原 著

職務関与に及ぼす心理的および社会統計的要因の影響

—教育職と事務職の比較—

小野章夫* 坂柳恒夫**

INFLUENCE OF PSYCHOLOGICAL AND SOCIOSTATISTICAL
FACTORS ON JOB INVOLVEMENT

—COMPARISON BETWEEN TEACHING
PROFESSION AND CLERICAL WORK—

AKIO ONO and TSUNEO SAKAYANAGI

Influence of psychological factors (job behavior and life fulfillment sentiment) and sociostatistical factors (age, sex, marital status and job class) on job involvement was investigated using scales constructed to measure the psychological variables mentioned above. Subjects were 195 elementary school teachers (63 males and 132 females) and 149 clerical workers (37 males and 112 females).

In analyzing results, first of all, reliability of the psychological scales employed was examined. Job behavior was thus divided into three subfactors by a factor analysis: achievement, leadership and affiliation. Life fulfillment sentiment and job involvement were judged to be unidimensional, respectively. All (sub) factor scales proved to reach acceptable levels of internal consistency.

Secondly, the degree of job involvement outstandingly varied with achievement behavior, leadership behavior, age, marital status and job class on the whole. In particular, such sociostatistical factors as job class and age influenced job involvement to a much greater extent than any of the psychological factors among which achievement behavior was most influential.

Finally, school teachers exhibited a significantly higher level of job involvement than clerical workers. However, differences in leadership behavior and marital status yielded significantly different scores on the job involvement scale only in clerical workers, but not in school teachers.

序 言

職務関与についてのこれまでの理論は、第1に、欲求・

責任感・価値志向などの主として個人の側の要因、第2に、個人が置かれている職務条件をはじめとする環境要因、第3に、個人と職務条件などとの交互作用に重点を

* 大阪教育大学教育学部
Department of Psychology, Osaka University of Education.

** 愛知教育大学教育学部
Department of Career Guidance, Aichi University of Education.

置いて組み立てられて来た (Rabinowitz & Hall, 1977)。これらの観点のうち、もっとも現実的と思われるのは、いうまでもなく、交互作用説であろう。例えば、Salancik & Pfeffer (1977) は、個人の欲求と職務の特性とはどちらも安定した明瞭なものであって、両者が合致するとき、はじめて個人は職務に満足すると指摘しており、職務関与はこうした職務満足の結果もたらされるものとする研究者が多い。しかし、このように考える人びとの間にも、個人の側の要因として、Maslowの欲求階層説にみられるような普遍的な高次の欲求の満足を重視する立場 (Weissenberg & Gruenfeld, 1968) と、欲求が高次であるか低次であるかに係りなく、個人にとってもっとも重要で強い、いわゆる「突出した」欲求の満足を重視する立場 (Kanungo, 1979, 1982; Gorn & Kanungo, 1980) とがある。

また、Lefkowitz et al. (1984) は、個人の欲求突出が高次ないし低次の欲求水準と条件的に相互作用して職務関与の程度が決まる可能性を仮定してこれを検討した結果、低次の欲求が突出した人びとの場合でさえも、その満足に比べて、高次の欲求の満足が職務関与得点と有意に相関し、欲求水準が統制されると、欲求突出は職務関与と関連しなくなることを見出した。これは、明らかに欲求水準の方が突出欲求よりも職務関与と係りが深いことを強調する見解を支持する証拠であると考えてよいであろう。そこで、われわれは、職場でのいわゆる高次の欲求の充足行動が多くみられるほど、職務関与度も高くなるにちがいないという仮説を確認することを本研究の最初の目的とした。

次に、われわれは職務満足と関連して、一般的な生活満足感が職務関与に与える影響について検討することを狙いとした。その理由は、生活満足と職務満足の間には、正の相関があるとする研究、負の相関がみられるとするもの、さらに両者の間には何ら関係が存在しないとするものに至るまで、まちまちの結果が Bamundo & Kopelman (1980) によって紹介されているからである。彼らのまとめによると、正の相関を支持する資料が圧倒的に多く、調査対象となった研究結果における相関係数の中央値は0.37であり、これは多くの社会科学における調査から得られる相関としては信頼できる部類に入るといえる。もちろん、われわれは生活満足と職務関与の間の正の相関を仮定して本研究に着手した。

さらに、われわれは年齢・性・配偶者の有無および職種などの個人に関する社会統計的要因が、どのくらい職務関与に関係するかを明らかにしようとして企てた。これらの諸要因についての従来の研究の結果は、一言でい

ば、混沌としており、いまだになお一層の検討を必要とするものばかりである。

Bamundo & Kopelman (1980)の指摘によると、職務関与にもっとも高い正の相関をもつ変数は年齢である。この点に関し、すでに Jones et al. (1975) は公務員と軍事技術者、Hall & Mansfield (1975) は研究開発業務に携わる専門的な科学技術者、Lodahl & Kejner (1965) は看護従事者などについて調査した結果、いずれも有意な正の相関を報告している。しかし、他方においては、Gurin et al. (Rabinowitz & Hall, 1977) は男子従業員の年齢と職務への自我関与、Mannheim (1975) は種々の職業の男子が職務役割をどのくらい重視しているかということと年齢との関連を検討したところ、明瞭な関係を見出すことができなかった。ここで注目されるのは、Schwyhart & Smith (1972)の研究で、彼らは中間管理職の男子の年齢と職務関与との間に正の関係を発見したうえで、年齢が40歳に近づくにつれて、職務が自我像にとってそれまでよりも重要なものとなるのではないかと示唆している。そこで、われわれは40歳以後の者は、それ以前の者と比べて、職務関与度が高いにちがいないと仮定して、この点を検討しようとした。

