

当事者意識の規定要因に関する研究
~ 勤労観と組織風土による関係性 ~

指導教員名 : 西村 孝史

氏名 : 古森 啓暉

枚数 : 22 枚

当事者意識の規定要因に関する研究

～勤労観と組織風土による関係性～

古森 啓暉

要約

本研究では、当事者意識の規定要因として、勤労観と組織風土を置き、分析を実施した。分析の結果、当事者意識に勤労観の下位概念である経済的資源獲得が正の影響を与え、労働軽視が負の影響を与えることが明らかになった。また、組織風土の伝統性については、当事者意識への影響は見られなかった。さらに、勤労観と組織風土の交互作用を検討した結果、仮説は支持されなかったが、社会的自己実現と伝統性が負の影響を与えていた。

勤労観、組織風土、伝統性、当事者意識、X 理論、Y 理論、個人-組織適合

目次

I.問題意識

II.既存研究と本研究で導入する視点

1. 既存研究

- 1-1. 当事者意識の概念説明
- 1-2. 個人-組織適合
- 1-3. 勤労観
- 1-4. 組織風土

2. 本研究で導入する視点

- 2-1. モデル化
- 2-2. 仮説の導出

III.調査

1. 概要

2. 使用項目

- 2-1. 従属変数：当事者意識
- 2-2. 独立変数
 - ① 勤労観
 - ② 組織風土
- 2-3. コントロール変数

IV.分析

- 1. 相関分析
- 2. 重回帰分析

V. 考察

1. 勤労観と当事者意識の関係
2. 伝統性と当事者意識の関係
3. 勤労観と伝統性の交互作用と当事者意識の関係

VI. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション
2. 実務的インプリケーション

VII. 研究の限界と今後の課題

VIII. 補論

参考文献

I. 問題意識

「労働経済白書」(2018)では、「日本は少子高齢化により生産年齢人口の減少が見込まれており、世界に先駆けて人口減少に直面することもあいまって、人手不足感が今後さらに高まっていくという懸念がある」としている。また、総務省の「情報通信白書」(2016)によると、「15～64 歳までの生産年齢人口は 2015 年段階で 7692 万人だったのに対し、2030 年は 6773 万人、2050 年には 5001 万人まで減少するとの推計値が出されており、少子高齢化による生産年齢人口の減少はさらに加速していく」と予測されている。このため、労働生産力の減少が見込まれることを多くの企業は、経営課題として認識して労働生産力の減少を補完するために様々な取り組みを行っている。企業の労働生産力とは、1 人当たりの生産力と労働者の人数で構成される。したがって、労働人口減少という社会課題は労働者の人数を減少させ、企業の労働生産力の低下につながる。例えば、IT 技術による労働者の代替や、外国人労働者の活用などが挙げられる。しかし、IT 技術による労働者の代替は、加速される労働人口減少に対応するために更なる技術の進展を待つ必要があり、外国人労働者の活用は法規制の問題も多い。このことから、どちらも長期的な取り組みであるといえる。一方で企業は、短期的に労働生産力を保つ必要がある。そのため、労働者 1 人当たりの生産力を上げることに着目した取り組みが注目を集めている。実際にパフォーマンスマネジメントや評価制度の改定など多岐にわたって、労働者のモチベーションや効率性を上げる取り組みが行われている。

では労働生産力に影響を与える内的な要因は何であろうか。代表的なものとして、コミットメントが挙げられる。また、コミットメントを高めるための要因として、平澤(2013)では、「もし個人が自分が所属するあるいは属すると分類されているグループに強い帰属意識を持っていれば、その個人はそのグループへ強いコミットメントをもち、よりグループのために行動するようになる。」と述べている。また、Van Dyne & Pierce(2004)は、「心理的オーナーシップは、組織コミットメントに先行する条件として、あるいは組織市民行動や従業員意思決定参加との関連で、組織の成果や優位性と結びつく」としている。心理的オーナーシップとは、多島ら(2015)によると「当事者意識は、対象物が自分のものであるという意識を指し、Psychological ownership(心理的オーナーシップ)とも表現される」と述べている。このように、コミットメントに影響を与える要因の 1 つとして帰属意識や当事者意識がある。実際に株式会社リクルートホールディングスや NEC ソリューションイノベータ株式会社では活

躍する人材像として当事者意識を取り上げていることから企業でも重要視されているといえるだろう。ではこの当事者意識を労働者に持つには企業は何をすればいいのだろうか。本研究では、企業に対する当事者意識の規定要因について検討する。

II. 既存研究と本研究で導入する視点

1. 既存研究

1-1. 当事者意識の概念説明

問題意識でも記載しているように、本研究は当事者意識の規定要因を探る研究である。心理学では多く使われる概念である一方、経営学ではあまり注目されていない。実際に企業で活躍する人物像として多く用いられる当事者意識について、Pierce et al.(2003)では、当事者意識と同義で使われる Psychological ownership(心理的オーナーシップ)を「物事やその一部が自分のものであるかのように個人が感じている状態としての認知的・感情的要素であり、対象物に関する個人の知覚・考え・信念を反映している」としている。さらに、Higgins(1997)では、当事者意識を持つ個人には二つの基本的な自己制御機能があり、それが促進的な面と防衛的な面と述べている。具体的には、促進的な側面が強いアプローチを使う個人は、自分の希望や願望を反映した目的を追求する一方で、防衛的な目的をもつ個人は、規則や義務に固執し、処罰を減らすために何を避けるかということに注目している。

本研究では、当事者意識を表す尺度として、Avey et al.(2009)の尺度を参考に作成した 14 項目、5 因子の尺度を使用する。Avey et al.(2009)が作成した尺度における下位 5 因子はそれぞれ、計画を完璧に実行し特定のタスクをこなすことが出来る信念を示す「自己効力感」、その組織に所属しているという感覚を示す「帰属意識」、組織への所属が自分の存在意義であると感じる「自己同一性」、行動・選択・決定において考えや意義を明確化する責任を表す「アカウンタビリティ」、所有感から生まれる他者に踏み込まれたくないという「縄張り意識」である。また、「自己効力感」、「帰属意識」、「自己同一性」、「アカウンタビリティ」は促進的な面に、「縄張り意識」は防衛的な面に分けられる。

従来の研究では、当事者意識の規定要因として、対象物を操作できること、対象物をよく知ること、対象物に対して注力することであると述べられている(Pierce et al., 2001)。他にも、自己決定が出来るという組織風土(Wagner et al., 2003)、自らの手で計画を作ること、相互作用が進むこと、責任を持たせること、仕事に対するプライドを持つことが影響するとされている(佐藤・岡本, 2005)。このように当事者意識の規定要因としては、職務自律性や組織風土などの業務や組織に注目した研究が多く行われている一方、個人の属性に注目したものは少ない。

1-2. 個人-組織適合

リクルートワークス研究所(2013)では、日本ではキャリアに求めるものが多様であり、その多様性を分析に組み込む必要があるため、適合概念を用いて、個人と組織や環境の適合を測る必要があるとしている。広く使われているものとして、Person-Environment fit(個人-環境適合)と呼ばれる個人と環境の適合を表す概念がある。また Edwards & Shipp(2007)は、個人-環境適合の下位概念として、Person-Group fit(個人-集団適合)、Person-Supervisor fit(個人-上

司適合)、Person-Organization fit(個人-組織適合)、Person-Vocation fit(個人-職業適合)、Person-Job fit(個人-職務適合)の5つを挙げている。後述するが、本研究は個人の勤労観に着目する研究であり、潜在的な組織と個人のマッチングを検討するため、個人-組織適合が適切であると考え、個人-組織適合の研究の知見をもとに研究を行う。

