

ISSN 1883-1745

広島マネジメントレビュー

# Hiroshima Management Review

## No. 2

労働価値観が労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響  
：努力-報酬不均衡モデルに基づく検討

江口 圭一

岩田 昇

(広島国際大学心理科学部臨床心理学科 教授)

戸梶 亜紀彦

(広島大学大学院社会科学部研究科マネジメント専攻 教授)

2010年1月4日受理  
広島大学マネジメント学会

## 労働価値観が労働者のメンタルヘルスに及ぼす影響：努力-報酬不均衡モデルに基づく検討

江口 圭一・岩田 昇・戸梶 亜紀彦

### Influences of work values on employees' mental health : An examination based on Effort-Reward Imbalance model

Keiichi EGUCHI, Akihiko TOKAJI

#### キーワード

労働価値観 (work values), 労働ストレス (occupational stress), 努力-報酬不均衡モデル (Effort-Reward Imbalance model), モデレータ (moderator), 階層的重回帰分析 (hierarchical multiple regression analyses)

#### 目的

第二次世界大戦や朝鮮戦争による混乱という社会的な背景がストレス研究を推進したと合わせて、産業の高度化・工業化、および集団や組織の大規模化・複雑化に伴って、リーダーシップやコミュニケーションを中心とする人的要因に関する行動科学的な研究に注目があつまり、労働ストレス研究も大きく発展した (佐々木, 1996)。特に1970年代以降、様々な要因が複雑に絡み合ったストレス事象を捉えるためには、これらを組み合わせた理論モデルを設定し、それに則ったアプローチが効率的であるとの観点から、多くの労働ストレスモデルや理論が提示されてきた (岩田, 1997a)。

労働ストレス研究では主に、多要因アプローチと要因限定アプローチの2つの研究方法が用いられてきた (岩永, 2003)。多要因アプローチとは、ストレッサー、ストレインに加えて、それらの因果関係に影響を及ぼすと考えられる様々な媒介要因を網羅したモデルを構成し、その妥当性を検討しようとする研究アプローチである。例えば、Cooper & Marshall (1976) の因果関係モデルや Hurrell & McLaney (1988) のNIOSHモデルなどがこれに該当する。一方、要因限定アプローチとは、労働ストレスに関連すると考えられる中心的要因を抽出し、それをもとに設定したモデルの妥当性を検証しようとする研究アプローチである。このアプローチに基づくモデルは、扱う変数が少ないため非常にシンプルな構造であり、多くの職業に応用が可能な研究モデルであると考えられる。例えば、Karasek (1979) の仕事の要求度-コントロールモデルや Johnson & Hall (1988) の要求度-コントロール-サポートモデル、Siegrist, Peter, Junge, Cremer, & Seidel (1990) の努力-報酬不均衡モデルなどがこのアプローチに該当する。

要因限定アプローチのひとつである Siegrist et al. (1990) によって提唱された努力-報酬不均衡モデル (Effort-Reward Imbalance model: 以下、ERIモデルと略す) は、労働者が仕事に対して費やす努力とそこから得られる報酬が釣り合わない状態をストレスフルな状況とする。この理論的モデルに基づく ERI モデル調査票日本語版短縮版 (堤, 2001) は、職業生活における「外在的な努力」の程度

を努力得点として測定し、それに対する「外在的な報酬」の程度として報酬得点を測定する。報酬得点は、経済的な報酬（4項目）、心理的な報酬（5項目）、キャリアに関する報酬（2項目）の3つの下位概念から構成されるが、ERIモデル調査票では全11項目の合計を報酬得点として扱い、努力得点と報酬得点の比（=努力得点/報酬得点/0.5454）が1.0以上の群をリスクグループとして、それ以外の非リスクグループと弁別する。また、労働に対する過剰な傾注の程度の指標となる個人要因として、オーバーコミットメント得点を測定する。オーバーコミットメント得点は努力-報酬不均衡状態を増悪させる修飾要因と仮定される。

ERIモデルは比較的新しいモデルであり、その評価が十分には定まっていない（渡辺，2002）。しかしながら、早野・木村・保坂・柴田・福西・山崎・桃生・TABPカンファレンス（1997）の研究から抽出された日本人男性の冠動脈親和性行動（仕事を家庭や他の活動よりも高く評価する傾向を示す仕事中心のライフスタイル）がオーバーコミットメントの概念と共通する部分があり、日本人労働者の健康影響に対する高い予測妥当性の存在が有望視されている（堤，1999）。また、多くの労働ストレスモデルはアメリカにおいて開発されてきた背景から、アメリカの社会的慣習、すなわち「これだけ働いてくれば、これだけ給料を払う」という事前の契約に基づく労働活動を想定して構成されてきた。しかし、ERIモデルでは、労働に対する努力と報酬のアンバランスをストレッサーと捉えることで、努力が何らかの報酬（金銭的な報酬だけでなく、地位や名誉など心理的な報酬の場合もある）で報われるような日本の労働社会に、より適合したモデルと考えられる。

ところで、わが国における労働ストレス問題の現状を鑑みると、多くの労働者が強い不安や悩み、ストレスを抱えながら働いている（小林，2001；厚生労働大臣官房統計情報部，2004）。職場における過度のストレッサーが労働者の抑うつやその他の精神症状に及ぼす負の影響については多くの報告があり（荒記・川上，1993）、循環器系疾患との関連についても、仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek，1979）、要求度-コントロール-サポートモデル（Johnson & Hall，1988）などに基づく研究で発症の危険度を高めることが報告されてきた。このような状況の下、自殺者は平成10年以降、8年連続で3万人を越え（警察庁生活安全局地域課，2006）、過労死や過労自殺等による労災補償請求も増え続けている（厚生労働省，2006）。また、企業や国レベルでの産業経済活動に対しても非常に大きなマイナスの影響を及ぼしていることが多くの分析から明らかにされている（江口・戸梶，2004）。

このように労働ストレス問題が拡大してきた原因として、社会的要因と個人的要因の2つの要因からの影響が考えられる。社会的要因とは、日本の経済状況を含む労働環境からのストレッサーの質的・量的変化の影響である。1990年代初頭のバブル景気崩壊以降の長期不況に伴い、日本の雇用慣行の特徴とされる終身雇用、年功序列賃金といった制度の見直しが進み、労働者を取り巻く労働環境の著しい変容がストレッサーとなっていると考えられる（永田，2000）。例えば、裁量労働制の導入による心身の健康への影響（立道，2000）や、人員削減による質的・量的ストレッサーの強まり（大塚・小杉，2001）が指摘されている。さらに、景気が上向いてきた現在では、不況対策として実施された人員削減が過重労働に拍車をかけるだけでなく、モラル低下の原因にもなっているとの指摘が多く見られる（朝日新聞，2004；エコノミスト，2005，2006a，2006b）。

一方で、このような社会的・経済的環境の著しい変化に伴い、労働者の職業生活に関する価値観であ

る労働価値観も大きく変容してきていることが予想される。これが2つ目の個人的要因である。これまでの労働ストレス研究ではほとんど注目されていないが、労働価値観とは職業生活における労働者の認知や行動を規定する要因のひとつとされている (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 江口・戸梶, 2004)。したがって、時代や社会情勢とともに変化してきたと考えられる労働価値観が、日常の業務や労働環境に対する捉え方(認知)や遭遇し得る困難な状況(ストレッサー)への対処行動に少なからぬ影響を及ぼしていることが推察される。そして、これらの経路を通じてストレス反応の発現程度をも調整している可能性があると考えられる。

