

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

近畿大学 松山一紀\*

Job attitudes and mental health of nonpermanent employees

Kazuki MATSUYAMA  
 (Kinki University)

The number of nonpermanent employees has been sharply increasing recently. With such situations, this paper aims to clarify the job attitude of the nonpermanent employees, focusing on organizational commitment, mental health and work motivation in particular. A survey was conducted among employees of 17 social welfare corporations. It was revealed that nonpermanent employees have higher levels of affective and internalized factors of organizational commitment and work motivation than permanent employees, and the complete opposite was suggested for continuance commitment. The survey showed no significant results for other variables. In conclusion, it is suggested that management should think about the various practices like job enrichment in order to enhance positive factors of organizational commitment and work motivation of permanent employees.

Keywords : Nonpermanent employees, work status, organizational commitment, mental health, work motivation

### 1. はじめに

近年、我が国においても、非正規もしくは非常勤の従業員・職員が増加傾向にある。毎月行われている総務省労働力調査<sup>1</sup>によれば、非正規労働者は2009年7月現在で、全雇用者のうち33%を占めるに至っている。1984年の同調査結果によればその割合は15.3%であるから、この25年間に実にその割合は2倍以上にまで増加したことになる。非正規労働者増加の背景には、人件費の抑制や雇用調整の柔軟性を求める企業のニーズと、ライフスタイルに適合した働き方や時間や場所を自由に選択しようとする労働者個人のニーズがある。バブル経済の崩壊とそれに続く長引く不況のために、終身雇用慣

行が見直され始め、組織に残ることができるのは一部の従業員たちに限定されつつある。そして、それ以外の辺縁的な労働はアウトソーシングされるか非正規労働者に委ねられるようになってきているのである。

本研究では、こうした非正規労働者、なかでも介護を中心とした福祉分野における非正規労働に焦点を当てる。高齢化が急速に進展している我が国において、高齢者介護の重要性については言を待たないが、その担い手である介護サービス従事者は依然として、不足傾向にある。それは全産業平均を上回る離職率の高さを見ても明らかであろう(栗田, 2009)。その背景には、介護サービス従事者の収入の低さや、職務に対する不満があると考えられる(Glisson & Durick, 1988)。また、サービス従事者の不足は、福祉分野における非正規労働者の活用を

\*近畿大学 経営学部 准教授。

促進しており、その数は増加傾向にある（栗田，2009）。そこで、本研究では、こうした福祉労働を担う非正規労働者にフォーカスし、その職務態度や意識について検討したい。

介護などの福祉労働の現場で提供されるサービスはヒューマン・サービスと呼ばれる。ヒューマン・サービスとは対人的に提供されるサービスであり、サービス提供者の人間的な要因がそのサービスの量や質を決定するとされる（田尾，2001）。また、クライアントの生命や人生に直接的な関わりを有することが多いため、ヒューマン・サービス従事者の心理状態は良好に維持されておく必要がある。なぜなら、従業員の心理状態がサービスを受けるクライアントの安寧（well-being）に影響するからである（Glisson & Durick, 1988）。しかし、だからこそ、ヒューマン・サービス従事者はストレスを多く抱え込むことにもなるのであり、それが離職率の高さにも結びついていると考えられる。そこで今回は、これらのことを踏まえて、離職行動を生じさせる態度としての組織コミットメント、メンタルヘルス、そしてワーク・モチベーションについて検討する。

## 2. 問題

### 2.1 組織コミットメント

近年、個人と組織との関係については、帰属意識や組織コミットメントといった文脈において論じられることが多い（例えば高木，2003など）。それは、組織コミットメントの高い従業員が低い従業員よりも高いパフォーマンスを示し、職務満足のような他の態度よりも組織コミットメントのほうから従業員の離職などの組織的成果をよりよく予想でき、さらに組織コミットメントの高い従業員は役割以上の働きをすることが多く、組織の生産性に結びつくと考えられてきたからである（Aranya, Kushnir, & Valency, 1986）。

しかし、組織に対する従業員のコミットメントには、様々なバリエーションがある。

Aranya, et al. (1986) が想定している組織コミットメントは、情緒的もしくは態度的と呼ばれるコミットメントであると考えられる。このコミットメントは、組織の価値や目標の共有、組織に残りたいという願望、組織のメンバーとして努力したいという意欲などによって特徴付けられる、組織への情緒的な愛着として定義づけられるコミットメントであり（Mowday, Steers & Porter, 1979）、組織に対して好ましい効果をもたらすと考えられてきた。組織コミットメントが変数として取り上げられる際に使用されるのは、多くの場合、こうした情緒的なコミットメントであると考えられる。

ただし、前述のように、組織に対するコミットメントには様々なタイプがある。近年、組織コミットメント研究の1つの到達点とも考えられるのが Allen & Meyer (1990) の三次元モデルであろう。そして、この三次元モデルを日本企業労働者に適用しようとして開発されたのが高木・石田・益田 (1997) の四次元モデルである。高木らは20歳から57歳までの、様々な業種に従事する会社員203名を対象に、組織コミットメントを測定すると思われる69項目の質問を設定したうえで、調査を行っている。その結果、Allen & Meyer (1990) とは異なり、4つの因子が抽出された。そこで高木らは Allen & Meyer (1990) にならないながら、最も高い負荷量を示した因子から順に、組織コミットメントの愛着要素、内在化要素、規範的（日本的）要素、存続的要素と命名したのである。愛着要素とは Allen & Meyer (1990) の愛着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。この要素は Allen & Meyer (1990) では表立って取り上げられてはいない。愛着的コミットメントのなかに含まれる要素であると思われる。しかし、高木らでは、この因子が愛着要素とは独立して抽出されている。次に規範的要素である。

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

これは、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ている。Allen & Meyer (1990) の規範的コミットメントに近い概念であると考えられる。最後に存続的要素とは、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 & Meyer (1990) の存続的コミットメントに近い。本研究では、これら4種類の組織コミットメントに注目し、これらのコミットメントと雇用形態との関係について検討する。

