

氏名	おおくはな 大谷 華
学位の種類	博士(心理学)
報告番号	乙第340号
学位授与年月日	2018年3月31日
学位授与の要件	学位規則(昭和28年4月1日文部省令第9号) 第4条第2項該当
学位論文題目	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
審査委員	(主査) 芳賀 繁(立教大学大学院現代心理学研究科教授) 都築 誉史(立教大学大学院現代心理学研究科 教授) 田中堅一郎(日本大学大学院総合社会情報研究科 教授)

I. 論文の内容の要旨

(1) 論文の構成

本論文は、本文 131 頁 (A 4 判・ワープロ打ち ; 約 120,000 字) と 6 点の付録からなる。構成は、下記記載のとおりである。

第 1 部 序論 仕事の誇りは安全行動を促すか

1 章 作業安全と職業的自尊心

- 1.1 安全は第一か
- 1.2 産業現場は安全になってきた
- 1.3 産業事故はなくなったか
- 1.4 なぜ安全努力は行われなくなるのか
- 1.5 安全行動は何をもたらすか
- 1.6 安全行動のエンジン
- 1.7 自己についての自尊心
- 1.8 仕事の誇り, あるいは職業的自尊心 (occupational pride)

2 章 研究の目的と関連概念

- 2.1 本研究の目的
- 2.2 安全の要因モデルを構成する概念
- 2.3 調査対象について
- 2.4 分析について

第 2 部 研究

3 章 研究 1 職業的自尊心-安全行動意思モデルの開発

- 3.1 研究 1 の目的
- 3.2 予備調査
- 3.3 本調査
- 3.4 考 察

4 章 研究 2 組織的公正と情緒的コミットメント : 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル

- 4.1 研究 2 の目的
- 4.2 方 法
- 4.3 結 果
- 4.4 考 察

5 章 研究 3 多業種を分析する : 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル適用の妥当性

5.1 研究3の目的

5.2 方法

5.3 結果

5.4 考察

6章 研究4 職業的自尊心は作業ミス防止行動意思を促進するか：品質保証行動への応用

6.1 研究4の目的

6.2 方法

6.3 結果

6.4 考察

7章 研究5 職業的自尊心は安全レジリエンス方略の選択を促すか

7.1 研究5の目的

7.2 方法

7.3 結果

7.4 考察

第3部 考察 職業的自尊心は作業者の自律性を促進し、安全行動意思を促す

8章 総合考察

8.1 職業的自尊心についての知見

8.2 職業的自尊心の高い作業者像

8.3 職業的自尊心と社会からの負託、職業価値、自律性

8.4 組織的公正の促進

8.5 現実的含意

8.6 残された問題点と今後の課題

文献

引用文献

関連文献

謝辞

付録

(2) 論文の内容要旨

各章の概要は以下の通りである。

第1部

1章 生産圧力と作業安全の葛藤にさらされる産業現場で、作業者は安全行動をとり続けている。その心理的要因として、職業的自尊心を取り上げた。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作業者を動機づけると考えられる。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。

2章 研究目的と関連概念を概説した。

第2部

3章 職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発した。製造業における質問紙調査 (N = 1178) の結果、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、作業予定厳守)、安全態度の2下位因子 (個人行動重視、システム重視)、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、主体的行動)、安全行動意思が抽出された。構造方程式モデリングにより、仮説モデルが検証された。

4章 職業的自尊心を高める要因として組織的公正、比較要因として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。4業種で質問紙調査を実施した (N = 1800)。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。職業的自尊心は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。一方、情緒的コミットメントは技量工夫意欲と作業予定厳守意欲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、組織目的以外の基盤があるために、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。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基盤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 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。4業種4組織のデータを用いて、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))。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する効果は、組織間で共通していた。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、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かった。

6章 職業価値の一つである品質保証 (作業ミス防止) について、質問紙調査を実施し、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 (N = 1157)。職業

