

原 著

職業生活意識の立体的構造分析に関する試論

所 正 文

AN ESSAY IN THE MULTIPLE DIMENSIONAL STRUCTURAL ANALYSIS ON THE OCCUPATIONAL-LIFE CONSCIOUSNESS

Masabumi TOKORO

This study consists of three chapters.

In chapter 1, the concept of the commitment to companies would play an important role in examining the occupational-life consciousness on Japanese employees. We reviewed previous studies in Japan and suggested some types of the commitment.

In chapter 2, we examined consciousness and value attitude on their occupational lives at the other point of view. Then we tried the multiple dimensional structural analysis. The analysis was based on the data of 3815 male employees in a large transportation firm.

In chapter 3, using cross-sectional method, we confirmed that career development changed the occupational-life consciousness. We recognized that the process of changing represented "U" curve. Then we suggested that "Competence motivation model" could explain U curve.

はじめに

職業生活に対する自我関与度がとりわけ高い日本人にとって、職業生活への適応の是非は、社会生活に対する適応の是非とも深い関連をもっていると考えられる。したがって、日本人の社会生活への適応を考えるには、過去—現在—未来の展望をもった「人生のストーリー」の中で、職業生活における人間行動をとらえることが必要になる。すなわち、社会学的視点、発達心理学的視点を結合した中で職業生活への適応を検討することが重要になる。このような認識を大前提としてもち、筆者は一連の調査研究を行っている。

本稿は、筆者が関与した某大企業（運輸業）の労働組合加入者に対して行われた職業生活意識調査（1985年11月実施、有効サンプル数3815）のデータをもとにまとめ

られている。本稿の主たる内容は次のとおりである。

まずⅠでは、職業生活意識を考える際、企業帰属意識の概念が重要な位置づけを占めるという認識に立ち、過去においてわが国でなされた研究を概観した。そして、企業帰属意識の類型を提示した。

次にⅡでは、企業帰属意識とは別の観点で職業人の意識側面や価値的態度をとらえ、実証的データに基づき、より立体的な構造分析を試みた。

またⅢでは、キャリア発達に伴う職業生活意識の変遷を横断的方法によりとらえた。そして、心理学的視点、および労働経済学的視点による概念モデルをそれぞれ提示した。

Ⅰ. わが国における企業帰属意識研究

欧米の学者、実務家の間では「日本の経済的な高度な

* 日通総合研究所経営研究部

Management Research Division, Nittsu Research Center, Inc.

繁榮は、日本人特有の企業帰属意識によるところが大である」と指摘する声が少ない。しかし、この分野におけるわが国研究者の組織的、体系的な実証研究はあまり多くはない。

そんな中で古くは、従業員が自分の会社と労働組合の双方に対して同時にコミットメントしていることを示した尾高氏による二重帰属 (dual identification) の研究が有名である (尾高 1963³⁾, 1965³⁾)。また、近年ではアメリカの産業心理学者ポーター (Potter, W., 1974⁴⁾) により作成された帰属意識スケールを再開発し、年齢階層、および組織風土により企業帰属意識のタイプが異なることを示した関本、花田の両氏による研究がある (関本、花田、1985⁵⁾, 1986⁶⁾, 1987⁷⁾)。

そこで、本節では職業生活意識を考える際、企業帰属意識の概念が重要な位置づけを占めるという認識に立ち、この2つの研究を紹介することにしたい。

A. 尾高氏の研究

尾高氏らは、1952年以来およそ10年間にわたって、N製鉄、U興産、N光学、S電力、T電力など9社70事業所において、面接法、質問紙法により約20000人の従業員から実証的データを回収した。調査項目は、企業意識を測定する項目 (6項目) と組合意識を測定する項目 (6項目) に分けられる。なお、調査対象になった従業員は主に課長以下の従業員 (職員、工員) となっている。

調査結果を略述すると次のようになる。

①PP (Pro-Pro) 型 (企業意識と組合意識がともに高いタイプ) が最も多く、次に CC (Con-Con) 型 (企業意識と組合意識がともに低いタイプ) が多い。すなわち、企業意識と組合意識とは順相関の形で結びついている。

②また、企業意識と組合意識が逆相関の形で結びついた CP 型、および PC 型は少ない。

③ただし、会社や組合の性格、従業員の属性 (デモグラフィック要因) によって両意識の組合せのタイプが異なる。

このような形で二重帰属意識が示されたことについて、尾高氏は次の2点に原因を求めている。

第1点は、従業員にとって組合が会社から独立した外部的存在ではなく、日本の労使関係にありがちな経営家族主義の反映であること。第2点は、従業員は内面的な現実主義的、生活実利的なものの見方をするため、自分たちの生活や利益を犠牲にしてまで会社に楯つくとか、あるいは反組合的行動をとるとかは考えないことが多いといった「労働者のエートス」が関わっていること。

なお、二重忠誠 (二重帰属) は、日本と労使関係の形態が異なるアメリカにおいても見られることから、尾高氏は第2点目の理由を二重忠誠の普遍的な理由としている。また、尾高氏は、PP型とCC型について次のようなことを付け加えている。

