

# 組織的公正は職業的自尊心を高めるか

○大谷 華・芳賀 繁

(立教大学)

キーワード：職業的自尊心，組織的公正，業務意欲

How does the organizational justice an employee recognizes contribute for his/her occupational pride?

Hana OYA, Shigeru HAGA<sup>#</sup>

(Rikkyo Univ.)

Key Words: Occupational Pride, Organizational Justice, Work Motivation

## 目的

大谷・内藤・芳賀（2011）で確認された職業的自尊心－安全行動意思モデルに対して，職業的自尊心に關与する要因を探索するために，組織的公正概念を導入し，影響を検討した。

組織的公正は，「組織内の公平性についての人々の知覚」（Greenberg, 1987）であり，「複雑で多元的な現象」（Greenberg & Colquitt, 2005）とされる。先行研究で，従業員の組織への信頼感，非倫理的行動，組織市民行動，組織コミットメントなどとの関連が示唆されている。

仮説モデルでは，組織的公正は職業的自尊心と組織コミットメントに影響し，それぞれが2種の業務意欲に影響するとした。また，自らの職業あるいは所属組織についての自尊感情である職業的自尊心と，組織への情動的・功利的關与である組織コミットメントとの関係性もあわせて検討する。

## 方法

2013年1月に，有職者に対してインターネット質問紙調査を行った（有効回答数570名，うち男性311名，平均年齢42.12歳，SD9.50）。質問項目は，組織的公正尺度（職場の分配的公正と手続き的公正，上司の情理的公正と対人的公正），職業的自尊心，組織コミットメント，業務意欲，業種，職種，在職年数，デモグラフィック項目であった。

## 結果

各尺度の信頼性を確認した（ $\alpha = .67 \sim .97$ ）。次に，各尺度の得点を用いて，構造方程式モデリングによりモデルを検討

した（図）。適合度は  $rmsea = .08$ ,  $gfi = .97$ ,  $agfi = .93$  であり，本モデルの採用は妥当と判断した。

おもに以下の知見が得られた。

（1）組織的公正は，組織コミットメントに対してと同様に，職業的自尊心にもポジティブな影響を与えていた。

（2）職業的自尊心と組織的コミットメントには正の相関関係がみられた（ $r = .51$ ）。しかし，組織的公正の影響を制御すると関係は強いものではなかった（ $r = .23$ ）。

（3）職業的自尊心と組織コミットメントはともに業務意欲に影響を与えていた。職業的自尊心はより安全に寄与する技量工夫意欲のみを促進し，安全阻害の可能性のある工程厳守意欲は促進しない，あるいは抑制していた。一方，組織コミットメントは2つの業務意欲をとともに促進した。

## 考察

調査結果により，組織的公正が職業的自尊心を促進するという仮説モデルは支持された。また，業務意欲に対する影響において，職業的自尊心と組織コミットメントに機能的な差異があることが示唆された。

## おもな引用文献

大谷華，内藤岳，芳賀繁（2011）.安全行動における職業的自尊心の役割 第75回日本心理学会大会論文集，p.1220  
Greenberg, J. & Colquitt, J.A. (2005). *Handbook of organizational justice*. New Jersey: Psychology Press.

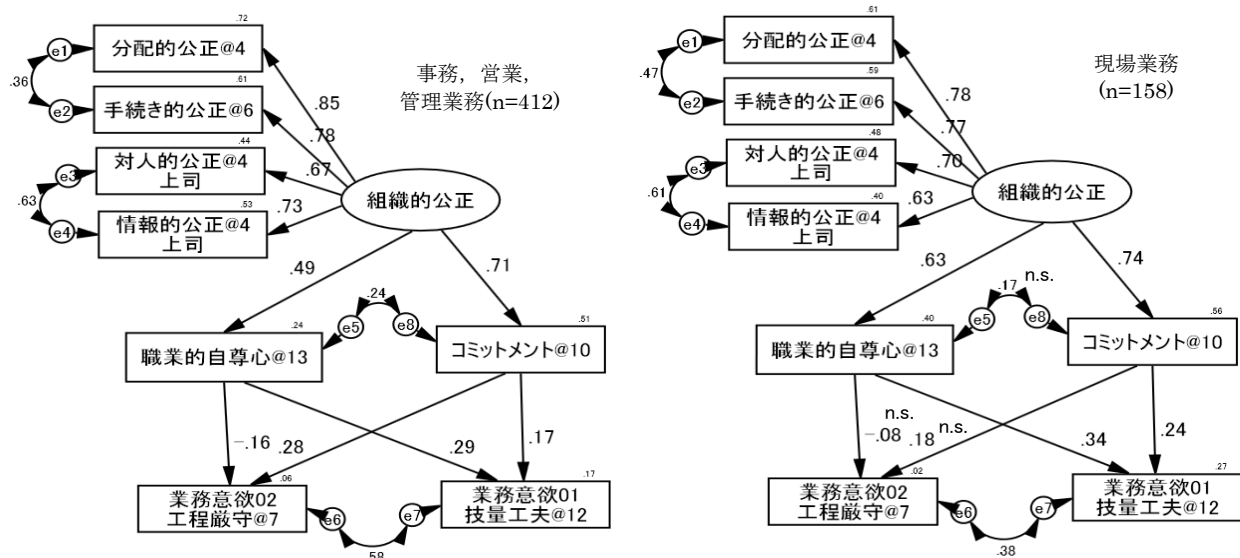


図 組織的公正－職業的自尊心モデル

(パス係数：n.s.表記のついた値以外は，すべて危険率1%で有意)