

認知された職務特性の構造

川 上 善 郎

The Structure of Perceived Job Characteristics.

Yoshiro KAWAKAMI

In this study the structure of perceived job characteristics was analysed. And the relation between these structure and attitudes on an occupation of kindergarten teacher was also discussed. 216 students of junior college of kindergarten teachers were surveyed about the job attitude and job characteristics of kindergarten teacher. These responses were analysed by factor analysis and 12 factors were extracted. The interpreted factors were as follows. (1) Required traits (2) Working condition (3) Social significance (4) Matching (5) Undermanned (6) Achievement (7) Responsibility (8) Autonomy (9) Variety (10) Reflex action (11) Steadiness, and (12) Small size.

And the relationships between need of getting job and these 12 factors, and between need of information about the job and 12 factors were analysed by multiple regression analysis. Many factors (ex. 4, 9, 2, 10, 3, 12) were strongly related to the need of getting job, but few factors to the need of information.

目 的

職業を取り巻く環境は、大きく変化しつつある。そのひとつに、職業に対する考え方の変化がある。個人が職業に期待するものが多様化している点である。賃金、労働時間、労働条件といった仕事の外在的な要因を重視する人や、仕事そのものの持つおもしろさや、仕事を通しての成長の機会などの仕事の内在的な要因を重視する人など、職業に対する期

待は、個人によって大きく異なっている。この背景として労働市場への参入の仕方が多様になったことを指摘できる。例えば中高年についていえば、定年前の退職、定年後の再就職の一般化があげられる。女子については、就業者数の増加や勤続年数の長期化は、男性中心の雇用管理に大きな影響を与えている。さらに、子育て後の主婦の労働市場への参入はめざましいものがある。女子や若年者を中心としたパート労働やアルバイト労働は、第

三次産業を中心とし完全に定着している。これらの就業構造の変化は、新規学卒就職者に対してのみならず多様な層に対し、新しい職務や職業についての情報提供を必要とさせる状況をつくりだしている。

また、企業内においては、情報化(OA化)、高年齢化、多角化などの影響により、新職務の開発や、既存の職務群の再編や再設計のために、職務分析を基本とする職務特性の把握の必要性が高まっている。

川上善郎(1981)は、職務関連情報の作成との関連から、一連の職務属性把握の試みを、職務分析的方法と認知論的方法とに大別する。職務分析的方法は、「基本的に職務内容そのものや職務遂行上の行動を分析の対象とし、その客観的把握を目的とするもの」であるが、「作成された職務関連情報を統合する視点に欠けており…(中略)…必ずしも有効な情報として機能してなかった」とする。これに対して、認知論的方法は、「個人の認知レベルでの職務属性の分析から、逆に客観的な職務構造をとらえようとするものである。…そこで得られた職務関連情報は、個人の職業的態度や個人特性との結びつきは強い。そのため、この領域での職務関連情報は、個人の従事している職務を特徴づけるものにとどまらず、個人の生活を含めた職業行動を説明する上で重要な情報となりうる要素を持つ」とする。

認知論的方法が重視されるのは、上にのべられているように、職務の持つ多様な客観的な特性の内の少数の要素のみが、その職業の認知的な特性になるにすぎず、それ故に、職務関連情報は、客観的な職務特性のすべてを網羅的に扱うより、その職業の認知的な特性を取り扱う方が効率がよいからである。

これらの認知的な特性として、Hackman, J.R. と Lawler, E.E. III (1971) は、次の6つの特性をあげている。即ち、(1)職務における多様性(variety)の認知、(2)自律性(autonomy)の程度の認知、(3)作業同一性(task identity)

の程度の認知、(4)フィードバック(feed back)の程度の認知、(5)他者との関係の機会(dealing with others)の認知、(6)友好の機会(friendship opportunities)の認知である。

また、相原紀公他(1965)は、仕事そのものの物理的特性よりも、仕事をする人の行動空間での心理的機能からみた認知的な特性の重要性を指摘し、管理性因子、知的操作因子、動作性因子、機器操作性因子、社交性因子、協同性因子、目標構造の明確さの因子をあげている。また川上善郎(1978)は、高校生を用いた研究で、責任感因子、職業の安定性因子、所要特質因子、達成感因子、不足因子、仕事の困難性因子、労働条件不備因子、社会的交流のせまさの因子、変化因子、労働負担因子をあげている。この他に、熊谷信順(1978)の研究がある。

本研究は、川上善郎(1978)の研究をベースに、「保母・幼稚園の先生」という比較的職務特性が明確な職業をとりあげ、これらの職業に強い関心を持つ保母養成の短期大学生を被調査者とし、84項目の職務属性を評価させ、認知された職務特性の構造を分析しようとするものである。さらに、これらの認知された職務特性と個人の持つ職業的態度との関連を分析する。

方 法

1. 調査対象者

埼玉県内の保母養成のための短期大学学生、1年生2クラス88名、2年生3クラス128名計216名である。全員女性である。

2. 調査方法

調査は1982年6月に実施した。調査は授業時間を用いて集団で実施。所要時間は50分程度であった。

3. 調査項目

調査対象とした職務は、保母・幼稚園の先生である。具体的には、「保育園で幼児の世話をしたり、幼稚園の先生となって園児に歌

や踊りを教えたり、いっしょに遊んだりするしごと」という表現を用いた。^(註)