PP型の人は、会社、組合のいずれに対しても「良い子」であろうとする要領のよいイエスマンではなくて、むしろ労使双方の安定勢力になっている。

一方、CC型の人には、2つのタイプが存在する。ひとつは、単純に反抗的、破壊的であるが故の帰属性の低いタイプ、すなわち「不平不満型」である。もうひとつは、本来的に高い帰属性をもつが、同時に理想や期待も一般の人より高く、そのために会社、または組合に対して不満をもち批判的になるといった高学歴者に多いタイプ、すなわち「建設批判型」である。そして、建設批判型の人を積極的、自主的なPP型に転化させていくことが、労使関係の安定を促進し、建設的な労使関係を育成するための重要な方法のひとつになっている。

尾高氏の研究に対しては、批判も少なくない。例えば、分析、考察の視点が社会学的であるため、心理学的視点からすると同氏の測定したものは、従業員の帰属意識というよりも、むしろ組織に対する相対的満足度にすぎない (副田 1973⁸⁾, 花田 1980¹⁾) という批判もある。

B. 関本、花田氏の研究

関本、花田氏は、従来のわが国の企業帰属意識研究の問題点として、まず次の点を指摘する。

それは、研究対象となる企業帰属意識に対して価値判断が入り込んでしまうという問題である。すなわち、忠誠心、愛社精神といったことばに代表される個人を犠牲にして集団に奉仕するといった企業帰属意識がまずとりあげられ、それに高い倫理的価値が付与されてしまっていることである。そして、個々の従業員がこのような企業帰属意識を有しているかどうかとか、日本人のそれは、欧米人のそれに比べて高いか低いかにいった具合に、オール・オア・ナッシングの立場で論じられる傾向があることを指摘している。言い換えれば、企業帰属意識を一次元的、単線的な尺度で捉えている点を指摘しているといえよう。

しかし、価値観、職業生活意識の多様化が著しい現代では、一次元的、単線的な企業帰属意識研究は通用せず、多次元的、複線的なアプローチが今後重要になるとし、企業帰属意識のタイプを分析することを強調している。そして、さらに次の段階においては、それぞれのタイプに即した人事管理のあり方を検討することが重要で、体制に個を合わせさせる管理ではなく、個を

重視した管理を強調している。

両氏は、このような問題意識により、ポーター・スケールを日本企業向けに再開発して、1984年に大企業11社（金融、保険、商社、鉄鋼、電機、自動車、流通、食品、化学2社、情報サービス）の従業員4539名を対象とした調査を行った。なお、調査対象になった従業員は、日本の経営のメリットを最も受けるとされている大企業大学卒男子従業員に限定されている。以下に、主要な分析結果を略述することにした。

クラスター分析の結果、企業帰属意識の類型として次の5つのタイプが導出された。

①クラスターA（伝統型）

組織の目標、規範、価値観を受け入れる意欲（以下、「価値の内在化」と略す）、組織のために働きたいという積極的意欲（以下、「働く意欲」と略す）、および組織に留まりたいという残留意欲（以下、「残留意欲」と略す）が比較的強く、組織から得るものがある限り組織に帰属する功利的な意識（以下、「功利性」と略す）が弱い群

②クラスターB（企業従属型）

働く意欲と残留意欲が比較的強く、価値の内在化と功利性が弱い群

③クラスターC（自己主体型）

価値の内在化、働く意欲、および功利性が比較的強く、残留意欲が弱い群

④クラスターD（功利型）

功利性だけが強く、他のタイプの意識が弱い群

⑤クラスターE（希薄型）

すべてのタイプの意識が弱い群

さらに、クラスター分析の結果をもとに年齢階層別、企業体質別に各クラスターの特徴を示すと次のようになる。

まず年齢階層別でみると、年齢階層が上がるにつれて伝統型の従業員の比率が増加し、逆に功利型、希薄型の比率は減少する傾向にある。しかし、企業従属型、自己主体型については、年齢の影響は他のクラスターに比べ弱い。すなわち、企業従属型の比率は、30歳以上の年齢階層ではあまり差がなく、逆に、自己主体型の比率は、39歳以下（団塊の世代以下）の年齢階層においては、あまり差がないという結果を示している。

また、企業従属型、自己主体型については、むしろ企業間の差が著しく大きい。特に、人事管理において革新的な手法が導入されている企業では、企業従属型が相対的に少なく、逆に自己主体型が多くなっている。一方、保守的な人事管理システムを採用している伝統的な大企業では、自己主体型が相対的に少なく、逆に企業従属型

が多くなっている。

ここで注意すべき点は、各クラスターのそれぞれに対して、一次元的な価値判断により、優劣の評価を与えてはならないと両氏が指摘していることである。すなわち、理想とされる望ましい帰属性のタイプは、企業の組織文化によってそれぞれ異なるものであり、また、経済社会環境の変化によっても少しずつ変化していくものと考えられるからである。

II. 筆者の研究（その1、1986⁹⁾）

—二重帰属意識の立体的構造分析の試み—

A. 問題

Iにおいては、特に企業帰属意識に着目して、過去においてわが国でなされた主な研究を概観した。ここでとりあげた研究は、あくまでも企業帰属意識に問題を限定した議論であったため、職業生活意識をグローバルにとらえることはできなかった。

職業人の職業生活意識は、単に企業帰属意識からのみ醸成されているわけではない。すなわち、それは、職業人としての彼らの仕事に対する考え方や意欲、さらに家庭生活、余暇生活など職業生活を営む上でのあらゆるコンテキスト（context）が絡みついて形成されている。そこで本研究では、実証的データに基づき二重帰属意識を分析規準として、職業人の意識側面や価値的態度について、より立体的な構造分析を試みた。なお、二重帰属意識を分析規準とした理由は次の点に求められる。