さて、雇用形態と組織コミットメントとの関係を扱った研究はそれほど多くはない。Gakovic & Tetrick (2003) は組織から提供されるサポートに対する知覚と雇用形態との関係を探るなかで、パートタイム従業員とフルタイム従業員の組織コミットメントについて比較を行っている。サウスウエスタン大学の在校生および卒業生 601 人を対象に、Allen & Meyer (1990) の尺度を用いて調査を実施した結果、勤続年数を統制すれば、後者の愛着的コミットメントは前者よりも高いことが見出されている。この点について Gakovic & Tetrick (2003) は、フルタイム従業員の方が、信頼、相互依存、そして長期のコミットメントに基づいた関係を組織との間に築きやすいからであると説明している。一方、小売産業に新しく雇用された従業員 211 人を対象に調査を行った Still (1983) によれば、情緒的コミットメントについて両者に差異は見いだされなかった。ただ、この研究における調査対象者は雇用されてわずか4カ月という従業員であり、情緒的コミットメントが醸成されるのに十分な時間が経過していなかったために、差異が生じなかったとも考えられる。情緒的コミットメントを測定する尺度は、Still (1983) のオリジナルである。また、公立学校に勤務する教員 154 名を対象に調査を実施した Feather & Rauter (2004) によれば、常勤教員と非常勤教員との間には有意差が確認できなかった。この研究では、Allen & Meyer (1990) の尺度が使用されている。最後に、ベルギーの

民間企業、公企業および小売業に従事する 447 人を対象に調査を実施した De Cuyper & De Witte (2007) では、勤続年数や学歴などを統制して、階層的重回帰分析が行われた結果、正規労働者の方が組織コミットメントに対して負の影響を及ぼすことが確認されている。この結果について 2 人は、常勤の方が、雇用不安を感じた際に経営者を批判する傾向が強いからではないかと解釈している。なお、組織コミットメント尺度は Cook & Wall (1980) を参考に行っているため、情緒的要素の強いコミットメントを測定していると考えられる。

さて、情緒的なコミットメントと雇用形態についての関係を分析した、これまでの研究を概観したところ、結果が一様ではないことが理解できる。しかし、雇用形態が職務態度に及ぼす影響を探ろうとしたこれまでの研究（例えば、Thorsteinson, 2003）において、取り上げられることの多い部分的包含理論 (partial inclusion theory) によれば、非正規労働者の方が正規労働者よりも、愛着的なコミットメントが低いと考える方が合理的であるように思われる。部分的包含理論とは、「個人は多様な社会システムの一員であり、多様な役割を有している」という Katz & Kahn (1978) の命題に依拠している。したがって、組織は個人に対して、その個人のアイデンティティのごく一部にしか過ぎない役割を遂行するように求めることしかできない。それは組織に包含されるのが、その個人のほんの一部にしかすぎないからである。非正規労働者と正規労働者を比較した場合、前者の方が後者よりも組織に包含される部分が小さい。言葉を変えれば、前者の方が組織に対しては、あまり強い関与を求められないということである。組織コミットメントの愛着的な要素とは、組織への情緒的な愛着がその源泉にある。また内在化要素は、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ため、非正規労働者の愛着的および内在化的なコミットメントの方が弱いと予想され

る。

さて、こうした仮説は調査対象となる従業員が従事する労働領域の影響を受けるのであろうか。今回は、特に介護を中心とした福祉労働に従事する従業員を対象としている。これまでの研究を概観したところ、民間企業や学校、そして公企業など、様々な労働領域が対象となっているものの、労働領域による差異や影響については特に報告されていない。例えば、De Cuyper & De Witte (2007) では、民間企業、公企業および小売業に従事する労働者を対象にしているものの、それらを統制せずに分析を行っている。また、雇用形態と職務態度との関係を探るうえで、労働領域をモデレーター変数として用いている先行研究を見つけることができなかった。そこで今回は、福祉労働という固有の領域が有する影響については考慮せず、また、ほぼ同一の労働領域に従事する従業員の比較であると考え、雇用形態の差異にのみ注目することにした。

H1: 非正規労働者の組織コミットメントにおける愛着要素は正規労働者のそれよりも弱い。

H2: 非正規労働者の組織コミットメントにおける内在化要素は正規労働者のそれよりも弱い。

次に存続的な要素について考える。存続的コミットメントはサイドベット理論 (Becker, 1960) によって説明されることが多い。サイドベットとは、その組織で働く間になされる労働行為以外の投資であり、労働者はその投資の見返りとして手にする組織固有の特殊なスキルや人間関係そして評判などを犠牲にすることを嫌って組織に留まろうとする。当然、こうした投資は長期的視野に基づいて行われるはずなので、正規従業員の方がより大きなサイドベットを有することになる。この点は、Gakovic & Tetrick (2003) でも検討されている。彼らの

研究では、仮説が逆に設定されていたが、結果は正規労働者の存続的コミットメントの方が強いというものであった。

H3: 非正規労働者における組織コミットメントの存続的要素は正規労働者のそれよりも弱い。

最後に規範的な要素について考える。前述のように規範的な要素とは、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ている。世間体を気にしたり、自らを取り巻く関係者の信用を失いたくないという意識が働くと考えられる。したがって、期間が定められており、常に契約が更新されるとは限らない非正規労働者の方が、こうした意識から自由でいられるはずである。

H4: 非正規労働者における組織コミットメントの規範的要素は正規労働者のそれよりも弱い。

## 2.2 メンタルヘルス

組織にとって、そこで働く従業員のメンタルヘルスは重要な管理項目の1つである。そこで今回は、雇用形態の差異が従業員のメンタルヘルスに対して及ぼす影響について検討することにした。さて、メンタルヘルスについては大きく2つの捉え方があるように思われる。1つは、産業医学的な捉え方で、主にストレスをその中心概念とする。疾病や障害のない状態を健康とする立場であり (例えば、夏目, 1995)、ネガティブなアプローチといえる。主にバーンアウト研究 (Maslach & Leiter, 1998) や、職務ストレス (job stress) 研究 (例えば、Mullarkey, Jackson, Wall, et al., 1997) などを挙げることができるだろう。いま1つは人格心理学的な捉え方で、例えば健康な人間を「現実との接触を十分に維持しながら、人格の統合を最大限に高めることのできる人間 (上田, 1969, 66頁)」

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

と定義する立場で、ポジティブなアプローチといえる。生活の満足感や楽観主義、自己評価などを特徴とした well-being に焦点を当てた研究を例として挙げることができる（例えば、Gechman & Wiener, 1975; Warr, 1990）。本研究では、分析ツールとしてのメンタルヘルス概念については、これら両側面からの捉え方が必要であるという立場をとることとしたい。

