

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—

○大谷 華 芳賀 繁

(立教大学現代心理学部)

The effect of occupational pride differs between workers in different employment status

An expanded Occupational Pride - Safety Actions (OPSA) model

Hana OYA Shigeru HAGA

(Rikkyo University)

時間内にパフォーマンスを達成し、かつ安全に作業を遂行することが求められる葛藤状況で、多くの作業者は高品質高効率に業務を進めながら、安全行動を実践している。彼らの自発的安全行動を支えているものは何か。

大谷・芳賀 (2014, 2015, 2016) は職業的自尊心—安全行動意思モデルおよび拡張版モデルを仮説として安全行動の要因を検討した。その結果、作業者の職業的自尊心が安全行動意思を促していた。また、組織的公正は職業的自尊心を促進し、安全行動意思に正の効果を持っていた。

大谷・芳賀の一連の知見は主に製造業大企業の正規雇用従業員において得られたものであった。本研究では、拡張版職業的自尊心—安全行動意思モデルを用いて、業種と規模を問わず正規雇用および非正規雇用の社員における安全行動要因の関係性を検討した。

調査

2015年12月にインターネット調査を実施した。対象は給与所得者で、有効回答数470、平均年齢40.93歳、SD10.52、22歳～65歳、男性204名、女性266名、雇用形態は正規雇用245名、非正規雇用(有期雇用、派遣)225名であった。

質問紙では仮説モデルに含まれる11要因の観測項目を問い、要因ごとに確認的因子分析を行った。因子負荷量が0.4以上(作業予定厳守因子のみ0.34を含む)の項目を尺度項目として採用した($\alpha = .55 \sim .94$)。

結果

分散分析と相関分析

尺度得点には、雇用形態による有意な差はみられなかった(Fig. 1)。要因間の相関関係をTable 2に示す。

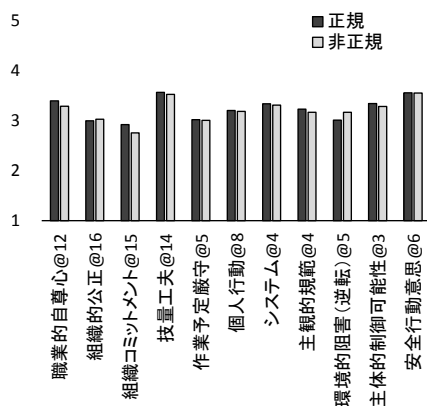


Fig. 1. 尺度の平均値(正規・非正規)

Table 2. 要因間の相関

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1 職業的自尊心@12		.27**	.46**	.37**	-.01	.33**	.02	.28**	.17**	.28**	.23**
2 組織的公正@16	.44**		.45**	.23**	.13	.27**	.01	.48**	.29**	.35**	.26**
3 組織コミットメント@15	.43**	.49**		.23**	.24**	.11	-.02	.29**	.10	.22**	.12
4 技量工夫@14	.44**	.28**	.24**		.34**	.60**	.31**	.34**	.03	.46**	.55**
5 作業予定厳守@5	-.10	.04	.07	.20**		.01	.33**	.20**	-.25**	.27**	.22**
6 個人行動@8	.39**	.26**	.05	.55**	-.14*		.39**	.36**	.13*	.49**	.54**
7 システム@4	.06	-.04	.03	.20**	.14*	.21**		.06	-.23**	.24**	.31**
8 主観的規範@4	.35**	.44**	.28**	.25**	-.13*	.37**	-.04		.09	.64**	.52**
9 環境的阻害(逆転)@5	.24**	.34**	.17**	.10*	-.23**	.24**	-.25**	.18**		.08	.10
10 主体的制御可能性@3	.42**	.28**	.12	.49**	-.02	.50**	.08	.54**	.23**		.58**
11 安全行動意思@6	.36**	.28**	.04	.61**	-.05	.65**	.14*	.49**	.17**	.62**	

**<0.01, *<0.05 左下三角が正規雇用群、右上三角が非正規雇用群

仮説モデルの共分散構造分析

尺度得点を用いて、仮説モデルの共分散構造分析を行った (Fig. 2)。両群でパス係数に有意差が見られたのは、以下の3つであった。

①組織コミットメントから安全態度個人行動因子に対して、正規雇用群でのみ抑制効果が見られた。②作業予定厳守因子からシステム因子に対する促進効果は、正規雇用群よりも非正規雇用群のほうが高かった。③組織コミットメントから安全態度システム因子に対して、非正規雇用群でのみ促進効果が見られた。

