

[論文要約]

働くことの意味づけと職業的発達プロセスに関する研究

平成 25 年度

正 木 澄 江

筑波大学大学院人間総合科学研究科

生涯発達科学専攻

本研究では、民間企業に勤務する従業員を対象に、日常的な仕事経験の意味づけと職業的発達に焦点をあて、職場の対人的経験と職業的発達との関連、働くことの意味づけを促進する要因、さらに働くことの意味づけプロセスと意味づけが組織や個人に与える影響を明らかにすることを目的とした。

本研究では、Pratt & Ashforth (2003) や Taylor (1983) に基づき、働くことの意味づけを「仕事上の出来事や経験を再構成または再評価することを通じて、その人の働くことに関する個人的な解釈や、人生の文脈において働くことが担う役割を見出すこと」と定義した。また、職業的発達を無藤 (1999) や児玉・深田 (2005) に基づき、「新人から熟達者への時間的経過の中で、職業的な生き方や役割を明確化していく過程での変化」と定義した。

研究 1 では、若手従業員の仕事経験における対人的経験に焦点をあて、25 歳から 35 歳の企業に勤務する従業員 7 名を対象に面接調査を行い、対人的経験からの学びについて探索的に検討した。その結果、従業員は、複数の相手から学んでおり、その相手は直属の上司と直属の先輩が大半を占めていた。また、多くの者が相手に対して好意的な見方を示した。学びの相手、相手の見方、学びの内容を数量化理論第Ⅲ類 (以下、数量化Ⅲ類と略す) により解析した結果、仕事の実践

に関する資源については直属の上司と直属の先輩、職業人としての生き方に関する資源については他部署の上司や先輩、同僚との関連が強いことが示された。

研究 2 では、研究 1 の結果を踏まえ、従業員を対象に対人的経験の構造と職業的発達との関連を検討した。研究 2-1 では、下斗米（1999）に基づき、研究 1 の対象者（N=7）から対人的経験の構造に関する面接調査を行い、探索的検討を行った。その結果、大学生を対象とした先行研究に含まれない 2 つの要因が新たに見出された。研究 2-2 では、研究 2-1 の結果を踏まえ、対人的経験の構造と職業的発達との関連を量的に検討するため、先行研究（第 2 章 1 節 2 項、同章 2 節 3 項）より分析枠組みを構成し、20 代の従業員 208 名を対象に質問紙調査を行った。職場の対人的経験の構造は 6 因子（指導性、協同性、自制性、娯楽性、類似性、親和性）が見出され、うち 3 要因（「指導性」「自制性」「類似性」）が、直接または内省や探索的学びを介して、職業的発達を促進することが明らかになった。中でも業務遂行に向け指導力を発揮する他者との関係性（指導性）は、職業的発達である「実現感」や「有能感」に直接、または間接的に職業的発達全体に影響を与える重要な要因であった。

研究 3 では、研究 2 の結果を踏まえ、より長期間にわたるプロセスを詳細に検討するために、民間企業に 10 年以上勤務する正社員 14 名を対象に半構造化面接を行い、働くことの意味づけプロセスとその促進要因ならびにプロセスが与える影響を探索的に検討した。M-GTA による分析の結果、6 カテゴリーグループ、14 カテゴリー、14 サブカテゴリ、59 概念が生成され、仮説モデルが構成された。働くことの意味づけは、従業員が社会（職場や組織）の中で自分の価値を見出しながら、仕事の肯定的な解釈を深め、自らの働く目的を意識化し、組織においての自分の価値を見出していくプロセスであること、その促進要因として、仕事の実践、組織における関わり、人的背景（人的支援、人的葛藤）が見出された。

研究 4 では、研究 3 の結果を踏まえ、入社 1 年目から 5 年目の従業員 18 名を対象に 2 回の半構造化面接（2 回目は 1 年後に追跡調査）を実施し、現在の仕事経験の意味づけを縦断的に検討した。数量化Ⅲ類による解析の結果、若手従業員の働くことの意味づけは、1 年目の「見習い」、2～4 年目の「試練の意義」、5 年目の「働きざまの確認」の 3 つに分類された。また、働くことの意味づけは第 1 回目から第 2 回目調査へ、一定の方向性をもって移行することが空間的にデータ

によって示され、入社1年目から5年目までの変化のプロセスが明らかになった。

研究5では、研究3の結果を踏まえ、民間企業に勤務する正社員400名を対象としたWebパネル調査を実施し、働くことの意味づけの促進要因を実証的に検討した。中小企業から大企業までの多様な業種の民間企業に勤務する23歳から39歳までの男女正社員を対象に、初期（社会人経験1年以上～4年未満）、中期（社会人経験4年以上～10年未満）、後期（社会人経験10年以上～18年未満）の3段階に層化し検討を行った。共分散構造分析によるパス解析の結果、働くことの意味づけは、主に仕事経験における困難な状況とその克服、人的支援や葛藤、他者からの学び、積極的意思表示、関係構築などの積極的な社会的関わりにより促進されることが明らかになった。

