

# 職場におけるソーシャル・キャピタルの測定に関する探索的研究

—尺度の開発の試みとその検証—

小 野 公 一

Exploratory Survey on the Measurement of Social Capital in the Working Place :  
Development of the Scale and Test for it

ONO, Koichi

## Abstract

Research on social capital is receiving an increasing amount of attention not only in sociology but also in the academic fields of management and psychology. Most research focuses on the three core concepts of trust, reciprocity, and social network and how these affect the safety and efficiency of business and communities as well as influence an individual's well-being in terms of health, career development, mental fulfillment, happiness, etc.

The purpose of this research was to test the validity of a questionnaire developed to measure social capital. Specifically, we tested the correlations between job satisfaction, career satisfaction, and psychological health of working persons, interpersonal support, such as social support and mentoring, and organizational effectiveness. We used covariance structure analysis to define a causal relationship between those factors.

The subjects are paid workers employed by companies, mainly mid-sized financial enterprises, and nurses employed by mid-sized to large hospitals.

The results show that individual perception of social capital has a strong relationship to a person's well-being and their cognitive awareness of organizational effectiveness. So the validity of the questionnaire is supported.

## Key Words

social capital, human relations, well-being, working people

## キーワード

ソーシャル・キャピタル, 人間関係, well-being, 働く人々

## 目 次

- |                        |             |
|------------------------|-------------|
| 1. 問題意識                | 3. 集計と分析    |
| 2. 本研究の目的と先行研究から導かれる仮説 | 4. 考察と今後の課題 |

## 1. 問題意識

近年、人らしく働き甲斐を持って働くことが可能な仕事を指してディーセント・ワークという言葉が用いられ、あわせて、well-beingという言葉がしばしば登場するようになった。well-beingという言葉自体は、安心・安寧というように訳されることが多く、心理的・精神的な側面に關して用いられる言葉のようにも考えられるが、働く人々のwell-beingを働く人々の生活の様々な場面・側面における“健康・健全な状態”として考える(小野2011第2章)のならば、経済的・物理的、生理的、社会的well-beingも存在することになる。

“ひと”らしさを満たす仕事とはどのようなものかを考える際には、仕事やそれを取り巻く様々な生活領域に關連する満足感とりわけ職務満足感の側面からのアプローチが重要である。仕事の中で人間らしく生きるためには、Herzberg(1959)のいう満足要因、Maslow(1943)のいう自己実現要求の充足こそが必要であるとされることが多かったように思われる。

しかしながら、近年の働く人々の要求を見ていると、そのような自己実現・成長要求の充足だけでなく、社会への貢献や対人的な接触を通じた自己の成長(自己実現でもある)に対する要求も少なくなく、仕事の場における社会的な居場所がキャリア発達の出発点であり生きがいにもつながるとの主張もある(小野2010)。これらのことは、働く人々の要求充足に關して人間關係が大きな役割を演じていることを示唆している。

その一方で、様々な調査で離職理由を見ると、人間關係が大きな要因として取り上げられることも多く、その大きな要因でもあるセクシャル・ハラスメントやパワー・ハラスメントなどのモラル・ハザードも人間關係の事象ということができる。また、Herzbergの二要因説で対人關係が衛生要因とされ、Maslowの要求階層説でも人間關係に關連する所屬と愛情の要求が基本的要求に位置づけられていることと相俟って、人事・労務管理や産業・組織心理学の研究の中では、ともすればネガティブな要因として、人間關係が想起されがちであったことも否めない。

しかしながら、山下(1998)は、実証研究のデータをもとに、「自立性」や「有能感」で構成される内発的要因だけでなく、外発的要因である「人間關係」もまた、「仕事が楽しい」や「仕事に生きがいを感じる」という項目で構成される「仕事の楽しさ」に強い影響を与えることをパスモデルで示している。また、Csikszentmihalyi(1990邦訳p.205)は、生活の質を規定する要因として仕事をどのように体験するかということと、他者との關係を挙げており、後者の扱い方が人々の“幸福”に大きく依存することを示している。

このような“人間關係”はかなり言い古された感がある言葉であるように思えるが、近年、ソーシャル・キャピタル social capital(社会關係資本とも表記されることが多いが、以下、他の文献からの直接的な引用でない限りソーシャル・キャピタルとする)という言葉が社会学だけでなく、経営学や経済学の中でも爆発的に用いられる(Kadushin 2012邦訳p.218)<sup>1</sup>ようになってきており、それを切り口に人間關係の視点から、働く人々を理解することも、重要なことのように

に思われる。

## 1.1 ソーシャル・キャピタルとは何か

ソーシャル・キャピタルという言葉は、もともと社会学の中で使われてきたとされ、その概念は、心理学、経済学、管理論、そして情報技術を含む複数の学問領域で次第に影響を増しつつある (Ferrer et al. 2013) が、学問的には、その歴史はそれほど古くなく、最初の例とみなされているのが、1916年のJ.F.Hanifanの論文である (佐藤 2003)。Cohen and Prusak (2001) は、この研究の系譜に沿うものとして、Jacobs (1961) の『アメリカ大都市の死と生』<sup>2</sup>をあげている。また、議論が一般化したのは1972年から社会学者ブルデューが資本概念の一つとして取り上げ始めてからである (糸林 2007) とされている。

この用語を1980年代末に学問上の論点としてはっきりと、確定的に使用したのは、社会学者のColemanであり (Putnam 2000 邦訳 p.15)、彼によって一般的なものにされ、Colemanの1988年の論文以前は16しかなかった論文が、それ以後は3000を超えているというデータベースの調査がある (Baruch & Bozionelos 2011) といわれている。もう一つの大きな議論を呼んだのが、Putnam (1993) の『哲学する民主主義 *Making Democracy Work*』である。

### 1.1.1 ソーシャル・キャピタルの定義

ソーシャル・キャピタルの議論の展開が飛躍的になったのは、前述のように、Coleman (1988) と Putnam (1993) の研究によるところが多い。

Putnam (2000) は、社会関係資本が指し示しているのは個人間のつながり、すなわち社会的ネットワーク、およびそこから生じる互酬性<sup>3</sup>と信頼性の規範である、としている。

Coleman (1988) は、「社会関係資本は、ほとんど手に触れることはできない人々の関係の中に存在する。物質的資本と人的資本が、生産的な活動を促進するように、社会関係資本も同じことを行う。たとえば、信頼に重要な価値を置き広範な信頼が存在する集団は、そうでない集団よりもより多くの達成を可能にする。」とし、さらに個人にとっての資源 (資産) (Coleman 1990) の側面も強調している。

このソーシャル・キャピタル論は、1980年代後半以降は公共的、連帯的なソーシャル・キャピタル論と、個人主義的、競争的なソーシャル・キャピタル論に分化してそれぞれ発展した (糸林 2007, Grootaert et al. 2004) とされているが、個人にとっての意味を強調したのがColemanで、Putnamは社会や集団とのかかわりを論じる立場であるということができよう。

---

1 ウェブ・オブ・サイエンスで検索すると、「社会関係資本」を含む文献は、1990年には7件だったが、2010年には12,000件以上にのぼる (Kadushin 2012 邦訳 p.218) とされている。

2 ただし、Jacobsの著作では、原著でも訳書でもキーワードとして『信頼』は出てくるが、ソーシャル・キャピタルやネットワーク、互酬性 (相互性) という用語は上がってこない。

3 Reciprocityについては相互性や互恵性という訳があてられることも多いが、ここでは互酬性としておくことにする。

Baruch and Bozionelos (2011) は、「ソーシャル・キャピタルは特定の社会構造の中にいる人がその人と他者と関係の結びつきによって、自由に持つ(使える)ところの情報や影響力、連携などの資源を表わす。」とそれらをまとめており、それ以外にも「ソーシャル・キャピタルは、社会的ネットワークを資源とみなす概念に基づき、経済的資本と同様に評価可能かつ蓄積可能な「資本」として位置づけたものである。」(糸林 2007) や、「人びとの協力関係は、メンバー個人にとって、その所属集団にとっても価値をもたらしている。こうした協力関係のような価値をもたらす関係性を社会関係資本 (social capital) と名づける (傍点筆者)」(石塚 2013) という主張もある。池田 (2014) は、「社会関係資本 (social capital) とは、社会やコミュニティの中での、市民の相互信頼、お互い様の互酬性、そしてソーシャル・ネットワークの三者が相乗的にプラスのフィードバック・ループを形成することで、社会的に望ましいアウトプットが産出する「資本」となっていると考える考え方で、社会科学の広い範囲にわたって熱心に研究が進められた (傍点筆者)」としており、稲葉 (2011) は、それらを、大きくりにまとめて、「社会関係資本の定義はさまざまだが、広義でみれば「社会における信頼・規範・ネットワーク」を含んでおり、平たく言えば、信頼、「情けは人の為ならず」「持ちつ持たれつ」「お互い様」といった互酬性の規範、そして人やグループの間の絆を意味している。」としている。

このような、人間関係という非常に幅広い領域を含んだ概念であるため、統一した定義を求めるのは非常に困難であるが、ここでは、それらの共通項をもとに、ソーシャル・キャピタルを、信頼や互酬性の規範を持つ社会的なネットワークで、その存在が個人の well-being の向上や組織や社会の効率化に貢献するものと定義づけることにする。

### 1.1.2 ソーシャル・キャピタルの構成要因

前述のように、ソーシャル・キャピタルについては信頼、ネットワーク、互酬性の規範を、その要素として取り上げるものが多い。池田 (2014) は、前述のように、3つの要素のループする関係を論じ、それらが、重層的な関係を持つことを示唆している。

