

主観的QOLの先行変数と測定変数の尺度開発のための探索的研究 —韓国 of 既婚職務女性を対象に—

尹敬榮* 張昌鎬** 康國鎮***

Exploratory study for developing the scale tools of
subjective quality of life among married Korean career women.

Youn Chang young, Jang Chang Ho, Kang Kook Jin

I. はじめに

幸福、又はWell-beingは、昔から多くの哲学者の関心対象であり、1960年代から経済発展を成し遂げた国家ではQOL(Quality of Life)という題目で研究されてきた。

経済先進国会議であるOECDの加盟国がよりよい生きがいの条件を模索するため、QOLという用語は、社会学者達が経済発展で付随的に備えなければならない政治、社会及び福祉制度の研究を行ったことから使われるようになった(Lee Hun Gu,1997)。

QOLに関する研究の焦点は、QOLを測定するために妥当な指標をどのように開発するかである。多くの研究がQOLに対する概念規定と研究領域は異なるが、共通関心はQOLの客観的な様々な条件と主観的な満足度をどのような方式で測定するかである。つまり、住宅、環境、近隣との関係、健康、教育及び医療サービスなどの客観的指標は政府機関や研究機関が調査発行している”経済指標”，”社会開発指標”などが使用されている。

このような観点から国際的な研究成果と動向をみると、まず1966年には生活水準指標を体系化するために国連のRISD(Research Institute for Social Development)から発行された”The Level of Living Index”があげられる。1975年に国連が人口、家族及び家庭、階層及び移動など11領域にわたる”Toward a System of Social and Demographic Statistics”を発行した。このよう

に、国連の研究は主に開発途上国の発展問題を意識し、栄養、住宅、保険、教育、余暇利用、社会保障など人間の基本的需要と関連した項目を測定した。

さらに、OECDは1973年から1982年にかけて公式的な社会指標目録を発行し、この内容は主観的指標を含めて8領域に分けられている。すなわち、①健康②教育と学習③雇用及び勤労生活の質④時間と余暇⑤財貨とサービスの支配力⑥物質的環境⑦社会的環境⑧個人の安全である。ここでは、主に先進国を中心に量的な発展状態と、ある程度の主観的な指標を測定している(Lee Myeoung Sin, 1997)。

このように、初期の研究は人口統計的、経済・社会的変数が主な研究対象であったが次第に客観的な側面は勿論、主観的な側面まで拡大するようになった。すなわち、客観的に同一な社会的条件に対しても各々個人の主観的満足度が異なるという観点から、QOLの主観的側面が重要視されているのである(Campbell,1976;Near,Smith,Rice& Hunt,1983)。社会学者の場合では、客観的な要素を研究対象にするため、健康、経済的繁栄及び安定、個人の社会的地位、余暇、教育及び開発、個人的自由と機会保障、政治的自由、平等、権利及び正義、私生活及び秘密保障、環境(Rescher,1972)等が重要な変数となっている。しかし,Szalai(1980)はQOLを”様々な生活側面から感じる安寧感または、幸福感”として定義し、その研究の

*Received February 20, 2002

**大邱大学応用心理研究所責任研究員

***長崎ウエスレヤン短期大学教授

****金天保育園院長

ための社会指標には伝統的な客観的指標だけではなく個人の主観的評価も含めなければならないと、主張している。この主観的側面が心理学や社会福祉学の研究領域であり、本研究の方向である。

このような既存の研究を基に、QOLの概念を整理すると、QOLは客観的な領域と主観的領域に分けられる。本研究では、QOLの主観的な領域に当たる主観的Well-beingを扱うようになるが、その主観的Well-beingを主観的QOLと同一な概念として使用する。この概念的定義を基に本研究では、主観的QOLを「生活満足、正的情緒及び負的情緒に対する評価」と定義する。また、主観的QOLの先行変数である職務生活の質(quality of work life : QWL)は、ShamirとSalomon(1985)の定義「個人の職務と関連したwell-being, 作業経験に対する補償及びストレスと他の負的な結果を評価すること」にする。又、家庭生活の質(quality of family life : QFL)はHiggins(1992)の定義をもとに「個人の結婚と関連したwell-being, 家族役割に対する補償及びストレスと他の負的な結果を評価すること」として定義する。

1. 職場生活領域と家庭生活領域間の関係

職場生活と家庭生活領域間の関係を研究する産業及び組織心理学者は、職場生活と家庭生活が互いにどのような影響を及ぼすかに関心を持ち、一般的に次の三つのモデルを使って説明している。

(1) 波及効果理論 (spillover theory)

波及効果理論は、1つに領域からの役割緊張や満足が他の領域の役割緊張や満足に心理的転移が起こると言う観点である (Greenhaus & Beutell, 1985)。即ち、職場での幸福が家庭での幸福をもたらす、また作業経験は作業以外のことに影響を及ぼすという事である(Champoux, 1978)。

一般的に、波及効果理論は職場で起きた葛藤は、家庭生活に否定的効果を及ぼすが、職場での満足が家庭生活を向上させると説明される(Piotrkowski, 1978)。このような波及効果は、肯定的波及効果と否定的波及効果の2つに分けて

起きる。職場での満足が家庭で高い満足を導く場合は肯定的波及効果であり、ストレスの職場状況から家庭生活に困難を及ぼす場合否定的波及効果である。

(2) 補償理論(Compensation Theory)

この理論は波及効果理論とよく比較される理論である。補償理論は職場と職場外の経験が逆転する傾向にあると仮定する (Staines, 1980)。又、1つの領域の生活で互いに足りない点を補充するための他の領域での反対の経験と満足を追求すると仮定する (Evans & Bartolone, 1978)。補償理論によると満足の出来ない職務に居る人は、職場外で満足感を得る活動を追求する事によって職場生活の不満足を補償しようとする。又、職場生活で満足する人は、職場外での追加的な満足を追及しない(Wilensky, 1960)。例えば、職場が個人の欲求をすべて充足させ得ない時、余暇活動や家庭役割を通じて補償しようとする (Staines, 1980)。

(3) 分離理論 (segmentation theory)

分離理論は、職場の仕事と家族での役割要求が互いに独立的で、互いに何の影響も与えない (Piotrkowski, 1978)。この理論によると職場と家庭はそれぞれ独立的であり、互いに影響を与えないという観点である。

この理論は、初期には不満足な職業で職場と家庭の分離が自然的に発生すると見た(Blood & Wolfe, 1962)。その後、職場と家庭の分離が自然的に発生するのでは無く、教務関連のストレスに対処するために、職場生活と家庭生活を積極的に分離しようとする過程である (Piotrkowski, 1978)。即ちこの理論は職場と家庭の間には何の関係も無いことを意味する。

2. 職場女性のQOL

(1) 女性、職場及び家庭

伝統的に儒教思想を持っている韓国の女性たちは、自分の開発や発展より家族全員に対する随従と奉仕が強調されてきた。しかし、女性に対する

伝統的社会的規範は韓国社会の近代化の流れのなかで、急速な変化が起きている。女性と関連したこのような変化の中で最も著しいのは、女性の就労である (Kim Hye Won, 1997)。韓国女性開発院 (1996) によると、1975年から1995年の間に男性の就労は、77.4%から76.5%に減小したが、女性の就労は40.4%から、48.3%に増加したと発表した。このような変化は特に、既婚の女性の中に多く見られ、既婚の女性の就労率は1990年代初頭には未婚の女性の就労率を上回っている。

多くの職場女性達は職場生活と家庭の責任が重複され負担感を感じるとき葛藤によるストレスが増加する。このような側面で、職場と家庭の圧力が増加し家庭と職場の間に大きな葛藤を見出す家庭は、それ以上均衡を維持できなくなる。従業員の生活パターンが社会的に変化した為、企業は従業員の為の配慮が必要となってくる。従業員に対する配慮で職場と家庭の間に起きる葛藤を減小させるような配慮をしない場合、従業員は職務怠慢、欠勤、などが起き、結局職場での効率性が落ちることになる (Muchinsky, 2000)。

このような事を考え、職場と家庭観の葛藤を減小させるために幾つかの重要な方案が組織の側面から追求された。

ひとつは会社内、或いは近所に保育施設を設置する事である。会社は自分の会社の従業員の為、独自の保育施設を設立するか、又、他のいくつかの企業と連結して設立する。アメリカでは、従業員達によって設立された保育施設は1400にもものぼる。このような流れは増加しているが、会社側はこのような施設を提供する十分な資金を持っていないのが現実である。

2つ目は、従業員の家族休暇制度である。アメリカでは、1993年に従業員たちが職業を失う危険性も無く、家族員を面倒見るために職場で休暇を貰える家族及び医療の為の休暇法 (The Family and Medical Leave Act)

が制定された。この法律によると、従業員の子供の出産、養育や病気に倒れた配偶者、両親・子供の介護又は、従業員自身の病気の治療1年に最大12週間無給休暇を貰えることができる。Grover

とCrooker(1995)の研究によると、育児支援のような家族関連人的支援を受ける組織の従業員は、組織に対する没入程度が高いにしろ離職する意識が低いようである。さらに、このような結果は子供を持ってない従業員にもみられた。このような側面は、必要な場合、従業員に支援プログラムを提供することは従業員に対する関心をもっているという象徴的意味ももち、組織に愛情を持たせるための肯定的影響を及ぼす。

3つ目は、従業員の両親のために養護施設を提供することである。現在は、会社が運営する養護施設は少ないが、今後、増加すると思われる。

4つ目は、従業員が実家で仕事を行う在宅勤務制度である。しかし、このような在宅で勤務する方式を選択することについては、会社から子供の養育に関する支援は必要ないということの意味することではない。しかし、在宅勤務は、職場と家庭に対する義務を均等にすることを可能にする。

(2) 男性より多い負担をもつ職業女性

夫は家計の責任を持ち、妻は主婦の役割を果たす伝統的な家族モデルは、過去社会の伝統である (Piotrkowski, Rapoport & Rapoport, 1987)。しかし、自分のidentityを開発するための社会心理的欲求は、今日女性が家庭の外での活動を通じて社会に積極的に参加するのを求めるようになっていく (Cooper, 1981)。

LeeとKannungo (1984) は、夫婦間の伝統的な労働力分化が職場と家庭の均等を維持するために選択する問題ではなくなっていると主張している。職業女性は、職務関要求のため家族の中での役割遂行に高い負担を持っている。また、夫も自分の家族と関連した仕事をするようになり、優先権が職場から家庭に変化している (Michelson, 1983 ; Pleck, 1985)。このように、夫と妻が職場の仕事の割合と家庭の仕事を同じにしなければならない負担を持つようになり、職場と家庭の葛藤水準が高くなっていると思われる。

Gutek, SearleとKlepa(1991)の研究によれば、職業女性が職業男性より葛藤を高く感じる。その理由は、一般的に男性より女性が家庭の仕事に多

く時間を使うため、職場の仕事と家庭の仕事を同じにしなければならない女性の方がより葛藤を感じる(Duxbury&Higgins,1991)。さらに、働く女性の比率が増加しているにもかかわらず、多くの組織は伝統的な男性中心の組織体系を維持しようとしている。そのたせに、職場と家庭という2つの仕事をしなければならない女性は多くの葛藤に直面するようになる。従って、本研究では職業女性に葛藤を起こす状況とその結果QOLにどのような影響が及んでいるかを調べるために職業女性を研究対象とした。

II. QOLに関する模型開発

職場役割と家庭役割の要求間で発生する葛藤要因を管理するのは個人や組織に重要であり、組織行動と人的資源の分野で強調されている重要なテーマである。そのために最近職場と家庭間の葛藤の原因と結果を究明する多くの研究が行われているが、その結果の一貫性がない(Kossek&Ozeki, 1998)。先行研究(Higgins et al.,1992 ; Kopelman et al.,1983)では、職務満足と家庭満足を先行変数にして職場葛藤や家庭葛藤を研究し、その葛藤関連要素の結果変数とし、職務満足と家庭満足を測定する方法であった。しかし、職場や家庭での満足は職務満足や家庭での満足だけでは十分に説明できない。それは、領域別満足を説明する追加擁要素を明らかにしなければならない。