これらを踏まえて雇用形態との関係について考えてみる。まず、非正規労働者は正規労働者に比べて、辺縁的な位置に置かれている。重要かつ中核的な仕事を任されることは少ない。また、様々な福利厚生を享受できる立場にはなく、収入面においても正規労働者より見劣りするとは否めないし、何より雇用の不安を抱えている。こうした状況はストレスの原因となるため、メンタルヘルスに対して好ましくない影響を及ぼす可能性が高い。しかし一方で、家庭生活など、個人的な活動に時間を割きやすく、業務スケジュールを比較的自由に決定することができるのも非正規労働者の方である。時間外労働など自らが好まない労働を拒否することも、正規労働者よりは容易であり、この点においてはストレスが少なく済むはずである。また、家庭生活など非労働的な活動に、より多くの時間を割くことができ、生活全体の満足感を得やすいという利点もある。この点はメンタルヘルスに対して好ましい影響を及ぼすことが予想される。例えば実際に、非正規社員の精神的健康について分析を行った岩井（2004）によれば、フリーターを積極的に活用している企業 A 社では、正社員の健康度が非正規社員のそれを上回ってはいるものの、A 社以外では逆の結果となった。つまり、一概には、どちらの雇用形態が精神的健康に対して望ましいかは言えないということなのである。また、雇用形態と幸福（well-being）との関連について分析を行った Bernhard-Oettel, Sverke & De Witte (2005) の結果においても、両者に差異がなかったことから、今回は次のような仮説を提示しておく。

H5: メンタルヘルスにおいて非正規労働者と正規労働者との間に差はない

## 2.3 ワーク・モチベーション

最後に、これまで同様に重要な管理項目の1つである従業員のワーク・モチベーションについて検討しておきたい。労働成果は個人の能力と意欲、そして時々々の条件や機会といった、これら変数の組み合わせであると考えられている。当然、労働意欲がなければ成果が得られることはなく、したがって、従業員から高い意欲を引き出すことは、組織において重要な課題であるといえる。では、雇用形態との間にはどのような関係が予想されようか。これまで見てきたように、非正規労働者は辺縁的な位置にある場合が多い。また、いわゆる定型的な業務につくことも多く、それほど高い労働意欲が求められるとは考えにくい。そこで今回は次のような仮説を設けることにした。

H6: 非正規労働者のワーク・モチベーションは正規労働者のそれよりも低い。

## 3. 研究方法

## 3.1 研究セッティング

本稿で用いるデータは、日本小集団活動協会が実施した「労働生活に関する調査」の一部である。本調査は、小集団活動を実施している様々な社会福祉法人を対象に、従業員の職務態度や就労意識などを把握することを目的に実施された。調査対象施設は、日本小集団活動協会が主催する研修に参加したところのある施設からランダムに選抜された。対象施設の内訳は、特別養護老人ホームが8、養護老人ホームが2、老人保健施設が4、在宅サービス施設が2、知的障害児入所施設が1で、施設の総数は17であった。

次にこれらの各施設に対して調査票を持参し、施設長経由で全従業員に配布した。さらに、従業員食堂や廊下などに回収箱を設置してもら

い、回答済みの調査票を無記名で回収箱に入れるように依頼した。調査票は2001年7月上旬に配布し、7月下旬を回収期限とした。その結果、有効回答数は611(78.1%)であった。

有効回答者の属性は次のとおりである。性別については、女性が448名(73.3%)、男性が163名(26.7%)であった。配偶者の有無については、有配偶者が354名(57.9%)、無配偶者が257名(42.1%)であった。最終学歴については、高校卒が169名(27.7%)、短大卒が115名(18.8%)、大学卒が101名(16.5%)、専門学校卒が183名(30.0%)、その他が43名(7.0%)であった。職種については、介護スタッフが373名(61.0%)、医療スタッフが64名(10.5%)、相談業務が47名(7.7%)、保育士が20名(3.3%)、その他が107名(17.5%)であった。雇用形態については、常勤職員が463名(75.8%)、非常勤職員<sup>2</sup>が148名(24.2%)であった。平均年齢は37.4歳(SD:15.41)、平均勤続年数は4.6年(SD:5.15)であった。

## 3.2 尺度

### 3.2.1 組織コミットメント

組織コミットメント尺度については、高木・石田・益田(1997)および松山(2002)を参考に、質問項目を設定した。まず、組織コミットメントの愛着要素については、「他の施設ではなく、この施設を選んで本当によかったと思う」、「もう一度就職するとすれば、同じ施設に入る」、「この施設にいることが楽しい」、「この施設で働くことに決めたのは、明らかに失敗であった(R)」、「友人に、この施設がすばらしい働き場所であると言える」、「この施設が気に入っている」の計6項目を用意した。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.92であった。

次に内在化要素については、「この施設の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ」、「この施設にとって重要なことは、私にとっても重要である」、「施設のために力を尽くしていると実感したい」、「いつもこの施設

の人間であることを意識している」、「この施設があたかも自分自身の問題であるかのように感じる」、「この施設のためだけに苦労したくない(R)」の計6項目を用意した。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.82であった。

次に、存続的要素については、「この施設にしているのは、他によい働き場所がないからだ」、「この施設を離れたら、どうなるか不安である」、「この施設を辞めたいと思っても、今すぐにはできない」、「この施設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」の計4項目を用意した。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.61であった。

最後に、規範的要素については、「この施設を辞めたら、家族や親戚に会わせる顔がない」、「施設を辞めることは、世間体が悪いと思う」、「この施設を辞めると、人に何と言われるかわからない」、「今この施設を去ったら、私は罪悪感を感じるだろう」の計4項目を用意した。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.79であった。なお、すべての回答は「全くその通り」から「全くそうではない」までの5点尺度で行われた。

### 3.2.2 メンタルヘルス

橋本・徳永(1999)で作成されたメンタルヘルスパターン(MHP)尺度35項目を用いた。尺度は、「種々のストレスを不快・恐れとして認知することによって生じた心理的、身体的、社会的な歪みの状態」を測定するストレスチェックリスト30項目と、「生活の満足感や生きがい、あるいはそれらを含めたQuality of Life(QOL)」を測定する5項目(例えば、「しあわせを感じている」)で構成されている。さらに心理的ストレスは「こだわり(例えば、「心配ばかりしている」)」と「注意散漫(例えば、「一つのことに気持ちを向けていることができない」)」、身体的ストレスは「疲労(例えば、「何となく全身がだるい」)」と「睡眠起床障害(例えば、「寝つきが悪い」)」、そして社会的ストレスは「対人回避(例えば、「人と話をするのが

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

いやになる))」および「対人緊張(例えば、「見知らぬ人が近くにいると気になる))」と命名された下位尺度から成り立っている。回答については、「そう思う」から「そう思わない」までの4点尺度によって測定された。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.93であった。なお、前述のように、本尺度は7つの下位次元に分解することが可能であるが、今回はメンタルヘルスを総合的に捉えることにした。本尺度は、メンタルヘルスを総合的に捉える尺度として、すでに一般的に利用されており、また信頼性係数の高さからも問題ないと判断した。

