

職務満足の規定要因

—フレデリック・ハーズバーグの「動機づけ衛生理論」を手がかりとして—

田 中 規 子*

The factor of Job Satisfaction:

The perspective of “Motivation-Hygiene theory” by F. Herzberg

TANAKA Noriko

Abstract

This paper presents an examination what affects job satisfaction, utilizing the data for this secondary analysis in 2004 from the Social Science Japan Data Archive (SSJDA) of The University of Tokyo. The aims of this study were to ascertain the relationship between job satisfaction or dissatisfaction and motivating a person by covariance analysis. I have attempted to estimate what factors have a stronger effect on job satisfaction. Job satisfaction has been defined by Frederick Herzberg (1959) as a motivated state resulting from an appraisal of one's job or an affective reaction to one's job. However, the assumption was made in this study that job satisfaction is affected by not only the employee's attitude to the job itself but also by the stress of the job or his or her life satisfaction. In this hypothesis, the job satisfaction is explained by a five-segment structural model. So that there are a four-segment of the satisfaction from the “job itself”, the “life satisfaction” of Robert Hoppock (1935), the “achievement” by job itself and the “workplace”, and moreover, one-segment of the job “stress” in the workplace. The main finding in this study was that job satisfaction is unexpectedly affected by the life satisfaction, which is as important as job satisfaction being affected by the employee's attitude to the job itself.

Key words: “Job Itself,” “Life Satisfaction,” “Achievement,” “Workplace,” “Stress”

要旨

本論文は、東京大学社会科学研究所の社会調査・データアーカイブ（2004）より借り受けたデータを再分析することにより、職務満足を規定する要因について、F. ハーズバーグ（1959）の「動機づけ衛生理論」を中心に紐解いていく。本研究の目的は、①人を職務満ちに動機づける要因を5つのセグメントモデル—「仕事から得られる満足感」「生活の満足感」「達成感」「職場の満足感」「ストレス」を作成し、共分散分析によって職務満ちの規定要因を明らかにすること②R. ホップック（1935）の職務満ちの言説にも着目しながら、ハーズバーグ（1959）が、ほとんど言及していない「生活の満足感」が、どのように職務満ちに影響を与えているのか探求することである。

キーワード：「仕事から得られる満足感」、 「生活の満足感」、 「達成感」、 「職場の満足感」、 「ストレス」

*平成20年度生 人間発達科学専攻

はじめに

最近の職務満足の研究は、心理学の研究テーマに留まらず、経済学的な仮説を検証するために満足度を尺度として、分析することが増えている。近年のこの兆候は、職務満足から労働市場に与える影響を説明しようとする新しい試みである。

これまで経済学において、職務満足という尺度は、自己評価から得られた主観的な回答にすぎず、個人の効用、すなわち満足度は、あまりにも抽象的かつ多様であるために、信頼性に欠くという理由から、比較可能な絶対的な尺度として、扱われてこなかった。

しかし最近では、Oswald, A (1996)、Clark, A (1998)、Georgellis, Y (1998)、Sanfey, P (1998)、Kristensen, N (2007)、Nielsen, N (2007)、Fawaz, Y (2009)、Pouliakas, K (2009)、Theodossiou, I (2009)などの経済学者が、職務満足に着目した研究に取り組んでいる。

Clark, A (1998)、Georgellis, Y (1998)、Y. Sanfey, P (1998)の満足度の研究では、自分の仕事に幸福感が得られるとか、満足しているという労働者は、彼らの人生においてもまた、幸せであるとか、満足していると感じるのだという。このことを、ドイツの労働者を対象とした調査結果から述べている¹。

Clark, A (1996)とOswald, A (1996)は、職務満足と賃金の差の関係を検証した。英国労働者のデータを使い、職務満足を規定する要因分析を行った。この結果によると、彼らの職務満足は、絶対賃金にあるのではなく、相対賃金²に多くを依存していることが明らかにされている³。同様な研究で、Kristensen, N (2007)とNielsen, N (2007)らは、職務満足と賃金の差の関係を同僚間で比較することで、彼らの職務満足が相対賃金に依存していることを明らかにしている⁴。

Clark, A (2009)とFawaz, Y (2009)は、退職後の仕事の価値観分析を行い、退職後の幸福度の変化を仕事との関連から分析している⁵。また、Pouliakas, K (2009)とTheodossiou, I (2009)は、英国の労働者の職務満足と賃金のインセンティブとの間に有意な関係があることを明らかにした⁶。

このように、1990年代後半から現在に至るまで、経済学的な視座から、職務満足や仕事と幸福度について、様々な研究が行われている。一方、心理学においても、職務満足の研究は、盛んに行われている。しかし、その関心は、職務満足と幸福度というよりは、むしろ、ストレスと職務満足の関連を明らかにする研究が多く見受けられる。

