*Japanese Journal of Administrative Science*
*Volume 28, No.1, 2015, 53-63*
経営行動科学第 28 巻第 1 号, 2015, 53-63

Research Note
研究ノート

# 日本版 Areas of Worklife Survey（AWS）
## ―個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断―

金沢大学　北 岡 和 代*
慶應義塾大学　増 田 真 也**
金沢医科大学　森 河 裕 子***
金沢医科大学　中 川 秀 昭****

# Japanese version of the Areas of Worklife Survey (AWS): Six mismatches between person and job environment

Kazuyo KITAOKA
(Kanazawa University)
Shinya MASUDA
(Keio University)
Yuko MORIKAWA
(Kanazawa Medical University)
Hideaki NAKAGAWA
(Kanazawa Medical University)

The Center for Organizational Research & Development, Acadia University, Canada developed a new measure, Areas of Worklife Survey (AWS) that measures six areas in the work environment. The objective of the present study is to translate the AWS into Japanese and evaluate factorial validity and examine criterion-related validity as well as reliability. The Japanese AWS was prepared and administered to a sample of employees at one IT enterprise. A total of 1,214 valid data was obtained. The AWS consists of 29 items that produce distinct scores for each of the six areas of worklife: workload, control, reward, community, fairness, and values. The exploratory factor analysis replicated the same six-factor structure as the original. The confirmatory factor analysis supported a six-factor model. Cronbach's alpha coefficients for all six subscales were .66-.88. The AWS had significant correlations with three subscales of the MBI-GS but not for workload-professional efficacy. In all, the examination found support for the validity as well as reliability of the Japanese AWS although a couple of issues to be resolved in the near future remain.

Keywords：The Areas of Worklife Survey (AWS), Japanese version, reliability, validity, burnout, job stress

---

本研究は，平成 23 年度–25 年度科学研究費補助金（基盤研究，課題番号 23593416，研究代表者：北岡和代）の支援を受けた。また，本研究は金沢医科大学疫学研究倫理審査委員会から承認を得て実施した。
* 金沢大学医薬保健研究域保健学系 教授。
** 慶應義塾大学看護医療学部 准教授。
*** 金沢医科大学看護学部 教授。
**** 金沢医科大学医学部 教授。

## 1．問　題

### 1.1　バーンアウトの原因としての個人と職場環境 6 つのミスマッチ

バーンアウトは，人が精神的に疲弊した状態あるいはその過程を描くために用いられる比喩語である。熱く燃えていたろうそくの灯が，徐々に燃え尽きていくのに似た状態を指している（北岡・増田・荻野・中川，2011；Schaufeli & Buunk, 2003）。Freudenberger が 1974 年に“Staff burn-out”という論文（Freudenberger, 1974）を発表したことがきっかけとなって使われるようになった。奇しくも同じ頃，Maslach も 1976 年に“Burn-out”という論文（Maslach, 1976）を発表しており，貧しく弱い人々のために懸命に働いていた正義感にあふれた弁護士たちが徐々に疲弊し，熱意を示さなくなり，仕事への自信を失っていく姿を見て，“バーンアウト”という言葉を用いて研究し始めたのである。

その後，バーンアウト研究者 Leiter と Maslach（Leiter & Maslach, 1999；Maslach & Leiter, 1997）は，個人とその人の職場環境との間に生じるミスマッチがバーンアウトの原因であると考えた。個人と仕事との関係は個人と他の人との関係に似ており，個人と仕事とがぴったり合っているのなら（match）個人は熱心に仕事に取り組むだろうが，個人と仕事とがかみ合わず大きなずれがあるならば（mismatch）バーンアウトしてしまうことになると述べ（Leiter & Maslach, 2005），6 つのミスマッチ領域：仕事の負担（workload），裁量権（control），報酬（reward），共同体（community），公平性（fairness），価値観（values）を特定した（Leiter & Maslach, 1999；Maslach & Leiter, 1997）。すなわち，過重労働，裁量権の欠如，不十分な報酬（内面的な意味での見返り），職場共同体の崩壊，不公平さ，価値観の対立がバーンアウトの原因であるとした。20 年間にわたって行ってきたバーンアウトをはじめとする職業性ストレス研究から得た知見や理論を通して，辿り着いた結論とされている。また，これら 6 つのミスマッチ領域とバーンアウトとの因果関係をプロセスとして描いたモデルを提唱している（Leiter & Maslach, 2004）。

