

看護婦におけるワーク・コミットメントの要因について

鷺見 克典, 長江 拓子*, 高田 祐一, 生出 純一

生産システム工学科

(1996年8月26日受理)

Factors in Work Commitment among Nurses

Katsunori SUMI, Takuko NAGAE*, Yuichi TAKADA and Junichi OIDE

Department of Systems Engineering

(Received August 26, 1996)

The purpose of the present study was to investigate effects of leader behavior and role states as factors in work commitment among nurses. According to PM leadership theory, leader behavior is comprised of a leader's performance-oriented behavior (P behavior) and one's group maintenance-oriented behavior (M behavior). In this study, role states were defined as a combination of elements of role conflict, role ambiguity, and role overload. Work commitment was defined as a combination of commitment to the organization belonged to and one's job. The hypothesis was built up that leader behavior has a direct effect on role states and in turn the role states influence work commitment. Subjects were 236 female nurses, whose mean age was 32.9 years ($SD=9.4$). Leader behavior was negatively correlated with role states. Role states were also negatively correlated with work commitment. LISREL VII was adopted as the analytical method. Analysis suggested that the hypothesis was compatible with data. Implications of the results and future issues are discussed.

1. はじめに

ワーク・コミットメント (work commitment: 以下 WC) は、個人と仕事の心理的結び付きを示す概念として、組織行動を考えるために広く研究されてきた。こうした WC にはいくつかの形態が知られているが、Morrow^[13] はこれをその準拠対象によって5形態に分類している。この分類は、準拠対象としての労働、職業、組織、職務、組合の5つに対する関与 (commitmentあるいは involvement) を、WCの5形態とするものである。なかでも比較的多くの注目を集めてきたものが、組織関与 (organizational commitment) と職務関与 (job involvement) の2形態である。

組織関与は、個人とその所属する組織との同一化のことであり、いわゆる帰属意識 (belongingness) とも密接にかかわる概念である (関本ら^[18], 田之内^[20])。Mowdayら^{[15][16]} はこれを、所属する組織に対する個人の同一化あるいはそれとの密接なかわりのこととして、

定義している。くわえて、Mowdayら^[16] は、概念的に少なくとも3次元によって特徴づけられるものであり、所属する組織の目標や価値の強い信念・受容、組織の活動に対する積極的な努力の傾注、組織の成員でありたいという強い希望を、その3次元であるとしている。ただし、本研究で問題とする組織関与は、態度的なあるいは規範的な (normative) それとし、打算的な (calculative) 組織関与についてはふれない。

一方、職務関与は、Kanungo^[9], Gornら^[6] によれば、個人が自分の職務に、心理的に同一化した認知的態度あるいは信念を指す。1970年代に入ってから盛んに研究され始めた概念であるが、すでにそれ以前から、たとえば心理学分野では、職務に対する自我関与 (Vroom^[24]) など、また社会学分野では、生活における中心的な関心領域としての仕事 (Dubin^[5]) などという概念として類似した態度が研究されていた。しかしながら、自我関与や生活における中心的な関心領域は、仕事のもつ側面のいくつかに対する関与を示す概念になってしまっていた。つまり、先にあげた WC の5つの準拠対象のうちの複数を、その準拠対象としており、弁別的妥当性の問題と

