

# 職場におけるスピリチュアリティ

リクルートマネジメントソリューションズ  
組織行動研究所  
今城志保

# 背景

欧米のスピリチュアルブーム；なぜ今なのか？

- 物質主義 vs 企業の社会的責任
- 変化の激しいビジネス環境と不安定な雇用
- 価値の多様化や不明瞭化
- グローバル化による東洋思想への興味
- 瞑想やマインドフルネスへの着目
- 宗教にはないスピリチュアリティの利点（多様性を許容しつつ、一体感を高める）



## Mindful America

THE MUTUAL TRANSFORMATION OF  
BUDDHIST MEDITATION AND AMERICAN CULTURE

Jeff Wilson



# Altered Traits



Science Reveals How  
Meditation Changes Your  
Mind, Brain, and Body

**NEW YORK TIMES BESTSELLING AUTHORS**  
Daniel Goleman & Richard J. Davidson

# 背景

- スピリチュアルワークプレイスに関する研究の増加
- スピリチュアルワークプレイスは個人と組織のどちらにとって望ましいものか
- スピリチュアルワークプレイスが企業パフォーマンスの向上につながる3つのルート
  - 1．働く人の幸福感の向上
  - 2．働く意味や意義の獲得
  - 3．働く場のメンバーシップ感を高める

# 調査・研究の目的

日本の職場やそこで働く人のスピリチュアリティの実態を知る

職種によるスピリチュアリティの特徴の違い  
スピリチュアリティの概念間の関連性（相関分析）

スピリチュアリティは個人の幸福感を高めるか  
（3つのうち、1つ目のパスの検証）

# 職場におけるスピリチュアリティの定義

- 「職場スピリチュアリティ」の学術的な定義は70以上あり、統一された定義は無い (Markow & Klenke, 2005)
  - Inner consciousness (Guillory, 2000), work feeling that energizes action (Dehler & Welsh, 1994), a process of self-enlightenment (Barnett, Krell, & Sendry, 1999), access to the sacred force that impels life (Nash & McLennan, 2001), ...
- 多くの定義には、「自己超越の感覚」「仕事为天職であるとの感覚」「他者との連帯感やメンバーシップ」の3つの要素が含まれる (Benefiel, Fry, & Geigle, 2014)
- 最もよく使われている職場スピリチュアリティの尺度を開発したAshmos & Duchon (2000)では、「内面の生」「仕事の意義」「連帯感とコミュニティ」の3つの要素

# 職場スピリチュアリティの測定

- Ashmos & Duchon (2000) のうち、項目数が十分にある「コミュニティの状況」「仕事の意味」「内面の生」「スピリチュアリティの障害」の項目を翻訳し、違和感の少ないものを採用（16項目）
- 因子分析（最尤解、プロマックス回転）により、下記3つの因子を抽出
  - ◻ 真正性 (authenticity) 「コミュニティの状況」
  - ◻ 職場スピリチュアリティ 「仕事の意味」「内面の生」
  - ◻ スピリチュアリティの障害 「スピリチュアリティの障害」

# 分析に用いた職場スピリチュアリティの測度

職場での真正性（authenticity）6件法 4項目  $\alpha=0.84$

（項目例）

- 私の上司は、私の個人的な成長を応援してくれる
- 職場ではありのままの自分が評価されている

職場スピリチュアリティ 6件法 8項目  $\alpha=0.89$

（項目例）

- 私の仕事は、私が人生において重要であると思うものにながっている
- 私は仕事で喜びを感じる



# 一般的な宗教性 / スピリチュアリティの測定

- 宗教観尺度（金児、1997）  
「向宗教性」「靈魂觀念」「加護觀念」
- スピリチュアル現象尺度（具志堅、2015）  
「心象の具現化」「因果応報」「人生の意味」
- 老研 - ミシガン大 - 東大 全国高齢者パネル調査（2006）の宗教に関する項目
  - 神様や仏様に祈ることは、困難やストレスを乗り越えることに役立つ
  - 神様や仏様に願い事をすればかなう
  - よくない行いをすると、ばちがあたったり、タタリがおきたりすることがある

