

2017 年度 博士論文

**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

大谷 華



## 論文要旨

本研究では、「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）、安全関連要因の効果の大きさ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。

仕事の場で作業者が持つ2つの心理メカニズムが見出された。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と、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。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。

### 高い職業的自尊心を持つ作業者像

本研究で描かれた職業的自尊心を持つ作業者像を見てみよう。

その作業者は、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いるし、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」。彼／彼女はこの仕事をきちんとやり遂げようと思う。

仕事の誇りの一部は、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、自分の組織は公

正だと感じることから、組織に愛着を感じ、働き続けたいと思う。また、組織的公正の認識があると、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。

仕事を誇りに感じる気持ちは、彼／彼女を仕事上の達成や技術向上、工夫に向かわせる。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。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。

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れば使いたくない。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、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。

## 1章 作業安全と職業的自尊心

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況にある。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。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。

## 2章 研究の目的と関連概念

研究目的、安全行動の要因モデル、および関連概念を概説した。

## 3章 研究1 職業的自尊心-安全行動意思モデルの開発

職業的自尊心が安全態度を促進し、安全行動が導かれるとの仮定のもと、安全行動の要因として業務推進意欲、安全行動の主観的規範、知覚された制御可能性、安全行動意思を導入して、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。

職業的自尊心は自律的な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 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

仕事の誇りを高める要因は何か。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。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、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。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 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

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た検討により、配置不変条件で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、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。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を考察した。

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

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。

データソースの都合により、公開保留

### 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

技術革新が著しい現代の作業現場では、事故の因果はとらえ難く、アクシデントは常在している。そこで望まれる、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選択に対する、職業的自尊心の効果を検討した。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選択要因として「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。

## 8章 総合考察

本研究では、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と、職業的自尊心をもとに、職業価値を実現することを動機づけられる職業人としての心理メカニズムが見出された。組織的公正は両方のメカニズムを促進していた。職業的自尊心を高める効果が認められた組織的公正の促進への介入を考察した。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。





## 目 次

### 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 .....	3
1.1 安全は第一か .....	4
1.2 産業現場は安全になってきた .....	5
1.3 産業事故はなくなったか .....	7
1.4 なぜ安全努力は行われなくなるのか .....	8
1.5 安全行動は何をもたらすか .....	9
1.6 安全行動のエンジン .....	10
1.7 自己についての自尊心 .....	11
1.8 仕事の誇り, あるいは職業的自尊心 (occupational pride) .....	12
2 章 研究の目的と関連概念 .....	15
2.1 本研究の目的 .....	16
2.2 安全行動の要因モデルを構成する概念 .....	18
2.3 調査対象について .....	21
2.4 分析について .....	21

### 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 .....	27
3.1 研究 1 の目的 .....	28
3.2 予備調査 .....	31
3.3 本調査 .....	41
3.4 考 察 .....	49
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 .....	53
4.1 研究 2 の目的 .....	54

4.2	方 法	58
4.3	結 果	64
4.4	考 察	73
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	81
5.1	研究3の目的	82
5.2	方 法	84
5.3	結 果	86
5.4	考 察	95
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	99
6.1	研究4の目的	100
6.2	方 法	102
6.3	結 果	108
6.4	考 察	114
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	120
7.2	方 法	124
7.3	結 果	130
7.4	考 察	138
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	146
8.2	職業的自尊心の高い作業者像	151
8.3	職業的自尊心と社会からの負託，職業価値，自律性	152
8.4	組織的公正の促進	154

8.5 現実的含意 .....	158
8.6 残された問題点と今後の課題 .....	159
文 献 .....	163
引用文献 .....	165
関連文献 .....	179
謝 辞 .....	181
付 録 .....	183



# 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

2 章 研究の目的と関連概念



## 1 章

### 作業安全と職業的自尊心

#### 【1 章の梗概】

産業安全促進に作業員個人の仕事の誇りが寄与する可能性を考察する。産業現場では、安全第一といわれながら、事故ゼロは実現されていない。1970 年代以降、技術的進歩、ヒューマンエラー対策、組織事故への洞察により産業事故は激減したが、現在は下げ止まりとも見える状況にある。原因として、生産目標の達成に求められる効率性と作業の安全や成果の質における完璧性がトレードオフの関係にあること、また、安全行動を遂行しても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。

生産圧力と安全行動遂行の葛藤のなかで安全行動をとり続ける作業員の心理的要因として、職業の価値に対する態度、すなわち職業的自尊心を考える。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、との仮説を提案する。

## 1.1 安全は第一か

U.S.Steel 社のホームページには、「Safety First 安全第一」と掲げられている (United States Steel Corporation, 2017)。1912 年, US スチール社長ゲーリーは, それまでのあり方「生産第一, 品質第二, 安全第三」を転換し, 「安全第一, 品質第二, 生産第三」を社のすべての意思決定の基本方針としたという。「安全第一」は日本の製造業の, あるいは産業界のほぼすべての事業所で唱えられる方針である。しかし, 作業者にとって仕事上の安全は第一なのだろうか。

本研究では, 安全とは「被害を生み出すことなく, 活動目的が追求できる状態」と考える。

安全を事故ゼロと考えるならば, それ自体が達成目標となる。しかし, 産業安全とは産業活動に伴うある状態のことである。産業活動は財やサービスの生産を目的としており, 安全は, 生産活動が行われ, 想定の結果が産出されたときに生じている状態である。

産業現場において作業者が安全行動をとり続けることは, まず自身の, また関連する人々の身体の安全を守る。さらに, 事故や遅れが生じる可能性を減らして, 安定的に業務が遂行される基盤であり, 産業組織の維持・発展に不可欠の要素である。

安全行動は作業者の心身が害される労働災害を防ぐにとどまらず, 医療, 交通, プラント等の産業活動の品質保証にとっても必須である。安全行動の欠如は, 医療では患者安全つまり患者の安寧を損ない, また運輸・航空事故では貨客に被害が及ぶ。ここでの安全行動は業務作業に付加されるものではなく, 作業の本質を担うものである。

長谷川 (2009) は, 産業場面の安全評価のための安全行動指標として下記のような観測項目を挙げている。

安全規則や作業手順などは必ず守っている

安全が確認できないときは作業を中断する

仕事で判断に迷ったら, 必ず安全なやり方をとる

これらの行動をとることで, 安定的に業務が遂行され想定された成果が得られることが期待される。



ただし、これらの行動をとること自体は産業現場の目標ではない。Amalberti (2013, 中島訳 2015) は、医療場面についてこう述べている。「究極の目的であり評価を決めるものはアウトカムであってプロセスではない。...患者の病気が治癒したり、健康を取り戻して寿命が大幅に延びたりするのであれば、...義務違反もエラーもなく、推奨手順や組織への完全なコンプライアンスを唱道しているが、結局寿命を延ばせないような方策よりも、ずっと優れていると評価されるであろう」(邦訳 p.40)。

他の業種においても、産業活動の第一の目的は組織の成果目標の達成であり、安全行動は第一目標の達成を補完するものである。

## 1.2 産業現場は安全になってきた

日本では、第2次世界大戦以降、目覚ましい経済発展のなかで、産業事故は膨大なものだった。1961年には労働災害死亡者数が6712人に達し、労災は大きな社会問題であった(中央労働災害防止協会, 2016)。1972年、労働基準法が改訂され、事業者の労働安全衛生義務が法的に定められた。遵法責任者が労働基準法では「使用者」であったが、労働安全衛生法では「事業者」に変更され、産業組織の意識変革が図られた。以降、産業界は作業現場での事故を減らすべく、安全対策をとり続けてきた。大事故の経験から技術的な対策が講じられた。技術が機器の精度をあげるにつれ、事故の原因要因として人的要素がアウトカムを攪乱している比率が上がってきた。産業組織の事故撲滅への取り組みは、物理的作業環境の改善、機器の改良、ヒューマンエラーの発生メカニズムの究明、労務管理、と多岐にわたった。安全行動を支援するために作業環境や安全管理システムを整備し、また危険予知活動や安全講習などの安全活動を推進してきた(産業・組織心理学会, 2009; 山口, 2008)。

事故発生からさかのぼって原因が究明され、根本原因分析<sup>1</sup>、フォルトツリー分析<sup>2</sup>、イベントツリー分析<sup>3</sup>、故障モード影響解析<sup>4</sup>、4M4E<sup>5</sup>、なぜなぜ分析<sup>6</sup>、m-SHELモデル<sup>7</sup>などの手法が開発された。ヒヤリハット報告や不具合事例から、観察やタイムスタディなどの手法を用いて、各現場の作業と環境の特性が記述された。疲労の自覚症調べ<sup>8</sup>、疲労部位調べ<sup>9</sup>、NASA Task Load Index<sup>10</sup>などを用いた調査から過負荷と不具合が見出された。QCサークル<sup>11</sup>

---

<sup>1</sup> Root Cause Analysis, 略称 RCA。事故分析手法。事故事象に対して、直接原因をふまえて、環境要因、組織心理要因、経営管理要因、中間管理要因などの根本原因を分析する。

<sup>2</sup> Fault Tree Analysis, 略称 FTA。大規模複雑システムのリスク評価手法。望ましくない結果を頂上に置き、原因を階層的に下方向に展開して、因果関係を論理記号で記した樹状図を描くことで、発生確率を算出する。

<sup>3</sup> Event Tree Analysis, 略称 ETA。大規模複雑システムのリスク評価手法。起因事象を左に置き、事故防止対策を時系列で横に並べて、各対策の失敗確率から不良事態の発生確率を算出する。

<sup>4</sup> Failure Mode and Effect Analysis, 略称 FMEA。信頼性分析手法。製品に生じる可能性のある故障とその原因、検出方法、故障が生じた場合の致命度を見積もり、信頼性を評価し、重大事故を予防する。

<sup>5</sup> ヒューマンエラー分析手法。事故事象を4つの視点（当事者 Man, モノ Machine, 環境 Media, 管理 Management）から分析し、4つの視点（教育 Education, 技術 Engineering, 強化 Enforcement, 事例 Example）で対策を立てる。

<sup>6</sup> RCAの分析手法の1つ。事故事象に対して、「なぜ」を繰り返すことで原因を深掘りする。突発的な不良の発生に対する現場での対応を促す。

<sup>7</sup> ヒューマンエラー分析手法。当事者（liveware）とそれを囲む4要因（software, hardware, environment, liveware）との接合面、および統括要因（management）において不具合が生じた場合に、エラーの発生が促されるとする概念モデルにもとづいて、事故事象を分析する。

<sup>8</sup> 質問紙を用いて、作業に伴う疲労を経時的にとらえる手法。ねむけ感、不安定感、不快感、だるさ感、ぼやけ感を測定する。

<sup>9</sup> 身体図を用いて、作業に伴う疲労の部位と程度（4段階）を測定する。

<sup>10</sup> 略称 NASA-TLX。主観的メンタルワークロード評価手法。あるタスクについて、6尺度の得点（知的・知覚的要求、身体的要求、タイムプレッシャー、作業成績、努力、フラストレーション）と一対比較法による重みづけをもとに、主観的な精神的負荷を算出する。

<sup>11</sup> Quality Circle あるいは Quality Control Circle, 日本では QCサークルと称される。産業現場で行われる小集団による品質管理活動。日本では、小集団の自主性と創造性が重視され、自己啓発、相互啓発による工夫を特徴とする。

や KY（危険予知）活動<sup>12</sup>などにより，作業者が危険事象のあぶり出しと対策にコミットする仕組みが作られた。

人間工学は「人間の安寧とシステムの総合的性能との最適化を図る」ことを目的とし、「働きやすい職場や生活しやすい環境を実現し，安全で使いやすい道具や機械をつくること」に努めてきた（日本人間工学会，2017）。

成果として，1981年には労働災害死亡者数が3000人を切り，この期間は「死亡災害半減フェーズ」（酒井，2004）とも言われた。その後，労働災害の減少率は緩やかになったものの，労働災害死傷者数は1970年代に比して3分の1まで激減した（中央労働災害防止協会，2017）。

### 1.3 産業事故はなくなったか

近年，「科学技術が発展した現代の産業場面で，事故は例外事象ではなく，事故があるのがノーマルである」とするノーマル・アクシデント理論ないしナチュラル・アクシデント理論が唱えられている（Hollnagel, 2004; Perrow, 1999; Sagan, 1993）。技術革新を進め，個人のヒューマンエラーを人の認知と行動の特性からとらえなおし，さらに組織事故の観点からシステム全体で取り組んでなお，産業事故の発生はなくなるならない。

日本の労働災害の近年の状況をみると，労働災害死亡者数は2009年度ごろから漸減状態で1000人台を切ることができず，労災死傷者数は11万人から12万人で推移している（中央労働災害防止協会，2017）。

中災防のホームページ（中央労働災害防止協会，2017）が示す直近6年間の労働災害発生件数の推移では，2011年からの年平均増減率が全業種で-0.04%と，ほぼ変動がない。製造業（-1.7%），建築業（-2.3%）では業界として減少傾向がみられ，細分類でもガラス製品（-4.5%），電気通信工事（-3.9%）など，災害発生が抑制されてきている。一方，運輸交通業（0.1%），貨物取扱業（1.3%）と横ばいあるいは微増の業界でも，航空業（11.4%），陸上貨物（3.3%）と増加している業種もある。社会福祉施設（7.1%），一般飲食店（3.2%）などは増加率が高く，業界・業種としての労働災害防止の取り組みの遅れが懸念される。

---

<sup>12</sup> 作業現場で行われるチームによるヒューマンエラー防止活動。作業開始前に危険要因に関する情報を確認し，重点実施する安全対策を共有する。

企業の安全管理担当者からは、ひととおりの安全対策に取り組み、改善成果はあげてきたが、事故ゼロには至らず、生産効率の厳しい要請のなかで従業員が望ましい安全態度を維持することはむずかしい、との声が聞かれる。

産業安全はある程度実現されたところで、それ以上には進めないのか。「安全な職場」では、作業者の安全への動機づけは低下し、安全行動は留意されなくなるのか。

産業場面で、事故とインシデントが生起する可能性は本質的にゼロにならない。産業活動はアクティブである。財やサービスを生み出すためにはモノが変化し、エネルギーが使われ、人が活動する。様態が変化するプロセスのすべてを把握・管理して、一切の攪乱を遮断することはできない。

とはいえ、作業者と産業組織を「安全空間」の安全側に位置させる努力はしばしば実を結ぶ。安全空間とは、Reason (1997, 高野・佐相訳, 1999) が著した概念である。安全空間は安全に対する脆弱性 (vulnerability) と抵抗力 (resistance) の間の空間であり、産業活動を行う際に産業組織あるいは作業者はこの中に位置する。個々の組織あるいは作業者が安全空間内のどこに位置するかは、産業活動内の潜在的な危険性に対して行っている抵抗努力がどれだけの堅牢性を持っているかに依存する。この位置は、事故が起きないという結果と直接にリンクしてはいない。だが、安全側に位置していれば事故が発生する確率は下がり、抵抗努力の質によっては事故が発生した際の被害の拡大を食い止められる。脆弱側に位置していると、運良く事故が起きないかもしれないが、可能性としての事故発生確率は上がる。組織あるいは作業者の潜在的な危険性に抵抗しようという努力の継続が、その人の位置を決める。

「安全空間内での位置 (は) 固定されているわけではない。大部分は常に動いており、... 受動的に流れてしまうと不安全で脆弱な...領域に向かってしまう。... (安全が達成されたと思うと) 経営者は再び恐れを忘れ、自らの注意と資源を生産目標の達成に向けてつぎ込み始める」(邦訳 pp.157-158)。不安全事態への恐れを忘れるのは経営者だけではなく、作業者も同様である。また、経営者が恐れを忘れたとき、組織の意識は生産目標の達成以外に留意しない方向に舵が切られる。

#### 1.4 なぜ安全努力は行われなくなるのか

Wilde (2001) は、リスク・ホメオスタシス理論において、どのような安全対策を実施しても、事故の総量は減らないと述べた。安全対策を施したことにより、人が行動をリスク側

に変化させるために、結果として目的行動に伴って生じる事故の総量は減らない。行動がリスクシフトする背景には、「適当なリスク水準」という心理があるという。

原田（2007）は、リスク・ホメオスタシス理論が、「安全技術と呼ばれるものが、実は安全のための技術ではなく、「安全性を犠牲にすることなく、より広範で、より効率的に、より高性能な、『よりよい状態』を実現するため」の技術であることを述べている」（p.iii）と考察し、「「安全」は…他の目標達成のための副次的目標である、あるいはその本来の目標が真の意味で「達成された」といえるための必須の条件…としての目標である」（v.ii）と述べている。

多くの作業員たちは怠けて安全努力をしなくなるのではないだろう。彼らには「他の目標達成」、「本来の目標」、すなわち想定された生産目標を達成する労働義務がある。今、現場は安全である。目の前にやるべきことが（次々と、山のように）あるのに、なぜさらに安全行動をする必要があるだろうか。

## 1.5 安全行動は何をもたらすか

安全行動は、作業員に何をもたらすのか。安全行動を行うことが作業員にもたらす利益が作業員にとって有意味であるとき、作業員は安全行動をとるだろう。

安全行動は、その行動に後続する時点での自分や同僚の身体の安全を守るが、起きていない危険事象から身を守ることの価値は往々にして軽視される。産業災害では作業標準や禁制事項などのルールが守られていないために発生しているものが多いが、その原因として、労働災害の発生を経験することが少なくなり、作業員の安全意識を高く維持することがむずかしくなっていると指摘されている（安福，1988；岡部・今野・岡本，2003）。

業務内で事故やそれに伴う遅れが生じる可能性が減ることの価値は、生産圧力とのバランスで評価されるだろう。臼井（2007）の述べる通り、安全行動は実施したからといって目に見えて成果があがるものではないため、正の強化子がない状態で行動を持続しなければならず、動機づけの低下は避けがたい。

作業安全が仕事の質の構成要素となっている仕事、すなわち患者安全が主要な品質の一つである医療、予定に正確な運行と貨客に損傷を与えないことが業務の本質である運輸・交通などの業種では、安全行動は生産業務に付加されるものではない。仕事の本質である。こうした仕事の多くは作業員に専門技能を求めるが、作業員は技術を習い知識を身につけるなかで、その職業の基本的な構成概念として安全行動を思考に取り込んでいく。正統的周辺

参加による学習 (Lave & Wenger, 1991) がなされると考えられる。作業安全が生産業務の本質とみなされていない職業や組織においても、状況認識の誤りやうっかりミス、焦燥反応などを防ぐことは、安全行動であるとともに品質保証行動でもある。そこで、多くの作業者は違反やエラーの防止を労働義務として求められ、職業の基本的な構成概念として思考に取り込んでいく。これを「仕事の文化 (看護師の文化, パイロットの文化, 工場作業者の文化, 販売員の文化, …)」と呼ぶことができよう。

そうではあるが、日々の業務実践で安全行動が確保されるとは限らない。

安全行動は、顕在的また潜在的に生産活動を阻害する可能性を持ち、作業において即応的にあるいは習慣的にないがしろにすることが可能である。組織、上長、同僚は、時にはそうした態度を (暗に) 支持する。発言内容を組織に知らせないという状況で筆者が行った現業作業員へのグループインタビューで、以下のような発言が聞かれた。

(確認などの作業手順を) いつもはちゃんとしてますけど、仕事が押してきたら飛ばしますよ。(仕事が) 時間内にきちっと終われば問題にはならない。上 (上長) だってわかっていますよ。

安全行動の利益を理解してなお、作業現場で安全行動は生産行動と対立する存在となっている。

## 1.6 安全行動のエンジン

それでも、安全行動をとり続ける作業員たちがいる。多くの作業員は自分の生産活動のなかに安全行動をとりこんでいる。成果達成上の利益に着目すると、安全行動が成果達成活動と並んで絶対的な存在となることはむずかしい。では、安全行動が作業員にもたらす成果達成以外の利益はあるか。

成果目標は組織の決定である。組織の決定とは異なる文脈に、作業員の「あえて行う」活動につながる要因があるかもしれない。

安全行動の促進要因あるいは不安全行動の抑制要因として、仕事に対する誇りや自尊心が取り上げた先行研究がある。たとえば化学工業において、安全パフォーマンスへの影響要因の一つとして「仕事に対する誇り・やりがい」が機能していた (長谷川・早瀬・高野, 2006)。また、組織の違反行為に対して個人の自尊心が抵抗要因として機能していた (堀・上瀬・下

村・今野・岡本，2003)。「(職業的自尊心の1因子である)職務的自尊心は，組織的違反経験に抑止的に働く」(岡本・今野，2006,p.84)。岡本・堀・鎌田・下村(2006)は，職業的自尊心が違反と負の，組織市民行動と正の相関関係がみられると報告している。このように自尊心あるいは職業的自尊心に，安全行動への促進効果や組織的違反，組織市民行動との相関関係がみられる。

そこで，本研究では，作業者の恒常的な安全行動が確保される機序として，個人の内面である自尊心から発する態度-行動メカニズムを考える。

### 1.7 自己についての自尊心

自尊心とは，「自己に対する肯定的もしくは否定的な態度」(Rosenberg, 1965)である。自尊心は，「意識的・無意識的な心理的支えとして不可欠のものであり，人間はそれを高く持ちたいという欲求をもっている」(京都大学心理学連合，2011，p.203)といわれる。自己概念の諸側面を特定し自分を評価する自尊心／自尊感情を扱う研究もあるが，ここでは概念化できない部分も含めて全体としてとらえた自分についての態度について考える。なお，近年の日本語で書かれた文献では self-esteem に対して「自尊感情」の語を用いているものもあるが，態度は情緒的側面のみならず，認知的側面，行動的側面を有していることから，本研究では自己への態度を表す語として自尊心を用いる。

自尊心は，意味，信望，快感などの経験に基づいて生成されるとされる。Erikson (1959, 1980) は自尊心について，子供が「歩ける存在」になる時期を例に挙げ，「自分が身体的に技能が達成でき，かつその技能が文化的に意味があること，また，自分がある機能を果たすこと自体に喜びがあり，かつその機能が社会的に評価されること，これらを通して，現実的な自尊心を獲得する」(p.22)としている。また，Erikson のアイデンティティの定義の一つとして，小此木(1981)は「是認された役割達成，価値観の共有，連帯感に基礎づけられた自己価値 self-esteem および肯定的な自己像」(p.3)と述べ，他者との肯定的な関係性の中に自己を位置づけている。

自尊心はまた，態度や行動に効果を与えるとされる。生活満足度(Myers & Diener, 1995)，陽性感情(Brockner, 1984)などの肯定的感情と正の相関関係がみられ，不安(Brockner, 1984)，抑うつ(Tennon & Hertzberger, 1987)などの否定的感情と負の相関関係がみられた。自尊心の機能として，ストレスの緩衝材となる(Longman & DeMaris, 1997)，行動を方向づけるモ

チベーションとなる (Kaplan, 1975) などの知見がある。川元 (2000) は、高齢者の自尊心を生きがい感と関連付けている。

一方で、自尊心の高い人が見せる肯定的感情の脆弱さについても報告されている；自尊心の高さと基本的帰属錯誤に強い関連がみられる (テストに成功すると「私はすぐれている」とみなし、失敗すると「馬鹿げたテストだった」とみなす) (Fitch, 1970) ;自尊心の高い人が自分の価値観を脅かす相手をけなす (Crocker, Thompson, McGraw, & Ingermate, 1987)。Kernis & Paradise (2002) は、自尊心が持つ効果の二面性について、安定的自尊心 (secure self-esteem) と脆弱な自尊心 (fragile self-esteem) の概念で説明している。すなわち、安定的自尊心は、基本的に時間や文脈によって変動しない自己価値の感覚を基盤にしており、自分の肯定的感情とともに否定的感情も表出できる。脆弱な自尊心は特定領域の達成や評価にもとづいており、自分の欠点やネガティブな感情は意識的にも無意識的にも表出されず、脅威に対して防衛的に反応する。

自尊心の測定には、Rosenberg (1965) の Self-Esteem Scale が日本で、また世界でももっとも用いられている (Kernis & Paradise, 2002; 小塩・岡田・茂垣・並河・脇田, 2014)。自分で自分を好んでいるか、自分に価値があるとみなしているか、などを、逆転項目を含む 10 項目で問うものである。オリジナルはガットマン尺度であり、1 次元性が確認されているが、多くの研究では 5 件法ないし 4 件法のリッカート尺度として使用されている。

Erickson (1959, 1980) がアイデンティティの要素として挙げた自尊心が安定的自尊心であったか、脆弱な自尊心を含んでいたかはわからない。いずれにせよ、自らの行動が身体的な統制、機能することの快感、それらが文化的な意味と社会的な評価・信望を持つこと、すなわち自分の達成と他者からの承認が自己の価値にもとづく自尊心を生むと考えることができる。自尊心を高く保つ欲求を持つ個人は、それが本来の自分であることにせよ他者との比較で優位に立つことにせよ、自己価値を高めることを指向し、自分が価値があると考えた内容を実現するための行動に対して動機づけられるだろう。

## 1.8 仕事の誇り、あるいは職業的自尊心 (occupational pride)

仕事の誇りとは、「自分の仕事／職業を誇りに感じる」という仕事／職業についての肯定的な態度である。「この仕事をしている自分が誇らしい」という自分について評価する態度とは、関連があると想定されるが、異なるものと考えられる。



仕事は社会の中に存在している。そのため、その仕事が社会でどのように認知され、評価され、機能しているかについて、就業前には外部者や利用者として、就業後には自分や所属集団に対する社会からの視線や扱いを通して認識する。ある職業の望ましさや良さについては、職業の社会的評価と社会的影響力を意味する客観的な職業威信の研究が、主に社会学でなされてきた（原,1999; 太郎丸,2014; 都築,1998）が、仕事の誇りの中の社会的評価の側面は、いわば主観的な職業威信である。

一方、人が自分の仕事の内容や質を認識するのは、就業のために仕事を選択するとき、仕事をするにあたって習熟が必要な知識や技能、文化が眼前に現れるがまだ習熟していない段階、自分が熟達者として知識、技能、文化を伝える段階、などであろう。個人が仕事集団の成員となる過程について、正統的周辺参加理論は、人は仕事の場で「熟練者とみなされた実践者に受け入れられ」、正統的に学習することで、「円熟した実践の場があることを知る」、これが「連続的つながりを基盤にした「未来像」を提供する」（Lave & Wenger, 1991 佐伯訳, pp.95-96）と述べている。Lave & Wenger（1991）は徒弟制の事例を挙げているが、現代の日本においても、公式にせよ非公式にせよ仕事を学ぶ場面のある職場では、自分になるであろう「未来像」すなわち「一人前の〇〇」とは何かを学ぶ。「一人前の〇〇になる」というアイデンティティ形成には、仕事に対する価値評価、すなわち職業的自尊心が含まれている。

つまり、職業的自尊心には、その職業に対する社会的評価の側面と、自らのアイデンティティの形成要素となっている職業文化の側面の、両方が含まれていることが想定される。

ただし、「自分が一人前の〇〇である」、すなわちその職業に就く者として役に立っている、価値がある、欠かせない存在であるという認知は自分についての価値評価感情であり、職業に基づく自尊心 (occupation-based self-esteem) あるいは仕事に基づく自尊心 (work-based self-esteem) と呼ばれる。本研究が扱う職業的自尊心 (occupational pride) は職業についての感情と認知からなる態度であり、作業者が自分自身についての感じる価値評価感情とは異なる。

個人の職業は、その人が社会的関係のなかで担うことが是認された役割である。自分の職業が社会に是認された役割を持っているという認識が、職業的自尊心の基となる。Erickson (1959, 1980) の自己についての自尊心の定義に準じ、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基づいて、肯定的に捉えられた自分の職業の価値また職業像と考えられる。

客観的な職業威信の研究では知見が重ねられてきたが、主観的職業威信あるいは職業的自尊心についての研究は多くはない。上瀬・下村・今野・堀・岡本（2005）は、主観的な職業威信の測定に職業的自尊心を用いている。測定尺度は、山本・松井・山成（1982）の自尊心尺度をもとに、対象を自己（「私は…」）から所属する組織や職業（「私の職業は…」）に変更したものであった。山本ら（1982）の尺度は、Rosenberg（1965）の Self-Esteem Scale から 1 因子構造としたときに負荷の高い 9 項目を選択したものである。

岡本・今野（2006）は、職業的自尊心を「職業を契機として形成される自尊心」（p.119）とし、「人は自分の職業を誇らしいと思えばこそ、その職業を大切に思い、その職業が果たすべき社会的役割をまっとうしたいとの思いが強くなる」（p.64）と述べている。

岡本他（2006）は、職業的自尊心の 2 因子を抽出し、職務的自尊心と職能的自尊心とした。職務的自尊心が社会的貢献や人とのかかわりなど社会性を含む因子であるのに対し、職能的自尊心はその職業に訓練・学習が必要か、業務に身体的危険要素が含まれているかというより個人的な因子である。本研究で扱う職業的自尊心は、岡本他（2006）の分類で職務的自尊心とされた意識である。

人は自己についての自尊心が高い状態を快とし、自己の価値実現の欲求を持っている。同様に、自分の仕事の社会的負託・価値・評価についての認知と感情である職業的自尊心が高く保てることは快であり、すでに職業的自尊心が高い作業者は職業価値に自覚的であり、職業価値を維持すること、あるいはさらに高い職業価値の実現に向けてのモチベーションを持つと考えられる。かれらは、自らの態度・行動を職業価値の実現に方向づける可能性が大きい。安全な作業の遂行が社会が求める職業価値であるならば、高い職業的自尊心は作業者の安全行動を促進すると仮定される。

## 2章

### 研究の目的と関連概念

#### 【2章の梗概】

本研究では、職業的自尊心が安全行動を促すエンジンとなるかどうかを検討した。職業的自尊心が成果、品質、安全の職業価値の実現を求めることを前提とし、5つの研究を行った。2章では、安全行動の要因モデルと関連概念を概説した。

安全行動の要因モデルに基づいて、研究1, 2において、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、職業的自尊心および組織的公正が安全行動意思に促進効果を及ぼすことを検討した。研究3では、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを多業種に共通して適用することの妥当性を検討した。研究4では、品質保証行動である作業ミス防止行動の行動意思について、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを応用する可能性を検討した。研究5では、職業的自尊心の効果として、安全方略選択の葛藤場面において組織が推奨する標準的安全行動よりも、安全レジリエンス方略、すなわち現場の要請に応じる柔軟な安全行動の選択を促進することを検討した。

関連概念として、業務推進意欲、安全態度、安全行動の主観的規範、安全行動の知覚された制御可能性、安全行動意思について概説した。また、本研究での分析の方針を述べた。

## 2.1 本研究の目的

本研究は、職業的自尊心が安全行動を促すエンジンとなるかどうかを検討するものである。前提1、2のもとで、研究1—5を実施した。

前提1：職業的自尊心とは、自分の職業が社会で一定の働きを果たし、その価値観が社会的に受け入れられているという作業者の評価的態度である。この態度に基づき、職業価値の実現への動機づけが生じる。

前提2：当該職業を社会的存在として存続させている社会は、成果が得られることとともに、得られた成果が信頼される質を持つことと、成果が得られる過程で社会に害が及ぼされないことを求める。これらが職業価値である。

本論文の研究の流れは以下のとおりである（Figure 2-1）。

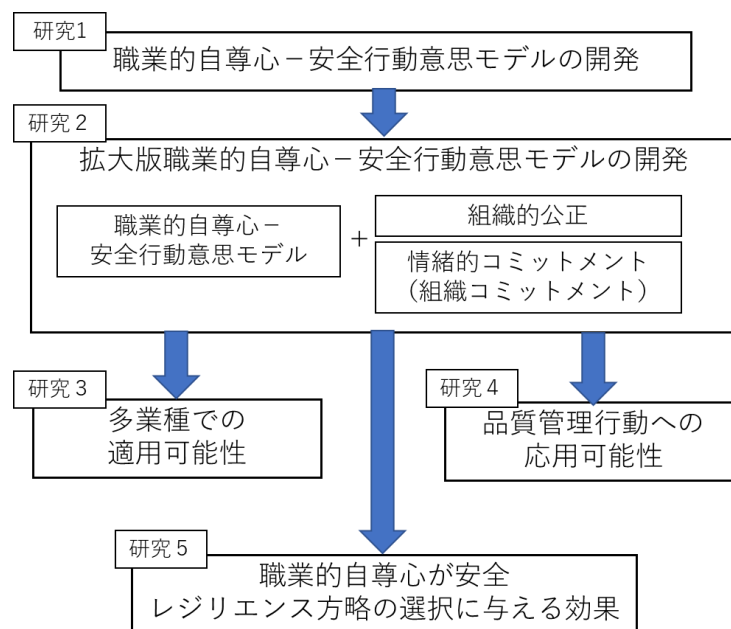


Figure 2-1. 本論文における研究の流れ。

安全行動の要因モデル (Figure 2-2) を提案し, それに基づいて職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発し, 職業的自尊心が安全行動意思に与える促進効果を検討する (研究 1)。さらに, 職場の安全行動に関連する構成概念として組織的公正と情緒的コミットメント (組織コミットメント) を導入して, 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを開発する (研究 2)。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの適用可能性として, 多業種への適用を検討する (研究 3)。また, モデルの応用可能性として, 品質管理行動意思についての分析の妥当性を検討する (研究 4)。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いた安全行動研究の展開として, 職業的自尊心が新しい安全観である安全レジリエンス方略の選択に与える効果を検討する (研究 5)。

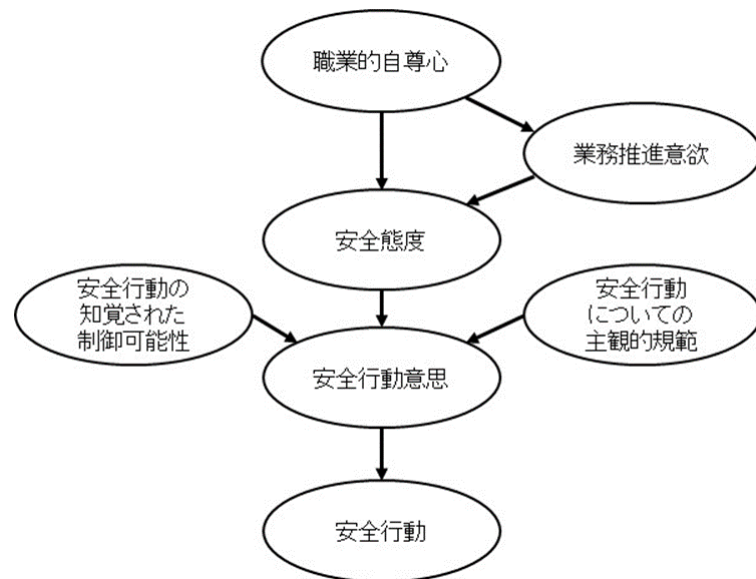


Figure 2-2. 安全行動の要因モデル。

## 2.2 安全行動の要因モデルを構成する概念

安全行動の要因モデルを構成する構成概念である業務推進意欲、安全態度、安全行動の主観的規範、安全行動意思を概説する。職業的自尊心については、1章8節で述べたので割愛する。研究2で導入する組織的公正と情緒的コミットメント（組織コミットメント）、および研究5で扱う安全レジリエンス方略については、4章および7章で述べる。

### 業務推進意欲

Pinder (1984) は、モチベーションとは個人の内側あるいは外側から生まれ、特定の行動の強度、方向、持続性を規定する活動力と定義した。仕事への動機づけであるワークモチベーションとは仕事を頑張るときのやる気あるいは意欲であり、仕事場面で「行動を生じさせて一定の方向に向かわせるエネルギー」である（井手，2004, p.1）。

本研究では、ワークモチベーションのうち、作業者が自分の責任と裁量において果たすべきととらえている日常的な業務の遂行に関するものを業務推進意欲とする。

業務推進意欲には、業務達成、作業予定どおりの進行、仕事の質の確保という労働義務や仕事上の責任を果たす方向がある。また、職務満足の動機づけ要因（Herzberg, 1966 北野訳 1968）である達成、承認、仕事そのものから満足感を得ようとする方向も考えられる。

日本労働研究機構（1995）が労働者が働く理由として社会的貢献、成長・能力発揮、経済生活維持、社会的評価、労働義務観、社会的交流、余暇生活、技能・知識の活用、出世意欲をあげている。また、ワークモチベーションの要因として、経済的欲求とともに社会貢献欲求や社会的評価欲求が指摘されている（佐々木，1996）。これらの要因のうち、社会的貢献、社会的評価などは、自分の職業が社会的に是認されているという認知と関連があると考えられる。そこで、本研究では、自分の仕事の社会的評価や社会貢献についての認知である職業的自尊心が業務推進意欲に影響すると仮定した。

業務推進意欲は、企業において作業者が主に要求される要件である効率、品質、作業スピードを基として測定した。これらは、Reason (1997) があげている、組織や企業が求める業務遂行の要件である。作業者は、組織や企業が作業者に求める業務遂行時の態度や姿勢を、自分の業務遂行における動機づけとして取り込んでいると考えられるためである。

## 安全態度

態度とは対象に対する正または負の認知、情動、行動傾向の持続的なシステムであり、評価的信念である認知的成分と、情動的成分、行動傾向成分から構成される (Krech, Crutchfield, & Ballachey, 1962)。多くの場合、対象への正の認知、情動、行動傾向を指す。

安全態度の行動傾向成分とは安全行動の準備状態であり、安全行動の実行に至る要因になると考えられる。安全関連事象において人が「その対象に直面した際に、態度を記憶から取り出し、態度にもとづいた行動が促される」ため、「安全態度は事故につながる不安全行動と関係が深い」(岡本・今野, 2006, p.125)とされている。

産業組織で安全パフォーマンスに至る要因と影響を検討した長谷川他 (2006) は、「個人の安全意識」として仕事のやりがい、安全に対する積極的な意識、工程よりも安全を重視する態度などの要因を見出し、「個人の行動」として作業規則の遵守と安全に対する積極的な行動の要因を見出した。そして、質問紙調査により個人の安全意識と安全行動から安全パフォーマンスへの因果のパスの存在を検証した。ここで測定された安全意識と安全行動は安全態度の認知的成分と行動傾向成分とみなすことができる。

作業者の安全態度はまた、組織の安全風土を構成する要素として扱われる。安全風土には組織要因と個人要因があるとされる。たとえば、宮地・村越・赤塚・鈴木 (2009) は鉄道職場に対する安全風土調査で用いられた項目を整理し、作業負担、マニュアル・手順書、安全活動といった安全管理要因 (組織要因)、リーダーシップ、信頼感、コミュニケーションといった社会心理学的要因 (職場要因)、安全行動、安全志向、能力・態度といったメンバーの姿勢 (個人要因) に分類している。メンバーの姿勢 (個人要因) が作業者の安全態度を示している。また、Cheyne, Cox, Oliver & Tomas (1998) は、安全風土の構成要素として、従業員の安全態度、組織の安全管理、職場環境のハザードをあげている。組織的要因、職場要因を安全風土とし、個人要因を安全態度として並列して扱われる場合もある。

安全態度は事故率の低下に正の影響が報告されている。Zohar (1980)は、安全風土として安全に対する経営陣の態度についての従業員の知覚、および生産過程への安全の関与度についての従業員の知覚を測定し、安全施策の効果との相関関係を示した。これらは従業員の安全態度の認知的側面とみなせる。Neal & Griffin (2006) は縦断的調査を実施し、集団の安全風土が後続の従業員個人の安全態度を促進する効果、および安全態度が後続の事故発生を抑制する効果を見出した。Tomas, Cheyne, & Oliver (2011) は、安全風土 (安全管理、職場

コミュニケーション)が安全態度(個人的関与, 責任感, 行動基準)を介して, 事故経験数に負の影響を与えたことを検証した。これらの先行研究でみられた安全態度が安全推進に資する効果に鑑み, 本研究では安全行動に先行する要因として, 作業者の安全態度を扱った。

職業的自尊心は安全態度に影響があるだろうか。前提として, 自分の職業が価値あるものであるという認知はその職業価値の実現を動機づけるとする。業務の責任が果たされないことと不安全な業務遂行は, ともに高い職業価値に反する。よって職業的自尊心の高い作業者は高い職業価値の維持と安全な業務の遂行を結びつけ, 安全な業務遂行を志向すると仮定される。

本研究では, 長谷川他(2006)および長谷川(2009)の組織成員の安全意識・行動の「安全確保のための意識」の設問19項目を基に安全態度を測定した。

#### 安全行動の主観的規範

主観的規範とは, 行動過程仮説である計画行動理論(Ajzen, 1991)において, 行動の実行に先行する行動意思の生起要因とされている3つの構成概念, すなわち肯定的態度, 主観的規範, 知覚された制御可能性の1つである。「主観的規範とは, そのように行動すること, あるいは行動しないことを求める社会的圧力である」と定義され, 他者の規範的期待についての信念とその期待に応じようという動機づけに基づいている(Ajzen, 2002)。職場で安全行動をとることの主観的規範とは, 安全行動が職場の重要な他者によって支持・評価されるという認知である。本研究では, 安全行動が職場で期待され支持されているという認知の程度を尋ねるために, 早瀬・長谷川(2009)が用いた安全・規則遵守への評価尺度の6項目を基に測定した。観測項目は, 「わたしの職場では, 安全確保のための行動や取り組みをする人が評価されている」などであった。

#### 安全行動の知覚された制御可能性

安全行動について知覚された制御可能性とは, 職場で自分が安全行動をとることができるという知覚である。

本研究では, Ajzen(2002)の項目例を参考にして, 制御可能性に関わる環境的要因4項目と, 主体的に安全行動をとることができるという認知についての4項目を作成し, 安全行動に知覚された制御可能性を測定した。



## 安全行動意思

安全行動の遂行には安全行動意思が先行する。本研究では、安全行動意思の測定には、長谷川他（2006）と長谷川（2009）の安全診断システム総合的安全指標から「安全行動」の項目（「仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる」など）について、日常の主観的な遂行の程度を尋ねた。行動意思が行動遂行にどの程度の効果を持つかについては、研究領域によってばらつきがある（Singer, Hausenblas, & Janelle, 2001）が、安全行動の客観的な行動指標についての調査は本研究では行わなかったため、安全行動要因は分析に用いられなかった。

## 2.3 調査対象について

本研究が対象とするのは、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者である。本研究の対象者は労働基準法（厚生労働省, 2017）が「職業の種類を問わず、事業又は事務所に使用される者で、賃金を支払われる者」と定義する「労働者」と異なるものではないが、職業的自尊心-安全行動意思モデルは対象を事業に使用される者に限定していないので、本論文では「作業員」の語を用いる。

## 2.4 分析について

本研究では、質問紙で得られたデータに対して因子分析と構造方程式モデリングを用いて分析を行った。因子分析では統計ソフト、IBM SPSS Statistics 23（International Business Machines 社）を、構造方程式モデリングでは IBM SPSS Amos 23（International Business Machines 社）を用いた。

因子分析では、因子抽出に主因子法を用いた。2因子以上の抽出を行う場合は、プロマックス回転により斜交回転を行い、因子間相関を確認した。観測項目の選定においては、おおむね因子負荷量が.40以上、因子抽出後の共通性が.20以上に該当する項目を採用した。観測項目数が少ない、構成概念の内容的妥当性に鑑みて必要とみなされる、などの場合には、因子負荷量が.35以上、因子抽出後の共通性が.11以上の項目も採用した。

各要因について検討された観測変数を用いた確認的因子分析では、観測変数の誤差変数間に相関関係を設定し、構造方程式モデリングにより適合度を検討した。

構造方程式モデリングでは、仮説モデルの各要因を潜在変数とし、要因得点を観測変数とした。よって、組織的公正を除くすべての潜在変数、すなわち職業的自尊心、情緒的コミットメント、業務推進意欲の技量工夫因子と作業予定厳守因子、安全態度および作業ミス防止態度の個人行動重視因子とシステム重視因子、主観的規範、知覚された制御可能性の環境的阻害因子と主体的行動因子、安全行動意思および作業ミス防止行動意思は、観測変数が1つとなった。これら観測変数が1つとなる潜在変数については、観測変数の信頼性係数と標準偏差から誤差分散を算出し、定数として分析モデルに投入した（豊田・前田・柳井，1992）。

構造方程式モデリングの適合度について、GFI, AGFI, CFI は.90以上である場合に当てはまりが良いとし、.90を超えていなくてもパス図を妥当とする理由があればモデルとして採用を可とした。また、RMSEA は.05以下であれば当てはまりが良いとし、.10以下の場合にはパス図を妥当とする理由があればモデルとして採用を可とした。判断基準値については小松（2007）および豊田他（1992）の記述を参考にした：「GFIは...、0.9以上であれば「説明力のあるパス図である」と判断（する）。...変数が30以上のパス図の場合は、GFIが0.9を超えていなくても、GFIの低さの理由だけでそのパス図を捨てる必要はない」、「AGFIやCFI（は）、どちらも値が1に近いほどデータの当てはまりが良い、と判断（する）」、「RMSEAは、...0.05以下であれば当てはまりが良く、0.1以上であれば当てはまりが良くない。...その間の値の場合はグレーゾーンと呼ばれており、...そのパス図が妥当であるという詳しい説明が必要（になる）」（小松，2007，p.18）；「（モデルA：GFI = 0.94，AGFI = 0.89，モデルB：GFI = 0.94，AGFI = 0.89という例について、）いずれのモデルも0.90以上の値であるから、最終的に採用するモデルの候補として残す」（豊田他，1992，pp.176-177）。

5章（研究3）および7章（研究5）において、複数の対象群に対して、同一の分析モデルを用いて多母集団同時分析を行った。対象群のパス係数を比較する際に、分析モデルの同じパスについて、各群の標準パス係数を一対比較して差の検定を行い、局所的な差を検討した。本研究で用いた差の検定統計値はIBM SPSS Amos 23を用いて算出しており、「この値は、2つのパス係数の差異を標準正規分布に変換した値」（小塩，2004，p.211）であった。

調査対象群間で、要因得点の平均値の比較は行なわなかった。本研究の目的が、職業的自尊心が安全行動に寄与することを検証するためのモデルを提案することにあるためであった。

図表において、要因名あるいは要因得点名の末尾に付与された数値は、その要因あるいは要因得点の測定に用いた観測変数の数を記すものである。



## 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
- 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
- 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
- 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：  
品質保証行動への応用
- 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



### 3章

#### 研究1 職業的自尊心-安全行動意思モデルの開発<sup>†</sup>

##### 【研究1の梗概】

研究1では、職業的自尊心が安全態度を促進し、安全態度が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を開発した。計画行動理論(Ajzen, 1991)を援用して、安全行動の先行要因を設定した。また、業務推進意欲をモデルに導入し、職業的自尊心および安全態度との関係性を探索課題とした。

予備調査によって観測項目を選定した後、製造業作業者に対し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。職業的自尊心-安全行動意思モデルに対して、構造方程式モデリングを行い、妥当な適合度が得られ、仮説は支持された。

業務推進意欲の下位因子について、動機づけの有機的統合理論(Deci & Flaste, 1995)から、技量工夫因子は自律性が高い統合的調整段階、作業予定厳守因子は自律性が低い取り入れ的調整段階と解釈された。職業的自尊心は自律的な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、作業予定厳守因子は安全行動の阻害要因になることが示唆された。

<sup>†</sup>: 研究1は、大谷華・芳賀繁(2016)を再分析したものである。

### 3.1 研究1の目的

研究1では、職業的自尊心が安全行動意思を促進するという仮説を検討した。産業現場で強い生産圧力のもと、作業者は安全行動をとることと生産目標を達成することの間に葛藤にさらされている。それでも多くの作業者が安全行動をとりつづける心理メカニズムとして、自らの職業に誇りを持っていること、すなわち職業の社会的価値とその実現を社会から負託されていることの認知が職業を評価する態度となり、安全行動意思の生起を促していると考えられるからである。

職業的自尊心から安全行動にいたるメカニズムを分析する仮説として、職業的自尊心が安全態度に促進効果を持ち、安全態度が安全行動意思および安全行動を導くという安全行動の要因モデルを設定した。なお、本研究では質問紙法を用いて、各要因について回答者の主観的評価を求めた。安全行動要因を分析モデルに投入するためには、行動が実行されたことを測定する客観的に指標が必要だが、本研究ではそのデータは扱わなかった。よって、本研究における仮説を職業的自尊心-安全行動意思モデルとした (Figure 3-1)。

