

Title	因果関係モデルによる若年従業員の「仕事の楽しさ」の分析
Author(s)	山下, 京
Citation	大阪大学人間科学部紀要. 1996, 22, p. 95-110
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/9543
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

因果関係モデルによる若年従業員の「仕事の楽しさ」の分析

山 下 京

目 次

1. はじめに
2. 題と目的
3. 方 法
4. 結 果
5. 考 察

因果関係モデルによる若年従業員の「仕事の楽しさ」の分析

山下 京

1. はじめに

今日ではQWL(Quality of Working Life:労働生活の質)という概念が一般的になり、流出仮説などに示されるように、働きがいの高い充実した労働生活は個人生活全体にわたる幸福を規定する重要な要素であると考えられるようになった。そこで重要になってくるのは、仕事そのものの質である。従来行われてきた職務の充実化や拡大化は、本来個人的な能力や資質・満足を最大限に引き出すための試みであり、そこでは、個人にとって仕事がより魅力的であり、「楽しい」と認知されることが、第一義的に重要であるとされてきた(田尾,1978)。つまり職務充実や職務拡大の試みは仕事を個人にとって「楽しい」、内発的に興味を持てる「課題」としてつくりかえることで仕事に対する動機づけを高めることを意図してきたといえる。いいかえれば、個人を内発的に動機づける仕事こそが模索されてきたともいえるのである。内発的に動機づけられた行動とは、本来、外的報酬が存在しないにもかかわらず自発的になされるような行動を指す。「遊び」などに代表される、その課題をなすこと自体が目的であるような行動を説明するのに使われてきた概念である。「仕事」という場合、生活の糧を得るという外発的な側面は無視できないものの、それ以上に「仕事」という課題に内発的に動機づけられるための条件が備わっていることがQWLの要件となるであろう。

このような観点から、筆者らは実験社会心理学における内発的動機づけ(intrinsic motivation)の概念に基づいて、その中心的な構成要素である「楽しさ」(cf. Harackiewicz, Sansone, Manderlink, 1985)に着目し、「仕事の楽しさ(job enjoyment)」という概念を仕事における主観的幸福感の指標とした。仕事が楽しい人は仕事中心性が高く(山下・八木・古川, 1989)、「楽しさ」は仕事という課題自体に個人を自発的に取り組ませてゆくプロセスを担っていると考えられる。ワーク・モチベーションとの関係をみても、山下・八木・古川(1990)

は、重回帰分析の結果、仕事の継続意志には「仕事の楽しさ」が圧倒的な影響力 ($\beta = .64$) を有していることを報告している。この場合、賃金などの多発的要因の影響力はかなり小さい。「仕事の楽しさ」を規定する要因の相互関係を検討した共分散構造分析もこの結果を支持しており、「仕事の楽しさ」→「ワーク・モチベーション」の標準化された因果係数は.80であった(八木・山下,1994)。仕事における「楽しさ」指標は、従業員の側からみた「働きがい」の1指標という側面が強いが、人を仕事にかりたてるといふ点では、組織の側からみても意味のある指標であると考えられる。

2. 問題と目的

以上のように「仕事の楽しさ」は、職業生活における個人の主観的幸福感の指標として有用であるが、「楽しさ」のような指標は若年層にとってより重要な意味をもつ。若林(1992)は、若年世代に職務愛着(job attachment)²⁾を持たせるためには、第一に内発的動機づけが必要であると述べている。しかし、それは内発的動機づけ本来の意味である適度な挑戦性や自己決定性に富んだ興味ある仕事を与えるということを必ずしも意味していない。困難な課題に挑戦したり問題状況を統制したりすることは、内発的満足をもたらし、職務への愛着を高めるが、そのためには多大な努力が必要となる。それゆえ職務挑戦や自己有能感を通じて職務への愛着を高めようとするアプローチは、現代の多くの若者には不向きであり、真にやる気のあるごく一部の者にしか適用できない可能性がある。この指摘は、職務の充実化が成長欲求の高い個人でしか効果的に働かないという結果と通じるものがある(Hackman & Oldham, 1975; Hackman & Lawler, 1971)。

「遊び」や好奇心に基づいた行動に代表される内発的に動機づけられた行動は、それ自体が楽しく、その行動自体を目的としてなされる。若林は、会社での仕事において、このような体験をエンジョイすることができれば、仕事への愛着は確実に高まるであろうと述べている。彼は、このような仕事への愛着づくりを「軽い動機づけアプローチ」と呼んで、現代の若者を職場に定着させるためには、仕事そのものに好奇心、遊び、空想といった楽しみの要素を多分に取りこみ、若者を「軽い」内発的動機づけのプロセスにのせていくことが大切であるとしている。このような観点から、「仕事の楽しさ」を働きがいの指標としてとらえる試みは若年層においてより妥当といえるかもしれない。仕事に「楽しさ」を感じる層は、正規従業員においては若年層の方が少なく、仕事の継続意志や会社への勤続意志も同様である(山下,印刷中)。一方で、若年層が多くを占めるアルバイトなどの非正規従業員では正規従業員よりも仕事が「楽しい」と回答する傾向にあることが報告されている(山下・八木・山岸・小久保,1995)。若年層を対象に仕事における「楽しさ」を高める要因を探っていくことは重要な問題であると考えられる。

