



Title	職場への帰属意識と相談ネットワーク：組織適応期における複合的な相談ネットワークの効果
Author(s)	宮田, 尚子
Citation	年報人間科学. 2007, 28, p. 99-116
Version Type	VoR
URL	<a href="https://doi.org/10.18910/5253">https://doi.org/10.18910/5253</a>
rights	
Note	

*The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA*

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

The University of Osaka

## 職場への帰属意識と相談ネットワーク

— 組織適応期における複合的な相談ネットワークの効果 —

宮田 尚子

### 〈要旨〉

本稿の目的は、仕事の相談ネットワークを媒介変数として「職場への帰属意識」を検討することである。働く場や組織への帰属意識に関する研究では、組織内の人間関係と帰属意識との関連については議論されてきたものの、組織外・職場外の人間関係が帰属意識に与える影響についてはあまり扱われてこなかった。そこで本稿では、パーソナル・ネットワーク論の視点を導入し、仕事の相談相手に注目して分析をおこなった。その結果、年齢、勤続年数、雇用形態といった個人属性に加え、仕事の相談ネットワークも「職場への帰属意識」に影響することが明らかになった。仕事の相談相手が多いほど、「職場への帰属意識」は高かったのである。さらに、次のような交互作用による影響も示された。第一に、仕事の相談相手を職場に限定している場合は、相談相手の人数にかかわらず「職場への帰属意識」は高い傾向にあった。第二に、勤続年数が三年以下の、職場や組織に慣れるまでの組織適応期に限って言えば、職場の人だけでなくそれ以外の人を含む「複合型」の仕事の相談ネットワークを有する人のほうが、そうでな

い人たちに比べて「職場への帰属意識」は高かった。以上のように、特定の集団にとらわれないネットワーク論の視点を取り入れたことで、組織と個人を対置させる研究枠組みではとらえられなかった結果が見出されたのである。

### キーワード

「職場への帰属意識」、仕事の相談相手、パーソナル・ネットワーク、組織適応期、交互作用

## I はじめに

長いあいだ終身雇用、年功序列型賃金、企業別組合を三本柱として支えられてきた「日本型雇用システム」(稲上 一九九九、佐藤 一九九九)は、この十数年で大きく変化してきた。大企業であっても長期雇用が保障されにくい社会状況になり、実際に正規雇用者として働く人びとは職場や組織に対して帰属意識、たとえば「その会社の一員として会社のために一生懸命働こう、定年まで働きあげよう」という気持ちを抱きにくくなっているのではないだろうか。ましてや、非正規雇用者は正規雇用者に比べて「一生懸命働こう、働き続けよう」という気持ちが希薄であろう。しかし、組織が組織として成立するためには、単に賃金に見合う仕事をしてもらうだけではなく、そこで働く人びとからの帰属意識が必要である。たとえば C. I. Barnard は「協働体系に対して努力を貢献しようとする人々の意欲」(Barnard 1938=1968: 87)を組織の成立要件の一つとしてとりあげ、組織の存続はこの貢献意欲に依存すると述べている。とはいえ、これまでの「日本型雇用システム」のような方法で、働く人びとから職場や組織に対する帰属意識を引き出すことは、今後はむずかしくなることが予想される。他方、働く側にとっても、職場や組織は単に生活のための収入を得る場であるだけでなく、働くことをとおして自らの存在意義を感じる場でもあるだろう。人は、仕事をとおして、職場や組織である種のポジションを担いながら他

者とかかわり、自らのアイデンティティをつくったりつくりかえたりしていく。

だとするならば、帰属意識を高める際に重要なのは、方向性を示してくれたり、さまざまな助言をしてくれたり、相談ののってくれたりするような存在、つまり相談相手ではないだろうか。迷ったり困ったりしたときの相談相手は、ある意味で、個人にとっての価値のよりどころとも考えられる。価値のよりどころとなる他者を手本にして、あるいはまたその対象に一体感をもつことをつうじて、人は自我形成をおこなう。この一連の過程が帰属意識には含まれている。ここから、帰属意識をもつうえで、相談相手の存在は重要であると考えられ、職場や組織のなかに相談相手をもっていることが帰属意識を高めることにつながると予想される。

だが、人びとは何も職場や組織のみに所属しているわけではない。人びとの生活は家族や友人関係、地域社会や趣味の集まりなど、さまざまな場面にまたがる。そのため、職場や組織への帰属意識は、職場や組織だけでなく、それ以外の場面でもかかわりのある人びとからも影響されると考えられる。というのは、相談相手という存在は個人に外在する制約条件のもと、「価値のよりどころ」として、個人が自由に選択した人物であり、同じ職場や組織に所属しているかもしれないが、そうではない可能性も考えられるからである。組織側としては、従業員に仕事に関する「価値のよりどころ」を職場や組織に求めて働いてもらうことが必要であろう。そうはいっても、従業員側からみれば、職場におけるネガティブなことがらについて

は、利害関係があるために同じ職場の人は相談しにくいかもしれない。そのような場合は、家族や友人のほうが悩みや相談を持ちかけやすいだろう。また、一つのことがらについても、職場の人と第三者的な立場にある人では見方が違うこともある。複数の視点からアドバイスをもらうことで、バランスのとれた自己形成が可能となるだろう。そこで本稿では、個人属性から職場や組織に対する帰属意識を検討し、相談相手が職場や組織に対する帰属意識にどのような影響を与えるのかについて検討する。

## Ⅱ 働く場、組織への帰属意識

### 1 組織コミットメントという概念

働く場や組織への帰属意識は、組織コミットメント (organization commitment) という概念を用いて研究されている。組織コミットメントとは、組織に対して個人が感じる一体感の程度のことである。「組織に自己を関与させ、組織のために一生懸命働くこととすることを同義」(田尾編 一九九七:九)とされる。その構成要素としては、組織に対する愛着や忠誠心、心理的な没入や同一視、メンバーシップが挙げられる(田尾編 一九九七:田尾 一九九九:高木 二〇〇三)。組織にとって、メンバーのコミットメントを高めることは経営的な管理目標として欠かせない。そのため、研究者や現場の実践家から注目がなされ、その調査研究も盛んにおこなわれてきた(田尾編 一九九七)。

