

# 仕事の誇りと安全行動 ——職業的自尊心，組織的公正，組織コミットメント， 業務推進意欲，安全態度が支える作業安全 (2018年3月博士学位授与)

立教大学 大谷 華

**Occupational pride and safety actions:  
Workplace safety guided by occupational pride, organizational justice, affective  
commitment to the organization, work motivation and safety attitudes**

Hana Oya (Rikkyo University)

本論文では、「職業的自尊心が安全態度を促進し、安全行動を導く」という仮説にもとづき、職業的自尊心-安全行動意思モデルおよび拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発した。職業的自尊心とは、「その職業が社会で一定の役割を果たしているという認知、その職業を成立させている価値観が社会的に受け入れられていること、自分の職業が社会と結びついているという感覚にもとづいて、肯定的に捉えられた自分の職業の価値また職業像」である。

5つの研究により、仮説が支持された。職業的自尊心について、安全行動意思への促進効果、自律性への動機づけ、職業価値実現への志向性（作業安全、品質保証）、安全行動関連要因の効果と業種業態との関連、安全レジリエンスへの貢献の可能性という知見が得られた。

仕事の中で作業者が持つ2つの心理メカニズムが見出された。職業的自尊心により職業価値の実現に動機づけられる職業人としての心理メカニズムと、組織コミットメントにより組織の論理に沿うことに動機づけられる組織成員としての心理メカニズムである。組織的公正は両方のメカニズムを促進していた。なお、本論文が対象とするのは、

産業場面で組織に所属して業務に関わる作業を遂行する作業員である。

職業的自尊心を理解するキーワードは、社会からの負託、職業価値、自律性であった。作業員は職業的自尊心により、組織成員としての心理から離れて、職業についての社会的負託を引き受ける。負託に応える作業態度が作業員の行動規範となり、安全行動意思を支えることが示唆された。

本論文で描かれた職業的自尊心を持つ作業員像を見てみよう。

その作業員は、自分の仕事に誇りを感じている。「私の仕事は社会の役に立っており、社会の一部を担っている。社会はこの仕事の価値を認めている」（職業的自尊心）。彼／彼女はこの仕事をきちんと（社会の求める質を実現して）やり遂げようと思う。

職業的自尊心の一部は、組織的公正すなわち彼／彼女が働く組織では報酬や待遇また業績評価が公平公正であり、上司の態度は誠実で合理的だと感じることから生じている。同時に、組織的公正の認知から、組織に愛着を感じ働き続けたいと思（組織コミットメント）、また職場で倫理的行

動や安全行動が求められており、そうした行動が信頼を勝ち得る基になると認知する（主観的規範）。

職業的自尊心は、彼／彼女を仕事上の達成や技術向上、工夫に向かわせる（技量工夫の業務推進意欲）。作業予定が遅れそうだからといって、手順をとばすようなことはしたくない（作業予定厳守の業務推進意欲の抑制）。事故やエラーの起きない職場をつくるのは働く一人ひとりであり、自分の行動が作業安全を支えるという信念を持っている（個人行動重視の安全態度）。

個人の行動を重視した安全態度を持ち、また職場環境が安全行動を阻害しなければ、彼／彼女は「私は安全行動がとれる」と感じる（安全態度の知覚された制御可能性）。

組織に愛着を感じ、働き続けたいと思っている場合はどうか。仕事の技量工夫意欲が高まるのは職業的自尊心の場合と同じだが、作業予定厳守意欲は抑制されず、促進される場合もある。作業予定厳守意欲の高い作業者は、自分のリソースを業務遂行以外にできるだけ使いたくない。そこで、個人行動重視の安全態度が抑制され、規則、設備、システムなどを用いた組織による安全遂行を良しとするシステム重視の安全態度が促進される。

仕事の誇りは、「安全は自分の行動がつくる」という個人行動重視の安全態度、「私は安全行動がとれる」という制御可能性の知覚、「安全行動は評価される」という主観的規範を高めて、安全行動をとろうという行動意思を持たせる。こうして、職業的自尊心の高い作業者は、安全行動をとるに至る。

