

生活領域における関与と葛藤

驚見克典
生産システム工学科
(1999年9月3日受理)

Involvement and Conflict in Life Spheres

Katsunori SUMI
Department of Systems Engineering
(Received September 3, 1999)

The primary purpose of this study was to examine the relationship between three forms of involvement in the life sphere, work-nonwork conflict, and four forms of work commitment. In this study, the three forms of involvement in the life sphere were as follows: work involvement, family involvement, leisure involvement. And the four forms of work commitment were as follows: career involvement, job involvement, organizational involvement, work group involvement. Work-nonwork conflict was defined as the extent to which the work role interferes with one's nonwork role. Subjects were 115 female insurance salespersons aged in their 20's. As expected, results indicated that individuals who reported higher work involvement rated their career involvement or job involvement higher than those who reported lower work involvement, regardless of work-nonwork conflict. Against expectations, individuals who reported higher family involvement and higher work-nonwork conflict rated their work group involvement higher than those who reported lower family involvement and higher work-nonwork conflict. Implications of the results, the limitation of this study and future issues are discussed.

1. 問題と目的

1.1 生活領域間の関連と職務態度

働く者の生活領域は労働領域のみならず家庭や余暇といった複数の領域にわたっている。そして、労働生活はそれ単独ではなく、家庭や個人的関心事の文脈で考える必要があるとしばしば主張されてきた (Kopelman, Greenhaus, & Connolly, 1983; 小野, 1993)。仕事をもつ者ならずして誰しも気づいていることとして、労働生活の質のみに着目しても、それは個人と労働の関係における一部分を理解することができるに過ぎない。個人における労働役割の影響を十分に理解するためには、非労働生活が労働生活に与える影響のあり方を知る必要がある (Loscocco & Roschelle, 1991)。にもかかわらず、組織行動研究は個人の全生活空間から労働領域の問題を切り離して扱う傾向があった。

近年にみられる仕事文脈内外の著しい変化として、女性の社会進出の増加、雇用形態の多様化、高齢化、晩婚

化、少子化、国際化とそれに伴う企業間競争の激化、労務管理方策の変化、労働時間の短縮、余暇の促進、メンタルヘルスの向上、労働生活の質 (Quality of Working Life) の議論などがあげられる。これら多方面における変化を背景にして、個人の労働生活を生活全体から見直すという動きが盛んになってきている。こうした中で、職務態度も労働領域における要因によって把握するのみならず、非労働領域における要因をも加味して検討する必要に迫られてきたといえる。また、経済的・物質的には豊かになったにもかかわらず、それが現実の生活のゆとりや充実感に必ずしも結びついてはいないという意識の高まりを契機として、仕事生活と非仕事生活のあり方が問い直されているということもできよう (小泉, 1997)。

また、少産、長寿による少子化、高齢化は家庭と家族においても変化をもたらし、家庭内の役割再編成を余儀なくしてきたという背景がある。労働と家庭、あるいは労働と非労働といった区分に基づき、生活領域間の関連性に関する研究はこれまで非常に多く行われてきた (片

岡・高石・外島・岡村, 1994)。労働と余暇の関連, 最も一般的に労働と非労働は, 西洋においてかなりの期間にわたって知識的, 政治的, 宗教的議論の対象であったとされる (Kabanoff, 1980; Kanungo & Misra, 1984)。こうした一連の研究は生活領域の接点を問題にするという意味合いで, 労働と非労働のインターフェイス (work-nonwork interface), 労働と家庭のインターフェイス (work-family interface) などと呼称されることが多い。

Romzek (1985) は, 仕事と非仕事生活領域の関連に関する研究を整理し, これまでに提出されてきた両者の関係に関するモデルを3つに類型化している。これがよく知られた流出 (spillover), 補償 (compensation), 分離 (segregation) の各モデルである。

流出モデルは, 労働や家庭といったある生活領域における個人の適応がそれ以外の領域においても類似性を持ち, 特定の生活領域で見出される個人の態度や行動が他の生活領域の中にも持ち込まれることで, 両生活領域における態度や行動との間にポジティブな関連がみられるとするモデルである。1つの生活領域で個人がとる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。このモデルに従えば, たとえば, 労働領域で得られる満足感は, 非労働領域における満足感とポジティブな関係をもつと仮定され (片岡・高石・外島・岡村, 1994), あるいは労働における不満足は, 家庭や余暇における不満足をも引き起こすと予想される。流出モデルでは, 特定領域の態度や経験によって他の生活領域に影響が及ぶといった因果関係が想定されており, 同時に複数の領域で態度や経験にポジティブあるいはネガティブな増減はないとされている (Loscocco & Roschelle, 1991)。

補償モデルは, ある生活領域における適応が, 他の生活領域における態度や経験の埋め合わせを行うと仮定するモデルである。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, 一般的な均衡がとられると考える。たとえば, 仕事領域における不満足感は非仕事領域での満足感によって補われ, 個人の総体としての生活における全般的な生活満足は一定に保たれると推測するのである。したがって, 補償モデルでは生活領域間の態度や経験がネガティブな相関関係をもつと仮定される。こうした関連性が生み出される過程として, 2通りのもの考えることができる。ひとつは, 個人はある生活領域における態度や経験の乏しさを, 他の領域での態度や経験で主体的に補おうとする結果, ネガティブな関連性が生活領域間の態度や経験に認められる, という過程である。これが一般に補償モデルで想定されている。もう1つは, 特定の生活領域に強くかかわらざ

るをえない状況において, 個人の意志によらず, 不可避に他の生活領域における態度や経験が不足していく過程である。後者は特に, 満足といった個人の主観的指標ではなく, 役割や行動に費やされた時間やエネルギーといった, 比較的客観的な行動指標を対象とすることによって把握しやすいモデルであり, 補償モデルの下位類型として, 調節 (accommodation) モデルと呼ばれる (南・吉田・浦・小川・柴田, 1992)。

分離モデルとは, 生活領域同士は切り離されており, 1つ1つの領域における経験や態度は相互に影響を与え合うことはないことを仮定する。このモデルにしたがえば, たとえば労働に対する満足と, 家庭に対する満足は互いに独立な関係にあるといえる。この分離モデルを早くから主張したのが, 複数の生活領域に関する心理的関与について先駆的研究を行ったDubin (1956) であった。Dubinは労働者の中心的生活関心 (central life interest) に着目し, これが向けられた領域として労働と非労働領域を中心に一連の研究を行った。

これら3モデルにくわえて, Evans & Bartolome (1984) は手段 (instrumental) モデルと葛藤 (conflict) モデルといった2つを提唱している。

手段モデルでは, ある生活領域における態度が他の領域における態度を充実させるための手段になることが仮定される。つまり, 仕事領域における努力の傾注が家庭領域の充実をもたらす, といった影響関係があると考えるのである。

一方, 葛藤モデルは, ある生活領域における役割が他の領域における役割と容易に両立することがなく, 葛藤を生み出すことを想定したモデルである。個人は複数の生活領域においてさまざまな役割を担う存在であるが, こうした役割にまつわる期待, 要求, 達成要件は生活領域間で異なる性質を帯びたものといえよう。そのため, 特定領域における役割への関与は, 他の領域における役割を犠牲にせざるを得ず, 結果として葛藤を引き起こすと考えるのである。この葛藤モデルは, 調節モデルと同様の帰結を期待しているといえる。

小泉 (1997) によれば多重役割問題における役割数の増加に関する研究結果を, 欠乏仮説 (scarcity hypothesis) と増大仮説 (enhancement hypothesis) にまとめることができる。欠乏仮説とは, 役割数が多くなると個人が負担する義務の量が増大するにもかかわらず, 個人の時間とエネルギーには限界があることから, 心理的ストレスが増加し, 主観的幸福感が減少するなど, 心理的側面にネガティブな影響をもたらすという仮説である。増大仮説は, 個人のエネルギーに限界があることとらえることをせず, それらを伸張できるものと考え, 多重役割はエネルギーを消耗させるよりも, 多様な資源を蓄積さ

せることでポジティブな心理的影響をもたらすと考える。増大仮説に基づいた研究は非常に少なく、欠乏仮説、増大仮説共に支持しない研究がある反面、両仮説は併存するという主張もある(小泉, 1997)。

