

所属組織と価値観が一致する就労者の就労観の特徴

小林, 百雲子
国立病院機構肥前精神医療センター

津田, 彰
久留米大学文学部

原口, 雅浩
久留米大学文学部

森松, 嘉孝
久留米大学医学部環境医学講座

他

<https://hdl.handle.net/2324/4844365>

出版情報 : Stress Management Research. 15 (2), pp.60-66, 2019-11. 日本ストレスマネジメント学会
バージョン :
権利関係 : Public access to the fulltext file is restricted by copyright reason.



Characteristics of Worker's Values that same with the belonging organization

Momoko Kobayashi^{*1}, Akira Tsuda^{*2}, Masahiro Haraguchi^{*2}, Yoshitaka Morimatsu^{*3}, Takashi Ezaki^{*4}, Ichiro Imamura^{*5}, Tatsuya Ishitake^{*3}

^{*1}Hizen Psychiatric Center, Japan, ^{*2}Department of Psychology, Kurume University, ^{*3}Department of Environmental Medicine, Kurume University, ^{*4}Ezaki OH Consulting Limited Liability Company, ^{*5}Imamura Hospital

Abstract

【Purpose】 It has not been clarified what kind of values the workers who identify with the belonging organization have. In this study, we focused on the Work Values and Organizational Commitments, and aimed to measure the working values of workers whose organization and values coincide.

【Methods】 We conducted a self-administered questionnaire survey for regular employees of four manufacturing companies. 469 samples excluding missing samples were analyzed. Questionnaires consisted of demographic items, Work Value Scale, and Organizational Commitment Scale.

【Results】 We conducted a principal component analysis with Work values and Organizational commitment as variables, three principal components were obtained (Affirmative Type, Extrinsic Motivation Type, and Organization-Oriented Type). The component loadings of Affirmative Type showed high positive values for all subfactors of Work Values, and Affective and Internalization factors of Organizational Commitment.

【Discussion】 In this study suggest that workers who have many sense of purpose in working and value in work felt emotional attachment to the organization, and their work values are in line with the organization.

Key words; Worker's Values, Work Values, Organizational Commitment, Work Engagement, Principal component analysis

Corresponding author: momokonii222@gmail.com

所属組織と価値観が一致する就労者の就労観の特徴

小林（仁位） 百雲子^{*1}，津田 彰^{*2}，原口 雅浩^{*2}，森松 嘉孝^{*3}，江寄 高史^{*4}，今村 一郎^{*5}，石竹 達也^{*3}

^{*1} 国立病院機構肥前精神医療センター，^{*2} 久留米大学文学部，^{*3} 久留米大学医学部環境医学講座，^{*4} えぞき OH コンサルティング株式会社，^{*5} 今村病院

抄録

【問題と目的】ワーク・エンゲイジメント（以下，WE）が高い就労者の特徴として，所属する組織との価値観の一致が示されている。また，WE を規定する要因として，個人が重視する仕事の目的の役割が明らかにされている。しかし，所属する組織と同一化する就労者はどのような価値観（以下，就労観）をもつのかは明らかにされていない。そこで本研究では，労働価値観と組織コミットメントに着目し，組織と価値観が一致する就労者の就労観を測定することを目的とした。本研究は，就労観と WE の関連性を検討するという展望を見据えた予備的研究である。

【方法】製造販売業 4 社の正社員を対象に，横断研究による自記式質問紙調査を行った。欠損値を除く 469 名を分析対象とした。質問紙は，個人属性，労働価値観尺度，組織コミットメント尺度を用いた。労働価値観と組織コミットメントの下位因子を主成分分析によって集約した変数を「就労観」として総合的に捉えた。

【結果】労働価値観と組織コミットメントの下位因子を変数とする主成分分析を行った結果，固有値 1.0 を超える 3 主成分（肯定型就労観，存続規範型就労観，組織中心型就労観）が得られた。第 1 主成分の肯定型就労観は，労働価値観の下位因子全てと組織コミットメントの愛着要素，内在化要素の成分負荷量が正の高値を示した。