Kristof et al.(2005)によると、個人-組織適合の研究は3つのタイプに整理されるとしている。具体的には、①性格と風土の一致、②価値観と組織特徴の一致、③個人と組織ゴールの一致である。また Verquer et al.(2003)によるメタ分析をみると、2つ目の価値観と組織特徴の一致による適合に関する研究が多く、本研究は、2つ目のタイプである価値観と組織特徴に注目する。しかし、価値観と組織特徴の一致には大きな課題もあり、小川・大里(2010)では、学生と企業の間では同じ価値観を表す表現だとしても、想起するイメージが異なるため、適合の評価を行うのは難しいと述べている。

1-3. 勤労観

国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)では、勤労観・職業観を生き方や進路選択の基準であると同時に、他者と協働して生きていくために身に付けるべき力であるとしている。また、報告書では、職業観と勤労観それぞれの定義を明らかにしている。職業観は、「人が生きていく上での職業の果たす意義や役割についての認識」、「世の中にどんな職業があり、それぞれの職業ではどのような仕事をし、どんな専門的な資質・能力が必要なのかなどについての知識や理解をもとに自分はどの職業にどんな働きがいや、誇りを見出そうとするのか、あるいは生きていく上で職業にどのような意味づけを与えていくかということ」としている。また勤労観は、「職業としての仕事や勤めだけではなく、ボランティア活動、家事や手伝い、その他の役割遂行などを含め、働くことそのものに対する個人の見方や考え方、価値観であり、個人が働くこととどのように向き合って生きていくかという姿勢や構えを規定する基準となるもの」としている。このことから職業観と勤労観の大きな違いとして、職業世界に限定しているか、より一般的な「働くこと」に焦点をあてているかだと考えられる。本研究では、職業理解などの知識よりも、個人の価値観など情緒的な面がより多く含まれる勤労観の方が、個人の価値観を表すものとして適切であると考え、勤労観に着目する。

勤労観を表す尺度は、柿原(1997)や岡田・内藤(1998)では、キャリア教育の研究の中で、教育対象の実態把握を行うために高校生用勤労観尺度や職業高校用の勤労観尺度を作成している。柿原(1997)より、因子分析の結果では、「職業人間関係」、「社会的自己実現尺度」、「自己実現尺度」、「社会的ステイタス尺度」の4つの下位概念から成り立っている。また、この研究を前述の国立教育政策研究所生徒指導センター(2002)の勤労観の定義に沿った概念へと拡張した尺度が、植村(2009)である。具体的には、柿原(1997)や岡田・内藤ら(1988)の尺度の下位概念である「社会的ステイタス尺度」が異なる2つの概念によって構成されているということ、働くことそのものに対する態度が測定されていないこと、働くことに対する意欲や勤勉さなどの情緒面が検討されていないことの3点を考慮したものである。さらに、植村(2009)は、柿原(1997)に加えて、高崎(1997)、安達(1998)、日本労働研究機構(2000)等も参考にして勤労観尺度を作成し、下位概念7つより構成されている。7つの下位概念とは、自己の適性に適合した職につき、やりがいを見出すことを重視する①「自己実現」、他者か

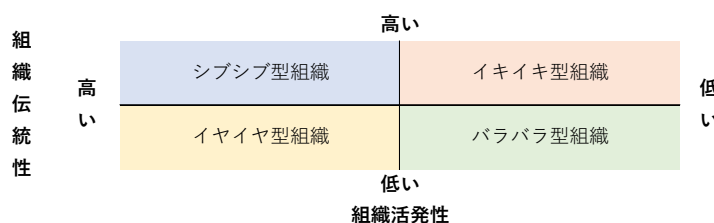
らの高い評価・名声・大きな成果などを重視する②「社会的報酬価値」、勤勉に就労すること・就労を継続すること・就労そのものを大切であるとする③「就労価値」、働くことは経済的な基盤すなわちお金を得ることだと考える④「経済的資源獲得」、働くことは他者の役に立つこと・社会のためになることだと考える⑤「社会的自己実現」、仲間と良好な関係を築くことに加えて仲間との共同的な達成も働くことの魅力としてとらえる⑥「関係構築」、できるだけ楽に働くことや可能ならば働きたくない⑦「労働軽視」である。本研究では植村(2009)の尺度を用いる。

1-4. 組織風土

組織風土の概念定義については多くの議論がされてきたが、今のところ一致した見解は確立されていない。関本ら(2001)の中で、組織風土について大きく3つの考え方が述べている。第1は、組織風土を組織の構造や組織プロセスなどの客観的指標によって構成される複雑な全体と捉える考え方、第2は、組織風土とは物理的・客観的な組織環境そのものではなく、成員の認知に基づく主観的な環境であるとして、多くのメンバーの「認知」を重要視する考え方、第3は、組織風土の概念を超えて、「組織文化」という概念を提唱している考え方である。また、Tylor(1871)によると、文化とはある社会に特徴的な知識、信念、芸術、道徳、慣習およびその他の能力・性癖から構成された複雑な全体と定義されており、組織内部の行動レベルのみならず、組織外部の行動レベルでも非常に大きな働きをしていると考えられている。関本ら(2001)による、3つの考え方の中でも心理学の研究者には第2の考え方が主流であり、本研究でも勤労観や当事者意識など個人-組織適合の個人の価値観やモチベーションなど、メンバーの認知に焦点をあてていることから、本研究は第2の考え方に従って議論を進める。

多くの心理学者が提唱するように、組織特性の評価は組織心理学分野に研究の蓄積があり、組織風土を中心に多くの尺度が開発されてきた。その中でも外島・松田(1995)が作成した組織風土尺度30項目は様々な調査で用いられてきた。この尺度は2つの下位概念から構成されており、強制的・命令的で封建的な風土を表す「伝統性」尺度と、従業員への参加度が高く合理的な組織管理がなされている組織風土を表す「組織環境性」尺度である。この2つの下位尺度によって、4つのタイプに分けられる(図表1)。また、一般的には伝統性尺度が低く、組織環境性尺度が高い場合従業員が生き生きと効率よく働けるとされている。マクレガーが提唱する「これからの職場ではX理論ではなく、Y理論による組織運営が必要である」という考えとも、組織風土尺度の伝統性が表す結果は似ている。実際にこの尺度は、ストレス調査や離職の研究でも用いられており、本研究の当事者意識の下位概念とも親和性は高いといえる。

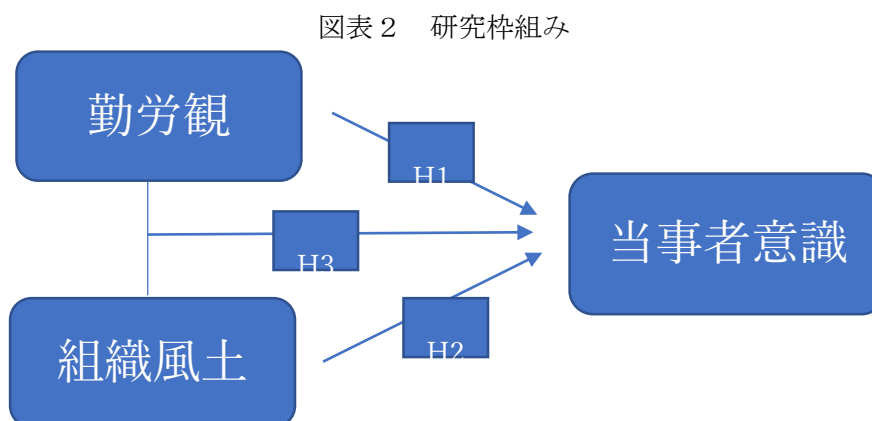
図表1 組織風土



2. 本研究で導入する視点

2-1. モデル化

本研究では、勤労観と組織風土の組み合わせによって、当事者意識に与える影響について重回帰分析を用いることで分析を行う(図表 2)。



2-2. 仮説の導出

福井(2009)によると、「日本では 1970 年代より報酬制度として職能資格制度が広がっている」としている。そのため、成果を出せばそれに見合った報酬をもらえるという認識が、労働者の中で定着しているといえる。以上より、経済的資源獲得は当事者意識に正の影響を与えようと考え、仮説 1-1 を導出する。