Putnam (2000 邦訳 p.17) は、「一般的互酬性によって特徴づけられた社会は、不信渦巻く社会よりも効率がよい。それは、貨幣の方が、物々交換よりも効果的であるのと同じ理由である。交換のたびごとに毎回すぐに帳尻を合わせるということをしなくてすむのなら、それだけより多くの取引をすませることができる。信頼は社会生活の潤滑油となる。人々の多様な集合の間で頻繁な相互作用が行われると、一般的互酬性の規範が形成される傾向がある。」として、互酬性と信頼の関係を強調している。

その一方で、それらのベースに、ネットワークがあるとされ、Lin and Erickson (2008) は「ソーシャル・キャピタルは、単なる構造的もしくはネットワークの形を超えたものである。ソーシャル・キャピタルの基本的で一貫した定義は、社会的関係や社会的ネットワークに埋め込まれた資源に焦点を当てている。」とし、資源としてのソーシャル・キャピタルを強調しており、それと同様な視点に立つ多くの研究を挙げている。この視点は、前述の Putnam による定義でも見ることができる。

このように、ソーシャル・キャピタルは、ネットワーク、互酬性（の規範）、信頼という3つの要素・キーワードが密接に絡み合ったものとして理解することができる。

なお、互酬性に関しては、Baker（2000 邦訳 p.196）は「相互支援の力を求め得るのは、相互支援を期待しないで他人を助ける時である。」「相互支援のことを気かけなければ、それだけ多くの支援を手にするということである」（同 p.245）と述べているが、社会全体の効率をよくするのは、間接的な互酬性が広く行渡っている時といえよう。この部分に、ソーシャル・サポートとの違いの一端があるとも理解できる。同様に、Putnam（1993 邦訳 pp.213-214）も、「一般化された互酬性は、ある時点では一方的あるいは均衡を欠くとしても、今与えられた便益は将来には返礼される必要があるという、相互期待を伴う交際の持続的関係を指す。一般化された互酬性の規範は、社会資本の極めて生産的な構成要素である。（中略）一般化された互酬性の規範は、利己心と連帯を調和するのに役立つ。」としているが、ここで注目しなければいけないのは、返礼という用語であり、特定の個人間のやりとりであれ、一般化されたものであれ、いずれは帳尻が合うことを支援提供者に期待させる内容といえよう。

ここまでに見てきた信頼という用語は、近年リーダーシップの議論の中でよく使われ、社会的ネットワークの形成に関してはコミュニケーションという用語を用いて論じられるだけでなく、支援の互酬性などに関してソーシャル・サポートという用語で論じられること（Carpiano 2008, Briggs 1998, Dominguez and Watkins 2003, Kadushin 2012）が少なくない。またキャリア発達支援に関しては、メンタリングもソーシャル・キャピタルと関連付けて論じられることが多い（Ramaswami and Dreher 2007, Ragins 2007, Eby et al.2013）。

しかしながら、これらの対人関係支援が上記の3つの要素をすべて包含した形で、ソーシャル・キャピタルとして機能しているか否かについての実証研究は、働く人々やそれらの人々で構成される“職場”をフィールドにしたものでは、ほとんど目にする事が無い。

### 1.1.3 ソーシャル・キャピタルのもたらすもの

前述の石塚（2014）の主張に見るように、ソーシャル・キャピタルには、社会的側面と個人的側面があり（大野 2015）、その影響も個人への影響と社会・組織への影響という2つの面でもとらえることができるが、それらは具体的にはどのようなものであろうか。ここでは、個人への影響と社会・組織への影響に分けていく。また、具体的な影響の内容についても見ていくことにする。

#### 1.1.3.1 何に影響を与えるか

ソーシャル・キャピタルについて、Coleman（1990, p.300）が、それらは個人にとっての資源（資産）としてもみられる、と指摘するように、個人にとって極めて有用な側面が強調されることが多い。Kadushin（2012 邦訳 p.217）は、個人レベルの社会関係資本は、身体的・精神的健康、あるいは適応や幸福感、さらには、金銭面や、社会的・職業的な上昇移動というような個人の well-being を増進するとしている。Baker（2000 邦訳 pp.25-26）は、心理学や医学の分野で発表されている緻密な研究によると、豊かな人生、目的、意味とソーシャル・キャピタルの間に直

接的なつながりが存在することが証明されているとし、その意味で、個人の心理的 well-being、ひいては生きがいのような全体的な豊かさや幸福感とのかかわりの強さを強調している。

その一方で、組織にとっての有用性について論究する議論も多い。Ferrerら(2013)は、組織におけるソーシャル・キャピタルの役割は、有効な仕事領域の発展、すなわち、高い職務満足感、有効で好意的な仕事環境、知識の共有、そして、それら資源間の強い関係などであるとし、ソーシャル・キャピタルは、組織がその目標を達成するのを助けるという確かな利益を与えてきた、と組織への貢献を述べている。その一方で、五十嵐(2015)は、過剰なソーシャル・キャピタルの存在は、企業業績の低下を招くこともありうると、調査を基に指摘している。Murphy(2013)は実証研究を通して、ソーシャル・キャピタルを築くことは会社の成功を促進することが多いことを発見しており、ビジネスとの関係で論じられることも少なくない(Baker 2000 等参照)が、働く人々の問題として論じられてはいないように思える。

Adler and Seok-Woo Know(2002)は、文献レビューを通して、ソーシャル・キャピタルがもたらすものについて以下の点を挙げている。

- ・組織間の資源の交換を促進し、イノベーションを生みだし、知的な資産を創造し、そして、機能横断的なチームの有効性を高める。
- ・離職率や組織の崩壊率を引き下げ、企業家精神の発揚や会社発足の枠組みを促進する。
- ・連帯・結束である。高い程度の社会的ネットワークの密接さと結びつく強い社会規範や信念は、地域のルールや習慣の遵守を促進し、公式の統制への要求を減じる<sup>4</sup>。

それだけでなく、社会やコミュニティ全体に対するプラスの産物が生み出されるという主張が、政治行動や犯罪抑制の視点から強調された(池田 2014)という主張もある。

### 1.1.3.2 どのような影響を与えるか

ソーシャル・キャピタルがもたらすものに関する文献では、上記以外にも、well-being という用語が多用されている(OECD 2001 chap.3, Kadushin 2012, 相田・近藤 2014 等)。well-being は、心理的 well-being や主観的 well-being (SWB) と表現されることも多く、安寧、安心、安らかなこと、そして、幸福感など、比較的、個人の感情や心の動きに関係するものとして考えられがちであるが、わが国で享受できるような経済発展の状況にない国々の中では、生命の安全や最低限の衣食住への不安のなさなどが well-being の基準になる社会もあり、1) 経済的・物理的・生理的 well-being, 2) 社会的 well-being, 3) 心理的 well-being・主観的 well-being という3つの視点で考えることが必要になろう。とりわけソーシャル・キャピタルとの関連では、2) の立場(居心地のよい集団に帰属している安心感や満足感、ソーシャル・サポートのような助け合う関係、共通の文化や宗教的価値観に支えられた集団や社会に属することによって守られ、それに対して心理的にコミットすることなど)の視点が必要であり、ソーシャル・キャピタルの結果(成長、安心・安寧、生きがい、健康など)を考えると3) の視点が重要になるとしてよい。

4 この部分に関してはこのような結束の固さ・強い紐帯が、組織にとってマイナスの効果をもたらすという主張も少なくない(内閣府経済社会総合研究所 2005 p.4, 近藤 2006, 稲葉 2014 など)。

また、ソーシャル・キャピタルがもたらすものについての議論の中で、特に多くの研究があるのが健康である。Kawachiら（2008 邦訳 p.31）は、文献レビューを通して、ソーシャル・キャピタルは具体的には、個人レベル、居住地域、学校、職場レベル、さらには州、地方、国のような様々なレベルで健康に影響する、としている。

個人のレベルで見ると、ソーシャル・キャピタルは、個人の健康や健康行動に対する現代のストレスとそれに付随するものの影響を緩和するとしているもの（Anderson and Mellor 2008）や、とりわけメンタルヘルスとの関係を強調するものもある（Kitchen, Williams, and Simone 2012）。Kadushin（2012）も、個人レベルのソーシャル・キャピタルは、身体的・精神的健康、あるいは適応や幸福感などの個人の well-being を増進するとしている。

健康に関しては、「信頼」が健康と関連している（長谷中・高瀬 2014）や、個人の健康が増進され、長命で生き生きと社会に関わりうる素地となるとの主張をはじめ、多くの研究がそれを主張している（近藤 2006、内閣府経済社会総合研究所 2005 p.4, Baker 2000, 池田 2014, Kitchen, Williams and Simone 2012, 梅野 2014）。

ただし、健康とソーシャル・キャピタルをめぐっては、ソーシャル・キャピタルと健康が共存することを示しているだけではないかという指摘も可能であり、両者の因果関係を実証的に示しているとは言い難いように思える。

それら以外では、キャリア発達との関係の論究も多く Baruch and Bozionelos（2011）は、「いくつかの研究は、キャリアの成功に対するメンタリングの貢献とネットワークの結びつきの貢献の重なり合いを示唆し、それは、ネットワークの結びつきとメンタリングが代替可能であることを意味している。」としている（e.g. Adler and Know 2002）。

以上の点を考えるとソーシャル・キャピタルが働く人々にもたらすものは、心身の健康を含む well-being であり、それらは、働く人々の生活を健全なものとし、仕事への動機づけと強く関係することが、従来から示されている（小野 2010 など）。そのため、働く人々の福祉の増進と働く人々の効率的な使用を目的とする人事・労務管理（本多 1979 p.17）の視点からも、ソーシャル・キャピタルについての理解を深め、その環境づくりを推進することは、極めて重要であるといえよう。

