

主観的な職業威信と Pro-social 行動 消防官をサンプルに用いた検討 ^{i,ii}

Subjective Occupational Prestige and Pro-social Behavior:
Examination of the Fire-Fighters' Sample

堀 洋元¹・鎌田晶子²・岡本浩一³

¹修士(心理学)社会技術研究開発センター 社会心理学研究グループ研究員(E-mail:h-hori@ristex.jst.go.jp)

²博士(心理学)文教大学人間科学部専任講師・社会技術研究開発センター 社会心理学研究グループ
サブリーダー(E-mail:kamada@koshigaya.bunkyo.ac.jp)

³社会学博士 東洋英和女学院大学人間科学部教授・社会技術研究開発センター 社会心理学研究グループ
リーダー(E-mail: okamotok@ristex.jst.go.jp)

ある職業に就く人それぞれが職業に感じている誇らしさを主観的な職業威信といい、主観的な職業威信を高く保つことによって組織内の違反防止が促進されると考えられる。本研究では、消防官を対象として取り上げ、彼らの主観的な職業威信について検討した。研究1では消防官の主観的な職業威信を探索的に検討し、一般市民との結びつきが誇りの高さに影響を与える可能性を示した($n=73$)。研究2では、消防官の主観的な職業威信の構造が一般有職者のものとは異なることを示し、さらに、主観的な職業威信の高さが組織における Pro-social 行動(組織のためになる行動)と関連することを示した($n=187$)。これらの結果から、高邁な職業意識が違反防止に活用可能であることを提言する。

キーワード: 主観的な職業威信 組織的違反 消防官 Pro-social 行動 Nobless Oblige

1. はじめに

近年、さまざまな業種の企業や官公庁による不祥事が明らかになっている。JCO 東海事業所での臨界事故(1999年)や三菱自動車によるリコール隠し(2000年, 2004年), 雪印食品による牛肉偽装事件(2002年), 東京電力によるトラブル隠し(2002年), 北海道警による裏金疑惑(2004年)など枚挙に暇がない。三菱自動車製の大型車タイヤ脱落事故(2004年)では国への虚偽報告が明るみになり、グループ会社の前会長らが逮捕されたが、その時、三菱自動車社長による以下のような発言があった。

都内のホテルで二十日行われた記者会見で、ビルフリード・ポート社長は「(ハブ破損による横浜市の母子死傷事故と合わせ)二つの尊い命が失われ深刻な事態と受け止めている。再発防止に全力で取り組みたい」と頭を下げたうえで、「これまで長年放置されてきたことに対し、私個人として激しい憤りを感じる」「当時から隠蔽体質の結果」などと自ら自社の隠蔽体質に言及した。(2004年5月21日付産経新聞朝刊)

この新聞記事にもあるように、組織による不正の一因として「組織の隠蔽体質」が考えられる。このような不正と対峙したとき、もし担当者が強い職業意識を持ち自分の職業に対する誇りを真に高く感じていれば、自分の所属している組織のみならず自分

の職業をも汚す隠蔽体質から抜け出せた可能性がある。すなわち、組織による不正の防止策として、個人の職業意識を高める必要があると考えられる。

2. 主観的な職業威信とは

2.1. 高邁な職業意識とは

組織の中で不正が行われようとしたとき、製造部門であれ整備部門であれ、さらには管理部門であれ、自らの職務を全うできないことに憤りを感じた人がひとりでも声を上げてさえいけば、組織が不正を隠し続けることはなかっただろう。

職業意識の高さをフランス語の発音でノブレス・オブリージュ(Nobless Oblige)とよぶ。直訳すれば「高貴な人々の義務」という意味であり、高貴な身分に生まれた人であれば、奉仕活動や慈善事業、軍務などに献身する義務があるという思想を表した言葉である¹⁾。先にあげた組織による事件・事故ではノブレス・オブリージュを「義務を覚悟する人々の高貴さ¹⁾」としてとらえることが妥当であろう。自分の職業への義務を強く感じている人々の高潔さ、すなわち職業に対する誇りの高さが組織における違反の防止に役立つと考える。

松下・木村・下村²⁾は、全国50の医療機関に勤務する看護職1,805名を対象に看護職者の職場環境に対す

る意識を尋ねている。その中で事故の起こりやすさの規定要因を重回帰分析で求めた結果、「職場の仕事に対する誇り」が統計的に有意な影響を与えていた³⁾。このことからノブレス・オブリージュが組織における違反と関連していることが示唆されており、個人の職業に対する誇りについて検討する必要がある。

2.2. 職業威信と主観的な職業威信

職業威信とは、職業に対する社会一般による評価である⁴⁾。言い換えれば、社会的に共有された職業魅力⁵⁾である。職業威信に関する研究は、これまで主に社会学的な観点から検討されている⁶⁾⁷⁾。

職業威信に関する測定はSSM調査(社会階層と社会異動全国調査)による大規模な縦断研究が行われている。1955年に始まったこの調査は、1995年の第5回調査まで実施されている。第5回調査では、56の職業名に対して「最も高い」から「最も低い」までの5段階評定から1つ選択する形式をとっている。回答のうち、「最も高い」と答えた場合を100、以下75, 50, 25, 0として回答者全員の平均値を求めたものが職業威信スコアである。その結果、上位にみられた職業は「医師(90, 職業威信スコア: 以下同じ)」、「大学教授(84)」などの専門的職業が含まれていた。中位には「警察官(57)」が、さらに下位には「印刷工(44)」、「採炭工(37)」などの生産・製造工程に関わる職業がみられた。さらに、職業威信スコアは学歴($r=.42$)、所得($r=.40$)、財産の有無($r=.37$)、余暇行動の程度($r=.20$)、階級帰属意識($r=.20$)などの社会的地位変数との相関が高いことが明らかになっている⁸⁾。また、職業威信の序列は、国や人種、性別、世代でほとんど変化せず、きわめて安定していることが多くの研究で示されている⁷⁾⁹⁾¹⁰⁾。

