

〔論 文〕

仕事と家庭の葛藤を加味した転職意思に関するプロセスモデルの構築

高橋 桂子

要 旨

今日、結婚後に労働市場に留まる女性の数は増えている。しかしながら、第1子の出産を期に、労働市場から退出する女性は依然として7割弱、存在する。そのような現象には仕事環境ばかりでなく、家族生活のあり方が影響を及ぼしていると考えられる。転職行動に関しては、産業・組織心理学、経済学や社会学でそれぞれ学問固有の研究成果が観察されるが、その多くは仕事時間、キャリア成長感、残業といった職場環境など仕事生活の変数からのみなり、家族生活の変数を考慮にいれたものは少ない。

本研究では、第一に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの主要な結果であり、かつ転職行動の規定要因である「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」、および「組織コミットメント」の3変数について、先行研究から相関係数や因果関係の関係を明らかにする。その後、Hom and Kinichi2001モデルを参考に、ワーク・ファミリー・コンフリクトの変数を考慮したプロセス・モデルを構築する。

1. 研究の目的

雇用労働者の離転職行動¹に関する分析は、産業・組織心理学をはじめ、経済学や社会学など多くの学問領域で研究が蓄積されてきている。しかしながら、これらの研究には2つの問題があると考えられる。

1点目は、離転職行動を説明するための変数が収入、労働時間、仕事満足度や職務コミットメントなど仕事領域の変数だけから構成されている点である。今日では、既婚女性が雇用労働者として労働市場に関与しつつける一方で、既婚男性に対しては育児・家事の参加を求める社会的要請が高まり、仕事生活と家庭生活の両方に主体的に関与する雇用労働者が増えている。このような雇用労働者を対象とした離転職行動を検討するとき、仕事変数だけ説明することは適切ではなく、仕事生活域同様、多くの時間

やエネルギーを配分している家庭生活が離転職行動に与える影響も考慮する必要がある。よって、仕事変数に加えて家庭生活の変数を投入する必要がある。

2点目は分析手法である。先行研究の多くは重回帰分析による分析である。重回帰分析は、説明変数と従属変数の間の一方向の因果のみを仮定し、直接的な影響を説明することができる。しかしながら、説明変数間に因果関係が想定される場合には、重回帰分析ではその関係を明確にすることはできない。さらに、独立変数が従属変数に与える間接的な影響を抽出することができない。このような場合、プロセスモデルで分析することで、従属変数に至る変数間の関連を明らかにし、変数が従属変数に与える間接的影響を明らかにすることができる。つまり、プロセスモデルで分析することで、重回帰分析では見えなかった変数間の間接的な関連を

明示することができる。

そこで本研究では、仕事領域と家庭領域の2領域の変数、具体的には仕事と家庭の葛藤変数を加え、複数の理論モデルに基づく転職意思に至る理論的枠組み(プロセスモデル)を構築することを目的とする。使用する変数は仕事と家庭の葛藤の結果変数であり、かつ離転職行動の心理的プロセスを解明するとき用いられることの多い「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」と「組織コミットメント」の3変数である。また、プロセスモデルを構成するとき用いる理論モデルは、「仕事パフォーマンス」と「仕事満足度」を接続する理論モデルはPorter = lawlerモデル、「仕事満足度」と「組織コミットメント」を接続する理論モデルはPrice = Mueller1986モデル、そして仕事と家庭の葛藤と転職意思の連関についてはHom and Kinicki2001モデルを用いる。

本稿の構成は以下のものである。続く第2節では転職行動・意思に関する先行研究について概観する。第3節では「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」と「組織コミットメント」について概念の定義を行い、従属変数である転職意思との相関について確認する。これらの知見をもとに、第4節では「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」と「組織コミットメント」の3変数がどのような因果関係にあるのか、構造化を試みる。そして第5節で、プロセスモデルを提示し、転職意思に至る仮説を提示する。

2. 離転職に関する先行研究

産業・組織心理学で、女性労働者の離転職行動を対象とする研究にはChen (2006) や高橋・渡辺 (1999) がある。Chen (2006) は労働集約的であり、かつ転職コストが高い台湾のフライトアテンダント (156人) を対象に離転職行動を分析したところ、仕事そのものに満足していること、規範的コミットメント意識や継続的コミットメント意識が高いと、離転職意識が低下することを示した。高橋・渡辺 (1999) は、

女性の離転職に関する従来の研究はその原因を個人の属性や企業制度・風土に求めるものが多く、離転職意識をもたらす心理的プロセスに十分に踏み込めていないとして、女性雇用者286人を対象に、態度変数(職務満足、組織コミットメント)に加えて組織の有効な一員としての成員性を獲得していくプロセスである組織社会化変数の2変数を投入した階層的回帰分析をおこなった。その結果、個人属性と企業制度・風土だけではモデルの説明力は.132と低いが、態度変数を追加すると.257、組織社会化変数を追加すると.536と説明力が大幅に向上することを示し、態度変数や組織社会化変数に着目した研究を蓄積していく必要があると指摘している。

経済学領域ではShafer (2011)、脇坂 (1993)、中村 (2001) や斎藤 (2005) の研究がある。Shafer (2011) は、経済学の枠組みでは通常、既婚女性の労働市場からの退出は保証所得としての夫の年間収入と本人の賃金率で説明される。しかし一般に女性は、自身の賃金率に対する満足度は同性と比較して決定するが、働く価値を見極めるときに比較対象とする賃金率は同性ではなく、自身の配偶者であるという研究知見から、アメリカ労働省労働統計局のNational Longitudinal Survey of Youth (以下、NLSY) のデータを用いて離散時間イベントヒストリー分析で実証分析した。その結果、保証所得としての配偶者の賃金額より夫婦の賃金差の方が妻の労働市場からの退出をより説明できること、夫の週労働時間の長さも妻の労働市場からの退出に影響を与えており、週45時間以上働く夫を持つ妻は週40時間以下の夫をもつ妻より退出傾向にあることを示した。女性の就業継続意識は仕事との関わりの中で変化することを数値で明らかにしたのが脇坂 (1993) である。脇坂 (1993) は『女子雇用管理基本調査(平成2年)』を用いて、入社当時、結婚退職の予定であった女性の1割以上が、定年もしくは年金受給まで働きたいという継続意識に変化していること、逆に入社当時、定年もしくは年金受給まで働き続けようと考えていた女性の1/4

以上がより労働供給の少ない方向に変化していることなどを示した。中村（2001）は、連合総合生活開発研究所のデータ（対象：労働組合員、サンプル数6573・うち女性16.4%）を用いて、転職志向は年齢が若いほど高いこと、性別では女性は男性に比べて高いこと、労働条件に対する不満足の上昇、仕事内容・職種や昇進見込みに対する満足の低下が転職志向を高めることを明らかにした。離職に関心をもつ斎藤（2005）は、仕事満足度を「自らの担当パフォーマンスに関する満足度」、「教育訓練に関する満足度」、「社内の対人関係に関する満足度」、「自らの評価・処遇に関する満足度」、「雇用・労働環境に関する満足度」と「経営全般に関する満足度」の6つの下位概念から構成される合成概念として、20-49歳の雇用労働者（サンプル数1464・うち女性46%）を対象に順序ロジットモデルで分析したところ、おおむね、これら変数に対する満足度が低下すると離職意識を高めることを示した。

社会学領域では、社会的交換理論やグラノヴェターのネットワーク理論を用いた分析がみられる。中国の人材交流大市場²と日系企業で収集した2つのデータを用いて転職志向について分析した宋（2008）は、組織内においてキャリア発達の見込みがあると転職志向は低下すること、社会的交換観念の強い雇用者ほど、上司からの支援に対する認識が組織内におけるキャリア発達の見込みに与える影響が大きいことを示した。高学歴女性43名を対象に、ライフコース別に仕事を獲得していくルートについてインタビューした中西（1999）は、グラノヴェター（1973）の指摘した「緩やかな繋がり」によるものが少なくないことを報告している。さらに、企業社会では女性が結婚や出産をしても雇用継続が自然の姿にはなっていないという問題意識のもと、M字型女性労働力率曲線のボトムが上昇傾向にあるのは、継続雇用が上昇しているからか、それとも結婚・出産というライフイベントが未婚・非婚化、結婚・出産時期の分散化など変化しているのか、と仮説をたてて検証

