

若手従業員の働くことの意味づけの移行に関する縦断的検討

立教大学 正木 澄江*

筑波大学 岡田 昌毅**

A longitudinal study on the transition of meaning-making in work
among young adult employees

Sumie MASAKI
(Rikkyo University)

Masaki OKADA
(University of Tsukuba)

The purpose of this study was to investigate the change of meaning-making in work among young adult employees, based on longitudinal data analysis. Semi-structured interviews were conducted with 18 business persons who had less than four years of working experiences in Japanese companies, at the time of the first interview. The first interview (T1) was conducted in 2011, and the second interview (T2) in approximately one year after the first interview. The verbal responses of each participant were analyzed by Qualification Method III. Our findings indicate that the change of meaning-making in work among young adult employees 1) waded through 3 steps, “apprentice”, “significance of ordeal”, and “ascertain way of working”, 2) migrated in a certain direction which were shown by the data spatially, suggesting the possibility of formulating a hypothesis on the transition of personal meaning in work up to 5 years from employment in the firm.

Keywords : meaning-making in work, transition of personal meaning, young adult employees

1. 問題と目的

1.1 社会的背景

近年、働くことの道徳的価値の変化や、多様な働き方への選択肢が広がる中で、従来の働くことの意味や価値観に揺らぎが生じ、働く個人はその意味を独自に模索していく必要性に迫られている（高橋，2006）。とりわけこれまでの職業経験の蓄積が少ない若手社員にとって、自らの働く意味を見出すことは容易ではな

い。新入社員を対象とした調査では、働く目的は「収入を得ること（81.0%）」以外に、「仕事を通じて、やりがい・充実感が得られること（50.0%）」「自分自身の人間性を成長させること（40.0%）」が上位にあがっている（日本能率協会，2011）。その一方で、若手の離職理由の1位は「給与に不満」が最も多く、次に「キャリアアップするため」「会社の将来性・安定性に期待が持てない」と続く（労働政策研究研修機構，2007）。若手社員にとっては、収入や給与などの経済的報酬に加えて、やりがいや成長、そして将来への展望といった内的要因も重要であると考えられる。

* 立教大学キャリアセンター キャリア支援コーディネーター。

** 筑波大学大学院 人間総合科学研究科 教授。

生涯発達の観点からみれば、成人前期は職業上および対人関係上の役割を確立し、自分にとって意味のある人生哲学を実現する時期である (Kroger, 2000)。しかし、近年、若者がやりがいや誇りを感じられる仕事が失われ、職場での意味の欠如から仕事に幻滅し、成功や充実したキャリアから疎遠になりつつあると指摘されている (玄田, 2001; Robbins & Wilner, 2001)。道谷・岡田 (2011) は、若年就業者の組織適応プロセスと職業的役割の探索プロセスの関連を検討し、経験の意味づけが入社 3 年間のキャリア発達に重大な影響を与える要因であることを示した。

以上から、働くことの意味や目的の有無が、若手社員の就業行動に多大な影響を与えるものの、働くことがどのように意味づけられていくのかについては、十分に明らかにされていない。そこで本研究では、若手従業員の働くことの意味がどのように変化していくのかを探索的に検討する。

1.2 働くことの意味・意味づけに関する研究の概観

働くことの意味または意味づけに関する研究は、主に組織行動論やキャリア発達、臨床心理などの幅広い分野でさまざまな知見が蓄積されてきた。しかし、多くの研究者が独自の定義や枠組みを採用し、その内容は働くことに関する信念、価値、態度といった全般的なものから、個人的な経験や意義まで、広範囲にわたる (Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010)。近年、心理学領域では働くことに対する価値観の多様化や、ポジティブ心理学の流れを受け、働くことの意味を「個々人の働くことに関する個人的な解釈、もしくはその人の人生の文脈において働くことが担う役割 (Pratt & Ashforth, 2003)」と捉え、個人にとっての働くことの肯定的意味に着目した研究が見られるようになった。Pratt & Ashforth (2003) は、アイデンティティ理論に基づき、働くことの有意

味性モデルを提示した。このモデルは、有意義性 (meaningfulness) を役割 (role) と所属 (membership) の観点から整理し、働くことの有意義性が、仕事の有意義性 (meaningfulness in work) と職場での有意義性 (meaningfulness at work) から構成される独自の理論モデルを示している。

他方、臨床心理領域では、経験の意味づけは「1つまたは連続した出来事や経験を再構成または再評価する積極的なプロセス (Taylor, 1983)」と定義され、特にストレスフルな状況において喚起されるとして、研究者間で共通認識がある。意味づけ (meaning-making) 研究のレビューを行った Park (2010) は、状況的意味 (situational meaning) と包括的意味 (global meaning) からなる統合的意味づけモデルを提唱している。状況的意味とは、ストレスフルな体験をした際に行われる意味づけであり、意味づけのプロセスと生成された意味から構成される。包括的意味とは、個人がもつ信念、目標、仮定世界、統制感などであり、ストレスフルな体験にかかわらず存在する感覚を指す。このモデルを働くことの意味に置き換えると、前者は仕事上のストレスフルな出来事に対する意味づけであり、後者は個人にとっての働くことそのものに対する意味づけであると考えられる。

