

# 職場における精神健康に関する一研究\*

—ERG理論を枠組みとして—

渡辺直登<sup>1)</sup>

## I 問題

職場における従業員の精神健康に関する問題は、その重要性が強調されている割には、未だ比較的未開拓なままに残されている。これはその包含する領域が広く、また様々な側面からのアプローチが考えられるがゆえに、未だ統一された討論がなされていないことにも由来する。

しかしながら近年、この領域に関するこれまでの研究成果についてのレビューが相次いで提出されるに至り、おぼろげながらも、その研究のこんごの方向性が浮きぼりにされてきている。(例えば、Cooper & Mershall 1976 : Beehr & Newman 1978 : Schuler 1980) これらのレビューは一様に、

- ①外的要因としての職場環境。ことに職場におけるストレス源。
- ②内的要因としての個人の特徴。ことにパーソナリティ、認知スタイル、ストレス・コーピングスタイルなど。
- ③それらの相互作用の結果としての生理学的・心理学的諸症状。(心臓血管系の疾患、神経症など)

の3つの変数に基づいて過去の研究をレビューしている。

いずれのレビューも、過去の研究には上述した3つの変数の中に含まれる下位変数間に、有意な相関関係が存在するかどうかについて研究したものが多くを指摘している。結果は比較的予想された関係のあることを示しているものが多く、この枠組みを用いての研究に有効性があることを示唆している。しかしながら、これまで行われてきた研究には、理論的根拠に乏しいものが多く、特にこれまで心理学の分野で発展をみえてきた精神健康に関する諸理論を枠組みとした研究がなされていないことも指摘されている。

これまでに提出された従業員の精神健康に関する諸理論は、個人の職務満足の程度や職務への動機づけとの関

連の上で論じられているものが多い。これは、一般に職場の中の仕事や生活に満足を感じている人は、そうでない人よりも家庭生活を含めた全生活に高い満足感を持ち、身体的にも精神的にも健康で、仕事のパフォーマンスも高く、転職したり欠勤したりする傾向が少ないであろうという単純な推論から来しているものである。Locke (1976) のレビューは、職務満足は仕事のパフォーマンスを高めることにはほとんど積極的には働かず、むしろ心身の健康を維持し、転職・欠勤を防ぐ役割を果たしていると指摘し、それまでの一般的な推論の一部を修正した。このLockeのレビューの知見は、従業員の精神健康の問題は職務満足との関連の上に立って論ぜられるべきであるという従来の考え方に、さらに支持を与えているものと思われる。

職務満足と精神健康との関連について考えるうえで、有益な理論的枠組みを提供してくれるものとして、Maslow, Alderfer, Herzbergの理論がある。Maslow (1970) は人間行動を欲求の満足化行動とみなし、彼のいう5つの基本的欲求の低次から高次の欲求への満足化 (gratification) の移行が、最高次に位置する自己実現の欲求の出現まで逐次的に生起すると唱えた。そして精神的に健康なパーソナリティとは、「基本的な欲求を十分に満足させており、今やこれとは別の高次動機とよばれるものに動機づけられている人々」(上田吉一, 1976) に特徴的なパーソナリティと主張した。この考え方は広く産業心理学の分野で受け入れられてはいるが、これまでにMaslowの理論の妥当性を吟味するため行われた質問紙を使った研究は、かなり否定的な結論を導いている。例えば、その欲求分類の妥当性についての因子分析的研究の中で、完全に彼の主張する5つの欲求を因子として抽出した研究は見られないし、欲求の階層性に関して理論どおりの結果を完全に導き出したものもみられない (Wahba & Bridwell, 1976)。しかしながらこれまでの研究は、Maslowの最も強調したかったと思われる、職場への適応がよく、精神的に健康な人の欲求構造ならびに動機づけという側面からこの理論を検証してみようとするアプローチに欠けているように

\* 本調査のデータ処理は、名古屋大学教育学部統計機械室のNEAC-1240によって行われた。

1) 名古屋大学大学院教育学研究科博士課程(後期)  
(指導教官 丸井文男教授)

思われる。すなわち、Maslow の理論は、被調査者の精神健康という変数を念頭に置いて討論されるべき性質のものであると考えるのである。

Alderfer (1969) は、Maslow の欲求分類と階層仮説を修正した ERG 理論と呼ばれる欲求理論を提唱した。それによると人間の欲求は、①存在欲求 (Existence Need, E need), ②関係欲求 (Relatedness Need, R need), ③成長欲求 (Growth Need, G need) と呼ぶ 3 つの欲求に分類できるといふ。この欲求の三分類は Maslow の欲求分類から出発したものであり、各欲求の定義は次のとおりである。

E need …物質的・生理的な願望に関する様々な形態の欲求。職場にあっては、給与、作業条件、福利厚生などに関係した欲求。

R need …意義ある他者との関係に関するすべての欲求。職場にあっては、上司、部下、同僚との人間関係ならびに人間関係を背景にした職場の雰囲気への適応に関係した欲求。

G need …個人その人自身が、その取り巻く環境に創造的で生産的にかかわる際に認められる欲求。職場にあっては、仕事そのものや仕事の達成に関係した欲求。

また、Alderfer はこれら 3 つの欲求間の階層性についても言及し、以下に示す 7 つの仮説を提唱している。

- 仮説 1. E need が満たされなければ満たされないほど E need はますます願望される。
- 仮説 2. R need が満たされなければ満たされないほど E need はますます願望される。
- 仮説 3. E need が満たされれば満たされるほど R need がますます願望される。
- 仮説 4. R need が満たされなければ満たされないほど R need はますます願望される。
- 仮説 5. G need が満たされなければ満たされないほど

R need がますます願望される。

仮説 6. R need が満たされれば満たされるほど G need がますます願望される。

仮説 7. G need が満たされれば満たされるほど G need はますます願望される。

Alderfer は以上 7 つの仮説を図 1 のようにまとめている。

このように、ERG 理論は Maslow の理論と大変類似しているが、欲求を 3 つに分類し直した点、および高次欲求の不満足が低次欲求の願望をもたらすという点で、Maslow の理論と一線を画している。

ERG 理論の妥当性に関する実証的研究は、Alderfer (1969, 1972, 1974) のほか、Wanous ら (1977) によってなされているが、その結果は調査の対象となった組織によってまちまちで、必ずしも理論どりの結果が得られているとは言い難い。これを Alderfer は組織開発の専門家らしく、組織国土 (Organizational Climate) の影響があるためとみているが、果たしてそればかりであろうか。今一度 Maslow の考え方に立ちかえり、被調査者の精神健康という視点を考慮に入れた実証研究がなされるべきであると考えるのである。