組織にかかわる概念には類似の概念があることが多く、組織コミットメントについても、類似概念との重複性が議論されてきた(高木 二〇〇三)。たとえば、労働へのコミットメント、職務満足度、離職の意志などが組織コミットメントの類似概念として挙げられる。ここでは、高木(二〇〇三)の整理に依拠して、職務満足度と離職の意志との重複性をとりあげる。職務満足度は、組織コミットメントと異なる概念でありながら、多くの研究で強い相関関係にあることが確認され、その関連についてもよく議論されている概念の一つである。理論的には、職務満足度とは現在従事している仕事そのものの環境に対する満足度であり、組織コミットメントは組織全体に対する満足度を指す。また、職務満足度は日々の仕事上での出来事に影響を受けやすいことが予想されるが、組織コミットメントは比較的ゆっくりと形成され、安定的であるということで区別できる。高木(二〇〇三)によれば、因果関係に関しては、職務満足度が組織コミットメントに先行するという考えが有力であり、仕事に対して満足であれば、そのことが組織に対するコミットメントにつながると解釈されているという。

次に、離職の意志についてであるが、組織コミットメントが高いほど離職の意志が低いという負の関係にある。このことは、組織コミットメントの高低によって、離職の予測が可能であることを示唆するが、組織コミットメントを多次元でとらえた場合、どの要素も離職の意志と同義とはいえないと指摘する研究者もいる(高木 二〇〇三)。

以上のように、組織コミットメントは職務満足度や離転職の意志と異なる概念ではありながらも、強い関連性がある。組織コミットメントは、そもそも組織への帰属意識を概念化したものであることから、組織への帰属意識を考える際に、職務満足度と離転職の意志は重要な要素といえるであろう。

## 2 組織コミットメント研究とその問題点

日本における組織コミットメントの先駆的な研究として、尾高邦雄（一九六五）のものが挙げられる。ただし、そこで焦点になっているのは、組織コミットメントではなく、会社と労働組合への二重帰属意識であった<sup>1)</sup>。尾高は、その研究のなかで帰属意識を「ある集団もしくは組織体の成員が、たんに形の上でそれに所属しているだけでなく、生活感情の上でも、その集団を自分の集団、自分の生活根拠として感じ、したがってまた、自分自身をもなによりもまず、その特定の集団の人間として感じている度合い」（尾高 一九六五：二四四）として定義した。

尾高のほかにも、欧米の研究スタイルを日本に輸入し、その測定尺度で実証的調査をおこなった花田光世の研究や田尾ら（一九九七）の研究、新入社員の組織社会化の指標として組織コミットメントを用いた若林満ら（一九八〇）や、城戸康彰（一九八一）の研究などがある。若林らや城戸の研究では、新入社員の組織社会化の結果変数として組織コミットメントが用いられている。両者の調査研究の知見として、新入社員の組織コミットメントを高めるうえで、職場

での対人関係は重要なファクターになっていることが挙げられる<sup>2)</sup>。たとえば、城戸（一九八一）は、入社一二年までの男性正社員を対象として分析をおこなった結果、「組織での経験年数により、組織コミットメントを高める要因は変化する」（城戸 一九八一：一一六）ことを明らかにした。では、具体的にどんな要因が組織コミットメントを規定しているのだろうか。

組織コミットメントの規定要因は、メンバー側の要因と組織側の要因の二つに大きく分けられる。まず、メンバー側の要因としては、年齢、勤続年数、教育、職務形態、性別といった個人属性に加えて、仕事のへの価値づけ、自尊心やキャリア志向などの心理的側面が挙げられる。たとえば、年齢が高いほど、あるいは勤続年数が長いほど組織コミットメントは高まるという結果が過去の研究によって得られている（田尾 一九九七）。それに対して、組織側の要因とは、仕事の特性、組織の特性に加え、組織内の人間関係といった個人に拠らないものである<sup>3)</sup>。

このように組織コミットメント研究では、組織を分析単位として、組織に対する帰属意識が研究されてきた。そもそも、組織コミットメントという概念、組織コミットメント尺度は、組織から離れていくだろう個人を予測する道具として用いられてきた。そのため、個人は組織メンバーの一員としてとらえられ、個人は組織と対置させられる。しかし、人は働く場だけに所属しているのではなく、家族や地域などにも所属している。これまでの組織コミットメント研究は組織のみを分析単位にしているために、家族や地域など組織外の

生活場面での人間関係の影響は、大きく議論されてこなかった。

### 3 「職場への帰属意識」の定義

ここで、本稿における働く場や組織への帰属意識をどのようにとらえているかを明らかにしておく。まず、用語としては「組織コミットメント」ではなく、「職場への帰属意識」という語を用いる。その理由は、本稿の目的が、さまざまな集団や組織に所属しながらも、職場や組織と一体感を感じたり仕事を自分のものとしてとらえたりすることをとおして、自己概念を形成している個人をとらえることにあるからである。そこで、本稿における「職場への帰属意識」を「働く場、職場を自分の集団と感じ、その集団の一員であり、なおかつ、ありつづけたいと感じる度合い」と定義する。

なお、帰属意識をもつ過程には、価値のよりどころとなる他者を手本にして、あるいはまたその対象に一体感をもつことをつうじておこなわれる自我形成が含まれる。その際の価値のよりどころとなる他者は、帰属意識をもつうえで重要な存在であると考えられるが、同じ職場や組織の人とは限らないであろう。

## Ⅲ 相談ネットワークという視点の導入

### 1 パーソナル・ネットワーク論の利点

本稿では、価値のよりどころとする人を探るために、相談相手を手がかりとする。相談相手に注目することで、一つの集団や組織の

なかだけで生きる人間ではなく、それ以外の領域にまたがって生きる人びとの行動と意識を検討することができる。そこで、相談相手を見つけて出す方法としてパーソナル・ネットワーク論の視点を導入する。パーソナル・ネットワーク論を用いることで、特定の所属集団にとらわれず、個人を中心としてその人が有する人脈をとらえることができるのである(森岡 二〇〇四・野沢 二〇〇二・大谷 一九九五)。

ところで、誰もが同じパーソナル・ネットワークをもっているわけではない。その規定要因として、アメリカの都市社会学者 C.S. Fischer は「機会と制約」を挙げている (Fischer 1982=2002; 松本 二〇〇四)。これは、他者との接触や交際の機会と、個人が占める構造的な地位による制約が、個人の社会関係を規定するというものである。同様のことが、相談ネットワークについてもあてはまる(中尾 二〇〇四)。ネットワークの選択は完全に自由なものではなく、制約を受ける。このような考えにすれば、相談相手は、それ自体個人の価値基準に照らして、ある種の制約条件のなかから選択された人物と考えることができる<sup>1)</sup>。また、目的が異なれば頼りにする相手は異なることが、松本康(一九九五)によっても経験的に明らかにされている。同じ相談事であっても、誰もが同じ社会的文脈の人を相談相手に選ぶとは限らないのである。また、パーソナル・ネットワークや相談ネットワークに含まれる他者の違いが、階層帰属意識などの個人の社会意識に差異をもたらすことが明らかにされている(星 二〇〇〇; 工藤 二〇〇一など)。

