

【個人研究】

## 働くことの意味づけを喚起する出来事と意味変容との関連の検討 —生涯発達の観点から—

正木 澄江\*

A study of relationship between triggered event and affected meaning  
in meaning-making in work:  
From the perspective of life-span development

Sumie MASAKI

The purpose of this research was to examine the relationship between triggered events and affected meanings in work from the perspective of life-span development. A web-based survey were conducted to corporate employees between 24 to 59 years old, on how meaning-making in work occurred and altered meaning. The responses of each participant (N=225) were analyzed by the Qualification Theory type III. Major findings were, 1) the triggered events were classified into 8 categories, “career change,” “private,” “leaping experiences,” “workplace relationships,” “work disagreements,” “future perspectives,” “organizational crisis,” and “other.” 2) The affected meanings were classified into 9 categories, “views on work,” “views of life,” “views of self,” “cognitive aspects,” “resignation,” “views of reality,” “views of people,” “sense of growth,” and “other.” 3) People in 20s, experienced change in views of self by workplace relationships and future perspectives. People in 30s, experienced change in their views of reality through career change and leaping experiences centered on work. People in 40s, experienced a change in their views of life due to personal reasons or they became resigned to that situation. People in 50s, experienced change in their views on work and cognitive aspects through work disagreements.

Key words : meaning-making in work, triggered events, affected meaning, life-span development, Qualification Theory type III  
働くことの意味づけ、喚起する出来事、意味の変容、生涯発達、数量化Ⅲ類

### 問題と目的

人生100年時代の到来に伴い、われわれはこれまで以上に自らの生き方や働き方について、自覚的になることが求められている。また、働くことに関する価値観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、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)。こうした中で、日々の経験を積極的に再構成する意味づけが注目されている(Pratt & Ashforth, 2003)。

意味づけ(meaning-making)とは、「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

---

\* まさき すみえ 文教大学人間科学部心理学科

る積極的なプロセス (Taylor, 1983)」と定義され、ネガティブな出来事においてポジティブな側面を見出すだけでなく、出来事を理解するための原因帰属としての機能も含まれる (Davis, Nolen-Hoeksema, & Larson, 1998)。Park (2010) は、ストレスフルな体験により喚起される状況的意味 (situational meaning) と、個人のもつ信念、目標、仮定世界、統制感などの包括的意味 (global meaning) との不一致から、新たな意味の生成に至る統合的意味づけモデルを提唱している。このモデルを働くことの意味づけに適用すると、前者は仕事上のストレスフルな出来事に対する意味であり、後者は個人にとっての働くことの意味そのものであると考えられる。Park (2010) は、状況的意味づけを繰り返し行うことで、包括的意味へと移行すると論じており、働く中で経験されるストレスフルな出来事の意味づけを繰り返し行うことで、個人にとっての働くことの意味が明確になっていくと考えられる。

### 意味づけを喚起する出来事

外傷後成長 (posttraumatic growth) の研究では、大学生を対象に日常生活においてストレスを感じた出来事を探ね、「対人関係」「学業」「自己」「家族」「死別」の5分類が導出されている (Taku et al., 2007)。また、国内においても同様の分類が確認され、95%の調査対象者がこれらの出来事に意味を見出したことが示されている (上條・湯川, 2016)。一連の研究は、ストレスフルな体験がその後の成長につながるという意味で、個人にとってポジティブな影響をもたらすと考えられる。

他方、17歳～96歳の米国人を対象に、人生において最も意味のある出来事を探ねた研究では、「仕事」「愛と結婚」「子供の誕生」「独立の追求 (旅行、軍隊、本の執筆、レジャーなど)」「事故・病氣・死」「離別・離婚」「大きな買い物」の7分類を明らかにしている (Baum & Stewart, 1990)。また、16歳～70歳以上のドイツ人を対象に、現状の人生に意味を与えた出来事を探ねた研究では、「家族」「仕事」「余暇」「友人」「健康」「パートナー」「経済面」「家／庭」「精神性／宗教」「動物／自然」「快樂主義」「利他主義」「心理的幸福」の13分類