*市立四日市病院

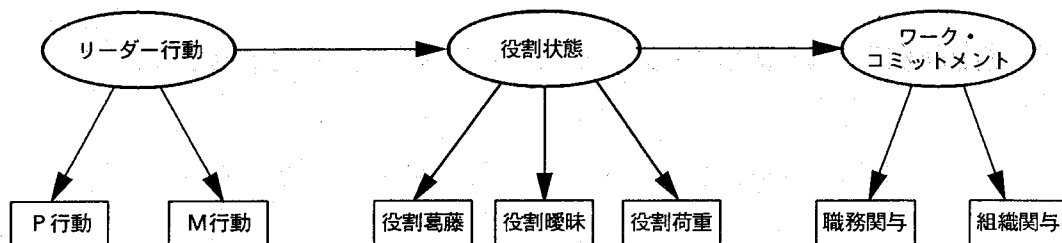


図1 因果モデル

して概念に曖昧さが残存していたといえる。

こうしたWCの成立およびその程度を左右する要因として、様々なものが考えられる。たとえば、Mathieuら^[12]は、組織関与を規定する可能性のある要因を、個人特性、職務特性、役割状態 (role states)、集団の凝集性やリーダーシップ、組織特性、の5つに分類している。また、Mowdayら^[16]は、その先行要因として、個人特性、役割関連特性、組織構造特性、仕事における経験の4つを上げている。一方、職務関与に関して、Rabinowitzら^[17]は、年齢、性などの個人属性や性格的要因を含めた個体内的要因、リーダー行動、役割状態などの状況的要因、さらには職務満足などの仕事結果 (work outcomes) が、規定要因として重要であろうと結論づけている。これらを比較すると、WCの代表的2形態である組織関与と職務関与の考えられる先行要因は、重なるものが多いといえよう。この中から、本研究では、リーダー行動と役割状態に着目する。

リーダー行動は、以上のように、組織関与および職務関与を決定する重要な要因と考えられている。具体的には、例として組織関与とリーダー行動との報告された相関関係に対してメタ分析を行った Mathieuら^[12]は、LBDQ (Leader Behavior Description Questionnaire) によって測定される配慮要因や体制づくり要因との間には、相関係数として 0.3前後の値を確認している。

しかしながら、個人の上司のとりリーダー行動が、より直接的、無媒介的に、所属する組織や職務に対する個人の同一化を左右するとは考えづらい。つまり、WCとリーダー行動との関係は、何らかの他の要因によって媒介されていると推測される。

この媒介要因として考えられる要因に、Abdel-Harim^[1]が指摘するとおり、役割状態がある。ここでいう役割状態とは、従業員個人の職務遂行上の役割についての状態を指し、代表的なものとして、組織から複数の役割を要求され、そこに矛盾や軋轢が生じた状態である役割葛藤 (role conflict)、要求された役割が担うその内容や範囲、遂行上の手順などの不明確さを示す役割曖昧 (role ambiguity)、役割に課せられた内容が個人にとって負担になっている状態を指す役割過重 (role over-load) がある。したがって、こうした関係を図示

すると、図1のような概念モデルができる。

まず、リーダー行動と役割状態との関連を指摘する研究として、Teas^[22]やYammarino^[26]がある。Teas^[22]は、販売従事者に対する調査結果から、リーダー行動と役割葛藤、役割曖昧に関連があることを認めている。また、Yammarino^[26]は、リーダー行動と役割曖昧との関連を報告している。

一方、役割状態とWCが、より直接的に結び付きをもつことは、同一性理論 (identity theory: Burke^[2], Thoits^[23]) から導出可能である。同一性理論とは、同一性を、個人と環境をめぐる制御系としてとらえようとする理論である。ここで、同一性は、個人が自分自身は何者であるかを決定する社会的役割や状況において、自己に適用される意味である、と考えられる。組織や職務といった仕事の側面への同一化を指すWCは、当然個人の同一性の少なくとも一部分を問題とする概念である。役割状態の悪化は、直接的に、個人の役割同一性に混乱を引き起こすといえることから、職務遂行上の役割に関する状態は、組織関与や職務関与に影響を及ぼすといえるのである。

本研究の目的は、図1に示した概念モデルを検討することである。リーダー行動に関しては、PM類型論 (三隅^[14]) に基づき、P行動とM行動の2側面を考える。PM式リーダーシップ論に基づきまた、前述のとおり、役割状態については、役割葛藤、役割曖昧、役割過重を、WCについては、組織関与と職務関与を取り上げる。また、対象者は、病院の看護に従事する看護婦とした。看護婦は、専門性が強く、業務遂行における指揮命令系統、組織構造が明確でありながらも、対人サービス業として柔軟で素早い応対が求められ、職務遂行上、役割における問題が重要な職業である。こうした職業において、図1のモデルがどの程度明確なものとして支持されるか、興味深い。