### 1.2　6 つのミスマッチを測定する Areas of Worklife Survey（AWS）の開発

Leiter がセンター長をしているカナダのアカディア大学組織研究開発センター（Center for Organizational Research & Development：COR&D）によって実施された一連の調査研究（Leiter & Harvie, 1998；Maslach & Leiter, 1997）から，6 つのミスマッチ領域を測定する Areas of Worklife Survey（AWS）（Leiter, 2006；Leiter & Maslach, 2000a）が開発されている。AWS は 29 項目からなり，6 つのミスマッチ領域：仕事の負担，裁量権，報酬，共同体，公平性，価値観を測定する。それぞれの領域におけるマッチングの程度を「全く違う」（1 点）～「わからない」（3 点）～「全くそうである」（5 点）の 5 段階評価で尋ねる。合計点を項目数で割った値が得点（1－5 点）となり，3 点以上なら回答者のその領域におけるマッチングは良く，3 点未満ならミスマッチの状態であると解釈する。COR&D による調査はカナダやアメリカのみならず，フィンランドやイタリアにおいても行われたが，AWS の因子構造はどの集団においても一貫して安定しており，またバーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey（MBI-GS）（Schaufeli et al., 1996）の 3 つの下位尺度とも高い相関が認められている。各下位尺度の Cronbach の $\alpha$ 係数は .70 以上と内的整合性も確保されている（Leiter & Maslach, 2004）。現在，COR&D は AWS と MBI-GS を用いた職場環境診断を行うアセスメント・パッケージを出している（Leiter & Maslach, 2000b）。Maslach と Leiter らが開発した MBI（Maslach et al., 1996）のうち，対人サービス職を対象とした MBI-Human Services

Survey（HSS）の日本版（東口ら，1998）と労働者全般を対象としたMBI-GSの日本版（Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004；北岡（東口）・荻野・増田，2004；北岡・増田・荻野・中川，2011）は作成されているが，AWSの日本語翻訳版は存在しない。そのため，このAWSの日本語翻訳版を作成することにした。次に，その理由を示す。

### 1.3　日本におけるAWSの日本語翻訳版作成の意義

日本で職業性ストレスに関連する職場環境を測定する場合，海外で開発された尺度の翻訳版あるいは日本で独自に開発された尺度のいずれかが用いられる。翻訳された尺度の中でも，よく用いられているものはKarasek（1985）のJCQ（Job Content Questionnaire）翻訳版（Kawakami et al., 1995；Kawakami & Fujigaki, 1996），Siegrist（1996）の努力―報酬不均衡モデル調査票の翻訳版（Tsutsumi et al., 2001），NIOSH（National Institute for Occupational Safety & Health：米国国立職業安全保健研究所）の職業性ストレス調査票の翻訳版（原谷，1998）であろう。また，下光（2000）によって独自に開発された職業性ストレス簡易調査票もよく使用されている。JCQを用いると職場環境を仕事の要求とコントロール，ソーシャルサポートなどの面から測定することができる。努力―報酬不均衡モデル調査票では，努力（仕事の要求度，責任，負担）と報酬（経済的，心理的，キャリア的）の面から測定できる。NIOSHを使うと仕事の要求，コントロール，職場の葛藤（人間関係），ソーシャルサポートなどの職場環境を調べることができる。職業性ストレス簡易調査票も同様に，仕事の要求，コントロール，対人関係，ソーシャルサポートなどを測ることができる。職場環境は多次元的であると考えられるが，それを測定する既存の尺度は1つないしは2つの次元から見たものであり，包括的に捉えることが困難であるという弱点がある。

他方，AWSは上述した職業性ストレスモデルやモデル構築の土台となっている諸理論をすべて検討し，職場環境を包括的に捉えるために開発されたものと言える（Leiter & Maslach, 2004）。仕事の負担と裁量権の2つはKarasekとTheorell（1990）の仕事の要求―コントロールモデル，報酬はSiegristら（2004）の努力―報酬不均衡モデルを反映したものである。共同体は職場のソーシャルサポートと人間関係に由来する葛藤などを全て巻き込んだ概念として抽出されている。また，公平性は努力―報酬不均衡モデル構築の土台ともなっている衡平理論（equity theory）（Walster et al., 1973）から出てきたものである。価値観は個人とその人の仕事との関係における中心概念として捉えられており，個人の仕事に対する価値観が組織のそれとマッチしているかどうかが，人をその仕事に引きつけ，動機づけており，パワーの源泉と考えている（Pick & Leiter, 1991；Stevens & O'Neill, 1983）。

以上のことから，AWSはバーンアウトを代表とする職業性のストレス反応に影響をおよぼしている多次元の職場環境を一度に包括的に調べることができ，効果的な改善策を考えるためには既存の尺度より有用なものになりうると考える。

### 1.4　本研究の目的

AWSの日本語翻訳版を作成し，因子的妥当性を検討する。併せて，AWS原版の開発時（Leiter & Maslach, 2004）の検討と同様に，信頼性および基準関連妥当性の検討を行う。

## 2. 方　法

### 2.1　AWSの翻訳手順

COR&Dに連絡し，翻訳の許可を得た。第1著者が翻訳した後，back translationを行った。第2著者らと共にこれら2つの翻訳を見比べながら吟味した。それらの結果をCOR&Dに送

