

若手パートタイマー・アルバイトを対象とした 心理契約の測定方法の研究

相 原 章

- I. はじめに
- II. 心理契約の測定方法の動き
- III. 研究方法
 - (1) 分析目的
 - (2) 分析手続き
 - (3) 結果
- IV. 要約と課題

I. はじめに

心理契約 (psychological contracts) は、従業員と組織の雇用関係メカニズムを捉えるための主要な分析概念として、これまで多くの研究が欧米を中心に進められてきている。比較的新しい研究領域であるようにみられるが、既に 40 年以上の研究の蓄積がある。実際には、研究が中断される時期もみられたが、現在の心理契約研究は、「新世代 (new generation)」として位置づけられ、定量的評価による分析が中心である (Rousseau & Tijoriwala, 1998)。

心理尺度を活用した定量的分析を実施するには、調査実施前に測定内容を吟味しておく必要があることは言うまでもない。特に、一般的な社会調査とは異なり、測定対象が構成概念である場合、その定義が重要である (宮下, 1998 年)。事実、Rousseau (1998) の主張にみられるように、心理契約は構成概念として捉えられ、多くの研究が進められてきている。ちなみに、構成概念 (constructs) とは、特定の科学的目的のために、慎重かつ意

識的に形成され、あるいは採用された概念のことと解されている (Stone, 1978; Kerlinger, 1973)。それは、組織現象ではよく知られた、職務満足、コミットメント、モチベーションなどと同様に、変化する対象ないし現象にみられる特徴を捉えるうえでの定義とも換言できる (Schwab, 1999)。

これまでの心理契約の実証研究をみると、調査対象者として採用されているのは、主に正規従業員である。彼らは、企業パフォーマンスの鍵を握る基幹人材であるため、研究対象に設定されるのは当然のことである。従業員のモラルの低下、労働生産性の低下、離職・転職などの諸現象をみても明らかなように、彼らの態度・活動は、昔から職場組織に負のインパクトを与えるものと捉えられ、注目を集めてきた。

だが、近年の日本企業の雇用動向をみると、雇用形態の多様化や人材の流動化が進み、パートタイマー・アルバイト、契約社員、派遣社員、嘱託社員などの非正規従業員を雇用・活用する動きが顕著である¹⁾。こうした状況は、彼らと企業との雇用関係の成立・維持要因の相対的重要性が以前と比べ変化していると考えることができる。実際には、非正規従業員の戦力化の議論は、決して新しいものではないけれども、彼らの多くがどのような心理契約に基づき、企業との関係を成立させているかは新しいファクト・ファインディングにつながるものである。というのも、近年の調査結果から、彼らが現場や職場の第一線として働いている事実や、人件費削減の目的だけでなく、専門的な知識、スキル、能力が彼らにも期待されている傾向が明らかになっているからである²⁾。

したがって、本論は、心理契約の測定尺度の非正規従業員への転用可能性について、探索的に検討・考察することを主なねらいとしている。あらゆるタイプの非正規従業員を網羅した分析ではないけれども、ここでは20代前半を対象とする若手パートタイマー・アルバイトの職業意識を基にした分析を中心に進めていくことにする。

II. 心理契約測定の動向

心理契約とは、「関係当事者間にみられる相互義務に対する個人の信念」(Rousseau, 1995)のことをいう。近年の心理契約の研究では、Rousseau (1995; 1990; 1989) の概念定義が最も数多く採用されている。調査段階で調査目的との整合性を保持するために、構成概念の操作がみられるとしても、基本的には、これまでの Rousseau の研究からの引用であることを言明している研究が大半である³⁾。

しかしながら、実証的な心理契約研究といっても、研究の性格やタイプは当然様々である。こうした研究の状況を整理した研究として、Rousseau & Tijoriwala (1998) の研究がある。Rousseau & Tijoriwala の整理に従えば、心理契約研究は、1) 内容志向 (content-oriented), 2) 特徴志向 (feature-oriented), 3) 評価志向 (evaluation-oriented) の3つに分類できる。近年では、他の構成概念との関連分析や因果関係を想定した影響力分析といった、評価志向の研究が中心である (相原, 2002 年)。

本論は、非正規従業員の心理契約を捉える心理尺度の転用可能性の検討を中心に進めるものである。したがって、個人の心理契約を特徴づける契約条件 (terms) や相互義務 (mutual obligations; reciprocal obligations) の探索を主とする内容志向の研究に位置づけられる。

図表 1 は、最近までの実証的な心理契約研究を取りあげ、調査対象者と心理契約の測定方法について、要約・整理したものである。図表 1 で取りあげた以外にも実証研究は数多くある。けれども、Vos, Buyens, & Schalk (2003) の研究⁴⁾ にみられるように、実証的な心理契約研究を代表する多くの先行研究に基づいて尺度開発が進められていることから、図表 1 の測定対象である項目群を確認することで心理契約の内容的側面をほぼ網羅できると思われる。以下では、これまでの代表的な研究の整理を通じて、明らかになった特徴的な点について概観していくことにする。

・調査対象者の特徴

今回の先行研究で明らかになった点の1つは、既述したとおり、心理契約研究の調査対象者が正規従業員ということである。非正規従業員を対象とした研究はみられなかった。正規従業員は、企業の基幹人材である。実際、彼らを中心として人材のマネジメントが展開されている。要するに、必要人材の中心に位置づけられる正規従業員あるいはコア人材の心理契約の測定尺度の一般化は、これまで重要な研究であったし、今後も重要な研究であることに間違いはない。

しかしながら、非正規従業員の心理契約の内容が、これまで開発されてきた測定尺度を利用し、測定可能か否かを判断するには、実際の項目群の構成やコンテンツを検討する必要がある。また、欧米で開発され、活用されている尺度を転用するには、日本の実情と照合し、ワーディングなどの修正をねらいとした予備調査の実施が肝要であることは指摘するまでもない。