した今田（1996）などがある。

在職者、欠勤者と転職者では工場内の騒音、賃金といった労働条件や工場と自宅との距離などが与える影響が異なるのではないかとしたKnox（1961）は、アルゼンチンの大規模綿工場働く労働者を対象に調査を行ったところ、工場内の騒音や賃金に対する評価の分布は統計的に有意に異なるが、いずれも欠勤者や転職者で評価が高く、説明できないこと、工場と自宅との距離は近いほど在職者になる傾向にあること、などを示した。

仕事と家庭の葛藤と高学歴従業員の転職行動に関してはBlomme, Rheede, and Tromp（2010）がある。一般に、ホテル、飲食店や旅行業といった接客業では入社10年までは高学歴従業員の3分の2が継続就業しているが、20年までとなると女性の6割、男性の5割弱が転職する。Blomme et al.（2010）は、仕事と家庭の葛藤が高いほど転職し、勤務体制が不規則でなく、深夜勤務などが無いほど仕事と家庭の調和をとりやすく転職しない、という仮説を検証するために、ハーグにあるホテルスクール卒業生を対象にアンケート調査を実施したところ、いずれの仮説も支持されることを報告している。

本研究の理論的枠組みとして参考にする研究は、「仕事満足度」に先行する変数として仕事と家庭の葛藤に関する変数を取りあげ、かつ共分散構造分析で分析したHom and Kinichki（2001）である。Hom and Kinichki（2001）は、看護師を対象とした調査結果を基に構築されたHom and Griffith 1991を改良したものである。一般に、転職に関する研究は看護師を対象とするものが多く³、それゆえ転職モデルは、看護師から得られた知見が基本となる。しかしながら、労働需要の高い看護師は、職場を辞めた後に就職先を探しても容易に職を得ることができるが、労働需要が高くない一般雇用者は新たな就職先が決まってからでないと退職できない。そのため、看護師を対象に構築したモデルを一般職種にあてはめて一般化することは難し

いとして、Hom and Griffethモデルに、1) 仕事生活と家庭生活の役割間葛藤⁴、2) 完全失業率、3) 仕事回避行動という3変数を加え、役割間葛藤が仕事満足度と転職意思に、仕事満足度は欠勤・怠惰など仕事回避行動に、そして労働市場を取り巻く完全失業率は直接、転職意思と転職行動に影響を与えるとするモデルを提案した。小売業で働く438人を対象に共分散構造分析を用いて分析をおこなった結果、仕事と家庭のバランスで役割間葛藤を感じていると仕事満足度を低下させ、それが離職意思にマイナスの影響を与えることで離職行動に影響を与えることを明らかにしている⁵。

3. 概念の定義・転職意思との相関

「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」と「組織コミットメント」について、概念⁶の定義、その概念をどのような指標で測るのか(測定指標)、転職意思との関連の3点について述べる。

(1) 仕事パフォーマンス

① 定義

仕事パフォーマンスとは、行動変数であり、評価可能で、多次元からなり(Motowidle, Borman and Schmit 1997)、「課題パフォーマンス」と「文脈的パフォーマンス」(Borman and Motowidle 1993, Motowidle et al. 1997)の2つの下位概念をもつ。課題パフォーマンスとは「職務の一部として正式に認知されている行動で、組織の技術的中核に直接的あるいは間接的に貢献するもの」であり、具体的には原料を生産品に加工したり、生産品を配給したり、原料の供給を補給するような仕事である。これに対して文脈的パフォーマンスは、仕事上の活動である点は課題パフォーマンスと同様であるが、「組織の中核的な仕事に貢献する活動ではなく、中核的な仕事が効果的に機能するためのより広範囲な組織的・社会的・心理的環境の生成・保持に貢献する活動」と定義され、具体的には予定通り、仕事を期限までに完成させるべ

く人一倍努力したり、遅れをとっている同僚を手伝ったりする(Van Scotter 2000:81)、などである。前者は役割内パフォーマンスまたは結果パフォーマンス、後者は役割外パフォーマンスまたは行動パフォーマンスと称される。また、課題パフォーマンスは仕事によって内容が大きく異なるが、文脈的パフォーマンスは仕事を通じて類似していること、前者は職務記述書に示された役割に基づいた行動であるが後者はそうでないこと、前者は認識能力によって規定されるが後者を規定する要因は認識能力に加えて性格変数も含まれること、などがあげられる(Borman and Motowidle 1997)。

Borman and Motowidle (1993) は文脈的パフォーマンスの具体的な活動として、1) 自分の仕事を遂行する時には人一倍の努力をする、2) 自分の役割でない業務を自発的に行う、3) 他者への支援・協力、4) 個人的に不便であっても組織規定や手続きに従う、5) 組織目標を支持・支援・保守する、という5つのカテゴリーを示した。これはOrgan (1988) が提唱した組織市民行動(organizational citizenship behavior; OCB⁷) や Brief and Motowidle (1986) のいう向社会的組織行動(prosocial organizational behavior; POB⁸) に類似する概念である。

② 測定指標

仕事パフォーマンスの指標は、企業を対象として計測する場合には売上高利益率(Kawaguchi 2003, Perry-Smith and Blum 2000)、経常利益変化率、従業員1人当たりの営業利益、従業員1人当たりの売上高(Konrad and Mangel 2000)といった業績指標や欠勤・転職率(坂爪 2002, 参鍋・齋藤 2008)といった雇用管理指標がある。女性雇用者を活用することは企業の業績を高めるかという問題意識をもつ論文では、企業業績に営業収益率(川口 2004)、総資産経常利益率(児玉・小滝・高橋 2005)を用いて、女性を多く雇用している企業は業績が高いという結果を示している。

他方、個人を対象として計測するときには、自己評価では、収入や昇進状況（浦坂・西村・平田・八木 2002）が多い。上司同僚による評価では、一生懸命に働いているか、うまく仕事をこなしているか（Lawler and Porter 1967）、仕事の質・量、仕事に関する知識、信頼性と全体的な業績（Porter and Lawler 1968）、効率性、仕事の出来、仕事関連の知識・技能（Fisher 2003）などである。専門職を対象とすると、業績項目はより明確になる。たとえば弁護士は顧客のために働いた労働時間数（Wallace and Young 2008）、会計士は専門職としての決断力、予算内執行能力、顧客との関係（Jackofsky and Breckenridge 1986）、大学教員は被引用文献数（Schwab 1991）または査読付論文数、学会発表数や競争的研究資金の獲得状況（寫田・奥居・林 2009）、技術者は特許出願数、製品開発数、学会・論文発表数や社内表彰件数（小林 2000）などである。先に、仕事パフォーマンスは二次元の概念であることを確認したが、先行研究で用いられている仕事パフォーマンスの測定指標の多くが、課題パフォーマンスである。

文脈的パフォーマンスの測定指標としては、Van Scotter (2000) はBorman and Motowidlo (1993) の16項目を紹介している。これは田中 (2003) も紹介しているように、対人的促進（例：頼まれなくても誰かを助ける、チームの同僚と協力しあう）と職務専念（例：必要とされる以上に一生懸命働く、率先して仕事の課題を解決しようとする）に分けられる。Witt, Kacmar, Carlson and Zivnuska (2002) では対人的促進の事例として「同僚たちにマイナスの影響を与えかねない無意味な不平不満を口にしない」、職務専念としては「締切に間に合うように努力する」をあげている。

③ 転職意思との関連

仕事パフォーマンスと転職もしくは転職意思（以降、転職意思と表記）との関連は、プラス、マイナス、相関なし（疑似相関）もしくは二次曲線の関係などが報告されており、一

致した見解は得られていない（Hochwarter, Ferris, Canty, Frink, Perrewé, and Berkson 2001）。仕事パフォーマンスが高いほど転職意思が有意に高いとするプラスの相関を示す研究（Lazarsfeld and Theilens 1958）、逆に仕事パフォーマンスが高いほど有意に転職意思が低いとする研究（Keller 1984, McEvoy and Caccio 1987: $r=-0.19$, Vecchio and Norris 1996: $r=-0.28$, Williams and Livingstone 1994: $r=-0.16$ ）、両者に相関はないとする研究（Birnbaum and Somers 1993, Martin, Price and Mueller 1981, Wright and Bonnett 1993）、仕事パフォーマンスと転職意思の関係は一次線形ではなく二次曲線の関係、つまり、仕事パフォーマンスが平均より低い場合には転職意思が高いが、平均に近づくにつれて転職意思は低下し、仕事パフォーマンスが平均より高くなると再び転職意思が高くなるとする研究（Jackofsky 1984, Jackofsky, Freeis, and Breckenridge 1986, Hochwarter et al. 2001）がある。