本研究の被験体となる企業（N通運）は、作業職が全従業員の約65%を占め、事務職も支店採用の人が多いため、転勤も狭いエリアの中でしか行われぬ。すなわち、土地に根を下ろしている人が多く、会社に在籍している間は、社員であると同時に労組の組合員である人がほとんどである。したがって、従業員の意識側面や価値的態度を検討する際には、労組に対する意識は無視できない重要な指標になると考えられるからである。

B. 方法

a. 調査の設計

全国に組織をもつ某大企業（N通運）の労働組合員4527名に対し、職業生活意識に関する質問紙調査を労働組合の班組織を通じて留置法により実施した。実施時期は、1985年11月、有効回収数は3815（回収率84.3%）であった。

なお、質問紙テストは、労組に対する関心、職務満足、仕事と余暇、および生活充実手段などを尋ねた合計45項目から構成されている。

b. 分析のストラテジー

組合に対する関心度（組合意識）を示すものとして、次の5項目を尺度化し、これをU尺度とした。

- ①組合新聞を読んでいるか
- ②最近の1年間に組合主催の学習会に何回参加したか
- ③組合の集会やデモに参加しているか
- ④組合の役員に選ばれたら積極的に活動するか
- ⑤組合活動全体に満足しているか

次に、職業生活に対する適応・満足度（企業意識）を示すものとして、次の6項目を尺度化し、これをC尺度とした。

- ①現在の生活に満足しているか
- ②10年後の自分の生活は明るいと思うか
- ③現在の職場に満足しているか
- ④業界の将来を明るいと思うか
- ⑤会社の将来を明るいと思うか
- ⑥社員としての誇りをもっているか

尺度化の方法は、両尺度ともまず各項目への応答を点数化し、さらにz得点化（ $\bar{x}_i=0$, $\sigma_i=1$ ）したものを加算しサンプル得点を算出した。そして、サンプル得点の分布から、H群（関心度が高い、あるいは適応・満足度が高い） $>\bar{x}+\sigma$, $\bar{x}-\sigma \leq M$ 群（中程度） $\leq \bar{x}+\sigma$, L群（低い） $<\bar{x}-\sigma$ の3群に分類した（表1）。

分析は、両尺度をクロスすることによって抽出されたH-H群（両意識とも高い群、137名）とL-L群（両意識とも低い群、144名）の職業生活意識・態度の差を検討した。

C. 結果

分析の結果、組合意識と企業意識は順相関の関係にあり、逆相関的なH-L群およびL-H群は極めて少ないことが示された（表1）。そして、H-H群とL-L群の特徴については表2、3、および図1、2、3に示すとおりであり、その特徴は次のようにまとめられる。

(1) H-H群は、新入社員、および45歳以上の中高年社員が多い。一方、L-L群は、その中間の年齢階層が多

表1 組合意識(U)と企業意識(C)

U \ C	H	M	L	計
H	137 (3.9)	319 (9.1)	42 (1.2)	498 (14.2)
M	419 (11.9)	1641 (46.7)	427 (12.1)	2487 (70.8)
L	59 (1.7)	327 (9.3)	144 (4.1)	530 (15.1)
計	615 (17.5)	2287 (65.1)	613 (17.4)	3515 (100.0)

$\chi^2=94.77$ ($p<.001$, $df=4$), ()内は%

表2 デモグラフィック要因との関係

	年 齢	勤続年数	学 歴
H-H	45歳以上に多い	1年未満, 26年以上に多い	比較的中卒に多い
L-L	44歳以下に多い	1年~20年に多い	比較的高校卒に多い

表3 生活充実手段（平均順位）

	趣味**	仕事**	経済力*	つき合い	健康
H-H	4.38 (1.021)	2.86 (1.034)	2.73 (1.132)	3.53 (1.073)	1.49 (0.926)
L-L	3.99 (1.165)	3.33 (1.250)	2.40 (1.052)	3.64 (1.007)	1.65 (1.133)
全サンプル	4.20 (1.090)	3.01 (1.171)	2.62 (1.148)	3.65 (1.012)	1.53 (0.971)

*: $P<.05$ **: $P<.01$, ()内はSD

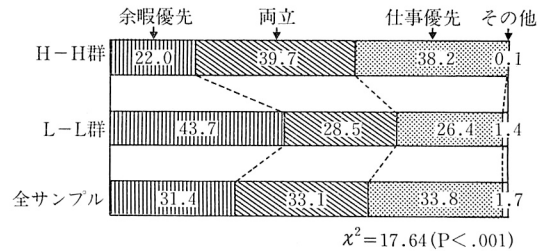


図1 仕事と余暇との関係 (%)