Maslow, Alderfer と少し違った観点から職務満足と精神健康の関係に関する理論を唱えたのは Herzberg (1966) である。彼は自らの主張した仕事への動機づけに関する二要因理論を、精神健康との関連で論じなおしている。それによれば、精神的に健康な人は職務に内在的な要因に動機づけられるのに対し、精神的に健康でない人は職務に外在的な要因に動機づけられるという。換言すれば、精神的に健康な人は、仕事そのものの面白さ、仕事の達成といった内在的な要因を充足させることで満足感を感じるのに対し、精神的に健康でない人は、職務に内在的な要因に無関心で、給与、対人関係、職場の物理的環境といった職務に外在的な要因の改善を次々と求め、それらの充足に満足感を感じるというのである。この考え方は、先に述べた Maslow がかけた自己実現をしようとしている人々に特徴的な欲求の充足、動機づけのタイプと極めて類似している。

Herzberg のこの考え方を検証しようとしたこれまでの研究は、分裂病を含む重篤な精神障害を有する人々とそうでない人々との動機づけのタイプを比較するという方法を取って行われてきた (Hamlin & Nemo, 1961; Herzberg et al. 1974)。研究結果はおしなべてこの考え方を支持してはいるが、比較の対象に重篤な精神障害を有する人々の群をとっているがために、その差異があるのはむしろ当然だと考えられ、今ひとつ説得力に欠ける面がある。今後より軽い精神的困難を感じつつ

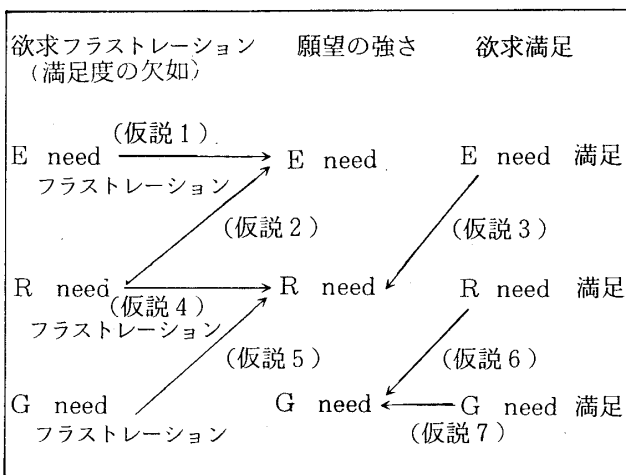


図 1 ERG 理論の満足—願望仮説 (Alderfer, 1969)

働いている人々の動機づけならびに職務満足との関連のうで、この考え方を検証してゆく必要がある。

## Ⅱ 目 的

本研究では、Alderfer の提唱するERG理論を枠組みとして、3つの異なる産業組織で働く従業員の職務満足・欲求構造と精神健康との関連を明らかにすることを目的とする。なお本研究でいう精神健康とは、精神的・身体的な自覚症状の有無という観点に基づいており、一連のHealthy Personalityについての議論にみられる、積極的な意味での精神健康概念を採用していないことに注意されたい。

## Ⅲ 方 法

### 1 質問紙およびインベントリー

Alderfer らの先行研究にならい、ERG理論を検証するための道具として、二種類の質問紙を作成した。質問項目の決定は、Alderfer (1969)、Wanous (1977)、NRK従業員意見調査表、JDI、EPPSなどの項目を参考に、「～している」という状態を表わす項目を64項目作成ならびに抽出した。これを日本産業訓練協会の産業教育の専門家と共に、先述したAlderfer の E need, R need, G need の定義に基づき、それぞれの欲求カテゴリーに分類した。この中から更に内容的に妥当である項目を抽出するとともに、表現の検討を行い、最終的にERG各欲求カテゴリー13項目ずつ、計39個の項目を作成した。

#### (1) 欲求満足度測定質問紙

上述した「～している」という状態を表わす表現の項目について、E need に関する項目は質問の(1)から2項目とびに、R need に関する項目は質問の(2)から2項目とびに、G need に関する項目は質問の(3)から2項目とびに配列した。各々の項目に対し、「そうである」、「まあそうである」、「どちらともいえない」、「あまりそうではない」、「そうではない」の5段階リッカート・タイプ尺度を用い回答させることにした。

#### (2) 欲求重要度測定質問紙

欲求満足度測定質問紙で用いた「～している」という表現に代えて、「～すること」という意思を含む表現を用いた。項目の配列については、欲求満足度測定質問紙の場合と同じく、各欲求カテゴリーに属する項目について、E need, R need, G need の順で2項目とびに配列した。反応の尺度は各々の項目について、「非常に重要(大切)」、「かなり重要(大切)」、「やや重要(大切)」、「あまり重要(大切)でない」、「まったく重要(大切)でない」の5段階リッカート・タイプ尺度を用いた。

なお欲求満足度測定質問紙と欲求重要度測定質問紙で同一番号の付されている項目は、同一の欲求について、その満足度と重要度の両側面から測定されるようもくろまれている。

#### (3) 欲求満足度測定質問紙—その2—

先述した欲求満足度測定質問紙は、その質問の仕方が被調査者の現在の心理状態を尋ねるかたちとなっているので、それが真に欲求満足度を測定しているという根拠に乏しい。そこで、その39項目を12の上位概念(給与、職場環境、福利厚生、対人関係、仕事の内容など)のもとに分類し、その上位概念について直接的にどのくらい満足しているかを聞く項目をつけ加えた。反応の尺度は「非常に満足している」、「満足している」、「どちらかという満足している」、「どちらかという不満である」、「不満である」、「非常に不満である」の6段階リッカート・タイプ尺度を用いた。

#### (4) CMI (コーネル・メディカル・インデックス)

被調査者の精神健康の程度を測定する道具としてCMIを用いた。CMIはわが国においても既に標準化されたインベントリーで、心身の障害がまだ隠微なうちに察知できる道具として知られている。原法は身体的な自覚症状に関する144の項目と、精神的な自覚症状に関する51の項目よりなっているが、金久・深町(1972)は男子用では16項目の追加を行っている。

## 2 予備調査

欲求満足度測定質問紙と欲求重要度測定質問紙の信頼性、実施上の問題点を明らかにするため、予備調査を行った。被調査者はプラスチックの成型を行っている中企業G社(従業員、約350人)の現場監督者37人と特殊鋼の生産を行っているCメーカー(従業員、約9500人)の現場従業員28人であった。実施方法は、G社については昭和54年9月に会社に赴き、両質問紙の項目を口頭で読みあげ、その場で回答してもらい回収した。Cメーカーについては、昭和54年9月20日に被調査者に質問紙を配布し、9月30日回収した。

両質問紙の妥当性・信頼性の検討は、両社の被調査者をひとつにまとめ、

①各項目の平均・分散

②項目間の内的整合性という意味での信頼性、すなわち合計得点と個別得点の相関の観点から行った。

①については、両質問紙とも極端に反応にかたよりのみられる項目はなかった。②については、ERG各欲求カテゴリーに属する13項目をひとつのグループとして、グループ・セントロイド法を適用した。その結果、各項目とも十分に高い相関係数を有し、 $\alpha$ 係数も欲求満足度

測定質問紙のE need カテゴリーに .679 という比較的低い値が見られたものの、両質問紙の他のカテゴリーでは、.812から.868までの高い値が得られ、各欲求概念を表す項目間に高い内的整合性のあることがわかった。

