KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

IT技術者の職業観タイプと職場適応感の関連

メタデータ	言語: jpn 出版者: 関西外国語大学・関西外国語大学短期大学部 公開日: 2019-09-18 キーワード (Ja): IT技術者, 職業観, 仕事の意味, 職場適応, 個人ー組織適合 キーワード (En): 作成者: 古田, 克利 メールアドレス: 所属: 関西外国語大学
URL	https://doi.org/10.18956/00007881

関西外国語大学 研究論集 第110号（2019年９月）
Journal of Inquiry and Research, No.110（September 2019）

IT技術者の職業観タイプと職場適応感の関連

古　田　克　利

要　旨

本研究の目的は、仕事の意味を水平的次元から捉え、IT技術者の職業観の保有バランスにもとづきタイプを分類し、職場適応感との関連を検討することにあった。分析に用いたデータは、インターネット調査によって得たものである。国内の企業に勤務する20歳から59歳までのIT技術者を対象に調査を実施し、収集した500件の個票を分析対象とした。分析の結果、IT技術者の職業観タイプは、「高経済的職業観タイプ」「低経済的職業観タイプ」「平均的職業観タイプ」「高職業観タイプ」の４つに分類された。また、個人属性のうち役職だけが、職業観タイプとの関連を示し、課長以上であることと、職業観を高く保有していることの間に正の関連が示された。また、重回帰分析の結果、高職業観タイプと職場適応感が正の関係を示し、高経済的職業観と職場適応感が負の関係を示した。そして、低経済職業観タイプと職場適応感の間に有意な関連はみられなかった。

キーワード：IT技術者、職業観、仕事の意味、職場適応、個人－組織適合

１．はじめに

将来の不確実性が高まるなか、人生や仕事に対する意味の持ち方に関心が注がれている。組織行動論の文脈においては、仕事の意味と組織行動（モチベーションやパフォーマンス）との関連を探る研究が蓄積されてきた[1)]。本研究では、仕事の意味を水平的次元から捉え、IT技術者の職業観（経済的職業観、個人的職業観、社会的職業観）に着目する。また、近年、研究者や実務家から高い関心を集めている、個人－組織適合（P-O fit）を取り上げ、職業観との関連を探る。３側面の職業観の保有バランスにもとづきIT技術者を分類すること、またそれと職場適応感の関連を明らかにすることが本研究の目的である。

２．問題

2.1　目的

本研究は、仕事の意味（meaning of work）研究の立場から職業観を捉えるものであるが、仕事の意味を論じる際には、その概念の多次元性に留意する必要がある。ここでは、垂直的な次元と、水平的な次元の２次元から仕事の意味を整理しておきたい（図１）。

（1）仕事の意味の垂直的次元

垂直的な次元から仕事の意味を捉えると、ワーク・エンゲージメント[2)]や有意味感[3)]に代表されるように、働くことに対する熱意や働きがいを表す概念として整理できる。前者のワーク・エンゲージメントは、働きがいを感じながら仕事に取り組んでいる状態の代理指標として機能する概念であり[4)]、職務満足度との関連性が指摘されている[5)]。また、研究開発技術者のワーク・エンゲージメントを測定した研究[6)]では、男性のワーク・エンゲージメントの方が女性よりも高いことを明らかにしている。後者の有意味感は、日々の出来事や直面したことに意味を見出せる能力によって形成され[7)]、ストレッサーへの対処に重要な機能を有する[8)]ものである。また、上司の共感性が部下の仕事に対する有意味感を介して、抑うつを抑制することが明らかにされている[9)]。このように、垂直的な次元から仕事の意味を捉えた場合に、その特徴やそれが労働者の組織行動にポジティブな影響を与えることが明らかになっている。

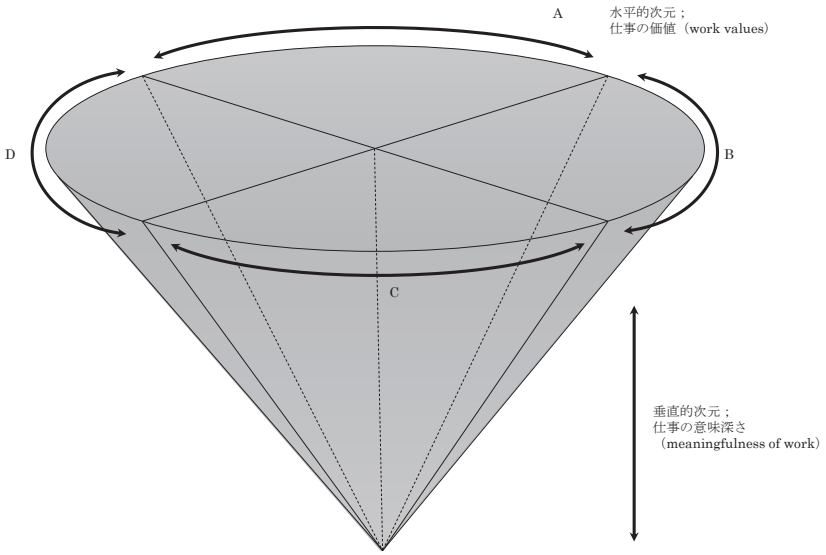
本稿では、垂直的次元から捉えた仕事の意味を、仕事の意味深さ（meaningfulness of work）とよぶ。古田（2019b）によれば、仕事の意味深さは、意味の内容（種類）を問わず意味づけの強弱にのみ着目した用語である。また、具体的な意味を明確に自覚しているか否かにかかわらず、「私はこれをやるために生きていると思えるほど、仕事に対していきいきと情熱的に取り組めている状態」と定義される。

