

経営組織において内発的動機づけが職務満足に与える影響

The Effect of Intrinsic Motivation on Job Satisfaction in Work Organizations

*

大里 大助

The purpose of this study is to clarify the relationship between intrinsic motivation and job satisfaction that are the two key factors for employee retention. Results from hierarchical multiple regression analyses showed that feeling of competence as well as job tenure and promotion opportunities might increase job satisfaction but that feeling of self-determination might not.

1. 問題意識

現在は、企業環境の変化とあいまって従来の雇用環境が変化してきた。そのような中で、342万人もの人々が完全失業者として把握されている(厚生労働省, 2004)。希望退職者制度や早期退職者制度などに代表されるように終身雇用や年功序列の崩壊と組織変革によるポスト不足にともなう昇進の停滞、企業の業務内容の大きな変化や、それに伴った職務内容の変化も激しくなっている。

また、昨今の厳しい就職状況において、若年労働者が働く場を確保することは非常に困難な状況にあり新卒での無業者も増加している。例えば、1992年には、大卒者の18人に1人、短大卒業者の14人に1人、高校卒業者の21人に1人だった新卒無業の割合が、2002年には、大学・短大卒業者の5人に1人、高校卒業者の10人に1人となった。総数にして約28万人の新規学卒者が無業となっている(リクルートワークス研究所, 2002)。このような中で、若年者の失業率は、2002年では、失業者全体の46.7%(168万人)。2003年では、47.1%(161万人)と失業者全体のほぼ半数となっている(厚生労働省, 2004)。また、若年者にとって、このような厳しい雇用状況の中であるにも関わら

ず、就職先を確保してもいとも簡単に手放してしまう若年労働者が多いという事実もある。例えば、新卒で就職しても大学卒業者の12.9%、短大卒業者の16.3%、高校卒業者の23.8%が新卒就職後、1年以内に離職している。さらに、3年以内となると、大学卒業者の32.0%、短大卒業者の39.0%、高校卒業者の46.7%が離職している(厚生労働省, 2000)。雇用状況が厳しい中での、失業へと結びつくであろうこのような容易な離職は、本人にとっては不幸なことであり、また、失業者の増加は、企業組織も含めて社会全体においても問題である。

また、従来の経営環境とは大きく異なり、雇用環境も厳しく若年者の失業率が高い状況にあるにもかかわらず、若年者においては、自発的離職者全体に占める割合は57.7%と半数以上と自発的理由での離職が若年者の中で多くなってきている(厚生労働省, 2004)。このことは、従来に比べて経営組織内における若年者の離職意識が高まってきているのではないかといえる。

1.1 職務満足と離職意識

職務満足に関する研究は古く経営学におけるミクロ組織論や人的資源管理においてさまざまな変数と関連があるといわれている。また、その研究数も相当な数にのぼっている(高橋, 1999)。職務

論文受理日：2005年5月11日

* OSATO, Daisuke：大阪経済大学経営学部非常勤講師 (Osaka University of Economics)

満足は、仕事を通じて個人の生きがいや働きがいを中心とした仕事への態度を捉えるものとして数多く研究されてきたテーマであり、労働の問題を考える際には、見過ごすことができない鍵概念になっている（高橋，1987、金井・高橋，2004）。このような職務満足研究の萌芽は、Poffenberger（1927）やThorndike（1922）などの研究に見られるが、この領域が1つの研究分野として確立したのは、Hoppock（1935）の著書“Job Satisfaction”が出版されてからで、それ以前は、職務不満足の原因を探り、その解消に主眼が置かれていた（小野，1993）。その後、職務満足にはさまざまな研究者や実務家からの熱心な科学的・実務的検討の努力が払われてきており、とくに1970年代からは研究数が年々急激な増加を見せている。わが国における職務満足研究の歴史も同様に古く、実施された研究はかなりの数にのぼっている。1939年には、淡路圓治郎が「人事管理（新訂増補版）」のなかで、わが国における最初の職務満足研究を展開している。また、その後の研究については、西川（1984）と小野（1993）によって、きわめて包括的な展望と整理がなされている（大里・高橋，2001）。

