

多種多様な人の仕事の意義

—理論フレームワークの提示

Rosso, B. D., Dekas, K. H. and Wrzesniewski, A. (2010) On the Meaning of Work: A Theoretical Integration and Review. *Research in Organizational Behavior*, Vol.30: 91-127.

一橋大学大学院 中野 浩一

働く人々にとって仕事の意義 (meaning of work) は非常に身近で重要な関心である。心理学, 社会学, 経済学など様々な学術領域においても, 仕事の意義に対する関心が持たれ, モチベーションや仕事成果などの態度変数や成果変数とも関連があることが示されてきた (Rosso, Dekas, and Wrzesniewski, 2010)。しかしその一方で, 何がその人にとっての仕事の意義であるのか, そして仕事の意義はどのように形成されるのかは個人ごとに異なるものでもある。そのため, 理論的に仕事の意義を説明することは非常に難しいことであった。Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) は仕事の意義に関する先行研究のレビューを通じて, これらの問題に対して重要な理論的基盤を提供している。ここではその議論を紹介しよう。

Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) は, 先行研究では主に4種類の仕事の源泉について論じられてきたことを指摘している。第1は自己 (self) である。たとえば価値観に合った働き方ができていたり, 内発的モチベーションを得ていたり, あるいは仕事中心性など仕事に関する信念を持っていたりするときに, 個人は仕事の意義を感じる。第2の源泉は他者 (others) である。同僚や上司といった身近な仕事仲間の他, 所属するグループやコミュニティ, そして家族の存在が人々にとっての仕事の意義の源泉になる場合がある。第3は, 仕事の文脈 (work context) である。すなわち, その職務が仕事の意義を感じやすいように設計されているか, 組織のミッション, 収入面での環境など, 個人が身を置く仕事上の文脈が働く人々の仕事の意義に影響を与え得る。第4は, スピリチュアルライフ (spiritual life) である。すなわち, たとえば自分の仕事が神から授かった天職 (calling) であると考えている場合には彼は自分の仕事に意義を感じる。

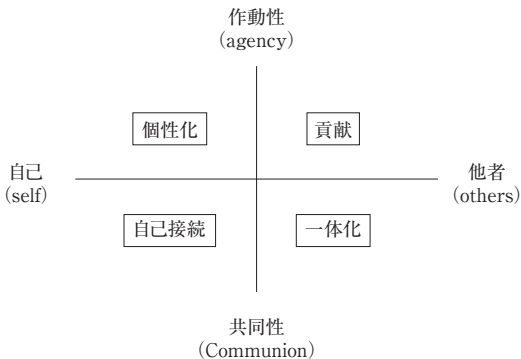
さらに Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) では仕事の意義の形成がどのように説明されてきたの

か, メカニズムに関するレビューも行っている。多くの先行研究によって採用されてきた形成メカニズムは, 真正性 (authenticity) による説明である。すなわち, 個人の行動が彼のアイデンティティと一貫することで彼は自分のアイデンティティを再確認し仕事の意義を感じる。2つ目のメカニズムは, 自己効力感 (self-efficacy) による説明である。個人が仕事において自己効力感を感じるとき, 自律感や有能感を感じ, 仕事の意義を感じることにつながる。3つ目は, 自尊心 (self-esteem) による説明である。つまり仕事の中で個人が自分に価値があると評価するとき, 仕事の意義を感じるのである。4つ目は目的性 (purpose) である。個人の仕事が他者に貢献する機会を持つことや, 組織やグループの価値体系に適うものである時, 個人はより上位の目的の達成に参加することとなり, 仕事の意義を感じるようになる。5つ目は, 所属感 (belongingness) である。仕事を通じた社会的アイデンティフィケーションや他者との人間関係的なつながりの形成によって, 個人は自分の仕事に意義を感じるようになる。6つ目は超越性 (transcendence) である。すなわち, 自我が自己を超越し, グループなど自分以外とつながり, それらに貢献することで不安感を解消し, その結果仕事の意義を感じるようになる。そして, 7つ目が文化的・人間関係的な意味形成 (cultural and interpersonal sensemaking) である。これは, 文化やその場の人間関係の文脈の中で重要であると考えられるようなものによって, その人の仕事の意義の対象が強く影響を受けることを主張するものである。

これらの仕事の意義の源泉やメカニズムに関する先行研究を総括し, Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) は仕事の意義を理論的に理解するためのフレームワークとして, 自己-他者と主体者-親交者の2×2のセルから成立するモデルを提示している (図

1)。まず個人が仕事の意義を感じる対象が自己か他者かという区分が行われる。そして、どのように自分の存在様相を位置づけるかによって仕事の意義を感じるメカニズムが異なってくる。すなわち、自分は他者とは区別される存在なのか（作動性）、他者とつながりを持ち親交する存在なのか（共同性）という区分である。これらの2次元を設定することで、計4象限が出現する。

図1 仕事の意義の理論的フレームワーク



出所：Rosso, Dekas and Wrzesniewski (2010) をもとに一部修正して筆者作成。

まず、個性化 (individuation) とは作動性を持つ個人が自己に意義を見出す場合である。具体的には自己有能感や自尊心といった自分自身の価値や有能感が高まることで仕事に意義を感じる。次に、貢献 (contribution) とは作動性を持つ個人が他者に意義を見出す場合である。他者や組織に貢献することで、目的性や超越性を通じて個人は自分の仕事に意義を感じる。3つ目は自己接続 (self-connection) であり、これは共同性を持つ個人が自己に意義を見出す場合である。つまり、自己一貫性やアイデンティティの再確認

による真正性のメカニズムによって、個人は仕事の意義を感じるようになる。そして4つ目は、一体化 (unification) であり、共同性を持つ個人が他者に意義を見出す場合である。すなわち、組織の価値体系と自分の仕事が合っていたり、社会的アイデンティフィケーションなどによって所属感を感じたりすることで、個人は仕事の意義を感じるのである。これらの4次元は排他的というよりは相互関連的である。また、これら4次元のうちどれを特に重要だと考えるかは個人によって異なる可能性が高い。

これまで企業が従業員を動機づけるために用いてきたインセンティブは、賃金や昇進が主であった。もちろんこれらは今日でも有効なインセンティブである。しかし一方で働く人々が近年特に関心を持つようになってきているのは、たとえば社会へ貢献することなど、自分が職業としてその仕事を行うことの意義や重要性である。企業がこの従業員の要請に応じていく上で、Rosso, Dekas, and Wrzesniewski (2010) の議論は非常に重要な示唆を持つと考えられる。すなわち、仕事の意義をカテゴライズすることで、自社の従業員が特に求める仕事の意義とは何か、あるいは会社として提供できる仕事の意義は何かを具体的に考えることが可能になる。しかしRossoたちの議論では具体的な先行要因や結果要因の特定にまでは至っていないため、今後の研究ではそのような要因を実証的に検証していくことが必要であろう。

なかの・こういち 一橋大学大学院商学研究科博士後期課程。最近の主な論文に「グローバル経営の進化と人事部門の役割——本社による支援を通じた海外拠点の自律化」『一橋ビジネスレビュー』2013年、61巻2号102-115。人的資源管理論・組織行動論専攻。