば、父親の価値観と子どもの価値観には一致する傾向が観察され、父親の価値観が子どもの価値観の形成に影響を及ぼすことが示唆された。ただし、父親と子どもの接触頻度や会話の頻度といった交流の程度と、子どもの父親に対する感情や父親からの心理的なサポートといった心理的紐帯の程度によって、父親の価値観が子どもの価値観に及ぼす影響の程度には差異が見出された。

これらの家庭環境からの影響の他にも、労働の経験が労働価値観の形成に及ぼす影響についても検討されている。例えば、インターンシップを経験した大学生の多くが、約2週間のインターンシップ後に「働く」ということに対して積極的な姿勢を示すなど、就業観の成長、成熟が見られた（新名主，2005）。また、高校生を対象とした今井・高寺・清水（2007）の調査でも、インターンシップによって職業観、役割意識、責任感などが高まる傾向が認められた。このように、実際に労働を体験することが労働価値観の形成にも影響を及ぼしていると推察される。

このように、多くの研究では価値観の形成に及ぼす環境要因の影響が検討されてきたが、Keller et al. (1992) の研究では、双生児を対象に遺伝の影響が検討されている。この研究では、別々に育てられた一卵性双生児 23 組と二卵性双生児 20 組、およびその配偶者を対象に、労働価値観の形成に及ぼす遺伝の影響が検討された。サンプル数が少ないという問題があったが、共分散構造分析によって遺伝と環境の影響について検討したところ、MIQ (Minnesota Importance Questionnaire: Gay, Weiss, Hendel, Dawis, & Lofquist, 1971) によって測定された労働価値観の形成に遺伝的要因が影響を及ぼして

いるとする結論が導かれている。

以上のように、価値観の形成には、遺伝的要因や身体的・知的・性格的特性などの個人的要因はもとより、家族との関係や友人との関係をはじめとする環境要因など、程度の軽重の差こそあれ、様々な要因が関与していると考えられる（曾我他，1995）。

3) 労働価値観が影響を及ぼす要因に関する研究

既述のように、労働価値観が労働者の認知や行動に強い影響を及ぼしていることは多くの研究者間での一致した見解と考えられている（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990）。その関連は明確に実証されているわけではないが（Bardi & Schwartz, 2003），その関連を示唆するいくつかの興味深い研究が行われている。本項では、労働価値観が他の変数に及ぼす直接的効果、間接的効果についての実証研究を概観する。

職業生活での行動

職業生活での行動として組織市民行動を取り上げた研究がいくつか行われている。Moorman & Blakely (1995) による調査では、金融業に従事する労働者を対象に調査が行われ、集団主義的価値観が組織市民行動の「対人的援助」と「忠誠的な支援」に対して有意な正の影響を及ぼすことが明らかにされた。また、Ryan (2002) は、Weber (1920) によって提示されたプロテスタント的労働倫理観と組織市民行動の関係について、会計職として働く労働者、およびフルタイムで働くカトリック教区民を対象に調査を実施した。その結果、組織市民行動に対してプロテスタント的労働倫理観の「勤勉性」、
「禁欲主義」から有意な正の影響が、「他者からの自立」から有意な負の影響が認められた。

労働ストレス

Siu (2003) は、ストレスとパフォーマンスの関係を調整する要因として、中国社会で重要視される儒教的な思想に基づく価値観（集団主義、勤勉、我慢強さ、コネなど）に注目し、香港の労働者を対象に調査を行っている。その結果、中国的労働価値観はパフォーマンスに対して有意な正の直接的効果を示したことに加えて、ストレスとの有意な交互作用（中国的労働価値観が高い群は低い群に比べて、高ストレス状況下でより顕著にパフォーマンスが低下すること）を報告している。

国内においても、江口(2003)による調査が行われている。この研究では、Values Scale 日本語版（中西・三川，1988）を用いて、労働価値観がストレスとストレス反応の関係に及ぼす影響が検討された。ストレス、労働価値観を独立変数、ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析によって各変数間の関連が検討された結果、自律的な職業生活を重視する労働価値観に有意な負の直接的効果が認められた。

職務成果

Frieze, Olson, Murrell, & Selvan (2006) の研究は、労働価値観と、それに基づく職務行動を行った結果と考えられる職務成果との関連について、MBA 取得者を対象に 1984 年から 2001 年まで追跡調査したものである。この研究では、男性では労働価値観の「素晴らしい仕事をする事」、「自分の分野で評価される事」と労働時間、「多くの収入を得ること」と労働時間、昇進、転職回数間に有意な正の相関が、「他者を援助すること」と昇進間に有意な負の相関が認められた。一方、女性では「多くの収入を得ること」と労働時間、昇進間に有意な正の相関が認められた。

キャリア発達

キャリア発達研究の分野において、労働価値観、あるいはそれに類似した概念とキャリア選択の関係について論じた研究は比較的多い。キャリア選択に関する初期の研究として、Super (1957) の研究が挙げられる。Super (1957) は、パーソナリティ（欲求や価値

観、動機づけ)が興味の発達をもたらし、興味がキャリア選択へとつながることを主張している。すなわち、「価値」とは何のために働くのかという目的を理解する上で重要な要因であり、興味よりもより根元的な個人要因と考えられ(岡田, 2003),このような理論的観点から、後述する Work Values Inventory (Super, 1970)などが開発されている。

Eccles (1987)は、各々が持つ価値体系をもとに、さまざまな職業がどのような欲求や価値を満足させるものであるかを考慮しキャリア選択を行う、とするモデルを提示している。このモデルに従うならば、社会化の過程を通して獲得された価値観が男女で異なるため、職業選択における性差が生じると推察される。労働価値観の性差に関しては、森永(1993)が、大学生を対象に調査を実施している。先行研究を参考にした質問項目を因子分析したところ、男女で因子構造に違いがあること、男子はキャリア志向の因子得点が高いものの、それ以外の労働条件、社会貢献、家族、知的刺激の各因子得点に関しては女子の方が有意に高いことなどが明らかにされている。

また、安達・室山(1998)は、大卒女性を対象に職業選択の際に重視する14の職務要因の重要度について調査を行っている。因子分析の結果、内的要因として自己成長要因、外的要因として労働環境要因、組織要因の3因子を抽出し、この3因子から構成される職業価値観と就労パターンの志向性に有意な関連があることを明らかにしている。例えば、結婚や出産の後も働き続けることを希望している「勤続志向群」では、子育てが一段落してから再就職したいと考える「再就職志向群」や、結婚、出産後は家庭に入ることを希望する「非勤続志向群」に対して、自己成長要因は有意に高得点であるが、労働環境要因は有意に低得点であった。

第2節 労働価値観の定義

1) 「価値」と「価値観」の峻別

労働価値観は、職業生活における労働者の認知や態度、行動に関連する要因と考えられ (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990), 前節で挙げたようないくつかの興味深い実証研究も行われてきた。しかしながら、前述したように、「価値」あるいは「価値観」概念の定義が一致していないこと (Furnham et al., 2005; 井上他, 1993; 見田, 1996; Rokeach, 1973) に加えて、それを態度、観念、好みといった個人のパーソナリティを構成する要素として定義するのか、あるいはある特定の対象または対象の属性としての物事を構成する要素として定義するのかという観点からも、定義の混乱が指摘されている (見田, 1996; Rokeach, 1973)。

この点に関して、見田 (1996) は先行研究を精査し、「価値」についての定義は次の3つに分類できるとしている。すなわち、(1) 個人の意識構造のうちにあつて、一定の対象に向けられた観念、関心、態度、願望あるいはカセクシス (特定の人や物に対する継続的な好悪の感情) と見なす系列＝価値意識 (価値観), (2) 行為主体の関心や願望やカセクシスをひきつける一定の対象と見なす系列＝価値客体 (価値物, 価値体), (3) ある特定の客体それ自体ではなく、客体に付与された属性 (性能, 特性, 能力あるいはその程度) としてとらえる系列＝価値, という区別である。また, Rokeach (1973) は、「特定の行動様式や生き方が、他の行動様式や生き方よりも望ましいという固定的な信念」が価値 (value) であり、そのような信念の体系を価値体系 (value system) と定義している。つまり、望ましいと考えられる客観的な行動様式が、個人内で体系化、統合化されたものが個々人の価値体系であり、価値観であると言えよう。

一方、森永 (2000) は「価値、価値観はともに英語では values であり、… (中略) …特に区別せず使用する」としている。しかしながら、一般的に「価値」とは物事の性質を表す言葉であるのに対して、「観」という語は、ものの見方や考え方といった人間の内的な要素を表すために使用される。つまり、いろいろな物事について、個々人はそれらが重要であるか、あるいは重要でないかの判断をし、それらを個人内で重みづけ、あるいは順序づけしていると考えられる。したがって、物事の属性として「価値」という用語を使

用し、それが個人内で順序づけされ、体系化されたものを「価値観」として区別することが、物事の属性と個人内の意識とを明確に峻別する意味においても適切であろう。このことから、見田（1996）が指摘するように、個人内の意識構造、パーソナリティを構成する要素として「価値観」という用語を使用し、「価値」は物事の属性を表す用語として区別することが望ましいと考える。また、本論文においては後述するように、労働者個々人は労働の場において、外部からの刺激に反応するだけの受動的な存在ではなく、自ら判断し、行動する能動的な存在であるという人間観に基づき、労働者の判断や行動を規定する要因として労働価値観概念を捉える。したがって、その意味においても「価値観」と「価値」を明確に峻別し、個人のパーソナリティの一部を構成する要素として価値観を捉えることが必要であろう。

以上の議論を踏まえて、本論文では物事の性質を表す「価値」と、「価値」に関する個人的な重みづけがパーソナリティの一部として内在化、構造化された「価値観」とを明確に区別するとともに、「価値観」のうち、特に職業生活に関連する側面を「労働価値観」とする。

2) 本論文における定義

ここまで述べてきたように、労働価値観が労働者の認知や態度、行動に強い影響を及ぼしていることは多くの研究者間での一致した見解と考えられるが (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990), その定義は研究者間で統一されていない (Furnham et al., 2005; 井上他, 1993; 見田, 1996; Rokeach, 1973)。労働価値観の定義が研究者間で異なる理由のひとつは、吉田（1966）が指摘するように、「価値」という言葉の広義性、多義性にあると考えられるが、もうひとつの理由として、研究者自身の世界観や人間観の相違が考えられる。それらはある概念について検討する上で、研究者の思考の方向性だけではなく、その結果にも強い影響を及ぼすとされる (田中, 2005)。したがって、「人間」をどのような存在として捉えるのか、そし

てその位置づけとの関連でどのように「価値観」を定義づけるのか、そこに研究者自身の人間観が表出されると考えられる。

筆者は、人間を人間として特徴づける重要な要因のひとつが目的を持って行動すること（田丸，1988）という目的論的な観点に立つ。つまり、人間とは原因に突き動かされる存在ではなく、自ら選択した目的、すなわち価値に向かって主体的に行動する存在として捉える人間観である。人の心を価値へと向かう目的論的構造として捉えることは、多面的な心的活動を統合的に把握する上で非常に有用であるとされ（亀田・村田，2000；酒井・久野，1997），このような観点から労働価値観を定義することは、職業生活における労働者の認知や行動を理解する上で大きな意義があると考えられる。

以上のことから、本論文では労働価値観を職業生活における労働者の認知や態度、行動に影響を及ぼす要因として、「個々人が職業生活の目的として重要であると考えられる要因」と定義する。

3) 労働価値観の性質

労働価値観の構造

本論文では、労働価値観を「何のために働くのか」という目的論的な観点から、職業生活における労働者の認知や行動を規定し、労働者の不適應問題を理解する上での中心的な概念として位置づける。そして、労働価値観を「個々人が職業生活の目的として重要であると考えられる要因」と定義する。それでは労働の目的とは何であろうか。

「何のために働くのか」と問われて最初に思い浮かぶことは「お金のため」であろう。生きていくためにはお金が必要であり、何らかの方法でそれを稼ぐ必要がある。Marx (1934) は、労働とは生存のための一手段にすぎず、人は生きるために労働すると主張している。このように、経済学的な視点から労働活動を見るなら、労働の目的とは生産物を生み出すことではなく、生産活動によって得られる「収入」でしかないとされる（古郡，1998）。また、収入とも関連する要因であるが、社会的に高い地位や高い評価を得るこ

とも労働の目的のひとつと考えられる。新入社員を対象とした調査ではあるが、8割程度の方が「高い役職につくために、少々の苦勞はしても頑張る」と回答し、部長職以上まで昇進したいと考える人が半数近くに上っていることから（社会経済生産性本部・日本経済青年協議会，2005）、「出世したい」、「偉くなりたい」といった立身出世は労働者の大きな目的のひとつであると考えられる。

一方で、労働活動を心理学的な視点から見ると、「生きがい」や「満足感」といった側面が大きくなるであろう。社会的にも成功し、高い収入と地位を得た人、例えば大企業の経営者など、生涯かけても使い切れないような資産を蓄えていても働き続けている人は多い。特にわが国では、経済的な状態とは関係なく、働き続ける傾向が強いとされている。統計数理研究所が長期に渡って実施している国民性調査（統計数理研究所国民性調査委員会，1992）によれば、「もし、一生、楽に生活できるだけのお金がたまったら、あなたはずっと働きますか、それとも働くのをやめますか？」という質問に対し、働くことをやめると回答したのは全体の2～3割程度で、6～7割の人はそれでも働き続けると回答した。また、お金と仕事の関係についての質問では、「いくらお金があっても、仕事がないと、人生はつまらない」と回答した人が8割程度であったのに対して、「お金があれば、仕事がなくとも、人生がつまらないとは思わない」と回答したのは2割程度であった。つまり、多くの日本の労働者にとって「労働」とは、単なる収入を得る手段ではなく、その活動を通して得られる満足感ややりがい、あるいは自己表現の場として捉える傾向が強いと考えられる。

さらに、「他者に対する貢献」も労働の目的のひとつに挙げられよう。人間は社会的な生き物であり、集団に所属しなければ生きていくことはできない。その集団の中で、誰かの役に立っていることを実感できることで喜びが得られたり、自分の行動に対して感謝されたりすると、また頑張ろうという気になることは誰しも経験しているであろう。つまり、誰かを助けたい、誰かの役に立ちたいということは、労働の目的として見落とすべきではないと考えられる。

このような分類は、何人かの研究者の主張と類似している。例えば、Super (1957) は「人は何のために働くのか」との疑問に対し、労働において「人間関係」、「働くこと」、「生計」の3つの欲求を充足しようとするためであるとしている。1点目の「人間関係」とは、職場において独立したひとりの人間として尊重され、その集団の中で何らかの役割を果たせるような人間関係を築きたい、という欲求とされる。2点目の「働くこと」とは、自己表現のひとつの機会として労働活動を捉えるということである。自分が興味を持つ職業に就くことで、自分自身の興味を満足させるだけでなく、労働活動を通して自己表現欲求を満たすとされる。3点目の「生計」とは、人間の持つ基本的欲求である生存欲求とほぼ等しいとされるが、それ以外にも相対的な賃金水準や身分の保障といった側面も含まれる。

一方、松本 (1992) は、職業とは継続的に行われる社会的活動のひとつであり、「生計の維持」、「社会的役割」、「個性の発揮」の3つの側面を有すると述べている。人は労働によって収入を得ることで生計を維持するだけでなく、さらにより良い生活を送りたい、という欲求がある。1点目の「生計の維持」とはそのような側面とされる。2点目の「社会的役割」とは、職業は社会の中で必然性を持って発生したものであることから、職業は社会的役割を担うものである、ということを表す。また、3点目の「個性の発揮」とは、職業生活において自分の個性を最大限に発揮できることが、職務満足感を高め、自分自身を成長させることにつながる、といった側面を意味する。

また、安達 (2001) は、就労経験のない若年者層を対象として、将来の仕事状況に関連してもつ動機、あるいは、将来携わる職業的場面を想定した動機を「就業動機」として定義し、その下位側面として、興味や関心を反映させた就業に対する積極的な姿勢である「自己向上志向」、仕事を通じた人との接触を重視する傾向である「対人志向」、仕事場面での社会的地位や名声を得ようとする傾向である「上位志向」の3つの動機が想定されている。

このように、「働くこと」に関連する要因について、いくつかの研究において類似した

分類がなされている。以上のことから、労働の目的とは、(1) 職業生活の中で自らの能力を十分に発揮したい、能力をより高めたいというやりがいや満足感、達成感に関する内在的な要因、(2) 働くことで得られる賃金や、それによってより良い生活を送ること、あるいは社会的な高い地位や評価など、外的報酬に関する外在的な要因、(3) 所属する社会、あるいは組織の一員として、他者の役に立ちたいという利他的な要因に関する愛他的な要因、の3つの側面に整理できると考えられる。

ここで若干、労働価値観の構成要素について説明の補足をしておく。人は人生の中で、様々な役割を果たしている (Super, 1980)。例えば、就職した時にはひとりの「労働者」であるが、結婚し、家庭を持つことで「配偶者」としての役割が生まれる。さらに、子供が生まれると「親」としての役割が生じる。このように、人は様々な役割を合わせ持ちながら職業生活を送っていくと考えられる。したがって、職業生活を送る上で、ひとりの「労働者」としての役割と、「配偶者」あるいは「親」としての役割も相互に関連しており、独立したものではないが、それぞれの役割によって働くことに対する価値観が異なることも予想される。しかしながら、第1章でも説明したように、本論文では労働者の職業生活への適応について、職業生活に直接関連する要因に限定して検討するため、労働価値観の構成要素についても「労働者」としての側面のみに限定して議論を進める。

労働価値観の安定性

本論文では職業生活への不適応問題の背景要因のひとつとして労働価値観に着目するのであるが、不適応問題への介入を考える上で労働価値観の可塑性が問題になる。つまり、労働価値観によって不適応問題を理解できたとしても、それが固定的、永続的な要因であるならば、その概念を用いて適応に向けた介入をすることは困難であろう。

前述した価値観の定義を見ても、「仕事の価値とは、職務上いかに行動すべきかについて抱く比較的永続的な信念」(見田, 1996)、「価値体系とは、比較的重要なものの連続に伴う、より望ましい行動様式や生き方に関する固定的な信念の体系」(Rokeach,

1973) というように、永続的、固定的な要因として捉えられている。また、Hofstede (1980, 1991) も、どのように感じ、考え、行動するかということに関するパターンをメンタル・プログラムとして、簡単には変化しない要因として想定している。つまり、価値観とは普段の生活における行動や生き方の基準になるものであり、そのような基準は状況によって簡単に変わるものではないと考えられる。一方で、前述したように労働価値観概念を用いた不適応問題への介入を考える上では、ある程度、短期間での可変性を前提とすることが必要であり、究極的な要因としてではなく、操作可能な要因として取り扱うことが必要になる (見田, 1996)。

労働価値観の安定性に関する研究は、あまり行われていないようである。例えば、WVI (Work Values Inventory) および MIQ (Minnesota Importance Questionnaire) について再テスト信頼性の検討が行われている。Super (1970) は高校生を対象に 2 週間の間隔での再テスト法による WVI の信頼性の検討を行っている。その結果、2 回の調査間の相関係数は $r=.74\sim.88$ であった。MIQ については、高校生や大学生を対象とし、再テストまでの間隔が 1 週間で $r=.62\sim.91$ 、1.5 ヶ月で $r=.65\sim.83$ 、6 ヶ月で $r=.40\sim.68$ 、10 ヶ月で $r=.46\sim.79$ など、比較的短期間で変化しやすい側面と安定的な側面があることが示唆されている (Gay et al., 1971)。また、藤本・阿部 (1988) は、中学生、高校生を対象に 4~5 週間隔で、WVI を改訂した尺度を用いて調査を行っている。その結果、尺度の 18 側面のうち、2 側面が $r<.40$ 、1 側面が $r<.50$ 、15 側面が $r>.60$ であり、前述の 2 研究と比較するとやや低い値であった。これらの研究は、いずれも高校生や大学生を対象とした調査であり、労働者を対象とした調査は少ないようである。

一方、労働価値観の可変性、可塑性に関しては、本章第 1 節で述べたインターンシップに関する研究が有用な示唆を与える。新名主 (2005) の調査によれば、インターンシップを経験した大学生の多くが、約 2 週間のインターンシップ後に「働く」ということに対して積極的な姿勢を示すなど、就業観の成長、成熟が見られた。また、高校生を対象とした今井・高寺・清水 (2007) の調査でも、わずか 3 日間のインターンシップではあるが、

職業観、役割意識、責任感などが高まる傾向が認められた。いずれの調査も若年層が対象であり、労働に対する意識があまり固定化されていないことから、比較的短期間の経験でも顕著な変化が現れたと考えられる。

以上のように、労働価値観とは労働者に内在する労働活動、あるいは労働そのものに対する評価や行動の判断基準、行動基準のようなものであることから、ある程度安定的な要因ではあるが、特に若年層に対しては適切な働きかけによって変容させることが可能な可塑的な要因として捉えることが可能であろう。

第3節 労働価値観の測定

本章第1節で概観したように、労働価値観は労働の場における労働者の認知や行動に関連する要因と考えられ、それを裏付ける研究結果が少ないながらも示されている。したがって、労働価値観概念を用いることで職業生活への不適應問題をより深く理解し、その問題に介入できる可能性が示唆される。しかしながら、労働者の行動の理解や予測、不適應問題への介入を検討するためには、労働価値観概念を正しく測定する必要がある。本節では、労働価値観あるいはそれに類似した概念に関する測定尺度について、代表的な研究を概観する。

1) Work Values Inventory (Super, 1970)

Work Values Inventory (WVI) は、職業生活において人を動機づける目標としての重要度を測定しようとする尺度である。この尺度は、労働から得られる満足感の源として「内発的」、「外発的」、「付带的」の3つを想定した Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma (1951) の理論に基づき、労働に関する15の側面、各3項目から構成される。質問項目は価値観と職務満足に関する先行研究から集められ、それらの項目に関して、中学生を対象にしたインタビュー調査や自由記述、および理解の同一性や内部整合性を確認

するための若年層男性によるそれらの項目の分類，ラベル付けなどの作業を経て洗練された。したがって，WVIの測定対象となるのは，中学生から青年期までであり，各項目の重要性を「非常に重要である」から「重要でない」までの5段階で評価させる。

高校生を対象に2週間の間隔での再テスト法による信頼性の検討を行った結果，相関係数は $r=.74\sim.88$ であり，尺度の信頼性（安定性）が確認された。また，WVIとAllport-Vernon-Lindzey Study of Values, Strong Vocational Interest Blank, Kuder Preference Record (Vocational)との相関分析や，先行研究から項目を収集し，若年者による作業に基づくこと，および下位尺度間の相関，因子分析の結果などから，尺度の妥当性は支持された。

国内では，藤本・阿部（1988）によって，WVIの邦訳版が作成されている。彼らはWVIの一部を修正するとともに，「研究的」，「性格活用」，「道義性」の3側面を追加し，計18側面からなる質問紙を作成した。中学生，高校生を対象に信頼性（4～5週間隔の再テスト法）の検討が行われ，2回の調査間での相関係数は $r<.40$ が2側面， $r<.50$ が1側面，それ以外は $r>.60$ であったことから，信頼性（安定性）を有していると判断された。一方，妥当性については，18側面間の相関係数によって検討された。各側面間の相関係数は， $r>.60$ が1組， $r>.50$ が9組， $r>.40$ が25組，それ以外の118組は $r<.40$ であり，「18の側面はそれぞれ相互に関連をもちながらも，明らかに独立の側面をとり上げている」（藤本・阿部，1988）とされた。また，各側面を構成する3短文間の相関係数を算出したところ， $r<.30$ が8組， $r<.40$ が7組， $r<.50$ が28組， $r<.60$ が10組， $r>.60$ が1組であり，各側面の3短文構成もおおむね妥当であるとされた。

2) Values Scale (Nevill & Super, 1989)

前述のWVI (Super, 1970) の改訂版に相当する尺度がNevill & Super (1989) によるValues Scale (VS) である。Nevill & Super (1989) は，価値観は行動において求められる目的であり，興味は価値観が探求される行動であることから，価値観や興味は

現実の生活における選択により近いものであると考えている。

WVIには2つの問題が指摘される (Nevill & Super, 1989)。すなわち、(1) いくつかの重要な価値観が見落とされている、(2) WVIの尺度のいくつかは考えられていたほど信頼性が高くない、という2点である。これらの問題を踏まえて、VSの開発は以下の手順で行われた。Work Importance Study (WIS) への10数ヶ国の参加者は、国ごとに先行研究のレビューを行った。WISの特徴として、文化的背景が異なるメンバー、例えば、カトリックとプロテスタント、資本主義と社会主義、先進国と発展途上国などの協力によって為されたプロジェクトであることが挙げられる。それぞれのチームごとに価値観の定義について検討し、数回の全体会合での議論を経て、定義が決定された。次に、その定義に基づき、それぞれの価値観に相当する項目が数回の改訂を経て、23尺度、各10項目が設定された。その後、各国で調査を実施し、相関分析や因子分析による検討の結果、最終的に21尺度、各5項目がVSとして採用された。

高校生、大学生、成人を対象に、VSの信頼性と妥当性の確認が行われている。信頼性については、高校生、大学生、成人を対象とした調査結果から内的一貫性 (α 係数) が、大学生を対象とした調査結果から安定性 (2~4週間隔での再テスト法) が検討された。 α 係数はほとんどが $r > .65$ であったが、いくつかはそれを下回った。再テスト法による相関係数はいくつかは $r < .70$ であった。21尺度のうち、「能力の活用」、「ライフ・スタイル」、「人間的成長」の3つについては、内的一貫性と安定性の両方で $r < .70$ であったことから、より慎重に判断する必要が認められた。内容的妥当性を保証するために、開発の手順に示したように、複数の国や文化的背景をもつ研究者による議論と統計的分析を繰り返して項目を策定した。また、Macnab & Fitzsimmons (1987) の研究をはじめとする、複数の研究においてVSの基準関連妥当性が確認されている。

VSを邦訳したものが中西・三川 (1988) による日本語版VSである。なお、邦訳版では「文化的アイデンティティ」尺度が除外され、20尺度の構成になっている。大手企業に勤務する成人男女を対象に信頼性 (内的一貫性) の検討が行われた。各下位尺度の α 係

数は男性で $\alpha=.63\sim.86$, 女性で $\alpha=.64\sim.87$ であり, 満足できる信頼性を有していると考えられた。

3) Minnesota Importance Questionnaire (Gay et al., 1971)

Minnesota Importance Questionnaire (MIQ) は, 満足感が職場適応の指標であるとする Lofquist らの理論に基づくものであり (Dawis, Lofquist, & Weiss, 1968), 労働者が働くことを通して, どういった要因から満足を得るのかという観点から労働者の要求を測定することを目的に作成された (Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1981)。組織の満足は, 職場環境における個人の能力と要求される能力の一致度によって最もうまく予測される。個人の満足は, 職場環境における個人の要求と強化刺激の一致度によって最もうまく予測される。このような観点から, 職業カウンセリング, キャリア・プランニング, 職業紹介などにおいて, 個々人のユニークな心理的な要求を理解し, どのようにしてそれらの欲求を実現していくかを明らかにすることで, MIQ が活用できると考えられる。

先行研究のレビューと予備調査を経て, 20 の要因と上位概念として 6 つの価値 (達成価値, 快適価値, ステータス価値, 利他的価値, 安全性価値, 自律性価値) が想定された (Rounds et al., 1981)。尺度の信頼性と妥当性については, Gay et al. (1971) が次のように報告している。高校生, 短大生, 大学生, 新卒者らを対象とした調査で, 信頼性 (内的一貫性) の中央値は $\alpha=.77\sim.81$ であったが, 一部の尺度では $\alpha=.30\sim.50$ と非常に低い値であった。再テスト信頼性は, 直後から 10 ヶ月までの間隔を空けて, 複数のグループに調査が行われた。再テストまでの間隔が 1 週間で $r=.62\sim.91$, 1.5 ヶ月で $r=.65\sim.83$, 6 ヶ月で $r=.40\sim.68$, 10 ヶ月で $r=.46\sim.79$ など, 比較的短期間で変化しやすい側面と安定的な側面があることが示唆された。弁別的妥当性, 収束的妥当性については GATB (General Aptitude Test Battery), および SVIB (Strong Vocational Interest Blank) との相関から検討された。

なお、Macnab & Fitzsimmons (1987) は、ここで紹介した WVI (Super, 1970), VS (Nevill & Super, 1989), MIQ (Gay et al.,1971), および Work Aspect Preference Scale (Pryor, 1981) を多特性-多方法分析によって、いずれの尺度も非常に類似した概念を測定していることを明らかにしている。

4) 新価値観尺度 (三川・井上・芳田, 1993)

三川他 (1993) は、価値観に関するレビュー (井上他, 1993) に基づき、「価値」と「価値観」について、以下のように定義している。すなわち、「価値」とは行動のあり方、あるいは存在の究極的なあり方に関する個人的・社会的な選択の好みについての永続的な信念であり、「価値観」とは「価値」が個人に内在的に人格化されたもので、その個人が選択や決定を行う際には、その個人に独自の一貫した判断基準となるとしている。

質問項目の選定は三川 (1991) の調査を基礎として行われた。三川 (1991) は、VS 日本語版 (中西・三川, 1988) による調査を高校生、大学生に対して実施した。そのデータの全項目を使って因子分析を行ったところ、「自己成長性」、「社会経済的地位」、「自主性」、「活動性」、「対人志向性」、「他者援助」、「職業的安定性」、「社会的評価」の 8 因子が抽出された (井上他, 1993)。この結果を参考に、三川他 (1993) は現代青年の価値観測定尺度として、「職業的安定性」を除く 7 領域に、「異性関係・恋愛・結婚」、「教育・学歴」、「健康」の 3 領域を追加した 10 領域を設定した。それぞれの領域は 10 項目から構成され、計 100 項目からなる質問紙が作成された。大学生を対象に調査を実施し、因子分析等による検討の結果、10 尺度、各 4 項目から構成される新価値観尺度が作成された。内的一貫性は $\alpha=.72\sim.90$ であり、項目数が 4 項目と少ないことを考慮すれば十分な値であるとされた。

5) 松井 (1988)

この研究では、労働価値観を職業指導および職業的適応の領域における極めて重要な概念として取り上げている。労働価値観の測定にはWVIおよびMIQを参考に、20側面、各3短文から構成される調査票が作成された。中学生男女を対象に調査を実施し、3短文間の内部相関係数は $r=.21\sim.70$ 、各側面の内的一貫性は $\alpha=.54\sim.82$ であり、信頼性は高いとされた。

第4節 労働価値観測定尺度の問題

ここまで議論したように、労働者の職業生活における認知や行動を理解する上でも、職業生活への適応のための支援方策を検討する上でも、「労働価値観」という概念は大きな役割を果たす可能性がある。そのためには、「労働価値観」概念を正確に測定する必要があるが、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定する尺度にはいくつかの問題が指摘される。

1) 労働価値観の構成要素に関する問題

「労働価値観」概念は、主に若年層の職業選択場面を想定した研究で用いられてきたという背景があることから、職業興味検査に近い内容のものが多い。例えば、個々人が重要であると考えられる職務の特性や職務内容(Super, 1970; 藤本・阿部, 1988; 松井, 1988; 中西・三川, 1988; Nevill & Super, 1989)の他に、労働条件(森永, 1993, 1997)、組織特性(安達・室山, 1998)、労働環境(中西・三川, 1988; Nevill & Super, 1989)などの環境要因が混在している。これから職に就こうとしている人が、どのような職務内容を重視し、どのような組織特性の組織で働くことを希望し、どのような労働条件を重要視しているのかは、職業選択、あるいは就業後にその職業や組織にうまく適応していけるか否かと関連すると考えられる。したがって、「労働価値観」概念の応用を職業選択場面に限定するのであれば、労働条件や労働環境といった要因も労働価値観の1側面として大

きな意味を持つであろう。しかしながら、本論文が目的としているのは、労働価値観を通じた労働者の行動や職業生活への適応の理解であり、これらの要因は本論文における労働価値観の定義や構造（本章第2節）に照らし合わせるならば、適切な要因とは言い難いと判断される。

2) 尺度の信頼性・妥当性に関する問題

測定尺度には、備わっていないなければならない必要条件がいくつか指摘されている。例えば、単位時間あたりに得られる情報量を基準とする効率性が高いこと（村上，1993），質問内容の冗長性が低いこと（安部，2000）などが挙げられるが、最も考慮しなければならない基本的条件として、測定尺度には高い信頼性と妥当性が求められる（吉田，1994）。

信頼性とは、偶然的要因によって尺度の得点に変化する度合いの少なさを表す概念であり（吉田，1994），測定を繰り返し行った際の安定性と、質問項目に対する回答の一貫性の両者を含む（村上，2006）。一方、妥当性とは尺度が測ろうとしている構成概念をどの程度正確に測っているか、その程度を表す概念である（村上・村上，2001）。したがって、妥当性は尺度に内在する性質ではなく、尺度が測定しようとする「何か」との関連から問われる（吉田，1994）。また、妥当性検証のプロセスは、その尺度が本当に測定したい概念を測定しており、且つ当初の目的を達成するのに有用である、と確信できる根拠があるかどうかを検討するプロセスとされる（Fayers & Machin, 2000）。

このように、測定尺度に求められる必要条件がいくつかあるが、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定するための尺度に関しては、それらが十分に満たされているとは言い難い。特に、妥当性については、十分な検討がなされた尺度は少ない。しかしながら、測定しようとしている構成概念をどの程度正確に測定できているのかが十分に検証されていないければ、その尺度を使用する意味を見出すことはおろか、その尺度を使用した研究の成果すら怪しいものになってしまう。さらに、Fayers & Machin (2000) が指摘するように、尺度には最終的な目的を達成するのに有用であるこ

とが求められるが、従来の尺度はその多くが職業選択場面を想定したものであり、本研究の目的とする職業生活への適応との関連を検討する上では適切とは言えないであろう。

3) 尺度開発の過程におけるデータの問題

前項の尺度の信頼性・妥当性の問題とも関連するが、従来の尺度は開発過程においても生徒や学生を対象とした調査データに基づくものが多いという問題がある。主に若年層の職業選択場面を想定した研究で用いられてきた尺度が多いこともあり、そういった研究では生徒や学生のデータをもとに構成された尺度でも問題はないと考えられる。しかしながら、本論文の目的として取り上げる職業生活における労働者の行動の理解や、職業生活への適応との関連を検討しようとする場合、その対象者は20歳前後の若年層から60歳代～70歳代の高齢者まで幅広くなることが予想される。そのような研究を進める上で、生徒や学生のデータをもとに構成された尺度を用いることには問題があろう。したがって、尺度を開発する上で、その尺度を誰に対して用いるのかを十分に考慮しておくことが必要であると考えられる。

4) 日本の組織における特異性の問題

労働価値観を測定する尺度に関して、海外の尺度を邦訳したものは多いが、国内で作られたオリジナルの尺度は少ない。海外のデータとの比較をする上では同じ尺度を使うことは重要であると考えられるが、それでは国内の文化や風土、慣習といったものが十分に反映されない可能性がある。第1章で論じたように、わが国における労働者の働き方や不適應問題の背景には、独自の「働くこと」に対する意識が存在する可能性が指摘されている(大野, 2003, 2005)。特に、個々人の「価値観」を扱う上でその社会特有の考え方や慣習を無視することはできないであろう。

わが国の企業社会の特異性を表す言葉として、「会社人間」や「過労死」, 「就職ではなく就社」といったものがある。このような特異性を取り上げた研究として、日本の労働

者に特異的な、組織への帰属意識に着目した関本・花田（1985, 1986, 1987）の一連の研究や、高木・石田・益田（1997）の研究が挙げられる。これらの研究では、組織への帰属意識の代表的な測定尺度である Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) の OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) では測定できない側面があるとして、いわゆる日本人的な帰属意識を測定する項目を追加した調査を実施した。その結果、いずれの研究においても、わが国特有の組織との情緒的なつながりを示す意識の存在が示唆されている。

これまでの労働価値観研究においては、Nevill & Super (1989) の「愛他性」尺度、Johnson (2002) の「愛他的報酬」、森永 (1993) の「仕事を通して社会へ貢献できる」という質問項目など、社会一般に対しての貢献や愛他性はその構成要素として取り上げられてきた。しかしながら、関本・花田（1985, 1986, 1987）や、高木他（1997）によって明らかにされた日本人労働者に見られる帰属意識の特異的な側面が、労働価値観にも同様に見られる可能性がある。したがって、一般的な社会に向けた愛他性だけでなく、所属する組織や同僚に向けた愛他性も、労働価値観を構成する要素として注目する必要があると考えられる。

第3章 本論文の課題

本章では、第1章、第2章での議論を踏まえて、本論文における研究のフレームワークを提示するとともに、具体的な研究課題を示す。

第1節 本論文における研究のフレームワーク

多くの人にとって職業生活は人生の中の比較的大きな部分を占め、職業生活へうまく適応していくことは幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつであると考えられる。さらに、人口の減少が始まったわが国においては、限られた労働力で高い生産性を実現していくことが求められ、そのためにはそれぞれの労働者が意欲を持ち、自ら積極的に職業生活に関わっていくことが必要であろう。しかしながら、現実には様々な不適應問題が生じており、その影響は労働者個々人の健康問題にとどまらず、組織や社会の経済的負担・損失を招いている。

このような労働者の不適應問題については、主に労働ストレス研究の枠組みの中で、労働者の心身の健康を脅かすような環境からの刺激（ストレッサー）と、その刺激によって引き起こされた心身の反応（ストレス反応）の関連として研究が行われてきた。そして、ストレス反応の程度が高い状態、すなわち労働者の心身の不健康の程度が高い状態を「不適應」として扱ってきた。しかしながら、従来の労働ストレス研究にはいくつかの見落とされてきた視点があると考えられる。

第1に、労働者の職業生活への適応を捉える上で、組織の視点が欠落していたのではないかとのことである。

ストレス反応（労働者の心身の不健康の程度）だけを適応の指標とするならば、心身が健康な労働者は職業生活に適応できていることになる。一方、多くの労働者は組織に所属して働いている。そして、組織における労働とは、個人と組織の相互作用の中で行われる

活動であり、自分の欲求を満たすだけでなく、組織に対する何らかの貢献が求められる。つまり、自らの意志を押し殺し、組織からの要求を無条件に受け入れることで生じるストレスフルな状況を一方的に甘受するのでもなく、組織における義務や役割を放棄することでストレスフルな状況を回避して、自己の要求のみを充足しようとするのでもなく、自己の要求と組織からの要求とを上手く調整していくことが必要であると考えられる。そのような観点から、職業生活への適応を「労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献を両立していくこと」と定義した。したがって、労働者の職業生活への適応の程度を把握するためには、労働者から見た適応の指標（ストレス反応）だけでなく、組織から見た適応の指標（組織市民行動）にも着目する必要があると考えられる。

第2に、これまでの労働ストレス研究ではあまり注目されていない個人要因として、労働者個々人の「働く」ことに対する意識、すなわち労働価値観に着目する必要があるのではないかということが挙げられる。

同じような環境で働いていても、その人が不適応問題を生じるか否か、あるいはどのような不適応問題が生じるかについては、非常に個人差が大きいことは現実の労働現場を見れば明らかであり、何らかの個人要因が関連しているであろうことは予想できる。そのような個人差を説明するために、労働ストレス研究においては様々な個人要因がストレスサ—ストレス反応関係の媒介変数として取り上げられてきた。

一方で、わが国における労働者の働き方や不適応問題の背景には、わが国独自の「働くこと」に対する意識が存在する可能性が指摘されている（大野，2003，2005）。そのような意識が、職業生活における日常の業務や労働環境をどのように認知するのか、そしてその環境の中でどのような行動を選択するのか、それらに対して少なからぬ影響を及ぼしていると推察される。例えば、私生活を優先したいと考える人と、会社の都合を何よりも優先すべきであると考え人では、急な残業をしなければならない状況に置かれたとしても、それをストレスフルと認知するか否かは当然異なるであろう。また、仕事は生活の糧でしかないという意識が強い人と、仕事を通して自らをより高めたいという意識が強い人

では、ストレスフルな状況において選択する行動は大きく異なると考えられ、前者はその状況を回避するための行動を選択する可能性が、また、後者はより積極的に仕事に関わろうとする行動を選択する可能性が高いと推測される。

本論文では、そのような労働者の「働くこと」に対する意識として労働価値観に着目する。個々人の労働価値観が労働者の認知や行動に強い影響を及ぼしていることは多くの研究者間で共通の認識であり (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990), 労働価値観が職業生活における労働者の行動や認知, 不適応問題を説明する上で重要な役割を果たす可能性がある。

以上のことから、本論文では従来の研究で用いられてきた労働ストレスモデル (ストレスorからストレス反応への因果関係) を援用し、(1) 適応の指標として、労働者から見た適応の指標 (ストレス反応) だけではなく、組織から見た適応の指標 (組織市民行動) を組み入れるとともに、(2) 個人差を説明する変数として労働価値観の影響を考慮した概念モデルを設定する (図 3-1)。

第 2 節 本論文の課題

本章までの議論を踏まえて、本論文における 3 つの課題を設定する。

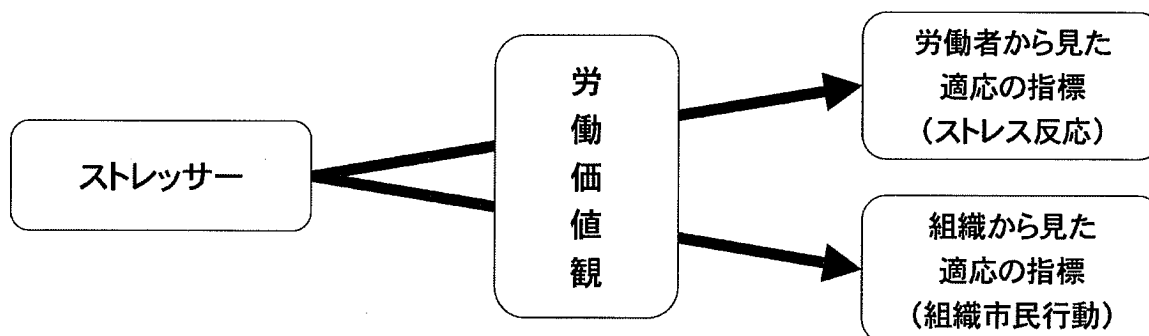


図 3-1 本論文における職業生活への適応の概念モデル

課題 1：労働価値観測定尺度の開発

第 1 章、第 2 章で論じたように、労働価値観は職業生活における労働者の認知や行動に影響を及ぼす要因と考えられ、労働価値観概念を用いることで労働者の不適合問題をより深く理解できると考えられる。そのためには労働価値観を正確に測定する必要があるが、これまでに開発された尺度には (1) 労働価値観概念の構成要素に関する問題、(2) 尺度の信頼性と妥当性に関する問題、(3) 尺度開発時のデータに関する問題、(4) わが国における特異性に関する問題が指摘される。したがって、これらの問題点をクリアした新しい労働価値観測定尺度の開発を行うことを第 1 の課題とする。

課題 2：「職業生活への適応」の再定義と実証研究

職業生活への適応とは、「労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献を両立していくこと」と考えられる。さらに、近年、労働者の健康と組織の利益はトレードオフの関係ではなく、両者をともに高めていくことが可能であるとする考え方が見られる。ところが、労働ストレス研究ではそういった視点を考慮した研究は少ない。そこで、第 2 の課題として、図 3-1 に示すように、従来の労働ストレスモデルにおける適応概念を拡張するとともに、適応の個人差を説明することが予想される労働価値観の影響に着目した概念モデルを設定し、各変数間の関連についての実証研究を行う。

課題 3：今後の課題と展望

最後に、課題 1、課題 2 で得られた知見を踏まえて、今後の研究をより深めていく上での課題や展望について論じる。

第2部

労働価値観測定尺度の開発

第4章 労働価値観測定尺度の開発

第1節 目的

第1部で論じたように、個々人の労働価値観が職業生活における認知や行動に強い影響を及ぼしていることは多くの研究者間で共通の認識とされる (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)。したがって、労働者の職業生活における不適応問題を理解する上でも、適応に向けた支援方策を検討する上でも、労働価値観概念を測定する尺度は大きな役割を果たす可能性がある。

しかしながら、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定する尺度にはいくつかの問題があることを指摘した。第2部では、それらの問題をクリアした新たな労働価値観測定尺度の開発を行う。

第2節 予備調査

労働価値観測定尺度開発の第一段階として、質問項目候補の収集と整理を目的とした予備調査を実施した。

1) 質問項目の収集

第2章における先行研究のレビューを踏まえて、労働価値観を(1)内在的な要因を重要視する内的価値志向、(2)外在的な要因を重要視する外的価値志向、(3)愛他的な要因を重要視する愛他的価値志向の3要因から構成される概念と仮定した。はじめに、労働価値観やそれに類似した概念に関する尺度と、尺度として構成されていないが研究を進める上で有用であると考えられた先行研究から、上述の枠組みに該当する121項目が収集された (藤本・阿部, 1988; Hofstede, 1980; Johnson, 2002; 松井, 1988; 三川・井上・

芳田, 1993; 森永, 1993, 1997; 中西・三川, 1988; Nevill & Super, 1989; 日本青少年研究所, 1999; 日本青少年研究所・一ツ橋文芸教育振興会, 2003; O'Brien, 1980; Pryor, 1979; Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weiss, 1981; 関本, 1992; 関本・花田, 1985, 1986, 1987; Super, 1970; 高木・石田・益田, 1997)。

次に、本来の意味を損なわないように配慮した上で、これらの項目を本研究で使用できる文体に修正（文末を「～のために働くこと」に統一）した。修正した上で改めて本論文での労働価値観の定義との整合性を確認し、不適切であると考えられた項目、まったく同じ文章になった項目などを除外し、91項目が残った。このうち、愛他的価値志向の「職場への貢献」に関する項目が7項目と少なかったため、「社会への貢献」の項目を一部修正（「他人」を「同僚」に、「社会」を「会社」に置換）して適切な内容になると考えられた13項目を加え、計104項目になった。

2) 同意項目の分類

前項で整理された104項目のうち、ほぼ同意であると考えられる項目を除外するため、第三者による項目の分類作業を行った。分類作業は心理学に隣接する領域を専攻している社会人大学院生で、現在定職に就いている4名（男性2名、女性2名）に依頼した。1枚に質問項目を1項目ずつ記載したカード104枚を各評定者に配布し、他の評定者の作業が見えないようにした状態で、ほぼ同意であると判断できるカードを分類させた。なお、カードの色は評定者ごとに変えておき、以降の作業が容易になるようにしておいた。評定者間で分類が異なった場合は、全員の共通項のみを同意項目と判断し、同意と判定された項目群はそれらに共通する意味を抜き出して1文に修正した。以上の作業を経て、質問項目の候補は76項目（内的価値志向28項目、外的価値志向20項目、愛他的価値志向28項目）に集約された。

3) 難解な項目の除外と質問文の補足・再修正

前項の作業とともに、(1) 意味が分かりにくい項目がないか、(2) 労働の目的として、これらの項目以外に考えられる要因はないか、の2点について評定者に質問した。

第1の質問に関しては、意味が分かりにくいと指摘された質問文は6項目あり、これらは候補から除外された。したがって、最終的に質問項目候補は70項目になった。

第2の質問に関しては、「家族を経済的に養うために働く」、「『親』としての役割の中で子供に働く姿を見せるために働く」、「『家族』という機能を維持したり、よりよい状態にしたりするために働く」などの「家族のため」という側面が見落とされているのではないかと、この指摘があった。人は様々な役割を担いながら人生を送っている (Super, 1980)。例えば、就職時にはひとりの「労働者」であった者が、結婚し家庭を持つことで「配偶者」としての役割が生まれる。さらに、子供が生まれると「親」としての役割が生じる。評定者によって指摘された側面は、人生の中での「親」や「配偶者」といった役割における労働価値観であると考えられる。当然、「親」や「配偶者」としての役割と「労働者」としての役割、あるいはそれ以外の役割も相互に関連しており、それぞれが独立したものではないと考えられる。しかしながら、それらの役割における労働価値観をすべて考慮してしまうと、実証研究を行う上で変数間の関連が非常に複雑になってしまい、分析を行うことが困難になると考えられるため、第1章でも述べたように職業生活に直接関連する要因、すなわち「労働者」としての側面のみに着目し、研究を行う。したがって、評定者に指摘された労働価値観の一側面は本研究のフレームワークから外れると判断された。以上のことから、第2章で示した労働価値観の概念的枠組みはほぼ妥当であるとともに、質問項目の内容的妥当性も支持されたと考えられた。

また、分類作業の結果を見ると、特定の職種によっては質問の意味が誤解されやすいと考えられる項目があった。例えば、「他人の役にたつために働くこと」と「同僚の役にたつために働くこと」である。これらの質問について、ある評定者(現職の教員)だけが「他人」と「同僚」を同じ意味として捉えていた。つまり、学校内で職務が完結している場合が多い教員という職務特性上、職場以外の一般社会の「他人」の存在を意識しにくいこと

から、「他人」＝「同僚」と理解されたと考えられた。したがって、「他人」，「他者」を「社会の人々」に修正した。また、「会社」という表現は一般企業以外の教育関係や医療関係などに勤務する人々には、適切な表現ではないと考えられたため、「会社」を「所属する組織」に修正した。

第 3 節 本調査

1) 目的

本調査では、労働価値観測定尺度構成のための因子構造の探索、および質問項目の取捨を目的として、予備調査で尺度項目の候補として選定された 70 項目を用いた質問紙調査を実施した。

2) 方法

調査票

予備調査で選定された 70 項目による調査票を作成した。表紙には調査の趣旨やプライバシーの保護に関する説明を記載し、フェイスシートでは年齢や性別、就業経験の有無、現在就業している場合は職業に関する属性などもあわせて質問した。労働価値観に関する質問は、それぞれの項目が現在の自分にとってどの程度重要であるかについて「非常に重要である」、「重要である」、「どちらかといえば重要である」、「どちらかといえば重要でない」、「重要でない」、「まったく重要でない」の 6 件法で回答を求め、それぞれ 6 点から 1 点を配点した。

調査対象と調査方法

2005 年 5 月～6 月に、A 大学の学部生（夜間主コース）と一般社会人を対象に、前項で述べた調査票による調査を実施した。学部生に対しては文書と口頭の両方で、一般社会

人に対しては文書のみで、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないことなどを説明した。学部生には、講義時間中に調査票が配布され、その場で回答・回収された。また、一般社会人を対象とした調査では、可能な限り幅広い年代、職種の調査対象者を得たかったため、調査者の知人である調査協力者を經由して調査票が配布された。各調査協力者は、現在働いている10～20名程度の知人に調査票を配布した。回答された調査票は、調査者以外は内容を確認できないように、添付した封筒に封入した上で調査協力者に提出され、調査協力者は回収した調査票を一括して調査者に送付した。調査はプライバシー保護のため、すべて無記名で行われた。

なお、A大学の学部生については、夜間主コースに在籍する学生を対象として調査を実施しており、就労している人が多いと考えられることから、一般社会人とともに全体を一括して以下の分析を行った。

3) 結果

プロフィール

調査票は342名（学生114名、社会人228名）から回収された。このうち、(1)明らかに不誠実な回答をしているもの、(2)15項目以上続けて同じ選択肢を選択しているもの、(3)未回答が15項目以上のものは回答の信頼性が疑わしいため分析から除外し、308名（有効回答率90.1%）のデータを分析対象とした。分析対象者308名の内訳は、男性168名、女性140名で、平均年齢は全体34.3歳（ $SD=13.6$ ）、男性34.0歳（ $SD=13.8$ ）、女性34.7歳（ $SD=13.4$ ）であった。

現在就業している人は264名、現在就業していない人は43名、不明1名であり、現在就業している264名のうち正規雇用者は163名、非正規雇用者は73名、不明等28名であった。平均勤続年数は9.5年（ $SD=9.9$ ）であった。

回答の分布

回答の分布に極端な偏りがないことを、項目ごとのヒストグラム、および平均点と標準偏差により確認した（表 4-1-1, 表 4-1-2）。ヒストグラムでは、回答の分布に極端な偏りは認められなかった。また、すべての項目で平均点 $\pm 1SD$ が 1 以下、あるいは 6 以上に該当する項目はなく、床効果、天井効果のいずれも認められなかった。また、未回答が特に多い項目はなく（最大 4 名）、質問文の分かりやすさについても問題はないと考えられた。

項目間相関

全項目間の相関係数を算出し、 $r > .90$ 以上の項目対はないことを確認した（表 4-2-1～表 4-2-7）。したがって、きわめて類似した内容を質問している項目はなく、冗長性についての問題はないと判断された。

探索的因子分析による因子構造の検討

労働価値観の因子構造について検討するために、複数の方法による探索的因子分析を行った。因子分析においては、条件 1：複数の因子に.30 以上の負荷量を示す、条件 2：いずれの因子にも負荷量が.50 未満、条件 3：因子に含まれる項目が 1 つだけ、条件 4：共通性が.30 未満、条件 5：同一因子内の項目間相関係数が.75 以上のいずれかの条件に該当する項目を 1 項目ずつ削除し（優先順位：条件 1>条件 2>条件 3>条件 4>条件 5）、該当する項目がなくなるまで因子分析を繰り返した。最終的に、第 2 章で検討した理論的フレームワークと、因子分析によって抽出された因子数、因子間相関、各因子を構成する項目数、信頼性係数から総合的に判断し、主因子法・プロマックス回転によって抽出された 7 因子、38 項目を最適解として採用した（表 4-3）。

表 4-1-1 項目ごとの回答の分布 (その 1)

項目番号	有効数	欠損値	最小値	最大値	平均	SD	平均+1SD	平均-1SD
Q01	308	0	2	6	4.54	0.95	5.49	3.59
Q02	307	1	1	6	4.12	1.10	5.23	3.02
Q03	307	1	1	6	3.21	1.17	4.38	2.04
Q04	307	1	1	6	3.67	1.04	4.71	2.63
Q05	306	2	1	6	4.96	0.92	5.88	4.04
Q06	307	1	1	6	3.07	1.16	4.23	1.92
Q07	308	0	1	6	4.72	0.91	5.63	3.81
Q08	307	1	1	6	4.85	0.97	5.82	3.87
Q09	308	0	1	6	3.39	1.23	4.61	2.16
Q10	308	0	1	6	3.44	1.25	4.69	2.19
Q11	308	0	1	6	4.51	1.03	5.54	3.48
Q12	308	0	1	6	3.27	1.08	4.35	2.19
Q13	308	0	1	6	3.42	1.04	4.46	2.39
Q14	308	0	1	6	3.79	1.08	4.86	2.71
Q15	307	1	1	6	3.58	1.00	4.58	2.58
Q16	304	4	1	6	3.52	0.97	4.49	2.55
Q17	308	0	1	6	4.87	0.83	5.70	4.03
Q18	308	0	1	6	4.06	1.06	5.12	3.00
Q19	308	0	1	6	3.13	0.96	4.09	2.17
Q20	307	1	1	6	4.04	1.07	5.11	2.97
Q21	308	0	1	6	3.11	1.19	4.30	1.93
Q22	306	2	1	6	3.34	1.01	4.35	2.33
Q23	307	1	1	6	4.00	1.07	5.07	2.92
Q24	307	1	1	6	2.98	1.14	4.12	1.84
Q25	307	1	1	6	4.45	0.99	5.44	3.46
Q26	308	0	1	6	4.23	0.97	5.20	3.26
Q27	308	0	1	6	3.94	1.03	4.97	2.91
Q28	308	0	1	6	4.62	0.96	5.58	3.66
Q29	307	1	1	6	4.07	1.04	5.11	3.02
Q30	308	0	1	6	3.98	1.05	5.03	2.93
Q31	307	1	1	6	4.61	0.93	5.54	3.67
Q32	308	0	1	6	3.03	1.10	4.12	1.93
Q33	305	3	1	6	4.18	0.98	5.15	3.20
Q34	308	0	1	6	4.64	0.99	5.63	3.64
Q35	307	1	1	6	3.47	0.99	4.46	2.48

表 4-1-2 項目ごとの回答の分布 (その 2)

項目番号	有効数	欠損値	最小値	最大値	平均	SD	平均+1SD	平均-1SD
Q36	308	0	1	6	4.62	1.02	5.64	3.60
Q37	307	1	1	6	4.35	0.96	5.32	3.39
Q38	308	0	1	6	4.62	0.96	5.58	3.66
Q39	308	0	1	6	4.62	0.90	5.52	3.72
Q40	307	1	1	6	4.48	0.93	5.41	3.55
Q41	308	0	1	6	3.60	1.05	4.65	2.56
Q42	307	1	1	6	3.35	1.02	4.36	2.33
Q43	308	0	1	6	3.37	1.05	4.41	2.32
Q44	308	0	1	6	3.74	1.00	4.74	2.74
Q45	308	0	1	6	3.54	1.01	4.55	2.52
Q46	306	2	1	6	3.78	1.02	4.80	2.76
Q47	308	0	1	6	4.14	1.00	5.14	3.13
Q48	308	0	1	6	3.08	1.05	4.13	2.03
Q49	308	0	1	6	3.62	1.22	4.84	2.40
Q50	307	1	1	6	3.59	1.12	4.70	2.47
Q51	307	1	1	6	4.75	0.93	5.68	3.82
Q52	308	0	1	6	3.91	1.08	5.00	2.83
Q53	307	1	1	6	3.34	1.02	4.36	2.32
Q54	306	2	1	6	4.29	0.91	5.20	3.38
Q55	307	1	1	6	3.90	1.03	4.92	2.87
Q56	308	0	1	6	3.23	1.16	4.39	2.07
Q57	308	0	1	6	4.47	0.90	5.38	3.57
Q58	307	1	1	6	3.82	1.06	4.89	2.76
Q59	308	0	1	6	4.49	0.87	5.35	3.62
Q60	308	0	2	6	4.83	0.83	5.66	3.99
Q61	307	1	2	6	4.60	0.84	5.44	3.76
Q62	307	1	1	6	3.90	1.05	4.95	2.84
Q63	307	1	1	6	3.46	1.04	4.49	2.42
Q64	307	1	2	6	4.48	0.93	5.40	3.55
Q65	307	1	1	6	3.44	1.07	4.51	2.37
Q66	307	1	1	6	4.55	0.89	5.44	3.66
Q67	307	1	1	6	3.79	1.04	4.83	2.75
Q68	305	3	1	6	3.94	1.03	4.97	2.91
Q69	305	3	1	6	4.36	0.89	5.25	3.47
Q70	307	1	1	6	4.64	0.93	5.57	3.72

表 4-2-1 質問項目間の相関係数 (その 1)

項目番号	Q01	Q02	Q03	Q04	Q05	Q06	Q07	Q08	Q09	Q10
Q01	1									
Q02	.241 ***	1								
Q03	.184 **	.163 **	1							
Q04	.194 ***	.398 ***	.239 ***	1						
Q05	.426 ***	.238 ***	.142 *	.185 **	1					
Q06	.181 **	.162 **	.700 ***	.168 **	.234 ***	1				
Q07	.405 ***	.168 **	.251 ***	.141 *	.558 ***	.287 ***	1			
Q08	.333 ***	.179 **	.192 ***	.159 **	.551 ***	.239 ***	.586 ***	1		
Q09	.125 *	.155 **	.489 ***	.057	.144 *	.566 ***	.184 **	.269 ***	1	
Q10	.134 *	.200 ***	.654 ***	.181 **	.212 ***	.691 ***	.285 ***	.294 ***	.692 ***	1
Q11	.124 *	.016	.301 ***	.010	.090	.304 ***	.142 *	.218 ***	.474 ***	.360 ***
Q12	.175 **	.147 **	.638 ***	.201 ***	.254 ***	.703 ***	.295 ***	.256 ***	.582 ***	.714 ***
Q13	.199 ***	.232 ***	.496 ***	.130 *	.261 ***	.568 ***	.271 ***	.278 ***	.445 ***	.535 ***
Q14	.120 *	.357 ***	.059	.361 ***	.302 ***	.131 *	.245 ***	.233 ***	.097	.142 *
Q15	.192 ***	.332 ***	.168 **	.732 ***	.189 ***	.181 **	.216 ***	.241 ***	.125 *	.215 ***
Q16	.144 *	.354 ***	.080	.670 ***	.101	.114 *	.134 *	.143 *	.064	.095
Q17	.128 *	-.028	-.026	.009	.075	.031	.015	.048	.022	-.022
Q18	.160 **	.229 ***	.142 *	.250 ***	.383 ***	.239 ***	.304 ***	.320 ***	.140 *	.212 ***
Q19	.048	.280 ***	.185 **	.526 ***	.080	.305 ***	.086	.045	.092	.164 **
Q20	.222 ***	.190 ***	.101	.177 **	.385 ***	.227 ***	.257 ***	.317 ***	.149 **	.142 *
Q21	.029	.435 ***	.131 *	.311 ***	.124 *	.215 ***	.168 **	.173 **	.180 **	.208 ***
Q22	.133 *	.369 ***	.153 **	.659 ***	.088	.190 ***	.110	.150 **	.127 *	.178 **
Q23	.137 *	.409 ***	.109	.289 ***	.293 ***	.153 **	.283 ***	.279 ***	.137 *	.208 ***
Q24	.114 *	.129 *	.564 ***	.051	.147 *	.681 ***	.125 *	.191 ***	.711 ***	.674 ***
Q25	.216 ***	.189 ***	.130 *	.078	.532 ***	.191 ***	.360 ***	.400 ***	.178 **	.161 **
Q26	.223 ***	.191 ***	.266 ***	.140 *	.239 ***	.224 ***	.325 ***	.470 ***	.282 ***	.267 ***
Q27	.209 ***	.105	.474 ***	.131 *	.326 ***	.481 ***	.324 ***	.372 ***	.454 ***	.577 ***
Q28	.219 ***	.187 ***	.170 **	.084	.415 ***	.182 **	.342 ***	.436 ***	.206 ***	.223 ***
Q29	.144 *	.331 ***	.114 *	.190 ***	.317 ***	.177 **	.276 ***	.316 ***	.127 *	.225 ***
Q30	.341 ***	.196 ***	.088	.212 ***	.444 ***	.187 **	.370 ***	.423 ***	.198 ***	.141 *
Q31	.280 ***	.131 *	.171 **	.182 **	.364 ***	.145 *	.355 ***	.514 ***	.185 **	.177 **
Q32	.027	.453 ***	.209 ***	.363 ***	.092	.238 ***	.164 **	.147 **	.215 ***	.284 ***
Q33	.191 ***	.057	.186 **	.189 ***	.161 **	.174 **	.225 ***	.442 ***	.226 ***	.221 ***
Q34	.070	-.045	.208 ***	-.063	.038	.239 ***	.057	.136 *	.377 ***	.275 ***
Q35	.045	.250 ***	.125 *	.178 **	.203 ***	.221 ***	.186 **	.186 **	.116 *	.209 ***
Q36	.279 ***	.161 **	.178 **	.109	.458 ***	.218 ***	.397 ***	.418 ***	.263 ***	.199 ***
Q37	.213 ***	.040	.224 ***	.009	.431 ***	.266 ***	.454 ***	.474 ***	.295 ***	.235 ***
Q38	.074	-.053	.199 ***	-.101	-.006	.264 ***	.038	.089	.333 ***	.286 ***
Q39	.290 ***	.101	.118 *	.159 **	.418 ***	.263 ***	.423 ***	.471 ***	.151 **	.200 ***
Q40	.246 ***	.078	.201 ***	.075	.338 ***	.233 ***	.440 ***	.586 ***	.286 ***	.270 ***
Q41	.074	.532 ***	.131 *	.374 ***	.188 ***	.170 **	.157 **	.181 **	.170 **	.206 ***
Q42	.096	.374 ***	.132 *	.607 ***	.056	.159 **	.084	.180 **	.157 **	.173 **
Q43	.204 ***	.176 **	.551 ***	.208 ***	.304 ***	.655 ***	.259 ***	.286 ***	.480 ***	.620 ***
Q44	.176 **	.466 ***	.231 ***	.270 ***	.292 ***	.269 ***	.243 ***	.228 ***	.213 ***	.300 ***
Q45	.177 **	.075	.485 ***	.059	.297 ***	.557 ***	.276 ***	.229 ***	.441 ***	.608 ***
Q46	.176 **	.341 ***	.196 ***	.307 ***	.290 ***	.300 ***	.282 ***	.326 ***	.169 **	.246 ***
Q47	.289 ***	.145 *	.307 ***	.144 *	.340 ***	.388 ***	.403 ***	.488 ***	.426 ***	.369 ***
Q48	.145 *	.129 *	.555 ***	.090	.156 **	.690 ***	.204 ***	.242 ***	.571 ***	.633 ***
Q49	.142 *	.008	.325 ***	-.052	.072	.376 ***	.128 *	.122 *	.491 ***	.392 ***
Q50	.108	.097	.485 ***	.032	.262 ***	.587 ***	.303 ***	.269 ***	.518 ***	.612 ***
Q51	.231 ***	.145 *	.126 *	.159 **	.396 ***	.133 *	.361 ***	.553 ***	.177 **	.196 ***
Q52	.138 *	.326 ***	.084	.260 ***	.326 ***	.172 **	.286 ***	.254 ***	.074	.194 ***
Q53	.024	.338 ***	.152 **	.599 ***	.053	.201 ***	.053	.079	.121 *	.196 ***
Q54	.178 **	.080	.162 **	.005	.261 ***	.151 **	.343 ***	.337 ***	.233 ***	.227 ***
Q55	.153 **	.354 ***	.093	.209 ***	.285 ***	.177 **	.208 ***	.210 ***	.101	.167 **
Q56	.096	.177 **	.511 ***	.073	.159 **	.650 ***	.209 ***	.228 ***	.719 ***	.660 ***
Q57	.195 ***	.085	.150 **	.027	.369 ***	.210 ***	.455 ***	.569 ***	.248 ***	.244 ***
Q58	.214 ***	.331 ***	.146 *	.325 ***	.369 ***	.251 ***	.278 ***	.350 ***	.190 ***	.238 ***
Q59	.325 ***	.097	.160 **	.073	.513 ***	.247 ***	.520 ***	.557 ***	.257 ***	.270 ***
Q60	.257 ***	.136 *	.067	.046	.354 ***	.108	.327 ***	.562 ***	.167 **	.156 **
Q61	.316 ***	.102	.146 *	-.011	.498 ***	.199 ***	.532 ***	.513 ***	.213 ***	.240 ***
Q62	.162 **	.364 ***	.098	.260 ***	.263 ***	.139 *	.230 ***	.279 ***	.169 **	.182 **
Q63	.144 *	.134 *	.554 ***	.113 *	.266 ***	.626 ***	.218 ***	.237 ***	.498 ***	.651 ***
Q64	.269 ***	.023	.112	-.011	.465 ***	.210 ***	.371 ***	.357 ***	.135 *	.114 *
Q65	.003	.436 ***	.216 ***	.248 ***	.161 **	.250 ***	.114 *	.147 *	.253 ***	.258 ***
Q66	.312 ***	.166 **	.121 *	.103	.555 ***	.181 **	.375 ***	.478 ***	.207 ***	.205 ***
Q67	.163 **	.354 ***	.141 *	.264 ***	.299 ***	.195 ***	.269 ***	.297 ***	.147 **	.242 ***
Q68	.184 **	.070	.353 ***	.062	.249 ***	.350 ***	.302 ***	.415 ***	.455 ***	.399 ***
Q69	.296 ***	.082	.147 *	.061	.456 ***	.218 ***	.515 ***	.467 ***	.232 ***	.245 ***
Q70	.243 ***	.150 **	.015	.114 *	.326 ***	.160 **	.311 ***	.378 ***	.137 *	.067

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 4-2-2 質問項目間の相関係数 (その 2)

