

原 著

自律性の測定——看護婦の場合

田 尾 雅 夫*

THE MEASUREMENT OF AUTONOMY: A CASE OF NURSES

Masao TAO

When we consider the result of the analysis of the organizational behaviors of nurses, the concept of autonomy can be divided into the following three categories:

- (A) positional autonomy
- (B) specialist autonomy
- (C) personal autonomy

It is hypothesized that those autonomies have each a specified relationship with the resource which makes them possible. (A) is carried out on the basis of an employee's formal status and role in the organization, contributing directly to the attainment of the goal. (B) is carried out on the basis of the specialized skill and knowledge which an employee gains only by means of an extended education and a strict training. (C) is individual behaviors which he carries out following his own convenience and it deviates from the formal norm of the organization.

It should be noted that (B) is sometimes complementary to (A), and sometimes contrary to (C).

Those autonomies can be illustrated by a two-dimension model. One dimension shows the degree to which management is able to control the employee's behaviors; and the other the degree to which the employee tries to expand the range within which he can behave himself freely and independently, that is, the degree to which he limits his behaviors of his own accord.

The three categories as stated above are figured in the diagram composed of those two dimensions. In other words, (A) is controllable-limited, (B) is uncontrollable-unlimited, and (C) is uncontrollable-limited.

The proposed hypothesis is that the so-called professionalism corresponds to the change of autonomy from controllable-limited to uncontrollable-unlimited.

自律性 (autonomy) は産業場面の、とくに課業との関係における組織員の行動を考察するために、もっとも基本的で重要な概念の一つである。

主体的な意思を反映させることのできない、自律性の欠陥した課業は労働者に生きがいや働きがいを与えることも、意欲的に動機づけることもないであろう。チャップリンの「モダン・タイムス」のあの戯画的な光景を想い出すとよい。主人公はアセンブリラインの上を流れて

くる部品をただ同じような動作を繰り返しながら組み立てるだけで、彼は自分が何を作っているのか、何のためにこのようなことをしているのか何も知らないし、知りたいと思うこともないであろう。ただ指示されるままに手や足を動かせていればよいのである。……やがて主人公は発狂することになるのだが、ここに描かれたカリカチュアを一世代も二世代も以前のことであると片づけてしまえるものだろうか。

* 京都府立大学文学部

Faculty of Letters, Kyoto Prefectural University

このような非人間的な課業として、自動車産業のベルトコンベアシステムがしばしば例示され (Walker & Guest ; 1952, Blauner ; 1964, Kornhauser : 1965など)。

たとえば、このような課業は『肉体的にもきついことはきついが、なんといっても最大の辛さは精神的な苦痛——はてしなく続くやりきれない単調さだ。しかもこの単調さは個人のプライドを奪ってしまう。組立ラインで働く人間には一つの仕事を成し遂げたという実感がない。彼は車を作っているのではなく、ただ部品を作ったり組み立てたりしているにすぎない——ボルトにワッシャーをはめたり、金属片をとりつけたり、ネジを押しこんだりしているだけだ。……こんな状態が一年二年とたつうちに、多くの人間がこの仕事を憎みながらも耐えるようになる。ある者はノイローゼになる。自分の仕事を好んでいる人間などほとんど一人もいないといってよい。』註1

単純で単調な、しかも他律的にコントロールされている、このような課業は自動車の組み立て作業に限られることはない。テクノロジーの高度化、複雑化に伴って、むしろ多くなりつつあるともいわれている。

そして、問題とすべきは、単純で単調な課業は多くの場合、ただ言われるままに他律的に、ただ生活の糧を得る手段として働くことによって、働くという行為自体に内在する本来的な価値を失なわせているという点である (Davis ; 1971)。これはまた、Blauner のいう合理化された機械システムの前で無力を感じ、働くことの目的や意味を失ない、生産過程から孤立し、労働そのものに一体感をもつことができない、いわゆる労働疎外の状況であり、精神的にも健康な状態であるとはいえない。

このような状態は、短期的には不快感や不満足感を与える程度のことであるかもしれないが、より長いスパンにおいては、社会システムのなかで、とくに就業構造全体の高学歴化がすんだ高度の産業化社会では人的資源のまったく無意味な消耗でしかないのではないか。

