

# POS とストレス反応の関係の考察

## －組織内自尊感情の観点から－

大岩千紗

### <要約>

本研究では、近年雇用形態の多様化やコロナ禍における働き方の多様化に伴い、組織と従業員個人との関係にも変化が求められている現状に問題意識を置き、組織と従業員個人の関係性の質を表す概念である知覚された組織的支援（Perceived Organizational Support：POS）を取り上げている。さらに、日本人が諸外国と比較して自尊感情・自己肯定感が低いこと、日本人が職場において抱えるストレスが軽減しないことにも注目し、POS、ストレス、職場における自尊感情の3要素の関係性について検討した。POS とストレスに関する先行研究は多く存在するものの、職場における従業員の自尊感情に関する先行研究は多くないため、本研究では自尊感情の観点を取り入れ、「POS は職場本来感に正の影響を与える」、「POS は職場優越感に正の影響を与える」、「職場本来感はストレス反応に負の影響を与える」、「POS とストレス反応の関係は職場本来感が媒介する」、「POS とストレス反応の関係は神経症傾向によってモデレートされ、神経症傾向が高い時に POS はストレス反応を軽減させる」、「職場本来感は職場優越感に正の影響を与える」、「POS と職場優越感の正の関係は職場本来感が部分的に媒介する」という7つの仮説をたて、アンケート調査を実施、統計ソフト SPSS と AMOS を用いて仮説検証を行った。分析の結果、7つ全ての仮説が支持され、POS、組織内自尊感情、ストレス反応の関係性について明らかにすることができた。

### <キーワード>

知覚された組織的支援、POS、ストレス、組織内自尊感情、自尊感情、本来間、優越感、神経症傾向

## 1. はじめに

近年、フレックスタイム制や時差通勤、時間や半日単位の有給休暇制度の導入をはじめ、コロナ禍において主流となったテレワーク、在宅勤務を取り入れる会社が増加し、働き方の多様化が進んでいる。それに伴い、個人と組織の関係にも変化が生じていることが指摘されており（佐藤, 2014）、組織は個人と良好

な関係を築き、個人のモチベーションを高め能力が発揮できるよう働きかけることがより一層重要になっていると考えられる。

これに有効な概念の一つとして、知覚された組織的支援である POS (Perceived Organizational Support) が考えられる。POS とは、1986 年に Eisenberger, Hungtington, Hutchison らによって提唱された概念であり、個人が抱く組織による従業員への支援についての全般的な信念を表す (佐藤, 2014)。また、従業員個人の信念やそれに伴う態度・行動だけではなく、個人と組織との関係性の質を表す概念としても近年注目されている (佐藤, 2014)。POS は職務満足、自己効力、組織コミットメント、役割内行動・役割外行動などに正の影響を与え、欠勤・離職意思やストレスに負の影響を与えることが示されている (林、大澤, 2020)。特に、コロナ禍での環境変化や働き方の変化によってストレスを感じる場面は増加しており、2021 年にエン・ジャパン株式会社が実施した調査では「コロナ禍で仕事のストレスが増えた」と回答した割合は 54%、ストレスに感じる事として最も多かったのが「職場の人間関係」であった。コロナ禍以前においても、日本の職場ストレスが高いことは問題視されてきており、2019 年のチューリッヒ生命による「ビジネスパーソンが抱えるストレスに関する調査」では、勤め先でストレスを感じている人の割合は約 8 割であった (日本経済新聞, 2019)。このような現状を踏まえ、本研究では POS と従業員のストレスとの関係性に注目したい。

