

生産性に関連する態度や行動に及ぼす職業的

アイデンティティの影響

児玉真樹子・深田博己

Effects of vocational identity on attitudes and behaviors related to productivity

Makiko Kodama and Hiromi Fukada

本研究は、生産性に関連する態度、行動・行動意図に及ぼす職業的アイデンティティの影響を検討することを目的とした。企業就業者約600名を対象とし、調査を行った（有効回答者数353名）。第1ステップに職業的アイデンティティを、第2ステップに生産性に関連する態度（職務満足、仕事への内発的動機づけ、キャリア形成に対する積極性）を、第3ステップに生産性に関連する行動・行動意図（離転職意志、入社拒否による突発的な休み、残業の頻度）を設定し、パス解析を行った。その結果、職業的アイデンティティは、生産性に関連する行動・行動意図に対して直接的に、もしくは生産性に関連する態度を介して間接的に影響を及ぼすことが確認された。

キーワード： 職業的アイデンティティ、生産性に関連する態度・行動、企業就業者

問 題

企業就業者の職業的アイデンティティ

児玉・深田（2005）では、企業就業者の職業的アイデンティティを「職業領域における自分らしさの感覚」と定義し、その測定尺度を開発した。当尺度は3因子からなり、第1因子は、現在就いている職業における役割に対しての有能感、確信感等からなる「職業役割に関する自分らしさの感覚の獲得感（以下、役割獲得感）」である。第2因子は「職業的な自分らしさの実現感（以下、実現感）」と命名され、職業人としての生き方に自分なりの目的をもち、主体的に生きているという感覚である。第3因子は「職業的自己の喪失感（以下、喪失感）」と命名され、現在の職業役割や職業人としての生き方に関する目的等が不明確な状態である。

なお、児玉・深田（2005）では、当尺度の妥当性を検討するために、職業的アイデンティティと職業生活に関する態度、行動・行動意図（①職務満足、②仕事への内発的動機づけ、③入社拒否による突発的な休み、④残業等の頻度、⑤経歴満足、⑥キャリア形成への積極性、⑦離転職意志）との関連性を明らかにした。職業的アイデンティティの3因子を説明変数、職業生活に関する態度、

行動・行動意図を目的変数とした重回帰分析を行った結果、役割獲得感因子は職務満足 (①)、仕事への内発的動機づけ (②)、残業等の頻度 (④)、経歴満足 (⑤) へ有意な正の影響を示した。実現感因子は職務満足 (①)、仕事への内発的動機づけ (②)、経歴満足 (⑤)、キャリア形成への積極性 (⑥) への有意な正の影響を示した。喪失感因子は入社拒否による突発的な休み (③)、離転職意志 (⑦)、仕事への内発的動機づけ (②) への有意な正の影響を示した。

本研究の目的

児玉・深田 (2005) で扱った態度や行動・行動意図は、企業就業者個人のキャリア形成に関連すると同時に、組織の生産性に関連するものといえよう。例えば、離職や欠勤は、組織に対する行動であり、組織全体の生産性との関連が高い。また、職務満足 (例えば Iaffaldano & Muchinsky, 1985) や動機づけ (例えば Vroom, 1964) は、過去の研究において生産性との関係性が指摘されている。

また、これらの変数間には、因果関係が想定されるものも含まれている。例えば、離転職意志 (⑦) に対する原因の1つとして、職務満足 (①) が検討されてきた (例えば, Blau, 1993)。また、離転職はキャリア形成に対する積極的関与の結果とも捉えられるため (熊谷, 1992)、キャリア形成に対する積極性 (⑥) は離転職意志 (⑦) の説明変数になると考えられる。また、職務満足と欠勤との間の関係についても、過去に多く研究されており (Vroom, 1964)、入社拒否による突発的な休み (③) の原因の一つとして職務満足 (①) が挙げられる。また、残業等の頻度 (④) は、仕事への内発的動機づけ (②) が高くなるほど多くなると想定される。ただし、職業的アイデンティティと、上述の生産性に関連する態度・行動の各変数との因果関係は明らかになっていない。

