慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	職務満足のメンタルヘルス効果に関する研究
Sub Title	A study on mental health effect of job satisfaction
Author	渡辺, 真一郎(Watanabe, Shinichiro)
Publisher	慶應義塾大学大学院社会学研究科
Publication year	1988
Jtitle	慶応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.28 (1988.) ,p.81- 91
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-00000028-0081

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.

職務満足のメンタルヘルス効果に関する研究

A Study on Mental Health Effect of Job Satisfaction

渡　辺　真一郎
Shin-ichiro Watanabe

This study is concerned with the mental health effect of job satisfaction. The major hypothesis is that people with higher levels of satisfaction would have lower levels of mental distress. The main characteristics of this study takes job and personality types into consideration as indices of individual difference.

225 male white-collar workers were tested. The subjects ranged in age from 20 to 39 and were classified into 3 personality types: schizophrenic, manic-depressive, and epileptic. The white-collar jobs were also classified into 3 categories: inside service (e.g., office workers), outside service (e.g., sales people), and computer work (e.g., programmers and system engineers). And 3 kinds of questionaires were obtained from the sample: personality, health, and job satisfaction measures. The results substantiated the hypothesis. To a certain degree it could also reveal the weakness of mental health effect from the standpoint of job and personality.

This kind of study intends for the most part to advance our knowledge of humanization of work rather than to increase workers' productivity. It could, however, be assumed that labor turnover, performance, and motivation are associated with the state of workers' mental health and job satisfaction. This study, therefore, could be of great value for both employees and employers.

序

ストレスの多い生活は，個人に身体的・精神医学的問題を惹起しうることが近年かなり明らかにされている。例えば，Rahe & Lind (1971), Theorell & Rahe (1971) は，生活ストレスと心臓疾患との関係について報告している。Constantini, Braun, Davis, & Iervolino (1973), および Vinokur & Seltzer (1975) は，生活ストレスが，抑うつ，不安，緊張に結びつくと指摘している。

そして，心身の健康に作用する要因としてのストレスは，「個人の条件」「家庭生活の条件」「職場の条件」「社会生活の条件」といった広範囲に所在することが，Holmes & Rahe (1967) の生活事件 (life event) 研究や，Kanner, Coyne, Schaefer, & Lazarus (1981) の日常生活上の精神混乱と精神高揚 (daily hassles and uplifts) の研究から知ることができる。

本研究では，これら様々な条件の中から，職場の条件をとり上げる。そして，職務に絡む情緒的状態（職務満足状態）とメンタルヘルス（以下，MH と略す.）との連関性を検討する。職務環境との関わりの中で不満足感を抱いている従業員は，少なくともいくつかの点で回避したくなるような職務に従事しているはずである。職務不満足経験とは，このような不快な心理的状態に陥ることである。それ故，産業職場では，職務満足(以下，JS と略す.）と心身健康との関係が論議されるべきであろう。

先人研究の内容と問題点

Whyte (1955) は，自動車組立てラインの従業員（N=84）について参与観察を行っている。彼によると，84名のうち，従業員の間で暗黙に了解されている「仲間よ

り働きすぎてはいけない」という規範を無視し，昇進と給与アップを目指し，出来る限りの能力を発揮しようとする基準破り型従業員 (rate busters) は9名であった。また仲間意識が強く，共謀して自己の能力を発揮しない生産高制限型従業員 (restricters) は25名であった。残りの50名は基準を破ってでも生産高を上げたいと思う反面，仕事仲間にも強い忠誠心をもっており，生産性は前2者の中間程度で，内的葛藤に苦悶していた従業員 (middle performers) であった。

Whyte は，rate busters や restricters の中には全く存在しなかった潰瘍患者が，middle performers の18% に見出された事実から，情緒的緊張と身体の病気との関係を示唆している。

Sales & House (1971) は，799名のホワイト・カラー労働者について，職務に絡む内的 (intrinsic)，外的 (extrinsic)，および総合的レベルの満足度と冠動脈疾患による死亡率との間に有意な相関を見出している。内的満足 $r=-.677$ ($p<.005$)，外的満足 $r=-.624$ ($p<.01$)，そして総合的レベル $r=-.635$ ($p<.01$) の相関である。Sales & House は，この結果から，低い JS は心臓疾患による死亡危険を増すと考えている。

Jenkins (1971) は，生活不満足と冠動脈疾患の関係についての諸研究の成果を総合し，次のような指摘を行っている。即ち，職場で経験する退屈感，不安感，人間関係上の葛藤，仕事の困難さ，上司からの不承認，職位降格，過度の職務責任といった職務上の不満は，生活不満足の一翼を担うものとして，冠動脈疾患を惹起せしめる。

Jenkins はさらに，人間の行動パターン特性といった観点から，個体差の問題に言及している。即ち，極度に競争を好み，攻撃的で，せっかちな面があり，完全癖をもち，リラックスできないような行動パターンを有する人は，心筋梗塞などの冠動脈疾患にかかりやすいと述べている。

Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) は，ピッツバーグ市の約200名の技師と会計士を対象として行った面接調査の成果として，JSは精神的緊張の好転，減少した体重の回復，過度の飲酒・喫煙の断ち切りなどをもたらすと述べている。また職務不満足は，胃腸障害，冠動脈疾患や精神的な緊張症状をもたらすと報告している。

Herzberg & Hamlin (1961, 1963) は，ピッツバーグ調査から，次のような独特な理論を提唱している。即ち，達成・課業責任・専門性に対する承認・興味ある仕事・達成に対する承認，といった従業員の成長潜在力をそそるような動機づけ要因は，精神的健康の積極的増進に寄与するが，精神的病気を生み出す効果は殆どもたない。一方，会社の政策と経営・監督・給与・対人関係・作業条件の良悪，といった職務脈絡に関する衛生要因は，精神的病気の防止に役立つが，精神的健康を積極的に促進することはない（注 1)。