（2）仕事の意味の水平的次元

水平的な次元から仕事の意味を捉えると、キャリア・アンカー[10)]や職業観[11)]に代表されるように、働くことに対する意味づけの内容や仕事に対する価値観の内容（価値の種類）を表す概念として整理できる。前者のキャリア・アンカーは、職業上の自己概念（能力、欲求、価値）であり、技術・専門性、保障・安定性、社会貢献性など８つのタイプに分類される[12)]。佐藤（2009）によれば、多くの技術者は、30歳代前半に技術・専門性のキャリア・アンカーを形成することが明らかになっている。後者の職業観は、「働くことの経済的側面、個人的側面、および社会的側面に対する重要性の認識」[13)]と定義され、３つの側面（経済的、個人的、社会的）から、仕事に対する意味づけの程度を捉えるものである。経済的側面は金銭的価値に関わるものであり、生活資金を得るための行為として働くことを意味づける。個人的側面は、能力の発揮に関わるものであり、自らの能力や技能を発揮するための場として、働くことの重要性を認識する。社会的側面は向社会的態度や愛他性に関わるものであり、他者や社会に貢献する方法のひとつとして働くことを意味づける。先行研究では、個人的職業観および社会的職業観が青年期の社会適応を高めることや、個人的職業観および社会的職業観が組織で働くプロフェッショナルの組織適応を高めることなどが明らかにされている[14)]。

本稿では、水平的次元から捉えた仕事の意味を、仕事の価値（work values）とよぶ。価値

は、人の行動に方向づけを与えるものであり、Rokeach（1973）によれば「最終価値」と「手段価値」の２種類に分けられる。最終価値とは、究極の在り方を示すものであり「豊かな生活」「平和な世界」「家族の安全」「自由」「喜び」「社会的承認」「真の友情」など、18種類の価値が提示されている。一方、手段価値とは、最終価値に到達するために必要な状態を示すものであり「野心的」「寛容性」「誠実性」「論理性」「創造性」「知性的」「自制的」など18種類の価値が示されている。本研究では、仕事の価値を職業観（働くことの経済的側面、個人的側面、および社会的側面に対する重要性の認識）によって操作的に定義する。Rokeach（1973）の分類にもとづけば、職業観は仕事における最終価値を表すものである。



注1　仕事の価値A～Dは便宜的に付与したものであり、４つに分類されるとは限らない。
注2　仕事の意味深さは、下方向に行くほど仕事の意味づけが深まり、仕事に対していきいきと情熱的に取り組めている状態であることを表す。

図１　２次元（垂直的次元、水平的次元）からみた仕事の意味の概念図

（３）本研究の目的

上記のように、水平的な次元から仕事の意味を捉えた場合に、その内容（価値の種類）や特徴、また社会適応との関連が明らかになっている。しかし、垂直的な次元から仕事の意味を捉えた場合に比べると、水平的な次元から仕事の意味を捉えた研究蓄積は多くない。近年、人々の価値観の多様化や流動化が進んでいることをふまえれば、水平的な次元から仕事の意味にアプローチする研究の蓄積が求められているといえる。そこで本研究では、組織で働く労働者、

とりわけ我が国の産業競争力を高める牽引役として期待されるIT技術者の職業観に着目する。また、近年、研究者や実務家から高い関心を集めている、個人－組織適合（P-O fit）を取り上げ、職業観との関連を探る。具体的には、職業観を３側面（経済的、個人的、社会的）から定量的に測定し、各側面の職業観を保有する程度によって、IT技術者の職業観タイプを分類する。そして、職業観タイプと職場適応感の関連を明らかにする。