## 3.2.3 ワーク・モチベーション

高木他(1997)および松山(2002)を参考に、「たとえ残業手当がつかなくても、やり終えるまでは、仕事を続けたいと思うことがある」、「私は心から仕事に喜びを感じる」、「私は今の仕事にとっても生きがいを感じる」、「今の仕事が楽しくて、知らないうちに時間が過ぎていく」、「私にとって、今の仕事は、あまり意味のないものである(R)」、「我を忘れるほど仕事に熱中することがある」、「私は仕事の上で重い責任を負わされることを避けた(R)」、「私はこの仕事をしていることに誇りをもっている」、「出勤前、仕事に行くのがいやになって、家にいたいと思うことがある(R)」の計9項目で構成された。回答は「全くその通り」から「全くそうではない」までの5点尺度で行われた。尺度の信頼性係数 $\alpha$ は.84であった。

## 3.2.4 統制変数

本研究では、雇用形態の影響力を明らかにするために、De Cuyper & De Witte (2007)およびBernhard-Oettel, et al. (2005)を参考にいくつかの属性変数を統制することにした。ここで、両研究における統制変数の影響力について述べておくと、De Cuyper & De Witte (2007)では、情緒的なコミットメントに対して勤続年数が正の影響を、学歴の高さが負の影

響を及ぼしていた。また、Bernhard-Oettel, et al. (2005)では、メンタル・ディストレスに対して年齢が正の影響を、女性が負の影響を、有配偶者が負の影響を及ぼしていた。次に、ワーク・モチベーションを従属変数とした場合の統制変数については、組織コミットメントおよびメンタルヘルスについて分析した両研究において、ほぼ同様の統制変数が設定されていたので、それらを適用することにした。それは今回、ワーク・モチベーションを従属変数とする同様の先行研究を見出すことができなかつたため、これまで研究蓄積のある職務満足に従属変数とした先行研究(例えば、Vecchio, 1984)を参考にしたところ、ほぼ同様の属性変数が統制されていたからでもある。また、De Cuyper & De Witte (2007)においても、職務満足および組織コミットメントに従属変数とした重回帰分析で、同一の統制変数を用いていることから、従属変数間の比較をするうえでも、その方が好ましいと判断した。まず年齢と勤続期間は年数として測定した。次に性別(男性=1, 女性=0)、配偶者の有無(有配偶者=1, 無配偶者=0)、最終学歴(高卒より高い学歴=1, 高卒以下=0)、職種(介護スタッフ=1, それ以外=0)、雇用形態(常勤=1, 非常勤=0)はそれぞれダミー変数として測定した。ダミー変数の設定もDe Cuyper & De Witte (2007)を参考にした。

## 4. 分析結果

表1に本研究で用いた変数の平均値、標準偏差および変数間の相関係数を示す。表1から組織コミットメントの愛着要素と内在化要素およびワーク・モチベーションの平均値が比較的高いことがわかる。逆に、規範的要素の平均値が極めて低くなっている。また、雇用形態と職務態度およびメンタルヘルスとの関係についてみると、愛着要素、内在化要素、メンタルヘルスおよびモチベーションの間には負の相関が、存続的要素の間には正の相関が認められ

表1 平均値, 標準偏差および相関係数 (全体)<sup>a</sup>

	Means	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
1 年齢	37.39	15.41												
2 勤続年数	4.58	5.15	.30**											
3 性別	0.27	0.44	-.07	-.06										
4 配偶者	0.58	0.49	.51**	.24**	-.02									
5 学歴	0.65	0.48	-.30**	-.14**	.09*	-.28**								
6 職種	0.61	0.49	-.15**	-.20**	-.07	-.22**	-.09*							
7 雇用形態	0.76	0.43	-.19**	.22**	.09*	-.22**	.21**	-.07						
8 コミットメント(愛着)	3.64	0.95	.09*	.12**	.11**	.09*	-.14**	-.02	-.14**					
9 コミットメント(内在化)	3.57	0.80	.17**	.13**	.17**	.19**	-.17**	-.07	-.10*	.68**				
10 コミットメント(存続)	2.67	0.94	-.03	.12**	.07	-.04	.02	-.05	.14**	-.07	-.03			
11 コミットメント(規範)	1.80	0.89	-.08*	-.04	.20**	-.05	.02	-.07	.05	.22**	.27**	.41**		
12 メンタルヘルス	3.11	0.47	.24**	.03	-.04	.20**	-.18**	-.05	-.14**	.35**	.29**	-.27**	-.10*	
13 モチベーション	3.56	0.74	.16**	.05	.04	.19**	-.16**	-.05	-.12**	.61**	.65**	-.10*	.16**	.47**

<sup>a</sup>N = 611

尺度のレンジ: 年数 (変数1,2), 0-1 (変数3-7), 1-5 (変数8-11,13), 1-4 (変数12)

\*\* : p &lt; .01 \* : p &lt; .05

ることがわかる。規範的要素との間には有意な相関は見られなかった。

次に、表2および表3に、同じく本研究で用いた変数の平均値、標準偏差および変数間の相関係数を示す。ただし、表2は常勤職員を対象とした分析結果を、表3は非常勤職員の分析結果を表している。心理学的変数について両者の値を比較したところ、規範的要素以外の変数については数値に差があるように見える。そこで、これらの差異が統計的に有意であるのかを明らかにするために、それぞれについてt-検定を行った。その結果、組織コミットメントの愛着要素については、非常勤職員の値の方が有意に高いことがわかった ( $t(295.616) = 3.917, p < .001$ )。同様に内在化要素については、同じく非常勤職員の値の方が有意に高いことがわかった ( $t(609) = 2.390, p < .05$ )。存続要素については、常勤職員の値の方が有意に高いことが明らかになった ( $t(609) = 3.569, p < .001$ )。規範的要素については両者の間に差異は認められなかった ( $t(609) = 1.250, ns$ )。次にメンタルヘルスについては、非常勤職員の方が高いことがわかった ( $t(609) = 3.475, p < .01$ )。最後にワーク・モチベーションについては、非常勤職員の方が高いことが明らかになった ( $t(609) = 3.096, p < .01$ )。

次に、雇用形態の心理学的変数に対する「純粋

な」影響力を明らかにするために、本研究ではそれぞれの心理学的変数を従属変数とする階層的重回帰分析を行うことにした(表4)。具体的に、まず統制変数として年齢、勤続年数、性別ダミー、配偶者ダミー、最終学歴ダミー、職種ダミーを投入し(ステップ1)、続いて説明変数として、雇用形態ダミーを投入した(ステップ2)。表4にはすべての変数を投入した段階のβ値が示されている。