上記の職業について以下の各項について回答を求めた。

A. 関心の強さ

この職業に対する関心の強さを分析するために9つの尺度について5段階評定を求めた。用いられた尺度は表-2(P50)に示す。

B. 情報の判断

この職業の持つ多様な属性を記述した情報84項目について、以下の3種の判断を求めた。

(1)適合性判断

「下記に列挙したこの職業の持っている要素が、この職業の特徴をあらわしている程度を、「非常によくあてはまる」から、「全然あてはまらない」の5段階で判断して下さい。」

(2)適合性判断の確信度

「またその判断(適合性)の確かさについても5段階で判断して下さい。」

(3)方向性判断

「それらの要素が、その職業の好ましい面をあらわすのか、好ましくない面をあらわすのかを5段階で判断して下さい。」

以上3種の評定を84項目の職務属性情報について行なわせた。調査に用いた84項目の職務属性情報は、保育・幼稚園の先生に関する職業を紹介した著作からできるだけ多領域にわたるように収集したものである。川上善郎(1978)に用いたものと同一のものである。

4. 分析手続

(1) 職務属性の認知構造について

職務属性情報として用いられた84項目の内の基準で不適切な項目を分析から排除し、結局60項目について分析を行った。

(a)極端に適合性の低い項目。即ち、この職業の特徴を全くあらわしていないとされた項目である。5項目あった。

(b)意味的に不適切である項目。川上(1978)の分析で、多義的であると考えられた項目。3項目。

(c)共通性の低い項目。どの因子にも高い負荷量を示さない項目。(a)と(b)を除いた76項目を用い、因子分析を行い項目をおとす作業をくりかえした。結果的に、この基準で16項目をおとした。

本分析は、先にのべた方向性判断、即ちその職業の好ましい面を示す程度についての判断を用いて、主因子法により因子分析を行った。因子軸の回転は varimax rotation によった。また、共通性の推定値として重相関係数の平方(SMC)を用いた。因子数の決定は、最小固有値1.0以上という基準を用いた。

(2) 職務属性と関心度の関連について

上にのべた認知された職務属性と関心度の関連を分析するために以下にのべる手続をとった。

まず、関心度を分析するために、表-2に示す9つの尺度についての評価結果を主因子法により因子分析し、varimax法により回転をし、因子を抽出する。この因子に対する個人別の因子得点により個人のこの職業に対する関心度と定義する。

また、(1)で述べた因子分析結果から、個人別に、次元別の因子得点を求める。

関心度を従属変数とし、認知次元別の因子得点を独立変数としてステップワイズ法によって重回帰分析を行い、関心度と職務属性の認知との関連を分析する。

結果と考察

1. 職務属性の認知構造について

分析手続に示した方法により60項目の職務属性についての方向性判断を因子分析した結果15の因子を抽出した。しかし、因子分析の

注. 職業研究所編の職業興味検査(VRT)で用いられている表現である。川上善郎・松本純平(1975)、川上善郎(1977, 1987)の研究と比較を行うために、同一の表現とした。

結果を解釈したところ、比較的合理的に解釈ができたのは、12因子であった。

表一1に、varimax法による回転後の因子負荷量を示す。因子負荷量0.40以上については、太字で示した。また項目の配列は、各因子毎にまとめて示しているため質問順とは異なっている。

以下に因子について解釈結果を示す。

第1因子：所要特質因子

第1因子には、もっとも多くの項目が高い負荷量を持っている。

- 58. 翌日の仕事のために準備が必要である
 - 32. 体力や根気のいる仕事である
 - 54. 資格をとるために勉強しなければならない
 - 44. 大切な幼児期を扱うので責任が重い
 - 59. 多くの子供の面倒をみるため、かなりの体力が必要である
 - 14. 基本的には体を動かして行う仕事である
 - 36. 他人の子供をあづかるのだから大きな失敗は許されない
 - 40. 子供達の健康管理まで行う
 - 4. 活発な子供の安全を図るために色々神経を使わねばならない
 - 53. 小さな子供なので非常に活発である
 - 46. 活発な子供相手なのでケガなどしないようにいろいろと神経を使わねばならない
 - 10. 健康で明朗な人柄が要求される
 - 13. 小便や大便の世話までしなければならない
 - 30. 気分が悪くても笑顔を絶やしてはならない
 - 60. 絶えず勉強するから自分が進歩成長する
 - 49. 疲れても余り休むことができない
- 以上0.40以上の負荷量を持つもの16項目で

ある。これらの項目に共通している点は、それらの属性がその職業にとって好ましいかどうかは別として、職務を遂行する上で個人に必要とされる特質に関するものである。職務遂行上の責任に関するもの、職務遂行に必要な身体的・性格的な条件、資格条件など、広範囲であるが、職務が個人に要求する所要特質といえよう。

