

資 料

オフィスにおけるプライバシーの 予測変数に関する研究

吉 田 悟* 矢田部 菜穂子**

PREDICTORS OF PERCEIVED PRIVACY IN THE OFFICE

Satoru YOSHIDA and Naoko YATABE

Job level, individual differences (sociability ; perceived internal control ; perceived self-determination ; LPC), two job characteristics (job complexity ; job cooperativeness), job group cohesiveness, and physical enclosure of workspace were examined as predictors of perceived privacy in male office employees (N=265). Participants were divided into three job level : 78 in clerical occupations and 88 in professional-technical positions, 99 in managerial and administrative positions.

Privacy in total participants showed correlations with physical enclosure of workspace and job group cohesiveness, but any other variable did not contribute to privacy. In professional-technicians, perceived self-determination and job group cohesiveness significantly contributed to privacy. Physical enclosure of workspace in managers and administrators showed strong correlation with privacy. In three job level, job group cohesiveness was constantly correlated with privacy.

問題提起と先行研究概観

従業員がオフィスの物理的環境条件のうち、プライバシーをとりわけ重視していることが、最近の研究において報告されている。例えば、オープンプラン型オフィス

で働く従業員のオフィスに対する主観的評価を査定した研究 (Hedge, 1982) において、主観的評価の分散の約4割までプライバシーに関わる項目で占められていた。さらに、管理職者を被験者にしてパフォーマンスを促進する要因、抑制する要因を自由回答させた調査 (Crouch

* 国士舘大学および (株) 内田洋行知的生産性研究所

Kokushikan University and Institute of New Creativity & Human Science at UCHIDAYOKO CO., LTD.

** (株) 内田洋行知的生産性研究所

Institute of New Creativity & Human Science at UCHIDAYOKO CO., LTD.

本論は、(株) 内田洋行知的生産性研究所が実施した『オフィス環境が組織行動に及ぼす影響』に関する調査プロジェクト (1991年7~12月) の報告書の一部をまとめたものです。拙論作成にあたり、(株) 内田洋行知的生産性研究所の武幸太郎所長、東條奈課長、慶應義塾大学の山本和郎教授 (コミュニティ・環境心理学) にご教示、ご支援頂きました。心より感謝申し上げます。

本研究および当研究所の活動に関するお問い合わせは、

〒104 東京都中央区新川2丁目4番7号 (株) 内田洋行知的生産性研究所 矢田部菜穂子まで
TEL : (03)3555-5999/FAX : (03) 3555-5987

& Nimran, 1989) では、抑制要因の約 4 割までがプライバシーに関わっていた。このように、職場において従業員がプライバシーを重視し、プライバシーの保持を強く求めているのである。このことは、職場における従業員のプライバシーのレベルに影響を及ぼす要因を見つけ出すことが必要であることを意味するものである。

しかし従来から、職場におけるプライバシー研究は、個室からオープンプラン型オフィスへの移動に伴うプライバシーの変化の評価測定が中心であり(例えば, Boyce, 1974; Brookes, 1972; Hanson, 1978; Ives & Ferdinands, 1974; Sundstrom, Herbert & Brown, 1982a), ワークスペースの物理的特性以外の変数との関係はほとんど検討されてこなかった(詳細は, Sundstrom, 1986, 13章参照)。したがって本研究は、職場において従業員が知覚するプライバシーのレベルに影響を及ぼすと考えられる諸要因の相対的影響力を、探索的に、且つ比較的広範に分析する。

アルトマン(Altman, I., 1975, P. 155, Figure 9-4)は、プライバシーに影響を及ぼす先行条件として、個人的特性、対人的特性、状況的特性を挙げ、個人的特性に経験、生活史、パーソナリティが、対人的特性に集団凝集、集団構造が、また状況的特性には環境の性質、課題要求が含まれるとした。また本間(1979)は、クラウディングに影響を及ぼす先行条件(詳細は、本間, 1979, P. 85-86参照)を、物理的要因、社会的要因、個人的要因とした。彼女は、物理的要因には、明るさ、暑さとノイズ、物理的環境の複雑さ、物理的空間が、社会的要因には、社会的密度とグループサイズ、社会的雰囲気(集団凝集性、協同的關係)が、さらに個人的要因には、パーソナリティ要因、性差が含まれるとした。

上記の2つの見地、最近の経験的研究、調査測定の可能性および職場との関連性を踏まえて、本研究では、職場でのプライバシーに影響を及ぼすと考えられる要因を、パーソナリティ特性として(1)社交性、(2)内部統制感、(3)自己決定感、(4) LPC 特性を、対人的特性として(5)職務集団凝集性を、状況的特性として(6)ワークスペースの物理的隔離と(7)職務複雑性、(8)職務協同性を採用した。

以下に、これらの要因がプライバシーに影響を及ぼすと考えられる理由と、各要因とプライバシーとの関係性に関する仮説を提示する。

パーソナリティ特性の中で、特に、社交性、内部統制感、LPC 特性に注目した理由は、ワークスペース内での机、椅子の配置とこれらの3特性との関係性を検討した研究(McElroy, Morrow & Ackerman, 1983)に

おいて、他者との接触を制限するように机を配置する傾向がある人は、有意に内向性傾向が強く、内部統制傾向が弱く、人間関係維持志向が弱いことが示されたからである。この知見から、以下の2つの仮説が導き出される。第1に、内向性傾向が強く、内部統制感が弱く、人間関係維持志向が弱いほど、プライバシーのレベルが低いと認知する傾向が強い。第2に、これらの傾向が強い人は、他者の接触を遮断するような物理的環境条件において、プライバシーのレベルが高いと認知する傾向が強いことが示唆される。これらの仮説の検証を試みた研究は現在のところ1つしかないようである(Block & Stokes, 1989: 内向~外向性のみ)。自己決定感は期待プライバシーのレベルと関係があると考え、分析に含んだ。自己決定感は内発的動機の基本的要素と考えられている(Deci, 1975, 1980参照)ことから、他者や環境による監視、拘束は自己決定感を低め、ひいては内発的動機づけを弱める可能性がある。したがって、自己決定感が強いほどプライバシーのレベルが低いと認知し、さらに、他者の接触を遮断するような物理的環境条件においてプライバシーのレベルが高いと認知する傾向が強い、いう2つの仮説が導きだされる。