従って、本研究では先行研究で明らかになった要素以外に、職場生活の領域と家庭生活の領域に重要な影響を与える先行変数を明確にし、その結果主観的QOLに及ぼす影響を調べることにする。従って、ここで職場→家庭葛藤模型と領域別QOL模型を統合する模型、すなわち”QOLの統合模型”を提示する。このQOLの統合模型が本研究の”主観的QOL模型”である。

1. 職場→家庭葛藤の先行変数

職場→家庭葛藤に影響を及ぼす変数には、職場関与、同僚支援、上司支援、職務過負荷、職場期待、職務統制などで構成されている。この先行変数が職場→家庭葛藤にどのように影響を及ぼすかを見

ると、次のようである。

(1) 職場関与は、職場がその人の自我概念やidentityにどのくらい重要であるかの程度を意味する(kanunggo,1982)。自分が職場に深く関与されている人は、自分の重要な価値は職場の成長である。また、職場に深く関与されている人の気分や感情は、職場経験から強く影響をうけ、自分の職業に精神的に関与されていると感じる。

GreenhausとBeutell(1985)は、高い水準の心理的葛藤は2つの方法で家庭→職場(職場→家庭葛藤と家庭→職場葛藤)葛藤を増加させると主張している。1つ目の方法は、1つの役割に与えた高い水準の関与はその役割に投入する時間と努力の量を増加させ他の役割と関連した圧力の解決を難しくする。2つ目の方法は、ある特定での役割に与えた高い水準の関与は、身体的に他の役割を遂行する場合にも、精神的にはある特定の役割から離れないため葛藤が起きる可能性がある。従って、職場関与水準は職場→家庭葛藤を説明する重要な要素である。

(2) 同僚支援と上司支援

GreenhausとBeutell(1985)の研究によると、重要な他者からの社会的支持は職務役割を調和させるために役に立つと主張している。同僚と上司は、職場の重要な他者として職場内の社会的支持の重要な資源である(Ray&Miller1994)。職場役割の調和は、職場の成員が冷たい時と競争的な場合に最も難しいのであり、個人的な配慮が多ければ多いほど上手く行われる。

Greenhaus, BeutellとMossholder(1987)の研究によると、業務遂行の強度が高く要求される時、非支持的環境で仕事をする人は、支持的環境で仕事をする人より結婚生活の適用度と職場生活の質が低いと主張している。このように、職場生活での同僚支援と上司支援は、職場→家庭葛藤を減小させる。従って、職場生活における同僚支援と上司支援は、葛藤を減小させる重要な変数と思われる。

(3) 職務過負荷

職場生活の質に影響を及ぼす重要な先行変数として職務過負荷がある。FrenchとCaplan(1973)は、職務過負荷を制限された時間に遂行可能な作業量以上にするような役割が欲求される量的職務過負荷と、自分の能力と知識の限界を超えた難しい役割が欲求される質的職務過負荷に分けている。また、Frone,RussellとCooper(1992)によると、勤労者の職務関連葛藤要因(職務過負荷,自律性の不足,職務のあいまい性)が職場生活に否定的影響を及ぼす。すなわち、職務過負荷は勤労者の葛藤を持たせる。従って、職務過負荷は職場領域での葛藤を起こす為に職場領域でのQOLに否定的影響を及ぼす。

(4) 職場期待

職場の期待は職場生活で個人に負荷させる役割や責任に対する圧力であると定義することができる(Hong Seon Hee,1996)。

Higgins(1992)は職場での役割と関連する期待は身体的、精神的な緊張を起こすと主張している。すなわち、職場での役割に対する期待は、時間配分と関連し役割間の葛藤を起こし、他の役割と関連した期待が役割遂行の邪魔になる。特に、役割間の葛藤は職務役割の欲求が増加することによってさらに増加するし(Cooke&Rosseau,1984)、また、結婚と子供出産等の家族拡大のために個人の義務が増加する場合、葛藤はさらに増加する。この場合、男性より女性が家事と子供の養育に対する責任を持つことになる(Gutek et al.,1981)。職場期待が高い人は家族と過ごす時間に邪魔を受け、家の仕事である親として、また配偶者としての責任を果たすのに必要な時間が減る可能性がある。このように、職場での役割期待を十分に果たさない場合、役割期待と役割遂行間に葛藤が起き、家庭での過度な役割負担が障害要因になり、結局職場生活の否定的影響を及ぼす要因として作用するようになる。(Higgins et al.,1992)。従って、職場期待が高ければ高いほど期待と役割間に葛藤が発生し、職場→家庭葛藤を多く感じ、職場期待が低ければ低いほど期待と役割間の葛藤が減少し

職場→家庭葛藤を少なく感じるようになる。

(5) 職務統制性

職務統制性は勤労者が直接的・間接的に環境に対するある程度、影響力を持っているために、環境が補償となる信念である(Ganster&Fusilier,1989)。Smith, Tisak, HahnとSchmieder(1997)は、勤労者の職務統制性が職務関連ストレスと欠勤及び健康問題と高い相関があると主張している。勤労者は自分に統制性がある時、環境が補償となると思う(Ganster&Fusilier,1989)。また、ThomasとGanster(1995)は、統制性が高い勤労者は統制性が低い勤労者に比べ職場→家庭葛藤を減少させると主張した。さらに、Pleck, Staines(1980)は、勤務交代と作業計画が不規則的で統制が不可能であると職場と家庭の葛藤が起きると主張した。このように、勤労者の職務統制性が高ければ高いほど職務から来る葛藤を減少させ、職場→家庭葛藤に肯定的影響を及ぼすと思われる。

2.家庭→職場葛藤の先行変数

ここでは、家庭→職場葛藤に影響を及ぼす変数は、どのような要因として構成され、その先行変数と葛藤の間には、どのような関係にあるかを明らかにする。

(1) 子供の養育葛藤

一般的に就学前の児童を持っている主婦は、就学している児童を持っている主婦より、養育における難しさを強く感じ(Yang Jeong Zu, 1993)、より多くの葛藤をかかえていると(Im Jeong Bin,Jeong Hye Jeong, 1986)主張している。しかし、Coverman(1989)は就学前の児童と異なって就学している児童は児童の年齢に関係無く職務女性に負担になると主張している。さらに、韓国の主婦は、子供に対する依存性による負担度が大きい。すなわち、韓国では就学している児童を持っている主婦は、就学前の児童を持っている主婦と同じ、または大きい負担になる可能性が高い。それは韓国社会の学業成就に対する圧力によって、女性が子供の面倒見ることからくる心理的負担の

ためである(Kim Hye Won, 1997)。An Seon Young, 1987) は、上の研究と同じように就学している児童を持っている職務主婦が就学前の児童を持っている職務主婦より大きな役割葛藤を感じていると主張している。Go Eun Sug(1992)の研究でも職務主婦は、他の役割より自分子供の養育の役割をより難しく感じていると主張している。このような研究の結果は、職務調整における子供の養育の問題がより重要であることを意味し、そのような役割葛藤の要素が西洋より、韓国の女性により大きく作用していることを意味する。従って、韓国の社会における子供の養育の難しさは職場女性の葛藤の増減に重要な影響を及ぼす。

(2) 夫婦コミュニケーション葛藤

コミュニケーションというのは、1つ又それ以上の有機体が他の有機体と知識、情報、意見、感情などを共有する行為を意味する(Bag Kyoung Ja, 1981)。この定義によると、夫婦間のコミュニケーション葛藤は夫婦間に知識、情報、意見、感情などを共有するのに障害が起きる行為であると定義することが可能である。夫婦間のコミュニケーションには、問題を肯定的に解決する機能的なコミュニケーションも可能である反面、葛藤がより深刻化する逆機能的コミュニケーションも可能である。機能的コミュニケーション過程には、夫婦が互いに自分の感情や考えを十分に話し、相手の心を理解し意見を交換する相互妥当化過程(mutual validation)と、直接交渉過程(direct negotiation)などがある。機能的コミュニケーション過程は、夫婦葛藤を肯定的に解決し、相手に対してより理解できるようにするため、結婚生活満足度をより増進させる役割をする(Im Seong Rak, Guen Jeoung Hye)

また、夫婦のコミュニケーションの形態で職務情勢は強い心理的葛藤を感じる。(pleck,1985)。Lee Ju Hee(1999)の研究でも、夫婦のコミュニケーション葛藤は性的葛藤や、経済的葛藤より強く感じ、家庭内での夫婦のコミュニケーションが他の様々な要素より重要な要素であると主張している。このような結果は、職場と家庭という二

つの仕事を同時に遂行する職務情勢の場合には、家庭生活から起こる夫婦のコミュニケーション葛藤が、強ければ強いほど家庭→職場葛藤を強く感じられると思われる。

(3) 家族期待

Hong Seon Hee(1996)は、家族期待を家庭生活から個人に負荷させる役割責任に対する自覚された圧力であると定義している。家庭の役割と関連した期待は、身体的、精神的緊張をもたらす。(Higgins.et al,1992)。即ち、家庭役割に対する期待は時間を独占するための圧力と関連して役割間の葛藤を起し、他の役割を遂行するのに邪魔になる。特に、役割間の葛藤は家庭役割の欲求が増加することによってさらに増加し、この場合男性より女性が家事と子供の養育に対する責任を持つようになる。(Gutek et al,1981)。また、Cookeと、Rousseau(1984)によれば、個人に負荷された高い家庭役割期待は、自分に負担になりQOLを減少させる。

(4) 家族関与

家庭関与は、ある人の過程がその人の自我概念や、identityにどのぐらい重要であることを示すことである。YogevとBrett(1985)は、家庭関与をある人の家庭成員としての役割と、自分の自我概念に照らし自分の家庭を重要視する程度、又家族の役割に対して個人が心理的に同一視する程度として定義している。

ある役割における心理的関与は、主に敏感者(sensitizer)として作用する(Pleck,1979)。その敏感者は、その役割内にある問題をより認識し、問題に敏感になれるような機能を持っているため、もし、ある人が自分の家庭に高く関与していたら、その観念化された問題に敏感に作用し葛藤を起こす。従って、家庭関与水準は家庭生活領域に重要な影響を及ぼす変数として考えられる。

(5) 経済的葛藤

家庭の経済的困難は、夫の敵対感を増加させ、夫の温かさを減少させ結局、結婚生活の質に影響

を及ぼす。(Lorenz, Conger, Simon, & Whitbeck (1991)。又、経済的葛藤が子供の養育の困難と、怒りに正的影響を及ぼす (Ross & Willigen, 1996)。即ち、家庭の経済的困難は否定的情緒を起し、家庭生活領域に否定的影響を及ぼすと思われる。

(6) 配偶者の支援

配偶者は、家庭での役割分担を規定するのに決定的存在である (Choe Hi Kyong, 1995)。Gutek, Repetti と Silver (1988) は、性役割に対する配偶者の態度が、職場と家庭の役割欲求を調和させるのに重要な影響を及ぼす要素として指摘している。配偶者の性役割感、相手の職場役割と家庭役割遂行に対する期待を表すためである。重要な他者からの社会的支持が職場役割と、家庭役割を調和させる時重要であることを強調している (Creenh aus & Beutell, 1985)。これは、社会的支持がストレスの原因の強度を下げるか、ストレスの原因と、その否定的結果の間に緩衝作用をするためである (House, 1981)。このような論理から見ると、家庭内の重要な他人である配偶者の支持は、家庭での心理的負担要因を下げ、職場要因が家庭生活に及ぼす否定的影響を緩和させる役割をする。

(7) 夫の両親の支援と、自分の両親の支援

Pak Ji Won (1985) は、社会支援を個人が様々な対人関係から受けられる全ての肯定的援助であると定義している。Park Ji Won の社会的支援に対する定義に基づいて、本研究では夫の両親の支援を個人が夫の両親から受けられる肯定的援助、自分の両親からの支援を個人が自分の両親から受けられる肯定的援助として定義する。

