

博士学位論文

勤労者の Well-Being と  
仕事の意味づけに関する心理学的研究  
—「漸進的使命感」概念の提唱—

2018 年度

山口 文子

# 目次

第 I 章 背景と目的 .....	1
第 1 節 問題の所在 .....	2
第 2 節 メンタルヘルス研究の動向と課題 .....	3
1. 問題と目的 .....	3
2. ストレス研究からポジティブ研究へ .....	3
(1) バーンアウト研究からの流れについて .....	3
(2) ポジティブ心理学とメンタルヘルス .....	5
(3) ワーク・エンゲイジメント研究に至るまで .....	6
3. ワーク・エンゲイジメント概念の提唱 .....	6
(1) ワーク・エンゲイジメントとは .....	6
(2) ワーク・エンゲイジメント尺度について .....	7
(3) ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状について .....	8
4. 考察 .....	10
5. まとめ .....	11
第 3 節 本研究の目的, 本研究で提唱した概念, および本論文の構成 .....	13
1. 本研究の目的 .....	13
2. 本研究で提唱した概念 .....	13
(1) 漸進的使命感 (第 7 節, 第 11 節) .....	13
(2) 前駆的な使命感 (第 7 節) .....	14
(3) 仕事の価値づけスコープ (第 7 節) .....	15
3. 本論文の構成 .....	15
第 II 章 ワーク・エンゲイジメントと「仕事における使命感」 .....	18
第 4 節 職務経験の意味づけによって生じる心理的な変容と使命感の認識 .....	19
1. 問題と目的 .....	19

2. 方法	19
(1) 対象者	19
(2) 手続き	20
(3) 質問紙の構成	20
(4) 分析方法	20
3. 結果	21
(1) 対象者の属性	21
(2) 自由記述の内容	22
4. 考察	30
<b>第5節 ワーク・エンゲイジメント概念の再検討と、「仕事における使命感」との関係</b>	<b>33</b>
1. 問題と目的	33
2. 予備調査	34
(1) 方法	34
(2) 結果と考察	35
3. 面接調査	36
(1) 方法	36
(2) 結果と考察	36
(3) 面接調査におけるフォーカシング的リスニング	45
4. 考察	46
<b>第Ⅲ章 「漸進的使命感」概念の提唱</b>	<b>48</b>
<b>第6節 「仕事における使命感」の再検討</b>	<b>49</b>
1. 問題と目的	49
2. 方法	49
(1) 資料	49
(2) 分析方法	49
3. 結果と考察	50
(1) 「仕事における使命感」概念の構造	50
(2) 「漸進的使命感」の下位概念	51

第7節 「漸進的使命感」概念の提唱	55
1. 「漸進的使命感」概念	56
2. 前駆的な使命感	57
3. 仕事の価値づけスコープ	57
4. 「漸進的使命感」の特徴および『「漸進的使命感」と『仕事の価値づけスコープ』との関係図]	58
第8節 「漸進的使命感」概念と近接概念の比較検討	60
1. 問題と目的	60
2. 労働における意欲や困難性に関する概念	62
(1) 労働における意欲や困難性とバーンアウト	62
(2) 労働における意欲や困難性とワーク・エンゲイジメント	63
(3) 労働における意欲や困難性とフロー	63
(4) 労働における意欲や困難性とワーク・モチベーション	64
(5) 労働における意欲や困難性と労働価値観	65
3. 「漸進的使命感」概念と近接概念	67
4. まとめ	69
第IV章 「漸進的使命感」概念の検証	70
第9節 漸進的使命感尺度の開発	71
1. 問題と目的	71
2. 方法	73
(1) 対象者	73
(2) 手続き	74
(3) 質問紙の構成	74
3. 結果	75
(1) 対象者の属性	75
(2) 漸進的使命感尺度の因子分析と因子の命名	75
(3) 漸進的使命感尺度の基準関連妥当性の検討	78
(4) 漸進的使命感尺度と性別・年齢・職位および勤続年数との関係	80

4. 考察 .....	82
(1) 「漸進的使命感」概念の検討 .....	82
(2) 漸進的使命感尺度の因子分析 .....	82
(3) 漸進的使命感尺度の信頼性・妥当性 .....	83
(4) 「漸進的使命感」と性別・年齢および職位との関連 .....	84
5. まとめ .....	85
<b>第10節 社会的貢献が先行する漸進的使命感形成過程の存在とその検証 .....</b>	<b>86</b>
1. 問題と目的 .....	86
2. 方法 .....	87
(1) 対象者 .....	87
(2) 手続き .....	88
3. 結果と考察 .....	89
(1) 対象者の属性 .....	89
(2) 漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度の結果 .....	89
(3) 漸進的使命感形成過程について .....	93
(4) 漸進的使命感尺度得点と自己認知の整合性との検証 .....	108
4. まとめ .....	121
<b>第V章 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義 .....</b>	<b>124</b>
<b>第11節 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義 .....</b>	<b>125</b>
1. 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義 .....	126
2. 「漸進的使命感」概念の特徴 .....	127
3. 「漸進的使命感」概念の構造モデル .....	127
<b>第VI章 総合考察 .....</b>	<b>129</b>
1. 本研究の概要 .....	130
2. 本研究の意義と展望 .....	132
文献 .....	135
謝辞 .....	143

# 第 I 章

## 背景と目的

## 第1節 問題の所在

従来、産業保健心理学の分野においては、バーンアウトを主流としたストレスと健康影響などネガティブな側面に焦点をあて研究されてきた（鈴木・小杉，2006）。しかし「健康」概念の議論においては、疾病などのネガティブな要因の除去で、「健康」もしくは Well-Being が高いと定義することへの疑義が生じている。世界保健機構（World Health Organization, 1948）の健康の定義には、ポジティブな側面も含まれており、心身の健康を阻害する要因を取り除くと同時に、促進する要因を高めるという両面からのアプローチが必要であることを示唆している（榎本，2000）。

Seligman（2002）は、ポジティブ心理学において、ネガティブな側面に偏ることなく心全体を網羅する必要性と、人間の強みや適応的認知などのポジティブな側面にも注目することの重要性を指摘している。勤労者のメンタルヘルスに関しては、労働によるネガティブな側面だけではなく、ポジティブな影響についても検討する必要性がある（小杉ら，2006）。加えて、仕事に対するポジティブな心理状態や認知は、労働意欲や仕事のパフォーマンスに寄与することが確認されており（堀ら，2012）、組織におけるメンタルヘルス対策の側面からも意義があると考えられる。

近年、勤労者のポジティブな心理状態に着目したワーク・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、研究を積み重ねている段階であり課題も指摘されている（山口，2015）。現在、労働が寄与する心理的側面を包括した概念は統一された見解が認められておらず、近接概念との関連を明確にする必要がある（鎌倉，2007）。勤労者の Well-Being には、労働管理や環境の調整などの外的要因のみならず、仕事への意義や心理面の発達・成長などの心理学的視点を取り入れた概念の構築が急務であると考えられる。

## 第2節

### メンタルヘルス研究の動向と課題

#### ーバーンアウトからワーク・エンゲイジメント研究への変遷ー

##### 1. 問題と目的

産業保健心理学の分野においては、労働がもたらす疾病やバーンアウトなどネガティブな心理的反応について研究がなされてきた（鈴木・小杉，2006）。近年，仕事のストレスの軽減や疾病対策だけでなく，勤労者の活力や仕事へのポジティブな側面を促進することが，職場全体の活性化やモチベーションの向上および精神的健康を増進するとして重要視されつつある（堀ら，2012）。このような中，労働によるポジティブな心理的側面に着目した概念として，ワーク・エンゲイジメント（Work Engagement）が提唱された（Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002）。ワーク・エンゲイジメントは，バーンアウトの対概念として位置づけられており，労働が健康にもたらすポジティブな影響として認められている。しかし，労働によるポジティブな心理的作用については，働くことの意義や目的，パフォーマンスの面からも重要な要素と考えられているにもかかわらず，これまで統一された見解は認められていない。

そこで本研究では，産業領域におけるメンタルヘルス概念を整理し，バーンアウトからワーク・エンゲイジメント研究への動向と今後の課題について検討することを目的とする。

##### 2. ストレス研究からポジティブ研究へ

###### (1) バーンアウト研究からの流れについて

バーンアウトは，Freudenberger（1974）によって提唱され，Maslach & Jackson（1981）によって発展した概念である。Maslach & Jackson（1981）は，バーンアウトを「長期間にわたり人を援助する過程で心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果，極度の心身の疲労と感情の枯渇を生じる状態であり，卑下，仕事嫌悪感，思いやりの喪失を引き起こす」と定義している。下位概念は，情緒的消耗感，脱人格化，個人的達成感の低下で構成される。



バーンアウト研究は、1970年代中期に欧米の個人主義の浸透や対人援助従事者の拡大を社会的背景とし、慢性的なストレスと仕事への意欲や社会的機能の減退などの関連について検討されてきた（久保，2007）。Hochschild（1983）によるとバーンアウトは、感情労働（emotional labor）がもたらす疲弊の概念をベースとしている。適切な感情状態を妨げる感情規制（自然な自己感情の表出を抑制すること、過剰な表層演技《surface acting》、自己の感情をコントロールする深層演技《deep acting》など）がバーンアウトに影響を及ぼすと示唆されている（西川，2006）。

我が国におけるバーンアウト研究は、1980年中期頃からサービス業に携わる職務の拡大や多様な雇用形態などによって、感情労働と環境適応との関連に着目し検討されてきた（須賀・庄司，2008）。バーンアウトにおける影響は、精神的健康の問題や職務満足感の低下などの個人的要因だけでなく、職場の人間関係や家族、組織のパフォーマンスの低下など複合的な関与を招くとしている（田尾，1989）。

近年、バーンアウトの研究対象としては、対人援助従事者のみならず他職種一般へと拡大している。北岡ら（2011）は、バーンアウト概念は、自分と仕事との関係の中で生じるものであり、仕事上のストレスで一般の働く人にも起こる現象とみなしている。さらにバーンアウト研究における尺度測定指標も、MBI-Human Services Survey, MBI-Educators Survey Survey, MBI-General Survey など複数混在しており、一貫した研究結果はみられない（北岡ら，2011）。

一方で、バーンアウトのポジティブな側面（勤労者が感情労働を行うことによるクライアントや客からの感謝や承認等）については、ほとんど検討されてこなかった（須賀・庄司，2008）。しかし、上野・佐藤（2010）は、「バーンアウトの表される症状は、ストレスが慢性化した長期のプロセスであるとしながらも、ストレスや抑うつとの明確な相違が区別できない」と示唆している。さらに井川ら（2013）は、バーンアウト概念の前提にある「理想に燃え使命感にあふれた」（Price & Murphy, 1984）について検討し、仕事への情熱はバーンアウトの直接の要因とはならないことを明らかにしている。すなわち、これまでのバーンアウト研究においては、疾病にならずストレスから回復できるかということに焦点をあて、発生機序や原因および対処方法について多くの検討がなされてきたと言えるであろう（例えば、久保，2007；上野，2010 など）。

## (2) ポジティブ心理学とメンタルヘルス

「健康」概念の議論においては、疾病などのネガティブな要因の除去で、「健康」もしくは Well-Being が高いと定義することへの疑義が生じている。世界保健機構 (WHO : World Health Organization, 1948) の健康の定義には、病気の否定の健康ではなく、心身の健康を促進することの重要性を示唆している。1999年、WHO の健康という概念においては、ネガティブな要因の除去のみならず、ポジティブな側面の増進の必要性が指摘された。

Seligman (2002) はポジティブ心理学において、ネガティブな側面に偏ることなく心全体を網羅する必要性と、人間の強みや適応的認知などのポジティブな側面にも注目することの重要性を示唆している。主観的レベルとしては価値ある体験・フロー・幸福感・楽観性などを、個人レベルとしては強み・レジリエンスなどを、集団レベルとしては美德・責任感・利他的行為などを検討する必要性が認められる (Seligman & Csikzentmihalyi, 2001)。ポジティブ心理学における“well-being”は、単なる「幸福な気分、満足」などの一時的な感情ではなく、「関与」や「意味」、「肯定的人間関係」、「達成」などが関与していると考えられている (日笠, 2012)。

我が国においては、ポジティブな要因に着目した研究として、職業的アイデンティティ (Marcia, 1966) の形成や労働観に関するものがある (例えば、潜道 ; 2008, 永久 ; 2013)。個人の活力や仕事へのポジティブな側面を促進することは、ストレスを低減するだけでなく、組織資源の増強へつながることが示唆されているが実証研究は少なく知見を積み重ねている段階である (堀ら, 2012)。三好 (2008) は、従来のようなストレス反応の軽減を目的としたアプローチだけでは“well-being”を目指すことは出来ないとし、ワーク・エンゲイジメントのような仕事に対してのポジティブな要因を同時に扱うことの必要性を示唆している。さらに経営・経済的な見地からみると、労働意欲やモチベーションは仕事へのパフォーマンスに直結している。このような点においてワーク・エンゲイジメントは、経済学の分野でも勤労者がいかに強い意欲をもって働き続け、生産性向上へと貢献できるかという観点から注目されている。

### (3) ワーク・エンゲイジメント研究に至るまで

ワーク・エンゲイジメント概念の提唱に至るまでについて整理する。ワーク・エンゲイジメントは、Kahn (1990) のパーソナル・エンゲイジメントという組織行動、人事管理の側面から導入された概念を、Schaufeli ら (2002) が発展させたものである。エンゲイジメント概念が台頭してきた要因としては、2000 年前後のアメリカの経済情勢背景の影響がある。エンゲイジメントは、業績追求の手段の一つとして、組織のパフォーマンスの向上やコミットメント、リテンション・マネジメントなどと重なりあい浸透していった (橋場, 2013)。Kahn (1990) は、パーソナル・エンゲイジメントを仕事上の役割に対し、肉体的、認知的、感情的に没頭している状態とみなしている。

橋場 (2013) は、パーソナル・エンゲイジメントをレビューし、3つの側面から整理している。第一は、組織行動学の視点から、人はエンゲイジすると仕事に専心し役割の中での自己表現を行う、という見方である。第二は、経営行動学の視点から、仕事へのエンゲイジは企業に貢献しようという意欲や目的意識へと集約された心理エネルギーである、と捉えている。個人の目的意識と集約化されたエネルギーは、他者から個人的自発性・順応性、そして組織目標に向けての一貫した姿勢として認識される。心理的側面の特徴としては、目的意識や賢明さ、情熱、行動的側面の特徴としては、粘り強さ、順応性などが認められる、第三は、組織心理学的視点から、仕事に関連した積極的で充実した心理状態として、ワーク・エンゲイジメント概念が提唱されている。バーンアウトをはじめとする従来の疾病モデルでの介入や職場満足度での調査だけでは、組織の業績やパフォーマンスの向上に直接的に効果が見られなかったのに対し、ワーク・エンゲイジメントは、直接的な効果が検証されたことも広く容認された要因であると考えられる (島津, 2012)。

## 3. ワーク・エンゲイジメント概念の提唱

### (1) ワーク・エンゲイジメントとは

Schaufeli ら (2002) は、ワーク・エンゲイジメントを“Engagement is defined as a positive, fulfilling, work-related state of mind that is characterized by vigor, dedication, and absorption. Rather than a momentary and specific state, engagement refers to a more persistent and pervasive affective-cognitive state

that is not focused on any particular object, event, individual, or behavior.”と定義している。ワーク・エンゲイジメントとは、「活力，熱意，没頭によって特徴づけられるような仕事に関連するポジティブな充実した心理状態である。エンゲイジメントは，特定の対象，出来事，個人，行動に向けられた一時的な状態ではなく，仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知である」。活力（vigor）とは、「高い水準のエネルギー，心理的回復，粘り強さ」を，熱意（dedication）とは、「仕事への強い関与，有意味感，誇り，挑戦」を，没頭（absorption）とは、「仕事への集中と没頭して快適に過ごしている状態，時間経過の速さ」を指している（島津，2012）。

ワーク・エンゲイジメント概念の中心的理論は，仕事の欲求度－資源モデル（Job Demands-Resources Model：以下，JD-R モデル）である（Bakker AB, 2007）。Schaufeli らが，仕事の欲求度と資源，およびワーク・エンゲイジメントとの関連に着目し，ワーク・エンゲイジメント高得点者の就業特徴を共分散構造分析によって検討した結果，自分の周りにある仕事の資源を利用もしくは利用できると思える可能性が，ワーク・エンゲイジメントを高め積極的業務遂行態度・行動へとつながることが認められた（小杉ら，2006）。このモデルは，仕事のストレッサーが高いことが，バーンアウトを引き起こすという「仕事障害プロセス」と，仕事の資源が高いことがワーク・エンゲイジメントを高め，仕事に関するポジティブな行動となるという「動機づけプロセス」の2つのプロセスから説明される（島津，2010）。つまり，仕事の欲求度（仕事量や責任など）が高く，資源（仕事のコントロール，周囲のサポート）が低い状態では，メンタルヘルスが悪化し，資源が高い状態はワーク・エンゲイジメントを高めることができるとみなしている（大塚，2012）。

## （2）ワーク・エンゲイジメント尺度について

島津（2012）は，現在のワーク・エンゲイジメントの測定方法を，大きく2つの側面から分類している。第一は，バーンアウトの測定尺度を用いて評価する Maslach Burnout Inventory-General Survey（以下，MBI-GS）と，Oldenburg Burnout Inventory（以下，OLBI）である。MBI-GSでは，疲弊，冷笑的態度，職務効力感の低下の3つの下位尺度の得点が低いことで，ワーク・エンゲイジメントが高い状態であるとみなしている（北岡ら，2011）。つまりOLBIは，疲弊と冷笑的態度のネガティブな項目を逆転して点数化することで，活力と熱意を測定している。こ

れらはワーク・エンゲイジメントを、バーンアウトの完全な対極として位置づけ、測定することを前提としていると考えられる。

第二は、Schaufeliら（2002）のバーンアウトとワーク・エンゲイジメントは独立した別概念とする、Utrecht Work Engagement Scale（以下、UWES）である。UWESは、仕事の要求度と資源モデルを関連づけた、JD-Rモデルを理論背景としている。UWESは、職務に携わる際のポジティブな感情である、活力、熱意、没頭の3つの下位因子を17項目で測定する。UWESの日本版（以下、UWES-J）においては、島津ら（2007/2008）によって開発され、信頼性と妥当性も確認されている。日本人6043名を分析対象とし、性別と年代を要因にUWES-Jの下位尺度および合計得点を従属変数とする2要因配置分散分析を行った結果では、3つの下位尺度（活力・熱意・没頭）について、女性よりも男性の得点が高いこと、年代が高くなるほど得点が高くなることが明らかになっている。また、UWES-Jの短縮版として、活力・熱意・没頭の3因子を各3項目ずつ測定する9項目版も開発されている。

しかし、各因子間の相関係数が高いこと、日本とドイツにおいては規定の3因子構造が認められなかったこと、などの課題も指摘されている（Bakkerら、2008）。さらに、ワーク・エンゲイジメント「概念」としては、長期にわたるキャリア形成を記述する前提にありながら、「尺度」では、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「職場では、元気が出て精力的になるように感じる」、「仕事に熱心である」、などの質問項目（島津ら、2007）で構成されており、現時点の心理状態を測定していると思われる。すなわち、ワーク・エンゲイジメントは、「持続的で全体的な」という定義でありながら、より短期的な心理状態を反映する概念であると考えられる（山口、2019a）。

### （3）ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状について

先行研究では、主に要因研究、アウトカム研究、関連概念との比較研究が行われている。そこで、我が国の産業領域におけるワーク・エンゲイジメント研究について、2000年1月～2015年7月までに日本で発表された文献を対象に、CiNii Articles、Google Scholarで検索した。キーワードは、“ワーク・エンゲイジメント”、“Work Engagement”、“Engagement”とした。このうち、研究対象が「企業に勤める勤労者」である原著論文（総説や学会報告を除く）を表1に示した。

## 1) ワーク・エンゲイジメントと要因研究

島津（2012）は、ワーク・エンゲイジメントを高める要因として、個人的要因と環境要因に整理している。

個人的要因としては、自己効力感、組織での自尊心、楽観性、レジリエンス等が含まれている。特に自己効力感は、ワーク・エンゲイジメントとの間でらせん状の上昇効果があるとしている（Schaufeli, 2004；島津, 2010）。小畑・森下（2011）は、働く目的を職業性ストレスにおける勧奨要因と捉え、心理的および身体的ストレス反応を検討した。その結果、働く目的意識の高さとワーク・エンゲイジメントの相関が示され、キャリアを通じた働く目的や意味づけの重要性が示唆された。さらに働きがいは、仕事の有意味感や満足感によってもたらされ、働く意欲・モチベーション・没頭と相関があることが検証された（中村, 2012）。吉岡（2014）は、働く目的という観点から 281 名の派遣労働を対象に雇用理由とストレスの関係について検討しており、「正社員になれなかったから」という理由の場合、ストレス反応が有意に高いことが認められた。しかし、ワーク・エンゲイジメントに関しては雇用理由に関しては有意差が認められなかった。これは、派遣労働という雇用形態では、職務上の権限が付加されにくいことや、JD-R model における仕事の要求度やコントロール感も低いからではないかと考えられた。

環境・組織的要因としては、管理者が組織の使命、目標に対するコミットを形成する傾向、リーダーシップに対する肯定的な認識が高いことが認められている（阪井ら, 2012）。また、上司からのフィードバック、社会的支援、組織と個人の価値の一致などがワーク・エンゲイジメントを高めるとしている（Hakanen et al, 2006）。加えて堀田（2014）は、製造業勤労者 65 名を対象とした重回帰分析の結果、同僚サポート、対人関係への満足感、能力発揮への満足感、仕事のコントロール感が高いと活気が高くなることを確認した。

## 2) ワーク・エンゲイジメントとアウトカム、関連概念

ワーク・エンゲイジメント研究では、個人的要因と環境的要因を独立変数として職務満足感や精神的健康をアウトカムとするものや、関連概念について縦断的研究が重ねられている。

鈴木・小杉（2006）は、UWES-J、心理学的ストレス要因尺度、バーンアウト尺度を用いた調査を行い、バーンアウトは独立した概念であり従業員が関わる業

務に付随して発生する感情と認知に関して、ネガティブな要因とポジティブな要因との両側面を検討する必要があると示している。さらに従業員－組織の関係については、ポジティブな心理特性である組織内自尊感情が、従業員の well-being やワーク・エンゲイジメントを向上させることを示唆している(松田・石川, 2012)。また、島津ら(2009)は、勤労者 776 名を対象に質問紙調査を行い、ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムとの間に弱い正の関連を有し、夫婦間、上司・部下間、同僚間でクロスオーバーの効果があることを実証している(例えば, Shimazu et al, 2012 ; 島津, 2014 など)。

#### 4. 考察

ワーク・エンゲイジメント研究を概観してみると以下の点で課題が認められる。

第一に、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」と定義がなされている。しかしワーク・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。したがってワーク・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いと考えられる。

第二に、ワーク・エンゲイジメント研究では、これまでアウトカムである心身の健康や仕事・組織に対するポジティブな態度について検討されてきた(設楽, 2009)。主に UWES-J を使用し、個人的要因と環境・組織的要因を独立変数として職務満足感や精神的健康をアウトカムとするものが占めている(例えば、島津, 2010/2012 ; 設楽, 2009 など)。一方、ワーク・エンゲイジメントの形成過程には、その基盤となる「仕事への意味づけ」という部分が大きな役割を果たしていると考えられる。しかしこれまでの研究では、仕事の状態像とその検証が中心であり、個人の働く意義や価値観など体験に伴う心理的側面への継時的変化には重きをおいてこなかった。仕事の価値づけに関する研究としては、仕事の意味づけ尺度(坂井, 2008)があるが、職務体験やキャリアの蓄積による意味づけの連続性、および拡大については関与していない。さらに森永(1993)は仕事における価値観について、望月(1991)は仕事への志向性について尺度を開発しているが、いずれも就職前の中学、高校、大学生を対象としており、職務経験や仕事への関わりによって変化していく仕事の価値づけを測定している尺度は、筆者の知る限り認められない。

第三に、ワーク・エンゲイジメント形成過程においては、時間的変化やプロセスに伴い成長・持続するキャリア全体にわたった感情的基盤も検討する必要がある。継続性という視点で捉えたものには、労働価値観やキャリア研究と一部重なるところがある。しかしこれらは、あくまでも個人の視点を中心として主観的労働観やキャリア構築がされるとし、社会的な仕事の意義や価値観とは直接関与しない。さらにワーク・モチベーション概念においては、アイデンティティの確立や心理的成長などの側面は含まれないと考えられる。このような背景のなか、岡田（2013）は、キャリア発達に伴う役割遂行は、心理・社会的側面の発達を促進させるとし、ナラティブ・アプローチに焦点をあてた研究の重要性を指摘している。Erikson（1968）も、危機（crisis）には、「成長」や「発達」への積極的な可能性が含まれているため、仕事におけるポジティブな状態は、一過性ではなく長い時間的概念を踏まえて検討する必要性を示唆している。仕事に伴う困難や挫折の体験では、アイデンティティの揺らぎが生じることも想定される。一方で、現状を打破しようと試行錯誤するプロセスやネガティブな出来事のリフレーミング（認知的な枠組みの転換）は、アイデンティティの再構築に寄与すると考えられるが、現在この領域の質的研究はほとんど見受けられない（古淵ら、2012）。今後は、仕事をどのように捉え価値づけしていくのか、心理・社会的発達の連続性や関連概念との検討が必要である。

## 5. まとめ

本研究では、産業領域におけるメンタルヘルス研究の概念を整理し、ワーク・エンゲイジメント研究の動向と課題について明らかにした。その結果、これまでのワーク・エンゲイジメント研究においては、現在の状態像と要因、アウトカムを中心に検討がなされており、過去の仕事における体験の意味づけやキャリアとの関係は検討されてこなかった。今後は、ワーク・エンゲイジメント形成のプロセスと過去の体験における主観的価値づけについて、質的研究を基に検討する必要がある。さらに、キャリア全体を通じた労働に関するポジティブな感情について、時間的経緯を踏まえた実証的な研究が求められる。



表 1 我が国の産業領域におけるワーク・エンゲイジメント研究

番号	著者(年)	目的	研究デザイン	対象	方法	使用尺度	結果
1	窪田ら(2014)	ワークホリスムとワーク・エンゲイメントが、それぞれリカバリ一経線とどのような関係を示しているのかわかること	量的研究	従業員 2520 名	質問紙調査	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 日本語版The Dutch Workaholism Scale(リカバリ)一経線尺度	ワークホリスムとワーク・エンゲイメントとの間に強い正の相関、ワークホリスムと4種類のリカバリ一経線との間に有意な負の相関、ワーク・エンゲイメントと4種類のリカバリ一経線との間に有意な正の相関、心理的距離との間には有意な相関は認められなかった
2	吉岡(2014)	派遣労働者選択した理由によるストレス諸要因、ワーク・エンゲイメント、職務満足度の差異を検討すること	量的研究	派遣労働者 281 名	調査専用サイトを用了Web 調査方式	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 職場満足感(田中,1998) 職業性ストレス簡易調査票(下光,1998) 職場満足感(田中,1998)	「派遣労働者選択理由」において「職務満足感」「仕事のストレス要因」「ワーク・エンゲイメント」は有意な結果が有意であった
3	小畑ら(2014)	働く目的が年代別男女別によって働く目的がどう異なるのか、ストレス反応、ワーク・エンゲイメントに影響するのかわかること	量的研究	4 企業の従業員 630 名	質問紙調査	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 職業性ストレス簡易調査票(下光,1998) ライフスタイル調査票(西川他,1998)	働く目的を独立変数、心理的及び身体的ストレス反応、ワーク・エンゲイメントを従属変数に設定した 「企業や社会のために役立ちたい」という働く目的で、30才未満及び30～44才の群でワーク・エンゲイメントに対するパス係数が有意な正のパスが認められた
4	今村ら(2013)	仕事の活カ、パフォーマンスの向上を目的とした集団認知行動療法(いきいきCBGT)のワーク・エンゲイメント向上効果前後比較試験にて検討すること	量的研究	IT系企業の従業員 12 名	6名ずつのグループに分け、全5回(1回90分+宿題)実施	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)	UWESの効果量は、終了後1か月時点でd=0.70(p=0.22)いきいきCBGTプログラムは、有意差なし
5	小畑ら(2013)	職業性ストレスに関連する要因のなかで、ワーク・エンゲイメントに影響を与える要因を明らかにすること、ワーク・エンゲイメントがストレス反応の低減にどの程度関与しているのかわかること	量的研究	5 企業の従業員 710 名	質問紙調査	職業性ストレス簡易調査票(下光,1998) UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 ライフ・スタイル調査票(西川ら,1999)	ワーク・エンゲイメントを従属変数とする階層的重回帰分析の結果、生得的要因や職業性ストレス要因、個人要因のそれぞれがワーク・エンゲイメントに対する影響力を持っており、なかでも職業性ストレス要因が、ワーク・エンゲイメントに対して最も強く働いていた
6	今村ら(2012)	インターネット認知行動療法(iCBT)が、ワーク・エンゲイメントの向上に効果があるのかわかること	量的研究	IT系企業2社の従業員 762 名	CBTに基づいたストレス対応の方法をメンガ方式で提供し、学習期間は10週間、全6回のプログラム構成	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)	UWESの効果量は、3か月後時点でd=0.11、6か月後時点でd=0.16であり有意な向上であった(p=0.04)
7	松田・石川(2012)	日本における組織内自尊感情と従業員のWell-beingとの関連を検討すること	量的研究	従業員 1127 名	調査専用サイトを用了Web 調査方式	Organization-Based Self-Esteem Scale(OBSE)日本語版(松田2011) Perceived Organizational Support Scale(POSS)日本語版(加藤,1995) 勤務意向用ソーシャルサポート尺度(片・庄百,2008) UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 職場ストレスサー尺度(小杉,2004) 職業性ストレス簡易調査票(下光,2000)	組織内自尊感情、組織サポート、情報的サポート、情緒的サポート、ワーク・エンゲイメント、抑うつ感、身体疲労の各尺度においては、情緒的サポートと身体疲労、情報的サポートと身体疲労の間に有意差なし それ以外は、全ての尺度間で有意差あり(0.1%水準)
8	中村ら(2012)	仕事のストレスレサラーが高い場合でも、仕事の主観的適合性が高ければ、ワーク・エンゲイメントは高いという仮説の検証すること	量的研究	製造業に従事する従業員158 名	質問紙調査	職業性ストレス簡易調査票(下光,2000) UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)	ワーク・エンゲイメントの熟意は、働きがいと仕事の主観的適合性の交互作用が有意差あり 没頭は仕事の量的負担、働きがいのそれぞれ別のストレスレサラーと仕事の主観的適合性の交互作用が有意差あり 仕事の主観的適合性の交互作用が有意差あり
9	設楽(2009)	ワーク・エンゲイメントが高い個人の対人ストレス、対人ストレスコーピング、精神的健康の特徴及び対人関係の特徴を検討すること	量的研究	首都圏及びその近郊の従業員 45 名	質問紙調査/Web 調査方式 A大大学の授業後に質問紙を配布し、調査実施者の知人を通じて回答を依頼し、Webに質問紙を設置し、知人を通じて回答を依頼	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 対人ストレスサー尺度(橋本,2005) 対人ストレスコーピング尺度(加藤,2000) GHQ(中川ら,1995) 修正版対人不安尺度(岡林ら,1991)	対人消耗からネガティブ関係コーピング、ネガティブ関係コーピングから活動的コーピングへそれぞれ正のパスが認められた 対人葛藤からは不安抑うつとネガティブ関係コーピングに正のパスが認められた 対人過失からはコーピングそれぞれに正のパスが認められた 構造方程式モデリングによるパス解析の結果、ワーク・エンゲイメントからポジティブ関係コーピングに有意な正のパスが認められた 対人相互関係作用不安に有意な負のパスが認められた ネガティブ関係コーピングから情緒的サポートと道義的サポートにそれぞれ有意な負のパスが認められた
10	鈴木・小杉(2006)	ワーク・エンゲイメント尺度及び心理学的ストレス要因尺度(Cor-Labo)、バーンアウト尺度を用いた調査を用い、ワーク・エンゲイメントの概念を検討すること	量的研究	製造メーカーの1事業部の従業員 494 名	質問紙調査	UWES(ワーク・エンゲイジメント尺度)短縮版 Cor-Labo(小杉,2003) バーンアウト尺度(北岡ら,2003)	ワーク・エンゲイメントと心理学的ストレス反応は弱い負の相関あり バーンアウトと弱い正の相関あり、量的ストレスサーと弱い正の相関あり 質的ストレスサーと弱い負の相関あり、問題解決コーピングと弱い正の相関あり

## 第3節

### 本研究の目的，本研究で提唱した概念，および本論文の構成

#### 1. 本研究の目的

本研究は、勤労者の仕事におけるポジティブな感情や認知、および価値観の基盤となる要因を検討し、メンタルヘルスにおける新たな概念を提唱すること、その妥当性と有用性を検証することを目的とする。さらに、提唱した概念を通して、メンタルヘルスの枠組みを心理学的側面から捉え直し、勤労者に対する Well-Being への新たな示唆・提言を行う。

#### 2. 本研究で提唱した概念

本研究で筆者は、以下の用語を提唱した。

##### (1) 漸進的使命感

###### 当初の定義（第7節）

「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及ぶ範囲が、自己、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである。