Kornhauser (1965) は，デトロイトの自動車メーカー13社から抽出した約400名の労働者について，JS と MH との関係を年齢別 (20代・40代) および職務レベル別に，面接法によって検討している。その結果，(1) JS の様々な次元は，共同して MH に作用する。(2) JS の各次元のうち，MH に大きな影響力をもつのは，「能力の発揮」についての労働者の態度である。(3) MHにある程度の影響を及ぼす次元は，「職務の反復性と作業ペースの機械規制」「仕事の速度と強度」「人間関係的側面を含むソーシャル・コンディション」「ジョブ・ステイタスと昇進の機会」「収入」などである。(4)「ジョブ・セキュリティ」「物理的作業条件」「給与制度」などの次元は，労働者の MH を説明する重要因子とはならない。(5)「作業ペースの機械規制」「収入」の次元のMH効果には，次のような年齢差がみられる。まずは前者についてであるが，40代では，作業ペースが機械に規制される度合が高い paced workers は，そうではない unpaced workers に比して MH が不全傾向を示すのに対し，20代では paced-unpaced workers 間にそのような差異はみられない。また後者は，40代の労働者の MH に少なからず影響力をもちうるが，20代の労働者の MH に対しては，微々たる影響力をもつにすぎない。(6) 職務レベルの低い労働者（単純反復作業に従事）は，職務レベルの高い労働者(高度な技能を要する職務に従事)と比べて，MH 不全に陥りやすい，と指摘している。

Gechman & Wiener (1975) は，54名の女性小学校教師を被検査者として，JS と MH の関係を吟味している。彼らは，「給与水準」「労働条件」「仕事への興味」「仕事の魅力」などからなる総合的 JS と MH との間に $r=.48$ ($p<.01$) の相関を見出し，職務に満足している教師は良好な MH を享受していると述べている。

《問題点》

以上が，JS と働く人々の心身健康についてなされてきた近年の研究動向である。以上の研究について，次の2つを問題点として指摘できる。

〈1〉 働く人々の MH の状態と，それを規定することが予想される JS の各要因（次元）との相関の分析が不

十分だと思われる。

Herzberg 達は，(1) 動機づけ要因中のどの要因が，どの程度精神的健康の増進に寄与するのか，(2) 衛生要因中のどの要因が，どの程度精神的病気の防止に役立つのか，ということへの考察を怠っている。Gechman & Wiener は，総合的 JS-MH 間の相関係数を求めているが，JS の各要因と MH との間の相関には目を向けていない。Kornhauser は，様々な職務環境要因の MH 効果に言及しているが，その結論に一般性を付与するには，彼の用いた分析方法は説得性が欠けると思われる。

そこで，Sales & House の研究が参考になる。彼らの研究は，JS を内的・外的・総合的満足という 3 つの次元に分類し，各次元と冠動脈疾患死亡率の間の相関を求めるものであった。本研究では，彼らの分析方法を採用し，全体的 JS とそれを規定する様々な職務環境要因が，働く人々の MH をどの程度予測しうるか，ということを検討したい。

〈2〉 次に，働く人々の個人的差異についての検討が不十分だと思われる。特に，Sales & House, Herzberg ら，Gechman & Wiener による研究は，個人差指標を導入していない。

Whyte はどうであろうか。彼の主張を「情緒的緊張に陥りやすい人は潰瘍にかかりやすい」と解釈するならば，彼は個人差指標として“性格”を用いたといえる。また，「タイプ A 人種は冠動脈疾患に陥りやすい」と指摘した Jenkins が用いた指標も“性格”である。さらに，Kornhauser が用いた指標は，“職務レベル”と“年齢”であった。

しかし，JS 研究が MH という観点からなされることを考慮すると，彼らの用いた指標に，理論上の弱点を指摘できる。それは，彼らが精神医学や心理学の中で一般に認められている次のような考え方に依拠していないことである。即ち，精神疾患の原因は，脳外傷，脳の感染症といった外因を除けば，“遺伝と環境によって決定された個人の性格”と“個人をとりまく状況”との相互関係の中にある，という考え方である。それ故，本研究では，この考え方に準拠し，個人差の指標を“職業人をとりまく環境要因としての職種”と“その職種状況に置かれた個人の性格”に求め，JS と MH との関係を検討したいと思う。

方　　法

調査対象集団

都内の某一流企業体本社で，内勤職，外勤職，コンピューター職に就く男性従業員の中から，次の先決条件を満たす 225 名を対象者とした。〈1〉年齢 20～39 才，〈2〉現職種従事期間が 1 年以上，〈3〉職場外ストレスを感じていないこと。また，感じていたとしても，(イ) 仕事が手につかないほどたいへん，(ロ) かなりたいへん，などとは感じていないこと。

先決条件の設定理由は以下の通りである。

〈1〉 年齢

本研究では，被検査者を心理的正常と神経症に判別する心理検査が施行される。このテストには多数の精神的身体的自覚症状がリストされており，被検査者はその有無をチェックすることを要請される。ここで，もし対象者の範囲を40代・50代の壮・熟年層まで拡げると，健康度判別上に次のような危惧が生じる。即ち，高齢化による身体的磨滅が身体面の自覚症状訴え率を高めてしまうという危惧である。MH の状態を診断する際に吟味される身体的自覚症状は，あくまでも心因反応としてのそれである。それ故，対象者を身体上比較的健康と思われる 20～39 才までの範囲とする。

〈2〉 職種従事期間

新しい適応に通常外のエネルギーを注ぎこむことによる一過性の心身過労状態を除外して，JS の MH 効果を検討するためである。

新入社員および配置転換や転勤の社命に従った社員は，新しい職務，新しい人間関係，新しい職場環境に適応することを要求されるため，一過性の過労に陥ることが予想される。

〈3〉 職場外ストレス

純粋に職業上 (occupational) のストレスが個人の MH に及ぼす影響を吟味するためである。そのためには，MH 不全の原因としてのストレスのうち，職場外のものを除外して取り組む必要がある。