ところが、労働価値観の定義や測定方法に研究者間での一致は見られない(三川・井上・芳田, 1993)。例えば、価値観やそれに類似した概念に関する研究を概観しても、「価値とは、個人がそれを重要と考える一般化された行動、あるいは事態を示す概念」(ゴードン・菊池, 1975)、「価値観とは、ある状態の方が他の状態よりも好ましいと思う傾向」(Hofstede, 1980)、「仕事の価値とは、職務上いかに行動すべきかについて抱く比較的永続的な信念」(見田, 1996)、「価値観は行動において求められる目的」(Nevill & Super, 1989)、「価値体系とは、比較的重要なものの連続に伴う、より望ましい行動様式や生き方に関する固定的な信念の体系」(Rokeach, 1973)、「価値観は欲求を満足させるために獲得しようとする目的」(Super, 1970)というように多様な捉え方がある。また、その構成要素として職務の特性や職務内容を含む研究(Super, 1970; 藤本・阿部, 1988; 松井, 1988; 中西・三川, 1988; Nevill & Super, 1989)の他にも、労働条件(森永, 1993, 1997)、組織要因(安達・室山, 1998)などを労働価値観の構成要素とする研究もある。

Lazarus & Folkman (1984) がその理論モデルの中で、価値観を媒介過程に先行する変数の中の重要な人的変数のひとつとして取り上げているように、労働価値観は労働生活における認知や職業行動、アウトカムを予測する変数であると考えられる (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 江口・戸梶, 2004)。したがって、労働ストレス問題の理解を深める上で、あるいは介入方策を探る上で重要な概念のひとつとなる可能性がある。前述したように、多くの研究者間での価値観の定義に一致は見られないが、価値観を労働者の認知や行動に何らかの影響を及ぼす先行要因として捉えようとする点ではほぼ一致していると考えられる。そこで、本稿では「価値とは、行動のあり方あるいは存在の究極的なあり方に関する個人的・社会的な好選択についての永続的な信念であり、価値観とは、価値が個人に内在的に人格化されたものであり、その個人が選択や決定を行う際には、その個人に独自の一貫した判断基準となるもの」(井上・三川・芳田, 1993; 三川・井上・芳田, 1993)という定義を最大公約数的な定義として援用する。したがって、個々人の価値観のうち、職業生活に関する側面を労働価値観とするならば、労働価値観を「職業生活における行動や判断の基準となるような、その人が望ましいと考える生き方」と定義する。この定義をふまえて、労働者がストレスフルな状況、例えば仕事が非常に忙しい状況に置かれたことを想定してみる。会社の都合を何よりも優先すべきであるという価値観を持つ人は、そのような状況でより仕事に傾注すると考えられる。逆に、私生活を優先すべきであるという価値観を持つ人は、その状況から逃避するために会社を辞めるという行動を選択する可能性が考えられる。このように、労働者個々人の持つ労働価値観によって、ストレスフルな状況をどう認知し、その状況の下でどのような行動をとるかは大きく異なることが予想される。

これまでの労働ストレス研究において、タイプ A (Iwata, Suzuki, Saito, & Abe, 1992), ハーディネス (右馬埜・嶋田・坂野, 1998), ワーク・コミットメント (鷺見, 1997) などがストレスサー・ストレイン関係を修飾するモデレータ変数として取り上げられてきた。しかし、モデレータとして価値観に着目した研究は、我々の知る限り Siu (2003) だけである。Siu (2003) は、中国社会で重要視される儒教的価値観 (集団主義, 勤勉, 我慢強さ, コネなど) をストレスサーとパフォーマンスの関係を修飾する要因として、香港の労働者を対象に調査した。その結果、中国的労働価値観はパフォーマンスに対して有意な正の主効果を示した。また、ストレスサーとの有意な交互作用も認められ、中国的労働価値観が高い群は低い群に比べて、高ストレスサー状況下でより顕著にパフォーマンスが低下していることを報告している。日本の労働者においても、これと同様に、労働価値観によってストレス反応の発現程度が調整されている可能性がある。

本研究では、わが国における近年の労働活動を象徴すると考えられる労働価値観の3つの側面に着目する。第一に、特に若年層を中心として、人生における労働活動の重要度が低下し、私生活をより重視する価値観が、フリーターの増加という形で顕在化していると考えられる。一方で、過労死や過労自殺による労災申請・認定件数が増加している (厚生労働省, 2006) が、これには労働への過剰なめり込みと共に、過剰な労働を拒否できないという状況が考えられる。そこで第二に自分の成長を重視する労働価値観、第三に愛他的な活動を重視する労働価値観を取り上げる。これら3つの労働価値観について、ストレスサー・ストレイン関係に及ぼすモデレータとしての効果を、交互作用項を含めた階層的重回帰分析によって検討した。

## 方 法

### 調査の対象と方法

2002年6月にA県内の企業6社に勤務する708名を対象に調査を実施した。6月上旬に調査者が各企業において総務あるいは人事担当者に対して、調査の趣旨と実施方法 (回答は強制ではないこと、個人が特定できるような形での集計は行わないことなど) を説明し、調査票の配布と回収を依頼した。社内での配布・回収方法については各企業の担当者に一任したが、調査の趣旨と実施方法については調査票の表紙に記載することで調査協力者への説明とした。なお、プライバシー保護の観点から回答は無記名で行い、回収の際には添付した封筒に回答者自身が調査票を封入した上で各企業担当者に提出させることで、調査者以外は内容を確認できないようにした。

各企業担当者への提出期限を6月末として、7月上旬に調査者が各企業を訪問し、提出された質問紙を回収した。558名 (回答率78.8%) から回答が得られ、白紙 (4名), 明らかに不誠実な回答 (1名) を除外した553名 (有効回答率78.1%) を分析対象とした。回答者のプロフィールについて、企業別の概要を表1に示す。分析の対象とした553名の内訳は、男性242名, 女性310名, 不明1名であった。また、全体の平均年齢は42.3歳 ( $SD=11.7$ ), 男性の平均年齢は43.8歳 ( $SD=10.0$ ), 女性の平均年齢は41.0歳 ( $SD=12.8$ ) であった。職位は一般職372名, 係長・主任職85名, 課長職64名, 部長職以上14名, 不明18名であった。職種は、雇用形態は正規雇用438名, 非正規雇用104

名, 不明 11 名であった。

### 質問紙の構成

本研究で用いた質問紙は以下のストレッサー測定尺度, ストレイン測定尺度, 労働価値観測定尺度と個人属性に関するフェイスシートから構成された。

**ストレッサー測定尺度** ERI モデル調査票日本語版短縮版(堤, 2001)を使用した。この調査票は, 職業生活における外在的な努力の程度である努力得点, それに対する外在的な報酬の程度である報酬得点を測定し, 努力得点と報酬得点の比が 1.0 以上の群をリスクグループとして弁別するものであるが, 本研究ではより詳細な変数間の関連を検討するために, 努力/報酬比ではなく, 報酬得点とともに経済的報酬得点 (R1 得点), 心理的報酬得点 (R2 得点), キャリア報酬得点 (R3 得点) を別個に算出し, 分析に用いた。

**ストレイン測定尺度** 抑うつ反応を測定する尺度である CES-D スケール (Center for Epidemiologic Studies Depression scale) 日本語版 (島, 1998) を使用した。本尺度は国内外の労働ストレス研究で広く用いられている尺度であり (岩田, 1997b), また, うつが社会的関心事になっている昨今の状況から, 本研究でもストレインの指標として用いた。