【考察】多面的な観点から働くことに目的意識を備え，仕事に価値を感じている就労者は，組織に対する情緒的な愛着を感じ，組織との価値観が一致していることを示唆した。働くことに対して多くの意味を見いだせる就労者は，所属する組織へ情緒的愛着を感じやすく，組織との価値観が一体化しやすいとも考えられる。

キーワード：就労観，労働価値観，組織コミットメント，ワーク・エンゲイジメント，主成分分析

連絡先：小林 百雲子 E-mail：momokonii222@gmail.com

I. 問題と目的

昨今、ポジティブ心理学のなかでワーク・エンゲイジメント (Work Engagement; 以下 WE) という概念が注目されている。WE とは、仕事に関するポジティブで充実した状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。WE は、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である (Schaufeli, 2002)。WE は、心身の健康、コミットメント、パフォーマンス、低い離職意志を導く (Hakanen & Schaufeli, 2008)。WE の向上は、就労者と組織の双方に恩恵をもたらす。

Hyvönen, Feldt, Tolvanen & Kinnunen (2010) は、Siegrist (1996) に提唱された職業性ストレスモデルである努力-報酬不均衡モデル (The Effort-Reward Imbalance model; 以下 ERI model) と WE の関連における、仕事への目標追及 (個人が最も重視している仕事やキャリアの目標) の役割を明らかにした。十分な心理的・キャリア・経済的報酬を得ていると認識している就労者ほど、組織の業績や成功を仕事の目標として重視しており、WE に正の影響を及ぼしていることを示した。また、転職や幸福を仕事の目標として重視する就労者や、仕事の目標をもたない就労者ほど、自身の職場環境をストレスフルであると認識しており、WE に負の影響を及ぼすことを示した。しかし、先行研究 (Hyvönen et al., 2010) における仕事の目標は、「仕事やキャリアに関連する最も重要な個人的な目標」を自由記述式で問い、能力目標、進行目標、幸福目標、転職目標、仕事の安全目標、組織目標、経済的目標の 6 つに分類しており、標準化された尺度を用いていない。

一方、WE が高い従業員の特徴として、組織と個人の価値観が一致していることが示されている (Schaufeli & Bakker, 2003)。先行研究では、組織と個人の価値観の一致を測定するために、「現在の職場は、自身が重要だと感じる仕事の機会を与えてくれるか」に関する質問を 5 項目で尋ねているため、所属する組織との価値観が一致している就労者が、所属する組織で働くことに対して、どのような価値観 (仕事の目的として重視すること) をもつのかは

明らかではない。

そこで本研究では、所属する組織と価値観が一致している就労者の価値観を測定するために、後述する労働価値観と組織コミットメントに着目し、「就労観」として総合的に捉えることを目的とした。本研究は、ERI model が就労観を媒介し WE に与える影響を検討することを展望に据えた予備的調査と位置付けられたい。

なお、就労観という概念を用いた研究は少ないが、就労観と仮想的有能感の関連を検討した研究（植村，2005；2006）がある。この研究における就労観は「職業に就いて働くことに対する考え方」と定義されており、著者らが捉えようとする概念とは異なる。

1. 労働価値観，組織コミットメントと就労観の定義

江口・戸梶（2005）は、労働価値観を「個々人が職業生活の目的として重要であると考える要因」と定義した。WE の高い人は、内発的に動機づけられた状態にあり（Schaufeli & Dijkstra, 2012；島津，2009），仕事をそれ自体で価値のあるものと捉えている（Schaufeli et al., 2012; Schaufeli, Taris & Van Rhenen, 2008; Shimazu & Schaufeli, 2009）。換言すると、労働価値観が高い就労者は職業生活や仕事への目的意識が高く、仕事に価値を感じている就労者であると捉えられ、WE が高い就労者の特徴と一致する。

組織コミットメントは、広く組織への帰属意識を表す概念である。Allen & Meyer（1990）は、組織コミットメントを、次に述べる情緒的コミットメント、存続的コミットメント、規範的コミットメントの 3 つの要素からなる集合概念であるとした。存続的コミットメントは、組織を去る際の代償（金銭的報酬や福利厚生など）への知覚に基づくコミットメントである。規範的コミットメントは、組織には理屈抜きにコミットすべきと考える忠誠心や義務感、規範意識をあらわす。情緒的コミットメントは、組織に対する愛着や組織との同一化が生じている状態を指す。