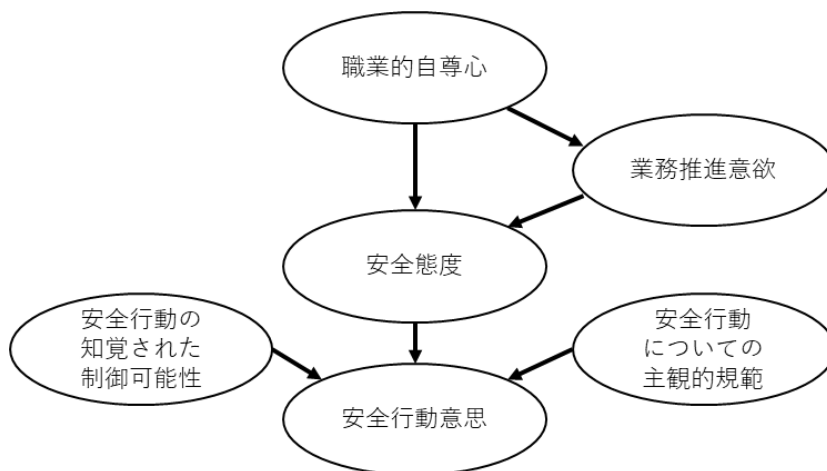


Figure 3-1. 職業的自尊心-安全行動意思モデルの概念図。



### 3.1.1 職業的自尊心-安全行動意思モデル

職業的自尊心-安全行動意思モデルは、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をとろうという意思が促進されるという仮説を示している。計画行動理論 (Ajzen, 1991) を援用して、安全行動の先行要因として安全行動意思を設定し、安全態度とともに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が安全行動意思の形成を促すとした。

職業的自尊心は、業務を高いあるいは期待される水準で遂行しようという業務推進意欲を促進するであろう。この仮定は、自己についての自尊心が高い人は自己価値を高めるような行動に対してモチベーションを持つという知見に基づく (Kaplan, 1975)。よって、業務推進意欲を要因モデルに加えた。なお、本研究では業務推進意欲を、作業者が自分の責任と裁量において果たすべきととらえている日常的な業務の遂行に関するものとする。

意欲は態度に影響を与える (Gagne & Deci, 2005; Omoto & Snyder, 1995)。よって、業務推進意欲は安全態度になんらかの影響を与えていると考えられる。しかし、業務推進意欲が安全態度を促進すると一意に仮定することはできない。生産目標の達成と作業予定の厳守は、組織成員としての労働義務であり仕事の責務の一環である。作業者はこれらの行動を実行している。しかし、これらの行動がしばしば安全行動の実行を阻害している実例が多くの産業現場で見られる。一方で、不安全な業務遂行は、災害を生じた場合にはその仕事が社会から負託された職業価値を損ねる。よって、職業価値を実現するという業務推進意欲は安全な業務遂行を志向させるだろう。業務推進意欲が安全態度をどのように促進するか抑制するかは、探索的な検討課題とした。

### 3.1.2 計画行動理論

生産効率を求める圧力のなかで、安全行動は正のフィードバックが認識されにくく、おろそかになりがちである。行動に先行する要因を検討することと、介入などによる行動変容を提唱している計画行動理論は、「行うことの利益は理解されているが、同時に、行うことの不利益あるいは行わないことの利益が認識されやすい行動」の分析に効果があると考えられる (Ajzen, 2017)。

計画行動理論とは、個人がある行動を実際に起こすまでの過程仮説である (Ajzen, 1991; Fishbein & Ajzen, 2010)。計画行動理論は、行動の実行に先行して行動しようという意思が生成されることを前提としている。望ましい行動が実行されない場合、行動意思が生成されて

いない、あるいは意思の生成を阻害する要因があると考ええる。行動意思を導く要因として当該行動についての肯定的な態度、主要な他者が持つと行動者が主観的に感じている規範、当該行動についての知覚された制御可能性を設定している。

Singer et al. (2001) は 1980 年以降のスポーツ心理学研究をレビューし、態度、主観的規範、行動の知覚された制御可能性の 3 要因で行動意思の分散の 40—60% が説明されると述べている。行動の先行要因の予測力の検討に計画行動理論が用いられている研究領域は、公衆衛生 (有馬・矢山・三上・谷川・嶺岸・田中・千崎・大石・荻原, 2010; Martin, Usdan, Nelson, Umstatt, LaPlante, Perko, & Shaffer, 2010; Sieverding, Mattered, & Ciccarello, 2010), 交通行動 (Choocharukul, & Fujii, 2007), 災害リスク関連行動 (大友・広瀬, 2007), 職場の安全態度 (Jeffries, 2011) などである。

職場の安全行動についても作業員個人の安全行動に肯定的な態度、職場における安全行動の主観的規範、職場での安全行動について知覚された制御可能性が、行動意思に先行すると考えられる。作業員がもつ職場での安全行動の主観的規範とは、職場で安全行動が支持・評価されるという認知である。安全行動について知覚された制御可能性とは、職場で自分が安全行動をとることができるという知覚である。

本研究では計画行動理論を援用し、安全行動意思に先行する要因として、安全行動に肯定的な態度、職場における安全行動の主観的規範、職場での安全行動について知覚された制御可能性を設定した。

まず、予備調査 1、予備調査 2 において、モデルの要因を測定する尺度を作成した。先行研究の知見から観測項目を検討し、質問紙調査を実施して項目を特定した。次に、本調査では、予備調査で作成した尺度を用いて質問紙調査を実施し、職業的自尊心、業務推進意欲、安全態度、安全行動の主観的規範、安全行動について知覚された制御可能性、安全行動意思を要因とする職業的自尊心-安全行動意思モデルの妥当性を構造方程式モデリングにて検討した。

## 3.2 予備調査

### 3.2.1 予備調査 1

職業的自尊心-安全行動意思モデルに含まれる要因を測定する尺度を作成するために、観測項目を収集し、因子の測定のための質問紙調査を実施した。

#### 方法

**回答者** 2010年11月に、製造業2社の現業作業員である一般社員と班長クラス（主任、分区長、班長）に各職場で個別に質問紙を配布し、回答者自身が封入した封筒を回収し、調査者が開封した。有効回答数528（配布数583、有効回答率91%；一般社員388名、上長140名）、平均年齢39.25歳（ $SD = 12.92$ 、18歳—60歳）、女性は一般社員10名であった。

**質問紙の構成** 以下の項目について、リッカート尺度5件法（1：まったくあてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：よくあてはまる）で回答を求めた（付録1参照）。

職業的自尊心は、上瀬他（2005）で用いられた職業的自尊心尺度9項目に、職業の社会的貢献などにかかわる4項目を加えて、13項目で測定した。上瀬他（2005）が用いた職業的自尊心の測定尺度は、山本他（1982）の自尊心尺度をもとに、対象を自己（「私は…」）から所属する組織や職業（「私の職業は…」）に変更したものであった。山本他（1982）の尺度は、Rosenberg（1965）のSelf-Esteem Scaleから1因子構造としたときに負荷の高い9項目を選択したものであった。観測項目中の語句「私の職業は…」の指示内容が職務、職種、所属組織、あるいは組織のどの単位であるかは指定せず、回答者が自らの職業・仕事と考える内容に委ねた。

業務推進意欲については、作業員は、組織や企業が作業員に求める業務遂行時の態度や姿勢を自分の業務遂行における動機づけとして取り込んでいる、ととらえた。Reason（1997）であげられている組織や企業が求める業務遂行の要件をもとに、企業において作業員が主に要求される要件として効率、品質、作業スピードを想定し、これらの要件を含む7項目を作成して測定した。

安全態度は、長谷川他（2006）および長谷川（2009）から、組織成員の安全意識・行動の「安全確保のための意識」の設問から 19 項目を使用した。

安全行動の主観的規範は、職場で安全行動がどのように評価されるかについての認知であるにとらえ、早瀬・長谷川（2009）が用いた安全・規則遵守への評価尺度の 6 項目をもって測定した。

安全行動について知覚された制御可能性は、Ajzen（2002）の項目例を参考にして、制御可能性に関わる環境的要因 4 項目と、主体的に安全行動をとることができるという認知についての 4 項目を作成し、測定した。

安全行動意思是、長谷川他（2006）および長谷川（2009）から、組織成員の安全意識・行動の「安全行動」9 項目で測定した。

デモグラフィック項目は、所属部署、職位、性別、年齢であった。

## 結果と考察

項目群ごとに因子分析を行い、要因ごとの尺度を作成した。

### 職業的自尊心

暫定的に 2 因子が抽出されたが、因子間相関が高く（因子間相関 .70）、また内容的に 1 因子とみなすことが妥当と考えられた。負荷量の小さかった項目「職業を肯定的にとらえている」を削除し、「わたしの職業は社会の発展に寄与している」、「わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない（逆転）」など 12 項目（寄与率 46.18%、信頼性係数  $\alpha = .91$ ）であった（Table 3-1）。

Table 3-1 職業的自尊心の因子分析の結果（主因子法）

	観測項目	因子負荷量	共通性
職業的自尊心_12 ( $\alpha = .91$ )			
	110 社会の発展に寄与している	.75	.57
	R104 他の職業並みには、世の中に貢献できない	.75	.56
	R105 自慢できるところがあまりない	.75	.56
	109 誇りを持っている	.72	.52
	112 日本の経済活動に欠かせない	.71	.50
	101 他の職業並みには、価値のある職業である	.69	.48
	107 自分の職業に満足している	.67	.45
	102 色々な良い特徴をもっている	.67	.44
	111 科学や技術の発展に寄与している	.63	.40
	113 人々の生活に欠かせない	.62	.39
	R108 自分の職業は全くだめだと思うことがある	.60	.36
	R103 引け目を感じるがよくある	.55	.31
	固有値	6.07	
	寄与率 (%)	46.18	

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

## 業務推進意欲

共通性の低かった項目「コスト削減はもうやりつくした」を除いた 6 項目から 2 因子が抽出された（因子間相関 .22）。「仕事をするときは常にどうすれば効率が良いかを考えている」、「作業手順にどこか無駄な部分がないか気になる」など 3 項目からなる因子は効率品質因子（ $\alpha = .57$ ）、「どんな理由であっても仕事が遅れてはいけないと思う」、「生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う」など 3 項目からなる因子はスピード因子（ $\alpha = .65$ ）と命名した。信頼性が低いことから、観測項目を拡充することが必要と考えられた（Table 3-2）。

Table 3-2 業務推進意欲の因子分析の結果（主因子法，プロマックス回転）

	観測項目	因子負荷量		共通性
		F1	F2	
F1	スピード因子_3 ( $\alpha = .65$ )			
	204 仕事が遅れてはいけないと思う	.82	-.04	.66
	203 何よりも作業スピードが重要だと思う	.55	.00	.30
	206 納期を守ることが何よりも重要である	.49	.19	.32
F2	効率品質因子_3 ( $\alpha = .57$ )			
	201 常にどうすれば効率が良いかを考えている	-.12	.83	.66
	205 どこか無駄な部分がないか気になる	.16	.49	.30
	202 品質を低下させてはならない	.09	.38	.17
	固有値	2.11	1.35	
	因子間相関	.22		

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

## 安全態度

観測項目 19 項目において暫定的に 6 因子が抽出された。作業現場での安全行動と関連が弱いと考えられる因子に負荷する 5 項目を分析から除くこととした（社内身分因子：「職場における自分の立場を守るためなら私生活を多少犠牲にしてもかまわない」「規則を軽視してでも、仕事の納期を優先する管理者は信用できない」「できれば危険の少ない現場で働きたい」、社外交流因子：「仕事上の判断は、会社の一員であるというより社会の一員であるという感覚を考慮すべきである」「会社の仲間と交流するよりも、異なった業種の人間と交流すべきだ」）。また、項目「作業現場に危険はつきものだと思う」は、安全への視点ではあるがそれに基づく行動の方向性が一意に定まらないと考えられるため、観測項目から削除した。

13 項目で因子分析を行ったところ、固有値の減衰状況から 2 因子解が妥当と考えられた。共通性と因子負荷量が小さかった項目「自分のやり方ならば絶対事故は起こらないと思う」「危ない仕事でも上手にこなすのがプロだと思う」を除き、2 因子が抽出された（因子間相関 .43）。

「自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要があると思う」、「指差し確認や声出し（指差し呼称）はもう古いと思う（逆転）」など 7 項目が負荷する因子は個人の行動による安全遂行を重視していると考えられたため個人行動重視因子（ $\alpha = .75$ ）、「安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できると思う」「安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる」など 4 項目が負荷する因子は安全管理システムの整備・遂行を重視していると考えられたためシステム重視因子（ $\alpha = .49$ ）と命名した（Table 3-3）。

Table 3-3 安全態度の因子分析の結果（主因子法，プロマックス回転）

	観測項目	因子負荷量		共通性
		F1	F2	
F1	個人行動重視因子_7 ( $\alpha = .75$ )			
	R309 安全規則を自分だけ守るのは馬鹿らしい	.67	-.16	.38
	R311 指差し確認や声出しはもう古い	.62	-.03	.50
	R307 事故はそれほど頻繁に起こるものではない	.61	-.18	.35
	305 起こるかもしれない事故を考えてみる必要がある	.53	.08	.34
	316 みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だ	.42	.32	.45
	303 心身の状態をベストにするように心掛けている	.40	.28	.35
	317 みんなが気分よく作業できるように努力している	.36	.23	.41
F2	システム重視因子_4 ( $\alpha = .49$ )			
	310 安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できる	-.05	.50	.47
	315 皆で力を合わせれば事故は防げる	.19	.50	.34
	302 安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる	-.10	.45	.26
	314 安全確保は作業員個人より会社の姿勢の問題だ	-.39	.42	.19
	固有値	3.17	1.57	
	因子間相関	.43		

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

### 安全行動の主観的規範

6項目を因子分析し、共通性と因子負荷量の低かった項目「事故やトラブルがあった場合、当事者への責任追及より再発防止が優先される」を除いた。「安全に気をつけて仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる」、「会社では、安全確保への行動や取り組みをすることが評価されている」などの5項目が負荷する1因子が抽出された（寄与率 46.86%、 $\alpha = .81$ ）。「主観的規範とは、そのように行動することあるいは行動しないことを求める社会的圧力である」（Ajzen, 2002）という計画行動理論の定義に沿っていることから、主観的規範要因と同定した（Table 3-4）。

Table 3-4 安全行動をとることの主観的規範の因子分析の結果（主因子法）

	観測項目	因子負荷量	共通性
安全行動の主観的規範_5 ( $\alpha = .81$ )			
401	安全に気をつけて仕事をする中で、職場の人から信頼してもらえる	.82	.67
402	法律や規則を守って仕事をする中で、職場の人から信頼してもらえる	.79	.63
405	安全確保への行動や取り組みをすることが評価されている	.62	.39
404	ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	.61	.37
403	職場では、高い技術や技能を持つ人が尊重されている	.53	.28
	固有値	2.84	
	寄与率 (%)	46.86	

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

### 安全行動の知覚された制御可能性

2因子が抽出され（因子間相関 .54），内容が性質の異なるものであったため，2因子構造とした。「わたしの職場は，安全のための行動を常に優先できるだけの，人間的な余裕がないと感じる」，「明るさ，温度，通気・換気，騒音などの環境のために，安全のための行動がとりにくくなっている」など4項目からなる因子は環境的阻害因子（ $\alpha = .80$ ，阻害度が高い場合に低得点とした）と命名した。「わたしは常に安全のための行動をとることができる」，「他の人が安全に反する行動をとっているときに，それをやめさせたり注意したりすることができる」などの4項目からなる因子は，作業者自身が主体的に安全行動がとれるという知覚であり，主体的行動因子（ $\alpha = .70$ ）と命名した。環境要素についての知覚が主体的な行動制御可能性の知覚に先行すると考え，環境的阻害因子から主体的行動因子への効果を仮説に設定することとした（Table 3-5）。

Table 3-5 安全行動の知覚された制御可能性の因子分析の結果  
(主因子法, プロマックス回転)

	観測項目	因子負荷量		共通性
		F1	F2	
F1	環境的阻害因子_4 ( $\alpha = .80$ )			
	R603 安全のための行動を常に優先できるだけの、人間的な余裕がない	.82	-.10	.59
	R602 安全のための行動を常に優先できるだけの、時間的な余裕がない	.72	.11	.62
	R604 明るさ、温度、通気・換気、騒音のために、安全行動がとりにくい	.67	-.06	.40
	R605 安全行動をしようとしても、道具や設備が手元になかったり、使える状態にない	.63	.01	.41
F2	主体的行動因子_4 ( $\alpha = .70$ )			
	608 わたしは常に安全のための行動をとることができる	-.08	.75	.50
	607 他の人が安全に反する行動をとっているとき、やめさせたり注意したりできる	-.08	.62	.33
	606 わたしにとって安全行動は通常業務の一部なので、負担を感じず実行できる	.07	.56	.36
	R601 安全のための行動を常に行おうとしても、わたしには精神的な余裕がない	.32	.40	.40
	固有値	3.38	1.32	
	因子間相関	.54		

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

### 安全行動意思

暫定的に2因子が抽出されたが、因子間相関がやや高く (.64)、また内容的にまとまっていることから1因子とみなした。「安全が確認出来ないときは作業を中断する」、「仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる」など9項目 (寄与率 36.26%,  $\alpha = .83$ ) であった (Table 3-6)。

Table 3-6 安全行動意思の因子分析の結果 (主因子法)

	観測項目	因子負荷量	共通性
安全行動意思_9 ( $\alpha = .83$ )			
	508 安全が確認出来ないときは作業を中断する	.68	.46
	507 仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる	.68	.46
	504 過去に起きた事故の事例を作業に反映させている	.64	.41
	506 安全を確保するための工夫を怠らない	.64	.41
	501 安全規則や作業手順などは必ず守っている	.62	.38
	503 作業に取り掛かる前に手順や安全上の注意点をチェックしている	.60	.36
	509 安全教育・安全訓練に積極的に参加している	.57	.33
	R502 自信があるときには安全規則や作業手順に従わないこともある	.51	.26
	R505 危険を冒しても、スケジュールに間に合うよう作業したり、させたりしている	.45	.21
	固有値	3.88	
	寄与率 (%)	36.26	

注)  $N = 528$  (2010年製造業2社調査)。

要因には尺度としての信頼性の低いものも含まれていたが、一応のまとまりがみられた。しかし、業務推進意欲で抽出された効率品質因子とスピード因子の観測変数は、尺度としての信頼性が低く、内的整合性に問題があった。このことから、業務推進意欲の観測項目を拡充させる必要性が示唆された。



### 3.2.2 予備調査 2

予備調査 1 で業務推進意欲の観測項目を拡充する必要性が示唆されたため、予備調査 2 では面接調査での聞き取りに基づいて観測項目の拡充を行い、修正した項目群を用いて質問紙調査を実施し、改めて因子構造を検討した。

#### 方法

面接調査 2011 年 5 月と 6 月に、製造業の工場において、製造業現業作業員である社員およびリーダーに半構造化集団面接により、業務推進意欲についての聞き取り調査を行った。対象は 2 集団で、8 名と 2 名、全員男性であった。

聞き取りでは、日常業務を遂行する際の意欲を問う質問に対して、「自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る」、「仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる」、「仕事上で失敗するととても恥ずかしい」、「少々問題が生じていても、ラインを止めることだけは避ける」といった発言がなされた。これらを検討して、25 の業務推進意欲の観測項目を作成した (Table 3-7)。

Table 3-7 業務推進意欲の観測項目（研究1 予備調査2）

観測項目
1 生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う
2 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる
3 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る
4 どこか無駄な部分がないか、常に気を配っている
5 仕事上の競争は人を鍛えると思う
6 結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない
7 問題なく仕事をこなして、早く家に帰りたい
8 同僚に負けたくない
9 仕事は決して遅らせてはいけない
10 仕事は問題が起きないことがなにより重要だ
11 仕事で怪我をしたり、事故に巻き込まれたりすると、とても恥ずかしい
12 常にどうすれば効率が良いかを考えている
13 少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ
14 工程（作業予定）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある
15 品質を低下させてはならない
16 ほかの人の担当工程（作業予定）が遅れると、ダメなやつだと思う
17 納期（仕事の期限）を守ることがなによりも重要だ
18 かなりの問題が生じていても、ライン（仕事の流れ）を止めることだけは避ける
19 数値で目に見える成果を上げたい
20 「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい
21 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える
22 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい
24 仕事では、結果に問題が生じてしまうのが最悪の状態だ
25 なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる
26 仕事上で失敗するととても恥ずかしい

注) 項目番号23は欠番である。

**質問紙調査** 2011年8月と10月に、製造業2社、エネルギー業1社の一般社員と班長クラスに対して質問紙調査を実施した。有効回答数477（配布数517、有効回答率92%；一般社員255名、上長199名、不明23名）、平均年齢40.43歳（SD = 11.17、18歳—63歳）、女性は一般社員2名であった。

質問紙の構成は、職業的自尊心と安全態度を予備調査1と同じ項目を用いて測定し、業務推進意欲は修正した項目を用いて測定した（付録2参考）。

## 結果と考察

業務推進意欲要因について因子分析を行った。

調査を実施した観測項目 25 項目に対して因子分析を行ったところ、暫定的に 6 因子が抽出された。安全との関連が弱い、あるいは安全への視点ではあるがそれに基づく行動の方向性が一意に定まらなると考えられる因子に負荷する 6 項目を分析から除くこととした（失敗は恥因子：「仕事上で失敗するととても恥ずかしい」、「仕事でケガをしたり、事故に巻き込まれたりすると、とても恥ずかしい」、「ほかの人の担当工程（作業予定）が遅れると、ダメなやつだと思う」、無事終了因子：「仕事は問題が起きないことがなにより重要だ」、「問題なく仕事をこなして、早く家に帰りたい」、「仕事では、結果に問題が生じてしまうのが最悪の状態だ」）。

観測項目 19 項目を因子分析したところ、固有値の減衰状況から 2 因子が妥当と思われたため、因子負荷量の小さかった項目「品質を低下させてはならない」を除き、因子数を 2 に指定して因子分析を行った（因子間相関  $-0.11$ ）。両因子に負荷する 3 項目については、内容を鑑みて、スピード因子に負荷する項目とみなした（Table 3-8）。

Table 3-8 業務推進意欲の因子分析の結果（主因子法，プロマックス回転）

観測項目	因子負荷量		共通性
	F1	F2	
F1 (旧) 効率品質因子_11			
222 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	.72	-.10	.54
221 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える	.71	-.20	.57
220 「○○のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	.70	-.09	.51
202 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	.66	.03	.43
205 仕事上の競争は人を鍛えると思う	.65	.02	.43
224 なにごとによらず、達成することに意欲をかき立てられる	.62	.07	.38
208 同僚に負けたくない	.62	.13	.38
203 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	.62	-.27	.49
212 常にどうすれば効率が良いかを考えている	.57	-.02	.33
204 どこか無駄な部分がないか、常に気を配っている	.56	-.12	.35
219 数値で目に見える成果を上げたい	.51	.21	.28
F2 (旧) スピード因子_7			
213 少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	-.05	.65	.44
218 かなりの問題が生じていても、ライン（仕事の流れ）を止めることだけは避ける	.03	.62	.38
214 工程（作業予定）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	-.11	.54	.32
206 結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	.00	.48	.23
201 作業スピードがなよりも重要だ	.32	.34	.20
217 納期（仕事の期限）を守ることがなよりも重要だ	.38	.32	.22
209 仕事は決して遅らせてはいけない	.50	.30	.31
固有値	5.52	2.49	
因子間相関	-.11		

注)  $N = 477$  (2011年製造業・エネルギー業3社調査)。

効率品質因子に負荷すると考えられる観測項目 11 項目に対して因子数を 1 に指定した因子分析を行った（寄与率 41.17%,  $\alpha = .88$ ）。効率品質意欲に達成意欲やエキスパート志向が加わったものと考えられ、「技量工夫因子」と命名した（Table 3-9）。

Table 3-9 業務推進意欲技量工夫因子の因子分析の結果（主因子法）

観測項目	因子負荷量	共通性
技量工夫因子_11 ( $\alpha = .88$ )		
221 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える	.75	.56
222 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	.74	.55
「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパート		
220 になりたい	.72	.52
203 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	.67	.44
205 仕事上の競争は人を鍛えると思う	.65	.43
202 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	.64	.41
224 なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	.62	.39
208 同僚に負けたくない	.60	.36
204 どこか無駄な部分がないか、常に気を配っている	.57	.33
212 常にどうすれば効率が良いかを考えている	.56	.31
219 数値で目に見える成果を上げたい	.47	.22
固有値	5.09	
寄与率 (%)	41.17	

注)  $N = 477$  (2011年製造業・エネルギー業3社調査)。

スピード因子に負荷すると考えられる観測項目 7 項目に対して、因子数を 1 に指定して因子分析（主因子法）を行い、共通性と因子負荷量の低い項目をのぞくことにより、4 項目が寄与する因子が抽出された。予備調査 1 で抽出されたスピード因子に作業予定の厳守を優先する志向が加わったものと考えられ、「作業予定厳守因子」（寄与率 38.31%,  $\alpha = .70$ ）と命名した（Table 3-10）。

Table 3-10 業務推進意欲作業予定厳守因子の因子分析の結果（主因子法）

観測項目	因子負荷量	共通性
作業予定厳守因子_4 ( $\alpha = .70$ )		
少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	.76	.58
213 工程（作業予定）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	.66	.44
214 かなりの問題が生じていても、ライン（仕事の流れ）を止めることだけは避ける	.54	.29
218 結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	.46	.21
206 固有値	2.11	
寄与率 (%)	38.31	

注)  $N = 477$  (2011年製造業・エネルギー業3社調査)。

作業予定厳守因子の因子分析の際に共通性と因子負荷量を考慮して削除した 3 項目はさらに検討することが妥当と考えられた。そのため、本調査においてはこれら 3 項目を加えて 18 項目で業務推進意欲を測定することとした。

### 3.3 本調査

予備調査1, 予備調査2で得られた各要因の観測項目群を用いて質問紙調査を実施し, 職業的自尊心-安全行動意思モデルを検討した。

#### 3.3.1 方法

回答者 2011年10月と2012年1月に, 製造業2社において質問紙調査を実施した。有効回答数1178名(配布数1329, 有効回答率88.64%, 一般社員・期間社員709名, 上長(係長・主任など)428名), 平均年齢38.94歳( $SD = 11.88$ , 17歳—64歳), 女性30名であった。

質問紙の構成 質問紙の構成は, 職業的自尊心, 安全態度, 安全行動についての主観的規範, 安全行動の知覚された制御可能性, 安全行動意思の各要因について予備調査1で得られた観測変数と, 業務推進意欲要因について調査2で得られた観測変数, およびデモグラフィック項目(所属企業, 部署, 職位, 性別, 年齢)であった(付録3参照)。

#### 3.3.2 結果

##### 要因の検討

各要因の観測項目を因子数を1に指定して因子分析を行い(主因子法), 因子構造を確認した(Table 3-1)。また, 構造方程式モデリングによる確認的因子分析を行った。

職業的自尊心 13項目に対して因子数を1に指定した因子分析を行ったが, 項目「私は自分の職業を肯定的にとらえている」は共通性と因子負荷量が低かったため除き, 12項目に対して因子分析を行った(寄与率49.77%,  $\alpha = .92$ )。

##### <業務推進意欲>

技量工夫因子 11項目に対して因子分析を行った(寄与率37.48%,  $\alpha = .86$ )。

作業予定厳守因子 予備調査2で得られた7項目に対して因子数を1に指定した因子分析(主因子法)を行ったところ, 寄与率23.16%,  $\alpha = .66$ が得られた。さらに共通性と因子負荷量の低い項目を順次3項目除き, 4項目で因子分析を行ったところ, 寄与

率 36.65%,  $\alpha = .68$  が得られた。観測変数 7 項目と 4 項目の 2 つのパターンで構造方程式モデリングを行った。

<安全態度>

個人行動重視因子 7 項目に対して因子分析を行った (寄与率 33.45%,  $\alpha = .77$ )。

システム重視因子 4 項目に対して因子分析を行ったが、項目「安全確保は作業員個人より組織 (会社) の姿勢の問題だ」の共通性と因子負荷量が低かったため除き、3 項目に対して因子分析を行った (寄与率 33.75%,  $\alpha = .55$ )。

安全行動に関する主観的規範 予備調査 1 で同定した 5 項目のうち、項目「安全に気を付けて仕事をするだけで、職場の人から信頼してもらえる」を逆転項目となるように文言を変更したところ (「安全に気をつけて仕事をする」と、職場の人から信頼されることは、関係がない)、負荷量が低くなった。また、項目「わたしの職場では、高い技術や技能を持つ人が尊重されている」は共通性がやや低く、内容的に異なると考えられたため、以後の分析から除いた。3 項目に対し因子分析を行った (寄与率 46.24%,  $\alpha = .72$ )。

<安全行動の知覚された制御可能性>

環境的阻害因子 4 項目に対して因子分析を行った (寄与率 51.35%,  $\alpha = .81$ )。

主体的行動因子 4 項目に対して因子分析を行った (寄与率 45.29%,  $\alpha = .75$ )。

安全行動意思 9 項目に対して因子分析を行った (寄与率 39.96%,  $\alpha = .85$ )。

Table 3-11 職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因の因子分析の結果（主因子法）

観測項目		因子負荷量	共通性
職業的自尊心_12 (固有値 6.46 寄与率 49.77% $\alpha=.92$ )			
209	わたしは自分の職業に誇りを持っている	.80	.64
201	わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	.77	.60
210	わたしの職業は社会の発展に寄与している	.76	.57
R205	わたしの職業には、自慢できるところがあまりない	.75	.57
202	わたしの職業は、色々な良い特徴をもっている	.73	.54
212	わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない	.71	.50
207	だいたいにおいて、自分の職業に満足している	.70	.49
R204	わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	.69	.48
R208	自分の職業は全くだめだと思うことがある	.66	.44
213	わたしの職業は人々の生活に欠かせない	.66	.43
211	わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している	.64	.41
R203	わたしは自分の職業に、引け目を感じる事がよくある	.55	.30
業務推進意欲			
技量工夫_11 (固有値 4.72 寄与率 37.48% $\alpha=.86$ )			
317	新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	.74	.54
315	「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	.72	.52
316	それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を感じる	.69	.47
303	自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	.69	.47
319	なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	.63	.40
302	仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	.58	.34
309	常にどうすれば効率が良いかを考えている	.57	.32
305	仕事上の競争は人を鍛えると思う	.56	.32
307	同僚に負けたくない	.54	.29
304	作業手順にどこか無駄な部分がないか気になる	.49	.24
314	数値で目に見える成果を上げたい	.46	.22
作業予定厳守_7 (固有値 2.33 寄与率 23.16% $\alpha=.66$ )			
310	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	.65	.42
311	工程(作業予定)が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	.63	.39
313	かなりの問題が生じていても、ライン(仕事の流れ)を止めることだけは避ける	.54	.30
306	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	.43	.18
301	生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う	.34	.11
312	納期(仕事の期限)を守ることがなによりも重要だ	.33	.11
308	仕事は決して遅らせてはいけない	.33	.11
作業予定厳守_4 (固有値 2.06 寄与率 36.65% $\alpha=.68$ )			
310	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	.71	.51
311	工程(作業予定)が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	.71	.51
313	かなりの問題が生じていても、ライン(仕事の流れ)を止めることだけは避ける	.51	.26
306	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	.43	.19
安全態度			
個人行動重視_7 (固有値 3.00 寄与率 33.45% $\alpha=.77$ )			
405	自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要があると思う	.65	.42
415	従業員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だと思う	.61	.37
R408	皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしいと思う	.60	.36
403	作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている	.57	.33
R410	指差し確認や声出し(指差し呼称)はもう古いと思う	.57	.32
416	現場のみんなが気分よく作業できるように自分なりに努力している	.54	.29
R406	ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではないと思う	.50	.25
システム重視_3 (固有値 1.58 寄与率 33.75% $\alpha=.55$ )			
409	安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できると思う	.81	.66
402	安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる	.43	.17
414	皆で力を合わせれば事故は防げると思う	.41	.19
安全行動の主観的規範_3 (固有値 1.92 寄与率 46.24% $\alpha=.72$ )			
501	わたしの職場では、安全確保のための行動や取り組みをする人が評価されている	.76	.57
502	法律や会社の規則を守って仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる	.66	.44
505	わたしの会社では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	.61	.38

注) N = 1178 (2011年—2012年製造業2社調査)。

Table 3-11 (承前) 職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因の因子分析の結果 (主因子法)

	観測項目	因子負荷量	共通性
安全行動の知覚された制御可能性			
環境的阻害_4 (固有値 2.53 寄与率 51.35% $\alpha=.81$ )			
R703	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけの、人間的な余裕がないと感じる	.77	.59
R702	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけの、時間的な余裕がないと感じる	.76	.58
R704	明るさ、温度、換気・通気、騒音などの環境のために、安全のための行動がとりにくくなっている	.66	.44
R705	安全のための行動をしようとしても、それを行うための道具や設備が手元になかったり、すぐに使える状況にない	.66	.44
主体的行動_4 (固有値 2.33 寄与率 45.29% $\alpha=.75$ )			
708	わたしは常に安全のための行動をとることができる	.82	.67
706	わたしにとって安全のための行動は通常業務の一部なので、負担を感じずに実行できる	.66	.43
707	他の人が安全に反する行動をとっているときに、それをやめさせたり注意したりすることができる	.65	.42
R701	職場で安全のための行動を常に行おうとしても、わたし自身にはそのための精神的な余裕がない	.54	.30
安全行動意思_9 (固有値 4.18 寄与率 39.96% $\alpha=.85$ )			
607	仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる	.71	.51
606	安全を確保するための工夫を怠らない	.69	.47
601	安全規則や作業手順などは必ず守っている	.68	.46
604	過去に起きた事故の事例を作業に反映させている	.67	.44
608	安全が確認できないときは作業を中断する	.64	.42
603	作業に取り掛かる前に手順や安全上の注意点をチェックしている	.63	.40
609	安全教育・安全訓練に積極的に参加している	.63	.40
R602	大丈夫だと自信があるときには安全規則や作業手順に従わないこともある	.51	.26
R605	多少危険をおかしても、スケジュールに間に合わせるように作業したり、させたりしている	.49	.24

注)  $N = 1178$  (2011年—2012年製造業2社調査)。

各要因の確認的因子分析を構造方程式モデリングで行った結果、十分な適合度を得ることができた (Table 3-12)。

Table 3-12 確認的因子分析の適合度

	項目数	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
職業的自尊心_12	12	232.06	40	.00	.97	.94	.98	.06
技量工夫_11	11	97.36	33	.00	.99	.97	.99	.04
作業予定厳守_7	7	39.40	11	.00	.99	.98	.98	.05
作業予定厳守_4	4	13.71	2	.00	.99	.97	.99	.07
個人行動重視_7	7	52.82	11	.00	.99	.97	.98	.06
システム重視_3	3	飽和モデル						
主観的規範_3	3	飽和モデル						
環境的阻害_4	4	.49	1	.48	1.00	1.00	1.00	.00
主体的行動_4	4	.92	2	.63	1.00	1.00	1.00	.00
安全行動意思_9	9	41.74	19	.00	.99	.98	.99	.03

注)  $N = 1178$  (2011年—2012年製造業2社調査)。



## 要因間の相関関係

要因ごとに尺度を得点化し、要因間の相関係数を算出した (Table 3-13)。仮説で想定した要因間におおむね有意な相関関係がみられた。

Table 3-13 要因間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3-1	3-2	4	5	6	7	8
1 職業的自尊心_12	3.49	0.70	—								
2 技量工夫_11	3.63	0.56	.53 **	—							
3-1 作業予定厳守_7	2.80	0.57	-.19 **	.03	—						
3-2 作業予定厳守_4	2.43	0.70	-.33 **	-.17 **	.84 **	—					
4 個人行動重視_7	3.95	0.57	.53 **	.51 **	-.31 **	-.47 **	—				
5 システム重視_3	3.51	0.75	.12 **	.26 **	.06	-.05	.23 **	—			
6 主観的規範_3	3.39	0.64	.35 **	.35 **	-.04	-.18 **	.33 **	.28 **	—		
7 環境的阻害_4	2.96	0.79	.39 **	.27 **	-.18 **	-.28 **	.32 **	.14 **	.24 **	—	
8 主体的行動_4	3.53	0.66	.47 **	.44 **	-.24 **	-.39 **	.58 **	.19 **	.30 **	.48 **	—
9 安全行動意思_9	3.71	0.58	.52 **	.45 **	-.32 **	-.48 **	.69 **	.24 **	.36 **	.45 **	.72 **

注)  $N = 1178$  (2011年—2012年製造業2社調査)。

\*\*  $p < .01$ 。

仮説において外生変数であった職業的自尊心と安全行動の主観的規範の間に相関関係が見られた ( $r = .35, p < .01$ )。仕事に対して感じている誇りが職場の規範的側面についての認知に促進効果を持つという仮定を妥当と考え、分析モデルに職業的自尊心から主観的規範へのパスを設定した。

仮説モデルにおいて外生変数であった職業的自尊心と安全行動の知覚された制御可能性の環境的阻害因子の間に相関関係が見られた ( $r = .39, p < .01$ )。安全行動に支援的であると認知される職場環境と職業の価値の認知に共変関係があるという仮定を妥当と判断し、分析モデルに職業的自尊心と環境的阻害に共変関係を設定した。

業務推進意欲の2因子間、安全態度の2因子間に共変関係を設定した。それぞれの因子を抽出した過程において因子間相関がみられたからである。

計画行動理論で態度、主観的規範、知覚された制御可能性の間に共変関係を仮定していることに基づき、安全態度の2因子と主観的規範、知覚された制御可能性の2因子の間に共変関係を設定した。ただし、安全態度の個人行動重視因子から知覚された制御可能性の主体的行動因子に相関関係があり ( $r = .58, p < .01$ )、安全を実現するために自分の行動が安全志向であることを重視する態度が主体的な安全行動をとりうるという知覚を促すことに合理性があると考えられたため、個人行動重視因子から主体的行動因子に効果を仮定した。よって、この2因子の間には共変関係は置かなかった。

分析モデルの概念図を Figure 3-2 に示す。

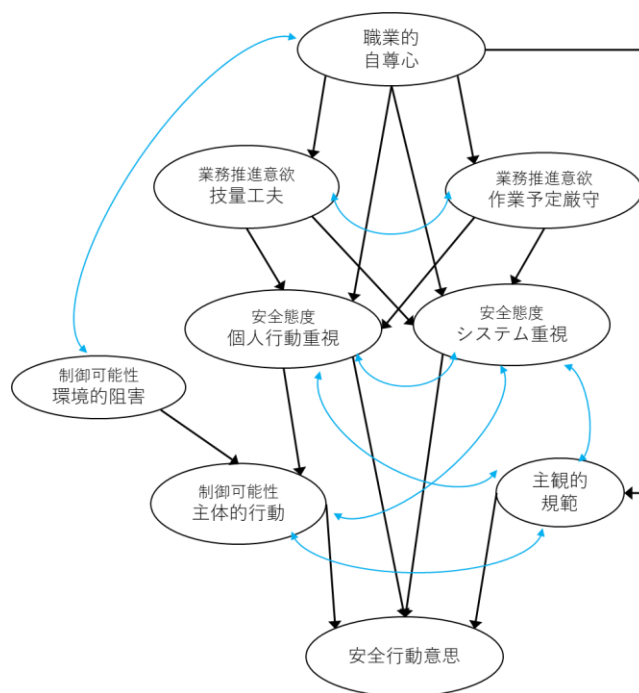


Figure 3-2. 分析モデルの概念図。

### 分析モデルの検討

作業予定厳守因子の観測項目として 7 項目と 4 項目のどちらが適当かを判断するために、それぞれをモデルに設定して構造方程式モデリングを行った（モデル 01：観測項目 7 項目，モデル 02：4 項目）。適合度を Table 3-14 に記す。AIC 値がより小さかったモデル 01 を採用した。モデルの適合度は GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .98, RMSEA = .07 であった

Table 3-14 業務推進意欲作業予定厳守因子の観測変数が異なるモデルの適合度

	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
モデル01 (作業予定厳守因子が7項目)	75.81	11	.00	.99	.94	.98	.07	143.81
モデル02 (作業予定厳守因子が4項目)	98.91	11	.00	.98	.93	.98	.08	166.91

注) N = 1178 (2011年—2012年製造業2社調査)。

## 職業的自尊心-安全行動意思モデルの分析結果

構造方程式モデリングによる分析結果（標準化解）を Figure 3-3 に示す。標準パス係数の概要は以下のとおりだった。

- (1)職業的自尊心から安全態度の個人行動重視因子への促進効果については、直接的な促進効果 ( $\beta = .25, p < .001$ )、および業務推進意欲の技量工夫因子への促進効果 ( $\beta = .60, p < .001$ ) を介した促進効果（間接効果 .28）、業務推進意欲の作業予定厳守因子への抑制効果 ( $\beta = -.25, p < .001$ ) を介した促進効果（間接効果 .10）がみられた。さらに、安全態度の個人行動重視因子から安全行動意思への促進効果については、直接的な促進効果 ( $\beta = .37, p < .001$ )、および制御可能性の主体的行動因子への促進効果 ( $\beta = .63, p < .001$ ) を介した促進効果（間接効果 .37）がみられた。よって、職業的自尊心が安全行動意思を促進することが検証された。
- (2)職業的自尊心から安全態度のシステム重視因子に対しては、業務推進意欲の技量工夫因子への促進効果を介した促進効果がみられた（間接効果 .19）。しかし、システム重視因子から安全行動意思には有意な効果がみられなかった。
- (3)職場で安全行動が評価されているという主観的規範が安全行動意思に有意な促進効果を及ぼしていた ( $\beta = .07, p < .05$ )。
- (4)環境的要因のために安全行動が阻害されていると感じていると、主体的に安全行動がとりにくいと知覚していた ( $\beta = .37, p < .001$ )。
- (5)安全態度の個人行動因子は制御可能性の主体的行動因子を強く促進していた ( $\beta = .63, p < .001$ )。「他の人がやっても自分は安全行動を取る」という態度が「自分が安全行動を取ることができる」という知覚を強く促していた。

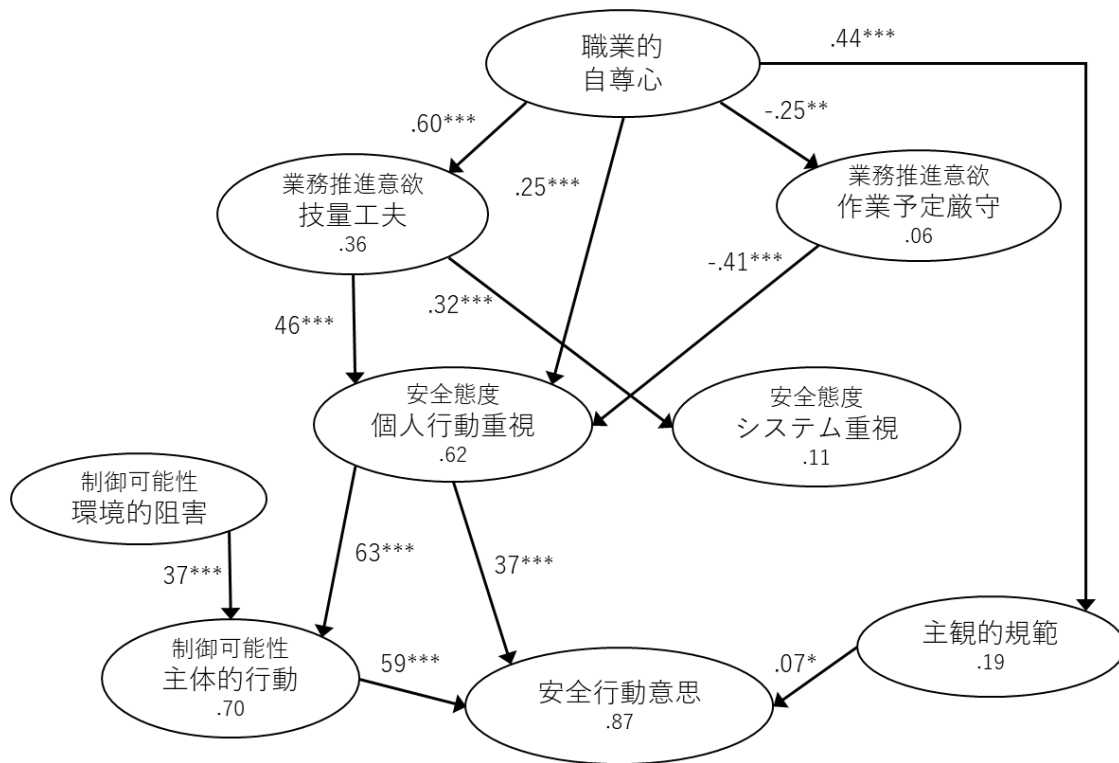


Figure 3-2. 職業的自尊心-安全行動意思モデルの構造方程式モデリングの結果  
 (標準化解, 2010年—2011年,  $N = 1178$ )。

注)  $GFI = .99$ ,  $AGFI = .94$ ,  $CFI = .98$ ,  $RMSEA = .07$ 。

図では, 有意なパスのみを記した。潜在変数名の下に記したのは  $R^2$  である。これらの  $R^2$  はすべて1%水準で有意であった。

外生変数間, 誤差変数間の共変関係はTable3-15に記した。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

Table 3-15 職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因間の共変関係

		相関係数
職業的自尊心_12	<--> 環境的阻害_4	.46 ***
作業予定厳守_7の誤差分散	<--> 技量工夫_11の誤差分散	.25 ***
個人行動重視_7の誤差分散	<--> 環境的阻害_4	.11 **
システム重視_3の誤差分散	<--> 個人行動重視_7の誤差分散	.31 ***
システム重視_3の誤差分散	<--> 主体的行動_4の誤差分散	.00
主観的規範_3の誤差分散	<--> 個人行動重視_7の誤差分散	.20 ***
システム重視_3の誤差分散	<--> 主観的規範_3の誤差分散	.38 ***
主観的規範_3の誤差分散	<--> 主体的行動_4の誤差分散	.04
システム重視_3の誤差分散	<--> 環境的阻害_4	.13 **
主観的規範_3の誤差分散	<--> 環境的阻害_4	.12 **

注)  $N = 1178$  (2011年—2012年製造業2社調査)。

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

## 3.4 考 察

### 3.4.1 安全行動意思をもつ作業者像

本研究の結果は、作業者の職業的自尊心がその人の安全行動をとる意思を支えることを示唆した。そこで示された作業者像は以下のようなものであった。

自分の仕事に価値があり、社会的な役割を担っていると感じている作業者は、仕事上の達成や技術向上、効率のための工夫に意欲を持っており、一方で作業予定厳守の意欲は抑制される。仕事上の技量工夫に対して意欲を持つ者は、自分自身が安全行動をとるという行動の構えを持つとともに、安全管理システムの整備と実行が安全実現につながると考えている。安全行動の構えは、職場で自分が安全行動をとることができるという知覚を促す。安全行動の構えと安全行動がとれるという知覚、主観的な安全規範が安全行動をとる意思を促す。

### 3.4.2 仮説の検証：職業的自尊心は安全行動意思を促進する

本調査結果では、職業的自尊心は安全態度の個人行動重視因子を直接促進するとともに、業務推進意欲の技量工夫因子を促進する効果と作業予定厳守因子を抑制する効果を介して間接的にも促進していた。個人行動重視の安全態度は安全行動意思を直接促進するとともに、作業者自身が主体的に安全行動がとれるという知覚を高め、この主体的行動の制御可能性の知覚が安全行動意思を促進していた。以上により、本仮説は支持された。

### 3.4.3 業務推進意欲が安全態度に与える効果

業務推進意欲が安全態度に与える効果を探索的に検討した。

まず各要因の因子分析により、業務推進意欲は独立した2因子、技量工夫因子と作業予定厳守因子から、安全態度は比較的相関関係が弱い2因子、個人行動重視因子とシステム重視因子から構成されているという結果が得られた。関係が不分明であった業務推進意欲と安全態度のそれぞれで性質の異なる2因子が見出されたことにより、2つの要因の関係性を検討することができた。

## 業務推進意欲

業務推進意欲について抽出された因子は、技量工夫因子と作業予定厳守因子であった。技量工夫因子は Herzberg (1966) が唱える職務満足の動機づけ要因(達成, 承認, 仕事そのものから満足感を得ようとする方向) や日本労働研究機構 (1995) であげられた成長・能力発揮, 技能・知識の活用といったワークモチベーションに該当すると考えられる。作業予定厳守因子は組織の要請を実現しようとするために生じる意識あるいは意欲と考えられるが, 作業者が組織の要請を実現しようとする態度は日本労働研究機構 (1995) が指摘する経済生活維持, 労働義務感, また佐々木 (1996) が指摘する経済的欲求といったワークモチベーションに基づいていると考えられる。