を明らかにした (Fegg, Kramer, Bausewein, & Borasio, 2007)。これらの出来事は、性別、年齢、経済状況により差が見られるが、一般的に「家族 (82.7%)」や「仕事 (54.1%)」が人生の意味に大きな影響を与えることが示唆された。

このように人生の意味に影響を与える出来事は、ネガティブとポジティブの両側面を含んでおり、幅広い年代の意味づけを広く捉える上で有用であると考えられる。また、大学生の学業に代わるものとして、成人では仕事に関する出来事が大きな比重を占めると推察される。

就業者を対象とした研究では、リーダーシップ研究の一環として McCall (1988, 1998) が、米国企業に勤務する経営幹部に対して量子力学的な跳躍となった経験 (quantum leap experience) について明らかにした。経験の内容について McCall (1998) は、「課題 (初期の経験、管理者として最初の経験、何もないところから何かを築き上げる経験、破綻している事業を立て直す経験など)」、「他の人とのつながり (非凡な上司などの役割モデルとの接触、個人間や会社内における価値観の対立など)」、「修羅場 (事業における失敗やミス、降格や昇進を逃すこと、問題のある部下への直面など)」、「その他 (研修プログラムへの参加、仕事以外での個人的な問題など)」の4つに整理している。日本では、金井 (2002) が日本企業に勤務する経営幹部を対象に、痛みや負荷を伴う一皮向けた経験を調査し、「入社初期段階の配属・異動」「昇進・昇格」「新規事業の立ち上げ」「海外勤務」「悲惨な部門・業務の改善・再構築」「ラインからスタッフへの職種転換」「プロジェクトチームへの参画」「降格・左遷を含む困難な環境」「他の人からの影響」「その他」が抽出され、仕事や組織に関わる出来事が中心となっている。

また、管理職以外の従業員を対象とした研究では、正木 (2017, 2019) が20代から30代の就業者について、働くことの意味づけを促進する経験として、初期 (社会人経験4年未満) には「困難克服」「協働性」「人的葛藤」「他者からの学び」「関係構築」、中期 (社会人経験10年未満) には「次元の拡張」「困難との直面」、後期 (社会人経験10年以上) では「次元の拡張」「困難との直面」「人的支援」「関

係配慮」「積極的意思表示」を実証的に明らかにし、意味づけを促進する経験にも段階的違いがみられることを示唆している。さらに、労働政策研究・研修機構(2010)が50代を対象に行った調査では、過去の職業生活上の危機経験として「職場の人間関係」「会社の倒産」「仕事の内容」「病気による入院」などが挙げられている。

以上から、現役世代の成人では日常生活におけるストレスフルな経験に加えて、主として職業生活における経験が働くことの意味や人生の意味に寄与すると考えられる。

### 意味づけの結果生じる意味の変容

意味づけの結果としてどのような意味の変容が生じるのかについては、これまで大学生、20代から30代の従業員、中間管理職や経営幹部を対象とした研究が行われてきた。

大学生のストレスフルな経験が自己変容を生起することは、堀田・杉江(2013)や上條・湯川(2016)らによって実証されている。堀田・杉江(2013)は、学業のこと(受験や学校でのテストなど)、人間関係のこと(恋愛、友人関係など)、継続してきたこと(スポーツ、部活動、習い事、夢など)、その他における挫折体験の意味づけが、「成長」「感謝」「自己高揚感」「自他連帯感」などの自己変容を促すことを明らかにしている。また、上條・湯川(2016)は、出来事の価値や意義を見出そうと意図的に考えることが、ポジティブな意味づけを介して「他者との関係」「新たな可能性」「人間としての強さ」「精神的な変容」「人生に対する感謝」を含む外傷後成長(Taku, et al., 2007)に結びつくことを明らかにしている。

一方、20代の働くことの意味は、「見習い」「試練の意義」「働きざまの確認」の3段階を経て移行することや(正木・岡田, 2016)、仕事の実務や他者との関係を通して「仕事の肯定的な解釈」や「職場における自己価値」を見出すことが明らかにされている(正木・岡田, 2014; 正木, 2017)。また、社会人経験10年未満の中堅社員では、仕事における成長や質的变化を通じて「自らの働く目的意識」や「組織における自己価値」が見出された。社会人経験10年以上では、自らの成長や変化に加

