

会社員の仕事意識に関する日本の独自性

教育心理学コース 森田 慎一郎

Uniqueness of Japanese business employees' working mind

Shinichiro MORITA

Recently, it has been claimed that Japanese style management needs to be reconstructed. In this article, in order to examine what part of Japanese style management ought to be reconstructed, the writer reviews researches on Japanese business employees' job satisfaction and attempts to reveal the structure of their working mind.

Findings indicate that Japanese business employees' working mind consists of not only job satisfaction but also satisfaction in company. It is also indicated that Japanese business employees' voluntary individual turnover is more influenced by satisfaction in company than job satisfaction. The writer further proposes that future Japanese style management should attach greater importance to enhancing business employees' job satisfaction.

目次

- 1 問題と目的
 - A 問題意識
 - B 日本的経営とその現状
 - C 本論の目的
- 2 職務満足とは何か
 - A 職務満足の定義
 - B 関連概念との違い
 - C 研究史の概観
 - D 職務満足の測定尺度
- 3 日本人の職務満足の特徴
 - A 「職場での人間関係」が持つ意味
 - B 国際調査が示す満足度の低さ
- 4 日本の独自性を生み出す要因
 - A 先行研究における指摘
 - B 職務配転に基づく人材育成
- 5 三者(会社・社員・職務)関係における日本の独自性と「会社満足」への着目
 - A 三者関係における日本の独自性
 - B 「会社満足」への着目
 - C 会社満足を利用した日本の独自性の解釈
- 6 仕事意識における日本の独自性の未来と研究の展望
 - A 仕事意識における日本の独自性の未来
 - B 研究の展望

1 問題と目的

A 問題意識

平成14年版の「労働経済白書」によれば、2001年における日本の失業率は5.0%であり、その中でも、15～19歳層が12.2%、20～24歳層が9.0%と全体平均の2倍程度の値を示している。これらの値は、「フリーター」などの時代を象徴する現象を裏づけるものとして注目されることが多いが、裏を返せば、学校を卒業すると同時に就職することが、依然として一般的なキャリアパスであることを示すものともいえる。

ところが、日本の職業教育に着目すると、まず、高校においては、進路指導の中で「職業理解」の指導はされず、努力と勤勉を推奨して、卒業時点での就職先あるいは進学先を確保する傾向が強い(小杉, 2002: 下山, 1992)。また、大学においても、文科系卒業者は周囲から企業の管理職候補と目され、理科系卒業者は研究室主導で就職先が決まる(小杉, 2002)こともあり、学生の「職業理解」を促進する教育はされてきていない。さらに、日本の大学生には、学生時代を自由に楽しむ猶予期間とみなし、職業が未決定であっても不安を感じない者が多いことが明らかになっている(下山, 1992)。

一方で、日本の会社員は、外部の感覚からは異常とさえ映るほど猛烈な働きぶりを示す(太田, 1996)。

KAROSHI(過労死)という言葉は、今や日本の産業社会の特徴を示す言葉として世界的に認知されるまでになった。一体どうして、十分な職業指導を受けず、職業意識も希薄である人間が、就職を境にして、勤勉に仕事に取り組む組織の一員になっていくのだろうか。

B 日本の経営とその現状

この疑問に対する答えを、「日本的経営」と呼ばれる、終身雇用(学校卒業と同時に採用した社員を定年まで雇用し続けること)や年功序列(年齢・勤続年数を基準にして給与や職位を決めること)に基づく経営手法に求めたものは多い。すなわち、雇用の継続を最優先し、長期的貢献に報奨する会社体質が、社員の「現在の会社に長期勤続しようとする意向(以下、定着志向と呼ぶ)」を育み、結果として、組織に従順な社員が育成されるというものである。このような説明は、主に経営者が日本の経営を肯定する際に用いられてきた。いいかえれば、日本経済が好調な時代においては、日本の経営を理解するためには、経営者の視点に立った「トップダウン」的な説明のみで事足りたといえる。