組織の内在化を通じて、組織と個人の目標や価値が一致した時に、心理的愛着（情緒的コミットメント）が生じると想定されている（O'Reilly & Chatman, 1986；Reichers, 1985）。高

木・石田・益田（1997）は、本邦における組織コミットメントの因子構造について検討し、情緒的コミットメントが、愛着要素と内在化要素の2要素から成ることを示した。愛着要素と内在化要素はモチベーション（動機づけ）と有意な正の相関が認められている。また、組織目的と個人目的の両方の達成による動機づけと内在化要素の類似性が示されている（岩田，2002）。以上を踏まえると、愛着要素と内在化要素は、組織と個人の価値観が一体化し、組織への帰属意識が内発的に動機づけられた状態であると考えられ、先述の WE が高い就労者の特徴と一致する。

組織コミットメント研究は、組織の価値観や目的と、個人の目的との関係がいかなるものか（個人が組織に対して何に価値つけるか）について議論されており、就労者の組織に対する価値観をどのように位置づけるかの研究として捉えられる（岩田，2002）。また、Morrow（1983）は、コミットメントには、価値の視点（労働そのものに価値を認めるという視点）が内包されていると主張している。これらの点から、組織コミットメントと労働価値観との間に類似性が認められるといえる。例えば、所属する組織への貢献を重視した労働価値観と、組織と個人の価値観が一致している状態である情緒的コミットメントや、経済的報酬を重視した労働価値観と、組織を去る代償に基づいた帰属意識である存続的コミットメントは、類似した概念であると考えられる。

そこで本研究では、労働価値観の7下位尺度（社会的評価、社会への貢献、自己の実現、達成感、経済的報酬、同僚への貢献、所属する組織への貢献）と、組織コミットメントの4要素（愛着要素、内在化要素、存続的要素、規範的要素）を主成分分析によってそれらの質的特徴を集約した。同じ主成分に集約された変数は、その質的特徴が同一であることを示すため、組織と個人の価値観が一致した就労者（情緒的コミットメントが高い就労者）がどのような労働価値観をもっているのか、という冒頭に述べた疑問に応えることができる。本研究で捉えようとする就労観によって、先行研究で WE と関連を示した仕事の目標や組織と個人の価値観の一致などの、仕事や所属組織に対する就労者の価値観を総合的に測定することができると考えられる。

本研究では、労働価値観と組織コミットメントの主成分分析で得られた変数を「就労観」と称し、就労観を「仕事への目的意識や所属組織への帰属意識から形成される、一般企業で働く就労者の価値観」と定義した。働くことを示す用語には、就労、労働、就業など様々ある。広辞苑第七版（新村，2018）によると、労働は「体力を使用し生活手段や生産手段を作り出す活動」と説明されているため、生活のためという意味合いが強調される。また、就業は「職業や業務に就くこと」を指し、専門職等を含む職業に就くことという意味が強調される。一方、就労は、「仕事に従事していること」を示すため、本研究における定義に最も適する用語であると考えた。

2. 本研究の仮説と目的

労働価値観と組織コミットメントを、主成分分析によってそれらの質的特徴を集約し、就労観として総合的に捉えることを目的とした。検討に際して、「労働価値観の所属組織への貢献と組織コミットメントの内在化要素と情緒的要素は同一の主成分を示す」という仮説を立てた。

II. 方法

1. 調査対象者

一般企業 4 社の就労者を対象に、自記式質問紙調査を行った。雇用形態による待遇差を統制するため、調査対象を正社員に限定した。配布数 689、回収数 519（回収率 75.3%）であった。欠損値を除く 469 名（男性 368 名、女性 101 名）を分析対象とした。

2. 調査方法と倫理的配慮

本研究は横断研究による自記式質問紙調査である。2017 年 10 月か 11 月に、各企業の担当者および責任者へ、研究の趣旨や倫理的配慮について口頭及び書面にて説明し、調査票の