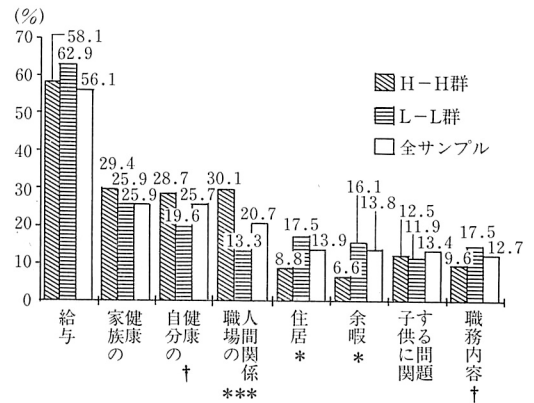


図2 現在の関心事（2項目選択）

い。

(2) 趣味、経済力についてはL-L群の方が優先順位が高い。しかし、仕事についてはH-H群の方が優先順位が高い。

(3) H-H群は、仕事・余暇両立志向、仕事優先志向がともに40%近くを占めるが、L-L群は、余暇優先志

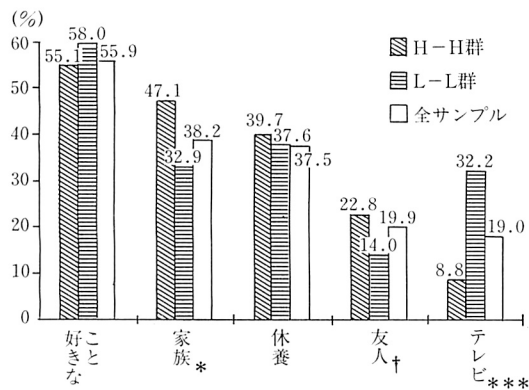


図3 余暇の過ごし方 (2項目選択)

向が43.7%に達している。

(4) 職場の人間関係、自分の健康について H-H 群が高い関心を示しているのに対して、L-L 群のそれは低い。一方、職務内容、余暇、住居については L-L 群が比較的高い関心を示しているのに対して、H-H 群のそれは低い。

(5) 家族、友人との交流を H-H 群が比較強く求めているのに対して、L-L 群のそれは弱い。その反面、L-L 群は「ぼんやりテレビを見て過ごす」など、ひとりで楽しむ余暇を求めている傾向がある。

D. 考察

結果を総括し、論点を次の3点にまとめた。

(1) L-L 群の意識構造

この群の人は、彼らを制約している多くのものに対して、それが会社側であろうと組合側であろうとレジスタンスを試みている。

職業生活意識としては、仕事よりも余暇を優先し、職業生活において満たされない自我欲求を仕事以外のものに投射 (projection) するタイプがまず存在する。このタイプは、尾高氏のモデルでは「不平不満型」に該当し、また、関本・花田氏のモデルでは「希薄型」に該当すると考えられる。

しかし、仕事を優先する人が26.4%おり、また、現在の関心事として職務内容をあげる人が17.5%いることは注目される。すなわち、組織への適応よりも仕事そのものに対する適応を重視するタイプも存在すると考えられる。このタイプは、尾高氏のモデルでは「建設批判型」に該当し、また、関本・花田氏のモデルでは「功利型」に該当すると考えられる。

さらに、L-L 群は H-H 群よりも経済的関心が高いということ、そして、余暇の過ごし方においても「ぼんやりテレビを見て過ごす」人が多い (32.2%) ことも注目

される。すなわち、彼らは煩わしい対人関係を拒絶し、自分一人の世界の中で自己実現 (actualization) を図っていることが理解できる。

(2) H-H 群の意識構造

この群の人は、余暇よりも仕事を優先し、職場、友人、家庭等の人間関係をたいせつにし、職業人として自分を取り巻くあらゆるコンテクストを重視している。しかし、現在の関心事として職務内容をあげる人が全サンプル平均に比べて少ないこと (9.6%)、加えて勤続年数が長い45歳以上の中高齢者が多いことを考慮すれば、仕事に対する意欲、達成動機 (achievement motivation) が高いというよりは、むしろ職業人として単に社会生活に適応しているにすぎないタイプも存在していると考えられる。このタイプは、関本・花田氏のモデルでいう「伝統型」「企業従属型」に該当すると考えられる。また、職場組織そのものが、こうしたタイプの適応を許容するゲマインシャフトの性格をもっていることも経営家族主義を基盤とする日本企業の重要な特徴である。

したがって、H-H 群の意識構造には、企業の理念、価値を受け入れ、組織のために主体的に働く意欲をもった「自己主体型」と併せて、2つのタイプが存在することが示唆される。

(3) 分析において留意すること

組織の中で働く人々の問題を扱う場合、人と組織をダイナミックにとらえるアプローチが重要であることは周知であるが、職業生活意識の研究においては、企業体質 (保守伝統型企業、イノベティブ型企業など)、従業員の属性 (デモグラフィック要因、サイコグラフィック要因) によって意識タイプが著しく異なってくるため、分析においては特に留意しなければならない。

次に、意識調査に関する分析の結果は、あくまでも意識、あるいは態度のレベルで解釈されるべきものであり、その結果を、ただちに行動のレベルにおける予測や判断の根拠にすることは危険であることも留意しなければならない。

E. 今後の問題意識

本研究で示唆された L-L 群の中の一つのタイプである建設批判型の人は、経営家族主義的色彩が強い日本企業 (特に保守伝統型企業) では、とりわけ適応しにくいタイプであると考えられる。しかし、このタイプの人は、自分の個性や創造性の発揮が、組織の枠・規程とぶつかり合ったとき、組織に対して自分をさらけ出すことをやめ、自己のカラに閉じ込めてしまう人であるため、人事管理の如何によっては自己主体型の予備群であるとも考えられる。

したがって、従来の減点主義による伝統型人事管理システム（organizational management 中心）の中に得点主義によるイノベティブ型システム（self management 中心）が部分的に導入されることになれば、彼らを自己主体型の意識タイプに転化させることも可能であると考えられる。