しかしながら、バブル経済崩壊後、景気低迷が長引くにつれ、日本的経営は肯定されることは少なくなり、その見直しの動きが顕著となっている。ここで留意すべきは、今一度、日本的経営について実態を把握することである。日本経済が低迷していることを理由に、経済が比較的好調な米国の経営手法をそのまま取り入れることは賢明とはいえない。改革を実りあるものとするためには、まず実態を把握し、日本的経営のメリットやデメリットを認識することが必須である。すなわち、今、求められているのは、日本的経営をより深く理解することである。

C 本論の目的

そこで本論では、日本的経営に対する理解を深めるために、日本の会社員の仕事意識に焦点をあてる。日本的経営を支える社員の意識に焦点をあてることは、従来の「トップダウン」的な説明とは逆の、社員個人の視点に立った「ボトムアップ」的なアプローチに他ならず、理解の深化のために有効である。具体的には、「職務満足(job satisfaction)」という概念を切り口として、日本人の仕事意識の特徴を把握する。そして、その特徴を生み出す要因を、日本的経営と関連づけて探索する。さらに、得られた知見をもとに日本的経営の方向性を論じ、それに対応した個人のキャリア意識のあり方に言及する。

2 職務満足とは何か

まず、日本人の仕事意識を探るための切り口として使用する職務満足について説明する。

A 職務満足の定義

職務満足の定義は一様ではないが、Locke(1976)による「個人の職務や職務経験についての評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態」が用いられることが多い。その理由としては、「個人がどの程度肯定的情動を示すかに主眼が置かれており、個人の心理メカニズムを特定していないため、シンプルながら汎用性が高い(高橋, 2002)」ことがあげられる。例えば、Lofquist & Dawis(1969)による「仕事における強化システムと個人の欲求との反応関数」という定義は、欲求が職務の中に含まれる強化子によって充足されるといふ心理メカニズムに依拠している。本論においては、職務満足の生成に関して、特定の心理メカニズムに依拠することはしないため、Locke(1976)の定義を用いる。

B 関連概念との違い

職務満足に関連する概念として「モラル(morale)」と「モチベーション(motivation)」がある。ここでは、それらとの違いについて説明する。

まず、モラルは、モラル(moral)からの派生語であり、士気や勤労意欲とも訳される。モラルには「集団特性を表現するもの」「個人の満足または適応を表すもの」の2種類の用法があり、後者の用法においては、職務満足とほぼ同義である(松井, 1976)。ただし、「モラル調査などでは、調査目的がその集団の集団のモラルであるにもかかわらず、直接収集するのは個人個人の意見であり、それを集合して職場のモラルとする場合が多い(正田, 1992)」ことから分かるように、モラルは、個人の意識の集合体としての集団特性を意味することが多い。本論においては、集団特性そのものよりも集団に属する個人の意識を扱うため、モラルではなく職務満足を用いる。

次に、モチベーションは、動機づけと訳されることが多い。職務満足との関連は深く、職務満足を説明する理論とされるものの多くが、モチベーションを説明する理論としても紹介されている(小野, 1993)。両概念の違いは、「モチベーションは行動の先行条件(antecedent)であるのに対して、職務満足は行動の後

続事件(subsequence)である(松井, 1976)」に明確に表現されている。すなわち、両概念を時系列的に並べると「モチベーション→行動→職務満足」という関係になり、モチベーションが見通しに対する評価であるのに対し、職務満足は事実に対する評価であるといえる。本論においては、事実に対する評価を扱うため、モチベーションではなく職務満足を用いる。

C 研究史の概観

職務満足に関する研究は、1930年代頃に米国で始まり、いくつかの段階を経て今日に至っている。

1960年代頃までは、主として「職務満足に影響を与える要因は何か」についての研究がなされた。当時の代表的研究の1つに、ハーズバーグ(1968)が唱えた「二要因理論」がある。彼は、回想形式による臨界事例法(職務の中で、「きわだって良い感情」「きわだって悪い感情」を抱いた時のことを想起させ、それにまつわる状況を語らせる方法)を用いた面接調査をもとに、職務満足に影響を与える要因を職務内容関連要因と職務環境関連要因に二分し、前者は職務満足をもたらす、後者は職務不満足をもたらすとした。具体的には、前者では「達成」「承認」「仕事そのもの」「責任」「昇進」といった要因、後者では「会社の政策と経営」「監督技術」「給与」「対人関係」「作業条件」といった要因をあげた。二要因理論はあまりにもユニークであり、またあまりにも明快であるだけに多くの産業心理学者の関心を集めたが、それだけにまた、方法論等に対する批判も多かった(松井, 1976)。

