

ワーク・ノンワークの葛藤に關与する 意識構造についての一考察

片 岡 大 輔* 高 石 光 一**
外 島 裕* 岡 村 一 成***

STRUCTURE OF ATTITUDINAL EFFECTS ON CONFLICT BETWEEN WORK AND NONWORK

Daisuke KATAOKA*, Koichi TAKAISHI**
Yutaka TOSHIMA* and Kazunari OKAMURA***

This study examined the effects of workers' attitudes toward nonwork and organization on conflict from work to nonwork. These relationships were explored with age as a moderator. Survey responses were obtained from 167 male employees who work for small and medium-sized companies (age varied from 20's to 50's). Score of conflict from work to nonwork, factor score of attitudes toward organization, and factor score of attitudes toward work, family and leisure were used. Results showed no clear relationships of these scores with age. However, correlations among these scores were found to vary on age intervals, implying age-related difference of attitude structures about work and nonwork lives.

はじめに

労働者は、単に会社に所属し勤務する存在ではなく、家庭・趣味・レジャーといった仕事以外の領域での生活をもつ連続した生活者である。

労働者の仕事に対する意識を研究する際には、仕事以外の領域（家庭・レジャーなど）に対する意識も調査し、労働者個人を全体的な視点から把握することが重要であると考えられる。また各個人のライフステージによって、仕事に対する意識も違っている可能性を考慮する必要がある。

仕事の領域と仕事以外の領域に関する意識の研究は、Dubin (1956) などによって着手されてきた。また、Wilensky (1960) も、産業化社会において個人の役割が営利的なもの（仕事など）と非営利的なもの

（家庭など）とに分離していくという見地に立って、仕事とレジャーという2つの領域について先駆的な研究をおこなった。Dubin & Champoux (1977) は、労働者の中心的な趣味の領域と職務満足との関連を報告し、職務を志向している人は仕事に対して高い評価を持ち、職務に高い満足感をもつ傾向にあるが、職務を志向していない人には高い職務満足を持つ人が少ないことを示した。また、Orpen (1978) は、1年間隔で職務満足感と生活満足感を測定し、職務満足の違いによって仕事以外の満足の違いが生じるという結果を示している。

近年では、仕事をワーク (work)、仕事以外の領域をノンワーク (nonwork) としたフレームワークが提示され、数多くの研究がある。ワークとノンワークの領域に対する意識の関連性についての研究は、以

* (株) 人材開発情報センター

** 中小企業事業団

*** 富士短期大学

Human Resources Development Service Co.

Japan small Business Corporation

Fuji Junior College

下の3つの主要な理論に分類されている (Romzek, 1985 など)。

(1) 流出理論 (Spillover theory) : ワークの領域での意識とノンワークの領域での意識は、互いに正の相関関係を示す。この理由として、ある領域で得られる満足感が他方の領域にも流出 (Spillover) するためと仮説する。したがって、ワークとノンワークの隔領域での満足感などは、一般的に同じ程度になると考えられる。

(2) 代償理論 (Compensation theory) : ワークの領域での意識とノンワークの領域での意識は、互いに負の相関関係を示す。この理由として、ある一方の領域での欲求の不満感をもう一方の領域で補う代償 (Compensation) がおきているためと仮説する。

(3) 分割理論 (Segmentation theory) : ワークの領域での意識とノンワークの領域での意識は、互いに無相関である。この理由として、ワークとノンワークの領域への意識は互いに独立しており無関係な状態にあるためと仮説する。

例えば、会社で昇進して職務満足感が高くなり、家庭生活への満足感も高くなってきたとすると、その理由は流出理論によって説明される。すなわち、ワークの領域での満足感がノンワークの領域での満足感に流出したと解釈する。逆に、家庭内に不和があり家庭生活への満足感が低くなった時に、職務への満足感が高くなったとすると、その理由は代償理論で説明される。すなわち、ノンワークの領域での不満足を解消するために、代償としてワークの領域で満足感を求めようとしていると解釈する。またもし、仕事で満足感を得てきても家庭での満足感とまったく関係ないとすれば、分割理論で説明される。

これらの仮説は、ワークとノンワークの領域での意識について相関関係を単に記述したに過ぎないという指摘がある (例えば、南・吉田・浦・小川・柴田, 1992)。また、3つの仮説について、それぞれ指示する研究が示されており、ある研究においてはある仮説と合致し、別のある研究では別の仮説と合致するというように一致した調査結果を得ていないが、ワークとノンワークへの満足感はおおむね正の相関を示すという報告がある (例えば、小野, 1993)。