対人的特性として職務集団凝集性が分析に含まれた。高い凝集性集団のメンバーは、低い凝集性集団のメンバーよりも相互にコミュニケーションをする頻度が多く、相互作用の型や内容もより好意的に方向づけられており、集団に対する満足が高いという諸仮説はよく知られている(例えば, Shaw, 1976, 7章参照)。このことは、集団の凝集性が高いほど、成員間の相互作用のあり方が適切であること、つまり、プライバシーのレベルが高いと認知する傾向が強いことを示唆するものである。

さらに、集団成員が相互に接触する機会が高い高密度空間が、集団凝集性を高める役割を持っていることを示唆する研究も報告されている。保険会社の従業員を対象にした研究で、約200人を含む広いオープンな空間よりも約30人を含む狭い隔離された空間において、相互的友好性が形成されることが見出された(Wells, 1965)。また、キャビネットで隔離した1つの集団(事務職)が、やがてこの会社内の他の集団とは異なった独自の習慣を形成したことを見出した研究もある(Richards & Dobyns, 1957)。この集団成員のモラル、パフォーマンスは、他の集団に比べ、高かった。しかし、この集団以外の多くの人々がいるオープンな空間に移されると、各人のモラルは急激に低下し、最終的には集団は解散した。このことは、集団成員が相互作用する機会を高めるような物理的環境特性が、集団凝集性を高め、ひいては

集団成員のプライバシーのレベルを高める可能性があることを示唆している。

状況的特性として、ワークスペースの物理的隔離、職務複雑性と職務協同性という2つの課題特性を分析に含めた。ワークスペースの物理的隔離とプライバシーの関係を検討した経験的研究は少数であるが存在する (Sundstrom, Burt & Kamp, 1980; Sundstrom, Town, Brown & Forman, 1982b; Ferguson & Weisman, 1986)。以上の研究で使用されたワークスペースの物理的特性項目は、他者と接触することを物理的に遮断する程度を操作化したものであり、通常、「物理的隔離」(Physical Enclosure)と呼ばれている (Sundstrom, 1986, P. 302-311参照)。上記の研究は、ワークスペースの物理的隔離とプライバシーとの間に一致して強い関係を見出しており、このことは、他者との接触を物理的に遮断することができるほど、プライバシーのレベルは高いと認知する傾向があることを示唆している。また、職務が複雑であるほど集中力を要するので、複雑な職務に従事している人ほどプライバシーのレベルが低いと認知する傾向があると考えた。さらに、他者とは関係なく、単独で作業する職務に従事している人ほど、他者との接触が職務遂行を妨害すると見なし、プライバシーのレベルが低いと認知する傾向があると考えられる。

以上の変数に加えて、被験者の職務レベルを分析に含める。従来、職場の物理的環境を扱った研究は組織変数をもりこまなかったことを批判し、職務レベルが異なると同一の環境に対する認知が異なる可能性を主張した研究 (Zalesny, Farace, & Kurchner-Hawkins, 1985) がある。この研究から、職務満足と職場の物理的環境の主観的評価 (主に、ambient conditions に関する) との関係性は、職務レベルが高いほど強いことを見出された。別の研究では、従業員を個室からオープンプランオフィスに移動させて、移動前後のプライバシーの度を職務レベルごとに検討したところ、管理職者は移動後プライバシーのレベルが有意に低下したが、事務職者はまったく低下しなかった (Sundstrom et al., 1982a)。また、個室をもつ人のプライバシーのレベルを比較した研究では、事務職者が管理職者に比べてプライバシーのレベルが低いことを報告している (Sundstrom et al., 1982b)。職務レベルとプライバシーとの間に中程度の正の相関 ($r=.29$) を見出した研究もある (Ferguson & Weisman, 1986)。これらの研究結果は、職務レベルが高い人ほど、プライバシーのレベルが高いと認知する傾向が強いことを示唆している。

仮 説

プライバシーとそれに影響を及ぼすと考えられる予測変数—(1) パーソナリティ要因 (社交性、内部統制感、自己決定感、LPC 特性)、(2) 対人的要因 (職務集団凝集性)、(3) 状況的要因 (ワークスペースの物理的隔離、職務複雑性、職務協同性)、(4) 職レベル—との関係性について検討するにあたり、内外においてオフィスにおけるプライバシーの予測変数に関する経験的研究が乏しいので、以上のレビューから得られた知見を整理し、考えられうる作業仮説命題 (探索的でしかも雑多なので洗練さに欠くけれども) をまとめ、提起する。また今回は、はじめての分析ということから、交互作用仮説などのより複雑な現象の把握よりも、まずは以下のようなプライバシーとの2変数関係に焦点をあてる。

- | |
|--|
| <p>仮説1：社交性とプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説2：内部統制感とプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説3：LPC 特性とプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説4：自己決定感とプライバシーは、負の相関がある。</p> <p>仮説5：集団凝集性とプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説6：職務複雑性とプライバシーは、負の相関がある。</p> <p>仮説7：職務協同性とプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説8：職務レベルとプライバシーは、正の相関がある。</p> <p>仮説9：ワークスペースの物理的隔離は、プライバシーと正の相関がある。</p> |
|--|

以上の作業仮説を検証するにあたり、対象者全体の分析に加え、各職務集団 (レベル) 別の分析も行う。職務レベルに関する経験的分析がほとんど行われていない現状において、各職務レベルごとに分析することにより、対象者全体の分析では見えてこない、あるいは見えにくい職務レベル特有の関係性を見つけ出すことに意義があるろう。

方 法

1. 被験者および調査期間

1991年8月19・20日に、東京都内にある上場企業2社の本社に質問紙を持参し、各階ごとに約30~50部程度、計600部を配布してもらうよう依頼した。回収は郵送で