的自尊心は、品質保証行動意思を促進していた。

7章 技術革新が著しく、アクシデントが常在する現代の作業現場では、状況即応的で自律的な判断に基づくレジリエントな安全態度が望まれている。安全レジリエンス方略についての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））。職業的自尊心と技量工夫意欲は安全レジリエンス方略である「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意欲は抑制していた。職業的自尊心が、安全レジリエンス方略の選択に寄与することが示唆された。

第3部

8章 研究全体を総括したうえで、職業的自尊心を高める効果を期待し、集団レベルの公正風土の養成を目的として、作業者が職場の意思決定に関与する発言効果を発達させるための提案を行った。

II. 論文審査の結果の要旨

(1) 論文の特徴

本研究では、「職業的自尊心（仕事の誇り）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、そのモデルを調査データにもとづいて検証した産業・組織心理学研究である。

第1部は2つの章からなり、まず1章で、申請者は作業者が安全行動をとる心理的要因には「職業的自尊心」があるとの仮説を提起し、自己に対する自尊心の研究をレビューした上で、職業的自尊心の定義を行った。本研究が扱う職業的自尊心は、自分の職業についての感情と認知からなる態度であり、申請者は「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は職業像」と定義した。そして、2章で、研究全体の構成を記述し、本研究で提案されるモデルを構成する諸概念（業務推進意欲、安全態度、安全行動の主観的規範、知覚された制御可能性、安全行動意思など）を定義したうえで、それらを測定する尺度について説明した。

第2部（3～7章）では、5つの調査研究が報告される。

3章で計画行動理論を枠組みとする「職業的自尊心-安全行動意思モデル」を提案し、次に2つの予備調査を行ってモデルに用いる概念の測定尺度を構成し、最後に1000人を超える製造業従業員を対象とした質問紙調査を行ってモデルの妥当性を検証した。その結果、(1) 職業的自尊心は、自律的な技量工夫意欲を促進し、技量工夫意欲は、個人行動重視の安全態度を促進することを通して安全行動意思を高めること、一方で、(2) 職業的自尊心は他律的な作業予定厳守意欲を抑制し、作業予定厳守意欲は個人行動重視の安全態度を抑制すること、(3) 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章では職業的自尊心の促進要因として「組織的公正」と、組織的公正の影響を受けつつ職業的自尊心とは違う機能を持つと推定される「情緒的組織コミットメント」の概念をモデルに導入し、「拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル」を提案したうえで4つの業種で調査を実施し、1800人の回答から拡大版モデルの妥当性を検証した。この結果、組織的公正は予測した通り職業的自尊心と情緒的コミットメントの両者を高めるが、職業的自尊心が業務推進意欲の中の技量工夫因子のみに正の影響、作業予定厳守に負の影響を与えるのに対し、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の両方に正の影響を与えるという興味深い知見が得られた。

5章は4章で使用した4業種の間の違いを、多母集団同時分析を用いて解析した結果を報告しており、職業的自尊心が技量工夫因子に正の影響を与え、作業予定厳守に負の影響を

与える効果はどの業種でも共通して認められるものの、組織的公正が職業的自尊心に及ぼす効果の大きさに業種間で違いがあることなどが分かった。これらの結果から、「拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル」を用いて、組織の業務特性に配慮した分析をして安全対策提案が行える可能性が示唆された。

ここまでは「安全行動」を労働災害や事故を予防するための行動ととらえて研究を進めてきたが、6章は品質不良の要因となる「作業ミス」を予防するための行動（品質保証行動）にも同じモデルが適用できるのではと考えて、調査分析を行っている。調査では、安全行動意思を「作業ミス防止行動意思」、安全態度を「作業ミス防止態度」などと読み替えて質問項目の語句を修正し、インターネット調査と、運送業における質問紙調査を合わせた約1200人のデータから、モデルの適合性が検証された。職業的自尊心が安全行動だけでなく、品質保証行動意思も促進することを明らかにしたことは大きな成果である。

