

# KANSAI GAIDAI UNIVERSITY

## 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

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: 2017-09-22 キーワード (Ja): プロフェッショナル, 職業観, 組織適応, 仕事の意味, 仕事の意味深さ 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	<a href="https://doi.org/10.18956/00007765">https://doi.org/10.18956/00007765</a>

# 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 —

古 田 克 利

## 要 旨

本研究の目的は、組織で働くプロフェッショナルの職業観、仕事の意味深さ、および組織適応感との関連性を検討することにある。職業観の3側面（経済的側面、個人的側面、社会的側面）が組織適応感に直接的に影響を及ぼすプロセスと、職業観の3つの側面が、仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を及ぼすプロセスを想定した仮説モデルを作成し、アンケート調査で得られたデータを対象にパス解析を行った。職業観（個人的側面）が組織適応感に及ぼす影響を検討した結果、有意な直接効果は認められなかったが、仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を与える間接効果が有意となった。次に、職業観（社会的側面）が組織適応感に及ぼす影響を検討した結果、組織適応感に対する間接効果と直接効果がともに有意な結果となった。本研究の意義は、職業観（個人的側面）と職業観（社会的側面）の、組織適応感に影響を及ぼすメカニズムの違いを明らかにした点にある。

キーワード：プロフェッショナル、職業観、組織適応、仕事の意味、仕事の意味深さ

## 1. 問題と目的

### (1) はじめに

これまで、技術者やコンサルタント等、プロフェッショナルのキャリア発達が促進されている状態は、専門的・技術的能力が十分に発揮され、更なる能力向上が期待できる状態として捉えられることが多かった<sup>1)</sup>。つまり、プロフェッショナルのキャリア発達は、主に技術的側面から議論されてきたといえる。これは、多くのプロフェッショナルが、仕事を通じて専門的・技術的能力を発揮し向上させ続けることを、働くことの意義として捉えていることによる。このように、働くことの意義が自身の専門的・技術的能力を発揮することにあるとする価値観（＝職業観）のことを、技術的・職能的能力のキャリア・アンカーと呼ぶ。そして、多くのプロフェッショナルが30歳代前半に技術的・職能的能力のキャリア・アンカーを形成することが明らかになっている<sup>2)</sup>。つまり、働く上で専門的・技術的能力を発揮することを重視する見方が、プロフェッショナルの特徴的な職業観であるといえる。一方、プロフェッショナルを雇用する

組織が直面する人材マネジメント上の課題は、いかに彼・彼女らが抱えるコンフリクトを解消し、成果を最大限に引き出すかという点にある<sup>3)</sup>。

とりわけ代表的なコンフリクトとしてあげられるのが、個人の専門性に対するコミットメントと、雇われている組織に対するコミットメントとの間における葛藤である。個人の専門性に対するコミットメントとは、上で述べたような、プロフェッショナルに特徴的な職業観を源泉とし、専門性を発揮する仕事に注力し続けたいという個人の持つ意思または期待である。一方、組織に対するコミットメントとは、組織の目標や価値観を受け入れ、組織に貢献し続けたいという個人の意思または期待であり、従業員の組織適応を測定するひとつの尺度として広く知られている。

これまで多くの日本企業では、ジョブ・ローテーションにより従業員の職務拡大を図り、一定の年齢に達した従業員を昇格させ管理監督者としての活躍を期待する傾向にあった。この傾向が、現在もなお日本企業に根付いていることを報告する研究も存在する<sup>4)</sup>。このような、従業員に対する職務拡大や管理監督職への期待等、組織側が持つ価値観と、専門性を発揮する仕事に注力し続けたいというプロフェッショナルに特徴的な価値観を調整し統合することは難しい。太田(1993)は、この問題の解決策のひとつとして、プロフェッショナルと組織の間接的統合を提唱している。ここでは、専門家社会の形成や組織側の価値観の変化等が、間接的統合の重要な要因としてあげられている。しかしながら、現在において、プロフェッショナルの専門家社会の形成や組織側の価値観の変化が十分に進んでいるとは言い難い。また、組織で働くプロフェッショナルの組織適応に至るメカニズムも、十分に明らかにされているとは言えない。

そこで本研究では、組織で働くプロフェッショナルの主観的側面から、職業観と組織適応感の関連性について検討する。さらに、近年のキャリア研究分野において注目されることの多い「仕事の意味深さ」にも着目し、職業観、仕事の意味深さ、および組織適応感との関連性について検討を行う。

## (2) 問題

はじめに、本研究が対象とするプロフェッショナルの範囲について述べておきたい。プロフェッショナルとは、プロフェッション (profession; 専門職業) のメンバーのことである<sup>5)</sup>。松尾(2006) および日詰(2011)によれば、プロフェッションという言葉には次のような歴史的背景があるという。そもそも“professional”は「公言する」という意味の動詞“profess”が変化したものであり、“pro”は「皆の前で」、また“fess”は「話す」という意味を持つ。つまり「皆の前で話す」という行為を指し、特に自らの信仰を告白する(信仰告白)という宗教的意味合いが強かった。そのため、16世紀頃の“professional”とは、神に対して宣誓した人、すなわち聖職者を指していたという。また、古典的には、専門的知識・技能を必要とする

職業として、聖職者の他に、医師、弁護士を三大プロフェッションと呼ぶことが多い。その後、19世紀前後を中心に起こった産業革命の中、専門的知識・技能を伴う職業が多く出現したことにより、従来のプロフェッションの領域に変化が生じ、専門職業の拡大に至る。さらに、現代の情報技術の革新に伴い、より多くの職業がプロフェッションの射程内に含まれるようになったと考えられる。これまでの研究をみると、建築家、会計士、エンジニア（技術者）、科学者、看護師、薬剤師、教師、デザイナー、図書館司書、編集者、コンピューターの専門家、ジャーナリスト、マネジャー、栄養士、広告宣伝の専門家、統計家、営業、コンサルタント、プロジェクトマネジャー等の多様な対象が、プロフェッションを構成する職種にあげられている<sup>6)</sup>。本研究では、理論的なプロフェッションの定義として、Abbott (1988) を参考<sup>7)</sup>に「何らかの抽象的知識を具体的なケースに適応する専門的職業」を採用するが、具体的な分析対象としては、近年注目されることの多い情報産業で働く技術職、営業職、企画職を取り上げる。情報産業で働くプロフェSSIONナルに着目する理由は、当該産業の拡大が見込まれる一方で、比較的新しい産業であるために人材マネジメント研究の十分な蓄積がなされていないためである。