「男は仕事、女は家庭」という性役割分担は、Illich (1982) がいうように、なるほど社会体制によってつくり上げられたものであろうが、このような文脈からみると、確かに女性の社会的進出が近年めざましいとはいえ、いまだに男性は女性よりも職務関与度が高いのではないかと考えられるかもしれない。現に、Rabinowitz (Rabinowitz & Hall, 1977) は、国家公務員を対象とした調査から、概して男性は女性より職務関与度が高いことを見出しているが、職業レベルや勤続年数の影響を除去すると、職務関与における性差は消失してしまうという。以上の点から、われわれは男女差を検討の1つの対象とはしたが、大きな性差は全く予期しなかった。

配偶者の有無と職務関与に焦点を合わせた研究は非常に少ないが、Lodahl & Kejner (1965) は両者の間に関係がないことを看護従事者と技術者についての調査から報告している。しかし、わが国では一般に家庭をもつと仕事への責任感も強くなるように信じられているのも事実である。本研究はこの常識を検討しようと試みた。

Mannheim (1975) は、職務関与の認知的側面を重視して、前述したように個人の職務役割重視度という形でこれをさまざまな職種間で比較した結果、もっとも重視度が高かったのが科学技術者などの専門職の者であり、次が行政官・企業経営者・一般事務員および技能労働者など、もっとも職務を重視していなかったのはサービス

業者などであった。以上3つの職種間には重視度得点において有意差があった。このことから、われわれは職務関与の程度は当然職種によって異なり、もしこれを教育職と事務職の間で比較するならば、前者は後者より関与度が高いであろうと考えた。

われわれの最後の目的は、以上述べてきたような心理的説明変数としての職場での高次の欲求充足行動と一般的な生活満足度、ならびに社会統計的な説明変数としての年齢・性・配偶者の有無・職種などのそれぞれが、本研究において被説明変数として採用された職務関与に及ぼす影響の度合いを相対的に評価することであった。そうすれば、心理的説明変数の職務関与に対する重要度を知ることになり、また限られた範囲においてはあがるが、どのような変数(観点)に着目して、職場でのカウンセリングを施せばよいかを明らかにすることにいささかでも貢献をすることになるかもしれないと考えたのである。

方 法

1. 調査の内容(質問紙構成)

質問紙は、心理的要因(職務関与、職務行動、生活充実感)に関する尺度と、社会統計的要因(性、年齢、配偶者の有無、職種)に関する調査項目によって構成されている。以下、使用された尺度の内容について述べる。

(1) 職務関与尺度

Lefkowitz et al. (1984) は、仕事場面における疎外関与の程度を測定するため、15項目よりなる「疎外関与尺度(Alienation-Involvement Scale)」を開発した。そこで、われわれは彼らの尺度を参照して、わが国の職場の状況を考慮した職務関与尺度を作成した。この

尺度は、職務の重要性に焦点をおいた10項目により構成されている。

(2) 職務行動尺度

Steers & Braunstein (1976) は、職務欲求を測定するため、「顕在欲求測定質問紙(Manifest Need Questionnaire)」を開発した。われわれは、彼らの尺度を参照し、わが国の職場の状況を考慮して、いわゆる高次の欲求の充足行動の頻度を測定するための職務行動尺度(20項目)を作成した。

(3) 生活充実感尺度

日常生活における満足感の程度を測定するため、大野(1984)によって検討された生活充実感尺度(20項目)を用いた。

以上の3つの尺度の各項目に対する回答は、「全くあてはまらない」(1点)、「あまりあてはまらない」(2点)、「どちらともいえない」(3点)、「ほぼあてはまる」(4点)、「非常にあてはまる」(5点)の5段階評定である。しかし、逆転項目については、得点の方向を反転させた。項目得点は、その数値が大きいくほど、当該項目の傾向が強いことを意味している。

2. 調査の対象および時期

調査の対象は、大阪府および兵庫県下の小学校教員(男子63名、女子132名)、ならびに大阪府下の民間企業および市役所などに勤務する一般事務員(男子37名、女子112名)の合計344名であった。調査は、1985年7月から9月にかけて、これらの人たちに随時質問紙に記入してもらった形で実施された。

結果 I. 尺度の検討

本研究で使用した諸尺度について、主として信頼性の

表 1 職務関与尺度(因子負荷量, 項目-全体相関, クロンバックの α 係数)

質 問 項 目	因子負荷量	項 目 - 全 体 相 関
(1) 私と関係して起こるもっとも重要な事柄は、仕事のことである。	.51	.47
R (2) 私には自分の仕事以外に、もっと大切な活動がいくつもある。	.46	.40
(3) 私がどんな人間かを一番よく表わしているのは、私の職業だと思う。	.60	.54
R (4) 私の本当の興味の多くは、仕事以外のことである。	.67	.61
(5) 私は仕事がなければ、「我を失った」ようになってしまっただろう。	.60	.53
R (6) 人生における数多くの事柄は、仕事などよりはるかに大切だと思う。	.53	.49
(7) 私は自分の時間と精力の大部分を喜んで仕事のために捧げる。	.74	.65
R (8) 私は必要に迫られて働いているのであり、本当に仕事をしたいからではない。	.56	.50
R (9) 仕事は私にとって他のもっとも大事な目標を達成するための手段である。	.72	.63
クロンバックの α 係数		.83