った。Leiter 自身が検討し，質問項目 19 のみ，言葉を追加するように依頼があった。質問項目 19 の修正内容についてやり取りをし，双方間で翻訳に関する最終確認をし，日本語を完成させた。その後，COR&D から AWS を研究用に使用する許可を正式に得た（2011 年 2 月 3 日）。

### 2.2　対象，調査期間および倫理性の確保

一 IT 関連企業に勤務する社員 1,500 名を対象として，データ収集した。調査票の回収率は 84.3％で 1,264 票を回収した。このうち，本研究に有効な回答を得たのは 1,214 票（有効回答率 96.0％）であった。表 1 に示すように，男性 827 名，女性 387 名，年齢構成は 20 代 185 名，30 代 258 名，40 代 511 名，50－60 代 260 名であった。職種はハードやソフト開発技術職，営業職，事務職，製造職と多岐に渡っていた。

調査は社員全員を対象として行ったメンタルヘルス健診の中で実施した（2013 年 3 月－4 月）。健診への参加は自由意思に基づいて行われ，健診参加者のデータから AWS 日本語翻訳版と MBI-GS 日本版の回答データを取得した。これらのデータを取得する際は対象者の氏名や社員番号等の個人情報が削られ，連結不可能で匿名化した形で提供された。取得したデータは外付けのハードディスクに保管し，第三者に閲覧されないように厳重に管理した。

表 1　対象者の特徴（N ＝ 1214）

| | N | （%） |
|---|---|---|
| 性 | | |
| 男 | 827 | (68.1) |
| 女 | 387 | (31.9) |
| 年代 | | |
| 20 代 | 185 | (15.2) |
| 30 代 | 258 | (21.3) |
| 40 代 | 511 | (42.1) |
| 50 代以上 | 260 | (21.4) |
| 職位 | | |
| 管理職 | 143 | (11.8) |
| 非管理職 | 1069 | (88.0) |
| 無回答 | 2 | (0.2) |
| 職種 | | |
| ハード開発 | 208 | (17.1) |
| ソフト開発 | 224 | (18.5) |
| ファーム開発 | 88 | (7.2) |
| 品質管理 | 80 | (6.6) |
| 営業，SE | 26 | (2.1) |
| スタッフ系（事務職） | 257 | (21.2) |
| 製造系 | 132 | (10.9) |
| その他 | 189 | (15.6) |
| 無回答 | 10 | (0.8) |

SE：システムエンジニア

### 2.3　調査内容

#### 2.3.1　AWS の日本語翻訳版

上述した手順で翻訳されたものを使用した。AWS は 29 項目あり，6 つのミスマッチ領域：仕事の負担（6 項目），裁量権（3 項目），報酬（4 項目），共同体（5 項目），公平性（6 項目），価値観（5 項目）を測定する。仕事の負担は「職場では重要な仕事をするための十分な時間がある」，裁量権は「どのように自分の仕事をするかについて決定権がある」，報酬は「自分がする仕事は認められている」，共同体は「私の仕事グループは互いに協力しあっている」，公平性は「会社は全ての従業員を公平に扱っている」，価値観は「私の価値観と組織の価値観は同じといえる」などの質問からなっている（表 2 参照）。ただし，各領域は裁量権を除いて，例えば「しなければならない仕事をするための時間がない」（仕事の負担）という反対方向で表現された質問を含んでいる。それぞれの領域におけるマッチングの程度を原版と同様「全く違う」～「わからない」～「全くそうである」の 5 段階評価で尋ねた。各項目の得点化については，正の方向で表現された質問の回答は「全く違う」（1 点）～「わからない」（3 点）～「全くそうである」（5 点）とし，負の方向で表現された質問の回答は「全く違う」（5 点）～「わからない」（3 点）～「全くそうである」（1 点）と得点化した。

#### 2.3.2　MBI-GS 日本版

MBI-GS 日本版（北岡ら，2011）は 16 項目で，3 つの下位尺度：疲弊感（5 項目），シニシズム（5 項目），職務効力感（6 項目）を測定する。疲弊感は「一日の仕事が終わると疲れはててぐったりする」，シニシズムは「自分がしている仕事の意味や大切さがわからなくなる」，職務効力感は「自分は職場で役に立っていると思う」などの質問からなっている。個々の質問に対して「全くない」（0 点）～「月に 2－3 回」（3 点）～「毎日」（6 点）の 7 段階から回答するようになっている。逆転項目はなく，各下位尺度の合計点を項目数で割った値が尺度得点（0－6 点）となる。MBI-GS 日本版の因子構造は原版と同じであることが確認的因子分析によって検証されており，下位尺度の Cronbach の $\alpha$ 係数は .86－.88 となっている（北岡ら，2011）。

### 2.4　分析方法

#### 2.4.1　因子的妥当性の検討

まず，原版と同じ因子構造が再現され，因子的妥当性が確保されているかを検討するために，探索的因子分析を行う。因子分析（最尤法，プロマックス回転）を実施し，因子構造を見る。

