

職業に関するパーソナリティの一考察

武 田 正 信
森 下 高 治

問 題

最近、1～2年の厳しい経済情勢のもとで産業社会は大量消費社会から、脱工業化社会へ急速に移行しつつあるが、その中であって、これから職業につこうとする青少年たちにとって、産業社会の変容にともなう低成長化の経済下における職業の選択、そして適応の問題は極めて重要である。

職業についての個人の問題を考えると、職業選択、決定、そして、その後の適応と進むが、その中で、内的要因、外的要因などさまざまな要因が影響力をもつことは明らかである。特に、職業（仕事）における個人の適応の可否は、知能や職業適性（狭義の意味として）だけではなく、個人のよりよい職業生活を円滑にはかするため、そこには、職業に対する人の動機づけが問題となる。

そこで、本稿では個人を動機づける源泉である欲求に焦点をあて、職業との関連をとらえていこうとする。

動機づけに関しては、興味の問題として、Strong, E.K., Jr. (1943) がとりあげたが、Strong が指摘するように興味、態度、パーソナリティといった要因が適応と関連していることは言うまでもない。

ところで、人の行動を理解する上で、その根底にある欲求に関する理論を考えると、欲求を精神分析的な考え方からとらえる Murray, H.A. (1938) の理

論がある。Murray は、個人の行動は何らかの内発的なエネルギーによって発現され、ある目的をもってなされるとしており、個人が職業を目標と考え、それに到来しようとするのが行動をかりたてる原動力であるとしている。そして、ある欲求を充足させるのは、行動の環境的な決定因子である心的圧力が役立つと考える。従って、両親の達成を求める圧力が子どもの達成欲求を生み、そして緊張解消行動が生ずるという考え方である。

この Murray の欲求理論にもとづく職業の研究としては、古くに、Schaffer, R.H. (1953) の研究がある。Schaffer は、個人の欲求の強さとその欲求が仕事において満たされる程度を測定し、個人の最も強い3つの欲求の充足が全体的な仕事に対する満足と有意な関係があることを見いだしている。すなわち、仕事における満足が、個人の欲求充足に強い影響力をもっていることを示した研究である。

一方、Maslow, A.H. (1954) の欲求理論にもとづいた興味ある研究もある。Maslow は、人間の行動は本能的に動機づけられているとする。そして、人間の欲求には、その優勢の順序に従って階層があると説き、人間として生きていくための基本的な欲求から最高次の自己実現欲求までであるとする。そして、最も基本的な欲求が充足されて、次の階層の派生的な欲求に到達するという考え方である。この理論を受け入れた研究者は、Roe, A. (1956) である。Roe, A. は、ある欲求について、たとえば、友達と仲よくすること(社会的欲求)が幼少の時期に発現できなかった場合、それは成人になってもなかなかあられわない。これとは逆にその欲求が部分的にも充足された場合、これがますます強い欲求となり、後の職業生活に強い影響を及ぼすとしている。つまり、幼少期において部分的にも満たされた欲求(環境)が後の職業に強い影響力をもつのである。

さらに、精神分析的立場に立つ Bordin, E.S. とその仲間(1963)は、欲求

と職業について、幼児期の経験は成人になってからの行動と関連があるとしており、職業は、その職業がどのような欲求を充足させるかによって分類されると考える。

また、欲求と職務において、充足される欲求の研究として、Walsh, R.P. (1959) による研究がある。Walsh は個人のある欲求は、さまざまな職業の中でも充足され、また、多くの欲求は1つの職業によっても満足されもするという結果を見いだしている。したがって、従来のある特定の欲求とある特定の職務という関係（特性要因理論からのアプローチ）がくずれ、このようにして職務の文脈に絡む多くの欲求と個人とのかかわりあいからの職業と欲求の問題の解明が必要とされるに至った。

さらに、Bordin 派の立場にたつ Nachmann, B. (1960) は、子どもの時の経験と職業選択がどのように関連しているかについて考究した。ソーシャル・ワーカー、歯科医、法学の三分野をそれぞれ志向する者を対象に調べた結果、育った家庭状況や家柄が、それぞれの志向グループによって異なっていることが明らかになった。また、志向グループの欲求の問題を考えると、職務遂行における心理学的な欲求の役割すなわち、個人が職務の求める特性と関連して職務に必要であると見いだす欲求の違いが明確であることがわかった。