(注1) Rは、逆転項目を示す。

(注2) 項目-全体相関は、項目と当該項目を除いた他の項目による全体得点との相関係数を示す。

表 2 職務行動尺度 (因子負荷量, 項目-全体相関, クロンバックの α 係数)

質 問 項 目	因子負荷量	項目- 全体相関	α 係数
達成行動			
(1) 私は自分の仕事がかかなり難しい時に, 最高の出来ばえをみせる。	.47	.38	.68
(3) 私は自分に与えられた仕事は, 人からとやかにいわれる前に自主的に行うように努める。	.48	.38	
(5) 私はこれまでの仕事の成績を更に向上させるよう一生懸命に努力する。	.58	.46	
(9) 私は多少の冒険をしても, 仕事で前進するためには, あくまでがんばる。	.51	.42	
R (13) 私は仕事上の責任を少しでも少なくするように努める。	.43	.34	
(19) 私は1人で仕事をする時でも, 最善をつくす。	.61	.47	
主導行動			
(4) 私は集団を統率するために, 積極的な役割を探し求める。	.60	.53	.73
(12) 私は他の人たちの活動を組織したり指導したりする。	.56	.53	
(16) 私は職場で身近に起こる出来事をできる限り支配しようと努める。	.49	.46	
(20) 私はグループで仕事をする時には, 主導権をにぎれるように努力する。	.67	.58	
親和行動			
R (7) 私は仕事上のことでは, 他の人たちの意見にかまわず我が道を行く。	.36	.33	.54
R (10) 私は他の人たちの仕事はすべて彼らに任せて, 自分だけの仕事をするのが好きだ。	.58	.36	
R (11) 私は個人の自由をうばうようなルールや規則は無視する。	.53	.38	

(注1) Rは, 逆転項目を示す。

(注2) 項目-全体相関は, 項目と当該項目を除いた他の項目による全体得点との相関係数を示す。

側面から分析対象者全員に対して検討した結果は, 次のとおりである。

1. 職務関与尺度

職務関与を測定する10項目について, 主因子法による因子分析を実施したところ, 第1因子の1項目に負の低い負荷量(-.12)が認められた。また, 個々の項目得点と, 当該項目を除く他の諸項目の全体得点との相関係数(項目-全体相関)を求めた結果も, 因子分析の結果と同一の1項目が, .20以下の低い値を示し, 統計的に有意でなかった。以上の結果を踏まえ, 職務関与尺度は, 不適切と判断した1項目を削除し, 残りの9項目で構成することにした。表1は, 職務関与尺度(9項目)について, 再度, 信頼性を検討した結果である。

主因子法による因子分析の結果, 第1因子(寄与率88.2%)の負荷量は, すべての項目で.46以上であった。また, 内的整合性を検討するために, 項目-全体相関の係数を求めたところ, すべての項目で, .40以上の高い値を示した。

以上のことから, 職務関与尺度(9項目)は, 因子分

析的にも内的整合性の点でも一貫した内容を備えており, 結果としてのクロンバックの標準化された α 係数も, .83と十分に満足すべき水準にあり, 高い信頼性をもつ尺度といえる。

2. 職務行動尺度

職務行動を測定する20項目について主因子法による因子分析(バリマックス回転)を行い, いくつかの因子を抽出して検討した結果, 3因子構造が最も整合的で明確な意味次元をもつことが明らかにされた(表2)。ここでは, 負荷量が, 当該因子に対して.36以上であり, しかも他の因子に対してはそれより低いという基準によって, 各因子尺度に含まれる項目を選定した。第1因子では, 6項目に高い負荷量が認められた。これらは, すべて達成に関係するものであることから, 「達成行動」因子と命名された。次に, 第2因子では, 4項目に高い負荷量が認められた。これらは, 集団内での主導権に関係するものであることから, 「主導行動」因子と名づけられた。最後に, 第3因子に含まれる3項目は, 新和ないし協調に関するものと解釈できることから, 「親和行動」因子

表 3 生活充実感尺度 (因子負荷量, 項目-全体相関, クロンバックの α 係数)

質 問 項 目	因子負荷量	項 目 - 全 体 相 関
R (1) 毎日, 毎日変化のない単調な日々でつまらない。	.53	.48
(2) 自分の生き方は自分で決めることができる。	.45	.44
R (3) だれも私を相手にしてくれないような気がする。	.57	.51
(4) 自分の責任をはたすことに喜びを感じる。	.43	.40
(5) 生活に充実感で満ちた楽しさがある。	.71	.64
R (6) いざとなるとどうしても人をたよってしまう。	.43	.43
R (7) 私ひとりがとり残されているようで寂しい。	.69	.63
(8) 生まれてきてよかったと思う。	.44	.39
R (9) 毎日の生活がおもしろくない。	.77	.72
(10) 私は独立心が強いと思う。	.30	.30
R (11) 自分が情けなくいやになる。	.55	.52
(12) 私は毎日の生活の中で何かへの使命感がある。	.44	.40
(13) 私は生きがいのある生活をしている。	.79	.72
R (14) 自分の生き方を考える時, 人の意見に左右されやすい。	.37	.38
R (15) 私をわかってくれる人がいないと思う。	.53	.47
(16) 私は価値のある生活をしていると思う。	.65	.60
R (17) 日ごろ「何もやる気がしない」と感じる。	.55	.51
(18) 自分の生き方に自信がもてる。	.71	.68
R (19) 今の自分のままではいけないというあせりがある。	.47	.44
(20) 私には未来に明るい希望がある。	.61	.55
クロンバックの α 係数		.89

