

| | |
|------------------|---|
| Title | 労働生活の質(QWL)に関する連関構造 |
| Sub Title | A canonical correlation analysis of QWL and work related characteristics |
| Author | 高橋, 潔(Takahashi, Kiyoshi) |
| Publisher | 慶應義塾大学大学院社会学研究科 |
| Publication year | 1987 |
| Jtitle | 慶應義塾大学大学院社会学研究科紀要 : 社会学心理学教育学 (Studies in sociology, psychology and education). No.27 (1987.) ,p.11- 22 |
| JaLC DOI | |
| Abstract | |
| Notes | 論文 |
| Genre | Departmental Bulletin Paper |
| URL | https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN0006957X-00000027-0011 |

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the Keio Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

労働生活の質 (QWL) に関する連関構造

A Canonical Correlation Analysis of QWL and Work Related Characteristics

高 橋 潔

Kiyoshi Takahashi

This study investigates the relationship between work related characteristics and QWL variables. 28 work related variables closely connected with QWL are chosen from the previous literature on the domains of it. These variables are divided into four categories: Job Contextual Characteristics, Job Internal Characteristics, Job Outcomes, and Psychological Outcomes. Moreover, four variables are set as the QWL Criteria: Overall Quality of Working Life, Job Satisfaction, Job Involvement, and Motivation. The postulated affecting relationships are taken from Hackman & Oldham's Job Characteristics Model. In order to verify them empirically, part canonical correlation analysis is applied to data on 107 Japanese male employees which are obtained from social research. The results indicate that the effects of Job Contextual Characteristics and Job Internal Characteristics on the QWL Criteria are entirely mediated by the Psychological Outcomes. On the other hand, the Job Outcomes are related to QWL independently, not being mediated by the Psychological Outcomes. However, a considerable extent of the effects of Job Outcomes on the QWL Criteria appear to be attributable to the effects of Psychological Outcomes. Therefore, the Psychological Outcomes acquire the unique position of the mediator in these relationships.

QWL 研究の背景

近年、仕事の本質をあらためて見直してゆくことに対する関心が、企業組織の側、労働者の側相方に高まっている。この関心の広まりは「労働生活の質」(Quality of Working Life: QWL) と呼ばれる一連の議論の内に集約される。QWLとは、最も広義には、「労働者に対し、現行以上に自律・責任・権限を多く付与する目的で、それを通じて組織と職務が設計されるきわめて多様なプログラム・技法・理論・管理スタイルを網羅する広範な表現」(Jenkins, 1983) と定義されている。この概念は、字義通りの労働生活の質的側面を指し示すのみでなく、職務それ自体を改善し、向上させるための手段・方法をも視野に含み入れるため、同様の試みの総称として扱われ

ている。そのためこれは、「労働の人間化」(Humanization of Work) や「産業民主主義」(Industrial Democracy) 等の諸概念とも、しばしば互換的に用いられている(奥林, 1981; 嶺, 1983)。

QWL の名称の下で「職務充実」(Job Enrichment)・「自律的作業集団」(Autonomous Working Group)・「組織開発」(Organizational Development) 等の実践的試みが実施されており(Davis & Cherno, 1975; Nadler & Lawler, 1983), またそれと並行して, QWL を理論的に支持するための枠組がいくつか提出されている。およその考え方は少なくとも次の2つの流れに依っている(奥林, 1982; Mohrman & Lawler, 1984)。

ひとつは「社会-技術システム論」(Socio-Technical Systems Theory) の考え方である (Trist &

Bamforth, 1951; Emery & Trist, 1965; Emery, 1967, 1969)。この考え方は、組織の技術的要請と成員の社会的欲求との間に相互作用を仮定する、システムの観点を有する。すなわち、生産過程を2つの相互作用する下位システム——企業組織の設備体系として示される技術システムと、組織成員によって構成される社会システム——からとらえるのである。社会システムを考慮せずに、あるいはその犠牲によって技術システムが最適化されれば、達成される効率是最適であるとは限らない。また、社会システムの要請にのみもつて技術システムを変更したとしても、その結果は最適とはいえない。追求すべき目標は、社会システムと技術システムの「同時最適化」(Joint Optimization)として示される。すなわち、技術の最大限の活用からもたらされる効率と、成員の労働場面内における社会的欲求の充足の両者を、同時に最適化してゆくことをめざすのである(Herbst, 1974)。

もうひとつは「職務設計論」(Job Design)である(Davis & Taylor, 1972)。この考え方は、職務に付随する属性・特徴を、労働者のモチベーションを高める方向で変更してゆこうとするものである。なかでも、多くの経験的研究が実施され、最も理論的に精緻化されているものとして「職務特性論」(Job Characteristics Theory)がある(Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham, 1976, 1980)。

この理論では、「職務核特性」(Core Job Characteristics)として、

- ・技能多様性 (Skill Variety)
- ・職務完結性 (Task Identity)
- ・職務の重要性 (Task Significance)
- ・自律性 (Autonomy)
- ・課業からのフィードバック (Feedback from Job)

の5つの職務特性が取り上げられ、個々人の職務内にこれらの特性を保持する程度が高いことが、以下の3つの「重大な心理的状态」(Critical Psychological States)を生起させる。

- ・仕事の有意義感 (Experienced Meaningfulness of the Work)
- ・仕事の結果に対する責任感 (Experienced Responsibility for Outcomes of the Work)
- ・職務活動の実際の結果に関する知識 (Knowledge of the Actual Results of the Work Activities)

この3つの心理的状态は内的報酬として作用し、その職務に従事する労働者の「内的ワーク・モチベーション」(Internal Work Motivation)を高める。その結果満足

度も高まり、生産性も増大すると考えられている。また、この過程を媒介し、変化させる要因として、

- ・知識と技能 (Knowledge and Skill)
- ・成長欲求の強さ (Growth Need Strength)
- ・コンテキスト満足度 (Context Satisfaction)