第2因子：勤務条件因子

- 2. 労働時間にけじめがない
 - 24. 居残りの子供を頂るなど残業が多い
 - 22. 子供を抱いたりするので腰をいためることがある
 - 28. 育児の方針が上司とちがうと仕事がしにくくなる
 - 16. 給料は仕事の割に余り高くない
 - 49. 疲れても余り休むことはできない
 - 52. 一日中立ってやる仕事である
 - 38. 福利厚生施設は余りとのっていない
- この因子は、勤務時間、給料、福利厚生施設など勤務条件に関するものである。

第3因子：社会的有用性因子

- 41. 今後の発展が予想される仕事である
 - 31. 幼児教育は今後重視される傾向にある
 - 7. 社会的な評価が高い
 - 42. 子供に大きくなった後でもしたわれる
 - 37. 未来をになう子供達の世話をするのは、社会的に有用なことである
 - 51. 父母から感謝される
 - *(38). 福利厚生施設は余りとのっていない
 - 47. 子供達が卒業する時、仕事をしたという感じがもてる
 - 57. 社会福祉制度はますます発展する制度であるので将来も安定した職業である
 - 35. 子供達と接触する中から生きがいを見い出せる
- 第3因子は、社会的有用性の因子である、この職業に対する社会的な需要は今後も高ま

* 注。()の項目は、因子負荷量がマイナスであることを示す。

表-1 因子パターン (バリマックス回転後)

項 目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子	第7因子	第8因子	第9因子	第10因子	第11因子	第12因子	共通性
58 翌日の仕事のために準備が必要である	0.704	0.195	-0.120	-0.068	-0.039	0.134	-0.062	0.013	0.135	-0.063	0.041	0.138	0.619
32 体力や根気のいる仕事である	0.679	0.225	0.094	0.070	0.132	0.030	0.016	0.112	0.112	0.020	-0.058	-0.021	0.573
54 資格をとるために勉強しなければならない	0.674	0.115	0.037	-0.040	-0.081	0.057	-0.031	-0.003	-0.026	-0.030	0.107	-0.106	0.506
44 大切な幼児期を扱うので責任が重い	0.637	0.190	-0.057	-0.130	-0.078	-0.026	0.285	0.073	0.025	0.087	0.093	0.100	0.582
59 多くの子供の面倒をみるため、かなりの体力が必要である	0.575	0.236	-0.029	0.103	-0.024	0.068	0.194	0.095	0.091	0.025	-0.002	-0.060	0.462
14 基本的には、体を動かして行う仕事である	0.547	0.243	0.180	0.172	0.170	0.020	-0.046	0.068	0.122	0.032	0.014	0.083	0.479
36 他人の子供をあづかるのだから大きな失敗は許されない	0.540	0.195	-0.020	-0.126	0.057	0.143	0.284	0.018	-0.061	0.133	0.075	-0.079	0.484
40 子供達の健康管理まで行う	0.533	0.120	-0.012	0.018	0.077	0.082	0.259	-0.007	0.006	0.250	0.168	-0.030	0.470
4 活発な子供の安全を図るために色々神経を使わねばならない	0.515	-0.018	-0.018	0.135	0.159	0.005	-0.017	-0.043	-0.010	0.383	0.175	0.098	0.499
53 小さな子供なので非常に活発である	0.493	0.019	0.178	0.214	-0.057	0.138	-0.041	0.085	0.151	0.043	0.125	-0.068	0.397
46 活発な子供相手なのでケガなどいろいろなと神経を使わねばならない	0.479	0.215	0.090	-0.125	-0.121	0.105	0.372	-0.035	-0.043	0.186	0.180	-0.018	0.534
10 健康で明朗な人柄が要求される	0.474	0.012	0.124	0.208	-0.018	0.030	0.046	0.064	0.060	0.252	-0.141	0.039	0.379
13 小便や大便の世話までしなければならない	0.456	0.296	0.107	-0.049	0.309	0.083	0.075	-0.031	0.006	0.314	0.147	-0.011	0.539
30 気分が悪くても笑顔を絶やしてはならない	0.425	0.210	-0.022	0.058	0.100	0.038	0.215	0.177	0.049	0.103	0.130	-0.087	0.355
60 絶えず勉強するから自分が進歩成長する	0.409	-0.142	0.383	0.252	-0.135	0.282	-0.077	-0.028	0.138	-0.120	0.077	-0.079	0.548
49 疲れても余り休むことはできない	0.440	0.477	-0.053	-0.076	0.081	-0.003	0.283	0.121	0.075	0.053	0.088	-0.082	0.554
2 労働時間にけじめがない	0.174	0.674	-0.017	-0.131	0.050	-0.027	-0.076	0.043	0.075	0.066	0.171	0.083	0.559
24 居残りの子供を預るなど残業が多い	0.294	0.633	-0.107	0.056	-0.011	-0.022	0.029	0.098	-0.036	0.047	0.085	0.093	0.532
22 子供を抱いたりするので腰をいためることがある	0.197	0.581	-0.138	0.039	0.336	-0.144	0.138	0.006	-0.070	-0.031	0.027	-0.070	0.561
28 育児の方針が上司とちがうと仕事がしにくくなる	0.104	0.530	-0.216	-0.026	0.122	-0.158	0.217	0.096	-0.072	-0.110	0.014	0.081	0.459
16 給料は仕事の割に余り高くない	0.168	0.515	-0.144	-0.163	0.102	0.099	0.060	0.045	0.044	-0.131	0.075	-0.095	0.400
52 一日中立ってやる仕事である	0.322	0.434	-0.017	-0.048	0.141	-0.042	0.172	0.315	0.015	0.132	0.176	-0.236	0.549
38 福利厚生施設は、余りとのっていない	0.006	0.423	-0.461	-0.023	0.262	-0.079	0.216	0.109	-0.034	0.048	0.031	0.016	0.530
41 今後の発展が予想される仕事である	-0.016	0.039	0.682	0.106	-0.154	0.144	-0.075	-0.046	0.126	0.097	-0.057	-0.071	0.564
31 幼児教育は、今後重視される傾向にある	0.057	-0.141	0.653	-0.092	-0.054	0.041	-0.043	0.112	0.213	0.131	0.038	0.063	0.545
7 社会的な評価が高い	-0.076	-0.226	0.519	0.111	-0.103	0.047	-0.020	-0.069	0.003	0.107	-0.074	0.057	0.377
42 子供に大きくなった後でもしたわれる	-0.029	-0.155	0.498	0.233	-0.092	0.169	-0.273	-0.104	-0.017	0.031	0.065	-0.081	0.462
37 未来をになう子供達の世話をするのは、社会的に有用なことである	0.235	-0.029	0.490	0.142	0.065	0.118	0.131	-0.165	0.080	-0.088	-0.061	0.040	0.398
51 父母から感謝される	0.133	-0.090	0.484	0.385	-0.121	0.112	0.018	-0.077	-0.083	-0.134	-0.063	0.093	0.479