配布を依頼した。書面にて責任者の同意を得た上で、各社の担当者が直接配布・回収した。回収方法は、封筒に入れ封をした状態で回収する方法もしくは回収用 BOX に提出して頂く方法をとった。調査票の表紙に、研究の趣旨に加え、研究への参加が任意であること、回答の可否により不利益が生じないこと、途中辞退ができること等を記載し、「同意する」に○をつけることで同意を得た。本研究は、久留米大学御井学舎倫理審査委員会の承認（第 323 号）を得て実施した。

3. 質問紙の構成

個人属性 性別、年代（20 代以下、30 代、40 代、50 代以上）、職種（生産技能系、事務系、研究・専門・技術系、営業・販売・サービス系）、職位（管理職、一般職（非肉体労働）、一般職（肉体労働）、その他）、勤続年数、学歴、配偶者の有無、子どもの有無を尋ねた。

労働価値観 労働価値観尺度（短縮版）（江口・戸梶，2009）を用いた。自己の成長（e.g. 「自分自身の成長のために働くこと」）、社会的評価（e.g. 「多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと」）、社会への貢献（e.g. 「社会のために働くこと」）、同僚への貢献（e.g. 「同僚の役にたつために働くこと」）、達成感（e.g. 「仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと」）、経済的報酬（e.g. 「多くの収入を得るために働くこと」）、所属組織への貢献（e.g. 「仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと」）の 7 下位尺度、各 3 項目の合計 21 項目からなる信頼性と妥当性が検証された尺度である。それぞれの質問項目が現在の自分にとって、仕事をしていく上でどの程度重要であるかを「1：非常に重要である～6：全く重要でない」の 6 件法で測定する。

組織コミットメント 組織コミットメント尺度（高木ら，1997）を用いた。愛着要素（e.g. 「この会社が気に入っている」）、内在化要素（e.g. 「この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ」）、規範的（日本的）要素（e.g. 「この会社の人々に恩義を感じているので、今すぐにこの会社を辞めることはできない」）、存続的要素（e.g. 「この会社にいるのは他によい働き場所がないからだ」）の 4 下位因子、24 項目、5 件法の質問紙。

この質問紙は、多くの研究で使用されている 3 次元モデル (Allen et al., 1990) に注目しながら、複数の研究を参考に適切だと思われる項目を選択し、さらに日本人的な意識を表していると思われる項目を付け加えたものであり、信頼性と妥当性が検証されている。

4. 分析手続き

分析には IBM SPSS Statistics 22.0 を用いた。まず、分析対象者の基本属性と基本統計量を確認した。次に、労働価値観下位 7 因子と組織コミットメント下位 4 因子の質的特徴をとらえた変数を得るため、主成分分析を行った。得られた変数を「就労観」と称した。

Ⅲ. 結果

1. 対象者の属性と基本統計量

分析対象者の内訳は、男性が 78.3%と過半数以上を占めており、年代は 40 代が 32.5%と最も多かった (Table 1)。2018 年の国内の製造業就業者の男性比率は約 70%であり (独立行政法人労働政策研究・研修機構, 2019)、正規雇用の年代別人口では 40 代が 28%を占め最も高い (総務省統計局, 2019)。本研究における男性比率や年代比率は、実態に近い数値であると考え、以降の分析を進めた。労働価値観と組織コミットメントの得点範囲、平均値、標準偏差を Table 2 に示した。

Table 1 を挿入

Table 2 を挿入

2. 労働価値観と組織コミットメントの下位因子における主成分抽出

労働価値観下位 7 因子および組織コミットメント下位 4 因子を用いて主成分分析を行っ

た。その結果、固有値 1.0 を超える 3 主成分が得られ、次のように命名した (Table 4)。

1) 肯定型就労観 所属組織への貢献, 達成感, 自己の成長, 社会貢献などの労働価値観, および組織コミットメントの愛着要素, 内在化要素の成分負荷量が正の高値を示す。働く目的意識や組織への帰属意識の肯定的な要素で構成している。