家族や、親戚からの支援が職務女性のQOLを決定するのに重要な構成要素である。Cohen と Wills (1985) は、家庭の支援が個人のストレスを緩和させ、自分達の健康に助けになるように対処戦略として活用できるという結果を得た。

多くの支援を受ける個人は、そうでない個人に比べ、役割葛藤を弱く感じ (Hemmelgarn & Laing, 1991)、良い心理的健康を経験した (Marshall & Barnett, 1993)。又、家庭から社会的支援を集団

は、支援を受けない集団より結婚と、職務生活により満足していることになり、結婚満足度 (Houston, Cates, & Kelly, 1992) と、職務満足度 (Kisman, 1990) に肯定的影響を及ぼすことが明らかになった。

結婚している女性の労働市場への参加が増加しているにもかかわらず、韓国社会での家事労働はまだ、女性の役割として残っている (Park Min Ja, 1999)。家庭内の仕事は、女性がしなければならないという根強い観念は、東洋だけではなく、西洋にも残っている (Park Min Ja, 1999)。女性自身も、このような固定的観念から離れていない為、結婚した女性が職場にいる時間は、他の女性である夫の母や、自分の母の援助を受けながら生活している。

家族主義的な韓国の文化で、夫の母と、自分の母の援助は家庭での女性の不在を自然に取り戻す一つの方法でもある。特に、職務女性のQOLに重要な影響を及ぼす子供の療育の問題は、夫の母と、自分の母の援助があれば解決できる。

義母と、自分の母の援助以外にも援助に対する自覚は、QOLに大きな影響を及ぼす。社会的関係の中で、社会的支援を自覚する程度が大きい個人であればあるほど、心理的well-beingを感じ、肯定的思考をするようになり、これを自覚する水準が弱い個人であればあるほど、否定的な心理的ストレスを経験するようになる。Cohen と Wills (1985) は、他人から支援を多く受けると自覚する人はそうでない人より、環境的なストレスをより押さえる傾向があると主張している。従って、夫の母と自分の母の支援は、家庭生活満足に重要な肯定的影響を及ぼすと思われる。

3. 領域別QOLの先行変数

ここでは、職場生活質と家庭生活質の先行変数を調べることにする。

職場生活質の先行変数は、家庭→職場葛藤、職務過負荷、職務統制性、上司支援、同僚支援、職場期待、職場関与を、家庭生活質の先行変数は、職場→家庭葛藤、子供養育葛藤、経済的葛藤、夫婦コミュニケーション葛藤、義父母支援、自分の両

親の支援、配偶者の支援、家族期待、家庭関与を選択とした。これらの変数は、多くの研究の中でも重要な領域別の先行変数として使用した(Adams, King, 1996; Frone et al., 1992a; Green&Beutell, 1985; Higgins et al., 1992; Howard, 1992)。さらに、各選考変数は職場生活質或いは家庭生活質の一つの領域だけに影響を及ぶと研究してきた(Frone et al., 1992a)。これは、一つの役割に高い水準の心理的緊張を感じると他の役割に影響が及ぶために、その役割に対処するため、高い水準の心理的緊張を起すようになる。この緊張は職場生活質と家庭生活質にも影響を及ぶようになる。したがって、職場→家庭葛藤は家庭生活の質に影響を及ぶようになり、家庭→職場葛藤は職場生活の質にも影響を及ぶと思われる。すなわち、職務女性の高い水準の家庭→職場葛藤は高い水準の職務関連緊張を導くようになり、職場→家庭葛藤は高い水準の家族関連緊張を導く。Frone, RusselとCooper(1992b)は、職場→家庭葛藤の水準が高い時には低い水準の家庭満足を経験し、家庭→職場葛藤が職務関連ストレス領域に正的影響を及ぶことを主張した。したがって、本研究では職場→家庭葛藤が領域間の満足や領域間のQOLの先行変数として使用した既存の研究(Higgins et al., 1992; Kopelman et al., 1983)で明かになった要因を基に職場→家庭葛藤の先行変数である職務過負荷、職務統制性、上司支援、同僚支援、職場期待、職場関与と、家庭→職場葛藤の先行変数である子供養育葛藤、経済的葛藤、夫婦コミュニケーション葛藤、義父母支援、自分の両親の支援、配偶者の支援、家族期待、家庭関与を領域別の先行変数として選定し、職場→家庭葛藤と領域間のQOLとの関係を明確にする。

Ⅲ. 領域別のQOLと主観的QOLの構造

今まで主観的QOLを生活満足、肯定的情緒及び否定的情緒を、職務生活の質は個人の職務と関連したwell-being、作業経験にたいする補償及び、ストレスと他の否定的結果を評価することを、さらに家庭生活の質は個人の結婚と観念したwell-

being、家族役割に対する補償及びストレスと、他の否定的な結果を評価することとして定義した。このような概念を基に、ここでは職務生活の質と、家庭生活の質及び主観的QOLに対する内容と、測定変数を調べることにする。

1. 職場生活質の構造

日常生活の中で、職務領域は主観的QOLを説明するのに大きな部分を示している。従って本研究では、既存の研究(Lee Myong Sin, 1997; Kopelman et al., 1983)を基にして、職務満足と対人関係ストレスを職務生活質の測定変数として構成する。

(1) 職務満足

職務満足は従業員が、自分の職務から得る楽しさの程度をいう(Muchinsky, 2000)。一般的に職務生活は、全体生活の一部であると言うが、職務活動を中心とし、多くの時間を示しているために多くの人には、職務生活全般に大きな影響を及ぼす。このように、職務満足が人々の生活に重要な影響を及ぼすと主張する学者たちは、職務活動へ満足しない限り生活全般の満足はできないと言う。又、Warr(1987)の研究でも、職務と職務満足は文化圏に関係無く、個人の適用を決定するのに重要な要因であると主張している。

Lee Myong Sinの研究(1997)研究では、職務生活質の測定変数として職務満足要因が使用された。即ち、”あなたは、現在どのくらい職務に満足していますか?”の項目と、”あなたが、もし生まれ変わって職業を持つことになると現在の職業を選びますか?”二つの項目として、職務生活質を測定した。研究の結果、職務生活の質が、QOLに肯定的影響を及ぼしている。又、Howard(1992)も自分の研究から職務領域の満足の推定値として職務満足を使用した。ここで、職務領域の満足が生活満足に有意な影響を及ぼしていると主張した。又、Kopelman(1983)のモデルで現れた問題点を指摘しながら、Higgins(1992)は、対案モデルで職務満足を職場生活の質として採り入れた。これは、職場生活の質に職務満足などの構成

概念が含まれていることを意味する。さらに、Alderfer(1972)も、職場生活の質の測定次元を分類しながら、職務満足を重要な測定変数として提案し、Young Chang Young(1999)も職務満足が職場生活の質を構成する重要な要素として分類しながら、ストレスや職場の安全に対する自覚が測定変数として含める必要があると主張している。このような、経験的研究結果と理論的結果を基に、職務満足を職場生活質の測定変数として選定する。

(2) 対人関係ストレス

職務生活をする人々には、ストレスは避けられない要素として考えた。ストレスは、必ず否定的影響を及ぼすことではないが、様々な要因のために緊張感が大きい時、否定的結果を導く。

産業社会の中で生活している勤労者は、一生約10万時間を職場で過ごす(Carlson, 1981)。これは成人を基準として考えると、寝る時間を除いた思考する時間の約半分が作業時間であることを意味する。このような観点から、ストレスに対する研究は主に、作業場でのストレスに焦点を置き(Carayon, 1992; Quick, Murphy, Hurrell, & Orman, 1992)職務と関連させ、研究した。(Ivanecich, Matteson, & Preston, 1982; Kelly & Voydanoff, 1985)。しかし、作業場でのストレスは職務と関連したストレスより、人間関係から起きるストレスであるが、人間関係の側面を測定変数として扱う研究は少ない(Lee Myong Sin, 1997)。KahnとByosiere(1993)は、ストレスを扱う100の研究の中で、人間関係を扱う研究はMossholder, BedeianとAmenakis(1982)の一つの研究に過ぎないと主張している。その研究結果によると、同僚集団と相互作用が少ない人は、相互作用が多い人より緊張感が高い。即ち、職場内の人間関係がストレスを起こす事がわかる。このような事を考えると、職務満足だけではなく、対人関係ストレスも職場生活の質を説明するのに、重要な構成要素であることがわかる。又Howard(1992)は、職場領域の研究で対人関係満足を職場領域の測定変数として使用した。即ち、職場生活で構成員間の満足は、職場生活の全体の領域で重

要な要素であることがわかる。Lee Myong Sin(1997)も、職場生活の質を評価するために対人関係ストレスを測定し、対人関係ストレスが生活満足に有意な正的な相関があると主張している。これは、対人関係ストレスが職場生活の質の測定変数として、適切であるということの意味する研究結果である。

2. 家庭生活の質の構造

一般的に家庭生活は人々の全体生活の中で大きな部分を示している。Campbell(1981)は、家庭での満足が全般的な生きがいの満足に及ぼす影響は、他の領域より大きいと主張している。これは、家庭生活の満足が人々の全般的な満足に重要な影響を及んでいることを意味する。従って、本研究では、家庭生活の質が家庭生活の重要な側面である結婚満足と配偶者家族との葛藤として構成されていると仮定する。従って、結婚満足と配偶者家族との葛藤を家庭生活の質の測定変数として選択した。

(1) 結婚満足

家庭の領域の結婚生活に対する満足は、重要な構成要素である。結婚満足は、家庭生活で広く研究される家族変数の中の一つである(Kamo, 1993)。また結婚満足は、結婚と家族関係の研究で、重要な位置を示している。特に、結婚満足と概念に対する批判(Spanier & Cole, 1974)にもかかわらず、その分野で一番よく研究されるのは測定変数である(Spanier, 1995)。このような観点からみると結婚満足は、結婚生活の質であり重要な測定変数として考えられる。

(2) 配偶者家族との葛藤

配偶者家族との葛藤は、配偶者の家族の為に起きる夫婦間の葛藤である。配偶者家族との葛藤は、配偶者が配偶者の両親に対する高い待遇を要求するか、配偶者家族の問題に対する意見の不一致によって配偶者の両親との葛藤が含まれる。

韓国社会で伝統的に既婚調整の家庭生活領域で、最も重要な部分を示しているのは、配偶者家族間

の関係である。特に、配偶者家族の中にも義母と嫁は家族関係を理解するのに重要な要素である。また、義母と嫁間の家族意識不一致、家族形態変化、家族生活様式の変化のために伝統的な義母と、嫁関係を変化させ、葛藤が起きるようになった。配偶者の家族の中で特に、義母と嫁の葛藤は二人に限った問題ではなく、家族関係全体に影響を及び家族機能の弱体化、子供の療育の問題などの様々な問題を発生させる(Go Jeng Ja,1988)。配偶者家族との葛藤が少ないのは、家族生活質が高いのを意味する。このような葛藤様相は、家庭生活領域の重要な側面である。従ってここでは、配偶者家族との葛藤を家庭生活の質の測定変数と使用した。

3. 主観的QOLの構造

多くの研究は(Hart, 1999 ; Higgins et al, 1992 ; Howard, 1992 ; Kopelman et al, 1983) QOLを測定する場合、生活満足度を測定している。しかし、生活満足度だけで全般的な生活を測定することができない、という問題点が指摘され、情緒状態を主に測定しなければならない、という主張が定義された(Lucas, Diener, &Suh, 1996)。このような根拠から、現在主観的QOLの測定変数として使用されている研究(Diener, 1984 ; Diener&Suh, 1997)を基に本研究でも、生活満足正的情緒及び負的情緒を主観的QOLの測定変数として使用した。