えて他者の支援や積極的に自分の意思を示すことで、組織における自己価値や自らの働く目的をより意識するようになり、その内容が外的なものから内的・社会的な目的へと変化していくことが示されている(正木, 2019)。このように社会人を対象とした研究では、自己や他者の見方だけでなく、仕事や役割上の見方・考え方も変容することが明らかにされている。

さらに、管理職を対象にリーダーシップ開発の研究を行ったKanai & Furuno(2010)は、一皮向けた経験から学んだ教訓として、「課題の計画と遂行」「対人関係の調整」「基本的価値観」「幹部としての資質」「個人的洞察」の5分類をあげており、リーダーの発達過程において重要な経験と位置づけている。

以上の議論を踏まえ、意味づけを喚起する出来事と意味の変容に関して、大学生を対象とした意味づけは、外傷後成長の文脈から検討が進んでいる(Taku, et al., 2007; 堀田・杉江, 2013; 上條・湯川, 2016)。また、成人の意味づけは、人生の意味の文脈から仕事やプライベートを含めた幅広い検討が行われている(Baum & Stewart, 1990; Fegg, et al., 2007; 労働政策研究・研修機構, 2010)。しかし、働くことを中心とした意味づけについては、特定の年代を対象とした研究は見られるもの(労働政策研究・研修機構, 2010; 正木, 2017, 2019; Kanai & Furuno, 2010)、現役の幅広い年代を対象とした研究はほとんど行われていない。加えて働くことの意味づけは、自他の関係だけでなく、仕事や役割などの社会との関係や社会の中の自己という視点も考慮した検討の必要性が示唆されている(正木, 2019)。

そこで本研究では、働くことの意味の変容に着目し、どのような出来事が意味づけを喚起し、その結果どのような意味が変容するのか、以下3点から検討することを目的とする。第1に、働くことの意味づけを喚起する出来事について検討する。第2に、意味づけの結果としてどのような意味の変容が見られたのかを検討する。第3に、意味づけを喚起する出来事、意味の変容、年代との関連を明らかにし、意味づけの発達の側面について検討する。

## 方法

### 調査対象者と手続き

調査対象者は、民間企業に勤務する20代～50代の正社員とし、調査会社Cの保有するWebパネルより任意に抽出された。抽出条件は、「首都圏(1都3県)在住」「最終学歴(大学・大学院)」「正社員」「会社勤務(一般社員・管理職)」「企業規模101名以上」の5条件を設定し、性別(男性・女性)と年齢(20代・30代・40代・50代)による層化割り付けを行った。調査は2017年3月に行われ、謝礼として調査会社より規定のポイントが付与された。調査画面の表紙には、調査目的に加え、回答の自由意志や回答中断の権利を説明し、個人情報取り扱い等調査倫理に関わる注意事項を明記し、倫理的配慮を行った。

### 調査内容

働くことの意味変容について検討するため、「これまでの人生の中で、働くことに関するあなたなりの考え方や価値観を“揺るがす”もしくは“変える”きっかけとなった出来事で、今から1年以上前の出来事についてお答えください」と教示し、以下5つの設問を設定した。

設問1は出来事を経験した時期(〇年前)、設問2は出来事に対する解決の有無(2件法)、設問3は出来事に対する意味の有無(2件法)、設問4は出来事の具体的内容(自由記述形式)、設問5は出来事の実験による意味の変化(自由記述形式)について回答を求めた。なお、1年以上前の出来事に制限した理由は、意味づけが収束するまでの十分な期間を設けることと、回答者の心理的負担に配慮したためである。

## 結果

### 回答者の属性

有効回答者は342名(男性164名、女性178名)、年齢は24歳～59歳(平均41.7歳)であった。設問1「きっかけとなる出来事を経験した時期」は、1～5年前162名(47.4%)、6～10年前99名(28.9%)、