## 2 相談ネットワークと帰属意識

相談ネットワークを用いて会社への帰属意識を検討した先行研究に、安田雪・石田光規(二〇〇〇)のものがある。ここでは、組織内における仕事の相談ネットワークが扱われている。かの女らの研究によれば、相談ネットワークに占める現在の上司、部下の割合が高いほど、会社への帰属意識や仕事への満足度は高くなる。つまり、職場に仕事の相談ネットワークをもつ人は組織への帰属意識が高いのである。

また、新入社員に限定した調査結果でも、組織内で頼りになる人の存在が重要であることが指摘されている。たとえば、R. P. Settoon & C. L. Adkins (1997) は、医療関係の新入社員の組織への適応について二時点の比較研究をおこなっている。かれらによれば、新入社員が新しい環境に意味づけ (sensemaking) をおこなう際に、情報のよりどころとする相手が組織外の人である場合、自己評価による職務遂行や組織コミットメントが低く、離職の意志や役割の不明瞭性は高くなる傾向にあった。ただし、この傾向は、最初の調査時点での結果のみならず、それから六ヶ月後にはそれらの効果は失われた。それに対して、情報のよりどころとする相手が組織内の上司や同僚であると、最初の調査時点ではなんら効果をもっていなかったが、それから六ヶ月後に実施された調査の結果では、離職の意志や役割コンフリクトが抑制されていた。このことは、情報のよりどころとする相手が組織内の人であると組織社会化が促され、逆に組織外の人である場合は組織社会化が阻害されることを示している。

日本において、職場内・外の対人関係から、新入社員の組織適応を扱ったものとして西村太志ら(二〇〇二)の研究が挙げられる。かれらは、入社から半年間にわたって、大手企業の新入社員の職場内・外での対人関係が職務への満足度にどのように影響するかを調査した。その結果、職場内で接している重要な人物との対人関係が良好<sup>⑤</sup>であればあるほど、職務への関与度が高い傾向にあった。逆に職場外で接している重要な人物との対人関係が良好であればあるほど、職務への関与度は低くなる傾向にあった。このことを受けて、西村ら(二〇〇二)は、次のように論じている。職場内で接している重要な人物はほとんどの場合上司であるので、上司との良好な関係が仕事への意欲を高める。だが、新入社員は職業的社会化が不十分なため、職場外での良好な対人関係が、相対的にプライベートな生活領域への関心を高め、職務への関与度を下げってしまうのである(西村ほか 二〇〇二)。

## 3 仮説と分析枠組み

以上から、「仕事の相談ネットワークに占める職場の人の割合が高いほど、働く場への帰属意識は高い。新入社員についてもその傾向があてはまる」という仮説が得られる。果たして、職場外や組織外の間関係は働く場への帰属意識にマイナスの影響をもたらすのであろうか。もしかしたら、職場でネガティブな出来事があったような場合には、仕事に関して利害関係のない家族や友人などの第三者に相談することで、ポジティブな捉え方や意味づけをすることが

可能になるかもしれない。

そこで、この仮説を検証するために図1のような分析枠組みを用いる。従来の組織コミットメント研究で用いられてきた雇用形態と勤続年数といった個人属性に加え、仕事の相談ネットワークを媒介変数として、職場への帰属意識を検討する。以下、この分析枠組みに沿って分析をおこなう。

#### IV 分析と結果

##### 1 データと変数

分析には、日本版 General Social Surveys (JGSS2003) を用いた<sup>6)</sup>。二〇〇三年に実施された日本における全国調査データである。このデータを用いたのは、次のような理由による。第一に上司、同僚、部下といった職場内の人のだけでなく、それ以外の人も含めた仕事の相談相手に関する質問項目があったからである。第二に大企業に勤める正規雇用者だけでなく、中小・零細企業で働く人や、非正規雇用者も含まれているからである。このデータを分析することで、先行研究では分析対象ではなかった人びとについても検討す

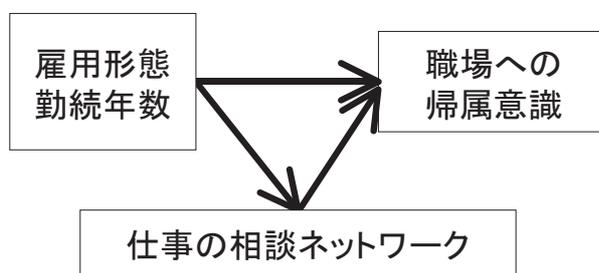


図1 分析の枠組み

ることができるのである。

分析に用いた独立変数は、雇用形態<sup>7)</sup>、勤続年数<sup>8)</sup>、仕事の相談ネットワークの規模、すなわち仕事の相談相手の人数<sup>9)</sup>、仕事の相談ネットワークの構成の四つである。なお、勤続年数については、カテゴリカルな変数として分析に用いる際には勤続年数三年以上と四年以上の二つに分けた。その理由は、半年や一年といった短いスパンではなく、もう少し長いスパンで組織適応期にある人たちの仕事の相談ネットワークと職場への帰属意識を検討し、そのうえで勤続年数が三年よりも長い人たちと比較をおこなうためである。

仕事の相談ネットワークの構成は、仕事の相談ネットワークの規模と、それぞれの相談相手と本人との間柄とを組み合わせで合成した。まず、仕事の相談相手との間柄が上司・同僚・部下の場合を「職場」として、それ以外の間柄を「それ以外」として、二つに分けた。仕事の相談相手が複数いる場合は、間柄を組み合わせた。仕事の相談相手が全員「職場」の人であるケースを「職場型」とし、仕事の相談相手が全員「それ以外」の人と「それ以外」の人の両方が含まれるケースを「複合型」とした。そして、仕事の相談相手が全員「それ以外」の人であるケースを「職場以外型」とし、仕事の相談ネットワークの構成を三つに分類した。また、コントロール変数として性別と年齢、教育年数を用いた。