生活領域間の関係についてのこれまでの研究は、先の3モデルを前提に分析を行っているものが多い。結果として、流出モデルを支持する研究が比較的多かったとされているものの(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。そこで以下に、Kanungo & Misra (1984), Loscocco & Roschelle (1991), 小泉 (1997) の3つの総括研究が指摘した研究における問題点と課題をまとめてみることにする。

Kanungo & Misra (1984) は研究の問題点として、まず、概念の定義と操作化に関して、労働、家庭、余暇といった生活領域の境界の曖昧さを指摘する。これらは日常語として一般に使われてはいるものの、その重要な性質が不明確なままになったままである。また、労働と家庭、労働と余暇の区別は比較的好くされているものの、非労働領域において、たとえば家庭と余暇との境界がより不明確であると述べている。一口に家庭といっても、誰を成員とみなすかといった基本事項にさえ個人差の存在が知られており(西岡・池ノ上・才津・堀内・高橋, 1995), 生活領域間の境界の問題は意外に難しいといえる。

次に、労働と非労働領域に関する心理学的変数として、研究によって異なるものが使用されることによって生じている混乱を指摘する。この問題に関しては、高石・外島・岡村(1992)も、生活領域に対する満足感、関与、費やした時間、行為など異なった指標を用いていることを、生活領域間の関係モデルの経験的検討結果に一致をみていない理由としてあげている。

Loscocco & Roschelle (1991) は、20年にわたる労働と非労働の質に関する文献レビューを行った結果から、まず、労働生活と非労働生活の理論モデルとして、十分なものが開発されていないことを指摘している。たとえば、生活のどの側面が流出するのか、ある状況特性あるいは個人特性が流出に関連し、他は分離モデルにしたがうなど、詳しく理論化されるべきであるということである。領域横断的に、たとえば労働と結婚満足や心理的安寧といった生活の多様な指標との結び付きの研究が、理論的パースペクティブに関して組み入れられていないのは、むしろ奇異な印象を受けるとも述べている。また、経験的研究と理論の結合も課題であると述べられている。往々にして理論が検討されないままになっていたり、経験的分析が理論的枠組みの利用に失敗しながら、後から理論とは別の説明が試みられていたりするのである。さらに、理論的概念と経験的操作化にも隔たりがあること

を指摘している。

次に、労働領域と非労働領域がかなり独立したものととらえられており、両領域の質の結び付きに関する研究が不十分であると指摘している。労働生活の質に関する研究は、非労働生活の影響に関する適切な評価に失敗しているというのである。たとえば、仕事に対する態度には個人や職務文脈といった多次元の要因が影響するとされているにもかかわらず、QOLに対する労働の効果に関する研究は労働を一次元として扱う傾向にある。

さらに、因果関係を扱うべく縦断的研究の必要性をあげている。また、心理学者と社会学者が同じトピックを扱いながら、互いの研究に注意を払っていない結果、多くの研究が不必要な繰り返しになってしまっているとして、学際的アプローチの必要性も説いている。

小泉(1997)は労働と家庭領域における多重役割問題が心理的側面に及ぼす影響について文献レビューを行い、多重役割の研究は多重役割間の関係を検討している研究と、検討していない研究とに大別できるとしている。まず、前者で、多重役割の数に関する研究結果に一致がみられないことを指摘し、その原因として、多重役割の影響はその種類によって異なる可能性があるにもかかわらず、役割の種類を無視してきたことをあげている。その上で、多様な役割の組み合わせがもつ影響を研究する必要性を指摘している。また、多重役割の数や種類よりも、役割において経験する質の相違が重要だと指摘があると述べ、この多重役割が及ぼし合う影響過程を検討する必要性も説いている。

次に、多重役割間の関係に関する研究に対しては、単なる相関関係ではなく因果関係の把握が重要だとしている。そして、そうした研究の多くが労働と家庭役割の葛藤を前提にしていることに関して、これは欠乏仮説と同様の理論的根拠にしたがっているが、欠乏仮説を確認したのみでは対立する増大仮説を否定したことにはならないと同様に、積極的に多重役割間のポジティブな関係を検証していく必要性を主張している。小泉(1997)はネガティブな影響に関する研究が多く、ポジティブな影響に関する研究が少ない理由として、研究者が伝統的な性別役割観、性別分業観に依拠して研究の枠組みを構築している可能性をあげている。

因果関係については、多重役割が心理的に影響を及ぼすと一般に考えられてきたが、逆の因果の方向性も示唆されていること、ポジティブとネガティブな影響の併存の可能性や、その場合の多重役割の心理的側面に影響する因果の過程の不明確さを指摘している。さらに、多重役割に従事することで心理的健康が促進されることは、増大仮説によって説明されてきたが、逆に、元来健康な人だから多重役割に従事しうるのだという解釈可能だと

述べている。また、家族ライフサイクルの段階によって多重役割の心理的側面への影響が異なると考えられることから、よりマクロな縦断研究も興味深い結果を生むと推測している。一方で、ポジティブな影響とネガティブな影響の併存が、時間的先行性を考慮しなかったために生じた見かけのものである可能性があり、比較的短期的でミクロな縦断研究も必要だと指摘している。

くわえて、性役割での経験の差異を考慮し、心理的側面への影響を考えていく必要性も説いている。このとき、経験の差異を考慮するために、心理的側面への影響が大きいと考えられるデモグラフィック変数、性別分業に対する価値観や態度、ソーシャルサポート、性別分業の社会規範の文化差を媒介変数とすることが有効だろうと推測している。

また、小泉(1997)は役割の負担を統制し、多重役割の心理的側面に及ぼす影響や、多重役割の経験と性別分業の社会規範や性役割観との不一致が心理的側面に与える影響も検討する必要があると述べている。個人要因を統制した厳密な研究を行う場合の個人間比較だけでなく、個人内の役割数の増加を扱うことの有効性についても述べている。

以上のように、生活領域に関する研究は、多くの結果が積み重ねられてきたが、さまざまな課題を負ってもある。こうした中で、職務態度を生活領域間の関連をとらえる視点から眺めてみたとき、冒頭で述べたとおり、労働領域中でのみ職務態度をとらえるのではなく、家庭や余暇領域を含めた個人の生活領域全般に位置づけなおし、そうした領域の要因との関連を含めて検討していく必要があると、改めて指摘することができる。

1.2 生活領域間の葛藤

労働領域のみならず生活全般から職務態度をとらえなおしてみたときに、職務態度に影響を与えると推測される要因に生活領域間の葛藤があげられる。Loscocco & Roschelle (1991)も労働と家庭の結び付きにおける1つの主要な問題として、生活領域間の葛藤をあげている。個人が所有する時間とエネルギーとに上限があるために、これら生活領域間で時間とエネルギーの競合がおこるとLoscocco & Roschelleは述べている。生活領域間の葛藤は、職務態度を始め、個人に多様な影響を与えると考えられる重要な要因といえよう。

小泉(1997)は、これまでの研究で、主に一方の領域におけるネガティブな状態や感情が、他方の領域に与えたネガティブな影響のみに注目し、評価してきたことを指摘し、こうした影響関係をネガティブ・スピルオーバー(negative spillover)と名付けている。ネガティブ・スピルオーバーにおける労働と家庭領域間の影響の方向性

は、主として、労働から家庭への影響が発達心理学者と社会学者によって、家庭から仕事への影響が組織行動学者によって研究されてきた。その結果から、仕事役割と家庭役割間にはネガティブ・スピルオーバーがあり、その増加が心理的健康の低下をもたらすことが明らかになっている(小泉, 1997)。

小泉(1997)の指摘にあるように、生活領域間の葛藤は特定領域で生じた問題が他の生活領域に影響することを前提としており、流出モデルないし補償モデルに基づく議論だといえよう。そして、これまでの研究結果から、少なくとも労働と家庭領域間に葛藤の存在する強い可能性を指摘できそうである。