さらに、非正規従業員といっても、統計概念上、就業形態別に細分化されている場合もみられ⁵⁾、一般的には、こうした区分ごとに研究ならびに調査が行なわれている。事実、企業の雇用・活用意図や人材カテゴリ一別の就業動機に相違がみられる点は、これまでの研究や調査で指摘されているとおりである。したがって、正規従業員の対概念として、非正規従業員を一括りの人材カテゴリとして扱うには注意が必要であり、心理尺度の測定項目も人材タイプの特徴にあわせ変更する必要があるかもしれない。

・心理契約の構成要因

心理契約は、企業組織によって明示的あるいは暗黙的に示される、義務や条件などに対する個人の認識結果である (Rousseau, 1995)。それが口頭による約束や職場の慣習といったかたちをとる場合もあるし、雇用契約(労働契約、就業規則)に明文化されている条件を指し、個人の解釈のあり方を

意味するものであるかもしれない。実際、心理契約を構成する条件として、あらゆる状況が想定されるけれども、雇用側の義務と従業員の義務が心理契約の成立をみるエッセンスなのである (Robinson, Kraatz, & Rousseau, 1994)。したがって、一部の研究を除き⁶⁾、心理契約概念を測定対象とする場合には、1) 雇用側の義務と 2) 従業員の義務の両側面を反映した、相互義務を測定する項目が検討されている。

初期の実証的な心理契約研究として、Rousseau (1990) や Robinson, Kraatz, & Rousseau (*Ibid.*) の研究がみられるが、これらの研究は、心理契約が業務 (transactional) にかかわるものと関係 (relational) にかかわるもの、といった2つの側面から構成されていることを想定している。なお、雇用側の義務そして従業員の義務は、8項目のいずれの項目からも成立するものとして捉えられている (図表1)。

実際の Robinson, Kraatz, & Rousseau (*Ibid.*) による主成分分析に基づく因子分析の結果は、雇用側の義務として、昇進 (バリマックス回転後の因子負荷量 0.84, 以下同様)、高給 (0.86)、評価に基づく給与 (0.50) が業務にかかわる側面として要約されている。その一方において、雇用保障 (0.70)、訓練 (0.53)、キャリア開発 (0.74)、個人的な問題のサポート (0.46) といった項目が、関係にかかわる側面として要約された結果を示している。

従業員の義務については、超過勤務 (0.76)、忠誠心 (0.65)、職務以外の自発的活動 (0.77) が関係にかかわる側面であり、離職の通達 (0.62)、転勤の承諾 (0.64)、競合企業支援の拒否 (0.50)、特許情報の保護 (0.52) が業務にかかわる側面として要約されている。

Turnley & Feldman (2000; 1999) の研究は、心理契約を16の項目から成立するものとして捉えているが、心理契約の違反行為 (violation) を示す構成概念の代替として実証研究を進めているため、1変数の要約に終始しており (2000年の研究での α 係数=0.83)、心理契約の側面ないし次元は、特にこの研究では意識されていない。また、雇用側への従業員の義務につい

での測定も実施されていない。

Vos, Buyens, & Schalk (2003) の研究では、雇用側の義務および従業員の義務として、それぞれ 19 項目を設定し、それらが心理契約の 5 つの次元を構成する項目としている。この研究は、4 つの調査時点（入社 2 週間後、3 ヶ月後、6 ヶ月後、12 ヶ月後）を設け、心理契約の動態的側面について、縦断的研究 (longitudinal study) を行なっているが、各調査段階において、 α 係数を算出し、心理契約の 5 つの側面を構成する項目の内的等質性を検証している。いくつかの例外的な結果もみられたが、全体として、キャリア開発、職務内容、雰囲気、金銭的報酬、仕事と生活のバランス、といった雇用側の義務と、役割行動、柔軟性、倫理的行動、忠誠心、エンプロイヤービリティ (employability)、といった従業員の義務は、心理契約の側面として支持される結果を得ている。

非正規従業員、特にパートタイマー・アルバイトの心理契約を測定する尺度開発に向けて、心理契約の内容的側面ないし次元とそれらを構成する項目群を、これまでの研究を中心に検討を進めてきたが、直接転用するには問題があると判断されうる項目がいくつか明らかになったといえる。

まず、Rousseau (1990) の測定尺度にみられる「出勤の承諾」や「2 年間以上の在職期間」(従業員の義務の項目) は、非正規従業員を対象とした研究に直接転用するには無理がある。非正規従業員、特に若手のパートタイマー・アルバイトの概念自体、正規雇用の従業員と比べて、長期的な雇用関係を前提としたケースは稀なためである。また、雇用側の義務にみられる「長期の雇用保障」という項目についてもワーディングの検討が必要である。これは、Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994) の測定尺度の項目についても同様のことが指摘できる。次に、Turnley & Feldman (2000; 1999) の研究では、既述したように、雇用側への従業員の義務の項目が設定されていないため、項目群を参考にすることができるとしても内容志向の研究を進めることは難しい。最後に、Vos *et al.* (2003) の研究は、非正

規従業員に対しても同様の内容を尋ねることが可能ではあるが、正規従業員を対象として項目設定がなされているため、偏りが予想される側面や項目が多くあり、心理尺度を直接転用するには、ワーディングからの検討が必要だろう。

