

報告・資料

勤労者の仕事に対する「漸進的使命感」の形成プロセス

山口 文子*

Process of formulation the "expanding sense of mission" for the worker's job

Fumiko Yamaguchi

Abstract

The purpose of this study is to clarify the process how the "expanding sense of mission" in workers is formed. We also focused on promoting factors of valuing work and cognitive aspects of experience. We conducted a semi-structured interview based on the lifeline of "scope to value work" answered by 21 regular employees. In the "expanding sense of mission", two formulation processes, a self precedence type and a society precedence type were recognized. With the society precedence type in the "expanding sense of mission", the directivity for social contribution changed from interpersonal values (contribution to others) to personal values (self-fulfillment). Feeling negative emotions about work, while at the same time feeling the meaning of doing work, was related to formulation of the "expanding sense of mission" as a promotional factor. Based on these findings, we extended the concept of an "expanding sense of mission". Hereafter, we need to confirm the relationship with employment status and occupational difference.

Keywords: Expanding sense of mission, willingness to work, worker, process of formulation, Work Engagement,

I . 問題と目的

近年、勤労者のポジティブな心理状態が、労働意欲や仕事のパフォーマンスに寄与するとして、ワーク・エンゲイジメント概念 (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) が注目されている。ワーク・エンゲイジメントは、「仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知である」と定義されており (Schaufeli et al., 2002), 仕事への「活力, 熱意, 没頭」によって特徴づけられる (島津, 2010)。これまでの研究では、ワーク・エンゲイジメントが高いと心身の健康や仕事の満足度が高いことが認められている (設楽・新井,

2009)。このように、ワーク・エンゲイジメントは心身の健康状態に影響するため、勤労者のメンタルヘルス研究の中でも重要な概念であるが、下記のような課題も指摘されている。

第1に、ワーク・エンゲイジメント「尺度」では、活力, 熱意, 没頭などの、現在の状態像を測定しているものであり、容易に変動しうる特性であると考えられる。それに対して、ワーク・エンゲイジメント「概念」では、仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知であるとの定義がなされている。そのため、ワーク・エンゲイジメント「尺度」では、この概念の「持続的」という部分が明確でな

* 福岡大学大学院 人文科学研究科 (Graduate School of Humanities, Fukuoka University)
受領2018.8.4 受理2018.9.30

いと考えられる（山口, 2015）。第2に、ワーク・エンゲイジメントでは、キャリアや経験の蓄積に伴い、働く意味や価値観が変容するという側面を考慮していないことが指摘されている（山口, 2016）。ワーク・エンゲイジメントと過去の体験との影響についての検討も重要とも思われるが、実証研究が少ないことが指摘されている（古淵・治部・森下, 2012; 山口, 2016, 2017）。

これらに対して、山口（2017）は、ワーク・エンゲイジメントの高い勤労者18名に面接調査を行い、ワーク・エンゲイジメント形成の中核カテゴリーとして、「漸進的使命感」概念を提唱している。「漸進的使命感」概念は、過去の体験から形成された信念や価値観を含んでいるという特徴があり、仕事に対する一時的な感情ではなく、長期的な影響を与える要因を明確にするために提示されたものである。

一般的に使命感というと、社会全体に対する使命感が想定される。しかし、山口（2017）は、社会全体に対する使命感とまではいかない、組織や部署レベルでの役割や責任感、仲間や他者などの身近な範囲の責任感、更にはもっと限定された個人内の仕事をこなすといった責任感や義務感も使命感の連続体と捉えており、これを「仕事の価値づけスコープ」と称している。「仕事の価値づけスコープ」とは、使命感の及ぶ範囲や対象といった側面に注目した概念である。「仕事の価値づけスコープ」は、発達段階のような非連続的な質的变化の階層ではなく、連続的に徐々に拡張するものであると仮定されている。これらの、社会、組織、他者、個人といった範囲を一つの連続体として捉え、使命感という一般的な概念を拡張したものが、「漸進的使命感」である。

「漸進的使命感」とは、「仕事における使命感または責任感であり、キャリア発達に伴って仕事の価値づけのおよぶ範囲が、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである」と定義されてい

る（山口, 2017）。換言すれば、勤労者は、キャリアを積み職務経験を重ねるに従って、仕事に対する意義や目的、指向性などの仕事の価値づけが変化すると考えられている。例えば、仕事について当初は「自分と仕事」（仕事を覚える、きちんと成し遂げることなど）が関心の中心であるのに対し、次第に他者（同僚や特定のチーム）に対する責任感や、最終的には組織・社会全体に対する貢献へと関心が広がる。しかし、この「自己・他者・社会」の三領域は、仕事について当初からそれなりに存在するものであり、その範囲が徐々に広がっていく。「漸進的使命感」では、使命感の範囲が「自己」に留まっており、他者に関心が向いていない状態（以下、前駆的な使命感と称す）の義務感や責任感も使命感につながる連続線上の質的に同質なものと考えられている。

山口（2017）の面接調査では、仕事に関連する前向きで充実した心理状態の継続には、「漸進的使命感」が関与していることが示唆されているが、「漸進的使命感」の形成プロセスや、促進要因は明らかになっていない。勤労者がキャリアを構築していく中で、どのように仕事の意味や価値づけを形成していくのか、検討する必要がある。岡田（2013）も、職務体験によって、心理・社会的側面の発達が促進される可能性を示唆し、時間的経緯を踏まえて検討する必要性を示唆している。

加えて、ワーク・エンゲイジメントの促進要因に関する未解決の課題もある。仕事への肯定的な感情については、ワーク・エンゲイジメントと楽観性の研究（Rothmann & Storm, 2003）のように、仕事に対して楽観的であるほど、ワーク・エンゲイジメントが高くなるということが明らかにされている。しかし一方で、楽観性には必ずしも問題解決への行動促進や精神的健康などにつながらないという側面も示唆されている（安田・佐藤, 2000）。これまで自分の失敗に対して悲観的な認知は、楽観的な認知と相いれないものと暗黙のう