**労働価値観測定尺度** 労働活動に関する価値観の諸側面を測定する尺度である日本語版 Values Scale (中西・三川, 1988) は, 「能力の活用」「達成」「昇進」「美的追求」「愛他性」「権威」「自律性」「創造性」「経済的報酬」「ライフ・スタイル」「人間的成長」「身体的活動」「社会的評価」「危険性」「社会的交流」「社会的関係」「多様性」「労働環境」「肉体的能力」「経済的安定性」の 20 下位尺度 (各 5 項目) から構成される尺度である。この中から, 本研究で取り上げる労働価値観の 3 つの側面に該当する 5 つの下位尺度を選定した。すなわち, 自分の生活を重視する労働価値観を測定する下位尺度として「ライフ・スタイル」「自律性」, 自分の成長を重視する労働価値観を測定する下位尺度として「能力の活用」「人間的成長」, 愛他的な活動を重視する労働価値観を測定する下位尺度として「愛他性」である。回答者には, 職業生活を送る上で各質問文が自分にとってどの程度重要であるのかについて, 「ほとんど重要でない」「あまり重要でない」「やや重要である」「非常に重要である」の 4 件法で回答を求め, それぞれ 1~4 点を配点した。

## 結 果

### 労働価値観の因子構造

本研究調査対象者における労働価値観の因子構成を確認するために, 今回の調査に使用した日本語版 Values Scale の 5 下位尺度の全 25 質問項目の因子分析 (最尤法・プロマックス回転, 固有値 1 以上を基準) を行った。因子負荷量がいずれの因子に対しても小さい 1 項目 (日本語版 Values Scale の「人間的成長」尺度の「自分の仕事において, 自分なりの満足を見出すこと」) を除外後, 再度因子分析を行い, 表 2 に示す 5 因子が抽出された。また, 表 3 に因子間相関行列を示す。

第 1 因子は「自分のもっている, あらゆる技能や知識を使うこと」「自分自身の責任において活動す

ること」などとともに、「自分自身の考え方に従って、生活すること」「人間として成長すること」なども高い因子負荷量を示したことから、「職業生活の充実」に関する因子と解釈した。第2因子は「自分の職業生活を発展させること」「仕事の活動について、自分自身のプランを立てること」などが高い因子負荷量を示し、「職業能力の発達」に関する因子とした。第3因子は「自分の好きなときに、自分の好きな仕事をする」「自分の思い通りにやれること」などから、「労働活動のコントロール」に関する因子と命名した。第4因子は「世の中を、もっとよいところにするような仕事をする」「世界の幸福と平和の向上をはかること」などから、「社会への貢献」に関する因子とした。第5因子は「自分の人生をどのようにするのかについて決定すること」「自分の内面的な生活を豊かにすること」などにより、「豊かな人生」に関する因子と解釈した。

表2に示すように、各因子の信頼性係数（クロンバックの $\alpha$ 係数）は0.77～0.89といずれも高く、十分な内的一貫性が確認できた。以下の分析には、この5つの因子得点（以下、VS1～VS5得点と略す）を使用する。

### 各尺度得点間の関連とストレインの予測

労働価値観因子（VS1～VS5）得点を含む各変数間の関連と、各変数によるストレインの予測可能性を検討するために、ストレイン得点を従属変数とする階層的重回帰分析を行った。独立変数として、①ステップ1：性別、年齢（29歳以下、30歳代、40歳代、50歳以上の4群にダミー変数化）；②ステップ2：努力得点；③ステップ3：報酬得点または経済的報酬得点、心理的報酬得点、キャリア報酬得点；④ステップ4：オーバーコミットメント得点；⑤ステップ5：VS1～VS5得点を段階的に投入した（表4）。「序論」で述べたように、ERIモデルでは職業生活における外在的な努力の程度を示す努力得点と、それに対する外在的な報酬の程度を示す報酬得点の比をストレス曝露量とみなす。しかし、本研究では各変数間の詳細な関連を確認するために、努力得点、報酬得点、および報酬得点の下位尺度である経済的報酬得点、心理的報酬得点、キャリア報酬得点を並列的に独立変数として用いた分析を行った。

表4に示すように、性別はいずれのステップにおいても有意な関連を示さなかった。一方、年齢階級はほとんどのステップにおいて有意な負の関連を示し、年齢階級が上がるとともに標準偏回帰係数が小さくなる傾向が見出された。

努力得点もほとんどのステップで有意な正の関連を示したが、報酬得点の投入（ステップ3）により努力得点の関連性は大きく減少した。報酬尺度の各下位尺度では、特に経済的報酬得点によって努力得点の関連性は大きく減少した。心理的報酬得点とキャリア報酬得点も、努力得点の関連性を減じていたが、経済的報酬得点ほどの影響は認められなかった。また、オーバーコミットメント得点の投入（ステップ4）により、努力得点の関連性はさらに小さくなり、標準偏回帰係数もオーバーコミットメント得点の方が大きくなった。

オーバーコミットメント得点は、ステップ4および5で一貫して有意な正の関連性を示し、過度な仕事への没入がメンタルヘルスに負の影響を及ぼしていることが観察された。また、5つの労働価値観因子のうち、VS1（「職業生活の充実」因子）だけが有意な負の関連性を示していた。

$\Delta R^2$ はいずれのステップにおいても有意であったが、特にステップ2（努力得点の投入）およびステ

ップ5（労働価値観の投入）で比較的大きな  $R^2$  の変化が認められた。

### 労働価値観のモデレータ効果

努力得点、報酬得点（および3下位尺度の経済的報酬得点、心理的報酬得点、キャリア報酬得点）に対するVS1～VS5得点とオーバーコミットメント得点のモデレータ効果を確認するために、各尺度得点を標準化した後、それらを積算した値を交互作用項として投入する階層的重回帰分析(Iwata & Suzuki, 1997; 岩田, 2002)を行った。独立変数として、①ステップ1：前項（表4）で用いた全変数、②ステップ2：努力得点に関する交互作用項、③ステップ3：報酬得点または各下位尺度（経済的報酬得点、心理的報酬得点、キャリア報酬得点）に関する交互作用項を段階的に投入した。その結果、報酬×VS2（「職業能力の発達」因子）、経済的報酬×VS2（「職業能力の発達」因子）、経済的報酬×VS4（「社会への貢献」因子）の各交互作用項において、有意な交互作用が認められた（表5）。また、これらの交互作用を図1～3に示す。いずれも、各労働価値観因子得点の中央値で高群、低群に分けた時に、報酬得点または経済的報酬得点を独立変数、ストレイン得点を従属変数とする各群の回帰直線である。なお、回帰式の独立変数（報酬得点、経済的報酬得点）には、Cohen, Cohen, West & Aiken (2003) に従い、それぞれの平均値-1SDおよび平均値+1SDを投入した。

## 考 察

現在、我が国は労働ストレスに関連した様々な問題が噴出し、早急な対応が必要な状況にある。筆者らは、労働価値観が労働ストレス問題を理解し、その対策を考える上での1つの鍵概念になるのではないかとの観点から、ストレスラー-ストレイン関係のモデレータとして労働価値観に着目した。本研究では、(1)労働価値観因子得点を含む変数間の関連と、それらによるストレインの予測、(2)労働価値観のモデレータ効果の検討を目的として、調査を実施した。

### 各変数のストレインに対する主効果

表4に示すように、ステップ5における労働価値観の投入により比較的大きな  $R^2$  の変化が認められたことから、職業生活における労働者の行動を規定する要因と考えられる労働価値観が、労働者のストレス発現に直接的に関与していることが示唆された。労働価値観を構成する下位概念では「職業生活の充実」(VS1)が有意な負の関連を示し、職業生活を充実させようとする意識(価値観)が高いほど、ストレインが低くなっていることが認められた。受け身の姿勢で仕事をするよりも、積極的に仕事に関わっていく方が精神健康上好ましいことは、誰もが経験していることである。ストレスフルな状況であっても、職業生活を充実させようとする意識を持ち、積極的な活動を行うことがストレインを抑制する効果を持つと解釈することが可能であろう。