2. 方法

2.1 調査対象者

ある公立病院に勤務する看護婦312名を調査対象者とした。そのうち、有効な回答は236名からえられた (有

表1 調査対象者内訳および各尺度の平均値と標準偏差

| 個人属性 | n | (%) | リーダー行動 | | | | 役割状態 | | | | | | WC | | | |
|------------------------------|-----|---------|--------|-----|------|------|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|------|-----|
| | | | P 行動 | | M 行動 | | 役割葛藤 | | 役割曖昧 | | 役割過重 | | 組織関与 | | 職務関与 | |
| | | | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD | M | SD |
| 地 位 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 婦長・主任 | 20 | (8.5) | 37.1 | 5.4 | 38.5 | 8.3 | 17.6 | 3.4 | 18.0 | 2.2 | 20.4 | 2.1 | 23.6 | 5.1 | 12.7 | 3.0 |
| スタッフ | 216 | (91.5) | 37.8 | 3.6 | 40.7 | 10.3 | 18.6 | 2.9 | 17.7 | 2.3 | 20.3 | 2.9 | 27.3 | 4.5 | 14.8 | 2.2 |
| 部 署 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 病棟 | 141 | (59.7) | 36.6 | 5.3 | 38.4 | 8.5 | 18.0 | 3.2 | 17.8 | 2.2 | 20.1 | 1.8 | 23.8 | 4.9 | 12.8 | 2.7 |
| 外来・手術室 | 53 | (22.5) | 30.8 | 5.0 | 39.8 | 7.4 | 16.9 | 3.9 | 18.2 | 2.1 | 20.6 | 2.1 | 23.7 | 5.1 | 12.8 | 3.2 |
| 中材・ICUなど | 42 | (17.8) | 36.8 | 5.2 | 39.2 | 8.2 | 17.2 | 3.9 | 18.3 | 2.2 | 20.6 | 2.1 | 24.2 | 5.8 | 13.0 | 3.4 |
| 年 齢 (M=32.9, SD=9.4) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 20歳以上25歳未満 | 60 | (25.4) | 37.4 | 4.5 | 39.4 | 8.1 | 18.7 | 3.6 | 17.6 | 2.2 | 20.0 | 1.9 | 23.2 | 4.0 | 12.4 | 2.5 |
| 25歳以上30歳未満 | 52 | (22.0) | 36.2 | 6.0 | 37.5 | 8.1 | 17.3 | 2.9 | 18.6 | 2.2 | 20.3 | 2.4 | 22.2 | 5.5 | 11.8 | 3.1 |
| 30歳以上40歳未満 | 56 | (23.7) | 36.2 | 5.4 | 37.5 | 8.7 | 16.7 | 3.5 | 17.9 | 2.4 | 20.8 | 2.1 | 23.8 | 5.4 | 12.6 | 2.9 |
| 40歳以上50歳未満 | 56 | (23.7) | 38.4 | 5.1 | 40.5 | 8.7 | 17.9 | 3.2 | 18.1 | 1.9 | 20.4 | 2.0 | 25.3 | 4.8 | 14.2 | 2.8 |
| 50歳以上 | 12 | (5.1) | 39.8 | 4.7 | 42.8 | 4.8 | 19.3 | 4.1 | 17.8 | 2.3 | 21.1 | 1.6 | 30.2 | 3.3 | 16.0 | 1.7 |