「漸進的使命感」は、一般的な意味での「使命感」を拡張した概念であり、「仕事の価値づけスコープ」（後述）が拡大することによって、「漸進的」に変化するものである。この概念では、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である仕事への義務感や責任感も「前駆的な使命感」（後述）として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る。つまり「漸進的使命感」は、義務感・責任感・使命感が職務経験に伴って拡張していくプロセスであり、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ている。これを使命感という言葉で包含しようとする、通常の使命感という概念には義務感が含まれないため、表現が適切ではない。著者はこれらを総合的に表現するものとして、「漸進的使命感」と命名した。「漸進的使命感」は、使命感の萌芽的な部分まで内包した概念である。

## 研究後に拡張した定義（第11節）

「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。

「漸進的使命感」の形成過程は、「自己先行型」に加え、新たに「社会先行型」の存在が認められた。「仕事の価値づけスコープ」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。これらの知見に基づいて、「漸進的使命感」概念を拡張し定義を改めた。

## （2）前駆的な使命感（第7節）

**定義：**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の義務感や責任感。

**例：**「仕事を覚える、与えられた仕事をきちんと成し遂げること」など個人に限定された義務感、責任感。

「前駆的な使命感」は、使命感が生まれてくるもっとも初期のものであり、一般的な意味では使命感には当たらない義務感・責任感が拡大し、使命感に繋がっていくものである。すなわち義務感・責任感などの個人に限定された使命感の状態は、一般的に言われる使命感につながる連続線上の出発点だと考えられた。つまり、「前駆的な使命感」と通常使う「使命感」とは、質的な変化があるというものではなく、連続したものである。したがって、義務感・責任感を使命感につながる連続体として捉えることが適切だと判断し、「前駆的な使命感」と命名した。

### (3) 仕事の価値づけスコープ (第7節)

**定義：**使命感の及ぶ範囲が、「自分と仕事」、「他者との関係」、「組織や社会」などのもっと広い領域へと関心が広がっていく。この三領域は発達段階のような階層ではなく、スコープという形で徐々に広がる。

**例：**仕事に就いた当初は、「仕事を覚える、きちんと成し遂げること」などの「自己と仕事」の関係に関心があるのに対し、職務経験を重ねるに従って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。

「漸進的使命感」では、社会全体に対する使命感、組織や部署レベルに対する責任感、仲間やチームなどの身近な範囲への責任感、個人内に限定された義務感・責任感も使命感の連続体と捉えている。この三領域は仕事に就いた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。さらに、使命感の範囲の変化は、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考えられる。筆者は、これらの使命感の範囲を、「仕事の価値づけスコープ」と命名した。

## 3. 本論文の構成

本論文は、VI章 1 1 節の構成である。

### 第I章 背景と目的

第I章では、産業領域におけるメンタルヘルス概念を整理し、労働によるポジティブな心理的側面に着目する意義と統合的な概念モデルの構築の必要性、および本研究の展望を示す。

第1節では、問題の所在と本研究の意義を示す。

第2節では、メンタルヘルス研究を概観し、ワーク・エンゲイジメント研究の動向と課題を明らかにする。

第3節では、本研究の目的、本研究で提唱した概念、本論文の構成を示す。

### 第II章 ワーク・エンゲイジメントと「仕事における使命感」

第II章では、仕事に対するポジティブな感情、認知の基盤となる要因について検討する為、ワーク・エンゲイジメント構造の再検討を行う。

第4節では、職務経験の意味づけによって生じる心理的な変容に関して、質問紙調査を実施する。

第5節では、ワーク・エンゲイジメント構造を長期的な視点で捉え直すために、面接調査を実施する。

### 第Ⅲ章 「漸進的使命感」概念の提唱

第Ⅲ章では、新たな概念「漸進的使命感」を提唱する。

第6節では、【仕事における使命感】の理論的な枠組みと構造を提示し、「漸進的使命感」と命名する。さらに、「漸進的使命感」の下位概念を提示する。

第7節では、「漸進的使命感」概念の定義と特徴を示す。さらに、「漸進的使命感と仕事の価値づけスコープ」のモデル化を試みる。

第8節では「漸進的使命感」と近接概念（ワーク・エンゲイジメント、フロー、ワーク・モチベーション、労働価値観）について、時間的連続性、仕事の価値づけ、および心理的状态の観点から比較検討する。

### 第Ⅳ章 「漸進的使命感」概念の検証

第Ⅳ章では、「漸進的使命感」概念を検証する。第一に、漸進的使命感尺度を開発する。第二に、「漸進的使命感」の形成過程の確認、および漸進的使命感尺度と自己認知の整合性について検証する。

第9節では、漸進的使命感尺度の開発を行い、信頼性と妥当性を検討する。さらに、開発した尺度とワーク・エンゲイジメント尺度、ストレス反応尺度、および個人属性との関係を明らかにする。

第10節では、漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度、および「仕事の価値づけスコープ」グラフを基に面接調査を実施する。

面接調査1：「仕事の価値づけスコープ」グラフを基に、「漸進的使命感」の形成過程と促進要因について面接を行う。さらに「漸進的使命感」概念を精査する。

面接調査2：対象者に漸進的使命感尺度得点を提示し、尺度得点と本人の認知について整合性を確認する。また、尺度得点が妥当であるか否かの判定を求める。

## 第V章 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義

第V章では、これまでの研究で得られた知見に基づいて概念を拡張し、定義を修正する。

第11節では、「漸進的使命感」概念の特徴を示し、再定義する。さらに、「漸進的使命感」概念モデルを提示する。

## 第VI章 総合考察

第VI章では、各研究の概要をまとめ、本研究の意義と展望について論じる。

## 第Ⅱ章

# ワーク・エンゲイジメントと 「仕事における使命感」

## 第4節

### 職務経験の意味づけによって生じる 心理的な変容と使命感の認識 ーナラティブ・アプローチの観点からー

#### 1. 問題と目的

人は困難な体験や挫折により精神的苦痛に陥っても、時間の経過を経て「その体験は意味あるものであった」、「自分にとっては必要なことだった」というように、「体験の意味づけ」が変容することは考えられることである。Post Traumatic Growth 概念 (Tedeschi, R. & Calhoun, L., 2004) においても、困難な体験や挫折に遭遇した経験がもたらす人間的成長や心理的変容が認められている。しかし、職務経験と「仕事の意味づけ」に関する研究を概観してみると、個人的特性やアウトカムなどを中心に検討されており (奥野ら, 2013), 成長・発達などの心理的変化の過程については明確ではない。

一方、勤労者がキャリアを構築していく過程では、様々な課題が生じると考えられる。例えば、職務経験が短いことでのスキル不足や役割の不明瞭化、勤務年数が長くなるにつれて役職による責任の重さ、他部門や部下との軋轢など困難体験も多岐にわたるであろう。勤労者がキャリアの中で起こりえた困難な体験を、現在どのように捉え直しているのか明らかにすることは、メンタルヘルスや心理的援助の在り方を提示する一助になると考える。堀田・杉江 (2013) や松下 (2008) も、「現在」の体験に対する意味づけのみならず、その「過程」を含めて検討する必要性を示唆している。

そこで本研究は、職務経験の意味づけによって生じる心理的な変容、働き方の変容について検討することを目的とする。

#### 2. 方法

##### (1) 対象者

対象者は、第三次産業に所属している正規職員のうち、以下の条件を全て満たす者で、研究に同意の得られた 60 名を対象とした。



- 1) 企業または団体に所属しており、職種として事務、技術、専門職等の主にデスクワークを行っている者。
- 2) 筆者の勤務している会社、関係会社および取引関係等の職務上の関係がない者。
- 3) 筆者と職務上の上下関係がなく、研究後にも直接的な利害関係が発生しない者。

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。利益相反関係にある企業はない。

## (2) 手続き

各会社の担当責任者に、研究目的と意義、研究方法、プライバシーの保護、参加辞退の機会保証、不利益防止への配慮等について、口頭と文書で説明したうえで同意を得た。次に対象者に対して、研究目的と意義、研究方法、プライバシーの保護、参加辞退の機会保証、不利益防止への配慮等について、口頭と文書で説明し同意を得た。調査は1部ずつ封筒に入れた質問紙を渡し、プライバシー保護の為に回収時には質問紙を1部ずつ厳封し送付するよう依頼した。

## (3) 質問紙の構成

### 1) 基本属性

性別、年齢、勤続年数、職種、雇用形態を質問した。

### 2) 自由記述

質問項目は、Tedeschi&Calhoun (2004)などを参考に作成した。「仕事の中で困難な状況に直面した経験が、その後の仕事により影響を与えたもの」を想起させ、①どのような体験であったか、②その時どう感じたか、③その体験が自分の気持ちにどのような影響を与えたか、④その体験はその後の働き方にどのような影響を与えたか、の回答を求めた。

## (4) 分析方法

分析は、佐藤 (2008) の質的データ分析法を援用し、以下の手順を経た。まず、記述を1つの意味のまとまりとして抽出し単位化した(コード)。1つのコードは原

則一文，長い場合は数行にわたった。その後，単位化したコードを方向性が似たテーマでまとめ，下位カテゴリーを整理した。さらにコードの抽象度を高め，上位カテゴリーを生成した。分析は，心理学研究者 9 名で行い，意見の相違がある場合は，カテゴリー名や分類を検討するなど合意による解釈をはかった。最終的に，自由記述の質問 4 項目についてカテゴリー分類とコードを集計した。【 】は上位カテゴリー，[ ]は下位カテゴリー，「 」は対象者の発言を示す。

### 3. 結果

#### (1) 対象者の属性

有効回答は 44 名（男性 27 名，女性 17 名，20 代 2 名・30 代 16 名・40 代 17 名・50 代 7 名・60 代 2 名，勤続年数および標準偏差は  $17.52 \pm 8.76$  年：勤続年数 5 年未満 3 名・5 年以上～15 年未満 16 名・15 年以上～25 年未満 15 名・25 年以上 10 名）であった。有効回答率は 84.6%であった（表 2）。

表 2 対象者の属性

年代	性別	勤続年数				総計
		5年未満	5年以上～ 15年未満	15年以上～ 25年未満	25年以上	
20代	男性		1			1
	女性		1			1
30代	男性	1	8	2		11
	女性	1	3	2		6
40代	男性		1	8	2	11
	女性		1	3	1	5
50代	男性	1	1		2	4
	女性				3	3
60代	女性				2	2
男性総数		2	11	10	4	27
女性総数		1	5	5	6	17
総計		3	16	15	10	44

(単位:人)

## (2) 自由記述の内容

自由記述の「仕事の中で困難な状況に直面した経験が、その後の仕事により影響を与えたもの」について、「どのような体験であったか」、「その時どう感じたか」、「その体験が自分の気持ちにどのような影響を与えたか」、「その体験はその後の働き方にどのような影響を与えたか」の結果を示す。

### 1) その後の仕事に良い影響を与えた困難な体験について

全部で44の記述が得られた。内容の類似性によって8つの下位カテゴリーにまとめ、さらに4つの上位カテゴリーに分類した(表3)。

【他者との関わりの難しさ】とは、仕事仲間や他部門との人間関係の構築やコミュニケーションの難しさを感じている状態のことを意味する。これは、[他者・他部門とのコミュニケーションの難しさ]、[上司からの不適切な指導]という2つの下位カテゴリーより構成された。

【新たな仕事への挑戦】とは、過去に経験のない仕事に挑戦する態度やチャレンジし続ける熱意のことを意味する。これは、[新規業務への取り組み]、[直面した問題の自己奮闘]という2つの下位カテゴリーより構成された。

【スキル・知識の不足】とは、仕事を遂行する上でスキルの未熟さや専門知識の不足を感じている状態を意味する。これは、[自信があった仕事の失敗]、[期限に追われる焦った経験]という2つの下位カテゴリーより構成された。

【自己解決できない事象の発生】については、突発的な出来事や組織上の方針に従わなければならない事象など、自分一人では解決出来ない問題に遭遇した状態を意味する。これは、[許容範囲外の仕事が発生]、[意に反し自分の主張をまげた]という2つの下位カテゴリーより構成された。

表3 「その後の仕事に良い影響を与えた困難な体験」についてのカテゴリと具体的回答例

上位カテゴリ (コード数)	下位カテゴリ (コード数)	具体的回答例
他者との関わりの難しさ(14)	他者・他部門とのコミュニケーションの難しさ(7) 上司からの不適切な指導(7)	「スタッフに対し分かってくれだるだろうといった甘えがあり、意見を言わなかったことで結局迷惑をかけたこと」、「相手が仕事をしないため自分の業務が進まないことがあった」 「上司との折り合いが悪く、仕事も教えてもらえなかった」、「上司がワンマンでトラブルを避けるために、話し合いを持たずとしても応じられなかった」
新たな仕事への挑戦(10)	新規業務への取り組み(4) 直面した問題の自己奮闘(6)	「研究職から営業職に変わった時接客方法や顧客の心理を把握する事が上手くできず、業績が著しく悪くなった」、「配属が変わり新たな業務となった」 「マンパワーの足りない中で自分が主となり準備を進めていくのは非常に困難であった」、「仕事の量や難しさが前提とした条件をこえた状況に対処する」
スキル・知識の不足(10)	自信があった仕事の失敗(3) 期限に追われる焦った経験(7)	「ある程度経験を積んで、自信を持って取り組んだ仕事(基本設計)が大失敗をした」、「今までのDATAが使えず膨大なDATA取りが必要になり、遂方に暮れていた」 「ノルマが達成されなくて、叱責された」、「イベントの準備のスケジュールが間に合わない」
自己解決できない事象の発生(10)	許容範囲外の仕事が発生(3) 意に反し自分の主張をあげた(4)	「部署だけでは判断・解決の方向性を決定できない事案が発生」、「ポリシーが分からなかったのでスケジュールも上手に立てられず、次から次に問題が発生した」 「自分の考えとは違うが組織上の方針に従わなければならない」、「理不尽なことだと感じたが謝罪せねばならないことがあった」

総コード数(44)

## 2) 困難な体験に直面した当時の感情について

全部で 25 の記述が得られた。内容の類似性によって 11 の下位カテゴリーにまとめ、さらに 3 つの上位カテゴリーに分類した (表 4)。

【ストレスによる精神的苦痛】とは、ストレスによって精神的苦痛をしいられている状態のことを意味する。これは、[精神的なプレッシャー]、[イライラ感]、[仕事に対する自信の喪失]、[反省した]、[不安]、[悲観]、[あきらめ]、[自己価値観への揺らぎ]という 8 つの下位カテゴリーより構成された。

【仕事への不適応感】とは、困難な体験に直面し、試行錯誤する過程やその結果、現在の仕事に不適応感が生じた状態のことを意味する。これは、[仕事があわないと感じる]という 1 つの下位カテゴリーより構成された。

【他者への不信感】とは、他者へ安心・安定した関係が築けないでいる状態である。他者との間で意思の疎通ができないことや、逆に相手からの信頼が感じられないことを意味する。これは、[仲間への不信感]、[信頼されていない寂しさ]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

表 4 「困難な体験に直面した当時の感情」についてのカテゴリと具体的回答例

上位カテゴリ (コード数)	下位カテゴリ (コード数)	具体的回答例
ストレスによる精神的苦痛(17)	精神的なプレッシャー(6)	「非常にプレッシャーを感じ、体力的にも厳しいものであった。」「とても緊張した」
	イライラ感(3)	「トラブル箇所が発見できず、イライラしていた。」「その時は凄くイライラした」
	仕事に対する自信の喪失(3)	「トラブル発生箇所を発見できない自分にかかりもした。」「この件で自分に自信がなくなったが」
	反省した(2)	「こちらに落ち度があればしっかりと謝意を示す必要がある。」「慢心していたととても恥ずかしくなった」
	不安(1)	「最後までやり遂げられるか不安だった」
	悲観(1)	「悲観的になっていった」
	あきらめ(1)	「あきらめた。来期もあるさと思っただ」
	自己価値観への揺らぎ(1)	「自分の推測することが、必ずしも相手が求めていることとは限らないと思っただ」
	仕事への不適応感(5)	「その時はやはり営業職は自分にあわないのかと感じた。」「ここを辞めてやろうと思っただ」
	他者への不信感(3)	仲間への不信感(2)
信頼されていない寂しさ(1)		「もう少し早くその人から相談を受けたかったと感じました」

総コード数(25)

### 3) 困難な体験が自分の気持ちにどのような影響を与えたか

全部で 71 の記述が得られた。内容の類似性によって、12 の下位カテゴリーにまとめ、さらに 6 つの上位カテゴリーに分類した (表 5)。

【仕事に対する意欲や活力】とは、自分が携わっている仕事へのモチベーションが高い状態のことを意味する。これは、[仕事への前向きな気持ち]、[自己効力感の高まり]、[心理的な余裕]、[成長指向]という 4 つの下位カテゴリーより構成された。

【帰属集団・仲間への信頼】とは、仕事や課題の遂行において、仲間や帰属集団に信頼感を感じている状態のことを意味する。これは、[他者への信頼関係の高まり]、[所属集団への信頼感の構築]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

【働くことへの充実感・感謝の思い】とは、仕事や職務を通して得られる充実感や達成感のことを意味する。さらに周りの人や環境に対して感謝をしている状態である。これは、[充実感・達成感]、[感謝や報恩の思い]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

【困難な体験の肯定的な意味づけ】とは、ネガティブな体験を否定することなく、肯定的な意味づけを行っている状態のことを意味する。これは、[体験に意味を見出す]という 1 つの下位カテゴリーより構成された。

【仕事への使命感・責任感】とは、到達すべき目標や責務を完遂しようとする強い意志・意欲のことを意味する。これは、[業務責任への意識の高まり]という 1 つの下位カテゴリーより構成された。

【心理的関わりの制限】とは、他者への期待や理解を過度に求めていない心理状態であることを意味する。これは、[周囲へ期待しない]、[自己開示しすぎない]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

表5 「困難な体験が自分の気持ちにどのような影響を与えたか」のカテゴリーと具体的回答例

上位カテゴリー (コード数)	下位カテゴリー (コード数)	具体的回答例
仕事に対する意欲や活力(29)	仕事への前向きな気持ち(16)	「失敗を乗り越えたということで、以前に比べてより仕事に対して前向きな気持ちになった」、「どんな仕事、役職でも引き受けていこうという前向きな気持ちを続けている」
	自己効力感の高まり(5)	「自分がしていることに自信が持てるようになった」、「解決できたことが自信につながっている」
	心理的な余裕(5)	「気持ちの余裕をもって仕事を進められるようになった」、「人からどう思われているかを少しだけ気にしなくなかった」
	成長指向(3)	「目標となる人を見つけて、その人に近づきたいという気持ちがわいた」、「やりたくないことでもやってみると自分が成長する」
	他者への信頼関係の高まり(9)	「いざ困った時には頼れる人がいるから大丈夫という気持ちで仕事をしている」、「他の方の立場や思いを理解しようという気持ちになった」
帰属集団・仲間への信頼(15)	所属集団への信頼感の構築(6)	「会社や同じ会社で働く仲間の信頼感が高まったと思う」、「協力して取り組みれば、好転していく」
	充実感・達成感(9)	「取り組んだことが、結果的に仕事の成果や達成感につながるんだと身に持って知ることが出来た」、「楽しくなった」
働くことの充実感・感謝の思い(12)	感謝や報恩の思い(3)	「自分だけでは何もできない事も、様々な経験を持った人と出会う事で、感謝の気持ちが持てるようになった」、「様々な方との巡り合いが出来て、感謝の気持ちで一杯です」
	体験に意味を見出す(7)	「取り組んだこと自体に意義があったと感じた」、「一つ一つの仕事は意味があることと感ずるようになった」
仕事への使命感・責任感(6)	業務責任への意識の高まり(6)	「業務責任に対する意識が高まった」、「どのような事が会社のためになるかを考えて仕事をしようになった」
	周囲へ期待をしない(1)	「自分と自分の家庭が一番大事。周囲に期待しない」
心理的関わりの制限(2)	自己開示しすぎない(1)	「職場(今の部署)では、以前のように心を開かないようにしている。入り込まないことで楽になっている」

総コード数(71)



#### 4) 困難な体験がその後の働き方にどのような影響を与えたか

全部で 64 の記述が得られた。内容の類似性によって、13 の下位カテゴリーにまとめ、さらに 5 つの上位カテゴリーに分類した (表 6)。

【仕事への自律的な行動】とは、仕事や課題に対して、自分で考え解決に導くことを意味する。これは、[困難体験への積極的挑戦]、[慎重に考え着実に実行する]、[能動的に仕事に取り組む]、[スキルの研鑽]、[問題意識の確立]という 5 つの下位カテゴリーより構成された。

【チームで目的を達成し協働する】とは、組織内で理念や目標を共有し、チームや仲間と協力して仕事を遂行することを意味する。これは、[協力して仕事をす]、[部下・同僚の育成・継承]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

【コミュニケーション能力・スキルの向上】では、自分の意図や考えを明確に伝え、また他者の思いを受け入れるといったコミュニケーションを大切にしている意識のことを意味する。これは、[自己の意思を伝える姿勢]、[相手を理解する]という 2 つの下位カテゴリーより構成された。

【視野の広がり】とは、仕事に対してこれまでとは違う新たな視点を模索し、問題の本質を見極めようとする意識のことを意味する。これは、[新たな視点をもつ]という 1 つの下位カテゴリーより構成された。

【ストレスコントロール法の獲得】とは、ストレスの蓄積を防ぐため、自分なりのストレスコントロール法を獲得していることを意味する。これは、[無理をしない]、[気持ちの切り替え]、[早めのストレス回避]という 3 つの下位カテゴリーより構成された。

表 6 「困難な体験がその後の働き方にどのような影響を与えたか」のカテゴリーと具体的回答例

上位カテゴリー (コード数)	下位カテゴリー (コード数)	具体的回答例	
仕事への自律的な行動(25)	困難体験への積極的挑戦(7)	「困難があればこそ成長する経験だったと思えるようになり、失敗を恐れない働き方になった」、「何事もやってみてこれないことはない」	
	慎重に考え着実に実行する(7)	「全てのリスクを予測し現状を表現できる状態を常に作るようになった」、「基本に返り必要な情報をそろえ経験者に相談し、事前の確認をするという事を徹底するようになった」	
	能動的に仕事に取り組む(6)	「積極的・能動的に動くようになった」、「自分の意思を持って実行するという働き方を意識するようになった」	
	スキルの研鑽(3)	「専門分野がまずは出来ることが大事だと勉強した」、「勉強する機会も多くなった」	
	問題意識の確立(2)	「本質的に人が求めていることは何か意識するようになった」、「どのようなことが会社のためになるかを考えて仕事をするようになった」	
	チームで目的を共有し協働する(15)	「知りよがりにならず、様々な人の意見を聞いて仕事をしていくことも大事」、「職場で働く人との目標の共有の重要性を感じた」	
	コミュニケーション能力・スキルの向上(10)	部下・同僚の育成・継承(4)	「若い人への指導なども以前より積極的に行うようになった」、「社員の成長にプラスになるように育成する」
		自己の意思を伝える姿勢(7)	「自分の考え意図をわかりやすく、きちんと前もって伝えようとするようになった」、「待つのではなくて自分からの提案する」
		相手を理解する(3)	「相手の気持ちを受け入れる」、「人や他部署との対話を大切にするようになった」
	視野の広がり(7)	新たな視点をもつ(7)	「新たな視点を持って、これまでの仕事に取り組むようになった」、「狭い自分だけの世界から広い世界に自分はいはいるのだからという自覚ができた」
		無理をしない(3)	「あきらめを覚えることで、やれることしかしない」、「仕事や人間付き合いに関して一步引いて深くのめり込まないように、ほどこにしている」
	ストレスコントロール法の獲得(7)	気持ちの切り替え(2)	「気持ちを切り替えるプラス思考で努力すれば必ず報われる」、「どの立場・職業でもそれぞれ大変だと割り切って取り組めるようになった」
		早めのストレス回避(2)	「早めにストレス回避ができるようになった」、「不満があるときは、心にためておかないで誰かに話して吐き出すと楽になる」

総コード数(64)

#### 4. 考察

本研究の目的は、職務経験の意味づけによって生じる心理的な変容、働き方の変容について検討することであった。

本研究では困難な体験として、【新たな仕事への挑戦】、【スキル・知識の不足】などの個人の仕事内容に関わるものだけではなく、【他者との関わりの難しさ】が抽出された。他者との関係性においては、「スタッフに対し、分かってくれるだろうといった甘えがあり、意見を言わなかったことで結局迷惑をかけた」ことや、「上司との折り合いが悪く、仕事も教えてもらえなかった」というように、自身だけでは解決できないことも含まれるため、より困難な体験と考えられた。その結果対象者は、【ストレスによる精神的苦痛】、【仕事への不適応感】、【他者への不信感】などのネガティブな感情が生じていた。したがって、この時点ではストレスが強く認知されており、仕事へのモチベーション維持が難しい状態であると推察された。

次に、過去の困難な体験による心理的変容としては、【仕事に対する意欲や活力】、【帰属集団・仲間への信頼】、【働くことの充実感・感謝の思い】、【困難な体験の肯定的な意味づけ】、【仕事への使命感・責任感】、【心理的関わりの制限】の6つのカテゴリーが抽出された。失敗や挫折を乗り越えた経験は、仕事への肯定感（「失敗を乗り越えたということで、以前に比べてより仕事に対して前向きな気持ちになれた」）や、自己効力感の高まり（「解決できたことが自信につながっている」）に寄与していると考えられた。さらにこれらの心理的変化は、【業務責任への意識の高まり】などの役割行動を強く意識した【仕事への使命感・責任感】へと繋がっていた。対象者が過去の困難な体験に意味を見出し、肯定的に意味づけし直すというようなナラティブ的な変化は、【仕事に対する意欲や活力】や【帰属集団・仲間への信頼】にも影響を与えていると考えられた。Post Traumatic Growth 概念でも、主観的にストレス度の高い事象として捉えている苦悩や困難な体験は、トラウマの要因となり得る一方で、肯定的な心理的変容や成長の可能性も示唆している。

勤労者を対象とした調査では、職業生活に関するストレスを相談できる相手として、「家族・友人」に次いで「上司・同僚」が77.1%と高い割合を占めている（厚生労働省，2017）。本研究においても、「いざ困った時には頼れる人がいるから大丈夫」という他者への信頼感が認められた。Hakanen & Schaufeli（2006）の研究でも上司のフィードバックや社会的支援などが、ワーク・エンゲイジメント（Schaufeli et al., 2002）

を高めることが示唆されている。自分の状況を理解しサポートをしてくれる人がいることは、心理的な安定につながり、【仕事に対する意欲や活力】、【帰属集団・仲間への信頼】、【働くことへの充実感・感謝の思い】、【困難な体験の肯定的な意味づけ】に影響を与えていると考えられた。

Calhoun & Tedeschi (2004) は、困難な体験を受容し有意味感を模索していくことで、一時的な認知の変容だけではなく、自己概念的な変容を引き起こすと示唆している。過去の困難な体験を振り返り自己に向き合うことは、一時的には辛さや痛みを伴うが、価値観の変容や新たな自己への確立への可能性を秘めている (宅, 2005)。さらに困難な体験が意味するものを、自分なりに考え意味づけしていくプロセスは、【仕事への使命感・責任感】や【仕事に対する意欲や活力】を高める要因の一つだと考えられた。その他、【心理的関わりの制限】に関する発言も認められた。これは他者との境界線を明確にして[周囲へ期待をしない]ことや、[自己開示しすぎない]というものである。一般的に、この概念はネガティブなものとも考えられるが、対象者はポジティブな変化として捉えていた。「入り込まないことで楽になっている」というように、他者へ過剰な期待をしないことで心理的負担を軽減していると考えられた。

困難な状況に直面した経験による働き方の変容として、【仕事への自律的な行動】、【チームで目的を共有し協働する】、【コミュニケーション能力・スキルの向上】、【視野の広がり】、【ストレスのコントロール法の獲得】の5つのカテゴリーが抽出された。対象者から、「困難があればこそ成長する経験だったと思えるようになり、失敗を恐れない働き方になった」や「積極的・能動的に動くようになった」というように、【仕事への自律的な行動】に関する発言が多く認められた。また不安があっても、新しいことに積極的に挑戦している姿勢がうかがえた。これらのことは、困難な体験や挫折に遭遇した体験が、現在の仕事に対する自信やモチベーション、自己の力で現状を打破しようという原動力に影響を与えていると考えられた。奥野ら (2013) も、仕事上のストレス体験の多様性や仕事をコントロールできる主体性が、ストレス体験後の自己成長感を高める要因となることを示唆している。

さらに対象者は、困難な体験を通して、【チームで目的を共有し協働する】という働き方へと変容していた。自己の価値観に縛られるのではなく、自分の考えや意図を周りに伝えようとすることや相手を理解しようとする【コミュニケーション能力・スキルの向上】を重要視していることが明らかになった。これらのことは直面した問題

を解決するためにスキルの研鑽や、困った時にサポートを得られる仲間との関係性の構築も必要であることを示唆している。同僚や職場の仲間との円滑なコミュニケーションは、組織の活性化やパフォーマンスの向上にも関与するであろう。

本研究の限界として以下の点が挙げられる。第一に、正規職員のみに限られた対象での結果である。契約社員や臨時社員については、雇用形態や個人の背景の影響も考慮して検討する必要がある。第二に、本研究は過去の困難な体験を想起させて、現在どのような心理的变化が生じているかを確認した。しかし想起された体験は、時間を経ることによって解釈や理解が変容すると思われるため、結果の解釈には不均一性が否めない。今後は、具体的にどの程度の期間を経て心理的变化が生じるのか、明らかにしていく必要があると考える。

## 第5節

### ワーク・エンゲイジメント概念の再検討と、 「仕事における使命感」との関係

#### 1. 問題と目的

ワーク・エンゲイジメントとは、勤労者のメンタルヘルスのポジティブな要因として提唱された概念である。Schaufeliら（2002）は、「ワーク・エンゲイジメントは、活力、熱意、没頭によって特徴づけられるような仕事に関連するポジティブで充実した心理状態である。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動に向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知である」と定義している。従来、仕事に対するストレスや健康への影響については、バーンアウト（Freudenberger, 1974）を初めとしたネガティブな状態を中心に研究されており、ポジティブな状態は対象とされていなかった。したがって、これまであまり焦点があてられてこなかった、仕事におけるポジティブな状態を取り扱っているという意味で、ワーク・エンゲイジメント研究の重要性と意義が存在する。

これまでの先行研究を概観してみると、以下のような課題があると思われる。

第一に、焦点が現在のみで過去の体験による影響を考慮していないことである。先行研究では、ワーク・エンゲイジメントを、現在の仕事の状態像と個人の要因において検討している。島津・江口（2012）は、ワーク・エンゲイジメントを高める要因を、上司や同僚からの支援・社会的支援などの仕事の側面と、レジリエンス・自己効力感・楽観性などの個人的側面から捉えている。一方、過去の体験とワーク・エンゲイジメント形成の関連性は明確でないと考えられる。なぜなら、現在の体験とワーク・エンゲイジメントの状態を、「現在対現在」で記述する試みが中心だからである。古淵ら（2012）も、過去の体験と心理的影響を質的に検討する必要性を指摘している。過去と現在の体験の変化を考える視点の一つとして、ナラティブ・アプローチ（White, 1995）がある。これは本人の意味づけ次第で、その体験から受ける影響は変容すると仮定するものである。ワーク・エンゲイジメント研究においても、現在の状態像だけではなく、体験の時間的変化を考慮する必要があると考えられる。

第二に、過去の困難な体験の意味が十分に吟味されていないことである。現時点の状態像から、ポジティブな感情や認知を測定したものは多いが(例えば、中村ら, 2012; 鈴木・小杉, 2006)、過去の困難な体験については言及していない。Post Traumatic Growth (Tedeschi & Calhoun, 1996) や Resilience (Masten & Coatsworth, 1998) などの研究分野では、困難な体験が心理的成長に影響を与えることが認められている。したがって、ワーク・エンゲイジメント形成のプロセスにおいても、過去の体験が寄与することは十分に考えられる。

そこで本研究では、過去の仕事における困難な体験が、ワーク・エンゲイジメント形成にどのような影響を与えるか検討することを目的とする。

## 2. 予備調査

予備調査では、対象者の選定と面接項目の検討を目的とする。

### (1) 方法

#### 1) 対象者

対象者は、第三次産業に所属している正規職員のうち、以下の条件を全て満たす者で、研究に同意の得られた 60 名を対象とした。

- ①企業または団体に所属しており、職種として事務、技術、専門職等の主にデスクワークを行っている者。
- ②筆者の勤務している会社、関係会社および取引関係等の職務上の関係がない者。
- ③筆者と職務上の上下関係がなく、研究後にも直接的な利害関係が発生しない者。

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。利益相反関係にある企業はない。なお、第 4 節「職務経験の意味づけによって生じる心理的な変容と使命感の認識」の調査と同時に行った。

#### 2) 質問紙の構成および手続き

ワーク・エンゲイジメント尺度は、Schaufeli ら(2002)が開発し、島津ら(2007)が邦訳した 9 項目版 (UWES-J) を用いた。7 件法で評定を求めた。職業性ストレス簡易調査票は、下光(2005)のストレス反応 5 項目「イライラ感」、「疲労感」、「不安感」、「抑うつ感」、「身体愁訴」を用いた。4 件法で評定を求めた。自由記