以上、精神分析的立場の Bordin や Maslow の欲求理論を援用した Roe, A. にしても、幼少期での欲求経験が後の職業選択ならびに適応に非常に強い影響力をもつことは論をまたない。また、同時に、職務（仕事）の文脈に絡む欲求面からの検討の必要性も指摘されたのである。

目 的

以上の問題をふまえて、本研究では、欲求の測定として、信頼性もある

Murray の欲求理論により作成された Edwards, A.L. の Personal Preference Schedule (EPPS, 原版 1953, 日本版 1970) を用い、次の3点からなる職業と欲求の問題を考察しようとする。

- (1) 職務によって、パーソナリティパターンに差異がみられるか。
- (2) 自己評定による「仕事と性格の一致度」と EPPS にみられるパーソナリティパターンとの関連について。
- (3) 「仕事と性格の一致度」と興味、能力、やりがい感などとの関連について。

調 査 対 象

A相互銀行行員で、昭和48年4月に入行した、経験年数の短い行員（男子）111名と経験年数の長い役付の行員（平均勤続年数14年9ヵ月、昭和48年7月現在）33名を対象とする。

整理に当たって、経験年数の短い行員を、得意先を相手とする渉外群と、貸付、預金など銀行内で執務する執務群、及び、コンピューターによるシステム開発に従事する電算群の3群に分け、経験年数の長い行員を同じく渉外と執務部門に分ち、経験の短い行員と区別するために、これらを渉外管理職群と執務管理職群と名づけて用いた。

調 査 方 法

全対象に対してパーソナリティ・テストを行い、Edwards の Personal Preference Schedule を用いた。経験年数の短い行員に対しては、仕事や職場への適応状態をみるために、職場適応調査を入行後1年10ヵ月目に実施した。

これは9項目について5段階評価と、記述による回答を求めたものである。このときの対象数は退職者も含め18名減(16.22%)じて93名である。

結果と考察

以上の手続きによって得られたデータにもとづいて、先に掲げた3つの問題について順次考察を試みる。

(1) 職務によるパーソナリティパターンの差異

先ず、経験年数の長い行員を対象に、すなわち、役付にある人達について、

table 1. 管理職職務別 EPPS の平均値, 標準偏差
及び有意差検定

特性	渉 外 N=13		執 務 N=18		t 値
	Mean	S D	Mean	S D	
ach	13.46	2.56	16.50	2.19	3.42**
def	12.46	3.10	13.44	2.59	0.92
ord	10.69	2.64	15.06	4.16	3.21**
exh	16.15	3.76	12.61	5.61	1.91
aut	13.69	3.29	15.33	5.03	0.99
aff	11.77	2.64	12.11	3.94	0.26
int	19.77	2.08	14.72	5.00	3.32**
suc	7.77	4.06	10.72	5.26	1.64
dom	21.92	2.89	18.78	5.77	1.74
aba	16.85	3.80	16.22	3.99	0.43
nur	15.77	4.99	12.44	4.45	1.32
chg	11.92	5.54	14.61	4.89	1.38
end	17.00	3.88	17.33	3.48	0.24
het	9.69	6.04	7.44	6.12	0.98
agg	12.00	3.26	12.39	3.51	0.30

** P<.01

渉外管理職部門と執務管理職部門との間に、パーソナリティパターンの差異がみられるかを有意差検定でもって検討した。その結果は、table 1, Figure 1 に示す。

表からして、他者認知の特性は渉外管理職群の方が有意に強く、逆に、達成、秩序の特性は、執務管理職群の方が大である。これからして、渉外管理職群の特性には、その職務からくる対人的な性格特性が強くあらわれており、執務群では、いわゆるデスク作業に絡む秩序の特性が求められており、その特性が強くあらわれている。また、達成についての特徴は、渉外管理職群が、日常の渉外活動で厳しい目標達成を要求されており、その到達が本人には、かなりの負担であることから弱められていると考えられる。