職務満足の定義には諸説がある。例えば、「個人が現在従事している仕事役割に対する個人側の情動（Vroom，1964）」、「仕事における強化システムと個人の欲求との反応関数（Lofquist & Dawis，1969）」、「職務事態の諸側面に対する感情、あるいは情緒的反応（Smith, Kendall & Hulin，1969）」、「個人が、自らの職務遂行を通じて実際に受けた結果と、自分が実際に受けるべきと認知している結果との相違についての感情（Porter, Lowler & Hackman，1975）」、「個人の職務ないし職務経験の評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態（Locke，1976）」、「職務遂行状況において、個人の価値が満たされ、好ましい情動状態に繋がること（Locke & Henne，1986）」などがある。このように諸説がある職務満足の中で、広く受容されて、多くの研究で依拠されているのが、Locke（1976）の定義であり、その意味では、職務満足の一般的な定義といってもいいであろう（小野，1993、高橋，2002）。

職務満足を測定する方法に関してもさまざまな

測定方法がある。職務満足の測定尺度の開発の試みは、Job Satisfaction Blank（Hoppock，1935）にまで遡る。その後、JDI（Job Descriptive Index：Smith, Kendall & Hulin，1969）やMSQ（Minnesota Satisfaction Questionnaire：Lofquist & Dawis，1969）、General Satisfaction Scale（Hackman & Oldham，1975）、JIG（Job in General：Ironson, Smith, Brannick & Paul，1989）などのさまざまな測定の方法が開発された（高橋，1987、高橋，1999）。これらの測定方法のうち、先行研究において多く用いられ、実証研究を通じて多くの研究者によって十分な信頼性・妥当性が認められているのは、JDIとMSQの2つである（e.g. Johnson, Smith & Tucker，1982、Dawis & Lofquist，1984、Gregson，1991）。

日本においてもNRK式従業員態度調査（日本労務学会，1979）などの職務満足を測定するための尺度が開発されている（西川，1984）。しかし、この尺度に関して実証研究を通じた十分な信頼性・妥当性の研究はほとんどないというのが現状である（高橋，1999）。

職務満足の結果として経営組織に対してどのような影響をもたらすのかに関して、多くの関心もたれてきた。特に、組織の効率と大きな関連がある「生産性」と「離転職意思」の2つについての関係に関心もたれ検証がなされてきた（e.g. Vroom，1964、Brayfield & Crockett, Iaffaldano & Muchinsky，1985、Brown & Peterson，1993、Blau，1993、大里・高橋，2001）。

職務満足と生産性との関連については、人間関係論にまで遡る。人間関係論における「満足した従業員は、生産的な従業員である」という命題のもとで、職務満足と生産性との間の関係に注目が向けられ、数多くの実証研究がなされてきた。職務満足が生産性につながるという関係は、当然成り立つ関係であると思われる。しかし、その後、数多く行われてきた研究では、職務満足が生産性を高めるという関係は予想よりも成立しにくかった。Vroom（1964）は、それまでの主要研究を総括して、職務満足と生産性との相関係数の平均が.14と低い水準であることを明らかにした。その後のメタ分析の結果をみても職務満足と生産性と

の間で見出された真の相関係数は、.17 (Iaffaldano & Muchinsky, 1985) や .15 (Brown & Peterson, 1993) と低い水準の値であった。また、日本において行われてきた職務満足の研究を集めて行われたメタ分析の結果を見ても、職務満足と生産性との間で見出された真の相関係数の値は、.17 (大里・高橋, 2001) と同じように低い水準の値であった。よって、職務満足を高めれば生産性も高まるという関係には、直接的な関係があることを強く裏付ける結論にはいたってはいない。すなわち、他の条件を一定にして職務満足を高めただけでは、生産性はごくわずかしかならぬということである。

職務満足が離職意思に与える影響は、生産性に与える影響よりも大きいといわれ、職務満足の水準が低い従業員ほど、後に転職しやすいといわれている (e.g. Ross & Zander, 1957)。そのため、職務満足は、離職研究において離職の重要な規定要因として積極的に取り入れられている (e.g., Mobley, 1977)。職務満足と生産性との関連性の検証と同様に、職務満足と離職意思との関連性の検証に関しても行われてきた。Tett & Meyer (1993) は、職務満足と離職意思との間で見出された相関係数の平均が、-.58 と高い水準の値であることを明らかにした。また、その後のメタ分析では、-.26 という中程度に高い水準の値であるということが見出された (Brown & Peterson, 1993)。このように、近年では、経営組織における個人の職務満足が激しく変化した場合には、離職が増加するという報告もなされてもいる (Judge & Church, 2000)。よって、職務満足を高めれば離職意思は低くまるという関係には直接的な関連性があると結論づけられる。