上記の尺度などを参考に項目を執筆し、探索的因子分析の結果、1因子を抽出

# 一般的な宗教性 / スピリチュアリティ

6件法 9項目  $\alpha=0.92$

(項目例)

- 困ったことがあると、なんとなく神様に頼る
- 大きな力が自分を見守ってくれていると思う
- 誰も見ていなくても、神様は見ていていると思う

# 自由回答

- 「神秘的な力が存在すると思う」に、当てはまる、とても当てはまる のいずれかを選択した人に対して、下記の自由回答を求めた

「最近、どのような場面でそういったことを思いましたか。その場面について具体的にお書きください。」

# 主観的幸福感 (Diener & Biswas-Diener, 2009)

6件法      8項目       $\alpha=0.90$

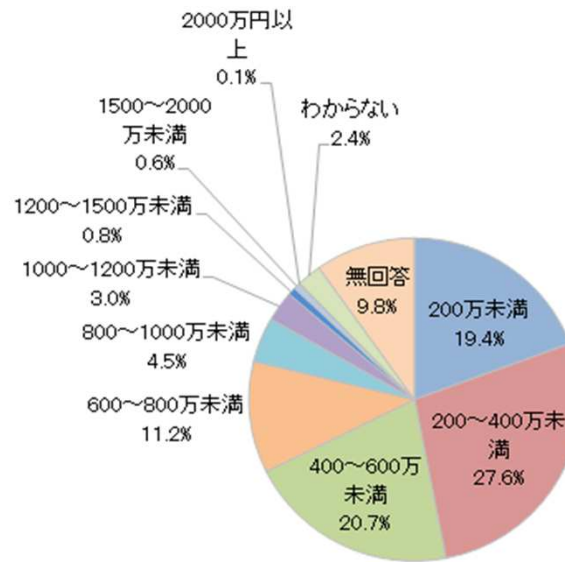
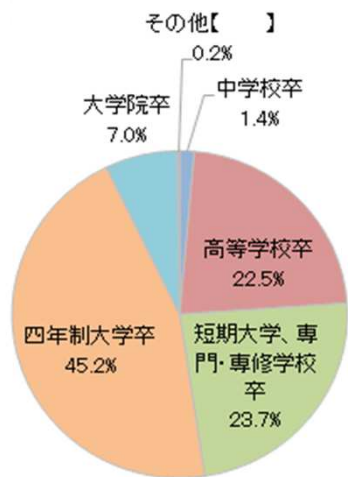
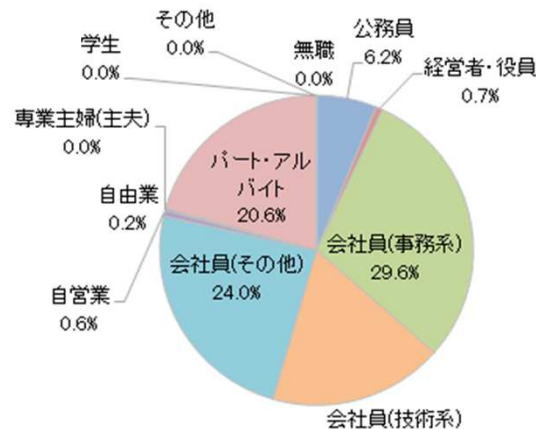
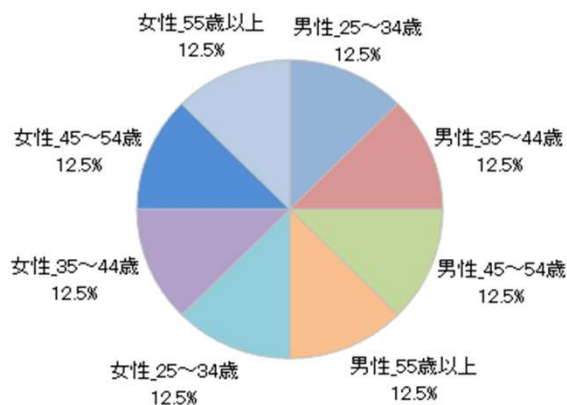
(項目例)