ちに仮定されてきたと思われる。山口(2017)の研究においても、ワーク・エンゲイジメントは、体験に対する楽観的な認知だけでなく、過去の困難な体験から受ける葛藤や自分の弱さを受容することが重要な要因となると示唆している。単に楽観的な認知だけよりも、失敗や挫折などを体験したことが現在の自分に繋がっているというような意味づけが、ワーク・エンゲイジメントを形成する要因の一つとして認められている。したがって、体験から受ける否定的な感情や認知が「漸進的使命感」の形成に機能している可能性も十分に考えられる。

さらに、「漸進的使命感」の概念については、実証研究が不足しているため知見を積み重ね、定義を精査する必要がある。「漸進的使命感」概念の構造を明らかにすることは、仕事における心理的発達の理解につながると考えられる。さらに、仕事への主観的な捉え方を把握することで、勤労者の心理状態に応じたアプローチや、キャリア支援の開発など多方面で寄与できるであろう。

そこで本研究の目的は、(1)「漸進的使命感」の形成プロセスを明らかにする、(2)「漸進的使命感」の促進要因を検討する、さらに、(3)「漸進的使命感」概念を精査し定義の再検討をすることとする。

II. 方法

1. 対象

調査対象者は、一般企業の正規雇用社員21名(男性11名・女性10名、20代2名・30代5名・40代7名・50代7名、平均年齢43.0歳(SD=9.6)、勤続年数

17.1年(SD=8.7))で、一般職18名・管理職3名であった。雇用の継続性や安定などの影響を考慮し、対象者を一般企業の正規雇用と限定した。業種は主に教育・金融・製造など多様であった(表1)。

なお、「漸進的使命感」という概念は職業生活のスタート時点から徐々に変化していく連続体であり、対象者が「漸進的使命感」を持っている、持っていないという性質のものではないと考えている。そこで本研究では、各人の「漸進的使命感」がどの程度形成されているのかを検討するため、調査対象者全員を分析対象とした。

2. 手続き

複数の企業及び公的機関の責任者に、調査協力の依頼を行った。対象者に、個別に口頭と文書で研究の目的、方法、守秘義務の保証、研究参加への拒否権、不利益防止への配慮等について説明し、同意を得て実施した。本研究は、福岡大学研究倫理審査委員会の承認を得ている。利益相反関係にある企業はない。

(1) 面接調査

面接に先立って「仕事の価値づけスコープ」グラフの記入を求めた。このグラフは、「仕事の価値づけスコープ」の変化について、年齢に沿って描くものである。これは、「漸進的使命感」が、就職時点から時系列的にどのような変化を辿っているのかを整理するためである。具体的には、「自己の仕事に対する義務感・責任感」、「他者(同僚・仲間)に対する責任感・使命感」、「組織・社会についての使命感」が、自分の気持ちに占める割合(−100 ~ 100としてどの程度認められるのか)を、時

表1 対象者属性

対象者	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	平均	SD
性別	男	女	女	女	女	男	女	男	男	女	女	男	男	男	男	男	男	女	女	男	女		
役職	一般	一般	一般	一般	一般	一般	一般	一般	管理	一般	一般	一般	一般	一般	一般	管理	管理	一般	一般	一般	一般		
職種	情報	教育	保健	法務	教育	企画	教育	教育	教育	保健	保健	保安	保安	製造	金融	営業	企画	出版	製造	出版	出版		
年齢(代)	40	30	50	30	50	50	40	20	40	40	50	50	40	30	40	50	50	30	40	30	20	43.0	9.6
勤続年数(年)	15	7	21	4	31	24	28	4	15	18	29	27	21	10	22	11	30	10	16	11	6	17.1	8.7

系列で作成を求めた。「仕事の価値づけスコープ」グラフは、就職時から現在までという時系列を横軸にとり、縦軸の中央にゼロの基準線を置き、上に行くにしたがって大きいこと、基準線より下がるにしたがって小さいことを示す。

「仕事の価値づけスコープ」グラフを基に、就職時から現在までの時間軸に沿って、使命感、仕事の価値観、それに伴う体験及び感情の変化などについて、60分程度の半構造化面接を行った。質問項目は、①仕事に対する使命感について、②使命感が変化するきっかけとなった体験、③その体験が自分の気持ちに与えた影響、④仕事を始めた頃と今では仕事をする意味(価値)の変化はあるか、についてである。面接内容については、許可を得てICレコーダーに録音した。

(2) 基本属性

性別、年齢、勤続年数、職業、雇用形態について聴取した。

(3) 分析方法

面接内容の分析は、山口(2017)のフォーカシング的分析方法を参考にした。これは、KJ法などの他の質的研究法と同じく概念と質的データの照合を繰り返しながら、概念を修正していくというプロセスではあるが、より現象学的な観点を重視した手法である。フォーカシング(Gendlin, 1964)は、前言語的なあいまいな状態から新たに価値や意味を生み出すプロセスである。フォーカシング的分析方法は、前言語的なあいまいな感覚にも焦点を当て、概念形成のプロセスを重視する。一つの概念が抽出されるごとに研究者のフェルトセンス(feltsense)への照合を行い、新たな概念を抽出する。

具体的には、面接調査の記録から、仕事の価値づけ、仕事の価値づけの促進要因、自己・他者・社会に関する指向性などの記述の抽出を行った。収集された記述は、内容の類似性によって分類した。記述群のそれぞれに対して、「体験記述ハンドル」

を作成した。「体験記述ハンドル」とは、暫定的につけた言語的ラベルである。これは、一般的な質的研究ではラベルなどと呼ばれるが、確定的なラベルではなく、仮の言語的ラベルであることを分かりやすくするためにあえてつけた。その後「体験記述ハンドル」の一つ一つと、フェルトセンスを照合するという作業を繰り返した。さらに、「体験記述ハンドル」の関連性や共通性を抽出し、統合を繰り返しながら抽象度を高め、下位・上位カテゴリーを生成した。対象者全体数の1/3である7以下の発言数は、共通点が見出しづらいと考えて、表の記載から省略した(表2)。