2) 規範・存続型就労観 組織コミットメントの規範的要素および存続的要素の成分負荷量が正の高値を示し, 反対に愛着要素の成分負荷量が負の高値を示す。組織への愛着は薄く, 組織を去る代償に基づく帰属意識や理屈抜きに組織にはとどまるべきという日本的な帰属意識で構成している。

3) 組織中心型就労観 労働価値観の経済的報酬の成分負荷量が負の高値を示し, 帰属意識の愛着要素, 内在化要素, 規範的要素の成分負荷量は正の高値を示す。金銭目的に働く意識が低く, 組織に対する愛着や同一視, 忠誠心に基づく帰属意識で構成している。

Table 3 を挿入

IV. 考察

本研究の目的は、労働価値観と組織コミットメントの下位因子を用いて主成分分析を行い、所属組織と価値観が一致する就労者の就労観を捉えることであつた。主成分分析の結果、肯定型就労観、存続・規範型就労観、組織中心型就労観の 3 つの主成分が得られた。

第 1 主成分の「肯定型就労観」は、労働価値観の下位因子全てと組織コミットメントの愛着要素と内在化要素の成分負荷量が高く、本研究の仮説を一部支持する結果が得られた。労働価値観が高いことは、働く目的意識が高いことを示している (江口ら, 2009)。愛着要素と内在化要素 (情緒的コミットメント) は、組織に対する愛着や組織と個人の価値観の一致が生じている状態を指す (Allen et al., 1990)。労働価値観の全ての下位因子がこの第 1 主成分に集約されたため、情緒的コミットメントが高い就労者は、幅広い働く目的意識を備えて

いるということを示唆した。換言すると、所属組織への貢献など特定の労働価値観に限らず、自己の成長や達成感などの内的価値や、収入や社会的地位などの外的価値、社会や職場への貢献などの愛他的価値など、多面的な観点から働くことに目的意識を備え、仕事に価値を感じている就労者は、組織に対する情緒的な愛着を感じ、組織との価値観が一致していることを示唆した。働くことに対して多くの意味を見いだせる就労者は、所属する組織へ情緒的愛着を感じやすく、組織との価値観が一体化しやすいとも考えられる。

WE が高く、仕事に内発的に動機づけられた就労者は、仕事をそれ自体で価値のあるものと捉えている (Schaufeli et al., 2008; Schaufeli et al., 2012; Shimazu & Schaufeli, 2009; 島津, 2009)。第一主成分の、「肯定型就労観」は、幅広い働く目的意識と組織に対する愛着や同一化が高く、内発的に動機付けられた就労観と捉えることができるだろう。就労者個人と所属する組織の双方を大切に働く理想的な就労者とも考えられる。

第2主成分の「存続規範型就労観」組織コミットメントの存続的要素と規範的要素の成分負荷量が高く、愛着要素は負の成分負荷量が大きかった。存続的要素は、組織を去る際に払わねばならない個人的な犠牲や代償に関する項目で構成され、規範的要素は、会社への恩義や世間体が悪いことに対する就労者の認知に関する項目で構成されている (高木ら, 1997)。労働価値観のどの下位因子もこの主成分の成分負荷量が低いため、存続的要素と規範的要素は、働く目的意識とは質的特徴が異なるといえる。組織に対する愛着は少なく、組織を去る代償や世間体、理屈抜きの忠誠心から組織に留まるという、外発的に動機づけられた就労観だと考えられる。

第3主成分の、「組織中心型就労観」は、組織コミットメントの愛着要素と規範的要素の成分負荷量が高く、収入を得るために働くという労働価値観である経済的報酬において、負の成分負荷量が多い (江口ら, 2008)。組織に対する愛着や忠誠心、世間体への意識に基づく帰属意識が高く、金銭目的に働く意識は低いといえる。組織に傾倒するあまり、自己犠牲的になりかねない就労観と捉えられるだろう。