調査の手続き

調査対象会社に後述する調査表 (CMI, INV, 従業員意見調査表) を配布し，後日に回収する留置調査方式が，昭和60年 9 月に実施された。

調査表の構成

調査表は，〈健康調査〉〈性格検査〉〈JS 調査〉の 3 種類の質問内容から構成される。健康調査には CMI，性格検査には精研式パーソナリティ・インベントリー (INV)，そして JS 調査には NRK 式従業員意見調査表が使用された。

〈1〉 CMI：精神的身体的自覚症状をリストし，その有無をチェックさせ，被検査者の神経症的傾向を測定するものである。使用された下位尺度は，身体面が，①心臓脈管系（14項目，$\alpha=.63$），②疲労度（7項目，$\alpha=.67$），③疾病頻度（9項目 $\alpha=.73$），そして精神面が ①不適応（12項目，$\alpha=.78$），②抑うつ（6項目，$\alpha=.74$），③不安（9項目，$\alpha=.62$），④過敏（6項目，$\alpha=.70$），⑤怒り（9項目，$\alpha=.80$），⑥緊張（9項目，$\alpha=.71$），の計81項目で構成されている。

被検査者は，自覚症状の総数から，心理的正常（Ⅰ），準正常（Ⅱ），準神経症（Ⅲ），神経症（Ⅳ）の4領域に分類される。

〈2〉 INV：精神医学的性格類型にもとづいて作成された性格テストである。Kretschmer の3類型，即ち分裂性性格（S），循環性性格（Z），粘着性性格（E）にヒステリー(H)，神経質（N）の2つを加えた5類型のそれぞれについて，その特性を記述する10の場面を表現した質問がリストされ，その程度が「低」～「高」の4件法で測定される。ただし，本研究では，本テストが狙う5類型の中から H，N を除いた S，Z，E の3類型を分析対象とする。なお，類型 S，Z，E に関する特性論的記述は，表1に示す通りである。

表 1　精神医学的性格類型の特性論的記述

類型	性　格　特　性
S	孤独性，鈍感，貴族性，思考性，空想性，無関心，冷淡，非社交性，利己的，辛辣
Z	融和性，世話好き，同情的，不注意，お人善し，行動性，活動的，循環性，社交性，諧謔
E	粘着，融通がない，几帳面，徹底性，興奮性，易怒性，執拗，熱中性，視野狭小，堅固しさ

〈3〉 NRK 式従業員意見調査表：SRA(Science Research Associates) が掲げた産業関係の14局面（種目）を踏襲して作成されたものである。被検査者は，JS を規定する各種目についての質問文に，「はい」「いいえ」「どちらでもない」の 3 件法で回答することを要請される。

14種目の内訳は，①仕事の負担（5項目，$\alpha=.65$），②職場の設備（6項目，$\alpha=.80$），③給与（4項目，$\alpha=.68$），④福利厚生（4項目，$\alpha=.86$），⑤同僚との関係（4項目，$\alpha=.61$），⑥上役との関係（8項目，$\alpha=.86$），⑦幹部との関係（7項目，$\alpha=.83$），⑧上役の行う管理（6項目，$\alpha=.85$），⑨幹部の行う管理（5項目，$\alpha=.81$），⑩意志の疎通（6項目，$\alpha=.66$），⑪地位の安定（7項目，$\alpha=.63$），⑫地位についての満足（6項目，$\alpha=.67$），⑬会社との一体感（4項目，$\alpha=.79$），⑭昇進向上の機会（4項目，$\alpha=.86$）の計76項目である。

また，これら14種目は，通常4つの大種目に整理される：

1. 労働条件――種目 1～4（19項目，$\alpha=.87$）
2. 人間関係――種目 5～7（19項目，$\alpha=.90$）
3. 管理の問題――種目 8～10（17項目，$\alpha=.89$）
4. 自我的欲求――種目11～14（21項目，$\alpha=.89$）

分析方法

分析Ⅰ：全体的 JS と MH との関係を検討するために，まずは「性格」や「職種」のちがいをこみにした調査対象集団全体について，次のような手順を踏む。

〈1〉 JS と健康度との連関性の検定（χ^2 検定）

〈2〉 JS 度別自覚症状数（トータル MH レベル）の平均差検定（分散分析，t 検定）

分析Ⅱ：

（1） 働く人々のMHに作用すると考えられる様々な職務環境要因のうち，なにが実際に，MH への強い影響力をもちうるのか。

（2）「性格」や「職種」が異なれば，なにが MH への作用因になるかに差異が生じるのか。生じるとすれば，それはどのような差異なのか。

以上の2点を解明するために相関分析を行う。相関（X↔Y）は，因果（X→Y）の証明には到らないまでも，それを示唆するものとして，検討価値がある。

相関係数（r）は，調査対象集団から測定される MH 上の自覚症状数と，それを規定するかもしれない14種目4大種目および全体レベルの JS 得点との間で計算される。そして，各職務環境要因が MH 効果をもちうるかどうかは，次のようにして判定される。

（A） 自覚症状訴え数との間に有意な逆相関を有する職務環境要因を MH 効果をもつと判定する。

（B） 無相関あるいは順相関の場合，MH 効果はないと判定する。

なお，分析は次の4つの観点から行う。

分析 1：「性格」と「職種」のちがいをこみにした全体レベルでの分析

分析 2：「性格類型」のちがいをこみにした場合の職種別分析

分析 3：「職種」のちがいをこみにした場合の性格類型別分析

表 2 「JS」と「健康度」との関係

職務満足	健康度				全体
	I	II	III	IV	
High 群	34(58.6)	18(31.0)	6(10.4)	0 (0)	58 (100)
Mid 群	40(38.5)	44(42.3)	15(14.4)	5 (4.8)	104 (100)
Low 群	15(23.8)	21(33.3)	22(34.9)	5 (8.0)	63 (100)
全体	89(39.6)	83(36.9)	43(19.1)	10 (4.4)	225 (100)

$\chi^2=27.00$, df=6 ; $p<0.001$

(注)：カッコ内の数値は比率（%）を示す.