「漸進的使命感」形成プロセスについては、「仕事の価値づけスコープ」グラフと「体験記述ハンドル」を照合し、全体のプロセスの方向性・形成過程の特徴で抜きだし、共通する項目にまとめた(表3)。なお、「自己に関する指向性」とは、「自己と仕事」の関心が中心であり、自己に限定された義務感・責任感などを指す。例えば、自分の仕事をこなす、与えられた仕事を終わらせようとする、というような指向性である。「他者に関する指向性」とは、仲間や同僚・チームなどの特定の範囲での義務感・責任感・使命感を指す。例えば、仲間の成長への貢献や、困っている仲間の仕事を支援する、同僚やチームと協力して課題を達成しようとする、というような指向性である。「社会に関する指向性」とは、通常一般的に使う意味での使命感に相当するものが含まれる。組織・社会一般に対する使命感である。例えば、社会の役に立つ仕事をしたい。仕事を通して社会に貢献したい、というような指向性を指す。

これらの記述を、就職時・中堅期・熟練期の時間軸で3分割し、「自己・他者・社会」に関する指向性が似たものでまとめ分類した(表4, 表5)。「就職時」は就職して1年程度、「熟練期」は就職からおおむね20年程度経過して指導的な役割を果たすような状態になった以降の時期(必ずしも管理

表2 面接記録より抽出した「体験記述ハンドル」と各対象者における発言の出現の有無

上位 カテゴリー	下位 カテゴリー	体験記述ハンドル	面接対象者																						
			A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	S	T	U	総計	
仕事の 価値づけ 指向性	自己に限定した義務感・責任の指向性	就職時は「自己に限定した義務感・責任感」が、「他者貢献」や「組織・社会貢献」に比べて意識が強い	○		○				○				○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12	
		自分の仕事を通して成長したい	○	○		○	○		○	○		○	○				○	○	○	○		○		13	
		自分の仕事に責任をとる覚悟がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○			○	○	○	○		○		15	
		自分のやり方が認めてもらえるように努力する	○		○				○				○	○	○	○	○	○		○	○		○	12	
		自分に任された仕事をやる義務がある	○	○					○	○				○		○	○		○	○	○		○	11	
		自分なりに目標を立て仕事を創りだしている	○				○			○		○				○		○		○	○	○	○	10	
		自分のスキルや知識を向上させる					○		○		○						○		○		○	○	○	8	
		自分にかけられた期待に応えたい	○				○				○	○	○						○	○				8	
	他者貢献指向性	今まで教えてもらった指導されたことを同僚や後輩に返していきたい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	○			16	
		他者の成長を支援したい	○	○	○	○	○				○	○		○			○	○	○	○				12	
		部下や後輩を育成していきたい	○		○		○	○					○	○				○	○		○			9	
		一緒に働く人達に楽しく仕事をしてほしい	○			○	○		○			○						○	○	○				8	
	組織・社会貢献指向性	仲間や同僚への支援はこれまでの人間関係による	○									○	○				○				○	○	○	7	
		就職時は、「社会貢献意識」が、「自己に限定した義務感・責任感」や「他者貢献」に比べて意識が強い		○			○	○		○		○		○	○					○			○	9	
		自分の仕事に社会的な役割や価値を見出した	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○		○	○	○	19	
		一社員でなく組織全体を考える見方に変化した	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○		17	
		組織の一員として役に立つようになりたい		○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○	16	
		人の役に立つことが一番大事なこと	○		○	○		○			○	○	○	○	○			○	○		○			12	
		仕事を通して社会に貢献したい		○		○	○	○		○		○	○				○		○			○		10	
		組織の利益になることを考えている							○			○	○		○	○			○	○		○	○	9	
		仕事につく前から社会貢献したいという気持ちが高い		○		○	○	○		○		○								○		○		9	
		社会貢献したいから今の職についた		○			○	○		○		○	○		○	○								8	
		自分が社会に出来ることは何か考えている	○			○						○			○				○	○		○	○	8	
		社会貢献の質的な変化	仕事についての時と今では社会貢献の質・意義が変化した	○	○		○	○	○		○		○							○			○		9
			使命感は他者への貢献感から自分の満足感・喜びへと変化した		○		○	○	○		○		○							○		○	○		9
			仕事における使命は、体験によって変化している	○	○			○	○	○	○	○							○				○		9
困難や危機に直面した体験で肯定的な感情と否定的な感情の心理的葛藤があった	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○	19		
困難な体験	仕事を通して自己の存在意義や意味づけを見出した	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○	○			○	○	17		
	自分の中にある弱さを認め、否定的な感情を受け入れた	○	○	○		○					○	○		○			○	○	○	○	○	○	15		
	困難や挫折を乗り越えようと自己の限界まで努力した	○		○	○	○	○	○	○	○	○	○				○	○	○		○	○		15		
	今までの信念や価値観がゆらぎ新たな価値づけができた	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	○	○	○			○					14		
	仕事上の困難な体験を通して、悲観的に考えながらも肯定的な側面も見出した	○		○	○	○	○	○	○	○		○	○			○	○	○		○			13		
	他者からの自分への期待への返応	○	○		○				○	○	○	○	○				○	○	○	○	○		13		
	困難な体験が意味するものを継続的に内省した	○	○		○	○						○							○	○	○		9		
	内在化されたメンターの期待に沿う	○		○	○	○				○	○	○					○						9		
	仕事の目的を果たすための自己の成長の機会をつくる	○			○				○				○					○			○		7		
	仕事の 価値づけ 促進要因	否定的な感情(しんどい・辛い)を抱えながら仕事をすることが、仕事の価値(意義)だと思う	○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○	19	
仕事のやりがいと厳しさの両方が存在することで使命感が形成される		○	○	○	○	○			○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	19		
ネガティブな体験は受容して、ポジティブな要素を見出している		○	○	○	○	○	○	○		○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	18		
自分の弱さや失敗を受け入れる		○	○	○		○			○	○	○	○	○			○	○	○	○	○	○	○	18		
否定的な感情があっても仕事の使命感や意義はゆるがない		○	○	○	○	○	○			○	○	○	○			○	○	○	○	○	○		16		
仕事で失敗しても何度でも挑戦することいとわない		○	○	○		○			○	○	○	○				○	○	○	○	○	○	○	15		
仕事の意義・目的が明確になると精神的負担が少なくなる		○	○		○	○	○			○	○	○				○	○	○	○	○	○		14		
人に求めず自分がやるという意識が高まる		○	○	○	○		○	○	○	○	○	○					○		○	○			13		
使命をもって仕事に没頭できることに幸せと喜びを感じる		○	○		○	○	○			○	○	○							○	○	○	○	13		
困難な体験を乗り越える過程に自己の成長感を感じる					○	○	○	○		○		○	○						○	○			11		
仕事に自分の存在価値を見出した			○	○		○	○		○		○		○					○	○		○		11		
新たな視点の獲得や視野の広がりをを感じる		○									○	○	○	○	○		○				○		9		
周りに影響されず仕事に没頭する					○				○			○	○	○				○	○	○		○	9		
社会に役に立っていることが充実感・満足感・幸福感につながっている		○	○			○	○	○		○		○							○			○	9		