行われ、8月31日までに到着した分を調査対象者（392名、回収率約65%）とした。そのうち39名に記入もれがあったので分析から除外したところ、353名（男性307名、女性42名、性別不明4名）となった。さらに、オフィスの物理的隔離の影響を把握するためには、最低半年程度は現在のワークスペースで従事していることが必要と考え、そのような条件を満たす被験者を分析対象者とすることにした。その際、この条件を満たす女性が27名しかいなかったため、分析対象者から除外することにした。以上の手続きを経て、最終的に、男性265名（30歳

以下80名、40代92名、50代90名、60歳以上3名）が分析の対象となった。

2. 変数

本研究のために作成したり、既存の尺度から項目を選択することによって構成された、6つの尺度の項目と項目間相関係数の平均および信頼性係数（Coefficient Alpha）を Table 1 に提示する。尺度の構成概念。各測度の記述統計量については、以上の各尺度の項で報告される。

(1) 職務レベル

職務が、①管理的技能、②専門技術的技能、③事務的

Table 1 Six Scales' Items, Alpha Coefficients and Mean Inter-Item Correlations

ITEM	SCALE	MEAN INTER-ITEM CORRELATION	ALPHA COEFFICIENT
PHYSICAL ENCLOSURE OF WORKSPACE			
①	オフィス（1部屋）内の人数		
②	床面積（1部屋：単位 m ² ）		
③	密度=①/②		
④	自分のワークスペースから見える同僚の数		
⑤	上司の見える程度（はい=1 / いいえ=0）	.27	.77
⑥	仕切りの数（全体：0～4）		
⑦	仕切りの数（1300m以上：0～4）		
⑧	仕切りの数（全く無し=0 / 1つ以上あり=1）		
⑨	写真によるワークスペースの型（1～5：値が大きいほど物理的隔離度低い）		
JOB GROUP COHESIVENESS			
①	現在のワークグループに満足している		
②	ワークグループの成員に生じた出来事など、私に関係ない		
③	現在のワークグループから抜きたい。		
④	他のワークグループより、社内で評価されている。	.39	.82
⑤	ワークグループの一員であることに誇りを感じられない		
⑥	現在のワークグループは、いざという時一致団結する		
⑦	現在のワークグループの職務内容は、おもしろい		
PRIVACY			
①	他者に見られていると感じることがしばしばある		
②	他者に知られずに行動することはほとんどできない		
③	他者を遮断するためにドアが欲しいとしばしば感じる		
④	職務に集中できないことがよくある		
⑤	他者の来訪、電話により職務に集中できないことが多い		
⑥	長時間にわたり仕事が妨害・中断されることがよくある		
⑦	同僚の私的会話（内緒話）を小耳に挟むことがよくある	.24	.79
⑧	私的会話（内緒話）が他者に聞かれてるとよく感じる		
⑨	私的会話（内緒話）をするのは難しいと感じる		
⑩	私のワークエリアは、プライバシーを十分確保している		
⑪	全体的にはほとんどプライバシーがないと感じる		
⑫	私のワークスペースは、他者のに比べプライバシーがある		

 SOCIABILITY

①	他者との交流の機会が減るのはとてもつらい		
②	パーティー、会合で、目立たない所にひきこもってしまう		
③	通常は、人と親しく交際したいと思っている		
④	数人の限られた友人としか交際しない		
⑤	人と会う機会をたくさん持ちたいと思う		
⑥	異性の前では引っ込み思案になってしまう		
⑦	親しい友人以外、他者とは距離を置いてつきあう	.26	.81
⑧	魅力的な異性と初めて話す時、自然と固くなってしまう		
⑨	会合で初めて会った人とも打ちとけて話ができる		
⑩	パーティーでは自ら率先して場を盛り上げようとする		
⑪	親しい仲間がいないと無口になってしまう		
⑫	自ら積極的に働きかけをして、友人を作ることが多い		

 PERCEIVED INTERNAL CONTROL

①	リーダーになれるかどうかは、本人の能力次第		
②	車の事故に巻き込まれるかどうかは、ドライバーの腕次第		
③	仕事の計画を立てたら、たいていは実現させる自信がある		
④	多くの友人がいるかどうかは、自分の魅力いかんによる	.28	.76
⑤	人生で何が起るかを、自分の力で決めることができる		
⑥	自分の個人的利益を自分で守り通せると思う		
⑦	私の人生は、自分の日常の行動によってきまる		
⑧	結果が満足な時、たいていその原因は自分の努力にある		

 PERCEIVED SELF-DETERMINATION

①	自分のしたことを他人がどう思うか気にならない		
②	新しい仕事に着手する時、将来構想を立てるのがうまい		
③	他者のミスなどあまり気にしない		
④	何かする時、自分の目標を決めて行動する		
⑤	何をするにも、先の見通しを立て計画的に実行する		
⑥	多少失敗の危険があれ、先を見越し実行に移すことが可能	.31	.83
⑦	会社や社会のきまりを変えた方が良いとしばしば思う		
⑧	人より、仕事の段取りを立てるのが得意である		
⑨	たえず変化を求め、新しいことにすぐ手を出す		
⑩	現在の生活に満足せず、いつも新しい目標を持ち続ける		

技能のどれに該当するか1つだけ選ぶよう求めたところ、事務的が78名、専門技能的が88名、管理的が99名であった。

(2) 職務複雑性

仕事の内容が、複雑か単純・単調かを尋ねた項目で、非常に単純・単調から非常に複雑までの8点のどこかにチェックするSD法タイプの評定を採用した。レンジは1～8、中央値は6で、平均値は5.89、標準偏差は1.47である。値が大きくなるほど複雑性が増すと仮定されている。

(3) 職務協同性

仕事を他者と協同で行うか、それとも単独で行うかを尋ねた項目で、職務複雑性と同様の評定法で採用した。レンジは1～8、中央値は6で、平均値は4.97、標準偏差は2.04である。値が大きくなるほど協同性が増すと仮定されている。