が仮定されている(Hackman & Oldham, 1980)。

「職務特性論」の根幹は、ある特定の職務の属性が、労働者の内的報酬を意味する心理的状态を生起させるという心理的メカニズムの仮定である。それは、労働場面で記述される様々な制度的要因を、労働者の内的過程と連結させている点で高く評価される。また「職務特性論」は、職務に付随した特性の診断、及び、職務自体を労働者にとって有意義なものにする職務再設計の効果の評価という、実践的な価値をも有している。それゆえ、QWL問題を労働の価値理念上の議論から、経験的研究の段階へと移行させる際の機軸ともなりうるであろう。

QWL それ自体がいかに概念規定されるか、あるいはどのような側面から考察されるべきかについては、いまだ研究者間に一致をみるとは言いがたい。数々の研究者から様々な異なった視点が、QWLに含み入れられており、研究者ごとに多少とも相違した数々の概念規定がなされてきている。たとえばWalton(1973)は、QWLを以下の8側面からとらえている。

- (1) 十分かつ公平な報酬
- (2) 安全で健康的な労働条件
- (3) 人間能力を利用・発展させる直接的機会
- (4) 継続的成長を可能にする機会と保障
- (5) 作業組織における社会的統合
- (6) 作業組織における民主的権利
- (7) 労働と生活全体との調和
- (8) 労働生活の社会的意義

同様の議論が、政策論的観点(Delamotte & Walker, 1975; 武澤, 1975; など)や測定論的観点(Seashore, 1975; Taylor, 1979; Davis, 1983; Mirvis & Lawler, 1984; など)から様々な取沙汰されている。これらの論述はそれぞれに包括的洞察がなされており、QWLとして考察しなければならぬ網目の示唆に富んでいる。しかしながら、これらは概念枠組の提示に終始しており、その知見にもとづいてQWLを経験的に測定する試みはほとんどなされていない。

「労働生活」と一言でいっても、そこには非常に多様な側面が含まれている。物理的な作業環境や人間関係、責任や参加の問題、給与や昇進、はたまた人間の成長など、

かなりの数の問題がそこに集約され、関係を持ってくる。その中で「労働生活の質」の問題を考えるとすれば、いくつもの要因が絡まって影響を及ぼしていることが容易に想像される。それゆえ、様々な側面からそれに考察を加えてゆかなければならない。

QWL を多領域から考察する理論的枠組はいくつか提出されてきた。しかし、それを経験的に検討している研究はほとんどない。そのため本研究では、QWL の構造的特徴とその規定要因を、社会調査から経験的に明らかにしてゆくことが求められた。

方 法

調査対象

本研究は、福澤基金による「生活の質 (Quality of Life: QOL) 調査研究」の一環として行なわれ、東京都大田区在住の有権者 920 名を対象として、質問紙留置法による社会調査が、昭和60年9月に実施された。対象者の抽出は、投票区を用いた層別 2 段階無作為抽出法による。

本研究がとくに「労働生活」に焦点をあてる性格のものであるため、分析の対象となるサンプルがさらに限定された。分析にかけられるサンプルは、会社に勤務して働いている（個人で働いている人、商店の店主などを除く）男性に限られ、N=107 である。

質問紙の構成

分析に用いられる質問項目は、大きく、「職務関連変数」と「QWL 基準変数」とによって構成されている。

職務関連変数としては、QWL の概念領域、変数、あるいは理念として、多くの研究者 (Walton, 1973; Seasshore, 1975; Taylor, 1979; Davis, 1983; など) が様々な提示してきた事項を勘案し、28個の項目が選定された。

項目の選定にあたり、2組の類型化軸が設定された。すなわち、

I 職務文脈的——職務内在的

II 職務特性——成果

の2つの軸である。

第Iの軸は、項目が職務のコンテクストにかかわるものであるか、それとも、職務に内在するもの、仕事そのものにかかわるものであるか、に関する軸である。言い換えれば、それが客観的に（本人以外にも）観察可能なものなのか、あるいは、主観的に（本人にのみ）観察可能なものなのか、を示す軸といえよう。

第IIの軸は、職務特性と職務の成果とを区別する軸である。すなわち、その項目が仕事に付随した特性として



図 1. 本研究の分析モデル

示されるものなのか、それとも、仕事の結果としてもたらされる性格のものなのか、を示す軸といえる。

この2つの類型化軸を組合せることにより、大きく4つのセルが構成される。それぞれのセルとそこに含まれる項目は図1の通りである。

各項目について、先行の諸研究から引きだされる知見は、変数として具体的な操作化のレベルにあるものではない。それゆえ、そこに込められている含意を日常的な表現で操作化し、質問項目とした。28個の項目は、「達成されていない」～「達成されている」の間の5件法でそれぞれ測定された。また各項目は、その得点が高いほど望ましい意味をもつように、尺度の方向が統一されている。特に、「5. 時間外労働」は時間外労働の少なさを問う、「23. 肉体的・精神的健康」は肉体面・精神面での健康が損われないことを、また「28. 疎外感」は疎外感の低さの程度を評価させるものである。

「労働生活の質」を測定する項目として、本研究では以下の4変数を考察する。

全体的労働生活の質

職務満足

ジョブ・インボルブメント

モチベーション

「全体的労働生活の質」を評価する前提として、「労働生活の質」という用語が、わが国においてははまだ広く日常用語として普及していないことに留意されなければならない。それゆえ、研究上の混乱をさけるために、あらかじめ定義づけを行なった。すなわち、本研究で考えられている「労働生活の質」とは、『「ひろく仕事を通じてもたらされる幸福や人間らしさ」をさし、ロボットや機械の部品のように扱われたり、苦役の源となる仕事とはまったく反対の意味をなすもの」である。このような内容を提示して、個々人の「全体的労働生活の質」を「わるい」～「よい」までの5件法で評価させた。

また、他の3変数についても、それがQWLと密接に関連をもつものであり、また、個々人の労働の良否を問題にすると、よく引きあいに出される項目でもあることから、QWLの基準変数として選定された。

