

○増田 慧 田中 鎮雄 今野 守 武田 正司
(日本 大学)

スポーツ参加 職場環境への適応 W E S

通論

職場における従業員のスポーツクラブ参加は、心身の健全化に役立ち、特に健康、体調、体力など身体的側面への影響が大きいことが、先の報告(今野ら)で明らかにされた。本研究は、この報告を踏えて、クラブ参加に伴う身体的効果と職場環境への適応との関連性について調査分析を試みたものである。すなわち、クラブ参加によつて生まれる健康、体調などのよさは、職場における諸環境の認知及び評価を好転させるのではないかという予想のもとに本研究は企画、立案された。

〈方法〉

Rudolf H, MOOSの社会環境尺度(Social climatescale)の中のWork Environment Scale(WES)が用いられた。WESは、10のサブスケール、90のアイテムから構成されている。10のサブスケールは次のとおりである。

- I. Involvement (仕事への関わり方)
- II. Peer Cohesion (仲間関係)
- III. Supervisor Support (上役の支持)
- IV. Autonomy (従業員の自治)
- V. Task Orientation (仕事志向)
- VI. Work Pressure (仕事上のプレッシャー)
- VII. Clarity (仕事上の明瞭性)
- VIII. Control (統制)
- IX. Innovation (技術革新)
- X. Physical Comfort (物理的環境の快適さ)

各サブスケールのアイテムの1部は表1に示すとおりである。

調査対象・期日は、先の研究(今野ら)と同様である。

〈結果と考察〉

1. 表1のサブスケール(仕事への関わり方)にみると、これらのアイテムは、「仕事そのものはほんとうにやりがいのあるものである」、「仲間意識が強くない」、「ただ時間かせぎをしている人が多い」、「職場のひととは、職場の組織に誇りをもっているようだ」、「自ら進んで仕事をしようとする人は、ほとんどいない」、「職場には、活気があふれている」、「余分な仕事をさせることは非常に難しい」、「仕事に対して常に強い関心をもっている」などから成り立っている。これらのアイテムがいずれも「健康である」、「体調がよい」と答えたものによつて好意的に受けとめられていることを表1は示している。このような結果は、「健康である」、「体調がよい」というものが仕事に対して、より積極的に取り組む姿勢をもつて示すものである。

2. サブスケールIIは、職場仲間関係を測定するスケ-

ールであつて、表1は、9アイテムの内「新入社員が気持ちよく感じるように、みんなで面倒をみている」、「職場の雰囲気は、人間味に欠けている」、「人は、お互いに思いやりをもっている」、「仕事が終わってから、従業員たちで何かを一緒にするという事は、めつたにない」、「概して、職場のひととは、感じたことを率直に表現している」、「従業員同士でよく個人的な問題を話し合うことがある」、「他人のかけ口を言う人がいるので問題がおきる」など7つのアイテムで健康である「体調がよい」とする者が好ましい反応を示している。このことは、上の場合と同様に職場の仲間関係が「健康である」、「体調がよい」という者によつて好意的に受けとめられていることを示すものである。

3. 上と同様に、サブスケールIIIは、健康ないしは体調をよいとする従業員が職場における上役の支持を好意的に受けとめていることを示しているものであり、健康であることおよび、体調のよいことが職場の上下関係の円滑化に役立っていることを示唆するものであると考えられる。ここでも9つのアイテム中7つのアイテムで有意差の認められた点に注目すべきであろう。

4. 同様に、IV以下のサブスケール単位に考察を試みる時、従業員の自治、仕事への志向性、仕事上のプレッシャー、仕事上の明瞭性、統制的規範、技術革新、物理的環境の快適さなどのいずれでも「健康である」、「体調がよい」従業員が好意的反応を示していることを表1は示しているのである。サブスケールは全て9つのアイテムから成りたつていて有意差の認められたアイテムの比率に差のあることが注目されるが、このようにサブスケール間の差異が認められながらも全体的にみると、職場環境の評価と従業員の健康・体調水準の高さとの間にかなり密接な関係を認めてよいものと思われる。