- わたしは周囲の人と持ちつ持たれつの良い関係を築いている
- わたしは、毎日の活動を楽しんでいる
- わたしは積極的に周囲の人の幸福に貢献している

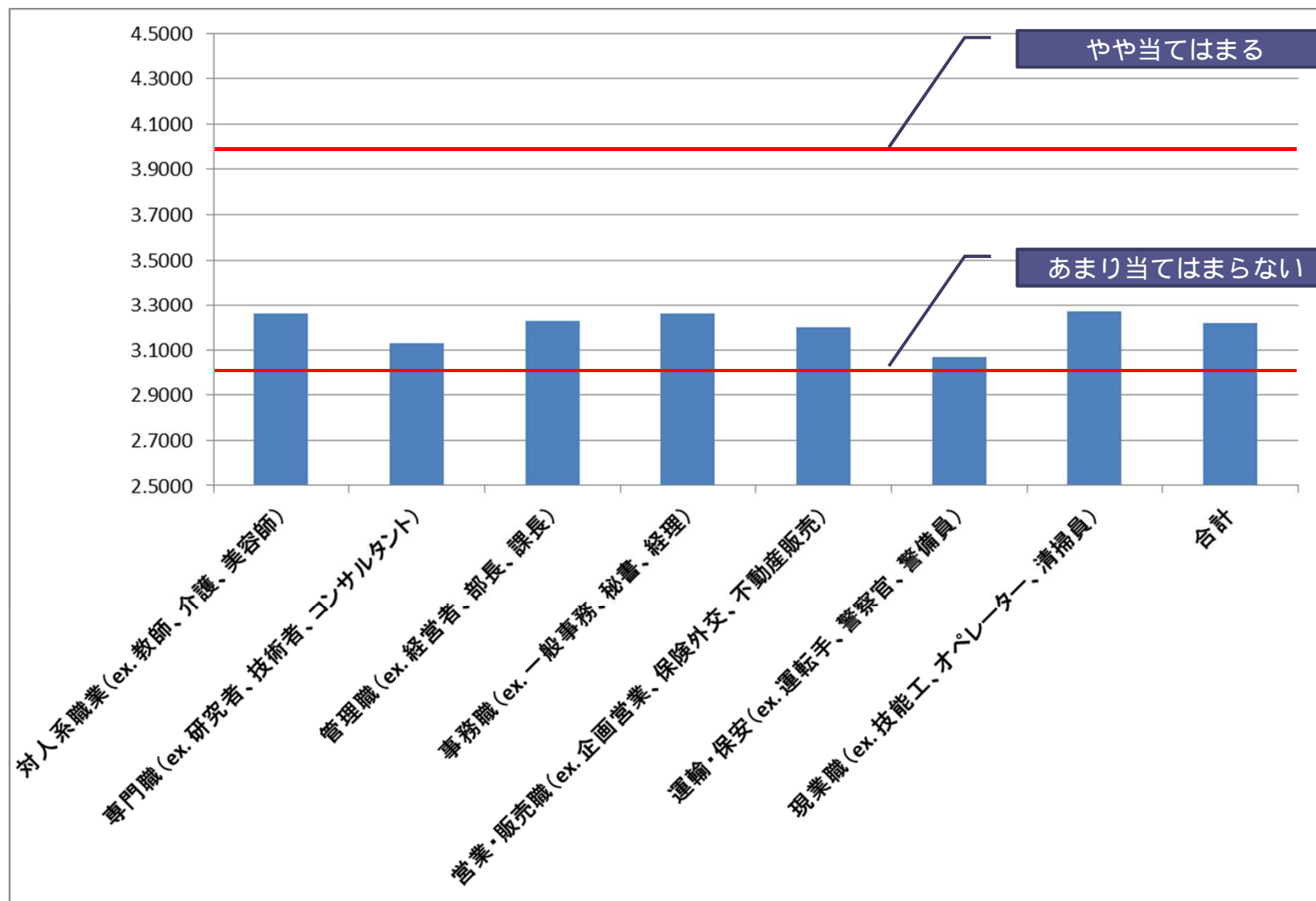
# データの特徴

組織で働く人を対象にインターネット調査を実施  
(n=1240)