一方、従属変数は「職場への帰属意識」である。「現在の仕事への満足度」(五件法)と「現在の就労先への勤続意向」(三件法)の二つの項目を主成分分析して抽出された第一主成分の主成分得点を

用いた<sup>10)</sup>。主成分分析の結果は、表1のとおりである。本来、どちらも帰属意識とは別の概念である。しかし、組織コミットメントを研究するそもそもの目的は離職しそうな人を予測することであり、現在の就労先への継続意向はまさにその内容に一致する。また、先行研究によって組織コミットメントと仕事の満足度は、強い正の相関関係にあることが確かめられている（高木二〇〇三）。そのため、本稿ではこの二つの項目を代用し、「職場への帰属意識」を測る尺度とする。

## 2 個人属性と「職場への帰属意識」

最初に、雇用形態と「職場への帰属意識」の関係について確かめておく。雇用形態別に「職場への帰属意識」の主成分得点の平均値をみると、正規雇用者は〇・〇六五、非正規雇用者はマイナス〇・一一二であった。分散分析の結果、正規雇用者と非正規雇用者のあいだに有意差があることがわかった。このことから、非正規雇用者よりも、正規雇用者のほうが「職場への帰属意識」の平均値は高いといえる。

また、勤続年数と「職場への帰属意識」の関係を調べるために、

表1 現在の仕事や就労先に関する意識の主成分分析の結果

	第1軸	共通性
現在の仕事への満足度	0.841	0.708
現在の就労先への勤続意向	0.841	0.708
固有値	1.4	
累積寄与率(%)	70.8	

因子抽出法: 主成分分析  
固有値1以上を抽出

相関分析をおこなった。正規雇用者の相関係数は〇・一三七、それに対して非正規雇用者は〇・一六六である。正規雇用者、非正規雇用者どちらも、弱いながらも、正の相関関係にある。先行研究でいわれているように、勤続年数が長いほど帰属意識も高いことが今回のデータからも確認された。

## 3 相談ネットワークと「職場への帰属意識」

次に、仕事の相談ネットワークの規模と「職場への帰属意識」の関係性について検討する。先の分析で雇用形態と勤続年数によって、「職場への帰属意識」が規定されることが示されたため、ここではその二つの変数をコントロールして「職場への帰属意識」の平均値をとった。表2と図2はその結果を示したものである。まず、勤続年数が

表2 雇用形態・勤続年数別、仕事の相談ネットワークの規模でみた「職場への帰属意識」の平均値

勤続年数	仕事の相談ネットワークの規模	正規雇用			非正規雇用		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
3年以下	0人	-1.034	1.193	7	-0.301	1.100	14
	1人	-0.876	1.240	11	-0.752	1.257	20
	2人	0.004	1.189	21	-0.198	1.205	24
	3人	0.068	0.960	19	-0.165	1.077	31
	4人	0.282	0.848	26	-0.098	1.102	35
	合計	-0.097	1.120	84	-0.262	1.146	124
4年以上	0人	0.081	0.977	39	-0.290	1.126	15
	1人	0.198	0.866	48	-0.089	1.094	18
	2人	0.089	0.898	76	0.077	0.937	27
	3人	0.029	0.874	65	0.215	0.789	23
	4人	0.139	0.910	97	0.254	0.898	30
	合計	0.107	0.898	325	0.077	0.954	113

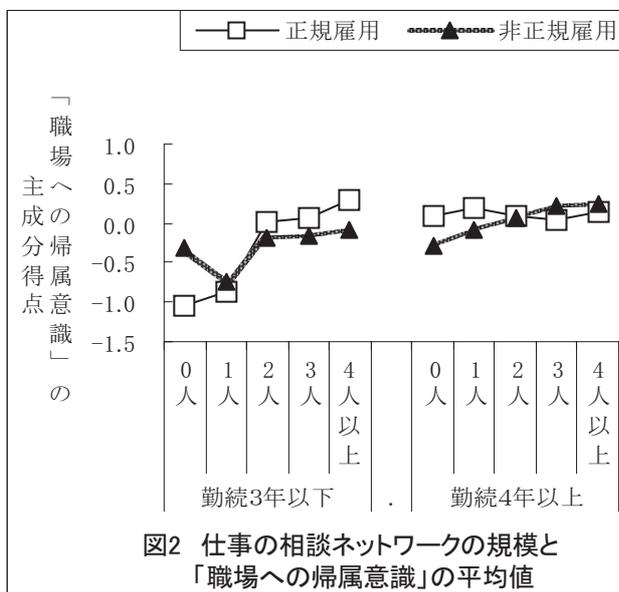


図2 仕事の相談ネットワークの規模と「職場への帰属意識」の平均値

四年以上の場合について検討する。正規雇用者、非正規雇用者にかかわらず、仕事の相談ネットワークの規模による「職場への帰属意識」の平均値の差はみられなかった。

それに対して、勤続年数が三年以下の場合では、仕事の相談ネットワークの規模が「職場への帰属意識」に影響している。特に、正規雇用者でその傾向が顕著である。一方、非正規雇用者については、相談ネットワークの規模が「1人」の場合に最も低い。ただし、相談ネットワークの規模が「0人」の場合を除くと、仕事の相談ネット

ワークの規模が大きいほど「職場への帰属意識」が高い傾向にある。勤続年数三年以下についてはサンプル数が小さいため、一般化することはできないが、概して、相談ネットワークの規模が大きいほど「職場への帰属意識」の平均値が高い傾向にある。

それでは、仕事の相談相手との間柄には関係なく、仕事の相談ネットワークの規模が大きければ「職場への帰属意識」も高いといえるのだろうか。そのことについて検討するため、雇用形態と勤続年数をコントロールして、仕事の相談ネットワークの構成別に「職場への帰属意識」の平均値をとった。表3と図3はそれを示したものである。勤続年数四年以上のケースについてみていくと、正規雇用者の場合、相談ネットワークの構成は「職場への帰属意識」に影響しないことがわかる。一方、非正規雇用の場合は、相談ネットワークに占める職場の人の割合が減るほど「職場への帰属意識」の平均値は高くなる傾向にある。しかし、統計的に有意な差ではない。このことか