ただし、欲求満足度測定質問紙の項目が被調査者によってはポジティブな意味をなさないものがあるかもしれないという危惧から、上述した「その2」の12項目をつけ加えることにした。

### 3 被調査者

被調査者は以下に示す業務を異にする3つの企業の男子従業員より成る。

(1) A電力：従業員、約19,000人の電力会社。180人の男子従業員を対象に選び、有効調査人員数は169人であった。被調査者の年齢は19歳から49歳までにくまなく分布し、その内訳はホワイト・カラー66人、ブルー・カラー103人であった。ホワイト・カラーの職務内容は事務一般を主としたものであり、そのうち管理職の立場にある人は29人であった。一方、ブルー・カラーの職務内容は配線、送電に関する業務であり、そのうち現場の管理的仕事に従事している人は18人であった。

(2) B銀行：従業員、約15,000人の都市銀行。125人の男子従業員を対象に選び、有効調査人員数は101人であった。被調査者の年齢は20歳から34歳までに分布し、すべてホワイト・カラーの非役職者であった。職務内容は、貸付、為替、窓口などの事務的業務であった。

(3) Cメーカー：従業員、約9,500人のメーカー。69人の男子従業員を対象に選び、有効調査人員数は66人であった。被調査者の年齢は20歳から45歳までに分布し、その内訳はホワイト・カラー30人、ブルー・カラー36人であった。ホワイト・カラーの職務内容はひとりの事務職を除いて、すべて技術職であり、そのうち管理職の立場にある人は1人であった。一方、ブルー・カラーの職務内容は製鋼業務であり、そのうち管理的立場にある人は19人であった。

### 4 調査手続と調査の実施状況

調査は先述した被調査者に対し、欲求満足度測定質問紙、欲求重要度測定質問紙、欲求満足度測定質問紙—その2—、CMIを同時に配布し、各々について回答してもらい回収する手続をとった。

A電力については、昭和54年10月に社内便を通じて各被調査者に質問紙およびインベントリーを配布し、5日後、同じく社内便を通じて回収した。返送にあたっては添付した封筒に回答した質問紙およびインベントリーを入れ、封印して返送する旨伝えた。

B銀行については、昭和54年10月中に開催された二度の社内研修会の初日に質問紙およびインベントリーを配布し、3日後の最終日に回収した。

Cメーカーについては、昭和54年10月、11月に開催された社内研修会に赴き、口頭で読みあげその場で回答してもらい回収した。

被調査者には、いずれの質問紙およびインベントリーにも記名する必要のない旨伝えた。

### 5 結果の整理

#### (1) 質問紙への反応の得点化とCMIへの反応の判別

欲求満足度測定質問紙に対する反応は、「そうである」の場合5点、「まあそうである」の場合4点、「どちらともいえない」の場合3点、「あまりそうではない」の場合2点、そして「そうではない」の場合1点を与えて得点化した。

同様に、欲求重要度測定質問紙に対する反応についても、「非常に重要(大切)」の場合5点、「かなり重要(大切)」の場合4点、「やや重要(大切)」の場合3点、「あまり重要(大切)でない」の場合2点、そして「まったく重要(大切)でない」の場合1点を与えて得点化した。

又、欲求満足度測定質問紙の「その2」に対する反応についても、「非常に満足している」の場合6点、「満足している」の場合5点、「どちらかという満足している」の場合4点、「どちらかという不満である」の場合3点、「不満である」の場合2点、そして「非常に不満である」の場合1点を与えて得点化した。

CMIについては、金久・深町(1972)の神経症判別図を用い、被調査者の反応を分類した。金久らはCMIの特定項目への肯定的反応の多寡に応じて、領域Ⅰから領域Ⅳまでの神経症の程度を弁別するチャートを作成している。それによると、「領域Ⅰでは、神経症であるという仮定が5%の有意水準で棄却されるという意味において心理的正常として診断して妥当であり、領域Ⅳでは同様の意味で神経症者と判定できる。……領域Ⅱでは……どちらかといえば心理的正常である可能性が強く領域Ⅲでは、どちらかといえば神経症である可能性が強い」としている。本調査では領域Ⅰに入る人をⅠ群、領域Ⅱに入る人をⅡ群、領域Ⅲに入る人をⅢ群、領域Ⅳに入る人をⅣ群とよび分析することにした。ただし、領域Ⅳに入る人が比較的少数(336人中11人)であったので、領域Ⅲと領域Ⅳをひとつにまとめ、Ⅲ・Ⅳ群とよび分析することにした。

#### (2) 質問紙の項目分析

欲求満足度測定質問紙と欲求重要度測定質問紙について、各組織別にグループ・セントロイド法を適用して項

目分析を行った。個別項目得点とア・プリアリに定められた各欲求カテゴリ内の13項目の合計点との相関係数を検討し、その値の比較的小さい項目を除く作業を行った。その結果、両質問紙からそれぞれ対応する12項目を除去し、最終的に分析の対象とした項目は、ERG各欲求カテゴリそれぞれ9項目からなる、計27項目であった。したがって理論的には、欲求満足度と欲求重要度の得点は総合点で27点から135点までの間に分布し、各欲求カテゴリごとの個別得点では9点から45点までの間に分布することになる。

次に上記の方法で選んだ欲求満足度測定質問紙内の27項目について、その上位概念にあたる同質問紙の「その

2」の項目との相関係数をみたところ、すべての項目間に高い有意な相関がみられた（すべて $P < .001$ ）。これは、欲求満足度測定質問紙で分析の対象とした27項目は、実際に欲求満足度を測定しているという推論にひとつの根拠を与えるものである。

欲求満足度測定質問紙および欲求重要度測定質問紙のうち、分析の対象となった各27項目は表1および表2のとおりである。以下ではそれぞれの項目群を「満足度項目」、「重要度項目」とよぶことにし、各項目に対する反応の得点が高いほど欲求満足度および欲求重要度が高いことを意味していると考えことにする。

表1 満足度項目

ERG カテゴリ	通し番号	項目番号	質 問
E	1	1	仕事の量は多すぎもしないし、少なすぎもしない。
	2	4	職場には仕事に必要な用具がよく整っていると思う。
	3	7	職場の環境（明るさ、音、衛生など）は、良好だと思う。
	4	10	私はしている仕事の内容と量にみあった給料を得ている。
	5	19	同じような仕事をしている人に比べて、私の給料は良い方だと思う。
	6	22	他の会社に比べ、私の会社の福利厚生は整っているほうだと思う。
	7	25	仕事で身体の危険を感じることはない。
	8	28	ボーナスの額に、私はおおむね満足している。
	9	34	会社の福利厚生の仕事は、うまく運営されていると思う。
R	10	2	職場は和気あいあいとしている。
	11	5	私は職場のふんいきになじんでいる。
	12	8	職場には何でも話しあえる仲の良い友達がいる。
	13	17	職場では、お互いに助けあって仕事をしている。
	14	20	上役は仕事のことで私に適切な指導をしてくれる。
	15	23	部下（後輩）は、私の気持を理解してくれている。
	16	26	仕事仲間は親切にしてくれる。
	17	35	上役は、私の気持をよく理解してくれている。
	18	38	私は職場の人から好かれていると思う。
G	19	3	私は興味をもって仕事をしている。
	20	15	私は重要で責任の重い仕事をしている。
	21	18	私のしている仕事は社会に役立つ仕事だと思う。
	22	21	私は仕事をすることによって、自分が成長していると思う。
	23	24	今の仕事は自分の性格にあっている。
	24	30	私は自信をもって仕事をしている。
	25	33	私は自分の仕事に誇りをもっている。
	26	36	私は自分の能力をいかせる仕事をしている。
	27	39	私は仕事のなかで自分の信条をいかしている。

