

組織心理学における職務態度の研究は、これまでその3つの側面つまり職務満足感、仕事への動機付け、組織コミットメントに焦点が当てられてきた(小林 2000)。本研究でも職務態度を職務満足感、仕事への動機付け、組織コミットメントの3側面をもつ概念として扱う。すなわち職務態度とは職場という組織にどれだけ満足しているか、どれくらい動機付けられているか、組織にどれほどコミット(関与)しているかを示す概念である。ということである。

職務態度に関する研究はこれまでに数多く行われ、その下位概念である職務満足感、仕事への動機付け、組織コミットメントは業績やターンオーバー(離・転職)、アブセンティズム(無断欠勤)との関連が示されてきた。しかし職場という組織に対してどれほど動機付けがなされているか、どれほどコミットしているかなどの職務態度とストレスの関連についての研究はあまりみられなかった。

目的・仮説

本研究では、職務態度(下位概念として職務満足感、仕事への動機付け、組織コミットメントを含む)と心理的ストレスの関連性について調査することを目的とする。

さらには心理的ストレス反応が低い職務態度のあり方についても検討していく。

以下に5つの仮説を仮定しておく。

- ①職務満足感とストレス反応は負の相関になる。
- ②組織にコミットしている分、職場ストレスサーに触れる機会が増えると考えられる。組織コミットメントと職場ストレスサーは正の相関と予測する。
- ③組織にコミットしている分、会社内の人からの相談や援助などのソーシャルサポートを得ることが多い。
- ④組織コミットメントが与えるコーピング方略の違いでは、コーピングのうち積極的な問題解決は正の相関、逃避や諦めなどとは負の相関がある。
- ⑤仕事への動機付けが高ければコーピングのうち、積極的な問題解決や他者からの援助を求めるなどが高くなる。

方法

調査は質問紙法で行なわれ、某私立大学の講義中の時間をいただいて調査をした。使用した尺度は職務態度尺度(小林 2000)と職場ストレススケール(小杉 2002)である。

調査は全3回行い、207サンプル回収し、有効回答数は185部であった(有効回答率89.4%)。調査得られた尺度のデータを相関分析、単(重)回帰分析によって職務態度と心理ストレスの関連性について考察した。

結果

相関分析の結果、職務態度それぞれの尺度の内部相関が高かったため、下位尺度を別個にして考えるのはやめ、各尺度の合計点数をもとに回帰分析を行った。その結果有意だった結果をパス図にまとめた。

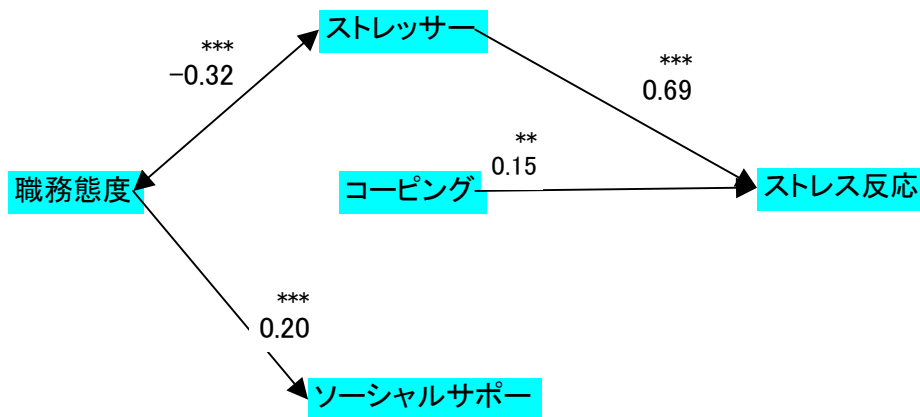


図 パス図

考察

仮説時点でのモデルからはかなりパスが減ったが、これによりストレス反応を低くするための職務態度とストレスの関連性が少し明らかになる。

大学生がアルバイトをする上で、職務満足感、仕事への動機付け、組織コミットメントを高く保つことは、ストレスを低くすることに繋がり、職場内のサポートを受けやすくなる。これらのうちストレスがストレス反応と強く関連するので、実際にストレス（反応）少なく精神的に健康に働く上では、職務態度によってストレスを減らすということが職務態度の重要な機能であるといえる。また、より効果的にストレス（反応）少なく働くにはコーピングやソーシャルサポートを有効的に使うことも必要であるといえる。

コーピング方略はその時々状況や自分の認知的評価によって、どのコーピング方略がストレス反応を効果的に下げるのに適切かどうか変わってくるので、今回の調査ではどのコーピングがストレス反応にどのように影響するかはわからなかった。今後の研究に期待される場所である。

ソーシャルサポートは職務態度を高く保つことで職場内のサポートを受けることができるが、実際には職場外、家族からのサポートの方がストレス反応と関連性があった。一言に職場内からのサポートといっても、職場には上司も部下も同期もいてそれぞれからのサポートの質もその効果も異なるだろう。今回の調査ではサポートの具体的な提供者までは尋ねていないのでここも詳しく調べればストレス反応と関連したかもしれない。

文献

- 小杉正太郎 2000 ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動— 産業ストレス研究 7 (3), 141-151
- 小林裕 2000 パートタイマーの基幹労働化と勤務態度—組織心理学の視点から 日本労働研究雑誌 2000 No. 479 (6), 28-43