

修士論文（要旨）
2026 年 1 月

職場本来感(Authenticity at Work)の先行因子に関する仮説モデルの検証
—組織の倫理的側面に着目して—

指導 松田チャップマン 与理子 教授

国際学術研究科
国際学術専攻
心理学実践研究学位プログラム ポジティブ心理分野
224J2065
丸山 梢子

Master's Thesis (Abstract)
January 2026

Testing a Hypothetical Model of the Antecedents of Authenticity at Work:
The Role of Organizational Ethics

Shoko Maruyama
224J2065
Master of Arts Program in Positive Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

第1章 研究背景	1
1.1 本来感研究の流れ.....	1
1.1.1 本来感研究の源泉	1
1.1.2 ポジティブ心理学における本来感.....	1
1.1.3 現代社会と本来感	2
1.2 産業領域における本来感研究	3
1.2.1 組織の本来性と倫理.....	3
1.2.2 リーダーの本来性	4
1.2.3 従業員の本来感	5
1.2.4 本研究のフレームワーク	5
第2章 職場本来感の先行因子	6
2.1 マクロレベルの仮説：組織風土.....	6
2.1.1 ダイバーシティ&インクルージョン風土.....	7
2.1.2 組織の利益風土	8
2.2 メゾレベルの仮説：リーダーシップ	9
2.2.1 倫理的リーダーシップ	9
2.3 ミクロレベルの仮説：個人特性.....	10
2.3.1 自己省察特性	10
2.4 自己決定性と労働動機	11
2.4.1 内発的動機の媒介効果.....	12
2.4.2 外発的動機・無動機の媒介効果	12
第3章 目的と意義	13
3.1 研究の目的	13
3.2 仮説のまとめ.....	14
3.3 本研究の意義.....	15
第4章 研究方法	15
4.1 調査対象者	15
4.2 研究の手続き	15
4.3 使用尺度.....	16
4.4 分析方法	17
4.5 倫理的配慮	17
第5章 結果.....	17
5.1 対象者の基本的属性.....	17
5.2 各変数の記述統計.....	19
5.3 従業員の職場本来感の先行因子に関する仮説の検証.....	20
5.4 媒介効果に関する仮説の検証	21
5.4.1 「内発的動機」の媒介効果.....	21
5.4.2 外発的動機・無動機の媒介効果	23
第6章 考察.....	24
6.1 組織風土に関する考察	25

6.2 倫理的リーダーシップに関する考察.....	26
6.3 個人属性に関する考察.....	26
6.4 労働動機の媒介効果に関する考察.....	27
第7章 理論的・実践的示唆、限界、及び今後の展望.....	28
7.1 理論的示唆.....	28
7.2 実務的示唆.....	28
7.3 限界と今後の展望.....	28
7.4 まとめ	29

引用文献

第1章 研究背景

「本来感 (authenticity)」は「自分らしくある感覚」を意味する (伊藤・小玉, 2005)。心理学においては主に人間性心理学の潮流において重要視されてきたが、近年はポジティブ心理学の勃興とともに再評価の機運が高まっている (Harter, 2002)。従業員の本来感に関する研究については、従業員の組織内における相対的な立場の弱さもあり遅れをとってきたが、キャリア形成における「自分らしさ」の体現への注目 (Shockley et al., 2016) もあり「職場本来感 (Authenticity at Work)」研究が誕生した (Van den Bosch & Taris, 2014)。これまでの研究の蓄積により、従業員のウェルビーイングおよびパフォーマンス双方の観点からエビデンスが積み重ねられてきた。

第2章 職場本来感の先行因子

本研究においては、マクロ要因としてダイバーシティ&インクルージョン風土及び2つの利益風土、メゾ要因として倫理的リーダーシップ、ミクロ要因として自己省察に着目した。また各レベルの先行因子が職場本来感に作用するメカニズムとして、3つの労働動機 (内発的動機、外発的動機、無動機) を仮定した。

第3章 目的と意義

職場本来感の先行因子に関する研究は不足しているという指摘は多い (Hewlin et al., 2020)。よって本研究では、職場本来感の先行要因について、マクロ、メゾ、ミクロ3つの層から新たな知見を提示し、職場本来感研究の理論的発展に寄与するとともに、企業におけるウェルビーイング施策の具体化に寄与すべく研究を実施した。

第4章 研究方法

調査は民間のアンケート会社に委託し、民間企業に勤める正社員を対象とした無記名式のインターネット調査を実施した。正木・村本 (2017) の「ダイバーシティ風土尺度」のうち「包摂性」および「働き方の多様性」のからなる「ダイバーシティ&インクルージョン風土」、「倫理的組織風土尺度」 (櫻井, 2017) のうち「社会の奉仕風土」および「個人の利益風土」、「倫理的リーダーシップ尺度日本語版 (ELS-J)」 (渡邊, 2009)、「Rumination-Reflection Questionnaire 日本語版」 (高野・丹野, 2008) から「省察」因子、「日本語版労働に関する外発的・内発的モチベーション尺度短縮版 (WEIMS-J-S)」 (Kotera et al., 2024) から「内発的動機」「外発的動機」「無動機」、そして伊藤・小玉 (2005) の「本来感尺度」を向日 (2019) を踏襲し職場文脈へ改変した「職場本来感」を使用した。

第5章 結果

分析には、各先行因子の影響力を検討するため階層的重回帰分析を実施した。分析の結果、社会への奉仕風土 (仮説2)、個人の利益風土 (仮説3)、自己省察 (仮説5) が支持された。一方で、ダイバーシティ&インクルージョン風土 (仮説1) および倫理的リーダーシップ (仮説4) は棄却された。またブートストラップ法 (標本数 5,000) による媒介分析を行い、間接効果の有意性を確認した結果、内発的動機はダイバーシティ&インクルージョン風