以上から、本研究では Pratt & Ashforth (2003) と Taylor (1983) に基づき、働くことの意味づけを「仕事上の出来事や経験を再構成または再評価することを通じて、働くことに関する個人的な解釈や、人生の文脈において働くことが担う役割を見出していくプロセス」と定義する。

1.3 若手従業員の働くことの意味づけに関する研究

若手従業員の働くことの意味づけは、主に組織社会化研究やキャリア発達研究の文脈において行われてきた。本研究では、日本企業に勤務

する若手従業員の働くことの意味づけを検討するため、ここでは日本における研究を中心に取り上げる。

新入社員の社会化過程を意味生成 (sense making) の概念を用いて説明した Louis (1980) は、新人が入社後に経験する驚きに対して、回顧的な説明や意味づけを行おうとするプロセスをモデル化した。意味生成は、他者による解釈、組織独特の解釈スキーマ、性質や目的、過去の経験により成立するが、これらの資源を有していない場合には、不適切な意味生成が行われることもある。このモデルを基に日本企業での検討を行った上野山 (1999) は、新入社員の組織適応プロセスが、未知の状況に驚きつつ、仕事や組織の情報に対して意味を見出し、実践を通じてそれらを統合していくことで状況への影響力を獲得していくことを明らかにした。さらに大庭・藤原 (2008) は、新入社員の組織社会化プロセスにおいて、現在の仕事に不適応感を抱いている者ほど、積極的に今の意味づけを行うことを示している。

さらに、組織社会化後の成人前期 (25～39歳) の仕事の意味づけプロセスを検討した坂井 (2008) は、仕事の不満やストレスを契機として仕事の意味づけが揺らぎ、新たな意味の模索がなされるとした。そして、成功した場合には目的の意味づけ (やりがいや楽しさを重視した意味づけ)、失敗した場合には目的の意味づけの放棄や手段の意味づけ (給与や条件などの価値を重視した意味づけ) がなされることを明らかにした。つまり、ネガティブな出来事や経験を契機に働くことの意味を模索するが、必ずしも新たな意味づけがなされる訳でなく、一時的な保留や放棄もみられる。

一方、女性を対象とした働くことの意味に関しては、いくつかの研究がみられるが、女性総合職のキャリアパス (藤川, 2004) や、既婚女性向け雑誌の言説を比較したもの (橋本, 2011) に留まっており、企業従業員がどのように働くことの意味を見い出していくのかとい

た個人の内面に焦点を当てた研究は見当たらない。

以上から、意味づけは新入社員の組織適応や入社後のキャリア発達を左右する必要不可欠な要因であり、若手従業員の不満やストレスをやりがいや充実感などの肯定的資源に再構成するものと考えられる。しかし、いずれも1企業の従業員やごく少数の対象者によるものであり、結果は特定の企業や個人の特徴に留まっている可能性もある。

そこで正木・岡田 (2014) は、さまざまな企業で働く従業員が入社後約10年間にどのように自らの働くことの意味を見出していくのかというプロセスを検討している。正木・岡田 (2014) によれば、働くことの意味醸成プロセスは、仕事の実務や社会的関わりを実践する中で、実務者としての内面的理解を深めることと、社会 (職場や組織) における自分の価値を見出すことが、相互に関連しながら進行する。またこのプロセスでは、初期 (1～3年目) と中期 (4～10年目超) で異なる意味づけの段階が存在し、27概念から構成されることが示された (以下の「」は概念名を示す)。

初期には、「マンネリ感や物足りなさ」「仕事への不適合感」の否定的見方に対して、「仕事の面白さを発見」「仕事ならではの経験に意義」「次のステップへの地ならし」の肯定的見方があり、その中で表面的な仕事の解釈をしていく。その一方で、「まだまだ半人前の自分」「苦手部分や未熟さへの気づき」といったまだまだ自分に対して、「自分の存在価値を模索」し、「意外な強みを発見」するなど役に立てそうな自分を認識していく。

中期には、自らの働く目的として「生活の糧として重視」する場合もあれば、「主体的な目標に向けた意欲」「役割を通じた能力発揮と充実感」「誰かの役に立つやりがいや喜び」などの内的な目的を意識するようになる。これに並行して、「自分の価値観が具体化される」「状況に応じた価値の捉え直し」などの価値の明確化

が行われることもあれば、「このままでいいのか」という疑問」「自分にとっての仕事を考える」「自分らしい生き方への迷い」といった価値の模索へとつながる場合もあり、組織的視点からみた自分を再構築していく。

これらの段階を経て、「自分なりの働くポリシーをもつ」「経験や気づきが活かしている実感」などの仕事理念を確立し、「組織やメンバーの挑戦を担っている自信」「仕事を通じた組織への貢献心」などの組織の一員としての自負心が芽生え、「現在の仕事を深める」「経験を土台に可能性を広げていく」といった自己の可能性や、「上司や組織への恩返し」「後進を育てる」「社会的貢献への意志」といった他者への貢献が、将来展望へとつながり、働くことの意味が深まっていく。