自律性というのは、このような不健康的な課業の形態に對置される、単純で単調な状態を克服するために欠かせることのできない要件である。

一般に課業を自律的に行なえるということは、自らの責任で目標の設定が行なえ、それを達成するための手段の選択が自由であることなどで、要するに計画を立て実行し評価する (plan-do-see) という一連の課業サイクルのすべてかまたは一部分をコントロールできるということである。

自律性は、組織の構造論的な観点から、より下位の層に委譲された権限の一部として、フォーマルな地位や役

割にセットされた、組織管理上の許容された裁量の範囲として捉えることもできるが、本論では一応過程的に、機能的に把握することにしたい。つまり、行動としての自律性に主として注目したいのである。

自律性を機能的に捉える立場には、従来から大まかにいって二つの流れを指摘することができる。

一つはワークデザインの枠組においてである。前述のベルトコンベアシステムの批判的な検討も含めてアンチテラーバイズムの観点から、課業を自律的に行なえるよう再設計することをもっとも基本的な課題としている (Turner & Lawrence ; 1965, Ford ; 1969, Lawler ; 1969, Hackman & Lawler ; 1971, Davis & Taylor ; 1972 など)。この立場から、自律性は、たとえば Hackman & Oldham (1975) によれば「仕事のスケジュールを組み立てたり、手順を決める際に従業員に与えられている実質的な自由 (freedom), 自立 (independence), 裁量 (discretion) の程度である」と定義されている。

このような意味において自律的でない課業は、おもしろくない、つまらない、やりたくない、したがって無断欠勤や離職というネガティブな反応を増大させることになるのである (Guest ; 1955, Ross & Zander ; 1965, Hardin ; 1967, Waters & Roach ; 1971 など)。逆に自律的である課業は、Herzberg et al (1959) のいわゆる仕事それ自体 (the work itself) に従業員の関心を向けて、それに有意味に、内発的に動機づけることになるのである。

言い換えると、ここで自律性というのはモチベーション管理のためのマネジメント変数として考えられていて、組織効率 (Barnard のいう、effectiveness だけではなく efficiency も含めて) を向上させるためには、どのような、どの程度の自律性が最適であるかといった組織を経営管理する立場から概念化が試みられているのである。

Katz (1965, 1968) は、同じような自律性を反対の視点から捉えている。つまり、労働者が自生的にインフォーマルに創り出す自律性である。課業にあきたり嫌になったりしたら、仕事を勝手に中断したり雑談して気を紛らせたりすることも一種の自律性である。すでに Walker & Guest などによっても具体的に指摘されてきてはいるが、Roy (1960) は参与観察法によって、ひどく単調な作業に従事している人々の間では、“ピーチタイム”とか“バナナタイム”とか呼ばれる規則違反の休憩時間が存在していることなどを報告している。つまり、勝手な、組織の規範から逸脱した行動がそのまま労働者のもつとも生き生きとした行動になっているのである。どれ

ほど単純、単調であっても、人間的な、情緒的な要素をまったく奪い去ることはできない、たえず労働者は何か意味が残されていないか見つけだそうとしている。「課業のなかに残された喜びにしがみつく（“cling to the remnants of joy in work”）」ことになるのであり、それがネガティヴな自律的行動になって現われているのである。Roy によりながら、Katz はこのような自律性は労働者に固有の文化によって支持されていて職場への順応を促がす社会化的機能を果している。そして間接的には、組織目標の達成の阻害になるどころかむしろ貢献することさえもあるとしている。

さらにいえば、このようなネガティヴで逸脱的な自律性は、Katz や Roy のように下層の成員に限られるのではない。Rossel (1971) はより高い地位の獲得を動機づけられながらもポストが少なくて思うようにならない時、とくに昇進に欲求不満をもったミドルマネジメントによって、しばしば類似の自律的な行動がみられるなどを指摘している。