1.3 生活領域への関与とワーク・コミットメント

職務態度にはさまざまな捉え方があるが、組織行動研究で注目されてきた要因にワーク・コミットメント(work commitment)がある。ワーク・コミットメントとは仕事に対する心理的同一化と表現できる態度であり、仕事におけるいくつかの側面を関与(commitmentあるいはinvolvement)の準拠対象とした複数の形態の総称である(Morrow, 1993; 鷺見, 1997)。これまでより多くの研究で扱われてきた代表的準拠対象をMorrow(1993)は価値、職業、職務、組織の4つに類型化している。つまり、ワーク・コミットメントの代表的な形態には、これらに関与の対象としてとらえた4形態があるというのである。Morrow(1993)は、これらの他にも多様な準拠対象に関するワーク・コミットメントの形態が考えられることを示しているが、本研究ではRandall & Cote(1991)が重要な形態として取り上げた、仕事上の人間関係によって構成される場としての職場を準拠対象とするワーク・コミットメントを加え、5つの形態を取り上げてみたい。

これら形態間に仮定される因果関係を考えてみたときに、仕事の価値的側面への関与は他の形態に先行するものであることを、ワーク・コミットメント研究がそろって指摘してきている(Brown, 1996; Mathieu & Zajac, 1990; Morrow, 1993; 鷺見, 1997)。

一般的な労働というものへの個人の関与、すなわち個人自身の生活における労働の重要性に関する規範的信念を、Kanungo(1982a, 1982b)は労働関与(work involvement)と呼んでいる。労働の良さや中心性(centrality)についての規範的信念とは、労働に従事することにおかれる価値や意義のことである。それは維持すべき家庭、自発的に参加していくコミュニティといった他の生活領域と比較したときに、個人の生活において労働が中心的な位置を占めるべきであるか、といった問題に関する概念である。

一般的な労働に対する規範的信念の発達、個人の社会化過程における経験にかなりの部分を負うと考えられる。すなわち、生活において労働に付与される価値や意義は、主として社会化過程において形成、発達すると考えられている (Kanungo, 1982a, 1982b)。個人は生活における労働の中心性についての信念を、現在および過去に受け入れた文化や準拠集団のもつ規範を通じて形作っていくのである。そうして形成された信念は準拠集団からの一定の助力や、他の環境的強化の形態を経て維持されていく。つまり、両親、学校などによって、労働の良さ、徳性を価値づけることを学習し、そこから得た支持などを通じた現在の社会化過程によって、労働に対する規範的信念が維持されていくのである。したがって、早期の社会化過程で形成されたその信念も、後年、雇用機会の喪失、雇用関係以外からの利益確保の容易さ、社会状況の激変などによって劣化する場合もあるといえる。また、ある程度の禁欲主義と自制が必要な労働倫理というものは、富裕を提供し、放縦を助長する社会環境にあって高められ、強化されるものではないと Kanungo (1982b) は述べている。しかし、労働関与は、たとえば職務を準拠対象とするワーク・コミットメントの1形態である職務関与 (job involvement) などに比べれば、かなり安定した性質をもつとされている (Kanungo, 1982a)。

ところで、労働関与が生活領域の1つとしての労働領域に関する関与の形態であるならば、他の生活領域である家庭や余暇に関して、その価値的側面を準拠対象とした関与を考えることができる。そこで、Kanungo (1982a, 1982b) や Kanungo & Misra (1988) にしたがえば、家庭の重要性に関する規範的信念を指す概念を家庭関与 (family involvement)、家庭の重要性に関する規範的信念を指す概念を余暇関与 (leisure involvement) と呼ぶことができるだろう。いずれも、社会化過程を通じて形成され、比較的安定した性質をもつとみなせることから、それぞれは比較的独立した概念であると考えられる (Kanungo, 1982a)。また、職業、職務そして組織を準拠対象としたワーク・コミットメントの諸形態をそれぞれ職業関与、職務関与、組織関与と呼ぶことにすると、これらに先行する可能性を生活領域の価値的側面に対する関与の形態としての労働関与、家庭関与そして余暇関与に与えることができるだろう (Kanungo, 1982a, 1982b)。

職業、職務、組織そして職場への関与は、生活領域の価値的側面に対する関与の中でも、ワーク・コミットメントの1形態である労働関与との関係が比較的強いと考えられる。このことは、ワーク・コミットメントの形態間に適度の相関関係を認めてきた過去の研究結果から、

容易に推測可能である (Morrow, 1993; 鷺見, 1997)。

一方、家庭関与および余暇関与との直接的関係は弱いと予想されよう。家庭あるいは余暇の重要性に関して強い規範的信念を抱いていても、そのことが直接に職業、職務、組織あるいは職場への関与に結びつくとは考えにくいからである (Kanungo, 1982a)。しかし、これらを結びつける可能性をもつ要因として生活領域間の葛藤があげることができる。たとえば、家庭役割に価値や意義を強く置く個人に、家庭役割が労働役割によって干渉されるといった葛藤が生じている場合、職業、職務、組織そして職場への関与はそうした葛藤を助長し、家庭役割への関与を阻害してしまうために、職業、職務、組織そして職場への関与は低下すると推測される。ここで、家庭関与を余暇関与と言い換えても同様の推測ができよう。逆に、強い労働関与をもつ個人にとって、そうした葛藤が発生しても、職業、職務、組織そして職場への関与は影響を受けにくいと考えることができよう。

1.4 目的

本研究の目的は生活領域における態度としての価値的側面への関与が、労働・非労働葛藤の存在によって、仕事に対する関与にどのような影響を及ぼすものか確認することである。

生活領域としては、労働、家庭そして余暇領域をとりあげる。また、価値的側面への関与とは、生活領域に対する個人の肯定的な規範的信念に関連した概念である。以下、労働、家庭及び余暇への関与を総称して、生活領域への関与とする。本研究での労働・非労働葛藤は、労働領域において生じた問題が非労働領域に及ぼされて発生する葛藤であり、その逆は含めなかった。仕事に対する関与としては、職業、職務、組織および職場の4つを準拠対象とする関与を含めた。

前述したとおり、労働・非労働葛藤と職業、職務、組織あるいは職場への関与の間にはネガティブな関係が仮定されるが、個人が生活領域に価値をおき、強く関与するほど、その関係は弱いと予想される。

くわえて、生活領域への関与間の関係についても、相関関係などを検討することで考えてゆく。本研究における生活領域への関与は、その価値的側面を対象としているために、それら関与の間には直接的関連はなく、分離モデルに従うと推測される。たとえば、労働の重要性に対する規範的信念をもつことは、家庭の重要性に対する規範的信念と無関係であり、独立していると考えられる。

また、2変数間の単純相関に関しては、労働関与を含め、ワーク・コミットメント相互に適度な相関関係が予想される。家庭関与あるいは余暇関与は、それぞれの領域における規範的信念として、労働領域における態度で

あるワーク・コミットメントとほとんど関連はないものと推測されよう。すでに述べたとおり、労働・非労働葛藤は職業等への関与とネガティブな相関関係を持つことが予想されるが、より安定した特性をもつと考えられる生活領域への関与との直接的関連は弱いと推測される。

2. 方法

2.1 調査対象者

調査対象者は保険会社の一営業所に勤務する外交員128名であった。そのうち本研究の分析に必要な質問項目に完全な回答が得られた者は115名(89.8%)であった。

全員が20歳代の未婚女性であり、平均年齢は24.43歳、標準偏差2.69。学歴は短大あるいは大学卒であった。勤務年数は1年未満から9年、平均4.13年、標準偏差2.99であった。

2.2 調査方法

調査は留置法(回収まで約1週間)を用い、以下の尺度にデモグラフィック変数を問う項目と、本研究では検討対象としないいくつかの尺度を加えた調査票を使用し、職場の意識調査という名目で実施された。なお、以下の尺度はすべて5ポイントで回答を求めた。

2.2.1 生活領域への関与

本研究では前述の通り、生活領域への関与を、労働、家庭、余暇それぞれの領域における価値的側面に対する関与を指すものと定義して、それらの程度を測定する尺度を用いた。

(1) 労働関与

Kanungo (1982a) による6項目 work commitment 尺度の鷲見(1997)による日本語版を用いた。働くことの価値的側面を準拠対象とし、個人の生活における労働というものの中心性と労働の価値に関する規範的信念を反映した尺度である(Misra, Kanungo, Rosenstiel, & Stuhler, 1985)。家庭、余暇と並立する一般的な労働そのものに心理的に同一化した認知的状態あるいは信念状態の程度が測定される。具体的な項目内容は次の通りである。①ひとの人生において最も大切なことは労働に関するものだ、②労働とはひとが人生のほとんどをつぎ込むべきことだ、③労働はひとの人生のほんの一部であるべきだ(逆転項目)、④私はひとの人生の目標は労働におかれるべきだ、と考えている、⑤ひとの人生は労働につきやされてこそ価値がある、⑥労働はひとの人生の中心をなすとみなされるべきだ。

