

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 30 年 6 月 7 日現在

機関番号：32686

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2015～2017

課題番号：15K04040

研究課題名(和文)安全行動の要因としての「仕事の誇り」と組織の公正

研究課題名(英文)Occupational pride as a factor of safety actions and organizational justice

研究代表者

芳賀 繁 (HAGA, Shigeru)

立教大学・現代心理学部・教授

研究者番号：10281544

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの多業種への適用可能性、および品質保証行動(作業ミス防止行動)への応用妥当性が検証された。職業的自尊心は葛藤場面での安全レジリエンス方略の選択に寄与した。職業的自尊心の効果の一部は職業コミットメントによって説明される可能性がある。(芳賀) 組織的公正に関して最近の研究を展望した。また、組織の従業員への自己覚知喚起研修の前後で個人的自己概念は有意に高まり、関係的自己概念が有意に高まる傾向が示された。(田中) 仕事の誇りの促進条件を仕事に対する心理的投資度と関係性から分析した結果、20～30歳代では仕事への専心と上司や仲間との関係性の重要性が示された。(山浦)

研究成果の概要(英文)：Haga found that the expanded model of Occupational Pride - Safety Actions (OP-SA) was applicable to a variety of industries and appropriate for preventive actions against human errors that degrade quality of service. He found the contribution of OP to take a resilient safety strategy in conflict. An internet survey suggested that some of the effect of OP would be accountable with the occupational commitment. Tanaka reviewed recent studies on organizational justice. He also found that the score of self-concept scale in the individual level raised significantly and that in the relational level tended to increase significantly from pre- to post-training that enhance the self-awareness of employees. Yamaura analyzed how a degree of psychological investment to work and relationships effected on the occupational pride of employees. Results showed that relationships with superior and co-workers were important for enhancing employees' OP in their 20s and 30s with strenuous to their work.

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：職業的自尊心 組織的公正 情緒的組織コミットメント 職業コミットメント 作業安全 仕事に対する誇り リーダーシップ 自己覚知

## 1. 研究開始当初の背景

科研費基盤研究 24530796「仕事の誇りは安全行動を促進するか」により、産業現場において職業的自尊心が安全態度を高め、個人の安全行動を重視する安全態度が安全行動意思につながるという仮説にもとづく職業的自尊心-安全行動意思モデルが検証された。一方、若年者の職業観・就労意識の形成や向上の必要性からも“仕事の誇り”の向上が求められてきた。そこで、職業的自尊心の向上を働きかけるために、組織的公正に着目した。組織的公正は組織コミットメント、組織市民行動等への促進効果がみられており、組織活動のみならず職業活動自体への誇りを促進する効果が期待された。また、技術革新が著しい現代ではアクシデントが常在しており、状況即応的で自律的な判断に基づくレジリエンスな安全態度が求められている。自律性の観点から、職業的自尊心と安全レジリエンス方略の親和性が想定された。

## 2. 研究の目的

本研究では、職業的自尊心を高める方策を探るために組織的公正に着目し、組織的公正と組織コミットメントを導入した拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを仮説モデルとした。職業的自尊心の効果を安全対策に適用するために、多業種で収集したデータを用いて業種汎用の適用可能性を検討した。また、仮説モデルの応用として、品質管理行動を目的変数とした場合のあてはまりを検討した。職業的自尊心が作業者の自律的な業務推進意欲を促進することから、安全レジリエンス選択との関連を検討した。仕事の誇りを高める年代別の条件を、個人要因や関係性要因の観点から検討した。並行して、組織的公正の最近の文献研究を行った。

## 3. 研究の方法

(1) 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いた研究では、製造業、医療業、運輸業、情報インフラ業、運輸業で質問紙調査を、就業成人に対してインターネット調査を実施し、構造方程式モデリングを用いて分析を行った。