III. 筆者の研究（その2, 1987¹⁰⁾）

—キャリア発達と職業生活意識との関係—

A. 問 題

IIにおいては、日本の経営の三種の神器の一つである「企業内労組」を分析の主な視点とし、わが国の職業人の職業生活意識の類型を実証的にアプローチした。そこで本節では、あと二つの特色である「終身雇用」と「年功序列」に分析の視点をおき、やはり、実証的データに基づき議論を進めていきたい。

終身雇用、年功序列の人事管理システムが前提となっているわが国企業では、通常入社から定年を迎えるまでの数十年間、一企業に身を託する場合が多く、その間に様々な社会体験をし、意識の上でも多くの起伏を体験することになる。因みに、職務満足や組織コミットメントの水準は、組織内キャリア発達との関連でとらえるとU字型カーブを描くことが報告されている（若林 1986¹¹⁾, 1987¹²⁾）。

ところが、最近では、終身雇用、年功序列といった日本の人事管理様式の崩壊が声高に叫ばれ、転職の増加がジャーナリズムで急激に取り上げられるようになっている。労働界において、こういった新潮流が芽生えてきていることは確かな事実であるが、伝統的組織に基づく大企業では、まだ新潮流が顕在化しているケースは少なく、新潮流が広く浸透しているとは言い難い。

そこで本研究では、終身雇用、年功序列を前提とした企業で働く従業員のキャリア発達に伴う職業生活意識の変遷を横断的方法（cross-sectional method）によりとらえ、U字型カーブの原因を心理学的視点、および労働経済学的視点から考察した。

B. 方 法

a. 調査の設計

IIの研究と同様である。

b. 分析のストラテジー

表4に示した勤続年数段階をインデックスとして、質問紙テストに盛り込まれた各項目を分析した。そして、その中から次に示す質問項目の分析結果を抽出し、因果連鎖のダイアグラムを試案した（図4）。

①現在の生活に満足しているか

表 4 勤続年数別サンプル数

勤続年数		サンプル数(N)
X 1	1年未満	103
X 2	1-5年	508
X 3	6-10年	307
X 4	11-15年	685
X 5	16-20年	631
X 6	21-25年	857
X 7	26-30年	377
X 8	31年以上	249
計		3717

②10年後の自分の生活は明るいと思うか

③現在の職場に満足しているか

④社員としての誇りをもっているか

⑤仕事と余暇のあり方（仕事優先一両立一余暇優先）

⑥職場の同僚とのつき合い(形式的一部分的-全面的)

⑦労組に対する関心度（5項目を尺度化、IIの研究と同様の尺度）

⑧現在の関心事（2個選択）

なお、①～⑧の分析のストラテジーは次のとおりである。

①～⑥：各質問項目への応答を点数化し、さらにZ得点化（ $\bar{x}=50$, $\sigma=10$ ）したものを勤続年数段階別に回答傾向の差をF検定、T検定により検討した。

⑦：下位項目への応答をそれぞれ点数化し、標準化したものを加算し、サンプル得点を算出した。そして、サンプル得点をさらにZ得点化したものを勤続年数段階別に回答傾向の差をF検定、T検定により検討した。

⑧：15個の選択肢の中から選択頻度の高い上位5位までを勤続年数段階別に整理した。

C. 結 果

分析結果は、次の3点にまとめられる。

(1) 現在の生活満足度（表5①）、10年後の生活への希望度（同②）、現在の職務満足度（同③）、および社員としての誇りの強さ（同④）は、いずれも入社時から定年時にかけてU字型のカーブを描いて推移している。

(2) 仕事優先度（同⑤-1）、職場の同僚との全面的人間関係志向度（同⑥）、および労組に対する関心度（同⑦）は、いずれも入社時から定年時にかけて単調増加型のカーブを描いて推移している。ただし、入社後10年間までは、「仕事絶対一余暇絶対」の一次元尺度でみると仕事の優先度は低いが、カテゴリー別反応割合でみると仕事一余暇の両立志向割合が最頻値となっている（同⑤-2）。そして、職務内容に対する関心も高くなっている

表 5 キャリア発達と職業生活意識との関係

① 現在の生活満足度

	平均	標準偏差	1年未満	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21-25年	26-30年	31年以上
1年未満	54.5	10.57		***	***	***	***	***	***	*
1-5年	50.2	10.41	***				*			**
6-10年	50.1	10.65	***							**
11-15年	50.1	10.06	***				*			**
16-20年	49.1	9.98	***	*		*				***
21-25年	49.6	9.34	***							***
26-30年	49.6	9.72	***							**
31年以上	52.2	9.77	*	**	**	**	***	***	**	
全サンプル	50.0	10.00								

② 10年後の生活への希望度

	平均	標準偏差	1年未満	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21-25年	26-30年	31年以上
1年未満	57.3	10.81		***	***	***	***	***	***	***
1-5年	52.4	11.21	***		**	***	***	***	***	*
6-10年	50.2	9.94	***	*			*	*		
11-15年	49.2	9.36	***	***						**
16-20年	48.8	9.14	***	***	*				*	**
21-25年	48.9	9.38	***	***	*				*	**
26-30年	49.9	10.43	***	***			*	*		
31年以上	50.8	9.88	***	*		**	**	**		
全サンプル	50.0	10.00								

③ 現在の職務満足度

	平均	標準偏差	1年未満	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21-25年	26-30年	31年以上
1年未満	51.8	10.07		*	**	*	*			
1-5年	49.5	10.31	*							***
6-10年	48.8	10.11	**					*	**	***
11-15年	49.5	9.79	*						*	***
16-20年	49.5	10.34	*						*	***
21-25年	50.2	9.43			*					**
26-30年	50.8	10.11		*	**	*	*			*
31年以上	52.3	10.31		***	***	***	***	**	*	
全サンプル	50.0	10.00								