## 2. 本研究の目的と先行研究から導かれる仮説

### 2.1 研究の目的

ソーシャル・キャピタルが、個人に与える影響や社会・組織に対する影響という議論は多いが、両者に同時に影響を与えているか否かの議論は、寡聞にして見当たらない。それについては稿を改めて、実証的な検討を加えたい<sup>5</sup>。また、3つの要素のすべてを含んだものとしてのソーシャ

---

5 投稿準備中

ル・キャピタルという立場に立った企業・組織の中で働く個人に対する影響の実証研究も十分にあるようには思えないし、その結果、働く人々の仕事場を対象としたソーシャル・キャピタルの尺度も、十分に使用に耐えうるものと評価できるものは見当たらないのが現実である(前述のようにソーシャル・サポート、リーダーシップなど個別の視点から、信頼やネットワーク、支援を論じているものはソーシャル・キャピタルというキーワードを用いるか否かは別としてきわめて数多くある)。

特に個人に与える影響に関しては、単純に社会的支援関係としてのソーシャル・サポートの質や量、担い手の問題としてではなく、人と人の関係のなかに内包されるものであるという視点から、考えてみる必要があるであろう。

本研究は、それらを背景に以下の目的を持って設計された研究の一環である。

- 1) ソーシャル・キャピタルが信頼、互酬性や互酬性の規範、ネットワークという、3要因で構成されているのかという点を、個人の意識の視点や個人が置かれている職場の状況の認知という側面から探る尺度の構成を試みる。
- 2) また、この3つの構成要因が分離可能なのか、それとも、今まで見てきた先行研究でわかるように、重層的にかかわっており、密接不可分で、わけて論じることが不可能であるのかについての確認も試みる。
- 3) ソーシャル・キャピタルによってもたらされるとされているものが、ソーシャル・キャピタルと因果関係を持つのか単に併存するもの(相関関係がある)に過ぎないのかの検証を行う。

3)の検証を通して、両者の間に強い関連があれば、ここで用いたソーシャル・キャピタルの尺度の妥当性が部分的にせよ証明されることになる。

さらに、

- 4) 職務の専門性や地位、所属する集団の特性によってソーシャル・キャピタルに対する意識が異なるのか否かについても探る。

## 2.2 仮説

先行研究をもとに、前述の研究目的を達成するために以下の仮説を立てた。

仮説1 ソーシャル・キャピタルは、(互酬性の)規範、信頼、ネットワークという要素を中心に於いて構成される。

仮説2 ソーシャル・キャピタルは、働く人々の健康・メンタルヘルス、職務満足感や生活満足感、全体的生活満足感など生きがいや心理的 well-being と関連の深い諸要因と正の相関を持つ。

仮説3 仮説2が成り立つとき、そこにはソーシャル・キャピタルを因とする因果関係が成り立つ。

なお、仮説2が成り立つのならば、ソーシャル・キャピタルが高い人はやる気も高く、その人

が属する職場や組織（病院や会社全体）の有効性（生産性や効率）も高いことが予想されるが、客観的な有効性の指標を用いることができないことや、単に個人のソーシャル・キャピタル意識だけでなく、その個人を取り巻く職場環境（主観的な環境）を含めた検討が必要であり、本研究では、十分に論議はできない。

## 2.3 研究内容と尺度

先行研究を見ていく限りでは、ソーシャル・キャピタルが個人の well-being や企業・組織、社会全体の様々な側面に対して、多くの場合肯定的な影響を持つことが指摘されているものの、働く人々の仕事の場におけるソーシャル・キャピタルに関する実証的な検討は、ほとんどなされていないように思えない。井上（2013）や梅野（2014）は、ソーシャル・キャピタルと健康に関する研究をレビューし数多くのものであることを示しているが、あくまでも健康との関連であり、ビジネス、とりわけ働く人々の視点からのソーシャル・キャピタルに関する実証研究は、個人と組織の関係を見た石塚（2013）のインターネット調査や鈴木竜太（2013）を除けばほとんどない。

そこで本研究は先行研究の中からキーワードや個別の尺度を抽出し、それを職場という視点でワーディングし直したり修正した尺度を作成した。

その際、ソーシャル・キャピタルに関する個人の態度と、個人がもつ自分の属する職場にソーシャル・キャピタル的な雰囲気があるか否かの認知に分けて尺度を作成した。これは個人の社会的な関係に対する態度と、職場の雰囲気に対する個人の認知は、どちらが先かという議論も当然あるものの、相互に関係があるであろうが必ずしも同じではないと考えられるからである。

また、尺度作成に際しては、個人のソーシャル・キャピタル意識とソーシャル・キャピタル意識を持った結果生じるであろうことへの認知を混在したものにしている。これは、概念的には、因果関係で説明されているが、実際に因果関係を持つのか、単なる相関関係でしか説明できず、併存しているものなのかが、十分に先行研究では説明されていないからである。

本研究で用いた質問紙は、ソーシャル・キャピタル（個人の意識と職場の雰囲気に関する認知）、働く人々の well-being（職務満足感・生活満足感、生きがい、働き甲斐など）、健康、ソーシャル・サポートやメンターなどの対人支援、で構成されている。

尺度の出典は、以下に、主なものを記した。

個人のソーシャル・キャピタルに関する意識の尺度に関しては、前述のように、多くの先行研究を参照しながら独自に作成したものである（付表：質問項目参照）。特に、互酬性に内包される返報性に関連するものなどのように、具体的な項目がないものが多く、ソーシャル・サポートやコミットメントに関連する研究からの援用や、独自にワーディングを開発した尺度も多い。具体的には、高尾（2011）や稲葉ら（2011）、厚生労働省 2014 調査、C.Grootaert ら（2004）、片岡（2014）、遠藤・小野寺（2008）、五十嵐（2015）などの研究で用いられた項目を中心に、先行研究でも用いられたキーワードなどを断片的に援用し、さらに、関連するソーシャル・サポートや

コミットメントなどの尺度も含め、ワーディングを職業場面に合わせたものに変えて作成した。

また、職場のソーシャル・キャピタルの認知に関する質問群は、職場の人間関係を良好にするための組織や上司からの働きかけに関する項目も盛り込んである。これは、個人の努力や意思だけでは職場の雰囲気は変えられず、その形成には、組織の対人関係施策やラインの管理者の姿勢が大きく影響を与えると考えられるからである。

## 2.4 対象

質問紙調査の対象は、中規模以上の5病院に勤務する看護師と中堅金融機関1社を中心とする会社員で、正社員・非正社員ともに、職業経験、当該組織での勤続が1年以上のものとしている。

看護師と金融機関を主体とする一般の会社員を主たる対象としたのは、同質の対象者に対する調査である場合、得られた結果をわが国の働く人々全体に普遍的なものとして用いることが可能かという疑問が生じるからである。本調査で用いた看護師は、国家資格の専門職であり、患者の生命の維持を含めたwell-beingを高めるために、看護師同士だけでなくその他のコメディカルを含めて、緊密な連絡を取り合いながら仕事をすることが多く、その意味で相互の協力や支援・信頼などが不可欠と思われるという特性を有する。その一方で金融機関の会社員は、当該企業では成果主義的な処遇制度が鮮明であり、その意味では、相互信頼よりは競争意識が高く、相対的に職場での社会的な孤立が促進されていると推測されるという特徴を持っている。このような対照的な働き方をする2群で、同じような意識構造があるとするれば、わが国の働く人々全般に、この尺度を用いた研究の展開の可能性が示唆されると考えられる。

全対象者数は3951で、回収数3028(回収率76.6%)、その内有効回収数は2851(有効回収率72.2%)であった。

年代別にみると、表1でみるように、看護師・会社員とも20歳代がほぼ3分の1を占め、看護師では30歳代と40歳代で半数を占め、会社員は50歳以上が4分の1を占める。

勤続年数は、看護師正社員で通算勤務経験年数12.6年(当該病院9.7年)、看護師非正社員では18.4年(同9.7年)、会社員正社員15.7年(当該企業14.7年)、会社員非正社員29.2年(同16.6年)であり、現在の企業(病院・会社)への勤続と通算勤務経験は正社員では相対的に近い値を示している。転職経験は、年齢が上で勤務経験が長い男性で「転職経験なし」が8割を超え、女性よりも20%近く多い。

なお、正社員と非正社員に関しては、看護師で非正社員が9.2%、会社員では7.3%で、60歳以上の継続雇用者の回答はほとんどない。

表1 職種別 対象者の性・年代（各職種の性別不明は除く）

		24歳以下	25-29歳	30歳代	40歳代	50歳代	60歳以上	不明	合計
看護師	男	8 12.1%	24 36.4%	20 30.3%	10 15.2%	3 4.5%	1 1.5%	0 0.0%	66 100.0%
	女	212 13.7%	321 20.8%	444 28.8%	356 23.1%	174 11.3%	24 1.6%	13 0.8%	1544 100.0%
	合計	221 13.6%	348 21.5%	468 28.9%	367 22.7%	178 11.0%	25 1.5%	13 0.8%	1620 100.0%
会社員	男	82 10.3%	175 22.0%	94 11.8%	170 21.4%	227 28.5%	44 5.5%	4 0.5%	796 100.0%
	女	65 15.2%	115 26.9%	89 20.8%	108 25.3%	45 10.5%	2 0.5%	3 0.7%	427 100.0%
	合計	147 11.9%	290 23.6%	183 14.9%	282 22.9%	275 22.3%	46 3.7%	8 0.6%	1231 100.0%
全体	男	90 10.4%	199 23.1%	114 13.2%	180 20.9%	230 26.7%	45 5.2%	4 0.5%	862 100.0%
	女	277 14.1%	436 22.1%	533 27.0%	464 23.5%	219 11.1%	26 1.3%	16 0.8%	1971 100.0%
	不明	1 5.6%	3 16.7%	4 22.2%	5 27.8%	4 22.2%	0 0.0%	1 5.6%	18 100.0%
	合計	368 12.9%	638 22.4%	651 22.8%	649 22.8%	453 15.9%	71 2.5%	21 0.7%	2851 100.0%