述では、「仕事の中で困難な状況に直面した経験が、その後の仕事により影響を与えたもの」について回答を求めた。

対象者に、研究目的、方法、守秘義務の保証、研究への拒否権、不利益防止への配慮などについて説明し同意を得て実施した。

## (2) 結果と考察

### 1) 対象者属性

記入漏れのない 52 名(男性 29 名, 女性 23 名, 勤続年数および標準偏差  $17.4 \pm 9.2$  年, 20 代 2 名, 30 代 16 名, 40 代 22 名, 50 代 10 名, 60 代 2 名, 業種は主に教育・金融・製造など)を分析対象とした。

### 2) ワーク・エンゲイジメント尺度とストレス反応尺度の結果

UWES-J の平均および標準偏差は  $32.29 \pm 10.62$ ,  $z$  値の平均および標準偏差は  $0.64 \pm 1.16$  であった。ストレス反応尺度の平均および標準偏差は, イライラ感  $3.4 \pm 1.1$ , 疲労感  $3.0 \pm 1.1$ , 不安感  $3.3 \pm 1.0$ , 抑うつ感  $3.5 \pm 1.1$ , 身体愁訴  $3.3 \pm 1.0$  であった。この尺度得点は, 平均値が 3 に相当し得点が高いほど各項目が低い(少ない)ことを示す。

### 3) 自由記述

現在の仕事に良い影響を与えた出来事として, 「困難な体験を乗り越えた経験」, 「過去の時点では, 困難な体験なのか考えなかったが, 今思えばその体験を通して自己の成長につながった」, 「時間が経過するとともに, 体験をポジティブにとらえ, 仕事への向き合い方が変わった」などの記述が認められた。



### 3. 面接調査

面接調査では、ワーク・エンゲイジメントの形成過程を検討することを目的とする。

#### (1) 方法

##### 1) 対象者

予備調査の UWES-J の得点を基に、性別・年代別による平均（島津，2008）を上回る 18 名（男性 10 名，女性 8 名，勤続年数および標準偏差は  $14.6 \pm 9.4$  年，平均年齢および標準偏差は  $41.8 \pm 9.9$  歳，業種は主に教育・金融・製造など）を対象とした。

##### 2) 面接項目および手続き

面接項目は、予備調査の結果より「過去の仕事における困難な体験」だけに限定しない方が妥当だと考えられた。現在の状態だけではなく、過去の体験が時間の経過によって変化していく過程についても情報が必要だと考えられた。これらを踏まえて半構造化面接を行った。質問項目は、①職務上で自己の成長につながったと思われる体験（出来事），②その体験（出来事）を振り返って、当時と現在とでの受け止め方の変化，③その体験（出来事）が、自分の働き方にどのように影響を与えているか，である。

さらに筆者が作成した「仕事満足度グラフ」へ記入を求めた。これは仕事の満足度の変化を時系列で表したものである。面接は 1 時間から 1 時間半を目安とし、同意を得て録音した。

#### (2) 結果と考察

##### 1) 質問紙の結果

対象者の UWES-J の平均および標準偏差は  $38.72 \pm 7.40$ ， $z$  値の平均および標準偏差は  $1.38 \pm 0.78$  であった。ストレス反応尺度の平均および標準偏差は、イライラ感  $3.6 \pm 1.1$ ，疲労感  $3.1 \pm 1.1$ ，不安感  $3.2 \pm 1.0$ ，抑うつ感  $3.7 \pm 1.1$ ，身体愁訴  $3.5 \pm 1.0$  であった。

##### 2) ワーク・エンゲイジメント形成にかかわる体験およびそのイベントの抽出

###### ①面接内容の分析方針

本研究の分析は、質的研究法における一般的な原則として、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は踏襲している

が、分析手続きを細かく定めて、研究者の恣意的な判断を排除する形はあえて使用しなかった。

従来の質的研究が抱える課題としては、主に二つあると筆者は考える。第一は、分析に研究者の恣意的判断が混入するリスクである。これを回避する方法として、分析手続きを定型化し、その結果を尊重することによって客観性を追求するという方法が一般的に使われている。この方法を追求しすぎることによって第二の問題、すなわち質的研究が本来目指そうとする現象学的立場が十分反映されない結果にとどまるというリスクを高めることになる。質的研究法では、生の記述を基にして、その類似性を基盤として概念を抽出する。そのため、研究者個人の認知的な枠組みに伴って（縛られて）抽出された概念にとどまる可能性が高い。それは、質的研究が目指していた現象学的なプロセスの対極である。

これらの課題は、二律背反する構造、つまり恣意的判断を避けて客観性を追求すれば現象学的立場が崩れやすくなり、現象学的立場を重視すれば結果の妥当性に疑問が生じるという構造を持つと思われるが、これを最大限解決できる一方法として、本研究では体験過程（*experiencing*）を重視するフォーカシング的方法による概念の構成を試みた。これは概念形成のプロセスを重視するものであって、現象学の主張する方向性に忠実なものである。

フォーカシング（Gendlin, 1964）は、非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。理論的には、Gendlin（1964）の体験過程理論およびそこから派生した理論構築法の TAE（Thinking At the Edge）（Gendlin & Hendricks, 2004; 得丸, 2010）をベースとしている。本研究では、TAE の作業のステップに従って概念抽出を行ったものではないが、その理論的基盤は、体験過程への直接のレファレンス（*direct reference*）によって、概念の真正性（*authenticity*）を確認しようとするものがある。すなわち、抽出された概念はどこまでも暫定的なラベルであり、一つ概念が抽出されるごとに研究者のフェルトセンス（*felt sense*）への照合を行い、新たな概念を抽出する作業を繰り返す。フェルトセンスとは、「前言語的なあいまいな感覚」である。照合のたびにフェルトセンスの変化を確認し、推進（*carrying forward*）が生じたかを検討する。この手順は、KJ 法などの他の質的研究法と同じ「手続き」

ではあるが、実際に各作業において自覚的にこのような作業を行っていることが特徴である。研究者の恣意的判断の妥当性の問題を客観的手続きによって回避するのではなく、判断の妥当性を体験過程への照合によって担保するものである。

## ②「体験記述ハンドル」の作成とカテゴリーの生成

面接記録から、ワーク・エンゲイジメント形成にかかわる体験とイベントの記述を抽出した。記述は、職業上の体験およびそれに付随する感情を一つのまとまりとして、4710の単位に分けられた。収集された記述は、内容の類似性によって分類した。次に記述群のそれぞれに対して、仮の言語的ラベルとして「体験記述ハンドル」を作成した。

「体験記述ハンドル」は、一般的な質的研究では概念やラベルとよばれることが多いが、本研究ではこのように表記する。フォーカシングでは、フェルトセンスを表現するものとしてとりあえずの言語的ラベルをつけ、フェルトセンスを照合するという作業を行う。これは確定的なラベルではなく、あくまでもそのフェルトセンスを見失わないための仮のラベルである。ここでは、仮のラベルであるということを明確にするために、通常 of 質的研究で使われる概念やラベルという表記ではなく、あえて「体験記述ハンドル」とした。

それぞれのハンドルに当てはまる発言が実際に存在するかどうかを、全体の記録から再確認し、適切な表現になっているか検討した。さらに、「体験記述ハンドル」の該当数が5未満のものは削除し、53の「体験記述ハンドル」を作成した。表7に、体験記述ハンドルと各対象者における発言の有無を示す。

複数の体験記述ハンドルは、カテゴリーとしてまとめ下位カテゴリーとした。改めて個々の発言によって、カテゴリーの妥当性を検証した。最終的に21の下位カテゴリーを作成した。下位カテゴリーは、さらに6つの上位カテゴリーにまとめた。上位カテゴリーは、【仕事における使命感】、【仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ(セルフリフレーミング)】、【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】、【妥当性のあるルールを発見し表現できる遂行力】、【仕事上の問題解決への意識的な思考の保留】、【サポータティブな人間関係と社会的支援】である。表8にカテゴリーの一覧と各下位カテゴリーの代表的な発言を示す。本節では、

上位カテゴリーを【 】, 下位カテゴリーを[], 対象者の発言を「 」で示す。「 」内末尾の ( ) のアルファベットは, 対象者を区別するためのものである。

表7 ワーク・エンゲイジメント体験の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

体験記述ハンドル	面接対象者																		総計
	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K	L	M	N	O	P	Q	R	
	女	女	女	女	男	男	女	男	男	男	男	女	男	女	男	女	男	男	
相手からのポジティブなフィードバックが嬉しい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	18
他の人の役に立ちたい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15
仕事をコントロール出来ている実感がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15
自分なりのエッセンス(工夫)を入れたため	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15
任せられている責任感がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15
自分にとって大事なものがはっきりしている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	15
仕事をクリアしていく・小さなこだわりをもつことで達成感がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	14
恵まれた環境で仕事ができている(上司、同僚、仕事内容)	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	14
自発性、自主性に仕事をしている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	14
モデルとの遭遇、目指す人がいる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
経験から自分にあう仕事のやり方に変えている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
好きな仕事ができている満足感	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
好きでプロとしてやれている誇り	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
好きでこの仕事についた	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
周りに相談でき、自分を理解してくれる人がいる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	13
自分らしく働いている・生きている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
他人にかけられた期待に応えたい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	12
成長していきたい・成長実感がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
周りに感謝している	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
得意なこと、強みを生かしている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
新たな仕事をチャレンジする楽しさがある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
困難な出来事の体験が今はポジティブに思える	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
自分が伸びた時期がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
周りのスタッフや仲間と協力して仕事ができている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
つまづいたとき、別の視点で考える・環境を変える	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
仕事に自分の存在価値を見出す	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	11
仕事を楽しむようにする	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10
仕事における使命感、ミッションがある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10
自分で仕事の方向性を決断をしている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10
抱え込まない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	10
頼られて、解決したい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9
チームの信頼関係がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9
ここで働けることに、幸せを感じる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9
不必要なこと・こだわりを切り捨てられる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9
上司や周りに評価してもらえている・期待してもらえている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	9
コミュニケーションは得意でない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
自分がネガティブ・悲観的だと思う	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
人に求め過ぎない・そのまま受け入れる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
ネガティブをひきづらない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
乗り越えた自信がある	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
ポジティブな見通しをたてる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
働くやりがい変わった	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
よい影響を受けたと感じる人がいる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
いい人に出会って今があると思う	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	8
自分を通して人の変化を実感することが嬉しい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	7
人を育てた結果、成長を感じたら嬉しい	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	7
自分の価値観を壊して、新たなことを取り入れる抵抗ない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	7
創造性(クリエビリティ)に仕事ができる	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	7
抱えている問題を手放すことが出来る・考えを保留にすることが出来る	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6
効率的に仕事をこなしている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6
気持の切り替えが早い	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6
自分を認めている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6
自分を見てもらえている	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	6

注1) ○印は体験記述ハンドルを各面接対象者の面接記録に照らしてその記述に該当する発言の有無を筆者「あり」と判断したものを示す。

注2) 該当数が5未満のものは削除した。

表8 ワーク・エンゲイジメント形成の体験記述から作成したカテゴリーと代表的な記述

上位カテゴリー	下位カテゴリー	代表的な発言の抜粋
【仕事における使命感】	使命感	自分の周りの人を幸せにしたい
		自分には強い使命感、ミッションがある
	責任感	責任感が強い
		任せられている責任感がある
	成長指向	成長していきたい・成長実感がある
		自分らしく働いている・生きている
	他者への成長支援	人を育てることに喜びを感じる
		自分を通して人の変化を実感するのが嬉しい
	他者からの期待に応えたい	評価や期待に応えたい
		人に頼られて、その問題を解決したい
	向社会的行動	他の人の役に立ちたい
		人の問題でも積極的に解決したい
アイデンティティの確立	仕事に自分の存在価値を見出す	
	非依存的でなくなった。親、モデルから独立した	
目標を設定し達成感を得る	自分で決めた小さなこだわりをクリアする達成感がある	
	目標を自ら定めてチャレンジする楽しさがある	
好きな仕事にたずさわっている満足感	好きでこの仕事について・自分で選んだ	
	好きでプロとしてやれている誇りがある	
自律的に仕事をする	自発性、自主性に仕事に取り組む	
	創造性(クリエイビリティ)に仕事ができる	
【仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ (セルフリフレーミング)】	困難な体験を乗り越えた後の心理的变化	困難な出来事があったよかったと思う 困難を乗り越えたことが自信になっている
	困難な出来事に対する肯定的な認知	自分の過去、現在の問題を、仕事を通して意味がある 壁にぶち当たりたい。困難と思わない
【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】	悲観的に考え、慎重に行動する	困難なことにつつかるかもという漠然とした不安はある 人に求め過ぎない・そのまま受け入れる
	仕事に対して楽観的な見通しをたてる	周りが助けてくる・どうにかなると思う 基本、仕事も人生も楽しいほうが良い
【妥当性のあるルールを発見し 表現できる遂行力】	仕事に対して妥当性のある ルールを発見できる	妥当性のあるルールを発見できる 自分にとって大事なものがはっきりしている
	仕事の見通しをたて 実行することができる	戦略的に仕事をする 仮説をたて、実行する
【仕事上の問題解決への 意識的な思考の保留】	仕事上の問題解決への 意識的な思考の保留	問題を手放し、脇に置くことがある 悩んだら、解決しないから問題から離れる
【サポーターティブな人間関係と 社会的支援】	チームの信頼関係がある	自分の担当や他の部所と協力して仕事ができている チームの信頼関係がある
	サポーターティブな人間関係が構築できている	相談でき、わかってくれる人がいる モデルとの遭遇、目指す人がいる
	今の状態に感謝の念がある	周りの人に感謝している ここで働けていること幸せだと思う
	報酬の適切性と、自分の 能力・体力に見合った職業内容	仕事内容に無理がない 安定した給与がある

注1) 代表的な発言の抜粋は、カテゴリーを理解しやすくするために記述したものであり、実際には複数の体験記述ハンドルから下位カテゴリーは作成されている。

【仕事における使命感】のカテゴリーに該当する発言には、自らの責任を果たす側面と社会に貢献したいという側面に該当する言葉が多く認められた。「一番大事なのはゴールを絶対達成すること。それが自分に与えられた使命だから (E)」など、仕事を通して自己の目標、仕事上の到達すべきものを達成しようとする意志・意欲が語られた。「きついですよ。でも知らない人に伝えないといけない。自分は伝道師だと思っています (F)」というように、心理的負担感はあるものの、その中に充実感も存在していることが推測された。「私と接した人が幸せになってほしい (I)」と、他者・組織・社会に貢献する願望や希望を見出すような発言も多くみられた。さらに、[向社会的行動]や[他者からの期待に応えたい]などの、自己の存在意義や役割行動を強く自覚している発言も認められた。

下位カテゴリーには、[責任感]、[成長志向]、[他者からの期待に応えたい]など、一般的に、使命感という言葉が指すものに当てはまらないものも含まれているが、発言群としてはひとまとまりのものが多く、区別することが困難であったので、あえて【仕事における使命感】の中を含めた。

【仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ (セルフリフレーミング)】には、体験に対する肯定的な認知の変換が認められた。「困難な体験があって良かった。自分には必要だった (E)」, 「困難にチャレンジし試行錯誤するプロセスで、自分自身が成長し自信につながった (Q)」などの、ネガティブな出来事をポジティブに捉えている発言が多数認められた。対象者は、自己について確立していたネガティブな枠組み (ナラティブ・アプローチでいう **dominant story**) を、新しい枠組み (**alternative story**) として再構築しつつあった。ここでの **dominant story** は、困難な仕事上の体験に対して、自分の能力が不足していたとか嫌な思い出と捉えられていたものであるが、その体験を自分の成長につながった (**alternative story**) ものとして意味づけなおしていた。

【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】には、ネガティブな部分もポジティブな部分も存在してあるが、仕事における向き合い方は、全体としてポジティブに該当するような発言が多くみられた。単にポジティブなものやネガティブなものが共に存在しているだけでなく、その両者が含まれた全体としてはポジティブな感覚をもったものである。したがって、否定的な自己像を躊躇なく表明することが出来ていた。「一人で仕事しているわけでないし、どうにかなるとよ...。でも、ず

っと仕事が上手くいくとは限らない(E)」という自他への信頼感をよせる発言と、悲観的な見通しが述べられた。全体としては楽観的思考をもちながら、[悲観的に結果を考え慎重に行動する]という側面が見出された。「自分に自信がないから、やっていることは、逆に悪い影響を与えているかもしれない... (N)」と、自己決定することに戸惑いと葛藤があると語っていた。しかし実際には、「ポジティブな見通しをたて実行することができる (N)」というような仕事に対しては、ポジティブな向き合い方が見出された。自信のなさが現に存在しているにも関わらず、悲観的な部分のみに目を向けるのではなく、その中にあるポジティブな部分にも注意を向けられる発言が認められた。これは、悲観的に考えることで、冷静に周りの状況を判断し危機的な管理能力が発揮しているとも言える。さらに対人関係に注意を払うことができ、社会的調和しやすいというポジティブな側面として捉えることができた。

【妥当性のあるルールを発見し表現できる遂行力】には、これまでの経験を通して、仕事を上手く進める、もしくは仕事上の危機を切り抜けるための経験則を導き出すことが出来るという側面が認められた。「私が下でお客が上だとやりにくい。その逆か同等が一番やりやすい。ずっとその積み重ねです (F)」というように、経験とルールとの関連付けには矛盾が少なく、自己のルールに従い表現できる遂行力が認められた。「やりたくない中でも、少しハリがでるようにするにはどうしたらいいのか考える。どこからか仕事をもってくるとか、お客にも提案したり、上司にもこうしたら事務の量が減りますとか伝えていた (A)」と、自分の得手不得手を見極め、仕事の重要度の判断基準を確立していた。

【仕事上の問題解決への意識的な思考の保留】には、問題から適切な距離をとることで、意識的に心理的負担を軽減している傾向が認められた。「つまりいたとき視点を変えた (F)」、「自分を壊して新たなことを取り入れることに抵抗がない (H)」と、過去に何らかの問題に直面化し、危機的な状況があったと語られた。対象者は、「抱え込まない (E)」、「考えれば考えるほど結果がでらん。ちょっと放置する。すると、ひょこっと腑に落ちるんです (B)」と問題を解決する過程で、対象から心理的に離れることの有効性を感じていると思われた。

【サポートティブな人間関係と社会的支援】には、「職場、チーム内において、助け合える人間関係 (A)」を構築できており、「上手く仕事がいくことに対して、



他者や周りの環境に感謝の念（N）」を抱いていた。さらに職場環境の安定や[報酬の適切性と自分の能力・体力に見合った職業内容]などが、自分の要望と一致していると述べられた。

### 3) ワーク・エンゲイジメントの主要な概念「仕事における使命感」

表7の各対象者の体験記述ハンドルを、6つの上位カテゴリーに該当するものに分類した結果、全部で532の記述が認められた。そのうち、【仕事における使命感】に該当する記述は265であった。他の概念の記述は、38～102の記述であったため、【仕事における使命感】が最も主要な概念だと考えられた。

### (3) 面接調査におけるフォーカシング的リスニング

本研究では、フォーカシング的リスニング技法を用いたインタビューを行った。その結果、それまで対象者の中ではっきりとは自覚されず、言語化もされていなかったようなあいまいな心的経験が、面接という作業を通じてその場で概念化が生じるとともに、フォーカシングでいう *carrying forward* (Gendrin,1964) が生じていた。

#### B氏 (40代・女性)

インタビューで聞いてくれるじゃないですか。かえってね、段々自分の中で整理されてきます。ふと自分を振り返ると思うんですよ。「このままでいい」と思ったら、いいんでしょうが。「駄目だ」って思ったらアクションが出てくるんじゃないかと思うんですよ。

パソコンでいう何ですかね...あっ、そっかあて思いました。(中断)

取り留めないと思うんですよ。取り留めない時の方がでてきませんか。後で思って、言葉にするのって難しくって、もやもやを。後で段々出てくることもありますけど。パソコンのマイコンピューターの中のプロパティの中に...

うー。あ。最適化だ。今、私、最適化されました。

お話していて。Yさんから、「どうですか。そうですか」って聞かれて、私大事なことは、「自分らしくありたい。成長したい」が残りました。それを何て言うんだっけかなーとっていて...良かった良かった。すっとした。良かったでできた。最適化だ。私シンプルになった。

#### D氏 (20代・女性)

振り返れて楽しかった。こんな事あったんだなと良いきっかけになった。自分を育ててくれる人がいる。だから自分が頑張れることを頑張る。多分認められたい気持ち、自分を必要とされたい気持ち大きいから。仕事以外で、ないじゃないですか。いろんな人と関わりたい。自分を好きでいるって難しいと思ってたんですけど、好きになりたい。嫌いになりたくない。好きなほうが幸せですよ。良いきっかけになりました。

#### I氏 (30代・男性)

正直今までの事を振り返って、今後一層人のためにできればなって思いました。こういうインタビューのように吐き出せる場はない。だから本当に、明日からまた初心に返れるっていうのがありました。

対象者は、インタビューしている途中に、リアルタイムで自分の中の感情が変化し気づきが促されたりと概念化が生じていた。通常の面接調査では、その人が既に意識して概念化されている心理的な内容しか出てこない。まだその人が注意を向けていないものや、はっきりと言葉にできないものは出てきようがない。しかし本研究では、

インタビューのプロセスそのものによって、こちらが意図的に引き出したり誘導したりしたわけではないが、語っている瞬間に本人の中から概念化が生じた。

インタビューを通して対象者は、「次第に整理されていく (B)」という体験をしている。「言葉にするのって難しくって、もやもやを」という過程から最終的には、「うー。あ。最適化だ。今、私、最適化されました」という段階に推進していた。その途中には、言葉にするには難しい状態でありながらもその「もやもや」に注意を向け続けたことがうかがえる。対象者は話している最中に「最適化」という概念化がでてきて、それによって「すっとした」という身体的な解放感を感じていた。これら一連の体験過程によって「自分らしくありたい成長したい」という概念化と体験全体に対する「最適化」という二重の概念化も起こっている。これはフォーカシングのプロセスそのものである。

このような変化は、通常の面接調査の枠組みではほとんど生じないか、あるいは生じているにもかかわらず、面接者自身がその重要性を認識せず、研究結果の中に組み込まれていないのではないかと思われる。これまでのキャリアを通して得た体験や感情を自己の言葉で語ることは、内的体験のその場での概念化に有用だと考えられた。

#### 4. 考察

本研究では、これまでのワーク・エンゲイジメント研究の課題、「焦点が現在のみで過去の体験による影響を考慮していない」および「過去の困難な体験の意味が十分に吟味されていない」について検討した。

過去の体験による影響を分析したことで、ワーク・エンゲイジメント形成プロセスの中核カテゴリーとして、【仕事における使命感】が見出された。過去の困難な体験の意味を吟味したことで、【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】の視点が提供できた。ワーク・エンゲイジメントを高める要因としては、楽観性と正の関連 (Rothmann & Storm, 2003) が見いだされているが、本研究では職務体験における失敗を単に楽観的にとらえるのではなく、失敗を認めながらもその体験に意味を見出すこと (【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】) の重要性が示唆された。一般的には、ある体験に対して肯定的に感じるか、否定的に感じるかの二分法によって分類することが多いと思われる。すなわち、これまでのワーク・エンゲイジメント研究においては、肯定的な感情や体験に対

する楽観的な認知が重要であり、自分の失敗に対して悲観的になることは、楽観性と相いれないものと暗黙のうちに仮定されていたと考えられる。悲観的な感情は、ワーク・エンゲイジメント形成の妨げとなると捉えられていたとも言える。

しかし本研究では、悲観的な認知と肯定的な意味づけは、相反するものではなく一体となって、対象者のワーク・エンゲイジメント形成に重要な役割を果たしていた。過去の困難な体験から受ける葛藤や辛さ、そして自分の弱さを受容することで、悲観的側面も考慮した仕事の価値づけや判断ができていると思われる。楽観的帰属と悲観的帰属は、共存が困難なもののようにみえるが、本研究ではこの二つが共存した体験が複数確認された。単に楽観的感覚だけよりも、失敗や挫折などを体験したことが現在の自分につな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機能している可能性が示された。

## 第三章

# 「漸進的使命感」概念の提唱

## 第6節 「仕事における使命感」の再検討

### 1. 問題と目的

第5節「ワーク・エンゲイジメント概念の再検討と、『仕事における使命感』との関係」では、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点が平均を上回る勤労者18名に面接調査を行い、ワーク・エンゲイジメント形成要因として、【仕事における使命感】、【仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ（セルフリフレーミング）】、【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】、【妥当性のあるルールを発見し表現できる遂行力】、【仕事上の問題解決への意識的な思考の保留】、【サポータティブな人間関係と社会的支援】の6つのカテゴリーが抽出された。また【仕事における使命感】は、ワーク・エンゲイジメントの中核的な概念であることが示唆された。そこで本研究では、【仕事における使命感】概念の構造について、さらに分析し検討することを目的とする。

### 2. 方法

#### (1) 資料

第5節「ワーク・エンゲイジメント概念の再検討と、『仕事における使命感』との関係」で得られた資料を用いて再分析を行う。

#### (2) 分析方法

【仕事における使命感】の構造を、範囲、内容、時間軸の側面から検討した。面接記録から、①仕事に対する使命感、責任感に関係する記述のもの、②人や組織のためであるが、直接的には本人の利益につながらないような行動、それに対する意識に関するもの、③仕事の動機づけ・モチベーションに該当すると考えられる発言のもの、のいずれかに該当するような記述を特定した。その結果、18名の記録中に327の記述が認められた。記述は内容の類似性によって分類し、62の記述群を作成した。その中で改めて、各記述が上記の①～③に当てはまるか検証し該当しないものを削除した。

下位概念を抽出するために、発言の類似したものを発言群としてまとめた。個々の発言群に対して、暫定的なラベルを作成した。その後、複数の発言群をさらにまとめて、下位概念を構成しラベルを付与した。

### 3. 結果と考察

#### (1) 「仕事における使命感」概念の構造

発言の内容を精査すると、通常使う意味での使命感に相当するものが含まれているのは当然であるが、同僚やチームなどの特定の範囲での義務感や責任感というのも数多くみられた。これは使命感という言葉が、通常意味する範囲を超えているものと思われた。

使命感という言葉は、通常は組織・社会に対して用いられるもので、自分自身だけが対象の際には使命感とは言わないであろう。仕事の初期は、「自分と仕事」というのが中心になるのに対して、経験が蓄積していくにしたがって、「他者との関係」に関心が高まる。さらには「組織や社会」などのもっと広い領域への関心が高まっていく傾向がみられた。ただし、この三領域は仕事に就いた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と考えた方が適切である。したがって、この三領域は発達段階のような階層ではなく、スコープという形で徐々に広がるものとして捉えた。筆者は、これらの使命感の範囲を、「仕事の価値づけスコープ」と命名した。

次に、現在から過去に向かってさかのぼりながら、使命感の範囲を検討した。使命感と責任感というものは、明確に区別されずに体験されているものも多いと推測された。具体的な記述としては、「最初は上司や仲間に認められたい自己満足。家族や社会のためと思えたのは最近(H)」、「入社当時は仕事への責任感。途中からは組織へのアウトプットに気持ちがシフトした(Q)」などが挙げられた。これらの義務感・責任感・使命感は、個々のカテゴリーではなく、連続した一体のものであると思われた。つまり、個人に限定された使命感(義務感、責任感など)の状態は、一般的に言われる使命感につながる連続線上の出発点だと考えられた。これを使命感という言葉で包含しようとする、通常の使命感という概念には義務感が含まれないため、表現が適切ではない。したがって、義務感・責任感を使命感につながる連続体としてとらえることが適切と判断し、「前駆的な使命感」という表現を使用

することとした。つまり、「前駆的な使命感」と通常使う「使命感」とは、質的な変化があるというのではなく、連続したものである。

【仕事における使命感】は、「前駆的な使命感」（例えば自分に限定された義務感・責任感などの自己の関心にとどまった前駆的な状態）があり、次第に他者や組織・社会へと広がっていくものだと考えられた。これは単なる段階ではなく、三つのスコープが共存するものである。これらを総合的に表現するものとして、【仕事における使命感】を、「漸進的使命感」と概念を修正し命名した。代表的な事例を図1から図3に示す。

## （２）「漸進的使命感」の下位概念

「漸進的使命感」の概念を基に暫定的なラベルを見直し、それぞれのラベルが当てはまるか再検討した。その結果、「漸進的使命感」の下位概念を修正し、16の概念として構成した。表9に、「漸進的使命感」の下位概念を示す。



