

労働者の職業生活への適応に関する研究

D031570 江口圭一

研究の背景

わが国においては、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を積極的に推し進められ、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。このように、労働者を取り巻く労働環境が大きく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歳前後で職業生活から退くまでの約40年間、つまり、人生80年の約半分に相当する期間を「働くこと」と関わりを持ちながら過ごしていることに変わりはない。したがって、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、向上させることが求められる。そのためにはそれぞれの労働者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必要であり、そのような観点からも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が重要であると考えられる。

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、労働者個人への影響だけでなく、組織や社会の大きな経済的負担・損失を招いている。

研究の目的と課題

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（ストレス）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（心身の不健康の程度が高い状態）を「不適応」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し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、ストレス反応だけがその指標とされており、組織から見た適応という視点が欠落していたことが挙げられる。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。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（組織へ

の貢献の程度）にも着目する必要があると考えられる。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。

第2に、労働者個人個人の「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―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が、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。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した。個人個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、労働価値観概念を用いることで、職業生活における労働者の不適応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を援用し、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、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した。そして、このモデルに基づく実証研究を行い、それぞれの変数間の関連についての検討を通して、不適応問題への介入に向けた新たな視点を提供することを目的とした。

労働価値観測定尺度の開発

前項で述べたように、労働価値観概念を用いることで不適応問題の個人差を説明できる可能性があると考えられるが、そのためには、労働価値観概念を正しく測定する必要がある。しかしながら、これまで開発された尺度には、その構成要素に関する問題や、信頼性・妥当性に関する問題、日本社会における特異性の問題など、いくつかの問題が指摘される。そこで、本論文ではこれらの問題をクリアした新しい労働価値観測定尺度を開発することとした。

尺度の開発は次の手順で行われた。まず、先行研究を踏まえた議論から、労働価値観概念の枠組みを設定

し、それ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。これらの項目を用いて、社会人および学生を対象に、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に質問紙調査を実施した。探索的因子分析の結果、想定された枠組みに合致する因子として、「自己の成長」、「達成感」、「社会的評価」、「経済的報酬」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」の7因子が抽出された。この尺度について、信頼性（内的一貫性、再テスト信頼性）、および妥当性（内容的妥当性、構成概念妥当性、因子的妥当性）について検討を行い、いずれも十分に満足できるレベルであることが確認できた。

職業生活への適応に関する実証研究

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、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に着目した概念モデルを設定した。そして、そのモデルに基づき、職場におけるストレスとストレス反応、組織市民行動の関連について検討するとともに、それらの変数間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。

職業生活における様々なストレス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、すべてのストレスがストレス反応に正の影響を及ぼすことが認められ、ストレスと労働者の心身の健康との関連があらためて示唆されたと言えよう。

一方、ストレスと組織市民行動の関連については、ストレスの「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、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。したがって、ストレス→組織市民行動という方向だけではなく、組織市民行動→ストレスという方向での因果関係を検討する必要があるかもしれない。

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。

労働価値観に関しては、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に加えて、ストレス反応と組織市民行動の程度を高めたり、抑制したりする直接的な影響も認められたことから、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、ストレス→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。

本論文の学術的・実践的貢献

以上のことから、本論文の学術的・社会的貢献として、(1) 職業生活への適応を把握するために、従来の労働者から見た適応の指標だけではなく、組織から見た適応の指標を組み入れた新たなモデルを設定し、労働者の健康と組織の利益の関連を明確にしたこと、(2) 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ついて、信頼性と妥当性の確保された新しい尺度を開発し、職業生活への適応との関連を実証したこと、(3) 低コスト・短時間で、専門家以外でも定量的に職業生活への適応を測定できるモデルを提示したことが挙げられる。

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、また、不適応問題への具体的な介入方策を検討する上でのいくつかの課題が見出された。

本論文では、適応の指標としてストレス反応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。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。

また、いくつか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、職業生活への不適応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。したがって、今後は適応的な労働価値観の形成に向けた支援方策、介入方策についての検討が必要であり、そのためには、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、労働価値観がどのような経路によって、どのように変容するのか、そのプロセスを明らかにしていくことが必要であろう。

今後は、本論文で得られた知見を踏まえて、これらの課題についても検討を進めていきたい。