

〔研究ノート〕

役割過重測定尺度の信頼性・妥当性の検討

韓 松 竹*

問題と目的

役者が脚本に従って特定の役を演じるように、我々は日常生活場面においても様々な文脈で異なる役割を果たす必要があり、その役割によって要求される役割期待は、社会生活に多大な影響を与えている。役割期待は、個人の成長と行動規範を形成する上で、肯定的な影響をもたらすものであるが、個人が外部からもたらされる役割期待に沿うことができない場合、役割ストレスが生じることから否定的な影響が生じることもある。特に、現代社会においては、企業が生産性向上を実現するために、従業員への役割期待も高くなる傾向があると考えられることから、企業従業員は、その高い役割期待に応えられなければ、役割ストレスを経験することは想像に難くない。

役割ストレスは「役割過重」・「役割葛藤」・「役割曖昧」に分類される (Kahn et al., 1964)。これまで、多くの研究者は役割葛藤および役割曖昧に焦点を当てていたが、近年は、従業員の役割過重に関する問題が顕著になり、役割過重についての研究も注目されている。例えば、役割過重が従業員の勤務態度、パフォーマンス、及び家庭に悪影響を与えるという知見が報告されている (Andrews & Kacmar, 2014; Twumasi & Gyensare, 2016)。さらに具体的に、役割過重が、バーンアウトの増加、仕事上でのストレスの発生、組織コミットメントの低下などに繋がり、その結果として離職する可能性が高くなることを示した先行研究もある (Bowling et al., 2015; Noblet et al., 2012)。

役割過重の概念については、Kahn et al. (1964) が提出したものであり、複雑で困難な職務要求を持つ人は、役割過重に陥る可能性があるとされている。その後、研究が進むにつれて、多くの研究者が「時間次元」に焦点を当て、時間不足が役割過重の生じる重要な根拠であると主張している (Reilly, 1982; Barnett & Baruch, 1983)。例えば、Barnett & Baruch (1983) は、限られた時間で、多くの役割要求を果たすことができない場合に役割過重を感じることを指摘している。一方で、一部の研究者は「資源次元」を強調し、役割過重の認識は、個人が保有する資源に影響されることを示唆している。例えば、Yousef (2002) は、従業員が困難で複雑な仕事を引き受ける際に十分な資源がなければ、役割過

* 著者連絡先：〒533-8533 大阪市東淀川区大隅 2-2-8

大阪経済大学大学院経営学研究科田中健吾研究室

TEL: 06-6328-2431 E-mail: kengot@osaka-ue.ac.jp

重が生じると論じている。すなわち、役割過重とは、個人が様々な役割要求を満たすために必要なエネルギーやスキルが足りない場合に生じるストレスの感覚であるといえるのである (Surana & Singh, 2013)。

上述の先行研究を踏まえた日本国内における役割過重に関する研究では、「時間次元」と「資源次元」の両方を統合した定義がよく知られている。田尾 (2005) は、役割過重を、過度の負担または圧力が加わったときに生じたストレッサーであると定義している。例えば、能力以上に仕事を消化しなければならなくなったりなどがそれに該当する。また、時間に厳しい制限が加えられることや急がされること、細かく質の良さを求められることなども同様である (田尾, 2005)。こうした先行研究の論議を踏まえて、本論では、役割過重の概念に関して、上記の田尾の述べた定義に従って理解することとする。

役割過重の測定尺度については、研究の初期において役割過重を役割葛藤の1つと認識され、独立した概念として定義されていなかったため、独自の尺度は存在していない。また、類似概念である役割ストレス測定尺度に関する先行研究でも、役割葛藤と役割曖昧の2概念しか含まれておらず、役割過重の単独の下位尺度は報告されていない。

先行研究の多くで引用されている Rizzo et al. (1970) の研究では、組織における従業員の役割ストレスを測定することを目的として役割に関する尺度が開発されている。この測定尺度は、役割葛藤 (15項目) と役割曖昧 (15項目) 2つの下位尺度で合計30項目から成り立っている。一般従業員の役割ストレスを幅広く測定することが可能であるため、多くの研究者が役割ストレスに関する尺度を作る際の参考にしている (Reilly, 1982; 大浦, 2021; 田尾, 1986)。例えば、Reilly (1982) は、Rizzo et al. (1970) による質問項目を援用し、役割過重を「働く女性」と「利便性消費」の間の媒介変数として測定するために測定尺度を開発した。この尺度は13項目から構成されたリッカート5段階評価尺度で、 α 係数は0.88という高い信頼性であるため、役割過重を測定する際に多く使用されている。また田尾 (1986) は、Rizzo et al. (1970) および Ivancevich & Mattenson (1980) を参考に、組織のなかで中間管理者における役割ストレスを測定することを目的として、測定尺度を開発している。この尺度は、「役割曖昧」・「役割葛藤」・「役割過重」3つの下位尺度で合計18項目によって構成され、役割過重に関する下位尺度 (6項目) は、 α 係数は0.88である。