④ 社員としての誇りの強さ

	平均	標準偏差	1年未満	1-5年	6-10年	11-15年	16-20年	21-25年	26-30年	31年以上
1年未満	51.6	10.03		**	***	*				
1-5年	48.4	10.09	**			*	**	***	***	***
6-10年	47.3	10.09	***			**	***	***	***	***
11-15年	49.5	9.96	*	*	**			**	***	**
16-20年	50.0	10.11		**	***			*	**	*
21-25年	51.0	9.51		***	***	**	*			
26-30年	51.9	9.75		***	***	***	**			
31年以上	51.4	9.76		***	***	**	*			
全サンプル	50.0	10.00								

表 5 の つづき

⑤-1 仕事優先度

	平均	標準偏差	1 年未満	1 - 5 年	6 - 10 年	11-15 年	16-20 年	21-25 年	26-30 年	31 年以上
1 年 未 満	46.8	8.46				**	***	***	***	***
1 - 5 年	46.8	9.57				***	***	***	***	***
6 - 10 年	47.2	9.57				***	***	***	***	***
11 - 15 年	49.7	9.57	**	***	***		**	***	***	***
16 - 20 年	51.1	9.99	***	***	***	**				*
21 - 25 年	51.4	10.28	***	***	***	***				
26 - 30 年	51.8	9.93	***	***	***	***				
31 年 以 上	52.5	9.92	***	***	***	***	*			
全サンプル	50.0	10.00								

⑤-2 仕事と余暇との関係(%)

	余暇絶対	余暇優先	両 立	仕事優先	仕事絶対	計
1 年 未 満	9.9	23.7	54.5	10.9	1.0	100.0
1 - 5 年	12.6	25.0	44.3	16.7	1.4	100.0
6 - 10 年	11.8	24.2	44.1	18.6	1.3	100.0
11 - 15 年	5.9	24.5	38.7	28.0	3.1	100.0
16 - 20 年	4.0	26.4	28.3	36.7	4.6	100.0
21 - 25 年	3.4	28.0	24.6	37.8	6.1	100.0
26 - 30 年	2.7	25.7	27.6	37.9	6.1	100.0
31 年 以 上	1.2	25.6	28.8	35.6	8.8	100.0
全サンプル	5.9	25.8	33.6	30.4	4.3	100.0

⑥ 職場の同僚との全面的人間関係志向度

	平均	標準偏差	1 年未満	1 - 5 年	6 - 10 年	11-15 年	16-20 年	21-25 年	26-30 年	31 年以上
1 年 未 満	48.4	9.89					**	*	*	**
1 - 5 年	48.0	10.04				*	***	***	***	***
6 - 10 年	48.6	9.92					***	***	**	***
11 - 15 年	49.4	10.16		*			**	**	*	***
16 - 20 年	50.9	9.65	**	***	***	**				
21 - 25 年	50.8	9.83	*	***	***	**				
26 - 30 年	50.5	10.30	*	***	**	*				*
31 年 以 上	51.9	9.56	**	***	***	***			*	
全サンプル	50.0	10.00								

⑦ 労組に対する関心度

	平均	標準偏差	1 年未満	1 - 5 年	6 - 10 年	11-15 年	16-20 年	21-25 年	26-30 年	31 年以上
1 年 未 満	48.1	10.21						**	***	***
1 - 5 年	48.2	10.36					**	***	***	***
6 - 10 年	47.7	10.28					**	***	***	***
11 - 15 年	48.8	9.89					*	***	***	***
16 - 20 年	49.7	9.61		**	**	*		**	***	***
21 - 25 年	51.3	9.63	**	***	***	***	**			***
26 - 30 年	52.1	9.86	***	***	***	***	***			*
31 年 以 上	53.7	9.40	***	***	***	***	***	***	*	
全サンプル	50.0	10.00								

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

表 5 の つづき

⑧ 現在の関心事 (%)

	1 位	2 位	3 位	4 位	5 位
1 年未満	給 与 (49.5)	余暇生活 (49.5)	職務内容 (25.2)	社外の友人 (21.5)	自分の健康 (19.6)
1 ～ 5 年	給 与 (57.5)	余暇生活 (35.0)	職務内容 (22.1)	職場の人間関係 (17.1)	自分の健康 (15.4)
6 ～ 10 年	給 与 (54.7)	余暇生活 (27.5)	職場の人間関係 (19.0)	職務内容 (17.7)	住 居 (17.7)
11 ～ 15 年	給 与 (52.9)	家族の健康 (30.3)	住 居 (20.7)	自分の健康 (20.3)	職場の人間関係 (18.1)
16 ～ 20 年	給 与 (55.6)	家族の健康 (33.4)	自分の健康 (26.6)	職場の人間関係 (19.9)	子供に関する問題 (18.0)
21 ～ 25 年	給 与 (55.9)	自分の健康 (31.6)	家族の健康 (30.5)	職場の人間関係 (25.1)	子供に関する問題 (19.0)
26 ～ 30 年	給 与 (57.9)	自分の健康 (38.7)	家族の健康 (29.5)	職場の人間関係 (23.2)	子供に関する問題 (15.5)
31 年以上	給 与 (60.8)	自分の健康 (39.6)	家族の健康 (32.9)	職場の人間関係 (23.5)	子供に関する問題 (11.4)