(4) ワークスペースの物理的隔離

この変数は、他者と接触することを、ワークスペースや部屋が物理的に隔離する程度を測定したものである。項目は、ワークスペースの物理的隔離に関する6項目に、被験者のいる部屋の面積、人数、密度を加えた9項目の合成変数である。項目の選定にあたって、以下の項

目を参考にした (Sundstrom et al., 1980, P. 109, Table 3; Sundstrom et al., 1982b, P. 548, Table 2; Ferguson & Weisman, 1986, P. 96, Table 6-1)。各項目を Z 得点化した後、「オフィス内の人数」、「密度」、「自分のワークスペースから見える同僚の数」、「上司の見える程度」、「写真によるワークスペースの型」の 5 項目の Z 得点にマイナスを乗じた (逆方向化した) 値と他の 4 項目の Z 得点の総和が、「ワークスペースの物理的隔離」の測度であると操作化した。当該測度のレジンは -20~16, 中央値は 0.44 で, 平均値は 0, 標準偏差は 3.27 である。値が大きくなるほど物理的隔離が高いと仮定されている。

(5) 社交性

社交性は、他者と一緒にいることを好む欲求 (Buss, 1986) と定義されている。バス (Buss, A. H., 1986, P. 28 表 2-2 参照) は、社交性を刺激性報酬 (他者の存在, 他者による注視, 反応性, イニシアチブ) と深くかかわっていると重視している。本研究では、外向性尺度項目のうち、外向性傾向と社交性傾向の両方を反映するとされた項目 (Eysenck & Eysenck, 1969, P. 147, Fig. 12. 1) の中から、とりわけその傾向が強い 12 項目を選択し、リッカートタイプの 7 点評定とした。測度は項目②, ④, ⑥, ⑦, ⑧および⑩の 6 項目 (Table 1 参照) を素点のまま逆転化した後、全項目を加算することによって求められ、値が大きくなるほど社交性傾向が強くなると仮定されている。レジンは 32~77, 中央値は 53 で, 平均値は 53.88, 標準偏差は 7.86 である。

(6) 内部統制感

統制の所在尺度 (中村, 1983, P. 240 表 24: Levenson, 1981 の訳) 24 項目の中の内部統制項目 (8 項目) を使用し、リッカートタイプの 7 点評定とした。これらの項目は、自分の行動が報酬と結びついているという一般化期待に関する個人差を測定していると仮定されている (例えば, Rotter, 1966; Rotter & Hochreich, 1975, 8・10 章参照)。8 項目は素点のまま加算された。測度が大きくなるほど、概して自分の行動により報酬が獲得できるという期待が強いと仮定されている。レジンは 17~54, 中央値は 38 で, 平均値は 38.49, 標準偏差は 5.14 である。

(7) 自己決定感

B-F 型性格検査 (十島, 1989, P. 185-195 および付録参照) の F 型項目 (25 項目) から、意識的な目標設定・追求傾向を表わすと思われる 11 項目を選択し、リッカートタイプの 7 点評定とした。11 項目は素点のまま加算された。尺度値が大きくなるほど自己決定感 (あるいは自律性) のレベルが高いと仮定されている。レンジは 32~

74, 中央値は 51 で, 平均値は 50.04, 標準偏差は 6.45 である。

(8) LPC 特性

LPC 尺度 (Fiedler, 1967) を使用した。この尺度は、16 項目からなる SD 法タイプの 8 点尺度で、尺度値は、素点をそのまま加算することによって得られる。LPC 得点が高い人は対人関係から主要な満足を得る (対人関係維持志向) が、対照的に LPC 得点が高い人は課題の遂行から主要な満足を得る (課題遂行志向) と仮定されている。レジンは 16~99, 中央値は 63 で, 平均値は 61.69, 標準偏差は 13.85 である。 $\alpha = .88$ で内的整合性は保持されている。

(9) 職務集団凝集性

集団凝集性は、メンバー達を集団内にとどめようとするすべての力の合成力 (Festinger, 1950) と定義されている。ショー (Shaw, M. E., 1976) は、対人魅力が個人的魅力を強調するのに対して、集団凝集性は集団内における魅力の数、強さ、およびパターンを強調するものであると整理した。小集団研究において、通常集団凝集性は、ソシオメトリーテストで把握される (集団凝集性 = 集団の相互選択総数 / 集団成員数) (例えば, 河井, 1985, P. 137-139 参照) が、被験者の人間関係に影響するのではという懸念から、この方法は断念せざるを得なかった。よって、凝集性の源泉が①集団の活動内容に関する魅力、②集団成員との人間関係の良好性、③集団の社会からの評価 (威信) であるとする狩野 (1985) の整理に基づいた 7 項目 (7 点評定) からなるリッカートタイプの尺度を作成した。測度は項目②と⑤ (Table 1 参照) を素点のまま逆転化した後、他の項目と加算することによって得られ、値が大きくなるほど集団凝集性が高くなると仮定されている。レジンは 10~49, 中央値は 34 で, 平均値は 33.72, 標準偏差は 6.63 である。

(10) プライバシー

プライバシーは、①他者と接触しないこと、②自分自身や自分の集団についての情報の伝達を管理できること、③他者との相互作用を最適レベルに調整できること、という 3 方向から定義されている (Sundstrom, 1986, P. 291-293 参照)。本研究は、第 3 の見地 (Altman, 1975) からプライバシーを把握しようと試みている。アルトマンは、クラウドディングが発生する原因が、他者との相互作用を最適なレベルに調整することができないことにあると仮定した。つまり、期待プライバシーと達成プライバシーとのズレを調整不能だと、クラウドディングが生じ、ひいてはストレスが生じてしまうのである。したがって、測定すべきは他者との相互作用の最適

Table 2 Correlation Matrix of Ten Variables

(N=265)