11～15年前44名(12.9%)、16～20年前23名(6.7%)、21年以上前14名(4.1%)であった。設問2「出来事に対する解決の有無」について、「すでに解決している」と回答したのは245名(76.5%)であり、そのうち設問3「出来事に対する意味の有無」について、「意味があると思う」と回答したのは225名(91.8%)であった。以降の分析では、経験された出来事が解決し、その経験に意味があると回答した225名を対象とした。

調査対象者の性別は男性110名(48.9%)、女性115名(51.1%)、年代は20代40名(17.8%)、30代58名(25.8%)、40代61名(27.1%)、50代66名(23.3%)、学歴は大学卒195名(86.7%)、大学院卒30名(13.3%)であった。業種は製造58名(25.8%)、情報・通信36名(16.0%)、商社・流通・小売20名(8.9%)、金融・保険30名(13.3%)、運輸・建設・不動産28名(12.4%)、サービス44名(19.6%)、その他9名(4.0%)、職種は営業・販売職51名(22.7%)、企画・事務職93名(41.3%)、技術・専門職70名(31.1%)、その他11名(4.9%)であった。職位は担当者相当112名(49.8%)、主任・係長相当56名(24.9%)、管理職相当(課長職以上)53名(23.6%)、その他4名(1.8%)、転職経験は「なし」80名(35.6%)、「あり」145名(64.4%)であった。

### 意味づけのきっかけとなる出来事

設問4「きっかけとなる出来事」に関する記述は、225名から延べ249件の回答が得られた。これらについてKJ法を援用し分析した結果、出現率が高い順に「キャリアの転換」「プライベート」「飛躍的経験」「職場の人間関係」「仕事の不協和」「将来性」「組織の危機」「その他」の8つに分類された(表1)。

### 出来事の実験による意味変容

設問5「経験による意味の変化」に関する記述は、225名から延べ272件の回答が得られた。これらについてKJ法を援用し分析した結果、出現率が高い順に「仕事観」「人生観」「自己観」「認知面」「割り切り」「現実観」「人間観」「成長実感」「その他」の9つに分類された(表2)。



表1 意味づけのきっかけとなる出来事

分析項目	記述内容	出現率
キャリアの転換	転職・退職・失業などの役割や社会的地位の変化, 組織内の人事異動	25.3 %
プライベート	自分もしくは家族の病気・怪我・メンタル体調, 家族の介護による生活環境の変化, 近親者との死別	19.6 %
飛躍的経験	新しい仕事や出会い, 海外経験, 試行錯誤などの飛躍的な経験	16.0 %
職場の人間関係	上司・メンバー・顧客との関係やトラブル, 上司によるハラスメント・いじめ	14.7 %
仕事の不協和	処遇や仕事への不満, 業務負荷, 仕事や組織との不適合	9.3 %
将来性	今後の働き方, 夢や理想の現実吟味による将来への問い	8.9 %
組織の危機*	組織の解散や倒産, 所属組織の倫理的問題	7.1 %
その他*	東日本大震災, 書けない, その他	9.8 %

\* その他と出現率8%未満の項目は、分析から除外した。

表2 出来事の経験による意味変容

分析項目	記述内容	出現率
仕事観	仕事の価値観や仕事や組織に対する構え・考え方の変化	27.1 %
人生観	自律的キャリアの実現, 仕事以外の人生の大切さへの気づき	21.8 %
自己観	自分の存在意義, 自己の見直しによる自信の芽生え	16.9 %
認知面	出来事の受止め方, 視野や意識の変化と広がり	12.9 %
割り切り	割り切りや諦めによる納得感	11.1 %
現実観	現実の厳しさや危機感, 組織の怖さ	9.8 %
人間観*	人間関係の表裏	5.3 %
成長実感*	成長と経験の積み重ね	5.3 %
その他*	説明ができない, 特になし, その他	10.7 %