各章の概要は以下のとおりである。

第1部1章、2章では、作業安全の現状をレビューし、研究の目的、研究仮説である安全行動の要因モデル、職業的自尊心および関連概念を概説した。

1970年代以降、産業界の安全努力により産業事故は激減したが、現在は下げ止まり状態にある。原因として、効率性と作業安全や成果の質の完璧

性がトレードオフの関係にあること、また、安全行動は正のフィードバックが得にくく、動機づけが低下しやすいことがあげられる。生産圧力と作業安全の葛藤のなかで、安全行動をとり続ける作業者の心理的要因として、職業的自尊心を取り上げた。Erikson（1980）の自己の自尊心の定義に照らして、職業的自尊心は自分の仕事の社会的負託、価値、評価についての認知であり、高い職業価値の実現に向けてのモチベーションを導くと考えられる。よって、高い職業的自尊心は、実現すべき職業価値の一環として安全行動を促進する、との仮説を提案した。

第2部3章から7章で5つの研究を詳述した。

3章では、計画行動理論（Ajzen, 1991）を援用し、職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発した。製造業において質問紙調査を実施した（ $N=1178$ ）。因子分析により、職業的自尊心、業務推進意欲の2下位因子（技量工夫因子、作業予定厳守因子）、安全態度の2下位因子（個人行動重視因子、システム重視因子）、安全行動に関する主観的規範、安全行動の知覚された制御可能性の2下位因子（環境的阻害因子、主体的行動因子）、安全行動意思が抽出された。得られた要因を用いて構造方程式モデリングを行い、仮説モデルが検証された。

モチベーションについての自律性の理論（Deci & Flaste, 1995）に基づいて業務推進意欲を考察したところ、職業的自尊心は自律的な行動や態度からなる技量工夫因子を促進し、技量工夫因子は安全行動意思に強い正の影響を与える安全態度の個人行動重視因子を促進していた。一方、職業的自尊心は他律的な行動や態度からなる作業予定厳守因子を抑制し、作業予定厳守因子は個人行動重視因子を抑制していた。この抑制効果のために、作業予定厳守意欲は安全行動の阻害要因になることが示唆された。

4章では、仕事の誇りを高める要因を検討するために、組織的公正と情緒的組織コミットメントを導入し、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発した。組織的公正が組織成員の

態度と行動の指針となり (Colquitt, Greenberg & Zapata-Phelan, 2005), 組織コミットメントが組織支持的行動を導く (Meyer, Stanley, Herscovitch & Topolnytsky, 2002) からである。4業種で質問紙調査を実施し (N = 1800), 構造方程式モデリングを行った結果, 仮説モデルが検証された。

組織的公正は職業的自尊心と情緒的コミットメントを促進していた。安全行動意思に対する総合効果は, 職業的自尊心と組織的公正で大きく, 情緒的コミットメントでは小さかった。職業的自尊心は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。一方, 情緒的コミットメントは技量工夫因子と作業予定厳守因子をともに促進していた。職業的自尊心には職業価値の達成という傾向があるために, 作業者の態度や行動を自らの内的な価値基準に従う方向に向かわせる。一方, 情緒的コミットメントは所属集団への愛着と同一化という親集団的な傾向を持っているために, 集団の目的達成に沿って態度や行動を方向付ける, と考察された。

5章では, 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル適用の妥当性を検討した。職業的自尊心の効果を安全対策に応用するためには, 業種汎用的に分析することが求められるからである。4業種4組織のデータを用いた検討により, 構造方程式モデリングで多母集団同時分析を行うこと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共通して, 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みられた。差異としては, 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を考察し

た。

6章では, 職業価値の一つである品質保証について, 職業的自尊心が行動意思を促進するかを検討した。品質保証行動は, 操作的に作業ミス防止行動と定義した。運輸業およびインターネット上で質問紙調査を実施し, 構造方程式モデリングを行った (N = 1157)。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に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。

