

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 25 日現在

機関番号：32686

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2012～2014

課題番号：24530796

研究課題名(和文)仕事の誇りは安全行動を促進するか

研究課題名(英文) Does occupational pride facilitate safety action in industrial setting?

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) 3,900,000円

研究成果の概要(和文)：職業的自尊心が業務推進意欲と安全態度を介して安全行動意思を導く機序をモデル化し、質問紙調査により検証した。職業的自尊心は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していた。技量工夫因子は安全態度の個人行動因子を促進し、安全行動意思に先行していた。組織的公正が職業的自尊心を促進していた。(芳賀)

新たな職業的自尊心尺度を作成した。新尺度と職業的満足度及び転職意向との間に概念規定に沿った関連がみられ、有効性が示唆された。(小口)

仕事の誇りの関連研究を概観し、また伝統工芸職人に聴取調査を行った。その結果、誇りは自己への投資量や組織内外からの反応の影響を受けることが示唆された。(山浦)

研究成果の概要(英文)：Constructing a hypothetical Occupational Pride - Safety Actions (OP-SA) model, we showed the following: (1) occupational pride facilitated work motivation of workmanship-innovation (WI), and reduced that of schedule-adherence (SA); (2) WI motivation facilitated the safety attitude depending on one's own actions (SOA), which resulted in the intent to perform safety actions; (3) organizational justice facilitated occupational pride.(Haga)

A new Occupational Self-Esteem Scale was invented. Results demonstrated that it had a moderate correlation coefficient with occupational satisfaction and, as expected, a reasonable correlation coefficient with turnover intention. These demonstrated the reliability of the scale.(Oguchi)

We reviewed studies on occupational identity, and interviewed artisans engaged in traditional industries about their occupational identity. Results suggest that both investment in themselves and feedback from others promote their occupational identity.(Yamaura)

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：社会系心理学 職業的自尊心 安全行動 転職意向 社会的アイデンティティ

## 1. 研究開始当初の背景

産業現場では、時間内に一定以上のパフォーマンスを達成することと、同時に安全な作業遂行が求められる。しかし、安全行動は成果が見えにくく、放っておけばモチベーションが低下しがちである。こうした葛藤状況の中で、作業者に安全行動をあえてとり続けさせる要因として、職業的自尊心を考えた。自分の仕事に誇りをもって働くことが仕事意欲や安全行動に効果を持つであろうと従前から言われてきたが、心理学的的方法論による実証的研究はほとんど行われてこなかった。

## 2. 研究の目的

本研究は、職業的自尊心（仕事の誇り）がどのようにして業務推進意欲や安全行動に結びつくのか、計画的行動理論に基づいてモデル化し、検証するものである。さらに、組織市民行動、レジリエンス等、職業的自尊心に関わる諸因子の関係を分析する。これらの研究を通して、産業・組織心理学に新たな知見をもたらすだけでなく、企業の安全対策にこれまで欠けていた観点からの施策を提言する。

## 3. 研究の方法

- (1) 職業的自尊心 - 安全行動意思モデルおよび拡張版に基づく研究では、質問紙調査を紙媒体と web 上で実施した。対象は、製造業第一線従業員、一般勤労者、であった。分析は構成概念ごとに因子分析を行って尺度項目を確認し、得られた尺度を用いて構造方程式モデリングを実施した。
- (2) 職業的自尊心の新たな尺度開発では、web 上で質問紙調査を行った。
- (3) 職業的自尊心と集団的アイデンティティ

の研究では、聞き取り調査および web 上で質問紙調査を行った。

## 4. 研究成果

### (1) 職業的自尊心 - 安全行動意思モデルおよび拡張版に基づく研究

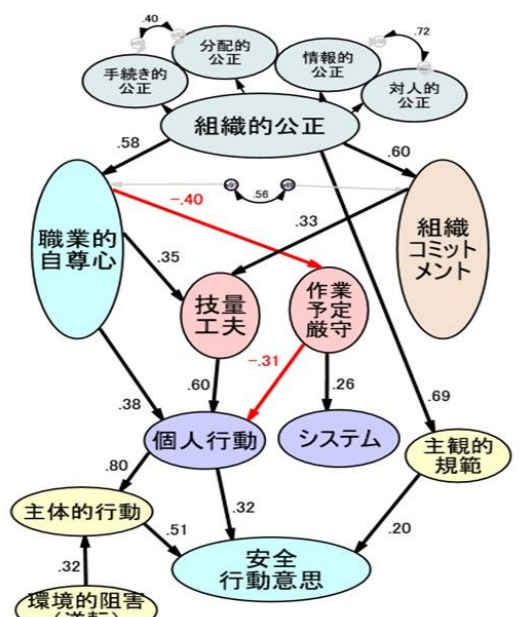
職業的自尊心（仕事の誇り）がどのようにして業務推進意欲および安全行動に結びついているかを計画行動理論に基づいてモデル化した。製造業第一線従業員に質問紙調査を複数回実施し、モデルの修正を図った。因子分析の結果、3 つの構成要因にそれぞれ 2 つの下位因子が抽出された。すなわち、業務推進意欲において技量工夫因子と作業予定厳守因子が、安全態度において個人行動因子とシステム因子が、知覚された制御可能性において環境的阻害因子と主体的行動因子が見出された。各要因の関係性を構造方程式モデリングで分析したところ、仮説モデルを検証することができた。