このような「客観的な」職業威信とは異なる次元で「主観的な」職業威信の存在が考えられる。これは個人の職業に対する評価であり、ある職業に就く人それぞれが持つ職業に対する魅力である。換言すれば、「個人が自分の職業に感じる誇らしさ」¹¹⁾といえる。例えば、医師の職業に就いている両者のうち、一方は職業に誇りを感じているのに対して、他方は職業に誇りを感じていないということが考えられる。この場合、客観的な職業威信の程度は同じであるが、主観的な職業威信は個人によって異なる。どのような職業も、十分に産業化した社会の中で行動に分業が進んだ結果として生じたのであり、固有の社会的役割がある¹¹⁾。その職業に固有で不可欠な社会的役割をどの程度重視するかによって、自分の職業に対して感じる誇らしさは異なることが予想される。

下村・上瀬・堀・今野・岡本は、主観的な職業威

信をはじめとする変数を説明変数、「個人的違反経験」「不正かばい合い経験」「不正の非難・回避経験」のそれぞれを被説明変数として重回帰分析を行っている¹²⁾。その結果、主観的な職業威信のうち、「社会的承認による誇り」が高い人ほど職場での個人的な違反が少なく、不正を非難する姿勢が強く、不正を回避した経験が多いということを明らかにしている。このことから主観的な職業威信が職場の違反行動に結びついている可能性が示唆されている。さらに、下村・堀は主観的な職業威信が高いほど組織における違反を抑止しようと示唆している³⁾。以上のことから、主観的な職業威信と組織における違反防止との関連について検討する必要がある。

3. どのような職業に就く人が自分の職業に誇りを感じているのか?

3.1. 主観的な職業威信の構造

上瀬・堀・下村・今野・岡本は、25歳から59歳までの有職者501名に対して主観的な職業威信の構造に関して検討している¹³⁾。上瀬他は主観的な職業威信を「職業自尊心」および「自分の職業に関する側面別の誇り」によって測定している。その結果、「自分の職業に関する側面別の誇り」は「社会的承認による誇り」「やりがいによる誇り」「社会的奉仕による誇り」の3尺度から構成されていた。これら3つの側面とは、自分の職業が家族や社会から認められているかどうかということから感じられる誇り(社会的承認による誇り)、自分で納得のいくものが作れたり、自分の働きが上司や同僚に認められているかどうかということから感じられる誇り(やりがいによる誇り)、自分の職業が人を感動させたり、幸せにすることができるかどうかということから感じられる誇り(社会的奉仕による誇り)である。しかし、上瀬他では有職者全般について検討しているが、特定の職業についての主観的な職業威信は検討していない。そのため、特定の職業に関する主観的な職業威信、とくにノブレス・オブリージュを持つ職業を対象にして検討する必要がある。

ノブレス・オブリージュを持つ職業のひとつとして消防官が考えられる。消防官は人命救助を主要業務とした社会的使命の大きい職業である。このことから考えると、消防官は社会的承認や社会的奉仕によって自分の職業に誇りを感じていると予想される。また、自らの危険を冒してまでも市民に安全をもたらそうとするので、火災を消火したり、ビルに取り残された人を救助できたときの達成感是非常に高いと考えられる。このことから、消防官は自分の職業

に対してやりがいを感じていること誇りと結びついていることが予想される。

以上の点から、本研究ではノブレス・オブリージュを持つ職業として消防官を対象にして検討する。

3.2. 消防官の主観的な職業威信を取り上げる意義

消防官という職業は必ずしも社会的な地位が高い職業とは言えない。すなわち、客観的な職業威信スコアの高い職業ではない。客観的な職業威信は学歴や所得との相関がみられるが⁸⁾、消防官にはそれらの点が該当しない。消防官と同じ保守的職業にあたる警察官の職業威信スコアは57であり、決して客観的な職業威信が高い職業とは言えない。しかし、組織における違反との観点から見ると、消防官の主観的な職業威信は高いことが予想される。

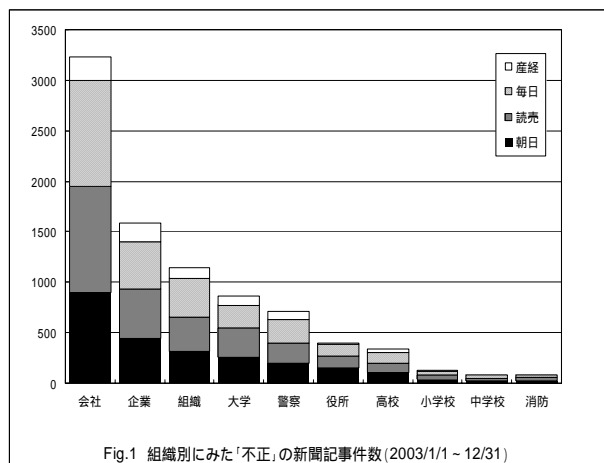


Fig.1 組織別に見た「不正」の新聞記事数(2003/1/1 ~ 12/31)

Fig. 1 は 2003 年 1 月 1 日から 12 月 31 日までの 1 年間、全国紙（朝日、読売、毎日、産経の各新聞）に掲載された「不正」に関する記事数を組織の種類別に集計したものである。これを見ると不正に関する記事は「会社」に関連して書かれているものがもっとも多く、ついで「企業」「組織」が多い。さらに「大学」や「警察」などの教育・公的機関が続くが、「消防」は不正に関する記事がほとんどみられない。その理由として、消防官は母集団の人数が少ないからとも言えるが、消防官は人命救助を主要職務とした社会的使命の大きい職業であるため、重大な組織違反を起こしていないとも考えられる。また、堀・鎌田・岡本¹⁴⁾によると、一般有職者を比較した場合、消防官は主観的な職業威信尺度得点のうち、社会的承認による誇り得点及び社会的奉仕による誇り得点が高い。そこで、消防官の主観的な職業威信とはどのような構造なのかについて検討する必要がある。さらには組織における違反防止との関連を明らかにすることによって、主観的な職業威信が組織における違反発生の背後要因として妥当なものであ