| 結 婚 | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 未婚 | 110 | (46.6) | 36.7 | 5.4 | 38.1 | 7.8 | 17.9 | 3.5 | 18.0 | 2.4 | 20.1 | 2.0 | 22.8 | 5.0 | 12.5 | 3.0 |
| 既婚 | 126 | (53.3) | 37.6 | 5.3 | 39.5 | 9.0 | 17.6 | 3.4 | 18.0 | 2.2 | 20.6 | 2.1 | 24.9 | 5.1 | 13.3 | 2.9 |
| 現病院での勤務年数 (M=9.2, SD=8.3) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 28 | (11.9) | 37.8 | 4.0 | 38.9 | 6.7 | 20.1 | 3.3 | 17.8 | 2.7 | 20.4 | 2.3 | 24.5 | 4.2 | 12.7 | 2.7 |
| 1年以上 5年未満 | 74 | (31.4) | 36.5 | 5.2 | 38.0 | 9.0 | 17.3 | 3.1 | 18.1 | 2.1 | 19.9 | 1.8 | 22.3 | 4.7 | 12.1 | 2.7 |
| 5年以上10年未満 | 38 | (16.0) | 35.7 | 6.0 | 37.1 | 7.8 | 17.2 | 2.8 | 18.3 | 2.4 | 20.5 | 2.6 | 22.2 | 5.4 | 11.7 | 3.2 |
| 10年以上20年未満 | 61 | (25.8) | 37.4 | 5.3 | 38.2 | 8.6 | 16.7 | 3.7 | 17.6 | 2.3 | 20.7 | 1.9 | 25.0 | 4.9 | 13.5 | 2.6 |
| 20年以上 | 35 | (14.8) | 39.0 | 5.9 | 42.9 | 8.0 | 19.2 | 3.2 | 18.5 | 1.8 | 20.7 | 1.9 | 27.0 | 5.0 | 14.9 | 3.0 |
| 看護婦としての勤続年数 (M=12.0, SD=9.2) | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1年未満 | 21 | (8.9) | 37.8 | 4.0 | 40.1 | 6.4 | 20.5 | 3.2 | 17.3 | 2.5 | 20.2 | 2.2 | 24.6 | 4.2 | 12.6 | 2.8 |
| 1年以上 5年未満 | 60 | (25.4) | 36.9 | 4.8 | 38.4 | 8.8 | 17.5 | 3.2 | 18.1 | 2.2 | 19.9 | 1.7 | 22.1 | 4.8 | 12.1 | 2.8 |
| 5年以上10年未満 | 46 | (19.5) | 35.6 | 6.2 | 37.1 | 8.1 | 17.3 | 3.1 | 18.2 | 2.2 | 20.6 | 2.5 | 22.3 | 5.6 | 11.6 | 2.8 |
| 10年以上20年未満 | 56 | (23.7) | 37.2 | 5.6 | 38.2 | 8.9 | 16.5 | 3.5 | 18.0 | 2.3 | 20.7 | 2.1 | 24.4 | 4.5 | 13.0 | 2.9 |
| 20年以上30年未満 | 42 | (17.8) | 37.9 | 4.8 | 40.7 | 9.2 | 18.4 | 3.1 | 18.0 | 2.0 | 20.4 | 1.9 | 26.0 | 5.1 | 14.8 | 2.4 |
| 30年以上 | 11 | (4.7) | 39.1 | 5.9 | 40.5 | 5.7 | 18.9 | 4.4 | 17.8 | 2.7 | 20.8 | 1.8 | 29.3 | 4.5 | 14.9 | 4.0 |
| 全 体 | 236 | (100.0) | 37.2 | 5.3 | 38.8 | 8.5 | 17.7 | 3.5 | 18.0 | 2.2 | 20.4 | 2.1 | 23.9 | 5.2 | 12.9 | 3.0 |