観点をかえて、コンテキストがまったく異なるが他のもう一つの自律性を定義する立場はプロフェッショナルいはプロフェッショナリズムの社会学の領域においてである。高度の知識、技術にもとづいて形成される専門的な職業カテゴリー（たとえば医師や弁護士など）では、職業的自立ということが重要視されている (Wilenski; 1964, Hall; 1968, Elliott; 1972など)。つまり職業的な実践活動において専門的な知識、技術をもたない他者の介入を許さないという意味での自律性は、このようなプロフェッショナルの存立にとって必要かつ十分な条件である。専門的な判断や決定を行なうに際してクライエントや第三者的なアマチュアからの介入や圧力は排除されるべきであるという信念あるいは職業倫理は他の非プロフェッショナルとは明瞭に相違するものである。このような自律性は、一方で独占的に授与された高度の知識・技術や経験的に蓄積されたノウハウにもとづく確固たる自信、他方で制度化された同業者集団——政治的に強力な圧力集団、法律による保障などによって支えられている。たとえば医師は長期に及ぶ医学教育、国家試験による資格認定つまり職業の独占などによって他者の介入を絶対的に許さない程度にまで自律性を発達させていく。しかし、医師も含めて多くの場合、このようなプロフェッショナルな基盤にもとづく自律性は被雇用型プロフェッショナル (salaried professions) の増大に伴って形骸化しつつあるといえる。医師が病院に、弁護士が法律事務所に雇用されるように。それでもなお、このような自律性のモデルを組織内プロフェッショナルに適用する

ことは可能である。

この観点から重要な指摘は、一般的にいって、プロフェッショナリズムは官僚制モデルに代表される組織管理の原理原則とは相い反する関係にあるとみなしている点である。Engel (1970) は組織が官僚制化すればするほどプロフェッショナルな自律性は減少するであろうという仮説を提起して、医師について検証を試みている。他にも同様の指摘が多い。

本論における考察の対象は看護婦である。Etzioni (1969)によれば、看護婦はケースワーカーや初・中等教育教師などとともに半専門職 (semi-professions) であるとされるが、このような職業は医師や弁護士のような確立された (established) プロフェッショナルの場合のように自信をもって自律性を行使できるわけでもなければ、そのように自律性が保障されているわけでもない。しかし、また非プロフェッショナルのように自律性をまったく前提にしないでもなり立つという職業でもない。一方で職業による基準・規範、他方で組織の管理原則の間にあって、自律性があいまいで中途半端、それだけにクリティカルな問題を含んだ職業である。したがって看護婦によるモデル化は他の半専門職やこれから（“would be”）プロフェッショナライズしようとしている他の多くの職業にとって有意義であろう。

以上のように、自律性は多面的な、多義的な概念である。本論では、このような自律性をどのような次元に簡約化して捉えることができるのか、そしてそのような次元はどのようにして操作的に、経験的な尺度で測定することができるのかについて吟味したい。

手 続

前述のように看護婦を対象にして質問紙法による調査を行なった註2。首都圏の3つの医療組織で、いずれも大学に付属したベッド数で500床以上の大規模な病院である。そこに勤務している看護婦について無記名の集団面接法によって実施された。

対象者は321人、内訳で婦長・主任52人、一般の正看護婦197人、准看護婦72人で、すべて女性である。平均年齢は24.8歳で標準偏差は5.0である。

自律性を測定するための調査票の具体的な内容は付録を参照註3。教示は「あなたが病院でなさっておられるお仕事はどのようなもので、またどのようにしてなさつておられるのでしょうか」によって行なわれ、全くそういうから全くそりは思わないまでの5件法で回答を得た。他に若干の個人属性を問う項目も設定された。

分析の結果

自律性を測定している36項目についてまず因子分析を行なった^{註4}。固有値1.0以上の因子が13個抽出されたが、それによる累積分散寄与率は61.3%であったが、効果的な因子の縮約がなされたとはいがたい。因子分析的な技法がデータの構造に妥当していないといえるようである。つまり、自律性はここでいくつかの相互に独立しているようなサブクラスターに分割することができるのではないかと考えた。そこでクラスター分析の適用を試みた。

クラスター分析（BMDP1Mによるプログラムと同じ）の手続きは、まず類似性の指標として項目間のピアソンの相関係数の絶対値が用いられ、各々の項目間を比較してもっとも短い距離にある——相関係数値の大きな組み合わせが最小単位のクラスターとして求められ、順次階層的に結びつけられて次第に大きなクラスターが構成されていく。クラスター間の距離は平均法で求められ、クラスターの中心をそのクラスターの位置として中心間の距離をクラスター間の距離とした。