\* その他と出現率8%未満の項目は、分析から除外した。

### 意味づけのきっかけ、経験による 意味変容、年代との関連

分析では、意味づけのきっかけ8項目と意味変容9項目から、その他と出現率8%未満の項目を除いた12項目と年代4項目の計16項目（「キャリアの転換」「プライベート」「飛躍的経験」「職場の人間関係」「仕事の不協和」「将来性」「仕事観」「人生観」「自己観」「認知面」「割り切り」「現実観」「20代」「30代」「40代」「50代」）を用いた。松井・高本（2018）によれば、数量化Ⅲ類では8～92%のサンプルを含むカテゴリの選択が推奨されており、本研究においてもこれに従い手続きを行った。各項目は「該当あり」を1、「該当なし」を0として数値化し、数量化理論Ⅲ類による解析を行った。

その結果、固有値は第1軸が.474、第2軸が.447、第3軸が.417であった。累積寄与率は、順に

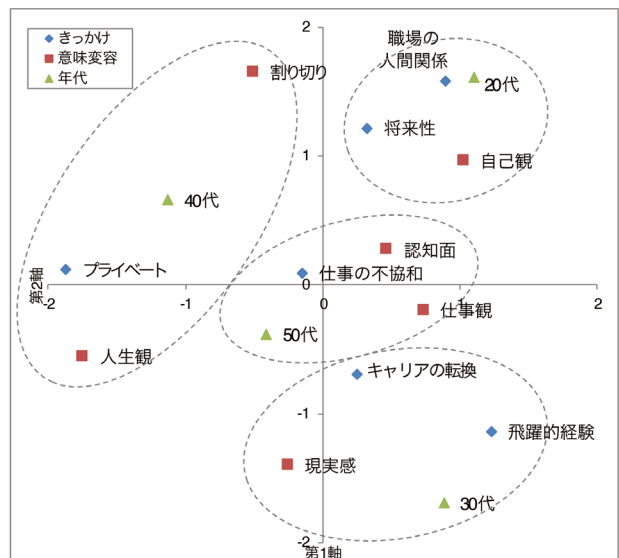


図1 数量化Ⅲ類によるカテゴリスコアの布置

10.92%、21.22%、30.83%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(図1)。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結果、4クラスタが見いだされた。結果を図1に重ねて表記した。

第1クラスタは概ね第4象限にまとまり、「キャリアの転換」「飛躍的経験」「現実感」「30代」が布置された。第2クラスタは中央にまとまり、「仕事の不協和」「仕事観」「認知面」「50代」が布置された。第3クラスタは第2象限から第3象限にまとまり、「プライベート」「人生観」「割り切り」「40代」が布置された。第4クラスタは第1象限にまとまり、「職場の人間関係」「将来性」「自己観」「20代」が布置された。

## 考 察

本研究では、20代～50代の従業員を対象に、働くことの意味づけを喚起する出来事とその経験による意味変容を明らかにし、これらの関連について検討した。本研究の調査対象者の4人に3人が、10年以内に働くことの意味を揺るがすもしくは変化させる出来事を経験しており、働く人を取り巻く環境が激しく変化していることが推察される。また、調査対象者の9割以上が、経験された出来事に対して意味を見出していることが確認され、大学生と同様に(上條・湯川, 2016)、社会人にとっても意味づけの重要性が確認された。

以下、意味づけを喚起する出来事、経験による意味変容、さらにこれらの関連について述べる。

### 意味づけを喚起する出来事

意味づけを喚起する出来事は、出現率が高い順に「キャリアの転換」「プライベート」「飛躍的経験」「職場の人間関係」「仕事の不協和」「将来性」「組織の危機」「その他」に類型化された。各項目の詳細について、具体的な記述例を“ ”で示しながら述べる。

「キャリアの転換」は、“不本意な出向を命じられた”などの人事異動以外に、転職、退職、失業が含まれている。この項目は、組織の都合に限らず、リーマンショックや東日本大震災などの社会的に大きなインパクトを与えた出来事も含まれていた。働く個人にとって、役割・社会的地位の変

化に加えて、退職や失業などの喪失体験を伴う出来事を示すと考えられる。

「プライベート」は、自身や家族の健康面の低下、家族の介護、近親者との死別による家庭・生活環境の変化を示す項目であり、大学生を対象とした研究(Taku et al, 2007; 上條・湯川, 2016)の「自己」「家族」「死別」に対応すると考えられる。しかし、自身の体調不良や家族の介護など、家庭人としての役割を担う社会人ならではの内容も新たに見出された。

