

大学生のアルバイトにおける役割形成の経験が 主体性の自覚と自己の社会的定位に与える影響¹

田 島 司

The effects of role-making on consciousness of subjectivity and social location of self

Tajima Tsukasa

要 旨

本研究では、大学生を対象として、アルバイト場面における役割形成の程度が主体性の自覚と有意な社会的定位に関する統合をもたらすか検討した。役割形成は仕事の工夫・裁量の程度に関する内容を質問することで測定した。分析の結果、「工夫・裁量」の程度は「主体性の自覚」と正の相関関係にあり、「社会的定位不全」とは負の相関関係にあった。また、「工夫・裁量低群」では「主体性の自覚」と「社会的定位不全」との間に有意な負の相関関係がみられたが、「工夫・裁量高群」では相関関係は消失していた。これらは、役割形成が主体性の自覚と有意な社会的定位との間に存在する葛藤を解消するという仮説に沿った結果であった。

キーワード：役割形成，裁量性，主体性の自覚，社会的定位

労働場面で集団成員に与えられる仕事の裁量性をあらわすいくつかの概念が提唱されており、それらが集団の遂行や集団成員に与える影響に関して研究が行われている。例えば Organ (1988) は、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動…（中略）…その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって保証されるものでもない（pp.4-5）」このような行動を、組織市民行動（organizational citizenship behavior）とよんだ。他にも、向社会的組織行動（prosocial organization behavior: Brief & Motowidlo, 1986）という概念もある。集団成員に与えられたこのような裁量性は、集団の課題遂行における効率性や集団成員の職務満足などに肯定的な影響を与えるとされている。

しかしながら、近年の労働場面におけるコンピュータ化やロボットの導入によって裁量性が低下しているという指摘がある。高木・吉川・田尾（1999）は、コンピュータ化やロボットの導入によって仕事が標準化、単純化へと向かい、多様性が低くなり、自立性が減少していると述べ、その傾向が、特に人を相手にすることが少ない職種において顕著であることを指摘している。

1 この論文で紹介されているデータは、2008年に北九州市立大学文学部人間関係学科に提出された本田就子さんの卒業論文「役割遂行と自己の確立について」のデータを筆者が再分析したものである。

また、吉原・古川（2007）は、日本の第3次産業従業者数が2004年には71.7%にもなり、さらに、製造業企業のサービス部門の重要性が拡大したことから、今日では、多くの組織がサービスの生産に関連する業務を遂行するが、そこでは従来の製品を生産するためのオペレーション管理手法が適用され、マニュアルの基準で管理する手法が用いられてしまっていると指摘する。サービスの生産とは、本来は、顧客との相互作用そのものであるため、マニュアルによる管理はたとえわずかであったとしても馴染みにくく、特に不自然に感じられることが多いであろう。

このように今日では、人を相手にすることが少ない工場内にあるような職種においては言うまでもなく、また、人を相手にするサービスの生産場面においてさえも、裁量性が低減する変化が進んでいると思われるのである。Ritzer（1996）の「マクドナルド化する社会」における議論や、チャップリンの映画「モダン・タイムス」などによる風刺もあるように、このような変化について現代では既に共通認識としてとらえられているように思われる。

ところで、労働場面での裁量性は、各集団成員の自己に存在する、ある一つの葛藤を統合させる可能性を持っているように思われる。その矛盾とは、自己の主体性の自覚と有意味な社会的定位を求める過程で生じるものである。

まず、主体性の自覚とは、自己自身のことを、目的をもって外的環境に働きかける存在として顧みることである。そのような自覚に伴って、自分の核心や中心、もしくは意識や行動の主人公としての自分自身という感覚を伴う（梶田,1988）ようである。主体性の自覚は原因帰属の機制に基づいている部分があるため、他者から言われたとおりに行動した場合には主体的に行動したとは自覚しにくく、他者からの期待に抗うような行動や、要請とは異なる行動をした場合には、本人の意志で行われたと判断されやすくなる。そして、いわゆる反抗期に生じる行動や、上述したような、マニュアル化された労働環境に対する否定的態度からも分かるように、人にはある側面において他者の期待に沿わないことを求め、あたかも自己の主体性を自覚することを求める傾向が存在すると考えられるであろう。