次に、職業観、仕事の意味深さ、および組織適応感に関する先行研究を概観し、概念的整理を行うとともに概念間の関連性を検討する。職業観とは、職業に対する価値観のことであるが、寺田 (2014) によれば、職業観を個々の職業に対する価値観（例えば、技術職や営業職等、特定の職業に対する価値観）と、仕事一般に対する価値観（例えば、働くこと（＝労働）に対する価値観）を分けて論じる必要がある。本研究では、後者の意味で職業観を捉える。また、我が国では、高等教育機関におけるキャリア教育の目的のひとつに職業観の涵養があげられていることもあり、成人期の職業観研究に比べると、青年期の職業観に関する研究が豊富である。例えば、寺田 (2014) は、日本を含む6か国の高校生から得たアンケートデータを分析し、職業観を構成する4つの因子（「自己実現・生活享受」「社会・奉仕」「経済・安定」「リーダー・富裕家」）を抽出した。また、浦上 (2015) は、職業観を「職業の持つ経済的側面、個人的側面、社会的側面に対する重要性の認識」と捉え、大学生の職業観をアンケート調査により測定している。そして、職業観と職業不決断傾向との関連を検討し、個人的側面と社会的側面の職業観が低い場合に職業不決断傾向が強くなり、個人的側面と社会的側面の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、個人的側面と社会的側面の職業観を持つことが、青年期の適応度を高めることを示唆するものである。なお、寺田 (2014) の「自己実現・生活享受」因子は、“自分の能力を試すこと”や“自分らしさを表現すること”等の項目が含まれており、浦上 (2015) の「個人的側面」の職業観に相当すると考えられる。また、「社会・奉仕」因子は、“社会の一員としての義務を果たすこと”や“国家の発展に貢献すること”等の項目が含まれていることから、浦上 (2015) の「社会的側面」の職業観に相当する。さらに、「経済・安定」因子は、“生活が安定すること”や“よい労働条件を得ること”等、浦上 (2015)

の「経済的側面」の職業観に近いといえる。このことから、職業観の主要な側面を、経済的側面、個人的側面、および社会的側面の3つに整理することができる。以上をふまえ、本研究では、職業観を「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」と定義し、職業観（経済的側面）、職業観（個人的側面）、および職業観（社会的側面）の3つの下位尺度でこれを捉えることとしたい。

次に、仕事の意味深さについて、先行研究を通じた概念的整理を行う。そもそも、「仕事の意味」は、それ自体が多次元的な概念構成体であり、単一の次元で測定できるものではない<sup>8)</sup>。例えば Fox (1980) は、仕事の意味を、仕事から得られる成果を捉える視点にもとづき「仕事の社会的意味」と「仕事の個人的意味」の2つに整理している。ここでの視点とは、仕事を通じて得られる成果を、「予期される成果」として捉えるか、または「受け取られた成果」として捉えるかの2つの視点を指す。そして、前者を仕事の社会的意味、後者を仕事の個人的意味として分類するのである。つまり、仕事の本質が何であり、仕事から何が得られるかを、個々人は教育や文化を通じて学習する。そして、それらが予期される成果として、仕事の社会的意味に映し出されるとされる。一方、仕事の個人的意味は、働くことによって得られていると個人が知覚する成果に関わるものである<sup>9)</sup>。概念的に整理すると、仕事の社会的意味が、先に述べた職業観に相当するといえる。そして、仕事の個人的意味が、本研究における「仕事の意味深さ」に近い概念であると整理できる。すなわち、本研究では、現在の仕事から得られる意義深さの視点から、仕事の意味を捉えたい。つまり、本研究では、今取り組んでいる仕事に対して、何らかの意味を深く感じている状態（意味充足）か、意味が感じられない状態（絶望）かに焦点をあてる<sup>10)</sup>。なお、「仕事の意味」(meaning of work) と表記すると、仕事の社会的意味 (= 職業観) と、仕事の個人的意味の双方を含む概念としてイメージされやすい。このため、本研究では、仕事から得られる意味深さ（意義深さ）の視点をよりイメージしやすい概念名称として、「仕事の意味深さ」(meaningfulness of work) を用いる。なお、仕事の意味深さに近接する概念として、近年キャリア研究の分野で注目されているのが、コーリング (calling) である。コーリングには、これまでの研究において多様な定義が付与されているが<sup>11)</sup>、本研究では「個人がある職業（役割）に人生の目的として情熱的に強く惹かれている状態」という定義に着目した<sup>12)</sup>。これにもとづき、本稿では仕事の意味深さを「個人が今の仕事に人生の目的として情熱的に強く惹かれている程度の認知」と定義する。

続いて、組織適応感について、先行研究を通じた概念的整理を行う。近年、個人と環境の適合 (Person-Environment fit : 以下、P-E fit) 概念が、研究者や実務家の高い関心を集めている。それは、個人と仕事環境が適合しているほど、個人の組織や職務への積極的な関与に結びつくと考えられるためである<sup>13)</sup>。竹内 (2012) によれば、P-E fit 概念は、次のように説明される。すなわち、P-E fit 概念は、もともと人間の行動は個人と環境との相互作用によって決

定されると仮定する概念であり、相互作用論者の考え方に基礎を置くものである<sup>14)</sup>。この概念を応用して初期の P-E fit 研究では、Holland (1997) による RIASEC 類型 (六角形モデル) など職業心理学の領域において議論が展開されてきた。つまり、個人と職業との適合 (Person-Vocation fit: P-V fit) が重要視され、個人と職業との適合を高めることが、その後のより良い仕事への適応 (work adjustment) に結びつくと考えられてきた。その後、個人が適合する仕事環境 (work environment) の対象に関する検討が行われ、1) 個人-職業適合 (P-V fit)、2) 個人-組織適合 (Person-Organization fit: P-O fit)、3) 個人-職務適合 (Person-Job fit: P-J fit)、4) 個人-同僚/集合適合 (Person-Group fit: P-G fit)、5) 個人-上司適合 (Person-Supervisor fit: P-S fit) の5つが P-E fit の下位概念として示されている<sup>15)</sup>。本研究では、個人と環境の適合 (P-E fit) の下位概念のうち、個人-組織適合 (P-O fit) の認知に着目する。その理由は、冒頭に述べたように、組織で働くプロフェッショナルの代表的なコンフリクトとしてあげられるのが、個人の専門性に対するコミットメントと、雇われている組織に対するコミットメントとの間における葛藤にあるためである。つまり、組織で働くプロフェッショナルの組織への適応を促すメカニズムの探求が、今必要とされている。従って、本研究では、組織適応感を個人-組織適合 (P-O fit) の認知として捉え、それを「組織の規範や価値観と、個人がもつ価値観との調和の程度に対する個人の認知」と定義する<sup>16)</sup>。