1.2 職務満足と内発的動機づけ

動機づけとは、行動の方向、行動のエネルギー、行動の持続性を説明する概念である (Campbell et al., 1970; Steers and Porter, 1975; 野中 他, 1978)。ただし、動機づけという概念は、仮説構成体であって、動機づけという実体があるものではないために理論によって焦点をあてるところが違っている。そのために、さまざまな定義が存在しており、

統一的な定義はまだ確定していないのである。

動機づけという概念は、マイクロ組織論において、中心的な重要性をもつ概念であるために、現在までにさまざまな観点から多くの研究がなされ、さまざまな理論が構築されている。このような動機づけの理論は、一般的に「内容理論」と「過程理論」の2つに大別することができる。「内容理論」は、人の行動を動機づける欲求、報酬、昇進などを含めた要因の実体を解明することに焦点が当てられている。すなわち、行動に影響を及ぼす実体や動機の内容を特定することを主眼にした理論である。これに含まれる代表的な動機づけの理論としては、欲求理論、欲求階層理論、ERG理論、X理論・Y理論、二要因理論、達成動機理論、内発的動機づけなどがある。次に「過程理論」は、人の動機づけが生じる心理的メカニズムやプロセスについての説明をすることに焦点が当てられている。すなわち、人がどのように動機づけられていくかの心理的メカニズムの過程を追って動機づけのプロセス全体について説明することを目的としたものである。動因理論、期待理論、衡平理論、目標設定理論などの理論がこれに含まれる代表的な理論である。

従業員を職務に対していかに動機づけるかという課題は、今も昔も経営組織においては重要な問題である。昨今では、終身雇用や年功序列が終焉して、早期退職や組織のフラット化などによるポストの削減、職務遂行の仕組みの大きな変革などで賃金の増加は見込めない状況の中にある。つまり、従来のように昇進機会や昇給などの外発的報酬の伸びは期待できないばかりか、現状を維持することも難しい状況になってきている。そこで、外発的報酬によって、従業員を動機づける外発的動機づけに変わり仕事自体からもたらされる報酬である内発的報酬によって動機づける内発的動機づけが重要になってきている。

経営組織において、職務の属性が従業員の内発的報酬を意味する心理的状态を生起させる心理的メカニズムの過程において高く評価され、内発的動機づけと職務との関連において、最も理論的に精緻されているものとして職務特性論がある (Hackman & Lawler, 1971; Hackman & Oldham,

1976, 1980)。職務特性論においては、職務核特性と呼ばれる「技術多様性」、「職務完結性」、「職務重要性」、「自律性」、「課業からのフィードバック」の5つが重要な要因があるとされている。そして、これらの特性を有する程度が高い仕事においては、以下の3つの「重大な心理的状态」が生起する。すなわち、「仕事の有意義感」、「仕事の結果に対する責任感」、「職務活動の実際の結果に関する知識」である。この3つの心理的状态は、内発的報酬として作用し、その職務に従事する従業員の職務に対する内発的動機づけを高め、その結果として職務満足や職務遂行が高まるといわれている。このことから経営組織において職務満足の影響を議論する際には、内発的動機づけは重要な要因となりうると考えられる。

内発的動機づけという概念を初めて定義したのはHuntであった。Huntによると、内発的動機づけとは、「有機体の知覚と相互作用に固有な動機づけ」、「情報処理と行為に固有な動機づけ」であるとされている。これより以前に、内発的動機づけという用語は、Harlow (1950) によってすでに用いられてはいるが、内発的動機づけという概念を定義したわけではない (Hunt, 1963)。よって、内発的動機づけという概念を初めて定義したのはHunt (1963, 1965) である。

その後、1970年代に入り、Deci (1975) によって現在おこなわれている内発的動機づけという概念が提唱された。Deciによれば、内発的動機づけとは、「人がそれに従事することにより、自己を有能で自己決定的であると感知することができるような行動である」としている。

Deciによる内発的動機づけの研究は、産業・組織心理学においても多くの研究に有益な視点を与えたとして評価されている (Kanfer, 1994)。Deciによる内発的動機づけの研究において、人の内発的動機づけに影響を与えるのは、有能感と自己決定感であるとされている。つまり、人は、自己がある行動に関して、有能で自己決定的であると感じた時に内発的動機づけは喚起される。しかし、人は、内発的動機づけによって行為を行なっている中で外発的報酬を受けると、人の認知された因果律には変化が生じるといふ。これは、最初、人