出所：作成筆者

## 2.5 倫理的配慮

本研究は質問紙調査を用いて実施したが、病院や一般企業では、悉皆調査に近い調査となった対象組織も少なくない。そこで、質問紙の配布に際しては、回収用の封筒を各質問紙に1部ずつ添えて配布し、各企業・病院の担当者に、任意の調査であることを伝えてもらい、職場単位の回収に際しても、記入後は回収用封筒に入れ封をして回収ボックスや袋に入れる方式をとり、記入内容が他者の目に触れないことを担保している。また、担当者による強制回収は行わないものとした。なお、一部の会社員に関する調査に際しては、返信用の郵送用封筒を用いて、直接回収を行った。

質問紙には、回収されたものは、統計的な処理を施し、個人が特定できることのない旨が明記されている。

## 3. 集計と分析

### 3.1 項目のカテゴリライズ

前述のように本研究では多くの尺度を用いて、ソーシャル・キャピタルや働く人々の well-being に関連する要因の測定を行っている。そこで、尺度毎に、測定に用いた質問項目を因子分析を用いてカテゴリライズし、集計分析を進めた。以下の集計分析は、SPSS ver.24 を用いている。

### 3.1.1 職務満足感

職務満足感に関しては、小野（1993, 2010）を参考に個別の職務満足感に関連する14項目と職務満足感全体に関する1項目について、「満足している」5から「不満である」1までの5点尺度で訊いている。正社員・非正社員の別（以下、雇用形態別という）や看護師・会社員の別（同、職種別）に分析すると、「評価」や「責任と権限」の位置づけが変わってくるが、第Ⅰ因子は「動機づけ要因」因子、第Ⅱ因子は「労働条件」因子、第Ⅲ因子は「人間関係」因子とする因子構成になる。

会社員と看護師では平均値に大きな差異があり、他の尺度も同様に、会社員がより肯定的な評価を示すことが多いが、カテゴリーを構成する項目の枠組みは変わらない。

試みに、これらの14項目で測定される各要因がどの程度全体的な職務満足感（問1-15）に影響を与えるのかを重回帰分析（ステップワイズ法）で見た。モデルは12得られるが決定係数 $R^2$ の変化で見ると、モデル3もしくは4で変化が緩やかになるので、ここではモデル4で見ることにする。モデル4では標準偏回帰係数 $\beta$ が最も高いのは「責任や権限」であるがその値は「達成感」と.001しか変わらない。次いで「仕事の内容」、「（賃金、労働時間、休日・休暇以外の）その他の労働条件」の順であり、職務満足感には、第Ⅰ因子にあがった内発的な動機づけに結びつく要因が大きな影響を示している。

本研究では、小野（2010）に従って、働く人々のwell-beingを生きがいと同義のものとして考えており、職務満足感はその中で重要な役割を演じるものの一つとして捉えている。生きがいやそれに近似するwell-beingに関連する側面としては、職務満足感以外に、キャリア発達（満足）、働き甲斐や自己効力感など仕事に関連するものと、仕事以外の様々な生活の側面、たとえば、地域での生活や活動への参加、余暇活動・時間、家族・家庭生活、心身の健康、経済的安心などに関する満足も重要なものと考えられる。

職務満足感は、生きがいに直結する全体的生活満足感と高い相関関係 $r = .702$ （以下相関係数が示されているものは、特に断りがない限り0.1%水準で有意である）を持ち、働く人々のwell-beingの中における重要性を示している。また、生活満足感（非仕事生活全体の満足）とも.50以上の高い相関を見せて、仕事生活における感情と非仕事生活における感情がspill-overすることを示している。同時に、心身の健康への満足だけでなく、日常生活における精神的な安定すなわち良好なメンタルヘルスや生理的な健康の知覚、経済的安心と身体的な健康による安心感なども相関関係を持つことを示している。

### 3.1.2 生きがい・well-being

生きがいに関しては小野（2010）を基に16項目の尺度で訊いているが、2つの因子にまたがったり、どちらにも属さなかったりする2項目を除いた14項目で再度分析し、第Ⅰ因子「自己肯定・満足」因子と第Ⅱ因子「成長・能力発揮」因子が得られた。この結果は、小野（2010）の看護師や一般の会社員を対象とした調査の結果を支持するものであった。

生きがい感に及ぼす個別の生きがい16項目の影響の強さを重回帰分析で見ると、標準偏回帰

係数が大きいのは、「充実した生活」、「長期的な目標がある」、「意味のある人生だった」、「人生に満足」の順であり、生きがいの第Ⅰ因子に属し、人生を肯定的に捉える項目が、ほとんどを占めている。

### 3.1.3 ソーシャル・キャピタル意識

個人のソーシャル・キャピタルに関する意識は、前述のように先行研究等で用いられた質問項目やキーワードを参考に、職場における態度向けにワーディングした 21 項目を作成し、回答者個人がどのような意識で、仕事の場において社会的環境とかがわっているのかを訊いた（以下、ソーシャル・キャピタル意識という）。

分析対象を職種別や雇用形態別に分けたり、また、想定される信頼、互酬性（の規範）、社会的ネットワークという 3 つの要因が因子として抽出される場合、それらの相関が高いことが予想されるため、バリマックス回転による分析だけでなくプロマックス回転を用いたりするなどいくつかの因子分析を繰り返した。その結果、正社員・非正社員を含めた全体でも看護師、会社員別（雇用形態別）でも、また、バリマックス回転でもプロマックス回転でも、大きく 5 因子が得られるが、個々の項目は、少しずつ異なった当てはまりを示した。そこでここでは、対象数の多い正社員のデータを用い、因子間の相関の高いことを前提にプロマックス回転で分析した結果を採用して、カテゴリ化した。

結果は表 2 の通りで、第Ⅰ因子は、「コミットメント」、第Ⅱ因子は「イングループの規範」、第Ⅲ因子は「支援・互酬」、第Ⅳ因子は「信頼」、第Ⅴ因子は「返報・非公式ネットワーク」と名付けることができよう。第Ⅰ因子は、組織への愛着の強さを示しており、ソーシャル・キャピタルが定着と結びつくという先行研究の結果と一致している。第Ⅱ因子もソーシャル・キャピタルそのものではなく、ソーシャル・キャピタルが高い集団のコア・メンバーである、すなわちイン

表 2 個人のソーシャル・キャピタル意識のカテゴリ化

	I	II	III	IV	V
6-13 情緒的一功利的	.96659	.01314	-.03579	-.05287	-.05197
6-14 サイドベット	.94065	.01442	-.02222	-.04968	-.05083
6-16 価値は同じ	.47349	.00499	.10359	-.03486	.24443
6-19 他人の手足纏にならない	.00899	.79046	-.11115	-.04624	.07724
6-20 信頼され任せられる	.04092	.68378	.19888	-.02161	-.02205
6-3 暗黙のルールに従う	-.05035	.44799	.05263	.21559	-.0548
6-2 中心的なグループ	.05423	.40355	.06366	.19991	.07867
6-7 進んで助ける	.03611	.07198	.80924	-.10314	-.21964
6-9 必ずお返し	-.02828	.02155	.68361	-.15392	.07643
6-10 助けてくれる人がいる	-.10148	-.00149	.46407	.19036	.15448
6-1 不安感しない	.0635	.18775	-.27716	.65806	-.08675
6-6 信頼している	.14189	-.12362	.07325	.63971	.00326
6-5 健康で快調に過ごす	-.18059	.06552	-.04122	.56677	-.03483
6-8 他人は信頼できる	-.02388	.0073	.28757	.44533	.00435
6-15 上司同僚頼れる	.16986	-.12209	.18772	.35907	.15082
6-17 お返しを期待できる	-.01957	-.02155	-.12971	-.03185	.74464
6-18 人間関係のネット	-.01369	.10864	.01518	-.0701	.57103

出所：作成筆者

表3 ソーシャル・キャピタル意識の尺度の信頼性

因子/尺度	コミットメント	イングループの規範	ソーシャル・キャピタル因子	17項目全体
$\alpha$ 係数	.832	.715	.789	.847

出所：作成筆者

グループに属することで生じる行動や従うべき規範に関連するものと見做すこともできる。これらに対して、第Ⅲ因子以下の3つの因子は、信頼や支援関係の在り方に関するものでまさに、ソーシャル・キャピタルそのものといえよう。そのため、本稿では、便宜的にこの3因子をまとめて[ソーシャル・キャピタル因子]ということにする。[ソーシャル・キャピタル因子]に属するこれら3つの因子の相関関係は、第Ⅰ因子・第Ⅱ因子とのそれに比べて明らかに高く、先行研究でみたように、これら3つが重層的にスパイラルを描くという指摘からみても、ソーシャル・キャピタルを測る際は、この部分だけを1つのものとして測ることも考えられた。

これらについて信頼性を分析したものが表3である。[ソーシャル・キャピタル因子]の $\alpha$ 係数は.80に近く、この尺度が、ソーシャル・キャピタルを測定するものと言っていることを示している。その意味で、仮説1は支持されたとしてよいであろう。同時に、このことは、ソーシャル・キャピタルの3要素であるネットワーク、信頼、互酬性(の規範)が明確に分離可能ではなく、複雑に相互作用している可能性を示唆しているとも言えるであろう。