²⁾ 職務愛着とは、仕事に愛着を感じ、仕事を離れたくないという気持ちを意味する。

そこで、本研究ではこれまで筆者らが検討してきた「仕事の楽しさ」の構造の一般モデルを、若年層（20歳代）に限定したデータで再分析を行い、その構造と特徴を検討することを目的とする。

3. 方 法

【調査対象者と時期】

働く楽しさの構造は会社や職場によって変動が大きいと考えられる。そのため、その構造を検討するためのデータは多様な会社や職場からサンプリングされたものが望ましい（井手・山下・八木, 1992）。本論文で扱うデータは、1991年から1994年かけて（社）国際経済労働研究所：第30回共同意識調査に参加した65の労働組合（全国組織を含む）を通じて配布回収された調査票に基づいており、全国各地域・各産業の組織労働者から網羅的に収集されたものの一部である。各労働組合では基本的に全組合員の5～10%程度の無作為標本抽出を行なっているが、全数調査なども含まれるため、本研究においては各労働組合の組織人員の1%に対応した人数を抽出した8086名データから20歳以上30歳未満の層（2960名）を対象として分析を行った。

若年層データの平均年齢は24.66歳（SD=2.68）、平均勤続年数は4.96年（SD=4.96）である。男性64.9%、女性35.1%、職種は専門・技術・研究22.9%、営業・販売・サービス16.6%、事務（管理部門を含む）26.1%、技能・現業32.8%、パート0.4%、その他1.2%である。

【調査項目】

第30回共同意識調査は16のフェイス・シート項目を除くと、設問数は総計約220項目である。本研究ではそのうち、Table 1に示す30項目を用いた。Table 1は、モデルの分析で用いられた項目の内容を、当該項目群を規定していると想定される「構成概念」ごとに示したものである。分析に用いた項目の内容は基本的に八木ら（1994）で報告されているものと同様である。

①「仕事の楽しさ」測度（V1, V2）：Harackiewiczら（1985）の内発的動機づけの6つの測度のうちの「楽しさ」項目、桜井・高野（1985）の内発的-外発的動機づけ測定尺度の次元における「楽しさ」次元などを参考に作成した。②有能感（V5, V6）および自律感（V7, V8）：有能性と自律性に関する項目は、桜井（1983）などを参考にして作成した。③ワーク・モチベーション（V3, V4）、④会社関与（V9, V10）、⑤職務特性測定尺度：自律性（V11, V12）、多様性（V14）、フィードバック（V13）の3次元。⑥職場の人間関係（V15, V16, V17）、⑦上司との関係（V18, V19）、⑧コミュニケーション（V20, V21, V22）、⑨地位の満足度（V23, V24）、⑩給与・労働時間（V25, V26）、⑪福利厚生（V27, V28）、⑫会社・仕事の社会的評価（V29, V30）。

【分析方法】

「仕事の楽しさ」を規定する要因に関してあらかじめ設定した因果モデルの妥当性を共分散構造分析により検討した。分析においてはSASのCALISプロシジャを使用した。共分散構造分析では、いくつかの変数（多重指標）によって構成される潜在変数（latent variable）を設定

する。この潜在変数は直接には測定できない構成概念であり、因子分析における因子にあたる。本モデルではTable 1に示された1～15の潜在変数が設定されている。「仕事の楽しさ」をはじめとした各構成概念を直接には測定不可能な潜在変数としてとらえ、それらを測定誤差を伴う複数の指標を用いて測定し、測定された変数（指標）の分散・共分散行列にもとづいて、構造方程式をもとに潜在変数（因子）間の因果関係の推定を行う。また、共分散構造分析では、潜在変数と指標との関係（指標の信頼性の程度、因子負荷量）、誤差項間との関係なども同時に推定できる。