二次曲線の関係にあるとするJackofsky (1984) は、仕事パフォーマンスが高ければ現在の職場以外に魅力的な職場があることを知っているが同時に職場から引き留め策や誘因が多いため転職しないと説明し、同時に仕事パフォーマンスが低い場合は、自分の雇用継続が難しい状況にあることをわかっているため、辞めるもしくは解雇されるからと説明する。両者の関係は職種により異なるという観点から分析を行ったJackofsky et al. (1986) は、ホワイトカラーの代表として会計士106人、ブルーカラーのそれとして個人トラック運送業者107名を対象に調査した。その結果、職種にかかわらず、仕事パフォーマンスと転職意思との関連は二次曲線の関係にあることを示した。男女に違いはあるかという観点から分析を行ったHochwarter et al. (2001) は、顧客サービス部門に勤務する男女299人（平均年齢30.3歳）を対象に分析したところ、男性は二次曲線の関係にあるが、女性は仕事パフォーマンスと転職に関連がみられない、としている。

(2) 仕事満足度

① 定義

組織に所属して仕事を遂行するとき、仕事や組織に対して好き、嫌いという主観的評価を行う。好きという肯定的な主観的評価が仕事満足度であり、嫌いという否定的な主観的評価が仕事不満足である。仕事満足度とは、一般に「個人の仕事ないし仕事経験についての評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態」(Locke 1976; 1300)と定義される。

② 測定指標

通常、仕事満足度が高いことは好ましい状況と捉えることができる。問題は、仕事に満足しているという個人の状態を、いかに的確に把握するかである。仕事満足度の測定は、仕事とその周辺の要因全体を総括的に仕事経験と見なして、それに対する全体的な満足感を想定する「全体的仕事満足度」と、仕事をとりまく周辺要因を複数領域に区分して、それぞれに対する個別の満足感を想定する「領域別仕事満足度」がある。今日では多くの研究が後者を採用している。

「領域別仕事満足度」で信頼性・妥当性が検討されている代表的な尺度にMSQ (Minnesota Satisfaction Questionnaire (Weiss, Dawer, England and Lofquist 1967))とJDI (The Job Descriptive Index)がある。MSQの下位尺度は内発的仕事満足度(能力の利用, 達成, 活動性, 昇進, 権威, 創造性, 独立性, 道徳性, 承認, 責任, 多様性), 外発的仕事満足度(安定した雇用, 社会的保障, 上司との人間関係, 監督技術, 給与, 組織の方針・実践)とその他(作業環境, 同僚)の3項目である。JDIのそれは仕事そのもの, 上司, 同僚, 給与と昇進の5項目である。British Household Panel Survey (BHPS)では, 仕事満足度に対する測定指標は, 昇進の見通し, 給与, 上司との人間関係, 雇用保障, イニシアティブをもって働くことができる仕事能力, 仕事そのものと労働時間の7項目を, International Social Survey Program (ISSP)では, 給料, 労働

補償・雇用保障, 昇進機会, おもしろい仕事, 一人で行える仕事, 互いに助け合うこと, 社会にとって有益な仕事, 上司との良い人間関係と同僚との良い人間関係の9項目を採用している。

③ 転職意思との関連

仕事満足度と転職意思との関連はマイナスで, 仕事満足度が低いと転職意思を促す(Hom, Caranikas-Walker, Prussia, and Griffeth 1992)という方向性は頑健であり, 仕事満足度と転職意思に関するメタ分析からは, 両者は強いマイナスの相関があることが報告されている(Hom et al. 1992が $r=-.49$, Tett and Mayer 1993が $r=-.58$)。しかしながら, この2変数間に仕事コミットメントを投入すると, 仕事満足度が転職意思に与える影響力は有意でなくなること指摘する研究(Marsh and Mannari 1977, Mobley et al. 1978)がある。

(3) 組織コミットメント

① 定義

仕事に関わるコミットメントには組織コミットメント, 仕事コミットメント(Morrow 1983, Farrell and Rusbust 1981), 専門コミットメント⁹(Morrow and Wirth 1989)やキャリアコミットメント(Blau 1985, 1988)など多様な概念がある。その中でも組織コミットメントは, 転職に対する高い予測力を持ち(Williams and Hazer 1986), 産業・組織心理学や組織行動の研究領域で高い注目を集める概念(Mathieu and Zajac 1990)である。

組織コミットメントとは, 「ある特定の組織に対する個人の同一化および関与の強さ」(Steers 1977)と定義される組織と従業員の距離を測る概念であり, 下位概念としてはMeyer and Allen (1991, 1997)が開発した「情緒的コミットメント」, 「存続的コミットメント」と「規範的コミットメント」からなる3次元コミットメントモデルが用いられることが多い。

「情緒的コミットメント」とは, 仕事に対する好みと組織に対する感情的愛着を反映し, 組

織との同一化・一体感からうまれる感情的愛着としてのコミットメントと定義される。組織との心理的・情緒的つながりを表す情緒的コミットメントが高い人は、現在の組織に居たいから居続けるという積極的な意識のもと、組織に所属していると解釈されるため「態度的コミットメント」とも称される。Porter et al. (1974: 604) は、情緒的コミットメントの特徴として、1) 組織の目標や価値観を強く信じて受け容れる、2) 組織の利益になるように喜んで多大な努力を捧げようとする、3) 組織の一員として留まりたいとする明確な願望、の3つをあげている。情緒的コミットメントは、自分が組織で公平に取り扱われていると感じるとき (Allen and Meyer 1990)、もしくは意思決定に参加できていると感じるとき (Rhodes and Steers 1981) 高くなるという。

「存続的コミットメント」は、社会学者 Becker (1960) のサイドベット理論、Farrell and Rusbultの投資理論 (Rusbult and Farrell 1983) に似た概念であり、個人の投資総量と代替案の不在 (Allen and Meyer 1990) という2つの要因をもとに発展した概念である。一般に、時間や労力という投資を行うことで報酬、年金、企業特殊のスキルや昇進といったリターンが得られる。さらに、目にみえる報酬だけでなく、それまでに築いてきた人間関係もリターンとなる。一方、転職しようとしても、現在の職場と同等の給与・将来給付を受けられる組織・企業を見つけ出すことは困難である。加えて転職すると定年後の年金、同僚従業員との関係、組織特有の給付金といった移転不可能な投資を失うことになり、組織に残ることを選択する (Reichers 1985)。これがサイドベットである。個人は、自らのサイドベットを合理的に評価し、組織を離れることによって生じるであろう損失を被りたくないがために組織に所属し続ける。換言すれば、組織に在籍したいから辞めないのではなく、在籍する必要があるから辞めない、受動的なコミットメントと言うことができ、「計算的コミットメント」、「道具的コ

ミットメント」とも称される。存続的コミットメントは、在籍年数が多くなるにしたがい、高くなることが想定される。

「規範的コミットメント」は、自分は組織に留まり、適応しなくてはならないという義務感・規範意識に基づく組織参加の継続を表すコミットメント概念である (Allen and Meyer 1990)。例えば、両親などの重要な他者が同一企業で長期にわたり働いている、もしくは組織に忠誠心を抱くことの重要性を強調する家庭環境で育った従業員は、強い規範的コミットメントをもつという (Allen and Meyer 1990)。ここから「道徳的コミットメント」とも称される。

Meyer, Allen and Smith (1993) は、これら3つのコミットメントについて、情緒的コミットメントは居たいから居続けている (they want to)、存続的コミットメントは、残る必要があるから残っている (they need to)、そして規範的コミットメントは残るべきだから残っている (they felt they ought to) と形容した。