注1) ○印はその記述に該当する発言の有無を著者「あり」と判断したものを示す。

注2) 「発言の内容」に相当する発言を行った面接対象者の数が7未満のものは記載を省略した。

表3 「自己・他者・社会に関する指向性」の特徴と例の一覧

指向性	特徴と例
自己に関する指向性	「自分と仕事」の関心が中心 自己に限定された義務感、責任感など 例) 自分の仕事をこなす、与えられた仕事を終わらせようとする
他者に関する指向性	「他者との関係」に関心が高い 仲間や同僚・チームなどの特定の範囲での義務感・責任感・使命感 例) 仲間の成長に貢献する、仲間の仕事を支援する
社会に関する指向性	「組織や社会」に関心が高い 組織・社会一般に対する使命感 例) 社会の役に立つ仕事をしたい、仕事を通して社会に貢献したい

職等の役職で区別したものではない)、「中堅期」は、就職期から数年たっていて、熟練期まで達するまでの間とした。これは研究者が面接の内容から判断した。

III. 結果と考察

1. 「漸進的使命感」形成プロセスの分類

「仕事の価値づけスコープ」グラフと「体験記述ハンドル」を基に、「漸進的使命感」の形成プロセスを、内容・範囲・時間軸について検討した。

「漸進的使命感」では、自分のスキルや能力の向上などの「自分と仕事」に限定した「責任感や義務感」から、職務経験を重ねるに従って、自分以外の仲間や同僚などの「他者との関係」に関心が高まり、最終的には、「組織や社会」の貢献へと広い領域へ関心が高まると考えられていた。しかし本研究では、「仕事に就く前から社会に役立ちたいという思いがあった」という発言が認められた。また「仕事の価値づけスコープ」グラフにおいては、仕事についた当初より、社会に関する指向性が強いグループが確認された。したがって、「漸進的使命感」の形成プロセスを一つに限定するには無理があるため、二つのグループに分けることが適切であると判断した。なお、他者に関する指向性の形成については、個人差が大きく必ずしも明確に存在しない場合も認められた。以下、2つの形

成プロセスを説明する。

1つ目は、自己に限定した義務感や責任感から、勤続年数を重ねるにしたがって、他者との関係性を重視した支援や組織・社会に対する貢献へと使命感の範囲が拡大するものである。このプロセスは、山口(2017)が明らかにしている「漸進的使命感」の定義と一致するものである。これを、自己先行型「漸進的使命感」と命名した。

2つ目は、仕事に就く前から社会への関心が高く、仕事の目的・意義を社会に貢献することと見なしているグループである。このグループは、職業経験を積むに従って、社会という領域から、自分の属している組織や身近な他者へ、更には自分自身に焦点を当てていく傾向をもつ。これを、社会先行型「漸進的使命感」と命名した。

自己先行型「漸進的使命感」に該当する対象者は12名、社会先行型「漸進的使命感」に該当する対象者は9名であった。以下に、それぞれの説明をする。

(1) 自己先行型「漸進的使命感」

自己先行型「漸進的使命感」とは、仕事についた当初は、自分自身の仕事を完結するという義務感を中心であったのが、次第に同僚やチームへの責任感、更には組織や社会全体に対する貢献へと、使命感の範囲が広がったものを指す。

以下に、自己先行型「漸進的使命感」の事例と

表4 自己先行型「漸進的使命感」の面接記録からの記述を抽出し分類した一覧

概念名	対象者	発言
自己先行型 「漸進的使命感」	G 40代、女性	就職時 ・就職時は早く仕事を覚えたいといけなくて自分のことに精一杯だった ・社会貢献、初めはあまりなかった ・社会全体を考慮するのではなく、自分の判断だけが正解であった
		中堅期 ・年数が経つに比例して、自己能力向上したい気持ちは上がる感じ ・5～6年目からこの仕事の役割を学んだ ・チームワークの大事さを感じた。 ・少しずつ組織や社会のことを考える機会が増えた
		熟練期 ・1年目と15年目でやれることが一緒なわけにはいかないという意識がある ・職員同士もお互い敬意をもって、職場もそういう風土になるようにしたい ・組織といった全体の大きな流れを感じるようになる ・もっと組織全体にとって良いことであるかもしれないと最近思う
	S 40代、女性	就職時 ・周りの人に迷惑をかけないように早く仕事と覚えようと一生懸命仕事をした ・責任感が強かったと思う ・初めはどう社会とつながっているのか分からなかった
		中堅期 ・人が困っている時、援助するという人が多かった。私もその一員として出来ることはやろうと思うようになった
		熟練期 ・今は、お客さんの関係とか。商品を通して実生活とつながる感覚ストーリーを感じるようになった ・仕事は社会貢献と直結していると思う
	O 40代、男性	就職時 ・色々な勉強しとかなければいけないと、自分のスキル向上に力を入れていた
		中堅期 ・仕事ができるようになると周りや外にも目が向くようになった ・これまで培った経験や知識でお客さんの役に立ちたい
		熟練期 ・知識や経験で、社会が幸せになれるお手伝いが出来ればいいと思う