最近の研究の動向では、単にワークとノンワークの領域に関する意識の相関関係を調べ、どの仮説が正しいのか択一的に議論するのではなく、対象者を

全体的に捉えてワークへの意識とノンワークへの意識との関連性を記述していく傾向にある (Muchinsky, P.M. 1990)。例えば、個人の身体的な健康・レジャーへの参加・家庭生活などと職務満足との関連を調査したり、家庭と仕事との間でのストレス・葛藤・性役割といった要因をとりあげている (Guttek, Searke, & Klepa, 1991; Karambayya & Rilly, 1992)。また、各個人のもつ様々な要因について着目することの重要性は、初期の研究においても主張されている。近年ではキャリア発達とワークとノンワークの領域に関する意識との関係を論じたものがある (Evans & Bartolome, 1984; Karambayya & Rilly, 1991)。例えば、Evansら (1984) は、個人の生活における仕事の重要性の大小と、仕事による情緒的なアウトカムの正負の2軸によって人々を4つの領域に分類し、仕事生活とプライベートな生活との意識の関連に違いがあると主張した。またさらに個人のライフステージによる関心領域の違いとの関連を推測している。一方、Romzek (1985) は個人が生活に有効性を感じているかどうかで、ワーク・ノンワークの葛藤に違いがみられると報告している。すなわち、高い水準の個人生活有効性を感じている人は、自己評価も高くワーク・ノンワークの葛藤が低いという。

このようなワーク・ノンワークへの関与のあり方に影響を与える要因の一つとして、個人の会社・組織に対する葛藤や態度をあげることができる。なぜならば、企業に働く多くの人びとは、一日の1/3以上の時間をワークの場である会社で過ごしている。各個人の会社・組織への関心、さらには両領域のバランスをどうとるかなどに、深い関連があると予想されるからである。

特に、Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa (1986) らの研究では、企業が従業員の組織への貢献を評価し人格を尊重している (オーガニゼイショナル・サポート) ことを、従業員が認知すれば、個人の組織への結びつきは強化され、企業貢献への努力を高めると論じている。しかし、組織が自分をどのように支援してくれているのか (社会的援助) という認知によって、組織へのコミットメントが強化されるのか、そのため家庭生活や趣味活動などのノンワークへの関与が低下されるのか、ワーク・ノンワーク間に生ずる葛藤が低減されるのかといったオーガニゼイショナル・サポートによるワーク・ノンワー

ク関与へ影響については、実証的な研究はあまり行われていない。

一方、ワーク・ノンワークの領域を具体的な水準に絞りこむことが必要であろう。例えば、同じノンワークの領域でも家庭とレジャーとに対する意識では、仕事への意識との関連が異なっていると予想できるからである。Kanungo & Misra (1984)は、ノンワークの領域を「家庭」・「レジャー」・「コミュニティー」と分類し、ワークの領域での意識との関係を究明することの必要性を指摘している。

さらに、各個人のライフステージの違いも、ワークとノンワークとの間の意識に対し、深い関連を持っていることが予想できる (Cherrington, Condie, & England, 1979)。例えば、Evans & Bartolome (1984)は、個人のライフステージによって仕事・家庭・レジャーなどの重要度が異なっていると論じている。若年層と中高年層とでの仕事・家庭・レジャーへの意識の違いは、ワーク・ノンワークへの意識と何らかの関係があるだろう (Rhodes, 1983)。

今回の調査では、ワークとノンワークに対する意識が相互に関連しているものとして、ワーク・ノンワーク間の葛藤を取り上げる。この葛藤感には、会社への関与や、仕事・家庭・レジャーへの意識といったものはどのように関連しているのだろうか。また、調査対象者の年齢によって、それらの意識には違いがあるのだろうか。

目 的

本研究では、「ワークによるノンワークへの葛藤」に関連する要因として、「仕事・家庭・レジャーへの意識」・「会社への関与意識」を取り上げ、それらの意識間の相互関係について調べる。またさらに、ライフステージの要因を考慮し、年齢によるそれらの相互関係の差異について考察する。

方 法

対象者

北海道の某研修機関における中小企業従業員の研修受講者である。受講者 284 人に質問紙による調査をおこなった。そして、有効回答者 195 人 (回収率 68.7%) のうち、20歳代～50歳代の男性 167 人 (平均年齢40.0歳) を分析の対象とした。なお対象者の職位のうちわけは、管理職55人、役職なしの一般職

112 人であった。また一般職の職種のうちわけは、営業職35人・技術／開発職28人・現場／作業職23人・事務職22人・その他 4 人である。婚姻については、既婚者140人・未婚者22人・不明 5 人であった。

調査時期

1991年 8 月～1992年 4 月である。

調査内容

質問紙法による調査をおこなった。今回取り上げる指標は以下のとおりである。

①ワークとノンワークとの間の葛藤感

本調査では、ワークによるノンワークへの葛藤の意識を調べる。

②ワーク・ノンワークの対象領域

対象となるワーク・ノンワークについて、仕事・家庭・レジャーの 3 つの対象を設定する。そして、仕事・家庭・レジャーの各対象への意識をたずねる質問項目から因子を抽出し、その因子得点を指標に用いる。

③会社に対する意識

ワークの場である会社に対する意識を、関与の観点から「情緒的関与」・「社会的援助としての関与」・「打算的関与」の 3 つを取り上げる。そして、それらの関与をたずねる質問項目から因子を抽出し、回答者の心理的な意識構造を調べ、その因子得点を指標に用いる。

