

仕事と家庭のインターフェイスとコミットメント及び満足感 — ソーシャル・サポートの効果を中心として —

鷺見 克典
生産システム工学科
(2000年9月1日受理)

Relationship of Work-Family Interface to Commitment and Satisfaction: Effects of Social Support

Katsunori SUMI
Department of Systems Engineering
(Received September 1, 2000)

Recently the work-family interface has captured the interest of a growing number of work and family researchers. This growing concern for both work and family has arisen from such social changes as a change from a traditionally rigid family course pattern to a more flexible one. This study focuses primarily on relationships among work-family conflict (i.e., conflict between work and family), satisfaction, commitment, and social support in the work-family interface. A review of the literature of the work-family interface clarified the following: (1) work-family conflict plays a critical role in the work-family interface; (2) most research models have depicted work, family, and life satisfaction as outcome variables; (3) work and family commitments have been depicted as outcome variables as well as antecedent variables in the model; (4) social support can be viewed as any moderating, intervening, antecedent, or independent variable. The possibility that social support moderates or mediates relationships between work-family conflict, satisfaction, and commitment is discussed.

1. 仕事と家庭のインターフェイス—背景と現状—

1.1 仕事と家庭のインターフェイス研究の背景と本研究の目的

仕事と家庭領域は成人の最も中心的な生活領域である。歴史的に仕事と家庭領域への強い関心は多くの概念的、経験的研究を生んできたものの、これら2つの領域が独立に研究される傾向にあった (Frone, Russell, & Cooper, 1992)。しかし、近年、仕事と家庭領域におけるインターフェイスを中心に、両領域における個人の経験間の関係に非常に多くの関心が向けられ、関連する研究の急速な進展がみられている (Fox & Dwyer, 1999; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)。

このように仕事と家庭のインターフェイスに強い関心が向けられてきた社会的背景として、伝統的固定的な生活コースパターンの柔軟化、労働市場に参加する女性の増加とキャリア志向、共稼ぎ (dual-earner)、共働き

(dual-career) 夫婦の増加と、そうした家庭における役割要求の増大、仕事と家庭生活間の結合の増加、仕事と非仕事活動を統合する生活変化、勤労観の変化、家族構造の変化などがあげられている (Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Burke, 1982; Frone & Rice, 1987; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Kirchmeyer & Cohen, 1999; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Wiley, 1991 など)。ここであげた背景は、相互に複雑に絡み合っただけでなく、仕事と家庭のインターフェイスへ目を向けさせてきたといえる。たとえば、労働力としての既婚女性の増加は、夫婦共働き家庭の増加と強く相関するものであろう。これは近代家族のもつ伝統的な性別分業と仕事と家庭の分離が明確なものではなくなり、両領域の相互依存性の認識と、役割間の調整に対する関心の増加傾向を導くことになる (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999)。また、いわゆる女性

の社会進出傾向は、勤労観や家族構造の変化に支えられながら、同時にその変化にも影響を及ぼすといった相互影響性があると考えられる。

米国を例にとると、近年、結婚し、幼い子をもちながら就労を続ける女性の劇的な増大に伴って、共稼ぎ家庭、片親家庭、老人介護が必要な家庭が社会において顕著さを増してきている (Frone, Russell, & Cooper, 1992)。近代家族がもつ伝統的家庭モデルは、仕事と家庭領域を調整する役割を持つ主婦を含んでいた。しかし、共稼ぎあるいは片親家庭の親には、仕事と家庭の要請を釣り合わせる努力が必要である (Aryee, Fields, & Luk, 1999)。たしかに、共働きの生活様式は多くの報酬と満足に関連するだろう。しかし一方で、そうした家庭における夫婦関係は、仕事役割と家庭役割の相互作用から引き起こされる、かなりの重圧とストレスに影響されやすいものである (Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989)。

こうした傾向は概ね日本でも同様であると考えられる (IBM ワークライフ研究会, 1994; 浦, 1997)。最近の典型的な日本人女性の生活様式は、学校を卒業後すぐに常勤の職に就き、結婚あるいは第一子の誕生後に一旦は退職し、子供が成長した後にパートで労働市場に再び参加する、というものである (Matsui, Ohsawa, & Onglatco, 1995)。さらに、1985年の男女雇用機会均等法の施行は、結婚や出産後も職場に残りはじめ女性の増加を加速させることになったといえる。働く母親としての女性にとって、仕事と家庭の役割間葛藤は避けられない状況であるといえよう。また、共働き家庭における配偶者である男性にとっても、必然的に役割間葛藤が増していくといえる。

以上のような事情が、仕事と家庭領域の相互影響を広く認識させ、多くの関心を仕事と家庭のインターフェイスに向けさせているのである (Bielby, 1992)。

そこで、本研究は、仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおけるコミットメント及び満足感の関係を中心に据えて研究を概観し、その関係におけるソーシャル・サポートの役割に着目して考察を加えていくことを目的とする。

1.2 仕事と家庭のインターフェイス研究の動向

仕事と家庭のインターフェイス研究について、主として米国における今日までの研究動向を、ここでは Bielby (1992) に従ってみていきたい。

現代の仕事と家庭領域の結び付きの研究は、部分的に1950年代からの生活領域にかかわる役割に関する機能主義 (functionalism) の影響を受けていると考えられる。男女の役割の競合を最小化し、それによって家族の凝集

性を維持し、伝統的な家族勢力の所在における不均衡を抑えるために、仕事と家事の分業が必要かつ適切なものであるとみなされていたのであった。そこでは、より安定した夫婦や家族関係を保つために、仕事と家庭領域における個人の役割や責務は峻別され、夫婦に割り当てられ、分担されるべきものであった。

一方で、1950年代における仕事に関する制度の理論化と、労働者の仕事への愛着の分析からは、中心的生活関心としての仕事と競合する可能性をもつにもかかわらず、家庭の存在は看過される傾向にあった。この時点では、Frone, Russell, and Cooper (1992) が指摘したように、仕事と家庭は独立に研究されていたのである。

1960年代に入ると、徐々に仕事と家庭領域における行動の多様性へ関心が向けられるようになってくる。これは、仕事と家庭の両領域における労働の分担、性別役割信念および生活様式に起こり始めた変化が原因となっている。しかし、結婚における階層差などの差異と、母親の就労にみられる変化についての初期の研究では、仕事と家庭を分離させ、それらの相互作用を見過してしまう理論的仮説が克服されてはいなかった。たとえば、女性にとって家事労働が第一の責務であり、有給の仕事は二次的な役割として概念化されていたのである。さらに、女性の就労は、子供の安寧 (well-being)、夫婦関係にとって否定的な結果をもたらす社会問題であるとの認識が根強かったのである。

こうした状態も1970年代から80年代にかけて変化していく。仕事と家庭領域を分離してとらえようとする理論仮説への疑問と、両領域の関連を明らかにしようとする動きが、家庭、仕事、経済に関する研究の蓄積によって生まれてくるのである。こうした変化の契機となった研究には、たとえば工業化と世帯と家族構造に関する家族史研究、家庭における生産・再生産とその経済との関連に関するマルクス主義的視点からの研究、家庭内のジェンダー関係に関するフェミニズム研究、家庭と新家庭経済に関する経済学の研究、個人と家庭ライフサイクル間の重なりに関するライフコースの視点からの研究などがあげられる。また、夫婦共働き家庭に関する研究は、個人レベルで仕事と家庭の統合に注目したものといえる。

だが、まだこの時期の初期には、仕事の特性が家族成員の社会心理学的安寧に及ぼすマイクロレベルでの効果など、家庭領域に対する仕事領域からの影響に注意が向けられがちであった。

こうした状況から1980年代から90年代には、仕事領域に対する家庭役割の影響を含む両領域間の相互関係が、研究者に受け入れられていく。また、そうした相互性を前提としたモデルの設定、検証を行う研究数が増加の傾向をたどっていく。そこでは、特定の個人内における複

数の生活領域間の相互影響と、そうした関係がもたらす結果への関心に加え、特に共働き夫婦において、夫と妻がそれぞれもっている複数の役割が配偶者相互に及ぼし合う影響へ、注目が向けられている。

さらに現在、多くの関連要因を含む複雑で包括的な概念モデルの理論的構築と経験的検討が盛んになりつつある。仕事と家庭のインターフェイスに関する様々な概念モデルが提唱されてきており (Adams, King, & King, 1996; Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Burke, 1988; Carlson & Perrew, 1999; Frone & Rice, 1987; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Howard, 1992; Kirchmeyer & Cohen, 1999; Rice, Frone, & McFarlin, 1992 など)、研究は急速に進展している。