「職務満足」は、「職務事態の諸側面に対する感情、あるいは情緒的反応」(Smith, Kendall & Hulin, 1969)と定義され、それは主に、客観的職務特性からもたらされる、欲求の充足に関する態度として理解されている。またその測定法に関しては、NSQ (Need Satisfaction Questionnaire) (Porter, 1961, 1962, 1963) や JDI (Job Descriptive Index) (Smith, Kendall & Hulin, 1969), MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) (Lofquist & Dawis, 1969) 等の測度をはじめ、様々な測定法が提出されており、労働の問題を考える際に、看過することのできない鍵概念となっている。

職務満足とQWLとは、常に緊密に結びつけて考えられており、職務満足が仕事や労働環境のあらゆる側面に関しての満足を含むまでに拡張されて考えられることにより、労働生活の質の良し悪しを評価する、唯一の代表的な基準として広く採用されてきた(Mirvis & Lawler, 1984)。それゆえ、職務満足の概念それ自体や測定法に関して批判も多いが(Lawler, 1975; Taylor, 1977; など)、QWLを問題にする際には、考慮に入れられなければならない変数でもある。

本研究における「職務満足」の測定は、「不満である」

～「満足している」の間の5件法に依っている。

「ジョブ・インボルブメント」は、職務への関与を意味する概念であり、「個人が心理的に自分の仕事と一体化している程度、もしくは、彼の自己像の中でもつ仕事の重要性」(Lodahl & Kejner, 1965)と定義されている。一般に、仕事に関与する、あるいは同一化するときには、仕事仲間や監督者に対する関与や、組織への関与を含めて考えられることがあり、March & Simon (1958)の「同一化」(Identification)やPatchen (1970)の「同一化」などの概念と同視されがちでもある。だがジョブ・インボルブメントは、仕事そのものに対する関与を問うものであり(Moch, 1980)、同一化より狭い意味あいの関与を示すと考えられる。

ジョブ・インボルブメントの測定は、その概念の曖昧さも原因して、複数の項目からなされるのが一般的である(たとえば、Lodahl & Kejner, 1965; Lawler & Hall, 1970; など)。しかし本研究では、職務への関与の度合を引き出し得る1項目(5件法)で測定された。

「モチベーション」は、労働者の行動エネルギー・行動の方向・行動の持続性を説明する概念であり(Campbell, Dunnette, Lawler & Weick, 1970; Steers & Porter, 1975)、組織成員の行動過程に注目を寄せる「組織行動論」の中心的トピックである。そしてそれは、大きく2つの観点からとらえられてきている。

ひとつは、行動を動機づける特定の個人要因(特に、欲求の各次元)や個人にとっての環境的要因(たとえば、職務特性や報酬など)という、実体の解明を志向するものであり、「内容理論」(Content Theory)と呼ばれている。そこには、Murrayの欲求理論(1938)、McClelland(1961)やAtkinson(1964)の欲求系モチベーション理論、Maslowの欲求階層論(1954)、AlderferのERG理論(1972)、Herzbergの動機づけ二階層理論(1966)などの諸理論が含まれる。

もうひとつは、モチベーションの心理的メカニズムの解明を志向するものであり、「過程理論」(Process Theory)と呼ばれている。このモデルとして代表的なものに、「公平理論」(Equity Theory) (Adams, 1963, 1965; Weick, 1964)と「期待理論」(Expectancy Theory) (Vroom, 1964; Lawler, 1971, 1973; Lawler & Suttle, 1973)がある。

モチベーションは、行動のエネルギーとして抽象的に想定されるものであり、考え方の相違によって、具体的に測定される内容が随分と変化してくる。また、モチベーションの考え方は、そこに理論的なメカニズムが

仮定されていることで価値あるものとなっている。しかしながら、そのようなマイクロなモデルは、社会調査による研究の方法に向くものではない。また、本研究はモチベーションそのものを問題にするものでもない。よって、本研究では、それを5件法による1項目尺度で測定した。

分析手法

QWL を考える上では、作業組織の環境的特性に加えて、労働者の心理的状态が非常に大切な意味をもつものとされている。ILO の見解 (Making Work More Human, 1975) や “Work in America” (1973) の中で示される労働のあるべき姿は、単に労働条件や作業環境の整備だけを意味しない。そこで求められるのは、労働者にとっての有意義な職務経験である。労働を人間化するという場合の「人間化」の本意は、まさしくこの有意義感であり、また、QWL に関する各様の議論のなかで、少なくとも共通するのはこの認識である。ここで日常的に使われる有意義感とは、より厳密に規定すれば、労働を通じての高次欲求の充足 (Lawler, 1975) と言い換えられよう。それゆえ、QWL の構造、及び規定要因を経験的に考察してゆく際にも、労働者の心理的状态に重点が置かれなければならない。

Hackman & Oldham の「職務特性論」は、労働にもとづく高次欲求充足のメカニズムを子細に検討し、

「職務核特性」→「心理的状态」→「内的ワーク・モチベーション」

に至る規定関係の連鎖を提示している。この「職務特性論」モデルは、本研究の分析モデルと厳密な形で対応するものではない。しかし、「職務特性論」が QWL の中心的基礎理論のひとつとなっていることを考えれば、本研究に対しても大いなる示唆を与えるものである。

したがって、本研究で分析される問題は、「職務特性論モデル」の示唆から分析モデルに演繹される規定関係、すなわち、

H: 「職務関連変数」→「心理的成果」→「QWL 基準変数」

に至る規定関係が、実際に作用しているかどうかを問うものである。

分析モデルでは、説明変数・被説明変数の両者が多変量であるため、正準相関分析 (Canonical Correlation Analysis) が最も妥当であり、それが用いられた。

まず第一に、「QWL 基準変数」(4変数) に対する「職務文脈特性」(10変数)・「職務内在特性」(10変数)・「職務成果」(4変数)・「心理的成果」(4変数) それぞれの