1960年代以降、職務満足は、「動機づけ」に関する諸理論の中で、従属変数や結果変数として扱われることが多くなった。代表的な理論としては、Vroom(1964)やPorter & Lawler(1968)が唱えた「期待理論」、Adams(1965)の「公平理論」があるが、これらの理論をまとめて「過程理論」と呼ぶことから分かるように、職務満足に関しては、それが「どのように形成されるか」というプロセスが、より着目されるようになっていったといえる。その後は、過程理論を基軸として研究が発展し、近年では、諸理論を統合する試み(Locke, 1991)もなされている。

一方、1980年代半ばから、「従来の職務満足の研究は状況要因を重視しすぎた(Staw & Ross, 1985)」という観点から、職務満足と個人の傾性(disposition; 個人の行動や思考を決定する生得的で顕著な性質)の関係を探る研究が行われた。現在では「職務満足は個人の傾性によっても影響される」という見解が支配的となっ

ている(Judge & Locke, 2000)。

D 職務満足の測定尺度

職務満足については、数多くの測定尺度が開発されており、Job Descriptive Index(以下、「JDI」と呼ぶ)(Smith, Kendall, & Hulin, 1969)やMinnesota Satisfaction Questionnaire(以下、「MSQ」と呼ぶ)(Weiss, Dawis, England, & Lofquist, 1967)のように、先行研究においてよく用いられ、実証研究を通じて十分な信頼性・妥当性が認められてきたものがある(高橋, 1999)。上記のうち、JDIは職務満足を5領域(仕事そのもの、給料、昇進、上司、同僚)から構成しており、MSQは職務満足を20領域(常に仕事があること、仕事の独立性、仕事の多様性、社会的地位、上司の部下の扱い方、上司自身の能力、倫理的価値、雇用の安定性、社会的貢献、権限、能力の活用、会社の方針の実践、給料、昇進、責任、独創性の発揮、仕事の環境、仕事仲間との関係、承認、達成感)から構成している。

3 日本人の職務満足の特徴

それでは、日本人の職務満足にはどのような特徴があるのだろうか。日本の研究者によって行われた職務満足研究には、海外との比較という視点に基づくものが少なくない。それらの中で、日本人の職務満足の特徴として指摘されているものを集約すると以下の2点になる。

A 「職場での人間関係」が持つ意味

1点目は、二要因理論(ハーズバーグ, 1968)では「職務不満足をもたらす要因」の1つとされている「職場での人間関係」が、職務満足、あるいは、職務満足と職務不満足の双方をももたらす要因となっていることである。所(1984)は通運会社の中間管理者層、村杉(1987)は製造業従業員、山本(1990)は技術職社員、足立・小山田(1997)は看護婦、安達(1998)はセールス職者、を対象とした質問紙調査を行い、その結果は、上記の特徴を示している。もっとも、これらの結果が、ハーズバーグの用いた面接調査ではなく、質問紙調査によって導かれていることには、議論の余地はある。しかし、二要因理論が調査方法の違いによってくつがえされるものではないことを実証した先行研究(French, Metersky, Thaler, & Trexler, 1973)もあることを考え合わせると、日本人にとっての「職場での人間関係」の意味が米国人にとってのそれとは異質なも

のであることは確かであると考えられる。

B 国際調査が示す満足度の低さ

2点目は、国際調査において顕在化する満足度の低さである。Lincoln & Kalleberg (1990) の行った日米比較調査では米国の労働者の方が日本の労働者よりも高い職務満足を示している。総務庁 (1993) の「第5回世界青年意識調査報告書」では、日本の労働者の職場生活への満足度は11カ国中最低である。1994年から2年間ほどかけて行われた電機連合による国際調査においても、職場生活への満足度は14カ国中8位であり、決して高くはない(崎岡, 1997)。

