

職場「小集団活動」に関する多次元解析（Ⅲ）

——ストレスと小集団活動，ストレスと職場風土，QWL 諸項目との関係——

西 山 美 瑛 子

内容目次

1. ストレスとその類縁的状况についての諸研究
 - 1) ストレスの定義とストレッサー
 - 2) 社会環境，社会関係からのストレスとその類縁的な状況認識
 - 3) 組織行動論，キャリア開発論からのストレスへの言及
2. 産業場面におけるストレス
3. 前回までの分析と調査対象者，調査設計の枠組み
4. 問題—今回の分析
5. ストレス質問項目と集計結果
 - 1) ストレス質問項目とその回答全体構成比
 - 2) ストレス項目の集計結果
 - 3) 「ストレス」と QWL 全項目，フェイス・シート項目との連関状況
 - 4) クラスタ分析（Rモード）からみたストレスとストレス含有群の項目
6. 「ストレス」の有無別にみた「小集団活動」についての評価
7. 「仕事の内容」と「職場の人間関係」の回答別組み合わせによる分析
8. 職種別にみたストレス影響要因
9. 職場生活でストレスに影響する要因は何か—暫定的結論

文献

1. ストレスについての諸研究

1) ストレスの定義とストレッサー

ストレスという言葉は，今日すでに日常生活の会話にも登場する馴染みの言葉ではあるが，本来

は，ストレス研究の分野は生理学，心身医学，精神医学，臨床心理学の領域で取り上げられてきているものである。ストレスという言葉とその定義について，田多井吉之介は，米国での1972年職場精神衛生会議の報告書の訳書の訳者随想（McLean, 田多井訳 pp.xi—xiii）において，ストレスという用語はもともと科学的には物理学の用語であったが，セリエ博士のストレス学説により，生物学の用語になり，さらに進んで広く一般的医学用語となった。そこでこの職場精神衛生会議の「職場ストレス」に関するシンポジウムでも語義の限定については，複雑多岐な議論が交わされたようであり，そこでの議論がこの書で一応まとめられているものの，このような多岐にわたる論じられ方こそ，シンポジウム参加者の自由な発想による考え方こそ，今後のストレス研究に不可欠な参考となることを期待する，と記している。同書収録論文の最後にマクリーンは全体のまとめとしてつぎのようにしめくくっている。「そこでストレスを結論的にいえば，次のようになる。ストレスとは，刺激でも反応でも，それに介入する変動因子でもなく，むしろ研究の一分野における集合名詞である。Lazarus が示唆したように拡大すれば，“ストレス”の用語をとくに職業ストレスの場合，よく許容されよう。つまり，他の問題領域から区分して，きわめて広い問題の種類を考究するのが容易になる。なぜならシステムならなんでも，たとえば生理学，社会学，あるいは心理学のシステムのすべてに重責を負わせて自由に考究することができる。各専門分野も，それ自らの分析から得た特異概念を参考にした自らの用語を発展させるもよい。しかし，研究者と臨床家のそれぞれの発表では，その参照領域の枠内に限り，その用語は，かれの専門領域について知らない専門家の聴衆にでも理解できるような話し方で行う

必要がある。」(McLean, 田多井訳 pp.116—117)

ストレスへのアプローチについて、このような見解があることは、ストレス現象とみなされるものが、心身の領域や社会生活に広く関連しており、いわば研究対象領域が学際的であることを反映しているからで、それぞれの研究分野での方法と問題把握においてこのテーマに取り組むことが、ストレス現象の多面的側面の何れかの側面の解明への試みに加わることになる。その意味では、社会学は、ストレスそのものの用語法は比較的新しい用語であるため言葉そのものは使用しないまでも、その類縁的状況やストレス因子については数々の蓄積を持っているといえる。

ここで改めてストレスの定義について、ストレス学説の創設者であるセリエ (Selye, Hans) の生物学的、生理学的定義をみることにしたい。セリエの定義を引用すればつぎの通りである。なお、原文ではこの定義の全文が大文字であるのでここでもそのように記しておく。「THE STATE MANIFESTED BY A SPECIFIC SYNDROME WHICH CONSISTS OF ALL THE NON-SPECIFICALLY INDUCED CHANGES WITHIN A BIOLOGICAL SYSTEM.」(Selye, 1956, p.54) 山本和郎による和訳は「ストレスとは、生物学系内部に非特異的に生ぜしめられた、あらゆる変化よりなる特異的症候群で発現されたある状態である」(石原・山本・坂本 p.12)。

つぎに心理学的なストレスの定義をみることにする。「心理的ストレスを学問的に定義使用すると混乱がある。ストレスという述語を用いている同じ現象に、不安 (anxiety)、葛藤 (conflict)、欲求不満 (frustration)、防衛 (defense) という述語を用いている人もいる」(石原・山本・坂本 p.12 山本)。心理的ストレスが、生物的ストレスと区別されるのは、「第一に、ストレッサーが認知的評価 (cognitive appraisal) という媒介により脅威 (threat) として認知された度合によるということである。ストレッサーが生物的、物理的の刺激であるとき、その刺激が人間の認知過程の中で脅威として映るかどうかによって心理的なストレッサーがきまってくる。第二に、その脅威によって、心理的に不快な経験、心の混乱や障害、行動の障害、人格の統合の障害をもたらす過程をさし

て心理的ストレス状態と呼んでいる。脅威に対する心理的対処行動や防衛反応の過程もこの中に含まれている。その意味では、脅威によっておびやかされていた心理的不均衡の修復の過程、または失敗の過程といえる」(同上書 pp.12—13 山本)。山本和郎は多様なストレッサーを次のような四つの側面に整理している。(1)起源—生理的、心理的、社会的。(2)タイプ—加重負荷、過少負荷、恐怖を引きおこすような様々な状況。(3)強さ—これは一般に人びとに及ぼす予想可能な影響性によって判断される。(4)持続性—ストレス刺激または状況の時間の長さ。ストレッサーを認知的評価する場合、人によって、ストレスへの敏感性と耐性が、そしてストレス反応 (防衛行動と対処行動) が異なる (同書 pp.17—20参照)。

社会学、社会心理学からは、集団場面に問題を限って考えてみれば、つぎに述べる幾つかの状況の中で、ストレス現象が生じることがあり得る。ここに生じることがあり得ると記したのは、所属集団の規範がその人にとって準拠集団である場合と、そうでない場合とでは成員性や規範からの逸脱の意味するところが異なるからである。以下に集団場面でのストレスが生じうる状況について幾つかを列挙しておきたい。

自我の確立ができていないこと。

所属集団の既存の集団規範・行動への不適応と過剰適応。

集団成員性 (集団帰属、役割取得)、自己実現 (自尊、能力発揮、創造と成長など) などがうまくいかない状態にいること。

課題達成や人間関係をめぐって精神的緊張感、圧迫感があること。

役割期待、役割取得、役割演技、役割創造における葛藤。

多数の相反する価値規範に遭遇しての相克。

人間疎外の状況にあること。

2) 社会環境、社会関係からのストレスとその類縁的な状況認識

社会学、哲学からは、特にストレスそのものを取上げるという形ではないが、ストレスを引き起こす社会構造的な問題としての疎外論や社会変動の現象的状況としてアノミー論などの領域がある。

社会科学、哲学の領域からマルクスの疎外論、社会学からデュルケムのアノミー論、マートンの官僚制における逆機能論、パークらの人間生態学シカゴ学脈の都市生活論、オグバーンのカルチュラル・ラグ論などがある。これらの理論は、社会構造、社会変動、文化論からの理論であり、これらの理論に触発されて、産業社会学においても、産業や職種を限定して労働者の仕事満足・不満、疎外状況や労働意識についての実証的な調査研究が一つの研究領域として存在する。その中でもブラウナーの『疎外論』はブルーカラー・ワーカーを調査対象者として、各種産業における疎外の状況を、労働者の疎外感から多義的に調査分析したもので、疎外論の意識調査研究として先駆的なものであった（R. Blauner, 1964）。技術革新の進展につれて、オートメーションと疎外を論じ、この組み合わせからの分析も次第に増えてきた。例えばオートメ化された職場、機械化されていない伝統的な職場での仕事、コンピュータが使用されている職場での仕事の三者における疎外状況の如何が疎外感にどう反映しているかをみたシェパード（J.M. Shepard, 1971）の調査研究などがある。シェパードは、ブルーカラー・ワーカーとホワイトカラー・ワーカーとを並べて比較している。これらの調査は、疎外状況における疎外感の分析である。また他方で、販売職従事者の増加を反映して、ミルズ（C. Wright Mills）は、現代社会は労働市場において学歴よりもパーソナリティを売り物にするパーソナリティ・マーケットが存在し、そこでは人間疎外があることを文明時評的に生々しく描いてみせている。社会と個人、組織と個人との組合せから人間疎外、労働疎外の状況認識と意識分析を行なう方法は、ストレス要因を、個人のレベルより上位にあるものとしての集団・組織、社会のレベルで問題を把握し、ストレスの社会的背景と構造を解明し、解明しようとするアプローチとして捉えられることができる。

3) 組織行動論、キャリア開発論からのストレスへの言及

組織心理学、組織行動論や産業心理学、労務管理理論では、1970年代からストレスを取上げた文献がふえてきた。職業生活、職場生活、労働場面に

おけるストレスを扱った文献の若干を文末の文献に記載したが、これらの中には、分析の為の概念枠組みのモデル設定と調査結果の計量分析を行っているものもある。理論的、実践的な方向を組み合わせたものとしては、「労働生活の質の向上 quality of working life (QWLと略称)」・「労働の人間化humanization of work」実現への積極的な方法として職務特性論や職務充実論からのアプローチがあり、これらの分野では、職務特性と職務充実、職務拡大の組み合わせからみた職務満足・動機づけや、一体感・期待感からの帰属意識（忠誠心）の問題を取上げている。職務充実論と職務特性論そして職務設計論とが結びついて、組織と人間、機械と人間との関係についての哲学を前提として、組織の中での望ましい人間関係の形成、職務適応を生み出すべくアクション・リサーチの展開がある。そうして、これらの内容と部分的にかかわりつつ、職業経歴の発達、職業不満とストレス（自己の望むキャリア・プランニングがうまく達成できないなどの）を取り上げる職業選択論、キャリア開発、組織開発論からのアプローチがある。

2. 産業場面におけるストレス

産業場面におけるストレスとストレス因子について、小此木啓吾は精神医学における適応論的観点から次のような要旨を述べている。人間における適応では、自然環境と同時に、人工的社会的環境に対するものを含む。人間は環境それ自体を変化させて、自分の適応能力にかなうようにつくりかえることが可能である。人間特有の適応特質として、空間的環境のみならず、時間的環境（歴史的、文化的、価値的世界、情報環境、心理的環境＝個々人の主観の中にある空想、幻想、期待、予測でつくり上げられる心理的環境）も含まれる（小此木・坂本・祖父江 pp.26-40小此木）。産業場面におけるストレス因子として、小此木啓吾・坂本弘・祖父江逸郎編『産業精神医学』の5章「産業職場の精神衛生」で事例を含めて取上げられた項目はつぎのような諸項目である。職制と労働組合、職場の人的構成、転勤と昇格、職場の対人関係、福利厚生（社宅、レクリエーション）、技術