関係が、ピアソン積率相関係数によって検討される。同時に、正準相関分析によって全体的な関係性が分析される。その際、有意な各正準変数に対して Redundancy 係数⁽¹⁾ (Stewart & Love, 1968; van den Wollenberg, 1977) が計算される。Redundancy 係数とは、予測変数の正準変量から抽出された基準変数の分散の割合と、予測変数の正準変量と基準変数の正準変量との間で共有された分散の割合を乗じたものである。すなわち、これは予測変数・基準変数間の実際の重複量を示している。

本研究では、「職務文脈特性」・「職務内在特性」・「職務成果」が、「心理的成果」と「QWL 基準変数」に対する予測変数として設定され、また、「心理的成果」が「QWL 基準変数」に対する予測変数とされる。各予測変数から抽出された有意な正準変量の Redundancy 係数の総和は、それぞれ各予測変数によって抽出される基準変数の分散を示す (Cooley & Lohnes, 1971)。

第二に、「職務文脈特性」・「職務内在特性」・「職務成果」のそれぞれが、「QWL 基準変数」に対して及ぼす独自の効果を検討するために、部分正準相関分析 (Part Canonical Correlation Analysis) がかけられる (Cooley & Lohnes, 1971)。これは2段階の手続きによる。まず、「職務文脈特性」・「職務内在特性」・「職務成果」を構成する各項目がそれぞれ別個に、「心理的成果」4変数を用いた重回帰式に投入される。各重回帰式から出される残差は、「心理的成果」から独立な元の変数の要素 (統御済変数) を構成する。次に、「QWL 基準変数」と、「職務文脈特性の残差」・「職務内在特性の残差」・「職務成果の残差」との間のそれぞれの相互関係を検討するために、正準相関分析が用いられる。結果として出される正準相関係数は、「心理的成果」の影響が第1ステップの重回帰によって排除されているため、実際の部分相関である。

結 果

心理的成果 vs QWL 基準変数

正準相関分析の結果から、心理的成果と QWL 基準変数との間に、実質的な関連があることが指摘される。両変数セット間には、ひとつの正準変量が抽出された ($R_c = .64$, $df = 16$, $P < .001$)。心理的成果の QWL 基準変数に対する Redundancy 係数は $Rd^2 = .082$ であった。表 1 に示された 0 次相関係数と正準構造係数から、心理的成果が職務満足に非常に強い関連をもつことが見出される。また、自尊心と成長は、QWL 基準変数に強い関連をもつ心理的状态であることが明らかにされた。

表 1. 心理的成果と QWL 基準変数との相関係数と正準構造

| 心理的成果 | Q W L 基準変数 | | | | 正準構造 ^(a) |
|-----------------------|------------|--------|--------------|---------|-----------------------|
| | 全体的労働生活の質 | 職務満足 | ジョブ・インボルブメント | モチベーション | I Rc = .64 |
| 自尊心 | .26** | .48*** | .26** | .37*** | .52 |
| 成長 | .34*** | .53*** | .29** | .37*** | .57 |
| 成功感 | .23* | .47*** | .27** | .28** | .48 |
| 疎外感 | .30** | .31*** | .28** | .25** | .37 |
| 正準構造 I ^(a) | .38 | .59 | .35 | .42 | (.082) ^(b) |

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

(a) 相手方の正準変数との各変数の相関係数を示す。

(b) 括弧内の値は各正準変量の Redundancy 係数を示す。

職務文脈特性

職務文脈特性と心理的成果との間の正準相関分析は、2つの有意な正準変量を抽出している(第I正準変量 Rc = .80, df = 40, P < .001; 第II正準変量 Rc = .54, df = 27, P < .001)。Redundancy 係数の総和は $\overline{Rd}^2 = .247$ である。表 2 に示した 0 次相関係数と正準構造係数から、自尊心・成長・成功感の3つの心理的成果が、職務文脈特性と非常に強い関連をもっていることがわかる。また、学習の機会・友人は、心理的成果と強い関連をもつ職務特性であることも見出される。

QWL 基準変数に対する職務文脈特性の関連は、心理的成果に対する職務文脈特性の関連よりも強いものでは

なかった。正準相関分析の結果は、ひとつの正準変量を抽出し (Rc = .66, df = 40, P < .001), Redundancy 係数は $\overline{Rd}^2 = .095$ であった。表 3 に示す 0 次相関係数と正準構造係数は、上司の評価が、QWL 基準変数と強い関係をもつ職務特性であること、また、職務満足は、職務文脈特性と高い関連をもつことを示している。

心理的成果と QWL 基準変数との関連をコントロールした後で(職務文脈特性の残差を用いて)、職務文脈特性と QWL 基準変数の両者の間で部分正準相関分析を行なった。結果として、両者の間に有意な正準変量は見出されなかった。このことは、職務文脈特性が QWL 基準変数に対して、独自の影響を及ぼすものではないことを示

表 2. 職務文脈特性と心理的成果との相関係数と正準構造

| 職務文脈特性 | 心理的成果 | | | | 正準構造 | |
|--------|--------|--------|--------|--------|---------------|----------------|
| | 自尊心 | 成長 | 成功感 | 疎外感 | I Rc = .80 | II Rc = .54 |
| 学習の機会 | .57*** | .43*** | .38*** | .24** | .55 | -.18 |
| 作業環境 | .19 | .31*** | .20* | .38*** | .34 | .25 |
| 保障 | .34*** | .41*** | .31*** | .26** | .44 | .03 |
| 福利厚生 | .07 | .15 | -.01 | .30** | .17 | .26 |
| 時間外労働 | .09 | .17 | .08 | .02 | .14 | -.02 |
| 安全性 | .20* | .31*** | .25** | .25** | .33 | .11 |
| 援助 | .07 | .22* | .12 | .31*** | .22 | .26 |
| 上司の評価 | .43*** | .33*** | .41*** | .31*** | .46 | -.03 |
| 人間関係 | .33*** | .40*** | .28** | .52*** | .49 | .28 |
| 友人 | .35*** | .56*** | .32*** | .29** | .53 | .10 |
| 正準構造 I | .67 | .70 | .56 | .46 | (.232) | |
| II | -.23 | .05 | -.13 | .36 | | (.015) |