ストレインと年代の関係については、50歳以上の群で最も標準偏回帰係数が低くなる負の関係が見出された（表4）。多くの先行研究から同様の傾向を見出した今井（2001）は、仕事の要求度-コントロールモデル（Karasek, 1979）に基づいて、この現象を説明している。すなわち、多くが年功序列制

度のもとに置かれていると考えられる日本の労働者は、年齢が上がるとともに職位も上がる。それに伴い職務上の権限は広がり、自由度も高くなるため、ストレインが低下するのではないかと解釈している。

一方で、過労死問題との関連では、必ずしもこの解釈は支持されない。全国の弁護士や医師から構成される「過労死110番」への相談内容の集計によれば、その被災者は一般社員から役員まであらゆる職位に広がっており(川人, 1992)、職務の裁量度の高低に関わらず過労死が発生している(上畑, 1990)という報告もある。また、本研究対象者における年代と職位の順位相関係数は  $r=0.25$  でしかなく、必ずしも強い相関関係にあるとは言えない。さらに、ストレイン得点を従属変数とする重回帰式に、年代の代わりに職位を投入すると有意にならない ( $\beta=0.112$ ,  $p=0.063$ ) ことから、職位とともに自由度が高まりストレインが低下したとは考え難い。

したがって、この結果は職位以外の要因によって説明されなければならないと考える。例えば、年長者は職場での様々な経験によってストレスフルな状況への対処方法を学習し、ストレインが抑制されたと解釈することができる。つまり、勤務年数が長くなれば職場において多くのストレスフルな状況を経験し、その状況を回避するための行動、あるいは回避できなくともより快適な職業生活を送ることができる方法を習得しているのではないかということである。本研究では測定していないが、ストレス対処行動など個人の行動パターンの重要性がうかがえる。

努力得点とストレインとの有意な正の関連性(表4)は、代表的な労働ストレスモデル(Cooper & Marshall, 1976; Hurrell & McLaney, 1988)をはじめとする多くの研究で量的・質的負荷がメンタルヘルスの増悪因子とされていることと整合的である。一方、報酬およびその3つの下位概念(経済的報酬、心理的報酬、キャリア報酬)はいずれも有意な負の関連性を示し、階層的重回帰分析からは努力の関連を顕著に低下させることが観察された。つまり、職業生活において強いられる労力が労働者のメンタルヘルスを悪化させる一方で、その労力に対する様々な報酬はそれを上回る影響程度で抑制的に関与していることが示唆された。

ERIモデルは、職業生活における外在的な努力の程度と、それに対する外在的な報酬の程度がアンバランスな状況、すなわち努力に見合うだけの報酬が得られない状態をストレスフルな状況とする。本研究において、努力得点とストレインとの有意な正の関連性、および報酬得点とストレインとの有意な負の関連性が認められたことは、職業生活における努力と報酬のバランスによってストレスフルな状況を規定するERIモデルの理論的な妥当性が示唆されたと考えられる。

報酬得点の3つの下位概念では、特に経済的報酬の関連影響が大きかった(表4)。労働者のメンタルヘルスに外的報酬が大きな意味を持つことがうかがえる。外的報酬の影響については、Deci(1975, 1980)による一連の研究以降、動機づけとの関連から多くの研究が行われてきたが、メンタルヘルスとの関連についての研究は必ずしも多いとは言えない。報酬とメンタルヘルスの関係に着目した点はERIモデルの特徴のひとつと考えられるが、ERIモデルを用いた研究においても、報酬の下位概念(経済的報酬、心理的報酬、キャリア報酬)に注目し、それぞれの報酬とストレインの関係に言及した研究は見当たらない。本研究において、それぞれの報酬がストレッサー-ストレイン関係に及ぼす影響が異なることが示唆されたことから、今後は報酬の内容についても詳細な検討を行うことが必要であろう。

ERIモデルに基づく多くの先行研究(van Vegchel, de Jonge, Bosma, & Schaufeli, 2005)と同

様に、本研究でもオーバーコミットメントとメンタルヘルスとの負の関連性が認められた。表4に見るように、環境要因としての外在的な努力の程度よりも、個人要因としての態度や行動パターンの方がストレインとのより強い関連が観察されたことから、それらが労働者のメンタルヘルスに影響する重要な要因であることが示唆された。個人の態度や行動パターンを規定すると考えられる労働価値観を労働ストレス研究において考慮する意義が、この点からも支持されたと考えられる。

### モデレータとしての労働価値観の影響

本研究ではストレス-ストレイン関係を修飾するモデレータとして労働価値観の5つの側面に着目し、その影響について検討した。表5に示すように、報酬×「職業能力の発達」(VS2)、経済的報酬×「職業能力の発達」(VS2)、経済的報酬×「社会への貢献」(VS4)の3つの有意な交互作用が認められた(図1~3)。

図1、図2に示す報酬得点および経済的報酬得点に対する「職業能力の発達」(VS2)の効果は、「職業能力を発達・向上させたい」という強い意識によって、ストレインが抑制される直接的な効果が示されたが、明確なモデレータ効果は認められなかった。一方、図3に示した経済的報酬得点に対する「社会への貢献」(VS4)の効果は、経済的報酬得点が低い場合はVS4高群が高ストレインを示したが、経済的報酬得点が高い場合はVS4低群が高ストレインを示した。つまり、「社会に貢献したい」という強い意識によって経済的報酬得点が高い場合にストレインを抑制する一方で、社会に貢献しようとする意識が乏しい場合には高報酬が必ずしも低ストレインと結びつかず、その効果が小さいことが示唆された。

このように、「職業生活の充実」(VS1)に有意な負の主効果が認められたことに加えて、「職業能力の発達」(VS2)と「社会への貢献」(VS4)に有意なモデレータ効果が認められたことは、労働価値観が労働者の認知や行動に影響を及ぼし、ストレス反応の表出レベルを調整しているのではないかという本研究の仮説を支持するものであると考えられる。また、「自分のため」という意味合いが強い「職業能力の発達」因子と同様に、「他者のため」という意味合いが強い「社会への貢献」因子が、いずれも経済的報酬の影響をより強める効果を示したことは非常に興味深い結果であると考えられる。しかし、既に述べたように報酬とメンタルヘルスの関連についてはほとんど研究が行われておらず、この結果の解釈は今後の課題である。

一方、ERIモデルにおいてオーバーコミットメントは、努力-報酬不均衡状態を増悪させる修飾要因(堤, 2001)と仮定されている。しかし、先行研究を詳細に検討してみると、その交互作用については必ずしも明確な結論が得られているわけではなく(van Vegchel et al., 2005)、今回の調査でもオーバーコミットメントと他の変数との有意な交互作用は観察されなかった。環境要因としての外在的な努力の程度よりも、個人要因としての態度や行動パターンの方がストレインとの関連がより強いことが示唆される本研究の結果からも、労働ストレス研究における有用性の高い変数であると考えられるが、修飾要因として扱うべきであるか否かについては引き続き検討する必要がある。

### 今後の課題と展望

近年のフリーターやニートの急増、不況にも関わらず早期離職者が増え続けている状況などを鑑みる

と、労働ストレス問題を含む広義の職場不適応問題と労働価値観との関連に注目していくことは非常に有意義な取り組みであると考えられる（江口・戸梶，2005）。しかし、本研究において有意性が認められた労働価値観因子は少数であり、モデルの説明率も高いとは言い難い結果であった。その理由としていくつかの問題が考えられる。