次に，上記の結果から示唆される因子構造の仮設モデルを立て，確認的因子分析を実施し，データとの適合度を見る。

#### 2.4.2　信頼性の検討

各下位尺度の内的整合性が確保されているかを検討するために，Cronbach の $\alpha$ 係数を算出する。

#### 2.4.3　基準関連妥当性の検討

AWS がバーンアウトに寄与する個人とその人の職場環境のミスマッチを測定する予測妥当性のある尺度であるならば，MBI-GS との相関は高いという仮説が成り立つ。そのため，AWS の翻訳版と MBI-GS 日本版との相関係数（ピアソンの単相関）を算出する。

本研究のデータ解析には，統計解析ソフト SPSS21J（IBM 社）を用いた。

## 3. 結　果

### 3.1　探索的因子分析

初期解で 7 因子まで固有値 1 を越えたが，理論的な 6 因子でプロマックス回転を実施した。表 2 に，結果を示す。第 1 因子は共同体と解釈され，この因子に帰属する 5 項目の因子負荷量も十分に認められた。第 2 因子は公平性と解釈された。この因子に帰属する 6 項目の因子負荷量も全て .40 以上あった。第 3 因子は仕事の負担と解釈され，この因子に帰属する 6 つの項目のうち 5 項目の因子負荷量は十分あった。しかし，項目 6「終業時間になれば，仕事を残して帰宅している」についてはどの因子に対しても負荷量が不十分であった。第 4 因子は裁量権と解釈され，3 つの項目の因子負荷量は十分であった。第 5 因子は価値観と解釈され，この因子に帰属する 5 つの項目のうち 4 項目の因子負荷量は .40 を超えていた。しかし，項目 29「ここで働くには自分の価値を犠牲にしなければやっていけない」の因子負荷量は小さく，他の因子に対しても十分になかった。第 6 因子は報酬と解釈された。ただし，この因子に帰属する 4 つの項目のうち 2 つの逆転項目 12 と 13 は第 2 因子へ負荷していた。

表 2 に示すように，因子間相関は .15－.59 であった。

### 3.2　確認的因子分析

次に，確認的因子分析を実施した。探索的因子分析の結果に基づき，まずは 6 因子相関モデルを仮設モデルとした。表 3 に示すように，6 因子相関モデルの適合度指標 RMSEA（Root Mean Square Error of Approximation）は .065，CFI（Comparative Fit Index）は .855，TLI（Tucker-Levis Index）は .837 であり，$\chi^2$ 値は 2240.24 であった。質問項目と因子の間のパ

表 2　Areas of Worklife Survey（AWS）日本語翻訳版の探索的因子分析の結果（最尤法，プロマックス回転）

| | 因子 | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|---|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| ＜仕事の負担＞（$\alpha$ = .66） | | | | | | |
| 1．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | -.02 | .04 | **.65** | -.11 | -.06 | .06 |
| 2．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | -.05 | .00 | **.51** | .09 | -.11 | -.14 |
| 3．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | -.02 | .01 | **.74** | .08 | .04 | -.06 |
| 4．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | .02 | -.13 | **.81** | -.03 | .07 | -.02 |
| 5．職場では重要な仕事をするための十分な時間・・・． | .02 | .07 | **.46** | -.03 | .00 | .13 |
| 6．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .06 | .04 | **.00** | .04 | -.18 | -.02 |
| ＜裁量権＞（$\alpha$ = .80） | | | | | | |
| 7．どのように自分の仕事をするかについて決定権・・． | .05 | -.03 | .04 | **.80** | -.09 | -.03 |
| 8．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | -.05 | .08 | -.07 | **.81** | .01 | -.04 |
| 9．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .01 | -.12 | .03 | **.67** | .08 | .13 |
| ＜報酬＞（$\alpha$ = .74） | | | | | | |
| 10．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | -.01 | .08 | -.05 | .02 | -.01 | **.80** |
| 11．自分がする仕事は認められて・・・・・・・・・・・・ | .01 | -.05 | -.02 | .03 | .06 | **.84** |
| 12．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | -.02 | **.43** | .06 | -.03 | -.12 | .16 |
| 13．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | .03 | **.49** | .03 | .01 | -.17 | .19 |
| ＜共同体＞（$\alpha$ = .88） | | | | | | |
| 14．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | **.66** | .04 | .02 | -.02 | .05 | .07 |
| 15．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | **.89** | -.05 | -.05 | -.06 | .00 | .04 |
| 16．私の仕事グループは互いに協力しあって・・・・・・ | **1.01** | -.10 | -.01 | -.03 | -.04 | -.03 |
| 17．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | **.82** | -.01 | .00 | .08 | -.08 | -.06 |
| 18．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | **.49** | .12 | -.01 | .06 | .00 | -.03 |
| ＜公平性＞（$\alpha$ = .74） | | | | | | |
| 19．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .17 | **.44** | .11 | -.05 | -.01 | .01 |
| 20．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .00 | **.45** | -.11 | -.08 | .15 | -.03 |
| 21．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .07 | **.48** | .02 | .19 | .00 | .07 |
| 22．会社は全ての従業員を公平に扱って・・・・・・・・ | .00 | **.79** | -.06 | -.03 | .01 | -.13 |
| 23．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | .03 | **.64** | -.04 | .05 | -.04 | -.07 |
| 24．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | -.18 | **.53** | .01 | -.04 | .04 | .02 |
| ＜価値観＞（$\alpha$ = .75） | | | | | | |
| 25．私の価値観と組織の価値観は同じと・・・・・・・・ | -.01 | .15 | -.02 | .00 | **.55** | -.04 |
| 26．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .02 | -.08 | -.03 | .10 | **.60** | .04 |
| 27．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | -.03 | -.04 | -.01 | -.01 | **.83** | .00 |
| 28．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ | .11 | .21 | .00 | -.06 | **.44** | .01 |
| 29．・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・ ※ | .07 | .25 | .26 | .03 | .19 | .02 |
| 因子間相関 | | | | | | |
| 因子 1 | – | .54 | .25 | .34 | .47 | .50 |
| 因子 2 | | – | .37 | .38 | .59 | .55 |
| 因子 3 | | | – | .15 | .16 | .24 |
| 因子 4 | | | | – | .40 | .49 |
| 因子 5 | | | | | – | .39 |
| 因子 6 | | | | | | – |