2.2 検討課題

本研究の検討課題は次の２点である。第１の検討課題は、IT技術者の職業観タイプを探索的に検討することである。古田（2017）は、組織で働くプロフェッショナル（営業職、技術職、企画職）を対象に職業観を測定し、その水準は経済的職業観が最も高く、社会的職業観、個人的職業観の順に低いことを明らかにした[15]。また、標準偏差は経済的職業観が最も小さく、個人的職業観、社会的職業観の順に大きくなっていた。さらに、性別、職種、年齢階級、転職経験、部下の数と職業観の関連性を検討した結果、年齢階級と社会的職業観の間にのみ有意な関連が示され､30-34歳の社会的職業観が35歳以上のそれよりも低いことが明らかにされている。また、浦上（2015）は大学生の職業観と職業不決断傾向の関連を検討し、個人的職業観[16]と社会的職業観が低い場合に職業不決断傾向が強く、個人的職業観と社会的職業観が高い場合に職業不決断傾向が弱くなることを明らかにした。この結果は、個人的職業観と社会的職業観を高く保有することが、青年期の適応度を高めることを示唆している。

このように、各職業観の水準やばらつきの程度、また個人特性との関連が明らかになりつつあるものの、３側面の職業観を個人がどのようなバランスで保有しているかは未解明である。これを明らかにすることが本研究の第１の検討課題であるが、いくつかの先行研究をふまえ仮説を導き出したい。まず、組織で働くプロフェッショナルの経済的職業観は高く、標準偏差が小さい[17]ことが明らかにされている。このことから、ほとんどのIT技術者も同様の傾向を示すことが予想される。つまり、IT技術者の経済的職業観は高位平準化し、経済的職業観の高低によってIT技術者のタイプは分類されないのではないか。

また､佐藤（2009）が明らかにしたように､多くの技術者が30歳代前半に技術･専門性のキャリア・アンカーを形成する。これをふまえれば、30歳代以上のIT技術者の多くは、技術・専門性のキャリア・アンカーに相当する個人的職業観を高い水準で保有していると考えらえる。一方、30歳未満のIT技術者が保有する個人的職業観の水準は、一定のばらつきがあると考えられる。つまり、個人的職業観の高低によってIT技術者のタイプは分類され、それは年齢に規定されるのではないか。

さらに、松尾（2006）によれば、プロフェッショナリズムの特性のひとつは、他者への援助、公共利益への奉仕にあるいう。他者への援助や公共利益への奉仕など向社会的行動の源と

なる価値観は様々であるが、もっとも有力なものは愛他性の価値観であると考えられる。プロフェッショナリズムは長年の経験によって培われるものであることをふまえれば、熟達したIT技術者ほど愛他的な価値観、つまり社会的職業観を高く保有していると予想される。それゆえ、社会的職業観の高低によってIT技術者のタイプは分類され、それは熟達度に規定されるのではないか。

以上の議論をふまえれば、経済的職業観（高）、個人的職業観（高・低）、社会的職業観（高・低）の組み合わせは４通りとなる。つまり、IT技術者の職業観タイプは４つに分類されることが予想される。また、それぞれのタイプは、IT技術者の年齢や熟達度と関連性をもつことが予想される。

第２の検討課題は、第１の検討課題で明らかにした職業観タイプと、職場適応感の関係を明らかにすることである。本稿では、組織適応感の定義として「組織の規範や価値観と、個人が持つ価値観との調和の程度に対する個人の認知」[18] を採用するが、IT技術者にとって「組織」が意味する対象は広い。すなわち、IT技術者の労働形態の特徴として派遣形態や準委任形態がとられることがあり、必ずしも雇用先企業と職場（＝実際に働く場所）が同一組織であるとはいえない。そこで、本研究では組織を「職場（課レベル）」に限定し、これを職場適応感の定義として用いる。複数の職業観を保有することは、多様な職場の規範や価値観にあわせて自らの職業観を調節し柔軟に適応することを可能にするであろう。それゆえ、３側面の職業観を高く保有するほど、職場適応感は高いことが予想される。

３．方法

3.1　分析対象

分析に用いるデータは、インターネット調査によって得たものである。インターネット調査は、国内の企業に勤務する20歳から59歳までのIT技術者を対象に、2017年12月に実施した。収集した500件の個票を分析対象とした。なお、配信対象はソフトウェア業に従事する研究開発技術者である。

3.2　分析に用いる変数

（１）職業観

浦上（2015）の職業観尺度（３因子）を用いた。経済的職業観は、「私にとって職業は、私の望む生活をするために必要なお金を得るために重要である」と「私にとって職業は、生計を立てるために重要である」、個人的職業観は「私にとって職業は、私の持っている力を発揮する場として重要である」と「私にとって職業は、自分の知識や技能を活用できる場として重要

である」、そして、社会的職業観は「私にとって職業は、社会の一員として自分の役割を果たすために重要である」と「私にとって職業は、社会に貢献する手段として重要である」の項目を用いた。「あなたの職業（働くこと）に対する考え方についてお伺いします。あてはまる番号を○で囲んでください。」という教示のもと、1「まったくそうは思わない」から５「強くそう思う」の５件法で回答を求めた。