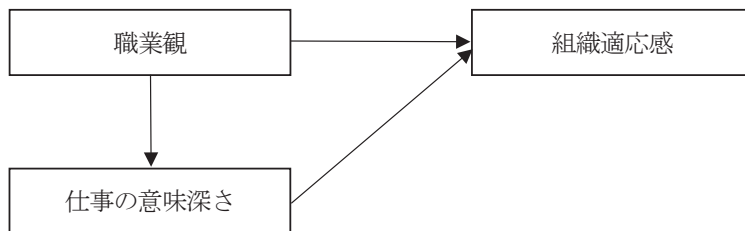
最後に、職業観、仕事の意味深さ、および組織適応感の関連性についての検討を行い、本研究の仮説モデルを導出する。上で述べたように、職業観の3側面のうち、個人的側面と社会的側面の職業観の高さが、青年期の適応度にポジティブな影響を与えることが示されている。青年期と成人期の適応課題は異なるものの、キャリア発達の各段階における適応課題に対処するためのリソースのひとつに職業観があると捉えれば、成人期の適応を促す要因として職業観が機能することは十分に予想される。実際、職業観の内容が、仕事と生活の満足度に影響を及ぼすことを明らかにした研究も存在する<sup>17)</sup>。以上より、プロフェッショナルの持つ個人的側面および社会的側面の職業観が、彼・彼女らの組織適応感に正の影響を与えることが予想される。

次に、仕事の意味深さと組織適応感の関連を検討する。多くの先行研究において、仕事の意味深さを強く感じる者ほど、職務満足や精神的健康等、個々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されている<sup>18)</sup>。このことから、仕事の意味深さが、組織で働くプロフェッショナルの組織適応を促す要因として機能することが予想される。従って、仕事の意味深さが、彼・彼女らの組織適応感に正の影響を及ぼすと考えられる。

最後に、職業観と仕事の意味深さの関連について、スキーマ理論にもとづき検討したい。スキーマとは、西田 (2000) によれば次のように説明される。すなわち、ある物事を理解するために必要な、その物事に関係するさまざまな知識のことを一般的に「常識」と呼び、この「常識」と呼ばれる知識を認知科学分野ではスキーマと呼ぶ。スキーマには、コップやバケツさらには

人の顔を理解する際に活性化される構成スキーマ<sup>19)</sup>、物語・文章さらには話し言葉の理解の際に用いられる言語スキーマ<sup>20)</sup>、また、人間のコミュニケーションに重要な役割を果たす対人コミュニケーション・スキーマなど、様々なスキーマが存在する<sup>21)</sup>。また、スキーマには、次のような特徴がある。すなわち、人はスキーマにもとづき物事を選択し、またスキーマにもとづき解釈する。つまり、直面する出来事を、自分なりにつじつまの合うように（自分のスキーマに合うように）再構成して受け入れるという<sup>22)</sup>。これを本研究の問題意識に引き寄せて考えると、次のように整理できる。人は学生時代に受けた教育や様々な経験を通じて、職業から得られると予期する成果の認知、つまり職業観を形成する。この職業観を、個人が保有するスキーマのひとつと捉えれば（仮に、職業観スキーマと呼ぶ）、人はスキーマにもとづき現実を解釈する傾向にあることから、次のことが言える。すなわち、人は実際に仕事に就いた時、その仕事から得られる成果を、自身が保有する職業観スキーマにもとづいて取捨選択し認知する。それは、職業観スキーマすなわち職業の持つ重要性の認知を豊富に持つ個人は、仕事から得られる成果もまた豊富なものとして認知する傾向にあることを意味する。例えば、職業の持つ社会的側面の重要性を高く認識するものは、今の仕事から得られる社会的意義を認知しやすくなるだろう。そして、仕事から得られる成果が豊富であると認知することは、個人の人生の目的に合致した意義をその仕事から見出す可能性を高め、結果、その仕事に対する意味深さを強めることに繋がる。このように考えると、プロフェッショナルの持つ職業観（3側面の職業観の高さ）は、彼・彼女らの仕事の意味深さに正の影響を与えることが予想される。そして、先述した通り、仕事の意味深さは組織適応感に正の影響を与えることが考えられることから、職業観から仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を及ぼす経路を想定することができる。

以上の議論にもとづき、本研究では、職業観の3つの側面が組織適応感に直接的に影響を及ぼすプロセスと、職業観の3つの側面が、仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を及ぼすプロセスを想定した仮説モデルを作成した（図1）。本研究では、パス解析を用いてこれを検証する。



注 職業観の3側面について検証を行う

図1 本研究の仮説モデル

## 2. 方法

### (1) 対象と手続き

A社（本社：東京都）の従業員を対象に、アンケート調査を実施した。A社は、情報システムの開発、製造、販売を主たる事業内容とし、従業員数5,000名を超える企業である。質問紙は、2016年7月から11月にかけて、A社の主催する研修会場で配布及び回収された。質問紙の配布前に被調査者に対して、本研究の目的を説明した。また、得られた調査結果は統計的処理により、個人や企業を特定できないようにした上で、研究成果等を公表する趣旨を伝えた。さらに、調査の拒否や中止を行うことができ、調査の実施に関わらず、被調査者の不利益につながらないことを説明した。調査項目・尺度ごとに回答不備の者がいるため、分析の際には回答不備者を除外した。分析対象数は92部であった。

### (2) 調査内容

**職業観** 浦上（2015）の職業観尺度を用いた。浦上（2015）は、職業観を、職業の持つ経済的側面、個人的側面、社会的側面に対する重要性の認識と捉え、各側面に対し2項目、合計6項目の質問文を用いて職業観を測定している。職業観（経済的側面）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」、職業観（個人的側面）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所として重要である」、そして、職業観（社会的側面）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。」という指示のもと、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。