革新（産業技術の進歩と作業への影響，コンピュータの導入による影響），作業負担（負荷と負担，ストレス，疲労）。

もともと職業生活にある程度のストレスはつきものであり、折々に誰しも精神的緊張感や圧迫感、疲労感を覚えつつ仕事をすることがある。問題は心身に過度の負担が生じて、「心身の健康破綻」に陥る場合である。職場でのストレスは仕事、人間関係、健康などの問題がその要因になり、これに家庭事情も加わってこれらの要因は複合要因として作用しやすい。就職、配転、昇進、降格などの場合や作業・職務内容変更（高度化）の場合の「適応障害」、過剰適応後の「燃えつき症候群 Burnout syndrome」等の職場不適応は現代社会におけるストレス症状の一端を示すものである（同上書参照）。

今日の技術革新、情報化の急激な変化の波の中で、今、われわれは、新しい社会変化の事態に遭遇している。情報社会のテクノロジーの進歩が急速で技術習熟への更新を常に要求されており、その一方で新しいテクノロジーと結びついた行動様式、価値観はまだ出来上がっていない。こうした流動的状况は、デュルケーム（É. Durkheim）がアノミーの状態と名付けた状態、オグバーン（W. F. Ogburn）が指摘するカルチュラル・ラグの状態に、今われわれは遭遇している。ブロード（C. Brod）は3年がかりの面接結果からコンピュータは大方の人々に歓迎されているが、中には、馴染めず不安、苦悶、短気、頭痛、悪夢の症状を伴うテクノ不安症の人々がいる反面、コンピュータと人間との関係が密着しすぎて他人への思いやりと会話を欠くテクノ依存症を示す二種類の病理現象が存在することを指摘している。

従前に比べて、個々の職場での仕事の密度、スピード、情報量、意思決定の責任は比較にならぬ程大きく、人間関係は複雑で、価値観も世界的規模で多様化し、世代間の生活感覚、職業観にもずれが指摘される。あまつさえ景気変動の波及範囲は広く、経済活動の予測の不確実性の中に人々は暮らしている。仕事・時間に追われ、他企業との競争に遭遇し、迫りくる老後の生活設計もままならず、何処にいてもストレス要因に直面せざるをえない。しかし、産業界の中には、依然として、

精神的緊張を伴う適度のストレスは、職業人としての奥行きと巾を作り、創造や発展の源泉であるという考え方が存在している。ストレスが創造や進歩、発展の源泉たりうるという考え方は、ストレスへの対処が個人の心理的対応と社会的与件において積極的、建設的対処行動が可能である段階にあることが前提となっているならば可能であろう。しかし、ストレスがその耐性の限度をこえれば心身の病気を誘発するであろうし、マス・コミの喧伝を待つまでもなく、現代の産業社会はストレス要因を多数内臓するのみならず、人々がストレスを知覚し、ストレスが顕在化しているストレス社会として位置づけることができるであろう。

3. 前回までの分析と調査対象者、調査設計の枠組み

本研究の前々回報告、前回報告は、『関西学院社会学部紀要』48号（昭和59年3月）に拙論「職場小集団活動に関する多次元解析（Ⅰ）—小集団活動に対する積極的評価、消極的評価に働く要因カテゴリーと、その潜在的機能についての分析と考察—」および『同紀要』49号（昭和59年12月）に拙論「職場小集団活動に関する多次元解析（Ⅱ）—小集団活動とリーダーシップ」と題して分析を行った。

本報告の分析に用いた企業従業員意識調査結果データは、前回、前々回と同一のものであり、その際にも記したように、本学社会学部牧正英教授、遠藤惣一教授と筆者との共同研究「労働生活の質」に関する従業員意識調査結果を使用している。「労働生活の質」に関する項目次元としては、つぎの10次元を設定した。この10次元の分類には、本稿のデータとして使用した石油精製業某製油工場従業員調査結果をクラスター分析（Rモード）にかけた上で分類と命名を行った。その10次元とは、1. 職務内容と個人の尊重、2. 職場風土、3. 福利厚生・安全衛生、4. 賃金、5. 自己啓発、6. 企業・仕事の社会的貢献、7. 労働生活のゆとり、8. 職業能力拡大の機会、9. 労働と余暇の調和、10. 定住意識である。QWL質問項目総数は石油精製工場で41問、電気機器工場で38問であり、それぞれの工場別にフェイスシート項目を

各10数問付している。本稿では石油精製業某製油工場従業員770票（全数調査回収率96.5%）、電気機器製造業3工場従業員402票（3工場全体抽出率11.4%）の両データを使用した。なお調査の実施と分析には文部省科学研究助成金による研究費補助をうけている。

4. 問題—今回の分析

今回はストレスを中心に分析を試みることにした。われわれはQWL調査票質問項目の中の一問にストレス項目を入れていたが、今回はこの「ストレス」項目への回答結果を中心に他の項目と組合わせて分析を行った。

前回、前々回からの分析の継続課題である「小集団活動」は、ストレスの原因要因となっているだろうか？ 小集団活動に関する多次元解析をすすめているうちに、小集団活動に対する態度評価とストレスとの連関について求めることにした。石油精製部門はオートメ化が進んだ部門であり、小集団活動についての積極的評価者が少ない。他方、電気機器製造工場は小集団活動が活発でその一環である提案制度での提案件数は一人あたり年間120件から130件（工場により異なる）であり、仮説としては小集団活動積極的評価者の統計グループではストレスを感じる人の比率も高いのではないかと（活発な提案活動が、常時の緊張を強めているのではないかと）想像し、果たしてそうであるかどうかを特に電気機器工場で注目したい。

全体的な問題として、ストレスは職場生活の中でどういう場合に生じるのか？

そして個別的には、職種別、性別、年齢別にみて、ストレスを感じる人の割合は違うか、ストレスを感じる人の割合が相対的に大きいのはどの計測グループだろうか？

ストレスに強く影響を及ぼしている要因は何か？ ストレスとQWL全項目との相関関係をみて、ストレスに対して関連が強い要因を見出した。

5. ストレス質問項目と集計結果

1) ストレス質問項目とその回答全体構成比

ストレスについての質問文は、石油精製工場では用語にただ「ストレス」とのみ記し、電気機器工場では「ストレス（精神的圧迫感）」とストレスに注を入れた。これは、ストレスの用語のみでは調査対象者にわかりにくいのではないかとの電気機器企業関係者の提言があり、このような注解を入れたが、この用語法が調査結果にどういう影響を与えたかは不明である。したがって、同文の質問文ではないから、両所の回答構成比をそのまま比較しにくい点もあるが、この質問をふくめて調査票全体が回答者の主観的解釈に依存し、主観的充足状態を求めているものであるから、本稿での分析でも同列に取り扱うことにする。

石油精製業従業員N=770（某社某事業所全従業員 有効回収率96.5%）1979年9-10月調査
質問：Q13「職場でストレスを感じない」
回答肢：1. そう思う（ストレスを感じない）
……………13.5%

2. どちらともいえない……………35.3%

3. そう思わない（ストレスを感じている）……………50.1%

0. NA（無回答）……………1.0%

電気機器製造業従業員N=402（某社3工場11.4%抽出）1982年8月調査

質問：Q11「あなたは、あなたの職場でストレス（精神的圧迫感）を感ずるか」

回答肢：3. そう思わない（ストレスを感じない）……………21.1%

2. どちらともいえない……………46.3%

1. そう思う（ストレスを感じている）……………32.6%

ストレスを感じている人が、石油精製では50%、電気機器では33%であり、電気機器のほうがストレスを感じている人の割合が低い。それでは、その他の業種の工場ではどうであったか、以前に報告した我々の共同研究調査での調査事例を参考までに記しておきたい。つぎの参考資料1. と2. に示したように、縫製業の1社2工場と1社1工場では、ストレスを感じている人の割合が57.2%、41.7%、54.7%と、いずれも電気機器工場に比べて高い。上掲の電気機器工場が、一人当たりの提案件数において驚くべき多件数であるにもかかわらずストレスを感じている人の割合が相対的に低

いは意外であった。なお、ついでに記せば下記の縫製業2社においては、2社とも小集団活動は行われていなかった。

参考資料1. 縫製業A社(学生服, セーラー服, スポーツウエア製造) 1979年9-10月調査
質問: Q10. 職場でストレスを感じない

本社と本社工場N=180(全従業員対象
有効回収率78.6%)

- 1. ストレスを感じない.....13.9%
- 2. どちらとも.....28.3%
- 3. ストレスを感じる.....57.2%
- 0.NA.....0.6%

地方主力工場N=307(全従業員対象
有効回収率95.9%)

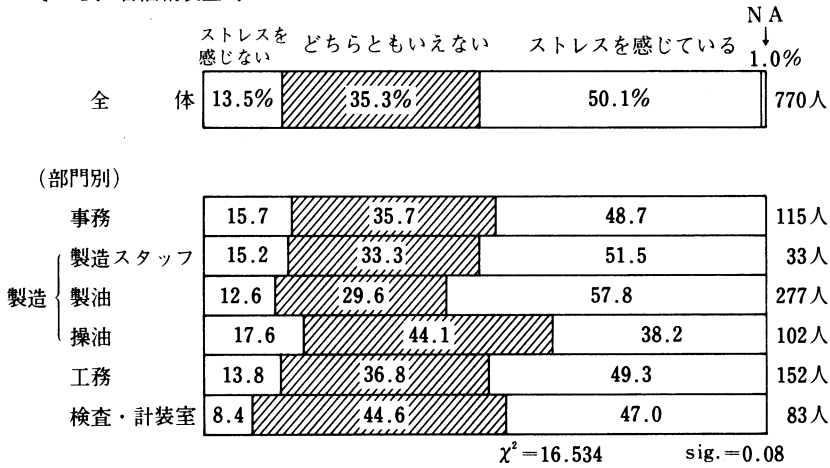
- 1. ストレスを感じない.....15.6%
- 2. どちらとも.....40.7%
- 3. ストレスを感じる.....41.7%
- 0.NA.....2.0%

参考資料2. 縫製業TS社N=192(課長以上を除く全従業員対象 有効回収率78.7%)(ニット素材によるメンズカジュアルシャツ, ドレスシャツ製造) 1981年8月調査

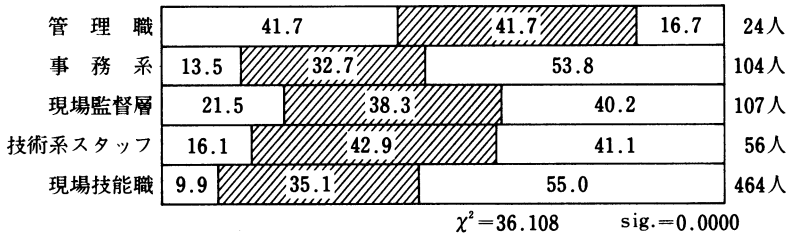
質問: Q10. 職場でストレス(神経的圧迫感)を感じない

図1 ストレスの有無構成比

その1. 石油精製工場



(職種別)



(年齢層別)