(1) 生活満足

QOLと観念した研究の中で、一番よく使われる変数は生活満足度である(Hart, 1999 ; Higgins et al, 1992 ; Howard, 1992 ; Kopelman et al, 1983)。Hart (1999)は、職務満足と職場外の満足を媒介変数に生活満足を結果変数とした研究からQOLの測定変数として、生活満足を測定した。Adams(1996)などの研究でも、生活満足がQOLを構成する測定変数として使用された。このような研究結果から本研究でも、主観的QOLの測定変数として生活満足を使用する。

(2) 正的情緒

QOLに対する過去の伝統は、生活満足測定値としてQOLを測定した(1999, Higgins et al, 1992 ; Kopelman et al, 1983)。しかし、Diener (1995)は、Well-beingを理解するためには生活満足だけでは全般的な生活を測定することができないため、個人に対する情緒の側面が把握されなければならないと提案した。このような研究を基に、本研究では正的情緒を主観的QOLを測定するための一つの測定変数として使用する。

(3) 負的情緒

今までの研究では、QOLを測定するために生活満足を測定した(1999, Higgins et al, 1992 ; Kopelman et al, 1983)。しかし、DienerとEmmons (1985)は、負的情緒と正的情緒間の独立した関係を究明する、多くの研究では、主観的well-beingは個人に対する正的情緒の側面と、負的情緒の側面を共に含まれていると主張している。すなわち、主観的well-beingの様相の中の一つから測定点数が高い人は、他の領域での点数が低くなる可能性があるため、この二つの要素は独立的に評価されなければならない(Diener&Suh, 1997)。この主観的well-beingはただ、負的情緒の不在を意味することではない。

これと関連して、Lucas (1996)などは、経験的研究を通じてQOLの構造に対する理論的構成概念を検証した。彼らは、心理的well-beingと関連した構成概念(正的情緒と負的情緒)が、互いに区別される概念として考えた。韓国でも、主観的QOLの概念が生活満足、正的情緒及び負的情緒を測定変数とした研究結果によると、負的情緒が主観的QOLの一つの構成要素であることを検証した(Kim Myeoung So, 1999 ; Jang Chang Ho, 2001 ; Jo Myeoung Han, Cha Kyeoung Ho, 1998)。従って、負的情緒を主観的QOLの測定変数として使用するの適切であろう。

IV. QOLの模型の考察

Kahn, Wlofe, Quinn, Snoekは、Rosenthal (1964)は、役割葛藤を二つ以上の役割遂行を同

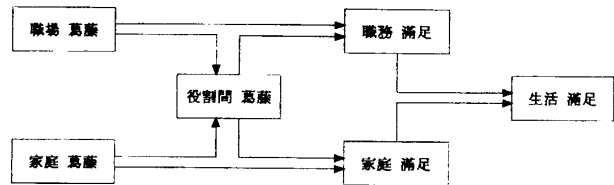
時に要求された場合、一つの役割に対して応じることは、他の役割欲求に応じる事を妨げると定義している。役割間の葛藤というのは、二つ以上の役割に参加することによって受ける様々な期待を全て、充足させない場合発生する役割葛藤の一つの形態である。すなわち、一つの役割からの欲求と、他の役割からの欲求が互いに両立できない場合起きる。Kahn (1964) の役割間葛藤に対する定義に従ってGreenhausとBeutell(1985)は、職場—家庭葛藤を職場と家庭での役割欲求が異なる場合に起きる役割間の葛藤の一つの形態として定義している。すなわち、職場(家庭)役割に参加することによって、家庭(職場)役割には参加しにくい事を意味する。職場と、家庭に相続されているだけで各領域から役割要求を受けることになり、その一つからも役割圧力が大きくなると葛藤が起きる。

GreenhausとBeutell (1985) は、職場—家庭葛藤を時間—根拠、緊張—根拠葛藤および、行動—根拠葛藤の三つの類型として分類している。

①時間—根拠葛藤 (time—based conflict) は、時間の不足自覚が役割間の葛藤のもっと重要な原因である。すなわち時間—根拠葛藤は、一つの役割に参加することによって受ける時間圧力の為、他の役割からの欲求期待に応じることが不可能な場合起きる。②緊張—根拠葛藤 (strain—based conflict) は、一つの役割から経験した緊張と疲労が、他の役割遂行まで持続されその役割遂行を妨げる場合発生する。職場でのストレスの原因は、不安、疲労、鬱のような緊張症状を起し、(Ivancevich & Matterson, 1980) 家庭生活を混乱させる (Pleck, Stains, & Lang, 1980)。また、家庭での葛藤も職場生活をも混乱させる原因にもなる (Kopelman et al, 1983)。③行動—根拠葛藤 (behavior—based conflict) は、一つの役割からの行動が、他の役割から期待される行動と両立しにくいいため、葛藤が起きる場合である (O'Driscoll, Ilgen, & Hidreth, 1992)。すなわち、職場では競争的で攻撃的に行動するように期待されるが、一方家庭では、温かい親の役割を果たすように期待されるような場合である。

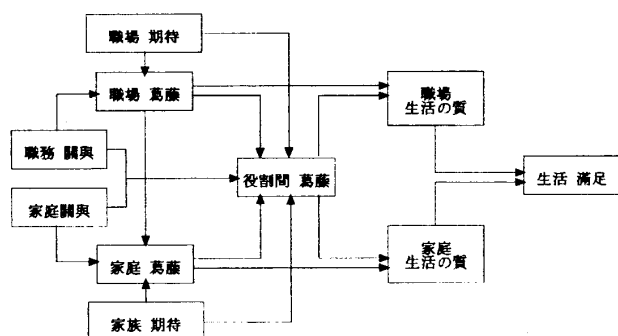
1. QOLに対する模型

職場と、家庭の関係を説明する為に適切な模型を探そうと多くの努力をしたが、経験的に立証されたのはほとんどない (Burke & McKeen, 1988 ; Rice, Near, & Hunt, 1980)。



<図1>Kopelman(1983)の職場—家庭葛藤の概念的模型

Kopelman(1983)は職場—家庭葛藤の概念的模型を提案している(図1)。この図で見ると、この模型は職場葛藤、家庭葛藤、職場と家庭の役割間の葛藤、職務満足、家庭満足および、生活満足感の関係を概念的構造として示している。しかし、Kopelman(1983)の模型は、職場葛藤と家庭葛藤が役割間の葛藤を説明するのに、分散の13%だけ説明している。Higgins (1992) は、この模型の代案として自分の模型に、役割関与と、役割期待の概念を追加させ (図2)、職務満足を職場生活の質の概念として、家庭満足を家庭生活の質の概念に含ませた。各領域の要因は、変わった理由としては職場と家庭間の葛藤が職務満足および、家庭満身に及ぼす影響が有意な差がなかったためである。一般的に、職務満足と家庭満足を職場と、家庭の情緒的成果を現す時、指標としてよく使われたがこれもまた、職場生活の質から職務満身に、家庭生活の質から家庭満足の一つの要因として説明されるため、領域間のQOLに対する十分な理論的構造にはなっていない。このような限界点は、職務満足が生活満足の全体分散の10%しか説明できないため(Near & Smith, 1983) 職場生活と、家庭生活の質に影響を及ぼす他の要素がある事がわかる。

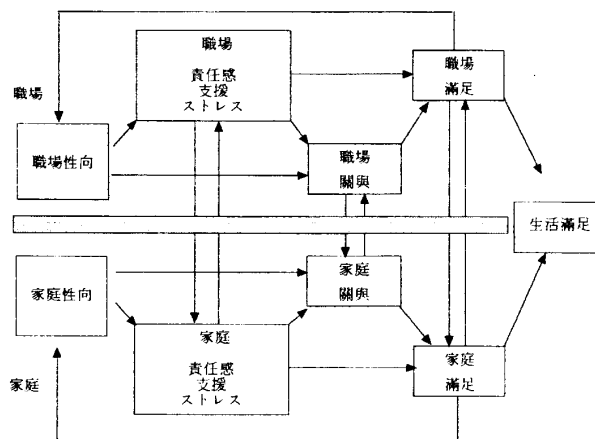


<図2> Higgins(1992)の概念的模型

一方、Howard (1992) の模型では職場満足と、家庭満足の先行変数として責任感、支援、ストレスなどをあげている (図3)。またHowardは、職場関与と家庭関与を職場満足と家庭満足の媒介変数として扱っている。これは、Higgins (1992) の主張と異なる。すなわち、この二つの模型は共に生活満足を結果変数として扱っているにもかかわらず、Higginsの模型では職務関与と、家庭関与を職場領域と家庭領域の先行変数として扱っている。

既存研究では、職場領域と家庭領域の先行変数が異なる観点として扱われた。Pak Gaoung Bea (1993)は、職場葛藤と家庭葛藤を、先行変数として仕事を結果変数にして職場-家庭葛藤の要素が、仕事にどのような影響が及ぼすかを究明する反面、一方では、葛藤の要素が職場領域や、家庭領域を説明する先行変数として研究された (Higgins et al, 1992 ; Kopelman et al, 1983)。

従って、職場と家庭で起きた葛藤の原因を究明する事と、葛藤の効果を個別的に究明する事も重要であるが、葛藤の結果が職場生活と、家庭生活及び全般的な生活満足とどのような関連性があるかを究明する事も重要である。なぜならば、職場や、家庭で起きた葛藤が職場生活及び家庭生活と無関係ではなく、職場生活と家庭生活が全般的なQOLと無関係でないためである。

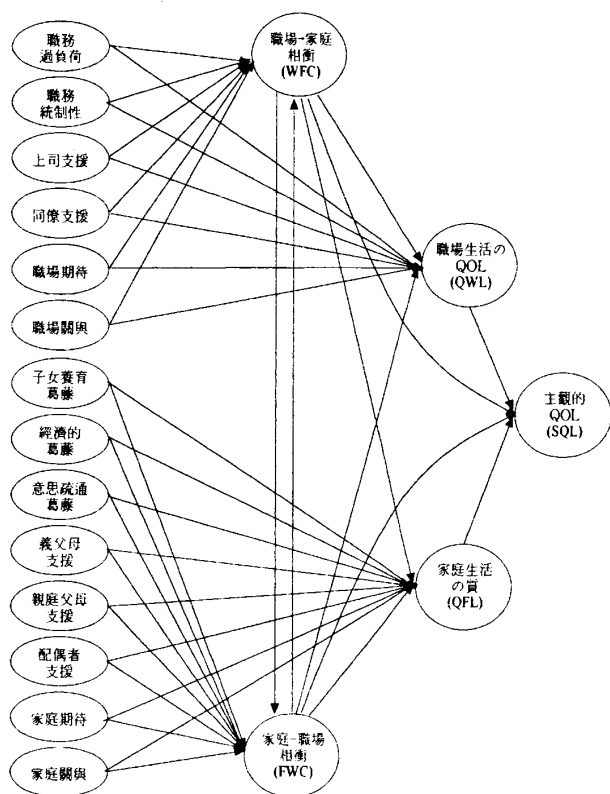


<図3> Howard(1991)の概念的模型

また、DuxburyとHiggins(1991)は職場と家庭の役割葛藤が家庭生活の質に否定的影響を与えるが、特に女性より男性により否定的影響を及ぼしていると主張している。

今まで多くの既存研究から職場と家庭間の関係を説明する具体的な模型を調べた。これらの概念的模型の問題点を整理してみると次のようである。
 ①その模型は概念的に提案され経験的な妥当度を検証していない(Kelly&Voydanoff,1985 ; Kopelman et al.,1983)。
 ②多くの模型は職場葛藤と家庭葛藤からなる結果変数を扱うか、職場→家庭葛藤の先行変数を明かにする研究の一つであり、職場と家庭葛藤に対する全般的理解を提供してはいない(Higgins et al.,1992)。
 ③前述した模型は相互対称的説明され、職場領域と家庭領域に影響を及ぼす先行変数が同一な要因として構成されている。例えば、職務満足の先行変数として責任感、支援、ストレスを、家庭満足の先行変数も同じように扱っている。このように職場と家庭の満足構成要素が同一であると考えている。しかし、既存研究の内容を見ると、理論的には職場領域と家庭領域が対称となるが(Higgins et al,1992 ; Howard,1992)、経験研究を見ると各領域に影響を及ぼす変数は異なっている(Lee Eun Hi,2000 ; Lee Ju Hi,1999)。