1.3 仕事と家庭のインターフェイスにおける役割葛藤

仕事と家庭の相互影響性に対する認識が確立されたといえる今日、仕事と家庭のインターフェイスに関して問題の中心となっているのが、両生活領域における役割、負担、責務、または要求の間の干渉あるいは葛藤である。

家庭を含む非仕事と仕事との葛藤は、異なる生活領域間の相互影響、相互作用に対する理解が浸透しはじめる1980年代から90年代を通じて、多くの社会学者の注目を集めてきた問題である (Kirchmeyer & Cohen, 1999)。仕事と非仕事領域の相互作用への関心は、仕事と、特に家族役割との葛藤への強い関心を引きだしたのであった (O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)。くわえて、前述のとおり、より多くの社会的役割に就く自由を認める傾向が高まり、個人が対処すべき役割間葛藤の増加による問題が見られ始めたことも、注目の背景にある (Frone & Rice, 1987)。

伝統的な役割理論にしたがえば、役割とは特定の社会的地位に就いている個人に期待される、一連の特定の行動によって構成される。ここから、役割間葛藤とは、異なる役割における役割期待 (role expectation) の両立不可能性のことである (Frone & Rice, 1987; Greenhaus & Beutell, 1985; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989)。カーン・ウルフ・クウイン・スヌーク (1973) も役割間葛藤を、役割葛藤の一類型であり、ある役割を遂行させようとする圧力にしたがって行動することが、他の役割に関する圧力にしたがうことを困難にさせるような、複数の圧力が同時発生している状態である、と定義している。仕事と家庭の葛藤とは、仕事と家庭役割から同時にもたらされる圧力が両立不可能なときに生じるものである。個人にとって家族役割期待を満たすことが、職務の役割要求を満たすことと両立しがたい、あるいはその逆の状態が両立しがたい

と知覚されたときに起きるものである (Frone & Rice, 1987)。

この役割間葛藤をいくつかの形態に分類する試みもなされている。たとえば、Greenhaus and Beutell (1985) は3つの形態を提示した。1つは、他の役割への参加を困難にする、ある役割に当てられた時間である、時間ベースの葛藤。次に、ある役割内で経験した疲労やいら立ちといったストレインが他の役割に影響し、参加を妨げることである、ストレインベースの葛藤。3つ目が、ある役割に要求される特定の行動が、他の役割内での行動的期待と両立できないことを指す、行動ベースの葛藤である。

カーン・ウルフ・クウイン・スヌーク (1973) が、役割ストレスの代表的なものとして役割葛藤を取り上げたことからわかるように、役割葛藤は個人の安寧にネガティブな効果を及ぼすものとして、多くの議論がなされてきた。特に1980年代から、多様なストレイン尺度に対する仕事と家庭葛藤の検討に多くの関心が注がれてきたのであった (Carlson & Perrew, 1999)。仕事と家庭の葛藤に向けられてきた強い関心も、それが家庭や職務に対する不満感を促進し、コミットメントをはじめとする態度を減退させ、精神的症状をもたらすことで、個人の安寧を脅かす重要な要因であるとみなされたことから生まれたのだといえよう (O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)。こうして、これまでの仕事と家庭のインターフェイス研究から、両生活領域間の役割間葛藤は、環境からの要求の効果を媒介し、個人の情緒的、行動的反応に影響を与えることが明らかとなっている (O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)。

また最近では、仕事と家庭の葛藤を、仕事役割が家庭役割を干渉する葛藤と、逆に家庭役割が仕事役割を干渉する葛藤の2つの類型に分け、これらを独立に扱う研究が多い (Frone, Russell, & Cooper, 1992; Greenhaus & Beutell, 1985; Gutek, Searle, & Klepa, 1991)。生活領域間の干渉の方向性によって役割間葛藤を分類するわけである (Kirchmeyer & Cohen, 1999)。仕事と家庭の葛藤におけるこの2類型は、相互関連はもつものの、役割間葛藤の異形態であることが認められるに至っている (Kossek & Ozeki, 1998; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992)。

仕事と家庭の葛藤は、両領域間の適合の良さを示す要因であり、両領域の多様な条件が及ぼし合う影響の重要な媒介経路である (Frone, Russell, & Cooper, 1992)。したがって、仕事と家庭の葛藤はそれらのインターフェイス・モデルの中心として、おおきな役割を演じる構成概念といえる。

1.3 仕事と家庭のインターフェイスの基本モデル

仕事と家庭のインターフェイス研究において基本とされてきたモデルには、よく知られた3つがある(Romzek, 1985)。それが流出 (spillover), 補償 (compensation), 分離 (segregation) の各モデルである。

流出モデルでは、ある生活領域における個人の態度や行動が、他の生活領域にも波及、流出し、影響を及ぼすことが仮定される。その結果、両領域間の態度や行動はポジティブに関係すると想定される。補償モデルは、特定の生活領域において経験された剥奪や過剰が、他の領域において補償され、総体として均衡が守られるために、それら生活領域間の態度や経験はネガティブに相関することが仮定される。そして、分離モデルでは、各生活領域における経験や態度は独立しており、相互に影響を与え合うことはないことが仮定される。これらのモデルにくわえて、手段モデルと葛藤モデルといった2つが Evans & Bartolome (1984) によって提唱されているが、広く認められているのは流出、補償、分離の3モデルである。

これまでの仕事と家庭のインターフェイス研究でも、先の3モデルのいずれかを多くの研究が前提としてきている。結果として流出モデルが比較的 support されてきたといわれるが (Kossek & Ozeki, 1998; 西川, 1992c; 小野, 1993), 一致した結果がえられているとはいえない (浦, 1997)。浦 (1997) も仕事と家庭の関係においては、条件次第でいずれのモデルも成立しうるものであると結論づけている。

こうした役割の相互作用に関するモデルとは別に、多重役割研究では役割数の増加の影響について、欠乏仮説 (scarcity hypothesis) と増大仮説 (enhancement hypothesis) の2つを想定してきたといわれている (小泉, 1997)。役割数の増加は、責務の増大を伴う一方で、個人の時間とエネルギーに制約が存在することから、個人の心理的側面にネガティブな影響をもたらすだろう、というのが欠乏仮説である。他方、個人のエネルギーは伸張できるものととらえ、役割数の増加は多様な資源を蓄積させることで、結果として心理的側面にポジティブな影響をもたらすと考えるのが増大仮説である。

Wiley (1991) も述べるとおり、ストレスと役割の数との結び付きについて、多くの研究が検討が重ねられてきた。しかし、増大仮説に基づいた研究は非常に少ないとされる (小泉, 1997)。この増大仮説を支持する研究に Sieber (1974), Thoits (1983, 1986) がある。両者は増大仮説についてアイデンティティ理論 (identity theory; 鷺見, 1997 参照) にしたがって考察を加えている。しかし、小泉 (1997) によれば、欠乏仮説、増大仮説共に支持しないとす研究や、両仮説は併存するとい

う主張があり一致をみていない。流出、補償、分離の3仮説に関する研究結果同様に、特定の条件によって、どちらの仮説も成立する可能性が疑われる。

以上のように、仕事と家庭のインターフェイス研究において前提とされてきた基本モデルはいくつかあるものの、いずれも一致した支持を得ているとはいえない。また、各モデルについて十分な検討が加えられてきたともいえないのが現状である。さらにこれらのモデルを扱う上での様々な問題点も指摘されている (鷺見, 1999a)。こうした研究の現状を踏まえながら、次に、仕事と家庭のインターフェイスにおけるコミットメントと満足感についてみていきたい。

2. 仕事と家庭のインターフェイスにおける満足感とコミットメント

仕事と家庭領域における満足感とコミットメントは、仕事と家庭のインターフェイスに関する多くの概念モデルで取り上げられてきた、先行あるいは結果変数である。特に、仕事 (職務) 満足感と家庭満足感とは、ほとんどの場合、結果変数として扱われてきたが、家庭や仕事に対するコミットメントは先行要因としても位置づけられている。ここでは、これまでの研究で設定されてきた仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおける満足感とコミットメントの位置づけを中心に、確認していきたい。

2.1 仕事と家庭のインターフェイスにおける満足感

仕事と家庭のインターフェイスを考える上で問題になる満足感とは、仕事と家庭領域に対する満足感である、仕事満足感と家庭満足感、そして生活全般に対する満足感である生活満足感の3つである。仕事満足感と家庭満足感とは、生活満足感に先行し、その一部をなすものとしてとらえるのが一般的といえる。

これらの満足感とは仕事と家庭の葛藤と、密接に関連すると考えられている。Kossek and Ozeki (1998) は、これまで報告されてきた仕事と家庭の葛藤と、仕事満足感あるいは生活満足感との相関係数をメタ分析している。その結果から、仕事と家庭の相互の干渉、仕事から家庭への干渉、家庭から仕事への干渉のそれぞれと、仕事満足感あるいは生活満足感との間に負の相関関係があることが確認された。このメタ分析結果からも、仕事と家庭の葛藤は、満足感とネガティブな相関関係をもつことが明らかであるといえる。