よって、本研究では、これらの変数間に因果関係のモデルを設定し、職業的アイデンティティの生産性に関連する行動に及ぼす影響を探索的に検討することを目的とする。

本研究で検討するパスモデル

本研究では、上述の因果関係を踏まえ、次のようなモデルを想定する。第1ステップに職業的アイデンティティを、第2ステップに生産性に関連する態度にあたる職務満足 (①)、仕事への内発的動機づけ (②)、キャリア形成に対する積極性 (⑥) を、第3ステップに生産性に関連する行動・行動意図にあたる離転職意志 (⑦)、入社拒否による突発的な休み (③)、残業の頻度 (④) を設定し、パス解析を行うこととする。

なお、デモグラフィック変数が職業的アイデンティティおよび上述の生産性に関連する態度・行動に影響を及ぼす可能性もあるため、デモグラフィック変数を統制変数として投入する。

方 法

被調査者と調査手続き

被調査者 2つの企業 (A社, B社) の就業者600名を調査対象とし、回収率は71% (427名) であった。A社73名, B社354名であり、男性332名, 女性86名, 不明9名であった。職種別にみると、システムエンジニア (SE) が365名、それ以外 (事務職, 管理職) が46名、不明が16

名であった。雇用形態別にみると、正社員が202名、それ以外（出向社員、派遣社員など）が216名、不明が9名であった。職位別に見ると、社員293名、主任64名、管理職28名、不明42名であった。年齢は20歳から59歳であり、平均年齢は36.7歳（ $SD=8.74$ ）であった。有効回答者数は353名であった。

調査手続き 2002年7月下旬から8月上旬に、質問紙を用い、留置法に準じた方法で実施した。被調査者にはその上司経由で質問紙を配付した。期間中、オフィス内に調査用紙回収用ボックスを設置し、被調査者には回答後ボックスに質問紙を投入させた。また、質問紙のタイトルは、“就業者の意識調査”とし、回答方法は各設問において別個に説明した。なお、調査は無記名で行った。

調査項目

職業的アイデンティティ 児玉・深田（2005）の職業的アイデンティティ尺度の12項目を利用した。回答は、非常によく当てはまる（5点）から、全く当てはまらない（1点）までの5段階評定とした。

職務満足 安達（1998）が作成した、職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度（吉田、2001による）のうち職務内容に関する8項目を、今回の調査にあうように一部修正して利用した。

仕事への内発的動機づけ Lawler & Hall（1970）が作成した4項目を利用した。これらは、非常によく当てはまる（5点）から、全く当てはまらない（1点）の5段階評定とした。

出社拒否による突発的な休み 筆者が項目を作成した。「あなたは、会社に行く気がしなくなると、突発的に休みをとることがありますか」と尋ね、休む頻度が多いものから順に「平均すると、突発的な休みを週に1回以上とっている」（5点）から「会社に行く気がしなくなることはめったにない」（1点）の5段階評定で測定した。

残業等の頻度 筆者が項目を作成した。「あなたは、残業をしたり、自宅で会社の仕事をしますか」と尋ね、頻度の高いものから順に「ほぼ毎日、残業もしくは自宅で会社の仕事をする」（4点）から「残業もしくは自宅で会社の仕事をすることはめったにない」（1点）の4段階評定とした。

キャリア形成への積極性 筆者が項目を作成した。「職業生活の設計は、自分にとって重要な問題なので、真剣に考えている」という1項目に関して、非常によく当てはまる（5点）から、全く当てはまらない（1点）までの5段階評定で測定した。

離転職意志 筆者が項目を作成した。「現在、あなたは転職もしくは退職を考えていますか」と尋ね、「現在、真剣に考えている」（4点）から「全く考えていない」（1点）の4段階評定で測定した。