表2 重要度項目

ERG カテゴリー	通し番号	項目番号	質 問
E	1	1	仕事の量が適当なものであること。
	2	4	仕事に必要な用具が整備されること。
	3	7	職場の環境（明るさ、音、衛生など）が良好であること。
	4	10	仕事の内容と量にみあった給料を得ること。
	5	19	同じような仕事をしている人より高い給料を得ること。
	6	22	会社の福利厚生が充実すること。
	7	25	安全な作業（仕事）をすること。
	8	28	満足できるだけのボーナスが得られること。
	9	34	会社の福利厚生の仕事がうまく運営されること。
R	10	2	職場が和気あいあいとしていること。
	11	5	職場のふんいきになじむこと。
	12	8	職場に仲の良い友達がいること。
	13	17	お互いに助けあって仕事をする事。
	14	20	上役から適切な指導をうけること。
	15	23	部下（後輩）に自分の気持を理解してもらうこと。
	16	26	仕事仲間が親切であること。
	17	35	上役に自分の気持が理解されること。
	18	38	職場の人から好かれること。
G	19	3	仕事のなかに面白みを見つけだしてゆくこと。
	20	15	重要で責任のある仕事をする事。
	21	18	社会に役立つ仕事をする事。
	22	21	仕事をする事で、自分が成長すること。
	23	24	自分の性格をいかして仕事をする事。
	24	30	自信をもって仕事をする事。
	25	33	誇りをもって仕事をする事。
	26	36	自分の能力をいかして仕事をする事。
	27	39	自分の信条にしたがい、仕事をする事。

## IV 結 果

### 1 各欲求カテゴリーの独立性について

ERG各欲求カテゴリーがそれぞれ独立性を保っているかどうかをみるため、満足度項目、重要度項目の両方について組織別に因子分析を行った。まず完全セントロイド法を適用したところ、両方の項目とも一因子性は高いものの、比較的大きな固有値から導かれる三因子を抽出することができた。これら三因子について粗バリマックス法を用いて因子軸の回転を行ったところ、表3および表4に示す因子負荷量行列を得た。

第I因子（E need）は、他の因子に比べかなり曖昧である。特にB銀行の重要度項目ではE needに属する項目の因子負荷量がかなり小さい上、R needに属する

項目の中に多数の因子負荷量の大きいものがあることがわかる。これとは逆に、Cメーカーの重要度項目では、E needの因子がかなりはっきりとした因子として浮かびあがっている。

次に第II因子（R need）であるが、これは第I因子に比べるとすべての組織でかなりはっきりとしている。A電力とCメーカーでは、E needに属する項目よりもG needに属する項目の方にこの因子への負荷量の大きい項目がみられることから、R needはE needよりもむしろG needと深いかわりを持つ欲求かもしれない。

最後に第III因子（G need）であるが、これは最も明確な因子と考えられる。すべての組織、両方の項目群において、G needに属するこの因子に対し大きい因子

表3 満足度項目の組織別因子分析結果

欲求 カテ ゴリ	因 子		I			II			III		
	通し 番号	項目 番号	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)
E	1	1	.34	-.13	.25	.24	.31	.05	.02	.04	.32
	2	4	.35	<u>.46</u>	.30	.28	.33	.16	.12	.17	.33
	3	7	<u>.42</u>	.37	<u>.53</u>	.25	.31	.19	.07	.12	.14
	4	10	<u>.58</u>	.28	<u>.60</u>	.21	<u>.55</u>	.04	.24	.14	.02
	5	19	<u>.57</u>	<u>.56</u>	.23	.16	.23	.15	.03	.04	.06
	6	22	<u>.44</u>	<u>.59</u>	.38	.17	.15	-.35	.21	.27	<u>.45</u>
	7	25	.11	.04	<u>.52</u>	.28	.34	.16	-.09	.06	.07
	8	28	<u>.52</u>	<u>.52</u>	<u>.67</u>	.17	.32	.08	.21	-.03	.04
	9	34	<u>.42</u>	<u>.68</u>	.37	.33	.22	.12	.14	.18	<u>.52</u>
R	10	2	.22	.24	.07	<u>.54</u>	<u>.52</u>	<u>.54</u>	.08	.24	.21
	11	5	.12	.24	-.06	<u>.54</u>	<u>.58</u>	<u>.57</u>	.36	.36	.31
	12	8	.02	.17	.15	.39	<u>.58</u>	<u>.46</u>	<u>.40</u>	.28	.00
	13	17	.24	.08	-.12	<u>.58</u>	<u>.42</u>	<u>.59</u>	.26	<u>.53</u>	.10
	14	20	.19	.37	.04	<u>.65</u>	.30	<u>.49</u>	.16	<u>.40</u>	.07
	15	23	.08	.09	.28	<u>.46</u>	.32	.29	.36	<u>.54</u>	.29
	16	26	.05	.22	.19	<u>.67</u>	<u>.55</u>	<u>.73</u>	.23	<u>.44</u>	.33
	17	35	.19	.21	.16	<u>.73</u>	<u>.43</u>	<u>.56</u>	.30	<u>.56</u>	.18
	18	38	.09	.09	.22	<u>.45</u>	.33	<u>.67</u>	.38	<u>.66</u>	.21
G	19	3	.26	.15	.28	.18	.32	.26	<u>.53</u>	<u>.59</u>	<u>.46</u>
	20	15	.27	<u>.45</u>	-.13	.20	-.02	.18	<u>.49</u>	.36	<u>.55</u>
	21	18	.14	.39	-.10	.05	-.08	<u>.47</u>	<u>.45</u>	<u>.57</u>	.39
	22	21	.27	.30	-.13	.20	-.03	.34	<u>.42</u>	<u>.52</u>	<u>.58</u>
	23	24	.03	.03	.28	.29	.22	.08	<u>.66</u>	<u>.67</u>	<u>.73</u>
	24	30	.04	.06	-.07	.16	.18	.36	<u>.65</u>	<u>.75</u>	<u>.52</u>
	25	33	.19	.34	.03	.13	-.07	<u>.44</u>	<u>.73</u>	<u>.77</u>	<u>.54</u>
	26	36	.00	.10	.08	.34	.22	.36	<u>.67</u>	<u>.73</u>	<u>.67</u>
	27	39	.12	.05	.00	.24	.19	.23	<u>.55</u>	<u>.73</u>	<u>.66</u>
自乗和			2.29	2.91	2.37	3.89	3.21	4.10	4.14	5.99	4.21