表 3 JS 度 (High, Mid, Low) 別自覚症状数に関する分散分析結果

変動因	平方和	自由度	平均平方	F
級間	2030.04	2	1015.02	15.676 $p<0.01$
級内	14375.52	222	64.75	
全体	16405.56	224		

分散分析の計算に用いた数値

	High 群	Mid 群	Low 群	計
Tj	330.00	927.00	868.00	$2125=\sum Tj=\sum\sum X$
$\bar{X}j$	5.69	8.91	13.78	$\bar{X}=9.44$
$\sum X^2$	3540.00	14483.00	18452.00	$36475=\sum\sum X^2$
nj	58	104	63	$225=\sum nj=N$

分析 4：「性格」「職種」の2要因を同時に考慮する分析

分析 I の結果

表2は，全体的 JS 指標上での得点（−76〜+76点）によって全従業員を High 群（36点以上），Mid 群（−5〜35点），Low 群（−6点以下）の3群に分け，各群の健康度（CMI—I, II, III, IV 領域）への分布を調べ，3×4の分割表のもとに χ^2 検定を施したものである。この結果から，JS と MH との間に有意な連関性が指摘される（$\chi^2=27.00$, df=6; $p<.001$）。

健康度判別領域の次元を離れ，トータル MH レベルにおける自覚症状数の観点から，満足度 High, Mid, Low 群を比較した分散分析の結果（表3）からは，各群の自覚症状訴え数が有意に異なることが示された。即ち，満足度 High→Mid→Low 群の順で自覚症状数が有意に多くなるといえる（$F=15.676$, df=2, 222; $p<.01$）。

表4は，トータル MH とそれを規定する3つの身体的項目，6つの精神的項目についての自覚症状数の平均を，高満足群（15点以上）-低満足群（15点未満）の間で比較したものである。R は各変数における自覚症状数がとりうる範囲を，HS, LS は高満足群と低満足群を示している。この表より，高満足群は低満足群に比し，身体的項目「心臓脈管系」，精神的項目「緊張」を除く総ての項目において，有意に低い平均値を示していることが理解される。特に，「疲労度」「怒り」「緊張」の3項目，および「トータル MH」における両群の平均差は，有意水準 0.1% の頑健さを示している。

表 4 項目別自覚症状数に関する高-低満足群の比較

変数	R	高満足群 N=113		低満足群 N=112		t 検定	
		M	SD	M	SD	t 値	HS-LS
心臓脈管系	0-14	1.13	1.63	1.51	2.27	1.86	
疲労度	0- 7	0.68	1.03	1.45	1.50	4.50	⟨⟨⟨
疾病頻度	0- 9	0.26	0.64	0.59	1.31	2.42	⟨
不適応	0-12	1.33	1.92	2.22	2.46	3.03	⟨⟨
抑うつ	0- 6	0.03	0.16	0.34	0.90	3.57	⟨⟨⟨
不安	0- 9	0.53	0.81	1.06	1.45	3.42	⟨⟨
過敏	0- 6	1.05	1.39	1.61	1.64	2.75	⟨
怒り	0- 9	1.39	1.70	2.81	2.58	4.88	⟨⟨⟨
緊張	0- 9	0.36	0.82	0.51	0.98	1.30	
トータル MH	0-81	6.75	6.94	12.12	9.18	4.94	⟨⟨⟨

(注)：不等号記号は平均対に有意差のあったことを示し，その向きは平均値間の大小を示す.
⟩or⟨；$p<0.05$　⟩⟩or⟨⟨；$p<0.01$
⟩⟩⟩or⟨⟨⟨；$p<0.001$

分析 II の結果

〈1〉 労働条件

表5は，仕事の負担，職場の設備，給与，福利厚生の

表 5 「労働条件」と「MH」との相関関係
(N=217) (注 2)

職種	変数	性格類型 S	Z	E	全体
内勤	仕事の負担	−.32	−.12	−.16	−.22*
	職場の設備	−.32	+.04	+.02	−.15
	給与	−.28	−.04	−.11	−.17
	福利厚生	−.20	+.05	−.19	−.16
	労働条件	−.38	−.02	−.13	−.23*
外勤	仕事の負担	−.11	−.49**	−.52*	−.41*
	職場の設備	−.24	−.06	−.06	−.10
	給与	−.25	−.25	−.06	−.19
	福利厚生	−.24	−.29	+.16	−.13
	労働条件	−.29	−.34	−.19	−.28*
Com.	仕事の負担	−.36	−.16	−.14	−.24
	職場の設備	−.12	−.51*	−.46*	−.32*
	給与	−.16	−.03	−.45*	−.17
	福利厚生	−.22	−.15	−.44	−.23
	労働条件	−.28	−.30	−.51*	−.33**
全体	仕事の負担	−.29*	−.28*	−.26*	−.29***
	職場の設備	−.20	−.27*	−.14	−.22***
	給与	−.22	−.16	−.18	−.20**
	福利厚生	−.21	−.22	−.15	−.20**
	労働条件	−.31**	−.31**	−.24*	−.30***

(注)：* $p<0.05$　** $p<0.01$　*** $p<0.001$

4種目からなる「労働条件」の JS スコアーと自覚症状数との相互連関を相関係数によって示したものである。「性格」「職種」のちがいを無視した全体レベルでは，総ての要因が自覚症状の表出とゆるやかながらも有意な逆相関を示している。4種目中，MH 効果が強いと思われるのは，仕事の負担 ($r=-.29$; $p<.001$)，職場設備 ($r=-.22$; $p<.001$) である (分析 1)。

職種別にみても(分析2)，大種目は職種を問わず，MH と有意な相互連関を示している。相関係数は，内勤群で $r=-.23$ ($p<.05$)，外勤群で $r=-.28$ ($p<.05$)，コンピューター (以下，Com. と略す.) 群で $r=-.33$ ($p<.01$) である。