**仕事の意味深さ** 会社での仕事の意味深さを測定するために、コーリングの尺度を参考に<sup>23)</sup>、新たに3項目を作成した。具体的には、「会社での仕事は、私のやりたいことと関係している」「会社での仕事は、私のキャリアにとって意味のあるものだ」「会社での仕事は、私の気持ちを生き生きさせる」の3項目である。これらの項目に対し、「あなたは今の会社での仕事について、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。」という指示のもと、1「まったくあてはまらない」から5「とてもあてはまる」の5件法で回答を求めた。

**組織適応感** 本研究では、組織の規範や価値観と、個人がもつ価値観との調和に対する個人の認知の視点から、組織適応感を測定する。これを測定するために、個人－組織適合（P-O fit）の測定尺度<sup>24)</sup>を参考にしながら、新たに4項目を作成した。具体的な項目は「組織の方針を



受け入れている」「組織の持つ価値観を大切にしている」「組織の目標と、私の目標は関連している」「組織の考えと、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組織について、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「まったくあてはまらない」から5「とてもあてはまる」の5件法で回答を求めた。

上記の他、個人属性として性別、職種（営業、技術、企画<sup>25)</sup>）、年齢階級（20歳から60歳までを9段階で選択）、転職の有無、部下の人数（0人から15人以上までを5段階で選択）の回答を求めた。性別は、男性=82（89.1%）、女性=10（10.9%）であった。職種は、営業=19（20.7%）、技術=61（66.3%）、企画=12（13.0%）であり、技術職が7割弱を占める。年齢階級は、25-29歳=10（10.9%）、30-34歳=10（10.9%）、35-39歳=21（22.8%）、40-44歳=51（55.4%）で、20-24歳と45歳以上の年齢階級にあてはまる者はいなかった。転職の有無は、無=77（83.7%）、有=15（16.3%）であった。部下の人数は、0人=54（58.7%）、1-3人=25（27.2%）、4-6人=6（6.5%）、7-14人=5（5.4%）、15人以上=2（2.2%）であった。

### （3）統計処理

本研究では、職業観の3つの側面が組織適応感に影響を及ぼすプロセスと、職業観の3つの側面が、仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を及ぼすプロセスを想定した仮説モデルを検証するため、パス解析を行う。統計処理の手順は、次の通りである。まず、職業観の3側面に関しては、これまでの研究で尺度の信頼性と妥当性が確認されているため、先行研究にもとづき得点化する。仕事の意味深さと組織適応感に関しては、独自に項目を作成したため、尺度の信頼性と妥当性を検討したうえで得点化する。次に、各変数の特徴を明らかにするため、各変数において、性別、職種、年齢階級、転職の有無および部下の数を要因とする分散分析を行う。最後に、職業観の3つの側面ごとに、仮説モデルのパス解析を行う。分析に用いたソフトウェアは、SPSS（Ver.23）およびAMOS（Ver.20）である。

## 3. 結果および考察

### （1）職業観、仕事の意味深さ、組織適応感の得点化と特徴

浦上（2015）にもとづき、職業観を得点化した。信頼性係数  $\alpha$  値を計算すると、職業観（経済的側面）の  $\alpha=0.78$ 、職業観（個人的側面）の  $\alpha=0.68$ 、職業観（社会的側面）の  $\alpha=0.79$  であった。職業観（個人的側面）の  $\alpha$  値が .7 を下回っていたが、.6 台の信頼性係数であっても分析に用いるケースが存在することから、各側面を構成する2項目の平均値を変数得点として用いることとした。職業観（経済的側面）の平均値が最も高く（平均値 = 4.64（標準偏差 = 0.46））、

職業観（社会的側面）の平均値が3.99（標準偏差=0.82）と続く。そして、職業観（個人的側面）の平均値が3.90（標準偏差=0.72）であった。大学生を対象とした先行研究では、職業観の各側面における平均値の高さの順位は、職業観（経済的側面）が最も高く、次に職業観（個人的側面）、最後に職業観（社会的側面）であった<sup>26)</sup>。本研究の結果と比較すると、職業観（経済的側面）が最も高い点は共通しているものの、職業観（個人的側面）と職業観（社会的側面）の順位が入れ替わっている。その理由として考えられることは、次の通りである。すなわち、職業観（社会的側面）とは、社会に貢献する手段として職業の重要性を意味づける、個人の職業に対する価値観のことであった。この定義から、職業観（社会的側面）を持つ個人の根底に、社会に貢献したいという欲求の存在が垣間見える。社会に貢献したいという欲求は、社会や人のためになることをしたいという高次の欲求であり、近年の研究では向社会的欲求（prosocial need）として取り上げられることが多い<sup>27)</sup>。また、マズローによれば、自己実現の欲求の先に自己を超えた存在との調和、すなわち自己超越の欲求があり、これが人間の意識の最高の水準にあるとされる<sup>28)</sup>。このように、向社会的欲求や自己超越といった社会的側面の欲求は、個人的側面の欲求（例えば、承認欲求や自己実現欲求）に対して、より高次の段階にあるものとして議論されてきた。ここで、職業観（個人的側面）が形成される根底に個人的側面の欲求の存在を仮定するならば、職業観（個人的側面）と職業観（社会的側面）の関係は次のように表すことができるだろう。すなわち、個人のキャリア発達段階に応じて、はじめに個人的側面の欲求にもとづく職業観（個人的側面）が形成される。次のステップとして、社会的側面の欲求にもとづく職業観（社会的側面）が形作られる。それゆえ、社会人の職業観（社会的側面）が、先行研究で示された大学生のそれよりも、高い値を示したと考えられる。

次に、職業観の各側面の平均値について、性別、職種、年齢階級、転職の有無、および部下の数を要因とする分散分析を行ったところ、年齢階級を要因とした時のみ、職業観（社会的側面）において有意な主効果が確認された（ $F(3, 88)=4.51, p<.01$ ）。各年齢階級における職業観の平均値をプロットしたのが、図2である。多重比較（Tukey HSD）の結果、30-34歳の職業観（社会的側面）の平均値=3.20（標準偏差=1.14）が、35-39歳の職業観（社会的側面）の平均値=4.29（標準偏差=0.71）および40-44歳の職業観（社会的側面）の平均値=4.02（標準偏差=0.82）に比べて低かった（ $p<.05$ ）。先の議論にもとづけば、年齢階級があがるほど職業観（社会的側面）が高まるはずであるが、結果は異なるものであった。年齢の他に、経験の内容等が職業観の形成に影響を与えているためであると思われるが、本研究のデータからこれ以上分析することは困難である。この点は本研究の限界であり、今後の課題としたい。