るか明らかにすることができる。

4. 本研究の構成

本研究では、消防官を対象として以下の 3 点について検討を行う。

第一に、消防官の主観的な職業威信の構造について明らかにすることを目的とする。研究 1 では消防官の主観的な職業威信に関して自由記述法による質的な分析を行い探索的な検討を行う。研究 2 では数量的な分析を行い、消防官の主観的な職業威信がどのような次元から構成されているか検討する。

第二に、研究 2 ではさらに主観的な職業威信と組織における違反との関連について検討する。ただし、本研究では、組織における違反行動そのものでなく Pro-social 行動との関連について検討する。組織のためになる行動を Pro-social 行動といい、違反行動のような Anti-social 行動とは対になる概念である。主観的な職業威信と組織における Pro-social 行動との関連から、組織における違反防止可能性について検討する。

第三に、これらの結果にもとづいて違反発生の背後要因としてのノブレス・オブリージュについて考察する。さらには、組織における違反防止に活用可能な方策について提言を行う。

5. 研究 1

5.1. 目的

研究 1 では、自由記述法による回答をもとに、消防官の主観的な職業威信を探索的に検討することを目的とする。

5.2. 方法

- (1) 調査実施日 2003 年 5 月 21 日。
- (2) 調査対象者 消防学校専科教育訓練を受講していた消防官 73 名を対象とした。内訳は男性 70 名、女性 3 名で、平均年齢は 29.07 歳 (SD = 4.83) だった。
- (3) 質問項目および手続き 「消防の仕事をやっていたよかったと思う経験」について自由記述による回答を求めた。
- (4) 調査手続き 講義終了後に受講者全員に質問用紙を配付し、その場で回答を求めた。回答が終了した者から順に質問用紙を回収した。

5.3. 結果と考察

自由記述による回答を分類したものが Table 1 であ

る。回答を分類した結果、「お礼・感謝されたとき」が41名で圧倒的に多かった。具体的な経験として、「被災者の方に感謝されたり御礼(手紙)をされたとき(42歳, 男性)」や「現場で人命救助したときにお礼を言われたとき(26歳, 男性)」「市民と接する機会があるときに「いつもありがとうございます」と感謝される言葉を受けたとき(29歳, 男性)」「見学来署に来た小学生からの手紙を見たとき(26歳, 男性)」などがあげられていた。ついで「消火・救出できたとき(8名)」が多く、「救助活動で無事救助者を救出できたとき(33歳, 男性)」「家などの延焼防止ができた時(25歳, 男性)」などがあげられていた。「良い結果だったとき(6名)」には、「自分が頑張ってきた事に対してよい結果が得られたこと(31歳, 男性)」や「住民等から期待された中で結果が出されたとき(27歳, 男性)」といった回答がみられた。「仕事での経験が生かされたとき(5名)」には、「日常生活でも役立てられる事(25歳, 女性)」や「日ごろから人に対して心配したり, 助けたり関心を多く持つようになったこと(27歳, 男性)」のような回答がみられた。「人の役に立ったとき(4名)」には、「市民の方に期待されているなど感じること(26歳, 男性)」「人の役に立てたと思うとき(31歳, 男性)」などの回答があげられていた。

Table 1 「よかったと思う経験」に関する自由記述回答の結果

お礼・感謝されたとき	41
消火・救出できたとき	8
よい結果だったとき	6
仕事での経験が生かされたとき	5
人の役に立ったとき	4
その他	4
なし	7
合計	75

(回答者数: 72名)

以上の結果から、消防官は人から直接お礼をされたり感謝される経験が非常に多い職業であることが明らかになった。消防官がさまざまな事故や災害に際して救助や救出, 消火活動を行うということは一般市民に対するサービスといえる。サービスを主とする職業は数多くあるが, サービスの享受者からこれほどまで厚く感謝されたり直接お礼を言われる機会のある職業は他にはそれほどないであろう。日々の業務の中で関わった人々から認められることで, 消防官は自分の職業に対する誇りを感じていることが示唆される。また, 人命に関わるような災害現場に出場し, 無事火災を鎮火したり人命救助できたという達成感も消防官特有のものであり, 職業に対する誇りを高めているといえる。さらに, 一般市民か

ら期待を寄せられているという自負や職務を全うできたという社会への奉仕を強く感じられる経験があるのも職業に対する誇りに影響を及ぼしているといえる。

以上のことをまとめると, 消防官の主観的な職業威信は一般市民との結びつきが誇りの高さに影響を与えている可能性を示した。消防官という職業は, 人から感謝され, 社会に貢献しているという意識が社会との接触によって実感することができる職業であるといえる。換言すれば, 消防官は社会と直接的なコミュニケーションをとることによって自分の職業を評価することが可能なのである。

6. 研究2

6.1. 目的

消防官の主観的な職業威信について以下の点について検討する。

これまで述べてきたように, 消防官の主観的な職業威信の構造は一般有職者のものと異なる可能性がある。そうであれば, 職業に対する評価も異なることが予想される。そこで, 消防官自身による自分の職業に対する評価および主観的な職業特性および主観的な職業威信の特徴について明らかにすることを第一の目的とする。つぎに, 上記の結果をふまえ, 消防官の主観的な職業威信の構造について因子分析を用いて明らかにすることを第二の目的とする。さらに, 主観的な職業威信と組織における違反防止の背景要因との関連を明らかにすることを第三の目的とする。本研究では, 組織における違反防止の背景要因として Pro-social な意識および行動を用いる。

なお本研究では, 上瀬他¹³⁾と同様に「自分の職業に対する誇り」を主観的な職業威信の一側面としてとらえて検討する。

6.2. 方法

(1) 調査実施期間 2003年11月~2004年3月。

(2) 調査対象者 調査実施期間に消防学校専科教育訓練(救助科あるいは救急科)を受講していた消防官187名を対象とした。調査対象者はすべて男性で, 平均年齢は29.95歳(SD=4.82)だった。