デモグラフィック変数 性別、所属会社、雇用形態、担当業務、年齢等を調査した。会社に関してはA社に0を、B社に1を代入した。性別に関しては男性に0を、女性に1を代入した。担当業務に関しては、SEに0を、その他に1を代入した。雇用形態に関しては、正社員に0を、その他に1を代入した。

結 果

相関分析の結果

職業的アイデンティティとデモグラフィック変数との相関は、Table 1 のとおりとなった。年齢が高くなるほど、職業的アイデンティティの役割獲得感因子および実現感因子の得点は高くなり、喪失感因子の得点は低くなった。また、男性の方が女性に比べ、役割獲得感因子および実現感因子

Table 1 職業的アイデンティティとデモグラフィック変数との相関係数

	役割獲得感因子	実現感因子	喪失感因子
年齢	.35 ***	.20 ***	-.24 ***
性別	-.20 ***	-.11 *	.08
会社	-.13 *	-.05	.03
担当業務	.07	.02	-.04
雇用形態	.04	.10 †	-.12 *

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

Table 2 生産性に関連する態度・行動とデモグラフィック変数との相関係数

	職務満足	仕事への内 発的動機 づけ	入社拒否に よる突発的 休み	残業等の頻 度	キャリア形 成への積 極性	離転職 意志
年齢	.28 ***	.05	-.03	.06	-.02	-.18 ***
性別	-.13 *	.04	-.02	-.22 ***	-.05	.01
会社	-.10 †	-.08	.03	-.17 **	.02	.06
担当業務	.04	.08	-.09 †	-.04	-.05	-.11 *
雇用形態	.07	-.03	-.04	-.10 †	.04	.01

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

Table 3 職業的アイデンティティと生産性に関連する態度・行動との相関係数

	職務満足	仕事への内 発的動機 づけ	入社拒否に よる突発的 休み	残業等の頻 度	キャリア形 成への積 極性	離転職 意志
役割獲得感因子	.60 ***	.32 ***	-.19 ***	.24 ***	.29 ***	-.21 ***
実現感因子	.72 ***	.36 ***	-.11 *	.13 **	.43 ***	-.23 ***
喪失感因子	-.43 ***	-.14 **	.24 ***	-.07	-.25 ***	.27 ***

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

の得点が高くなった。会社別にみると、A社がB社に比べ、役割獲得感因子の得点が高くなった。雇用形態別にみると、正社員のほうがその他と比べ、喪失感因子の得点が低くなった。

生産性に関連する態度・行動とデモグラフィック変数との相関は、Table2のとおりとなった。年齢が高くなるほど、職務満足が高くなり、離転職意志が低くなった。また、男性の方が女性に比べ、職務満足と残業等の頻度が高かった。会社別にみると、A社がB社に比べ、残業等の頻度が高くなった。担当業務別にみると、SEの方がその他に比べ、離転職意志が高くなった。

パス解析の結果

5つのデモグラフィック変数（性別、所属会社、雇用形態、担当業務、年齢）を統制変数として投入し、第1ステップに職業的アイデンティティの3因子を、第2ステップに職務満足、仕事への内発的動機づけ、キャリア形成に対する積極性を、第3ステップに離転職意志、出社拒否による突発的な休み、残業の頻度を設定し、パス解析を行った。その際、第2ステップの目的変数に対しては、第1ステップの変数およびデモグラフィック変数を説明変数として設定し、第3ステップの目的変数に対しては、第1ステップ、第2ステップの変数とデモグラフィック変数を説明変数として設定した。その結果、Figure 1のとおりとなった。

第2ステップの各変数に及ぼす影響力は、職務満足に対しては実現感因子と役割獲得感因子から正の影響力がみられ、キャリア形成への積極性に対しては実現感因子から正の影響力がみられ、仕事への内発的動機づけに対しては、3因子すべてから正の影響力がみられた。