この三次元モデルをもとに日本の雇用労働者用に開発された尺度が高木・石田・益田 (1997) による四次元モデルである。高木らは20歳から57歳までの会社員203名を対象に69項目の質問で調査をしたところ、Allen and Meyer (1990) とは異なり、「愛着要素」、「内在化要素」、「規範的要素」と「存続的要素」の4因子を抽出した。愛着要素とは、Allen and Meyer (1990) の情緒的コミットメントに近い概念であり、組織への情緒的な愛着を示している。内在化要素とは、組織の価値が自分の価値と一致しており、組織のために尽力したいという意識を表しているが、これはAllen and Meyer (1990) では取り上げられていない独自のものである。規範的要素は周囲の目が気になるという意識と組織を辞めるべきではないという意識から構成され、Allen and Meyer (1990) の規範的コミットメントに近い。存続的要素は、辞めることに伴うコストに基づいた帰属意識を表す因子で、Allen and Meyer (1990) の存続的コミット

メントに近い概念である。この高木らの4次元モデルにもとづく研究に松山 (2010) がある。

② 測定指標

高橋 (2003 : 62) は, Allen and Meyer (1990) の日本語版を作成している。そこでは情緒的コミットメントとして「私の仕事生活の残りを, いまの会社で過ごせたら, とても幸せだ」や「私は, この会社の問題を, まるで自分自身の問題であるかのように感じている」, 存続的コミットメントとして「この会社に今までこんなに尽くしてこなかったなら, 他で働くことも考えるだろう」や「この会社を辞めてもひどい結果にはならないだろうが, 代わりの勤め先が少なくて困ることになるかもしれない」, 規範的コミットメントとして「いまこの会社を辞めてしまったら, 罪の意識を感じるだろう」や「この会社は, 私が忠誠を尽くすに値する会社だ」である。

高木・石田・益田 (1997) では, 情緒的コミットメントとして「他の会社ではなく, この会社を選んで本当によかった」, 「もう一度就職するとすれば, 同じ会社に入る」, 「この会社にいることが楽しい」など6項目, 存続的コミットメントとして「この会社にいるのは, 他によい働き場所がないからだ」, 「この会社で働き続ける理由の一つは, ここを辞めることがかなりの損失を伴うからである」など4項目, 規範的コミットメントとして「この会社を辞めたら, 家族や親戚に会わせる顔がない」, 「会社を辞めることは, 世間体が悪いと思う」など5項目を抽出して分析している。社会福祉法人に勤務する非正規雇用者を対象とした調査した松山 (2010) は, 高木・石田・益田 (1997) の測定指標を用いて分析している。

日本では, Meyer and Allen (1996) , Meyer, Allen and Smith (1993) の指標を研究者らが独自に翻訳して利用する萩原 (2003), 南 (2010) や橋本・唐沢・磯崎 (2010), もしくは高木・石田・益田 (1997) の測定指標を用いる山岡 (2006) や松山 (2010) のいずれかに収斂している。

③ 転職意思との関連

概念の定義から考えると, 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と転職意思の関係はともにマイナスであることが予想される。Meyer, Stanley, Herscovithc, and Topoplnytsky (2002) はメタ分析を行い, 転職意思とコミットメントの関連は, 情緒的コミットメントが $\rho^{10} = -.56$, 存続的コミットメントが $\rho = -.18$, 規範的コミットメントが $\rho = -.33$ であるとした。転職意思ではなく, 実際の離転職行動に関する母相関係数 ρ も算出しており, それぞれ $\rho = -.17$, $\rho = -.10$, $\rho = -.16$ となっている。ここから, 組織コミットメントは実際の転職よりも転職意思の方が相関が高い¹¹。組織コミットメントがどの程度, 転職の分散を説明できるかに関しては, 34%とする研究 (Hom, Katerberg and Hulin 1979) から3%程度とする研究 (Michaels and Spector 1982) までである。

4. 「仕事パフォーマンス」, 「仕事満足度」と「組織コミットメント」の構造化の試み

本節では3変数の構造化を行う。まず, 2変数の関係について相関と因果関係に関する先行研究をまとめる。その上で, 3変数がどのような位置づけにあるか, 検討する。

(1) 「仕事パフォーマンス」と「仕事満足度」

① 相関

「満足している労働者は満足していない労働者に比べて生産性が高いか」という古典的な課題に応えようとする研究は多い。20論文をもとに, Vroom (1964) は両者の相関が $r = .14$ と小さいことを明らかにした。Iaffaldano and Muchinsky (1985) は74本の論文から217の相関を用いてメタ分析を行い, 2変数の相関は.23と弱い相関しか示さないと報告した。このように, 仕事パフォーマンスと仕事満足度が低い相関しか示さないのは, 仕事パフォーマンスとして測定する対象が業績, 生産性といった課題パ

パフォーマンスに限定しているからではないかと疑問を呈したBateman and Organ (1983) は、大学職員77人を対象に2度にわたるパネル調査を実施して、文脈的パフォーマンス指標としてOCBと領域別満足度指標について調査した。その結果、OCBと上司満足 ($r_1=.46, r_2=.36$)、OCBと昇進満足 ($r_1=.37, r_2=.40$) やOCBと全体的満足 ($r_1=.41, r_2=.41$) に有意な相関が確認されるが、OCBと仕事そのもの ($r_1=.09, r_2=.19$)、OCBと収入満足 ($r_1=.16, r_2=.25$) にはほとんど相関が確認されないことを見いだし¹²、仕事パフォーマンスと仕事満足度間の関係は、業績、生産性といった課題パフォーマンスより、OCBのような行動変数である文脈的パフォーマンスとの相関の方が高いことを明らかにした。文脈的パフォーマンスの代表指標であるOCBと仕事満足度の相関が、課題パフォーマンスより高くなる理由としてOrgan (1988) は、企業から満足感を引き出すような資源、取り扱いや機会をもらっていると感じる従業員は互酬性の規範 (norm of reciprocity) により、企業のために何かをしなくてはと感じてOCBを行うという交換理論を用いて説明した。

Judge et al. (2001) は、Vroom (1964) や Iaffaldano and Muchinsky (1985) の行ったメタ分析に対して、1) メタ分析に用いた論文数が少なすぎる、2) その割には多すぎる相関を採用している、3) ワーキングペーパーなど未公刊論文を対象外としている、4) 内的整合性の低い変数を使用している、5) 全体的満足度と仕事パフォーマンスの関連を計算するとき、全体的満足度の尺度を使わずに、領域別満足度の平均点を用いている、といった技術的な誤りを指摘し、254論文・312の相関によるメタ分析をおこなった。その結果、2変数の母相関係数 ρ は.30と高くなるが、80%信頼区間が.03～.57と幅があり、2変数間に調整変数の存在を仮定した方がより適切であること、その例として「仕事の複雑さ」をあげ、高度に複雑な仕事をしている人 ($\rho=.52$) は、中もしくは低程度に複雑な仕事をしている人 ($\rho=.29$) より母

相関係数 ρ が有意に高いことを明らかにしている。

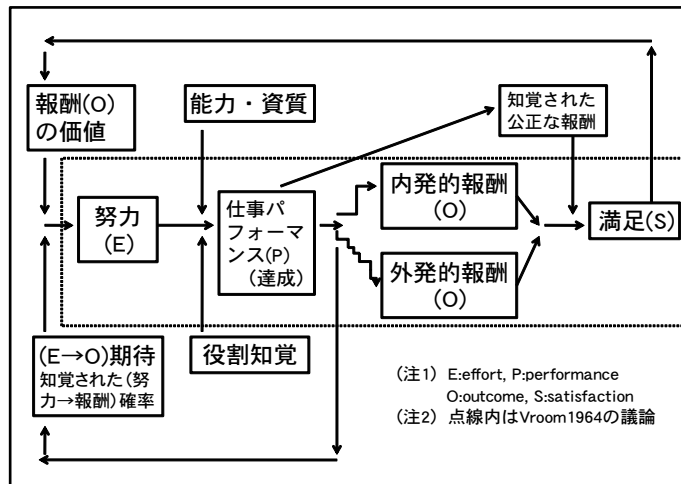
② 因果関係

この2変数の関係は、1) 仕事満足度が仕事パフォーマンスに先行する、2) 仕事パフォーマンスが仕事満足度に先行する、3) 両者の関係は相互関係 (reciprocal relation) である、4) 両者は関連がないもしくは疑似相関、とする4つの因果関係が考えられる。歴史的には「満足している従業員は、仕事パフォーマンスが高い」とし、仕事満足度が仕事パフォーマンスに先行するものが支持されていた。しかし、この見解は経験や願望に基づくものであり、実証されたものではないという批判が根強くあり、因果関係を検証する多くの研究が行われた。