(2) 仕事の誇りと属性、関係性要因の調査では、就業成人を対象としてインターネット調査を実施した。

(3) 組織的公正の理論的研究では文献レビューを行った。また、介入(研修)のプレ-ポスト質問紙調査により自己概念への影響を検討した。

## 4. 研究成果

(1) 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いた研究

4 業種 4 組織のデータに対する多母集団同時分析により、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの業種汎用適用の妥当性が検証された(製造業(n=407),病院(n=791),運輸業(n=362),情報インフラ業(n=240))。組織ごとの分析では、職業的自尊心が業務推進意欲の技量工夫因子を促進し、作業予定厳守因子を抑制する効果が共通していたが、違いもみられた。製造業と情報インフラ業では組織的公正の影響が大きく、また主観的規範が安全行動意思を促進していた。一方、病院と運輸業では、職業的自尊心の効果が大きい、主観的規範が安全行動意思を促進しない、情緒的コミットメントの効果が小さいなど、組織からの影響が弱いことがうがわれた。要因間の効果の大きさと職務の専門性、裁量割合、クリティカル性などの特性との関連が示唆された。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの多業種における適用可能性について検討し、その結果を学術雑誌に投稿して掲載された。

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを応用して、職業的自尊心が品質保証行動の行動意思に与える促進効果を検討した。品質保証行動を作業ミス防止行動と操作的に定義し、運輸業およびインターネットで質問紙調査を実施した。構造方程式モデリングを行った結果、拡大版職業的自尊心-作業ミス防止行動意思モデルの妥当性が検証された。職業的自尊心は作業ミス防止行動意思を促進していたが、情緒的コミットメントでは促進効果がみられなかった。作業者の職業的自尊心を高めることが品質保証行動の促進に有効であると示唆された。

製造業質問紙調査において、職業的自尊心-安全行動意思モデルの構成要因に上司のリーダーシップが与える影響を検討した。上司に改革型リーダーシップおよび支援型リーダーシップがあると評価した作業者において、過度の作業予定厳守に追われることなく、会社任せではない安全態度を持ち、安全行動をとることが職場で評価されると感じていた。また、自分の上司が誠実で公正だと感じ、会社への愛着も比較的高くなっていった。

安全レジリエンス方略選択要因として「人間判断への信頼」因子を用いて、職業的自尊心の効果を検討した。医療機関およびインターネットで質問紙調査を実施した(販売・サービス業(n=303),製造・運輸業(n=213),看護師(n=235))。安全行動方略の葛藤場面において、職業的自尊心と業務推進意欲の技量工夫意因子は人間判断への信頼を促し、情緒的コミットメントと作業予定厳守因子は人間判断への信頼を抑制していた。さらに、安全レジリエンス方略の選択に職業的自尊心が寄与することが示唆された。国際学会で報告を行う。

職業的自尊心と自己の自尊心の関連、また組織コミットメントと職業コミットメントの効果の違いを検討するためにインター

ネット調査を実施した(N = 316)。職業的自尊心と自己の自尊心に中程度の相関がみられた。業務推進意欲への効果は職業コミットメントで顕著であり、自己の自尊心および組織コミットメントでは有意な効果はほぼみられなかった。職業的自尊心の効果の一部は職業コミットメントによって説明される可能性が示唆された。

#### (2)仕事の誇りを高める個人要因、関係性要因

就業成人 800 名を対象に、仕事の誇り、仕事への心理的投資度、関係性(上司、仲間、外部者からの評判)、属性を尋ねた。年齢については、5つの層に分けた。主な分析結果は、次の二点に集約される。1)仕事の誇りの全体傾向：年代が上がるにつれて、誇り得点は高くなる傾向が見られた。特に、60歳代はいずれの年代よりも有意に高かった。2)仕事の誇りの促進条件：誇りを基準変数、Step1に属性、Step2に仕事投資度と関係性要因(3種類の関係性を1つずつ)、Step3に各交互作用項を投入し、年齢層ごとに階層的重回帰分析を行った。その結果、20歳代や30歳代は仲間との関係性あるいは上司との関係性によって、40歳代は仲間との関係性によって、仕事の誇りが高くなることが示された。これらの結果を受けて、現在、縦断的な調査計画のもと、データを蓄積中である。

#### (3)組織における公正の最新研究の展望

組織的公正に関して、民事訴訟や民事裁判の問題に限定して行われた最近の研究、および21世紀以降の研究を展望し、論文としてまとめた。また、組織の従業員における自己概念の3水準(個人的自己概念、関係的自己概念、集合的自己概念)が、自己覚知の喚起を促す研修によって変化するかについて検討し、研修の前後で個人的自己概念は有意に高まり、関係的自己概念が有意に高まる傾向が示された。