図表 1. 心理契約の尺度開発研究の主な動き

研究者 (発表年)	調査対象者の 特徴	回答 方法	心理契約の側面・次元または 心理契約を構成する項目群	
			雇用側の義務	従業員の義務
Rousseau (1990)	卒業後就職先が 内定している米 国中西部のビジ ネス・スクール (MBA) 卒業予 定者 224 名。	5 件法	[心理契約の 2 つの側面] ①昇進 ②高給 ③業績 ④評価に基づく給与 ⑤訓練 ⑥長期の雇用保障 ⑦キャリア開発 ⑧個人的な問題のサポート	[心理契約の 2 つの側面] ①超過勤務 ②忠誠心 ③職務以外の自発的活動 ④離職の通達 ⑤転勤の承諾 ⑥競合企業支援の拒否 ⑦特許情報の保護 ⑧ 2 年間以上の在職期間
		2 件法		①一定期間、在職するコミットメント ②離職の通達 ③雇用期間中に開発された製品・サービスを雇用主に提供することの同意
Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994)	[第 1 回] 卒業後就職先が 内定している米 国中西部のビジ ネス・スクール (MBA) 卒業予 定者 224 名。 [第 2 回] 215 名の回答中、 128 名が第 1 回 の調査も回答し た者であるが、 32 名が離職し	5 件法	[心理契約の 2 つの側面] ①昇進 ②高給 ③業績 ④評価に基づく給与 ⑤訓練 ⑥長期の雇用保障 ⑦キャリア開発 ⑧個人的な問題のサポート	[心理契約の 2 つの側面] ①超過勤務 ②忠誠心 ③職務以外の自発的活動 ④離職の通達 ⑤転勤の承諾 ⑥競合企業支援の拒否 ⑦特許情報の保護 ⑧ 2 年間以上の在職期間

若手パートタイマー・アルバイトを対象とした心理契約の測定方法の研究

	ており、最終的なサンプル数は96名。			
Turnley & Feldman (1999; 2000)	<p>[管理職クラス804名]</p> <p>①最近 MBA を取得した者 (213名)</p> <p>②国際事業担当のマネジャー (263名)</p> <p>③銀行のマネジャーおよびエグゼクティブ (223名)</p> <p>④州行政機関の管理職 (105名)</p>	<p>10 件法 (1999年)</p> <p>5 件法 (2000年)</p>	<p>[心理契約を構成する16の項目]</p> <p>①給与</p> <p>②定期的な昇給</p> <p>③ボーナス</p> <p>④教育・訓練</p> <p>⑤昇進の機会</p> <p>⑥キャリア開発</p> <p>⑦諸手当</p> <p>⑧退職手当</p> <p>⑨医療手当</p> <p>⑩意思決定への参画</p> <p>⑪職務に対する責任</p> <p>⑫職務挑戦の機会</p> <p>⑬業績のフィードバック</p> <p>⑭上司の支援</p> <p>⑮組織の支援</p> <p>⑯職務保障</p>	
Vos, Buyens, & Schalk (2003)	<p>ベルギーのテレコミュニケーション、エレクトロニクス、コンサルティング、金融業界の民間企業6社に入社した新入社員975名を対象としているが、最終調査を考慮した場合の有効サンプル数は、333名である。</p>	<p>5 件法</p>	<p>[心理契約の5つの側面とそれを構成する19項目]</p> <p>①キャリア開発 (昇進の機会、企業内でのキャリア開発、成長機会)</p> <p>②職務内容 (意思決定の参加、自己能力アピールの機会、責任ある職務、スキル・能力を利用する機会)</p> <p>③雰囲気 (職場の雰囲気、同僚との良い関係、協同活動の推進、コミュニケーション)</p> <p>④金銭的報酬 (例外的業績への報酬、業績・成果による賃金、魅力的な給与・手当のパッケージ、定期的な諸手当)</p>	<p>[心理契約の5つの側面とそれを構成する19項目]</p> <p>①役割行動 (作業ペースを速め能率的に進めること、同僚との協同活動、同僚の支援行為、高品質な作業、同僚とうまくやること)</p> <p>②柔軟性 (残業、定期的な風呂敷残業、担当職務以外の職務の遂行、週末の仕事の遂行)</p> <p>③倫理的行動 (機密情報の保護、企業の所有物の正当な利用、企業から支給される資源の正当な利用、企業のポリシーや規範の遵守)</p> <p>④忠誠心 (他の企業から</p>

			その他) ⑤仕事と生活のバランス (個人的事情の配慮, 個人的ニーズに対応し た柔軟な労働時間, 長 期休暇の決定権, 仕事 と私生活の一致を考慮 した柔軟な態度)	の仕事のオファーを受 けないこと, 転職先を 早急に見つけないこと, 少なくとも何年間かは 在職すること) ⑤エンプロイヤビリティ ー(就業時間以外にト レーニングコースに参 加すること, 追加的な トレーニングコースに 参加するための決断を していること)
--	--	--	---	--

III. 研究方法

(1) 分析の目的

今回の分析目的は, 多面的に非正規雇用の従業員の心理契約の側面およびそれを構成する項目群を探索的に明らかにし, 信頼性および妥当性を高める尺度開発のための基礎固めを進めることである。特に, Rousseau (1990) などの研究⁷⁾ に依拠し, 心理契約には, 業務にかかわる側面と関係にかかわる側面があることを前提とした尺度開発を進めていく。

測定対象が個人の認知 (cognition) や知覚 (perception) を基礎としている以上, 心理契約の側面ないし次元や, それを構成する項目は, 当然無数に存在するけれども, 勤務先や職場での心理契約の構成概念をイメージする項目群はある程度まで限定できる。先行研究の検討を通じて, 心理契約を定義づけるうえで重点となる「義務」を表象する項目を検討し, 測定に結びつけていくことは, これまで多くの研究が支持しているところである。

(2) 分析の手続き

・分析のプロセス

今回の分析は, 一般的な心理測定尺度開発の流れに従って, 2段階のプ

プロセスを経て進められる。第1段階は、項目群の選定作業である。非正規雇用の従業員にとって、雇用側の義務をイメージする項目と従業員側の義務をイメージする項目を、従業員の視点に立って浮き彫りにしていく。要するに、雇用側および従業員側の義務と思われる項目を収集し、検討を加えていくのが、この段階でのねらいである。

第2の段階は、項目の選定作業の結果に基づき、義務を構成する項目群について、雇用側と従業員側の義務の充足の程度を予備データとして収集し、項目決定のための分析を多面的に進めていく。非正規従業員の心理契約測定的基础となる予備調査に位置づけられるものである。