これらの結果は、一見理解し難い。既述のとおり、日本の会社員は、外部の感覚からは異常とさえ映るほど猛烈な働きぶりを示しており、日本の会社は、雇用の継続を最優先し長期的貢献に報奨する体質によって、社員の定着志向を育てている。事実、日本の労働者の平均勤続年数(12.3年)は、アメリカ、カナダ、イギリス、ドイツ、フランス、イタリア、オーストラリアを含めた8カ国の中で最も長い(経済企画庁, 1992)。にもかかわらず、職務満足は世界の中で極めて低いレベルを示している。米国では、職務満足が「離転職意志(voluntary individual turnover)」に負の影響を与えることが明らかになっており(Blau, 1993)、その理屈に基づけば、職務満足の低い労働者の離転職意志は高くなるはずである。しかし、上に述べたとおり、日本の労働者には、職務満足と離転職意志の双方が低いという傾向が読み取れ、この点でも、米国と異なっている。

4 日本の独自性を生み出す要因

前章で、日本人の仕事意識の特徴として、「職場での人間関係」が職務不満足のみならず職務満足にも影響を与えることと、国際調査の結果では職務満足が他国よりも低いこと、の2点が確認された。本章では、それらの特徴を生み出す要因を推察する。

A 先行研究における指摘

まず、「『職場での人間関係』が職務不満足のみならず職務満足にも影響を与えること」の要因について、所(1984)は、年功序列や終身雇用といった日本の人事管理が「職場集団への溶け込み」を職務満足喚起の必要条件にしていることを指摘している。また、村杉(1987)は、欧米に比べて職務配転が頻繁に行われ社内での職務が流動的な日本では、個人業績よりも集団

業績を重視する傾向があるため、「職場での人間関係」要因が職務満足に影響を与える、と指摘している。

次に、「国際調査の結果では職務満足が他国よりも低いこと」の要因について、若林・城戸(1986)が「日本と海外の間での感情表出の文化格差」を指摘している。これは、職業移動が比較的自由な海外では、職務不満足を認めることは、自分の職業選択の誤りと無能さ(転職する能力がない)を表明することになるのに対し、学校卒業後同じ会社で働き続けることが珍しくない日本では、職場集団の中で不満を表出しあったり、なぐさめあったりすることに抵抗が少ないというものである。

B 職務配転に基づく人材育成

上記の先行研究の指摘をまとめると、日本人の仕事意識の特徴を生み出す要因としては、終身雇用と年功序列に立脚する日本的経営を運用する手段の1つである「職務配転に基づく人材育成」の存在が大きいと考えられる。

これによって、社員は「専門的機能的というよりは全面的非機能的(村杉, 1987)」に育成され、「構成員(会社員)の職務内容は弾力的であり、個々人の職務範囲は組織・集団内の状況に応じて絶えず伸縮している(植村, 1993)」状況が生まれ、結果として、「『会社専門家』と呼ぶにふさわしい人材(西田, 1983)」が輩出される。いかえれば、「職務配転に基づく人材育成」により、会社は、社員を、多様な職務をある程度のレベルまで理解し、かつ、人脈や流儀といった自社文化に精通した人材に育成することが可能となる。このことは、円滑な組織運営を望む会社にとって、メリットといえる。

一方、「職務配転に基づく人材育成」により、社員には、特定職務の高い専門性の獲得が難しい、というデメリットが生じる。高い専門性の獲得が困難であるということは、社外でも通用するレベルの職務能力を身につけることが困難であることに他ならず、当然、現在勤めている会社からの転職も困難なものとなる。したがって、上述の「職業移動が前提とならないがゆえの、職場集団における不満の表出(若林・城戸, 1986)」が生じるのも理に適っているといえる。

5 三者(会社・社員・職務)関係における日本の独自性と「会社満足」への着目

前章で、日本人の仕事意識の特徴を生み出す重要な

要因として、「職務配転に基づく人材育成」の存在が明らかとなった。本章では、その視点を活かしながら、日本と欧米における会社と社員と職務の三者関係の違いについて論じる。さらに、日本の会社員の仕事意識をとらえる際に有用な新概念として「会社満足」に着目する。