の認知された因果律の所在が内部にある場合、人は、自己が有能で、かつ自己決定的であると感じて行為を行なっている。ところが、そこに外発的報酬が導入されると、人は、外発的報酬を得るがために行為を行なっていると感じ始めるということである。つまり、外発的報酬が認知されると因果律の所在が外的なものとなり、内発的動機づけは低下するということである。

しかし、全ての外発的報酬が内発的動機づけを低下させるわけではない。Deci (1975) によると、外発的報酬には制御的側面と情動的側面の2つの側面があるという。制御的側面とは、人の認知された因果律の所在を内部から外部へと変化させることによって、内発的動機づけを低下させることを示す。例えば、金銭や名声などの外発的報酬は制御的側面が強いため、自己決定したという感覚が弱くなり、内発的動機づけは阻害される。また、監視や競争なども制御的側面が強いため、自己決定したという感覚が減少し、内発的動機づけは阻害される。他方、情動的側面とは、人の有能性に影響を及ぼす側面である。この情動的側面には2つの要素がある。つまり、情動的側面であっても人に正の情報を与えるならば、有能さが増し内発的動機づけを促進する。しかし、負の情報を与えると、内発的動機づけを阻害するということである。そして、外発的報酬の制御的側面と情動的側面は、どちらが優位であるかによって、択一的に働くものであるとしている。

人は、自己が有能で、自己決定的であるという感情を経験したいという欲求によって、最適のチャレンジを追及する行動と、そのチャレンジを征服する行動の2つの行動が喚起されるのである (Deci, 1975, 1980)。

経営組織においては、金銭や地位などの外発的報酬を受け取ることが前提となっているために、外発的報酬が直接的に内発的動機づけを低めるといふことを観察することは難しい。しかし、経営組織などの現実社会では、1つの活動において内発的報酬と外発的報酬は互いに矛盾して存在しているというわけではないといわれている (Csikszentmihalyi, 1975)。

2. 目的

本研究では、離職意思と関連がある職務満足に焦点をあて、早期離職や失業問題等で社会的にも注目を集めている若年者の職務満足に与える影響要因を探索的に確認することを目的とする。また、Deciによる内発的動機づけは、産業・組織心理学の分野の多くの研究に有益な視点を与えたとして評価されてはいる。しかし、実際の経営組織においてその理論の有効性が検討された例は少ない。組織行動の事象を扱った理論としての有効性を評価するには、より多く実際に調査研究を行う必要がある (Storn, 1978)。よって、内発的動機づけの有効性を企業組織の従業員に対して調査研究することは有効なものとなりうるであろう。そこで、職務満足に対して内発的動機づけが影響をおよぼすかを把握することを目的とする。つまり、内発的動機づけ研究における有能感と自己決定感が離職意思の鍵概念である職務満足におよぼす影響を把握することにある。

3. 研究方法

3.1 調査対象

本研究は、兵庫県下にある公共機関に2001年9月から2003年10月までに会員登録して、就職活動を行ったことのある19歳から31歳までの若年者約1万人の中から無作為に選んだ3000人を対象として、郵送法によって質問紙調査が実施された。調査期間は、2003年11月後半から12月後半までの約1ヶ月間である。回収集は420人であり、回収率は14.0%であった。分析対象の内訳として、平均年齢は、25.4歳 (SD2.5) であった。性別では、男性175名 (41.7%)、女性240名 (57.1%)、不明5人であり、学歴別では、中・高卒52名 (12.4%)、専門学校・短大卒89名 (21.1%)、大学・大学院卒278名 (66.1%)、であった。

ただし、本調査のサンプルには、求職活動中の未就職者も含まれており、そのようなサンプルは、就業者を対象としている本研究の意図から外れるために、分析から除外した。その結果、分析対象となったサンプルは、146名となった。分析対象者の内訳は、平均年齢25.6歳 (SD.2.4) であった。

性別では、男性56名 (38.3%)、女性88名 (60.2%)、不明2名 (1.4%) であり、学歴別では、中・高卒21名 (14.4%)、専門・短大卒26名 (17.8%)、大学・大学院99名 (67.8%) であった。平均就労期間は、28.8ヶ月であった。