・サンプルとサンプリング方法

今回、使用するサンプルは、現在、パートタイマー・アルバイトないし他の形態で就業経験のある20代の学生の回答が基になっている⁸⁾。回答方法は、郵送方式による質問調査法ではなく、面接方式を中心とした質問紙調査法である。調査実施時期は、2003年10月27日から11月20日までの約1ヵ月近くにわたり実施された。ちなみに、調査の第1段階 (n=136) と第2段階 (n=178) の調査対象者は別のサンプルである。

・分析方法

第1段階では、心理契約の側面およびそれを構成する項目群を、Rousseau (1990), Robinson *et al.* (1994), Vos *et al.* (2003) などの研究を参考にして、複数の選択肢を作成し、該当する項目すべてについて確認してもらう複数回答法を実施している。また、調査対象者がイメージする雇用側の義務と従業員の義務について、自由記述欄を用意し、あわせて回答してもらっている。

回答方法は複数回答法であるものの、各項目について、選択されている場合は1、選択されていない場合を0として真偽法に変換し、処理を進め

ている。また、各項目の回答結果の偏りを検討する項目の困難度を確認するために、肯定率と項目分散を採用し、分析を進めている。

第2段階では、心理契約を構成する項目群の決定のために、項目分析では代表的な G-P 分析、I-T 相関分析、 α 係数の算出、因子分析などによる方法を採用し、多面的に分析を進めている。

(3) 結果

・第1段階の結果

ここでは、作成した各項目（図表2）に対する反応を確認し、項目の困難度の検討を進めた。その結果が図表3である。肯定率と項目分散を算出した項目別の応答内容の結果から、雇用側の義務の項目として、「職場での地位の向上 (q3.2)」, 「一定期間の雇用の保障 (q3.4)」, 「仕事面での正社員と同等の扱い (q3.7)」, 「待遇面での正社員と同等の扱い (q3.8)」の項目に偏りがみられた。調査対象者の大多数が肯定的にも否定的にも同一の認識を示すことは、心理尺度としては適さないため、項目の再検討が必要とされる結果となった（鎌原, 1998 年；東條, 1998 年）。

図表 2 雇用側の義務と従業員の義務の項目 (1)

項目 番号	雇用側の義務の項目群	項目 番号	従業員の義務の項目群
q3.1	時給, 日給, 月給の定期的な昇給	q4.1	超過勤務
q3.2	職場での地位の向上	q4.2	勤務先への忠誠心
q3.3	仕事をするうえでの教育・訓練	q4.3	無断欠勤・遅刻をしないこと
q3.4	一定期間の雇用の保障	q4.4	指示された以外の仕事の実施
q3.5	休憩時間の確保	q4.5	突然辞めたりしないこと
q3.6	勤務日・勤務時間の自由な設定	q4.6	勤務先の情報を外部に漏らさないこと
q3.7	仕事の面において正社員との同等の扱い	q4.7	勤務先の迷惑を考慮した一定の期間の就労
q3.8	待遇の面において正社員との同等の扱い		
q3.9	やるべき仕事の明確化		

図表 3 項目別応答内容の結果

	雇用側の義務									従業員側の義務						
	q3.1	q3.2	q3.3	q3.4	q3.5	q3.6	q3.7	q3.8	q3.9	q4.1	q4.2	q4.3	q4.4	q4.5	q4.6	q4.7
N	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136	136
肯定件数	76	17	104	23	81	49	16	9	102	1	37	129	19	102	53	49
肯定率	0.56	<u>0.13</u>	0.76	<u>0.17</u>	0.60	0.36	<u>0.12</u>	<u>0.07</u>	0.75	<u>0.01</u>	0.27	<u>0.95</u>	<u>0.14</u>	0.75	0.39	0.36
項目分散 ^(注1)	0.25	0.11	0.18	0.14	0.24	0.23	0.10	0.06	0.19	0.01	0.20	0.05	0.12	0.19	0.24	0.23

(注1) 項目分散の算出方法は、 $\sigma_j^2 = p_j(1-p_j)$ である。 p_j は、当該項目の肯定率である。

(注2) 肯定率 0.5 前後、項目分散が最大である項目を採用したかったが、ここでは一般的な基準として考えられている 0.3 から 0.7 の範囲の項目を選択する基準を設定している。

(注3) 表中の下線部分は、偏りを示した項目である。

従業員の義務についても、「超過勤務 (q4.1)」、「無断欠勤・遅刻をしないこと (q4.3)」、「指示された以外の仕事の実施 (q4.4)」の項目について、偏りがみられた。したがって、先の理由と同様に、項目の削除ないし修正をしなければならない結果となった。

・第2段階の結果

第1段階の結果を基に、ワーディングの修正を実施すると同時に、自由記述箇所の回答を参考にして項目の再検討を進めた。第2段階で予備調査を実施するための項目群は、図表4のとおりである。これらの項目は、Rousseau (1990) や Robinson, Kraatz, & Rousseau (1994) の研究でみられた、心理契約の2つの側面（業務にかかわるものと関係にかかわるもの）を構成する項目の追証を行なうものと同時に、義務の充足程度を尋ねるものとなっている。ちなみに、回答方法は、「とてもそう思う (5点)」、「ややそう思う (4点)」、「どちらでもない (3点)」、「あまりそう思わない (2点)」、「まったくそう思わない (1点)」の5点尺度を採用している。

図表5は、回答分布結果の形の確認、G-P分析、I-T相関分析、 α 係数の算出、そして因子負荷量の算出結果、といった多面的な項目分析を進めた結果を示している。

図表 4 雇用側の義務と従業員の義務の項目 (2)