土を除くすべての先行要因を媒介することが明らかとなった。これにより、仮説 6b、6c、6d は支持され、仮説 6a のみが棄却された。一方外発的動機と無動機の個人の利益風土に関する媒介効果（仮説 7a, 7b）はどちらも認められなかった。

第 5 章 考察

第一に、従業員が「自分らしさ」を知覚する上で、ダイバーシティ&インクルージョン風土は遠位要因に留まっており、制度が存在するだけでは不十分である可能性が考えられた。一方仕事の意味の知覚（社会の奉仕風土）は職場本来感や内発的動機を向上させ、従業員の本来感に寄与する可能性が示唆された。また個人が自らの出世や業務効率のみを優先するような風土の職場環境（個人の利益風土）においては、従業員の本来感は犠牲になることが示唆された。

第二に、倫理的リーダーの倫理性が従業員の本来感に寄与するためには、まず従業員の内発的動機が喚起される必要があることが示唆された。倫理的リーダーシップの統制的な側面が仮説 4 の棄却に影響していると考えられる。リーダーが法令遵守を強調する際には、それが従業員の納得感や社会的な意味を伴っていることが、本来感を損なわないための重要な条件になるといえる。

第三に、個人特性の自己省察については、先行因子の中で唯一部分媒介モデルとなり、個人が自己の性質について振り返る習慣の強弱が、職場本来感に直接的な影響を及ぼしている可能性が示された。本来感文脈依存性が高いという先行研究の主張に矛盾する結果となった為、今後は個人特性と環境要因の相互作用等も含めて検討を深める必要がある。

第四に、外発的動機および無動機については、媒介効果が認められず、エゴイスティックな利益風土が職場本来感を下げる機序については別の変数が関与している可能性がある。日本人サンプルの平均的な労働動機が外発的動機に傾いており海外サンプルと比べ因子構造が特異的であるという報告等も踏まえ（Kotera, et al., 2024）、今後は文化的背景なども視野に入れた検討が必要となるであろう。

第 7 章 理論的・実践的示唆、限界、及び今後の展望

本研究の理論的示唆としては、先行研究が限定的であった新たな職場本来感の先行因子を特定した点、職場本来感形成における労働動機の重要性を再確認した点、日本人サンプルを対象に当該概念の文化的普遍性の検討に寄与した点等である。実務的示唆としては、利益風土に関する結果を踏まえて、自社の製品・サービスが持つ社会的価値などが知覚できるような組織づくりの有効性が示唆された。また、企業はコーチングや定期的な 1on1 を通じて、従業員が自身の価値観を再確認し、業務目標に統合できるようサポートを提供することで、自己一致度の高いキャリア形成を支援できる可能性がある。今後は研究方法の多様化や日本語版の尺度開発、レベル横断的な先行因子同士の因果的連鎖などを考慮した包括的なモデル検証などが望まれる。

引用文献

- Harter, S. (2002). Authenticity. In C. R. Snyder, & S. J. Lopez (Eds.), *Handbook of Positive Psychology* (pp. 382–394). Oxford University Press.
- Hewlin, P. F., Karelaia, N., Kouchaki, M., & Sedikides, C. (2020). Authenticity at work: Its shapes, triggers, and consequences. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 158, 80–82. <https://doi.org/10.1016/j.obhdp.2020.01.009>
- 伊藤 正哉・小玉 正博 (2005) . 自分らしくある感覚 (本来感) と自尊感情が well-being に及ぼす影響 教育心理学研究, 53(1), 74–85. https://doi.org/10.5926/jjep1953.53.1_74
- Kotera, Y., Asano, K., Barnes, K., Burt, K., Liu, G., Lieu, J., Ohshima, R., & Edwards, A. M. (2024). Development of the Japanese version of the original and short work extrinsic and intrinsic motivation scale. *Japanese Psychological Research*. Advance online publication. <https://doi.org/10.1111/jpr.12551>
- 正木 郁太郎・村本 由紀子 (2017) . 多様化する職場におけるダイバーシティ風土の機能ならびに風土と組織制度との関係 実験社会心理学研究, 57, 12–28 <https://doi.org/10.2130/jjesp.1519>
- 向日 恒喜 (2019) . 本来感と優越感が職場における知識提供動機に与える影響 中京企業研究, 41, 63–73.
- 櫻井 研司 (2017) . 倫理的風土認知尺度の測定：倫理的風土認知尺度の開発と妥当性の検討 産業・組織心理学研究, 31(1), 3–17. https://doi.org/10.32222/jaiop.31.1_3
- Shockkey, K. M., Ureksoy, H., Rodopman, O. B., Poteat, L. F., & Dullaghan, T. R. (2016). Development of a new scale to measure subjective career success: A mixed-methods study. *Journal of Organizational Behavior*, 37(1), 128–153. <https://www.jstor.org/stable/26610508>
- 高野 慶輔・丹野 義彦 (2008) . Rumination-Reflection Questionnaire 日本語版作成の試み パーソナリティ研究, 16, 259–261. <https://doi.org/10.2132/personality.16.259>
- Van den Bosch, R., & Taris, T. W. (2014). Authenticity at work: Development and validation of an individual authenticity measure at work. *Journal of Happiness Studies: An Interdisciplinary Forum on Subjective Well-Being*, 15(1), 1–18. <https://doi.org/10.1007/s10902-013-9413-3>
- 渡邊 幹代 (2009) . 倫理的リーダーシップの心理学的研究——倫理的リーダーシップ尺度日本語 (ELS-J) の開発と要因の検討—— 産業・組織心理学会発表論文集, 25(1) , 175–178.