

仕事の意味に関する研究の現状と課題

——人生の意味の心理学の立場から

浦田 悠

(大阪大学特任講師)

仕事の意味は、働く世代にとって、人生の意味の重要な要素となる。仕事の意味 (meaning of work), あるいは意味ある仕事 (meaningful work) に関する研究は、2000 年前後から増加しており、意味のある仕事に従事しているという認知や感情が、さまざまな個人的、社会的、組織的な利益とポジティブに関連することを示唆する知見が蓄積されてきた。しかし、その定義や今後検討すべき課題をめぐる議論は現在まで続けられている。本論文では、仕事の意味を包含する概念である人生の意味との関連に着目しつつ、現在仕事の意味にどのような知見が蓄積されており、またどのような課題が残されているのかについて俯瞰した。具体的には、まず人生の意味についての心理学的な研究での議論と仕事の意味との関係を確認した。次に、仕事の意味の定義や理論モデルを概観した上で、この分野の研究で何が明らかになってきたのかを、人生の意味の理論的枠組みに沿って整理した。最後に、残された課題として、様々なレベルの要因の相互作用を検討することや仕事の意味のダークサイドの検討の必要性などを挙げ、今後の研究のための方向性を考察した。

目次

- I はじめに
- II 人生の意味と仕事の意味
- III 仕事の意味に関する研究の概観
- IV 課題と今後の展望
- V おわりに

I はじめに

私たちは、ふとした時に、あるいは危機や転機最中に、自分が生きていることや人生そのものの意味を問うことがある。オーストリアの精神科医であった V. E. Frankl は、このような意味と目的を発見し、充足させようとする基本的努力を「意味への意志 (der Wille zum Sinn)」と呼び、これが人間の根本動機であるとした (Frankl 1969=1979)。

何らかの仕事に携わる労働者においては、働くことが、意味への意志を充足させる最も主要な源となるであろう。すなわち、働くことが、「なぜ、何のために私はここにいるのか?」「私は誰なのか?」という人生の意味への問いに対する納得可能な答えになっている時に、豊かな仕事の意味が経験されると思われる。仕事に重きを置いている人は、働かなくても快適に暮らせるお金を相続したとしても、働き続けることを希望する (e.g., Arverry, Harpaz and Liao 2004) という「宝くじ研究 (the lottery studies)」からも推測されるように、多くの人々にとって、仕事は金銭的なもの以上の意味を帯びている。また、このような仕事の意味は、単に働くことのみで完結するものではなく、個人的な喜びや成長、家族や身近な人との安定した生活、社会への貢献など、さまざまな次元の意味や価値に緊密に結びつき、まとまりのある

人生観・仕事観を持つことによってこそ充足されるものである。逆に、意味が満たされない時には、働くことや生きていくことのむなしさ・実存的空虚 (existential vacuum) を経験することもあるかもしれない。

仕事における意味というテーマ自体は、労働者自身にとってのウェルビーイングに深く関連することはもちろん、組織にとっても、生産性を高める望ましい資質として、長らく潜在的・顕在的に関心を惹くテーマであり、現在でも多くの啓発書やキャリア教育のトピックとなってきた。一方、学術的には、一部の先駆的な国際研究 (MOW International Research Team 1987) などを除き「仕事の意味 (meaning in/of/at work)」あるいは「意味ある仕事 (meaningful work)」などのキーワードのもとで、2000 年前後から欧米で盛んに実証的な研究が行われるようになった比較的新しいテーマである (Allan et al. 2019)。それ以降、意味のある仕事に従事しているという認知や感情が、さまざまな個人的、社会的、組織的な利益とポジティブに関連することを示唆する知見が蓄積されてきている。しかしながら急速に発展してきたトピックゆえに、その定義、研究方法、研究知見の統合等の課題も多く残されている。そこで、本稿では、人生の意味と仕事の意味の關係に着目しつつ、仕事の意味および意味ある仕事についての研究が、今どのように拡がりつつあるのか、また現時点でどのような課題が残されているのかについて、心理学の領域での知見を中心に俯瞰したい。

II 人生の意味と仕事の意味

1 人生の意味の心理学

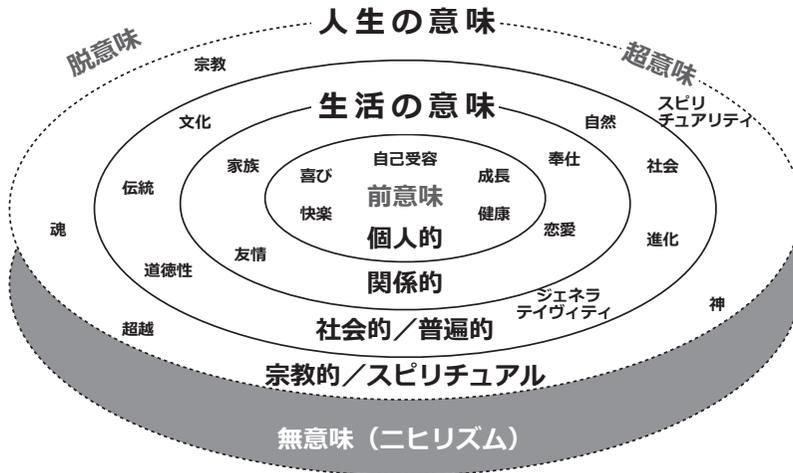
仕事の意味を考える上で、それを包含する人生の意味 (meaning in/of life) の概念を踏まえておくことが参考になると思われるため、ここでは、まず簡単に人生の意味の心理学を紹介しておきたい。最近の心理学およびその周辺領域では、人生の意味 (meaning in life) は、「自分の人生が重要 (matter) であると感じ、人生に意味を見出し (making sense)、人生のより広い目的を見出すこ

と」 (Steger 2012 : 177), 「自分の人生は価値があり (valuable)、意味があり (meaningful)、目的がある (purposeful) という信念」 (Czekierda et al. 2017 : 389) などと定義されており、複数の要素や次元を含む包括的な概念として捉えられてきた。心理学の領域においては、Freud の精神分析、Jung の分析心理学、Adler の個人心理学などでも考究の対象となることがあったが、本格的に理論や実践を展開したのは、冒頭に挙げた Frankl である。Frankl は、人生の意味に関する独自の理論を構築し、実存分析 (ロゴセラピー) と呼ばれる臨床実践を精力的に行った。その後も、Frankl の弟子が作成した PIL (Purpose in Life test; Crumbaugh and Maholick 1964) 等の心理尺度を用いて、人生の意味や目的に関わる心理・社会的なメカニズムを検討した研究が地道に蓄積されてきた (これらの歴史や先行研究のレビューとして、浦田 2013)。2000 年代に入ってから、アメリカで興隆したポジティブ心理学の運動と合流して実証的な研究が盛んになり、とりわけこの十数年で研究が急激に増加している。