	雇用側の義務の項目群		従業員の義務の項目群
1	時給, 日給, 月給の昇給方法を明確にしている	1	仕事をおこなうことに対する責任感がある
2	やるべき仕事を明確にしている	2	勤務先への忠誠心がある
3	休憩時間をちゃんとまもっている	3	自分で考えて仕事をおこなうようにしている
4	教育・訓練などを実施している	4	職場の人間関係に気をつけている
5	雇用期間を保障している	5	離職する場合には事前通達するつもりである
6	職場の雰囲気をよくしている	6	職場にダメージを与える行為をおこなっている [R]
7	責任ある行動をしめている	7	重要な情報は漏洩しないようにしている
8	勤務日・勤務時間の決定に自由を与えている	8	決められた期間は必ず在職するようにする
9	コミュニケーションを頻繁にとっている	9	指示された仕事だけするようにしている [R]
10	個人的な問題に対するサポートをしている	10	職場の雰囲気を壊さないようにしている
11	職場での協同作業をすすめている	11	雇ってもらっているという意識がある
12	社員, パート, バイトをまとめている		

(注 1) 表中の記号 [R] は, 反転項目である。

回答結果の分布の形の確認結果

予備調査の段階で項目の平均値が 5 件法で 1.5 以下あるいは 4.5 以上の項目を確認したが, それに該当する項目はみられなかった。ただし, 回答結果の分布の形を確認すると, 従業員の義務の回答結果である, 「職場の人間関係に対する配慮 (Q2.4)」, 「離職前の正式な手続き (Q2.5)」, 「職場へのダメージ (Q2.6[R])」の項目に天井効果がみられたため, G-P 分析や因子分析による項目分析では外す結果となった。

・ G-P 分析の結果

回答分布の形の確認の結果, 特に問題にならなかった項目について, G-P 分析を進めた結果, 何れの項目についても上位群が下位群よりも有意差⁹⁾ がみられる結果を得た ($p<0.01$)。

図表 5 非正規従業員の心理

	項目 番号	項 目	n	回答 平均値	SD	平均値 +SD
雇 用 側 の 義 務	Q1.1	時給，日給，月給方法の明確化	178	3.26	1.43	4.69
	Q1.2	やるべき仕事の明確化	178	3.61	1.13	4.74
	Q1.3	休憩時間の配慮	177	3.51	1.39	4.90
	Q1.4	教育・訓練時間などの実施	178	3.08	1.33	4.41
	Q1.5	雇用期間の保障	176	3.07	1.35	4.42
	Q1.6	職場の雰囲気への配慮	178	3.16	1.20	4.36
	Q1.7	責任ある行動	178	3.33	1.14	4.47
	Q1.8	勤務日・勤務時間決定の自由	177	3.84	1.16	5.00
	Q1.9	コミュニケーションの実施	178	3.59	1.23	4.82
	Q1.10	個人的な問題に対するサポート	177	2.75	1.33	4.08
	Q1.11	職場での協同作業の推進	177	3.26	1.20	4.46
	Q1.12	社員，パート，バイトの一体感	178	3.21	1.23	4.44
従 業 員 の 義 務	Q2.1	仕事への責任感	178	4.03	0.89	4.92
	Q2.2	勤務先への忠誠心	178	3.37	1.12	4.49
	Q2.3	自発的活動	178	3.96	0.92	4.88
	Q2.4	職場の人間関係に対する配慮	178	4.02	1.01	5.03
	Q2.5	離職前の正式な手続き	177	4.41	0.96	5.37
	Q2.6[R]	職場へのダメージ	177	4.03	1.02	5.05
	Q2.7	重要な情報の保護	178	3.74	1.15	4.89
	Q2.8	一定期間の在職期間の遵守	177	3.91	1.05	4.96
	Q2.9[R]	指示された仕事だけの遂行	177	3.43	1.10	4.53
	Q2.10	職場の雰囲気への配慮	178	4.06	0.91	4.97
	Q2.11	雇用者への謙虚な態度	178	3.29	1.12	4.41

- (注1) G-P 分析箇所の t 値が記載されている部分は、何れも t 検定（両側検定）の結果、有
(注2) 表中の α 係数は、当該項目を除外したときの α 係数である。なお、マスキング部分は、
(注3) 因子分析（主因子法，バリマックス回転後）は、因子負荷量が絶対値 0.40 以上の項目
(注4) 項目番号中の記号 [R] は、反転項目である。
(注5) 有効回答者数は 178 であるが、分析によっては欠損値扱いになるサンプルがみられ、

若手パートタイマー・アルバイトを対象とした心理契約の測定方法の研究

契約測定尺度の項目分析結果

平均値 －SD	G-P 分析			I-T 相関分析		α 係数	因子負荷量	
	下位群 平均値	上位群 平均値	t 値	雇用義務	従業員 義務		因子 I	因子 II
1.83	2.83	3.73	-4.36	0.31	—	0.85	0.04	<u>0.50</u>
2.48	3.15	4.08	-5.99	0.49	—	0.83	0.16	<u>0.66</u>
2.12	2.86	4.20	-7.30	0.46	—	0.84	0.08	<u>0.71</u>
1.75	2.34	3.87	-9.31	0.58	—	0.83	0.38	<u>0.53</u>
1.72	2.48	3.67	-6.47	0.42	—	0.84	0.16	<u>0.50</u>
1.96	2.43	3.87	-9.88	0.69	—	0.82	<u>0.84</u>	0.21
2.19	2.71	3.93	-8.25	0.60	—	0.83	<u>0.56</u>	0.35
2.68	3.48	4.20	-4.25	0.29	—	0.85	0.17	0.26
2.36	2.99	4.20	-7.39	0.54	—	0.83	<u>0.80</u>	0.02
1.42	2.05	3.48	-8.38	0.56	—	0.83	<u>0.74</u>	0.12
2.06	2.70	3.81	-6.82	0.54	—	0.83	<u>0.62</u>	0.17
1.98	2.46	3.93	-9.73	0.69	—	0.82	<u>0.70</u>	0.36
3.14	3.60	4.56	-8.74	—	0.58	0.70	<u>0.72</u>	0.24
2.25	2.89	4.00	-7.61	—	0.47	0.71	<u>0.62</u>	0.09
3.04	3.65	4.37	-5.80	—	0.41	0.72	0.42	0.52
3.01	3.59	4.56	—	—	0.56	0.70	—	—
3.45	4.17	4.79	—	—	0.41	0.72	—	—
3.01	3.69	4.47	—	—	0.29	0.74	—	—
2.59	3.32	4.27	-6.09	—	0.38	0.72	<u>0.41</u>	-0.02
2.86	3.46	4.50	-7.77	—	0.40	0.72	<u>0.42</u>	0.17
2.33	3.21	3.71	-3.05	—	0.19	0.75	0.11	<u>0.54</u>
3.15	3.75	4.45	-5.41	—	0.52	0.71	<u>0.50</u>	0.07
2.17	3.04	3.56	-3.15	—	0.16	0.76	0.41	-0.42