47 子供達が卒業する時、仕事をしたという感じももてる	0.293	-0.054	0.447	0.239	0.144	0.259	0.079	0.004	0.099	-0.125	0.053	0.036	0.469
57 社会福祉制度は、ますます発展する制度であるので将来も安定した職業である	-0.031	-0.052	0.416	0.323	-0.178	0.353	-0.113	-0.145	-0.047	0.164	-0.068	0.043	0.507
35 子供達と接触する中から生きがいを見い出せる	0.126	0.045	0.402	0.130	0.030	0.328	0.108	-0.031	0.358	-0.112	0.024	-0.020	0.459
56 仕事の重要性が余り認識されていない	0.004	0.281	-0.396	-0.053	0.186	-0.157	0.366	0.110	-0.144	-0.021	0.105	0.113	0.489
20 他の仕事に比べて女性の役割を生かせる仕事である	0.091	-0.131	0.133	0.551	-0.004	0.125	-0.001	0.146	0.121	0.114	-0.014	0.035	0.413
48 子供は素直なので扱いやすい	-0.205	-0.104	0.119	0.507	-0.079	0.137	-0.106	-0.014	-0.147	-0.091	0.053	0.011	0.393
12 子供好きな人にとって楽しい職場である	0.191	0.079	0.120	0.497	0.042	0.051	0.121	-0.119	0.278	0.086	0.004	-0.136	0.440
15 職場は笑い声が絶えず明るい	0.134	-0.044	0.236	0.415	-0.346	0.036	0.039	-0.128	0.227	0.200	0.039	-0.024	0.480
45 働く母親にとって欠かせない仕事である	0.220	0.296	0.153	0.319	-0.065	0.042	0.031	-0.062	0.143	0.023	-0.065	0.165	0.324
3 小さな職場なので他との交流の機会が少ない	0.098	0.120	-0.114	-0.070	0.605	-0.138	0.169	-0.072	0.019	0.057	0.168	-0.073	0.498
6 社会全体として現在不足気味である	-0.073	0.165	-0.100	-0.090	0.411	-0.154	0.048	0.045	-0.041	-0.006	-0.052	0.112	0.265
8 場所によっては、不十分な施設の中で働かねばならない	0.152	0.356	-0.251	-0.063	0.402	0.100	0.182	0.070	-0.058	0.030	0.073	0.144	0.457
21 一人で多くの子供の世話をする必要がる	0.090	0.256	-0.124	0.122	0.365	-0.055	0.030	0.334	-0.048	0.080	-0.038	0.089	0.371
29 自分の創意工夫が生かせる	0.171	-0.061	0.199	0.082	-0.149	0.667	0.020	0.062	0.111	0.034	-0.067	0.038	0.570
27 自分の持ち味を十分いかすことができる	0.122	-0.004	0.256	0.197	-0.057	0.608	-0.095	-0.038	0.125	-0.013	-0.051	-0.068	0.526
18 誠意を持って接すれば子供達はよく分ってくれる	0.255	0.039	0.144	0.196	-0.193	0.311	0.162	0.134	0.160	-0.029	-0.061	0.079	0.340
39 仕事をする人の個性が、子供達に影響を与える	0.199	0.128	-0.085	0.062	0.155	0.005	0.586	0.146	-0.034	0.044	0.050	0.011	0.462
34 小さなことでも見落すと事故につながることもある	0.224	0.335	-0.157	-0.040	0.172	0.022	0.401	0.102	0.058	0.063	0.100	0.134	0.425
55 仕事は自分一人にまかせられる	0.156	0.064	-0.051	-0.026	-0.014	-0.002	0.065	0.737	-0.003	-0.110	0.033	0.028	0.593
43 ひとりですべてのことをしなければならぬ	0.080	0.246	-0.162	-0.001	0.042	0.098	0.170	0.614	0.016	0.139	0.210	0.024	0.575
5 日々成長していくので変化がある	0.091	0.051	0.138	0.147	-0.095	0.080	-0.093	0.003	0.644	0.142	0.107	0.053	0.525
33 変化のある仕事である	0.222	-0.105	0.254	0.014	0.002	0.225	0.030	0.014	0.643	-0.098	0.018	-0.118	0.614
11 急病やけがが起ってもすぐに対処する知識が必要である	0.334	-0.012	0.069	0.051	0.017	0.007	0.068	-0.051	0.034	0.577	-0.110	0.028	0.474
1 運動神経の鋭敏さが必要である	0.392	-0.094	0.081	0.111	0.027	0.001	0.039	0.173	0.061	0.419	-0.069	0.155	0.422
23 地味な仕事である	0.145	0.064	0.037	0.101	0.087	-0.046	0.052	0.058	0.060	-0.050	0.610	0.196	0.469
50 仕事の種類からいってはなやかな所がない	0.059	0.136	-0.067	-0.068	-0.054	-0.087	0.121	0.125	0.100	-0.037	0.511	-0.047	0.347
9 社会的な脚光をあびる機会が少ない	0.184	0.232	-0.093	-0.015	0.201	0.030	-0.109	-0.018	-0.103	0.005	0.374	0.113	0.313
26 余り規模の大きいところはない	-0.058	0.066	0.112	-0.116	0.049	0.022	0.142	-0.058	0.031	0.064	0.109	0.677	0.535
25 小人数の仕事場が多い	0.026	-0.003	-0.051	0.069	0.016	-0.007	-0.054	0.068	-0.057	0.029	0.059	0.519	0.293
17 中途半端では長続きしない	0.077	0.224	0.005	-0.013	0.154	0.007	0.210	0.081	0.177	-0.060	-0.016	0.249	0.228
19 資格をとるために実務経験が必要である	0.296	-0.077	0.124	-0.035	0.018	0.257	0.122	0.065	0.014	0.113	-0.018	0.077	0.215