(注 1) Rは, 逆転項目を示す。

(注 2) 項目-全体相関は, 項目と当該項目を除いた他の項目による全体得点との相関係数を示す。

と呼ぶこととした。

以上の因子分析の結果に基づいて, 職務行動尺度は, 「達成行動」尺度, 「主導行動」尺度, 「親和行動」尺度の3つの因子尺度より構成した。

そして, 各因子尺度ごとに, 項目-全体相関を計算した(表2)。結果が示すとおり, 達成行動尺度では $r = .34 \sim .47$ の範囲で, 主導行動尺度では $r = .46 \sim .58$ の範囲で, 親和行動尺度では $r = .33 \sim .38$ の範囲で, すべて有意に高い相関係数が得られた ($P < .01$)。また, クロンバックの標準化された α 係数は, 達成行動尺度では .68, 主導行動尺度では .73, そして親和行動尺度では .54であり, 一応受容できる値を示した。

3. 生活充実感尺度

生活充実感を測定するために用意された20項目について主因子法による因子分析を行ったところ, 第1因子(寄与率68.0%)の負荷量は, すべての項目で.30以上であった(表3)。この結果より, 生活充実感尺度は, 総合的な単一尺度として構成することにした。

次に, 項目-全体相関を求めたところ, 表3に示されているように, $r = .30 \sim .72$ の範囲の高い相関係数が得

られた ($P < .01$)。また, クロンバックの標準化された α 係数も, .89と高い値を示した。従って, 生活充実感尺度は, 信頼性の高い尺度であるといえる。

4. 尺度間の相関の検討

すでにみたように, 職務関与尺度, 職務行動の3尺度, 生活充実感尺度の各尺度は, 内的整合性による信頼性がいずれも高いものであった。表4に, これらの尺度間の相関関係について検討を加えた結果を示す。

職務関与と親和行動, 達成行動と親和行動の2つの組合せを除く, すべての組合せにおいて有意な正の相関が得られた。以下, 特徴的なところをみていくことにする。第1に, 職務関与は達成行動との相関が高く, 主導行動と生活充実感ともゆるい相関を示した。第2に, 職務行動の3つの下位尺度間の相関では, 達成行動, 親和行動の2つと主導行動との間に有意な正の相関がみられる。達成行動と親和行動の間には, 有意な相関が認められない。第3に, 生活充実感と達成行動の間に高い正の相関がみられる。

表 4 職務関与尺度, 職務行動尺度 (達成行動, 主導行動, 親和行動), 生活充実感尺度の平均得点, 標準偏差および尺度間の相関係数 (N=344)

	平均	標準偏差	X ₁	X ₂	X ₃	X ₄
X ₁ 職務関与	25.34	6.09				
X ₂ 達成行動	21.44	3.01	.26***			
X ₃ 主導行動	9.99	2.73	.15**	.35***		
X ₄ 親和行動	8.44	1.51	.07	.10	.15**	
X ₅ 生活充実感	71.78	10.22	.16**	.41***	.25***	.15**

(注) ***...P<.001, **...P<.01

表 5 要因カテゴリー別にみた職務関与得点の平均・標準偏差・t 値 (全体)

領域	要因	カテゴリー	人数	平均	標準偏差	t 値
心理的要因	職務行動	達成 高	168	26.52	5.76	3.57***
		達成 低	176	24.21	6.19	
		主導 高	193	26.02	5.95	2.37*
	主導 低	151	24.46	6.18		
親和行動	高	161	25.39	6.33	.15	
	低	183	25.29	5.88		
生活充実感	高	172	25.43	6.25	.28	
	低	172	25.24	5.94		
社会統計的要因	性	男子	100	24.96	6.32	.74
		女子	244	25.49	6.00	
	年齢	① 29歳以下	148	23.12	6.45	①:② 4.42*** ①:③ 5.95*** ②:③ 2.60*
		② 30~39歳	127	26.31	5.33	
		③ 40歳以上	69	28.30	4.79	
	配偶者の有無	既婚	209	26.51	5.62	4.57***
未婚		135	23.51	6.38		
職種	教員	195	27.11	5.66	6.56***	
	事務員	149	23.01	5.86		

(注) ***...P<.001, **...P<.01, *...P<.05

結果 II. 心理的および社会統計的要因の分析

1. 全体的分析

職務関与の度合いに対して, どのような要因が, どの程度の影響を及ぼしているのだろうか。この点を明らかにするため, 職務関与度 (得点) を外的基準 (被説明変数) に取り, この外的基準を説明するための諸要因として, ①心理的要因領域 (ここでは, 達成・主導・親和の3つの職務行動および生活充実感) ②社会統計的要因領域 (ここでは, 性・年齢・配偶者の有無・職種) の合計2領域8要因 (17カテゴリー) を取り上げた。まず, 分

析対象者全員における職務関与度に対する心理的・社会統計的要因の関係の分析結果からみていく。

(1) 職務関与度と説明要因との関係

はじめに, 職務関与度と取り上げた説明要因との1対1の変数関係をみることにする。表5は, 対象者全員について要因カテゴリー別の職務関与得点の平均・標準偏差およびt検定の結果を示したものである。なお, 心理的要因領域として採用した4要因は, あらかじめ各得点の平均値に基づいて「高・低」に2分割した。