Table 1 分析で用いられた項目（指標）と各構成概念（潜在変数）

潜在変数1 仕事の楽しさ
V1:「今の仕事が楽しい」
V2:「今の仕事に生きがいを感じる」
潜在変数2 ワーク・モチベーション
V3:「今の会社にずっと勤めたい」
V4:「今の仕事を続けたい」
潜在変数3 有能感
V5:「仕事はよくできる方だ」
V6:「仕事上の問題はたいてい解決できる」
潜在変数4 自律感
V7:「仕事に自分の創意工夫が十分生かされている」
V8:「自分で見通しを立てながら仕事をしている」
潜在変数5 会社関与
V9:「自分の会社や参画している事業の将来に夢を持っている」
V10:「自分の会社や参画している事業は社会的に意義がある」
潜在変数6 職務自律性
V11:「自分の立てたプランやスケジュールどおりに仕事を進めることが認められている」
V12:「仕事の手順や方法は自分の判断に任されている」
潜在変数7* フィードバック
V13:「仕事の成果は一目で明らかである」
潜在変数8* 職務多様性
V14:「毎日の仕事は単調である」
潜在変数9 職場の人間関係
V15:「職場の人間関係」
V16:「職場の雰囲気」
V17:「同僚・部下との関係」
潜在変数10 上司との関係
V18:「上司との関係」
V19:「上司の指導力」
潜在変数11 コミュニケーション
V20:「会社は経営や生産に関する従業員の提案や意見をよく聞いてくれる」
V21:「従業員の意見が企業活動に反映されていない」
V22:「従業員は会社の経営方針などを十分に知っている」
潜在変数12 地位の満足度
V23:「昇進の可能性」
V24:「職場での地位」
潜在変数13 給与・労働時間
V25:「給与の水準」
V26:「休暇や労働時間」
潜在変数14 福利厚生
V27:「会社の施設や設備」
V28:「会社の福利厚生」
潜在変数15 会社・仕事の社会的評価
V29:「仕事自体の社会的評価」
V30:「会社自体の社会的評価」

(注) すべてリッカートタイプの5件法による測定

V1～V14, V20～V22:「そう思う」－「そう思わない」

V15～V19, V23～V30:「満足している」－「不満である」

*は1指標のみ

【因果関係モデルの構築】**<仕事の楽しさと自律感・有能感>**

因果モデルを構築するにあたっては、八木ら（1994）によって設定された全年齢層による一般モデルを基礎とした。具体的には仮定される因果関係として以下のようなものを想定した。仕事への動機づけを内発的動機づけ過程としてとらえる試みから、モデル全体の目的変数として潜在変数「仕事の楽しさ」を位置づけた。そして、内発的動機づけ（仕事の楽しさ）の心理的な媒介要因として「有能感」と「自律感（自己決定感）」の2つをモデルに組み入れた。

Deci(1975)は、White(1959)などの理論を基に内発的動機づけの心理学的基礎として、有能性と自己決定への欲求を仮定している。彼の認知的評価理論(cognitive evaluation theory)では、この「有能性」と「自己決定」の感覚が高まれば、内発的動機づけは促進され、低下すれば阻害されると予測される。仕事という課題を通じて、自分が自己決定的に問題を処理し、有能であるという感覚が得られる時に仕事への内発的な動機づけは高まると考えられる。この2つの要因は理論的にはどちらも相互作用的に「仕事の楽しさ」に肯定的影響力を持つと予測されるが、過去の研究からは「有能感」から「仕事の楽しさ」へのパスは仮定しない方がモデルの適合度がよいという結果が示されている(山下・井手・八木,1992; 八木ら,1994)。これは「自律感」と「有能感」は互いに相関が高いため、「有能感」単独の効果はあるものの、全体としては「自律感」の影響力の陰に隠れてしまうためではないかと考えられる。本モデルでも「有能感」と「自律感」の間に双方向パスを引くことにとどめて、「仕事の楽しさ」へのパスは「自律感」のみが持つと仮定した。

<職務特性>

「自律感」などの仕事それ自体を遂行していくことで生み出される感覚は、職務自体の特性に大きく影響されると考えられる。そこで、田尾(1984)に基づき、山下ら(1990)でも確認されている職務特性5次元(自律性、多様性、相互依存性、役割明瞭性、フィードバック)の中でも、「仕事の楽しさ」や「自律感」と比較的相関が高い次元である「職務自律性」、「多様性」、「フィードバック」の3変数を使用した。個人の内的認知である「自律感」は客観的な職務の特性である「職務自律性」に大きく影響されると予想されることから、「職務自律性」から「自律感」へのパスを設定した。「職務多様性」と「フィードバック」に関しても同様に「自律感」へのパスを設定した。

<外発的報酬>

仕事にかかわる要因としては、上記以外の外発的な要因の影響力についても検討する必要がある。重回帰分析など予備的分析の結果から、「職場の人間関係」「上司との関係」が「仕事の楽しさ」に比較的影響力が高いことがわかっている。そこで、これらの変数から「仕事の楽しさ」に対する直接パスを設定された。また、影響力は小さかったものの、外発的報酬を代表するものとして「給与・労働時間」と「福利厚生」の満足度も投入して影響力を検討した。