Fig. 1はその結果である。有意なクラスターは6個見い出された。

まず項目1「自分で始末している」、項目2「自分がいなければはからなければならない」、項目27「責任をとらなければならない立場」、項目36「指示を下す立場」などが1つのまとまりを形成していて、これらをクラスターIとする。これは組織内でのポジションにもとづく自律性的可能性を示唆している。組織構造にセットされた自律性であると捉えることができる。これらの項目群の尺度化可能性をみるために信頼性係数をもとめた。 $\alpha=.69$ であった。

次に項目6「自分自身で計画を立てる」、項目19「自分の判断にまかせられている」、項目10「やり方、すすめ方は自分で決めている」が1つのクラスターになっている。クラスターIIとする。これは前述のポジションを何らかの社会的資源として実際に行使されている自律性である。信頼性係数 $\alpha=.59$ である。

項目16「創意や工夫を生かしている」、項目35「自分の判断で見通しをつける」、項目28「指示や説明を受けなくとも」をクラスターIIIとする。クラスターIIの場合と同様に行使された自律性である。 $\alpha=.63$ である。

クラスターIをストックとすると、クラスターIIやIIIはフローのような関係にたとえることができるが、他に項目7「自分で判断しなければならない困難や障害」、項目3「他の人の仕事をよく知っている」を加えて、すべてで12項目の大きなクラスターができあがるこ

となる。項目の設定の都合にもよるが、概して組織内のポジション——フォーマルに与えられた地位や役割——に依拠して行使される自律性の比重はやはり大きいようである。

これに対して、項目11「専門的な知識をもっている人以外にはわからない」、項目24「特別の教育や訓練を受けた人に」、項目23「自分が責任を負わなければならぬ」がクラスターIVを構成している。これは専門分化した知識・技術などにもとづく自律性で、高度の教育や訓練、長い間に蓄積された経験などがストックとして背景にあるような自律性として行使される。 $\alpha=.45$ である。

クラスターVは項目20「自分の都合のよいようにスケジュールを変更」、項目25「自分がしやすいように」、項目22「医師の指示を無視」、項目33「やりたくない仕事はあとまわしに」、項目33「上司には詳しい報告はしない」である。これらはどちらかといえば、むしろ個人的な都合にもとづいていて、組織のフォーマルなコンテクストには位置づけられない自律性である。 $\alpha=.48$ である。

最後に、クラスターVIは項目8「誰にでもすぐ一人前の仕事ができる」、項目31「かんたんにできる仕事」、項目14「仕事がきまりきっている」、項目32「一日の間にやるべき仕事はきまっている」、項目26「とくに考えたりしなくても機械的に」、項目26「医師によって一方的に」からなっている。このクラスターは非自律性を示しているが、自律性を阻害する要因はほぼ課業の特性のなかに見い出される、つまり単純、単調性である。 $\alpha=.59$ である。

クラスターIV、Vの尺度化については信頼性係数が低く問題がないとはいえない。しかし、以下では同じように処理を行なう。クラスターごとに項目を加えたものの平均をそれぞれの尺度値とする。そして、尺度相互の関係(ピアソンの相関係数による)をもとめたものがTable 1である。

I、II、IIIは非常に密接な関係にある。これらの間には、すでに述べたように、Iの組織内のフォーマルな地位や役割をストックとして、II、IIIの自律性を可能にするような関係が成立していると考えられる。

IVはI、II、IIIとも正の関係を示しながら、IVとは有意に負の関係を示している。つまり、課業の単純・単調性と高度の専門的知識、技術にもとづく自律性とは相反的関係にあるということである。

また、VはI、II、IIIとは正の関係、ということは組織目標の達成に直接貢献するような、フォーマルな自律性と、手前勝手な自律性とは必ずしも相反しないとい

Fig. 1 クラスター分析の結果

Table 1 尺度間の相互関係

	I	II	III	IV	V	VI
I		.44**	.44**	.16*	.12*	-.07
II			.38**	.24**	.14*	.03
III				.17**	.23**	-.02
IV					-.12*	-.20**
V						.08△
VI						

n=282~309

両側検定による ** ; p<.001 * ; p<.01 △ ; p<.05

うことを示唆していて、Katz の所説を支持する結果になっている。そしてIVとは負の関係、つまり専門分化に伴う自律性の行使はパースナルな自律性を抑える働きをしている。つまり、専門的知識、技術にもとづく自律性というものは何らかの内面的な価値に支えられているということではないのだろうか。