日本が高い数値を持つデータとしては、自己肯定感・自尊感情の低さも挙げられる。文部科学省の調査 (2016) では、日本の子供たちの自己肯定感が低い現状が報告されており、「高校生の生活と意識に関する調査」(国立青少年教育振興機構, 2015) における国際比較 (2016) では、「私は人並みの能力がある」という項目に関して、「とてもそう思う」または「まあそう思う」と答えた割合が、米国で 88.5%、中国で 90.6%、韓国で 67.8%であるのに対し、日本ではたったの 55.7%となっている。また、「自分はダメな人間だと思うことがあるか」という項目では、「とてもそう思う」または「まあそう思う」と答えた割合が米国で 45.1%、中国で 57.4%、韓国で 35.2%であるのに対し、日本では 72.5%と非常に高い数値が得られている。さらに、同じく 2016 年に文部科学省が行なった「我が国と諸外国の若者の意識に関する調査」(内閣府委託調査, 2013) における国際比較では、「私は、自分自身に満足している」という項目に関して、「そう思う」または「どちらかといえばそう思う」と回答した割合は日本で 45.8%、米国で 86%、韓国で 71.5%、英国で 83.1%、ドイツで 80.9%、フランスで 82.7%、スウェーデンで 74.5%となっており、諸外国に比べて日本の子供の自分自身への満足感は低い傾向にあることがわかる。

自己肯定感・自尊感情が低いことによって引き起こされる問題には、やる気の低下や人間関係構築能力の低下、うつ症状、周囲に左右される、失敗を恐れて挑戦心がなくなる、人を見下す、感情の起伏が激しくなることなどが指摘されている (NPO 法人)。これらの問題は職場において従業員個人のモチベーションやパフォーマンスの向上、また職場内での人間関係や組織との関係構築に悪影響を及ぼすことは容易に考えられ、個人の態度や行動、組織と個人の関係性を表す概念である POS と合わせて従業員の自尊感情に本研究で注目したい。

## 2. 先行研究

### (1) POS (Perceived Organizational Support)

POS (Perceived Organizational Support) とは「知覚された組織的支援」であり、1986 年に Eisenberger, Hungtinton, Hutchison らによって提唱された、組織による従業員への支援について従業員個人が抱く全般的な信念を表す概念であり、個人と組織の関係性の質を表す概念とも言われている (佐藤, 2014)。また、Eisenberger & Stinglhamber によって POS は「従業員の貢献を組織がどの程度評価しているのか、従業員の well-being に対して組織がどの程度配慮しているのかに関して、従業員が抱く全般的な信念」とも定義されている (2011)。

POS が高い状態では従業員は「自分はこの会社に支えられている」と感じることができ、個人の精神的健康、モチベーション、パフォーマンスなどに良い影響を与えることが考えられるが、先行研究においても、POS が職務満足、自己効力、組織コミットメント、役割内行動・役割外行動などに正の影響を与え、欠勤・離職意思やストレスに負の影響を与えることが明らかになっている (Eisenberger, Fasolo, & Davis-LaMastro, 1990; Kim, Eisenberger, & Baik, 2016; Kurtessis, Eisenberger, Ford, Buffardi, Stewart, & Adis, 2015; Rhoades & Eisenberger, 2002; 林、大澤, 2002)。学生アルバイト従業員を対象に役割ストレス、職務満足、POS の関係を検討した先行研究では、POS が職務満足に正の影響を持つことが示されている (高田、川村, 2018)。従業員の精神的健康についても、POS が well-being を促進する (Cohen & Wills, 1985) こと、職業性ストレスを軽減する、ストレスとストレス反応の関係性を弱める (Kaufmann & Beehr, 1986) ことが先行研究で示されてきた。また、従業員の創造的な行為にも POS が正の影響を持つことが示されており (佐藤、島貫, 2018)、POS は個人のパフォーマンスにも正の影響を与えるといえる。

また、POS と自尊感情との関係について検討した先行研究も存在し、松田、石川 (2012) は、上司からのサポートが POS を媒介して組織内自尊感情に正の影響を与えることを明らかにしたが、POS と自尊感情・組織内自尊感情の関係を検討した研究は少なく、研究の余地があると考えられる。

### (2) 自尊感情

自尊感情に関する先行研究は、自尊感情の形成要因や自尊感情が与える影響など様々なアプローチから多くなされている。特に自尊感情がもたらす影響について、人間の心身の健康や感情、行動に正の影響を与えることは想像しやすいと思うが、実際に実証研究においても、自尊感情が人間の精神的健康や社会的適応力に強い正の影響を与える (Heartherton & Wyland, 2003) ことや自尊感情が自発性や独創性、幸福感に正の影響を与える (Roy F. Baumeister, Jennifer D. Campbell, Joachim I. Krueger, and Kathleen D. Vohs, 2003) ことが明らかにされている。