モチベーションについて Deci & Flaste (1995, 桜井訳 1999) は, 内発的動機づけと外発的動機づけの分類に加えて, 外発的動機づけを自律性の程度によって分ける有機的統合理論を唱えている (桜井, 2012)。本研究で見出された業務推進意欲の 2 因子の観測項目を有機的統合理論の観点からみると, 「新しい仕事を生み出す」, 「スキルを磨く」, 「どうすれば効率がいいかを考える」といった技量工夫因子は, 外発的動機づけであってもより自律性が高く, 統合的調整と考えられる。作業予定厳守因子は, 行動の基準である作業予定が本質的に作業個人自己決定に依拠しておらず, 自律性が低い取り入的調整段階の外発的動機づけであろう。

## 安全態度

安全態度でみられた 2 因子のうち, 個人行動重視因子は従来から安全態度として推奨されてきた, 事故に対して予測的に備える, 作業に際して心身状態を整える, 基本的な作業手順を守る意思を持つといった, 態度の行動的成分を測定している。

一方, システム重視因子と命名した観測項目群は, 一見したところ, 「安全規則や作業の基本を守れば, 事故は防止できると思う」など, 事故楽観視の態度と思われた。しかし, 無条件で事故を希少事例と捉える観測項目「作業現場に危険はつきものだと思う (逆転)」は共通性が低く因子分析から排除されたのに対し, これらの項目群は一つの因子を形成していた。そのことから, 「一ならば, 事故は起こらないと思う」という文言に着目し, 設備, 規則など安全管理システムによる安全確保を重視する態度と解釈した。

### 業務推進意欲が安全態度に与える効果

自律性の高いモチベーションである技量工夫因子は、安全に関して個人の安全行動の構えも安全管理機能の高いシステムへの期待もともに高めていた。これは、外発的動機づけであつても自律性の高い調整は目的行動をより意思的に (fully volitional) 行わせる (Deci & Ryan, 2000, p.237) という指摘に加えて、目的と関連した行動、つまりこの場合は安全行動への構えも活性化することを示唆していると考えられる。

一方、自律性の低いモチベーションである作業予定厳守因子は、個人の安全行動の構えを抑制していた。これは、作業の時間的制約を強く意識することから、業務遂行以外の作業をできるだけ省略したいという心理的要請のためと考えられる。作業予定厳守因子からシステム重視態度への影響がみられなかったことについては、安全管理システムの整備への期待は自分の行動準備を要請しないため、関連がなかったと考えられる。

#### 3.4.4 安全行動における計画行動理論

計画行動理論 (Ajzen, 1991) に基づいて安全行動意思の先行要因として設定した安全態度、安全行動についての知覚された制御可能性、職場での安全行動についての主観的規範は、それぞれ安全行動意思に対して促進効果がみられ、安全行動においても計画行動理論が有効であることが検証された。

#### 3.4.5 現実的含意：安全対策としての職業的自尊心

研究1で検証された職業的自尊心-安全行動意思モデルは、人間工学的な安全対策や危険予知活動などの安全努力に加えて、作業員個人の恒常的な安全行動を確保して組織として安全精度をさらに高めるために、個人の内面である自尊心から発する態度-行動メカニズムを利用する可能性を示唆した。職業を対象とした自尊心に着目することで、組織からの働きかけの可能性が考えられる。そのためには、職業的自尊心を促進する要因を検討することが必要となろう。

#### 3.4.6 研究1の限界と課題

安全態度のシステム重視因子は、いわば産業組織の安全態度を作業員がどのようにみなしているかを示すものである。よって、作業員の安全行動意思と共存し、また支援する側面も考えうる。研究1で用いたシステム重視因子の観測尺度は、信頼性が低く内的整合性が不

十分という問題がある。たとえば、当該尺度の項目が、安全システムの価値を積極的に認めて利用する態度と、個人の安全行動遂行からの逃避としてシステムに頼ろうという消極的態定の、両方を混じった形で測定している可能性が考えられる。より精緻な測定を試みる必要があるだろう。

作業予定厳守因子も測定尺度としての信頼性が低かったので、精緻化を図る必要があるだろう。



## 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<sup>†</sup>

#### 【4 章 研究 2 の梗概】

仕事の誇りを高める要因は何か。研究 2 では、職業的自尊心の促進要因として組織的公正を、職業的自尊心の効果の特性を明らかにするための比較対象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。製造、医療、運輸、情報インフラの 4 業種で質問紙調査を実施した ( $N = 1800$ )。統合データを用いて構造方程式モデリングを行い、妥当な適合度が得られた。

組織的公正は職業的自尊心を促進しており、仮説は支持された。また、組織的公正は情緒的コミットメントも促進していた。

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。この違いは、業務推進意欲に対する効果の違いを反映していた。すなわち、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。職業的自尊心は社会から負託を受けた職業価値の達成という組織目的以外の基盤をもっているために、作業者の態度や行動を内的な価値基準に従う方向に、あるいは自律性の充足を求める方向に向かわせる。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、と考えられた。

<sup>†</sup>: 研究 2 は、大谷華・芳賀繁 (2017) を再分析したものである。

## 4.1 研究2の目的

研究1により、自分の仕事に誇りを持っていることが安全行動意思を促すことが示唆された。仕事の誇りが安全に資する効力を産業組織が積極的に利用するためには、作業者が持つ仕事の誇りと組織との接点を探ることが必要である。では、仕事の誇りを高める要因は何か。

研究2では、職業的自尊心の促進要因として組織的公正をとりあげ、職場が公正であると感じていることが職業的自尊心を促進し、安全行動意思に正の効果を持つかを検討した。また、情緒的組織コミットメントが安全行動意思に及ぼす効果を職業的自尊心の効果と比較検討することにより、職業的自尊心の性質を考察した。

職業的自尊心-安全行動意思モデルに組織的公正と情緒的組織コミットメントを導入したモデルを、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルとした。

### 4.1.1 組織的公正

職場が公正であるという認知は組織的公正と呼ばれる。Greenberg (1987) は組織的公正を組織内の公平さ (fairness) についての人々の認知と定義し、Colquitt, Greenberg, & Zapata-Phelan (2005) は「個人は公正認知を多くの重要な態度と行動の指針として使う」(p.45) としている。

組織的公正研究ではまず資源分配の公平さに焦点をあてた分配的公正が着目され、続いて報酬分配の手続きの公平さに関わる手続き的公正が見出された (Colquitt et al. 2005)。現在では上記2つの公正に加えて、組織成員が組織の公式活動のなかで受ける対人的扱いの質、つまり誠実で正当な対人的敬意 (対人的公正) と適切な情報の扱い (情動的公正) が取り上げられている。4つの下位概念間の相関係数は先行研究においておおむね高いとされる (Colquitt & Shaw, 2005)。

組織的公正が職場の行動に対してポジティブな効果を持つという知見が得られている：組織的公正が言語的いじめや怠業といった組織機能阻害活動を抑制する (田中, 2007)、組織コミットメントを促進する (Wang, Ma, & Zhang, 2014)。また下位概念の効果では、手続き的公正が組織外組織市民行動を生起させる (田中・林・大淵, 1998)、対人的公正が

組織への同一化を介して変革志向行動を促進する (Fuchs & Edwards, 2012) などがある。Colquitt & Shaw (2005) は、下位概念と統合的な組織的公正をもちいた2次の因子分析を検討し、統合的な組織的公正を潜在変数とするアプローチを提唱している。統合的な組織的公正概念を用いることは、個人が全体として「自分の所属組織は公正・公平だ」と認知していることの影響を検討するために適当と思われる。よって、本研究では4つの下位概念尺度を観測変数とする統合的な組織的公正を仮説モデルの要因とする。

組織的公正は職業的自尊心とどう関わるだろうか。

大淵・福野 (2003) は、所属する組織の組織的公正が忠誠心や誇りなどの親組織的態度を強めるという公正の絆理論をとりあげ、行政システムに対して分配的公正知覚が生活満足感を、手続き的公正知覚が親集团的態度を促進することを検証した。特に後者について、集団価値モデル (Tyler, Degory, & Smith, 1996) から「自集団が公正に運営されていると認知することは自集団に対する誇りを生み出すが、それは、公正が一つの社会的価値であり、それを (原文のまま) 実現されているが故に自集団は優れていると評価される (大淵・福野, 2003, p.205)」と指摘している。産業現場においても、所属組織に対する公正知覚が社会的価値の実現と認知され、組織についての自尊心を促す効果が期待される。

所属組織についての自尊心と職業的自尊心はどのような関係にあるだろうか。

Kristof (1996) は「多くの職務要件は組織の性格を反映しているが、両者は概念的に異なった要素である...個人-職務適合と個人-組織適合は潜在的に重なり合っているが、有意な相関関係はみられない (pp.8-9)」と述べており、個人とその仕事や職務との関係性と個人とその所属組織との関係性は、異なっていると同時に重なっていると考えられる。専門職などのように所属組織によらずに業務の主たる内容が決まっている作業員では、自分の職業と所属組織を明確に区分して認知しうるかもしれない。しかし、組織に所属している作業員の多くは、所属組織によって、また組織内の配属によって仕事や業務内容が決定される。その場合、作業員は自分の仕事や業務とその所属組織を明確に分けて認知していない可能性が高いだろう。この点から、組織についての自尊心は職業的自尊心そのものではないが、職業的自尊心を支える要因であるとの前提は妥当と考える。

よって、職場の公正さの知覚が作業員の職業的自尊心を部分的に高めると仮定した。

#### 4.1.2 情緒的コミットメント（組織コミットメント）

組織コミットメントは多くの定義づけがなされてきた概念だが、本論文では初期の定義でありまた代表的な定義の一つである「特定の組織に対する個人の同一化と関与の強さ」（Porter, Steers, Mowday, & Boulian, 1974, p.604）と考える。代表的な測度に Mowday, Steers, & Porter（1979）の組織コミットメント質問票（Organizational Commitment Questionnaire, 略称 OCQ）や Allen & Meyer（1990）の3次元コミットメント尺度があり、近年は中国人労働者を対象とした Zhang, Ling, Zhang, & Xie（2015）の5次元尺度などもみられる。Allen & Meyer（1990）は、組織への情動的愛着、同一化、深い関与を表す情緒的コミットメント、離職に伴うコストの認知を反映する継続的コミットメント、組織に留まるべきだという義務感を表す規範的コミットメントの3次元を設定しており、本研究もこの3次元モデルに基づいて情緒的コミットメントをとりあげる。

3次元モデルのメタ分析を行った Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnytsky（2002）は、3つの下位次元で離職意思への抑制効果が、また情緒的コミットメントで常習的欠勤への抑制効果がみられたことを報告している。また、3つの下位次元が言語的嫌がらせなどの逸脱行動を抑制する（Demir, 2011）、情緒的コミットメントが組織市民行動を促進する（Guh, Lin, Fan & Yang, 2013）、情緒的コミットメントが組織内組織市民行動を、功利的（継続的）コミットメントが組織外組織市民行動を促進する（田中他, 1998）、存続的（継続的）コミットメントが社会的には不正だが組織の利得を増す行為を助長する（鈴木, 2007）、などの知見がある。このように、組織コミットメントの各次元で組織活動に関連する行動への促進効果がみられており、なかでも情緒的コミットメントが組織内でポジティブな行動を促進する効果が確認されている。

そこで本研究では、情緒的コミットメントが安全態度に及ぼす効果を検討し、職業的自尊心が持つ効果と比較することにより、職業的自尊心の性質を考察する。

情緒的コミットメントは安全態度および安全態度に影響を持つ業務推進意欲とどう関わるだろうか。情緒的コミットメントは組織に同一化し深く関与する態度であるため、その効果は組織存続を志向するものになるだろう。この点で職業価値の実現を志向する職業的自尊心の効果とは異なると考えられる。

組織は目的を実現することによって存続するため、情緒的コミットメントは組織目標の達成につながる要因に対して促進効果を持つと予測される。すなわち、業務推進意欲の技量工夫因子と作業予定厳守因子に促進効果を持つだろう。安全態度の個人行動重視因子に対

しては、質問項目にあげられた安全態度を形成する個人行動は業務を直接推進する行為ではないため、自分のエネルギーを担当業務の推進以外に費やすことを避け、抑制効果があるのではないか。システム重視因子に対しては、自分のエネルギーを費やすことなく作業安全が保たれることは業務推進に益するので、促進効果があるかもしれない。

以上より、情緒的コミットメントについて以下の仮説を設けた。

- (1)情緒的コミットメントが業務推進意欲の技量工夫因子を促進する。
- (2)情緒的コミットメントが作業予定厳守因子を促進する。
- (3)情緒的コミットメントが安全態度の個人行動重視因子を抑制する。
- (4)情緒的コミットメントが安全態度のシステム重視因子を促進する。

#### 4.1.3 仮説：拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル

研究2で検討する仮説モデルとして拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを設定した (Figure 4-1)。職業的自尊心-安全行動意思モデルに、職業的自尊心に効果を及ぼす要因として組織的公正と、また組織的公正から促進効果を受けて組織活動に寄与する行動を促進する要因として情緒的コミットメントとを関連付けた。情緒的コミットメントは業務推進意欲および安全態度に影響を及ぼすと想定した。

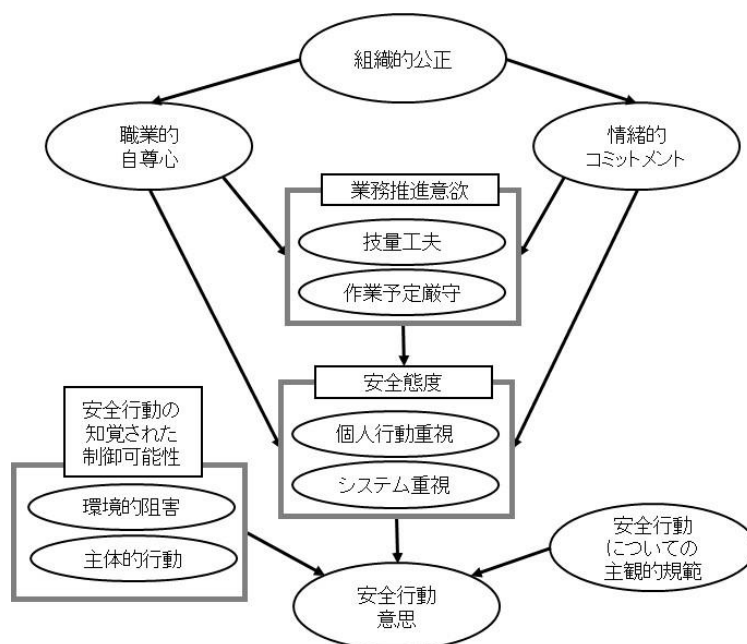


Figure 4-1. 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの概念図。

## 4.2 方法

### 4.2.1 回答者

2013年10月から2015年1月の間に、製造、医療、運輸、情報インフラの4業種4組織の各職場で個別に質問紙を配布し、回答者自身が封入した封筒を回収し、調査者が開封した。

研究2では、まず製造業データ（A群）で、研究1で開発した職業的自尊心-安全行動意思モデルが有効であることを確認した。研究1の問題点として、業務推進意欲の作業予定厳守因子の尺度としての信頼性が低いことが指摘されたため、業務推進意欲の観測項目に変更を加えたためである。A群（製造業）は製造業工場において2013年11月に調査を実施した。回答者の概要は、有効回答数407（配布数501，有効回答率81.2%），一般社員273名（69.8%），上長118名（30.2%），不明16名，平均年齢37.4歳（ $SD=11.5$ ，19歳—62歳），全員男性であった。

つづいて、4組織のサンプルデータを一括して、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを検討した。回答者全体の概要は、有効回答数1800（配布数2544，有効回答率70.8%），一般社員1341名（77.5%），上長389名（22.5%），不明70名，平均年齢38.5歳（ $SD=11.4$ ，18歳—66歳），性別は男性1143名（64.3%），女性635名（35.7%），不明23名であった。

### 4.2.2 質問紙の構成と分析に用いた観測項目

#### 質問紙の構成

質問項目は、職業的自尊心-安全行動意思モデルを構成する9要因および組織的公正、組織コミットメントを測定する項目であった。いずれの項目も、リッカート尺度5件法（1：まったくあてはまらない，2：あまりあてはまらない，3：どちらともいえない，4：ややあてはまる，5：よくあてはまる）で回答を求めた。デモグラフィック項目は、所属部署，職位，性別，年齢，勤務年数であった（付録4参考）。

## 分析に用いた観測項目

### 職業的自尊心-安全行動意思モデル要因

業務推進意欲の観測項目は、研究1で用いた項目では尺度としての信頼性が低かったために、研究1予備調査2で行った面接調査での発言をもとに、再度項目を検討し、24項目を質問紙に投入した (Table 4-1)。

Table 4-1 研究2で用いた業務推進意欲の観測項目

観測項目
新規項目
仕事を任されると、はりあいがある 本音を言えば、仕事は品質よりもスピードだ 仕事の手順や工程が、きちんと決まっている仕事が好きだ 自分の担当の作業予定が遅れて、仕事が増えるようなことは絶対にしたくない 仕事があまくいくように、工夫や裁量をするように心がけている
技量工夫因子の観測項目
2 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる 3 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る 4 作業手順に無駄な部分がないか、いつも気を配っている 5 仕事上の競争は人を鍛えると思う 8 同僚に負けたくない 12 常にどうすれば効率が良いかを考えている 19 数値で目に見える成果を上げたい 20 「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい 21 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える 22 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい 25 なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる
作業予定厳守因子の観測項目
1 生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う 6 仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない 13 少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ 14 工程（作業予定）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある 18 かなりの問題が生じていても、ライン（仕事の流れ）を止めることだけは避ける
研究1で尺度に採用されなかった観測項目 <sup>a</sup>
7 仕事を始めるときに、早く終わらせて帰りたいと思う 15 自分の担当の仕事では、絶対に品質上の問題を生じさせないつもりだ 16 どんな理由があるにせよ、担当工程（作業予定）を遅らせる人は問題社員だと思う
研究2で削除した観測項目
作業予定厳守因子の観測項目
9 仕事は決して遅らせてはいけない 17 納期（仕事の期限）を守ることがなによりも重要だ
研究1で尺度に採用されなかった観測項目
10 仕事は問題が起きないことがなにより重要だ 11 仕事で怪我をしたり、事故に巻き込まれたりすると、とても恥ずかしい 24 仕事では、結果に問題が生じてしまうのが最悪の状態だ 26 仕事上で失敗するととても恥ずかしい
a:同じ文意で文言を変更した項目を用いた。研究1で調査に用いられた文言は以下のとおりである。
7 問題なく仕事をこなして、早く家に帰りたい 15 品質を低下させてはならない 16 ほかの人の担当工程(作業予定)が遅れると、ダメなやつだと思う

職業的自尊心、安全態度、主観的規範、知覚された制御可能性、安全行動意思については、研究1で用いた尺度の観測項目を用いた。

研究1で用いた尺度の観測項目に対して要因ごとに因子数を1に指定して因子分析（主因子法）を行い、1因子構造を確認した（Table 4-2）。業務推進意欲は以下の手順で分析を行った。

技量工夫因子 内容的妥当性の観点から、他者との競争に関する2項目「仕事上の競争は人を鍛えると思う」「同僚に負けたくない」と、作業の遂行ではなく結果に関する項目「数値で目に見える成果を上げたい」を除いた11項目に対して因子分析を行った。

作業予定厳守因子 調査項目から共通性の低かった4項目を削除し、6項目を観測変数とした。

組織的公正 Colquitt（2001）の組織的公正尺度の分配的公正4項目（ $\alpha = .96$ ）、手続き的公正6項目（ $\alpha = .76$ ）、対人的公正5項目（ $\alpha = .91$ ）、情動的公正4項目（ $\alpha = .93$ ）を用いて測定した。手続き的公正の観測項目はColquitt（2001）では7項目であったが、本研究では因子分析において共通性と因子負荷量の小さかった項目「組織（会社・事業所・病院）のシステムや手続きでは、自分の給与や待遇に関する決定に対して、自分が影響を与えることはできない（逆転項目）」を削除した。本研究では4つの下位概念の測定尺度得点を観測変数とする組織的公正を潜在変数として扱った。

情緒的コミットメント Meyer, Allen, & Smith（1993）の組織コミットメント尺度の情緒的コミットメント6項目（ $\alpha = .87$ ）を用いて測定した。質問紙調査では継続的コミットメントと規範的コミットメントも測定したが、本研究では扱わなかった。



Table 4-2 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の要因の因子分析結果

	観察項目	因子負荷量	共通性
<b>職業的自尊心_13 (固有値 5.94 寄与率 41.33% <math>\alpha=.90</math>)</b>			
105r	わたしの職業には、自慢できるところがあまりない	.73	.54
110	わたしの職業は社会の発展に寄与している	.71	.50
109	わたしは自分の職業に誇りを持っている	.69	.48
112	わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない	.69	.48
101	わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	.69	.47
104r	わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	.68	.47
102	わたしの職業は、いろいろな良い特徴をもっている	.68	.46
111	わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している	.65	.42
107	だいたいにおいて、自分の職業に満足している	.64	.41
113	わたしの職業は人々の生活に欠かせない	.64	.41
108r	自分の職業は全くだめだと思ふことがある	.56	.31
103r	わたしは自分の職業に、引け目を感じるがよくある	.52	.27
106	わたしは自分の職業を肯定的にとらえている	.41	.17
<b>業務推進意欲</b>			
<b>技量工夫_11 (固有値 5.42 寄与率 44.30% <math>\alpha=.90</math>)</b>			
技18	それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える	.73	.53
技23	自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	.73	.53
技22	「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	.72	.53
技16	仕事を任せられると、はりあいがある	.71	.51
技06	仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	.68	.46
技03	新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	.68	.46
技02	なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	.64	.42
技20	仕事があまくいくように、工夫や裁量をするように心がけている	.64	.41
技05	常にどうすれば効率が良いかを考えている	.62	.38
技13	作業手順に無駄な部分がないか、いつも気を配っている	.57	.33
技08	自分の担当の仕事では、絶対に品質上の問題を生じさせないつもりだ	.56	.32
<b>作業予定厳守_6 (固有値 2.19 寄与率 24.42% <math>\alpha=.64</math>)</b>			
ス12	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	.66	.43
ス15	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	.52	.27
ス21	本音を言えば、仕事は質よりもスピードだ	.50	.25
ス07	作業スケジュール（工程）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	.46	.21
ス24	かなりの問題が生じていても、仕事の流れ（ライン）を止めることだけは避ける	.41	.17
ス17	生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う	.37	.13
<b>安全態度</b>			
<b>個人行動重視_9 (固有値 3.61 寄与率 32.74% <math>\alpha=.81</math>)</b>			
個15	職員はだれでも、自分の仕事の現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要がある	.67	.45
個21	職員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だ	.65	.42
個19	安全を確保する最初の一步は、自分の行動だ	.62	.39
個01r	指差し確認や声出し（指差し呼称）はもう古いと思う	.57	.32
個08r	皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしい	.56	.31
個11r	自信がある作業では、少々手順を省略しても大きなエラーや事故を起こすことはない	.55	.30
個24r	ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではない	.53	.28
個18	仕事を始める前に心身の状態をベストにするように心掛けている	.50	.25
個07r	自分は作業員・職員として、安全確保よりも業務に専念したい	.49	.24
<b>システム重視_5 (固有値 2.30 寄与率 32.61% <math>\alpha=.71</math>)</b>			
シ04	安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できる	.64	.41
シ02	事故の防止や回避のための設備や施設、システムが十分に整っていれば事故はなくなる	.61	.37
シ05	安全確保はそれに関する担当部署の職責だ	.57	.32
シ06	事故を防止・回避できるかどうかは、経営者や上司の行動次第だ	.52	.27
シ03	安全確保は職員個人より組織（会社・病院）の姿勢の問題だ	.51	.26
<b>主観的規範_5 (固有値 2.56 寄与率 40.35% <math>\alpha=.75</math>)</b>			
505r	わたしの職場では、事故やエラーを防ぐための行動や取り組みをしても評価されない	.81	.66
506	法律や会社の規則を守って仕事することで、職場の人から信頼してもらえる	.69	.48
501	わたしの職場では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	.65	.42
503	わたしの職場では、不安全行動に対して周囲の目はとても厳しい	.50	.25
507	事故やエラー防止のためにどのように行動すべきか、職場の中で明確なイメージが共有されている	.45	.21

注)  $n = 407$  (2013年製造業1社調査)。

Table 4-2 (承前) 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の要因の因子分析結果

	観察項目	因子負荷量 共通性	
知覚された制御可能性			
環境的阻害_4(固有値 2.36 寄与率 46.00% $\alpha=.77$ )			
c03r	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけ、人間的な余裕がないと感じる	.77	.60
c02r	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけ、時間的な余裕がないと感じる	.74	.55
c04r	明るさ、温度、通気・換気、騒音、作業のためのスペースが狭い、などの環境のために、安全のための行動がとりにくい	.60	.36
c05r	安全のための行動をしようとしても、それを行うための道具や設備が手元になかったり、すぐに使える状態にない	.58	.34
主体的行動_4(固有値 2.01 寄与率 34.20% $\alpha=.67$ )			
c07	他の人が安全に反する行動をとっているときに、それをやめさせたり注意したりすることができる	.68	.46
c08	わたしは常に安全のための行動をとることができる	.59	.35
c06	わたしにとって安全のための行動は通常業務の一部なので、負担を感じずに実行できる	.57	.32
c01r	職場で安全のための行動を常に行おうとしても、わたし自身にはそのための精神的な余裕がない	.49	.24
安全行動意思_9(固有値 3.90 寄与率 36.46% $\alpha=.83$ )			
607	仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる	.70	.49
603	仕事に取り掛かる前に決められた手順や安全上の注意点をチェックしている	.65	.43
609r	安全に関する教育・研修・講習会には、できれば参加したくない	.65	.42
601	安全規則や決められた手順などは必ず守っている	.63	.40
608	安全が確認できないときは作業を中断する	.61	.37
606	うっかりミスや思い込み、伝達エラーなどを防ぐために、具体的に工夫していることがある	.59	.35
604	過去に起きた事故・インシデントの事例を作業に反映させている	.58	.34
602r	大丈夫だと自信があるときには安全規則や決められた手順に従わないこともある	.51	.26
605r	多少危険をおかしても、作業スケジュールに間に合うように作業したり、させたりしている	.49	.24
組織的公正			
分配的公正(固有値 3.40 寄与率 80.07% $\alpha=.94$ )			
E303	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの組織(会社・事業所・病院)に対する貢献度に応じた公平・公正なものである	.93	.87
E302	わたしが得ている給与や待遇は、わたしがやった仕事に見合った妥当なものである	.90	.80
E304	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの業績や仕事の成果に応じた公平・公正なものである	.88	.78
E301	わたしが得ている給与や待遇は、わたしが仕事に注いだ努力に応じた公平・公正なものである	.87	.76
手続的公正_6(固有値 2.47 寄与率 29.77% $\alpha=.71$ )			
P311	評価や査定は、倫理的で道徳的な基準にそって行われている	.67	.45
P309r	組織(会社・事業所・病院)の評価や査定は、正確な情報に基づいていないと思うことがある	.56	.32
P308r	組織(会社・事業所・病院)のシステムや手続き自体が、年齢や性別、立場などによって平等ではないと感じる	.55	.30
P307	組織(会社・事業所・病院)のシステムや手続きは、誰に対しても一貫性を持って適用されている	.54	.29
P310	自分の給与や待遇に納得できないときは、組織(会社・事業所・病院)のシステムや手続きを使って申し立てをすることができる	.48	.23
P305	自分の給与や待遇などの決定に関して、わたし自身の意見や気持ちを伝える機会がある	.45	.20
対人的公正_5(固有値 3.50 寄与率 63.92% $\alpha=.88$ )			
IP313	わたしの上司は、わたしに誠実に接してくれる	.95	.91
IP314	わたしの上司は、わたしに対して人として敬意を払ってくれる	.89	.79
IP312	わたしに対する上司の態度はいいねいだ	.83	.69
IP316	わたしの上司は、率直に話してくれる	.73	.53
IP315r	わたしの上司は、わたしに対して不当な発言や批判をすることができる	.53	.28
情報的公正_4(固有値 3.24 寄与率 74.77% $\alpha=.92$ )			
IN318	仕事に関わる手順や手続きについて、わたしの上司は合理的な説明をしてくれる	.91	.83
IN317	わたしの上司は、仕事に関わる手順や手続きを十分に説明してくれる	.90	.80
IN319	わたしの上司はわたしに何かを伝えるとき、適切なタイミングで必要な情報を伝えてくれる	.87	.75
IN320	わたしの上司は、部下ひとりひとりの必要に合わせてコミュニケーションをとっている	.78	.61
情緒的コミットメント_6(固有値 3.28 寄与率 46.32% $\alpha=.82$ )			
A204r	今の組織(会社・事業所・病院)に愛着はない	.81	.66
A203r	今の組織(会社・事業所・病院)に強い所属意識はない	.77	.59
A201	自分の仕事生活の残りを今の組織(会社・事業所・病院)で過ごせたら、たいへん幸せだ	.70	.49
A205r	今の組織(会社・事業所・病院)に対して、わたしは家族の一員のように感じない	.70	.49
A206	この組織(会社・事業所・病院)はわたしにとって個人的に大きな意味がある	.56	.31
A202	わたしは、今の組織(会社・事業所・病院)の問題を自分自身の問題のように感じる	.49	.24

注)  $n = 407$  (2013年製造業1社調査)。

つづいて、各要因の確認的因子分析を構造方程式モデリングで行い、妥当な適合度が得られた (Table 4-3)。

Table 4-3 確認的因子分析の適合度

	項目数	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
職業的自尊心_13	13	72.62	45	.01	.97	.95	.99	.04
技量工夫_11	11	64.97	34	.00	.97	.95	.99	.05
作業予定厳守_6	6	14.31	8	.07	.99	.97	.98	.04
個人行動重視_9	9	28.19	19	.08	.99	.96	.99	.04
システム重視_5	5	1.83	3	.61	1.00	.99	.10	.00
主観的規範_5	5	12.67	4	.01	.99	.95	.98	.07
環境的阻害_4	4	2.05	1	.15	1.00	.98	1.00	.05
主体的行動_4	4	5.54	2	.06	.99	.97	.98	.07
安全行動意思_9	9	27.61	22	.19	.99	.97	1.00	.03
分配的公正_4	4	0.14	1	.71	1.00	1.00	1.00	.00
手続き的公正_6	6	9.87	5	.08	.99	.97	.99	.05
対人的公正_5	5	5.07	5	.41	1.00	.99	1.00	.01
情報の公正_4	4	1.32	1	.25	1.00	.98	1.00	.03
情緒的コミットメント_6	6	13.32	6	.04	.99	.96	.99	.06

注)  $n = 407$  (2013年製造業1社調査)。

以上の手続きにより、製造業 (A 群) において、研究 2 の質問紙調査で用いた観測項目にもとづく各要因の尺度の妥当性が確認された。

## 4.3 結果

観測変数の回答の平均値をその要因の得点とした。組織的公正は下位因子ごとの得点を算出した。相関係数の算出には要因得点を用いた。

### 4.3.1 職業的自尊心-安全行動意思モデルの妥当性：A群（製造業）

#### 要因間の相関関係

要因間の相関関係を検討した（Table 4-4）。仮説で効果が想定されている要因間に関係性が確認された。

Table 4-4 要因間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 職業的自尊心_13	3.50	0.59	—							
2 技量工夫_11	3.77	0.53	.48 **	—						
3 作業予定厳守_6	2.82	0.50	-.18 **	-.02	—					
4 個人行動重視_9	3.88	0.51	.44 **	.56 **	-.34 **	—				
5 システム重視_5	2.99	0.64	-.08	-.07	.19 **	-.22 **	—			
6 主観的規範_5	3.23	0.54	.43 **	.32 **	-.07	.28 **	.10 *	—		
7 環境的阻害_4	3.02	0.68	.24 **	.21 **	-.16 **	.19 **	-.01	.32 **	—	
8 主体的行動_4	3.45	0.51	.40 **	.49 **	-.25 **	.56 **	-.12 *	.30 **	.39 **	—
9 安全行動意思_9	3.19	0.44	.45 **	.53 **	-.24 **	.58 **	-.08	.43 **	.24 **	.61 **

注)  $n = 407$  (2013年製造業1社調査)。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

### 職業的自尊心-安全行動意思モデルの妥当性：A群（製造業）

構造方程式モデリングの結果、適合度  $GFI = .98$ ,  $AGFI = .92$ ,  $CFI = .98$ ,  $RMSEA = .07$  が得られた。これにより、修正した観測変数群を用いた職業的自尊心-安全行動意思モデルが、研究1と同様に、分析モデルとして有効であることが確認された。

#### 4.3.2. 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因間の相関関係（全体）

##### (1) 要因の測定尺度の信頼性

研究2の調査対象者全体における測定尺度の信頼性 $\alpha$ を算出した（Table 4-5）。作業予定厳守（ $\alpha = .65$ ）と安全態度システム重視因子（ $\alpha = .66$ ）が $\alpha < .70$ であり、信頼性が低かったが、分析に用いる許容範囲と判断した。

Table 4-5 各要因の尺度の信頼性

	$\alpha$
職業的自尊心_13	.91
技量工夫_11	.87
作業予定厳守_6	.65
個人行動重視_9	.81
システム重視_5	.66
主観的規範_5	.74
環境的阻害_4	.79
主体的行動_4	.70
安全行動意思_9	.82
分配的公正_4	.96
手続き的公正_6	.76
対人的公正_5	.91
情動的公正_4	.93
情緒的コミットメント_6	.87

注)  $N = 1800$ （2013年—2015年4社調査）。

(2) 要因間の相関関係

組織的公正の下位因子間の相関係数を求めたところ、相互に相関関係が認められた (Table 4-6)。よって、相関係数算出における組織的公正の得点は4下位因子得点の平均値を用いた。

Table 4-6 組織的公正の下位因子間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3
1 分配的公正_4	3.08	0.94	—		
2 手続き的公正_6	2.88	0.66	.58 **	—	
3 対人的公正_5	3.72	0.86	.35 **	.47 **	—
4 情報の公正_4	3.44	0.94	.35 **	.48 **	.75 **

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

\*\*  $p < .01$ 。

要因得点から要因間の相関関係を求めた (Table 4-7)。各要因間に仮説に相応する相関関係を確認した。しかしながら、情緒的コミットメントと作業予定厳守因子の間に関係性があることを想定していたが、2変量間の関係では有意な相関関係はみられなかった。また、外生変数である組織的公正と安全行動についての主観的規範、組織的公正と環境的阻害因子の間に相関関係がみられた。

Table 4-7 要因間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 組織的公正 (合成)_4	3.28	0.67	—									
2 情緒的コミットメント_6	3.25	0.82	.47 **	—								
3 職業的自尊心_13	3.81	0.66	.37 **	.52 **	—							
4 技量工夫_11	3.77	0.54	.27 **	.45 **	.45 **	—						
5 作業予定厳守_6	2.69	0.55	-.09 **	-.04	-.16 **	-.01	—					
6 個人行動重視_9	4.00	0.51	.28 **	.32 **	.44 **	.51 **	-.38 **	—				
7 システム重視_5	2.79	0.64	-.09 **	-.06 **	-.12 **	-.06 *	.24 **	-.23 **	—			
8 主観的規範_5	3.44	0.59	.47 **	.36 **	.43 **	.34 **	-.10 **	.40 **	-.02	—		
9 環境的阻害_4	3.06	0.76	.37 **	.27 **	.23 **	.14 **	-.15 **	.23 **	-.10 **	.26 **	—	
10 主体的行動_4	3.46	0.60	.30 **	.40 **	.41 **	.49 **	-.18 **	.53 **	-.12 **	.44 **	.42 **	—
11 安全行動意思_9	3.29	0.47	.28 **	.35 **	.44 **	.51 **	-.28 **	.62 **	-.08 **	.51 **	.23 **	.64 **

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ 。

### 4.3.3 職業的自尊心と情緒的コミットメントが安全態度に与える効果

職業的自尊心と情緒的コミットメントが安全態度に与える効果を検討した。職業的自尊心が業務推進意欲の技量工夫因子、作業予定厳守因子、安全態度の個人行動重視因子、システム重視因子に与える効果、情緒的コミットメントが同様に与える効果、および業務推進意欲の技量工夫因子と作業予定厳守因子がそれぞれ安全態度の個人行動重視因子とシステム重視因子に与える効果を仮定し、構造方程式モデリングによって分析を行った（分析モデルは飽和モデルであった）。得られた標準化解を Figure 4-2 に示した。

職業的自尊心は技量工夫因子を促進し ( $\beta = .30, p < .001$ )、作業予定厳守因子を抑制していた ( $\beta = -.27$ )。また安全態度の個人行動重視因子を直接促進していた ( $\beta = .14, p < .001$ )。情緒的コミットメントは技量工夫因子を促進し ( $\beta = .35, p < .001$ )、作業予定厳守因子も促進していた ( $\beta = .11, p < .001$ )。

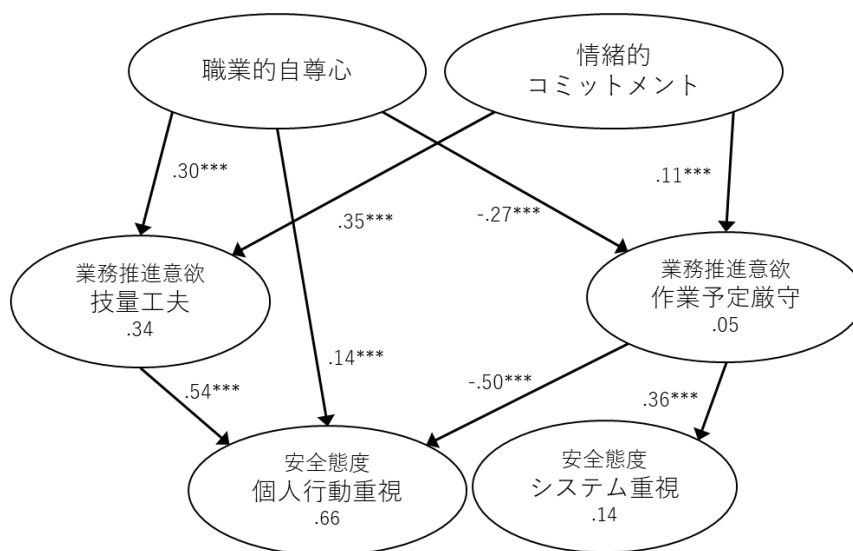


Figure 4-2. 職業的自尊心と情緒的コミットメントが安全態度に与える効果（標準化解，2013年—2015年， $N = 1800$ ）。

注) 図では、有意なパスのみを記した。潜在変数名の下に記したのは $R^2$ である。 $R^2$ はすべて1%水準で有意であった。外生変数間、誤差変数間の共変関係はTable 4-8に記した。  
\*\*\*  $p < .001$ 。

Table 4-8 職業的自尊心と情緒的コミットメントのモデルの要因間の共変関係

			相関係数
職業的自尊心	<-->	情緒的コミットメント	.59 ***
作業予定厳守の誤差変数	<-->	技量工夫の誤差変数	.10 **
システム重視の誤差変数	<-->	個人行動重視の誤差変数	-.14 **

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ 。

得られたパス係数を用い、職業的自尊心と情緒的コミットメントそれぞれについて、安全態度に与える直接効果と間接効果を合算して総合効果を算出した (Table 4-9, Table 4-10)。パス係数の有意水準が 10%未満の場合は、効果をゼロとして算出した。

個人行動重視因子への効果 職業的自尊心は業務推進意欲の作業予定厳守因子を抑制しており、作業予定厳守因子がもつ安全態度の個人行動重視因子を抑制する効果を打ち消すことができる。そのために個人行動重視因子に対して大きな総合的な効果を持っていた (総合効果 .44)。情緒的コミットメントは業務推進意欲の技量工夫因子を促進する効果は大きいですが、作業予定厳守因子も促進するために、個人行動重視因子に対する総合効果は相対的に小さなものとなった (総合効果 .13)。

システム重視因子への効果 職業的自尊心と業務推進意欲の技量工夫因子は安全態度のシステム重視因子に直接効果を持っていなかった。職業的自尊心は作業予定厳守因子を抑制しており、作業予定厳守がシステム重視因子を促進していたために、総合的にはシステム重視因子に抑制効果を及ぼしていた (総合効果 -.10)。情緒的コミットメントも安全態度のシステム重視因子に効果を持っていなかった。しかし、作業予定厳守因子を促進していたので、総合的には小さな促進効果になった (総合効果 .04)。



Table 4-9 職業的自尊心と情緒的コミットメントが業務推進意欲と安全態度に与える直接効果

影響を受ける要因		パス係数
職業的自尊心の効果		
業務推進意欲	技量工夫	.30 ***
	作業予定厳守	-.30 ***
安全態度	個人行動重視	.14 ***
	システム重視	-.05
組織コミットメントの効果		
業務推進意欲	技量工夫	.35 ***
	作業予定厳守	.11 **
安全態度	個人行動重視	-.01
	システム重視	-.01
業務推進意欲	技量工夫の効果	
安全態度	個人行動重視	.54 ***
	システム重視	-.05
業務推進意欲	作業予定厳守の効果	
安全態度	個人行動重視	-.50 ***
	システム重視	.36 ***

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

\*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

Table 4-10 職業的自尊心と情緒的コミットメントが安全態度に与える総合効果

職業的自尊心が安全態度 個人行動重視に与える効果		
直接効果		.14
間接効果	技量工夫を媒介とする効果	.16
	作業予定厳守を媒介とする効果	.14
総合効果		.44
職業的自尊心が安全態度 システム重視に与える効果		
直接効果		.00
間接効果	技量工夫を媒介とする効果	.00
	作業予定厳守を媒介とする効果	-.10
総合効果		-.10
情緒的コミットメントが安全態度 個人行動重視に与える効果		
直接効果		.00
間接効果	技量工夫を媒介とする効果	.19
	作業予定厳守を媒介とする効果	-.06
総合効果		.13
情緒的コミットメントが安全態度 システム重視に与える効果		
直接効果		.00
間接効果	技量工夫を媒介とする効果	.00
	作業予定厳守を媒介とする効果	.04
総合効果		.04

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

#### 4.3.4 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの分析

##### 分析モデルの作成

###### (1)要因の効果

組織的公正 組織的公正は職業的自尊心と情緒的コミットメントに効果を与えると仮定した。

情緒的コミットメント 情緒的コミットメントと各要因間に職業的自尊心と各要因間に見られたのと同様の関係性を仮定した。

###### (2)外生変数間の共変関係と効果

###### 組織的公正と知覚された制御可能性の環境的阻害因子

外生変数である組織的公正と環境的阻害因子の間に相関関係 ( $r = .37, p < .01$ ) が見られたため、共変関係を設定した。組織が自分および従業員に公正であるという認知と職場環境が安全行動に支援的であるという認知が相関するという仮定を妥当と判断した。

組織的公正と主観的規範 外生変数である組織的公正と主観的規範の間に相関関係 ( $r = .47, p < .01$ ) が見られた。自分および従業員に公正であるという組織認知が職場の規範的側面についての認知に促進効果を持つという仮定を妥当と判断し、効果のパスを設定した。

###### (3)観測変数間の共変関係

組織的公正の観測変数のうち、分配的公正と手続き的公正は認知の対象が所属組織であり、対人的公正と情動的公正は認知の対象が直属の上長である。そのために、それぞれの対共変関係がみられることが想定される。よって、分析モデルに共変関係を設定した。

##### 構造方程式モデリングの結果

分析モデルは妥当な適合度が得られた ( $GFI = .96, AGFI = .92, CFI = .95, RMSEA = .07$ )。得られた標準化解を Figure 4-3 に示した。

要因間の効果の要約は以下のとおりだった。

(1)職業的自尊心は安全態度の個人行動重視因子に対して、直接的な促進効果 ( $\beta = .15, p < .001$ ) と、業務推進意欲の技量工夫因子への促進効果 ( $\beta = .31, p < .001$ ) を介した間接的促進効果、業務推進意欲の作業予定厳守因子への抑制効果 ( $\beta = -.27, p < .001$ ) を介した間接的促進効果を持っていた。

- (2)安全態度の個人行動重視因子は安全行動意思に対して、直接的な促進効果 ( $\beta = .46, p < .001$ ) と知覚された制御可能性の主体的行動因子への促進効果 ( $\beta = .64, p < .001$ ) を介した間接的促進効果を持っていた。
- (3)職場で安全行動が評価されるという主観的規範に対して職業的自尊心が促進効果を持っていた ( $\beta = .28, p < .001$ )。主観的規範は安全行動意思を促進していた ( $\beta = .15, p < .001$ )。
- (1) (2) (3) により職業的自尊心が安全行動意思を促進することが確認された。
- (4)組織的公正は職業的自尊心、情緒的コミットメント、および主観的規範を促進していた (それぞれ、 $\beta = .45, p < .001$ ,  $\beta = .59, p < .001$ ,  $\beta = .52, p < .001$ )。組織的公正が与える効果は、情緒的コミットメントに対する方が職業的自尊心に対するよりも大きかった。
- (5)知覚された制御可能性では、環境的阻害因子が主体的行動因子を抑制していた ( $\beta = .37, p < .001$ 。本研究では、環境的阻害因子は阻害しない場合に高得点になるように設定してある)。
- (6)安全態度システム重視因子に対して、業務推進意欲の作業予定厳守因子が促進効果を持っていた ( $\beta = .34, p < .001$ )。安全態度システム重視因子から安全行動意思に促進効果がみられた ( $\beta = .13, p < .001$ )。
- (7)安全行動意思に対する職業的自尊心、情緒的コミットメント、組織的公正の総合効果を、仮説モデルの各要因間の効果に基づいて算出した。職業的自尊心の総合効果 .40、情緒的コミットメントの総合効果 .12、組織的公正の総合効果 .37であった。

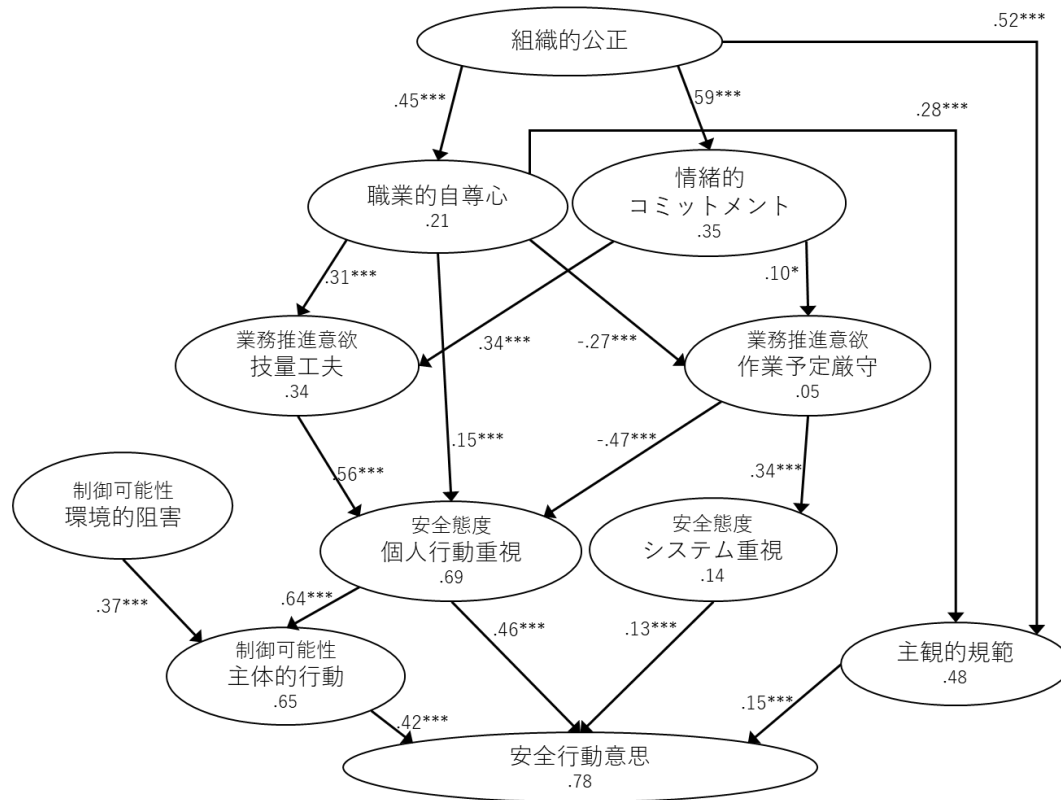


Figure 4-3 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの構造方程式モデリングの結果 (標準化解, 2013年—2015年,  $N = 1800$ )。