り、この職業の重要性が社会的にも、又父母や子供からも認められるといった項目から構成されている。

第4因子：マッチング因子

- 20. 他の仕事に比べて女性の役割を生かせる仕事である
- 48. 子供は素直なので扱いやすい
- 12. 子供好きな人にとって楽しい職場である
- 15. 職場は笑い声が絶えず明るい

第4因子は、仕事をとおして働きかける対象（子供）が持つ特性と個人の適性とのマッチング因子である。女性であること、あるいは子供好きであることが、仕事の対象である子供という特性にマッチしている。

第5因子：人手不足因子

- 3. 小さな職場なので他との交流の機会が少ない
- 6. 社会全体として現在不足気味である
- 8. 場所によっては不十分な施設の中で働かねばならない、

この他に、0.35以上の項目は「21.一人でも多くの子供の世話をする必要があり」がある。職場の持つ特性として、小さな職場であり、こなすべき仕事の量の割に、働き手が少ないことを示す因子であろう。

第6因子：能力発揮因子

- 29. 自分の創意工夫が生かせる
- 27. 自分の持ち味を十分生かすことができる

第6因子は、この2項目である。自己の持つ能力を発揮できるかどうかに関連する因子である。能力発揮因子である。

第7因子：結果責任因子

- 39. 仕事をする人の個性が、子供達に影響を与える
- 34. 小さなことでも見落とすと事故につながる

これら2項目の他に、0.35以上の項目として、「46. ケガなどしないようにいろいろと神

経を使わねばならない」56. 仕事の重要性が余り認識されない」がある。この因子は、この職業の持つ結果責任の大きさに関するものであろう。この仕事をする人の個性が子供達に強い影響を与えるし、また思いがけない失敗や事故は、大きな影響を子供に及ぼすことになる。そのような結果責任の因子である。

第8因子：自律性因子

- 55. 仕事は自分一人にまかせられる
- 43. ひとりですべてのことをしなければならぬ

第8因子は、自律性の因子である。仕事は一人にまかせられるが、その一方ですべてのことをこなさなければならぬ側面を示す。

第9因子：変化性因子

- 5. 日々成長していくので変化がある
 - 33. 変化のある仕事である
- 変化性の因子である。子供の成長と単調でない側面を示す。

第10因子：機転の因子

- 11. 急病やケガが起ってもすぐに対処する知識が必要である
- 1. 運動神経の鋭敏さが必要である。

この他に、0.35以上の負荷を持つ項目として「4. 活発な子供の安全を図るために色々神経」がある。突発的な事態に際して、機敏に対処する能力に関する因子であろう。機転の因子であろう。