これらの研究では、非常に多岐に亘る身体的・精神的健康と人生の意味が関連することが明らかにされてきた。例えば、人生の意味や目的、生きがいを経験しているレベルが高い人は、幸福感やポジティブ感情、人生満足度や寿命にいたるまで、心身のウェルビーイングが高い一方で、不安、うつ、敵意、絶望感等の種々のネガティブ感情が低く、反社会的な問題行動、物質乱用の傾向等が低いということが、おおむね洋の東西を問わずに見出されている (レビューとして、Steger 2012 ; 浦田 2013 など)。

他方、人がどのようなことに人生の意味を見出しているか、という「意味の源 (sources of meaning)」についての研究も、1980 年代から行われてきている。それらの研究では、最も重要な人生の意味についての自由記述やインタビューなどをもとに、各国のさまざまな年代における意味の源が収集・分類されており、「関係」「奉仕」「信条」「獲得」「成長」「健康」「ライフワーク」「喜び」などの源が共通して見出されてきた (Ebersole and DePaola 1987)。成人を含む調査では、仕事や

図1 人生の意味の入れ子モデル



出所：浦田（2013）より改変。

キャリア、ライフワークなど、仕事に関わる意味の源が各国のほぼ全ての調査で見出されている（浦田 2013）。また、仕事そのものでないものの、「社会集団への所属」「経済的安定」「よい待遇」等、仕事に密接に関連すると思われる源も共通して見出されており、仕事にまつわる意味の源が、人生の意味のさまざまな側面を形成していることが示唆されてきた。

これらの広汎な実証的研究の進展と並行して、人生の意味の概念に含まれる要素についても近年一定の収束を見せており、人生の意味は、3つもしくは4つの要素から捉えられることが多くなってきている（e.g., King and Hicks 2021；Martela and Steger 2016；Schnell 2020）。第1の要素は「理解（comprehension）／一貫性（coherence）」であり、自分や世界をより広く理解することを意味している。第2の要素は「目的（purpose）」であり、自分の行動が個人的に価値のある目標を目指しているという感覚を反映している。第3の要素は「実存的な重要性（existential mattering）／意義（significance）」であり、自分の人生が重要であり、時空を超えて他者に影響を与えるという信念である。Schnell（2020）は、これら3つに加えて、「所属（belonging）」も第4の重要な要素であると提唱している。

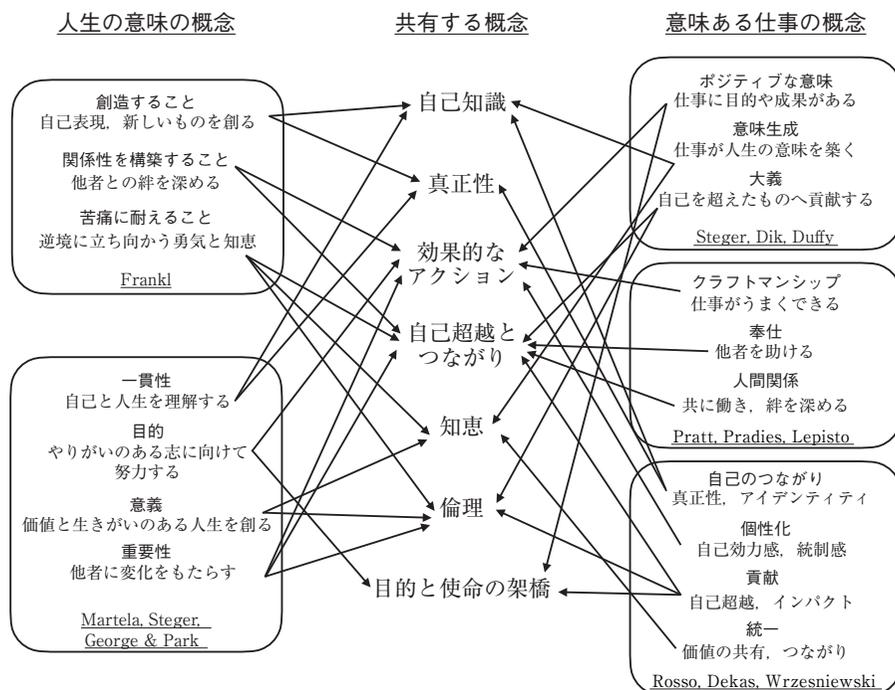
浦田（2010, 2013）はこれらの心理学の知見に加え、分析哲学や人間学などの人生の意味論を踏

まえて、図1のようなモデルを構成した¹⁾。このモデルでは、個人的意味から宗教的／スピリチュアルな意味に至るまでの4層の入れ子の中に、これまでの研究で見出されてきた意味の源を位置づけている。外側の意味は、より内側の意味を包含しており、外側ほど自己超越性が高いことを示している。このモデルに示しているように、人生の意味はさまざまな次元にまたがった個人内の意味体系（meaning system）としてとらえることが可能である。

2 人生の意味と仕事の意味

仕事の意味の研究は、このような人生の意味の心理学的な研究を主たる源流の1つとしていることもあり、基本的には、人生の意味は、仕事の意味を包含した概念として捉えられてきた。すなわち、さしあたり人生の意味の心理学で使用されてきた「人生」という用語を「仕事」に置き換えて、仕事の意味の要素やはたらきを理解することも可能である。実際、仕事の意味についての研究を幅広くレビューした Rosso, Dekas and Wrzesniewski（2010）は、これまでの研究の中で提示されてきた仕事の意味の源として、「自己」「他者」「コンテクスト」「スピリチュアルな生」の4つの要素を挙げているが、これも先に挙げた人生の意味の源に関する一連の知見と重なるところが大きいといえる。また、最近では、先に挙げ

図2 人生の意味と意味ある仕事の知見における鍵概念が、重要なテーマをどのように共有しているかを示したモデル



出所：Steger (2019: 214)。翻訳は筆者による。

た人生の意味の4要素（「一貫性」「目的」「意義」「所属」）を用いて意味ある仕事を評価するための方法も開発されており（Schnell and Hoffmann 2020），人生の意味と仕事の意味の両概念を架橋する視点も発展してきている。その中で，Steger (2019) は，人生の意味と仕事の意味に関する知見を踏まえて，図2のような形で2つの関係性をまとめている。この図の中央には，個人や組織のレベルで意味を構築するために利用可能な概念が，人生の意味と共通するものとして挙げられている。