さらに、「仕事の楽しさ」には組織要因も大きくかわることが予想される。そこで、従業

員と会社組織との関係をあらわす潜在変数として、会社との一体感やコミットメントをあらわす「会社関与」と、従業員と会社とのコミュニケーションの程度をあらわす「コミュニケーション」の2つの潜在変数も「仕事の楽しさ」に直接影響を及ぼすものとして設定した。

「仕事の楽しさ」以外の各潜在変数間の関係については、「会社関与」は「ワーク・モチベーション」にも直接パスを持つと仮定した。「会社・仕事の社会的評価」については、会社へのコミットメントを高める働きがあると考えられることから「会社関与」にパスを持つと仮定した。また、「コミュニケーション」は、「福利厚生」「会社・仕事の社会的評価」の満足度などの外発的な要因に大きな影響を及ぼすことが過去の研究から示されているため（八木ら、1994）、パスが設定された。「福利厚生」「給与・労働時間」などの外発的的要因は互いに相関が高く、全年齢モデルでは2次因子を使ったモデルが設定されているが、若年モデルでは2次因子を想定せずに計算を行った。「職場の人間関係」に関しては、「上司との関係」が強い影響力を持つことが予想された。さらに「上司との関係」の満足度は「コミュニケーション」や「地位の満足度」に影響をもつものと仮定した。

以上の潜在変数を構成する各測定変数は、あらかじめ潜在変数を構成するために相関行列を用いて探索的因子分析を行った結果、設定されたものである。各構成概念は可能な限り複数の指標を含むように設定している（「フィードバック」と「職務多様性」については1指標しか利用できないため、固定母数を用いて観測変数から直接的に因果関係に推定するという方法をとっている）。なお、仮定されたモデルの中では、「フィードバック」と「職務多様性」、「上司との関係」がモデル内の変数からの影響を受けない外生変数（exogenous variable）として扱われている。

4. 結 果

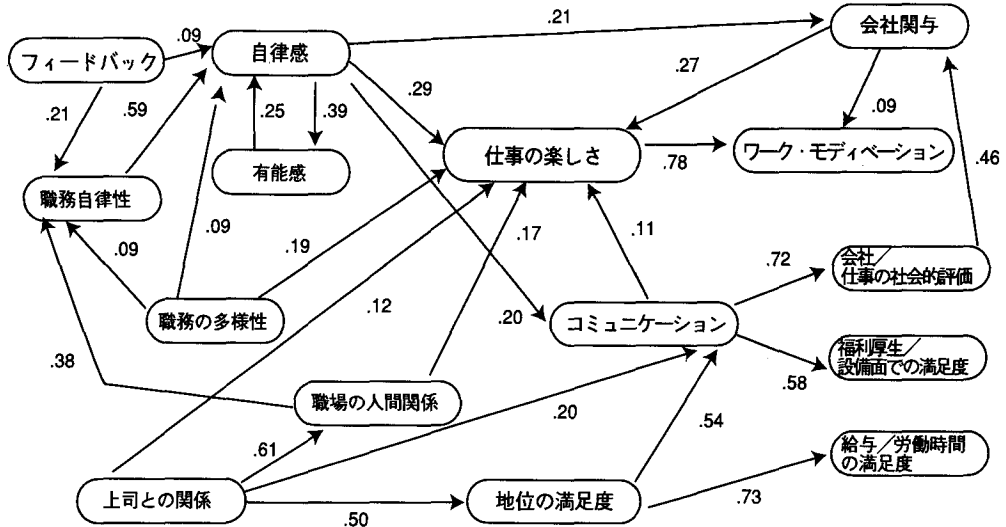
【モデルの評価】

Fig. 1のパス・ダイアグラムは共分散構造分析によって推定された因果関係を示している。単方向の矢印には、原因となる変数と結果となる変数の分散を1に規準化した場合の標準化された因果係数を示してある。係数は全て帰無仮説ゼロの下で、統計的に有意なものである。

モデルの全体的評価を行うための指標として適合度指標（GFI）、修正適合度指標（AGFI）、残差平方平均平方根（RMR）などがある。GFI（Goodness of Fit Index）は、通常0から1までの値をとり、構築した因果モデルが、データ（共分散行列）を何パーセント説明したかというモデルの「説明力」の目安となる。通常はGFIが.90を超えた場合、モデルを採択するという慣例になっている。本モデルにおけるGFIの値は.93、AGFI（Adjusted Goodness of Fit Index）の値は.91で、本モデルとデータとの適合度は十分高く、構成されたモデルは標本共分散行列をよく説明していると判断される。また、 χ^2 検定もモデルの適合性のよさを評価するために使用可能である。モデル棄却の慣例的基準は $P=10\%$ 以下であるとされているが（田中, 1987）、