3.2 測定尺度

職務満足に関しては、さまざまな測定尺度がある中で、信頼性・妥当性が高いと評価されているMSQ短縮版 (Ivancevich, 1978; Dawis, 1992) を用いることとした。なお、高橋 (1999) によって日本語に翻訳されたMSQ短縮版 (Wess et al., 1967) を用いて事前に行ったパイロット調査 (大里・奥井, 2003) を参考に選定を行って用いた。内発的動機づけに関して、有能感、自己決定感ともに、企業組織において使用されてきた尺度は、筆者の知る限りにおいて信頼性・妥当性が高く確認されている尺度が無いために桜井 (1993) の有能感 (7項目)、自己決定感 (8項目) 尺度を企業組織向けに修正して使用してした。反応尺度としては、それぞれ5件法リッカート尺度を使用した。各尺度の信頼性係数は、職務満足に関しての α 係数は、.90であった。また、内発的動機づけの下位概念である有能感と自己決定感の α 係数は、それぞれ有能感では.90であり、自己決定感では.82であった。

その他の変数に関して、「年齢」については、そのまま実数値を用いた。「性別」、「婚姻状況」、「メンターとなる先輩」に関しては、ダミー変数を用いた。「学歴」に関しては、中・高卒を1、専門学校卒を2、短大卒を3、大学卒を4、それ以外を5とし、会社歴については、0社を1、1社を2、2社を3、3社を4、それ以上を5として用いた。「在籍期間」に関しては、現在の職場で働いている期間について、合計を1ヶ月単位で尋ねて、実数値をそのまま用いている。「現在の企業規模」については、現企業の従業員数の実数値をそのまま用いている。「職務の明確性」に関しては、非常に不明確から非常に明確までを5件法で尋ねた。「給与への影響」、「昇進への影響」については、坂下 (1985) を参考に作成し、影響しないからきわめて影響するまでの5件法で尋ねた。「職位」に関しては、一般職相当を1、主任相当を2、係長相当を3、その他を4として用いた。

4.結果

表.1は、分析に用いた全変数の相関係数を示している。これを見ると、職務満足と有意に相関があるのは、職務の明確性、給与への影響、昇進への影響、有能感、自己決定感の5つの変数であった。中でも有能感の値が、.28と最も高い値であった。この値は相関係数としては、中程度の水準の相関であるといえる。また、自己決定感についても.26と有能感とほぼ同じ値であり、中程度の水準の相関であったといえる。このことから、内発的動機づけと職務満足とは、中程度の水準の相関であるといえる。

次に、職務満足の要因を検討するために、職務満足を従属変数として階層的重回帰分析を行った結果が、表.2である。Step2およびStep3のF値は統計的に有意となった。Step1においては、有意な値を示したβ係数は見いだされなかった。Step2において、F値の変化量は有意であった。β係数に関しては、現在の在籍期間(β=.24)と昇進への影響(β=.35)が有意であることから、現在の在籍期間と昇進への影響が有意に職務満足を強めるといった結果となった。最後に、Step3として、有能感と自己決定感を独立変数として投入したところF値の変化量は有意であった。有意となったβ係数を見ると、現在の在籍期間(β=.20)、昇進への影響(β=.34)、有能感(β=.29)のβ係数が有意に、職務満足を強めるといった結果であった。自己決定感(β=-.07)のβ係数は有意ではなかった。

5.考察

若年者の離職意思の規定要因である職務満足に対して有能感が有意に規定している要因であるということが見出された。このことから内発的動機づけの概念である有能感が職務満足に有意に影響を与えているといえる。つまり、有能感を高めることによって職務満足が高まり、その結果として離職意思が低まるという可能性があるといえる。この内発的動機づけの概念である有能感が有意に職務満足に影響を与えるということから、内発的報酬によって職務に従事する従業員の職務満足が

表. 2

	職務満足		
	Step1	Step2	Step3
年齢	.03	.02	-.01
性別	.16	.18	.15
学歴	.10	.08	.09
婚姻	-.20	-.19	-.14
会社歴	-.06	-.11	-.10
現在の在籍期間	.19	.24*	.20*
現在の企業規模		-.12	-.15
職務の明確性		.13	.11
給与への影響		-.08	-.06
昇進への影響		.35*	.34*
職位		.06	.02
メンターとなる先輩		-.08	-.11
有能感			.29*
自己決定感			-.07
R	.08	.19	.25
R ²		.11	.06
F値	1.49	1.94*	2.35**
自由度	6;106	12;100	14;98
F値変化量		2.28*	4.09*
自由度		6;100	2;98