以下では、このような尺度得点が個人属性によってどのように相違するかをみた。個人属性としては、年齢、勤続年数、経験年数、地位などが測られたが、これらはいずれも密接に絡みあっている。

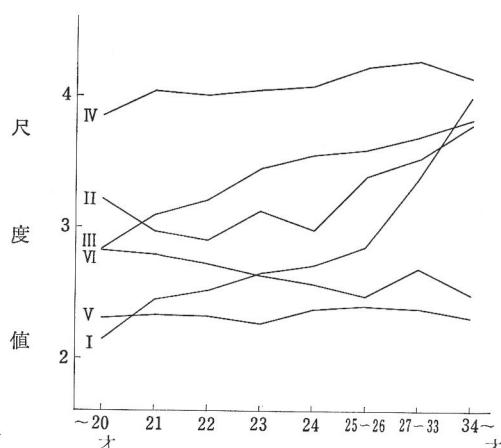


Fig. 2 年齢との関係

年齢との関係を図示したのが Fig. 2 である。ポジショナルな自律性はほぼ単調に有意な増大傾向を示している（Iについて、F=18.98, df=7/291, p<.01, IIについて、F=6.82, df=7/302, p<.01, IIIについて、F=8.12, df=7/301, p<.01）。年齢とともにフォーマルな地位も高く、より重要な役割も果さなければならなくなつて、このような自律性を行使する機会が多くなるということである。IVの専門的技能に伴う自律性は年齢とは有意な関係を示さない (F=1.30, df=7/298, N.

S.)。また、Vの個人的な自律性についてもとくに関係はない (F=.25, df=7/295, N. S.)。VIはむしろ年齢とともに下降気味である (F=2.00, df=7/285, p<.10)。つまり、次第に複雑化した課業を担当するようになるということである。

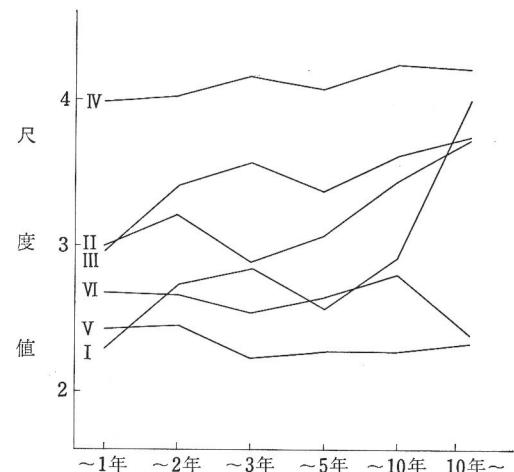


Fig. 3 経験年数との関係

次に、経験年数との関係を図示したものが Fig. 3 である。やはり、I, II, IIIは年数とともに増大傾向を示している（IはF=23.91, df=5/284, p<.01, IIはF=7.51, df=5/295, p<.01, IIIはF=8.39, df=5/294, p<.01）。IVは年数とともに多少の増大を示している(F=2.00, df=5/290, p<.10)。経験年数はスペシャリスト的な自律性の行使を促がしているようである。Vとは関係しない (F=1.16, df=5/287, N. S.)。VIについてはやはり年数とともに減少傾向を示す (F=2.40, df=5/278, p<.05)。

地位との関係を Fig. 4 に示した。I, II, IIIが地位の関数であることは明瞭で、地位とともに増大している（IはF=88.48, df=2/300, p<.01, IIはF=16.96, df=2/311, p<.01, IIIはF=12.31, df=2/310, p<.01）。しかしIVは地位とはまったく関係しない (F=.42, df=2/307, N. S.)。Vは、地位とともにむしろ有意に増大している (F=6.93, df=2/303, p<.01)。地位が上になるとパースナルな行動も多くなるということである。VIは地位とともに減少している (F=4.44, df=2/292, p<.05)。地位とともに複雑な課業をしなければならなくなるからであろう。