④ライフステージ

ライフステージの要因として今回は物理的な年齢を取り上げる。年齢について、20歳代・30歳代・40歳代・50歳代の 5 水準を設定する。

分析に使用した調査項目

①ワークによるノンワークへの葛藤をたずねる 5 項目

表 1 にワークによるノンワークへの葛藤をたずねる項目を示す。

表 1 ワークによるノンワークへの葛藤をたずねる項目

- | | |
|---|-----------------------------------|
| 1 | 仕事に長引き、自分の生活や家庭の事が犠牲になることがある。 |
| 2 | 仕事の都合で、自分の生活や家庭生活の計画が立てられないことがある。 |
| 3 | 仕事上の疲れが残り、自分の生活や家庭生活に支障がでる。 |
| 4 | 仕事の都合により、したい事への時間が取れない。 |
| 5 | 仕事上の疲労のため、充実した休日や週末が送れない。 |

これらの項目の回答に対し、「めったにない」：1点・「あまりない」：2点・「どちらとも言えない」：3点・「時々ある」：4点・「いつもある」：5点の得点を与えた。そして、これら5項目の合計点を葛藤得点と設定した。得点の範囲は、最低点が5点、最高点は25点である。

②会社に対する意識をたずねる20項目

これらの項目は情緒的関与をたずねるもの4項目、打算的関与をたずねるもの4項目、社会的援助（オーガニゼイショナル・サポート）としての関与をたずねるもの12項目から構成した。（表3参照）

これらの項目の回答に対し、「全然当てはまらない」：1点・「少しはずれている」：2点・「どちらとも言えない」：3点・「いく分かあてはまっている」：4点・「非常によく当てはまっている」：5点の得点を与えた。

なお、情緒的関与の項目は、Moyer & Allen (1984) の Affective Commitment Scale を、打算的関与の項目は、Ponley & Gould (1988) の Calculative Commitment Scale を、社会的援助の項目は、Eisenberger et al. (1986) らの Survey of Perceived Organizational Support を参考にして、それぞれ作成した。

③仕事・家庭・レジャーに対する意識をたずねる26項目

表5に示す各項目の回答に対し、「全然当てはまらない」：1点・「少しはずれている」：2点・「どちらとも言えない」：3点・「いく分かあてはまっている」：4点・「非常によく当てはまっている」：5点の得点を与えた。

なお、これらの項目のうち、仕事に対する意識の項目については、Kanungo (1982) の Work Involvement Questionnaire を参考に作成した。

結 果

①ワークによるノンワークへの葛藤

5項目を合計した葛藤得点の α 係数は、.90であり、5項目は内的整合性が高いと判断した。また、葛藤得点の平均点は16.90、SDは4.94であった。

表2に各年齢群ごとに葛藤得点の平均とSDを示す。

年齢群を独立変数、葛藤得点を従属変数とした分散分析の結果、年齢群の効果は有意ではなかった(df

表2 ワークによるノンワークへの葛藤得点

	20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
N	27	66	58	16
平均	17.7	16.9	17.4	15.6
S D	4.9	4.6	4.8	5.5

(3,163), $F=0.84$, n.s.)。したがってワークによるノンワークへの葛藤の得点は、年齢群によって得点に差がなかったと言える。また平均点の値が、5点から25点の得点範囲の中央の値である15点よりもやや大きいことから、各年齢群とも、ワークによるノンワークへの葛藤をやや感じている傾向にあるといえる。

②会社への関与

表3に会社に対する意識をたずねる項目についての因子分析の結果を示す。因子分析（反復主因子法・バリマックス回転）の結果、3因子を抽出した。累積寄与率は51%であった。

第Ⅰ因子に負荷が高かった項目には、「この会社の社員であることを誇りに思う。」「この会社は私が能力を最大限発揮できるように支援してくれる。」「この会社は私が仕事上満足してるか気にしてくれる。」などがあつた。これらの項目から、第Ⅰ因子を会社との一体感と解釈した。

第Ⅱ因子に負荷が高かった項目には、「この会社では私がいくら不平・不満を言っても、無視されてしまう。」「たとえ、私が最高の仕事をして、この会社は気付いてくれないだろう。」「この会社は、私のことに関する決定をする時でも私の考えを聞いてくれない。」などがあつた。これらの項目から第Ⅱ因子を、会社からの非支援感と解釈した。

第Ⅲ因子に負荷が高かった項目には、「この会社において、見返りがありそうだと思うのは会社のために頑張る。」「やったらやっただけのことを会社がしてくれるのならば、一生懸命努力する。」「この会社が私の面倒を見てくれている相当分、会社に尽くしている。」などがある。これらの項目から第Ⅲ因子を会社に対する打算的な関与の意識と解釈した。

今回の因子分析の結果では、あらかじめ設定した情緒的関与・打算的関与・社会的援助といった項目ごとには、因子は構成されなかった。各因子を構成している項目をみると、第Ⅰ因子に負荷の高かった項目には、肯定的な情緒的関与と社会的援助の項目

表3 会社への関与感の項目 因子分析結果 (バリマックス回転)