A 三者関係における日本の独自性

「職務配転に基づく人材育成」は、会社にメリット、社員にデメリットをもたらすが、この両者間の不均衡な状態を、均衡のとれた状態に修正する機能を果たしているのが、日本的経営の根幹ともいえる「終身雇用と年功序列」である。なぜなら、これらの制度のもとでは、会社は「右肩上がりの賃金で終身雇用」というリスクを負い、社員は「定年までの勤続と安定収入の保証」という安心を獲得するためである。

前章で述べたように、日本的経営においては、会社は、社員に対して、ある程度の専門性の発揮と自社文化への精通を期待している。つまり、職務内容は「職場の人間関係」などを含んだ会社文化の影響を色濃く受けており、さらに、社員自身も、自らの職業生活の基盤を、職務遂行能力のレベルアップの中ではなく、会社という組織の持続と発展の中に見い出さざるをえない。

したがって、日本的経営における会社と社員と職務の三者関係については、職務の中に会社文化が混入し職務の独立性が低くなっていることと、会社が長期に渡って社員の面倒を見るという、いわば「社員を丸抱えする(尾高, 1984)」状態が成り立っていること、の2点が特徴的であるといえる。

一方、海外では、終身雇用を前提とせず、「職務主義」と呼ばれる、職務を人に合わせるのではなく、職務に人を配置するという考え方の欧米型マネジメント(太田, 1994)が主流である。つまり、日本的経営においては、職務担当者の経験や人脈によって仕事のやり方が大きく変わるため、職務の枠が緩くならざるをえない。それに対して、欧米型マネジメントでは、職務担当者が、自身の専門性を基盤として職務記述書(Job Description)などのマニュアル類を理解した上で業務に従事するため、仕事のやり方の変化は小さく、職務は一定の枠を保ちやすいといえる。したがって、欧米型マネジメントでは、職務において、会社が社員に求めるものは「専門性の発揮」が中心となる。社員にとっても「専門性をレベルアップすること」が会社に勤務するメリットとなり、それは、解雇等に伴い他社に

求職する際や高い地位を求めて他社に転職する際の「備え」にもなる。

このようなことから、欧米型マネジメントにおける会社と社員と職務の三者関係については、専門性という枠により職務の独立性が保たれていることと、職務を媒介とした「契約」により、会社と社員の対等な関係が成り立っていること、の2点が特徴的であるといえる。

B 「会社満足」への着目

職務の専門性が高く、また、それを媒介とした契約により、会社と社員の間に対等な関係が成り立っている欧米などにおいては、職務に対する満足度である職務満足が、会社員としての満足度を示していると言っても過言ではない。しかし、相対的に職務の専門性が低く、社員が会社に「抱えられる」形で両者の関係が成り立っている日本においては、職務満足のみでは、会社員としての満足度の一部しか把握できないのではないだろうか。

そこで、本論では、職務満足に加えて、社員本人を「抱える」主体である会社に対する満足度に着目し、それを「会社満足」と命名する。会社満足の定義は、Locke(1976)による職務満足の定義を参考に「会社についての評価から生ずる、好ましく、肯定的な情動の状態」とする。また、JDIやMSQによって職務満足が測定されるのと同様に、会社満足は「会社の持つ様々な側面」に対する評価の合算により測定される概念とする。

当然のことながら、会社満足については、職務満足のよう、十分な信頼性・妥当性が認められた測定尺度は見あたらない。しかし、既存の職務満足尺度の中には、実質的に会社満足を問う項目を含むものがある。例えば、西川(1979)の職務満足尺度は、「コミュニケーション」「福利厚生」「会社と経営」を測定する項目群を含んでおり、具体的には「会社はしっかりして倒産や吸収合併の心配はない」等の項目が、まさに会社満足を問うものであるといえる。ただし、これらの職務満足尺度は、職務と会社を区別するという発想に基づいているものではないため、測定結果から会社満足の部分だけを切り分けることが困難であり、会社満足を把握することには向いていない。