勤務年数については経験年数などと同様の傾向を示すので割愛する。

以上の結果から、VIの場合を除いて、自律性の行使に

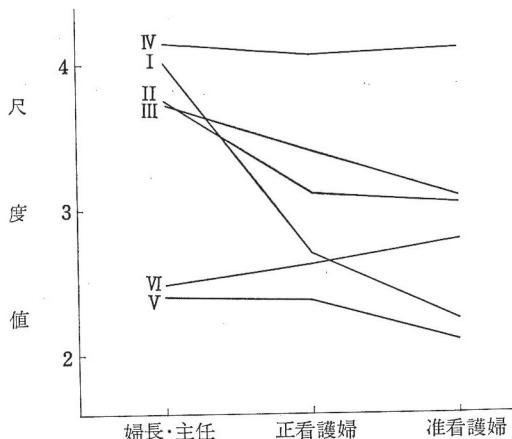


Fig. 4 地位との関係

については3つのパターンが考えられるようである。すなわち1) 時間的な変数の関数として、組織のなかでより高い地位やより重要な役割を得ることによって強化される自律性、2) 単純な時間的経過によるというよりも、経験的な蓄積などによるスペシャリスト的な自律性、3) 時間的な変数とは、とくに関係しないパースナルな自律性である。

概念的モデルの提示

これまでの結果を概括すると、次のような3つのカテゴリーによる区分が可能である。

- (A) 地位による自律性
- (B) 専門的技能による自律性
- (C) パースナルな自律性

さらに、これらの自律性を行使することと、それを可能にする社会的資源の間には特定の関係が想定できる。

たとえば、(A)は組織のなかのフォーマルなポジション——地位や役割に結びついていて、組織目標の達成に貢献するように意図された自律性である。したがって、そのような行動は、多くの場合、組織によって他の成員によっても規範的に受容されている。より高い地位を得、より重要な役割を果しているほど、組織目標に近接した立場にあるほど、そして目標の達成に強く動機づけられているほど、より強く行使されると考えられる。

(B)は、専門的な知識・技術にもとづいた自律的行動である。課業が専門分化し、個々の領域が特殊的に発達するほど、特定のスペシャリストしか遂行できなくなり、役割の代替は困難になる。長期にわたる教育や厳しい訓練が加わると、第三者による介入はまったく不可能になって、実質的な自律性が得られるようになる。

このような自律性に関して、特徴的であるのは、組織の枠組に拘束されない——目標や規範との対応は状況依存的であって一義的ではない——コスモポリタン的な行動傾向を示すことである。自律性の適用は、それを支える知識・技術への確信や自負が強化されるとともに組織の外部あるいは内部の他の領域に拡大されるようになる。いわゆるプロフェッショナリズムに相応した自律性がこれである。

(C)は、自生的な、組織目標とは直接関わることのない、場合によっては阻害的にも働きうる、逃避的な、負の自律性である。しかし、Katz のように目標との直接の関係はネガティブであっても、職場への順応を促すような社会化の働きがあるとすれば間接的に貢献しているともいえるであろう。ここでの分析からも明らかのように、地位による自律性はパースナルな行動と正の有意な相関を示している。これらの間には相補的な関係が成り立つことを示唆している。つまり、嫌な仕事をあとまわしにできる程度の自由さがなければ息苦しくて、目標の達成に貢献しようという意欲もなくなるだろうということである。

なお、これらの概念的に3つに区分された自律性は、実際の場面ではより複雑にアマルガムされた行動として表現されるのは当然である。とくに新しく目標や規範を設定することと結びついた革新的な自律性は、他の成員からの強い支持・信頼あるいは地位の保障、自らの技能に対する自信、それに組織の拘束を多少無視することなどがミックスされてはじめて可能になるのではないだろうか。