		I	II	III	共通性	
A	この会社の社員であることを誇りに思う。	0.77	-0.30	0.06	0.69	
S	この会社は私が能力を最大限発揮できるように支援してくれる。	0.73	-0.33	0.25	0.71	
S	この会社は私が仕事上満足してるか気にしてくれる。	0.70	-0.31	0.23	0.64	
S	この会社は、私が幸せであるよう色々と配慮してくれる。	0.69	-0.39	0.22	0.68	
A	この会社への強い愛着を感じる。	0.69	-0.24	0.19	0.57	
S	この会社は私の意見を尊重してくれている。	0.61	-0.46	0.17	0.61	
A	この会社は私に起こる問題を自分のことのように感じる。	0.58	-0.29	0.16	0.45	
S	この会社は私の価値観や生き方を十分理解してくれている。	0.56	-0.34	0.33	0.54	
A	この会社について悪くいわれると気分が悪い。	0.41	-0.18	0.27	0.27	
S	この会社で私がいくら不平・不満を一手も、無視されてしまう。	-0.29	0.71	-0.08	0.59	
S	たとえ、私が最高の仕事をして、この会社は気付いてくれないだろう。	-0.28	0.66	-0.07	0.52	
S	この会社は、私のことに関する決定をする時でも私の考えを聞いてくれない。	-0.24	0.64	-0.15	0.49	
S	この会社は私にほとんど関心を示してくれない。	-0.25	0.61	-0.11	0.45	
S	この会社は私が普段以上の努力をしても、気付いてくれない。	-0.24	0.60	-0.02	0.42	
S	私に仕事上のトラブルが起こったとき、この会社は支援してくれる。	0.31	-0.55	0.27	0.47	
S	この会社は、私が会社のために尽くしてくれることを評価してくれている。	0.51	-0.55	0.27	0.64	
C	この会社について、見返りがありそうだと思ううちは会社のために頑張る。	0.23	0.15	0.74	0.62	
C	やったらやっただけのことを会社がしてくれるのならば、一生懸命努力する。	0.03	-0.13	0.52	0.28	
C	この会社が私の面倒を見てくれている相当分、会社に尽くしている。	0.31	-0.15	0.45	0.32	
C	評価してくれていると思えるときはヤル気が増す。	0.16	-0.17	0.33	0.17	
A	情緒的関与をたずねる項目	因子寄与	4.61	3.71	1.75	10.13
C	打算的関与をたずねる項目	因子寄与率	0.23	0.19	0.09	0.51
S	社会的支援をたずねる項目					

があった。第Ⅱ因子に負荷の高かった項目には、否定的な社会的援助の項目があった。第Ⅲ因子に負荷の高かった項目には、打算的関与をたずねる項目があった。情緒的関与・打算的関与・社会的援助といった項目のなかでは、情緒的関与・社会的援助は、肯定的あるいは否定的な意識といった点で共通した因子を構成したようである。また打算的関与は、ほかの情緒的関与・社会的援助とは異なった意識であると推測できる。

抽出した各因子について、各対象者の因子得点を算出し、第Ⅰ因子の因子得点を会社との一体感の得点、第Ⅱ因子の因子得点を会社からの非支援感の得点、第Ⅲ因子の因子得点を会社に対する打算的な関与の意識の得点として取り扱うことにした。

表4に、各年齢群における因子得点を示す。年齢群を独立変数、考え得点を従属変数とした分散分析の結果、第Ⅲ因子の会社に対する打算的な関与の意識の得点においてのみ、年齢群の効果は有意であった(第Ⅰ因子: $df(3,160)$, $F=0.19$, $n.s.$, 第Ⅱ因子: $df(3,160)$, $F=1.07$, $n.s.$, 第Ⅲ因子: $df(3,160)$, $F=2.69$, $p<.05$)。Tukey法により第Ⅲ因子得点について下位検定をおこなったところ、20歳代と30歳代と

表4 会社に対する意識の因子得点

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
	N	27	66	57	14
会社一体感	平均	-0.114	0.003	0.048	0.010
	S D	1.033	0.887	0.804	1.151
会社非支援	平均	-0.062	0.039	-0.103	0.351
	S D	1.118	0.794	0.822	1.058
打算的関与	平均	-0.311	0.194	-0.053	-0.101
	S D	0.919	0.718	0.870	0.844

の間で有意差があった($df=160$, $MSE=.67$, $p<.05$)。

今回の質問項目での会社に対する意識については、30歳代は、20歳代よりも会社に対する打算的な関与の意識が大きいと言える。

③仕事・家庭・レジャーに対する意識

仕事・家庭・レジャーに対する意識をたずねる項目群について因子分析(反復主因子法・バリマックス回転)をおこなった結果、3因子を抽出した。累積因子寄与率は35%であった。表5に、因子分析の結果を示す。

第Ⅰ因子に負荷の高かった項目として、「今の仕事を通して自分の人生を磨きたい。」「今の仕事にとて

表5 仕事・家庭・レジャーに対する意識の項目 因子分析結果 (バリマックス回転)