Variables	Variable Numbers								
	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. Job Level	—								
2. Job Complexity	.20**	—							
3. Job Cooperativeness	.17**	.22**	—						
4. Physical Enclosure of Workspace	-.03	-.01	.13*	—					
5. Sociability	.11	.06	-.02	-.04	—				
6. Perceived Internal Control	.12*	.14**	-.04	-.05	.21**	—			
7. Perceived Self-determination	.13*	.17**	-.01	-.09	.27**	.44**	—		
8. LPC	-.04	-.14**	-.03	.09	-.07	-.16**	-.22**	—	
9. Job Group Cohesiveness	.18**	.04	.06	.06	.23**	.05	.01	.12**	—
10. Privacy	.02	.03	-.00	.18**	.06	-.04	-.10	.09	.26**

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 3 Hierarchical Multiple Regression Analysis for Privacy

(N=265)

Step	MultR	Rsqr	F(Eqn)	SigF	RsqrCh	FCh	SigFCh*
1. Physical Enclosure of Workspace	.175	.031	4.936	.028	—	—	—
2. Job Group Cohesiveness	.271	.074	6.152	.003	.043	7.173	.008
3. Physical Enclosure of Workspace	.273	.075	4.140	.007	.001	.181	.671
× Job Group Cohesiveness							

* MultR=Multiple R; Rsqr=R Square; F(Eqn)=F in the Equation; SigF=Significance F; RsqrCh=R Square Change; FCh=F Change; SigFCh=Significance F Change

値(期待プライバシー)と相互作用の結果(達成プライバシー)とのズレである。このことを受けて、プライバシー尺度作成にあたり、尺度値が取りうる最大値(=12×7=84点)が期待プライバシー、尺度値は達成プライバシーと仮定された。

項目作成にあたり、職場で重要とされるプライバシーの類型(①他者の接触を制限すること, ②注意散漫の原因の遮断, ③内緒話ができること: Sundstrom, 1986, P. 310, Figure 13.7参照)と過去に作成された職場におけるプライバシーの尺度項目(Sundstrom et al., 1980; Sundstrom et al, 1982b; Ferguson & Weisman, 1986)を参考にした。つまり、当該測度が低いほど、他者の存在および他者との接触が不適切で、職務遂行の妨げとなっていることを意味する。測度は、リッカートタイプで12項目(7点評定)からなり、測度は、項目⑩, ⑫(Table 1 参照)を素点のまま逆転化し、他の項目と加算することによって得られる。レンジは19~73,

中央値は42で、平均値は42.91、標準偏差は9.53である。

結 果

(1) 対象者全体の分析

まず Table 2 に、以上の10変数間での相関係数(Pearson's r)を提示する。プライバシーとの関係性が有意なのは、ワークスペースの物理的隔離($r=.18$, $P<.01$), 職務集団凝集性($r=.26$, $P<.01$)のみで、しかも相関係数は中程度以下である。この結果は、仮説5, 9を支持することを意味するものである。

さらに、相関分析で有意であったワークスペースの物理的隔離と職務集団凝集性を独立変数にして、プライバシーを従属変数にした階層的重回帰分析を実施したところ(Table 3 参照)、これら2変数の主効果のみからなる回帰方程式が、よりデータに適合していることが検証された(交互作用のF値の増分は有意でない)。しかし、

Table 4 Correlations between Privacy and other variables in the Three Occupational Groups

Variables	Occupational Group (Job Level)		
	Clerk (N=78)	Professional-Technicians (N=88)	Managers & Administrators (N=99)
1. Job Complexity	.09	.03	.09
2. Job Cooperativeness	.03	.01	-.24**
3. Physical Enclosure of Workspace	-.18	.18	.49**
4. Sociability	.02	.05	-.00
5. Perceived Internal Control	-.01	-.02	-.08
6. Perceived Self-determination	.02	-.33**	.03
7. LPC	.13	.06	.13
8. Job Group Cohesiveness	.34**	.22*	.27**

* p < .05, ** p < .01

Table 5 Hierarchical Multiple Regression Analysis for Privacy in 88 Professional-technicians

Step	MultR	Rsqr	F (Eqn)	SigF	RsqrCh	FCh	SigFCh
1. Perceived Self-determination	.329	.108	10.169	.002	—	—	—
2. Job Group Cohesiveness	.407	.166	8.235	.001	0.58	5.728	.019
3. Perceived Self-determination × Job Group Cohesiveness	.448	.201	6.873	.000	.035	3.628	.060

これら2変数はプライバシーの分散の7.4%程度しか説明づけられないことが見出された。階層的重回帰分析の結果からも、仮説5, 9が支持され、強いとは言えないが、この2変数が独立してプライバシーを有意に説明づけることが明らかにされた。

(2) 各職務レベルごとの分析

分析対象者全体の分析に加え、各職務レベルごとの分析も実施した。Table 4は、各職務レベルにおけるプライバシーと他の8変数との相関係数を提示したものである。

第1に、どの職務レベルにおいても、職務集団凝集性とプライバシーは有意な相関関係にあることが明らかにされた。このことは、職務集団凝集性がプライバシーの本研究における最大かつ一貫した予測変数であることを示唆するものである。

第2に、全体の分析では見出されなかった関係性が、各職務レベルには存在することが明らかにされた。専門・技術職群においては自己決定感が、管理職群においては職務協同性が、伴に有意な負の相関があることが示されたが、この関係は対象者全体の分析では見出されなかった。さらに、ワークスペースの物理的隔離との間の相関係数は、管理職群では対象者全体の分析結果と比較し

てかなり大きい ($r = .49$) のに、一方、他の職務レベルでは有意な関係が見出されないことが明らかにされた。

さらに、プライバシーと有意な相関関係が複数見出された専門・技術職群と管理職群において、階層的重回帰分析を実施した (Table 5, 6 参照)。専門・技術職群において (詳細は、Table 5 参照) は、交互作用を含まない自己決定感と職務集団凝集性の2変数だけの回帰方程式がよりデータに適合していることが検証された。さらに、2変数だけでプライバシーの分散の約17%を説明づけ、さらに約11%を自己決定感のみで説明づけることが明らかにされた。