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

表 3. 職務文脈特性と QWL 基準変数との相関係数と正準構造

| 職務文脈特性 | Q W L 基 準 変 数 | | | | 正準構造 |
|--------|---------------|--------|--------------|---------|---------------|
| | 全体的労働生活の質 | 職務満足 | ジョブ・インボルブメント | モチベーション | I Rc = .66 |
| 学習の機会 | .16 | .30** | .13 | .14 | .29 |
| 作業環境 | .19* | .15 | .20* | .20* | .22 |
| 保障 | .17 | .28** | .23* | .25** | .32 |
| 福利厚生 | .08 | .17 | .16 | .25** | .23 |
| 時間外労働 | .15 | -.02 | -.18 | .00 | .00 |
| 安全性 | .31*** | .31*** | .17 | .27** | .38 |
| 援助 | -.01 | .26** | .32*** | .16 | .25 |
| 上司の評価 | .33*** | .49*** | .33*** | .40*** | .56 |
| 人間関係 | .18 | .28** | .22* | .11 | .28 |
| 友人 | .24** | .36*** | .19* | .18 | .36 |
| 正準構造 I | .38 | .60 | .39 | .45 | (.095) |

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

している。換言すれば、職務文脈特性の QWL 基準変数に対する影響は、心理的成果を仲介して行使されるものであるといえよう。

職務内在特性

職務内在特性と心理的成果との間の正準相関分析により、2つの有意な正準変数が抽出された(第I正準変数 Rc = .83, df = 40, P < .001; 第II正準変数 Rc = .52,

df = 27, P < .001)。Redundancy 係数の総和は $\overline{Rd^2} = .293$ となった。0次相関係数と正準構造係数の結果(表4参照)から、自尊心・成長・成功感の3つが、職務内在特性ととくに関連の強い心理的変数であることが見出された。また、責任・参加・威信・職務完結性・チャレンジの5変数は、心理的状态と関係の強い職務内在特性である。

職務内在特性の QWL 基準変数に対する関連は、心理

表 4. 職務内在特性と心理的成果の相関係数と正準構造

| 職務内在特性 | 心 理 的 成 果 | | | | 正 準 構 造 | |
|--------|-----------|--------|--------|--------|---------------|----------------|
| | 自尊心 | 成長 | 成功感 | 疎外感 | I Rc = .83 | II Rc = .52 |
| 責 任 | .46*** | .36*** | .51*** | .27** | .53 | -.13 |
| 参 加 | .39*** | .45*** | .46*** | .34*** | .54 | .04 |
| 威 信 | .67*** | .59*** | .62*** | .47*** | .76 | -.04 |
| 自 律 | .24** | .32*** | .34*** | .22* | .37 | .04 |
| 職務多様性 | .45*** | .38*** | .34*** | .28** | .47 | .00 |
| 職務完結性 | .42*** | .39*** | .50*** | .36*** | .54 | -.06 |
| 社会的意義 | .34*** | .39*** | .26** | .26** | .40 | .12 |
| チャレンジ | .44*** | .55*** | .59*** | .26** | .63 | .04 |
| 適度の困難 | .26** | .56*** | .31*** | .23* | .46 | .32 |
| 熟 練 | .25** | .29** | .20* | .38*** | .34 | .09 |
| 正準構造 I | .68 | .67 | .70 | .49 | (.283) | |
| II | -.15 | .28 | -.19 | .05 | (.010) | |

* P < .05 ** P < .01 *** P < .001

表 5. 職務内在特性と QWL 基準変数との相関係数と正準構造

| 職務内在特性 | Q W L 基 準 変 数 | | | | 正準構造 I Rc=.70 |
|-----------|---------------|--------|------------------|-------------|---------------------|
| | 全体的労働 生活の質 | 職務満足 | ジョブ・イン ボルプメント | モチベー ション | |
| 責 任 | .21* | .36*** | .18 | .33*** | .40 |
| 参 加 | .29** | .35*** | .28** | .28** | .42 |
| 威 信 | .37*** | .45*** | .34*** | .38*** | .55 |
| 自 律 | .18 | .41*** | .12 | .22* | .36 |
| 職務多様性 | .37*** | .31*** | .12 | .20* | .38 |
| 職務完結性 | .31*** | .42*** | .33*** | .38*** | .50 |
| 社会的意義 | .30** | .37*** | .12 | .23* | .39 |
| チャレンジ | .29** | .50*** | .40*** | .38*** | .55 |
| 適度の困難 | .21* | .41*** | .24** | .30** | .42 |
| 熟 練 | .38*** | .30** | .27** | .31*** | .44 |
| 正 準 構 造 I | .48 | .59 | .43 | .48 | (.122) |

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

的成果に対する関連よりも若干弱いものであった。結果として、ひとつの正準変量を取り出され (Rc=.70, df=40, P<.001), Redundancy 係数は $\bar{R}d^2=.122$ となった。職務満足は、職務内在特性に対しとくに強い関係を示し、また、威信・職務完結性・チャレンジの3つの職務特性が、QWL 変量と高い関連を示している(表5参照)。

心理的成果の影響を排除した、職務内在特性と QWL 基準変数との間の部分正準相関分析の結果は、両者の間に有意な正準変量を見出さなかった。このことは、職務内在特性が QWL 基準変数に対して、独自にはなく、心理的成果を通じて関連を持っていることを示している。

職務成果

職務成果と心理的成果との間には、ひとつの正準変量

が抽出された (Rc=.70, df=16, P<.001)。職務成果の心理的成果に対する Redundancy 係数は $\bar{R}d^2=.139$ である。表6に示された0次相関係数・正準構造係数からすれば、職務成果に対しては、自尊心・成功感・疎外感の低さの3つの心理的成果が大きな関連をもっていることがわかる。また、昇進が、心理的成果に対して強い関係をもつ職務成果であることも同時に明らかにされた。