次に、自己の有意味な社会的定位についてである。まず、有意味性は、主体性のもつ目的や意図が達成するための手段となったり機能を果たしたりすることで成立するものである。つまり、役に立ったり、手段となったりするような存在である。そして、有意味な社会的定位とは、有意味な社会的カテゴリーに自己が属することを社会的に明示できることで成立する。従って、自己の有意味な社会的定位を得るためには、ある目的をもつ自己とは別の主体性が、社会的カテゴリーに対して目的を達成するための行動を期待しており、その期待に応えることで得られるものである。例えば、社会の役に立つ仕事をしている会社の社員である場合や、大学のボランティアサークルに所属している場合などが想像しやすいであろう。

自己の主体性は他の主体からの期待にとらわれないうちに自覚され、有意味な社会的定位は期待に応えるところに成立するならば、これら2つの側面は成立過程において互いに矛盾を内包した葛藤状態にあり、双方の両立は困難であるかのように思われる。

このような葛藤に対する1つの解決のかたちは、何らかの目的を達成するために複数の人々が異なる地位、役割によって関係づけられている相互依存的な集団の中で役割形成（role-making;Turner,1962）

が行われる場合であろう。役割形成とは、集団からの必ずしも具体的でない要請に対して、各自が修正や工夫を加えながら、他の役割との相互影響を想定しつつ行動することで、他の集団成員に対する新たな要請が創出される。他の集団成員もその期待に修正や工夫を加えて行動をするという連鎖が続きながら、集団全体としては目標に向かっていくという相互作用である。

例えばサッカーのプレイにも役割形成は含まれている。一人の選手の足下にボールがある時、「そのボールを相手チームのゴールに入れる」というチーム全体の目標はもちろん認識しているものの、そこに至るまでの無限にある方法のいずれを次に採用するかは未定である。しばらく自分でドリブルして相手ゴールに近づくか、他の選手にパスを出すかなどはある程度自由に選択する裁量性があり、また、他の選手にパスを出す場合には、パスを出すタイミングやボールを転がすコースなどを、パスを受ける側の選手が察知して、ボールが転がってくるはずのコースに走り込んだりする。このような場合の行動は期待されたものに必ずしも完全に従うものではなく、そこには自己の工夫や裁量性がふくまれており主体性を自覚できるであろう。また、その修正された行動は、他の位置の役割と統合されて集団目標の達成に貢献する（サッカーの例でいえば、チームの勝利に貢献するという）限りにおいて集団全体の期待にも沿い、有意義な社会的定位成立の条件をも満たすことになる。

先述した裁量性という概念は役割形成という概念に重複する部分が多く、自己のもつ葛藤を解決するうえで重要な意味をもつのである。そのことから、労働場面における裁量性の減少という近年の現象は、上述した統合による葛藤の解消を阻害する問題として非常に重要であるといえる。

本研究では、大学生を対象として、アルバイト場面における役割形成の程度が、主体性の自覚と有意義な社会的定位に関する統合をもたらすのかを検討する。また、役割形成の程度がどのような要因によって促進されるのかを、中でも、アルバイトの期間、成員間の親密度と議論の経験を取り上げてその影響を検討する。組織市民行動に関する先行研究では組織コミットメントの程度が規定要因の一つとなっていることから、役割形成との関連においても、今回取り上げる3つの要因は何らかの影響をもつと考えられる。特に、役割形成のような一人で勝手に行うことのできない相互影響過程における仕事上のアレンジは、集団のリーダーを含む他の成員との議論を伴わなければ成り立たないものである。

方 法

調査対象者は女子大学生 84 名、平均年齢は 20.1 歳であった。調査は質問紙法によって大学の講義の時間を利用して行われた。

質問紙では、まず「社会的定位不全」の程度を測定した。項目内容は田島（2002）の調査で用いた 5 項目から修正して作成した。まず、項目内の「広い社会」「世の中」などの表現を「社会」という表現に統一した。また、大学生にはあまり当てはまること少ない「肩書き」という表現を含んだ項目を削除し、さらに、「身近な人達だけの本当に狭い社会で生きていくと感ずることが多い」という項目は、単なる相互作用する物理的人数を測定してしまうおそれがあり、測定しようとしている概念とずれていることを懸念して削除した。削除した 2 項目は田島（2002）の調査においても、項目一全