「飛躍的経験」は、“ビックプロジェクトに抜擢された”“新しい業務への転換”といったチャレンジングな仕事、海外赴任や留学経験、価値観を変える人との出会いなどが含まれており、一皮むけた経験(McCall, 1998; 金井, 2002)と同様の内容を示す項目である。

「職場の人間関係」は、上司との関係、顧客やメンバー間のトラブル、ハラスメントやいじめが含まれており、特に社会人にとって仕事上接点の多い上司との関係が多く挙げられ、大きな影響力をもつと考えられる。

「仕事の不協和」は、待遇・処遇に対する不満、業務量や残業の多さ、仕事や組織との方針の違いなどが含まれており、個人と組織の不協和を示す項目である。

「将来性」は、夢や理想の現実吟味や働き方の見直しなど、“このままこの仕事を続けていいのか”といった自らの将来を見据えた際の疑問が根底にある項目と考えられる。これらは出来事としての経験ではなく、個人の内面から生じる発達課題が心理的経験として抽出されたものと考えられ、本研究において新たに導出されたものである。

「組織の危機」は、“職場の解散”“会社の財務状況の悪化”といった組織体制の危機的状況や、“不祥事の隠蔽”“仕事の瑕疵(かし)が罪に問われる”などの企業倫理の問題を示す項目である。いずれもリーダーシップ研究(McCall, 1998; 金井, 2002)では抽出されなかった経験であるが、成果主義や競争社会の激化に伴い、働く環境の厳しさを表していると考えられる。

以上から、働くことの意味づけを喚起する出来事は、大学生を対象とした日常生活に関する分類

に加えて、社会人特有の仕事や組織、さらに将来を展望する上での心理的経験も新たに示された。また本研究では、リーダーシップ研究では見られなかった雇用される側の立場から組織や経営者に関する危機的状況も新たに抽出された。

### 経験による意味変容の内容

先述の出来事を経験したことによる意味の変容は、「仕事観」「人生観」「自己観」「認知面」「割り切り」「現実観」「人間観」「成長実感」「その他」に類型化された。

「仕事観」は、“仕事に対する考え方、接し方が前向きに変わった”など、仕事の捉え方や働く意識の変化を示す項目である。

「人生観」は、“自分の生き方(働き方)は誰もどうにもしてくれないと悟った”“仕事が人生の全てではない”といった、自分らしい働き方や生き方に気づき、改めることを示す項目である。

「自己観」は“自分として何ができるのかという考え方に変わった”など、自己を見直し、その存在価値を再認識することを示す項目である。

「認知面」は、“相手の言動や周りで起こった出来事に対する自分の受け取り方が変わった”“自分自身の世界観が広がった”など、認知的側面の変化や視野の広がりを示す項目である。

「割り切り」は、“自分の力ではどうにもならない事もある事を思い知った”“やりがいは求めず、働くのはあくまで生活の手段と割り切った”など、一時的に出来事を解釈するための原因帰属、つまり仮の意味づけと考えられる。さらに、“自分の力だけではどうにもならない状況でもやらなければならない時があるということ、生活のために働き続けたいといけないこと、その一方で、命を削ってまでやらなければならないことは有り得ないということ、その両方の葛藤の中にいる”という記述も見られた。ここでは状況の意味と包括的意味の不整合が生じており、一時的に意味づけが保留された状態と考えられる。

「現実観」は、“仕事は甘くない”“正社員なら安定とは限らない”など、働く中での現実の厳しさや組織の圧力に圧倒される怖さを示す項目であり、今後の働き方や生き方を考えるうえでの教訓や戒め