※：逆転項目
注）AWS の翻訳した項目内容は Mind Garden による掲載条件により一部のみとなっている。

表 3　Areas of Worklife Survey（AWS）日本語翻訳版の確認的因子分析の結果：各モデルの適合度

| | $\chi^2$ | df | RMSEA | CFI | TLI |
|---|---|---|---|---|---|
| 6 因子相関モデル | 2240.24 | 362 | .065 | .855 | .837 |
| 6 因子相関（項目 6 除外）モデル | 2152.10 | 335 | .067 | .859 | .841 |
| 6 因子相関（項目 6 除外，項目 12・13 を公平性と結ぶ）モデル | 2047.74 | 335 | .065 | .867 | .850 |

ス係数については，項目 6 と仕事の負担の間の値を除き，項目 29 と価値観の間の値も含めて全て有意性が認められた。そこで項目 6 を除いた 6 因子相関モデルを試したところ，RMSEA.067，CFI.859，TLI.841，$\chi^2$ 2152.10 と大きな変化は見られなかった。さらに項目 12 と 13 を公平性と結ぶモデルに修正してみた。その結果，RMSEA.065，CFI.867，TLI.850，$\chi^2$2047.74 と適合度はやや改善された。

### 3.3　信頼性

原版と同様に，質問項目が各因子に帰属しているとした場合の Cronbach の $\alpha$ 係数は仕事の負担が .66，裁量権が .80，報酬が .74，共同体が .88，公平性が .74，価値観が .75 であった（表 2 参照）。仕事の負担について，項目 6 を除いて算出してみたところ .76 となった。また，報酬について，項目 10 と 11 のみで算出した場合は .83 であった。さらに，価値観について，項目 29 を除いて算出してみたが .74 であった。

### 3.4　基準関連妥当性

表 4 に，AWS 日本語翻訳版と MBI-GS 日本版の間の相関係数を示す。AWS の 6 つの下位尺度と MBI-GS 日本版の疲弊感およびシニシズムとのピアソンの相関係数は -.19－-.47 で有意な負の相関が認められた。職務効力感との相関係数は .16－.32 で有意な正の相関が認められたが，仕事の負担との相関は有意ではなかった。

なお，本研究における MBI-GS 日本版の妥当性を担保するために，3 因子間に相関があるというモデルで確認的因子分析を実施している。適合度指標（$\chi^2$（101）1753.64，RMSEA.065，CFI.861）は十分に高いとは言えなかったが，日本版作成時における値よりも良好であり（Kitaoka-Higashiguchi et al., 2004），またすべてのパスが .6 以上と高く有意であった。Cronbach の $\alpha$ 係数は .88－.89 と高かった。これらの結果から，理論通りの 3 下位尺度で当分析を行っている。

## 4. 考　察

本研究において，職場における 6 つのミスマッチ領域：仕事の負担，裁量権，報酬，共同体，公平性，価値観を測定することができる AWS の日本語翻訳版を作成し，因子構造の再現性を調べた。探索的および確認的因子分析の結果から，日本語翻訳版は原版と同じ 6 因子構造を持つ可能性が高いと言うことができると考える。但し，確認的因子分析による各モデルの適合度を見ると RMSEA は .065－.067 である。良いモデルとされる .05 以下ではないものの，当てはまりが悪いと判断される .1 は上回っておらず（豊田，2007），許容範囲にあると判断する。ただ，Leiter & Maslach（2004）による原版 AWS の検討では，6 因子モデルの RMSEA は .04 である。CFI についても .94 であり，この数値と比べると本研究では .837－.850 でこれもまた十分とは言えない。AWS のフィンランド語版による確認的因子分析の結果は RMSEA.05，CFI.91 であり，イタリア語版でも RMSEA.05，CFI.92 である（Leiter & Maslach, 2004）。こ