第1に、労働価値観の定義や測定方法に関する問題である。研究者間で「価値観」概念の定義や、その測定方法に関する意見の一致は見られていない（三川他，1993）。この問題に関して、江口・戸梶（2005）は目的論的な立場からその定義について考察を加え、既存の測定尺度が包含する問題点を指摘している。現在、これらの指摘を踏まえて新しい労働価値観測定尺度の開発が進められており（江口・戸梶，2006a, 2006b）、信頼性・妥当性の検証が十分になされた尺度の開発が期待される。第2に、価値観とは認知的評価や対処行動に先行する変数の中の最も重要な変数とされ（Lazarus & Folkman, 1984）、価値観と対処行動の関連を示唆する調査結果も少数ではあるが得られている（森津，2004）。本研究においても、年代とストレインの関係から対処行動の重要性が示唆された。今後は、労働価値観と対処行動との関連も考慮することで、より説明率の高いモデルへと洗練してことが可能であろう。

さらに本研究の限界点として、一時点の横断的な調査データに基づく分析であり、今回の結果から直接各変数間の因果関係を主張できるものではないという課題が挙げられる。しかしながら、筆者らの研究の方向性について重要な示唆を与えるものであったと考えられるため、今後は縦断的な調査手法等を用いることで、各変数間の因果関係についても検証していく必要がある。また、性別、年代、業種、職種といった属性間での労働価値観の相違や、それがストレスーストレイン関係に及ぼす影響の相違などについても、調査対象を広げた上での、より詳細な検討が必要であろう。

人間の価値観の変化が経済社会に変容をもたらし、経済社会の変容が人間の価値観の変化をさらに促進する（林，1985）と言われるように、バブル景気崩壊後の経営システムの大きな変化に伴って、日本人の労働価値観も大きく変化していると考えられる。また、現代における大きな社会問題である過労死・過労自殺をはじめとする労働ストレス問題の背景には、日本社会特有の「働くこと」に対する意識（大野，2003）、すなわち労働価値観が深く関わっていると考えられる。労働ストレス問題を含む広義の職場不適応に関する研究において労働価値観を取り上げることが、職業生活における労働者の行動を理解し、職場における様々な問題への新たなアプローチ方法を提示できるものとする。

## 謝 辞

本研究の実施に当たり、調査に協力いただいた各企業並びに関係諸機関の皆様にご礼申し上げます。また、本論文は日本健康心理学会第17回大会において口頭発表した内容（江口・岩田，2004）に加筆訂正したものであり、ERIモデル調査票の使用に当たってはSiegristらの使用許可を得ていることを記しておく。

## 引 用 文 献

安達智子・室山晴美（1998）. 大卒女性の就労意識 進路指導研究, 18, 1-7.

- Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationships: A service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, **22**, 453-465.
- 荒記俊一・川上憲人 (1993). 職場ストレスの健康管理 産業医学, **35**, 88-97.
- 朝日新聞 (2004). be 10月23日
- Chiu, R. K., & Kosinski, F. A. Jr. (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, **32**, 98-110.
- Cohen, J., Cohen, P., West, S. G., & Aiken, L. S. (2003). *Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences*. 3rd ed. Mahwah, N.J.: Lawrence Erlbaum Associates.
- 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.
- Deci, E. L. (1975). *Intrinsic motivation*. New York: Plenum Press. (安藤延男・石田梅男 (訳) (1980). 内発的動機づけ：実験社会心理学的アプローチ 東京：誠信書房)
- Deci, E. L. (1980). *The psychology of self-determination*. Lexington, Mass.: Lexington Books. (石田梅男 (訳) (1985). 自己決定の心理学：内発的動機づけの鍵概念をめぐって 東京：誠信書房)
- エコノミスト (2005). 娘, 息子の悲惨な職場 **83**(17), 20-41.
- エコノミスト (2006a). 最高益の陰で加速する職場崩壊 **84**(14), 22-39.
- エコノミスト (2006b). 過労死大国 **84**(38), 18-37.
- 江口圭一・岩田 昇 (2004). 労働ストレスの調整要因としての労働価値観の検討 日本健康心理学会 第17回大会発表論文集, 126-127.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観：労働ストレス研究の新しい視点を目指して 広島大学マネジメント研究, **4**, 195-208.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, **5**, 147-152.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006a). 労働価値観測定尺度の開発 (その1) 日本グループ・ダイナミックス学会第53回大会論文集, 156-157.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006b). 労働価値観測定尺度の開発 (その2)：組織市民行動との関連から見た尺度の妥当性 産業・組織心理学会第22回大会発表論文集, 77-80.
- 藤本喜八・阿部謙一 (1988). 職業 (労働) 価値観の測定法の標準化 (その6) 進路指導研究, **9**, 44-56.
- ゴードン L. V. ・菊池章夫 (1975). 価値の比較社会心理学 東京：川島書店
- 早野順一郎・木村一博・保坂 隆・柴田仁太郎・福西勇夫・山崎勝之・桃生寛和・TABP カンファレンス (1997). 日本人の coronary-prone behavior : Scale C の抽出 タイプ A, **8**(1), 39-45.

- 林 伸二 (1985). 仕事の価値 東京：白桃書房
- Hurrell, J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, **14**(suppl.1), 27-28.
- 今井保次 (2001). 職場におけるメンタルヘルスの現状と対策 日本労働研究機構 (編) 調査研究報告書 No.144 メンタルヘルス対策に関する研究：対策事例・欧米の状況・文献レビュー・調査結果, Pp. 169-175.
- 井上知子・三上俊樹・芳田茂樹 (1993). 価値観測定の研究と方法についての文献展望 追手門学院大学文学部紀要, **27**, 1-19.
- 岩永 誠 (2003). ワークストレスの臨床社会心理学的問題 横山博司・岩永誠 (編著) ワークストレスの行動科学 京都：北大路書房 Pp. 106-149.
- 岩田 昇 (1997a). ストレッサー評価方法とその意義 1. ストレッサー測定および評価法の概要 産業ストレス研究, **4**, 23-29.
- 岩田 昇 (1997b). 主観的ストレス反応の測定 産業ストレス研究, **5**, 7-13.
- 岩田 昇 (2002). タイプA 行動パターンの影響評価のための統計解析法 タイプA, **13**(1), 3-9.
- Iwata, N., & Suzuki, K. (1997). Role stress-mental health relations in Japanese bank workers: a moderating effect of social support. *Applied Psychology: An International Review*, **46**, 207-218.
- Iwata, N., Suzuki, K., Saito, K., & Abe, K. (1992). Type A personality, work stress and psychological distress in Japanese adult employees. *Stress Medicine*, **8**, 11-21.
- Johnson, J. V., & Hall, E. M. (1988). Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of the Swedish working population. *American Journal of Public Health*, **78**, 1336-1342.
- Karasek, R. A. (1979). Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308.
- 川人 博 (1992). 過労死社会と日本 東京：花伝社
- 警察庁生活安全局地域課 (2006). 平成 17 年中における自殺の概要資料
- 小林章雄 (2001). 職業性ストレスと労働者の健康 日本労働研究雑誌, **492**, 4-13.
- 厚生労働省 (2006). 脳・心臓疾患及び精神障害等に係る労災補償状況 (平成 17 年度) について 厚生労働大臣官房統計情報部 (編) (2004). 企業における健康対策の実態 (平成 14 年) 東京：労務行政
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer Publishing Company.
- 三川俊樹・井上知子・芳田茂樹 (1993). 新価値観尺度の開発 追手門学院大学文学部紀要, **28**, 35-48.
- 見田宗介 (1996). 価値意識の理論 東京：弘文堂
- 森永康子 (1993). 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, **9**, 97-104.