本モデルの場合、 $\chi^2 = 3041.13$ (df=379) で、1%水準で帰無仮説は棄却されることとなる。しかし、標本数が大きい場合、モデルが適合しているかという帰無仮説は、ほとんどの場合棄却される。したがって、共分散構造分析ではモデルの棄却か採択かを機械的に決める指標としてではなく、モデルがどの程度適合しているかの目安として用いるのが一般的である(柳井・繁樹・前川・市川, 1990)。本モデルが棄却されたのは標本数が大きいためであると考えられる。

また、潜在変数から観測変数へのパスもTable 2に示されるように統計的に有意であった(誤差変数の値については省略した)。



注) 観測変数および誤差変数については省略した

Fig.1 仕事の楽しさの構造パス・ダイアグラム

Table 2 潜在変数から指標（観測変数）へのパラメータ推定値（因子負荷量）

パラメータ	推定値 (t値)	標準化された推定値
仕事の楽しさ →V 1	1.000 -	.869
仕事の楽しさ →V 2	.989 (53.630)	.893
ワーク・モチベーション →V 3	1.344 (30.582)	.904
ワーク・モチベーション →V 4	1.000 -	.646
有能感 →V 5	1.000 -	.856
有能感 →V 6	.986 (24.724)	.796
自律感 →V 7	1.000 -	.703
自律感 →V 8	.903 (23.435)	.612
会社関与 →V 9	1.000 -	.576
会社関与 →V10	1.643 (17.695)	.822
職務自律性 →V11	1.000 -	.648
職務自律性 →V12	.907 (17.932)	.608
フィードバック →V13	1.000 -	1.000 *
職務多様性 →V14	1.000 -	1.000 *
職場の人間関係 →V15	1.000 -	.817
職場の人間関係 →V16	.953 (33.826)	.758
職場の人間関係 →V17	.666 (28.585)	.615
上司との関係 →V18	1.000 -	.830
上司との関係 →V19	1.015 (38.583)	.879
コミュニケーション →V20	1.000 -	.502
コミュニケーション →V21	.494 (-9.241)	-.236
コミュニケーション →V22	.798 (13.748)	.389
地位の満足度 →V23	1.000 -	.681
地位の満足度 →V24	.979 (24.240)	.687
給与・労働時間 →V25	1.000 -	.792
給与・労働時間 →V26	.627 (14.671)	.457
福利厚生 →V27	1.000 -	.797
福利厚生 →V28	.860 (19.151)	.717
会社・仕事の社会的評価 →V29	1.000 -	.784
会社・仕事の社会的評価 →V30	.975 (23.807)	.701

注) *は固定母数

【因果関係の推定】

本モデルで示された因果関係は相互に関係の強い潜在変数間のまとまりから、大きくは以下の4つのエリアに分けて考えることができる。

I 「働きがい」指標関連エリア

「仕事の楽しさ」「ワーク・モチベーション」そして「会社関与」を含む

II 有能感・自律感および客観的職務特性要因エリア

「自律感」「有能感」／「職務自律性」「職務多様性」「フィードバック」

III 満足度①：職場満足度エリア

「職場の人間関係」「地位の満足度」「上司との関係」の満足度

+ 「コミュニケーション」

Ⅳ 満足度②：待遇面を中心とした外発的満足度要因のエリア

「給与・労働時間」「福利厚生」「会社・仕事の社会的評価」の満足度

まず「仕事の楽しさ」から「ワーク・モチベーション」へのパス係数は.78であり、仮定どおり前者は後者の強い規定因となっていることが示された。一方、「会社関与」から「ワーク・モチベーション」へのパスは.09であり、会社との一体感の高さが仕事の継続意志や会社への勤続意志を強めるという直接的な関係はあまり強くない。「仕事の楽しさ」からの影響力が強いため、潜在変数「ワーク・モチベーション」の残差（原因となる構成概念によって説明できない、結果となる構成概念の分散を生じさせる誤差項）が、.58とかなり小さくなっていることも注目される。

「仕事の楽しさ」に対して想定された6本の直接パスの中で、影響力がもっとも強いのは「自律感」の.29であり、仮定通りの結果が得られた。やはり自律的に仕事ができているという感覚は若年層においても「仕事の楽しさ」を高めることに大いに貢献するといえる。次いで、影響力の大きい要因は「会社関与」の.27と、「職務多様性」の.19である。「職場の人間関係」についても仮定通り比較的大きな影響力がある。「コミュニケーション」も若手社員にとって「仕事の楽しさ」を高める要因であることがわかる。この「コミュニケーション」は、「会社評価」「福利厚生」にも、.72、.58と大きな影響力を示し、外発的要因に対する影響力が強いことが確認された。