table 2. 一般職職務別 EPPS の平均値と標準偏差

特性	渉外群 N=49		執務群 N=12		電算群 N=15	
	Mean	S D	Mean	S D	Mean	S D
ach	14.67	3.61	12.08	3.23	14.93	3.45
def	10.96	3.64	13.00	4.16	10.73	3.36
ord	9.80	4.98	14.25	5.13	11.00	4.63
exh	14.02	3.83	12.75	4.13	13.53	5.40
aut	15.63	4.10	12.42	2.43	16.27	4.09
aff	14.16	3.91	14.92	3.62	15.93	4.36
int	15.00	5.50	15.08	5.42	13.13	5.02
suc	11.86	4.71	15.75	4.97	15.60	5.08
dom	17.16	4.62	12.75	3.06	14.27	5.98
aba	13.63	4.70	16.33	5.34	14.53	4.00
nur	13.18	4.02	15.42	5.71	15.80	3.97
chg	14.88	4.70	13.08	5.48	12.60	4.67
end	17.31	4.69	15.50	5.36	17.27	5.21
het	16.18	6.87	16.67	7.32	15.07	5.70
agg	11.33	4.64	10.00	2.94	9.20	4.07

次に、経験の長い役付者を経験の短い行員と比較することにより、職務における心理学的な欲求の役割が一層明らかになった。

経験の短い行員は、入行した当日（入行式、修了後）にパーソナリティテストを受けていることから、職務による経験がない時点での対象者である。これら対象者は、本年1月現在、渉外部門、執務部門及び電算部門に配属されており、EPPS 結果を table 2, Figure 2 に示す。

そこで、管理職群と一般職群との比較を試みる。両者の間に顕著にみられる性格特性の相違は、達成、秩序、顕示、他者認知、支配などである。

先ず、第1に、渉外管理職群と一般渉外群とを有意差検定で比較検討すると、

table 3. 一般：管理職の t 値（職務別）

特性	渉 外	執 務
	一般N49, 管理N13	一般N12, 管理N18
ach	1.12	4.33** <管
def	1.34	0.34
ord	0.61	0.46
exh	1.76	0.07
aut	1.55	1.80
aff	2.04* 一般>	1.91
int	3.02** <管	0.18
suc	2.82** 一般>	2.53* 一般>
dom	3.47** <管	3.21** <管
aba	2.24* <管	0.06
nur	1.18	1.54
chg	1.91	0.77
end	0.22	1.10
het	3.05** 一般>	3.61** 一般>
agg	0.48	1.88