(2) 家庭関与

Kanungo & Misra (1988) にしたがって、労働関与尺

度の「労働(work)」を「家庭(family)」に置き換えて用いた。したがって、個人の生活における家庭の中心性とその価値に関する規範的信念であり、一般的な意味での家庭そのものに心理的に同一化した認知的状態が測定される。

(3) 余暇関与

家庭関与の尺度同様に、労働関与尺度の各項目における「労働(work)」を「余暇(leisure)」に置き換えた尺度である。個人の生活における余暇の中心性とその価値に関する規範的信念を反映させた尺度であり、一般的な意味での余暇そのものに心理的に同一化した認知的状態が測定される。

2.2.2 労働・非労働葛藤

生活領域における仕事と非仕事領域間の葛藤に関して、すでに述べたように本研究では仕事領域の問題が非仕事領域に及ぼす影響を測定するために、片岡・高石・外島・岡村(1994)のワークによるノンワークへの葛藤の意識を尋ねる5項目尺度を使用した。

2.2.3 職業、職務、組織、職場への関与

本研究では、職業、職務、組織、職場に対する関与それぞれを、職業関与、職務関与、組織関与、職場関与と呼ぶこととした。なお、職場関与以外に対する尺度は鷲見(1997)によって適切な信頼性と妥当性を有することが確認されている。

(1) 職業関与

Blau (1985) の7項目 career commitment 尺度の山本(1993)による日本語版を用いた。個人が従事している職業や専門職を志向する態度を測定するものである。

(2) 職務関与

Kanungo (1982a) による6項目 job involvement 尺度の鷲見(1997)による日本語版を用いた。現在の職務に心理的に同一化した認知的状態あるいは信念状態を測定する尺度である。

(3) 組織関与

関本・花田(1985)によるMowday, Steers, & Porter (1979) の9項目短縮版 organizational commitment 尺度の日本語版を用いた。所属する組織への同一化といった態度的コミットメントを測定する尺度であり、いわゆる組織コミットメント研究において最も使用頻度の高い尺度である。

(4) 職場関与

Randall & Cote (1991) による6項目 Work Group Attachment 尺度を用いた。Randall et al. によれば、Work Group Attachment は同僚を準拠対象とするワーク・コミットメントの重要な1形態であり、職場の他の成員に対する同一化と一体感(sense of cohesiveness)を意味する態度である。具体的な項目内容は次の通りで

表1 平均値, 標準偏差, α 係数, 相関係数

	M	SD	α	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
1. 労働関与	14.95	4.15	.87	—						
2. 家庭関与	16.95	4.05	.89	.07	—					
3. 余暇関与	15.17	4.54	.92	.01	.57**	—				
4. W/NW葛藤	19.02	4.09	.87	-.19*	.13	.17	—			
5. 職業関与	16.34	6.04	.87	.32**	-.06	-.11	-.24*	—		
6. 職務関与	23.70	9.44	.79	.44**	-.01	-.13	-.07	.71**	—	
7. 組織関与	22.33	7.35	.89	.45**	.10	.00	-.25**	.76**	.69**	—
8. 職場関与	23.69	4.93	.89	-.11	.03	.03	-.26**	.15	.03	.18

W/NW葛藤: 労働・非労働葛藤. ** $p < .01$, * $p < .05$

ある。①仕事時間内に職場の同僚とうちとけた雰囲気になることがある, ②仕事時間外で職場の同僚とうちとけた交流をする機会がある, ③職場で親友をつくる機会がある, ④職場に親友と呼べる人がいる。⑤私自身は職場の一員であるという感じをもっている, ⑥仕事時間外に職場の同僚と親しくつき合うことがある。

2.3 分析方法

はじめに, 本研究で邦訳および作成した家庭関与, 余暇関与そして職場関与尺度について項目分析を行い, 信頼性についても吟味する。

次に, 各変数相互の単純相関を算出する。ここでは生活領域への関与間の相関関係, 労働・非労働葛藤と生活領域間への関与あるいは職業, 職務, 組織および職場への関与との間の相関関係を検討する。

最期に, 職業, 職務, 組織および職場への関与に対する生活領域への関与と労働・非労働葛藤との交互作用の影響を中心に検討するために, Aiken & West (1993) にしたがって重回帰分析を行う。重回帰の説明変数として, はじめに労働関与, 家庭関与, 余暇関与のうちの1つと, 労働・非労働葛藤を投入し (Step 1), 次にそれら2変数による交互作用項を投入する (Step 2)。なお, 1次の項はあらかじめ平均0, 標準偏差1に標準化し, その積で交互作用項を作成した。有意であることが確認された交互作用については図示し, 交互作用のもつ特性について確認を行う。

3. 結果

3.1 家庭関与, 余暇関与および職場関与尺度

家庭関与, 余暇関与, そして職場関与尺度に対する項目分析として, まず, 上位群と下位群をそれぞれ25%としたG-P分析を行った結果, すべての項目で5%水準の有意差が認められた。修正項目尺度相関係数は, 家庭関与尺度で.65から.82, 余暇関与尺度で.74から.85,

職場関与尺度で.69から.89と十分高い値であった。

次に, 尺度それぞれを因子分析 (主因子法, バリマックス回転) した結果, 家庭関与, 余暇関与尺度で, 逆転項目 (項目番号3) の因子負荷量の絶対値が.21以下と低い値を示した。このことから, これら2尺度については逆転項目を除いて再度同様の因子分析を行った結果, 単一因子構造が認められた。家庭関与尺度で因子負荷量は.51から.90, 寄与率62.37%, 余暇関与尺度で因子負荷量は.63から.90, 寄与率70.94%, 職場関与尺度で因子負荷量は.67から.88, 寄与率58.77%であった。以上から, 逆転項目を除いた家庭関与と余暇関与, そして職場関与尺度の項目分析結果は良好なものであるといえた。また, 家庭関与, 余暇関与尺度については以降の分析に当たって, 逆転項目1項目を除いた各5項目の合計をそれぞれの尺度値として用いていく。

さらに, α 係数は表1に示したとおり, 家庭関与, 余暇関与, 職場関与の順に.89, .92, .89であった。逆転項目1項目を除いたこれら3尺度が, 適度な内的整合性を備えていることが示されたといえる。

3.2 単純相関係数からみた変数間の関係

変数間の相関行列は表1にまとめた。まず, 生活領域への関与間の相関関係をみると, 家庭関与と余暇関与のみが有意な中程度の相関関係を示していることがわかる。労働関与は家庭関与や余暇関与とは相関関係にないといえた。

生活領域への関与と労働・非労働葛藤との相関では, 低いものではあるが, 労働関与のみに労働・非労働葛藤と有意な相関係数が認められた。これより, 労働・非労働葛藤は家庭関与や余暇関与とは相関関係をもたないが, 労働関与とのみ弱い負の相関関係をもつことが示された。

職業, 職務, 組織および職場への関与相互の相関関係は, 前3変数間が比較的高い値を示している。その一方で, 職場関与は, それら職業, 職務および組織への関与との間に有意な相関係数を示さなかった。