**p<.01 *p<.05

表. 1 相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1 年齢															
2 性別	-.29*														
3 学歴	.03	.00													
4 婚姻歴	-.15	.27**	.12												
5 会社歴	.34**	-.05	-.17*	-.14											
6 現在の在籍期間	.23**	-.13	-.20*	-.05	-.04										
7 現在の規模規模	.17	-.04	.02	.03	-.02	.02									
8 職務の明確性	-.03	.11	.15	.07	.02	-.12	.09								
9 給与への影響	.18*	-.25**	.03	-.16	.14	-.05	.11	.07							
10 昇進への影響	.17*	-.17*	-.01	-.12	.18*	-.04	.14	.05	.83**						
11 職位	-.24	-.11	.10	.10	-.20*	-.05	-.05	-.03	-.13	-.15					
12 メンターとなる先輩	.05	.00	.06	-.08	.07	-.11	-.07	-.08	-.07	-.11	-.09				
13 職務満足	.02	.07	.10	-.03	.02	.02	-.05	.18*	.17*	.23**	-.03	-.12			
14 有能感	.15	.06	.07	-.07	.10	.02	.14	.15	.04	.07	.01	-.04	.28**		
15 自己決定感	.04	.17*	.12*	-.05	.10	-.14	.13	.14	.11	.22**	-.01	-.14	.26**	.44**	

**p<.01 *p<.05

高まるというHackman & Oldhamの職務特性論の考え方を持ち出しても妥当なことであろう。現在のよう外発的報酬をもって従業員を動機づけることが困難な状況下においては、内発的報酬によって従業員の動機づけを高めることが必要となってきた。つまり、内発的動機づけを高めるためには職務特性理論における職務核特性によって従業員の「重要な心理状態」を喚起するような職務を設計することが若年者の離職意識を低下させる心理的効果があるといえる。

人は自己が有能で、自己決定的であるという感情を経験したいという欲求によって、最適のチャレンジを追及する行動と、そのチャレンジを征服する行動の2つの行動を生起する存在である(Deci 1975, 1980) ことから、従業員の個々人に最適なチャレンジな職務をデザインすることが重要である。つまり、従業員の能力やスキルに合わず、有能感を感じない職務を与え続けるといつもいつも不満を感じさせられてしまい職務満足の低下をもたらす原因となりうるのである。そこで、経営組織は、個人が主観的に自覚する有能感と客観的有能感が乖離しないように従業員各個人の能力やスキルを把握し、有能感が高まるように職務を提示することが必要となってきた。経営組織において職務と能力やスキルとのミスマッチをさけることが、若年者の自発的離職の防止効果になるのではないと思われる。

職務満足を有意に規定している要因であるということが見出された有能感とは自己決定感と強い相関があることも見出された。そこで、職務遂行上の決定においては、上司もしくはリーダーが直接決定を行った方が正確で早い場合であってもすべての決定を行ってしてしまうのではなく、部下個人の能力やスキルに見合った決定ができる機会を出来るだけ与えて自己決定感を高めることも大切である。すなわち、部下を信頼して任せるといことが重要であるといえる。ただし、個人の能力やスキル水準より、高すぎる決定の機会を与え続けることで失敗が繰り返されてしまうと学習性無力感に満たされることにもなりかねないので見極めには十分な注意が必要である。つまり、能力やスキル水準に見合った自己決定の機会を従業員で

ある若年労働者が得ることができ、自己決定感が高まれば、正の相関関係がある有能感が高まると推測している。その結果、間接的ではあるけれども職務満足が高まる可能性がある。

最後に、本研究では、離職意思に関連する項目として職務満足に焦点をあてているために、離職意思へ影響を与えるその他の要因としての組織コミットメントや代替的職務機会への期待など(Steel=Ovalle,1984; McEvoy=Casio,1985; Cotton=Tuttle,1986; McEvoy=Casio,1987) についての検証は行っていない。今後は、職務満足以外の要因に関しても検討をする必要がある。また、離職意思が直接的に測定されていないために職務満足と離職意思の検討が出来なかった。そこで、今後はこれらの関係も検討することが必要である。