研究6では、研究3の仮説モデルと研究4の結果を踏まえ、社会人経験4年以上の正社員267名を対象としたWebパネル調査から量的検証を行った。その結果、職場における自己価値から、仕事の肯定的な解釈、自らの働く目的の意識化、組織における自己価値への一連のプロセスが明らかになり、これらが働くことの意味の深まりを促進するという分析モデルを検証することができた。加えて、働くことの意味づけプロセスは、組織にとって望ましい行動やと人生の意味・目的にも影響を与えることが示され、企業規模にかかわらず、広く民間企業に勤務する正社員にも適用できる可能性が示唆された。

以上、研究1から研究6の知見を基に、主な結果と考察を述べる。

働くことの意味づけを促進する要因

はじめに、働くことの意味づけを促進する要因として、研究1と研究2では对人的経験、研究3では仕事経験、人的背景、組織における関わりが3つが明らかになった。研究5では、研究3の3つの促進要因を取り上げ、社会人経験により初期、中期、後期の3段階を想定し、各段階の意味づけへの影響を検討した。

第1に、仕事経験は、初期では業務上の困難を克服することが仕事の肯定的な解釈を促進し、中期では仕事の質の深まりや視野の広がりといった成長を実感すること、そして後期ではこれまでの経験が通用しないような困難に直面することが、自らの働く目的を意識化する上で特に重要であることが示された。また、困難を克服することや仕事の質の深まりや視野が広がる経験は、職場や組織におけ

る自己価値の促進において特に重要であることが示された。第2に、人的背景は、初期では人的葛藤が職場における自己価値を促進し、後期では人的支援が組織における自己価値を促進するという別々の要因が明らかになった。特に、人的葛藤というネガティブな経験が、職場における自分の強みや弱み、役割、存在意義などを促進するという正の影響が見出され、人的葛藤のポジティブな側面も示された。第3に、組織における関わりは、初期と中期では他者から学ぶこと、後期では積極的意思表示が、意味づけを促進することが示された。また、関係構築は全ての段階において影響を与えており、初期では承認、中期では達成感、後期では経済的報酬に影響を与えており、段階による差異が示された。

働くことの意味づけプロセス

研究3の仮説モデルに基づき、研究6で実証的検討を行った結果、働くことの意味づけは、職場における自己価値、仕事の肯定的な解釈、自らの働く目的の意識化、組織における自己価値の順に進行し、30代では、働くことの意味の深まりである仕事理念の確立や組織の一員としての自負心に至るというプロセスを辿り、職業的発達を遂げていくことが明らかになった。また、研究4では、回顧的な調査では見出されなかった入社当初の「見習い」という意味づけが示された。

初期の段階では、職場における自分の強みや弱み、存在価値を見出すことは、仕事の肯定的な解釈に影響を与えていた。これは、初期段階では、職場の限られた範囲における自己価値が重要であり、それがある程度明確になって、はじめて仕事の肯定的な解釈がなされることを意味する。

初期から中期では、自分の仕事に意義を見出し、その仕事をする自分を肯定的に捉え、かつ周囲からも認められることを示す仕事の肯定的な解釈が、自らの働く目的を意識化することに影響を与えていた。研究4では、この時期を「試練の意義」として捉えることで、つぎの「働きざまの確認」の段階へと進んでいくことが示された。

中期では、自らの働く目的を意識することが、より広い組織的視点からみた自分の価値や方向性を見出すことに影響を与えていた。働く目的や方向が明らかになった従業員は、その目的を組織で実現しようと試みるが、それに付随して組織における自分の役割や目標を明らかにしていく必要がある。本研究では、所属す

る組織の中で、個人にとっての働く目的を実現していくことの重要性が示唆された。

さらに中期以降では、自らの働く目的を意識することと、組織における自分の価値や方向性を見出すことは、仕事理念の確立や組織の一員としての自負心といった働くことの意味の深まり（職業的発達）に影響を与えていた。

働くことの意味づけが影響を与える要因

研究6では、働くことの意味づけプロセスが、組織行動や人生の意味に影響を与えていた。

本研究における組織行動には、仕事の選択肢や可能性を広げながら専門性を発揮すること（仕事の拡張）や、組織やそこで働く人に対する感謝や恩返しの念（組織への還元）が含まれる。また人生の意味には、組織における自己価値のみが影響を与えており、組織で働くことと人生の意味・目的は、一体のものと捉えられていると考えられた。したがって、働くことの意味づけプロセスは、望ましい組織行動や個人の人生にも影響を与えており、生涯発達の視点においても意義のある結果と考えられる。

以上の結果に基づき、本研究の結論として、働くことの意味づけプロセスの統合モデルを提示した。