注) GFI = .96., AGFI = .92., CFI = .95., RMSEA = .07。

図では, 有意なパスのみを記した。

潜在変数名の下に記したのは $R^2$ である。 $R^2$ はすべて1%水準で有意であった。

外生変数間, 誤差変数間の共変関係はTable 4-11に記した。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

Table 4-11 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因間の共変関係

		相関係数
職業的自尊心の誤差変数	<--> 環境的阻害	.04 †
環境的阻害	<--> 組織的公正	.53 ***
作業予定厳守の誤差変数	<--> 技量工夫の誤差変数	.10 **
システム重視の誤差変数	<--> 個人行動重視の誤差変数	-.15 **
情緒的コミットメントの誤差変数	<--> 職業的自尊心の誤差変数	.44 ***
主観的規範の誤差変数	<--> 個人行動重視の誤差変数	.40 ***
個人行動重視の誤差変数	<--> 環境的阻害	.07 †
システム重視の誤差変数	<--> 主観的規範の誤差変数	.12 **
システム重視の誤差変数	<--> 主体的行動の誤差変数	.11 *
システム重視の誤差変数	<--> 環境的阻害	-.06 †
主観的規範の誤差変数	<--> 主体的行動の誤差変数	.34 ***
主観的規範の誤差変数	<--> 環境的阻害	-.03
手続き的公正の誤差変数	<--> 分配的公正の誤差変数	.22 ***
対人的公正の誤差変数	<--> 情動的公正の誤差変数	.60 ***

注)  $N = 1800$  (2013年—2015年4社調査)。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

## 4.4 考 察

本研究では、作業者の職業的自尊心がその人の安全行動をとる意思を支えるという職業的自尊心-安全行動意思モデルに組織的公正と情緒的コミットメントが及ぼす効果を加えた拡大版モデルを検討し、有効性が確認された。

組織的公正が職業的自尊心と情緒的コミットメントを促進する効果が検証された。また、組織的公正は安全行動に関する主観的規範を支えていた。

業務推進意欲の技量工夫因子に対して、職業的自尊心と情緒的コミットメントの両方が促進効果を示した。一方、職業的自尊心が業務推進意欲の作業予定厳守因子を抑制していたのに対し、情緒的コミットメントから促進効果が見られた。作業予定厳守因子は安全態度の個人行動重視因子を抑制する効果があるために、安全行動の阻害要因になりうる。

### 4.4.1 仮説およびモデルの検証

#### 組織的公正から職業的自尊心に対する促進効果

構造方程式モデリングの結果から、組織的公正が職業的自尊心を促進する効果が検証された。職業的自尊心に対する促進効果については、組織的公正の認知は「所属組織が公正さという社会的価値を実現している」という認知を生じさせ、所属集団についての自尊心が生成される。本研究の対象者がすべて組織成員であったことから、所属集団についての自尊心を中核として自分の職業全般に対する自尊心を持ったと考察される。

組織的公正が情緒的コミットメントを促進する効果も確認された。情緒的コミットメントへの促進効果については、組織的公正の認知はその組織に所属していることの心理的利益と一致することから、組織への愛着や一体化が促進されることは了解される。情緒的コミットメントに比べて職業的自尊心への効果が小さかったことは、組織的公正が職業的自尊心に対して部分的促進効果をもつという仮説を支持していると考えられる。

#### 職業的自尊心と情緒的コミットメントの関連

職業的自尊心と情緒的コミットメントには、組織的公正の影響を制御しても相関関係がみられた。職業的自尊心が職業の主観的な価値認知であるのに対し、情緒的コミットメント

は組織に対しての情動的なつながりである。対象は職業と所属組織というように異なるが、同じ仕事環境に対する肯定的な感情を伴う概念であることから、相関関係が見られたと考えられる。

### 職業的自尊心および情緒的コミットメントから業務推進意欲と安全態度に対する効果

構造方程式モデリングの結果から、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検証された。情緒的コミットメントでは、技量工夫因子と作業予定厳守因子への促進効果が見られた。安全態度の個人行動重視因子に対する総合効果をみると、職業的自尊心が強く促進し、情緒的コミットメントは弱く促進していた。効果の様相には、業務推進意欲に対する効果、安全態度に対する直接効果、業務推進意欲から安全態度への効果、およびそれらの合算である総合効果があるので、それぞれについて検討する。また、職業的自尊心と情緒的コミットメントが安全行動意思に及ぼす影響についても考察する。

業務推進意欲に対する効果 なぜ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するのか。職業的自尊心が高い場合は、職業的自尊心の源である職業価値をより実現したいと動機づけられる。なぜならば、自己についての自尊心と同じく、自らの職業についての自尊心が高い状態は快であり、作業者は快方向に志向性を持つ。職業的自尊心が高い状態は職業価値に自覚的であることを内包し、職業価値の自覚は高いレベルでの職業価値実現を促すからである。職業価値の実現にあたって技量工夫意欲が刺激される理由は、技量工夫の対象が仕事そのものであることにありと考えられる。作業予定厳守因子の場合は、それによって実現される価値は仕事そのものではなく、仕事の進行である。組織にとっては重要な価値だが、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価値の実現を阻害する要素ととらえることができる。その場合に職業的自尊心による抑制効果が働くことは了解できよう。業務推進意欲の作業予定厳守因子を抑制する効果は職業的自尊心の重要な特徴である。

また自律性の観点から考察すると、技量工夫因子は自律性が高い動機づけである（研究1）。Deci & Ryan (1995) は自己についての自尊心について、自律性の充足が自尊心の獲得につながるとしており、自律的な業務達成努力は自己についての自尊心を高めると考えられる。一方、作業予定は外部から与えられる拘束性の強い要素であるために、作業予定厳守因子は本質的に作業者の自己決定に依拠せず、自律性が低い外発的動機づけと考えられる。

観測項目「本音を言えば、仕事は質よりスピードだ」が示すように、作業予定厳守因子は仕事の質や過程への軽視を含んでいることから、自律性の充足を阻害し、ひいては自己についての自尊心の獲得を妨げることが考えられる。これら自己についての自尊心に基づいて考察される現象が本研究において職業的自尊心の効果としてみられたことは、自己についての自尊心と職業的自尊心の関連を示唆していると思われる。

一方、組織への同一化と関与を示す情緒的コミットメントは、組織の存続と目的遂行を是とする態度を内包している。業務遂行において技量工夫をすることは組織の目的遂行に沿うものであり、情緒的コミットメントが高い場合に技量工夫意欲は促進される。また、情緒的コミットメントは作業予定厳守因子に促進効果が見られたが、作業者が作業予定厳守を優先する仕事のやり方を組織の目的達成の手段と受け止めているならば、促進効果がみられることは妥当と思われる。

安全態度に対する直接効果 安全態度の2つの要因に対する直接効果は、職業的自尊心が個人行動重視因子を促進する効果のみがみられた。情緒的コミットメントが個人行動重視因子を抑制し、システム重視因子を促進するという仮説は支持されなかった。

安全態度の個人行動重視因子の観測項目群は産業現場で望ましいと考えられる作業者の態度を表しており、回答の平均は高得点であった。職業的自尊心が個人行動重視因子に対して促進効果を持っていたという結果は、作業者が自分自身の認知・行動を安全に配慮したものにすることが職業価値の実現に沿っていたためと考えられる。一方、情緒的コミットメントは個人行動重視因子に影響を及ぼさなかった。組織への愛着や同一化が自分の安全態度を良好にすることと結びつかないという結果からは、作業者が受け取っている組織の価値観すなわち組織文化において安全態度が推奨されていない可能性が考えられる。この点は、組織文化の測定とともに検討することが必要だろう。

安全態度のシステム重視因子は、「安全管理の主体は組織・上司・設備やシステムにある」という態度であり、回答の平均得点はほぼ中庸であった。職業的自尊心と情緒的コミットメントはともに安全態度システム重視因子に影響を及ぼしていなかった。安全が組織システムによって担保されるとする態度は、システムへの信頼ないし責任の委託に基づいており、職業価値や組織への愛着から直接に促進されていないことは了解できよう。

業務推進意欲から安全態度への効果 業務推進意欲から安全態度への効果は顕著であった。業務推進意欲の技量工夫因子は安全態度の個人行動重視因子のみを強く促進し、システム

重視因子には影響がなかった。作業予定厳守因子は個人行動重視因子を強く抑制し、システム重視因子を促進していた。

技量工夫因子は自律的な動機づけであり、同じく個人の自律的な態度である個人行動重視因子と強く結びついていた。この結果は、自律性という観点において業務推進と安全態度という異なる要因が一人の作業員の中で協同しうることを示唆していると考えてよいだろう。他律的な動機づけである作業予定厳守因子は作業予定を優先させる態度を含むが、これを全うするためには作業予定厳守に関わらない自己投資は少ないほど望ましい。よって、作業予定厳守因子が個人行動重視因子を強く抑制し、システム重視因子を強く促進したという結果は了解できる。

安全態度に対する総合効果 安全態度の個人行動重視因子に対する総合効果をみると、職業的自尊心は強い促進効果を与えており、情緒的コミットメントは弱い促進効果を与えていた。これは、両要因が業務推進意欲の技量工夫因子に対してはともに促進効果を持っていた一方で、作業予定厳守因子に対しては職業的自尊心が抑制し、情緒的コミットメントが促進するという異なる効果を持っていたためである。

職業的自尊心と情緒的コミットメントは、一人の作業員の中で心理的な意味が異なっていた。この結果は、職業的自尊心の性質を示唆している。すなわち、職業的自尊心はその職業や仕事の社会的価値という組織目的以外の基盤をもっているために、作業員の態度や行動を内的な価値基準に従う方向に、あるいは自律性の充足を求める方向に向かわせる。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、と考えられる。

安全行動意思に及ぼす影響 安全態度の個人行動重視因子が安全行動意思に対する促進効果は強く、システム重視因子の促進効果は弱かった。これは自律性の高い意欲に支えられた態度が行動意思に結びつきやすいためと考えられる。また知覚された制御可能性の主体的行動因子を介した間接効果の有無を考えると、「安全管理の主体は自分自身だ」と思う個人行動重視態度をもつ作業員では「自分は安全行動がとれる」と思う制御可能性の主体的行動因子が高まっていたが、「安全管理の主体はシステムや組織だ」という態度は「自分は安全行動がとれる」という認知と関わらなかった。これは、自分の外界への働きかけの能力を知覚するには、まずその力を発揮する場面に意識が向けられなければならないためと考えられる。主体的行動因子は行動計画理論から想定されたように安全行動意思を高めていた。



安全行動意思の生成に重要な安全態度の個人行動重視因子を業務推進意欲の作業予定厳守因子が強く抑制していたことから、作業予定厳守因子を適切に抑制することが安全行動の促進に寄与すると考えられる。この点で、職業的自尊心は安全行動を促進する有効な要因である。

#### 組織的公正と職業的自尊心から主観的規範に対する促進効果

主観的規範とは知覚された社会的圧力であり、他者の規範的期待についての信念とその期待に応じようという動機づけに基づいている (Ajzen, 2002)。本研究では、安全行動が職場で期待され支持されているという認知の程度を尋ねた。

組織的公正と主観的規範はともに職場のあり方についての認知であり、組織的公正が主観的規範に強い促進効果を及ぼしていたことは、組織的公正の認知が主観的規範を認知する構えをもたらしている可能性を窺わせた。すなわち、組織のシステムや上司の言動が公正であると感じている作業者は、安全行動を奨励する組織内メッセージを感知しやすい、あるいは真剣に受け止める用意ができるのではないだろうか。組織的公正が知覚されない職場では、組織が安全に関するメッセージを示しても、作業者はそれを職場の規範であると認知しにくい可能性が考えられる。

職業的自尊心については、職業価値が認知され価値実現に意識が向けられることにより、職場で示されている規範の認知が促進されると考えられる。

#### 4.4.2 本研究が描く作業画像

この研究で描かれた作業画像は以下のようなものであった。

働く組織が作業者の分配的、手続き的公正を担保し、自分の上司が作業者としての自分を対人的にも情動的にも適切な配慮を持って誠実に扱っていると感じるとき、作業者は自分の仕事に価値があり社会的な役割を担っていると感じ、また組織に愛着を持ち留まりたいと願う。安全な行動を支援する職場環境であることも、組織の公正さの知覚と関連するだろう。

仕事に誇りを感じている作業者も組織に愛着をもち留まりたいと願う作業者も、ともに仕事上の達成や技術向上、効率のための工夫にやる気がある。一方で、仕事に誇りを持つ作業者は作業予定厳守のためだからといって不安全行動をとりたくないが、組織に愛着があ

り留まりたい作業員では作業予定を優先し、安全行動が確保できなくても仕事を遅らせてはならないと考える傾向がみられる。

職場安全には作業員個人の行動が支える側面と安全管理システムが支える側面があるが、仕事で技量工夫を目指す作業員は自分自身の行動が職場の安全を支えると考えている。作業予定厳守の意欲が高い作業員は、安全は管理システムによって守られるべきものであり、自分はできれば業務に専念したいと考える。2つの側面はどちらも実際に安全行動をとる意思につながるが、その影響は自分の行動が職場安全を支えるという信念を持っているほうがより強い。

作業員が自分の職場や上司が自分や作業員全般を公正に扱っていると感じると、また自分の仕事が社会的価値を担っていると感じると、安全についての規範に敏感になる。安全に配慮した行動が職場で支持されていると理解し、その行動を取ろうと思う。

安全行動をとることを妨げる環境では、作業員は「私は安全行動がとれる」とは思いにくい。また、自分の行動が職場安全を支えるという信念があるほうが、「私は安全行動がとれる」という制御可能性を感じやすい。「私は安全行動がとれる」と思える時に、実際に安全行動を取ろうという気持ちが生まれる。

作業員が、自分自身の行動が職場の安全を支えるという信念、「私は安全行動がとれる」という知覚、および安全に配慮した行動が職場で支持されているという信念を手にしたとき、安全行動をとる意思を持つ。

自分の職業の社会的な存在価値に基づいて仕事に誇りを持つ作業員は、業務と安全行動に自律性と主体性をもって望んでいると考察される。

#### 4.4.3 現実的含意：安全対策としての組織的公正

組織的公正が職業的自尊心を高めていたことは、自尊心という外部から直接介入することが難しい個人の内的過程に働きかける方策として、組織的公正を高めることが有効だという示唆を与える。また、作業員が組織的公正を知覚することが職場の安全行動に関する主観的規範を強く促していたことも注目に値する。主観的規範が安全行動意思を促進する効果も有意であった。本研究で測定された組織的公正とは、組織のシステムやポリシー、また上司の言動に対して作業員が公平・公正と感じる知覚である。産業組織の安全対策の新たな視点として、作業員の組織的公正知覚を促進する介入を検討することができよう。

#### 4.4.4 研究2の限界と課題

組織的公正が職業的自尊心を促進していたという結果は、組織的公正が職業と組織のリンクになる可能性を示唆している。一方で、組織的公正が職業的自尊心を促進する効果が情緒的コミットメントに対する効果よりも弱かったという結果は、職業的自尊心に対する促進効果が部分的であったと解釈でき、「職業的自尊心の独自の性質の基盤が、職業的自尊心の対象が職業であって組織を主たる対象としていないことにある」という本研究の主張と一致する。組織的公正が職業に対する態度に影響を与えたということが、作業者が組織への認知と感情と職業への認知と感情を分化していないためであるならば、職種によって効果の大きさに違いが生じるだろう。すなわち、職業と組織内業務の区分がしがたい作業者に比べて、専門性の高い職種の作業者では、組織的公正から職業的自尊心への影響が小さいと予想される。さらに、職業と組織内業務の区分がされやすい業種でも、組織的公正が職業的自尊心を促進することが確認されたならば、その機序について検討することが必要である。



## 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<sup>†</sup>

#### 【5 章 研究 3 の梗概】

職業的自尊心の効果を安全対策に応用していくためには、業種汎用的に分析するとともに、個別集団の状況を記述できる分析モデルが求められる。研究 3 では、4 業種 4 組織のデータを用いて、構造方程式モデリングを行った（製造業（ $n = 407$ ）、病院（ $n = 791$ ）、運輸業（ $n = 362$ ）、情報インフラ業（ $n = 240$ ））。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いて、配置不変性の仮定の下で多母集団同時分析を行うことの妥当性が検証された、

組織ごとの要因間の効果では、職業的自尊心の特性である「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」が共通して認められた。違いがみられたのは個人要因である職業的自尊心と組織要因である組織的公正の効果の大きさだった。製造業と情報インフラ業では組織的公正の影響、つまり職業的自尊心と主観的規範への促進効果および安全行動意思に対する総合効果が大きく、また主観的規範が安全行動意思を促進していた。一方、病院と運輸業でみられたのは、職業的自尊心が安全行動意思を促進する総合効果が大きい、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技量工夫因子に対する促進効果が小さいなどであり、組織と作業者の結びつきが比較的弱いことがうがわれた。各組織の要因間の効果の大きさと、職務の専門性、作業者の裁量割合、作業のタイミングがクリティカルであるかどうか、といった業務特性との関連が推測された。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いて、各組織の業務特性に配慮した分析、解釈、安全対策提案を行う可能性が示唆された。

<sup>†</sup>：研究 3 は、大谷華・芳賀繁（印刷中）を再分析したものである。

## 5.1 研究3の目的

作業者が生産圧力と安全高度遂行の葛藤を抱えるなかであえて安全行動を取り続ける要因として、研究1は製造業サンプルを用いて、個人の心理的要因である職業的自尊心が安全行動を促進していることを検証した。研究2は多業種混成のサンプルを用いて、個人の職業的自尊心を支援する産業組織側の要因として組織的公正が有効であることを示した。

研究3の目的は、研究2で用いたサンプルを業種の異なる組織別に編集し、職業的自尊心-安全行動意思モデルおよび組織的公正と情緒的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、多業種に共通する安全行動の要因モデルとして適用することの妥当性を検証することである。これにより、汎用的に産業組織で職業的自尊心および組織的公正が安全行動に与える効果を検討することが可能になると考えられる。また、共通モデルを用いて分析することにより、業種に共通してみられる要因間関係と業種あるいは組織に固有の関係について検討できるだろう。

### 5.1.1 業種汎用性のある安全行動の要因モデル

わが国では、1972年に作業者の安全衛生上の義務を事業者が担うと法制化がなされて以降、安全技術の開発、作業環境や管理システムに対する安全の視点での見直し、事業者・作業員への啓蒙活動などが展開され、産業安全が推進されてきた。産業界の努力の成果として、たとえば、現在では産業災害死傷者数が1970年代に比して3分の1まで激減した（中央労働災害防止協会，2017）。また、安全行動は労働災害にとどまらず、医療、交通、プラント等の産業活動の品質保証にとっても必須であり、生産活動の効率化とともに安全への取り組みがなされてきた。産業事故率の低下はその証左であろう。しかしなお、労働災害を根絶するには至っておらず、また海外においても同様の状況がみられる（Hofmann, Burke & Zohar, 2017; Jeffries, 2011）。

安全推進活動は、すべての業界、業種において停滞しているわけではない。近年の労働災害発生件数の推移をみると、製造業、建築業では減少傾向、運輸交通業、貨物取扱業では横ばいあるいは微増、航空業、陸上貨物、社会福祉施設などは増加率が高い（中央労働災害防止協会，2017）。こうした違いは、安全への取り組みの強度が個々の組織や業界によって異

なっていることも原因であろうが、現行の安全対策の効果が業態により異なる可能性も検討の余地がある。

業態に応じて、組織で生起する事態に関連する要因間の影響に違いが生じると考えることは難くない。たとえば、酒井（2004）は、我が国の労働災害の減少率が1980年代以降に鈍っていることの原因について、産業構造の変化を指摘し、「サービス業、とりわけ医療や福祉、さらに教育などのヒューマンケアワークあるいはヒューマンサービスに関する仕事の特性ならびに働き方や労働環境などは、製造業におけるそれとは明らかに異なる」（p.156）と述べている。また、Hofmann et.al.（2017）は、「個々の組織は、ローカルな標準や規則を持ち、幅広いプロセス管理およびリスク管理を行っている。...これまでに得られた組織安全の知見を、個々の組織にどの程度まで適用できるかを探索することが必要である」（p.384）としている。

個々の組織の安全状況を記述し分析する際の枠組みとして用いる分析モデルが業種汎用性を持つことは、分析ツールとしてだけでなく安全対策提案ツールとしての有効性を担保するものである。

### 5.1.2 仮説

本研究の仮説は以下の2点である。

- (1) 職業的自尊心-安全行動意思モデルは異なる産業組織の分析に用いることができる（要因の配置不変性をもつ）。
- (2) 組織的公正と情緒的コミットメントを含む拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルもまた異なる産業組織の分析に用いることができる（要因の配置不変性をもつ）。

なお、各サンプル群はそれぞれの業種代表性を担保されたものではないので、本研究の分析対象は組織と考える。

## 5.2 方法

### 5.2.1. 回答者

研究3で用いるデータは、研究2で用いたデータを回答者の所属組織により分割したものである。2013年10月から2015年1月の間に、4業種4組織の各職場で個別に質問紙を配布し、回答者自身が封入した封筒を回収し、調査者が開封した。

4組織全体の回答者の概要は、有効回答数1800（配布数2544、有効回答率70.8%）、一般社員1341名（77.5%）、上長389名（22.5%）、不明70名、平均年齢38.5歳（ $SD = 11.4$ 、18歳—66歳）、性別は男性1143名（64.3%）、女性634名（35.7%）、不明23名であった。

A群（製造業） 製造業工場において、2013年11月に調査を実施した。有効回答数407（配布数501、有効回答率81.2%）、一般社員273名（69.8%）、上長118名（30.2%）、不明16名、平均年齢37.4歳（ $SD = 11.5$ 、19歳—62歳）、全員男性であった。

B群（病院） 病院において、2014年11月に調査を実施した。有効回答数791（配布数1169、有効回答率67.7%）、一般職員629名（83.2%）、上長127名（16.8%）、その他・不明35名、平均年齢36.8歳（ $SD = 10.9$ 、18歳—65歳）、性別は男性192名（24.6%）、女性587名（75.4%）であった。

C群（運輸業） 運輸業において、2014年12月に調査を実施した。有効回答数362（配布数608、有効回答率59.5%）、一般社員285名（81.4%）、上長65名（18.6%）、不明12名、平均年齢43.5歳（ $SD = 11.7$ 、22歳—66歳）、性別は男性324名（91.0%）、女性32名（9.0%）、不明6名であった。

D群（情報インフラ業） 情報インフラ業において、2015年1月に調査を実施した。有効回答数240（配布数266、有効回答率90.2%）、一般社員154名（66.1%）、上長79名（33.9%）、不明7名、平均年齢38.4歳（ $SD = 10.6$ 、22歳—65歳）、性別は男性220名（93.6%）、女性15名（6.4%）、不明5名であった。

### 5.2.2. 質問紙の構成と分析に用いた観測項目

質問項目および分析に用いた各要因の観測項目は研究2と同様であった（Table 4-2 参



照)。研究2で、製造業（A群）において確認的因子分析により各要因の1因子構造が確認された（Table 4-3 参照）。B群（病院）、C群（運輸業）、D群（情報インフラ業）における測定尺度の信頼性を算出した（Table 5-1）。 $\alpha = .61$ — $.96$ の値を得た。業務推進意欲作業予定厳守因子（B群（病院）： $\alpha = .62$ ，D群（情報インフラ業）： $\alpha = .65$ ），安全態度システム重視因子（B群（病院）： $\alpha = .64$ ，C群（運輸業）： $\alpha = .67$ ，D群（情報インフラ業）： $\alpha = .61$ ），知覚された制御可能性主体的行動因子（B群（病院）： $\alpha = .66$ ，C群（運輸業）： $\alpha = .67$ ）では群により $\alpha < .70$ であり，信頼性が低かったが，分析に用いる許容範囲と判断した。

Table 5-1 尺度の信頼性（ $\alpha$ ）

	A群 (製造業)	B群 (病院)	C群 (運輸業)	D群 (情報インフラ業)
職業的自尊心_13	.90	.91	.90	.91
技量工夫_11	.90	.85	.84	.86
作業予定厳守_6	.64	.62	.71	.65
個人行動重視_9	.81	.75	.80	.83
システム重視_5	.71	.64	.67	.61
主観的規範_5	.75	.70	.72	.76
環境的阻害_4	.77	.78	.82	.82
主体的行動_4	.67	.66	.67	.78
安全行動意思_9	.83	.77	.82	.85
分配的公正_4	.94	.96	.96	.96
手続き的公正_6	.71	.75	.83	.80
対人的公正_5	.88	.91	.92	.90
情報的公正_4	.92	.94	.93	.93
情緒的コミットメント_6	.83	.87	.88	.84

注)2013年—2015年4社調査。

研究3では，これらの観測項目を用いて，多母集団同時分析を行う。分析の手順は，川端（2007）に則って行う。すなわち，まず，職業的自尊心-安全行動意思モデルを4組織に共通して適用するモデルと仮定する。次に，組織ごとに職業的自尊心-安全行動意思モデルを分析し，適合が良いことを確認する。ただし，この段階で適合が不良の組織があったとしても，他の組織と同時分析を行うことで適合が向上する場合があるので，さらに分析を続ける。3番目に，配置不変性，すなわち「集団間でパス図は共通して適用できる，ただし母数の推定値に等値制約を置かない」という仮説のもとで，4組織のサンプルを同

時に分析する。多母集団同時分析に対して得られた適合度が妥当であれば、仮説が支持されたと考えられる。研究3の目的は業種の異なる4組織における配置不変性の確認である。

配置不変性が確認された場合には、組織の間で母数の推定値の差を検討する。本研究では、パラメータ間の差に対する検定統計量として、統計分析ソフト IBM SPSS Amos 23 によって算出された2つのパス係数の差異を標準正規分布に変換した値を用いる。値の絶対値が1.96以上の場合に有意水準5%未満で2つのパス係数に差がみられる(小塩, 2011)。これにより、局所的な差が検討される。

さらに探索的分析として、測定不変性を検討する。測定不変性が成り立つモデルでは、集団間で構成要因の平均値の差を比較することができる。測定不変性を検討するにあたっては、配置不変性が確認されたモデルにおいて、パス図内の各パス係数の推定値が対象とする集団間で等しいという制約を置く。集団間の観測値の差は、観測変数の誤差分散によって表現される。測定不変性は、測定不変制約のモデルの適合度が配置不変制約のモデルの適合度よりも良かった場合に成立すると考えられる。本研究では、測定不変性が成立することを仮定していない。なぜならば、異なる業界における4群のデータを分析対象としているため、業務の専門性や作業のクリティカル性の違いなどから要因の効果が異なることが推測されるからである。

## 5.3 結果

観測変数の回答の平均値をその要因の得点とした。組織的公正は下位因子ごとの得点を算出した。相関係数の算出には要因得点を用いた。相関係数算出における組織的公正の得点は4下位因子得点の平均値を用いた。

### 5.3.1 要因間の相関関係

4群でそれぞれ要因間の相関関係を検討した(Table 5-2)。仮説で効果が想定されている要因間に関係性が確認された。群ごとの様相は類似していたが、職業的自尊心と業務推進意欲技量工夫因子、安全態度システム重視因子と安全行動意思の相関係数が群による差が相対的に大きかったので、パス係数の推定値が異なってくるものが推測された。

Table 5-2 要因間の相関係数

A群: 製造業(n = 407)												
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 職業的自尊心_13	3.50	0.59	—									
2 技量工夫_11	3.77	0.53	.48 **	—								
3 作業予定厳守_6	2.82	0.50	-.18 **	-.02	—							
4 個人行動重視_9	3.88	0.51	.44 **	.56 **	-.34 **	—						
5 システム重視_5	2.99	0.64	-.08	-.07	.19 **	-.22 **	—					
6 主観的規範_5	3.23	0.54	.43 **	.32 **	-.07	.28 **	.10 *	—				
7 環境的阻害_4	3.02	0.68	.24 **	.21 **	-.16 **	.19 **	-.01	.32 **	—			
8 主体の行動_4	3.45	0.51	.40 **	.49 **	-.25 **	.56 **	-.12 *	.30 **	.39 **	—		
9 安全行動意思_9	3.19	0.44	.45 **	.53 **	-.24 **	.58 **	-.08	.43 **	.24 **	.61 **	—	
10 組織の公正(合成)_4	3.26	0.58	.41 **	.26 **	-.06	.28 **	-.07	.56 **	.34 **	.32 **	.30 **	—
11 情緒的コミットメント_6	3.39	0.70	.64 **	.53 **	-.10 *	.37 **	-.08	.35 **	.26 **	.39 **	.40 **	.42 **
B群: 病院(n = 791)												
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 職業的自尊心_13	3.79	0.65	—									
2 技量工夫_11	3.63	0.52	.39 **	—								
3 作業予定厳守_6	2.66	0.51	-.12 **	.05	—							
4 個人行動重視_9	3.91	0.46	.36 **	.44 **	-.39 **	—						
5 システム重視_5	2.81	0.57	-.02	.03	.27 **	-.14 **	—					
6 主観的規範_5	3.37	0.54	.36 **	.26 **	-.05	.35 **	.03	—				
7 環境的阻害_4	3.08	0.71	.22 **	.09 *	-.13 **	.21 **	-.10 **	.17 **	—			
8 主体の行動_4	3.31	0.56	.35 **	.40 **	-.11 **	.41 **	-.01	.40 **	.42 **	—		
9 安全行動意思_9	3.20	0.43	.36 **	.42 **	-.24 **	.55 **	.03	.43 **	.16 **	.56 **	—	
10 組織の公正(合成)_4	3.17	0.66	.36 **	.20 **	-.07 *	.21 **	-.11 **	.36 **	.32 **	.22 **	.20 **	—
11 情緒的コミットメント_6	3.03	0.81	.46 **	.37 **	-.03	.25 **	-.02	.31 **	.27 **	.33 **	.30 **	.45 **
C群: 運輸業(n = 362)												
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 職業的自尊心_13	4.03	0.63	—									
2 技量工夫_11	3.98	0.48	.41 **	—								
3 作業予定厳守_6	2.65	0.62	-.10 *	-.02	—							
4 個人行動重視_9	4.20	0.49	.44 **	.51 **	-.39 **	—						
5 システム重視_5	2.59	0.69	-.08	-.07	.16 **	-.24 **	—					
6 主観的規範_5	3.62	0.59	.37 **	.36 **	-.04	.37 **	-.01	—				
7 環境的阻害_4	2.94	0.85	.23 **	.14 **	-.08	.23 **	-.17 **	.32 **	—			
8 主体の行動_4	3.64	0.61	.46 **	.43 **	-.16 **	.52 **	-.20 **	.44 **	.44 **	—		
9 安全行動意思_9	3.44	0.46	.41 **	.51 **	-.29 **	.62 **	-.08	.50 **	.28 **	.68 **	—	
10 組織の公正(合成)_4	3.33	0.73	.29 **	.28 **	-.08	.26 **	-.06	.50 **	.44 **	.26 **	.23 **	—
11 情緒的コミットメント_6	3.42	0.87	.60 **	.33 **	-.02	.31 **	-.11 *	.42 **	.32 **	.38 **	.27 **	.50 **
D群: 情報インフラ業(n = 240)												
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1 職業的自尊心_13	4.08	0.64	—									
2 技量工夫_11	3.91	0.55	.60 **	—								
3 作業予定厳守_6	2.64	0.62	-.17 **	-.09	—							
4 個人行動重視_9	4.25	0.51	.38 **	.45 **	-.40 **	—						
5 システム重視_5	2.69	0.67	-.09	-.06	.26 **	-.19 **	—					
6 主観的規範_5	3.71	0.62	.40 **	.37 **	-.21 **	.41 **	.05	—				
7 環境的阻害_4	3.24	0.87	.30 **	.26 **	-.24 **	.39 **	-.12	.37 **	—			
8 主体の行動_4	3.72	0.68	.44 **	.56 **	-.33 **	.62 **	-.10	.53 **	.52 **	—		
9 安全行動意思_9	3.51	0.52	.45 **	.58 **	-.37 **	.61 **	-.05	.57 **	.32 **	.72 **	—	
10 組織の公正(合成)_4	3.59	0.66	.41 **	.33 **	-.14 *	.31 **	-.02	.51 **	.41 **	.32 **	.34 **	—
11 情緒的コミットメント_6	3.45	0.78	.66 **	.59 **	-.10	.36 **	-.04	.43 **	.29 **	.42 **	.43 **	.47 **

注) 組織的公正の得点は、4つの下位因子得点の平均値で代替した。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ 。

### 5.3.2 モデルの適合

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共通の分析モデルとして、各群に構造方程式モデリングを行った (Table 5-3)。

職業的自尊心-安全行動意思モデル サンプル4群で構造方程式モデリングを行った。B群 (病院), C群 (運輸業), D群 (情報インフラ業) においてAGFIとRMSEAが十分ではなかった。

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル サンプル4群で構造方程式モデリングを行った。C群 (運輸業), D群 (情報インフラ業) においてAGFIが十分ではなかった。

Table 5-3 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の適合度

	N	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
職業的自尊心-安全行動意思モデル									
A群:製造業	407	35.58	11	.00	.98	.92	.98	.07	
B群:病院	791	103.35	11	.00	.97	.89	.95	.10	
C群:運輸業	362	57.35	11	.00	.97	.87	.95	.11	
D群:情報インフラ業	240	77.96	11	.00	.94	.73	.92	.16	
多母集団同時分析(要因不変モデル)		275.18	44	.00	.97	.87	.95	.05	547.18
多母集団同時分析(測定不変モデル)		357.41	89	.00	.96	.91	.94	.04	539.41
拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル									
A群:製造業	407	134.61	51	.00	.96	.92	.96	.06	
B群:病院	791	261.48	51	.00	.96	.91	.94	.07	
C群:運輸業	362	159.27	51	.00	.94	.88	.95	.08	
D群:情報インフラ業	240	162.40	51	.00	.91	.81	.92	.10	
多母集団同時分析(要因不変モデル)		717.94	204	.00	.95	.89	.95	.04	1149.94
多母集団同時分析(測定不変モデル)		871.51	270	.00	.94	.90	.94	.04	1171.51

### 5.3.3 配置不変性の検討

配置不変性の検討を構造方程式モデリングで行った (Table 5-3)。

職業的自尊心-安全行動意思モデル A群 (製造業) 以外の集団において分析モデルの適合が不良であったが、「各集団での適合が悪い場合でも、同時分析をすることで適合が向上する場合もある」(豊田, 2007 p.76) ため、配置不変性の検討を行った。4群の母集団において要因間にパスを等しく配置できるとの仮定のもとで分析したところ、適合度はGFI = .97, AGFI = .87, CFI = .95, RMSEA = .05であった。AGFIの値は低いが、モデルの適合度は許容範囲と考えられた。異なる組織において当モデルが示す要因の配置不変性が成立し

ているとの分析結果より、製造業に限定されない産業組織において職業的自尊心-安全行動意思モデルの適用可能性が示唆された。

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル 分析モデルの適合が良いとはいえない対象群もあったが、職業的自尊心-安全行動意思モデルの分析と同様に、4群で配置不変性の仮定のもとで分析モデルを適用したところ、適合度は  $GFI = .95$ ,  $AGFI = .89$ ,  $CFI = .95$ ,  $RMSEA = .04$  であった。AGFIの値は低いが、モデルの適合度は許容範囲と考えられた。異なる組織において当モデルが示す要因の配置不変性が成立しているとの分析結果より、製造業に限定されない産業組織において拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの適用可能性が示唆された。

#### 5.3.4 測定不変性の検討

測定不変性の検討を構造方程式モデリングで行った (Table 5-3)。

職業的自尊心-安全行動意思モデル 4群で要因間の効果が等しいとの仮定を置く測定不変性を検討したところ、適合度は  $GFI = .96$ ,  $AGFI = .91$ ,  $CFI = .94$ ,  $RMSEA = .04$  であった。

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル 同様に、4群で要因間の効果が等しいとの仮定を置く測定不変性を検討したところ、適合度は  $GFI = .94$ ,  $AGFI = .90$ ,  $CFI = .94$ ,  $RMSEA = .04$  であった。

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において、配置不変モデルと測定不変モデルの適合度を比較した。

職業的自尊心-安全行動意思モデル 配置不変モデルにくらべて観測不変モデルではGFI値とCFI値は小さくなっている。一方、AGFI値は大きくなっており、RMSEA値は小さくなっている。GFI値とAGFI値の差は要因不変モデルでは0.10、測定不変モデルでは0.04であり、この点では測定不変モデルのほうがより分析モデルとして望ましい。AIC値は観測不変モデルで小さくなっており、総合的には観測不変モデルの採用は妥当と思われる。

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデル 配置不変モデルにくらべて観測不変モデルではGFI値とCFI値は小さくなっている。一方、AGFI値は大きくなっており、RMSEA値は小さくなっている。GFI値とAGFI値の差は配置不変モデルでは0.06、測定不変モデルでは0.04であり、この点では測定不変モデルのほうがより分析モデルとして望ましい。AIC値は観測不変モデルで大きくなっている。総合的には配置不変モデルの採用が妥当と思われる。

上記のとおり、適合度からは職業的自尊心-安全行動意思モデルにおいては測定不変の仮定が妥当と思われたが、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルにおいては配置不変モデルの採用が妥当と思われた。本研究では、サンプル群の業務の専門性や作業のクリティカル性の違いなどから要因の効果が異なることが推測されていたので、測定不変モデルを採用せず、配置不変モデルによって以後の分析を行うこととした。

### 5.3.5 組織ごとのパス係数と要因から安全行動意思への総合効果

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用いた構造方程式モデリングにより、各群のパス係数が算出された。職業的自尊心-安全行動意思モデルは拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルに包摂されるので、本節では拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの標準化解を扱った (Figure.5-1)。

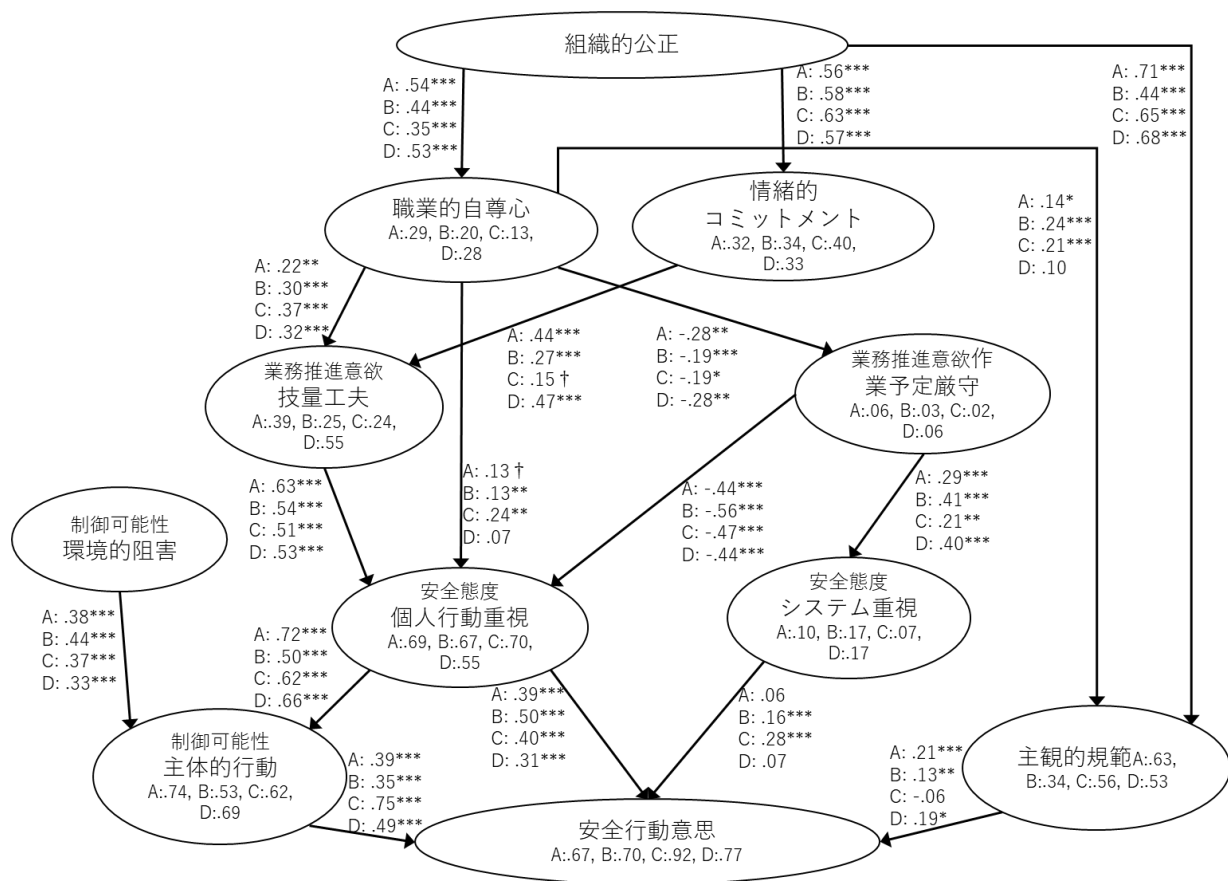


Figure 5-1 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの構造方程式モデリングの結果 (標準化解, 2013年—2015年)。

注) A群 (製造業,  $n = 407$ ), B群 (病院,  $n = 791$ ), C群 (運輸業,  $n = 362$ ), D群 (情報インフラ業,  $n = 240$ )。

図では, 有意なパスのみを記した。

潜在変数名の下に記したの, 各群における $R^2$ である。これらの $R^2$ はすべて1%水準で有意であった。

外生変数間, 誤差変数間の共変関係はTable 5-4に記した。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

Table 5-4 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因間の共変関係 (群別)

		A群 (製造業)	B群 (病院)	C群 (運輸業)	D群 (情報インフラ業)
職業的自尊心_13の誤差変数	<-> 環境的阻害_4	-.01	.06	.07	.06
環境的阻害_4	<-> 組織的公正_4	.53 ***	.47 ***	.58 ***	.62 ***
作業予定厳守_6の誤差変数	<-> 技量工夫_11の誤差変数	.11	.15 **	.03	.05
システム重視_5の誤差変数	<-> 個人行動重視_9の誤差変数	-.20 *	.03	-.31 **	-.03
情緒的コミットメント_6の誤差変数	<-> 職業的自尊心_13の誤差変数	.64 ***	.35 ***	.62 ***	.65 ***
主観的規範_5の誤差変数	<-> 個人行動重視_9の誤差変数	.03	.50 ***	.48 ***	.38 **
個人行動重視_9の誤差変数	<-> 環境的阻害_4	-.09	.11 †	.13 †	.20 *
システム重視_5の誤差変数	<-> 主観的規範_5の誤差変数	.36 ***	.13 *	.13	.26 *
システム重視_5の誤差変数	<-> 主体的行動_4の誤差変数	.06	.20 **	-.04	.18
システム重視_5の誤差変数	<-> 環境的阻害_4	.07	-.08	-.19 **	-.10
主観的規範_5の誤差変数	<-> 主体的行動_4の誤差変数	.03	.43 ***	.47 ***	.62 ***
主観的規範_5の誤差変数	<-> 環境的阻害_4	-.02	-.06	-.02	-.02
手続的公正_6の誤差変数	<-> 分配的公正_4の誤差変数	.33 ***	.09	.21 *	.27 **
対人的公正_5の誤差変数	<-> 情動的公正_4の誤差変数	.66 ***	.62 ***	.62 ***	.55 ***

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

4群のパス係数を一対比較して差の検定を行い、局所的な差を検討した（有意差がみられたパス係数の差の検定統計値を Table 5-5 に記す）。

Table 5-5 パス係数の差の検定統計量

	B群-A群	C群-A群	D群-A群	C群-B群	D群-B群	D群-C群
個人行動重視 <--- 技量工夫	-2.35 *					
個人行動重視 <--- 作業予定厳守				2.51 *		
システム重視 <--- 作業予定厳守				-2.22 *		
主体的行動 <--- 個人行動重視			2.22 *		2.86 **	
安全行動意思 <--- システム重視		2.56 **				
安全行動意思 <--- 主観的規範		-3.15 **		-2.25 *		2.30 *
安全行動意思 <--- 主体的行動				3.08 **		
職業的自尊心 <--- 組織的公正		-3.46 **		-2.43 *	0.86	2.38 *
主観的規範 <--- 組織的公正	-3.50 **	-2.55 *			2.44 *	
技量工夫 <--- 情緒的コミットメント	-2.75 **	-3.67 **				2.62 **

注) 群により有意な差がみられたパス係数の差の検定値のみを記す。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ 。

標準パス係数の概要は以下のとおりであった。

- (1) 組織的公正は職業的自尊心を中程度から強く促進していた ( $\beta = .35-.54$ , すべて  $p < .001$ )。C群 (運輸業) ( $\beta = .35, p < .001$ ) での効果は中程度で、他群よりも有意に小さかった。また情緒的コミットメントを強く促進していた ( $\beta = .63-.56$ , すべて  $p < .001$ )。
- (2) 情緒的コミットメントは業務推進意欲技量工夫因子を促進していた ( $\beta = .15, p < .10 - \beta = .47, p < .001$ )。B群 (病院) ( $\beta = .27, p < .001$ )、C群 (運輸業) ( $\beta = .15, p < .10$ ) は有意に低値であった。データ全体の分析では作業予定厳守因子に対して弱い促進効果 ( $\beta = .10, p < .05$ ) がみられたが、群別では効果はみられなかった。
- (3) 職業的自尊心は業務推進意欲の技量工夫因子を促進し ( $\beta = .22, p < .01 - \beta = .37, p < .001$ )、作業予定厳守因子を抑制していた ( $\beta = -.19, p < .05 - \beta = -.28, p < .01$ )。いずれも弱いないし中程度のパス係数であり、群間に有意な差はみられなかった。職業的自尊心から安全態度個人行動重視因子に対して B群 (病院) ( $\beta = .13, p < .01$ )、C群 (運輸業) ( $\beta = .24, p < .01$ ) で弱い促進効果がみられたが、A群 (製造業) ( $\beta = .13, p < .10$ ) では有意傾向であり、D群 (情報インフラ業) では有意ではなかった ( $\beta = .07, ns$ )。
- (4) 業務推進意欲技量工夫因子は安全態度個人行動重視因子を強く促進していた ( $\beta = .51-.63$ , すべて  $p < .001$ )。A群 (製造業) ( $\beta = .63, p < .001$ ) と B群 (病院) ( $\beta = .54, p < .001$ ) に有意差があり、A群 (製造業) はより強く促進していた。



- (5)業務推進意欲作業予定厳守因子は安全態度個人行動重視因子を抑制していた ( $\beta = -.44$ — $-.56$ , すべて,  $p < .001$ )。B群(病院) ( $\beta = -.56, p < .001$ )とC群(運輸業) ( $\beta = -.47, p < .001$ )に有意差があり, B群(病院)は強く抑制していた。一方, システム重視因子を促進していた ( $\beta = .21, p < .01$ — $\beta = .41, p < .001$ )。やはりB群(病院) ( $\beta = .41, p < .001$ )とC群(運輸業) ( $\beta = .21, p < .001$ )に有意差があり, B群(病院)では強く促進していた。
- (6)安全態度個人行動重視因子は制御可能性主体的行動因子を強く促進していた ( $\beta = .50$ — $.72$ , すべて  $p < .001$ )。パス係数はA群(製造業) ( $\beta = .72, p < .001$ )で高く, B群(病院) ( $\beta = .50, p < .001$ )で低かった。
- (7)制御可能性環境的阻害因子は主体的行動因子に効果を見せていた ( $\beta = .33$ — $.44$ , すべて  $p < .001$ )。環境的阻害があると主体的な行動における制御可能性の認知は抑制されていた。
- (8)主観的規範に対して, 組織的公正は強い促進効果を持っていた ( $\beta = .44$ — $.71$ , すべて  $p < .001$ )。その中でB群(病院) ( $\beta = .44, p < .001$ )は有意にパス係数が小さかった。職業的自尊心からは弱いあるいは中程度の促進効果がみられた ( $\beta = .14, p < .05$ — $\beta = .24, p < .001$ )。D群(情報インフラ業)では有意な効果はみられなかった ( $\beta = .10, ns$ )。
- (9)安全行動意思に対して安全態度個人行動重視因子から ( $\beta = .31$ — $.50$ , すべて  $p < .001$ ), および制御可能性の主体的行動因子から ( $\beta = .35$ — $.75$ , すべて  $p < .001$ ), 促進効果がみられた。主体的行動因子からの効果は, C群(運輸業) ( $\beta = .75, p < .001$ )で有意に高かった。安全態度のシステム重視因子からの促進効果がB群(病院) ( $\beta = .16, p < .001$ ), C群(運輸業) ( $\beta = .28, p < .001$ )でみられた。主観的規範からの弱い促進効果 ( $\beta = .13, p < .01$ — $\beta = .21, p < .001$ )がみられたが, C群(運輸業)ではみられなかった ( $\beta = -.06, ns$ )。