「自律感」と「有能感」は双方向のパスを持ち、相互に影響を及ぼしあっていることが確認された。パスの値は「自律感」→「有能感」が.25に対して、「有能感」→「自律感」が.39と、後者のパスの方が大きい。「上司との関係」は「職場の人間関係」と「コミュニケーション」「地位の満足度」に影響を及ぼし、「職場の人間関係」は「職務自律性」に影響を及ぼしていることも確認された。

以上のような潜在変数間の因果係数に加えて、構成概念から各測定変数への影響指標は、コミュニケーションの指標（V21への-.236 V22への.389）を除いて、各潜在変数でいずれも0.40以上の値をとっており、構成概念と測定変数との対応はおおむね良好といえる。

5. 考 察

分析の結果、20歳代の若年組織従業員の「仕事の楽しさ」に影響を及ぼす諸要因間の因果関係や相互関係が示された。この若年層モデルは、全年齢対象のモデルを基礎にして構築されたものであるが、個々のパスの有無や大小という点では差異がみられるものの、基本的には全年齢モデルの構造を踏襲している。両者にどのような違いがみられるのかという観点についての考察を行う方法としては、2種類の方法が考えられる（cf. 宮原・渡辺・林, 1995）。仮にまったく同じ変数やパスを用いていれば年齢別による因果構造の差が因果係数の大小で比較できる

という利点はあるが、要因とパスが必ずしも各属性にそって作成されたものではないために、適合度に問題が生じたり、結果が現実の特徴を反映したものではない可能性がある。このような観点から、この若年層モデルはあくまで全年齢モデルを基礎にしながら独自にパスの構築を行い、属性にあった現実的な解釈が可能なモデルであることを目指した。要因は共通のものを用い、その間のパスおよび因果係数の違いによって、2つのモデルの比較を行うという折衷的な方法をとることにして、若年層モデルの特徴についても必要に応じて考察の対象とすることにする。

「仕事の楽しさ」に直接に影響を及ぼす要因の中では、特に「自律感」、そして「会社関与」の影響力が大きく、若年層の「仕事の楽しさ」に対するこれらの要因の重要性が確認されたといえる。「自律感」は客観的な職務特性である「職務自律性」に強く規定され、「職務多様性」、「フィードバック」からも影響を受ける。職務自体を自律的で多様性に富んだものにしていく職務拡大や職務充実などの試みは若年層にとっても有効な方策であると考えられる。また、「自律感」は興味深いことに「会社関与」にも肯定的影響力を持っている。このパス係数の値は、全年齢モデル(.31)よりも低くなっているが、自律感を持って仕事ができるという状態は、会社に対する一体感や肯定的評価を高める働きがあると考えられる。これは、与えられた職務の内容が後続の会社へのコミットメントを規定するという知見とも一致しており(Witt & Beorkram, 1991)、仕事が内発性に富んだものであり、自律感が感じられるということは「仕事の楽しさ」のみならず「会社関与」にも肯定的影響を及ぼし、結局のところは「ワーク・モチベーション」にも多大な貢献をしていると考えられる。そして、「会社関与」は対外的な会社・仕事への評価をあらわす「会社・仕事の社会的評価」から強い影響を受ける。この影響力は若年層モデルの方が強くなっており(全年齢モデルでは.37)、若年社員における「会社関与」意識は、大企業であるなどの社会的評価の影響力が比較的強いことが示唆された。

また、「職場の人間関係」要因は、若年層社員の職務愛着を高めるために重要な要因であるという指摘があるが(若林, 1992)、特に若年層で「仕事の楽しさ」への影響力が強いという結果はえられなかった(全年齢モデルでは.24)。しかし、「職場の人間関係」の良好さは、職場における相互協力などの点で「職務自律性」を促進する働きもみられる。「日本的」組織では特に対人関係が仕事を遂行するうえでの諸価値の獲得を促進する大きな要因であるという報告(若林, 1982)が示すように、「人間関係」は直接に「楽しさ」を高める以外に「職務」そのものについても影響を及ぼす、かなり重要な要因であることがうかがえる。Herzberg(1966)は、人間関係要因を衛生要因として動機づけ要因とは区別したが、「仕事の楽しさ」を経由して「仕事を続けたい」という動機づけを促進するという点では、動機づけ要因としての機能も否定できないと思われる。しかし、このモデルに含まれている測定変数では、職場の人間関係のどのような側面が「楽しさ」を促進するのかという問題には答えることはできない。

また、「上司との関係」の満足度は、全年齢モデルでは「仕事の楽しさ」に直接のパスが設定されていないにもかかわらず、若年モデルでは直接パスが有意であった。このデータは労働組