図2に挙げられているこれらの共通概念には，図1の入れ子モデルにおける4つの層とも関係づけられるような，自己の成長や他者とのつながり，自己を超えたものへの奉仕の側面が含まれている。図1に沿って考えるならば，仕事の意味とは，仕事とそれ以外のさまざまな人生の意味の源が結びつくような創造的な営為や体験，あるいはそれらに対する態度を有すること（e.g., 「成長するために仕事をする」「他者との一体感を得るために仕事をする」「社会に倫理的に奉仕するために仕事をす

る」「神に与えられた使命を果たすために仕事をする」等）として捉えられるであろう。

以上を踏まえて，まずここでは，人生の意味の視点から捉えられる仕事の意味（meaning of work）を，「仕事をすることによって，人生の意味の源を創造・体験したり，さまざまな状況への態度を保持・育成したりすること」と定義しておきたい。

III 仕事の意味に関する研究の概観

以上に述べてきたように，仕事の意味は，人生の意味に包含されるものとして捉えることが可能であるが，一方で，仕事の意味に特化した理論モデルも複数提案され，実証的な研究も進展してきた。ここでは，まずは先行研究における仕事の意味（meaning of work）および意味ある仕事（meaningful work）等の定義を確認した上で，現在までに提唱されてきた代表的な理論モデルと最近の諸研究をまとめておきたい。

1 仕事の意味, 意味ある仕事の定義

仕事の意味, あるいは意味ある仕事という概念については, 研究者および学問分野によって異なる定義や用語が使用されており, 相互に関連しつつもいまだ標準的な見解はない状況にある。洋文献においては, meaningful work (262), meaning of work (145), work meaningfulness (45), work meaning (35), meaning in work (19), meaning at work (15) 等, 種々の用語が使用されてきた(括弧内の数字は, 2021年8月9日時点におけるScopusでのキーワード検索による文献数)。各用語によって, それが意味するところは微妙に異なるが, 先行研究でしばしば言及されるのは, meaningとmeaningful(ness)の違いである(e.g., Pratt and Ashforth 2003; Rosso, Dekas and Wrzesniewski 2010; Yeoman et al. 2019)。いずれの論者も, この2つは, 価値志向性の有無によって区別され, meaningは, ポジティブ・ネガティブの別を問わず, 何かを意味づけたことによる結果を指しているが, meaningful(ness)は, 暗にポジティブな価値づけがされていると位置づけている。その他, 仕事そのものから得られる意味としてのmeaningfulness in workと, 組織に所属する成員であることから得られるmeaningfulness at workを分けるべきであるという見方(Pratt and Ashforth 2003)なども提案されているが, 実際のところは, これらの用語は互換的に使われていることもあり, 明確に区別されているわけではない。Rosso, Dekas and Wrzesniewski (2010)は, 個人にとって何かが持つ意味の大きさを示す場合には, meaningfulという用語を使用し, 仕事は何を意味しているかという意味のタイプに言及する際にはmeaningという用語を使用することで, 必要に応じて区別すべきだと提案し, 双方を含む用語として, meaning of workという用語を用いている。本稿でも, このRosso, Dekas and Wrzesniewski (2010)の使用法に倣いつつ, 「meaning of work」を「仕事の意味」, 「meaningful work」を「意味ある仕事」と訳し, 前者は後者を含む概念として捉えることとする。

これらの概念的な議論は現在まで続いているも

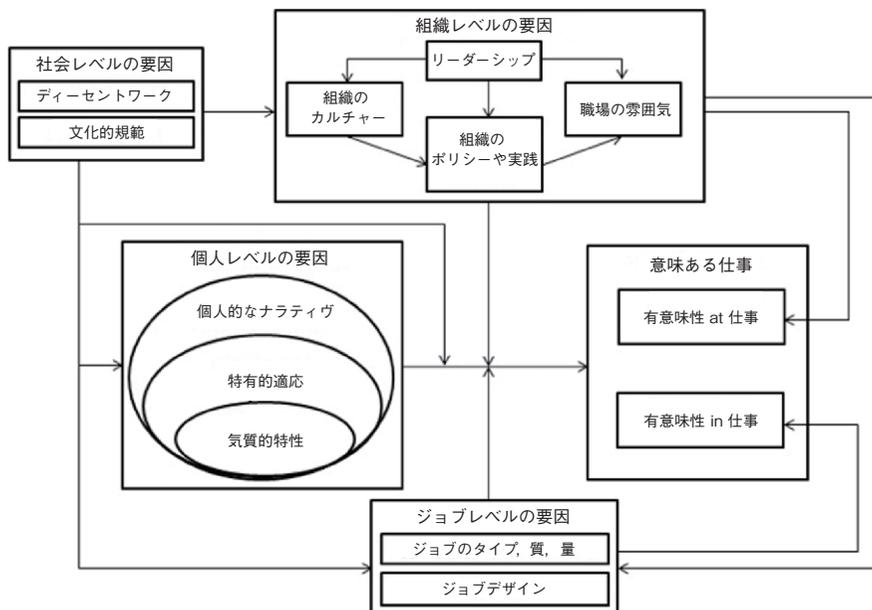
の, 最近の仕事と意味に関する研究のキーワードとしては, 「meaningful work」という用語が最も多くの研究で用いられている。May, Gilson and Harter (2004: 14)は, 仕事に関わる「meaningfulness」を「個人の理想や基準によって判断される仕事の目標や目的の価値」と定義している。その他, 人生の意味の研究者であるSchnell (2020)は, 意味ある仕事(meaningful work)を「職業生活の文脈における一貫性, 方向性, 意義, 所属の感覚」(Schnell 2020: 211-212)と定義している²⁾。

ちなみに, 日本語において, 仕事の意味に関連する言葉としては, 「働きがい」「やりがい」「働く意味」「仕事の意味」などが比較的日常的に使われていると考えられるが, それぞれの言葉に含まれる意味合いは微妙な重なりと差異があると考えられる。先ほどのmeaningfulnessとmeaningの議論に従うならば, 「働きがい」や「やりがい」は, 価値志向的な活動そのもの, あるいはそれによって得られるポジティブな成果などのmeaningfulnessの側面に焦点を当てており, 「働く意味」や「仕事の意味」は, 必ずしも肯定的な価値を志向するものではなく, 働くことや仕事に個人が付与する, あるいは他者や組織, 社会や文化から付与される中立的なmeaningの側面を表現したものとして捉えることができよう。