次に、仕事の意味深さの因子構造を確認するために、探索的因子分析（主因子法）を行った。その結果、固有値が1以上の因子数は1を示していた。また、この時の因子負荷量を確認すると、全ての項目が.52以上の一定の因子負荷量を示していた。また、信頼性係数  $\alpha$  値を求めた

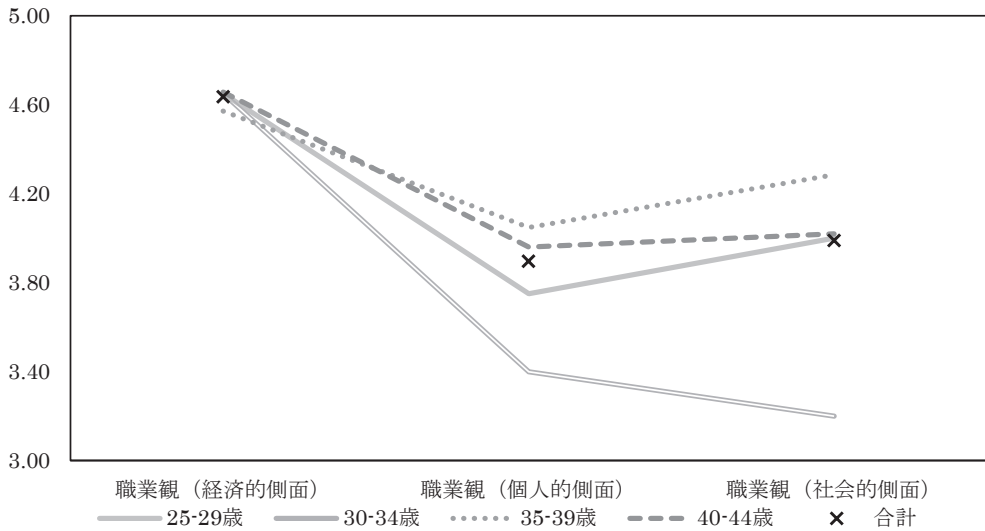


図2 年齢階級ごとの職業観の平均値

ところ .73であったため、一定の内的整合性を有すると判断した。従って、作成した3項目を仕事の意味深さを測定する項目として用いることとし、これらの項目の平均値を仕事の意味深さの変数得点とした。尺度の妥当性に関しては、組織適応感および職業観との関連性から検討するが、詳細は後述する。また、仕事の意味深さについて、性別、職種、年齢階級、転職の有無、および部下の数を要因とする分散分析を行ったところ、いずれの要因に対しても有意な主効果は示されなかった。このことは、当該尺度で測定された仕事の意味深さが、性別や職種、また年齢や転職経験の有無から影響を受けないものであることを含意する。

続いて、組織適応感の因子構造を確認するために探索的因子分析（主因子法）を行ったところ、固有値が1以上の因子数は1であった。また、この時の因子負荷量は、全ての項目が.68以上の高い因子負荷量を示していた。また、信頼性係数  $\alpha$  値は.85であり、一定の内的整合性を有することを確認した。従って、作成した4項目を、組織適応感を測定する項目として用いることとし、これらの項目の平均値を組織適応感の変数得点とした。尺度の妥当性に関しては、仕事の意味深さおよび職業観との関連性から検討するが、詳細は後述する。また、組織適応感について、性別、職種、年齢階級、転職の有無、および部下の数を要因とする分散分析を行ったところ、年齢階級と、部下の数を要因とした時に、有意な主効果が示された。年齢階級と、部下の数を要因とした時の分散分析の結果を表1に示す。

表 1 組織適応感において年齢階級と部下の数を要因とした時の分散分析の結果

		n	組織適応感		F 多重比較 (Tukey HSD)
			平均値	標準偏差	
年齢階級 (歳)	25-29	10	3.70	.66	3.71*
	30-34	10	2.93	.94	
	35-39	21	3.69	.74	30-34<35-39*
	40-44	51	3.73	.65	30-34<40-44**
部下の数 (人)	0	54	3.50	.75	2.94*
	1-3	25	3.68	.69	
	4-6	6	3.54	.58	
	7-14	5	4.40	.55	
	15 over	2	4.63	.18	

注 \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , †  $p < .10$

表 1 から、部下の数が多いほど、組織適応感が高い傾向が見られる。部下を持つ者ほど組織適応感が高い理由は、次の 2 つの理由から説明できる。第 1 に、組織の価値観を受け入れ、適応できる者ほど、組織が掲げる目標に対する納得感も高まり、目標達成に向けた動機づけが向上すると考えられる。結果、高い職務成果を創出することを通じて、職位や役職が上がる。それにともない、部下の数が増加するというメカニズムである。つまり、ここでは組織適応感が高い者ほど、部下の数が増えるという因果関係が想定される。第 2 の理由は、管理者の価値観が、自組織の価値観の形成に影響を及ぼすためである。すなわち、職位や役職が上がれば、自身の持つ価値観が自組織の価値観に反映されやすくなる。その結果、当然の帰結として管理者の組織適応感的良好なものとなるであろう。つまり、第 2 の理由においては、部下の数が増える (= 職位や役職があがる) ほど、組織適応感が高まるという因果関係が導かれる。以上の理由により部下の数と組織適応感の正の関係を考察したが、本研究は一時点における調査に留まるため、双方の因果関係を検証することはできない。また、実際には、一方向の因果関係が働くというよりも、部下の数と組織適応感が相互作用的に影響を及ぼしあいながら、組織内における個人のキャリア発達が進むと考えられる。

なお、年齢階級と組織適応感の関係を見ると、30-34歳の組織適応感が他の年齢階級に比べて低いことが分かる。先述した通り、職業観（社会的側面）においても、30-34歳の職業観（社会的側面）が他の年齢階級に比べて低い傾向にあった。その理由として、発達の要因または企業特殊的要因が考えられるものの、当該年齢階級のサンプルが10と極めて限られていることから、これ以上の考察は加えず、参考に留めておきたい。