その一方で、自尊感情を一元的に扱う研究では自尊感情の高さが感情や行動に負の影響を与えることも示されており (伊藤、小玉, 2005)、自尊感情を一元的にのみ取り扱うことの限界がしばしば指摘されてきた。これを踏まえ、伊藤、川崎、小玉 (2011) は全般的自尊感情には様々な性質が混在し、それぞれの影響要因を検討することの必要性を主張した。伊藤らの研究 (2011) では全般的自尊感情をその随伴性から随伴性自尊感情と本当の自尊感情に分類した。随伴性自尊感情は外的な評価や内的な価値基準を達成したりすることで得られる自尊感情であり、本当の自尊感情とは自分らしくいることによって自然と生起する、

自己の価値基準によって得られる自尊感情のことである。

さらに、伊藤、小玉 (2005) に研究では本当の自尊感情である本来感と全般的自尊感情それぞれが well-being に与える影響を検討している。その結果、主観的幸福感と心理的 well-being には本来感と全般的自尊感情がそれぞれ同程度の促進的な影響を与え、抑うつと人生における目的に関しても本来感と自尊感情の両方が well-being を促進させる方向で影響を与えているが、不安・人格的成長・積極的な他者関係に対しては本来感のみが、人生に対する満足には自尊感情のみが well-being を促進させる方向で影響を与えていた。また、自律性に対しては本来感が正の影響を与えるのに対し、自尊感情は負の影響を与えていることが明らかにされた。この結果から、自尊感情の影響要因を検討するにあたり、その随伴的側面の性質を考慮する必要性、随伴性に基づいて二元的に自尊感情を取り扱うことの必要性が示唆された。

### (3) 組織内自尊感情

組織内自尊感情は 1989 年に Pierce らによって提唱され、「個人が組織の成員として自己を有能で価値のある重要な存在と捉える度合い」と定義されている。自尊感情と同様に、組織内自尊感情においても組織内における人間の心身の健康や感情、行動に正の影響を与えることは考えやすいが、実際に Pierce らの研究では組織内自尊感情が内発的動機、組織市民行動に正の影響を与えることが明らかにされている。松田、石川の研究 (2012) では組織内自尊感情と従業員 well-being との関連に注目し、組織内自尊感情がワークエンゲイジメントに正の影響を、抑うつ傾向と身体愁訴に負の影響を与え、well-being を促進する関係性があることが示された。組織内自尊感情が持つ影響力の大きさについては、知識提供動機に与える影響に関して大企業よりも中小企業の方が強いという結果も得られている (向日, 2015)。組織内自尊感情が与える影響に限らず、組織内自尊感情に影響を与える要素について検討した研究も多くあり、松田、石川 (2012) の研究では上司サポートが組織サポートを媒介して組織内自尊感情に正の影響を与えることを示した。したがって、上司や同僚からのサポートは組織内自尊感情を形成する一つの要因として挙げられると考えられる。

自尊感情がその随伴性から二元的に扱う必要性について上記で述べたが、組織内自尊感情についても同様に二元的に取り扱うことが求められると考えられる。向日 (2019) の研究では、従業員の自尊感情を組織内自尊感情、一般本来感、一般優越感の 3 要因で捉え、職場のアウトプットに与える影響について検討している。自尊感情を二元的に取り扱うことの重要性を示唆しながらも、組織内自尊感情については一元的扱われていた。組織内自尊感情の形成過程について検討された研究 (向日, 2013) では、随伴的な組織内自尊感情を職場における優越感、本当の組織内自尊感情を職場における本来感として、職場優越感と職場本来感とでは形成要因が異なることを明らかにした。これを踏まえ、組織内自尊感情についても二元的に検討する必要があると考えられるが、向日 (2013, 2020) の研究において一般的な優越感、一般的な本来感、組織内自尊感情の 3 要素が持つ影響要因について検討されているように、組織内自尊感情に関して行われてきた研究では自尊感情を二元的に扱いながらも、組織内自尊感情は一元的に取り扱っている研究がほとんどである。