本研究では、職務満足を規定する要因分析に主眼をおき、日本の労働者を対象とした仕事の満足度分析を行う。今回は、職務満足を規定する要因を探ることを目的とするため、ストレスと職務満足の関係については、あまり多くを言及しないことにする。本稿の構成は以下のとおりである。第1章は先行研究のレビューをし、第2章は、本研究の分析枠組みについて簡単に説明し、第3章では、推計方法について述べる。第4章では、分析結果をまとめ、第5章では、考察と今後の課題について述べることにする。

1 先行研究

1.1 Frederick Herzberg (1959) の「動機づけ衛生理論」

Herzberg, F (1959)の職務満足の研究は、集団の中での人の職務態度と職務満足の関係性に着目し、どのような満足が職務態度に効果的な影響を及ぼすのか探求した研究であった。この研究を軸に、仕事の動機づけ、職場のやる気と規範、労働を取り巻く環境との関係を明らかにしている。後に、これらの研究の集大成として「動機づけ衛生理論 (Two-factor theory)」という仮説を提示している。

「動機づけ衛生理論」とは、大きく2つの動機づけの仮説に依拠すると言われている。1つは、「仕事へ動機づける」仮説である。もう1つは、仕事上の「不満を回避・防止することへ動機づける」仮説である。

「仕事へ動機づける」とは、集団あるいは組織の内での彼らの仕事への態度をプラスに向かわせる効力をいう。ここでいう集団とは、緩くあるいは固く結合している団体が想定され、その団体の結合力は構成員の態度をいい、構成員の態度は、団体の行動を統制する効果までも示した。Herzberg, F (1959)以前の研究では、生産性の向上という文脈から強力な団結力の必要性の有無を議論することに集中していた。しかし、Herzberg, F (1959)

の仕事への態度分析によって、集団あるいは団体というものに、新たな意味が加わることになった。つまり、個人の仕事態度が集団あるいは団体の行動を統制するということである。

Herzberg, F (1959) の初期の研究は、職場のやる気を高めることや職場の規範を維持するための要因を探求することであった。その研究の大きな転換期となったのは、リンカーン・エレクトリック・カンパニー (Lincoln Electric Company)⁷における仕事の満足に関する聞き取り調査であった。この調査は、技術者と会計士合わせて203名の従業員に対して行われ、調査結果によると、仕事に満足している人は、満足の要因を「仕事そのもの」について多く記述し、また、「仕事上の自分の成功例や経験」など、仕事内容に関わることを多く記述する傾向が認められたという⁸。これが、「仕事へ動機づける」要因であると、後にHerzberg, F (1959) は述べている。

逆に仕事に満足していない人は、仕事内容よりも、自分を取り巻く職場の環境や状況について、多く記述する傾向が見られたようである。この記述が、後にHerzberg, F (1959) が定義した衛生要因—仕事上の「不満を回避・防止することへ動機づけ」の根拠に大きな影響を与えている。

Herzberg, F (1959) の衛生要因 (factors of hygiene) とは、仕事上の「不満を回避・防止する動機づけ」の根拠を衛生学の原理⁹ (principal of medical hygiene) に求めたことにより、「衛生要因」という名称で呼ばれている。衛生要因は、職場における劣悪な環境や状況、精神的な健康も含めた健康の危険から回避させる効果のことをいい、仕事上の不満を取り除くことで、従業員の満足を維持できるという意味で、衛生要因もまた、仕事の満足に貢献していると考えられている¹⁰。

Herzberg, F (1959) が分析上、定義した衛生要因は、上司の指揮監督技術 (supervision technical)、仕事上の個人的人間関係 (interpersonal relations on the job)、労働条件 (working conditions)、給与 (salary)、会社の経営方針、あるいは経営戦略 (company policy and administration)、雇用の安定 (job security) である。これらの衛生要因を悪化させない重要性を述べつつも、Herzberg, F (1959) が、より強調しているものは、仕事そのものの「動機づけ」の重要性である。なぜなら、Herzberg, F (1959) の理論は、仕事の内容の満足 (job context)、仕事そのものの満足 (job itself)、仕事の達成感 (achievement) こそが、職務満足を充足させるもっとも重要な「動機づけ」要因であると仮定しているからである。

1.2 Robert Hoppock (1935) の職務満足の言説

Hoppock, R (1935) は、職務満足を決定する要因は、仕事だけでなく、家庭や、その職業の社会的地位、また、その人の職業内での地位の高さが、職務満身に影響を与えるのではないかと述べている。Hoppock, R (1935) が教員を対象に行った職務満足調査によれば、教師という仕事に不満であると感じた21%の教師は、幸せでない結婚生活をしているというのである。この結果は、年齢、性別、子どもの有無にかかわらず、家庭やその家庭をとり巻く社会からも、彼らの職務満身に何らかの影響を与えているというのだ。Hoppock, R (1935) によれば、あまり幸せでない家庭生活をしている人は、彼らの職務満身も低いことを示唆している¹¹。