項目番号	Q11	Q12	Q13	Q14	Q15	Q16	Q17	Q18	Q19	Q20
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11	1									
Q12	.337 ***	1								
Q13	.255 ***	.630 ***	1							
Q14	-.001	.131 *	.204 ***	1						
Q15	.043	.202 ***	.183 **	.497 ***	1					
Q16	-.030	.129 *	.127 *	.340 ***	.844 ***	1				
Q17	.423 ***	.033	.107	.066	.090	.025	1			
Q18	.062	.185 **	.221 ***	.553 ***	.323 ***	.282 ***	.094	1		
Q19	.045	.285 ***	.255 ***	.335 ***	.567 ***	.613 ***	-.031	.350 ***	1	
Q20	-.107	.204 ***	.291 ***	.225 ***	.196 ***	.126 *	.167 **	.360 ***	.274 ***	1
Q21	.022	.184 **	.242 ***	.483 ***	.355 ***	.333 ***	-.001	.440 ***	.389 ***	.269 ***
Q22	.033	.219 ***	.187 **	.377 ***	.793 ***	.818 ***	.058	.273 ***	.678 ***	.191 ***
Q23	.013	.141 *	.248 ***	.606 ***	.371 ***	.357 ***	.054	.639 ***	.316 ***	.255 ***
Q24	.413 ***	.691 ***	.504 ***	.072	.113 *	.067	.015	.223 ***	.234 ***	.199 ***
Q25	.105	.250 ***	.238 ***	.234 ***	.180 **	.158 **	.065	.361 ***	.202 ***	.569 ***
Q26	.235 ***	.245 ***	.293 ***	.182 **	.213 ***	.136 *	.079	.295 ***	.153 **	.344 ***
Q27	.298 ***	.540 ***	.522 ***	.145 *	.260 ***	.174 **	.086	.239 ***	.205 ***	.240 ***
Q28	.233 ***	.178 **	.228 ***	.259 ***	.166 **	.077	.108	.311 ***	.082	.306 ***
Q29	-.014	.139 *	.284 ***	.556 ***	.295 ***	.257 ***	.070	.666 ***	.251 ***	.267 ***
Q30	.099	.237 ***	.259 ***	.204 ***	.314 ***	.263 ***	.060	.335 ***	.251 ***	.602 ***
Q31	.067	.178 **	.195 ***	.191 ***	.213 ***	.128 *	.039	.224 ***	.019	.326 ***
Q32	.046	.306 ***	.271 ***	.297 ***	.407 ***	.383 ***	-.092	.309 ***	.490 ***	.247 ***
Q33	.200 ***	.223 ***	.182 **	.077	.213 ***	.175 **	.058	.173 **	.123 *	.276 ***
Q34	.724 ***	.264 ***	.200 ***	-.085	.006	-.028	.476 ***	.008	-.029	.064
Q35	.023	.192 ***	.242 ***	.413 ***	.278 ***	.292 ***	.001	.585 ***	.499 ***	.303 ***
Q36	.302 ***	.240 ***	.251 ***	.317 ***	.174 **	.060	.143 *	.270 ***	.050	.259 ***
Q37	.232 ***	.299 ***	.282 ***	.163 **	.083	.027	-.043	.241 ***	.132 *	.367 ***
Q38	.648 ***	.237 ***	.222 ***	-.121 *	-.074	-.087	.441 ***	-.032	-.105	.057
Q39	.265 ***	.226 ***	.260 ***	.238 ***	.213 ***	.175 **	.215 ***	.324 ***	.102	.342 ***
Q40	.224 ***	.284 ***	.248 ***	.141 *	.121 *	.077	.087	.238 ***	-.006	.277 ***
Q41	.073	.154 **	.244 ***	.415 ***	.393 ***	.398 ***	-.020	.361 ***	.412 ***	.237 ***
Q42	.076	.187 **	.204 ***	.354 ***	.713 ***	.738 ***	.043	.283 ***	.636 ***	.189 ***
Q43	.276 ***	.689 ***	.582 ***	.195 ***	.247 ***	.216 ***	.011	.313 ***	.392 ***	.252 ***
Q44	.088	.225 ***	.290 ***	.264 ***	.376 ***	.335 ***	.060	.261 ***	.252 ***	.221 ***
Q45	.221 ***	.652 ***	.573 ***	.064	.157 **	.126 *	.019	.165 **	.189 ***	.208 ***
Q46	.064	.245 ***	.292 ***	.617 ***	.411 ***	.395 ***	.045	.613 ***	.390 ***	.225 ***
Q47	.292 ***	.398 ***	.440 ***	.142 *	.215 ***	.195 ***	.030	.290 ***	.133 *	.233 ***
Q48	.328 ***	.659 ***	.588 ***	.076	.175 **	.136 *	-.017	.159 **	.263 ***	.204 ***
Q49	.516 ***	.427 ***	.366 ***	-.052	.044	.051	.213 ***	.002	.064	.105
Q50	.383 ***	.614 ***	.531 ***	.112 *	.167 **	.116 *	.060	.191 ***	.165 **	.178 **
Q51	.129 *	.168 **	.250 ***	.220 ***	.181 **	.116 *	.097	.234 ***	.000	.285 ***
Q52	-.012	.117 *	.181 **	.609 ***	.316 ***	.280 ***	.001	.640 ***	.264 ***	.147 **
Q53	.027	.206 ***	.198 ***	.334 ***	.690 ***	.745 ***	-.016	.269 ***	.695 ***	.131 *
Q54	.100	.189 ***	.171 **	.066	.051	.025	.084	.127 *	-.010	.244 ***
Q55	-.010	.116 *	.188 ***	.601 ***	.321 ***	.299 ***	.049	.607 ***	.274 ***	.181 **
Q56	.407 ***	.641 ***	.506 ***	.115 *	.164 **	.127 *	.025	.215 ***	.213 ***	.195 ***
Q57	.149 **	.281 ***	.266 ***	.135 *	.142 *	.057	.062	.161 **	-.015	.273 ***
Q58	.029	.200 ***	.225 ***	.564 ***	.449 ***	.377 ***	.032	.663 ***	.307 ***	.259 ***
Q59	.122 *	.317 ***	.278 ***	.164 **	.151 **	.096	.018	.267 ***	.029	.319 ***
Q60	.193 ***	.145 *	.216 ***	.107	.076	.038	.089	.140 *	-.086	.224 ***
Q61	.175 **	.222 ***	.288 ***	.143 *	.097	.024	.035	.246 ***	-.010	.303 ***
Q62	-.087	.105	.158 **	.555 ***	.343 ***	.299 ***	-.057	.463 ***	.267 ***	.189 ***
Q63	.296 ***	.628 ***	.538 ***	.131 *	.158 **	.097	-.015	.204 ***	.245 ***	.224 ***
Q64	.155 **	.258 ***	.249 ***	.126 *	.067	.023	.165 **	.259 ***	.033	.415 ***
Q65	.120 *	.246 ***	.314 ***	.256 ***	.289 ***	.271 ***	.061	.344 ***	.438 ***	.395 ***
Q66	.183 **	.239 ***	.201 ***	.150 **	.165 **	.140 *	.106	.314 ***	.103	.563 ***
Q67	.022	.171 **	.176 **	.620 ***	.397 ***	.342 ***	.008	.643 ***	.336 ***	.205 ***
Q68	.321 ***	.380 ***	.365 ***	.169 **	.156 **	.096	.117 *	.218 ***	.078	.267 ***
Q69	.111	.285 ***	.273 ***	.153 **	.150 **	.071	.060	.256 ***	.029	.318 ***
Q70	.198 ***	.057	.180 **	.240 ***	.177 **	.089	.165 **	.262 ***	.026	.334 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 4-2-3 質問項目間の相関係数 (その 3)

項目番号	Q21	Q22	Q23	Q24	Q25	Q26	Q27	Q28	Q29	Q30
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11										
Q12										
Q13										
Q14										
Q15										
Q16										
Q17										
Q18										
Q19										
Q20										
Q21	1									
Q22	.446 ***	1								
Q23	.540 ***	.354 ***	1							
Q24	.248 ***	.153 **	.167 **	1						
Q25	.167 **	.166 **	.358 ***	.243 ***	1					
Q26	.176 **	.175 **	.422 ***	.291 ***	.509 ***	1				
Q27	.139 *	.204 ***	.287 ***	.534 ***	.387 ***	.518 ***	1			
Q28	.199 ***	.140 *	.393 ***	.153 **	.475 ***	.490 ***	.375 ***	1		
Q29	.492 ***	.283 ***	.756 ***	.170 **	.358 ***	.412 ***	.326 ***	.461 ***	1	
Q30	.187 ***	.238 ***	.281 ***	.203 ***	.565 ***	.400 ***	.265 ***	.379 ***	.371 ***	1
Q31	.061	.114 *	.217 ***	.149 **	.449 ***	.441 ***	.299 ***	.381 ***	.238 ***	.483 ***
Q32	.533 ***	.455 ***	.333 ***	.294 ***	.239 ***	.228 ***	.238 ***	.137 *	.352 ***	.360 ***
Q33	.095	.190 ***	.188 ***	.233 ***	.283 ***	.389 ***	.326 ***	.208 ***	.139 *	.326 ***
Q34	.005	.035	-.010	.341 ***	.047	.203 ***	.269 ***	.231 ***	-.033	.068
Q35	.474 ***	.335 ***	.566 ***	.252 ***	.273 ***	.273 ***	.202 ***	.197 ***	.593 ***	.315 ***
Q36	.114 *	.100	.264 ***	.269 ***	.403 ***	.392 ***	.351 ***	.425 ***	.291 ***	.352 ***
Q37	-.143 *	.020	.191 ***	.311 ***	.435 ***	.330 ***	.370 ***	.272 ***	.207 ***	.487 ***
Q38	-.007	-.005	-.020	.285 ***	-.005	.176 **	.271 ***	.256 ***	-.013	.051
Q39	.141 *	.168 **	.289 ***	.186 **	.345 ***	.266 ***	.268 ***	.422 ***	.340 ***	.427 ***
Q40	.047	.087	.180 **	.253 ***	.363 ***	.423 ***	.391 ***	.325 ***	.204 ***	.360 ***
Q41	.520 ***	.443 ***	.480 ***	.197 ***	.288 ***	.303 ***	.271 ***	.246 ***	.457 ***	.256 ***
Q42	.409 ***	.807 ***	.365 ***	.167 **	.181 **	.252 ***	.217 ***	.163 **	.333 ***	.267 ***
Q43	.229 ***	.270 ***	.266 ***	.690 ***	.260 ***	.355 ***	.598 ***	.241 ***	.312 ***	.309 ***
Q44	.347 ***	.355 ***	.350 ***	.204 ***	.270 ***	.252 ***	.331 ***	.238 ***	.334 ***	.250 ***
Q45	.169 **	.161 **	.158 **	.585 ***	.249 ***	.266 ***	.618 ***	.221 ***	.246 ***	.258 ***
Q46	.469 ***	.411 ***	.671 ***	.226 ***	.294 ***	.324 ***	.272 ***	.317 ***	.691 ***	.310 ***
Q47	.206 ***	.181 **	.313 ***	.426 ***	.284 ***	.422 ***	.472 ***	.268 ***	.275 ***	.390 ***
Q48	.186 **	.182 **	.122 *	.728 ***	.177 **	.289 ***	.538 ***	.167 **	.189 ***	.291 ***
Q49	.014	.104	.022	.509 ***	.200 ***	.248 ***	.375 ***	.226 ***	.043	.234 ***
Q50	.176 **	.138 *	.208 ***	.623 ***	.296 ***	.357 ***	.645 ***	.267 ***	.243 ***	.227 ***
Q51	.124 *	.109	.314 ***	.120 *	.325 ***	.427 ***	.355 ***	.474 ***	.291 ***	.394 ***
Q52	.461 ***	.274 ***	.664 ***	.155 **	.213 ***	.250 ***	.235 ***	.279 ***	.712 ***	.213 ***
Q53	.419 ***	.787 ***	.320 ***	.178 **	.115 *	.117 *	.219 ***	.131 *	.273 ***	.197 ***
Q54	.121 *	.103	.211 ***	.234 ***	.311 ***	.416 ***	.319 ***	.323 ***	.287 ***	.266 ***
Q55	.449 ***	.352 ***	.666 ***	.144 *	.260 ***	.257 ***	.200 ***	.321 ***	.739 ***	.218 ***
Q56	.291 ***	.197 ***	.203 ***	.785 ***	.189 ***	.323 ***	.536 ***	.205 ***	.233 ***	.218 ***
Q57	.080	.033	.197 ***	.265 ***	.348 ***	.412 ***	.349 ***	.345 ***	.221 ***	.412 ***
Q58	.466 ***	.377 ***	.673 ***	.217 ***	.303 ***	.295 ***	.244 ***	.330 ***	.653 ***	.346 ***
Q59	.082	.076	.215 ***	.266 ***	.459 ***	.406 ***	.401 ***	.353 ***	.291 ***	.501 ***
Q60	.017	.035	.160 **	.151 **	.326 ***	.437 ***	.333 ***	.481 ***	.242 ***	.357 ***
Q61	.074	.010	.216 ***	.226 ***	.447 ***	.459 ***	.437 ***	.409 ***	.319 ***	.465 ***
Q62	.509 ***	.359 ***	.566 ***	.106	.299 ***	.288 ***	.189 ***	.370 ***	.573 ***	.243 ***
Q63	.210 ***	.187 **	.209 ***	.636 ***	.205 ***	.343 ***	.629 ***	.254 ***	.301 ***	.247 ***
Q64	.032	-.023	.150 **	.139 *	.500 ***	.267 ***	.261 ***	.273 ***	.199 ***	.429 ***
Q65	.450 ***	.338 ***	.363 ***	.280 ***	.330 ***	.340 ***	.251 ***	.212 ***	.418 ***	.351 ***
Q66	.162 **	.115 *	.231 ***	.198 ***	.595 ***	.327 ***	.294 ***	.367 ***	.248 ***	.630 ***
Q67	.488 ***	.385 ***	.689 ***	.166 **	.288 ***	.301 ***	.239 ***	.350 ***	.704 ***	.274 ***
Q68	.175 **	.125 *	.347 ***	.438 ***	.357 ***	.595 ***	.544 ***	.378 ***	.312 ***	.300 ***
Q69	.128 *	.092	.203 ***	.250 ***	.432 ***	.434 ***	.444 ***	.288 ***	.280 ***	.453 ***
Q70	.101	.094	.274 ***	.082	.235 ***	.310 ***	.205 ***	.385 ***	.285 ***	.354 ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 4-2-4 質問項目間の相関係数（その 4）

項目番号	Q31	Q32	Q33	Q34	Q35	Q36	Q37	Q38	Q39	Q40
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11										
Q12										
Q13										
Q14										
Q15										
Q16										
Q17										
Q18										
Q19										
Q20										
Q21										
Q22										
Q23										
Q24										
Q25										
Q26										
Q27										
Q28										
Q29										
Q30										
Q31	1									
Q32	.195 ***	1								
Q33	.607 ***	.191 ***	1							
Q34	.105	.015	.249 ***	1						
Q35	.166 **	.462 ***	.224 ***	-.007	1					
Q36	.397 ***	.151 **	.268 ***	.293 ***	.135 *	1				
Q37	.518 ***	.219 ***	.410 ***	.172 **	.270 ***	.587 ***	1			
Q38	.078	-.043	.198 ***	.799 ***	-.056	.270 ***	.139 *	1		
Q39	.457 ***	.109	.289 ***	.257 ***	.195 ***	.558 ***	.508 ***	.314 ***	1	
Q40	.671 ***	.175 **	.635 ***	.188 ***	.191 ***	.456 ***	.587 ***	.213 ***	.488 ***	1
Q41	.223 ***	.666 ***	.173 **	.052	.495 ***	.260 ***	.189 ***	.059	.234 ***	.212 ***
Q42	.153 **	.529 ***	.229 ***	.081	.426 ***	.135 *	.083	.007	.199 ***	.153 **
Q43	.216 ***	.386 ***	.257 ***	.232 ***	.388 ***	.280 ***	.360 ***	.196 ***	.294 ***	.314 ***
Q44	.217 ***	.408 ***	.175 **	.121 *	.280 ***	.203 ***	.152 **	.086	.198 ***	.223 ***
Q45	.169 **	.260 ***	.219 ***	.249 ***	.236 ***	.241 ***	.322 ***	.235 ***	.249 ***	.289 ***
Q46	.213 ***	.372 ***	.235 ***	-.027	.630 ***	.278 ***	.230 ***	-.022	.298 ***	.220 ***
Q47	.384 ***	.210 ***	.431 ***	.285 ***	.282 ***	.353 ***	.518 ***	.251 ***	.354 ***	.513 ***
Q48	.146 *	.346 ***	.219 ***	.290 ***	.234 ***	.202 ***	.313 ***	.267 ***	.243 ***	.232 ***
Q49	.119 *	.112 *	.161 **	.543 ***	.028	.269 ***	.266 ***	.567 ***	.193 ***	.265 ***
Q50	.179 **	.216 ***	.216 ***	.395 ***	.240 ***	.296 ***	.319 ***	.390 ***	.277 ***	.285 ***
Q51	.560 ***	.077	.418 ***	.186 **	.164 **	.423 ***	.413 ***	.206 ***	.500 ***	.564 ***
Q52	.186 **	.270 ***	.179 **	-.054	.576 ***	.285 ***	.187 ***	-.051	.293 ***	.193 ***
Q53	.057	.461 ***	.109	.022	.431 ***	.055	.045	-.017	.143 *	.031
Q54	.419 ***	.165 **	.336 ***	.157 **	.230 ***	.330 ***	.404 ***	.174 **	.305 ***	.462 ***
Q55	.125 *	.297 ***	.099	-.033	.597 ***	.300 ***	.130 *	.020	.309 ***	.162 **
Q56	.164 **	.300 ***	.280 ***	.375 ***	.268 ***	.269 ***	.300 ***	.377 ***	.208 ***	.291 ***
Q57	.589 ***	.106	.484 ***	.160 **	.173 **	.467 ***	.572 ***	.139 *	.474 ***	.640 ***
Q58	.289 ***	.315 ***	.239 ***	-.011	.620 ***	.299 ***	.261 ***	-.042	.306 ***	.270 ***
Q59	.512 ***	.151 **	.390 ***	.104	.219 ***	.492 ***	.603 ***	.092	.480 ***	.590 ***
Q60	.572 ***	.030	.385 ***	.211 ***	.095	.443 ***	.441 ***	.218 ***	.533 ***	.552 ***
Q61	.495 ***	.088	.343 ***	.127 *	.188 ***	.465 ***	.581 ***	.134 *	.452 ***	.532 ***
Q62	.224 ***	.288 ***	.146 *	-.127 *	.422 ***	.227 ***	.171 **	-.075	.224 ***	.178 **
Q63	.157 **	.262 ***	.195 ***	.248 ***	.267 ***	.234 ***	.296 ***	.272 ***	.218 ***	.240 ***
Q64	.390 ***	.062	.208 ***	.146 *	.127 *	.414 ***	.445 ***	.118 *	.463 ***	.373 ***
Q65	.176 **	.591 ***	.236 ***	.122 *	.486 ***	.129 *	.200 ***	.103	.144 *	.184 **
Q66	.515 ***	.223 ***	.358 ***	.178 **	.246 ***	.436 ***	.548 ***	.144 *	.459 ***	.433 ***
Q67	.201 ***	.361 ***	.218 ***	-.042	.668 ***	.268 ***	.243 ***	-.044	.240 ***	.205 ***
Q68	.330 ***	.147 *	.392 ***	.297 ***	.211 ***	.371 ***	.344 ***	.273 ***	.278 ***	.421 ***
Q69	.548 ***	.199 ***	.417 ***	.147 *	.229 ***	.475 ***	.578 ***	.106	.438 ***	.600 ***
Q70	.366 ***	.044	.179 **	.241 ***	.157 **	.487 ***	.401 ***	.297 ***	.620 ***	.326 ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 4-2-5 質問項目間の相関係数（その 5）

項目番号	Q41	Q42	Q43	Q44	Q45	Q46	Q47	Q48	Q49	Q50
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11										
Q12										
Q13										
Q14										
Q15										
Q16										
Q17										
Q18										
Q19										
Q20										
Q21										
Q22										
Q23										
Q24										
Q25										
Q26										
Q27										
Q28										
Q29										
Q30										
Q31										
Q32										
Q33										
Q34										
Q35										
Q36										
Q37										
Q38										
Q39										
Q40										
Q41	1									
Q42	.611 ***	1								
Q43	.341 ***	.343 ***	1							
Q44	.543 ***	.450 ***	.351 ***	1						
Q45	.250 ***	.199 ***	.679 ***	.396 ***	1					
Q46	.481 ***	.441 ***	.399 ***	.354 ***	.284 ***	1				
Q47	.253 ***	.216 ***	.440 ***	.342 ***	.442 ***	.329 ***	1			
Q48	.254 ***	.252 ***	.776 ***	.303 ***	.682 ***	.316 ***	.419 ***	1		
Q49	.099	.094	.415 ***	.185 **	.391 ***	.025	.370 ***	.507 ***	1	
Q50	.248 ***	.200 ***	.643 ***	.344 ***	.648 ***	.268 ***	.519 ***	.639 ***	.533 ***	1
Q51	.162 **	.182 **	.243 ***	.177 **	.161 **	.203 ***	.400 ***	.125 *	.168 **	.247 ***
Q52	.431 ***	.299 ***	.256 ***	.280 ***	.144 *	.673 ***	.260 ***	.132 *	-.040	.203 ***
Q53	.485 ***	.796 ***	.334 ***	.391 ***	.209 ***	.406 ***	.162 **	.257 ***	.146 *	.209 ***
Q54	.202 ***	.175 **	.314 ***	.226 ***	.319 ***	.229 ***	.339 ***	.235 ***	.275 ***	.268 ***
Q55	.469 ***	.370 ***	.278 ***	.351 ***	.178 **	.729 ***	.217 ***	.166 **	.025	.207 ***
Q56	.289 ***	.231 ***	.644 ***	.299 ***	.604 ***	.303 ***	.439 ***	.723 ***	.573 ***	.705 ***
Q57	.116 *	.079	.295 ***	.220 ***	.309 ***	.222 ***	.515 ***	.278 ***	.216 ***	.342 ***
Q58	.436 ***	.407 ***	.282 ***	.330 ***	.206 ***	.752 ***	.340 ***	.178 **	.007	.235 ***
Q59	.206 ***	.121 *	.341 ***	.241 ***	.329 ***	.277 ***	.508 ***	.307 ***	.288 ***	.335 ***
Q60	.115 *	.073	.211 ***	.150 **	.171 **	.167 **	.390 ***	.157 **	.218 ***	.238 ***
Q61	.182 **	.068	.319 ***	.335 ***	.321 ***	.214 ***	.472 ***	.266 ***	.264 ***	.390 ***
Q62	.417 ***	.308 ***	.148 **	.296 ***	.139 *	.574 ***	.220 ***	.076	.005	.120 *
Q63	.281 ***	.233 ***	.705 ***	.354 ***	.717 ***	.277 ***	.411 ***	.688 ***	.393 ***	.692 ***
Q64	.118 *	.022	.186 **	.205 ***	.282 ***	.155 **	.368 ***	.148 **	.235 ***	.279 ***
Q65	.600 ***	.445 ***	.336 ***	.485 ***	.278 ***	.369 ***	.265 ***	.305 ***	.167 **	.297 ***
Q66	.227 ***	.151 **	.246 ***	.249 ***	.244 ***	.236 ***	.383 ***	.193 ***	.179 **	.288 ***
Q67	.476 ***	.411 ***	.259 ***	.318 ***	.158 **	.775 ***	.288 ***	.170 **	.006	.230 ***
Q68	.235 ***	.198 ***	.397 ***	.276 ***	.381 ***	.330 ***	.529 ***	.357 ***	.284 ***	.465 ***
Q69	.231 ***	.147 *	.329 ***	.338 ***	.385 ***	.216 ***	.506 ***	.262 ***	.260 ***	.355 ***
Q70	.133 *	.125 *	.108	.136 *	.088	.222 ***	.289 ***	.096	.160 **	.187 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 4-2-6 質問項目間の相関係数（その 6）

項目番号	Q51	Q52	Q53	Q54	Q55	Q56	Q57	Q58	Q59	Q60
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11										
Q12										
Q13										
Q14										
Q15										
Q16										
Q17										
Q18										
Q19										
Q20										
Q21										
Q22										
Q23										
Q24										
Q25										
Q26										
Q27										
Q28										
Q29										
Q30										
Q31										
Q32										
Q33										
Q34										
Q35										
Q36										
Q37										
Q38										
Q39										
Q40										
Q41										
Q42										
Q43										
Q44										
Q45										
Q46										
Q47										
Q48										
Q49										
Q50										
Q51	1									
Q52	.328 ***	1								
Q53	.097	.281 ***	1							
Q54	.404 ***	.209 ***	.097	1						
Q55	.221 ***	.797 ***	.350 ***	.255 ***	1					
Q56	.175 **	.236 ***	.241 ***	.268 ***	.259 ***	1				
Q57	.590 ***	.222 ***	.017	.477 ***	.201 ***	.329 ***	1			
Q58	.297 ***	.694 ***	.373 ***	.249 ***	.707 ***	.264 ***	.287 ***	1		
Q59	.500 ***	.305 ***	.054	.567 ***	.276 ***	.311 ***	.693 ***	.369 ***	1	
Q60	.679 ***	.235 ***	.024	.473 ***	.170 **	.206 ***	.653 ***	.190 ***	.557 ***	1
Q61	.471 ***	.287 ***	.017	.538 ***	.200 ***	.281 ***	.590 ***	.266 ***	.722 ***	.641 ***
Q62	.244 ***	.602 ***	.314 ***	.245 ***	.603 ***	.175 **	.193 ***	.627 ***	.310 ***	.184 **
Q63	.216 ***	.228 ***	.261 ***	.290 ***	.203 ***	.661 ***	.230 ***	.237 ***	.280 ***	.177 **
Q64	.337 ***	.174 **	.004	.277 ***	.146 *	.177 **	.412 ***	.154 **	.498 ***	.371 ***
Q65	.168 **	.351 ***	.392 ***	.201 ***	.366 ***	.374 ***	.102	.357 ***	.125 *	.121 *
Q66	.440 ***	.221 ***	.071	.340 ***	.217 ***	.229 ***	.431 ***	.323 ***	.529 ***	.473 ***
Q67	.215 ***	.738 ***	.389 ***	.248 ***	.759 ***	.267 ***	.199 ***	.837 ***	.311 ***	.136 *
Q68	.421 ***	.278 ***	.090	.412 ***	.272 ***	.465 ***	.447 ***	.311 ***	.419 ***	.383 ***
Q69	.452 ***	.269 ***	.074	.591 ***	.215 ***	.307 ***	.588 ***	.268 ***	.687 ***	.512 ***
Q70	.499 ***	.266 ***	.035	.295 ***	.327 ***	.168 **	.419 ***	.337 ***	.398 ***	.491 ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 4-2-7 質問項目間の相関係数（その 7）

項目番号	Q61	Q62	Q63	Q64	Q65	Q66	Q67	Q68	Q69	Q70
Q01										
Q02										
Q03										
Q04										
Q05										
Q06										
Q07										
Q08										
Q09										
Q10										
Q11										
Q12										
Q13										
Q14										
Q15										
Q16										
Q17										
Q18										
Q19										
Q20										
Q21										
Q22										
Q23										
Q24										
Q25										
Q26										
Q27										
Q28										
Q29										
Q30										
Q31										
Q32										
Q33										
Q34										
Q35										
Q36										
Q37										
Q38										
Q39										
Q40										
Q41										
Q42										
Q43										
Q44										
Q45										
Q46										
Q47										
Q48										
Q49										
Q50										
Q51										
Q52										
Q53										
Q54										
Q55										
Q56										
Q57										
Q58										
Q59										
Q60										
Q61	1									
Q62	.239 ***	1								
Q63	.330 ***	.196 ***	1							
Q64	.487 ***	.185 **	.231 ***	1						
Q65	.178 **	.386 ***	.433 ***	.206 ***	1					
Q66	.556 ***	.222 ***	.230 ***	.576 ***	.311 ***	1				
Q67	.256 ***	.720 ***	.260 ***	.144 *	.409 ***	.278 ***	1			
Q68	.391 ***	.282 ***	.449 ***	.384 ***	.303 ***	.353 ***	.289 ***	1		
Q69	.708 ***	.237 ***	.331 ***	.531 ***	.231 ***	.507 ***	.247 ***	.506 ***	1	
Q70	.380 ***	.247 ***	.131 *	.352 ***	.149 **	.390 ***	.267 ***	.269 ***	.386 ***	1

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 4-3 因子分析 (主因子法, プロマックス回転)

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h ²
社会的評価								
Q06 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	.884	-.106	.074	.088	-.006	.059	-.187	.702
Q12 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.883	-.009	-.052	.126	-.023	.056	-.151	.729
Q10 重要な人物として認められるために働くこと	.840	.024	.098	.018	-.015	-.143	-.062	.676
Q48 他の人々から注目されるために働くこと	.831	.004	-.116	.020	-.034	-.003	.103	.717
Q24 高い地位と名声を得るために働くこと	.810	-.069	-.008	-.071	.059	.011	.049	.664
Q63 他の人々から認められるために働くこと	.770	.016	.049	-.074	-.037	-.038	.139	.673
Q45 自分のやった仕事を、他の人々に認めてもらうために働くこと	.761	.110	-.081	-.045	-.097	-.012	.084	.624
Q50 自分の仕事が高い評価を受けるために働くこと	.700	.113	.030	-.067	.115	-.055	.060	.641
Q13 自分の仕事のすばらしさを評価してもらうために働くこと	.624	.022	.053	.040	.028	.124	-.061	.472
自己の成長								
Q60 自分自身の成長のために働くこと	-.120	.892	-.017	.034	.084	-.075	-.049	.688
Q57 自分の能力を開発するために働くこと	.098	.828	-.074	.004	-.058	-.012	-.054	.667
Q40 技能向上や新技術習得のために働くこと	.043	.760	-.076	.015	.035	-.003	.065	.602
Q59 自分の能力を生かすために働くこと	.127	.743	.035	-.058	-.139	.071	-.027	.671
Q51 人間として成長するために働くこと	-.075	.733	.083	.112	.087	-.006	-.092	.562
Q31 仕事において新しいことを学び続けるために働くこと	-.106	.726	-.088	.093	-.040	.152	.048	.570
Q61 自分の能力を発揮するために働くこと	.083	.706	.048	-.184	-.099	.051	.055	.621
Q54 教育や経験を生かすために働くこと	.002	.641	-.002	-.113	-.032	-.080	.177	.436
Q08 自分の能力を高めるために働くこと	.076	.615	.124	.065	.019	.068	-.136	.511
Q39 自分の心を豊かにするために働くこと	-.008	.542	.128	.144	.213	.101	-.135	.500
社会への貢献								
Q52 社会のために働くこと	.024	.060	.900	-.044	-.023	-.171	.043	.772
Q67 社会の人々を助けるために働くこと	.018	.010	.850	.010	-.002	-.087	.095	.772
Q29 社会の人々の役に立つ人間になるために働くこと	-.004	.034	.807	-.133	.018	.065	.095	.718
Q18 社会の人々の役に立っていると思うために働くこと	.079	-.141	.736	-.035	.069	.249	-.042	.636
Q14 社会の幸福と平和のために働くこと	-.033	-.039	.706	.174	.021	.007	-.072	.548
Q62 世の中をもっとよいところにするために働くこと	-.045	.121	.695	.054	-.112	-.064	.044	.587
同僚への貢献								
Q16 同僚の役に立つために働くこと	-.063	.096	-.013	.872	-.002	-.040	.009	.734
Q04 同僚を援助するために働くこと	-.010	.077	.011	.794	-.025	-.028	-.039	.608
Q53 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.046	.020	-.002	.780	.009	-.125	.191	.741
Q19 同僚を助けているという気持ちをもつために働くこと	.149	-.235	.026	.599	-.031	.179	.143	.628
経済的報酬								
Q34 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.071	.074	-.122	-.039	.828	-.094	.145	.798
Q11 多くの収入を得るために働くこと	.188	.017	-.040	-.028	.723	-.041	.017	.648
Q17 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	-.190	-.066	.101	.010	.650	.173	-.107	.397
達成感								
Q20 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	-.004	-.016	-.027	-.034	.077	.820	.040	.659
Q30 自分の持っている力を「すべて出さきった」と思うために働くこと	-.005	.261	-.103	.056	-.035	.637	.127	.653
Q25 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	-.012	.228	.051	-.105	-.020	.595	.056	.556
所属組織への貢献								
Q41 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	-.107	.087	.164	.139	.024	-.079	.703	.681
Q32 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.046	-.054	-.034	.168	-.086	.071	.684	.628
Q65 所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	.011	-.110	.106	-.026	.091	.211	.672	.629

因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1						
F2	.378	1					
F3	.239	.374	1				
F4	.183	.037	.399	1			
F5	.299	.190	-.048	-.047	1		
F6	.262	.445	.389	.261	.022	1	
F7	.394	.239	.461	.428	.031	.334	1

第1因子は、外的価値志向に該当すると想定した項目のうち、「多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと」、「高い地位と名声を得るために働くこと」、「自分の仕事が高い評価を受けるために働くこと」などが高い因子負荷量を示した。これらは他者からの評価や高い地位を得ることを労働の目的として重要視する価値観と考えられることから、「社会的評価」因子と命名した。

第2因子は、内的価値志向に該当すると想定した項目のうち、「自分の能力を開発するために働くこと」や「自分の能力を発揮するために働くこと」など職業上の能力開発や能力活用を重要視する項目に加えて、「自分自身の成長のために働くこと」、「人間として成長するために働くこと」、「自分の心を豊かにするために働くこと」など、職業生活を通して自己をより高めたいとの思いが表出したと解釈可能な項目が高い因子負荷量を示した。したがって、「自己の成長」因子と命名した。

第3因子は、社会一般に対する愛他的価値志向に該当する項目として想定した「社会のために働くこと」や「社会の人々を助けるために働くこと」などが高い因子負荷量を示した。これらの項目は社会一般の他者への貢献を労働の目的として重視する価値観と考えられ、「社会への貢献」因子と命名した。

第4因子は、職場への愛他的価値志向に該当すると想定した項目のうち、特に同僚に対する項目、すなわち「同僚の役に立つために働くこと」や「同僚を援助するために働くこと」などが高い因子負荷量を示したことから、「同僚への貢献」因子と命名した。

第5因子は、外的価値志向に該当すると想定した項目のうち、「よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと」や「多くの収入を得るために働くこと」など、労働の目的として金銭的な報酬を重視する項目が高い因子負荷量を示した。したがって、「経済的報酬」因子と命名した。

第6因子は、内的価値志向に該当すると想定した項目のうち、「『精いっぱい働いた』という感じをもつために働くこと」や「仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと」などが高い因子負荷量を示した。これらの項目は、職業生活において何

表 4-4 下位尺度の信頼性係数

下位尺度名	項目数	α
自己の成長	10	.919
達成感	3	.806
社会的評価	9	.939
経済的報酬	3	.783
社会への貢献	6	.907
同僚への貢献	4	.879
所属組織への貢献	3	.829

かを達成したり、やりとげたりすることを労働の目的として重視する価値観と考えられ、「達成感」因子と命名した。

第7因子は、職場への愛他的価値志向に該当すると想定した項目のうち、特に所属組織に対する項目、すなわち「仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと」や「所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと」などが高い因子負荷量を示した。これらの項目は第4因子の「同僚への貢献」因子とは別に、所属する組織への貢献を労働の目的として重視する価値観として抽出された。したがって、「所属組織への貢献」因子と命名した。

各因子の信頼性係数は $\alpha=.783\sim.939$ であり（表 4-4）、いずれの因子も十分な値であり、高い内的一貫性が確認できた。

第4節 考察

予備調査（本章第2節）では、第2章で議論した理論的なフレームワークに該当すると考えられた質問項目が先行研究から収集された。現在就業している社会人大学院生による項目の分類作業等を経て、理論的な検討に基づき設定された労働価値観のフレームワークはほぼ妥当であると考えられた。

本調査（本章第3節）では、労働価値観測定尺度の因子構造の探索、および質問項目の

取捨を目的として、予備調査で尺度項目の候補として選定された 70 項目を用いた質問紙調査を実施した。調査対象は、A 大学の学部生と一般社会人の合計 342 名であったが、データの信頼性が低いと判断された 34 名を除外し、308 名を分析対象とした。表 4-1-1、表 4-1-2 に示すように、未回答が多い質問項目はなく、質問文の平易さについては問題ないと考えられた。回答の分布についても、項目ごとにヒストグラム、平均値、標準偏差を確認したが、いずれの項目にも偏りは認められなかったことから、質問項目の内容は適切であると判断された。探索的因子分析によって、第 2 章で想定された 3 つの価値志向、すなわち、内的価値志向に相当する因子として「自己の成長」因子、「達成感」因子、外的価値志向に相当する因子として「社会的評価」因子、「経済的報酬」因子、愛他的価値志向に相当する因子として「社会への貢献」因子、「同僚への貢献」因子、「所属組織への貢献」因子が、それぞれほぼ仮説どおりに抽出された（表 4-3）。したがって、予備調査における社会人大学院生による内容の確認と合わせて、労働価値観測定尺度の内容的妥当性は支持されたと考えられた。各下位尺度の信頼性係数も $\alpha=.783\sim.939$ と十分な値であり、高い内的一貫性が示唆された（表 4-4）。

ここで、因子数の問題について検討しておく。第 2 章での議論を踏まえて、労働価値観は内的価値志向、外的価値志向、愛他的価値志向の 3 要因から構成されることを想定した。本調査では、この概念的枠組みと探索的因子分析の結果から、因子数、因子間相関、各因子を構成する項目数、信頼性係数を総合的に判断して、最終的に主因子法・プロマックス回転による 7 因子解を採用した。ここで、労働価値観が 3 要因から構成される概念であることを想定したのであれば、因子数を 3 に固定して因子分析を行うべきではないかとの疑問が生じるであろう。しかしながら、ここで挙げた 3 要因はあくまでも大枠となる上位の概念を提示したものであり、それぞれの要因はさらに下位概念から構成される階層構造を想定している。例えば、愛他的価値志向のうち一般的な社会に対する愛他的な価値観は先行研究においても取り上げられているが、労働の場である職場や同僚に対する愛他的な価値観は見落とされてきたことを第 2 章で指摘した。したがって、愛他的価値志向は「社会

に対する貢献」と「職場に対する貢献」という下位概念から構成されることが想定された（ただし、実際には「職場に対する貢献」がさらに「所属組織」と「同僚」に分かれて因子を構成した）。実際に因子分析を行った結果を見ても（表 4-3）、3つの要因内の因子間相関はそれほど強い相関ではなく、3因子よりも7因子として捉える方が望ましいと判断した。また、因子数を多くすることで、より幅広い次元を表現でき、尺度の活用可能性が広がるだけでなく、より詳細な変数間の関連を議論することが可能になる。むしろ、因子数を多くし過ぎることによる弊害もあるため、上述のように因子間相関、各因子を構成する項目数、信頼性係数等を総合的に勘案して、7因子解を採用することが適切であると判断した。

第5章 個人属性による尺度得点の比較

第1節 目的

第2章で議論したように、労働価値観が環境からの様々な要因の影響を受けて形成されていくのであれば、属性による尺度得点の差異が生じる可能性がある。これまでに行われてきた国内の価値観研究では、主に性差や年代差についての検討が行われてきた。

例えば、森永（1993）は、大学生を対象に先行研究を参考に作成した測定尺度を用いた調査を実施した。その結果、男子学生は「キャリア志向」の因子得点が有意に高いものの、それ以外の「労働条件」、「社会貢献」、「知的刺激」などの因子得点は女子学生の方が有意に高得点であることを明らかにしている。

中西・三川（1988）は企業従業員を対象に Values Scale (Nevill & Super, 1989) を用いた調査を行い、価値観の性差、年代差（男性のみ）について検討した。「達成」、「自律性」、「創造性」などの内在的価値や「昇進」、「権威」などの外在的価値など、多くの下位尺度においては男性の尺度得点が有意に高く、女性が有意に高得点であったのは「社会的関係」のみであった。また、男性のみを対象とした年代差についての検討では、「能力の活用」、「創造性」、「人間的成長」などいくつかの下位尺度については30代よりも20代が有意に高得点であったが、それ以外の年代間にはほとんど有意差が認められていない。

同様に Values Scale による調査として三川（1991）の研究が挙げられる。この研究では高校生、大学生を対象に調査が行われ、男子は「昇進」や「経済的報酬」、「権威」などの外在的な価値を重視する傾向が強いが、女子は「人間的成長」や「能力の活用」などの内在的な価値を重視する傾向が認められた。また、年代での差に注目すると、男女ともに大学生よりも高校生の方が「昇進」や「権威」を重視する傾向が強いが、「人間的成長」や「能力の活用」などの内在的な価値については、女子のみで高校生よりも大学生の

方が重視する傾向が認められた。

また、木村・岡太（2002）では、年齢・性別によって 10 群に分けられたコーホート間の価値観の相違について、個人差多次元尺度構成法と重複クラスター分析法を用いた検討がなされた。その結果、男性では 40 代から 50 代で、女性では 30 代から 40 代で対社会的な価値志向から個人的な価値志向へと大きく転換していることが示された。

海外の研究においても、年代差（例えば、Hales & Fenner, 1972）や性差（例えば、Beutell & Brenner, 1986）の検討が中心であり、それ以外の属性についての分析はあまり行われていないようである。その理由のひとつとして、第 2 章で指摘したように、労働価値観概念を用いた応用研究が職業選択場面を想定したものが多くことが考えられる。しかしながら、本尺度が最終的に目指しているのは、より幅広い職業生活場面への応用と幅広い年代の対象者であり、年代、性別以外の属性についても検討しておくことには大きな意義があると考えられる。

本章では、属性による回答の傾向の差異を確認することを通して、労働価値観の形成過程や形成に影響を及ぼす要因に関する理解を深める一助とすることを目的として、第 4 章の調査で得られたデータを用いて個人属性による尺度得点の比較を行った。

第 2 節 方法

1) 調査方法と調査対象

第 4 章の本調査で収集されたデータを分析に用いた。

2) 分析方法

2 群間の比較は対応のない t 検定、3 群以上の比較は分散分析によって下位尺度得点の比較を行った。また、分散分析で有意差が認められた場合の多重比較は、等分散が成立した場合は Bonferroni 法、等分散が成立しなかった場合は Tamhane 法で行った。

第3節 結果

1) 性別による比較

表5-1に示すように、男女間で労働価値観の下位尺度得点に有意な差が認められたのは「社会的評価」のみであり ($t_{302}=3.48, p<.001$)、男性が女性よりも有意に高得点であった。

2) 年代による比較

年齢が不明であった1名は分析から除外した。また、60歳以上が $n=13$ と少なかったため、50歳代の群 ($n=42$) と合わせて50歳以上の群とし、19歳以下 ($n=48$)、20歳代 ($n=91$)、30歳代 ($n=65$)、40歳代 ($n=48$)、50歳以上 ($n=55$) の5群に分けた (表5-2)。

表5-1 性別による各下位尺度得点の比較

下位尺度	性別	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	男性	163	45.77	6.58
	女性	138	46.21	7.22
達成感	男性	168	12.57	2.62
	女性	138	12.36	2.68
社会的評価	男性	167	31.26	8.29
	女性	137	28.05	7.65
経済的報酬	男性	168	14.03	2.45
	女性	140	13.99	2.35
社会への貢献	男性	167	23.98	4.97
	女性	138	23.02	5.52
同僚への貢献	男性	163	13.98	3.28
	女性	139	13.32	3.55
所属組織への貢献	男性	168	10.16	2.78
	女性	139	9.96	2.79

*** $p<.001$

表 5-2 年代による各下位尺度得点の比較

下位尺度	年代	n	平均	SD
自己の成長	19歳以下	46	47.37	8.61
	20歳代	90	47.48	6.92
	30歳代	64	45.20	5.75
	40歳代	48	45.25	6.02
	50歳以上	52	43.67	6.48
達成感	19歳以下	48	13.17	2.72
	20歳代	91	12.58	2.94
	30歳代	65	12.18	2.60
	40歳代	46	12.39	1.79
	50歳以上	55	12.05	2.69
社会的評価	19歳以下	48	32.73	7.53
	20歳代	90	31.78	8.83
	30歳代	64	27.66	7.43
	40歳代	48	28.90	6.45
	50歳以上	53	27.17	8.30
経済的報酬	19歳以下	48	14.81	2.38
	20歳代	91	14.31	2.44
	30歳代	65	14.11	2.09
	40歳代	48	14.02	2.01
	50歳以上	55	12.73	2.60
社会への貢献	19歳以下	48	23.94	5.43
	20歳代	90	22.63	5.71
	30歳代	65	23.29	4.92
	40歳代	47	24.70	4.69
	50歳以上	54	23.96	4.98
同僚への貢献	19歳以下	48	13.79	3.60
	20歳代	90	13.34	3.72
	30歳代	63	13.65	3.09
	40歳代	48	14.73	3.09
	50歳以上	52	13.15	3.28
所属組織への貢献	19歳以下	48	10.96	3.03
	20歳代	91	9.95	2.73
	30歳代	65	9.68	2.63
	40歳代	47	10.11	2.43
	50歳以上	55	9.89	3.00

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

各群の下位尺度得点に有意な差が認められたのは「自己の成長」($F_{4,295}=3.44, p<.01$), 「社会的評価」($F_{4,298}=5.85, p<.001$), 「経済的報酬」($F_{4,302}=6.01, p<.001$)であった。多重比較の結果, 「自己の成長」については, 20歳代が50歳以上の群に対して有意に高得点であった。「社会的評価」については, 19歳以下と20歳代の両群が30歳代と50歳以上の両群に対して有意に高かった。「経済的報酬」については, 19歳以下, 20歳代, 30歳代が50歳以上に対して有意に高い得点であった。

3) 学歴による比較

中学卒1名と不明3名を分析から除外し, 高校卒($n=122$), 専門学校卒($n=39$), 高専・短大卒($n=29$), 大学卒・大学院卒($n=114$)の4群間で労働価値観の下位尺度得点の差の検定を行った(表5-3)。

下位尺度得点に有意な差が認められたのは「自己の成長」($F_{3,293}=3.13, p<.05$), 「達成感」($F_{3,298}=2.67, p<.05$), 「社会的評価」($F_{3,296}=5.04, p<.01$), 「社会への貢献」($F_{3,297}=2.82, p<.05$)であった。

これらについて多重比較を行った結果, 「自己の成長」は専門学校卒が大学・大学院卒に対して有意に高得点であった。「達成感」については, 多重比較ではいずれの群間においても有意な差は認められなかった。「社会的評価」については, 高校卒が高専・短大卒, 大学・大学院卒の両群に対して有意に高かった。「社会への貢献」については, 専門学校卒が高専・短大卒に対して有意に高得点であった。

4) 就業経験の有無による比較

就業経験の有無で労働価値観下位尺度得点に有意な差が認められたのは「経済的報酬」のみであり($t_{305}=3.35, p<.001$), 就業経験無の群が就業経験有の群に対して有意に高得点であった(表5-4)。

表 5-3 学歴による各下位尺度得点の比較

下位尺度	最終学歴	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	高校卒	119	46.89	7.60
	専門学校卒	39	47.79	5.28
	高専・短大卒	29	44.62	7.40
	大学・大学院卒	110	44.78	6.26
達成感	高校卒	122	12.89	2.81
	専門学校卒	37	12.81	2.05
	高専・短大卒	29	11.69	2.27
	大学・大学院卒	114	12.15	2.68
社会的評価	高校卒	120	31.99	7.72
	専門学校卒	39	28.21	7.18
	高専・短大卒	28	27.32	8.73
	大学・大学院卒	113	28.76	8.38
経済的報酬	高校卒	122	14.33	2.63
	専門学校卒	39	13.51	2.38
	高専・短大卒	29	14.66	1.74
	大学・大学院卒	114	13.74	2.24
社会への貢献	高校卒	120	23.43	5.18
	専門学校卒	39	24.90	4.62
	高専・短大卒	29	21.34	5.11
	大学・大学院卒	113	23.91	5.40
同僚への貢献	高校卒	119	13.48	3.68
	専門学校卒	39	14.10	2.97
	高専・短大卒	28	13.11	3.60
	大学・大学院卒	112	13.93	3.21
所属組織への貢献	高校卒	121	10.48	2.74
	専門学校卒	39	10.31	2.97
	高専・短大卒	29	9.24	3.09
	大学・大学院卒	114	9.79	2.66

* $p < .05$

表 5-4 就業経験の有無による各下位尺度得点の比較

下位尺度	就業経験	n	平均	SD
自己の成長	無	16	46.63	8.85
	有	284	45.91	6.76
達成感	無	17	13.47	3.08
	有	288	12.42	2.61
社会的評価	無	17	32.18	6.83
	有	286	29.69	8.22
経済的報酬	無	17	15.88	2.09
	有	290	13.91	2.38
社会への貢献	無	17	24.71	4.95
	有	287	23.47	5.26
同僚への貢献	無	16	12.50	3.78
	有	285	13.75	3.39
所属組織への貢献	無	17	10.82	3.05
	有	289	10.04	2.76

*** $p < .001$

5) 現在の就業状態による比較

現在の就業状態で労働価値観下位尺度得点に有意な差が認められたのは「社会的評価」のみであり ($t_{301}=2.37, p<.05$) , 現在無職の群が現在有職の群に対して有意に高得点であった (表 5-5)。

6) 雇用形態による比較

現在就業している分析対象者を正規雇用と非正規雇用の 2 群に分け、労働価値観下位尺度得点の差の検定を行った (表 5-6) 。いずれの労働価値観尺度得点についても雇用形態による有意な差は認められなかった。

7) 勤務時間による比較

現在就業している分析対象者をフルタイム勤務 (正規雇用者と非正規雇用でフルタイム勤務者) とパートタイム勤務 (非正規雇用でパートタイム勤務者) の 2 群に分けた (表 5-7) 。勤務時間で下位尺度得点に有意な差が認められたのは「自己の成長」 ($t_{229}=2.87,$

表 5-5 現在の就業状態による各下位尺度得点の比較

下位尺度	就業状態	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	現在無職	42	46.81	8.31
	現在有職	258	45.81	6.62
達成感	現在無職	43	13.19	2.75
	現在有職	262	12.36	2.62
社会的評価	現在無職	43	32.53	8.23
	現在有職	260	29.38	8.08
経済的報酬	現在無職	43	14.51	2.42
	現在有職	264	13.94	2.39
社会への貢献	現在無職	43	24.14	5.60
	現在有職	261	23.44	5.19
同僚への貢献	現在無職	42	13.40	4.15
	現在有職	259	13.73	3.29
所属組織への貢献	現在無職	43	10.70	2.55
	現在有職	263	9.98	2.80

* $p < .05$

表 5-6 雇用形態による各下位尺度得点の比較

下位尺度	雇用形態	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	正規	159	45.19	5.92
	非正規	72	46.85	7.80
達成感	正規	161	12.18	2.45
	非正規	73	12.71	2.85
社会的評価	正規	161	28.89	7.53
	非正規	73	30.63	8.83
経済的報酬	正規	163	13.92	2.10
	非正規	73	14.00	2.97
社会への貢献	正規	161	23.59	5.08
	非正規	73	23.11	5.61
同僚への貢献	正規	159	13.96	3.23
	非正規	73	13.47	3.53
所属組織への貢献	正規	162	9.96	2.70
	非正規	73	9.93	2.92

すべて *n.s.*

表 5-7 勤務時間による各下位尺度得点の比較

下位尺度	勤務時間	n	平均	SD
自己の成長	フルタイム	177	45.03	6.17
	パートタイム	54	47.93	7.44
達成感	フルタイム	179	12.20	2.46
	パートタイム	55	12.82	2.96
社会的評価	フルタイム	179	28.82	7.62
	パートタイム	55	31.44	8.86
経済的報酬	フルタイム	181	14.04	2.16
	パートタイム	55	13.62	3.03
社会への貢献	フルタイム	179	23.44	5.04
	パートタイム	55	23.45	5.90
同僚への貢献	フルタイム	177	13.88	3.26
	パートタイム	55	13.56	3.53
所属組織への貢献	フルタイム	180	9.87	2.69
	パートタイム	55	10.22	2.98

** $p < .01$, * $p < .05$

$p < .01$)と「社会的評価」($t_{232} = 2.14, p < .05$)であり、いずれもパートタイム勤務者がフルタイム勤務者に対して有意に高得点であった。

8) 職位による比較

一般職、係長・主任職クラス、課長職クラス、部長職クラス以上の4群間で各下位尺度得点の差の検定を行ったところ、いずれの労働価値観下位尺度得点についても職位による有意な差は認められなかった(表5-8)。そこで、一般職と係長・主任職クラス以上の2群に分けた場合と、係長・主任職クラス以下と課長職クラス以上の2群に分けた場合の2パターンでさらに検討した。

表5-9に示すように、一般職と係長・主任職クラス以上の2群に分けた場合ではいずれの群間においても有意差は認められなかった。また、表5-10に示すように、係長・主任職クラス以下と課長職クラス以上の2群に分けた場合では、「経済的報酬」は係長・主任職クラス以下の群が課長職クラス以上の群よりも有意に高得点であり($t_{256} = 2.58, p < .05$)、「社会への貢献」は逆に課長職クラス以上の群が係長・主任職クラス以下の群

表 5-8 職位による各下位尺度得点の比較

下位尺度	職位	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	一般職	175	46.06	6.93
	係長・主任職	40	45.85	5.54
	課長職	18	45.67	4.56
	部長職以上	20	42.50	7.02
達成感	一般職	177	12.35	2.73
	係長・主任職	40	12.30	2.02
	課長職	18	12.50	2.92
	部長職以上	21	12.24	2.70
社会的評価	一般職	176	29.70	8.52
	係長・主任職	40	29.60	6.27
	課長職	19	28.42	7.37
	部長職以上	20	26.30	7.62
経済的報酬	一般職	178	14.08	2.35
	係長・主任職	40	14.08	2.26
	課長職	19	13.32	2.63
	部長職以上	21	12.76	2.57
社会への貢献	一般職	176	23.11	5.48
	係長・主任職	40	23.50	4.96
	課長職	19	25.68	3.11
	部長職以上	20	24.05	4.42
同僚への貢献	一般職	176	13.55	3.37
	係長・主任職	39	14.08	3.10
	課長職	19	13.95	4.17
	部長職以上	19	14.37	2.29
所属組織への貢献	一般職	177	9.96	2.74
	係長・主任職	40	9.33	2.58
	課長職	19	11.05	3.34
	部長職以上	21	10.24	3.05

すべて*n.s.*

表 5-9 職位（一般職-係長・主任職以上）による各下位尺度得点の比較

下位尺度	職位	n	平均	SD
自己の成長	一般職	175	46.06	6.93
	係長・主任職以上	78	44.95	5.86
達成感	一般職	177	12.35	2.73
	係長・主任職以上	79	12.33	2.40
社会的評価	一般職	176	29.70	8.52
	係長・主任職以上	79	28.48	6.94
経済的報酬	一般職	178	14.08	2.35
	係長・主任職以上	80	13.55	2.46
社会への貢献	一般職	176	23.11	5.48
	係長・主任職以上	79	24.16	4.48
同僚への貢献	一般職	176	13.55	3.37
	係長・主任職以上	77	14.12	3.19
所属組織への貢献	一般職	177	9.96	2.74
	係長・主任職以上	80	9.98	2.95

すべてn.s.

表 5-10 職位（係長・主任職以下-課長職以上）による各下位尺度得点の比較

下位尺度	職位	n	平均	SD
自己の成長	係長・主任職以下	215	46.02	6.68
	課長職以上	38	44.00	6.12
達成感	係長・主任職以下	217	12.34	2.61
	課長職以上	39	12.36	2.77
社会的評価	係長・主任職以下	216	29.68	8.14
	課長職以上	39	27.33	7.47
経済的報酬	係長・主任職以下	218	14.08	2.33
	課長職以上	40	13.03	2.58
社会への貢献	係長・主任職以下	216	23.18	5.38
	課長職以上	39	24.85	3.88
同僚への貢献	係長・主任職以下	215	13.65	3.32
	課長職以上	38	14.16	3.32
所属組織への貢献	係長・主任職以下	217	9.84	2.72
	課長職以上	40	10.63	3.18

* $p < .05$

よりも有意に高得点であった ($t_{67.59}=2.31, p<.05$)。

9) 職種による比較

以下に示す職種ごとに労働価値観の下位尺度得点の差の検定を行った (表 5-11-1, 表 5-11-2)。すなわち, 技術職 ($n=32$), 事務職 ($n=83$), 管理職 ($n=21$), 営業職 ($n=11$), 販売・サービス職 ($n=30$), 医療職 ($n=22$), 運輸・作業職 ($n=23$), 教育職 ($n=20$) の 8 職種である。なお, 自営 (農業含む) は 6 名であったため, 分析から除外した。いずれの労働価値観因子得点においても有意な差は認められなかった。

10) 在職期間による比較

在職期間については一般的, かつ現場における経験的な区分として, 1 年未満の新入社員 ($n=47$), 早期離職が問題になる 1~3 年未満 ($n=42$), 戦力として扱われる 3~10 年未満 ($n=68$), 部下ができる 10~20 年未満 ($n=51$), 管理職となる 20 年以上 ($n=52$) の 5 群に分け, 各群間での労働価値観因子下位尺度得点の差の検定を行った。いずれの群間についても, 下位尺度得点に有意な差は認められなかった (表 5-12)。

表 5-11-1 職種による各下位尺度得点の比較（その1）

下位尺度	職種	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	技術職	32	46.28	4.85
	事務職	82	43.74	6.29
	管理職	19	44.89	7.03
	営業職	11	48.18	6.72
	販売・サービス職	29	47.93	7.48
	医療職	22	48.27	5.62
	運輸・作業職	23	45.26	6.28
	教育職	19	46.95	7.94
	達成感	技術職	32	12.47
事務職		83	12.00	2.71
管理職		20	12.45	2.16
営業職		11	13.73	2.00
販売・サービス職		30	12.57	3.28
医療職		21	12.38	2.20
運輸・作業職		23	12.22	2.35
教育職		20	13.10	2.83
社会的評価		技術職	32	30.69
	事務職	82	28.32	7.61
	管理職	20	29.45	6.91
	営業職	10	34.50	5.80
	販売・サービス職	30	32.67	6.71
	医療職	22	28.59	8.97
	運輸・作業職	23	30.43	8.32
	教育職	20	25.80	8.82
	経済的報酬	技術職	32	14.44
事務職		83	14.12	2.10
管理職		21	12.81	2.69
営業職		11	15.00	2.32
販売・サービス職		30	14.70	2.49
医療職		22	13.36	2.94
運輸・作業職		23	14.17	2.33
教育職		20	13.90	2.57

すべて*n.s.*

表 5-11-2 職種による各下位尺度得点の比較 (その 2)

下位尺度	職種	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
社会への貢献	技術職	32	22.22	5.66
	事務職	81	23.26	5.00
	管理職	21	24.86	3.12
	営業職	11	25.27	5.12
	販売・サービス職	30	22.07	5.76
	医療職	22	23.77	6.05
	運輸・作業職	23	21.61	4.13
	教育職	20	25.45	5.09
同僚への貢献	技術職	32	13.16	2.97
	事務職	82	13.45	3.48
	管理職	20	15.05	3.25
	営業職	11	15.27	1.95
	販売・サービス職	30	13.70	3.43
	医療職	22	14.14	3.56
	運輸・作業職	22	13.36	3.51
	教育職	20	14.10	2.07
所属組織への貢献	技術職	32	9.38	2.74
	事務職	82	10.18	2.68
	管理職	21	10.57	2.11
	営業職	11	11.64	1.86
	販売・サービス職	30	9.83	3.12
	医療職	22	9.95	3.27
	運輸・作業職	23	9.65	2.48
	教育職	20	9.85	3.07

すべて*n.s.*

表 5-12 在職期間による各下位尺度得点の比較

下位尺度	在職期間	<i>n</i>	平均	<i>SD</i>
自己の成長	1年未満	45	45.93	8.03
	1～3年未満	41	46.63	6.91
	3～10年未満	67	46.18	6.64
	10～20年未満	51	45.49	5.94
	20年以上	50	44.86	5.55
達成感	1年未満	47	12.43	2.86
	1～3年未満	42	12.79	2.51
	3～10年未満	67	12.09	3.20
	10～20年未満	50	12.38	2.11
	20年以上	52	12.23	2.12
社会的評価	1年未満	47	30.91	8.44
	1～3年未満	42	29.71	8.18
	3～10年未満	66	29.76	9.21
	10～20年未満	51	29.14	7.58
	20年以上	50	27.56	6.22
経済的報酬	1年未満	47	14.51	2.61
	1～3年未満	42	13.64	2.65
	3～10年未満	68	14.12	2.43
	10～20年未満	51	13.96	2.07
	20年以上	52	13.38	2.13
社会への貢献	1年未満	47	22.55	5.90
	1～3年未満	42	24.29	4.95
	3～10年未満	67	22.91	5.55
	10～20年未満	51	23.37	5.26
	20年以上	50	24.44	3.70
同僚への貢献	1年未満	47	13.64	4.20
	1～3年未満	42	13.67	2.87
	3～10年未満	66	12.94	3.19
	10～20年未満	51	14.18	3.13
	20年以上	49	14.43	2.92
所属組織への貢献	1年未満	47	10.49	3.21
	1～3年未満	42	10.17	2.78
	3～10年未満	68	9.40	2.63
	10～20年未満	51	9.78	2.92
	20年以上	51	10.35	2.53

すべて*n.s.*

第4節 考察

第4章で作成した労働価値観測定尺度について、各下位尺度得点の属性による回答の傾向について分析を行った（表5-1～表5-12）。このうち、有意差が認められた属性のみを表5-13に示す。

内的価値志向の「自己の成長」については、年代、学歴、勤務時間に関する属性間で、下位尺度得点の有意差が認められた。また、「自己の成長」とともに内的価値志向と想定される「達成感」については、いずれの属性に関しても、下位尺度得点の有意差は認められなかった。以上のことから、個々人の内在的な要因に関する労働価値観（「自己の成長」、「達成感」）は、今回調査した属性による差異は小さいことが示唆された。

表5-13 有意差が認められた下位尺度と属性

下位尺度	属性	
自己の成長	年代	20歳代>50歳以上
	学歴	専門学校卒>大学・大学院卒
	勤務時間	パートタイム>>フルタイム
達成感	—	—
社会的評価	性別	男性>>>女性
	年代	19歳以下>>30歳代, 50歳以上
		20歳代>30歳代
		20歳代>>50歳以上
	学歴	高校卒>高専・短大卒, 大学・大学院卒
	就業状態	無職>有職
勤務時間	パートタイム>フルタイム	
経済的報酬	年代	19歳以下, 20歳代>>>50歳以上
		30歳代>50歳以上
	就業経験	就業経験無>>>就業経験有
	職位	係長・主任職以下>課長職以上
社会への貢献	学歴	専門学校卒>高専・短大卒
	職位	課長職以上>係長・主任職以下
同僚への貢献	—	—
所属組織への貢献	—	—
>>>	0.1%水準で有意に高得点	
>>	1%水準で有意に高得点	
>	5%水準で有意に高得点	

外的価値志向の「社会的評価」については、性別、年代、学歴、就業状態、勤務時間に関する属性間で有意差が認められ、一般的に社会的な地位が低いとされる人たちの方が高得点の傾向が示された。同様に、「経済的報酬」についても、年代、就業経験、職位に関連する属性で下位尺度得点に有意差が認められ、外的価値志向の「社会的評価」と「経済的報酬」には同じような傾向が観察された。

一方、愛他的価値志向の「社会への貢献」については、学歴と職位のみで属性間の有意差が認められたが、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」については、いずれの属性に関しても、下位尺度得点の有意差は認められなかった。したがって、内的価値志向と同様に愛他的価値志向についても、今回の調査に用いられた属性による差異は小さいことが推察された。

本章第1節で先行研究を概観したように、労働者を対象とした価値観調査は少なく、あまり一貫した結果は示されていないが、外在的な価値に関連する要因については年代が上がるとともにその重要度が低下する傾向が弱いながらも認められる。この傾向は職業経験が少なく、社会的な地位が相対的に低いと考えられる群（例えば、若年層や非正規雇用者）が「社会的評価」、「経済的報酬」といった外的価値志向をより重視する傾向、すなわち、職業生活の目的として他者から高い評価を得ることや多くの収入を得ることが重要であると考えられる傾向と一致すると判断できよう。この結果は、職業経験を積み重ねる事でその重要度が低下していく傾向にあると考えられるが、これが単なる発達的な変化であるのか、職業経験が長くなるに伴い、地位、収入ともに高まることで相対的に重要度が低くなるのか、いくつかの原因が考えられる。今後、縦断的調査等の手法を用いた検討も必要であろう。また、内的価値志向、愛他的価値志向に関する因子についても、有意差が認められた属性はいくつかあったが、個人属性に関して一定の傾向は認められなかった。このように、多くの下位尺度が個人属性とはあまり関連がない、あるいは個人属性による差異が小さいという結果が得られたことは、様々な職業に就く、様々な属性の人々に用いることが可能な、汎用性の高いツールであることが示唆されたとも言えよう。

ただし、本研究はある一時点での横断的な調査データに基づいた検討であるという調査手法の問題がある。年代による労働価値観の差異が一部の下位尺度に認められたが、今回の調査データからは、それが発達的な変化による年代の差であるのか、世代（コーホート）による差であるのかの判別はできない。終身雇用制度や年功序列的賃金制度などが見直されるなど雇用環境の変化もあることから、縦断的な調査によって個人内の発達的な変化とともに、世代による差異についても検討していく必要があるだろう。

また、本章の分析は、労働価値観の各下位尺度得点の各個人属性における回答の傾向を確認することを通して、労働価値観の形成過程や形成に影響を及ぼす要因に関する理解を深める一助とすることを目的としたものである。しかしながら、例えば学歴に関して、「高卒」という群に該当する人の中には就業している人もいれば、まだ学生である人も含まれ、それぞれで労働価値観が異なる可能性もある。就業形態に関しても、やむを得ず非正規雇用で働いている人と、積極的に非正規雇用という就業形態を選択している人とは、労働価値観に差異があるであろうことは予想できる。したがって、今後はより多くのデータを蓄積していくとともに、より詳細な個人属性との関連を検討していく必要があるだろう。

第6章 労働価値観測定尺度の妥当性の検討

本章では、第4章で作成した労働価値観測定尺度の構成概念妥当性に関する検討を目的として、(1) 組織市民行動との関連、(2) 達成動機との関連、(3) 検証的因子分析による因子構造の検討、の3つの研究を行った。

第1節 組織市民行動との関連から見た尺度の妥当性

1) 目的

本節の研究では、労働価値観測定尺度の構成概念妥当性を検証するための基準として、組織市民行動に着目した。

組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」と定義され、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」とされる (Organ, 1988)。

Organ & Ryan (1995) は、組織市民行動の予測変数に関する研究をレビューしたが、パーソナリティの傾向と組織市民行動との関係を支持する結果はほとんど見出されていない。しかし、その後の研究ではいくつかの興味深い研究結果も散見される。例えば、Moorman & Blakely (1995) の研究では、金融業に従事する労働者を対象に個人主義-集団主義と組織市民行動の関連について調査が行われた。LISREL による分析の結果、集団主義的な価値観と組織市民行動の一部に有意な正の関連が認められた。病院に勤務する職員を対象とした Konovsky & Organ (1996) の研究では、ビッグ・ファイブの誠実性と組織市民行動の間に有意な正の関連が認められた。Feather & Rauter (2004) は労働価値観と組織市民行動の関連について、教員を対象に調査を行った。正規雇用の教員では、組織市民行動と労働価値観の「多様性」、「能力活用」の間に有意な正の相関が、臨

時雇用では組織市民行動と労働価値観の「権限」, 「能力活用」の間に負の相関の有意傾向が認められた。また, Ryan (2002) はプロテスタント的労働倫理観と組織市民行動の関係について, 会計職とカトリック教区民を対象に調査を行った。組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果, 一部の労働倫理観は手続き的公正よりも強い関連を示した。

正式な職務ではなく, あくまでも自主的に行われる愛他的な行動と定義されるように, 他者から強制されるのではなく, 自発的に行われる組織市民行動は, 個々人のパーソナリティや価値観がより反映されやすい行動であると推察される。そこで, 労働価値観と組織市民行動の関係について, 以下の3つの仮説を設定した。組織市民行動は, 自主的に行われる同僚や組織に対する支援的な行動である。また, 労働価値観の愛他的価値志向は, 「社会や同僚のために働くこと」を労働の目的とする価値観である。したがって,

<仮説 1>組織市民行動と労働価値観の愛他的価値志向の間には強い正の相関関係があるだろう。

組織市民行動は「正式な給与体系によって補償されない」とされる。しかしながら, 西田 (1997) による, わが国の労働者を対象とした調査によれば, 「自分の利益につながると思うから組織市民行動を行う」と考えていることが示唆されている。労働価値観の外的価値志向は「他者からの高い評価を得るために働くこと」を労働の目的とする価値観である。したがって, 外的価値志向を重視する者は他者からの評価を高めるための行動, 例えばそのひとつとして, 職場での愛他的な行動を行う可能性があると考えられる。したがって,

<仮説 2>組織市民行動と労働価値観の外的価値志向の間には中程度の正の相関関係があるだろう。

労働価値観の内的価値志向は、「職業生活を通して自己を成長させることや、達成感を得るために働くこと」を労働の目的とする価値観である。外的価値志向と内的価値志向が異なる概念であるならば、

<仮説 3>組織市民行動と労働価値観の内的価値志向とは無相関、あるいは負の相関関係があるだろう。

2) 方法

調査票

労働価値観測定尺度と、組織市民行動尺度からなる調査票を作成した。添付文書には調査の趣旨やプライバシーの保護に関する説明を記載し、フェイスシートでは年齢や性別、職業上の属性などについて質問した。労働価値観については、第4章で作成した労働価値観測定尺度を使用した。それぞれの質問項目の内容が現在の自分にとってどの程度重要であるかについて、「非常に重要である」から「全く重要でない」までの6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

また、組織市民行動の測定には、「対人的援助（8項目）」、「誠実さ（8項目）」、「職務上の配慮（6項目）」、「組織支援行動（8項目）」、「清潔さ（3項目）」の5下位尺度、33項目から構成される日本版組織市民行動尺度（田中，2002）を使用した。普段の職業生活において各項目に示された行動を行う頻度について、「つねに行う」、「しばしば行う」、「たまに行う」、「めったに行わない」、「まったく行わない」までの5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。

調査対象と調査方法

調査は、一般社会人を対象とした調査1と大学の夜間主コースに在籍する学部生を対象とした調査2からなる。

調査 1 2006 年 5 月に、A 市内の事業所関係者を対象とした講習会の参加者に、調査への協力を依頼した。調査票に添付した文書によって、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないこと、分析終了後には調査票を裁断して破棄することなどを説明した。また、調査はプライバシー保護のため無記名で行われた。調査票は講習受付時に配布され、講習終了後の会場退出時に回収された。

調査 2 2007 年 7 月および 12 月に、B 大学学部生を対象に調査を実施した。調査対象者には、講義終了時に調査票を配布し、調査 1 と同様に調査の趣旨とプライバシー保護に関する説明を口頭と文書で行った。また、調査票は翌週の講義時間までに提出するように指示した。

3) 結果

不適切な回答の除外と回答者のプロフィール

調査 1 と調査 2 で合計 252 名からデータが収集された。このうち、現在働いていない人のデータを除外するとともに、回答もれが多いなど信頼性が低いと判断されたデータ等を除外し、204 名を分析対象とした。分析対象者の内訳は男性 156 名、女性 48 名であった。平均年齢は 40.0 歳 ($SD=14.7$)、男性平均 43.9 歳 ($SD=13.6$)、女性平均 27.2 歳 ($SD=10.6$) であった。職位は、一般職 84 名、係長・主任クラス 33 名、課長クラス 48 名、部長クラス以上 36 名、不明 3 名であった。また、平均在職期間は 15.2 年 ($SD=13.6$) であった。なお、職種についても質問していたが、未回答や分類不能が多かったため詳細については省略する。

下位尺度の信頼性係数

労働価値観測定尺度および組織市民行動尺度の各下位尺度の信頼性係数を表 6-1 に示す。労働価値観については、いずれの下位尺度も .80 以上の信頼性係数が得られており、第 4 章での結果と同等であることから、尺度の信頼性に問題はないと考えられた。また、組織

表 6-1 各下位尺度の信頼性係数

尺度	下位尺度	項目数	α
労働価値観測定尺度	自己の成長	10	.933
	達成感	3	.851
	社会的評価	9	.947
	経済的報酬	3	.871
	社会への貢献	6	.910
	同僚への貢献	4	.875
	所属組織への貢献	3	.804
組織市民行動尺度	対人的援助	8	.823
	誠実さ	8	.792
	職務上の配慮	6	.758
	組織支援行動	8	.824
	清潔さ	3	.834

市民行動については、「職務上の配慮」がその他の下位尺度と比較するとやや低い値であったが ($\alpha=.758$)，問題ないレベルであると判断された。

このように、いずれの下位尺度も高い内的一貫性が確認できたため、各下位尺度得点を算出し、以下の分析を行った。

下位尺度間の相関係数

労働価値観測定尺度の7下位尺度得点と組織市民行動尺度の5下位尺度得点の間の相関係数を表 6-2 に示す。労働価値観測定尺度の愛他的価値志向（「社会への貢献」因子，「同