また、仕事満足感、家庭満足感、そして生活満足感とは、個人の安寧における中核的な要因といえる。したがって、生活における問題がこうした満足感をどの程度損なうものであるか、という点に関心が集まるのは、当然のこと

といえよう。生活上の問題としての役割間葛藤もまた、これまで、各生活領域あるいは生活全般に対する満足感にネガティブな影響をもたらす要因として、とらえられてきたのである。Kossek and Ozeki (1998) や Netemeyer, Boles, and McMurrian (1996) が述べるとおり、これまでのほとんどの研究において、満足感に対する仕事と家庭の葛藤のネガティブな効果が期待されてきた。仕事と家庭のインターフェイスに関して、因果分析が行われた主立ったモデルをみても、満足感は仕事と家庭の葛藤の結果として想定されている (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Adams, King, & King, 1996; Bedeian, Burke, & Moffett, 1988; Duxbury & Higgins, 1991; Higgins, Duxbury, & Irving, 1992; Kirchmeyer & Cohen, 1999; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992; Rice, Frone, & McFarlin, 1992; Thomas & Ganster, 1995)。

このように、仕事、家庭、そして生活全般の満足感、仕事と家庭の葛藤からネガティブな影響を受ける要因として、仕事と家庭のインターフェイス研究における結果変数として扱うことに、研究者間の一致がみられているといえる。

2.2 仕事と家庭のインターフェイスにおけるコミットメント

満足感同様に、仕事と家庭のインターフェイスを考える上で重要な役割を担うと推測されるのが、両領域に関するコミットメントである。なかでも頻繁に取り上げられるものは、個人の現在の職務に対する同一化としての職務関与 (job involvement)、家庭に対する家庭関与 (family involvement) の2つであろう。職務関与ほどではないが、仕事領域にかかわるコミットメントとして、会社組織への同一化である組織コミットメント (organizational commitment) が扱われることもある。

こうしたコミットメントが、仕事と家庭のインターフェイスの中心と考えられる、仕事と家庭の葛藤と密接に関連するものであることは、すでに認められているといえる (Greenhaus & Beutell, 1985; Netemeyer, Boles, & McMurrian, 1996)。しかしながら、両者の因果関係については研究者間で一致していない。

これまでの仕事と家庭のインターフェイス研究で最も多く想定された因果関係は、仕事と家庭の葛藤の先行要因としてのコミットメントの位置づけである。こうした研究には、Adams, King, and King (1996), Aryee, Fields, and Luk (1999), Duxbury and Higgins (1991), Fox and Dwyer (1999), Frone and Rice (1987), Frone, Russell, and Cooper (1992), Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, and Beutell (1989), Higgins,

Duxbury, and Irving (1992) などがある。ただし、各研究における分析の結果には相違がある。たとえば、職務関与が仕事から家庭への干渉に及ぼす影響と、家庭関与が家庭から仕事への干渉に及ぼす影響について、Frone, Russell, and Cooper (1992) はモデルを検証した結果、前者を認めておらず、後者のみを認めている。一方、Adams, King, and King (1996) は両者の有意な関係を確認している。また、Aryee, Fields, and Luk (1999) はこれらのいずれの関係も有意ではなかったと報告している。さらに、Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, and Beutell (1989) は前者のみを検討しているが、結果としてこの関係は女性にのみ認められ、男性には認められなかった。

また、Higgins, Duxbury, and Irving (1992) は、職務関与から仕事と家庭の葛藤に及ぼす影響は、正で有意なパス係数によって支持されたが、家庭関与から仕事と家庭の葛藤に及ぼす影響は、有意ではなかったと報告している。一方、Duxbury and Higgins (1991) は、こうした影響には性差があることを認めているが、後者のパス係数は前者に比べて小さく、特に女性における後者のパス係数は負の値を示していた。

Frone and Rice (1987) は、職務関与と仕事と家庭領域の葛藤との関係を家庭関与が調整すると仮定し、検討の結果、その一部が支持されたとしている。Fox and Dwyer (1999) は、職務関与は仕事と家庭の葛藤を有意に説明しないと結論づけている。

他方、仕事と家庭の葛藤を仕事や家庭へのコミットメントの要因の1つと想定した研究もある。Hudek-Knezevic, Kardum, and Susanj (1996), O'Driscoll, Ilgen, and Hildreth (1992), Wiley (1987) などがそれである。しかし、こちらも結果は一致しているとは言えない。Hudek-Knezevic, Kardum, and Susanj (1996) は仕事と家庭の葛藤が、職務関与あるいは家庭関与を有意に説明しなかったと述べている。O'Driscoll, Ilgen, and Hildreth (1992) は、生活領域における役割間葛藤が強いほど、低い組織コミットメントがもたらされることを報告している。一方、Wiley (1987) は家庭から仕事への干渉が強いと、職務関与は低下することを確認したものの、仕事から家庭への干渉が強いほど、職務関与と組織コミットメントは高いことを認めている。この結果から Wiley (1987) は予想とは逆の因果関係を考え、仕事領域へのコミットメントが仕事から家庭への干渉をもたらすのではないかと推測している。

以上の研究とは異なるが、Aryee and Luk (1996) のように、職務関与、家庭関与、仕事と家庭の葛藤を、いずれもキャリア満足感の要因として位置づけた研究もある。また、Romzek (1985) が行ったように、仕事と家

庭との葛藤を、それぞれの領域に対するコミットメントの均衡と不均衡によってとらえることも可能であろう。

このように葛藤とコミットメントの関係の想定は、研究者間において一致していない。そこで、先述の、最も多く設定されてきた因果関係である、仕事や家庭へのコミットメントを仕事と家庭の葛藤の先行要因とする根拠からみていきたい。これは、特定の役割への心理的関与が高まることで、その役割へ費やす時間と努力が増加し、他の役割への十分な遂行を困難にさせてしまうために、高いコミットメントは役割間葛藤を生み出す原因となる、というものである (Greenhaus & Beutell, 1985; Fox & Dwyer, 1999; Frone, Russell, and Cooper, 1992)。個人の時間とエネルギーには制約があること、コミットメントがその対象となる役割への時間とエネルギーの傾注を、個人に行わせるものであることが前提となった仮説である。上限をもつ個人の時間とエネルギーに着目した点において、この仮説は、前述の多重役割研究における欠乏仮説と類似している。こうした因果関係のとらえ方は、直感的にも十分納得のできるものであるといえよう。

これに対して、仕事と家庭の葛藤がコミットメントの原因の1つであるとする理由は、仕事領域に関するコミットメント、すなわちワーク・コミットメントが、職務満足、業績、離転職などと同様に、これまで広く結果変数とみなされてきた経緯が示している (Kanungo, 1982b; Morrow, 1993; Rabinowitz & Hall, 1977; 鷺見, 1993; 鷺見, 1997)。ワーク・コミットメントの程度は、年齢、成長欲求などの個体内要因、職務特性、ストレスナーなどの環境要因が影響を及ぼした結果として決定されるもの、と考えられる。このことは、家庭をはじめとする非仕事に関するコミットメントにも当てはまると推測されよう。もちろん、これまでの役割ストレス研究においても、役割間葛藤の影響が及ぶ要因として、コミットメントが想定されてきている (Thompson & Blau, 1993)。たとえば、Misra, Ghosh, and Kanungo (1990) は、現在、多くの個人にとって、仕事と家庭役割は競合する要求を課すものであり、それはしばしば役割間葛藤を引き起こし、この葛藤が仕事と家庭文脈からの疎外を生み出すとして、仕事と家庭の葛藤をコミットメントの低下をもたらす原因であるとみなしている。Cohen (1995), Thompson and Blau (1993) も、仕事と家庭の要求間の葛藤を経験している従業員が増加していることから、仕事と家庭の葛藤を職務関与の説明変数とすることが妥当であると指摘している。生活領域間における葛藤が、結果として関連する領域へのコミットメントを減退させてしまうことは、十分考えられる因果関係であるといえよう。コミットメントに対するこの位置づけもまた、容易に理解可能であり、もっともな設定であると考えられ