このような点を考え、本研究では主観的QOLを説明する先行変数として職場領域と家庭領域に分けて研究模型を提示した。



＜図4＞主観的QOLの理論模型

＜表1＞測定項目開発研究の調査対象者の分布

	居住地	年齢	学歴
ソウル	229(37.9%)	20代 139(22.8%)	初卒 3(0.6%)
京畿	170(28.1%)	30代 353(58.3%)	中卒 9(1.5%)
忠清	41(6.8%)	40代 97(16.0%)	高卒 183(30.2%)
全羅	43(7.1%)	50代 15(2.4%)	人在 8(1.3%)
慶尙	102(16.9%)	60代 1(0.2%)	大卒 351(58.0%)
江原	15(2.5%)		大学院在 13(2.1%)
その他	5(0.8%)		大学院卒 38(6.3%)
本人収入(単位: 万)	本人 職業	宗教	
100未満 111(18.3%)	公務員 78(12.9%)	基督教 181(29.9%)	
101-150 197(32.5%)	生産職 17(2.8%)	佛 教 97(16.0%)	
151-200 133(22.0%)	サービス 95(15.7%)	カトリック 6(14.2%)	
201-250 70(11.6%)	事務職 259(42.8%)	無 教 231(38.2%)	
251-300 49(8.1%)	技術職 20(3.3%)	その他 10(1.7%)	
301-350 21(3.5%)	専門職 108(17.9%)		
351이상 24(4.0%)	その他 28(4.6%)		

(2) 調査手順

資料の収集は、2001年8月から9月にインターネットを通じて行われた。調査専門機関である韓国ペナルリサーチに研究者が、製作した質問用紙を、インターネットを通して会社に送り、会社は登録されている17万名の会員の中で、一般企業と公共機関に勤務している既婚女性達のみが答えるようにした。質問用紙をインターネットで送って、調査が終了するまでは13日が費やされた。

(3) 調査道具

測定項目の開発のために、「QOLに対する質問用紙」を製作した。この調査道具には、主観的QOL、職場生活領域と家庭生活領域のQOLを測定するための項目、職場生活領域の先行変数（職務過負荷、職務通制性、上司の支援、同僚の支援、職場の期待、家庭→職場葛藤）と、家庭生活領域の先行変数（子供の養育葛藤、経済的葛藤、夫婦のコミュニケーション葛藤、義父母支援、自分の両親の支援、配偶者の支援、家族期待、家庭関与、職場→家庭葛藤）などを、測定する項目及び、調査対象者の人口統計的特性を測定する項目で構成されている。このような項目は、文献調査を基にして、実際に職場で勤務する女性従業員との面接を通じて得た資料を参考にし、測定用項目を使用した。

全日制で勤務している既婚の職務女性を対象に職場→家庭葛藤と家庭→職場葛藤を起こす変数は、面接を通じて収集した。面接は、研究目的を説明し、職務のために家庭で直面する葛藤と家庭の仕事の為に職場で直面する葛藤を話してもらった。

V. 測定項目の開発

1. 調査方法及び手順

(1) 調査対象

本研究の調査対象は、ペナルリサーチ専門業者である韓国ペナルリサーチ(KRP)に会員として登録されている17万名の会員の中、一般企業と、公共組織に勤務する既婚女性605名を対象に実施した。調査対象者の職業は多様であり、全体応答者の中で、ソウルに住む女性は全体の37.9%、30代が58.3%を示し、平均在職期間は7年2ヶ月であった。調査対象者達の細かい人口統計的特性は、次の＜表1＞のようである。

面接に費した時間は一時間程度であった。面接の内容は、許可を得てその場で記録した。面接対象者は、教師7名、1一般の会社4名、公務員4名、専門職2名、社会福祉機関の勤務者4名の計21名であり、平均年齢は35歳である。これを職場領域と家庭領域に分類すると〈表2〉のようである。

① 職場→家庭葛藤先行変数に対する測定

職場生活の領域の葛藤を測定する先行変数は、既存の研究(Lee Eun Hi, 2000 ; Lee Ju Hi, 1999 ; Choe Hi Kyoung, 1995 ; Hong Seon Hi, 1996 higgins et al., 1992)で使用した項目を中心に職場期待、職場関与、職務過負荷、職務統制性、上司支援及び同僚の支援などを測定するため、次のような測定用項目を構成した。

職務過負荷項目は、BarnettとMarshall(1991)、Voydanoff(1988)及びLeeJong Mogu(1988)の研究から5項目、上司支援と同僚支援は、RayとMiller(1994)の研究から上司支援6項目と同僚支援6項目を修正して使用した。また、職場関与項目は、Kanungo(1982)とQuinn Staines(1979)の研究から4項目、職務統制性項目は、ThomasとGanster(1995)の研究から5項目、職場期待項目は、CookとRousseau(1984)の研究から4項目を修正して使用した。これらの項目は、7点尺度を使用した。

② 家庭→職場葛藤の先行変数に対する測定

家庭→職場葛藤の先行変数を測定するため、こどもの養育葛藤項目は、Snyder(1997)の研究から結婚満足度検査項目表で使用した7項目、経済的葛藤項目は、CatherineとMariekey(1996)及びSnyder(1997)の研究で使用した7項目を修正して使用した。さらに、義父母支援、自分の両親の支援、配偶者支援項目は、RayとMiller(1994)の研究から義父母支援6項目、自分の両親の支援5項目、配偶者支援7項目を、家族期待項目は、CookとRousseau(1984)及びKopelman(1983)の研究で使用した質問の中から4項目、家庭関与項目は、YogevとBrett(1985)の研究で使用した質問の中から4項目を選択し、修正して使用した。また、夫婦のコミュニケーション項目は、Lee Kyoung Hi(1998)とLee Zu Hi(1999)の研究で使用した項目を本研究の内容に合うように修正して使用した。これらの項目は7点尺度を利用した。

③ 職場生活の質と家庭生活の質の先行変数に対する測定

領域間のQOL先行変数は、職場→家庭葛藤と家庭→職場葛藤およびこれらの先行変数として使用した項目を使用した。また、職場→家庭葛藤項目は、Netemeyer,BolesとMcMurrian (1996) 及

〈表2〉職務→家庭の先行変数に対する面接結果要約

職場→家庭葛藤	家庭→職場葛藤
1. 育児問題	1. 育児と家事負担を夫が理解しない時
2. 疲労のため夫婦生活の低下	2. 夫婦家事負担の不平等
3. 子供に無関心	3. 職場より家事を優先するように欲求を受ける時
(4) 痼癢のため家庭雰囲気暗くする	4. 子供の教育
(5) 時間不足	5. 子供の養育
(6) 業務の渦中のため疲労	6. 両親の期待に及ばない時
(7) 家族との関係が遠くなる	7. 両親の統制
(8) 家族と過ごす時間が減る	8. 家族との対話不足
(9) 職場同僚と人間関係が良くない	9. 急な出勤
	10. 家族との人間関係が上手くない

びThomasとGanster(1995)の研究で使用した6項目を、家庭→職場葛藤は、Gutek(1991)、Netemeyer(1996)、及びPark Gwang Bae(1993)の研究で使用した7項目を修正して使用した。

④ 職場生活の質と家庭生活の質の測定

職場生活の質を測定する職務満足項目は、DavisonとCooper(1983)とHazan及びShaver(1990)の研究で使用した6項目、対人関係ストレス項目はLee Myeong Sin(1997)の研究で使用した5項目を、家庭生活の質を測定する結婚満足項目はLeeKyoungSeong(1998)の研究で使用した10項目、配偶者家族との葛藤はSnyder(1997)の研究で使用した7項目を修正して使用した。これらの項目は7点尺度を使用した。

⑤ 主観的QOLの測定

生活満足度を測定する項目はDiener(1985)及びKosmaとStones(1980)の研究で使用した12項目、正的情緒と負的情緒はLee Houngh Cheol(1993)とDiener(1994)の研究で使用した22項目の中で正的情緒9項目、負的情緒13項目を修正して使用した。これらの項目の中で生活満足度を測定する項目は7点尺度を使用した。正的情緒と負的情緒は5点尺度を使用した。

2. 分析方法

項目を多様な研究から収集したため、各尺度の項目を選定するときその項目が尺度の中で、互いに効果的に作用するかを検討するため職場生活質の先行変数、家庭生活質の先行変数及び結果変数に対して探索的要因分析と信頼度分析を実施し、探索的要因分析を通じて開発した尺度の妥当性を検証するため確認的要因分析を実施した。

まず、各変数を測定するため使用した測定項目が一次元性を持っているかを知るため、探索的要因分析と測定項目間の内的一致度を調べた。そのために、全体605名の資料の中から無作為で403名を抽出し、探索的要因分析は共通要因分析を使用し、そのために共通分(communality)の始初値をSMC(多重相関自乗値)に設定した。各変数別に要因

分析を実施し、要因の数を指定しなく各変数に対する項目で1要因構造が出るかを調べた。

尺度信頼度分析は α 係数を利用し、項目一総点相関と項目を除いた時 α (Alpha if item deleted)を参考し、項目一総点相関が.30未満又はその項目を除いた時尺度の係数が増加する項目は除いた。

探索的要因分析で使用してない202名の資料を利用し最終選択した項目に対する確認的要因分析を実施した。本研究の模型開発に利用する尺度は個別項目ではなく各尺度内の項目の平均点数を使用する予定であるため、各尺度点数を構成概念の測定変数として設定し、理論変数間を全ての相関させ、測定模型の部分だけを重点的に検討する確認的要因分析を実施した。

探索的要因分析と信頼度分析は、SAS 6.12を利用し、確認的要因分析はLISREL 8.12 windows用を利用した。

3. 探索的要因分析結果

各構成概念を測定するために利用した項目が一つの要因として集めているかを調べるため要因分析を実施した。各変数別に要因の数を指定しなく固有値を得た結果を次の<表3>に提示している。<表3>で見るとように全ての構成概念から1番目要因による説明分散(common variance explained by the model)が全体説明分散の100%を超えたため、各構成概念を測定するため利用した項目が1要因では十分に説明できないことを意味する。

従って、各尺度に対する要因の数を1に指定し、要因分析を実施し、その結果を<表4>に提示している。<表4>で見るとように、各項目の要因負荷量が全て.40以上の高い負荷量を示している。また、各要因別に内的一致度を調べるため信頼度分析を実施した結果大部分の尺度が.80以上の良い信頼度を見せたが、一部分の尺度だけが.80未満の低い信頼度を見せている。特に職務統制性と職場期待尺度の場合はそれぞれ.66と.68の比較的良好くない信頼度を見せているが、項目数が少ないにもかかわらず各項目の項目一総点相関が.30を超え、又、要因負荷量が全て.40を超えているた

めこれらの尺度の信頼度も受けられると判断した。

<表3>各構成概念に基づいた1要因の固有値

構成概念	職務過負荷	職務統制性	上司支援	同僚支援	僚職期待	職場関与			
固有値	1.617	1.388	2.065	1.792	1.119	1.818			
説明分散	1.196	1.296	1.104	1.161	1.392	1.183			
構成概念	子供養育葛藤	経済的葛藤	コミュニケーション葛藤	義父母支援	両親支援	配偶者支援	家族期待	家族関与	
固有値	1.521	2.470	2.837	2.668	2.554	2.410	1.416	2.024	
説明分散	1.262	1.003	1.014	1.057	1.050	1.075	1.286	1.112	
構成概念	職場→家庭葛藤	家庭→職場葛藤	職務満足	対人関係ストレス	結婚生活満足	配偶者生活満足	生活負的情緒	正的情緒	
固有値	3.017	3.017	2.899	2.429	4.663	2.714	3.793	3.476	4.283
説明分散	1.090	1.081	1.069	1.115	1.303	1.114	1.010	1.039	1.018