体得点相関係数が .40 以下であった 2 項目である。最終的に以下の 5 項目を「社会的定位不全尺度」として測定に用いた。「自分は社会の中では結局のところ何者でもない」、「今のところ、自分と社会とのつながりをほとんど感じられない」、「社会の中で自分が意味のある存在であると感じられない」、「社会の中での自分の役割がはっきりしない」、「今の自分は社会の中では意味がない存在と感じる」。以上の 5 項目について、（1：全くあてはまらない～5：非常にあてはまる）の 5 件法で測定した。

次に、今までに経験したできるだけ長期のアルバイトを 1 つ想起させて、それについて以下のような質問項目に回答を求めた。最初に、アルバイトの期間を月単位で回答させた。次に、アルバイト仲間の「親密度」について「アルバイト先の人との関係はどうでしたか」と問い、（-2：とても仲が悪い～2：とても仲がよい）の 5 件法で回答させた。次に、「成員間の議論」を測定するため、「アルバイトをする時、アルバイト先の仲間や目上の人（店長など）と仕事について話し合ったり、議論したりして働くことがあった」と問い、これも同様の 5 件法で回答させた。次に、役割形成を測定するために、「工夫・裁量」について問うた。規定の役割内容にとどまらず、自分の工夫でそれ以上の仕事内容を行っており、かつ、それが集団目標達成に向かうリーダーシップから許容されるような適切性を保っているかを確認するために、「アルバイト先で仕事をする際、自分で何か工夫をしていた」「アルバイト先で何か自分の裁量でできる仕事を任されていた」の 2 項目を問い、それぞれ（1：全くあてはまらない～5：非常にあてはまる）の 5 件法で回答させた。最後に、「主体性の自覚」について、「アルバイトをしている時、あなた自身いきいきとしていると感じていた」「アルバイトをしている時、その自分は本当の自分だと感じていた」などの 7 項目を問い、これも同様の 5 件法で回答させた。

結 果

回答に不備があった者、およびアルバイト未経験者を除いて 78 名のデータを以下の分析に用いた。アルバイトの平均期間は 12 ヶ月間であった。

まず、項目群ごとに項目分析を行った。「社会的定位不全」を測定する 5 項目は α 係数が .83 であった。主成分分析の結果は Table 1 に示した。「工夫・裁量」を測定する 2 項目の相関係数は .51 であった。「主体性の自覚」を測定する 7 項目の α 係数は .88 であった。これらを合計した得点を、それぞれ「社会的定位不全得点」「工夫・裁量得点」「主体性の自覚得点」として、以降の分析に使用した (Table 2)。

Table 1 社会的定位不全尺度の主成分分析結果

| 項目内容 | 主成分負荷量 |
|------------------------------|--------|
| 社会の中で自分が意味のある存在であると感じられない | .86 |
| 社会の中での自分の役割がはっきりしない | .82 |
| 今のところ、自分と社会とのつながりをほとんど感じられない | .75 |
| 自分は社会の中では結局のところ何者でもない | .72 |
| 今の自分は社会の中では意味がない存在と感じる | .70 |
| 固有値 | 2.97 |
| 寄与率 | 59.33% |

Table 2 各変数の平均値と標準偏差

| | 社会的定位不全 | 親密度 | 成員間の議論 | 工夫・裁量 | 主体性の自覚 |
|------|---------|------|--------|-------|--------|
| Mean | 13.72 | 0.88 | 3.13 | 7.15 | 23.49 |
| SD | 3.53 | 1.06 | 1.24 | 1.80 | 6.09 |