この表からも明らかなように, 心理的要因領域では, 達成行動と主導行動の「高」群と「低」群の間で統計的

表 6 数量化理論第 I 類による職務関与の要因分析の結果 (全体)

領域	要 因	カテゴリー	ベクトル ($\times 10^{-2}$)	レンジ (偏相関係数)	相対的規定力 (%)	
心理的 的要因	職務 行動	達成 行 動	高 低	112 -107	219 (.193)	15.0
		主 導 行 動	高 低	50 -64	114 (.102)	7.8
		親 和 行 動	高 低	-18 15	33 (.030)	2.3
	生活充実感	高 低	-67 67	134 (.119)	9.2	
社会統計的 的要因	性	男 子 女 子	-68 28	96 (.080)	6.6	
	年 齢	29歳以下 30~39歳 40歳以上	-171 47 281	452 (.257)	30.9	
	配偶者 の有無	既 婚 未 婚	0 0	0 (.000)	0.0	
	職 種	教 員 事 務 員	179 -234	413 (.337)	28.3	

(注) 重相関係数 .504

に有意な差が認められた。いずれにおいても、「高」群は「低」群より、職務関与得点が高い。親和行動と生活充実感の「高」群と「低」群の間には、職務関与度に有意差が示されなかった。

また、社会統計的要因領域では、性差を除く3要因で、統計的に有意な差が認められた。年齢に関しては、「29歳以下」、「30~39歳」、「40歳以上」のそれぞれの間に有意差がみられ、年齢が高くなるほど、職務関与得点が高くなっている。職務関与得点は、配偶者の有無では、未婚よりも既婚の方が高く、職種では、教員の方が事務員より高い。

(2) 職務関与の規定要因分析

さて、これまでの個々の心理的・社会統計的要因と職務関与得点との関係を分析してきたが、これら要因相互の関連や、それらの相対的規定力については触れなかった。しかしながら、個人の職務に対する関与の度合いには、いくつかの要因が多面的に影響を及ぼしあっていると考えられる。これらの要因は、個人の職務関与度に対して促進的あるいは抑制的に作用し、個人のそれらの要因の絡み合った影響下で職務への関与やそれに取り組む姿勢を形成する。従って、多数の要因を別々に扱っては、要因相互の関連を見落すことになるので、多数の

要因を包括的に扱って分析を行う必要が生じてくる。そこで、ここでは数量化理論第1類を用いて、職務関与の規定要因を分析することとした。これは、外的基準(被説明変数)が量的なもので与えられている場合のモデルであり、各説明変数が外的基準に対してどの程度の大きさで相対的に影響し合っているかを分析する技法だからである。

表6は、数量化理論第I類による職務関与の規定要因分析の結果である。規定要因の検討は、一般に「レンジ」あるいはそれから計算される「相対的規定力」による場合と、外的基準に対する説明変数独自の働き方を意味する「偏相関係数」による場合がある。レンジは、説明変数の各カテゴリーに与えられたベクトル(方向と大きさ)の最大値と最小値との差であるが、これは各カテゴリーに対する反応(サンプル)数によって影響を受けることがある。そこで、結果の検討にあたっては、ベクトルと相対的規定力(%)を参考にしながら、規定力の順位については他の変数の効果を除去してある偏相関係数を中心にみていくことにする。

偏相関係数の数値の大きい要因(変数)をみると、第1位が職種(.337)、第2位が年齢(.257)で、いずれも社会統計的要因が上位を占めている。この上位2要因

の規定力合計は、59.2%になり、職務関与度を規定する要因のほぼ6割がこれらにより説明されることがわかる。次いで、第3位に達成行動(.193)、第4位に生活充実感(.119)、第5位に主導行動(.102)が位置し、心理的要因も比較的大きな影響力をもっている。以下、親和行動、性、配偶者の有無の順となっているが、これらにはそれほど大きな規定力は得られなかった。

次に、偏相関係数の数値の大きい要因(第4位まで)を取り上げ、ベクトルを手がかりにして、説明変数の各カテゴリーが外的基準に対して、どのように作用(寄与)しているかについて検討する。

職務関与度に最も大きな影響力をもっているのは職種で、教員が職務関与度を高める方向に寄与しているのに対し、事務員はこれを低める方向に寄与している。第2位の年齢では「29歳以下」が職務関与度を低める方向に大きく作用しているのに対して、「30~39歳」はこれをやや高める方向に作用し、さらに「40歳以上」は職務関与度を非常に高める方向に作用している。すなわち、年齢が高くなるのに伴って、職務関与度が次第に促進される傾向が明白である。第3位の達成行動では、「高」群が職務関与度を促進する方向に作用し、「低」群はこれを抑制する方向に作用している。次いで、第4位の生活充実感では、「高」群が職務関与度を低める方向に寄与し、「低」群はこれを高める方向に寄与している。

以上の結果から、職務関与度には、現在遂行している職業の種類(内容)や本人の年齢といった社会統計的要因が大きく影響し、また心理的要因の中では、職務行動の1つである達成行動が比較的大きな影響をもっているといえる。

2. 職種別分析

すでにみたように、職務関与の程度は、職種によって大きく影響されていた。そこで、ここでは職種別に職務関与度に対する心理的・社会統計的要因の関係の分析結果をみていくことにする。なお、説明要因は、先の全体の分析で取り上げた、職種を除く、2領域7要因(15カテゴリー)である。