満足していることが直接的に高い生産性を産み出す理論的根拠がない、とするLawler and Porter (1967) は、Vroom (1964) の期待理論の考え方から、1) 満足を産み出すのは報酬である、2) その報酬は仕事パフォーマンスが産み出すとした。つまり、仕事パフォーマンスと仕事満足度の間にみられる関係は報酬という第3の変数によって生ずると解釈した。「簡潔に言えば、高い仕事パフォーマンスは報酬を産み出し、それが満足を引き起こす」(Lawler and Porter 1967:23) と説明し、Porter and Lawlerモデル (1968) を提示した (図1参照)。そして、今日では仕事パフォーマンスが仕事満足度に先行するという因果関係が広く支持されている (Schneider, Hanges, Smith, and Salvaggio 2003)。

このPorter=Lawlerモデルの特徴は、「仕事パフォーマンス」の先行変数に「努力」を布置している点である。「努力」とはある特定の状況に対して個人が投入するエネルギーの総量 (Porter and Lawler 1968:21) であり、努力を行うことに対するモチベーションは、仕事パフォーマンスを達成した折には得られるであろう報酬に対する主観的な価値評価 (valence: 誘意性¹³) と、努力すれば実際に高い仕事パフォーマンスを実現することができるであろう

図1 Porter=Lawlerモデル



(出典) Lawler and Porter 1967, Porter and Lawler 1968, Schwab et al., 1970から筆者作成⁹

という主観的な実現確率に依存する。努力すれば高い仕事パフォーマンスが得られるが、それには労働者本人の「能力・資質」が関与し、さらに、自分がどのような役割を担い、いかなる行動を期待されているのか、どのような方向性で努力を行えば、望ましいパフォーマンスが達成できるのかということを知覚（「役割知覚」）し、その方向に向かって努力することが求められる。「仕事パフォーマンス」が上がると「報酬」を得る。報酬は仕事の達成感、成長感、有能感や自己実現といった個人の内部でもたらされる「内発的報酬」と、タイムラグがあったり、企業の評価基準によっては内発的報酬ほど反映されることがないこともあるボーナス、地位、雇用保障や昇進といった「外発的報酬」をもたらす。これら報酬が個人にとり公正と評価される（「知覚された公平な報酬」）と、労働者の「満足」をもたらす、という一連のプロセスを示した。

(2) 「仕事満足度」と「組織コミットメント」

① 相関

Meyer, Stanley, Herscovitch, and Topolnitsky (2002) はメタ分析を行い、全体的満足と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との母相関係数は、それぞれ $\rho = .65$, $\rho = -.07$, $\rho = .31$ と報告している。領域別満足（給与と昇進）では、給与と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との母相関係数は、それぞれ $\rho = .35$, $\rho = .02$, $\rho = .19$ 。他方、昇進と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との母相関係数はそれぞれ $\rho = .38$, $\rho = -.04$, $\rho = .18$ と報告している。ここから、仕事満足度と組織コミットメントの相関は情緒的コミットメントではかなりプラスの相関が、規範的コミットメントはややプラスの相関が、そして存続的コミットメントは殆ど相関がない結果となっている。

② 因果関係

因果関係を推定するには時系列で調査を実施することが必要であると主張したPorter, Steers, Mowday and Boulian (1974) は、精神医学の技術訓練生を対象に、訓練プログラムの終了する10週前、2週前、2週後と10週後の4回、仕事満足度やコミットメントについて調査したところ、組織に残る人間と去る人間を判別する変数は、仕事満足度よりコミットメントの方が影響力が強いことを明らかにした。

複数時点調査し、かつ階層的回帰分析から因

果関係を検討したのがMuller and Price (1990)である。Muller and Price (1990)は、新採用された正看護婦273人を対象に、採用6ヶ月後と12ヶ月後に2回調査し、仕事満足度、組織コミットメントと転職の有無の関係を調査した。従属変数は転職意思、説明変数はまず仕事満足度を投入し、次の段階で組織コミットメントを投入する階層的回帰分析である。その結果、仕事満足度の標準偏回帰係数は単独では $\beta=.24$ であるが、組織コミットメントを投入すると $\beta=.12$ に低下する。組織コミットメントの標準偏回帰係数は $\beta=.30$ と、仕事満足度($\beta=.12$)より大きな値を示した。転職意思だけでなく、実際の転職に関して行ったロジスティック分析からも、仕事満足度より組織コミットメントの方が影響力が大きいことが明らかになる。以上のことから、Muller and Price (1990)は、両変数の因果関係は組織コミットメントが仕事満足度の後方変数である、と結論づけた。

ただし、仕事満足度と組織コミットメントに関しては、仕事パフォーマンスと仕事満足度ほど、因果の方向性に関する見方は頑健ではない。組織コミットメントが先行変数で、仕事満足度が後方変数と主張する研究も依然として発表されている(Bateman and Strassen 1984, Vandenberg and Lance 1992)。さらに、2回のパネル調査(シカゴでフルタイムで働く在籍期間の短い教師、482人)から、この2変数についてどの因果の方向性を考えても説明力はほぼ同じあり、識別できないとした研究もある(Currivan 1999)。転職に関するプロセスモデルについて継続的に研究しているPrinceらも、1986年モデルでは仕事満足度が組織コミットメントの先行変数とし、1990年には上述したように組織コミットメントが仕事満足度の後方変数である、としたが、1996年モデルでは2変数は同一次元として構成しなおしている¹⁴。POSが従業員の離転職行動に与える影響に関心をもつAllen, Shore and Griffeth (2003)らによるモデルも同一次元として双方向に矢印をひき、互いに有意にプラスの影響を与えていること

を報告している(ただし、標準化偏回帰係数の絶対値は仕事満足度から組織コミットメントに至る方が大きい)。しかしながら、仕事満足度が組織コミットメントの先行変数であるということは、感情と愛着の間の理論的連関を示すものであり、満足という一瞬の、はかない肯定的な感情は、コミットメントという永続的な愛着に先行する(Currivan 1999)というaffective attachment理論(Lawler 1992)で理論的に説明することができる。そこで、本研究では、仕事満足度が組織コミットメントに先行するという方向性を支持する。

(3) 「仕事パフォーマンス」と「組織コミットメント」

① 相関

Meyer, Stanley, Herscovithc, and Topoplnytsky (2002)はメタ分析を行い、課題パフォーマンス、文脈的パフォーマンス(この場合はOCB)と組織コミットメントとの相関を報告している。課題パフォーマンスと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との相関は、それぞれ $\rho=.16$ $\rho=-.07$ $\rho=.06$ とプラスもしくはほとんど相関は確認されないが、文脈的パフォーマンスはそれぞれ $\rho=.32$ $\rho=-.01$ $\rho=.24$ と、情緒的コミットメントとやや相関があることを報告している。

93論文から111の研究を用いてメタ分析したRiletta (2002)は、情緒的コミットメントと仕事パフォーマンスの間の相関(ρ)は.20であり、ブルーカラー($\rho=.10$)よりはホワイトカラー($\rho=.20$)の方が、課題パフォーマンス($\rho=.18$)よりは文脈的パフォーマンス($\rho=.25$)の方が高いことを明らかにした。

② 因果関係

仕事パフォーマンスと組織コミットメントとの因果関係を検討した研究はあまり多くない。Van Scotter (2000: 83)は、「Steers and Porter (1983)のモデルは、組織コミットメントはより効率的な文脈的パフォーマンスをも

たらずことを示唆している」と述べ、組織コミットメントが文脈のパフォーマンスの先行変数であることを示唆するが、因果モデルの検討は行っていない。Meyer and Herscovitch (2001), Gellatly, Meyer, and Luchak (2006) や南 (2010) は、3次元モデルを構成する各々のコミットメントの組み合わせが、組織に留まる意思や市民行動にどのような影響を与えるか、という研究を行っているが、因果関係には言及していない。