（2）職場適応感

古田（2017）の組織適応感を測定する尺度を参考に、対象を職場（課レベル）に限定した質問文を作成した。具体的な項目は「私は、職場の方針を受け入れている」「私は、職場の持つ価値観を大切にしている」「職場の目標と、私の目標は関連している」「職場の考えと、私の考えをうまく融合できている」の４項目である。これらの項目に対し、「あなたは今働いている職場（課レベル）について、どのように感じていますか。あてはまる番号を○で囲んでください。」という教示のもと、１「全くそう思わない」から５「強くそう思う」の５件法で回答を求めた。

４項目の信頼性係数αは0.91であった。十分な内的整合性が確認できたと判断し、４項目の合計値を職場適応感の得点として、以降の分析で用いる。職場適応感の平均値は12.84（SD=3.18、範囲は4－20）であった。

（3）個人属性

個人属性として、年齢、性別、転職経験の有無、雇用形態、役職、企業規模（従業員数）を尋ねた。年齢の範囲は24歳から59歳であり、平均は45.7歳（SD＝7.7）であった。その他の個人属性の分布は表１の通りであった。以降の分析では、年齢以外の属性をダミー変数化して用いる。

表１　個人属性の分布

項　目	分　布
性別	女性＝34（6.8%）、男性＝466（93.2%）
転職経験の有無	無し＝270（54.0%）、有り＝230（46.0%）
雇用形態	非正社員＝25（5.0%）、正社員＝475（95.0%）
役職	一般＝357（71.4%）、課長以上＝143（28.6%）
企業規模（従業員数）	99人以下＝98（19.6%）、100人～499人＝92（18.4%）、500～999人＝48（9.6%）、1,000人以上＝262（52.4%）

4．結果と考察

4.1　職業観のタイプ

（1）職業観の因子構造

職業観の3因子構造を確認するため、確証的因子分析をおこなった。GFI＝.992、AGFI=.971、CFI=.996、RMSEA＝.048であり、3因子構造を支持する結果が得られた。以降の分析では、因子を構成する項目の合計値を変数得点として用いる。経済的職業観の平均値は8.48（*SD*=1.45、信頼性係数α＝0.86、範囲は2－10）、個人的職業観の平均値は7.20（*SD*=1.65、信頼性係数α＝0.84、範囲は2－10）、社会的職業観の平均値は6.48（*SD*=1.81、信頼性係数α＝0.87、範囲は2－10）であった。

職業観の3因子を要因とする被験者内要因の分散分析をおこなったところ、有意な主効果（*F*（1.69、840.6）＝293.3、*p*<.001）がみられた。多重比較の結果、社会的職業観＜個人的職業観＜経済的職業観（*p*<.001）であった。大学生を対象に職業観を測定した浦上（2016）の研究では、職業観の3因子の水準が社会的職業観＜個人的職業観＜経済的職業観の順に高くなっており、本研究の順序と同じであった。一方、特定の企業（1社）を対象に職業観を測定した古田（2017）の研究では、職業観の3因子の水準は経済的職業観が最も高く、社会的職業観、個人的職業観と続いており、社会的職業観と個人的職業観の得点の順序が本研究と逆転していた。古田（2017）の対象が、企業規模（従業員数）が5,000名を超える大企業（1社）である点、職種が営業職、間接スタッフ職、技術職など多岐に渡る点、またサンプル数が92件と限られていることなど、本研究の対象と異なる点が多い。このことが、職業観の得点の順位に影響している可能性がある。

（2）職業観と職場適応感の相関

職業観（3因子）と職場適応感の相関分析をおこなったところ、個人的職業観と職場適応感の間（*r*=48、*p*<.001）、および社会的職業観と職場適応感の間（*r*=48、*p*<.001）に中程度の正の相関がみられた（表2）。また、経済的職業観と職場適応感の間には、弱い正の相関（*r*=.14、*p*<.01）があった。以上の傾向は、古田（2017）で示された職業観と組織適応感の相関と同様であった。

表２　相関分析の結果

	経済的職業観	個人的職業観	社会的職業観
経済的職業観	—		
個人的職業観	0.27***	—	
社会的職業観	0.12**	0.65***	—
職場適応感	0.14**	0.48***	0.48***