2 仕事の意味の理論モデル

このような仕事の意味について, 初期に組織理論に取り入れたのは, Hackman and Oldham (1976)による職務特性理論(JCT; Job Characteristics Theory)であった。彼らは, 仕事の5つの側面(スキルの多様性, 課題の同一性, 課題の重要性, 自律性, フィードバック)が, 3つの心理状態(仕事の有意味性, 責任, 結果の把握)に結びつくことによって, 内発的な仕事への動機づけや, 質の高い仕事の遂行, 職務満足度や欠勤率の低さなどにつながるという理論モデルを発展させた。この枠組みの中では, 仕事の有意味性の経験は, 「個人がその仕事を一般的に意味のあるもの, 価値のあるもの, やりがいのあるものとして経験している度合い」(Hackman and Oldham 1976: 256)と定義

図3 意味ある仕事を促進する要因の統合的なマルチレベルの枠組み



出所：Lysova et al. (2019 : 384)。翻訳は筆者による。

されており、仕事の意味は一次元的に捉えられていたと見ることができる。

しかし、その後は、さまざまな観点を統合した理論モデルは長らく提示されることがなく、組織行動論や心理学の中で、各研究者が個別のトピックでの知見を蓄積してきた。このような状況を踏まえ、Rosso, Dekas and Wrzesniewski (2010) は、仕事の意味に関する研究を幅広くレビューした上で、それらを統合する理論的枠組みを提唱している。彼らは、行動の方向性（自己／他者）と基本的な動機（エージェンシー／コミュニオン）という2つの心理的次元に基づいた4象限のモデルを提示している。

このように、近年、仕事の意味は、初期の理論のような一次元的な概念ではなく、自己志向（自己実現や自己成長）と他者志向（他者を助け、より大きな利益に貢献すること）を含んだ多次元的概念として捉えられるようになってきた。例えば、Lips-Wiersma and Wright (2012) は、「自己」と「他者」のニーズの軸と、「あること (being)」と「すること (doing)」の軸の2軸からなる枠組みを提示し、それらの緊張関係の中で意味ある仕事を捉えることを提案している。Steger, Dik and

Duffy (2012) は、意味ある仕事は、①自分がしていることに個人的な意味があるというポジティブな意味と、②意味ある仕事から得られる人生の意味、および、③仕事で他者に広くポジティブな影響を与えたいという動機づけ、の3つの側面から構成されていると概念化し、この3側面を測定する心理尺度 (Work and Meaning Inventory; WAMI) を開発している。Martela and Pessi (2018) は、意味ある仕事は、仕事の一般的な価値についての「意義 (Significance)」と、その下位次元としての「自己実現 (Self-Realization)」および「より大きな目的 (Broader Purpose)」という3つの次元から構成されるものとして整理している。

また、Lysova et al. (2019) は、これらの意味ある仕事についての理論モデルや実証研究のレビューから、仕事の意味に影響する要因として、個人レベル、ジョブレベル、組織レベル、社会レベルの4つのレベルを提唱し、各レベルの要因と仕事の意味との関連をモデル図にまとめている (図3)。この枠組は、これまでの実証的研究や、各概念間の理論的な関係性を踏まえ、それぞれのレベルがどのように関連しているかをモデル化したものである。

3 仕事の意味に関する知見

ここまで見てきたように、仕事を意味あるものにする要素については、自己から他者、さらには組織や社会文化まで、さまざまなレベルが含まれることが示唆されてきた。これらのレベルは、仕事の意味よりも先行してきた人生の意味の研究でも早くから見出されてきたものである (e.g., Reker and Wong 1988)。そこで、ここでは、図1に示した浦田 (2013) の人生の意味のモデルにおける4つの意味の次元 (個人的意味, 関係の意味, 社会的/普遍の意味, 宗教的/スピリチュアルな意味) に沿って、意味ある仕事および、それに関連する諸要因についての研究を整理しておきたい。なお、これらの次元は、明確に分離できるものではなく、むしろ相互に結びつくことによって、意味の幅と深さが増すものとして捉えることができる。例えば、「人の役に立つ仕事を通して、仕事をすることの喜びを感じる時に、働く意味があると感じる」という場合、関係の意味と個人的意味が結びつくことによって仕事の意味システムが構成されていると見ることができるだろう。一般的には、図1の入れ子の外側は内側の意味を包含しているため、例えば健全な関係の意味は個人的意味を満たし、真正の社会的/普遍の意味は、個人的意味や関係の意味を満たすものとなると考えられる (浦田 2013)。そのため、実際には、以下で分類した各次元での概念は、その他の高低の次元にも関連・影響しうるものとして捉えておきたい。

(1) 仕事の個人的意味

仕事の個人的意味の次元には、仕事をする事によって得られる個人的な満足感・充足感や、ワーク・エンゲージメントやコミットメント、仕事を通じた能力の発揮や自己実現などが含まれる。

仕事の意味と満足感の関連についての研究は多く行われてきたが、特に職務満足感 (job satisfaction) とは、いずれの研究においても、中程度以上の相関が見出されており (e.g., Allan et al. 2018 ; Duffy et al. 2014 ; Steger, Dick and Duffy 2012), 両者が非常に近接した概念であることを示している。

同様に、ワーク・エンゲージメント (e.g., Demirtas et al. 2017) やコミットメント (e.g., Clausen and Borg 2010 ; Duffy, Autin and Douglass 2016) についても各研究で中程度以上の相関が見出されている。

Allan et al. (2019) は、先行研究のメタ分析から、意味ある仕事、ワーク・エンゲージメント、仕事へのコミットメント、および職務満足度の予測因子であり、それが、仕事のパフォーマンスについての自己評価や組織市民行動 (organizational citizenship behaviours), 離職意図を予測するというモデルに高い適合度を見出している。これはすなわち、意味ある仕事は、まず動機づけや態度の変化をもたらし、それが行動の変化に影響を与えるということを示唆するものである。また、意味ある仕事は、仕事に限定しない人生満足度、人生の意味や一般的な健康の指標とも弱～中程度の相関があることを明らかにし、仕事から得られる意味が、より広いコンテキストでのウェルビーイングにつながる可能性を指摘している。