第3ステップに設定した離転職意志に対しては、職務満足から負の影響力と、キャリア形成に対する積極性から正の影響力がみられた。また、職業的アイデンティティのうち喪失感因子から離転職意志に対する直接的な正の影響力がみられた。次に、出社拒否による突発的な休みに対しては、職務満足からの負の影響力が、職業的アイデンティティのうち実現感因子および喪失感因子から、直接的な正の影響力がみられた。最後に、残業等の頻度に対しては、職業的アイデンティティのうち役割獲得感因子からの直接的な正の影響力のみ確認された。

考 察

本研究で明らかになったこと

最終変数に設定した変数への職業的アイデンティティの影響について考察する。まず、離転職意志に対しては、先行研究で因果関係が検討されてきた、職務満足から負の影響力と、因果関係が想定されるキャリア形成に対する積極性から正の影響力がみられた。職業的アイデンティティからの影響力としては、実現感因子および役割獲得感因子から職務満足を介して間接的に離転職意志を抑制する影響力、実現感因子からキャリア形成に対する積極性を介しての間接的な正の影響力、喪失感因子から離転職意志に対する直接的な正の影響力がみられた。これより、実現感因子の得点が高くなるほど、離転職意志を抑制する影響力と促進する影響力とがみられることが明らかになった。ただし、抑制力の方が大きかった。また離転職意志に対して、役割獲得感因子からは職務満足を介して負の影響力が、喪失感因子からは直接的な正の影響力がみられた。喪失感因子は、職業的アイ