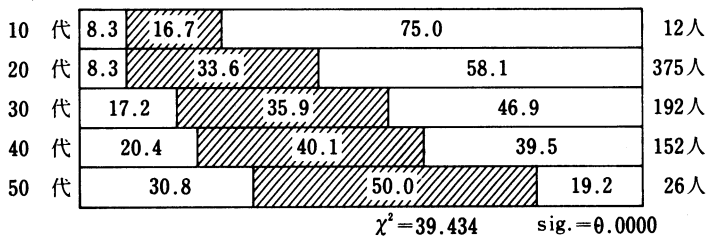
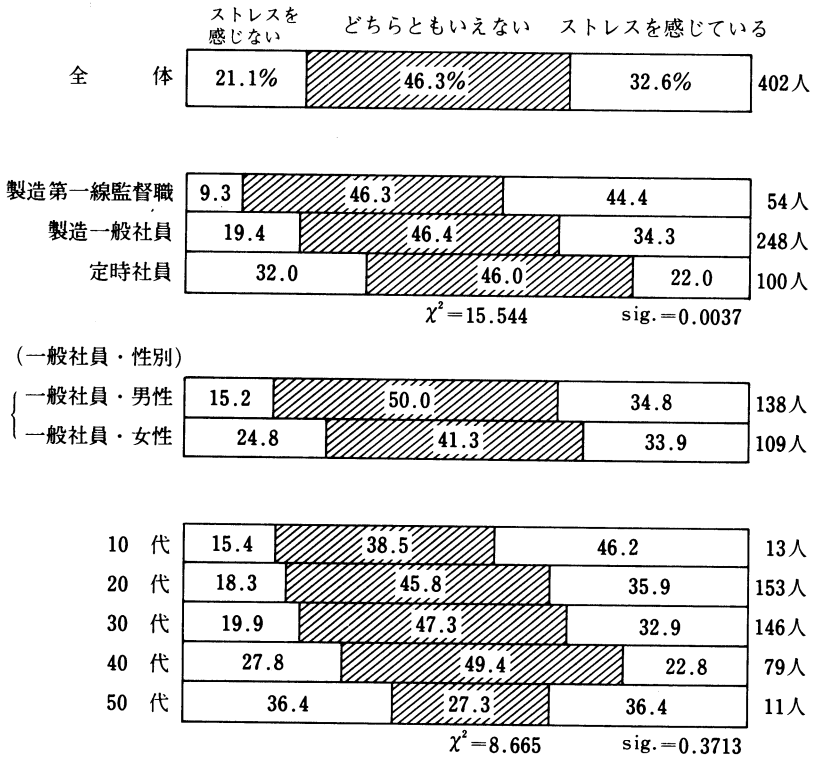


図1(続き) ストレスの有無構成比

その2. 電気機器工場



1. ストレスを感じない……………13.0%
2. どちらとも……………29.7%
3. ストレスを感じる……………54.7%
- 0.NA……………2.6%

[資料出所：1. は関西学院大学社会学部牧ゼミ・遠藤ゼミ・西山ゼミ『労働生活の質—縫製工業従業員意識調査—（「労働生活の質」調査報告シリーズNo. 2）』昭和57年1月 p.18, p.24。

資料出所：2. は関西学院大学社会学部牧ゼミ・西山ゼミ『労働生活の質—縫製工業TS社の従業員意識調査—（「労働生活の質」調査報告シリーズNo. 3）』昭和58年3月 p.9.]

2) ストレス項目の集計結果

ストレスについての職種別、年齢別構成比は図1に示す通りである。

石油精製工場では、部門別、職種別、年齢層別に「ストレス」回答構成比を求めた。部門別で「ストレスを感じている」人の比率が高いのは製造部門製油課の約58%、低いのは製造部門操油課の約

38%であるが、全体としては統計的に有意差があるとはいえなかった。職種別では、管理職が「ストレスを感じない」人の割合が42%と高く、「ストレスを感じている」は17%、6人に1人であるのに対して、事務系は2人に1人の54%がそうである。同表からみて、最もストレス比率が高いのが現場技能職であり、「ストレスを感じている」は55%、「ストレスを感じない」は僅か10%である。年齢層別では、若年層になる程、ストレス比率が大きくなっている。

電気機器工場では、石油精製工場とは逆に、職種別では、ストレス者比率が最も高いのは製造第一線監督職の44%、次いで製造一般社員34%、定時（パート）社員22%の順である。年齢層別では、若年になる程ストレス者比率は大きくなる傾向はあるが統計的には有意差はなかった。

3)「ストレス」とQWL全項目、フェイス・シート項目との関連状況

表1に「ストレス」および職場での「気持ちの

表1 「ストレス」および「気持ちにゆとり(会社生活に)」の二項目と
QWL調査票全項目とのクロス集計 検定結果とピアソン相関係数一覧表

その1. 石油精製工場 (N=770)

項目	χ ² 検定		Pearsonの相関係数	
	ス	気	ス	気
χ ² 検定の結果をp<0.05を*	ス	気	ス	気
p<0.01を**, p<0.001を***,	ト	持ゆ	ト	持ゆ
p<0.0001を****	レ	にと	レ	にと
	ス	り	ス	り
Q01失業の心配がない仕事	****	****	0.194	0.157
Q3企業の社会的貢献	**	****	0.138	0.147
Q04イメージダウン	****	n.s.	0.150	0.083
Q06上司の正当な評価	****	****	0.223	0.234
Q07人事の公平	****	****	0.213	0.220
Q08下意上達	****	****	0.277	0.263
Q09必要な権限	****	****	0.246	0.245
Q10高い収入が得られる仕事	****	****	0.174	0.233
Q11勤務時間が短い仕事	****	****	0.189	0.267
Q12能力が発揮できる仕事	****	****	0.322	0.289
Q13ストレス(を感じない)	****	****		0.305
Q14賃金(仕事・能力にふさわしい)	****	****	0.227	0.253
Q15能力・知識(仕事を通じて向上)	****	****	0.171	0.192
Q16教育訓練制度	****	****	0.120	0.137
Q17適性の把握	***	****	0.143	0.182
Q18福利厚生制度	****	****	0.184	0.252
Q19作業環境	****	****	0.218	0.219
Q20労使協力(安全問題)	****	****	0.202	0.152
Q21仕事の内容が自分に合っている	****	****	0.323	0.327
Q22同僚と楽しく仕事	****	****	0.290	0.277
Q23世の中のためになる仕事	****	****	0.197	0.233
Q24単調感(単調感がない仕事)	****	****	0.205	0.180
Q25職場の人間関係	****	****	0.304	0.297
Q26職場のチームワーク	****	****	0.269	0.246
Q27小集団活動	****	****	0.119	0.138
Q28リーダーシップPp(仕事に圧力)	****	****	-0.074	-0.168
Q29リーダーシップMc(個人的配慮)	****	****	0.169	0.198
Q30通勤に便利な仕事	****	****	0.217	0.159
Q31余暇活用	****	****	0.176	0.275
Q32気持ちにゆとり(会社生活に)	****	****	0.305	
Q33余暇満足感	****	****	0.201	0.275
Q35暮らしやすさ	**	****	0.111	0.211
Q36近所つきあい	****	****	0.159	0.232
Q37定住意識	n.s.	n.s.	-0.019	0.038
Q38職業生活満足感	****	****	0.314	0.326
Q39情報(就職)	****	****	0.152	0.137
Q40情報(教養)	****	****	0.154	0.172
Q41休日日数が多い仕事	****	****	0.161	0.173
F01性別	n.s.	n.s.	0.063	-0.108
F02年齢	****	n.s.	-0.196	-0.073
F03家族構成	**	n.s.	-0.114	0.005
F04入社経路	n.s.	n.s.	0.178	0.029
F05勤続年数	***	n.s.	-0.148	0.011
F07職種	****	****	0.140	0.158
F08職歴	n.s.	**	0.011	0.001
F11居住形態	n.s.	n.s.	0.077	0.035
F12居住地	n.s.	n.s.	0.065	-0.055
F13居住年数	***	n.s.	0.093	0.020
F14来住理由	****	n.s.	-0.145	-0.024
F15通勤時間	n.s.	n.s.	-0.024	-0.061
F16マイ・カー(車)	n.s.	*	-0.046	-0.090
F17関心事項	n.s.	n.s.	0.050	-0.021
F18生活の型	****	**	0.019	0.019
Q02仕事の社会的地位	****	****	0.227	0.183
Q05昇進や成功のチャンス	****	****	0.263	0.186
Q34アクセス(職住近接)	n.s.	**	0.063	0.124
F06この工場での勤続年数	*	n.s.	-0.097	0.034
F10出身地	***	n.s.	0.144	0.056

その2. 電気機器工場 (N=402)

項目	χ ² 検定		Pearsonの相関係数	
	ス	気	ス	気
χ ² 検定の結果をp<0.05を*	ス	気	ス	気
p<0.01を**, p<0.001を***,	ト	持ゆ	ト	持ゆ
p<0.0001を****	レ	にと	レ	にと
	ス	り	ス	り
Q01失業の心配がない仕事	n.s.	n.s.	0.041	0.006
Q2企業の社会的貢献	n.s.	n.s.	0.059	0.106
Q03イメージダウン	*	**	-0.065	0.181
Q04上司の正当な評価	***	****	0.179	0.284
Q05人事の公平	**	****	0.085	0.410
Q06下意上達	*	****	0.120	0.327
Q07必要な権限	n.s.	***	0.035	0.197
Q08高い収入が得られる仕事	*	***	0.055	0.167
Q09勤務時間が短い仕事	****	****	0.018	0.348
Q10能力が発揮できる仕事	**	****	0.099	0.313
Q11ストレス(を感じない)	****	****		0.327
Q12賃金(仕事・能力にふさわしい)	*	****	0.109	0.384
Q13能力・知識(仕事を通じて向上)	n.s.	***	0.070	0.199
Q14教育訓練制度	**	**	0.046	0.163
Q15適性の把握	n.s.	****	0.079	0.276
Q16福利厚生制度	*	****	0.142	0.302
Q17作業環境	*	****	0.127	0.304
Q18労使協力(安全問題)	n.s.	***	0.132	0.269
Q19仕事の内容が自分に合っている	****	****	0.201	0.368
Q20同僚と楽しく仕事	****	****	0.232	0.348
Q21世の中のためになる仕事	n.s.	****	0.072	0.278
Q22単調感(単調感がない仕事)	n.s.	****	0.006	0.175
Q23職場の人間関係	****	****	0.227	0.374
Q24職場のチームワーク	****	****	0.231	0.359
Q25小集団活動	n.s.	***	0.040	0.280
Q26リーダーシップPp(仕事に圧力)	**	****	0.193	0.293
Q27リーダーシップMc(個人的配慮)	***	****	0.204	0.278
Q28通勤に便利な仕事	*	*	0.027	0.124
Q29余暇活用	n.s.	****	0.055	0.356
Q30気持ちにゆとり(会社生活に)	****	****	0.327	
Q31余暇満足感	***	****	0.181	0.431
Q32暮らしやすさ	**	**	0.152	0.138
Q33近所つきあい	**	****	0.158	0.283
Q34定住意識	**	n.s.	0.104	0.106
Q35職業生活満足感	****	****	0.199	0.415
Q36情報(就職)	**	****	0.135	0.320
Q37情報(教養)	n.s.	****	0.053	0.330
Q38休日日数が多い仕事	**	****	0.082	0.293
F01性別	**	n.s.	-0.165	0.018
F02年齢	n.s.	****	-0.083	-0.212
F03家族構成	n.s.	***	-0.063	-0.191
F04入社経路	n.s.	n.s.	0.101	0.087
F05勤続年数	n.s.	**	0.024	-0.118
F06職種	**	***	-0.193	-0.093
F07職歴	*	*	-0.084	-0.145
F08居住形態	n.s.	*	-0.037	0.083
F09居住地	n.s.	n.s.	0.027	0.030
F10居住年数	n.s.	n.s.	-0.081	-0.030
F11来住理由	n.s.	n.s.	0.015	-0.080
F12通勤時間	n.s.	n.s.	-0.068	0.021
F13マイ・カー(車)	n.s.	n.s.	-0.071	0.058
F14関心事項	n.s.	n.s.	0.050	-0.071
F15生活の型	n.s.	**	-0.057	-0.149