(アンダーラインは、因子負荷量 .40以上を示す)

負荷量が観察できる。ただし、B銀行の満足度項目では、R need に属する項目の中にこの因子に対し大きい因子負荷量を持つものが数多くみられることから、B銀行では、先に述べた R need と G need との関係がより密接であると考えられる。

次に満足度項目と重要度項目の内的整合性をみるため、それぞれの欲求カテゴリーに属する項目の合計得点と、その構成要素である各項目との相関係数を組織別に算出した。同様に、内的整合性のもうひとつの指標として、Cronbach の  $\alpha$  係数を求めた。結果は表5に示すとおり

である。合計得点と個別項目得点との相関は、ただひとつのケース（CメーカーのE need, 項目番号1）を除いて、残りのケースすべてにおいて有意であった。（ $P < .05$ ）また  $\alpha$  係数も .71 から .88 までの値をとっており、各欲求カテゴリーを構成する項目群に高い内的整合性があることが明らかとなった。

以上の結果から、Alderfer の提唱した E need, R need, G need という欲求の三分類は組織によって若干の差異はあるものの、おおむね妥当であると考えられる。

表 4 重要度項目の組織別因子分析結果

欲求 カテゴリー	因 子		I			II			III		
	通し 番号	項目 番号	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)
E	1	1	.26	.19	.16	.28	-.00	-.31	.04	.35	.26
	2	4	<u>.52</u>	.37	<u>.66</u>	.35	.21	.05	.04	.23	.05
	3	7	.49	.22	<u>.66</u>	.35	.17	.24	.18	<u>.45</u>	-.27
	4	10	<u>.50</u>	<u>.54</u>	<u>.56</u>	-.01	.13	-.04	<u>.49</u>	<u>.30</u>	.10
	5	19	<u>.44</u>	.31	<u>.56</u>	-.02	<u>.49</u>	.40	.35	-.03	.08
	6	22	<u>.71</u>	.13	<u>.81</u>	.31	<u>.54</u>	-.01	.09	.09	.07
	7	25	<u>.40</u>	.16	<u>.56</u>	.26	.38	.25	.19	.39	-.31
	8	28	<u>.53</u>	<u>.45</u>	<u>.70</u>	.04	.30	.00	<u>.40</u>	.22	.20
	9	34	<u>.71</u>	.04	<u>.75</u>	<u>.42</u>	<u>.62</u>	.21	.04	.30	-.11
R	10	2	.26	<u>.51</u>	.15	<u>.53</u>	.07	.07	.16	.19	.32
	11	5	.25	<u>.65</u>	.33	<u>.60</u>	.34	.27	.25	.08	<u>.44</u>
	12	8	.32	<u>.42</u>	.29	<u>.56</u>	.30	<u>.50</u>	-.03	.12	.18
	13	17	.23	.39	.07	<u>.64</u>	<u>.61</u>	<u>.54</u>	.29	.28	.28
	14	20	.17	.19	.26	<u>.43</u>	<u>.59</u>	<u>.54</u>	.20	.16	.20
	15	23	.33	.20	<u>.45</u>	<u>.52</u>	<u>.60</u>	<u>.42</u>	.35	.18	.03
	16	26	.16	.15	.25	<u>.70</u>	<u>.65</u>	<u>.70</u>	.12	.09	.06
	17	35	.25	.05	.23	<u>.56</u>	<u>.43</u>	.33	.30	<u>.53</u>	.13
	18	38	.25	.30	.32	<u>.65</u>	<u>.43</u>	<u>.49</u>	.16	.30	.15
G	19	3	.12	<u>.51</u>	-.18	.31	.15	-.09	.33	.24	<u>.48</u>
	20	15	.26	.33	-.01	.14	.08	<u>.42</u>	<u>.58</u>	<u>.66</u>	.11
	21	18	.20	-.02	.04	<u>.45</u>	.38	.19	<u>.41</u>	<u>.42</u>	.26
	22	21	.09	.26	-.07	<u>.42</u>	.24	.20	<u>.49</u>	<u>.52</u>	<u>.68</u>
	23	24	.30	<u>.40</u>	.05	.19	.19	.26	.39	<u>.57</u>	<u>.54</u>
	24	30	.13	.19	.10	.36	.09	.29	<u>.54</u>	<u>.74</u>	<u>.41</u>
	25	33	.02	-.06	-.03	<u>.42</u>	.33	<u>.58</u>	<u>.52</u>	<u>.54</u>	.36
	26	36	-.00	.01	.17	.31	.13	.17	<u>.65</u>	<u>.82</u>	<u>.44</u>
	27	39	.24	.18	-.06	.11	.13	<u>.42</u>	<u>.52</u>	<u>.56</u>	<u>.54</u>
自乗和			3.42	2.80	4.60	4.74	3.84	3.39	3.40	4.52	2.73

(アンダーラインは、因子負荷量 .40 以上を示す)

## 2 欲求の満足度・重要度と精神健康との関係

CMIの判別結果は表6に示すとおりである。最も精神的に困難がないと思われるI群に入る人は、全体の69.0%を占め、I群とII群を合わせた比較的正常な領域に入る人の割合では、さらに大きな88.9%という値が得られた。これとは別に、III・IV群の神経症的傾向を有する人は全体の約11%を占めている。組織別では公共的性格の強い業務を営むA電力で比較的III・IV群に入る人が少ないのに比べ、B銀行、Cメーカーといった他社との厳しい競争を強いられている組織では、それぞれ

13.9%、28.8%の高い割合でIII・IV群に入る人がみられた。

次に、欲求満足度・欲求重要度と精神健康との関連をみるため、CMIの判別結果と満足度項目・重要度項目の各欲求カテゴリー別の合計得点とをクロス集計した。表7は、その各々の場合についての平均値と標準偏差を示している。表8はCMI各群間に欲求満足度および欲求重要度の点で差があるかどうかをみるため、Ryan法を用いて、平均値に関する各群間の対比較検定を行った結果を示している。また、図2は表7に示された各欲求カテ