以上から、本研究では組織内自尊感情を二元的に扱い、それぞれの影響要因を検討したいと考えた。

#### (4) 性格と自尊感情の関係性

自尊感情を形成する要因について、幼少期の自尊感情の低さが注目されていることや、発達・発育期の自尊感情・自己肯定感が注目されていることから、子どもが過ごす家庭環境が自尊感情に大きな影響を与えることは考えやすい。実際に、一般家庭よりも、援助的介入が少ない施設入所児童の方が自尊心は低い傾向があることが示されている(吉田, 2011)。家庭環境に留まらず、幼少期の経験や体験が自尊感情形成に影響を与えることが実証されており、児童期の感動体験が多ければ多いほど自己肯定感意識が高くなる傾向があることも示されている(佐伯、新名、服部、三浦, 2006)。また、暮らしにゆとりがない家庭や、親子の会話が少ないなど、家庭に対して否定的な印象を持つ子どもの自己肯定感が低い傾向(中堀、関根、山田、立瀬, 2016)や、親が子どもを受容し、子どもが親との関係性を肯定的に捉えているほど、子どもの自尊心が高くなる傾向も明らかにされている(白倉、亀井、赤坂、中軽米、小山, 2019)。以上のように、一般的な認識に加え、先行研究の結果からもわかるように、自尊感情が幼少期の育った環境や親子関係などの家庭環境に影響を受けている。組織内自尊感情の形成要因について詳しく検討された先行研究は少ないが、組織内自尊感情の形成要因についても、家庭環境や幼少期の育った環境から影響を受けていることが推測できる。

家庭環境や育った環境が自尊感情に影響を与えていることは、すなわち育った環境により形成された性格や考え方、価値観などが自尊感情に影響を与えていると捉えることができる。家庭環境や育った環境が性格、価値観、考え方に与える影響について、家庭における文化的環境要因の変化が性格の形成にどのような影響を与えるのかについて明らかにした研究(高橋、凍田, 1994)では、活字文化時代から映像文化に至る約30年間(昭和39年～平成4年)の間に性格形成に変化があったとして、特に消極的な内向型人間から積極的な外向型人間へと性格が変化すると主張している。環境と性格の関係について検討された研究(鹿股, 1962)では、団地で育った児童と非団地で育った児童の性格の差異について研究している。研究結果では、団地で育った児童と比べ、非団地で育った子供の方が社会的な適応力がひく傾向が示された。適応力の差をもたらした詳しい要因について示唆されていなかったが、居住形態の上から分類した生活環境に差異が児童の性格形成に影響を与えていることは明らかにされている。このように、家庭環境や生活環境が子どもの性格形成に影響を与えていることは実証的にも証明されており、自尊感情の形成に性格が影響していることが推測できる。

実際に、自尊感情と性格との関係を検討した先行研究(Watson et al., 2002、塗師, 2005)では、全般的な自尊感情に関して性格と感情との関係性を調べている。性格の指標としてBig Fiveの神経症傾向、外向性、誠実性、調和性、開放性の5尺度を用い、感情の指標として肯定的感情と否定的感情を用いているが、結果は自尊感情が神経症傾向と高い負の相関、外向性と中程度に高い相関、否定的感情と高い負の相関、肯定的感情と中程度に高い相関、神経症傾向の下位尺度である抑うつと特に高い負の相関があることが示されている。

以上から、自己の存在価値や有能さについての自分自身で下す評価である自尊感情、組織内自尊感情には個人が育った環境、それに伴い形成された性格が大きな影響を与えている。これは、他の要因によって自尊感情や組織内自尊感情が形成される過程においても、その形成過程にて個人の性格が影響力を持つとも考えられ、本研究では、先行研究にて特に高い相関が示されている神経症傾向を取り上げて性格と自尊

感情の関係を検討したい。

#### (5) ストレス反応

POS とストレスの関係については、POS が高まることでストレスを軽減させる効果があることが先行研究で示されている。Kaufmann&Beerhr (1986) によると、POS は職業性ストレスを軽減すること、ストレッサーとストレス反応の関係性を弱めることが明らかにされている。また、上司、先輩、同僚からのサポートがメンタルヘルスの指標としての抑うつ傾向に与える影響について職種別に検討した研究(小牧, 1994)では、POS はストレッサーの有無にかかわらずストレス反応に直接影響を及ぼす負の直接効果と、ストレッサーの持つ影響力をストレス反応へと結びつけない緩衝効果の両方を持つことが主張されている。