### 3.1.4 職場のソーシャル・キャピタル認知

表4 職場のソーシャル・キャピタル認知

	I	II	III	IV
12-11 協力姿勢強い	.718	.188	.208	.054
12-15 コミュニケーション良好で仕事円滑	.677	.227	.268	.138
12-12 同じ考え方や方針	.630	.258	.237	.149
12-6 困っている人を助ける	.624	.344	.154	.045
12-19 絆が強い	.544	.208	.190	.449
12-18 必ずお礼をする雰囲気	.535	.186	.114	.317
12-16 何でも話せる雰囲気	.522	.213	.245	.228
12-13 姿勢は変わらない	.482	.235	.161	.088
12-17 貢献意識が高い	.481	.322	.268	.391
12-3 ハラスメント対策	.249	.631	.221	.035
12-4 人間関係解決	.420	.552	.184	.124
12-1 長期に処遇	.161	.519	.331	.261
12-5 情報共有化	.425	.512	.172	.105
12-2 やる気は高い	.312	.453	.154	.251
12-14 公正である	.386	.441	.271	.230
12-8 メンタルヘルス良好	.246	.145	.715	.035
12-7 不安を感じてない	.260	.179	.636	.074
12-9 やめる人が少ない	.082	.172	.593	.148
12-10 生産性は高い	.216	.190	.396	.113
12-21 参加暗黙の決まり	.021	.102	.017	.485
12-20 私的な会話が盛ん	.240	.044	.175	.484

出所：作成筆者

職場にソーシャル・キャピタルに関連した雰囲気などの程度あり、それと関連する状況（ソーシャル・キャピタルの結果）をどのように認知しているかを、21項目で訊いた。その結果4因子を抽出できたが、第IV因子の2項目は、因子負荷量が高いものがないので、ここでは検討から除外する。

第I因子は、主として相互に協力する姿勢をお互いに共有し、また現実助け合うような職場の状況では、正社員も非正社員も関係なく職場への貢献意欲が高まることを示しており「協力・互酬」と名付けられる。他の2つの因子との関連でみれば、職場にソーシャル・キャピタルの雰囲気があることを示すものと見做してよいであろう。第II因子は、組織や上司が、長期雇用を前提に考え、職場における人間関係のトラブルを積極的に解消しようとする姿勢を示すことが公正感につながり動機づけを高めることを示し、「人間関係の保全努力（良好な人間関係の維持するための努力）」因子と名付けることができる。第III因子は、ソーシャル・キャピタル認知とイライラや不安感がないなどメンタルヘルスが関係を持ち、それが定着を促進し生産性につながることを示唆する「メンタルヘルス」因子といえることができる。

この部分については稿を改めて検討したい。

### 3.2 ソーシャル・キャピタルと他の要因の関係

ここでは、これらの項目の要約をもとに、表5で要因間の関係を相関係数で見えていく。すべての相関係数の有意水準は0.1%である。

個人のソーシャル・キャピタル意識のコアともいえる[ソーシャル・キャピタル因子]に関してみると、その一部である「信頼」因子と同様に、職務満足感、生活満足感、全体的生活満足感、健康への満足、やる気、生きがい（感）などの働く人々のwell-beingに関連の深い諸項目との相関係数を示しているが、「イングループの規範」因子は、相対的に低い関係を示すことが多い。このことは、well-beingに関連する様々な要因がソーシャル・キャピタルと関連を持つという仮説2を支持しており、前述の信頼性の分析と合わせて、この尺度がソーシャル・キャピタルを測るうえで妥当なものと考えてよいといえることができる。

つぎに、ソーシャル・キャピタルと会社・病院全体や職場の有効性（生産性・売上や効率）に関する認知の関係を見ると、職場のソーシャル・キャピタルの雰囲気の認知は、両方の有効性との間に $r = .30$ 前後関係があるのに対し、[ソーシャル・キャピタル因子]は、相対的に弱い関係を示すにすぎない。

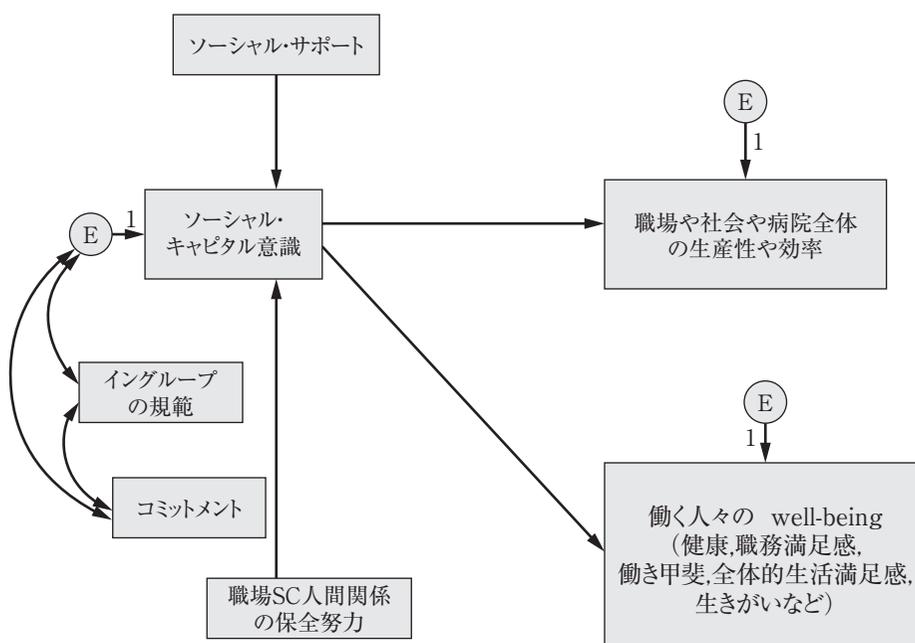
なお、ソーシャル・キャピタルは、前述のように、人間関係の中で生じる助け合い、すなわち、ソーシャル・サポートとの関係も深いとされており、ここでは、そのような支援が足りている（支援関係やその雰囲気の有無、支援を期待できる人の豊富さの合計）か、そして、私的な人間関係の中でのキャリア発達支援であるメンタリング（受領頻度の合計）との関係も見た。[ソーシャル・キャピタル因子]は、ソーシャル・サポート、メンタリングともに $r = .585, .435$ と相対的に高い相関係数を示し、職場のソーシャル・キャピタル認知とも $r = .30$ 以上の関係を

表5 ソーシャル・キャピタルと well-being に関連する諸要因間の関係

	SC支援・報酬	SC信頼	SC遅報・非公式ネット	SC意識	SCコミットメント	SC In Gの規範	職場s c協力・互酬	職場SC人間関係の保全努力	職務満足感	生活満足感	全体的生活満足感	健康	キャリア発達	働き甲斐	生きがい	やる気	ソーシャルサポート	メンタリング合計	職場の生産性や効率	組織全体の生産性や効率
SC支援・報酬	—																			
SC信頼	.500**	—																		
SC遅報・非公式ネット	.355**	.391**	—																	
SC意識	.754**	.906**	.635**	—																
SCコミットメント	.309**	.485**	.333**	.501**	—															
SC In Gの規範	.309**	.338**	.283**	.394**	.296**	—														
職場s c協力・互酬	.441**	.572**	.370**	.609**	.436**	.214**	—													
職場SC人間関係の保全努力	.329**	.551**	.332	.548**	.495**	.171**	.715**	—												
職務満足感	.290**	.504**	.259**	.485**	.493**	.237**	.453**	.486**	—											
生活満足感	.254**	.441**	.246**	.430**	.304**	.197**	.330**	.325**	.527**	—										
全体的生活満足感	.276**	.510**	.294**	.496**	.402**	.257**	.387**	.418**	.702**	.736**	—									
健康	.300**	.572**	.274**	.535**	.310**	.252**	.371**	.372**	.483**	.633**	.646**	—								
キャリア発達	.326**	.454**	.303**	.480**	.428**	.363**	.417**	.442**	.615**	.453**	.563**	.475**	—							
働き甲斐	.267**	.452**	.239**	.439**	.457**	.257**	.371**	.360**	.695**	.318**	.437**	.364**	.482**	—						
生きがい	.233**	.358**	.223**	.364**	.279**	.231**	.260**	.252**	.313**	.381**	.390**	.404**	.365**	.564**	—					
やる気	.300**	.455**	.275**	.465**	.552**	.263**	.381**	.401**	.509**	.309**	.418**	.354**	.479**	.575**	.382**	—				
ソーシャル・サポート	.503**	.490**	.384**	.585**	.294**	.291**	.430**	.354**	.375**	.414**	.433**	.501**	.468**	.352**	.409**	.342**	—			
メンタリング合計	.346**	.352**	.352**	.433**	.335**	.236**	.339**	.343**	.330**	.254**	.328**	.272**	.411**	.335**	.288**	.307**	.426**	—		
職場の生産性や効率	.145**	.192**	.124**	.205**	.212**	.099**	.313**	.292**	.256**	.146**	.198**	.154**	.267**	.203**	.147**	.243**	.160**	.151**	—	
組織全体の生産性や効率	.176**	.249**	.166**	.265**	.280**	.164**	.293**	.323**	.278**	.222**	.276**	.222**	.294**	.206**	.167**	.258**	.188**	.185**	.451**	—