階層的重回帰分析の結果から、得られたR<sup>2</sup>値はそれぞれ1%レベルで統計的に有意であった。仮説の検定に先だって、本研究で用いられているコントロール変数と愛着的な組織コミットメントとの関係についてみてみると、勤続年数が増えるほど、また男性で高学歴であるほど愛着的な要素が高い(ステップ1;  $F(6, 604) = 5.19, p < .01$ )。同様に内在化要素との関係についてみてみると、愛着要素の場合とほぼ同様の結果となった(ステップ1;  $F(6, 604) = 10.81, p < .01$ )。同じく存続的要素については、勤続年数が増えるほど値が高い(ステップ1;  $F(6, 604) = 2.92, p < .01$ )。同じく規範的要素については、男性であるほど、また介護スタッフでないほど、値が高い(ステップ1;  $F(6, 604) = 5.40, p < .01$ )。メンタルヘルスについては、年齢が増すほど、また配偶者がいて高学歴であるほど値が高い(ステップ1;  $F(6, 604) = 9.00,$



## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

表2 平均値, 標準偏差および相関係数 (常勤職員)<sup>a</sup>

	Means	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 年齢	35.71	16.18											
2 勤続年数	5.24	5.44	.37 **										
3 性別	0.29	0.45	-.04	-.08									
4 配偶者	0.52	0.50	.48 **	.35 **	.06								
5 学歴	0.71	0.45	-.29 **	-.23 **	.10 *	-.28 **							
6 職種	0.59	0.49	-.17 **	-.23 **	-.08	-.25 **	-.12 *						
7 コミットメント(愛着)	3.57	0.98	.07	.16 **	.12 **	.08	-.13 **	-.05					
8 コミットメント(内在化)	3.52	0.82	.16 **	.16 **	.15 **	.19 **	-.16 **	-.11 *	.70 **				
9 コミットメント(存続)	2.74	0.93	.00	.10 *	.02	-.01	.02	-.07	-.07	-.08			
10 コミットメント(規範)	1.83	0.89	-.07	-.05	.15 **	-.02	.04	-.07	.26 **	.27 **	.35 **		
11 メンタルヘルス	3.07	0.48	.18 **	.08	-.01	.15 **	-.16 **	-.07	.35 **	.30 **	-.28 **	-.06	
12 モチベーション	3.51	0.75	.11 *	.09	.09	.13 **	-.14 **	-.08	.63 **	.67 **	-.12 *	.18 **	.46 **

<sup>a</sup>N = 463

尺度のレンジ: 年数 (変数 1, 2), 0-1 (変数 3-6), 1-5 (変数 7-10, 12), 1-4 (変数 11)

\*\* : p &lt; .01 \* : p &lt; .05

表3 平均値, 標準偏差および相関係数 (非常勤職員)<sup>b</sup>

	Means	s.d.	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 年齢	42.62	11.23											
2 勤続年数	2.54	3.41	.26 **										
3 性別	0.20	0.40	-.10	-.07									
4 配偶者	0.77	0.42	.55 **	.01	-.26 **								
5 学歴	0.47	0.50	-.24 **	-.08	-.02	-.13							
6 職種	0.66	0.47	-.16	-.02	.03	-.19 *	.05						
7 コミットメント(愛着)	3.88	0.81	-.02	.16	.14	-.03	-.07	.05					
8 コミットメント(内在化)	3.70	0.73	.16	.14	.29 **	.08	-.14	.05	.57 **				
9 コミットメント(存続)	2.43	0.93	.00	.06	.18 *	-.02	-.11	.05	.01	.20 *			
10 コミットメント(規範)	1.72	0.90	-.11	-.04	.36 **	-.10	-.06	-.05	.11	.29 **	.60 **		
11 メンタルヘルス	3.22	0.42	.41 **	-.02	-.11	.32 **	-.15	-.02	.27 **	.21 **	-.17 *	-.21 **	
12 モチベーション	3.72	0.68	.27 **	.05	-.07	.32 **	-.13	.03	.49 **	.56 **	.05	.12	.49 **

<sup>b</sup>N = 148

尺度のレンジ: 年数 (変数 1, 2), 0-1 (変数 3-6), 1-5 (変数 7-10, 12), 1-4 (変数 11)

\*\* : p &lt; .01 \* : p &lt; .05

表4 重回帰分析の結果 (最終ステップのβ値)

	組織コミットメント				メンタルヘルス	モチベーション
	愛着要素	内在化要素	存続要素	規範要素		
ステップ1						
年齢	-.01	.05	-.03	-.06	.17 ***	.05
勤続年数	.16 ***	.10 **	.11 **	-.03	-.05	.01
男性	.14 ***	.20 ***	.06	.19 ***	-.02	.06
有配偶者	-.01	.08	-.04	-.03	.08 *	.11 **
高学歴	.10 *	.12 ***	.01	.04	.10 **	.10 **
介護スタッフ	-.01	-.03	-.03	-.08 *	-.03	-.02
R <sup>2</sup>	.05 ***	.10 ***	.03 ***	.05 ***	.08 ***	.05 ***
ステップ2						
常勤職員	-.18 ***	-.09 **	.10 **	.02	-.06	-.08 *
R <sup>2</sup>	.07 ***	.10 ***	.04 ***	.05 ***	.08 ***	.06 ***
R <sup>2</sup> 変化	.02 ***	.01 **	.01 **	.00	.00	.01 *

\*\*\* : p &lt; .01 \*\* : p &lt; .05 \* : p &lt; .10

$p < .01$ )。最後にワーク・モチベーションについては、配偶者がいて高学歴であるほど値の高いことがわかる(ステップ1;  $F(6, 604) = 5.79, p < .01$ )。