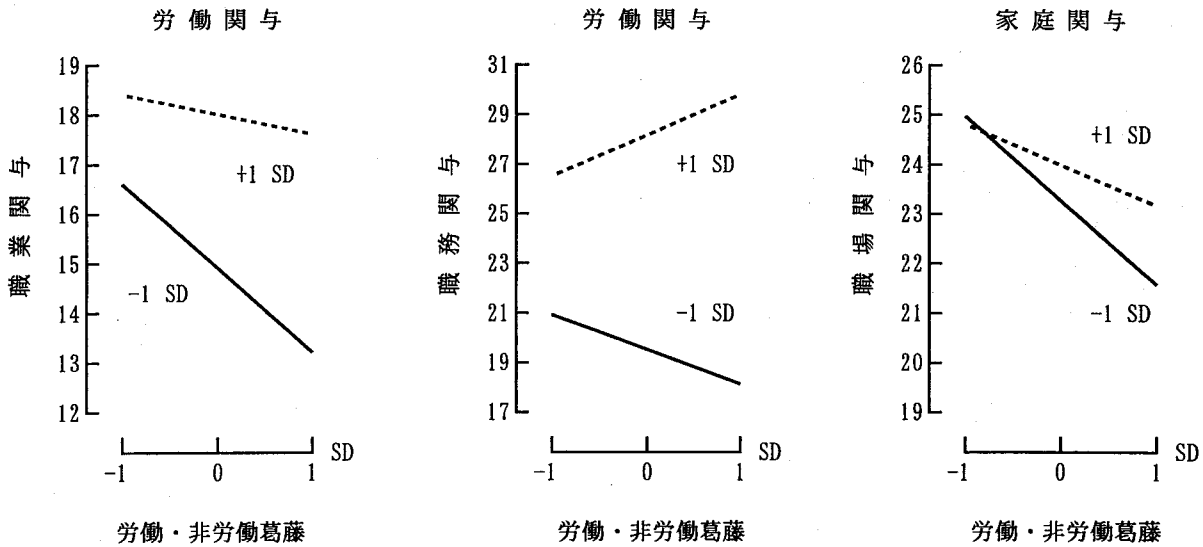


図1 交互作用

生活領域への関与と職業、職務、組織および職場への関与との相関係数において有意だったものは、労働関与と、職業関与、職務関与そして組織関与の3つの組み合わせのみであった。家庭関与および余暇関与は職業、職務、組織および職場への関与と相関関係をもたなかった。また、職場関与は労働関与との相関関係を示さなかった。

労働・非労働葛藤と職業、職務、組織および職場への関与との相関係数では、職務関与のみが有意な値を示さず、他の組み合わせにおける相関係数はいずれも有意で負の値を示した。職業関与、組織関与そして職場関与はいずれも、非仕事に対して仕事の問題がもたらす葛藤と負の相関関係にあることが認められたといえる。

3.3 重回帰分析結果からみた変数間の関係

ここではまず、表2にまとめた重回帰分析結果を説明変数別に確認していきたい。労働関与と労働・非労働葛藤を同時に回帰式へ投入した場合、労働関与は職場関与以外の基準変数で有意な偏回帰係数を示した。一方の労働・非労働葛藤は基準変数が職務関与の場合のみ有意でなく、他は負の有意な値を示した。

労働関与と労働・非労働葛藤の交互作用は、職務関与と職業関与を基準変数とした場合に有意であった。図1としてこれらの交互作用を図示した。図から、労働関与がより低い場合に、労働・非労働葛藤と職業関与はより強い関連をもつことがわかる。一方、労働関与がより高い場合には、労働・非労働葛藤の程度による影響は少なく、職業関与はより高い程度にあるといえた。また、職務関与を基準変数とした場合、労働関与がより高いと労働・非労働葛藤が強まっても職務関与は漸増するが、労働関与がより低いと労働・非労働葛藤の増大に伴って職務関与も低下する傾向が示された。

表2 重回帰分析における偏回帰係数

説明変数	基準変数			
	職業関与	職務関与	組織関与	職場関与
Step 1				
労働関与	1.48**	4.21**	3.09**	-.72
W/NW葛藤	-1.04*	.13	-1.16*	-1.46**
Step 2				
交互作用	.73*	1.37**	-.43	-.043
Step 1				
家庭関与	-.09	-.01	.83	.33
W/NW葛藤	-1.32*	-.68	-1.87**	-1.35**
Step 2				
交互作用	.07	-.61	-.63	.83*
Step 1				
余暇関与	-.35	-1.12	.39	.37
W/NW葛藤	-1.27*	-.49	-1.83**	-1.36**
Step 2				
交互作用	.20	-.39	-.53	.33

W/NW葛藤：労働・非労働葛藤。 **p<.01, *p<.05

家庭関与あるいは余暇関与に関しては、労働・非労働葛藤と同時に回帰式への投入を行った場合に、有意な偏回帰係数を示さなかった。これは単純相関係数によって示された傾向と同じであった。

家庭関与あるいは余暇関与と労働・非労働葛藤との交互作用に関しては、職場関与を基準変数とした場合にのみ、家庭関与と労働・非労働葛藤に有意な交互作用を確認することができた。図1に図示した結果から、労働・非労働葛藤がより低い場合に、家庭関与も低い方がより高い職場関与を示すものの、労働・非労働葛藤と職場関与とのネガティブな関係は家庭関与が低い方がより強く、労働・非労働葛藤が強いと家庭関与がより低い方が職場関与も低いという結果であった。

4. 考 察

4.1 生活領域に対する関与間の関連

労働、家庭、余暇の3生活領域への関与間の相関関係から、正の相関係数が得られ、価値的側面に対する関与において流出の可能性を指摘できそうなものは、家庭関与と余暇関与の関係のみであった。また、負の相関係数が得られた関係はなく、補償モデルの可能性は確認されなかったといえる。さらに、労働関与は家庭関与および余暇関与との有意な相関関係を示さなかったことから、これらの間には分離モデルを当てはめることが妥当であるといえよう。

ただし、こうしたモデルのあてはめは、相関係数による形式的なものに過ぎない。再度相関関係を見直してみると、結果は、生活領域に対する規範的信念に限られるものではあるが、労働と非労働領域を対置させてとらえてきた枠組みに支持を与える可能性を指摘できよう。つまり、労働そのものに対する関与と、それ以外の生活領域に属する家庭や余暇に対する関与とは、より独立性の強い性質を有するものであり、他方家庭と余暇領域への関与は比較的密接に関連すると考えることができる。したがって、生活領域にまつわる価値規範への同一化を考える上では、労働領域と家庭や余暇を含む他の生活領域とを対置させることが、ある程度の妥当性をもつことができよう。

また、本研究における対象者の特性を考慮した場合、未婚者であることの影響があらわれた結果であったとも考えられる。配偶者や養育する必要がある子供を持たない就労女性にとって、規範的信念の対象領域としての家庭と余暇は、より強く差異を意識する必要のないものかもしれない。つまり、未婚者がその良さや意味、価値をおく対象としての生活領域における家庭と余暇との境界は、労働と家庭あるいは余暇との境界に比べて、より曖昧で弱いものであった結果、確認されたような相関関係が示された可能性を指摘できよう。

ただし、すでに述べたとおり、これら3モデルの検証に2変数の単純相関を用いるのみでは十分とはいいがたという批判や、3モデルそのものが生活領域間の態度や行動の間連を説明するには単純すぎるといった指摘もある(南・吉田・浦・小川・柴田, 1992; 西川, 1992a)。こうした問題点に関しては、後にまとめることにする。

4.2 職業、職務、組織および職場への関与の相互関係

職業、職務、組織および職場への関与相互の相関関係から、職業関与、職務関与そして組織関与の3者は比較的強い相互関係をもつことがわかる。これまでの多くの研究からもこれら3要因間の適度な相関関係の存在が明

らかとなっている(Morrow, 1993; 鷺見, 1997)。ただし、たとえば鷺見(1997)の報告によれば、相関係数の値は職業関与と職務関与で.27、職業関与と組織関与で.12、職務関与と組織関与で.13であったことから、本研究結果で認められた相関係数はより高い値であったといえることができよう。この理由としては、調査対象者がまだキャリア発達の初期段階にある20歳代の従業員であり、さらに就労後、比較的早期に退職する者の多い職場であることから、保険外交員といった職業、現在の職務、そして所属組織すなわち会社の3者が未分化なままの状態にあり、仕事の側面として明瞭に区別して意識されていないことが反映された結果であったと考えることができるかもしれない。この推測に関しては今後より詳しく検討することが必要である。