表3 雇用形態・勤続年数別、仕事の相談ネットワークの構成でみた「職場への帰属意識」の平均値

勤続年数	仕事の相談ネットワークの構成	正規雇用			非正規雇用		
		平均値	標準偏差	度数	平均値	標準偏差	度数
3年以下	職場型	-0.129	1.220	23	-0.389	1.350	22
	複合型	0.259	0.862	32	0.038	0.889	44
	職場以外型	-0.283	1.169	22	-0.487	1.247	44
4年以上	職場型	0.107	0.933	105	-0.290	0.952	25
	複合型	0.085	0.821	116	-0.127	0.914	25
	職場以外型	0.161	0.942	65	0.227	0.909	48

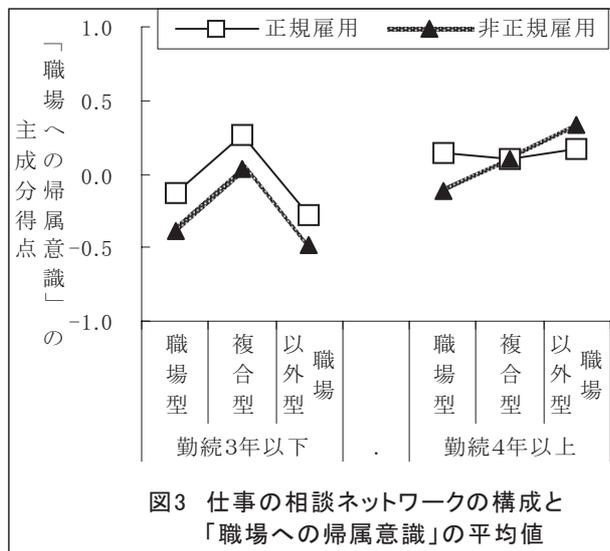


図3 仕事の相談ネットワークの構成と「職場への帰属意識」の平均値

ら、勤続年数が四年以上の場合には、雇用形態にかかわらず、相談ネットワークの構成による「職場への帰属意識」の平均値に差はないといえる。

それに対して、勤続年数三年以下の場合には興味深い分析結果が出た。雇用形態にかかわらず、「職場への帰属意識」の平均値は「複合型」が最も高くなっており、「職場型」と「職場以外型」の水準は同程度であった。

#### 4 組織適応期における相談ネットワークと「職場への帰属意識」

このことをもう少し掘り下げるため、「職場への帰属意識」を従属変数として、つづけて重回帰分析をおこなった。その結果を示したのが表4である。まず、モデル1は個人属性のみで「職場への帰属意識」を説明するモデルになっており、仕事の相談ネットワークを独立変数に含めていない。モデルの説明力は四・四％である。年齢が高いこと、正規雇用であることが「職場への帰属意識」を高めることに寄与している。それに対して、勤続年数が三年以下であること「職場への帰属意識」は低くなる（ただし、一〇％水準で有意）。また、性別と教育年数は「職場への帰属意識」に影響を与えないことが示された。

次に、仕事の相談ネットワークの規模を加えたのがモデル2である。モデル1に比べ説明力は二・四％増え、その増分も有意である。AIC<sup>(9)</sup>の値がモデル1よりも小さくなっていることから、モデルのあてはまりがよくなったことがわかる。この結果から、仕事の相談ネットワークの規模が大きいほど「職場への帰属意識」は高いといえる。

モデル3は、モデル2に仕事の相談ネットワークの構成を追加したものである。説明力も有意には増えておらず、モデル2よりもAICの値が大きいことから、モデルのあてはまりはよくないといえる。

表4 「職場への帰属意識」を従属変数とした重回帰分析の結果 (N=642)

	モデル1 非標準化 係数 B	モデル2 非標準化 係数 B	モデル3 非標準化 係数 B	モデル4 非標準化 係数 B	モデル5 非標準化 係数 B
定数	-0.818 *	-1.091 **	-1.090 **	-1.196 **	-1.098 **
男性ダミー	-0.121	-0.088	-0.086	-0.080	-0.070
年齢	0.013 **	0.016 **	0.016 **	0.016 **	0.016 **
教育年数	0.017	0.004	0.005	0.003	0.002
正規雇用ダミー	0.218 *	0.219 *	0.218 *	0.236 *	0.247 *
勤続3年以下ダミー	-0.179 +	-0.172 +	-0.176 +	-0.170 +	-0.434 **
規模		0.122 **	0.113 **	0.178 **	0.183 **
「職場型」ダミー			-0.037	0.426 *	0.358 +
「複合型」ダミー			0.058	0.219	0.057
「職場型」×規模				-0.211 **	-0.216 **
「複合型」×規模				-0.082	-0.102
「職場型」×勤続3年以下					0.197
「複合型」×勤続3年以下					0.625 **
R <sub>2</sub>	0.044 **	0.068 **	0.069 **	0.079 **	0.095 **
ΔR <sub>2</sub>		0.024 **	0.001	0.010 *	0.016 **
AIC	-18.487	-32.719	-29.593	-32.657	-40.127

\*\*p<.01 \*p<.05 +p<.1

※仕事の相談ネットワークの構成の基準は「職場以外型」

男性ダミー: 男性=1、女性=0

正規雇用ダミー: 正規雇用=1、非正規雇用=0

勤続3年以下ダミー: 3年以下=1、4年以上=0

規模: 仕事の相談ネットワークの規模

さらに、モデル3に仕事の相談ネットワークの規模とその構成の交互作用項を加えたものが、モデル4である。説明力は七・九%と、モデル2よりも高い。だが、AICの値はモデル2より若干高いため、モデルのあてはまりがよくなったとはいえない。モデル4の結果から、年齢、雇用形態、仕事の相談ネットワークの規模だけでなく、仕事の相談ネットワークの構成も「職場への帰属意識」に寄与していることわかる。「職場型」であると「職場以外型」よりも「職場への帰属意識」は高い。そして「職場型」と仕事の相談ネットワークの規模で有意な交互作用がある。モデル4での分析結果をみる限り、仕事の相談ネットワークの構成が「複合型」であることは、「職場への帰属意識」に影響していない。

最後のモデル5は、モデル4に仕事の相談ネットワークの構成と勤続年数3年以下の交互作用項を追加したものである。説明力は九五%で、その変化量も有意である。AICの値も他のモデルよりも小さく、モデルのあてはまりがよい。本稿では、このモデル5を選択することにする。この分析結果では、年齢、雇用形態、勤続年数3年以下ダミー、仕事の相談ネットワークの規模で、五%水準での有意な主効果がみられ、仕事の相談ネットワークの構成における「職場型」についても一〇%水準で有意な主効果がみられた。つまり、年齢が高く、正規雇用で、仕事の相談ネットワークの規模が大きいほど「職場への帰属意識」に寄与していた。また、モデル5においても、「職場型」と仕事の相談ネットワークの規模との交互作用項で有意な結果が得られた。非標準化回帰係数の符号が負である