それでは、以上のような自律性は、どのように組織の機能一構造と関連させることができるのだろうか。

組織目標に関して(A)がフォーマルな、(C)がインフォーマルな自律性であることはほぼ明らかであるといえるが、これを管理可能性(manageability)の観点からいえば、(A)の行動量は権限の委譲や規範を明らかにすることによって、あるいは課業に対する役割をより特定化したりすることで制御のより容易な自律性である。組織デザインのなかに織り込み可能な変数として捉えることができる。しかし(C)は、自生的でパースナルであるため、行動量を制御することも前もって予測することもできない。また(A)は特定の地位や役割にセットされた自律性であり、(C)は特定の課業の状況に対する防衛的な反応ともいえる自律性であって、いずれも限定的な行動である。これに対して(B)は所持している知識・技術が適用できる限りにおいて、その行動領域を拡大させようとする非限定的なあるいはコスモポリタン

的な自律性である。

このような考察のなかから、自律的な組織行動は、組織の経営・管理という立場から制御が容易一困難という次元と、行為者の立場から自律性の適用範囲が限定的一非限定的であるかの次元との2つの軸によって Fig. 5

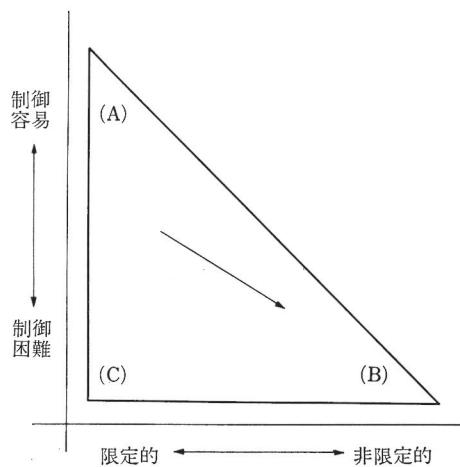


Fig. 5 自律性の概念モデル

のよう表現することができる。それぞれの極に (A) (B) (C) の3つの自律性が対応している。制御が容易で非限定的な自律性は想定することができない。また図中で示された矢印の方向、つまり制御が比較的容易でポジションに拘束された自律性が、制御のより困難な、そして一定の領域に特定化されない自律性に質的に変化することは、プロフェッショナリゼーションの方向と軌を一にしている。

まとめ

自律性は概念的に三つのカテゴリーに区分することができ、自律的な行動とそれを支える社会資源の間には特定的な関係が存在すると考えられた。つまり (A) フォーマルな地位や役割にもとづく自律性、(B) 専門分化した知識・技術にもとづく自律性、および (C) パースナルな自律性である。ここで注目すべき点としては (C) の働きであって、(A) に対しては相補的、(B) に対してはむしろ相反的であることが指摘された。

これらは管理可能性の立場から制御が容易一困難、行為主体の立場から限定的一非限定的という二次元の上にモデル化できることが示された。そしてプロフェッショナリゼーションに伴う自律性の質の変容を制御容易一行為限定的から制御困難一行為非限定的へのプロセスとして捉えることができた。

- 註 1 アーサー・ヘイリー『自動車』、永井淳訳、新潮文庫、p. 40。
- 註 2 この調査は医療組織研究会（代表大森文子）によって行なわれた。
- 註 3 調査票の作成は学習院大学永田良昭教授との協同作業である。
- 註 4 以下のデータ分析は京都大学大型計算機センターで SPSS によって行なった。

文 献

- Blauner, R. Alienation and freedom. Chicago : The University of Chicago Press, 1964. (「労働における疎外と自由」佐藤慶幸監訳、新泉社 1971).
- Davis, L. E. Job satisfaction research : The post-industrial view. *Industrial Relations*, 1971, 10, 176-193.
- Davis, L. E., & Taylor, J. C. (eds) Design of jobs. Middlesex : Penguin, 1972.
- Engel, G. V. Professional autonomy and bureaucratic organization. *Administrative Science Quarterly*, 1970, 15, 12-21.
- Elliott, P. The sociology of the professions. London : Macmillan, 1972.
- Etzioni, A. (ed) The semi-professions and their organization. New York : The Free Press, 1969.
- Ford, R. N. Motivation through the work itself. American Management Association, 1969. (「仕事革新」マネジメントセンター訳、マネジメントセンター 1971).
- Guest, R. H. A neglected factor in labor turnover. *Occupational Psychology*, 1955, 29, 217-231.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E. Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. Development of job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 1975, 60, 159-170.
- Hall, R. H. Professionalization and bureaucratization. *American Sociological Review*, 1968, 33, 92-104.
- Hardin, E. Job satisfaction and the desire for change. *Journal of Applied Psychology*, 1967, 51, 20-27.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. B. The motivation to work. New York : Wiley,