	I	II	III	共通性
今の仕事を通して自分の人生を磨きたい。	0.70	0.03	0.21	0.54
今の仕事にとっても満足している。	0.67	-0.02	0.10	0.46
もっと今の仕事に没頭したい	0.61	0.16	0.07	0.40
仕事に夢中になっていることが多い。	0.55	0.18	0.01	0.33
この仕事にかかわる周りの人々は、今の仕事に満足している。	0.50	0.05	0.16	0.28
給料やボーナスには満足している。	0.48	0.00	0.21	0.27
今の趣味・関心のほとんどは仕事の事である。	0.46	0.10	0.13	0.24
この仕事にかかわる周りの人々は、今の仕事を辞めることを考えている。	-0.48	0.17	-0.04	0.26
今の仕事は私の一生のごく一部分にすぎない。	-0.49	0.09	0.26	0.31
時々、今の仕事を辞めることを考える。	-0.59	0.11	0.13	0.38
家族と過ごす時間が最も楽しい。	-0.07	0.75	-0.01	0.57
家庭があればこそ、働く意欲がわく。	0.13	0.73	0.02	0.54
マイホーム主義である。	-0.16	0.65	0.15	0.47
家族との団らんが最もくつろげる。	-0.01	0.61	0.00	0.38
幸せな家庭を築くためには何事も惜しまない。	0.26	0.58	0.02	0.41
家族がより良い生活を遅れるよう働いている。	0.04	0.51	0.12	0.28
家族のいない自分では考えられない。	0.14	0.50	-0.08	0.28
今の仕事は、家族の生活を豊かにする手段にすぎない。	-0.31	0.44	0.09	0.30
家族と過ごす時間を出来るだけ持つよう心がけている。	-0.06	0.42	0.22	0.23
自分の生活のかなりの部分を今の仕事が占めている。	0.20	0.23	-0.07	0.10
家に帰りたくないと思うときがある。	0.01	-0.26	0.10	0.08
レジャーの楽しみがあるから、仕事にも力が入る。	0.16	0.05	0.86	0.77
遊び方を知っているから、働く意欲がでてくるのだ。	0.20	-0.02	0.70	0.53
もっと充実したレジャー生活を送るよう心がけている。	-0.05	0.05	0.51	0.26
私には、おもしろい遊び・趣味の世界がある。	-0.12	-0.10	0.44	0.22
レジャー生活には満足している。	0.20	0.21	0.43	0.27
因子寄与	3.52	3.42	2.21	9.15
因子寄与率	0.14	0.13	0.09	0.35

も満足している。」「もっと今の仕事に没頭したい。」などがある。これらの項目から第Ⅰ因子は、仕事に対する肯定的な意識を表していると解釈した。

第Ⅱ因子に負荷の高かった項目として、「家族と過ごす時間が最も楽しい。」「家庭があればこそ、働く意欲がわく。」「マイホーム主義である。」などがある。これらの項目から第Ⅱ因子は、家族に対する肯定的な意識を表していると解釈した。

第Ⅲ因子に負荷の高かった項目として、「レジャーの楽しみがあるから、仕事にも力が入る。」「遊び方を知っているから、働く意欲がでてくるのだ。」「もっと充実したレジャー生活を送るよう心がけている。」などがある。これらの項目から第Ⅲ因子は、レジャーに対する肯定的な意識を表していると解釈した。

仕事・家庭・レジャーに対する意識をたずねる項目は、それぞれ対象ごとに因子が構成され、各因子ともに対象への肯定的な意識を表していたといえる。

抽出した各因子について、各対象者の因子得点を算出し、第Ⅰ因子の因子得点を仕事に対する肯定的な意識の得点、第Ⅱ因子の因子得点を家庭に対する

肯定的な意識の得点、第Ⅲ因子の因子得点をレジャーに対する肯定的な意識の得点として取り扱うこととした。

表6に各年齢群ごとの因子得点の平均とSDを示す。

年齢群を独立変数、各因子得点を従属変数とした分散分析の結果、各因子得点について、年齢群の効果は有意ではなかった(第Ⅰ因子: $df(3,161)$, $F=1.85$, $n.s.$, 第Ⅱ因子: $df(3,161)$, $F=1.05$, $n.s.$, 第Ⅲ因子: $df(3,161)$, $F=0.78$, $n.s.$)。したがって葛藤得点と同

表6 仕事・家庭・レジャーに対する肯定的な意識の因子得点

		20歳代	30歳代	40歳代	50歳代
	N	27	64	58	16
仕事肯定	平均	-0.295	-0.046	0.102	0.311
	SD	1.140	0.842	0.868	0.937
家庭肯定	平均	-0.265	0.032	0.031	0.206
	SD	0.799	0.932	0.977	0.928
レジャー肯定	平均	-0.111	0.126	-0.098	0.039
	SD	0.977	0.806	1.012	0.924