ところで、会社に対する意識という点で会社満足と共通する概念として「組織コミットメント(organizational commitment)」があり、「職務満足と並び組織心理学の中心をなす概念(Jex, 2002)」といわれ

ている。しかし、組織コミットメントは、Meyer, Allen, & Smith(1993)が、それを「情動的」「継続的」「規範的」という3つの構成要素から捉えたように、組織に対して個人が「いかに」コミットメントを示すか、という概念である。そのため、個人が組織の「何を」評価しているかをとらえることはできず、個人の意識を会社の経営手法と関連づけて論ずることが困難である。本論で定義する会社満足は、個人が会社の「何を(どのような側面を)」をどの程度評価するか、という概念であり、その困難を克服するものである。

C 会社満足を利用した日本の独自性の解釈

日本の会社員の仕事意識を構成する概念として、職務満足に会社満足を加えることにより、第3章で紹介した「日本の社員は、日本的経営のもとで定着志向を育んでおり、離転職意志は他国よりも低い、職務満足は世界の中でも極めて低いレベルにある」という一見理解し難い現象も、次のような解釈が可能となる。すなわち、「米国等では、会社員としての満足を、職務満足によってほぼ把握できるため、『職務満足が高ければ、離転職意志は低い』という関連が成り立つ。それに対して、日本では、社員の意識に職務満足と会社満足が併存し、しかも、離転職意志に与える影響は後者の方が大きい、『職務満足が低くとも会社満足が高ければ、離転職意志は低い』という関連が成り立つ。」というものである。

6 仕事意識における日本の独自性の未来と研究の展望

ここまで、職務満足を切り口として、職務配転によってもたらされる「三者(会社・社員・職務)関係の独自性」を導き、その結果、日本の会社員の仕事意識の独自性を解明する重要な概念として、会社満足を案出するに至った。すなわち、日本の会社員の仕事意識については、職務満足と会社満足が併存し、離転職意志に対しては職務満足よりも会社満足が大きな影響を与えるというメカニズムによって、他国とは異なる独自性を形成しているといえる。

本章では、このメカニズムを前提として、仕事意識における日本の独自性の未来について、会社と社員それぞれが進むべき方向を示しつつ論じる。最後に、研究の展望について述べる。

A 仕事意識における日本の独自性の未来

日本の会社員の仕事意識における「職務満足が低くとも、高い会社満足によって、離転職意志の上昇、すなわち、定着志向の低下がもたらされない」というメカニズムを生み出したのは、日本的経営に他ならないが、その前提として、日本的経営を可能ならしめた「堅調な日本経済」があったことはいまでもない。

ところが、今日の日本は、経済のグローバル化や高度情報社会の到来に伴う産業構造の変化の影響を受け、かつてのような経済成長は到底見込めなくなっている。会社も、社員の給与カットや福利厚生削減からリストラの断行に至るまで幅広い対応を迫られている。したがって、今後、かつてよりも社員の会社満足が低下することは避けられないと考えられる。上述のメカニズムに従えば、会社満足の低下は定着志向の低下をもたらすため、将来的には、「職務満足は低い」が定着志向は高い」という従来の日本の独自性が消滅し、「職務満足と定着志向が共に低い」状態に陥る可能性もあるといえる。このような、会社と社員双方にとって全くメリットの無い状態に陥ることを防ぐために、日本の会社と社員は、今後、どのような方向に進むべきなのだろうか。

まず、会社としては、従来の日本的経営においては重視されてこなかった職務満足を向上させることが重要であると考えられる。このことは、日本的経営の全面否定を意味するものではない。既述のとおり、日本的経営には、好景気という条件さえ整っていれば、社員の高い会社満足とそれに伴う高い定着志向を維持するという優れた機能がある。したがって、その効果は、景気が少しでも上向きになれば必ず現れるものである。しかし、たとえ、好景気が到来したとしても、その長期的持続は今後については見込まれない。したがって、不況時、すなわち、会社満足が低下する時期においても、社員の仕事意識をある程度のレベルに維持することが重要であり、そのためにも、もう1つの満足である職務満足を高めることが有効であるといえる。