しかし種目レベルでは，若干の職種差がみられる。即ち，内勤・外勤群では仕事の負担 (内勤: $r=-.22$; $p<.05$，外勤: $r=-.41$; $p<.05$) が，Com. 群では職場設備 ($r=-.32$; $p<.05$) が有意な逆相関を示している。

分析3である。職種差を無視し，性格別に検討した場合も，大種目と MH の間には有意な逆相関がみられる (類型 S & Z: $r=-.31$; $p<.01$, E: $r=-.24$; $p<.05$)。

種目レベルでは，仕事の負担が性格の別を問わず，MH の予測変数となりうることが示されている (S: $r=-.29$; $p<.05$，Z: $r=-.28$; $p<.05$，E: $r=-.26$; $p<.05$)。しかし，次のような性格差もみられる。即ち，類型 Z の MH は，職場設備の影響をも受けるようである ($r=-.27$; $p<.05$)。

さて，性格-職種2要因を同時に考慮するとどうなるであろうか (分析 4)。仕事の負担は外勤職場で働く Z と E にとって，職場設備は Com. 職場の Z と E にとって，給与は Com. 職場の E にとってストレッサーとなりうることが示されている。

さらに，(1) 類型 S の MH は職種を問わず，「労働条件」の影響を強く受けないこと，(2) 内勤職場では個人の性格を問わず，「労働条件」が MH の予測変数とはならないこと，(3) 福利厚生は職種と性格を問わず，働く人々に MH 効果をもたないこと，などが推察される。

表 6 「人間関係」と「MH」との相関関係
(N=217) (注 2)

職種	変数	性格類型 S	Z	E	全体
内勤	同僚との関係	−.44*	−.05	−.38*	−.32**
	上役との関係	−.55**	−.10	−.12	−.29**
	幹部との関係	−.45*	+.14	−.12	−.20
	人間関係	−.55**	−.01	−.20	−.30**
外勤	同僚との関係	−.15	−.13	−.25	−.16
	上役との関係	−.20	−.23	−.12	−.17
	幹部との関係	−.10	−.25	+.15	−.06
	人間関係	−.17	−.26	−.04	−.15
Com.	同僚との関係	−.06	−.62**	−.63	−.37**
	上役との関係	−.27	−.43	+.02	−.30*
	幹部との関係	−.30	−.55*	−.47*	−.45***
	人間関係	−.28	−.57*	−.34	−.43***
全体	同僚との関係	−.22	−.26*	−.40***	−.30***
	上役との関係	−.34**	−.41***	−.08	−.29***
	幹部との関係	−.28*	−.41***	−.11	−.27***
	人間関係	−.33**	−.45***	−.19	−.33***

(注)：* $p<0.05$　** $p<0.01$　*** $p<0.001$

〈2〉 人間関係

同僚，上役，幹部との「人間関係」に対する従業員の態度と彼らの MH 状態との相関を示したのが表6である。個人差指標を導入しない場合，「人間関係」は従業員の MH を予測する変数といえる ($r=-.33$; $p<.001$)。種目レベルの相関係数は，同僚関係 $r=-.30$ ($p<.001$)，上役関係 $r=-.29$ ($p<.001$)，幹部関係 $r=-.27$ ($p<.001$) であり，「労働条件」の場合よりも相対的に高いと思われる（分析 1)。

職種要因を個人差指標として導入した場合は，上記の有意な逆相関が，外勤職場において無相関に転じているのがみてとれる。なぜであろうか。可能な説明は，外勤従業員の仕事の性質に求められよう。即ち，外勤群の主要業務は対外接衝である。彼らは，出勤し伝票整理を済ますと，職場外へ赴くのが常である。したがって，外勤従業員にとっての人間関係ストレスとは，主として「職場外顧客」とのそれなのかもしれない。一方，職場内の人間と多くの接触機会をもつ内勤や Com. 群の場合は，「職場内」の人間関係は MH に作用する要因といえよう。大種目レベルの相関は，内勤職場で $r=-.30$ ($p<.01$), Com. 職場で $r=-.43$ ($p<.001$) となっている（分析 2)。

職種要因を切り離し，性格要因を個人差指標とした場合は，次のような結果となっている。即ち，一般に非社交的な類型 S，および社交的な類型 Z にとって，「人間関係」は MH に対する影響力をもつようである。大種目レベルでの相関は，類型 S で $r=-.33$ ($p<.01$)，Z で $r=-.45$ ($p<.001$) であった。対人関係に対照的な態度をもつ S，Z 両群は，「人間関係」にまつわる要因の影響を受けるという点では共通するといえよう。一方，類型Eに関しては，有意な逆相関が種目レベルの同僚関係 ($r=-.40$; $p<.001$) にみられるだけであり，大種目では無相関となっている ($r=-.19$; NS)。一般に神経質な面がなく，約束事を正直に守り，対人態度も極めて丁重なことを特徴とするE型人間は，他の類型に比べ，人間関係トラブルを引き起こさないためであろうか（分析 3)。

性格-職種2要因からみた場合には，次のことがいえる（分析 4)。

(1) 同僚関係が MH 効果をもつのは，内勤職場の類型 S，E，および Com. 職場の Z に対してである。

(2) 上役関係が MH 効果をもつのは，内勤職場の類型Sに対してである。

(3) 幹部関係が MH 効果をもつのは，内勤職場の類型 S，および Com. 職場の Z，E に対してである。

また，興味深い点として，内勤と Com. 職場における S・Z 間の逆転現象を指摘できよう。つまり，(a) 内勤職場の人間関係的側面は，類型Sにとっては MH と有意な逆相関を示すが，Zにとっては無相関，(b) Com. 職場におけるそれは，類型 Z にとっては MH と有意な逆相関を示すが，Sにとっては無相関，となっている。人間ではなく機械との対話を多く要求される Com. 職場で働く社交的Z，および相対的に社交性が適応の条件となりがちな内勤職場で働く非社交的Sに生起するこの現象は，当然とも思われる。