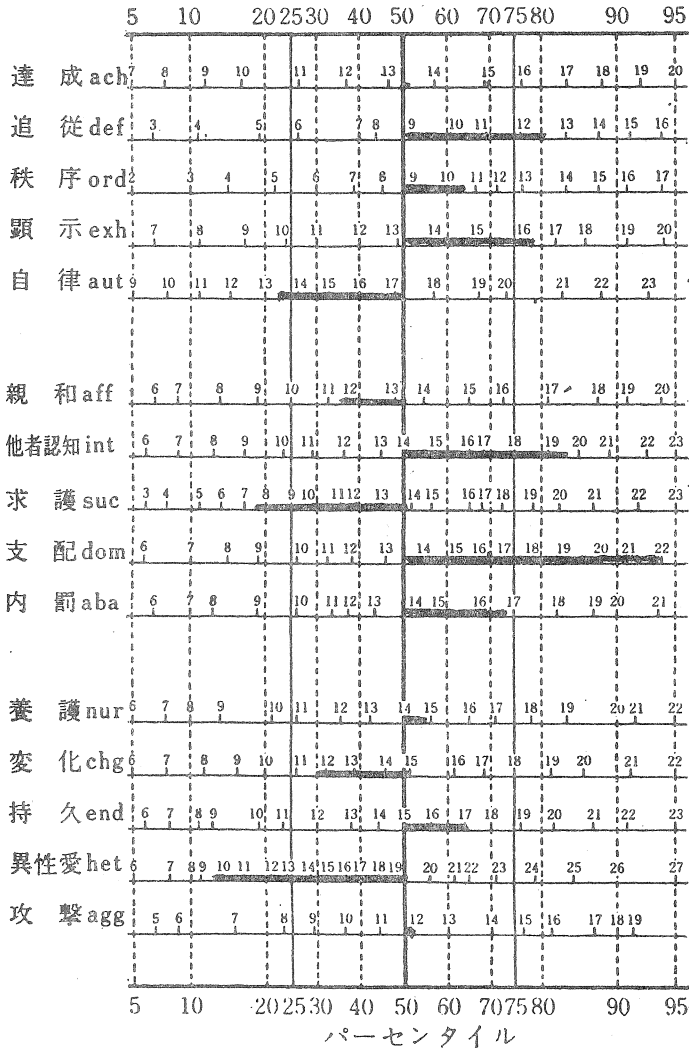
* P<.05

** P<.01

職業に関するパーソナリティの一考察

Fig. 1. 管理職のパーソナリティパターン

Fig. 1-1. 渉外管理職群



職業に関するパーソナリティの一考察

Fig. 2. 一般職のパーソナリティパターン

Fig. 2-1. 渉外群

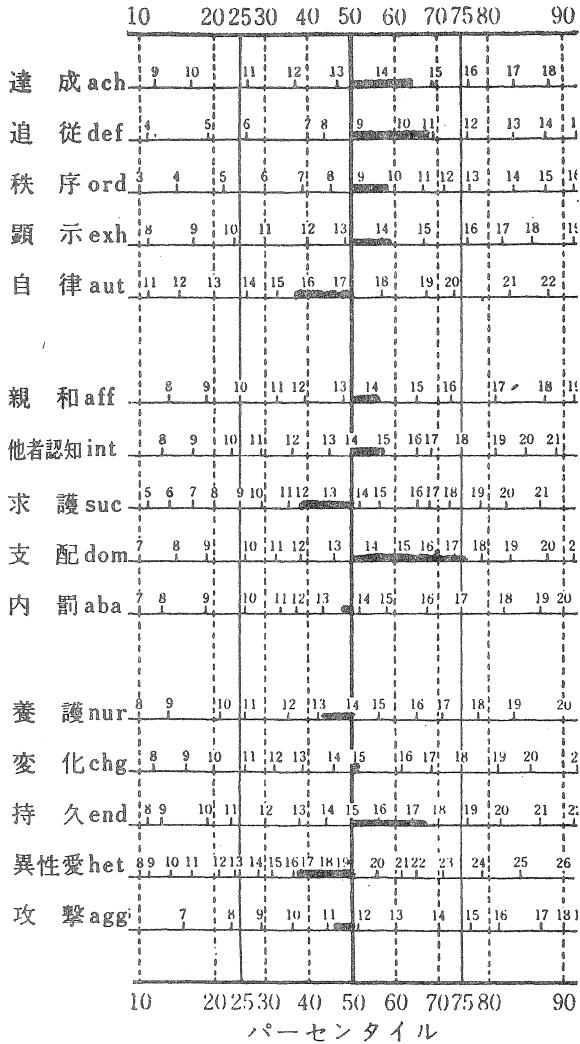


Fig. 2-2. 執務群

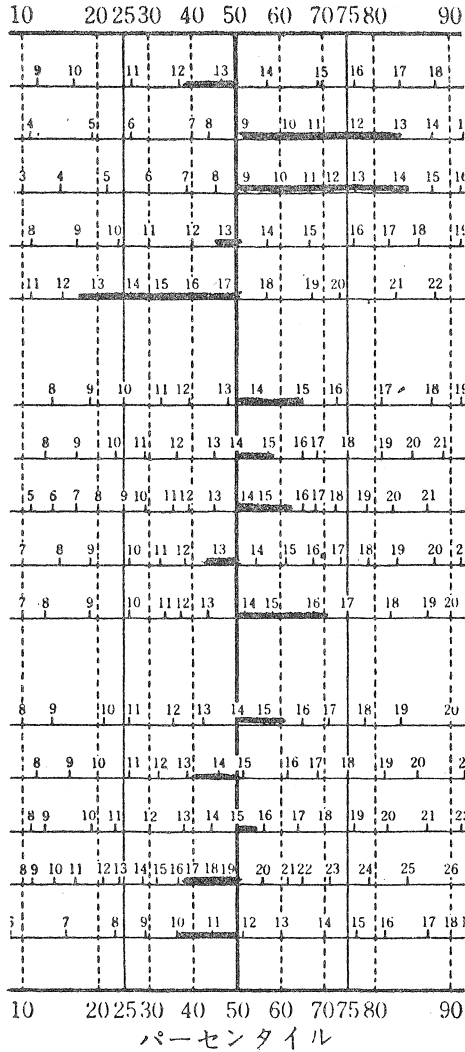


Fig. 2-3. 電算群

	10	20	25	30	40	50	60	70	75	80	90
達成 ach	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	
追従 def	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
秩序 ord	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
顕示 exh	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
自律 aut	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21
親和 aff	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
他者認知 int	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
求護 suc	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
支配 dom	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
内罰 aba	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17
養護 nur	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
変化 chg	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
持久 end	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
異性愛 het	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
攻撃 agg	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17

