

# 勤労者における労働意欲と「漸進的使命感」

○山口文子（福岡大学大学院人文学部 教育・臨床心理学専攻）

キーワード：漸進的使命感, ポジティブ心理学, 労働意欲

## 目的

勤労者の仕事に対する感情や認知については、主に健康への影響などに焦点をあて研究されてきた（鈴木・小杉, 2006）。しかし、産業心理学の分野では、労働による心身の健康阻害要因だけではなく、ポジティブな心理的要因も検討する必要性が示唆されている（小杉, 2006；山口, 2016）。

山口（2017）は、仕事に関連する前向きで充実した心理状態には、仕事における使命感（以下、漸進的使命感）が影響していると明らかにしている。ワーク・エンゲイジメント（Schaufeli, 2002）が、現在のポジティブな心理状態であるのに対して、「漸進的使命感」は、労働意欲に「長期的」な影響を与える要因として提唱された概念である。これまでの研究では、漸進的使命感は、過去の体験から得られる仕事への意味づけが影響していると考えられている。そこで本研究では、時間的変化を踏まえ、漸進的使命感の形成プロセスを明らかにすることを目的とする。

## 方法

### 1. 対象

対象者は、企業および公的機関に勤務する正規職員 21 名で、職種は事務・管理・教育などであった。

### 2. 面接調査及び手続き

#### (1) 面接調査

60 分程度の半構造化面接を行った。質問項目は、①仕事のなかで使命感を感じて取り組んでいること、②それはどんなきっかけ（体験）か、③その経験が、自分の気持ちに与えた影響は何か、④仕事を始めた頃と今では、仕事をする意味（価値）は変わったか、である。面接に先立ち、「漸進的使命感のライフライン」への記入を求めた。分析は質的データ分析法（佐藤, 2008）を援用した。

#### (2) 手続き

複数の企業及び公的機関の責任者に、調査協力の依頼を行い、同意を得られた協力者に調査を実施した。本研究は、福岡大学倫理審査委員会の承認を得ており、利益相反関係にある企業はない。

## 結果

### 1. 漸進的使命感形成プロセスの分類

半構造化面接の分析結果と、「漸進的使命感のライフライン」を基に、漸進的使命感形成プロセスを検討したところ、2 つの型に分かれた。それぞれの型を、「自己」先行型漸進的使命感、「社会」先行型漸進的使命感と命名した。代表的な例を図示し説明する。

#### (1) 「自己」先行型漸進的使命感

「自己」先行型漸進的使命感は、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」から、他者、組織、社会へと次第に拡大していくものである。

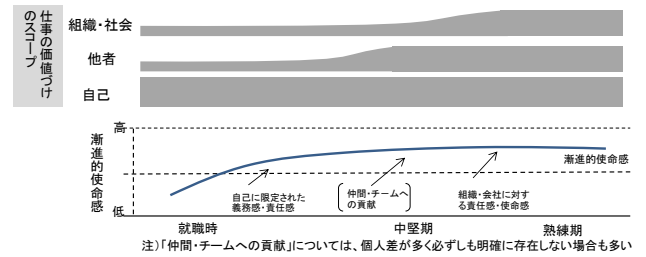


図1. 「自己」先行型漸進的使命感

#### (2) 「社会」先行型漸進的使命感

「社会」先行型漸進的使命感は、仕事についての当初から、仕事の社会的意義に、重きを置く傾向が認められた。「社会」に貢献したいという意識が強く、仕事の価値づけが「社会」から、次第に「自己」の範囲にも及んだ。さらに、「社会貢献」の意味づけは、対人的価値（対人貢献）から、自己内価値（自己内満足感）への変化が認められた。

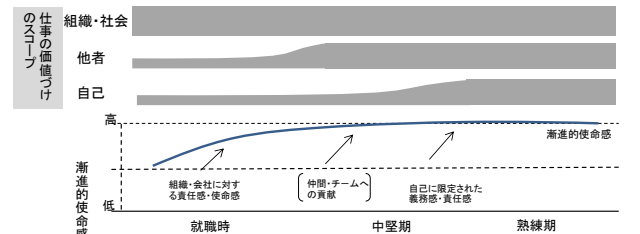


図2. 「社会」先行型漸進的使命感

### 2. 「漸進的使命感」概念の拡張

漸進的使命感概念の定義を、「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領域（自己、他者、組織、社会）が、一つの領域から、より多くの領域へと次第に拡大していくものである」と拡張した。

## 考察

本研究では、仕事についての当初から、「組織や社会」への関心が高い、「社会」先行型漸進的使命感プロセスが明らかになった。また、「社会」先行型漸進的使命感では、社会貢献の「意味づけ」が、変容することも認められた。

以上の結果より、漸進的使命感概念の定義を拡張した。

漸進的使命感は、「自己の存在意義」、「働きがい」、職業的アイデンティティ確立の一要因として、機能していることが示唆された。

(YAMAGUCHI Fumiko)