このような、仕事の意味と満足感やエンゲージメント、コミットメントとの強い結びつきは、仕事の意味において、個人的な次元が基礎的な要素であることを示唆しているといえるだろう。

(2) 仕事の関係の意味

仕事の関係の意味の次元には、職場の上司や同僚等の仕事上で関わる人や家族等とのポジティブな関係から得られる意味が含まれる。

職場での良好な人間関係は、仕事の意味と職務関連の満足度、およびワーク・エンゲージメントを媒介し、仕事を続ける理由となっていることが複数の研究で示されている (e.g., Dechowatanapaisal 2021 ; Wielers and Meer 2020)。

意味ある仕事と家族の関係については知見が限られているが、家族にポジティブに作用することを示す研究がある一方で、逆に、意味ある仕事によって家庭生活に悪影響があることを示唆する知見もある。例えば、Tummers and Bronkhorst (2014) は、医療機関においては、良好なリーダーとメンバーの交流 (Leader-Member Exchange ;

LMX) が、仕事の意味を高め、それが仕事と家庭の円滑化を促進することを示している。また、Cardador and Caza(2012) は、後述するコーリング (calling) を健全かつ柔軟に追求することで、職場内外の人間関係の良好なバランスを保つことが可能になることを示唆している。一方で、研究者が、平日に研究に取り組めずに週末に取り組むことを選択することで、家庭での時間とのトレードオフが生じたり (Bailey and Madden 2015)、社会起業家が、意味のある仕事を追求することによって、仕事と生活の境界が曖昧になり、家庭を犠牲にしてしまったりすることがあること (Dempsey and Sanders 2010) なども指摘され、家族が仕事の意味の源として機能しなくなる場合があると考えられる。Lysova (2019) は、これらの研究を踏まえ、家族役割の重要性が高い場合や、仕事への情熱が強迫的でなく調和が取れている場合には、意味ある仕事が良い家庭状況に貢献するのではないかと考察している。

また、近年研究が急増し、注目を集めているジョブ・クラフティング (Wrzesniewski and Dutton, 2001) も、仕事の関係の意味と個人的意味にまたがる概念であると言える。ジョブ・クラフティングには、タスクの追加や変更等によって仕事の境界を作り変えること (タスクのクラフティング)、仕事を遂行するために人との関係性を構築すること (関係性のクラフティング)、タスクや関係性の認識を変えること (認知のクラフティング) が含まれており、これらのクラフティングによって、仕事の意味の経験を得ることが可能になるとされる (Berg, Dutton and Wrzesniewski 2013)。このようなジョブ・クラフティングと仕事の意味の関連は、実証的な研究によっても示されており (Tims, Derks and Bakker 2016)、他者と協働しつつ、自分の仕事を意味あるものにしていくことの重要性が指摘されている。

(3) 仕事の社会的／普遍的意味

仕事の社会的／普遍的意味には、自分の仕事が社会的・道徳的な意義や価値を持っているという認識から得られる意味が含まれる。

このような認識は、組織文化、すなわち組織内

で行われていることについての前提や意味、価値観の共有パターン (Schein 2010) として個人が内在化するものであり、それが仕事の意味の経験に影響を与えていると考えられる。組織文化のソースによって、自分の仕事がより大きな社会的な目的や意義があるという認識を共有することは、より高い仕事の意味を経験することを可能にするため (Grant 2008; Schnell, Höge and Pollet 2013; Wrzesniewski 2003)、組織の社会的・道徳的な雰囲気が非常に重要となる (Schnell, Höge and Pollet 2013)。そのような組織文化の共有に重要な役割を果たすのがリーダーである。これまでの研究においても、変革型リーダーや倫理的リーダーが、より高いレベルの価値と個人の仕事の価値を結ぶとともに、リーダー自らがロールモデルとして行動することによって、仕事の社会的／普遍的な意味と、それに従事することによる個人的意味を活性化させるのに貢献する可能性があることが、複数の研究で示されてきた (e.g., Brown and Treviño 2006; Bono and Judge 2003; Wang, Demerouti and Le Blanc 2017; Wang and Xu 2019)。

また、最近では、組織的な方針の中でも、CSR (企業の社会的責任) が個人の仕事の意味に与える影響に注目が集まっている (e.g., Aguinis and Glavas 2019; Michaelson et al. 2014)。Lysova et al. (2019) は、CSR が仕事の意味に貢献する理由として、①組織がさまざまなステークホルダーに対して倫理的なアプローチをとっていることを示すことによって、従業員が組織に対する誇りや帰属意識を抱くことや、②自分が意味ある存在でありたいというニーズを満たし、他者の幸福の向上に貢献する取り組みの一部を担っているという感覚を与えることにあるとしている。ここでも、社会的／普遍的な意味への貢献が個人的意味へつながっていることが示唆されているといえるだろう。

(4) 仕事の宗教的／スピリチュアルな意味

仕事の宗教的／スピリチュアルな意味には、宗教的な信仰やスピリチュアルな信念を持ち、それに従って仕事をすることによって得られる仕事の意味が含まれる。

この次元の実証的な知見はやや限られている

が、Lips-Wiersma (2002) は、インタビュー調査をもとに、スピリチュアルな信念が「自分の発達と成長」「他者との一体感」「自己表現」「他者への奉仕」という4つの目的を呼び起こし、これらの優先順位をつけ、バランスを保つことによって、継続的に意味づけのプロセスに影響を与えることを見出している。これは、まさに、仕事のスピリチュアルな意味が、個人的意味から社会的／普遍の意味まで、広く影響を与えうることを示しているといえるだろう。最近では、このようなスピリチュアルな意味や仕事のパフォーマンスを向上させるために、職場で瞑想を行うという介入法も試みられている (Petchsawang and Duchon 2012)。

また、この次元の仕事の意味と密接に関連する概念として、コーリングがある。コーリングは元来、宗教的な文脈から生まれた概念であり、神や高次の権威を持った者が、自分の能力を他者のために活用することを目的として「召喚する (call)」ということを目指すものであったが、現在は、その意味が拡張され、個人的に充実した意味ある仕事を見つけることも含めることが多い (Steger et al. 2010)。多くの研究者は、コーリングについて、このように拡張された定義を採用しており、仕事が個人的な意味や目的を持ちつつ、向社会的な動機づけで行われるものであり、かつ、外的・内的をとわず、特定の仕事に向かって召喚 (summons) されることを含めている (Duffy, England and Dik 2019)。Steger et al. (2010) は、宗教的信仰の有無にかかわらず、コーリングはポジティブな仕事の態度と同様に関連することを示しているが、潜在的には、宗教やスピリチュアリティとは切り離せない概念と考えてよいだろう。