(3) 質問項目 質問紙は, 主観的な職業威信や Pro-social 行動, 個人特性に関する尺度, および個人属性に関する項目から構成された。主観的な職業威信に関する尺度および項目は上瀬他¹³⁾と同様のものを用いた。いずれの尺度も該当項目を単純加算したものを尺度得点とした。

a. 消防官自身の職業評価(11項目) 「家族に認

められている」「知識や技能を活かせる」「人に感動を与えられる」などの事柄が自分の職業にあてはまるかどうかについて、「あてはまる(3)」から「あてはまらない(1)」の3段階評定で回答を求めた。

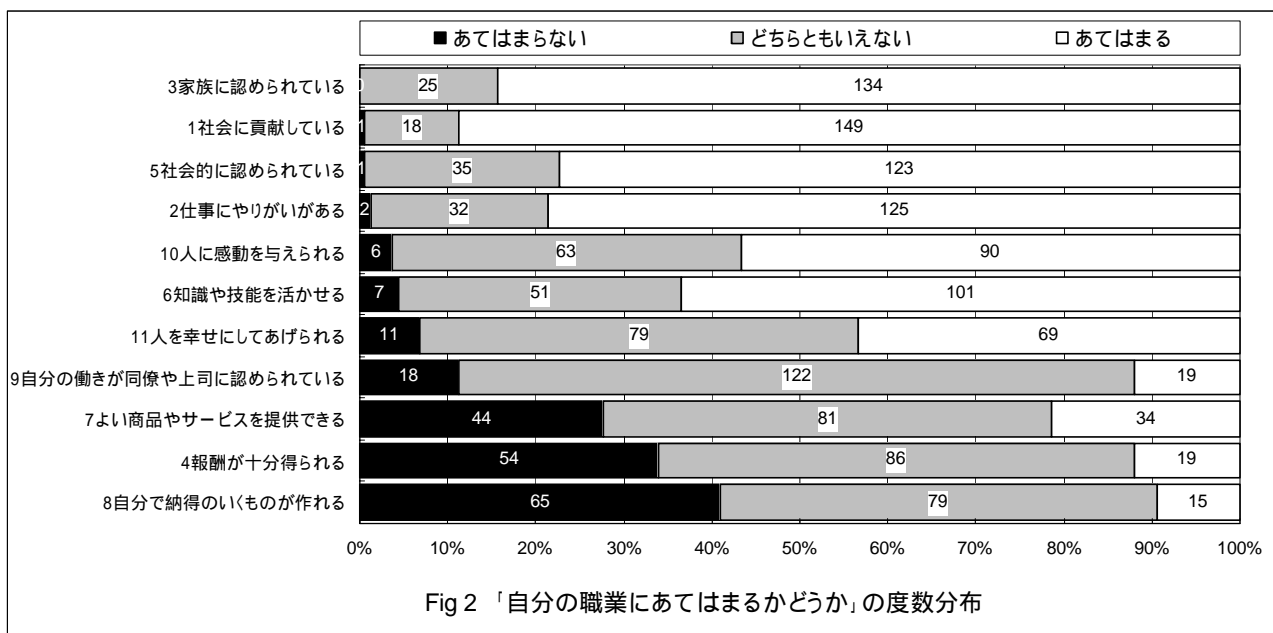
b. 職業に対する誇り(11項目) 自分の職業が「社会に認められている」「家族に認められている」かどうか、「自分で納得のいくものが作れる」「知識・技術を生かせる」かどうか、「人を幸せにしてあげられる」「人に感動を与えられる」かどうかなどの項目について「非常に影響を与えている(4)」から「まったく影響を与えていない(1)」までの4段階評定で回答を求めた。

c. 組織市民行動尺度(13項目) 従業員が行う任意の行動のうち、従業員にとって正式な職務の必要条件ではない行動ではあるが、その行動によって組織の効果的機能を促進する行動¹⁵⁾をいう。本研究では、田中¹⁶⁾が作成した尺度の中から「誠実さ」「職務への配慮」「組織支援行動」「清潔さ」の4つの下位尺度を使用した。「不必要に仕事の手を休めないように気をつける」「仕事で間違いに気づいたらすぐに

それを正す」「自分の会社(組織)が開催するイベントの情報を自主的に紹介する」「職場では机はいつもきれいにし、汚さないようにしている」などの項目について「あてはまる(4)」から「あてはまらない(1)」までの4段階評定で回答を求めた。

d. 援助規範意識尺度(12項目) 箱井・高木¹⁷⁾による尺度を使用した。「自分を犠牲にしてまでも、人を助ける必要はない」「困っている人に、自分の持ち物を与えることは当然のことである」などの項目について「あてはまる(5)」から「あてはまらない(1)」までの5段階評定で回答を求めた。

(4)調査手続き 調査対象者に対して「消防官の職業意識と職場行動に関する調査」という名目で上述の質問紙について自記式で回答を求めた。質問紙は事前に配付した。個別に回答してもらったものを受講終了後に回収した。



6.3. 結果と考察

(1)分析1 消防官の職業特性と主観的な職業威信の特徴

a. 消防官自身による職業評価 職業評価に関する11項目に対して自分の職業にあてはまるかどうか尋ねた結果を Fig. 2 に示す。ここでは「あてはまらない」の度数が少ない順に並べ替えて表示した。

上位に並んでいるのは「家族に認められている」や「社会に貢献している」「社会的に認められている」など、周囲の人々との関わり合いを表す項目で、項目が「あてはまらない」と回答した者はほとんどみ