注　*** p<.001、** p<.01；表中の数字は相関係数を表す。

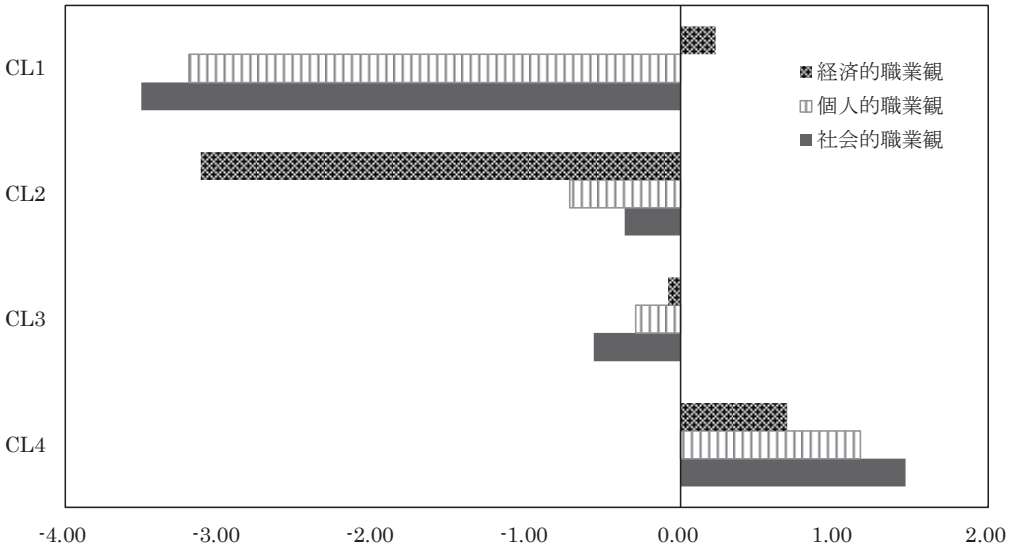
（３）職業観のクラスター構造

職業観のクラスター構造を検討するため、職業観を構成する３変数を対象に、ユークリッド平方距離、Ward法による階層的クラスター分析をおこなった。各クラスターの有意味性とデンドログラムの形状から、４つのクラスターが適切であると判断した。クラスター１（CL1）は44名（9.0%）、クラスター２（CL2）は42名（8.0%）、クラスター３（CL3）は215名（43.0%）、クラスター４（CL4）は199名（40.0%）であった。

各クラスターの特徴を明らかにするため、職業観を構成する３変数を従属変数、クラスターを要因とした分散分析をおこなった。その結果、どの変数に対してもクラスターの主効果が有意であった。各クラスターの特徴を視覚的に検討するため、変数ごとに「クラスターの平均値」から「全体の平均値」を引いた値を図示したものが図２である。また、分散分析の結果を表３に示す。

CL1は、経済的職業観の値だけが全体の平均よりもやや高く、個人的職業観と社会的職業観の値は他のクラスターよりも有意に低い。CL1は、個人的職業観および社会的職業観の低さと、経済的職業観の相対的な高さに特徴を有するタイプといえる。そこで、CL1を「経済的職業観のみ高く保有するIT技術者」（以降、高経済的職業観タイプ）と命名した。高経済的職業観タイプに分類される者は44名（9.0%）であり、全体の約１割を占める。高経済的職業観タイプに分類されるIT技術者は、働くことの意味づけを経済的価値（生活するためのお金を得ること）にのみ置いているといえる。

CL2は、経済的職業観の値だけが他のクラスターよりも有意に低い。また、個人的職業観および社会的職業観の値は全体の平均をやや下回る。CL2は、経済的職業観の低さに特徴を有するタイプであるといえる。そこで、CL2を「経済的職業観のみ低いIT技術者」（以降、低経済的職業観タイプ）と命名した。低経済的職業観タイプに分類される者が42名（8.0%）であり、４タイプの中で最も少なかった。なお、詳細は後述するが、当該クラスターの経済的職業観は他のクラスターに比べると有意に低いものの、その水準は5.36であり極端に低く評価しているわけではない点に留意する必要がある。



注　横軸は、変数ごとに「クラスターの平均値」から「全体の平均値」を引いた値を表す。

図2　クラスター分析の結果

CL3は、すべての職業観の値が全体の平均よりもやや低い。また、3因子の値の間に大きな差は見られないことから、CL3は平均的な職業観を持つタイプであるといえる。そこで、CL3を「すべての職業観を平均的に保有するIT技術者」（以降、平均的職業観タイプ）と命名した。平均的職業観タイプに分類される者が215名（43.0%）であり、4タイプの中で最も多かった。

CL4は、すべての職業観の値が他のクラスターよりも有意に高い。そこで、CL4を「すべての職業観を高く保有するIT技術者」（以降、高職業観タイプ）と命名した。高職業観タイプに分類される者は199名（40.0%）であり、4タイプの中で2番目に多かった。高職業観タイプに分類されるIT技術者は、働くことの意味を経済的価値（生活するためのお金を得ること）だけでなく、個人的価値（自分の能力を発揮すること）や、社会的価値（社会に貢献すること）にも置いているといえる。