一方、職場関与は職業、職務および組織への関与との間に有意な相関関係をもたなかった。また、ワーク・コミットメント(Morrow, 1993)の1形態としての労働関与との相関も有意ではなかった。ワーク・コミットメント形態間の相互関連を検討したRandall & Cote(1991)の結果も、有意ではあったが職場関与と職務関与との相関係数が.14、組織関与とは.08と低く、労働関与や職業関与との相関は有意ではなかった。このことから、ワークコミットメントにおける職場関与のもつ特殊性を指摘できよう。職場関与は職場における他の成員への愛着を表す構成概念であり(Randall & Cote, 1991)、職場における人間関係に対する個人の志向と密接に関連するものである。職業、職務あるいは組織といった仕事の側面への態度的なかわりが、そうした職場成員との同一化、愛着、仲間意識とは独立性の強い概念である可能性を指摘できる。職場関与に関する以上のような点から、キャリアや職務そのもの以上に、職場の人間関係を志向する態度を示すとされる日本人従業員の仕事に対する意識や信念を考察する上で、職場関与が興味深い視点を提供する概念であるようにみえる。しかし、これ以上の論考は本研究の目的とは異なるものであり、これ以上の考察は別の機会に譲りたい。

4.3 生活領域への関与と労働・非労働葛藤の関連

生活領域への関与と労働・非労働葛藤との相関から、労働領域における負担が他の生活領域に問題を引き起こしていると考えられる個人ほど、労働に対するより低い価値や意味づけを抱いているといえることができた。本研究ではこれらの要因間の因果関係を確認してはいないが、Kanungo(1982b)も述べているように、いったん形成された労働の重要性に関する規範的信念が、個人の抱える現在の仕事にまつわる葛藤によって弱められてしまった可能性も指摘できよう。しかし、労働関与が比較的安

定した特性をもつことから考えると、むしろ、労働に価値をおかない個人にとって、労働・非労働葛藤はより起こりやすい状態、少なくともそうした個人にとって、より意識されやすい問題であった結果であると解釈できよう。労働・非労働葛藤が個人の態度や行動にネガティブな影響を及ぼすことはよく知られている(小泉, 1997)。労働関与が労働・非労働葛藤に及ぼす影響に関しては、今後の検討が必要である。

また、本研究でとりあげた労働・非労働葛藤は、家庭関与や余暇関与と相関関係にないことが明らかにされた。労働領域での問題が家庭や余暇領域に波及していたとしても、家庭や余暇に対する規範的信念の程度とは、本研究の調査対象者全般において、ほとんど関連がなかったのである。もともとは労働領域において生じている問題が、家庭や余暇領域の活動に干渉することがあっても、家庭や余暇に対してなされた個人の価値や意味づけとの関連は強くないと推測され、これが支持されたといえるだろう。

4.4 生活領域への関与と労働・非労働葛藤の役割

職業、職務、組織、職場それぞれへの関与と、生活領域への関与と労働・非労働葛藤の交互作用との関連を確認するための重回帰式には、まず生活領域への関与の1つと労働・非労働葛藤を説明変数として投入し、偏回帰係数を確認した。それらが示した有意性と符号は単純相関係数とほぼ同様であった。まず、労働に対する肯定的な価値観に、自身の職業、職務そして所属組織への関与が伴うものであることが確認された。これは予想通りの結果であり、労働の良さや意味を内在化し、それに同一化した状態は、仕事の側面に対する関与と関連するといえる。しかし、そうした労働関与と職場の構成員との同一化は関連しないといえた。これはワーク・コミットメントの形態中、職場関与のもつ独自性の結果であり、現実に仕事を共にする職場の人々に対する愛着は、規範的信念としての労働に対する関与とほとんど関連がないことを示す結果であろうと考えられる。

一方、家庭や余暇に対する肯定的な規範的信念の存在は、労働関与も含め、仕事の側面に対するいずれの関与とも相関関係を認めることはできなかった。予想の通り、認知的信念状態として非仕事領域を価値づける態度は、ワーク・コミットメントとの関連を示すことのない、独立した態度であるということができよう。

労働・非労働葛藤は職業、組織および職場への関与と有意な関係を示したが、職務関与とのみそうした関係がみられなかった。仕事領域の問題が非仕事領域に及ぼすネガティブな影響は、予想したとおり、保険外交員としての職業、勤務する会社、職場の構成員に対する低い関

与と関連をもつといえた。一方、そのネガティブな影響は、現在個人が従事する特定の職務に対する心理的同一化とは関連をもたなかったのである。初期キャリア発達段階にある女性にとって、労働がもたらす家庭や余暇領域へのしわ寄せは、自身の職務に対する心理的同一化の程度とネガティブな関係をもたなかった。これは予想しなかった結果であり、将来詳しく検討することが必要であろう。

生活領域に対する関与と労働・非労働葛藤との交互作用について、職業、職務、組織、職場それぞれへの関与との関連を検証した結果、職業関与と職務関与を基準変数とした場合に労働関与と労働・非労働葛藤との交互作用、職場関与を基準変数とした場合に家庭関与と労働・非労働葛藤との交互作用が有意なものとして認められた。まず職業関与に対しては、労働関与がより低い場合に、労働・非労働葛藤と職業関与のネガティブな関係はより強いことが認められた。労働の良さについての強い規範的信念が、労働領域における問題が非労働領域に及ぼす否定的影響と職業を志向する態度とのネガティブな関係を緩衝している可能性があるだろう。次に、労働関与が高い場合には、労働・非労働葛藤が強まっても職務関与はむしろわずかながら増大するが、労働関与が低い場合はその逆に、労働・非労働葛藤が強まることで職務関与は低下する傾向がみられた。こうした結果はほぼ予想した通りであったといえる。労働・非労働葛藤と職務関与との間に単純相関が認められなかった理由に、労働関与の高低による2要因関係における違いが相殺していた可能性も指摘できよう。

一方、家庭関与と労働・非労働葛藤との交互作用は職場関与と有意な関係が示された。これは、家庭関与がより低い個人では、労働・非労働葛藤と職場関与とのネガティブな関係はより強いことを示したものであった。家庭に対する強固な規範的信念は、労働領域における問題が非労働領域に及ぼす否定的影響によって、職場の他者への愛着が低下することを妨げていると解釈できる結果であった。これは、家庭あるいは余暇役割に価値や意義を強くおく個人に、それらが労働役割によって干渉されるといった葛藤が生じたとき、家庭役割への関与が損なわれるおそれから、職業、職務、組織そして職場に関与しないようになるという、前述した推測とは逆の結果であった。家庭と職場の人間関係とは所属欲求を満たす場として何らかの関連があり、これが結果を規定していた可能性も指摘できるが、家庭関与と職場関与には直接的相関関係は見出されておらず、将来検討を要する問題である。家庭関与、労働・非労働葛藤そして職場などに対する関与との関係は、有意な交互作用が確認されなかった余暇関与とそれらの関係も含めて、さほど単純な構造

をもってはならず、他の要因が介在している可能性が指摘できよう。

4.5 本研究の限界と今後の課題

本研究結果は全般に仮説を強く支持するものではなかった。特に労働・非労働葛藤に関する交互作用は、仮説を支持できる有意なもの少なかったといえよう。

こうした点に関連して、本研究における限界をいくつか指摘することができる。まず、調査対象者の特殊性として、20歳代の未婚女性のみであった点をあげることができる。多重役割の心理的側面に及ぼす影響は、性別によって異なることが明らかにされており、特に多重役割によって心理的側面が受ける影響の程度と、心理的側面に影響する役割の相違に性差が認められている(小泉, 1997)。こうした性差が認められる理由として、仕事役割と家庭役割における負担の程度に実際の性差があること、そして性別分業の社会規範あるいは内在化された生役割観の存在が指摘されている(小泉, 1997)。もっとも、女性と生活領域間の葛藤の関係に関する問題は、大多数の女性が多かれ少なかれ、出産と育児という人口の再生産活動と経済生産活動の両方を志向し(土肥・広沢・田中, 1990)、一般に広く行き渡っている近代家族の理念はまだまだ弱まりそうにはない中であって、これからも関心を引きつけて止まないといえるだろう。主として仕事と家庭領域における多重役割が、特に女性に与える影響に関する研究はますます盛んになると思われる。また、20歳代の未婚者といった属性の影響に関してはライフ・ステージの問題としてより詳しく検討していく必要がある。くわえて、保険外交員という職業に関しても、一般の事務員とは職業的な性質をかなり異にするものであり、また、女性従業員の早期退職者が比較的多い職業であるといった事情も考慮に入れるべきであろう。もちろんこうした対象者の特性が、得られた結果の意義を損なわせるものではない。しかし、生活領域間の葛藤、規範的信念、仕事の諸側面に対する認知的状態といった変数間の関連についての、より一般的な視点からの仮説をこうした対象者にそのまま当てはめることに、そもそも無理があったと考えることもできよう。将来はこうした対象者の特性を十分考慮した視点からのアプローチが必要であろう。