- 森永康子 (1997). 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, **45**, 166-172.
- 森津 誠 (2004). 大学生のストレス対処行動と価値観 日本健康心理学会第 17 回大会発表論文集, 106-107.
- 永田頌史 (2000). 産業・経済変革期の職場のストレス対策 産業衛生学雑誌, **42**, 215-220.
- 中西信男・三川俊樹 (1988). 職業（労働）価値観の国際比較に関する研究：日本の成人における職業（労働）価値観を中心に 進路指導研究, **9**, 10-18.
- Nevill, D. D., & Super D. E. (1989). *The values scale: Theory, application, and research manual*. 2nd edition. Palo Alto, CA: Counseling Psychologists Press, Inc.
- 大野正和 (2003). 過労死・過労自殺の心理と職場 東京：青弓社
- 大塚泰正・小杉正太郎 (2001). 人員削減が従業員の慢性型職場ストレスおよび心理的ストレス反応に及ぼす影響 産業ストレス研究, **8**, 139-143.
- Rokeach, M. (1973). *The Nature of Human Values*. New York: The Free Press.
- 佐々木土師二 (1996). 産業社会における人間行動-産業心理学の課題 佐々木土師二（編著） 産業心理学への招待 東京：有斐閣 Pp. 1-15.
- 島 悟 (1998). NIMH/CES-D Scale 東京：千葉テストセンター
- Siegrist, J. (1996). Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**(1), 27-41.
- Siegrist, J., Peter, R., Junge, A., Cremer, P., & Seidel, D. (1990). Low status control, high effort at work and ischemic heart disease: Prospective evidence from blue-collar men. *Social Science & Medicine*, **31**, 1127-1134.
- Siu, O. L. (2003). Job stress and job performance among employees in Hong Kong: The role of Chinese work values and organizational commitment. *International Journal of Psychology*, **38**(6), 337-347.
- 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.
- Super, D. E. (1970). *Work values inventory: Manual*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- 立道昌幸 (2000). 裁量労働制導入に伴う健康影響とその対策 産業衛生学雑誌, **42**, 112-113.
- 堤 明純 (1999). 努力-報酬不均衡モデル：理論と実証研究 ストレス科学, **13**, 247-252.
- 堤 明純 (2001). 努力-報酬不均衡モデル調査票採点方法 (ver.2.1-2001, May) 職業性ストレス調査票ユーザーズクラブ資料
- 上畑鉄之丞 (1990). 過労死-職業性ストレスが関連する循環器疾患 週刊医学のあゆみ, **153**(5), 238-242.
- 右馬埜力也・嶋田洋徳・坂野雄二 (1998). ハーディネスが職場ストレスに及ぼす影響 健康心理学研究, **11**(2), 25-36.
- van Vegchel, N., de Jonge, J., Bosma, H., & Schaufeli, W. (2005). Reviewing the effort-reward imbalance model: Drawing up the balance of 45 empirical studies.

*Social Science & Medicine*, **60**, 1117-1131.

渡辺直登 (2002). 職業性ストレス 渡辺直登・宗方比佐子 (編著) キャリア発達の心理学 東京：  
川島書店 Pp. 201-228.

### **Abstract**

We investigated occupational stress of 553 employees (242 men, 310 women, 1 uncertain) by a questionnaire survey. We asked their work values that were considered fundamental to both of their behavior and perception in workplace. Using hierarchical multiple regression analyses, we examined stressor-strain relationship, and influence of work values as a factor to coordinate the relationship of the two variables. Our results indicated that some components of work values were directly associated with strain level and played a moderating role on the stressor-strain relationship.

表1 分析対象者の概要

企業	業種	<i>N</i>	平均年齢	<i>SD</i>	年齢幅
A社	製造業	63名 (男性51名, 女性12名)	43.64	10.30	20~63歳
B社	社会福祉業	36名 (男性8名, 女性28名)	42.81	10.12	24~61歳
C社	金融業	115名 (男性73名, 女性42名)	38.59	9.94	19~57歳
D社	小売業	129名 (男性22名, 女性107名)	38.02	12.92	18~60歳
E社	小売業	188名 (男性82名, 女性105名, 不明1名)	46.63	11.12	19~73歳
F社	旅館業	22名 (男性6名, 女性16名)	45.20	10.59	23~59歳
	合計	553名 (男性242名, 女性310名, 不明1名)	42.28	11.74	18~73歳

表2 因子分析の結果（最尤法・プロマックス回転，固有値1以上を基準）

	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
<b>「職業生活の充実」に関する因子 (α=.876)</b>						
Q2 自分のもっている、あらゆる技能や知識を使うこと (能)	<b>.815</b>	.094	-.054	-.004	-.147	.596
Q1 自分自身の責任において活動すること (自)	<b>.810</b>	.045	-.114	-.055	-.032	.567
Q6 仕事について、自分自身の決定を下すこと (自)	<b>.637</b>	.146	.121	-.078	-.062	.525
Q4 自分自身の考え方に従って、生活すること (ラ)	<b>.603</b>	-.220	.227	-.050	.256	.585
Q5 人間として成長すること (人)	<b>.597</b>	.027	-.218	.149	.211	.582
Q7 自分の能力が生かせる仕事をする事 (能)	<b>.591</b>	.166	.051	.033	-.002	.564
Q3 困っている人々を助けること (愛)	<b>.525</b>	-.098	-.129	.453	-.008	.523
<b>「職業能力の発達」に関する因子 (α=.891)</b>						
Q25 自分の職業生活を発展させること (人)	.064	<b>.675</b>	-.008	.021	.083	.608
Q24 仕事の活動について、自分自身のプランをたてること (ラ)	.080	<b>.645</b>	.106	.042	.035	.644
Q22 仕事において、自分がいま何をやっているのかを考えなければならないこと (能)	.142	<b>.635</b>	-.046	-.010	.129	.629
Q23 他の人々のために、物ごとを改善するような仕事をする事 (愛)	-.099	<b>.579</b>	-.039	.396	.027	.646
Q17 仕事において、新しいことを学びつづけること (能)	.301	<b>.468</b>	-.041	-.053	.141	.561
Q12 自分の能力を開発すること (能)	.439	<b>.444</b>	.047	.018	-.043	.650
<b>「労働活動のコントロール」に関する因子 (α=.778)</b>						
Q14 自分の好きなきに、自分の好きな仕事をする事 (ラ)	-.152	-.108	<b>.837</b>	.188	-.097	.590
Q16 自分の思い通りにやれること (自)	.054	.075	<b>.675</b>	-.078	.069	.567
Q11 自分なりのやり方で、自由に仕事をすすめること (自)	.227	.156	<b>.543</b>	-.097	-.060	.481
Q21 働く時間を自分で決めること (自)	-.156	.041	<b>.507</b>	.059	.226	.403
<b>「社会への貢献」に関する因子 (α=.770)</b>						
Q13 世の中を、もっとよいところにするような仕事をする事 (愛)	-.017	.170	.140	<b>.704</b>	-.083	.669
Q18 世界の幸福と平和の向上をはかること (愛)	-.192	-.007	.012	<b>.649</b>	.331	.601
Q8 他の人々を助けることが目標である仕事をする事 (愛)	.387	-.013	.078	<b>.569</b>	-.161	.575
<b>「豊かな人生」に関する因子 (α=.840)</b>						
Q19 自分の人生をどのようにするのかについて決定すること (ラ)	-.085	.176	-.013	-.014	<b>.757</b>	.647
Q20 自分の内面的な生活を豊かにすること (人)	-.094	.208	.005	.043	<b>.674</b>	.613
Q10 自分の人生をどのようにするのかについて、いろいろな考えをもっていること (人)	.272	.025	.032	.036	<b>.527</b>	.611
Q9 自分なりの生き方をする事 (ラ)	.383	-.171	.141	.038	<b>.475</b>	.595