管理職群においては (詳細は、Table 6 参照)、ワークスペースの物理的隔離がプライバシーの分散の約25%をも単独で説明づけることが明らかにされた。しかも、相関分析では有意であった他の2変数 (職務協同性、職務集団凝集性) を回帰方程式に加えても、有意に R2 乗が増加しないことから、他の変数を投入しないワークスペースの物理的隔離だけからなる回帰方程式が、最もデータに適合していることが明らかにされた。

以上の結果を整理すると、以下のようにまとめることができるであろう。

①相関分析から、すべての職務レベルで「職務集団凝

Table 6 Hierarchical Multiple Regression Analysis for Privacy in 99 Managers and Administrators

Step	MultR	Rsq	F(Eqn)	SigF	RsqCh	FCh	SigFCh
1. Physical Enclosure of Workspace	.503	.253	11.839	.002	—	—	—
2. Job Cooperativeness	.529	.280	6.610	.004	.027	1.285	.265
3. Job Group Cohesiveness	.531	.282	4.311	.011	.002	.074	.788
4. Physical Enclosure of Workspace	.543	.295	3.344	.021	.013	.598	.445
× Job Cooperativeness							
5. Physical Enclosure of Workspace	.544	.296	2.611	.044	.002	.068	.797
× Job Group Cohesiveness							
6. Physical Enclosure of Workspace	.558	.312	2.265	.064	.016	.676	.417
× Job Cooperativeness							
× Job Group Cohesiveness							

集性」(仮説5)と有意な関係にあることが検証された。

②階層的重回帰分析の結果から、プライバシーを特に有意に説明づける変数は、専門・技術レベルにおいては「自己決定感」(仮説4)、「職務集団凝集性」(仮説5)であり、管理職レベルでは「ワークスペースの物理的隔離」(仮説9)であることが検証された。

③相関分析、階層的重回帰分析の結果から、専門・技術職レベルでは「自己決定感」が、管理職レベルでは「ワークスペースの物理的隔離」が、「職務集団凝集性」とプライバシーの関係よりも、より強い関係にあった。

考 察

(1) 全般的考察

本研究のどの分析結果より、英米の先行研究は、ワークスペースの物理的隔離とプライバシーとの間にずっと強い関係性があることを報告している。Ferguson & Weisman (1986) は、この2変数間にきわめて強い関係 ($r = .66$, $P < .01$) を見出した。さらに、他の研究 (Sundstrom et al., 1980) でも、管理職者と専門技術者を被験者にした場合、プライバシーの分散の53%までもワークスペースの物理的隔離度だけで説明づけていることを報告している。このような日本と英米の研究結果の違いは、オフィスの物理的隔離度の違い、特にわが国のオフィスのほとんどがオープンプラン型であることを反映しているかもしれない。本研究の被験者で個室もっている人は一人もいなかった。一方、個室からオープンプラン型オフィスに移動することによって、プライバシーがどう変化するかに関する研究が、英米におけるワークスペースの物理的隔離度とプライバシーとの関係性を

検討した研究の大半をしめている (Sunstrom, 1986, P. 302-311 によると全12研究のうち7研究を占める)。したがって、英米での研究に比べ、ワークスペースの物理的隔離度の分散が非常に小さいために、プライバシーとの相関が小さかったのかもしれない。

対象者全体の分析において、プライバシーが集団凝集性、ワークスペースの物理的隔離などの変数以外とは関係性が見出されなかった原因の1つは、プライバシーの測定の方法にあるかもしれない。本研究では、期待プライバシーを尺度値が取りうる最高点と仮定し、被験者が実際に評定した得点を達成プライバシーのレベルとした。この方法では、期待プライバシーのレベルが固定されてしまう。このような方法上の問題点をプライバシーと関係が深いと思われる社交性を例にとりて考察する。

プライバシーが、相互作用の適切な頻度を反映するとすれば、社交性のような刺激性報酬 (Buss, 1986) の欲求に関する個人差と関係するはずである。刺激性報酬と関連づければ、社交性が強いということは他者からの刺激が報酬となるレベルが、通常の人よりも高いということの意味する。換言すれば、社交性がより強いということは、より強い刺激を求めることになる。このことは、社交性が強いほど平均的な人よりも期待プライバシーのレベルは低く、社交性が弱いほど期待プライバシーのレベルはより高いことを示唆する。つまり、社交性のレベルの相違は、期待プライバシーのレベルの差と関係することが推論できる。したがって、理論的には期待プライバシーと達成プライバシーの両方を別々に測定しなければならない。全体的にパーソナリティ変数とプライバシーとの関係性が見出されなかったが、その理由の1

つは、実際にこれらの変数が関係するのは、期待プライバシーであって達成プライバシーではないからだろう。この問題は、職務複雑性、職務協同性にもあてはまるであろう。

しかし、適切なプライバシーのレベルを尺度化するのは容易なことではない。しかも、理論的には適度な相互作用とは中程度の強さであると仮定されている。相互作用が「過少～最適～過剰」というものさしを作成しなければならないのである。特に、「過少～最適」部分までの項目作成が難しいであろう。さらに、相互作用の頻度と相互作用の目的、社会的文脈を切り離すことができるかどうか疑問である。同じ職務集団のメンバーとの相互作用の頻度が高いことが職務上必要ならば、相互作用が過剰と認知されるとは思えない。そうすると、項目の中身は相互作用の頻度だけでよいのか、特定が困難である。実際、先行研究（職場でのプライバシーに関するサーベイ研究：Sundstrom et al., 1980; Sundstrom et al., 1982b; Ferguson & Weisman, 1986）の全てが、本研究と同様な方法を使用している。現実的な解決の第1歩は、現在使用されているプライバシーの尺度を改良して、期待プライバシーのレベルと達成プライバシーのレベルを別々に評定できるようにするよう試みることである。