5. 最後に本研究の主題である職場環境の評価と従業員の生きがい感との関係について述べなければならない。本研究を計画した当初の仮説は、「スポーツクラブ参加は、身体的効果の認知と生きがい感を生み、その生きがい感が職場環境の認知を好転させる」というものであつた。しかし調査結果の分析は、表1にみる通り当初の仮説は棄却せざるをえない状況にある。この点については、今後の研究過程で詳細に検討を加えたいと思つている。

表1 職場環境の評価と健康、体調、生きがいとの関係

サブスケール	ア イ テ ム	健 康	体 調	生きがい
I	仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである。	**	***	**
	仲間意識が強くない。	**	**	
	ただ時間かせぎをしている人が多い。	*	*	
	職場のひとびとは、職場の組織に誇りをもっているようだ。		***	
	自ら進んで仕事をしようとする人は、ほとんどいない。	**	*	
	職場には、活気があふれている。	**	***	
	余分な仕事をさせることは非常に難しい。	*	***	
II	仕事に対して常に強い関心をもっている。		**	
	新入社員が気持よく感じるように、みんなで面倒をみている。		**	
	職場の雰囲気は、人間味に欠けている。	**	**	
	人は、お互いに思いやりをもっている。	**	***	
	仕事が終わってから、従業員たちで何かを一緒にするということは、めったにない。	*	***	
	概して、職場のひとびとは、感じたことを率直に表現している。		**	
	従業員同士でよく個人的な問題を話し合うことがある。	***	*	
III	他人のかけ口をいう人がいるので問題が起きる。	**	**	
	上役は、従業員に対して愚に着せるような口のききかたをする事が多い。	*	***	
	上役は、従業員の提案を常にその人の功績として十分認めている。	*	**	
	上役は、しばしば従業員のささいなことでも批判する。	*	**	
	従業員は、気がねせずに昇給を要求することができる。	**	*	
	上役は、従業員に極端な期待をかけすぎている。	***	**	*
	従業員は、個人的問題を上役に相談する。		*	
IV	上役は、部下の立場を実際に守ってくれる。		*	
	従業員は、自分自身で決断できるようにすすめられている。	*	**	
	職場のひとびとは、自分の意志で自発的にことをすすめることができる。	**	***	
	問題が起きたとき、上役は、従業員自身で解決するようにすすめる。		**	
	上役は、定期的に従業員の将来計画の目標について話し合う。	*	**	
	従業員たちは、仕事を果すために多大の注意を払っている。		**	
	いろいろなことが翌日まで放っておかれることは、めったにない。	*		
V	ここは、能率のよい仕事中心の職場である。	*	**	
	多くの仕事をなしとげることが、職場にとって重要なことである。		***	
	従業員は、一生懸命働いている。	*	**	
	職場の人々の能率は、全く悪いように思える。		**	
	仕事をする上でいつも圧迫を感じる。	*	***	
	あらゆることは、いつも緊急に片付けなければならないように思われる。	*	*	
	のんびりする時間がない。	**	***	
VI	時間に追われることはない。			*
	仕事のノルマを維持していくことはむずかしい。	**	**	
	上役の責任は、明確にされている。	**	*	
	諸手当に関して、従業員は十分に説明されている。	*	**	
	きまりや方針がたえず変っている。			*
	望むなら、自由な服装で仕事をしてよい。		**	
	従業員が遅刻した場合には、残業してその分をうめ合わせすることができる。			*
VII	新しい違ったアイデアがいつも試みられている。	*	***	
	この職場は、自分の新しいアイデアを生かせるところである。	**	***	
	変った方法は、あまり重視されない。	*	**	
	同じ方法が、かなり長時間ちいられ続けている。		***	
	いろいろなことに対する新しいアプローチは、めったに試みられない。	*	**	
	これからも、全てのことはあまり変りそうもない。	***	***	
	職場には、新鮮で目新しい雰囲気がある。	**		
VIII	職場はたえず改善されているようだ。		*	**
	照明は非常にすばらしい。		**	
	この職場の建物は、モダンで美しい。	*		
	そろそろ職場のインテリアは新しく模様かえする必要がある。			*
	色彩や装飾は、職場をあたたくし、気持よく働けるようにしている。		**	
	机や椅子などの備品が、いつも便利るように配置されている。		*	

***P<.001, **P<.01, *P<.05