<表4>各構成概念に対する要因分析結果

要因名	項目	要因 負荷量	固有値 (α)
職務過負荷	B3 私の担当の業務は私には複雑過ぎる	0.777	1.617
	B4 職場にはやりにくい難しい課題が多い	0.718	(.726)
	B1 私は職場でしなければならない仕事が多すぎる	0.534	
	B5 職場の仕事が勤務時間内に終わらなくて家まで持ちこむ場合がある	0.459	
職務統制性	B6 私は勤務中個人的時間がある	0.604	1.388
	B8 私は職場の仕事と親の仕事を両立するための計画を調整することが可能	0.544	(.622)
	B10 私は出勤や退勤の時間を調整することが可能	0.541	
	B9 休みや休暇を自分の意志によって選択可能	0.466	
	B7 私は勤務中私的な業務で電話を受けることやかけることが可能	0.463	

要因名	項目	要因 負荷量	固有値 (α)
上司 支援	H 2 私の上司は私の家庭の事情がある時いつも援助してくれる	0.883	2.066 (.881)
	H 1 私の上司は私が個人の事情で困難な時励ましてくれる	0.860	
	H 6 私の上司は私が業務遂行上困難な場合多くの援助を与えてくれる	0.738	
同僚 支援	H 7 私の同僚は私が個人の事情で困難な時励ましてくれる	0.825	1.792 (.837)
	H 11 私の同僚は私が業務遂行上困難な場合多くの援助を与えてくれる	0.809	
	H 8 私の同僚は私の家庭の事情がある時いつも援助してくれる	0.675	
職場 期待	I 7 私の同僚や上司は私が職場の仕事を一番大事にすることを期待する	0.68	1.119 (.682)
	I 9 私の同僚や上司は個人的な時間を利用してその日の業務はその日に終わらせることを期待する	0.582	
	I 8 私の同僚や上司は私が職場での責任と義務をはたせるよう期待する	0.557	
職場 関与	I 15 職場の仕事は私に何よりも重要である	0.739	1.818 (.771)
	I 16 私は業務を上手く処理するために多くの努力をする	0.725	
	I 18 私は私の人生の大きな満足職場の仕事から得る	0.647	
	I 17 私は退勤後も職場の仕事に対して考える	0.569	
子供養育 葛藤	F 2 私の夫は子供と十分な時間を過ごせない	0.717	1.521 (.791)
	F 5 子供の面倒を見るのは主に私の責任である	0.709	
	F 4 私の夫は子供に十分な愛情を注いでいない	0.709	
経済的 葛藤	F 17 私は夫と経済的問題を議論する際心がいたい	0.746	2.470 (.804)
	F 18 私はお金の問題に関して夫を信頼する (R)	0.678	
	F 16 生活費が十分ではないため困る	0.618	
	F 20 夫は私の相談無しに大金を消費するため困る	0.612	
	F 15 税金や公共料金を支払えない時がある	0.601	
	F 14 私は夫と子供の養育費や教育費のため論争する	0.576	
コミュ ニケー ション 葛藤	F 9 われらの夫婦は互いに良く理解する (R)	0.903	2.837 (.906)
	F 8 われらの夫婦は互いに心が良く通じる (R)	0.882	
	F 10 私は夫と良く話をする (R)	0.802	
	F 11 われらの夫婦は互いに心開いて話する (R)	0.772	

要因名	項目	要因 負荷量	固有値 (α)
義父母 支援	H17 私の義父母は職場で問題が起きた場合援助しようとする	0.893	2.669 (.888)
	H18 私の義父母は家族間に問題が起きた場合援助しようとする	0.885	
	H15 私は義父母から家庭のための努力を十分に認められている	0.745	
	H14 私は義父母を信じて、気楽に職場生活が可能である	0.727	
両親の 支援	H22 私は両親から家庭のための努力を十分に認めてもらえる	0.819	2.554 (.880)
	H21 私の両親は私が困っている時私の立場を良く理解してくれる	0.793	
	H19 私の両親は家族間に問題が起きた場合援助しようとする	0.776	
	H20 私の両親は職場で問題が起きた場合援助しようとする	0.776	
配偶者 支援	H30 私の夫は家庭で問題が起きた場合私の立場に立って積極的に解決しようとする	0.852	2.410 (.862)
	H25 私の夫は私が困っている時私の立場を良く理解してくれる	0.822	
	H28 私の夫は私が義父母と問題が起きた場合自ら解決しようとする	0.747	
	H27 私の夫は家庭のための私の努力を十分に認めてくれる	0.669	
家族 期待	I 13 家庭の役割を果たすと自分がしたいことをする時間がない	0.734	1.417 (.766)
	I 11 私は家族に対する責任のため、したくない仕事をする場合がある	0.665	
	I 14 家族は私に家族と関連する仕事を先にするように求める	0.659	
機関 関与	I 22 私に一番重要なことは家族と関連することである	0.879	2.025 (.874)
	I 24 私は自分の時間を家族と共に過ごすとしている	0.815	
	I 21 家族より重要なことはない	0.765	
生活 満足	D 3 私は自分の生活に対して満足している	0.821	3.794 (.857)
	D 2 今、私の生活条件は最高である	0.769	
	D 5 私の生きがいを振り替えて見ると満足する	0.768	
	D 1 私の生活は理想に近い	0.700	
	D10 今までの生きがいの中で、私が欲しがっていた重要なことを疎隔していた	0.587	
	D11 もし、生き代えっても今の状態から何にも変わりたくない	0.540	
	D 7 私は若い時と今と幸福には変わりがない	0.536	
	D 4 私の生活は惨めである (R)	0.534	
	D12 私は自分自身の期待に及ばないため、満足できない	0.483	

要因名	項目	要因 負荷量	固有値 (α)
負 的 情 緒	E22 つらい	0.784	(3.476)
	E21 怖い	0.746	(0.871)
	E16 曇る	0.728	
	E 2 悲しい	0.714	
	E20 寂しい	0.670	
	E19 不安	0.663	
	E 1 恐怖	0.610	
正 的 情 緒	E 8 自負心	0.850	4.283
	E 9 生き甲斐	0.800	(.900)
	E18 楽しい	0.767	
	E 7 喜び	0.746	
	E10 さわやか	0.730	
	E 6 満足感	0.711	
	E17 自身感	0.686	
E12 安楽	0.581		
職 務 満 足	G18 私は職場での自分の仕事に誇りを持っている	0.822	2.899
	G19 職場での自分の仕事は社会に寄与している	0.808	(.842)
	G20 私の職務は新しい知識や技術を習得する機会になる	0.723	
	G21 私は職場での業務を自律的に遂行する	0.632	
	G22 私の職場での仕事は挑戦感が起きる	0.595	
	G25 私は職場から自分の仕事に対して誉められる	0.540	
対人関係 ストレス	I 26 職場の同僚と関係が良くない	0.769	2.429
	I 27 職場の同僚は私に対して関心がない	0.703	(.828)
	I 28 職場の同僚は私がすることを有り難く思わない	0.692	
	I 29 職場の同僚と葛藤が有る	0.683	
	I 25 職場で絶えずに仕事をしても認定を受けない	0.629	
結婚生活 満 足	G 5 私は是非もなく夫と住む(R)	0.895	4.664
	G 6 私の結婚生活は不幸である(R)	0.882	(.932)
	G 4 私は夫がいやになる(R)	0.869	
	G 1 私は現在の夫と結婚したことを後悔する(R)	0.816	
	G 3 私は夫に不満が大きい(R)	0.777	
	G 8 私の結婚生活はずるい(R)	0.744	
	G 2 私は夫に満足する	0.709	

要因名	項目	要因 負荷量	固有値 (α)
配偶者 家族葛藤	G15 私の夫は義父母の無理な欲求にもしたがうことを望む	0.797	2.715 (.831)
	G13 私の夫は義父母と葛藤がある時義父母の側に回る	0.758	
	G14 私の夫は義父母の話を良く聴くように望む	0.661	
	G16 私の夫は夫の家族が私に対する悪口を言う時共に悪口を言う	0.645	
	G17 私の夫は私と夫の家族間の葛藤を良く理解し、心理的に私を援助してくれる(R)	0.572	
	G12 私と夫は夫の家族ことで良く争う	0.566	
家庭 → 職場 葛藤	A 8 家族と関連した私的なことのため職場の仕事に専念できない	0.821	3.017 (.852)
	A12 子供や夫等の家族欲求のために職場業務が困難である	0.807	
	A 7 家庭生活のため職場の業務が困難である	0.772	
	A 9 家庭と関連した私的なことのため勤務時間を利用する場合もある	0.621	
	A10 家庭で時間が必要であるため業務を先送る場合もある	0.607	
	A13 子供の養育のため、職場生活が困難である	0.582	
職場 → 家庭 葛藤	A 5 職場から私に与えられた業務のため家庭の仕事ができない	0.850	3.348 (.883)
	A 2 私は業務が多すぎて家族に対する義務の遂行が困難である	0.822	
	A 1 職場でしなければならないことが多くて家庭生活がざまになる	0.733	
	A 3 職場の仕事のため家族や親戚と過ごす時間がない	0.695	
	A 4 私は職務のため疲れて家庭の仕事ができない	0.682	
	A 6 職務のため家族と関連した計画を変更する場合がある	0.677	

このような過程を通じて選択された項目の数、要因尺度別 α 係数と弁別度(項目-総点相関)平均、平均及び標準偏差を<5>に提示し、また最終選定された要因尺度間相関は<付録2>に提示している。

<表 5>構成概念の信頼度(α)と弁別度平均、平均及び標準偏差

構成概念	問項数	信頼度(α)	弁別度	平均	標準偏差
職務過負荷	4	0.726	521	3.362	1.141
職務統制性	5	0.662	422	4.011	1.059
上司支援	3	0.881	.771	4.082	1.335
同僚支援	3	0.837	.701	4.630	1.023
職場期待	3	0.682	.500	4.653	1.050
職場関与	4	0.771	.582	4.410	1.007
子女養育葛藤	3	0.791	634	3.580	1.586
経済的葛藤	6	0.804	564	3.124	1.302
意思疎通葛藤	4	0.906	.790	3.562	1.517
義父母支援	4	0.888	.759	3.861	1.486
親族父母支援	4	0.880	.741	5.371	1.294
配偶者支援	4	0.862	.712	4.353	1.298
家族期待	3	0.766	600	4.694	1.182
家庭関与	3	0.874	.763	5.576	1.160
家庭-職場葛藤	6	0.852	644	3.066	1.169
職場-家庭葛藤	6	0.883	697	3.951	1.295
職務満足	6	0.842	627	4.757	1.039
対人関係ストレス	5	0.828	627	2.641	1.021
結婚生活満足	7	0.932	.784	4.943	1.476
配偶者家族葛藤	6	0.831	605	3.468	1.197
生活満足	9	0.857	586	3.952	1.033
負的情緒	7	0.871	652	2.093	0.751
正的情緒	8	0.900	688	3.030	0.727

VI. 結論

既婚の職務女性の主観的QOLに影響を及ぼすと考えられる家庭関連変数と職場関連変数、職場→家庭葛藤と家庭→職場葛藤、さらに家庭生活の質と家庭生活の質を測定するために既存の研究で開発された項目を中心とし、現在職場で勤務している既婚女性との面接を通じて開発した項目を一部追加し質問紙を構成した。従って、この様に構成した変数尺度がそれぞれ1次元性を持っているかを知るために、探索的要因分析を実施した。探索的要因分析の結果、各変数を測定するため利用した項目が1要因だけでも全体説明分散の100%またそれ以上を説明するようになり、各項目も.40以上の高い要因負荷量をみせこれらの尺度の信頼度分析結果 α 係数が大半.80以上を示した。このような結果から各変数の測定項目は1次元性を持っていると思われる。