(1) 職務関与度と説明要因との関係

表7に教員の、表8に事務員の要因カテゴリー別の職務関与得点の平均・標準偏差およびt検定の結果を示した。

教員の場合には、心理的要因領域のうち、統計的有意差が認められたのは、達成行動の「高」群と「低」群の間だけであった。達成行動の「高」群は、「低」群よりも職務関与度(得点)が高い。また、社会統計的要因領域では、年齢に関して、「29歳以下」および「30~39歳」と「40歳以上」との間に有意差がみられ、「40歳以上」の年齢層の方が、職務関与得点が高くなっている。

一方、事務員の場合には、心理的要因領域の中で、達

表7 要因カテゴリー別にみた職務関与得点の平均・標準偏差・t値(教員)

領域	要因	カテゴリー	人数	平均	標準偏差	t 値
心理的要因	職務行動	達成行動 高	90	28.21	5.54	2.54*
		達成行動 低	105	26.17	5.62	
		主導行動 高	108	27.72	5.68	1.68
	主導行動 低	87	26.36	5.57		
	親和行動	高	100	26.94	5.89	.44
親和行動	低	95	27.29	5.43		
	生活充実感	高	109	26.78	5.96	.92
		低	86	27.53	5.26	
社会統計的要因	性	男子	63	26.52	5.75	1.00
		女子	132	27.39	5.61	
	年齢	① 29歳以下	68	25.85	6.30	①:② 1.42 ①:③ 2.87** ②:③ 2.00*
		② 30~39歳	88	27.18	5.35	
		③ 40歳以上	39	29.15	4.56	
配偶者の有無	既婚	148	27.18	5.63	.25	
	未婚	47	26.93	5.87		

(注) ***...P<.001, **...P<.01, *...P<.05

表 8 要因カテゴリー別にみた職務関与得点の平均・標準偏差・t 値 (事務員)

領域	要 因	カテゴリー	人 数	平 均	標 準 偏 差	t 値
心 理 的 要 因	職 務 行 動	達 成 高	78	24.56	5.42	3.51***
		行 動 低	71	21.31	5.89	
	主 導 行 動	高	85	23.86	5.59	2.05*
		行 動 低	64	21.89	6.18	
	親 和 行 動	高	61	22.85	6.26	.28
行 動 低		88	23.13	5.60		
生活充実感		高 低	63 86	23.10 22.95	6.10 5.71	.15
社 会 統 計 的 要 因	性	男 子	37	22.30	6.42	.86
		女 子	112	23.25	5.67	
	年 齢	① 29歳以下	80	20.80	5.65	① : ② 3.36*** ① : ③ 5.47*** ② : ③ 2.44*
		② 30~39歳	39	24.33	4.78	
		③ 40歳以上	30	27.02	4.93	
配 偶 者 の 有 無	既 婚	61	24.89	5.29	3.36***	
	未 婚	88	21.72	5.92		

(注) ***..... $P < .001$, ** $P < .01$, *..... $P < .05$

成行動および主導行動の「高」群と「低」群の間に統計的に有意な差が認められた。いずれの職務行動でも、「高」群の方が「低」群より職務関与得点が高い。また、社会統計的要因領域では、年齢と配偶者の有無の2要因に有意差が示された。年齢では、「29歳以下」、「30~39歳」、「40歳以上」のそれぞれの間に有意差がみられ、しかもこの順序で職務関与得点も向上している。配偶者の有無では、既婚の方が未婚よりも、職務関与得点が高い。

以上を概観していえるのは、教員では、達成行動の程度、年齢の差異の2つの要因のみで職務関与度に違いがみられたのに対し、事務員では、達成行動の程度、年齢の差異の他に主導行動の程度、配偶者の有無によって、職務関与の度合いに違いが認められたことである。

(2) 職務関与の規定要因分析

表9は、数量化理論第I類による職務関与の規定要因分析の結果を職種別に示したものである。結果の検討は、先の全体的分析と同様、ベクトルと相対的規定力(%)を手掛かりとして行い、規定力の順位は偏相関係数を中心にみていくことにする。

職務関与に最も貢献している要因は、教員・事務員ともに年齢であるが、この相対的規定力は、教員35.6%、事務員50.3%と、事務員の方がより大きくなっている。両職種とも、年齢が高くなるのに伴って、職務関与度が

抑制される方向から次第に促進される方向へと大きく変化している。

規定力の第2位も、教員・事務員ともに達成行動で、「高」群は職務関与度を促進する方向に、「低」群はこれを抑制する方向に寄与している。達成行動の相対的規定力は、教員20.1%、事務員18.6%と、両職種とも20%前後である。

規定力の第3位には、教員では生活充実感がきており、「高」群は職務関与度を抑制する方向に、「低」群はこれを促進する方向に作用している。一方、事務員では第3位に主導行動がきており、「高」群は職務関与度を高める方向に、「低」群はこれを低める方向に作用している。

規定力の第4位は、教員では性で、男子が職務関与度を抑制する方向に、女子が関与度を促進する方向に寄与している。他方、事務員では第4位に生活充実感がきており、「高」群は職務関与度を抑制する方向に、「低」群はこれを促進する方向に作用している。生活充実感の作用の仕方が、教員の場合と同様であることが注目される。

以下、教員では主導行動・親和行動・配偶者の有無の順に、事務員では性・配偶者の有無・親和行動の順になっているが、これらの要因の影響力は小さい。

このように、職務関与の影響要因を職種別に見ると、

表 9 数量化理論第 I 類による職務関与の要因分析の結果 (職種別)