パーセンタイル

table 3 に示すように、性格特性のうち、他者認知、支配、内罰が、渉外管理職群に大で、逆に、親和、求護、異性愛は渉外群の方が強い。他者認知、支配、内罰などは管理職にとって重要な特性としてとりあげてよいであろう。

第2に、執務管理職群と一般執務群との比較をみると (table 3)、達成、支配の特性が執務管理職群に強く、求護、異性愛は一般執務群に大である。これらの結果を通じて、管理職の群は比較的支配特性が強く、求護欲求の特性が弱いことを指摘することができる。

以上の結果ならびに考察から、管理職の職務別比較、さらに、管理職と一般職との比較で、職務によるパーソナリティパターンの違いが認められたが、特に、渉外管理職群のパーソナリティパターンは、昭和48年4月入行時の一般渉外群のパターンをより一層明確化したようなプロフィール結果である。すなわち、一般渉外群のパーソナリティパターンを成長させたものが渉外管理職群のパターンであると言ってもよいであろう。

たとえば、支配、内罰、他者認知などの特性が、職務経験により強くあらわれていることによる。同時に、これは学生時代の職業選択の時、或いは採用面接の時から、すでにそのようなパーソナリティをもつ志願者が、ある一定の職務志向をなしていたものと考えられる。Walsh や Nachmann の研究にみられるように職務遂行における心理学的な欲求、すなわち、職務の文脈のなかから自分のために選び出してくる特性をこれら職務別のパーソナリティパターンは示している。

(2) 「仕事と性格の一致度」と EPPS のパターン

昭和48年4月入行の行員に対し、1年10カ月を経過した50年1月に、自己評価による「仕事と性格の一致度」について記述を求めた。記述による評価は2名の心理学専攻者の合意によってなされ、「非常にあってい」「あってい」「どちらともいえぬ」「あっていない」「わからない」の5段階に区分した。た

だし、分析対象は数量的な面から渉外群のみをとりあげた。

次に、これらの区分から、「非常にあっている」「あっている」を一致群とし、「あっていない」を不一致群として、前者を15名、後者を9名選び出し、EPPSに差異がみられるかを有意差検定した。table 4 に結果を示すが、15の特性の

table 4. 「仕事と性格」の一致群と不一致群のEPPSの平均値と有意差検定

特性	一致群 N=15		不一致群 N=9		t 値
	Mean	S D	Mean	S D	
ach	14.80	4.52	15.11	3.03	0.18
def	9.87	3.28	10.00	4.19	0.08
ord	10.27	5.01	10.56	6.08	0.12
exh	13.67	2.84	14.67	4.81	0.61
aut	16.20	3.80	17.67	3.53	0.90
aff	14.00	2.50	11.89	3.38	1.67
int	17.13	5.19	11.56	5.36	2.41*
suc	9.73	4.80	12.11	4.89	1.12
dom	17.33	3.46	17.56	4.17	0.14
aba	12.80	3.97	15.11	3.66	1.36
nur	12.67	5.03	11.33	2.54	0.56
chg	15.00	4.46	14.00	6.09	0.48
end	17.67	5.35	19.00	3.40	0.64
het	15.27	7.32	19.00	5.98	1.24
agg	13.20	3.56	11.44	4.67	0.99

* $P < .05$

うち、他者認知の特性のみ一致群の方が大であった。特に、渉外群は対外折衝の仕事であり、対人的な他者認知の程度が仕事と性格の一致に影響を与えるものと考えられる。

(3) 「仕事と性格の一致度」と興味、能力、やりがい感について。

「仕事が性格にあっている」ということは、一体何であろうか。仕事と適応

について、仕事（職場を含めて）と個人の間を考慮していくと、そこには職務満足の問題が存在する。Ginzberg, E. (1951) らは、(1) 経済的報酬、(2) 特殊な活動や目標達成のよろこびのような本質的満足、(3) 特別な集団や環境のような付随的満足の3特性を満足の決定因としている。