表３　職業観を従属変数とした時の分散分析の結果

		CL1 *N*=44	CL2 *N*=42	CL3 *N*=215	CL4 *N*=199	全体 *N*=500	*F*値	多重比較 （Bonferroni法）
経済的職業観	平均値	8.70	5.36	8.40	9.17	8.48	154.95***	CL2<CL1<CL4
	SD	1.80	1.56	0.73	0.98	1.45		CL2<CL3<CL4
個人的職業観	平均値	4.00	6.48	6.91	8.37	7.20	208.97***	CL1<CL2<CL4
	SD	1.20	1.17	1.22	0.91	1.65		CL1<CL3<CL4
社会的職業観	平均値	2.98	6.12	5.92	7.94	6.48	289.60***	CL1<CL2<CL4
	SD	1.02	0.89	1.15	1.08	1.81		CL1<CL3<CL4

注　*** p<.001；多重比較の結果は、５％水準で有意な差があったものを記載した。

以上の様に、IT技術者の職業観タイプの数は仮説通り４クラスターに分類されたものの、その内容は当初の予想と異なるものであった。各職業観のバランスに着目し、各タイプの特徴をより詳しくみていきたい。まず、経済的職業観の水準はCL1、CL3、CL4において高い値を示し、仮説で示した通り高位平準化していた。しかし、CL2（*N*=42）の経済的職業観だけが他のクラスターと比較して有意に低かった。ただ、CL2の経済的職業観の平均値は5.36であることから、CL2に分類されたIT技術者が働くことへの経済的価値を極端に低く評価しているわけではない。CL2の個人的職業観と社会的職業観の水準が６点台であることをふまえると、CL2に分類されたIT技術者はいずれの職業観にも明確な反応を示すことなく、態度を保留しているか、あるいは働くことに対して積極的に意味を付与しようとしていない可能性がある。

次に、CL1、CL3、CL4における個人的職業観と社会的職業観の水準は、ともにCL1が最も低く、CL3が中程度であり、CL4が最も高い。つまり、これら３クラスターは個人的職業観と社会的職業観の水準（低群、中群、高群）によって分類されていることがわかる。以上の結果をまとめると、表４の通りとなり、個人的職業観と社会的職業観は連動していることが示唆される。

表４　IT技術者の職業観タイプ

	CL1 （高経済）	CL2 （低経済）	CL3 （平均的）	CL4 （高）
経済的職業観	高	中	高	高
個人的職業観	低	中	中	高
社会的職業観	低	中	中	高

注　職業観の値が５未満の場合に「低」、５以上７未満の場合に「中」、７以上の場合に「高」と表記している。高経済＝高経済的職業観タイプ、低経済＝低経済的職業観タイプ、平均的＝平均的職業観タイプ、高＝高職業観タイプを表す。

（4）職業観タイプと個人属性の関連

職業観タイプと個人属性（年齢、性別、転職経験の有無、雇用形態、役職、企業規模（従業員数））の関連を検討するため、まず、年齢を従属変数、職業観タイプを要因とする分散分析をおこなった。結果、高職業観タイプの平均年齢（46.2歳、SD=7.8）が最も高く、高経済的職業観タイプの平均年齢（43.1歳、SD=7.5）が最も低かったが、主効果は有意ではなかった。参考までに、年齢と職業観（3因子）の相関をみると、個人的職業観と年齢だけが弱い正の相関（r=.11、p<.05）を示したものの、他の2因子と年齢の間に相関はなかった。この結果から、成人において、年齢と職業観の関係はほとんどないことが示唆される。

次に、性別、転職経験の有無、雇用形態、役職、企業規模（従業員数）と職業観タイプのクロス集計をおこなったところ、役職（一般、課長以上）と職業観タイプとの間にだけ有意な関連が見られた（χ^2=12.34、p<.01）。残差分析をおこなったところ、課長以上において、高職業観タイプの割合が期待値よりも高く、平均的職業観タイプと高経済的職業観タイプの割合が期待値よりも低かった（いずれも、p<.05）（表5）。

以上、個人属性と職業観タイプの関連をみた結果、役職（課長以上）だけが職業観タイプと有意な関連を示した。この結果は、役職が高いほど、働くことの意味を多様な視点から捉え、かつ高く保有していることを示唆している。本稿では、松尾（2006）の議論にもとづき、熟達したIT技術者ほど社会的職業観を高く保有していることを予想した。熟達度を役職の代理指標と捉えれば、その予想は支持されたといえる。

表5　役職と職業観タイプのクロス集計の結果（χ^2=12.34、p<.01）

		CL1（高経済）	CL2（低経済）	CL3（平均的）	CL4（高）
一般	（N）	37	30	164	126
	（%）	10.4%	8.4%	45.9%	35.3%
課長以上	（N）	7	12	51	73
	（%）	4.9%	8.4%	35.7%	51.0%
全体	（N）	44	42	215	199
	（%）	8.8%	8.4%	43.0%	39.8%