また、自尊感情とストレス反応の関係もいくつかの研究で明らかにされている。職業性ストレスの測定尺度について再検討した研究(原谷, 1998)では、職場でのストレッサーとストレス反応との関係性において、ストレッサーがストレス反応を引き起こす過程で個人の自尊心が影響を及ぼしていることを示唆している。組織内の自尊感情に限定した研究でも、組織内自尊感情が抑うつ傾向に負の影響を与えることが明らかにされている(松田、石川, 2012)。

これらの先行研究を踏まえ、本研究では POS、組織内自尊感情、ストレス反応の関係について検討したい。

### 3. 仮説

#### (1) POS と組織内自尊感情

POS が組織内自尊感情に正の影響を与えていることは先行研究で示されている(松田、石川, 2012)が、組織内自尊感情を一元的にのみ取り扱うことが妥当であるか否かに疑問を抱く。自尊感情に関する先行研究においては、自尊感情を一元的にではなく、その随伴性から随伴的自尊感情(=優越感)と本当の自尊感情(=本来感)に分類する必要性の主張(伊藤、川崎、小玉, 2011)や、随伴性に伴う自尊感情の自立性や主観的幸福感に及ぼす影響の差異(伊藤、小玉, 2005)が明らかにされてきた。また、組織内自尊感情に関しても、その形成過程において随伴性の有無から形成要因が異なること(向日, 2013)が示され、本来感と優越感では異なる性質を持つことが明らかになっている。このように自尊感情や組織内自尊感情を巡って本来感と優越感という二元的にそれぞれの影響要因を検討する必要性が主張されている一方で、実際に組織内自尊感情を二元的に捉えて影響要因を検討する先行研究はほとんどなされていない。これを踏まえ、本研究では職場本来感と職場優越感の持つ効果をそれぞれ検討したく、POS が組織内自尊感情に正の影響を与えること(松田、石川, 2012)から、POS は職場本来感、職場優越感にもそれぞれ正の影響を与えると推測して仮説をたてた。

仮説 1-1 POS は職場本来感に正の影響を与える

仮説 1-2 POS は職場優越感に正の影響を与える

## (2) POS とストレス反応の関係における職場本来感と神経症傾向の機能

POS、組織内自尊感情、ストレス反応の関係を検討するにあたり、組織内自尊感情の二元的な取り扱いの必要性を踏まえ、随伴性の伴わない真の自尊感情と定義される本来感を取り上げ、POS、職場本来感、ストレス反応の関係を検討していく。また、ストレスの指標に関して、ストレスの測定尺度を再検討している研究(原谷, 1998)ではストレス反応の指標に抑うつ感と職務満足感のみを採択しているが、看護労働における職業性ストレスに関する先行研究(片山, 2010)において、ストレス反応には精神的側面、情緒的側面、身体的側面の3つの側面があると主張されていたことから、抑うつ感と職務満足感に加え、身体愁訴も含めた指標をストレス反応として検討する。

自尊感情が well-being を促進すること、精神的健康を促進すること、ストレスを軽減することは多くの先行研究で示されている(Heartherton & Wyland, 2003、Roy F. Baumeister, Jennifer D. Campbell, Joachim I. Krueger, and Kathleen D. Vohs, 2003、伊藤、小玉, 2005、松田、石川, 2012)。組織内自尊感情についても同様に精神的健康の促進やストレスの軽減効果があることが推測でき、真の組織内自尊感情である職場本来感はストレス反応を軽減させると考えられる。

### 仮説 2 職場本来感はストレス反応に負の影響を与える

POS とストレス反応の関係については、POS がストレッサーの有無に関わらずストレス反応を軽減させる効果を持つこと、ストレッサーがストレス反応を生み出す過程において緩衝効果を持つことが様々な先行研究で明らかにされてきた(Kaufmann & Beehr, 1986、小牧, 1994、小松、甲斐、永松、志和、須山、杉本, 2010)。POS がストレスを何らかの形で軽減させる効果を持つことに加え、仮説 1-1 「POS は職場本来感に正の影響を与える」、仮説 2 「職場本来感はストレス反応に負の影響を与える」を考慮すると、POS とストレス反応の関係において職場本来感が媒介機能を果たすことが推測できる。