IV 課題と今後の展望

以上、仕事の意味について、最近の研究を中心に概観してきたが、ここでは、それらの研究に残された課題のうち、特に今後のホットトピックになり得ると予想される2点のみを挙げておきたい。

1 仕事の意味の多次元性

従来のこの分野の論考でたびたび指摘されているのは、これまでの研究では、さまざまな仕事の意味の源やレベルの中の一部を検討していることが多く、人々が仕事の意味を総体的にどのように構築しているのかについてのマルチレベルなモデルの詳細な検討には至っていないという点である (e.g., Lysova et al. 2019; Rosso, Dekas and Wrzesniewski 2010)。人生の意味の源についての研究や仕事の意味の一部の研究 (e.g., Lips-Wiersma and Morris 2009) から推測される通り、人は同時に多くの意味の源を組み合わせて仕事の意味を引き出しているとすれば、それらの相互作用や相乗効果などについて検討することが求められる。マルチレベルの検討によって、個人は、仕事の意味を見出す効果的な方法を選択し、組織は、組織の方針や慣行、職場環境のデザインなどを適切にカスタマイズすることが可能になるだろう。

このような多次元の意味を個人が把握することを支援するための試みとして、浦田 (2017, 2018; Urata 2018) は、個人の人生観がどのような意味システムとなっているのかということを図示する方法論 (Meaning Mapping Method: MMM) を提案している。また、la Cour and Schnell (2020) は、意味の源をカード化し、それをケアやコミュニケーションのトレーニングのツールとして利用する方法を開発しており、すでに臨床現場でも活用されているという。これらの方法を発展させることで、さまざまな次元の意味をどのように考えているかを把握し、意味の (再) 構成を支援することができるだろう。

2 仕事の意味のダークサイド

これまでの仕事の意味についての研究は、どのような要因がポジティブな影響をもたらすかについての検討が中心であったが、仕事の意味自体が持ちうるネガティブな側面、すなわちダークサイドについての検討も必要である。

もっとも分かりやすい例としては、燃え尽き症候群のように、仕事の意味とウェルビーイングがポジティブに関連しない場合が挙げられる。たと

えば、看護師は、人の命を救うという点で自分の仕事に深い意味を見出している一方で、高いレベルのストレスや燃え尽き症候群のために満足感が低い場合もある (Allan et al. 2018)。

また、仕事の中心性 (work centrality) が高い場合は、仕事に大きな意味を感じる傾向が高い一方で、失業や退職の際の心理的なリスクが高いことがいくつかの研究で見出されている (Baillie 1993; Douglas and Carless 2009; 熊野 2007; Price 2000)。Douglas and Carless (2009) は、2人のゴルファーの女性に長期のライフストーリーインタビューを行い、人生の他のあらゆることよりも勝利を優先させるという価値観が意味を持たなくなった時、代替的なナラティブが得られずに苦しみとトラウマを経験したことを見出している。このように、過剰かつ単一的な仕事の意味に依拠した価値観を形成することが、ある種の脆弱性を生むという可能性があるだろう。

さらには、日本でも「やりがい搾取」という言葉が2010年代から取り沙汰されたように、組織が働くことの実存的な意味をコントロールしようとすることの心理的弊害や倫理的問題もあるだろう。Bailey et al. (2017) は、従業員が、失業や汚名、キャリアブロックなどを怖れたり、逆に高評価やキャリアアップ、報酬の増加などの結果を求めたりすることによって、たとえそのような経験をしていない状況でも自分の仕事に意味があるかのように振る舞うことを「実存的労働 (existential labor)」と呼び、これを本来の意味ある仕事と区別している。マネジメントの観点からは、組織が従業員の意味を管理することが望ましいとされがちであるが、従業員の視点から見ると、これは潜在的な仕事の意味のダークサイドとなり得る。また、従業員は、組織が示す真正な価値観や道徳的行動と、コントロールや操作の意図がある行為との違いには敏感であるかもしれない (Lips-Wiersma and Morris 2009)。後者のような個人の意味の操作を意図した取り組みは、逆に従業員のネガティブな感情やストレスを助長する可能性があるだろう。Bailey et al. (2017) は、組織の戦略に対して真正性 (authenticity) や整合性、一貫性を感じ、自分が顧客の生活の向上に貢献でき

ていると感じられることが重要であることを指摘している。組織における仕事の意味の支援を考える際には、この点は留意する必要があるだろう。

V おわりに

本稿では、仕事の意味、あるいは意味ある仕事について、人生の意味の概念と絡めながら既存文献を概観してきた。これらの研究は、主観的な快楽を軸とする職務満足感等の概念では除外されてきた側面 (e.g., 「辛いが意味がある」) に着目した点で、組織心理学や産業心理学等の領域に新たな視点を提供してきたと言えよう。しかし、若い領域であるがゆえに、残された課題も多い。上述した課題の他、実際に、どのように意味の生成を促進しうるか、あるいは、仕事の意味を喪失した際に、いかに意味の再構成をサポートできるか、という点などについての研究も必要であろう。ポジティブ心理学や産業心理学、組織研究等、さまざまな領域にまたがるトピックとして、今後も、仕事の意味の学際的な研究の発展が期待される。

* 本稿を作成するにあたって、科学研究費補助金 (基盤研究 (C) 20K03333) の補助を受けた。

- 1) 浦田 (2013) 他では、「宗教的/霊的」としていたが、ここではより一般的な用語として「スピリチュアル」を用いることとする。
- 2) その他、これまでの各研究における定義については、Martela and Pessi (2018) にまとめられている。

参考文献

- 浦田悠 (2010) 「人生の意味の心理学モデルの構成——人生観への統合的アプローチにむけて」『質的心理学研究』No. 9, pp. 88-114.
- (2013) 『人生の意味の心理学——実存的な問いを生むところ』京都大学学術出版会.
- (2017) 「人生の意味の心理学から生きがい研究への架橋にむけて」『生きがい研究』No. 23, pp. 4-27.
- (2018) 「人生観のビジュアル・ナラティブ」『ナラティブとケア』No. 9, pp. 68-73.
- 熊野道子 (2007) 「生きがい対象の集中・分散による満足度・ストレス反応の相違——定年前後の男性の場合」『高齢者のケアと行動科学』No. 13, pp. 32-40.
- Aguinis, H. and Glavas, A. (2019) “On Corporate Social Responsibility, Sensemaking, and the Search for Meaningfulness Through Work,” *Journal of Management*, Vol. 45, Issue. 3, pp. 1057-1086.
- Allan, B. A., Dexter, C., Kinsey, R. and Parker, S. (2018) “Meaningful Work and Mental Health: Job Satisfaction as a