1930年代の職務満足研究が萌芽期であった頃、Hoppock, R (1935) は研究を重ね、ある一定の言説を導き出した。それは、職務満足とは、彼らの仕事と生活とが、独立して存在するものではなく、相互依存関係にあるのではないかという言説であった。Hoppock, R (1935)¹²によれば、彼らの生活や家族との関係、健康やコミュニティの中での自分の社会的地位など、あまり職務満身に影響を及ぼすとは思われない極めて私的な満足もまた、職務満身に影響を与えるのだという。つまり、われわれが、職務満足と呼ぶものには、われわれの生活、家族、健康、社会的地位なども密接に関わっていて、それらもまた、「仕事そのもの」の満足と同じくらい重要な職務満足要因の一部であることを示唆しているのである。

2 分析の枠組み

職務満身には、どのような要因が影響を与えるのかを明らかにするために、Herzberg, F (1959) の〈仕事へ動機づける要因〉と、Hoppock, R (1935) の言説にある〈生活の満足感〉の関係を明らかにしようと考えた。図1で示した図は、主にHerzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」を元に設計した分析概念図である。Herzberg, F (1959) の理論の中心概念である仕事へ「動機づける」満足感を、「達成感」や「仕事から得られ

る満足感」の代替変数に求めることにした。

また、仕事の不満感へ動機づける要因を「職場の不満感」や「ストレス」に求めることにし、これらは、Herzberg, F (1959) の理論でいう、不満感を回避・抑制させる衛生要因に相当する。

分析モデル全体の基礎的な枠組みは、Herzberg, F (1959) の理論から組み立てることにして、そこにHoppock, R (1935) の言説を加えることで、本研究モデルは設計されている。つまり、Herzberg, F (1959) の動機づけ要因とHoppock, R (1935) の言説——家族や社会生活などもまた、職務満足に影響を与える——を考慮した分析モデルとなっている。

このような分析モデルを作成したのは、Hoppock, R (1935) が指摘したように、筆者もまた、職務満足は、仕事や職場だけでなく、仕事以外の生活に関わる要因によって、かなり影響を受けるのではないかと考えたからである。

そこで、本研究モデルでは、Hoppock, R (1935) の言説を〈生活の満足感〉という概念で代替することにして、いくつかの観測変数を代替変数とする5つ概念変数を独立変数としたモデルから、被説明変数の職務満足にどのような影響を与えているのか検証している。被説明変数の職務満足は、上司の「評価・処遇」「昇進の見込み」「教育・研修の機会」の3つの観測変数¹³からなる。本研究において、これら3つ観測変数からなる満足感を職務満足としたのは、冒頭で述べたように、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」の中心概念にある「人を仕事に動機づける」要因の中で、もっとも重要な満足だと考えたからである。

2.1 職務満足の定義

本研究の職務満足とは、「評価・処遇」「昇進の見込み」「研修・教育の機会」から構成される満足である。これら3つの満足を本研究の満足に位置付けたのは、Herzberg, F (1959) の仮説の仕事への上昇志向を動機づける満足だと考えられるからである。本研究モデルの職務満足は、仕事へ動機づける満足を想定しているため、これらを観測変数とする職務満足を定義した。

2.2 変数の尺度¹⁴と信頼性¹⁵

職務満足を推計する尺度には、JDI, MSQ尺度などがある。現在では、一般的に職務満足と言えば、JDIが広く使用されている。質問項目の類型から見ると、本研究データの職務満足もこのJDI¹⁶尺度が用いられたと考えられる。信頼性については、推計に用いたすべての変数のクロンバックの α 係数を測定したところ.851と信頼に