また、Science Research Associates (1951) は、(1) 仕事の負担、(2) 職場の設備、(3) 給与、(4) 福利厚生、(5) 同僚、(6) 上役、(7) 幹部、(8) 上役の行う管理、(9) 幹部の行う管理、(10) 意志の疎通、(11) 地位の安定、(12) 地位についての満足、(13) 会社との一体感、(14) 昇進・向上の機会等の14要因を従業員態度の指標とした。彼らの従業員態度調査は、仕事に関して基本的には欲求充足に基づく満足感を問題としているのである。これまでの諸研究から、共通に見いだせる仕事に関連した要因は、およそ次の3つにまとめることができる。

(1) 仕事自体、(2) 人間関係、(3) 給与である。

本研究では、以上の3要因を含む9つの項目（性格、興味、能力、やりがい、上役との関係、同僚との関係、勤続意志、職場移動の意志、給与）を設け、昭和48年4月入行者を対象として職務別にそれらがどのように関連しているかを、相関係数によって求めた。

結果は table 5 に示す。

「仕事が性格にあっている」ということについては渉外群では、興味とかなりの相関がみられ、つづいて、上役 (.471)、能力 (.413) の順に関連がみられた。

一方、執務群（電算群）を含むでは、仕事に対するやりがいと相関 (.647) が最も強く、つぎに、能力 (.448)、興味 (.447)、仲間 (.433) の順に相関がみられた。これからして、個人がとらえる「仕事が性格にあっている」という意識は、渉外群では、興味因子の影響が極めて強く、一方、執務群では、仕事に対するやりがいが強い影響を与えている。

なお、「仕事に興味がもてますか」の質問項目は、渉外群では、やりがい、

table 5. 職場適応調査項目の相関マトリックス 一般執務群 N=27

	性格	興味	能力	やりがい	上役	仲間	勤続意志	職場を変わりたい	給与	全体
性格		.447	.448	.647	.135	.433	-.240	.209	.347	.680
興味	.578		.184	.488	.272	.652	.088	.332	.259	.640
能力	.413	.446		.370	.199	.206	.064	.204	.152	.415
やりがい	.291	.669	.357		.179	.412	-.079	.394	.156	.627
上役	.471	.572	.302	.551		.294	.333	.434	.394	.511
仲間	.240	.652	.260	.493	.544		-.041	.518	.374	.764
勤続意志	.084	.315	.150	.411	.332	.043		.590	.380	.218
職場を変わりたい	.317	.307	.325	.217	.379	.079	.190		.614	.702
給与	.198	.093	-.035	.187	.330	.096	.253	-.011		.650
全体	.648	.800	.540	.723	.802	.559	.505	.568	.409	

一般渉外群 N=49

* 職場適応調査項目の設問に関する回答は5件法で求め望ましい回答に5点、望ましくない回答に1点を与えた。また9つの設問の得点を合計したのが全体である。

仲間、性格、上役との関係に強く結びついており、執務群では、仲間との相関が最も高く、やりがい、性格の順に結びつきが認められた。

相関マトリックス全体をとおしてみると、渉外群は、上役とのおりあいが多いの要因に結びついているのに対して、執務群は、仲間との関係が他の多くの要因と結びつき、また、この群の「職場を変わりたい」は、勤続意志が弱く、上役、仲間といった人間関係面も強く働いている。

次に、(2)の渉外群を対象とする分析結果で、他者認知の1特性しか差異がみられなかったのは、次の2つのことが影響している。1つは勤続年数が少ないこと、他は、「仕事が性格にあっている」という意識の中に興味の影響が多分に入っていることによると考えられる。

以上、(1)、(2)、(3)を通して今後の問題を考えると、職務によるパーソナリティパターンの違いは、職務が求め、個人が選び出す心理学的特性であるとい

えるが、これをもう一步おしすすめて考える必要がある。すなわち、同一対象者の就職前、就職時、職務経験をつんだ就職5年後の時点、さらに10年後の時点での職務によって影響を受けると考えられるパーソナリティの問題をとらえなければならない。

また、自己評定による仕事と性格の一致度の意識が、他の職場適応要因とさまざまに結びついており、職務によって異なっていることから、そのような面を含んだ職業選択の問題も新たな興味ある課題である。

要 約

以上の結果と考察から、次のようなことが要約される。

1. 職務別パーソナリティパターンの管理職行員を対象とする分析では、渉外管理職群は、執務管理職群より、他者認知の特性が大であった。逆に、執務管理職群は、達成、秩序に特徴がみられた。