第11因子：堅実性の因子

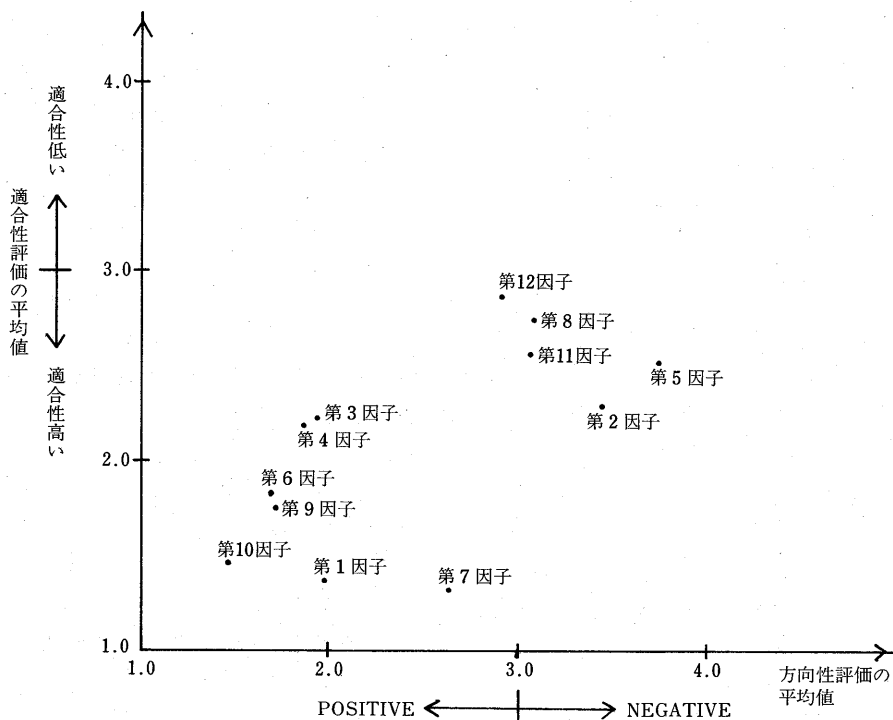
- 23. 地味な仕事である
- 56. 仕事の種類からいってはなやかな所がない

この他に0.35以上の項目は、「9. 社会的な脚光をあびる機会が少ない」がある。堅実性の因子である。

第12因子：規模の因子

- 26. 余り規模の大きいところはない
- 25. 小人数の仕事場が多い

これらの2項目であり、規模の因子である。以上12因子についての解釈結果を示した。次



図一 1 因子別の方向性評価・適合性の評価値

に、各因子を構成する項目の方向性の評価値、適合性の評価値それぞれについて平均したものを図一1に示す。上の図をもとに、上にのべた12の因子について簡単に考察を加える。

第1因子は、所要特質因子である。職務を遂行する上で必要とされる個人の特質である。この因子に含まれる16項目は、いずれも適合性が高い項目である。方向性の評価についても図一1に示すように、ポジティブな位置にある。しかし、項目によっては、ポジティブなものばかりではない。この因子は、この職業の一般的な特徴を示す項目より構成されており、特に、仕事のおもしろさややりがいといった内的な動機づけとの関連の強い項目は少なく、この職業のステレオタイプの特質を示すものといえよう。

第2因子は、勤務条件因子である。勤務時

間、給与、福利厚生など外的要因に関連する項目より構成されている。方向性評価はネガティブであり、適合性評価も相対的に低いところに位置する。

第3因子は、社会的有用性因子である。方向性評価はポジティブであるが、適合性評価値は、必ずしも高い項目ばかりではない。この職業に対する社会の必要性を示している。

第4因子は、方向性、適合性とも第3因子に近いところに位置している。マッチング因子であり、仕事の対象とする子供と個人の適性とが関わっていることを示す因子である。

第5因子は、方向性においてもっともネガティブであるが、適合性は必ずしも高くない。人手不足を示す因子である。預かる児童数に対し要員数の不足を示す。

第6因子は、能力発揮因子である。方向性

はポジティブであり、適合性も高く評価されている。

第7因子は、結果責任の因子である。方向性は、ややポジティブであるが、適合性は、もっとも高く評価される。職務遂行上のちょっとした失敗が重大な結果をひきおこすことに関する因子である。

第8因子は、自律性の因子である。方向性は、ポジティブでもネガティブでもない。また適合性も相対的に低い。自律性は、一般的にも、内的な動機づけと結びつくといわれているが、本結果では、ポジティブに評価されていない。

第9因子は、方向性、適合性ともに高い因子のひとつである。変化性の因子である。

第10因子は、突発的な事態に機敏に対応する能力に関する因子である。機転の因子である。この因子は、方向性が最もポジティブであり、しかも適合性も高い。

第11因子は、堅実性因子である。方向性はちょうど中間であり、適合性も必ずしも高くはない。堅実性と名付けたが派手な要素がない、地味な仕事という意味あいである。

第12因子は、規模の因子である。方向性は中間であり、適合性はもっとも低い。

これらの12因子を整理してみると大きく3つに分類できる。仕事そのものの特質ではな

く、職場の特性を示す仕事の外的要因として、第2因子勤務条件因子、第3因子社会的有用性因子、第5因子人手不足因子、第11因子堅実性因子、第12因子規模因子がある。これに対して、仕事の特質を示す因子としては、第6因子能力発揮因子、第7因子結果責任因子、第8因子自律性因子、第9因子変化性因子がある。