(4) 3変数の関係：構造化の検討

以上、仕事パフォーマンス、仕事満足度と組織コミットメントの3変数について、2変数間の相関、因果関係ならびに理論モデルから概観してきた。ここから、1) 仕事パフォーマンスは仕事満足度の先行変数である (Porter=Lawler 1968), 2) 仕事満足度は組織コミットメントの先行変数である (Price=Muller 1986), として位置づけることが可能であることが明らかになった。つまり、転職意思に関する3変数の関連は、「仕事パフォーマンス」→「仕事満足度」→「組織コミットメント」→「転職意思」という構造にあるといえる。

5. 仕事と家庭の葛藤を加味した転職意思に至るプロセスモデルの構築

「仕事パフォーマンス」、「仕事満足度」、「組織コミットメント」と「転職意思」に関するプロセスモデルを示す (図2)。

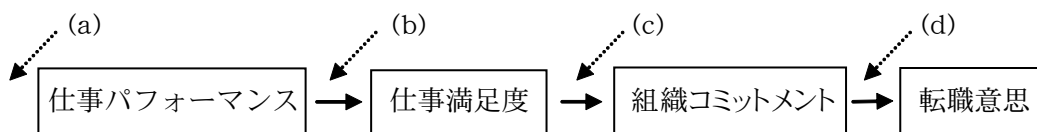
後は、このプロセスモデルのどこに、「仕事と家庭の葛藤」をおくことが整合的か、という課題が残る。候補は「仕事パフォーマンス」の

前 (図中 (a)), もしくは「仕事満足度」の前 (図中 (b)) であろう。図中 (b) は, Hom and Kinicki (2001) と同じモデルである。Allen et al. (2000) のメタ分析も示すように、「仕事と家庭の葛藤」の結果変数として夫婦満足度, 家族満足度, 生活満足度, キャリア満足度, 仕事満足度など総じて「満足度」の低下を指摘する研究は多い。しかしながら、「仕事と家庭の葛藤」の結果, 満足度が低下するという結果は陳腐であり, かつなぜ満足度が低下するのかという要因をブラックボックスのままにしまう。期待理論の1つで経営学領域では支持を集めているPorter=Lawlerモデルは, 仕事満足度の先行変数として仕事パフォーマンスを位置づけ, 仕事パフォーマンスの先行変数としてさらに「努力」を布置した。高い仕事パフォーマンスをあげるためには, 自分でもできそうだという知覚と努力が必要である, と論じたのである。この文脈で考えると, 「仕事と家庭の葛藤」の結果, 仕事満足度が低下するプロセスも見えてくる。つまり, 仕事と家庭の両立に時間, ストレスや行動に基づく葛藤があると, 自分でもできそうだと思う仕事に取り組もう, 努力しようとする意欲が萎えて, その結果, 高い仕事パフォーマンスがあがらず, ひいては仕事満足度が低下すると考えることができる。Porter=Lawlerモデルに従えば, 仕事と家庭の間の葛藤と努力という概念を直接, 接合することに問題はない, と考える。

なお, 仕事や家庭に満足している, あるいはコミットメントしているからこそ, 仕事と家庭の両立に葛藤を感じるという場面もあるのではないか, という見方もあるだろう。この場合, (c) もしくは (d) も候補となる。

確かに, 仕事 (家庭) に熱中・集中してい

図2 因果関係から想定する転職意思に関するプロセス



る時は、時間が経つのが早く、他領域の責任を果たすために仕事（家庭）を切り上げるよりは、現在、集中している領域の責任にもっと多くの時間を費やしたい、と切に感じることもあるだろう。このような状況では、仕事（家庭）に費やす時間が長いために、家庭（仕事）に費やすべき時間が少なくなり、時間に基づく葛藤（time-based conflict）が生じるかもしれない。しかしながら、満足という状況にある場合に、時間に基づく葛藤のもうひとつの側面である「ある役割に関する要請が過重なために十分に達成できず、別の役割に関する要請に対応している最中にも、前者の役割における未達成な課題に気が取られてしまって、葛藤が生じる」（吉田 2007）という、要請過大に基づく精神的に追いつめられている状況は想定しにくい。他方、ある領域での疲れやイライラといったストレスが他領域に波及すると定義されるストレスに基づく葛藤（strain-based conflict）はどうだろうか。時間の経過が早く感じられるほど熱中・集中している時は、疲れやイライラが他領域に波及すると考えるより、果たすべき責任領域を瞬時に切り替えて、これからは他領域に集中しよう、という前向きな行動をとることが多いと考える。

日常用語と学術用語の概念の混乱も指摘できる。日常用語としてのコミットメントは、学術用語としてのinvolvement（没頭、関与:Kanungo1979）からsatisfaction, 狭義のcommitment, そしてflow（Csikszentmihalyi 1990=1996）までカバーする範囲が広い用語である。学術用語ではinvolvementは「あることに没頭、専心、熱中してのめり込んでいる状態」（Kanungo 1979, 1982）、satisfactionは「個人の仕事ないし仕事経験についての評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態」（Locke 1976）、commitmentは「組織の目標・規範・価値観の受け容れ、組織のために働きたいとする積極的意欲、組織に留まりたいという強い願望によって特徴づけられる情緒的な愛着」（Porter et al. 1974）、そしてflowは「全人的

に行為に没入している時に感じる包括的感觉」であり、「深く没入している所以他のことが問題とならなくなる状態、その経験自体が非常に楽しいので、純粋に多くの時間や労力を費やすような状態」（Csikszentmihalyi 1990=1996）と定義される。つまり、involvementは仕事そのものにどっぷりと浸かっていて他のことに意識・関心が及ばない状態を、satisfaction, commitmentは仕事そのものから少し離れ、仕事生活や組織に対する評価や愛着の状態を、そしてflowはその経験自体が非常に楽しいので、純粋に多くの時間や労力を費やす状態を示す概念である。この定義に基づくとき、いずれの概念も仕事（家庭）から家庭（仕事）への移行には抵抗を感じるかもしれないが、いったん移行することを決めた後は、involvement以外はずっときりと他領域の行動に移行できて、両者間での葛藤は発生しにくい、と考える。

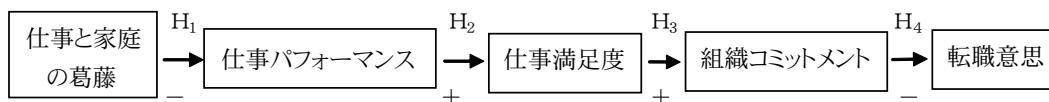
さらに、involvementとcommitmentの先行変数や結果変数を整理した日本労働研究機構（2003）は、先行変数として共通してrole conflict, role ambiguityをあげているが、結果変数はinvolvementでは職務行動（パフォーマンス）、仕事への態度（satisfaction）やwork-family conflict（日本労働研究機構 2003；52）があがっているが、commitmentのそれはパフォーマンス、退職意図であり、work-family conflictはあがっていない。

以上、1）日常用語としてのコミットメントは、学術用語としてのinvolvementに近い概念であること、2）学術用語の定義や先行研究の整理から、involvementは葛藤をもたらすが、satisfaction, commitmentやflowは葛藤よりもプラスの効果（facilitate）をもたらすと考えられること、などから、本研究では図2（c）もしくは（d）は候補としない。

6. 小括

以上、既存モデルを基に仕事と家庭の葛藤を加味した転職意思に関するプロセスモデルを構

図3 転職意思に関するプロセスモデル



(注1) 変数の下の符号は仮説の方向を示す。

変数間の仮説は以下である。

H1 : 仕事と家庭の葛藤が高いほど、仕事パフォーマンスは低くなる。

H2 : 仕事パフォーマンスが高いほど、仕事満足度は高くなる。

H3 : 仕事満足度が高いほど、組織コミットメントは高くなる。

H4 : 組織コミットメントが高いほど、転職意思は低くなる。

築した。「仕事パフォーマンス」と「仕事満足度」を接続する理論モデルはPorter=lawlerモデル、「仕事満足度」と「組織コミットメント」を接続する理論モデルはPrice=Mueller1986モデル、そして仕事と家庭の葛藤と転職意思の連関についてはHom and Kinicki2001モデルである。