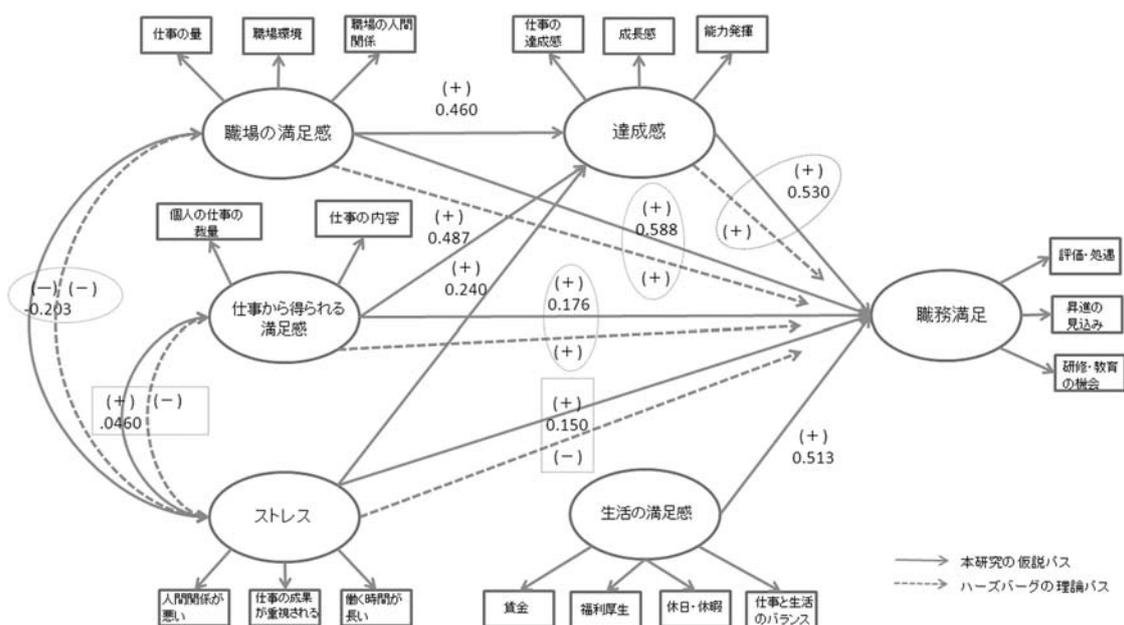


図1 分析概念図

足りる値を示している。

3 推計方法

3.1 課題の設定

本研究の目的を達成するために、次の仮説を設定し、検証することにより、本研究における職務満足の規定要因について、次の2つの仮説から考えられる示唆を提示することにする。

- ① Herzberg, F (1959) の仮説のように本研究モデルの概念変数〈達成感〉と〈仕事から得られる満足〉が、もっとも強く職務満足に影響を与えるのではないか。
- ② 本研究モデルの概念変数〈生活の満足感〉もまた職務満足に強い影響を与えるのではないか。以上の課題を解き明かしていく。

3.2 分析の手順

職務満足に与える影響を明らかにするために、作成したモデルから説明することを試みた。この2つの課題を検証するには、独立変数間の関係性に十分に注視する必要があるため、共分散モデルを作成し、検証している。

推計モデルは、Herzberg, F (1959) の理論と、Hoppock, R (1935) の言説を考慮した分析モデルとなっている。まず、職務満足を規定する5つの概念変数について説明する。5つの概念変数とは、①〈達成感〉②〈仕事から得られる満足感〉③〈職場の満足感〉④〈ストレス〉⑤〈生活の満足感〉である。このうち、⑤の〈生活の満足感〉を除く4つの概念は、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」から設計したモデルである。仕事へ動機づける要因は、①〈達成感〉②〈仕事から得られる満足感〉によって代替され、衛生要因については、③〈職場の満足感〉④〈ストレス〉によって代替されている。

この4つの概念にHoppock, R (1935) の言説、⑤〈生活の満足感〉を加え、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」とHoppock, R (1935) の「職務満足の言説」を抱き合わせたモデルから、本研究の職務満足について、説明したいと考えている。

次に、5つの概念変数を構成する観測変数について述べる。概念変数〈達成感¹⁷⁾〉の観測変数は、1. 「仕事の達成感」、2. 「成長感」、3. 「能力発揮」である。〈仕事から得られる満足感¹⁸⁾〉は、4. 「仕事の裁量性」、5. 「仕事の内容である」。〈職場の満足感¹⁹⁾〉は、6. 「仕事量」、7. 「職場環境」、8. 「職場の人間関係」を言う。〈ストレス²⁰⁾〉の観測変数は、9. 「人間関係」、10. 「仕事の成果」が問われること、11. 「労働時間の長さ」である。これら11の観測変数は、Herzberg, F (1959) の理論をもとに、代替可能であると判断した変数を観測変数に用いた。ここまでの、Herzberg, F (1959) の理論を背景とした理論モデルである。

次に〈生活の満足感²¹⁾〉については、観測変数を、1. 「賃金」、2. 「福利厚生」、3. 「休日・休暇」、4. 「仕事と生活のバランス」としている。そもそも、Herzberg, F (1959) の職務満足を説明する中心的な考え方は、仕事に動機づけさせる満足感であり、仕事そのもの〈job itself〉が、職務満足には、多く依存していると述べている。

しかし、この考え方は、Hoppock, R (1935) とは少し異なる。Herzberg, F (1959) の職務満足は、仕事に向ける眼差しであるのに対して、Hoppock, R (1935) は、家庭の満足やコミュニティの満足にまで、職務満足の射程を広げていることにある。つまり、Hoppock, R (1935) は、仕事そのもの以外の満足要因—家族や社会的地位など、仕事をとり巻く生活や社会的要因に着目していた点が、Herzberg, F (1959) とは異なる。本研究モデルの〈生活の満足感〉が、Hoppock, R (1935) の言説を説明するのに、十分なモデルであるとは言い難い。しかし、Hoppock, R (1935) が言う生活の満足感を加えることで、職務満足を複合的にとらえることで、職務満足を規定する要因の射程を拡張したのではないかと考える。