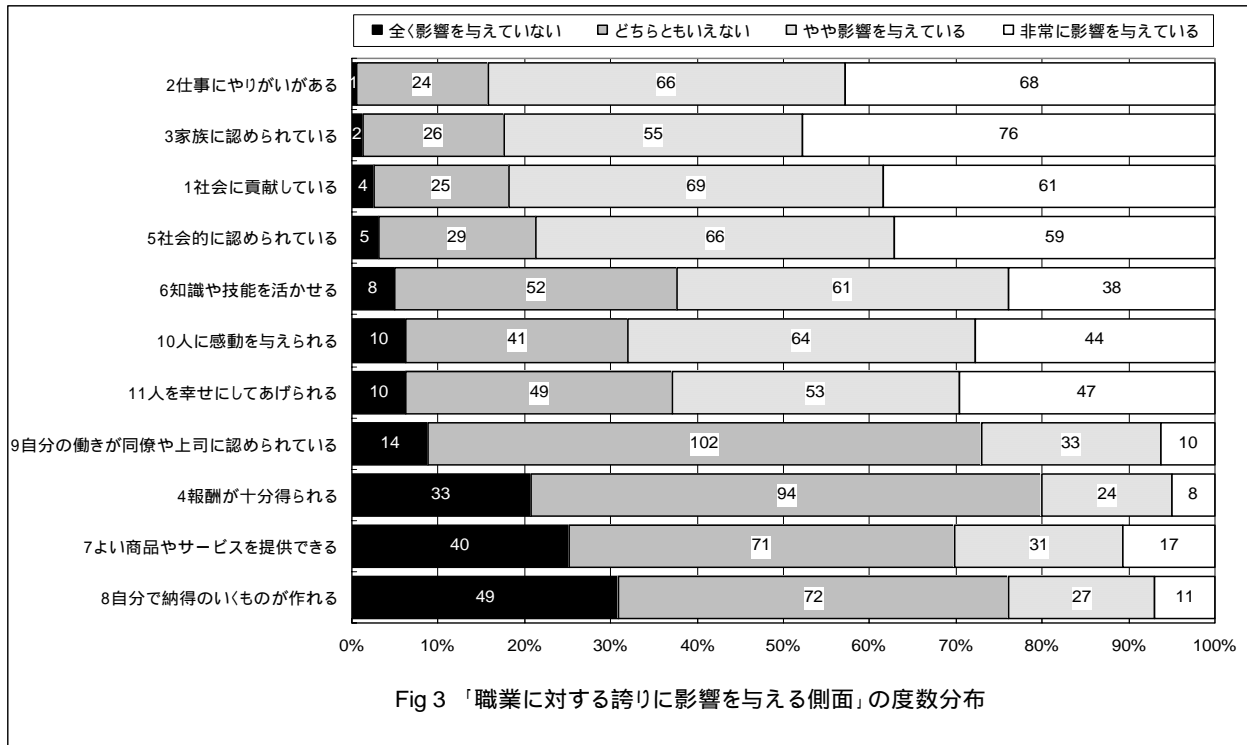
られなかった。その下には「仕事にやりがいがある」「人に感動を与えられる」「知識や技能を活かせる」など、職業そのものに対する評価を表す項目が並び、回答者の過半数が「あてはまる」と回答していた。

一方で、「よい商品やサービスを提供できる」「報酬が十分得られる」「自分で納得のいくものが作れる」「自分の働きが同僚や上司に認められている」の4項目は他の7項目と比べて「あてはまる」と回答した者が極端に少なく、また「あてはまらない」と回答した者も多かった。このことから、この4項目は消防官の職業としての特徴を十分にとらえていな

い可能性がある。

この結果から、消防官はいかに自分の職業が「周囲の人々から認められているか」、あるいは「いかに周囲の人々に関わっているか」ということで自分の職業を評価し、また自分の仕事内容について「自分自身で価値観を見出すこと」によって自分の職業を評価していることが推察される。その反面、一般有職者でみられた「上司からの評価」「報酬」といった

組織内での評価や「サービスの内容」「納得のいくものが作れる」といった仕事の成果に関する側面からは自分の職業に該当していないといえる。上瀬他¹³⁾では、主観的な職業威信と年収($r=.31$)との間に有意な相関がみられた。このことから、一般有職者では主観的な職業威信が高い職業であれば年収も高いが、消防官は年収が不高くないにもかかわらず、主観的な職業威信が高い可能性がある。



b. 主観的な職業威信に影響を与える側面 職業評価に関する項目と同様の内容に対して「自分の職業に対する誇りにどの程度影響を与えているか」について回答を求めた結果を Fig. 3 に示す。ここでは「全く影響を与えていない」の割合が少ない順に並べ替えて表示した。上位に並んだのは「仕事にやりがいがある」「家族に認められている」「社会に貢献している」「社会的に認められている」などの項目で、「非常に影響を与えている」と「やや影響を与えている」を含めると8割近くの者が自分の職業に対する誇りに影響を与えていると回答した。続いて「非常に影響を与えている」と「やや影響を与えている」が合わせて50%以上になる項目は「知識や技能を活かせる」「人に感動を与えられる」「人を幸せにしてあげられる」であった。このように自分の職業に影響を与えている項目は、身近な家族だけでなく一般の人々からも認められていること、その一方で人々によい影響を与えられること、そして仕事に達成感があることであるといえよう。では下位の項目にはどのような特徴がみられるだろうか！非常に影響を与

えている」と「やや影響を与えている」が合わせて50%未満の項目は「報酬が十分得られる」「よい商品やサービスを提供できる」「自分で納得のいくものが作れる」「自分の働きが同僚や上司に認められている」であった。

上瀬他¹³⁾では、これら11項目から主観的な職業威信が構成されていた。しかし、本研究の結果では一部で影響を与えていない項目がみられた。このことから、消防官の主観的な職業威信は一般有職者の主観的な職業威信とは異なる構造を持つ可能性が示唆された。

(2) 分析 2 消防官の主観的な職業威信の構造

上瀬ら¹³⁾は職業に対する誇りに関する15項目に対して因子分析を行い、社会的承認による誇り、やりがいによる誇り、そして社会的奉仕による誇りからなる3因子構造を明らかにしている。同様に Fig. 3 の11項目を用いて上瀬他¹³⁾の手続きで因子分析(プロマックス回転)を行った(Table 2 参照)。項目は各因子ごとに負荷量の高い順に並べてある。