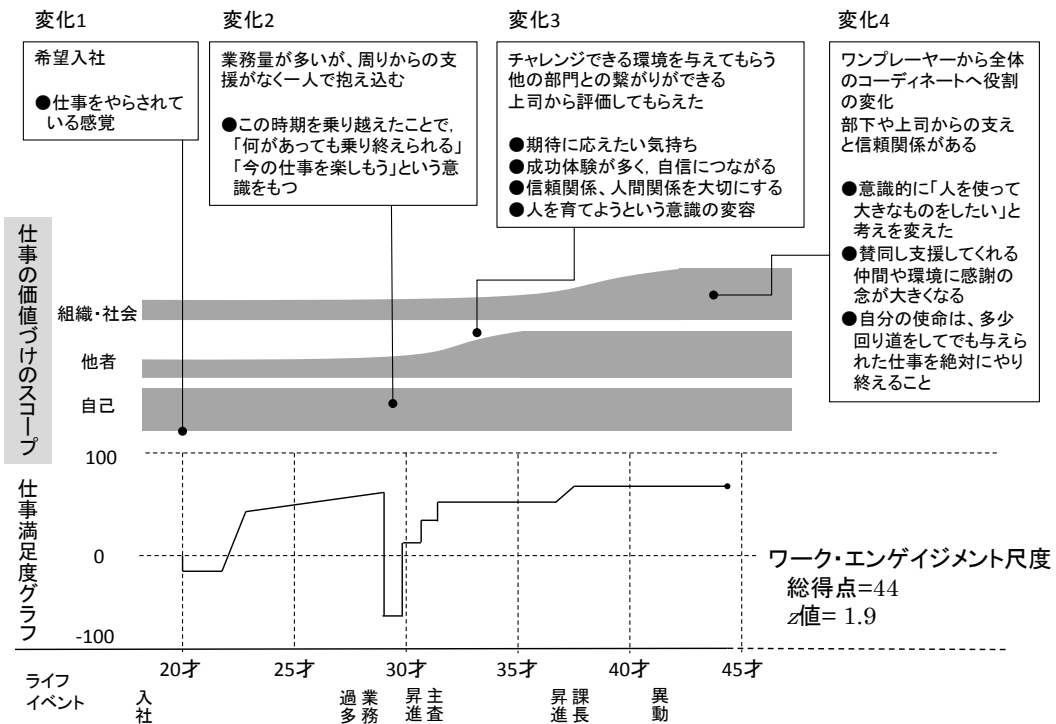


図1 E氏（40代・男性）におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」および仕事満足度グラフ

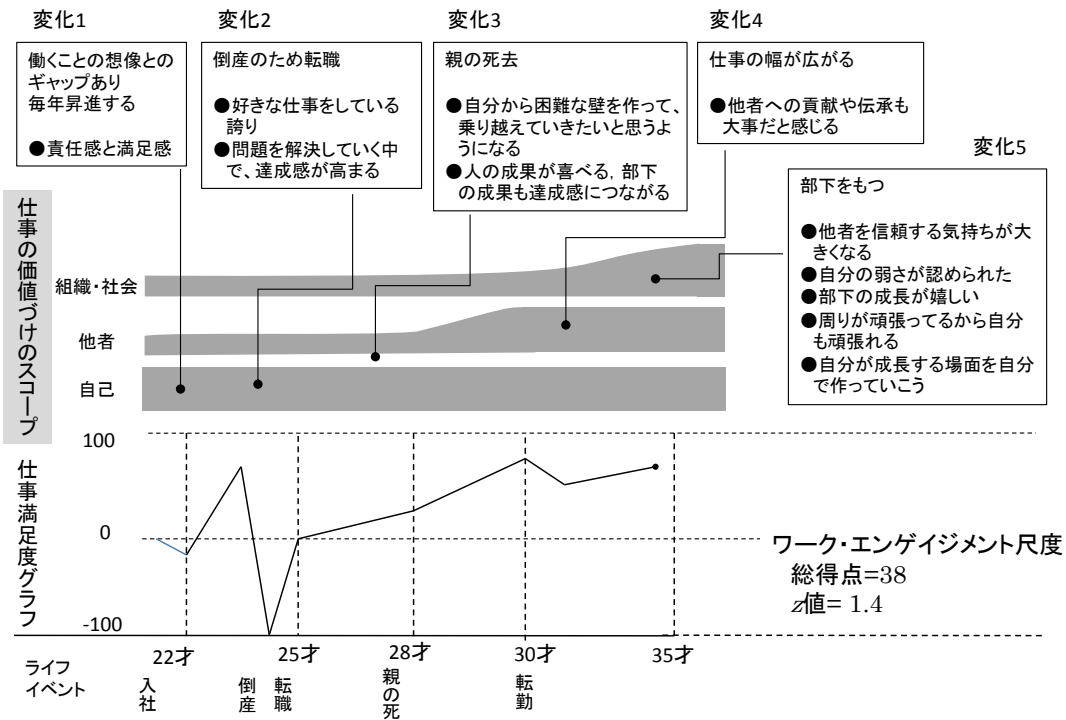


図2 H氏（30代・男性）におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」および仕事満足度グラフ

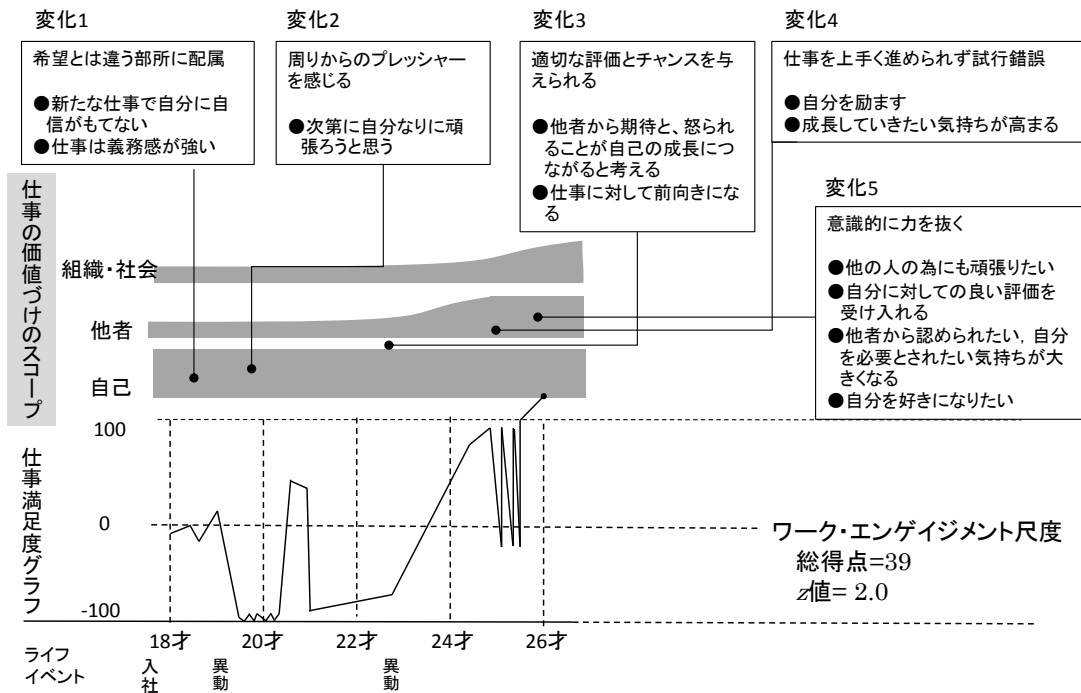


図3 D氏（20代・女性）におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」および仕事満足度グラフ

表9 「漸進的使命感」の下位概念

下位概念	下位概念の定義	具体例	対象者、年代、性別
内在化されたメンターの期待に沿う	他者から評価されなくても、社会的に間違っていないことならやるという外から見えない価値観を大事にする	育ててくれ期待してくれたこの人に認められるために、頑張ろうと思った	(D 20代 女性)
		若い頃、良い上司に出会った。色々任せてくれて期待してくれた。そのようになりたいと思う	(O 50代 男性)
		私のことを鍛えてくれた人がいて、その期待に応えたいと思った。今からはもらったものを返していきたい	(N 30代 女性)
向社会的行動	他者から求められなくても、自主的に他人に援助を行う	自分がやれるから、手助けをしてあげたい。素通りをしたくない	(J 30代 女性)
		部所内の人間関係が良くなるように何かしたいと思うし、実際にしている	(K 20代 男性)
		人に頼ってもらえるような人になりたい。人をサポートしたい	(M 30代 男性)
社会的受容	自分の価値に基づいた仕事をプロとしてできている誇り。自分の仕事が社会的にも賛同を得ている	好きな仕事やれていることが嬉しい	(A 30代 女性)
		少々辛い事も、思い通りにここで仕事をさせてもらっていると考えると幸せ	(Q 40代 男性)
		小さい頃から好きなことを仕事として出来て、やりたいようにやれているので満足	(H 30代 男性)
職場(ブランド)の継承	今ある場所・職場・仕事を守り維持する。社会的な価値を認められている	祖父が創業したこの職場を守りたい。また次の後継者に引き継いでもらいたい	(Q 40代 男性)
		自分が異動することもあるので、このポジションを適任者に引き継ぎたいと思う	(M 30代 男性)
		絶対、外敵からここを守る。第三者からの介入から守る	(O 50代 男性)
組織への貢献	組織・会社の役に立つ仕事をする	自分の部下の人を守らないといけない	(R 30代 男性)
		会社にとってどちらが得かで仕事を選別し、組織中心に考えるようになった	(E 40代 男性)
		会社で仕事をしていく上で、女性が入ってきて困らないように、道を作りたい	(D 20代 女性)
社会的価値	社会の一員として、意味のある仕事をする。社会に貢献する	自分に与えられた使命だからゴール・目標を絶対達成する	(E 40代 男性)
		自分が知り合いになった人達を幸せにする仕組みができればいいな。そういう街を創りたい。	(I 30代 男性)
		自分はこの仕事を通して、商品の仕組みや経済を知らない人に伝えていく伝道師だと思っている	(F 50代 男性)
他者からの信頼の維持	顧客、取引先、仲間からの信頼を裏切らないように仕事をする。目指すこと	自分を信頼してくれたお客様が困ることを絶対したくない。お客さんを守る決意	(F 50代 男性)
		他の部門から、頼まれたことは、絶対解決したいと思う	(H 30代 男性)
		組織はどんどん変わっていくからこそ、人との関係は大事にしている	(E 40代 男性)
他者からの期待への返応性	上司や同僚など仕事仲間からかけられた期待に応えたい	相手もこいつならやれるのかなと思っているなら、求められる以上にやりたい	(H 30代 男性)
		仕事の結果も出て、評価もされているから頑張られる	(E 40代 男性)
		他人や上司から気に入られる。驚かせる。喜ばせる。びっくりさせる気持ちずつとやっていた	(H 30代 男性)
独り立ちの覚悟	人に頼らず自分で判断し、責任が生じてくることへの覚悟	親が亡くなって、仕事ぐらいいは頑張らないといけない	(H 30代 男性)
		仕事を始めて、自分で決断していこうと覚悟をしている。自分で人生を決めていっている感じがする	(P 30代 女性)
		学生の意識がぬげ、仕事に対する責任感や与えられた仕事をクローズすることが出来るようになった	(R 30代 男性)
他者への成長支援	相手の成長に手助けをする後輩・同僚などを育成する	人を育てようという気持ちがないと広く見れないんじゃないかな	(E 40代 男性)
		部下の成長が嬉しい。下の人材も育てないといけない	(H 30代 男性)
		若い子たちが早くこの基準までなって成長してほしいと思う気持ちがある	(C 40代 女性)
マネジメント意識の形成	立場・役職の変化に伴い、組織全体を方向付けするマネジメント意識ができた	意識的に視点を変えて、「人を使って大きなものを作りたい」と考えた	(E 40代 男性)
		部所が変わって、新たに人や組織を動かす新たなやりかたが出てきた	(R 30代 男性)
		自分の役職上、後ろがいない。何かあっても逃げられない立場	(Q 40代 男性)
意味のあるタスクの創造	目標があいまいで、多義的なものから仕事を作り出す	新人のころから、どっかから仕事もってくるか、自分から取りにいったりとかやっていた	(A 30代 女性)
		何もないところから、道を作る事ができると思う。開拓者のようだと思う	(R 30代 男性)
		自分で仕事を生み出し、会社が儲かるような仕事をしないと結果的に自分のためにならない	(M 30代 男性)
自己完結型達成感	他者から評価されなくても、自分の中で目標を作り達成感をえる	自分なりに効率よくやり遂げた自己満足。だれも評価してくれないけど	(G 40代 女性)
		自分の中で出来たことに丸をつけて小さな達成感をえる	(C 40代 女性)
		忙しい中、問題を短時間で解決して、早く効率的にお客さんに返せると「終わった」という達成感が大きい	(A 30代 女性)
自助努力をすることによる自己肯定	努力というプロセスに対して自己肯定、自己満足している	自分のことは好きでなかったけど、仕事を頑張っている自分は偉いと思う	(D 20代 女性)
		周りから見たらたいしたことなくても、自分の世界で丸をつけいる。自己満足だけど、私はこれがいいと思う	(N 30代 女性)
		働いていることが自分らしいし、仕事で精度を高めて完璧に近づいていくのが楽しい	(P 30代 女性)
成長指向	自己の成長への予測、希望、期待がある	自分で成長する壁をつくっていく	(H 30代 男性)
		もっと成長したい、自分らしく仕事をしたいと思う。	(B 40代 女性)
		支店長、部長のような人にはなれないけど、近づきたい	(A 30代 女性)
偶発的な役割獲得としての仕事の意味づけ	人生の中で起きた偶発的な出来事が役割や価値を見出した	子供の病気と自分の専門の仕事に不思議な巡り合わせを感じ、意味があると思っている。	(B 40代 女性)
		初めは嫌々だったが、その仕事に前から関わっていて、そうなる運命だったと今は思う。	(C 40代 女性)
		父親は町のお世話係で自分も影響されている。自然とそういうことをやっている	(I 30代 男性)

## 第7節 「漸進的使命感」概念の提唱

仕事に対するポジティブな心理状態には、その基盤となる仕事への意味づけが重要な役割を果たしていると考えられる。しかしワーク・エンゲイジメント研究においては、現在の状態像やアウトカムなどを中心に検討がなされており、その形成プロセスや過去の体験および仕事への意味付けとの関係性は明らかにされていない（山口，2018）。この問題点に対して著者は、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点が平均を上回る勤労者18名に面接調査を行い、仕事に関連する前向きで充実した心理状態には、「漸進的使命感」が影響していることを明らかにした（第5節「ワーク・エンゲイジメント概念の再検討と、『仕事における使命感』との関係」）。

「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及ぶ範囲が、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである。「漸進的使命感」は、最初から「使命感」という形である場合もあれば、徐々に色々な形で形成されていくものも含まれる。一般的に「使命感」として想像されるものは、「人对組織・社会」に対することが多いと考えられる。個人的な義務感や同僚に対する責任感などは、「人对人」であって、「使命感」には含まれない場合が多い。しかし、「漸進的使命感」では、義務感や責任感は、「人对組織・社会」に対するものと質的に差異がなく同一のものとして、「使命感」の「前駆的」なものとして捉えている。著者は、これらの義務感・責任感を、使命感につながる連続体として、「前駆的な使命感」と命名した。例えば新入社員は、仕事を覚える、きちんと成し遂げることに関心は高いが、自分の仕事が社会においてどのような役割をもっているかというところには関心が向かいにくい。しかしキャリアの構築とともに、自分自身だけでなく同僚や特定のチームに対する責任感などへと変化が生じてくる。さらには、組織全体に対する貢献や責任に拡大する。最終的には、仕事そのものも意義や目的というように、組織を超えたものまで考えることができる。すなわち「漸進的使命感」は、使命感の萌芽的な部分まで拡大した概念である。

「漸進的使命感」では、「前駆的な使命感」（例えば自分に限定された義務感・責任感などの自己の関心にとどまった前駆的な状態）があり、次第に他者や組織・社会に

徐々に広がっていくものであろうと考えられた。仕事に就いた当初は自分自身のための仕事から、次第に他者や組織への貢献といった仕事へと変化する。これらの義務感・責任感・使命感は、個々のカテゴリーではなく、連続した一体のものである。またこの三領域は発達段階のような単なる階層ではなく、三つのスコープが共存しその範囲が徐々に広がるものと考えられた。すなわち「漸進的使命感」は、一般的な意味での使命感を拡張した概念であり、仕事の初期の段階で感じる個人に限定した体験が次第に使命感へと発展したものである。その変化のプロセスに、期待・喜び・楽しさなどの要素が含まれ、ポジティブな心理状態に影響する可能性が示唆された。

本節では、新たに提唱した概念である「漸進的使命感」、「前駆的な使命感」、および「仕事の価値づけスコープ」について定義を示す。加えて「漸進的使命感」概念の特徴と、「漸進的使命感」と「仕事の価値づけスコープ」との関係性をモデル化する。

## 1. 「漸進的使命感」概念

**定義：**「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及ぶ範囲が、自己、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである。

「漸進的使命感」は、一般的な意味での「使命感」を拡張した概念であり、「仕事の価値づけスコープ」（後述）が拡大することによって、「漸進的」に変化するものである。この概念では、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である仕事への義務感や責任感も、「前駆的な使命感」（後述）として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る。つまり「漸進的使命感」は、義務感・責任感・使命感が職務経験に伴って拡張していくプロセスであり、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ている。これを使命感という言葉で包含しようとする、通常の使命感という概念には義務感が含まれないため、表現が適切ではない。著者はこれらを総合的に表現するものとして、「漸進的使命感」と命名した。「漸進的使命感」は、使命感の萌芽的な部分まで内包した概念である。

## 2. 前駆的な使命感

**定義：**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の義務感や責任感。

**例：**「仕事を覚える，与えられた仕事をきちんと成し遂げること」など個人に限定された義務感や責任感

「前駆的な使命感」は，使命感が生まれてくるもっとも初期のものであり，一般的な意味では使命感には当たらない義務感・責任感が拡大し，使命感に繋がっていくものである。すなわち義務感・責任感などの個人に限定された使命感の状態は，一般的に言われる使命感につながる連続線上の出発点だと考えられた。つまり，「前駆的な使命感」と通常使う「使命感」とは，質的な変化があるというものではなく，連続したものである。したがって，義務感・責任感を使命感につながる連続体として捉えることが適切だと判断し，「前駆的な使命感」と命名した。

## 3. 仕事の価値づけスコープ

**定義：**使命感の及ぶ範囲が，「自分と仕事」，「他者との関係」，「組織や社会」などのもっと広い領域へと関心が広がっていく。この三領域は発達段階のような階層ではなく，スコープという形で徐々に広がる。

**例：**仕事に就いた当初は，「仕事を覚える，きちんと成し遂げること」などの「自己と仕事」の関係に関心があるのに対し，職務経験を重ねるに従って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。

「漸進的使命感」では，社会全体に対する使命感，組織や部署レベルに対する責任感，仲間やチームなどの身近な範囲への責任感，個人内に限定された義務感・責任感も，使命感の連続体と捉えている。この三領域は仕事に就いた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。さらに，使命感の範囲の変化は，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考えられる。筆者はこれらの使命感の範囲を、「仕事の価値づけスコープ」と命名した。

#### 4. 「漸進的使命感」の特徴および『「漸進的使命感」と『仕事の価値づけスコープ』との関係図』

「漸進的使命感」の特徴を以下の(1)～(4)で示す。また、「漸進的使命感」と「仕事の価値づけスコープ」との関係図を示す(図4)。これは、義務感・責任感・使命感が職業経験に伴って拡張していくプロセスのモデルである。

- (1) 仕事における使命感、責任感に係るもの。人や組織、社会のためであるが、直接的には本人の利益につながらないような行動、それに対する意識に関するものである。
- (2) 仕事における使命感が及ぶ範囲は、自己のものから他者、組織、社会へと「仕事の価値づけスコープ」が拡大していく。
- (3) 前駆的で個人的な使命感は、より社会的な使命感につながる連続体である。
- (4) 仕事における使命感は、固定のものでなく「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。

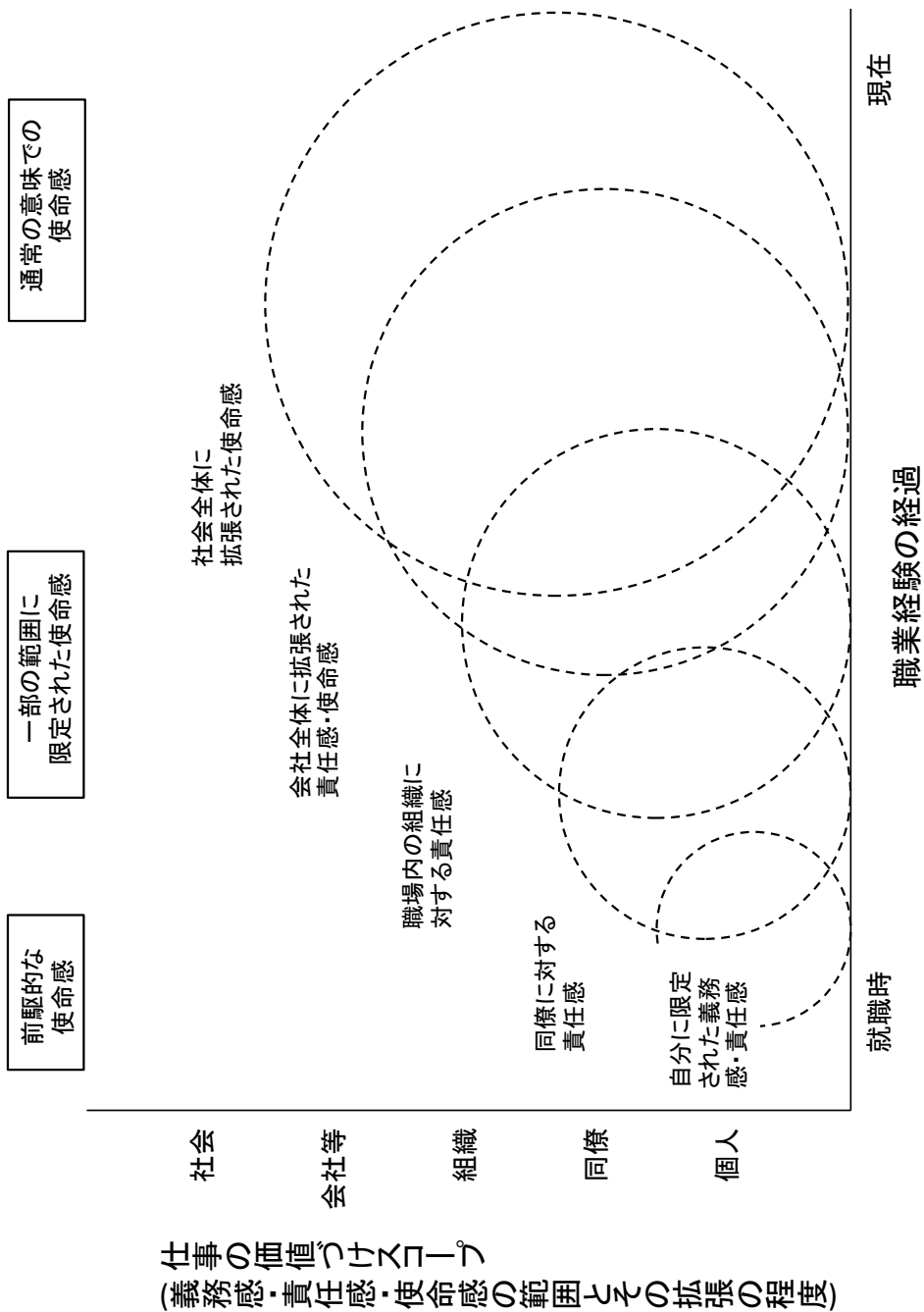


図4 「漸進的使命感」と「仕事の価値つけスコア」との関係図  
(義務感・責任感・使命感が職業経験に伴って拡張していくプロセスのモデル)



## 第8節

### 「漸進的使命感」概念と近接概念の比較検討 —労働における意欲や困難性に関する諸概念の比較—

#### 1. 問題と目的

これまで仕事に対するストレスや健康影響については、バーンアウト (Freudenberger, 1974) をはじめとしたネガティブな状態を中心に研究しており、ポジティブな研究としては対象とされていなかった。近年、ポジティブ心理学の台頭に伴い、労働によるネガティブな側面だけではなく、ポジティブな影響についても検討する必要性が示唆されている (小杉ら, 2006)。労働者のメンタルヘルスは、これまでの疾病対策や精神的健康の維持といった視点だけではなく、心身の成長や発達などの労働が寄与するポジティブな視点も求められている (榎本, 2000)。しかし、労働生活の質 (Quality of Working Life) の向上と、仕事の満足度や意欲との関係性については明確にされていない。産業領域におけるポジティブ心理学研究では、概念的な混乱が生じており、近接概念との違いを明確にする必要性が指摘されている (鎌倉, 2007)。

労働における意欲や困難性に関係する概念では、大きく二つの側面から検討されている。個人の心理状態と仕事に対する態度・感情・認知に焦点を当てたものである。これまで我が国のメンタルヘルス対策では、主に個人の心理状態に焦点をあて検討されてきた (小林, 2011)。

個人の心理状態や感情・認知に焦点をあてた概念としては、ワーク・エンゲイジメント (Schaufeli et al., 2002)、バーンアウト (Freudenberger, 1974)、flow (以下フロー) (Csikszentmihalyi, 1975) がある。ワーク・エンゲイジメントは、仕事健康にもたらすポジティブな影響として位置づけられている。ワーク・エンゲイジメントは、活動水準が高く仕事への態度が肯定的であるのに対して、バーンアウトは、活動水準が低く仕事への態度・認知が否定的である (島津, 2010)。これまでのワーク・エンゲイジメント研究では、心身の健康や仕事と組織に対する満足度というような現在の状態とその検証が中心である (設楽・新井, 2009)。他方で、仕事に対する意味づけが、現在の働き方やポジティブな感情・認知に関与することも指摘されてい

る（望月，1991）。しかし，仕事の意味づけに焦点をあてた研究はまだ少なく，検証を積み重ねている段階である。

フローとは，「全人的に行為に没入している時に人が感じる包括的感觉」と定義されており，「時が経つのを忘れて集中する経験」や「没頭，熱中している状態」である（Csikszentmihalyi，1975）。鎌倉（2007）は，ワーク・エンゲイジメントを，フローと重なる側面もあると指摘している。一方でワーク・エンゲイジメントの下位概念である没頭は，フローと比べ安定的・長期的な心理状態と考えられている。すなわちワーク・エンゲイジメントは，活力に満ちた「状態」を表す構成概念として捉えられている。

次に，勤労者の態度・感情・認知を表す概念として，ワーク・モチベーション（山下，2010）がある。齋藤（2012）は，ワーク・モチベーションを，自我の没頭状態という点ではフローと同様とみなしている。しかしワーク・モチベーションは，内発的に動機づけられて目標を設定し方向づけるという特徴をもっており，この点でフローとは差異があると指摘している。その他，働くことの意味や価値を重視した近接概念として労働価値観（江口・戸梶，2004）がある。先行研究では，労働価値観を自尊感情・時間的概念・働きがいの点から検討している（岡本ら，2006；江口・戸梶，2004）。

これまで労働における意欲や困難性に関係する概念は，働く意義やパフォーマンスの面から重要な要素と考えられ，多領域で検討されてきた。しかしながら，近接概念との関連について統一された見解は認められない。先行研究を傍観してみると，以下の点が明確でないと考えられる。

第一に，勤労者がキャリアを構築するに従い，働く意識や価値観は変容するという「時間的連続性」の観点である。岡田（2013）は，キャリア発達により，心理・社会的側面の発達が促進される可能性を示唆している。労働におけるポジティブな反応については，一時的ではなく時間的概念を踏まえて検討する必要があると考える。

第二に，勤労者の仕事の満足度やモチベーションは，仕事に対する重要度や価値づけなどの認知的要因によって変化すると考えられるが，「過去の仕事に対する意味づけや価値づけ」という観点での研究が不足している。坂井・半澤（2008）の研究においても，仕事の意味づけと目標意識の関連性を示唆しているものの，過去の体験については考慮されておらず，さらに対象者も成人前期に限定している。

第三に、仕事に対する「ポジティブな心理状態」が持続する時間や範囲についてはこれまであまり考慮されてこなかった。勤労者のポジティブな心理状態の形成には、キャリア全体にわたった感情的基盤を検討する必要があると考える。しかし、仕事に対するポジティブな感情がどの程度継続して、認知的変容や心理的变化をもたらすのかは明確にされていない。

そこで本研究では、「漸進的使命感」（山口，2017）と近接概念について、時間的連続性・仕事の価値づけ・心理状態の観点から検討し、各概念との位置づけを明確にする。

## 2. 労働における意欲や困難性に関係する概念

勤労者のメンタルヘルスやモチベーション研究においては、1950年代頃から動機づけやバーンアウトを中心に、心理学や経営学で多く蓄積されてきた。2000年代になると、ポジティブ心理学が提唱され、フローやワーク・エンゲイジメントが注目されるようになった。労働における意欲や困難性に関係する概念について整理する(表10)。

### (1) 労働における意欲や困難性とバーンアウト

従来、産業保健心理学の分野においては、バーンアウトを主流としたストレスと健康影響に焦点をあて研究されてきた（鈴木・小杉，2006）。バーンアウトは、「極度の心身の疲労と感情の枯渇を生じる状態が継続することによって、情緒的消耗感、脱人格化、個人的達成感の低下を引き起こす」と定義されている（Maslach & Jackson, 1982）。またバーンアウトは、個人の心身症状の影響だけでなく、職場の人間関係やパフォーマンスの低下を招くことが明らかになっている（田尾，1989）。さらに近年の研究では、バーンアウトはヒューマンサービスの従事者のみに限定されたものではなく、感情労働（Hochschild, 1983）に携わる職務一般にも適応する現象として考えられている。感情労働とは、その仕事に求められる感情を意識的に作り出し、管理することが要求されるものである（土井，2014）。

Price & Murphy (1984) は、バーンアウトは理想に燃え使命感にあふれた人となる負のリスクとしている。宗像ら（1988）も、仕事に理想をもって熱心に取り組むもその努力は報われなかった体験が、バーンアウトの要因となる可能性を示唆している。これに反し、井川ら（2013）は、仕事への「情熱」がバーンアウトの直接の要因とはならないことを検証している。高岸（2011）も、仕事に対する価値・や

りがいの喪失こそが、大きなストレスになることを示している。このように使命感とバーンアウトの関係性については、見解の相違が認められる。

## （２）労働における意欲や困難性とワーク・エンゲイジメント

勤労者のメンタルヘルスでは、ポジティブな側面にも注目する必要性が指摘されている（Seligman&Csikzentmihalyi, 2001）。堀ら（2012）は、個人のポジティブな心理的側面のアプローチは、単にストレスを低減するだけではなく、組織や会社などの資源の増強へつながるとして、促進する必要性を示唆している。このような背景を受け、バーンアウトの対概念としてワーク・エンゲイジメントは提唱された。近年では、ポジティブ心理学の理論に基づいた実証研究が蓄積されつつある（山下, 1996）。

ワーク・エンゲイジメントは、勤労者の健康的でポジティブな状態に焦点をあてた概念である（Bakker, 2007）。Schaufeli ら（2002）は、ワーク・エンゲイジメントについて、「活力、熱意、没頭によって特徴づけられるような仕事に関連するポジティブな充実した心理状態であり、特定の対象、出来事、個人、行動に向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知である」と定義している。活力とは、「高い水準のエネルギーや心理的回復」を、熱意とは、「仕事への強い関与、有意味感や誇り」を、没頭とは、「仕事への集中と没頭して快適に過ごしている状態」を指している（島津, 2010）。ワーク・エンゲイジメントを形成するにあたっては、仕事への意味づけという部分が大きな役割を果たしていると考えられる。しかしこれまでの研究では、主に仕事の状態像とその検証が中心であり、過去の体験の意味づけや時間的連続性との関係は検討されてこなかった（山口, 2017）。

## （３）労働における意欲や困難性とフロー

橋場（2013）は仕事による没頭を、フロー状態と同一であり、エンゲイジメントは個人の目的意識と集約化されたエネルギーとして、組織目標に向けての一貫した姿勢とみなしている。Csikszentmihalyi（1975）は、フローを「全人的に行為に没入している時に人が感じる包括的感觉であり、時が経つのを忘れて集中する経験や没頭、熱中している瞬間がある」と説明している。フローは、困難な課題に挑戦し、

技術を高めようとクリアしていく過程で起こる (Csikszentmihalyi, 1990/1996)。中村ら (2012) によると、仕事の技能の高さと内発的に動機づけられたフローは、高い集中力や仕事に対する満足感を生じさせる。さらに、気分の高揚や万能感、強い自信、そしてポジティブな感情 (喜びや興奮、希望、誇りなど) へと連動することが示唆されている (木下, 2013)。仕事におけるフロー状態には、現在のレベルより少し上の課題を、自律的に挑戦しているという感覚が重要である。加えて、自分の限界に挑戦することは、創造的感情 (発見の感覚や新しい現実の実感) を引き起こす (木村, 2010)。したがって仕事におけるフロー状態は、現在進行中の快というような限定されたものであり、将来にわたった時間的連続性は考慮されていないと考えられる。

#### (4) 労働における意欲や困難性とワーク・モチベーション

仕事におけるフロー状態と近接した概念として、ワーク・モチベーションがある。山下 (2010) によると、ワーク・モチベーションは、心理学における動機づけ (モチベーション) の観点を組織心理学に導入したものである。ワーク・モチベーションが高い状態は、自我の没頭状態でありフローと同様とみなされている。

Daniel (2010) は、モチベーションの構成要素として、「自律性」、「マスタリー (熟達)」、「目的」という動機を挙げている。動機としての「目的」は、「人間の本質的に求める人生の意義やもしくは自分以外の人、もの、社会などの利益に貢献するという永続的なもの」である。自律的に仕事をすることで、マスタリーとエンゲイジメント (積極的な関与) に通じ、フロー状態を引き起こすと説明している。一方、齋藤 (2012) は、ワーク・モチベーションの連続性に深く関与しているものとして、職業に対する精神性を挙げ、それには経済価値 (報酬)、興味価値、有益性価値、職業に対するもの精神性が含まれると示唆している。興味価値とは、「仕事における活動自体に対する興味、知的好奇心の基づく価値」である。職業に対する精神性とは、「使命感、社会的意義、目的」などを含む。したがって単に仕事が楽しいという興味価値の動機とは異なる。職業に対する精神性は、職業的な自己の目標を継続的に追求し続ける点では、有益性価値の考え方と重なる部分があるものの、究極的には社会的価値を重視していることから、自己志向のモチベーションとは異なると考えられる。

## (5) 労働における意欲や困難性と労働価値観

職業に対する精神性や仕事の使命感・目的に関与した概念として、労働価値観がある。労働価値観は、主に自尊感情、時間的概念、働きがいの観点から研究されてきた。

岡本(2007)は、職務を通じた社会的貢献や責任の重さに伴って感じる自尊感情を、職務的自尊心とみなしている。職務的自尊心は、仕事を通しての職業的アイデンティティ(Marcia, 1966)が包含される。一方、江口・戸梶(2004)は、労働価値観を時間的概念から整理し、ある程度の永続的な部分と可塑的な部分が含まれる個人要因から構成されると示唆している。働きがいの観点では、労働価値観が個人に内在する中でもっとも重要な要因だとし、労働ストレス対策を講じる際に検討する意義を述べている(江口・戸梶, 2004)。しかし労働価値観尺度は、あくまでも職場における不適應問題への対応を検討することを目的としているため、労働によるポジティブな視点は考慮されていない(江口, 2009)。

潜道(2008)は、仕事をする事自体から得られる楽しさ、達成感、成長感などの内発的報酬に着目し、フローと企業の社会的責任、勤労者との関係を検討している。日々の仕事で、「世の中のためになることをしている」あるいは「他人の役にたっている」などと確信する時、自分の仕事に誇りや充実感などを感じる。このような視点(認知)は、仕事における倫理的価値を高め、功利的個人主義ではなく、組織や会社の一員として働いているという価値観へと繋がっていると考えられている。

表 10 「漸進的使命感」と関連概念

属性		概念	漸進的使命感	ゲイジク・メン・エント	バーンアウト	フロー	ワーク・モチベーション
			山口 (2017)	Schaufeli (2002)	Freudenberger (1974)	Csikszentmihalyi (1975)	山下 (2010)
時間的概念	数分から数時間の持続性		?	?	?	○	?
	数日から数ヶ月にわたる連続性		○	○	○	?	○
	数年単位の期間にまたがって拡大・拡張・変化するもの		○	?	?	?	?
仕事の価値づけのスコープ	自己的な仕事の価値づけ志向		○	○	×	×	○
	他者への仕事の価値づけ志向及び貢献		○	?	×	×	○
	組織・社会への仕事の価値づけ志向及び貢献		○	?	×	×	○
仕事をしている時の感情・認知	自己意志	義務感	○	?	×	?	?
		責任感	○	?	×	?	?
		成長感	○	?	×	?	?
		達成感	○	○	×	○	?
		自己統率感	○	○	×	○	○
		信念・目的	○	?	×	?	?
		仕事の肯定的意味づけ	○	?	×	?	○
	肯定的感情	活力	○	○	×	?	?
		熱意	○	○	×	?	?
		没頭	○	○	×	○	○
		喜び	○	?	×	?	?
		希望	?	?	×	?	?
		期待	○	?	×	?	○
		楽しさ	○	?	×	○	?
		自尊感情	○	?	×	?	○
		心理的成長感	○	?	×	?	?
		自己効力感	○	○	×	?	○
		作業中の快状態	○	○	?	○	○
		苦痛がない状態	○	?	×	○	?
		否定的感情	不安	?	?	○	×
	退屈		×	×	?	×	×
	抑うつ気分		×	×	○	×	×
	情緒的消耗感		×	×	○	×	×
	身体疲労感		?	?	○	×	?
	仕事における行動	チャレンジ・挑戦	○	○	×	○	○
		スキルの向上	○	?	×	?	○
		役割遂行	○	?	×	?	○
課題達成		○	○	×	?	○	
成長指向		○	?	×	?	○	
モラル(士気)		○	?	×	?	○	
脱人格化		×	×	○	×	×	
依存心		×	×	?	×	×	
自立性		○	?	×	?	○	
生産性・パフォーマンスの向上		○	○	×	?	○	
動機づけ		外発的動機	?	○	?	×	○
	内発的動機	○	?	?	○	○	
社会的責任		○	?	?	?	○	
影響する範囲	仕事における作業状態	○	○	×	○	○	
	仕事以外のくつろいでいる状態	○	?	○	×	?	