効回答率75.6%)。この内訳は表1のとおりである。また、対象者はすべて女性であった。

2.2 調査方法

本研究の調査は、以下の尺度に、年齢、勤務年数等に関する質問項目を加えた調査票を用いて行った。なお、評価はすべて5段階である。

実施は留置法により、調査票配布から回収まで約3週間であった。

2.2.1 リーダー行動

リーダーシップに関するP行動・M行動を測定すべく、三隅^[14]の24項目尺度を使用した。

2.2.2 役割状態

田尾^[21]の尺度を用いた。この尺度は、役割葛藤、役割曖昧、役割過重のそれぞれを、個人によって知覚されたものとして測定可能である、いずれも6項目からなる。

2.2.3 WC

組織関与は、花田^[7]によるMowdayら^[15]の9項目尺度の日本語版を使用した。この尺度は組織関与の研究において、最も頻繁に用いられる尺度の1つである(Mathieuら^[12])。

職務関与は、Lodahlら^[11]の尺度から4項目を翻訳して用いた。これは、Lawlerら^[10]が職務関与の測定により適した項目としたものである。

3. 結果

各尺度の基本統計量として、平均値と標準偏差を表1にまとめた。

また、尺度間の相関係数をまとめたものが表2である。リーダー行動と役割状態との関係では、P行動、M行動ともに、役割葛藤との相関はみられるが、役割曖昧との

表2 相関係数

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
|---------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|
| 1. P行動 | — | | | | | |
| 2. M行動 | .39** | — | | | | |
| 3. 役割葛藤 | -.20** | -.40** | — | | | |
| 4. 役割曖昧 | .07 | -.00 | .01 | — | | |
| 5. 役割過重 | -.14* | -.07 | .03 | .24** | — | |
| 6. 組織関与 | .08 | .20** | -.33** | .03 | -.15* | — |
| 7. 職務関与 | .13* | .28** | -.28** | -.18** | -.18** | .58** |

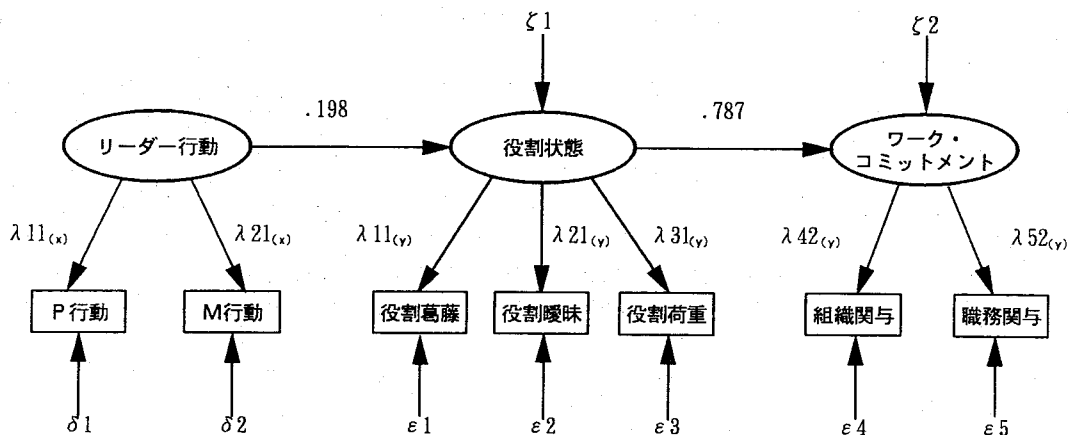
** $p < .01$, * $p < .05$ 

図2 解析結果

相関は有意でない。なかでもM行動と役割葛藤との相関は、 $-.40$ と比較の高い値を示した。また、役割状態と有意な関係が認められたのはP行動のみであった。

役割状態とWCとの関係では、組織関与と役割曖昧との相関のみ有意でなく、他の組み合わせは、すべて正で有意の値であった。

概念モデル(図1)を検証するために、LISREL VIIを使用した。

結果は、図2に示したとおりである。リーダー行動から役割状態、役割状態からWCへの因果パスは、それぞれ有意であった($ps < .05, .01$)。また、表3に示したように、実測値データへのモデルのあてはまりの程度を示す適合度指標は、十分な値であり、修正後の極端な低下もみられなかった。

したがって、本研究で検討したモデルは、適当なものであったといえよう。

表3 モデルの適合度

| 指標 | |
|------------|------|
| 適合度指標 | .998 |
| 修正された適合度指標 | .995 |
| 残差平方和 | .524 |