- Moderator," *Journal of Mental Health*, Vol. 27, Issue. 1, pp. 38-44.
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. and Tay, L. (2019) "Outcomes of Meaningful Work: A Meta-Analysis," *Journal of Management Studies*, Vol. 56, Issue. 3, pp. 500-528.
- Arvey, R. D., Harpaz, I. and Liao, H. (2004) "Work Centrality and Post-Award Work Behavior of Lottery Winners," *Journal of Psychology*, Vol. 138, Issue. 5, pp. 404-420.
- Bailey, C. and Madden, A. (2015) "Time Reclaimed: Temporality and the Experience of Meaningful Work," *Work, Employment and Society*, Vol. 31, Issue. 1, pp. 3-18.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., Shantz, A. and Soane, E. (2017) "The Mismanaged Soul: Existential Labor and the Erosion of Meaningful Work," *Human Resource Management Review*, Vol. 27, Issue. 3, pp. 416-430.
- Baillie, P. H. F. (1993) "Understanding Retirement from Sports: Therapeutic Ideas for Helping Athletes in Transition," *Counseling Psychologist*, Vol. 21, Issue. 3, pp. 399-410.
- Berg, J. M., Dutton, J. E. and Wrzesniewski, A. (2013) "Job Crafting and Meaningful Work," in B. J. Dik, Z. S. Byrne, and M. F. Steger (eds.) *Purpose and Meaning in the Workplace* (pp. 81-104), Washington, DC: American Psychological Association.
- Bono, J. and Judge, T. (2003) "Self-Concordance at Work: Toward Understanding the Motivational Effects of Transformational Leaders," *Academy of Management Journal*, Vol. 46, No. 5, pp. 554-571.
- Brown, M. E. and Treviño, L. K. (2006) "Ethical Leadership: A Review and Future Directions," *Leadership Quarterly*, Vol. 17, Issue. 6, pp. 595-616.
- Cardador, M. T. and Caza, B. B. (2012) "Relational and Identity Perspectives on Healthy versus Unhealthy Pursuit of Callings," *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, Issue. 3, pp. 338-353.
- Clausen, T. and Borg, V. (2010) "Do Positive Work-Related States Mediate the Association between Psychosocial Work Characteristics and Turnover?: A Longitudinal Analysis," *International Journal of Stress Management*, Vol. 17, Issue. 4, pp. 308-324.
- Crumbaugh, J. C. and Maholick, L. T. (1964) "An Experimental Study in Existentialism: The Psychometric Approach to Frankl's Concept of Noogenic Neurosis," *Journal of Clinical Psychology*, Vol. 20, Issue. 2, pp. 200-207.
- Czekierda, K., Banik, A., Park, C. L. and Luszczynska, A. (2017) "Meaning in Life and Physical Health: Systematic Review and Meta-Analysis," *Health Psychology Review*, Vol. 11, Issue. 4, pp. 387-418.
- Dechawatanapaisal, D. (2021) "Meaningful Work on Career Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Job Embeddedness and Work-Based Social Support," *Management Research Review*, Vol. 44, Issue. 6, pp. 889-908.
- Demirtas, O., Hannah, S., Gok, K., Arslan, A. and Capar, N. (2017) "The Moderated Influence of Ethical Leadership, via Meaningful Work, on Followers' Engagement, Organizational Identification, and Envy," *Journal of Business Ethics*, Vol. 145, No. 1, pp. 183-199.
- Dempsey, S. and Sanders, M. (2010) "Meaningful Work? Nonprofit Marketization and Work/life Imbalance in Popular Autobiographies of Social Entrepreneurship," *Organization*, Vol. 17, Issue. 4, pp. 437-459.
- Douglas, K. and Carless, D. (2009) "Abandoning the Performance Narrative: Two Women's Stories of Transition from Professional Sport," *Journal of Applied Sport Psychology*, Vol. 21, Issue. 2, pp. 213-230.
- Duffy, R. D., Allan, B. A., Autin, K. L. and Douglass, R. P. (2014) "Living a Calling and Work Well-Being: A Longitudinal Study," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 61, Issue. 4, pp. 605-615.
- Duffy, R. D., Autin, K. L. and Douglass, R. P. (2016) "Examining How Aspects of Vocational Privilege Relate to Living a Calling," *Journal of Positive Psychology*, Vol. 11, Issue. 4, pp. 416-427.
- Duffy, R. D., England, J. W. and Dik, B. J. (2019) "Callings" in R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden and M. Thompson (eds.) *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 274-287), Oxford: Oxford University Press.
- Ebersole, P. and DePaola, S. (1987) "Meaning in Life Categories of Later Life Couples," *Journal of Psychology*, Vol. 121, Issue. 2, pp. 185-191.
- Frankl, V. E. (1969) *The Will to Meaning: Foundation and Applications of Logotherapy*, New York: New American Library. (=1979, フランクル, V.E.・大沢博 (訳)『意味への意志—ロゴセラピーの基礎と応用』ブレーン出版.)
- Grant, A. M. (2008) "Employees without a Cause: The Motivational Effects of Prosocial Impact in Public Service," *International Public Management Journal*, Vol. 11, Issue. 1, pp. 48-66.
- King, L. A. and Hicks, J. A. (2021) "The Science of Meaning in Life," *Annual Review of Psychology*, Vol. 72, pp. 561-584.
- Hackman, J. R. and Oldham, G. R. (1976) "Motivation through the Design of Work: Test of a Theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 16, Issue. 2, pp. 250-279.
- la Cour, P. and Schnell, T. (2020) "Presentation of the Sources of Meaning Card Method: The SoMeCaM," *Journal of Humanistic Psychology*, Vol. 60, Issue. 1, pp. 20-42.
- Lips-Wiersma, M. (2002) "The Influence of Spiritual "Meaning-Making" on Career Behavior," *Journal of Management Development*, Vol. 21, Issue. 7, pp. 497-520.
- Lips-Wiersma, M. and Morris, L. (2009) "Discriminating Between 'Meaningful Work' and the 'Management of Meaning'" *Journal of Business Ethics*, Vol. 88, Issue. 3, pp. 491-511.
- Lips-Wiersma, M. and Wright, S. (2012) "Measuring the Meaning of Meaningful Work Development and Validation of the Comprehensive Meaningful Work Scale (CMWS)," *Group and Organization Management*, Vol. 37, Issue. 5, pp. 655-685.
- Lysova, E. I. (2019) "Meaningful Work and Family: How Does the Pursuit of Meaningful Work Impact one's Family?" in R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden and M. Thompson (eds.) *The Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 404-416), Oxford: Oxford University Press.
- Lysova, E. I., Allan, B. A., Dik, B. J., Duffy, R. D. and Steger, M. F. (2019) "Fostering Meaningful Work in Organizations: A Multi-Level Review and Integration," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 110, Part. B, pp. 374-389.
- Martela, F. and Pessi, A. B. (2018) "Significant Work is about Self-Realization and Broader Purpose: Defining the Key Dimensions of Meaningful Work," *Frontiers in Psychology*, Vol. 9, Article. 363.