(同⑧)。

(3) 給与に対する関心は、全ステージにおいて第1位になっている。また、入社後10年間までは、余暇生活、職務内容に対する関心が高い。しかし、入社後16年以上になると自分の健康、家族の健康、および職場の人間関係に対する関心が高まってくる(同⑧)。

D. 考 察

U字型の変化を説明する第1の仮説は、筆者が試案した「コンピテンスの動機づけモデル」(図4)である。以下にその概説を示したい。

新入社員、および入社10年以下の若年社員は、仕事よりも余暇を重視し、交友関係においても他世代と比べて、社外の友人との接触が密になっている。しかし、仕事・余暇の両立志向割合が最頻値を占めていることから職業生活を軽視しているわけではない。すなわち、組織への適応よりも仕事そのもの(コンテンツ, content)に対する適応を重視し、職業生活に対して部分的に自我関与(ego involvement)していると考えられる。したがって、余暇と仕事の双方に自我のレゾナンス・デートルを見いだし、自我の安定が図られ、社会生活に対して能動的な適応が成功していると考えられる。

一方、定年間近の社員、および入社21年以上の中高年

社員は、余暇よりも仕事を重視し、職場の同僚とは全面的な人間関係を志向し、労組に対しても強い関心を示している。また、健康(自分・家族)に対する関心も高くなっている。しかし、彼らの職業生活に対する高い適応は、職務のコンテンツに対するものではなく、コンテクスト(職務を取りまく周辺のなもの)に対してであると考えられる。すなわち、本来社会的に拘束されるべき仕事と自由時間としての余暇が、彼らにおいては未分離な状態になっていると考えられる。したがって、仕事に対する意欲、達成動機が高いというよりは、むしろゲマインシャフト的な組織にうまく順応しているタイプと考えられ、職業生活において必ずしも生産的行動をしているとはいえない。しかし、職務を取りまくコンテクストに自我欲求を投射することにより、浄化(catharsis)が行われ、自我の安定が図られていると考えられる。

この2つの集団に共通することは、自分の活動の結果において、環境に効果を生み出したり、変化をもたらしたりすることができたという効力感(feeling of efficacy)をもっているということである。すなわち、コンピテンスの動機づけ(効力感を追求する動機づけ)が成功しているということである。その原因は、職業生活に全面的にインボルブメントせず、Leven(Dasein)をた

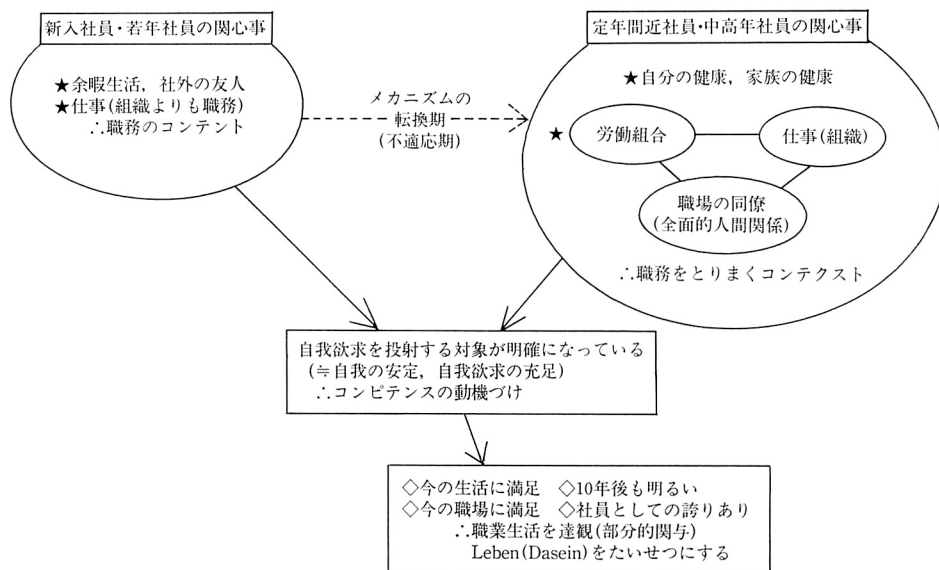


図 4 コンピテンスの動機づけモデル

いせつにしているため、能動的な適応が成功しているものと考えられる。

しかし、若年社員と中高年社員の間期のステージにある社員は、自分を取りまく諸々の事象が、自我の安定、自我欲求の充足を図る上で制約条件になってしまい、自我欲求を投射する対象(自我のレゾン・デートル)が不明瞭になってしまう場合が多い。因みに、諸々の事象とは、子供を中心とした家庭の問題、住宅ローン問題、あるいは職場での人間関係、昇進・昇格問題などが主に考えられる。したがって、大部分の人が職業生活に自我のレゾン・デートルを求めようとし、それに全面的にインボルブメントすることが多くなるが、要求水準 (aspiration level) と現実のギャップがあり、不適応の状態になっていると考えられる。

次に、U字型の変化を説明する第2の仮説は、労働経済学でしばしばいわれる「先払い・後払いのモデル」(図5)である。以下に若林(1987)による概説を示したい。

このモデルによると、終身雇用を前提とした年功序列的な処遇体系の下では、労働者の給与や労働条件は、その時の労働者の能力や生産性とは一致せず、前払いされたり、後払いされることになる。すなわち、新入社員の時期は会社への貢献度は低いが、近年の初任給の高まりにみられるように、比較的高額の給与の支給や一定の昇給が保証されている。すなわち、この時期は若年社員にとって身に余る過分の処遇をうけることになり、会社にとっては過払いの状態になる。したがって、入社当初