る。

仕事と家庭における葛藤とコミットメントの因果関係の不一致の原因の1つには、研究で扱われているコミットメントの準拠対象の問題があると考えられる。仕事に関する準拠対象をもつコミットメントは、その安定性、因果性から2群に分けることができる (Blau, Paul, & St. John, 1993; Morrow, 1993; 鷺見, 1997; 鷺見, 1999b)。1つは、時間的安定性と因果的先行性を比較的強くもつと考えられているもので、仕事の価値的側面に対するコミットメントがあげられる。仕事関与 (work involvement), プロテスタント労働倫理 (Protestant work ethic) などである (Blau, Paul, & St. John, 1993; Kanungo, 1982a; Kanungo, 1982b; Morrow, 1993)。もう1群が、職業、職務、組織、職場といった、価値的側面以外の準拠対象に対するコミットメントである。仕事の価値的側面へのコミットメントは、職業、職務、組織、職場といった他の準拠対象に対するコミットメントに、因果的に先行すると理論的に考えられているのである (Kanungo, 1982a; Kanungo, 1982b; Morrow, 1993; 鷺見, 1997; 鷺見, 1999b)。後者の職業、職務、組織、職場といった準拠対象へのコミットメントは、多くの仕事関連要因の中で、職務満足感、モラルなどのより情緒的な態度変数と、因果的に並列するといえることができる。一方、前者の価値的側面へのコミットメントは、仕事関連要因の中でも、他の要因を準備する先行要因の1つとしてとらえることが可能である。

前述したとおり、仕事と家庭の葛藤とコミットメントの因果関係を想定し、検証したほとんどの研究において、仕事に対するコミットメントには職務関与あるいは組織コミットメントが用いられている。職務関与の操作化にしても、Aryee and Luk (1996), Fox and Dwyer (1999), Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, and Beutell (1989), Hudek-Knezevic, Kardum, and Susanj (1996) は Lodhal and Kejner (1965) の尺度, Adams, King, and King (1996), Frone and Rice (1987), Frone, Russell, and Cooper (1992) は Kanungo (1982a) の尺度, Duxbury and Higgins (1991), Higgins, Duxbury, and Irving (1992) が Quinn and Staines (1979) の尺度, そして Wiley (1987) が Saleh and Hosek (1976) の尺度を用いるなどして、現在の個人の職務に対するコミットメントが測定されている。

家庭に対するコミットメントも、仕事に対するコミットメントと同様の分類が可能であると考えられる。したがって、家庭に対する価値的側面へのコミットメントは、家庭における個人の現在の役割に対するコミットメントに先行すると、理論的に因果関係を設定することが可能

であろう。これまでの研究で用いられてきた家庭に対するコミットメントは、明らかに、後者のコミットメントである。使用された尺度も、ほとんどが職務関与尺度の項目内容について、jobをfamilyに置き換えるなどの改変を行ったものであった。

仕事関与のような価値的側面への関与、個人の勤労価値観に類似した要因は、個人の態度や行動の基盤にあるものであろう。この効果は、しばしば、より長い期間に渡って徐々に、間接的に及ぶと考えられる。そのため、Cohen (1995) が述べるとおり、その効果は経験的に把握しづらく、さらに理論化しにくい側面をもつといえる。しかし、個人にとって日常強く意識されることはないものの、広くねばり強さをもって態度や行動に影響を及ぼすのが、価値的側面へのコミットメントであるともいえよう。このことから、価値的側面へのコミットメントは、慢性的で、長期に渡る個人の態度や状態とより密接に関連するものではないかと予想される。後述するように、仕事と家庭の葛藤に関するストレス過程は、慢性的な性質をもつものである (Carlson & Perrewé, 1999)。したがって、仕事と家庭の葛藤に影響を及ぼすコミットメントの形態としては、現在の特定の仕事や役割に対するコミットメントを想定するよりも、仕事や家庭の価値的な側面に対するコミットメントの方が、より適当なのではないかといえよう。

このように、仕事と家庭における葛藤とコミットメントの因果関係に関する研究間の不一致を解消する1つの方法として、より明確に、そうした葛藤に理論的に先行するということができる、価値的側面に対するコミットメントを概念モデルに取り入れることを、ここで提案しておきたい (鷲見, 2000)。

さらに、これまでの研究で取り上げられてきた仕事と家庭における葛藤とコミットメントの概念は、相互に影響を及ぼし合うものとも考えることもできよう。すなわち、仕事あるいは家庭へのコミットメントが、それぞれの領域に関する役割間の葛藤を生じさせることもあれば、逆に先行する仕事と家庭役割における葛藤が、コミットメントに影響を及ぼすこともありうるのではないだろうか。したがって、葛藤とコミットメントのどちらを先行要因あるいは結果変数とするかは、研究において何に焦点を当てるか、あるいは採用する概念モデル、研究枠組みの違いであるともいえよう。

また、上記の研究結果の不一致を合わせて考えると、葛藤とコミットメントの関係を、調整あるいは媒介する要因が存在する可能性も推測できる。こうしたはたらきをもつ要因として、ソーシャル・サポートや対処 (coping) が想定できる。本研究では、以下でソーシャル・サポートについてのみ取り上げ、まず仕事と家庭のイン

ターフェイス研究におけるソーシャル・サポートの位置づけについてみていきたい。

3. 仕事と家庭のインターフェイスとソーシャル・サポート

ソーシャル・サポートはストレス研究をはじめとして、幅広い研究領域において、非常に多くの理論的記述と経験的検討がなされてきた概念である (Cohen & Wills, 1985; Ganster & Victor, 1988; 稲葉, 1998; LaRocco, House, & French, 1980; 田中, 1992; 浦, 1992など)。しかし、ソーシャル・サポートがどのようにはたらくことによって、ネガティブな結果をもたらすことを回避させるのか、十分に理解されたとはいえない。いわゆる逆緩衝効果の存在も確認されるなど、ソーシャル・サポートのネガティブな効果すらも指摘されている (Kaufmann & Beehr, 1989)。それでも、個人の良適応にソーシャル・サポートが寄与する要因であることへの関心は、依然として高い。

こうしたソーシャル・サポートの効果に関する研究結果の不一致の原因の1つは、研究枠組みとしての概念モデルにおけるソーシャル・サポートの理論的位置づけの問題にあるとの指摘もある (Carlson & Perrewé, 1999)。ここでは、ソーシャル・サポートが仕事と家庭のインターフェイスに、どのような役割を果たす要因であるのかを中心に考えていく。

3.1 仕事と家庭のインターフェイスにおけるソーシャル・サポートの効果

仕事と家庭のインターフェイスにおけるソーシャル・サポートの役割は、注目を集めているトピックである。このことは Adams, King, and King (1996) が、仕事と家庭のインターフェイス研究における中心的な2つの検討対象として、仕事と家庭の葛藤が及ぼす心理的、身体的結果への影響と、ソーシャル・サポートがもたらすポジティブな効果をあげていることから理解できる。ソーシャル・サポートは広く個人の適応にポジティブな影響をもたらすことが期待されることの多い概念である (Cohen & Wills, 1985; Ganster & Victor, 1988; House, Luis, & Umberson, 1988; 浦, 1992など)。仕事結果 (work outcomes) に対するポジティブな効果も、職務満足 (Parasuraman, Greenhaus, & Granrose, 1992)、組織コミットメント (Eisenberger, Fasolo, & Davis-Lamastro, 1990)、職業コミットメント (Holoan & Gilbert, 1979) など満足感やコミットメントについて認められている。

一方、個人によって知覚された仕事と家庭の葛藤を低

減する可能性をもつ要因としても、仕事や家庭領域におけるソーシャル・サポートは、多くの研究者に取り上げられてきた (Carlson & Perrewe, 1999)。仕事と家庭のインターフェイスにおいて、他者からのサポートによる責務軽減の可能性が役割間葛藤を低下させることは、直感的にも納得できるはたらきである。仕事あるいは家庭領域におけるソーシャル・サポートは、両領域の役割間葛藤が、個人のストレインに及ぼす影響を十分に理解するために、考慮の必要がある要因といえる。

仕事領域におけるソーシャル・サポートは上司、同僚、部下を中心として、よりポジティブな職場環境を形成すると考えられる多様な源泉からもたらされるものである (鷺見・早川・壺江, 1996; 浦, 1992)。たとえば、支持的な上司は部下の家庭関連の問題に耳を傾け、助言を行い、家庭の緊急事態にも柔軟に対処することで、ストレスフルでない職場環境を作り出すことができると推測される。Goff, Mount, and Jamison (1990) と Jones and Butler (1980) は、支持的な上司をもつ従業員ほど、仕事と家庭の葛藤が低いことを報告している。また、Burke (1988) や Greenhaus, Bedeian, and Mossholder (1987) は、ソーシャル・サポートの不足が、高い仕事と家庭の葛藤と関連することを報告している。