○:該当 ×:該当しない ? :判定不可能・不明

### 3. 「漸進的使命感」概念と近接概念

「漸進的使命感」と、ワーク・エンゲイジメント、フロー、ワーク・モチベーション、労働価値観について、時間的連続性・仕事の価値づけ・仕事をしている時の感情・認知（心理状態）の観点から考察する。

「漸進的使命感」は、仕事の価値づけを、「自己」から「他者」、そして「組織」、「社会」へとキャリアに伴い拡大する時間的連続性の変化を捉えている。類似した概念として、労働価値観やバーンアウトがある。労働価値観は、仕事をする際の時間的変化を捉えているが、直接的に感情を含まない点で大きく異なる。一方バーンアウトは、ストレスを長時間受け続けることによる精神疲労であり、ネガティブな心理的影響である点で「漸進的使命感」と異なる。Super (1957/1960) は職業的発達を、生涯を通じて発達するものとして捉えることの重要性を指摘している。「漸進的使命感」は、時間的変化を重要なものとして捉えた概念である。一方、フロー、ワーク・モチベーションでは、時間軸との関係が明確な形では概念の中には含まれていない。ワーク・エンゲイジメントにおいても、これまで状態像を中心に研究されてきたため、時間的連続性については関与していない。「漸進的使命感」は、時間的連続性を含めた仕事に対するポジティブな感情という点で、他の近接概念との差異が認められる。

山口 (2017) は、「漸進的使命感」を時間軸と範囲から検討し、「仕事の価値づけスコープ」を提唱した。「仕事の価値づけスコープ」では、キャリアの構築に伴い、仕事に対しての意味や意義といった価値づけが拡大していく。仕事に就いた初期は、「自分と仕事」というのが中心になるのに対して、経験が蓄積していくに従って「他者との関係」に関心が高まる。最終的には「組織や社会」などのもっと広い領域への関心が高まっていく傾向がみられる。しかし、この三領域は仕事に就いた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ものと考えられている。その変化のプロセスに、期待・喜び・楽しさ・没頭などの要素が含まれ、仕事へのポジティブな心理状態に寄与すると考えられた。

「漸進的使命感」における変化や成長のプロセスという側面を含めている類似の理論として、Maslow (1943) の欲求階層論が挙げられる。Maslow は、生理的欲求が充足されると、安全、所属と愛情、自尊の欲求を経て自己実現に至るという高次の欲求への階層を自己の発達過程としている。「仕事の価値づけスコープ」を Maslow の欲求階層論のような構造を想定すると順序性は出てくる。しかし、各スコープは当初



から多少は存在することは想定されるので、マズロー的な発想はなじまない。つまり「仕事の価値づけスコープ」が徐々に広がっていくに従って、「漸進的使命感」も変化・拡張していくと考えられる。一方、ワーク・エンゲイジメントやフローにおいては、仕事に関する価値づけが明確に記されていない。加えてワーク・エンゲイジメント研究においては、主に個人的要因と環境要因から検証されており、過去の体験の影響については考慮されていない（設楽・新井，2009）。フローについては、関心が他者や自己などに向かうような性質のものではない。すなわち「漸進的使命感」は、仕事の価値づけが「漸進的」に変化していくものとして捉えている点の特徴である。

仕事をしている感情的側面を扱ったものには、「漸進的使命感」、フロー、ワーク・エンゲイジメント、ワーク・モチベーションなどの概念がある。ワーク・エンゲイジメントでは工作中的の快状態は認められるが、苦痛がない状態とは判定ができない。それに対し「漸進的使命感」は、工作中的の快状態と同時に苦痛がない状態である。バーンアウトは、仕事をしている最中を指すものではない。仕事を長時間行った後に生じる状態を指しており、仕事そのものの状態は中心的な記述ではない。

感情が影響する範囲については、「漸進的使命感」は仕事をしている時だけでなく、仕事以外のくつろいでいる状態においても継続しているものだと考えられる。一方、ワーク・エンゲイジメント、フロー、ワーク・モチベーションは仕事をしている状態に限定された感情である。感情が継続する時間においては、フロー状態が継続する時間は数分から数時間である（Csikszentmihalyi, 1975）。ワーク・エンゲイジメントにおいては、1日の中でも変動することが示唆されている（Bakkerら，2013）。対して「漸進的使命感」は、年単位で感情が継続すると仮定されている。したがって「漸進的使命感」は、フローやワーク・エンゲイジメントと比べ、安定的・長期的なポジティブな心理状態を引き起こすと考えられる。

加えて奥野ら（2013）は、ストレス体験が一年後の自己成長感に関与することを実証している。島井・宇津木（2008）も、自らの仕事の意味や目標に向かって能力を発揮出来ていると感じることは、仕事への熱意が高まると示唆している。「漸進的使命感」でも、過去の困難な体験や挫折を意味づけし直し、ポジティブな心理状態と変化していく Post Traumatic Growth（以下、PTG）（Tedeschi & Calhoun, 1996）の視点が認められた。自分の仕事に対して、意味のある仕事をしている、社会の役に立っているという仕事の価値づけは、困難を打開しようとする原動力になっていると考えられる。

一方、フロー、ワーク・エンゲイジメント、ワーク・モチベーション、労働価値観では、PTGの事実は認められていない。仕事に対するポジティブな心理的要因には、「漸進的使命感」が大きく関与していると考えられる。

#### 4. まとめ

本研究では、労働における意欲や困難性に関係する概念について整理し、時間的連続性、仕事の価値づけ、心理状態の観点から検討した。その結果、以下のことが明らかになった。

第一に、「漸進的使命感」は、キャリアの構築に伴い拡大する時間的連続性を重要視した概念である。これに対しフロー、ワーク・モチベーションにおいては、時間軸との関係が明確な形で概念の中には含まれていない。ワーク・エンゲイジメントにおいても、これまで状態像を中心に研究されてきたため、時間的連続性については関与していない。労働価値観においては、仕事をする際の時間的変化を捉えているが、直接的な感情を含まない。

第二に、仕事における意味づけとしては、「漸進的使命感」概念との関連が認められるが、ワーク・エンゲイジメント、フローにおいては、キャリアの構築に伴う仕事の価値づけが明確にされていない。「漸進的使命感」では、キャリアの構築に従って仕事の価値づけが拡大するのに対して、労働価値観は永続的で固定的な信念とみなしている点で差異がある。

第三に、工作中的のポジティブな感情においては、ワーク・エンゲイジメント、フロー、ワーク・モチベーションが「工作中」に限定されているのに対し、「漸進的使命感」概念は「仕事以外の状態」についても持続していると考えられる。

今後の課題として、「漸進的使命感」概念をより詳細にみていくためには、「漸進的使命感」概念の尺度の開発が必要である。さらに実証的研究を行い、具体的なデータを積み上げて検証していく必要があると考える。

## 第IV章

# 「漸進的使命感」概念の検証

## 第9節 漸進的使命感尺度の開発

### 1. 問題と目的

労働における意欲や困難性については、ワーク・エンゲイジメント (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) やワーク・モチベーション (Mitchell, 1997) などの研究が進められてきた。これらの研究は、概念としては長期にわたるキャリア形成を記述する前提にありながら、実際には調査時点での心理状態を測定したものととどまっている。山口 (2017) は、ワーク・エンゲイジメントを長期的な視点で捉え直すために面接調査を行い、「漸進的使命感」という概念を提示した。

「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及ぶ範囲が、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである。仕事に関連する前向きで充実した心理状態には、「漸進的使命感」が影響していることが示唆されている。

一方、ワーク・エンゲイジメントも労働者のポジティブな状態 (例えば, Schaufeli & Bakker, 2004 ; 島津, 2010 など) に焦点をあてた概念であり、「特定の対象, 出来事, 個人, 行動に向けられた一時的な状態ではなく, 仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情—認知である」と定義されている (Schaufeli et al., 2002)。しかしワーク・エンゲイジメント尺度は、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」、「職場では、元気が出て精力的になるように感じる」、「仕事に熱心である」、などの質問項目 (島津ら, 2007) で構成されており、現時点の心理状態を測定しているものと考えられる。すなわち、ワーク・エンゲイジメントは、「持続的で全体的な」という定義に反して、より短期的な心理状態を反映する概念であるように思われる。

「漸進的使命感」は、仕事における心理状態に、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概念である。「漸進的使命感」が高いほど、ワーク・エンゲイジメントも高くなると考えられている (山口, 2016)。仕事へのポジティブな感情には、自己の仕事をどう捉えて意味づけしているか、という部分が大きな役割を果たすと考えられる (山口, 2018)。しかし、これまでのワーク・エンゲイジメント研究では、仕事をしている現時点の状態像とその検証が中心であり、過去の体験から得られ

る仕事の意義・価値や心理的発達などの影響については検討されてこなかった(山口, 2015)。高橋・井田・西松(2011)や岡田(2013)も、勤労者の心理的側面に「長期的」な影響を与える要因として、「仕事への価値観」を挙げている。

一般的に「使命感」として想像されるものは、「組織」や「社会」に対するものとして考えられることが多い。しかし「漸進的使命感」では、義務感や責任感といった一般的には「使命感」に含まれていないものも、質的に差異があるものではなく、同一の連続線上のものと捉えている(山口, 2017)。仕事に就いた当初は、「自分と仕事」が中心であるのに対し、経験が蓄積するに従って、「他者との関係」、最終的には「組織や社会」などのもっと広い領域へと関心が広がっていくと考えられている。

「漸進的使命感」概念の特徴は、(1)「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。「仕事の価値づけスコープ」とは、使命感の及ぶ範囲が、「自分と仕事」、「他者との関係」、「組織や社会」の三領域に広がっていくと想定している。この三領域は、発達段階のような階層ではなくスコープという形で徐々に広がる。(2)前駆的で個人的な使命感から、より社会的な使命感につながる連続体である。(3)「漸進的使命感」をキャリア全体のプロセス(Super, 1957 日本職業指導学会訳 1960)とみなし、心理面への「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、という点である(山口, 2017)。

近年、産業領域においては、勤労者の精神的健康の評価として、ストレス反応尺度(職業性ストレス簡易調査票)が多く利用されている。ストレス反応尺度は、現在1か月間の心理状態を測定するものであり、ワーク・エンゲイジメント尺度と負の相関関係が認められている(Shimazu, Schaufeli, Kubota, & Kawakami, 2012)。これは、ストレス反応はネガティブな情動、ワーク・エンゲイジメントはポジティブな情動であり、互いに短期的な状態像を捉えているからだと考えられる。一方、山口(2017)の面接調査では、「漸進的使命感」が低いと、仕事に対する義務感や負担感により、ストレス反応が高くなる可能性が示唆されているが明確ではない。「漸進的使命感」は、仕事に対する全体的な認知や方向性というような「長期的」に継続する側面を包含した概念である(山口, 2016)。したがって、年齢や職位が高くなるほど、「漸進的使命感」もより社会的、全体的なものに拡大すると考えられる。

「漸進的使命感」概念の実証的な研究のためには、漸進的使命感尺度の開発が必要である。漸進的使命感尺度では、勤労者の仕事に対する意味や主観的な捉え方を把握

することが可能になる。勤労者のキャリア全体を通した、自己成長・やりがいといった個人的特性を理解することは、自律的なキャリア形成支援の一助になるであろう。

そこで本研究の目的は、漸進的使命感尺度を作成し、妥当性を検討するとともに、年齢や職位などの属性との関連を明らかにすることである。具体的には以下の三点を検討する。

- (1) 尺度項目案を作成する。複数の評定者に「漸進的使命感」定義との評定を行い、内容的妥当性の検討を行う。
- (2) 因子分析を行い、因子間相関および内的整合性を検討する。
- (3) 基準関連妥当性として、漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント、ストレス反応との関連性を検討する。さらに漸進的使命感尺度と、年齢や職位などの属性との関連について検討する。

仮説 1. 「漸進的使命感が高いほど、ワーク・エンゲイジメントも高い」

仮説 2. 「漸進的使命感が高いほど、ストレス反応は低い」

仮説 3. 「年齢や職位が高いほど、漸進的使命感も高い」

## 2. 方法

### (1) 対象者

対象者は、第三次産業に所属している正規職員のうち、以下の条件を全て満たす者で、研究に同意の得られた 402 名を対象とした。

- 1) 企業または団体に所属しており、職種として事務、技術、専門職等の主にデスクワークを行っている者。
- 2) 筆者の勤務している会社、関係会社および取引関係等の職務上の関係がない者。
- 3) 筆者と職務上の上下関係がなく、研究後にも直接的な利害関係が発生しない者。

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。利益相反関係にある企業はない。

## (2) 手続き

複数の企業および公的機関の責任者に、研究の協力を依頼した。対象者に、研究目的、方法、守秘義務の保証、研究への拒否権、不利益防止への配慮等について説明し、同意が得られた者に調査票を配布した。

## (3) 質問紙の構成

### 1) 漸進的使命感尺度

#### ① 質問項目案の作成

尺度項目案は、山口（2017）の「漸進的使命感」に関する記述から、以下の項目を参考に、下位概念毎に作成した。1) 仕事に対する使命感、責任感、義務感に係る記述、2) 仕事のモチベーションに該当すると考えられる記述、1) 2) に該当するものに、3) 人や組織のためであるが直接的には本人の利益につながらないような行動、それに対する意識に関するものも加えた。合計62の尺度項目案を作成した。

#### ② 内容的妥当性の検討

心理学研究者9名に、本研究の「漸進的使命感」の定義を示し、5段階で内容的妥当性の評定を求めた。評定値の平均値が低い項目を除外し、44問の尺度項目を作成した。

#### ③ 回答形式

回答の選択肢は、(1:全くあてはまらない, 2:あてはまらない, 3:どちらともいえない, 4:あてはまる, 5:とてもよくあてはまる)の5件法とした。

### 2) ワーク・エンゲイジメント尺度

Schaufeliら(2002)が開発し、島津ら(2007)が邦訳した9項目版を用いた。7件法で回答を求めた。

### 3) 職業性ストレス簡易調査票

下光(2005)のストレス簡易調査票のうち、ストレス反応尺度(活気、イライラ感、疲労感、不安感、抑うつ感、身体愁訴)の29項目を用いた。4件法で回答を求めた。なお、各スコアが低いほど、ストレス反応が低いと評価する。ただし活気は、スコアが低いほどストレス反応が高いと評価する。

#### 4) 基本属性を問う質問項目

性別，年齢，勤続年数，職位，雇用形態を質問した。

### 3. 結果

#### (1) 対象者の属性

記入漏れのない 313 名（男性 160 名，女性 153 名）を分析対象者とした。対象者の平均年齢および標準偏差は  $41.05 \pm 11.02$  歳，勤続年数および標準偏差は  $17.45 \pm 11.30$  年，管理職 77 名，非管理職 236 名である。職種は事務・管理・開発・教育であった。本研究は，福岡大学研究倫理審査委員会の審査を受け，調査の実施が承認されている。

#### (2) 漸進的使命感尺度の因子分析と因子の命名

漸進的使命感尺度 44 項目の内，平均値 $\pm$ 標準偏差が 5 件法の評定値の範囲(1~5)を超えた 2 項目は天井・フロア効果ありと判断し削除した。残りの 42 項目で因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行い，固有値の落差と解釈可能性を考慮して 4 因子解を採用した。複数の因子に高い負荷量をもつ項目を削除し，再度残った項目で因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行い，4 因子 19 項目からなる漸進的使命感尺度を構成した。

第 1 因子は，「社会の人々が幸せになるように働きたい」「仕事を通して社会に貢献したい」「社会の人々のために役に立つようになりたい」「仕事を通して，社会のためになることに力を尽くしたい」「働くことで社会に貢献できている」「仕事を通して，周囲の人を幸せにしたい」の 6 項目で構成されており，「社会貢献への指向性」と命名した。第 2 因子は，「職場の仲間の成長に役立ちたい」「仕事の仲間のために貢献したい」「職場の仲間の成長に手助けしたい」「同僚が困っている時に，サポートしたい」の 4 項目で構成されており，「仲間への貢献指向性」と命名した。第 3 因子は，「仕事を通して，自分を成長させ続けたい」「指示を受けなくても仕事ができるようになりたい」「自分の仕事の完成度を高めたい」「仕事をすることは，社会的な責任を伴うと感じる」「自分に与えられたゴール・目標を達成したい」の 5 項目で構成されており，「仕事の能力向上指向性」と命名した。第 4 因子は，「組織・会社の利益になることはなにかを考えている」「自分のスキルを高



めるために、「難しい仕事に挑戦したい」「仕事上の自分の判断に責任をもっている」「与えられた仕事以外に自主的に仕事をつくり出している」の4項目で構成されており、「新たな仕事の創造への指向性」と命名した。漸進的使命感尺度の因子間相関は.496～.576であった。漸進的使命感尺度の内的整合性を検討するために *Cronbach* の  $\alpha$  係数を算出した。第1因子は.916, 第2因子は.824, 第3因子は.775, 第4因子は.759であった(表11)。

表 1 1 「漸進的使命感」尺度 の因子分析と因子間相関

	因子				
	F1	F2	F3	F4	
<b>F1.社会貢献への指向性 (α=.916)</b>					
A-4 社会の人々が幸せになるように働きたい	<b>.889</b>	.006	-.120	.018	
A-1 仕事を通して社会に貢献したい	<b>.844</b>	.030	-.110	.049	
A-10 社会の人々のために役に立つようになりたい	<b>.836</b>	.000	-.013	.040	
A-16 仕事を通して、社会のためになることに力を尽くしたい	<b>.824</b>	-.046	.085	.001	
A-38 働くことで社会に貢献できていると感じている	<b>.627</b>	-.052	.265	-.030	
A-27 仕事を通して、周囲の人を幸せにしたい	<b>.593</b>	.138	.206	-.079	
<b>F2.仲間への貢献指向性 (α=.824)</b>					
A-43 職場の仲間の成長に役立ちたい	-.015	<b>.817</b>	.174	-.136	
A-37 仕事の仲間のために貢献したい	-.017	<b>.705</b>	.202	-.110	
A-6 職場の仲間の成長に手助けしたい	-.021	<b>.686</b>	-.153	.240	
A-9 同僚が困っている時に、サポートしたい	.079	<b>.650</b>	-.109	.094	
<b>F3.仕事の能力向上指向性 (α=.775)</b>					
A-42 仕事を通して、自分を成長させ続けたい	.121	-.076	<b>.643</b>	.150	
A-39 指示を受けなくても仕事ができるようになりたい	-.033	.117	<b>.550</b>	-.063	
A-11 自分の仕事の完成度を高めたい	-.127	-.004	<b>.533</b>	.308	
A-44 仕事をするには、社会的な責任を伴うと感じる	.227	-.055	<b>.479</b>	-.015	
A-36 自分に与えられたゴール・目標を達成したい	-.035	.110	<b>.479</b>	.237	
<b>F4.新たな仕事の創造への指向性 (α=.759)</b>					
A-7 組織・会社の利益になることはなにかを考えている	.157	.149	-.137	<b>.627</b>	
A-8 自分のスキルを高めるために、難しい仕事に挑戦したい	.037	-.131	.189	<b>.624</b>	
A-20 仕事上の自分の判断に責任をもっている	-.125	.005	.258	<b>.525</b>	
A-17 与えられた仕事以外に自主的に仕事をつくり出している	.085	.090	.079	<b>.471</b>	
寄与	7.426	1.383	1.041	.541	
因子間相関	F1	1.000			
	F2	.518	1.000		
	F3	.561	.496	1.000	
	F4	.567	.524	.576	1.000

### (3) 漸進的使命感尺度の基準関連妥当性の検討

#### 1) 漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度との検討

漸進的使命感尺度の基準関連妥当性の検討のため、漸進的使命感尺度総得点とワーク・エンゲイジメント総得点との *Pearson* の相関係数を算出した(表12)。

漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度について、下位尺度得点および総得点での相関係数を算出した結果、それぞれの間におおむね.342～.566の有意な正の相関が認められた ( $p<.01$ )。さらに分散分析によって、非直線的関係性の有無を確認したが、認められなかった ( $p<.001$ )。

表12 漸進的使命感下位尺度得点・総得点と  
ワーク・エンゲイジメント下位尺度得点・総得点の相関

尺度名	ワーク・エンゲイジメント			
	活力	熱意	没頭	総得点
漸進的使命感				
社会貢献	.406**	.485**	.439**	.476**
仲間への貢献	.342**	.381**	.391**	.401**
仕事の能力向上指向性	.347**	.432**	.457**	.444**
新たな仕事の創造への指向性	.411**	.503**	.504**	.509**
総得点	.468**	.560**	.550**	.566**

\*\*; $p<.01$

## 2) 漸進的使命感尺度とストレス反応尺度との検討

漸進的使命感下位尺度得点・総得点とワーク・エンゲイジメント尺度総得点、およびストレス反応下位尺度得点との相関を算出した（表13）。

漸進的使命感下位尺度得点・総得点については、活気との間に有意な正の相関が、抑うつ感との間に負の相関がみられた（ $p<.01$ ）。さらに分散分析によって、非直線関係性の有無を確認したが、認められなかった（ $p<.001$ ）。なお、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点については、活気との間に正の相関（ $p<.01$ ）、イライラ感（ $p<.01$ ）、疲労感（ $p<.01$ ）、不安感（ $p<.01$ ）、抑うつ感（ $p<.01$ ）、身体愁訴（ $p<.05$ ）との間に負の相関が認められた。

表13 漸進的使命感下位尺度得点・総得点とワーク・エンゲイジメント尺度総得点、およびストレス反応下位尺度得点との相関

尺度名	ストレス反応					
	活気	イライラ感	疲労感	不安感	抑うつ感	身体愁訴
漸進的使命感						
社会貢献	.322**	-.074	-.047	-.068	-.185**	.023
仲間への貢献	.278**	-.202**	-.065	-.104	-.223**	-.021
仕事の能力向上指向性	.295**	-.033	-.046	.029	-.155**	-.004
新たな仕事の創造への指向性	.354**	-.017	-.133*	-.176**	-.286**	-.095
総得点	.386**	-.096	-.085	-.096	-.256**	-.022
ワーク・エンゲイジメント 総得点	.629**	-.205**	-.201**	-.167**	-.365**	-.117*

\*;  $p<.05$ , \*\*;  $p<.01$

#### (4) 漸進的使命感尺度と性別・年齢・職位および勤続年数との関係

漸進的使命感下位尺度得点・総得点について、性別・年齢・職位に関する検討を行った。勤続年数についても調査項目に含めていたが、年齢から考えて明らかに誤解と判断できるデータが多数存在したため、分析から除外した。

年齢については、各群がほぼ同数になるように3群に分割した。性別・職位および年齢の3つを独立変数とし、「漸進的使命感」を従属変数として、3要因の分散分析を行った。性別については、主効果および交互作用は有意ではなかったため、性別は除外して2要因の分散分析を行った(表14)。

「仕事の能力向上指向性」を従属変数とした場合には、年齢の主効果( $p<.05$ )がみられた。多重比較の結果、22~34歳群が46歳以上群よりも得点が有意に高いことが示された( $p<.05$ )。「新たな仕事の創造への指向性」を従属変数とした場合には、職位の主効果( $p<.05$ )がみられた。多重比較の結果、管理職群が一般職群よりも得点が有意に高いことが示された( $p<.05$ )。「社会貢献への指向性」、「仲間への貢献指向性」および総得点については、主効果および交互作用は有意でなかった。

表 1 4 漸進的使命感下位尺度得点・総得点における年齢および職位の分散分析結果と各群の平均値・標準偏差

尺度名	職位						一般職						主効果F値		交互作用 職位×年齢	下位検定
	22~34歳		35~45年		46歳以上		22~34歳		35~45年		46歳以上		年齢	職位		
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD				
漸進的使命感	10		22		45		91		86		59					
社会貢献への指向性	26.200	4.290	24.818	3.049	23.733	4.774	24.055	4.140	24.058	3.539	23.881	3.824	1.600	2.337	1.151	
仲間への貢献指向性	16.400	3.273	16.955	1.864	16.378	2.498	16.110	2.429	15.965	2.133	15.898	2.123	0.408	2.824	0.367	
仕事の能力向上指向性	22.300	2.983	21.000	2.330	20.822	2.229	21.659	2.621	20.744	2.208	20.661	2.610	3.549*	0.900	0.129	22~34歳>46歳以上
新たな仕事の創造への指向性	16.200	2.573	15.773	1.660	15.933	2.397	15.242	2.676	15.012	2.349	15.271	2.690	0.248	4.413*	0.048	管理職>一般職
総得点	81.100	11.010	78.545	7.203	76.867	10.033	77.066	9.606	75.779	8.394	75.712	9.012	1.252	3.660	0.382	

\*;  $p < .05$

## 4. 考察

### (1) 「漸進的使命感」概念の検討

仕事に対するポジティブな心理状態には、体験の意味づけ (Schein, 1990) や仕事への価値観 (岡田, 2013) という部分が大きな影響を与えると考え、漸進的使命感尺度を開発した。ワーク・エンゲイジメント尺度は、実際には仕事に対する活力・熱意・没頭 (島津, 2012) などの「現時点」の心理状態を測定していると考えられる。対して漸進的使命感尺度は、仕事に対する肯定的な心理状態を捉えている点ではワーク・エンゲイジメント尺度と同様ではあるが、過去の体験による仕事への意味づけや指向性などの「持続的」な価値観を把握できる指標であることが特徴である。

### (2) 漸進的使命感尺度の因子分析

漸進的使命感尺度は、因子分析の結果より「社会貢献への指向性」、「仲間への貢献指向性」、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」の4因子から説明できると考えられる。「社会貢献への指向性」は、一般的に「使命感」と言われるようなものである。「仲間への貢献指向性」は、チームとしての課題を達成する使命感であるが、ただ課題の達成だけではなく、具体的なミッションを遂行することでチームに対して貢献するという方向性を示した。「仕事の能力向上指向性」は、自分の与えられた課題や目標に対して、仕事を完結するという個人のレベルに限定した使命感の範囲を表す。「新たな仕事の創造への指向性」は、仕事へのクリエイティブな関わりであり、与えられた仕事や問題の解決だけではなく、自分で仕事を創り貢献することを意味している。「新たな仕事の創造への指向性」は、尺度案の作成の際には想定していなかったが、因子分析した際に新たに下位概念としてまとまったものである。一般的な「使命感」であれば現実的な制約があって、それをクリアするというような場合、心理的な負担を感じることも多いと考えられる。しかし、「新たな仕事の創造への指向性」は、義務感や責任感といった心理的な負担からではなく、自主的に現実的な何かを生み出すという方向性が見出された。

これまで、何か新しいものを生み出そうとする自律的な働きかけや仕事への意味づけが、ワーク・エンゲイジメントに影響を与えるという視点では扱われてこなかった。しかし本研究の結果では、「活力・熱意・没頭」の基盤には、何か困難な課

題を乗り越える、与えられた状況に挑戦する、ということだけではなく、「新たな仕事の創造への指向性」という部分が影響していることが示唆された。

漸進的使命感尺度の因子相関がある理由としては、仕事の目的や対象が複数あるが、これらは完全に分離できるようなものではない性質であることが挙げられる。例えば、新たな仕事を創ること（「新たな仕事の創造への指向性」）は、「仲間への貢献指向性」にも繋がるだろうし、自己の能力の向上（「仕事の能力向上指向性」）にしても、結果としては「仲間への貢献指向性」や「社会貢献への指向性」にも繋がるであろう（小河，2007）。したがって、因子間相関があることは、本来自然であると考えられた。

### （3）漸進的使命感尺度の信頼性・妥当性

作成した漸進的使命感尺度の各因子における *Cronbach* の  $\alpha$  係数は.759~.916を示したため、十分な内的信頼性を有すると判断した。

漸進的使命感尺度得点が高い場合は、ワーク・エンゲイジメント尺度得点が高い傾向にあることが示された。自らの「仕事の意味」や目標に対して能力を発揮できていると感じることは、仕事への熱意を高めると示唆されている（島井・宇津木，2008）。「漸進的使命感」が高いことは、仕事に対しての意味づけが明確で、肯定的な心理状態である。ワーク・エンゲイジメント尺度も、現時点の仕事に対する肯定的な心理状態を測定している、という意味では同じ性質を持っており、関連が認められたため、基準関連妥当性が確認できたと判断した。

漸進的使命感尺度およびワーク・エンゲイジメント尺度とストレス反応尺度の関連を検討した結果、漸進的使命感尺度総得点は、「活気」と「抑うつ感」のみ相関が認められたのに対し、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点とストレス反応尺度の各要因とは、全て相関が認められた。ストレス反応尺度は、ここ1カ月の状態を測定しているものであり、短期的に例えば数日とか数週間の間に変動する尺度であることが確認されている（下光，2005）。ワーク・エンゲイジメント尺度も、1日の中でも変化する特徴があるため（Bakkerら，2013）、短期間で変動するストレス反応尺度との相関が認められた。

一方、漸進的使命感尺度は、「社会の人々が幸せになるように働きたい」、「職場の仲間の成長に役立ちたい」、「仕事を通して、自分を成長させ続けたい」などの、



仕事に対する認知や指向性に関する因子で構成される。漸進的使命感尺度で測定される仕事への意味づけや価値観は、疲労感などの一時的なストレスでは即時的に変化しにくい（山口，2016）。したがって、ストレス反応尺度と漸進的使命感尺度とは、相関が低いと考えられた。

「漸進的使命感」が高いことは、仕事にやりがいや喜びなどのポジティブな感情を持っている状態であるため、「活力」と関連が認められた。また、「漸進的使命感」が低いことは、仕事に対する意義が感じられない状態であるため、「抑うつ感」が高いと考えられた。高橋ら（2011）も、仕事に対する価値・やりがいの喪失が、大きなストレスになることを示唆している。また、ジョブ・クラフティング（Wrzesniewski&Dutton, 2001）においても、仕事の目的や意味を見出し、行動することで、「ストレスを感じる仕事」を「やりがいのある仕事」へと変換できることが実証されている。

漸進的使命感尺度は、仕事に対する「一時的」な感情ではなく、「持続的」な心理状態を捉えており、過去の体験などを通じた信念や価値観を包含する尺度であることが示唆された。

#### （４）「漸進的使命感」と性別・年齢および職位との関連

漸進的使命感尺度と性別・年齢および職位との関係について検討した結果、「仕事の能力向上指向性」は、22～34歳群が46歳以上群よりも有意に高かった。Super（1980）や江口（2011）は、20代～30代を、社会的安定の地位を確立するための試行時期と見なしている。勤続年数が短いものは、スキルの向上や知識の必要性を感じる機会が多いため、「自己の能力向上指向性」への意識が強いのではないかと考えられた。一方、「新たな仕事の創造への指向性」は、管理職群が一般職群よりも有意に高かった。管理職は、職場の中でリーダーもしくは管理的な役割や責任があり、チームや組織の価値を高め、新たな仕事を創っていく必要があるためだと思われる（田尾，2005）。

これまで「漸進的使命感」概念は、キャリアの構築と伴に漸進的に拡大すると捉えられていた（山口，2017）。しかし本研究の結果では、仕事の意味づけや価値観は、若年期の「仕事の能力向上指向性」から、管理的な仕事の役割を担うことで、「新たな仕事の創造への指向性」へと移行する可能性が示唆された。一方、「社会

貢献への指向性」,「仲間への貢献指向性」は,職位や年齢とは関係が認められなかった。これは,キャリアによって,周囲から求められる「漸進的使命感」の範囲は異なっているためだと考えられる。仕事に就いた当初は,自分の担当の仕事が中心であるが,徐々に部課全体のことを見なければならなくなり,最終的には会社の社会的使命を考える必要性が生じてくるというように,求められる使命感の範囲は拡大すると思われる。ただそれを,個人が感じるか,意識しているかについては,自記式の質問調査では捉えにくいため,差異が認められなかったと考えられる。

## 5. まとめ

本研究は,以下の課題が残されている。まず,対象者を正規職員と限定した結果であること,企業の規模や有資格業務など仕事の内容については考慮していないこと,現時点での年齢や職位であること,などである。また,勤続年数は分析から除外したが,「漸進的使命感」のキャリア発達に伴う変化を捉えるには,長期発達の指標との関連を調べる必要がある(高橋ら,2011;望月,1991)。さらに,「漸進的使命感」概念は,キャリア全体において,前駆的な使命感からより社会的な使命感へと「漸進的」に拡大する(山口,2017)と示唆されているが,本研究では検証が不十分であった。今後は,「漸進的使命感」の特徴を明確にするために縦断研究を行い,「漸進的使命感」の妥当性の検討を重ねていくことが必要であろう。