まず、非正規労働者の愛着的および内在化的な組織コミットメントが正規労働者のそれよりも弱いという仮説1と仮説2から検討する。仮説1と仮説2が支持されるためには、表4において雇用形態ダミーの回帰係数が統計的に有意にプラスにならなければならない。表4からわかるように、どちらも仮説とは逆の研究結果が現われており、非常に興味深い。つまり、非正規労働者の愛着的な組織コミットメントは統計的に有意に低いわけではなく、むしろ高いのである(ステップ2;  $F(1, 603) = 16.25, p < .01$ )。内在化要素についても同様であった(ステップ2;  $F(1, 603) = 4.02, p < .05$ )。次に、非正規労働者の存続的なコミットメントが正規労働者のそれよりも弱いという仮説3について検討する。仮説3が支持されるためには、表4において雇用形態ダミーの回帰係数が統計的に有意にプラスにならなければならない。表4からわかるように、仮説3のとおり雇用形態ダミーは存続要素に対して正の影響を有しており、仮説3は支持されている(ステップ2;  $F(1, 603) = 4.90, p < .05$ )。つまり、非正規労働者の存続的なコミットメントは正規労働者のそれよりも弱いのである。次に、非正規労働者の規範的なコミットメントが正規労働者のそれよりも弱いという仮説4を検討する。仮説4が支持されるためには、表4において、雇用形態ダミーの回帰係数が統計的に有意にプラスにならなければならない。表4からわかるように、雇用形態は規範的要素に対してなんら影響力を有していない(ステップ2;  $F(1, 603) = 0.30, ns$ )。つまり、非正規労働者の規範的なコミットメントは正規労働者のそれと差がないということである。次に、メンタルヘルスにおいて非正規労働者と正規労働者との間に差がないという仮説5を検討する。仮説5が支持されるため

には、表4において、雇用形態ダミーの回帰係数が統計的に有意になってはいけない。表4からわかるように、雇用形態はメンタルヘルスに対してなんら影響力を有していない(ステップ2;  $F(1, 603) = 1.70, ns$ )。つまり、非正規労働者と正規労働者との間にはメンタルヘルスにおいて差がないということである。最後に、非正規労働者のワーク・モチベーションが正規労働者のそれよりも低いという仮説6を検討する。仮説6が支持されるためには、表4において、雇用形態ダミーの回帰係数が統計的に有意にプラスにならなければならない。表4からわかるように、雇用形態はモチベーションに対して統計的に有意なマイナスの影響を有しており、仮説とは逆の結果が生じている(ステップ2;  $F(1, 603) = 3.27, p < .10$ )。つまり、非正規労働者のモチベーションは正規労働者のそれよりも高いということなのである。

## 5. 考察

これまで本研究では、近年増加傾向にあり、就業人口の3割を占めている非正規労働者に注目して、その職務態度およびメンタルヘルスについて正規労働者と比較をすることによって、分析を行ってきた。今回、先行研究を参考にし、様々な属性変数を統制したが、組織コミットメントの愛着的要素および内在化要素については、先行研究とは少し異なる結果となった。先行研究では性別による差は認められていないが、今回は男性の方が高コミットメントであるという結果になった。また、先行研究では高学歴であるほどコミットメントが低いという結果になっているが、今回は逆の結果となった(De Cuyper & De Witte, 2007)。同様に、メンタルヘルスについても、先行研究とは異なる結果となった。先行研究では、年齢が増すほどメンタルヘルスが悪化することが明らかにされているが、今回は逆の結果となっている。また、今回性差は確認されていない。さらに、先行研究では学歴の高さは影響力を有していなかった

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

が、今回は学歴が高いほどメンタルヘルスが良好であるという結果となっている (Bernhard-Oettel, et al., 2005)。このように異なる結果が生じた背景には、文化の差や調査対象領域の違いなど様々な要因が考えられるものの、今回はその原因を特定することはできない。今後の課題としたい。それでは次に、先行研究などを検討するなかから設けられた6つの仮説について、順を追ってみていこう。

まず仮説1と仮説2についてである。分析の結果、両方の仮説ともに支持されなかった。t-検定において正規労働者と比較を行ったところ、非正規労働者における組織コミットメントの愛着要素および内在化要素の方が強いという結果であった。この結果は、いくつかの属性を統制して行った重回帰分析においても変わらなかった。このような結果になった理由としては、第1に Eberhardt & Shani (1984) による説明が考えられる。それは同じ雇用形態の労働者同士で比較を行うため、非正規労働者の職務満足はそれほど低くはならないという説明である。しかし、これでは非正規労働者の職務満足が正規労働者よりも高くなることまでは説明できないように思われるし、職務満足と組織コミットメントを同様に捉えてよいかという問題も残る。

次に考えられるのは、同じく Eberhardt & Shani (1984) が言うように、非正規労働者の方には、正規労働者ほどネガティブな情報が入ってこないから、という説明である。これに関しては、逆に非正規労働者にはポジティブな情報も入ってこないのではないかという懸念があるが、分析後に行った非常勤職員に対するインタビューの結果、非常勤職員はフォーマルな会議に参加することが少なく、ほとんどネガティブな情報が入ってこない一方で、ポジティブな情報は流れやすいとのコメントもあり、ある程度信憑性があるように思われる。しかし、これについてはネガティブな情報だけに注目すべきではないように思われる。つまり、従業員にフ

ィードバックされるポジティブな情報とネガティブな情報のバランスの方が重要なのではないかと、ということである。例えば、非正規労働者に対してネガティブな情報と同程度に、ポジティブな情報がフィードバックされないのであれば、正規労働者との間に愛着的もしくは内在化的な組織コミットメントにおける差異は現れないように思われる。むしろ、情報量が多い分、組織に対する愛着が増し、価値観の共有を図ることが容易になり、正規労働者の方が強くなる可能性もある。しかし、今回の結果をみる限りでは、非正規労働者の方にはポジティブな情報ほど、ネガティブな情報がフィードバックされていないのだと考えられる。

また、De Cuyper & De Witte (2007) が言うように、正規労働者の方が、雇用不安を感じた際に経営者を批判する傾向が強いのかかもしれない。近年における我が国の労働市場は依然として不安定であるため、組織に所属する従業員が雇用不安を感じやすい状況が続いている。こうした傾向が雇用形態と愛着的もしくは内在化的な組織コミットメントとの間の関係に緩衝効果をもつということである。

さらには、雇用形態を選択する際の自発性も緩衝効果を有するかもしれない。今回は、調査項目のなかに含めることができなかったが、近年では、自発的に非正規労働を選択しているか否かを統制変数に加えている研究もある (De Cuyper & De Witte, 2008)。ワーク・ライフ・バランスが叫ばれる昨今において、家庭を最優先に考え、自ら望んで非正規労働を選択している従業員も多いと考えられる。つまり、自発的な非正規労働者は正規労働者よりも職務満足が高く、そのことが組織に対する愛着をもたらし、さらには内在化的なコミットメントをも強めるのである。

最後に、職業に対するコミットメントも緩衝要因として考えられるのではないかと。今回は、先行研究などから、福祉労働の領域を他の労働領域と区別する必要はないと判断して調査分析