#### 5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計13件)

大谷華・芳賀繁(2018)。職業的自尊心と組織的公正が作業安全に及ぼす効果：多業種における職業的自尊心-安全行動意思モデルの適用、立教大学心理学研究, 60, 41-59, 査読有

芳賀繁(2017)。心理学はどのように安全に貢献できるか、心理学評論, 60, 353-361, 査読有

大谷華・芳賀繁(2017)。公正な職場は仕事の誇りと安全行動意思を高めるか：職業的自尊心-安全行動意思モデルと組織的公正、情緒的組織コミットメント、産業・組織心理学研究, 31, 19-35, 査読有

大谷華, 芳賀繁(2016)。安全行動における職業的自尊心の役割：計画行動理論を用いた職業的自尊心-安全行動意思モデルの開発、産業・組織心理学研究, 29, 87-101, 査読有  
岡田 努・榎本博明・下村英雄・山浦一保(2016)。青年期の対人関係および自己のあり方と青年の就労意識に関する構造の検討、心理学の諸領, 5, 41-52, 査読有

田中堅一郎(2016)。組織における公正研究の動向 組織的公正研究の「4つの波」とそれらに続く21世紀の新たな波、日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 17, 293-300, 査読無

芳賀繁(2016)。エラーマネジメントの過去と未来：ヒューマンエラーから組織事故、そしてレジリエンス・エンジニアリングへ、電気評論, 5, 7-10, 査読無

田中堅一郎(2015)。民事訴訟および民事裁判における公正に関する日本の社会心理学的研究の展望、日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 16, 177-186, 査読無

[学会発表](計15件)

Oya H., & Haga, S. Enhanced Occupational Pride Promotes Resilient Choices in Unsafe Situations in the Workplace. The 29th International Congress of Applied Psychology: ICAP2018, 2018年6月26日~2018年6月30日 Montreal, Canada

大谷華・芳賀繁、雇用形態により仕事の誇りの効果は異なるか：拡張版職業的自尊心-安全行動意思モデルと従業員特性 産業・組織心理学第32回大会, 2016年9月3日~2016年9月4日, 立教大学(埼玉県新座市)

重森雅嘉・大嶋玲未・芳賀繁、最前線作業現場の自主的安全リーダー：高速道路メンテナンスにおける SAFETY-II, 産業・組織心理学第32回大会, 2016年09月03日~2016年09月04日, 立教大学(埼玉県新座市)

Haga, S., Psychology and Safety Practice: How can we psychologists contribute to safety? 31st

International Congress of Psychology, (招待講演) 2016年7月24日~2016年7月29日, パシフィコ横浜(神奈川県横浜市)

Yamaura, K., & Endo, Y. Effective leadership behavior to recover collective efficacy after a devastating loss. The 31st International Congress of Psychology, 2016年7月24日~2016年7月29日, パシフィコ横浜(神奈川県横浜市)

芳賀繁、しなやかな現場力を支える安全マネジメント, 化学工学会第81回年会, 2016年03月15日, 関西大学(大阪府・高槻市)

Oya, H., & Haga, S. The motivation of workmanship-innovation enhanced by occupational pride results in an active attitude to carry out safety actions. The 6th Symposium on Resilience Engineering, 2015年6月22日~2015年6月25日 Lisbon,

Portugal

〔図書〕(計3件)

山浦一保 他, ナカニシヤ出版, 交換関係  
としてのリーダーシップ, 社会心理学的リ  
ーダーシップ研究のパーспекティブ II,  
2017, 217 (15-56)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

芳賀 繁 (Haga, Shigeru)  
立教大学・現代心理学部・教授  
研究者番号: 10281544

### (2) 研究分担者

田中 堅一郎 (Tanaka, Ken'ichirou)  
日本大学・大学院総合社会情報研究科・教授  
研究者番号: 80212033

山浦 一保 (Yamaura, Kazuho)  
立命館大学・スポーツ健康科学部・教授  
研究者番号: 80405141