表 6-2 各下位尺度得点間の相関係数

労働価値観	組織市民行動				
	対人的援助	誠実さ	職務上の配慮	組織支援行動	清潔さ
自己の成長	.329 ***	.350 ***	.362 ***	.272 ***	.303 ***
達成感	.280 ***	.288 ***	.320 ***	.210 **	.227 **
社会的評価	.151 *	.131	.191 **	.037	.147 *
経済的報酬	-.036	.169 *	.054	-.139	.069
社会への貢献	.354 ***	.283 ***	.310 ***	.313 ***	.194 **
同僚への貢献	.320 ***	.245 ***	.240 ***	.326 ***	.159 *
所属組織への貢献	.337 ***	.347 ***	.295 ***	.371 ***	.234 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

僚への貢献」因子、「所属組織への貢献」因子) はいずれも全ての組織市民行動と.30 程度の有意な正の相関が認められた。したがって、仮説 1 はほぼ支持された。仮説 2 で正の相関を予測した外的価値志向（「社会的評価」因子、「経済的報酬」因子）と組織市民行動とはほとんどが無相関であり、一部に有意な正の相関が認められたが、相関係数はいずれも.20 以下で、その関連は非常に弱かった。また、仮説 3 で無相関あるいは負の相関を予測した内的価値志向（「自己の成長」因子、「達成感」因子）と組織市民行動には.20 ～.30 程度の有意な正の相関が認められた。以上のことから、仮説 2、仮説 3 は棄却された。

第 5 章において、性別や年代による労働価値観尺度得点の差異が認められたことに加えて、本節の分析対象者の分布が均等でなかったため、女性 40 歳以下 (F 群: $n=40$)、男性 40 歳以下 (M1 群: $n=46$)、男性 41～60 歳 (M2 群: $n=106$) の 3 群間で、それ

表 6-3 属性（性別，年代）による相関係数の比較

属性	労働価値観	組織市民行動				
		対人的援助	誠実さ	職務上の配慮	組織支援行動	清潔さ
女性40歳以下 (F群)	自己の成長	.334 *	.313	.438 **	.369 *	.490 **
	達成感	.185	.203	.354 *	.310	.238
	社会的評価	.383 *	.243	.321 *	.381 *	.528 ***
	経済的報酬	.148	.431 **	.022	.049	.240
	社会への貢献	.284	.294	.281	.338 *	.447 **
	同僚への貢献	.143	.202	.205	.376 *	.086
	所属組織への貢献	.210	.373 *	.196	.468 **	.249
男性40歳以下 (M1群)	自己の成長	.396 **	.436 **	.321 *	.264	.310 *
	達成感	.213	.326 *	.156	.045	.210
	社会的評価	.256	.255	.177	.090	-.017
	経済的報酬	.294	.281	.212	.048	-.028
	社会への貢献	.330 *	.249	.140	.201	-.020
	同僚への貢献	.371 *	.284	.192	.347 *	.153
	所属組織への貢献	.352 *	.414 **	.233	.163	.144
男性41-60歳 (M2群)	自己の成長	.373 ***	.316 **	.366 ***	.501 ***	.201 *
	達成感	.403 ***	.270 **	.359 ***	.418 ***	.190
	社会的評価	.055	.000	.138	.072	.049
	経済的報酬	-.246 *	.045	.007	-.192	.018
	社会への貢献	.420 ***	.250 *	.402 ***	.531 ***	.208 *
	同僚への貢献	.353 ***	.221 *	.273 **	.377 ***	.183
	所属組織への貢献	.402 ***	.350 ***	.381 ***	.513 ***	.294 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

ぞれ労働価値観測定尺度と組織市民行動尺度の相関係数を比較した（表 6-3）。

各群間で最も顕著な差が認められたのは、労働価値観の「社会的評価」と組織市民行動の相関であり、F 群のみで比較的強い正の相関が認められた。同様に、労働価値観の「経済的報酬」については、F 群では組織市民行動の「誠実さ」との間に有意な正の相関が認められたのに対し、M1 群では組織市民行動とは無相関、M2 群では「对人的援助」と有意な負の相関が認められ、対照的な関連が示された。一方、M2 群のみが特徴的であったのは、労働価値観の「達成感」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」と組織市民行動の関連であった。M2 群はそれらの変数間の多くに有意な、比較的強い正の相関が認められたが、F 群、M1 群では有意な関連が認められたのは一部であった。また、労働価値観の「自己の成長」と組織市民行動の相関は、いずれの群においても有意な正の関連が認められ、同じような傾向を示した。

4) 考察

本節の研究は、第 4 章で作成された労働価値観測定尺度の構成概念妥当性についての検証を目的としたものであり、組織市民行動との関連から構成概念妥当性が検討された。

労働価値観測定尺度の愛他的価値志向（「社会への貢献」因子、「同僚への貢献」因子、「所属組織への貢献」因子）はいずれも、組織市民行動尺度のすべての下位尺度と有意な正の相関を示し、仮説 1 はほぼ支持された（表 6-2）。しかし、中程度の正の相関を予測した外的価値志向（「社会的評価」因子、「経済的報酬」因子）と組織市民行動が無相関であった一方で、無相関あるいは負の相関を予測した内的価値志向（「自己の成長」因子、「達成感」因子）と組織市民行動の間には正の相関が認められ、仮説 2、3 はいずれも棄却された。

しかしながら、第 5 章において、性別や年代による労働価値観尺度得点の差異が認められたことと合わせて、本節の分析対象者の分布が均等でなかったという理由から、女性 40 歳以下（F 群）、男性 40 歳以下（M1 群）、男性 41～60 歳（M2 群）の 3 群間で相関

係数の比較を行ったところ、非常に興味深い結果が得られた（表 6-3）。すなわち、F 群のみにおいて「社会的評価」、 「経済的報酬」と組織市民行動の間に比較的強い有意な正の相関が認められた。これは、「社会的な評価を高めたい」、あるいは「金銭的な報酬を得たい」ことを目的として働いている人は、組織市民行動を行う頻度が高いということを示している。Feather & Rauter (2004) の教員を対象とした研究では、「雇用の不安定さ」と組織市民行動の相関が、正規雇用者では無相関であったのに対して、その多くが正規雇用で働くことを望んでいる非正規雇用者では正の相関（有意傾向）が認められた。この結果は、次のように解釈できよう。非正規雇用者は正規雇用として働くことを望んでいるにも関わらず、やむを得ず非正規雇用で働いている。そのような状態で「雇用の不安定さ」が高まり、現在の雇用も危うい状況になると、組織市民行動をより多く行い、組織に対する貢献度を高めることで「雇用の不安定さ」を低めようとしているのかもしれない。つまり、西田（1997）で観察された「自分の利益につながるから、組織市民行動を行う」という傾向が、本研究においても、相対的に地位や収入が低い女性に、より顕著に表れたと解釈することが可能であろう。しかしながら、この解釈は「自発的に行ったからといって、それが正式な給与体系によって補償されるものではない」とする組織市民行動の定義 (Organ, 1988) に反する。

一方で、M1 群（男性 40 歳以下）と M2 群（男性 41～60 歳）では「社会的評価」や「経済的報酬」と組織市民行動はほとんどが無相関であった。これは、「社会的な評価を高めたい」、あるいは「金銭的な報酬を得たい」ことを目的として働くことと、組織市民行動の間に関連がないことを示している。つまり、女性と比較すると地位も高く、経済的にもある程度の余裕があり、改めて他者からの評価を高めるための行動をとる必要性が低かった可能性が考えられる。また、特に M2 群で「自己の成長」、 「達成感」や「社会への貢献」、 「同僚への貢献」、 「所属組織への貢献」と組織市民行動の間に比較的強い相関が認められた。以上のことから、男性（特に M2 群）では評価や報酬とは関係なく、本来の意味での「任意の行動」 (Organ, 1988) として組織市民行動を行っていると考えら

れる。

労働価値観の「自己の成長」は、すべての群で組織市民行動との有意な正の関連が認められた。これは「働くことを通して、自分を成長させたい」という意識が強ければ、組織市民行動をより多く行うことを意味する。この結果は、日本の組織における労働者の働き方から解釈することが可能であろう。個人個人の職務内容が明確に区分けされているわけではない日本の多くの組織においては、同僚と協力しながら、チームとして仕事をすすめていくことが多いと考えられる。つまり、仕事を通して成長したいと考えている人たちは仕事に対して能動的、積極的に仕事に関わろうとするとともに、そのような積極的な関与が、結果的に同僚や組織に対する支援的な行動になると解釈できよう。したがって、個人が充実した、能動的な職業生活を送ることと同僚や組織への貢献的な行動とが密接な関係にあると推察される。

以上の結果を総括すると、組織市民行動と労働価値観の愛他的価値志向の間に強い正の相関関係を予測した仮説 1 は一部支持、組織市民行動と労働価値観の外的価値志向の間に中程度の正の相関関係を予測した仮説 2 は F 群のみで一部支持、組織市民行動と労働価値観の内的価値志向との間に無相関、あるいは負の相関関係を予測した仮説 3 は棄却であった。

第 2 節 達成動機との関連から見た尺度の妥当性

1) 目的

本節では、達成動機との関連から、労働価値観測定尺度の構成概念妥当性を検討することを目的とした調査を実施した。

一定の方向に向けた行動を生起、持続させる過程や機能の全般を動機づけという（速水・橋・西田・宇田・丹羽，2000）。動機、あるいは動機づけは個々人を特徴づける静的、安定的な個人特性として捉えられ（遠藤，2000），個人特性としての動機が行動の

先行要因と考えられている（大久保・黒沢，2003）。

達成動機に関する研究は，Murrayらが社会的動機のひとつとして達成動機を取り上げたことから始まったとされる（堀野・森，1991；奈須，1995）。その後，McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell (1953) は，Murrayらの研究を踏まえて，達成動機を「その文化において価値があると認められる達成目標を成し遂げること」と定義した。この定義以降，達成動機とは「社会的・文化的に価値があるとされたものを成し遂げること」として捉えられてきた（堀野・森，1991）。このように，従来の達成動機の研究では，社会的・文化的に価値があるとされたものを達成すること，すなわち「社会的達成動機」を主に扱っていたが，個々人において重要な価値を持つものへの達成動機である「個人的達成動機」を取り上げる必要性が指摘されている（堀野，1987）。堀野・森（1991）は，堀野（1987）の指摘を踏まえて，他者や社会の評価にはとらわれず，自分なりの達成基準への到達をめざす達成動機である「自己充實的達成動機」と，他者をしのぎ，他者に勝つことで社会から評価されることをめざす達成動機である「競争的達成動機」の2因子から構成される達成動機測定尺度を開発した。

達成動機とは，行動を生起させ，持続させる過程や機能を指す概念であり，労働価値観に類似した概念であると考えられる。ただし，労働価値観は行動を規定するだけではなく，状況の認知やそれを踏まえた判断などの基礎となる要因であり，達成動機よりもより多くの変数との関連が予想される。本研究では，労働価値観と達成動機の関係について以下の仮説を設定した。まず，労働価値観の内的価値志向（自己の成長，達成感）は働くことを通して，職業能力を高めたい，人間的に成長したい，やり遂げたという満足感を得たいといった，成長感や遂行感を労働の目的として重要視する価値観である。また，堀野・森（1991）の調査から，「自己充實的」達成動機と「競争的」達成動機の間は無相関であることが示されている。したがって，

<仮説 1>労働価値観の内的価値志向は「自己充實的」達成動機とは強い正の相関，「競

争的」達成動機とは無相関である。

また、労働価値観の外的価値志向（社会的評価，経済的報酬）は，働くことを通して社会的に評価されたい，より多くの収入を得たいといったことを労働の目的として重要視する価値観である。したがって，

<仮説 2>労働価値観の外的価値志向は「競争的」達成動機とは強い正の相関，「自己充實的」達成動機とは無相関である。

前節までの研究の結果から，労働価値観の内的価値志向と愛他的価値志向（社会への貢献，同僚への貢献，所属組織への貢献）には弱い正の相関が認められた。したがって，

<仮説 3>労働価値観の愛他的価値志向は「自己充實的」達成動機とは弱い正の相関，「競争的」達成動機とは無相関である。

2) 方法

調査票

堀野・森（1991）によって作成された達成動機測定尺度，第 4 章で作成した労働価値観測定尺度，フェイスシートからなる調査票を作成した。

達成動機測定尺度は，自己充實的達成動機（他者や社会の評価にはとらわれず，自分なりの達成基準への到達を目指す達成動機）と競争的達成動機（他者をしのぎ，他者に勝つことで社会から評価されることを目指す達成動機）の 2 因子，23 項目から構成される。職場での普段の考え方や意識にどの程度あてはまるか，「非常によくあてはまる」，「ほとんどあてはまる」，「少しあてはまる」，「どちらともいえない」，「あまりあてはまらない」，「ほとんどあてはまらない」，「全然あてはまらない」までの 7 件法で回答を

求め、それぞれ7点から1点を配点した。なお、競争的達成動機の「就職する会社は、社会で高く評価されているところを選びたい」という質問項目は、既に就職し、働いている人にとっては、やや違和感を感じる表現であると考えられたため、「就職する会社」を「働く会社（組織）」に修正した。

労働価値観測定尺度については、それぞれの項目の内容が現在の自分にとってどの程度重要であるか、「非常に重要である」から「全く重要でない」までの6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

また、フェイスシートでは年齢、性別、職業上の属性等について回答を求めた。

調査対象と調査方法

調査は2006年5月～6月に、現在働いている一般社会人を対象に実施した。可能な限り幅広い年代、職種の調査対象者を得たかったため、調査者の知人である調査協力者を經由して調査票が配布された。各調査協力者は、現在働いている10～20名程度の知人に調査票を配布した。調査票に添付した書面で、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないことなどを説明し、回答は無記名で行われた。回答された調査票は、調査者以外は内容を確認できないように、添付した封筒に封入した上で調査協力者に提出され、調査協力者は回収した調査票を一括して調査者に送付した。調査票は140名に配布され、115名から回収された。回収率は82.1%であった。

3) 結果

不適切な回答の除外と回答者のプロフィール

調査票が回収された115名のうち、連続して同じ選択肢を選ぶなど回答の信頼性が低いと判断された3名と現在働いていない1名を除外し、111名を分析対象とした。内訳は男性39名、女性72名、平均年齢40.8歳($SD=12.0$)、男性平均46.3歳($SD=11.9$)、女性平均37.9歳($SD=11.1$)であった。職位は、一般職70名、係長・主任職クラス17

名，課長職クラス 10 名，部長職クラス以上 11 名，不明 3 名であった。また，職種は事務職 33 名，管理職 9 名，営業職 3 名，販売・サービス職 4 名，医療職 27 名，作業職 1 名，教育職 25 名，不明 9 名であった。

信頼性係数

表 6-4 に各下位尺度の信頼性係数 α を示す。労働価値観測定尺度の信頼性係数は $\alpha = .810 \sim .948$ であり，前節までの結果と比較しても同程度の高い内的一貫性が確認できた。また，達成動機測定尺度についても，自己充實的達成動機は $\alpha = .895$ ，競争的達成動機は $\alpha = .869$ であり，いずれも高い内的一貫性が確認できた。

下位尺度得点間の相関

表 6-5 に労働価値観および達成動機の各下位尺度得点間の相関係数を示す。

労働価値観の「自己の成長」および「達成感」と「自己充實的」達成動機の間には中程度から強い正の相関が認められた。一方，「達成感」と「競争的」達成動機との間にも弱いながらも有意な正の相関が認められた。したがって，労働価値観の内的価値志向（「自己の成長」，「達成感」）と「自己充實的」達成動機の間には強い正の相関，「競争的」達成動機の間は無相関を予想した仮説 1 は，ほぼ支持された。

表 6-4 各下位尺度の信頼性係数

尺度	下位尺度	項目数	α
労働価値観測定尺度	自己の成長	10	.905
	達成感	3	.812
	社会的評価	9	.948
	経済的報酬	3	.843
	社会への貢献	6	.923
	同僚への貢献	4	.870
	所属組織への貢献	3	.810
達成動機測定尺度	自己充實的達成動機	13	.895
	競争的達成動機	10	.869

表 6-5 各下位尺度得点間の相関係数

労働価値観	達成動機	
	自己充實的	競争的
自己の成長	.709 ***	.173
達成感	.497 ***	.314 **
社会的評価	.030	.713 ***
経済的報酬	.206 *	.319 **
社会への貢献	.485 ***	.182
同僚への貢献	.284 **	.296 **
所属組織への貢献	.321 ***	.279 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

また、労働価値観の「社会的評価」と「自己充實的」達成動機の間は無相関、「競争的」達成動機とは強い正の相関が認められた。しかし、「経済的報酬」と「自己充實的」達成動機の間にも非常に弱いながらも有意な正の相関が認められた。したがって、労働価値観の外的価値志向（「社会的評価」、「経済的報酬」）と「競争的」達成動機の間には強い正の相関、「自己充實的」達成動機とは無相関を予測した仮説 2 は、一部支持された。

愛他的価値志向（「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」）と「自己充實的」達成動機とは弱い正の相関、「競争的」達成動機とは無相関を予測した仮説 3 については、「自己充實的」達成動機との間に弱い～中程度の正の相関が認められ、仮説がほぼ支持された。しかしながら、「競争的」達成動機と「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」との間にも有意な弱い正の相関が認められ、仮説は一部棄却された。

4) 考察

労働価値観の「自己の成長」は「自己充實的」達成動機と強い正の相関、「競争的」達成動機と無相関であり、仮説 1 が支持された。それに対して、「自己の成長」と同じ内的価値志向である「達成感」は、「自己充實的」、「競争的」の両方と中程度～弱い正の相関が認められた。これは、「達成感」が必ずしも個人内の基準だけで判断されているのではなく、他者との比較によって得られる部分もあるためと考えられる。つまり、「達成感」

を重視する労働価値観が強い人とは、個人内の独自の達成目標を目指して働くことを目標とする同時に、その達成目標も他者から完全に独立したものではなく、例えば「同僚よりもうまくいった」というように、他者との比較の中から想定されるものであると推察される。以上のことから、「自己の成長」については仮説が支持され、構成概念妥当性が確認できたとともに、内的価値志向に含まれる「自己の成長」と「達成感」の異なる概念的側面が弁別できたと解釈できよう。

労働価値観の「社会的評価」は、「自己充實的」達成動機と無相関、「競争的」達成動機と強い正の相関が認められ、仮説2が支持された。つまり、「社会的評価」を労働の目的として働いている人たちは、自分なりの達成目標や充実に動機づけられているのではなく、他者との競争に勝ち、より高い評価を得ることに動機づけられていると解釈できる。一方で、「経済的報酬」は「自己充實的」と「競争的」の両方の達成動機との間に弱い正の相関が認められた。つまり、「経済的報酬」を労働の目的として働いている人たちは、他者との競争に勝ち、より高い評価を得ることに動機づけられているだけでなく、個人内の成長感や達成感にも動機づけられていることを示す。このように、「経済的報酬」が両方の達成動機と弱いながらも正の相関関係が示されたということは、「社会的評価」と「経済的報酬」とは外的価値志向において異なる概念と考えられ、両下位尺度は弁別できたと解釈できよう。

愛他的価値志向は本章第1節の研究から、内的価値志向と比較的近い概念であることが示唆されたため、「自己充實的」達成動機と弱い正の相関を予測し、結果もほぼ仮説を支持するものであった。しかし、無相関を予測した「競争的」達成動機も労働価値観の「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」との間に弱いながらも有意な正の相関が認められた。これは、「競争的」達成動機が、他者をしのぎ、他者に勝つことで社会から評価されることを目指す達成動機であるが、特に日本の組織では、職場において評価を高めるためには、単に個人としての成果を上げるだけでなく、同僚や所属組織に貢献することが求められるということが関連していると推察される。さらに、「社会への貢献」は一般的には評価

されることではあるが、直接的に職場での自分の評価を高めることにはつながらないと考えられることから、「競争的」達成動機と労働価値観の「社会への貢献」の間は無相関であったと解釈できる。したがって、「競争的」達成動機が高い人は、自分の評価を高めるために「同僚への貢献」や「所属組織への貢献」を労働の目的として高めている可能性がある。

以上のことから、仮説は一部で棄却されたが、いずれも解釈が可能であることから、労働価値観の7下位尺度はほぼ弁別可能であると判断された。

第3節 尺度の因子的妥当性

1) 目的

本章第1節、第2節において、7因子、38項目で構成される労働価値観測定尺度の構成概念妥当性についての検証を進めてきたが、そもそも7因子を抽出するために用いられた探索的因子分析には方法論上の問題が指摘されている。例えば、探索的因子分析は抽出する因子数に絶対的な基準がないため、因子数の決定や因子の解釈はきわめて恣意的になりやすく（古谷野・柴田・芳賀・須山，1989）、探索的因子分析を仮説検証的に使用したとしても、分析者が仮説に近い因子構造を選択することの可能性を確認しているにすぎない（芝，1979）という指摘である。さらに、探索的因子分析では因子分散の全分散に対する比（因子寄与率）が得られるだけであり、因子モデルの妥当性が証明されたことにはならない（豊田，2000）。以上のような探索的因子分析の方法論上の問題から、労働価値観測定尺度の下位尺度として7因子を採用することが本当に妥当であるのかについて検証する必要があると考えられる。

これらの問題に対して、検証的因子分析によってモデルの妥当性を検証することが推奨されている。検証的因子分析とは、理論的検討に基づき設定されたモデルに実際のデータを当てはめ、モデルの適合度を検討する方法であり（古谷野他，1989）、科学的研究に

おけるひとつの大切なアプローチが理論モデルによる予測であることから、モデルの妥当性を検証する方法として検証的因子分析の使用が勧められている（豊田，2000）。本節では、構造方程式モデリングによる検証的因子分析により、労働価値観を3つの概念から捉えようとする理論的フレームワークと労働価値観測定尺度の因子的妥当性について検討した。

2) 方法

分析対象

2005年5月から2006年7月までに、大学生（夜間主コース）および一般社会人を対象として実施した調査のデータを用いた。720名分のデータが得られたが、労働価値観についての欠損値がない636名を分析対象とした。

検証的因子分析のモデル

検証的因子分析に用いるモデルを設定するために、探索的因子分析と下位尺度得点を用いた二次因子分析を行った。この結果と第2章で論述した理論的フレームワークを踏まえて5つのモデルを設定し、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行った。また、モデル適合度の指標として、Jaccard & Wan (1996)、豊田 (1992) に従い、 χ^2 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEA、AICを取り上げた。

3) 結果

分析対象者のプロフィール

分析対象者636名の内訳は、男性421名、女性215名であり、平均年齢は40.5歳（ $SD=13.3$ ，範囲：18～74歳），男性平均43.0歳（ $SD=13.0$ ，範囲：18～70歳），女性平均35.6歳（ $SD=12.5$ ，範囲：18～74歳）であった。

項目ごとの得点分布

回答の分布について、項目ごとのヒストグラム、および平均点と標準偏差により確認した。ヒストグラムでは、回答の分布に極端な偏りは認められなかった。また、すべての項目で平均点 $\pm 1SD$ が1以下、あるいは6以上に該当する項目はなく、床効果、天井効果のいずれも認められなかった（表 6-6）。

探索的因子分析

労働価値観測定尺度の因子構造の再現性を確認するために、探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転、固有値1以上を基準）を行った。その結果、想定した7因子、すなわち「社会的評価」因子、「自己の成長」因子、「社会への貢献」因子、「同僚への貢献」因子、「経済的報酬」因子、「達成感」因子、「所属組織への貢献」因子が抽出され、因子構造の再現性が確認された（表 6-7）。

すべての項目が主因子に対して.50以上の負荷量を示したことに加えて、複数の因子に.30以上の負荷量を示した項目もなく、共通性が最も低い項目でも.335であることから、労働価値観測定尺度の7因子構造は安定的であることが示唆された。また、各下位尺度の信頼性係数と下位尺度得点間の相関係数を表 6-8 に示す。信頼性係数は $\alpha=.821\sim.940$ であり、十分に高い内的一貫性が確認できた。

表 6-6 項目ごとの回答の分布

項目	平均	SD	平均+1SD	平均-1SD
WV1	4.76	0.91	5.67	3.85
WV2	3.16	1.15	4.31	2.01
WV3	4.49	0.95	5.44	3.54
WV4	3.17	1.09	4.26	2.08
WV5	4.13	1.10	5.23	3.03
WV6	4.36	0.98	5.34	3.38
WV7	3.44	1.21	4.65	2.23
WV8	4.50	0.91	5.41	3.59
WV9	2.98	1.05	4.03	1.93
WV10	3.96	1.02	4.98	2.94
WV11	4.06	1.08	5.14	2.98
WV12	3.67	0.99	4.66	2.68
WV13	4.69	0.92	5.61	3.77
WV14	3.90	1.05	4.95	2.85
WV15	4.75	0.94	5.69	3.81
WV16	3.06	1.15	4.21	1.91
WV17	4.45	0.96	5.41	3.49
WV18	3.42	1.07	4.49	2.35
WV19	4.09	1.02	5.11	3.07
WV20	3.65	1.00	4.65	2.65
WV21	4.50	0.89	5.39	3.62
WV22	3.49	1.03	4.52	2.46
WV23	4.17	0.93	5.10	3.24
WV24	3.95	1.05	5.00	2.90
WV25	4.62	0.98	5.60	3.64
WV26	3.55	1.09	4.64	2.46
WV27	3.89	1.04	4.93	2.85
WV28	3.88	1.03	4.91	2.85
WV29	3.50	1.00	4.50	2.50
WV30	4.51	0.98	5.49	3.53
WV31	3.09	1.05	4.14	2.04
WV32	4.57	0.92	5.49	3.65
WV33	3.42	1.03	4.45	2.39
WV34	3.89	1.03	4.92	2.86
WV35	4.30	0.99	5.29	3.31
WV36	3.23	0.99	4.22	2.24
WV37	4.71	0.92	5.63	3.79
WV38	3.50	1.05	4.55	2.45

表 6-7 探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）の結果

		F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h ²
社会的評価									
WV4	自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.893	.014	-.033	.073	-.031	.015	-.165	.715
WV9	他の人々から注目されるために働くこと	.874	-.054	-.091	.004	-.039	.026	.054	.735
WV2	多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	.826	-.023	.065	.034	-.016	-.062	-.076	.623
WV7	重要な人物として認められるために働くこと	.825	.056	.055	.014	-.022	-.176	.008	.650
WV18	他の人々から認められるために働くこと	.808	.012	.052	-.009	-.042	-.003	.040	.690
WV22	自分のやった仕事を、他の人々に認めてもらうために働くこと	.787	.024	-.081	-.004	-.055	.095	.019	.648
WV16	高い地位と名声を得るために働くこと	.746	-.021	.027	-.074	.095	-.091	-.115	.618
WV26	自分の仕事が高い評価を受けるために働くこと	.734	.098	.009	-.014	.071	-.021	.023	.643
WV33	自分の仕事のすばらしさを評価してもらうために働くこと	.682	-.028	.003	.004	.038	.137	.006	.563
自己の成長									
WV1	自分自身の成長のために働くこと	-.057	.837	.007	-.039	-.030	-.065	.015	.614
WV3	自分の能力を開発するために働くこと	.056	.823	-.021	-.022	-.012	-.099	.002	.612
WV15	人間として成長するために働くこと	-.094	.790	.042	.051	-.013	-.036	.002	.605
WV17	仕事において新しいことを学び続けるために働くこと	-.085	.729	-.036	.080	-.071	.102	.016	.578
WV25	自分の能力を高めるために働くこと	-.054	.699	.035	.008	-.004	.125	-.130	.602
WV6	技能向上や新技術習得のために働くこと	.011	.696	-.009	.042	.057	.005	.018	.530
WV21	自分の能力を発揮するために働くこと	.072	.670	.003	-.025	-.007	.161	-.028	.606
WV8	自分の能力を生かすために働くこと	.183	.658	.021	-.059	-.062	.025	.000	.546
WV32	自分の心を豊かにするために働くこと	-.065	.571	.037	.050	.140	.151	-.042	.480
WV23	教育や経験を生かすために働くこと	.062	.503	-.071	-.033	-.015	.128	.060	.335
社会への貢献									
WV10	社会の人々を助けるために働くこと	.006	-.012	.898	.035	.031	-.099	-.004	.755
WV5	社会のために働くこと	-.035	.054	.867	-.075	-.029	-.196	.122	.711
WV27	社会の幸福と平和のために働くこと	-.036	-.054	.817	.084	.043	.027	-.059	.655
WV19	社会の人々の役に立つ人間になるために働くこと	.018	.072	.747	-.038	-.021	.100	.006	.682
WV34	世の中をもっとよいところにするために働くこと	-.032	.034	.726	.033	-.042	.076	.018	.644
WV24	社会の人々の役に立っていると思うために働くこと	.153	-.088	.650	-.035	.001	.296	-.099	.593
同僚への貢献									
WV12	同僚の役にたつために働くこと	-.063	.086	.015	.861	.042	-.092	.003	.718
WV20	同僚を援助するために働くこと	-.009	.070	-.011	.860	-.028	-.005	-.087	.680
WV29	同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.024	-.030	.019	.815	.011	-.015	.100	.774
WV36	同僚を助けているという気持ちをもつために働くこと	.193	-.186	.016	.569	-.018	.186	.087	.578
経済的報酬									
WV13	よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.092	.059	-.047	.003	.837	-.092	.031	.780
WV30	多くの収入を得るために働くこと	.115	.022	-.013	-.042	.825	-.060	.036	.765
WV37	人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	-.181	-.099	.047	.046	.706	.232	-.105	.462
達成感									
WV28	自分の持っている力を「すべて出しきった」と思うために働くこと	-.026	.173	-.085	.024	-.012	.698	.125	.663
WV35	仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	.000	.180	.046	-.096	.019	.676	.034	.620
WV11	「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	-.072	.106	.009	.044	.082	.637	.043	.523
所属組織への貢献									
WV31	所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.029	-.082	-.054	.046	-.057	.124	.750	.634
WV38	所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	.042	-.066	.029	-.058	.029	.277	.687	.677
WV14	仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	-.066	.132	.174	.120	-.010	-.153	.666	.654

因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1						
F2	.358	1					
F3	.274	.481	1				
F4	.269	.257	.524	1			
F5	.327	.183	-.064	-.009	1		
F6	.376	.500	.445	.389	.077	1	
F7	.419	.267	.516	.567	.088	.412	1

表 6-8 各下位尺度の信頼性係数と下位尺度得点間の相関係数

	α	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1 自己の成長	.918	1						
F2 達成感	.826	.582 ***	1					
F3 社会的評価	.940	.361 ***	.342 ***	1				
F4 経済的報酬	.824	.171 ***	.128 **	.306 ***	1			
F5 社会への貢献	.914	.473 ***	.451 ***	.280 ***	-.048	1		
F6 同僚への貢献	.881	.268 ***	.370 ***	.296 ***	.012	.501 ***	1	
F7 所属組織への貢献	.821	.306 ***	.460 ***	.391 ***	.059	.532 ***	.572 ***	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$

下位尺度得点による二次因子分析

検証的因子分析を行うモデルを設定するために、労働価値観測定尺度の7下位尺度得点を用いて二次因子分析を行った。固有値1以上を基準に主因子法・プロマックス回転で因子分析を行ったところ、2因子が抽出された(表6-9)。第1因子は「社会への貢献」、 「所属組織への貢献」、 「同僚への貢献」、 「達成感」、第2因子は「経済的報酬」、 「社会的評価」が高い負荷量を示したが、「自己の成長」は両方の因子に同程度の負荷量を示し、両因子間には比較的強い相関が見られた。

次に、第2章および第4章での議論を踏まえて因子数を3に固定し、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った(表6-10)。第1因子として愛他的価値志向に相当する「所属組織への貢献」、 「同僚への貢献」、 「社会への貢献」、第2因子として内的価値志向に相当する「自己の成長」、 「達成感」、第3因子として外的価値志向に相当する「経済的報酬」、 「社会的評価」が抽出され、労働価値観を3要因から捉えようとする理論的フレームワークに合致した。また、第1因子と第2因子間には比較的強い相関が見られたが、第3因子と両因子間の相関は弱かった。

なお、因子数を4に固定した場合についても検討したが、第4因子はいずれの項目も高い負荷量を示さなかったことから、上記のフレームワークが支持されたと考えられる。

表 6-9 労働価値観の 2 次因子分析
(主因子法・プロマックス回転, 固有値 1 以上を基準)

下位尺度	F1	F2
社会への貢献	.823	-.138
所属組織への貢献	.754	-.039
同僚への貢献	.739	-.141
達成感	.508	.284
自己の成長	.378	.377
経済的報酬	-.259	.622
社会的評価	.215	.480

因子間相関	F1	F2
F1	1	
F2	.517	1

表 6-10 労働価値観の 2 次因子分析
(主因子法・プロマックス回転, 因子数 3 を指定)

下位尺度	F1	F2	F3
所属組織への貢献	.852	-.104	.069
同僚への貢献	.755	-.066	-.035
社会への貢献	.582	.295	-.202
自己の成長	-.126	.986	.031
達成感	.289	.459	.063
経済的報酬	-.131	.019	.630
社会的評価	.292	.076	.461

因子間相関	F1	F2	F3
F1	1		
F2	.579	1	
F3	.266	.346	1

構造方程式モデリングによる検証的因子分析

第2章、および第4章における議論と、前項までの分析結果を踏まえて、労働価値観測定尺度の因子的妥当性を検証するために次の5つのモデルを設定した。

モデル1：すべての項目が労働価値観に負荷することを想定した1因子モデル（図6-1）

モデル2：下位尺度として抽出された7因子を統合する因子として労働価値観を想定した7因子モデル（図6-2）

モデル3：抽出された7因子間に相関関係を想定した7因子斜交モデル（図6-3）

モデル4：同じ7因子の上位因子として「内的価値志向」、「外的価値志向」、「愛他的価値志向」の3因子を想定し、さらにその上位因子の労働価値観がそれらの3因子から構成されることを想定した高次因子分析モデル（図6-4）

モデル5：上位3因子（内的価値志向、外的価値志向、愛他的価値志向）間に相関関係を想定した高次因子分析斜交モデル（図6-5）

これらの5つのモデルについて、検証的因子分析による適合度の検討を行った（表6-11）。

図中に示した各モデルのパス係数は、7因子斜交モデル（図6-3）の「経済的報酬」－「社会への貢献」、「経済的報酬」－「同僚への貢献」、「経済的報酬」－「所属組織への貢献」間の3つのパス以外はすべて $p < .05$ で有意であった。 χ^2 検定ではすべてのモデルで「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。

GFI、AGFIは7因子斜交モデルが最も高く（GFI=.835、AGFI=.810）、7因子モデル、高次因子分析モデル、高次因子分析斜交モデルもほぼ同程度の値であった。CFIも7

表 6-11 検証的因子分析の適合度指標

モデル	χ^2	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
モデル1 1因子モデル	9766.30	665	.000	.372	.301	.433	.147	9918.30
モデル2 7因子モデル	2440.81	658	.000	.816	.793	.889	.065	2606.81
モデル3 7因子斜交モデル	2149.44	644	.000	.835	.810	.906	.061	2343.44
モデル4 高次因子分析モデル	2258.31	655	.000	.827	.804	.900	.062	2430.31
モデル5 高次因子分析斜交モデル	2258.31	655	.000	.827	.804	.900	.062	2430.31

因子斜交モデルが最も高く (CFI=.906) , 次いで高次因子分析モデル, 高次因子分析斜交モデルも同程度であった。また, RMSEA は 7 因子斜交モデル, 高次因子分析モデル, 高次因子分析斜交モデル, 7 因子モデルの順に低い値であった。AIC は 7 因子斜交モデルが最も低く, 相対的に最も当てはまりのよいモデルであった。以上の結果を総合すると 7 因子斜交モデルが最も適合的なモデルと判断された。

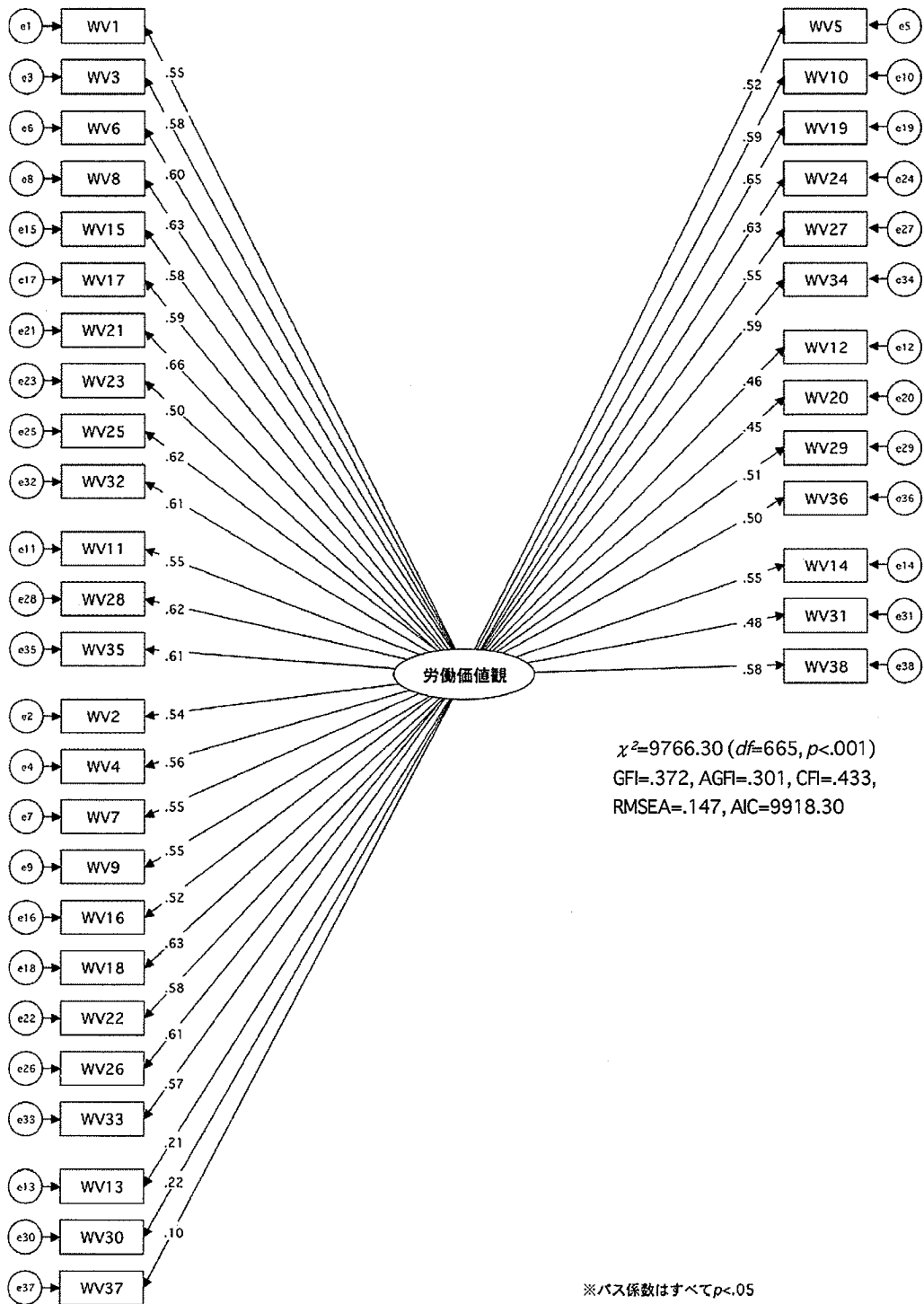


図 6-1 検証的因子分析モデル 1 : 1 因子モデル

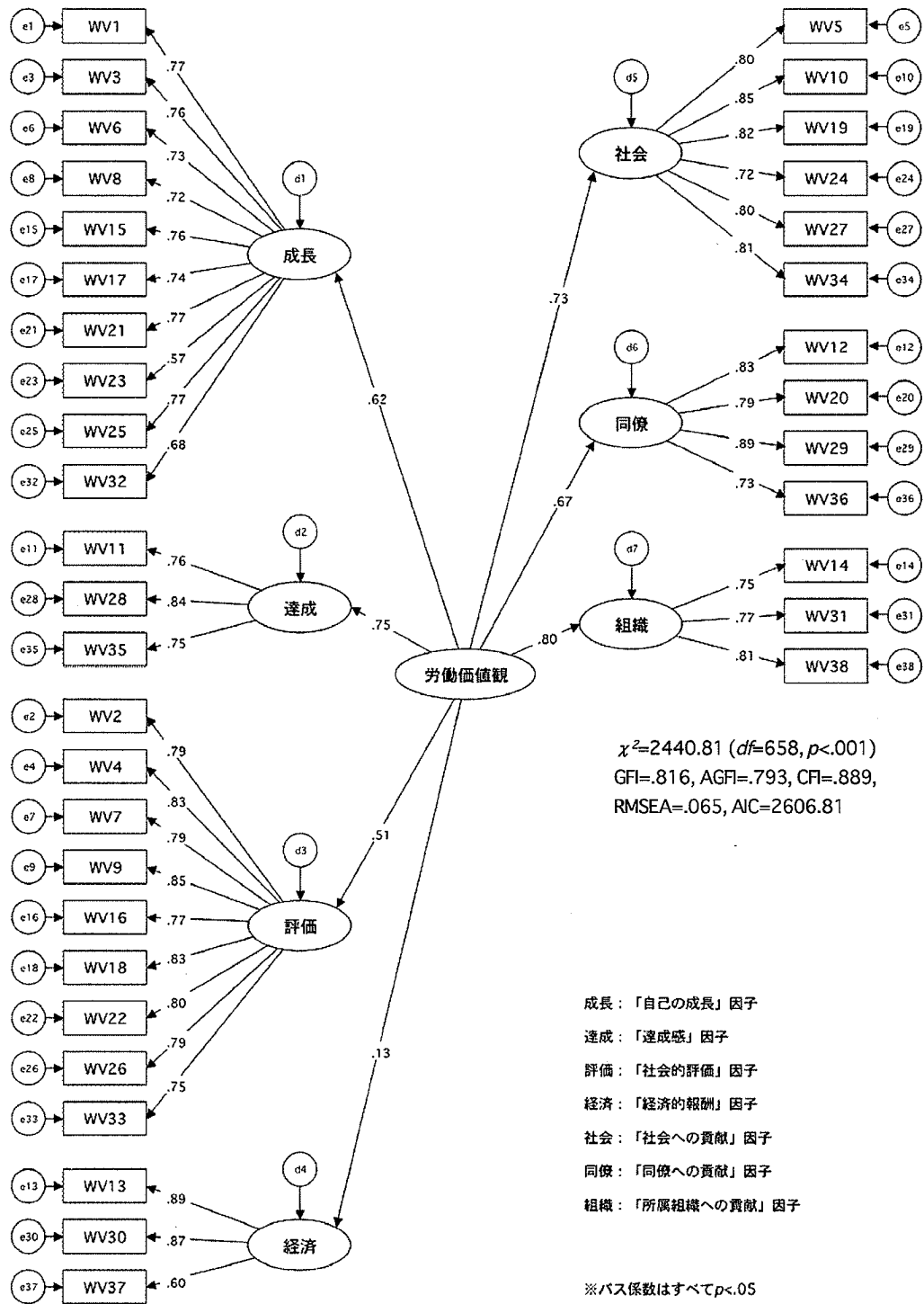


図 6-2 検証的因子分析モデル 2：7 因子モデル

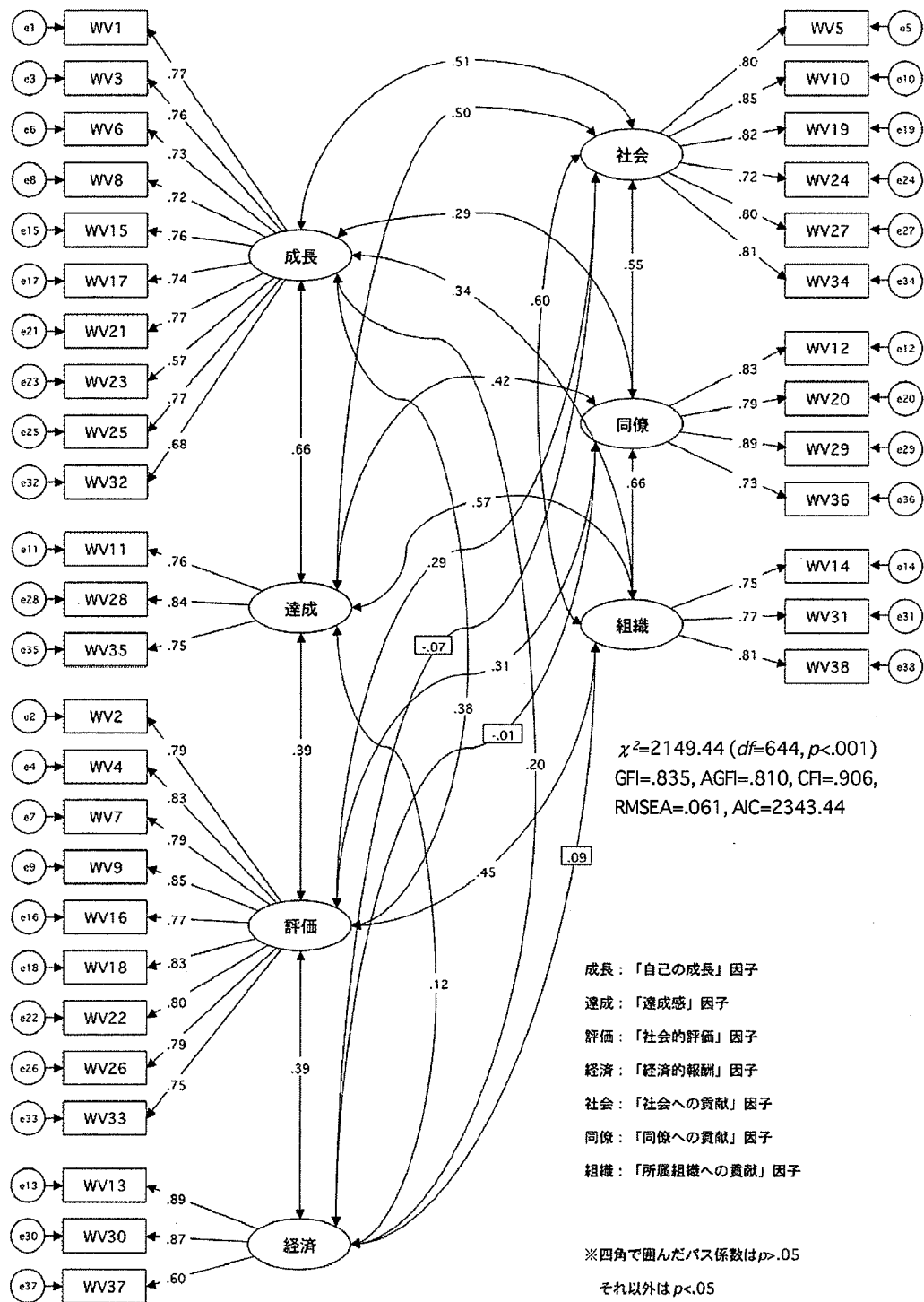


図 6-3 検証的因子分析モデル 3：7 因子斜交モデル

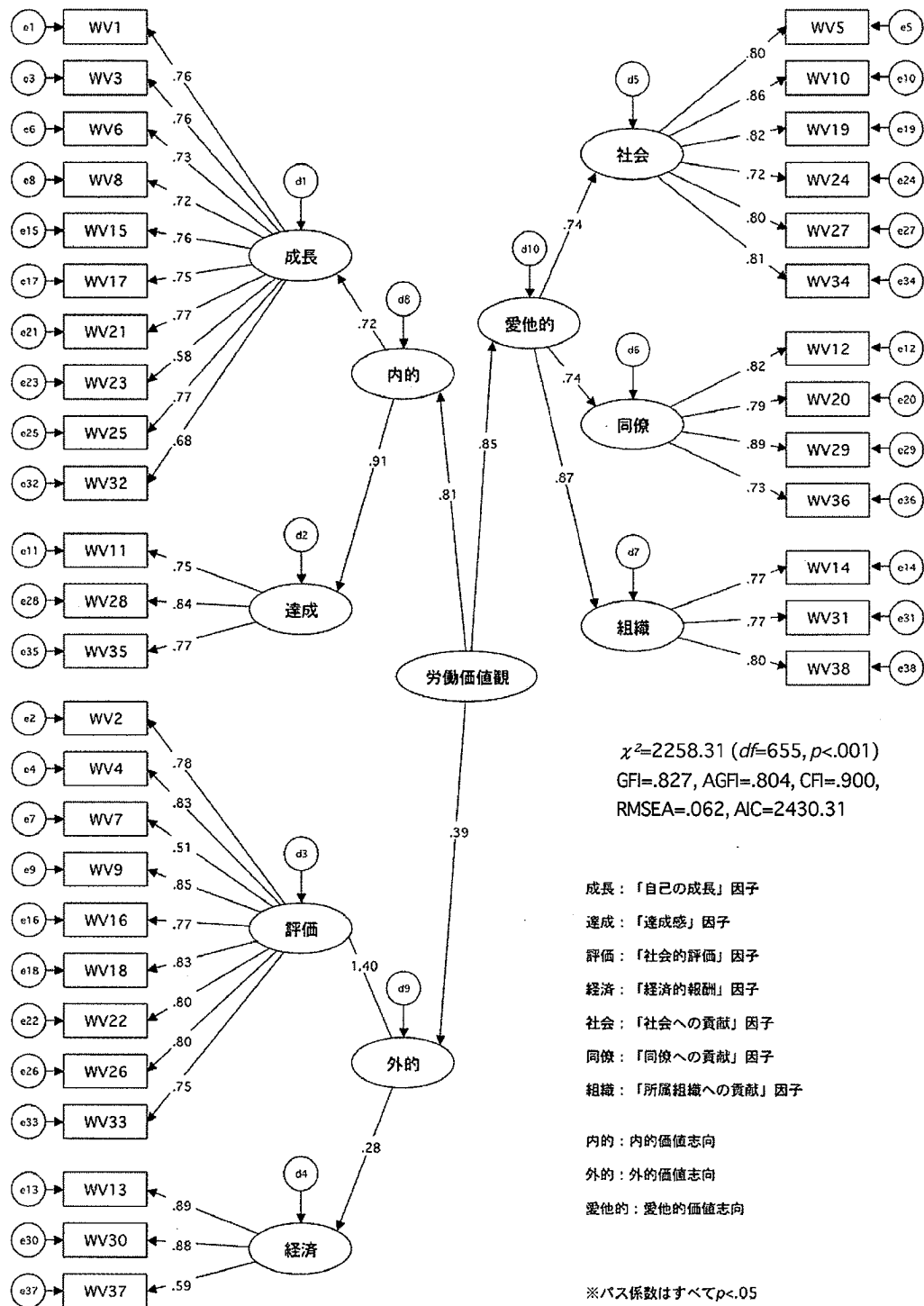


図 6-4 検証的因子分析モデル 4：高次因子分析モデル

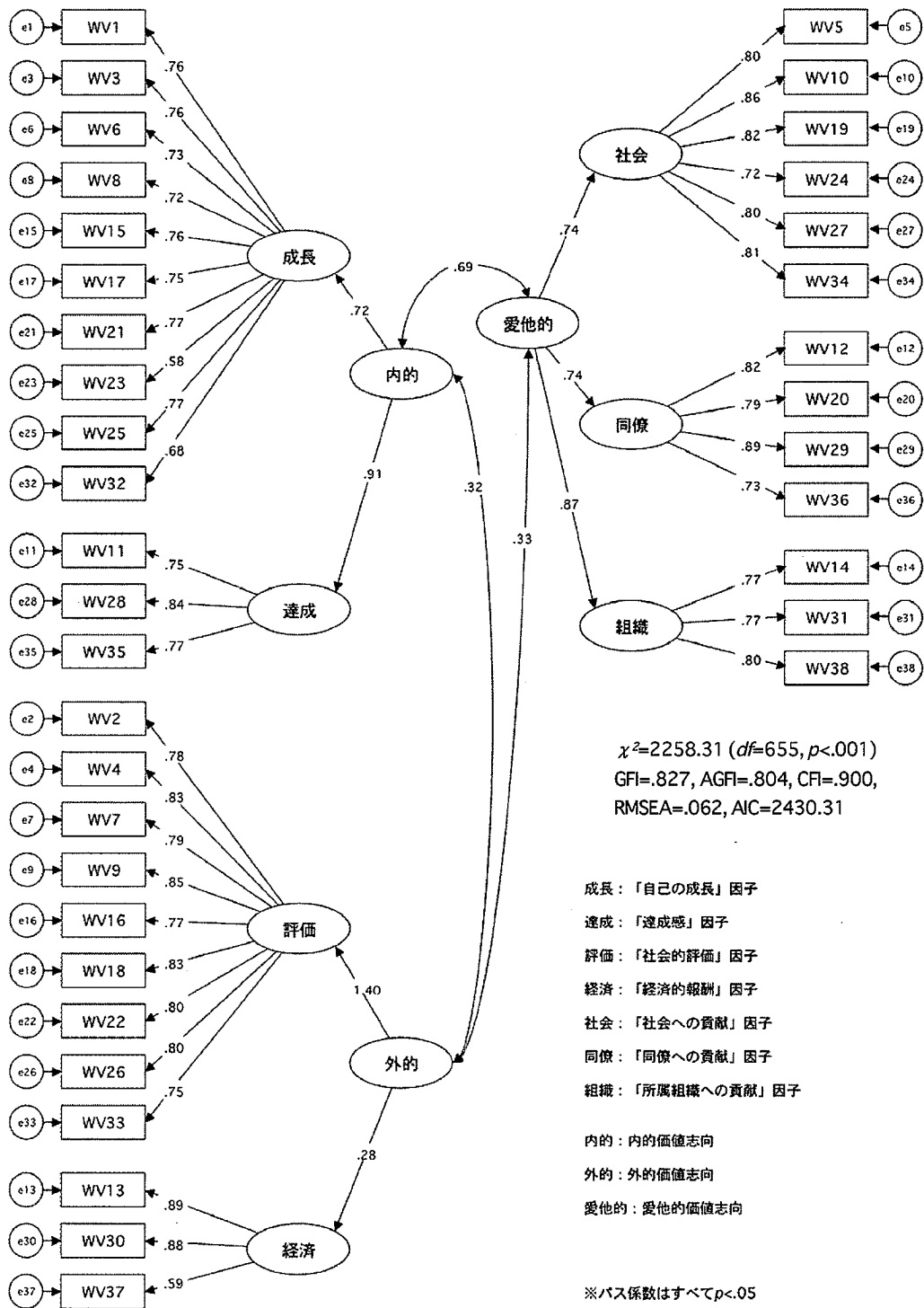


図 6-5 検証的因子分析モデル 5：高次因子分析斜交モデル

4) 考察

本節は、第4章で作成した労働価値観測定尺度の因子的妥当性について検討を行ったものである。探索的因子分析および下位尺度得点を用いた二次因子分析の結果と、第2章、第4章での議論を考慮して5つのモデル(図6-1～図6-5)を設定し、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行った。

Jaccard & Wan (1996) は様々な研究者によって提案されている適合度指標を、(1) 推定された共分散行列と標本共分散行列の関連から規定される適合度指標(例えばGFI)、(2) GFI などではパラメータが多くなるのに伴い適合度が高くなってしまふ点を補正した適合度指標(例えばRMSEA)、(3) 妥当性を検証しているモデルと独立モデルの適合度を比較する適合度指標(例えばCFI)の3種に分類し、これら3種の指標すべてを判断に用いることを勧めている。また、これらの指標によって採用するモデルの候補を絞り込んだ後、最終的にAICが最小のモデルを採用することがよい(豊田, 1992)とされることから、本研究ではこれらの提案に従い、モデルの適合度の指標として χ^2 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEA、AICを取り上げ、比較・検討を行った(表6-11)。

χ^2 検定ではすべてのモデルで「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。 χ^2 検定は、モデルとデータのズレを確率的に評価しようとする最も基本的かつ重要な評価基準(朝野・鈴木・小島, 2005)ではあるが、結果が標本数に敏感に依存するという問題がある。すなわち、標本数が大きくなると検出力も高くなることから多くのモデルは棄却されてしまう(Jaccard & Wan, 1996; 豊田, 1998)という二律背反的な特徴がある。朝野他(2005)は、標本数100未満を小標本、200程度を中標本、500以上を大標本として区分し、小標本では χ^2 検定で棄却されないこと、中標本、大標本では χ^2 検定で棄却されても各種適合度指標の値で判断することが必要、との判断基準を示している。本研究の場合は、上記の区分に従うならば大標本に該当することから、この結果のみからモデルの適合について判断することは困難であると考えられる。

一方、標本数にあまり影響を受けない(豊田, 1998)とされるGFI、AGFIは、いずれ

のモデルもそのモデルが適合的と判断される一応の目安の.90（朝野他，2005；豊田，1992）に満たなかった。観測変数が多いモデルは，それだけで適合が悪くなる傾向があるため，構造方程式モデリングでは観測変数を30以内に抑えることが望ましいとされる（豊田，1998）。本研究では観測変数が38であったことが，十分な適合度が得られなかった原因のひとつになった可能性が考えられる。

また，CFIの目安は.90もしくは.95とされている（朝野他，2005）。本研究では7因子斜交モデル（CFI=.906），高次因子分析モデル（CFI=.900），高次因子分析斜交モデル（CFI=.900）が.90を上回っており，適合的とされる一定の基準は満たしたと考えられる。

RMSEAについては.08以下であれば高い適合度であるが.10以上であればモデルを棄却すべき（山本・小野寺，2002），あるいは.05以下であれば良好であるが.10以上であれば不適，その間はグレーゾーン（朝野他，2005；豊田，1998）といった判断の基準が示されている。5つのモデルのうち，7因子モデル（RMSEA=.065），7因子斜交モデル（RMSEA=.061），高次因子分析モデル（RMSEA=.062），高次因子分析斜交モデル（RMSEA=.062）についてはほぼ基準をクリアしたと考えられる。RMSEAは観測変数が増えても，そのために適合度が悪くなることが少なく（豊田，2000），本研究のように観測変数が多い場合には重視される指標である。

また，AICは相対的なモデルの良さを表す指標であり（山本・小野寺，2002），複数の指標によって採用するモデルの候補を絞り込んだ後，AICが最小のモデルを採用することがよいとされる（豊田，1992）。したがって，以上の適合度指標を総合的に判断すると，7因子斜交モデル，高次因子分析モデル，高次因子分析斜交モデルがほぼ同等の適合度を示したが，このうち7因子間に相関関係を想定した7因子斜交モデルのAICが最も小さいことから，最も適合的なモデルであると判断された。なお，7因子斜交モデルにおいて有意でない共分散のパスを削除してもモデルの適合度指標はほとんど変化しなかった。

以上の結果から，探索的因子分析によって構成された7因子，38項目の労働価値観測

定尺度の因子的妥当性は検証できたと考えられる。

ただし、表 6-11 および図 6-1～図 6-5 に示す検証的因子分析の結果を見るかぎり、7 因子の上位概念として「内的価値志向」、「外的価値志向」、「愛他的価値志向」を導入した高次因子分析モデルおよび高次因子分析斜交モデルは、(1) 適合度指標を総合的に鑑みて、7 因子斜交モデルよりも適合度がわずかに低い (GFI, AGFI, CFI, RMSEA の差は.01 以下)、(2) 検証的因子分析から得られたパラメータの一部に不適解が生じた、といった理由から最も適合的なモデルとはならなかった。しかし、第 2 章で議論したように、労働価値観は 3 つの側面、すなわち「内的価値志向」、「外的価値志向」、「愛他的価値志向」から構成される概念であることが想定され、心理学に隣接する領域を専攻している社会人大学院生 4 名による概念チェックでもこのフレームワークが支持されている (第 4 章)。また、表 6-10 に示した二次因子分析の結果からもその理論的なフレームワークが妥当であることが示唆された。一方で、第 5 章の分析では、外的価値志向の下位概念と想定された「社会的評価」と「経済的報酬」において中高年層よりも若年層でより重視される、という年代による違いが認められた。不適解には様々な原因があるとされるが、高次因子を想定したモデルにおける「外的価値志向」から「社会的評価」へのパスの不適解は、この年代による違いが一因であることが推察された。

そこで、モデルに高次因子を導入することが不適切であるのかを改めて検討するために、不適解が生じたモデル 4、モデル 5 について年代ごとに再分析を行った。その結果、20 歳代の群では n 数が少ないため適合度は低いものの、不適解は生じなかった。不適解の原因としては、(1) 標本変動、(2) 識別性、(3) モデル不適合などが挙げられる (狩野, 1998)。20 歳代の群に関しては不適解が生じなかったことから、標本変動がその原因のひとつと考えられた。つまり、年代により「社会的評価」および「経済的報酬」の重みが異なるため、全年代を合算したデータによる分析では不適解が生じたのではないかと推測された。したがって、「社会的評価」および「経済的報酬」の上位概念として「外的価値志向」を潜在変数として組み入れたモデルが、必ずしも不適切ではないことが示唆された。

今後は、さらにデータを蓄積し、モデルへの上位 3 概念の導入の是非についての検討を継続していくことが必要であろう。

第7章 労働価値観測定尺度の再テスト信頼性の検討

第1節 目的

第2章で論じたように、労働価値観は個々人の認知や行動の拠り所となる要因と考えられる。したがって、気分や感情などのように、日常的に、且つ容易に変動するものではなく、ある程度安定的な要因として捉えることが妥当であろう。しかしながら、本論文では職業生活への不適應問題の背景要因のひとつとして労働価値観に着目しており、不適應問題への介入を考える上では労働価値観の可塑性が問題になる。つまり、労働価値観によって不適應問題を理解できたとしても、それが固定的、永続的な要因であるならば適応に向けた介入をすることは困難であろう。

労働価値観の安定性に関する縦断的な実証研究はあまり行われていないようであるが、WVI (Work Values Inventory) および MIQ (Minnesota Importance Questionnaire) について再テスト信頼性の検討が行われている。Super (1970) は高校生を対象に2週間の間隔での再テスト法によるWVIの信頼性の検討を行っている。その結果、2回の調査間の相関係数は $r=.74\sim.88$ であった。MIQについては、高校生や大学生を対象とし、再テストまでの間隔が1週間で $r=.62\sim.91$ 、1.5ヶ月で $r=.65\sim.83$ 、6ヶ月で $r=.40\sim.68$ 、10ヶ月で $r=.46\sim.79$ など、比較的短期間で変化しやすい側面と安定的な側面があることが示唆されている (Gay et al., 1971)。わが国においては、藤本・阿部 (1988) が、中学生、高校生を対象に4~5週間隔で調査を行っている。この調査では、WVIを参考にした18下位尺度からなる尺度を用いている。調査の結果、2下位尺度が $r<.40$ 、1下位尺度が $r<.50$ 、それ以外の15下位尺度が $r>.60$ であり、前述の2つの研究と比較すると、やや低い値であった。

一方、労働価値観の可塑性については、インターンシップに関する研究からも有用な示唆が得られる。労働価値観を取り上げた研究ではないが、新名主 (2005) の調査によれ

ば、インターンシップを経験した大学生の多くが、約2週間のインターンシップ後に「働く」ということに対して積極的な姿勢を示すなど、就業観の成長、成熟が見られた。また、高校生を対象とした今井・高寺・清水（2007）の調査でも、わずか3日間のインターンシップではあるが、職業観、役割意識、責任感などが高まる傾向が認められた。いずれの調査も若年層を対象としたものではあるが、比較的短期間の経験でも労働に対する意識に顕著な変化が現れる可能性を示している。

何らかの働きかけによって労働価値観を変容させることが可能であることは、不適應問題への介入方策を考える上でも大きな意味を持つ。そこで、本章では労働価値観測定尺度の再テスト信頼性の検討を通して、労働価値観の安定性、あるいは可塑性について議論する。

第2節 方法

A大学の学部学生（夜間主コース）を調査対象とした。講義A受講者（2007年6月～7月に実施：以下、調査Aとする）、および講義B受講者（2007年11月～12月に実施：以下、調査Bとする）を対象に、4週の間隔を空けてそれぞれ2回の調査を実施した。それぞれの調査において、1回目には個人属性と労働価値観を、2回目には労働価値観を測定した。なお、労働価値観については質問項目の順序効果を相殺するために、1回目と2回目の調査では項目の並びを逆にした。

文書および口頭で、調査の趣旨とプライバシーの保護（個人が特定されるような分析は行わないこと、分析終了後には調査用紙は裁断して破棄することなど）に関する説明を行った。また、2回の調査データを対応させる必要があるため、学籍番号を記入させたが、個人を特定するものではないことを説明した。講義終了時に調査票を配布し、翌週の講義時間までに提出するように指示した。

調査Aおよび調査Bを実施し、のべ173名から回答を得た。このうち、調査A、調査

B の両方で回答したものについては、(1) 就業状態が変わった場合は就業中のデータを使用、(2) 就業状態に変化がない場合は、欠損値が少ない方のデータを使用、(3) 前記の条件で差がなければ新しいデータ（調査 B のデータ）を使用、とした。

第 3 節 結果

1) データのクリーニング

のべ 173 名のデータが収集されたが、回答の信頼性が低いと判断された 6 名を分析から除外した。また、調査 A、調査 B の両方に回答した者が 17 名いたため、前節で示した基準にしたがってデータを取捨し、最終的に 150 名のデータを分析対象とした。

2) 分析対象者のプロフィール

分析対象とした 150 名の内訳は、男性 83 名、女性 50 名、不明 17 名であった。平均年齢は 23.5 歳 ($SD=8.2$, 範囲 18~69 歳), 男性 23.5 歳 ($SD=8.6$, 18~69 歳), 女性 23.6 歳 ($SD=7.6$, 18~54 歳) であった。就業状態については、現在就業中 102 名、就業経験有り（現在無職）22 名、就業経験無し 8 名、不明 18 名であった。現在就業中の 102 名のうち、正規雇用 17 名、非正規雇用（フルタイム）9 名、非正規雇用（パートタイム）63 名、不明等 13 名であった。また、職位については、一般職 91 名、係長・主任職クラス 6 名、課長職クラス 2 名、不明 3 名であった。職種は技術職 4 名、事務職 13 名、管理職 3 名、営業職 7 名、販売・サービス職 54 名、医療職 5 名、運輸・作業職 8 名、教育職 5 名、不明 3 名であった。現在の会社での在職期間は平均 3.0 年 ($SD=5.9$), 通算での就業期間は平均 4.3 年 ($SD=6.7$) であった。

なお、現在就業している者のみを分析対象にした場合でも、次項以降の分析結果に大きな差異はなかったため、現在の就業状態を問わず、150 名全員を分析対象とした。

3) 下位尺度の信頼性係数

各下位尺度の信頼性係数 α を表 7-1 に示す。2 回目の「達成感」因子 ($\alpha=.746$) と「所属組織への貢献」因子 ($\alpha=.790$) がやや低い値であったが、問題ないレベルであると判断した。それ以外の下位尺度はいずれも.80 以上であり、いずれの下位尺度も高い内的一貫性が認められたため、下位尺度得点を算出し、分析を行った。

4) 尺度得点の比較

1 回目と 2 回目の各下位尺度得点を表 7-2 に示す。対応のある t 検定で、1 回目と 2 回目の下位尺度得点の差の検定を行ったところ、「達成感」 ($t_{106}=-2.86, p<.01$)、「社会的評価」 ($t_{105}=-3.72, p<.001$)、「社会への貢献」 ($t_{106}=-3.49, p<.001$)、「同僚への貢献」 ($t_{105}=-2.98, p<.01$) は 2 回目の方が有意に高得点であった。「自己の成長」 ($t_{101}=-1.96, n.s.$) と「所属組織への貢献」 ($t_{106}=-1.98, n.s.$) も 2 回目の方が高得点であったが、「経済的報酬」 ($t_{105}=.57, n.s.$) とともに、有意差は認められなかった。

5) 再テスト信頼性

表 7-3 に 1 回目と 2 回目の各下位尺度得点の相関係数を示す。「達成感」因子 ($r=.521$) と「同僚への貢献」因子 ($r=.563$) はやや低い値であったが、それ以外の 5 下位尺度は

表 7-1 各下位尺度の信頼性係数

下位尺度	α 係数	
	1回目	2回目
自己の成長	.924	.921
達成感	.853	.746
社会的評価	.942	.914
経済的報酬	.839	.846
社会への貢献	.925	.927
同僚への貢献	.904	.836
所属組織への貢献	.864	.790

表 7-2 各下位尺度の尺度得点

下位尺度	1回目		2回目		t
	平均	SD	平均	SD	
自己の成長	47.70	7.87	48.84	7.60	-1.96
達成感	12.85	3.00	13.61	2.54	-2.85 **
社会的評価	33.72	8.26	35.99	7.81	-3.72 ***
経済的報酬	15.09	2.42	14.99	2.54	.57
社会への貢献	24.32	5.94	25.81	5.51	-3.49 ***
同僚への貢献	14.01	3.74	14.98	3.43	-2.98 **
所属組織への貢献	11.08	3.24	11.55	3.06	-1.98

*** $p < .001$, ** $p < .01$

表 7-3 各下位尺度の再テスト信頼性

下位尺度	r
自己の成長	.708 ***
達成感	.521 ***
社会的評価	.694 ***
経済的報酬	.714 ***
社会への貢献	.703 ***
同僚への貢献	.563 ***
所属組織への貢献	.700 ***

*** $p < .001$

$r = .70$ 程度であった。いずれも有意確率は $p < .001$ であった。

第 4 節 考察

本研究は、労働価値観測定尺度の再テスト信頼性の検討を行うとともに、その安定性、可塑性について論じることを目的とした。

1 回目と 2 回目の調査のそれぞれの下位尺度得点の変化について、対応のある t 検定で検討した (表 7-2)。「経済的報酬」を除く 6 つの下位尺度得点は、2 回目の方が高得点であり、そのうち 4 下位尺度 (「達成感」, 「社会的評価」, 「社会への貢献」, 「同僚

への貢献」)については有意に高得点であった。この結果は、1回目の調査から4週の間
に起きた何らかの経験によって、「働くこと」に対する意識が、それぞれの下位尺度で測
定される内容をより重要視する方向へ変化したことを意味する。

また、労働価値観とは、個々人の認知や行動の基礎となる要因であり、職業生活での普
段の行動にある程度の統一感をもたらし、職業生活への適応とも関連する要因であると考
えられる。したがって、そういった要因が簡単に変容してしまえば、統一感は失われ、日
常的な判断や行動にも支障を来す恐れがあることから、比較的安定した要因であると予想
していた。しかしながら、表7-3に示すように、4週間隔の再テストによる尺度得点の安
定性は、「自己の成長」、「社会的評価」、「経済的報酬」、「社会への貢献」、「所属
組織への貢献」は $r=.70$ 程度であったが、「達成感」と「同僚への貢献」は $r=.50$ 程度
と予想していたよりも低い値であった。