を行った。しかし、福祉労働はヒューマン・サービス労働の典型的なものであり、その従事者は職業に対して、他の労働領域の従事者よりも強いコミットメントを有していると考えられる。使命感が強く、仕事に対するこだわりが強いのである(田尾, 1995)。つまり、ローカル・コスモポリタンの議論にもあるように、職業に対するコミットメントが強いほど、組織に対するコミットメントはその分、相対的に弱くなるのかもしれない。そしてその傾向は正規労働者の方が強いように思われる。

次に仮説3についてである。分析の結果、仮説3は支持された。t-検定の結果、非正規労働者の存続的なコミットメントの方が弱いことが明らかとなった。この結果は、いくつかの属性を統制して行った重回帰分析においても変わらなかった。前述のように、非正規労働者は有期的かつ短期的にしか組織と関わらない。つまり、組織に対して行った労働行為以外の投資による見返りが得られる可能性はあまり高いとはいえないということである。したがって、そのような見返りにこだわることがないと思われる。また、そもそも非正規労働者は、労働行為以外の投資を組織に対して行えるような職務を、組織から与えられることが少ないのかもしれない。例えば、特殊なスキルが必要とされるような職務を任されることは、あまり多いとはいえないのではないだろうか。

次に仮説4についてである。分析の結果、仮説4は支持されなかった。t-検定の結果、非正規労働者と正規労働者との間には、規範的なコミットメントに関しては差が認められなかった。この結果は、いくつかの属性を統制して行った重回帰分析においても変わらなかった。このような結果が生じた理由として考えられるのは、前述したように、調査対象者が福祉労働に従事している従業員であったということである。また、所属している組織が営利を目的としない法人であるということも一因かもしれない。営利組織と異なり、非営利組織で働く従業

員においては、組織よりも仕事に対するコミットメントが強いと考えられる(田尾, 1995)。したがって、組織に対する義務感は希薄となり、両者に差が生じなかったのではないだろうか。

次に仮説5についてである。分析の結果、仮説5は支持されなかった。t-検定の結果、非正規労働者のメンタルヘルスの方が良好であることが明らかになった。しかし、いくつかの属性を統制して重回帰分析を行った結果、雇用形態の影響は認められなかった。つまり、メンタルヘルスに関しては、両者の間に差は認められなかった。重回帰分析の結果をみると、メンタルヘルスは年齢が増すほど良好になることがわかる。非正規労働者の年齢の方が高いために、非正規労働者のメンタルヘルスの方が良好であるというt-検定の結果が生じたのであろう。今回、メンタルヘルスについては労働現場における健康度というよりは、より一般的かつ日常的な健康度を測定しようと試みた。日常的な心の健康は、労働によってのみ規定されるわけではない。分析結果が示すように、配偶者の有無なども大きな影響を及ぼす。近年、注目されているワーク・ライフ・バランスや会社人間の議論(松山, 2003)からも明らかのように、労働領域は人間の生活領域の一部に過ぎず、したがって、全生活領域が調和的であることが心の健康にとっても重要である。これらのことは雇用形態によってのみ左右されることではないため、両者において差が生じなかったのではないだろうか。

最後に仮説6についてである。分析の結果、仮説6は支持されなかった。t-検定を行ったところ、非正規労働者のワーク・モチベーションの方が良好であるという結果となった。いくつかの属性を統制して重回帰分析を行ったところ、同様の傾向が生じた。つまり、非正規労働者のワーク・モチベーションの方が大きいという傾向が明らかとなった。前述のような理由から、非正規労働者の方が、愛着的および内在化

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

的な組織コミットメントが強いのであれば、そのことが仲介要因となって、ワーク・モチベーションを高めているのかもしれない。組織コミットメントの愛着要素がモチベーションに対して正の影響を及ぼすという報告はこれまでもいくつかある（例えば、松山、2002）。また、役割葛藤や役割の曖昧さ、そして職務の複雑さなどの影響も考えられる。非正規労働者は限定的な職務の与えられ方をする場合が多いため、役割における曖昧さや葛藤が正規労働者に比べて少ないと思われる。同様のことが職務の複雑さについてもいえよう。一方、正規労働者は様々な職務や役割を与えられるうえに、役割外の行動も多く求められるため、モチベーション特に内発的な動機づけが低くなるのではないだろうか。さらには、それぞれの雇用形態が有する固有の特性にも注目したい。それぞれの雇用形態間における根本的な差異は、雇用期間に定めがあるか否かという点にある。終身雇用が崩壊しつつあるとはいえ、我が国において解雇を行うことは容易ではない。正規労働者は雇用期間の定めがないため、関係的な心理的契約を組織との間に交わしやすい。正規労働者にとっては安定した労働人生を予測することが可能となるのである。しかし、そのことは、仕事に対する感受性を損ないはしないだろうか。いわゆるマンネリ感である。一方、非正規労働者は雇用期間に定めがあるため、将来的な見通しをもちにくい。その反面、仕事に対するマンネリ感も少ないと考えられる。そのため、今ここでやっている仕事に集中することが可能となるのではないか。正規労働者にとって仕事は空気のような存在であり、意識されることが少ないが、非正規労働者にとっては、そうではないのかもしれない。また、正規労働者へのキャリア・パスが開かれているのであれば、なおさら非正規労働者のモチベーションは高まるだろう。

以上、6つの仮説についてみてきた。支持された仮説は2つだけであったが、支持されなかったが故に、新しい知見を数多く得ることが

できた。特に、組織コミットメントの愛着要素、内在化要素そして存続的要素については明確な結果が出ており、興味深い。非正規労働者の愛着要素が高いという結果は意外性が強く、前述のような解釈が正しいのか否か、さらなる吟味が必要であろう。先行研究によれば、愛着要素は組織にとって好ましく、存続的要素は組織にとってあまり好ましくない態度である（例えば、高木、2003）。本稿の結果をそのまま解釈すれば、正規雇用という形態は組織にとって好ましくないということにもなりかねない。考えなければならないのは、正規労働者のポジティブなコミットメントやモチベーションを高めるといことであろう。前述の議論を踏まえるならば、やはり、正規労働者の職務を充実化させ、役割を明確にしていくことが望まれるのではないか。日本の組織は、これまで役割を固定化せず、柔軟な役割配分によって、対応力のある強い組織を維持してきた。しかし、スピード化および複雑さが激しさを増していくなかあって、そこに限界が生じているのかもしれない。また、今回の調査対象は福祉労働の現場である。ヒューマン・サービスほど不確実性の高い労働はない。こうした労働環境において、できる限り、従業員個々人の役割や職務を明確にし、かつ充実化させることは困難ではあるが重要なことであると思われる。また、仕事に対するマンネリ感を払しょくすることも大切なことではないだろうか。そのためにも、いま述べたことがより一層求められる。そのことによって、職務の目標を設定することが容易になり、職務に対する感受性を高めることも可能となるのではないだろうか。