注：SC：ソーシャル・キャピタルの第Ⅲ因子・第Ⅳ因子・第Ⅴ因子を構成する項目の合計値  
SC意識：ソーシャル・キャピタルの第Ⅴ因子  
出所：作成筆者

図1 ソーシャル・キャピタル意識を中心とした概念図



出所：作成筆者

示している。

この結果からも本研究で用いた尺度が、職場における働く人々のソーシャル・キャピタルを測る尺度として、利用可能であるとみなしてよいものと考えられる。

この結果からは、仮説3も部分的に支持されることが示唆されるが、確認のために、パス解析によるモデル検証を次の項で試みたい。

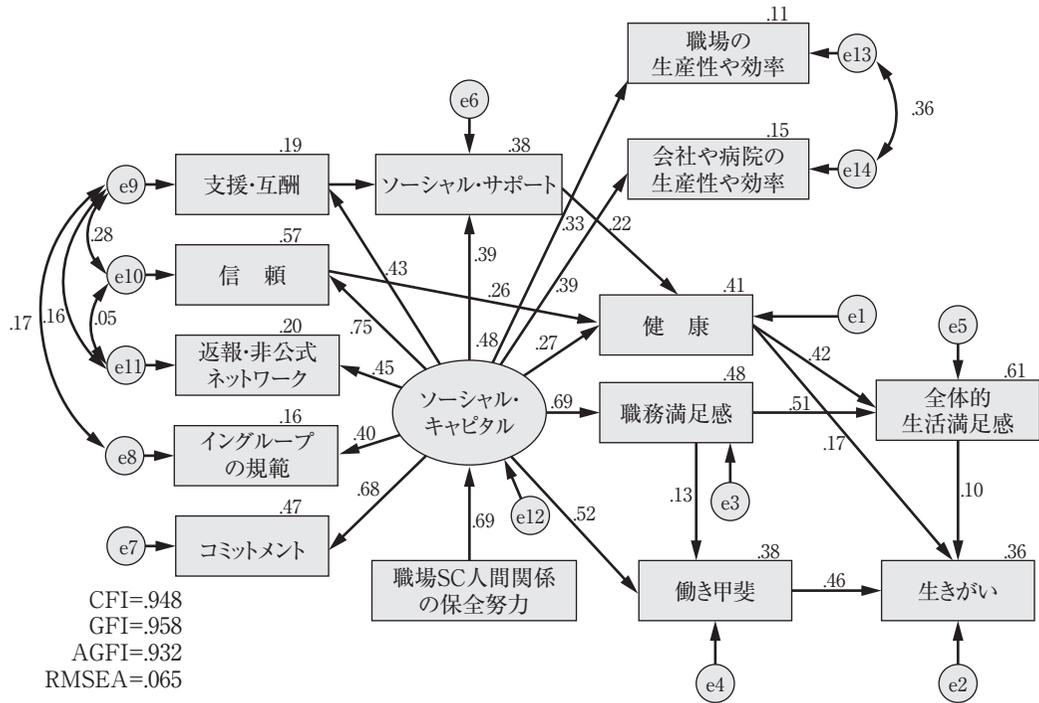
### 3.3 モデルによる因果関係の検証

前述のように多くの先行研究では、ソーシャル・キャピタルは信頼、互酬性（の規範）、社会的ネットワークの3つの因子で構成されているとされており、それらは、個人の well-being や組織の有効性・社会の効率に肯定的な影響を与えるとされている。後者に関しては、あたかもソーシャル・キャピタルが先行し、その結果として well-being や高い効率が生じるという文脈で読み取ることができるが、それを実証的にデータの分析から証明した研究を目にすることはできなかった。本研究は、それを踏まえてソーシャル・キャピタルの尺度が妥当か否かを検討し、両者に関係があることは明らかにできたが、因果関係の有無の検証はできていない。

そこでここでは、尺度の検証の一環として、パス解析により、因果関係を検証することにより、尺度の位置づけの確認を Amos ver.24 を用いて行った。

最初にソーシャル・キャピタル意識の因子分析をもとに、第I因子「コミットメント」と第II因子「イングループの規範」、および、[ソーシャル・キャピタル因子]（「支援・互酬」因子・

図2 ソーシャル・キャピタルと関連要因の関係



「信頼」因子・「返報・非公式ネットワーク」因子を合わせたものを並列させ、[ソーシャル・キャピタル因子]を中心概念として先行研究通りの因果関係を示したモデルを作成した(図1)。しかし適合度指標(CFI, GFI, AGFI, RMSEA)は、いずれも適合することを示す値を上回って(最後のものは下回って)おらず、(ソーシャル・サポートを入れない場合も適合度指標はほとんど変わらない)であり、妥当なモデルとは言えないことを示した。

図2は、ソーシャル・キャピタル意識の結果生じるのではないかとと思われる第I因子・第II因子も含めた潜在変数[ソーシャル・キャピタル]を設定し因果関係を見たものである。この図では特にコミットメントと職務満足感、信頼と健康の間に強い関係があり、適合度指標もRMSEAがグレーゾーンに収まり、他の3つの適合度指標は極めて高く、信頼を軸としたソーシャル・キャピタルが演じる働く人々のwell-beingへの貢献が理解できる。これは、ソーシャル・キャピタルと他の要因の因果関係の存在を仮定した仮説3を支持するものと言えよう。

なお、看護師と会社員では、ソーシャル・キャピタル意識もwell-beingに関連する諸要因でも評価(平均値)に大きな差異があった。当初ソーシャル・キャピタル意識は、相互に密接な連絡や報告が要求され、病院によってはチームナーシングシステムをとることでより密接な相互関係が要求されるという業務の性格から、看護師の方が高い事が予想されたが、前述のように全く逆の結果になった(統計的に有意に会社員の方が高い)。また、同じ尺度を用いたそれ以前の実証研究から、well-beingに関しては看護師と会社員では、前者の方が有意に低いことがわかってお

表 6 属性別分析及び多母集団解析による適合度指標

適合度指標	CFI	GFI	AGFI	RMSEA
全サンプル	.948	.958	.932	.095
看護師会社員（金融） 正社員のみ	.938	.947	.914	.068
看護師 正社員のみ	.940	.951	.921	.067
会社員（金融） 正社員のみ	.942	.947	.914	.071
＜配置不変性の検討＞				
多母集団分析 看護師・会社員（金融） 正社員のみ	.941	.949	.918	.048
多母集団分析 看護師・会社員（金融） 地位3区分 正社員のみ	.935	.928	.883	.029

出所：作成筆者

り（小野 2010）、本研究結果もそれを支持した。この視点に立てば、実際に適合度が高く妥当性を示した図 2 に関しては、看護師と会社員という全く異なった集団を一緒に合わせて分析したのは正しいのか、すなわち、職種によって異なったモデルが成り立つのに、それを無視したモデルではないか、という疑念が付きまとうことになった。

そこで看護師正社員と会社員正社員のみを取り出し、職種別に分析したのが、表 6 であり、両者は、ほぼ同じ傾向を示すことが分かった。さらに、完全を期すために多母集団（の同時）解析（豊田 2007 第 4 章、大橋 2014）のうちの配置不変性についての分析を実施した。表 6 の下で見るように適合度指標は、好ましいモデルであることを示しており、このモデルが配置不変性に関しては適切であることを示している。さらに、職種別に院長・副院長・役員・理事などを除く正社員をスタッフ（一般社員）、監督職層（リーダー、主任、係長、副師長など）、管理職（課長、店長、部長、師長、看護副部長、看護部長）の 3 つの階層グループに分けて 6 集団として多母集団分析を行ったが、CFI、GFI、AGFI の値は若干下がるものの RMSEA の値は飛躍的に良好になり、このモデルが妥当することを示唆している。

この結果は、このモデルがわが国の働く人々に広く妥当する可能性を強く示唆している。

#### 4. 考察と今後の課題

本研究は、近年多くの領域で研究が盛んになっているソーシャル・キャピタルに関して、ソーシャル・キャピタルとしてはいまだ実証研究が十分になされているとは思えない働く人々の仕事の場における態度を、関連する先行研究を参考に作成した尺度を用いて作成した質問紙を用いて実施し、その内容や関連領域との関係を検証しようとしたものである。

結果は、おおむね先行研究の主張をもとにした仮説を支持し、尺度の妥当性や信頼性を確保するとともに、働く人々のソーシャル・キャピタル意識が、信頼や互酬性、返報を基調とした社会的ネットワークで構成されることを示し、それらが複雑に絡み合っているであろうという示唆を得た。またそのような意識は、働く人々の職務満足感や働き甲斐・生きがいに働きかけ心身の健

康を含む働く人々の well-being を高めることを確認した。

同時に、共分散構造分析は、どの職種・階層でも図2で示されたモデルを支持し、ソーシャル・キャピタル意識が、個人の well-being だけでなく職場や会社・病院全体の有効性（生産性や効率）の認知<sup>6</sup>と結びつくことを示し、それが組織の成功に重要な役割を担っていることを示唆した。同時に、このような関係が、看護師管理職を若干の例外として仕事の性格や働き方を超えて成り立つことは、ソーシャル・キャピタルを構成する信頼、互酬性、社会的なネットワークの存在が、特定の職場風土という枠を超えて、日本の“仕事”社会、すなわち職場に広くいきわたった文化であることを示しているともいえよう。

このような働く人々の well-being の向上は、職務満足感と生産性の関係に関する多くの研究結果を勘案すれば、働く人々の仕事への意欲向上に資することは想像に難くなく、また、健康を含めた生きがいの向上は、トータルな存在としての人間、すなわち“ひと”の能力の伸長や発揮を助けるだけでなく、良好な人間関係の存在にも関わり、健全な組織風土の醸成に資することになる。それらは、人事・労務管理上の大きな課題である働く人々の福祉・意欲の向上や労働力の効率的利用に不可欠の要因であることは言うまでもない。そのため、人事・労務管理上の大きな研究課題としてソーシャル・キャピタルを取り上げ、職場における上司—部下関係も含めた他者との関わりがいかにあるべきかを考え、一般的互酬性や信頼に基づく健全な職場の人間関係や組織風土の構築にむけた組織開発を講じるべきことの重要性を示唆している。