### 仮説 3 POS とストレス反応の関係は職場本来感が媒介する

POS がストレス反応に影響を持つことは多くの先行研究で示されている(Kaufmann & Beehr, 1986、小牧, 1994、小松、甲斐、永松、志和、須山、杉本, 2010) ことに加え、個人の性格特性とストレス反応の関係も明らかにされている。2018年の七田・黒木らの研究では、性格特性の一つとして神経症傾向が大学生の抑うつと対人ストレスに影響を与えていることが明らかにされた。また、保育者に限定した職場不適合に関する研究では、職場不適合と個人の性格特性に細かな関連があることが示され(岡村、間井谷、谷本, 2017)、看護師のバーンアウト(燃え尽き症候群)には神経症傾向が影響を与えることが報告されている(北島、鈴木、佐々木, 2020)。以上から、働く個人の精神的健康や仕事に対するモチベーション、職場でのパフォーマンス発揮に関して個人の性格特性、特に神経症傾向が影響を及ぼすと考えられる。本研究で検討する POS とストレス反応の関係についても神経症傾向が影響力を持つと推測でき、特に神経症傾向が高い状態では POS とストレス反応の負の関係が強まると推測できる。

仮設 4 POS とストレス反応の関係は神経症傾向によってモデレートされ、神経症傾向が高い時に POS はストレス反応を軽減させる

### (3) 職場本来感と職場優越感の関係

自尊感情、組織内自尊感情を本来感と優越感に分類する必要性については先行研究でも示され、先に述べてきた（伊藤、川崎、小玉, 2011、伊藤、小玉, 2005）が、実際に本来感と優越感、職場本来感と職場優越感それぞれを詳しく検討した先行研究は少なく、本来感と優越感の両者の関係性を検討した研究は見られない。

組織内自尊感情において、職場本来感とは他者からの評価や外的な要因に影響を受けない、職場や組織内で自分が自分らしくいられる感覚と定義でき、職場優越感とは他者からの評価や外的な要因によって形成される感覚である。したがって、外的な要因の影響を受けやすい職場優越感に職場本来感の影響も受けることが推測でき、職場本来感が高い人ほど職場優越感も高くなると考えられる。

仮設 5 職場本来感は職場優越感に正の影響を与える

仮設 1-1 「POS は職場本来感に正の影響を与える」と仮設 5 「職場本来感は職場優越感に正の影響を与える」を踏まえると、仮設 1-2 で示した POS と職場優越感の正の関係において職場本来感が媒介効果を持つことが推測できる。

仮設 6 POS と職場優越感の正の関係は職場本来感が部分的に媒介する

### 仮設まとめ

仮設 1-1 POS は職場本来感に正の影響を与える

仮設 1-2 POS は職場優越感に正の影響を与える

仮設 2 職場本来感はストレス反応に負の影響を与える

仮設 3 POS とストレス反応の関係は職場本来感が媒介する

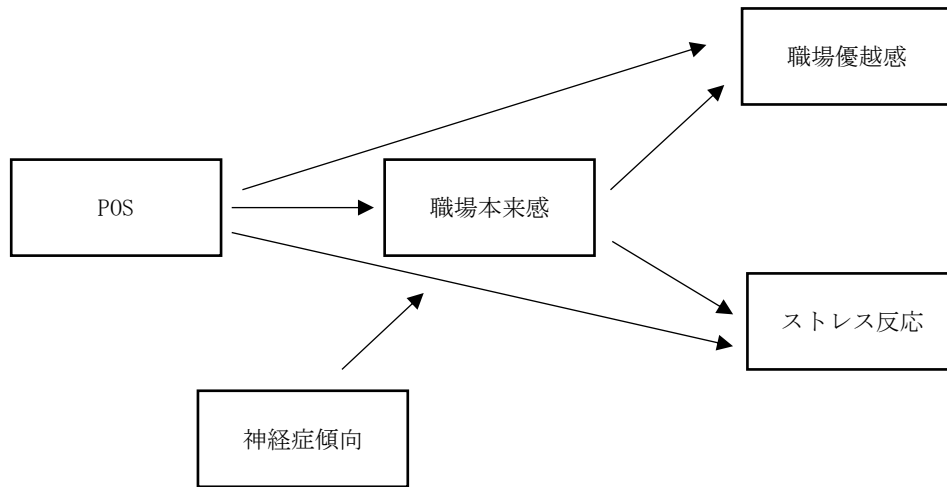
仮設 4 POS とストレス反応の関係は神経症傾向によってモデレートされ、神経症傾向が高い時に POS はストレス反応を軽減させる