表5 各欲求カテゴリーの合計得点と個別項目得点との相関係数および信頼性係数

欲求 カテゴリー	項目群		満足度項目			重要度項目		
	通し 番号	項目 番号	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)	A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)
E	1	1	.54	.33	.48	.46	.46	.21
	2	4	.55	.58	.56	.63	.57	.69
	3	7	.56	.55	.57	.63	.60	.68
	4	10	.68	.64	.58	.67	.65	.59
	5	19	.59	.61	.35	.54	.52	.66
	6	22	.54	.61	.58	.76	.60	.83
	7	25	.41	.45	.57	.60	.63	.64
	8	28	.62	.63	.67	.69	.66	.74
	9	34	.58	.70	.59	.77	.67	.80
	$\alpha$ 係数			.71	.72	.71	.82	.77
R	10	2	.62	.63	.67	.65	.54	.42
	11	5	.70	.74	.69	.74	.67	.65
	12	8	.58	.69	.55	.68	.62	.69
	13	17	.73	.78	.63	.75	.82	.56
	14	20	.67	.66	.55	.55	.67	.62
	15	23	.62	.67	.52	.75	.67	.69
	16	26	.72	.78	.78	.75	.65	.74
	17	35	.79	.78	.65	.69	.62	.49
	18	38	.71	.75	.77	.77	.71	.70
	$\alpha$ 係数			.84	.88	.82	.87	.84
G	19	3	.63	.69	.61	.56	.56	.39
	20	15	.68	.59	.65	.68	.76	.48
	21	18	.54	.67	.60	.63	.57	.45
	22	21	.59	.65	.70	.69	.73	.69
	23	24	.74	.71	.72	.60	.73	.73
	24	30	.69	.75	.65	.68	.79	.56
	25	33	.81	.84	.75	.70	.63	.63
	26	36	.76	.78	.82	.74	.73	.59
	27	39	.67	.77	.76	.65	.71	.73
	$\alpha$ 係数			.85	.88	.86	.83	.86

表6 CMIの判別結果

組織	領域	I 群	II 群	III・IV群
全 体		232	67	37 (11)
A 電 力		145	20	4 (1)
B 銀 行		57	30	14 (5)
Cメーカー		30	17	19 (5)

注：( )は領域IVに判別される被調査者の人数。  
内数で示す。

ゴリーごとの満足度項目と重要度項目の平均得点をプロフィールとして示したものである。

以上3つの図表よりわかるように、CMIのI群、II群、III・IV群間には、E、R、Gいずれの欲求満足度にも有意差があり、神経症的傾向が増せば増すほど、それぞれの欲求満足度はおしなべて低下している。またそれとは逆に、欲求重要度は神経症傾向の程度による影響はほとんど受けず、わずかにR needの重要度についてI群とII群を比較した場合にのみ有意差があった

表7 CMI各群別のERG各欲求の満足度得点と重要度得点の平均と標準偏差

項目群	欲求カテゴリー	CMI		I 群 (232名)	II 群 (67名)	III・IV群 (37名)
		平均	標準偏差			
満足度項目	E	M		32.0	29.4	27.1
		SD		5.0	5.5	5.1
	R	M		34.5	31.0	27.8
		SD		5.3	6.1	6.0
	G	M		35.0	32.7	30.2
		SD		5.3	6.2	6.1
重要度項目	E	M		33.9	33.6	33.7
		SD		5.0	4.9	5.0
	R	M		35.7	34.0	35.0
		SD		4.5	5.3	3.6
	G	M		37.2	36.5	37.6
		SD		4.3	4.9	3.6

表8 欲求満足度得点と欲求重要度得点に関するCMI各群間の対比較の結果

項目群 および欲求カテゴリー		対比較の組合せ		
		I群とII群	I群とIII・IV群	II群とIII・IV群
満足度項目	E	3.65 ***	5.39 ***	2.19 *
	R	4.53 ***	6.79 ***	2.80 **
	G	2.96 **	4.83 ***	2.18 *
重要度項目	E	0.43	0.23	0.10
	R	2.66 *	0.86	1.06
	G	1.15	0.52	1.23

\* P<.05, \*\* P<.01, \*\*\* P<.001: df=334 (注) 数字は t 値を示す。

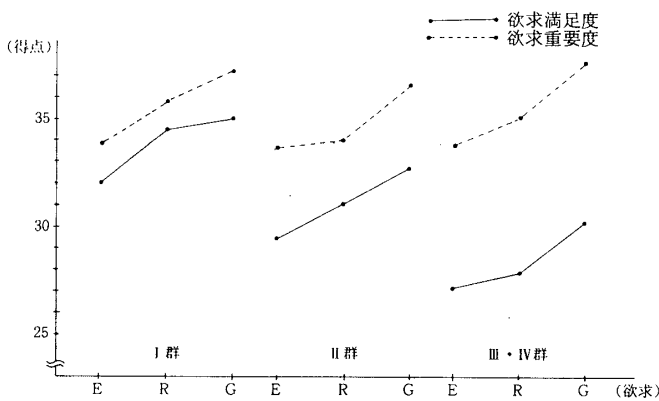


図2 CMI各群別、欲求満足度・重要度得点プロフィール

だけである。この結果は、欲求満足度は精神健康と深く関連しているのに対し、欲求重要度はほとんど精神健康と関連をもたないということを示唆しているものと考えられる。欲求満足度の中でもことに R need に対する満足は、I 群、II 群、III・IV 群と神経症傾向が増すにつれ、他の E need や G need に対する満足度よりも落ち込み方が顕著であることから、職場における R need の満足、すなわち職場の人間関係および人間関係にまつわる職場の雰囲気への満足が、職場における精神健康の維持と増進に大きな役割を果たしているとも言えそうである。

### 3 欲求の階層性と精神健康との関係

先に述べたように、ERG理論はその欲求の階層性に関する7つの仮説を有している。それらの仮説の妥当性を検証するため、それぞれの仮説に関係する欲求の満足度得点と重要度得点の相関係数を求めた。

表9は先行研究にならい、組織別に7つの欲求階層仮説に関する相関係数を求めた結果を示している。E満足度→E重要度、R満足度→R重要度という同一欲求内の関係ではAlderferの仮説によれば負の相関が予想されている。しかしながら、この仮説通りの結果が得られたのはCメーカーのE満足度→E重要度の関係だけであった。逆にA電力のR満足度→R重要度の関係では仮説とは反対の有意な正の相関さえみられた。次にERG欲求階層の下方への動きに関してみると、いずれの場合にも仮説どおりの負の有意な相関は認められず、むしろA電力のR満足度→E重要度の関係とA電力とB銀行の

G満足度→R重要度の関係では仮説とは反対の有意な正の相関がみられた。一方、ERG欲求階層の上方への動きでは、A電力でE満足度→R重要度、R満足度→G重要度、そしてG満足度→G重要度のすべての関係で仮説を支持する有意な正の相関係数が得られたものの、B銀行、CメーカーではわずかにB銀行のG満足度→G重要度に仮説どおりの結果が得られただけであった。これらの結果は、ERG欲求階層仮説は調査の対象となった組織の組織風土の影響を強く受けるという意味で、Alderferらの先行研究の結果と一致している。

この一見ばらばらの結果を組織風土という社会的な変数ではなく、個人の精神健康という心理学的な変数を用いて洗い直してみるとどうであろうか。表10は、3社全体の被調査者についてCMI各群別に7つの欲求階層仮説にいう欲求満足度と欲求重要度の相関係数を求めた結果を示している。表10からわかるように、同一欲求内