4. 考察

本研究では、組織関与、職務関与といったWCを規定する要因として、直接的には役割状態を考え、さらにその役割状態をリーダー行動が規定していると推測した。そして、これら3つの要因による因果関係を、LISREL VIIを用いて統計的に検討し、支持することができた。

ここで、図2に示した結果としての因果関係について、検討していく。

リーダー行動と役割状態との関連に関する研究は、前に紹介したものの他に、Howellら^[9]が、大学生に対する実験室研究において、集団生産性規範の高い集団における体制づくり中心(structuring)のリーダーシップのもとで作業する者は、低集団生産性規範の集団において体制づくり中心のリーダーシップのもとで作業する者よりも、作業に対する満足感が高く、低い役割葛藤を報告するとした。また、医師と看護婦との間に発生する役割葛藤を取り上げたChackoら^[10]は、看護婦において、知覚された葛藤と、満足感、課業特性、上司である医師の道具的リーダーシップ・スタイルとの間に、負で有意な相関関係があることを認めている。

こうした一連の研究の前提としてもあることだが、本来、役割において葛藤、不明瞭さ、過剰な負担等が存在するとは、個人が好ましからざる状態にあることを意味

している。このことは、それらがストレスをもたらす重要な要因として位置づけられていることから明らかである (Cooperら^[4])。こうした問題をはらむ状態に組織集団の成員をおく原因は、当然取り除かれるべきものであるということになる。本研究で取り上げたリーダー行動としてのP行動とM行動とは、ともに強いほど、より望ましいリーダーシップを発揮できる特性とされている。

他方、一般に、仕事関連要因に問題が多いほど、個人は自分の組織や職務に関与しにくいであろうと推測される。つまり、本研究で取り上げた要因に関して述べると、不適当な役割状態を知覚しているほど、低いWCを報告すると考えられる。

前記のとおり、WCを考える上で、役割状態は組織内変数の中でも重要視されているが、こうした役割状態とWCとの関係を理論的に説明可能としたものが、同一性理論である。同一性理論は、個人の同一性を、個人と環境との間における一つの制御系、過程として動的にとらえる。前述のとおり、同一性は、個人が自分自身は何者であるかを決定する社会的役割や状況において、自己に適用される意味である。個人の社会的な役割において問題が生じた場合、それはより直接的に、同一性に混乱を引き起こすといえる。組織や職務などに対する同一化を意味するWCが、個人の役割同一性を含む、広義の同一性と密接な関連をもつ概念であることは明らかである。したがって、役割状態の悪化は、直接的に、個人の同一性を混乱させ、ひいては、組織関与や職務関与に悪影響を及ぼすといえるのである。

以上にくわえて、リーダー行動、役割状態、そしてWCの各側面間の相関関係を考慮に入れると、部下が知覚したリーダー行動が、一般にふさわしいものであるほど、部下自身は仕事遂行上の役割において良好であると、さらには、高いWCを報告する、と結論づけられる。

ただし、リーダー行動から役割状態への因果パスは、有意ではあるものの、決して強くない。相関係数からも、役割状態とWCとの関連と比較して、リーダー行動と役割状態との間にみられる関連は、弱いといえる。したがって、本研究では問題としなかった要因の介在について、今後検討していく必要がある。

また、調査対象とした看護婦という職業のもつ特性が、結果に反映されていることを考慮する必要がある。看護婦の職務は、比較的高度な専門的知識と技能を要求されるものである。また、対人サービスとして、他者と接触しながらの業務であり、ストレスが非常に強いことでも知られている。日常の職務遂行にあたっては、常に臨機応変な対応を迫られながらも、個人が勝手な役割をもつ

ことは少なく、婦長、主任といったリーダーのもとで、他の看護婦らと連携を十分にとりながら職務を遂行していくことが重要であり、統制のとれた集団的作業が要求されるといえる。したがって、職務遂行上、リーダーシップの重要性は比較的強い職種であるといえよう。一方、看護婦は、緊急を要する複雑な作業を遂行していく上で、複数の役割を同時的に要求される場面も多いと考えられる。特にそうした場面においては、ともすると過剰な負担を強いられることもあるといえる。こうした看護婦の仕事や組織がもつ特徴から、集団において発揮されるリーダーシップのもと、発生した役割上の問題が、所属する組織や遂行すべき職務に対する同一化を妨げやすかった、という可能性がある。こうした点については、今後、他の職種との比較検討が必要である。