【H.1-1：経済的資源獲得は、当事者意識に正の影響を与える】

下村(2003)によると、近年フリーターの増加と関連付けられた「やりたいこと志向」と、勤労観の中でも自己実現は相関が高い。やりたいこと志向を、現実の仕事で満たせないことで、企業自体への所属意識が低下すると予測される。以上より、自己実現は当事者意識に負の影響を与えようと考え、仮説 1-2 を導出する。

また、古郡(1992)によると、「若者は年々一生懸命に働く意識が薄れている。そのため、労働時間が長くなればなるほど離職率や転職率に正の影響を与える」と述べている。若者の一生懸命に働く意識が薄れていることは、勤労観の労働軽視と関連性があると考え、昨今の若者には労働軽視の傾向が増えてきたといえる。そして、離職率や転職率に正の影響を与えていることから、労働軽視は当事者意識が低い。以上より、労働軽視は当事者意識に負の影響を与えようと考え、仮説 1-3 を導出する。

【H.1-2：自己実現は、当事者意識に負の影響を与える】

【H.1-3：労働軽視は、当事者意識に負の影響を与える】

次に、組織風土についての仮説を説明する。マクレガーが提唱する管理法として X 理論

と Y 理論がある。マズローの欲求段階説を援用したもので、低次欲求である生理・安全欲求の充足のみを念頭に労働者を管理する X 理論ではなく、これからは社会的・自己実現などの比較的高次の欲求を充足することを念頭に管理を行う Y 理論を行うことで、自ら進んで責任を引き受けようとする」と述べられている。福井ら(2004)では、この Y 理論で述べられている管理法と伝統性の低い組織風土は近い尺度であるとしている。以上より、伝統性の低い組織風土は当事者意識に影響を与えていると考え、仮説 2 を導出する。

【H.2：伝統性の低い組織風土は、当事者意識に正の影響を与える】

最後に、交互作用についての仮説を説明する。マクレガーの Y 理論に基づく、組織目的と個人目的の統合が労働生産性と職務満足に影響を与えている。また Y 理論は自己実現欲求に着目したものであり、達成欲求をもつ人に対して当てはまるとしている。以上より、Y 理論にもとづく伝統性の低い組織風土が、自己実現が当事者意識に与える負の影響を弱めると考え、仮説 3-1 を導出する。

【H.3-1：伝統性の低い組織風土は、自己実現が与える当事者意識の負の影響を弱める】

Drucker(1974)では、「Y 理論は、人間は働きたいという心理的欲求をもち、責任や達成をよくすると仮定している」と述べており、必ずしも全ての人に対して適用できるものではないとしている。また、命令や秩序に対して従うことは、自由から生まれる責任の重荷を開放することであり、達成欲求や成長欲求を持たない人に対しては精神的な安全性を提供するものであると述べている。よって X 理論に基づく伝統性の高い組織風土は、成長欲求を持たない人に対して影響を与えられ、それは労働軽視の考え方と近いと考えられる。労働軽視とは、上より、X 理論にもとづく伝統性の高い組織が、労働軽視が当事者意識に与える負の影響を弱めると考え、仮説 3-2 を導出する。

【H.3-2：伝統性の高い組織風土は、労働軽視が当事者意識に与える負の影響を弱める】

III. 調査

1. 概要

本研究では、上記の仮説を検証するために、就業形態を問わず、社会人を対象にアンケート調査を行った。回答期間は、2018 年 11 月 3 日から 11 月 13 日までの 10 日間とし、Google form を使用して作成した WEB アンケートによる回答が 168 名であった。その 168 名(男性 110 名、女性 57 名、その他 1 名)を以降の研究で用いた。回答属性をまとめたものが、図表 3 である。

図表 3 サンプル内訳

性別	人数	割合
男性	110	65.5%
女性	57	33.9%
その他	1	0.6%
合計	168	100%

年齢	人数	割合
18-24	44	26.2%
25-29	60	35.7%
30-34	44	26.2%
35-39	13	7.7%
40-44	2	1.2%
45-49	1	0.6%
50-54	3	1.8%
55-59	0	0.0%
60-64	1	0.6%
合計	168	100.0%

役職なし	人数	割合
部長より上	11	6.5%
部長	6	3.6%
課長	10	6.0%
係長	13	7.7%
主任	15	8.9%
役職なし	107	63.7%
その他	6	3.6%
合計	168	100.0%

社会人歴	人数	割合
1-5年目	88	52.4%
6-10年目	49	29.2%
11-15年目	24	14.3%
16-20年目	1	0.6%
21-25年目	2	1.2%
26-30年目	3	1.8%
31-35年目	0	0.0%
36-40年目	1	0.6%
合計	168	100.0%

現在の企業の年数	人数	割合
1-5年目	125	74.4%
6-10年目	30	17.9%
11-15年目	11	6.5%
16-20年目	1	0.6%
21-25年目	1	0.6%
合計	168	100.0%

業種	人数	割合
その他サービス業	66	39.3%
製造業	21	12.5%
教育関連業	20	11.9%
電気情報通信業	16	9.5%
上記に当てはまるものがない	15	8.9%
金融・保険業	14	8.3%
医療・福祉業	4	2.4%
卸売・小売業	4	2.4%
公務員	3	1.8%
建設業	3	1.8%
運輸業	2	1.2%
合計	168	100.0%

職種	人数	割合
営業	52	31.0%
あてはまるものがない	50	29.8%
経営企画・調査	23	13.7%
人事・総務	14	8.3%
研究・開発・設計	9	5.4%
情報処理・情報システム	9	5.4%
経理・財務	7	4.2%
広報	4	2.4%
合計	168	100.0%

企業規模	人数	割合
10人以下	7	4.2%
11-50人	14	8.3%
51-100人	40	23.8%
101-300人	12	7.1%
301-500人	7	4.2%
501-1000人	9	5.4%
1001人以上	79	47.0%
合計	168	100.0%

部署規模	人数	割合
10人以下	41	24.4%
11-50人	65	38.7%
51-100人	45	26.8%
101-500人	8	4.8%
501-1000人	2	1.2%
1001人以上	7	4.2%
合計	168	100.0%

2. 使用項目

2-1. 従属変数：当事者意識

今回、Avey et al.(2009)の Psychological ownership(PO)の 5 因子の中でも促進的な面を表す 4 つに加えて、Hackman & Oldham(1980)の「仕事への責任感」を含めたものを当事者意識の尺度として使用する。また、「仕事への責任」を尺度に加えた理由は、日本で扱われる概念としての当事者意識には責任感の意味も含まれていると考えたためである。当事者意識の

下位概念であるアカウンタビリティはあくまでも説明責任としての意味が強いため、業務や仕事に対しての責任を表す概念が含まれていない。次に、促進的な面のみに着目したのは、防衛的な面は日本で用いられる当事者意識の意味とは異なるためである。小森谷(2011)で「当事者意識を持つと主体的な行動が増えていく」と述べられていることから、防衛的な面の特徴である処罰を減らすために避けるという行動は、日本で用いられる当事者意識を持つ人がする行動ではないと考え、本研究の質問項目では使用しない。また多島ら(2015)の中では当事者意識の質問項目として、帰属意識や責任感の項目が含まれており、同様に有能感・有識感も含まれているため、促進的な面はそのまま質問項目として使用する。