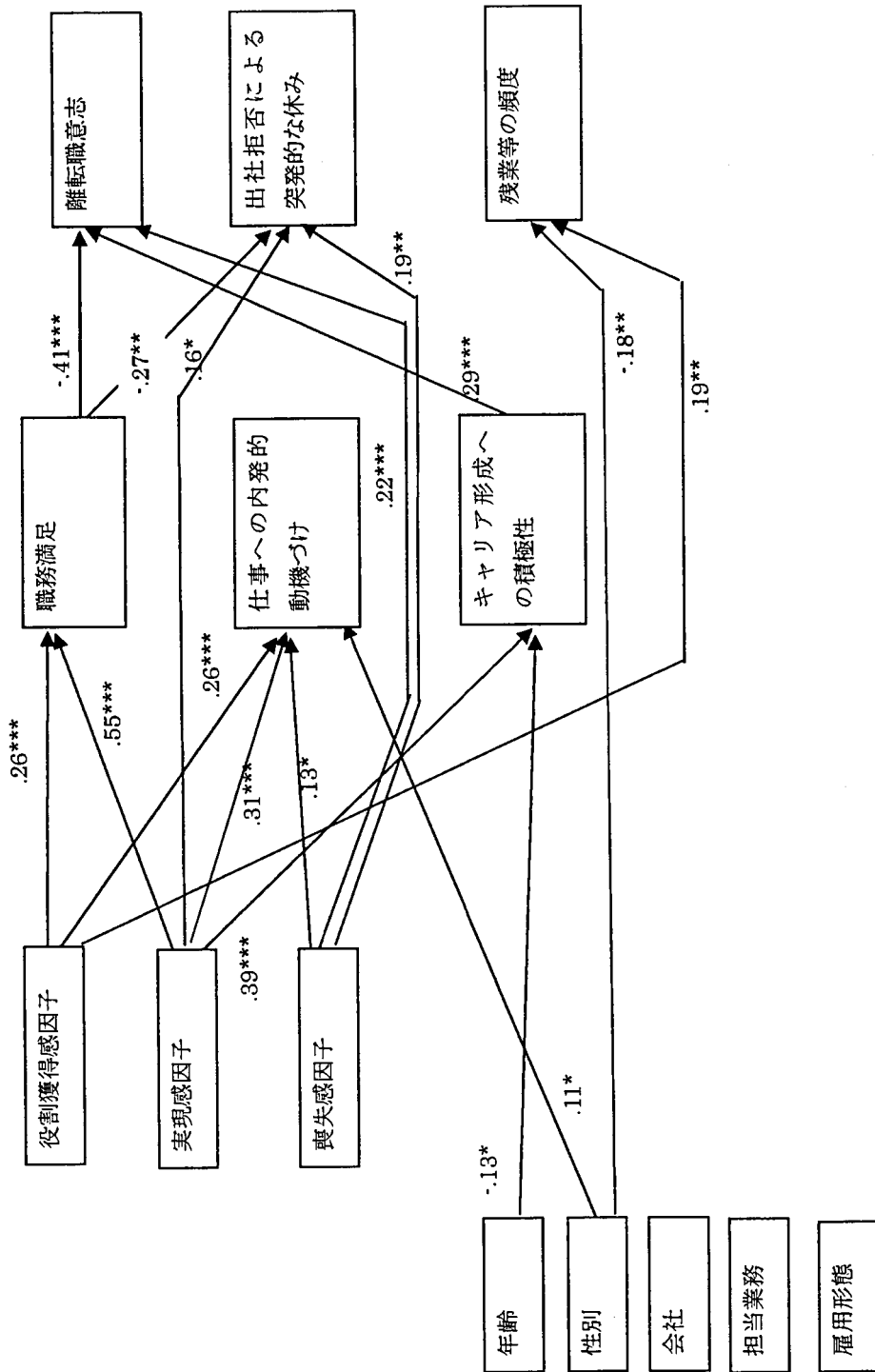


Figure 1 パス解析の結果

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

デンティティの形成が促進されるほど低くなると考えられる下位概念であることより、職業的アイデンティティ全体でみると、職業的アイデンティティの形成が離職職意を抑制する傾向がみられると言える。

次に、入社拒否による突発的な休みに及ぼす職業的アイデンティティの影響力について考察する。実現感因子と役割獲得感因子からは、職務満足を通じて、入社拒否による突発的な休みに対して間接的な抑制力がみられた。一方、実現感因子および喪失感因子からは、入社拒否による突発的な休みに対して直接的な正の影響力がみられた。しかし、決定係数 R^2 は.11 と小さく、いずれの影響力も大きなものではなかった。そのため、職業的アイデンティティや、本研究で扱った職務満足、仕事への内発的動機づけ、キャリア形成への積極性以外の規定因が大きな影響力をもっていると考えられる。

最後に、残業等の頻度に対しては、職業的アイデンティティのうち役割獲得感因子からの直接的な正の影響力のみ確認された。しかし、その影響力は大きくなかった ($\beta=.19$)。

本研究の限界点

本研究では職業的アイデンティティから職業生活に関する態度や行動・行動意図へ影響を及ぼすという因果関係を想定して分析を行った。その結果、上述のとおり、職業的アイデンティティから職業生活に関する態度を介しての、もしくは職業生活に関する行動・行動意図への直接的な影響力が確認された。しかし、職務満足が高くなることで、職業的アイデンティティが形成されるなど、想定した因果関係とは逆の関係性も考えられないことはない。この研究は横断的な調査であるため、因果関係に関して十分に検討できなかった点が、限界点として挙げられる。

引用文献

- 安達智子 1998 セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討— 心理学研究, 69, 223-228.
- Blau, G. 1993 Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover. *Personnel Psychology*, 46, 313-330.
- Iaffaldano, M. T., & Muchinsky, P. M. 1985 Job satisfaction and job performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 97, 251-273.
- 児玉真樹子・深田博己 2005 企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成 産業ストレス研究, 12, 145-155.
- Lawler, E. E., & Hall, D. T. 1970 Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- Vroom, V. H. 1964 *Work and motivation*. New York: Wiley. (坂下昭宣・榊原清則・小松陽一・城戸康彰 (訳) 1982 仕事とモチベーション 千倉書房)
- 吉田富二雄 (編) 2001 心理測定尺度集Ⅱ サイエンス社