想定していたよりも労働価値観の変化が大きかった理由のひとつとして、若年層では流
動的な労働価値観であったのが、職に就き、様々な経験を通して徐々に固定化されていく
と考えられていることが挙げられる (Loughlin & Barling, 2001)。本調査では、対象
者の多くが若年層で、且つ非正規雇用であったため、労働価値観の変化が比較的大きくな
った可能性がある。学生や生徒を対象とした調査ではあるが、2週間の間隔での再テスト
信頼性は $r=.74\sim.88$ (Super, 1970)、再テストまでの間隔が1週間で $r=.62\sim.91$ 、1.5
ヶ月で $r=.65\sim.83$ 、6ヶ月で $r=.40\sim.68$ 、10ヶ月で $r=.46\sim.79$ (Gay et al., 1971)
など、比較的短期間で変化しやすい側面と安定的な側面があることが示唆されている。

これらの研究では、今回の調査結果よりもやや高い値が得られているが、本調査では対
象者の多くが就労しているのに対して、Super (1970) や Gay et al. (1971) の調査は
高校生、大学生を対象としていることが影響しているかもしれない。また、研究自体も40
年近く前のものであり、現在とは労働環境も大きく異なると考えられ、単純に比較するこ
とは困難であるが、次のような解釈が可能であろう。就職以前の労働価値観は流動的では
あるが、その変化は緩やかであり、就職後の職業生活における様々な経験によって大きく

変化し、職業生活を送っていく中で徐々に固定化されていくと考えられる。したがって、学生の期間だけではなく、就職という大きなイベントと、その後の職業生活における様々な経験によって労働価値観がどのように変化していくのか、あるいはあまり変化しないのか、縦断的な調査によって明らかにする必要があるだろう。

さらに、若年層の労働価値観が比較的柔軟な要因であると考えられるならば、本章第1節で論じたようなキャリア教育やインターンシップといった形での働きかけの効果がより顕著に現れやすいと推察される。また、これまでの日常ではほとんど意識されることがなかった「働くこと」に関する意識や価値観が、「何のために働くのか」という本調査の問いかけ自体がきっかけとなって、それに対する意識が喚起されたことで、表7-2に示すように、第5章で若年層に高得点の傾向が認められた「経済的報酬」尺度以外の尺度得点が高まった可能性がある。つまり、本調査以前から意識していた「お金のために働く」という目的以外にも、「人間として成長する」、「社会的に認められる」、「社会や組織のために働く」といった目的もあることが改めて認識されたことによって、尺度得点が高まったと解釈できよう。したがって、このような調査で「何のために働いているのか」ということを意識させることだけでも何らかの意味があることなのかもしれない。もちろん、尺度得点が高まるのが職業生活への適応にプラスに働くのか、マイナスに働くのかは、今後の実証研究が必要ではあるが、こういった働きかけによって労働価値観を望ましい形に方向づけられる可能性が示唆された。

今後は、対象者を中高年層や正規雇用の人たちに広げ、インタビュー調査や縦断的調査を併用することで、どのような働きかけによって労働価値観をどういった形に変容させることが可能であるのか、検討していく必要があるだろう。

第 8 章 労働価値観測定尺度短縮版の開発

第 1 節 目的

測定尺度について、一定の信頼性を確保するためにはある程度の質問項目数が必要である（池田，1992）。しかしながら、労働現場での活用を考えた場合、他の尺度とのテスト・バッテリーを組むことが想定され、被調査者の負担を鑑みるならば項目数は可能な限り少ない方が望ましい。また、短時間で簡便に使用できる尺度であれば、その活用範囲が広がることを期待できる。そこで、これまでに蓄積されたデータを再分析して労働価値観測定尺度短縮版を作成し、その信頼性と妥当性について検討した。

第 2 節 方法

1) 分析対象

2005 年 5 月～2006 年 7 月に、A 大学の学部生（夜間主コース）および一般の社会人を対象に 4 回の質問紙調査を実施した。本章ではそれらの調査で得られた全データ（720 名）を分析に用いた。

分析対象とした 720 名の平均年齢は 41.4 歳 ($SD=13.3$, 範囲 18～74 歳) であった。その内訳は、男性 485 名 (平均年齢 43.8 歳, $SD=13.0$, 範囲 18～71 歳), 女性 235 名 (平均年齢 36.3 歳, $SD=12.7$, 範囲 18～74 歳) であった。また、分析対象者のうち、大学生は 102 名 (現在就業していない 34 名を含む), 社会人 618 名であった。現在就業している 686 名についての職種の内訳は、技術職 54 名, 事務職 177 名, 管理職 137 名, 営業職 49 名, 販売・サービス職 39 名, 医療職 51 名, 運輸・作業職 40 名, 教育職 48 名, その他・不明 91 名であった。職位については、一般職 280 名, 係長・主任クラス 124 名, 課長クラス 144 名, 部長クラス以上 116 名, その他・不明 22 名であった。

2) 使用尺度

第2章で開発された労働価値観測定尺度（以下、38項目版とする）を使用した。それぞれの質問項目が現在の自分にとって、仕事をしていく上でどの程度重要であるかを「非常に重要である」から「まったく重要でない」までの6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

3) 調査手続き

プライバシー保護のため、調査は無記名で実施された。また、調査実施時に口頭、あるいは文書によって、調査への回答は強制ではないこと、個人が特定されるような形でのデータの分析は行わないこと、分析終了後には調査票は細断して破棄することなどを説明した。

4) 分析方法

短縮版として採用する項目を選定するために、分析対象とした全データを用いて、労働価値観測定尺度38項目版の探索的因子分析を行った。因子分析の結果から選択された短縮版の信頼性を確認するために、各下位尺度のクロンバックの α 係数を算出した。基準関連妥当性に関しては、38項目版との相関分析を行った。また、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行い、短縮版と38項目版の適合度を比較し、短縮版の因子構造が38項目版で想定したものと異なっていないことを検証した。

第3節 結果

1) 回答の分布

表 8-1 項目ごとの回答の分布

	平均	SD	平均+1SD	平均-1SD
Q1	4.77	0.90	5.67	3.87
Q2	3.15	1.14	4.29	2.01
Q3	4.50	0.95	5.45	3.54
Q4	3.14	1.10	4.24	2.05
Q5	4.14	1.09	5.23	3.05
Q6	4.35	0.99	5.34	3.36
Q7	3.41	1.20	4.62	2.21
Q8	4.50	0.93	5.43	3.57
Q9	2.95	1.05	3.99	1.90
Q10	3.97	1.01	4.99	2.96
Q11	4.07	1.07	5.14	2.99
Q12	3.66	1.00	4.66	2.65
Q13	4.70	0.92	5.62	3.78
Q14	3.93	1.05	4.98	2.88
Q15	4.74	0.95	5.68	3.79
Q16	3.04	1.14	4.18	1.90
Q17	4.44	0.96	5.40	3.48
Q18	3.39	1.07	4.46	2.31
Q19	4.07	1.01	5.09	3.06
Q20	3.64	0.99	4.63	2.65
Q21	4.48	0.88	5.37	3.60
Q22	3.46	1.04	4.50	2.42
Q23	4.15	0.93	5.08	3.22
Q24	3.94	1.05	4.99	2.89
Q25	4.60	0.99	5.59	3.61
Q26	3.52	1.09	4.62	2.43
Q27	3.89	1.04	4.93	2.85
Q28	3.89	1.03	4.92	2.86
Q29	3.49	1.00	4.48	2.49
Q30	4.51	0.99	5.50	3.51
Q31	3.09	1.06	4.16	2.03
Q32	4.56	0.92	5.48	3.64
Q33	3.39	1.04	4.44	2.35
Q34	3.90	1.02	4.92	2.88
Q35	4.28	1.00	5.28	3.28
Q36	3.22	0.99	4.21	2.23
Q37	4.73	0.91	5.64	3.81
Q38	3.50	1.06	4.56	2.45

特に未回答者が多かった項目はなく（最大で7名），質問文の平易さに問題はないと考えられた。項目ごとにヒストグラムおよび平均値，標準偏差を算出し，回答の分布を確認した。ヒストグラムからは極端な分布の偏りは認められなかった。また，平均値±1SDが1以下，あるいは6以上の項目はなく，床効果，天井効果のいずれも認められなかった（表8-1）。

2) 探索的因子分析

固有値およびスクリープロットを参考に，因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行ったところ，第4章と同様の7因子が抽出され，因子構造の再現性が確認された（表8-2）。すべての項目が想定どおりの因子に.50以上の高い因子負荷量を示しただけではなく，複数の因子に.30以上の因子負荷量を示した項目もなかったことから，単純構造であることが示唆された。また，共通性が最も低い項目でも.335であり，比較的安定的な構造であると考えられた。

3) 各下位尺度の主成分分析

各下位尺度の一義性を確認するために，下位尺度ごとに主成分分析を行った。いずれの下位尺度においても第1主成分の固有値と寄与率は非常に大きく，第2主成分との顕著な差が認められた（表8-3）。したがって，いずれの下位尺度も単一の概念を測定していると判断された。

4) 項目の取捨

表8-2に示す探索的因子分析の因子負荷量を基準に，短縮版に用いる項目の選択を行った。項目の選択に当たっては，（1）目的で述べたように，労働の現場で利用しやすい尺度としての短縮版作成を目指していること，（2）38項目版において，ひとつの下位尺度を構成する最小の項目数が3項目であることから，短縮版では各下位尺度の項目数を3項

表 8-2 38 項目版の探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	<i>t</i> ²
社会的評価								
Q4 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.893	.014	-.033	.073	-.031	.015	-.165	.715
Q9 他の人々から注目されるために働くこと	.874	-.054	-.091	.004	-.039	.026	.054	.735
Q2 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	.826	-.023	.065	.034	-.016	-.062	-.076	.623
Q7 重要な人物として認められるために働くこと	.825	.056	.055	.014	-.022	-.176	.008	.650
Q18 他の人々から認められるために働くこと	.808	.012	.052	-.009	-.042	-.003	.040	.690
Q22 自分のやった仕事を、他の人々に認めてもらうために働くこと	.787	.024	-.081	-.004	-.055	.095	.019	.648
Q16 高い地位と名声を得るために働くこと	.746	-.021	.027	-.074	.095	-.091	.115	.618
Q26 自分の仕事が高い評価を受けるために働くこと	.734	.098	.009	-.014	.071	-.021	.023	.643
Q33 自分の仕事のすばらしさを評価してもらうために働くこと	.682	-.028	.003	.004	.038	.137	.006	.563
自己の成長								
Q1 自分自身の成長のために働くこと	-.057	.837	.007	-.039	-.030	-.065	.015	.614
Q3 自分の能力を開発するために働くこと	.056	.823	-.021	-.022	-.012	-.099	.002	.612
Q15 人間として成長するために働くこと	-.094	.790	.042	.051	-.013	-.036	.002	.605
Q17 仕事において新しいことを学び続けるために働くこと	-.085	.729	-.036	.080	-.071	.102	.016	.578
Q25 自分の能力を高めるために働くこと	.054	.699	.035	.008	-.004	.125	-.130	.602
Q6 技能向上や新技術習得のために働くこと	.011	.696	-.009	.042	.057	.005	.018	.530
Q21 自分の能力を発揮するために働くこと	.072	.670	.003	-.025	-.007	.161	-.028	.606
Q8 自分の能力を生かすために働くこと	.183	.658	.021	-.059	-.062	.025	.000	.546
Q32 自分の心を豊かにするために働くこと	-.065	.571	.037	.050	.140	.151	-.042	.480
Q23 教育や経験を生かすために働くこと	.062	.503	-.071	-.033	-.015	.128	.060	.335
社会への貢献								
Q10 社会の人々を助けるために働くこと	.006	-.012	.898	.035	.031	-.099	-.004	.755
Q5 社会のために働くこと	-.035	.054	.867	-.075	-.029	-.196	.122	.711
Q27 社会の幸福と平和のために働くこと	-.036	-.054	.817	.084	.043	.027	-.059	.655
Q19 社会の人々の役に立つ人間になるために働くこと	.018	.072	.747	-.038	-.021	.100	.006	.682
Q34 世の中をもっとよいところにするために働くこと	-.032	.034	.726	.033	-.042	.076	.018	.644
Q24 社会の人々の役に立っていると思うために働くこと	.153	-.088	.650	-.035	.001	.296	-.099	.593
同僚への貢献								
Q12 同僚の役にたつために働くこと	-.063	.086	.015	.861	.042	-.092	.003	.718
Q20 同僚を援助するために働くこと	-.009	.070	-.011	.860	-.028	-.005	-.087	.680
Q29 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.024	-.030	.019	.815	.011	-.015	.100	.774
Q36 同僚を助けているという気持ちをもつために働くこと	.193	-.186	.016	.569	-.018	.186	.087	.578
経済的報酬								
Q13 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.092	.059	-.047	.003	.837	-.092	.031	.780
Q30 多くの収入を得るために働くこと	.115	.022	-.013	-.042	.825	-.060	.036	.765
Q37 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	-.181	-.099	.047	.046	.706	.232	-.105	.462
達成感								
Q28 自分の持っている力を「すべて出しきった」と思うために働くこと	-.026	.173	-.085	.024	-.012	.698	.125	.663
Q35 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	.000	.180	.046	-.096	.019	.676	.034	.620
Q11 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	-.072	.106	.009	.044	.082	.637	.043	.523
所属組織への貢献								
Q31 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.029	-.082	-.054	.046	-.057	.124	.750	.634
Q38 所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	.042	-.066	.029	-.058	.029	.277	.687	.677
Q14 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	-.066	.132	.174	.120	-.010	-.153	.666	.654

因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1						
F2	.358	1					
F3	.274	.481	1				
F4	.269	.257	.524	1			
F5	.327	.183	-.064	-.009	1		
F6	.376	.500	.445	.389	.077	1	
F7	.419	.267	.516	.567	.088	.412	1

表 8-3 38 項目版の各下位尺度の主成分分析

下位尺度	第1主成分		第2主成分	
	固有値	寄与率 (%)	固有値	寄与率 (%)
自己の成長	5.650	56.50	.823	8.23
達成感	2.207	73.56	.438	14.58
社会的評価	6.114	67.93	.595	6.61
経済的報酬	2.229	74.29	.535	17.85
社会への貢献	4.081	68.01	.553	9.21
同僚への貢献	2.951	73.77	.495	12.37
所属組織への貢献	2.187	72.90	.453	15.09

表 8-4 短縮版の各下位尺度内の項目間相関係数

下位尺度	<i>r</i>
自己の成長	.58~.66
達成感	.56~.63
社会的評価	.68~.72
経済的報酬	.53~.76
社会への貢献	.64~.71
同僚への貢献	.67~.74
所属組織への貢献	.56~.64

目に統一した。4 項目以上からなる下位尺度（「自己の成長」、「社会的評価」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」）については因子負荷量が高い 3 項目を短縮版の項目として選択した。3 項目からなる下位尺度（「達成感」、「経済的報酬」、「所属組織への貢献」）については、そのまま 3 項目すべてを採用した。したがって、21 項目（3 項目×7 因子）を短縮版の質問項目とした。

5) 各下位尺度内の項目間相関係数

短縮版の冗長性を確認するために、各下位尺度内の 3 項目間の相関係数を算出した（表 8-4）。項目数を減らした因子に関しては、「同僚への貢献」の $r=.74$ が最大であり、極端に強い相関は認められなかったことから、質問項目の冗長性については問題ないと考えられた。

6) 短縮版の因子分析

短縮版の21項目について、因子数を7に固定して因子分析（主因子法・プロマックス回転）を行ったところ、すべての項目が想定どおりの因子を構成した（表8-5）。複数の因子に.30以上の負荷量を示した項目はなく、単純構造であると考えられた。また、共通性も.438～.798といずれも高い値であり、安定した構造であることが示唆された。

7) 短縮版の信頼性

表 8-5 短縮版の因子分析（主因子法・プロマックス回転）

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h ²
同僚への貢献								
Q12 同僚の役にたつために働くこと	.885	-.033	.017	.018	.037	-.034	-.019	.755
Q20 同僚を援助するために働くこと	.837	.038	-.019	.013	-.031	.029	-.058	.669
Q29 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.776	.032	-.006	-.031	-.002	-.004	.130	.730
社会的評価								
Q4 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.046	.885	-.010	.016	-.014	.046	-.101	.763
Q2 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	-.017	.840	.103	.018	-.013	-.041	-.027	.701
Q9 他の人々から注目されるために働くこと	-.002	.785	-.072	-.044	-.001	.025	.138	.689
社会への貢献								
Q10 社会の人々を助けるために働くこと	.028	.030	.862	-.043	.021	.026	-.026	.740
Q5 社会のために働くこと	-.094	-.008	.856	.061	-.039	-.093	.092	.732
Q27 社会の幸福と平和のために働くこと	.080	.010	.751	-.044	.012	.123	-.076	.625
自己の成長								
Q1 自分自身の成長のために働くこと	-.033	-.016	-.026	.864	-.023	.005	.001	.709
Q15 人間として成長するために働くこと	.068	-.079	.004	.781	-.004	.060	-.015	.656
Q3 自分の能力を開発するために働くこと	-.018	.093	.009	.725	.006	.037	-.041	.581
経済的報酬								
Q13 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.006	.051	-.034	.069	.870	-.092	.029	.798
Q30 多くの収入を得るために働くこと	-.051	.083	-.002	.012	.838	-.058	.048	.756
Q37 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	.049	-.156	.027	-.103	.678	.195	-.103	.438
達成感								
Q28 自分の持っている力を「すべて出しきった」と思うために働くこと	.025	.025	-.072	.046	-.028	.778	.095	.704
Q11 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	.050	-.010	.053	-.008	.048	.725	-.025	.569
Q35 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	-.087	.018	.049	.075	.022	.719	.027	.594
所属組織への貢献								
Q31 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.020	.030	-.060	-.064	-.052	.022	.825	.659
Q38 所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	-.059	.010	-.003	-.047	.029	.202	.738	.664
Q14 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	.128	-.077	.179	.110	.014	-.131	.649	.637
因子間相関								
F1	1							
F2	.218	1						
F3	.530	.178	1					
F4	.233	.249	.434	1				
F5	-.004	.321	-.050	.157	1			
F6	.378	.315	.375	.486	.140	1		
F7	.578	.373	.529	.263	.103	.496	1	

表 8-6 38 項目版および短縮版の各下位尺度の信頼性係数

下位尺度	38項目版		短縮版	
	項目数	α	項目数	α
自己の成長	10	.913	3	.832
達成感	3	.820	3	.820
社会的評価	9	.940	3	.875
経済的報酬	3	.825	3	.825
社会への貢献	6	.905	3	.858
同僚への貢献	4	.881	3	.878
所属組織への貢献	3	.814	3	.814

表 8-7 38 項目版と短縮版の相関係数

下位尺度	r
自己の成長	.906 ***
達成感	1.000 ***
社会的評価	.937 ***
経済的報酬	1.000 ***
社会への貢献	.954 ***
同僚への貢献	.976 ***
所属組織への貢献	1.000 ***

*** $p < .001$

短縮版および 38 項目版の各下位尺度について、クロンバックの α 係数を算出した (表 8-6)。短縮版については $\alpha = .814 \sim .878$ と高い値が示され、十分に高い内的一貫性が示唆された。7 下位尺度のうち項目数を減らした 4 下位尺度についても、 $\alpha = .832 \sim .878$ といずれも高い値が得られた。

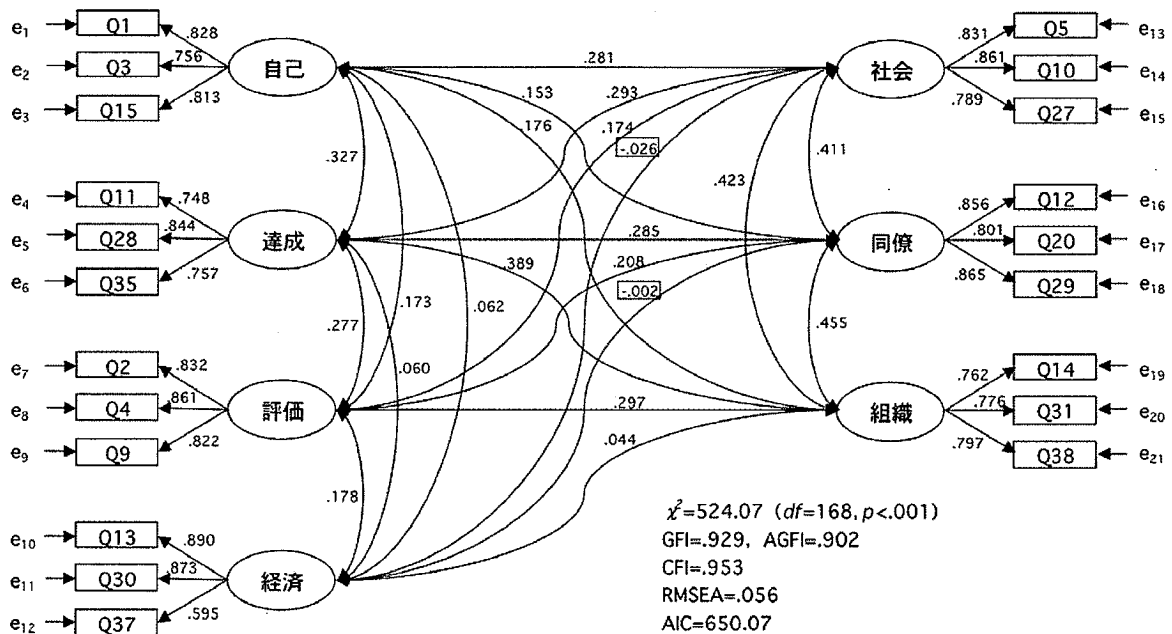
8) 短縮版の基準関連妥当性

短縮版の基準関連妥当性について検証するために、38 項目版と短縮版の各下位尺度得点間の相関係数を算出した (表 8-7)。項目数を削減した下位尺度については、 $r = .906 \sim .976$ といずれも高く、38 項目版で測定しようとしている構成概念を短縮版でも十分に反映していることが示唆された。

9) 検証的因子分析

短縮版と 38 項目版の適合度を比較し、短縮版の因子構造が 38 項目版で想定した構造と異なっていないことを検証するために、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行った。検証するモデルとして、第 6 章第 3 節で最も適合度が高かった 7 因子斜交モデル (図 5-3) から質問項目を減らしたモデルを設定した (図 8-1)。本章では、第 6 章第 3 節と同様に、Jaccard & Wan (1996) と豊田 (1992) の提案にしたがい、モデルの適合度の指標として χ^2 値, GFI, AGFI, CFI, RMSEA, AIC を取り上げた。

図 8-1 に示すモデルに基づく検証的因子分析の結果、 χ^2 検定では $\chi^2=524.07$ ($df=168$, $p<.001$) と「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。また、その他の適合度指標は GFI=.929, AGFI=.902, CFI=.953 であり、一般的にモデル適合



※1 四角で囲んだパス係数以外はすべて5%水準で有意

※2 自己: 「自己の成長」因子 社会: 「社会への貢献」因子
 達成: 「達成感」因子 同僚: 「同僚への貢献」因子
 評価: 「社会的評価」因子 組織: 「組織への貢献」因子
 経済: 「経済的報酬」因子

図 8-1 検証的因子分析のための 7 因子斜交モデル

が良好とされる.90 をいずれも上回った。RMSEA も良好な適合度の基準とされる.08 を下回り、RMSEA=.056 であった。なお、「経済的報酬」因子-「社会への貢献」因子間、および「経済的報酬」因子-「同僚への貢献」因子間の共分散が 5%水準で有意でなかったが、それらのパスを削除したモデルでも同程度の適合度指標であった。相対的な適合度を示す AIC は AIC=650.07 であり、短縮版はいずれの指標も 38 項目版($\chi^2=2258.31$, $df=655$, $p<.001$, GFI=.827, AGFI=.804, CFI=.900, RMSEA=.062, AIC=2430.31) と同程度以上の適合度を示した。

第 4 節 考察

本章では、使用がより簡便で、活用範囲が広がることが期待される労働価値観測定尺度短縮版の作成を行った。

38 項目版のデータに基づく探索的因子分析(表 8-2)の結果から、4 項目以上で構成される下位尺度については因子負荷量が高い 3 項目を、3 項目で構成される下位尺度については全ての項目を短縮版の質問項目として選択し、信頼性、妥当性の検討を行った。

信頼性を高めるためにはある程度の項目数が必要であるが(池田, 1992), 一方で似た内容の項目が多くなることで冗長性が高くなってしまう恐れがある(安部, 2000)。したがって、尺度の項目を選択する際には信頼性と冗長性の適度なバランスをとることが求められる。表 8-4 に示すように、短縮版の下位尺度内の項目間相関係数は最大でも $r=.76$ であり、極端に強い相関は認められないことから質問項目の冗長性については問題ないレベルであると考えられた。また、一般的には尺度の質問項目数が少なくなると信頼性も低下するとされる(原谷・荒記・川上・小林・石崎・林・藤田・相澤・宮崎・廣・柗元, 2002)。表 8-6 に示すように、本研究においても項目数を減らした下位尺度の α 係数は若干低下したものの、いずれも.80 を上回っていた。また、前章までに実施してきた 38 項目版による研究結果と比較しても同程度の信頼性が維持されており、短縮版の信頼性(内的一貫性)

は十分に高いと判断された。

短縮版の妥当性については、38 項目版を基準とする基準関連妥当性と、構造方程式モデリングによる因子的妥当性の検討を行った。38 項目版と短縮版の各下位尺度得点間の相関係数は、いずれも $r=.90$ 以上の高い値が得られた（表 8-7）。このことから、38 項目版を外的基準とする基準関連妥当性については支持された。また、第 6 章第 3 節でもっとも適合度が高かった 7 因子斜交モデルにより因子的妥当性を検討した結果、 χ^2 検定では仮説が棄却されたが、それ以外の適合度指標は 38 項目版よりも適合度が高いだけでなく、38 項目版で想定された労働価値観の 7 因子構造が短縮版でも再現され、因子的妥当性は支持された。

以上のように、短縮版が 38 項目版と非常に高い相関を有し、同程度の信頼性、妥当性が認められたということは、簡便に使用できる短縮版というだけでなく、冗長であった 38 項目版をより洗練しブラッシュアップした改訂版と見なせる可能性をも示している。したがって、今後も本尺度を用いた実証研究を進める中で、短縮版の信頼性、妥当性、実用性の検証を行い、短縮版を改訂版として採用することの可否の判断をしたい。

第9章 労働価値観測定尺度の開発についての総括

第2部では、第1部での労働価値観概念に関する理論的な議論を踏まえて、労働価値観概念を測定するための尺度の開発を行った。本章では、尺度開発の過程について総括するとともに、測定尺度に関する今後の課題について論じる。

第1節 労働価値観測定尺度の開発

第2章での議論から、労働価値観は内的価値志向、外的価値志向、愛他的価値志向の3要因から構成される概念であることが想定された。第4章の予備調査では、そのフレームワークに該当すると考えられた質問項目が先行研究から収集され、現在就業している社会人大学院生による項目の分類作業等を経て、最終的に70項目が調査項目の候補として選択された。

第4章の本調査では、社会人および学生（夜間主コース）を対象として、労働価値観測定尺度の因子構造の探索、および質問項目の取舍を目的に質問紙調査を実施した。表4-1-1、表4-1-2に示すように、未回答が特に多い質問項目はなく、質問文の平易さについては問題ないと考えられた。回答の分布についても、項目ごとにヒストグラム、平均値、標準偏差を確認したが、いずれの項目にも偏りは認められなかったことから、質問項目の内容は適切であると判断された。探索的因子分析の結果、想定されたフレームワークに合致する因子が抽出された（表4-2）。すなわち、内的価値志向に相当すると考えられる「自己の成長」因子（10項目）、「達成感」因子（3項目）、外的価値志向に相当すると考えられる「社会的評価」因子（9項目）、「経済的報酬」因子（3項目）、愛他的価値志向に相当すると考えられる「社会への貢献」因子（6項目）、「同僚への貢献」因子（4項目）、「所属組織への貢献」因子（3項目）が抽出された。各下位尺度の信頼性係数も $\alpha=.783$ ～.939と十分な値であり、高い内的一貫性が示唆された（表4-3）。

第 2 節 尺度の信頼性

1) 内的一貫性

一部の分析では使用したデータが重複している場合もあるが、第 4 章から第 7 章での研究において、38 項目版の各下位尺度の信頼性係数 α は「自己の成長」尺度は $\alpha=.905 \sim .933$ 、「達成感」尺度は $\alpha=.806 \sim .851$ 、「社会的評価」尺度は $\alpha=.939 \sim .948$ 、「経済的報酬」尺度は $\alpha=.783 \sim .871$ 、「社会への貢献」尺度は $\alpha=.907 \sim .923$ 、「同僚への貢献」尺度は $\alpha=.870 \sim .881$ 、「所属組織への貢献」尺度は $\alpha=.804 \sim .829$ であった。このように、いずれの下位尺度も内的一貫性は十分に高いことが確認できた。

また、短縮版についても、「自己の成長」尺度は $\alpha=.832$ 、「達成感」尺度は $\alpha=.820$ 、「社会的評価」尺度は $\alpha=.875$ 、「経済的報酬」尺度は $\alpha=.825$ 、「社会への貢献」尺度は $\alpha=.858$ 、「同僚への貢献」尺度は $\alpha=.878$ 、「所属組織への貢献」尺度は $\alpha=.814$ であり、各 3 項目と少ない項目数であるが、38 項目版と同程度の高い内的一貫性が確認できた。

2) 再テスト信頼性

38 項目版の再テスト信頼性については、「達成感」尺度 ($r=.521$) と「同僚への貢献」尺度 ($r=.563$) がやや低い値であったが、それ以外の 5 下位尺度については、「自己の成長」尺度 ($r=.708$)、「社会的評価」尺度 ($r=.694$)、「経済的報酬」尺度 ($r=.714$)、「社会への貢献」尺度 ($r=.703$)、「所属組織への貢献」尺度 ($r=.700$) といずれも .70 程度の信頼性係数が示された (表 7-3)。

また、各下位尺度得点の 1 回目と 2 回目の差について、対応のある t 検定で検討したところ (表 7-2)、4 下位尺度 (「達成感」、「社会的評価」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」) については、2 回目の方が有意に高得点であった。また、「自己の成長」と

「所属組織への貢献」も2回目の方が有意に高い傾向が認められた。

労働価値観とは、労働者の認知や行動の基礎となる要因であり、職業生活における行動にある程度の統一感をもたらす、職業生活への適応とも関連する要因であると考えられる。したがって、比較的安定した要因であることを予想していたが、4週間隔の再テストによる尺度得点の相関係数は、「達成感」と「同僚への貢献」は $r=.50$ 程度と予想していたよりも低い値であった。一方、高校生や大学生を対象とした先行研究では、本研究よりも再テスト信頼性係数がやや高い値であった (Gay et al., 1971; Super, 1970)。先行研究と本研究の成果を総合してみるならば、就職以前の労働価値観は流動的ではあるが、その変化は緩やかであり、就職後の職場での様々な経験によって大きく変化し、徐々に固定化されていくと推察される。したがって、学生の期間だけではなく、就職という大きなイベントと、その後の職場における経験によって労働価値観がどのように変容していくのかという縦断的な調査と、どういった経験や刺激によって労働価値観が変容するのかという質的な調査を行うことで、労働価値観の形成に影響を及ぼす要因とそのプロセスを明らかにすることが可能であろう。

第3節 尺度の妥当性

1) 内容的妥当性

本章第1節で述べたように、社会人大学院生による質問項目の整理と内容の確認を行ったことに加えて、探索的因子分析でほぼ想定通りの因子が抽出されたことから、尺度の内容的妥当性は確認できたと判断した。

2) 構成概念妥当性

組織市民行動、および達成動機を基準の尺度とし、それらとの関連から、尺度の構成概念妥当性について検討した。

組織市民行動との関連については、＜仮説 1＞組織市民行動と労働価値観の愛他的価値志向の間には強い正の相関関係、＜仮説 2＞組織市民行動と労働価値観の外的価値志向の間には中程度の正の相関関係、＜仮説 3＞組織市民行動と労働価値観の内的価値志向とは無相関、あるいは負の相関関係、の 3 つの仮説を設定した。

労働価値観測定尺度の愛他的価値志向（「社会への貢献」因子、「同僚への貢献」因子、「所属組織への貢献」因子）はいずれも、組織市民行動尺度のすべての下位尺度と有意な正の相関を示し、仮説 1 はほぼ支持された（表 6-2）。しかし、中程度の正の相関を予測した外的価値志向（「社会的評価」因子、「経済的報酬」因子）と組織市民行動が無相関であった一方で、無相関あるいは負の相関を予測した内的価値志向（「自己の成長」因子、「達成感」因子）と組織市民行動の間には正の相関が認められ、仮説 2, 3 はいずれも棄却された。

しかしながら、第 5 章において、性別や年代による労働価値観尺度得点の差異が認められたことと合わせて、本節の分析対象者の分布が均等でなかったという理由から、女性 40 歳以下（F 群）、男性 40 歳以下（M1 群）、男性 41～60 歳（M2 群）の 3 群間で相関係数の比較を行ったところ、F 群のみにおいて「社会的評価」、「経済的報酬」と組織市民行動の間に比較的強い有意な正の相関が認められた。この結果は、女性は相対的に地位や収入が低いため、それをより高めるために組織市民行動を行っていると解釈することが可能であろう。一方で、M1 群（男性 40 歳以下）と M2 群（男性 41～60 歳）では「社会的評価」や「経済的報酬」と組織市民行動はほとんどが無相関であった。

達成動機に関しては、＜仮説 1＞労働価値観の内的価値志向は「自己充實的」達成動機とは強い正の相関、「競争的」達成動機とは無相関、＜仮説 2＞労働価値観の外的価値志向は「競争的」達成動機とは強い正の相関、「自己充實的」達成動機とは無相関、＜仮説 3＞労働価値観の愛他的価値志向は「自己充實的」達成動機とは弱い正の相関、「競争的」達成動機とは無相関、の 3 つの仮説を設定した。

表 6-5 に示すように、労働価値観の「自己の成長」は「自己充實的」達成動機と強い正

の相関、「競争的」達成動機と無相関であったが、「達成感」は「自己充實的」、「競争的」の両方と中程度～弱い正の相関が認められた。また、「社会的評価」は、「自己充實的」達成動機と無相関、「競争的」達成動機と強い正の相関が認められたが、「経済的報酬」は「自己充實的」と「競争的」の両方の達成動機との間に弱い正の相関が認められた。愛他的価値志向は「自己充實的」達成動機と弱い正の相関であったが、無相関を予測した「競争的」達成動機も労働価値観の「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」との間に弱いながらも有意な正の相関が認められた。

以上の結果から、仮説は一部で棄却されたが、いずれも解釈が可能であり、労働価値観の7下位尺度はほぼ弁別可能であると判断された。

3) 因子的妥当性

労働価値観測定尺度の因子的妥当性について検討することを目的として、探索的因子分析および下位尺度得点を用いた二次因子分析の結果と、第2章、第4章での議論を考慮して5つのモデル(図6-1～図6-5)を設定し、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行った。

Jaccard & Wan (1996) と豊田 (1992) の提案に従い、 χ^2 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEA、AIC を取り上げ、比較・検討を行った(表6-11)。適合度指標を総合的に判断すると、7因子斜交モデル、高次因子分析モデル、高次因子分析斜交モデルがほぼ同等の適合度を示したが、このうち7因子間に相関関係を想定した7因子斜交モデルのAICが最も小さいことから、最も適合的なモデルであると判断された。したがって、探索的因子分析によって構成された7因子、38項目の労働価値観測定尺度の因子的妥当性は検証できたと考えられる。

本章で検討したモデルは、いずれも一定の適合度指標が示されたが、一部に不適解が生じるなどの課題も残った。モデル適合度を改善するための様々な方法も検討されているが(星野・岡田・前田, 2005)、適合度を上げることを目的にモデルに手を加えるこ

とは本末転倒であり、実質科学的な意味が認められない、内容的妥当性の低いモデルが構成される恐れもある（南風原，2002；豊田，1998）。むしろ、十分な理論的検討を踏まえて構成されたモデルは、たとえ望ましい適合度指標が得られなかったとしても、そのことだけでモデルを放棄する必要はなく、モデル探索の末に高い適合度を達成したモデルよりも有益な知見を提供することも多いとされる（豊田，1998）。したがって、モデルを修正し適合度を高めることが、本来の研究の目的を達成する上でどういう意味を持ちうるのかといった視点も含めて、尺度の妥当性について検討していく必要がある。

第4節 尺度開発に関する今後の課題と展望

第2章で指摘したように、尺度に求められる重要な性質が信頼性と妥当性である。しかしながら、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定する尺度について、特に妥当性に関して十分な検討がなされた尺度は少ない。第2部では尺度の開発とともに、信頼性、妥当性の検証を行い、ほぼ満足できる結果が得られた。しかしながら、本尺度に関するいくつかの課題も残る。

まず、尺度開発時の調査対象者が、ある地域を中心としたサンプルに偏っているという点に注意しなければならない。人の移動が激しくなった現代社会では、祖父江（1971）が指摘するような地域性や県民性といった、その地域特有のものの考え方や価値観は小さくなり、全国で均一化・画一化が進んでいると考えられる。しかしながら、失業率や有効求人倍率などの経済的環境は地域による相違が非常に大きく（厚生労働省，2006）、そのような相違によって労働価値観の因子構造が異なる可能性が考えられる。したがって、今後は調査対象地域等についても考慮した調査を行い、尺度の信頼性・妥当性についての検証を行っていくことが必要であろう。

さらに、労働価値観は社会と個人の相互作用の中で変化していくと考えられており（林，1985）、社会の中での労働の位置づけや意味合いが変化すれば、当然のことながら、「働

くこと」に対する意識である労働価値観も変化していくと推測される。したがって、将来的には労働価値観概念や因子構造の変容についても再検討する必要があるだろう。

また、そもそも労働価値観測定尺度の開発は、職業生活における労働者の行動を理解し、不適応問題への対応を検討することを目的として進められてきた。したがって、今後は労働価値観と行動や職場不適応との関連についての実証研究を進めていくことが、尺度の妥当性、有用性を検証する上で必要不可欠である。そして、労働価値観と不適応問題との関連を実証した上で、具体的な適応への支援方策を検討する必要がある。そのためには、どのような働きかけによって、どのように労働価値観が変容するのか、そのプロセスを明らかにすることが必要であろう。労働価値観は比較的安定的な個人特性と考えられるが、労働環境からの様々な影響を受けて形成、変容していく可塑的な特性でもありと考えられ、第7章の結果からも比較的可塑的な側面もあることが示唆された。したがって、労働価値観の形成、変容の過程を明らかにすることによって、適応的な労働価値観へと変容させるための支援方策、介入方策のあり方が検討できるであろう。

構成概念妥当性の検証は、その構成概念についてより多くを学び、その関係性についての新たな予測の構築と検証を繰り返す、長期的で常に現在進行形のプロセス (Fayers & Machin, 2000) であると同時に、最終的にはそれを用いる目的に対して妥当であることを証明するプロセスとされる (Carmines & Zeller, 1979; Fayers & Machin, 2000)。したがって、上述したような労働価値観に関する多くの実証研究を積み上げていくことで、本尺度の妥当性、実用性、有用性を立証していかなければならない。

第3部

職業生活への適応に関する実証研究

第 10 章 労働価値観による労働者の行動の予測

第 1 節 目的

第 1 部で議論したように、労働価値観は職業生活における労働者の認知や行動を規定する要因のひとつと考えられるが (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990), 労働価値観と行動の関連についての実証研究は少ない (Bardi & Schwartz, 2003)。そこで本章では、第 2 部で作成した労働価値観測定尺度を用いて、職業生活における労働者の行動をどの程度説明することが可能であるのか、図 10-1 に示す概念モデルに基づいて検討した。労働者の行動として、個々人の労働価値観が反映されやすく、且つ職業生活への適応と関連すると考えられる組織市民行動とコーピングに着目した。

1) 組織市民行動

組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」であり、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」(Organ, 1988) と定義される。

このように組織市民行動とは労働者が行う任意の行動であるが、パーソナリティや態度といった個人要因との関連についての検討はあまり行われておらず (Ryan, 2002),



図 10-1 本章における概念モデル

Organ & Ryan (1995) による組織市民行動の予測変数に関する研究のレビューにおいても、パーソナリティと組織市民行動の関係を支持する結果はほとんど見られなかった。しかしながら、その後の研究において、両変数の有意な関連が認められた、いくつかの研究成果が示されている (Feather & Rauter, 2004; Konovsky & Organ, 1996; Moorman & Blakely, 1995; Ryan, 2002)。

このように、海外の研究においてはパーソナリティと組織市民行動の関連を示唆する成果が散見されるが、国内においてはそういった研究はほとんど行われていないようである。そこで、本研究では、労働価値観によって組織市民行動をどの程度説明可能であるのか検討した。

2) コーピング

ストレスフルな状況において、人はストレッサーの影響をただ受けるだけではなく、ストレッサーへ積極的に対応し、その影響を軽減するための努力を行う (田尾, 1999)。そのような努力の過程をコーピングという。コーピングの定義は必ずしも研究者間で一致しているわけではないが (島津, 2002), コーピングは主に特性論、あるいはプロセス論のいずれかの観点から定義されている (Lazarus, 1993)。特性論的定義とは、自らが置かれた状況に関わらず、その人特有の行動のパターンでストレッサーに対応しようとすることを仮定する立場である。この立場からは、コーピングは比較的安定した行動特性として捉えられる。一方、プロセス論的定義では、Lazarus & Folkman (1984) によって示された、ストレッサー→認知的評定→急性ストレス反応→コーピングという一連のプロセスの一部として、コーピングが位置付けられる。したがって、コーピングとは状況によって変化する要因として捉えられる。

また、コーピングはストレッサーとの関係性によって、(1) ストレッサーに対して接近的に関わるか、回避的に関わるかという「接近-回避」コーピング (Roth & Cohen, 1986), (2) ストレッサーそのものに注意を向けるか、ストレッサーによって引き起こ

された情動に注意を向けるかという「問題焦点型-情動焦点型」コーピング (Lazarus & Folkman, 1984) など、いくつかの区分方法が提示されている。しかしながら、研究者によってコーピングの捉え方は異なり、その内容や次元の分類に定説はないだけでなく (福岡, 2001) , ストレッサーに対応する際には複数のコーピングを組み合わせながら使用する可能性も指摘され (島津, 2002) , 明確に区分することは困難であると考えられる。

Lazarus & Folkman (1984) がその理論モデルの中で、パーソナリティ (価値観など) を媒介過程に先行する重要な個人要因として取り上げているが、価値観やパーソナリティとコーピングとの関連についての実証研究は少ない (加藤, 2001; O'Brien & DeLongis, 1996)。

David & Suls (1999) による健康な中年期の男性を対象とした研究では、ビッグ・ファイブの「外向性」とコーピングの「再定義」, およびビッグ・ファイブの「開放性」とコーピングの「カタルシス」の間に有意な正の相関が認められた。

大学生を対象とした O'Brien & DeLongis (1996) の研究においても、ビッグ・ファイブとコーピングの関連が調査されている。その結果、ビッグ・ファイブの「情緒不安定性」とコーピングの「責任の引き受け」および「回避」との間に正の相関、「計画的問題解決との間に負の相関、ビッグ・ファイブの「外向性」とコーピングの「支援の探索」との間に正の相関、「責任の引き受け」との間に負の相関など、ビッグ・ファイブのすべての下位尺度とコーピングとの間に有意な関連が認められた。さらに、ビッグ・ファイブを独立変数、コーピングのタイプを従属変数とする重回帰分析でも、説明率は低い ($R^2=.06 \sim .12$) , いくつかの変数に有意な影響が認められた。

また、Lee-Bagglely, Preece, & DeLongis (2005) の研究においては、71組のステップファミリーを対象に、ビッグ・ファイブとコーピングの関連が調査された。情緒不安定性、開放性、調和性、誠実性とコーピングの間には有意な相関が認められたが、外向性はいずれのコーピングとも無相関であった。

国内では、ビッグ・ファイブが対人ストレスコーピングの選択に及ぼす影響について、重回帰分析によって検討した加藤（2001）の研究がある。この研究では、ポジティブ関係コーピングには「外向性」と「調和性」が、ネガティブ関係コーピングには「情緒不安定性」が、解決先送りコーピングには「開放性」が比較的強い影響を及ぼすことが明らかにされた。

ここまでコーピングとパーソナリティとの関連についての先行研究を概観したが、その結果は必ずしも一致しているわけではない。さらに、パーソナリティとして取り上げられた変数はビッグ・ファイブがほとんどであり、Lazarus & Folkman (1984) がその理論モデルの中で媒介過程に先行する重要な個人要因のひとつとして指摘した、個々人の価値観に着目した研究は現在まであまり行われていないようである。前述したように、コーピングの定義に関しては、自らが置かれた状況によって選択されるコーピングが異なると考えるプロセス論と、状況に関わらず、同じコーピング方略が選択されると安定した個人特性として捉える特性論の立場がある。本研究では、後者の特性論的立場から、労働価値観とコーピングの関連について検討した。

第 2 節 労働価値観と組織市民行動の関連

1) 方法

調査は、一般社会人を対象とした調査 1 と大学の夜間主コースに在籍する学部生を対象とした調査 2 からなる。

調査対象と調査手続き

調査 1 2006 年 5 月に、A 市内の事業所関係者を対象とした講習会の参加者に、調査への協力を依頼した。調査票に添付した文書によって、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないこと、分析終了後には調査票を

裁断して破棄することなどを説明した。また、調査はプライバシー保護のため無記名で行われた。調査票は講習受付時に配布され、講習終了後の会場退出時に回収された。

調査 2 2007年7月および12月に、B大学学部生（夜間主コース）を対象に調査を実施した。調査対象者には、講義終了時に調査票を配布し、調査の趣旨と調査1と同様のプライバシー保護に関する説明を口頭と文書で行った。また、調査票は翌週の講義時間までに提出するように指示した。

調査票

労働価値観、組織市民行動、フェイスシートからなる調査票を作成し、調査の趣旨やプライバシーの保護に関する文書を添付した。フェイスシートでは年齢や性別、職業上の属性などを尋ねた。

組織市民行動の測定には、「対人的援助」、「誠実さ」、「職務上の配慮」、「組織支援行動」、「清潔さ」の5因子、33項目から構成される日本版組織市民行動尺度（田中，2002）を使用した。普段の職場での生活において、各質問項目に示された行動をどの程度行っているか、「つねに行う」、「しばしば行う」、「たまに行う」、「めったに行わない」、「まったく行わない」の5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。また、労働価値観の測定には、第4章で開発した労働価値観測定尺度38項目版を使用した。

2) 結果

データのクリーニング

調査1と調査2で合計252名からデータが収集された。このうち、現在働いていない人のデータを除外するとともに、回答もれが多いなどデータの信頼性が低いと判断された人のデータ等を除外し、最終的に204名を対象に分析を行った。

回答者のプロフィール

分析対象者の内訳は男性 156 名、女性 48 名であった。平均年齢は 40.0 歳 ($SD=14.7$) 男性平均 43.9 歳 ($SD=13.6$)、女性平均 27.2 歳 ($SD=10.6$) であった。職位は、一般職 84 名、係長・主任クラス 33 名、課長クラス 48 名、部長クラス以上 36 名、不明 3 名であった。また、平均在職期間は 15.2 年 ($SD=13.6$) であった。なお、職種についても質問していたが、未回答や分類不能が多かったため詳細については省略する。

下位尺度の信頼性

労働価値観測定尺度および組織市民行動尺度の信頼性係数 α を表 10-1 に示す。

労働価値観については、いずれの下位尺度も .80 以上の信頼性係数が得られ、十分に高い内的一貫性が確認できた。この値は、第 2 部における調査結果と比較しても同程度であり、尺度の信頼性に問題はないと考えられた。また、組織市民行動については、「職務上の配慮」がその他の下位尺度と比較するとやや低い値であったが ($\alpha=.758$)、問題ないレベルであると判断された。

このように、いずれの下位尺度も高い内的一貫性が確認できたため、各下位尺度得点を

表 10-1 各下位尺度の信頼性係数 α

尺度	下位尺度	項目数	α
労働価値観測定尺度	自己の成長	10	.933
	達成感	3	.851
	社会的評価	9	.947
	経済的報酬	3	.871
	社会への貢献	6	.910
	同僚への貢献	4	.875
	所属組織への貢献	3	.804
	組織市民行動尺度	対人的援助	8
誠実さ		8	.792
職務上の配慮		6	.758
組織支援行動		8	.824
清潔さ		3	.834

表 10-2-1 各下位尺度得点の相関係数（その 1）

下位尺度	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7
WV1 自己の成長	1						
WV2 達成感	.761 ***	1					
WV3 社会的評価	.526 ***	.482 ***	1				
WV4 経済的報酬	.204 **	.151 *	.375 ***	1			
WV5 社会への貢献	.605 ***	.547 ***	.468 ***	.075	1		
WV6 同僚への貢献	.444 ***	.522 ***	.401 ***	.054	.583 ***	1	
WV7 所属組織への貢献	.555 ***	.606 ***	.531 ***	.063	.679 ***	.634 ***	1
OCB1 対人的援助	.329 ***	.280 ***	.151 *	-.036	.354 ***	.320 ***	.337 ***
OCB2 誠実さ	.350 ***	.288 ***	.131	.169 *	.283 ***	.245 ***	.347 ***
OCB3 職務上の配慮	.362 ***	.320 ***	.191 **	.054	.310 ***	.240 ***	.295 ***
OCB4 組織支援行動	.272 ***	.210 **	.037	-.139	.313 ***	.326 ***	.371 ***
OCB5 清潔さ	.303 ***	.227 **	.147 *	.069	.194 **	.159 *	.234 ***

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

表 10-2-2 各下位尺度得点の相関係数（その 2）

下位尺度	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
WV1 自己の成長					
WV2 達成感					
WV3 社会的評価					
WV4 経済的報酬					
WV5 社会への貢献					
WV6 同僚への貢献					
WV7 所属組織への貢献					
OCB1 対人的援助	1				
OCB2 誠実さ	.479 ***	1			
OCB3 職務上の配慮	.569 ***	.542 ***	1		
OCB4 組織支援行動	.633 ***	.324 ***	.476 ***	1	
OCB5 清潔さ	.384 ***	.488 ***	.502 ***	.316 ***	1

*** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$

算出し、以下の分析を行った。表 10-2-1 および表 10-2-2 に各下位尺度得点の相関係数を示す。労働価値観の内的価値志向の「自己の成長」と「達成感」、愛他的価値志向の「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」は、組織市民行動のすべての下位尺度と有意な正の相関が認められた。一方、外的価値志向の「社会的評価」と「経済的報酬」は、組織市民行動の一部の下位尺度と有意な正の相関が認められたが、相関は弱かった。

労働価値観による組織市民行動の予測

第 2 章で議論したように、労働価値観は職業生活における労働者の認知や行動を規定する要因であると考えられる。そこで、労働価値観によって組織市民行動がどの程度予測できるのか確認するために、性別（男性=1）、年齢をコントロール変数、労働価値観測定尺度の 7 下位尺度得点を独立変数、組織市民行動尺度の 5 下位尺度得点を従属変数とする階層的重回帰分析を行った（表 10-3～表 10-7）。なお、Step 1 ではコントロール変数、Step 2 では独立変数を階層的に投入した。

「对人的援助」を従属変数とする階層的重回帰分析については、Step 2 の「自己の成長」のみが有意な正の関連を示した（表 10-3）。性別、年齢はいずれのステップにおいても有意な影響を及ぼしていなかった。 R^2 は Step 2 のみが有意であり、 ΔR^2 も労働価値観を投入することで有意に高まった。

「誠実さ」についての重回帰分析では、いずれのステップにおいても性別（男性=1）が有意な負の関連を示したことに加えて、Step 2 では「自己の成長」、「経済的報酬」、「所属組織への貢献」に有意な正の影響が、「社会的評価」に有意な負の影響が認められた（表 10-4）。 R^2 、 ΔR^2 は両方のステップで有意であったが、特に Step 2 において顕著に説明率が上昇した。

表 10-3 組織市民行動の「对人的援助」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β	
	Step 1	Step 2
性別（男性=1）	-.053	-.017
年齢	.030	.086
自己の成長		.281 *
達成感		-.076
社会的評価		-.060
経済的報酬		-.047
社会への貢献		.148
同僚への貢献		.111
所属組織への貢献		.108
R^2	.002	.202 ***
Adj. R^2	-.009	.159
ΔR^2	.002	.200 ***

*** $p < .001$, * $p < .05$

表 10-4 組織市民行動の「誠実さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β	
	Step 1	Step 2
性別（男性=1）	-.213 *	-.205 **
年齢	-.072	-.018
自己の成長		.283 *
達成感		-.072
社会的評価		-.240 *
経済的報酬		.176 *
社会への貢献		-.004
同僚への貢献		.006
所属組織への貢献		.370 **
R^2	.064 **	.267 ***
Adj. R^2	.054	.228
ΔR^2	.064 **	.203 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 10-5 組織市民行動の「職務上の配慮」を従属変数とする重回帰分析

独立変数	β	
	Step 1	Step 2
性別（男性=1）	-.145	-.125
年齢	.050	.147
自己の成長		.291 *
達成感		.005
社会的評価		-.015
経済的報酬		.020
社会への貢献		.067
同僚への貢献		-.006
所属組織への貢献		.121
R^2	.017	.180 ***
Adj. R^2	.006	.137
ΔR^2	.017	.163 ***

*** $p < .001$, * $p < .05$

表 10-6 組織市民行動の「組織支援行動」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β	
	Step 1	Step 2
性別（男性=1）	-.005	.022
年齢	.335 ***	.373 ***
自己の成長		.349 **
達成感		-.158
社会的評価		-.138
経済的報酬		-.074
社会への貢献		.100
同僚への貢献		.154
所属組織への貢献		.238 *
R^2	.111 ***	.373 ***
Adj. R^2	.101	.339
ΔR^2	.111 ***	.262 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 10-7 組織市民行動の「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β	
	Step 1	Step 2
性別（男性=1）	-.176 *	-.171 *
年齢	-.023	.055
自己の成長		.278 *
達成感		-.048
社会的評価		.004
経済的報酬		.023
社会への貢献		-.036
同僚への貢献		.035
所属組織への貢献		.107
R^2	.035 *	.129 **
Adj. R^2	.024	.082
ΔR^2	.035 *	.094 *

** $p < .01$, * $p < .05$

「職務上の配慮」を従属変数とする重回帰分析では、Step 2 の「自己の成長」のみに有意な正の影響が認められたが、それ以外の変数には有意な関連は示されなかった（表 10-5）。また、Step 2 のみで R^2 が有意になり、 ΔR^2 も有意に高まった。

「組織支援行動」については、年齢が Step 1, Step 2 とともに有意な正の影響を及ぼしており、Step 2 では「自己の成長」と「所属組織への貢献」に有意な正の関連が認められた（表 10-6）。 R^2 、 ΔR^2 も両方のステップで有意であったが、特に Step 2 において顕著に高くなった。

「清潔さ」を従属変数とする重回帰分析では、性別（男性=1）が Step 1, Step 2 の両方で有意な負の関連を示したことに加えて、Step 2 では「自己の成長」が有意な正の関連を示した（表 10-7）。また、両方のステップにおいて R^2 、 ΔR^2 が有意であった。

第 3 節 労働価値観とコーピングの関連

1) 方法

調査対象と調査手続き

2006年7月に実施されたA市内の事業所関係者を対象とした講習会参加者に、調査への回答を依頼した。調査票に添付した文書によって、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないこと、分析終了後には調査票を裁断して破棄することなどを説明した。また、調査はプライバシー保護のため無記名で行われた。調査票は講習受付時に配布され、講習終了後の会場退出時に回収された。調査票は231名に配布され、179名から回収された。回収率は77.5%であった。

調査票

第4章で作成した労働価値観測定尺度38項目版と、神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野(1995)によるTAC-24(Tri-Axial Coping Scale)、フェイスシートから構成される調査票を作成した。

TAC-24はコーピングの分類に関する先行研究を参考に、「関与-回避」、「問題焦点-情動焦点」、「認知系機能-行動系機能」の3軸を組み合わせた8象限からコーピングを捉えようとする尺度である。すなわち、「情報収集(関与-問題-行動)」、「計画立案(関与-問題-認知)」、「カタルシス(関与-情動-行動)」、「肯定的解釈(関与-情動-認知)」、「責任転嫁(回避-問題-行動)」、「放棄・諦め(回避-問題-認知)」、「気晴らし(回避-情動-行動)」、「回避的思考(回避-情動-認知)」の8象限(因子)、各3項目、合計24項目から構成される。本調査では、職業生活におけるコーピングに限定して労働価値観との関連を検討するために、「職場において、精神的につらい状況に遭遇したとき、その場を乗り越え、落ち着くために、あなたは普段からどのように考え、どのように行動するようにしていますか。」という教示文を提示した。また、普段の職場の生活において各項目に示されたようなコーピングを行う頻度について、「そのようにしたこと(考えたこと)はこれまでにない。今後も決してないだろう。」、「ごくまれにそのようにしたこと(考えたこと)がある。今後もあまりないだろう。」、「何度かそのようにしたこと(考えたこと)がある。今後も時々はそうするだろう。」、「しばしばそのよ

うにしたこと（考えたこと）がある。今後もたびたびそうするだろう。」，「いつもそうしてきた（考えてきた）。今後もそうするだろう。」の5件法で回答を求め、それぞれ1点から5点を配点した。

2) 結果

データのクリーニング

回収された179名のデータのうち、未回答が多いなど信頼性が低いと判断された8名、および女性は男性に対し少数であったため（11名）除外し、男性160名のみを分析対象とした。

回答者のプロフィール

分析対象とした160名の平均年齢は48.5歳（ $SD=9.0$ ，範囲24～71歳）であった。職位は、一般職12名，係長・主任職36名，課長職68名，部長職以上43名，不明1名で、約7割（111名）が課長職クラス以上の管理職であった。職種については、技術職13名，事務職18名，管理職65名，営業職17名，販売・サービス職3名，医療職2名，作業職8名，不明34名であった。また、現在の職場での在職期間は平均20.6年（ $SD=11.3$ ）であった。

下位尺度の信頼性

各下位尺度の信頼性係数 α を表10-8に示す。労働価値観測定尺度は $\alpha=.778\sim.930$ であり、前節までの研究結果と同等の内的一貫性が確認できた。一方、TAC-24については、各下位尺度の項目数が3項目と少ないこともあり、「回避的思考」（ $\alpha=.623$ ）と「気晴らし」（ $\alpha=.607$ ）の信頼性がやや低かったが、十分とは言えないまでも分析には耐える値であると判断し、次項以降では各下位尺度得点を算出し、分析を行った。

表 10-8 各下位尺度の信頼性係数

尺度	下位尺度	項目数	α
労働価値観測定尺度	自己の成長	10	.895
	達成感	3	.806
	社会的評価	9	.930
	経済的報酬	3	.853
	社会への貢献	6	.903
	同僚への貢献	4	.893
	所属組織への貢献	3	.778
	TAC-24	肯定的解釈	3
	カタルシス	3	.797
	回避的思考	3	.623
	気晴らし	3	.607
	計画立案	3	.730
	情報収集	3	.736
	放棄・諦め	3	.779
	責任転嫁	3	.752

表 10-9-1 各下位尺度の相関係数（その 1）

下位尺度	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7
WV1 自己の成長	1						
WV2 達成感	.389 ***	1					
WV3 社会的評価	.346 ***	.423 ***	1				
WV4 経済的報酬	.099	.196 *	.325 ***	1			
WV5 社会への貢献	.488 ***	.413 ***	.195 *	-.115	1		
WV6 同僚への貢献	.399 ***	.422 ***	.353 ***	-.094	.508 ***	1	
WV7 所属組織への貢献	.289 ***	.544 ***	.426 ***	.100	.413 ***	.543 ***	1
C01 肯定的解釈	.171 *	.141	-.047	.060	.041	.120	.084
C02 カタルシス	.019	.090	.173 *	.079	.077	.005	-.009
C03 回避的思考	-.009	.145	.165 *	.071	.011	.104	.124
C04 気晴らし	.079	.120	.161 *	.180 *	.103	.072	.084
C05 計画立案	.227 **	.066	-.009	.004	.061	.066	.066
C06 情報収集	.205 **	.036	.001	.121	.104	.111	-.035
C07 放棄・諦め	-.239 **	-.042	.079	.000	-.029	.082	-.064
C08 責任転嫁	-.111	-.070	.153	-.001	-.015	.094	.006

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 10-9-2 各下位尺度の相関係数（その 2）

下位尺度	C01	C02	C03	C04	C05	C06	C07	C08
WV1 自己の成長								
WV2 達成感								
WV3 社会的評価								
WV4 経済的報酬								
WV5 社会への貢献								
WV6 同僚への貢献								
WV7 所属組織への貢献								
C01 肯定的解釈	1							
C02 カタルシス	.202 **	1						
C03 回避的思考	.411 ***	.297 ***	1					
C04 気晴らし	.269 ***	.290 ***	.405 ***	1				
C05 計画立案	.334 ***	.037	-.013	.126	1			
C06 情報収集	.341 ***	.416 ***	.125	.277 ***	.419 ***	1		
C07 放棄・諦め	-.009	.203 **	.378 ***	.208 **	-.226 **	.014	1	
C08 責任転嫁	-.013	.321 ***	.337 ***	.266 ***	-.167 *	.074	.711 ***	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

労働価値観によるコーピングの予測

労働価値観の7下位尺度得点を独立変数、TAC-24の8下位尺度得点を従属変数とする重回帰分析によって、コーピングの予測可能性について検討した(表10-10-1, 表10-10-2)。

TAC-24の「肯定的解釈」を従属変数とした場合、労働価値観の「社会的評価」が有意な負の影響を、「カタルシス」を従属変数とする重回帰分析では、労働価値観の「社会的評価」が有意な正の影響を及ぼしていたが、いずれも説明率は有意でなかった。TAC-24

表 10-10-1 TAC-24 の各下位尺度を従属変数とする重回帰分析 (その 1)

労働価値観	β			
	肯定的解釈	カタルシス	回避的思考	気晴らし
自己の成長	.199	-.126	-.059	.022
達成感	.007	.033	.132	-.030
社会的評価	-.223 *	.316 **	.146	.076
経済的報酬	.089	-.087	-.042	.136
社会への貢献	-.094	.069	.009	.122
同僚への貢献	.173	.158	.031	.012
所属組織への貢献	.035	-.190	-.015	-.042
R^2	.075	.099	.045	.041
Adj. R^2	.023	.047	-.009	-.013

** $p < .01$, * $p < .05$

表 10-10-2 TAC-24 の各下位尺度を従属変数とする重回帰分析 (その 2)

労働価値観	β			
	計画立案	情報収集	放棄・諦め	責任転嫁
自己の成長	.387 ***	.212 *	-.418 ***	-.205
達成感	-.040	-.143	.030	-.212
社会的評価	-.165	-.009	.177	.310 **
経済的報酬	-.005	.082	.002	-.063
社会への貢献	-.134	.012	.118	.068
同僚への貢献	-.036	.310 **	.292 **	.205
所属組織への貢献	.136	-.174	-.166	-.037
R^2	.109 *	.133 *	.155 **	.121 *
Adj. R^2	.059	.084	.107	.070

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

の「回避的思考」と「気晴らし」については、有意な関連が認められた労働価値観の下位尺度はなく、回帰式についても有意でなかった。「計画立案」に対しては、労働価値観の「自己の成長」が有意な正の影響を及ぼしており、回帰式も R^2 は小さいが有意であった。「情報収集」を従属変数とすると、労働価値観の「自己の成長」と「同僚への貢献」に有意な正の関連が認められた。「放棄・諦め」についての重回帰分析では、「自己の成長」が有意な負の影響を及ぼしていたのに対して、「同僚への貢献」は有意な正の影響を及ぼすことが示された。「責任転嫁」を従属変数とする重回帰式では、労働価値観の「社会的評価」だけに有意な正の関連が認められた。

「計画立案」、「情報収集」、「放棄・諦め」、「責任転嫁」の4下位尺度を従属変数とした場合に、重回帰式が有意であったが、いずれも説明率は高いとは言えない値であった ($R^2=.109\sim.155$)。

第4節 考察

本章では、労働者の認知や行動に影響を及ぼす要因 (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990) とされる労働価値観によって、実際に労働者の行動をどの程度説明することが可能であるのか、職業生活への適応に関連すると考えられる組織市民行動とコーピングに着目し、検討を行った。

1) 労働価値観による組織市民行動の説明

表 10-3～表 10-7 に示すように、組織市民行動の各下位尺度を従属変数とする階層的重回帰分析の結果から、「労働価値観が労働者の職業生活における行動を規定する」との仮説が、組織市民行動に関しては支持されることが示唆された。また、いずれの重回帰式についても、労働価値観の7下位尺度を投入した Step 2 において、 R^2 と ΔR^2 が有意であったことから、組織市民行動を説明する上で労働価値観が比較的強い影響を及ぼしている

可能性が示された。

特に労働価値観の「自己の成長」は、すべての組織市民行動に対して有意な正の影響を及ぼしていた。これは「働くことを通して、自分を成長させたい」という意識が強ければ、組織市民行動をより多く行うことを意味する。この結果は、日本の企業における労働者の働き方から解釈することが可能であろう。個人個人の職務内容が明確に区別されているわけではない日本の多くの企業においては、同僚と協力しながら、チームとして仕事をすすめていくことが多いと考えられる。つまり、仕事を通して成長したいと考えている人たちは仕事に対して能動的、積極的に関わろうとすると考えられ、そのような積極的な関与が、結果的に同僚や組織に対する支援的な行動になると解釈できよう。

また、「所属組織への貢献」は、組織市民行動の「誠実さ」と「組織支援行動」に有意な正の影響を及ぼした。労働の目的として組織に対する貢献（労働価値観の「所属組織への貢献」）を重要視する人は、職務に対して実直に、真面目に取り組む（組織市民行動の「誠実さ」）とともに、組織に対する直接的な支援をより多く行う（組織市民行動の「組織支援行動」）と考えることは妥当であろう。

一方、労働価値観の外的価値志向に含まれる「社会的評価」が組織市民行動の「誠実さ」に有意な負の影響を及ぼしているのに対して、同じく外的価値志向の「経済的報酬」は「誠実さ」に有意な正の影響を及ぼしていた。この結果は、「社会的評価」と「経済的報酬」が、他者からの評価や金銭的な報酬といった外在的な広義の報酬を重要視する外的価値志向という点では類似した概念であるが、「社会的評価」が組織市民行動を抑制する（より自己の職務に集中する）ことで外在的な報酬を得ようとするのに対して、「経済的報酬」は組織市民行動をより多く行うことで外在的な報酬を得ようとしていると解釈できよう。

以上のように、労働価値観が組織市民行動を規定する要因のひとつであることが示唆された。さらに、これまでの組織市民行動研究では、公正さ（手続き的公正、分配的公正、対人的公正）や上司のリーダーシップ、職務満足感、組織サポートなどが組織市民行動の規定因として検討が行われてきたが（田中，2004），パーソナリティなどの個人要因に

も注目していく必要性 (Ryan, 2002) が改めて示されたと言えよう。

2) 労働価値観によるコーピングの説明

コーピングについても一部の下位尺度には有意な関連が認められた (表 10-10-1, 表 10-10-2)。「計画立案」, 「情報収集」, 「放棄・諦め」, 「責任転嫁」の4下位尺度を従属変数とする重回帰式が有意であり, 労働価値観の「自己の成長」, 「社会的評価」, 「同僚への貢献」が有意な影響を及ぼしていた。

労働価値観の「自己の成長」は「情報収集 (関与-問題-行動)」と「計画立案 (関与-問題-認知)」に正の影響を, 「放棄・諦め (回避-問題-認知)」に負の影響を及ぼしていた。これらのコーピングはいずれも問題焦点型のコーピングであり, 問題に対して積極的に関わろうとするか, 回避しようとするかの違いである。つまり, 労働価値観と組織市民行動の関連についての考察で述べたように, 労働価値観の「自己の成長」得点が高い人たちは積極的に仕事と関わろうとすることが予想されることから, 目の前で生じたストレスフルな事態に対しても, それを回避するのではなく (「放棄・諦め」コーピング), 積極的に問題を解決するような行動 (「情報収集」, 「計画立案」コーピング) を選択すると考えられる。

一方, 労働価値観の「社会的評価」は「責任転嫁 (回避-問題-行動)」に対して正の影響を及ぼしていた。「社会的評価」得点が高いということは, 社会的に高い地位や評価を得るために働くという意識が強いことを意味する。つまり, そのような意識が強い人たちは, ストレスフルな場面に直面したとき, そのような状況に置かれてしまった原因を他者に転嫁してしまうことで, その問題によって自らの評価が下がってしまうことを避けようとしていると解釈できよう。

また, 労働価値観の「同僚への貢献」は「情報収集 (関与-問題-行動)」と「放棄・諦め (回避-問題-認知)」に対して正の影響を及ぼしていた。いずれも問題焦点型のコーピングであることは共通しているが, 問題に対して関与しようとする「情報収集」と, 回避

しようとする「放棄・諦め」の両方に対して、労働価値観の「同僚への貢献」が正の影響を及ぼしていた理由については解釈が難しい。

このように、いくつかのコーピングについては労働価値観によって説明することが可能であった。しかしながら、その説明率は低く、直接的な強い関連が示されたとは言い難い。その理由として、本章第1節で論じたように、コーピングを特性論的に捉えるか、状況論的に捉えるか、という問題がある。本調査では、コーピングを特性論的な立場から捉え、パーソナリティの一部を構成する労働価値観による説明可能性を検討したが、説明率は低かった。O'Brien & DeLongis (1996) や加藤 (2001) による先行研究を見ても、説明率はそれほど高くない。つまり、特性論的な観点からだけではコーピングを十分に説明できないということが示唆されている。したがって、パーソナリティや労働価値観だけではなく、例えばストレスなどの状況要因を組み合わせることで、より説明率が高いモデルを構築することが可能になるかもしれない。

もうひとつの理由として、分析対象者の偏りが考えられる。一致した傾向が認められているわけではないが、多くの研究でコーピングの性差や年代差が見出されている（梶原・八尋華, 2002; 高田・佐藤・山手・種市・田中・大塚・小杉, 2003; 嬉野・高田・大塚・小杉, 2003 など）。本調査では、分析対象者が中高年男性に偏っており、その偏りが分析結果に影響した可能性も考えられる。したがって、今後は対象者の性別、年齢等も考慮したサンプリングを行う必要があるだろう。

3) 今後の課題

最後に今後の課題について述べる。本章では、労働者の認知や行動の独自性を説明する変数として労働価値観に着目し、職業生活における行動との関連について検討を行った。しかしながら、職業生活における個人の行動は個人の労働価値観だけでは十分に説明できず、それ以外の要因からの影響も考慮する必要性が示唆された。組織の中で、それぞれの労働者は何らかの役割を与えられ、その役割に応じた行動をとることが期待されるのであ