パス係数を, 組織間で共通してみられる要因間の効果と組織固有の効果に分類すると以下のとおりであった。

共通してみられる効果 職業的自尊心から業務推進意欲の技量工夫因子を促進する効果を介して安全態度個人行動重視因子を高める間接効果, また業務推進意欲の作業予定厳守因子を抑制する効果を介して個人行動重視因子を高める間接効果が共通してみられた。個人行動重視因子が安全行動意思に対して及ぼす直接の促進効果と, 制御可能性の主体的行動

を介して間接の促進効果、および制御可能性の環境的阻害から主体的行動への抑制効果も共通していた。

その他、情緒的コミットメントから技量工夫因子へ、作業予定厳守因子から安全態度システム重視因子へ、組織的公正から主観的規範への促進効果が共通してみられた。

組織固有にみられた効果 職業的自尊心が個人行動重視を促進する効果は、A群（製造業）、B群（病院）、C群（運輸業）でみられた。システム重視が安全行動意思を促進する効果は、B群（病院）、C群（運輸業）でみられた。職業的自尊心が主観的規範を促進する効果は、A群（製造業）、B群（病院）、C群（運輸業）でみられた。

モデルの構成要因から安全行動意思への総合効果を、要因間の直接効果と間接効果の総和から算出した（Table 5-6）。すべての群で、職業的自尊心、情緒的コミットメント、組織的公正が安全行動意思に促進効果を与えていた。A群（製造業）とD群（情報インフラ業）では、組織的公正＞職業的自尊心＞情緒的コミットメントの順で効果が大きかった。B群（病院）とC群（運輸業）では、職業的自尊心＞組織的公正＞情緒的コミットメントの順で促進効果が大きく、職業的自尊心と情緒的コミットメントの与える効果の差が比較的大きかった。

Table 5-6 モデルの構成要因が安全行動意思に与える総合効果

	A群 (製造業)	B群 (病院)	C群 (運輸業)	D群 (情報インフラ業)
[安全態度]				
個人行動重視因子が及ぼす効果	.66	.67	.86	.63
システム重視因子が及ぼす効果	.00	.16	.28	.00
[業務推進意欲]				
技量工夫因子が及ぼす効果	.42	.36	.44	.34
作業予定厳守因子が及ぼす効果	-.29	-.31	-.34	-.28
[知覚された制御可能性]				
環境的阻害（阻害程度が低い）が及ぼす効果	.15	.16	.28	.16
職業的自尊心が及ぼす効果	.29	.29	.43	.23
情緒的コミットメントが及ぼす効果	.18	.10	.07	.16
組織的公正が及ぼす効果	.41	.24	.19	.34

## 5.4 考 察

### 5.4.1 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適用の妥当性

職業的自尊心-安全行動意思モデルを、製造業、病院、運輸業、情報インフラ業の各サンプルに対して共通の分析モデルとする妥当性について、要因の配置不変性の仮定をおいた多母集団同時分析で検討した。許容可能な適合を得たことから、仮説 1「職業的自尊心-安全行動意思モデルは異なる産業組織の分析に用いることができる」が支持された。

同様に、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルにおいても要因の配置不変性の仮定をおいた多母集団同時分析で許容可能な適合を得た。これにより、仮説 2「組織的公正と情緒的コミットメントを含む拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルもまた、異なる産業組織の分析に用いることができる」が支持された。

### 5.4.2 本研究が描く各組織の作業画像：要因間関係の共通性と組織固有性

パス係数の分析で、研究 1、研究 2 で重要とされた職業的自尊心の効果が共通してみられた一方、組織固有にみられた効果もあった。そこから描かれる作業画像について考察する。

まず、組織に共通してみられた像を述べる。

作業者は所属組織が自分や従業員に公平公正であると認知するとき、つまり報酬・待遇・手続きの公正さや上長が部下を対人的にも情動的にも誠実に扱っていると感じるとき、自分の職業価値を高く評価し、かつ組織に愛着を持ち留まりたいと願う。また、職場で安全行動が支持されると感じる。

仕事に誇りを感じている作業員も組織に愛着を持つ作業員も、ともに仕事上の達成や技術向上に意欲がある。一方で、仕事に誇りを持っていると、作業予定厳守のためであっても不安全行動はとりたくないと思う。

技量工夫への意欲は自分自身の行動が職場の安全を支えると考えられる傾向を促す。それによって「私は安全行動がとれる」というコントロール感が促され、また安全行動を実行しようという意思も高まる。作業予定厳守意欲が高い作業員は、安全は安全規則や設備、管理システムなどによって守られるべきものと考え、経営者や上司の行動を重視する。

次に、安全行動意思への要因の効果と組織特性の関連を考える。

A群（製造業）とD群（情報インフラ業）は研究1、研究2で示された作業画像をほぼ踏襲していた。職業的自尊心が業務推進意欲の技量工夫因子を高め、作業予定厳守因子を抑えて、総合的に「安全の第一歩は自分の行動」という態度を促進していた。一方、組織の公正さの認知の効果が顕著で、安全行動意思に対する総合的な促進効果は、職業的自尊心の効果よりも組織的公正の効果が大きかった。組織的公正から職業的自尊心への影響も比較的強く、また組織の公正さの認知は職場で安全行動が支持されるという認知も促していた。作業予定厳守因子に促された安全態度のシステム重視因子は、安全行動意思には寄与していなかった

A群（製造業）とD群（情報インフラ業）の業務の形態は、作業者の自己判断割合が低いこと、日常の作業が直接に自分や他者の生命を脅かすようなクリティカルなものではないこと、職務の専門性が低く、個人の職務と組織内役割の区分がしがたいことが推測される。これらの業務特性をもって、安全行動意思に対して職業的自尊心よりも組織的公正の効果が大きいという結果を説明できるだろう。まず、作業予定厳守因子の意味合いである。作業での自己判断部分が少ないことから、作業予定厳守因子の観察項目で問われている内容は仕事の質を低下に直結することが考えられる。また作業予定を厳守することが個人の生命などにクリティカルとはいえないので、作業予定厳守の程度に職業的自尊心が影響を与える余地がある。そのために、作業予定厳守は安全への危険要因として、仕事の質を優先的に考える作業者にとっては抑制されるべき意欲となる。次に、主観的規範をみると、職場で安全行動が支持されているという認知が、安全行動意思を促進していた。組織の公正さと安全行動を支持する姿勢を明確に伝えることが、作業者の安全行動を促進する効果が期待される。

B群（病院）とC群（運輸業）では、組織的公正が安全行動意思に及ぼす総合効果よりも職業的自尊心が及ぼす総合効果が強かった。組織的公正が職業的自尊心に与える促進効果が比較的小さかった。職場で安全行動が評価されるかどうかの認知に対して、A群（製造業）、D群（情報インフラ業）と比して、組織的公正の貢献が少なく、職業的自尊心の促進効果が強かった。職場に関する認知である主観的規範が作業者自身の安全行動意思を促進する効果が、低値あるいは有意でなかった。組織に対する情緒的コミットメントが技量工夫因子を促進する効果が、A群（製造業）、D群（情報インフラ業）よりも小さかった。シス

テムによる安全管理を重視する態度が安全行動意思を促進していた。これらの結果は何を意味しているのだろうか。

B群（病院）とC群（運輸業）では、組織と作業者の結びつきが比較的弱いことがうかがわれる。職場の安全規範の認知が自分の安全行動を促進しない（C群（運輸業））、職業的自尊心と情緒的コミットメントの共変関係が比較的弱い（B群（病院））、組織への情緒的コミットメントが比較的低い（B群（病院））、といった結果もみられた。組織的公正と情緒的コミットメントは所属組織に関する認知であるのに対して、職業的自尊心は作業者個人が自分の職業を社会の中に位置づける心理的要素であるため、両者は性質が異なる。

B群（病院）は病院であり、病院の業務の多くは専門性が高く、ルールベースで自己の判断が求められる。仕事は多様で、しばしばタイミングがクリティカルとなる。「病気や怪我自体がすでに通常の状態では（なく、...）いつどのようなことが起こるのか予測でき（ない）」（松尾，2007，p.161）という作業現場である。B群（病院）では、作業予定厳守因子には、安全態度個人行動重視因子を抑制する効果を除いて考えるならば、安全行動遂行に一定の促進効果が見込まれた。これは、業務の性質上、「時には定められた手順を踏まないことがあっても、作業予定を厳守する」という行動の中に、与えられた条件内で作業者が自己判断で状況即応的に可能で妥当な選択をするという内容が含まれているためではないかと考えられる。そうであるならば、作業のタイミングがクリティカルであり、作業の自己判断比率が高い業態に対して考えられる安全施策は、作業予定厳守の意欲を抑制することよりも、作業予定厳守因子と安全態度の個人行動重視因子が相反する程度を抑えることではないだろうか。つまり、個人の安全行動の中の手順順守ではない要素を強化する、たとえばレジリエンス教育を実施するといったことである。これにより、作業予定厳守因子と個人行動重視因子の双方から安全行動意思を高める方策をとることが実態に即していると思われる。

C群（運輸業）の特徴的な点は、物理的・時間的・人間的な環境が安全行動を阻害する場合に、安全行動意思が抑制される効果が比較的大きかったことである。C群（運輸業）は運輸業であり、業態は小型航空機器による業務が中心で、少人数（3名程度）の担当チームが個別に機器操作や業務管理の責任を負い、不具合が生じた場合には自らの生命等にも影響が生じる可能性がある。一方、輸送が主業務であり、作業予定厳守は仕事の品質保証の本質的要素である。組織の安全担当者によると、常に移動を伴う業務であるために上長との関係性が希薄になることが懸念されていた。C群（運輸業）では、作業者内の要因に着目すると、職業的自尊心が安全行動意思に与える効果が高い。特に「安全行動は通常業務の一部なので、

負担は感じず実行できる」といった主体的行動についての制御可能性が安全行動意思を強く促す。組織に関連する要因に着目すると、組織的公正や情緒的コミットメントの効果は低い。しかし環境整備とシステムによる安全管理の効果は高い。業務がクリティカルでありながら組織と個人の結びつきが弱くなる組織では、機器や作業環境の整備、安全行動を可能にする業務管理など、安全確保の組織運営が有効な施策となることが考えられる。

#### 5.4.3 現実的含意：職業的自尊心-安全行動意思モデルおよび拡大版モデルの有効性

分析ツールとして 本研究では、測定尺度が不変であることを前提として、職業的自尊心-安全行動意思モデルおよび拡大版モデルを用いて業種を限定しない分析がおこなえることが示された。このことにより、業種横断的な分析が可能となった。たとえば、情緒的コミットメントから作業予定厳守因子に対する効果は、業種混成データを用いた分析では $\beta = .10$ ,  $p < .05$  のパス係数が得られていた。しかし、群別ではいずれの群でもみられなかった。この背後には、業種や組織による影響よりも個人特性、つまり職位や業務の自己判断割合などの影響を考えることができよう。

対策提案ツールとして 職業的自尊心-安全行動意思モデルおよび拡大版モデルを用いて安全行動の促進過程を要因間の関係から記述することにより、調査対象組織の長所弱点を示し、具体的な改善提案を行うことができる。各組織の業務が持つ特性を生かした提案を行うことで、実効性が期待される。

#### 5.4.4 研究3の限界と課題

本研究では異なる業種の組織のサンプルを用いて、組織特性と分析結果の関連を考察した。今回の考察で用いた組織が属する業種の特性は、それぞれの組織の安全担当者などの発言を参考にしたものであり、生態的に妥当なものであった。今後、業種の業務特性についてエビデンスベースで記述することにより、業種の特性と安全に関する要因の効果の関連についてより有効な論考が行えるだろう。

また、本研究のサンプルは業種代表性が担保されておらず、一つの組織から業界全体の特性を考察することはむずかしい。同一業種から複数サンプルを得ることで、産業場面に共通する安全評価を行うとともに、業界の業務特性に応じた安全施策の提案が可能になると考えられる。

## 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章 研究4の梗概】

研究4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。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを援用し、測定項目の文言の「安全行動」を「作業ミス防止行動」と置き換えて、運輸業作業者およびインターネット上で質問紙調査を実施した

データソースの都合により、公開保留

## 6.1 研究4の目的

研究4では、仕事の品質保証行動意思に対して拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルが応用できるかどうか、すなわち拡大版職業的自尊心-品質保証行動意思モデルの妥当性を検討する。品質保証は、安全な業務遂行と同様に、社会から負託された職業価値であると考えられるからである。品質保証行動を実践するうえでヒューマンエラー防止が重要であるが、この点でも安全行動と共通している。検討する品質保証行動意思として、ヒューマンエラーへの対策である作業ミス防止行動の行動意思を操作的に定義する。

### 6.1.1 安全行動と品質保証行動

人は「常に適切な行動をとる」ことはできない。外界の情報を自分の認知過程に取り込み、認知・判断し、意思決定して行動するまで、情報処理のすべての段階で人は間違える可能性がある。生産活動のなかで、人は標準行動から意図的あるいは意識せずに逸脱し、その結果として作業の安全や業務の品質保証が脅かされる。産業組織では、安全の実現のために、生産活動に人がかかわる要因の失敗すなわちヒューマンエラーの生起を抑える努力がされてきた。機械要因の精度が向上するにつれて、産業事故の原因が人間の行動や判断に求められるようになってきたためである。

ヒューマンエラーは、逸脱行動をとろうという意思をもって行われる行動ではない。ヒューマンエラーとは、安全なあるいは標準的な行動をとる意思がありながら行為の実行の段階で生じるアクション・スリップやラプス、また誤った状況認識や判断、意図しているのとは異なる結果に至るとは思わずに適切でない意思決定するといったミスエイクが、状況のなかで結果的に「意図せざる失敗」となった、人の認知や行動である。

事故の人的要因には、意識的な失敗、すなわち違反や怠業もある。意思決定や行動の結果が不安全であることを知っていて行われるこれらの行為の背景には、予想される望ましくない結果の起こりやすさや被害の程度の認知であるリスク認知と、その行為がどれだけ規範から逸脱しているかの認知である違反の認識があるといわれる。結果のリスクを低く見積もる程度、過大な逸脱ではないと感じる程度が、意識的な不安全行動を招く。



ヒューマンエラーや違反という作業者の失敗は、安全を脅かすだけではなく、業務の成果の質にかかわる。数値の誤り、点検漏れ、思い込みや状況認識の誤りは、どのような職場においても製品の品質を損なうものである。生産活動では、量的成果とともに、質的な達成が求められる。量的成果をあげたところで、早かろう悪かろうが許されないのはいうまでもない。しかし、実際には生産活動の量的達成目標と時間的圧力の下で質的達成目標と信頼性の確保を図ることは葛藤を生じさせている。Hollnagel (2009) が「効率性と完璧性のトレードオフ (Efficiency-Thoroughness trade-off)」と述べたことは、産業安全の問題としてだけでなく、品質保証の問題として現場を悩ませている。業務成果の品質保証のために、作業ミスを抑制することが求められる。

質的目標達成は成果のフィードバックが「欠陥がない」という否定の形であって、安全目標達成と同様に正の強化子が少ないために、品質管理のモチベーションの維持はむずかしい。この点で量的・時間的目標達成と比べると、動機づけの優先順位は下がるだろう。一方で、質的目標達成は生産の目標達成と、少なくとも名目的には一致している。業務の品質保証は、組織が求め作業者が達成義務を負う業務成果の一環である。業務上で安全遂行が問題とされない作業でも、成果の質が問われないことはない。

安全行動を持続することの難しさは、序論で考察したとおり、安全行動が「(生産活動という) 本来の目標が真の意味で達成される」ための必須条件でありながら、副次的目標である点にあった (原田, 2007, p.ii)。職業的自尊心が安全行動意思の有効な促進要因となるにあたっては、職業の社会的負託と価値を源として、仕事に対する意欲を自らの仕事の本質的な成果を高めたいという方向に向ける心理が機能していた。ここから、品質保証が仕事の成果の本質であり、社会からの負託の内容であることから、職業的自尊心が品質保証行動意思に促進効果をもつことが推測される。

### 6.1.2 仮説

そこで、職業的自尊心は、安全行動意思を高めていたのと同様に、品質保証行動意思に対しても促進効果を持つとの仮説を設ける。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを応用し、職業的自尊心が品質保証行動意思に与える効果を検証する。

安全行動意思に対して、作業者個人の態度である職業的自尊心が強く促進し、組織の目標達成を目指す情緒的コミットメントの促進効果は比較的弱かった (研究 2)。一方、本研究では、品質管理行動意思に対して情緒的コミットメントも職業的自尊心に対するのと同程

度の促進効果がみられると仮定する。根拠は、品質保証行動は組織の生産目標との関連が明示的であるためである。

研究4では、品質保証行動意思を操作的に作業ミス防止行動意思とする。調査において品質保証行動の測度は用いなかったため、分析モデルに作業ミス防止行動を投入することはできない。職業的自尊心-安全行動意思モデルにおいて安全行動意思が占めていた要因を作業ミス防止行動意思をもって代わらせる。具体的には、安全行動意思を作業ミス防止行動意思とし、安全態度を作業ミス防止態度、安全行動の主観的規範を作業ミス防止行動の主観的規範、安全行動の知覚された制御可能性を作業ミス防止行動の知覚された制御可能性とする。要因モデルの構造は拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルに倣うものとする。

拡大版職業的自尊心-作業ミス防止行動意思モデルにおいて、組織的公正、職業的自尊心、情緒的コミットメント、業務推進意欲の技量工夫因子、作業予定厳守因子間の効果については、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いた研究1, 2, 3で得られた知見が再現されると仮定する。

## 6.2 方 法

### 6.2.1 回答者

データソースの都合により、公開保留

## 6.2.2 質問紙の構成と分析に用いた観測項目

### 質問紙の構成

研究2で用いた観測項目をもとに、職業的自尊心、業務推進意欲、作業ミス防止についての態度、主観的規範、知覚された制御可能性、行動意思を尋ねた。リッカート尺度5件法（1：まったくあてはまらない、2：あまりあてはまらない、3：どちらともいえない、4：ややあてはまる、5：よくあてはまる）で回答を求めた。

作業ミス防止について尋ねるにあたっては、安全行動を尋ねる観測変数で「安全行動」としていた文言を「作業ミス防止行動」と言い換えた。産業・組織心理学の領域では作業における人的要素の失敗に対して「ヒューマンエラー」の語が用いられるが、質問紙調査の回答者が自分の日常作業現場での体験と関連づけて意味内容が想定できる語として「作業ミス」を用いることとした（付録5参照）。

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留



データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留

データソースの都合により、公開保留



データソースの都合により、公開保留



## 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 章 研究 5 の梗概】

職業的自尊心は、自律性の高い業務推進意欲の技量工夫因子を促進する。では、職業的自尊心および技量工夫因子は、状況即応的で自律的な判断が求められる安全レジリエンス方略の選択を促進するだろうか。この仮説を検討するために、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（ $n = 235$ ））。質問紙の構成は、組織的公正、職業的自尊心、情緒的コミットメント、業務推進意欲（2 因子）、作業の自分制御割合、安全レジリエンス方略であった。安全レジリエンス方略の選択については、どちらも有効な安全対策と考えられる安全レジリエンス方略と非安全レジリエンス方略のペアを提示し、各ペアでどちらを選択するかを回答させた。因子分析の結果、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。安全レジリエンスという新奇の安全観を受容することに対して、職業的自尊心が寄与するであろうことが示唆された。一方で、安易に安全レジリエンス方略に依存し、必要な監視能力や予見能力を育てることなく、作業手順や安全規則へのノンコンプライアンス率をあげてしまう危険性についても、留意しなければならない。

## 7.1 研究5の目的

職業的自尊心が、作業安全の葛藤場面で作業者が安全レジリエンス方略を選択することを促すかどうかを検討した。

### 7.1.1 安全レジリエンス方略

レジリエンスとは、本来物理学の用語で、外的な圧力（ストレッサー）によって生じた歪み（ストレス）を正常な均衡状態に戻す力のことである。精神医学や心理学では、極端に不利な状況に置かれても、よい適応を示して、心理的均衡状態を保つ個人の能力を指して使われる。小塩・中谷・金子・長峰（2002）は、レジリエンスを「精神的回復力」としている。

仕事の場におけるシステムレベルの安全レジリエンスとは、「変化や外乱の前、途中、後で、システムが自分の機能を調整し、それによってシステムが想定内、想定外、いずれの状況に対しても必要な動作を維持できる能力」（Hollnagel, Woods, & Leveson, 2006 北村訳 2012, p.iv）である。より現実的な産業安全を実現するために、外乱に対して適切な対処を行う能力である安全レジリエンスの観点を導入することが、組織、グループ、個人のレベルで提唱されている（Hollnagel, 2010a）。

従来の産業安全の取り組みを、Hollnagel et al. (2006) は「Safety-I」と呼び、「望ましくない状態を起こす原因を除去することによって安全性が改善されると想定している」が、「物がうまく行く可能性も減らすことになってしまう」（邦訳 p.vi）と指摘した。Paries, Lot, Rome, & Tassaux (2013) によれば、従来の安全観である Safety-I は、理想の定常状態を保つために「変動の頻度と大きさを低減することを目指す」、そして、望ましくない事象の多くをシステムの不具合や誤作動、あるいは効率性と完璧性のトレードオフで効率性が優先されたことなどで「説明」する。しかし、実際の作業現場ではそのような線形の因果関係では説明できない方法で「発現」する（…になってしまった）事象がある。実際の作業条件は多くの場合、事前に規定された、あるいは明示されたものとは異なるために調整が必要であり、作業者のパフォーマンスは常に変動する。

そこで、Hollnagel et al. (2006) は、より有効な安全観として「Safety-II」を提唱した。Safety-II の観点では、産業技術の進展のために現代の産業場面は複雑系となっており、作業の詳細

はいつもあいまいで、部分的には予測不可能である (Hollnagel, 2014)。本質的に複雑系で変動に満ちている仕事の場では、「システムの変動や攪乱に対処する能力を高める」ことが安全対策になる (Paries et al., 2013)。Safety-II は、不安全状況ながら事故に至らなかった事例や事故の被害を拡大させなかった事例に着目し、システム動作を維持しながら事態を安全に導いた特性を探索し、伸長しようと主張する。ものごとが通常どおりになされること、つまり日々の作業がものごとをうまく遂行するやりかたのなかに安全があると考えるので、安全マネジメントのために、日々の作業に含まれる活動とその変動を理解することを推奨する。

Safety-II に基づく産業安全を実現するために求められているのは、レジリエントな（弾力性のある）業務のあり方、すなわち安全レジリエンスである。作業員においては、作業手順や想定された不安全場面への対応規則に従った安全行動だけでなく、変化する状況のなかで柔軟な調節をして安全と生産性の両立を図る、即応的で創造的な安全態度の養成が望ましいと考えられている (芳賀, 2014)。それは、日常業務において外的環境の変化に応じて作業動作を調節することから、異常事態での臨機応変な対応まで、変化に対応し、不十分な情報のもとで、効率と安全をともに実現してシステム動作を継続するというものである (北村, 2014)。たとえば 2011 年 3 月の東日本大震災時に、石巻赤十字病院の医療チームが、日常の外来業務を中止してトリアージ体制を確立し、また災害派遣医療チームとの弾力的な役割分担、避難所の情報収集、行政への対応策要請などを進めた事例があげられる。

安全レジリエンスは、作業手順や規則を完璧に順守することができない場面で、どのような方略を選択するかに現れる。現在ある、あるいはこれから現れそうな外乱に対して、どのような対応の構えを持つのかということである。

状況即応的で自律的判断を重視するレジリエンスは、方略として学習し、身に着けることができると考えられる。レジリエンスの要件として、職場特性としては、作業員が能動的に問題を予見すること、問題に直面した際に作業員が処理能力を最大限に発揮できるように重要な意思決定が自律的に行なえること、などが指摘されている (Wreathall, 2006)。職場また個人としては、対処能力、監視能力、予見能力、学習能力が必要といわれる (Hollnagel, 2010b)。予見能力については、自分や職場の適応力の程度や余裕の枯渇を認識する、優先順位を変更するタイミングを見極める、視点を切り替える、システム要素の役割や活動についての相互依存性を見て取る、自分の活動の結果や周囲のふるまいから学習して変化する環境に対する適切性を常に更新する、といったパターンが見出されている (Woods, 2011)。

関連する要因が多く、またそれらの変動が互いに結びついている複雑系の仕事の場では、従来の安全観 Safety-I では実質的にエラーが削減できていないという指摘がある (Waring, 2013)。そこで、産業現場からの要請として、たとえば医療現場で Safety-II の取り組みに関心が寄せられている (中島, 2016, 2017)。一方、Safety-II を採用することですべての産業現場で最適な安全対策が立てられるとは限らない。不安定な環境に適応するレジリエンス能力を重視し伸ばすことで、安定した環境の作業現場でノンコンプライアンス率が上がり、事故をゼロにするという安全目標の達成率が下がる可能性も指摘されている (Amalberti, 2013)。

### 7.1.2 職業的自尊心は安全レジリエンス方略の選択を促すか

小塩他 (2002) は個人の自尊心とレジリエンス特性の関連について、学生を対象とした調査に基づき、苦痛に満ちたライフイベントを経験したにも関わらず自尊心が高い者は、自尊心が低い者よりもレジリエンスが高いと報告している。職業についての自尊心と仕事の場でのレジリエンス方略の選択においても、同様の関連性がみられるだろうか。

研究 2 では、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いて、業務推進意欲に対する職業的自尊心と情緒的コミットメントの効果について次のような知見が得られた。

職業的自尊心は、業務推進意欲の技量工夫を促進し、作業予定厳守を抑制する。

情緒的コミットメントは、技量工夫と作業予定厳守への促進効果が見られる。

これらの効果のメカニズムを以下のように考察した。職業的自尊心と情緒的コミットメントは一人の作業者のなかで心理的な意味が異なっている。職業的自尊心はその職業や仕事の社会的価値という組織目的以外の基盤をもっているために、作業者の態度や行動を内的な価値基準に従う方向に、あるいは自律性の充足を求める方向に向かわせる。ゆえに、自律性の高い行動を起こすエンジンである業務推進意欲の技量工夫因子を導く。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。そこで、親集団的な行動である作業予定厳守に対する意欲を高める。

内面的な指向性は行動選択に影響し、葛藤場面での方略の選択に効果が現れることが推測される。望ましい成果達成に寄与することが見込まれる複数の方略を取りうる場合に、職業的自尊心は内的価値に基づく自律的な方略の選択を促すだろう。よって、状況即応的で自

律的判断を重視する安全レジリエンス方略は選択されやすくなると考えられる。情緒的コミットメントは組織が示している方向性に沿った方略の選択を促進することが考えられる。現在の産業界では従来の Safety-I にのっとった安全施策が一般的なので、情緒的コミットメントは安全レジリエンス方略の選択を促進しないだろう。

### 7.1.3 日常業務を作業者自身が制御する割合

方略選択に差が生じるのは、選択が可能な場面においてである。日常業務が作業手順など組織の決定事項に従って行われ、作業者個人が制御する割合が低い場合、あるいは自分の業務が作業ラインのなかに位置づけられており、他者の作業や応答によって作業が決定される場合には、職業的自尊心や情緒的コミットメントといった個人の態度が業務上の方略選択に及ぼす効果は制限される。

現在の産業組織で行われている安全対策の多くは、事故事例から学んだ手順や確認事項を安全規則として順守を求める。つまり、業務遂行において標準的な安全態度として規定あるいは推奨されているものは、安全レジリエンスの視点では Safety-I の非レジリエンス方略とみなすことができる。そのため、日常業務内で自分制御の割合が低い場合には、非レジリエンス方略が選択されやすくと考えられる。そこで、研究 5 では業務における作業者の方略選択に影響する要因として、業務の自分制御割合を置いた。

### 7.1.4 仮説

研究 5 の分析モデルは、拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを援用し、職業的自尊心および情緒的コミットメントが業務推進意欲の技量工夫因子と作業予定厳守因子に影響し、上記 4 つの要因が新たな安全態度である安全レジリエンス方略の選択に影響を与えるとする。仮説を以下のように設定する。仮説の概念モデルを Figure 7-1 に示した。

- (1)安全レジリエンス方略の選択は、安全態度の個人行動重視因子と正の相関関係がある。
- (2)職業的自尊心は安全レジリエンス方略の選択を促進する。
- (3)組織的コミットメントは、安全レジリエンス方略の選択を促進しない。
- (4)業務推進意欲の技量工夫因子は、安全レジリエンス方略の選択を促進する。
- (5)業務推進意欲の作業予定厳守因子は、安全レジリエンス方略の選択を抑制する。

(6)日常業務における自分制御割合が高い場合に、安全レジリエンス方略は選択されやすくなる。

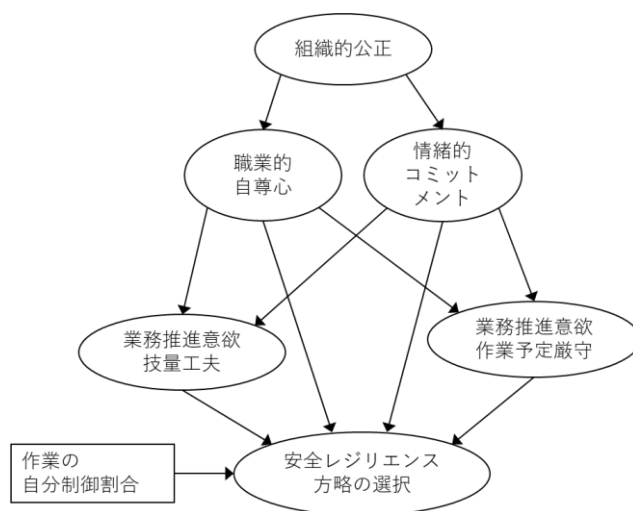


Figure 7-1. 職業的自尊心，情緒的コミットメント，業務推進意欲，安全レジリエンス方略選択の要因モデル。

## 7.2 方法

### 7.2.1 回答者

2種類のサンプルを収集し、業務の性質により3群を設定した。

(1) web 調査 2017年3月に、インターネットを用いた質問紙調査を実施した。回答総数516を業種により2群に分割した。A群（販売・サービス業），B群（製造・運輸業）とする。

(2) 看護師調査 2017年8月に、看護師安全研修会参加者に対して質問紙を配布し、回答後に回収した。C群とする。

全体 回答数751。一般職583名（77.6%），リーダー職（主任など）128名（17.0%），管理職37名（4.9%），その他3名。平均年齢38.55歳（ $SD=9.96$ ，20歳—66歳），性別は男性282名（37.5%），女性467名（62.2%），不明2名であった。



A 群：販売・サービス業 回答数 303。一般職 218 名（71.9%），リーダー職（主任など）57 名（18.8%），管理職 28 名（9.2%）。平均年齢 39.34 歳（SD = 9.12, 20 歳—65 歳），性別は男性 116 名（38.3%），女性 187 名（61.7%）であった。

B 群：製造・運輸業 回答数 213。一般職 173 名（81.2%），リーダー職（主任など）31 名（14.6%），管理職 9 名（4.2%）。平均年齢 41.20 歳（SD=9.72, 20 歳—63 歳），性別は男性 142 名（66.7%），女性 71 名（33.3%）であった。

C 群：看護師 回答数 235。一般職 192 名（81.8%），リーダー職（主任など）40 名（17.0%），その他 3 名。平均年齢 35.08 歳（SD=10.31, 21 歳—59 歳），性別は男性 24 名（10.2%），女性 209 名（88.9%），不明 2 名であった。

## 7.2.2 質問紙の構成と分析に用いた観測項目

質問項目は仮説モデルを構成する 9 要因の観測項目と安全レジリエンス方略項目であった。デモグラフィック項目は，所属部署，職位，性別，年齢であった（付録 6 参照）。

### 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因

職業的自尊心，業務推進意欲（技量工夫因子，作業予定厳守因子），安全態度（個人行動重視因子，システム重視因子），組織的公正，情緒的コミットメントの項目は，リッカート尺度 5 件法（1：まったくあてはまらない，2：あまりあてはまらない，3：どちらともいえない，4：ややあてはまる，5：よくあてはまる）で回答を求めた。研究 2 の観測項目を用いて構造方程式モデリングにより確認的因子分析を行ったところ，妥当な適合度が得られた（Table 7-1）。各尺度の信頼性を確認した（Table 7-2）。

Table 7-1 確認的因子分析の適合度

要因名	項目数	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
職業的自尊心_13	13	124.79	44	.00	.98	.95	.99	.05
技量工夫_11	11	101.58	37	.00	.98	.96	.98	.05
作業予定厳守_5	5	1.81	1	.18	1.00	.99	1.00	.03
個人行動重視_9	9	26.30	19	.12	.99	.98	1.00	.02
システム重視_5	5	2.53	3	.47	1.00	.99	1.00	.00
分配的公正_4	4	4.06	1	.04	1.00	.97	1.00	.06
手続き的公正_6	6	2.84	5	.72	1.00	1.00	1.00	.00
対人的公正_5	5	6.80	5	.24	1.00	.99	1.00	.02
情報の公正_4	4	0.17	1	.68	1.00	1.00	1.00	.00
情緒的コミットメント_6	6	6.66	5	.25	1.00	.99	1.00	.02

注) N = 751 (2017年web2群、看護師調査)。

Table 7-2 尺度の信頼性 ( $\alpha$ )

	全体	A群 販売・サービス業	B群 製造・運輸業	C群 看護師
職業的自尊心_13	.92	.84	.89	.91
情緒的コミットメント_6	.84	.86	.82	.84
分配的公正_4	.90	.91	.89	.91
手続き的公正_6	.73	.69	.72	.78
対人的公正_5	.87	.84	.87	.88
情報の公正_4	.87	.81	.89	.87
技量工夫_11	.90	.84	.91	.92
作業予定厳守_5	.67	.59	.60	.70
個人行動重視_9	.82	.70	.77	.84
システム重視_5	.69	.68	.56	.58

## 安全レジリエンス方略の要因

### 方法

- (1)安全レジリエンス方略の測定のための項目として、Hollnagel (2014, 北村・小松原訳, 2015) から、安全に関するレジリエンス方略と非レジリエンス方略を抽出した。同じ内容についてレジリエンス方略と非レジリエンス方略が対になるように 19 の文章に整え、それぞれに対する態度をリッカート尺度 4 件法 (1: まったくあてはまらない, 2: あまりあてはまらない, 3: ややあてはまる, 4: よくあてはまる) で回答を求めた。
- (2)レジリエンス方略と非レジリエンス方略の対の中から、安全方略として二者択一の状況が想定しやすい 5 対を選んだ。それぞれの対について、「あなたが職場の安全について責任を担っているとしたら、どちらの考え方を支持するか」(4 件法) を質問した。
- (3)安全レジリエンス方略の選択について因子分析を行い、因子を抽出した。

### 結果

- (1)質問の 19 項目はいずれも安全に関して妥当な方略であり、支持されることが想定された。項目に対する回答が 3 ないし 4 であった場合に支持されたとみなした。項目の支持率は 1 項目をのぞいて、すべての項目内容が有意に支持された。項目「もし優秀なロボットが開発されたら、完全自動化すればわたしの職場はエラーや事故がなくなり、業績が上がるだろう」は支持されなかった (Table 7-3)。

Table 7-3 安全のレジリエンス方略と非レジリエンス方略に対する支持率

レジリエンス方略		支持率	非レジリエンス方略		支持率
18	予想できるけれども起こらないかもしれない良くない状況に対して、事前に時間と労力をかけて、安全対策を立てておくのは会社として当然だ	86.0%	19	失敗や事故が起きたら原因を徹底的に突き止めて、同じ事故が起きないようにするのは会社として当然だ	83.9%
4	現場では、従業員はその場の状況に合わせた行動を取るべきだ	85.2%	3	従業員は常に作業手順や安全マニュアルをきちんと守るべきだ	84.2%
17	もし優秀なロボットが開発されても、仕事で行っている日々の判断や臨機応変の対応を前もって指示することはできないので、仕事をうまく進めたり安全を確保したりするためには人間スタッフが必要だろう	83.8%	16	もし優秀なロボットが開発されたら、完全自動化すれば私の職場はエラーや事故がなくなり、業績が上がるだろう	32.6%
8	失敗や事故には、直接の引き金になった特定の行動と、その行動が事故に結びつくのを防げなかった背景要因があるだろう	82.7%	7	仕事上の失敗や事故には原因があり、その原因はきちんと調べれば突き止められる	79.2%
6	仕事の現場ではいろいろなことが影響してくるので、作業手順やシステムはすべての状況を想定できてはいない	78.8%	5	仕事の作業手順やルール、また会社のシステムは、仕事の状況をよく理解して作られている	58.5%
15	仕事の安全を考えるとときに、日々の仕事とうまく行っている現場に着目するのがよいと思う	68.4%	14	仕事の安全を考えるとときに、職場で起きた事故や失敗を手掛かりにするのがよいと思う	85.8%
9	私の仕事の現場では、通常は事故を引き起こさないけれども、事故が起きたときは原因と指摘されそうなことがいろいろ起きている	62.5%			
11	失敗や事故というのは、同じ条件がそろえば必ず起こるといっても、失敗や事故が起きる可能性がある場面でもたまたま実際に起こってしまうものだ	62.2%	10	従業員が起こす失敗や事故というのは、ある環境である行動をとるから起きるのだ	60.3%
2	安全とは、仕事上で想定した状態が続いていることだ	58.5%	1	安全とは、仕事上で事故や失敗がないことだ	66.0%
13	仕事現場では、マニュアルや作業手順にない行動をとりながら、一日の仕事がうまく進んでいる	51.5%	12	同僚が仕事現場でマニュアルや作業手順にない行動を取っていたら、作業手順違反だと思う	57.4%

支持率:「ややあてはまる」「よくあてはまる」と回答した率

(2)安全のレジリエンス方略と非レジリエンス方略の対についての回答に基づき (Table 7-4), 安全レジリエンス方略の選択について相関関係を確認した (Table 7-5)。

Table 7-4 安全レジリエンス方略の回答数

	非レジリエンス方略		レジリエンス方略	
	非レジリエンス方略に近い	どちらかといえば 非レジリエンス方略に近い	どちらかといえば レジリエンス方略に近い	レジリエンス方略に近い
801【状況即応行動】 【A】仕事のやり方や会社のシステムはきちんと作られているので、従業員がマニュアルや指示に従っていけばもっともよい成果が得られる。 【B】仕事の現場ではいろいろなことが影響してくるので、手順やシステムはすべてを想定できてはいない。従業員が状況に応じて行動を調整することで、現場で最適の成果を上げられる。	26 (3.46%)	209 (27.83%)	384 (51.13%)	132 (17.58%)
803【人間判断不可欠】 【A】もし優秀なロボットが開発されたら、完全自動化すれば私の職場はエラーや事故がなくなり、業績が上がるだろう 【B】もし優秀なロボットが開発されても、仕事で行っている日々の判断や臨機応変の対応を前もって指示することはできないので、仕事をうまく進めたり安全を確保したりするためには人間スタッフが必要だろう	24 (3.20%)	132 (17.58%)	301 (40.08%)	294 (39.15%)
802r【エラーの偶発性】 【B】仕事上の失敗や事故というのは、ある特定の環境である特定の行動をとるから起きるのだ 【A】仕事上の失敗や事故というのは、同じ条件がそろって必ず起こるといっても、失敗や事故が起きる可能性がある場面でもたまたま実際に起こってしまうものだ	54 (7.19%)	253 (33.69%)	364 (48.47%)	80 (10.65%)
805r【不可知不良に対策】 【B】失敗や事故が起きたら、原因を徹底的に突き止めて、同じ事故が起きないようにする 【A】予想できるけれども起こらないかもしれない良くない状況に対して、事前に時間と労力をかけて、安全対策を立てておく	111 (14.78%)	220 (29.29%)	323 (43.01%)	97 (12.92%)
804【正常運営に着目】 【A】職場の安全を考えるとときに、職場で起きた事故や失敗を手掛かりにする 【B】職場の安全を考えるとときに、日々の仕事やうまく行っている現場に着目する	159 (21.17%)	381 (50.73%)	174 (23.17%)	37 (4.93%)

注) N = 751 (2017年web2群、看護師調査)。

Table 7-5 安全レジリエンス方略選択の項目間の相関係数

	801	803	802r	805r
801【状況即応行動】	—			
803【人間判断不可欠】	.35 **	—		
802r【エラーの偶発性】	.05	.03	—	
805r【不可知不良に対策】	-.03	-.01	.15 **	—
804【正常運営に着目】	-.02	-.16 **	-.13 **	-.10 **

注) N = 751 (2017年web2群、看護師調査)。

\*\* p < .01。

(3)安全レジリエンス方略の選択について因子分析（主因子法）を行った。共通性と因子負荷量の低い項目「804 職場の安全を考えるとときに、日々の仕事がうまく行っている現場に着目する」を削除し、2 因子が抽出された（Table 7-6）。第 1 因子は状況即応行動と人間判断不可欠の 2 項目が負荷しており、「人間判断への信頼」因子とした。第 2 因子はエラー偶発発生起と不可知不良対策が負荷しており、「不可知の許容」因子とした。第 2 因子に負荷した 2 項目は相関係数が弱く、尺度としての信頼性が  $\alpha = .26$  と低かったため、因子として用いるには不適と判断し、本研究では用いないこととした。

Table 7-6 安全レジリエンス方略選択モデルの要因の因子分析結果

	観測項目	因子負荷量		共通性
		F1	F2	
F1 人間判断への信頼_2 $\alpha=.52$				
801【状況即応行動】	仕事の現場ではいろいろなことが影響してくるので、手順やシステムはすべてを想定できてはいない。従業員が状況に応じて行動を調整することで、現場で最適の成果を上げられる	.62	.00	.39
803【人間判断不可欠】	もし優秀なロボットが開発されても、仕事で行っている日々の判断や臨機応変の対応を前もって指示することはできないので、仕事をうまく進めたり安全を確保したりするためには人間スタッフが必要だろう	.57	.00	.32
F2 不可知の許容_2 $\alpha=.26$				
802r【エラー偶発発生起】	仕事上の失敗や事故というのは、同じ条件がそろると必ず起こるというよりも、失敗や事故が起きる可能性がある場面でもたまたま実際に起こってしまうものだ	.05	.39	.16
805r【不可知不良対策】	予想できるけれども起こらないかもしれない良くない状況に対して、事前に時間と労力をかけて、安全対策を立てておく	-.05	.39	.15
	固有値	1.36	1.15	
	因子間相関	.04		

注)  $N = 751$  (2017年web2群、看護師調査)。

### 業務における自分制御の割合

日常業務を下記 3 種類の制御方法に分類し、合計が 100%になるように回答を求めた。質問文は、「あなたが日々行っている仕事上の作業を次の 3 つの種類に分けるとしたら、それぞれのぐらいの割合になっていますか」であった。

手順制御：作業手順やマニュアルによってやり方が決まっていて、自分の裁量（考えや段取り）を入れることがない部分

自分制御：自分の裁量（考えや段取り）で作業を回している部分

他者制御：自分以外のシステム（機械、上司や同僚、他部署や他の業者、など）が行っている部分

## 7.3 結果

### 7.3.1 要因間の相関関係

各要因の得点から、要因間の相関係数を求めた (Table 7-7)。

安全レジリエンス方略 (「人間判断への信頼」) と安全態度の個人行動重視因子の間に正の関係 ( $r = .37, p < .01$ ), システム重視因子との間に負の相関関係 ( $r = -.16, p < .01$ ) が認められた。

安全レジリエンス方略 (「人間判断への信頼」) と職業的自尊心 ( $r = .29, p < .01$ ), 技量工夫 ( $r = .30, p < .01$ ), 作業予定厳守 ( $r = -.15, p < .01$ ) の間に相関関係が認められた。負の効果を想定していた情緒的コミットメントとの間には直接相関は認められなかったが、分析モデルにおいて検討することとした。

作業内の自分制御割合と安全レジリエンス方略の間に想定していた相関関係が認められなかった。一方、自分制御割合と技量工夫因子との間に有意な相関関係がみられた ( $r = .12, p < .01$ )。日常作業において自分制御割合が技量工夫意欲を促進するという仮定は妥当と判断し、自分制御割合から安全レジリエンス方略および技量工夫に対する効果を仮定した分析モデルを作成し、妥当性を検討することとした。

Table 7-7 要因間の相関係数

	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 職業的自尊心_13	3.47	0.76	—								
2 情緒的コミットメント_6	2.85	0.80	.46 **	—							
3 組織的公正 (合成)	3.03	0.65	.44 **	.52 **	—						
4 技量工夫_11	3.52	0.64	.47 **	.37 **	.29 **	—					
5 作業予定厳守_5	2.83	0.61	-.24 **	.00	.01	.12 **	—				
6 個人行動重視_9	3.71	0.59	.48 **	.16 **	.22 **	.48 **	-.33 **	—			
7 システム重視_5	2.97	0.65	-.28 **	-.10 **	-.09 *	.11 **	.42 **	-.19 **	—		
8 人間判断への信頼_2	2.99	0.65	.29 **	.00	.06	.30 **	-.15 **	.37 **	-.16 **	—	
9 不可知の許容_2	2.58	0.63	.06	-.02	.02	.04	-.15 **	.08 *	-.10 **	.01	—
10 自分制御割合	42.28	22.52	-.02	.00	-.05	.12 **	.07	-.02	.05	.07	.03

注) 組織的公正の得点は、4つの下位因子得点の平均値で代替した。

N = 751 (2017年web2群、看護師調査)。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ 。

### 7.3.2 分析モデルの作成：作業の自分制御割合の効果の検討

仮説に基づき、安全レジリエンス方略選択モデルを作成した。自分制御割合から安全レジリエンス方略および技量工夫因子に対する効果のパスについてモデル 01—モデル 03 を設けた。

モデル 01：自分制御割合から安全レジリエンス方略に対する効果を設定した

モデル 02：自分制御割合から技量工夫に対する効果を設定した

モデル 03：自分制御割合から安全レジリエンス方略および技量工夫に対する効果を設定した

構造方程式モデリングを行い、適合を検討した結果を Table 7-8 に示した。AIC 基準に照らして、値の小さかったモデル 02 を分析モデルとして採用した。

Table 7-8 安全レジリエンス方略選択モデルの適合度（全体）

	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
モデル01 (安全レジリエンス方略に対する効果)	115.31	34	.00	.97	.95	.97	.06	179.31
モデル02 (技量工夫に対する効果)	101.75	34	.00	.98	.95	.97	.05	165.75
モデル03 (安全レジリエンス方略および技量工夫に対する効果)	100.94	33	.00	.98	.95	.97	.05	166.94

注) N = 751 (2017年web2群、看護師調査)。

### 7.3.3 安全レジリエンス方略選択モデル（全体）

分析モデルを用いて、構造方程式モデリングを行った。適合度は GFI = .98, AGFI = .95, CFI = .97, RMSEA = .05 であった。得られた標準化解を Figure 7-2 に示した。職業的自尊心と業務推進意欲の技量工夫因子は安全レジリエンス方略（「人間判断への信頼」）の選択を促進していた。情緒的コミットメントと業務推進意欲の作業予定厳守因子は安全レジリエンス方略の選択を抑制していた。