また、本研究では、リーダー行動、役割状態、そしてWCの間の因果関係を検討したが、将来、本研究で得られた結果をより詳細に検討するためにも縦断研究の必要があろう。

5. 結論

本研究では、看護婦を対象として、リーダー行動が、役割状態へ及ぼす影響を通じて、組織関与や職務関与に効果を及ぼす、といった因果モデルを検討した。その結果、仮定した因果関係は支持された。

将来は、他の職種との比較や、他の要因を含めた因果モデルの検討が課題といえよう。

参考文献

- [1] Abdel-Harim, A. A. (1981) Personality and task moderators of subordinate responses to perceived leader behavior. *Human Relations*, 34, 73-88.
- [2] Burke, P. J. (1991) Identity processes and social stress. *American Sociological Review*, 56, 836-849.
- [3] Chacko, T. I. & Wong, J. K. (1984) Correlates of role conflict between physicians and nurse practitioners. *Psychological Reports*, 54, 783-789.
- [4] Cooper, C. L. & Marshall, J. (1976) Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- [5] Dubin, R. (1956) Industrial workers' worlds : A study of the "central life interests" of industrial

- workers. *Social Problems*, 142, 131-142.
- [6] Gorn, G. J. & Kanungo, R. N. (1980) Job Involvement and motivation: Are intrinsically motivated managers more job involved? *Organizational Behavior and Human Performance*, 26, 256-277.
- [7] 花田光世 (1987) 組織の活性化—帰属意識とモチベーション—. 野中郁次郎, 寺本義也(編) 最新経営基礎講座 2 経営管理. 中央経済社, 151-178.
- [8] Howell, J. M. & Frost, P. J. (1989) A laboratory study of charismatic leadership. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 43, 243-269.
- [9] Kanungo, R. N. (1979) The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- [10] Lawler, E. E. & Hall, D. T. (1970) Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- [11] Lodahl, T. M. & Kejner, M. (1965) The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- [12] 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.
- [13] Morrow, P. C. & McEloy, J. (1986) On assessing measures of work commitment. *Journal of Occupational Behavior*, 7, 139-145.
- [14] 三隅二不二 (1984) リーダーシップ行動の科学 (改訂版). 有斐閣.
- [15] Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979) The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- [16] Mowday, R. T., Porter, L. W., & Steers, R. M. (1982) Employee-organization linkages, Academic Press, NY, 19-43.
- [17] Rabinowitz, S. & Hall, D. T. (1977) Organizational research on job involvement, *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- [18] 関本昌秀, 花田光世 (1987) 企業帰属意識の構造化と, 影響要因の研究. 産業・組織心理学研究, 1, 9-20.
- [19] 鷺見克典・早川清一 (1994) 職務関与の抑うつ症状に対する効果について. 日本経営工学会誌, 6, 567-574.
- [20] 田之内厚三 (1983) 帰属意識と同一化メカニズムに関する基本的枠組の検討. 日本大学心理学研究, 5, 14-24.
- [21] 田尾雅夫 (1986) 中間管理職者における役割ストレスと疲労感. 心理学研究, 57, 246-249.
- [22] Teas, R. K. (1983) Supervisory behavior, role stress, and the job satisfaction of industrial salespeople. *Journal of Marketing Research*, 20, 84-91.
- [23] Thoits, P. A. (1991) On merging identity theory and stress research. *Social Psychological Quarterly*, 54, 101-112.
- [24] Vroom, V. H. (1962) Ego-involvement, job satisfaction, and job performance. *Personnel Psychology*, 15, 159-177.
- [25] Yammarino, F. J. (1990) Individual- and group-directed leader behavior descriptions. *Educational and Psychological Measurement*, 50, 739-759.