職務集団凝集性は、対象者全体に関する分析においても、さらにはすべての職務レベルにおいても、有意にプライバシーと相関関係があった。個人主義が行動の基調とされる英米に比べ、集団主義を行動の基調とされるわが国において、集団の凝集性がプライバシーのレベルを決定づける程度が、他の要因に比べて圧倒的に大きい可能性がある。職務集団凝集性がプライバシーの最大予測変数となった理由は、わが国において、集団凝集性に対する知覚が、職務集団内での対人相互作用の適切性を推測する上で最大の手掛かりとなるから、と思われる。ソシオメトリーにおいて集団凝集性は、相互選択数を成員数で割ることによって求められる。したがって、わが国においてプライバシーがあるないと言う場合、その意味することは、個人にとって好ましい相互作用のありかた（現在の相互作用のあり方が自分の理想とする状態に近いかどうか）を指すのではなく、所属集団の全般的な友好性あるいはまとまりのよさの方が、より近いかもしれない。

一方、英米においては、ワークスペースの物理的隔離がプライバシーの強力な予測変数となっている。このことは、日本人とは異なり、英米人は同僚や友人との接近・接触も、苦痛・不快の原因となることを示唆するもの

である。彼らにとってプライバシーとは、アルトマンのプライバシーモデル——個人の理想とする他者との接触のあり方と現実状態との一致——が主張するように、あくまでも個人の問題である可能性が強い。将来、各先行条件がプライバシーを決定づける程度を検討し、さらに英米の研究データとの比較をすることが必要である。

(2) 職務レベルごとの分析に焦点を置いた考察

職務レベルごとの分析から得られた最大の収穫は、専門・技術職レベル、管理職レベルにおいて、職務集団凝集性よりもプライバシーと強い関係にある変数があることが明らかにされたことである。職務レベルとプライバシーとの相関が有意でない（職務レベル間でのプライバシー得点の平均値の差の検定をも行ったが、 $F=1.26$ ($\nu=2/257$, NS) であった）ことから、職務レベルによってプライバシーのレベルに差はなく、この結果から明らかにされたように、職務レベルにふさわしいプライバシーの程度の解明に焦点をあてるより、各レベルで見出された特徴的な関係性を議論の対象とする方が、有益と思われる。

専門・技術職のみにおいて、自己決定感がプライバシーと有意な関係にあり、しかも職務集団凝集性がプライバシーを説明づける度合を越え、プライバシーの分散の実に11%を説明づける最大の予測変数であった。専門技術職者が従事する職務は、より職務特性（例えば、Hackman & Oldham, 1974）が内発的動機を喚起させる可能性が強いと思われる。特に、自己決定感のレベルが高い自律志向の強いひとは、職務の遂行を通して自分の内発的欲求が充足できるならば、職務遂行に専心する傾向が特に強いと考えられる。したがって、職務遂行の妨げとなる相互作用のありかたは内発的欲求の充足を妨げるものなので、敏感に反応するのは当然のことと思われる。他の職務レベルにおいて、自己決定感がプライバシーと関係がなかったのは、専門・技術職者が従事している職務ほどには、他の職務が内発的動機づけを喚起するような職務特性を持たないことが理由の1つであろう。これからの研究として、職務レベルごとの分析と伴に、内発的動機を喚起させると考えられる職務特性の程度を測定し、その測度と自己決定感のレベル、プライバシーのレベルとの関係性を検討することにより同一の環境条件でも職務特性の違い、自己決定感（自律性傾向）という個人差によりプライバシーのレベルがどの程度有意に異なっているかを検討する必要があるであろう。

管理職者群においては、ワークスペースの物理的隔離が単独でプライバシーの分散の25%をも説明づけていたが、このことは、「上司の統制的行動が、部下の自律性を

損ね、内発的動機や満足度を低下させる」(Deci & Ryan, 1985) という見地から解釈可能である。他者からの監視が、内発的動機づけや満足感を低下させることは、従来から内発的動機づけ研究で指摘されてきた。したがって、上司が部下に対して明らかに統制的であるような対応をしなくても、上司のワークスペースがそばにある、あるいは見えるだけで監視されていると感じて、職務遂行が低下したり、職務満足が低下する可能性がある。管理職者は、このような日々繰り返される自分と部下との不必要な接触が、部下の職務遂行や満足に有害な影響を及ぼすことを薄々感じているのではなかろうか？ 自分を他者(部下)から物理的に隔離することに、部下との適切な相互作用のありかたを確保できると期待する傾向が、彼らに強いのだと推測される。この解釈は、職務が他者と協同して従事する傾向が高まるほど、プライバシーのレベルは有意に低下する、という相関分析から得られた結果 (Table 4 参照) とも整合するものと思われる。

結 論

考察で議論されたことを、以下に簡単にまとめる。とはいえ、従業員のプライバシーを決定づける要因に焦点をあてた経験的研究(特にわが国において)が乏しいので、以下の結論は、1研究データを解釈したにすぎない。重要なのは、これからのデータの蓄積とその丹念な比較・検討である。したがって、本研究の価値は、結果の考察(解釈)よりも、結果自体(あるいはデータそのもの)にあるかもしれない。

(1) ワークスペースの物理的隔離とプライバシーとの相関が概して低かったのは、ワークスペースの物理的隔離度の分散が小さいためであろう。米国の研究では、個室から完全なオープンプラン型まで物理的隔離度の幅が広いが、本研究では被験者の全員がオープンプラン型オフィスで従事していた。

(2) プライバシーがパーソナリティ特性などの多くの変数との相関が見出されなかった理由の1つは、期待プライバシーのレベルを固定して、達成プライバシーのみを評定する方法を採用したためであろう。すべての先行研究で、このような方法が採用されているが、期待プライバシーと達成プライバシーの両方を評定できるような尺度を開発することが重要である。

(3) 全体的に、職務集団凝集性が、プライバシーの最大かつ一貫して有意な予測変数であった。英米のようにプライバシーを、個人の理想とする相互作用のありかたが実現しているかどうか、というような個人の問題とし