最後に、仕事の意味深さ、および組織適応感尺度の妥当性を確認するため、職業観の 3 つの側面と、仕事の意味深さ、および組織適応感との相関分析を行った（表 2）。その結果、職業観（経済的側面）と、仕事の意味深さ、および組織適応感との間に有意な相関関係は示されな

かったが、職業観（個人的側面）と、仕事の意味深さ、および組織適応感との間には、 $r=.38$ から $r=.64$ の有意な相関関係が示された。また、職業観（社会的側面）と、仕事の意味深さ、および組織適応感の間にも、 $r=.45$ から $r=.64$ の有意な相関関係が示された。仕事の意味深さ、組織適応感、および職業観が有意な正の相関を示したことは、先行研究)からも示唆されることであり、妥当な結果であるといえる。なお、職業観（経済的側面）と、仕事の意味深さ、および組織適応感との間に有意な相関関係が示されなかったことから、以降のパス解析の検証は、職業観（個人的側面）と職業観（社会的側面）に限定して行うこととした。

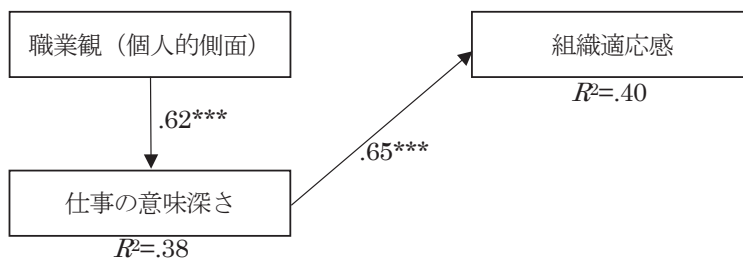
表2 職業観、仕事の意味深さおよび組織適応感の相関係数

	1.	2.	3.	4.
1.職業観（経済的側面）				
2.職業観（個人的側面）	.18 <sup>†</sup>			
3.職業観（社会的側面）	.28**	.45***		
4.仕事の意味深さ	.01	.62***	.45***	
5.組織適応感	.16	.38***	.55***	.64***

注 \*\*\*  $p<.001$ , \*\*  $p<.01$ , <sup>†</sup>  $p<.10$

## (2) 職業観、仕事の意味深さおよび組織適応感の関連の検討

職業観の2側面（個人的側面および社会的側面）が、仕事の意味深さを介して、また、直接的に組織適応感に影響を及ぼす仮説モデルの検証を行う。まず、職業観（個人的側面）において検証を行った結果を図3に示す。



注 パス上の数値は標準化係数を表す

注 \*\*\*  $p<.001$

注 誤差変数は省略した

図3 職業観（個人的側面）、仕事の意味深さ、組織適応感の関係

職業観（個人的側面）が、仕事の意味深さと組織適応感へ及ぼす影響について直接効果と間

接効果から検討した。直接効果は、職業観（個人的側面）から仕事の意味深さと組織適応感へそれぞれに引かれたパス係数の値である。間接効果は、職業観（個人的側面）から仕事の意味深さを介して、組織適応感に間接的に与えられる影響であり、職業観（個人的側面）から仕事の意味深さへのパス係数と、仕事の意味深さから組織適応感へのパス係数の積で求められる。

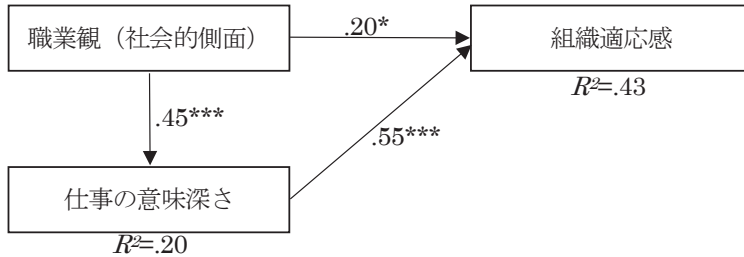
まず、職業観（個人的側面）から仕事の意味深さへのパス係数は .62 ( $p < .001$ )、 $R^2$ は .38を示していた。これは、「職業は自分の知識や技能を活用できる場所として重要である」等とする職業観（個人的側面）を持つことが、「会社での仕事が自身のキャリアにとって意味のあるものだ」等とする仕事の意味深さを強めることを示唆する。言い換えると、職業から得られると予期する成果の認知（職業観）が、実際に今の仕事から得られる成果の認知（仕事の意味深さ）に影響を及ぼす。職業観を個人が保有するスキーマ、また仕事の意味深さを今の仕事に対する認知スキーマと捉えれば、この結果は、既に保有するスキーマに合うように現実を取捨選択しながら、新たな認知を形成する傾向が人に備わっているとするスキーマ理論を支持するものである。

さらに、仕事の意味深さが組織適応感に及ぼす影響について検討した結果、仕事の意味深さから組織適応感へのパス係数は .65 ( $p < .001$ )であった。仕事の意味深さが、職務満足度や組織コミットメント等の組織行動にポジティブな影響を及ぼすことが報告されており、本結果は先行研究と同様の結果を示していた。このことから、「会社での仕事が自身のキャリアにとって意味のあるものだ」等とする仕事の意味深さが強まることで、「組織の価値観を受け入れ、組織と自身の価値観を上手く融合できている」等とする組織適応感が促されたと考えられる。

加えて、職業観（個人的側面）が組織適応感に及ぼす直接効果と間接効果について検討した結果、職業観（個人的側面）から組織適応感への直接効果は有意な値ではなかったものの、職業観（個人的側面）が仕事の意味深さを介して、組織適応感に及ぼす間接効果は .40であった。また、この時の仕事適応感の  $R^2$ は .40を示していた。つまり、職業観（個人的側面）が直接的に組織適応感に寄与するのではなく、職業観（個人的側面）が仕事の意味深さを強め、仕事の意味深さを通して組織適応感に影響を及ぼしたことが考えられる。

次に、職業観（社会的側面）においても同様に検証を行った。パス解析の結果を図4に示す。職業観（社会的側面）が、仕事の意味深さと組織適応感へ及ぼす影響について直接効果と間接効果から検討した。まず、職業観（社会的側面）から仕事の意味深さへのパス係数は .45 ( $p < .001$ )、 $R^2$ は .20を示していた。これは、「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」等とする職業観（社会的側面）を持つことが、「会社での仕事が気持ちを生き生きさせる」等とする仕事の意味深さを強めることを示唆する。先の考察と同様、職業から得られると予期する成果の認知（職業観）が、実際に今の仕事から得られる成果の認知（仕事の意味深さ）に影響を及ぼしていると考えられ、スキーマ理論にもとづく結果といえる。さらに、