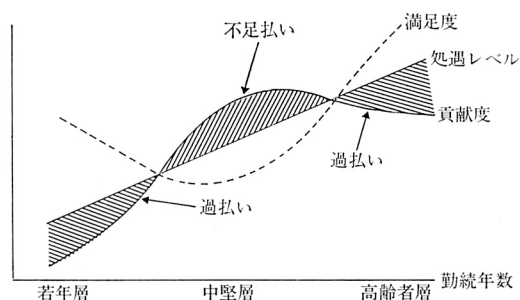


図 5 先払い・後払いのモデル

は、満足感、組織コミットメントともに高い水準にあることになる。

ところが、経験を積み、技能的・知識的にも一人前といわれるほどになると、会社への貢献は急激に増大するが、年功序列制度の制約のため、能力や業績に応じた多額の昇給や早期昇進は認めてもらえない。そのため、この時期になると会社への貢献量が処遇を上回り、本人にとっては働き以下の処遇しか受けられない。いわゆる不足払いの状態になる。

しかし、徐々に年功が高まり処遇が改善されることにより、不足払いの状態は次第に解消されるようになる。そして、高齢者になると年功制の恩恵を最大に享受することになる。すなわち、自分の貢献以上の処遇を受けるようになり、再度、過払いの状態になる。

以上の過払い、不足払いの関係を満足度と関連づけて図示すると、図5のようになる。若年層、高齢者層での

過払いの時期には満足度が高く、反対に不足払いの状態にある中堅層では満足度が低い。満足度のU字型の変化は、この過払い、不足払いの推移として説明されることがわかる。

E. 今後の問題意識

本研究では、新世代と旧世代では価値観、ライフスタイルにおいて大きな違いがみられることが示唆された。ただし、この違いが年代論で説明できるのか、あるいは世代論で説明できるのかについては不明瞭である。なぜなら、データの蓄積が全くないからである。しかし、現在、新世代あるいは新人類といわれる人たちは、20年後においても、現在の価値観をそのままもち続けるのではないかと指摘する社会心理学者もいる。筆者もその可能性を否定できないと考えている。その理由として以下のことが考えられる。

迫り来る高齢化時代においては、人生60年を前提として形成された経済社会システム、すなわち、「少年期は労働準備期間としての教育・学習、青壮年期は労働、高年期は引退後の余暇」といった単線型人生を念頭においた、ライフステージごとの経済社会システムは、必ずしも適用できない。すなわち、高齢化時代は、各人に対して、ライフタームを80年として考えることを要請してくる。そして、ロングタームを生き抜く方法は、決して一律ではなく、人によって異なるものであるため、必然的に多様なタイプの価値観、ライフスタイルが出現してくることになる。また、それに伴って、新しい価値観を容認する社会環境も着実に創られてくるものと思われる。したがって、新人類の価値観がマジョリティになることも十分考えられるわけである。

以上のことから、高齢化時代には、各企業において、マネジメントに対する発想の転換が図られる必要があり、また、行政サイドにおいても、複線型人生を念頭においた経済社会システムの構築が検討される必要がある。さらに、個人レベルにおいても、高齢化時代を生き抜いていくためのライフプラン、あるいは将来展望につ

いて新世代のうちから十分に考えておくことが必要である。

〔付記〕

本研究の一部は、産業・組織心理学会第2回大会(1986)、および第3回大会(1987)において発表した。

文 献

- 1) 花田光世：日本的経営における従業員の帰属意識—現実と研究水準の狭間で—, 産業能率大学研究所季報, 1980, Vol. 5.
- 2) 尾高邦雄：産業社会学, ダイヤモンド社, 1963.
- 3) 尾高邦雄：日本の経営, 中央公論社, 1965.
- 4) Poter, L. W., et al.: Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turn Over among Psychiatric technicians. Journal of Applied Psychology, 1974, Vol. 59.
- 5) 関本昌秀・花田光世：11社4539名の調査分析にもとづく帰属意識の研究(上), ダイヤモンド・ハーバードビジネス, 1985, 11月号.
- 6) 関本昌秀・花田光世：11社4539名の調査分析にもとづく帰属意識の研究(下), ダイヤモンド・ハーバードビジネス, 1986, 1月号.
- 7) 関本昌秀・花田光世：企業帰属意識の構造化と影響要因の研究, 産業・組織心理学研究, 1987, Vol. 1.
- 8) 副田義也：労働者の意識, 松島静雄編「社会学講座6—産業社会学」, 東大出版会, 1973.
- 9) 所 正文：職業生活への適応に関する研究(Ⅱ)—二重帰属意識の立体的構造分析の試み—, 産業・組織心理学会第2回大会発表論文, 1986.
- 10) 所 正文：職業生活への適応に関する研究(Ⅳ)—勤続年数をインデックスとした記述的分析—, 産業・組織心理学会第3回大会発表論文, 1987.
- 11) 若林 満・城戸康彰：組織内キャリア発達と仕事意識の変化, 労務研究, 1986, Vol. 39, No. 8.
- 12) 若林 満：キャリア発達に伴う職務満足度・組織コミットメントの変化について, 日本労務学会年報(第16回大会), 1987.