〈3〉 管理の問題

表7は，上役・幹部の行う管理と意志の疎通といった要因で構成される「管理の問題」と従業員の MH との相互連関を検討したものである。個人差指標を除外した全体レベルに目を向けると，全要因が MH との間に有意な相互連関 ($p<.001$) を結んでいることがわかる。相関

表 7 「管理の問題」と「MH」との相関関係 (N=217)（注 2)

職種	変数	性格類型 S	性格類型 Z	性格類型 E	全体
内勤	上役の行う管理	−.37	−.22	−.02	−.19
	幹部の行う管理	−.39	−.23	−.01	−.18
	意志の疎通	−.14	+.02	+.09	−.08
	管理の問題	−.33	−.18	+.01	−.18
外勤	上役の行う管理	−.10	−.11	−.35	−.17
	幹部の行う管理	−.03	−.01	−.05	−.04
	意志の疎通	−.14	−.17	−.06	−.12
	管理の問題	−.10	−.13	−.19	−.14
Com.	上役の行う管理	−.17	−.62**	−.21	−.37**
	幹部の行う管理	−.16	−.49*	−.65**	−.39**
	意志の疎通	−.28	−.40	−.27	−.35**
	管理の問題	−.24	−.62**	−.43	−.43***
全体	上役の行う管理	−.23	−.41***	−.16	−.28***
	幹部の行う管理	−.20	−.27*	−.19	−.23***
	意志の疎通	−.20	−.34**	−.06	−.22***
	管理の問題	−.24*	−.44***	−.17	−.29***

(注)：* $p<0.05$　** $p<0.01$　*** $p<0.001$

係数は，先の「人間関係」要因に比べ，ややゆるやかといえるだろう（分析 1)。

職種別分析（分析 2）に目を転じると，「管理の問題」が MH 効果をもつのは，Com. 職場においてのみという結果となっている（r＝－.43；p<.001)。「管理の問題」が Com. 職場において問題となる原因は，当職場における管理体制の未成熟さに求められよう。かなり主観的な意見の開陳となろうが，(1) Com. 労働がここ15年の間に急速に拡大してきたこと，(2) そこでの第一線現役職力は若い労働者である，という事実を考慮し，以下の事を自問自答してみると，ある程度の説得力をもちうる。即ち，若い労働者達を管理する上役や幹部には，Com. 技術者に対する技術者としての指導力があるだろうか。彼らは部下からの改善提案，苦情などを自分の身に置き換えて感じることがどれ程できるであろうか……。

職種要因を離れ，性格要因を媒介変数とすると（分析 3)，「管理の問題」が MH と相関関係を結ぶのは，主として類型 Z に対してであることがわかる（r＝－.44；p<.001)。種目レベルでの相関係数は，上役の行う管理が，r＝－.41 (p<.001)，幹部の行う管理が r＝－.27 (p<.05)，意志疎通が r＝－.34 (p<.01) であった。職務環境要因の影響を多く受けがちな類型Zの特徴を再びみてとることができる。

性格-職種による相違に着目すると，Com. とともに働く類型 Z に関心が集中する（分析 4)。「管理の問題」が，当職場で働く類型Z の MH を予測する有力な変数であることを知らされる（r＝－.62；p<.01)。また，Com. 職場の類型Eが，MH との間に有意な相関を結ぶ種目として，幹部の行う管理（r＝－.65；p<.01）が指摘される。

〈4〉 自我的欲求

表8に示した諸種目からなる「自我的欲求」とは，従業員が仕事から得る内的報酬にまつわる満足や不満足といえる。

さて，分析1である。性格-職種のちがいを無視した場合，総ての種目・大種目が MH の予測変数となりうることがわかる。これらの要因に示された相関係数は，相対的に先の「労働条件」「管理の問題」よりも高く，また「人間関係」とは同程度といえよう。したがって，従業員一般の MH を最もよく予測する2つの変数は，人間関係および自我的欲求の側面であると推察される。

職種別に検討（分析 2）してみると，外勤職場において当要因が MH と無相関になっていることに気づく。

表 8 「自我的欲求」と「MH」との相関関係
（N＝217）（注 2）

職種	変数	性格類型 S	性格類型 Z	性格類型 E	全体
内勤	地位の安定	－.57**	＋.01	－.18	－.32**
	地位に関する満足	－.46*	＋.09	－.19	－.24*
	会社との一体感	－.22	＋.26	＋.18	－.05
	昇進向上の機会	－.50**	＋.03	＋.19	－.08
	自我的欲求	－.54**	＋.13	－.01	－.22*
外勤	地位の安定	－.35	－.25	－.01	－.17
	地位に関する満足	－.52*	－.09	－.01	－.19
	会社との一体感	－.39	－.20	＋.36	－.09
	昇進向上の機会	－.15	－.05	－.12	－.10
	自我的欲求	－.47*	－.19	＋.06	－.17
Com.	地位の安定	－.25	－.21	－.17	－.24
	地位に関する満足	－.45*	－.61**	－.16	－.46***
	会社との一体感	－.50*	－.04	＋.44	－.32*
	昇進向上の機会	－.46*	－.35	－.67**	－.45***
	自我的欲求	－.47*	－.38	－.44	－.44***
全体	地位の安定	－.37**	－.30**	－.12	－.27***
	地位に関する満足	－.46***	－.43***	－.11	－.35***
	会社との一体感	－.38**	－.18	＋.06	－.20**
	昇進向上の機会	－.42***	－.25*	－.17	－.28***
	自我的欲求	－.48***	－.36**	－.11	－.34***

(注)：* p<0.05　** p<0.01　*** p<0.001

「自我的欲求」についての心理的状態は，外勤従業員に MH 効果をもたないといえば，非常に疑問である。では，これほど低い相関が示されたのは何故なのか。この点については，〈5〉全体的 JS において再び言及したい。