しかし、Reilly (1982) の研究では、女性のための役割過重に焦点を当て開発された尺度であるという短所がある。また、田尾 (1986) は中間管理者を対象として役割ストレス全体に注目しており、役割過重の測定だけに絞って精緻化しているわけではない。こうした先行研究の多くでは、信頼性の高い尺度構成がなされているものの、対象者がかなり限定されているため、使用に際して注意が必要なことが多いのが実情である。

そこで、本研究では、日本の職場における従業員を対象として、属性や職位などに関わらず広汎に使用可能な役割過重尺度を作成することを目的とする。

方法

日本の職場における従業員を対象として役割過重を構成する項目を作成するにあたって

は、まず既存尺度を再度検討し、多くの尺度の基とされている Rizzo et al. (1970) および Reilly (1982) の尺度を改めて日本語に翻訳した。Rizzo et al. (1970) から役割葛藤に関する15項目の中、田尾 (2005) の定義に基づいて役割過重の測定に援用できる1項目を選択した。また、女性を対象に作成された役割過重の測定尺度 (Reilly, 1982) から職場における役割過重に関連する3項目を選択し、定義に合わせて5項目に改編した。さらに、田尾 (1986) による組織での役割ストレスの測定尺度から役割過重に関する6項目を選択した。上記3つの尺度を組み合わせることで、職場における一般従業員の役割過重を測定することが可能な尺度の原案を構成した (項目内容は Table 2 を参照)。

調査手続き：調査専門会社に依頼し、情報通信業と調査業の150名正社員を対象として質問紙調査を実施した。回答者の性別、年齢、学歴、役職などの属性は Table 1 の通りであった。なお、対象者を情報通信業と調査業とした理由は、新型コロナウイルス感染症の流行以降、テレワークないしリモートワークが増加するなど従来の職場環境とは異なる就業状況が一般的になりつつあることに配慮し、一定割合以上 ICT 技術を使用して企業から割り当てられた業務を遂行している可能性のある従業員を対象とするためである。2020年以降の産業別のテレワーク利用率 (大久保, 2021) を参考に情報通信業と調査業を対象とした。

Table 1 回答者 (150名) の属性

	属性	人数	構成比 (%)
性別	男性	131	87.3%
	女性	19	12.7%
年齢	22-30歳	8	5.3%
	31-40歳	23	15.3%
	41-50歳	49	32.7%
	51-60歳	59	39.3%
	61-65歳	11	7.3%
学歴	大学学部卒	126	84.0%
	大学院卒 (修士)	20	13.3%
	大学院卒 (博士)	4	2.7%
業種	情報通信業	149	99.3%
	調査業	1	0.7%
役職	一般社員	65	43.3%
	係長	25	16.7%
	課長	31	20.7%
	部長	29	19.3%

調査時期：2023年12月。

調査票：Rizzo et al. (1970) で得た1項目、Reilly (1982) を参考にして改編した5項、田尾 (1986) で選ばれた6項目、合計12項目からなる (Table 2)。回答者はすべての項目に

ついて、仕事または職場における、役割過重を経験する頻度がどのくらいかを「全くない（1点）」「あまりない（2点）」「ときどきある（3点）」「かなりある（4点）」「非常にある（5点）」までの5段階評価で評定した。

基準関連妥当性の検討には、心理的ストレス反応尺度（田中，2012）を使用した。本尺度は、成人の心理的ストレス反応を測定するための代表的な指標とされる4下位尺度（抑うつ感・易怒感・疲労感・身体不調感）から構成されるもので、回答は各質問項目に対し、心理的ストレス反応が高い順に、4点～1点が与えられる。本研究においてはストレス反応合計得点を分析に使用した。

分析方法：因子分析および信頼性係数の算出に加えて、基準関連妥当性の検討のための相関分析を行った。分析には、IBM SPSS Statistics Ver.20を使用した。

結果と考察

役割過重測定尺度を構成する12項目について、最尤法およびプロマックス回転法解による因子分析を行い、固有値落差、および因子の解釈可能性から1因子構造を採用した（Table 2）。信頼性係数は、 $\alpha=.946$ であり、十分な信頼性を備えた尺度であることが示された。したがって、従来の役割ストレス研究において検討されてきた関連概念である役割曖昧および役割葛藤と明確に区別して、役割過重を測定できる信頼性を備えた項目構成が保証されたと考えられる。