役割形成する中で工夫・裁量を伴う仕事内容が、主体性の自覚と有意味な社会的定位の成立を両立させるかを検討するために、「工夫・裁量」、「主体性の自覚」、「社会的定位不全」の変数間にある相関係数を算出した。その結果、「工夫・裁量」の程度は「主体性の自覚」と正の相関関係にあり ($r(76) = .55, p < .01$)、「社会的定位不全」とは負の相関関係にあった ($r(76) = -.31, p < .01$)。また、「工夫・裁量」得点の midpoint を基準として、それより値が大きい群「工夫・裁量高群」とそれ以外の「工夫・裁量低群」とに分け、それぞれの群内で、「主体性の自覚」と「社会的定位不全」との間の相関係数を算出した。その結果、「工夫・裁量低群」では有意な負の相関関係がみられたが ($r(40) = -.33, p < .05$)、「工夫・裁量高群」では有意な相関関係はみられなかった ($r(34) = .09, ns$)。主体性の自覚と有意味な社会的定位の間にあるはずの負の関係が、「工夫・裁量」の高い場面で消失していた。

次に、どのような要因が役割形成の規定要因となっているかを検討するために、「工夫・裁量」の程度を目的変数として、「アルバイトの期間」、「親密度」、「成員間の議論（「アルバイト先の仲間や店長などと、仕事について話し合ったり、議論したりして働くことがあった）」という3つを説明変数とした重回帰分析を行ったところ、「工夫・裁量」は「アルバイトの期間 ($\beta = .15, ns$)」とは関連がみられなかったが、「親密度 ($\beta = .45, p < .01$)」と「成員間の議論 ($\beta = .25, p < .05$)」とに正の関係がみられた ($R = .68$)。単に、アルバイトを長く続けていけば工夫や裁量の程度が高まるわけではなく、集団全体の目的を自己の目的と両立させるよう動機づけられるような、リーダーを含む成員同士の交流、議論への参加が工夫・裁量に正の効果を与えることが示唆される。

考 察

「工夫・裁量」の程度が「主体性の自覚」、「社会的定位不全」のそれぞれと相関関係にあったことは仮説に沿う結果であった。また、「工夫・裁量」の程度が高い群において、本来あるはずの主体性の自覚と有意な社会的定位の間にある矛盾が解消されていることを支持する結果である。さらに、「工夫・裁量」の程度が「親密度」と「成員間の議論」と正の関連があったことは、工夫や裁量というものが、単に、期待されている標準があいまいな仕事ということではなく、他の成員との調整やリーダーの目的や意志を考慮することによって初めて成立することを示しているのではないだろうか。

今回の調査では、役割形成という概念をそのまま測定するのではなく工夫や裁量の程度を測定した。これらはもちろん同一の概念ではないが、多くの部分が重複するものであると考えられる。従って、分析の結果はおおよそのところで役割形成との関連をとらえることができていると考えてもよいであろう。しかし、役割形成の概念には、工夫や裁量という概念では覆えない部分もある。今回の調査で測定した工夫・裁量の概念は、組織市民行動と同様に、正式に期待されている職務内容ではない、という要素と、それによって組織の効果的機能を促進する行動、という要素が含まれていた。質問項目の中で、「…自分で何か工夫…」 「…を任されていた…」と表現している部分である。それらの要素に加えて役割形成には、自己が行う工夫や裁量と、他者が行うそれとがバラバラではなく集団目標に向かっていくことが含まれている。この要素を測定するのは容易ではないが、その方法は今後検討されなければならない点である。

引 用 文 献

- Brief, A.P. & Motowidlo, S.J. (1986). Prosocial organizational behavior. *Academy of Management Review*, 11, 710-725.
- Katz, D. & Kahn, R.L. (1966). *The social psychology of organizations*. New York: Wiley.
- Organ, D.W. (1988). *Organizational citizenship behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington Book.
- Ritzer, G. (1996). *The Mcdonalization of society* (2nd). Pine Forge Press. [正岡寛二 (監訳) (1999) . マクドナルド化する社会 早稲田大学出版部]
- 田島司 (2002) . 区別に有用な社会的カテゴリーに所属することは自己の社会的な同定に十分か? 日本社会心理学会第 43 回大会発表論文集, 644-645.
- 高木浩人・吉川肇子・田尾雅夫 (1991) . コンピュータ化が組織のなかの人間行動に及ぼす影響について— その組織心理学的考察— 産業・組織心理学研究 5, 33-42.
- 吉原克枝・古川久敬 (2007) . サービス化した組織における成員裁量の職務行動とその促進要因に関する研究—組織に対する外部評価への敏感さの促進効果— 産業・組織心理学研究 21, 27-39.