注) 発言のうち、「自己・他者・社会」指向性に該当するものを抽出した

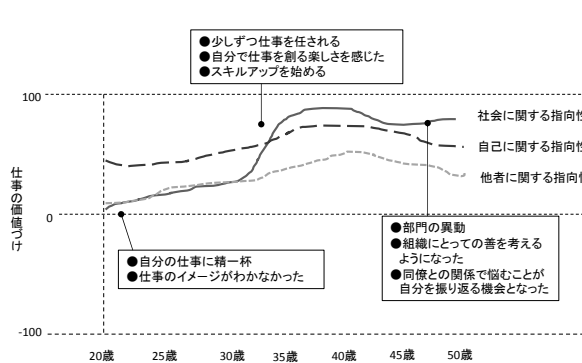


図1 G氏(40代、女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

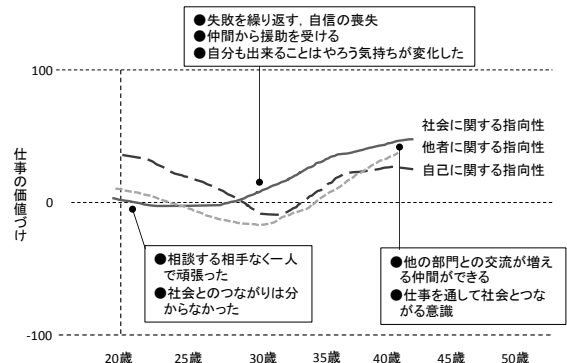


図2 S氏(40代、女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

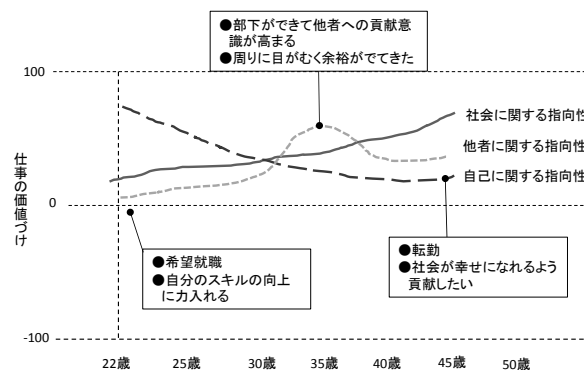


図3 O氏(40代、男性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

「仕事の価値づけスコープ」グラフを提示する。代表的な事例として、表4と図1～図3で示す。「」は研究対象者の発言を示す。

G氏(40代・女性)は、「初めは仕事を覚えるこ

とに精一杯」で、社会貢献への意欲は認められなかった。職務経験を積むにしたがって、「自分の職業役割や仕事の意義が明確になり、同時に仕事の判断基準が自己利益から他者・組織への利益優

先」へと変化していた(図1)。S氏(40代・女性)は、「仕事に就いた当初は自分の仕事と社会がどう繋がっているのか分からなかったが、次第に仕事を通じた社会貢献や、自分で仕事を創っていくことへの関心が高まっていった」と述べられた(図2)。O氏(40代・男性)は、「自分のスキルの向上には関心があったが、他者や周りへの関心はあまりなかった」が、次第に「周りの人や社会への貢献」に寄与する気持ちが生じていた(図3)。

「漸進的使命感」概念では、仕事における責任感や義務感などの前駆的な使命感が拡張して、使命感を形成するものと捉えられている(山口, 2017)。本研究においても、キャリア初期は「自分と仕事」という関係性が中心であったのが、次第に「自分と他者」との相互関係、最終的には「組織や社会全体」への貢献へと、「仕事の価値づけスコープ」が拡大していく傾向が認められた。

(2) 社会先行型「漸進的使命感」

社会先行型「漸進的使命感」は、仕事についた当初から自己の利益よりも公共の利益を追求する指向性を持つものである。キャリア全体において、「世の中の役に立つ仕事をしたい」「人々を幸せにしたい」などの社会に関する指向性が優位であった。

以下に、社会先行型「漸進的使命感」の事例と「仕事の価値づけスコープ」グラフを提示する。代表的な事例として、表5と図4～図6で示す。

D氏(30代・女性)は、仕事についたころから社会貢献への意識が高かった。就職動機は、「困っている人を援助したい正義感から」と述べられた(図4)。E氏(50代・女性)は、自己評価が低く、「仕事で人の役に立てることに存在意義」を見出していた。一方、自分自身の能力の向上や成長への意欲などの「自己」に関することにはあまり注意が向いていなかった。しかし、次第に「社会貢献の意味を問いたず」行為を繰り返して現実的な目標へと軌道を修正していた(図5)。Q氏(50代・

男性)は、入社時から「組織・社会の役に立ちたい」という指向性が継続していた。対象者の発言から、職務経験を積み、仕事の意義が社会から自分へと変化していく過程に、仕事の有意味感・成長感が高まると述べられた(図6)。

「仕事の価値づけスコープ」は、「社会や組織」が先行し、次に「他者との関係」、更には「自分自身」に関心が及ぶと考えられた。

2. 「社会に関する指向性」と「自己充足感」との関係

社会に関する指向性が強まることに伴って、「自己充足感」が高まるという発言が多く認められた。例えば、Q氏(50代・男性)は、社会に関する指向性と自己充完成との関係を「社会貢献をしたいという気持ちは元々あった。しかし社会貢献をする意義は、初めは人のためにやるというものから、次第に自分自身の満足感や幸せのためにする」というように説明している。