注　残差分析の結果、5%水準で有意な箇所（%）に下線を引いた。高経済＝高経済的職業観タイプ、低経済＝低経済的職業観タイプ、平均的＝平均的職業観タイプ、高＝高職業観タイプを表す。

4.2 職業観タイプと職場適応感の関係

職業観タイプと職場適応感の関係を検討するため、職場適応感を従属変数、職業観タイプを要因とした分散分析をおこなった。その結果、有意な主効果（F（3、496）＝47.76、p<.001）がみられた（表６）。多重比較の結果、高経済的職業観タイプの職場適応感が、他のタイプの職場適応感に比べて有意に低かった。また、高職業観タイプの職場適応感が、他のタイプの職場適応感に比べて有意に高かった。

表６ 職場適応感を従属変数とした時の分散分析の結果

		CL1（高経済）	CL2（低経済）	CL3（平均的）	CL4（高）	全体	F値	多重比較（Bonferroni法）
職場適応感	平均値	9.39	11.98	12.25	14.43	12.84	47.76***	CL1<CL2<CL4
	SD	3.36	2.42	2.80	2.77	3.18		CL1<CL3<CL4

注 *** p<.001；多重比較の結果は、５％水準で有意な差があったものを記載した。高経済＝高経済的職業観タイプ、低経済＝低経済的職業観タイプ、平均的＝平均的職業観タイプ、高＝高職業観タイプを表す。

最後に、職場適応感を従属変数、職業観タイプ（ダミー、参照カテゴリは平均的職業観タイプ）を独立変数として重回帰分析を行った。重回帰分析では、個人属性（年齢、性別、転職経験、雇用形態、役職、企業規模（従業員数））を統制変数として用いた（表７）。

表７より、高職業観タイプと職場適応感が正の関係を示し、高経済的職業観と職場適応感が負の関係を示した。また、低経済的職業観と職場適応感との間に有意な関係は見られなかった。高職業観タイプと職場適応感が正の関係を示したことは、働くことの意味を多様な視点から捉え、かつ高く保有するIT技術者ほど、職場適応感が高いことを含意する。

また、高経済的職業観タイプの特徴は、個人的職業観と社会的職業観の水準が低い点にある。それゆえ、高経済的職業観タイプと職場適応感が負の関係を示したことは、次のことを示唆する。すなわち、働くことの意味を経済的な視点からのみ捉え、個人的または社会的な視点から捉えないIT技術者の職場適応感は低い。

表７　職場適応感を従属変数とした時の重回帰分析の結果

	標準化係数 β
年齢	−0.04
性別（男性=1）	0.03
転職経験（あり=1）	0.04
雇用形態（正社員=1）	−0.01
役職（課長以上=1）	0.12**
企業規模（ref=99人以下）	
100-499人	0.13*
500-999人	0.12**
1,000人以上	0.19**
職業観（ref=平均的職業観）	
高経済的職業観	−0.24***
低経済的職業観	−0.03
高職業観	0.31***
調整済み R^2	0.24***

注　*** p<.001、** p<.01、* p<.05; VIF=1.1～2.2

さらに、低経済的職業観タイプの特徴は、経済的職業観の水準が低い点にある。それ故、低経済的職業観タイプと職場適応感との間に有意な関係が見られなかったことは、働くことの意味を経済的な視点から捉えないことが職場適応感に関連しないことを表す。以上のことから、IT技術者の職場適応感に影響を与える職業観は、個人的職業観と社会的職業観の２因子であることが示唆される。これは、個人的職業観と社会的職業観のそれぞれが組織適応感に正の影響を与えることを明らかにした、古田（2017）の結果を支持する。

５．まとめと今後の課題

本研究の目的は、仕事の意味を水平的次元から捉え、IT技術者の職業観の保有バランスにもとづきタイプを分類し、職場適応感との関連を検討することにあった。分析の結果、IT技術者の職業観タイプは、「高経済的職業観タイプ」「低経済的職業観タイプ」「平均的職業観タイプ」「高職業観タイプ」の４つに分類された。また、個人属性のうち役職だけが、職業観タイプとの関連を示し、課長以上であることと、職業観を高く保有していることの間に正の関連が示された。また、重回帰分析の結果、高職業観タイプと職場適応感が正の関係を示し、高経済的職