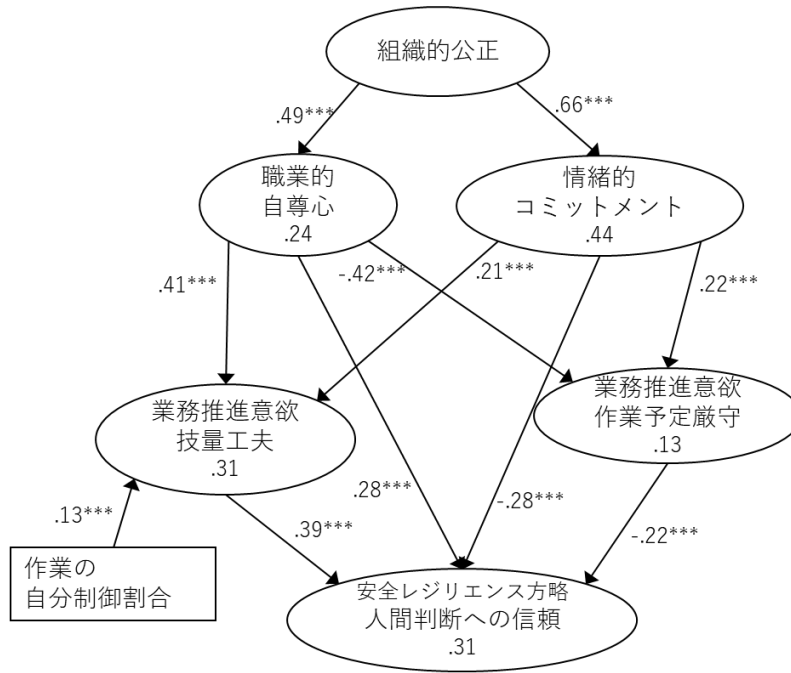


Figure 7-2. 安全レジリエンス方略選択モデルの構造方程式モデリングの結果  
(標準化解, 2017年,  $N = 751$ )。

注) GFI = .98, AGFI = .95, CFI = .97, RMSEA = .05。

図では, 有意なパスのみを記した。

潜在変数名の下に記したのは  $R^2$  である。これらの  $R^2$  はすべて1%水準で有意であった。  
外生変数間, 誤差変数間の共変関係はTable 7-9に記した。

\*\*\*  $p < .001$ 。

Table 7-9 職業的自尊心-安全行動意思モデルの要因間の共変関係

		相関係数
技量工夫_11の誤差変数	<--> 作業予定厳守_5の誤差変数	.34 ***
職業的自尊心_13の誤差変数	<--> 情緒的コミットメント_6の誤差変数	.31 ***
手続き的公正_6の誤差変数	<--> 分配的公正_4の誤差変数	.18 *
対人的公正_5の誤差変数	<--> 情動的公正_4の誤差変数	.56 ***

注)  $N = 751$  (2017年web2群、看護師調査)。

\*  $p < .05$ , \*\*\*  $p < .001$ 。



安全レジリエンス方略（「人間判断への信頼」）に対する職業的自尊心、情緒的コミットメント、組織的公正の総合効果を、仮説モデルの各要因間の効果に基づいて算出した（Table 7-10）。職業的自尊心が「人間判断への信頼」を促進し（総合効果 .53）、情緒的コミットメントが抑制していた（総合効果 -.25）。組織的公正からは総合すると弱い促進効果がみられた（総合効果 .09）。

Table 7-10 安全レジリエンス方略（「人間判断への信頼」）の選択に与える効果

職業的自尊心が人間判断への信頼に与える効果	
直接効果	.28
間接効果	
技量工夫を媒介とする効果	.16
作業予定厳守を媒介とする効果	.09
総合効果	.53
情緒的コミットメントが人間判断への信頼に与える効果	
直接効果	-.28
間接効果	
技量工夫を媒介とする効果	.08
作業予定厳守を媒介とする効果	-.05
総合効果	-.25
組織的公正が人間判断への信頼に与える効果	
間接効果	
職業的自尊心を媒介とする効果	.26
情緒的コミットメントを媒介とする効果	-.16
総合効果	.09

注)  $N = 751$  (2017年web2群、看護師調査)。

### 7.3.4 群ごとの分析：安全レジリエンス方略選択モデル（群）

#### 要因間の相関関係

要因間の相関関係を検討した（Table 7-11）。要因間に相応の相関関係が認められたので、安全レジリエンス方略選択モデルの分析を行うこととした。

Table 7-11 要因間の相関係数

A群:販売・サービス業 (n = 303)										
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 職業的自尊心_13	3.15	0.68	—							
2 情緒的コミットメント_6	2.79	0.78	.55 **	—						
3 組織的公正（合成）	2.99	0.67	.46 **	.52 **	—					
4 技量工夫_11	3.43	0.68	.43 **	.29 **	.31 **	—				
5 作業予定厳守_5	2.97	0.55	-.09	-.07	.05	.24 **	—			
6 個人行動重視_9	3.51	0.55	.26 **	.11	.16 **	.47 **	-.15 **	—		
7 システム重視_5	3.14	0.52	-.03	-.12 *	.13 *	.36 **	.31 **	.13 *	—	
8 人間判断への信頼_2	2.93	0.65	.18 **	.04	.08	.38 **	-.02	.41 **	.09	—
9 自分制御割合	44.65	24.57	.10	.06	.05	.15 *	.02	.02	.00	.13 *
B群:製造・運輸業 (n = 213)										
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 職業的自尊心_13	3.27	0.72	—							
2 情緒的コミットメント_6	2.87	0.79	.59 **	—						
3 組織的公正（合成）	2.94	0.70	.48 **	.63 **	—					
4 技量工夫_11	3.48	0.67	.46 **	.32 **	.26 **	—				
5 作業予定厳守_5	2.98	0.62	.00	.11	.05	.17 *	—			
6 個人行動重視_9	3.56	0.60	.35 **	.13	.18 **	.55 **	-.21 **	—		
7 システム重視_5	3.22	0.54	.05	-.03	.02	.35 **	.41 **	.21 **	—	
8 人間判断への信頼_2	2.79	0.63	.19 **	-.08	-.13	.22 **	-.11	.23 **	.08	—
9 自分制御割合	43.15	22.90	-.08	-.15 *	-.22 **	.11	.01	.07	.10	.10
C群:看護師 (n = 235)										
	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 職業的自尊心_13	4.07	0.49	—							
2 情緒的コミットメント_6	2.91	0.84	.40 **	—						
3 組織的公正（合成）	3.16	0.56	.32 **	.43 **	—					
4 技量工夫_11	3.66	0.52	.53 **	.53 **	.27 **	—				
5 作業予定厳守_5	2.52	0.54	-.11	.01	.07	.10	—			
6 個人行動重視_9	4.10	0.41	.34 **	.26 **	.21 **	.34 **	-.31 **	—		
7 システム重視_5	2.51	0.64	-.15 *	-.10	-.27 **	-.12	.24 **	-.35 **	—	
8 人間判断への信頼_2	3.26	0.57	.21 **	-.02	.12	.15 *	-.07	.14 *	-.27 **	—
9 自分制御割合	38.44	18.66	.14 *	.07	.05	.18 **	.09	.02	-.12	.04

注) 組織的公正の得点は、4つの下位因子得点の平均値で代替した。

2017年web2群、看護師調査。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

## 各群のモデルの適合

安全レジリエンス方略選択モデルを共通の分析モデルとして、各群に構造方程式モデリングを行った (Table 7-12)。B 群 (製造・運輸業) で AGFI の適合度がやや低かったが、いずれの群でも妥当な適合がみられた。

## 配置不変性, 測定不変性の検討

配置不変性および測定不変性の検討を構造方程式モデリングで行った (Table 7-11)。配置不変モデルおよび測定不変モデルの適合はともに十分であった。AIC 基準は測定不変モデルのほうが値が小さかった。しかし、各群の要因間の効果を検討し、群間で効果が等しいと仮定する測定不変モデルよりも対象群によって効果が等しいとは限らないと仮定する配置不変モデルのほうが解釈が妥当であると判断した。よって、配置不変モデルを分析モデルとした。適合度は GFI = .96, AGFI = .92, CFI = .97, RMSEA = .03 であった。

Table 7-12 安全レジリエンス方略選択モデルの適合度 (3 群)

	<i>n</i>	$\chi^2$	<i>df</i>	<i>p</i>	GFI	AGFI	CFI	RMSEA	AIC
A群: 販売・サービス業	303	42.61	34	.15	.98	.95	.99	.03	
B群: 製造・運輸業	213	73.71	34	.00	.94	.89	.95	.07	
C群: 看護師	235	64.40	34	.00	.95	.91	.95	.06	
多母集団同時分析 配置不変モデル		180.76	102	.00	.96	.92	.97	.03	372.76
多母集団同時分析 測定不変モデル		222.93	124	.00	.95	.92	.96	.03	370.93

## 安全レジリエンス方略選択モデル (配置不変モデル) の分析結果

3 群に対する多母集団同時分析を行った (Figure 7-3)。

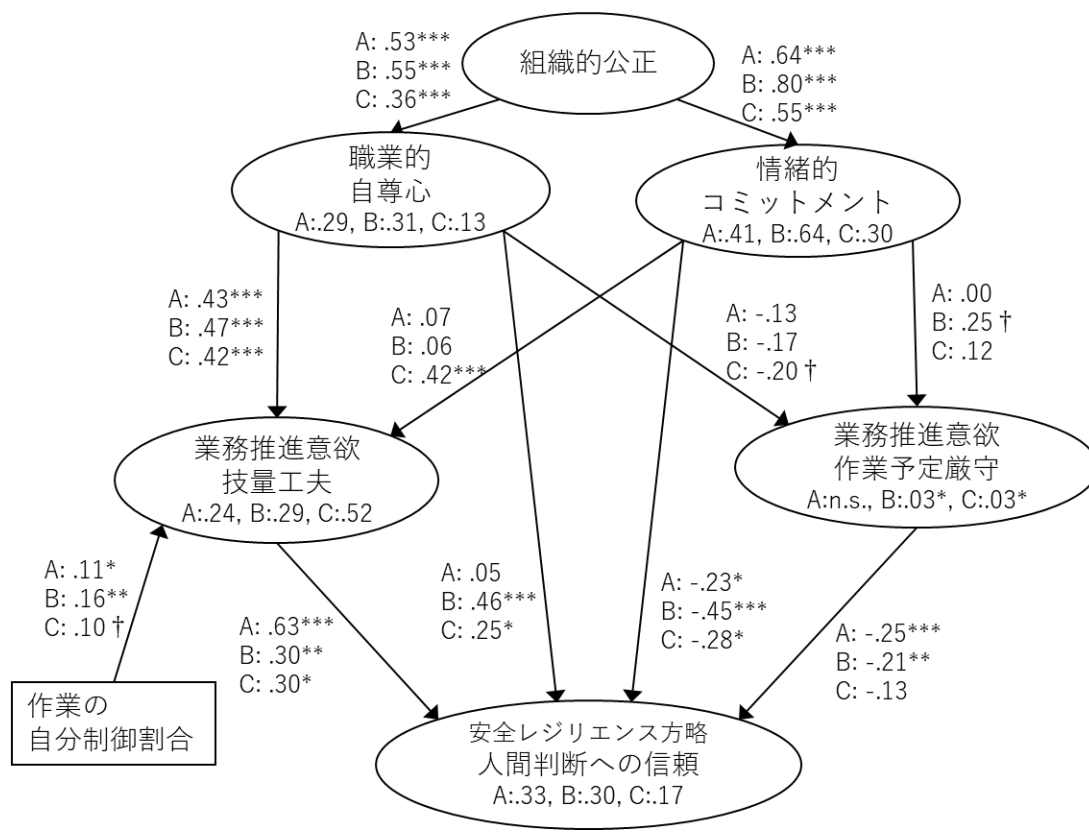


Figure 7-3. 安全レジリエンス方略選択モデルの構造方程式モデリング（配置不変）の結果（標準化解，2017年）。

注）A: 販売・サービス業（ $n=303$ ）, B: 製造・運輸業（ $n=213$ ）, C: 看護師（ $n=235$ ）。潜在変数名の下に記したのは、各群における $R^2$ である。これらの $R^2$ はすべて1%水準で有意であった。

外生変数間，誤差変数間の共変関係はTable 7-13に記した。

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

Table 7-13 安全レジリエンス方略選択モデルの要因の共変関係

		相関係数		
		A群	B群	C群
		(販売・サービス業)	(製造・運輸業)	(看護師)
技量工夫_11の誤差変数	<--> 作業予定厳守_5の誤差変数	.44 ***	.25 **	.27 *
職業的自尊心_13の誤差変数	<--> 情緒的コミットメント_6の誤差変数	.47 ***	.47 ***	.34 ***
手続き的公正_6の誤差変数	<--> 分配的公正_4の誤差変数	.13	.12	.04
対人的公正_5の誤差変数	<--> 情報的公正_4の誤差変数	.60 ***	.51 ***	.59 ***

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

各群のパス係数を一対比較して差の検定を行い、局所的な差を検討した（有意差がみられたパス係数の差の検定統計値を Table 7-14 に記す）。パラメータ間の差に対する検定統計量として、2つのパス係数の差異を標準正規分布に変換した値を用いる（小塩，2011）。

Table 7-14 パス係数の差の検定統計量

		B群-A群	C群-A群	C群-B群
職業的自尊心_13	<--- 組織的公正_4		-2.41 *	-2.66 **
技量工夫_11	<--- 情緒的コミットメント_6		2.18 *	1.99 *
人間判断への信頼	<--- 職業的自尊心_13	2.36 *		
人間判断への信頼	<--- 技量工夫_11	-2.56 *		

注) 2017年web2群、看護師調査。

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$

3群の標準パス係数の要約は以下のとおりであった。

- (1) 組織的公正から職業的自尊心への促進効果 ( $\beta = .35, p < .001$  —  $\beta = .55, p < .001$ ) および情緒的コミットメントへの促進効果 ( $\beta = .55, p < .001$  —  $\beta = .80, p < .001$ ) がみられた。
- (2) 職業的自尊心から業務推進意欲の技量工夫因子に促進効果がみられた ( $\beta = .42, p < .001$  —  $\beta = .47, p < .001$ )。職業的自尊心から業務推進意欲の作業予定厳守因子にC群（看護師）でのみ抑制傾向がみられた ( $\beta = -.20, p < .10$ )。
- (3) 情緒的コミットメントは、C群（看護師）でのみ技量工夫因子を促進し ( $\beta = .42, p < .001$ )、B群（製造・運輸業）でのみ作業予定厳守因子を促進する傾向がみられた ( $\beta = .25, p < .10$ )。
- (4) 安全レジリエンス方略（「人間判断への信頼」）に対する促進効果がみられたのは、2群の職業的自尊心（B群（製造・運輸業）： $\beta = .46, p < .001$ 、C群（看護師）： $\beta = .25, p < .05$ ）と3群の技量工夫因子であった（A群（販売・サービス業）： $\beta = .63, p < .001$ 、B群（製造・運輸業）： $\beta = .30, p < .01$ 、C群（看護師）： $\beta = .30, p < .05$ ）。抑制効果がみられたのは、3群の情緒的コミットメント（A群（販売・サービス業）： $\beta = -.23, p < .05$ 、B群（製造・運輸業）： $\beta = -.45, p < .001$ 、C群（看護師）： $\beta = -.28, p < .05$ ）と、2群の作業予定厳守因子であった（A群（販売・サービス業）： $\beta = -.25, p < .001$ 、B群（製造・運輸業）： $\beta = -.21, p < .01$ ）。
- (5) 作業の自分制御割合は技量工夫意欲を促進していた ( $\beta = .10, p < .10$  —  $\beta = .16, p < .01$ )。

#### 7.4.5 安全レジリエンス方略選択（「人間判断への信頼」）への総合効果

職業的自尊心、情緒的コミットメント、組織的公正から安全レジリエンス方略選択（「人間判断への信頼」）への総合効果を、要因間の直接効果と間接効果の総和から算出した（Table 7-15）。3群で、職業的自尊心が「人間判断への信頼」を促進し、情緒的コミットメントが抑制していた。組織的公正からの総合的な効果はほぼみられなかった。

Table 7-15 安全レジリエンス方略（「人間判断への信頼」）の選択に与える効果（3群）

	A群 （販売・サービス業）	B群 （製造・運輸業）	C群 （看護師）
職業的自尊心の総合効果	.27	.60	.37
情緒的コミットメントの総合効果	-.23	-.50	-.15
組織的公正の総合効果	.00	-.07	.05

### 7.4 考察

本研究では、安全レジリエンス方略として「人間判断への信頼」を用いた。職業的自尊心と業務推進意欲の技量工夫因子は「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。作業者の状況即応的な判断と安全行動を推奨する Safety-II に対して、職業的自尊心が促進効果を持つことが示唆された。

#### 7.4.1 仮説の検証

仮説 1. 安全レジリエンス方略の選択は、安全態度の個人行動重視因子と正の相関関係がある。

「人間判断への信頼」は安全態度の個人行動重視因子と正の相関関係が認められ、仮説 1 は支持された。作業安全を自分の行動によって実現しようという態度は、自主的行動を推奨する安全レジリエンス方略と相関することが示唆された。

仮説 2. 職業的自尊心は安全レジリエンス方略の選択を促進する。

仮説 3. 組織的コミットメントは安全レジリエンス方略の選択を促進しない。

総合効果で職業的自尊心が「人間判断への信頼」を促進し、組織的コミットメントが抑制していたことから、仮説2、仮説3は支持された。販売・サービス業群では職業的自尊心から「人間判断への信頼」への直接効果はみられなかったが、技量工夫意欲を介した促進効果がみられた。職業的自尊心が自律性の高い態度を導き、組織的コミットメントが親組織的態度を導くという特性が、安全レジリエンス方略の選択に影響したと考えられた。

情緒的コミットメントが「人間判断への信頼」を抑制した理由として、現在の産業組織が安全規則順守による Safety-I を推奨していることが考えられる。親組織的態度や行動を促す情緒的コミットメントの効果は、組織の方針によって作業者の態度・行動が変化することを含意している。

仮説4. 業務推進意欲の技量工夫因子は、安全レジリエンス方略の選択を促進する。

仮説5. 業務推進意欲の作業予定厳守因子は、安全レジリエンス方略の選択を抑制する。

自律的な技量工夫因子は「人間判断への信頼」を導き、他律的な作業予定厳守因子は抑制していたことから、仮説4、仮説5は支持された。

群別でみると、看護師群で作業予定厳守因子が「人間判断への信頼」を抑制する効果が有意ではなかった ( $\beta = -.13, ns$ )。研究3において病院群で作業予定厳守因子が安全態度の個人行動重視因子を強く抑制していたことから、安全レジリエンス方略の選択においても抑制効果がみられると想定していたが、結果は異なっていた。看護師群では、「人間判断への信頼」は要因得点が比較的高く (平均値 3.26,  $SD=0.57$ )、安全態度の個人行動重視因子との相関係数が比較的小さく ( $r = .14, p < .05$ )、システム重視因子との負の相関係数が比較的大きかった ( $r = -.27, p < .01$ )。病院業務における作業予定厳守因子の効果は、病院勤務者が観測変数に対してどのような意味において回答をしているのかを、面接等で確認して解釈を行う必要があると考えられる。

仮説6. 日常業務における自分制御割合が高い場合に、安全レジリエンス方略は選択されやすくなる。

日常業務の自分制御割合が「人間判断への信頼」を直接促進する効果はみられず、仮説は支持されなかった。一方、自分制御割合は技量工夫因子に正の影響を与えていた。作業内容について主観的な自分制御割合が高いほど自律的な業務推進意欲が高まるという結果は、従業員への権限移譲が部下の自発性を高める (Conger & Kanungo, 1988)、上司による

エンパワーメント促進が部下の自発的職務改善を促進する（浅井，2013）など，権限移譲による意欲の増大を示す研究に連なるものと考えられる。

#### 7.4.2 職業的自尊心と「人間判断への信頼」

「人間判断への信頼」に対して，直接効果および総合効果で，職業的自尊心が促進効果を示し，情緒的コミットメントが抑制効果を示した。「人間判断への信頼」は職業価値と関連する内容ではないため，この結果を職業的自尊心が職業価値を高める方向に動機づける特性から説明することはできない。職業的自尊心の特性のうち，自律的態度への動機づけから解釈することが妥当であろう。日常作業の自分制御割合が業務推進意欲の技量工夫因子を介して「人間判断への信頼」を促進していたことも，作業の采配を自分で握ることができるという状況が作業者のコンピテンシーを高め，自律的な安全レジリエンス方略の選択に寄与したと考えられる。

群別の分析では，B群（製造・運輸業）で職業的自尊心の促進効果（総合効果 .60）と情緒的コミットメントの抑制効果（総合効果  $-0.50$ ）が大きかった。また，職業的自尊心から「人間判断への信頼」への直接の促進効果も顕著であった（ $\beta = .46, p < .001$ ）。B群（製造・運輸業）では，業種業界の特徴として，作業手順や安全規則による安全対策と職場教育を徹底し，事故を削減してきた実績がある。調査結果では，「人間判断への信頼」は要因得点が比較的lowかった（平均値 2.79,  $SD = 0.63$ ）。こうしたことから，安全レジリエンス方略の「人間判断への信頼」という安全観が，B群（製造・運輸業）の作業者にとって親和的なものではないことがうかがわれる。そのなかで，職業的自尊心の「人間判断への信頼」の促進効果が高かったことは，安全レジリエンスという新奇な安全観を受容することに対する職業的自尊心の寄与を示唆している。状況即応的に自律的な判断で安全行動をとるという視点を業界に導入する手掛かりになる可能性がある。

しかし，安全レジリエンスの観点，つまり Safety-II は産業安全の万能の解決法ではない。安全レジリエンスが有効に働くために必要な能力である対処能力，監視能力，予見能力，学習能力，特に状況認識から余裕の枯渇，優先順位を変更するタイミング，システム要素の相互依存性などを把握する予見能力を育てることなく，作業手順や安全規則へのノンコンプライアンス率だけをあげてしまえば，これまで確立してきた製造・運輸業の作業安全が劣化することになる。レジリエンスに頼りすぎることの危険性については，Wears & Vincent



(2013) が臨床医のプロフェッショナリズム、つまり専門職としてのアイデンティティへの執着として、指摘している。

#### 7.4.3 研究5の限界と課題

研究5で扱った安全レジリエンス方略「人間判断への信頼」では、観測項目数が2と少なく、尺度の信頼性は $\alpha = .52$ と低いものであった。安全レジリエンスの実践例などを参考に、観測項目を充実させることが必要である。

また、安全レジリエンスのなかの1側面のみを扱っている点で、安全レジリエンス方略選択全般についての知見ではなく、職業的自尊心と「人間判断への信頼」の関連に限定した知見と考えるべきである。安全レジリエンス方略が含む「不可知への許容」「正常運営に着目」といった側面についての観測項目を探索し、簡明に個人の方略選択を調べる尺度を作成することで、安全レジリエンス方略と職業的自尊心あるいは情緒的コミットメントとの関連を検討することができるだろう。



## 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 章

### 総合考察

#### 【8章の梗概】

本研究では、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の適合が確認され、職業的自尊心が安全行動意思を促進させる効果が検証された。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）、安全関連要因の効果の大きさ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の知見が得られた。

本研究では、仕事の場で作業者がもつ2つの心理メカニズムが見出された。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と、職業的自尊心をもとに、職業価値を実現することを動機づけられる職業人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。

職業的自尊心とは、自分の仕事が社会の中で与えられている位置を感じることであり、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。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。

最後に、本研究の現実的含意と今後の課題について、考察した。

## 8.1 職業的自尊心についての知見

本研究では「職業的自尊心が安全行動を促すエンジンとなるかどうか」を検討し、職業的自尊心が安全行動意思を促進させる効果が検証された。

5つの研究を通して、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の適合が確認された。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）、効果の大きさ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。安全行動の要因間の効果について、研究で得られたパス係数を Table 8-1 に、安全行動意思／作業ミス防止行動意思に対する総合効果を Table 8-2 にまとめた。

職業的自尊心の要因得点は対象群により値に開きがみられた（各研究対象群の要因得点を Figure 8-1 にまとめた）。たとえば、web 調査で得られたデータは職業的自尊心が低い傾向があった。しかし、いずれの群においても職業的自尊心が安全行動意思に対して促進効果を見せた。安全な作業の遂行を脅かす圧力はどの職場にもみられるだろうが、その状況は職場によって異なる。状況のいかんにかかわらず、職業的自尊心は安全行動意思を支えていた。

Table 8-1 研究1—研究5の構造方程式モデリングで得られたパス係数

			研究1	研究2		研究5
			(N=1178)	(N = 1800)		(N = 751)
職業的自尊心が与える効果						
技量工夫	<---	職業的自尊心	.60 ***	.31 ***		.41 ***
作業予定厳守	<---	職業的自尊心	-.25 ***	-.27 ***		-.42 ***
個人行動重視	<---	職業的自尊心	.25 ***	.15 ***		
システム重視	<---	職業的自尊心	.01	-.04		
主観的規範	<---	職業的自尊心	.44 ***	.28 ***		
情緒的コミットメントが与える効果						
技量工夫	<---	情緒的コミットメント		.34 ***		.21 ***
作業予定厳守	<---	情緒的コミットメント		.10 *		.22 ***
個人行動重視	<---	情緒的コミットメント		.02		
システム重視	<---	情緒的コミットメント		-.01		
組織的公正が与える効果						
職業的自尊心	<---	組織的公正		.45 ***		.49 ***
情緒的コミットメント	<---	組織的公正		.59 ***		.66 ***
主観的規範	<---	組織的公正		.52 ***		
業務推進意欲が与える効果						
個人行動重視	<---	技量工夫	.46 ***	.56 ***		
安全レジリエンス方略の選択	<---	技量工夫				.39 ***
システム重視	<---	技量工夫	.32 ***	-.06		
個人行動重視	<---	作業予定厳守	-.41 ***	-.47 ***		
安全レジリエンス方略の選択	<---	作業予定厳守				-.22 ***
システム重視	<---	作業予定厳守	.09	.34 ***		
安全態度／作業ミス防止行動態度が与える効果						
主体的行動	<---	個人行動重視	.63 ***	.64 ***		
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<---	個人行動重視	.37 ***	.46 ***		
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<---	システム重視	.00	.13 ***		
主観的規範が与える効果						
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<---	主観的規範	.07 *	.15 ***		
知覚された制御可能性が与える効果						
主体的行動	<---	環境的阻害	.37 ***	.37 ***		
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<---	主体的行動	.59 ***	.42 ***		

†  $p < .10$ , \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ 。

データソースの都合により、一部データの公開保留

Table 8-1 (承前) 研究1—研究5の構造方程式モデリングで得られたパス係数

		研究3				研究5		
		A: 製造業群 (n = 407)	B: 病院 (n = 791)	C: 運輸業 (n = 362)	D: 情報イン フラ業 (n = 240)	A: 販売・ サービス業 (n = 303)	B: 製造・運 輸業 (n = 213)	C: 看護師 (n = 235)
職業的自尊心が与える効果								
技量工夫	<--- 職業的自尊心	.22 **	.30 ***	.37 ***	.32 ***	.43 ***	.47 ***	.42 ***
作業予定厳守	<--- 職業的自尊心	-.28 **	-.19 ***	-.19 *	-.28 **	-.13	-.17	-.20 †
個人行動重視	<--- 職業的自尊心	.13 †	.13 **	.24 ***	.07			
システム重視	<--- 職業的自尊心	.02	.05	.04	-.02			
主観的規範	<--- 職業的自尊心	.14 *	.24 ***	.21 ***	.10			
情緒的コミットメントが与える効果								
技量工夫	<--- 情緒的コミットメント	.44 ***	.27 ***	.15 †	.47 ***	.07	.06	.42 ***
作業予定厳守	<--- 情緒的コミットメント	.07	.06	.09	.06	.00	.25 †	.12
個人行動重視	<--- 情緒的コミットメント	-.04	.01	.01	-.05			
システム重視	<--- 情緒的コミットメント	.03	-.05	-.14	.03			
組織的公正が与える効果								
職業的自尊心	<--- 組織的公正	.54 ***	.44 ***	.35 ***	.53 ***	.53 ***	.55 ***	.36 ***
情緒的コミットメント	<--- 組織的公正	.56 ***	.58 ***	.63 ***	.57 ***	.64 ***	.80 ***	.55 ***
主観的規範	<--- 組織的公正	.71 ***	.44 ***	.65 ***	.68 ***			
業務推進意欲が与える効果								
個人行動重視	<--- 技量工夫	.63 ***	.54 ***	.51 ***	.53 ***			
安全レジリエンス方略の選択	<--- 技量工夫					.63 ***	.30 **	.30 *
システム重視	<--- 技量工夫	-.13	-.01	-.07	-.07			
個人行動重視	<--- 作業予定厳守	-.44 ***	-.56 ***	-.47 ***	-.44 ***			
安全レジリエンス方略の選択	<--- 作業予定厳守					-.25 **	-.21 *	-.13
システム重視	<--- 作業予定厳守	.29 ***	.41 ***	.21 **	.40 ***			
安全態度／作業ミス防止行動態度が与える効果								
主体的行動	<--- 個人行動重視	.72 ***	.50 ***	.62 ***	.66 ***			
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<--- 個人行動重視	.39 ***	.50 ***	.40 ***	.31 **			
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<--- システム重視	.06	.16 ***	.28 ***	.07			
主観的規範が与える効果								
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<--- 主観的規範	.21 ***	.13 **	-.06	.19 *			
知覚された制御可能性が与える効果								
主体的行動	<--- 環境的阻害	.38 ***	.44 ***	.37 ***	.33 ***			
安全行動意思／ 作業ミス防止行動意思	<--- 主体的行動	.39 ***	.35 ***	.75 ***	.49 ***			

† p<.10, \* p<.05, \*\* p<.01, \*\*\* p<.001。

Table 8-2 安全行動意思／作業ミス防止行動意思に与える総合効果

	研究2		研究2A群	研究2B群	研究2C群	研究2D群
職業的自尊心	0.40		0.29	0.29	0.43	0.23
情緒的コミットメント	0.12		0.18	0.10	0.07	0.16
組織的公正	0.37		0.41	0.24	0.19	0.34

データソースの都合により、一部データの公開保留



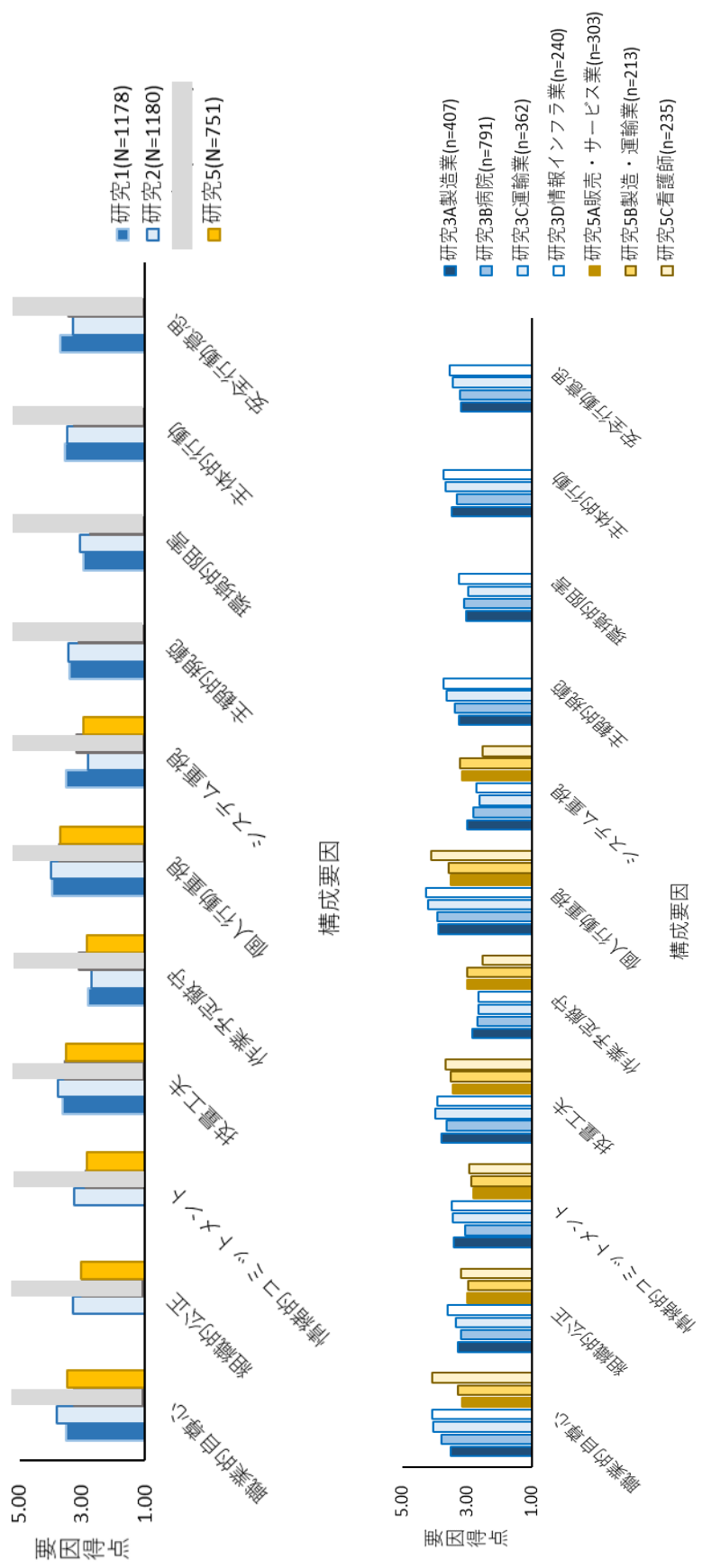


Figure 8-1. 研究対象群の要因得点。

データソースの都合により、一部データの公開保留

本研究は、仕事の場にある一人の作業員の中に、2つの心理的メカニズムを見出した。1つは組織成員としての心理メカニズムである。所属組織への愛着や一体化、また所属の継続を望む組織コミットメントをもとに、組織内行動が方向づけられる。2つ目は働く職業人としての心理メカニズムである。多くの作業員は産業組織の従業員だが、一方で、自分が就いている職業と直接につながり、職業価値をもとに職業人としての行動が方向づけられる。組織的公正は組織についての知覚であるから、本来、組織成員としての心理メカニズムに対する組織側からの重要な入力だが、本研究の結果は、組織の公正さの知覚が、仕事自体に対する価値感情と評価的認知である職業的自尊心と連携することを示唆した。

4章（研究2）で、組織的公正と職業的自尊心の連携について、次のように考察した。所属組織を公正と感じることが、組織に対する自尊心を高める（公正の絆理論（大淵，2004；大淵・福野，2003））。作業員とその仕事との関係性と、作業員と所属組織との関係性は、別物である。しかし、組織成員である作業員は、組織によって決定された仕事や業務内容と所属組織そのものを、日常的に明確に区分して認知してはいない。そのことが、組織についての自尊心が職業的自尊心を支える要因となる。

重要なのは、職業的自尊心が、組織の枠内で仕事をしている作業員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。職業的自尊心とは、組織に所属していることとは別の次元で社会からの負託を認識し、職業価値について高い評価の感情と認知を持つ態度である。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、そこで作業員が認識した職業像、仕事像は内的な行動規範となりうる。

本研究では、仕事についての正統的周辺参加から得た「連続的つながりを基盤にした「未来像」（Lave & Wenger, 1991），すなわち「（自分はまだなっていないかもしれないけれど、やがて自分もなるであろう）一人前の〇〇」の姿に誇りを持ち、それを実現することは快である、とア・プリオリに置いた。仮説の段階では、作業員がおかれている仕事の場の圧力にくらべて、職業的自尊心の力は螻蛄の斧のようにか弱いことが危惧された。しかし、本研究では、職業的自尊心が検討したすべての仕事の場で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員の姿があった。

## 8.2 職業的自尊心の高い作業者像

職業的自尊心-安全行動意思モデルと拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルで描かれた、高い職業的自尊心を持つ作業者像を見てみよう。

その作業者は、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」。彼／彼女はこの仕事をきちんとやり遂げようと思う。

仕事に誇りを感じる気持ちの一部は、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、上司の態度が誠実で合理的だと感じることから生じている。同時に、自分の組織は公正だと感じることから、組織に愛着を感じ、働き続けたいと思う。また、組織的公正の認識があると、職場では倫理的行動や安全行動が求められており、そうした行動をとることが信頼を勝ち得るものになると認知する。

仕事を誇りに感じる気持ちは、彼／彼女を仕事上の達成や技術向上、工夫に向かわせる。作業予定が遅れそうだからといって、作業手順をとばすようなことはしたくない。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。

自分の行動が安全を支えるという安全態度があり、また環境のために安全行動が阻害されなければ、彼／彼女は「私は安全行動がとれる」と感じる。

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。仕事の達成や技術、工夫への意欲が高まるのは職業的自尊心の場合と同じだが、作業予定厳守の業務推進意欲は抑制されず、促進される場合もある。作業予定厳守の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れば使いたくない。作業予定厳守の意欲が高い場合には個人行動重視の安全態度が抑制され、規則・設備・システムの整備など、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。

### 8.3 職業的自尊心と社会からの負託、職業価値、自律性

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、自律性である。職業的自尊心とは、自分の就いている仕事が社会の中で与えられている位置を感じることである。

#### 社会からの負託

序章で、職業的自尊心を「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基づいて、肯定的に捉えられた自分の職業の価値また職業像」と定義した。また、職業を「その人が社会的関係の中で担うことが是認された役割」とした。ここから、「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者に対して社会が負託した役割である」と導いた。

ここで述べているのは社会と作業者個人の関係である。日常的に「この仕事は社会から自分に負託された」と思っている作業者はほとんどいないだろう（一方で、被雇用者として、所属する組織から自分に与えられた業務義務は日々、明確に意識しているだろう）。しかし、本研究で職業的自尊心が示した業務推進意欲と安全態度に対する効果は、作業者が「社会からの負託」を引き受けたとすることで解釈ができる。「いい加減な仕事をしたら、世間に申し訳ない（社会から受けた負託に反すると感じる）。ノブレス・オブリージュとは高貴な身分の者には社会に貢献する責務があるという道徳律だが、現代では富裕層、著名人、高学歴者などに当てはまるとされる。しかし、社会に対する誠実という責務は身分や特権、才能のみについてくるのではない。仕事についてくるのである。

#### 職業価値

高い職業的自尊心は、職業価値をより実現したいと動機づける。なぜならば、職業的自尊心の高い作業者は職業の価値を自覚しており、職業価値の自覚は高いレベルでの職業価値の実現を促すからである。職業価値実現の志向性により業務推進意欲の技量工夫因子が高まる理由は、技量工夫の対象が仕事そのものだからである。作業予定厳守因子が実現しよう

としているのは、仕事の質そのものではなく、仕事の進行である。組織にとっては重要な価値だが、それによって仕事の質が損なわれる可能性があるれば、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。業務推進意欲の作業予定厳守因子を抑制する効果は、職業的自尊心の重要な特徴である。

## 自律性

業務推進意欲の技量工夫因子は自律性が高い動機づけである。自律的な達成努力は自己についての自尊心を高める (Deci & Ryan, 1995)。一方、作業予定は外部から与えられる拘束性の強い要素であるために、作業予定厳守因子は本質的に作業者の自己決定によるものではなく、自律性が低い。さらに、観測項目の内容から、作業予定厳守因子は仕事の質や過程への軽視を含んでいるために、自律性の充足を阻害し、ひいては自己についての自尊心の獲得が妨げられる。これら自己についての自尊心について考察される自律性への動機づけが、本研究において職業的自尊心の効果としてみられた。ただし、本研究では職業的自尊心と自己についての自尊心の関係は検討されていない。

一方、組織への同一化と深い関与を示す情緒的コミットメントは、組織の存続と目的遂行を志向する。作業において技量工夫をすることは組織の目的遂行に沿うものであり、高い情緒的コミットメントは技量工夫因子を促進する。また、作業者が作業予定厳守を優先する仕事のやり方が組織の目的達成の手段として適切だと受け止めていれば、情緒的コミットメントは、作業予定厳守因子も促進する。ただし、本調査では、作業予定厳守因子への促進効果は対象群により結果が異なっていた。情緒的コミットメントから作業予定厳守意欲への効果については、組織コミットメントの他の下位次元とともに、さらに検討が必要である。

## 安全レジリエンス方略の選択

自分の職業の社会的な価値に基づいて仕事に誇りを持つ作業者は、業務と安全行動に自律性と主体性をもって臨んでいた。これはレジリエントな安全態度の養成につながることで期待された。

現在の産業場面は、事故の発生は例外事象ではなく、事故があることが常態である「ノーマル・アクシデント状況」ととらえられる。業務が想定されたとおりにうまく運営されることも、有害事象が発生することも、日々の作業を遂行するなかで「発現」する。このような状況で良いパフォーマンスを維持・向上していくには、作業者の変動や想定外の状況を逸脱

とみなして低減させていくのではなく、変動や外乱に対処していく、すなわちレジリエントな安全態度が適していると考えられる。作業者に求められるのは、状況即応的で自律的な安全行動である。

研究5から、安全レジリエンス方略の一つである「人間判断への信頼」に職業的自尊心が寄与していることが検証された。「人間判断への信頼」は職業価値と関連する内容ではないので、職業的自尊心のうち、自律的態度への動機づけからこの結果を解釈することが妥当であろう。

#### 8.4 組織的公正の促進

研究2で、仕事の誇りを高める要因として組織的公正を導入した。拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルにより、組織的公正が職業的自尊心および情緒的組織コミットメントを促進する効果が検証された。では、組織的公正を高めることはできるだろうか。

本研究では、組織的公正の下位因子として分配的公正、手続き的公正、対人的公正、情報的公正の4つを測定し、それらの尺度得点を観測変数として組織的公正を扱った。従来はこれら4つの分類、あるいは情報的公正を対人的公正に含めて3分類が分析にしばしば用いられてきたが、近年、組織的公正知覚の下位因子ごとに組織行動に影響を持つとするモデルよりも、組織成員は組織的公正を統合的に知覚し、その知覚が組織行動に影響を与えるというモデルがより当てはまりが良いとする研究が報告されている (Ambrose & Schminke, 2009)。

組織的公正を高めるには、人々が組織的公正を求める動機と、組織的公正をどのように知覚するかを知ることが必要であろう。

産業組織研究の文脈で、組織的公正への動機づけについて、3つのモデルが言われている (Cropanzano, Goldman & Folger, 2003)。道具的モデルでは、従業員は組織の公正さが個人の目標、多くは経済的利益とその関連、の達成を促進してくれるとみなしている。分配的公正を基盤としたモデルである。対人的モデルあるいは関係性モデルでは、従業員にとって、組織的公正は自分が価値ある組織内で立場を確保していることを示している。あるいは、組織が従業員をどの程度価値があるとみなしているかを示している (Rupp, 2011)。このモデルは主に手続き的公正を基盤としている。公正が存在する組織を価値ある組織とみなす心理

的メカニズムは、公正という社会的価値を実現している自集団に誇りを覚えるという集団価値モデル (Tyler et al. 1996) と共通する。所属組織が公正であることで成員が組織に親組織的な態度を強めるという公正の絆理論 (大淵, 2004) とも関連する。これらのモデルには実証的知見が重ねられている。

Cropanzano et al. (2003) は3つ目のモデルとして、義務的モデルを提案している。組織的公正への動機づけは原理的道德的義務を基盤とし、組織的公正の実現によって、「正／不正の基準に基づいて行動したい、公正に行動したい、不公正には否定的に反応したい」という個人の欲求が充足される、とする。道具的モデルや対人的モデルでは説明されない従業員の態度が説明されるとしている。

組織的公正の知覚について、Rupp (2011) は従業員の視点から、個人レベル、集団レベル、第三者視点レベルの知覚を論じている。個人レベルで、自分に対して組織／上司／同僚／顧客などがどのように扱うかは、組織的公正として知覚される。公正ヒューリスティック理論 (Lind, 1995) では、権威 (組織と上司) の従業員に対する扱いが「状態を認識し、親切で正当であり、中立的である」ときに、従業員は組織が公正だと感じる。統合的な公正知覚をヒューリスティックな手掛かりとして、自分が職場で排除されない、搾取されない、差別されないと感じて、職場あるいは組織への信頼が形成される。

集団レベルの視点では、個人レベルの公正知覚は単独で生じるものではなく、職場集団の社会的経験として生じると考える。職場で見られる従業員の社会化や個人-組織適合による成員の淘汰といった現象に支えられ、職場で集団レベルの公正風土が形成される (Li & Cropanzano, 2009)。

集団レベルの公正風土の影響について、職場の公正風土が従業員個人の職場内サービスの質を向上させ、対顧客サービスが向上した (Moliner, Jakopec, Cropanzano & Moliner, 2017)、心理的に安全な風土が不公正の影響を低減させる (Adamovic, Fortin, & Diehl, 2017) といった報告がある。心理的安全とは、「チーム内で対人的なリスクテイキングをしても安全であるという共有された信念」であり、「チームは誰かが発言することを妨げたり、拒否したり、罰したりしないという信頼感」である (Edmondson, 1999, p.354)。Adamovic et al. (2017) は、作業環境が心理的に開かれていて寛容さがあり、成員が発言することとそれに対する丁寧な傾聴が行われている、すなわち「発言効果 (voice effect)」が発達したチームでは、心理的安全が感じられる、としている。

第三者視点レベルの公正知覚は、組織が他者や組織外に対してとる行為から知覚される。Folger & Cropanzano (2001) の公正理論は、公正に関連した出来事は、直接体験でも観察体験でも、自動的に情動反応を引き起こす、とする。個々の出来事の際に生じた不公正に対する怒りや、他者が不公正の被害を受けた場合に感じる罪悪感や恥が、後続の態度と行動の形成を導く。なぜ、従業員が自分の利益に直接かわからない他者が受けた不公正に反応するののかについて、関係性モデルからも説明される。すなわち、従業員は、自分たちは集団として、組織上層部からの不公正な扱いを受ける可能性があると思っている。そのために、同僚に対する組織からの行為および組織外に対する組織の行為を観察し、反応する (Adamovic et al., 2017)。

以上の先行研究の知見から、組織的公正の知覚を促進するための方策として、集団レベルの公正知覚に着目しよう。組織が制度的に分配的公正と手続き的公正を整備するだけでなく、職場運営のなかで公正知覚を高めることが望ましいと考えられる。特に、職場における発言効果を考えてみたい。

発言効果とは、Folger, Rosenfield, Gorge & Corkran (1979) が、人々が意思決定に満足する条件として、意思決定の前に「発言」の機会、すなわち意思決定者に対して意見や嗜好の表明の機会があることを指摘したものである。Folger et al. (1979) の実験では、意思決定の結果が自分に不利であっても、また他の参加者が自分と異なる発言を行っても、発言の機会がない条件よりも発言の機会がある条件で、参加者は意思決定の手続きおよび結果を公正であると感じ、満足していた。発言効果の存在を認知することにより、直接に自分の利益を促進する公正ではなく、集団レベルの公正感が高まったと考えられる。

では、日本の職場でも発言効果は公正知覚を促進するだろうか。

まず、日本の従業員（作業員）は職場の意思決定にかかわる発言をする意思があるだろうか。手続き的公正研究では、発言効果が肯定的な結果をもたらすことが検証されたとされている。しかし、現場の作業員が発言したいと考えているかどうかは、わからない。本研究での集団面接調査の場では、活発な発言が続くチームがある一方で、ほとんど発言がないチームもみられた。発言効果を発達させるためには、成員の発言機会を適切に設定し、発言の動機づけを持たせることから始める必要があるだろう。

発言の動機づけについて、鈴木 (2007) は、組織成員と組織の間でマイナスな出来事が生じたときに、成員が組織に対してとる行動を調査し、成員が「組織を背負う意識」を強く持っていれば発言をするが、組織を背負う意識が低ければ組織を離れる（退出）、あるいは黙



って受け入れる（忠誠）という分析を行っている。組織を背負う意識とは、「組織の未来に対してコミットしている」意識であり、業務に真摯に取り組むと同時に、組織の現在の価値観や方向性が適切と思えない場合には必ずしも沿わないという組織成員の在り方である（鈴木，2007）。業務をルーティンやルールベースではなく考えるという態度は、7章で扱った安全レジリエンスと共通するものである。組織成員が日ごろから発言をする機会を設けることは、自律的な判断を促すだろう。「組織の未来にコミットする」という方向付けは、成員の発言を引き出す方策に用いることができるだろう。

次に、職場の上長は成員の発言を排除せず、聞くことができるだろうか。現在の上長は多忙であり、時には部下の業務を引き受けさえしている。成員の発言を聴く機会を付加的業務ではなく、業務システムの一環とすることで、上長の個人的な力量に頼ることなく部下の発言機会の確保が実現するだろう。また、発言機会が組織が認めた業務遂行の一部を成していることで、組織成員は公正であろうとする組織の姿勢を知るだろう。