以上のプロセスや段階を経て、正木・岡田(2014)は、企業従業員の働くことの意味が醸成されていくことを探索的に明らかにした。しかし、このプロセスは回顧的に明らかにされたものであり、堀田(2000)が指摘する時間的経過による経験の再構成や忘却などの回顧法の限界を踏まえ、現在に焦点を当てた検討が必要であ

る。また、初期と中期の段階の間で、どのような変化が起こっているのかについても明らかにする必要がある。

1.4 本研究の目的

そこで本研究では、若手従業員にとっての働くことの意味づけがどのように変化するのか、その移行プロセスについての仮説生成を目的とする。第1に、回顧的に示された先行研究との比較から、若手従業員が現在の仕事経験をどのように意味づけているのかを明らかにし、働くことの意味づけに関する項目を抽出する。第2に、若手従業員の意味づけと年次との関連を検討する。第3に、働くことの意味づけの移行過程を検討する。

2. 方法

2.1 調査対象者

大学または大学院を卒業後、民間企業に勤務する社会人経験1年目9名、3年目5名、4年目4名の正社員18名(男性6名、女性12名、平均年齢24.5歳)を対象とした。属性を表1に示す。調査対象者は、著者の知人や調査協力

表1 調査対象者一覧(T1の時のもの)

群	No.	性別	年齢	学歴	社会人歴	業界	職種
第1群	A	男	20代前半	大学院	1年目	コンサル	専門
	B	男	20代後半	大学院	1年目	IT	開発
	C	女	20代後半	大学院	1年目	金融	専門
	D	男	20代前半	大学院	1年目	商業	事務
	E	女	20代前半	大学	1年目	IT	開発
	F	男	20代前半	大学	1年目	金融	事務
	G	女	20代前半	大学	1年目	金融	事務
	H	女	20代前半	大学	1年目	金融	営業
	I	女	20代前半	大学	1年目	IT	営業
第2群	J	女	20代後半	大学院	3年目	製造	開発
	K	女	20代前半	大学	3年目	製造	専門
	L	女	20代前半	大学	3年目	物流	事務
	M	女	20代後半	大学	3年目	製造	営業
	N	女	20代後半	大学	3年目	製造	営業
第3群	O	男	20代後半	大学院	4年目	不動産	営業
	P	男	20代後半	大学	4年目	金融	専門
	Q	女	20代後半	大学	4年目	金融	専門
	R	女	20代後半	大学	4年目	商業	事務

者を介したスノーボール・サンプリングにより広く募集し、性別、業界、職種などの属性が極端に偏ることがないように配慮した（表1）。

2.2 調査方法

調査対象者に対し、1人約60分の半構造化面接を行った。時期は、第1回目（T1）を2011年8月～9月、第2回目（T2）を1年後の2012年8月～9月に行った。面接は、調査対象者が勤務する企業の会議室あるいは調査対象者が指定する場所で行った。面接時間は、1人あたり31分～132分（平均54分）であった。

本研究は、筑波大学大学院人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て行われた。面接に際しては、調査目的、回答の自由意志や回答中断の権利、録音媒体と逐語録を含む個人情報取り扱い等、調査倫理に関わる事項を書面と口頭により説明し、全員より了承が得られたため、同意書への署名を求めた。また、インタビュー内容の記録は、調査対象者の承諾を得た上でICレコーダーと筆記により行った。

2.3 調査内容

現在の仕事経験の意味づけと人生における働くことの役割を検討するために、主に3つの項目を設定した。質問項目は、(1)現在の仕事や働くことに対する思い、考え、取り組み姿勢（苦しみ、楽しさ、葛藤、目標などの観点から）、(2)仕事を通じた自分の存在価値や役割意識（気づき、学びなどの観点から）、(3)現在または今後の計画や目標についてであった。

2.4 分析方法

はじめに、若手従業員の仕事における経験の意味づけを捉えるため、調査対象者18名について、現在の仕事をどのように捉えているのか（何をしているのか）、自分自身の職場または組織における位置づけ（どのような存在か）、人生における働くことの役割（人生との関連）に関する発言の逐語録を作成した。つぎに、キャ

リアを専門とする大学教員1名および大学院生3名により、正木・岡田（2014）で明らかにされた働くことの意味づけプロセスに関する概念27項目を参考に、現在の経験の意味づけに該当する発言例から項目を抽出した。その際、該当するものがないと判断した場合は新たに項目を作成した。相違のあった部分については4名で協議の上、最終的な判定を行った。

さらに、意味づけと年次の関連や移行プロセスを検討するために、導出された項目について数量化理論第Ⅲ類（以下、数量化Ⅲ類とする）による解析を行った。数量化Ⅲ類は、あらかじめ属性やその他の特徴から集団を分割し、その内部構造を探るために「考えの筋道」を露呈させ、新たな仮説を立てる上で有効な方法とされる（林、1993）。本研究では、長期的な縦断研究に先立ち、組織適応、就業継続や離転職との関連から1年目、3年目、4年目の異なる年次3群を設定し、5年間の移行プロセスを探索的に検討する。