表9 組織別のERG欲求階層仮説にもとづく相関係数

ERG階層仮説	組織 A電力 (169名)	B銀行 (101名)	Cメーカー (66名)
E満足度→E重要度	.06	-.04	-.30*
R満足度→R重要度	.29**	.12	.16
R満足度→E重要度	.16*	.06	-.07
G満足度→R重要度	.36**	.20*	.07
E満足度→R重要度	.20*	.06	-.11
R満足度→G重要度	.28**	.07	.05
G満足度→G重要度	.39***	.21*	.10

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$

表10 CMI各群別のERG欲求階層仮説にもとづく相関係数

ERG階層仮説	CMI I群 (232名)	II群 (67名)	III・IV群 (37名)
E満足度→E重要度	.04	-.07	-.18
R満足度→R重要度	.25**	.31*	.17
R満足度→E重要度	.12	.18	.15
G満足度→R重要度	.25**	.42**	.19
E満足度→R重要度	.21*	.06	-.37*
R満足度→G重要度	.17*	.24	-.07
G満足度→G重要度	.31**	.36**	-.31

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$

での満足度と重要度の関係では、どの群をとってみても有意な負の相関はみられず仮説は全く支持されなかった。また、欲求階層の下方への動きについても、仮説にいう有意な負の相関はいずれの群にも認められず、I群とII群のG満足度→R重要度の関係ではむしろ有意な正の相関さえみられた。ところが、欲求階層の上方への動きでは、I群でE満足度→R重要度、R満足度→G重要度、G満足度→G重要度のすべての関係で仮説を支持する有意な正の相関がみられた。(それぞれ、 $r = .21$ ,  $r = .17$ ,  $r = .31$ )しかし、II群、III・IV群と神経症傾向が増すにつれ、I群でみられた有意な正の相関関係がくずれ、III・IV群ではむしろ仮説とは逆の負の相関がみられた。欲求階層の上方への動きは、もともと Maslow の欲求に関する満足化/賦活化仮説に由来するものであり、これらの結果は被調査者の精神健康という変数を考慮に入れて Maslow の欲求階層理論を検証すべきであるとした、当初の予想に支持を与えてくれるものである。

## V 討 論

本研究では、Alderfer の提唱する ERG 理論を枠組みとして、職場における従業員の精神健康の問題を欲求満足(職務満足)と欲求構造の側面から明らかにすることが試みられた。結果は ERG 理論そのものの妥当性および ERG 理論にいう欲求満足、欲求階層仮説と被調査者の精神健康の程度との関連性というふたつの観点から整理された。

職場で働く人々の基本的欲求をいくつに分類するのが適当であるかという議論は、期待理論、衡平理論といった仕事への動機づけに関する認知理論が全盛の現代ではいささか古めかしい感がする。しかし、期待理論にいう E-P Expectancy, P-O Expectancy, それに誘因といった3つの成分の強度を明らかにするにせよ、衡平理論にいう他者と自分の Input と Output の比を明らかにするにせよ、その具体的な方法の枠組として、本来人々は職場の中でどういう欲求を満たそうとしているかという前提をなくしては研究に着手できない。Alderfer の提唱する E need, R need, G need という欲求分類は、この長年の議論に対するひとつの答えである。本研究の因子分析の結果をみる限り、職場で働く人々の基本的欲求を E, R, G の3つに分類することは、組織によって若干の相違は認められるものの、おおむね妥当であることが明らかとなった。しかしながら、ERG 各欲求カテゴリーは完全に他の欲求カテゴリーとの間に独立性を保っているとは言えず、むしろ互いに密接な関係にあることも、因子項目相互にオーバーラップがみられることから明らかとなった。若林ら(1981)は働く婦人

を被調査者として職場適応スケールを施行し、その因子分析の結果、「仕事のやりがい」「心身適応」「人間関係適応」の3因子の存在を報告している。これら3因子は Alderfer の提唱する、それぞれ G need, E need, R need 概念と極めて類似しており、欲求の3分類説に支持を与えている。

欲求分類に関する他の説としては、Lawler の提唱する二段階階層説(Two Level Hierarchy)および Herzberg の提唱する二要因理論が主なものとしてあげられる。Lawler (1973)は存在欲求、安全欲求を Lower Order Need と名づけ、社会的欲求、自尊の欲求、自律欲求を Higher Order Need と呼び、このふたつの欲求間には階層性のあることを主張している。一方、Herzberg (1966)は人間関係を含む職務に外在的な要因に関する欲求を外在的欲求(Extrinsic need)、職務に内在的な要因に関する欲求を内在的欲求(Intrinsic need)と呼び、これらふたつの欲求間には階層性のないことを主張している。欲求の階層性については後に論ずることにして、このふたつの理論は Maslow のいう低次から高次に至る一連の相互に関連しあう欲求を、どの部分でふたつに分割するかについて有益な示唆を与えてくれている。本研究の結果からは、R need は E need よりもむしろ G need と深い関係にあることが明らかとなった。この結果は Herzberg の見解よりも Lawler の見解に支持を与えるものであると言えよう。より実際に解釈すれば、わが国の組織で働く人々は、職場における人間関係を維持し進展させてゆくことに、仕事のやりがい、仕事の達成、仕事による自己実現と同様の価値を割りあてがちであるともいえよう。

さてこのような欲求の満足や欲求の重要性が職場で働く人々の精神健康とどのように関連しているのだろうか。本研究の結果は、CMIにいう神経症傾向が増せば増すほど ERG 各欲求に対する満足度、すなわち全般的な職務満足が低下していくことを示している。一方、ERG 各欲求への重要度はほとんど CMI にいう神経症傾向と関連がないことも明らかとなった。このことから、CMI でとらえられるような軽度な精神的・生理的困難を有しながら勤務を続けている人は、精神的に健康な人に比べ、低い職務満足しか持たず、その欲求の志向性と強度については精神的に健康な人と同様のものを持っていると考えられる。この結論は、先述した Locke の見解、「職務満足は心身の健康を維持する役割を果たす」という見解に強い支持を与えるものと考えられる。ところで Herzberg の精神健康に関する見解によれば、精神的に健康な人は職務に内在的な要因に動機づけられるのに対し、精神的に健康でない人は職務に外在的な要

因に動機づけられるということであった。しかしながら、CMIの各群間に欲求重要度のうえで明確な差がなかったことから考えて、Herzbergの考え方は、本研究では一応否定されたかたちとなった。