領域	要 因	カテゴリー	ベ ク ト ル ($\times 10^{-2}$)		レ ン ジ (偏相関係数)		相 対 的 規 定 力 (%)		
			教 員	事 務 員	教 員	事 務 員	教 員	事 務 員	
心 理 的 要 因	職 務 行 動	達 成 行 動	高 低	116 -99	96 -105	215 (.183)	211 (.183)	20.1	18.6
		主 導 行 動	高 低	40 -49	63 -83	89 (.077)	146 (.137)	8.3	12.9
		親 和 行 動	高 低	-30 31	-12 8	61 (.055)	20 (.019)	5.7	1.8
	生活充実感	高 低	-64 81	-75 55	145 (.127)	130 (.118)	13.5	11.5	
社 会 統 計 的 要 因	性	男 子		-80	-22	118	29	11.0	2.6
		女 子		38	7	(.100)	(.024)		
	年 齢	29歳以下		-159	-190	381	569	35.6	50.3
30~39歳			24	98	(.219)	(.310)			
40歳以上			222	379					
配 偶 者 の 有 無	既 婚		-15	16	62	27	5.8	2.4	
	未 婚		47	-11	(.043)	(.019)			

(注) 重相関係数: 教員 .333, 事務員 .494

教員・事務員いずれの場合も、総じて年齢といった個人にとって変更しがたい要因と、達成行動のような自己実現に関係する要因の影響が大きいといえる。

考 察

職務関与に影響を与えると思われる諸要因についてわれわれが最初に行った予想に合う結果が得られたのは、教員と事務員の対象者全員についてみた場合、達成行動と主導行動の2つの職務行動、職種・年齢・性・配偶者の有無などの社会統計的要因のすべてにおいてであり、親和行動と生活充実感では予想とは異なる結果が得られた。一方、職種別にみると、主導行動と配偶者の有無では、事務員の場合にのみ、結果が予想どおりであった。性については、有意な性差がないという意味で完全に予想どおりであったが、教員の場合には、性の職務関与への相対的規定力がかなりの比重を占め、男子では職務関与が抑制され、女子ではそれが促進される傾向がみられた。

心理的要因に関していえば、達成や主導などの職場での高次の欲求の充足行動の頻度が多いほど、職務関与度も大きいことが全体的に確認されたことになるが、特に注目されるのは、自己実現にもっとも密接につながると思われる達成欲求に基づく職務行動が職務関与に及ぼす

影響力が、採用された心理的要因の中でもっとも強かったことである。

意外だったのは、生活充実感と職務関与との関係であり、充実感の「高」群と「低」群の職務関与得点に有意差がみられていない。ところが、この両者の間には、高くはないが、有意な正の相関が認められる。そして、数量化理論第 I 類による説明要因としての生活充実感が、強いとはいえないけれども、職務関与に対して相当な影響力をもっているのも事実である。しかしながら、その内容をみると、生活充実感が強いほど職務関与度が抑制され、それが弱いほど関与度が促進される傾向がみられることに注意しなければなるまい。ここで、生活充実感と職務関与の間に正の相関係数が得られたにもかかわらず、数量化理論第 I 類における生活充実感の職務関与に及ぼす影響の内容は負の関係であったことに一種の矛盾が感じられるかもしれないが、前者の単なる相関関係は一般に種々の要因が混在して成立すると考えられるのに対し、後者の「影響」には当該要因（ここでは生活充実感）が比較的純粋な形で反映されている点を考慮に入れるべきであろう。このようにして、われわれの結果は、序言において紹介されたところの、職務関与の前提となる職務満足と生活満足の間には負の関係があるとする立場、つまり補償関係説を一応支持するものと考えてよ

いであろう。

このような結果に対する1つの説明の仕方は、生活満足と職務満足の間想定し得る媒介変数が、両者間に負の関係を含めた種々の関係を生み出すと考えることであろう。実際、Bamundo & Kopelman (1980) は、このような媒介変数として諸種の社会統計的要因を想定し、生活満足と職務満足の間にごとごとく正の相関を確認した上で、この関係に対して、学歴・収入・年齢・勤続年数などは強い正の影響をもつものに対し、職種の影響は中程度のものであり、居住地にいたっては全く影響をもたないことを報告しているが、生活満足と職務満足の間負の関係をつくる変数は全く見出していない。恐らく、上述のような社会統計的要因の外に、個人の心理的要因が「負の関係」の原因として詳細に検討されなければならないことになるであろう。

それらの要因は、多分に個人の価値感や人生観に係るようなものである可能性が高い。仕事が生きがいの代表ないしはすべてというような人たちがいる半面、ある種の人びとにとっては、仕事が生活のほぼ完全な手段と化し、本当に生活の充実感に浸ることができるのは、仕事以外の場面、例えば家庭でくつろいでいる時や余暇を楽しんでいる時であるかもしれない。そのような個人は、単に仕事に生きがいを見出せないから、それ以外の生きがいを探し求めるというだけではなく、私生活を重視する結果、職場での自己実現などにそれほど積極的にならないどころか、むしろそれに消極的になってしまうとしても、決して不思議ではないであろう。本研究では、自己実現に直接関係すると思われる職場での達成行動の職務関与への相対的規定力がまだ相当に大きかったが、生活満足と職務満足の間負の関係がさらに強くなれば、職場での達成行動の「規定力」は減少の方向へ向かうに違いない。仕事と家庭や余暇活動に対する価値志向などの心理的変数が生活満足と職務満足（関与）の関係をどのように規定しているかについての一層の研究が期待されるところである。