## 第10節

### 社会的貢献が先行する漸進的使命感形成過程の存在とその検証

#### 1. 問題と目的

第9節「漸進的使命感尺度の開発」では、漸進的使命感尺度を作成し、その妥当性および信頼性を確認した。漸進的使命感尺度は、第1因子「社会への貢献指向性」、第2因子「仲間への貢献指向性」、第3因子「仕事の能力向上指向性」、第4因子「新たな仕事の創造への指向性」で構成される。さらに、漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度、ストレス反応尺度、および個人属性との関連を明らかにした。漸進的使命感尺度得点が高いほど、ワーク・エンゲイジメント尺度得点が高い傾向にあることが示された。また、漸進的使命感尺度得点の低さ（仕事の意義を感じられない状態）と、抑うつ感との関連が確認された。漸進的使命感尺度は、短期的には大きく変動せず、比較的安定的な心理状態を捉えていることが認められた。山口（2017）の面接調査では「漸進的使命感」は、仕事に関する前向きで充実した心理状態の基盤であることが示唆されているが、その形成過程や促進要因は明らかではない。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明確化する必要があると考える。岡田（2013）も、職務体験によって、心理・社会的側面の発達が進めら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、楽観性には必ずしも精神的健康や問題解決への行動促進に寄与しない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、仕事への肯定的な感情や認知に影響することを明らかにしている。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つな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機能している。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。

「漸進的使命感」概念については、実証研究が不足しているため、その形成過程や促進要因を明らかにし、定義を精査する必要がある。さらに、漸進的使命感尺度の臨床的活用については、漸進的使命感尺度で測定しようとする概念（「社会への貢献指向性」、「仲間への貢献指向性」、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」）が適切に反映しているのか検証が必要である。「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。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、本研究の目的は以下の通りである。

- (1) 「漸進的使命感」の形成過程と促進要因を明らかにし、定義を精査すること。
- (2) 漸進的使命感尺度得点と本人の認知の整合性について確認すること。

## 2. 方法

### (1) 対象者

対象者は、第三次産業に所属している正規職員のうち、以下の条件を全て満たす者で、研究に同意の得られた 21 名を対象とした。

- 1) 企業または団体に所属しており、職種として事務、技術、営業職等の主にデスクワークを行っている者。
- 2) 筆者の勤務している会社、関係会社および取引関係等の職務上の関係がない者。
- 3) 筆者と職務上の上下関係がなく、研究後にも直接的な利害関係が発生しない者。

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。利益相反関係にある企業はない。

## (2) 手続き

複数の企業および公的機関の責任者に、調査協力の依頼を行った。次に、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。面接は許可を得て録音した。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。

### 1) 質問紙の構成

#### ①漸進的使命感尺度

山口 (2019a) が開発した 4 因子 (「社会への貢献指向性」, 「仲間への貢献指向性」, 「仕事の能力向上指向性」, 「新たな仕事の創造への指向性」) 19 項目版を用いた。5 件法で回答を求めた。

#### ②ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J)

Schaufeli ら (2002) が開発し、島津ら (2007) が邦訳した 9 項目版を用いた。7 件法で回答を求めた。

#### ③基本属性を問う質問項目

性別、年代、勤続年数、職種、雇用形態を質問した。

### 2) 面接調査 1 : 「仕事の価値づけスコープ」グラフによる漸進的使命感形成過程の確認

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おき、上に行くに従って大きいこと、基準線より下がるに従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、それに伴う体験および感情の変化などについて

て、60分程度の半構造化面接を行った。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。質問項目は、以下の通りである。

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。

### 3) 面接調査2：漸進的使命感尺度得点と自己認知の整合性の検証

面接に先立って、対象者全員に漸進的使命感尺度得点を提示した。まず、①漸進的使命感尺度得点が妥当であるか否かの判定を求めた。評価は、「妥当」、「一部妥当」、「妥当でない」の3段階である。次に、②漸進的使命感尺度得点の対象者の自己認知と一致しているか、過去の経験と照らし合わせて確認した。さらに、③漸進的使命感尺度を併用したフードバック面接の有効性について、面接を通じた心理的变化や気づきについて聴取した。

## 3. 結果と考察

### (1) 対象者の属性

対象は21名（男性11名・女性10名、一般職18名・管理職3名、20代2名・30代5名・40代7名・50代7名、平均年齢および標準偏差は43.00±9.79歳、勤続年数17.14±8.87年）で、業種は主に教育・金融・製造などであった。なお、「漸進的使命感」という概念は職業生活の開始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、対象者全員を分析対象とした。

### (2) 漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度の結果

漸進的使命感下位尺度得点・総得点とz値、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点とz値を算出し（表15）、2つの尺度の平均値に基づいた分布図を作成した（図5）。

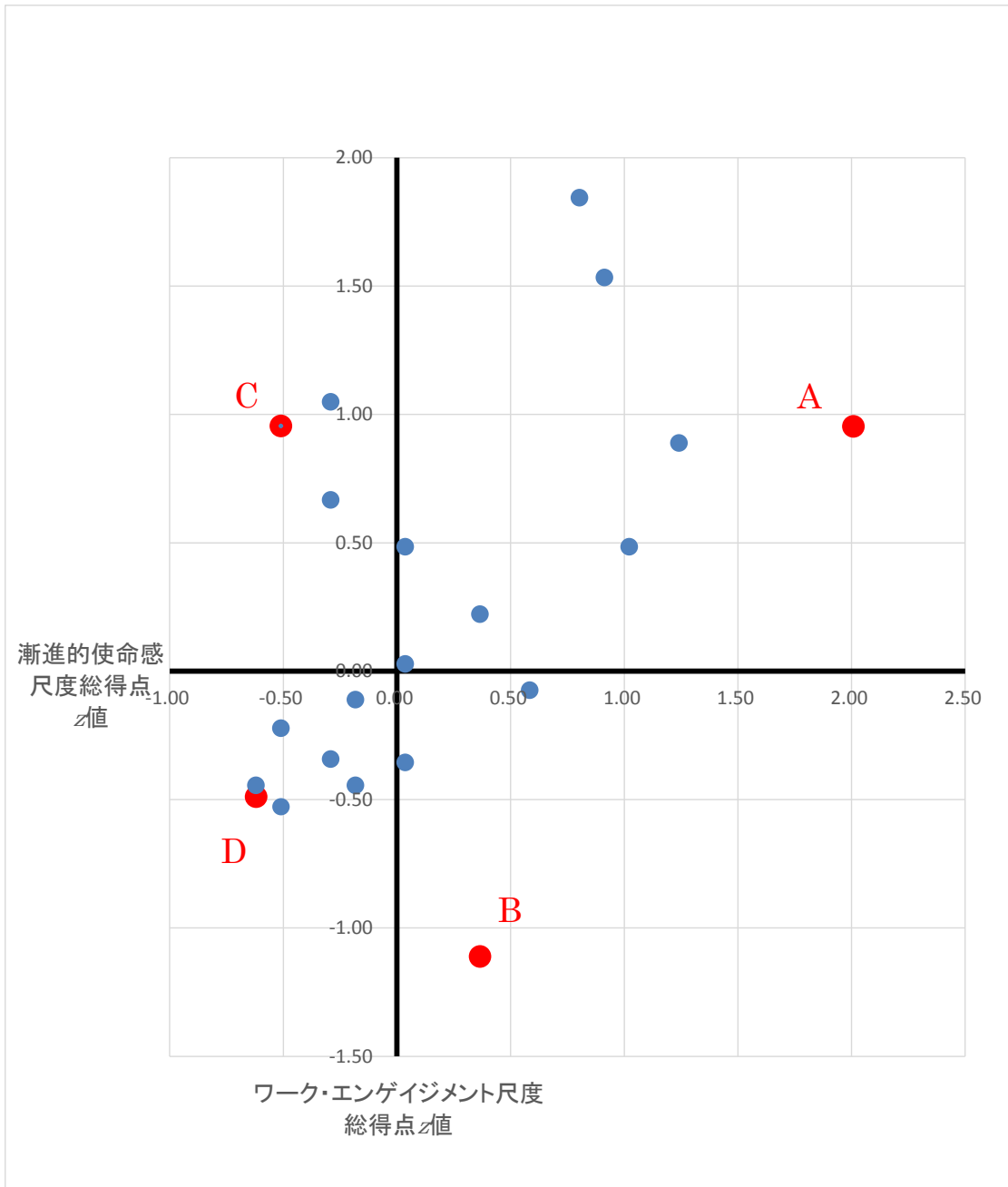
対象者の漸進的使命感尺度の平均および標準偏差は78.14±6.31、z値の平均および標準偏差は0.16±0.69であった。下位概念の「社会への貢献指向性」は

0.16±0.84, 「仲間への貢献指向性」は-0.12±1.03, 「仕事の能力向上指向性」は  
0.30±0.64, 「新たな仕事の創造への指向性」は 0.16±0.84 であった。

表 15 対象者の属性, 漸進的使命感下位尺度得点・総得点と z 値,  
およびワーク・エンゲイジメント尺度総得点と z 値

対象者	性別	役職	年代	勤続 年数 (年)	漸進的使命感						ワーク・ エンゲイジメント	
					社会貢献へ の指向性	仲間への貢 献指向性	仕事の能力 向上指向性	新たな仕事 の創造への 指向性	尺度 総得点	総得点の z 値	尺度 総得点	総得点の z 値
A	男	管理職	50	30	1.49	1.68	1.59	1.86	95	2.01	40	0.95
B	男	一般職	40	15	0.99	0.38	-0.03	-0.54	80	0.37	17	-1.11
C	女	一般職	30	10	-1.29	-0.93	0.78	0.26	72	-0.51	32	0.96
D	女	一般職	30	7	-0.28	-0.06	-0.84	-0.94	71	-0.62	19	-0.49
E	女	一般職	50	21	-1.04	-0.50	-0.03	-0.14	71	-0.62	24	-0.44
F	女	一般職	30	4	1.49	-0.06	-0.03	0.66	84	0.80	40	1.84
G	女	一般職	50	31	-0.53	1.68	0.37	-1.74	75	-0.18	24	-0.44
H	男	一般職	50	24	0.23	-1.80	-0.03	0.26	74	-0.29	26	-0.34
I	女	一般職	40	28	1.24	-0.50	0.78	1.46	86	1.02	30	0.48
J	女	一般職	40	18	0.23	0.38	-0.43	-0.14	77	0.04	30	0.48
K	男	一般職	20	4	-0.53	-1.37	0.78	-0.54	72	-0.51	21	-0.22
L	男	管理職	40	15	0.48	-1.37	0.78	1.06	80	0.37	29	0.22
M	女	一般職	50	29	-0.28	0.81	0.37	1.46	82	0.58	28	-0.07
N	男	一般職	50	27	-0.03	-0.06	-0.03	0.26	77	0.04	30	0.03
O	男	一般職	40	21	-0.03	-0.06	-0.43	-0.14	75	-0.18	26	-0.11
P	男	一般職	30	10	-0.28	-0.06	0.37	0.26	77	0.04	22	-0.36
Q	男	一般職	40	22	-0.53	-0.06	-0.43	0.26	74	-0.29	33	0.67
R	男	管理職	50	11	-1.04	-0.06	-0.43	0.26	72	-0.51	24	-0.53
S	女	一般職	40	16	1.24	1.68	0.78	0.26	88	1.24	34	0.89
T	男	一般職	30	11	0.99	-0.06	1.59	0.26	85	0.91	39	1.53
U	女	一般職	20	6	0.73	-2.24	0.78	-0.94	74	-0.29	31	1.05
平均値			43.00	17.14	0.16	-0.12	0.30	0.16	78.14	0.16	28.52	0.24
SD			9.79	8.87	0.84	1.03	0.64	0.84	6.31	0.69	6.34	0.75





注 1) ●は対象者の分布を示す。

注 2) 表中の A~D の 4 事例については考察の際に「代表的な事例」として個別で紹介する。

図 5 対象者の漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度の総得点 z 値の分布

### (3) 漸進的使命感形成過程について（面接調査1）

#### 1) 体験記述ハンドルの作成とカテゴリーの生成

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。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に関する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16）。

漸進的使命感形成過程については、「仕事の価値づけスコープ」グラフと「体験記述ハンドル」を照合して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17）。なお、「自己に関する指向性」とは、「自分と仕事」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。「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。

## 2) 2つの形成過程の存在

「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」の形成過程を、内容・範囲・時間軸について検討した。

「漸進的使命感」の形成過程においては、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」への貢献というような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」という発言が多数認められた。また「仕事の価値づけスコープ」グラフにおいても、仕事に就いた当初から、「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」の形成過程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、二つの形成過程を説明する。

一つ目は、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従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。

二つ目は、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、さら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。

表 1 6 漸進的使命感体験の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
		自分に任せら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り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	
	仲間や同僚への支援はこれまでの人間関係による	○								○	○				○			○	○	○	○	○	○	7	
	組織・社会貢献指向性	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
	社会貢献の質的な変化	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	
		仕事について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
	仕事の 価値づけ 促進要因	仕事における使命は、体験によって変化している	○	○		○	○	○	○	○	○					○								9	
		困難な体験	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
			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		
ポジティブと、ネガティブな心理的側面の内在		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もない	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	○	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の数が7未満のものは記載を省略した。

表 1 7 「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」の関心が高い 自己に限定された義務感、責任感など 例) 自分の仕事をこなし、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

### 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、仕事に就いた当初は、自分自身の仕事を完結するという義務感が中心であったものが、次第に同僚やチームへの責任感、さら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」の代表的な事例（表18）と「仕事の価値づけスコープ」グラフ（図6～図8）を提示する。「」は対象者の発言を示す。

I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。しかし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6）。S氏（40代・女性）は、仕事に就いた当初「自分の仕事と社会の繋がり」が感じられなかったが、次第に「仕事を通じた社会貢献や仕事を創っていくこと」へと関心が高まっていた（図7）。Q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。次第に周りの人や社会への貢献への気持ちが生じていた」と心理的变化を認めていた（図8）。

「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、使命感を形成すると捉えられている（山口，2017）。本研究においても、キャリアの初期は「自分と仕事」という関係性が中心であったものが、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。

表 1 8 自己先行型「漸進的使命感」の面接記録から代表的な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」	I氏 (40代・女性)	就職時 ・就職時は早く仕事を覚えなさいといかないと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 ・社会全体を考えるのでなく、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には上がる感じ ・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に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
	S氏 (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
	Q氏 (40代・男性)	就職時 ・色々な勉強しとかないといけない、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なと思う	

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

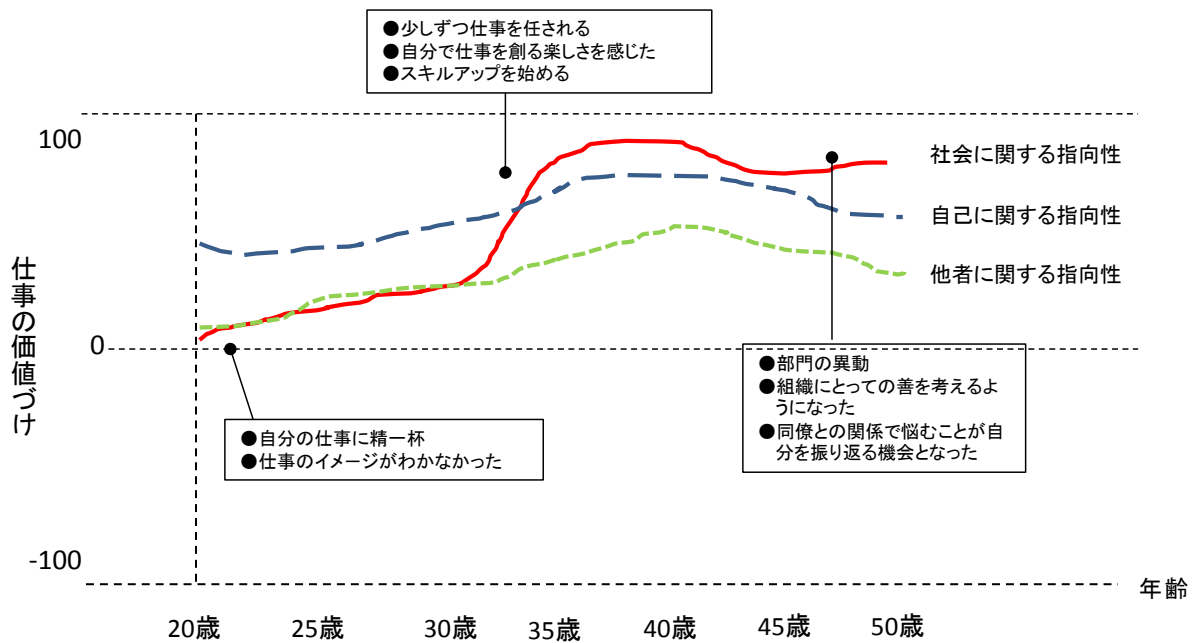


図6 I氏(40代・女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

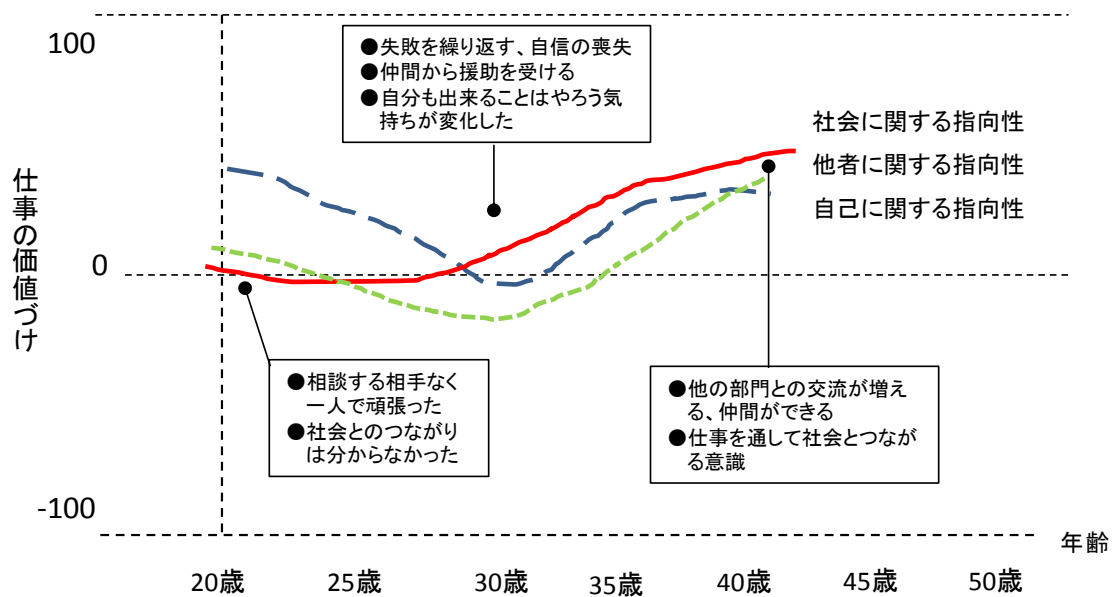


図7 S氏(40代・女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ



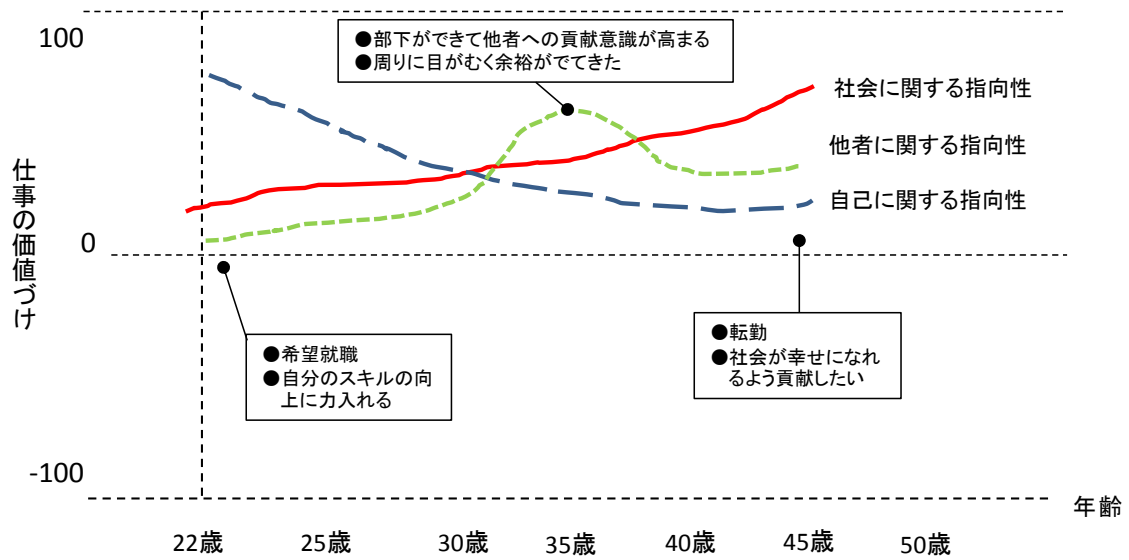


図8 Q氏（40代・男性）におけるライフイベントと「仕事の評価づけスコープ」グラフ

## ②社会先行型「漸進的使命感」

社会先行型「漸進的使命感」は、仕事に就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」の代表的な事例（表19）と「仕事の価値づけスコープ」グラフ（図9～図11）を提示する。「」は対象者の発言を示す。

F氏（30代・女性）は、仕事に就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9）。G氏（50代・女性）は、本来自己評価が低かったため、仕事をする中で「自分の存在意義」を感じていた。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、仕事をする意義が「社会」のためから「自分自身」のためへと拡大していく過程で、自己成長感や働く有意味感が生じていた（図10）。A氏（50代・男性）は、入社当時から「組織・社会の役に立ちたい」という指向性が継続していた。さらに職務経験を積み、「社会貢献の意味を問いただす」というような内省を重ね、現実的な目標を見出していた。（図11）。

社会先行型「漸進的使命感」の「仕事の価値づけスコープ」は、「社会や組織」が先行し、次第に「他者との関係」や「自分自身」に関心が及ぶと考えられた。

表 1 9 社会先行型「漸進的使命感」の面接記録から代表的な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」	F氏 (30代・女性)	<p><b>就職時</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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・自分の私腹を構やすことに興味がない</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>中堅期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・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</li> </ul>
	G氏 (50代・女性)	<p><b>就職時</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・多少きつくても構わない。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</li> <li>・大変な時に、助けてくれる人がいたから仕事が好きだと言えるようになった</li> </ul> <p><b>中堅期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・自分しかいなかったし、やらないといけないし、やっているという気持ちがあった</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>熟練期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・こういう所で働けてありがたいと感謝の念がある</li> </ul>
	A氏 (50代・男性)	<p><b>就職時</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・はじめから私の使命は組織を守ること。その気持ちが高いので、働き甲斐、やりがいが高いと思う</li> <li>・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</li> </ul> <p><b>中堅期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・一番は信頼ですよね、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</li> </ul> <p><b>熟練期</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・大変な仕事も楽しいと思える</li> </ul>

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

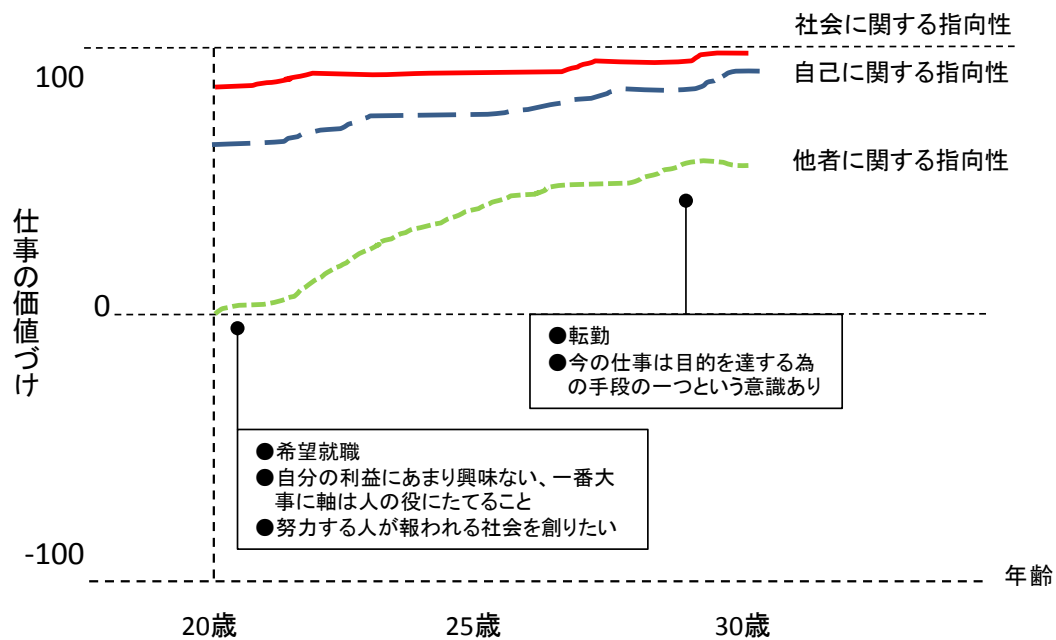


図9 F氏 (30代・女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

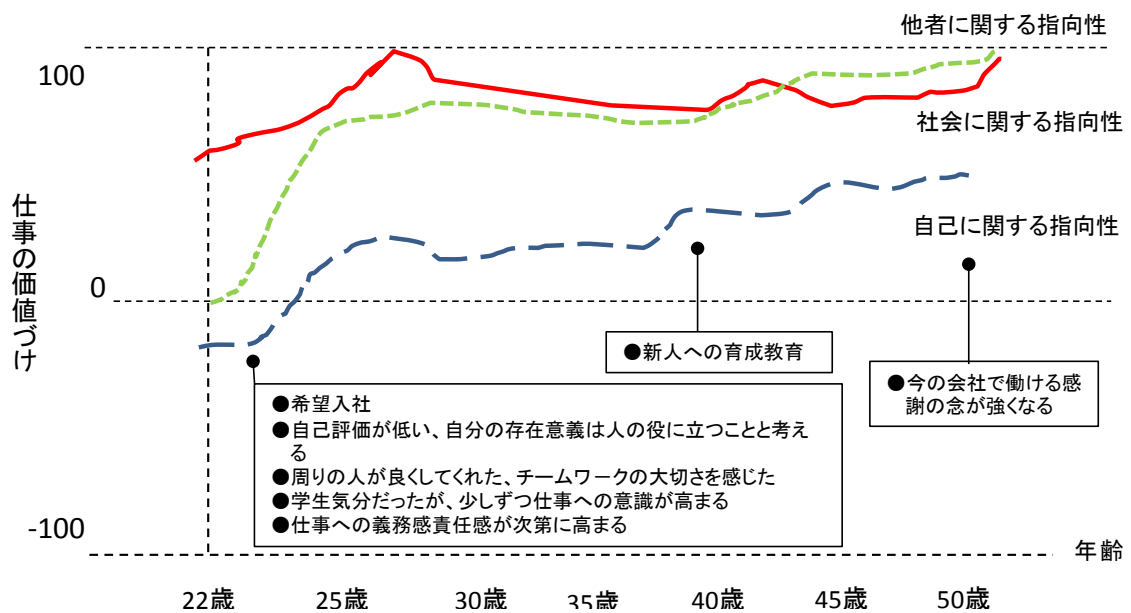


図10 G氏 (50代・女性)におけるライフイベントと「仕事の価値づけスコープ」グラフ

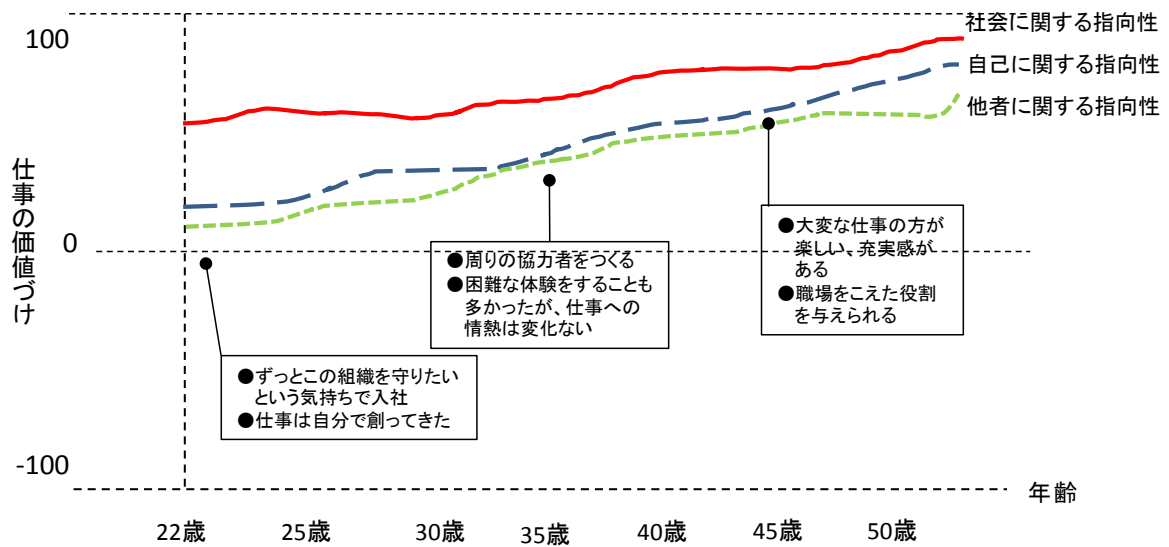


図 1 1 A 氏 (50 代・男性) におけるライフイベントと「仕事の評価づけスコープ」グラフ

### 3) 「社会に関する指向性」と「自己充足感」との関係

対象者から、社会に関する指向性が強まるに伴って、「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、A氏（50代・男性）は、「社会に関する指向性」と自己充足感との関係を、「社会貢献をしたいという気持ちは元々あった。しかし、初めは社会貢献を人のためにやるものだと思っていたのが、次第に自分自身の満足感や幸せのためにしている」というように説明している。このような社会貢献に対する意味づけの変化（対人的価値「他者貢献感」から自己内的価値「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、9名の内8名と多かったため、さらに分析し整理した。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。

社会に貢献する意義は、仕事に就いた当初が「世の中のため」あるいは「他人の役に立っているから」と認知していたものから、職務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・女性）」というように変容していた。さらに社会に貢献することは、「自己充足感につながる（T, 30代・男性）」、「自分の存在意義が認められる（L, 40代・男性）」と、自己内的価値に重きを置く発言が確認された。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。自己内的価値（自己充足感）は、仕事への肯定的な感情を促進する要因の一つだと考えられた。

表 20 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（对人的価値）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 （对人的価値）	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鞭わ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)	役に立ってい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
	自己の存在意義	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
自己内的価値 （自己内的価値）	社会との一体感	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に一生懸命やらないといけないのかな
		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ていった・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
	自己肯定感	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ていった・色々な視点から見ることが出来る
		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ずいぶん高かった・貢献できていたりやりがいがある自己効力感が上がっている感じ

#### 4) 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、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。さらに、「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（F, 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ことを肯定的に捉えている感情の両価性が認められた。すなわち、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（I, 40代・女性）」）。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。

一方、困難や挫折などを体験した直後は、否定的な感情が表出される（山口，2018）。しかし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明らかになった（「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（O, 40代・男性）」）。すなわち、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、意味的な拡がりを促進させると考えられた。Post Traumatic Growth（Tedeschi & Calhoun, 1996）やレジリエンス（小塩ら，2002）などの研究分野でも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。本研究でも、否定的感情を受容し、主体的に自らの役割を担い続けていくことは、仕事のやりがいや誇り自己の存在意義を生み出し、肯定的な認知－感情に関与することが確認できた（「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（F, 30代・女性）」）。



#### (4) 漸進的使命感尺度得点と自己認知の整合性との検証（面接調査2）

##### 1) 漸進的使命感尺度得点に対する対象者の評定

漸進的使命感尺度得点が、妥当であるか否かの判定を求めた。

「妥当である」が86%、「一部妥当である」が14%であった（表2-1）。漸進的使命感尺度得点と自己認知は、対象者全員が「妥当である」または「一部妥当である」のいずれかを回答しており、主観的評価として一定の妥当性が確認できた。

表2-1 対象者による「漸進的使命感」概念の妥当性の判定

	対象(人) 比率(%)	
妥当である	18	86
一部妥当である	3	14
妥当でない	0	0
総計	21	100

##### 2) 代表的な事例による漸進的使命感尺度得点との確認

漸進的使命感尺度得点が、対象者の自己認知と一致しているか、過去の体験と照らし合わせて確認した。

###### ①事例の概要

漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度の総得点  $z$  値に基づいて分けたところ、以下の4群に分けられた（図5）。

A：「漸進的使命感尺度総得点  $z$  値高群，ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値高群」

B：「漸進的使命感尺度総得点  $z$  値高群，ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値低群」

C：「漸進的使命感尺度総得点  $z$  値低群，ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値高群」

D：「漸進的使命感尺度総得点  $z$  値低群，ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値低群」