その結果、一般有職者を対象とした上瀬他¹³⁾の結果と同様の3因子構造とは認められなかった。上瀬他¹³⁾による分析では、「社会的に認められている」「社会に貢献している」「家族に認められている」「報酬を十分得られる」の4項目が第1因子(社会的承認による誇り)であり、以下第2因子(やりがいによる誇り)が「やりがいがある」「知識や技能を活かせる」「よい商品やサービスを提供できる」「自分で納得のいくものを作れる」「自分の働きを同僚や上司に認められている」の5項目、第3因子(社会的奉仕による誇り)が「人に感動を与えられる」「人を幸せにすることができる」の2項目から構成されていた。

しかし、本研究では上瀬他¹³⁾で第1, 第2因子に含まれていた「報酬が十分得られる」「自分の働きを上司に認められている」の負荷量が低く、どの因子にも十分に負荷しなかった。また、「社会的奉仕による誇り(因子2)」は上瀬他¹³⁾と同様の2項目から構成されていたが、「やりがいによる誇り」に含まれていた項目が複数の因子に負荷していた。すなわち、「知識や技能を活かせる」「やりがいがある」の項目が「社会的承認による誇り」と同一因子に負荷していた(因子1および因子3)。以上の結果から、同一の因子構造が再現されなかった理由がいくつか考えられる。まず、消防官の職業にはあてはまらない項目が含まれていた点が考えられる(Fig. 2 参照)。「よい商品やサービスを提供でき

る」「報酬が十分得られる」「自分で納得のいくものを作れる」「自分の働きが同僚や上司に認められている」の4項目である。また、報酬の多寡や上司あるいは同僚からの評価の側面に関して、消防官の職業に対する誇りに及ぼす影響が一般有職者(とくに男性有職者)と異なっている可能性がある。

以上の結果から、「報酬が十分得られる」「よい商品やサービスを提供できる」「自分で納得のいくものを作れる」「自分の働きが同僚や上司に認められている」の4項目を除外し、7項目を用いて因子分析(主因子法、因子の解釈によって因子数を決定、プロマックス回転)を行った。その結果、第1因子は「社会に貢献している」「社会的に認められている」「やりがいがある」「知識や技能を活かせる」「家族に認められている」の5項目に負荷が高く、「承認とやりがい」に関する因子とした(誇り1)。第2因子は「人を幸せにしてあげられる」「人に感動を与えられる」の2項目に負荷が高く、「社会的奉仕」に関する因子とした(誇り2)。一般有職者の主観的な職業威信は「承認による誇り」と「やりがいによる誇り」がそれぞれ別次元であるのに対して、消防官の主観的な職業威信は人々から認められていることと仕事への達成感についての項目が同一次元になっているのが特徴といえる。

Table 2 プロマックス回転後の因子パターン

項目	因子1	因子2	因子3	平均値	標準偏差
5 「自分の職業が社会的に認められている」かどうか	.755	.025	-.071	3.16	0.79
1 「自分の職業が社会に貢献している」かどうか	.702	-.031	.011	3.21	0.77
2 「自分の職業にやりがいがある」かどうか	.643	.071	.005	3.30	0.72
6 「自分の職業が知識や技能を活かせる」かどうか	.585	-.011	.129	2.81	0.87
3 「自分の職業が家族に認められている」かどうか	.512	.130	-.133	3.32	0.78
4 「自分の職業が報酬を十分得られる」かどうか	.314	-.178	.145	2.09	0.78
10 「自分の職業が人に感動を与えられる」かどうか	.048	.910	-.048	2.93	0.87
11 「自分の職業が人を幸せにしてあげられる」かどうか	-.078	.899	.067	2.92	0.91
7 「自分の職業がよい商品やサービスを提供できる」かどうか	-.015	-.061	.799	2.17	0.95
8 「自分の職業が自分で納得のいくものを作れる」かどうか	-.016	.072	.721	2.02	0.89
9 「自分の職業が自分の働きを同僚や上司に認められている」かどうか	.171	.209	.369	2.29	0.75

上瀬他(2003)での3因子: 社会的承認による誇り やりがいによる誇り 社会的奉仕による誇り

(3) 分析3 Pro-social な意識・行動との関連

援助規範意識尺度と組織市民行動尺度を先行研究に沿って因子分析を行った。組織市民行動は先行研究と同様に4つの下位尺度(誠実さ 職務上の配慮, 組織支援行動, 清潔さ)が得られたが、援助規範意識尺度は先行研究と同様の因子構造がみられなかったため、再現された下位尺度(自己犠牲規範, 弱者救済規範)のみ分析に用いた。

続いて、得られた各下位尺度の因子得点を算出し、

職業に対する誇りとの相関係数を求めた(Table 3)。その結果、職業に対する誇りは、ほぼ全てのPro-social な意識や行動に関する尺度と有意な関連がみられた。「承認とやりがい」に関する誇りは、相関係数の高い順に並べると「組織支援行動」「職務上の配慮」「清潔さ」と1%水準で有意な相関が認められた。そして「自己犠牲(逆転)」「誠実さ」との間に5%水準で有意な相関がみられた。一方、「社会的奉仕」に関する誇りには「清潔さ」「自己犠牲(逆転)」

「職務上の配慮」「組織支援行動」との間に1%水準で有意な相関が認められた。

人から認められることの誇りや達成感から感じられる誇りが高ければ、組織に対して支援的に振る舞い、責任を持って職務を遂行し、職場環境を清潔に保ちやすくなり、自己犠牲を避ける傾向や誠実に職務を遂行する傾向も高まるといえる。一方で人の役に立つことへの誇りが高ければ、職場環境を清潔に保ち、自己犠牲を避け、責任を持って職務を遂行し、組織に対して支援的に振る舞いやすくなるといえる。

以上のことから、主観的な職業威信が高ければ高いほど、組織における Pro-social 行動や援助規範的

な意識を高めているといえる。また、主観的な職業威信が高い消防官の職業において、とりわけ主観的な職業威信が高い者ほど組織における Pro-social 行動をとりやすく、援助規範的な意識を持ちやすいことが示された。ノブレス・オブリージュを持つ個人は、困っている人を助けなければならないという考えを持つ傾向があり、組織の一員として有益に行動する可能性があることが示された。さらには、組織内部に閉鎖的に振る舞うのではなく、組織外部へ開いた活動（情報公開や各種イベントの開催、家族や地域住民との交流の促進）を行うことによって主観的な職業威信を高めることが示唆された。