具体的には、本研究モデルの「仕事と生活のバランス」や「休日・休暇の満足感」が、これに当たる。これらは、直感的には、職務満足に大きな影響を与える要因とは思われない。しかしながら、一般的に、日々働くということを考える時、毎日の生活を抜きにして語ることはできない。「仕事のこと」だけを考えて働いている人は、どれほどいるのだろうか。

Herzberg, F (1959) が述べるように、仕事に、達成感を感じたり、自分の能力を十分に発揮したりして働くことは、仕事へ動機づける上で、確かに重要な要因である。しかし、家族や生活のために、高い賃金を得るために働く動機づけもそれと同じくらい重要ではなかろうか。この点について、Hoppock, R (1935) は、家族や生活のために働く理由も職務満足に与える重要な要因であることを彼の言説の中で指摘している²²。

3.3 データ

東京大学社会科学研究所より借り受けた「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査, 2004」データは、従業員数100人以上の企業10,000社に対して、株式会社東京商工リサーチの企業情報ファイルから業種と規模別に層化無作為抽出された労働者7,828 (男性=4,259, 女性=3,444) に対して、郵送による調査票の配布と回収によって得られたものである。年齢は18歳以上74歳以下で、平均年齢は、38.3歳と比較的若い年齢層のデータと言える。年収は、100万円以上から1,500万円以下で、平均年収は300万円~400万円となっている。

4 推計結果

それでは、職務満足にどの要因がどのように影響を与えているのかを表1の結果をもとに述べていく。仕事に関する変数を見ると、達成感が職務満足に与える影響は正に有意である。(.530, **p < .01)。職場の満足感 (.588, **p < .01)、仕事から得られる満足感 (.176, † p < .10) も、それぞれ職務満足に正の影響を与えている。

まず、達成感と職務満足について再び説明を加える前に、達成感とストレスの関係について、もう少し詳しく述べることにする。ストレスは、達成感に正の影響を与えている (.240, *p < .05)。また、ストレスは職務満足にも正の影響を与えている (.150, † p < .10)。

一般的には、ストレスは負の要因として扱われ、職務満足を下げる要因として解釈されることが多いが、本研究の結果では正の結果となった。この結果の解釈として、達成感を得るためには、多くの場合、ある程度のストレスが伴うと考える。したがって、ストレスが高いほど、目的を達成した時の達成感をより高める効果があるのではなかろうか²³。ストレスと達成感の関係については、今後、属性などを統制して、再分析する必要があるが、ストレスを除く他の項目においては、概ね Herzberg, F (1959) の理論²⁴——仕事から達成感を得られたり、職場の環境や職場の人間関係が良好であったり、仕事の内容などの仕事の特性が、職務満足に正の影響を与える——と合致する。ここまでの Herzberg, F (1959) の理論に沿うような分析モデルを設定した結果である。

次に、〈生活の満足感〉が職務満足に与える影響について検討する。〈生活の満足感〉が職務満足に与える影響は正で有意である (.513, **p < .01)。本研究モデルの〈生活の満足感〉は、「賃金」「福利厚生」「休日・休暇」「仕事と生活のバランス」から構成されている満足感である。本研究における「賃金」の位置づけは、「生活の糧」としての「生活給」と捉えている。なぜなら、「賃金」は、より生活の満足を満たす重要な要因であると位置付けたため、〈生活の満足感〉を構成する要因とした。結果を見ると、〈生活の満足感〉(.513, **p < .01) は、職場の満足感 (.588, **p < .01) と、ほぼ同程度に職務満足に有意に正の影響を与えている。ここまでの〈達成感〉〈職場の満足感〉〈仕事から得られる満足感〉〈生活の満足感〉〈ストレス〉の5つの概念変数が、それぞれどのように職務満足に有意な影響を与えていたか述べてきた。

3つ目に、〈ストレス〉と〈仕事から得られる満足感〉、〈ストレス〉と〈職場の満足感〉との相関関係²⁵について述べる。〈ストレス〉と〈仕事から得られる満足感〉の間には相互に正の相関関係が見られる。表1によれば、ストレスが強くなるほど、仕事から得られる満足感が高まり、逆に仕事から得られる満足が高いほど、ストレスも高くなることを示している (.460, **p < .01)。この結果については、プレッシャーなどのストレスが、逆にやり遂げた後の仕事の満足感を高めるといふことなのだろうか。ストレスがあるからこそ、仕事から得られる満足も高まるのではないかと解釈する。「ストレス」と「職場の満足感」については、負の相関関係が見られる (-.203, *p < .05)。職場の満足が高いほど、ストレスを下げ、ストレスが少ない職場ほど、職場の満足を高めている結果である²⁶。

最後に、これら5つの概念変数によって説明された本研究の職務満足の説明力について述べる。職務満足の重相関係数の値 (.649) から判断すると、この分析モデルで、本研究の職務満足を64.9%説明している。また、分