ことから、「職場型」で仕事の相談ネットワークが大きい場合、仕事の相談ネットワークの規模が「職場への帰属意識」に対しても主効果は相殺されることになる。計算すると、「職場型」の人における仕事の相談ネットワークの規模がもつ影響力は、「職場型」ではない人と比較すると、小さくなってしま<sup>(12)</sup>う。つまり、仕事の相談ネットワークの規模が大きくなることによって「職場への帰属意識」は高まるが、その構成が「職場型」であると仕事のネットワークの規模の大小にかかわらず、「職場への帰属意識」は高くなるのである。

それに対して、「職場への帰属意識」を低めていたのは、勤続年数が三年以下であったことだった。さらに、交互作用についても検討すると、勤続年数が三年以下の場合で、仕事の相談ネットワークの構成が「複合型」であると「職場への帰属意識」は高くなることがわかった。

以上の分析から、個人属性だけでなく仕事の相談ネットワークも「職場への帰属意識」に影響していることがわかった。仕事の相談ネットワークの規模は、「職場への帰属意識」に直接効果をもっていた。しかし、仕事の相談ネットワークの構成については組み合わせる変数によって、その効果は異なったのである。仕事の相談ネットワークの規模と「職場型」の交互作用から、仕事の相談ネットワークの構成が「職場型」であると、ネットワークの規模も主効果は消えてしまった。また、勤続年数三年以下で仕事の相談ネットワークが「複合型」であると、勤続三年以下ダミーがもつ「職場への帰

属意識」に対する負の向きの主効果を打ち消すような交互作用効果がみられた。

## V 考察——「職場への帰属意識」に対する仕事の相談ネットワークの影響

以下では、これまでの分析結果をまとめ、考察をおこなう。まず、年齢、雇用形態、勤続年数といった個人属性による影響だけでなく、仕事の相談ネットワークの規模とその構成にも主効果があることが明らかになった。仕事の相談ネットワークの構成については、「職場型」であることが「職場への帰属意識」に寄与していた。また、交互作用については次のような結果が示された。第一に仕事の相談ネットワークが全員職場の人で占められている「職場型」の場合、仕事の相談ネットワークの規模が大きさにかかわらず、「職場への帰属意識」が高かった。つまり、「職場型」であることが「職場への帰属意識」を高め、仕事の相談ネットワークの規模が単独でもつ影響力はなくなってしま<sup>(13)</sup>う。ここから、「職場型」の相談ネットワークであることが、相談相手の人数や、勤続年数にかかわらず「職場への帰属意識」に寄与するといえる。第二に、勤続年数三年以下の場合には、仕事の相談ネットワークの大きさだけでなく、「複合型」であることが「職場への帰属意識」を高めることに寄与していた。これらの分析結果は、「仕事の相談ネットワークに占める職場の人の割合が高いほど、働く場への帰属意識は高い。新入社員につい

てもその傾向があてはまる」という仮説を部分的に支持するものであった。仮説どおり、仕事の相談ネットワークが全員職場の人で占められている場合は、職場以外の人を相談相手としている場合よりも「職場への帰属意識」は高かったのである。そして、職場に相談相手を限定すると相談相手の人数が少なくとも「職場への帰属意識」は高い傾向にあった。ここから次のような考察ができる。相談相手に職場の人だけを選ぶことは、職場を「価値のよりどころ」の中心として選ぶことのあらわれだと考えられる。「価値のよりどころ」として職場を選ぶということは、そのこと自体、職場に帰属意識をもって選ぶことの裏返しともいえよう。また、職場関係の相談相手とかわかることをとおして、その職場で働く自分の存在が受け入れられていると感じ、肯定的なアイデンティティを形成していくことにつながると思われる。そのことが職場に対する高い帰属意識に結びつくのであろう。だからといって、職場以外の人を相談相手の存在が、帰属意識に負の影響をもたらすとはいえなかった。

むしろ、勤続年数が三年以下の、いわゆる組織適応期にある人たちに關していえば、職場以外の相談相手も持っているほうが、高い帰属意識を有しており、仮説は支持されなかったのである。かれらにとつては、職場の人だけでなくそれ以外の人を含む多様性に富んだ相談ネットワークをもつことが、「職場への帰属意識」を高めることに寄与していた。このことから、職場や組織に慣れるまでの組織適応期では、新しく加入した職場や組織に相談ネットワークを構築することが重要であると同時に、職場以外の相談ネットワーク、

たとえばこれまでに形成したネットワークを維持していくことの両方が、新しい集団への帰属意識を高めることにつながると考えられる。

なお、先行研究 (Settoon & Adkins 1997; 西村ほか 1999) では入社後半年までのサンプルを扱っている点で、本稿の分析とは大きく異なる。このことが、本稿での分析結果の差の理由かもしれない。入社後から三年目までのあいだは仕事に不慣れで、不安やとまどいを経験することも多いであろう。職場でのネガティブな出来事は、離職の意志や仕事への不満にもつながりやすいと考えられる。そのような状況では、職場内だけでなく、職場外の人に相談すること、別の視点から自分の仕事を捉えられるようになり、肯定的なアイデンティティがつけられるのかもしれない。その結果、職場や組織である種のポジションを担って仕事をする自分の存在に意義を見出すことにつながる可能性もあるだろう。

そのことをふまえると、組織適応期という個人にとって不安定な時期に、複数の領域から相談相手を選び、多様性に富んだ相談ネットワークをもつことは、「職場への帰属意識」を高めることに寄与し、個人に安定感を与え、バランスのとれた自己形成につながると思われる。以上のことは、従来の組織コミットメント研究における「組織と個人」という枠組みではとらえられなかった個人の側面といえよう。

## VI おわりに

最後に研究の意義と今後の課題を述べる。第一の研究の意義は、組織コミットメント研究に対する貢献である。組織コミットメント研究では、組織に対する帰属意識をテーマに研究がなされているが、そこでは組織とその組織のなかで働く従業員に焦点が当てられている。職場や組織だけでなく、職場以外の領域も含んだ、さまざまな領域にまたがって生きる個人に焦点を当てて帰属意識を検討することが今後は必要なのではないだろうか。