Table 3 職業に対する誇りとの関連

	援助規範1 自己犠牲(逆転)	援助規範2 弱者救済	組織市民行動1 誠実さ	組織市民行動2 職務上の配慮	組織市民行動3 組織支援行動	組織市民行動4 清潔さ
誇り1 承認とやりがい	-.187 *	.065	.152 *	.236 **	.270 **	.205 **
誇り2 社会的奉仕	-.225 **	.095	.107	.219 **	.190 *	.287 **

* $p < .05$ ** $p < .01$

7. 全体的考察

本研究では、消防官を対象として以下の2点について検討を行った。これらの考察をもとに社会技術として活用可能な方策について提言する。

7.1. 主観的な職業威信の構造

本研究は、消防官を対象として2つの調査研究を行い、消防官の主観的な職業威信の構造について明らかにすることを第一の目的とした。

研究1では消防官の主観的な職業威信に関して自由記述法による質的な分析を行い、探索的な検討を行った。「消防の仕事をやっているよかったですと思う経験」について自由記述による回答を求めた。

回答を分類した結果、「お礼・感謝されたとき」が圧倒的に多く、以下「消火・救出できたとき」「よい結果だったとき」「仕事での経験が生かされたとき」「人の役に立ったとき」の順で多くみられた。その結果、消防官は人から直接お礼をされたり感謝される経験が非常に多い職業であることが明らかになった。日々の業務の中で関わった人々から自分の職業を承認されることで、消防官は自分の職業に対する誇りを感じていることが示唆された。

以上のことから、消防官の主観的な職業威信は一般市民との結びつきが誇りの高さに影響を与えている可能性が示された。

研究2では評定尺度を用いた質問紙調査を行い、消防官の主観的な職業威信の構造について検討した。主観的な職業威信の構造について検討する前に、消

防官自身による職業評価について検討した。その結果、消防官はいかに自分の職業が「周囲の人々から認められているか」、あるいは「いかに周囲の人々に関わっているか」ということで自分の職業を評価し、また自分の仕事内容について「自分自身で価値観を見出すこと」によって自分の職業を評価していることが推察された。一方で、一般有職者にみられた「上司からの評価」「報酬」のような組織内での評価や「サービスの内容」「納得のいくものが作れる」のような仕事の成果に関する側面は該当していなかった。先行研究では主観的な職業威信と年収($r=.31$)との間に有意な相関がみられることから、消防官は年収が高くないにもかかわらず、主観的な職業威信が高い可能性が示された。

つぎに主観的な職業威信に影響を与える側面について、度数分布をもとに検討した。その結果、「報酬が十分得られる」「よい商品やサービスを提供できる」「自分で納得のいくものが作れる」「自分の働きが同僚や上司に認められている」の4項目は50%以上の者が職業に対する誇りに影響を与えていないと回答していた。一般有職者を対象とした研究では11項目から主観的な職業威信が構成されていたが、本研究の結果から消防官の主観的な職業威信は一般有職者の主観的な職業威信とは異なる構造を持つ可能性が示唆された。本研究では消防官を対象としているため、一部の項目内容が解釈しにくかった可能性も考えられる。今後調査対象に応じて質問内容を再吟味する必要がある。

そして主観的な職業威信の構造について先行研究と同様の手続きで因子分析を行ったが、同様の因子

構造は確認されなかった。そこで、どの因子にも十分な負荷量がなかった項目などを除いて再度因子分析を行った結果、2 因子が抽出された。第 1 因子は「社会に貢献している」「社会的に認められている」「やりがいがある」「知識や技能を活かせる」「家族に認められている」の 5 項目に負荷量が高く、「承認とやりがい」に関する因子とした(誇り 1)。第 2 因子は「人を幸せにしてあげられる」「人に感動を与えられる」の 2 項目に負荷量が高く、「社会的奉仕」に関する因子とした(誇り 2)。

一般有職者の主観的な職業威信は「承認による誇り」と「やりがいによる誇り」がそれぞれ別次元であるのに対して、消防官の主観的な職業威信は人々から認められていることと仕事への達成感についての項目が同一次元になっているのが特徴といえる。しかし、第 2 因子に負荷する項目が 2 つと少なく、因子としての妥当性に疑問が残る。今後は項目数を追加するなどして再度分析を行い、より安定した概念構造を示す必要がある。

7.2. 主観的な職業威信と Pro-social な意識・行動との関連

さらに研究 2 では、第二の目的として主観的な職業威信と組織における違反との関連について検討した(研究 2)。主観的な職業威信と組織における Pro-social 行動との関連から、組織における違反防止可能性について検討を行った。その結果、主観的な職業威信が高ければ高いほど組織における Pro-social 行動や援助規範的な意識を高めていた。このことから、主観的な職業威信は組織における違反発生の背後要因である可能性が示唆された。

以上のことから、ノブレス・オブリージュを持つ個人は他者に対して援助規範意識を持つ傾向があり、組織の一員として有益に行動する可能性があることが示唆された。組織における違反防止や社会奉仕のための行動を促進させるためには、社会がどのように感じているかだけではなく、主観的な職業威信の高さ、すなわちノブレス・オブリージュが大きな役割を果たしているといえる。