第一主成分の肯定型就労観の質的特徴により、組織と個人の価値観が一致した就労者が

どのような価値観を備えているのかという疑問に答えることができた。本研究で捉えた就労観は、先行研究で WE と関連を示した仕事の目標や (Hyvönen, et al., 2010), 組織と個人の価値観の一致などの (Schaufeli et al., 2003), 仕事や所属組織に対する就労者の価値観を総合的に測定できると考えられる。今後の展望として、本研究で得られた 3 つの就労観と WE および ERI-model との関連性を検討したい。

本研究の限界として、性差や年代差についての検討が挙げられる。本研究ではこれらの属性差を保留して分析を進めた。今後、男女別・年代別・職種別の分析を行い、属性別の就労観を明らかにしたい。

謝辞

本文調査にご協力いただきました就労者の皆様、今村病院保健師岩佐かおり先生、鶴岡知恵先生、森まどか先生に厚く御礼申し上げます。また、本論文を執筆するにあたり貴重なご助言やご指導を賜りました、久留米大学環境医学講座森美穂子先生、増田宏先生、国立国際医療研究センター松本悠貴先生に心より御礼申し上げます。

付記

本研究の一部は、平成 30 年度日本産業衛生学会九州地方会学会で発表された。本論文は、久留米大学心理学研究科修士論文「一般企業就労者の努力-報酬不均衡とワーク・エンゲイジメントの関連性——年代別に異なる就労観の役割に着目して——（仁位，2018）」の一部を加筆修正し、再構成したものである。

引用文献

Allen, N.J., Meyer, J.P. 1990 The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.

独立行政法人労働政策研究・研修機構 2019 早わかりグラフでみる労働の今産業別 就業者数.

Retrieved from <https://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/chart/html/g0004.html>

(2019 年 5 月 18 日)

江口圭一・戸梶亜紀彦 2005 労働価値観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 2009 労働価値観尺度（短縮版）の開発 実験社会心理学研究, 49, 84-92.

Feldt, T., Huhtala, M., Kinnunen, U., Hyvönen, K., Mäkikangas, A., & Sonnentag, S. 2013 Long-term patterns of effort-reward imbalance and over-commitment: Investigating occupational well-being and recovery experiences as outcomes. *Work & Stress*, 27, 64-87.

Hyvönen, K., Feldt, T., Tolvanen, A., & Kinnunen, U. 2010 The role of goal pursuit in the interaction between psychosocial work environment and occupational well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 76, 406-418.

Hakanen, JJ., Schaufeli, WB., & Ahola, K. 2008 The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work Stress*, 22, 224-241.

Inoue, A., Kawakami, N., Ishizaki, M., Tsuchiya, M., & Tabata, M. 2010 Organizational Justice, psychological distress, and work engagement in Japanese workers. *International Archives of Occupational Environmental Health*, 29-38.

岩田一哲 2002 組織コミットメントと人間観 経済科学, 50, 153-165.

Kinnunen, U., Feldt, T., & Mäkikangas, A. 2008 Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of occupational health*, 13, 114-27.

- Morrow, P.C. 1983 Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- O'Reilly, C. A., & Chatman, J. 1986 Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of Applied Psychology*, 71, 492-499.
- Reichers, A. E. 1985 A review and reconceptualization of organizational commitment. *Academy of Management Review*, 10, 465-476.
- Schaufeli, S., & Bakker, A.B. 2003. *Utrecht Work Engagement Scale: Preliminary Manual*. Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University.
- ウィルマー, B, シャウフェリ, ピーターナル, ダイクストラ. 島津 明人・佐藤 美奈子 (訳)
2012 ワーク・エンゲイジメント入門 星和書店 (Schaufeli, W.B., & Dijkstra, P. 2012 Engaged at work.)
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez, Roma V., & Bakker, A.B. 2002 The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W., & Van Rhenen, W. 2008 Workaholism, burnout and engagement : three of a kind or three different kind of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Siegrist, J., & Peter, R. 1996 *Measuring effort-reward imbalance at work : guidelines*. Dusseldorf : Heinrich Heine University.
- 島津明人 2009 職場のポジティブ心理学:産業保健 心理学からの示唆 ワーク・エンゲイジメントの視点から 産業ストレス研究, 16, 131-138.
- Shimazu, A., & Schaufeli, W.B. 2009 Is workaholism good or bad for employee well-being? The distinctiveness of workaholism and work engagement among Japanese employees. *Industrial Health*, 47, 495-502.