のような意味づけがなされたと考えられる。

「人間観」は、“いろいろな人がいることを学んだ”“他人を信用してはいけない”などの仕事上の人間関係の肯定的・否定的の両側面の解釈を示す項目である。

「成長実感」は、“働くことで成長していけそうと感じた”など、働く中で経験されるさまざまな出来事による成長や経験の積み重ねを実感することを示す。

以上から、社会人は仕事やプライベートにおけるさまざまな出来事を経験する中で、仕事や自らの人生のみならず、組織や社会に対する見方を変化させ、時には割り切り、あきらめ、葛藤を抱えながら、職業生活を営んでいることが示された。したがって、本研究で示された意味変容は、Davis et al. (1998) が示すポジティブな側面を見出すだけでなく、出来事を理解するための原因帰属の両側面が含まれると考えられる。

### 意味づけのきっかけと意味変容との関連

意味づけのきっかけと意味変容との関連は、年代ごとに4つに類型化され、働くことの意味づけが生涯発達の捉えられる可能性が示唆された。以下、年代の若い順に考察する。

第1に、20代は上司との関係を中心とした職場の人間関係、自分の将来に向けた現実吟味や働き方の見直しを通して、自己のあり方を変容させることが示された。20代は、職場の身近な他者やその人との関係から自分の役割や立ち位置を模索し、自らの方向性を定めていくと考えられる。

第2に、30代は人事異動や転職などのキャリアの転換、仕事における新たな出会いや海外経験、試行錯誤など、仕事関連のさまざまな経験を通じて、社会や組織の厳しさや危機感を思い知らされることが示された。30代は、働くことに対する自分の期待や希望が思い通りにいかない体験から、このような意味の変容が現れると考えられる。

第3に、40代は主に家庭の問題を通して、自分らしい生き方に気づき、軌道修正を行う一方で、どうしようもない事態に遭遇し、割り切りも選択肢として必要であることが示された。40代は、高齢の家族や自身の加齢による変化から、改めて

今後の生き方が問われる契機になっていると推察され、それまで仕事中心であった生活から、より自分らしいキャリアの実現や仕事以外の生活にも目が向けられるようになると推測される。つまり、職業キャリアからライフキャリアへの視点の転換が起こっていると考えられる。

第4に、50代は仕事や処遇への不満、過重な負担、仕事や組織との不適合から、仕事に対する見方や認知の転換を図ることが示された。現在、組織では一部の経営幹部を除き、一定の年齢に達すると給与水準の低下、望まない異動、役職定年など、強制的に頭打ちになることが常態化している。こうした厳しい状況においても、“年齢や性別に関係なく、長く続けられる好きな事をしていきたい”“働き方は自分で考え責任を持つことを意識するようになった”などの意味を見出し、自分らしい生き方を模索することは、年代に関わらず重要であると考えられる。

このように、20代では身近な他者との関係から自己のあり方を学び、30代になるとキャリアの転換や飛躍的な経験から現実を把握し、40代の人生の過渡期には自分らしい生き方を見出し、50代では仕事の不協和から仕事の価値や認知的変化が起こることが示され、職場という狭い世界から、組織や社会といったより広い世界へと、意味づけの範囲が広がっていく可能性が示唆された。意味づけは、生涯にわたり繰り返し行われることが示唆されているが(Park, 2010)、本研究では少なくとも年代によって経験される出来事や発達課題、そして意味変容には一定の特徴がみられ、こうした意味づけを繰り返し行うことにより、個人にとっての最適な働くことの意味が明らかにされていくと考えられる。

#### 今後の課題

本研究では、働くことの意味づけを喚起する出来事と経験による意味の変容についてそれぞれ類型化し、年代との関連からその特徴を明らかにすることができた。今後は、個々の出来事の意味づけがどのように行われているのか、より詳細なプロセスの検討が求められる。また、意味づけが生涯にわたり繰り返し行われることから、長期的ス