合から得られたものであるために、全年齢モデルは一定の年齢以上に達しても組合員であり続ける層を含んでいるという点で、ほぼ100%が組合員層である20歳代社員とは「上司との関係」についての反応が異なることが考えられる。このような可能性を含んでいるため単純に比較はできないが、「上司との関係」の満足が現在の地位や昇進の可能性についての満足度にも強い影響を及ぼすことから考えて、若年層社員にとって上司という存在は特に重要な意味をもっているのかもしれない。そして、「地位の満足度」は、「給与・労働時間」に非常に強い影響力を示す。これについては、地位が高いことは給与も高く、労働時間に対する満足度も高いという解釈もできるが、20代社員の場合、女性社員などに代表される地位に対して要求水準の低い者は、給与や労働時間に対する要求水準も低く、結果として満足度も高いという関係があるとも推測される。

「給与・労働時間」「福利厚生」などのいわゆる外発的要因は、「仕事の楽しさ」にも「ワーク・モチベーション」にも直接的な影響力はなく、間接的な影響しか及ぼさない。この結果は、Herzbergの考え方を支持するものであるが、職種別の分析においては直接効果がみられるという報告もあり（山下，印刷中）、職種別の分析も試みる必要がある。また、これらの外発的要因は「コミュニケーション」に大きく影響を受けており、会社とのコミュニケーションが良好であるという評価は、福利厚生面での満足度や会社や仕事に対する評価に肯定的な影響を及ぼすことが示された。逆にいえば、コミュニケーションが悪いと認知されれば、待遇面での不満も高まりやすくなるので、上司の対応も含めて（「上司との関係」→「コミュニケーション」のパスは.20）、社員とのコミュニケーションの充実も企業にとっては考慮していかなければならない要因であるといえる。

また、「有能感」と「自律感」は双方向のパスが設定され、相互に影響を及ぼしあうことが支持された。この結果は全年齢モデルとも一致する結果である。「有能感」については、「自律感」を経由してしか「仕事の楽しさ」に影響を及ぼさないが、これについては、測定上の問題が残されている。今回調査で使用された有能感測定項目には、Deciの想定する効力感や最適水準などの概念が含まれていない。コンピテンスの意味は、本来、課題と自分の技量が最適の水準の場合に感じられる手ごたえのようなものであり、将来的にはこのような概念を統合した尺度を開発する必要がある。Deci(1980)のいう「有能感」よりも「自律感（自己決定性）」のほうが、根本的な「内発的動機づけ（＝仕事の楽しさ）」の規定因であるという仮定が妥当なものであるかどうかについても将来的な検討課題である。

以上のように、「仕事の楽しさ」の構造の一般モデルを、若年層（20歳代）に限定したデータで再分析を行った結果は、個々のパスなどには違いが見られるものの、若年層に特有の構造という点ではそれほど特徴的な点は見いだされなかった。これは、基礎となった一般モデルが基本的には若年層データに限っても適用可能な普遍的なものであるということを示す1つの証拠にはなり得る。しかし、逆にモデルがあまりにも一般的であるがゆえに、年齢による反応の差異を反映しない粗いモデルであることも改めて確認されたといえる。内発的動機づけ研究を

応用して、構成されている一般モデルは、「仕事の楽しさ」そのものにも「生きがい」という変数が含まれたり、「有能感」に代表されるように達成動機づけに近い概念を有する変数が多く含まれている。理念として、Maslow(1954)の「自己実現」に代表されるような、人は誰でもやりがいのある仕事を志向しているというようなことを前提として構築されているモデルであるといえるかもしれない。若年層に固有の仕事意識を反映したモデルを構築するためには、内発的動機づけの原型である「遊び」に見られるような、遊び心 (cf. 古川・山下・八木, 1994)、自由、空想のような次元の変数や、仕事観や組織・集団に対する考え方の変化、キャリア展望などについても考慮していく必要があると考えられる。また、「有能感」の測定問題をはじめとして、「仕事の楽しさ」などの各構成概念の指標についてもさらに検討・改良の必要があると思われる。