今回は正規従業員との比較に焦点を置いた。しかし近年では、非正規労働者のなかにも様々な雇用形態があり、それらが職務態度に影響を及ぼすとも考えられている（例えば、Mertin & Sinclair, 2007）。今後はこのような視点も必要となろう。また、本稿では年齢などいくつかの属性を統制して分析を行った。しかし、配偶

者の年収や、雇用形態を選択した理由、さらには与えられている職務の質など、考慮すべきことはまだまだある。

最後に、本研究の限界として、重回帰分析の決定係数 ( $R^2$ ) が低かったことをあげなければならない。得られた  $R^2$  値はたとえ統計的には有意であっても、10%以下では実務的には有意とはいえない。 $R^2$  値が低かった理由は、本研究では主として雇用形態の「ネット」の影響を明らかにするために階層的重回帰分析を行い、 $R^2$  のレベルよりも、その変化に注目したためである。したがって本来含まれるべき重要な「独立変数」が含まれていなかった可能性が大いにある。今後は、それぞれの従属変数につき厳密な理論的検討を行ったうえで、より包括的なモデルを作成し、有意義な結果を導き出したいと思う。

## 謝辞

本研究の調査に際し、全面的なご支援を賜りました岡田愛家様、そして本調査にご協力頂きました各法人の施設長および従業員の皆様に感謝申し上げます。また、本稿の執筆にあたり、前編集委員長の天津誠先生ならびに2名の匿名レフェリーの先生方からは、大変貴重なコメントを頂きました。記して感謝申し上げます。

## 注

- <sup>1</sup> <http://www.stat.go.jp/data/roudou/index.htm>. 2009年9月7日閲覧可能。
- <sup>2</sup> 非常勤職員とは、いわゆる常勤パートのような雇用形態ではなく、正規に採用されていない職員をさしている。

## 引用文献

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. 1990 The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-18.
- Aranya, N., Kushnir, T. & Valency, A. 1986 Organizational commitment in a male dominated profession. *Human Relations*, 39, 433-448.
- Becker, H. S. 1960 Notes on the concept of commitment. *American Journal of Sociology*, 66, 32-40.
- Bernhard-Oettel, C., Sverke, M. & De Witte, H. 2005 Comparing three alternative types of employment with permanent full-time work: How do employment contract and perceived job conditions relate to health complaints?. *Work & Stress*, 19(4), 301-318.
- Cook, J. & Wall, T. 1980 New work attitudes measures of trust, organizational commitment, and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology*, 53, 39-52.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. 2007 Job insecurity in temporary versus permanent workers: associations with attitudes, well-being and behavior. *Work & Stress*, 21(1), 65-84.
- De Cuyper, N. & De Witte, H. 2008 Volition and reasons for accepting temporary employment: associations with attitudes, well-being, and behavioural intentions. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 17(3), 363-387.
- Eberhardt, B. J. & Shani, A. B. 1984 The effects of full-time versus part-time employment status on attitudes toward specific organizational characteristics and overall job satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27, 893-900.
- Feather, N. T. & Rauter, K. A. 2004 Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 81-94.
- Gakovic, A. & Tetrack, L. E. 2003 Perceived organizational support and work status: a comparison of the employment relationships of part-time and full-time employees attending university classes. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 649-666.
- Gechman, A. S. & Wiener, Y. 1975 Job Involvement and Satisfaction as Related to Mental Health and Personal Time Devoted to Work. *Journal of Applied Psychology*, 60(4), 521-523.
- Glisson, C. & Durick, M. 1988 Predictors of job satisfaction and organizational commitment in human service organizations. *Administrative Science Quarterly*, 33, 61-81.
- 橋本公雄・徳永幹雄 1999 メンタルヘルスパターン診断検査の作成に関する研究 (1) — MHP 尺度の信頼性と妥当性 — 健康科学, 21, 53-62.
- 岩井阿礼 2004 フリーター積極活用企業における非正

## 非正規労働者の職務態度とメンタルヘルス

- 社員の精神的健康：「定職をもたないこと」はアイデンティティ混乱をもたらすか 現代の社会病理, 19, 17-29.
- Katz, D. & Kahn, R. L. 1978 *The social psychology of organizations*, 2<sup>nd</sup> ed. Wiley.
- 栗田克実 2009 非正規介護労働者の現状と課題—道内高齢者施設職員への大量観察を通じて— 保健福祉学部紀要, 1, 49-56.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. 1998 *The Truth About Burnout*, Jossey-Bass Inc., Publishers. (高城恭子訳 燃えつき症候群の真実 トッパン 1998)
- 松山一紀 2002 メンタルヘルスと従業員態度および業績評価との関係～大手電機メーカー A 社を事例として～ 日本労務学会誌, 4(2), 2-13.
- 松山一紀 2003 会社人間の閉塞感 経済論叢, 171(2), 18-40.
- Mertin, J. E. & Sinclair, R. R. 2007 A typology of the part-time workforce: Differences on job attitudes and turnover. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 80, 301-319.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. 1979 The measurement of organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Mullarkey, S., Jackson, P. R., Wall, T. D. et al. 1997 The Impact of Technology Characteristics and Job Control on Worker Mental Health. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 471-489.
- 夏目 誠 1999 精神健康とストレス 現代のエスプリ別冊 現代的ストレスの課題と対応 至文堂, 68-78.
- Still, L. V. 1983 Part-time versus full-time salespeople: Individual attributes, organizational commitment and work attitudes. *Journal of Retailing*, 59(2), 55-79.
- 高木浩人・石田正浩・益田 圭 1997 実証的研究—会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫(編)「会社人間」の研究 京都大学学術出版会, 265-296.
- 高木浩人 2003 組織の心理的側面 白桃書房.
- 田尾雅夫 1995 ヒューマン・サービスの組織：医療・保健・福祉における経営管理 法律文化社.
- 田尾雅夫 2001 ヒューマン・サービスの経営：超高齢社会を生き抜くために 白桃書房.
- Thorsteinson, T. J. 2003 Job attitudes of part-time vs. full-time workers: A meta-analytic review. *Journal of Occupational Psychology*, 76, 151-177.
- 上田吉一 1969 精神的に健康な人間 川島書店.
- Vecchio, R. P. 1984 Demographic and attitudinal differences between part-time and full-time employees. *Journal of Occupational Behaviour*, 5, 213-218.
- Warr, P. 1990 The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 193-210.

(平成21年9月30日受稿, 平成22年5月17日受理)