文献調査により職業的自尊心と組織的公正および組織コミットメントとの関連が示唆された。これらの要因間の関係性、およびこれらの要因が業務推進意欲に与える効果を検討するために、勤労者を対象に web 調査を行い、回答結果を構造方程式モデリングで分析した。組織的公正は職業的自尊心と組織コミットメントの両方を高めていた。職業的自尊心が技量工夫意欲を促進し、作業予定厳守意欲を抑制していたのに対し、組織コミットメントは両方の意欲を高めていた。

組織的公正と組織コミットメントを導入した職業的自尊心 - 安全行動意思モデル拡張版を検討仮説とし、製造業第一線従業員を対象に質問紙調査を行った。結果は職業的自尊心 - 安全行動意思モデルにもとづく質問

紙調査および web 調査の結果を確認するものであった(図)。これにより、安全行動意思に及ぼす職業的自尊心の影響の重要性が検証され、さらに職業的自尊心を高める具体的施策として組織的公正に働きかけることの有効性が示唆された。

また、分析から示唆された内容を調査協力企業にフィードバックしたところ、作業現場の実態とよく対応し、安全対策に有効な助言であるとして受容された。



職業的自尊心 - 安全行動意思モデル拡張版の製造業以外のへの適用を目的として、情報通信業、医療病院、運輸業において質問紙調査を実施した。構造方程式モデリングの結果、想定していた要因間の関係性が確認された。しかし、職業的自尊心尺度で天井効果項目が散見された、手続き的公正尺度で多くの業種で平均点が想定よりも低かったなどの問題が見られた。研究の課題として、産業現場に汎用的に用いるためには尺度項目を精査する必要性が示唆された。

## (2) 職業的自尊心の新たな尺度開発

サービス業やホワイトカラー層の職業的自尊心について、新たに概念化し、基本的な構造を考えて、職業的自尊心尺度の作成を試みた。職業で求められる要件を発揮したいという欲求と発揮できているという認知の差が少ないと職業的自尊心が高いと、操作的に定義した。新尺度と職務満足感との相関が有意ではあるが低かったこと、転職意向との有意な関連がみられたことから、既存尺度よりも概念的に想定される関連性に合致していた。これにより新尺度の有効性が示唆された。

## (3) 職業的自尊心と集団的アイデンティティの研究

文献レビューから、仕事への誇りが、職種アイデンティティを強化し、職種内/職種外協力を促す効果があること、健康的な職場環境であるための重要な要因であることが示唆された。伝統工芸職人への聞き取り調査から、仕事のミスによって職人としての誇りを自覚し直し、再発予防に留意する循環が示唆された。集団アイデンティティに関連する論文レビューから、誇り促進関連変数、誇りが安全関連の諸変数に及ぼす効果を概念整理し、仮説を導いた。

上記を踏まえて、仕事上の自己査定の高さ(明確な自己定義)に影響するであろう要因についてのアンケート調査を実施した。その結果、仕事に対する誇りは、本人が投資した時間や労力の程度のほか、上司の意味づけや周囲の評判による影響を強く受けていることが明らかになった

## 5. 主な発表論文等

[雑誌論文](9件)

芳賀繁、しなやかな現場力を支える安全マネジメント、JR EAST Technical Review、査読無、49、2014、1-4

山浦一保、部下に対する上司のポジティブ・フィードバックが機能しないとき、心理学研究、査読有、83、2013、517-525

芳賀繁、レジリエンス・エンジニアリング：インシデントの再発予防から先取り型安全マネジメントへ、医療の質・安全学会誌、査読無、7、2012、207-211

芳賀繁、ヒューマンエラーは裁けるか：「裁く文化」は安全文化を阻害する、日本臨床麻酔学会誌、査読無、32、2013、954-960

[学会発表] (22件)

大谷華・芳賀繁、公正な組織では作業者の安全行動意思が高まるか：職業的自尊心 - 安全行動意思モデルの拡張、日本心理学会第78回大会、2014年09月18日、同志社大学（京都府京都市）

Oya, H., Sato, H., Sekine, Y., and Haga, S., The role of occupational pride in safety actions: Constructing a model of safety actions with the Theory of Planned Behavior, the 28th International Congress of Applied Psychology: ICAP2014, 2014年07月13日、パリ（フランス）

大谷華・芳賀繁、組織的公正は職業的自尊心を高めるか、日本心理学会第77回大会、2013年09月19日～2013年09月21日、札幌コンベンションセンター、札幌市産業振興センター（北海道札幌市）

Yamaura, K., Work motivation and mental health following reduced trust between superiors and subordinates, The 13th European Congress of Psychology,

2013年07月07日～2013年07月12日、ストックホルム（スウェーデン）

大谷華・芳賀繁、安全行動における職業的自尊心の役割（2）：計画的行動理論を用いた職業的自尊心 - 安全行動意思モデル、産業・組織心理学会大28回大会、2012年09月01日～2012年09月02日、文教大学（埼玉県越谷市）

[図書] (4件)

山浦一保 他、誠信書房、組織の規範と文化、誠信心理学辞典[新盤]、2014、1104 (628-631)

芳賀繁、PHP 出版所、事故がなくならない理由(わけ): 安全対策の落とし穴、2012、218

## 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

小口 孝司 (Oguchi, Takashi)  
立教大学・現代心理学部・教授  
研究者番号 70221851

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