3. 結果

3.1 働くことの意味づけに関する項目の抽出

分析の結果、本研究では意味醸成プロセス研究に見られる27項目のうち18項目が該当し、新たに6項目が作成され、計24項目が導出された。

若手従業員の現在に焦点を当て抽出された項目は、主として意味醸成プロセスの前半部分に該当し、プロセスの終盤に該当する人生における働くことの役割に関する発言は得られなかった。さらに、入社1・2年目の調査対象者からは、特に配属直後の新人期において上記に該当しない発言も見られたため、回顧法では抽出されなかったと思われる項目を新たに追加した。以下、分析項目、発言例、と各項目の延べ人数（ $N = 36$ ）に対する出現率を表2に示す。なお、以降は澤田（2005）や高橋・松井（2009）に基づき、出現率8%以上の22項目を分析対象とした。

3.2 働くことの意味づけと年次との関連

対象者 18 名の T1 と T2 (延べ 36 名) に対し、表 2 で明らかにされた働くことの意味づけ 22 項目(「未知」「地固め」「最低限の役目」「無価値」「戦力外」「一担当者」「面白さ」「経験に意義」「地ならし」「マンネリ」「不適合感」「価値・役割を模索」「強みの発見」「まだまだの自分」「未熟」「主体的意欲」「能力発揮と充実感」「自己価値の明確化」「価値の捉え直し」「このままでいいのか」「自分の仕事とは」「手段・方向性の悩み」と、年次 5 項目(「1 年目」「2 年目」「3 年目」「4 年目」「5 年目」)の計 27 項目について、「該当あり」を 1、「該当なし」を 0 とし、数値化し、数量化Ⅲ類による解析を行った。

その結果、固有値は、第 1 軸が .713、第 2 軸が .513、第 3 軸が .315 であった。累積寄与率は、順に 21.37%、36.72%、46.16% であったため、第 1 軸と第 2 軸を採用した。第 1 軸を横軸、第 2 軸を縦軸として、2 次元上にカテゴリスコアを布置した。さらに、項目間のまとまりを明らかにするために、Ward 法によるクラスタ分析を行った。働くことの意味づけと年次との関連を検討するため、カテゴリスコアを布置した図 1 に、クラスタ分析の結果を重ねて表記した。

第 1 クラスタは第 2 象限にまとまり、年次の「1 年目」と意味づけの「無価値」「未知」「地固め」「戦力外」が布置された。この領域は入社後間もない新人の無力感や受身の姿勢に関する項目がまとまったことから、見よう見まねの状況と考えられ、『見習い』と命名した。第 2 クラスタは、概ね第 3 象限から第 4 象限にまとまり、年次の「2 年目」「3 年目」「4 年目」と、意味づけの「地ならし」「価値・役割を模索」「不適合感」「まだまだの自分」「未熟」「最低限の役目」「一担当者」「マンネリ」「強みの発見」「経験に意義」「面白さ」「主体的意欲」「このままでいいのか」が布置された。この領域は組織の要求に応えようと必死にもがく中で、その意義を見出す項目がまとまったことから『試練の意義』と命名した。第 3 クラスタは第 1 象限に

まとまり、年次の「5 年目」と意味づけの「自分の仕事とは」「能力発揮と充実感」「手段・方向性の悩み」「価値の捉え直し」「自己価値の明確化」が布置された。この領域は、自らの働き方における仕事や価値の模索と明確化に関する項目がまとまったことから『働きざまの確認』と命名した。

3.3 働くことの意味づけの移行過程

働くことの意味づけの移行過程を検討するため、調査対象者個人の意味づけの移行に着目し、同じく数量化Ⅲ類による分析からサンプルスコアと年次を布置した結果を図 2 に示す。図 2 では、調査の開始年次別に 3 群に分け(表 1)、同一対象者の T1 と T2 が布置された領域を破線で、T1 から T2 の変化の方向性を矢印で重ねて表記した。各対象者の表記は、個々の ID と調査年次の順に記した(例えば、対象者 A が入社 1 年目の時に調査を実施した場合には「A1」とした)。また、図中では T1 を白抜き、T2 を黒塗りのプロットとして表記した。

第 1 群の対象者 A ~ I は、主に第 2 象限から第 3 象限にまとまって布置され、T1 から T2 への変化は、第 2 象限から第 3 象限へと空間的に移行することが示された。第 2 群の対象者 J ~ N は一部第 3 象限を含むものの、概ね第 4 象限から第 1 象限にまとまって布置され、T1 から T2 への変化は、1 名の対象者を除き概ね第 4 象限から第 1 象限へと移行することが示された。第 3 群の対象者 O ~ R は、第 4 象限から第 1 象限に広く布置され、T1 から T2 への変化は第 4 象限から第 1 象限へと移行することが示された。

4. 考 察

4.1 結果のまとめ

本研究では、若手従業員の現在に焦点をあて導出された項目は、正木・岡田(2014)で回顧的に明らかにされた意味づけプロセスの前半部分に集中して見られることが確認された。さら

若手従業員の働くことの意味づけの移行に関する縦断的検討

表2 分析項目と出現率

(N=36)