るから、個人の労働価値観だけで行動を説明できないのは当然であろう。「価値観」という言葉には、「～したい」、「～でありたい」といった個人的な欲求の意味と、「～しなければならない」、「～でなければならない」といった集団的な規範の意味の両者が含まれる（見田，1996；清水，1959）。組織の中で働くならば、当然、その組織の中で「こうあるべき」、あるいは「こうあらねばならない」といった「組織の価値観」を個人がどのように認知し、それをどのように内在化しているのか、ということは職業生活における労働者の行動を理解する上で大きな問題であろう。つまり、組織内の個人の行動を説明するためには、「個人の価値観」だけではなく、組織文化や組織風土、規範といった「組織の価値観」からの影響を考慮することが必要であると考えられる。

ところが、「個人の価値観」と「組織の価値観」の関係、あるいは「個人の価値観」と「組織の価値観」が個人の行動に及ぼす影響についてはあまり研究が行われていない。さらに、「個人の価値観」と「組織の価値観」との乖離が大きい場合には、その乖離自体が職場不適応のひとつの原因になることも予想される。例えば、ある人が「自分の能力をより高めたい」という価値観を持つにも関わらず、問題が起きないように無難に仕事をこなすことだけを組織が求めるならば、その人は次第にやる気を失い、その後、そのことを受け入れて、その組織のやり方に馴染んでいくか、反対にそのことを拒んで職場不適応状態へと向かうかのいずれかであろう。

「個人の価値観」は人間の行動を規定する重要な要因ではあるが、社会的な存在である人間は「組織の価値観」にも行動を規定されると考えられる。したがって、職業生活における労働者の行動を理解するためには、両者を把握するとともに、両者のズレについても注意を払う必要があるだろう。

第 11 章 職業生活における文化的自己観の影響

第 1 節 目的

本章では、労働者が職業生活において自分と同僚、あるいは組織との関係をどのように認識し、それが職業生活における行動にどのように反映されているのか、そしてそれらの関係に労働価値観がどのような影響を及ぼしているのかについて検討することを目的とした調査を実施した。

戦後の復興期からバブル経済崩壊までの、日本企業の最大の特徴が終身雇用制度や年功序列的賃金制度に基づく日本的経営といわれる経営システムであった。しかしながら、日本的経営の本質とは、これらの制度的側面のみにあるのではなく、それらの制度の背景にある労働観や職務意識こそがより重要であることも指摘される（清川・大場・Verma, 2002）。つまり、それらの制度の元で、組織との一体感の強い労働力を育成することこそが、日本的経営が目指していた点であり（清川・大場, 2003）、そのような日本的経営システムの元で、労働者は組織への忠誠心を高め、家族主義的な働き方をしてきたと考えられる。

その一方で、職場での濃密な人間関係を嫌い、上司や同僚との就業時間以外での交遊を避けるなど、従来の日本人労働者から見ると非常にドライな考え方も若年層を中心に観察される。特に、「新人類」といわれる世代以降、「上司が凝っている趣味に誘われても断る」（朝日新聞 1986 年 7 月 13 日朝刊）、「自分の時間ばかりを大切にする」（朝日新聞 1987 年 1 月 5 日朝刊）といったように、その傾向が顕著になったようである。一般的には日本人は集団主義的であるとされるのに対して、新人類といわれる世代以降の若者においては個人主義的な者が多いとされ（高田・矢守, 1998）、このような傾向は従来の日本的経営における組織との一体感を求められる集団主義的な働き方と相反する傾向として捉えられている（清川・大場, 2003）。

本研究では、自分と同僚との関係、あるいは自分と職場組織との関係についての意識として、文化的自己観に着目する。文化的自己観とは、ある文化において歴史的に受け継がれてきている、人間の存在の状態、あるいはその形態についての常識のようなものであり(北山, 1994; Markus & Kitayama, 1991), その文化で生きる人々に対して、物事に意味を与え、それらについて考え、感じ、行動する際の準拠枠を提供するとされる(北山, 2003)。また、文化的自己観は相互独立的自己観と相互協調的自己観の2つの要因が想定されている(北山, 1994, 2003; Markus & Kitayama, 1991)。相互独立的自己観が優勢な文化では、自己は周囲の人々とは区別され、切り離された実体として捉えられる。したがって、自己は能力、才能、性格特性、動機といった、周囲の状況とは切り離された主体のもつ属性によって定義される。一方、相互協調的自己観が優勢な文化では、自己は周囲の人々と結び付き、高次の社会的ユニットの構成要素となる関係志向の実体として捉えられる。したがって、自己は他者と互いに結び付いた人間関係の一部であり、ある特定の状況や他者の性質によって大きく異なるのであり、人間関係そのものや、あるいはその関係性の中で意味づけられる。

ところで、文化的自己観は比較文化研究から提示された概念であり、社会的表象を表す概念ではあるが、何らかの形で個人的・認知的表象に反映され、個人のもつ自己概念や自己スキーマに影響を及ぼすことが推察され(高田, 2000), 同一文化内の個人差を測定するモデルとして援用することが可能であると考えられる(高田・大本・清家, 1996)。したがって、文化的自己観の差異が個々人の行動の特異性を規定している可能性があり、自己呈示行動(長谷川, 2005; 守崎, 2002), 自己査定行動(清家・高田, 1997), 乗車行動(高田・矢守, 1998)など、文化的自己観と行動との関連について言及したいくつかの研究がある。しかしながら、職業生活における行動との関連についての実証研究はあまり行われていないようである。

北山・唐澤(1995)は、日本社会において相互協調的自己観が表出された行動傾向の特徴として、「役割同一性」と「情緒的態度」の2つに集約できることを指摘している。

前者の「役割同一性」とは、社会的な役割に自らをあてはめ、「～らしい」といわれるような、その役割に期待される行動を自発的にすることとされる。一方、後者の「情緒的態度」とは、他者との情緒的な結びつきを重視する思想に基づく、他者の立場に立って、他者への思いやりを持って行動する傾向とされる。日本企業においては一般的に、組織としての成果を高めるために、同僚との協調的、協力的な行動が求められる。したがって、相互協調的自己観が強い人は、職業生活において期待される役割を果たそうとするとともに、同僚を支援するような愛他的な行動をより多く行うと推察される。

このような文化的自己観の影響を受けると考えられる行動の指標として組織市民行動に着目する。組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」と定義され、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」とされる (Organ, 1988)。ビッグ・ファイブをはじめとするパーソナリティ変数との有意な関連を示す研究結果も散見されるように (Feather & Rauter, 2004; Konovsky & Organ, 1996; Moorman & Blakely, 1995; Ryan, 2002), 組織市民行動の規定要因としてパーソナリティにも注目していく必要性が指摘されている (Ryan, 2002)。つまり、他者から強制されるのではなく、あくまでも自主的に行われる組織市民行動は、個々人のパーソナリティや価値観が反映されやすい行動であり、文化的自己観からの影響も受けやすいと推察される。

また、文化的自己観と組織市民行動の関連を調整する要因として労働価値観に着目する。労働価値観とは、職業生活における労働者の行動を規定する要因のひとつと考えられる (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)。つまり、同じような文化的自己観であったとしても、それらの前提となる「働くこと」に対する価値観が異なれば、文化的自己観が職業生活における行動に及ぼす影響の程度も異なると考えられる。

以上のことから、職業生活における労働者の行動として組織市民行動、行動を規定する

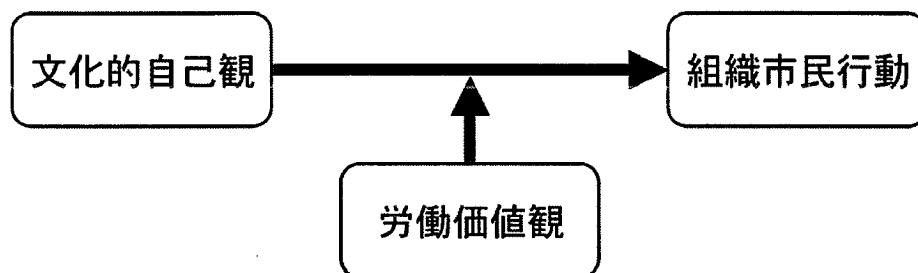


図 11-1 本章における概念モデル

要因として文化的自己観、両変数の関係を調整する要因として労働価値観を取り上げ、それぞれの変数間の関連について検討する（図 11-1）。

第 2 節 方法

1) 測定尺度

文化的自己観

「相互独立性（10 項目）」と「相互協調性（10 項目）」の 2 下位尺度から構成される相互独立的一相互協調的自己観尺度（高田他，1996）を使用した。それぞれの項目の内容がどの程度自分にあてはまるかについて、「ぴったりあてはまる」、「あてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらともいえない」、「あまりあてはまらない」、「あてはまらない」、「まったくあてはまらない」の 7 件法で回答を求め、それぞれ 7 点から 1 点を配点した。なお本尺度は、特に場面を限定することなく、普段の様子について尋ねるものであるが、本研究では職場での様子に限定して回答するように指示した。また、就業した経験はあるが現在は働いていない人については、働いていた当時のことを思い出して回答するように求めた。まったく就業した経験がない人には回答を求めなかった。

なお、「相互独立性」は「個の認識・主張（4 項目）」と「独断性（6 項目）」、「相互協調性」は「他者への親和・順応（6 項目）」と「評価懸念（4 項目）」のそれぞれ 2

下位尺度得点を算出することも可能であるが、後述するように信頼性や分析上の問題があったため、本研究では上位2尺度（「相互独立性」と「相互協調性」）の尺度得点を算出し、分析を行った。

組織市民行動

「対人的援助」，「誠実さ」，「職務上の配慮」，「組織支援行動」，「清潔さ」の5因子から構成される日本版組織市民行動尺度（田中，2002）を用いた。普段の職場において、それぞれの項目に示された行動を行う頻度を「つねに行う」から「まったく行わない」までの5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。

労働価値観

第2章で作成した労働価値観測定尺度38項目版を使用した。

2) 調査対象者と調査方法

A大学（夜間主コース）において、講義B受講者（2007年6月に実施）および講義C受講者（2007年11月に実施）を対象に、調査を実施した。調査内容は前項で述べた3つの測定尺度に加えて、個人属性（性別，年齢など），職業上の属性（就業の形態，職位，職種など）であった。調査対象者には、講義終了時に調査票を配布し、調査の趣旨とプライバシーの保護に関する説明（調査への協力は任意であり強制ではないこと，個人が特定されるような形での分析は行わないこと，分析終了後には調査票を裁断して破棄することなど）を口頭と文書で行った。また，調査票は翌週の講義時間までに提出するように指示した。

のべ173名分のデータが得られたが，（1）無回答が多いなど，信頼性に疑問がある6名を除外，（2）講義Bと講義Cの両方の調査に回答した17名については，（a）就業状態が変わった場合は就業中のデータを使用，（b）就業状態に変化がなければ，欠損値が

少ない方のデータを使用，(c) 上記の条件で差がなければ新しいデータ（11月のデータ）を使用，(3) 年齢の分布は18～69歳まで広範であったが，分布が若年層に偏っていたため，40歳以上の9名と年齢不明の18名を分析対象から除外，(4) 就業経験がまったく無い8名を分析から除外し，最終的に115名を分析の対象とした。

第3節 結果

1) プロフィール

分析対象とした115名の内訳は，男性71名，女性44名であった。平均年齢は21.7歳（ $SD=4.0$ ，範囲18～36歳）であり，男性21.7歳（ $SD=4.0$ ，18～35歳），女性21.7歳（ $SD=4.0$ ，18～36歳）であった。また，115名のうち，現在就業している者は94名，就業経験はあるが現在無職の者は21名であった。現在就業している94名の雇用形態は，正規雇用10名，フルタイムの非正規雇用9名，パートタイムの非正規雇用62名，その他・不明13名であり，現在の勤務先での平均在職期間は1.7年（ $SD=2.3$ ）であった。

なお，働いた経験はあるが現在は働いていない21名のデータを除外して同様の分析を行ったが，最終的な結果に大きな差異はなかったため，現在働いている94名のデータと合算して以降の分析を行った。

2) 下位尺度の信頼性係数

各下位尺度の信頼性係数 α を表11-1に示す。

文化的自己観尺度については，「相互独立性」（ $\alpha=.817$ ），「相互協調性」（ $\alpha=.798$ ）ともに.80程度の高い内的一貫性が確認できた。なお，文化的自己観の4下位尺度得点については，信頼性がやや低い（「個の認識・主張」 $\alpha=.747$ ，「独断性」 $\alpha=.729$ ，「他者への親和・順応」 $\alpha=.621$ ，「評価懸念」 $\alpha=.753$ ）ことに加えて，本節第5項での交

表 11-1 各下位尺度の信頼性係数

尺度	下位尺度	項目数	α
文化的自己観	相互独立性	10	.817
	相互協調性	10	.798
組織市民行動	对人的援助	8	.806
	誠実さ	8	.801
	職務上の配慮	6	.670
	組織支援行動	8	.825
	清潔さ	3	.863
労働価値観	自己の成長	10	.931
	達成感	3	.856
	社会的評価	9	.942
	経済的報酬	3	.834
	社会への貢献	6	.927
	同僚への貢献	4	.921
	所属組織への貢献	3	.858

相互作用項を含む階層的重回帰分析における多重共線性の問題が顕著になるため (VIF>5 の項目が多く出現) , 以下の分析では「相互独立性」と「相互協調性」の2下位尺度得点を分析に用いた。

組織市民行動尺度については、「職務上の配慮」が $\alpha=.670$ とやや低い値であったが、それ以外の「对人的援助」($\alpha=.806$)、「誠実さ」($\alpha=.801$)、「組織支援行動」($\alpha=.825$)、「清潔さ」($\alpha=.863$)についてはいずれも高い内的一貫性が認められた。

労働価値観測定尺度についても、 $\alpha=.834\sim.942$ といずれも高い α 係数が得られ、前章までの研究結果と比較しても同程度であった。

このように、組織市民行動尺度の「職務上の配慮」以外は、いずれも $\alpha=.80$ 程度の内的一貫性が認められた。「職務上の配慮」については $\alpha=.670$ であったが、分析には耐えうると判断し、各下位尺度得点を算出して以下の分析を行った。

3) 各下位尺度得点間の相関係数

表 11-2-1, および表 11-2-2 に各下位尺度得点間の相関係数を示す。

文化的自己観と組織市民行動の間では、文化的自己観の「相互独立性」と組織市民行動

表 11-2-1 各下位尺度得点間の相関係数（その 1）

	CS1	CS2	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
CS1 相互独立性	1						
CS2 相互協調性	-.217 *	1					
OCB1 対人的援助	.347 **	-.190	1				
OCB2 誠実さ	.073	-.086	.459 ***	1			
OCB3 職務上の配慮	.317 **	-.060	.591 ***	.533 ***	1		
OCB4 組織支援行動	.209	.015	.643 ***	.285 **	.386 ***	1	
OCB5 清潔さ	.180	-.141	.453 ***	.584 ***	.443 ***	.250 *	1
WV1 自己の成長	.324 ***	-.036	.428 ***	.437 ***	.483 ***	.249 *	.365 ***
WV2 達成感	.120	.192 *	.081	.208	.226 *	-.021	.116
WV3 社会的評価	.223 *	.326 ***	.270 *	.167	.199	.152	.086
WV4 経済的報酬	.112	.160	-.015	-.033	-.009	-.017	-.060
WV5 社会への貢献	.210 *	.162	.237 *	.322 **	.294 **	.129	.197
WV6 同僚への貢献	.066	.078	.149	.155	.138	.079	.143
WV7 所属組織への貢献	.031	.156	.136	.302 **	.197	.153	.185

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-2-2 各下位尺度得点間の相関係数（その 2）

	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7
CS1 相互独立性							
CS2 相互協調性							
OCB1 対人的援助							
OCB2 誠実さ							
OCB3 職務上の配慮							
OCB4 組織支援行動							
OCB5 清潔さ							
WV1 自己の成長	1						
WV2 達成感	.573 ***	1					
WV3 社会的評価	.530 ***	.509 ***	1				
WV4 経済的報酬	.191 *	.099	.193 *	1			
WV5 社会への貢献	.402 ***	.568 ***	.469 ***	-.087	1		
WV6 同僚への貢献	.291 **	.420 ***	.417 ***	-.163	.589 ***	1	
WV7 所属組織への貢献	.316 ***	.495 ***	.513 ***	-.095	.693 ***	.705 ***	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

の「対人的援助」，「職務上の配慮」との間に有意な正の相関が認められたが，それ以外はいずれも無相関であった。文化的自己観の「相互協調性」はいずれの組織市民行動とも有意な関連が認められなかった。

文化的自己観と労働価値観との相関については，文化的自己観の「相互独立性」と労働価値観の「自己の成長」，「社会的評価」，「社会への貢献」の間に有意な正の相関が認められた。一方で，「相互協調性」と有意な相関が認められた労働価値観は「達成感」と「社会的評価」であった。

組織市民行動と労働価値観の間では，組織市民行動のすべての下位尺度と労働価値観の「自己の成長」の間に有意な正の相関が認められた。また，「達成感」は「職務上の配慮」と，「社会的評価」は組織市民行動の「対人的援助」と，「社会への貢献」は組織市民行動の「対人的援助」，「誠実さ」，「職務上の配慮」と，「所属組織への貢献」は「誠実さ」と有意な正の相関が認められた。一方で，労働価値観の「経済的報酬」と「同僚への貢献」はいずれの組織市民行動との間にも有意な相関は認められなかった。

4) 労働価値観と文化的自己観による組織市民行動の予測

文化的自己観および労働価値観によって，組織市民行動をどの程度説明できるのかを検討するために，性別と年齢をコントロール変数，文化的自己観と労働価値観を独立変数，組織市民行動を従属変数とする階層的重回帰分析を行った（表 11-3～表 11-7）。ステップ 1 では性別（男性=1）と年齢，ステップ 2 では文化的自己観の 2 下位尺度，ステップ 3 では労働価値観の 7 下位尺度を階層的に投入した。

表 11-3 に示すように，組織市民行動の「対人的援助」を従属変数にした場合，ステップ 2 で「相互独立性」が有意な正の影響を及ぼし， R^2 が有意になるとともに， ΔR^2 も有意に増加した。ステップ 3 では「自己の成長」が有意な正の関連性を示し， R^2 も有意であったが， ΔR^2 は有意でなく，「相互独立性」の影響も打ち消された。性別と年齢は「対人的援助」に対して有意な影響は及ぼしていなかった。

組織市民行動の「誠実さ」を従属変数にした分析では、コントロール変数として投入した性別がすべてのステップで有意な負の影響を示したことに加えて、労働価値観を投入したステップ3の「自己の成長」のみが有意な正の影響を示した（表11-4）。 R^2 はすべてのステップで有意であったが、 ΔR^2 はステップ1とステップ3で有意に高まり、特に労働価値観を投入したステップ3で顕著に上昇した。文化的自己観は有意な関連が認められなかった。

組織市民行動の「職務上の配慮」に関しては、ステップ2の「相互独立性」とステップ3の「自己の成長」が有意な正の影響を及ぼしていた（表11-5）。それぞれのステップの R^2 、 ΔR^2 も有意であった。性別と年齢は有意な関連を示さなかった。

表11-6に示す「組織支援行動」を従属変数とする分析については、ステップ3の「達成感」が有意な負の影響を示したが、それ以外の独立変数はいずれも有意な関連が認められなかった。また、いずれのステップにおいても R^2 、 ΔR^2 が有意でなく、これらの変数では「組織支援行動」をほとんど説明できていないことが示唆された。

組織市民行動の「清潔さ」を従属変数とした分析では、ステップ2で「相互独立性」が有意な正の影響を及ぼし、 ΔR^2 も有意に高まっていた（表11-7）。また、ステップ3では「自己の成長」の有意な正の影響が認められたが、「相互独立性」の影響は打ち消された。また、 R^2 はすべてのステップで有意でなく、「組織支援行動」と同様にほとんど説明できていなかった。

表 11-3 「对人的援助」を従属変数とする階層的重回帰分析

	β		
	Step1	Step2	Step3
性別 (男性=1)	.019	-.046	-.098
年齢	-.018	-.087	-.038
相互独立性		.354 **	.207
相互協調性		-.100	-.087
自己の成長			.348 *
達成感			-.309
社会的評価			.237
経済的報酬			-.033
社会への貢献			.115
同僚への貢献			.002
所属組織への貢献			-.058
R^2	.001	.148 *	.303 **
Adj. R^2	-.026	.100	.185
ΔR^2	.001	.147 **	.155

** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-4 「誠実さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

	β		
	Step1	Step2	Step3
性別 (男性=1)	-.292 **	-.330 **	-.309 **
年齢	-.122	-.161	-.157
相互独立性		.226	.078
相互協調性		-.030	.026
自己の成長			.497 **
達成感			-.234
社会的評価			-.059
経済的報酬			-.012
社会への貢献			.144
同僚への貢献			-.290
所属組織への貢献			.277
R^2	.102 *	.155 *	.380 ***
Adj. R^2	.079	.109	.278
ΔR^2	.102 *	.053	.225 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-5 「職務上の配慮」を従属変数とする階層的重回帰分析

	β		
	Step1	Step2	Step3
性別（男性=1）	-.126	-.182	-.181
年齢	.043	-.016	-.017
相互独立性		.378 **	.202
相互協調性		.022	.092
自己の成長			.544 ***
達成感			-.087
社会的評価			.047
経済的報酬			-.030
社会への貢献			.040
同僚への貢献			-.134
所属組織への貢献			-.057
R^2	.017	.149 *	.342 **
Adj. R^2	-.008	.104	.236
ΔR^2	.017	.132 **	.193 *

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-6 「組織支援行動」を従属変数とする階層的重回帰分析

	β		
	Step1	Step2	Step3
性別（男性=1）	.026	-.003	-.009
年齢	.130	.101	.146
相互独立性		.179	.149
相互協調性		.046	.098
自己の成長			.249
達成感			-.375 *
社会的評価			-.049
経済的報酬			-.030
社会への貢献			.025
同僚への貢献			.059
所属組織への貢献			.266
R^2	.018	.046	.163
Adj. R^2	-.009	-.007	.024
ΔR^2	.018	.028	.118

* $p < .05$

表 11-7 「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β		
	Step1	Step2	Step3
性別（男性=1）	-.101	-.147	-.165
年齢	.010	-.044	-.020
相互独立性		.301 *	.217
相互協調性		-.067	-.010
自己の成長			.379 *
達成感			-.274
社会的評価			.015
経済的報酬			-.043
社会への貢献			.030
同僚への貢献			-.094
所属組織への貢献			.162
R^2	.010	.112	.228
Adj. R^2	-.015	.065	.103
ΔR^2	.010	.102 *	.116

* $p < .05$

5) 労働価値観のモデレータ効果

文化的自己観に対する労働価値観のモデレータ効果を確認するために、各尺度得点を標準化した後、それらを積算した値を交互作用項として投入する階層的重回帰分析（岩田，2002；Iwata & Suzuki, 1997）を行った。独立変数として、前項で用いた全変数を投入した後、「相互独立性」得点と各労働価値観尺度得点を積算した交互作用項、または「相互協調性」得点と各労働価値観尺度得点を積算した交互作用項を階層的に投入した（表 11-8～表 11-12）。

組織市民行動の「対人的援助」を従属変数とする階層的重回帰分析では、「相互独立性」×「自己の成長」、および「相互独立性」×「社会への貢献」の2つの交互作用項が有意であった（表 11-8）。それ以外の「誠実さ」（表 11-9）、「職務上の配慮」（表 11-10）、「組織支援行動」（表 11-11）、「清潔さ」（表 11-12）を従属変数とした分析では、いずれの交互作用項も有意でなく、労働価値観が文化的自己観と組織市民行動の関係に及ぼすモデレータ効果は認められなかった。

表 11-8 「对人的援助」に関する労働価値観のモデレータ効果

	β		
	Step1	Step2-1	Step2-2
性別 (男性=1)	-.098	-.205	-.048
年齢	-.038	-.095	-.082
相互独立性	.207	.186	.235
相互協調性	-.087	-.083	-.076
自己の成長	.348 *	.503 **	.375
達成感	-.309	-.303	-.346
社会的評価	.237	.289	.109
経済的報酬	-.033	-.095	-.037
社会への貢献	.115	.003	.095
同僚への貢献	.002	-.007	-.090
所属組織への貢献	-.058	-.247	.066
相互独立性×自己の成長		-.494 *	
相互独立性×達成感		-.488	
相互独立性×社会的評価		.130	
相互独立性×経済的報酬		-.117	
相互独立性×社会への貢献		.468 *	
相互独立性×同僚への貢献		.445	
相互独立性×所属組織への貢献		.035	
相互協調性×自己の成長			.231
相互協調性×達成感			-.162
相互協調性×社会的評価			.409
相互協調性×経済的報酬			.124
相互協調性×社会への貢献			-.207
相互協調性×同僚への貢献			.206
相互協調性×所属組織への貢献			-.370
R^2	.303 **	.447 **	.360 *
Adj. R^2	.185	.275	.161
ΔR^2	.303 **	.144	.057

** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-9 「誠実さ」に関する労働価値観のモデレータ効果

	β		
	Step1	Step2-1	Step2-2
性別 (男性=1)	-.309 **	-.354 **	-.235 *
年齢	-.157	-.161	-.147
相互独立性	.078	.076	.107
相互協調性	.026	-.047	-.006
自己の成長	.497 **	.573 ***	.547 **
達成感	-.234	-.264	-.286
社会的評価	-.059	.009	-.143
経済的報酬	-.012	-.026	-.003
社会への貢献	.144	.069	-.072
同僚への貢献	-.290	-.329 *	-.260
所属組織への貢献	.277	.251	.331
相互独立性×自己の成長		-.362	
相互独立性×達成感		-.258	
相互独立性×社会的評価		.349	
相互独立性×経済的報酬		-.069	
相互独立性×社会への貢献		.313	
相互独立性×同僚への貢献		.104	
相互独立性×所属組織への貢献		-.022	
相互協調性×自己の成長			.287
相互協調性×達成感			-.299
相互協調性×社会的評価			-.413
相互協調性×経済的報酬			-.057
相互協調性×社会への貢献			.360
相互協調性×同僚への貢献			.040
相互協調性×所属組織への貢献			.135
R^2	.380 ***	.451 **	.510 ***
Adj. R^2	.278	.287	.363
ΔR^2	.380 ***	.071	.130 *

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-10 「職務上の配慮」に関する労働価値観のモデレータ効果

	β		
	Step1	Step2-1	Step2-2
性別 (男性=1)	-.181	-.269 *	-.139
年齢	-.017	-.056	-.079
相互独立性	.202	.141	.232
相互協調性	.092	.117	.093
自己の成長	.544 ***	.665 ***	.590 **
達成感	-.087	-.033	-.122
社会的評価	.047	.106	-.031
経済的報酬	-.030	-.083	-.022
社会への貢献	.040	.010	.047
同僚への貢献	-.134	-.115	-.192
所属組織への貢献	-.057	-.284	.019
相互独立性×自己の成長		-.168	
相互独立性×達成感		-.421	
相互独立性×社会的評価		-.102	
相互独立性×経済的報酬		-.072	
相互独立性×社会への貢献		.223	
相互独立性×同僚への貢献		.372	
相互独立性×所属組織への貢献		.214	
相互協調性×自己の成長			.089
相互協調性×達成感			-.600
相互協調性×社会的評価			.348
相互協調性×経済的報酬			.095
相互協調性×社会への貢献			-.113
相互協調性×同僚への貢献			.032
相互協調性×所属組織への貢献			.229
R^2	.342 **	.436 **	.372 *
Adj. R^2	.236	.270	.187
ΔR^2	.342 **	.094	.030

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 11-11 「組織支援行動」に関する労働価値観のモデレータ効果

	β		
	Step1	Step2-1	Step2-2
性別 (男性=1)	-.009	-.046	.014
年齢	.146	.080	.080
相互独立性	.149	.132	.190
相互協調性	.098	.090	.094
自己の成長	.249	.353 *	.262
達成感	-.375 *	-.407 *	-.409 *
社会的評価	-.049	-.041	-.097
経済的報酬	-.030	-.095	-.021
社会への貢献	.025	-.063	.135
同僚への貢献	.059	.095	-.052
所属組織への貢献	.266	.153	.324
相互独立性×自己の成長		-.320	
相互独立性×達成感		-.121	
相互独立性×社会的評価		.084	
相互独立性×経済的報酬		-.146	
相互独立性×社会への貢献		.250	
相互独立性×同僚への貢献		.318	
相互独立性×所属組織への貢献		-.117	
相互協調性×自己の成長			-.023
相互協調性×達成感			-.562
相互協調性×社会的評価			.369
相互協調性×経済的報酬			.242
相互協調性×社会への貢献			-.343
相互協調性×同僚への貢献			.202
相互協調性×所属組織への貢献			.216
R^2	.163	.229	.220
Adj. R^2	.024	-.006	-.018
ΔR^2	.163	.066	.057

* $p < .05$

表 11-12 「清潔さ」に関する労働価値観のモデレータ効果

	β		
	Step1	Step2-1	Step2-2
性別（男性=1）	-.165	-.179	-.130
年齢	-.020	-.010	.095
相互独立性	.217	.228	.176
相互協調性	-.010	.061	.048
自己の成長	.379 *	.355	.274
達成感	-.274	-.243	-.213
社会的評価	.015	-.078	.015
経済的報酬	-.043	.003	-.021
社会への貢献	.030	.083	-.055
同僚への貢献	-.094	-.094	-.023
所属組織への貢献	.162	.121	.160
相互独立性×自己の成長		.010	
相互独立性×達成感		-.062	
相互独立性×社会的評価		-.331	
相互独立性×経済的報酬		.124	
相互独立性×社会への貢献		.092	
相互独立性×同僚への貢献		.084	
相互独立性×所属組織への貢献		.046	
相互協調性×自己の成長			-.064
相互協調性×達成感			.123
相互協調性×社会的評価			-.255
相互協調性×経済的報酬			-.196
相互協調性×社会への貢献			.541
相互協調性×同僚への貢献			.268
相互協調性×所属組織への貢献			-.406
R^2	.228	.288	.301
Adj. R^2	.103	.078	.095
ΔR^2	.228	.060	.073

* $p < .05$

有意性が認められた2つの交互作用項について、労働価値観の「自己の成長」、または「社会への貢献」の尺度得点の中央値で高群、低群に分け、文化的自己観の「相互独立性」尺度得点を独立変数、組織市民行動の「対人的援助」尺度得点を従属変数としたときの、それぞれの群の回帰直線を図 11-2 および図 11-3 に示す。なお、回帰式の独立変数（相互独立性）には、Cohen, Cohen, West & Aiken (2003) にしたがって、それぞれの平均値 $\pm 1SD$ を投入した。

「相互独立性」と「対人的援助」の関係に及ぼす「自己の成長」のモデレータ効果を図 11-2 に示す。「自己の成長」高群 ($b=.10, \beta=.16, n.s.$) は「相互独立性」得点とは関係なく、一定の「対人的援助」を行っていることが示された。一方で、「自己の成長」低群 ($b=.29, \beta=.44, p<.05$) は、「相互独立性」が高まることで「対人的援助」をより多く行うようになることが示された。

また、「相互独立性」と「対人的援助」の関係に及ぼす「社会への貢献」のモデレータ効果を図 11-3 に示す。「社会への貢献」高群 ($b=.21, \beta=.29, n.s.$) は「相互独立性」得点の高低とは独立して、「対人的援助」を恒常的に行っていることが示された。それに対して「社会への貢献」低群 ($b=.18, \beta=.39, p<.05$) は、「相互独立性」得点が高ければ「対人的援助」をより多く行うという関係性が認められた。

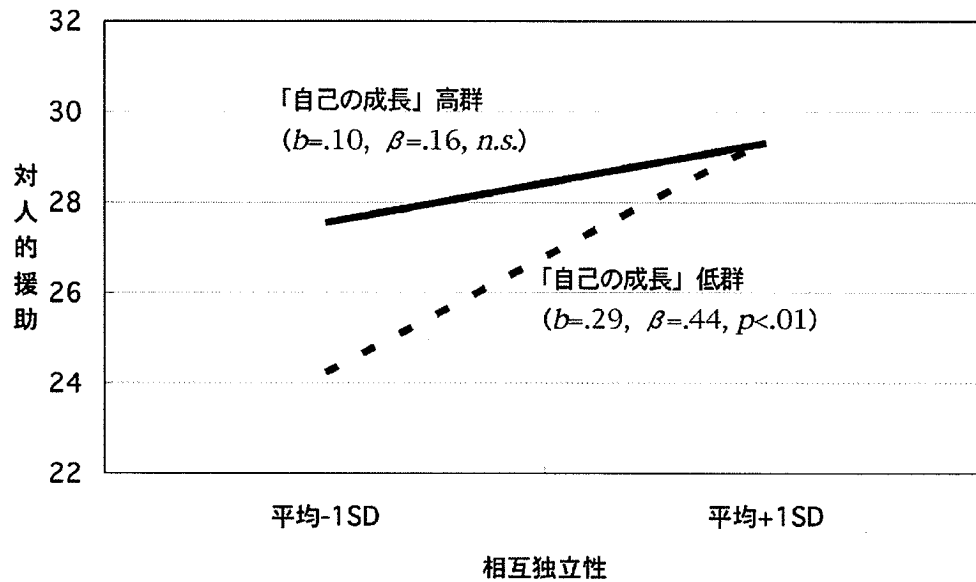


図 11-2 「相互独立性-対人的援助」関係への「自己の成長」のモデレータ効果

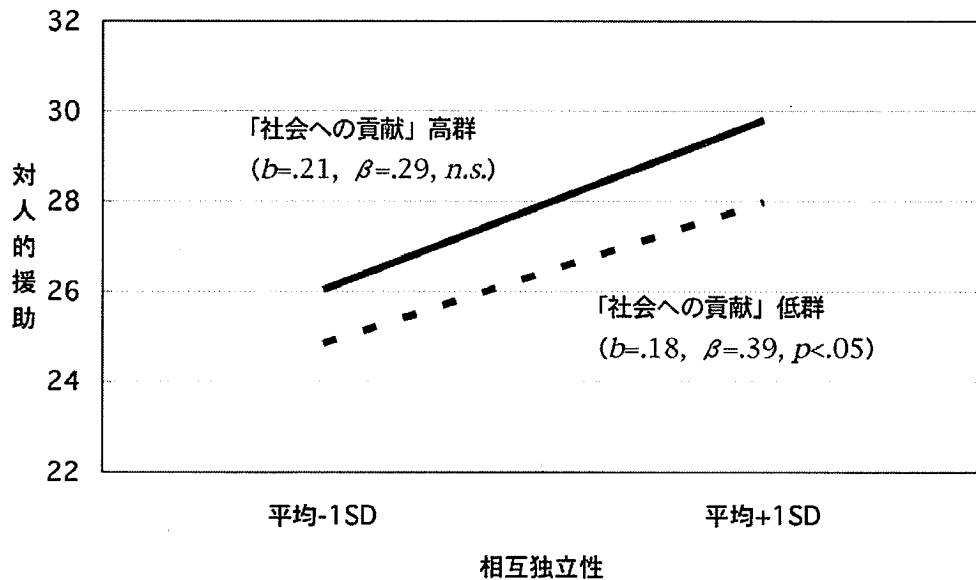


図 11-3 「相互独立性-対人的援助」関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

第4節 考察

1) 文化的自己観と労働価値観の組織市民行動への直接的効果

下位尺度得点間の相関（表 11-2-1, 表 11-2-2）や階層的重回帰分析の結果（表 11-3～表 11-7）に示されたように、いずれの分析結果からも文化的自己観の「相互協調性」と組織市民行動の間には有意な関連がまったく認められなかった。相互協調的自己観が優勢な文化においては、自己は周囲の他者や事象と結び付いた関係志向的実体であり、意味ある社会関係の中に自らをはめ込んでいくように動機づけられるとされる（北山, 1994）。したがって、相互協調的自己観が強い人たちは、他者との関係性の中での役割に期待される行動、すなわち関係性を維持し、より良くするための愛他的な行動をより多く行うのではないかと、との事前の予測とは異なる結果であった。一方で、「相互独立性」と組織市民行動の「対人的援助」、「職務上の配慮」、「清潔さ」との間には有意な正の関連が示された。これは、自己と他者が分離し、独立した存在として認識している人ほど、組織市民行動をより多く行うということの意味する。

これらの解釈については、玉瀬・岩室（2004）の研究が有用な示唆を与える。この研究では、大学生を対象に、甘え（玉瀬・脇本, 2003）およびアサーション（玉瀬・越智・才能・石川, 2001）と文化的自己観の関連について検討がなされている。その結果、甘えについては相互独立性と負の相関、相互協調性と正の相関が認められたのに対して、アサーションは相互独立性と正の相関、相互協調性と負の相関が認められた。また、相互協調的自己観については、特に若年層において、関係性や協調性といった特徴とともに、依存性という特徴も有する可能性が指摘されるように（田中, 1999）、相互協調性が高いということが、他者との関係性や協調性といった側面よりも、依存性や甘えといった側面がより強く表出していると推察される。つまり、「相互協調性」が他者への愛他的な行動につながるのではなく、アサーションと負の相関が認められることから、受動的に何かをしてもらうことを期待しているだけなのかもしれない。逆に、「相互独立性」にはアサ

ーションとの正の相関、甘えと負の相関が認められていることから、それが高くなることで自己が確立され、自己主張的、且つ自律的に愛他的な行動を行うことができるようになると解釈できる。

この解釈については、高田（2000）と田中（2002）の研究による、尺度得点の年代比較の結果も参考になる。高田（2000）の研究では、大学生～若年成人（20～30 歳代）～中年成人（40～50 歳代）にかけて、相互独立性の得点は上昇する傾向にある半面、相互協調性の得点が低下する傾向にあることが示されている。また、田中（2002）は、年齢や職位が上がるのに伴って、組織市民行動の下位尺度得点も高くなる傾向を見出している。したがって、年齢や職業経験を積み、ある程度の独立した自己が確立しているからこそ、主たる業務ではない、愛他的な行動である組織市民行動を行う余裕がある、と解釈することが可能であろう。ただし、いずれの研究も横断的な調査に基づくものであり、それが発達的な変化であるのか、世代による差であるのか、縦断的な調査によって明らかにする必要がある。

また、労働価値観については、「自己の成長」が「对人的援助」、「職務上の配慮」、「清潔さ」に有意な正の影響を及ぼしていたのに対して、「達成感」は「組織支援行動」に有意な負の影響を及ぼしていた。前者については、第 10 章の分析結果とほぼ一致するものであった。つまり、わが国の職場組織における働き方の特徴として、個々人の職務内容が明確に区分けされず、同僚らとのチームとして仕事をすすめていくことが多いといわれることから、「働くことを通して、自分を成長させたい」という意識が強い「自己の成長」得点が高い人たちは、仕事に対して能動的、積極的に仕事に関わろうとし、結果的にそのような積極的な仕事への関与が同僚やチームに対する支援的な行動の頻度をより高めると解釈できよう。

一方、「達成感」については、「自己の成長」とともに内的価値志向を構成すると考えられるが、まったく逆の影響が観察された。これは、「自己の成長」は内的な要因ではあるが、わが国の職場組織においては、前述したように他者との関係性にも関連する要因で

あると考えられるのに対して、「達成感」はより個人的な側面が強い要因であると推察される。つまり、仕事を通して「達成感」を高めることを重要視するということが、仕事に対して能動的、積極的な姿勢で取り組むであろうことは、「自己の成長」と同じと考えられるが、あくまでも「達成感」を感じるのは自分の職務に対してであり、自分の職務により集中するが故に組織に対する愛他的な行動である「組織支援行動」が抑制されたと解釈できよう。

2) 労働価値観のモデレータ効果

文化的自己観と組織市民行動の関係に及ぼす労働価値観のモデレータ効果について、交互作用項を含む階層的重回帰分析によって検討した(表 11-8~表 11-12)。その結果、組織市民行動の「対人的援助」を従属変数としたときの「相互独立性」×「自己の成長」($\beta=-.494, p<.05$; 図 11-2)と、「相互独立性」×「社会への貢献」($\beta=.468, p<.05$; 図 11-3)の2つの交互作用項が有意であった。

文化的自己観の「相互独立性」と組織市民行動の「対人的援助」の関係に及ぼす労働価値観の「自己の成長」の効果については、図 11-2 に示すように、「自己の成長」高群、すなわち働くことを通して自己を成長させたいという価値観が強い人たちは、「相互独立性」とは関係なく、常に愛他的な行動を行っているのに対して、その意識が弱い人たち(「自己の成長」低群)は「相互独立性」が高まることで愛他的な行動をより多く行うようになることが示唆された。「自己の成長」高群の結果は、前項で述べたように日本企業における働き方から解釈できよう。仕事を通して自己をより高めていきたいという価値観が強い人たちは、仕事に対して積極的な姿勢を持ち、チームとして働く中で他者への支援的な行動を多く行うと考えられる。したがって、「相互独立性」の程度とは関係なく、常に「対人的援助」を行っていると推察される。逆に、「自己の成長」低群は、仕事に対する積極的な姿勢が弱く、「相互独立性」の程度に規定されていると考えられる。つまり、「相互独立性」と「相互協調性」の間に有意な負の相関($r=-.212, p<.05$)が認められたことか

らも、他者への依存的な意識が弱まり、自分と他者とを独立した存在として認識し、独立した自己が確立することによって初めて、自発的に愛他的な行動を行うことが可能になると推察される。

また、図 11-3 に示すように、労働価値観の「社会への貢献」も文化的自己観の「相互独立性」と組織市民行動の「对人的援助」との関係に対するモデレータ効果が認められた。この結果は、労働価値観の「社会への貢献」，「同僚への貢献」，「所属組織への貢献」の間に $r=.56\sim.70$ と比較的強い正の相関関係が認められたことから解釈が可能であろう（表 11-2-1，表 11-2-2）。つまり、社会に対して何らかの貢献をすることを労働の目的として重要視している「社会への貢献」高群は、もともと愛他的な傾向が強い人たちであると考えられる。そのため、「相互独立性」の程度とは関係なく、同僚に対する支援的な行動を行う頻度が高いと解釈できるであろう。逆に、愛他的な傾向が全般的に弱いと考えられる「社会への貢献」低群の人たちは、もともと愛他的な傾向が弱いことに加えて、依存的な傾向を示すと考えられる「相互協調性」が高いことで愛他的な行動が抑制されると推察できよう。そして、「相互独立性」が高まる（というよりも、「相互協調性」が低下する）ことによって、同僚に対する支援的な行動を自発的に行うことができるようになると考えられる。

3) 総括

今回の調査結果からは、事前に予測していた文化的自己観の「相互協調性」と組織市民行動との間に有意な関連が認められなかったが、これにはいくつかの原因が考えられる。第一に、調査対象者が若年層であったことが挙げられる。「甘え」との関連から議論したように、若年層にとっての「相互協調性」とは、他者との「協調」というよりも、他者への依存的な「甘え」の側面がより強く出ている可能性が指摘されており（田中，1999），若年層以外では本調査とは異なる結果が得られる可能性がある。第二に、雇用形態の問題が指摘できる。本調査では正規雇用者が 1 割程度であったが、雇用形態が異なれば、自分

と同僚、あるいは自分と組織との関係についての意識が異なるだけでなく、その意識の差異が行動に及ぼす影響も異なることも予想される。したがって、今後は対象者を中高年層および正規雇用者にも広げた調査についても実施していく必要がある。

第 12 章 職業生活への適応と労働価値観の関連

第 1 節 目的

1) 研究の背景

多くの人にとって職業生活は人生の中の比較的大きな部分を占め、職業生活へうまく適応していくことは幸福な人生のための重要な要件のひとつであると考えられる。さらに、人口の減少が始まったわが国においては、限られた労働力で高い生産性を実現していくことが必要とされ、労働者が意欲を持ち、自ら積極的に職業生活に関わっていくための支援は社会にとっても重要な課題であろう。しかしながら、現実には様々な不適應問題が生じており、その影響は労働者個々人の健康問題にとどまらず、組織や社会の経済的負担・損失を招いている。

このような不適應問題については、主に労働ストレス研究の枠組みの中で、労働者の心身の健康を脅かすような環境からの刺激（ストレッサー）と、その刺激によって引き起こされた心身の反応（ストレス反応）の関連についての研究が行われてきた。このうち、ストレス反応は労働者の心身のネガティブな反応をその指標としてきたことから、職業生活への不適應とは、職業生活における様々なストレッサーによって引き起こされたストレス反応の程度が高い状態、すなわち、労働者の心身の不健康の程度が高い状態として捉える立場が一般的であると考えられる。

ところが、組織の中で組織の一員として貢献することなく、自分がやりたいことだけをしているような人は、おそらく心身は健康であり、従来の適応概念に照らし合わせると十分に適応できている状態であると考えられる。しかしながら、「適応」を個人と組織の調和の取れた関係として捉える本研究の立場から見れば、それだけでは適応として十分ではない。つまり、個々人の心身の健康状態などを個人の側から見た適応の指標として取り上げるだけでなく、組織の側から見た適応の指標にも注目する必要があると考えられ

る。

第1章で議論したように、本研究では組織から見た適応の指標として組織市民行動を取り上げるが、それとともに、組織市民行動の対概念とされる組織機能阻害行動にも着目する。組織市民行動研究の第一人者である Organ がその著書 (Organ, Podsakoff, & Mackenzie, 2006) の前書きで述べているように、そもそも組織市民行動研究は日本の経営研究に端を発しており、日本の企業組織においては、組織市民行動とは「やって当たり前」の行動と考えられてきた。つまり、わが国においては、組織市民行動が「主たる業務」の一部になっていると推察されることから、役割の不明瞭や役割の過重といった職務上の役割に関するストレスが高まることによって、組織市民行動の発生頻度も高まってしまう（役割が不明瞭だから、いつも以上に頑張ってしまう）可能性がある。また、日本企業における労働者を対象とした研究から、ネガティブな気分が組織市民行動には負の影響をほとんど及ぼしていないという結果も見られ (田中, 2003) , ストレスが組織市民行動に対して負の影響を及ぼしていない可能性が示唆される。その一方で、ネガティブな気分が組織報復行動に正の影響を及ぼすことや (田中, 2006) , ストレスが非生産的職務行動に正の影響を及ぼすことが示唆される研究もある (Fox, Spector, & Miles, 2001)。つまり、ストレスが組織の機能を促進する組織市民行動を抑制するのではなく、組織の機能を阻害する行動を促進する可能性があると考えられる。したがって、本研究では組織から見た適応の指標に関しては、組織市民行動と組織機能阻害行動の両方を取り上げる。

2) 職業生活への適応に関する概念モデル

本研究では、図 12-1 から図 12-4 に示す概念モデルに沿って、ストレスと適応指標との関連を検討するとともに、それらの関連に及ぼす労働価値観の影響についても検討を行う。

ストレッサー-ストレス反応関係と労働価値観の影響 (図 12-1)

第2章で概観したように、労働ストレス研究においてはストレッサーとストレス反応の関連について、多くの研究成果が蓄積されてきた。また、ストレッサーとストレス反応の関係を媒介する個人要因として、特性不安、ローカス・オブ・コントロール、セルフ・エスティーム、タイプA、ハーディネス、ワーク・コミットメントなどが取り上げられてきた (Iwata et al., 1992; Payne, 1988; 鷺見, 1997; 右馬埜他, 1998)。度々述べているように、労働価値観は認知や行動に影響を及ぼすと考えられていることから、ストレッサー-ストレス反応関係を調整している可能性があるが、これまでの労働ストレス研究において、労働価値観はほとんど注目されていない。

しかしながら、前章までの研究からも、労働価値観が認知や行動に直接的、間接的に影響を及ぼすことが示唆される結果が得られている。したがって、本章では労働価値観をストレッサー-ストレス反応関係のモデレータとして取り上げ、その関連について検討する (図 12-1)。

ストレッサー-行動関係と労働価値観の影響 (図 12-2)

第1章のレビューでも述べたように、ストレッサーと組織市民行動との関連、あるいは前項で述べた組織機能阻害行動との関連が示唆される研究成果が示されている。さらに、それらの関係を労働価値観が調整している可能性がある。そこで、本研究では図 12-2 に示す概念モデルに基づき、ストレッサー-行動の関連を検討するとともに、それらの関係に及ぼす労働価値観のモデレータ効果についても分析を行う。

ストレス反応-行動関係と労働価値観の影響 (図 12-3, 図 12-4)

Jex (1998) や田中 (2003) の研究から、ストレッサーから行動への直接的な影響だけではなく、ストレッサー→ストレス反応→行動という間接的な影響も予想される。したがって、ストレス反応と行動の直接的な関連、およびそれらの関連への労働価値観のモデレ

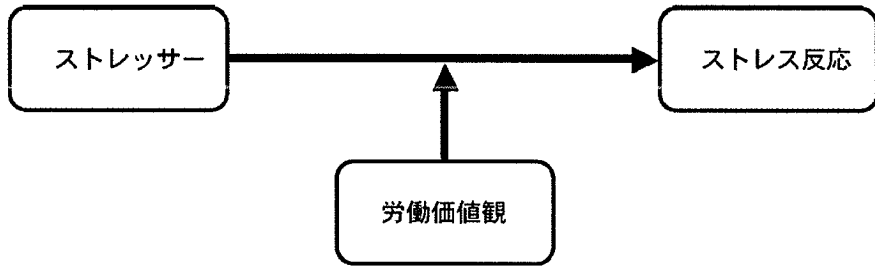


図 12-1 ストレッサー-ストレス反応の関係についての概念モデル

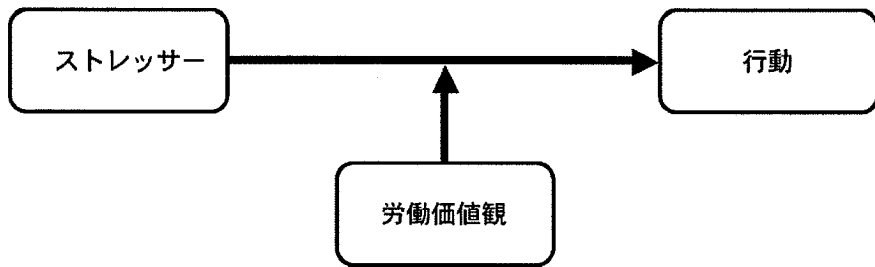


図 12-2 ストレッサー-行動の関係についての概念モデル

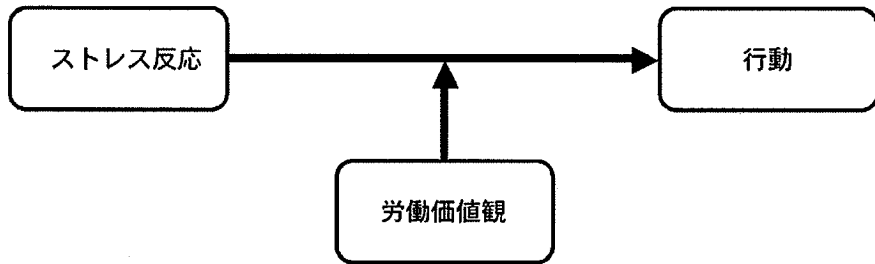


図 12-3 ストレス反応-行動の関係についての概念モデル

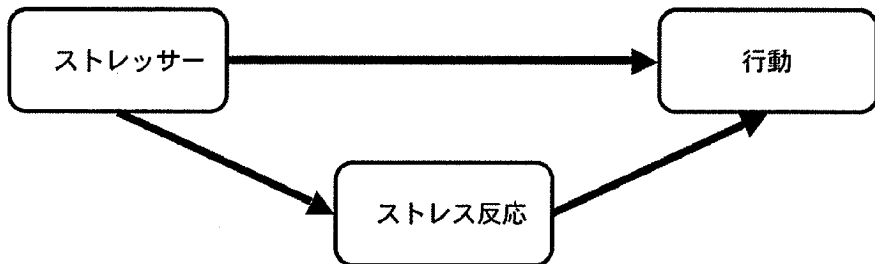


図 12-4 ストレッサーと行動へのストレス反応の影響に関する概念モデル

ータ効果について検討するとともに（図 12-3），ストレッサーと行動の関連におけるストレス反応のメディエータ効果についても検討する（図 12-4）。

第 2 節 方法

1) 調査対象と調査方法

調査は以下に示す A 群から E 群の 5 集団を対象に実施された。A 群から D 群については，それぞれの組織の調査担当者に対して口頭で，調査への回答は任意であること，個人が特定されるような分析は行わないこと，分析終了後には調査票を裁断してから破棄することなど，調査の趣旨やプライバシーの保護に関する内容を説明し，調査票の配布と回収を依頼した。また，E 群を含むすべての回答者に対しては，調査票に添付した文書で同様の説明を行い，調査への協力を依頼した。また，いずれの回答者についても，回答した調査票は添付した封筒に封入してから提出させ，調査者以外には回答内容が見られないように配慮した。

A 群 中国地方の公立大学法人において，事務部門の職員を対象に調査を実施した。総務担当者に調査票の配布を依頼し，2 週間以内に同大学に所属する調査協力者の研究室に提出するように指示した。調査票は 60 部配布され，27 部が回収された。回収率は 45.0%であった。

B 群 中国地方において複数店舗を営む企業（小売業）に協力を依頼し，正規社員を対象とした社内研修時に調査を実施した。研修時間を利用し，調査票を配布，その場で回答してもらった。47 部が回収された。

C 群 中国地方の総合病院に勤務する看護職員を対象とした。看護部の管理部門担当者が

調査票を配布し、所定の締め切りまでに提出するように依頼した。配布と回収は所属部署単位で行った。調査票は 557 部配布され、510 部が回収された。回収率は 91.6%であった。

D 群 C 群とは別の、中国地方の総合病院に協力を依頼した。看護部の管理部門担当者が所属部署単位で看護職員に調査票を配布し、所定の締め切りまでに提出するように依頼した。調査票は 748 部が配布され、548 部回収された。回収率は 73.3%であった。

E 群 現在就業している一般社会人に、直接、または筆者の知人である調査協力者を経て間接的に調査への協力を依頼した。34 部回収された。

以上の 5 群を対象に調査を実施し、最終的に 1166 部が回収された。

2) 測定項目

労働価値観

第 8 章で開発した労働価値観測定尺度（短縮版）を使用した。それぞれの項目が現在の自分にとってどの程度重要であるかについて「非常に重要である」から「まったく重要でない」までの 6 件法で回答を求め、それぞれ 6 点から 1 点を配点した。

ストレッサー

労働ストレスに関する先行研究（Cooper & Marshall, 1976; Hurrell & McLaney, 1988; 岩田, 1997a, 1997b; Osipow & Spokane, 1987 など）を参考に、ストレッサーとして (1) 量的過重, (2) 質的過重, (3) 役割曖昧, (4) 役割葛藤, (5) 人間関係の 5 要素を取り上げた。それぞれに該当する項目を先行研究から収集するとともに、文章を修正し、最終的に各 5 項目、合計 25 項目を調査項目とした。

それぞれの項目が、ここ最近の職場での様子にどの程度あてはまるか、「よくあてはまる」、「ややあてはまる」、「どちらかといえばあてはまる」、「どちらかといえばあてはまらない」、「あまりあてはまらない」、「まったくあてはまらない」の6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

なお、C群とD群については、病院という特殊な労働環境を考慮して、ストレス要因として「医師との関係」と「患者との関係」についても調査を実施した。しかしながら、本研究においてはそれらの変数を分析に用いないため、詳細については省略する。

ストレス反応

前節で述べたように、ストレス反応と労働者の行動との関係において、ポジティブな気分とネガティブな気分では行動に対する影響の現れ方が異なることが示唆されている（田中，2003）。したがって、本研究ではストレス反応のポジティブな側面とネガティブな側面の両方を測定できる尺度として、POMS 短縮版（横山，2005）を使用した。

この尺度は、「緊張-不安」、「抑うつ-落ち込み」、「怒り-敵意」、「活気」、「疲労」、「混乱」の6下位尺度、各5項目から構成される。各項目に示されたところや体の状態が、ここ最近の自分自身にどの程度あてはまるか、「非常に多くあった」、「かなりあった」、「まあまああった」、「すこしあった」、「まったくなかった」の5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。ただし、6下位尺度のうち、「混乱」については、信頼性係数 α が.50から.60程度と非常に低く（横山，2005）、分析を行う上で問題になることが懸念されたため、それ以外の5下位尺度を使用した。

組織市民行動

組織市民行動の測定には、「対人的援助」、「誠実さ」、「職務上の配慮」、「組織支援行動」、「清潔さ」の5下位尺度から構成される日本版組織市民行動尺度（田中，2002）の下位尺度から、田中（2003）を参考にそれぞれ3項目を選択し、合計15項目を使用

した。

それぞれの質問項目に示したような行動を、ここ最近どの程度行っているか、その頻度について、「つねに行く」、「しばしば行く」、「たまに行く」、「めったに行わない」、「まったく行わない」の5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。

組織機能阻害行動

組織機能阻害行動については、田中（2001a, 2001b）、田中・外島（2005）を参考に、組織機能阻害行動を構成する要因として、対組織的阻害行動と対人的阻害行動の2要因を想定した。それぞれに該当すると考えられる項目を、先行研究を参考に5項目ずつ、合計10項目を準備した。

いずれの質問項目も、もともと行動の頻度が低いことが予想されたため、田中・外島（2005）を参考に、それぞれの項目に示したような行動を、ここ最近どの程度行っているか、あるいは行おうと考えたことがあるかについて回答を求めた。選択肢は、各項目に示した行動を「しばしば行った」、「数回行った」、「1～2度行った」、「行おうと考えたがやったことはない」、「行おうと考えたことはない」の5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。

個人属性

個人属性については性別、年齢など、職業上の属性については雇用形態、職位、最近1週間の総労働時間などについて質問した。

第3節 結果

1) データのクリーニング

15問以上続けて同じ選択肢を選択、または未回答であった86名（A群1名、B群1

名, C群 40名, D群 43名, E群 1名) を除外した。また, 組織機能阻害行動については 10問すべて同じ選択肢を選択した 78名 (A群 1名, B群 1名, C群 31名, D群 45名) を分析対象から除外した。

また, 医療職の人数が他職種と比較して非常に多く (医療職 900名:その他 102名), 全データを分析に用いた場合, 職種の人数の偏りが問題になると考えられた。そこで, 医療職者については無作為サンプリングによって 50名を抽出し, 最終的に 152名を分析対象とした。

2) プロフィール

分析対象とした 152名の平均年齢は 33.4歳 ($SD=9.4$, 範囲: 21~58歳) であり, 男性 73名 (平均年齢 35.6歳, $SD=9.6$, 範囲: 22~58歳), 女性 79名 (平均年齢 31.3歳, $SD=8.7$, 範囲: 21~57歳) であった。雇用形態は正規雇用 137名, 非正規雇用 12名, 不明 3名であった。職種については, 技術職 7名, 事務職 35名, 管理職 3名, 営業職 2名, 販売・サービス職 43名, 医療職 50名, 作業職 2名, 教育職 2名, 不明 8名であった。職位は一般職 102名, 係長・主任職クラス 38名, 課長職クラス以上 12名であった。最近 1週間の平均労働時間は 45.3時間 ($SD=8.0$), 現在の組織での在職年数は平均 7.4年 ($SD=8.3$), 転職等を含む通算の就業年数は平均 11.4年 ($SD=9.5$) であった。

3) 労働価値観

項目ごとの回答の分布を表 12-1 に示す。いずれの項目についても, 床効果, 天井効果は認められず, 未回答が多い項目もなかった。

固有値およびスクリープロットを参考に, 因子分析 (主因子法, プロマックス回転) を行い, 因子構造について確認した (表 12-2)。第 1 因子は愛他的価値志向の「同僚への貢献 (項目番号 WV02, WV09, WV16)」と「所属組織への貢献 (項目番号 WV06,

WV13, WV20) 」が、第 2 因子は内的価値志向の「自己の成長 (項目番号 WV05, WV12, WV19) 」と「達成感 (項目番号 WV01, WV08, WV15) 」がそれぞれ1つの因子を構成して抽出された。外的価値志向の「社会的評価」と「経済的報酬」は、それぞれ第 3 因子, 第 4 因子として別個に因子を構成した。第 5 因子は愛他的価値志向の「社会への貢献」が、第 1 因子を構成した「同僚への貢献」, 「所属組織への貢献」とは別に独立して抽出された。

このように、第 8 章で開発した労働価値観測定尺度 (短縮版) の 7 因子は再現されなかったが、概念上の大枠として想定した「内的価値志向」, 「外的価値志向」, 「愛他的価値志向」についてはほぼ維持された。したがって、7 下位尺度得点を算出し、以下の分析に用いた。各下位尺度の信頼性係数を表 12-3 に示す。いずれの下位尺度も高い内的一貫性が確認できた。

表 12-1 項目ごとの回答の分布 (労働価値観)

項目番号	<i>n</i>	欠損値	最小値	最大値	平均	<i>SD</i>	平均-1 <i>SD</i>	平均+1 <i>SD</i>
WV01	151	1	1	6	4.13	1.09	3.04	5.23
WV02	151	1	1	6	3.81	1.10	2.71	4.92
WV03	150	2	1	6	3.42	1.11	2.31	4.53
WV04	152	0	1	6	4.48	.95	3.53	5.43
WV05	152	0	1	6	4.99	.92	4.07	5.91
WV06	152	0	1	6	3.15	1.19	1.96	4.34
WV07	152	0	2	6	4.85	.93	3.92	5.78
WV08	152	0	1	6	4.03	1.07	2.95	5.10
WV09	151	1	1	6	3.51	1.06	2.45	4.57
WV10	152	0	1	6	3.18	1.15	2.03	4.32
WV11	152	0	1	6	4.34	1.07	3.27	5.40
WV12	152	0	1	6	5.04	.91	4.13	5.94
WV13	152	0	1	6	3.68	1.16	2.52	4.85
WV14	152	0	2	6	4.71	.94	3.77	5.65
WV15	152	0	2	6	4.54	.90	3.64	5.44
WV16	151	1	1	6	3.64	1.06	2.58	4.70
WV17	152	0	1	6	3.09	1.11	1.98	4.20
WV18	152	0	1	6	3.96	1.08	2.88	5.04
WV19	151	1	2	6	4.62	.85	3.78	5.47
WV20	152	0	1	6	3.78	1.12	2.66	4.89
WV21	151	1	3	6	4.92	.80	4.12	5.72

表 12-2 因子分析の結果 (労働価値観)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	h^2
WV16 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.864	-.142	.098	-.003	-.027	.722
WV09 同僚を援助するために働くこと	.823	-.097	.031	-.047	.050	.671
WV13 所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	.794	.174	-.087	.135	-.107	.661
WV06 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.750	-.068	.011	.129	.115	.593
WV20 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	.674	.072	-.204	.031	.185	.514
WV02 同僚の役にたつために働くこと	.651	.084	.170	-.120	-.100	.603
WV12 人間として成長するために働くこと	-.054	.881	-.191	-.006	.063	.667
WV19 自分の能力を開発するために働くこと	-.226	.821	-.008	.231	.063	.673
WV05 自分自身の成長のために働くこと	-.059	.812	.019	.020	.112	.712
WV01 自分の持っている力を「すべて出しきった」と思うために働くこと	.116	.671	.165	-.208	-.114	.640
WV15 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	.244	.635	.044	-.026	-.057	.607
WV08 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	.191	.562	.115	-.085	-.061	.512
WV17 他の人々から注目されるために働くこと	.019	-.063	.875	.004	.040	.740
WV10 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	-.011	.010	.869	.032	.161	.815
WV03 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.008	.032	.835	.058	-.088	.746
WV14 多くの収入を得るために働くこと	.028	.027	.097	.883	-.113	.842
WV07 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	-.017	-.013	.107	.805	.054	.690
WV21 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	.102	-.001	-.103	.787	-.016	.588
WV11 社会のために働くこと	-.086	.021	.061	-.052	.862	.728
WV04 社会の人々を助けるために働くこと	.261	-.010	-.104	.002	.715	.665
WV18 社会の幸福と平和のために働くこと	-.018	.086	.143	-.020	.697	.574

因子相関行列	F1	F2	F3	F4	F5
F1	1				
F2	.450	1			
F3	.475	.463	1		
F4	-.075	.075	.189	1	
F5	.322	.365	.082	-.034	1

表 12-3 各下位尺度の信頼性係数 α (労働価値観)

下位尺度名	項目数	α
自己の成長	3	.859
達成感	3	.824
社会的評価	3	.898
経済的報酬	3	.866
社会への貢献	3	.829
同僚への貢献	3	.877
所属組織への貢献	3	.841

4) ストレッサー

表 12-4 に、ストレッサー測定項目に関する回答の分布を示す。いずれの項目についても、平均値±1SDが1以下または6以上の項目はなく、床効果、天井効果は認められなかった。また、未回答が多い項目もなく、質問項目の内容についてはいずれも問題ないと判断した。

ストレッサーの因子構造について確認するために、主因子法（プロマックス回転）による因子分析を行った。なお、因子分析においては、条件1：複数の因子に.30以上の負荷量を示す（複数組ある場合は差が小さい方）、条件2：いずれの因子にも負荷量が.35未満（複数ある場合は最も小さいもの）、条件3：因子に含まれる項目が1つだけ（複数ある場合は最も小さいもの）、条件4：共通性が.25未満（複数ある場合は最も小さいもの）

表 12-4 項目ごとの回答の分布（ストレッサー）

項目番号	<i>n</i>	欠損値	最小値	最大値	平均	<i>SD</i>	平均-1 <i>SD</i>	平均+1 <i>SD</i>
ST01	152	0	1	6	4.16	1.49	2.67	5.65
ST02	151	1	1	6	3.34	1.35	1.99	4.68
ST03	152	0	1	6	3.27	1.27	2.00	4.54
ST04	152	0	1	6	3.68	1.34	2.34	5.03
ST05	152	0	1	6	3.52	1.36	2.16	4.88
ST06	152	0	1	6	4.27	1.38	2.89	5.65
ST07	152	0	1	6	3.13	1.29	1.85	4.42
ST08	152	0	1	6	2.60	1.12	1.48	3.72
ST09	152	0	1	6	3.47	1.30	2.18	4.77
ST10	152	0	1	6	3.39	1.21	2.19	4.60
ST11	152	0	1	6	2.67	1.43	1.24	4.10
ST12	152	0	1	6	2.70	1.33	1.37	4.04
ST13	152	0	1	6	2.86	1.31	1.54	4.17
ST14	152	0	1	6	3.04	1.25	1.79	4.29
ST15	152	0	1	6	3.05	1.42	1.63	4.46
ST16	152	0	1	6	3.61	1.44	2.17	5.05
ST17	152	0	1	6	3.09	1.29	1.79	4.38
ST18	152	0	1	6	2.63	1.03	1.60	3.66
ST19	152	0	1	6	3.13	1.24	1.88	4.37
ST20	151	1	1	6	3.49	1.36	2.13	4.85
ST21	152	0	1	6	3.61	1.76	1.84	5.37
ST22	152	0	1	6	3.24	1.31	1.93	4.56
ST23	151	1	1	6	2.86	1.30	1.56	4.16
ST24	152	0	1	6	3.16	1.40	1.76	4.56
ST25	152	0	1	6	3.40	1.25	2.16	4.65

のいずれかの条件に該当する項目を 1 項目ずつ削除し（優先順位：条件 1>条件 2>条件 3>条件 4），該当する項目がなくなるまで因子分析を繰り返した。最終的に，表 12-5 に示す 4 因子が抽出された。

第 1 因子は「自分の仕事上の責任が重すぎる」，「仕事で要求される水準が自分には高すぎる」など，仕事に関する質的な過重感として想定した 5 項目が想定通りに 1 因子を構成した。したがって，因子名を「役割過重」とした。

第 2 因子は「職場で自分が果たすべき責任の範囲がよく分からない」，「自分の仕事の明確な目的や目標が分からない」など，役割の不明瞭感に関する 4 項目とともに，「自分が一番良いと思うやり方でなく，違うやり方で仕事をしなければならない」と「職場から求められることと，自分が本当にやりたいことにギャップがある」の仕事上の役割についての葛藤に関する 2 項目がひとつの因子を構成した。いずれも仕事上の役割に関するストレスではあるが，第 1 因子の「役割過重」とは異なる内容であり，「役割葛藤・不明瞭」と命名した。

第 3 因子では，同僚との人間関係に関するストレスを測定する項目として準備した「私の職場では，メンバー間に対立がある」，「職場のメンバー間に，人間関係のトラブルがある」など，4 項目がひとつの因子として抽出された。したがって，因子名を「同僚との関係」とした。

第 4 因子は，仕事の量的な過重感を測定する項目と想定した「時間がたりず，仕事を処理しきれない」，「非常にたくさんの仕事をしなければならない」の 2 項目から構成されたため，因子名を「量的過重」と名付けた。

因子分析の結果から得られた各因子の信頼性係数を表 12-6 に示す。 $\alpha=.827\sim.862$ と，いずれも高い内的一貫性が認められたため，以下では尺度得点を算出し，分析に用いた。

表 12-5 因子分析の結果 (ストレッサー)

質問項目	F1	F2	F3	F4	h^2
ST24 自分の仕事上の責任が重すぎる	.847	.041	-.018	.045	.777
ST19 仕事で要求される水準が自分には高すぎる	.829	.090	-.079	-.014	.705
ST04 自分が持つ知識やスキル以上の仕事をしなければならない	.682	-.157	.069	.215	.590
ST09 担当している仕事はとても難しく複雑だ	.646	-.077	-.007	.180	.510
ST14 あまり詳しくない分野の業務を担当している	.554	.180	.015	-.214	.342
ST17 職場で自分が果たすべき責任の範囲がよく分からない	.067	.847	-.066	-.111	.660
ST07 自分の仕事の明確な目的や目標が分からない	.071	.748	.052	-.156	.593
ST02 職場で自分に期待されていることが分からない	-.177	.690	-.036	.251	.509
ST22 自分が分担する仕事と、他のメンバーが分担する仕事の境界がはっきりしない	.077	.536	-.071	.130	.357
ST25 自分が一番良いと思うやり方でなく、違うやり方で仕事をしなければならない	-.035	.481	.228	.198	.499
ST20 職場から求められることと、自分が本当にやりたいことにギャップがある	.045	.418	.193	.018	.331
ST13 私の職場では、メンバー間に対立がある	.023	-.122	.962	-.091	.798
ST23 職場のメンバー間に、人間関係のトラブルがある	.127	.030	.788	-.076	.699
ST03 私の職場では、メンバー間に意見の衝突がある	-.177	.014	.683	.170	.485
ST08 職場のメンバーと気が合わない	-.011	.169	.666	-.016	.581
ST01 時間がたりず、仕事を処理しきれない	.020	.114	-.081	.813	.716
ST06 非常にたくさんの仕事をしなければならない	.159	-.044	.076	.774	.753