7章では, 職業的自尊心が安全レジリエンス方略の選択に及ぼす効果を検討した。現代の作業現場は技術革新が著しく, アクシデントが常在しており, 事故の因果がとらえ難い。こうした状況では, 状況即応的で自律的な判断に基づく安全レジリエンス方略が新たな安全対策の選択肢となってきたからである (Hollnagel, Paries, Woods & Wreathall, 2010)。インターネット上および看護師群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))。安全レジリエンス方略の指標として「人間判断への信頼」因子を採用した。

構造方程式モデリングの結果, 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。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。

第3部8章において, 総合考察を行った。

検討したすべての仕事の場で職業的自尊心が安全行動意思を支えることが示された。そこには社会からの負託を引き受け, 職業価値の実現に日々の努力を傾け, 自律的に仕事に取り組む作業者の姿があった。

職業的自尊心の重要な機能は, それが組織の枠内で仕事をしている作業者が組織成員としての心理を離れる分岐点となることである。組織に所属し組織から評価を受けるという組織成員の心理から切り離されているために, 作業者が認識した職

業像が内的な行動規範となりうる。ある職業を成立させている仕事や作業は、その職業に就いている作業員に対して社会が負託した役割と考えられる。

職業的自尊心の職業価値実現への志向性が業務推進意欲の技量工夫因子を高める理由は、技量工夫の対象が仕事そのものだからである。一方、作業予定厳守因子が実現しようとしているのは仕事の進行であるため、それによって仕事の質が損なわれる可能性があれば、職業的自尊心は職業価値実現の阻害要因となる作業予定厳守の意欲を抑制する。

本論文で得られた知見が持つ現実的含意として、安全対策としての職業的自尊心と組織的公正の効果、拡大版職業的自尊心－安全行動意思モデルの安全風土分析・安全対策提案ツールとしての有用性、および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をあげた。

職業的自尊心を促進するために、組織的公正の向上への寄与が期待される職場における発言効果を鑑み、集団レベルでの公正風土醸成のための方策を提案した。

問題として、理論的には、組織的公正から職業的自尊心への効果のメカニズムについて個人と組織の接点という観点からの実証的検討と、作業予定厳守因子の意味について業務特性を考慮した理解が残された。測定では、職業的自尊心概念の基準関連妥当性の検討と、尺度としての信頼性が低かった要因の観測項目の精緻化の必要性を論じた。

## 引用文献

- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
- Colquitt, J. A., Greenberg, J., & Zapata-Phelan, C. P. (2005). What is organizational justice? : A historical overview. In J. Greenberg & J. C. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice*. (pp. 3-56). New York: Psychology Press.
- Deci, E. L., & Flaste, R. (1995). *Why we do what we do: The dynamics of personal autonomy*. New York, NY: G. P. Putnam's Sons.
- (デシ, E. L.・フラスト, R. 桜井茂男 (訳) (1999). 人を伸ばす力：内発と自律のすすめ 新曜社)
- Erikson, E. H. (1980). *Identity and the life cycle*. New York: W. W. Norton & Company. (Original work published 1959, New York: International Universities Press)
- (エリクソン, E. H. 西平直・中島由恵 (訳) (2011). アイデンティティとライフサイクル 誠信書房)
- Hollnagel, E., Paries, J., Woods D. D., & Wreathall J. (Eds.), (2010). *Resilience Engineering in Practice: A guidebook*. Farnham, UK: Ashgate.
- (ホルナゲル, E.・パリー, J.・ウッズ, D. D.・レンソール, J. 北村正晴・小松原明哲 (監訳) (2014). 実践レジリエンスエンジニアリング：社会・技術システムおよび重安全システムへの実装の手引き 日科技連出版社)
- Meyer, J.P., Stanley, D.J., Herscovitch, L., & Topolnytsky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 20-52.