今後は、今回構築したプロセスモデルの有効性について、データを用いて検討することが課題である。

主な引用文献

- Allen, Natalie J and Meyer John P., 1990, The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization, *Journal of Occupational Psychology*; 63(1), 1-18
- Bateman, Thomas S. Dennis Organ W., 1983, Job satisfaction and the good soldier: the relationship between affect and employee "citizenship", *Academy of Management Journal*, 26(4), 587-595
- Blau, G. J., 1985, The relationship of extrinsic, intrinsic, and demographic predictors to various types of withdrawal behaviours, *Journal of Applied Psychology*, 70, 442-450
- Blau, G. J., 1988, Further exploring the meaning and measurement of career commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 32(3), 284-297
- Blomme, Robert J., Arjan Van Rheede, and Debbie M. Tromp, 2010, Work-family conflict as a cause for turnover intentions in the hospitality industry, *Tourism and Hospitality Research*, 10(4), 269-285

- Borman, W. C., and Motowidle, S. J., 1993, Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance. In N. Schmitt and W. C. Borman (Eds.), *Personnel Selection in Organizations*. 71-98
- Brief, A., and Motowidle, S., 1986, Prosocial organizational behaviors, *Academy of Management Review*, 11(4), 710-725
- Chen, Ching-Fu, 2006, Job satisfaction, organizational commitment, and flight attendants' turnover intentions: A note, *Journal of Air Transport Management*, 12, 274-276
- Csikszentmihalyi, Mihalyi, 1990, *Flow: The Psychology of Optimal Experience*, New York: Harper Collins (今村浩明翻訳 (1996) 『フロー体験：喜びの現象学』世界思想社)
- Farrell, Dan. and Rusbult Caryl. E., 1981, Exchange variables as predictors of job satisfaction, job commitment, and turnover, *Organizational Behavior and Human Performance*, 27, 78-95
- Fisher, Cynthia D., 2003, Why do lay people believe that satisfaction and performance are correlated? *Journal of Organizational Behavior*, 24, 753-777
- Gellatly, Ian R., John P. Meyer, Andrew A. Luchak, 2006, Combined effects of the three commitment components on focal and discretionary behaviors: A test of Meyer and Herscovitch's propositions, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 331-345
- Granobetter, Mark S., 1973, The strength of weak ties, *American Journal of Sociology*, 78, 1360-1380
- Hochwarter, Wayne A., Gerald R. Ferris, Ann L. Canty, Dwight D. Frink, Pamela L. Perrewé, and Howard M. Berkson, 2001, Reconsidering the job-

- performance-turnover relationship: the role of gender in form and magnitude, *Journal of Applied Social Psychology*, 31(11), 2357-2377
- Hom, Peter W., and Angelo J. Kinicki, 2001, Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover, *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987
- Hom, Peter W., Caranikas-Walker F, Prussia GE, and Griffeth RW., 1992, A meta-analytical structural equations analysis of a model of employee turnover. *Journal of Applied Psychology*, 77, 890-909
- Hom, Peter W. and Griffeth R. W. 1991, A structural equations modeling test of a turnover theory, *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366
- Honda-Howard, Motoko, Michiko Homma, 2001, Job satisfaction of Japanese career women and its influence on turnover intention, *Asian Journal of Social Psychology*, 4(1), 23-38
- Iaffaldano, Michell T. and Paul M. Muchinsky, 1985, Job satisfaction and job performance: a meta-analysis, *Psychological Bulletin*, 97(2), 251-273
- Jackofsky, Ellen F., 1984, Turnover and job performance: an integrated process model. *Academy of Management Review*, 9(1), 74-83
- Jackofsky, Ellen F., Ferris, K., and Breckenridge, B., 1986, Evidence for a curvilinear relationship between performance and turnover, *Journal of Management*, 12
- Judge, Timothy A., Carl J. Thoresen, Joyce E. Bono, and Gregory K. Patton, 2001, The job satisfaction-job performance relationship: a qualitative and quantitative review, *Psychological Bulletin*, 127(3), 376-407
- Kanungo, R.N., 1979, The concepts of alienation and involvement revisited, *Psychological Bulletin*, 86, 119-138
- Kanungo, R.N., 1982, Measurement of Job and Work Involvement. *Journal of Applied Psychology*, 7 (3), 341-49
- Knox, John B., 1961, Absenteeism and Turnover in an Argentine Factory Absenteeism and Turnover in an Argentine Factory, *American Sociological Review*, 26(3), 424-428
- Kossek, E. and C. Ozeki, 1998, Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship, *Journal of Applied Psychology*, 83, 139-149
- Lawler, Edward E., and Lyman W. Porter, 1967, The effect of performance on job satisfaction, *Industrial Relations*, 7(1), 20-28
- Lawler, Edward J., 1992, Affective Attachments to nested groups, *American Sociological Review*, 57(3), 327-339
- Locke, E. A., 1976, The nature and causes of job satisfaction, In the *Handbook of industrial and organizational psychology*, 1319-1328
- Marsh, Robert M. and Hiroshi Mannari, 1977, Organizational commitment and turnover: a prediction study, *Administrative Science Quarterly*, 22, 57-75
- Mathieu, Jone. E. and Zajac D. M., 1990, A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Journal of Applied Psychology*, 108(2), 171-194
- Meyer, John P., and Allen, N.J., 1997, *Commitment in the Workplace*, Sage Publications
- Meyer, John P., David J. Stanley, Lynne Herscovitch, and Laryssa Topolnitsky, 2002, Affective, continuance, and normative commitment to the organization: a meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences, *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52
- Meyer, John P., and Herscovitch, L., 2001, Commitment in the workplace: toward a general model, *Human Resource Management Review*, 11, 299-326
- Morrow, Paula C., 1983, Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500
- Morrow, Paula C. and Rosemary E. Wirth, 1989, Work commitment among salaried professionals, *Journal of Vocational Behavior*, 34(1), 40-56
- Motowildo, Stephan J. Walter Borman, C. Mark J Schmit, 1997, A Theory of Individual differences in task and contextual Performance, *Human Performance*, 10(2), 71-83
- Muller, Charles W., James L. Price, 1990, Economic, psychological and sociological determinants of voluntary turnover, *Journal of Behavioral Econo-*