また、経験年数の短い行員との職務別比較では、渉外管理職群と一般渉外群において、他者認知、支配、内罰の特性が前者に強く、親和、求護、異性愛は後者に大である。さらに、執務管理職群と一般執務群とでは、達成、支配の特性がやはり前者に強く、求護、異性愛は後者に大である。

これからして、職務別パーソナリティパターンに差異がみられる特性は、Nachmann が言うように、職務が求め、個人が選び出す心理学的特性であるといえる。そして、管理職群と一般行員群との比較で、管理職群に他者認知、支配、内罰などの欲求特性が強くあらわれたのもこの考え方の裏付けとなる。

2. 「仕事が性格にあっているか」について、一般渉外群を対象に、一致群と不一致群を選び、EPPSの示す特性に差異がみられるかを検討した。その結果、他者認知の1特性のみ差異がみられ、仕事が性格に合っていると群の

特質としてあげられる。

3. 職場適応にかかわる要因の中で、「仕事が性格にあっている」という意識は、他の要因とどのような関連をもつか相関係数を求めた結果、渉外群では、仕事に対する興味と関連があり、執務群（電算群を含む）では、仕事に対するやりがいと強い相関を示した。

また、渉外群は、全般に上役とのおりあいが多くの要因と結びついているのに対して、執務群は、同僚との関係が多くの要因と結びついており、個人がそれぞれの仕事から見いだす職場適応の要因のちがいを示した。

<References>

- 1) Bordin, E.S., Nachmann, B., and Segal, S.J. An articulated framework for vocational development. *J. couns. Psychol.*, 1963, 10, 107-117.
- 2) Crites, J.O. *Vocational Psychology*. McGraw-Hill, 1969.
- 3) Edwards, A.L. *Edwards Personal Preference Schedule Manual*. The psychological corporation. 1959.
- 4) Gray, J.T. Needs and Values in three occupations. *Personnel and Guidance Journal*. 1963, 238-244.
- 5) Kirchner, W.K., Dunnette, M.D., and Mousley, N. Use of the Edwards Personal Preference Schedule in the selection of salesmen. *J. personnel Psychol.*, 1960, 13, 421-424.
- 6) Kuhlen, R.G. Needs, Perceived need satisfaction opportunities, and satisfaction with occupation. *J. applied Psychol.*, 1963, 47, 56-64.
- 7) Maslow, A.H. *Motivation and Personality*. Harper, 1954.
- 8) 森野礼一 精神分析的人格発達論と職業適性、適性研究、第7号、1972.
- 9) 森下高治 労働適応に関する心理学的研究、関西学院大学大学院文学研究科修士論文、1970.
- 10) Murray, E.J. *Motivation and Emotion*. (動機と情緒：八木寛訳、現代心理学入門3、岩波書店、1966.)
- 11) Murray, H.A. *Explorations in personality*. Oxford Univ. Press, 1938.
- 12) Nachmann, B. Childhood experience and Vocational choice in law, dentistry, and social work. *J. Couns. Psychol.*, 1960, 7, 243-250.
- 13) 中西信男他：職業適性と欲求分析 —集団的人格投影検査 (GPPT) 改訂の試み—

- 適性研究, 第7号, 1972.
- 14) Roe, A. The psychology of occupations. Wiley, 1956.
 - 15) Schaffer, R.H. Job satisfaction as related to need satisfaction in work. Psychol. Monographs, 1953, No. 364.
 - 16) Super, D.E. The psychology of careers. (職業生活の心理学: 日本職業指導学会誌, 誠信書房, 1967.)
 - 17) Super, D.E. 職業指導研究セミナー報告書。日本職業指導協会, 1969.
 - 18) Super, D.E. Bohn, M.J., Jr. Occupational Psychology. Tavistock, 1970.
 - 19) 武田正信, 角隆司: 監督者類型並びに職務満足に関する心理学的研究, 人文論究, 第19巻第3号, 1968.
 - 20) 武田正信, 武田俊昭: 職業的発達におけるパーソナリティ要因, 創立80周年関西学院大学文学部記念論文集, 1970.
 - 21) 八木冕, 前田嘉明他: 講座心理学 5, 動機と情緒, 東京大学出版会, 1969.
 - 22) 八木冕, 佐治守夫他: 講座心理学 10, 人格, 東京大学出版会, 1970.
 - 23) Walsh, R.P. The effects of needs on responses to job duties. J. Couns. Psychol., 1959, 6, 194-198.