Table 2 役割過重測定尺度の因子分析結果

	因子負荷量
9 その日のうちにはとてもできそうもない仕事をしなければならないことがある	.880
4 一刻を争う仕事に取り組まねばならないことがある	.833
2 エネルギー以上の課題をやらなければならないことがある	.820
3 仕事の納期が迫っていると感じることもある	.777
8 一度にたくさんの種類の仕事をしなければならないことがある	.776
7 超過勤務をしてまで仕事を急がなければならないことがある	.773
1 超過勤務をしてまで仕事を急がなければならないことがある	.768
6 業務遂行に十分な資源や資料がないままに仕事を引き受けることがある	.743
5 いい加減にごまかさなければ、仕事をやり終えられないことがある	.734
10 今もっている知識や技術では、とてもたち打ちできないことがある	.730
12 まだまだ経験を積み重ねないと十分なことができないと感ずることがある	.716
11 休みをとる余裕もないと感ずることがある	.715
因子寄与 7.184	

さらに、役割過重測定尺度の基準関連妥当性を検討するために、外的基準となるストレス反応尺度（田中，2012）との関連性を検討した。その結果、ストレス反応尺度との相関係数は $r=.520$ ($p<.01$)という中程度の相関を持つことが確認された。役割過重測定尺度の合計得点とストレス反応尺度の合計得点との間の相関は、その構成概念の性質から弱い相関～中程度の相関が期待できる。したがって、 $r=.520$ という相関係数は規準に合致し

ていると判断できる,

以上より, 作成された役割過重測定尺度は, 十分な信頼性・妥当性を備えた尺度であることが示された。ただし, 本論での調査対象者数は150名であるため, 本尺度によるデータ収集を充実し, 種々の統計的分析手法による信頼性・妥当性の確認などをさらに加えて, より測定精度の高い尺度構成を行うことが必要だと思われる。

引用文献

- Andrews, M. C., Kacmar, K. M., & Kacmar, C. (2014). The mediational effect of regulatory focus on the relationships between mindfulness and job satisfaction and turnover intentions. *Career Development International*.
- Barnett, R. C., & Baruch, G. K. (1985). Women's involvement in multiple roles and psychological distress. *Journal of personality and social psychology*, 49(1), 135.
- Bowling, N. A., Khazon, S., Meyer, R. D., & Burrus, C. J. (2015). Situational strength as a moderator of the relationship between job satisfaction and job performance: A meta-analytic examination. *Journal of Business and Psychology*, 30(1), 89-104.
- Ivancevich, J. M., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and Work: A Managerial Perspective*; Scott Foresman: Glenview, IL. Ivancevich Stress and Work: A Managerial Perspective 1980.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity.
- Noblet, A., Maharee-Lawler, S., & Rodwell, J. (2012). Using job strain and organizational justice models to predict multiple forms of employee performance behaviours among Australian policing personnel. *The International Journal of Human Resource Management*, 23(14), 3009-3026.
- Reilly, M. D. (1982). Working wives and convenience consumption. *Journal of Consumer Research*, 8(4), 407-418.
- Rizzo, J. R., House, R. J., & Lirtzman, S. I. (1970). Role conflict and ambiguity in complex organizations. *Administrative science quarterly*, 150-163.
- Surana, S. J., & Singh, A. K. (2013). The impact of role stressors and work overload on job burn-out. *International Journal of Intelligent Enterprise*, 2(1), 64-83.
- Twumasi, E., & Gyensare, M. (2016). Antecedents of employee job stress: Evidence from the insurance industry in Ghana. *Management Science Letters*, 6(9), 609-616.
- Yousef, D. A. (2002). Job satisfaction as a mediator of the relationship between job stressors and affective, continuance, and normative commitment: A path analytical approach. *International Journal of Stress Management*, 9(2), 99-112.
- 大久保敏弘. (2021). 第4回テレワークに関する就業者実態調査報告書. NIRA 研究報告書. <https://www.nira.or.jp/paper/research-report/2021/4.html>. (2024年3月4日閲覧)
- 田尾雅夫. (1986). 中間管理者における役割ストレスと疲労感. *心理学研究*, 57(4), 246-249.
- 田尾雅夫. (2005). 管理職の役割変化とストレス. *日本労働研究雑誌*, 47(12), 29-39.
- 田中健吾. (2012). 勤労者を対象とした心理的ストレス反応尺度の項目反応理論による検討. *大阪経大論集*, 63(3), 137-150.