項目の分類	該当の時期	分析項目	発言例	出現率			
				人数	%		
本研究で新たに追加した項目	新人期	未知	全然何していいかわからない 小難しいことの連続	11	30.6		
		地固め	基礎的な地盤を固めたい 基礎力はきちんとしたものを身につけておきたい	13	36.1		
		最低限の役目	数字だけはちゃんとこなさないといけない もっばらお手伝いが今は主	10	27.8		
		無価値	何となく会社の中にいるだけ 居るのかわからないのかもわからないんじゃないかな	5	13.9		
		戦力外	戦力には見られてない 事務処理の1つも出来ない	7	19.4		
		初期	一担当者	プロジェクトをもつようになった 担当のお客様を持つようになった	9	25.0	
正木・岡田(2014)を基に作成した項目	初期	面白さ	もっと脳ミソのしわをつけてやろう 単純に知らないことを学べるって楽しい	5	13.9		
		経験に意義	仕事を通じて得られるものもある その仕事をするのができて非常に幸運	10	27.8		
		地ならし	次やりたい仕事のステップとしかまだ思っていない ずっと働きたいと思ってた会社で働けるように	6	16.7		
		マンネリ	ちょっと刺激が足りないかな 自分に余裕が出来てしまってもっと頑張れるんじゃないかな	3	8.3		
		不適合感	もう違う仕事したい 苦ではないけどそこまで興味はない	3	8.3		
		価値・役割を模索	もうちょっと個性を出した方がいいような気がする 自分もちょっとは役に立てるかもしれない	16	44.4		
	中期	初期	強みの発見	自分がこの部署に入った価値があったな 頼ってくれるのがちょっと存在を感じられるとこ	15	41.7	
			まだまだの自分	全然まだまだ仕事なんてってレベル まだ一員というよりは半人前だけどちょっと1人前に近づいているかな	13	36.1	
		初期	未熟	なかなか昔から苦手だった部分がちょっとつたない感じ まだまだ自分も未熟なので	14	38.9	
			主体的意欲	自分が引っ張っていかなくちゃいけない 周りを巻き込みながら自分で旗をあげて実行していきたい	10	27.8	
		初期	能力発揮と充実感	自分の仕事が会社にも影響するような立場に徐々になってる 自分のスキルを活用出来ている	8	22.2	
			* 誰かの役に立つ	自分のやってる仕事がある人の役に立っている 私がすごい呼ばれて意見を聞かれるようになった	2	5.6	
		中期	初期	* 生活の糧	仕事は一番はお金	1	2.8
				自己価値の明確化	金融知識が深くなった方が面白い 自分がやることがどんな風につながっていくのか理解できるようになった	5	13.9
			中期	価値の捉え直し	受身の姿勢から自分発信へ 組織を意識するように	6	16.7
				このままでいいのか	このまま続けて何になるんだろう 自分のキャリアを考えた時にほんとにこれでいいのかと思う	6	16.7
中期	自分の仕事とは		これから働き方を真剣に考えなくちゃいけない年次 自分が何をしたいのかなっていうのをもうちょっと探したい	8	22.2		
	手段・方向性の悩み		目標に向かう方法っていうのを今模索してるところ 何をしたいか今すごい迷走してる	4	11.1		