上記を踏まえ、Avey et al.(2009)の項目を参考に、Hackman & Oldham(1980)の「仕事への責任」の尺度を加えた当事者意識尺度全 14 項目を作成した当事者意識尺度について記述統計を確認したところ、天井効果・床効果ともみられなかった。また、当事者意識尺度として使用できるか否か、全 14 項目を用いて確証的因子分析を行った。信頼性分析によるクロンバックの α 係数は 0.879 であったため、14 項目の合成変数(総和の平均)を当事者意識尺度として使用する(平均値=3.679, 標準偏差=0.694)。

さらに、先行研究で示されていた 4 つの下位概念と「仕事への責任感」についても、確証的因子分析を行った。「自己効力感」では、信頼性分析によるクロンバックの α 係数は 0.897 であったため 3 項目の合成変数を自己効力感尺度として使用する。同様に、「アカウンタビリティ」では、クロンバックの α 係数は 0.795 であったため 2 項目の合成変数として、アカウンタビリティ尺度を使用し、「帰属意識」では、クロンバックの α 係数は 0.887 であるため、2 項目の合成変数として帰属意識尺度を使用する。「自己同一性」では、クロンバックの α 係数は 0.750 であったため 3 項目の合成変数として自己同一性尺度を使用し、「仕事への責任」では、クロンバックの α 係数は 0.752 であったため 4 項目の合成変数として仕事への責任尺度を使用する。

2-2. 独立変数

① 勤労観

既存研究でも触れた、柿原(1997)や岡田・内藤(1988)を踏まえて作成された植村(2009)の勤労観尺度全 27 項目を用いた。27 項目について記述統計を確認したところ、天井効果・床効果の確認を行ったところ、「自分が面白いと思える職に就くことが重要だ」「自分のやりたい職に就くことが重要だ」「その職業に、自分でやりがいを感じるということが重要だ」「仕事の中で自分の興味・関心を生かせることは重要だ」などの 12 項目に天井効果、「働くことは面白いとは思えない」の 1 項目に床効果が見られた。そのため、この項目を除いた残りの 14 項目を使用した。また今回使用した尺度は、先行研究で勤労観尺度として認められていたため、14 項目で先行研究を参考に、確証的因子分析を行った。信頼性分析によるクロンバックの α 係数は 0.772 であったため、14 項目の合成変数(総和の平均)を勤労観尺度として使用した(平均値=3.386, 標準偏差=0.590)。

また、先行研究で示されていた 7 つの下位概念の中で、天井効果・床効果によって欠落した「関係構築」を除く 6 つの下位概念に対して確証的因子分析を行った。「自己実現」・「社会的自己実現」は記述統計を取り、天井効果により残ったものが 1 項目であったため、この 1 項目を使用した。それ以外の「社会的報酬獲得」、「就労価値」、「経済的資源獲得」、「労働

軽視」についてそれぞれ信頼性分析の結果を確認する。「社会的報酬獲得」は、信頼分析によるクロンバックの α 係数は 0.789 であったため 2 項目の合成変数を社会的報酬獲得尺度として使用する。同様に「就労価値」はクロンバックの α が 0.782 であったため 5 項目の合成変数を就労価値尺度として使用し、「経済的資源獲得」はクロンバックの α が 0.825 であったため 3 項目の合成変数を経済的資源獲得尺度として使用し、「労働軽視」はクロンバックの α が 0.767 であったため 2 項目の合成変数として労働軽視尺度を使用する。

②組織風土

既存研究で述べたように、福井ら(2004)によって作成された組織風土尺度短縮版 12 項目を使用し、その中でも伝統性尺度全 6 項目に絞って使用した。記述統計を取り、天井効果・床効果を確認行ったところ、「メンバーを尊重しないような風潮が会社にはある」「上司は叱ることはあっても、ほめることはない」の 2 項目に床効果が見られた。そのため、この 2 項目を除いた 4 項目について、確認的因子分析を行った。結果として、伝統性尺度は「メンバーは、会社の方針や規則に従うように厳しい」の 1 項目となったため、この 1 項目を伝統性尺度として使用した。

2-3. コントロール変数

本研究では、コントロール変数として、男性を 1、女性とその他を 0 とするダミー変数である「男性ダミー」、回答者の「年齢(実数)」、「社会人年数(実数)」、「現在の勤務先に所属している年数(実数)」、「現在のあなたの業種をお答えください」という質問に対してその他サービス業を選択した回答者を 1、それ以外を答えた回答者を 0 とする「サービス業ダミー」、「現在のあなたの職種をお答えください」という質問に対して営業を選択した回答者を 1、それ以外を答えた回答者を 0 とする「営業ダミー」、「役職無し」を 1、それ以外の回答者を 0 とする「役職なしダミー」、「あなたの勤務先の企業規模はどのくらいですか」という質問に対して、10 人以下と答えた人を 1、11 人から 50 人と答えた人を 2、51 人から 100 人と答えた人を 3、101 人から 300 人と答えた人を 4、301 人から 500 人と答えた人を 5、501 人から 1000 人と答えた人を 6、1001 人以上と答えた人を 7 として「企業規模」、「部署人数(実数)」、「残業時間(月平均実数)」の 10 変数を使用した。

またこれらの使用変数には、同一サンプルからすべての回答を得ていることによる共通メソッド問題が生じている可能性を検討するため、Podsakoff & Organ(1986)が推奨するハーマンの単一因子テストを行った。使用した全ての尺度の項目を対象に、探索的因子分析(主因子法、回転なし)を行うことで、共通メソッドによるバイアスの問題はないと判断する方法である。「固有値 1 以上の因子が 2 つ以上であり、第 1 因子の寄与率が 50%を超えない」の 2 点を満たすことが確認できた(因子数 10、第 1 因子の寄与率 6.981%)。

IV. 分析

1. 相関分析

相関分析を行い、分析結果を図表 6 に示す。勤労観の下位概念それぞれと当事者意識について相関関係を確認したところ、自己実現を除く 5 つの下位概念においては有意な相関関係が見られた。具体的には、「社会的報酬獲得」「就労価値」は 5%水準で正の相関が見られ、

「経済的資源獲得」「社会的自己実現」は 1%水準で正の相関が見られ、「労働軽視」は 1%水準で負の相関関係が見られた。一方で、組織風土の伝統性と当事者意識には有意な相関関係が見られなかった。また、勤労観の下位概念と当事者意識の下位概念でのそれぞれの相関関係も多く見られた一方で、伝統性と当事者意識の下位概念の相関関係では、「アカウントビリティ」のみ 10%水準で負の相関関係を確認することができた。

2. 重回帰分析

勤労観、組織風土の伝統性、また勤労観と伝統性の交互作用が当事者意識へ与える影響について検討する。当事者意識を従属変数、勤労観の 6 つの下位概念と伝統性を独立変数として、強制投入法による重回帰分析を行った(図表 4-1)。また補論では、勤労観の下位概念それぞれと伝統性の組み合わせから当事者意識の 5 つの下位概念へ与える影響についても検討するため、当事者意識の下位概念それぞれを従属変数、勤労観の下位概念と伝統性を独立変数として、同様に強制投入法による重回帰分析も行った(図表 5-1)。

第 1 に、勤労観と当事者意識の関係性について検討を行う。図表 4-1 の model.1-1 より、勤労観の下位概念である「経済的資源獲得」について、当事者意識に正の影響を与えることから、**【H.1-1：経済的資源獲得は、当事者意識に正の影響を与える】**は支持された。また同じく model.1-1 より、勤労観の下位概念である「自己実現」について、当事者意識との関係性が見られなかったことから、**【H.1-2：自己実現は、当事者意識に負の影響を与える】**は棄却された。同様に、勤労観の下位概念である「労働軽視」について、当事者意識に負の影響を与えることから、**【H.1-3：労働軽視は、当事者意識に負の影響を与える】**は支持された。