本研究の分析モデルが比較的単純なものであったことも限界として指摘できよう。生活領域の関係を分析するにあたって、流出、補償そして分離モデルやそれらの修正モデルでは十分でないことはつとに指摘されている(小泉, 1997; 西川, 1992c)。同様に、本研究のモデルは生活領域への関与と労働・非労働葛藤が、労働領域における態度にどのような影響を及ぼすか、といったもの

であった。こうした要因間の関連には様々な媒介要因(mediator)や調整要因(moderator)の介在が予測される。そうした要因の中でも有力なものは、ライフスタイル、デモグラフィック変数、パーソナリティなどであろう(西川, 1992c)。また、各要因カテゴリーでとりあげた具体的内容に限られたものであったことも指摘できる。労働・非労働葛藤としては労働領域における問題が非労働領域に波及した程度を取り上げたに過ぎず、逆に家庭や余暇といった非労働領域における負担やストレスが労働領域に発生させた問題に関しては触れなかった。小泉(1997)は労働から家庭と、家庭から労働へのネガティブ・スピルオーバーには、心理的側面への影響や関連する要因に相違が見られることを指摘し、そのため2者は異なる心理的意味をもつと推測している。また、労働領域における個人の態度も、満足、努力、ストレスといった多様な情緒的、行動的な要因でなく、労働の側面に対する関与のみを扱ったに過ぎない。また、モデルの基盤としての理論が必ずしも十分とはいえないだろう。さらに、こうしたモデルの検証を行う上では、本研究が横断的デザインをとっていたことも限界の一つである。今後はより多様な変数を取り入れたモデルと理論の構築と縦断的デザインによるその分析が必要であろう。

ところで、よく議論される問題として、個人の各生活領域における態度や行動の「バランス」がある。たとえば、小泉(1997)、南・吉田・浦・小川・柴田(1992)をはじめ、個人の活動は労働、家庭、地域社会等の領域において、バランスがとれていることが理想的であると主張している。しかし、ここでいう「バランス」が何を意味するものであるのか必ずしも明確ではない。また、バランスを測定するときに考えられる指標として、欲求、満足感、志向性、関与、行動、エネルギー、時間など非常に多様な要因が考えられる。さらには、生活領域全般にそれらあまりに低水準であったり、高水準である場合を想定するならば、単に「バランス」がとれていることが理想的であるとはいえないと直観的にいうことができるだろう。たとえば関与を指標としてみた場合、生活領域間の関与の均衡よりも、むしろ、必要なときに必要な領域に関与し、エネルギーや時間を投入できる柔軟性が大切なのではないだろうか。また、「バランス」という意味では、生活領域間における客観的な関与の量的あるいは質的な水準の均等さではなく、あくまでも個人内の主観的な平衡性が問題となるのではないだろうか。また、もちろん生活領域への関与の変化が激しいことがどのような問題を引き起こすかについても検討する必要があるだろう。

将来、生活領域に関する新たな分析モデルやその理論を個人の認知、情緒あるいは行動といった心理的側面に

焦点を当てつつ、多様な要因を考慮に入れながら築いていく必要性を指摘してきた。特に個人の主観的幸福感や心理的安寧を重視しつつ、生活領域間の関連に関する問題を検討していく上で、これまでの研究枠組みにおいて十分に配慮されてきたとは言い難いく、きわめて重要と考えられる概念に「遊び」である。遊びは個人の生活領域そのもの、あるいは生活領域における役割や行動を論じる際に、仕事や余暇などと共に古くから取り上げられてきた。周知の通り、遊びに関する論考や言説は多く、枚挙にいとまがないほどである。そうした中で遊びの理論に重要な基礎を築き上げたホイジンガ(1973)とカイヨワ(1990)は、遊びを仕事に対立する概念としてではなく、より広く現実あるいは実生活に対置されるものとして考えている(井上, 1973)。遊びを仕事とは相容れないものと考え、余暇領域における活動に包含させてとらえる必要はないのである(鷺田, 1996)。また、遊びが現実や実生活と対置されるといっても、現実には生活を営む上でそこから排除されるものとしてではなく、あくまでも概念的空間における位置づけの問題である。実際に遊びはわれわれの日常生活に深く広く浸透している。また、遊びを考慮に入れなければ、楽しさ、喜びといったポジティブな感情を伴う活動の考察が不十分なものになってしまうといえよう。

このように考えたとき、たとえば労働領域において遊びが個人の意識からも、実際の活動からも排除され、あるいは抑制され、勤労、勤勉のみが目指されてしまった結果、さまざまな問題が露呈されてきたことは当然のように思われる(鷺田, 1996)。労働と遊びを対立項として規定し、遊びを理念的のみならず現実の労働活動にあるべきでないものとみなすことで、労働領域はストレスを生み出す、殺伐とした、無価値で無意味な忌避すべき領域になってしまう。特に現代の若年層を中心にこうした労働に対する一種の疎外状況が、当然のごとく受け入れられてしまっているように感じられる。あるいは、そうした疎外状況下においても労働に従事しなければならないために、労働領域に労働そのものとはなんの関連ももたない遊びが無制限に移入されてはいないだろうか。こうした状態は、いっこうに改善されない労働に関する疎外状況を基底におきつつ、遊びを新奇性のみが浮き上がった、消費するだけの商品としての、個人の生活を豊かにする本来の力を喪失した活動におとしめてしまっているように感じられる。

同様の指摘は家庭領域においてもできることであろう。近年女性の社会進出の増大を背景として、働く女性を対象とした労働領域と家庭領域間の関係について関心が向けられる機会の多いことは前述した(小泉, 1997)。そうした女性の家庭領域における役割や行動の代表として

家事や育児があげられるが、たとえそれを男性が担うにせよ、いずれも仕事の類型として、そこに遊びを含めることなく、遊びとは拮抗する事柄として論じられてしまっている。家事や育児が商品化され、あるいは企業化されて、家庭の外部へと押しやられていく(鷺田, 1996)。それと並行して、家庭領域における活動は一定の目的と手順をもって効率的に遂行する必要がある義務によって占められ、遊びが家庭領域における個人の意識から奪われつつある。あるいは、労働領域における遊びと同様に、家庭領域にも遊びが過剰に溢れているにもかかわらず、所詮遊びは家庭役割とは分離、独立したものであるために、家庭領域における活動を豊かで楽しめるものにするにはできないでいる。

遊びのもつ力の衰退は余暇領域においてさえ無視できないものといえよう(藤村, 1995)。すでに30年近くも以前の、日本社会がまだ高度成長期と呼ばれていた時代に井上(1973)は多様な余暇活動への提案が賑わう中で、人間の自由で主体的な活動としての遊びの貧困化が進行していることに警鐘を鳴らしながら、仕事中毒などと呼ばれるほど仕事にエネルギーと時間をそそぎ込み、寸暇を惜しむように余暇活動にいそしむ人々を指して「どこかヒステリックな余裕のなさ」(p.100)と揶揄している。しかし、こうした傾向は今日のわれわれの生活にも当てはまるばかりでなく、西川(1992a)の指摘にもあるようにむしろ状況は否定的な色合いを濃くしているように思われる。本来余裕を含意する「遊び」がもっとも多くを占めてよい生活領域としての余暇は、他人からの要請を引き受ける形で、なかば義務化した活動で満たされ、あるいは単に時間潰しとして、余裕や楽しみといったポジティブな意味を受け取ることのないままに、漫然とエネルギーや時間をたらし込む活動があふれた領域になっていると感じている個人も多いのではないだろうか。あるいは、労働という一定の与えられた目的や義務とそれに伴う責任を担わざるをえない活動からの逃避の場として、余暇領域が都合よく利用されているように見受けられる場合も珍しくないといえよう。