職務満足の向上を考える上で欠かせない概念が「職務の専門性」である。既述のとおり、欧米型マネジメントでは、会社と社員の間には「職務の専門性の発揮」を媒介とする形で契約関係が成り立っている。「社員丸抱え」を前提とする日本的経営において、会社と社員の関係を欧米型の契約関係へ変更することは至難の業ともいえるが、丸抱えの箍をゆるめて、職務の専門性の発揮を重視した施策を取り込んでいくことは可能であろう。このような、職務の専門性を重視する考え方

は、近年の経営学等でも唱えられており(久本, 2003; 太田, 1996), プロフェッショナルスクールの整備など政府の政策としても体现されつつある。したがって、職務の専門性への着目によって、職務満足の上を目指す試みは、既に始まっているともいえる。

一方、社員には、主体性の確立が求められることになる。職務満足の上は、会社の施策に頼るのみでは実現できない。丸抱えの籠がゆるんだ分、社員には、自分自身の力で職務に取り組む必要が生じる。その際、重要となるのは、やはり「いかに職務の専門性を高めていくか」という点になるだろう。近年、大学や大学院への社会人入学者数が増えていることや、世間で資格取得熱が高まっていることは、既に、自らの専門性を高めることに力を注ぎ始めた社会人が数多くいることを意味している。このような「働きながら学ぶ」といった態度に代表されるように、自らのキャリア形成に対して主体性を発揮することは決して楽なことではない。しかし、自らのキャリアアップを実現した暁には、職務満足の上という、何物にも代え難い精神的充足もたらされるはずである。

B 研究の展望

今後は、本論で得られた知見をもとに、調査に基づく実証研究を行いたい。現時点における研究の方向性としては、以下の2つを考えている。

まず、本論で導かれた、日本の会社員の仕事意識における「職務満足と会社満足が併存し、離転職意志(裏返せば、定着志向)に対しては職務満足よりも会社満足が大きな影響を与える」というメカニズムの検証を行うものである。方法としては、現役社員を対象とした質問紙調査を行いたい。ただし、本論で述べたとおり、会社満足については、先行研究の知見がほとんど見当たらないため、併せて面接調査も実施し、会社満足の概念形成を行いたい。本論では「会社満足が高ければ定着志向も高まるだろう」という仮説にとどまっているが、概念形成を綿密に行うことによって、質問紙調査で「会社のどの側面に対する満足が、定着志向に対する影響が大きいか」についての探索も可能になると考えられる。したがって、考察の部分では、本論よりも会社経営のある側面に焦点を絞った議論を展開できるだろう。

もう1つは、「職務の専門性」に着目した研究である。方法としては、学生などを対象とした質問紙調査を行いたい。既述のとおり、これからの社員には、専門性を発揮するために、「資格取得」などの職務に対する前

向きな取り組みが求められるといえる。このような、主体性を問われる場面は、入社後のみならず、入社前の職業決定の段階にも存在する。特に、専門性の高い職業を目指す学生ほど、職業決定の際に主体性を発揮する必要に迫られることが予想される。研究では、将来就きたい職業が互いに異なる学生群を対象に、職業の専門性に対する理解と職業決定における主体性との関連などを検討したい。結果については、就職前の仕事意識として、発達心理学的視点から捉え直すとともに、現在、体制整備が急務となっている、学生を対象としたキャリアカウンセリングなどに役立てたい。

(指導教官 下山晴彦助教授)