尺度開発過程を通じて明らかになった要因を具体的にみると、職場生活領域の先行変数は職務過

負荷、職務統制性、上司支援、同僚支援、職場期待、職場関与が重要な構成要素であり、この中で職場期待と職務関与はHiggins(1992)の研究と一致した。

家庭生活領域は子供養育葛藤、経済的葛藤、夫婦のコミュニケーション葛藤、義父母支援、両親の支援、配偶者支援、家族期待、家庭関与が重要な構成要因でありこの要因の中家族期待と家庭関与はHiggins(1992)の研究と一致した。また、経済的葛藤と夫婦のコミュニケーション葛藤(Lee Eyun Hi,2000)、義父母支援と配偶者支援(Choe Hi Kyoung,1995)はそれぞれ既存の研究と一致した。しかし、既存の研究で現れなかった配偶者支援は本研究を通じて家庭生活の質の先行変数として明らかとなった。Choe Su Hyi(1999)は夫婦間の家事分担がある程度可能な理由として社会的認識の変化、事例の大半は学歴が高く、似ている職務を持っている夫の妻として仕事に対する理解が高い。女性自身が家族の協力を求める努力をすることによって、配偶者が説得される点を指摘しているが、一般的に家事の分担が行われる時も女性に分担される仕事の量が配偶者より多い。このような結果から、配偶者の支援が家庭生活の領域で重要な要素として考えられる。

職場生活の質の測定変数として、職務満足と対人関係ストレスが重要な構成要素であることが明らかになったが、この結果はLee Myoung Sin(1997)の研究と一致する。家庭生活の質の測定変数として結婚満足と配偶者家族との葛藤が家庭生活の質を構成する重要な要素であることが判明し、本研究で選択した構成概念が適切であると思われる。また、主観的QOLの測定変数として生活満足正的情緒及び負的情緒が重要な要素であることが判明し、今まで主観的QOL研究で扱われてきた多くの研究(Kim Myoung So,1999 ; Jang Chang Ho,2001 ; Jo Myoung Han,Cha Kyoung Ho,1998 ; Diner,1984)と一致した。以上の結果から職場生活の質の先行変数と測定変数、家庭生活の質の先行変数と測定変数及び主観的QOLの測定変数に対する構成概念が高い妥当性を持っていることを確認した。

職場-家庭葛藤の先行変数が職場領域と家庭領域に同一な対上の先行変数、すなわち職場領域では職場関与と職場期待、家庭領域では家庭関与と家族期待に分類し研究したが(Hong Seon Hi,1996; Higgins et al.,1992)本研究を通じて先行変数が領域別に異なって構成されていることが判明した。

一般的な模型の観点から今までのQOLに対する研究は、職場-家庭葛藤模型に関する一つの流れの研究と職場領域と家庭領域の主観的QOLに影響を及ぼす模型、すなわち領域別QOL模型のもう一つの側面からの研究がそれぞれ行われた。しかし、本研究では、職場-家庭葛藤要素と領域別QOL要素間の相互関連性を明らかにし、主観的QOLを具体的・体系的に説明する統合模型を提示した。これは、主観的QOLが単純な次元の要素ではなく複雑で多様な次元の要素で構成されている点を考えると、理解の幅を広げたことになる。

しかしながら、次のような限界点を持っている。すなわち、主観的QOLに影響を及ぼす変数を職場生活の質と家庭生活の質として単純化した点である。また、職場生活と家庭生活がQOLに重要な影響を及ぼす変数として考え、これらの関係性を明らかにすることに焦点を置いたため、余暇、健康のような領域は含まれていない。

本研究を基に今後次のような研究の必要性を提案する。一つ、本研究は主観的QOLを構成している要素と先行変数を明確にすることであったが、今後主観的QOLを向上させる方法を模索する必要がある。二つ、本研究では、調査対象者を職務女性に検定したが、今後の研究では、男性や老人などを含む包括的な模型開発が必要ということである。

<参考文献>

Go Eun Sug(1992), 職業婦人のストレス、内外統制性及びディストレスに関する研究, 淑明女子大学大学院修士論文。
Go Jeong Ja(1988)変化する韓国社会における嫁姑葛藤に関する研究, 大韓家庭学会紙,26,129—106。

Kim Myoung So, Seong Eun Hyun, Kim Hye Won,(1999),韓国既婚女性の性格特性と主観的QOL,韓国心理学会紙:学会紙,女性,4(①),41—55。

Kim Hye Won,(1997),就職主婦と専業主婦の心理的well-being:社会構造的変数,性役割態度,役割の質を中心に,韓国心理学会紙:社会及び性格,11(2),111—127。

Park Kyoung Ja(1981),夫婦相互間のコミュニケーションと家庭生活幸福度との関係,利花女子大学大学院修士論文。

Park Gwang Bae(1993),愛と仕事に対する仕事-家庭の葛藤効果:男性の場合,韓国心理学会紙:社会,7(1),212—225。

Park Min Ja(1999),家族と女性,女性韓国社会研究所,新しく書く韓国社会,社会文化研究所,163—191。

Park Ji Won(1985),社会的支持尺度開発のための仕事研究,延世大学大学院博士論文。

An Seon Young(1987) 職業主婦の家庭内役割葛藤と関連変数考察,淑明女子大学大学院修士論文。

Park Seung Ju(1993),既婚女性の経済活動参加要因分析,女性研究,11(3),133—156。

Youn Chang Young(1999),職場生活の質に対する影響変数考察,1999年産業及び組織心理学会春系学術発表大会論文集,209—236。

Lee Kyoung Seung(1998),結婚関係から満足と離婚意志度に及ぼす影響,成均館大学大学院博士論文。

Lee Myeong Sin(1997),勤労者の主観的QOLとその影響要因,延世大学大学院博士論文。

Lee Eun Hi(2000),仕事-家族葛藤の統合的模型,田南大学大学院博士論文。

Lee Jong Mog(1988),職務ストレス尺度制作に関する研究(1),社会心理研究,4(1),241—262。

Lee Ju Hi(1999),就職夫婦の役割葛藤心理的ディストレスに対する対処方式,淑明女子大学大学院博士論文。

Lee Hun Gu(1997),幸福の心理学—主観的well-being—,法文社。

- Lee Hong Cheol(1993),情緒状態が記憶遂行及び注意偏向に及ぼす効果,高麗大学大学院博士論文。
- Im Seung Rag,Jeong Hye Jeong(1998),夫婦間のコミュニケーション行動と結婚生活満足,韓国心理学会年次学術発表大会論文集,109—123。
- Im Seung Bin, Jeong Hye Jeong(1986),就職夫婦の役割葛藤と結婚満足に関する研究,韓国家庭管理学会紙,4(1),71—94。
- Jang Chang Ho,Youn Chang young,Oh Dong Keun(2001),韓国職場女性の主観的QOLに関する研究,長崎ウエスレヤン短期大学地域総合研究所,第10号。
- Jo Myeong Han,Cha Kyoung Ho(1998),QOLに関する国家間比較,集文堂。
- Choe Hi Kyoung(1995),職場生活と家庭生活の関係,ソウル大学大学院修士論文。
- 韓国女性開発院(1994),1994女性統計年報,韓国女性開発院。
- 韓国女性開発院(1996),1996女性統計年報,韓国女性開発院。
- Hong Seon Hi(1996),関与,期待及び支持が職場一家庭に及ぼす影響,中央大学大学院修士論文。
- Hwang Seog Man(1999),生産職女性のQOL,女性の仕事とQOL, 153—204,未来人力研究センター。

- Adams, G. A., King, L. A., & King, D. W. (1996). Relationships of job and family involvement, family social support, and work-family conflict with job and life satisfaction. *Journal of Applied Psychology, 81*, 411-420.
- Alderfer, C. P. (1972). *Existence, relatedness and growth human need in organizational settings*. New York: Free Press.
- Barnett, R. C., & Marshall, N. L. (1991). The relationship between women's work and family roles and subjective well-being and psychological distress. In M. Frankenhaeuser, U. Lundberg, & M. Chesney (Eds.), *Women, work and health: Stress and opportunities* (pp. 111-136). New York: Plenum Press.
- Campbell, A. (1976). Subjective measures of well-being. *American Psychologist, 2*, 117-124.
- Campbell, A. (1981). *The sense of well-being in America*. New York: McGraw-Hill.
- Carayon, P. (1992). A longitudinal study of design and worker strain: Preliminary results. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr(Eds.), *Stress and Well-Being at Work*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Carlson, H. C. (1981). Improving the quality of work life. In P. Mali(Ed.). *Management*

- Handbook*. (pp. 1111-1162). John Wiley and Sons.
- Cartherine, E. R., & Mariekev, V. W. (1996). Gender, Parenthood, and Anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Champoux, J. E. (1978). Perceptions of work and nonwork: A reexamination of compensatory and spillover models. *Sociology of Work and Occupations*, 5, 402-422.
- Cohen, s., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bullitin*, 98, 310-357.
- Cooke, R. A., & Rousseau, D. M. (1984). Stress and Strain from family roles and work-role expectations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 252-260.
- Cooper, W. H. (1981). Ubiquitous halo. *Psychological Bulletin*, 90, 218-244.
- Coverman, S. (1989). Women's work is never done: The division of domestic labor. In J. Freeman (Ed.), *Women: A feminist perspective* (pp.356-368). Mayfield.
- Davison, M., & Cooper, C. (1983). *Stress and woman manager*. Oxford, Martin Robert Son & Company Ltd.
- Diener, E. (1984). Subjective well-being. *Psychological Bulletin*, 95, 542-575.
- Diener, E. (1994). Assessing subjective well-being: Progress and opportunities. *Social Indicators Research*, 31, 103-157.
- Diener, E., & Emmons, R. A. (1985). The independence of positive and negative affect. *Journal of Personality and Social Psychology*, 47, 1105-1117.
- Diener, E., & Suh. E. (1997). Measuring quality of life: Economic, social, and subjective indicators. *Social Indicators Research*, 40, 189-216.
- Duxbury, L. E., & Higgins, C. A. (1991). Gender differences in work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 60-74.
- Evans, P., & Bartolome, F. (1984). The changing pictures of the relationship between career and family. *Journal of Occupational Behaviour*, 5(1), 9-21.
- French, J. R. P., Caplan, R. D. (1973). Organizational stress and industrial strain. In A. J. Marrow(Eds.), *The failure of success*. AMACON: New York.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992a). Antecedents and outcomes of work-family work: Testing a model of the work-family interface. *Journal of Applied Psychology*, 77, 65-78.
- Frone, M. R., Russel, M., & Cooper, M. L. (1992b). Prevalence of work-family conflict: Are

- work and family boundaries asymmetrically permeable? *Journal of Organizational Behavior*, 13, 723-729.
- Ganster, D. C., & Fusilier, M. R. (1989). Control in the workplace. In C. L. Cooper & I. Robertson(Eds.), *International review of industrial and organizational psychology*(pp. 235-280). London: Wiley.
- Greenhaus, J. H., & Beutell, N. J. (1985). Sources of conflict between work and family roles. *Academy of Management Review*, 10, 76-88.
- Greenhaus, J. H., Bedeian, A. G., & Mossholder, K. W. (1987). Work experience, job performance, and feelings of personal and family well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 31, 200-215.
- Grover, S. L., & Crooker, K. F.(1995). Who appreciates family-responsive human resource policies: The impact of family-friendly policies on the organizational attachment of parents and nonparents. *Personnel Psychology*, 48, 271-288.
- Gutek, B. A., Nakamura, C. Y., & Nieva, V. F. (1981). The interdependence of work and family roles. *Journal of Occupational Behavior*, 2, 1-16.
- Gutek, B. A., Repetti, R., & Silver, D. (1988). Nonwork roles and stress at work. In C. L. Cooper & R Payne (Eds.), *Causes, coping, and consequences of stress at work* (pp. 141-174). New York: Wiley.
- Gutek, B. A., Searle, S., & Klepa, L. (1991). Rational versus gender role explanations for work-family conflict. *Journal of Applied Psychology*, 76, 560-568.
- Hart, P. M. (1999). Predicting employee life satisfaction: A coherent model of personality, work and nonwork experiences, and domain satisfactions. *Journal of Applied Psychology*, 84, 564-584.
- Hazen, C., & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 270-280.
- Hemmelgarn, B., & Laing, G. (1991). The relationship between situational factors and perceived role strain in employed mothers. *Family Community Health*, 14(1), 8-15.
- Higgins, C. A., & Duxbury, L. E. (1992). Work-family conflict: A comparison of dual-career and traditional-career men. *Journal of Organizational behavior*, 13, 389-411.
- Higgins, C., Duxbury, L., & Irving, R. (1992). Work-family conflict in the dual-career family. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 51, 51-75.