- Martela, F. and Steger, M. F. (2016) "The Three Meanings of Meaning in Life: Distinguishing Coherence, Purpose, and Significance," *Journal of Positive Psychology*, Vol. 11, Issue. 5, pp. 531-545.
- May, D. R., Gilson, R. L. and Harter, L. M. (2004) "The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availability and the Engagement of the Human Spirit at Work," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 77, Issue. 1, pp. 11-37.
- Michaelson, C., Pratt, M. G., Grant, A. M. and Dunn, C. P. (2014) "Meaningful Work: Connecting Business Ethics and Organization Studies," *Journal of Business Ethics*, Vol. 121, Issue. 1, pp. 77-90.
- MOW International Research Team (1987) *The Meaning of Working*, New York: Academic Press.
- Petchsawang, P. and Duchon, D. (2012) "Workplace Spirituality, Meditation, and Work Performance," *Journal of Management, Spirituality & Religion*, Vol. 9, Issue. 2, pp. 1-20.
- Pratt, M. G. and Ashforth, B. E. (2003) "Fostering Meaningfulness in Working and at Work," in K. S. Cameron, J. E. Dutton and R. E. Quinn (eds.) *Positive Organizational Scholarship: Foundations of a New Discipline* (pp. 309-327), San Francisco, CA: Berrett-Koehler.
- Price, C. A. (2000) "Women and Retirement: Relinquishing Professional Identity," *Journal of Aging Studies*, Vol. 14, Issue. 1, pp. 81-101.
- Reker, G. T. and Wong, P. T. P. (1988) "Aging as an Individual Process: Toward a Theory of Personal Meaning," in J. E. Birren and V. L. Bengtson (eds.) *Emergent Theories of Aging* (pp. 214-246), New York: Springer.
- 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, pp. 91-127.
- Schein, E. H. (2010) *Organizational Culture and Leadership* (4th ed.), San-Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Schnell, T. (2020) *Psychology of Meaning in Life*, Abingdon: Routledge.
- Schnell, T. and Hoffmann, C. (2020) "ME-Work: Development and Validation of a Modular Meaning in Work Inventory," *Frontiers in Psychology*, Vol. 11.
- Schnell, T., Höge, T. and Pollet, E. (2013) "Predicting Meaning in Work: Theory, Data, Implications," *Journal of Positive Psychology*, Vol. 8, Issue. 6, pp. 543-554.
- Steger, M. F. (2012) "Experiencing Meaning in Life: Optimal Functioning at the Nexus of Well-being, Psychopathology, and Spirituality," in P. T. P. Wong (ed.) *Human Quest for Meaning* (2nd ed) (pp. 165-184), New York: Routledge.
- (2019) "Meaning in Life and in Work," in R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden and M. Thompson (eds.) *Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 208-220), Oxford: Oxford University Press.
- Steger, M. F., Dik, B. J. and Duffy, R. D. (2012) "Measuring Meaningful Work: The Work and Meaning Inventory (WAMI)," *Journal of Career Assessment*, Vol. 20, Issue. 3, pp. 322-337.
- Steger, M. F., Pickering, N. K., Shin, J. Y. and Dik, B. J. (2010) "Calling in Work: Secular or Sacred?" *Journal of Career Assessment*, Vol. 18, Issue. 1, pp. 82-96.
- Tims, M., Derks, D. and Bakker, A. (2016) "Job Crafting and its Relationships with Person-Job Fit and Meaningfulness: A Three-Wave Study," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 92, pp. 44-53.
- Tummers, L. and Bronkhorst, B. (2014) "The Impact of Leader-Member Exchange (LMX) on Work-Family Interference and Work-Family Facilitation," *Personnel Review*, Vol. 43, No. 4, pp. 573-591.
- Urata, Y. (2018) "Presentation of the Meaning Mapping Method (MMM)," *Presented at 10th Biennial International Meaning Conference*.
- Wang, H. J., Demerouti, E. and Le Blanc, P. (2017) "Transformational Leadership, Adaptability, and Job Crafting: The Moderating Role of Organizational Identification," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 100, pp. 185-195.
- Wang, Z. and Xu, H. (2019) "When and for Whom Ethical Leadership is More Effective in Eliciting Work Meaningfulness and Positive Attitudes: The Moderating Roles of Core Self-Evaluation and Perceived Organizational Support," *Journal of Business Ethics*, Vol. 156, Issue. 4, pp. 919-940.
- Wielers, R. and Meer, P. (2020) "Beyond Income: Why We Want to Keep on Working even if We Don't Need the Money," *Applied Research in Quality of Life*, Vol. 16, Issue. 4, pp. 1613-1635.
- Wrzesniewski, A. (2003) "Finding Positive Meaning in Work," in K. S. Cameron, J. E. Dutton, and R. E. Quinn (eds.) *Positive Organizational Scholarship* (pp. 296-308), San Francisco: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Wrzesniewski, A. and Dutton, J. E. (2001) "Crafting a Job: Revisioning Employees as Active Crafters of Their Work," *Academy of Management Review*, Vol. 26, No. 2, pp. 179-201.
- Yeoman, R., Bailey, C., Madden, A. and Thompson, M. (2019) "Introduction and Overview," in R. Yeoman, C. Bailey, A. Madden and M. Thompson (eds.) *Oxford Handbook of Meaningful Work* (pp. 1-19), Oxford: Oxford University Press.

うらた・ゆう 大阪大学全学教育推進機構教育学習支援部特任講師。主著に『人生の意味の心理学——実存的な問いを生むところ』（京都大学学術出版会、2013年）など。ポジティブ心理学、生涯発達心理学専攻。