30名未満の組織で働く人を除外



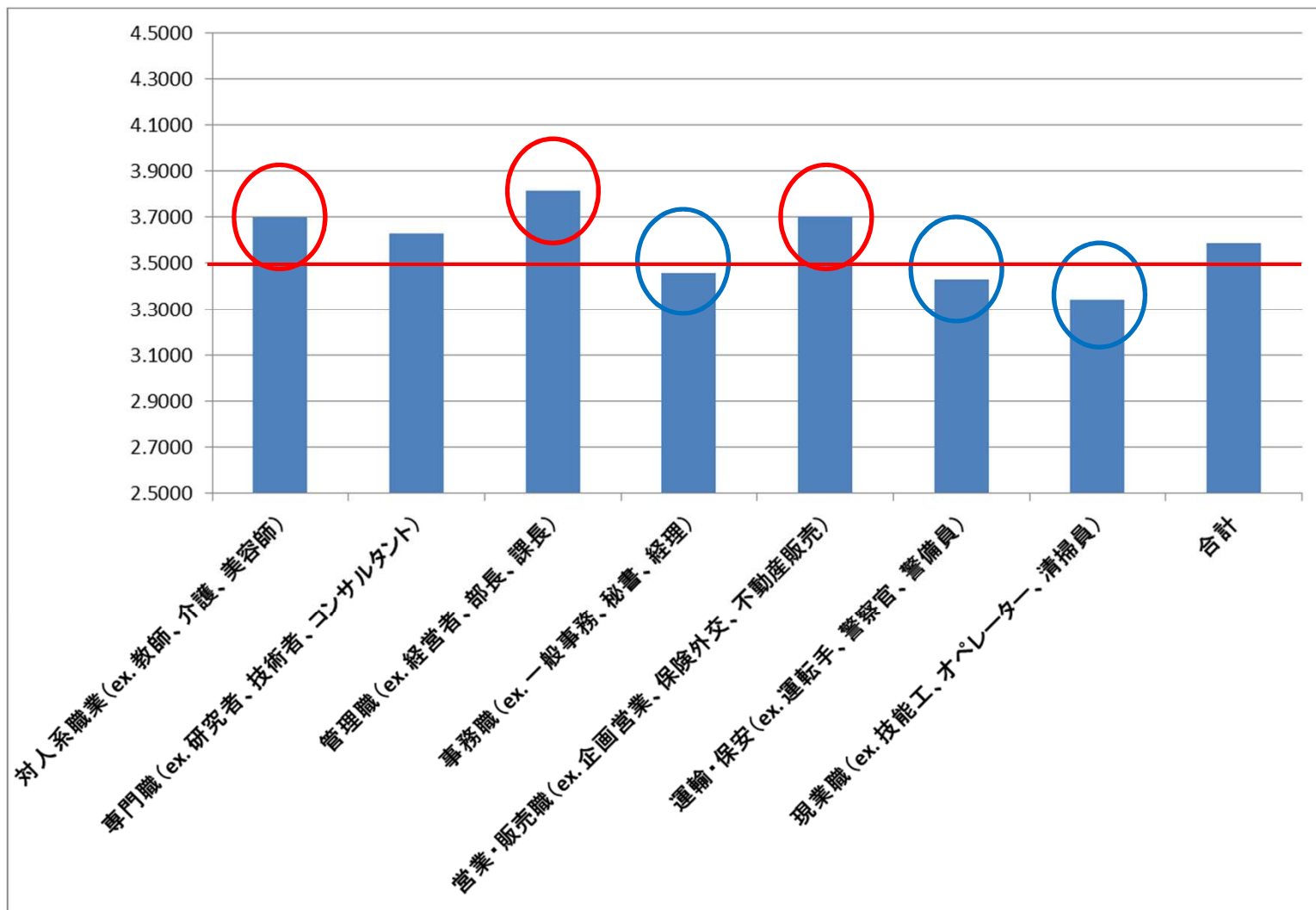
# 職種別 一般的な宗教性 / スピリチュアリティ



## 自由記述（神秘的な力が存在すると思う場面）

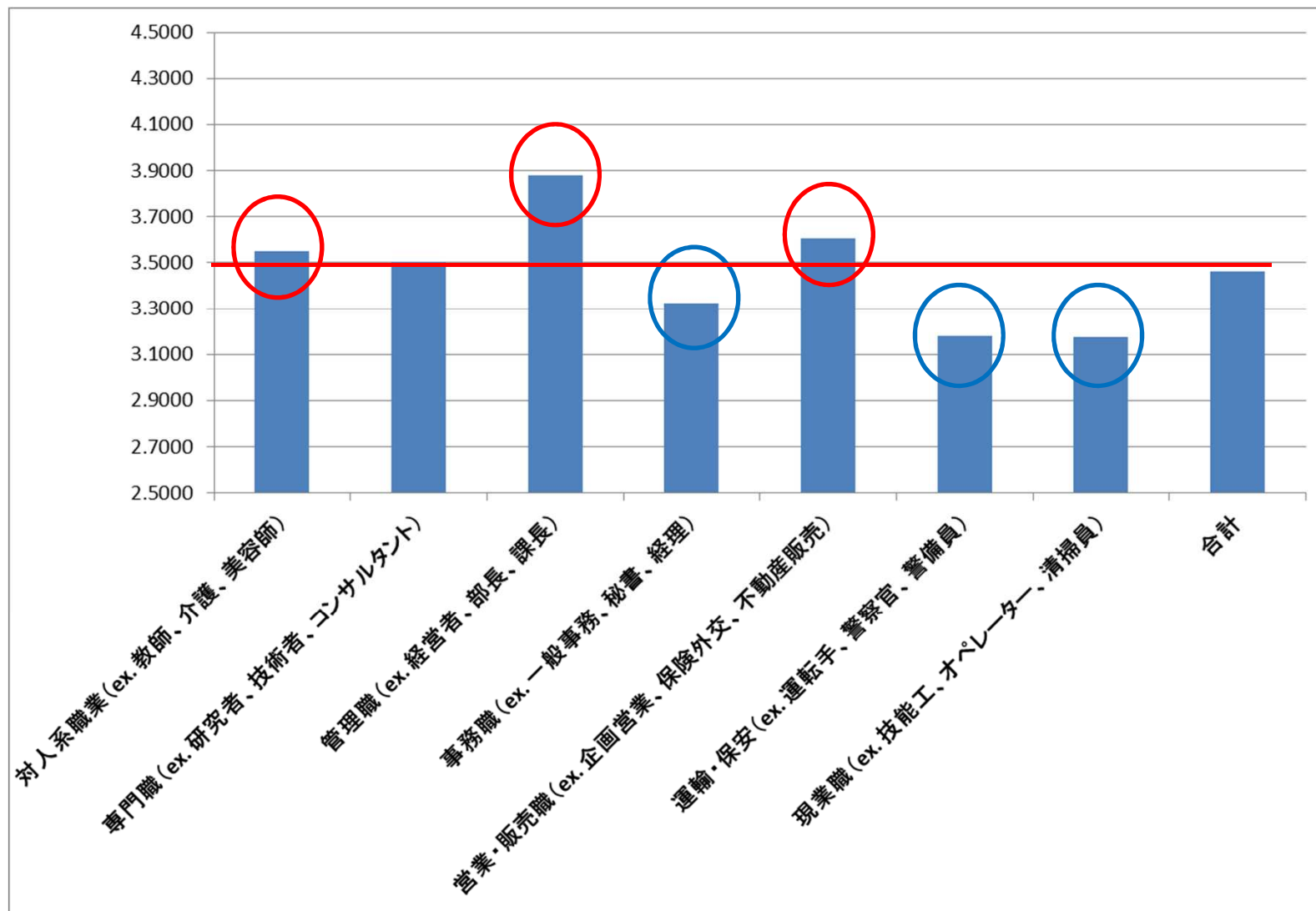
1. 自分ではどうしようもないときに頼る存在としての神 (21)
2. 困難や危機的状況を回避できたときの原因帰属 (24)
3. 科学や合理的説明を超えた出来事 (偶然や運命) の原因帰属 (43)
4. 自分にとっての幸運なできごとの原因帰属 (39)
5. 因果応報 (10)
6. 死や先祖にまつわる経験や信念 (17)
7. テレビや友人の話から (16)
8. 自然や宇宙 (10)
9. 神社やパワースポット (12)
10. なんとなく感じる・そう思っている (30)