ゆとり」の2項目に対する、調査票記載全項目の χ^2 検定有意水準とピアソン相関係数値を列挙した。「ストレス」と「気持ちのゆとり」の2項目をここで取り上げたのは、論理的仮定としてこの両者は関連が深いと考えたからである。「ストレス」と「気持ちのゆとり」のピアソン相関係数は0.305であった。同表に現われた傾向としては、「小集団活動」は「ストレス」との相関係数は石油精製工場0.119、電気機器工場0.040と数値が低く、この数字から推測すると、小集団活動がストレスの原因要因になるとは考えにくい。

石油精製工場では、「ストレス」、「気持ちのゆとり」とともに「職務内容と個人の尊重」項目群、「職場風土」項目群、「会社の生活に気持ちのゆ

とり」項目とに関連があった。電気機器工場では、「ストレス」は「職場風土」項目群と「会社の生活に気持ちのゆとり」項目との関連があったが、石油精製工場にみるような「職務内容と個人の尊重」項目群との関連はさほど現われなかった。

そこで改めて、表1から再整理して、表2「ストレス」項目に対する各項目群での相関係数平均値一覧表と表3「ストレス」と「職務内容と個人の尊重」、「職場風土」の諸項目とのピアソン相関係数の一覧表とを作成した。表2にみるように、QWL項目群として相関係数平均値の高い順に並べれば、石油精製工場では労働生活のゆとり、職務内容、賃金、職場風土、福利厚生・安全衛生の順であり、電気機器工場では労働生活のゆとり、

表2. 「ストレス」項目に対する各項目群での相関係数平均値

項目群	項目数	石油精製工場	電気機器工場
A. 職務内容と個人の尊重	8	② 0.265	④ 0.116
B. 職場風土	5	④ 0.221	② 0.217
C. 福利厚生・安全衛生	3	⑤ 0.201	③ 0.133
D. 賃金（仕事・能力にふさわしい）	1	③ 0.227	⑤ 0.109
E. 自己啓発	2	0.145	0.058
F. 企業・仕事の社会的貢献	3	0.161	0.022
G. 労働生活のゆとり	1	① 0.305	① 0.327
H. 職業能力拡大の機会	3	0.160	0.081
I. 労働と余暇の調和	3	0.183	0.094
J. 定住意識	4	0.126	0.110

表3. 「ストレス」とA職務内容とB職場風土項目群との相関係数

	a. 石油精製工場	b. 電気機器工場
A. 職務内容と個人の尊重 項目群		
1. 上司の正当な評価……………	0.223	0.179
2. 人事の公平……………	0.213	0.085
3. 下位上達……………	0.277	0.120
4. 必要な権限……………	0.246	0.035
5. 能力が発揮できる仕事……………	0.322	0.099
6. 仕事の内容が合っている……………	0.323	0.201
7. 単調感がない……………	0.205	0.006
8. 職業生活満足感……………	0.314	0.199
(小集団活動 項目)		
9. 小集団活動……………	0.119	0.040
B. 職場風土 項目群		
10. 同僚と楽しく仕事……………	0.290	0.232
11. 職場の人間関係……………	0.304	0.227
12. 職場のチームワーク……………	0.269	0.231
13. リーダーシップP（指導）……………	0.074	0.193
14. リーダーシップM（配慮）……………	0.169	0.204

職場風土、福利厚生・安全衛生、職務内容、賃金となっているが、両工場とも上位5位内の項目群には（順位は異なるが）、同じものが並んでいる。

表3で職務内容と職場風土の中身を更にもみると、両工場とも、職務内容項目群では「仕事の内容がっている」、職場風土項目群では「職場の人間関係」の相関関係が最も高かった。いかえれば、職場生活でストレスに強い影響を与える代表的な原因要因として「仕事の内容」と「職場の人間関係」の2要因を挙げることができる。

4. クラスター分析（Rモード）からみたストレスとストレス含有群の項目

ここでの分析の目的は、職種別に、ストレスの位置とストレスが含まれているクラスター内の項目をみることである。そこで職種別グループ毎に全項目のクラスター分析（Rモード）をおこなった。

図2は、石油精製工場・男性事務系をみたものであるが、「ストレス」クラスターは29項目からなり、職務内容、職場風土、自己啓発、労働条件などの諸項目が幅広く関連している。図3の製油男性技能職では、ストレスは賃金と結びついており、賃金はまた多数の項目と関連している。図4の操油男性技能職では、ストレスは「失業の心配がない仕事」と結びついている。この操油は比較的中高年齢者が多い。

図5は電気機器工場の製造一般社員男性をみたものである。この図の特徴は、ストレスが「暮らしやすさ」、「近所づきあい」、「定住意識」という地域社会での生活項目と結びついていることである。図6は同じく一般社員女性の場合である。女性一般社員においてストレスが職務内容、職場風土、自己啓発の項目群と結びついている。図7定時社員においては、ストレスは職場風土5項目と1群を形成しており、パート・タイマーにとって、職場風土が重要な要因であることを示唆するものではあるまいか。

6. 「ストレス」の有無別にみた「小集団活動」についての評価

すでに記したように、「ストレス」と「小集団

活動」とのピアソン相関係数は石油精製で0.280、電気機器で0.040であり、電気機器工場の場合、ストレスと小集団活動との間に関連があるとはいえない。

図8「ストレスの有無」グループ別にみた小集団活動への評価に示したように、電気機器においては、ストレスの有無と小集団活動のクロス集計結果はこの両者間に関連が見出せなかった。石油精製においては、ストレスを感じていないグループは「小集団活動に積極的評価」者が64%であり、その内の男性技能職も同様な傾向がうかがえる。要するに小集団活動に積極的評価を持っていることが、（積極的評価者は小集団活動の活発な参加者と想定した上でのことであるが、）ストレスに結びつくとはいえない結果が出たのである。

7. 「仕事の内容」と「職場の人間関係」の回答別組合せによる分析

表3で前述したように「ストレス」に対する関係要因として、「仕事の内容が合っている」と「職場の人間関係」の2項目を代表的要因とみなしたが、ここでは、この2項目の回答組合せ別4グループ毎にストレスやその他の諸項目についての回答構成比をみることにした。

表4に示したように、《仕事の内容が合っている○・人間関係がよい○》、《仕事の内容が合っている○・人間関係がよくない●》、《仕事の内容が合っていない●・人間関係がよい○》、《仕事の内容が合っていない●・人間関係がよくない●》の4グループの諸項目にたいする回答グループの回答傾向は、それぞれ相互に明らかに異なった傾向をしめしている。

小集団活動に対する積極的評価は、「仕事の内容が自分にあっており、職場の人間関係がよい」グループで73%であるのに対して、「仕事の内容が自分に合っていない、職場の人間関係もよくない」というグループでは35%と比率が減少する。

ストレスについては、仕事の内容・人間関係ともによりグループは、「ストレスを感じない」人の比率は74%である。これに対して仕事の内容・人間関係ともによくないグループではそれが39%

