

## <1>ワークシチュエーション:職場や仕事の現状チェック

### (1) チェックリストの概要

従業員を動機づけ、職場を活性化しようとする場合、まず必要となるのが、職場や仕事の状況がどのように感じられているかを把握することである。そこで、本チェックリストでは職場や仕事の現状を多方面から聞くものとなっている。また、従業員の感情的な面、気持ちの面は別の測定尺度でみていることから、本チェックリストでは、従業員から見た客観的な状況を把握しようとしている。類似のものとしては組織風土に関する調査や研究があるが、動機づけや職場の活性化に関係する仕事や職場の様々な要因を捉えられるよう、測定対象を拡張し、網羅的なチェックリストとしている。

ワークシチュエーションは長年用紙によりデータ収集してきたが、後述(第5章)のように、より偏りなく収集できたWebでのデータを中心にここでは整理し、検討している。また、用紙でのデータにおいて、まとまりが悪い項目が僅かではあるがあり、Webでのデータ収集に際し、この入れ替えを行っている。JILPT資料シリーズNo.134「中小企業と若年人材—HRMチェックリスト、関連資料、企業ヒアリングより採用、定着、動機づけに関わる要因の検討—」での検討より、新項目によって、より適切なデータが収集できていると考えられることから、ここでは新項目でのデータに基いている。

### (2) 概念とこれまでの関連研究

組織の活性化や生きいきとした職場づくりのためには、職場や仕事の現状を把握する必要がある。組織風土(organizational climate)はこの必要性から発展してきた研究であり、様々な測定法が開発されてきた。

組織風土の代表的な定義は「組織の内的環境に関する比較的持続的な性質であり、それは①メンバーによって経験され、②行動に影響し、③組織の特定の性格(あるいは属性)の集合に対する価値によって記述される」(Tagiuri & Litwin, 1968)である。

ワークシチュエーションでは、組織風土のこれまでの研究も参考にし、さらに、職場や仕事に関わる要素を広範に確認できるものとした。このため、これまでの組織風土研究で使用されてきた測定尺度を含め、幅広い項目となっている。具体的な測定領域は「Ⅰ. 職務」、「Ⅱ. 上司やリーダー」、「Ⅲ. 同僚

や顧客との関係」、「IV. ビジョン・経営者」、「V. 処遇・報酬」、「VI. 能力開発・福利厚生・生活サポート」の6つから構成される。このそれぞれの領域には2つから5つ、計21の下位尺度を設定しており、さらに細かく仕事や職場の状況を把握できるようにしている。

各設問に対して、「No」を1点、「どちらかというNo」を2点、「どちらでもない」を3点、「どちらかというYes」を4点、「Yes」を5点の5件法で回答するものとしている。図表2-1は6領域とその下位尺度の測定内容の概要を示したものであり、全体の構成を整理したのが図表2-2である。また、本項最後に全設問の文章を信頼性係数（ $\alpha$ 係数）とともに掲載している。

図表2-1 ワークシチュエーションの6領域と下位尺度の概要

<b>I. 職務</b>	
a.達成	仕事で自分の力を発揮し、達成感を得ることができる。
b.成長	仕事で自分の能力を生かしたり伸ばしたりすることができる。
c.自律性	業務の遂行手順や目標の設定は自分が決められる。
d.参画	仕事に關係する決定には自分の意見が反映されている。
e.意義	仕事は組織、自分の人生、社会に關係する有意義なものである。
<b>II. 上司やリーダー</b>	
f.承認・支持	上司は自分の能力を評価し、成長のためにサポートしてくれる。
g.公正・信頼	上司は部下を正当に扱い、公正であり、信頼できる。
h.指導・支援	上司の仕事がよくわかっており、支援してくれる。
<b>III. 同僚や顧客との関係</b>	
i.職場の人間関係	職場は良い人間関係であり、友好的、協力的な雰囲気である。
j.チームワーク	同僚とは良いチームワークがあり、お互いに助け合って仕事をしている。
k.顧客との関係	仕事相手とは信頼関係があり、コミュニケーションは円滑である。
<b>IV. ビジョン・経営者</b>	
l.ビジョン・戦略	経営陣の管理方針や仕事戦略は妥当なもので皆がそれに賛同している。
m.経営者と従業員	経営陣は成員の意見を尊重し、それらに耳を傾けるようにしている。
n.経営者への信頼	経営陣の行いは倫理的に正しく、成員に信頼されている。
o.仕事の革新	経営陣は新しい試みやアイデアに対して受容的で、それを奨励している。
<b>V. 処遇・報酬</b>	
p.昇進・昇格・キャリア	昇進・昇格は公正に行われ、活躍の場、キャリアコースが用意されている。
q.評価・給与	給与制度は公正で業績に見合った十分な報酬が得られる。
	* 「q.評価・給与」は以前の1項目を入替え。
<b>VI. 能力開発・福利厚生・生活サポート</b>	
r.教育・研修	必要な研修や個人のキャリアに役立つ教育が受けられる。
s.福利厚生	福利厚生は整備され、各側面で支援してくれる。
	* 「s.福利厚生」は項目の4項目すべてを入替え。
t.生活サポート	家庭生活との両立を可能にするよう各種制度が用意されている。
u.労働条件	勤務時間は適切であり、安全で衛生的である。