析モデル全体の結果について、モデルの適合度から示されたモデルの当てはまり具合について述べる。モデルの適合度指標は、GFI (.801)、AGFI (.728)、CFI (.930)²⁷となっていて、これらの値から、本研究の分析モデルは、GFIは80.1%、AGFIは72.8%の高い説明力をもったモデルであると判断できる。

5 考察および今後の課題

本研究の発見は、実は、生活の満足感も職務満足に大きな影響を与えているのではないかと、いう新たな問題提示である。本研究の生活の満足感を説明する観測変数について、賃金を「生活給」と、とらえて、〈生活の満足感〉の代理変数としたが、賃金は、仕事の「評価給」とも解釈できる。このため、〈生活の満足感〉をとらえる変数の整理・検討は今後の課題である。

「生活の満足感」が、「職場の満足感」と、ほぼ同じくらい正の影響を職務満足に与えていることについて、本

表1 共分散モデルから得られた標準化係数と重相関係数の平方の値

			標準化係数	重相関係数の平方 ²⁸
仕事から得られる満足感	→	達成感	.487**	.214
職場の満足感	→	達成感	.460**	
ストレス	→	達成感	.240*	
達成感	→	職務満足感	.530**	.649
ストレス	→	職務満足感	.150 †	
生活の満足感	→	職務満足感	.513**	
仕事から得られる満足感	→	職務満足感	.176 †	
職場の満足感	→	職務満足感	.588**	.573
職務満足感	→	あなたに対する評価・処遇	.757***	
職務満足感	→	昇進の見込み	.735***	
職務満足感	→	研修・教育機会の訓練	.705***	.497
ストレス	→	人間関係が悪い	1.00	
ストレス	→	仕事の成果が重視される	1.00	
ストレス	→	働く時間が長い	1.00	1.00
生活の満足感	→	賃金	.667**	
生活の満足感	→	福利厚生	.761***	
生活の満足感	→	休日・休暇	.748***	.560
生活の満足感	→	仕事と生活のバランス	.761***	
達成感	→	仕事から達成感が得られる	.811***	
達成感	→	仕事から成長感が得られる	.802***	.643
達成感	→	自分の能力を十分発揮できる	.672**	
職場の満足感	→	仕事の量	.722***	
職場の満足感	→	職場環境（作業環境等）	.837***	.700
職場の満足感	→	職場の人間関係	.772***	
仕事から得られる満足感	→	仕事の内容	.855***	
仕事から得られる満足感	→	個人の仕事の裁量	.686**	.470

			相関係数
ストレス	⇔	仕事から得られる満足感	.460**
ストレス	⇔	職場の満足感	-.203*

GFI=.801, AGFI=.728, CFI=.930, RMSEA=.037

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

研究の結論は、生活における満足も仕事における満足も、同程度に重要であり、職務満足は、「生活の満足感」にも、かなり影響を受けるのではないかと考えている。

本研究モデルの大部分は、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」を念頭に置き、モデルを設計したが、完璧なモデルとは言い難い。変数についても、二次分析という性格上、仮説を代替する変数に限界があり、どこまで想定した仮説を証左しているのか疑問な点もある。

しかし、推計上では妥当な結果が得られているのではないかとと思われる。Herzberg, F (1959) が繰り返し強調した職務満足度の重要要因、すなわち〈仕事から得られる満足感²⁹⁾、〈達成感³⁰⁾が、職務満足に、有意に正の影響を与えている点は、本研究結果においても、同じであった。部分的にはあるが、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」を支持している結果となっている。

次に、Herzberg, F (1959) の仮説とは少し異なる結果が得られたのは、ストレスの解釈についてである。Herzberg, F (1959) によれば、職場の対人関係などの緊張が、職務満足を下げると述べている。しかし、本研究では、ストレスは、達成感や職務満足に正の影響を与えている。この逆説的な結果については、適度なストレスもまた、達成感や仕事の満足を得るには重要な要因であると解釈する。そうは言っても、一般的には、ストレスは、負の要因を多分に含んでいる。多くのストレス研究が職務満足に負の影響を与えているという結果も踏まえると、ストレスと職務満足の関係について、再分析と再考が必要である。今後は、さらに、職務満足のとらえ方を整理し、分析モデルの改良も試み、積み残した課題を解決していこうと考えている。

〈謝辞〉

二次分析にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターより「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査、2004（寄託者：労働政策研究・研修機構）」の個票データの寄託を受けました。謹んで、ここに感謝申し上げます。