第 2 に、組織風土の伝統性と当事者意識の関係性について検討を行う。図表 4 の model.1-1 より、伝統性は、当事者意識に影響が見られなかったため、**【H.2：伝統性の低い組織風土は、当事者意識に正の影響を与える】**は棄却された。

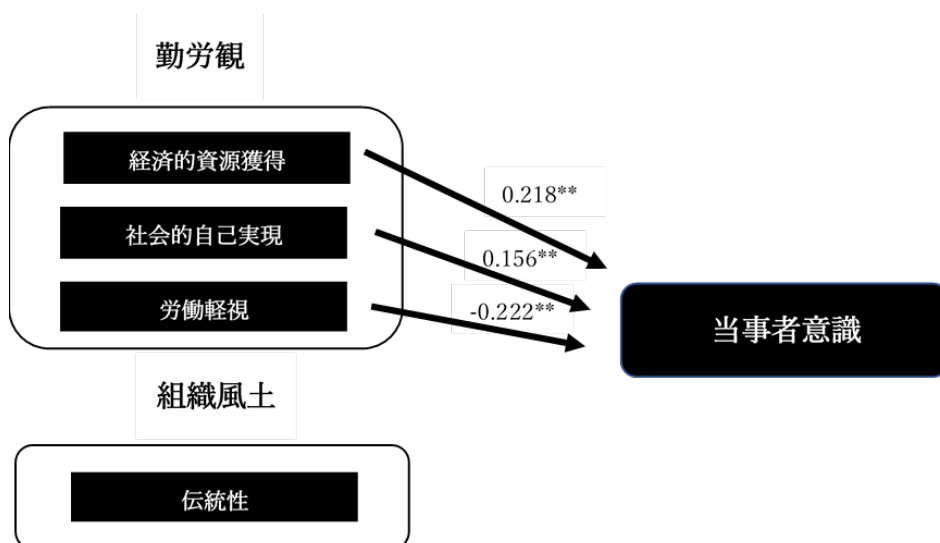
第 3 に、勤労観の下位概念それぞれと伝統性との組み合わせと、当事者意識との関係性を明らかにするために、交互作用を含めた重回帰分析を行った。交互作用項は、平均値による修正手続きを行い、交互作用項を作成した。図表 4-1 の model.1-2 より、勤労観の下位概念の「自己実現」と伝統性の交互作用について、当事者意識に対しての影響は見られなかったため、**【H.3-1：伝統性の低い組織風土は、自己実現が与える当事者意識の負の影響を弱める】**は棄却された。同様に、勤労観の下位概念の「労働軽視」と伝統性の交互作用について、当事者意識に対しての影響は見られなかったため、**【H.3-2：伝統性の高い組織風土は、労働軽視が当事者意識に与える負の影響を弱める】**は棄却された。

図表 4-1 重回帰分析

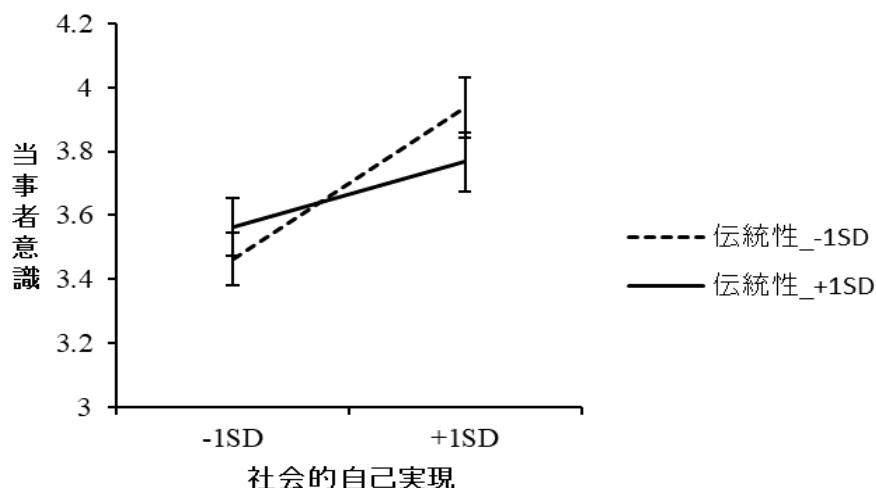
変数	model.1-1		model.1-2	
	当事者意識		当事者意識	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
男性ダミー	0.044	0.096	0.019	0.097
社会人歴	-0.001	0.008	-0.008	0.009
サービス業ダミー	0.062	0.099	0.049	0.100
営業ダミー	0.148	0.098	0.100	0.101
役職なしダミー	-0.294 **	0.099	-0.308 **	0.101
企業規模	-0.024	0.023	-0.024	0.024
自己実現	-0.043	0.039	-0.055	0.040
社会的報酬獲得	0.013	0.049	0.039	0.051
就労価値	0.020	0.062	0.029	0.065
経済的資源獲得	0.218 **	0.057	0.206 **	0.059
社会的自己実現	0.156 **	0.044	0.152 **	0.046
労働軽視	-0.222 **	0.041	-0.236 **	0.042
伝統性	-0.002	0.045	-0.012	0.046
自己実現*伝統性			0.013	0.038
社会的報酬獲得*伝統性			0.021	0.041
就労価値*伝統性			-0.079	0.060
経済的資源獲得*伝統性			0.011	0.052
社会的自己実現*伝統性			-0.073 +	0.039
労働軽視*伝統性			-0.045	0.038
定数	3.679 **	0.043	3.704 **	0.046
F値	5.861**		8.113**	
調整済みR ²	.356		.356	

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

図表 4-2 分析結果(勤労観と組織風土の重回帰分析)



図表 4-3 スライス分析
(社会的自己実現と伝統性の交互作用項と、当事者意識の関係)



V. 仮説の考察

前章の分析結果を受けて、仮説の結果に対する考察および、仮説以外の結果に対しての考察を検討する。

1. 勤労観と当事者意識の関係

【H.1-1：経済的資源獲得は、当事者意識に正の影響を与える】

【H.1-2：自己実現は、当事者意識に負の影響を与える】

【H.1-3：労働軽視は、当事者意識に負の影響を与える】

図表 4-1 より、H.1-1 は支持された。仮説の導出でも述べたように、昇給やより多くの給料を得るためには自身の職務遂行能力の向上が重要であるという認識が、労働者には定着していると考えられる。また、H.1-3 も支持された。仮説の導出で述べた内容支持されたといえる。また、後述の図表 4-1 を見れば、当事者意識の下位概念のすべてに対して負の影響を与えていることがわかる。このことから、労働軽視は、活躍するマインドセットとは大きく異なることが示される。

一方で、H.1-2 は棄却された。この理由として、質問項目が適切ではなかった可能性が挙げられる。もともと全 8 項目で構成されていた自己実現尺度は、天井効果・床効果により、「自分が長くやってもいいと思う職に就くことは重要だ」の 1 項目のみとなっている。そのため本研究では概念として使用したが、この項目では自己の適正に適合することや、やりがいを見出すことを重要視する自己実現尺度として扱うのは難しいと考える。

2. 伝統性と当事者意識の関係

【H.2：伝統性の低い組織風土は、当事者意識に正の影響を与える】

図表 4-1 より、伝統性が当事者意識に影響を与えていることは確認できず、H.2-1 は棄却された。この理由として、伝統性の高低のどちらの場合においても当事者意識に正の影響

を与える可能性があることが挙げられる。Drucker(1974)が述べているように、達成意欲・成長意欲を持たない人の場合、伝統性が低い組織ではなく伝統性が高い組織のほうが当事者意識に正の影響を与えるように、個人の特性によって伝統性が当事者意識に与える影響は異なるのであろう。