内勤・Com. 両職場については有意な逆相関をみてとれる。興味深い点は，Com. 職場における当要因の影響力が，内勤職場におけるそれと比べ，かなり強いということである。大種目レベルの相関係数は，内勤職場が r＝－.22 (p<.05)，Com. 職場が r＝－.44 (p<.001) である。人間中心の指標が機械中心の指標に移行しがちな Com. 職場では，自我にまつわる情緒的状態が MH と大いに関わってくるようである。

性格別検討（分析 3）からは，「自我的欲求」が MH

と有意な相関を結ぶのは，類型SとZに対してであることが理解される（S：r＝－.48；p＜.001，Z：r＝－.36；p＜.01）。そして興味の的は，類型Sにとって，MHの最有力予測変数が自我的欲求にまつわる諸要因だという点に絞られよう。このことは，S型人間がこれまでMHと有意な相関を示した諸要因と当要因を比較することにより，明らかといえよう。また当要因が，類型Eに対して統計的有意な水準に達しなかった理由が，ストレス耐性としての苦境克服力にあるのか，それとも粘着性（＝精神的テンポがのろいこと）による繊細さの欠如にあるのかを，本研究から知ることはできない。

個人差指標として性格-職種の2要因を同時に用いた場合（分析4），注目すべき点は，再び，当要因の類型Sに対する重要性である。即ち，自我的欲求の側面は，職種を問わず，S型人間のMHを左右する重要要因といえる。大種目レベルの相関係数は，内勤職場においてr＝－.54（p＜.01），外勤職場とCom.職場ではともにr＝－.47（p＜.05）を示している。また，類型ZとEについては，それぞれCom.職場における昇進向上の機会（r＝－.67；p＜.01），地位に関する満足（r＝－.61；p＜.01）が，MHを規定する要因として有意となっている。

〈5〉 全体的JS

表9は，14種目4大種目からなる総合満足得点と自覚症状数との間の相関係数を示したものである。個人差を考慮に入れない分析1の結果から，全体的JS-MH間の有意な相互連関が指摘される（r＝－.36；p＜.001）。

表9 「全体的JS」と「MH」との相関関係（N＝217）（注2）

職種	性格類型			全体
	S	Z	E	
内勤	－.55**	－.01	－.09	－.27*
外勤	－.28	－.27	－.11	－.21
Com.	－.43*	－.57*	－.49*	－.50***
全体	－.39***	－.45***	－.20	－.36***

（注）：* p<0.05　** p<0.01　*** p<0.001

媒介変数として「職種」を用いた場合（分析2），次のことが理解される。即ち，JS-MH間の相関が，内勤とCom.職場では有意であるが，外勤職場では有意でない。外勤群にみられるこの現象の原因は，外勤従業員に対する態度測定法が不適切であったためと思われる。重言となるが，彼らの主要業務は外勤である。したがって，態度測定の際に，顧客に関係する質問項目を多く含むべきであったと思われる。

「性格」を媒介変数とした場合（分析3），自我的欲求の側面に左右されがちな類型S（r＝－.39；p＜.001），職務環境要因の影響を受けがちな類型Z（r＝－.45；p＜.001），およびその影響から比較的自由な類型E（r＝－.20；NS）の像が想起される。

さて，分析4である。外勤職場に個人の性格を問わずみられるゼロ相関の原因は，先に指摘した方法論上の弱点に帰せられよう。内勤職場については，自我的欲求と人間関係的側面の類型Sに対するMH効果が想起される。Com.職場については，諸々の職務環境要因が，性格差を問わず，ストレッサーとなりうることがわかる。人間不在のマン・マシン・システムの中で働く人類の悲劇が直感される。

考　察

まず，本研究における論議の焦点と研究結果を要約しておこう。

本研究では，(1) 全体的JS-MH間の連関性，(2) 様々な職務環境要因中，いかなる要因がMHに重要な影響をもちうるか，(3) 個人の「性格」や「職種」が異なれば，職務環境要因のMH効果にも差異が生じるか，といったことが論議された。そして，従業員の「MHの状態」と「様々な職務環境要因に対する心理的状態」との相互連関が，(a) 個人差を無視した場合，(b) 個人差として性格および職種を考慮した場合とで検討された。

その結果，(1') 全体的JSとMHの間には有意な連関性が存在すること，(2') 職務に絡む総ての要因がMH効果をもちうること，(3') しかし，各要因の効果には，性格-職種によるヴァリエーションがみられること，などが明らかにされた。

つまり，本研究の成果は，職場の健康管理を云々する以前に知っておくべき「MHにとってのアキレスの腱」を性格-職種別にある程度見出せたことといえよう。

さて，本調査の結果を，Herzbergらのピッツバーグ調査，Korhauserのデトロイト調査と比較してみよう。本調査と先人達の2調査が得た結論は，JSにMH効果を見出した点においては一致するものである。

Herzbergらが個人差を考慮しない方法から導き出した主張は，「心理的栄養素たる動機づけ要因（M要因）は，精神的健康の積極的増進に寄与するが，精神的病気をもたらす効果は殆どない。一方，衛生要因（H要因）は，精神的病気の防止に貢献するが，精神的健康を積極的に

促進することはない」という内容であった。

そこで，本調査との比較も個人差を無視する同一の次元で行ってみる。同一次元とは，本調査では，分析Ⅱの第1分析に相当する。そこで得られた結果は，総ての職務環境要因は，MHと有意な相関関係を結ぶ，ということであった。即ち，M要因（本調査では，「自我的欲求」に相当）とかH要因（本調査では，「労働条件」「人間関係」「管理の問題」に相当）の区別なく，あらゆる要因がMHを増進させたり，悪化させる可能性が示唆された。それ故，本調査からは，Herzberg 理論を支持することはできない（注 3)。

さて，デトロイト調査との比較はどうであろうか。Kornhauser が得た結論は，MHに重要な影響力をもつ要因は能力発揮機会であり，人間関係的側面を含むソーシャル・コンディション，物理的作業条件，給与制度などの次元は，ある程度の影響力をもつにすぎないという内容であった。この場合，彼のいう能力発揮機会とは，本調査では種目「地位についての満足」「昇進向上の機会」に相当する。また，ソーシャル・コンディションとは，監督・同僚との人間関係，会社の政策や管理を意味しており，本調査では大種目「人間関係」「管理の問題」に相当する。さらに，物理的作業条件や給与制度は，大種目「労働条件」に相当しよう。