様に今回の調査では、仕事・家庭・レジャーに対する肯定的な意識の得点は、年齢群によって得点に有意な差がなかったと言える。

④各指標の相互関係

表7に葛藤得点・会社への意識・各対象への意識についての相関分析の結果を、各年齢群ごとに示す。

20歳代においては、葛藤得点とレジャーに対する肯定的な意識の得点との相関は有意な逆相関を示した ($r=-.55, p<.01$)。また、会社との一体感の得点と仕事に対する肯定的な意識の得点との相関係数が有意であった ($r=.69, p<.01$)。さらに、会社に打算的な関与の意識の得点と、仕事に対する肯定的な意

識の得点との相関が有意であった ($r=.42, p<.01$)。

30歳代においては、会社との一体感の得点は、会社からの非支援感の得点と有意に逆相関し ($r=-.31, p<.01$)、仕事に対する肯定的な意識の得点とは有意な正の相関を示した ($r=.81, p<.01$)。また、会社からの非支援感の得点と仕事に対する肯定的な意識の得点とは逆相関の有意な関係が見い出せた ($r=-.40, p<.01$)。さらに、会社に対する打算的な関与の意識の得点と、家庭に対する肯定的な意識の得点が有意であった ($r=.27, p<.05$)。

40歳代・50歳代においては、葛藤得点と家庭に対する肯定的な意識の得点とは正の有意な相関関係 (40

表7 各年齢群における各指標間の相関係数

	葛藤感	会社一体感	会社非支援	打算的関与	仕事肯定	家庭肯定	レジャー肯定
20歳代							
葛藤感							
会社一体感	-.08						
会社非支援	.00	-.17					
打算的関与	-.09	.28	-.01				
仕事肯定	-.23	.69**	-.35	.42*			
家庭肯定	-.11	-.03	.19	-.13	-.11		
レジャー肯定	-.55**	.28	.14	.10	.29	.06	
30歳代							
葛藤感							
会社一体感	-.03						
会社非支援	.02	-.31**					
打算的関与	.07	.19	-.06				
仕事肯定	.03	.81**	-.40**	.15			
家庭肯定	.06	.17	.15	.27*	.00		
レジャー肯定	.05	-.15	.13	.15	-.16	.09	
40歳代							
葛藤感							
会社一体感	.12						
会社非支援	-.05	.05					
打算的関与	-.03	.12	-.04				
仕事肯定	.22	.76**	-.11	.07			
家庭肯定	.39**	-.23	.09	-.03	-.13		
レジャー肯定	-.04	.07	-.01	.24	-.03	-.17	
50歳代							
葛藤感							
会社一体感	-.13						
会社非支援	-.08	-.15					
打算的関与	.49	-.26	.18				
仕事肯定	.24	.78**	-.39	-.05			
家庭肯定	.69**	.20	.04	.35	.48		
レジャー肯定	.10	.42	.16	.01	.34	.42	

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

歳代 $r = .39, p < .01$: 50歳代 $r = .69, p < .01$) にあった。
また、会社との一体感の得点と、仕事に対する肯定的な意識の得点との相関係数が有意であった (40歳代 $r = .76, p < .01$: 50歳代 $r = .78, p < .01$)。

考 察

①各指標の検討

ワークによるノンワークへの葛藤得点を求めるために用いた各項目は、内的整合性が高いものであり、適当な指標であったと考える。会社に対する意識として関与を測定するために用いた各項目については、因子分析した結果、当初設定した情緒的関与・打算的関与・社会的援助という3因子を抽出することができず、会社との一体感・会社に支援されていない感覚・打算的関与という3因子を抽出した。仕事・家庭・レジャーに対する意識を測定するために用いた各項目については、因子分析した結果、当初設定した仕事・家庭・レジャーの各対象に対応した因子が抽出され、今回の指標は対象者の意識構造を反映した適当なものであったと考える。

②年齢と各指標の得点

今回の調査では、ワークによるノンワークへの葛藤得点と仕事・家庭・レジャーに対する肯定的な意識の因子得点において、年齢群によって差がみられなかった。会社に対する意識の因子得点では、手段的な関与の意識について、30歳代の方が20歳代よりも得点が高く、30歳代は20歳代よりも会社に対する手段的な関与の意識が大きいと言える。全般的には、ある年齢群が他の年齢群に比べて葛藤が強いとか、ある対象に対して肯定的な意識が強いとかというようなことは言えないようである。

③各年齢群における各指標間の相関関係

各指標の得点そのものは年齢群によって特に差がみられなかったが、葛藤得点・会社への意識・各対象への意識からなる3指標相互の相関関係は、各年齢群に共通のものや、各年齢群ごとに異なっているものがみられた。

各年齢群に共通して、ワークによるノンワークへの葛藤感と会社に対する意識とは、有意な相関がなかった。会社との一体感や会社による支援感といった意識と葛藤感とは得点に関連がないといえる。したがってどの年齢群においても、会社との一体感を持つことによってワークによるノンワークへの葛藤

感が弱くなるといったような関係はないらしい。

また、ワークによるノンワークへの葛藤感と仕事への肯定的な意識との間にも有意な相関がみられなかった。仕事を肯定的に意識していることと、ワークによるノンワークへの葛藤感とは特に関連がないらしい。