ただし、この研究は、個人のソーシャル・キャピタル意識を中心にした分析にとどまり、組織の中にソーシャル・キャピタル的な雰囲気を感じるかという認知やそれが個人のソーシャル・キャピタル意識とどのような関係を持つのか、また、生産性や効率を含めた組織の有効性の客観的な把握を含め、組織の有効性とソーシャル・キャピタル意識との関係についての分析を十分に行えていない。また、尺度作成に際しては、態度や認知と、ソーシャル・キャピタルの結果生じるであろうことへの認知を混在したままにしており、抽出された因子間の因果関係を含む関係の分析までには至っていない。それらについての分析が重要な次の研究課題になる。また、実際に職場や企業全体の生産性や有効性への貢献を見ようとするのならば、それらに対する個人の認知ではない、客観的に把握できる指標を用いた分析が不可欠であるが、現実には、それ等をどのように測定したり、現実の企業場面で収集されているデータにアクセスしたりできるのかという点が、大きな課題になる。

《本研究は、亜細亜大学の「平成28年度 特別研究助成」の支援の下に実施した質問紙調査の分析である。関係された皆様に心より謝意を表したい。

---

6 あくまでも個人の認知であり、現実の客観的な指標との関連ではないことに本研究の限界があることは言うまでもない。

あわせて、日本心理学会の大会において、解析手法について貴重なご助言をいただいた白百合女子大学大学院の原健之先生には、衷心より感謝の意を表したい。》

## 引用文献

- Adler, P.S. and Know, Seok-Woo (2002) Social capital : Prospects for a new concept, *Academy of Management Review*, 27 (1), 17-40. (Coasta, A.C. and Anderson, N. (Eds.) 2013 *Trust and Social Capital in Organizations Vol.3.*, Sage, chap. 33, 49-84. に所収)
- 相田潤・近藤克則 (2014) 「ソーシャル・キャピタルと健康格差」『医療と社会』24(1), 57-74.
- Anderson, L.M. and Mellor, J.M. (2008) Kawachi, I. Subramanian, S.V., and Kim, D. (Eds.) (2008) *SOCIAL CAPITAL AND HEALTH*, Springer Science + Business Media. (藤澤由和, 高尾総司, 濱野強 共訳 (2008) 『ソーシャル・キャピタルと健康』日本評論社 第7章)
- Baker, W. (2000) *Achieving Success through Social Capital*, Jossey-Bass Inc., (中島豊訳 (2001) 『ソーシャル・キャピタル』ダイヤモンド社)
- Baruch, Y. and Bozionelos, N. (2011) Career issues, In Zedeck, S. (ed.) *APA Handbook of Industrial and Organizational Psychology vol.2*, APA, Chap.3.
- Carpiano, R.M. (2008) In Kawachi, I. Subramanian, S.V., and Kim, D. (Eds.) *SOCIAL CAPITAL AND HEALTH*, Springer Science + Business Media. (藤澤由和, 高尾総司, 濱野強 共訳 (2008) 『ソーシャル・キャピタルと健康』日本評論社, 第5章)
- Cohen, D. and Prusak, L. (2001) *IN GOOD COMPANY*, Harvard Business School Press. (沢崎冬日訳 (2003) 『人と人の「つながり」に投資する企業』ダイヤモンド社)
- Coleman, J.S. (1988) Social capital in the creation of human capital, *American Journal of Sociology*, 94, S 95-S120. (Coasta, A.C. and Anderson, N. (Eds.) (2013) *Trust and Social Capital in Organizations Vol.3.* Sage, chap. 31, 3-26. に所収)
- Coleman, J.S. (1990) *Foundations of Social Theory*, President and Fellows of Harvard College.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow : The Psychology of Optimal Experience*, Harper & Row. (今村浩明訳 (1996) 『フロー体験 喜びの現象学』世界思想社)
- De Souza Briggs, X. (1998) Brawn kids in white suburbs, *Housing Policy Debate*, 9(1), 177-221.
- Dominguez, S.W. and Watkins, C. (2003) Creating networks for survival and mobility *Social, Problems*, 50(1), 111-135.
- Eby, L.T., Allen, T.D., Hoffman, B.J., Baranik, L.E., and Sauer, J.B. (2013) An Inter-disciplinary Meta-Analysis of the Potential Antecedents, Correlates, and Consequences of Protege Perceptions of Mentoring, *Psychological Bulletin*, 139 (2), 41-476.
- 遠藤哲哉・小野寺哲夫 (2008) 「自治体経営における「学習する組織」尺度の基礎的研究」『青森公立大学経営経済学研究』13(2), 43-61.
- Ferrer, E., Bousoño, C., Jorge, J., Lora, L., Miranda, E., and Natalizio, N. (2013) Enriching social capital and improving organizational performance in the age of social networking, *International Journal of Information, Business and Management*, 5(2), 94-109.
- Grootaert, C., Narayan, D., Jones, V.N., and Woolcock, M. (2004) *Measuring Social Capital*, The World Bank.
- 長谷中崇・高瀬慎二 (2014) 「地域福祉計画評価の指標開発—主観的健康感へのソーシャル・キャピタルと社会経済的地位の関連—」『名古屋柳城短期大学研究紀要』第36号, 101-108.
- 本多壮一 (1979) 『労務管理』税務経理協会。

- 五十嵐博一 (2015) 「中小企業のソーシャル・キャピタルと業績」『日本工業大学研究報告』44(4), 565-569。
- 池田謙一 (2014) 「ネットワーク・価値・政治参加」大坊郁夫・竹村和久 [編著] 『社会心理学研究の新展開』北大路書房, 第10章。
- 稲葉陽二 (2011) 「ソーシャル・キャピタルとは」稲葉陽二・大守隆・近藤克則・宮田加久子・矢野聡・吉野諒三 [編] 『ソーシャル・キャピタルのフロンティア』ミネルヴァ書房, 序章。
- 稲葉陽二 (2014) 「強い絆が会社をつぶす」『日本大学法学部政経研究』50(3), 585-631。
- 稲葉陽二・大守隆・近藤克則・宮田加久子・矢野聡・吉野諒三 [編] (2011) 『ソーシャル・キャピタルのフロンティア』ミネルヴァ書房。
- 井上智代, 片平伸子, 平澤則子, 藤川あや, 飯吉令枝, 高林知佳子 (2013) 「日本におけるソーシャル・キャピタルと健康に関する文献研究」『新潟県立看護大学紀要』2号, 10-15。
- 石塚浩 (2013) 「組織レベル社会関係資本」『文教大学情報学部 情報研究』第49号, 1-17。
- 糸林誉史 (2007) 「ソーシャル・キャピタルと新しい公共性」『文化女子大学紀要.人文・社会科学研究』15, 75-85。
- Jacobs, J. (1961) *The Death and Life of American Cities*, The Random House Publishing Group. (山形浩正訳 (2010) 『新版 アメリカ大都市の死と生』鹿島出版会)
- Kadushin, C. (2012) *Understanding Social Networks*, Oxford University Press. (五十嵐祐 監訳 (2015) 『社会的ネットワークを理解する』北大路書房)
- 片岡えみ (2014) 「信頼感とソーシャル・キャピタル, 寛容性」『駒沢大学文学部研究紀要』72号, 137-158。
- 川島典子 (2010) 「介護予防サービスにおけるソーシャル・キャピタル」『筑紫学園大学・筑紫学園大学短期大学部紀要』第15号, 229-241。
- Kawachi, I., Subramanian, S.V., and Kim, D. (Eds.) (2008) *SOCIAL CAPITAL AND HEALTH*, Springer Science + Business Media. (藤澤由和, 高尾総司, 濱野強 共訳 (2008) 『ソーシャル・キャピタルと健康』日本評論社)
- Kitchen, P., Williams, A., and Simone, D. (2012) Measuring Social Capital in Hamilton, Ontario, *Social Indicators Research* 108(2), 215-238.
- 近藤克則 (2006) 「社会関係と健康」川上憲人・小林廉毅・橋本英樹 [編] 『社会格差と健康』東京大学出版会 第9章。
- Lin, N. and Erickson, B.H. (2008) Theory, Measurement, and the Research Enterprise on Social Capital (In) N.Lin and B.H.Erickson (Eds.) *Social Capital*, Oxford., chap.1.
- Murphy, L. (2013) The relationship between social capital and the director's duty to promote the success of the company, *International Journal of Law and Management* 55-2, 86-102.
- 内閣府経済社会総合研究所編 (2005) 『コミュニティ機能再生とソーシャル・キャピタルに関する研究調査報告書』。
- O E C D (2001) *The Well-being of Nations*, OECD.
- 大橋洸太郎 (2014) 『CSI統計分析セミナー 2014年度秋学期第6回: Amosを用いた多変量解析2』  
[http://search.yahoo.co.jp/r/FOR=\(以下略\)](http://search.yahoo.co.jp/r/FOR=(以下略)) 2017.9.25 検索
- 大野正英 (2015) 「ソーシャル・キャピタル論からの経営倫理へのアプローチ」『日本経営倫理学会誌』第22号, 223-235。
- 小野公一 (1993) 『職務満足感と生活満足感』白桃書房。
- 小野公一 (2010) 『働く人々のキャリア発達と生きがい』ゆまに書房。
- Putnam, R.D. (1993) *Making Democracy Work*, Princeton University Press. (河田潤一訳 (2001) 『哲学