次に特筆したい点は、職務関与には職種や年齢といった社会統計的要因の影響が、心理的要因のそれよりも、目立って大きいことである。職種についていえば、個人がその職務の特徴（職務内容と職務状況）をどのように認知するかということが職務関与と深い係りをもつように思われてならない。教員では職務関与が高められ、事務員ではそれが低められているという事実は、事務職の教育職のそれに比べて、どちらかというと、定型的で規則的であることなどが原因となっているのではないかと推察される。

また、教員は事務員より職務関与水準が有意に高かったけれど、それを識別できる要因変数は、事務員の場合の方が多し。すなわち、事務員では、教員の場合の識別要因に加えて主導行動と、相対的規定力は小さいが、配偶者の有無の2つの要因でも、職務関与得点に予期した方向の有意差がみられている。因みに、職種別の重相関係数に基づいて、本研究で採用された説明変数（2領域8要因）のすべてによる外的基準（職務関与）の説明率を算出してみると、教員で11.09%、事務員では24.40%となり、本研究における説明変数全体の職務関与への影響力は、事務員の場合、教員の場合の2倍以上も大きいことがわかる。従って、教員に比べて、事務員では、職務関与水準が低いにもかかわらず、それを識別できる要因変数は多くても、これは納得のできることである。逆に、教員の場合には、事務員に比べて、本研究で採用された説明変数以外の諸要因によって、職務関与の程度が決定される比率が大きいので、職務関与水準は高くても、その識別要因変数が少ないことが十分に考えられるのである。

年齢についていえば、前述したとおり、教員でも事務員でも、職務関与がこれより大きな影響を受けているが、偏相関係数から判断すると、年齢の影響は、教員におけるよりも、事務員においてははるかに大きいといえる。現に、事務員の場合には、分割した3つの年齢段階（29歳以下・30～39歳・40歳以上）のどれとどれを比較しても、職務関与得点で予測した方向の有意差が認められるのに対し、教員の場合には、「29歳以下」と「30～39歳」の間の差が有意ではない。これは、事務職の場合の方が、ほぼ確実に年齢に伴う組織内での昇進などの動機づけによる職務と自己の一体感が生まれやすいことにもよるものではないかと思われる。

謝 辞

本研究のための資料の収集にあたり御援助いただいた、荒木タミ子氏（大阪府市勤労婦人ホーム）、菅原昭氏（大阪府立中央勤労青少年ホーム）、田中晴子氏（豊中市立婦人会館・前豊中市立働く婦人の家）、高橋正樹氏（松尾橋梁株式会社）、馬場信幸氏（摂津市役所）、松田はるみ氏（貝塚市立中央小学校）、池内薫氏（岸和田市立修斉小学校）をはじめ、大阪府および兵庫県下の小学校教諭の方々に深く感謝する次第である。また、特に資料の整理に際して御協力いただいた石田真由美氏の労を多としたい。

文 献

- 1) Bamundo, P, J. & Kopelman, R. E. : The moderating effects of occupation, age and urbanization on the relationship between job satisfaction and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 1980, **17**, 106-123.
- 2) Gorn, G. J. & Kanungo, R. N. : Job involvement and motivation : Are intrinsically motivated managers more job involved? *Organizational Behavior and Human Performance*, 1980, **26**, 265-277.
- 3) Hall, D. T. & Mansfield, R. : Relationships of age and seniority with career variables of engineers and scientists. *Journal of Applied Psychology*, 1975, **60**, 201-210.
- 4) Illich, I. : *Gender*, Marion Boyars Publishers, London, 1982. (玉野井芳郎訳, ジェンダー女と男の世界, 岩波書店 1984)
- 5) Jones, A. P., James, L. R. & Bruni, J. R. : Perceived leadership behavior and employee confidence in the leader as moderated by job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1975, **60**, 146-149.
- 6) Kanungo, R. N. : The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 1979, **86**, 119-138.
- 7) Kanungo, R. N. : *Work alienation: An integrative approach*, Praeger Publishers, New York, 1982.
- 8) Lefkowitz, J., Somers, M. J. & Weinberg, K. : The role of need level and/or need salience as moderators of the relationship between need satisfaction and work alienation-involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 1984, **24**, 142-158.
- 9) Lodahl, T. M. & Kejner, M. : The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1965, **49**, 24-33.
- 10) Mannheim, B. : A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 1975, **2**, 1, 79-102.
- 11) 大野 久, 現代青年の充実感に関する一研究, 教育心理学研究, 1984, 第32巻, 第2号, 12-21.
- 12) Rabinowitz, S. & Hall, D. T. : Organizational Research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 1977, **84**, 2, 265-288.
- 13) Salancik, G. R. & Pfeffer, J. : An examination of need-satisfaction models of job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 1977, **22**, 427-456.
- 14) Schwyhart, W. R. & Smith, P. C. : Factors in job involvement of middle managers. *Journal of Applied Psychology*, 1972, **56**, 227-233.
- 15) Steers, R. M. & Braunstein, D. N. : A behaviorally-based measure of manifest needs in work settings. *Journal of Vocational Behavior*, 1976, **9**, 251-266.
- 16) Weissenberg, P. & Gruenfeld, L. W. : Relationship between job satisfaction and job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 1968, **52**, 469-473.

小野章夫先生は、今年3月20日に急逝されました、慎んで
ご冥福お祈り申し上げます。(坂柳恒夫)