今後の展望として、組織における違反防止の背景要因間の相互作用なども含めて多角的に検討していく必要がある。

8. まとめ

冒頭の新聞記事にあるように「組織の隠蔽体質」が組織による不正の一因となることが考えられる。これを本研究の知見にあてはめると以下のような

る。まず、主観的な職業威信が高ければ、Pro-social 行動や価値観も同時に高まり、その結果、組織における違反を防止することが可能になると考えられる。また隠蔽体質のない組織であれば、外集団(たとえば一般市民、顧客など)との相互作用が多く、その結果として外集団との接触機会や心理的・物理的距離感が近づくと考えられる。消防官の主観的な職業威信が高いのは、人命救助という職務内容、言い換えれば、個々の活動そのものが社会との接点があるからとも考えられるが、社会との接点が多くなることで人々から認められていると感じたり、達成感を得る機会も多くなると予想される。一方、隠蔽体質のある組織であれば、外集団との相互作用が少なく、その結果として外集団との接触機会も心理的・物理的距離感も疎くなるのが考えられる。このように社会との接点が閉ざされてしまうと、もはやノブレス・オブリージュは生まれてこない。組織内部で閉鎖的に振る舞うのではなく、組織外部に開かれた活動を行うことによって主観的な職業威信を高めることができると考えられる。すなわち、職業に対する誇りを高めるためには社会とのコミュニケーションが必要不可欠なのである。

今後は大規模サンプルや他の職業を対象とした調査を行い、本研究の知見を再確認していくことが必要であろう。

9. 参考文献

- 1) 田坂広志(2001)「新しいノブリス・オブリージュたちへ『高貴な人々の義務』を考える」ビジスタ 2001 年 6 月 26 日
http://www.sbpnet.jp/bisista/rensai/index_c.asp?page=2&newsid=504 [2004.4.6]
- 2) 松下由美子・木村周・下村英雄(2002)「看護職者の快適職場感-快適職場づくりのために-」産業カウンセリング研究 5 10-19
- 3) 下村英雄・堀洋元(2003)「職業威信と安全性拡充のための社会心理学装置の検討」社会技術研究論文集 1 258-267
- 4) 王晋民(2001)「職業的威信と職業的自尊心に関する研究の概観」社会技術研究システム 社会心理学研究グループ ショート・レポート 未公開
- 5) 都築一治(2000)「人は何になりたいのか 職業魅力の構造」(37-60)海野道郎(編)『日本の階層システム 2 公平感と政治意識』東京大学出版会
- 6) 太郎丸博(1998)「職業威信と社会階層 半順序関係としての社会階層」都築一治(編)『職業評価の構造と職業威信スコア 1995 年 SSM 調査研究会 SSM

- 調査シリーズ 5 科学研究費補助件特別推進研究
(1)「現代日本の社会階層に関する全国調査」成果報告書』1-15
- 7) Treiman, D., J. (1977) Occupational Prestige in Comparative Perspective. New York: Academic Press.
- 8) 直井優(1979) 「職業的地位尺度の構成」(433-472) 富永健一(編)『日本の階層構造』東京大学出版会
- 9) 原純輔(1999) 「労働市場の変化と職業威信スコア」日本労働研究雑誌 472, 26-35.
- 10) 元治恵子・都築一治(1998) 「職業評定の比較分析 威信スコアの性差と調査時点間の差異 - 」(45-68) 都築一治(編)『職業評価の構造と職業威信スコア 1995年SSM調査研究会SSM調査シリーズ5 科学研究費補助件特別推進研究(1)「現代日本の社会階層に関する全国調査」成果報告書』
- 11) 下村英雄 (2004) 「職業威信に関する用語について」私信
- 12) 下村英雄・上瀬由美子・堀洋元・今野裕之・岡本浩一 (2003) 「職業的威信と職場における違反の関連 (3) - 違反行動の規定要因 - 」日本心理学会第67回大会発表論文集
- 13) 上瀬由美子・堀洋元・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (2003) 「職業的威信と職場における違反の関連 (1) - 調査の枠組みと職業的威信の分析 - 」日本心理学会第67回大会発表論文集
- 14) 堀洋元・鎌田晶子・岡本浩一(2004) 「消防官の主観的な職業威信(1) 調査の枠組み, および一般有職者との比較」日本心理学会第67回大会発表論文集
- 15) Organ, D. W. (1988) Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome. Lexington, MA, England: Lexington Books/D. C. Heath and Com.
- 16) 田中堅一郎 (2002) 「組織市民行動とキャリアプラトール - 日本の組織における市民行動の研究(4)」産業・組織心理学会第18回大会論文集
- 17) 箱井英寿・高木修 (1987)「援助規範意識の性別, 年代, および世代間の比較」社会心理学研究, 3(1). 39-47.
-
- i) 本研究は, 社会技術研究開発センター ミッション・プログラム 「安全性に係わる社会問題解決のための知識体系の構築」(平成13~14年度は日本原子力研究所の事業, 平成15年度からは独立行政法人科学技術振興機構の事業)の研究として行われた.
- ii) 本研究の一部は日本社会心理学会第45回大会で発表された.

Subjective Occupational Prestige and Pro-social Behavior: Examination of the Fire-Fighters' Sample

Hiromoto HORI¹, Akiko KAMADA², and Koichi E. OKAMOTO³

¹M.A. (Psychology) Researcher, RISTEX, Social Psychology Research Group (h-hori@ristex.jst.go.jp)

²Ph.D. (Psychology) Assistant Professor, Bunkyo University, Faculty of Human Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Sub-Leader (E-mail: kamada@koshigaya.bunkyo.ac.jp)

³Ph.D. (Social Psychology) Professor, Toyo Eiwa University, Faculty of Human Sciences / RISTEX, Social Psychology Research Group Leader (E-mail:okamotok@ristex.jst.go.jp)

People have certain feelings of pride to their occupation, which is called "*Nobless Oblige*," i.e., subjective occupational prestige (SOP). On our assumption, keeping heightened SOP, organizational violations can be reduced. In this study, we focused on SOP of fire-fighters, one of occupations which has been reported few organizational violations. In study 1, we carried paper-interview, and inferred from results that having relationship with general citizen would affect the heightened SOP (n = 73). In study 2, we explored the psychological structure of the fire-fighters' SOP. The results showed that the structure of fire-fighters' SOP was different from other general workers', and heightened SOP was related to organizational Pro-social behavior (n = 187). "*Nobless Oblige*" as one of background factors of generating violations can be utilized to prevent organizational violations.

Key Words: Occupational Prestige, Organizational Violations, Fire-Fighters, Pro-social Behavior Nobless Oblige