- 1959.
- Katz, F. E. Explaining informal work groups in complex organization: The case for autonomy in structure. *Administrative Science Quarterly*, 10, 204-223.
- Katz, F. E. Autonomy and organization: The limits of social control. New York: Random House, 1968.
- Kornhauser, A. Mental health of the industrial worker: A Detroit study. New York: Wiley, 1965.
- Lawler, E. E. Job design and employee motivation. *Personnel Psychology*, 1969, 22, 426-435.
- Ross, I. C., & Zander, A. Need satisfaction and employee turnover. *Personnel Psychology*, 1957, 10, 327-338.
- Rosse, D. R. Autonomy in bureaucracies. *Administrative Science Quarterly*, 1971, 16, 308-314.
- Roy, D. F. Banana time: Job satisfaction and informal interaction. *Human Organization*, 1960, 18, 156-168.
- Turner, A. N., & Lawrence, P. R. Industrial jobs and the worker: An investigation of response to task attributes. Boston: Harvard University Press, 1965.
- Walker, C. R., & Guest, R. H. The man on the assembly line. Boston: Harvard University Press, 1952.
- Waters, L. K., & Roach, D. Relationship between job attitudes and two forms of withdrawal from the work situation. *Journal of Applied Psychology*, 1971, 55, 92-94.
- Wilenski, H. L. The professionalization of everyone? *American Journal of Sociology*, 1964, 70, 137-158.
-

付 錄

1. 困ったことがおきても、自分で始末している。
2. 自分がいなければ、はかどらない仕事が沢山ある。
3. 他の人がどんな仕事をしているか、よく知っている。
4. 上役の指示がなければ、仕事ができない。
5. 仕事の中に、自分の自由な判断の入りこむ余地はない。
6. 自分の仕事は、自分自身で計画をたてる。
7. 次々に自分だけで判断しなければならないような新しい困難や障害にぶつかっている。
8. ある程度の知識や技術が身につけば、誰でもすぐに一人前の仕事ができる。
9. 同僚とのチームワークのために自分の考えだけで仕事をすすめるわけにはいかない。
10. 仕事のやり方、すすめ方は、自分自身の判断できる以外にない。
11. 自分のしている仕事は、専門的な知識をもった人以外には、わからない。
12. 休暇や休み時間を自分の思うようにしている。
13. 上役の仕事ぶりを信頼している。
14. 仕事がきまりきっている。
15. たえず、新らしい知識や技術の習得が必要である。
16. 仕事の上に、自分の創意や工夫を生かしている。
17. 医師の判断や、指示で一方的に、仕事が決められてしまう。
18. 上役といえども、仕事の細かいところまで立ち入ることができない。
19. たいていの仕事は、自分の判断にまかせられている。
20. 自分の都合のよいように、仕事のスケジュールをかえることもある。
21. 同僚の間では、お互いに自分の仕事について詳しく述べあっている。
22. 自分の判断で、医師の指示を無視することもある。
23. 自分の仕事に、何か問題がおこれば、自分が責任を負わなくてはならない。
24. 特別の教育や訓練を受けたものだけにできる仕事である。
25. 自分がしやすいように、自由に仕事のやり方をかえている。
26. たいていの仕事は、特に考えたりしなくとも、機械的にすすめられる。
27. ひとの失敗でも、自分が責任をとらなければならない立場にいる。
28. いちいち指示や説明を受けなくても、自分の判断で仕事をすすめている。
29. 患者のニードに応じて、自分の仕事の内容がたびたびかえられる。
30. 上役の指示にさえしたがっていれば、まちがいはない。
31. 自分以外の人でも、かんたんにできる仕事だ。
32. 1日の間にやるべき仕事は大体きまっている。
33. やりたくない仕事があったら、あとまわしにしている。
34. 上役には、その都度自分の仕事について、くわしく報告しない。
35. 仕事にあらかじか自分の判断で見通しをつけることができる。
36. 他の人に指示を下す立場にある。