井上(1995)が指摘するとおり、遊びの概念を用いて、生活領域における疎外状況を糾弾し、そこからの解放を求めていく努力は今日でも必要であるといえよう。しかし、たしかに、これだけ遊びが日常生活に満ちあふれる中であっては、そうした言説が時代錯誤で、説得力に欠けると感じられるのも事実である。生活領域における中心となるべき目的をもった活動としての仕事と遊びに乖離がみられるといっても、現に私たちは遊びを楽しまずにはおれず、他の様々な活動に遊びの態度を持ち込むことによって、心理的安寧と充実感をえる工夫を、意識せざるままに行っている。遊びが余裕やゆとりを意味する

言葉であることを示すために井上 (1995) は「ハンドルの遊び」という表現を例にとっている。そもそも操作器として、決められた目的を正確に達成することが求められるハンドルに、その目的を十分に遂行させなければならぬが故にこそ、遊びが必要とされていることは、生活領域における仕事に、仕事そのものとより密接な関連をもたせた遊びが必要であることのとえとしても使えそうである。労働、家庭、余暇といった生活領域をどのように価値づけるかとともに、遊びを生活役割とどのように関連づけていくか、これを個人のライフスタイルの問題としても検討していく必要があるだろう。あくまでも個人の幸福感や安寧の向上を目的として生活領域間の関係をとらえ、研究を進めていく上で、遊びと仕事の二項対立を越えて両者を再び関連づけていくことが求められよう。

最後に、よく指摘される労働観の変化について触れておきたい。近年、急激な社会変化を背景として、個人の労働観の変化やワーク・コミットメントの低下が頻繁に示されてきた (花田, 1991; 片柳, 1992; 小泉, 1997; 三隅, 1994; Morrow, 1993; 関本, 1992)。たとえば、三隅 (1994) は仕事中心性に関する大規模な国際比較調査の結果、若年層に限らずすべての年代層で、80年代が「仕事離れ」の時代であったと結論づけている。そして、この傾向が先進産業国共通の傾向であろうと推測している。三隅 (1994) の指摘するとおり、たしかに日本における仕事離れの傾向は、若年層を中心とした労働観のネガティブな変化として、働くことの忌避が主要因であろうという考えが支配的といえる。しかし、三隅 (1994) は、働くことの重要さは受容されており、単に生活領域間において認識された重要性のシフトがあるに過ぎないと推測している。その上で、日本における調査結果から、80年代に家庭中心性は仕事中心性をわずかに上回っており、豊かな社会づくりを目指すべく、労働時間の短縮、休暇増、レジャー重視が推進され、生活の中で最も中心的な位置を仕事が占める時代は終わったのではないかと、三隅 (1994) は述べている。仕事中心性の低下傾向をとらえながらも、生活領域全般のあり方を視野に入れた三隅 (1994) の将来に対する見方は楽観的である。しかし、最近の日本放送協会の調査結果 (井田, 1996) からは、生活領域間の葛藤に直面しながらも、多様な役割をこなす上でとまどいを隠せないでいる個人の実態が浮き彫りにされている。たとえば、就労者が男女共に家庭を大切にすることを希望しているにもかかわらず、家庭のために転勤、残業、休日出勤などを拒否することには抵抗を感じている、といった結果が報告されているのである (井田, 1996)。ここから、働きバチとして仕事のみに関与するのではなく、非労働領域にも目を向け、生活領域間

で「バランス」のとれた態度や行動を維持していくことの難しさを指摘できよう。ワーク・コミットメントの低下傾向を、非仕事領域における関与の機会として楽観視するわけにはいかないのではないだろうか。急激に変化を遂げながら、多様さや複雑さを増すかみえる社会において、われわれは生活領域にどのように関与し、生活領域間の葛藤にどのように対処していけばよいのであろうか。これを重要な問題と受け止めて、詳しく議論していく必要があるだろう。

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66回大会 (1999) において発表された。

文 献

- Aiken, L. S., & West, S. G. 1993 Multiple regression: Testing and interpreting interactions. Newbury Park, CA: Sage.
- Blau, G. 1985 The measurement and prediction of career commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 58, 277-288.
- Brown, S. P. 1996 A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychology Bulletin*, 120, 235-255.
- 土肥伊都子・広沢俊宗・田中國夫 1990 多重な役割従事に関する研究—役割従事タイプ、達成感と男性性、女性性の効果— *社会心理学研究*, 5, 137-145.
- Dubin, R. 1956 Industrial workers' world: A study in the central life interests of industrial workers. *Social Problems*, 4, 131-142.
- Evans, P., & Bartolme, F. 1984 The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behavior*, 5, 9-21.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. 1990 A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, 108, 171-194.
- カイヨワ R. 多田道太郎・塚崎幹夫 (訳) 1990 遊びと人間 講談社
- 藤村正之 1995 overview仕事と遊びの社会学 井上俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉 (編) 岩波講座現代社会学 20 仕事と遊びの社会学 岩波書店 Pp.1-16.

- 花田光世 1991 オピニオン・サーベイによる経営人事革新 ダイアモンド・ハーバード・ビジネス, 16, 81-94.
- ホイジンガ J. 高橋英夫(訳) 1973 ホモ・ルーデンス 中央公論社
- 井田美恵子 1996 仕事も家庭も“半分こ”—現代社会における男女の役割— NHK放送研究と調査, 7, 58-61.
- 井上 俊 1972 死にがいの喪失 筑摩書房
- 井上 俊 1995 生活のなかの遊び 井上 俊・上野千鶴子・大澤真幸・見田宗介・吉見俊哉(編) 岩波講座現代社会学 20 仕事と遊びの社会学 岩波書店 Pp.1-16.
- Kabanoff, B. 1980 Work and nonworks: A review of models, methods, and findings. *Psychological Bulletin*, 88, 60-77.
- 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.
- Kanungo, R. N., & Misra, S. 1984 An uneasy look at work, nonwork, and leisure. In M. D. Lee, & R. N. Kanungo (Ed.), *Management of work and Personal life*. New York: Praeger. Pp. 143-165.
- Kanungo, R. N., & Misra, S. 1988 The bases of involvement in work and family contexts. *International Journal of Psychology*, 23, 267-282.
- 片岡大輔・高石光一・外島 裕・岡村一成 1994 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 応用心理学研究, 19, 85-94.
- 片柳敦子 1992 職務関与: 文献展望とモデルの再構築 産業・組織心理学研究, 6, 3-13.
- 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.
- Loscocco, K. A., & Roschelle, A. R. 1991 Influences on the quality of work and nonwork life: Two decades in review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 182-225.
- 南 隆男・吉田 悟・浦 光博・小川政英・柴田義人 1992 「Work & Family Interface」に關する基礎的研究—研究の現状と課題: 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, 154-156.
- Misra, S., Kanungo, R. N., Rosenstiel, L. V., & Stuhler, E. A. 1985 The motivational formulation of job and work involvement: A cross-national study. *Human Relations*, 38, 501-518.
- 三隅二不二(編著) 1994 リーダーシップの行動科学—「働く日本人」の変貌— 朝倉書店
- Morrow, P. C. 1993 The theory and measurement of work commitment. Greenwich, Connecticut: JAI Press.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. 1979 The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- 西川一廉 1992a 職務満足から生活の満足へ(1)—余暇を中心とした労働/余暇関係について— 桃山学院大学経済経営論集, 34, 1-29.
- 西川一廉 1992b 職務満足から生活の満足へ(2)—流出, 補償, 分離仮説をめぐって— 桃山学院大学社会学論集, 26, 25-48.
- 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.
- 西岡八郎・池ノ上正子・才津芳昭・堀内真弓・高橋重郷 1995 現代日本の家族に關する意識と実態—全国家庭動向調査の結果から— 人口問題研究, 51, 1-22.
- 小野公一 1993 職務満足感と生活満足感 白桃書房
- Randall, D. M., & Cote, J. A. 1991 Interrelationships of work commitment constructs. *Work and Occupations*, 18, 194-211.
- 関本昌秀 1992 企業帰属意識の変化 法學研究, 65, 287-312.
- 関本昌秀・花田光世 1985 11社4,539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究(上) ダイアモンド・ハーバード・ビジネス, 11月, 84-96.
- 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.
- 高石光一・外島 裕・岡村一成 1992 ワーク・ノンワークの關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, 6, 15-22.
- 鷺田清一 1996 だれのための仕事 岩波書店
- 山本 寛 1993 勤労者の「キャリア目標に對する関与」についての一考察 応用心理学研究, 18, 25-35.