仕事の意味深さが組織適応感に及ぼす影響について検討した結果、仕事の意味深さから組織適応感へのパス係数は .55 ( $p<.001$ ) であった。この点も、先の考察と同様、先行研究を支持するものである。



注 パス上の数値は標準化係数を表す

注 \*\*\*  $p<.001$ 、\*  $p<.05$

注 誤差変数は省略した

図4 職業観（社会的側面）、仕事の意味深さ、組織適応感の関係

加えて、職業観（社会的側面）が組織適応感に及ぼす直接効果と間接効果について検討した結果、職業観（社会的側面）から組織適応感への直接効果は .20 ( $p<.05$ ) を示した。この点は、職業観（個人的側面）において検討した結果と異なる。職業観（社会的側面）は、個人、職業、および個人を超えた社会との3者間の関わり的重要性についての認知といえる。スキーマ理論にもとづけば、高い職業観（社会的側面）を持つ個人は、この職業観に合うように現実を認識し、新たな認知スキーマを形成する傾向にある。つまり、本人の価値観に近い、組織の価値観に意識を向けるようになるか（スキーマの選択機能）、あるいは、組織の価値観に合うように、本人の価値観の変容が促される（スキーマの同化機能）。そして、この結果、組織の考えと自身の考えを上手く融合できているとする組織適応感の認知が高まる。このため、職業観（社会的側面）が組織適応感の形成に直接的に影響を及ぼしていたと考えられる。

さらに、職業観（社会的側面）が仕事の意味深さを介して、組織適応感に及ぼす間接効果は .25であった。また、この時の仕事適応感の  $R^2$  は .43を示していた。以上の結果から、職業観（社会的側面）が直接的に組織適応感に寄与しただけではなく、職業観（社会的側面）が仕事の意味深さを強め、仕事の意味深さを通して組織適応感に影響を及ぼしたことが考えられる。このことから、職業観（社会的側面）は、組織の方針を受け入れ組織の持つ価値観を大切にするといった組織への適応状態の認知を直接的に促進する過程と、会社での仕事の意味深さを強めることによって、組織への適応状態の認知に影響を及ぼす過程の2経路を有することが示唆される。

#### 4. まとめと今後の課題

本研究の目的は、組織で働くプロフェッショナルを対象に、彼・彼女らが持つ職業観が、仕事の意味深さを介して、また直接的に、組織適応感に及ぼす影響を検討することであった。職業観の3側面のうち、職業観（経済的側面）については、仕事の意味深さおよび組織適応感との間に有意な相関が示されなかった。このため、職業観の2側面（個人的側面および社会的側面）に関して、パス解析を行った。まず、職業観（個人的側面）が組織適応感に及ぼす影響を検討した結果、有意な直接効果は認められなかったが、仕事の意味深さを介して組織適応感に影響を与える間接効果が有意となった。このことは、職業観（個人的側面）を持つ個人、すなわち「職業（働くこと）は自身の知識や技能を活用できる場として重要である」等の職業観を持つ者は、与えられた仕事に意義をより感じやすく、さらにそのことが組織適応感を高めることを示唆するものである。また、組織適応感への直接効果が認められなかったことは、たとえ職業観（個人的側面）を高く持つ個人であっても、与えられた仕事に意味深さを感じるができなければ、職業観（個人的側面）を持つことだけで組織適応感が高まるわけではないことを表す。この結果から、組織で働くプロフェッショナルの人材マネジメント上の実践的含意として次のことが言える。すなわち、組織で働くプロフェッショナルの職業観（個人的側面）の涵養を図ることに加えて、仕事の意味深さを感じられるような仕事の内容または与え方を工夫することが、彼・彼女らの組織適応を促す。

次に、職業観（社会的側面）が組織適応感に及ぼす影響を検討した結果、組織適応感に対する間接効果と直接効果がともに有意な結果となった。このことは、職業観（社会的側面）を持つ個人、すなわち「職業（働くこと）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」等の職業観を持つ者は、与えられた仕事に対する意義をより感じやすく、さらにそのことが組織適応感を高めることを含意するものである。さらに、組織適応感に対する直接効果が有意であったことから、職業観（社会的側面）を持つことが、直接的に、組織適応感を高めることが示唆される。この結果から導き出される実践的含意として、次のことが言える。すなわち、組織で働くプロフェッショナルの職業観（社会的側面）を育むことが、仕事の意味深さだけでなく、彼・彼女らの組織適応感を高める。

職業（働くこと）に対する意味づけ、すなわち職業観が、組織で働く労働者の組織行動にポジティブな影響を与えることは、これまでの研究により明らかにされている。本研究が着目した組織適応感、組織行動を捉えるひとつの測定尺度であるため、職業観が組織適応感に正の影響を及ぼすことを明らかにした点は、先行研究を支持するものであるといえる。本研究では、このことに加え、職業観の3側面が組織適応感に影響を及ぼす経路を明らかにした。特に、職業観（個人的側面）と職業観（社会的側面）の組織適応感に影響を及ぼすメカニズムの違いを



明らかにした点に、本研究の意義がある。

最後に、本研究の課題を3点述べる。第1に、対象が特定の企業の従業員に限定されていることである。また、対象者の年齢が30代前後から40代前後に限られている。それゆえ、本研究の結果を直ちに一般化することはできない。今後、幅広い年代を対象に、複数企業の従業員を対象とした調査を行い、本研究の結果を検証する必要がある。第2に、本研究で使用したデータが、一時点のアンケート調査から得られたものである点にある。本研究では、職業観、仕事の意味深さおよび組織適応感の因果関係を先行研究から演繹的に導き出し、仮説モデルを設定した。しかし、検証データは一時点のアンケート結果であるため、変数間の因果関係を厳密に検証したとは言い難い。今後、縦断的研究を行うことを通じて、仮説モデルの検証を実施する必要がある。第3に、職業観の3側面のバランスを考慮しなかったことである。浦上(2015)は、職業観の3側面のバランスにもとづくクラスター分析の結果から、個人の持つ職業観の多様性を明らかにしている。これに対して本研究では、職業観の3側面をそれぞれ独立した変数として取り上げ、分析を行った。例えば、職業観(個人的側面)が高い群の中には、職業観(社会的側面)が高い者と、低い者が混在していると考えられる。今後、データのサンプル数を確保し、職業観の3側面のバランスを取り入れた分析を行いたい。