- House, J. S. (1981). *Work stress and social support*. Massachusetts: Addison Wesley.
- Houston, B. K., Cates, D. S., & Kelly, K. E. (1992). Job stress, psychological strain, and physical health problems in women employed full-time outside the home and homemakers. *Women and Health, 19(1)*, 1-26.
- Howard, A. (1992). Work and family crossroads spanning the career. In Zedeck(Ed.), *Work, family, and organization* (pp. 70-137). San Francisco: Jossey-Bass Publishers.
- Ivancevich, J., & Matteson, M. T. (1980). *Stress and work: A managerial perspective*. Glenview, IL: Scott Foresman.
- Ivanceich, J., Matteson, M., & Preston, C. (1982). Occupational stress, Type A behavior, and physical well-being. *Academy of Management Journal, 25(2)*, 373-391.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., Snoek, J. D., & Rosenthal, R. A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*. New York: Wiley.
- Kahn, R. L., & Byosiere, P. (1993). Stress in organizations. *Handbook of Industrial and Organization(2nd ed.)*, 571-650.
- Kamo, Y. (1993). Determinants of marital satisfaction: A comparison of the United States and Japan. *Journal of Social and Personal Relationships, 10*, 551-568.
- Kanungo, R. N. (1982). Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology, 67*, 341-349.
- Kelly, R. F., & Voydanoff, P. (1985). Work/family role strain among employed parents. *Family Relation, 34*, 367-374.
- Kissman, K. (1990). Women in blue-collar occupations: An exploration of constraints and facilitators. *Journal of Sociology and Social Welfare, 17(3)*, 139-149.
- Kopelman, R. E., Greenhaus, F. H., & Connolly, T. F. (1983). A model of work, family, and interrole conflict: A construct validity study. *Organizational Behavior and Human Performance, 32*, 198-215.
- Kossek, E. E., & Ozeki, C. (1998). Work-family conflict, policies, and the job-life satisfaction relationship: A review and directions for organizational behavior-human resources research. *Journal of Applied Psychology, 83*, 139-149.
- Kozma, A., & Stones, M. J. (1980). The measurement of happiness: Development of the Memorial University of Newfoundland Scale of Happiness(MUNSH). *Journal of Gerontology, 35*, 906-912.

- Lee, M. D., & Kanungo, R. (1984). work and personal-life coordination in a changing society. In M. D. Lee & R. N. Kanungo(Eds.), *Management of work and personal life: Problems and opportunities* (pp. 1-9). New York: Praeger.
- Lorenz, F., Conger, R., Simon, R., & Whitebeck, L. (1991). Economic pressure and marital quality: An illustration of method variance problem in causal modeling of family process. *Journal of Marriage and Family*, 53, 375-388.
- Lucas, R. E., Diener, E., & Suh, E. (1996). Discriminant validity of well-being measures. *Journal of Personality and Social Psychology*, 71, 616-628.
- Marshall, N. L., & Barnett, R. C. (1993). Work-family strains and gains among two-earner couples. *Journal of Community Psychology*, 21, 64-78.
- Michelson, W. (1983). *The logistics of maternal employment: Implications for women and their families*. *Child in the City Report No.18*, Report for Minister of National Health and Welfare, Center for Urban and Community Studies, University of Toronto.
- Mossholder, K. W., Bedeian, A. G., & Armenakis, A. A. (1982). Group process-work outcome relationship: A note on moderating impact of self-esteem. *Academy of Management Journal*, 25(3), 575-585.
- Muchinsky, P. M. (2000). *Psychology applied to work*. Brooks/Cole, ITP.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy?. *Psychological Science*, 6, 10-19.
- Near, J. P., Smith, C. A., Rice, R. W., & Hunt, R. G. (1984). A comparison of work and nonwork predictors of life satisfaction. *Academy of Management Journal*, 27(1), 184-190.
- Netemeyer, R. G., & Boles, J. S., & McMurrin, R. (1996). Development and validation of work-family conflict and family-work conflict scales. *Journal of Applied Psychology*, 81, 400-410.
- O'Driscoll, M., Ilgen, D., & Hildreth, K. (1992). Time devoted to job and off-job activities, interrole conflict and affective experiences. *Journal of Applied Psychology*, 77, 272-279.
- Orpen, C. (1978). Work and nonwork satisfaction: A causal-correlational analysis. *Journal of Applied Psychology*, 63, 530-532.
- Piotrkowski, C. S. (1978). *Work and the family system: A naturalistic study of working-class and lower-middle-class families*. New York: Free Press.
- Piotrkowski, C. S., Rapoport, R. N., & Rapoport, R. (1987). Families and work. In M. Sussman & S. Steinmetz (Eds.), *Handbook of marriage and the family* (pp. 251-283). New York:

Plenum.

- Pleck, J. (1979). Men's family work: Three perspectives and some new data. *The Family Coordinator*, 28, 481-488.
- Pleck, J. H. (1985). *Working wives/working husbands*. Beverly Hills, CA: Sage.
- Pleck, J., Staines, G., & Lang, L. (1980). Conflicts between work and family life. *Monthly Labour Review*, March, 29-32.
- Quick, J. C., Murphy, L. R., Hurrell, J. J., & Orman, D. (1992). The value of work, risk of distress, and the power of prevention. In J. C. Quick, L. R. Murphy, & J. J. Hurrell, Jr(Eds.). *Stress and Well-Being at Work* (pp. 3-13). Washington, DC: American Psychological Association.
- Quinn, R. P., & Staines, G. L. (1979). *The 1977 quality of employment survey*. Michigan: ISR.
- Ray, E. L., & Miller, K. I. (1994). Support, stress, and burnout: Who can help? *Journal of Applied Behavioral Science*, 30, 257-373.
- Rescher, N. (1972). *Welfare: The Social Issues in Philosophical Perspective*. Pittsburgh Press.
- Rice, R., Near, J., & Hunt, R. (1980). The job satisfaction life satisfaction relationship: A review of empirical research. *Journal of Applied Social Psychology*, 1, 37-64.
- Ross, C. E., & Willigen, M. V. (1996). Gender, parenthood, and anger. *Journal of Marriage and the Family*, 58, 572-584.
- Smith, C., Tisak, J., Hahn, S., & Schmieder, R. (1997). The measurement of job control. *Journal of Organizational Behavior*, 18, 225-237.
- Staines, G. L. (1980). Spillover versus compensation: A review of the Literature on the Relationship between work and nonwork. *Human Relation*, 33(2), 111-129.
- Szalai, A. (1980). The meaning of comparative research on the quality of life. In A. Szalai & F. M. Andrews(Eds.), *The Quality of Life: Comparative Studies(7-21)*. Beverly Hills, California: SAGE Publication.
- Thomas, L. T., & Ganster, D. C. (1995). Impact of family-supportive work variables on work-family conflict and strain: A control perspective. *Journal of Applied Psychology*, 80, 6-15.
- Voydanoff (1988). Work role characteristics, family structure demands, and work/family conflict. *Journal of Marriage and the Family*, 50, 749-761.
- Warr, P. B. (1987). *Work, unemployment and mental health*. Oxford: Clarendon Press.

Wilensky, H. L. (1960). The relationship between work/nonwork role conflict and job-related outcomes: Some unanticipated findings. *Journal of Management*, 13, 467-472.

Yogev, S., & Brett, J. (1985). Patterns of work and family involvement among single- and dual-earner couples. *Journal of Applied Psychology*, 70, 754-768.

付録 1

	職務過負荷	職務統制性	上司支援	同僚支援	職場期待	職場関與	子女養育葛藤	經濟的葛藤	意思疏通葛藤	義父母支援	親父母支援	配偶者支援	家族期待	家庭関與	家庭→職場相衝	職場→家庭相衝	職務満足	人間関係以	結婚生活満足	配偶者家族葛藤	生活満足	負的情緒	正的情緒
職務過負荷	1.000																						
職務統制性	-0.106	1.000																					
上司支援	-0.021	0.144	1.000																				
同僚支援	-0.103	0.186	0.413	1.000																			
職場期待	0.228	-0.083	0.055	0.128	1.000																		
職場関與	0.206	0.082	0.256	0.277	0.421	1.000																	
子女養育葛藤	0.063	-0.003	-0.024	-0.011	0.053	0.037	1.000																
經濟的葛藤	0.123	-0.045	-0.047	-0.174	-0.002	0.065	0.405	1.000															
意思疏通葛藤	0.021	-0.078	-0.116	-0.219	-0.106	-0.057	0.465	0.492	1.000														
義父母支援	-0.026	0.087	0.171	0.215	0.028	-0.010	-0.231	-0.247	-0.345	1.000													
親父母支援	-0.067	0.023	0.151	0.340	0.221	0.214	-0.017	-0.192	-0.184	0.144	1.000												
配偶者支援	0.023	0.109	0.146	0.245	0.097	0.086	-0.459	-0.457	-0.688	0.542	0.240	1.000											
家族期待	0.128	-0.057	0.059	0.074	0.343	0.258	0.223	0.200	0.086	-0.142	0.187	-0.103	1.000										
家庭関與	-0.066	-0.019	0.078	0.245	0.243	0.076	0.011	-0.101	-0.198	0.059	0.344	0.243	0.336	1.000									
家庭→職場相衝	0.434	-0.013	0.004	-0.147	0.022	0.025	0.220	0.289	0.145	-0.144	-0.133	-0.161	0.217	-0.066	1.000								
職場→家庭相衝	0.603	-0.103	-0.034	-0.065	0.214	0.210	0.114	0.170	0.037	-0.046	-0.034	-0.037	0.229	-0.009	0.552	1.000							
職務満足	0.160	0.119	0.238	0.344	0.288	0.547	-0.035	-0.083	-0.200	0.112	0.290	0.228	0.111	0.188	-0.050	0.084	1.000						
人間関係以	0.242	-0.135	-0.267	-0.464	-0.056	-0.216	0.123	0.303	0.202	-0.134	-0.308	-0.193	-0.024	-0.210	0.319	0.155	-0.362	1.000					
結婚生活満足	-0.095	0.046	0.089	0.207	0.031	-0.010	-0.487	-0.674	-0.697	0.370	0.197	0.641	-0.225	0.166	-0.246	-0.122	0.120	-0.279	1.000				
配偶者家族葛藤	0.109	-0.054	-0.040	-0.170	0.060	0.067	0.325	0.404	0.416	-0.401	-0.074	-0.577	0.221	-0.073	0.231	0.117	-0.020	0.215	-0.494	1.000			
生活満足	-0.054	0.115	0.131	0.184	0.057	0.097	-0.257	-0.468	-0.428	0.320	0.207	0.458	-0.203	0.080	-0.178	-0.125	0.290	-0.187	0.533	-0.277	1.000		
負的情緒	0.180	-0.046	-0.069	-0.184	-0.085	-0.040	0.208	0.430	0.348	-0.238	-0.227	-0.360	0.054	-0.202	0.267	0.139	-0.162	0.302	0.310	0.310	-0.436	1.000	
正的情緒	0.003	0.111	0.124	0.236	0.094	0.147	-0.197	-0.261	-0.342	0.286	0.186	0.345	-0.125	0.113	-0.074	-0.040	0.345	-0.166	-0.170	-0.170	0.480	-0.173	1.000