一方、会社との一体感と仕事に対する肯定的な意識との間には、各年齢群に共通して有意な正の相関があった。どの年齢群においても、会社との一体感が強い人は、仕事を肯定的に考える傾向にあると言える。

各年齢群で3指標相互の相関関係が異なっていたものについての解釈を以下のとおりを試みた。

20歳代では、ワークによるノンワークへの葛藤が強い人ほどレジャーへの肯定的な意識が弱い傾向にあった。つまり、仕事によって自分の生活が犠牲になっていると感じている人ほど、レジャーに対し肯定的な意識を持たない傾向にあるらしい。

自分の生活が犠牲になるほど仕事が大変だと意識している人は、レジャーにまで気がまわせない状態にあるのだろうか。もしくは、遊びたいとすら思えない状態にあるのかもしれない。また逆にワークによるノンワークへの葛藤が低い人ほどレジャーへの肯定的な意識が強い傾向にあるとも言える。仕事によって日常生活が犠牲にはならないと意識する人は、「レジャーの楽しみがあるから仕事にも力が入るのだ」(質問項目から)と意識できるようである。

また20歳代では、会社への打算的な関与が強い人ほど仕事に対する肯定な意識が強い傾向にあった。打算的にわりきって会社との関わり合いを意識できる人は、仕事に肯定的な意識をもてるのだろうか。

30歳代においては、ワークによるノンワークへの葛藤の程度と仕事・家庭・レジャーに対する肯定的な意識とは、特に有意な相関関係はなかった。

会社に対する意識について、葛藤との一体感が強い人は、会社らの非支援感が弱い傾向にあった。今回の分析では、会社に対する意識の指標として、全対象者の回答をもとに直交解で3つの因子をもとめており、全対象者では抽出した因子相互に相関はなかったが、30歳代だけを取り出すと相関関係がみられた。また仕事への肯定的な意識と会社からの非支援感との間にも負の相関関係がみられた。30歳代においては、会社と仕事との意識の関連が密接である

ようだ。

そのほか30歳代では、会社に打算的に関与している意識が強い人ほど家庭を肯定する傾向にあった。家庭を肯定的に大切に考える30歳代の人、家庭に対する見返りのために会社に打算的に関与しているのであろうか。

40歳代と50歳代では、家庭に対する肯定的な意識が強いほどワークによるノンワークへの葛藤が強い傾向にあると言える。家庭を肯定的に意識する40歳代と50歳代の人、仕事によって自分の生活や家庭が犠牲になっていると感じる傾向があるようだ。

20歳代においてはワークによるノンワークへの葛藤と関連する意識としてレジャーに対する意識があり、40歳代と50歳代では家庭に対する意識があった。各年齢群において日常の生活上で重視する対象の違いを反映した結果であろうか (Evans & Bartolome, 1984)。

本研究では、仕事と仕事以外の領域に対する意識の構造において、調査対象者の属性による差異があると予測した。今回は、単純に物理的な年齢によって対象者を分類し、ライフステージとして取り上げて分析したところ、年齢群による意識の相関関係の差異を見出した。

この相関関係の差異は、対象者の物理的な加齢によるものだけではなく、おそらくは、各年齢の対象者を取り巻く職場環境・家庭環境といった社会的環境の影響によるものがあると思われる。例えば職位については、今回の対象者において各年齢群において管理職の占める割合が異なっていた (20歳代: 18.5%, 30歳代: 30.0%, 40歳代: 33.9%, 50歳代: 43.8%)。年齢と職位とがどのように葛藤や態度に関連しているかは今後の検討課題である。

今回の調査では、ワークによるノンワークへの葛藤とレジャーや家庭への肯定感との相関がみられた。このことから、各個人の意識・態度もワーク・ノンワークへの意識と関連・作用し合っていると考えられる。

したがって、ワーク・ノンワークに対する意識には、各個人の社会的環境を反映する物理的な属性と意識・態度といった心理的な属性の両面が関連していると考えられる。

よって、多様な属性を持つ人々を調査対象者として総和して各意識の関連性をもとめてしまうこと

は、ある特定の属性の人々の各意識の関連性が、他の様々な属性の人々の各意識の関連性と打ち消し合って、測定結果にあらわれない可能性がある。

ゆえにワーク・ノンワークの領域に対する意識を研究するときにも、物理的属性・心理的属性のセットを、それぞれ測定することが必要であり、それらの相互関係を調べることによって、各属性の人々について仕事に対する意識と仕事以外のものに対する意識との関連が把握できると考える。

今回の調査では「葛藤感」・「会社への意識」・「各対象への意識」の3指標を意識の指標として用い、各指標間の相関関係を示したが、関連しあう意識の構造全体を示すにはいたらなかった。その理由として、ワーク・ノンワークの葛藤では仕事による仕事以外への葛藤しか測定していないこと、仕事・家庭・レジャーへの満足度を直接測定していないこと、日常で重視する事柄といった志向・要求・価値観などは測定していないこと、などがあげられる。