参考文献

- ・Blau, G. (1993) Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel psychology*, 46, 313-330.
- ・Brayfield, A. H., & Crockett, W. H.(1955) Employee attitudes and employee performance. *Psychological Bulletin*, 52, 396-424.
- ・Brown, S. P. & Peterson, R.A., (1993) Antecedents and Consequences of Salesperson Job Satisfaction: Meta-Analysis and Assessment of Causal Effects. *Journal of Marketing Research*, 100, 63-77.
- ・Campbell, J. P., Dunnette, M. D., Lawler, E. E., III., and Weick, K. E. (1970) *Managerial behavior, performance, and effectiveness*. New York: McGraw-Hill.
- ・Cotton, J. L. and Tuttle, J. M. (1986) "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research," *Academy of Management Review*, Vol. 11, No. 1,
- ・Csikszentmihalyi, M. (1975) *Beyond Boredom and Anxiety*. San Francisco.: Jossey-Bass. (今村浩明(訳) 1990 楽しむということ 思索社).
- ・Dawis, R. V. (1992) Person-environment fit and job satisfaction. In C. J. Cranny, P. C. Smith, & E. F. Stone (Eds.), *Job satisfaction: How people feel about their jobs and how it affects their Performance*. New York: Lexington, pp69-88.

- ・ Dawis, R. V., & Lofquist, L. H. (1984) *A psychological theory of work adjustment*. Minneapolis, MN: University Minnesota Press.
- ・ Deci, E. L. (1975) *Intrinsic Motivation*. New York: Plenum. (安藤延男・石田梅男 (訳) 1980. 内発的動機づけ—実験社会心理学的アプローチ— 誠心書房).
- ・ Deci, E. L. (1980) *The Psychology of Self-determination*. New York: Lexington Books. (石田梅男 (訳) 1985. 自己決定の心理学—内発的動機づけの鍵概念をめぐって— 誠心書房).
- ・ Gregson, T. (1991) The separate constructs of communication satisfaction and job satisfaction. *Educational & Psychological Measurement*, 51, 39-48.
- ・ Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1975) Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, 60, 159-170.
- ・ Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976) Motivation Through the Work Itself: Test of a Theory, *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- ・ Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980) *Work Redesign*, Reading, MA, Addison-Wesley.
- ・ Harlow, H. F. (1950) Learning and satiation of response in intrinsically motivated complex puzzle performance by monkeys. *Journal of Comparative and physiological psychology*, 43, 289-294.
- ・ Hoppock, R. (1935) *Job satisfaction*. New York: Harper and Brothers. (Reprinted in 1977 by Arno Press, New York)
- ・ Hunt, J. McV. (1963) Motivation inherent in information processing and action. In O. J. Harvey (Ed.), *Motivation and social interaction*. New York: Ronald.
- ・ Hunt, J. McV. (1965) *Intrinsic Motivation and Its Role in Psychology Development*.
- ・ Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. (1985) Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 92, 251-273.
- ・ In D. Levine (Eds.), *Nebraska Symposium on Motivation*, 13. (pp189-282). Lincoln, University of Nebraska Press.
- ・ Ironson, G. H., Smith, P. C., Brannick, M. T., Gibson, W. M., & Paul, K. B. (1989) Construction of a job in General Scale: A comparison of global, composite, and specific measures. *Journal of Applied Psychology*, 74, 193-200.
- ・ Ivancevich, J. M. (1978) The performance to satisfaction relationship: A causal analysis of stimulation and non-stimulating jobs. *Organizational Behavior and Human performance*, 22, 350-365.
- ・ Johnson, S. M., Smith, P. C., & Tucker, S. M. (1982) Response format of the JDI: Assessment of Reliability and validity by the multitrait-multimethod matrix. *Journal of Applied Psychology*, 67, 500-505.
- ・ Judge, T. A. & Church, A. H. (2000) Job satisfaction: Research and practice. In C. L. & E. A. Locke (Eds.), *Industrial and organization psychology: Linking theory and practice*. Oxford, U. K.: Blackwell, pp166-198.
- ・ 金井壽宏・高橋潔 (2004) 組織行動の考え方 東洋経済.
- ・ Kanfer, R. (1994) Work Motivation: New Direction in Theory and Research. In Cooper, C. L. & Robertson, I. T. (eds.), *Key Reviews in Managerial Psychology*. New York, Wiley. Pp1-53.
- ・ 厚生労働省編 (2000) 平成12年版労働白書 厚生労働省.
- ・ 厚生労働省編 (2004) 平成15年版労働経済白書 厚生労働省.
- ・ Locke, E. A. & Henne, D. (1986) Work motivation theories. In C. L. Cooper & I. Robertson (Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*. London: wiley, pp1-35.
- ・ Locke, E. A. (1976) The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organization Psychology*. Chicago: Rand McNally, pp.1297-1349.
- ・ Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. (1969) *Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- ・ March, J. G. and Simon, H. A. (1958) *Organizations*. Wisley (2nd. ed., 1993). (土屋守章 (訳) 1977 オーガニゼーションズ ダイアモンド社).
- ・ McEvoy, G. M. and Cascio, W. F. (1985) "Strategy for Reducing Employee Turnover: A Meta Analysis." *Journal of Applied Psychology*, 70, (2), pp. 342-353.