表 4　AWS 日本語翻訳版と MBI-GS 日本版との単純相関

| | 疲弊感 | シニシズム | 職務効力感 |
|---|---|---|---|
| 仕事の負担 | -.47*** | -.20*** | .01ns |
| 裁量権 | -.19*** | -.24*** | .32*** |
| 報酬 | -.27*** | -.39*** | .32*** |
| 共同体 | -.26*** | -.38*** | .26*** |
| 公平性 | -.24*** | -.37*** | .16*** |
| 価値観 | -.30*** | -.52*** | .27*** |

***：$p < 0.001$, ns：not significant

れらのことから，AWS の日本語翻訳版にはいくつかの検討の余地が残っていると考える。

検討課題の 1 つは，各項目の因子負荷量である。探索的因子分析において，各項目の因子負荷量が .40 以上なかった項目が 2 つ認められている。項目 29（「ここで働くには自分の価値観を犠牲にしなければやっていけない」）と項目 6（「終業時間になれば，仕事を残して帰宅している」）である。しかし，確認的因子分析では項目 29 と価値観因子の間のパス係数は他と比較して，見劣りすることはなく十分な値を確保している。項目 29 を入れても内的整合性は .75 と確保されており，この項目は価値観という概念を測定するのに妥当なものであると考えられる。他方，項目 6 については，確認的因子分析においても唯一因子の間のパス係数に有意性が認められていない。項目 6 を読むと，西欧においては「仕事が残っていても，終業時間になれば他者に遠慮することなくさっと家に帰る」ことは当たり前のことであり，仕事の負担という概念を測定するために妥当な内容と考えることができる。だが，日本人にとっては周りへの遠慮や総じて生真面目な性格から，そう簡単にできることではない。「仕事が残っていれば，残業してでも終わらせる」，あるいは「残業して終わらせる」ことが職場におけるモラルであるかもしれない。このような文化的背景の違いが出てしまう項目であることが考えられる。項目 6 を除くと内的整合性が .66 から .76 に上昇することからも , この項目が異質である可能性は高く，仕事の負担という概念を測定するために妥当ではないと示唆される。ただ，この項目を除いたモデルの適合度がより良好とはなっていない点を鑑みると，扱いに慎重さが求められる。異なる集団を対象にしてさらに確認をしながら，結論を出していくべき今後の検討課題である。結論が出るまでの扱い方としては，AWS の下位尺度得点は合計点を項目数で割ることによって得るものであるため，項目 6 のみ得点には入れないことは考えられる。

2 つ目の検討課題は逆転項目である。心理測定尺度には測定している概念と一致する方向で質問が作成された項目だけでなく，反対方向で表現された逆転項目を設けることがある。黙従傾向のような回答バイアスを軽減するために望ましいとされる（Paulhus, 1991）。その一方で別の因子が構成されたり，尺度の信頼性が低下したりするという問題が生じることがある（増田・北岡・荻野，2012）。AWS も 29 項目のうち，10 項目が逆転項目となっており，この問題が出てくる可能性がある。Leiter & Maslach（2004）は，AWS を 7 因子解にすると公平性と価値観の逆転項目が独立した因子になると報告している。本研究においては報酬に帰属している逆転項目 12 と 13 にこの問題が認められると考えることができる。これら逆転項目が別の因子を構成しているわけではないが，他の因子である公平性への帰属を認めている。また，これら 2 項目を含めても内的整合性は .74 となっているが，2 項目を除くと報酬の内的整合性が高まるからである。ただ，これら2つの項目「自分がする努力はあまり気づかれていない」と「自分が貢献している事全てが評価されていない」の質問内容は「努力しているのに誰も気づいてくれない，不公平である」，あるいは「貢献しても評価されず，不公平である」という意味に解釈することも可能である。その他の逆転項目にはさほど問題がないことや，項目 12 と 13 を報酬ではなく公平性に結んだモデルの適合度のほうが良好であることからも，この点について明らかにしていく必要がある。現時点では，増田・北岡・荻野（2011）による他の調査においてはこれらの問題は認められていない。その調査は一般企業社員 242 名（男性 121，女 121）を対象に，業者を通じて WEB 上で AWS 日本語翻訳版への回答を求めたものである。平均年齢 37.8 歳（標準偏差 11.7），職種は事務職 39.7％，営業職 12.8％，システムエンジニア 9.5％，その他 38.0％である。探索的因子分析において，項目 12 と 13 は本来の報酬に帰属