図2 石油精製工場（計測グループ：職種・男性・事務系 n=66）ミッシング5

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図（Rモード）

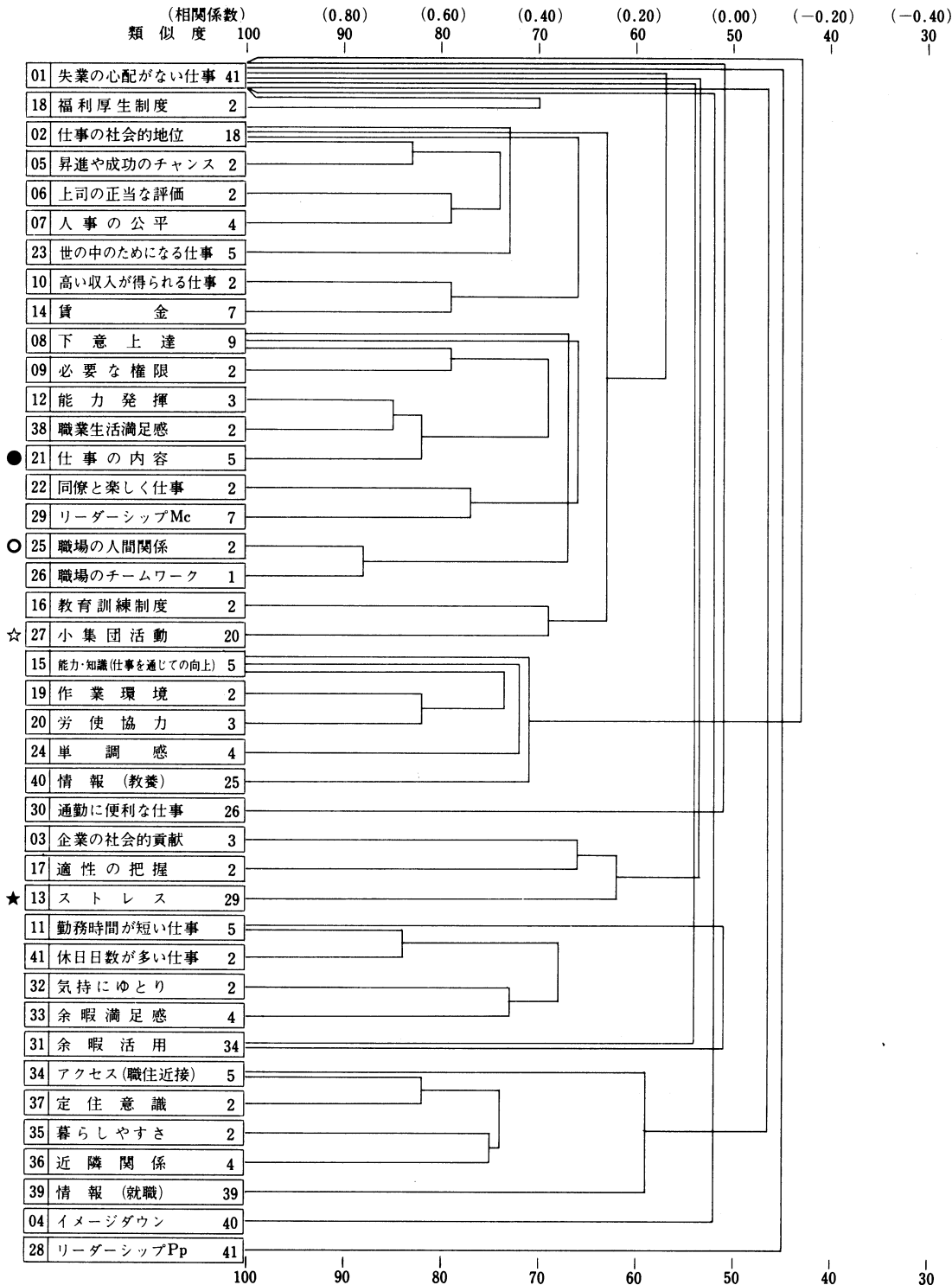


図3 石油精製工場（計測グループ：製造・製油・男性・技能職 n=198）ミッシング22

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図（Rモード）

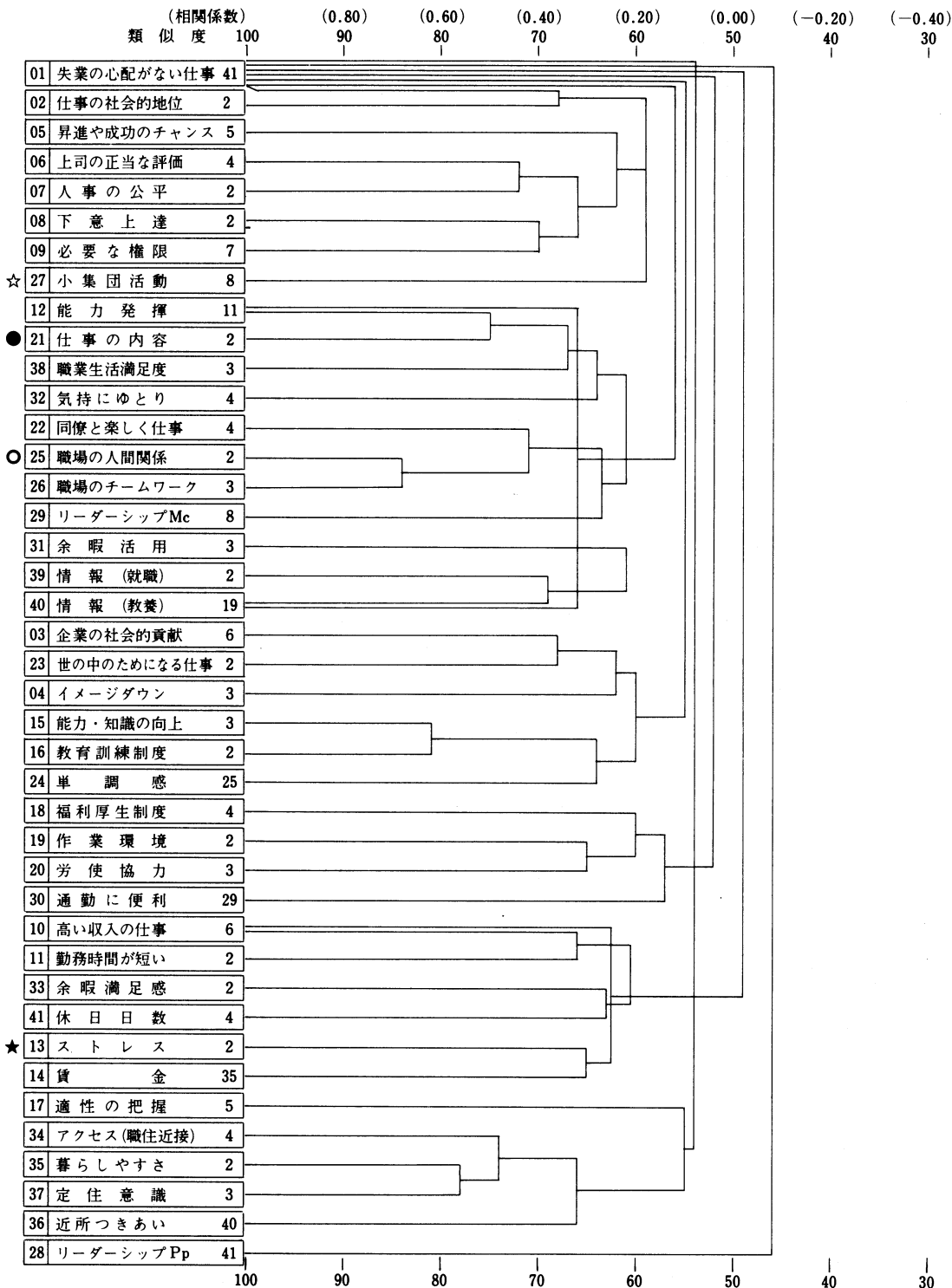


図4 石油精製工場（計測グループ：製造・操油・男性・技能職 n=66）ミッシング7

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図（Rモード）

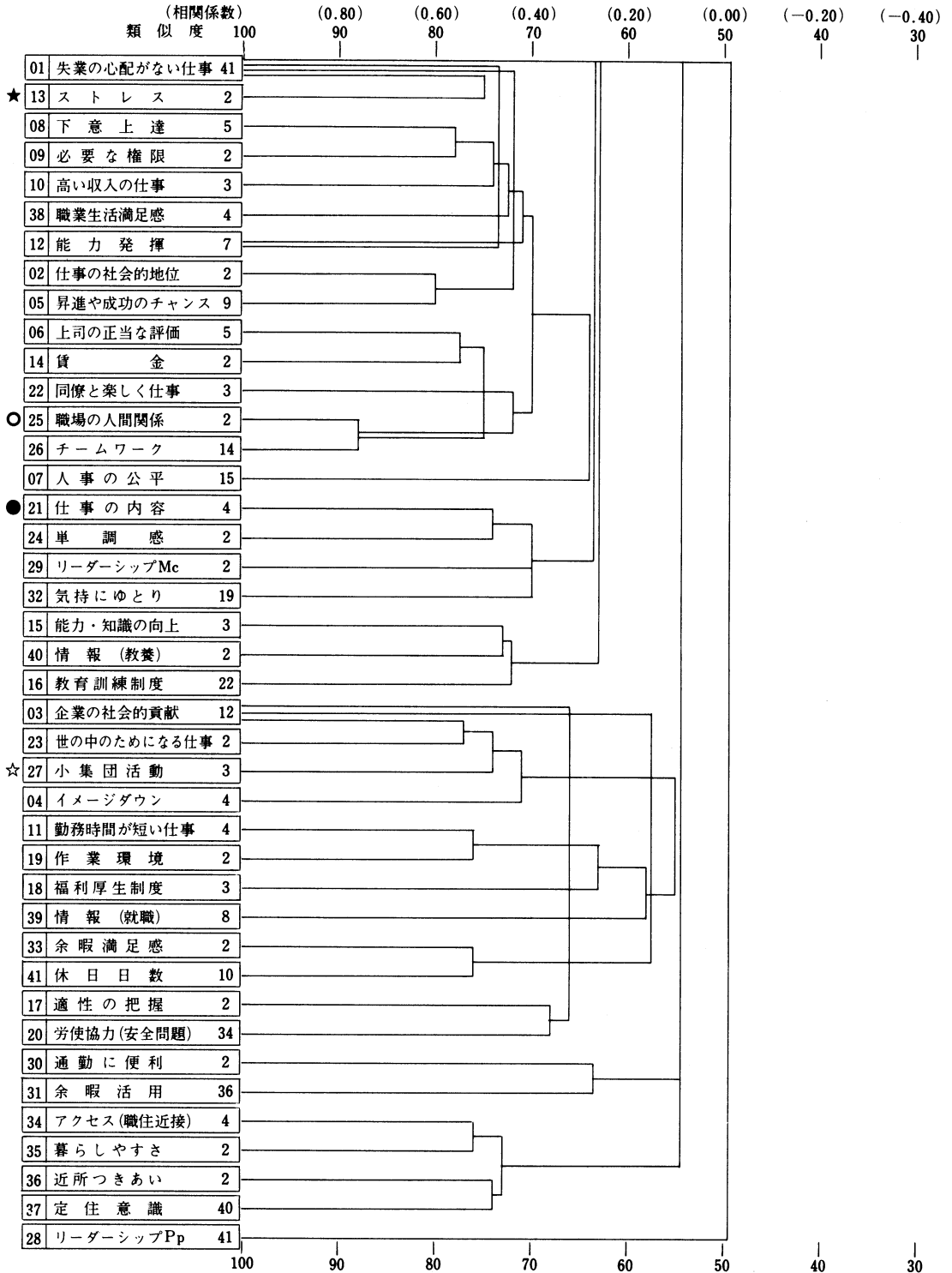


図5 電気機器工場 (計測グループ:一般社員・男性 n=135) ミッシング3

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図 (Rモード)