因子相関行列	F1	F2	F3	F4
F1	1			
F2	.436	1		
F3	.324	.541	1	
F4	.472	.325	.236	1

表 12-6 各因子の信頼性係数 α (ストレッサー)

因子名	項目数	α
役割過重	5	.852
役割葛藤・不明瞭	6	.827
同僚との関係	4	.862
量的過重	2	.829

5) ストレス反応

POMS の各質問項目の回答の分布を表 12-7 に示す。平均+1SDが 5 以上である天井効果は認められなかった。しかしながら、POMS13「精力がみなぎる」、POMS19「はげしい怒りを感じる」、POMS20「孤独でさびしい」、POMS24「すぐかっとなる」、POMS25「気持ちが沈んで暗い」について、平均-1SDが 1 以下の床効果が認められた。

本章第 2 節で述べたように、POMS は本来 6 下位尺度から構成される尺度であるが、そのうちの 1 つの下位尺度の信頼性に問題があると考えられたため、それ以外の 5 下位尺度を使用した。そこで、POMS の因子構造を確認するために、床効果が認められた項目も含めて因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行った（表 12-8）。

第 1 因子は、「あれこれ心配だ」、「不安だ」など「緊張-不安」尺度の 5 項目と、「気持ちが沈んで暗い」、「自分はほめられるに値しないとを感じる」など「抑うつ-落ち込み」尺度の 5 項目が 1 因子として抽出された。

第 2 因子では、「活気がわいてくる」、「積極的な気分だ」などの「活気」尺度の 5 項目がそのまま 1 因子を構成した。

第 3 因子は、「怒る」、「激しい怒りを感じる」など「怒り-敵意」尺度の 5 項目に加えて、「疲労」尺度の「うんざりだ」を合わせた 6 項目が因子を構成した。

第 4 因子では、第 3 因子に含まれた「うんざりだ」を除く、「疲労」尺度の 4 項目が抽出された。

第 1 因子として「緊張-不安」尺度と「抑うつ-落ち込み」尺度が 1 つの因子を構成した以外は、ほぼ想定通りの因子構造であることが確認できたため、POMS の 5 下位尺度をそのまま用いることとした。表 12-9 に示すように、各下位尺度の信頼性係数は $\alpha=.808 \sim .904$ と、いずれも高い内的一貫性が確認できた。

表 12-7 項目ごとの回答の分布 (POMS)

項目番号	<i>n</i>	欠損値	最小値	最大値	平均	<i>SD</i>	平均-1 <i>SD</i>	平均+1 <i>SD</i>
POMS01	151	1	1	5	3.18	1.06	2.12	4.24
POMS02	151	1	1	5	3.44	1.15	2.30	4.59
POMS03	150	2	1	5	2.58	.99	1.59	3.57
POMS04	152	0	1	5	2.54	1.02	1.52	3.56
POMS05	152	0	1	5	2.30	1.16	1.15	3.46
POMS06	152	0	1	5	2.49	1.18	1.31	3.67
POMS07	152	0	1	5	3.93	1.07	2.87	5.00
POMS08	152	0	1	5	2.65	1.06	1.59	3.71
POMS09	152	0	1	5	2.40	1.08	1.33	3.48
POMS10	152	0	1	5	2.28	1.16	1.12	3.44
POMS11	152	0	1	5	2.84	1.31	1.53	4.15
POMS12	151	1	1	5	3.26	1.34	1.93	4.60
POMS13	151	1	1	5	1.99	1.03	.96	3.01
POMS14	151	1	1	5	2.05	.92	1.13	2.97
POMS15	152	0	1	5	2.36	1.27	1.08	3.63
POMS16	151	1	1	5	3.05	1.15	1.91	4.20
POMS17	152	0	1	5	3.33	1.26	2.07	4.59
POMS18	152	0	1	5	2.46	1.05	1.41	3.51
POMS19	152	0	1	5	1.82	.96	.86	2.77
POMS20	152	0	1	5	1.92	1.14	.78	3.06
POMS21	151	1	1	5	3.01	1.28	1.73	4.28
POMS22	152	0	1	5	2.47	1.33	1.14	3.80
POMS23	152	0	1	5	2.35	1.04	1.30	3.39
POMS24	152	0	1	5	1.94	.96	.98	2.90
POMS25	152	0	1	5	2.16	1.23	.93	3.39

表 12-8 因子分析の結果 (POMS)

質問項目	F1	F2	F3	F4	h^2
POMS21 あれこれ心配だ	.855	.014	-.082	-.050	.602
POMS11 不安だ	.828	.074	-.174	.134	.635
POMS25 気持ちが沈んで暗い	.755	-.136	.082	-.060	.702
POMS10 自分はほめられるに値しないと感じる	.718	.057	-.108	.038	.439
POMS20 孤独でさびしい	.713	-.115	.115	-.282	.489
POMS05 悲しい	.669	.002	.116	-.001	.547
POMS06 落ち着かない	.659	.111	-.045	.198	.526
POMS16 緊張する	.645	.235	-.253	.290	.441
POMS01 気がはりつめる	.535	.095	.092	.272	.563
POMS15 がっかりしてやる気をなくす	.443	-.177	.384	-.076	.604
POMS23 活気がわいてくる	.081	.863	.037	-.157	.786
POMS08 積極的な気分だ	-.043	.858	.042	.058	.714
POMS18 元気がいっぱいだ	.041	.814	-.002	-.069	.680
POMS03 生き生きする	-.020	.798	-.032	.053	.634
POMS13 精力がみなぎる	.148	.777	.164	-.094	.541
POMS04 怒る	-.252	.090	.857	.114	.595
POMS19 はげしい怒りを感じる	.039	.051	.755	-.170	.499
POMS24 すぐかっとなる	-.087	.171	.685	.239	.531
POMS14 めいわくをかけられて困る	-.056	-.043	.569	.025	.316
POMS09 ふきげんだ	.106	.052	.530	.244	.534
POMS22 うんざりだ	.419	-.116	.446	-.049	.626
POMS07 疲れた	-.048	-.036	.074	.787	.651
POMS12 へとへとだ	.104	-.023	.101	.774	.817
POMS17 だるい	.229	-.268	-.091	.614	.778
POMS02 ぐったりする	.117	-.145	.149	.564	.640

因子相関行列	F1	F2	F3	F4
F1	1			
F2	-.448	1		
F3	.568	-.276	1	
F4	.610	-.389	.441	1

表 12-9 各下位尺度の信頼性係数 α (POMS)

下位尺度名	項目数	α
緊張-不安	5	.854
抑うつ-落ち込み	5	.845
怒り-敵意	5	.808
活気	5	.904
疲労	5	.888

6) 組織市民行動

組織市民行動を測定するために準備した 15 項目について、回答の分布を表 12-10 に示す。OCB14「優秀な人材を自分の会社（組織）に入るように勧める」に床効果が認められたが、それ以外の項目については床効果、天井効果のいずれも認められず、未回答が多い項目もなかった。

組織市民行動の因子構造について確認するために、ストレッサーと同様の基準で因子分析（主因子法、プロマックス回転）を行ったところ、4 因子が抽出された（表 12-11）。

第 1 因子として、「職場では自分の身の回りをきれいに掃除する」、「文具品・消耗品を使いやすいように整理し、配置する」など、「清潔さ」尺度の 3 項目が抽出された。

第 2 因子は、「誠実さ」尺度の「不必要に仕事の手を休めないよう心がける」と「仕事に必要以上の休息をとらないようにする」の 2 項目と、「職務上の配慮」尺度の「仕事で間違いに気がついたらすぐにそれを正す」の 1 項目から構成された。いずれの項目も仕事に対する真面目で、真摯な姿勢を表していることから、因子名を「実直さ」とした。

第 3 因子では、「対人的援助」尺度のうち、「休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる」と「多くの仕事を抱えている人の手助けをする」の 2 項目が抽出された。

第 4 因子は、「組織支援行動」尺度に該当する「自分の会社（組織）が開催するイベントの情報を自主的に紹介する」と「仕事の間以外でも積極的に自分の会社（組織）を宣伝する」の 2 項目から因子が構成された。

以上の結果から、第 1 因子「清潔さ」、第 2 因子「実直さ」、第 3 因子「同僚への支援」、第 4 因子「組織への支援」と命名した。

それぞれの因子の信頼性係数 α を表 12-12 に示す。「清潔さ」因子については、 $\alpha=.804$ と高い内的一貫性が確認できた。また、「実直さ」因子、「組織への支援」因子の両因子についても $\alpha>.70$ 以上であり、十分な値であると考えられた。一方で、「同僚への支援」因子については、 $\alpha=.650$ とやや低かったが、十分とは言えないまでも分析には耐えうると判断し、尺度得点を算出して、以下の分析に用いた。

表 12-10 項目ごとの回答の分布（組織市民行動）

項目番号	<i>n</i>	欠損値	最小値	最大値	平均	<i>SD</i>	平均-1 <i>SD</i>	平均+1 <i>SD</i>
OCB01	152	0	1	5	3.26	.83	2.42	4.09
OCB02	152	0	1	5	3.55	.99	2.56	4.54
OCB03	152	0	2	5	4.20	.76	3.44	4.95
OCB04	152	0	1	5	2.47	.98	1.49	3.46
OCB05	151	1	1	5	3.48	.97	2.52	4.45
OCB06	152	0	1	5	3.14	.90	2.24	4.04
OCB07	151	1	1	5	3.58	1.16	2.43	4.74
OCB08	152	0	3	5	4.38	.61	3.77	4.99
OCB09	152	0	1	5	2.36	1.03	1.33	3.39
OCB10	152	0	1	5	3.38	.92	2.46	4.30
OCB11	152	0	1	5	3.26	1.06	2.20	4.31
OCB12	152	0	1	5	3.36	.99	2.37	4.36
OCB13	152	0	1	5	3.85	.84	3.01	4.68
OCB14	152	0	1	5	1.86	.98	.88	2.83
OCB15	151	1	1	5	3.07	1.03	2.04	4.10

表 12-11 因子分析の結果（組織市民行動）

質問項目	F1	F2	F3	F4	h^2
OCB10 職場では自分の身の回りをきれいに掃除する	.792	.006	.153	-.062	.739
OCB15 文具品・消耗品を使いやすいように整理し、配置する	.788	-.061	-.063	.036	.556
OCB05 職場では机はいつもきれいにし、汚さないように努める	.664	.078	.021	.009	.508
OCB02 不必要に仕事の手を休めないよう心がける	-.064	.994	.022	.029	.946
OCB07 仕事中に必要以上の休息をとらないようにする	.017	.634	.138	-.116	.506
OCB03 仕事で間違いに気がついたらすぐにそれを直す	.277	.373	-.271	.080	.262
OCB11 休んでいる人の仕事を代わりに手伝ってあげる	.015	.019	.814	-.023	.678
OCB01 多くの仕事を抱えている人の手助けをする	.012	.007	.576	.139	.384
OCB04 自分の会社（組織）が開催するイベントの情報を自主的に紹介する	-.021	.063	.021	.852	.725
OCB09 仕事の場以外でも積極的に自分の会社（組織）を宣伝する	.032	-.104	.078	.616	.417

因子相関行列	F1	F2	F3	F4
F1	1			
F2	.458	1		
F3	.392	.325	1	
F4	.119	-.053	.150	1

表 12-12 各因子の信頼性係数 α （組織市民行動）

因子名	項目数	α
清潔さ	3	.804
実直さ	3	.701
同僚への支援	2	.650
組織への支援	2	.707

7) 組織機能阻害行動

組織機能阻害行動を測定するための項目として準備した 10 項目について、回答の分布を表 12-13 に示す。ODB01, ODB02, ODB03 については、平均点が 2~3 点であり、床効果、天井効果のいずれも認められなかった。しかしながら、それ以外の 7 項目については、平均点が 1~2 点と低いだけでなく、すべての項目において床効果が認められた。

Box-Cox 変換等によって正規分布への変換を試みたが、いずれも望ましい結果が得られなかったため、組織機能阻害行動に関する項目は以下の分析から除外した。

8) 下位尺度得点間の相関係数

表 12-14-1, および表 12-14-2 に年齢, 労働時間, および前項までに算出した各下位尺度得点間の相関係数を示す。

労働時間とストレスターの「役割過重」と「量的過重」に正の相関が認められたことに加えて、ストレス反応の「緊張-不安」, 「抑うつ-落ち込み」, 「疲労」と正の相関, 組織市民行動の「清潔さ」と負の相関が認められた。また、ストレスターはすべてのネガティブなストレス反応と正の相関が認められたが、組織市民行動と有意な相関が認められたのは一部だけであった。

表 12-13 項目ごとの回答の分布 (組織機能阻害行動)

	<i>n</i>	欠損値	最小値	最大値	平均	<i>SD</i>	平均-1 <i>SD</i>	平均+1 <i>SD</i>
ODB01	151	1	1	5	2.40	1.24	1.16	3.64
ODB02	152	0	1	5	3.01	1.26	1.75	4.26
ODB03	152	0	1	5	2.53	1.21	1.31	3.74
ODB04	152	0	1	4	1.51	.80	.72	2.31
ODB05	152	0	1	5	1.55	.96	.58	2.51
ODB06	151	1	1	5	1.80	1.02	.78	2.82
ODB07	152	0	1	5	1.57	.95	.62	2.51
ODB08	152	0	1	5	1.64	.94	.70	2.59
ODB09	152	0	1	5	1.43	.80	.63	2.24
ODB10	152	0	1	5	2.16	1.31	.85	3.47

表 12-14-1 下位尺度得点間の相関係数 (その1)

	AG	WH	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7
AG 年齢	1								
WH 労働時間	-.185 *	1							
WV1 自己の成長	-.138	.101	1						
WV2 達成感	-.039	.140	.654 ***	1					
WV3 社会的評価	-.110	-.075	.336 ***	.492 ***	1				
WV4 経済的報酬	-.217 **	-.202 *	.163 *	-.005	.240 **	1			
WV5 社会への貢献	.038	.134	.384 ***	.315 ***	.182 *	-.044	1		
WV6 同僚への貢献	-.074	.055	.217 **	.510 ***	.452 ***	-.040	.309 ***	1	
WV7 所属組織への貢献	-.157	.082	.325 ***	.472 ***	.390 ***	.040	.372 ***	.672 ***	1
ST1 役割過重	-.077	.231 **	-.142	-.158	-.029	.048	.055	.085	.056
ST2 役割葛藤・不明瞭	-.095	.153	-.016	.028	.127	.097	-.075	.038	-.020
ST3 同僚との関係	.087	.127	-.153	-.068	.047	-.018	.010	-.037	-.078
ST4 量的過重	-.160	.295 ***	-.120	.150	.108	.026	.216 **	.210 *	.205 *
POMS1 緊張-不安	-.228 **	.182 *	.042	-.008	.043	.039	.089	.122	.174 *
POMS2 抑うつ-落ち込み	-.212 **	.211 *	-.094	-.089	.005	.054	-.117	-.021	.060
POMS3 怒り-敵意	-.055	.117	-.137	-.075	.159	.128	.098	-.110	-.017
POMS4 活気	.038	.107	.408 ***	.462 ***	.270 ***	-.019	.307 ***	.219 **	.198 *
POMS5 疲労	-.224 **	.199 *	-.114	-.157	-.056	.131	-.122	-.136	-.069
OCB1 清潔さ	.008	-.181 *	.159	.100	-.040	.045	.102	.098	.073
OCB2 実直さ	-.179 *	.024	.210 **	.227 **	.130	.097	.040	.194 *	.128
OCB3 同僚への支援	-.055	-.001	.156	.281 ***	.096	-.050	.177 *	.230 **	.161 *
OCB4 組織への支援	.180 *	-.053	.246 **	.232 **	.240 **	-.081	.355 ***	.312 ***	.335 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-14-2 下位尺度得点間の相関係数 (その2)

	ST1	ST2	ST3	ST4	POMS1	POMS2	POMS3	POMS4	POMS5	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4
AG 年齢													
WH 労働時間													
WV1 自己の成長													
WV2 達成感													
WV3 社会的評価													
WV4 経済的報酬													
WV5 社会への貢献													
WV6 同僚への貢献													
WV7 所属組織への貢献													
ST1 役割過重	1												
ST2 役割葛藤・不明瞭	.423 ***	1											
ST3 同僚との関係	.287 ***	.519 ***	1										
ST4 量的過重	.520 ***	.387 ***	.229 **	1									
POMS1 緊張-不安	.505 ***	.392 ***	.216 **	.472 ***	1								
POMS2 抑うつ-落ち込み	.461 ***	.506 ***	.341 ***	.387 ***	.764 ***	1							
POMS3 怒り-敵意	.277 ***	.361 ***	.367 ***	.294 ***	.417 ***	.496 ***	1						
POMS4 活気	-.268 ***	-.283 ***	-.178 *	-.082	-.287 ***	-.390 ***	-.132	1					
POMS5 疲労	.486 ***	.503 ***	.299 ***	.491 ***	.682 ***	.706 ***	.529 ***	-.465 ***	1				
OCB1 清潔さ	-.179 *	.014	-.001	-.100	-.123	-.185 *	-.181 *	.098	-.102	1			
OCB2 実直さ	-.039	.077	-.096	.184 *	.150	.005	-.053	-.003	.135	.421 ***	1		
OCB3 同僚への支援	-.181 *	.024	-.003	.068	-.105	-.029	-.012	.228 **	-.066	.342 ***	.263 **	1	
OCB4 組織への支援	.020	-.161 *	-.085	.093	-.091	-.154	.046	.336 ***	-.168 *	.108	-.038	.205 *	1

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

9) ストレッサーとストレス反応の関係についての階層的重回帰分析

図 12-1 に示した概念モデルに基づき、ストレス反応 (POMS) を従属変数、性別 (男性=1)、年齢、労働時間、ストレッサー (4 下位尺度得点)、労働価値観 (7 下位尺度得点) を独立変数とする階層的重回帰分析を行った。なお、Step 1 として性別、年齢、Step 2 として労働時間、Step 3 としてストレッサー、Step 4 として労働価値観を階層的に投入した。

表 12-15 に POMS の「緊張-不安」尺度得点を従属変数とした階層的重回帰分析の結果を示す。労働時間はいずれのステップにおいても有意な影響を及ぼしていなかった。ストレッサーについては、「役割過重」と「量的過重」が有意な正の影響を及ぼしていたが、労働価値観についてはいずれの下位尺度にも有意な関連が認められなかった。 R^2 は特にストレッサーを投入した Step 3 で有意に大きく変化しており、ストレス反応である「緊張-不安」が職務の質的・量的過重感からの影響を強く受けていることが示唆された。

「抑うつ-落ち込み」尺度得点を従属変数にした場合の結果を表 12-16 に示す。Step 2 において、労働時間が有意な正の関連を示したが、Step 3 以降で投入された変数によってその影響が打ち消された。ストレッサーでは「役割過重」と「役割葛藤・不明瞭」に有意な正の影響が認められ、職務上の役割に関するストレッサーによって抑うつや落ち込みといったストレス反応が強められることが示唆された。一方で、いずれの労働価値観も有意な関連を示さず、直接的な関連は認められなかった。また、ストレッサーを投入した Step 3 において最も顕著に R^2 が高まっており、ストレッサーと「抑うつ-落ち込み」の関連が強いことが示された。

表 12-15 「緊張-不安」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別	-.039	-.081	-.043	-.022
年齢	-.197 *	-.161	-.128	-.139
労働時間		.166	-.007	-.031
役割過重			.276 **	.274 **
役割葛藤・不明瞭			.150	.175
同僚との関係			.021	.027
量的過重			.259 **	.248 *
自己の成長				.087
達成感				-.113
社会的評価				-.043
経済的報酬				-.085
社会への貢献				-.007
同僚への貢献				-.009
所属組織への貢献				.125
R^2	.044	.070 *	.347 ***	.367 ***
Adj. R^2	.029	.047	.310	.289
ΔR^2	.044	.025	.278 ***	.019

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-16 「抑うつ-落ち込み」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.108	-.159	-.148	-.130
年齢	-.176	-.132	-.113	-.105
労働時間		.204 *	.066	.065
役割過重			.185 *	.186
役割葛藤・不明瞭			.299 **	.294 **
同僚との関係			.148	.130
量的過重			.109	.160
自己の成長				-.039
達成感				-.017
社会的評価				.027
経済的報酬				-.036
社会への貢献				-.096
同僚への貢献				-.169
所属組織への貢献				.145
R^2	.052 *	.090 **	.389 ***	.416 ***
Adj. R^2	.037	.069	.354	.345
ΔR^2	.052 *	.038 *	.298 ***	.027

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

「怒り-敵意」尺度得点を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を表 12-17 に示す。4 つのストレスターのうち、「同僚との関係」だけが有意な正の関連を示した。また、労働価値観については、「自己の成長」と「同僚への貢献」が有意な負の影響を及ぼしていたのに対して、「社会的評価」は有意な正の影響を及ぼしていた。さらに、 R^2 が Step 3 および Step 4 で有意に高まっていたことから、ストレスターと労働価値観がストレス反応である「怒り-敵意」と強く関連していると考えられた。

表 12-18 に「活気」を従属変数とした場合の結果を示す。ストレスターの「役割葛藤・不明瞭」が有意な負の影響を及ぼしていたのに対して、労働価値観の「達成感」は有意な正の影響を及ぼしていた。 R^2 はすべてのステップで有意であったが、特に Step 3 および Step 4 で顕著に高まった。

ストレス反応の「疲労」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を表 12-19 に示す。Step 2 で労働時間が有意な正の関連を示したが、Step 3 以降ではその関連が打ち消された。ストレスターに関しては、「役割葛藤・不明瞭」と「量的過重」が有意な正の影響を及ぼしていた。また、労働価値観は「同僚への貢献」のみに有意な負の関連が認められた。 R^2 , ΔR^2 はすべてのステップで有意であったが、ストレスターを投入した Step 3 において最も顕著に高まった。

表 12-17 「怒り-敵意」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.081	.052	.050	-.015
年齢	-.040	-.014	-.014	-.001
労働時間		.115	.000	.057
役割過重			.119	.074
役割葛藤・不明瞭			.088	.088
同僚との関係			.275 **	.199 *
量的過重			.137	.182
自己の成長				-.335 **
達成感				.100
社会的評価				.253 *
経済的報酬				.069
社会への貢献				.168
同僚への貢献				-.398 ***
所属組織への貢献				.130
R^2	.006	.019	.218 ***	.347 ***
Adj. R^2	-.009	-.005	.173	.266
ΔR^2	.006	.012	.200 ***	.128 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-18 「活気」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.275 **	.261 **	.239 *	.151
年齢	-.058	-.045	-.034	-.035
労働時間		.060	.125	.091
役割過重			-.184	-.069
役割葛藤・不明瞭			-.184	-.224 *
同僚との関係			-.106	-.029
量的過重			.097	-.045
自己の成長				.078
達成感				.321 *
社会的評価				.076
経済的報酬				-.028
社会への貢献				.137
同僚への貢献				.044
所属組織への貢献				-.119
R^2	.071 *	.074 *	.182 ***	.358 ***
Adj. R^2	.056	.052	.134	.279
ΔR^2	.071 *	.003	.108 **	.176 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-19 「疲労」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.037	-.092	-.090	-.076
年齢	-.204 *	-.155	-.114	-.097
労働時間		.218 *	.053	.077
役割過重			.168	.157
役割葛藤・不明瞭			.283 **	.265 **
同僚との関係			.073	.043
量的過重			.244 **	.339 ***
自己の成長				-.063
達成感				-.023
社会的評価				.047
経済的報酬				.055
社会への貢献				-.091
同僚への貢献				-.256 *
所属組織への貢献				.048
R^2	.047 *	.091 **	.403 ***	.484 ***
Adj. R^2	.032	.069	.369	.420
ΔR^2	.047 *	.044 *	.313 ***	.081 *

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

10) ストレッサーとストレス反応の關係に及ぼす労働価値観のモデレータ効果

ストレッサーに対する労働価値観のモデレータ効果を確認するために、各尺度得点を標準化した後、それらを積算した値を交互作用項として投入する階層的重回帰分析 (岩田, 2002; Iwata & Suzuki, 1997) を行った。Step 1 で、前項で用いた全変数を独立変数として投入した後、Step 2 で標準化したストレッサー尺度得点と各労働価値観尺度得点を積算した交互作用項を階層的に投入した。有意性が認められた交互作用項については、労働価値観尺度得点の中央値で高群、低群に分け、ストレッサー尺度得点を独立変数、POMS 尺度得点を従属変数とする回帰式を算出した。なお、回帰式の独立変数には、Cohen et al. (2003) にしたがって、それぞれの平均値 $\pm 1SD$ を投入した。

表 12-20 に示すように、「緊張-不安」を従属変数にした階層的重回帰分析を行ったところ、「同僚との關係 \times 社会への貢献」と「量的過重 \times 所属組織への貢献」の 2 つの交互作用項が有意であった。

交互作用項「同僚との關係 \times 社会への貢献」について、「社会への貢献」尺度得点で高群、低群に分けたときの、ストレッサーの「同僚との關係」を独立変数、ストレス反応の「緊張-不安」を従属変数とする回帰直線を図 12-5 に示す。「社会への貢献」高群はストレッサーである「同僚との關係」が高まることによって、ストレス反応の「緊張-不安」も顕著に高まった。一方で、「社会への貢献」低群は「同僚との關係」が高まっても、ストレス反応は一定であった。

有意性が認められたもうひとつの交互作用項「量的過重 \times 所属組織への貢献」についても同様に、「所属組織への貢献」尺度得点で高群、低群に分け、「量的過重」と「緊張-不安」についての回帰式を算出した (図 12-6) 。両群ともにストレッサーである「量的過重」が高まることで、ストレス反応の「緊張-不安」も高まる關係にあることが示されたが、その傾向は「所属組織への貢献」高群でより顕著であった。

「抑うつ-落ち込み」を従属変数とした場合は、いずれの交互作用項も有意ではなかった (表 12-21) 。

表 12-20 「緊張-不安」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.022	-.013	-.041	-.037	-.032
年齢	-.139	-.161	-.138	-.174	-.144
労働時間	-.031	-.005	-.051	-.033	-.037
役割過重	.274 **	.303 **	.237 *	.286 **	.292 **
役割葛藤・不明瞭	.175	.200 *	.189	.194	.204 *
同僚との関係	.027	-.017	.037	-.035	.107
量的過重	.248 *	.194 *	.297 **	.208 *	.249 *
自己の成長	.087	.085	.113	.085	.158
達成感	-.113	-.050	-.167	-.112	-.156
社会的評価	-.043	-.077	-.072	-.008	-.066
経済的報酬	-.085	-.063	-.127	-.104	-.090
社会への貢献	-.007	-.009	-.029	-.027	-.015
同僚への貢献	-.009	.037	.040	.028	.038
所属組織への貢献	.125	.082	.143	.059	.158
役割過重×自己の成長		-.148			
役割過重×達成感		-.019			
役割過重×社会的評価		.145			
役割過重×経済的報酬		-.170			
役割過重×社会への貢献		-.129			
役割過重×同僚への貢献		.027			
役割過重×所属組織への貢献		-.030			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			-.175		
役割葛藤・不明瞭×達成感			.080		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.007		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			.071		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.164		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.100		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.036		
同僚との関係×自己の成長				-.102	
同僚との関係×達成感				.137	
同僚との関係×社会的評価				-.066	
同僚との関係×経済的報酬				.179	
同僚との関係×社会への貢献				.225 *	
同僚との関係×同僚への貢献				.146	
同僚との関係×所属組織への貢献				-.258	
量的過重×自己の成長					.059
量的過重×達成感					-.251
量的過重×社会的評価					.206
量的過重×経済的報酬					.043
量的過重×社会への貢献					.154
量的過重×同僚への貢献					-.219
量的過重×所属組織への貢献					.264 *
R^2	.367 ***	.428 ***	.390 ***	.431 ***	.435 ***
Adj. R^2	.289	.315	.270	.319	.324
ΔR^2	.367 ***	.061	.023	.064	.069

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

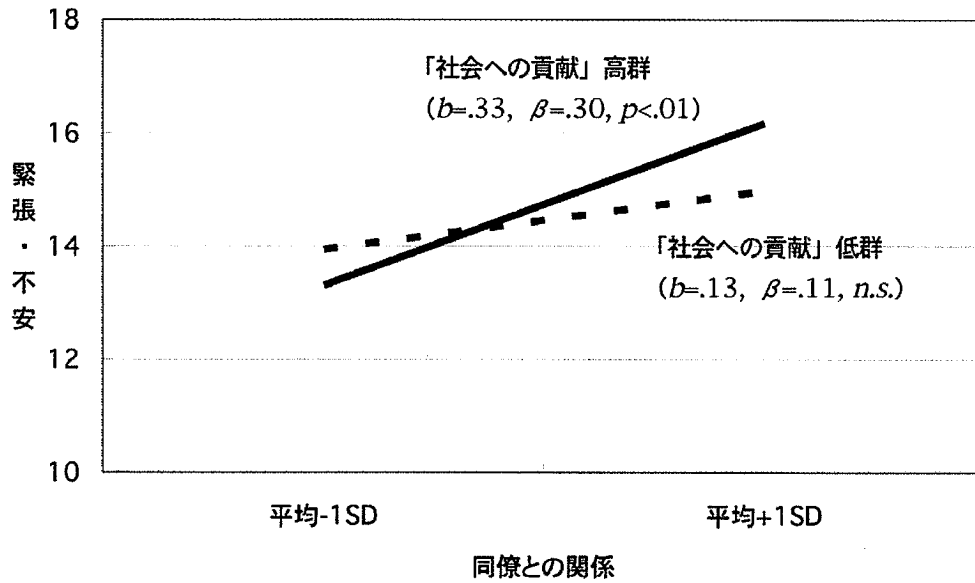


図 12-5 「同僚との関係」 - 「緊張-不安」関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

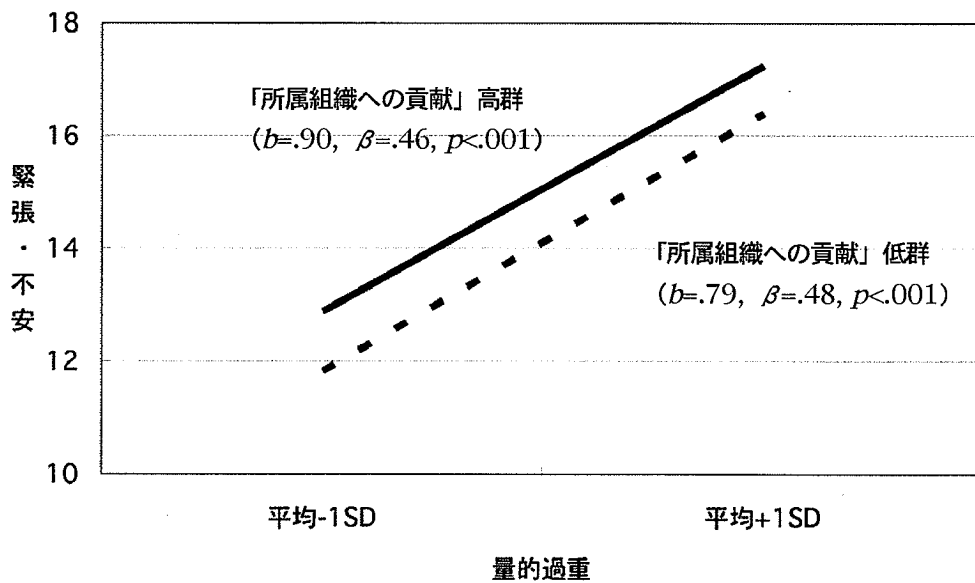


図 12-6 「量的過重」 - 「緊張-不安」関係への「所属組織への貢献」のモデレータ効果

表 12-21 「抑うつ-落ち込み」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.130	-.150	-.183 *	-.145	-.133
年齢	-.105	-.134	-.085	-.140	-.103
労働時間	.065	.072	.070	.053	.060
役割過重	.186	.143	.153	.181	.206 *
役割葛藤・不明瞭	.294 **	.337 ***	.276 **	.325 **	.320 **
同僚との関係	.130	.091	.175	.105	.190 *
量的過重	.160	.117	.202 *	.157	.142
自己の成長	-.039	-.065	-.014	-.059	.002
達成感	-.017	-.032	-.063	-.010	-.041
社会的評価	.027	.045	.052	.085	.012
経済的報酬	-.036	-.013	-.053	-.056	-.024
社会への貢献	-.096	-.036	-.123	-.102	-.107
同僚への貢献	-.169	-.138	-.144	-.183	-.145
所属組織への貢献	.145	.099	.145	.086	.154
役割過重×自己の成長		-.009			
役割過重×達成感		-.203			
役割過重×社会的評価		.086			
役割過重×経済的報酬		-.102			
役割過重×社会への貢献		-.110			
役割過重×同僚への貢献		.248			
役割過重×所属組織への貢献		-.185			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			-.115		
役割葛藤・不明瞭×達成感			.106		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.092		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			.164		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.035		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.006		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.100		
同僚との関係×自己の成長				-.032	
同僚との関係×達成感				.028	
同僚との関係×社会的評価				-.010	
同僚との関係×経済的報酬				.147	
同僚との関係×社会への貢献				.139	
同僚との関係×同僚への貢献				.204	
同僚との関係×所属組織への貢献				-.155	
量的過重×自己の成長					.046
量的過重×達成感					-.232
量的過重×社会的評価					.129
量的過重×経済的報酬					.053
量的過重×社会への貢献					.053
量的過重×同僚への貢献					-.121
量的過重×所属組織への貢献					.165
R^2	.416 ***	.467 ***	.443 ***	.458 ***	.454 ***
Adj. R^2	.345	.364	.335	.353	.347
ΔR^2	.416 ***	.052	.027	.042	.038

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

「怒り-敵意」を従属変数にした場合の結果を表 12-22 に示す。「役割葛藤・不明瞭×社会への貢献」と「同僚との関係×社会への貢献」の 2 つの交互作用項に有意性が認められた。

「役割葛藤・不明瞭×社会への貢献」については、「社会への貢献」尺度得点で高群、低群に分けたときの、「役割葛藤・不明瞭」を独立変数、「怒り-敵意」を従属変数とする回帰直線を図 12-7 に示す。労働価値観の「社会への貢献」低群は、ストレスラーである「役割葛藤・不明瞭」の程度とは関係なく、ストレス反応の「怒り-敵意」は一定であった。一方で、「社会への貢献」が高い群では、「役割葛藤・不明瞭」が高まるとともに「怒り-敵意」も高まる関係であることが示された。

図 12-8 に、有意であった交互作用項「同僚との関係×社会への貢献」の結果を示す。同様に、「社会への貢献」尺度得点で高群、低群に分け、ストレスラーの「同僚との関係」を独立変数、ストレス反応の「怒り-敵意」を従属変数としたときの回帰直線である。「社会への貢献」が高い群では、ストレスラーである「同僚との関係」得点が高まることで、「怒り-敵意」というストレス反応も高まる関係が認められた。しかしながら、「社会への貢献」が低い群では、「同僚との関係」はストレス反応に影響を及ぼしていなかった。

表 12-23 に「活気」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を示す。有意であった交互作用項は、「役割葛藤・不明瞭×経済的報酬」のみであった。

「経済的報酬」尺度得点で高群、低群に分けたときの、「役割葛藤・不明瞭」を独立変数、「活気」を従属変数とする回帰直線を図 12-9 に示す。いずれの群についても、ストレスラーの「役割葛藤・不明瞭」が高まるのに伴い、「活気」が低下する関係が認められた。

表 12-22 「怒り-敵意」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.015	-.018	-.052	-.031	-.032
年齢	-.001	.007	-.002	-.045	-.012
労働時間	.057	.034	.028	.045	.039
役割過重	.074	.089	.009	.074	.066
役割葛藤・不明瞭	.088	.110	.142	.075	.131
同僚との関係	.199 *	.189	.248 *	.172	.257 *
量的過重	.182	.185	.248 *	.185	.206 *
自己の成長	-.335 **	-.339 **	-.285 *	-.393 **	-.277 *
達成感	.100	.094	.023	.142	.053
社会的評価	.253 *	.203	.203	.275 *	.227 *
経済的報酬	.069	.069	.027	.011	.046
社会への貢献	.168	.182	.161	.136	.171
同僚への貢献	-.398 ***	-.375 **	-.336 **	-.378 **	-.338 **
所属組織への貢献	.130	.158	.152	.120	.162
役割過重×自己の成長		-.045			
役割過重×達成感		-.036			
役割過重×社会的評価		-.023			
役割過重×経済的報酬		-.052			
役割過重×社会への貢献		.043			
役割過重×同僚への貢献		-.027			
役割過重×所属組織への貢献		.066			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			-.171		
役割葛藤・不明瞭×達成感			-.032		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.009		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			.095		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.224 *		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.086		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.085		
同僚との関係×自己の成長				-.306	
同僚との関係×達成感				.319	
同僚との関係×社会的評価				.033	
同僚との関係×経済的報酬				.096	
同僚との関係×社会への貢献				.243 *	
同僚との関係×同僚への貢献				-.070	
同僚との関係×所属組織への貢献				.029	
量的過重×自己の成長					-.041
量的過重×達成感					-.170
量的過重×社会的評価					.159
量的過重×経済的報酬					.000
量的過重×社会への貢献					.207
量的過重×同僚への貢献					-.173
量的過重×所属組織への貢献					.199
R^2	.347 ***	.362 ***	.400 ***	.396 ***	.390 ***
Adj. R^2	.266	.237	.283	.277	.270
ΔR^2	.347 ***	.016	.054	.049	.044

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

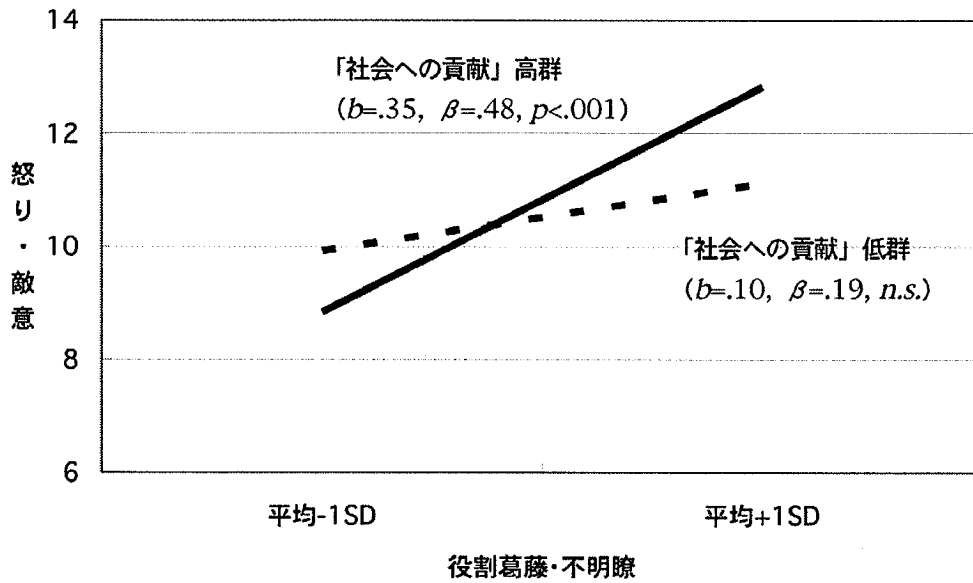


図 12-7 「役割葛藤・不明瞭」 - 「怒り-敵意」関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

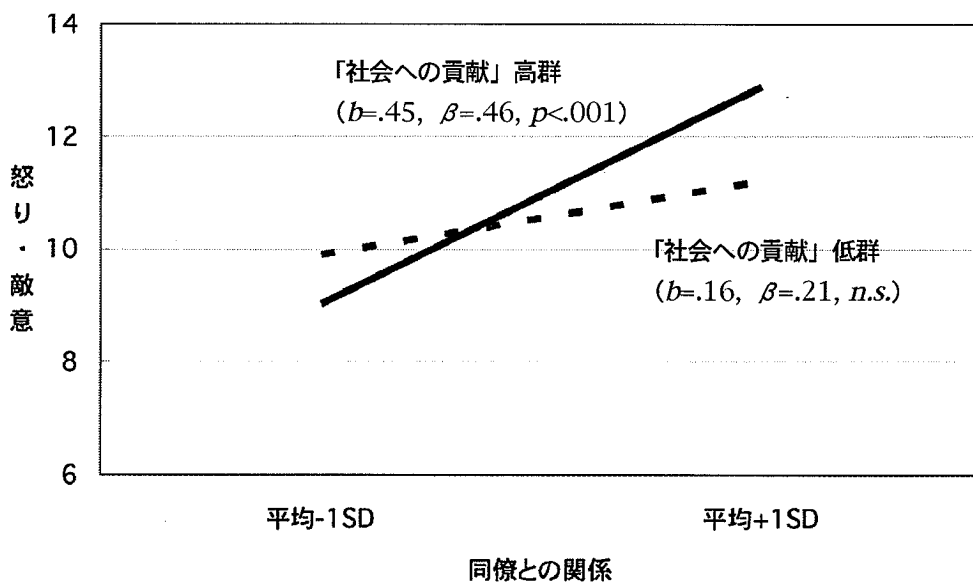


図 12-8 「同僚との関係」 - 「怒り-敵意」関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

表 12-23 「活気」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	.151	.138	.205 *	.160	.147
年齢	-.035	-.004	-.036	-.019	-.040
労働時間	.091	.087	.097	.097	.074
役割過重	-.069	-.018	-.010	-.066	-.101
役割葛藤・不明瞭	-.224 *	-.248 *	-.239 *	-.269 *	-.232 *
同僚との関係	-.029	-.008	-.081	-.034	-.049
量的過重	-.045	-.015	-.075	-.050	.024
自己の成長	.078	.082	.075	.041	.108
達成感	.321 *	.309 *	.365 **	.357 **	.296 *
社会的評価	.076	.065	.077	.018	.011
経済的報酬	-.028	-.050	-.025	-.030	-.046
社会への貢献	.137	.096	.130	.140	.178
同僚への貢献	.044	-.010	.008	.074	.096
所属組織への貢献	-.119	-.031	-.106	-.055	-.106
役割過重×自己の成長		-.102			
役割過重×達成感		.240			
役割過重×社会的評価		-.103			
役割過重×経済的報酬		.120			
役割過重×社会への貢献		.095			
役割過重×同僚への貢献		-.130			
役割過重×所属組織への貢献		.211			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			.129		
役割葛藤・不明瞭×達成感			-.053		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			.163		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.188 *		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			-.072		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.191		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.092		
同僚との関係×自己の成長				-.201	
同僚との関係×達成感				.209	
同僚との関係×社会的評価				.013	
同僚との関係×経済的報酬				-.155	
同僚との関係×社会への貢献				-.022	
同僚との関係×同僚への貢献				-.241	
同僚との関係×所属組織への貢献				.132	
量的過重×自己の成長					.031
量的過重×達成感					.031
量的過重×社会的評価					-.009
量的過重×経済的報酬					-.165
量的過重×社会への貢献					.144
量的過重×同僚への貢献					-.058
量的過重×所属組織への貢献					-.029
R^2	.358 ***	.409 ***	.403 ***	.404 ***	.397 ***
Adj. R^2	.279	.292	.284	.286	.277
ΔR^2	.358 ***	.051	.045	.046	.039

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

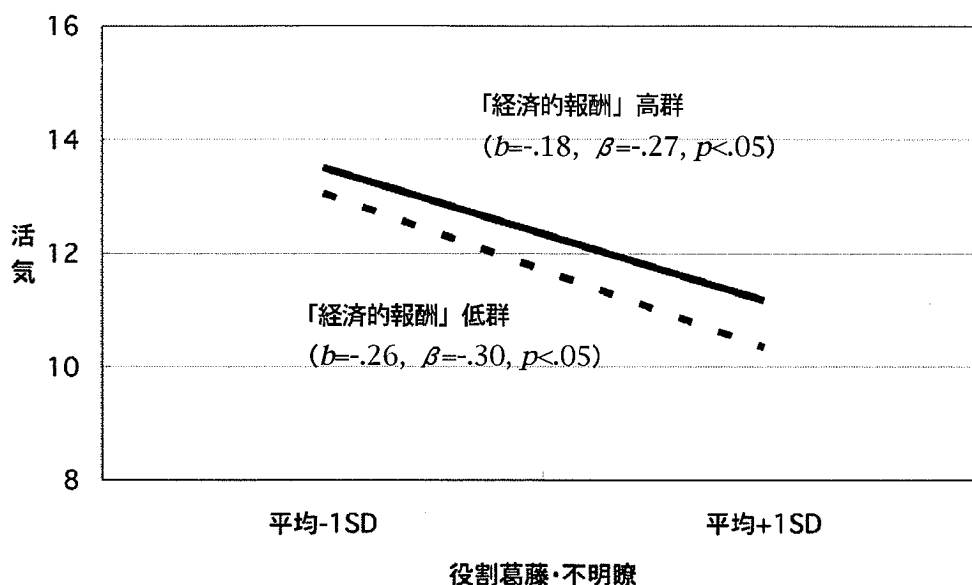


図 12-9 「役割葛藤・不明瞭」 - 「活気」関係への「経済的報酬」のモデレータ効果

「疲労」を従属変数にした場合の分析結果を表 12-24 に示す。「役割過重×所属組織への貢献」と「量的過重×社会的評価」の 2 つの交互作用項が有意であった。

有意性が認められた「役割過重×所属組織への貢献」に関して、労働価値観の「所属組織への貢献」尺度得点で高群、低群に分けたときの、それぞれの回帰直線を図 12-10 に示す。いずれの群についても、ストレスサーの「役割過重」が高まることでストレス反応の「疲労」も高まる関係にあることが示された。特に、「所属組織への貢献」低群ではその傾向がより顕著であり、ストレスサー（役割過重）の影響を受けやすいことが示唆された。

図 12-11 に、労働価値観の「社会的評価」尺度得点で高群、低群に分けたときの、「量的過重」を独立変数、「疲労」を従属変数とする回帰直線を示す。いずれの群についても、ストレスサー（量的過重）が強まることでストレス反応（疲労）も高まる関係にあることが示されたが、両群感での顕著な差は認められなかった。

表 12-24 「疲労」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.076	-.118	-.091	-.062	-.082
年齢	-.097	-.114	-.089	-.100	-.135
労働時間	.077	.052	.070	.086	.060
役割過重	.157	.085	.149	.168	.124
役割葛藤・不明瞭	.265 **	.331 ***	.281 **	.240 *	.300 **
同僚との関係	.043	.000	.042	.037	.100
量的過重	.339 ***	.294 **	.342 ***	.333 ***	.357 ***
自己の成長	-.063	-.055	-.088	-.048	-.065
達成感	-.023	-.088	-.008	-.048	-.032
社会的評価	.047	.043	.036	.031	.040
経済的報酬	.055	.098	.045	.077	.035
社会への貢献	-.091	.001	-.061	-.107	-.073
同僚への貢献	-.256 *	-.152	-.259 *	-.225	-.208
所属組織への貢献	.048	-.034	.046	.042	.085
役割過重×自己の成長		-.057			
役割過重×達成感		-.266			
役割過重×社会的評価		.166			
役割過重×経済的報酬		-.101			
役割過重×社会への貢献		.049			
役割過重×同僚への貢献		.205			
役割過重×所属組織への貢献		-.245 *			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			-.101		
役割葛藤・不明瞭×達成感			.077		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.105		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.007		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.005		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.031		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.056		
同僚との関係×自己の成長				.098	
同僚との関係×達成感				-.030	
同僚との関係×社会的評価				.028	
同僚との関係×経済的報酬				.022	
同僚との関係×社会への貢献				.010	
同僚との関係×同僚への貢献				-.030	
同僚との関係×所属組織への貢献				-.056	
量的過重×自己の成長					-.081
量的過重×達成感					-.092
量的過重×社会的評価					.239 *
量的過重×経済的報酬					-.059
量的過重×社会への貢献					.217
量的過重×同僚への貢献					-.102
量的過重×所属組織への貢献					.091
R^2	.484 ***	.542 ***	.499 ***	.494 ***	.521 ***
Adj. R^2	.420	.451	.399	.394	.426
ΔR^2	.484 ***	.058	.015	.010	.037

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

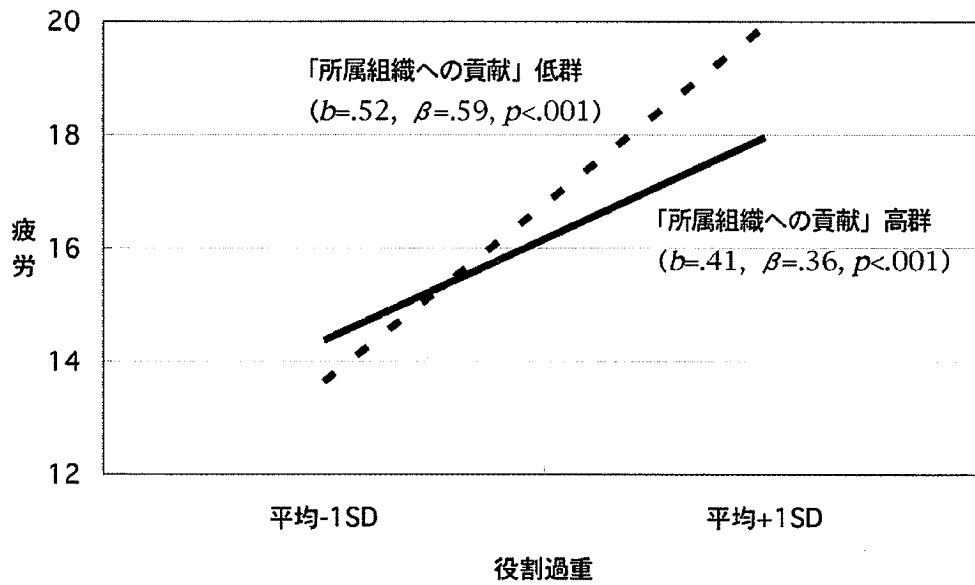


図 12-10 「役割加重」 - 「疲労」関係への「所属組織への貢献」のモデレータ効果

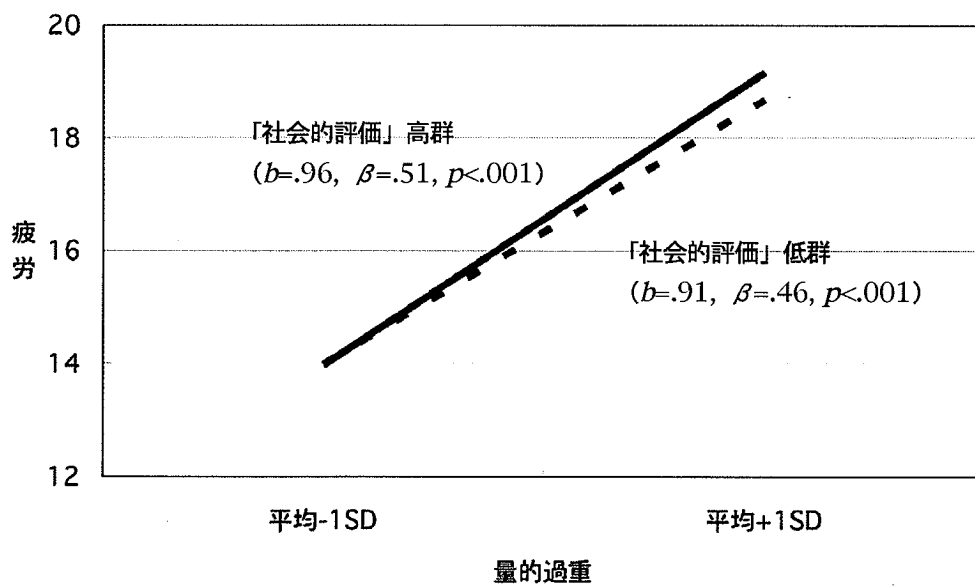


図 12-11 「量的過重」 - 「疲労」関係への「社会的評価」のモデレータ効果

11) ストレッサーと組織市民行動の関係についての階層的重回帰分析

図 12-2 の概念モデルに基づき、組織市民行動を従属変数、性別（男性=1）、年齢、労働時間、ストレッサー、労働価値観を独立変数とする階層的重回帰分析を行った。なお、ストレス反応に関する分析と同様に Step 1 として性別、年齢、Step 2 として労働時間、Step 3 としてストレッサー、Step 4 として労働価値観を階層的に投入した。

組織市民行動の「清潔さ」を従属変数とした場合の階層的重回帰分析の結果を表 12-25 に示す。ストレッサーの「役割過重」が有意な負の影響を及ぼしていたが、労働時間、労働価値観については有意な関連は認められなかった。また、 R^2 、 ΔR^2 はいずれも Step 4 のみで有意であった。

表 12-26 に「実直さ」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を示す。Step 3 では、ストレッサーの「役割過重」に有意な負の関連が、「量的過重」に有意な正の関連が認められた。しかしながら、Step 4 で労働価値観を投入することで「役割過重」の影響は打ち消され、「量的過重」だけが有意な正の関連を示した。一方、労働価値観には有意な関連は認められなかった。 R^2 は Step 2 以外ですべて有意であったが、ストレッサーを投入した Step 3 において最も顕著に高まった。

組織市民行動の「同僚への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を表 12-27 に示す。ストレッサーに関しては、「役割過重」のみが有意な負の影響を及ぼした。一方、労働価値観に関しては、「達成感」のみに有意な正の関連が認められた。しかしながら、すべてのステップにおいて説明率が有意でないことから、それらの影響は非常に小さいと考えられる。

組織市民行動の「組織への支援」を従属変数とした場合の結果を表 12-28 に示す。Step 3 において、ストレッサーの「役割葛藤・不明瞭」が有意な負の影響を及ぼしていたが、Step 4 で労働価値観を投入したことによって、それが打ち消された。

表 12-25 「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.144	-.096	-.158	-.185
年齢	.036	.003	.015	.031
労働時間		-.165	-.104	-.108
役割過重			-.256 *	-.256 *
役割葛藤・不明瞭			.106	.147
同僚との関係			.026	.082
量的過重			.002	-.125
自己の成長				.225
達成感				-.095
社会的評価				-.138
経済的報酬				.086
社会への貢献				.188
同僚への貢献				.185
所属組織への貢献				-.017
R^2	.020	.044	.092	.197 *
Adj. R^2	.004	.021	.040	.099
ΔR^2	.020	.024	.048	.105 *

* $p < .05$

表 12-26 「実直さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.128	-.132	-.193 *	-.255 *
年齢	-.154	-.150	-.081	-.030
労働時間		.017	.003	.033
役割過重			-.230 *	-.213
役割葛藤・不明瞭			.124	.108
同僚との関係			-.186	-.141
量的過重			.306 **	.235 *
自己の成長				.063
達成感				.043
社会的評価				.056
経済的報酬				.072
社会への貢献				.023
同僚への貢献				.133
所属組織への貢献				-.003
R^2	.050 *	.050	.144 **	.196 *
Adj. R^2	.035	.027	.095	.098
ΔR^2	.050 *	.000	.094 *	.052

** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-27 「同僚への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.029	.035	-.035	-.072
年齢	-.003	-.007	.019	.005
労働時間		-.022	.000	-.036
役割過重			-.287 *	-.235 *
役割葛藤・不明瞭			.040	.039
同僚との関係			.046	.082
量的過重			.168	.045
自己の成長				-.082
達成感				.313 *
社会的評価				-.084
経済的報酬				.050
社会への貢献				.142
同僚への貢献				.162
所属組織への貢献				-.062
R^2	.001	.001	.057	.177
Adj. R^2	-.015	-.023	.003	.077
ΔR^2	.001	.000	.055	.120 *

* $p < .05$

表 12-28 「組織への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.176 *	.189 *	.225 *	.152
年齢	.147	.135	.144	.170
労働時間		-.052	-.093	-.096
役割過重			.135	.152
役割葛藤・不明瞭			-.216 *	-.191
同僚との関係			-.107	-.045
量的過重			.149	.011
自己の成長				.198
達成感				-.115
社会的評価				.085
経済的報酬				-.089
社会への貢献				.147
同僚への貢献				.152
所属組織への貢献				.129
R^2	.066 *	.068 *	.145 **	.306 ***
Adj. R^2	.051	.046	.096	.222
ΔR^2	.066 *	.003	.077 *	.161 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

12) ストレッサーと組織市民行動の関係に及ぼす労働価値観のモデレータ効果

組織市民行動を従属変数とした場合の、ストレッサーに対する労働価値観のモデレータ効果を確認するために、ストレッサー-ストレス反応への労働価値観のモデレータ効果の分析と同じ手順で階層的重回帰分析を行った。独立変数として、前項で用いた全変数を投入した後、標準化したストレッサー尺度得点と各労働価値観尺度得点を積算した交互作用項を階層的に投入した。また、有意性が認められた交互作用項については、回帰式を算出した。

組織市民行動の「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を表 12-29 に示す。交互作用項が有意であったのは「役割葛藤・不明瞭×経済的報酬」のみであった。

「経済的報酬」尺度得点で 2 群に分けたときの、それぞれの群の回帰直線を図 12-12 に示す。各群の回帰係数はそれぞれ正、負と異なっていたが、いずれも有意ではなく、明確なモデレータ効果は認められなかった。

「実直さ」を従属変数とした場合、「同僚との関係×同僚への貢献」と「量的過重×同僚への貢献」の 2 つの交互作用項が有意であった (表 12-30)。

交互作用項「同僚との関係×同僚への貢献」について、「同僚への貢献」尺度得点で高群、低群に分けたときのそれぞれの回帰直線を図 12-13 に示す。いずれの回帰式も有意ではなく、「同僚への貢献」のモデレータ効果は認められなかった。また、交互作用項「量的過重×同僚への貢献」についても同様に、両群ともに回帰式が有意でなく、明確なモデレータ効果は示されなかった (図 12-14)。

表 12-31 に示す「同僚への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析では、「量的過重×社会への貢献」が有意であった。「量的過重×社会への貢献」について、「社会への貢献」尺度得点で高群、低群に分け、それぞれの回帰式を算出したが、いずれも有意ではなかった (図 12-15)。

「組織への支援」を従属変数とした場合、有意な交互作用項は認められなかった (表 12-32)。

表 12-29 「清潔さ」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.185	-.144	-.136	-.190	-.143
年齢	.031	.010	.049	.061	.039
労働時間	-.108	-.107	-.120	-.113	-.083
役割過重	-.256 *	-.172	-.181	-.163	-.208
役割葛藤・不明瞭	.147	.134	.121	.084	.065
同僚との関係	.082	.091	-.002	.084	.051
量的過重	-.125	-.127	-.165	-.210	-.101
自己の成長	.225	.205	.186	.161	.187
達成感	-.095	-.057	-.063	-.060	-.014
社会的評価	-.138	-.187	-.156	-.129	-.153
経済的報酬	.086	.090	.051	.085	.108
社会への貢献	.188	.165	.198	.193	.126
同僚への貢献	.185	.151	.143	.126	.166
所属組織への貢献	-.017	.032	.016	.037	-.016
役割過重×自己の成長		.085			
役割過重×達成感		-.095			
役割過重×社会的評価		.053			
役割過重×経済的報酬		-.166			
役割過重×社会への貢献		-.073			
役割過重×同僚への貢献		-.031			
役割過重×所属組織への貢献		.193			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			.011		
役割葛藤・不明瞭×達成感			.144		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.037		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.230 *		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.032		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.259		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			.062		
同僚との関係×自己の成長				.026	
同僚との関係×達成感				.273	
同僚との関係×社会的評価				-.244	
同僚との関係×経済的報酬				-.049	
同僚との関係×社会への貢献				-.075	
同僚との関係×同僚への貢献				-.258	
同僚との関係×所属組織への貢献				.180	
量的過重×自己の成長					-.010
量的過重×達成感					.245
量的過重×社会的評価					-.003
量的過重×経済的報酬					-.186
量的過重×社会への貢献					-.004
量的過重×同僚への貢献					-.307
量的過重×所属組織への貢献					.011
R^2	.197 *	.240	.287 **	.280 *	.272 *
Adj. R^2	.099	.091	.147	.138	.129
ΔR^2	.197 *	.043	.090	.082	.074

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

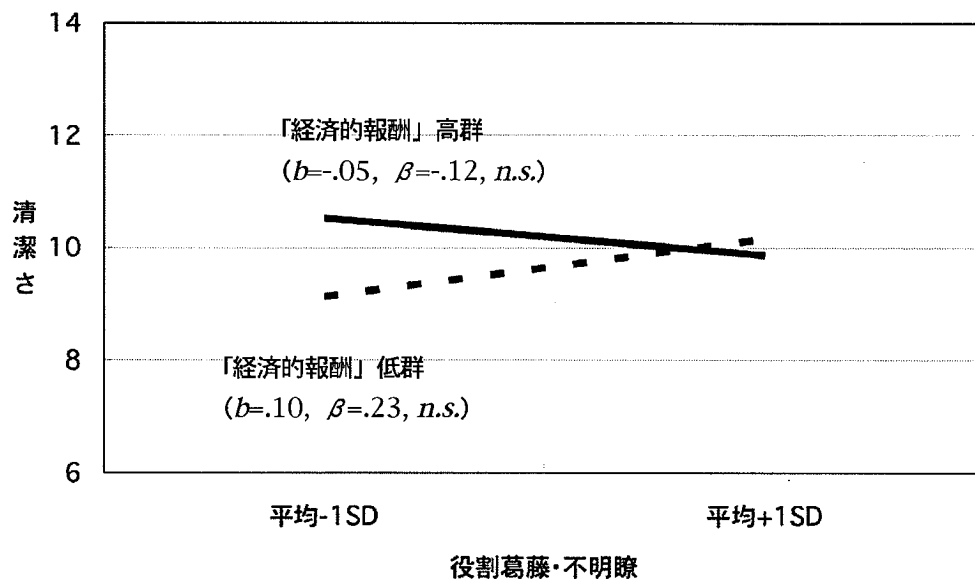


図 12-12 「役割葛藤・不明瞭」 - 「清潔さ」関係への「経済的報酬」のモデレータ効果

表 12-30 「実直さ」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.255 *	-.262 *	-.232 *	-.232 *	-.267 *
年齢	-.030	-.009	-.021	.007	-.012
労働時間	.033	.016	.031	.039	.048
役割過重	-.213	-.220	-.172	-.187	-.188
役割葛藤・不明瞭	.108	.119	.059	.057	.072
同僚との関係	-.141	-.143	-.188	-.117	-.132
量的過重	.235 *	.245 *	.200	.219	.242 *
自己の成長	.063	.082	.056	.056	.177
達成感	.043	.028	.032	.040	-.021
社会的評価	.056	.024	.057	-.025	.031
経済的報酬	.072	.071	.065	.075	.076
社会への貢献	.023	.027	-.004	-.006	-.029
同僚への貢献	.133	.173	.129	.171	.186
所属組織への貢献	-.003	.004	.004	.091	-.024
役割過重×自己の成長		-.058			
役割過重×達成感		.020			
役割過重×社会的評価		-.038			
役割過重×経済的報酬		.037			
役割過重×社会への貢献		.075			
役割過重×同僚への貢献		-.090			
役割過重×所属組織への貢献		.025			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			.041		
役割葛藤・不明瞭×達成感			.110		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.055		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.031		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.040		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			-.003		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			-.164		
同僚との関係×自己の成長				-.056	
同僚との関係×達成感				.109	
同僚との関係×社会的評価				-.019	
同僚との関係×経済的報酬				-.189	
同僚との関係×社会への貢献				.054	
同僚との関係×同僚への貢献				-.385 *	
同僚との関係×所属組織への貢献				.209	
量的過重×自己の成長					.012
量的過重×達成感					.060
量的過重×社会的評価					.056
量的過重×経済的報酬					.039
量的過重×社会への貢献					.245
量的過重×同僚への貢献					-.318 *
量的過重×所属組織への貢献					-.019
R^2	.196 *	.208	.226	.266 *	.262 *
Adj. R^2	.098	.052	.075	.122	.117
ΔR^2	.196 *	.012	.030	.070	.066

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

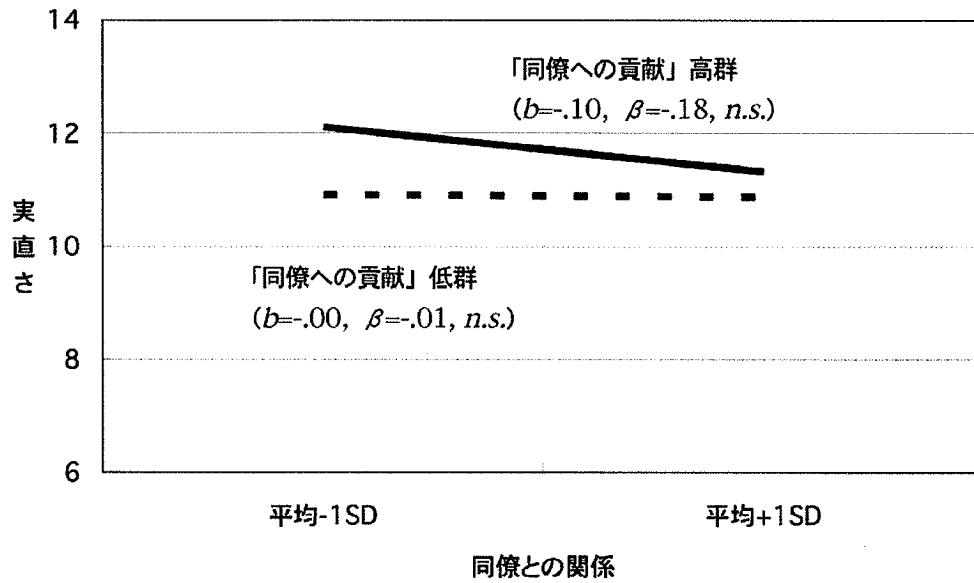


図 12-13 「同僚との関係」 - 「実直さ」関係への「同僚への貢献」のモデレータ効果

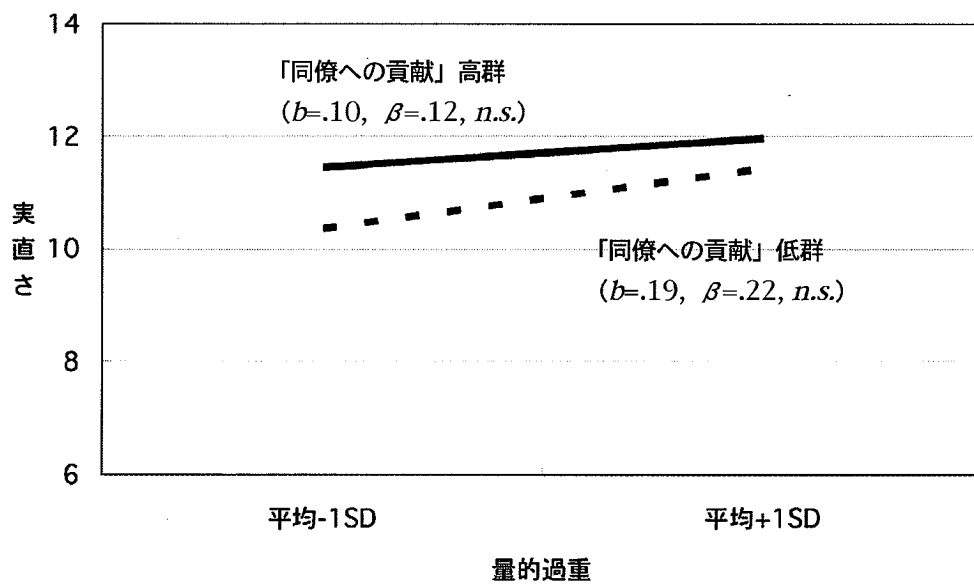


図 12-14 「量的過重」 - 「実直さ」関係への「同僚への貢献」のモデレータ効果

表 12-31 「同僚への支援」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	-.072	-.103	-.043	-.079	-.100
年齢	.005	.010	.024	.056	.015
労働時間	-.036	-.104	-.057	-.056	-.070
役割過重	-.235 *	-.289 *	-.181	-.180	-.268 *
役割葛藤・不明瞭	.039	.108	.025	.063	.079
同僚との関係	.082	.052	.065	.131	.062
量的過重	.045	.061	-.031	-.011	.101
自己の成長	-.082	-.115	-.114	-.064	.013
達成感	.313 *	.265	.300 *	.299 *	.214
社会的評価	-.084	-.157	-.089	-.074	-.135
経済的報酬	.050	.027	.050	.023	.020
社会への貢献	.142	.230 *	.187	.121	.136
同僚への貢献	.162	.192	.098	.088	.251
所属組織への貢献	-.062	-.027	-.037	.004	-.079
役割過重×自己の成長		-.052			
役割過重×達成感		-.085			
役割過重×社会的評価		-.125			
役割過重×経済的報酬		-.080			
役割過重×社会への貢献		.160			
役割過重×同僚への貢献		.081			
役割過重×所属組織への貢献		-.053			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			.218		
役割葛藤・不明瞭×達成感			-.028		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			-.199		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.135		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			.062		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			.098		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			-.140		
同僚との関係×自己の成長				.114	
同僚との関係×達成感				-.061	
同僚との関係×社会的評価				-.237	
同僚との関係×経済的報酬				-.071	
同僚との関係×社会への貢献				.088	
同僚との関係×同僚への貢献				-.169	
同僚との関係×所属組織への貢献				.182	
量的過重×自己の成長					-.193
量的過重×達成感					.018
量的過重×社会的評価					-.059
量的過重×経済的報酬					-.040
量的過重×社会への貢献					.321 *
量的過重×同僚への貢献					-.180
量的過重×所属組織への貢献					-.048
R^2	.177	.251 *	.271 *	.279 *	.269 *
Adj. R^2	.077	.105	.129	.139	.127
ΔR^2	.177	.074	.094	.102 *	.092