注：出現率8%未満（3名未満）の項目には*を付記。

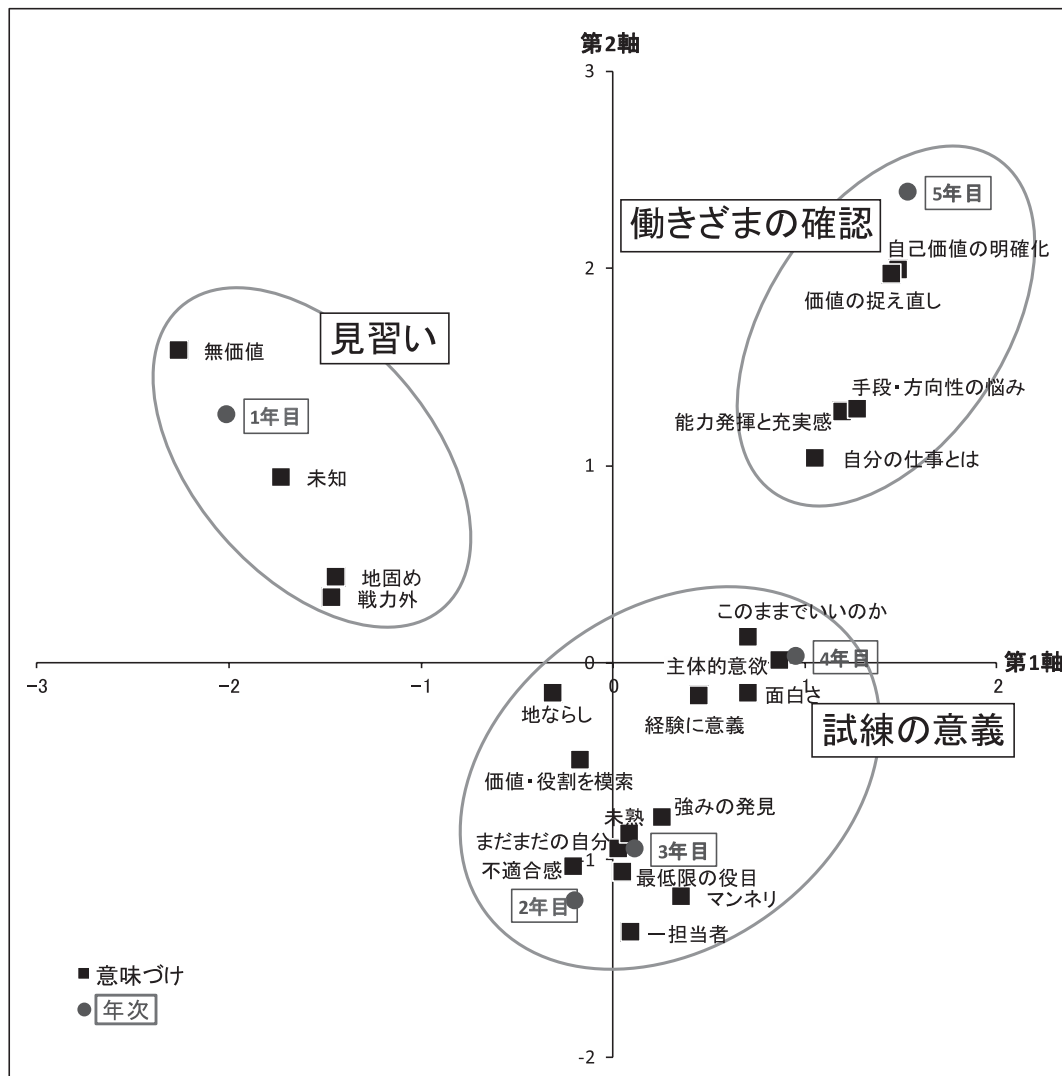


図 1 数量化Ⅲ類によるカテゴリスコアの布置

に、先行研究では抽出されなかった配属直後の意味づけを示す項目も新たに提示することができた。若手従業員の仕事経験の意味づけは、1年目では『見習い』、2～4年目では『試練の意義』、5年目では『働きざまの確認』と、概ね3つの段階として捉えられた。

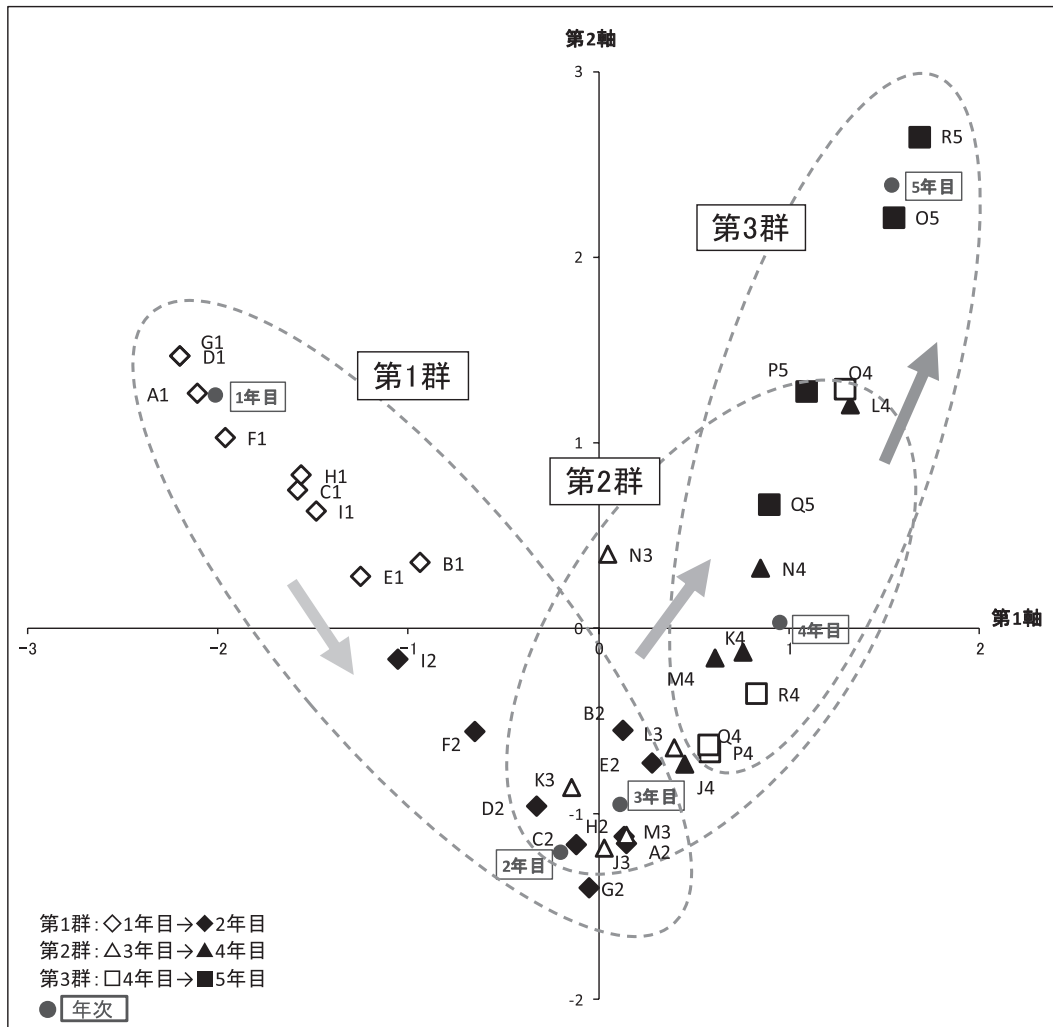
また、数量化Ⅲ類の結果、カテゴリスコアとサンプルスコアのプロットは、ともに放物線状に布置され、まだ肯定的な意味を見出せない状態（見習い）から、意味の模索と揺らぎが混在する状態（試練の意義）を経て、肯定的意味を