3. 勤労観と伝統性の交互作用と当事者意識の関係

【H.3-1：伝統性の低い組織風土は、自己実現が与える当事者意識の負の影響を弱める】

図表4-1のmodel.1-2より、自己実現と伝統性の交互作用は当事者意識に影響を与えておらず、H.3-1は棄却された。その理由としては、H.1-2の考察同様、自己実現の質問項目が適切ではなかったことで、今回の交互作用項でも結果が出なかったと考えられる。

【H.3-2：伝統性の高い組織風土は、労働軽視が当事者意識に与える負の影響を弱める】

図表4-1のmodel.1-2より、労働軽視と伝統性の交互作用は当事者意識に影響を与えておらず、H.3-2は棄却された。その理由としては、達成意欲・成長意欲を持たない人の定義の認識が異なっていたことが挙げられる。達成意欲・成長意欲を持たない人というのは、労働軽視のようになるべく働きたくない、できることなら楽をして働きたいなど働くことに対してネガティブなイメージを抱いているわけではないということが、この結果より推測される。

VI.インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的インプリケーションとして、4点挙げられる。まず第1に、当事者意識の新たな規定要因として勤労観と組織風土、両者の交互作用の考え方を導入して検討したことである。従来の研究では当事者意識の規定要因として業務や組織面からのアプローチが多かった一方で、働くことに対する意識として心理面からのアプローチを行った。第2に、植村(2009)や岡田・内藤(1988)で作成された勤労観尺度のアンケートを社会人を対象に行うことで、社会人版の勤労観尺度の土台を作成することが出来た。天井・床効果や因子分析などによって、高校生や大学生などの社会人以外に使用していた勤労観尺度を、社会人を対象に使用した場合の差異や変化について検討した。今後社会人版の勤労観尺度を作成する際に、本研究は参考になるであろう。第3に、組織風土の考察に、X・Y理論の観点を加えることで、組織風土の活用法を見出した点である。組織風土の中でも、伝統性の低い組織こそが労働者が働きやすい雰囲気を作り出すとされていたが、本研究では労働者個人の勤労観に着目することで、個人それぞれに合った組織風土があることを示した。第4に、Psychological Ownershipの尺度に、下位概念の縄張り意識ではなく、Hackman & Oldham(1980)で述べられている「仕事に対する責任感」を追加したことにより、本研究で用いた当事者意識の尺度を日本版当事者意識尺度として使用することができる。日本での当事者意識とは、主体的なイメージが含まれており、そのことは因子分析の結果からも示される。

2. 実務的インプリケーション

本研究の実務的インプリケーションとして、2点挙げられる。第1に、勤労観と伝統性の

交互作用項と当事者意識に与える影響を検討した結果より、採用活動で、自社の組織風土と採用候補者の勤労観を判断することによって、活躍する人材を確保する適切なマッチングを行うことができる。第2に、勤労観が当事者意識に与える影響を検討したことに、活躍する人材の発掘に役立つことができる。

VII. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界として、2点挙げられる。第1に、サンプルの偏りである。勤労観の下位概念である自己実現や関係構築に天井効果があったことから、サンプルの勤労観が偏っていたことが示される。十分な範囲と規模のサンプルを収集することが課題といえよう。

第2に、本研究では、組織風土としては伝統性尺度のみを用いている。先行研究でも述べているように、組織風土を表す概念はほかにも多数ある。成果主義や目標管理制度と勤労観の関係性を検討するなど、この研究をもとに個人-組織適合の考えに勤労観が使用することができると思われる。

VIII. 補論

重回帰分析の結果をもとに、仮説として置かなかったものの中でも、特に注目しておきたい結果に対して考察を行う。

補1. 勤労観の下位概念と伝統性の交互作用と当事者意識の関係

図表5-1の model.4-1 より、勤労観の下位概念の社会的自己実現は当事者意識に正の影響を与える。また、図表5-1の model.4-2 より、社会的自己実現と伝統性の交互作用は、当事者意識に負の影響を与える。図表5-3のスライス分析によって詳しく見ていくと、伝統性の低い組織において、社会的自己実現の有無が当事者意識に与える影響のほうが大きい。勤労観の社会的自己実現は、働くことは社会の役に立つためと考えていることから、達成欲求や成長欲求を持つと考えることができる。

補2. 勤労観の下位概念と伝統性の組み合わせと当事者意識の下位概念との関係

図表5-1の model.2-2、model.5-2 より、就労価値と伝統性の交互作用が、当事者意識の自己効力感・自己同一性に対して10%水準で負の影響を与えていることが示されている。

先の仮説の考察において、X理論で適用される達成欲求や成長欲求を持たない人の定義として、働くことに対してネガティブなイメージを持っているわけではないと述べた。そのうえで、Druckerが述べる達成欲求や成長欲求を持たない人とは、勤勉に就労すること・就労を継続すること・就労そのものを大切であるとする就労価値だと考えることができる。そのため、X理論と伝統性が高い組織が近いいため、就労価値と伝統性の交互作用は正の影響を与えると考える。しかし、分析結果をみると、これは支持されない。このことから、マクレガーの理論に対してのDruckerの批判について、本研究から2つの示唆を与えることができる。第1に、1970年代に提唱されていたDruckerの批判は現代の達成欲求や成長欲求を持たない人に対しては適用することができない。第2に、当事者意識に対して、勤労観の下位概念それぞれと伝統性との交互作用の結果の中で、正の影響を与えるものもあるため、X理論で述べられる伝統性が高い組織が適用される価値観は、他に存在する可能性がある。

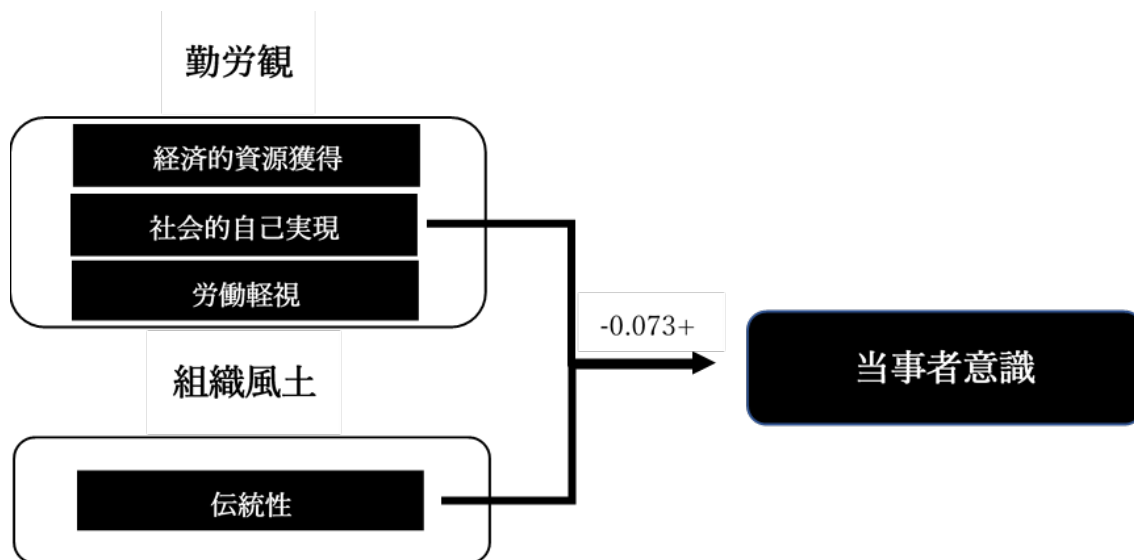
図表 5-1 の model.6-2 より、経済的資源獲得と伝統性の交互作用項が、当事者意識のアカウンタビリティに対しては 10%水準で正の影響を与えている。先に、マクレガーの理論に対しての Drucker の批判に対して、2つの示唆を述べた。その2つ目に X 理論を適用することが出来る価値観が他に存在する可能性があるとしたが、この分析結果から経済的資源獲得が考えられる。理由としては、経済的資源獲得は H.1-1 より、多くの給料を得るために職務遂行能力を上げることが重要であると考えていることは支持されている。そのため、職務遂行を行う上で伝統性の高い厳格な組織に所属している場合、職場での問題意識を指摘することは職務を遂行するためには不可欠であり、アカウンタビリティに正の影響を与えると考える。実際に図表 5-3 のスライス分析の結果からも、伝統性の高い組織において、経済的資源獲得を持つ人はアカウンタビリティ尺度が高い。