仮設 5 職場本来感は職場優越感に正の影響を与える

仮設 6 POS と職場優越感の正の関係は職場本来感が部分的に媒介する



Figure1. 本研究の分析モデル図



#### 4. 調査方法

##### (1) 調査の手続き

本研究における予備調査及び本調査は株式会社ジャストシステムのWEB調査サービス『Fastask』を利用した。予備調査にて、Fastaskに登録されたモニターのうち本研究の目的に合致する対象者を絞り込み、そのモニターを対象に本調査を行った。

予備調査は2021年8月に実施、11559人に対して配布され、目標回答数は2000人とした。この予備調査では「あなたは勤務先・所属先において自己を有能で価値のある重要な存在と捉えていますか」という質問を配布し、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」のいずれかを選択した1091人を対象に本調査を行った。

本調査は2021年11月に実施、予備調査で絞り込まれたモニターのうち、事務系・技術系・その他の会社員に対して本調査を行った。回収目標は300人に設定、330人からの回答を回収し、うち有効回答数は312人であった（有効解答率94.5%）。回答者の内訳について、性別は男性256人女性74人、年齢は15～19歳：1人、20～29歳：25人、30～39歳：48人、40～49歳：69人、50～59歳：127人、60歳以上：60人、職種は会社員（事務系）：126人、会社員（技術系）：103人、会社員（その他）：101人であった。

Table1. 本調査対象者プロフィール（計330人）

性別	男性			女性		
	256			74		
年齢別	15～19歳	20～29歳	30～39歳	40～49歳	50～59歳	60歳以上
	1	25	48	69	127	60
	会社員（事務系）		会社員（技術系）		会社員（その他）	

職種	126	103	101
----	-----	-----	-----

## (2) 測定尺度

### 1) POS

POS に関しては、小松（1994）の測定尺度を利用した。多くの POS に関する研究において、高い水準の信頼性を確保している測定尺度として利用されていた為、この尺度を用いた。質問項目は「仕事の負担が大きい時職場の人が手伝ってくれる」、「時間がない時に仕事を助けてくれる」などの 14 項目で、「そう思う」、「どちらかといえばそう思う」、「どちらとも思わない」、「どちらかといえばそう思わない」、「そう思わない」の 5 件法で行った。

### 2) 職場本来感・職場優越感

職場本来感と職場優越感については、向日（2019）の尺度を利用した。職場本来感は「職場ではいつも自分らしくいられる」、「職場ではありのままの自分が出せる」などの 4 項目、職場優越感「職場の人たちの中では、自分は有能な人間であると思う」、「職場の人たちの中では、優れた才能を持っていると思う」などの 5 項目で、それぞれ 5 件法で行った。

### 3) ストレス反応

ストレス反応の測定尺度は、厚生労働省が作成している職場などにおけるストレス簡易調査票を参考に、抑うつ感、身体愁訴、満足感に当てはまる項目を用いた。「悲しいと感じる」、「めまいがする」、「仕事に満足していない」などの 22 項目で、同じく 5 件法で行った。

### 4) 神経症傾向

神経症傾向は並川、谷、脇田、熊谷、中根、野口（2012）の尺度を利用した。「気苦労が多い」、「神経質である」、「緊張しやすい」などの 11 項目で同じく 5 件法で行った

## 5. 分析結果

### (1) 因子分析

まず、調査票の全 56 項目について平均値、標準偏差を算出し、天井効果とフロア効果を確認したところ、天井効果、フロア効果がみられる項目はなかったため全 56 項目で分析を続けた。