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

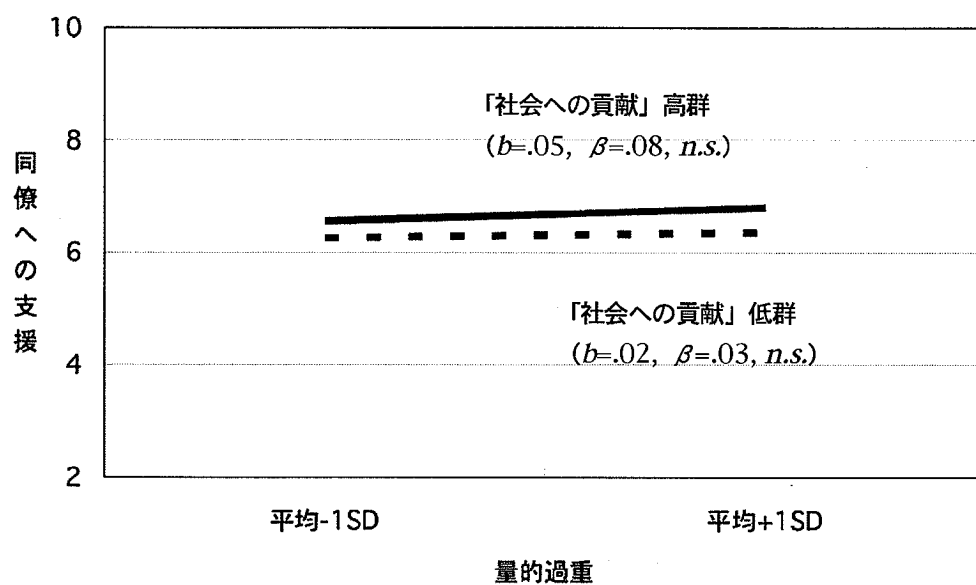


図 12-15 「量的過重」 - 「同僚への支援」 関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

表 12-32 「組織への支援」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β				
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4
性別 (男性=1)	.152	.127	.185	.158	.172
年齢	.170	.136	.151	.165	.164
労働時間	-.096	-.079	-.073	-.108	-.108
役割過重	.152	.142	.173	.116	.127
役割葛藤・不明瞭	-.191	-.156	-.190	-.167	-.193
同僚との関係	-.045	-.096	-.063	-.009	-.054
量的過重	.011	-.043	-.016	.067	-.007
自己の成長	.198	.173	.169	.161	.119
達成感	-.115	-.095	-.044	-.101	-.063
社会的評価	.085	.094	.113	.119	.068
経済的報酬	-.089	-.074	-.042	-.078	-.045
社会への貢献	.147	.180	.154	.180	.173
同僚への貢献	.152	.162	.120	.084	.134
所属組織への貢献	.129	.084	.109	.121	.101
役割過重×自己の成長		-.151			
役割過重×達成感		-.007			
役割過重×社会的評価		.160			
役割過重×経済的報酬		-.145			
役割過重×社会への貢献		-.058			
役割過重×同僚への貢献		.186			
役割過重×所属組織への貢献		-.134			
役割葛藤・不明瞭×自己の成長			.148		
役割葛藤・不明瞭×達成感			-.129		
役割葛藤・不明瞭×社会的評価			.170		
役割葛藤・不明瞭×経済的報酬			-.086		
役割葛藤・不明瞭×社会への貢献			-.176		
役割葛藤・不明瞭×同僚への貢献			.114		
役割葛藤・不明瞭×所属組織への貢献			-.042		
同僚との関係×自己の成長				.116	
同僚との関係×達成感				-.189	
同僚との関係×社会的評価				.095	
同僚との関係×経済的報酬				-.051	
同僚との関係×社会への貢献				-.141	
同僚との関係×同僚への貢献				.177	
同僚との関係×所属組織への貢献				.057	
量的過重×自己の成長					.031
量的過重×達成感					-.076
量的過重×社会的評価					-.007
量的過重×経済的報酬					-.106
量的過重×社会への貢献					-.128
量的過重×同僚への貢献					.202
量的過重×所属組織への貢献					-.209
R^2	.306 ***	.359 ***	.361 ***	.340 ***	.350 ***
Adj. R^2	.222	.234	.237	.211	.224
ΔR^2	.306 ***	.053	.055	.034	.044

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

13) ストレス反応と組織市民行動の関係についての階層的重回帰分析

図 12-3 の概念モデルに基づき、組織市民行動を従属変数、性別（男性=1）、年齢、労働時間、ストレス反応、労働価値観を独立変数とする階層的重回帰分析を行った。前項までの分析と同様に、Step 1 として性別、年齢、Step 2 として労働時間、Step 3 としてストレス反応、Step 4 として労働価値観を階層的に投入した。

表 12-33 に組織市民行動の「清潔さ」を従属変数としたときの結果を示す。有意な関連が認められた独立変数はなく、 R^2 もすべて有意ではなかった。

組織市民行動の「実直さ」を従属変数としたときの階層的重回帰分析の結果を表 12-34 に示す。ストレス反応のうち、「緊張-不安」と「疲労」は有意な正の影響を及ぼしていたのに対して、「抑うつ-落ち込み」は有意な負の影響を及ぼしていた。また、Step 3 および Step 4 で説明率が有意であり、特に Step 3 で最も大きな R^2 の変化が認められた。

「同僚への支援」を従属変数としたときの結果を表 12-35 に示す。Step 3 ではストレス反応の「活気」が有意な正の影響を、Step 4 では「緊張-不安」が有意な負の影響を及ぼしていたが、説明率は低かった。

表 12-36 に示す「組織への支援」を従属変数とした場合は、ストレス反応の「活気」が有意な正の影響を及ぼしていた。また、労働価値観の「自己の成長」が正の、「達成感」が負の、それぞれ有意な関連を示した。 R^2 も比較的大きく、Step 3 と Step 4 では ΔR^2 も有意であった。

表 12-33 「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.147	-.098	-.151	-.136
年齢	.049	.010	.017	.010
労働時間		-.153	-.119	-.155
緊張-不安			.027	-.108
抑うつ-落ち込み			-.150	-.093
怒り-敵意			-.177	-.156
活気			.194	.127
疲労			.137	.188
自己の成長				.120
達成感				-.039
社会的評価				-.099
経済的報酬				.024
社会への貢献				.145
同僚への貢献				.080
所属組織への貢献				.031
R^2	.020	.041	.120	.163
Adj. R^2	.004	.017	.060	.049
ΔR^2	.020	.020	.080	.043

表 12-34 「実直さ」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	-.124	-.136	-.157	-.210 *
年齢	-.149	-.138	-.096	-.049
労働時間		.042	.014	.036
緊張-不安			.294 *	.227
抑うつ-落ち込み			-.319 *	-.335 *
怒り-敵意			-.183	-.158
活気			.146	.007
疲労			.280 *	.311 *
自己の成長				.013
達成感				.189
社会的評価				.078
経済的報酬				.028
社会への貢献				-.011
同僚への貢献				.089
所属組織への貢献				.024
R^2	.047	.049	.155 **	.229 *
Adj. R^2	.032	.025	.098	.124
ΔR^2	.047	.002	.106 *	.074

** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-35 「同僚への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.033	.036	-.024	-.008
年齢	-.016	-.019	.009	-.030
労働時間		-.011	-.040	-.087
緊張-不安			-.200	-.357 *
抑うつ-落ち込み			.269	.296
怒り-敵意			-.080	-.061
活気			.335 **	.189
疲労			.025	.101
自己の成長				-.082
達成感				.284
社会的評価				-.122
経済的報酬				.015
社会への貢献				.153
同僚への貢献				.186
所属組織への貢献				-.054
R^2	.001	.001	.103	.202 *
Adj. R^2	-.015	-.023	.042	.094
ΔR^2	.001	.000	.102 *	.099

** $p < .01$, * $p < .05$

表 12-36 「組織への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析

独立変数	β			
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 4
性別 (男性=1)	.153	.167	.064	.066
年齢	.180 *	.167	.180	.192 *
労働時間		-.052	-.070	-.102
緊張-不安			.059	-.230
抑うつ-落ち込み			-.029	.060
怒り-敵意			.100	.126
活気			.327 **	.248 *
疲労			-.080	.086
自己の成長				.257 *
達成感				-.289 *
社会的評価				-.005
経済的報酬				-.097
社会への貢献				.148
同僚への貢献				.232
所属組織への貢献				.192
R^2	.070 *	.073 *	.188 **	.353 ***
Adj. R^2	.055	.050	.133	.266
ΔR^2	.070 *	.002	.116 **	.165 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

14) ストレス反応と組織市民行動の関係に及ぼす労働価値観のモデレータ効果

組織市民行動を従属変数とした場合の、ストレス反応に対する労働価値観のモデレータ効果を確認するために、階層的重回帰分析を行った。独立変数として、前項で用いた全変数を投入した後、標準化したストレス反応尺度得点と労働価値観尺度得点を積算した交互作用項を階層的に投入した。また、有意性が認められた交互作用項については、回帰式を算出した。

表 12-37 に組織市民行動の「清潔さ」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を示す。有意であった交互作用項は、「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」、「怒り-敵意×社会的評価」、「疲労×達成感」、「疲労×社会的評価」であった。

交互作用項が有意であった「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」(図 12-16)、「怒り-敵意×社会的評価」(図 12-17)は、いずれも回帰式が有意でなく、高群と低群間に明確な差異は認められなかった。

「疲労×達成感」についての結果を図 12-18 に示す。労働価値観の「達成感」高群がストレス反応の「疲労」の程度とは関係なく、組織市民行動の「清潔さ」が一定であったのに対して、「達成感」低群は「疲労」の程度が高まることで「清潔さ」の程度が低下する関係が認められた。

また、図 12-19 に示すように、「疲労×社会的評価」については両群ともに回帰式が有意でなく、明確なモデレータ効果は認められなかった。

表 12-37 「清潔さ」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β					
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4	Step 2-5
性別 (男性=1)	-.136	-.172	-.213	-.176	-.126	-.174
年齢	.010	.031	.022	.023	-.003	.038
労働時間	-.155	-.146	-.118	-.111	-.132	-.112
緊張-不安	-.108	-.075	-.134	-.255	-.122	-.004
抑うつ-落ち込み	-.093	-.083	-.061	-.039	-.098	-.204
怒り-敵意	-.156	-.216	-.224	-.219	-.170	-.141
活気	.127	.164	.161	.184	.138	.170
疲労	.188	.194	.189	.283	.185	.150
自己の成長	.120	.128	.078	.101	.064	.088
達成感	-.039	-.118	-.026	-.095	-.012	-.050
社会的評価	-.099	-.128	-.107	-.020	-.092	-.069
経済的報酬	.024	.069	.035	-.008	.060	.020
社会への貢献	.145	.112	.133	.082	.173	.092
同僚への貢献	.080	.186	.150	.071	.045	.055
所属組織への貢献	.031	.014	-.003	.020	.059	-.002
緊張-不安×自己の成長		-.164				
緊張-不安×達成感		.164				
緊張-不安×社会的評価		-.135				
緊張-不安×経済的報酬		.117				
緊張-不安×社会への貢献		.210				
緊張-不安×同僚への貢献		-.137				
緊張-不安×所属組織への貢献		-.045				
抑うつ-落ち込み×自己の成長			-.118			
抑うつ-落ち込み×達成感			.323			
抑うつ-落ち込み×社会的評価			-.202			
抑うつ-落ち込み×経済的報酬			.116			
抑うつ-落ち込み×社会への貢献			.224 *			
抑うつ-落ち込み×同僚への貢献			-.160			
抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献			-.017			
怒り-敵意×自己の成長				.033		
怒り-敵意×達成感				.289		
怒り-敵意×社会的評価				-.226 *		
怒り-敵意×経済的報酬				.051		
怒り-敵意×社会への貢献				.116		
怒り-敵意×同僚への貢献				.015		
怒り-敵意×所属組織への貢献				-.053		
活気×自己の成長					-.040	
活気×達成感					.044	
活気×社会的評価					.102	
活気×経済的報酬					-.091	
活気×社会への貢献					-.051	
活気×同僚への貢献					-.241	
活気×所属組織への貢献					.153	
疲労×自己の成長						.009
疲労×達成感						.377 *
疲労×社会的評価						-.316 **
疲労×経済的報酬						-.007
疲労×社会への貢献						.002
疲労×同僚への貢献						-.089
疲労×所属組織への貢献						-.042
R^2	.163	.222	.251	.267 *	.193	.286 *
Adj. R^2	.049	.056	.091	.110	.020	.133
ΔR^2	.163	.059	.088	.103	.029	.123 *

** $p < .01$, * $p < .05$

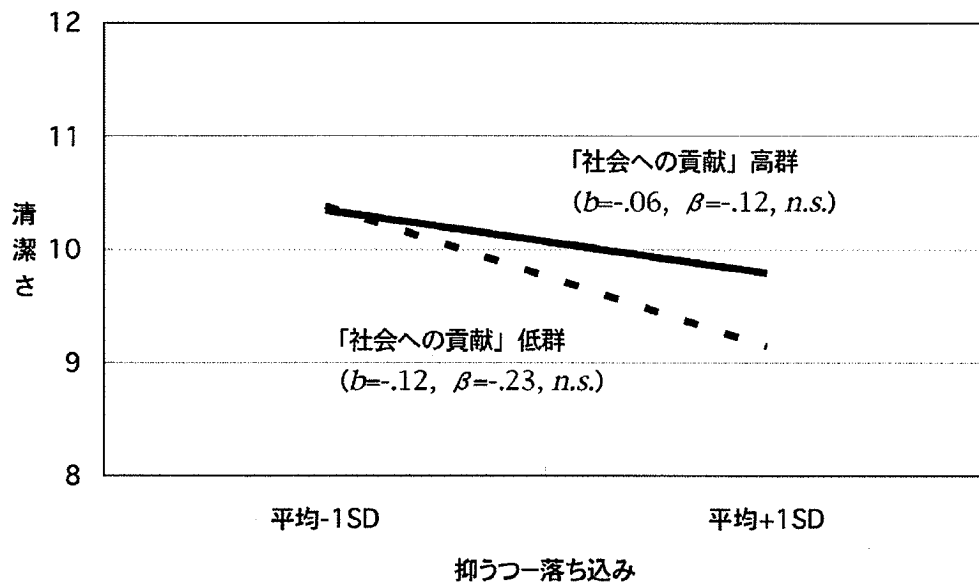


図 12-16 「抑うつ-落ち込み」 - 「清潔さ」 関係への 「社会への貢献」 のモデレータ効果

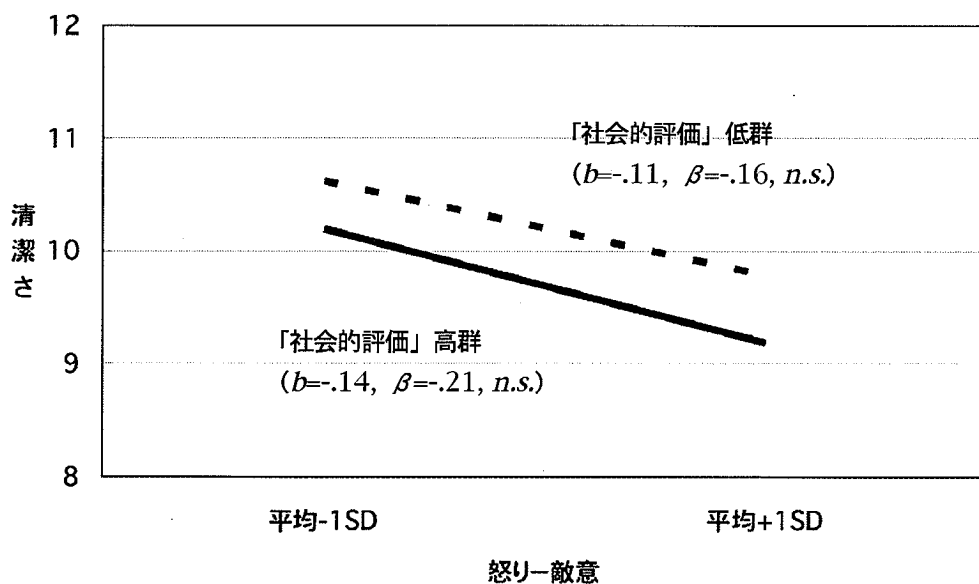


図 12-17 「怒り-敵意」 - 「清潔さ」 関係への 「社会的評価」 のモデレータ効果

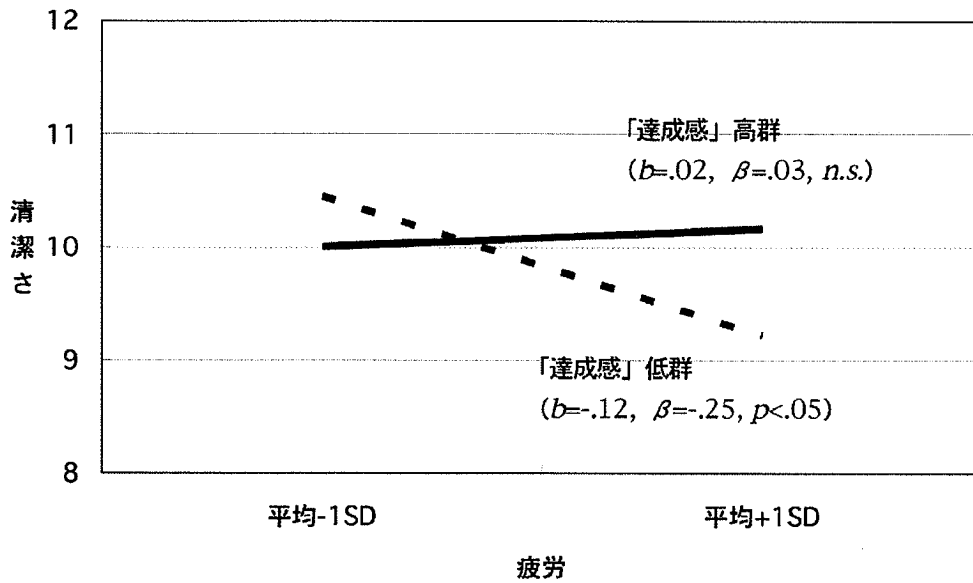


図 12-18 「疲労」 - 「清潔さ」関係への「達成感」のモデレータ効果

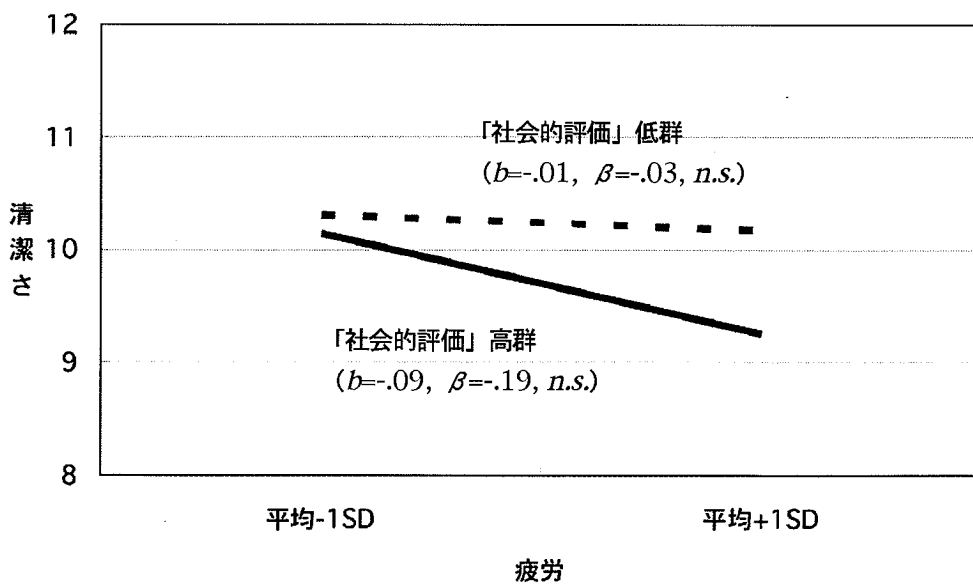


図 12-19 「疲労」 - 「清潔さ」関係への「社会的評価」のモデレータ効果

組織市民行動の「実直さ」を従属変数とした場合の結果を表 12-38 に示す。交互作用項については、「緊張-不安×経済的報酬」(図 12-20)、「緊張-不安×同僚への貢献」(図 12-21)、「抑うつ-落ち込み×同僚への貢献」(図 12-22)、「抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献」(図 12-23)、「活気×所属組織への貢献」(図 12-24) に有意性が認められたが、いずれについても回帰式が有意でなく、明らかなモデレータ効果は示されなかった。

表 12-39 に「同僚への支援」を従属変数とする階層的重回帰分析の結果を示す。「抑うつ-落ち込み×社会的評価」, 「活気×社会的評価」, 「疲労×社会的評価」の 3 つの交互作用項が有意であった。このうち、図 12-25 に示す「抑うつ-落ち込み×社会的評価」については、高群と低群の間に明確な差異は認められなかった。

交互作用項「活気×社会的評価」についての結果を図 12-26 に示す。労働価値観の「社会的評価」尺度得点で高群, 低群に分けたとき、高群については「活気」が高まることで「同僚への支援」も高まる関係が示された。一方、低群については「活気」の程度とは関係なく、「同僚への支援」の程度は一定であった。

また、図 12-27 に示す「疲労×社会的評価」については、「社会的評価」高群にストレス反応の「疲労」が高まることで「同僚への支援」の程度が低下する関係が見出された。低群は回帰式が有意でなく、「疲労」と「同僚への支援」の間に関連は認められなかった。

表 12-38 「実直さ」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β					
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4	Step 2-5
性別 (男性=1)	-.210 *	-.199	-.234 *	-.227 *	-.242 *	-.248 *
年齢	-.049	-.003	.003	.002	-.011	-.024
労働時間	.036	.017	.027	.007	.018	.092
緊張-不安	.227	.321 *	.287	.257	.255	.318
抑うつ-落ち込み	-.335 *	-.395 *	-.318	-.362 *	-.313 *	-.466 **
怒り-敵意	-.158	-.134	-.198	-.164	-.155	-.132
活気	.007	.018	-.024	.042	-.009	.004
疲労	.311 *	.295 *	.278	.293 *	.310 *	.302 *
自己の成長	.013	-.015	-.009	.105	.010	-.016
達成感	.189	.097	.175	.066	.056	.188
社会的評価	.078	.107	.078	.094	.042	.102
経済的報酬	.028	.069	.036	.028	.051	.037
社会への貢献	-.011	-.103	-.053	-.036	.044	-.043
同僚への貢献	.089	.107	.185	.078	.109	.032
所属組織への貢献	.024	.048	.025	.038	.154	.060
緊張-不安×自己の成長		-.152				
緊張-不安×達成感		.053				
緊張-不安×社会的評価		-.033				
緊張-不安×経済的報酬		.221 *				
緊張-不安×社会への貢献		-.055				
緊張-不安×同僚への貢献		-.360 *				
緊張-不安×所属組織への貢献		.247				
抑うつ-落ち込み×自己の成長			-.082			
抑うつ-落ち込み×達成感			.038			
抑うつ-落ち込み×社会的評価			.058			
抑うつ-落ち込み×経済的報酬			.104			
抑うつ-落ち込み×社会への貢献			.075			
抑うつ-落ち込み×同僚への貢献			-.380 *			
抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献			.277 *			
怒り-敵意×自己の成長				.278		
怒り-敵意×達成感				-.259		
怒り-敵意×社会的評価				-.122		
怒り-敵意×経済的報酬				.049		
怒り-敵意×社会への貢献				.044		
怒り-敵意×同僚への貢献				-.281		
怒り-敵意×所属組織への貢献				.232		
活気×自己の成長					.062	
活気×達成感					.123	
活気×社会的評価					.016	
活気×経済的報酬					-.089	
活気×社会への貢献					.047	
活気×同僚への貢献					.013	
活気×所属組織への貢献					-.348 *	
疲労×自己の成長						.191
疲労×達成感						-.060
疲労×社会的評価						-.155
疲労×経済的報酬						.095
疲労×社会への貢献						-.164
疲労×同僚への貢献						-.089
疲労×所属組織への貢献						.231
R^2	.229 *	.326 **	.311 **	.336 **	.312 **	.297 *
Adj. R^2	.124	.182	.164	.194	.165	.147
ΔR^2	.229 *	.097 *	.082	.107 *	.083	.068

** $p < .01$, * $p < .05$

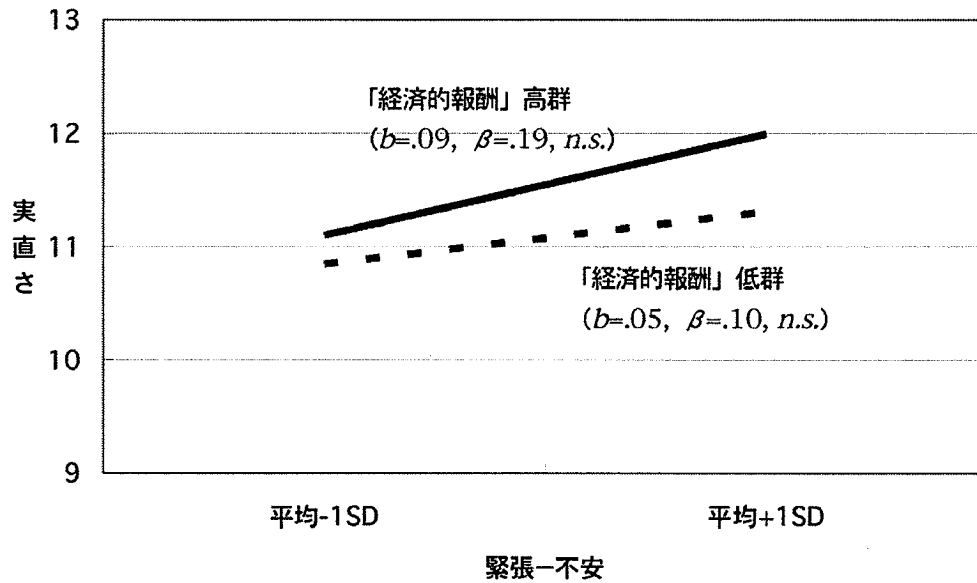


図 12-20 「緊張-不安」 - 「実直さ」 関係への「経済的報酬」のモデレータ効果

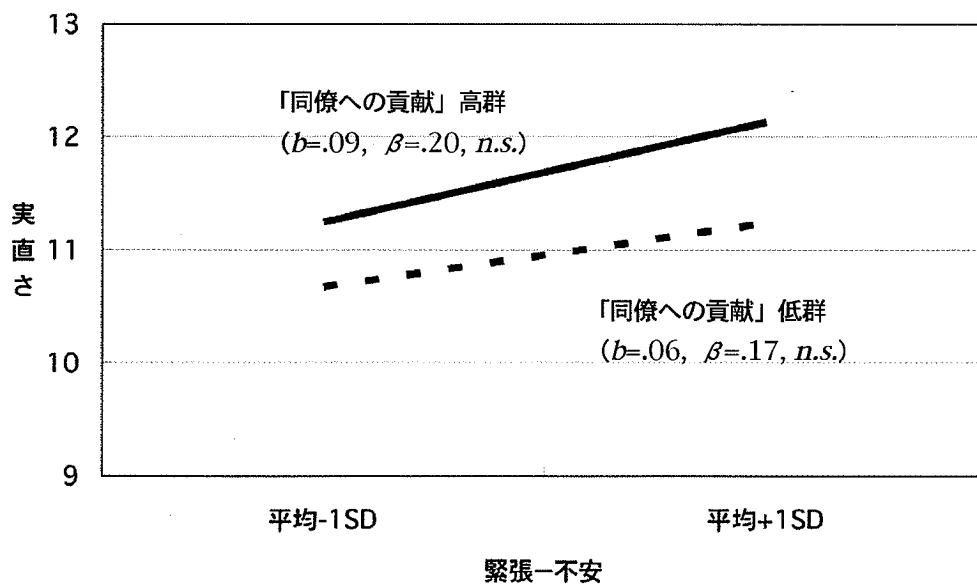


図 12-21 「緊張-不安」 - 「実直さ」 関係への「同僚への貢献」のモデレータ効果

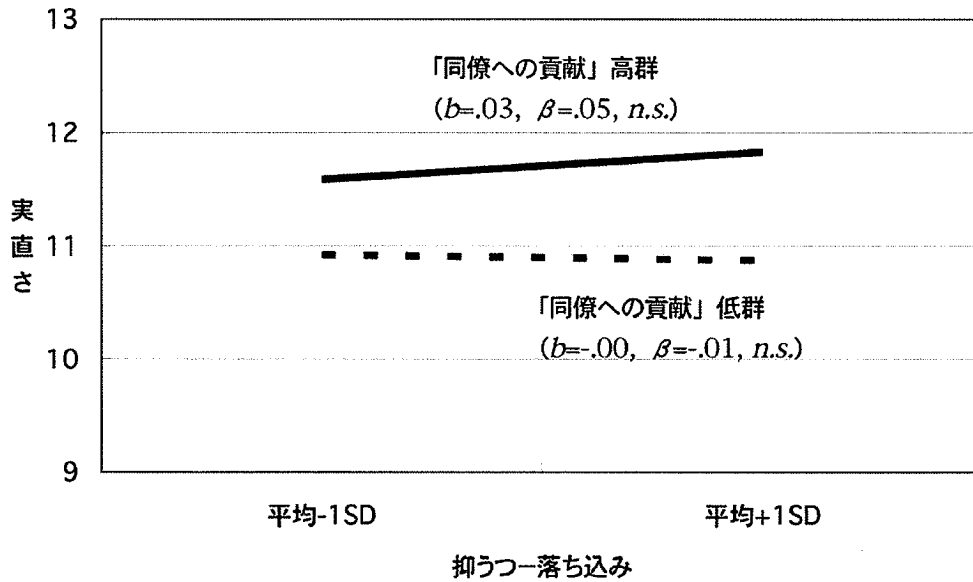


図 12-22 「抑うつ-落ち込み」 - 「実直さ」 関係への「同僚への貢献」のモデレータ効果

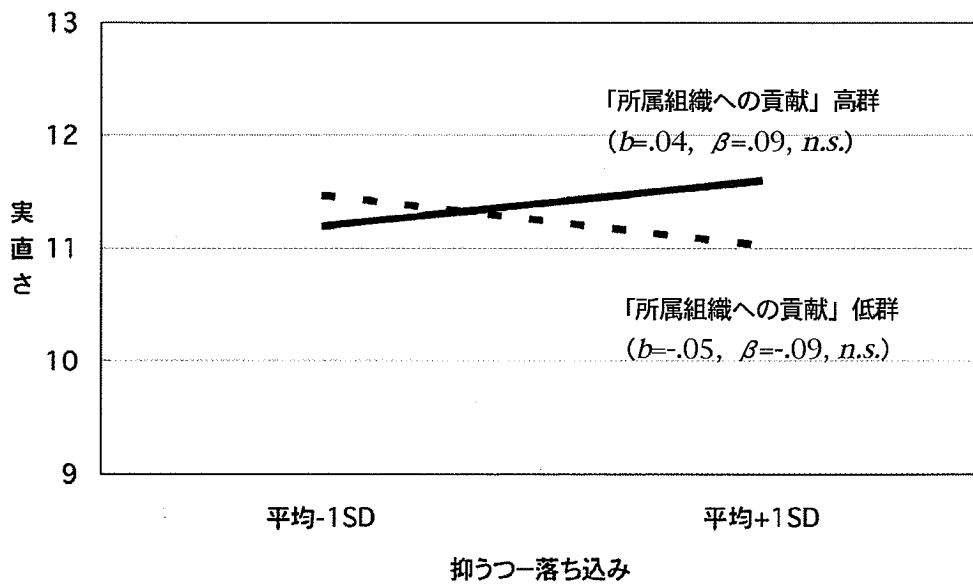


図 12-23 「抑うつ-落ち込み」 - 「実直さ」 関係への「所属組織への貢献」のモデレータ効果

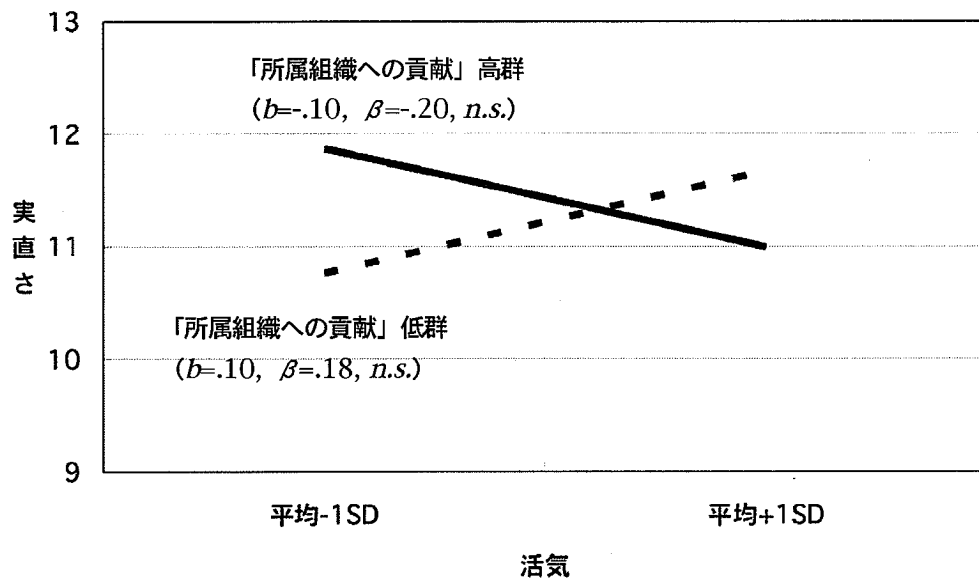


図 12-24 「活気」 - 「実直さ」 関係への「所属組織への貢献」のモデレータ効果

表 12-39 「同僚への支援」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β					
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4	Step 2-5
性別 (男性=1)	-.008	-.040	-.056	-.034	-.029	-.041
年齢	-.030	.003	-.028	.009	-.044	-.004
労働時間	-.087	-.110	-.079	-.063	-.021	-.055
緊張-不安	-.357 *	-.272	-.359 *	-.431 **	-.332 *	-.265
抑うつ-落ち込み	.296	.287	.334	.284	.250	.278
怒り-敵意	-.061	-.109	-.104	-.075	-.067	-.099
活気	.189	.230	.223	.220	.178	.231 *
疲労	.101	.111	.084	.143	.088	.049
自己の成長	-.082	-.081	-.105	-.031	-.217	-.146
達成感	.284	.197	.283	.194	.293	.283
社会的評価	-.122	-.172	-.135	-.106	-.248 *	-.141
経済的報酬	.015	.065	-.001	.016	.033	-.014
社会への貢献	.153	.122	.178	.094	.183	.133
同僚への貢献	.186	.253	.159	.197	.129	.128
所属組織への貢献	-.054	-.021	-.037	-.043	-.108	.010

緊張-不安×自己の成長		-.176				
緊張-不安×達成感		.074				
緊張-不安×社会的評価		-.198				
緊張-不安×経済的報酬		.049				
緊張-不安×社会への貢献		.168				
緊張-不安×同僚への貢献		-.153				
緊張-不安×所属組織への貢献		-.033				

抑うつ-落ち込み×自己の成長			.001			
抑うつ-落ち込み×達成感			.105			
抑うつ-落ち込み×社会的評価			-.284 *			
抑うつ-落ち込み×経済的報酬			-.070			
抑うつ-落ち込み×社会への貢献			.131			
抑うつ-落ち込み×同僚への貢献			.034			
抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献			-.062			

怒り-敵意×自己の成長				.226		
怒り-敵意×達成感				-.062		
怒り-敵意×社会的評価				-.179		
怒り-敵意×経済的報酬				-.069		
怒り-敵意×社会への貢献				.158		
怒り-敵意×同僚への貢献				-.142		
怒り-敵意×所属組織への貢献				-.010		

活気×自己の成長					.011	
活気×達成感					-.027	
活気×社会的評価					.406 **	
活気×経済的報酬					-.042	
活気×社会への貢献					.005	
活気×同僚への貢献					-.173	
活気×所属組織への貢献					-.175	

疲労×自己の成長						-.005
疲労×達成感						.072
疲労×社会的評価						-.232 *
疲労×経済的報酬						-.186
疲労×社会への貢献						.072
疲労×同僚への貢献						-.073
疲労×所属組織への貢献						.083
R^2	.202 *	.293 *	.278 *	.310 **	.321 **	.312 **
Adj. R^2	.094	.144	.126	.164	.177	.167
ΔR^2	.202 *	.092	.077	.109 *	.119 *	.111 *

** $p < .01$, * $p < .05$

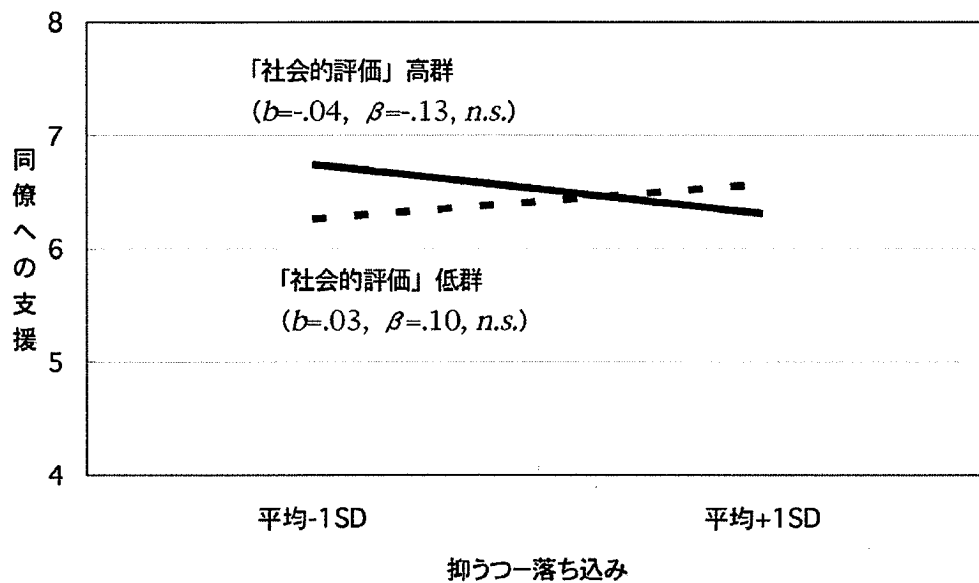


図 12-25 「抑うつ-落ち込み」 - 「同僚への支援」 関係への「社会的評価」のモデレータ効果

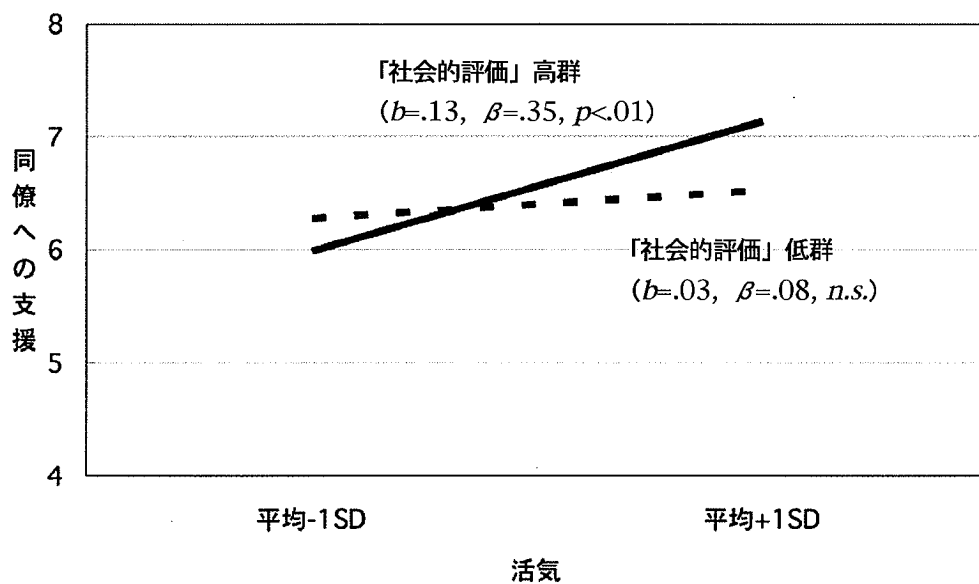


図 12-26 「活気」 - 「同僚への支援」 関係への「社会的評価」のモデレータ効果

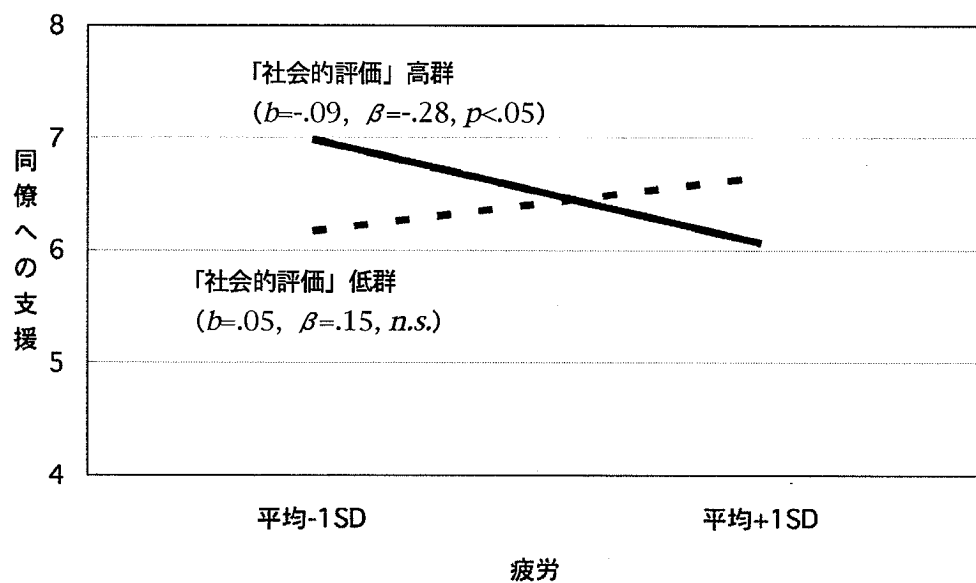


図 12-27 「疲労」 - 「同僚への支援」関係への「社会的評価」のモデレータ効果

組織市民行動の「組織への支援」を従属変数としたときの結果を表 12-40 に示す。交互作用項が有意であったのは、「緊張-不安×社会への貢献」，「抑うつ-落ち込み×経済的報酬」，「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」，「疲労×社会への貢献」であった。

図 12-28 の「緊張-不安×社会への貢献」については、高群、低群間で明確な差異は示されなかった。

「抑うつ-落ち込み×経済的報酬」については、高群のみに「抑うつ-落ち込み」が高まることで「組織への支援」の程度が低下する関係が見られた（図 12-29）。低群については、「抑うつ-落ち込み」と「組織への支援」に関連性は認められなかった。

図 12-30 に示すように、「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」については、明らかなモデレータ効果は示されなかった。

また、図 12-31 に示す「疲労×社会への貢献」については、労働価値観の「社会への貢献」高群のみにストレス反応の「疲労」が高まることで「組織への支援」の程度が低下する関係が認められた。

表 12-40 「組織への支援」を従属変数とする交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	β					
	Step 1	Step 2-1	Step 2-2	Step 2-3	Step 2-4	Step 2-5
性別 (男性=1)	.066	.099	.155	.075	.082	.066
年齢	.192 *	.181	.158	.195 *	.127	.161
労働時間	-.102	-.112	-.121	-.074	-.046	-.080
緊張-不安	-.230	-.214	-.213	-.209	-.249	-.065
抑うつ-落ち込み	.060	-.032	.020	.076	-.028	-.106
怒り-敵意	.126	.202	.198	.147	.139	.196
活気	.248 *	.264 *	.241 *	.223 *	.204	.214 *
疲労	.086	.130	.073	.056	.094	.008
自己の成長	.257 *	.233	.320 *	.185	.253	.189
達成感	-.289 *	-.195	-.278 *	-.189	-.187	-.181
社会的評価	-.005	.011	-.022	-.019	-.013	-.072
経済的報酬	-.097	-.132	-.138	-.061	-.146	-.069
社会への貢献	.148	.132	.129	.175	.096	.180
同僚への貢献	.232	.093	.146	.180	.202	.131
所属組織への貢献	.192	.242 *	.213	.193	.113	.230 *
緊張-不安×自己の成長		.029				
緊張-不安×達成感		-.021				
緊張-不安×社会的評価		-.023				
緊張-不安×経済的報酬		-.163				
緊張-不安×社会への貢献		-.281 **				
緊張-不安×同僚への貢献		.089				
緊張-不安×所属組織への貢献		-.067				
抑うつ-落ち込み×自己の成長			.182			
抑うつ-落ち込み×達成感			-.216			
抑うつ-落ち込み×社会的評価			.071			
抑うつ-落ち込み×経済的報酬			-.240 *			
抑うつ-落ち込み×社会への貢献			-.218 *			
抑うつ-落ち込み×同僚への貢献			.164			
抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献			-.118			
怒り-敵意×自己の成長				-.055		
怒り-敵意×達成感				.019		
怒り-敵意×社会的評価				.010		
怒り-敵意×経済的報酬				-.142		
怒り-敵意×社会への貢献				-.081		
怒り-敵意×同僚への貢献				.208		
怒り-敵意×所属組織への貢献				-.091		
活気×自己の成長					-.097	
活気×達成感					-.115	
活気×社会的評価					.067	
活気×経済的報酬					.071	
活気×社会への貢献					.202	
活気×同僚への貢献					.020	
活気×所属組織への貢献					.056	
疲労×自己の成長						.089
疲労×達成感						-.160
疲労×社会的評価						-.135
疲労×経済的報酬						-.107
疲労×社会への貢献						-.295 **
疲労×同僚への貢献						.221
疲労×所属組織への貢献						-.079
R^2	.353 ***	.455 ***	.449 ***	.404 ***	.412 ***	.459 ***
Adj. R^2	.266	.340	.333	.277	.288	.344
ΔR^2	.353 ***	.102 *	.096 *	.050	.059	.106 **

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

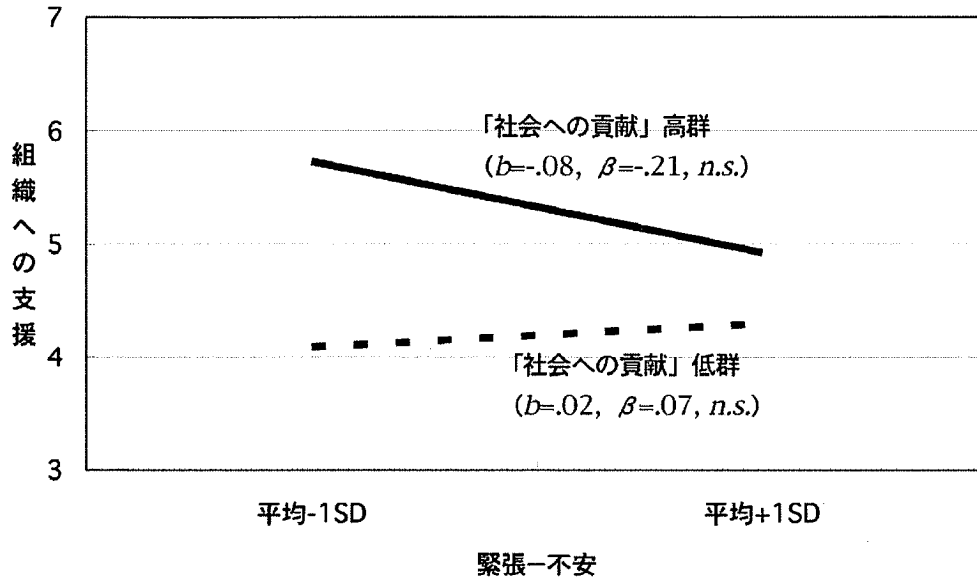


図 12-28 「緊張-不安」 - 「組織への支援」関係への「社会への貢献」のモデレータ効果

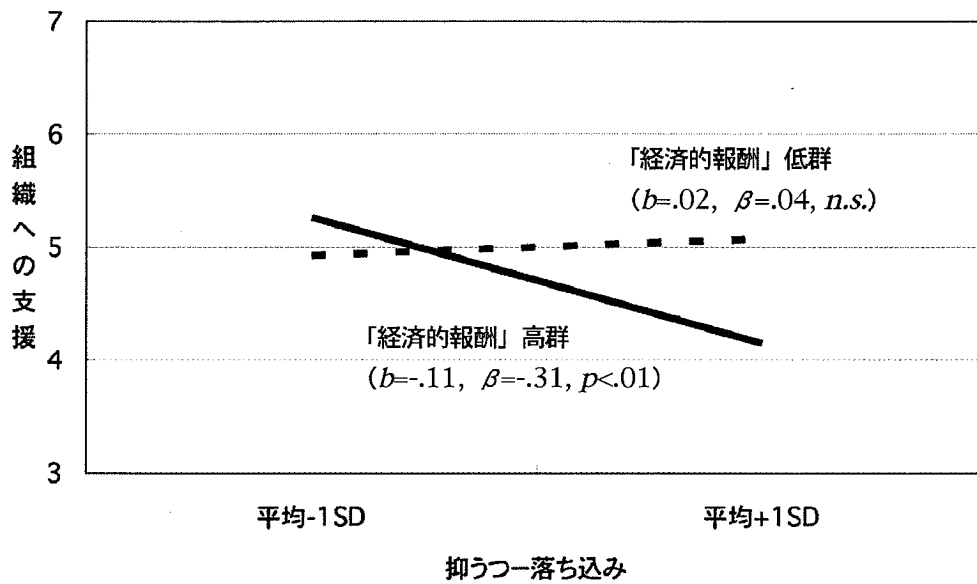


図 12-29 「抑うつ-落ち込み」 - 「組織への支援」関係への「経済的報酬」のモデレータ効果

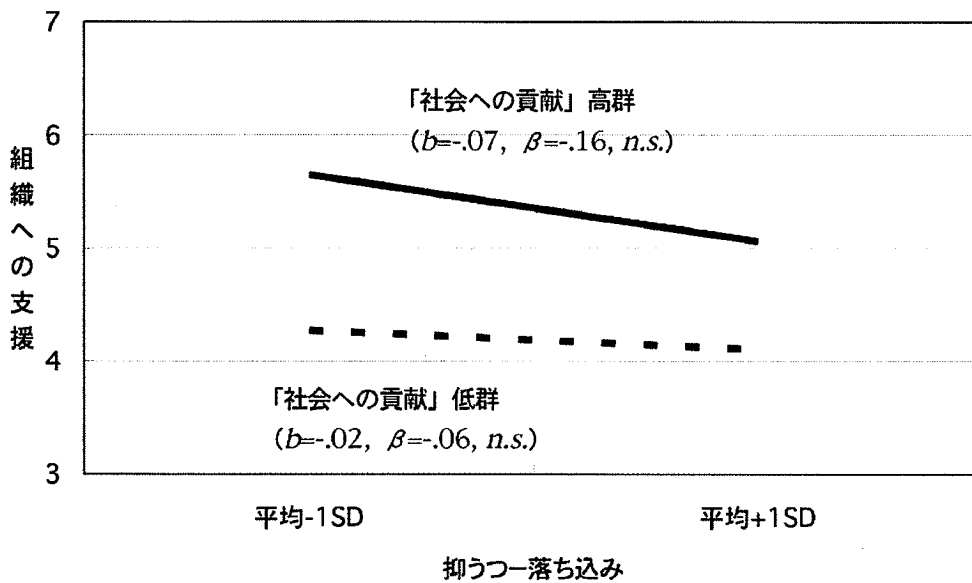


図 12-30 「抑うつ-落ち込み」 - 「組織への支援」 関係への 「社会への貢献」 のモデレータ効果

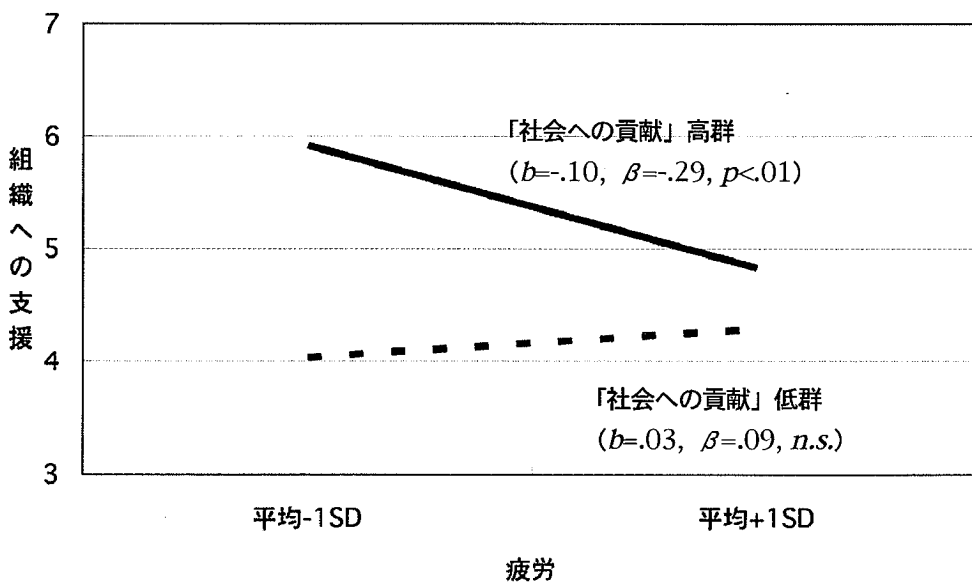
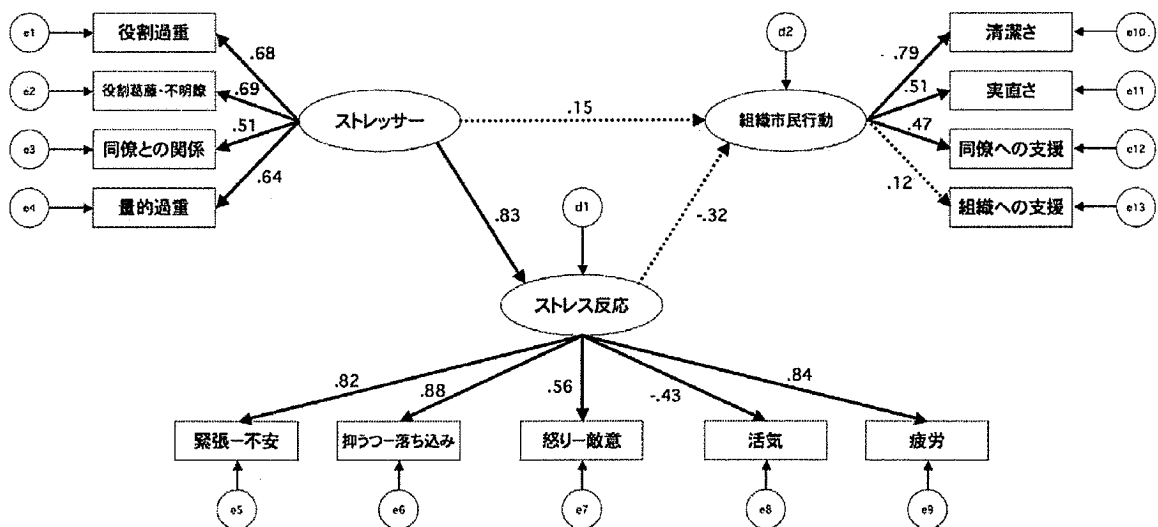


図 12-31 「疲労」 - 「組織への支援」 関係への 「社会への貢献」 のモデレータ効果

15) ストレッサー-組織市民行動関係におけるストレス反応のメディエータ効果

本章第1節の「目的」で述べたように、ストレッサーから行動への直接的な影響とともに、ストレス反応を介した間接的な影響の両方が予想される(図12-4)。そこで、構造方程式モデリングによってストレッサー、ストレス反応、組織市民行動の関連について検討した(図12-32)。5%水準で有意であったパスを実線で、有意でなかったパスを点線で示す。

「ストレッサー」から「ストレス反応」へのパスは有意であったが、「ストレッサー」から「組織市民行動」、および「ストレス反応」から「組織市民行動」へのパスはいずれも有意でなかった。また、モデルの適合度も、 $\chi^2=173.522(df=62, p<.001)$, GFI=.833, AGFI=.755, RMSEA=.113 と、いずれも低かった。なお、「組織市民行動」から「組織への支援」へのパスが有意でなかったため、「組織への支援」を除外したモデルでも適合度の検討を行ったが、大きく改善されることはなく、適合度指標の値は同程度であった。



実線: $p<.05$

点線: *n.s.*

$\chi^2=173.522 (df=62, p<.001)$

GFI=.833, AGFI=.755

RMSEA=.113

図12-32 ストレッサー、ストレス反応、組織市民行動の関連

第4節 考察

これまでの労働ストレス研究においては、職業生活への適応の指標として主にストレス反応が用いられてきた。しかしながら、第1章で議論したように本論文における「適応」概念を測定するためには、それだけでは十分でないとの観点から、組織が効果的に機能する上で重要とされる組織市民行動、およびその対概念とされる組織機能阻害行動に着目して、職場におけるストレスとの関連について検討した。さらに、それらの変数の関連を調整すると考えられる労働価値観の影響についても分析を行った。ただし、組織機能阻害行動に関しては、回答の分布が正規分布になっておらず、分析に用いることができなかった。

1) ストレッサーとストレス反応の関係

ストレス反応として POMS の 5 下位尺度を取り上げ、それらに対するストレッサー、労働価値観の直接効果と、労働価値観のモデレータ効果について検討した (図 12-1)。

ストレス反応の「緊張-不安」については、ストレッサーの「役割過重」と「量的過重」が直接的な影響を及ぼしていたことに加えて (表 12-15)、「同僚との関係×社会への貢献」と「量的過重×所属組織への貢献」の 2 つの交互作用項が有意であった (表 12-20)。仕事の質的、量的な過重感が直接的に「緊張-不安」を高めるだけではなく、労働価値観の「社会への貢献」高群については「同僚との関係」が「緊張-不安」に影響していることが示された。つまり、社会のために働きたいという意識が強い人たちは、同僚との人間関係に関するストレッサーが、ストレス反応に結び付きやすいと考えられる。

一方で、「抑うつ-落ち込み」に対しては、「役割過重」、「役割葛藤・不明瞭」が直接的な正の影響を及ぼしていたが (表 12-16)、労働価値観のモデレータ効果は認められなかった (表 12-21)。

また、ストレス反応の「怒り-敵意」に影響を及ぼしていたのは、ストレス者の「同僚との関係」が正の、労働価値観の「自己の成長」と「同僚への貢献」が負の直接的な効果であった（表 12-17）。労働価値観のモデレータ効果については、「役割葛藤・不明瞭×社会への貢献」と「同僚との関係×社会への貢献」の2つの交互作用項が有意であり（表 12-22），いずれも「社会への貢献」高群，すなわち社会のために働きたいという意識が強い人たちが、「役割葛藤・不明瞭」や「同僚との関係」と言ったストレスの影響がより顕著にストレス反応に反映されやすいことが示唆された。

ポジティブな心理状態である「活気」に対しては、ストレス者の「役割葛藤・不明瞭」が負の影響を及ぼしていたことに加えて、労働価値観の「達成感」は正の影響を及ぼしていた（表 12-18）。また、「役割葛藤・不明瞭×経済的報酬」の交互作用項も有意であったが（表 12-23），「経済的報酬」尺度得点の高群，低群間に明確な差異は認められなかった（図 12-9）。

ストレス反応の「疲労」は、ストレス者の「役割葛藤・不明瞭」と「量的過重」から直接的な正の影響を受けていることに加えて、労働価値観の「同僚への貢献」からは負の影響を受けていた（表 12-19）。また、「役割過重×所属組織への貢献」と「量的過重×社会的評価」の2つの交互作用項の有意であったが、各労働価値観尺度得点で高群，低群に分けたときの各群間での差異は明確には示されなかった（表 12-24）。

本調査で取り上げたストレス者がストレス反応を強める結果が得られたことは、これまでの多くの労働ストレス研究で量的・質的負荷がメンタルヘルスの増悪因子とされていることと整合的であると考えられる。また、労働価値観の「自己の成長」と「同僚への貢献」には、ストレス反応の「怒り-敵意」を直接的に抑制する効果が認められた。働くことを通して成長し、自己をより高めていきたいという意識（自己の成長）や、同僚のために働くことが重要であるという意識（同僚への貢献）が強い人たちは、チームとして働くことが多い日本の組織において、仕事に対して積極的に関わっていることが予想される。受け身の姿勢で仕事をするよりも、積極的に仕事に関わっていく方が精神健康上好ましい

ことは、誰もが経験していることであろう。したがって、ストレスフルな状況にあっても、職業生活において積極的な姿勢を持つことがストレス反応を抑制する効果を有すると解釈することが可能であろう。さらに、労働価値観の「社会への貢献」には、ストレスターの「役割葛藤・不明瞭」と「同僚との関係」のストレス反応への影響を調整する効果が認められた。いずれも「社会への貢献」高群においてストレスターの影響がより顕著に強められていた。これは、社会のために働きたいという意識（社会への貢献）が強いにも関わらず、ストレスフルな状況（役割葛藤・不明瞭、同僚との関係）がそれを阻害してしまうことに対して、過剰に反応してしまっていると解釈できよう。

2) ストレスターと組織市民行動の関係

第1節でも述べたように、本研究では職業生活への適応の指標として、これまでの労働ストレス研究での主要な指標であったストレス反応に加えて、組織市民行動を取り上げ、ストレスターとの関連、および労働価値観のモデレータ効果について検討した(図12-2)。

組織市民行動の「清潔さ」に関しては、ストレスターの「役割過重」だけが負の直接的影響を及ぼしていた(表12-25)。また、「役割葛藤・不明瞭×経済的報酬」の交互作用項が有意であったが、「経済的報酬」尺度得点で高群、低群に分けたときの各群に顕著な差は認められなかった(表12-29)。

「実直さ」に対しては、ストレスターの「量的過重」が正の影響を及ぼし(表12-26)、「同僚との関係×同僚への貢献」と「量的過重×同僚への貢献」の交互作用項も有意であったが、「同僚への貢献」尺度得点で2群に分けたときの群間の差は明確でなかった(表12-30)。

組織市民行動の「同僚への支援」には、ストレスターの「役割過重」が負の影響を及ぼしていたことに加えて、労働価値観の「達成感」が正の影響を及ぼしていた(表12-27)。また、交互作用項「量的過重×社会への貢献」も有意であったが、群間に顕著な差異は示されなかった(表12-31)。

「組織への支援」に対しては、ストレスターの「役割葛藤・不明瞭」が負の影響を及ぼしていたが、労働価値観からの有意な影響は認められなかった(表 12-28)。また、労働価値観のモデレータ効果についても、有意な交互作用項はなかった(表 12-32)。

「役割過重」や「役割葛藤・不明瞭」といった、職務上の役割に関連するストレスターによって、組織市民行動が抑制される関係性が示されたことは、Chu et al. (2006) の研究結果とも一致する。しかし、ストレスターと組織市民行動の直接的な関連に言及した研究は非常に少なく、今後の研究成果の蓄積が望まれる。

一方で、ストレスターの「量的過重」は組織市民行動の「実直さ」に正の影響を及ぼしていた。つまり、忙しくなれば忙しくなるほど、さらに仕事に対して、真面目に、真摯に取り組もうとする傾向にある、ということである。これについては、Organ & Ryan (1995) による「高いレベルで組織市民行動を行う人は過重労働になるかもしれない」という指摘が有用な示唆を与える。表 12-14-1、および表 12-14-2 に示すように、組織市民行動の「実直さ」はストレスターの「量的過重」とともに、労働価値観の「自己の成長」、「達成感」、「同僚への貢献」とも有意な正の相関が認められた。つまり、「自己の成長」、「達成感」、「同僚への貢献」が高い人たちは仕事に対して能動的に関わっていると考えられ、そういった仕事に対する姿勢がストレスターの「量的過重」を高めている可能性がある。Bolino & Turnley (2005) の研究でも、一部の組織市民行動が労働負荷を高めていることが明らかにされている。したがって、今後はストレスター→組織市民行動という方向での因果関係だけではなく、組織市民行動(または労働価値観)→ストレスターという方向での因果関係についても検討していく必要がある。

一方、ストレスターと組織市民行動の関連に対する労働価値観の明確なモデレータ効果は認められなかった。その原因のひとつに、ストレスターの認知の影響が考えられる。つまり、労働価値観は労働者の認知や行動を規定する要因と考えられることから、同じような状況にあっても、労働価値観の違いによって、それをストレスフルと捉えるか否かが異なる可能性がある。例えば、「担当している仕事はとても難しく複雑だ」という質問項

目は、労働価値観の「自己の成長」得点が高い人にとっては、良い刺激として受け止められるかもしれないが、「自己の成長」得点が低い人にとっては極めて大きな負担でしかないかもしれない。つまり、労働価値観によって、ストレスをどのように認知するのかが異なるため、ストレスと組織市民行動の関係へのモデレータ効果が明確に示されなかった可能性がある。さらに、この点を考慮するならば、ストレスとストレス反応、およびストレスと組織市民行動の関係も再検討する必要があるかもしれない。したがって、今後は労働価値観がストレスの認知に及ぼす影響についても考慮していく必要があるだろう。

3) ストレス反応と組織市民行動の関係

Jex (1998) の指摘や田中 (2003) の研究から、ストレスから組織市民行動への直接的な影響だけでなく、ストレス→ストレス反応→組織市民行動という経路での間接的な影響も考えられる。そこで、ストレス反応を独立変数、組織市民行動を従属変数とする因果関係と、労働価値観のモデレータ効果について階層的重回帰分析によって検討した (図 12-3)。

組織市民行動の「清潔さ」に対しては、ストレス反応からの直接的な影響は認められなかった (表 12-33)。また、労働価値観のモデレータ効果については、交互作用項の「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」, 「怒り-敵意×社会的評価」, 「疲労×達成感」, 「疲労×社会的評価」が有意であり (表 12-37), このうち「疲労×達成感」のみに顕著なモデレータ効果が認められた (図 12-18)。労働価値観の「達成感」尺度得点で高群, 低群に分けたとき, 「達成感」高群はストレス反応の「疲労」の程度とは関係なく「清潔さ」の程度は一定であったが, 「達成感」低群は「疲労」が高まることで「清潔さ」行動の頻度も低下した。労働価値観の「達成感」が高い人たちは, 精一杯働くことを通して, そこから「やりとげた」という感覚を得ることを目的として働いている人たちである。したがって, ストレス反応の「疲労」が高まっても無理をして「清潔さ」行動を行っているのかも

しれない。逆に、「達成感」が低い人たちは、そのように無理に働こうとするのではなく、ストレス反応が高まれば、それに合わせて組織市民行動も抑制していると考えられる。

組織市民行動の「実直さ」については、ストレスの「緊張-不安」と「疲労」が正の影響を、「抑うつ-落ち込み」が負の影響を及ぼしていた（表 12-34）。組織市民行動の「実直さ」と、労働価値観の「自己の成長」、「達成感」、「同僚への貢献」の間に有意な正の相関が認められた（表 12-14-1, 表 12-14-2）。したがって、元来仕事に対して積極的な姿勢であった人たちが、「緊張-不安」や「疲労」といったストレス反応が生じることで、今まで以上に頑張らなければと思うてしまうと推察される。また、交互作用項の「緊張-不安×経済的報酬」、「緊張-不安×同僚への貢献」、「抑うつ-落ち込み×同僚への貢献」、「抑うつ-落ち込み×所属組織への貢献」、「活気×所属組織への貢献」が有意であった（表 12-38）。しかし、いずれの交互作用項についても各労働価値観尺度得点で高群、低群に分けたときの両群間での有意な差異は認められず、明確なモデレータ効果は認められなかった。

組織市民行動の「同僚への支援」を従属変数とした場合、ストレス反応の「緊張-不安」に有意な負の関連が、「活気」に有意な正の関連が示された（表 12-35）。組織市民行動の「実直さ」に対しては「緊張-不安」が正の影響を及ぼしていたが、「同僚への支援」に対しては抑制しようとする関連が見られることは興味深い。つまり、「緊張-不安」が高まったようなストレスフルな状況では、他者を支援するような行動（同僚への支援）をとる余裕はなく、自分の職務により集中しようとする（実直さ）ということが推察される。また、交互作用項については、「抑うつ-落ち込み×社会的評価」、「活気×社会的評価」、「疲労×社会的評価」が有意であった（表 12-39）。このうち、「活気×社会的評価」、「疲労×社会的評価」において、労働価値観の「社会的評価」に明確なモデレータ効果が認められた。いずれも「社会的評価」高群のみに、ストレス反応の「活気」が高まることで、組織市民行動の「同僚への支援」の頻度も高まり、「疲労」が高まることで「同僚への支援」の程度が抑制されることが示された。これは、労働価値観の「社会的評価」が高

い人たちが他者から注目され、評価してもらうことを重視する傾向が強い人たちであることから、「活気」が高いとき、すなわち心理的に充実しているときには自分の評価を高めるであろう他者への支援的な行動(同僚への支援)をより多く行おうとすると考えられる。逆に、「疲労」が高いときには、「同僚への支援」を抑制し、自分の職務に集中することで「実直さ」を高めようとするのかもしれない。

組織市民行動の「組織への支援」に関しては、ストレス反応の「活気」に正の影響が認められた。さらに、労働価値観の「自己の成長」に正の、「達成感」には負の影響が示された(表 12-36)。前述した「同僚への支援」と同様に、ポジティブなストレス反応である「活気」が高まっていれば、組織に対する支援的な行動(組織への支援)を行う余裕があると考えられる。労働価値観の「自己の成長」から組織市民行動の「組織への支援」への正の影響については、第9章での結果とも符合する。つまり、日本の多くの企業においては、個人個人の職務の内容や範囲が明確に区別されているわけではないことから、同僚と協力しながら、チームとして仕事をすすめていくことが多いと考えられる。したがって、個人が充実した、能動的な職業生活を送ることと同僚や組織への貢献的な行動とが密接な関係にあると推察される。このことから、仕事を通して成長したいという意識が強い人たちは、仕事に対して能動的、積極的な姿勢であり、そのような積極的な関与が、結果的に同僚や組織に対する支援的な行動になると解釈できよう。しかしながら、「自己の成長」と同じく内的価値志向と想定される「達成感」は「組織への支援」に対して負の影響を及ぼしていた。この関連については解釈が難しいが、「達成感」は(有意ではない項目もあるが)「同僚への支援」へは正の影響(表 12-27, 表 12-35)、「組織への支援」へは負の影響(表 12-28, 表 12-36)とまったく逆の影響を及ぼしている。つまり、「達成感」尺度得点が高い人たちは、精一杯働くことを通して、そこから「やりとげた」という感じを得ようとしているのであるが、その意識が「同僚への支援」行動は強めるが、「組織への支援」行動は逆に弱めるということである。また、表 12-14-1, および表 12-14-2 に示すように「達成感」は「社会的評価」とも比較的強い正の相関が認められた。このこ

とから、達成感を得て、他者からの評価を高めたいという意識が同僚に対する支援には向かうが、組織への支援には向かわないと考えられる。

また、交互作用項については、「緊張-不安×社会への貢献」，「抑うつ-落ち込み×経済的報酬」，「抑うつ-落ち込み×社会への貢献」，「疲労×社会への貢献」が有意であった(表 12-40)。このうち、「抑うつ-落ち込み×経済的報酬」と「疲労×社会への貢献」に明確なモデレータ効果が認められた。前者については、労働価値観の「経済的報酬」高群のみに「抑うつ-落ち込み」が高まることで「組織への支援」が低下する関係が認められた(図 12-29)。これは、「経済的報酬」高群にとって仕事とは、お金を稼ぐための手段でしかなく、ストレスフルな状況(「抑うつ-落ち込み」が高まった状況)になれば、組織に対する支援的な行動は行わなくなると解釈できる。また、後者の「疲労×社会への貢献」については、労働価値観の「社会への貢献」高群のみに、「疲労」が高まると「組織への支援」が低下する関係が示された。