意差 ($p<0.01$) がみられたものである。

その項目を外して算出し直した場合に全体の α 係数の値が高まった項目である。
 について下線を引いている。

それを外しての分析結果である。

・I-T 相関分析の結果

全体得点の高い回答者は、それぞれの項目についても高い平均を示すことを前提として、全体得点と各項目の相関分析を行なった結果が図表 5 に示されている。ちなみに、相関係数の算出にあたっては、全体得点には相関を求める項目の得点を加算していない¹⁰⁾。その結果、すべての項目について、有意である結果 ($p<0.05$) を得たが、相関係数が低い項目がみられたことも事実である (例えば, Q1.1, Q1.8, Q2.9[R], Q2.11)。

・ α 係数の算出結果

雇用側の義務について尋ねた項目全体の α 係数¹¹⁾ は、0.84 であった。それに対して、従業員の義務について尋ねた項目全体の α 係数は、0.74 であった。図表 5 の α 係数は、当該項目を外して α 係数を算出した結果である。全体の α 係数よりも高い値を示したのが、雇用側の義務では、2 項目みられ (Q1.1 の「時給, 日給, 月給支払方法の明確化」と Q1.8 の勤務日・勤務時間決定の自由), また従業員の義務でも Q2.9[R]の「指示されただけの仕事の遂行」と Q2.11 の「雇用側への謙虚な態度」といった項目に同様の結果がみられた。実際、これらの項目を除外して全体の α 係数を算出し直した結果、雇用側の義務では、0.85 となり、従業員の義務では 0.76 となった。これらの項目は、全体項目の等質性を下げる項目として考えられ、除外対象項目の候補となる結果を示すものとして捉えられる。

・因子分析の結果

因子分析は、項目間の相関関係からその背後に潜在的な因子が存在することを想定し、その因子と項目の関係の強さを因子負荷量として算出できる手法である。今回の調査では、雇用側の義務と従業員側の義務について、2 つの側面 (業務にかかわる側面と関係にかかわる側面) を想定していたため、2 つの因子が抽出されることが期待されていた。その結果は、図表

5 のとおりである。

雇用側の義務については、Q1.8 の「勤務日・勤務時間決定の自由」の項目を除き、業務にかかわるものと関係にかかわるものの2つの因子が抽出された。

従業員の義務については、主因子法による因子分析（共通性1）を進めた結果、因子負荷量が高い項目は、「仕事への責任感 (Q2.1)」, 「勤務先への忠誠心 (Q2.2)」, 「重要な情報の保護 (q2.7)」, 「一定期間の在職期間の遵守 (Q2.8)」そして「職場の雰囲気への配慮 (Q2.10)」の4項目だけにのみみられなかった。それ以外の項目は、因子負荷量が抽出された因子全体に高い負荷を示す項目 (Q2.3 や Q2.11) であった。心理契約の構成概念との関連性がきわめて低いという理由から除外対象となる項目である。

IV. 要約と課題

今回の調査は、非正規従業員、特に人件費削減のために雇用・活用されるケースが多い、若手のパートタイマー・アルバイトの心理契約の測定尺度開発の基礎固めを目指したものである。この研究の発端は、これまで欧米を中心に開発され、調査に採用されてきた心理契約の測定尺度が、日本企業（職場組織）と従業員の関係を説明する心理契約の内容を明らかにし、問題なく利用できるといった、転用可能性について検証してみたかったことにある。

今回の分析結果は、部分的に転用可能性が認められたものであったが、心理契約といった構成概念を測定する尺度としては、本調査の段階において利用するには、依然として改善の余地が多く残されていることが明らかになったといえる。特に、若手パートタイマー・アルバイトを調査対象とした分析の場合、彼らの義務を構成する項目群を改めて検討しなければならない。回答分布の形の確認結果において、特に明らかになったように、業務志向よりも、職場組織との関係を重視した項目は既に当然のことにな

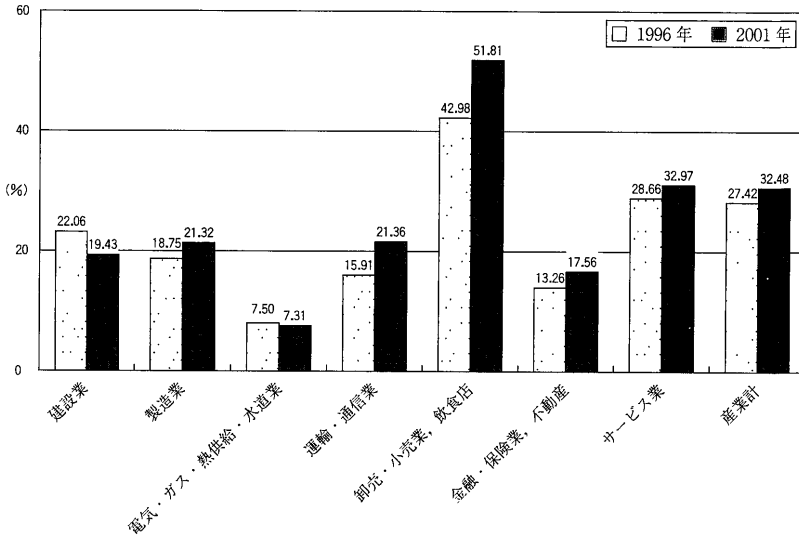
っているのである。要するに、今回の結果は、これまでの測定尺度の適用範囲の限界を示したといえる。