見出した状態（働きざまの確認）へ、一定の方向性をもって移行することが示された。

4.2 働くことの意味づけの段階と移行プロセス

若手従業員の働くことの意味づけは、入社1年目から5年目にかけて、『見習い』『試練の意義』『働きざまの確認』と段階的に変化していくことが示された。

『見習い』の段階では、従業員はただその場にいるだけで「自分が何をしたいかわからない（A氏）」（「無価値」「未知」）状態から、社



注：対象者の表記は、個々のIDと年次を示す（「A1」：対象者Aが入社1年目の際に調査を実施するという意）。

図2 数量化Ⅲ類によるサンプルスコアの布置

会人として「ホント勉強だなと思うことが多くて（F氏）」（「地固め」）と懸命に努力するも、「急いでやらないといけないことなのに、時間かけた自分の情けなさに苦しかった（E氏）」として、一人前にはほど遠い存在（「戦力外」）と捉えている。つまり、この段階では仕事を覚え、業務をこなすことが中心であり、働くことの意味を見出す余裕はないと考えられる。

『試練の意義』の段階では、働くことの意味の模索、割り切りや諦め、揺らぎの3つの側面が見られる。第1に、「未熟」「まだまだの自分」

「最低限の役目」「一担当者」などの及ばない存在である。入社2年目では「別に私じゃなくても他の誰かでも出来ることであって、でもそれでやってもつまらない（G氏）」と、自分なりの意味を模索する姿がみられる。第2に、「地ならし」「不適合感」「マンネリ」といった割り切りである。入社2・3年目で現在の仕事に肯定的な意味を見出せない場合は、「この仕事長く続けるとは全然思っていないので…次に行ける時に役立てればいいかな（H氏）」「この会社でこのままずっと居ようなんて思ってなく

て、今はずっと働きたいと思ってた会社で働けるようにそのスキルをつけないと (I氏)」など、将来のためと割り切った見方が見られる。これは現在が不適合な状況であっても、キャリア上「今を必要な時期」と意味づけるという大庭・藤原 (2008) の知見と共通する。第3に、「強みの発見」「経験に意義」「面白さ」「主体的意欲」など、前向きな意味探索や一時的な意味を見出す一方で、「このままでいいのか」という揺らぎも存在する。入社4年目であっても「自分は本当は何がやりたいんだろう…私がこの会社で営業をやってる意味っていうのが見出せずにいて (N氏)」「4年目になって…これから働き方を真剣に考えなきゃいけない (O氏)」など、一時的に働くことの意味づけが揺らぎ、将来との関連が見出せない状態であると考えられる。道谷・岡田 (2011) は、働くことへの慣れが職業的役割の探索につながることを質的に明らかにしているが、本研究では、仕事経験を肯定的に意味づけること、つまり試練の意義を見出すことが、自らの今後の仕事や働き方を考える契機になることが示された。また、坂井 (2008) が示す仕事への不満やストレスに対する意味づけとは異なり、本研究では働くことの意味を見出すことは、より長期的キャリアの視点を有することにつながると考えられる。したがって、入社2年目から4年目のこの時期は、若手従業員の組織適応だけでなく、キャリア発達においても、特に重要な時期であると推察される。

『働きざまの確認』の段階では、主担当として仕事で「能力発揮と充実感」を実感し、自らの将来に向けたプロセス (「自分の仕事とは」 「手段・方向性の悩み」) を意識するようになる中で、仕事や働くことに関する価値をより広い視野の中で捉え直し、明確化していく (「価値の捉え直し」「自己価値の明確化」) ことが確認された。入社5年目では「全体が見えてきたというか…自分のやっていることが、どんな風につながっていくのかとか、そういうのが理解で

きるようになった (R氏)」「今まで1つの部署だったのが…会社全体が段々見れるようになって、最終的な目標は会社だけじゃなくて…業界にも精通できるような人材にはなっていきたいかなって、夢は広がってる感じ (O氏)」など、組織の全体像を把握した上で、自分がどのように貢献したいのか、意味づけにおける視野の広がりとその関連性が理解されるようになる。正木・岡田 (2014) では、働くことの意味づけが職場内から組織の中の自分へ、表面的な仕事の理解から自らの働く目的の意識化へと、段階を経て拡張することが示されたが、本研究では、働くことの意味づけの移行過程にある従業員が、自らの内的変化の累積についても認識していることが明らかになった。