<謝辞>

本論文をまとめるにあたって、社団法人国際経済労働研究所 八木隆一郎統括研究員に多大なご協力をいただきました。記して厚く感謝いたします。

<引用・参考文献>

- Deci, E. L. 1975 *Intrinsic Motivation*. New York : Plenum. 石田梅男 (訳) 1980 内発的動機づけ 誠信書房.
- Deci, E. L. 1980 *The Psychology of Self-Determination*. New York : Lexington Books. 石田梅男 (訳) 1985 自己決定の心理学 誠信書房.
- 古川秀夫・山下京・八木隆一郎 1994 ゆとりの構造 社会心理学研究, 9, 171-180.
- Hackman, J. R., & Lawler, E. E., III 1971 Employee reactions to job characteristics. *Journal of Applied Psychology*, Monograph, **55**, 259-286.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. 1975 Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, **60**, 159-170.
- Harackiewicz, J. M., Sansone, C., & Manderlink, G. 1985 Competence, achievement orientation and intrinsic motivation : a process analysis. *Journal of personality and Social Psychology*, **48**, 493-508.
- Herzberg, F. 1966 *Work and the Nature of Man*. Cleaveland:World. 北野利信 (訳) 1968 仕事と人間性 東洋経済信報社
- 井手亘・山下京・八木隆一郎 1992 仕事の楽しさの構造—共分散構造分析による職種別の仕事の楽しさの分析—産業・組織心理学会第8回大会発表論文集, 160-162.
- Maslow, A. H. 1954 *Motivation and Personality*. Harper & Row. 小口忠彦 (訳) 1970 人間性の心理学 産業能率短期大学出版部
- 宮原美佐子・渡辺忠・林由芽子 1995 働く意識の構造分析 (2) 産業組織心理学会第11回大会発表論文集, 62-64.
- 桜井茂男 1983 認知されたコンピテンス測定尺度 (日本語版) の作成. 教育心理学研究, **31**, 245-249.

- 桜井茂男・高野清純 1985 内発的-外発的動機づけ測定尺度の開発 筑波大学心理学研究, 7, 43-54.
- 田中正郎 1987 LISRELの適用 奥田和彦・阿部周造(編著) マーケティング理論と測定 中央経済社.
- 田尾雅夫 1978 ワークデザインの方法—とくに Hackman-Lawler 以後の心理学的アプローチについて 心理学評論, 21, 91-109.
- 田尾雅夫 1984 課業の複雑さと内的動機づけの関係に及ぼす対人関係の仲介効果について. 心理学研究, 55, 15-21.
- 八木隆一郎・山下京 1994 共分散構造分析による仕事の楽しさの分析 2 産業・組織心理学会第10回大会発表論文集, 35-37.
- 山下京 働きがいについて 国際経済労働研究所(編) 第30回組合員総合意識調査: ONION 2 総合報告書. 印刷中
- 山下京・井手巨・八木隆一郎 1992 仕事の楽しさの構造—共分散構造分析による仕事の楽しさの分析— 産業・組織心理学会第8回大会発表論文集, 157-159.
- 山下京・八木隆一郎・古川秀夫 1989「仕事の楽しさ」に及ぼす「有能性」と「自律性」の効果について 日本社会心理学会第30回大会発表論文集, 209-210.
- 山下京・八木隆一郎・古川秀夫 1990「仕事の楽しさ」に及ぼす「有能感」と「自律感」の効果について 日本社会心理学会第31回大会発表論文集, 176-177.
- 山下京・八木隆一郎・山岸みどり・小久保みどり 1995 非正規従業員の雇用環境と働き方(1) 産業・組織心理学会第11回大会発表論文集, 116-118.
- 柳井晴夫・繁榊算男・前川眞一・市川雅教 1990 因子分析—その理論と方法— 朝倉書店.
- 若林満 1992 定着と若者のキャリア意識 猪股靖(編) 若年層社員の人事管理研究 労務行政研究所. 24-32
- 若林満 1982 職務満足と行動 二村敏子(編) 現代経営学⑤ 組織の中の人間行動 有斐閣.
- White, R. W. 1959 Motivation reconsidered: The concept of competence. *Psychological Review*, 66, 297-333
- Witt, L. A., & Beorkrem, M. N. 1991 Satisfaction with initial work assignment and organizational commitment. *Journal of Applied Social Psychology*, 21, 1783-1792

AN ANALYSIS OF THE STRUCTURAL RELATIONSHIP BETWEEN FACTORS INFLUENCING
" JOB ENJOYMENT " OF YOUNG EMPLOYEES USING A CAUSAL MODEL

Miyako YAMASHITA

The study aimed to investigate the various factors related to "job enjoyment" (the amount of enjoyment employees in their work) experienced by young employees. For such purpose, we applied a previous generalized model that had been applied to all ages (Yagi & Yamashita, 1994).

The model was subjected to a covariance structure analysis, using data collected from 2946 young employees in their 20's from 65 labor unions throughout Japan. It was shown that the appropriateness of the Fit Index was considerably high while path coefficients remained statistically significant, thus establishing the validity of the model. From the analysis it was found that "job enjoyment" had a direct and powerful impact on the employees "work motivation". Six latent variables: "a feeling of involvement in the company", "a feeling of autonomy", "human relations", "job variety", "relations with boss" and "organizational communications" were directly related to "job enjoyment". Compared with these variables, "a feeling of autonomy" and "a feeling of involvement in the company" had a stronger influence on "job enjoyment". "A feeling of competence" and "a feeling of autonomy" mutually affected each other. However, such extrinsic factors as "fringe benefits" and "salary" did not have a direct affect on "job enjoyment" or "work motivation". Collectively, these results indicate that the young employees model is fundamentally the same as the previous general model.