しかしながら今回の項目分析を進めていく過程では、いくつかの問題がみられた点を指摘しておかなければならない。調査対象者のデモグラフィックな側面の配慮，サンプル数，そして回答者の視点の問題である。調査対象者は、限定された年代を対象としている点であること，サンプル数が第1段階および第2段階に実施した項目数の10倍に満たない点，そして調査対象者が非正規従業員に限定されている点である。構成概念を測定する心理尺度を作成する場合，原則として，尺度項目数の10倍のサンプル数が必要であるとされている（東條，1998年）。これら3点については，従業員の義務の項目の再検討を進め，追加的調査を実施することで対応していきたい。また，本調査後の信頼性と妥当性を高めることに着眼した尺度開発の研究を継続しなければならないし，今回用いた分析手法を古典的テスト理論 (Classical Test Theory) と位置づける，項目反応理論 (Item Response Theory) を用いた方法も考慮していく必要があることは言うまでもない。

【注】

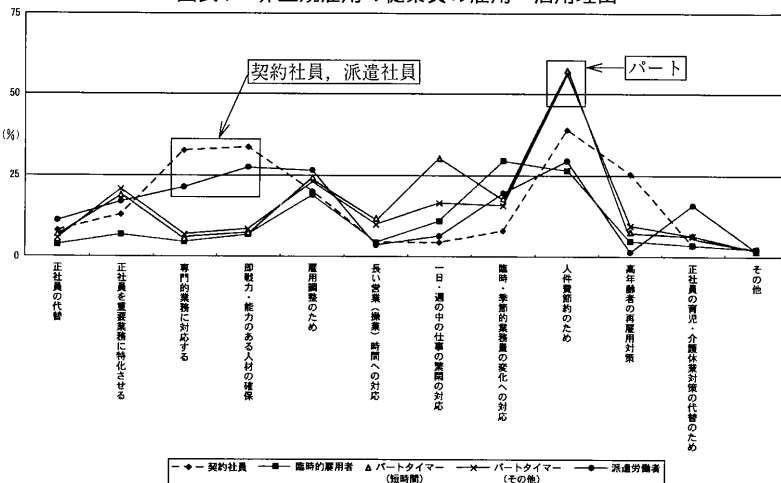
- 1) 図表6は，1996年と2001年の従業員全体に占める非正規雇用の従業員比率を示したものである。建設業などの一部の産業では，非正規雇用の従業員比率は減少しているけれども，産業全体では，2001年までのあいだに非正規雇用従業員比率の増加傾向がみてとれる。特に，卸売・小売業，飲食店での非正規雇用の従業員比率はきわめて突出した傾向を示している。どのタイプの非正規雇用の従業員比率が増加しているのかといった点については，厚生労働省監修『平成15年版労働経済白書』2003年，111頁の第2-(1)-4図を参照されたい。
- 2) 図表7は，非正規雇用の従業員の雇用・活用理由の調査結果である。人件費の削減のために，パートタイマー・アルバイトなどを採用・活用する傾向が強くみられるものの，契約社員や派遣社員に対しては，専門能力や即戦力を発揮してもらうといった期待もみられる。これは，非正規雇用の従業員のタイプによって，企業の人材ニーズが異なる結果を示している。

図表 6 産業別非正規雇用の従業員比率



(出所) 総務省統計局『事業所・企業統計調査』1996 年および 2001 年。厚生労働省監修『平成 15 年版労働経済白書』2003 年，第 2-(1)-9 図をもとに作成。

図表 7 非正規雇用の従業員の雇用・活用理由



(注) 厚生労働省監修『平成 15 年版 労働経済白書』2003 年の第 2-(1)-12 図をもとにして作成。もともとのデータは、日本労働研究機構『企業の人事戦略と労働者の就業意識に関する調査』，2003 年。

- 3) 相原章 (2002)「最近の心理契約研究の動向—実証研究の整理を中心にして—」『経済研究』第 158 号, 349—351 頁を参照のこと。
- 4) Vos, Buyens, & Schalk (2003) の研究では, 心理契約の測定尺度の項目として, Coyle-Shapiro & Kessler, Freese & Schalk, Guest & Conway, Herriot *et al.*, Rousseau によって開発された項目を基にして選択, 採用している。
- 5) 例えば, 総務省統計局「労働力調査」の非正規雇用の従業員の分類は, 統計概念であるため, 就業形態ごとに, 「パート, アルバイト」, 「労働者派遣事業所の派遣社員」, 「契約社員」, 「嘱託」などのように区分されている。
- 6) 例えば, 本文中の指摘にみられるように, Turnley & Feldman (2000; 1999) の研究は, 従業員の心理契約に対する雇用側の義務の遂行の程度に着目した研究であって, 心理契約の側面ないし次元について意識した分析を進めてはいない。
- 7) Rousseau (2000; 1995) は, 「関係—業務」といった心理契約の 2 面性に時間軸を加味し, 心理契約の類型化 (関係—業務の均衡型) を進めているが, 本研究は心理契約の 2 つの側面を強く意識した尺度開発の基礎固めを行っている。
- 8) 図表 8 は, 第 2 段階で実施された調査の回答者の基本的情報の要約である。第 1 段階での回答者の属性データについては, 心理契約を構成する項目群の洗い出しをねらいとしていたため, 特に回答を求めなかった。その結果, 有効回答者数が 136 名という情報しかここでは提示することができない。

図表 8 調査対象者のプロフィール (第 2 段階)

調査対象者数	178 名
平均年齢 (SD)	21.49 歳 (1.04)
年齢構成	
20—21 歳	107 (50.0%)
22—28 歳	71 (50.0%)
性別構成	
男性	116 (65.2%)
女性	62 (34.8%)