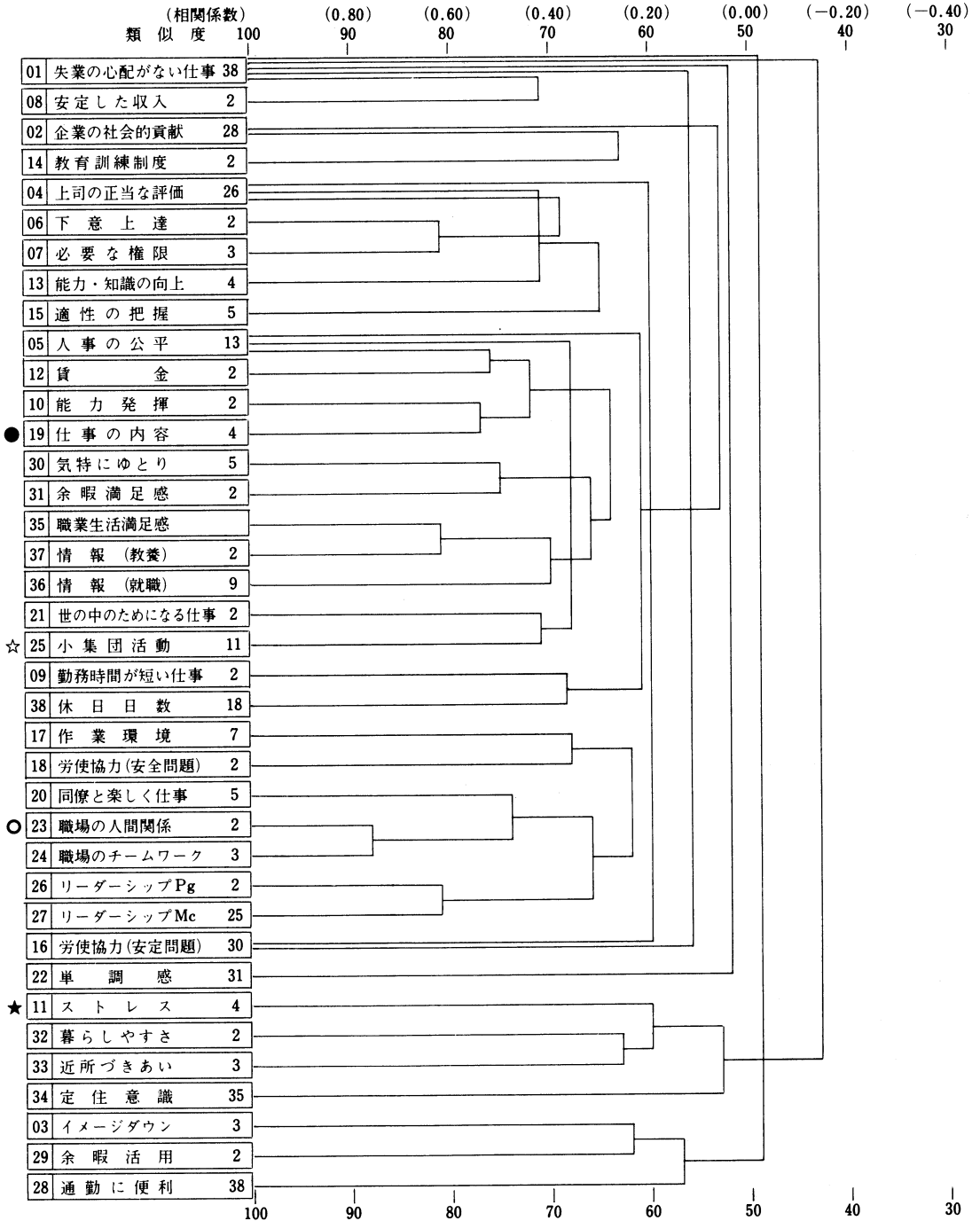


図6 電気機器工場（計測グループ：一般社員・女性 n=103）ミッシング6

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図（Rモード）

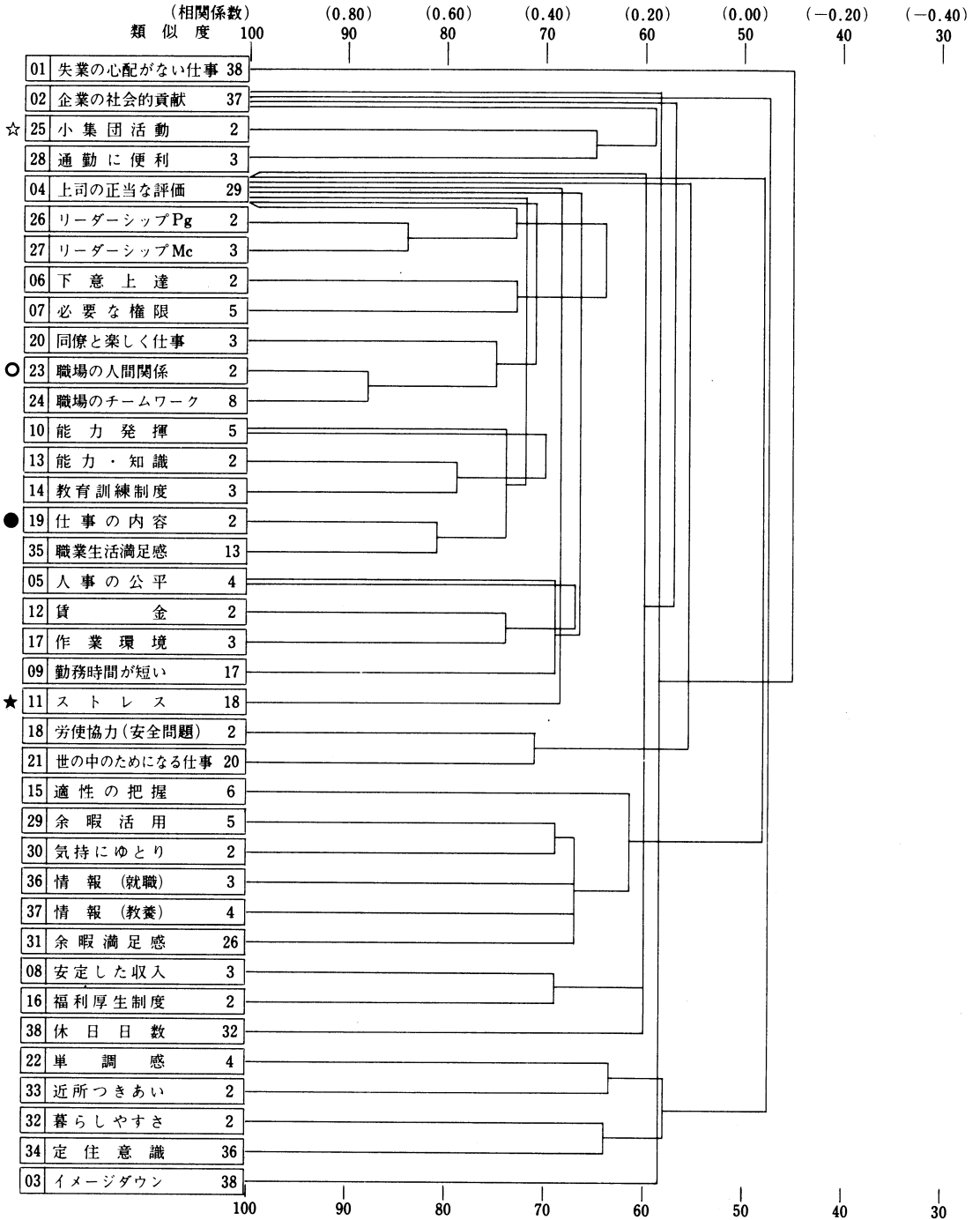


図7 電気機器工場（計測グループ：定時社員 n=91）ミッシング9

「労働生活の質」意識調査結果のクラスター分析樹状図（Rモード）

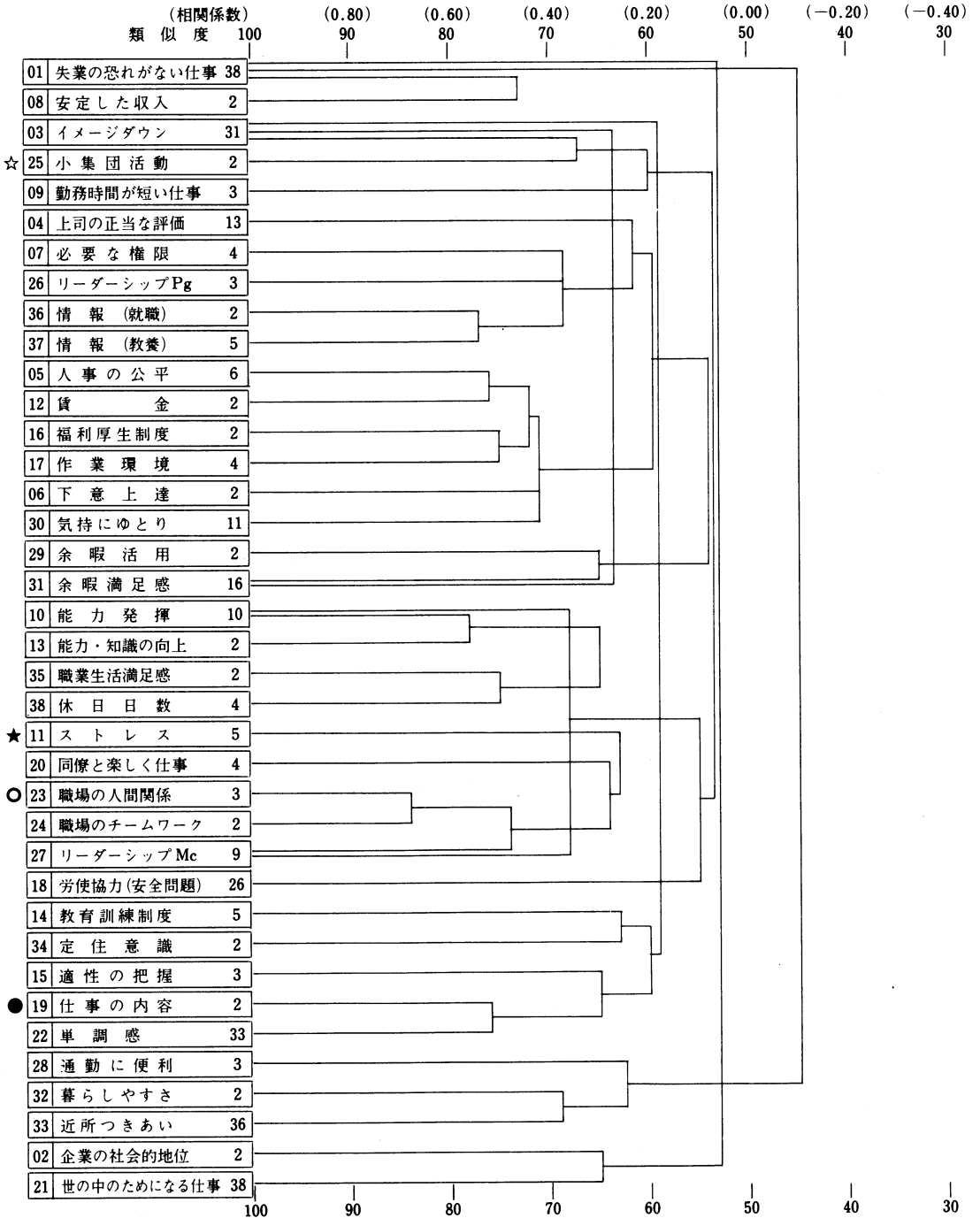


図8 「ストレスの有無」グループ別にみた小集団活動への評価

その1. 石油精製工場

		小集団活動に積極的評価		小集団活動に消極的評価		
		どちらとも	感じる	どちらとも	そう思わない	
ストレスを	感じない	63.5%		15.4%	21.2%	104人
	どちらとも	45.0		38.7	16.4	269人
	感じる	43.3		28.8	28.0	386人
				$\chi^2=30.996$	sig.=0.0000	

(うち、男性・技能職のみ n=436)

		小集団活動に積極的評価		小集団活動に消極的評価		
		どちらとも	感じる	どちらとも	役に立つと思わない	
ストレスを	感じない	56.8%		22.7%	20.5%	44人
	どちらとも	40.8		43.5	15.6	147人
	感じる	35.9		32.7	31.4	245人
				$\chi^2=19.015$	sig.=0.008	

その2. 電気機器工場

		小集団活動に積極的評価		小集団活動に消極的評価		
		どちらとも	感じる	どちらとも	思わない	
ストレスを	感じない	64.7%		27.1%	8.2	85人
	どちらとも	66.1		26.9	7.0	186人
	感じる	61.1		28.2	10.7	131人
				$\chi^2=1.616$	sig.=0.8059	

に減少し、逆に「ストレスを感じる」人が63%となっている。表4にはその他の諸項目についても同様な回答傾向が読み取れる。この表4の諸項目のなかで、リーダーシップ2項目が原因変数とすれば、「仕事の内容」や「人間関係」はいわば媒介変数であり、「小集団活動」や「ストレス」、「気持ちにゆとり」、「職業生活満足感」は結果変数とみることができよう。

8. 職種別にみたストレス影響要因

「ストレス」を感じる、感じない、に影響を及ぼす要因カテゴリーは何か？を求めて、林数量化Ⅱ類による分析を石油精製で職種別に行った。その結果が図9から図11の諸図である。

図9の〔石油精製・男性・事務系71人〕の要因分析結果では、「ストレスを感じる」に作用するカテゴリーは、上司との人事関係・意思疎通に不満であり、権限は与えられており、職場の人間関係はよいがチームワークがわるい、余暇に不満という形がでていいる。他方、「ストレスを感じない」に影響を及ぼしているカテゴリーは必要な権限は

与えられておらず、職場の人間関係がよくなく、上司の仕事上の指導が無く、というカテゴリーであり、これらをつなぎ合えると放任型職場の光景が浮かんで来る。

図10は〔石油精製・男性・製油・技能職・30歳以上66人〕のストレス要因分析図である。「ストレスを感じる」に作用するカテゴリーは、職務内容関係諸要因では満足カテゴリーであるが、職場風土要因では不満カテゴリーが作用している。

図11は同じく石油精製〔製油・技能職・30歳未満149人〕のストレス要因分析図である。「ストレスを感じる」に職場風土諸要因の不満カテゴリーがあり、「ストレスを感じない」要因カテゴリーとして上司からの正当な評価がある、下位上達がある、職場の人間関係がよいなどがある。これから考えられることは、若年層には、上司に対して信頼関係がありコミュニケーションがよいこと、人間関係などの職場風土がよいことがとりわけ重要だということである。これらはいわば職業的成熟への過程において衛生要因に該当するものである。

表4. 「仕事の内容」の適不適と「人間関係」の良不良からみた諸項目の回答構成比

石油精製工場

2項目 組合わせ	仕事の内容 人間関係	適○ 良○ N=120	適 ○ 不良● N=57	不適● 良 ○ N=166	不適● 不良● N=414
小集団活動	積極的評価	72.5%	47.4%	52.7%	35.0%
	消極的評価	27.5	65.0	42.8	65.0
感じない+どちらとも ストレス	感じる	73.6	54.4	56.4	38.8
		26.7	45.6	47.2	61.7
職業生活満足感	満足	65.8	45.6	22.9	6.8
	どちらとも	25.5	36.8	49.4	49.2
	そう思わない	8.3	17.5	27.7	44.1
同僚と楽しく 思う 仕事	どちらとも	72.5	47.4	51.5	12.3
	そう思わない	25.5	38.6	43.0	61.4
		1.7	14.0	5.5	26.3
職場のチーム ワーク	よい	86.7	28.1	74.4	7.2
	どちらとも	12.5	54.4	22.5	65.7
	よくない	0.5	17.5	1.8	27.1
Leadership Ppや (圧力)	かましい	28.3	33.3	27.1	35.7
	どちらとも	26.7	36.8	41.0	42.5
	仕事にやかましくない	45.0	29.8	31.9	21.7
Leadership Mc 配慮ある	配慮ある	28.3	33.3	38.0	15.2
	どちらとも	26.7	36.8	38.0	46.9
	個人的配慮がない	45.0	29.8	24.1	37.9
気持ちにゆとり： (会社の生活) どちらとも	ある	56.7	35.1	20.0	7.0
	どちらとも	35.0	40.4	48.5	45.5
	気持ちにゆとりがない	8.3	24.6	31.5	47.5
関心事項	仕事	41.9	39.3	30.9	24.4
	家族・自分	49.6	55.4	56.8	65.3
	社会・余暇	8.5	5.4	12.3	10.3
生活の型	仕事中心型	55.8	43.9	40.0	26.7
	仕事以外型	4.2	12.3	26.1	38.8
	両立型	40.0	44.0	33.9	34.5