このように社会に貢献したいという指向性が、対人的価値(他者貢献)から自己内価値(自己充足感)へと高まることが認められた発言は、社会先行型「漸進的使命感」では、9名の内8名であったため、分析し整理した(表6)。なお、自己先行型「漸進的使命感」は、12名の内3名しか認められなかったため、明確なデータは得られなかった。

仕事についた当初は、社会に貢献する意義を「世の中のため」あるいは「他人の役にたっているから」と認知していたものが、体験を積むにしたがって、「人のために貢献していると思っていたけど、結局は自分のためであることに気付いた(J, 40代・男性)」というように、新たな価値観を形成していた。さらに社会に貢献することは、自己充足感につながり(T, 30代・男性)、自己の存在意義(I, 40代・男性)を高めていた。江口・戸塚(2011)や山口(2018)も、他者や社会の評価にとらわれず、自分なりの価値基準を目指すことは心理的満足感を高めると示唆している。社会に関する指向性の自己内価値(自己充足感)は、仕事への肯

表5 社会先行型「漸進的使命感」の面接記録からの記述を抽出し分類した一覧

概念名	対象者	発言
社会先行型 「漸進的使命感」	D 30代, 女性	就職時 ・小さいころから、一番大きな軸が人の役に立てることが大事だった ・自分の私腹を増やすことに興味が無い ・もっと人に対して役に立てる総量と規模を大きくしたい ・一生懸命頑張っている人たちが報われて欲しい
		中堅期 ・その人の器を広くしてあげる。そこをふっと大きく出来る役割になりたい ・今はこの仕事は、手段の一つとして選んでいる ・実現する目的のための手段だと思う
	E 50代, 女性	就職時 ・自分は自己評価が低いから、私なんかがというのが昔からあって人の役に立っているのが自分の存在意義、力になる ・多少きつても構わない。何があっても仕事はきちんとしなければという考えがある ・大変な時に、助けてくれる人がいたら仕事が好きだと言えるようになった
		中堅期 ・自分しかいなかったし、やらないといけなし、やっているという気持ちがあった ・新人が入って聞かれることも多くて人の役に立つのが一番かなと思う
		熟練期 ・こういう所で働いてありがたいと感謝の念がある
	Q 50代, 男性	就職時 ・はじめから私の使命は組織を守ること。その気持ちが強いので、働き甲斐、やりがいが高いと思う ・自分で仕事を造っている。普通は逃げるのに仕事を取りに行く
		中堅期 ・一番は信頼ですね、それに尽きるんでないですかね ・自分の周りの人が、幸せでないと大きなことはできない
		熟練期 ・大変な仕事も楽しいと思える

注) 発言のうち、「自己・他者・社会」指向性で該当するものを抽出した

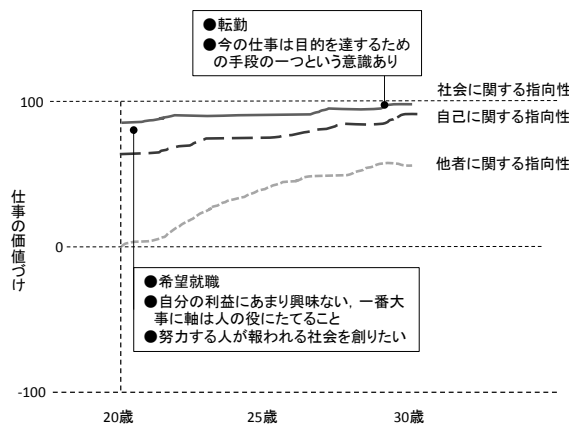


図4 D氏(30代, 女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

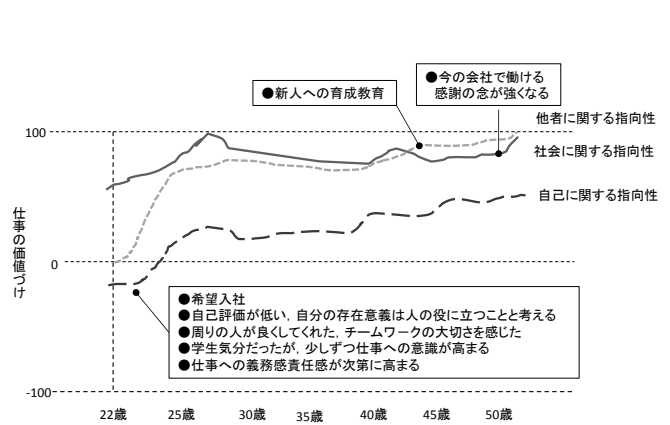


図5 E氏(50代, 女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

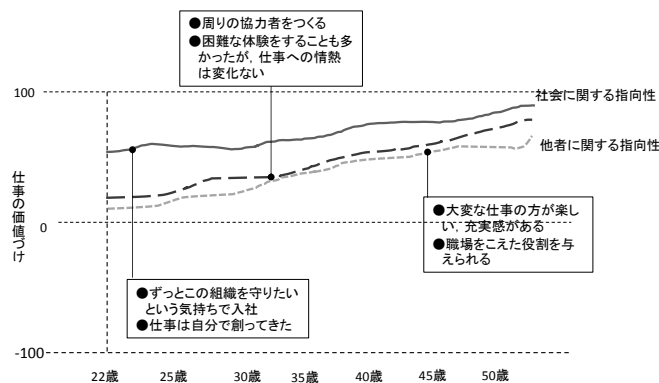


図6 Q氏(50代, 男性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

定的な感情を生み出していると考えられた。

3. 困難な体験が「漸進的使命感」形成に与える影響

これまで、ワーク・エンゲイジメントなどの仕

事への肯定的な感情には、楽観的な認知が関与すると暗黙の前提としている(山口, 2017)。一見、困難や挫折による不安や怒りなどの否定的な感情は、仕事へのネガティブな効果を及ぼすと考えら