一方、配偶者をはじめとする家族を源泉の中心としたサポートである家庭領域のソーシャル・サポートも、仕事と家庭のインターフェイスにおける問題の低減に重要な役割を果たすといえる (Burke, 1988; Holohan & Gilbert, 1979)。家庭領域におけるサポートの中でも、配偶者によるサポート (配偶者サポート) は最も多くの注目を集めている形態である (Carlson & Perrewe, 1999)。配偶者が個人の仕事領域における役割に理解を示し、仕事の要求や負担に配慮することで、仕事と家庭の葛藤が軽減することは十分に考えられる。こうした配偶者サポートに関して、Holohan and Gilbert (1979) は28組の共働き夫婦に対する調査の結果、仕事に関する情緒的な配偶者サポートの低さが、高い仕事と家庭の葛藤と関連することを報告している。Berkowitz and Perkins (1984) や Beutell and Greenhaus (1982) は、妻の就業に対する夫の支援は、妻がもつ葛藤の低減に、おおきな役割を果たすことを確認した。また、Arnott (1972) も、妻の就業が家族システムに否定的な結果をもたらすことになるか否かを左右する重要な要因として、夫の支援をあげている。Rosin (1990) は、夫のキャリアが妻に支持されていると、夫は高いキャリア満足感をもつことを報告している。

以上から、仕事や家庭領域におけるソーシャル・サポートは仕事と家庭の葛藤が個人に及ぼす有害な効果、あるいはその結果を和らげるはたらきをもつことがわかる。

3.2 仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおけるソーシャル・サポートの位置づけ

上述のとおり、ソーシャル・サポートが仕事と家庭のインターフェイスにおいて重要な役割を担う要因であることは、明確に支持されよう。しかし、こうしたモデルのどこに、どのようにソーシャル・サポートを位置づけるかに関しては、今のところ必ずしも意見の一致がみられているわけではない。

ソーシャル・サポートの位置づけを考える上で重要な指針となるものに、これまで提唱されてきたストレス過程モデルへのソーシャル・サポートの組み込みがある。すでに述べたとおり、ソーシャル・サポートはストレス研究において非常に多くの注目を集めてきており、ストレス・モデルにおいて重要な位置づけがなされ、研究結果もかなりの蓄積をみている。

ストレス過程におけるソーシャル・サポートの位置づけは、言い換えれば、ストレス過程における各段階、多様な要素、そしてそれらの間に及ぼされる効果のいずれに、ソーシャル・サポートがどのような役割を果たすかといった問題を指している。たとえば、ストレスのネガティブな効果低減における資源あるいは対処機制として、ソーシャル・サポートが調整効果 (moderator effects) をもつといった、ストレス過程モデルへの組み込みがしばしば検証されてきたことは、よく知られているとおりである (Cohen & Wills, 1985; Ganster & Victor, 1988; 浦, 1992 など)。

仕事と家庭のインターフェイスにソーシャル・サポートをどのように位置づけることが可能であるのかについて、ストレス過程におけるソーシャル・サポートの位置づけをもとに、理論的な考察を加えたのが Carlson and Perrewe (1999) である。Carlson and Perrewe (1999) は Cohen and Wills (1985), Fisher (1985), LaRocco, House, and French (1980) などに示されたソーシャル・サポートの役割に従いながら、4通りの組み込みを提案している。その提案では、ストレスとストレインの関係を、ある生活領域内での役割の葛藤や曖昧さ、時間的要求といった役割ストレスと、仕事と家庭間の葛藤との関係に対応づけている (Carlson & Perrewe, 1999)。以下では、これらを順にみていき、さらに、Carlson and Perrewe (1999) とは異なる位置づけについても考えていく。

(1) 先行要因としてのソーシャル・サポート

まず、ソーシャル・サポートが、仕事や家庭領域において、個人が知覚したストレスに、直接的な効果をはたらかせることが想定できる。つまり、日常生活における慢性的でストレスフルな経験といえる、仕事や家庭領域における役割に関連したストレス源の先行要因とし

てのソーシャル・サポートである。この場合、仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおける結果変数に対して、ソーシャル・サポートはストレスサーを通じて間接的な効果を及ぼすと想定される。

こうした役割は、強いソーシャル・サポートを知覚している個人は、仕事や家庭環境からの要求をストレスサーとして知覚しにくいと説明することが可能なものである。この位置づけには、ソーシャル・サポートの2通りのはたらきが想定されているといえる。1つは、出来事としてのストレスサーの発生や増大そのものをソーシャル・サポートが抑止する場合である。もう1つは、ソーシャル・サポートが、遭遇した出来事に対する認知的評価の有効な資源となることによって、ストレスサーとしての知覚を和らげる効果である。

先行要因としてのソーシャル・サポートは、いくつかの研究で明らかになっている。たとえば、Fisher (1985) は210名の看護婦に対して縦断研究を行い、結果として後述する調整効果は認めていないものの、ソーシャル・サポートの直接的な効果として、結果変数である仕事への適応に対してと同様に、ストレスサーに対しても有意な効果を確認している。Frone, Yardley, and Markel (1997) の提唱したモデルでは、仕事と家庭領域におけるソーシャル・サポートが唯一の外生変数として扱われている。既婚あるいは子供と同居している成人372名を対象者としてモデルが検証され、ソーシャル・サポートは、それぞれの生活領域における過負荷や時間コミットメントに直接影響を及ぼすことが確認されている。Carlson and Perrewe (1999) 自身も、ここで説明している先行要因、媒介要因、調整要因、独立要因の4モデルを中心として、314名の既婚あるいは子供と同居している者を対象に検討した結果、最も適合のよいモデルはソーシャル・サポートが、知覚された役割ストレスサーと仕事関連の時間要求の先行要因とされるモデルであったことを報告している。

ところで、Carlson and Perrewe (1999) はストレスの源泉に対する効果を、慢性的な進行中のストレスに対するソーシャル・サポートの有効性の問題だと指摘している。つまり、仕事や家庭領域における役割ストレスサーをストレスの源泉の1つととらえ、それにソーシャル・サポートが有効なはたらきを示すものであるならば、ソーシャル・サポートの知覚された高低は、当該個人において現在も引き続く、ストレスサーの有害効果の高低と相関をもつものであるといえるのである。ストレスの源泉に対する効果の確認には、そうした源泉が生起した時点の問題にする必要があるが、その時点は決めにくいという難点がある (Carlson & Perrewe, 1999)。こうした問題点はあるものの、Carlson and Perrewe (1999) 自身、

先行要因としてのソーシャル・サポートのモデルが最も支持される結果を得た理由を、仕事と家庭の葛藤に関するストレス過程が慢性的な性質をもつことに帰している。

(2) 媒介要因としてのソーシャル・サポート

仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおける媒介要因としてのソーシャル・サポートとは、ストレス・モデルにおけるストレスサーとストレインの因果関係をソーシャル・サポートが媒介するという位置づけと同様のものを指している。すなわち、仕事や家庭役割関連のストレスサーが個人によって知覚されると、ソーシャル・サポートが求められ、このソーシャル・サポートが有効にはたらくことで、結果としてストレインに対するストレスサーの効果が低減されるということになる。

後述するとおり、ソーシャル・サポートがストレインに対して直接的な効果を及ぼすことは、すでに多くの研究によって認められているといえる (Cohen & Wills, 1985; Ganster & Victor, 1988; 浦, 1992 など)。もちろん、ストレス・モデルにおいても同様である (Cohen & Wills, 1985; Fisher, 1985; LaRocco, House, & French, 1980など)。しかし、この媒介要因としてのソーシャル・サポートのはたらきを直接検討した研究はほとんどない。上記のとおり、Carlson and Perrewe (1999) は役割ストレスサーと仕事と家庭の葛藤との関係におけるソーシャル・サポートの位置づけについて、複数のモデルの分析結果を比較し、ソーシャル・サポートを先行要因としたモデルに比して、媒介要因としたモデルの適合度が劣っていたことを報告している。

(3) 調整要因としてのソーシャル・サポート

調整要因としてのソーシャル・サポートとは、仕事領域や家庭領域における多様なストレスサーが、結果としてのストレインや安寧に及ぼす影響に対して、ソーシャル・サポートが調整効果を及ぼす場合を指している。特に、ストレスサーの有害な効果を和らげるはたらきを緩衝効果 (buffering effect) と呼ぶことは、よく知られている。前述のとおり、多くの研究がこの緩衝効果の存在を仮定し、経験的な確認を試みている。ソーシャル・サポートが緩衝効果をもつことは、直感によく合致しているといえよう。しかしながら、これまで発表されてきた結果は、調整要因としての役割を支持しないものが多く、また緩衝効果が認められたとしてもその効果の規模は非常に小さいものである (Carlson & Perrewe, 1999)。

たとえば、Phelan, Schwartz, Bromet, Dew, Parkinson, Schulberg, Dunn, Blane, and Curtis (1991) は、1523名の既婚の就労者を対象に検討した結果、仕事あるいは家庭ストレスサーと抑うつとの関係に対するソーシャル・サポートの緩衝効果を認めていない。Parasuraman, Greenhaus, and Granrose (1992) は119