このように、ストレス反応が必ずしも組織市民行動を抑制する方向に影響を及ぼしているわけではなく、ストレス反応が高まることで、むしろ今まで以上に頑張ろうとしてしまう可能性があることが示唆された。

以上の分析を踏まえて、構造方程式モデリングによってストレス、ストレス反応、組織市民行動の関連について検討したが(図 12-32)、ストレスと組織市民行動の間、およびストレス反応と組織市民行動の間のパスが有意でなく、モデルとしての適合度も低かった(図 12-32)。これは、本項までの分析結果を見ても分かるように、ストレスと組織市民行動の関連が下位尺度ごとに異なっていたため、個々の影響を打ち消しあってしまうことでストレス-組織市民行動間のパス係数が有意でなくなったと考えられる。同様に、ストレス反応と組織市民行動の関連も個々の下位尺度間の関連に正、負の両者があり、それによってパスが有意でなかったと考えられる。

4) 総括と今後の課題

職業生活における様々なストレスラーがメンタルヘルスの増悪要因であることは、これまでも多くの研究で指摘されてきた。本研究においても、すべてのストレスラー（役割過重、役割葛藤・不明瞭、同僚との関係、量的過重）からストレス反応への正の影響が認められ、ストレスラーとメンタルヘルスとの関連があらためて示唆されたと言えよう。

一方、ストレスラーと組織市民行動の関連については、「役割過重」と「役割葛藤・不明瞭」は組織市民行動に負の影響を及ぼしていたが、「量的過重」は逆に正の影響を及ぼしていた。これは、忙しくなればなるほど、もっと頑張ろうとしてしまう可能性があることを示しており、Bolino & Turnley (2005) の研究で指摘されたように、積極的に組織市民行動を行うことでさらに労働負荷が高まり、自分で自分の首を絞めてしまうような状況に陥っている可能性がある。また、過労死や過労自殺の背景には、日本社会における「働くこと」に対する特殊な意識が作用している可能性も指摘されているように(大野, 2003), わが国においてはこの関連がより顕著であることが推察される。代表的なストレスモデルのひとつである要求度-コントロールモデルによれば、要求度（ストレスラー）が一定であれば、コントロール（仕事の裁量度）が高いほどストレス反応は抑制されると考えられる (Karasek, 1979)。しかしながら、わが国においては必ずしもこの解釈は支持されないことが何人かの研究者らによって指摘されている。例えば、全国の弁護士や医師から構成される「過労死 110 番」への相談内容の集計によれば、その被災者は一般社員から役員まであらゆる職位に広がっており (川人, 1992), 職務の裁量度の高低に関わらず過労死が発生しているという報告もある (上畑, 1990)。つまり、職務の量的負担をコントロールできる権限を持つにも関わらず、量的過重の状態のまま働き続けていると考えられる。したがって、ストレスラーから組織市民行動へのパスとともに、組織市民行動からストレスラーへのパスについても、今後の研究において検討する必要がある。

また、ストレス反応と組織市民行動の関連についても、正、負両方の関連が認められ、ストレスラーが高まれば、ストレス反応も高まり、組織市民行動は抑制されるという単純な関連ではないことが示唆された。つまり、自分で仕事の量をコントロールする必要があ

るにも関わらず、過労状態に陥ってしまっている上述の過労死の例でも分かるように、本研究の知見や Bolino & Turnley (2005) の結果を総合すると、特に日本人労働者については忙しくなることで、さらに頑張ろうとしていることが予想される。

労働価値観については、ストレスラーとストレス反応、およびストレス反応と組織市民行動の関係へのモデレータ効果が認められた。また、ストレス反応、および組織市民行動への直接的な影響も認められ、労働価値観が労働者の認知や行動に関連することが示唆された。一方で、ストレスラーと組織市民行動の関係には労働価値観のモデレータ効果は認められず、Jex (1998) が存在を示唆した調整変数ではなかったと考えられる。むしろ、ストレスラー→ストレス反応→組織市民行動という経路での関連が認められたことから、ストレス反応がメディエータとして機能している可能性が示された。また、労働価値観によって、ストレスラーをどのように認知するのかが異なるため、ストレスラーと組織市民行動の関係へのモデレータ効果が明確に示されなかった可能性がある。したがって、今後は労働価値観がストレスラーの認知に及ぼす影響についても考慮した上で、ストレスラー→ストレス反応関係、およびストレスラー→組織市民行動関係について労働価値観のモデレータ効果を検討していく必要があるだろう。

当然のことではあるが、本調査は横断的な調査であり、この結果だけで各変数間の因果関係が証明されたわけではない。また、組織機能阻害行動についても調査を行ったが、回答に大きな偏りがあり分析には用いることができなかった。しかしながら、ストレスラー、およびストレス反応から組織市民行動への正、負両方の影響が認められたことから、ストレスラーの高まりが組織機能阻害行動の頻度を高めるという単純な関係ではないことも予想される。したがって、調査の項目や方法について再検討した上で、改めて調査を行う必要があると考えられる。

第 4 部

総合的考察

第13章 総括と今後の展望

第1節 本論文の総括

多くの人にとって、人生の中の比較的大きな部分を「働くこと」が占めており、職業生活へうまく適応していくことは、幸福な人生を送る上での重要な要件のひとつと考えられる。また、人口の減少が始まったわが国においては、それぞれの労働者が「働くこと」に対して意欲を持ち、自ら積極的に関わっていくことは、社会にとっても重要な課題であろう。しかしながら、現実には多くの労働者が過剰なストレスの下で働き、様々な心身の健康問題が生じている。さらに、その問題は労働者個人レベルにとどまらず、組織や社会の経済的負担・損失を招いている。

このような労働者の不適応問題については、主に労働ストレス研究の枠組みの中で、ストレス反応の程度が高い状態、すなわち、心身の不健康の程度が高い状態を「職場不適応」として扱ってきた。しかしながら、これまでの労働ストレス研究には、(1) ストレス反応だけを適応の指標として良いのか、(2) 不適応問題の個人差を説明する上で、見落とされてきた個人要因があるのではないか、という問題があることを指摘した。

第1の問題については、職業生活への適応の指標として、労働者から見た適応の指標と組織から見た適応の指標の両者が必要であることを主張した。つまり、自らの要求を押し殺し、組織からの要求を一方的に甘受するのではなく、組織における義務や役割を放棄し、自己の要求のみを充足しようとするのではなく、組織からの要求と自己の要求を上手く調整し、労働者の心身の健康と組織としての成果を両立していくことが望ましい適応状態と考えられる。このような観点から、職業生活への適応を「労働者の心身の健康と組織の目的達成への貢献とを両立していくこと」と定義した。この定義に基づき、労働者から見た適応の指標としてストレス反応、組織から見た適応の指標として組織市民行動を取り上げることとした。

第2の問題については、労働者個々人の労働価値観を取り上げることで、不適合問題の理解をより深めることが可能であると考えた。職業生活への不適合問題は特定の職種や職場に限定される問題ではなく、すべての労働者の問題として考える必要がある。しかしながら、一方では、同じような職場環境で働いていても、不適合問題が生じるか否か、あるいはどのような不適合問題が生じるかには個人差が大きいことは、労働の現場を見れば明らかであろう。例えば、非常に忙しい職場で働いていても、適応的に対応できている人もいれば、体を壊すまで無理をして働き続ける人や、その状況から抜け出すために退職してしまう人もいる。わが国の労働者については、不適合問題の背景要因として「働くこと」に対する意識が関連している可能性が指摘されるが（大野，2003，2005），これまでの労働ストレス研究ではあまり注目されていない。本論文では、不適合問題の個人差を説明すると考えられる「働くこと」に対する意識として、個々人の労働価値観に着目した。労働価値観とは、職業生活における労働者の認知や行動を規定する要因と考えられている（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990）。つまり、労働価値観が、自らが置かれた状況をどのように認知し、その状況に対してどのような行動を選択するのかに関連しているのであれば、職業生活における不適合問題を新たな観点から捉え直すことが可能であろう。

以上のことから、本論文では従来の研究で用いられてきた労働ストレスモデル（ストレ

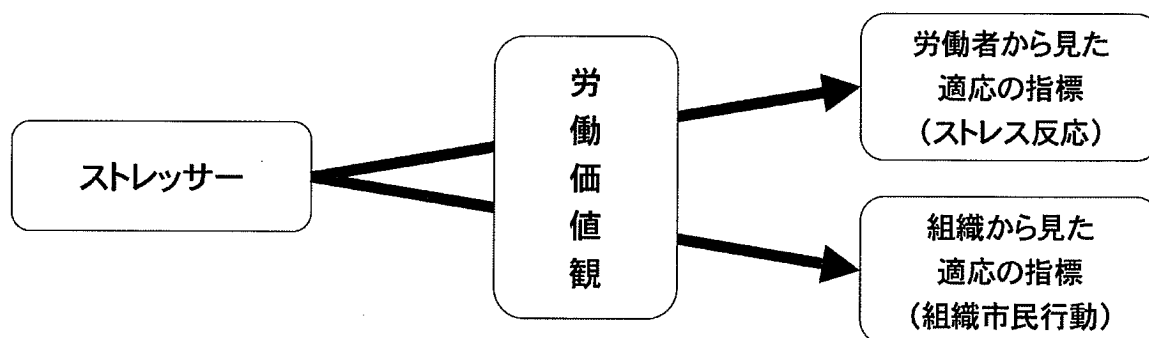


図 13-1 本論文における職業生活への適応の概念モデル

ッサーからストレス反応への因果関係)を援用し、(1) 適応の指標として、組織から見た適応の指標(組織市民行動)を追加するとともに、(2) 個人差を説明する変数として労働価値観の影響を考慮した概念モデルを想定した(図 13-1)。

このような観点から、第 12 章では、図 12-1~図 12-4 に示す概念モデルに基づき、階層的重回帰分析によって各変数間の関連を検討した。その結果、ストレス→ストレス反応、およびストレス→組織市民行動のいずれも、有意な因果関係が認められただけでなく、ストレス反応→組織市民行動にも有意な因果関係が認められた。したがって、職業生活への適応の指標としてストレス反応とともに、組織市民行動を取り上げる必要性を指摘した本論文の主張は適切であると考えられた。さらに、労働者の健康問題への取り組みと組織の利益はトレードオフの関係にあるのではなく、労働者個々人が健康であることが組織の利益を高める上での必要条件であることが示唆されたと言えよう。つまり、労働ストレス問題を個々人の健康問題として扱うだけではなく、組織の問題として扱う必要があることが改めて示されたと考えられる。

ただし、ストレスが高まると組織市民行動の頻度も高まる(ストレスの「量的過重」→組織市民行動の「実直さ」)、あるいは、ストレス反応が高まると組織市民行動の頻度が高まる(ストレス反応の「緊張-不安」→組織市民行動の「実直さ」、ストレス反応の「疲労」→組織市民行動の「実直さ」)、という想定された影響とは逆の影響も示され、いずれも組織市民行動の「実直さ」が関連していた。この結果は、一部の労働者が忙しくなればなるほど、より一層真面目に仕事に取り組み、もっと頑張ろうとしてしまう可能性があることを示している。つまり、Bolino & Turnley (2005) の研究で指摘されたように、労働負荷が高まっているにもかかわらず、さらに積極的に組織市民行動を行うことでより労働負荷が高まり、自分で自分の首を絞めてしまうような状況に陥っている可能性がある。この結果は、労働負荷をコントロールできる立場にある労働者にも過労死が発生している(川人, 1992; 上畑, 1990) という指摘や、過労死や過労自殺の背景には、日本社会における「働くこと」に対する特殊な意識が作用しているとの主張(大野, 2003,

が認められた。このように、ストレス反応への直接的な影響は認められなかったが、「社会的評価」は労働者の行動に対してネガティブな影響を及ぼすことが推察された。つまり、そのような人たちは、自分の社会的な評価を高めることが労働の目的なのであるから、自分の成果を高めることだけに注力し、他者への支援は余計なものでしかないのかもしれない。さらに、自分の成果を高めることだけに注力したいにも関わらず、ストレスフルな状況に置かれてしまうと、その状況を悲観的に捉え、社会的な評価を高めるための障害が生じたことを他者の責任にしてしまうと解釈できる。

また、ストレッサー-ストレス反応関係、およびストレス反応-組織市民行動関係に対して、労働価値観の「達成感」、「社会的評価」、「社会への貢献」に有意なモデレータ効果が認められた。つまり、これらの要因を重視していることで、ストレス反応、あるいは組織市民行動の程度を調整する効果があることが示唆された。

以上のことから、職業生活への適応の個人差を説明する変数として、労働価値観に着目することの意義が支持されたと考えられる。

第 2 節 本論文の含意

1) 学術的貢献

本論文の学術的貢献の 1 点目は、職業生活への適応を捉えるための新たな概念モデルを提示し、そのモデルを実証したことにある。従来の労働ストレス研究では、労働者から見た適応の指標（ストレス反応）だけが注目されていた。しかしながら、組織における労働活動とは、個人と組織の相互作用の中で行われる活動であり、「適応」概念に関しても、労働者側の視点だけでなく、組織側の視点が必要であることを指摘した。そして、組織から見た適応の指標として組織市民行動を取り上げた実証研究で、ストレッサーがストレス反応だけでなく、組織市民行動にも影響を及ぼしていること、ストレス反応がストレッサー-組織市民行動関係のメディエータとして関連していることなどを明らかにした。これ

らのことから、労働者の健康と組織の利益の関連が明確になり、労働ストレス問題を個人
の健康問題として扱うだけではなく、組織の問題として扱う必要があることを明示でき
た。

学術的貢献の2点目は、これまでの労働ストレス研究では見落とされてきた労働者個々
人の「働くこと」に対する意識である労働価値観に着目し、それを測定する信頼性と妥当
性が確保された尺度を新たに開発するとともに、労働価値観と職業生活への適応との関連
を明らかにしたことにある。これまでの労働ストレス研究では、様々な個人要因がストレ
ッサー-ストレス反応関係の媒介要因として検討されてきた。一方で、わが国における職
業生活への不適応問題の背景には、わが国特有の「働くこと」に対する意識が関連してい
る可能性が指摘されるが、そのような労働者の意識に着目した研究はほとんど行われてい
ない。本論文の実証研究によって、労働価値観にストレスとストレス反応、およびス
トレス反応と組織市民行動の関係を調整するモデレータ効果が認められたことに加えて、
ストレス反応と組織市民行動の程度を直接的に高めたり、抑制したりする影響も認められ
た。したがって、職業生活への不適応問題を理解する上での、また、不適応問題への介入
方策を検討する上での新たな視点を提供できたと考える。

2) 実践的貢献

本論文の実践的貢献は、労働者の職業生活への適応を定量的に測定できるモデルとツ
ール（労働価値観測定尺度）を提供した点にある。このようなツールがあることで、時間や
コストをかけずに、一度に多くの対象者を測定できるだけでなく、専門家以外でも一定の
結果を知ることができ、また、集められたデータを統計処理することで、全体の傾向を数
量的に把握することが可能になる。

もちろん、個々の労働者への対応という面では、定量的な調査であるため、質問項目に
示された以上の詳細な内容については把握することが不可能であり、専門家による介入が
必要になることは否めない。したがって、不適応問題への具体的な介入を行うためには、

本論文において開発した尺度やモデルによる量的な情報だけでなく、質的な情報を組み合わせることで、より効果的な介入方策の検討が可能になるだろう。

第3節 今後の課題

本論文では、職業生活における「適応」概念を捉え直す必要性や、労働価値観が及ぼす影響についての多くの有用な知見が得られた。しかしながら、今後、これらの議論をより深めていく上で、いくつかの課題が残る。

1) 「適応」の指標

本論文では、適応の指標としてストレス反応（POMS）と組織市民行動を取り上げた。しかしながら、最終的な目標として想定しているのは「不適応ではない状態」というよりも、より積極的に「適応した状態」を達成するための支援である。第12章の研究においても、ストレス反応のポジティブな側面（POMSの「活気」）とネガティブな側面（POMSの「緊張-不安」など）では組織市民行動への影響が異なっていたことに加えて、ストレスラーや労働価値観からストレス反応への影響も異なっていた。したがって、労働者が健康的に、充実した職業生活を送ることと、組織の利益を高めることの両立を目指してしていくためには、従来の労働ストレスモデルで取り上げられてきた「不適応」の指標だけではなく、「適応」の指標を取り上げる必要があると考えられる。

第1章でも述べたように、これまでの研究で作成された指標は、不適応に関連するネガティブな指標が多いが、Seligmanらによって提唱されるポジティブ心理学 (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) の流れとともに、ポジティブな要因にも心理学の関心が集まりつつある。近年、労働ストレス研究の分野では、そのようなポジティブな心理的指標のひとつとして、ワーク・エンゲイジメントが注目されている。ワーク・エンゲイジメントとは、バーン・アウトの対概念として検討され始めた概念であり (Schaufeli, Martinez,

Marques Pinto, Salanova, & Bakker, 2002), 「ポジティブで充実した, 仕事に関連する心理的状态であり, 活力, 献身, 没頭によって特徴づけられる状態」と定義される (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002)。この状態は, 特定の目標・出来事・個人・行動に向けられた一時的な特殊な状態というよりも, 持続的な仕事全般に向けられた感情-認知状態であり, 疲労感を感じることがあるが, バーン・アウトのネガティブな疲労感とは異なるものであり, ポジティブな成果と関連する心地よい疲労感とされる (Schaufeli & Bakker, 2003)。つまり, 仕事以外の生活も楽しんでいることや, ワカホリックのように強圧的な内的動因によって一生懸命働くのではなく, 働くことを楽しんでいる点が異なるとされるが, 一方では, 量的ストレスやバーン・アウトとの有意な正の相関が認められている (小杉・鈴木・島津, 2006; 鈴木・小杉, 2006)。このように, ワーク・エンゲイジメントは今後の労働ストレス研究において有用性が期待される概念ではあるが, さらなる検討が必要であり, これ以外の概念も含めて, ポジティブな心理的側面を測定するための概念を検討していく必要がある。

また, 職業生活への適応の指標のうち, 組織から見た適応の指標として取り上げた組織市民行動は, 「それによって組織の效果的機能を促進する行動」と定義されるが (Organ, 1988), 組織市民行動が本当に組織の利益を高めているのかについては検証する必要がある。Podsakoff & MacKenzie (1997) のレビューによれば, 組織市民行動が組織のパフォーマンスに及ぼす影響は正, 負両方が認められていることに加えて, 組織市民行動と組織のパフォーマンスの関係を調整するモデレータの存在も示唆されている。また, 西田 (2000) の研究では, 組織市民行動から職場単位での業績に正の影響が認められている。このように, 組織市民行動が組織の成果を本当に高めているのかということについては, 明確に実証されているわけではない。

さらに, 組織市民行動だけを適応の指標としていいのかという問題もある。本論文では, 複数の組織, 職種を調査対象としたため, それらに共通の指標として組織市民行動を取り上げた。しかしながら, 組織市民行動だけを一生懸命やっけていても, 本来の職務は手を抜

いているのでは、適応的とは考えられず、組織としての成果は低下しているであろう。したがって、組織市民行動だけでは「適応」概念を十分に把握できない可能性もあり、今後はタスク・パフォーマンスなども含めた複数の指標を組み合わせることで「適応」概念を測定する必要があると考えられる。

2) ストレッサーの認知

ストレッサー-ストレス反応関係、およびストレス反応-組織市民行動関係に対して、労働価値観の「達成感」、「社会的評価」、「社会への貢献」に有意なモデレータ効果が認められた。一方、ストレッサーと組織市民行動の関連に対する労働価値観の明確なモデレータ効果は認められなかった。その原因のひとつに、ストレッサーの認知の影響が考えられる。つまり、労働価値観は労働者の認知や行動を規定する要因と考えられることから、同じような状況にあっても、労働価値観が異なれば、その状況をストレスフルと捉えるか否かも異なる可能性がある。例えば、ストレッサーについて尋ねた「担当している仕事はとても難しく複雑だ」という質問項目は、労働価値観の「自己の成長」得点が高い人にとっては、良い刺激として受け止められるかもしれないが、「自己の成長」得点が低い人にとっては極めて大きな負担でしかないかもしれない。このように、労働価値観によって、ストレッサーをどのように認知するのかが異なるため、ストレッサーと組織市民行動の関係へのモデレータ効果が明確に示されなかった可能性がある。さらに、この点を考慮するならば、ストレッサーとストレス反応、およびストレッサーと組織市民行動の関係も再検討する必要があるかもしれない。したがって、今後は労働価値観がストレッサーの認知に及ぼす影響についても、各質問項目が「現在の状況にどの程度あてはまるか」だけでなく、「現在の状況の心理的負担感はどの程度か」といった方法で考慮していく必要があると考えられる。ただし、このような調査方法では回答方法がやや複雑になってしまい、回答者の負担感を高める恐れや、それによる回答の偏向が生じる恐れもあり、十分な検討が必要であろう。

3) 労働価値観概念の応用

第3部での実証研究によって、個々人の労働価値観が職業生活における認知や行動に影響を及ぼしていることが示唆されたことから、職業生活への不応答問題への介入を検討する上での、労働価値観概念の有用性が支持されたと考えられる。しかしながら、具体的な介入方策を検討するためには、労働価値観の形成プロセスを明らかにする必要がある。つまり、どのような経験によって、どのように労働価値観が形成されてきたのかを明らかにしなければ、どのような介入によって、どのように労働価値観を変容させることができるのかを検討することは困難であると考えられる。少ないデータではあるが、第5章で分析したように、労働価値観測定尺度の各下位尺度得点は、必ずしも年齢が上がるとともに一定の方向へ変化しているわけではないし、その他の属性についても労働価値観との関連に一定の傾向は見出せなかった。したがって、労働価値観とは一定の完成形に向かって発達、成熟していく要因というよりも、個々人がそれぞれの経験を通して独自の労働価値観を作り上げていくと考えることが妥当であろう。以上のことから、横断的な調査だけでなく、縦断的な調査や質的調査を組み合わせることによって、労働価値観がどのような経験によって、どのように変容するのか、そのプロセスを明らかにすることが可能になると考えられる。そして、それを明らかにすることで、適応的な労働価値観の形成に向けた支援方策、介入方策についても検討できよう。

また、本論文では分析を行う上で、個々の労働価値観の尺度得点の高低のみに着目した。しかしながら、個人内で統合されたパーソナリティの一部を労働価値観が構成すると考えるならば、個々の尺度得点の高低だけではなく、それらがどのように組み合わされているのかが、より重要であるかもしれない。したがって、今後は個々の労働価値観尺度得点の高低だけではなく、それらを統合させた労働価値観として、職業生活への適応との関連を検討する必要があると考えられる。

4) 職業生活以外との関連

本論文では職業生活への適応に関して、「働くこと」に直接関連する要因に限定して検討を行った。しかしながら、第1章でも言及したように、ワーク・ライフ・バランスやワーク・ファミリー・コンフリクトなど、職業生活と家庭生活のバランスや調和といったことや、地域社会との関係、友人との関係なども、労働者個々人の職業生活への適応にも影響を及ぼすことが予想される。

さらに、それらの要因を考慮する上で、労働価値観概念を拡張していく必要性も予想される。本論文における労働価値観概念は、職業生活に直接関連する要因だけに限定して議論を進めてきた。しかし、家庭生活との関連から労働価値観を見るならば、第4章の予備調査で指摘されたような、「家族を経済的に養うために働く」、「『親』としての役割の中で子供に働く姿を見せるために働く」、「『家族』という機能を維持したり、よりよい状態にしたりするために働く」などの「家族のため」という側面を考慮する必要があるかもしれない。

以上のことから、今後は労働価値観概念も含めて、職業生活以外の要因との関連についても検討していくことが必要であろう。

謝辞

本論文をまとめる過程で、多くの方々にお世話になりました。この場をお借りして、感謝の意を述べさせていただきます。

主査の戸梶亜紀彦先生には、研究を進めるにあたり、温かいご指導と激励を賜りました。研究室の自由な雰囲気の中で、活発な議論ができたことはとても貴重な経験でした。遅々として進まない研究を見守ってくださいましたことに深く感謝いたします。

副査の井上善海先生、村松潤一先生、原口恭彦先生には、論文を執筆していく上での直接的なご指導だけでなく、研究の視野を広げる上でも貴重なアドバイスをいただきました。心よりお礼申し上げます。

戸梶研究室の院生の皆さんとも有益な議論をさせていただきました。様々な仕事をしているみなさんの研究に取り組む姿勢からは、とても良い刺激を受けました。また、現場の視点からの、私の研究に対するコメントは多くの示唆を与えてくれました。みなさんからの刺激とアドバイスが、研究を進めていく上での大きな励みになっていたことは間違いありません。本当にありがとうございました。

全員のお名前を挙げることはできませんが、広島大学大学院社会科学研究科マネジメント専攻の院生のみなさんをはじめ、多くの方々が私の研究に協力してくださいました。また、非常に多くの社会人の方々、学生の方々が、お忙しい中、私の調査にご回答いただきました。みなさんのご協力なしには、私の研究は成り立たなかったと思います。心より感謝いたします。

かつて勤務していた職場の上司や同僚のみなさんにも、間接的にはありますが多くの支援を受けました。本論文は、約10年間サラリーマンとして働いてきた私自身が経験してきたことを、学術的な立場から捉え直そうとしたものです。実際に労働の現場で見てきたこと、感じてきたこと、経験してきたことが論文の背景にあります。今後は、本論文で得られた知見を現場に還元していきたいと思えます。

最後になりましたが、本研究の一部は平成 19 年度 JAIOP 研究支援制度（産業・組織心理学会）による支援を受けたものであり、ここに記して感謝いたします。

皆さまからのお力添えに重ねて厚く謝意を表し、謝辞といたします。

業績一覧

査読論文

- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観：労働ストレス研究の新しい視点を目指して 広島大学マネジメント研究, 4, 195-208.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, 5, 147-152.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007). 労働価値観測定尺度の因子的妥当性に関する検討 広島大学マネジメント研究, 7, 37-47.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2009). 労働価値観測定尺度（短縮版）の開発 実験社会心理学研究

学会報告

- 江口圭一・岩田昇 (2004). 労働ストレスの調整要因としての労働価値観の検討 日本健康心理学会第 17 回大会論文集, 126-127.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006). 労働価値観測定尺度の開発（その 1） 日本グループ・ダイナミックス学会第 53 回大会論文集, 156-157.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006). 労働価値観測定尺度の開発（その 2）：組織市民行動との関連から見た尺度の妥当性 産業・組織心理学会第 22 回大会発表論文集, 77-80.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006). 労働価値観とコーピングの関連についての研究 産業ストレス研究, 14(1), 39.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007). 労働価値観測定尺度短縮版の検討 日本グループ・ダイナミックス学会第 54 回大会発表論文集, 82-83.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007). 労働価値観測定尺度の妥当性に関する検討：達成動機との関連 日本健康心理学会第 20 回記念大会発表論文集, 9.

Eguchi, K. & Tokaji, A. (2007). The relationship between work values and behaviors of employees in workplace. Proceeding of The 3rd Asian Congress of Health Psychology, 51.

江口圭一 (2008). 職場における労働者の愛他的な行動に関する研究：労働価値観と組織市民行動の関連について 広島大学マネジメント学会研究報告会

江口圭一・戸梶亜紀彦 (2008). 職場における文化的自己観と組織市民行動の関連 日本グループ・ダイナミックス学会第 55 回大会発表論文集, 32-33.

江口圭一・戸梶亜紀彦 (2008). 職場における文化的自己観と組織市民行動の關係に労働価値観が及ぼす影響：若年層を対象とした検討 産業・組織心理学会第 24 回大会発表論文集, 141-144.

研究助成

江口圭一 (2007). 若者の「働くこと」に対する価値観、態度、行動の関連性についての研究 平成 19 年度 JAIOP 研究支援 (産業・組織心理学会)

引用文献

- 安部幸志 (2000). 介護負担感尺度作成における問題点の提示 日本健康心理学会第 13 回大会発表論文集, 60.
- Abegglen, J. C. (1958). *The Japanese factory: Aspects of its social organization*. (アベグレン J. C. 占部都美 (監訳) (1958). 日本の経営 東京: ダイヤモンド社)
- 安達智子 (2001). 就業動機尺度の概念的妥当性: 動機, 自己効力感との関連性について 実験社会心理学研究, **41**(1), 45-51.
- 安達智子・室山晴美 (1998). 大卒女性の就労意識: 理想とする就労パターン・職業価値観・職業生活満足感について 進路指導研究, **18**(1), 1-7.
- Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationship: A service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, **22**, 453-465.
- 阿久津洋巳 (2007). 項目反応理論によるストレス尺度の検討 岩手大学教育学部研究年報, **67**, 81-94.
- 青木孝悦 (1970). 大学生の価値類型について 心理学研究, **41**(2), 83-89.
- 荒記俊一・川上憲人 (1993). 職場ストレスの健康管理 産業医学, **35**, 88-97.
- 朝日新聞 (1986). 7月13日朝刊
- 朝日新聞 (1987). 1月5日朝刊
- 朝野熙彦・鈴木督久・小島隆矢 (2005). 入門共分散構造分析の実際 東京: 講談社
- 馬場園明 (2000). 仕事と職場のストレス (7) ストレスを測る b) ストレス反応の測定 産業衛生学雑誌, **42**(2), 17-18.
- Bardi, A., & Schwartz, S. H. (2003). Values and behavior: Strength and structure of relations. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **29**(10),

1207-1220.

- Bernard, C. (1865). *Introduction a l'etude de la medecine experimentale*. (ベ
ルナール C. 三浦岱栄 (訳) (1970). 実験医学序説 (改訳) 東京：岩波書店)
- Beutell, N. J., & Brenner, O. C. (1986). Sex differences in work values. *Journal
of Vocational Behavior*, **28**, 29-41.
- Bolino, M. C., & Turnley, W. H. (2005). The personal costs of citizenship
behavior: The relationship between individual initiative and role
overload, job stress, and work-family conflict. *Journal of Applied
Psychology*, **90**(4), 740-748.
- Borman, W. C., Ilgen, D. R., & Klimoski, R. J. (2003). Stability and change in
industrial and organizational psychology. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R.
J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology*. Vol. 12 Industrial and
organizational psychology. Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons, Inc.. Pp.
1-17.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). Expanding the criterion domain to
include elements of contextual performance. In N. Schmitt & W. C.
Borman (Eds.) *Personnel selection in organizations*. San Francisco:
Jossey-Bass. Pp. 71-98.
- Campbell, J. P. (1990). Modeling the performance prediction problem in
industrial and organizational psychology. In M. D. Dunnette & L. M.
Hough (Eds.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. (Vol.
1) 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press. Pp. 687-732.
- Campbell, J. P. (1999). The definition and measurement of performance in
the new age. In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.) *The changing nature of
performance: Implications for staffing, motivation, and development*.

- San Francisco: Jossey-Bass Publishers. Pp. 399-429.
- Cannon, W. B. (1932). *Wisdom of the body*. (キャノン W. B. 館鄰・館澄江 (訳) (1981). からだの知恵 東京：講談社)
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications. (カーマイン E. G.・ツェラー R. A. 水野欽司・野嶋栄一郎 (訳) (1983). テストの信頼性と妥当性 東京：朝倉書店)
- Cascio, W. F. (1993). Downsizing: What do we know? What have we learned? *Academy of Management Executive*, **7**(1), 95-104.
- 蔡イン錫 (2007). 適応パフォーマンス論の現状と課題 専修経営研究年報, **31**, 79-104.
- Chiu, R. K., & Kosinski, F. A. Jr. (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, **32**, 98-110.
- Chu, C. I., Lee, M. S., & Hsu, H. M. (2006). The impact of social support and job stress on public health nurses' organizational citizenship behaviors in rural Taiwan. *Public Health Nursing*, **23**(6), 496-505.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 3rd ed. Mahwah, N.J. : Lawrence Erlbaum Associates.
- Cohen, S., Kessler, R. C., & Gordon, L. U. (1995). Strategies for measuring stress in studies of psychiatric and physical disorders. In S. Cohen, R. C. Kessler, & L. U. Gordon (Eds.) *Measuring stress*. New York: Oxford University Press. Pp. 3-26.
- Cooper, C. L., & Dewe, P. (2004). *Stress: A brief history*. Oxford, U.K.: Blackwell Publishing. (クーパー C. L.・デューイ P. 大塚泰正・岩崎健二・高橋修・京谷美奈

- 子・鈴木綾子 (訳) (2006). ストレスの心理学：その歴史と展望 京都：北大路書房)
- Cooper, C. L., & Marshall, J. (1976). Occupational sources of stress: a review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, **49**, 11-28.
- David, J. P., & Suls, J. (1999). Coping efforts in daily life: Role of Big Five traits and problem appraisals. *Journal of Personality*, **67**(2), 265-294.
- Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1968). *A theory of work adjustment*. (revised) Minnesota studies in vocational rehabilitation, XXIII. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.
- 電通事件 (2000). 労働判例, **779**, 13-19.
- Eccles, J. S. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, **11**, 135-172.
- 江口圭一 (2003). 職域集団のストレスサー-ストレイン関係に与える「労働価値観」のモデレータとしての効果-努力-報酬不均衡モデルの新しい視点- 東亜大学大学院総合学術研究科修士論文 (未公開)
- 遠藤由美 (2000). 「自尊感情」を関係性からとらえ直す 実験社会心理学研究, **39**(2), 150~167.
- Ezoe, S., & Morimoto, K. (1994). Quantitative assessment of stressors and stress reaction: A review. *Japanese Journal of Industrial Health*, **36**(6), 397-405.
- Fayers, P. M., & Machin, D. (2000). *Quality of life: Assessment, analysis and interpretation*. Chichester: John Wiley & Sons. (フェイヤーズ P. M.・マッキン D. 福原俊一・数間恵子 (監訳) (2005). QOL 評価学：測定, 解析, 解釈のすべて 東京：中山書店)

- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004). Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **77**, 81-94.
- Fox, S., Spector, P. E., & Miles, D. (2001). Counterproductive work behavior (CWB) in response to job stressors and organizational justice: Some mediator and moderator tests for autonomy and emotions. *Journal of Vocational Behavior*, **59**, 291-309.
- Frieze, I. H., Olson, J. E., Murrell, A. J., & Selvan, M. S. (2006). Work values and their effect on work behavior and work outcomes in female and male managers. *Sex Roles*, **54**(1/2), 83-93.
- 藤垣裕子 (1992). ソフトウェア技術者の職業性ストレス 東京：労働科学研究所出版部
- 藤本喜八・阿部謙一 (1988). 職業（労働）価値観の測定法の標準化（その6） 進路指導研究, **9**, 44-56.
- 福岡欣治 (2001). コーピング 堀洋道・松井豊（編） 心理測定尺度集 3 心の健康をはかる〈適応・臨床〉 東京：サイエンス社 Pp. 20-39.
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology*, **139**, 5-32.
- 古郡鞆子 (1998). 働くことの経済学 東京：有斐閣
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational choice: An approach to a general theory*. New York: Columbia University Press.
- Gay, E. G., Weiss, D. J., Hendel, D. D., Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1971). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. *Minnesota Studies*

in Vocational Rehabilitation, XXVIII. Minneapolis: University of Minnesota, Industrial Relations Center.

ゴードン, L. V.・菊池章夫 (1975). 価値の比較社会心理学 東京: 川島書店

南風原朝和 (2002). モデル適合度の目標適合度: 観測変数の数を減らすことの是非を中心に 行動計量学, **29**(2), 160-166.

Hales, L. W., & Fenner, B. (1972). Work values of 5th, 8th, and 11th grade students. *Vocational Guidance Quarterly*, **20**, 199-203.

原谷隆史 (1998). 質問紙による健康測定 (8) NIOSH 職業性ストレス調査票 産業衛生学雑誌, **40**(2), 31-32.

原谷隆史・荒記俊一・川上憲人・小林章雄・石崎昌夫・林剛司・藤田定・相澤好治・宮崎彰吾・廣尚典・榎元武 (2002). NIOSH 職業性ストレス調査票の短縮版の開発 産業衛生学雑誌, **44**, 527.

原谷隆史・川上憲人・荒記俊一 (1993). 日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の信頼性および妥当性 産業医学, **35**, S214.

Harrison, R. V. (1978) Person-environment fit and job stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.) *Stress at work*. New York: Wiley. Pp. 175-205.

長谷川直宏 (2005). 自己呈示行動における文化的自己観の影響 社会心理学研究, **21**(1), 44-52.

速水敏彦・橘良治・西田保・宇田光・丹羽洋子 (2000). 動機づけの発達心理学 東京: 有斐閣

早野順一郎・木村一博・保坂隆・柴田仁太郎・福西勇夫・山崎勝之・桃生寛和・TABP カンファレンス (1997). 日本人の coronary-prone behavior: Scale C の抽出 タイプ A, **8**(1), 39-45.

林伸二 (1985). 仕事の価値 東京: 白桃書房

東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・中川秀昭 (1998). 臨床看護職者

- の仕事ストレスについて-仕事ストレス測定尺度の開発と心理測定学的特性の検討- 健康心理学研究, **11**(1), 64-72.
- 東加古川幼稚園事件 (2001). 労働判例, **795**, 13-14.
- Hofstede, G. (1980). *Culture's consequences: International differences in work-related values*. Beverly Hills, CA.: SAGE Publications.
- Hofstede, G. (1991). *Cultures and organization : software of the mind*. London; New York: McGraw-Hill International (ホフステード G. 岩井紀子・岩井八郎 (訳) (1995). 多文化世界：違いを学び共存への道を探る 東京：有斐閣)
- Holmes, T. H., & Masuda, M. (1974). Life change and illness susceptibility. In B. S. Dohrenwend & B. P. Dohrenwend (Eds.) *Stressful life events: Their nature and effects*. New York: Wiley. Pp. 45-72.
- Holmes, T. H., & Rahe, R. H. (1967). The social readjustment rating scale. *Journal of Psychosomatic Research*, **11**, 213-218.
- 堀野緑 (1987). 達成動機の構成因子の分析-達成動機の概念の再検討- 教育心理学研究, **35**, 148-154.
- 堀野緑・森和代 (1991). 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研究, **39**, 308-315.
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦 (2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について：展望とシミュレーション研究による新たな知見 行動計量学, **32**(2), 209-235.
- Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **14**(suppl.1), 27-28.
- 池田央 (1992). テストの科学：試験にかかわるすべての人に 東京：日本文化科学社
- ILO (2000). *Mental health in the workplace*.

- 今井由美・高寺政行・清水義雄 (2007). 高校生の職業観形成におけるインターンシップの効果 感性工学研究論文集, **7**(1), 137-144.
- 井上知子・三川俊樹・芳田茂樹 (1993). 価値観測定の研究と方法についての文献展望 追手門学院大学文学部紀要, **27**, 1-19.
- 伊藤美奈子・瀧野揚三・白井利明・秋葉英則・鳥山平三・曾我祥子・枳尾順子・中村淳子・橋本茂美 (1995). オールポート・ヴァーノン価値テストと生活意識の関連の分析：進路指導との関連から 大阪教育大学紀要 (第 V 部門) 教科教育, **43**(2), 187-201.
- 岩田昇 (1997a), ストレッサー評価方法とその意義 1. ストレッサー測定および評価法の概要 産業ストレス研究, **4**, 23-29.
- 岩田昇 (1997b). ストレッサー評価方法とその意義 2. 職業性ストレスモデルとストレッサー測定尺度の変遷 産業ストレス研究, **4**, 30-34.
- 岩田昇 (1997c). 主観的ストレス反応の測定 産業ストレス研究, **5**, 7-13.
- 岩田昇 (2002). タイプ A 行動パターンの影響評価のための統計解析法 タイプ A, **13**(1), 3-9.
- Iwata, N., & Suzuki, K. (1997). Role stress-mental health relations in Japanese bank workers: a moderating effect of social support. *Applied Psychology: An International Review*, **46**, 207-218.
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, K., & Abe, K. (1992). Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, **8**, 11-21.
- Jaccard, J., & Wan, C. K. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Jackson, S. E., & Schuler, R. S. (1985). A meta-analysis and conceptual critique of research on role ambiguity and role conflict in work settings. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **36**, 16-78.

- Jex, S. M. (1998). *Stress and job performance: Theory, research, and implications for managerial practice*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- Jex, S. M., & Beehr, T. A. (1991). Emerging theoretical and methodological issues in the study of work-related stress. In G. R. Ferris & K. M. Rowland (Eds.) *Research in personnel and human resource management*. Vol. 9 Greenwich, CT: JAI. Pp. 311-364.
- Johns, G. (1991). Substantive and methodological constraints on behavior and attitudes in organizational research. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **49**, 80-104.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- Johnson, M. K. (2002). Social origins, adolescent experiences, and work value trajectories during the transition to adulthood. *Social Forces*, **80**(4), 1307-1341.
- 門倉真人 (1997). システムエンジニアの仕事上のストレスナーについて 産業衛生学雑誌, **39**, 169-177.
- 影山摩子弥 (2004). 労働生活の意味と企業システム：日本的経営のシステム理論 横浜市立大学紀要 (社会科学系列) , **7**, 43-63.
- 梶原睦子・八尋華那雄 (2002). 看護師のストレスとストレス対処の特徴-SSCQを用いた年代別調査- 山梨医科大学紀要, **19**, 65-70.
- 亀田達也・村田光二 (2000). 複雑さに挑む社会心理学：適応エージェントとしての人間 東京：有斐閣

- 神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 (1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度 (TAC-24) の作成 教育相談研究, **33**, 41-47.
- 金子能宏 (2002). 自殺による社会的な生涯所得の損失と自殺防止対策の効果 厚生労働省社会・援護局「第6回自殺防止対策有識者懇談会」報告資料
- 狩野裕 (1998). 不適解の原因と処理：探索的因子分析 大阪大学人間科学部紀要, **24**, 303-327.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- Karasek, R., Baker, D., Marxer, F., Ahlbom, A., & Theorell, T. (1981). Job decision latitude, job demands, and cardiovascular disease: A prospective study of Swedish men. *American Journal of Public Health*, **71**, 694-705.
- Karasek, R. A., Russell, R. S., & Theorell, T. (1982). Psychology of stress and regeneration in job-related cardiovascular illness. *Journal of Human Stress*, **8**, 29-42.
- 加藤司 (2001). 対人ストレスコーピングと Big Five との関連性について 性格心理学研究, **9**(2), 140-141.
- 川人博 (1992). 過労死社会と日本 東京：花伝社
- 川上憲人 (1997). 職業性ストレスの健康影響：その定量的評価と経済的影響 産業ストレス研究, **5**, 2-6.
- 川上憲人・原谷隆史 (1999). 職業性ストレスの健康影響 産業医学ジャーナル, **22**(5), 51-55.
- 川崎製鉄 (水島製鉄所) 事件 (1998). 労働判例, **733**, 13-31.
- Kayaba, K., Yazawa, Y., Natsume, T., Yaginuma, T., Hosaka, T., Hosoda, S., & Tamada, T. (1990). The relevance of psychosocial factors in acute

- ischemic heart disease: A case-control study of a Japanese population. *Japanese Circulation Journal*, **54**, 464-471.
- 警察庁生活安全局地域課 (2008). 平成 19 年中における自殺の概要資料
- Keller, L. M., Bouchard, T. J., Arvey, R. D., Segal, N. L., & Dawis, R. V. (1992). Work values: Genetic and environmental influences. *Journal of Applied Psychology*, **77**(1), 79-88.
- 木村好美・岡太彬訓 (2002). 年齢・性別によって価値観は異なるのか? : 個人差多次元尺度構成法 (INDSCAL) と重複クラスター分析 (ADCLUS) による分析 柳井晴夫・岡太彬訓・繁榊算男・高木廣文・岩崎学 (編著) 多変量解析実例ハンドブック 東京: 朝倉書店 Pp. 594-602.
- 北村晴朗 (1966). 価値観の形成と性格教育 児童心理, **219**, 1-15.
- 北山忍 (1994). 文化的自己観と心理的プロセス 社会心理学研究, **10**(3), 153-167.
- 北山忍 (2003). 「自己」への文化心理学的アプローチ 山口勸 (編) 社会心理学: アジアからのアプローチ 東京: 東京大学出版会 Pp. 41-50.
- 北山忍・唐澤真弓 (1995). 自己: 文化心理学的視座 実験社会心理学研究, **35**(2), 133-163.
- 清川雪彦・大場裕之 (2003). 「日本的経営」離れは若年層の個人主義化が主因か? : 職務意識の世代間格差の検証 経済研究, **54**(4), 336-352.
- 清川雪彦・大場裕之・Verma, P. C. (2002). 日系企業のインド進出と職務意識の変化: いわゆる「日本的経営」はインドで受容されつつあるか? 経済研究, **53**(2), 134-150.
- Kluckhohn, C. (1961). The study of values. In D. N. Barrett (Ed) *Values in America*. London: University of Norte Dame Press. Pp. 17-46.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996). Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of*

Organizational Behavior, **17**, 253-266.

厚生労働大臣官房統計情報部 (編) (2004). 企業における健康対策の実態 (平成 14 年)

東京：労務行政

厚生労働省 (2001). 脳・心臓疾患の認定基準の改正について

厚生労働省 (編) (2006). 平成 18 年版労働経済白書：就業形態の多様化と勤労者生活

東京：国立印刷局

厚生労働省 (2008). 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況 (平成 19 年度)

について

小杉正太郎 (2002a). ストレスとは何か 小杉正太郎 (編著) ストレス心理学：個人差

のプロセスとコーピング 東京：川島書店 Pp. 1-4.

小杉正太郎 (2002b). ストレス研究の幕開け 小杉正太郎 (編著) ストレス心理学：

個人差のプロセスとコーピング 東京：川島書店 Pp. 5-29.

小杉正太郎・大塚泰正 (1999). 職場ストレッサーの成立 産業衛生学雑誌, **41**,

A63-A64.

小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人 (2006). Work Engagement に関する心理学的スト

レス研究からの検討 産業ストレス研究, **13**, 185-189.

小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津

明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場スト

レススケール改訂版作成の試み (1) : ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コー
ピング尺度の改訂 産業ストレス研究, **11**, 175-185.

古谷野亘・柴田博・芳賀博・須山靖男 (1989). PGC モラルスケールの構造：最近の改訂

作業がもたらしたもの 社会老年学, **29**, 64-74.

協成建設工業ほか事件 (1998). 労働判例, **744**, 29-34,43.

Lazarus, R. S. (1993). Coping theory and research: Past, present, and future.

Psychosomatic Medicine, **55**, 234-247.

- Lazarus, R. S., & Eriksen, C. W. (1952). Effects of failure stress upon skilled performance. *Journal of Experimental Psychology*, **43**, 100-105.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company, Inc.
- Leahey, T. H. (1980). *A history of psychology: Main currents in psychological thought*. Prentice-Hall Inc. (リーヒー T. H. 宇津木保 (訳) (1986). 心理学史：心理学的思想の主要な潮流 東京：誠信書房)
- Lee-Baggley, D., Preece, M., & DeLongis, A. (2005). Coping with interpersonal stress: Role of Big Five traits. *Journal of Personality*, **73**, 1141-1180.
- Loughlin, C., & Barling, J. (2001). Young workers' work values, attitudes, and behaviours. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **74**, 543-558.
- Macnab, D., & Fitzsimmons, G. W. (1987). A multitrait-multimethod study of work-related needs, values, and preferences. *Journal of Vocational Behavior*, **30**, 1-15.
- 前原直樹 (2004). 尿中 17-KS-S/17-OHCS による職場や仕事での慢性的な疲労・ストレス状態の評価 産業ストレス研究, **11**(4), 219-224.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, **98**(2), 224-253.
- Marx, K. (1934). *Lohnarbeit und kapital*. (マルクス K. 長谷部文雄 (訳) (1981). 賃労働と資本 (改版) 東京：岩波書店)
- 松井賢二 (1988). 中学生の労働価値観の年齢差 新潟大学教育学部紀要 (人文・社会科学編), **29**(2), 207-221.
- 松本卓三 (1992). 現代社会と職業 松本卓三・熊谷信順 (編著) 職業・人事心理学 ナ

- カニシヤ出版 Pp. 7-18.
- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953). *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Meister, D. (1981). The problem of stress definition. In G. Salvendy, & M. J. Smith (Eds.) *Machine pacing and occupational stress*. London: Taylor & Francis Ltd. Pp. 31-36.
- 三川俊樹 (1991). 日本の青年における職業(労働)価値観 カウンセリング研究, **24**(1), 27-36.
- 三川俊樹・井上知子・芳田茂樹 (1993). 新価値観尺度の開発 追手門学院大学文学部紀要, **28**, 35-48.
- 見田宗介 (1996). 価値意識の理論 東京：弘文堂
- 三戸秀樹 (1992). 企業倫理 新井節男・三戸秀樹・竹中晃二・山田富美雄・浅野仁・藤川治・大野太郎・坂手比呂志・今中美栄・藤原素子 (著) 現代ストレス学：その実状とマネジメント 東京：信山社出版 Pp. 52-58.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995). Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, **16**, 127-142.
- 森本兼曩・戸田雅裕・一色百合子 (2004). 内分泌学的ストレス反応評価：コルチゾール・クロモグラニン A 唾液測定系 産業ストレス研究, **11**(4), 205-209.
- 森永康子 (1993). 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, **9**(2), 97-104.
- 森永康子 (1997). 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, **45**, 166-172.
- 森永康子 (2000). 女性の就労行動と仕事に関する価値観 東京：風間書房
- 守崎誠一 (2002). 日本人とアメリカ人の自己呈示行動：文化的自己観と個人主義/集団主義の影響 ヒューマンコミュニケーション研究, **30**, 45-67.

- 守島基博 (1999). 成果主義の浸透が職場に与える影響 日本労働研究雑誌, **474**, 2-14.
- 守島基博 (2004). 成果主義は企業を活性化するか 日本労働研究雑誌, **525**, 34-37.
- 森田慎一郎 (2004). 会社員の仕事意識に関する日本の独自性 東京大学大学院教育学研究科紀要, **43**, 197-204.
- 守屋貴司 (2006). 日本企業における成果主義と集团的労使関係の変化 立命館経営学, **45**(4), 155-175.
- Morris, C. (1956). *Varieties of human value*. Chicago: University of Chicago Press.
- Motowidlo, S. J. (2003). Job performance. In W. C. Borman, D. R. Ilgen & R. J. Klimoski (Eds.) *Handbook of psychology: Industrial and organizational psychology*. Vol. 12 Hoboken, N.J.: John Wiley & Sons. Pp. 39-53.
- Motowidlo, S. J., Packard, J. S., & Manning, M. R. (1986). Occupational stress: Its causes and consequences for performance. *Journal of Applied Psychology*, **71**, 618-629.
- 村上宣寛 (1993). 最新コンピュータ診断性格テスト-こころは測れるのか- 東京: 日刊工業新聞社
- 村上宣寛 (2006). 心理尺度のつくり方 京都: 北大路書房
- 村上宣寛・村上千恵子 (2001). 主要 5 因子性格検査ハンドブック-性格測定の基礎から主要 5 因子の世界へ- 東京: 学芸図書
- Murphy, K. R. (1990). Job performance and productivity. In K. R. Murphy & F. J. Saal (Eds.) *Psychology in organizations: Integrating science and practice*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum. Pp. 157-176.
- 内閣府 (編) (2008). 平成 20 年版少子化社会白書
- 中西信男・三川俊樹 (1988). 職業 (労働) 価値観の国際比較に関する研究: 日本の成人における職業 (労働) 価値観を中心に 進路指導研究, **9**, 10-18.

- 奈須正裕 (1995). 達成動機の理論-その現状と統合的理解の枠組み- 宮本美沙子・奈須正裕 (編著) 達成動機の理論と展開-続・達成動機の心理学- 東京:金子書房 Pp. 1-10.
- 夏目誠 (2000). 勤労者のストレス評価法 (第2報) : ストレスドック受検者の1年間に
おける体験ストレス点数の合計点とストレス状態や精神障害との関連から 産業衛生
学雑誌, **42**, 107-118.
- 夏目誠・村田弘・杉本寛治・中村彰夫・松原和幸・浅尾博一・藤井久和 (1988). 勤労者
におけるストレス評価法 (第1報) : 点数法によるストレス度の自己評価の試み 産
業医学, **30**, 266-279.
- Nevill, D. D., & Super, D. E. (1989). *The Values Scale: Theory, application, and
research manual*. 2nd ed. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press,
Inc.
- 日本青少年研究所 (1999). 大学生の職業に関する意識調査報告書-日本・中国国際比較-
日本青少年研究所・一ツ橋文芸教育振興会 (2003). 働くことの意識調査-日中比較-報告
書
- 新名理恵・坂田成輝・矢富直美・本間昭 (1990). 心理的ストレス反応尺度の開発 心身
医学, **30**, 29-38.
- 西田豊昭 (1997). 企業における組織市民行動に関する研究: 企業内における自主的な行
動の原因とその動機 経営行動科学, **11**(2), 101-122.
- 西田豊昭 (2000). 職務満足, 組織コミットメント, 組織公正性, OCBが職場の有効性に
及ぼす影響 経営行動科学, **13**(3), 137-157.
- 西村健一郎 (2001). 法的問題としての過労死について ジュリスト, **1197**, 2-7.
- O'Brien, G. E. (1980). The centrality of skill-utilization for job design. In K. D.
Duncan, M. M. Gruneberg, & D. Wallis (Eds.) *Changes in working life:
Proceedings of an international conference on changes in the nature and*

- quality of working life*. New York: John Wiley and Sons. Pp. 167-187.
- O'Brien, T. B., & DeLongis, A. (1996). The interactional context of problem-, emotion-, and relationship-focused coping: The role of the Big Five personality factors. *Journal of Personality*, **64**(4), 775-813.
- 荻野佳代子・今津芳恵 (1999). スクールカウンセラーのストレスに関する研究 1-ストレス要因の検討- 日本教育心理学会第 41 回大会発表論文集, 655.
- 岡田昌毅 (2003). ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達 渡辺三枝子 (編) キャリアの心理学：働く人の理解〈発達理論と支援への展望〉 京都：ナカニシヤ出版 Pp. 1-22.
- 岡安孝弘・片柳弘司・嶋田洋徳・久保義郎・坂野雄二 (1993). 心理社会的ストレス研究におけるストレス反応の測定 早稲田大学人間科学研究, **6**(1), 125-134.
- 大久保智生・黒沢香 (2003). 関係論的アプローチによる動機づけ概念の再考 心理学評論, **46**(1), 12~23.
- 大野正和 (2003). 過労死・過労自殺の心理と職場 東京：青弓社
- 大野正和 (2005). 変容する職場集団と日本的心性のなかでの過重労働 季刊労働法, **209**, 109-118.
- Organ, D. W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- Organ, D. W., & Ryan, K. (1995). A meta-analytic review of attitudinal and dispositional predictors of organizational citizenship behavior. *Personnel Psychology*, **48**, 775-802.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & Mackenzie, S. B. (2006). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. Thousand Oaks: Sage Publications. (オーガン D. W.・ポザコフ P. M.・マッケンジー S. B. 上田泰 (訳) (2007). 組織市民行動 東京：白桃書房)

- Osipow, S. H., & Spokane, A. R. (1987). *Occupational Stress Inventory manual (research version)*. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources, Inc.
- オタフクソース事件 (2000). 労働判例, **783**, 15-35.
- 大谷直美・木田淳子 (1993). 中学生における父子関係と価値観形成 大阪教育大学紀要 II (社会科学・生活科学) , **41**(2), 54-72.
- 大塚泰正・小杉正太郎 (2001). 人員削減が従業員の慢性型職場ストレスおよび心理的ストレス反応に及ぼす影響 産業ストレス研究, **8**, 139-143.
- 大山七穂 (1990). 価値と規範 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編) 社会心理学パースペクティブ3 東京:誠信書房 Pp. 237-262.
- Payne, R. (1988). Individual differences in the study of occupational stress. In C. L. Cooper, & R. Payne (Eds.) *Causes, coping and consequences of stress at work*. New York: John Wiley and Sons. Pp. 209-232.
- Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (1997). Impact of organizational citizenship behavior on organizational performance: A review and suggestions for future research. *Human Performance*, **10**(2), 133-151.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, **59**, 603-609.
- Pryor, R. (1979). In search of a concept: Work values. *Vocational Guidance Quarterly*, **27**, 250-258.
- Pryor, R. G. L. (1981). Tracing the development of the work aspect preference scale. *Australian Psychologist*, **16**, 241-257.
- Radloff, L. S. (1977). The CES-D scale: A self-report depression scale for research in the general population. *Applied Psychological Measurement*, **1**, 385-401.

- Rahe, R. H., Meyer, M., Smith, M., Kjaer, G., & Holmes, T. H. (1964). Social stress and illness onset. *Journal of Psychosomatic Research*, **8**, 35-44.
- 労働省 (1999). 心理的負荷による精神障害等に係る業務上外の判断指針について
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- Roth, S., & Cohen, L. J. (1986). Approach, avoidance, and coping with stress. *American Psychologist*, **41**, 813-819.
- Rounds, J. B. Jr., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). *Manual for the Minnesota Importance Questionnaire: A measure of vocational needs and values*. Minneapolis: University of Minnesota.
- Ryan, J. J. (2002). Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, **17**, 123-131.
- 坂部弘之 (1992). ストレス研究の歴史的概観 東京：労働基準調査会
- 坂爪洋美 (1999). ストレス理論に基づく失業研究の展望：失業が個人の心理的状态に及ぼす影響 日本労働研究雑誌, **466**, 77-88.
- 坂爪洋美 (2002). 失業とその影響 宗方比佐子・渡辺直登 (編著) キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達 東京：川島書店 Pp. 229-248.
- 酒井恵子・久野雅樹 (1997). 価値志向的精神作用尺度の作成 教育心理学研究, **45**, 388-395.
- 三洋電機サービス事件 (2001). 労働判例, **800**, 5-14.
- 佐々木正宏 (1992). 適応の基礎 大貫敬一・佐々木正宏 (編著) 心の健康と適応 東京：福村出版 Pp. 123-144.
- 佐々木土師二 (1996). 産業社会における人間行動-産業心理学の課題 佐々木土師二 (編著) 産業心理学への招待 東京：有斐閣 Pp. 1-15.
- Sauter, S. L., Lim, S. Y., & Murphy, L. R. (1996). Organizational health: A new

- paradigm for occupational stress research at NIOSH. *産業精神保健*, **4**(4), 248-254.
- Schaufeli, W., & Bakker, A. (2003). *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary manual*. (version 1, November 2003) Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- Schaufeli, W. B., Martinez, I. M., Marques Pinto, A., Salanova, M., & Bakker, A. B. (2002). Burnout and engagement in university students: A cross-national study. *Journal of Cross-Cultural Psychology*, **33**, 464-481.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92.
- Schein, E. H. (1980). *Organizational psychology*. 3rd edition New Jersey: Prentice-Hill, Inc. (シェイン E. H. 松井賚夫 (訳) (1981). *組織心理学 原著第3版* 東京：岩波書店)
- 清家美紀・高田利武 (1997). 文化的自己観と自己査定行動：日本文化における検討 *社会心理学研究*, **13**(1), 23-32.
- 関口倫紀 (2003). 職務パフォーマンス研究の展開：わが国への適用可能性 *日本労働研究雑誌*, **515**, 55-66.
- 関本昌秀 (1992). 企業帰属意識の変化 *慶應義塾大学法学研究会法学研究*, **65**(1), 287-312.
- 関本昌秀・花田光世 (1985). 11社4539名の調査分析にもとづく企業帰属意識の研究 (上) *Diamond ハーバード・ビジネス*, **10**(6), 84-96.
- 関本昌秀・花田光世 (1986). 11社4539名の調査分析にもとづく企業帰属意識の研究 (下) *Diamond ハーバード・ビジネス*, **11**(1), 53-62.
- 関本昌秀・花田光世 (1987). 企業帰属意識の構造化と、影響要因の研究 *産業・組織心*

- 心理学研究, **1**(1), 9-20.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, **55**, 5-14.
- Selye, H. (1936). A syndrome produced by diverse noxious agents. *Nature*, **138**, 32.
- 芝祐順 (1979). 因子分析 (第2版) 東京: 東京大学出版会
- 島悟 (1998). NIMH/CES-D Scale 東京: 千葉テストセンター
- 島津明人 (2002). 心理学的ストレスモデルの概要とその構成要因 小杉正太郎 (編著) ストレス心理学: 個人差のプロセスとコーピング 東京: 川島書店 Pp. 31-58.
- 清水幾太郎 (1959). 現代における価値の問題 思想, **425**, 2-11.
- 新名主雪絵 (2005). インターンシップ生は何を得られたか? -実習プログラムとコミュニケーションから見えてくるもの 労働社会学研究, **6**, 41-72.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, **31**, 1127-1134.
- システムコンサルタント事件 (2000). 労働判例, **791**, 6-7.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, **38**(6), 337-347.
- 祖父江孝男 (1971). 県民性: 文化人類学的考察 東京: 中央公論社
- 曾我祥子・秋葉英則・白井利明・瀧野揚三・伊藤美奈子・中村淳子・鳥山平三・枋尾順子・橋本茂美 (1995). 青年の価値観と親の養育態度および個人の行動特性との関係 大阪教育大学紀要IV (教育科学), **43**(2), 145-160.
- Spector, P. E. (1997). *Job satisfaction: Application, assessment, causes, and*

- consequences*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Spranger, E. (1922). *Lebensformen: Geisteswissenschaftliche psychologie und ethik der personlichkeit*. Halle: Max Niemeyer. (シュプランガー E. 伊勢田耀子 (訳) (1961). 文化と性格の諸類型 1, 2 東京: 明治図書出版)
- 鷺見克典 (1997). 役割ストレスと精神的症状および転職意図との関係における調整要因としてのワーク・コミットメント 日本経営工学会論文誌, **48**, 247-256.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Brothers. (スーパー D. E. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学 東京: 誠信書房)
- Super, D. E. (1970). *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **16**, 282-298.
- 鈴木綾子・小杉正太郎 (2006). Work Engagement と職業性ストレスの調査研究 産業ストレス研究, **13**, 201-205.
- 鈴木伸一・神村栄一 (2001). コーピングとその測定に関する最近の研究動向 ストレス科学, **16**(1), 51-64.
- 鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 (1997). 新しい心理的ストレス反応尺度 (SRS-18) の開発と信頼性・妥当性の検討 行動医学研究, **4**(1), 22-29.
- 社会経済生産性本部労使関係常任委員会 (編) (1999). 職場と企業の労使関係の再構築: 個と集団の新たなコラボレーションにむけて 東京: 社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会 (2005). 平成 17 年度新入社員「働くことの意識」調査報告書 東京: 社会経済生産性本部・日本経済青年協議会

- 高田未里・佐藤澄子・山手裕子・種市康太郎・田中健吾・大塚泰正・小杉正太郎 (2003).
コーピング方略に関する性差の検討(1)：企業従業員を対象として. 産業ストレス研
究, **11**, 77.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997). 実証的研究：会社人間をめぐる要因構造 田尾雅
夫(編著) 「会社人間」の研究 京都：京都大学学術出版会 Pp. 265-296.
- 高木元也・嘉納成男 (2007). 労働災害がもたらす企業イメージ低下等による経済的損失
の計測に関する研究 電子情報通信学会技術研究報告. SSS, 安全性, **107**(204),
1-4.
- 高木亮・田中宏二 (2003). 教師の職業ストレスに関する研究-教師の職業ストレッ
サーとバーンアウトの関係を中心に- 教育心理学研究, **51**, 165-174.
- 高田利武 (2000). 相互独立的-相互協調的自己観尺度に就いて 奈良大学総合研究所所
報, **8**, 145-163.
- 高田利武・大本美千恵・清家美紀 (1996). 相互独立的-相互協調的自己観尺度(改訂版)
の作成. 奈良大学紀要, **24**, 157-173.
- 高田利武・矢守克也 (1998). 高校生の乗車行動と文化的自己観. 青年心理学研究, **10**,
19-34.
- 竹田昌次 (2002). 日本的経営と若年労働者：最近における若年労働市場の変貌をめぐっ
て 龍谷大学経営学論集, **42**(1), 33-46.
- 詫摩武俊 (2000). 性格研究の歴史 詫摩武俊・鈴木乙史・清水弘司・松井豊(編) シ
リーズ・人間と性格 第1巻 性格の理論 東京：ブレーン出版 Pp. 1-12.
- 田丸敏高 (1988). 心理学と目的論 鳥取大学教育学部研究報告(教育科学), **30**(1),
195-201.
- 玉瀬耕治・岩室暖佳 (2004). 関係性の維持と個の主張に関わる問題：「甘え」とアサー
ションを指標として. 奈良教育大学紀要(人文・社会科学), **53**(1), 37-45.
- 玉瀬耕治・越智敏洋・才能千景・石川昌代 (2001). 青年用アサーション尺度の作成と信

- 頼性および妥当性の検討 奈良教育大学紀要 (人文・社会科学) , **50**(1), 221-232.
- 玉瀬耕治・脇本真希子 (2003). 大学生用「甘え」尺度の作成に関する研究. 奈良教育大学紀要 (人文・社会科学) , **52**(1), 209-219.
- 田中一 (2005). 「情報の定義」補論 社会情報, **14**(2), 143-149.
- 田中克俊 (1998). 精神疾患 大西守・篠木満・河野啓子・廣尚典・菊地章彦 (編) 産業心理相談ハンドブック 東京：金子書房 Pp. 56-57.
- 田中堅一郎 (2001a). 職場に対する従業員のささやかな抵抗：組織阻害行動とその規定要因の研究 経営行動科学, **14**, 87-97.
- 田中堅一郎 (2001b). 組織市民行動：測定尺度と類似概念, 関連概念, および規定要因について 経営行動科学, **15**, 1-28.
- 田中堅一郎 (2002). 日本版組織市民行動尺度の研究 産業・組織心理学研究, **15**, 77-88.
- 田中堅一郎 (2003) 組織市民行動と組織報復行動の生起・抑制に関する連鎖的モデルの検証 応用心理学研究, **28**, 124-134.
- 田中堅一郎 (2004). 従業員が自発的に働く職場をめざすために：組織市民行動と文脈的業績に関する心理学的研究 京都：ナカニシヤ出版
- 田中堅一郎 (2006) 組織機能阻害行動を規定する要因に関する研究 応用心理学研究, **32**(1), 11-24.
- 田中堅一郎・外島裕 (2005). 日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発 経営行動科学, **18**(1), 11-19.
- 田中久美子 (1999). なぜ、女性は容姿にこだわるのか？：相互依存症と自己対象化理論から 京都大学大学院教育学研究科紀要, **45**, 162-171.
- 田尾雅夫 (1999). 組織の心理学 (新版) 東京：有斐閣
- 立道昌幸 (2000). 裁量労働制導入に伴う健康影響とその対策 産業衛生学雑誌, **42**, 112-113.

- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, **80**, 6-15.
- 統計数理研究所国民性調査委員会（編）（1992）. 第5日本人の国民性：戦後昭和期総集
東京：出光書店
- 東京大学医学部心療内科 TEG 研究会（編）（2006）. 新版 TEG II 解説とエゴグラム・パターン 東京：金子書房
- 豊田秀樹（1992）. SASによる共分散構造分析 東京：東京大学出版会
- 豊田秀樹（1998）. 共分散構造分析（入門編）-共分散構造方程式モデリング- 東京：朝倉書店
- 豊田秀樹（2000）. 共分散構造分析（応用編）-共分散構造方程式モデリング- 東京：朝倉書店
- 辻弘美・川上正浩（2007）. アミラーゼ活性に基づく簡易ストレス測定器を用いたストレス測定と主観的ストレス反応測定との関連性の検討 大阪樟蔭女子大学人間科学研究紀要, **6**, 63-73.
- 津留宏・秋葉英則・原谷達夫・野辺地正之・関崎一・八重島健二（1975）. 現代青年の価値観と生活意識 依田新（編） 現代青年の生態 東京：金子書房 Pp. 31-58.
- 堤明純（1999）. 努力-報酬不均衡モデル：理論と実証研究 ストレス科学, **13**(4), 247-252.
- 堤明純（2000）. 努力-報酬不均衡モデルと日本での適用 産業精神保健, **8**, 230-234.
- 上畑鉄之丞（1990） 過労死-職業ストレスが関連する循環器疾患- 医学のあゆみ, **153**(5), 238-242.
- Uehata, T. (1991). Long working hours and occupational stress-related cardiovascular attacks among middle-aged worker in Japan. *Journal of Human Ergology*, **20**, 147-153.

- 右馬埜力也・嶋田洋徳・坂野雄二 (1998). ハーディネスが職場ストレスに及ぼす影響 健康心理学研究, **11**(2), 25-36.
- 梅本堯夫・大山正 (編著) (1994). 心理学史への招待-現代心理学の背景- 東京:サイエンス社
- 嬉野真也・高田未里・大塚泰正・小杉正太郎 (2003). コーピング方略に関する性差の検討 (2) : 大学生を対象として 産業ストレス研究, **11**, 78.
- Vernon, P. E., & Allport, G. W. (1931). A test for personal values. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, **26**, 231-248.
- 渡井いずみ (2007). ワーク・ライフ・バランスとワーク・ファミリー・コンフリクト ストレス科学, **22**(3), 164-171.
- 渡辺直登 (1986). 職務ストレスとメンタル・ヘルス-職務ストレス・チェックリスト作成の試み- 南山経営研究, **1**, 37-63.
- 渡辺直登 (2002). 職業性ストレス 渡辺直登・宗方比佐子 (編著) キャリア発達の心理学: 仕事・組織・生涯発達 東京:川島書店 Pp. 201-228.
- Weber, M. (1920). *Die protestantische ethik und der >>geist<< des kapitalismus*. (ヴェーバー M. 大塚久雄 (訳) (1989). プロテスタントイズムの倫理と資本主義の精神 東京:岩波書店)
- Wolf, S., & Wolff, H. G. (1947). *Human gastric function*. second edition. New York: Oxford University Press.
- 山口一男・樋口美雄 (編) (2008). 論争日本のワーク・ライフ・バランス 東京:日本経済新聞出版社
- 山本嘉一郎・小野寺孝義 (編著) (2002). Amos による共分散構造分析と解析事例 (第2版) 京都:ナカニシヤ出版
- 柳井修 (2001). キャリア発達論 青年期のキャリア形成と進路指導の展開 京都:ナカニシヤ出版

矢富直美・渡辺直登 (1995). 項目反応理論による心理的ストレス反応尺度 (PSRS) の分析 経営行動科学, **10**, 23-34.

横山和仁 (編著) (2005). POMS 短縮版 手引と事例解説 東京：金子書房

吉田正昭 (1966). 価値の心理学的研究 心理学モノグラフ 4 東京：東京大学出版会

吉田富二雄 (1994). 心理尺度の信頼性と妥当性 堀洋道・山本真理子・松井豊 (編) 心理尺度ファイル-人間と社会を測る- 東京：垣内出版 Pp. 621-635.