さらに、仕事が個人に要求する所要特質に関連する因子として、第1因子所要特質因子、第4因子マッチング因子、第10因子機転因子である。

職場の特質を示す因子群と、仕事そのものの特質を示す因子群とさらに、仕事と人を結びつける所要特質因子群とに大別できる。以上の12因子については、比較的合理的に解釈ができたといえよう。

2. 職務属性と関心度の関連について

(1)関心度の定義

個人のこの職業についての関心の強さを定義するために、この職業に対する関心を示すと考えられる9つの尺度への反応を因子分析した。表-2に示すように varimax 法による回転の結果2つの因子が抽出された。この2つの因子で全体の分散の53.1%を説明している。

第1因子に負荷の高い項目は、(3)あなたは、

表-2 関心についての因子パターン (バリマックス回転後)

項 目	第1因子	第2因子	共通性
1. この仕事にどの程度関心がありますか	0.636	0.306	0.498
2. この仕事は、あなたにとってどの程度重要ですか	0.465	0.469	0.437
3. あなたは、この仕事について友人・家族と話したことがありますか	0.750	0.025	0.563
4. あなたは、この仕事について何か調べたり、読んでいたことがありますか	0.698	0.123	0.503
5. あなたは、この仕事について今以上に知りたいですか	0.743	0.277	0.629
6. この仕事に、どの程度ついてみたいと思いますか	0.235	0.762	0.636
7. この仕事から受ける印象は明るいですか、暗いですか	-0.007	0.772	0.596
8. この仕事は、どの程度やりがいがあると思いますか	0.450	0.590	0.551
9. この仕事をあなたは、どの程度うまくやれると思いますか	0.170	0.579	0.364

この仕事について友人・家族と話したことがありますか (0.75), (5)あなたは、この仕事について今以上に知りたいですか (0.74), (4)あなたは、この仕事について何か調べたり、読んだりしたことがありますか (0.70), (1)この仕事にどの程度の関心がありますか (0.64)の4項目である。

この因子は、情報欲求因子であろう。友人知人とこの職業について話す、何かの本で調べるなど情報行動との関連が強い。当該職業に関心があるといった場合そのひとつの側面として、情報欲求の強さをあげることができるのであろう。

第2因子に負荷の高い項目は、(7)この仕事から受ける印象は明るいですか、暗いですか (0.77), (6)この仕事に、どの程度ついてみたいと思いますか (0.76), (8)この仕事は、どの程度やりがいがあると思いますか (0.59), (9)この仕事をあなたは、どの程度うまくやれると思いますか (0.58)の4項目である。

第2因子は、この仕事のイメージ、やりがい、職務遂行の自信度などであるが、この仕事についてみたい、即ち就業欲求の因子と解釈しておこう。

次にこれらの2因子について個人別に因子得点を求め、この職業に対する関心の強さを示す指標として、情報欲求度得点、就業欲求度得点と定義した。

学年別に、情報欲求度得点、就業欲求度得点の平均とSDを表-3に示す。数字はマイナスの側が欲求の強いことを示している。情報欲求度については、2年の方が高い ($t=1.87$)。また、就業欲求度についても2年の方が高い ($t=0.683$) がともに有意ではない。

次に重回帰分析の結果を示す。上に示した情報欲求度及び就業欲求度を従属変数とし、職務属性の認知構造で求められた12因子の個人別の因子得点を独立変数としてステップワイズ変数追加法により重回帰分析を行った。

変数は、その変数の投入により説明される分散の増分が相対的に大きいものより順次加えていった。変数の追加は、F値が1.0以下の項目のみとなるまで行った。

表-3 学年別因子得点

	1年生	2年生	t値
情報欲求度	0.153 SD=1.06	-0.105 SD=0.944	1.868
就業欲求度	0.056 SD=1.04	-0.039 SD=0.971	0.683
人数	88	128	

表-4 情報欲求度に関する回帰分析結果

変動因	自由度	平方和	平均平方	分散比F
回帰	7	17.9165	2.5595	2.7012*
残差	208	197.0895	0.9476	

変数	偏回帰係数	標準偏回帰係数	推定誤差	F比
第3因子	0.1624	0.1447	0.0749	4.701**
第1因子	0.1391	0.1297	0.0715	3.784**
第9因子	0.1313	0.1108	0.0789	2.767**
第11因子	0.1163	0.0939	0.0825	1.987
第2因子	-0.0957	-0.0857	0.0747	1.641
第5因子	-0.0952	-0.0801	0.0792	1.445
第8因子	0.0805	0.0693	0.0773	1.085

(*5%水準 **1%水準)

表-4は、分散分析表および、用いられた独立変数の偏回帰係数、標準偏回帰係数の表である。回帰関係は、5%水準 ($F=2.70$, $df=7/208$) で有意であるが、重相関係数は、 $R=0.29$ と非常に低い。

情報欲求度と関連の高い因子は、第3因子社会的有用性因子、第1因子所要特質因子、第9因子変化性因子 (以上1%水準で有意)、第11因子堅実性因子の順であった。いずれも正の相関関係である。即ち、これらの因子を示す職務特性をポジティブ (この職業にとってより望ましい要素である) に認知するもの