組の共働き夫婦（うち13組は未婚だが同居）を対象者として、仕事領域でのサポート、家庭領域でのサポートが、仕事役割、家庭役割あるいは仕事-家庭葛藤から、職務満足感、家庭満足感、生活ストレスの個々に及ぼされる効果を調整するか否か検討している。しかし、調整効果はすべて支持されなかったと報告している。また、Frone, Russell, and Cooper (1995) は仕事と家庭領域におけるストレスと心理的ディストレスの関係に対する、ソーシャル・サポートをはじめ、マスタリー、積極的対処行動、自己への注意の焦点づけ (self-focused attention) といった、心理社会的資源や脆弱性の調整効果を検証したが、ソーシャル・サポートの調整効果を認めていない。

一方、共働きで子供を持つ既婚者である中国人243名に対して、Aryee, Luk, Leung, and Lo (1999) は、想定したモデルの一部として、仕事役割と親役割の過負荷が、それら役割間葛藤に及ぼす影響に対する、配偶者サポートの調整効果を検証した。その結果、家庭が仕事に及ぼす干渉に対する親過剰負荷の効果に対してのみ、配偶者サポートが調整効果を示すことを認めている。また、Matsui, Ohsawa, and Onglatco (1995) は日本人の既婚就労女性131名を対象者として、配偶者（夫）サポートが家庭による仕事への干渉に対する親要求 (parental demand) の効果を緩衝することを確認している。

(4) 独立要因としてのソーシャル・サポート

仕事と家庭の葛藤の直接的な先行要因として、役割ストレスとは独立にソーシャル・サポートが影響を及ぼす場合が考えられる。上記の媒介要因あるいは調整要因としてのソーシャル・サポートとは区別すべき位置づけである。こうした位置づけも Cohen and Wills (1985), Fisher (1985), LaRocco, House, and French (1980) などによって、すでに詳しく論じられ、経験的に支持されてきている。

Thomas and Ganster (1995) は398名の子供と同居している看護職員において、ソーシャル・サポートが仕事と家庭の葛藤の低減に直接効果をもつことを確認している。Adams, King, & King (1996) は比較的複雑なモデルを、163名の同居家族をもつ従業員を対象者として検証する中で、家庭の情緒的あるいは道具的なサポートが家庭から仕事への干渉を和らげる要因であることを認めている。また、Kirchmeyer and Cohen (1999) は仕事-非仕事インターフェイス管理 (managing for the work/nonwork interface) の有効性に着目し、200名の女性教員についてモデルの検証を行った。従業員の非仕事領域に関する欲求への雇用者による便宜や仕事スケジュールの柔軟性といった支援制度と、個人による多重役割間管理としての対処方略の2つの仕事-非仕事インターフェ

イス管理のうち、前者が仕事による非仕事領域への干渉を直接的に和らげることを確認している。このように、制度的支援をはじめとする組織による支援がポジティブな結果を促進することは、すでに支持されている (Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986; Eisenberger, Fasolo, & Davis-Lamastro, 1990)。

(5) ソーシャル・サポートのその他の位置づけ

仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおけるソーシャル・サポートの役割については、Carlson and Perrewé (1999) がまとめたもの他にも想定可能であると考えられる。

まず、仕事と家庭のインターフェイス・モデル全体あるいは一部の循環的構造の中に、ソーシャル・サポートを位置づけるものが考えられる。たとえば、生活領域における役割ストレスに遭遇した場合に、対処資源として他者からのサポートを求め、適当な支持や支援を得ることで、役割ストレスは低減されるといった、循環的な因果関係は直感的に誰もが認めるところであろう。また、心理的ストレスが循環的なモデルを基本にしているのと同様に (ラザルス・フォルクマン, 1991), 循環的な経路を設定した仕事と家庭のインターフェイス・モデルも提唱されている (Howard, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997など)。ただし、こうした循環モデルを経験的に検証し、その妥当性を立証することは容易ではないといえよう。

もちろん、ソーシャル・サポートを位置づけるモデルそのものの違いが、ソーシャル・サポートの役割に異なる意味を含ませることにもなる。前述したとおり、仕事と家庭のインターフェイスに関するモデルには様々なものが提唱されている。Carlson and Perrewé (1999) によってソーシャル・サポートの位置づけが検討されたモデルも、そうした多様なモデルの代表的な1つであり、仕事と家庭領域内でのストレスとそれぞれの領域間の葛藤の2つの要因の組み合わせからなる因果関係であった。この他にも、仕事と家庭領域間の葛藤と、それぞれの満足感、精神的症状、安寧といった結果変数との因果関係を基本としたモデルがある (Aryee, & Luk, 1996; Frone, Russell, & Cooper, 1997; Greenhaus, Parasuraman, Granrose, Rabinowitz, & Beutell, 1989; Kirchmeyer & Cohen, 1999; Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; Rice, Frone, & McFarlin, 1992; Wiley, 1987など)。おそらくは結果変数に対する関心の高さのためか、むしろこちらのモデルの方が基本モデルとされる機会が多いといえる。基本モデルの各段階における要因がこのように変わること、特に、ソーシャルサポートが及ぼす効果の有意性に違いが見いだされる可能性が、考えられるのではないだろうか。

また、より複雑なモデルとして、上記の両モデルを合わせたものがある。すなわち、まず、因果関係の前件として、特定の領域内における役割の過負荷、曖昧さ、葛藤といったいわゆる役割ストレス、次に生活領域における役割間の葛藤が媒介項になり、最後に後件として、特定の生活領域あるいは生活領域全般における満足感や安寧、ディストレス、精神的症状をおくモデルである (Aryee, Fields, & Luk, 1999; Aryee, Luk, Leung, & Lo, 1999; Burke, 1988; Duxbury & Higgins, 1991; Frone, Russell, & Cooper, 1992; Frone, Yardley, & Markel, 1997; Howard, 1992; O'Driscoll, Ilgen, & Hildreth, 1992 など)。このモデルも、特に最近では研究枠組みにおいて取り上げられる機会が多いといえる。前述のとおり、仕事と家庭のインターフェイスに関する研究の進展に伴って、より多くの変数を同時に扱う研究が増してきたことがこの最も強い理由の1つとして考えられるだろう。こうした複雑なモデルにおいて、ソーシャル・サポートをどのように位置づけるかは、より複雑な設定が可能になるため、多様性を帯びてくる。複雑なモデルは、当然検証も難しさを増すであろう。

4. 仕事と家庭のインターフェイスにおける満足感あるいはコミットメントとソーシャル・サポートとの関連

現在の仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおいて鍵となる要因が、仕事と家庭の葛藤であった。また、そのモデルにおいて、仕事と家庭へのコミットメントもまた、重要な意味を与えられてきている。仕事や家庭に対する満足感も、頻繁に問題とされる結果変数である。しかし、この葛藤とコミットメントの因果関係は、研究者間で一致した想定が行われていないのであった。この因果関係をより明確なものにするための1つの提案として、先に、コミットメントの準拠対象を、現在の個人の職務や所属組織、あるいは家庭やそこでの役割とせず、仕事や家庭の価値的な側面を示した。また、葛藤とコミットメントの相互影響関係の可能性も指摘できる。さらに、葛藤とコミットメントの関係を調整する要因や媒介する要因の存在が推測され、そうした要因の1つとしてソーシャル・サポートを指摘した。

ソーシャル・サポートを、仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおいてどのように位置づけることが可能であるかについては、これまでまとめてきたとおりである。ストレス・モデルにおいてもそうであったが、仕事と家庭のインターフェイス・モデルにおいても、ソーシャル・サポートの効果は、モデルの多様な段階に効果を及ぼし得るようである。それだけに、また、仕事と家庭の

インターフェイス・モデルにおけるソーシャル・サポートの位置づけを確定するのは、困難を伴う作業であるといえる。

本研究の最後として、以上のような性質をもつソーシャル・サポートが、仕事と家庭における葛藤と満足感あるいはコミットメントとの関係に影響を与える要因の1つである可能性について考察する。そこで、先述したように、媒介要因あるいは調整要因としてソーシャル・サポートを想定し、例をあげて考えていく。