している。このように一致した結果が認められないのは男女比や職種の違いによるとも考えられ，今後さらに検討していく必要がある課題である。

さて，AWS がバーンアウトに寄与する個人とその人の職場環境のミスマッチを測定する予測妥当性のある尺度であるならば，MBI-GS との相関は高いという仮説が成り立つ。本研究では，MBI-GS 日本版とは職務効力感―仕事の負担との相関を除いた以外は，全て有意な相関が認められている。この結果は Leiter & Maslach（2004）と全く同様であり，日本語翻訳版においても基準関連妥当性が確認できたと考える。

以上のことから，AWS の日本語翻訳版は検討する課題を残しながらも，現時点においても使用に耐えうる範疇であると考える。Areas of Worklife Survey（AWS）の日本語翻訳版として，『日本版 AWS：個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断』としたい。

Maslach と Leiter ら（2012）は，個人とその人が属する職場環境との関係性がバーンアウトの主要な要因であると考え，実践的な研究活動を行っている。例えば，AWS を用いて職場環境を診断し，バーンアウト問題に対する解決策を組織側に提案したり（Leiter et al., 2010；Leiter & Maslach, 2009），組織内の実践家とパートナーシップを組んで介入効果を実証したりしている（Leiter, 2011）。日本においても，個人と組織がより良い関係を保ち，バーンアウト予防をしていくことが重要な課題となっている。本研究において作成した日本版 AWS は，効果的な改善策を打ち出していくための一助になると期待できる。

## 5. まとめ

カナダのアカディア大学組織研究開発センター（Center for Organizational Research & Development：COR&D）による個人とその人の職場環境の間に生じる 6 つのミスマッチ領域（仕事の負担，裁量権，報酬，共同体，公平性，価値観）を測定する Areas of Worklife Survey（AWS）は，職場環境を測定する有用なツールと考えられた。そのため，AWS の日本語翻訳版を作成し，探索的および確認的因子分析によって因子的妥当性を検討した。併せて信頼性（内的整合性）および基準関連妥当性の検討を行った。

まず，AWS の日本語翻訳版を作成した。その後，一 IT 関連企業の社員を対象に調査を行ってデータ収集した。合計 1,472 名（男性 1,081 名　女性 391 名）から得たデータを探索的に因子分析した。その結果に基づいて，確認的因子分析を実施した。確認的因子分析では 6 因子モデルが支持されたが，適合度は十分とは言い切れず，今後検討を重ねていく課題が 2 つ認められた。AWS 日本語翻訳版の 6 つの下位尺度の Cronbach の $\alpha$ 係数は .66－.88 であった。AWS 日本語翻訳版は MBI-GS 日本版の 3 つの下位尺度と仕事の負担―職務効力感の間を除いて，全て有意な相関が認められ，基準関連妥当性が確認できた。以上のことから，AWS の日本語翻訳版は使用に耐えうると考えられた。

なお，現在，AWS の版権は COR&D から発行社 Mind Garden（www.mindgarden.com）に移譲されている。『日本版 AWS：個人と職場環境 6 つのミスマッチ診断』を用いて調査研究をする際は，http://www.mindgarden.com/products/aws.htm を訪ねていただきたい。AWS の翻訳版使用における簡単な手続きを踏めば，日本版 AWS や関連資料を即ダウンロードすることができる。

## 引用文献

Freudenberger, H. J. 1974 Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, **30**, 159-165.

原谷隆史 1998 質問紙による健康測定：NIOSH 職業性ストレス調査票 産業衛生学雑誌，**40**，A31-32.

東口和代・森河裕子・三浦克之・西条旨子・田畑正司・由田克士・相良多喜子・中川秀昭 1998 日本版 MBI（Maslach Burnout Inventory）の作成

と因子構造の検討 日本衛生学雑誌，**53**, 447-455.

Karasek, R. 1985 *Job Content Questionnaire and user's guide*. Lowell: University of Massachusetts at Lowell.

Karasek, R. & Theorell, T. 1990 *Stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.

Kawakami, N. & Fujigaki, Y. 1996 Reliability and validity of the Japanese version of Job Content Questionnaire: Replication and extension in computer company employees. *Industrial Health*, **34**, 295-306.

Kawakami, N., Kobayashi, F., Araki, S., Haratani, T. & Furui, H. 1995 Assessment of job stress dimensions based on the Job Demands-Control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan: Reliability and validity of the Japanese version of the Job Contend Questionnaire. *International Journal of Behavioral Medicine*, **2**, 358-375.

北岡（東口）和代・荻野佳代子・増田真也 2004 日本版 MBI-GS（Maslach Burnout Inventory-General Survey）の妥当性 心理学研究，**75**，415-419.

Kitaoka-Higashiguchi, K., Nakagawa, H., Morikawa, Y., Ishizaki, M., Miura, K., Naruse, Y., Kido, T. & Higashiyama, M. 2004 Construct validity of the Maslach Burnout Inventory-General Survey. *Stress & Health*, **20**, 255-260.

北岡和代・増田真也・荻野佳代子・中川秀昭 2011 バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey（MBI-GS）の概要と日本版について 北陸公衆衛生学会誌，**37**，34-40.