- する民主主義』NTT出版)
- Putnam, R.D. (2000) *Bowling Alone*, Simon & Schuster. (柴内康文訳 (2006) 『孤独なボウリング』 柏書房)
- Ragins, B.R. (2007) Diversity and Workplace Mentoring Relationships : A Review and Positive Social Capital Approach, In Allen, T.D. and Lillian, T.E. (Eds.) *The Blackwell Handbook of Mentoring*, Blackwell Chap.17.
- Ramaswami, A. and Dreher, G. F. (2007) The Benefits Associated with Workplace Mentoring Relationship, In Allen, T.D. and Lillian, T.E. (Eds.) *The Blackwell Handbook of Mentoring*, Blackwell Chap.13.
- 佐藤 誠 (2003) 「社会資本とソーシャル・キャピタル」『立命館国際研究』16(1), 1-29。
- 鈴木竜太 (2013) 『関わりあう職場のマネジメント』有斐閣。
- 高尾総司 (2011) 「健康」稲葉陽二・大守隆・近藤克則・宮田加久子・矢野聡・吉野諒三 [編] 『ソーシャル・キャピタルのフロンティア』第10章。
- 梅野詩乃 (2014) 「ソーシャル・キャピタルと健康の関連整理」『人間生活学研究』第21号, 91-113。
- 豊田秀樹 (2007) 『共分散構造分析：構造方程式モデリング Amos 編』東京図書。
- 厨子直之・井川浩輔 (2012) 「ナレッジワーカーのパフォーマンス・マネジメント」『経営行動科学』25(2), 113-128。

附表 質問項目 (看護師と会社員では、仕事の性格上、若干ワーディングが異なる)

## ＜個人のソーシャル・キャピタル意識＞

あなたが今のお仕事をされている時考えていることや感じていることは、右の意見と左の意見のどちらに近いですか。3を中立として、左に近ければ5、右に近ければ1、各々の間の時はそれぞれ2、4とお答えください。

1. イライラしたり不安を感じることは、普段は、ほとんどない	5-4-3-2-1	いつもイライラしたり、不安を感じている
2. 職場で仕事を動かしている中心的な人達と、同じグループに入っている	5-4-3-2-1	職場で仕事を動かしている中心的な人達の仲間には入っていない
3. 仕事は、職場の暗黙のルールに従って、細かな指示がなくても、スムーズに進めることができる	5-4-3-2-1	仕事は、その都度、口頭や文書で具体的に指示がないと、トラブルを起こしやすい
4. 職場の仕事以外の懇親会やレクレーションにも積極的に参加している	5-4-3-2-1	職場の仕事に関係のない懇親会などには、なるべく参加しない
5. 普段健康で快調に過ごしており、ほとんど病気はしない	5-4-3-2-1	いつもどこかが不調だと感じており病院へ行くことも少なくない
6. 病院や上司を信頼している	5-4-3-2-1	病院や上司は信頼できない
7. 職場の人が困っていたら、自分の仕事が多少遅れても、進んで助けるようにしている	5-4-3-2-1	余ほど暇だったり、上司に命令されない限り、他人の仕事を手伝おうとは思わない
8. 多くの人とは、一般的に信用できるので、安心してつき合える	5-4-3-2-1	他人は、あまり信用できないので、付き合いは慎重になる
9. 職場の人に助けてもらったなら、なんらかの形で、必ずお返しをする	5-4-3-2-1	助け合うのも仕事のうちだから、取立ててお返しをしようとは思わない
10. 仕事で困っている時、助けてくれそうな人を何人も思い浮かべることができる	5-4-3-2-1	たとえわずかなことでも、助けてくれそうな人は、ほとんど想像できない
11. 助けを求めて電話したり、私的なことまで語り合える親友が沢山いる	5-4-3-2-1	困った時に助けてくれるような、親しい人はほとんどいない
12. この1年間に、職場の人と、職場の利益のために何かしたことがある	5-4-3-2-1	この1年間に、職場の利益のために他者と共同して何かしたことはない
13. 今より条件が良い勤め先があったとしても、できるだけ長くこの会社に勤めていたい	5-4-3-2-1	条件次第では、今の勤め先を辞めて別の会社に移りたい
14. 今まで築いてきた信用や実績、人間関係を捨ててまで、ほかの勤め先には移りたいとは思わない	5-4-3-2-1	地位や所得などの条件が良くなるのならば、ほかの勤め先でも移りたい
15. 深刻な問題を解決したいとき、上司や同僚は頼りになる	5-4-3-2-1	あなたの仕事に深刻な問題が生じた時、上司や同僚は見ても見ないふりをする
16. この病院にとって重要なことは、自分にも重要である	5-4-3-2-1	病院にとって重要であるかないかは、自分には関係がない
17. 仕事で他人を助けた時、いつかはそのお返しがあることを期待できる	5-4-3-2-1	仕事で他人を助けたとしても、そのお返しがあることは期待できない
18. 仕事に関係する知識や情報は、個人的な人間関係のネットワークを通して得られることが多い	5-4-3-2-1	仕事関連の情報等は、ほとんどの場合、公式の伝達網やインターネットを通して得られる
19. 周りの人よりも仕事の手際はよいし効率も良い	5-4-3-2-1	周りの人の手足まといにならないように、精いっぱい頑張って仕事をしている
20. 上司や同僚に信頼され、仕事の進め方などは任されることが多い	5-4-3-2-1	決まった仕事を決められたようにすることしか期待されておらず、仕事ぶりはいつもチェックされている
21. 家族や友人に、この病院のサービスを利用することを勧めたい	5-4-3-2-1	家族や友人には、他の病院のサービスの利用を勧めたい

<職場のソーシャル・キャピタル>

あなたがお仕事をされている時、職場の雰囲気や周りの人々の考え・行動についてどのようにお感じですか。3を中立として、右に近ければ1、左に近ければ5、各々の間の時はそれぞれ2、4とお答えください。

- |   |           |  |
|---|-----------|--|
| 1. 病院は、従業員を組織の一員として、誠実に対応・処遇してくれていると感じる                       | 5-4-3-2-1 | 病院は従業員を利益を上げる手段としてしか扱っていないように思える             |
| 2. 仕事へのやる気は高い人が多い   | 5-4-3-2-1 | 仕事へのやる気は低い人が多い                               |
| 3. 病院や上司は、ハラスメント（パワハラ、セクハラ、マタハラ）が起こらないような制度づくりや組織の運営をきちんとしている | 5-4-3-2-1 | 病院や上司は、ハラスメントに対する制度の整備もしないし、運営にもまじめに取り組んでいない |
| 4. 職場ではハラスメントはほとんど起きない  | 5-4-3-2-1 | 職場のハラスメントは、増えてきている                           |
| 5. 部門間で情報の共有が十分にされている   | 5-4-3-2-1 | 部門間の情報共有はほとんどない                              |
| 6. 困っている人がいれば、お互いに、進んで助けようとする                                 | 5-4-3-2-1 | 自分のことを優先し、他人のことを助ける人はほとんどない                  |
| 7. イライラしたり不安を感じているように見える人は少ない                                 | 5-4-3-2-1 | イライラしたり不安を感じているように見える人が多い                    |
| 8. 仕事や人間関係でストレスや病気を訴える人はほとんどいない                               | 5-4-3-2-1 | 仕事に追われたり人間関係の緊張で、病気の訴えや欠勤者が多い                |
| 9. 他の職場に比べて仕事の効率は高い   | 5-4-3-2-1 | 他の職場に比べて、効率は低い                               |
| 10. 他の職場に比べて、残業なども少なく、仕事の生産性は高い                               | 5-4-3-2-1 | 残業などの割には、生産性は低い                              |
| 11. 職場の人は、互いに信用しあい、協力しようという姿勢が強い                              | 5-4-3-2-1 | 互に他者を利用しようとしているのではないかと警戒しあっている               |
| 12. みんなが同じような考え方で行動している                                       | 5-4-3-2-1 | みんなばらばらの方向を見ている                              |
| 13. 仕事に対する姿勢や考え方は正社員も非正社員も変わらない                               | 5-4-3-2-1 | 正社員と非正社員では、仕事に対する姿勢や考え方はかなり異なる               |
| 14. 全体的に人事評価や処遇は公正である   | 5-4-3-2-1 | 人事評価や処遇は恣意的である                               |
| 15. 職場のコミュニケーションは良く取れている                                      | 5-4-3-2-1 | 職場でのコミュニケーションは、うまくいっていないことが多い                |
| 16. 病院を信頼している人が多い   | 5-4-3-2-1 | 病院への不信感が高い人が多い                               |
| 17. 病院や職場のために貢献しようという意識が高い人が多い                                | 5-4-3-2-1 | 病院や職場のために貢献しようという意識を持つ人はほとんどない               |
| 18. 仕事で助けられた時は、必ずそのお礼をしようという雰囲気が強い                            | 5-4-3-2-1 | 誰かに助けられたとしても、仕事上のことだからと、お礼は気にしない             |
| 19. 社内では人と人とのつながり（絆）が強いと思うことが多い                               | 5-4-3-2-1 | 社内では人と人とのつながり（絆）が弱いと思うことが多い                  |
| 20. 社内では全社の運動会や懇親会、余暇活動などが盛んである                               | 5-4-3-2-1 | 社内では全社の運動会や懇親会、余暇活動などは、ほとんどない                |
| 21. 他社と比べて離職率が低い  | 5-4-3-2-1 | 他社と比べて、離職率が高い                                |
| 22. 社内の懇親会や運動会などへの参加は、暗黙のルールである                               | 5-4-3-2-1 | 社内の懇親会や運動会などへは、参加したい人だけが参加する                 |

(受付 2017年10月5日 受理 2017年12月5日)