※ 括弧内は日本語版Values Scale (中西・三川, 1988) での下位尺度名を示す

- (ラ) ライフ・スタイル
- (自) 自律性
- (能) 能力の活用
- (人) 人間的成長
- (愛) 愛他性

表3 因子間相関行列

	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>	<i>F4</i>	<i>F5</i>
<i>F1</i>	1				
<i>F2</i>	.641	1			
<i>F3</i>	.440	.447	1		
<i>F4</i>	.478	.555	.350	1	
<i>F5</i>	.610	.591	.555	.527	1

表4-1 各尺度得点によるストレイン予測のための階層的重回帰分析

独立変数	ステップ1	ステップ2	ステップ3			
	$\beta$	$\beta$	3-1 $\beta$	3-2 $\beta$	3-3 $\beta$	3-4 $\beta$
性別	-.010	.038	.052	.053	.049	.039
30歳代	-.091	-.132 *	-.134 *	-.116	-.147 *	-.126 *
40歳代	-.157 *	-.209 **	-.229 **	-.208 **	-.233 **	-.219 **
50歳代	-.235 ***	-.262 ***	-.271 ***	-.255 ***	-.275 ***	-.271 ***
努力得点		.282 ***	.176 **	.161 **	.217 ***	.248 ***
報酬得点			-.237 ***			
経済的報酬得点				-.244 ***		
心理的報酬得点					-.177 **	
キャリア報酬得点						-.152 **
オーバーコミットメント得点						
「職業生活の充実」因子得点						
「職業能力の発達」因子得点						
「労働活動のコントロール」因子得点						
「社会への貢献」因子得点						
「豊かな人生」因子得点						
$\Delta R^2$	.039 **	.075 ***	.043 ***	.044 ***	.026 **	.022 **
$R^2$	.039 **	.114 ***	.157 ***	.157 ***	.139 ***	.135 ***
$adj. R^2$	.028	.100	.141	.142	.124	.120

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

表4-2 各尺度得点によるストレイン予測のための階層的重回帰分析

ステップ4				ステップ5			
4-1	4-2	4-3	4-4	5-1	5-2	5-3	5-4
$\beta$							
.050	.051	.047	.038	.026	.029	.021	.013
-.136 *	-.118 *	-.148 *	-.127 *	-.149 *	-.135 *	-.158 **	-.144 *
-.236 ***	-.216 **	-.241 ***	-.227 **	-.255 ***	-.239 ***	-.258 ***	-.250 ***
-.293 ***	-.277 ***	-.297 ***	-.294 ***	-.311 ***	-.300 ***	-.315 ***	-.315 ***
.096	.083	.132 *	.162 **	.120	.105	.155 *	.176 **
-.227 ***				-.178 **			
	-.233 ***				-.194 **		
		-.170 **				-.121 *	
			-.146 **				-.110 *
.165 **	.164 **	.171 **	.171 **	.207 **	.206 **	.213 ***	.213 ***
				-.246 **	-.253 **	-.271 **	-.285 **
				-.052	-.039	-.044	-.040
				.110	.117	.108	.102
				.010	-.001	.010	.009
				.020	.015	.034	.046
.019 **	.019 **	.021 **	.021 **	.050 **	.053 **	.055 ***	.059 ***
.176 ***	.177 ***	.160 ***	.156 ***	.226 ***	.230 ***	.215 ***	.215 ***
.159	.159	.142	.138	.198	.202	.186	.186

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

表5-1 交互作用項を含む階層的重回帰分析

独立変数	ステップ1			
	1-1 $\beta$	1-2 $\beta$	1-3 $\beta$	1-4 $\beta$
性別	.026	.029	.021	.013
30歳代	-.149 *	-.135 *	-.158 **	-.144 *
40歳代	-.255 ***	-.239 ***	-.258 ***	-.250 ***
50歳代	-.311 ***	-.300 ***	-.315 ***	-.315 ***
努力得点	.120	.105	.155 *	.176 **
報酬得点	-.178 **			
経済的報酬得点 (R1)		-.194 **		
心理的報酬得点 (R2)			-.121 *	
キャリア報酬得点 (R3)				-.110 *
オーバーコミットメント得点	.207 **	.206 **	.213 ***	.213 ***
「職業生活の充実」因子得点 (VS1)	-.246 **	-.253 **	-.271 **	-.285 **
「職業能力の発達」因子得点 (VS2)	-.052	-.039	-.044	-.040
「労働活動のコントロール」因子得点 (VS3)	.110	.117	.108	.102
「社会への貢献」因子得点 (VS4)	.010	-.001	.010	.009
「豊かな人生」因子得点 (VS5)	.020	.015	.034	.046
交互作用項				
努力得点*VS1				
努力得点*VS2				
努力得点*VS3				
努力得点*VS4				
努力得点*VS5				
努力得点*OC				
報酬得点*VS1				
報酬得点*VS2				
報酬得点*VS3				
報酬得点*VS4				
報酬得点*VS5				
報酬得点*OC				
R1*VS1				
R1*VS2				
R1*VS3				
R1*VS4				
R1*VS5				
R1*OC				
R2*VS1				
R2*VS2				
R2*VS3				
R2*VS4				
R2*VS5				
R2*OC				
R3*VS1				
R3*VS2				
R3*VS3				
R3*VS4				
R3*VS5				
R3*OC				
$\Delta R^2$	.226 ***	.230 ***	.215 ***	.215 ***
$R^2$	.226 ***	.230 ***	.215 ***	.215 ***
adj. $R^2$	.198	.202	.186	.186

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

表5-2 交互作用項を含む階層的重回帰分析

ステップ2				ステップ3			
2-1	2-2	2-3	2-4	3-1	3-2	3-3	3-4
$\beta$							
.031	.033	.025	.019	.037	.049	.030	.017
-.150 *	-.138 *	-.157 **	-.145 *	-.139 *	-.127 *	-.139 *	-.156 **
-.244 ***	-.230 ***	-.247 ***	-.238 ***	-.252 ***	-.250 ***	-.246 ***	-.240 ***
-.303 ***	-.293 ***	-.307 ***	-.305 ***	-.298 ***	-.291 ***	-.297 ***	-.309 ***
.114	.102	.145 *	.164 **	.127	.118	.135 *	.171 **
-.162 **				-.126 *			
	-.176 **				-.173 **		
		-.107				-.070	
			-.107 *				-.107 *
.213 ***	.212 **	.219 ***	.219 ***	.236 ***	.218 ***	.268 ***	.210 **
-.260 **	-.267 **	-.282 **	-.294 ***	-.266 **	-.266 **	-.290 **	-.289 **
-.045	-.035	-.037	-.036	-.037	-.026	-.030	-.038
.104	.110	.102	.094	.091	.095	.094	.079
.010	.000	.011	.011	.019	.019	.010	.016
.036	.030	.050	.059	.026	.012	.038	.058
.095	.085	.108	.102	.131	.113	.153	.100
-.033	-.024	-.033	-.033	-.124	-.154	-.092	-.054
.047	.049	.042	.057	.058	.052	.059	.058
-.049	-.060	-.051	-.071	.007	.060	-.028	-.060
-.050	-.051	-.045	-.051	-.008	.001	-.033	-.034
.074	.070	.077	.081	.066	.055	.059	.094
				.109			
				-.233 *			
				.052			
				.146			
				.054			
				-.048			
					.114		
					-.294 **		
					.049		
					.230 **		
					.055		
					-.034		
						.107	
						-.166	
						.036	
						.130	
						.024	
						-.103	
							.085
							-.155
							.023
							.054
							.000
							.062
.012	.011	.013	.015	.024	.035 *	.024	.012
.238 ***	.241 ***	.228 ***	.230 ***	.261 ***	.275 ***	.253 ***	.242 ***
.195	.198	.185	.187	.205	.220	.196	.184