職務成果と QWL 基準変数との間に抽出された正準変量の数は1個である (Rc=.60, df=16, P<.001)。職務成果の QWL 基準変数に対する Redundancy 係数は $\bar{R}d^2=.065$ となった。両者の間の0次相関係数と正準構造係数とを見れば(表7参照)、職務満足が職務成果に強い関連をもつことがわかる。また、QWL 基準変数に対

表 6. 職務成果と心理的成果との相関係数と正準構造

| 職務成果 | 心 理 的 成 果 | | | | 正準構造 I Rc=.70 |
|-----------------------|-----------|--------|--------|--------|---------------------|
| | 自尊心 | 成 長 | 成功感 | 疎外感 | |
| 給 与 | .23* | .20* | .30** | .23* | .33 |
| 昇 進 | .49*** | .43*** | .54*** | .42*** | .62 |
| 肉 体 的 精 神 的 健 康 | .25** | .25** | .20* | .21* | .28 |
| 職 務 遂 行 | .25** | .22* | .33*** | .34*** | .40 |
| 正 準 構 造 I | .54 | .48 | .60 | .50 | (.139) |

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

表 7. 職務成果と QWL 基準変数との相関係数と正準構造

| 職務成果 | Q W L 基準変数 | | | | 正準構造 |
|--------|------------|--------|--------------|---------|-------------|
| | 全体的労働生活の質 | 職務満足 | ジョブ・インボルブメント | モチベーション | I Rc=.60 |
| 給与 | .31*** | .30** | .24** | .16 | .36 |
| 昇進 | .30** | .41*** | .30** | .26** | .45 |
| 肉体的健康 | .26** | .07 | .09 | .16 | .16 |
| 精神的健康 | .11 | .37*** | .37*** | .35*** | .43 |
| 職務遂行 | .11 | .37*** | .37*** | .35*** | .43 |
| 正準構造 I | .34 | .52 | .44 | .39 | (.065) |

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

表 8. 職務成果の残差と QWL 基準変数との相関係数と正準構造

| 職務成果の残差 | Q W L 基準変数 | | | | 正準構造 |
|---------|------------|------|--------------|---------|-------------|
| | 全体的労働生活の質 | 職務満足 | ジョブ・インボルブメント | モチベーション | I Rc=.35 |
| 給与 | .21* | .14 | .13 | .05 | .02 |
| 昇進 | .11 | .08 | .10 | .03 | .02 |
| 肉体的健康 | .15 | -.11 | -.02 | .03 | -.18 |
| 精神的健康 | -.03 | .19* | .25** | .24** | .30 |
| 職務遂行 | -.03 | .19* | .25** | .24** | .30 |
| 正準構造 I | -.09 | .24 | .24 | .19 | (.005) |

* P<.05 ** P<.01 *** P<.001

しては、中でも、昇進と職務遂行の2変数が関連をもっている。

心理的成果の影響をコントロールするための重回帰から得られた各職務成果変数の残差を用いて、職務成果と QWL 基準変数との間で部分正準相関分析を行なった。結果から、両者の間に有意なひとつの正準変数が抽出された (Rc=.35, df=16, P<.05)。QWL 基準変数に対する、職務成果の残差の Redundancy 係数は $\overline{Rd}^2=.005$ である。この結果は、職務成果が QWL 基準変数に対して、小さいながらも、心理的成果を介しない独自の影響をもつことを示している。しかしながら、職務成果変数が説明する QWL 基準変数の分散のうち、その92パーセント⁽²⁾は心理的成果の仲介に依っている。

表 8 に示された 0 次相関係数と正準構造係数の結果を見れば、職務満足とジョブ・インボルブメントの2変数が、職務成果に対して比較的強い関連をもっている。また、肉体的・精神的健康と職務遂行の2特性が、QWL 基準変数に対し比較的強い関連をもつことがわかる。特

表 9. 正準相関 Redundancy のまとめ

| 予測変数 | 心理的成果 | QWL 基準変数 | 予測変数の残差 vs QWL 基準変数 |
|--------|-------|----------|---------------------|
| 心理的成果 | — | .082 | — |
| 職務文脈特性 | .247 | .095 | .000 |
| 職務内在特性 | .293 | .122 | .000 |
| 職務成果 | .139 | .065 | .005 |

に、肉体的・精神的健康の正準構造係数がマイナスの値をとっていることからすれば、健康がある程度損われるほど熱心に職務を遂行することが、QWL につながるということがわらう。

分析の結果をまとめれば(表 9 参照)、職務文脈特性・職務内在特性・職務成果は、いずれも心理的成果と関連をもつ。また、職務文脈特性・職務内在特性・職務成果・心理的成果は、いずれも QWL 基準変数と関連をもつ

いる。しかしながら、QWL 基準変数に対して、職務文脈特性と職務内在特性とが及ぼす影響は、それぞれ独自のものではなく、どちらも心理的成果に仲介されている。それに対し、職務成果は、心理的成果に媒介されない直接の効果を QWL 基準変数に対して持っている。

考 察

心理的成果は、職務文脈特性と QWL 基準変数との連関を仲介する。また、職務内在特性と QWL 基準変数との連関をも仲介する。換言すれば、労働場面にある様々な職務の特性の相違が、各人の労働生活の質の良否に与える効果は、心理的状态あるいは高次欲求充足の程度にすべて帰属可能なのである。

それに対して、職務成果は QWL 基準変数に対して独自の効果を持っている。すなわち、労働者が自分の健康に気が回らないほど懸命に職務を遂行して得た結果は、その人の労働生活の質につながってくるのである。だが、職務成果が労働者の QWL に対して及ぼす効果は、その大半が心理的成果によって媒介されてもいる。給与や昇進などの面からする効果は、高次欲求充足の証左としてよりよく反映され、それを介することによって QWL に影響を及ぼしているといえるだろう。

したがって、職務文脈特性・職務内在特性・職務成果のいずれにとっても、それらが QWL と係わりをもつ際には、心理的成果が仲介項として重要な位置を占めることになる。この点を考えれば、Hackman & Oldham の「職務特性論」から持ち出される考え方は、大体のところ支持され、妥当なものであることがわらう。

