

# 労働価値観が組織市民行動とストレスの感じ方に及ぼす影響

○小河信恵・生塩詞子

(安田女子大学心理学部現代心理学科)

## 研究の目的

ストレス研究において、同種のストレスフルイベントに直面しても、どのような反応が生じるかはそれぞれ異なり、ストレス反応の生起には、ストレスフルイベントに対してどのような認知を行うことが大きな影響を与えるかが指摘されている (Lazarus & Folkman, 1984; 橋本, 2011 より引用)。江口 (2009) は職業場面のストレスについて、ストレスとストレス反応、ストレス反応と組織市民行動の関係において、労働価値観にモデレーター (調整) 効果があることを示している。しかし、労働価値観とストレスをどのように認知しているか、すなわち「ストレスの認知」との関連については明らかにされていない。本研究では職業生活におけるストレス認知は、「個人的要因である労働価値観 (江口, 2009)」によって変わるという仮説を立てた。

さらに Organ & Ryan (1995; 江口, 2009 より引用) は、「高いレベルで組織市民行動を行う人は過重労働になるかもしれない」と指摘している。また、Podsakoff, MacKenzie & Hui (1993; 田中, 2001 より引用) は Organ (1998) による定義を再定義し、組織市民行動の3つの条件のうち1つは、「②従業員の職務記述所には含まれないもの。」と示されていた。組織市民行動は職務記述書以外の仕事を行うものであれば、個人の仕事量が増え、職務内容についてストレスを感じやすくなると推察される。

以上を踏まえ、本研究では、労働価値観とストレス認知について検討すること、組織市民行動を行うことでストレス認知の違いはみられるのか検討することを主な目的とした。

## 方法

**調査対象者:** 18歳以上の社会人150名。(男性63名, 女性84名, 回答しない3名) **調査方法:** Google フォームを用いた質問紙法。 **質問内容:** ①環境的ストレス (WEBサイトを参考に作成), ②労働価値観測定尺度短縮版 (江口, 2009), ③組織市民行動尺度 (田中, 2004), ④仕事上のストレス場面尺度, ストレス増強場面・ストレス緩和場面 (予備

調査より独自に作成)。

## 結果と考察

本旨では、分析の結果得られた結果の一部を報告する。労働価値観測定尺度の7因子 (社会的評価/自己の成長/社会への貢献/同僚への貢献/経済的報酬/達成感/所属組織の貢献) を説明変数、仕事上のストレス緩和場面について探索的因子分析を行い得られた3因子【自分を出せる場面/同僚・上司からの支援場面/裁量度がある場面】を目的変数とした重回帰分析を行った。その結果、「社会への貢献」が【自分を出せる場面】 ( $\beta=.253, p<.05$ ) と【裁量度がある場面】 ( $\beta=.346, p<.005$ ) に有意な正の影響を与えていた。江口 (2009) によると、社会のために働きたいという意識が強い人たちが、「役割葛藤・不明瞭」や「同僚との関係」といったストレスの影響をより顕著にストレス反応に反映されやすいということが報告されている。社会のために働きたいという意識が強い人は、自分に裁量権がある場面では、役割が明確であるため、ストレスが軽減されると感じる可能性があると考えられる。

組織市民行動尺度の5因子 (対人的援助/誠実さ/職務上の配慮/組織支援行動/清潔さ) を説明変数、仕事上のストレス増強場面について探索的因子分析を行い得られた3因子【上司との対人関係場面/同僚・先輩などとの対人関係場面/質的・量的負荷がある場面】を目的変数とした重回帰分析を行った。その結果、「清潔さ」が【質的・量的負荷がある場面】に有意な負の影響を与えていた ( $\beta=-.188, p<.05$ )。羽石 (2017) では、清掃活動と職務業績に直接的な関係性が示されている。「職場では身の回りをきれいに掃除する」など、自発的に職場をきれいにしようとする行動をよく行う人は、身の回りが整理整頓されており、仕事量が多くても効率よく仕事をこなすことができるため、ストレスを感じにくいと推察される。

## 主な引用文献

江口圭一 (2009). 労働者の職業生活への適応に関する研究 広島大学社会科学科学研究科学学位論文, 1-337.