新村出 2018 広辞苑 第七版 岩波書店,

総務省統計局 2019 労働力調査 長期時系列データ (詳細集計) .

Retrieved from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/longtime/03roudou.html>

(2019 年 5 月 18 日)

高木浩人・石田正浩・益田圭 1997 実証的研究:会社人間をめぐる要因構造. 田尾雅夫編.

「会社人間」の研究: 組織コミットメントの理論と実際 京都大学学術出版会, 267-296.

堤明純 2000 努力・報酬不均衡モデルと日本での適用産業精神保健, 8, 230-234.

堤明純 2016 努力・報酬不均衡モデル,職業性ストレス研究のトピックスー代表的な職業性ストレスモデルの動向と注目されている心理社会的要因ー ストレス科学, 31, 12-20.

植村善太郎 2005 若年者における就労観の探索: 大学生と常勤経験者との比較の観点から 日本教育心理学会総会発表論文集, 47, 283.

植村善太郎 2006 仮想的有能感と就職活動に対する意欲、就労観との関連 日本教育心理学会総会発表論文集, 48, 135.

表の説明

Table 1 分析対象者の属性

Table 2 労働価値観，組織コミットメントの基本統計量と信頼性係数

Table 3 労働価値観，組織コミットメントの下位尺度得点を用いた主成分分析で得られた
主成分負荷量

Table 1

属性	<i>n</i>	%
全対象	468	
性別		
1: 男性	365	78.3
2: 女性	101	21.7
年代		
1: 20代以下	87	18.7
2: 30代	121	26.0
3: 40代	151	32.5
4: 50代以上	106	22.8
勤続年数		
1: ～10年	186	39.9
2: 11～20年	117	25.1
3: 21～30年	123	26.4
4: 31～50年	40	8.6
職種		
1: 生産・技能	189	40.7
2: 事務	104	22.4
3: 研究・専門・技術	34	7.3
4: 営業・販売・サービス	115	24.8
5: その他	22	4.7
職位		
1: 管理職	83	18.1
2: 一般職（非肉体労働）	210	45.9
3: 一般職（肉体労働）	156	34.1
4: その他	9	2.0
学歴		
1: 15年以下（短大卒・専門卒・高卒）	243	53.1
2: 16年以上（大卒・大学院卒）	215	46.9
配偶者		
1: 有	294	63.1
2: 無	172	36.9
子ども		
1: 有	252	54.1
2: 無	214	45.9

Table 2

変数名	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>Range</i>	α
労働価値観	79.2	15.4	21-126	0.93
自己の成長	13.0	3.1	3-18	0.89
社会的評価	8.5	3.1	3-18	0.87
社会への貢献	11.7	3.2	3-18	0.87
達成感	10.5	2.8	3-18	0.72
所属組織への貢献	10.8	2.8	3-18	0.81
同僚への貢献	11.1	3.1	3-18	0.90
経済的報酬	13.8	2.7	3-18	0.81
組織コミットメント	73.1	12.3	32-113	0.80
愛着要素	20.4	5.3	6-30	0.91
内在化要素	27.6	6.3	9-45	0.84
規範的要素	12.3	4.4	5-25	0.79
存続的要素	12.8	3.8	4-20	0.74

Table 3

労働価値観・ 組織コミットメント	第1主成分 肯定型	第2主成分 規範・存続型	第3主成分 組織中心型
労働価値観			
所属組織への貢献	0.84	0.04	0.05
達成感	0.83	0.16	-0.18
同僚への貢献	0.79	0.10	-0.19
自己の成長	0.76	-0.19	-0.17
社会への貢献	0.75	-0.07	-0.20
社会的評価	0.57	0.29	0.10
経済的報酬	0.41	0.19	-0.51
組織コミットメント			
内在化要素	0.65	0.00	0.58
愛着要素	0.54	-0.44	0.44
存続的要素	-0.16	0.84	-0.10
規範的要素	0.11	0.77	0.45
分散説明率 (%)	40.06	15.32	10.61