Leiter, M. P. 2006 *Areas of Worklife Survey Manual*, 4th ed. Wolfville, NS, Canada: Centre for Organizational Research & Development.

Leiter, M. P. 2011 Developing a safety climate: Shared assumptions and interventions. *Focus on Tomorrow*, **2**, 1-52.

Leiter, M. P., Gascón, A. & Martínez-Jarreta, B. 2010 Making sense of work life: A structural model of burnout. *Journal of Applied Social Psychology*, **40**, 57-75.

Leiter, M. P. & Harvie, P. 1998 Conditions for staff acceptance of organizational change: Burnout as a mediating construct. *Anxiety, Stress, and Coping*, **11**, 1-25.

Leiter, M. P. & Maslach, C. 1999 Six areas of worklife: A model of the organizational context of burnout. *Journal of Health and Human Resources Administration JHHSA SPRING*, **21**, 472-489.

Leiter, M. P. & Maslach, C. 2000a *Areas of Worklife Survey*. Wolfville, NS, Canada: Centre for Organizational Research & Development.

Leiter, M. P. & Maslach, C. 2000b *Preventing burnout and building engagement: Team member's workbook*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Leiter, M. P. & Maslach, C. 2004 Areas of worklife: A structured approach to organizational predictors of job burnout. In Perrewé, P. L. & Ganster, D. C.(eds.), *Emotional and physiological processes and positive intervention strategies: Research in occupational stress and well being*, volume 3. Oxford, UK: Elsevier, 91-134.

Leiter, M. P. & Maslach, C. 2005 *Banishing burnout: Six strategies for improving your relationship with work*. San Francisco, CA: John Wiley & Sons.（増田真也・北岡和代・荻野佳代子訳 バーンアウト：仕事とうまくつきあうための 6 つの戦略 東京：金子書房）

Leiter, M. P. & Maslach, C. 2009 Nurse turnover: The mediating role of burnout. *Journal of Nursing Management*, **17**, 331-339.

Maslach, C. 1976 Burn-out. *Human Behavior*, **5**, 16-22.

Maslach, C., Jackson, S. E. & Leiter, M. P.(eds.), 1996 *MBI Manual* (3d ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997 *The truth about burnout*. San Francisco, CA: Jossey Bass.

Maslach, C., Leiter, M. P. & Jackson, S. E. 2012 Making significant difference with burnout interventions: Researcher and practitioner collaboration. *Journal of Organizational Behavior*, **33**, 296-300.

増田真也・北岡和代・荻野佳代子 2012 心理尺度における項目の方向性とグループ化の影響 健康心理学研究，**25**，31-41.

増田真也・北岡和代・荻野佳代子 2011“仕事との関係”の測定とバーンアウト 日本健康心理学会第 24 回大会発表論文集，**24**，6.

Paulhus, D. L. 1991 Measurement and control of response bias. In Robinson, J. P., Shaver, P. R. & Writghtsman, L. S.(eds.), *Measures of personality and social psychological attitudes*. San Diego, CA: Academic Press, 17-59.

Pick, D. & Leiter, M. P. 1991 Nurses' perceptions of the nature and causes of burnout: A comparison of self-reports and standardized measures. *The Canadian Journal of Nursing Research*, **23**, 33-48.

Schaufeli, W. B. & Buunk, B. P. 2003 Burnout: An

overview of 25 years of research and theorizing. In Schabracq, M. J., Winnubst, J. A. M. & Cooper, C. L.(eds.), *The handbook of work and health psychology* (2nd ed.). England: John Weley & Sons, 383-425.

Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C. & Jackson, S. E. 1996 Maslach Burnout Inventory-General Survey (MBI-GS). In Maslach, C., Jackson, S. E., Leiter, M. P. (eds.), *MBI Manual* (3d ed.). Menlo Park, CA: Mind Garden.

下光輝一 2000 ストレス測定研究グループ報告 加藤正明（代表）労働省平成 11 年度 作業関連疾患の予防に関する研究 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書，労働省.

Siegrist, J. 1996 Adverse health effects of high-effort/low-reward conditions. *Journal of Occupational Health Psychology*, **1**, 27-41.

Siegrist, J., Starke, D., Chandola, T. et al. 2004 The measurement of effort-reward imbalance at work: European comparisons. *Social Science & Medicine*, **58**, 1483-1499.

Stevens, G.B. & O'Neill, P. 1983 Expectation and burnout in the developmental disabilities field. *American Journal of Community Psychology*, **11**, 615-627.

豊田秀樹 2007 共分散構造分析 Amos 編 東京：東京図書.

Tsutsumi, A., Ishitake, T., Siegrist, P. R. & Matoba, T. 2001 The Japanese version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire: A study in dental technicians. *Work & Stress*, **15**, 86-96.

Walster, E., Berscheid, E. & Walster, G. W. 1973 New directions in equity research. *Journal of Personality and Social Psychology*, **25**, 151-176.

（平成25年12月9日受稿，平成26年7月23日受理）