職務文脈特性・職務内在特性・職務成果の各予測変数は、心理的成果に対して、それぞれ適度に大きな Redundancy の値をとっている。このことは、各職務関連変数が高次欲求の充足に関して、十分に貢献し得ることを示している。それに比して、心理的成果と QWL 基準変数との間の Redundancy はそれほど高いものではなかった。すなわちこれは、心理的成果と QWL 基準変数との間に、それほど高い重複性がないことを意味している。

Hackman & Oldham 流の考え方からすれば、心理的状态は、望ましい労働のあり方に対してあくまで仲介的な項目であり、それ自体最終的に求められる目標ではない。それに対して Lawler (1975) は QWL を、心理学的な面のみ限定してはいるが、「高次欲求の充足を追求することが、それを求める諸個人の手の届く範囲内にある状態」として定義し、高次の欲求の充足とほとんど同義に扱う見方を示している。この考え方に無批判に従

うとすれば、心理的成果は、QWL に対する仲介項の位置から、QWL そのものを操作的に意味する基準項の位置へと移行する可能性が持ち出されるだろう。それゆえこの問題は、QWL の基準選定や測定の問題とも関連してくるのである。

本研究で設定された QWL の基準変数を子細に検討してみれば、職務文脈特性・職務内在特性・職務成果・心理的成果のそれぞれから抽出される各正準変数に対して、いずれの場合も最も強い関連を示しているのが職務満足である。また、質問紙回答者の立場を勘案すれば、職務満足は比較的明瞭に了解可能であるが、全体的労働生活の質、ジョブ・インボルブメント、モチベーションという他の 3 つの変数は、質問上だけでなく、概念的にも、一般にはわかりにくいものであることは否めない。

これらの点を考えれば、労働生活の質の良否を職務満足のみで規定するのが妥当かどうかということが問題となる。しかしながらこの問題に対しては、従来職務満足が QWL の唯一代表的な基準とされてきたことに対する批判が、様々論じられている。また、「職務」と「労働生活」とでは、了解の範囲が異なることも考え合わせなければならない。職務満足は QWL に対して重要な意味をもつものではあるが、それだけでは十分ではないのである。同様の観点から、高次欲求の充足、あるいはそれを操作的に意味するところの心理的状态の変数も、QWL の絶対の基準として取り上げられるわけにはいかないだろう。高次欲求にのみ注目することは、視野を心理学的部分に限定してしまうからである。当然、QWL を適切に示し得る他の構成要素をもあわせて考慮していかなければなるまい。

本研究の中では、正準相関分析を用いることによって、QWL を考察する上で、労働者の高次欲求の充足を示す心理的状态が、相当の重要性をもっていることが明らかにされた。しかし、それが、「労働生活の質」を別様に示す他の基準に対して、どのように位置づけられてゆくべきかについては、さらなる検討が必要である。

注

- (1) Redundancy に関しては、それを「冗長性」と翻訳すると、この値が小さいことが望ましいという誤解を生じやすいとの批判(岡本, 1985)があるため、原語をそのまま用いた。
- (2) 職務成果と QWL 基準変数との関係の中で、心理的成果によって説明される分散の割合は、職務成果と QWL 基準変数との正準相関から引き出された Redundancy (.065) から、残差の Redundancy (.005)

を減じ、その値を職務成果と QWL 基準変数の Redundancy で除することで求められる。

$$\frac{(.065) - (.005)}{(.065)} = .92$$

参 考 文 献

- Adams, J. S., Toward an Understanding of Inequity, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1963, 63, pp. 422-436
- Adams, J. S., Injustice in Social Exchange; in L. Berkowitz (eds), *Advances in Experimental Social Psychology*, vol. 2, New York, Academic Press, 1965
- Alderfer, C. P., *Existence, Relatedness and Growth*, New York, Free Press, 1972
- Atkinson, J. W., *An Introduction to Motivation*, Princeton, NJ, Van Nostrand, 1964
- Campbell, J. P., Dunnette, M., Lawler, E. E., III & Weick, K., *Managerial Behavior, Performance and Effectiveness*, New York, McGraw-Hill, 1975
- Cooley, W. W. & Lohnes, P. R., *Multivariate Data Analysis*, New York, Wiley, 1971
(井口晴弘・藤沢武久・守谷栄一 共訳「行動科学のための多変量解析」鹿島出版会 1973)
- Davis, L. E., Learning from the Design of New Organization; in H. Kolodny & H. v. Beinum (eds), *The Quality of Working Life and the 1980s*, New York, Praeger, 1983
- Davis, L. E. & Cherns, A. B., *The Quality of Working Life*, vol. 1, New York, Free Press, 1975
- Davis, L. E. & Taylor, J. C., *Design of Jobs*, Harmondsworth, Penguin, 1972
(近藤隆雄 監訳「新しい仕事の設計」建帛社 1978)
- Delamotte, Y. & Walker, K. F., *Humanization of Work and the Quality of Working Life: Trends and Issues*, Bulletin of the International Institute for Labour Studies, No. 11, 1975
- Emery, F. E., The Next Thirty Years: Concepts, Methods and Anticipations, *Human Relations*, 1967, 20, pp. 199-237
- Emery, F. E., *Systems Thinking*, Harmondsworth, Penguin, 1969
- Emery, F. E., & Trist, E. L., The Causal Texture of Organizational Environments, *Human Relations*, 1965, 18, pp. 21-32
- Hackman, J. R. & Lawler, E. E., III, Employment Reactions to Job Characteristics, *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, pp. 259-286
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R., Motivation Through the Work Itself: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1976, 16, pp. 250-279
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R., *Work Redesign*, Reading, MA, Addison-Wesley, 1980
- Herbst, P. G., *Socio-Technical Design*, London, Tavistock, 1974
- Herzberg, F., *Work and the Nature of Man*, Cleveland, World Publishing, 1966
(北野利信 訳「仕事と人間性」東洋経済新報社 1968)
- I. L. O., *Making Work More Human: Working Conditions and Environment*, Geneva, 1975 (Report of the Director-General to the International Labour Conference)
- Jenkins, D., Quality of Working Life: Trends and Directions; in H. Kolodny & H. v. Beinum (eds), *The Quality of Working Life and the 1980s*, New York, Praeger, 1983
- Lawler, E. E., III, *Pay and Organizational Effectiveness*, New York, McGraw-Hill 1971
(安藤瑞夫 訳「給与と組織効率」ダイヤモンド社 1972)
- Lawler, E. E., III, *Motivation in Work Organizations*, Monterey, CA, Brooks & Cole, 1973
- Lawler, E. E., III, Measuring the Psychological Quality of Working Life: The Why and How of It; in L. E. Davis & A. B. Cherns (eds), *The Quality of Working Life*, vol. 1, New York, Free Press, 1975
- Lawler, E. E., III & Hall, D. T., Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction and Intrinsic Motivation, *Journal of Applied Psychology*, 1970, 54, pp. 305-312
- Lawler, E. E., III & Suttle, J. L., Expectancy Theory and Job Behavior, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1973, 9, pp. 482-503
- Lodahl, T. M. & Kejner, M., The Definition and Measurement of Job Involvement, *Journal of Applied Psychology*, 1965, 49, pp. 24-33
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V., *Adjustment to Work*, New York, Appleton-Century-Crofts, 1969
- March, J. G. & Simon, H. A., *Organizations*, New York, Wiley, 1958
(土屋守章 訳「オーガニゼーションズ」ダイヤモンド社 1977)
- Maslow, A. H., *Motivation and Personality*, New York, Harper & Row, 1954
(小口忠彦 監訳「人間性の心理学」産能大出版部 1971)
- McClelland, D. C., *The Achieving Society*, Princeton, NJ, Van Nostrand, 1961
(林 保 監訳「達成動機」産能大出版部 1971)
- 嶺 学「労働の人間化と労使関係」日本労働協会 1983
- Mirvis, P. H. & Lawler, E. E., III, Accounting for the Quality of Work Life, *Journal of Occupational Behavior*, 1984, 5(3), pp. 197-212
- Moch, M. K., Job Involvement, Internal Motivation and Employee's Integration into Networks of