てではなく、われわれはプライバシーのレベルを、所属集団の全体的な友好性の観点から推論する傾向があるのではないかと思われる。

(4) 専門技術職者において、自己決定感とプライバシーの負の関係が最も強いことが明らかにされた。専門技術職者が従事する職務は、職務特性からいって内発的動機を喚起させやすいので、職務遂行を通して自分の内発的欲求を充足せんと専心する傾向が特に強い人(自己決定感のレベルの高い人)ほど、職務遂行の妨げとなる相互作用のありかたに敏感となる可能性がある。

(5) 管理職群において、ワークスペースの物理的隔離とプライバシーの間に強い関係が見出された。自分と部下との不必要な接触が、部下の満足感や職務遂行に悪影響を及ぼすことを薄々感じ、自分を物理的に隔離することによって、部下(あるいは職務集団)に有害な影響を及ぼさない、より適切な相互作用のありかたが実現することができると感じている管理職者の心を、本データは写し出していると感じられる。

参 考 文 献

- 1) Altman, I.: The environment and Social Behavior: Privacy, Personal Space, Territory, Crowding Brooks/Cole, Monterey, 1975.
- 2) Block, L. & Stokes, G. S.: Performance and satisfaction in private versus nonprivate work settings. *Environment and Behavior*, 1989, **21**, 277-297.
- 3) Boyce, P. R.: Users' assessment of a landscaped office *Journal of Architectural Research*, 1974, **3**, 44-62.
- 4) Brookes, M. J.: Office landscape: Does it work? *Applied Ergonomics*, 1972, **3**, 224-236.
- 5) Buss, A. H.: Social Behavior and Personality Lawrence Erlbaum Associates, Hillsdale, 1986. (大淵憲一訳 対人行動とパーソナリティ 北大路書房 1991)
- 6) Crouch, A. & Nimran, U.: Perceived facilitators and inhibitors of work performance in an office environment. *Environment and Behavior*, 1989, **21**, 206-226.
- 7) Deci, E. L.: Intrinsic motivation. Plenum, New York, 1975. (安藤延男・石田梅男訳 内発的動機づけ 誠信書房 1980)
- 8) Deci, E. L.: The psychology of self-determination. D. C. Health & Company, Massachusetts, 1980. (石田梅男訳 自己決定の心理学 誠信書房 1985)
- 9) Deci, E. L. & Ryan, M R: Intrinsic motivation and Self-determination in Human Behavior. Plenum, New York, 1985.

- 10) Eysenck, H. J. & Eysenck, S. B. J. : Personality structure and measurement. RKP., London, 1969.
 - 11) Ferguson, G. S. & Weisman, G. D. : Alternative approaches to the assessment of employee satisfaction with the office environment P. 85-108, In J. D. Wineman (ed.) Behavioral issues in Office Design. Van Nostrand Reinhold, New York, 1986.
 - 12) Festinger, L. : Informal social communication. *Psychological Review*, 1950, **57**, 271-282.
 - 13) Fiedler, F. E. : A theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill, New York, 1967.
 - 14) Hackman, J. R. & Oldham, G. R. : Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 1974, **60**, 159-170.
 - 15) Hanson, A. : Effects of a move to an open landscape office. *Dissertation Abstracts International*, 1978, **39**, 3046 B.
 - 16) Hedge, A. : The open-plan office : A systematic investigation of employee reaction to their work environment. *Environment and Behavior*, 1982, **14**, 519-542.
 - 17) Ives, R. S. & Ferdinands, R. : Working in a landscaped office. *Personnel Practice Bulletin*, 1974, **30**, 126-141.
 - 18) 狩野素朗 : 個と集団の社会心理学. ナカニシヤ出版, 1985.
 - 19) 河井芳文 : ソシオメトリー入門 学級の子供たちを理解するために. みずうみ書房, 1985.
 - 20) 本間道子 : Crowding 行動研究における最近の動向. 実験社会心理学研究, 1979, **19**, 81-90.
 - 21) McElroy, J. C., Morrow, P. C. & Ackerman, R. J. : Personality and interior office design : Exploring the accuracy of visitor attributions. *Journal of Applied Psychology*, 1983, **68**, 541-544.
 - 22) 中村陽吉 : 対人場面の心理. 東京大学出版会, 1983.
 - 23) Richards, C. B. & Dobyns, H. F. : Topography and culture : The case of changing cage. *Human Organization*, 1957, **16**, 16-20.
 - 24) Rotter, J. B. : Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, 1966, **80**, 1-28 (Whole no. 609).
 - 25) Rotter, J. B. & Hochreich, D. J. : Personality. Scott, Frestman and company, Glenview, 1975. (詫摩武俊・次良丸陸子・佐山董子訳 パーソナリティの心理学 新曜社 1980)
 - 26) Shaw, M. E. A. : Group dynamics : the psychology of small group behavior. 2rd ed., McGraw Hill, New York, 1976. (原岡一馬訳 小集団行動の心理 誠信書房 1981)
 - 27) Sundstrom, E. : Work Places : The psychology of the physical environment in offices and factories. Cambridge University Press, London, 1986.
 - 28) Sundstrom, E., Burt, R. E. & Kamp, D. : Privacy at work : Architectural correlates of job satisfaction and job performance. *Academy Management Journal*, 1980, **23**, 101-117.
 - 29) Sundstrom, E., Herbert, R. K. & Brown, D. W. : Privacy and communication in an open-plan office : A case study. *Environment and Behavior*, 1982a, **14**, 379-392.
 - 30) Sundstrom, E., Town, J. P., Brown, D. W., Forman, A. & McGee, C. : Physical enclosure, type of job, and privacy in the office. *Environment and Behavior*, 1982b, **14**, 543-559.
 - 31) 十島擁蔵 : 心理サイバネティクス. ナカニシヤ出版, 1989.
 - 32) Wells, B. : The psycho-social influence of building environments : Sociometric findings in large and small office spaces. *Building Science*, 1965, **1**, 153-165.
 - 33) Zalesny, M. D., Farace, R. V. & Kurchner-Hawkins, R. : Determinants of employee work perceptions and attitudes : Perceived work environment and organizational level. *Environment and Behavior*, 1985, **17**, 567-592.
-