図表 5-1 重回帰分析
(当事者意識の下位概念への影響)

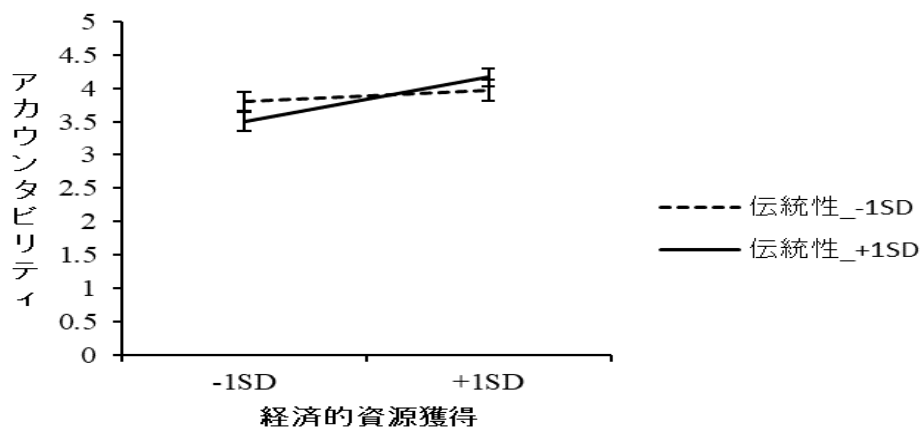
変数	model 2.1		model 2.2		model 3.1		model 3.2		model 4.1		model 4.2		model 5.1		model 5.2		model 6.1		model 6.2	
	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差	係数	標準偏差
男性比率	.068	0.134	.043	0.135	.023	0.147	.007	0.149	-.113	0.166	-.129+	0.168	-.086	0.147	-.021	0.147	.096	0.119	-.099	0.121
社会人率	-.020	0.014	-.026	0.014	-.085	0.033	.081	0.013	-.093	0.171	-.097	0.013	.057	0.013	.039	0.015	-.203**	0.014	.001	0.011
ワーキングプア率	.002	0.137	-.022	0.139	.123	0.151	.148+	0.152	.096	0.170	.075	0.172	.046	0.151	.058	0.130	-.049	0.123	-.064	0.124
企業経営者	.055	0.160	-.220**	0.162	-.085	0.150	.126	0.134	.006	0.173	-.091	0.173	.177*	0.150	.144*	0.131	-.055	0.122	.040	0.126
自己実現	.162*	0.037	-.191*	0.038	-.002	0.035	-.003	0.037	-.081	0.040	-.173*	0.041	-.136+	0.035	-.163*	0.036	-.023	0.029	-.156*	0.036
社会的報酬獲得	.173**	0.062	-.191*	0.065	-.200*	0.059	-.223**	0.060	.008	0.067	-.012	0.068	.038	0.059	.008	0.060	-.010	0.048	.010	0.049
経済的資源獲得	-.054	0.100	-.023	0.103	-.088	0.075	-.088	0.077	-.099	0.085	-.057	0.087	.087	0.075	.146+	0.076	-.073	0.061	-.086	0.063
社会的自己実現	.184*	0.097	-.291**	0.073	-.111	0.088	-.240**	0.099	-.011	0.107	-.020	0.111	.068	0.095	.097	0.097	-.079	0.077	.025	0.080
労働懸望	.017	0.073	-.003	0.074	-.011	0.069	-.027	0.071	-.076	0.079	-.090	0.072	.178**	0.065	-.298**	0.063	-.306**	0.051	-.315**	0.062
自己実現/伝感性		.056		0.061		0.059		0.062		.020		0.066		0.084		0.058		.013		0.056
社会的報酬獲得/伝感性		-.054		0.065		-.087		0.062		.082		0.070		0.117		0.062				-.066
経済的資源獲得/伝感性		.093		0.083		.040		0.091		-.088		0.103		.066		0.090				.095
社会的自己実現/伝感性		-.109		0.062		-.173+		0.080		-.061		0.090		.069		0.079				-.164*
労働懸望/伝感性		-.095		0.061		-.074		0.059		-.194*		0.066		-.091		0.058				-.009
定数	3.671**	0.069	3.717**	0.073	3.884**	0.066	3.872**	0.070	3.854**	0.074	3.907**	0.079	3.551**	0.066	3.374**	0.069	3.743**	0.053	3.757**	0.053
R ²	.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**		.4511**	
調整済みR ²	.215		.215		.215		.215		.215		.215		.215		.215		.215		.215	
F	3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**		3.569**	
標準誤差	.236		.236		.236		.236		.236		.236		.236		.236		.236		.236	
調整済み標準誤差	.194		.194		.194		.194		.194		.194		.194		.194		.194		.194	
変数	.183		.183		.183		.183		.183		.183		.183		.183		.183		.183	
調整済み変数	.133		.133		.133		.133		.133		.133		.133		.133		.133		.133	
変数	.156		.156		.156		.156		.156		.156		.156		.156		.156		.156	
調整済み変数	.104		.104		.104		.104		.104		.104		.104		.104		.104		.104	
変数	.299		.299		.299		.299		.299		.299		.299		.299		.299		.299	
調整済み変数	.251		.251		.251		.251		.251		.251		.251		.251		.251		.251	
変数	.319		.319		.319		.319		.319		.319		.319		.319		.319		.319	
調整済み変数	.253		.253		.253		.253		.253		.253		.253		.253		.253		.253	

** p < .01, * p < .05, + p < .10

図表 5-2 分析結果
(勤労観と伝統性の交互作用項)



図表 5-3 スライス分析
(経済的資源獲得と伝統性の交互作用項と、アカウントビリティの関係)



参考文献

Avey, J. B., Avolio, B., Crosseley, C. & Luthans, F. (2009) "Psychological Ownership: Theoretical Extensions, Measurement, and Relation to Work Outcomes." *Journal of Organizational Behavior*, No.30, pp.172-191.

Drucker, P. F. (1974) *Management : Tasks, Responsibilities & Practicalities*, London: Heinemann professional Publishing.