## 注

- 1) 古田(2016)による。
- 2) 佐藤(2009)による。
- 3) 太田(1993)、日詰(2011)等。
- 4) 例えば、古田(2016)等。
- 5) 松尾(2006)による。
- 6) Shapero(1985)、松尾(2006)による。
- 7) Abbott(1988)によれば専門職業は「何らかの抽象的知識を具体的なケースに適応する排他的職業集団」と定義される。
- 8) 中村(1991)による。
- 9) 中村(1991)による。
- 10) Frankle(1969)にもとづく。
- 11) 詳しくは、柏木(2015)等を参照。
- 12) 柏木(2015)による。
- 13) Kristof(1996)、Lauver & Kristof-Brown(2001)などによる。
- 14) Sekiguchi(2004)による。

- 15) Judge & Ferris(1992), Kristof(1996), Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson(2005)による。
- 16) Chatman (1989) の個人-組織適合の定義にもとづき、本研究における組織適応感を定義した。
- 17) 例えば、Wrzensniewski et al. (1997)。
- 18) 例えば、金沢 (1997)、神戸 (2016)。
- 19) 例えば、Biederman(1985)、Hummel & Biederman(1992)、Rumelhart & Ortony(1977)。
- 20) 例えば、Bock(1982)。
- 21) 西田 (2000) による。
- 22) 西田 (2000) による。
- 23) Dobrow & Tosti-Kharas(2011)による。
- 24) Cable & Judge (1996)による。
- 25) 企画職には、人事、経理、経営企画等が含まれる。
- 26) 浦上 (2016) による。
- 27) 例えば、櫻井 (2009)。
- 28) Maslow (1973) による。
- 29) 例えば、神戸 (2016)。

## 参考文献

(日本語文献)

- 古田克利「技術者のキャリアの停滞」山本寛編著『働く人のキャリアの停滞』創成社、2016年、178-203頁。
- 日誌慎一郎「新興プロフェッショナルの組織化と課題 - 経営コンサルタントの管理と協働」『金城学院大学論集』7(2)、2011年、32-54頁。
- 金沢耕介「従事する仕事の意味付けとストレス感の強さ」『労働の科学』52(12)、1997年、737-740頁。
- 神戸康弘『「意味マップ」のキャリア分析 - 「個人の意味」が「社会の意味」になるメカニズム』白桃書房、2016年。
- 柏木仁「キャリア研究におけるコーリングの概念的特徴の明確化に向けて - コーリングとキャリア関連変数との関係性およびタイプ分け」『経営行動科学』27(3)、2015年、209-224頁。
- 松尾睦『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、2006年。
- 中村義寿「組織における「仕事の意味」とその動機づけ機能」『名古屋学院大学論集社会科学編』28(1)、1991年、53-80頁。
- 西田ひろ子編『異文化間コミュニケーション入門』創元社、2000年。
- 太田肇『プロフェッショナルと組織 - 組織と個人の「間接的統合」』同文館出版、1993年。
- 櫻井茂男『自ら学ぶ意欲の心理学 - キャリア発達の視点を加えて』有斐閣、2009年。
- 佐藤厚「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、2009年、81-103頁。
- 竹内倫和「新規学卒就業者の組織適応プロセス — 職務探索行動研究と組織社会科学研究の統合の視点から」『学習院大学経済論集』49(3)、2012年、143-160頁。
- 寺田盛紀『キャリア教育論 — 若者のキャリアと職業観の形成』学文社、2014年。
- 浦上昌則「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、2015年、41-56頁。
- 浦上昌則「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、2016年、91-104頁。

(外国語文献)

- Abbott, A (1988), *The system of the professions*, London: University of Chicago Press.
- Biederman, I (1985), "Human image understanding: Recent research and a theory," *Computer Vision, Graphics, and Image Processing* 32, 29-73.
- Bock, J. K (1982), "Toward a cognitive psychology of syntax: Information Processing contributions to sentence formulation," *Psychological Review* 89, 1-47.
- Cable, D. M and Judge, T. A (1996), "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry," *Organizational Behavior and Human Decision Processes* 67, 294-311.
- Chatman, J (1989), "Improving interactional organizational research: A model of Person organization fit," *Academy of Management Review* 14, 333-349.
- Dobrow, S. R and Tosti-Kharas, J (2011), "Calling: The development of a scale measure," *Personnel Psychology* 64, 1001-1049.
- Fox, A (1980), "The meaning of work," *The politics of work and occupations*, ed. By G. Esland and G. Salaman, 139-191, Toronto, University of Toronto Press.
- Frankle, V. E (1969), *The Will to Meaning-Foundation and Applications of Logotherapy*, The New American Library, Inc. (大沢博訳『意味への意志 — ログセラピーの基礎と適用』ブレーン出版、1979年。)
- Hummel, J. E and Biederman, I (1992), "Dynamic binding in a neural network for shape recognition," *Psychological Review* 99, 480-517.
- Judge, T. A and Ferris, G. R (1992), "The elusive criterion of fit in human resource staffing decisions," *Human Resource Planning* 15, 47-67.
- Kristof, A. L (1996), "Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications," *Personnel Psychology* 49, 1-49.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D and Johnson, E. C (2005), "Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit,"

- Personnel Psychology* 58, 281-342.
- Lauver, K. J and Kristof-Brown, A. L. (2001), "Distinguishing between employee's perceptions of person-job and person-organization fit," *Journal of Vocational Behavior* 59, 454-470.
- Maslow, A. H (1971), *The Farther Reaches of Human Nature*, Viking Press Inc. (上田吉一訳『人間性の最高価値』誠信書房、1973年。)
- Rumelhart, D. E and Ortony, A (1977), "The representation of information in memory," *Schooling and the acquisition of knowledge*, ed. by R. C. Anderson, R. J. Spiro and W. E. Montague, 99-135, Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Sekiguchi, T (2004), "Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature," *Osaka keidai Ronshu* 54, 179-196.
- Shapiro, A (1985), *Managing Professional People: Understanding Creative Performance*, NY: The Free Press.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P and Schwartz, B (1997), "Jobs, careers, and callings: People's relations to their work," *Journal of Research in Personality* 31(1), 21-33.

(ふるた・かつとし 英語キャリア学部講師)