ほど、情報欲求度が高いことを意味する。有意ではないが、第2因子勤務条件因子、第5因子人手不足因子では負の相関がみられ、これらの因子を示す項目に対しネガティブに評価するものほど情報欲求が強いことを示している。

しかし、重相関係数は非常に低く、情報欲求度と職務属性の認知とは、あまり強い関連はみられないといえよう。

表一五 就業欲求度に関する回帰分析結果

変動因	自由度	平方和	平均平方	分散比F
回 帰	7	34.1788	4.8827	5.616**
残 差	208	180.8273	0.8694	

	偏回帰係数	標準偏回帰係数	推定誤差	F 比
第4因子	0.2822	0.2426	0.0742	14.449**
第9因子	0.1877	0.1584	0.0756	6.165**
第2因子	0.1662	0.1489	0.0713	5.439**
第10因子	0.1486	0.1232	0.0770	3.724**
第3因子	0.1114	0.0994	0.0719	2.406*
第12因子	0.1084	0.0913	0.0756	2.059*
第1因子	0.0917	0.0854	0.0687	1.782

(* 5%水準 ** 1%水準)

表一五に就業欲求度についての重回帰分析の結果を示す。

回帰関係は1%水準($F=5.62$, $df=7/208$)で有意であった。重相関係数 $R=0.40$ と情報欲求度より高くなっている。

関連の強い因子からあげていくと、第4因子マッチング因子、第9因子変化性因子、第2因子勤務条件因子、第10因子機転因子(以上1%水準)、第3因子社会的有用性因子、第12因子規模の因子(以上5%水準で有意)の順である。いずれも、就業欲求と正の相関を持つ。これらの因子に該当する職務特性を、ポジティブに評価するものほど、就業欲求が強いことを示す。特に、マッチング因子との関連は強い。

以上の結果を整理してみると、情報欲求度を説明する認知特性としては、社会的有用性即ち、この職業が社会的に必要とされているという側面、所要特質、即ち、職務遂行上個人に要求される特質といった側面、及び、この仕事の持っている変化という側面をあげることができる。

また、就業欲求度については、全体的に認知特性との関連が強くみられる。子供という対象と自分の適性とのマッチングを示す第4因子とは特に強い関連がみられる。さらに、情報欲求にもあらわれた変化性因子、勤務条件の不備に関する因子、機転因子、社会的有用性因子、規模の因子と幅広く関連がみられる。就業欲求の強い対象者は、勤務条件不備とか規模の因子など仕事の外在的要因についても、低い対象者に比べポジティブに評価しているわけである。

結 語

本研究は、川上善郎(1978)をふまえ、調査対象者を、対象職業への関心の強いものにしほり、職務属性の認知構造を因子分析によって行ったものである。高校生男女を用いた先の研究に比べ、因子分析結果は解釈のしやすいクリアーな結果であった。職業の外在的要因を示す因子群5因子、仕事そのものの特質を示す因子群4因子、仕事が個人に要求する所要特質に関する因子群3因子の計12因子を抽出した。しかし、本研究に用いられた職務属性を記述した情報群は、当然のことであるが、保母・幼稚園の先生という職業に特有な情報から構成されており、その結果として、抽出された因子についても、一般性に欠ける面がある。本研究の結果を一般化するのには、やはり問題があるのであろう。本研究を発展させるには、抽出された因子に対応して、より一般的な情報項目をつくり再検討する必要があるだろう。

上記因子分析結果抽出された因子と関心度

の関連について重回帰分析を行ったが、必ずしも予想したほどの関連がみられなかった。特に、情報欲求度と認知構造の間には、ほとんど関連がみられず、就業欲求度との間のみ関連がみられた。この理由のひとつは、対象者の均質性に原因があると考えられる、即ち今回の分析は、特にこの職業に強い関心を持つもの限定して行った。それ故、対象者間の関心度の分散は非常に小さいと考えられるのである。認知された職務属性と関心度の関連の分析は、より多様なサンプルを用いて再分析する必要があるだろう。

参 考 文 献

- Hackman, J.R., & Lawler III, E.E. 1971.
Employee reactions to job characteristics.
Journal of Applied Psychology. 55, 259-286.
- 川上善郎・松本純平 1975 職業に対する態度の変容実験—選択的情報による態度変容について— 職業研究所研究紀要 9, 13-24
- 川上善郎 1977 職業に対する態度の変容実験—指示的方法と選択的方法について— 職業研究所研究紀要 11, 1-12
- 川上善郎 1978 職務の認知と関心度の関連について 職業研究所研究紀要 14, 38-49
- 川上善郎 1981 職務構造と職務関連情報 情報研究 2, 56-64
- 熊谷信順 1978 職務の認知構造 職業研究所研究紀要 13, 49-56
- 奥野忠一, 久米均, 芳賀敏郎, 吉澤正 1981 多変量解析法〈改訂版〉 日科技連
- 相馬紀公, 他 1965 職務(仕事)特性の因子分析的研究 鉄道労働科学 No.18, 131-139
(1984年9月25日受付)