引用文献

- 足立久子・小山田隆明 1997 Herzbergの2要因仮説による看護婦の職務満足の研究 岐阜大学教育学部研究報告 人文科学, 第46巻 第1号, 89-99
- 安達智子 1998 セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討— 心理学研究 第69巻 第3号, 223-228
- Adams, J. S. 1965 Inequity in social exchange. In L. Berkowitz(Ed.), *Advances in experimental social psychology*. Vol. 2, New York: Academic Press. 267-299
- Blau, G. 1993 Further Exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330
- French, E. B., Metersky, M. L., Thaler, D. S. and Trexler, J. T. 1973 "Herzberg's Two-factor theory: Consistency Versus Method Dependency", *Personnel psychology*, 26, 369-385
- ハーズバーグ, F. (北野利信訳) 1968 『仕事と人間性』 東洋経済新報社
- 久本 憲夫 2003 『正社員ルネサンス』 中央公論新社
- Jex, S. M. 2002 "Chapter 5 : Job Satisfaction and Organizational Commitment" *Organizational Psychology: a scientist-practitioner approach*. New York: Wiley. 115-143
- Judge, T. A., Bono, J. E. & Locke, E. A. 2000 Personality and Job Satisfaction: The Mediating Role of Job Characteristics. *Journal of Applied Psychology*, 85, 237-249
- 経済企画庁編 1992 『平成4年版 経済白書』
- 小杉礼子 2002 大都市の若者と仕事—若者にとって働くこと, 仕事とは— JIL@Work(アットワーク), 12, 20-23
- 厚生労働省編 2002 『労働経済白書 平成14年版』
- Lincoln, J. R. & A. L. Kalleberg 1990 *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organizations and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge University Press, New York
- Locke, E. A. 1991 The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 288-299

- Locke, E. A. 1976 The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally, 1297-1349
- Lofquist, L. H. & Dawis, R. V. 1969 Adjustment to work: A psychological view of man's problems in a work-oriented society. New York: Appleton-Century-Crofts.
- 松井資夫 1976 「職務満足」および「ワーク・モチベーション」理論に関する研究 応用社会学研究(立教大), 17, 133-161
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. 1993 Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a Three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78, 538-551
- 村杉健 1987 『作業組織の行動科学—モラル・モチベーション研究—』 税務経理協会
- 西田耕三 1983 『日本社会と日本的経営』 文眞堂
- 西川一廉 1979 職務満足の心理学的研究(2)—Job Involvementとの関係について— 桃山学院大学人文科学研究, 15(1), 1-34
- 尾高邦雄 1984 『日本的経営』 中央公論社
- 太田肇 1994 『日本企業と個人—統合のパラダイム転換—』 白桃書房
- 太田肇 1996 『個人尊重の組織論』 中央公論社
- 小野公一 1993 『職務満足感と生活満足感』 白桃書房
- Porter, L. W. & Lawler III, E. E. 1968 *Managerial Attitudes and performance*. Homewood, IL: Dorsey Press.
- 崎岡利克 1997 電気労働者意識・国際比較と10年の変遷 人事マネジメント 1月号 50-58
- 下山晴彦 1992 モラトリアムの下位分類の研究—アイデンティティの発達との関連で— 教育心理学研究, 40, 121-129
- 正田亘 1992 『産業組織心理学』 恒星社厚生閣
- Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. 1969 The measurement of satisfaction in work and retirement. Chicago: Rand McNally.
- 総務庁青少年対策本部編 1993 世界の青年との比較からみた日本の青年—第5回世界青年意識調査報告書—
- Staw, B. M. & Ross, J. 1985 Stability in the midst of change: A dispositional approach to job attitudes. *Journal of Applied Psychology*, 70, 469-480
- 高橋弘司 2002 第5章 職務満足 宗方比佐子・渡辺直登(編) 『キャリア発達の心理学』 川島書店, 99-126
- 高橋弘司 1999 態度の測定(I): 職務満足 渡辺直登・野口裕之(編) 『組織心理測定論』 白桃書房, 107-130
- 所正文 1984 中間管理者層の職務満足と人格特性 応用心理学研究, 9, 23-33
- 植村省三 1993 『日本的経営組織』 文眞堂
- Vroom, V. H. 1964 *Work and motivation*, New York: Wiley. 坂下昭宣・榊原清則・小松陽一・城戸康彰(共訳) 1982 『仕事とモチベーション』 千倉書房
- 若林満・城戸康彰 1986 わが国労働者の職務満足度と組織コミットメント—国際比較研究の結果から— 労務研究 第39巻 第9号 8-21
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W. & Lofquist, L. H. 1967 *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire* (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Vol. XVI). Minneapolis, MN: University of Minnesota, Work Adjustment Project, Industrial Relations Center.
- 山本寛 1990 職務満足と企業組織に関する実証的研究—電気機器製造会社の技術者を対象として— 応用心理学研究, 15, 17-28