- Work Relationships, *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980, 25, pp. 15-31
- Mohrman, S. A. & Lawler, E. E., III, Quality of Working Life, *Research in Personnel and Human Resources Management*, 1984, 2, pp. 219-260
- Murray, H. A., *Exploration in Personality*, New York, Oxford Univ. Press, 1938
(外林大作 訳編「パーソナリティ I・II」誠信書房 1961)
- Nadler, D. A. & Lawler, E. E., III, Quality of Work Life: Perspectives and Directions, *Organizational Dynamics*, 1983, 11(3), pp. 20-30
- 岡本大輔「正準相関分析の経営学への適用可能性—Redundancyの解釈をめぐって—」三田商学研究 1985, 28(4), pp. 30-46
- 奥林康司「労働の人間化—その世界的動向」有斐閣 1981 (有斐閣選書)
- 奥林康司「『労働の人間化』の諸理論」国民経済雑誌 1982, 145(4), pp. 25-52
- Patchen, M., *Participation, Achievement and Involvement on the Job*, England Cliff, NJ, Prentice Hall, 1970
- Porter, L. M., A Study of Perceived Need Satisfaction in Bottom and Middle Management Jobs, *Journal of Applied Psychology*, 1961, 45, pp. 1-10.
- Porter, L. M., Job Attitude in Management: I Perceived Deficiencies in Need Fulfillment as a Function of Job Level, *Journal of Applied Psychology*, 1962, 46, pp. 375-384
- Porter, L. M., Job Attitude in Management: II Perceived Importance of Needs as a Function of Job Level, *Journal of Applied Psychology*, 1963, 47, pp. 141-148
- Seashore, S. E., Defining and Measuring the Quality of Working Life; in L. E. Davis & A. B. Cherns (eds), *The Quality of Working Life, vol. 1*, New York, Free Press, 1975
- Smith, P. C., Kendall, L. M. & Hulin, C. L., *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*, Chicago, Rand McNally, 1969
- Steers, R. M. & Porter, L. M., *Motivation and Work Behavior*, New York, McGraw-Hill, 1975
- Stewart, D. & Love, W., A General Canonical Correlation Index, *Psychological Bulletin*, 1968, 70(3), pp. 160-163
- 武澤信一「労働の人間化—始動したQWL革命」総合労働研究所 1975
- Taylor, J. C., Job Satisfaction and Quality of Working Life: A Reassessment, *Journal of Occupational Psychology*, 1977, 50, pp. 243-252
- Taylor, J. C., The Measurement Dilemma and Some Thoughts for Its Solution; in C. L. Cooper & E. Mumford (eds), *The Quality of Working Life in Western and Eastern Europe*, Westport, CT Greenwood, 1979
- Trist, E. L. & Bamforth, K. W., Some Social and Psychological Consequences of the Longwall Method of Coal-Getting, *Human Relations*, 1951, 4, pp. 3-38
- van den Wollenberg, A. L., Redundancy Analysis: An Alternative for Canonical Correlation Analysis, *Psychometrika*, 1977, 42(2), pp. 207-219
- Vroom, V. H., *Work and Motivation*, New York, Wiley, 1964
(坂下昭宣・榊原清則・小松陽一・城下康彰 共訳「仕事とモチベーション」千倉書房 1982)
- Walton, R. E., Quality of Working Life: What Is It, *Sloan Management Review*, 1973, 15(1), pp. 11-21
- Weick, K. E., Jr, Reduction of Cognitive Dissonance Through Task Enhancement and Effort Expenditure, *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 1964, 68, pp. 533-539
- Work in America*, Cambridge, MA, MIT Press, 1973 (Report of a Special Task Force to the Secretary of Health, Education and Welfare)