- mics*, 19(3), 321-335
- Organ, D.W., 1988, *Organizational Citizenship Behavior*, Lexington, MA: Lexington
- Porter, Lyman W and Edward E. Lawler, 1968, *Managerial attitudes and performance*; R. D. Irwin
- Porter, Lyman W., Richard M. Steers, Richard T. Mowday, and Paul V. Boulian, 1974, Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied psychology*, 59(5), 603-609
- Rhodes, S. R., and Steers R. M., 1981, Conventional vs. worker-owned organizations, *Human Relations*, 12, 1013-135
- Riletta, Michael, 2002, Attitudinal organizational commitment and job performance: a meta-analysis, *Journal of Organizational Behavior*, 23, 257-266
- Rode, Joseph C., Michael T. Rehg, Janet P. Near, and John R. Underhill, 2007, The effect of work/family conflict on intention to quit: the mediating roles of job and life satisfaction, *Applied Research in Quality of Life*, 2, 65-82
- Rusbult, Caryl E. and Dan Farrell, 1983, A longitudinal test of the investment model, *Journal of Applied psychology*, 63(3), 429-438
- Schneider, B., Hanges, P.J., Smith, D. B., and Salvaggio, A. N., 2003, Which comes first: Employee attitudes or organizational financial and market performance? *Journal of Applied Psychology*, 88 (5), 836-851
- Schwab, Donald P, 1991, Contextual variables in employee performance-turnover relationships, *Academy of Management Journal*, 34(4), 966-975
- Shafer, Emily Fitzgibbons, 2011, Wives' Relative Wages, Husbands' Paid Work Hours, and Wives' Labor-Force Exit, *Journal of Marriage and Family*, 73(1), 250-263
- Steers, Richard M. 1977, Antecedents and Outcomes of Organizational Commitment, *Administrative Science Quarterly*, 22(1), p46-56
- Van Scotter, James R., 2000, Relationships of task performance and contextual performance with turnover, job satisfaction, and affective commitment, *Human Resource Management Review*, 10(1), 79-95
- Vroom, Victor H., 1964, *Work and Motivation*, New York: Wiley
- Wallace, Jean E. and Marisa C. Young, 2008, Parenthood and productivity: a study of demands, resources and family-friendly firms, *Journal of Vocational Behavior*, 72, 110-122
- 今田幸子 (1996) 「女子労働と就業継続」『日本労働研究雑誌』 433, 37-48
- 浦坂純子・西村和雄・平田純一・八木匡 (2002) 「数学学習と大学教育・所得・昇進：「経済学部出身者の大学教育とキャリア形成に関する実態調査」に基づく実証分析」『日本経済研究』 No.46, 22-43.
- 川口大司 (2004) 「女性従業員比率と企業の利益—企業活動基本調査を用いた分析」『経済統計研究』 31 (4), 75-81
- 児玉直美・小滝一彦・高橋陽子 (2005) 「女性雇用と企業業績」『日本経済研究』 No52, 1-18
- 小林功 (2000) 「製品開発部門における人的資源管理システム—高業績の要因分析」北陸先端科学技術大学院大学修士論文
- 斎藤耕一郎 (2005) 「人は何が原因で転職を望むようになるのか」樋口美雄・八代尚宏編『人事経済学と成果主義』日本経済研究センター, 41-61
- 宋増偉 (2008) 「転職志向は組織施策に起因するか、個人特性に制約されるか、それとも両方か」『経営行動科学』 21 (1), 11-25
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997) 「会社人間をめぐる要因構造」田尾雅夫 (編著) 『「会社人間」の研究—組織コミットメントの理論と実際—』京大学術出版会, 第7章, 265-296
- 高橋桂子 (2009) 「「仕事のやり甲斐感」, 「仕事満足度」と「職務関与」変数の識別」『生活社会科学研究』 第16号, 35-49
- 高橋弘司・渡辺直登 (1999) 「働く女性の離転職意志の決定要因」『経営行動科学』 10 (1), 55-66
- 高橋弘司 (2003) 「職務満足」宗方比佐子・渡辺直登編『キャリア発達の心理学』川島書房
- 鳶田敏行・奥居正樹・林隆之 (2009) 「日本の大学における教員評価制度の進捗とその課題」『大学評価・学位研究』第10号, 61-78
- 中西祐子 (1999) 「高学歴女性の転職・再就職」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』 77-78
- 中村二郎 (2001) 「誰が企業を辞めるのか」猪木武徳・連合総合生活開発研究所編『転職の経済学』東洋経

- 済新報社
 日本労働研究機構 (2003) 『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発』 調査研究報告書No.161
 松山一紀 (2010) 「非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス」『経営行動科学』 23 (2), 107-121
 南常之 (2010) 「コミットメントプロファイルに関する研究—規定要因と成果変数に注目して」神戸大学大学院専門職学位論文
 吉田悟 (2007) 「ワーク・ファミリー・コンフリクト理論の検証」『人間科学研究』 第29号, 77-89
 脇坂明 (1993) 『職場類型と女性のキャリア形成』御茶の水書房

注

- 1 広辞苑 (第3版, 1983) によれば, 「転職」とは, 1つの職から他の職に転ずること。職業をかえること, 「離職」とは①職務から離れること, ②職業から離れること。失業, とある。転職は文字通り, 職は変わるが依然として労働市場に留まっている状態を, 離職は労働市場に留まっている場合と離れる場合の双方を含み, 概念としては後者の方が大きい。本研究では先行研究に関する記述は原著に従った表記を行う。従属変数は研究関心に従い「転職意思」, その他は「離転職行動」と表記する。なお, 英語論文ではleaveという単語よりturnoverを用いるものが多いが, 新英和中辞典 (三訂版, 1971) ではleaveは休暇, turnoverは転職率とある。
- 2 「人材交流大市場は主に大学卒業レベルの就職・転職者を対象に就職の斡旋を行う官営組織」とある (宋 2008: 15)。
- 3 離転職に関する研究対象に看護師が多いことは, 洋の東西を問わず同じである (Abu-Bader 2000, Alexander, Lichtenstein, Oh and Ullman 1998, Flinkman, Laine, Leino-Kilpi, Hasselhorn and Salanterä 2008, Price and Mueller 1981, Sourdif 2004, 佐野・水野 2000や松原・水野・若月・鎌倉 2003など)。
- 4 仕事と仕事以外の葛藤は家庭生活の満足度を有意に低下させるというKossek and Ozeki (1998) の知見からヒントを得たと記している (Hom and Kinicki 2001)。
- 5 同様の研究は下記の通り。Honda-Howard and Homma (2001) は, 正社員として就業している女性177名を対象に, 離転職意思に直接, 影響を与えるのは仕事変数ではなく, 育児休業等がとりやすいといった職場における両立支援であることを報告している。また, Rode, Rehg, Near (2007) は, 仕事満足度が低いと離転職を促進するという結果は先行研究で一貫しているが, 仕事生活と家庭生活の満足度が離転職に与える影響は明らかになっていないとして, 空軍で働く人を対象に分析し, 離転職するかどうかは仕事満足より生活満足の方が影響が大きいことを示唆した。
- 6 この3変数の概念の識別に関しては高橋 (2009) 参照。
- 7 従業員が任意に行う行動のうち, 正式な職務の必要条件として明確に褒賞される対象ではないが, 組織の効果的機能を促進する自発的な行動と定義され, 下位概念として利他主義 (altruism), 誠実性 (conscientiousness), 礼儀 (courtesy), スポーツマンシップ (sportsmanship), 市民としての道徳 (civic virtue) の5因子から構成されることを示した (Organ 1988)。具体的には, 他のメンバーを支援したり, チームワークを重視したり, 組織の規律や理念を遵守することで間接的に組織目標に貢献する種類の行動 (関口 2003) である。
- 8 組織に貢献するさまざまな個人的行動。具体的には①仕事に関連したことについて同僚への支援, ②個人的なことについての同僚への支援, ③人事的事項についての寛大さ, ④組織の価値・方針・規則に従う, ⑤困難があっても会社にとどまる, ⑥対外的に組織の印象をよくする, ⑦仕事で人並み以上の努力をする, ⑧組織の方針に即して顧客にサービスや財を提供する, ⑨組織の方針に反して顧客にサービスや財を提供する, ⑩顧客に個人的な支援をする, ⑪運営・管理方法などについての提案をする, ⑫不適切な指示・方法・方針に反対する, ⑬ボランティア的に追加業務を行う, の13構成要素を提示している。
- 9 専門職への同一化の強さや関与の程度である。
- 10 信頼性の低さによる希薄化修正済の母相関係数である。
- 11 同様の研究に以下のものがある: Lincoln and Kalleberg (1996), Muller, Wallace, and Price (1992), Price (1986), Somers (1995) など。
- 12 この結果はVroom (1964) やIaffaldano and Muchinsky (1985) の示す課題パフォーマンスと仕事満足度の相関より高い。
- 13 Vroom (1964) は誘意性 (valence) を特定のアウトカムへの感情的な志向 (affective orientations)

と定義している。

- 14 仕事満足度が転職を決めるという方向で、1975年からモデルの改良を行っている。当初は調整変数として就職機会 (opportunity) 変数を想定したが、1981年モデルでは転職意思を媒介変数として、1986年モデルでは仕事満足度と転職意思の間に組織コミットメント変数を投入している。

Constructing the turnover process model adjusted for work – family conflict

Keiko TAKAHASHI

The number of women who have been staying in labor market after marriages has increased today. However, during the birth of first child, women leaving from the labor market are still nearly 70%. It is considered that not only work life but also family life affects such behavior. Although there are many articles which focus on work domain for the turnover by industrial organizational psychology, economics, and sociology respectively, but they analysis only work domain variables, such as work hours, career growth opportunities, overtime work, and there are few studies which consider the variables of the family domain variables, such as living together parents, division of household labor.

For the purpose of building theoretical framework including both work and family domain, I first make the analysis the previous works to clarify the relations between correlation coefficient and causal relation of the three variables of job performance, job satisfaction and organizational commitment that are the main outcomes of work- family conflict and also the antecedents of the turnover. Then I aim to construct the process model, referred to the Hom and Kinichi turnover model, which considers the variable of work family conflict. (191)