二つめの意義は、パーソナル・ネットワーク論に対する貢献である。本稿は組織分野でのパーソナル・ネットワーク論に関する実証研究の一つとして位置づけることができる。

今後の課題として、「職場への帰属意識」の尺度構成が挙げられる。今回は相関関係にあることから、代替指標として仕事の満足度と離転職の意志を用いた。しかし、一般には職場への満足度や一体感などによって構成される。そのため、実際に測定されたものと概念との乖離があることは否めない。今後はこの点について考えていく必要がある。また、パーソナル・ネットワーク論の研究でみられる、ネットワーク・メンバーとの社会的距離や親密度を含めた分析をおこなう必要があるだろう。

### [注]

- (1) 会社と労働組合の二重帰属は、わが国固有の問題である(田尾編一九九七)。なぜなら、日本の経営における労働組合は企業別組合であり、労働者は会社と労働組合という、本来は対立するものへの帰属がどのようになっていくのかに関心が向けられたからである。
- (2) ただし、若林らの研究では入社一年目における上司との良好な垂直関係であったのに対し、城戸の研究結果では、城戸のいう「水平的関係」であった。「水平的関係」とは、所属集団の仲間、会社の方針・目標への好意度のことである。
- (3) 組織の特性には、組織の構造特性や組織が被雇用者に提供する訓練や内部昇進、雇用の保証が含まれる。また、組織内の人間関係については、上司との関係やリーダーシップ、同僚との関係、さらには組織風土が、組織コミットメントとどういった関係にあるのかという検討されている。
- (4) 個人が社会構造のなかで拘束を受けながらも主体的に選択する存在でもある<sup>6</sup>、という個人観は Boissevain, J. (1974-1986) や Fischer, C.S. (1982=2002) などにもみられる。
- (5) 良好かどうかは「私に悩みがあるとき、その人はとても真剣に相談に乗ってくれる」というワーディングで測られており、職場への関与度は「自分はとても仕事に熱中している」というワーディングで測定されている。
- (6) JCSS2003の調査概要は以下のとおりである。二〇〇三年九月一日時点で満二〇歳以上八九歳以下の男女個人を対象に、二〇〇三年十月～十一月に実施された。サンプルは、層化二段階無作為抽出法により正規対象者七〇〇〇人が選ばれている。具体的には、全国を六ブロックに分け、市郡規模によって層化し、人口比例により四八九地点を抽出したうえで、各地点において等間隔抽出法により、正規対象者二～一五名、予備対象者五名を抽出している。調査の一部は

面接調査で、残りの部分は留置調査で行われている。留置調査は内容の異なる二種類の調査票があり、ランダムに配布され、今回の分析にはB票を用いた。B票については、まず面接調査が実施された後に留置調査が行われている。B票のアタック数は四〇四四ケース。正規対象が三六二二、予備対象が四二二（うち転居一五六、住所不明八一、死亡八、長期不在八三、病气七八、入院四九、その他八）。有効回答数は一七〇六ケースである（大阪商業大学比較地域研究所ほか 二〇〇五）。なお、本稿の分析に用いたサンプルの男女比、年齢に関する情報については、付表1に示した。

(7) 雇用形態は、正規雇用と非正規雇用の二つに分けた。ここでの正規雇用者とは、経営者、役員を除いた、常時雇用の一般従事者である。それに対して、臨時雇用・パート・アルバイトと、派遣社員を非正規雇用者とした。ただし、調査当時に在学中であったケース、つまり学生アルバイトは、分析から除外している。

(8) 勤続年数は、年齢と強い正の相関関係にある。どちらも組織コミットメントの規定要因としてよく議論がなされる変数である。今回のデータに関していえば、勤続年数と年齢の相関係数は、被雇用者全体で〇・三五、正規雇用者では〇・五三、非正規雇用者では〇・三六であった。勤続年数をカテゴリーカルな変数として用いる場合には、年齢も同時投入して分析をおこなった。

(9) 仕事の相談ネットワークは、ネームジュエネレイターを用いた項目に

付表1 分析対象者の属性

	計(人)	男(%)	女(%)	年齢	平均値(歳)	標準偏差
正規雇用	429	67.6	32.4	20~74歳	42.66	11.80
非正規雇用	251	17.6	82.1	21~73歳	46.78	13.24
合計	680	49.3	50.7	20~74歳	44.18	12.50

なっている。質問文は「あなたが仕事について相談したり、仕事上のアドバイスもらう人たちを思い浮かべてください」というもので、四人分の回答欄が準備されている。四人分回答した人に対しては、つづけて「それ以外に、あなたが仕事について相談したり、仕事上のアドバイスをもらう人たちは何人いますか」と尋ねている。したがって、正確なネットワーク規模を特定することは可能である。しかし、五人目以降については問柄を尋ねる設問がないため、本稿における仕事の相談ネットワークの構成を特定できない。そこで、分析の際に四人以上はひとつのカテゴリにまとめた。

(10) 「現在の仕事への満足度」は、「現在の主な仕事にどのくらい満足していますか」という質問文に対する回答から、「わからない」と無回答を除いた五つの回答カテゴリを、「満足」のほうが高得点になるように並び替え、一点から五点までをわりふったものである。また、現在の就労先への勤続意向とは、「今働いている会社をやめるつもりがありますか。(または)今の事業をやめるつもりがありますか」という質問文に対する回答から、「わからない」と無回答を除いて、「近いうちにやめるつもり」「当分やめるつもりはない」を二、「まったくやめるつもりはない」を三として点数化したものである。ところで、組織への帰属意識を測る尺度として、組織コミットメント尺度がある。組織コミットメント尺度には、組織に対する愛着や組織価値の内在化、組織に対する功利的な態度を測る項目に加え、日本独自の要素として、世間体や体面を気にする程度といった規範的なものも含まれている(田尾編 一九九七)。

(11) 赤池情報量基準AIC(Akaike Information Criterion)のことで、モデルを選択する際の目安となる。この数値が小さいほどモデルのあてはまりがよいことを示す(太郎丸 二〇〇五)。

(12) 仕事の相談ネットワークの構成が「職場型」の人の「職場への帰属意識」Yは次のように表現できる。Bには仕事の相談ネットワーク

の規模の非標準化回帰係数、 $X_1$  は仕事の相談ネットワークの規模(1-4)、 $B_1$ には仕事の相談ネットワークの規模と「職場型」の交互作用項の非標準化回帰係数、 $X_2$ は「職場型」ダミー(「職場型」=1、それ以外=0)が代入される。ここで $a$ は、計算式を単純に表記するために、定数に加え、他の要因の効果も含める。

$$Y = a + B_1 X_1 + B_2 X_2$$

$$= a + 0.183 X_1 + (-0.261) X_2 = -0.078 X_1 + a$$

この計算の結果から、「職場型」の人における仕事の相談ネットワークの規模の、「職場への帰属意識」に対する実質的な影響力はマイナス0.078であることがわかる。この値は、他の独立変数の非標準化回帰係数と比べても、比較的小さいといえよう。