- 9) 実際には, 上位郡の方が下位群よりも平均値が高い, という大小関係が片方向だけに考えられるため, 片側検定で十分であったが, ここでは, 上位群と下位群の平均値の差の検定を, *t* 検定 (両側検定) を用いて実施している。

- 10) 相関係数を算出する項目自体も含めると、相関係数が高まる傾向がみられるからである(鎌原, 1998)。
- 11) α 係数の算出方法は、 $\alpha = m/m - 1(1 - \sum_{j=1}^m \sigma_j^2 / \sigma^2)$ である。
 m =項目数, σ_j^2 =各項目得点の分散, σ^2 =全体得点の分散である。

【参 考 文 献】

- ・ Aihara, Akira (2000). 'Japanese Researchers' Consciousness: A Study of the Psychological Contract Violation', *ASAC - IFSAM 2000 Proceedings Human Resources Selected papers*, vol. 21, no. 9: 167-175.
- ・ 相原章 (2002) 「最近の心理契約研究の動向—実証研究の整理を中心として—」『経済研究』第 158 号, 343-372 頁。
- ・ Anderson, Neil & Schalk, Rene. (1998). 'The Psychological Contract in Retrospect and Prospect', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 637-647.
- ・ Guest, David E. (1998). 'Is the Psychological Contract Worth Taking Seriously?', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 649-664.
- ・ 池田央編著 (1993)『心理測定法』放送大学教育振興会。
- ・ 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤潤編著 (1998)『質問紙法』北大路書房。
- ・ Kerlinger, F. (1973). *Foundations of Behavioral Research 2nd edition*, Holt, Rinehart and Winston. (馬場昌雄・馬場房子・福田周司訳 (1972)『行動科学の基礎手法』(上), 鹿島研究所出版会。)
- ・ Morey, N. C. and Luthans, F. (1984). 'An Emic Perspective and Ethnoscience Methods for Organizational Research', *Academy of Management Review*, 9: 27-36.
- ・ Morgan, G. and Smircich, L. (1980). 'The Case for Qualitative Research', *Academy of Management Review*, 5: 491-500.
- ・ Morrison, Elizabeth Wolfe and Robinson, Sandra L. (1997). 'When Employees Feel Betrayed: a Model of How Psychological Contract Violation Develops', *Academy of Management Review*, 22: 226-256.
- ・ Pearce, J. L. (1998). 'Review of Psychological Contracts in Organizations: understanding written and unwritten agreements', *Administrative Science Quarterly*, 43: 184-188.
- ・ Robinson, Sandra L. (1996). 'Trust and Breach of the Psychological Contract', *Administrative Science Quarterly*, 41: 574-599.
- ・ Robinson, Sandra L. and Rousseau, Denise M. (1994). 'Violating the Psychological Contract: Not the exception but the norm', *Journal of Organizational Behavior*

ior, 15: 245-259.

- ・ Robinson, Sandra L., Kraatz, Matthew S. and Rousseau, Denise M. (1994). 'Changing Obligations and the Psychological Contract: A Longitudinal Study', *Academy of Management Journal*, 37: 137-152.
- ・ Rousseau, Denise M. (1989). 'Psychological and Implied Contracts in Organizations', *Employee Responsibilities and Rights Journal*, 2: 121-139.
- ・ Rousseau, Denise M. (1990). 'New Hire Perceptions of their own and their employer's obligations: A Study of Psychological Contracts', *Journal of Organizational Behavior*, 11: 389-400.
- ・ Rousseau, Denise M. (1995). *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*, Sage, Newbury Park, CA.
- ・ Rousseau, Denise M. (1996). 'Changing the Deal While Keeping the People', *Academy of Management Executive*, 10, pp. 50-61.
- ・ Rousseau, Denise M. (1998a). *The Psychological Contract Inventory*, Technical Report, CCER, Heinz School of Public Policy, Carnegie Mellon University, Pittsburgh, PA.
- ・ Rousseau, Denise M. (1998b). 'The 'Problem' of the Psychological Contract Considered', *Journal of Organizational Behavior*, 19: 665-672.
- ・ Rousseau, Denise M. and Parks, J M. (1993). 'The Contracts of Individuals and Organizations', In: Cummings, L. L. and Staw, B. M (Eds.), *Research in Organizational Behavior*, 15: 1-43, Greenwich: JAI Press.
- ・ Rousseau, Denise M. and Tijoriwala, Snehal A. (1998). 'Assessing Psychological Contracts: Issues, Alternatives and Measures', *Journal of Organizational Behavior*, 19 Special Issue: 679-695.
- ・ Schwab, Donald P. (1999). *Research Methods for Organizational Studies*, Lawrence Erlbaum Associates, Inc., Publishers.
- ・ Stone, Eugene F. (1978). *Research Methods in Organizational Behavior 5th edition*, Goodyear Publishing Co., Inc. (鎌田伸一・野中郁次郎訳 (1980)『組織行動の調査方法』白桃書房。)
- ・ Turnley, William H. and Feldman, Daniel C. (1999). 'The Impact of Psychological Contract Violation on Exit, Voice, Loyalty, and Neglect', *Human Relations*, 52: 895-922.
- ・ Turnley, William H. and Feldman, Daniel C. (2000). 'Re-examining the Effects of Psychological Contract Violations: Unmet Expectations and Job Dissatisfactions as Mediators', *Journal of Organizational Behavior*, 21: 25-42.

若手パートタイマー・アルバイトを対象とした心理契約の測定方法の研究

- ・ Vos, Ans de, Buyens, Dirk, & Schalk, Ren. (2003). 'Psychological Contract Development During Organizational Socialization: Adaptation to Reality and the Role of Reciprocity', *Journal of Organizational Behavior*, 24: 537-560.
- ・ 渡辺直登 (2003) 「項目判定理論による組織行動とテストイング」『組織科学』第 37 巻第 1 号, 56-67 頁。