職務認識の形成及び影響要因に関する研究

○竹田一夫 (早稲田大学), 関宏幸 (流通経済大学), 齋藤むら子 (早稲田大学)

A Study on Formative and Effective Factors of Work Perception

Kazuo TAKEDA (Waseda University),

Hiroyuki SEKI (Ryutsukeizai University), Murako SAITOH (Waseda University)

1 研究目的

1-1 研究目的

労働者において、期待感は職務を遂行していくうえで、大きな比重を占めていると考えられる。労働者は職務を遂行するうえで、何らかの報酬を期待しており、それは金銭や賞賛、昇進のような外部から与えられる報酬であったり、職務の達成感のような精神的な面の内的な報酬である。労働者はこのような報酬に対する期待感をもち、その期待感から職務を遂行にあたっての個人的目的をたて行動をすると考えられる。また、個人的目的とは別に職務の遂行にあたって、組織から与えられた役割に基づいて職務を遂行することが重要である。すなわち組織の目標に忠実に職務を遂行しなければならない。これは、企業組織の一員である以上、組織目標に基づいて職務を遂行することは重要なことである。

個人目的と組織目標であるが企業組織において労働者の職務への自由度が高いと個人目的へ意識が向いてしまうであろうし、職務への自由度が低いと組織目標を重視することになると考えられる。つまり、職務の認識のあり方により影響を受けると考えられる。

また、職務に対する認識は労働者個々に認識の仕方が違い、個人特性及び職場の環境といった要因に影響を受けると考えられる。

そして、職務の遂行は1度きりではない。そのため職務認識は職務の達成によるフィードバック効果に影響を受けると考えられる。

そこで、本研究では、労働者が職務を遂行する上で重要な職務認識に注目し、企業組織において労働者が職務遂行の際に、内的(個人特性)及び外的職場環境と職務認識との関連、職務認識と組織目標及び個人目的への影響の把握と職務認識と各要因との影響関係について職務達成後のフィードバックを考慮した職務認識モデルの構築を目的とする。

1-2 職務認識について

労働者は職務を遂行するにあたり、職務を知覚・判断し、そして職務の遂行にいたる。

言い換えると、自分と職務との関係について把握すること、労働者にとって職務とはどのような位置づけをされているのか、また職務において自分はどのような位置づけにあるのかということを認識したうえで職務を遂行するのである。この自分にとっての職務の位置づけ、職務に対する自分の位置づけを本研究において職務認識として定義する。

2 研究手順

2-1 調査方法

職務認識に関する自記式質問票を用いて調査を行った。

2-2 調査対象

調査対象として民間企業複数社のホワイトカラー350名のデータを使用した。

表1. 調査対象 (単位: 人数)

	20代	30代	40代	50代	合計
人数	101	136	88	25	350

2-3 研究フロー

本研究の研究フローを示す。

図1. 研究フロー

2-4 仮説モデル

本研究の作業仮説とパスダイアグラムによる仮説モデルを示す。

- 1) 職務認識は、個人特性と職場環境に関連があり、両面から影響される。

- 2) 労働者は職務を認識し、組織の目標及び個人の目的を重視し、職務を遂行する。
- 3) 職務の達成により新たに職務を認識し、職務の遂行にいたる。

図2. 仮説モデル

3 結果及び考察

職務認識に関する調査票の質問項目、因子分析により抽出された因子、抽出された因子間の相関分析の結果を考慮して LISREL Ver. 720 を用いて共分散構造分析を行った。図3にパス図及び分析結果を示す。

モデルの説明力を示す GFI 値は 0.91、安定性を示す AGFI 値は 0.87 と高く、モデルの妥当性を示している。

図3のモデルであるが、因果係数がそれぞれ、「達成志向」(0.80)、「豊富な業務能力」(-0.85)、「作業の裁量性」(0.67)、「高技能の必要性」(0.47)、「安全健康への配慮」(-0.40)といった個人特性及び職場環境要因に職務認識は影響を受けており、特に個人特性に強い影響を受けている。

この職務認識モデルにおける因果係数から職務認識の組織目標への直接効果が0.99であり、職務認識の組織目標を介した職務の達成への間接効果が、0.58である。また、職務認識の個人目的への直接効果が0.55、職務達成への間接効果が0.32と一見個人目的の職務達成への間接効果の方が低く感じられ、調査企

業の労働者は組織目標重視のように思われる。だが、職務認識の組織目標を介しての間接効果が0.40、個人目的への総合効果が0.95であり、職務達成への間接効果が0.56となるため、職務認識の組織目標を介した間接効果の0.58とあまり変わらない。つまり、組織目標と個人目的との間接効果が均衡のとれた集団であるといえる。

また、この職務認識モデルから、職務の達成感が職務認識に影響があることが明らかになった。これは、職務認識が組織目標及び個人目的を介して職務の達成感にいたり、それがさらにフィードバックされて、さらに意欲的に職務認識が向上、改善されていくということを示していると考えられる。

4 結論

- 1) 職務認識の形成及び影響要因からなる因果関係モデルを導出することができた。
- 2) 職務認識は個人特性及び職場環境要因から形成され、特に個人特性要因の影響が強い。
- 3) 職務認識は組織目標、個人目的双方へ影響を与え、さらに双方を介して職務の達成感へ影響を与える。
- 4) 職務達成感の職務認識への影響が明らかになり、フィードバック効果があることがわかった。

参考文献

- [1] Vroom, Victor H. Work and motivation. John Wiley & Sons, New York. 1964.
- [2] Deci, Edward L. Intrinsic Motivation. Plenum Press, New York. 1975.
- [3] William B. Rouse. Catalysts For Change. A Wiley-Interscience Publication, John Wiley & Sons, Inc. 1993.

図3. 職務認識の形成及び影響要因との因果モデル