各群で、代表的な事例を提示する。発言内容は、漸進的使命感尺度および本人の認知・仕事の意味づけ・価値感などを語っている部分を中心に抜き出す（表2

2, 表 2 3)。さらに各対象者の漸進的使命感下位尺度得点  $z$  値のレーダーチャートを提示する (図 1 2 ~ 1 5)。

表 2 2 各事例の漸進的使命感下位尺度得点・総得点の z 値と  
ワーク・エンゲイジメント尺度総得点の z 値、および面談内容の一覧

対象者		事例A (50代・男性)	事例B (40代・男性)
総得点z値	漸進的使命感尺度	2.01	0.37
	ワーク・エンゲイジメント尺度	0.95	-1.11
漸進的使命感下位尺度得点z値	社会貢献への指向性	1.49	0.99
	仲間への貢献指向性	1.68	0.38
	仕事の能力向上指向性	1.59	-0.03
	仕事の創造への指向性	1.86	-0.54
対象者の現状		この場所(職場)で働きたいと思っていた。それは憧れではなく、ここ(場所)は運営が厳しくなる、経営のわかる職員や企画立案していくような企業感覚で仕事をする人がいずれば必要になる。自分がそこに携わりたという、組織・社会への貢献感があつた	どうしても仕事の内容が合わない部署があり、現在はそこで働いている。何度も異動を願ったが通らず、一時期に「抑うつ」がひどくなり休んでいた。現在は主治医の元で治療をしながらも普通に働いている
仕事に関して	仕事の意味づけ 価値・意義	・ずっと変わらず、この職場を良くしたい、発展させたいという気持ち ・一番は信頼。迎合する必要はないが、あいつに任せれば大丈夫だという信頼が大事	・仕事でここまで学んだことを生かしたいという気持ちもあるし、奉仕したいという気持ちもあるし、やりたいことをしたいという気持ちもある ・自分の成長より部下の働きやすさというように気持ちが変わってきた。これは元々あつたような気もするけど。以前は自分のことで精いっぱいだったのかも知れない。今は立場的に強く感じるのかも知れない
	取り組む姿勢	・入社後の早い時期から意識的に仕事を創りだしていた。 ・自分で仕事を創っていると、人からよく言われる。当時の上司から、仕事を取りに行くもんな、普通の人は逃げるのと言われていた。 ・企画するのが好き。さらに企画してそれを丸投げするのではなく、自分も関わるようにする。そうしないと現場の信頼も得られない	・年齢を積んだから知識が深まるというのではないと思う。自己学習しないと成長しないと思う ・自分はこの分野が得意だったから、周りの職員に教えてと言われて惜しみなく教えた。それで皆から信頼されていった
	満足感・ 不満足感	細かなことをあげれば、紆余曲折はあるけど、その時その時を精いっぱいやったことでの満足感はある	・常に主体的に考えているから満足感はある。受け身で流れている時間ではなく、自分で作り上げている時間だから、楽しくやっている。楽しむことを知っているから。苦しい中から楽しいことを得られている
	適応感・ 不適応感	色々な条件が重なっている。運命というかもしれないが、うまくここまでできたこと理由は、一つは職場の理解があつた。職場での評価があつた。そして、私個人に対する信頼がないと駄目。この三つがなかったら、自分は今に至らなかつた	・以前はこの職場を否定していたが、これを乗り越えることに意味があるのかな。次にいけないのかなと思うようになった ・今はそのための試練を与えられているのかな
面談に関して	尺度結果と本人の 認知の整合性	・自分でも社会貢献への意識が高いと思う、自分の損得にはあまり関心がない ・他人は、私が仕事にのめり込んでいると言うが、違うんですよ。仕事とは別に好きな時間を過ごしたり、新聞を読んだりしています。仕事にのめり込んでいるのは別なんです ・改めて、自分が客観的に見れた	・自分は社会貢献につながることに関心があることが改めて分かった。直接仕事に関係しなくても何か社会の役に立つことにたずさわると元気が出るかもしれない。 ・「仲間への貢献指向性」が高いには、仕事自体は自分に合わないけど、周りの人が休んだ自分を受け入れてくれたことが影響していると思う。今は、受けた恩を返したいという感謝の念が沸いているから ・本来は新たに仕事を創造したり、改良したりするのは好きなので、自発的にこれまでやってきた。しかし、今回の結果をみて、なぜ(仕事の創造の)値が低いかなと考えると、今は心に余裕がなく規定以外の仕事をする活力がないからだ理解した
	面接後の 心理的变化	・何を成し遂げたいのか、どこに向かっていくべきなのか、自分の役割や価値は何なのか、改めて整理できた ・辛い職場もありましたよ。でも、考えようによっては、自分なら耐えうるだろうと当時の上司が考えたのかも知れない	・今回はずっと昔(仕事を始めたころ)の自分の仕事に対する考えや思いが浮かんできて、少し元気になった ・現実と理想とのギャップで、自分は辛かつたんだと分かった。今は元気が出なくて当たり前 ・悩みがあるから楽しい。病気を通して自分の事も理解するんだけど、相手の事も理解するようになった。俯瞰してみる。前向きな心の持ちよう ・仕事だからやっていかないといけないところがあるから、自分の考え方を改めて仕事しないといけない ・無理はしない。無理しちゃうと振り出しに戻るから

表 2 3 各事例の漸進的使命感下位尺度得点・総得点の z 値と  
ワーク・エンゲイジメント尺度総得点の z 値、および面談内容の一覧

対象者		事例C (30代・女性)	事例D (30代・女性)
総得点 z 値	漸進的使命感尺度	-0.51	-0.62
	ワーク・エンゲイジメント尺度	0.96	-0.49
漸進的使命感下位尺度得点 z 値	社会貢献への指向性	-1.29	-0.28
	仲間への貢献指向性	-0.93	-0.06
	仕事の能力向上指向性	0.78	-0.84
	仕事の創造への指向性	0.26	-0.94
対象者の現状		職場では能力主義で他人と協力するという感じではない。上司とも意見が合わない。職業自体は社会への貢献度が高いと思うけど、今は仕事への意味をあまり感じられない部分もあるので、辞めるかもしれない	2年契約社員の後、正規雇用として就職。職場には、私の人間性を理解していないのに否定してくる人がいる。傷ついているけど、どう返していいかわからない
仕事に関して	仕事の意味づけ 価値・意義	・若いころは自分がやっている仕事がすぐ社会の役に立っているという意識があったが、今はそこまで感じてない。そんなに社会に貢献する部分じゃない仕事もあるので… ・冷静に考えると、どれだけ今の仕事に社会への意味があるのかな	・仕事に対する動機について、多分、自分の性質と父の育てたいと思った方向とが合っていて、結局、加速度的に(父が望む風に)そうなっていったのかな
	取り組む姿勢	・仕事にそこまで軸足がいかない。今はやりたいことを、それなりにこなせばいいかな ・上司と合わないし、そんなに仕事を頑張らないでいいかな。今はプライベートの方が大事なのでよね	・自分の時間を割いて勉強をしたり、仕事に対しても創意工夫をしている ・敵が増えるのも嫌だし、仕事がこれ以上増えたら対応できないという思いがあって、これ以上仕事を増やしたくない。 ・じわじわ続けていきたい。現状維持。仕事の質はあげていきたいけど、ポジションは上がりたくない ・1年目から5年目にはかなり時間を掛けて勉強した。今はかなりその貯金を切り崩している感じ
	満足感・ 不満足感	・この仕事は、生活の全部という部分があるのでプライベートで大事なことが出来ると、仕事の順位が下がる ・仕事量が占める割合が元々大きいから、プライベートで時間を割くと仕事量が多すぎて、モチベーションが下がるし、それに伴って仕事で得ていた満足感があまり感じなくなる	・人間関係に諦めがあって、自分以外の人はどうにもならないと思っている。だったら自分が受け流すしかない ・なんで自分が頑張れるのか分からない
	適応感・ 不適応感	・あまり仕事に興味を感じていないから、続けられなければ、それはそれで仕方ない。もう辞めてもいいかなと思っている	・「仕事を辞めたいと思うことはけっこうあるけど、やめてどうするか、やめてもどうにもならないかなというマイナスの動機もある… ・周期的なもので、辞めたいと思う時がある
面談に関して	尺度結果と本人の 認知の整合性	・結果で評価されるようなタイプの仕事なので、そういう意味ではいい仕事をする上で自分の能力を高めようとするのは妥当な結果だと思う ・仲間への貢献、初めはなかったんですね、自分が評価されればいいと言う考え、今はサポートとか出来るようにならないといけないという意識が若い頃よりはあることに気付いた ・今は会社の中で成功を追い求めているけど、若いころは会社の中で成功したい評価されたいと思っていた	・何で自分は働き続けている意志があるんだろうと思った。 ・あまり希望ないので、あまり期待せずに、有事が起きたら転職しないといけないだろうなと思ってるし、どこでもいつでも受検しても受かる力を維持していなければいけない
	面談後の 心理的变化	・仕事を続けるには、やっぱり自発的に何かを頑張らないと、動機がないと続かない。人から言われても続かないと思う ・自分が関心のある問題が必ずしも会社で評価される仕事ではない。でも自分が知りたい探究心とそれを伝えることが社会的に意味があるとも思っている。 ・言われたことをやるだけではダメな仕事なのでみんな使命感持っていると思う	・今まで親の影響を受けてきたようにも感じたけど、所要所は自分で決断してきたんだな。(仕事を)やめる選択肢は瞬間的には出てくるけど、きつとやめないと。 ・今話をしながら、小さいころからのことがあって今があると思った ・自分のやりたい意志も通しているからバランスはある意味いいのかも

### 事例 A (50代・男性)

対象者は、漸進的使命感尺度総得点  $z$  値=2.01，ワーク・エンゲイジメント総得点  $z$  値=0.95 である。下位尺度得点も全てが平均値より高い結果である(図 1 2)。

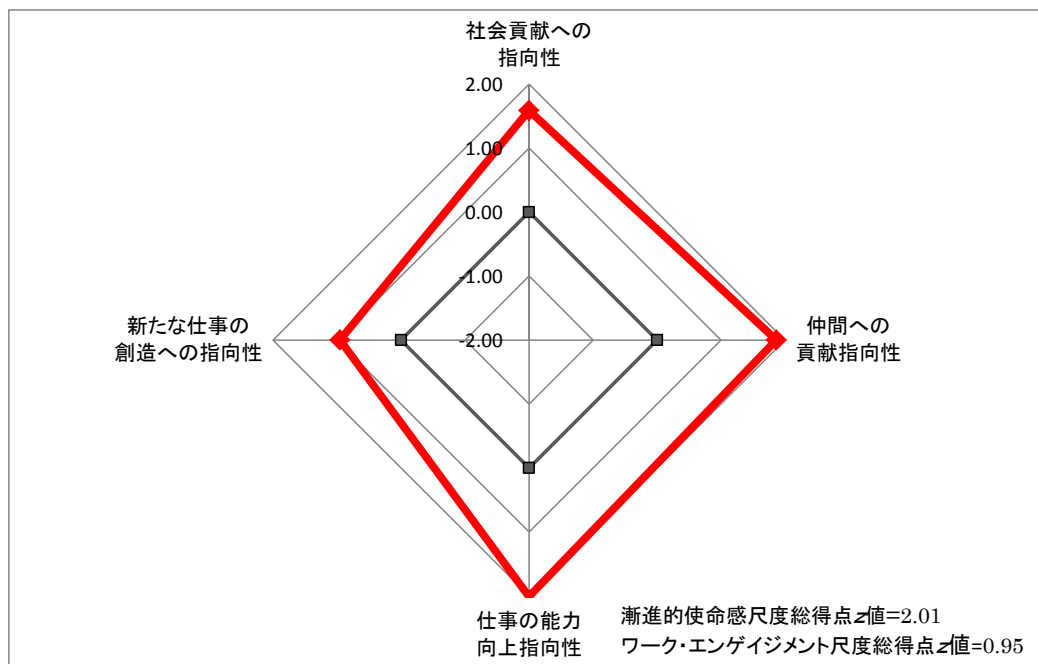


図 1 2 A 氏の漸進的使命感下位尺度得点  $z$  値のレーダーチャート

対象者からは、入社後の早い時期から意識的に仕事を創りだしていたことが語られ、組織への強い貢献感がうかがえた(「自分で仕事を創っていると人からよく言われる。当時の上司からも、仕事を取りに行くもんな、普通の人には逃げなのに」、「私は、この場所(職場)で働きたいと思っていた。それは憧れではなく、その当時からここ(場所)は厳しくなる、経営の分かる職員や企画立案していくような企業感覚で仕事をする人が必要になる。自分がそこに携わりたい)。さらに対象者は、「今後の自分の役割は人を育てていくこと、ここの価値をあげることが大事」と、面接を自己のキャリアを振り返り自分の役割や目的について整理する機会と捉えていた。

### 事例 B (40代・男性)

対象者は、漸進的使命感尺度総得点  $z$  値=0.37, ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値=-1.11 である。下位尺度得点では、「社会貢献への指向性」が平均値より特に高く、「新たな仕事の創造への指向性」が平均値より低いことが特徴である (図 1 3)。

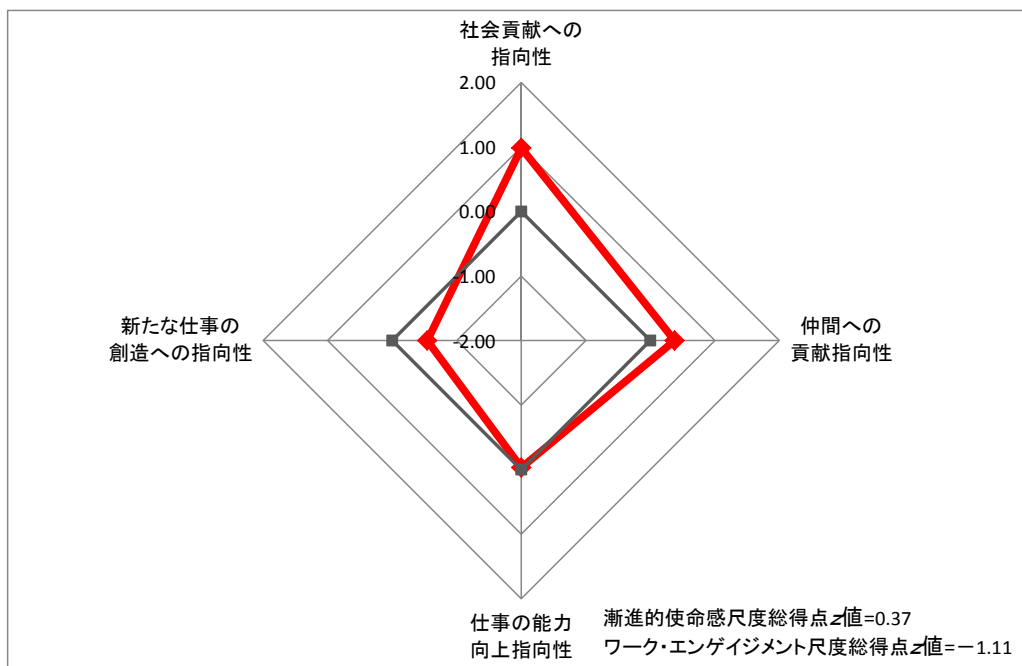


図 1 3 B 氏の漸進的使命感下位尺度得点  $z$  値のレーダーチャート

対象者からは、「もともと社会に貢献したい気持ちは強かった。しかし、現在はどうしても馴染めない部署で働いている。そのため一時期に抑うつがひどくなり休んでいた。現在は主治医の元で治療をしながらも普通に働いている」と現実と理想とのギャップで心理的苦痛が生じていることが語られた。また、仕事に馴染めないといった実質的な職場環境の問題だけでなく、「働くことで社会貢献をしたい」と思いながらも、(その指向性に反して) 出来ていない自分を否定していることが、メンタルヘルスに影響していると考えられた。

対象者は「社会貢献への指向性」が平均より高値であることについて、「自分は社会貢献につながることに関心があることが改めて分かった。直接仕事に関係しなくても、何か社会の役に立つことに携わると元気が出るかもしれない」と、自己理解を深めていた。一方、「仲間への貢献指向性」の得点が高いことに

については、「仕事自体は自分に合わないけど、周りの人が休んだ自分を受け入れてくれたことが影響していると思う。今は、受けた恩を返したいという感謝の念がある」と語られた。

「仕事の創造への指向性」の得点が低いことについては、「本来は新たに仕事を創造したり改良したりすることは好きなので、これまで自発的にやっていた。しかし、今回の結果を見て、なぜ『新たな仕事の創造への指向性』の得点が低いかなと考えてみると、今は心に余裕がなく規定以外の仕事をする活力がないからだと理解した」と、新たな気づきを得ていた。対象者は、現時点において通常通りに勤務ができているが、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点は低く、心理的な負担は大きいと推測された。

最後に対象者から、「今は元気が出なくて当たり前。辛かったんだから…。今回はずっと昔（仕事を始めたころ）の自分の仕事に対する考えや思いが浮かんできて、少し元気になった。自分は仕事自体が嫌いなんじゃないんだな…と感じた」と語られた。面接を通して対象者は、自分の特性を理解すると同時に、仕事を始めた頃の思いや現在の自分の状況を捉え直し、新たな意味づけしていた。

### 事例 C (30代・女性)

対象者は、漸進的使命感尺度総得点  $z$  値=-0.51、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値=0.96 である。下位尺度得点では、「社会貢献への指向性」、「仲間への貢献指向性」が平均値より低く、「仕事の能力向上指向性」が平均値より高いのが特徴である (図 1 4)。

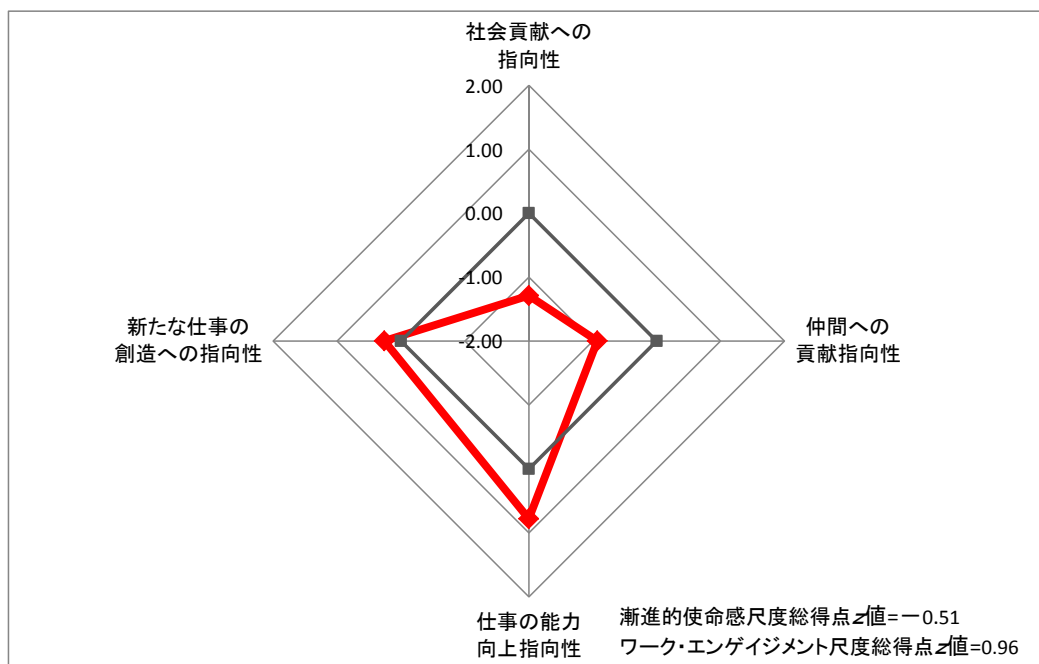


図 1 4 C 氏の漸進的使命感下位尺度得点  $z$  値のレーダーチャート

対象者は「社会貢献への指向性」について、「若いころは自分がやっている仕事がとても社会の役に立っているという意識はあったが、今はそこまで感じてない。冷静に考えるとそんなに社会に貢献する部分じゃない仕事もあるので…。今はそう思うようになった」と、仕事への意義や目的が揺らいでいることが語られた。さらに、「仲間への貢献指向性」の得点が低いことについては、仲間と協力して一つの仕事を励むという職場環境ではなく、自己の能力やスキルの向上などに価値をおいているため、妥当であると説明された（「若いころは会社の中で成功したい評価されたいと思っていた。結局会社は、個人の能力とか大事なので。周りとの協力というより、いい仕事をする上で自分の能力を高めることのほうが大事」）。



さらに、仕事への意欲は低く、継続していく困難さが語られた（「上司と合わないし、そんなに仕事を頑張らないでいいかな。仕事にそこまで軸足がいかない。今はそれなりにこなせばいいかな」、「あまり仕事に意味を感じていないから、続けられなければ、それはそれで仕方ない。もう辞めてもいいかなと思っている」）。これらのことから、対象者は、理想の自己と職業観との間で葛藤し、自己不一致感に至っている可能性が考えられた。一般的には、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点が高いため、仕事へのポジティブな心理状態と捉えられるが、実際には漸進的使命感尺度総得点の低さが示す通り、仕事への意義は感じられていない状態であった。

### 事例 D (30代・女性)

対象者は、漸進的使命感尺度総得点  $z$  値 $=-0.62$ 、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点  $z$  値 $=-0.49$  である。漸進的使命感下位尺度得点では、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」が平均値より低いことが特徴である (図 15)。

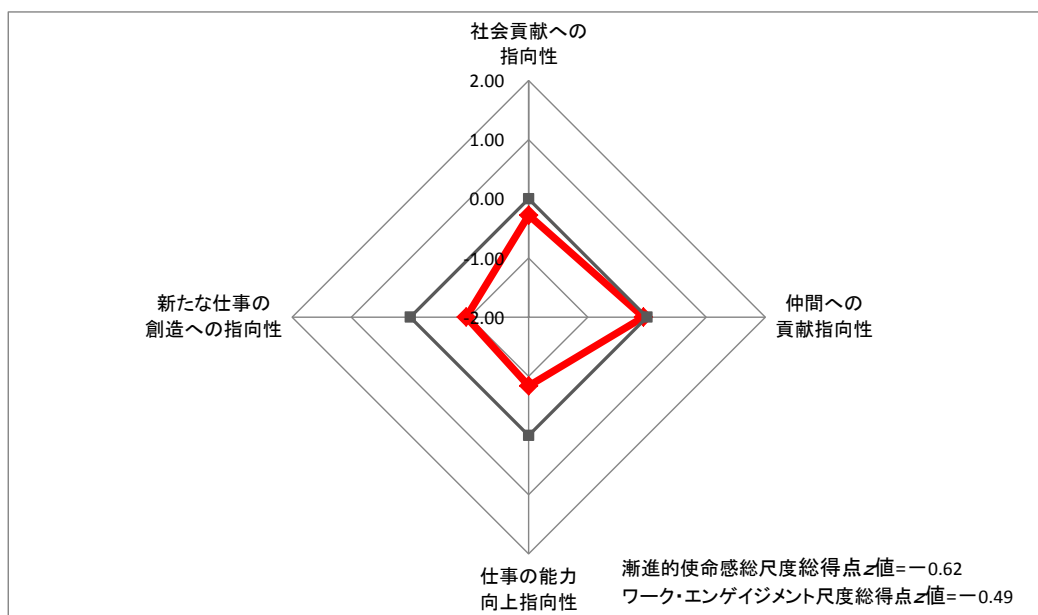


図 15 D 氏の漸進的使命感下位尺度得点  $z$  値のレーダーチャート

対象者から、「職場には、私の人間性を理解していないのに否定してくる人がいる。どうしていいのかわからない」というように、職場の対人関係にストレスを抱えている現状が語られた。また仕事への取り組み方としては、「自分の時間を割いて勉強をしたり、仕事に対しても創意工夫をしている」という自主的な関わりが認められた。しかし、「新たな仕事の創造への指向性」と「仕事の能力向上指向性」の得点が共に低かった理由として、「敵が増えるのも嫌だし、仕事がこれ以上増えたら対応しきれないという気持ちがある。今ぐらいの仕事量が丁度良い。仕事を増やしたくない」と語られた。

一方で、「仕事を辞めたいと思うことはけっこうあるけど、やめてどうするか、やめてもどうにもならないかな、というマイナスの動機もある...」と、仕事に対する葛藤と自分らしい働き方を模索している発言が認められた。

さらに対象者は、面接が進むにつれ就職した動機について考え始め、幼少期の両親との関係に回想が及んだ。家族における自分の役割について、「自分の性質と父の育てたいと思った方向が合っていて、結局、加速度的に（父が望む風に）そうになっていったのかな」と内省を深めていた。最後に「今、話をしながら、小さい頃の自分がある今があると思った。今まで親の影響を受けてきたようにも感じたけど、要所要所は自分で決断をしてきていたのだな。仕事を辞める選択肢は瞬間的には出てくるけど、きっとこの仕事をやめないと思う」と述べられた。

## ②事例の考察

面接の結果、漸進的使命感尺度得点と本人の認知とを照合し、その捉え方に大きな隔たりがないことが確認できた。

A氏（50代・男性）は、漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度がともに高い状態である。面接では、これまで仕事を通じて得たスキルや知識を、社会や他人のために使えることの喜びが述べられた。また今回の面談について、「仕事にストレスがない自分でも、自分のことを語り、仕事への思いを聞いてもらうのは、さらに仕事への情熱を深めることになった」と語られた。通常、心理的負荷が高い対象者へカウンセリング的なアプローチを行うことが多いが、本研究では心理的負荷が認められない対象者でも、漸進的使命感尺度を併用した面接で、肯定的な感情や認知が促進することが認められた。

次にC氏（30代・女性）は、ワーク・エンゲイジメント尺度得点が高いため一般的にはポジティブな心理状態と捉えられるが、漸進的使命感尺度得点の低さからは、仕事に対する意義や価値が認められない状態であることが推察された。対象者の発言からも、就労意欲の低下と仕事への葛藤を抱えていることが確認できた。仕事に意味を感じられない状態が継続すると、仕事への無意味感や職場不適応、ひいては離職などの可能性も否定できない。ワーク・エンゲイジメント尺度では、個人がどのように仕事を捉え取り組んでいるのか、キャリア全体にわたった働く意味や価値づけなどは把握できない。一方、漸進的使命感尺度では、仕事における価値観や心理的意義などを数量化して直接検討することができる。したがって、漸進的使命感尺度は、ワーク・エンゲイジメン

ト尺度では捉えられない「仕事の意義や意味づけ」が把握でき、現時点の状態像のみならず、長期的な視点から対象者の特性が理解できる点で意義があると考えられる。

ワーク・エンゲイジメント尺度得点が低かった B 氏 (40 代・男性)、D 氏 (30 代・女性) の発言では、仕事の辛さの中にある喜びや嬉しさなどの相反する感情と、困難な経験を乗り越えてきた自信、仕事への誇りなどが語られた。両者は、今回の面接を仕事の意味や目的を問い直す機会と捉えていることがうかがえた。これまでたどったキャリアを面接者とともに振り返る作業は、自己の存在意義や価値を再確認することができ、自己受容を促進していく一助になると考えられた。

一方、職業的なアイデンティティの確立には、安定的な自己像の確立が課題である (Erikson, 1968/1973)。「漸進的使命感」は、現時点といった一時的なものではなく、長期的な安定した特性を捉えた概念である。仕事に対する意味や意義といった側面を持つ「漸進的使命感」は、この「安定した側面」に関与しているのではないかと考えられた。すなわち「漸進的使命感」は、職業性アイデンティティを構成する部分でもあり、ワーク・エンゲイジメントの土台になっているものだと考えられた。したがって職業的アイデンティティを再構築していく点から鑑みても、「漸進的使命感」の視点が有用であると考えられた。以上の結果より、漸進的使命感尺度得点と本人の認知の整合性が確認することができ、「漸進的使命感」概念の一定の妥当性が確認できた。

さらに対象者は、「語り」を面接者と共有することで、断片的に捉えていた事象、状況、認知などを包括し、独自の意味あるストーリーへと再構築していた。これらのプロセスは、自分のライフ・テーマ (なぜそのような職業を選択するのか、なぜ働くのか) にまとまりを与えている (Savickas, 2005) と思われた。面接後に、「そうだったんだ。自分はこれで仕事がきつかったんだ。腑に落ちた」、  
「これまでの人生の絡まった糸がとけて、胸がすっとした」というように対象者の体験過程の推進 (Gendrin, 1964) や心理的変容 (「自分自身が少し変化した」、「考え方が変わった」) が認められた。自己のキャリアを振り返り語り、これまでの体験に意味を与え、新たなストーリーを再構築していく作業は、有効な心理的支援の一助になると考えられた。

### 3) 「漸進的使命感」概念の活用可能性について

本研究では、漸進的使命感尺度得点のフィードバック面接を行った。漸進的使命感尺度のデータを一つの指標として、概念に照らし合わせ自己認識との矛盾点を洞察していくことで、対象者は新たな視点の獲得や気づき・心理的变化が生じていた。そこで、漸進的使命感尺度を併用した面接が有効であるか、質的データ分析法（佐藤，2008）を用いて検討した。面接を通じた気づきや心理的变化に関する記述を1つの意味のまとまりとして抽出し単位化した（コード）。1つのコードは原則一文、長い場合は数行にわたった。その後、単位化したコードを方向性が似たテーマでまとめ、サブカテゴリーを整理した。さらにコードの抽象度を高め、カテゴリーを生成した。意見の相違がある場合は、カテゴリー名や分類を検討するなど合意による解釈をはかった。最終的に、発言を内容の類似性によって14の下位カテゴリーにまとめ、さらに5つの上位カテゴリーに分類した(表24)。

【 】は上位カテゴリー，[ ]は下位カテゴリー，「 」は対象者の発言を示す。分析は、臨床心理士および心理学研究者の5名で面接内容を確認した。

【仕事に対する肯定的感情】については、仕事に対する決意・挑戦，満足感，楽しさなどのポジティブな感情や認知を意味する。これは，[新たな決意・挑戦]，[仕事への満足感]，[仕事の楽しさ] という3つの下位カテゴリーより構成された。

【仕事への信念・価値観の拡がり】とは、仕事に対する信念や仕事に対する価値づけが拡がったことを意味する。これは，[新しい視点を得た]，[新たな気づき]，[ネガティブな体験の肯定的意味づけ]という3つの下位カテゴリーより構成された。

【自己理解の深まり】とは、自己を客観的に捉え理解することを意味する。また体験の意味することを考え、意味を見いだすことも指す。これは，[自己理解]，[自分自身の振り返り]，[体験の意味を見出した]という3つの下位カテゴリーより構成された。

【自己の存在意義】については、仕事を通して自己が存在することの意味や意義をみいだすことを意味する。これは，[自分の存在意義を見出した]，[生きる意味を実感した]，[他者・仲間との連帯感・支え]という3つの下位カテゴリーより構成された。

【辛い感情の再現】については、過去を振り返り語ることでのネガティブな感情が再生されることを意味する。これは、[反省・後悔の念]，[辛い感情を思い出す]という2つの下位カテゴリーより構成された。

漸進的使命感尺度得点を基にキャリアを振り返る作業は、対象者の仕事に対する肯定的な感情を促進していることが確認できた（「面談をして初めて自分の仕事は価値があるものだと思った」、「今の仕事に満足している」）。さらに、尺度得点と自分自身の認知に齟齬が生じている場合は、自己像を修正していく作業にも有効であると考えられた（「本来は、新たに仕事を創造したりするのは好きなのでやっていた。しかし、今回の結果を見て、なぜ値が低いかなと考えてみると、今は心に余裕がなく活力がないから」）。加えて、自己を内省し新たな視点を獲得することで価値観の拡がり認められた（「どちらかという仕事は手段であり、目的でないことが分かった」）。

一方、対象者からは「過去の辛い体験を振り返ることは、再びその当時のことを思い出し、辛い気持ちがよみがえる」という否定的な意見も述べられた。しかし、「以前は、話せなかったのが、今回は振り返って話すことができた。きついけど、話せて良かった。話せる自分に自信がついた」と語られた。第5節3-(3)「面接調査におけるフォーカシング的リスニング」の結果で示されているように、対象者のキャリアの振り返りをカウンセリング的に関わることで、はっきりとは自覚されず、言語化もされていなかったようなあいまいな心的経験が、面接という作業を通じてその場で概念化やフォーカシングでいう *carrying forward*

(Gendrin,1964)が生じる可能性も認められた。したがって、漸進的使命感尺度の活用においても、漸進的使命感尺度とカウンセリング的面接を併用して行うことにより、さらなるポジティブな効果を期待できると考えられた。対象者にとって、辛かった体験を面接者と二人で共有し、心的体験を再確認する過程は、新たな自己像を形成していく一つの契機であることが考えられた。

#### 4. まとめ

本研究では、「漸進的使命感」の形成過程として、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」の存在が認められた。「仕事の価値づけスコープ」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。また、困難や挫折などの体験から受ける否定的な感情を受容し、その体験の意味するものを内省することは、仕事の意義や目的を明確化し「漸進的使命感」の形成に寄与していることが示唆された。したがって、これらの新たな知見を踏まえて、「漸進的使命感」概念を拡張し再定義する必要がある。

一方、漸進的使命感尺度得点と対象者の認知においては、大きな相違点が見当たらず一定の整合性が認められた。「漸進的使命感」概念は有効な認知的枠組みとして機能していることが示された。漸進的使命感尺度は、仕事に葛藤を抱えている場合は、その要因を把握できるツールとしても活用できる。加えて心理的負荷が認められない場合でも、ポジティブな心理的側面の強化という観点から有益性が高いことが示唆された。勤労者のメンタルヘルス向上には、支援者とキャリアを振り返り「語り」を共有することに加え、健康的な側面のフィードバックや承認がポジティブな心理的変容に寄与すると考えられた。

本研究では、「他者に関する指向性」の形成過程が明確に解明できなかった。「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、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て検討する必要がある。