一方で、発言機会が機械的に行われるならば、上長と部下の双方に無駄な負担が増すだけとなる。現場ではさまざまなレベルで意思決定がなされ、それぞれの場面で発言がなされる。発言機会と意思決定への取り込みについては、各上長にゆだねられ、過度な管理は行われなことが望ましい。上長には、部下の発言の傾聴と迅速で適当な意思決定のスキルを習得する機会が必要かもしれない。さらに、上長の意思決定が組織から支持されることが必要である。上長が部下の発言を聴いて意思決定したところで、それが上意下達で覆されるならば、集団レベルの組織的公正知覚にマイナスの影響しかもたらさない。現場の上長の意思決定が組織から尊重されない状態は、「チームを恐怖と不確実性が覆っている」（Adamovic et al., 2017）ものであり、心理的安全が失われ、公正風土は醸成されないだろう。

以上より、組織的公正を集団レベルでの公正風土とするために、以下の方策を提案する：  
(a)意思決定に際して、現場作業員の発言機会を業務システム内に設ける。(b)作業員の発言の動機づけを刺激する。(c)現場の上長に、部下の発言への丁寧な傾聴と判断、迅速適切な意思決定のスキルの習得機会を設ける。(d)組織として現場上長の判断を支援し、支持する。これらの方策により、作業員の発言と意思決定のスキルが向上することは、レジリエントな業務態度の養成にも資すると考えられる。また、職業的自尊心の観点から、作業員が発言に際して業務に対して自律的な視点を持つことにより、職業価値への気づきが生じ、職業価値の実現への動機づけが促進することが期待される。

## 8.5 現実的含意

### 8.5.1 安全対策の指針

職業的自尊心、組織的公正、職場の安全行動に対する主観的規範を高めることが、作業者が安全行動をとるために有効であることが示唆された。

安全対策としての職業的自尊心 職業的自尊心-安全行動意思モデルにより、人間工学的な安全対策や危険予知活動などの安全努力に加えて、作業者個人の恒常的な安全行動を確保して組織として安全精度をさらに高めるために、個人の内面である職業的自尊心から発する態度-行動メカニズムを利用する有効性が示された。

安全対策としての組織的公正 組織的公正が職業的自尊心を高めていたという知見は、自尊心という外部から直接介入することが難しい個人の内的過程に働きかける方策として、組織的公正を高めることの有効性を示唆した。組織的公正とは、組織のシステムやポリシー、また上司の言動に対して作業者が公平・公正と感じる知覚である。産業組織の安全対策の新たな視点として、作業者の組織的公正知覚を促進する介入により、作業安全を高める効果が期待できる。

主観的規範 職場の安全行動に関する主観的規範から、安全行動意思に対しての促進効果がみられた。主観的規範に対しては、職業的自尊心の効果よりも、作業者の組織的公正の知覚が強い促進効果を示した。産業現場で部署や個人の安全成果を顕彰するといった活動が行われており、通常はフィードバックが得にくい安全行動の成果が明示される。このような方策を用いて、組織が推奨する規範を成員に伝達し、安全行動の主観的規範を高める働きが期待される。

### 8.5.2 組織の安全風土の分析ツールおよび安全対策提案ツール

拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを、業種業態に汎用的な調査・分析ツールとしての使用することの妥当性が検証された。産業組織での調査において、各要因の得点と要因間の関係の強さを調査対象群の業務特性と関連付けることにより、組織の実情に適した分析および対策の提言ができるようになると期待される。

分析ツールとして 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルは、業種横断的な分析が可能である。たとえば、情緒的コミットメントから作業予定厳守因子に対する効果は、業種横断的な分析と群別分析を用いることで、業種や組織に特異的な現象か、職位や業務の自己裁量割合などの背景要因の影響があるか、などを検討できる。

対策提案ツールとして 拡大版職業的自尊心-安全行動意思モデルを用いて、安全行動の促進過程を示す要因間の関係を記述することにより、調査対象組織の長所弱点を示し、具体的な改善提案を行うことができる。各組織の業務が持つ特性を生かした提案を行うことで、安全施策の実効性が期待される。

### 8.5.3 品質保証行動への応用

データソースの都合により、公開保留

### 8.5.4 安全レジリエンス方略の浸透を先導する職業的自尊心

職業的自尊心が「人間判断への信頼」を促進していたことで、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。職業的自尊心を高めることが、自律的な判断のもとで状況即応的に安全行動をとるという視点を業界に導入する手掛かりになる可能性がある。しかし、レジリエンスに頼りすぎることの危険性、すなわち十分な対処能力や予見能力をそだてることなく、作業手順や安全規則へのノンコンプライアンス率だけをあげてしまって、作業安全が劣化することには十分留意しなければならない。

## 8.6 残された問題点と今後の課題

### 8.6.1 理論的問題

#### 組織的公正から職業的自尊心への効果のメカニズム

組織的公正から職業的自尊心への促進効果がみられたが、そのメカニズムについては理論的な考察にとどまった。鈴木（2007）はキャリア論から、自律する組織人という労働観を唱え、組織にコミットしながら自律的でありつづけるという、組織と作業者との距離の取り

方の重要性を論じている。職業的自尊心と組織的公正の関係はまさに個人と組織の接点であり、そのメカニズムについては実証的な検討が必要である。

#### 業務推進意欲の作業予定厳守因子の効果

いずれの研究対象群においても、作業予定厳守因子が安全態度の個人行動重視因子を抑制する効果がみられた。一方で、病院群と看護師群で、作業予定厳守因子がシステム重視因子を促進する効果を介して、安全行動意思を高めていた。それぞれの研究の考察において、医療現場の業務特性、すなわち専門性が高い、作業における当事者の裁量が大きい、タイミングがクリティカルといった特性を考慮して、作業予定厳守という意欲の意味するところを理解する必要を述べた。作業員への面接などにより、モデルに含まれる要因がそれぞれの職場で持つ意味を知ることが必要である。

#### 職業的自尊心概念の基準関連妥当性

本研究では職業的自尊心概念について、Rosenberg (1965) の Self-Esteem Scale に準拠し、山本他 (1982) に倣って測定する観測項目を定めて、尺度として用いた。今後、理論的に妥当な外的基準を設定し、概念の基準関連妥当性を検討することが必要である。

### 8.6.2 測定の問題

#### コモン・メソッド・バイアスの検討

本研究で用いた調査はすべて、一度の質問紙調査で、同一の回答者にすべての構成概念についての観測項目に自己報告の回答を求める one-shot survey であった。one-shot survey については、コモン・メソッド・バイアスの存在、すなわち複数の概念について同じ回答者に対して同じ文脈（単一の調査場所、同じタイミング、同一調査票）で観測する場合、調査方法が共通していることに起因して一人の回答者が異なる項目に対して似たように回答するという偏りが生じる傾向が指摘されている (Lindell & Whitney, 2001; Podsakoff, MacKenzie, Lee, & Podsakoff, 2003; Podsakoff & Organ, 1986)。得られた調査データの偏りに対する事後的な対処として、調査した概念間に本来の調査目的以外の相関関係が生じていないことを確認するために、Harman's Single-factor test を実施する方法が紹介されている (Podsakoff et al., 2003; Podsakoff & Organ, 1986)。

本研究の調査について、Harman's Single-factor test を行った結果を Table 8-3 に示した。Podsakoff & Organ (1986) に従い、以下の手順を行った。すなわち、質問紙のすべての観測項目に対して因子分析を行い、回転を行わない解で、変数の分散の説明に必要な因子数を決定した。この分析方法の基本的な前提では、コモン・メソッドによる分散が生じていれば、(a)因子分析により単一因子が抽出される、あるいは(b) 独立変数と従属変数の共分散の大部分を説明する単一の共通因子が抽出される。4つの研究に対する Harman's single-factor test の結果で、1つの研究に用いた全観測項目について、固有値1以上の因子が12—18個抽出され、単一因子が見出されることはなかった。また、固有値が最大である第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合は20.38%—24.96%であり、独立変数と従属変数の共分散の大部分を説明すると了解される因子は抽出されなかった。よって、本研究で行った4つの質問紙調査では、コモン・メソッド・バイアスは生じていなかったと判断した。

Table 8-3 研究1—研究5の Harman's single-factor test の結果（主因子法）

	研究1	研究2	研究4	研究5
項目数	61	91	78	68
固有値1以上の因子数	12	18		12
第1因子によって説明される全観測変数の分散の割合 (%)	24.96	20.38		22.25
固有値1以上の因子によって説明される全観測変数の分散の割合 (%)	57.74	60.81		60.95

データソースの都合により、一部データの公開保留

今後の研究で、コモン・メソッド・バイアスの危険性を取り除くことができるだろうか。縄田・山口・波多野・青島 (2015) は産業組織の調査において、観測変数を質問紙による自己評定、パフォーマンスの定量的指標、上司評定を用い、コモン・メソッド・バイアスが避けられたと述べている。Spector (2006) は、コモン・メソッド・バイアスを過大視すべきではないとの見解を述べる一方で、社会的望ましきなどの影響を除くために自己評定と他者評定を用いること、また回答時の気分が回答全体を支配する可能性を制御するために回答のタイミングを分割することを提案している。

しかし、中原 (2014) が指摘するとおり、質問紙を分割する方法は（同一回答者に複数回の回答を求めるならば）回答者の負荷が増大する。質問項目を分割して、別の回答者に回答してもらい、統合する手法が望ましいだろう。また、同一質問紙以外の手法で観察した概念

を分析に投入する調査方法として、安全行動の実践を客観的指標で観測し、職業的自尊心-安全行動モデルの検討することが考えられる。

#### 尺度の観測項目の精緻化

業務推進意欲の作業予定厳守因子は、いずれの研究対象群においても測定尺度としての信頼性が低かった ( $\alpha = .59-.71$ )。作業予定厳守因子は安全行動の阻害要因とみなされ、安全対策上の重要な要因となるものである。観測項目を再度選定し、精緻化を図る必要がある。

安全態度のシステム重視因子は、産業組織の安全責任を作業者がどのようにみなしているかを示すものである。よって、作業者の安全行動意思と共存し、また支援する側面も考えうる。本研究で用いたシステム重視因子の観測尺度は信頼性が低く ( $\alpha = .55-.71$ )、内的整合性が不十分であった。当該尺度の項目が、安全システムの価値を積極的に認めて利用する態度と、個人の安全行動遂行からの逃避としてシステムに頼ろうという消極的態度の、両方を測定している可能性が考えられる。より精緻な測定を試みる必要があるだろう。

# 文 献

引用文献

関連文献





## 引用文献

- 安福慎一 (1998). 転換期にきた安全教育 労働の科学, 53, 414-417.
- Adamovic, M., Fortin, M., & Diehl, M. (2017). Justice and conflict dynamics in teams. In C. Moliner, R. Cropanzano & V. Martines-tur (Eds.), *Organizational justice: International perspectives and conceptual advances*. New York, NY: Routledge. pp. 105-133.
- Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50, 179-211.
- Ajzen, I. (2002). Constructing a TpB Questionnaire: Conceptual and methodological considerations. <[http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta\\_41176\\_7688352\\_57138.pdf](http://chuang.epage.au.edu.tw/ezfiles/168/1168/attach/20/pta_41176_7688352_57138.pdf)> (September 30, 2014)
- Ajzen, I. (2017). Icek Ajzen: The theory of Planned behavior. <<http://people.umass.edu/aizen/index.html> > (December 11, 2017)
- Allen, N. J., & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of Occupational Psychology*, 63, 1-8.
- Amalberti, R. (2013). Resilience and safety in health care: marriage or divorce? In E. Hollnagel, J. Braithwaite & R. L. Wears(Eds.), *Resilient health care*. Burlington, VT; Ashgate. pp. 27-37.  
(アマールベルティ, R. ヘルスケアにおけるレジリエンスと安全: 結ばれるか決別か E. ホルナゲル, J. ブレイスウェイト& R. ウィアーズ (編) 中島和江(訳) (2015). レジリエント・ヘルスケア: 複雑適応システムを制御する 3章 大阪大学出版会 pp. 33-45)
- Ambrose, M. L., & Schminke, M. (2009). The role of overall justice judgments in organizational justice research: A test of mediation. *Journal of Applied Psychology*, 94, 491-500.

- 有馬志津子・矢山壯・三上洋・谷川緑・嶺岸秀子・田中彰子・千崎美登子・大石八重子・荻原修代 (2010). 一般病院に勤務する看護師の禁煙支援の現状と関連要因の検討 日本公衆衛生雑誌, 57, 203-213.
- 浅井千秋 (2013). 組織特性, リーダーシップ行動および就業態度が自発的職務改善に与える影響 実験社会心理学研究, 52, 79-90.
- Brockner, J. (1984). Low self-esteem and behavioral plasticity: Some implications for personality and social psychology. In L. Wheeler (Ed.), *Review of personality and social psychology* (Vol.4). Beverly Hills, CA: Sage. pp. 237-271.
- Cheyne, A., Cox, S., Oliver, A. & Tomas, J. M. (1998). Modelling safety climate in the prediction of levels of safety activity. *Work & Stress, 12*, 255-271.
- Choocharukul, K., & Fujii, S. (2007). Psychological factors influencing behavioral intention of private car use in future work trips. *Journal of the Eastern Asia Society for Transportation Studies, 7*, 211-222.
- 中央労働災害防止協会 (2016). 全産業における死亡者数・死傷者数の推移 (昭和 28 年～平成 21 年) 中央労働災害防止協会ホームページ  
<<https://www.jisha.or.jp/info/suii.html>> (April 5, 2016).
- 中央労働災害防止協会 (2017). 労働災害分析データ 中央労働災害防止協会ホームページ  
<<http://www.jisha.or.jp/info/bunsekidata/index.html>> (November 21, 2017)
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology, 86*, 386-400.
- Colquitt, J. A., & Shaw, J. C. (2005). How should organizational justice be measured? In J. Greenberg & J. C. Colquitt (Eds.), *Handbook of Organizational Justice*. New York: Psychology Press. pp. 155-177.

- 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*. New York: Psychology Press. pp. 3-56.
- Conger, J. A., & Kanungo, R. N. (1988). The empowerment process: Integrating theory and practice. *Academy of Management Review*, *13*, 471-482.
- Crocker, J., Thompson, L. L., McGraw, K. M., & Ingermarte, C. (1987). Downward comparison, prejudice and evaluations of others: Effects of self-esteem and threat. *Journal of Personality and Social Psychology*, *24*, 349-354.
- Cropanzano, R., Goldman, B., & Folger, R. (2003). Deontic justice: The role of moral principles in workplace fairness. *Journal of Organizational Behavior*, *24*, 1019-1024.
- 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)
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1995). Human autonomy: The basis for true self-esteem. In M. Kernis (Ed.), *Efficacy, agency, and self-esteem*. New York, NY: Plenum Press. pp. 31-49.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (2000). The what and why of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, *11*, 227-268.
- Demir, M. (2011). Effects of organizational justice, trust and commitment on employees' deviant behavior, *Anatolia - An International Journal of Tourism and Hospitality Research*, *22*, 204-221.
- Edmondson, A. C. (1999). Psychological safety and learning behavior in work teams. *Administrative Science Quarterly*, *44*, 350-383.
- Erikson, H. E. (1959, 1980). *Identity and the life cycle*. New York, NY: W. W. Norton & Company.  
(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)

- Fishbein, M., & Ajzen, I. (2010). *Predicting and changing behavior : The reasoned action approach*. New York, NY: Psychology Press.
- Fitch, G. (1970). Effects of self-esteem, perceived performance, and choice on causal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 311-315.
- Folger, R., & Cropanzano, R. (2001). Fairness theory: Justice as accountability. In J. Greenberg & R. Folger (Eds.), *Advances in organizational justice*. Lexington, MA: Lexington. pp. 1-55.
- Folger, R., Rosenfield, D., Grove, J., & Corkran, L. (1979). Effects of "voice" and peer opinions on responses to inequity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 2253-2261.
- Fuchs, S., & Edwards, M. R. (2012). Predicting pro-change behavior: The role of perceived organizational justice and organizational identification. *Human Resource Management Journal*, 22, 39-59.
- Gagne, M., & Deci, E. L. (2005). Self determination theory and work motivation. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 331-362.
- Greenberg, J. (1987). A taxonomy of organizational justice theories. *Academy of Management Review*, 12, 9-22.
- Guh, W., Lin, S., Fan, Cl., & Yang, C. (2013). Effects of organizational justice on organizational citizenship behavior: Mediating effects of institutional trust and affective commitment. *Psychological Reports: Human Resources & Marketing*, 112, 818–834.
- 芳賀繁 (2014). しなやかな現場力を支える安全マネジメント *JR EAST Technical Review*, 49, 1-4.
- 原純輔 (1999). 労働市場の変化と職業威信スコア *日本労働研究雑誌*, 41, 26-35.
- 原田悦子(2007). はじめに—心理学から安全研究への提言に向けて 三浦利章・原田悦子(編著) 事故と安全の心理学：リスクとヒューマンエラー 東京大学出版会, pp. i-iv.

長谷川尚子 (2009). 組織内コミュニケーションによる安全文化の醸成プロセスに関する一考察 電力中央研究所報告 研究報告 Y08057, 財団法人電力中央研究所

長谷川尚子・早瀬賢一・高野研一 (2006). 組織の安全性向上のための影響要因モデル：電力業界を含めた4つの産業における因果関係モデルの構築 電力中央研究所研究報告 Y05011, 電力中央研究所

早瀬賢一・長谷川尚子 (2009). 技術職の安全へのモチベーションに関する研究：電力会社火力部門を対象としたアンケート調査データの職位別分析 電力中央研究所報告 研究報告 Y08031, 財団法人電力中央研究所

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing.

(ハーズバーグ, F. 北野利信 (訳) (1968). 仕事と人間性 東洋経済新報社)

Hofmann, D., Burke, M. J., & Zohar, D. (2017). 100 years of occupational safety research: From basic protections and work analysis to a multilevel view of workplace safety and risk. *Journal of Applied Psychology, 102*, 375-388.

Hollnagel, E. (2004). *Barriers and accident prevention*. Aldershot, UK: Ashgate.

Hollnager, E. (2009). *The ETTO principle: Efficiency-Thoroughness Trade-Off: Why things that go right sometimes go wrong*. Aldershot, UK: Ashgate.

Hollnagel, E. (2010a). To learn or not to learn, that is the question. In E. Hollnagel, J. Paries, D. D. Woods & J. Wreathall (Eds.), *Resilience Engineering in Practice: A guidebook*, Farnham, UK: Ashgate. pp. 199-200.

(ホルナゲル, E. 学ぶべきか学ばざるべきか, それが問題だ E. ホルナゲル, J. パリー, D. D. ウッズ, J. レンソール (編著) 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 第14章 日科技連出版社 pp. 193-198)

Hollnagel, E. (2010b). Epologue: RAG - the resilience analysis grid. In E. Hollnagel, J. Paries, D. D. Woods, & J. Wreathall (Eds.), *Resilience Engineering in Practice: A guidebook*, Farnham, UK: Ashgate. pp. 275-296.

(ホルナゲル, E. レジリエンス評価のための座標軸 RAG E. ホルナゲル, J. パリー, D. D. ウッズ, J. レンソール (編著) 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 エピローグ 日科技連出版社 pp. 273-294)

Hollnagel, E. (2014). *Safety-I and Safety-II: The past and future of safety management*. Farnham, UK: Ashgate.

(ホルナゲル, E. Safety-I and Safety-II: 安全マネジメントの過去と未来 北村正晴・小松原明哲 (監訳) (2015) 海文堂)

Hollnagel, E., Woods, D. D., & Leveson, N. C. (Eds.) (2006). *Resilience engineering: Concepts and precepts*. Aldershot, UK: Ashgate.

(ホルナゲル, E., ウッズ, D. D., & レヴェンソン, N. C. 北村正晴 (監訳) (2012). レジリエンスエンジニアリング: 概念と指針 日科技連出版社)

堀洋元・上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・岡本浩一 (2003). 組織における違反と個人特性の関連 社会技術研究論文集, 1, 248-257.

井手亘 (2004). 仕事への動機づけ 外島裕・田中堅一郎 (編著) 産業・組織心理学エッセンシャルズ ナカニシヤ出版, pp. 1-30.

Jeffries, F. L. (2011). Predicting safety related attitudes in the workplace: The influence of moral maturity and emotional intelligence. *Journal of Behavioral and Applied Management*, 12, 200-216.

上瀬由美子・下村英雄・今野裕之・堀洋元・岡本浩一 (2005). 組織における違反と職業威信: 有職者を対象としたサンプリング調査から 社会技術研究論文集, 3, 111-117.

Kaplan, H. (1975). The self-esteem motive. In H. B. Kaplan (Ed.), *Self-attitudes and deviant behavior*. Pacific Palisades, CA: Goodyear. pp. 10-31.

川端一光 (2007). 多母集団分析 豊田秀樹 (編著) 共分散構造分析[Amos 編]: 構造方程式モデリング 東京図書株式会社 pp. 73-87.

- 川元克英 (2000) 生きがいの測定：その目的と方法の実際 高齢者の「こころ」事典 日本老年行動科学会 (監修) 中央法規, pp. 144-145.
- Kernis, M. H., & Paradise, A. W. (2002). Distinguishing between secure and fragile forms of high self-esteem. In E. J. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research*. Rochester, NY: The University of Rochester Press. pp. 339-360.
- 北村正晴 (2014). レジリエンスエンジニアリングが目指す安全 Safety-IIとその実現法 電子情報通信学会基礎・境界ソサイエティ *Fundamentals Review*, 8, 84-95.
- 小松誠 (2007). 旅の始まり 豊田秀樹 (編著) 共分散構造分析[Amos 編]: 構造方程式モデリング 東京図書株式会社 pp.1-23.
- 厚生労働省 (2016). 労働災害統計 厚生労働省 職場のあんぜんサイト <<http://anzeninfo.mhlw.go.jp/user/anzen/tok/anst00.htm>> (April 5, 2016).
- 厚生労働省 (2017). 労働基準法 電子政府の総合窓口 e-Gov イーガブ <[http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws\\_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049&openerCode=1#A](http://elaws.e-gov.go.jp/search/elawsSearch/elaws_search/lsg0500/detail?lawId=322AC0000000049&openerCode=1#A)> (December 18, 2017).
- Krech, D., Crutchfield, R. S., & Ballachey, E. L. (1962). *Individual in society*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Kristof, A. (1996). Person-Organization Fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49, 1-49.
- 京都大学心理学連合 (2011). 心理学概論 ナカニシヤ出版.
- Lave, J., & Wenger, E. (1991). *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- (レイヴ, J., & ウェンガー, E. 佐伯胖 (訳) (1993). 状況に埋め込まれた学習：正統的周辺参加 産業図書)
- Li, A., & Cropanzano, R. (2009). Fairness at the group level: Justice climate and intraunit justice climate. *Journal of Management*, 35, 564-599.

- Lind, E. A. (1995), Justice and authority relations in organizations. In R. Cropanzano & M. K. Kacmar (Eds.), *Organizational politics, justice, and support: Managing the social climate of the workplace*. Westport, CT: Quorum Books. pp. 83-96.
- Lindell, M. K., & Whitney, D. J. (2001). Accounting for common method variance in cross-sectional research designs. *Journal of Applied Psychology*, *86*, 114-121.
- Longmore, M. A., & DeMaris, A. (1997). Perceived inequity and depression in intimate relationships: The moderating effect of self-esteem. *Social Psychology Quarterly*, *60*, 172-184.
- Martin, R. J., Usdan S., Nelson, S., Umstattd, M. R., LaPlante, D., Perko, M. & Shaffer, H. (2010). Using the Theory of Planned Behavior to Predict Gambling Behavior. *Psychology of Addictive Behavior*, *24*, 89-97.
- 松尾太加志 (2007). 医療安全と心理学：概説 三浦利明・原田悦子 (編著) 事故と安全の心理学：リスクとヒューマンエラー 東京大学出版会 pp. 160-166.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, *78*, 538-551.
- 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.
- 宮地由芽子・村越暁子・赤塚肇・鈴木綾子 (2009). 職場の安全風土評価手法の開発 鉄道総研報告, *23*, 23-28.
- Moliner, A., Jakopec, A., Cropanzano, R., & Moliner, C. (2017). The role of peer justice climate: What do we know and where can we go from here? In C. Moliner, R. Cropanzano & V. Martines-tur (Eds.), *Organizational justice: International perspectives and conceptual advances*. New York, NY: Routledge. pp. 87-106.



- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. (1979). The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 224-247.
- Myers, D. G., & Diener, E. (1995). Who is happy? *Psychological Science*, 6, 10-19.
- 中島和江 (2016). 医療安全へのレジリエンス・エンジニアリング理論の適用 医療の質・安全学会誌, 11, 422-4260.
- 中島和江 (2017). レジリエンス・エンジニアリング理論の医療安全への適用可能性について *Japanese Journal of Endourology*, 35, 54-60.
- 中原淳 (2014). 「職場における学習」の探求 組織科学, 48, 28-37.
- 縄田健吾・山口裕幸・波多野徹・青島末佳 (2015). 企業組織において高業績を導くチーム・プロセスの解明 心理学研究, 85, 529-539.
- Neal, A. & Griffin, M. A. (2006). A study of the lagged relationships among safety climate, safety motivation, safety behavior, and accidents at the individual and group levels. *Journal of Applied Psychology*, 91, 946-953.
- 日本人間工学会 (2017) 人間工学会ホームページ  
<<https://www.ergonomics.jp/outline.html>> (November 28, 2017).
- 日本労働研究機構 (1995). 高齢化とワークモチベーション 調査研究報告書 No.71 <[db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000012805\\_ZEN.htm](http://db.jil.go.jp/db/seika/zenbun/E2000012805_ZEN.htm)> (August 29, 2016).
- 大淵憲一 (2004). 日本人の公正観：公正は個人と社会を結ぶ絆か？ 現代図書
- 大淵憲一・福野光輝 (2003). 社会的公正と国に対する態度の絆仮説：多水準公正評価，分配的および手続的公正 社会心理学研究, 18, 204-212.
- 大友章司・広瀬幸雄 (2007). 自然災害のリスク関連行動における状況依存型決定と目標指向型決定の2重プロセス 社会心理学研究, 23, 140-151.
- 岡部康成・今野博之・岡本浩一 (2003). 安全確保のための心理特性の潜在的測定の有用性 社会技術研究論文集, 1, 288-298.

- 岡本浩一・今野裕之 (2006). 組織健全化のための社会心理学：違反・事故・不祥事を防ぐ  
社会技術 組織の社会技術 1 新曜社
- 岡本浩一・堀洋元・鎌田晶子・下村英雄 (2006). 職業的使命感のマネジメント：ノブレス・  
オブリジェの社会技術 組織の社会技術 5 新曜社
- 小此木啓吾 (1981). アイデンティティ 梅津八三・相良守次・宮城音弥・依田新 (監修) 心  
理学事典 平凡社 p.3.
- Omoto, A. M., & Snyder, M. (1995). Sustained helping without obligation: motivation, longevity of  
service, and perceived attitude change among AIDS volunteers. *Journal of Personality and Social  
Psychology*, 68, 671-687.
- 小塩真司・岡田涼・茂垣まどか・並川努・脇田貴文 (2014). 自尊感情平均値に及ぼす年齢  
と調査年の影響：Rosenberg の自尊感情尺度日本語版のメタ分析, *教育心理学研究*, 62,  
273-282.
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導  
く心理的特性：精神的回復力尺度の作成 *カウンセリング研究*, 35, 57-65.
- 小塩真司 (2011). SPSS と Amos による心理・調査データ解析[第 2 版]：因子分析・共分散  
構造分析まで 東京図書株式会社
- Paries, J., Lot, N., Rome, F., & Tassaux, D. (2013). Resilience in intensive care units: the HUG case.  
In Hollnagel, E., Braithwaite J., & Wears, R. L. (Eds.), *Resilient health care*. Burlington, VT:  
Ashgate. pp. 77-95.
- (パリー, J, ロット, N., ローマ, F., & タッソー, D. 集中治療室におけるレジリエンス：  
ジュネーブ大学病院の事例 E. ホルナゲル, J. ブレイスウェイト, & R. ウィアーズ  
(編) 中島和江(訳)(2015). レジリエント・ヘルスケア：複雑適応システムを制御する 7  
章 大阪大学出版会 pp. 93-114)
- Perrow, C. (1999). *Normal accidents: Living with high-risk technologies* (2nd ed.), Princeton, NJ:  
Princeton University Press.

- Pinder, C. C. (1984). *Work motivation: Theory, issues, and applications*. Glenview, IL: Scott, Foresman.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J., & Podsakoff, N. P. (2003). Common method Biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology, 88*, 879-903.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). Self-reports in organizational research: Problems and prospects. *Journal of Management, 12*, 531-544.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. (1974). Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology, 59*, 603-609.
- Reason, J. (1997). *Managing the risks of organizational accidents*. Brookfield, VT, Ashgate.
- (リーズン, J. 塩見弘 (監訳) 高野研一・佐相邦英 (訳) (1999). 組織事故 日科技連出版社)
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- Rupp, D. E. (2011). An employee-centered model of organizational justice and social responsibility. *Organizational Psychology Review, 1*, 72-94.
- Sagan, S. (1993). *The Limits of Safety: Organizations, Accidents, and Nuclear Weapons*. Princeton NJ: Princeton University Press.
- 酒井一博 (2004). 産業現場の構造変化と安全戦略 安全工学, 43, 154-159.
- 櫻井茂男 (2012). 夢や目標をもって生きよう！：自己決定理論, モティベーションをまなぶ 12 の理論, Theory 2 鹿毛雅治 (編) 金剛出版 pp. 45-72.
- 産業・組織心理学会 (2009) 産業・組織心理学ハンドブック 丸善

- 佐々木土師二 (1996). ワーク・モチベーション 佐々木土師二 (編) 産業心理学への招待 有斐閣 pp. 17-64.
- Sieverding, M., Mattered, U., & Ciccarello, L. (2010). What role do social norms play in the context of men's cancer screening Intention and behavior?: Application of an extended theory of planned behavior. *Health Psychology, 29*, 72-81.
- Singer, R. N., Hausenblas, H. A., & Janelle, C. M. (Eds.) (2001). *Handbook of sport psychology*. Hoboken, NJ, US: John Wiley & Sons Inc.
- Spector, P. E. (2006). Method variance in organizational research: Truth of urban legend? *Organizational Research Methods, 9*, 221-232.
- 鈴木竜太 (2007). 自律する組織人：組織コミットメントとキャリア論からの展望 生産性出版
- 田中堅一郎 (2007). 成果主義的人事施策は組織の機能を阻害するか 経営行動科学, 20, 355-362.
- 田中堅一郎・林洋一郎・大淵憲一 (1998). 組織シチズンシップ行動とその規定要因についての研究 経営行動科学, 12, 125-144.
- 太郎丸博 (2014). 「先生」の職業威信 日本労働研究雑誌, 56, 2-5.
- Tennon, H., & Hertzberger, S. (1987). Depression, self-esteem, and the absence of self-protective attributional biases. *Journal of Personality and Social Psychology, 52*, 72-80.
- Tomas, J. M., Cheyne, A., & Oliver, A. (2011). The relationship between safety attitudes and occupational accidents : The role of safety climate. *European Psychologist, 16*, 209-219.
- 豊田秀樹 (2007). 共分散構造分析[Amos 編]：構造方程式モデリング 東京図書株式会社
- 豊田秀樹・前田忠彦・柳井晴夫 (1992). 原因をさぐる統計学：共分散構造分析入門 講談社

都築一治 (編) (1998). 職業評価の構造と職業威信スコア 1995 年 SSM 調査シリーズ第 5 巻 1995 年 SSM 調査研究会

Tyler, T. R., Degory, P., & Smith, H. J. (1996). Understanding why the justice of group procedures matters: A test of the psychological dynamics of the group-value model. *Journal of Personality and Social Psychology*, 70, 913-930.

United States Steel Corporation (2017). United States Steel Corporation<About<Safety.  
< <https://www.ussteel.com/about/safety> > (November 28, 2017).

臼井伸之介 (2007). 労働災害のリスクと作業安全 三浦利章・原田悦子 (編著) 事故と安全の心理学：リスクとヒューマンエラー 東京大学出版会 pp. 47-69.

Wang, X., Ma, L., & Zhang, M. (2014). Transformational leadership and agency workers' organizational commitment: The mediating effect of organizational justice and job characteristics. *Social Behavior and personality*, 42, 25-36.

Waring, J. (2013). What Safety-II might learn from the socio-cultural critique of Safety-I. In E. Hollnagel, J. Braithwaite, & R. L. Wears(Eds.), *Resilient health care*. Burlington, VT; Ashgate. pp. 39-48.

(ワーリング, J. Safety-I に対する社会文化的批判から Safety-II が学ぶこと E. ホルナゲル, J. ブレイスウェイト, & R. ウィアーズ (編) 中島和江(訳) (2015). レジリエント・ヘルスケア：複雑適応システムを制御する 4 章 大阪大学出版会 pp. 47-58)

Wears, R. L., & Vincent, C. A. (2013). Relying on resilience: Too much of a good thing? In E. Hollnagel, J. Braithwaite & R. L. Wears (Eds.), *Resilient health care*. Burlington, VT: Ashgate. pp. 135-144.

(ウェアーズ, R. L., & ヴィンセント, C. A. レジリエンスへの依存：過ぎたるは及ばざるがごとし? E. ホルナゲル, J. ブレイスウェイト, & R. ウィアーズ (編) 中島和江(訳) (2015). レジリエント・ヘルスケア：複雑適応システムを制御する 11 章 大阪大学出版会 pp. 159-170)

Wilde, G. J. S. (2001). *Target risk 2: A new psychology of safety and health*, Tronto, Canada: PDE Publications.

(ワイルド, G. J. S. 芳賀繁 (訳) (2007). 交通事故はなぜなくなるか：リスク行動の心理学 新曜社)

Woods, D. D. (2011). Resilience and the ability to anticipate. In E. Hollnagel, J. Paries, D. D. Woods, & J. Wreathall (Eds.), *Resilience engineering in practice: A guidebook*. Farnham, UK: Ashgate. pp. 121-125.

(ウッズ, D. D. レジリエンスと予見能力 E. ホルナゲル, J. パリー, D. D. ウッズ, J. レンソール (編著) 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 9 章 日科技連出版社 pp. 131-135)

Wreathall, J. (2006). Properties of resilient organizations: An initial view. In E. Hollnagel, D. D. Woods, & N. C. Leveson (Eds.) (2006). *Resilience engineering: Concepts and precepts*. Aldershot, UK: Ashgate. pp. 275-285.

(リーザル, J. レジリエントな組織の特性—第一次概観 北村正晴 (監訳) (2012). レジリエンスエンジニアリング：概念と指針 日科技連出版社 pp. 273-283).

山口裕幸 (2008). 組織の安全管理とグループ・ダイナミックス 社会心理学研究, 48, 50-51.

山本眞理子・松井豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面 教育心理学研究, 30, 64-68.

Zhang, J., Ling, W., Zhang, X., & Xie, J. (2015). Organizational commitment, work engagement, person-supervisor fit, and turnover intention: A total effect moderation model. *Social Behavior and Personality*, 43, 1657-1666.

Zohar, D. (1980). Safety climate in industrial organizations: Theoretical and applied implications. *Journal of Applied Psychology*, 65, 96-102.

## 関 連 文 献

- 大谷華・芳賀繁 (印刷中). 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.
- 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.
- 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.
- 大谷華・芳賀繁 (2016). 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・組織心理学会第 32 回大会発表論文集, pp. 235-236.
- Oya, H., & Haga, S. (2015). 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, Lisbon, Resilience Engineering Association.
- 大谷華・芳賀繁 (2014). 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 回大会発表論文集, pp. 1210.
- Oya H., Sato, H., Sekine, Y., & HAGA, S. (2014). 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, Paris, EPOSTER presentation.
- 大谷華・芳賀繁 (2013). 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 回大会発表論文集, p.1196.

大谷華・芳賀繁 (2012), 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・組織心理学会第 28 回大会発表論文集, pp. 248-251.

大谷華・芳賀繁 (2012). 良好な職業イメージは職業的自尊心を高めるか 日本心理学会第 76 回大会発表論文集. <<https://www.psych.or.jp/meeting/proceedings/76/contents/pdf/1EVA54.pdf>> (November 28, 2017)

大谷華・芳賀繁 (2011). 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安全行動モデル作成の試み 日本心理学会第 75 回大会発表論文集, p. 1220.



## 謝 辞

本論文は、2011年から2017年までの研究成果をまとめたものです。遅々たる歩みでしたが、皆様のおかげで、学位論文を完成させることができました。

立教大学現代心理学部教授 芳賀 繁 先生は、私が学部生時代からいつも辛抱強く温かくご指導くださいました。先生からは、安全心理学、産業・組織心理学、人間工学の学術研鑽はもとより、産業安全の現場に連れて行っていただき、また多くの方々からお話を伺う機会を賜りました。調査にあたって、多くの企業の方々に快くご協力いただきましたのも、先生のおかげでした。調査が楽しく、新しい知見の面白さにばかり目を向ける私に、論文という成果にまとめてこそ研究が生きることを繰り返し教えてくださいました。不肖の弟子でしたが、深く深く感謝申し上げます。

本研究の多くは、日本学術振興会科学研究費（基盤研究（C）「仕事の誇りは安全行動を促進するか」および「安全行動の要因としての「仕事の誇り」と組織の公正」研究代表者：芳賀繁）から助成をうけたものです。科研費研究のリサーチアシスタントにさせていただき、私の拙い研究についてご参加の先生方からさまざまにご指摘を賜り、ご指導いただいたことは誠にありがたいことでした。日本大学総合社会情報研究科教授田中堅一郎先生には、組織的公正の新しい知見を教えてくださいたくとともに、分析の実際的問題や論文の構成などをていねいにご指導いただきました。立命館大学スポーツ健康科学部教授山浦一保先生には、職業的自尊心の社会的側面についてご指摘いただきました。立教大学現代心理学部教授小口孝司先生には、労働者とエンパワーメントについてご教示いただきました。ありがとうございました。一般財団法人電力中央研究所主任研究員長谷川尚子先生が電力中央研究所で重ねられてきた労働安全の研究なくして、本研究はありませんでした。ありがとうございました。立教大学現代心理学部教授都築誉史先生、助教宮崎玄太先生、嘉瀬貴祥先生には、分析について貴重なご指導をいただきました。心より感謝申し上げます。

調査にご協力くださった企業のみなさま、回答者のみなさまに感謝いたします。大切なお時間を使って、たくさんの貴重なデータを提供していただきました。研究の成果が、少しでも皆様の働きやすさにつながれば幸いです。本当にありがとうございました。

20年前、たまたま出会った正田亘先生の産業・組織心理学の授業に夢中になりました。今も、当時のわくわくした気持ちを思い出します。それから、研究会などで、先生に「良かったよ」と声をかけていただくのを励みにやってきました。この道に導いていただいたことに、心から感謝いたします。ありがとうございました。立教大学の正田ゼミ、芳賀ゼミのみなさん、院生のみなさん、また立教大学職員の皆様方には大変お世話になりました。楽しかった日々を感謝します。

最後に、大切な家族、淳、梓、桂、森に感謝します。「なんで真面目に働くの？」としつこく尋ねる私に、会社員の夫は、「そんなの、わからないよ」と困惑しながらも、たくさんのヒントをくれました。たくさん迷惑をかけました。いつも支えてくれて、ありがとうございました。

2017年11月30日

大谷 華

# 付録

1. 質問紙（研究 1 予備調査 1）
2. 質問紙（研究 1 予備調査 2）
3. 質問紙（研究 1 本調査）
  4. 質問紙（研究 2）
  5. 質問紙（研究 4）
  6. 質問紙（研究 5）



## 1. 質問紙（研究1 予備調査1）



# 安全行動に関する調査

質問には思ったとおりにお答えください。調査でお答えいただいた内容は全て統計的に処理され、個人が特定されることはありませんのでご安心ください。皆様の個人情報の保護をお約束いたします。

それぞれの質問をよくお読みいただき、すべての質問にお答えください。回答もれのないように、ご協力くださいますよう、よろしく申し上げます。

回答が終わったらこの用紙を封筒に入れて封をし、所定の回収場所にご提出ください。回答は封をしたまま立教大学に送られます。会社から問い合わせがあっても個人の回答について報告することはありません。

立教大学現代心理学部産業心理学研究室  
 教授 芳賀 繁  
 担当者 小林勇介  
 048-471-7094

**回答のしかた：** 質問への回答は、以下の例のように当てはまる箇所（「まったくあてはまらない」から「非常によくあてはまる」の番号1～5のうちいずれか）の数字を○で囲んでください。

あ ま っ は た ま く ら な い	あ あ ま は り ま ら な い	い ど ち な い も	あ や あ ま り ま る	あ 非 常 に よ く ま る
--	---	----------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

例 どのようなことでも間違えず完璧にこなすことができ  
 る。      1 - **2** - 3 - 4 - 5

以下の質問について、あなたの考えに最も近いものを選択肢から選び、数字に○をつけて下さい。

あ ま っ は た ま く ら な い	あ あ ま は り ま ら な い	い ど ち な い も	あ や あ ま り ま る	あ 非 常 に よ く ま る
--	---	----------------------------	---------------------------------	--------------------------------------

- I**
- |   |                                |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|--------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 私の職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 2 | 私の職業は、色々な良い特徴をもっている            | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 3 | 私は自分の職業に、引け目を感じるがよくある          | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 4 | 私の職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない      | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 5 | 私の職業には、自慢できるところがあまりない          | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |

あま  
ては  
たく  
まら  
ない

あま  
り  
は  
まら  
ない

い  
ど  
ち  
ら  
と  
も

あ  
や  
は  
ま  
る

あ  
非  
常  
に  
よ  
く  
ま  
る

- 6 私は自分の職業を肯定的にとらえている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 7 だいたいにおいて、自分の職業に満足している 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 8 自分の職業は全くだめだと思ふことがある 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 9 私は自分の職業に誇りを持っている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 10 私の職業は社会の発展に寄与している 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 11 私の職業は科学や技術の発展に寄与している 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 12 私の職業は日本の経済活動に欠かせない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 13 私の職業は人々の生活に欠かせない 1 - 2 - 3 - 4 - 5

## II

- 1 仕事をするときは常にどうすれば効率が良いかを考えている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 2 どんなに忙しくても品質を低下させてはならない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 3 生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思ふ 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 4 どんな理由であつても仕事が遅れてはいけないと思ふ 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 5 作業手順にどこか無駄な部分がないか気になる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 6 決められた仕事の納期を守ることが何よりも重要である 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 7 コスト削減はもうやり尽くした 1 - 2 - 3 - 4 - 5

## III

- 1 規則を軽視してでも仕事の納期を優先する管理者は信用できない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 2 安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 3 作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 4 危ない仕事でも上手にこなすのがプロだと思ふ 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 5 自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要があると思ふ 1 - 2 - 3 - 4 - 5



あま  
ては  
たく  
まら  
ない

あま  
り  
は  
まら  
ない

い  
ど  
ち  
ら  
と  
も

あ  
や  
は  
ま  
る

あ  
非  
常  
に  
よ  
く  
ま  
る

6	職場では守れない、または、守りにくいルールが多いと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
7	ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではないと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
8	作業現場に危険はつきものだと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
9	皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしいと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
10	安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
11	指差し確認や声出し（指差し呼称）はもう古いと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
12	できれば危険の少ない現場で働きたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
13	自分のやり方ならば絶対に事故は起こらないと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
14	安全確保は作業員個人より会社の姿勢の問題だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
15	皆で力を合わせれば事故は防げると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
16	従業員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
17	現場のみんなが気分よく作業できるように自分なりに努力している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
18	会社の仲間と交流するよりも、異なった業種の人間と交流すべきだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
19	職場における自分の立場を守るためなら私生活を多少犠牲にしてもかまわない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
20	仕事上の判断は、会社の一員であるという感覚よりも社会の一員であるという感覚を考慮すべきである	1	-	2	-	3	-	4	-	5

#### IV

1	安全に気をつけて仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	法律や会社の規則を守って仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	職場では、高い技術や技能を持つ人が尊重されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	会社では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	会社では、安全確保への行動や取り組みをすることが評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	会社では、事故やトラブルが発生した場合、当事者への責任追及よりも再発防止が優先される風土がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5

あま  
ては  
たく  
まら  
ない

あま  
り  
は  
まら  
ない

い  
ど  
ち  
ら  
と  
も

あ  
や  
は  
ま  
る

あ  
非  
常  
に  
よ  
く

**V**

- 1 安全規則や作業手順などは必ず守っている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 2 大丈夫だと自信があるときには安全規則や作業手順に従わないこともある 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 3 作業に取り掛かる前に手順や安全上の注意点をチェックしている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 4 過去に起きた事故の事例を作業に反映させている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 5 多少危険をおかしても、スケジュールに間に合うように作業したり、させたりしている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 6 安全を確保するための工夫を怠らない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 7 仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 8 安全が確認出来ないときは作業を中断する 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 9 安全教育・安全訓練に積極的に参加している 1 - 2 - 3 - 4 - 5

**VI**

- 1 職場で安全のための行動を常に行おうとしても、わたし自身にはそのための精神的な余裕がない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 2 わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけの、時間的な余裕がないと感じる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 3 わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけの、人間的な余裕がないと感じる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 4 明るさ、温度、通気・換気、騒音などの環境のために、安全のための行動がとりにくくなっている 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 5 安全のための行動をしようとしても、それを行うための道具や設備が手元になかったり、すぐに使える状態にない 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 6 わたしにとって安全のための行動は通常業務の一部なので、負担を感じずに実行できる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 7 他の人が安全に反する行動をとっているときに、それをやめさせたり注意したりすることができる 1 - 2 - 3 - 4 - 5
- 8 わたしは常に安全のための行動をとることができる 1 - 2 - 3 - 4 - 5

最後に、あなたご自身について、お答えください

所属 \_\_\_\_\_ 職位 (○を付ける) 1. 主任 2. 分区長 3. 一般  
性別 ( 1. 男 2. 女 ) 年齢 \_\_\_\_\_

質問項目は以上です。ご協力ありがとうございました。

## 2. 質問紙（研究1 予備調査2）



# 安全行動に関する調査

質問には思ったとおりにお答えください。調査でお答えいただいた内容は全て統計的に処理され、個人が特定されることはありませんのでご安心ください。皆様の個人情報の保護をお約束いたします。

それぞれの質問をよくお読みいただき、すべての質問にお答えください。回答もれのないように、ご協力くださいますよう、よろしくお願い致します。

回答が終わったらこの用紙を封筒に入れて封をし、所定の回収場所にご提出ください。回答は封をしたまま立教大学に送られます。会社から問い合わせがあっても個人の回答について報告することはありません。

立教大学現代心理学部産業心理学研究室  
 教授 芳賀 繁  
 講師 大谷 華  
 03-3579-5767

**回答のしかた：** 質問への回答は、以下の例のように当てはまる箇所（「まったくあてはまらない」から「非常によくあてはまる」の番号1～5のうちいずれか）の数字を○で囲んでください。

あ ま っ は た ま く ら な い	あ あ ま ま り ま ら な い	い ど ち な ら い も	あ や あ ま り ま る	あ ま り ま る よ く
--	---	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

例 どのようなことでも間違えず完璧にこなすことができ

1 - **2** - 3 - 4 - 5

以下の質問について、あなたの考えに最も近いものを選択肢から選び、数字に○をつけて下さい。

あ ま っ は た ま く ら な い	あ あ ま ま り ま ら な い	い ど ち な ら い も	あ や あ ま り ま る	あ ま り ま る よ く
--	---	---------------------------------	---------------------------------	---------------------------------

## I

- |                                  |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|----------------------------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 私の職業には、自慢できるところがあまりない          | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 2 私の職業は日本の経済活動に欠かせない             | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 3 私の職業は科学や技術の発展に寄与している           | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 4 私の職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |

	あ ま っ た く ま ら な い		あ ま り ま ら な い		い ど ち ら も		あ や は ま る		あ 非 常 に よ く
6 私の職業は人々の生活に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
7 私は自分の職業に誇りを持っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
8 私は自分の職業を肯定的にとらえている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
9 私の職業は社会の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
10 自分の職業は全くだめだと思うことがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
11 私の職業は、色々な良い特徴をもっている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
12 だいたいにおいて、自分の職業に満足している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
13 私の職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
14 私の仕事生活の残りを、いまの会社で過ごせたら、とても幸せだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
15 私は、会社の外の人に、自分の会社のことを話すのが楽しい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
16 この会社は、私にとって個人的に重要な意味を持っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
17 私は、自分の会社の一員なのだ、と強く感じることもある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
18 私はこの会社に、愛情を感じていると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
19 ほかの会社に替わっても、いまの会社へと同じくらい容易に、その会社に適応できると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
20 私は、会社という「家族」の一員になっているように思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
21 私は、この会社の問題を、まるで自分自身の問題であるかのように感じている	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## II