# 職種別 職場での真正性





# 職種別 職場スピリチュアリティ



# 関連する概念間の関係と幸福感への影響

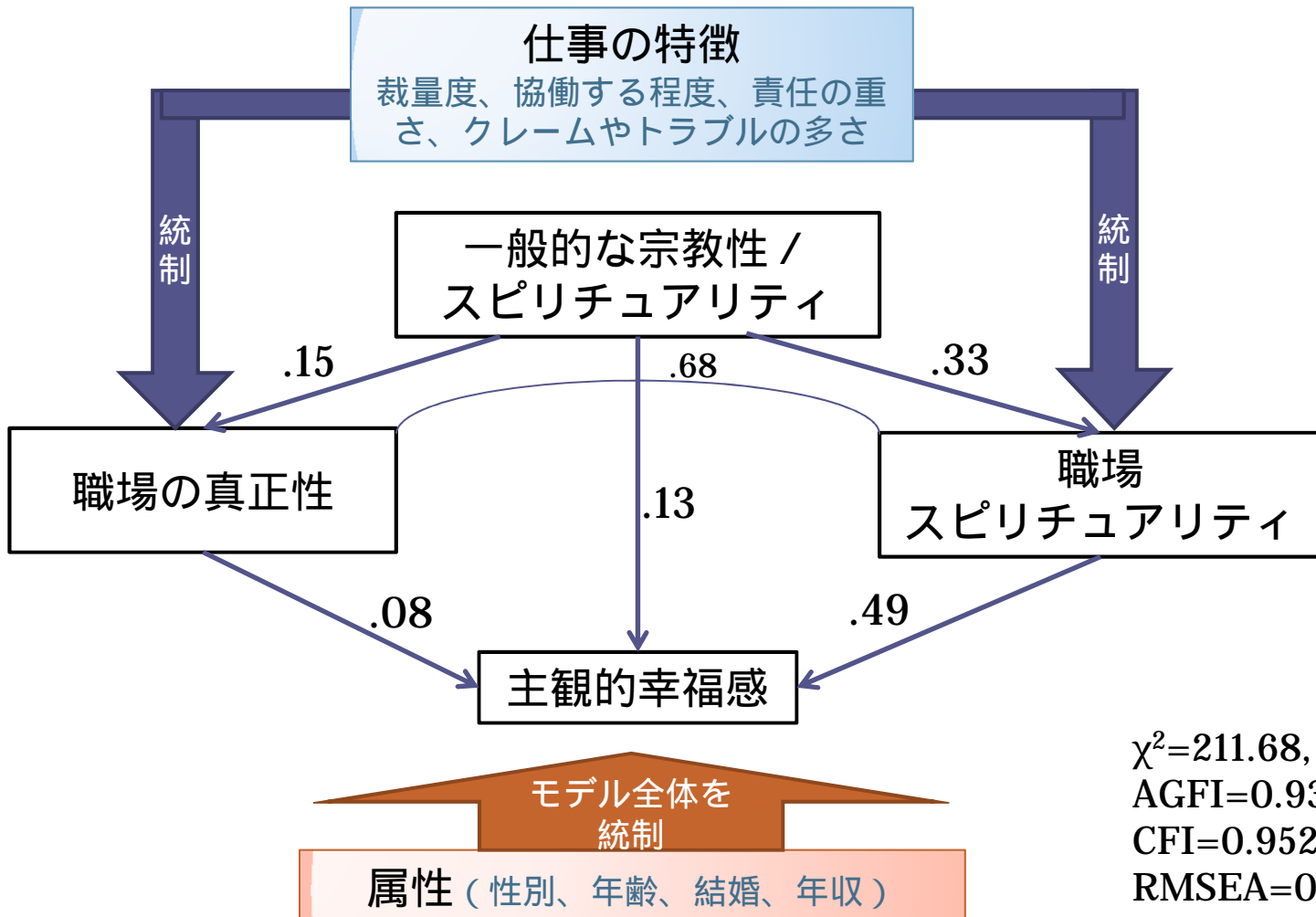
## 相関分析

	職場の真正性	職場スピリチュアリティ	幸福感	一般的な宗教性/スピリチュアリティ	年齢 (4段階)	本人の年収 (3段階)	従業員数 (4段階)	性別 (1男、女)	平均	標準偏差
職場の真正性	1								3.587	0.989
職場スピリチュアリティ	.710**	1							3.463	0.889
幸福感	.467**	.626**	1						3.544	0.837
一般的な宗教性/スピリチュアリティ	.208**	.392**	.346**	1					3.218	1.041
年齢 (4段階)	-.100*	-.006	.046	.056*	1				2.498	1.119
本人の年収 (3段階)	.108**	.167**	.207**	.029	.172**	1			1.688	0.749
従業員数 (4段階)	.048	.029	.059*	.016	.012	.225**	1		2.109	1.184
性別 (1男、女)	.019	-.020	.002	.113**	-.006	-.092**	-.056*	1	0.503	0.500
結婚 (1既婚、0未婚)	.078**	.103**	.150**	.012	.189**	.293**	.033	-.143**	0.633	0.482