Edwards, J. R. & Shipp, A. J. (2007) "The Relationship Between Person-Environment fit and Outcomes : An Integrative Theoretical Framework," *Perspectives on organizational fit* , No.209

- Tylor, E. B. (1871) *Primitive culture: researches into the development of mythology, philosophy, religion, art, and custom*, J.Murray. Vol.2.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1980) *Work Redesign*, Reading MA : Addison-Wesley.
- Higgins, E. T. (1997) “Beyond pleasure and pain.” *American psychologist*, Vol.52, No.12, pp.1280-1300.
- L. Kristof-Brown, D. Zimmerman, & C. Johnson (2005) “Consequences of Individuals’ Fit at Work : A Meta-analysis of Person-Group, and Person-Supervisor Fit.” *Personnel Psychology*, Vol.58, No.2, pp.281-342.
- Verquer.L., Beehr.A. & H. Wagner. (2003) “Meta-analysis of relations between person-organization fit and work attitudes.” *Journal of Vocational Behavior*, Vol.63, No.3, pp.473-489.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2001) “Toward a theory of psychological ownership in organizations.” *Academy of Management Review*, Vol.26, No.2, pp.298-310.
- Pierce, J. L., Kostova, T. & Dirks, K. T. (2003) “The state of psychological ownership: Intergrating and extending a century of research.” *Review of general psychological*, Vol.7, No.1, pp.84.
- Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986) “Self reports in Organizational Research: Problems and Prospects.” *Journal of Management*, Vol.17, pp.531-544.
- Van Dyne. L. & Pierce, J. L (2004) “Psychological ownership and feelings of possession: three field studies predicting employee attitudes and organizational citizenship behavior.” *Journal of Organization. Behavior.*, No.25, pp.439-459.
- Wagner, S. H., Parker, C. P. & Christiansen, N. D. (2003) “Employees that think and act like owners: effects of ownership beliefs and behaviors on organizational effectiveness.” *Personnel Psychology*, No.25, pp.847-871.
- 安達 智子(1998)「大学生の就業動機測定を試み」『実験社会心理学研究』 No.38, pp.172-182.
- 安達 智子(2004)「大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援」『日本労働研究機構』 Vol.533, pp.10-18.
- 植村 善太郎(2009)「勤労観測定を試み」『教育実践研究』 Vol.17, pp.219-226.
- 岡田 忠義・内藤 勇次(1988)「高校生用勤労観尺度作成を試み」『日本進路指導学会第 10 回研究大会発表要旨記録』
- 小川 憲彦・大里 大助(2010)「組織と個人の適合に関する一考察—企業と学生の価値観比較を通じて—」『産業・組織心理学会大会発表論文集』 No.26, pp.61-64.
- 柿原 長弘(1997)「職業高校生の勤労観に関する基礎的研究(1)」『進路指導研究』Vol.18, pp.39-46.
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター(2002)「児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について(調査研究報告書)」
- 古郡 鞆子(1992)「若年の勤労観, 就業行動と出生率の変化」『人口学研究』 No.15, pp.45-55.
- 小森谷 浩志(2011)「経営理念の策定から浸透プロセスに対する一考察」『日本経営診断学会論集』 Vol.11, pp.69-75.
- 総務省 「情報通信白書」 平成 29 年度版 第一部 第一節
- 佐藤 彰祝・岡本 純子(2005)「ダッカ市における住民参加型廃棄物管理モデル開発の試み」『国際協力研究』 Vol.21, No.2, pp.1-19.

- 下村 英雄(2003)「調査研究からみたフリーター-フリーターも働き方と職業意識(フリーター-その心理社会的意味)-(フリーター事始め)」後藤 宗理・大野木 裕明(編)『現代のエスプリ フリーター：その心理社会的意味』, No.427, pp.32-44.
- 関本 昌秀・鎌形 みや子・山口裕子(2001)「組織風土尺度作成の試み(I)」『豊橋創造大学紀要』 Vol.5, pp.51-65.
- 外島 裕・松田 浩平(1995)「組織風土の理論と分析技法の開発」『経営組織診断の理論と技法-人的側面を中心として』 同友館 pp.11-29.
- 高崎 桜(1997)「大学生の職業観に関する研究—両親のライフサイクルとの関連から—」『追手門学院大学心理学論集』 No.5, pp.29-37.
- 多島 良・平山 修久・森 明子・川畑 隆常・高田 光康・大迫 政浩(2015)「ワークショップ型研修による災害廃棄物対策に係る意識・態度の醸成」『自然災害科学』 Vol.34, pp.99-110.
- 日本労働研究機構(2000)「進路決定をめぐる高校生の意識と行動—高卒「フリーター」増加の実態背景」『調査報告書』 No.138.
- 平澤 哲(2013)「未知のイノベーションと組織アイデンティティ：相補的な発展のダイナミクスの探求」『組織科学』 Vol.46, No.3. pp.61-75.
- 福井 直人(2009)「日本企業における能力考課基準の変容—職務遂行能力からコンピテンシーへ」『商経論集』 Vol.44, No.1,pp.19-41.
- 福井 里江・原谷 隆史・外島 裕・島 悟・高橋 正也・中田 光紀・深澤 健二・大庭 さよ・佐藤 恵美・廣田 靖子(2004)「職場の組織風土の測定」『産業衛生学雑誌』 Vol.46, No.6, pp.213-222.
- 村田 晋也(2015)「マグレガー理論の"底流"に関する一考察:論文『労使協働に関する心理学的分析』を中心に」『愛媛経済論集』 Vol.35, No.1, pp.1-14.
- 山下 剛(2005)「PF ドラッカーによる D. マグレガー Y 理論批判:<組織目的と個人目的の統合>を中心に」『日本経営学会誌』 No.14, pp.29-42.
- リクルートワークス研究所(2013)『Global Career Survey アジアの「働く」を解析する』

図表 6 相関分析

	N	平均値	標準偏差	Cronbach's α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	
1 男性が主一	168	0.654	0.475	1.000																					
2 社会人歴	168	6.315	5.692	0.488	-.189	1.000																			
3 サーチワークが主一	168	0.392	0.488	0.488	.046	-.107	1.000																		
4 職業が主一	168	0.309	0.462	0.488	.026	-.125	-.011	1.000																	
5 役職が主一	168	0.636	0.488	0.488	-.158	-.343	-.001	.050	1.000																
6 企業規模	168	5.029	2.091	0.488	-.002	-.044	-.349	.114	-.054	1.000															
7 勤労観	168	3.386	0.59	0.772	.080	-.033	-.208	.022	-.156	.204	1.000														
8 自己実現	168	3.732	1.246	0.772	-.036	-.100	-.101	.010	-.152	.129	.464	1.000													
9 社会的報酬獲得	168	2.985	1.055	0.789	.191	.081	-.243	-.028	-.145	.153	.572	.189	1.000												
10 経済的資源獲得	168	3.5	0.842	0.782	-.021	-.010	-.142	.006	-.040	.150	.760	.403	.188	1.000											
11 社会的自己実現	168	3.714	0.951	0.825	-.019	-.108	-.113	.052	-.101	.148	.776	.210	.426	.385	1.000										
12 労働観	168	3.869	1.104	0.825	-.186	.007	.007	.068	-.179	.050	.292	.100	.251	.202	.136	1.000									
13 労働観	168	2.595	1.187	0.767	.053	-.095	-.070	-.059	.04	.086	.301	-.097	.036	-.071	.255	.249	1.000								
14 当事者意識	168	3.679	0.694	0.879	.097	-.001	.071	.144	-.251	-.067	.193	.072	.197	.180	.254	.439	.372	1.000							
15 自己効力感	168	3.67	1.007	0.897	.160	.080	-.031	.036	-.271	-.052	.078	-.047	.266	.029	.105	.335	.275	.765	1.000						
16 ワカチガイ	168	3.883	0.912	0.795	.059	.061	.169	.142	-.116	-.073	-.038	-.127	-.016	.002	.090	.197	-.255	.683	.583	1.000					
17 帰属意識	168	3.854	1.065	0.887	-.099	-.100	.190	.043	-.074	-.221	.065	.054	-.022	.083	.161	.262	-.244	.714	.386	.408	1.000				
18 自己同一性	168	3.351	1.013	0.75	.070	.099	.038	.187	-.243	-.087	.281	.192	.255	.240	.284	.363	-.289	.777	.423	.330	.635	1.000			
19 仕事への責任	168	3.742	1.013	0.752	.107	-.140	-.015	.115	-.158	-.019	.222	-.115	.126	.235	.241	.380	-.284	.703	.378	.360	.294	.390	1.000		
20 伝達性	168	2.845	1.068	0.752	-.024	.029	-.226	-.204	-.006	.234	.308	.063	.167	.239	.204	.403	.199	-.053	.006	-.098	-.145	-.021	.007	1.000	

** p < .01, * p < .05, † p < .10