1 作業スピードがなによりも重要だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4 どこか無駄な部分がないか、常に気を配っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5 仕事上の競争は人を鍛えると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6 結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

	あ ま っ た く ま ら な い	あ ま り ま ら な い	い ど ち ら も	あ や は ま る	あ 非 常 に よ く
7 問題なく仕事をこなして、早く家に帰りたい	1	2	3	4	5
8 同僚に負けたくない	1	2	3	4	5
9 仕事は決して遅らせてはいけない	1	2	3	4	5
10 仕事は問題が起きないことがなにより重要だ	1	2	3	4	5
11 仕事で怪我をしたり、事故に巻き込まれたりすると、とても恥ずかしい	1	2	3	4	5
12 常にどうすれば効率が良いかを考えている	1	2	3	4	5
13 少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	1	2	3	4	5
14 工程（作業予定）が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	1	2	3	4	5
15 品質を低下させてはならない	1	2	3	4	5
16 ほかの人の担当工程（作業予定）が遅れると、ダメなやつだと思う	1	2	3	4	5
17 納期（仕事の期限）を守ることがなによりも重要だ	1	2	3	4	5
18 かなりの問題が生じていても、ライン（仕事の流れ）を止めることだけは避ける	1	2	3	4	5
19 数値で目に見える成果を上げたい	1	2	3	4	5
20 「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	1	2	3	4	5
21 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を感じる	1	2	3	4	5
22 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	1	2	3	4	5
24 仕事では、結果に問題が生じてしまうのが最悪の状態だ	1	2	3	4	5
25 なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	1	2	3	4	5
26 仕事上で失敗するととても恥ずかしい	1	2	3	4	5

### Ⅲ

1 規則を軽視してでも仕事の納期を優先する管理者は信用できない	1	2	3	4	5
2 安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる	1	2	3	4	5

	あ ま つ た く ま ら な い	あ ま り は ま ら な い	い ど ち ら い と も	あ や は ま る	あ 非 常 に よ く
3 作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている	1	2	3	4	5
4 危ない仕事でも上手にこなすのがプロだと思う	1	2	3	4	5
5 自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要があると思う	1	2	3	4	5
6 ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではないと思う	1	2	3	4	5
7 作業現場に危険はつきものだと思う	1	2	3	4	5
8 皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしいと思う	1	2	3	4	5
9 安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できると思う	1	2	3	4	5
10 指差し確認や声出し（指差し呼称）はもう古いと思う	1	2	3	4	5
11 できれば危険の少ない現場で働きたい	1	2	3	4	5
12 自分のやり方ならば絶対に事故は起こらないと思う	1	2	3	4	5
13 安全確保は作業員個人より会社の姿勢の問題だと思う	1	2	3	4	5
14 皆で力を合わせれば事故は防げると思う	1	2	3	4	5
15 従業員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だと思う	1	2	3	4	5
16 現場のみんなが気分よく作業できるように自分なりに努力している	1	2	3	4	5
17 会社の仲間と交流するよりも、異なった業種の人間と交流すべきだ	1	2	3	4	5
18 職場における自分の立場を守るためなら私生活を多少犠牲にしてもかまわない	1	2	3	4	5
19 仕事上の判断は、会社の一員であるという感覚よりも社会の一員であるという感覚を考慮すべきである	1	2	3	4	5

最後に、あなたご自身について、お答えください

所属 \_\_\_\_\_

職位(○を付ける)      1. 課長、等                      2. 係長、主任、作業長、等                      3. 担当

性別                      1. 男性                      2. 女性

年齢                      \_\_\_\_\_ 歳

質問項目は以上です。ご協力ありがとうございました。



### 3. 質問紙（研究1 本調査）



# 安全行動に関する調査 ( [redacted] 様)

質問には思ったとおりにお答えください。調査でお答えいただいた内容は全て統計的に処理され、個人が特定されることはありませんのでご安心ください。皆様の個人情報の保護をお約束いたします。

それぞれの質問をよくお読みいただき、すべての質問にお答えください。回答もれのないように、ご協力くださいますよう、よろしくお願い致します。

回答が終わったらこの用紙を封筒に入れて封をし、所定の回収場所にご提出ください。回答は封をしたまま立教大学に送られます。会社から問い合わせがあっても個人の回答について報告することはありません。

立教大学現代心理学部産業心理学研究室  
教授 芳賀 繁  
講師 大谷 華  
048-471-7094

**回答のしかた：** 質問への回答は、以下の例のように当てはまる箇所（「まったくあてはまらない」から「非常によくあてはまる」の番号1～5のうちいずれか）の数字を○で囲んでください。

あ ま つ は た ま く ら な い	あ あ て は ま り ま ら な い	い ど え ち な ら い と も	あ や あ て は ま る	あ 非 常 に よ く あ て は ま る
--	--	---	---------------------------------	---

例 どのようなことでも間違えず完璧にこなすことができる。

1 - **2** - 3 - 4 - 5

あなたの会社と会社の社員のイメージについてうかがいます。以下の質問について、あなたの考えに最も近いものを選択肢から選び、数字に○をつけて下さい。

あ ま つ は た ま く ら な い	あ あ て は ま り ま ら な い	い ど え ち な ら い と も	あ や あ て は ま る	あ 非 常 に よ く あ て は ま る
--	--	---	---------------------------------	---

I-1 あなたの会社 [redacted] は世間一般から次のようなイメージを持たれていると思いますか。

- |   |               |   |   |   |   |   |   |   |   |   |
|---|---------------|---|---|---|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 製品・サービスの質が高い  | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 2 | 大手だ           | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 3 | 働く人にとって居心地が良い | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 4 | 伝統がある         | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 5 | 利益追求型だ        | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |
| 6 | 親しみが持てる       | 1 | - | 2 | - | 3 | - | 4 | - | 5 |

あま  
あては  
ま  
たく  
ま  
ら  
ない

あま  
あては  
ま  
ら  
ない

い  
ど  
ち  
ら  
と  
も  
い  
え  
な  
い

あ  
や  
あ  
て  
は  
ま  
る

あ  
非  
常  
に  
よ  
く  
あ  
て  
は  
ま  
る

I-2 あなたの会社の社員は、世間一般から次のようなイメージを持たれていると思いますか。

1	誠実だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	暇そうだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	融通が利かない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	仕事に対する意欲が高い	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	地味だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	親しみが持てる	1	-	2	-	3	-	4	-	5

I-3 あなた自身は、あなたの会社 [ ] に対して次のようなイメージを持っていますか。

1	製品・サービスの質が高い	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	大手だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	働く人にとって居心地が良い	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	伝統がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	利益追求型だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	親しみが持てる	1	-	2	-	3	-	4	-	5

I-4 あなた自身は、あなたの会社の平均的な社員について次のようなイメージを持っていますか。

1	誠実だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	暇そうだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	融通が利かない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	仕事に対する意欲が高い	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	地味だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	親しみが持てる	1	-	2	-	3	-	4	-	5

あなたの仕事についてうかがいます。以下の質問について、あなたの考えに最も近いものを選択肢から選び、数字に○をつけて下さい。

あま  
ては  
た  
く  
ま  
ら  
な  
い  
  
あ  
ま  
り  
は  
ま  
ら  
な  
い  
  
い  
ど  
ち  
ら  
と  
も  
  
あ  
や  
は  
ま  
る  
  
あ  
非  
常  
に  
よ  
く  
ま  
る  
く

## II

1	わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	わたしの職業は、色々な良い特徴をもっている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	わたしは自分の職業に、引け目を感じるがよくある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	わたしの職業には、自慢できるところがあまりない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	わたしは自分の職業を肯定的にとらえている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
7	だいたいにおいて、自分の職業に満足している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
8	自分の職業は全くだめだと思うことがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
9	わたしは自分の職業に誇りを持っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
10	わたしの職業は社会の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
11	わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
12	わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
13	わたしの職業は人々の生活に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## III

1	生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	作業手順にどこか無駄な部分がないか気になる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	仕事上の競争は人を鍛えると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
7	同僚に負けたくない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
8	仕事は決して遅らせてはいけない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

あてはまらない  
あてはまらない  
いどちらとも  
あてはまる  
あてはまる

9	常にどうすれば効率が良いかを考えている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
10	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
11	工程(作業予定)が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
12	納期(仕事の期限)を守ることがなによりも重要だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
13	かなりの問題が生じていても、ライン(仕事の流れ)を止めることだけは避ける	1	-	2	-	3	-	4	-	5
14	数値で目に見える成果を上げたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
15	「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
16	それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える	1	-	2	-	3	-	4	-	5
17	新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
18	仕事では、結果に問題が生じてしまうのが最悪の状態だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
19	なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
20	仕事上で失敗するととても恥ずかしい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
21	どんなに忙しくても品質を低下させてはならない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

#### IV

1	規則を軽視してでも仕事の納期を優先する管理者は信用できない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	危ない仕事でも上手にこなすのがプロだと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要があると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではないと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
7	作業現場に危険はつきものだと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
8	皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしいと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
9	安全規則や作業の基本を守れば、事故は防止できると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
10	指差し確認や声出し(指差し呼称)はもう古いと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5

あま  
ては  
たく  
まら  
ない

あま  
り  
は  
まら  
ない

い  
ど  
ち  
ら  
と  
も

あ  
や  
は  
ま  
る

あ  
非  
常  
に  
よ  
く  
ま  
る

11	できれば危険の少ない現場で働きたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
12	自分のやり方ならば絶対に事故は起こらないと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
13	安全確保は作業員個人より会社の姿勢の問題だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
14	皆で力を合わせれば事故は防げると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
15	従業員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
16	現場のみんなが気分よく作業できるように自分なりに努力している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
17	会社の仲間と交流するよりも、異なった業種の人間と交流すべきだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
18	職場における自分の立場を守るためなら私生活を多少犠牲にしてもかまわない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
19	仕事上の判断は、会社の一員であるという感覚よりも社会の一員であるという感覚を考慮すべきである	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## V

1	わたしの職場では、安全確保のための行動や取り組みをする人が評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	法律や会社の規則を守って仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	わたしの会社には、事故やトラブルが発生した場合、再発防止よりも当事者への責任追及が優先される風土がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	わたしの職場では、高い技術や技能を持つ人が尊重されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	わたしの会社では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	安全に気をつけて仕事をするのと、職場の人から信頼されることは、関係がない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## VI

1	安全規則や作業手順などは必ず守っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
2	大丈夫だと自信があるときには安全規則や作業手順に従わないこともある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
3	作業に取り掛かる前に手順や安全上の注意点をチェックしている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
4	過去に起きた事故の事例を作業に反映させている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
5	多少危険をおかしても、スケジュールに間に合うように作業したり、させたりしている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
6	安全を確保するための工夫を怠らない	1	-	2	-	3	-	4	-	5





#### 4. 質問紙（研究 2）



2013年度  
工場調査

## 職場と安全行動に関するアンケート

●●工場（A事業所・T事業所），■■様

このたびはお忙しい中，アンケート調査にご協力いただき，誠にありがとうございます。  
それぞれの質問をよくお読みいただき，すべての質問にお答えください。回答はあまり考え込まずに，思ったとおりにお答えください。回答もれのないように，よろしくお願ひします。

お答えいただいた内容は統計的に処理され，個人が特定されることはありません。皆様の個人情報保護をお約束いたします。

すべての質問に回答が終わったら，このアンケート用紙を封筒に入れて封をし，所定の回収場所にご提出ください。回答は封をしたまま立教大学に送られます。会社から問い合わせがあっても個人の回答について報告することはありません。

立教大学現代心理学部心理学科 産業心理学研究室  
芳賀 繁，大谷 華  
048-471-7094

回答のしかた：質問への回答は，以下の例のように当てはまる箇所（「まったくあてはまらない」から「よくあてはまる」の番号1～5のうちいずれか）の数字を○で囲んでください。

あま	ああ	いど	あや	あよ
てつ	てま	えち	てや	てく
はた	はり	なら	はま	はま
まく	ま	いと	まる	まる
ら	ら	も		
ない	ない			

例 どのようなことでも間違えず完璧にこなすことができる。 1 - ② - 3 - 4 - 5

では，次のページから質問を始めます。

あなたの職業・仕事，会社（事業所），また職場についてうかがいます。  
それぞれの質問について，あなたの考えに最も近いものを選択肢から選び，数字に○をつけて下さい。

## I 職業・仕事について

あま  
ては  
たく  
まら  
ない

あま  
り  
あま  
り  
まら  
ない

いど  
ちら  
とも

あや  
やは  
まる

あよ  
く  
あま  
り  
まら  
ない

101	わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	1	-	2	-	3	-	4	-	5
102	わたしの職業は、いろいろな良い特徴をもっている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
103	わたしは自分の職業に、引け目を感じるがよくある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
104	わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
105	わたしの職業には、自慢できるところがあまりない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
106	わたしは自分の職業を肯定的にとらえている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
107	だいたいにおいて、自分の職業に満足している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
108	自分の職業は全くだめだと思うことがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
109	わたしは自分の職業に誇りを持っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
110	わたしの職業は社会の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
111	わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
112	わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
113	わたしの職業は人々の生活に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## II 会社(事業所)について

		あ ま っ た く ま ら な い		あ ま り は ま ら な い		い ち ら な い も		あ や は ま る		あ よ く は ま る
201	自分の仕事生活の残りを今の会社(事業所)で過ごせたら、たいへん幸せだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
202	わたしは、今の会社(事業所)の問題を自分自身の問題のように感じる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
203	今の会社(事業所)に強い所属意識はない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
204	今の会社(事業所)に愛着はない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
205	今の会社(事業所)に対して、わたしは家族の一員のように感じない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
206	この会社(事業所)はわたしにとって個人的に大きな意味がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
207	今のところ、わたしにとって会社(事業所)にとどまることは望ましいだけでなく、必要なことである	1	-	2	-	3	-	4	-	5
208	たとえすぐに会社(事業所)を辞めたいと望んでも、わたしにはそうすることは非常にむずかしい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
209	わたしが今、会社(事業所)を辞めると決めたら、生活の多くが壊れてしまうだろう	1	-	2	-	3	-	4	-	5
211	今の会社(事業所)に思い入れがあるので、他所で働こうとは思わない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
212	今の会社(事業所)を辞めて困ることの一つは、辞めた後で選べる選択肢が少ないことである	1	-	2	-	3	-	4	-	5
213	「今の会社(事業所)にとどまるべきだ」という義務は感じない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
213	わたしには、今の会社(事業所)を辞めるということはほとんど考えられない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
214	そのほうが自分にとって有利であったとしても、わたしは今の会社(事業所)をすぐに辞めることが正しいとは思わない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
215	今、この会社(事業所)をやめたら罪悪感を感じるだろう	1	-	2	-	3	-	4	-	5
216	今の会社(事業所)は忠誠を尽くすに値する	1	-	2	-	3	-	4	-	5
217	わたしは会社(事業所)の人たちに対して恩義があると感じているので、今すぐこの会社(事業所)を辞めることはないだろう	1	-	2	-	3	-	4	-	5
218	この会社(事業所)には大きな恩がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5

### Ⅲ わたしの会社(事業所)では――

	あ ま っ た く ま ら な い		あ ま り ま ら な い		い ど ち ら と も		あ や は ま る		あ よ く あ は ま る
301	わたしが得ている給与や待遇は、わたしが仕事に注いだ努力に応じた公平・公正なものである								
302	わたしが得ている給与や待遇は、わたしがやった仕事に見合った妥当なものである								
303	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの会社(事業所)に対する貢献度に応じた公平・公正なものである								
304	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの業績や仕事の成果に応じた公平・公正なものである								
305	自分の給与や待遇などの決定に関して、わたし自身の意見や気持ちを伝える機会がある								
306	会社(事業所)のシステムや手続きでは、自分の給与や待遇に関する決定に対して、自分が影響を与えることはできない								
307	会社(事業所)のシステムや手続きは、誰に対しても一貫性を持って適用されている								
308	会社(事業所)のシステムや手続き自体が、年齢や性別、立場などによって平等ではないと感じる								
309	会社(事業所)の評価や査定は、正確な情報に基づいていないと思うことがある								
310	自分の給与や待遇に納得できないときは、会社(事業所)のシステムや手続きを使って申し立てをすることができる								
311	評価や査定は、倫理的で道徳的な基準にそって行われている								
312	わたしに対する上司の態度はていねいだ								
313	わたしの上司は、わたしに誠実に接してくれる								
314	わたしの上司は、わたしに対して人として敬意を払ってくれる								
315	わたしの上司は、わたしに対して不当な発言や批判をすることがある								
316	わたしの上司は、率直に話してくれる								
317	わたしの上司は、仕事に関わる手順や手続きを十分に説明してくれる								
318	仕事に関わる手順や手続きについて、わたしの上司は合理的な説明をしてくれる								
319	わたしの上司はわたしに何かを伝えるとき、適切なタイミングで必要な情報を伝えてくれる								
320	わたしの上司は、部下ひとりひとりの必要に合わせてコミュニケーションをとっている								

#### IV 仕事について

あま  
ては  
まら  
ない

あま  
り  
あま  
り  
は  
まら  
ない

いど  
ちら  
も  
ない

あや  
は  
まら  
ない

あよ  
く  
あま  
り  
は  
まら  
ない

401	数値で目に見える成果を上げたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
402	なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
403	新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
404	どんな理由があるにせよ、担当工程(作業予定)を遅らせる人は問題社員だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
405	常にどうすれば効率が良いかを考えている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
406	仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
407	工程(作業予定)が遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
408	自分の担当の仕事では、絶対に品質上の問題を生じさせないつもりだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
409	仕事の手順や工程が、きちんと決まっている仕事が好きだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
410	仕事上の競争は人を鍛えると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
411	仕事を始めるときに、早く終わらせて帰りたいと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
412	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
413	作業手順に無駄な部分がないか、いつも気を配っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
414	同僚に負けたくない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
415	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
416	仕事を任されると、はりあいがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
417	生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
418	それまでよりも仕事が一歩前進したと感じると、満足を感じる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
419	自分の担当の作業予定が遅れて、仕事が増えるようなことは絶対にしたくない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
420	仕事があまくいくように、工夫や裁量をするように心がけている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
421	本音を言えば、仕事は品質よりもスピードだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
422	「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
423	自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	1	-	2	-	3	-	4	-	5
424	かなりの問題が生じていても、ライン(仕事の流れ)を止めることだけは避ける	1	-	2	-	3	-	4	-	5

	あ て は ま ら な	あ ま り は ま ら な	い ち ら と も	あ や は ま る	あ よ く は ま る				
425 指差し確認や声出し(指差し呼称)はもう古いと思う(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
426 安全設備や安全施設が十分に整っていれば事故は少なくなる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
427 安全確保は作業員個人より会社の姿勢の問題だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
428 安全規則や作業の基本を守れば, 事故は防止できる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
429 安全確保は安全担当部署の職責だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
430 安全を確保できるかどうかは, 経営者や上司の行動次第だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
431 自分は作業員として, 安全確保よりも業務に専念したい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
432 皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしい(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
433 一人ひとりの従業員がいくら頑張っても, 安全は確保できるものではない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
434 事故を起こす現場は, 会社(事業所)の姿勢に問題があると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
435 自信がある作業では, 少々手順を省略しても大きなエラーや事故を起こすことはない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
436 結局のところ, 事故を起こすのは作業員個人の問題だ(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
437 事故を起こす現場は, 組織風土に問題があると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
438 安全を確保する最初の一步は, 安全規則の順守を徹底することだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
439 作業員はだれでも, 自分の作業現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
440 「安全な作業員」とは, 安全規則を厳守する作業員だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
441 仕事をする際に, 作業員が自分で考えて行動するのは, 安全上, リスクがあると思う(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
442 作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
443 安全を確保する最初の一步は, 自分の行動だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
444 仕事をする際に, 作業員が自分で考えて行動することは, 安全上, 良い結果に結びつくと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
445 従業員みんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
446 危ない仕事でも上手にこなすのがプロだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
447 現場のみんなが気分よく作業できるように, 自分なりに努力している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
448 ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
449 安全が確保できるかどうかは, 職場の雰囲気の問題だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
450 「安全第一」は理想であって, ふつうの現場では現実的ではない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
451 自分のやり方ならば絶対に事故は起こらない	1	-	2	-	3	-	4	-	5



## V わたしの職場では——

		あ ま っ た く ま ら な い		あ ま り は ま ら な い		い ど ち ら と も		あ や は ま る		あ よ く は ま る
501	わたしの職場では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
502	わたしの職場では、工程(作業予定)を厳守する人が評価されている(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
503	わたしの職場では、不安全行動に対して周囲の目はとても厳しい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
504	職場の仲間と、日常会話の中で安全行動について話すことはほとんどない(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
505	わたしの職場では、安全確保のための行動や取り組みをする人が評価されている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
506	法律や会社の規則を守って仕事をするので、職場の人から信頼してもらえる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
507	職場や会社の中に、安全行動について見習いたいと思う人がいる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
508	職場で安全のための行動を常に行おうとしても、わたし自身にはそのための精神的な余裕がない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
509	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけ、時間的な余裕がないと感じる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
510	わたしの職場は、安全のための行動を常に優先できるだけ、人間的な余裕がないと感じる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
511	明るさ、温度、通気・換気、騒音などの環境のために、安全のための行動がとりにくくなっている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
512	安全のための行動をしようとしても、それを行うための道具や設備が手元になかったり、すぐに使える状態にない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
513	わたしにとって安全のための行動は通常業務の一部なので、負担を感じずに実行できる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
514	他の人が安全に反する行動をとっているときに、それをやめさせたり注意したりすることができる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
515	わたしは常に安全のための行動をとることができる	1	-	2	-	3	-	4	-	5

## VI 日ごろ、わたしは——

601	安全規則や作業手順などは必ず守っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
602	大丈夫だと自信があるときには安全規則や作業手順に従わないこともある(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
603	作業に取り掛かる前に手順や安全上の注意点をチェックしている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
604	過去に起きた事故の事例を作業に反映させている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
605	多少危険をおかしても、工程(作業予定)に間に合うように作業したり、させたりしている(R)	1	-	2	-	3	-	4	-	5
606	安全を確保するための工夫を怠らない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
607	仕事で判断に迷ったら、必ず安全なやり方をとる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
608	安全が確認できないときは作業を中断する	1	-	2	-	3	-	4	-	5
609	安全教育・安全訓練に積極的に参加している	1	-	2	-	3	-	4	-	5

最後に、あなたご自身について、お答えください

701 所属(○を付ける)

●A事業所

11 ■■■■ 1課	12 ■■■■ 2課	13 ■■■■ 2課	14 ■■■■ G	15 ■■■■ センター	16 A事業所 本社駐在
------------------	------------------	------------------	-----------------	--------------------	--------------------

●T事業所

21 ■■■■ 1課	22 ■■■■ 2課	23 ■■■■ 課	24 ■■■■G/ 技術室	25 ■■■■ センター	26 ■■■■ マテリアルG	27 T事業所 本社駐在
------------------	------------------	-----------------	---------------------	--------------------	----------------------	--------------------

●■■社

31 ●●休派	32 ■■社員
------------	------------

702 職位(○を付ける)      1.主任      2.分区長      3.一般社員      4.その他(            )

703 現職在職年数      \_\_\_\_\_ 年      \_\_\_\_\_ か月

704 性別(○を付ける)      1.男性      2.女性

705 年齢      \_\_\_\_\_ 歳

質問は以上です。回答漏れがないか、確認をお願いいたします。  
終了されましたら、自分で封筒に入れて封を閉じ、所定の場所に提出してください。

ご協力ありがとうございました。

## 5. 質問紙（研究4）



## web調査 質問項目

### 回答選択肢

- 1 まったくあてはまらない
- 2 あまりあてはまらない
- 3 どちらともいえない
- 4 ややあてはまる
- 5 よくあてはまる

- Q1 あなたはご自分の仕事や職業についてどのように感じていますか。
- Q101 わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である
- Q102 わたしの職業は、いろいろな良い特徴をもっている
- Q103 わたしは自分の職業に、引け目を感じるがよくある
- Q104 わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない
- Q105 わたしの職業には、自慢できるところがあまりない
- Q106 わたしは自分の職業を肯定的にとらえている
- Q107 だいたいにおいて、自分の職業に満足している
- Q108 自分の職業は全くだめだと思うことがある
- Q109 わたしは自分の職業に誇りを持っている
- Q110 わたしの職業は社会の発展に寄与している
- Q111 わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している
- Q112 わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない
- Q113 わたしの職業は人々の生活に欠かせない
- Q2 現在勤めている会社（事務所、営業所など）に対して、どのように感じていますか。
- Q201 自分の仕事生活の残りを今の会社で過ごせたら、たいへん幸せだ
- Q202 わたしは、今の会社の問題を自分自身の問題のように感じる
- Q203 今の会社に強い所属意識はない
- Q204 今の会社に愛着はない
- Q205 今の会社に対して、わたしは家族の一員のように感じない
- Q206 この会社はわたしにとって個人的に大きな意味がある
- Q207 今のところ、わたしにとってこの会社にとどまることは望ましいだけでなく、必要なことである
- Q208 たえずすぐにこの会社を辞めたいと望んでも、わたしにはそうすることは非常にむずかしい
- Q209 わたしが今、この会社を辞めると決めても、生活が大きく壊れてしまうことはないだろう
- Q210 わたしには、今の会社を辞めるということはほとんど考えられない
- Q211 今の会社に思い入れはないので、他所で働いてもかまわない
- Q212 今、この会社を辞めて困ることの一つは、辞めた後で選べる選択肢が少ないことである
- Q213 「今、この会社にとどまるべきだ」という義務は感じない
- Q214 そのほうが自分にとって有利であったとしても、わたしは今、この会社をすぐに辞めることが正しいとは思わない
- Q215 今、この会社をやめても、罪悪感を感じないだろう
- Q216 今の会社は忠誠を尽くすに値しない
- Q217 わたしは、この会社の人たちに対して恩義があると感じているので、今すぐこの会社を辞めることはないだろう
- Q218 この会社には大きな恩がある
- Q3 ご自分の給与や待遇、あるいは会社のシステムについて、どのように感じていますか。
- Q301 わたしが得ている給与や待遇は、わたしが仕事に注いだ努力に応じた公平・公正なものである
- Q302 わたしが得ている給与や待遇は、わたしがやった仕事に見合った妥当なものである
- Q303 わたしが得ている給与や待遇は、わたしの会社に対する貢献度に応じた公平・公正なものである
- Q304 わたしが得ている給与や待遇は、わたしの業績や仕事の成果に応じた公平・公正なものである
- Q305 自分の給与や待遇などの決定に関して、わたし自身の意見や気持ちを伝える機会がある
- Q306 この会社のシステムでは、自分の給与や待遇に関する決定に対して、自分が影響を与えることはできない
- Q307 この会社のシステムや手続きは、誰に対しても一貫性を持って適用されている
- Q308 この会社のシステムや手続き自体が、年齢や性別、立場などによって平等ではないと感じる
- Q309 評価や査定が、正確な情報に基づいていないと思うことがある
- Q310 自分の給与や待遇に納得できないときは、この会社のシステムや手続きを使って申し立てをすることができる
- Q311 評価や査定は、職業倫理や社会道徳に則った基準で行われている
- Q4 現在勤務している職場の作業環境や雰囲気について教えてください。
- Q401 わたしの職場は、作業ミス防止行動を常に優先できるだけの、時間的な余裕がないと感じる
- Q402 わたしの職場は、作業ミス防止行動を常に優先できるだけの、人間的な余裕がないと感じる
- Q403 明るさ、温度、通気・換気、騒音などの環境のために、作業ミス防止行動がとりにくくなっている
- Q404 作業ミス防止行動をしようとしても、それを行うための道具や設備が手元になかったり、すぐに使える状態になかったりする
- Q405 わたしにとって作業ミス防止行動は通常業務の一部なので、負担を感じずに実行できる

- Q406 他の人が作業ミスにつながるような行動をとっているときに、それをやめさせたり注意したりすることができる
- Q407 わたしは常に作業ミス防止行動をとることができる
- Q408 職場で作業ミス防止行動を常に行おうとしても、わたし自身にはそのための精神的な余裕がない
- Q409 わたしの職場では、ルール順守や倫理的な行動をする人が評価されている
- Q410 わたしの職場では、作業ミスにつながる不安全行動（不注意、遅刻、報告・連絡・相談をしない、など）に対して周囲の目はとても厳しい
- Q411 法律や会社の規則を守って仕事をすることで、職場の人から信頼してもらえる
- Q412 作業ミスをなくすためにどのように行動すべきか、職場の中で明確なイメージが共有されている
- Q413 わたしの職場では、作業ミス防止のための行動や取り組みをしても評価されない

Q5 あなたの上司の日頃の行動について教えてください。

- Q501 わたしに対する上司の態度はていねいだ
- Q502 わたしの上司は、わたしに誠実に接してくれる
- Q503 わたしの上司は、わたしに対して人として敬意を払ってくれる
- Q504 わたしの上司は、わたしに対して不当な発言や批判をすることがある
- Q505 わたしの上司は、率直に話してくれる
- Q506 わたしの上司は、仕事に関わる手順や手続きを十分に説明してくれる
- Q507 仕事に関わる手順や手続きについて、わたしの上司は合理的な説明をしてくれる
- Q508 わたしの上司はわたしに何かを伝えるとき、適切なタイミングで必要な情報を伝えてくれる
- Q509 わたしの上司は、部下ひとりひとりの必要に合わせてコミュニケーションをとっている

Q6 あなたの日頃の行動について教えてください。

- Q602 うっかりミスや思い込みなどのヒューマンエラーを防ぐために、具体的に工夫していることがある
- Q603 大丈夫だと自信があるときには、決められた作業手順や作業マニュアルに従わないこともある
- Q604 仕事に取り掛かる前に、決められた作業手順や作業ミス防止のための注意点をチェックしている
- Q605 過去に起きた作業ミスやトラブルの事例を作業に反映させている
- Q606 仕事で判断に迷ったら、必ず作業ミスを起こさないやり方をする
- Q607 このやり方で作業ミスが起きないと確認できないときは、いったん作業を中断する
- Q608 作業ミス防止に関する教育・研修・講習会には、できれば参加したくない

Q7 あなたの働き方や仕事に臨むときの気持ちについて教えてください。

- Q701 数値で目に見える成果を上げたい
- Q702 「〇〇のことはあいつに聞け」といわれるような、エキスパートになりたい
- Q703 なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる
- Q704 仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる
- Q705 新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい
- Q706 作業手順に無駄な部分がないか、いつも気を配っている
- Q707 自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る
- Q708 同僚に負けたくない
- Q709 常にどうすれば効率が良いかを考えている
- Q710 自分の担当の仕事では、絶対に質を落とさなかつもりだ
- Q711 仕事上の競争は人を鍛えると思う
- Q712 仕事を任せられると、はりあいがある
- Q713 それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える
- Q714 仕事がうまくいくように、工夫や裁量をするように心がけている
- Q715 仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない
- Q716 作業スケジュールが遅れてきたら、時には定められた手順を踏まないこともある
- Q717 生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う
- Q718 本音を言えば、仕事は質よりもスピードだ
- Q719 少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに仕事を全うすることが大切だ

Q8 あなたが仕事を行う際に日頃考えていることや気持ちを教えてください。

- Q801 従業員みんなが作業ミスゼロをめざす雰囲気が必要だ
- Q802 作業前に心身の状態をベストにするように心掛けている
- Q803 作業ミスゼロを実現する最初の一步は、自分の行動だ
- Q804 作業者はだれでも、自分の職場で起こるかもしれない作業ミスを考えてみる必要がある
- Q805 自信がある作業では、少々手順を省略しても大きなトラブルやミスを起こすことはない
- Q806 皆が作業手順やマニュアルを守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしい
- Q807 指差し確認や指差し呼称はもう古いと思う
- Q808 ルールを守らなくても作業ミスはそれほど頻繁に起こるものではない
- Q809 自分は作業者として、作業ミスゼロに気を配るよりも作業予定順守や予算達成に専念したい
- Q810 作業ミスゼロを実現できるかどうかは、事業所トップや上司の行動次第だ
- Q811 作業規則や作業の基本を守れば、作業ミスは防止できる
- Q812 作業ミスゼロの実現は作業員個人より会社の姿勢の問題だ
- Q813 作業ミスゼロは品質管理部署の職責だ
- Q814 作業ミスを防ぐための設備や施設、システムが十分に整っていれば、作業ミスはもっと少なくなる

## 6. 質問紙（研究5）





# 職場と安全行動に関するアンケート

■■■■■■■■■■ 看護師会 自主研修会にご参加の皆様

このたびはアンケートにご協力いただき、まことにありがとうございます。

それぞれの質問をよくお読みいただき、すべての質問にお答えください。回答はあまり考え込まずに、思ったとおりにお答えください。回答漏れのないように、よろしく願います。

この調査は無記名で行います。調査でお答えいただいた内容について、誰の回答であるかが特定されることはありません。皆様の個人情報の保護をお約束いたします。看護師会またお勤めの病院に対して個人の回答について報告することはありません。

回答が終わったら、所定の回収場所にご提出ください。

なお、このアンケートの実施は自主研修会の講義の一環であると同時に、いただいた回答は芳賀研究室の安全行動研究のデータとして使わせていただく予定です。

ご自分の回答を研究データとして使われることに同意されない場合、また回答途中で不具合を感じた場合は、回答を中止していただいで結構です。

ただし、一部の回答が抜けているとせっかくお答えいただいた回答全部が無効になってしまうので、ご回答いただく場合は、回答漏れがないようにご留意をお願いいたします。

立教大学現代心理学部心理学科 産業心理学研究室

芳賀 繁, 大谷 華

048-471-7094

回答のしかた： 以下の例のように、あなたの考えにもっとも近い選択肢(「1:まったくあてはまらない」から「5:よくあてはまる」のいずれか)の数字を○で囲んでください。

あ ま て つ は た ま く ら な い	あ あ て ま は り ま ら な い	い ど え ち な ら い と も	あ や て や は ま る	あ よ く は ま る
---	--	---	---------------------------------	----------------------------

例 どのようなことでも間違えず完璧にこなすことができる。

1 - 2 - 3 - **4** - 5

では、質問を始めます。

あなたの職業・仕事、勤務している病院、また職場についてうかがいます。  
それぞれの質問について、あなたの考えに最も近い選択肢の数字に○をつけて下さい。

	あ ま た は た く ま ら な い	あ ま り ま ら な い	い ど ち ら も	あ や は ま る	あ よ く は ま る					
<b>I 職業・仕事について</b>										
101	わたしは自分の職業を肯定的にとらえている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
102	わたしの職業には、自慢できるところがあまりない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
103	わたしの職業は日本の経済活動に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
104	わたしの職業は、いろいろな良い特徴をもっている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
105	わたしの職業は科学や技術の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
106	わたしの職業は、少なくとも他の職業並みには、価値のある職業である	1	-	2	-	3	-	4	-	5
107	わたしの職業は人々の生活に欠かせない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
108	自分の職業は全くだめだと思うことがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
109	わたしの職業は社会の発展に寄与している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
110	わたしは自分の職業に誇りを持っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
111	わたしは自分の職業に、引け目を感じるがよくある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
112	わたしの職業は、他の職業並みには、世の中に貢献できない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
113	だいたいにおいて、自分の職業に満足している	1	-	2	-	3	-	4	-	5
<b>II 勤務している病院について</b>										
201	今の病院に愛着はない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
202	わたしは、今の病院の問題を自分自身の問題のように感じる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
203	自分の仕事生活の残りを今の病院で過ごせたら、たいへん幸せだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
204	今の病院はわたしにとって個人的に大きな意味がある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
205	今の病院に対して、わたしは家族の一員のように感じない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
206	今の病院に強い所属意識はない	1	-	2	-	3	-	4	-	5

Ⅲ わたしの病院では――

		あ ま っ は ま ら な い	あ ま り ま ら な い	い ど ち ら と も	あ や は ま る	あ よ く は ま る
301	わたしが得ている給与や待遇は、わたしがやった仕事に見合った 妥当なものである	1	2	3	4	5
302	わたしの上司はわたしに何かを伝えるとき、適切なタイミングで必 要な情報を伝えてくれる	1	2	3	4	5
303	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの業績や仕事の成果に 応じた公平・公正なものである	1	2	3	4	5
304	わたしに対する上司の態度はていねいだ	1	2	3	4	5
305	病院のシステムや手続きは、誰に対しても一貫性を持って適用され ている	1	2	3	4	5
306	わたしが得ている給与や待遇は、わたしの病院に対する貢献度 に応じた公平・公正なものである	1	2	3	4	5
307	仕事に関わる手順や手続きについて、わたしの上司は合理的な 説明をしてくれる	1	2	3	4	5
308	わたしの上司は、わたしに対して人として敬意を払ってくれる	1	2	3	4	5
309	自分の給与や待遇などの決定に関して、わたし自身の意見や気 持ちを伝える機会がある	1	2	3	4	5
310	わたしの上司は、わたしに対して不当な発言や批判をすることが ある	1	2	3	4	5
311	評価や査定は、倫理的で道徳的な基準にそって行われている	1	2	3	4	5
312	わたしの上司は、部下ひとりひとりの必要に合わせてコミュニ ケーションをとっている	1	2	3	4	5
313	わたしの上司は、率直に話してくれる	1	2	3	4	5
314	わたしが得ている給与や待遇は、わたしが仕事に注いだ努力に 応じた公平・公正なものである	1	2	3	4	5
315	病院のシステムや手続き自体が、年齢や性別、立場などによって 平等ではないと感じる	1	2	3	4	5
316	自分の給与や待遇に納得できないときは、病院のシステムや手 続きを使って申し立てをすることができる	1	2	3	4	5
317	病院の評価や査定は、正確な情報に基づいていないと思うことが ある	1	2	3	4	5
318	わたしの上司は、わたしに誠実に接してくれる	1	2	3	4	5
319	病院のシステムや手続きでは、自分の給与や待遇に関する決定 に対して、自分が影響を与えることはできない	1	2	3	4	5
320	わたしの上司は、仕事に関わる手順や手続きを十分に説明してく れる	1	2	3	4	5

#### IV 私は仕事をするときに—

		あ ま つ た く ま ら な い		あ ま り は ま ら な い		い ど ち ら と も		あ や は ま る		あ よ く は ま る
401	自分の担当の仕事では、絶対に仕事の質に問題を生じさせないつもりだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
402	仕事上の競争は人を鍛えると思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
403	かなりの問題が生じていても、仕事の流れを止めることだけは避ける	1	-	2	-	3	-	4	-	5
404	それまでよりも仕事が一步前進したと感じると、満足を覚える	1	-	2	-	3	-	4	-	5
405	仕事のスキルを磨くことこそ自分の財産になる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
406	数値で目に見える成果を上げたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
407	作業手順に無駄な部分がないか、いつも気を配っている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
408	本音を言えば、仕事は質よりもスピードだ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
409	生産性を上げるためには何よりも作業スピードが重要だと思う	1	-	2	-	3	-	4	-	5
410	仕事を任されると、はりあいがある	1	-	2	-	3	-	4	-	5
411	自分が仲間の力になっていると感じると、より力が出る	1	-	2	-	3	-	4	-	5
412	「〇〇のことはあの人に聞け」といわれるような、エキスパートになりたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
413	新しい仕事を生み出した時の喜びは何物にも代えがたい	1	-	2	-	3	-	4	-	5
414	少々定められた手順を飛ばしても、遅れずに自分の担当を次に引き継ぐことが大切だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
415	同僚に負けたくない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
416	なにごとによらず、達成することに意欲をかきたてられる	1	-	2	-	3	-	4	-	5
417	常にどうすれば効率が良いかを考えている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
418	仕事では、結果に問題が生じなければ、過程を問われることはない	1	-	2	-	3	-	4	-	5
419	仕事がうまくいくように、工夫や裁量をするように心がけている	1	-	2	-	3	-	4	-	5
420	安全を確保する最初の一步は、自分の行動だ	1	-	2	-	3	-	4	-	5
421	自分は看護師として、安全確保よりも業務に専念したい	1	-	2	-	3	-	4	-	5

		あ ま つ は ま ら な い	あ ま り は ま ら な い	い ど ち ら と も	あ や は ま る	あ よ く は ま る
422	安全を確保するためには、いかなる状況でも安全規則の厳守を徹底することが必要だ	1	2	3	4	5
423	自信がある作業では、少々手順を省略しても大きなエラーや事故を起こすことはない	1	2	3	4	5
424	安全確保は安全管理担当部署の職責だ	1	2	3	4	5
425	職場のみんなが安全に作業しようと思える雰囲気が必要だ	1	2	3	4	5
426	事故の防止や回避のための設備や施設、システムが十分に整っていれば事故はなくなる	1	2	3	4	5
427	仕事を始める前に心身の状態をベストにするように心掛けている	1	2	3	4	5
428	現場のみんなが気分よく作業できるように、自分なりに努力している	1	2	3	4	5
429	事故を防止・回避できるかどうかは、経営者や上司の行動次第だ	1	2	3	4	5
430	看護師はだれでも、自分の仕事の現場で起こるかもしれない事故を考えてみる必要がある	1	2	3	4	5
431	ルールを守らなくても事故はそれほど頻繁に起こるものではない	1	2	3	4	5
432	安全確保は看護師個人より病院の姿勢の問題だ	1	2	3	4	5
433	指差し確認や声出し(指差し呼称)はもう古いと思う	1	2	3	4	5
434	事故を起こす現場は、病院の姿勢に問題があると思う	1	2	3	4	5
435	皆が安全規則を守っていないのに自分だけ守るのは馬鹿らしい	1	2	3	4	5

## V

あなたが日々行っている仕事上の作業を次の3つの種類に分けるとしたら、それぞれどのぐらいの割合になっていますか。

A, B, Cの3つあわせて100%になるように数値を入れてください。

A (501)	作業手順やマニュアルによってやり方が決まっていて、自分の裁量(考えや段取り)を入れることがない部分	_____ %
B (502)	自分の裁量(考えや段取り)で作業を回している部分	_____ %
C (503)	自分以外のシステム(機械、上司や同僚、他部署や他の業者、など)が行っている部分	_____ %
	合計	100%

## VI

現在の自分の仕事について、以下の文章はどのぐらいあてはまると  
 思いますか。  
 質問の回答が矛盾していても構いません。それぞれの文章について  
 思ったとおりに回答してください。

あま  
あて  
はた  
く  
ま  
ら  
な  
い

あま  
あて  
はま  
り  
ま  
ら  
な  
い

あや  
あて  
はま  
る

あよ  
あて  
はま  
る

601	看護師は常に作業手順や安全マニュアルをきちんと守るべきだ	1	-	2	-	3	-	4
602	失敗や事故というのは、同じ条件がそろふと必ず起こるというよりも、失敗や事故が起きる可能性がある場面でもたまたま実際に起こってしまうものだ	1	-	2	-	3	-	4
603	仕事の安全を考えるとときに、職場で起きた事故や失敗を手掛かりにするのがよいと思う	1	-	2	-	3	-	4
604	もし優秀なロボットが開発されて完全自動化すれば、私の職場はエラーや事故がなくなり、病院の業績が上がるだろう	1	-	2	-	3	-	4
605	仕事の作業手順やルール、また病院のシステムは、仕事の状況をよく理解して作られている	1	-	2	-	3	-	4
606	同僚が仕事現場でマニュアルや作業手順にない行動を取っていたら、作業手順違反だと思う	1	-	2	-	3	-	4
607	失敗や事故が起きたら原因を徹底的に突き止めて、同じ事故が起きないようにするのは病院として当然だ	1	-	2	-	3	-	4
608	仕事現場では、マニュアルや作業手順にない行動をとりながら、一日の仕事がうまく進んでいる	1	-	2	-	3	-	4
609	予想できるけれども起こらないかもしれない良くない状況に対して、事前に時間と労力をかけて、安全対策を立てておくのは病院として当然だ	1	-	2	-	3	-	4
610	仕事上の失敗や事故には原因があり、その原因はきちんと調べれば突き止められる	1	-	2	-	3	-	4
611	失敗や事故には、直接の引き金になった特定の行動と、その行動が事故に結びつくのを許した背景要因があるだろう	1	-	2	-	3	-	4
612	看護師が起こす失敗や事故というのは、ある環境である行動をとるから起きるのだ	1	-	2	-	3	-	4
613	もし優秀なロボットが開発されても、仕事で行っている日々の判断や臨機応変の対応を前もって指示することはできないので、仕事をうまく進めたり安全を確保したりするためには人間スタッフが必要だろう	1	-	2	-	3	-	4
614	仕事の現場ではいろいろなことが影響してくるので、作業手順やシステムはすべての状況を想定できてはいない	1	-	2	-	3	-	4
615	安全とは、仕事上で事故や失敗がないことだ	1	-	2	-	3	-	4
616	安全とは、仕事上で想定した状態が続いていることだ	1	-	2	-	3	-	4
617	私の仕事の現場では、通常は事故を引き起こさないけれども、事故が起きたときは原因と指摘されそうなのが多い	1	-	2	-	3	-	4
618	現場では、看護師はその場の状況に合わせた行動を取るべきだ	1	-	2	-	3	-	4
619	仕事の安全を考えるとときに、日々の仕事が進んでいる現場に着目するのがよいと思う	1	-	2	-	3	-	4

VII

仕事の仕方について、二つの考え方「A」と「B」がかかれています。  
 あなたが職場の安全について責任を担っているとしたら、どちらの考え方を支持しますか

A を 支 持 す る	A ど ち ら か と い え ば	B ど ち ら か と い え ば	B を 支 持 す る
----------------------------	---	---	----------------------------

701

**A**  
 仕事のやり方や病院のシステムはきちんと作られているので、看護師がマニュアルや指示に従っていればもっともよい成果が得られる。

1 - 2 - 3 - 4

**B**  
 仕事の現場ではいろいろなことが影響してくるので、手順やシステムはすべてを想定できてはいない。看護師が状況に応じて行動を調整することで、現場で最適の成果を上げられる。

702

**A**  
 仕事上の失敗や事故というのは、同じ条件がそろくと必ず起こるというよりも、失敗や事故が起きる可能性がある場面でたまたま実際に起こってしまうものだ

1 - 2 - 3 - 4

**B**  
 仕事上の失敗や事故というのは、ある環境である行動をとるから起きるのだ

703

**A**  
 もし優秀なロボットが開発されて完全自動化すれば、私の職場はエラーや事故がなくなり、病院の業績が上がるだろう

1 - 2 - 3 - 4

**B**  
 もし優秀なロボットが開発されても、仕事で行っている日々の判断や臨機応変の対応を前もって指示することはできないので、仕事をうまく進めたり安全を確保したりするためには人間スタッフが必要だろう

704

**A**  
 職場の安全を考えると、職場で起きた事故や失敗を手掛かりにする

1 - 2 - 3 - 4

**B**  
 職場の安全を考えると、日々の仕事が行っている現場に着目する

705

**A**  
 予想できるけれども起こらないかもしれない良くない状況に対して、事前に時間と労力をかけて、安全対策を立てておく

1 - 2 - 3 - 4

**B**  
 失敗や事故が起きたら、原因を徹底的に突き止めて、同じ事故が起きないようにする

最後に、あなたご自身について、お答えください

801 雇用形態(○を付ける)

- |             |          |
|-------------|----------|
| 1 正規雇用      | 4 派遣     |
| 2 正規雇用(短時間) | 5 パートタイム |
| 3 期間雇用、臨時雇用 | 6 その他( ) |

802 職位(○を付ける)

803 肩書があればお書きください

- |                 |       |
|-----------------|-------|
| 1 一般職           | _____ |
| 2 リーダー職 (主任、など) | _____ |
| 3 管理職 (師長、など)   | _____ |
| 4 その他           | _____ |

804 看護職に就いてからの勤務年数(1年未満の方は 0年 と回答してください)

\_\_\_\_\_年

805 現在の病院あるいは組織での勤務年数(1年未満の方は 0年 と回答してください)

\_\_\_\_\_年

806 性別(○を付ける)

(申し訳ないのですが、データ整理上で必要な情報になります。ご記入をお願いいたします)

- |      |      |
|------|------|
| 1 女性 | 2 男性 |
|------|------|

年齢

807 (申し訳ないのですが、データ整理上で必要な情報になります。ご記入をお願いいたします)

\_\_\_\_\_歳

質問は以上です。回答漏れがないか、確認をお願いいたします。

終了されましたら、ご自分で所定の場所に提出してください。

ご協力ありがとうございました。