#### 【文献】

- Barnard, C. I., 1938, *The Functions of The Executive*, Harvard University Press. (山本安次郎・田杉競・飯野春樹訳, 1968, 『新訳経営者の役割』ダイヤモンド社)
- Boissevain, J., 1974, *Friends of Friends: Networks, Manipulations and Conditions*, Basil Blackwell and Mot LTD. (岩上真珠・池岡義孝訳, 1986, 『友達の友達—ネットワーク・操作者・コアリション』未来社)
- Fischer, C. S., 1982, *To Dwell among Friends: Personal Network in Town and City*, The University of Chicago Press. (松本康・前田尚子訳, 2002, 『友人のあいだで暮らす—北カリフォルニアのパーソナル・ネットワーク』未来社)
- 星 敦士, 2000, 「階層帰属意識の判断基準と比較基準—準拠枠としてのネットワークの機能」『社会学評論』51 (1), 120-135.
- 稲上 毅, 1999, 「総論 日本の産業社会と労働」稲上毅・川喜多高編, 『講座社会学6労働』東京大学出版会, 1-31.
- 城戸康彰, 1981, 「若年従業員の組織コミットメントの形成—組織社会化の解明に向けて」『金沢経済大学論集』15 (2), 95-119.
- 工藤保則, 2001, 「高校生の相談ネットワーク」尾嶋史章編, 『現代高校生』の計量社会学—進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 159-182.
- 松本 康, 2004, 「日本の大都市におけるパーソナル・ネットワーク」森岡清志編, 『都市社会の人間関係』放送大学教育振興会, 61-74.
- 森岡清志編, 2004, 『都市社会の人間関係』放送大学教育振興会.
- 中尾啓子, 2004, 「ジェンダーとパーソナル・ネットワーク」森岡清志編, 『都市社会の人間関係』放送大学教育振興会, 150-159.
- 西村太志・浦光博・南隆男, 2002, 「新入社員の対人関係と組織適応—職場内外の重要他者との対人関係と組織コミットメントが職務への関与度に及ぼす影響」『労働の科学』57 (4), 50-53.
- 野沢慎司, 2001, 「ネットワーク論アプローチ—家族社会学のパラダイム転換再考」野々山久也・清水浩昭編『家族社会学研究シリーズ』⑤家族社会学の分析視覚—社会学的アプローチの応用と課題』ミネルヴァ書房, 281-302.
- 尾高邦雄, 1965, 『日本の経営』中央公論社.
- 大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所, 2005, 『日本版 General Social Surveys 基礎集計表・コードブック JGSS-2003』大阪商業大学比較地域研究所.
- 大谷信介, 1995, 『現代都市住民のパーソナル・ネットワーク—北米都市理論の日本的解読』ミネルヴァ書房.
- 佐藤博樹, 1999, 「日本型雇用システムと企業コミュニティ」稲上毅・川喜多高編『講座社会学6労働』東京大学出版会, 33-73.
- Settoon, R. P., & Adkins, C. L., 1997, "Newcomer Socialization: The Role of Supervisors, Coworkers, Friends and Family members", *Journal of Business and Psychology*, 11(4): 507-516.
- 高木浩人, 2003, 『組織の心理的側面—組織コミットメントの探求』白桃書

房

田尾雅夫 1995, 「会社人間の心性—組織帰属意識論からのアプローチ」『日本労働研究機構』422, 2-10.

——, 1999, 『組織の心理学〔新版〕〕有斐閣.

——編, 1997, 『会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実態』京都大学学術出版会.

太郎丸博 2005, 『人文・社会科学のためのカテゴリーカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版.

若林満・南隆男・佐野勝男 1980, 「わが国産業組織における大卒新入社員  
のキャリア発達過程—その継時的分析」『慶応義塾大学産業研究所社会  
心理学研究班モノグラフ組織行動研究』6, 3-131.

安田雪編 2000, 『先端情報通信企業従業員のパーソナル・ネットワークの  
構造』1998-2000年度科学研究費補助金研究成果報告書 立教大学.

——・石田光規 2000, 「相談と情報交換—パーソナル・ネットワーク  
の機能」『社会学評論』51 (1): 104-119.

#### 〔付記〕

本稿は、二〇〇六年五月二七日、二八日に開催された第五七回関西社会学会（於・金沢大学）での研究報告、「職場への帰属意識と相談ネットワーク—組織適応期における複合的な相談ネットワークの効果」をもとに、再分析をおこない、加筆修正したものである。

なお、「二次分析」に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブから「日本版総合的社会調査」（大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所）の個票データの提供を受けました。

## **The Identification with Workplace and the Personal Networks of Job : The Interaction Effect of Organization Adjustment Period and the Personal Networks of "Compound Type"**

MIYATA Naoko

The purpose of this paper is to consider "the identification with workplace" using the personal networks of job as the mediation variable. In the researches on organization commitment, that is the sense of belonging to the organization, they have not much mentioned the effects of interpersonal relationship both outside the organization and the workplace gave organization commitment, while they had been discussed the effects of interpersonal relationship inside the organization. Therefore, we analyzed "the identification with workplace" by taking the personal network approach. As a result, it is clarified that the personal networks of job has effects on "the identification with workplace", as well as individual attributes; for example, age, the length of tenure, and the employment system. The more the personal networks of job ones have, the higher "the identification with workplace" they have. In addition, two interaction effects are found. First, if ones has limited to the personal networks of job in the workplace, they have higher level of "the identification with workplace" regardless of the size of the personal networks of job. Second, one is possible in the condition of the organization adjustment period, that is ones' length of tenure is less than three years which is the period the workers have not adjusted themselves to the workplace and its organization. In that period, "the identification with workplace" is higher among the ones who have "compound type" network on the job, which includes people both inside and outside the workplace, that the ones who do not have. These findings have become possible because of the personal network approach. This approach is not limited in specific group and is also free from the research frame that makes the organization opposed to the individual.

**Key Words :** "the identification with workplace", adviser, personal networks, organization adjustment period, interaction effects