職業的自尊心から作業予定厳守因子に対する抑制効果は正規雇用群でのみ見られ、非正規雇用群ではみられなかった (有意差はなかった)。

考察

先行研究でみられた職業的自尊心が作業予定厳守因子を抑制する効果が、非正規雇用群で見られなかった。また、非正規雇用群では組織コ

ミットメントが安全態度システム因子を促進し、作業予定厳守因子もシステム因子をより強く促進していた。一方で、正規雇用群でみられた組織コミットメントが安全態度個人行動因子を抑制する効果が非正規雇用群ではみられず、作業予定厳守因子が個人行動因子を抑制する効果も小さかった。

つまり、非正規雇用群では、非自律的モチベーションである作業予定厳守因子は、組織の影響下にある組織コミットメントおよび安全態度システム因子と関連が強く、一方作業者にとって自律的な職業的自尊心や安全態度個人行動因子とは関連が弱いと考えられる。職業的自尊心による作業安全への促進効果には、雇用の安定性に関連した階層性があるかもしれない。

主な引用文献

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.

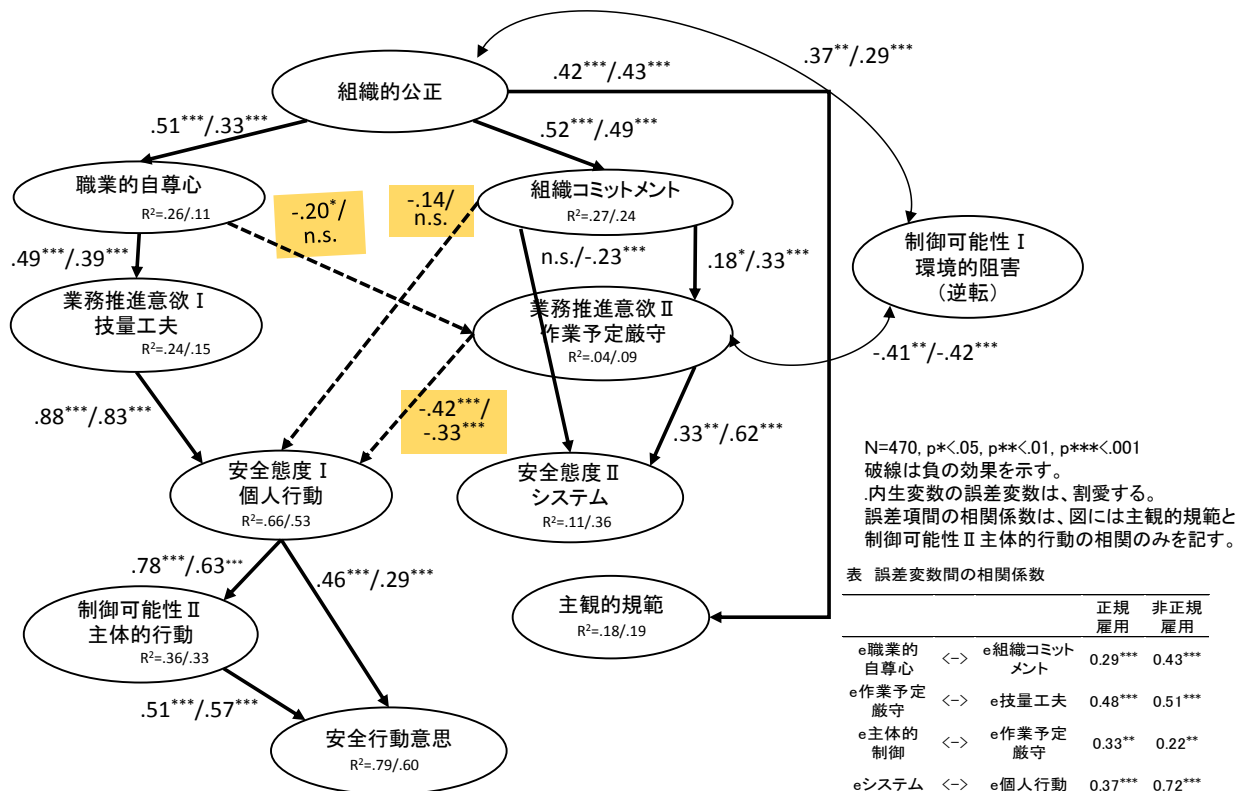


Fig. 2 拡張版職業的自尊心-安全行動意思モデルの分析結果(標準化解)
正規雇用群/非正規雇用群
2015年12月web調査(正規雇用n=245、非正規雇用n=225)
GFI=.953, AGFI=.903, RMSEA=.083