9. 職場生活でストレスに影響する要因は何か—暫定的結論

「ストレス」とQWL諸項目との関連について、上述の幾つかの分析を試みてきたが、表5は、ストレスと諸要因項目との偏相関関係をみたものである。同表に職種別に偏相関関係数上位5位までを列挙した。この表をもってストレス分析の締めくくりとしたい。

石油精製工場での技術系専門技術スタッフのス

トレス関係要因上位5項目は、気持ちにゆとり0.729、作業環境0.625、仕事の内容0.547、能力発揮、必要な権限の諸項目である。これらの項目は専門技術スタッフの職場が技術屋として仕事に集中できて権限も十分に与えられている「ゆとりある」職場が職務特性として必要であることを物語っている。事務系では、余暇満足感0.634が1位にきている。一般的に言って事務系の職務従事者は、対人接触の仕事、ルーティンワーク的な仕事、断片的な仕事も多いから、余暇活動でのストレス発散を必要としている職種の人の部類に入

図9 「ストレス」の数量化Ⅱ類による分析結果（石油精製工場）

計測グループ：男性・事務系

外的基準およびサンプル数

1. ストレスを感じない+どちらとも $N_1=36$

2. ストレスを感じる $N_2=35$

$N=71$

相関比：0.6910

「ストレス」の要因分析

← ストレスを感じる ストレスを感じない →

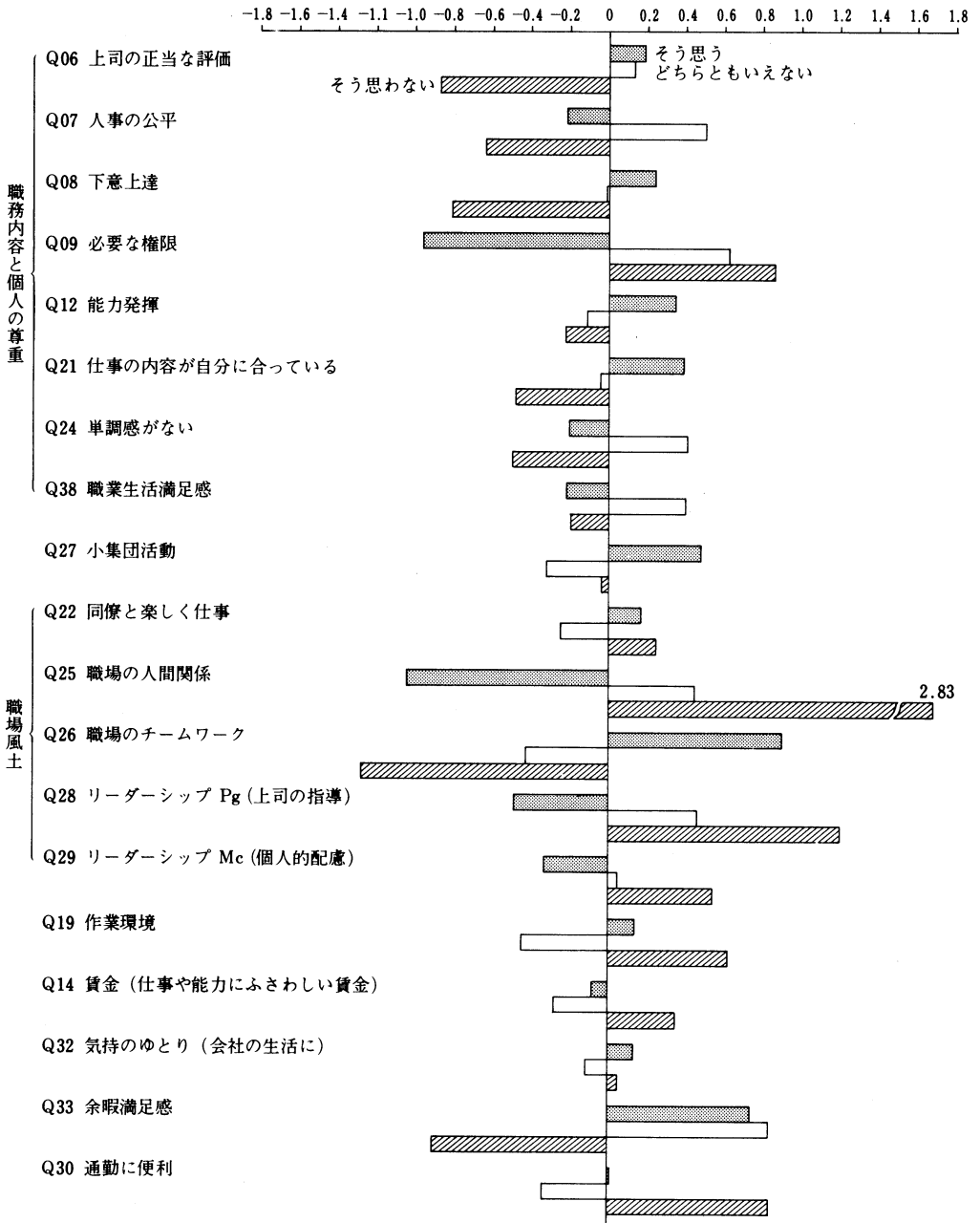


図10 「ストレス」の数量化Ⅱ類による分析結果(石油精製工場)