対象者の意識構造を明示するには、先に述べたように主観的な意識を測定する尺度を幅広く用意し、対象者の日常生活における心理的属性のセットを把握する必要があった。また今回取り上げた属性は、単純な年齢のみであり、ワーク・ノンワークへの意識の構造に影響を及ぼすであろう婚姻や子供の有無・職位といった属性ごとに対象者を分類するには、人数が不足していた。物理的属性・心理的属性の両方において指標の設定が不十分であった。

今後の研究方法としては、出来るだけ同質の対象者をあつめて、特定の属性を持つ人々における意識構造を調査する、または様々な属性ごとに十分に分類できる数の対象者を集めて、測定した属性と意識構造との関連を調査することなどがあげられる。

いずれにせよ、労働者の仕事に関する意識を研究する際には、労働者は様々な属性をもつ連続した生活者であるという観点が重要であると考ええる。

文 献

- 1) Cherrington, D. J., Condrie, S. J., & England, J. L. Age and work values. *Academy of Management Journal*, 1979, 22, 617-623.
- 2) Dubin, R. Industrial workers' world: A study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 1956, 4, 131-142.

- 3) Dubin, R., & Champoux J. E. Central life interests and job satisfaction. *Organizational Behavior and Human Preformance*, 1977, 18, 366-377.
- 4) Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S. & Sowa, D. *Jornal of Applied Psychology*, 1986, 71, 500-507.
- 5) Evans, P., & Bartolme, F. The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 1984, 5, 9-21.
- 6) Guteck, B. A., Searle, S., & Klepa. L. Rational versus gender role explanations for workfamily conflict. *Journal of Applied psychology*, 1991, 76, 560-568.
- 7) Kabanoff, B. Work and nonworks: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 1980, 88, 60-77.
- 8) Kanungo, R. N. Measurment of job and work invorvement. *Journal of Applied Psychology*. 1980, 67, 341-349.
- 9) Kanungo, R., & Misra, S. An uneasy look at work, nonwork, and leisure. In M. D. Lee & R. N. Kanungo (Eds.), *Management of work, and personal life* (Pp.143-165). New York: Prager, 1984.
- 10) Karmbayya, R. & Rilly, A. H. Dual career couples: Attitudes and actions in restructuring work for family. *Journal of Organizational Behavior*. 1991, 13, 586-601.
- 11) 南 隆男・吉田 悟・浦 光博・小川政英・柴田義人「Work & Family Interface」に関する基礎的研究—研究の現状と問題と課題: データを供覧しつつ—産業・組織心理学会第8回発表論文集, 1992, 184-156.
- 12) 南 隆男・吉田 悟「Work & Family Interface」に関する基礎的研究—女性就業者をサンプルとしての探索的研究 (1) (2)—産業・組織心理学会第9回発表論文集, 1993, 69-74.
- 13) Meyer, J. P., Allen, N. J. Testing the side-bet theory' of organizational commitment: some methodlogical considerations. *Journal of Applied Psychology*, 1984 69, 372-378.
- 14) Muchinsky, P. M. *Psychology Applied to work*. (Pp334-337) California: Cole Publishing Company, 1990.
- 15) 岡村一成・高石光一・片岡大輔・外島 裕 ワーク・ノンワークの葛藤に関する一考察 富士論叢 (富士短期大学) 1993, 38, 267-279
- 16) 小野公一 職務満足感と生活満足感 白桃書房, 1993.
- 17) Orpen, C. Work and nonwork satisfaction: A causalcorrelational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 1978, 63, 530-532.
- 18) Penley, L. E. & Gould, S. Etzioni's model of organizational involvement: A perspective for under standing commitment to organizations. *Journal of Organizational Behavior*, 1988, 9, 43-59.
- 19) Rhodes, S. R. Agerelated difference in work attitudes and behavior: A review and conceptual analysis. *Psychological Bulletin*, 1983, 93, 328-367.
- 20) Romzek, B. S. Work and nonwork psychological invorvements — The search for linkage — . *Adomistration & Society*, 1985, 17, 257-281.
- 21) 高石光一 ワーク・ノンワーク関与と動機づけの関係について 日本応用心理学会第52回大会発表論文集 1985, 63.
- 22) 高石光一 年齢と仕事・仕事以外の事項との同一化について 日本応用心理学会第58回大会発表論文集 1991, 228.
- 23) 高石光一・外島 裕・岡村一成 ワーク・ノンワークの関連メカニズムについての実証的研究—手段・葛藤・成長欲求・組織コミットメントからの検討—産業組織心理学研究 1992, 6, 15-22.
- 24) 外島 裕・高石光一 ワーク・ノンワーク関与の葛藤について 日本応用心理学会第53回大会発表論文集 1986, 78.
- 25) 外島 裕・高石光一・松田浩平 中小企業従業員のワーク・ノンワーク関与と仕事への取組姿勢 日本応用心理学会第57回発表論文集 1990.
- 26) Wilensky, H. L. Work, Careers and social integration. *International Social Science Journal*, 1960, 12, 543-560.