\*\* . 相関係数は 1% 水準で有意 (両側) です。

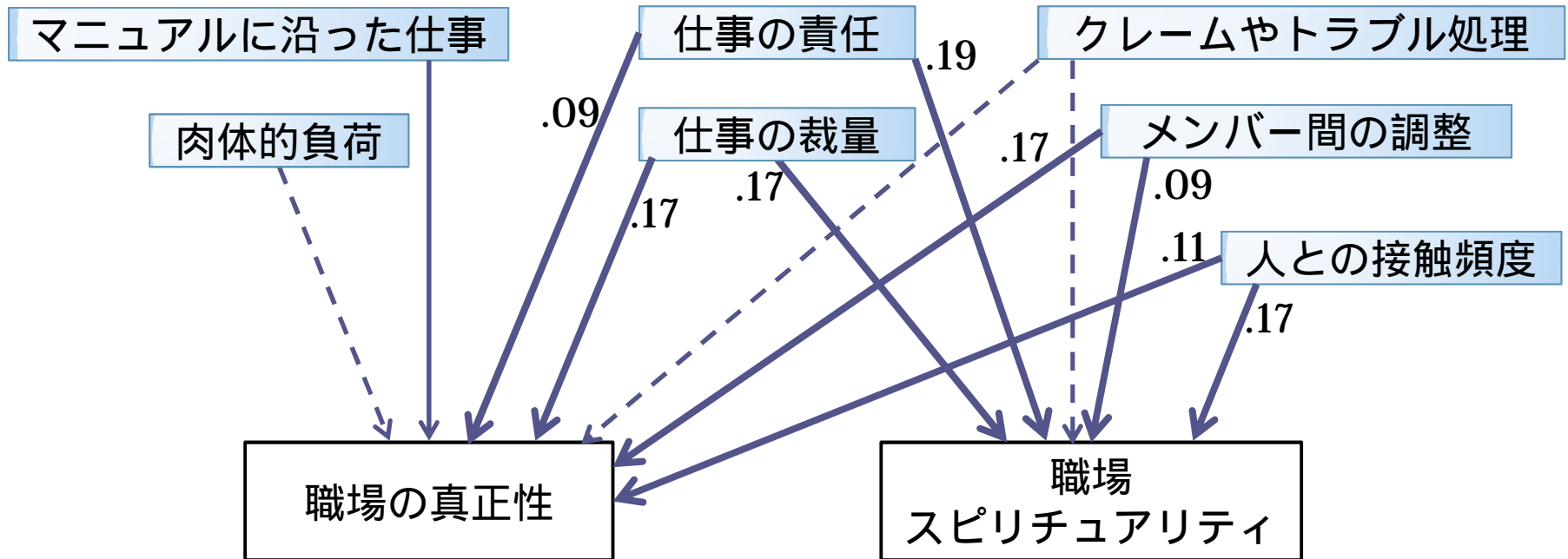
\* . 相関係数は 5% 水準で有意 (両側) です。

# 幸福感との関連性（共分散構造分析）



$\chi^2=211.68, df=49$   
AGFI=0.937  
CFI=0.952  
RMSEA=0.057

# 仕事の特徴が職場での真正性や 職場スピリチュアリティに及ぼす影響



# まとめ

- 職場での真正性や職場スピリチュアリティは、管理職や営業・販売で高く、現業職や運輸・保安で低くなる傾向
- 一般的な宗教性 / スピリチュアリティは、職業による違いはなし
- 一般的な宗教性 / スピリチュアリティが高い人は、職場の真正性や職場スピリチュアリティが高い傾向があった  
なぜこうなるのかについては、今後の検討課題
- 幸福感へは、一般的な宗教性 / スピリチュアリティ、職場での真正性、職場スピリチュアリティについても、独自のポジティブな影響があり、職場スピリチュアリティの直接的な影響が大きかった
- 仕事の特徴のうち、「裁量」「責任」「人との接触」といった要素が、職場での真正性、職場スピリチュアリティに比較的大きな影響

# 今後の課題

- 尺度や概念を再検討する必要性（スピリチュアリティは個人の態度、指向、行動なのか集団の特徴か）
- 検討されていない残りの2つのルート（仕事の意義、職場のメンバーシップ）を確認する
- 一般的な宗教性 / スピリチュアリティと職場の真正性や職場スピリチュアリティの関係についての先行研究は乏しいため、さらに検討が必要
  - 両者の関係性の強弱は、仕事によって異なるか（ex., 意義を認めにくい仕事に従事する人ほど、一般的な宗教性 / スピリチュアリティの影響が強い）
  - 宗教性とスピリチュアリティは、”special connection to something”という点で共通だとの議論もある（Hyland, Wheeler, Kamble, & Masters, 2010）が、職場スピリチュアリティにおける”something”とは何か
  - メンバーシップの広がりには職場限定なのか、それとも他者一般への利他行動につながるものか