7章では看護師を対象とした質問紙調査とインターネット調査を合わせた約800人のデータから、(1) 職業的自尊心が安全レジリエンス方略（人間の判断への信頼）への親和性を促進すること、(2) 情緒的組織コミットメントは逆に安全レジリエンス方略への信頼を抑制することを明らかにした。近年、決められたことを誠実に履行するだけでなく、状況即応的な行動と自律的な判断を特徴とするレジリエントな安全行動に注目が集まっているが、この研究結果は、レジリエンス方略を組織に導入する際の重要な指針となるだろう。

最後の第3部（8章）では研究全体を総括し、得られた知見の現実的含意を考察して組織がとるべき具体的施策の提案にまで踏み込んでいる。

（2）論文の評価

産業界では組織として安全対策を進める際、とりわけヒューマンエラーに起因する事故や労働災害を防止するために、作業マニュアルを決めて、それを厳格に守らせるという対策が重視されてきた。しかし、行き過ぎたマニュアル主義はさまざまな弊害を生んでいる。現場第一線の作業者が創意工夫をして仕事を改善し、品質を高め、安全を守ってきたことが我が国の特徴だった。ところが、近年、そのような「現場力」あるいは「現場のしなやかさ」が失われて来たことが、産業界で問題視されるようになってきているのである。

申請者が行った一連の研究により、仕事に誇りを持つこと、すなわち高い職業的自尊心が、職業価値実現（作業安全、品質保証）への志向性を高め、安全行動意思を促進することが実証された。また、職業的自尊心を高めるには組織の公正が大切であることも明らかになった。さらに、安全関連要因の効果の大きさと業種業態との関連や、職業的自尊心と安全レジリエンス方略との親和性を示唆する知見も得られた。

本研究では、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。職業的自尊心をもとに、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

ミットメントをもとに、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。職業的自尊心により、作業者は組織成員としての心理から離れて、社会からの負託を引き受ける。職業的自尊心がもたらす職業像が作業者の行動規範となり、安全行動意思を支えることが示唆された。職業的自尊心が業務推進意欲の中の技量工夫因子のみに正の影響を及ぼし、作業予定厳守を抑制するのに対し、情緒的組織コミットメントは技量工夫因子と作業予定厳守因子の両方に正の影響を及ぼすという知見はとりわけ興味深いものである。

本審査委員会は、職業的自尊心が安全行動に寄与するという申請者の新しいモデルと、申請者がそれを多くのデータで実証した研究成果を高く評価する。これらは、産業・組織心理学の知見としても独創的であり、産業界にも大きな貢献をするものである。さらに、組織的公正が職業的自尊心を高めることを実証した研究はこれまでになく、得られた知見は組織的公正の研究に強いインパクトを与えるものである。

研究を進める過程で行われたどの調査も、企業や病院で働く人を対象とした大規模なものであり、そこから得られたデータを構造方程式モデリング等の高度な多変量解析手法を用いて緻密に分析している。このことは、調査の実施と、統計分析に関する申請者の力量が並々ならぬものであることを示している。

一方、本申請論文にはいくつかの欠点もみられた。(1) 多くのデータから得られた知見は多岐にわたるが、それらに対する考察が十分とは言えない、(2)組織的公正には安全行動を促進する効果と抑制する効果の両面があることが示唆されたが、組織的公正を通して安全行動意図を高める具体策についての考察が不足している、(3)検証されたモデルを応用した研究を今後どのように展開するかについての展望が欠けている、などである。しかしこれらは、一連の研究から得られた大きな成果に比べれば小さな瑕疵である。

本審査委員会は本論文を総合的に判断し、その価値、意義および課題について検討した結果、本論文が期待される要求水準を十分に満たしたものであり、博士学位の授与に値すると判断する。

なお、本審査委員会は審査の過程で、本論文の完成度をさらに高めるために限定的な修正（説明の明確化）を求め、申請者はこの要求にもとづく修正を行った。