〈参考文献〉

- Clark, A., and Fawaz, Y., 2009, "Valuing Jobs via Retirement: European Evidence," JEL Classification Codes: 9-16.
(http://www.pse.ens.fr/clark/JQRetire_2009.6.29).
- Clark, A., Kristensen, N., and Nielsen, N., 2007, "Job Satisfaction and Co-worker Wages: Status or Signal," Paris School of Economics working paper: 1-28.
- Clark, A., Georgellis, Y., Sanfey, P., 1998, "Job Satisfaction, Wage Changes, and Quits: Evidence from Germany," Research in Labor Economics, 17: 95-121.
- Clark, A., and Oswald, A., 1996, "Satisfaction and Comparison Income," Journal of Public Economics, 61: 359-381.
- 島津美由紀, [2004], 2007, 『職務満足感と心理的ストレス—組織と個人のストレスマネジメント—』, 風間書房。
- 東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センター寄託, 『労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査, 2004』, 労働研修・研究機構。
- Herzberg, F., Mausner, B., Snyderman, B., [1935], 2007, "The Motivation to Work," New Brunswick and London: Transaction Publishers.
- Herzberg, F., 1966, "Work and The Nature of Man," Cleveland and New York: The World Publishers.
- . "Work and the nature of Man," (フレデリック・ハーズバーグ, 『仕事と人間性 動機づけ—衛生理論の新展開』北野利信訳, 東洋経済新報社, 1981年)。
- Hoppock, R., [1935] 1977 "Job Satisfaction," New York: Arno Press, A New York Times Company.
- Pouliakas, P., and Theodossiou, I., 2009, "Confronting Objections to Performance Pay: A Study of the Impact of Individual and Gain sharing Incentives on the Job Satisfaction of British Employees," JEL Code: J28, J33: 14-20. Centre for European Labour Market Research, University of Aberdeen Business School (<http://mpr.ub.uni-muenchen.de/14244/>, 2009. 3.24).
- Pennington, M., and Riley, P., 1991, "Measuring Job Satisfaction In ESL, Using The Job Descriptive Index," Hong Kong Journals Online, Perspectives (City University of Hong Kong), 3: 22-23.
- Schermelleh, K., Moosbrugger, H., and Muller, H., 2003, "Evaluating The Fit of Structural Equation Models: Test of significance

and descriptive goodness-of fit measures,” *Methods of Psychological Research-Online*, 8(2), 23-74

注

- 1 (Clark, Georgellis, Sanfey, 1998: 95-121).
- 2 労働者の効用(満足)は、他者との比較、つまり、ある基準に対して、相対的に自分の賃金は高いのか低いのかによって得られるのではないかという仮説である。経済学では、労働者の効用(満足)は、絶対所得によってのみ依存するという定説がある。
- 3 (Clark and Oswald, 1996: 359-81).
- 4 (Clark, Kristensen, Nielsen, 2007: 1-28).
- 5 (Clark and Fawaz, 2009: 9-16).
- 6 (Pouliakas and Theodossiou, 2009: 14-20).
- 7 米国ペンシルベニア州にある鉄鋼業の企業。Herzberg, F (1959) は、この企業の従業員を調査している。
- 8 (Herzberg [1959], 2007 :4-6).
- 9 衛生学の原理とは、個人および社会公衆の健康の保護・増進と、疾病の予防を目的とする学問の根本的な根拠あるいは原則『広辞苑』。
- 10 衛生要因も満足を促す動機づけ要因であるが、特に、不満足を抑えて満足に導くという意味で、不満足に貢献する要因 (contribution to dissatisfaction) として、考えているようである。
- 11 (Hoppock [1935], 1977: 35-7).
- 12 (Hoppock [1935], 1977: 5).
- 13 因子分析の結果、抽出された6因子①「評価・処遇(.643)」②「昇進の見込み(.429)」③「休日・休暇(.350)」④「賃金(.196)」⑤「教育・研修の機会(.146)」⑥「仕事と生活のバランス(.06)」のうち「評価・処遇(.643)」「昇進の見込み(.429)」「教育・研修の機会(.146)」は Herzberg, F (1959) 仕事に動機づける要因に位置付けたことによる。本研究モデルの被説明変数は Herzberg, F (1959) の仕事への動機づけの職務満足を前提としているため、動機づけに相当する変数を選択した結果、「評価・処遇」「昇進の見込み」「教育・研修の機会」の3つとした。「賃金」「休日・休暇」「仕事と生活のバランス」は Hoppock, R (1935) の言説とした。
- 14 職務満足を計測する心理尺度に、Smith, Kendall, and Hulin (1969) が開発した JDI 尺度 (Job Descriptive Index) や MSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire) がある。
- 15 α 係数の目安は 0.80 以上で、0.90 を超えれば、かなりの信頼性が得られたと解釈される。
- 16 (Pennington, M., and Riley) によれば、仕事全般の満足を測るために設計された 90 項目の質問には、仕事に関する 5 つの満足尺度が設定されていると言われている。5 つの満足尺度とは、①仕事そのもの、②給与、③昇進、④会社の方針、⑤同僚、これらに対する満足である。
- 17 「『あなたは現在の仕事についてどのように感じていますか』あてはまるものにすべて○をつけてください。という質問に対して得られた回答のうち3つを Herzberg, F (1959) の理論に照らし合わせて代用可能なものを観測変数として用いた。その結果、問11-1「仕事を通じて達成感を得られる」、問11-2「仕事を通じて自分が成長している」、問11-3「自分の能力を十分発揮して働いている」が達成感を説明する変数として用いられている。回答方式は I 「そう思う」II 「どちらかといえばそう思う」III 「どちらともいえない」IV 「どちらかといえばそう思わない」V 「そう思わない」の5件法となっている。
- 18 「『あなたは、現在の仕事の以下の事項についてそれぞれどの程度満足していますか』あてはまるもの1つに○をつけてください。という質問に対して、以下の得られた回答を用いている。問12-2「個人の仕事の裁量」、問12-5「仕事の内容」である。回答方式は、I 「満足している」II 「どちらかといえば満足している」III 「どちらともいえない」IV 「どちらかといえば満足していない」V 「満足していない」の5件法となっている。得られた回答を逆転項目 (満足が高まるにつれて数字が大きくなる) に置き換えて推計している。
- 19 「『あなたは、現在の仕事の以下の事項についてそれぞれどの程度満足していますか』あてはまるもの1つに○をつけてください。という質問に対して、以下の得られた回答を用いている。問12-6「仕事の量」問12-15「職場環境」問12-8「職場の人間関係」である。回答方式は注釈18と同じである。
- 20 問9-c 現在、ストレスを「強く感じる」「やや感じる」と答えた人に対して、その理由が問われている。分析モデルに投入したストレスの理由は、問9-c-14「職場の人間関係が悪い」問9-c-8「仕事の成果が重視される」問9-c-3「働く時間が長い」である。回答方式は、「1 ストレスを強く感じる」「0 ストレスを強く感じない」の二択となっている。
- 21 「『あなたは、現在の仕事の以下の事項についてそれぞれ、どの程度満足していますか』あてはまるもの1つに○をつけてください。という質問に対して、以下の得られた回答を用いている。問12-3「賃金」問12-16「福利厚生」問12-4「休日・休暇」問12-14「仕事と生活のバランス」である。回答方式は、注釈18と同じである。
- 22 (Hoppock 1977: 35-7).
- 23 職務満足感と心理的ストレスの関連性を明らかにした島津美由紀 (2007) によれば、業種、職種および職位などの属性の違いにより、本人が自覚する職場のストレスは変わるという。つまり、属性などにより、ストレス反応は異なることを示唆している (島津 2007:

76-7)。

- 24 図1に示したように、実線のパスが、本研究モデルのパスで、点線のパスが、Herzberg, F (1959) の「動機づけ衛生理論」のパスの向きである。表示されている値のうち、(+) (-) の符号に着目すると、数値の向きが理論と同じ方向を示しているパスには楕円で、その数値と符号を記し、理論とは逆向きの場合は、長方形で、値と符号を囲んでいる。
- 25 共分散の結果のみが、相関係数で記されている。これは、相関係数の方が、2つの変数間の方向性が理解しやすいという理由から、相関係数で示している。
- 26 島津 (2007) は、職務満足感と心理的ストレスについて、ストレスの質的負荷の違いによって、仕事上の対人関係に関わる満足感を高めたり、逆にストレスを低減したりする効果について述べている (島津2008: 54-5, : 76-7, : 91-2)。
- 27 一般的にGFI (Goodness of Fit Index) は0.9以上、AGFI (Adjusted GFI)、CFI (Comparative Fit Index) は、1.0に近ければ近いほど最適なモデルだと言われている。本研究モデルのGFI、AGFIは0.9を下回っているが、0.7以上で70%以上の説明力があることを意味する。しかしながら、これら3つの指標は、あくまでも目安であり、絶対的な評価指標であるとは言えないようである。一方、RMSEAは、0.0以上.05以下ならば、良いモデルとされている、本研究モデルのRMSEA=.037なので、基準値を達成している、研究者によっては、本研究モデルのGFI、AGFIの値が基準値をわずかに下回っていることを指摘するかもしれないが、モデルの適合度が、すべて基準値を上回っていることが、必ずしも本研究モデルの妥当性を担保するものではない。Schermelleh, K., Moosbrugger, H., and Muller, H., (2003) によれば、適合度指標については、厳密な基準が存在するわけではないために、そのような値を使わないようにしている研究者もいる。
- 28 p 個の変数があるとき、ある1変数を残りの $p-1$ 個の変数で予測しようとするとき、その説明率を表すのが重相関係数である。
- $$R = \sqrt{1 - \frac{1}{F}}$$
- 29 仕事から得られる満足はHerzberg, F (1959) が定義した仕事そのもの (job itself) の満足感の代理変数としている。
- 30 達成感とはHerzberg, F (1959) の達成感 (achievement) の代理変数である。