- ・ McEvoy, G. M. and Cascio, W. F. (1987) "Do Good or Poor Performers Leave? A Meta-Analysis of the Relationship between Performance and Turnover," *Academy of Management Journal*, 30. (4), pp. 744-762.
- ・ Mobley, W. H. (1977) Intermediate Linkages in the Relationship between Job Satisfaction and Employee Turnover, *Journal of Applied Psychology*, 62, (2), pp. 237-240.
- ・ 西川一廉 (1984) 職務満足の心理学的研究 勁草書房.
- ・ 日本労務学会 (1979) NRK式従業員態度調査のてびき (第6版改訂版) 日本労務学会.
- ・ 野中郁次郎・加護野忠男・小松陽一・奥村昭博・坂下昭宣 (1978) 組織現象の理論と測定 千倉書房.
- ・ 大里大助・高橋潔 (2001) 「わが国における職務満足研究の現状・メタ分析による検討」『産業・組織心理学研究』, 第15巻第1号, 55-64.
- ・ 大里大助・奥井秀樹 (2003) 「キャリア・カウンセリングの効果測定」『第31回日本経営システム学会全国研究発表大会講演論文集』日本経営システム学会, 81-84.
- ・ 小川憲彦 (2003) 「大卒者のキャリア初期段階における衝動的離職プロセス」『六甲台論集-経営学編-』第50巻第2号 49-77.
- ・ 小野公一 (1993) 職務満足感と生活満足感 白桃書房.
- ・ Porter, L. W., Lawler, E. E., & Hackman, J. R. (1975) *Behaviors in organization*. New York: McGraw-Hill.
- ・ Ross, I. E., & Zander, A. F. (1957) Need satisfaction and employee turnover. *Personnel Psychology*, 10, 327-338.
- ・ リクルートワークス研究所 (2002) 「若年のキャリア支援に関する10の提言-失業・無業を超えて-」リクルートワークス研究所.
- ・ 坂下昭宣 (1985) 組織行動研究 白桃書房.
- ・ Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C.L. (1969) *The measurement of satisfaction in work and retirement*. Chicago: Rand McNally.
- ・ Steers, R.M., and Porter, L.M. (1975) *Motivation and Work Behavior*, New York: McGraw-Hill.
- ・ Stone, E. F. (1978) *Research Method in Organizational Behavior*. New Jersey: Prentice-Hill. (鎌田伸一・野中郁次郎(訳)1980 組織行動の方法 白桃書房).
- ・ 桜井茂男 (1993) 「自己決定とコンピタンスに関する大学生用尺度の試み」『奈良教育大学教育研究所紀要』第29号 203-208.
- ・ 高橋潔 (1987) 「労働生活の質 (QWL) に関する迷関構造」『慶應義塾大学社会学研究紀要』, 第27号 11-22.
- ・ 高橋弘司 (1999) 「第4章 態度の測定 (I) : 職務満足」渡辺直登・野口裕之編著 (1999) 『組織心理測定論 項目反応理論のフロンティア』白桃書房.
- ・ 高橋弘司 (2002) 「第5章 職務満足」渡辺直登・宗方比佐子編著 (2002) 『キャリア発達の心理学』川島書房.
- ・ Tett, R. P. & Meyer, J. P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analysis based on meta-analytic findings. *Personnel Psychology*, 46, 259-293.
- ・ Vroom, V.H., (1964) *Work and Motivation*, New York, Wiley. (坂下昭宣・榊原清則・小松陽一・城戸康彰 共訳 仕事とモチベーション 千倉書房)
- ・ 山本寛 (1990) 「職務満足と企業組織に関する実証的研究」『応用心理学研究』第15号, 17-28.