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

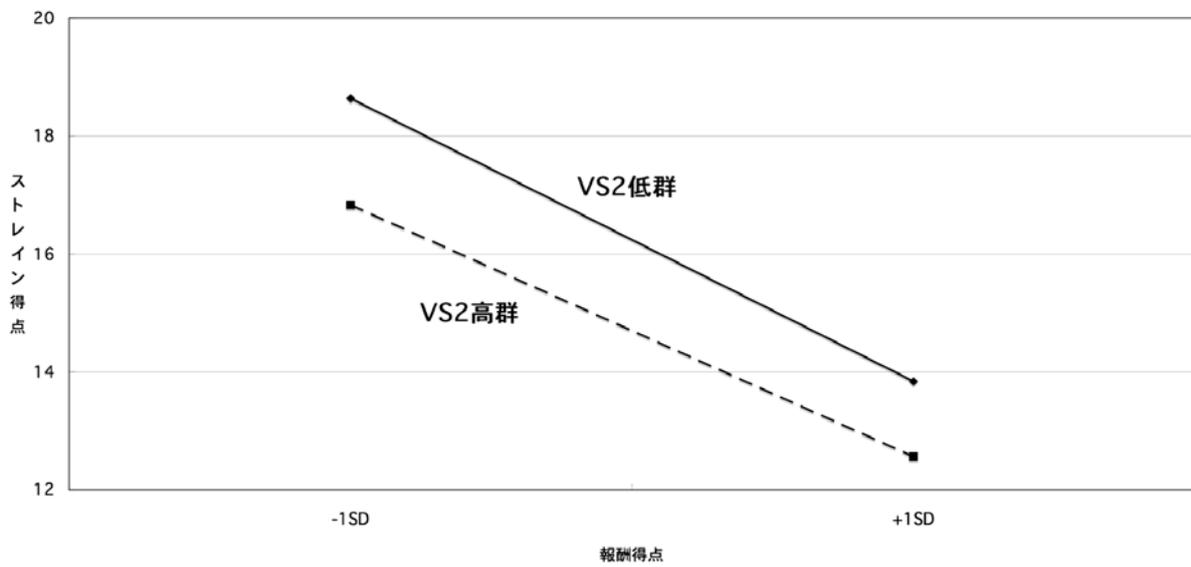


図1 報酬得点ーストレイン得点間の「職業能力の発達」因子 (VS2) の交互作用

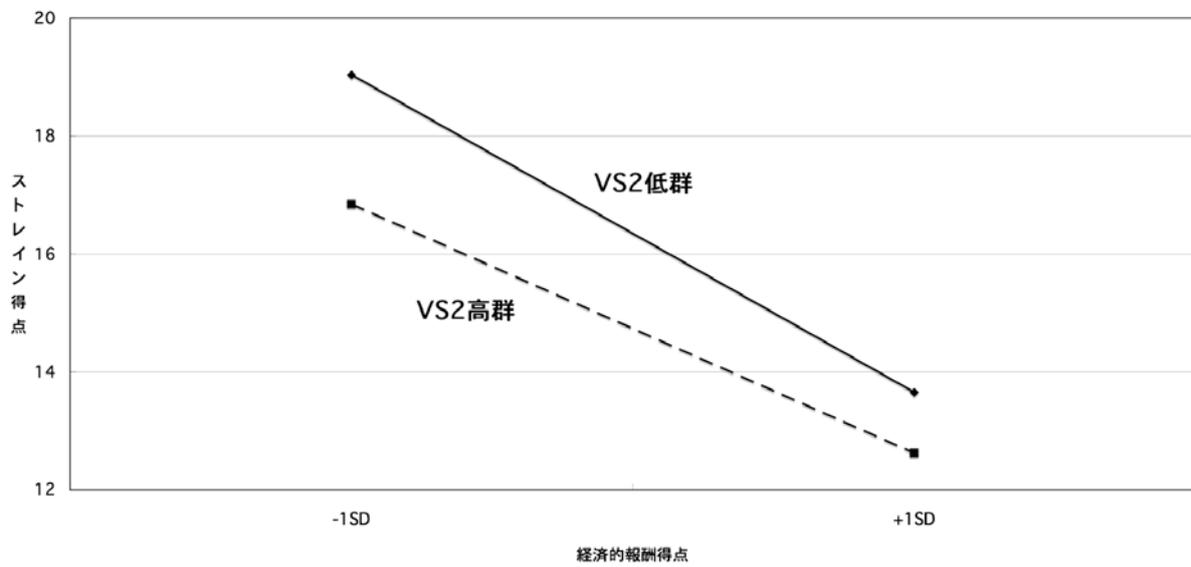


図2 経済的報酬得点—ストレーン得点間の「職業能力の発達」因子 (VS2) の交互作用

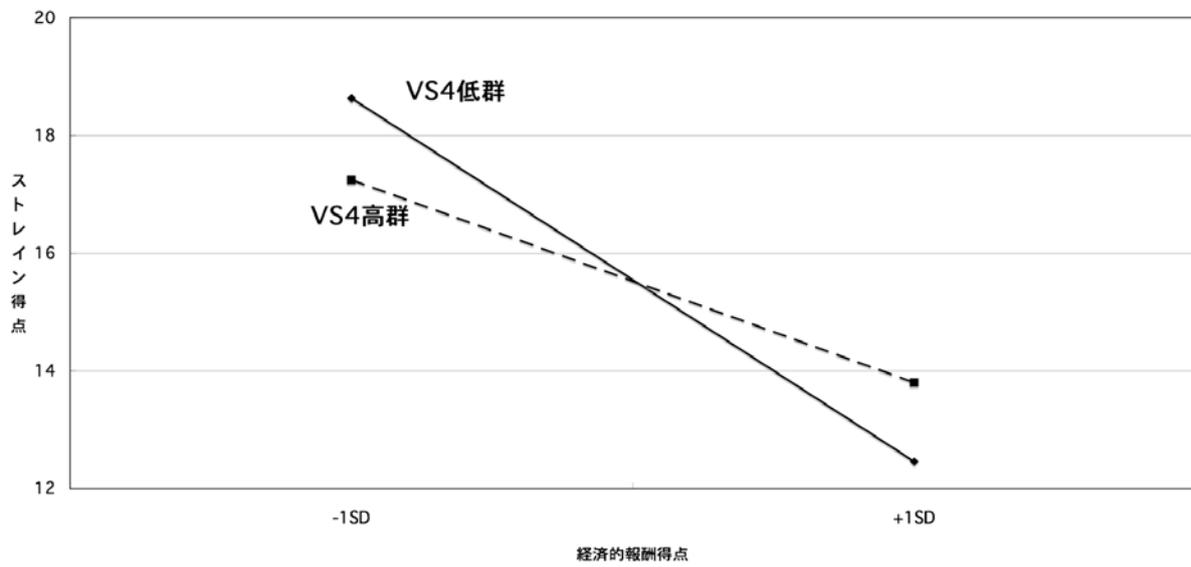


図3 経済的報酬得点－ストレイン得点間の「社会への貢献」因子（VS4）の交互作用