次にERG各欲求の階層性については、組織ごとにAlderferの7つの仮説を検証したところ、その結果はまちまちで、一貫した傾向を見出すことができなかった。強いて述べれば、Maslowの理論をそのまま借用した欲求階層の上方への動きに関しては、CMIのⅢ・Ⅳ群に入る人が組織全体の被調査者の2.4%と極めて少なかったA電力では仮説どおりの結果が得られたが、Ⅲ・Ⅳ群に入る人の比較的多かったB銀行(13.9%)、Cメーカー(28.8%)ではほとんど仮説は支持されなかったということであろう。また、ERG欲求階層の下方への動きというAlderfer独自の仮説は、どの組織をとってみても検証されなかった。一方、欲求の階層性と精神健康との関係では、欲求階層の上方への動きだけに関していえば、Alderferの仮説はCMIのⅠ群ですべて支持され、Ⅲ・Ⅳ群では全く支持されないという結果を得た。これを仮説のとおり解釈すれば、精神的に健康な人はE needの満足をR needの賦活へと結びつけ、R needの満足をG needの賦活へと結びつけ、そしてG needの満足をますます深いものへと変えてゆこうとする、一連の満足—賦活の心理的ダイナミクスがうまく機能しているものと考えられる。一方、神経症傾向を有する人は、この一連の心理的機能に何らかの変調を来し、ある欲求の満足をより高次の欲求の賦活へと結びつけられないか、あるいは、もっとも基本となるE needの満足さえ自分の要求水準に達しない職場環境にさらされていると考えられることもできよう。

本研究の結果として得られたこれらの知見から、実際の職場組織の運営の上で、従業員の精神健康を維持し増進させてゆく方法について具体的に論ずることには甚だしい危険が伴う。しかしながら、「従業員の精神健康の必要条件のひとつとしての職務満足」という比較的明確な知見を有する現在、近来盛んに行われてきている職務充実(Job Enrichment)に代表される、個人と職務とのfitをめざす努力が有効性を持つであろうことは予想するに難くない。今後、職場における従業員の精神健康に関する諸現象を単に説明するにとどまるのではなく、実際の職場組織の中に入り込み、精神健康に関する実践研究を積みあげてゆく必要がある。

## 文 献

- Alderfer, C. P. 1969 An empirical test of a new theory of human needs. *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 142-175.
- Alderfer, C. P. 1972 *Existence, Relatedness and Growth*. New York: The Free Press.
- Alderfer, C. P., Kaplan, R. E., and Smith, K. K. 1974 The effect of variations in relatedness need satisfaction on relatedness desires. *Administrative Science Quarterly*, 19, 507-532.
- Beehr, T. A. and Newman, J. E. 1978 Job stress, employee health, and organizational effectiveness: A facet analysis, model, and literature review. *Personnel Psychology*, 31, 665-699.
- Cooper, C. L. and Marshall, J. 1976 Occupational sources of stress: A review of the literature to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- Hamlin, R. E. and Nemo, R. S. 1961 Self-actualization in choice scores of improved schizophrenics. *Journal of Clinical Psychology*, 18, 51-54.
- Herzberg, F. 1966 *Work and the Nature of Man*. New York: Thomas Y. Crowell Co., (北野利信訳 1973 仕事と人間性—動機づけ衛生理論の新展開—東洋経済新報社)
- Herzberg, F., Mathapo, J., Wiener, Y. and Wiesen, L. 1974 Motivation-hygiene correlates of mental health: An examination of motivational inversion in a clinical population. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 411-419.
- 金久卓也・深町 建 1972 コーネル・メディカル・インデックス 三京房
- Lawler, E. E. 1973 *Motivation in Work Organizations*. Brooks: Cole Publishing Co.
- Locke, E. A. 1976 The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette, (ed.), *Handbook of Industrial and Organizational Psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1350.
- Maslow, A. H. 1970 *Motivation and Personality*. (Rev. Ed.) New York: Harper & Row.
- Schuler, R. S. 1980 Definition and conceptualization of stress in organization. *Organizational Behavior and Human Performance*, 25, 184-215.
- 上田吉一 1976 自己実現の心理 誠信書房
- Wahba, M. A. and Bridwell, L. G. 1976 Maslow reconsidered: A review of research on the need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15, 212-240.

Alderfer, C. P. 1969 An empirical test of a new theory

若林 満・鹿内啓子・後藤宗理 1981 女性の社会的役割態度と職業自己イメージ尺度の構成と比較分析— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 28, 71—97.

Wanous, J. P. and Zway, A. 1977 A cross-sectional test of need hierarchy theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 18, 78-97.

(1982年7月31日 受稿)

## A STUDY OF MENTAL HEALTH IN WORK ORGANIZATIONS Based on ERG theory

Naotaka WATANABE

The purpose of the present study is to investigate the relationships between job satisfaction and mental health status of people who work in organizations. To attain this goal, Alderfer's ERG theory was employed as the framework of measuring job satisfaction.

336 male employees belonging to three different kinds of organizations served as respondents: 169 respondents of an electric power company, 101 respondents of a bank, and 66 respondents of a manufacturing company. Two kinds of questionnaires and an inventory were administered to these groups. They were the Need Satisfaction Questionnaire (NSQ), Need Importance Questionnaire (NIQ), and Cornell Medical Index (CMI). NSQ and NIQ are questionnaires developed by the author which include 27 items reflecting the concepts of Existence need, Relatedness need, and Growth need based on ERG theory. Each ERG need category has 9 items. The degrees of need satisfaction and need importance of each respondent in terms of each need category were indicated by the total scores on 5-point scales. The reliabilities of the both questionnaires were sufficiently high (coefficient alpha of each test ranged from .708 to .879). CMI was utilized to measure the degree of mental health of each respondent. In order to evaluate the responses to CMI, the discriminative chart of neurosis developed by Fukamachi et al. was used. The chart is said to be able to resolve the respondents' neurotic tendencies into four levels: normal (region I), provisionally normal (region II), provisionally neurotic (region III), and neurotic (region IV).

Major findings were as follows:

- (1) It was found that the ERG need category is valid as a whole.
- (2) There existed a strong relationship between the employees' mental health status and his degree of job satisfaction.
- (3) The mental health status partly moderates the relationships between need satisfaction and need importance (need desire) as proposed by ERG theory.

Regarding the first finding, factor analyses elicited three factors reflecting E, R, and G needs in the NSQ and NIQ. Although there appeared to be some overlapping items and relatively high correlations among the three factors, the factor analyses demonstrated relatively clear tri-factorial structures. This may indicate that the ERG need category is appropriate for exploring the need structure of Japanese employees.

Regarding the second finding, the result of the multiple comparisons of the degree of job satisfaction in terms of CMI regions showed significant differences in every case. This result provides evidence that there is a clearly resolvable difference in the degree of job satisfaction between employees who maintain mental health and those who do not. Examining this result, it can be said in general that those who have less job satisfaction are apt to suffer from the more serious neurotic disorder.

Regarding the third finding, the collective data of the respondents who were diagnosed to be normal by CMI showed the expected significant positive correlation in terms of the relationships of E need satisfaction – R need importance, R need satisfaction – G need importance, and G need satisfaction – G need importance. On the other hand, the collective data of the respondents who were diagnosed to be provisionally neurotic or neurotic showed negative rather than positive correlations in each of the three satisfaction – importance relationships. This result might mean that the need satisfaction – need desire hypothesis of ERG theory originated from the Maslow's need hierarchy theory is relevant for those who have no neurotic tendencies but is less relevant for those having such tendencies.