業観と職場適応感が負の関係を示した。そして、低経済職業観タイプと職場適応感の間に有意な関連はみられなかった。

以上の結果は、仕事に対して個人的および社会的な意味づけを持つことが、IT技術者のパフォーマンスや組織適応を高めることを示唆する。これに加えて、個人的職業観と社会的職業観が連動すること、さらに、個人的職業観、社会的職業観と組織適応感の関係において、組織の対象を実際に働く職場に限定してもなお正の関係が示されることを実証的に明らかにした点に、本研究の実践的および学術的意義がある。

最後に、本研究の限界と今後の課題を述べる。第1に、サンプルの限界がある。本研究は、インターネット調査会社にモニター登録をしているIT技術者を対象としている。そのため、本研究で抽出された4つの職業観タイプが、我が国のすべてのIT技術者にあてはまるとはいえない。また、IT技術者は多様な職種でありそれを一括りにして分析することにも限界がある。今後は、より多くのIT技術者を対象に調査を行い、職種ごとの特徴を明らかにする必要がある。第2に、本研究は横断的研究に留まり、変数間の因果関係は明らかにされていない。本研究の結果を実践的に生かすうえで、縦断研究にもとづき職業観と組織適応感の因果関係を明らかにする必要がある。

謝辞

本研究は、JSPS科研費17K03982・18H00900の助成を受けたものです。

注

1）例えば、Rosso, Dekas & Wrzesniewski（2010）など。

2）Schaufeli, Bakker, & Salanova（2006）、Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker（2002）による。

3）Antonovsky（1987）による。

4）田中（2017）による。

5）Schaufeli et al.（2006）による。

6）田中（2017）による。

7）古田（2019a）による。

8）Antonovsky（1987）による。

9）古田（2019a）による。

10）Schein（1978）による。

11）浦上（2015）による。

12）キャリア・アンカーのタイプ名は、二村（2007）にもとづく。技術・専門性、経営・組織管理性、自律・

独立性、保障・安定性、起業・独創性、社会貢献性、困難への挑戦性、生活全体のバランス性の８タイプからなる。

13）浦上（2015）による。

14）浦上（2015）、古田（2017）等にもとづく。

15）各職業観の記述統計量は以下の通り。経済的職業観（平均値=4.64、標準偏差=0.46）、社会的職業観（平均値=3.99、標準偏差=0.82）、個人的職業観（平均値=3.90、標準偏差=0.72）。

16）浦上（2015）は個人的側面の職業観と表記しているが、本研究では個人的職業観と表記を統一した。

17）古田（2017）による。

18）古田（2017）による。

参考文献

（日本語文献）

古田克利（2017）「職業観、仕事の意味深さおよび組織適応感の関係―組織で働くプロフェッショナルを対象にした定量分析」『関西外国語大学研究論集』106、119-137頁。

古田克利（2019a）「上司のメンタライゼーションが部下の抑うつの抑制に与える影響―仕事の意味深さの媒介効果に着目して」『経営教育研究』22(1)、35-44頁。

古田克利（2019b）『キャリアデザイン入門―自分を探し、自分をつくる』ナカニシヤ出版。

松尾睦（2006）『経験からの学習―プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版。

二村英幸（2007）「キャリア教育のためのキャリアアンカーサーベイ開発報告: キャリアアンカー概念の理解と自己診断の教材として」『経営行動科学学会年次大会: 発表論文集』10、91-94頁。

佐藤厚（2009）「技術者のキャリア形成 ― キャリア・アンカーとT字型人材」中田喜文・電機連合総合研究企画室（編）『高付加価値エンジニアが育つ ― 技術者の能力開発とキャリア形成』日本評論社。

田中秀樹（2017）「研究開発者・技術者の職務満足度とワーク・エンゲージメントに関する考察―属性に着目した初次的分析結果」『京都学園大学経済経営学部論集』5、53-67頁。

浦上昌則（2015）「大学生の職業観と職業不決断―尾高（1941）による職業の定義に基づいた職業観の把握―」『南山大学紀要「アカデミア」人文・自然科学編』9、41-56頁。

浦上昌則（2016）「職業観と個人志向性・他者志向性、社会的被受容感の関連」『南山大学紀要「アカデミア」人文・自然科学編』11、91-104頁。

（外国語文献）

Antonovsky, A.（1987）*Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well.* Jossey-Bass Publishers.（山崎喜比古・吉井清子訳（2001）『健康の謎を解く：ストレス対処と健康保持のメカニズム』有信堂）

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., and Salanova, M. (2006) "The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study" *Educational and Psychological Measurement*, 66(4), pp.701-716

Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., and Bakker, A. B. (2002) "The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach" *Journal of Happiness studies*, 3(1), pp.71-92

Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 (1991)『キャリア・ダイナミクス』白桃書房)

Rokeach, M. (1973) *The nature of human values*. New York: Free Press.

Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. (2010) "On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review," *Research in Organizational Behavior*, Vol.30, pp.91-127.

(ふるた・かつとし　英語キャリア学部准教授)