4.3 実践への応用

以上から、若手従業員の組織適応や職業的発達において、仕事経験における試練に意義を見出し、自らの働き方を探索し続けることの重要性が見出された。一方で、若手の離転職が問題視されているが、時期的にその背景として、自らの働きざまを現在の組織においてどのように実現していくのかという課題が介在している可能性も考えられる。組織適応は、概ね3年で終息するとされているが、本研究の知見から、入社4～5年目の従業員が仕事の面白さや意義を感じ、主体的に仕事に取り組みようになる反面、本当に自分はこのままでいいのかという疑問が生じ始めるこの時期に、若手が自らの働き方を自覚し、組織の中で実現していく術を見出していくことが重要である。そのために、組織における具体的な取り組みとして、これらの要素を含む若手社員向けの研修プログラムの実施、現場の上司や先輩による意図的な関わりや機会の創出、キャリア支援者によるキャリア・カウンセリングの実施などが考えられるであろう。

4.4 今後の課題

本研究の限界を踏まえ、今後の課題を以下に述べる。本研究では若手従業員を対象に質的調査から縦断的検討を行い、意味づけの移行プロセスに関して、一定の仮説を生成することができた。しかし、これら5年間の移行プロセスは、異なる年次群を対象とした縦断調査を統合した結果から導き出されたプロセスであり、必ずしも全ての従業員が経験するとは言い切れず、またサンプリング方法により一部対象者の偏りが見られることから、一般化については十分な考慮が必要である。今後はさらに長期的な縦断調査を行い、検証していくことが重要である。加えて、本研究の対象者は、入社以降1企業に継続勤務する従業員であり、かつ意味づけに積極的に組織への適応状態がよい層である可能性があることから、離転職者や意味づけに消極的な対象者を含めた量的データに基づく仮説の検証や、そこに影響を与える要因を検討することにより、働くことの意味づけの全体像を把握することが望まれる。

謝辞

研究にあたり、協力者の紹介ならびに面接調査にご協力いただきました皆様に、心より感謝申し上げます。

参考文献

藤川まなみ 2004 総合職女性における主観的な意味づけ 桜美林大学産業研究所年報, 22, 231-242.
 玄田有史 2001 仕事のなかの曖昧な不安 揺れる若年の現在 中央公論新社.
 橋本嘉代 2010 女性雑誌にみられる「働くこと」の意味づけの変容 お茶の水女子大学人間文化創成科学論叢, 13, 339-347.
 林知己夫 1993 数量化 理論と方法 朝倉書店.
 堀田香織 2000 相談的面接法の実習 回顧法によるいじめ体験の半構造化面接 保坂 亨・中澤 潤・大野木裕明(編) 面接法 北大路書房.
 Kroger, J. 2000 *Identity development: Adolescence through adulthood*. Sage Publications. (ジェーン・クロガー(著) 榎本博明(訳) アイデンティティの発達: 青年期から成人期 北大路書房

2005)
 Louis, M. R. 1980 Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings. *Administrative Science Quarterly*, 25, 226-251.
 正木澄江・岡田昌毅 2014 企業従業員の働くことの意味醸成プロセスに関する探索的検討 産業・組織心理学研究, 28, 43-57.
 道谷里英・岡田昌毅 2011 若年就業者のキャリア発達プロセスの探索的検討 筑波大学心理学研究, 41, 33-43.
 日本能率協会 2011 働く人の意識に関する調査報告書 JMA 調査ライブラリー http://www.jma.or.jp/keikakusin/pdf/report_work.pdf
 大庭さよ・藤原美智子 2008 「学び」の場から「働き」の場へ ある一企業社員のインタビュー調査からカウンセリング研究, 41, 108-118.
 Park, C. L. 2010 Making sense of the meaning literature: An integrative review of meaning making and its effects on adjustment to stressful life events. *Psychological Bulletin*, 136, 257-301.
 Pratt, M. G. & Ashforth, B. E. 2003 Fostering meaningfulness in working and meaningfulness at work: An identity perspective. In K. S. Cameron, J. E. Dutton & R. E. Quinn (Eds.) *Positive organizational scholarship*. San Francisco: Berrett-Koehler.
 Robbins, A. & Wilner, A. 2001 *Quarterlife crisis: The unique challenges of life in your twenties*. New York: Tarcher Putnam.
 労働政策研究・研修機構 2007 若年者の離職理由と職場定着に関する調査 JILPT 調査シリーズ, 36.
 Rosso, B. D., Dekas, K. H. & Wrzesniewski, A. 2010 On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
 坂井敬子 2008 成人前期有職者における仕事意味づけの変容の検討 二方向の仕事意味づけをもたらす「仕事不満・ストレス」に着目して 日本教育心理学会第50回大会発表論文集, 731.
 澤田匡人 2005 児童・生徒における妬み感情の構造と発達の变化 領域との関連および学年差・性差の検討 教育心理学研究, 53, 185-195.
 高橋美保 2006 働くことの意味づけについての研究の流れと今後の展望 日本人の職業観を求めて 東京大学大学院教育学研究科紀要, 45, 149-157.
 高橋幸子・松井 豊 2009 大学生の対人ストレス過程で生じる否定的感情に関する探索的検討 筑波

- 大学心理学研究, **38**, 47-59.
- Taylor, S. E. 1983 Adjustment to threatening events:
A theory of cognitive adaptation. *American
Psychologist*, **38**, 1161-1173.
- 上野山達哉 1999 意味形成アプローチによる組織社
会化過程の定性的分析 六甲台論集, **45**, 1-19.
(平成 27 年 1 月 8 日受稿, 平成 28 年 6 月 26 日受理)