計測グループ：男性・製造・製油・30歳以上

外的基準およびサンプル数

1. ストレスを感じない+どちらとも N₁=29

2. ストレスを感じる N₂=37

N=66

相関比：0.7183

「ストレス」の要因分析

← ストレスを感じる ストレスを感じない →

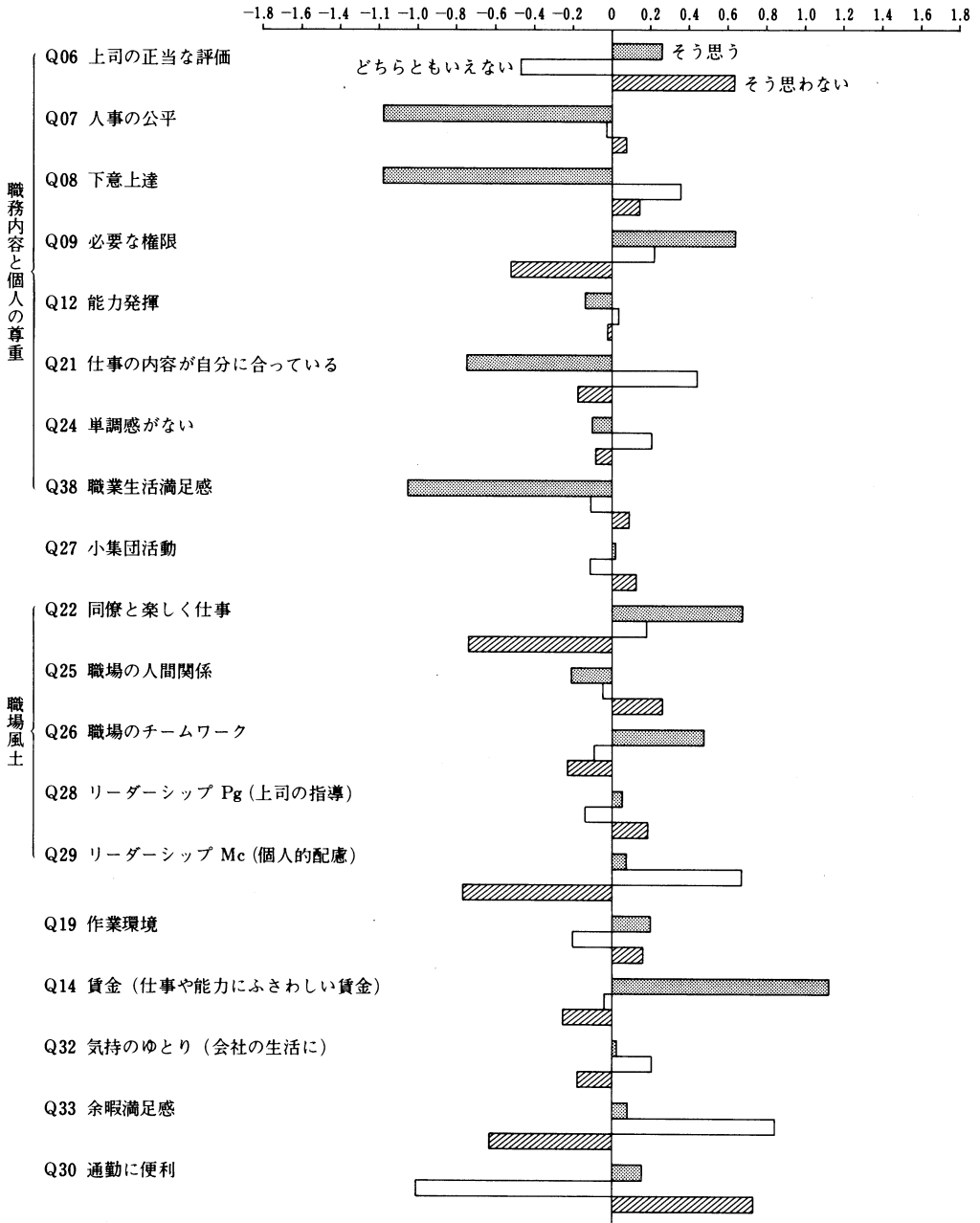


図11 「ストレス」の数量化Ⅱ類による分析結果（石油精製工場）

計測グループ：男性・製造・製油・30歳未満

外的基準およびサンプル数

1. ストレスを感じない+どちらとも $N_1=51$

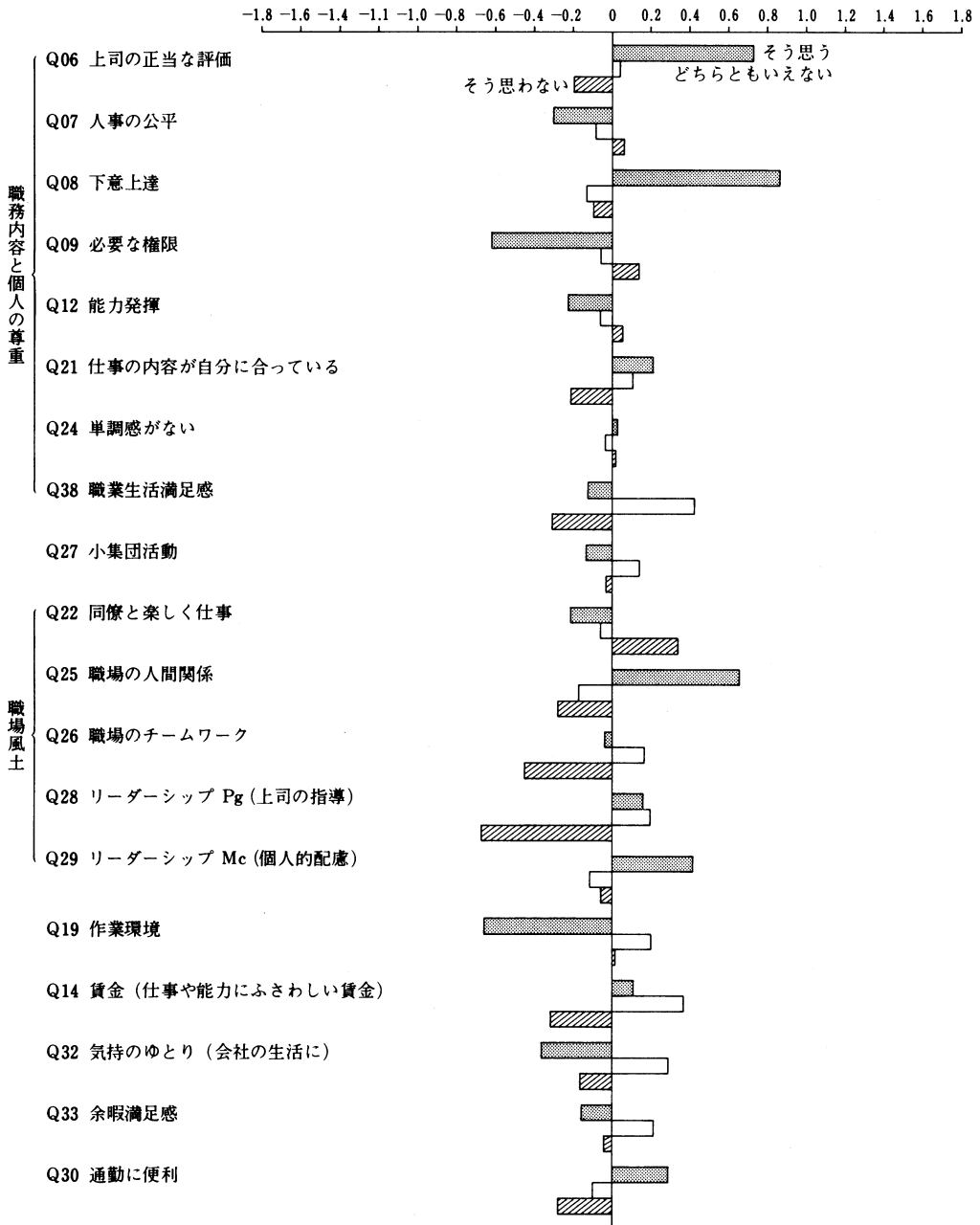
2. ストレスを感じる $N_2=98$

$N=149$

相関比：0.4571

「ストレス」の要因分析

← ストレスを感じる ストレスを感じない →



るであろう。事務系では次いで、必要な権限、職場の人間関係、職場のチームワーク、人事の公平の諸項目が続いているが、この事業所の場合は典型的な配置転勤族の一团とみなすことができるので、ここにあげた諸項目は転勤事務職のモデルとしてみることも可能であろう。いいかえれば、事務職にとっては、権限、職場の人間関係、人事、そして余暇満足感の如何がストレスと密接に関連しているといえる。

技術系現場監督職におけるストレスとの偏相関係数上位5項目は多次元にわたっている。能力が発揮できる、職場の人間関係はよい、人事が公平である、余暇に満足している、作業環境がよい、かどうかの諸項目は、職務内容、職場風土、作業環境、余暇満足感と多面的であり、このことは、監督職の職務内容に広がりがあることを示すものであろう。これに対して、製油技能職30歳以上では、上位5項目のうち3項目が上司との関係項目であるリーダーシップMc（個人的配慮）0.608、下位上達0.536、上司の正当な評価0.523の諸項目である。そうして残りの2項目は通勤に便利な仕事0.590、と余暇満足感0.578であり、自己の生活と職場の上司関係がストレスへの影響要因となっている。これは現業部門中堅層、ベテランとしての職場における若年層と監督職との中間にいる難しさの表れでもあろう。同職種の30歳未満では、縦の関係としては、リーダーシップPp（上司からの仕事への圧力）、下位上達の2項目、横の関係としての職場の人間関係、それに、賃金（仕事や能力にふさわしい賃金）という労働条件と職場生活満足感の5項目であった。操業技能職は、製油所の広い構内に部署が散在しており、小人数の独立職場でガソリン・スタンドのような役割の職場である。ここでのストレス関係項目、すなわち必要な権限、職業生活満足感、単調感、下位上達はその置かれた職場と職務内容の反映であろう。

電気機器工場の第一線監督職では、ストレスと諸項目との偏相関係は著しく低い。これはストレスとの関係項目が広く薄く拡散していること、いわば、ストレス関係要因が一人一人に違ったパターンで存在し、この分析方式では出にくい性質のものなのであろう。いいかえれば、この企業では、監督職グループとしては職場においては何ん

らかの集中的、特定のなストレス要因が存在しておらず、職場のストレス要因の顕在化は技能職中堅層が肩代わりした形になっているのかもしれない。製造技能職男性は上位1位に気持ちのゆとり0.378、ついで職業生活満足感0.312、リーダーシップPg（上司の仕事の指導）0.270、必要な権限0.243、職場のチームワーク0.236の諸項目であるが、この職種自体は次第に専門技術職化してきており、気持ちにゆとりと、必要な権限が5位のなかに入っていることは、石油精製の技術スタッフと共通するところである。

電気機器の女性技能職（一般社員）では、男性ほど職務内容が専門技術職化していないことが、上位5項目の単調感0.360、上司の正当な評価0.312、小集団活動0.294、能力発揮0.252、職業生活満足感、0.250から察知できよう。職務内容の3項目に加えて小集団活動があるが、ここでのこの項目は、小集団活動に消極的評価が「ストレスを感じる」に影響を及ぼしている。これと対象的なのが定時社員（パート・タイマー）である。定時社員の一位は小集団活動0.378である。常用の女性技能職の中で1部に小集団活動への低評価者があり、これらの人は小集団活動が負担になっていること、そしてパート・タイマーの一部に小集団活動に積極的評価を持ちつつもストレスを感じている人がいることも推測できる。定時社員の偏相関係数2位以下は、職場のチームワーク0.366、上司からの正当な評価0.348、職場の人間関係0.287、作業環境0.284であり、定時社員5項目のうち3項目が職場での縦、横の人間関係に関連した項目である。パート・タイマーは、常用労働者に比べて労働時間（僅かに少ない）と賃金は少ないが、職場の主要な構成員として仕事も常用女子社員に伍して働いている、その中で職場での人間関係関連要因と作業環境要因が彼女らの定着性や態度士気に係わりがあることを間接ながら説明するものといえよう。

本稿では、ストレスの有無とストレスに作用する要因は、職種、性別、年齢層によって違いがあること、ストレスに作用する要因は、直接的要因、間接的要因（独立変数→媒介変数→縦属変数）の複合的要因として働くことを察知した段階に止まった。今後の分析の課題としては、ストレスを

表5. ストレス項目と諸項目との偏相関関係（上位5項目）

(石油精製)		
技術系専門技術スタッフ n = 57	技術系現場監督職 n = 107	事務系 n = 71
気持ちにゆとり……………0.729	能力発揮……………0.369	余暇満足感……………0.634
作業環境……………0.625	職場の人間関係……………0.304	必要な権限……………0.585
仕事の内容……………0.547	人間の公平……………0.247	職場の人間関係……………0.564
能力発揮……………0.430	余暇満足感……………0.246	職場のチームワーク 0.520
必要な権限……………0.388	作業環境……………0.232	人事の公平……………0.457
製油・技能職・30歳以上		
n = 66	製油技能職・30歳未満 n = 149	製造・操油・技能職 n = 71
Leadership Mc……………0.608	Leadership Pp……………0.270	必要な権限……………0.601
通勤に便利な仕事……………0.590	賃金……………0.264	職業生活満足感……………0.536
余暇満足感……………0.578	職業生活満足感……………0.255	職場の人間関係……………0.482
下位上達……………0.536	職場の人間関係……………0.254	単調感……………0.447
上司の正当な評価……………0.523	下位上達……………0.210	下位上達……………0.392
(電気機器)		
製造・第一線監督職 n = 54	製造・技能職・男性 n = 138	製造・技能職・女性 n = 109
職業生活満足感……………0.194	気持ちにゆとり……………0.378	単調感……………0.360
人事の公平……………0.149	職業生活満足感……………0.312	上司の正当な評価……………0.312
Leadership Pg……………0.138	Leadership Pg……………0.270	小集団活動……………0.294
気持ちにゆとり……………0.132	必要な権限……………0.243	能力発揮……………0.252
同僚と楽しく仕事……………0.123	職場のチームワーク 0.236	職業生活満足感……………0.250
製造・定時社員 n = 100		
小集団活動……………0.378		
職場のチームワーク 0.366		
上司の正当な評価……………0.348		
職場の人間関係……………0.278		
作業環境……………0.284		

生じる経路すなわち、要因と要因との関係、複合要因の相互の関連状況、パス解析による因果関係を調査対象者の個人特性と組合せて分析が行なえれば、もっと有用な展開ができることであろう。今回の分析では試論的に多次元解析を少しく用いて、手探りにストレスへのアプローチを試みたものである。

文 献

1. Beehr, T.A. (1985) 'Organizational stress and employee effectiveness', in T.A. Beehr & R.S. Bhagat (eds.) Human Stress and Cognition in Organizations : An integrated perspective, WILEY-Interscience.
2. Blauner, R. (1964) Alienation and Freedom : The factory worker and his industry, Univ. of Chicago Press. R. ブラウナー 佐藤慶幸 監訳, 吉川栄一・村井忠政・辻勝次共訳『労働における疎外と自由』昭和46年刊。
3. Brod, C. (1984) Technostress, Addison-Wesley Pub. クレイグ・ブロード 池央耿・高見浩 訳『テクノストレス』新潮社1984。
4. Crump, J.H., C.L. Cooper, and M. Smith, (1980) 'Investigating occupational stress' Journal of Occupational Behaviour, 1, 191—221.

5. 狩野広之 (1985) 「ストレスとヒューマン・エラーについて—ある論考」労働科学研究所編刊『労働科学』第61巻1号。
6. 石原邦雄・山本和郎・坂本弘編 (1985) 『生活ストレスとは何か：その理論と方法』(講座 生活ストレスを考える 1) 垣内出版。
7. 小西輝夫 (1984) 『サラリーマンと心の健康』日本放送出版協会。
8. Mclean, A. (Ed.) (1974) Occupational Stress, Charles C Thomas Pub., 田多井吉之介訳『職場のストレス』協同医書出版社 昭和58年刊。
9. Ogburn, W.F. (1964) On Culture and Social Change : Selected papers, Univ. of Chicago Press.
10. Mills, C.W. (1951) White Collar, Oxford Univ. Press, Chap. 8-6 The Personality Market.
11. 小此木啓吾・坂本弘・祖父江逸郎編 (1985) 『産業精神医学』(臨床産業医学全書7) 医歯薬出版。
12. Selye, H. (1956 8th prin.) The Stress of life, McGraw-Hill.
13. Selye, H. (ed.) (1980) Selye's Guide to Stress Research, Vol. 1, Van Nostrand Rien Hold.
14. Shepard, S.M. (1971) Automation and Alienation : A study of office and factory workers, The MIT Press.
15. Winnubst, J.A.M. (1984), 'Stress in Organizations' in P.J.D.Drenth, H.Thierry, P.J.Willems and C.J. de Wolff (Ede.) Handbook of Work and Organizational Psychology, Vol. 1, John Wiley & Sons. 553—571.