たとえば、仕事と家庭へのコミットメントを因果関係の前件、葛藤を後件と想定しよう。そして、仕事役割に強いコミットメントを示し、家庭役割には弱いコミットメントしか示さないが、両役割には同程度の比較的重い責務が与えられている個人を考えてみる。この個人の場合、強いコミットメントを示している仕事役割における責務には、十分な時間とエネルギーを注ぎ、一方の家庭役割における責務には、比較的時間やエネルギーを費やそうとしないかもしれない。あるいは、時間やエネルギーのかなりの部分を仕事役割に費やしてしまうことから、家庭役割には、その責務を適切に遂行するために、必要なだけの時間とエネルギーを注ぐことができないかもしれない。その結果、個人には仕事と家庭の強い葛藤が知覚されるといえるだろう。ところで、ここで発生した役割間葛藤は、家庭役割において解決すべき負荷を、個人が適切に扱うことに失敗したことに由来するものであった。したがって、もし家庭役割に関する責務を履行するために、十分な周囲の支援を受けることができれば、仕事と家庭の葛藤は和らぐことになるだろう。ここで、家庭役割の責務を果たせないと考えた個人が、ソーシャル・サポートを求め、周囲から満足のいく支援を受けることで、役割間葛藤を回避できたとすれば、ソーシャル・サポートが媒介要因の役割を果たしたといえることができる。また、コミットメントとソーシャル・サポートの間に影響関係がないとき、高いソーシャル・サポートを得ているために、仕事へのコミットメントの相対的な強さにかかわらず、役割間葛藤のより低いレベルを維持できた場合は、ソーシャル・サポートが調整要因になったといえることができる。

さらに、これとは反対の例として、仕事と家庭の葛藤を因果関係の前件、コミットメントを後件と想定しよう。仕事役割と家庭役割との間に葛藤が引き起こされている場合、個人はいずれかの役割、あるいは両役割へのコミットメントを意図的に低めか、あるいは低めざるを得なくなることで、葛藤が解消されるかもしれない。たとえば、仕事役割が家庭役割を干渉している場合、家庭役割への心理的関与の低下は、その役割へ傾注していた時間とエネルギーの一部を、仕事役割における責務遂行のために

惜しみなく費やすことを可能にしてくれるだろう。こうして、役割間葛藤が家庭へのコミットメントの低下を引き起こす場合を想定することができる。また、両役割への心理的関与を低下させることで、葛藤事態から逃避してしまうこともできるだろう (Fox & Dwyer, 1999)。ここで、役割間葛藤は存在したとしても、家庭領域における役割履行の不十分さを補ってくれるだけの他者からの支援があれば、個人は家庭役割へのコミットメントを引き下げる必要はないだろう。この例の場合も、ソーシャル・サポートが、コミットメントに対する役割間葛藤の影響を左右する要因となっている。ソーシャル・サポートが媒介要因となる場合と、調整要因となる場合については、正反対の因果関係について考えた先の例に準拠することができるので、省略したい。

Cohen (1995) はワーク・コミットメントと非仕事領域の関連を検討する中で、非仕事領域に対する、より有効な個人的対処方略や会社組織の制度的支援をもつことが、結果として仕事へのコミットメントを高めるだろうと予想している。さらに、ワーク・コミットメントに対する非仕事領域の影響には、非仕事領域への有効な対処、支援が調整要因となつてはたらくと仮定した。238名の看護職員に対して検討した結果、これらの予想の一部は支持されなかった。しかし、Cohen (1995) による仮説から、役割間葛藤がワーク・コミットメントに及ぼす効果を、ソーシャル・サポートが媒介あるいは調整する可能性が示唆される。

また、因果関係の後件をコミットメントから満足感に置き換えて考えてみよう。仕事と家庭の葛藤が満足感を低めるであろうことは、前述したとおり容易に理解できるだろう。しかし、こうした個人にとって心理的に有害な葛藤が引き起こされたときでも、適切な支援を周囲から得ることができれば、満足感が減少することを防ぐことが可能であると考えられる。役割間葛藤の知覚が、より一層の支援を他者に求めさせ、それに応じて十分なソーシャル・サポートが提供されたときに、満足感は保たれるであろう。これが媒介要因としてのソーシャル・サポートである。一方、役割間葛藤は存在しても、同時に適切なソーシャル・サポートによって葛藤が満足感に及ぼすネガティブな効果を和らげることができれば、ソーシャル・サポートが調整効果をもったといえる。

以上のように、ソーシャル・サポートは、仕事と家庭の葛藤とコミットメントあるいは満足感との関係に影響を及ぼす可能性をもつ、注目すべき要因であると予想することができる。しかし、こうしたソーシャル・サポートの役割に対する検証は、まだ行われていない。今後の詳細な検討が必要であろう。

5. まとめ

本研究では、まず、仕事と家庭のインターフェイスについて、その研究の背景と現状を概観することで、今日の社会的状況がその研究を強く要請するものであることや、より複雑なモデルの検証が盛んに行われつつあることを示した。

次に、仕事と家庭の葛藤と、コミットメント及び満足感の関係についても、これまでの研究をまとめた。役割間葛藤が仕事と家庭のインターフェイル・モデルの中心となる要因であること、満足感はそのモデルの結果変数として位置づけられることが多いものの、コミットメントは役割間葛藤の先行要因としてもよく取り上げられることが明らかとなった。

そして、ソーシャル・サポートの役割について検証することで、仕事と家庭のインターフェイスの理解と改善に、ソーシャル・サポートが多様な効果をもち、重要な役割を果たす要因であることが示された。さらに、役割間葛藤と満足感及びコミットメントとの関係を理解する上でも、ソーシャル・サポートがおおきな役割を担う可能性があることを指摘した。

仕事と家庭のインターフェイスに対する社会の注目の高まりは、そこに現代社会が抱える非常に多様な問題の縮約された姿が映し出されているからに他ならない。この問題は将来に渡るわれわれの生活の質に、強く影響を及ぼすものであるといえる。仕事と家庭のインターフェイスに対する十分な理解と、その適切なあり方を見つけていくことが、早急に求められているといえよう。

注

- (1) 本研究の一部は文部省科学研究費補助金奨励研究 (A) (課題番号11780329) によって行われた。
- (2) 本研究の一部は日本応用心理学会第67回大会 (2000) において発表された。

文 献

- Adams, G., King, L. A., & King, D. W. 1996 Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 81, 411-420.
- Arnott, C. 1972 Husbands' attitude and wives' commitment to employment. *Journal of Marriage and the Family*, 34, 673-684.
- Aryee, S., Fields, D., & Luk, V. 1999 A cross-cultural

- test of a model of the work-family interface. *Journal of Management*, 25, 491-511.
- Aryee, S. & Luk, V. 1996 Work and nonwork influences on the career satisfaction of dual-earner couples. *Journal of Vocational Behavior*, 49, 38-52.
- Aryee, S., Luk, V., Leung, A., & Lo, S. 1999 Role stressors, interrole conflict, and well-being: The moderating influence of spousal support and coping behaviors among employed parents in Hong Kong. *Journal of Vocational Behavior*, 54, 259-278.
- Bedeian, A. G., Burke, B. G., & Moffett, R. G. 1988 Outcomes of work-family conflict among married male and female professionals. *Journal of Management*, 14, 475-491.
- Berkowitz, A., & Perkins, H. W. 1984 Stress among farm women: Work and family as interacting system. *Journal of Marriage and the Family*, 46, 161-165.
- Beutell, N. J., & Greenhaus, J. H. 1982 Interrole conflict among married women: The influence of husband and wife characteristics on conflict and coping behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 21, 99-110.
- Bielby, D. D. 1992 Commitment to work and family. *Annual Review of Sociology*, 18, 281-302.
- Blau, G., Paul, A., & St. John, N. 1993 On developing a general index of work commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 298-324.
- Burke, R. J. 1988 Some antecedents and consequences of work-family conflict. *Journal of Social Behavior and Personality*, 34, 287-302.
- Carlson, D. S., & Perrewe, P. L. 1999 The role of social support in the stressor-strain relationship: An examination of work-family conflict. *Journal of Management*, 25, 513-540.
- Cohen, A. 1995 An examination of the relationships between work commitment and nonwork domains. *Human Relations*, 48, 239-263.
- Cohen, S., & Wills, T. S. 1985 Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98, 310-357.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. 1991 Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. 1986 Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Fasolo, P., & Davis-Lamastro, V. 1990 Perceived organizational support and employee diligence, commitment, and innovation. *Journal of Applied Psychology*, 75, 51-59.
- Evans, P., & Bartolme, F. 1984 The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Fisher, C. D. 1985 Social support and adjustment to work: A longitudinal study. *Journal of Management*, 11, 39-53.
- Fox, M. L., & Dwyer, D. J. 1999 An investigation of the effects of time and involvement in the relationship between stressors and work-family conflict. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4, 164-174.
- Frone, M. R., & Rice, R. W. 1987 Work-family conflict: The effect of job and family involvement. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 45-53.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1992 Antecedents and outcomes of work-family conflict: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1995 Relationship of work and family stressors to psychological distress: The independent moderating influence of social support, mastery, active coping, and self-focused attention. In R. Crandall, & P. L. Perrewe (Eds.), *Occupational stress: A handbook*. PA: Taylor & Francis. Pp. 129-150.
- Frone, M. R., Russell, M., & Cooper, M. L. 1997 Relation of work-family conflict to health outcomes: A four-year longitudinal study of employed parents. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 70, 325-335.
- Frone, M. R., Yardley, J. K., & Markel, K. S. 1997 Developing and testing an integrative model of the work-family interface. *Journal of Vocational Behavior*, 50, 145-167.
- Ganster, D. C., & Victor, B. 1988 The impact of social support on mental and physical health. *British Journal of Medical Psychology*, 61, 17-36.
- Goff, S. J., Mount, M. K., & Jamison, R. L. 1990 Employer supported child care, work/family conflict, and absenteeism: A field study. *Personnel Psychology*, 43, 793-809.

- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. 1987 Work experiences, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. 1985 Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., Granrose, C. S., Rabinowitz, S., & Beutell, N. J. 1989 Sources of work-family conflict among two-career couples. *Journal of Vocational Behavior*, 34, 133-153.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. 1991 Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Higgins, C. A., Duxbury, L. E., & Irving, R. H. 1992 Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.
- Holohan, C. K., & Gilbert, L. A. 1979 Conflict between major life roles: Women and men in dual career couples. *Human Relations*, 32, 451-467.
- House, J. S., Luis, K. R., & Umberson, D. 1988 Social relationships and health. *Science*, 241, 540-545.
- Howard, A. 1992 Work and family crossroads spanning the career. In S. Zedeck (Ed.), *Work, families, and organizations*. San Francisco: Jossey-Bass. Pp. 70-137.
- Hudek-Knezevic, J., Kardum, I., & Susanj, Z. 1996 The predictors of job and family involvement: An exploratory study on a sample of employed women. *Studia Psychologica*, 38, 67-77.
- IBMワークライフ研究会 1994 IBMワークライフ研究会報告書 ワークライフの転換 日本アイ・ビー・エム株式会社
- 稲葉昭英 1998 ソーシャル・サポートの理論モデル 松井 豊・浦 光博(編) 対人行動学研究シリーズ7 人を支える心の科学 誠信書房 Pp. 151-175.
- Jones, A. P., & Butler, M. C. 1980 A role transition approach to the stress of organizationally-induced family role disruption. *Journal of Marriage and Family*, 42, 367-376.
- カーン R. L.・ウルフ D. M.・クウイン R. P.・スヌーク J. D.・西 昭夫・奥田俊介・岡田充雄・篠塚真吾(訳) 1973 組織のストレス(上) 産業能率短期大学出版部
(Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D. 1964 *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: John Wiley & Sons.)
- Kanungo, R. N. 1982a Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- Kanungo, R. N. 1982b Work alienation: An integrative approach. New York: Praeger.
- Kaufmann, G. M., & Beehr, T. A. 1989 Occupational stressors, individual strains, and social supports among police officers. *Human Relations*, 42, 185-197.
- Kirchmeyer, C., & Cohen, A. 1999 Different strategies for managing the work/non-work interface: A test for unique pathways to work outcomes. *Work and Stress*, 13, 59-73.
- 小泉智恵 1997 仕事と家庭の多重役割が心理的側面に及ぼす影響: 展望 母子研究, 18, 42-59.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, J. H., & Connolly, T. F. 1983 A model of work, family, and interrole conflict: A construct validation study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 32, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. 1998 Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149.
- LaRocco, J. M., House, J. S., & French, J. R. P., Jr. 1980 Social support, occupational stress, and health. *Journal of Health and Social Behavior*, 21, 202-218.
- Lodhal, T. M., & Kejner, M. 1965 The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- ラザルス R. S.・フォルクマン S. 本明 寛・春木 豊・織田正美(監訳) 1991 ストレスの心理学 実務教育出版
(Lazarus, R. S., & Folkman, S. 1984 *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer.)
- Matsui, T., Ohsawa, T., & Onglatco, M. 1995 Work-family conflict and the stress-buffering effects of husband support and coping behavior among Japanese married working women. *Journal of Vocational Behavior*, 47, 178-192.
- Misra, S., Ghosh, R., & Kanungo, R. N. 1990 Measurement of family involvement. *Journal of Cross-*

- Cultural Psychology, 21, 232-248.
- Morrow, P. C. 1993 The theory and measurement of work commitment. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Netemeyer, R. G., Boles, J. S., & McMurrian, R. 1996 Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- Newman, J., & Beehr, T. 1979 Personal and organizational strategies for handling job stress: A review of research and opinion. *Personnel Psychology*, 32, 1-43.
- 西川一廉 1992c 職務満足から生活の満足へ(3) — 労働/非労働関係の分析方法について — 桃山学院大学経済経営論集, 34, 21-41.
- O'Driscoll, M. P., Ilgen, D. R., & Hildreth, K. 1992 Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict, and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- 小野公一 1993 職務満足感と生活満足感 白桃書房
- Parasuraman, S., Greenhaus, J. H., & Granrose, C. S. 1992 Role stressor, social support, and well-being among two-career couples. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 339-356.
- Phelan, J., Schwartz, J., Bromet, E., Dew, M., Parkinson, D., Schulberg, H., Dunn, L., Blane, H., & Curtis, C. 1991 Work stress, family stress, and depression in professional and managerial employees. *Psychological Medicine*, 21, 999-1012.
- Quinn, R., & Staines, G. 1979 The 1977 quality of employment survey. Ann Arbor: University of Michigan: Survey Research Center.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. 1977 Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- Rice, R. W., Frone, M. R., & McFarlin, D. B. 1992 Work-nonwork conflict and the perceived quality of life. *Journal of Organizational Behavior*, 13, 155-168.
- Romzek, B. S. 1985 Work and nonwork psychological involvements: The search for linkage. *Administration and Society*, 17, 257-281.
- Rosin, H. M. 1990 The effects of dual career participation on men: Some determinants of variation in career and personal satisfaction. *Human Relations*, 43, 169-182.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. 1976 Job involvement: Concepts and measurements. *Administration Management Journal*, 19, 213-224.
- Sieber, S. 1974 Toward a theory of role accumulation. *American Sociological Review*, 39, 567-578.
- 鷺見克典 1993 職務関与の概念とその課題 名古屋工業大学紀要, 45, 51-66.
- 鷺見克典 1996 精神のおよび身体的健康に及ぼす職務関与と職場におけるソーシャル・サポートの効果について 日本経営工学会誌, 46, 605-613.
- 鷺見克典 1997 ワーク・コミットメントの4形態における弁別的妥当性 日本経営工学会論文誌, 48, 42-52.
- 鷺見克典 1997 役割ストレスと精神的症状および転退職意図との関係における調整要因としてのワーク・コミットメント 日本経営工学会論文誌, 48, 247-256.
- 鷺見克典 1999a 生活領域における関与と葛藤 名古屋工業大学紀要, 51, 193-206.
- 鷺見克典 1999b 生活領域への関与とワーク・ノンワークの葛藤がワークコミットメントに及ぼす影響 日本応用心理学会第66回大会発表論文集, 123.
- 鷺見克典 2000 仕事と家庭のインターフェイスと価値的側面への関与 日本応用心理学会第67回大会発表論文集, 印刷中.
- 鷺見克典・早川清一・塹江清志 1996 精神のおよび身体的健康に及ぼす職務関与と職場におけるソーシャル・サポートの効果について 日本経営工学会誌, 46, 605-613.
- 田中宏二 1992 ストレスとソーシャル・サポート研究の現状 日本労働研究雑誌, 394, 45-55.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. 1995 Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Thompson, C. A., & Blau, G. 1993 Moving beyond traditional predictors of job involvement: Exploring the impact of work-family conflict and overload. *Journal of Social Behavior and Personality*, 8, 635-646.
- Thoits, P. A. 1983 Multiple identities and psychological well-being: A reformulation and test of the social isolation hypothesis. *American Sociological Review*, 48, 174-187.
- Thoits, P. A. 1986 Multiple identities: Examining gender and marital status differences in distress. *American Sociological Review*, 51, 259-272.
- 浦 光博 1992 セレクション社会心理学 8 支えあう

- 人と人—ソーシャル・サポートの社会心理学— サ
イエンス社
- 浦 光博 1997 仕事と家庭のインターフェイスの検討
— 対人関係の道具性と情緒性のバランスに着目して
— 平成7年—平成8年文部省科学研究費補助金
(基盤研究(C))・研究成果報告書
- Wiley, D. L. 1987 The relationship between work/
nonwork role conflict and job-related outcomes:
Some unanticipated findings. *Journal of Manage-
ment*, 13, 467-472.
- Wiley, M. G. 1991 Gender, work, and stress: The po-
tential impact of role-identity salience and com-
mitment. *Sociological Quarterly*, 32, 495-510.