ここでは，態度測定上の不適切さが指摘されている外勤職場についての結果を除外して，両研究を比較する。まず，「地位についての満足」「昇進向上の機会」「管理の問題」「労働条件」についての本調査結果は，性格や職種による差異はあるが，Kornhauser の結果と概ね一致するといえるだろう。

ところが「人間関係」については，矛盾する結果が得られた。即ち，本調査の結論は，当要因は MH に対する重要な作用因となりうる，という内容であった。両調査結果に生じた矛盾の原因は，文化，職業上の相違といった背景要因に求められるであろう。つまり，Kornhauser の調査対象集団はデトロイトのブルー・カラー労働者であったが，本調査の対象は東京のホワイト・カラー労働者であった，ということである。

人間関係的側面は，アメリカ人労働者の MH にとって，それほど重要な因子ではないと考えることには疑問が生じる。しかし，両研究の不一致は，「JS の MH 効果は，個人的背景要因や文化の差を超越して一般化できるものではない」ということを示唆するように思われる。

注

(1) Herzberg, Hamlin らの見解については，Hamlin & Nemo (1961), Herzberg, Mathapo, Wiener, & Wiesen (1974) などが実証的に支持しているが，Kahn (1961), Vroom (1964), Friedlander (1963), Grauen (1966) らによる批判もかなりなされている。

(2) サンプル数が 217 となった理由は，性格類型が無型と判断された8名を除外したためである。また，性格・職種ごとの人数の内訳は次の通りである。

内勤 N＝78			外勤 N＝75			COM. N＝64		
S (N＝26)	Z (N＝25)	E (N＝27)	S (N＝21)	Z (N＝31)	E (N＝23)	S (N＝25)	Z (N＝19)	E (N＝20)

(3) Herzberg 理論に対して，支持もしくは非支持を言明するには，彼が用いた臨界事例法 (critical incident method) とよばれる方法を踏襲したうえで行うのが本統とも思われる。

参考文献

Constantini, A. F., Braun, J. R., Davis, J., & Iervolino, A.: Personality and mood correlates of schedule of recent experience scores, Psychological Reports, 1973, 32, p. 416–418.

Friedlander, F.: Underlying sources of job satisfaction, Journal of Applied Psychology, 1963, 47, p. 246–250.

Gechman, A. S., & Wiener, Y.: Job involvement and satisfaction as related to mental health and personal time devoted to work, Journal of Applied Psychology, 1975, 60, p. 521–523.

Grauen, G. B.: Motivation and hygiene, dimension for research and development engineers, Journal of Applied Psychology, 1966, 50, p. 563–566.

Hamlin, R. M., & Nemo, R. S.: Self-actualization in choice scores of improved schizophrenics, Journal of Clinical Psychology, 1961, 18, p. 51–54.

Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B.: The Motivation to Work, Wiley, 1959.

Herzberg, F., & Hamlin, R. M.: A motivation-hygiene concept of mental health, Mental Hygiene, 1961, 45, p. 394–401.

Herzberg, F., & Hamlin, R. M.: The motivation-hygiene concept and psychotherapy, Mental Hygiene, 1963, 47, p. 384–397.

Herzberg, F., Mathapo, T., Wiener, Y., & Wiesen, L.: Motivation-hygiene correlates of mental health: An examination of motivation inversion in a clinical population, Journal of Consulting and Clinical Psychology, 1974, 42, p. 411–419.

Holmes, T. H., & Rahe, R. H.: The social readjustment rating scale, Journal of Psychosomatic Research, 1967, 11, p. 213–218.

Jenkins, D.C.: Psychological and social precursors of coronary disease (II), New England Journal of Medicine, 1971, 284, p. 307-317.

Kahn, R.L.: Review of motivation to work, Contemporary Psychology, 1961, 6, p. 9-10.

金久卓也・深町　健：日本版コーネル・メディカル・インデックス，三京房，1972.

Kanner, A.D., Coyne, J.C., Schaefer, C., Lazarus, R.S.: Comparison of two modes of stress measurement: Daily hassles and uplifts versus life events, Journal of Behavioral Medicine. 1981, vol. 14, No. 1, pl-39.

Kornhauser, A.W.: Mental health of industrial worker: A Detroit study, New York: Wiley, 1965.

Kretschmer, E.: Körperbau und Character-Untersuchung zum Konstitutions Problem zur Lehre von Temperamenten, 21/22, Springer Verlag, 1955.（相場均訳，「体格と性格-体質の問題および気質の学説によせる研究」，文光堂，1979）.

日本労務研究会：ＮＲＫ式従業員態度調査のてびき（第６版改定），日本労務研究会，1979.

Rahe, R.H., & Lind, E.: Psychological factors and sudden cardiac death: A pilot study, Journal of Psychosomatic Research, 1971, 15, p. 19-24.

Sales, S.M., & House, J.: Job dissatisfaction as a possible risk factor in coronary heart disease, Journal of Chronic Disease, 1971, 23, p. 861-873.

佐野勝男・槇田　仁・坂部先平：精研式パーソナリティ・インベントリー改定版手引，金子書房，1985.

Theorell, T. & Rahe, R.H.: Psychological factors and myocardinal infarction I: An inpatient study in Sweeden, Journal of Psychosomatic Research, 1971, 15, p. 25-31.

Vinokur, A., & Seltzner, M.L.: Desirable versus undesirable life events: Their relationship to stress and mental distress, Journal of Personality and Social Psychology, 1975, 32, p. 329-337.

Vroom, V.H.: Work and Movivation, John Wiley & Sons, 1964.

Whyte, W.F.: Money and motivation, New York: Harper and Row, 1955, p. 39-49.