表6 社会先行型「漸進的使命感」の「社会に関する指向性」における他者貢献感(対人的価値)と自己充足感(自己内的価値)に関する分類と発言の一覧

上位カテゴリー	中位カテゴリー	下位カテゴリー(記述数)	対象者の発言
他者貢献感 (対人的価値)	使命感・責任感	使命感(9)	働いている以上何か役に立たなければという使命感はある・社会人であるには世のために何かしたいという使命感がある
		正義感(6)	多分一番大きな軸が世の中の人が頼まれて欲しいという正義・社会に対して正義感もある
	組織・チーム・他者のために貢献したい	チーム・組織を良くしたい(8)	組織を守ること為に貢献したい・どんな貢献ができるのか考えていないといけない
		人の役に立ちたい(7)	自分の私腹を増やすことに興味がなくて、誰かの役に立てる総量を大きくしたい・働くなら誰かの役に立ちたい
自己充足感 (自己内的価値)	自己充足感	肯定的感情(25)	役に立てることへの充実感が強くなった・困っている人や苦しんでいる人の役立つことが自分自身の幸せ
		自己を表現できる居心地の良さ(3)	難しい仕事をこなしていくと自分の居場所ができる・自分で仕事をつくることでやりがいがある
		仕事の社会的意義の発見(14)	何とも思っていない仕事でも社会との意味を見つけている・周りに影響を与えられるの活動をしていることがすごく意義がある
	自己の存在意義	自分の存在意義(5)	人の役に立っていることが自分が存在意義を感じる・自分の存在意義とか自分の喜びがある
		自分の役割を認識(5)	私には世の中に伝える必要がある・社会のためというより自分のためー生懸命やらないといけないのかな
	社会との一体感	社会のつながり(3)	商品が使われるストーリーが浮かぶようになった・初めはどう社会とつながっているか分からなかったが今は実生活とつながる感覚
		視野のひろがり(3)	今は自分が必ずしも正解ではないと複数の視点から考えるようになった・色々な視点から見ることが出来る
	自己肯定感	自己肯定感(3)	社会から認められているという自己肯定感はすごく高かった・貢献できていしやりがいがある自己効力感が上がっている感じ

れるが、本研究では楽観的な認知だけでなく、否定的な認知であっても仕事に対して肯定的な変化を及ぼしていた。

対象者は、失敗した原因を自己に帰属させることで生じる、心理的葛藤や自分の弱さや未熟さを認知しているにも関わらず、自己の肯定的な側面も認めていた(「失敗は自分の未熟さが原因だが、失敗が積み重なっても、悩み続けあきらめなかったことが成功に結び付いた(G, 40代・女性)」)。さらに、困難な体験から受ける否定的な感情を感じつつも、仕事へ積極的に関与していることが確認された。「辛さを抱えながら自分の使命を精一杯やり遂げることに意義がある(D, 30代・女性)」というように、否定的な感情とその否定的な感情を持ちつつ仕事をするを肯定的に捉えている感情の両価性が認められた。

困難や挫折などを体験した直後は、否定的な感情であるが、その体験の意味するものを内省していくことで、仕事の意義や目的が明確になり、「漸進的使命感」の形成を促進することが示唆された(「困難な体験を乗り越えようと、もがき、考え続ける過程に、自分自身にとっての大事な価値観や目的が明確になっていく(M, 40代, 男性)」)。Post

Traumatic Growth (Tedeschi & Calhoun, 1996) やレジリエンス(小塩・中谷・金子・長峰, 2002)などの研究分野で示されているように、困難な体験は心理的成長や価値観の変容をもたらすことが示唆されている。

自らの仕事への意味(価値)やテーマを見出せることは、仕事における方向性や目的、意味的な広がりを促進させる(山口, 2018)。若松(1995)や潜道(2008)も、価値を見出した仕事は、心理的負荷があるからこそ仕事へのやりがいを得られると示唆している。本研究でも、否定的な感情を受容し、主体的に自らの役割を担い続けていくことが、仕事へのやりがいや誇り、自己の存在意義を生み出し、仕事への肯定的な認知ー感情へと関与していくことが確認された(「仕事は大変で逃げだしたい時もあるけど、この辛さを抱えながら自分の使命を精一杯やり遂げることに、自分が存在する意義がある(D, 30代・女性)」)。

4. 「漸進的使命感」概念の拡張

本研究では、これまで明らかにされてきた自己先行型「漸進的使命感」に加え、社会先行型「漸進的使命感」が存在することが認められた。「仕事の

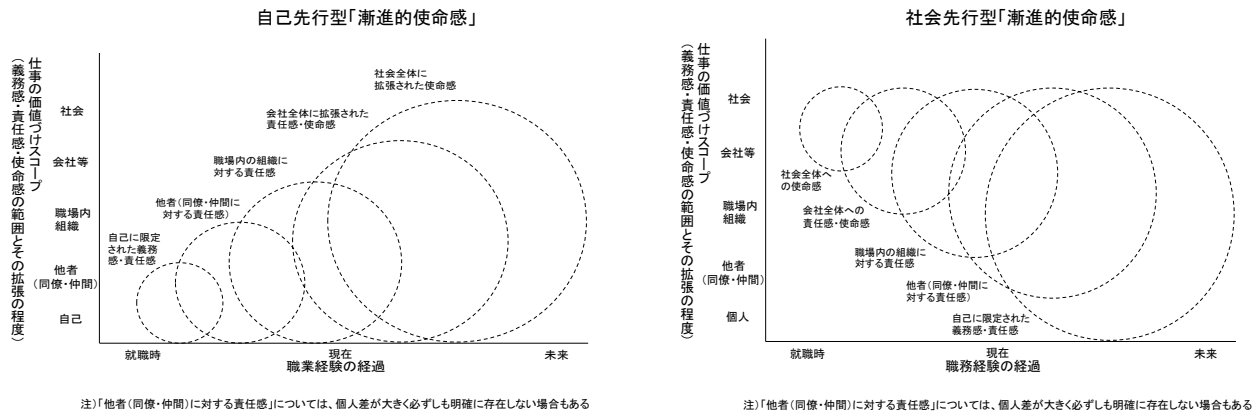


図7 「漸進的使命感」構造モデル
(義務感・責任感・使命感が職業経験にともなって拡張していくプロセスのモデル)