パンの中で働くことの状態の意味づけが包括的意味に至るメカニズムを明らかにし、働くことの意味づけと生涯発達との関連についても検討していくことが期待される。

#### 付記

本論文は、産業・組織心理学会第33回大会において発表された内容を再分析したものである。

#### 引用文献

- Baum, S. K. & Stewart, R. B. (1990). Sources of meaning through the lifespan. *Psychological Reports*, **67**, 3-14.
- Davis, C. G., Nolen-Hoeksema, S., & Larson, J. (1998). Making sense of loss and benefiting from the experience: Two construals of meaning. *Journal of Personality and Social Psychology*, **75**, 561-574.
- Fegg, M. J., Kramer, M., Bausewein, C., & Borasio, G. D. (2007). Meaning in life in the Federal Republic of Germany: Results of a representative survey with the schedule for meaning in life evaluation (SMiLEfe). *Health and Quality of Life Outcomes*, **5**, 59-67.
- 堀田亮・杉江征(2013). 挫折経験の意味づけが自己概念の変容に与える影響 心理学研究, **84**, 408-418.
- 上條菜美子・湯川進太郎(2016). ストレスフルな体験の意味づけに関する質的検討 筑波大学心理学研究, **51**, 35-46.
- 金井壽宏(2002). 仕事で一度向ける：関連連「一度向けた経験」に学ぶ 光文社
- Kanai, T. & Furuno, Y. (2010). Quantum leap experiences for leadership development: Stories and lessons of Japanese top and middle managers. In R. Bebenroth & T. Kanai (Eds.) *Challenges of Human Resource Management in Japan*. London: Routledge.
- 正木澄江(2017). 初期キャリアの働くことの意味づけを促進する要因の実証的検討 キャリア



- デザイン研究, **13**, 49-59.
- 正木澄江 (2019). 働くことの意味づけを促進する要因の実証的検討：中堅社員のキャリア発達  
の視点から キャリアデザイン研究, **15**, 87-99.
- 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.
- 正木澄江・岡田昌毅 (2016). 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 経  
営行動科学, **29**, 103-114.
- 松井豊・高本真寛 (2018). 心理学における数量  
化理論第Ⅲ類の利用について 筑波大学心理学  
研究, **56**, 59-66.
- McCall, M. W. (1998). *High flyers: Developing  
the next generation of leaders*. Boston, MA:  
Harvard Business School Press. (M.マッコール  
(著) 金井壽宏 (監訳) ハイフライヤー：次世代  
リーダーの育成法 プレジデント社)
- Park, C. L. (2010). Making sense of the meaning  
literature: An integrative review of mean-  
ing 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 meaningful-  
ness at work: An identity perspective. In K. S.  
Cameron, J. E. Dutton, & R. E. Quinn (Eds.)  
*Positive organizational scholarship*. San Fran-  
cisco: Berrett-Koehler.
- 労働政策研究・研修機構 (2011). 成人キャリア  
発達に関する調査研究：50代就業者が振り返  
るキャリア形成 労働政策研究報告書 No.114.
- 高橋美保 (2006). 働くことの意味についての研  
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.
- Taku, K., Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G., Gil-Ri-  
vas, V., Kilmer, R. P., & Cann, A. (2007).  
Examining posttraumatic growth among Jap-  
anese university students. *Anxiety, Stress, and  
Coping*, **20**, 353-367.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threaten-  
ing events: A theory of cognitive adaptation.  
*American Psychologist*, **38**, 1161-1173.

---

[抄録]

本研究の目的は、働くことの意味づけを喚起する出来事と意味変容との関連を、生涯発達の観点から検討することである。24歳～59歳の企業従業員225名を対象に、働くことの意味づけがどのように生起し、意味が変化したのかについてWeb調査を実施した。各調査対象者の回答は、数量化理論第Ⅲ類を用いて解析した。主な結果は、1) 意味づけを喚起する出来事は、「キャリアの転換」「プライベート」「飛躍的経験」「職場の人間関係」「仕事の不協和」「将来性」「組織の危機」「その他」の8つに分類された。2) 変容した意味は、「仕事観」「人生観」「自己観」「認知面」「割り切り」「現実観」「人間観」「成長感」「その他」の9つに分類された。3) 20代は、職場の人間関係および将来性により、自己観の変化を経験していた。30代は、キャリアの転換と仕事を中心とした飛躍的な経験を通じて、現実に対する見方の変化を経験していた。40代は、プライベートな理由により人生観の変化や割り切りを経験していた。50代は、仕事の不協和を通じて仕事観や認知面の変化を経験していた。

---