表 2 4 漸進的使命感尺度による気づきと心理的变化

上位カテゴリ	下位カテゴリ	発言内容
仕事に対する肯定的感情 (21)	新たな決意・挑戦 (11)	目的を達成するために、自分の必要な知識は自分で身につけないといけない
	仕事への満足感 (6)	仕事に対する満足感があがった気がする
	仕事の楽しさ (4)	次につながる仕事だなど未来につながる仕事だと思ふようになった
	新しい視点を得た (8)	色々な人もいる、世間が広がった感じ
仕事への信念・価値観の拡がり (24)	新たな気づき (8)	どちらかというと仕事は手段であり目的でないことが分かりました
	ネガティブな体験の肯定的意味づけ (8)	ここをクリアしないと次にいけないのかなと辛いことにも意味があると思った
	自己理解 (10)	これまでの思っていた自分が、整理してみると違っていることが分かった
自己理解の深まり (21)	自分自身の振り返り (8)	真剣に振り返る事や、自分の為になっただような感じで貴重な時間だった
	体験の意味を見出した (3)	話をきいてもらって楽になった、これまでのことは意味があることだと感じた
	自分の存在意義を見出した (4)	周りから認められていたと感じた
自己の存在意義 (12)	生きる意味を実感した (3)	自分の社会における意義とか生きる意味とか考え出した
	他者・仲間との連帯感・支え (6)	色々な人から助けられたと感じた
辛い感情の再現 (5)	反省・後悔の念 (3)	問題にとらわれてはだめだと未だに後悔している
	辛い感情を思い出す (2)	すごく複雑な心境で心の安定は得られない気持ちがいまも残っている

総ラベル数 (83)



第V章  
「漸進的使命感」概念の拡張と  
再定義

## 第 1 1 節 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義

第Ⅱ章「ワーク・エンゲイジメントと『仕事における使命感』」では、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点が平均を上回る勤労者に面接調査を行い、ワーク・エンゲイジメント形成の中核カテゴリーとして、【仕事における使命感】概念を見出した。

第Ⅲ章「『漸進的使命感』概念の提唱」では、【仕事における使命感】の構造を明らかにし、「漸進的使命感」と命名した。「漸進的使命感」は、過去の体験の意味づけや心理的意義を包括しているという特徴があり、仕事に対する長期的な心理的特性を捉えた概念である。

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。さらにこの概念は、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及ぶ範囲が、自己、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。例えば、仕事に就いた当初は「自分と仕事」（仕事を覚える、与えられた仕事を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、仕事に就いた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

(前駆的な使命感) 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して捉えている。

第IV章「『漸進的使命感』概念の検証」では、「漸進的使命感」概念について検証を行った。第9節では、漸進的使命感尺度を作成し、信頼性および妥当性を確認した。漸進的使命感尺度は、4因子（「社会への貢献指向性」、「仲間への貢献指向性」、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」）19項目で構成される。また漸進的使命感尺度とワーク・エンゲイジメント尺度、ストレス反応尺度との関連について検討したところ、漸進的使命感尺度は短期的には大きく変動せず、比較的安定的な心理状態を捉えていることが確認できた。

第10節では、社会的貢献が先行する漸進的使命感形成過程の存在が認められた。社会先行型「漸進的使命感」は、社会的貢献指向性が先行し、次に身近な他者や自己へと関心が及ぶ。一方「漸進的使命感」の促進要因としては、困難や挫折などのネガティブな体験から生じる否定的な感情の受容や心理的成長、その体験の意味するものを見いだす(内省し続ける)プロセス、などが関与すると認められた(山口, 2019b)。

本節では、これらの知見を取り込んだ形で「漸進的使命感」概念を拡張し、再定義する。さらに、「漸進的使命感」概念の特徴を示しモデル化を試みる。

## 1. 「漸進的使命感」概念の拡張と再定義

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」の形成過程の存在が認められた。「仕事の価値づけスコープ」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。これらの知見に基づいて、「漸進的使命感」概念を拡張し、定義を以下のように改めた。

### 修正した定義

「漸進的使命感」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。

## 2. 「漸進的使命感」概念の特徴

「漸進的使命感」概念の特徴は、以下の通りである。

- 1) 「漸進的使命感」は、仕事における使命感、責任感に関係するもの。人や組織、社会のためであるが、直接的には本人の利益につながらないような行動、それに対する意識に関するものである。
- 2) 「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、さらには自己の関心にもつながる一つの連続体である。
- 3) 「仕事の価値づけスコープ」が拡大することによって、使命感の範囲が「漸進的」に変化するものである。「仕事の価値づけスコープ」とは、使命感の及ぶ範囲が、「自分と仕事」、「他者との関係」、「組織や社会」の三領域に広がっていく。この三領域は、発達段階のような階層ではなくスコープという形で徐々に広がるものである。
- 4) 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つの形成過程が認められる。
- 5) 「漸進的使命感」には、心理面への「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。

## 3. 「漸進的使命感」概念の構造モデル

「漸進的使命感」概念の構造モデルを示す (図 16)。これは、義務感・責任感・使命感が職業経験に伴って拡張していくプロセスのモデルであり、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ている。自己先行型「漸進的使命感」と社会先行型「漸進的使命感」における「仕事の価値づけスコープ」との関係性を明確化した。

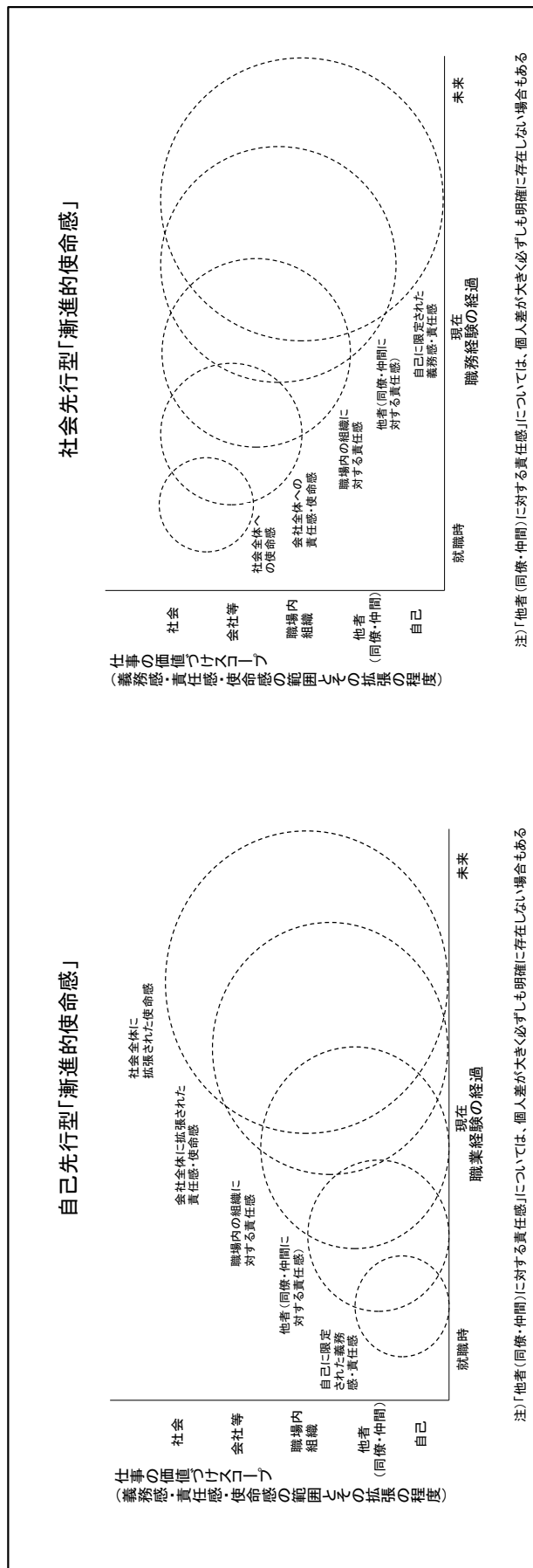


図 16 「漸進的使命感」概念の構造モデル  
(義務感・責任感・使命感が職業経験に伴って拡張していくプロセスのモデル)

# 第Ⅵ章

## 総合考察

## 1. 本研究の概要

第Ⅰ章「背景と目的」では、我が国のメンタルヘルス研究を概観し、勤労者の Well-Being には、疾病対策やストレスの軽減などのネガティブな側面だけでなく、心理的成長や体験の意味づけなどのポジティブな心理的側面に着目する意義を論じた。近年着目されているワーク・エンゲイジメント (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) では、ワーク・エンゲイジメント「尺度」と概念の「持続的」という部分が明確でないこと、焦点が現在のみで過去の体験による影響を考慮していないこと、キャリア全体にわたった働く意味や仕事への価値づけなどの感情的基盤についても検討する必要があることを示した (山口, 2016/2017)。現在、労働が寄与する心理的側面を包括する概念は、統一された見解が認められておらず、新たな概念モデルの構築が急務である。したがって、本研究の目的は、勤労者の仕事におけるポジティブな感情や価値観の基盤となる要因を検討し、メンタルヘルスにおける新たな概念を提唱すること、その妥当性と有用性を検証することである。

第Ⅱ章「ワーク・エンゲイジメントと『仕事における使命感』」では、ワーク・エンゲイジメントを長期的な視点で捉え直すために、ワーク・エンゲイジメント尺度総得点が平均を上回る正規職員 18 名に面接調査を実施した。分析は、Gendlin の (1964) 体験過程 (experiencing) を重視するフォーカシング的方法を用い概念の構成を試みた。ワーク・エンゲイジメントは、【仕事における使命感】、【仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ (セルフリフレーミング)】、【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】、【妥当性のあるルールを発見し表現できる遂行力】、【仕事上の問題解決への意識的な思考の保留】、【サポータティブな人間関係と社会的支援】の 6 要因で構成され、【仕事における使命感】が中核的な役割を果たすことを明らかにした (山口, 2017)。加えて、これまでワーク・エンゲイジメントを高める要因として、楽観性と正の関連 (Rothmann & Storm, 2003) が見いだされているが、本研究では職務体験における失敗を単に楽観的に捉えるのではなく、失敗を認めながらもその体験に意味を見出す【楽観的帰属と悲観的帰属の共存】が寄与することを明らかにした。悲観的な認知と肯定的な意味づけは、相反するものではなく一体となって、対象者のワーク・エンゲイジメント形成に重要な役割を果たしていた。

第Ⅲ章「『漸進的使命感』概念の提唱」では、【仕事における使命感】の理論的な

枠組みと構造を提示し、「漸進的使命感」と命名した。「漸進的使命感」は、使命感の萌芽的な部分（前駆的な使命感）まで拡大した概念であり、働く意義や目的が過去の体験の意味づけにより形成されるという側面を内包している。また、「漸進的使命感」は、非連続的な質的变化の階層ではなく、連続的に除々に拡張する連続体であると考えられた。著者は、この使命感の範囲の広がり（連続体）を、「仕事の価値づけのスコープ」と表現し、職業経験との関係をモデル化した。本章では、「漸進的使命感」を、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及ぶ範囲が、自己、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである、と定義した（山口，2017）。

第Ⅳ章「『漸進的使命感』概念の検証」では、第Ⅲ章「『漸進的使命感』概念の提唱」で提示した「漸進的使命感」概念を実証的に検証するために、漸進的使命感尺度を開発し、正規職員 313 名に実施した。次に開発した尺度とワーク・エンゲイジメント尺度、ストレス反応尺度および個人属性との関連を検討した。

漸進的使命感尺度は、4 因子（「社会への貢献指向性」、「仲間への貢献指向性」、「仕事の能力向上指向性」、「新たな仕事の創造への指向性」）19 項目で構成され、内容的妥当性、内的信頼性、基準関連妥当性が確認された。漸進的使命感尺度得点が高いほど、ワーク・エンゲイジメント尺度得点が高い傾向にあることが明らかになった。また、漸進的使命感尺度得点の低さ（仕事の意義を感じられない状態）と、抑うつ感との関連が認められた。「漸進的使命感」は、短期的で一時的に変動するものではなく、長期的に安定した心理的特性を備えた概念であることが示唆された（山口，2019a）。ワーク・エンゲイジメント尺度では、現在の状況というような短期的な心理状態が測定できるのに対し、漸進的使命感尺度ではより継続的な仕事に対する価値観や指向性が理解できる点で意義があると考えられる。

さらに 21 名の面接調査で漸進的使命感は、これまで明らかにされてきた「自己先行型」の他に「社会先行型」の形成過程を見出した。漸進的使命感尺度得点と本人の認知の整合性については、主観的な評価に大きな隔たりはなく、「漸進的使命感」概念の一定の整合性が検証された。加えて、漸進的使命感尺度を併用した面談では、自己理解が深化し働く意味の明確化が促進されること、仕事への葛藤を抱えている場合は、その要因を把握できるツールとしても利用できること、などが示された。「漸進的使命感」は、ワーク・エンゲイジメントでは把握できない長期的に



安定した特性を捉えた概念であり、メンタルヘルス研究において有効な枠組みであることが認められた。

第V章『『漸進的使命感』概念の拡張と再定義』では、これまでの研究の知見を取り入れた形で、「漸進的使命感」概念を拡張し再定義した。「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、と定義した（山口，2019b）。「漸進的使命感」の特徴は、社会や組織に対して感じるものにとどまらず、同僚や仲間、さらには自己の関心にもつながる連続体であること、「仕事の価値づけスコープ」の拡大に伴って使命感が「漸進的」に変化することを示した。さらに、「漸進的使命感」概念モデルを提示し、義務感・責任感・使命感が職業経験に伴って拡張していくプロセスを明確化した（山口，2019b）。

## 2. 本研究の意義と展望

本研究の意義は、第一に、ワーク・エンゲイジメント概念の定義と尺度の齟齬を指摘したことである。ワーク・エンゲイジメント定義では、「仕事に向けられた持続的かつ全体的な感情－認知」と長期にわたるキャリア形成を記述する前提にありながら、尺度では調査時点での心理状態を測定したものにとどまっていると考えられる（山口，2019a）。これまでの研究では、主に仕事の状態像とその検証が中心であり、個人の働く意義や価値観など体験に伴う心理的側面への継時的な変化は検討されてこなかった。現在の体験とワーク・エンゲイジメントの状態を、「現在対現在」で記述する試みが中心だからである。（山口，2016）。

一方、仕事におけるポジティブな感情や認知には、その基盤となる「仕事への意味づけ」という部分が大きな役割を果たしていると考えられるが、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（山口，2016）。しかし勤労者のメンタルヘルスに関しては、過去の体験に伴う心理的成長や価値観の変容など長期的な時間的概念も踏まえて検討する必要があると考える。岡田（2013）もキャリア発達に伴う役割遂行は、心理・社会的側面が促進されることを示唆している。本研究ではこれらの課題を

示し、ワーク・エンゲイジメントを長期的な視点から捉え直すために、ナラティブ・アプローチ（White, 1995）を援用し再検討した。

第二に、本研究では、メンタルヘルスの新たな枠組みとして「漸進的使命感」概念を提唱した。この概念の独創性は、単に仕事に対する指向性が理解できるだけでなく、「仕事の意味づけや意義」などのポジティブな側面に着目することで、長期的に安定した心理特性を把握できることである。加えて、これまでのメンタルヘルス研究においては、仕事における価値観や心理的意義などを数量化して、直接検討することは行われてこなかった。しかし、「漸進的使命感」の構造を明らかにしたことで、仕事における価値観や使命感を検討することが可能となった。メンタルヘルス研究において、新たな概念モデルを構築した点で意義が認められる。

第三に、産業保健従事者に対し、メンタルヘルスの新たな視点を提供できた。従来のメンタルヘルス支援では、主に労働によるネガティブな側面に焦点を当て検討されてきた（榎本, 2000）。一方で、キャリア形成に伴い変化する心理的な側面（心理的成長や体験の意味づけなど）には重きをおいてこなかった。しかし職業的アイデンティティには、「安定的な自己像の確立」が不可欠である（Erikson, 1968/1973）。仕事に対する意味や意義というような側面を持つ「漸進的使命感」は、ワーク・エンゲイジメントの中核的概念であると同時に、職業的アイデンティティを構成するこの「安定した側面」に関与していると考えられた。勤労者が職業的アイデンティティを再構築していく点から鑑みても、「漸進的使命感」は重要な視座を可能にした。

本研究の課題としては以下の点があげられる。

第一に、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過程が検討できなかった。また、「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。今後は雇用形態や職業的な差異、過去の対人関係なども踏まえて検討が必要である。さらに、本研究で提唱した概念をより有用なものとして般化させていくために、実証研究を蓄積し精緻化していく必要がある。

第二に、本研究では、漸進的使命感尺度におけるフィードバック面接の有効な活用可能性が示唆された。この面接では、漸進的使命感尺度で把握した心理状態や仕

事に対する指向性を基に、自己のキャリアを面接者と伴に振り返る。対象者はこれらの作業を通して、これまでの自身の体験に意味を与え、新たなストーリーを再構築していく。さらに、はっきりとは自覚されず言語化もされていなかった心的経験が、面接を通じてその場で概念化や *carrying forward* (Gendrin,1964) が生じることで、仕事の意味づけが促進することも確認できた。一般的には、心理的負荷が高い勤労者に対してカウンセリング的なアプローチを行うことが多いが、本研究では心理的負荷が低く現時点では問題が認められない場合にも、ポジティブなアプローチは有用であり、仕事に対する肯定的な側面（感情や認知）を促進することが示唆された。加えて、尺度得点と自己認知の齟齬が生じている場合には、現実と自己像のずれを修正していく作業にも活用ができ、有効な心理的支援の一助になると考えられる。しかし、この面接自体は著者自身が実施し、対象者の主観的な意味づけを帰納的に分析したため、その技法は明らかではない。今後は、漸進的使命感尺度を用いた面接技法を開発し、その効果検証を行う必要があると考える。

## 文献

- Bakker, A. B. (2007). The Job Demands-Resources model: state of the art, *Journal of Managerial Psychology*, **22**, 309-328.
- Bakker, AB., 江口尚, 原雄二郎, 島津明人 (2013). ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティング: いきいきとした労働者は働きやすい職場を自ら作り出す. 産業医学ジャーナル, **36** (4), 52-63.
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, **15**, 1-18.
- Csikszentmihalyi, M. (1975). *Beyond boredom and anxiety: Experiencing flow in work and play*. San Francisco: Jossey Bass. 今村浩明 (訳) (2000). 楽しみの社会学. 新思索社.
- Csikszentmihalyi, M. (1990). *Flow: The psychology of optimal experience*. New York: HarperCollins. 今村浩明 (訳) (1996). フロー体験－喜びの現象学－. 世界思想社.
- Daniel, H. P. (2010). *Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us*. New York: Riverhead Books. 大前研一 (訳) (2010). モチベーション 3.0. 講談社.
- 土井裕貴 (2014). 対人援助職におけるバーンアウト・感情労働の関係性. 精神的な疲労に着目する意義について. 大阪大学教育学年報, **19**, 83-95.
- 江口圭一 (2011). 労働価値観測定尺度の信頼性と妥当性に関する検討. 広島マネジメントレビュー, **8**, 1-16.
- 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.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2009). 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発. 実験社会心理学研究, **49**(1), 84-92.
- Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*. New York: W.W. Norton&Co. 岩瀬庸理 (訳) (1973). アイデンティティ. 金沢文庫.
- 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 Sonspp. PP.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ーフォーカシングから人間理解ー. 金剛出版閣, pp. 165-231.
- Gendlin, E. T. & Hendricks, M. N. (2004). Thinking at the edge (TAE) steps. *The Folio. A Journal for Focusing and Experiential Therapy*, **19** (1), 12-24.
- Hakanen A, Bakker B, & Schaufeli. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, **43**, 495-513.
- 橋場俊展 (2013). 高業績を志向する管理の新潮流ー従業員エンゲージメント論の考察ー. 名城論叢, **13** (4), 255-279.
- 日笠摩子 (2012). 21 世紀の人間性心理学 人間性心理学ハンドブック. 創元社, PP. 178-185.
- Hochschild, A. (1983). *The managed heart: Commercialization of human feeling*. Berkeley, University of California Press.
- 堀田祐司 (2014). 製造業労働者の活気と関連する要因の検討. 広島大学大学院教育学研究科紀要, **63**, 75-79.
- 堀田亮・杉江征 (2013). 挫折体験の意味づけが自己概念の変容に与える影響. 心理学研究, **84**, 408-418.
- 堀恵子・長瀬志津子・山田薫・吉村譲 (2012). 情緒障害児短期治療施設における職場づくり, ワーク・エンゲイジメントを高める取り組み. 東海学院大学紀要, **5**, 129-142.
- 井川純一・中西大輔・志和資朗 (2013). バーンアウト傾向の職種比較ー仕事への情熱に着目してー. 心理学研究, **84**, 386-395.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personalengagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, **33**, 692-724.
- 鎌倉哲史 (2007). ワーク・エンゲイジメントはジョブ・インボルメントや組織コミットメント弁別可能なのか?ー隣接する諸概念の整理. 日本労働研究雑誌, **564**.

- 木村優 (2010). 授業における高校教師のフロー体験に内在する実践的意義. 日本教育方法学会紀要, **36**, 25-37.
- 木下耕二 (2013). 心の弱さ・マイナスから心の強さ・プラスへの着目“ポジティブ心理学”の知見を組織活性化に生かす! メンタルヘルスマネジメント, **1** (5), 21-25.
- 北岡和代・増田真也・荻野佳代子・中川秀昭 (2011). バーンアウト測定尺度 Maslach Burnout Inventory-General Survey(MBI-GS)の概要と日本版について. 北陸公衆衛生学会誌, **37** (2), 34-40.
- 小林敏生 (2011). 職域ヘルスプロポーションにおける健康生成論的あるいはポジティブ思向の重要性. 日健教誌, **19** (1), 83-88.
- 小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人 (2006). Work・Engagementに関する心理学ストレス研究からの検討. 産業ストレス研究, **13**, 185-189.
- 久保真人 (2007). バーンアウト(燃え尽き症候群)ーヒューマンサービス職のストレス. 日本労働研究雑誌, **558**, 54-64.
- Marcia, J. E. (1966). Development and validation of ego identity status, *Journal of Personality and Social Psychology*, **3**, 551-558.
- Maslach, C. & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behaviour*, **2**, 99-113.
- Maslach, C. & Jackson, S. E. (1982). *The Maslach Burnout Inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Maslow, A. H. (1943). A Theory of Human Motivation, *Psychological Review*, **50**, 370-396.
- Masten, A. S. & Coatsworth, J. (1998). The development of competence in favorable and unfavorable environments: Lessons from research on successful children. *American Psychologist*, **53**, 205-220.
- 梶本妙子 (2000). 「健康」概念に関する一考察. 立命館産業社会論集, **36** (1), 123-139.
- 松田与理子・石川利恵 (2012). 組織内自尊感情と従業員 Well-Being との関連. ストレス科学研究, **27**, 40-48.
- 松下智子 (2008). ネガティブな経験の意味づけ方の変化過程ー肯定的な意味づけに注目してー. 九州大学心理学研究, **9**, 101-110.

- Mitchell, T. R. (1997). Matching Motivational Strategies with Organizational Contexts. *Research in Organizational Behavior*, **19**, 57-149.
- 三好亨・井上健 (2008). 職場のメンタルヘルス向上におけるネガティブ・ポジティブ両側面からのアプローチ. *臨床教育心理学研究*, **34**, 21-31.
- 望月葉子 (1991). 職業的発達過程の類型化の試み ―仕事への志向性と心理・社会的発達との関連から―. *教育心理学研究*, **39** (1), 57-66.
- 森永康子 (1993). 男女大学生の仕事に関する価値観. *社会心理学研究*, **9** (2), 97-104.
- 宗像恒次・稲岡文昭・高橋徹・河野雅資 (1988). 「燃え尽き症候群」, 近剛出版.
- 永久理恵・井田 政則 (2013). キャリア発達に影響をおよぼす要因について. *立正大学心理学研究年報*, **4**, 63-72.
- 中村志津香・川人潤子・大塚泰正 (2012). 製造業従事者における仕事のストレス―仕事の主観的適合性およびワーク・エンゲイジメントとの関連. *産業ストレス研究*, **19** (3), 255-263.
- 西川真規子 (2006). 感情労働とその評価. *大原社会問題研究所雑誌*, **567**.
- 小畑周介・森下高治 (2011). Work Engagement と職業性ストレスおよび余暇の過ごし方との関連. *帝塚山大学心理福祉学部紀要*, **7**, 11-24.
- 小河光生 (2007). 企業の社会的責任と組織風土. *日本労働研究雑誌*, **13-20**.
- 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.
- 岡本 浩一・堀 洋元・鎌田 晶子・下村 英雄 (2006). 組織の社会技術 職業的使命感のマネジメント―ノブレス・オブリジェの社会技術. 新曜社.
- 奥野洋子・萬羽郁子・青野明子・東賢一・奥村二郎 (2013). 対人援助職のストレス体験が1年後の自己成長感に与える影響に関する縦断的研究. *近畿大学医学雑誌*, **38** (3・4), 115-124.
- 大塚泰正 (2012). 職場におけるポジティブ・メンタルヘルス対策の可能性. *関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要*, **6**, 27-30.
- 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.
- Price, D. M., & Murphy, P. A. (1984). Staff burnout in the perspective of grief theory. *Death Education*, **8** (1), 47-58.

- Rothmann, S. & Storm, K. (2003). Work engagement in the South African police service. *11th European Congress of Work and Organizational Psychology*, 14-17.
- 齋藤義明 (2012). 職業人生のモチベーション: 源泉, 長期波動, 自己調整に関する考察. *国際広報メディア・観光学ジャーナル*, **15**, 79-98.
- 阪井万裕・成瀬昂・渡井いずみ (2012). 看護師のワーク・エンゲージメントに関する文献レビュー. *日本看護科学会誌*, **32** (4), 71-78.
- 坂井敬子・半澤礼之 (2008). 成人前期 (25-39 歳) 有職者における仕事意味づけと目標意識. *心理学研究*, **79** (1), 91-97.
- 佐藤郁哉 (2008). 質的データ分析法—原理・方法・実践. 新曜社.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, Hoboken, NJ: Wiley. pp. 42-70.
- Schaufeli, W. B. & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, **25**, 293-315.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, **3**, 71-92.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: discovering your real values revisited edition*, Jossey-Bass/Pfeiffer. 金井壽宏 (訳) (2003). キャリア・アンカー 自分のほんとうの価値を発見しよう. 白桃書房.
- Seligman, M. E. P. (2002). *Authentic happiness: Using the new positive psychology to realize your potential for lasting fulfillment*. New York: Free Press. 小林裕子訳 (2004). 世界でひとつだけの幸せ. アスペクト.
- Seligman, M. E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2001). Positive psychology. An introduction. *American Psychologist*, **55** (1), 5-14.
- 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.
- 島井哲志・宇津木成介 (2008). ポジティブ心理学におけるリーダーシップ. *経営行動科学*, **21** (1), 1-10.



- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学 ワーク・エンゲイジメントの視点から. 産業ストレス研究, **16**, 131-138.
- 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.
- 島津明人 (2012). ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望 産業医学レビュー, **25** (2), 79-97.
- 島津明人 (2014). ワーク・ライフ・バランスとメンタルヘルスー共働き夫婦に焦点を当ててー. 日本労働研究雑誌, **56** (12), 75-84.
- 島津明人・江口尚 (2012). ワーク・エンゲイジメントに関する研究の現状と今後の展望. 産業医学レビュー, **25** (2), 79-97.
- 島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・梨和ひとみ・加登朝子・平賀光美・入交洋彦・北岡和代 (2007). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討. 第 80 回日本産業衛生学会講演集, **49**, 777.
- 島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・彌富美奈子・重田淳吾・長見まき子・天野昌太郎・小林由佳他 (2008). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討 (2) 性別・年代別の検討. 産業衛生学雑誌, **50**.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Do workaholism and work engagement predict employee well-being and performance in opposite directions? *Industrial Health*, **50** (4), 316-321.
- 下光輝一 (2005). 職業性ストレス簡易調査票を用いたストレスの現状把握のためのマニュアルーより効果的な職場環境等の改善のためにー平成 14~16 年度厚生労働省科学研究費補助金労働安全衛生総合研究. 職場環境等の改善によるメンタルヘルス対策に関する研究総合報告書, 93-133.
- 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.
- 須賀知美・庄司正実 (2008). 感情労働が職務満足感・バーンアウトに及ぼす影響についての研究動向. 目白大学心理学研究, **4**, 137-153.
- Super, D. E. (1957). *Psychology of Careers*, New York: Harper & Row. 日本職業指導学会 (訳) (1960). 職業生活の心理学. 誠信書房.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **13**, 282-298.
- 鈴木綾子・小杉正太郎 (2006). ジョブ・ストレスからワーク・エンゲイジメントへ Work Engagement と職業性ストレスの調査研究. *産業ストレス研究*, **13** (4), 201-205.
- 高岸幸弘 (2011). 職業性ストレスの心理社会的要因に関する実証研究. 熊本大学大学院, 博士論文.
- 高橋浩・井田政則・西松能子 (2011). 職業的一人前尺度の開発とその信頼性と妥当性の検討. *立正大学心理学研究年報*, **2**, 81-96.
- 宅香菜子 (2005). ストレスに起因する自己成長感が生じるメカニズムの検討 – ストレスに対する意味の付与に着目して. *心理臨床学研究*, **23** (2), 161-172.
- 田尾雅夫 (1989). バーンアウト・ヒューマン・サービス従事者における組織ストレス「ストレスの社会心理学」. *社会心理学研究*, **4**, 91-97.
- 田尾雅夫 (2005). 管理職の役割変化とストレス. *日本労働研究雑誌*, **545**, 29-39.
- Tedeschi, R. G. & Calhoun, L. G. (1996). The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma. *Journal of Traumatic Stress*, **9**, 455-471.
- Tedeschi, R. G. & Calhoun, L. G. (2004). Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence. *Psychological Inquiry*, **15**, 1-18.
- 得丸さと子 (2010). ステップ式質的研究法 – TAE の理論と応用. 海鳴社.
- 上野和久・佐藤史人 (2010). 現代日本におけるバーンアウト研究の動向に関する研究 – バーンアウトの教員への適応を目指して –. *和歌山大学教育学部教育実践総合センター紀要*, **20**, 143-150.
- 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.
- White, M. (1995). *Re-Authoring Lives: Interviews & Essays*. South Australia: Dulwich Center Publications. ホワイト, M. 小森康永・土岐篤史 (訳) (2000). 人生の再著述. ヘルスワーク協会.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, **26** (2), 179-201.

- 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ーポジティブ心理学の観点からー. 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ー「漸進的使命感」概念の提案ー. 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ー漸進的使命感, 職務体験に対する肯定的意味づけとの観点からー. 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. 福岡大学大学院論集, **50**, 23-33.
- 山口文子 (2019a). 勤労者の仕事に対する使命感の測定ー漸進的使命感尺度の開発ー. *Journal of Health Psychology Research*, **31** (2), 195-202.
- 山口文子 (2019b). 勤労者の仕事に対する「漸進的使命感」の形成プロセス. 日本ヒューマン・ケア研究, **19** (2), 126-138.
- 山下京 (1996). 因果関係モデルによる若年従業員の「仕事の楽しさ」の分析. 大阪大学人間科学部紀要, **22**, 95-110.
- 山下顕史 (2010). 教員の職務満足とワーク・モチベーションに関する研究動向. 九州大学大学院教育学コース院生論文集, **10**, 69-82.
- 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.
- 吉岡瞳 (2014). 派遣労働者におけるワーク・エンゲイジメントと職業性ストレス諸要因の関連(1)ー派遣労働を選択した理由別による検討ー. 大阪経大論集, **65** (3), 151-156.

## 謝辞

本論文は、著者が福岡大学大学院人文科学研究科教育・臨床心理専攻に在学中の研究成果をまとめたものです。博士学位論文を執筆するにあたり、多くの方々のご指導とご助力をいただきました。

公私にわたり心温まる励ましと丁寧なご指導を賜りました指導教官の福岡大学人文学部教授 皿田洋子先生に、心から感謝の意を表します。皿田先生には、研究成果を現実問題へ応用することの大切さ、多面的なものの見方や考え方を教わりました。

福岡大学人文学部教授 田村隆一先生には、研究の初歩から修士論文、そして博士学位論文作成まで辛抱強く、研究の方向性や具体的な方法を幾度も親身にご指導いただきました。深く感謝申し上げます。

副査を引き受けていただきました、福岡大学人文学部教授 村上久美子先生には、細部までご助言ご指導いただき、深く感謝申し上げます。

東北大学大学院教育学研究科准教授 安保英勇先生には、博士論文を完成するにあたり、多方面でご指導ご支援いただきました。厚く御礼申し上げます。

久留米大学医学部病理学講座助教 守屋普久子先生、日本労働組合総連合会副事務局長 安永貴夫様、経済産業省九州経済産業局 稲葉起美子様、西南学院大学保健管理室主幹 牛尾幸世先生、福岡大学附属大濠中学校 古賀京子先生には、格別にご支援とご協力を頂きました。厚く御礼申し上げます。

本専攻皿田研究室の皆様には、細やかな心遣いでいつも支えて下さり、多くの刺激と示唆を得ることができました。心より感謝申し上げます。

本専攻博士課程前期の同期の皆様には、研究のご協力ご助言に加えて、いつも励ましていただきました。心より感謝申し上げます。

最後になりましたが、本研究に協力していただきました全ての皆様に深く感謝いたします。そして、いつも温かく見守り応援してくれた友人達と家族に心から感謝いたします。本当にありがとうございました。