価値づけスコープ」は、自己先行型「漸進的使命感」が「自己、他者、社会」へ、社会先行型「漸進的使命感」が「社会、他者、自己」へと、職務経験に伴って漸進的に変化することが示された。そこで、この知見を取り込んだ形で、「漸進的使命感」の概念を以下の通り拡張した。

「漸進的使命感」とは、「自分の仕事、他者、組織、社会全体に対して、一定の役割または責任を負う感覚であり、仕事の価値づけの対象となる領域(自己・他者・組織・社会など)が、一つの領域からより多くの領域へと次第に拡張していくものである」と再定義した。図7に、「仕事の価値づけスコープ」と職業経験の関係を示す。

「漸進的使命感」の特徴は、以下の通りである。1)「漸進的使命感」は、社会や組織に対して感じるものに留まらず、同僚や仲間、更には自己の関心にもつながる連続体である。2)「仕事の価値づけスコープ」が拡大することによって、使命感が「漸進的」に変化するものである。3)自己先行型「漸進的使命感」と社会先行型「漸進的使命感」の2つの形成過程が確認されている。4)「漸進的使命感」には、心理面での「成長」や「変容」といったポジティブな変化(Marcia, 1966)の可能性が含まれる。

IV. 本研究の限界と課題

第1に、本研究では、他者に関する指向性がどのような時点で形成されるのか明確には解明できなかった。他者に関する指向性は、職場の人間関係や仕事の内容などの影響が大きいと考えられるため、今後は過去の対人関係や現在の職場環境、仕事の内容との相互作用も踏まえながら、「漸進的使命感」の形成プロセスを精緻化していくことが課題である。

第2に、研究対象者を、雇用条件や安定性などの外的要因の影響を考慮し、一般企業の正規雇用と限定した。そのため、非正規雇用や専門的職業の勤労者に関しては、「漸進的使命感」形成のプロセスが明確になっていない。また、本研究では職位の違いや業種の違いの影響について検討していない。

今後は、研究対象数を増やし、雇用形態や職業的な差異との関連も含めて、詳細に検討していくことが必要である。特に医療関係などの感情労働(emotional labor)に関しては、仕事に使命をもって取り組んでいたものがバーンアウト(Freudenberger, 1974)へと移行する可能性や、労働過多によるキャリアの中断なども問題になっている(山口, 2015)。専門職の「漸進的使命感」の形成プロセスと促進要因・抑制要因についても検討する必要があると考える。

付記

本論文執筆にあたり、ご指導頂きました福岡大学人文学部の皿田洋子教授、田村隆一教授に深謝いたします。そして、本研究の趣旨を理解し協力して頂いた皆様に、心よりお礼申し上げます。

文献

- 江口圭一・戸梶亜紀彦(2004) . ストレス研究の歴史的概観－労働ストレス研究の新しい視点を目指して 広島大学マネジメント研究, 4, 195-208.
- Freudenberger, H. J. (1974) . Staff burn-out. *Journal of Social Issues*, 30 (1) , 159-165.
- 古淵和佳・治部哲也・森下高治(2012) . 介護職従事者におけるワークエンゲイジメントの検討 帝塚山大学心理学部紀要, 1, 65-85.
- Gendlin, E. T. (1964) .A theory of personality change. In Worchel, P. & Byrne, D. (eds.) , *Personality Change*. New York. John Wiley and Sons, 100-148. (村瀬孝雄・池見陽(訳) (1999) . 人格変化の一理論 セラピープロセスの小さな一歩－フォーカシングからの人間理解 金剛出版)
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治(2002) . ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性－精神的回復力尺度の作成 カウンセリング研究, 35, 57-65.
- Marcia, J. E. (1966) .Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology* ,3 ,551-558.
- 岡田昌毅(2013) . 働くひとの心理学－働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること－ ナカニシヤ出版.
- Rothmann, S., & Storm, K. (2003) .Work engagement in the South African police service. 11th European Congress of Work and Organizational Psychology, 14-17.
- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. (2002) .The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- 島津明人(2010) . 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント . ストレス科学研究, 25, 1-6.
- 設楽紗英子・新井邦二郎(2009) . 職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討 経営行動科学, 22 (3), 223-231.
- 潜道文子(2008) .CSR 経営における仕事の倫理的価値とフロー体験 . 高崎経済大学論集, 50, (3・4), 97-110.
- Marcia, J. E. (1966) .Development and validation of ego identity status, *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Tedeschi, R. G. & Calhoun, L. G. (1996) . The Posttraumatic Growth Inventory : Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, 9 ,455-471.
- 若松養亮(1995) . 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究－本学部卒業生の事例データからの考察 東北大学教育学部研究年報, 43, 193-208.
- 山口文子(2015) . 産業領域におけるワーク・エンゲイジメント研究の動向と課題－ポジティブ心理学の観点から－ 福岡大学臨床心理学研究, 14, 35-42.
- 山口文子(2016) . 労働における意欲や困難性に関する諸概念の検討－「漸進的使命感」概念の提案－ 福岡大学臨床心理学研究, 15, 57-64.
- 山口文子(2017) . ワーク・エンゲイジメント形成の心理学的プロセス－漸進的使命感, 職務体験に対する肯定的意味づけとの観点から－ 人間性心理学研究, 35 (1), 49-62.

山口文子(2018) .労働における困難な体験の意味づけー心理的な変容・働き方の変容の観点からー 福岡大学院論集, 50 (1) , 23-33.

安田朝子・佐藤 徳(2000) .非現実的な楽観傾向は本当に適応的といえるかー「抑圧型」における楽観傾向の問題点についてー 教育心理学研究, 48 (2) , 203-214.