全 56 項目に対して主因子法による因子分析を行ったところ、5 因子構造が妥当であると考えられたため、再度 5 因子を仮定して主因子法・Promax 回転による因子分析を行った。その結果、「目が疲れる」、「下痢や便秘をする」の 2 項目がいずれの因子にも十分な因子負荷量を示さなかったため、分析から除外した。残りの 54 項目について再度主因子法・Promax 回転による因子分析を行い、最終的な因子パターン

を得た (Table2)。

第一因子は 19 項目で構成されており、性格に関する項目や不安になりやすいといった項目が高い負荷量を示していたため、「神経症傾向」と命名した。第二因子は 14 項目で構成されており、職場における周囲や会社からのサポートに関する項目が高い負荷量を示していたため、「POS」と命名した。第三因子は 12 項目で構成されており、体調に関する項目や満足感、精神的不安に関する項目が高い負荷量を示していたため、「ストレス反応」と命名した。第四因子は 5 項目で構成されており、職場において周囲と比較した際の自己の評価に関わる項目が高い負荷量を示していたため、「職場優越感」と命名した。第五因子は 4 項目で構成されており、職場における自己の存在価値に関する項目が高い負荷量を示していたため、「職場本来感」と命名した。

Table2. 因子分析結果 (Promax 回転後の因子パターン)

質問項目	1. 神経 症傾向	2. POS	3. ストレ ス反応	4. 職場 優越感	5. 職場 本来感
心配性だ	<b>1.023</b>	0.069	-0.274	-0.025	-0.007
気苦労が多い	<b>0.98</b>	-0.073	-0.165	0.158	0.038
悩みがち	<b>0.913</b>	0.015	-0.069	0.032	-0.081
不安になりやすい	<b>0.909</b>	0.135	-0.087	-0.057	-0.087
動揺しやすい	<b>0.907</b>	0.215	-0.145	-0.089	-0.06
傷つきやすい	<b>0.904</b>	0.133	-0.148	-0.009	-0.066
神経質である	<b>0.847</b>	-0.092	-0.083	0.11	0.096
緊張しやすい	<b>0.83</b>	0.119	-0.237	-0.137	-0.061
弱気になる	<b>0.823</b>	0.089	0.001	-0.175	0.037
不安だ	<b>0.758</b>	0.032	0.159	-0.052	0.022
気が張りつめている	<b>0.707</b>	-0.164	0.129	0.155	0.076
憂鬱である	<b>0.703</b>	-0.039	0.181	-0.136	0.074
イライラしやすい	<b>0.645</b>	-0.174	0.05	0.275	-0.151
悲観的だ	<b>0.643</b>	0.074	0.204	-0.225	0.098
憂鬱だ	<b>0.621</b>	-0.088	0.27	-0.067	0.011
落ち着かない	<b>0.551</b>	-0.01	0.389	0.005	0.131
ひどく疲れている	<b>0.502</b>	-0.205	0.272	0.052	0.115
怒りを感じやすい	<b>0.467</b>	-0.109	0.232	0.395	-0.233
気が晴れない	<b>0.464</b>	-0.114	0.439	0.043	-0.002
仕事の負担が大きい時職場の人手伝ってくれる	0.002	<b>0.941</b>	0.086	-0.042	-0.099

時間がない時仕事を助けてくれる	-0.028	<b>0.922</b>	0.136	0.031	-0.152
仕事に関して信頼できるアドバイスをくれる	0.052	<b>0.91</b>	0.017	-0.043	-0.006
一人でできない仕事がある時早く助けてくれる	0.012	<b>0.901</b>	-0.023	-0.007	-0.07
仕事の問題で困っている時相談にのってくれる	0.014	<b>0.888</b>	-0.024	-0.019	-0.025
仕事の問題解決の方法やコツを教えてくれる	0.01	<b>0.866</b>	0.095	-0.041	0.067
仕事に行かせる知識や情報を提供してくれる	0.023	<b>0.864</b>	0.074	-0.022	0.018
個人的な心配事や不安に親身になってくれる	-0.067	<b>0.846</b>	0.121	0.076	-0.038
職場の人はおりあるごとに声をかけてくれる	-0.002	<b>0.797</b>	-0.019	0.031	0.03
仕事で落ち込んでいる時励ましてくれる	0.043	<b>0.796</b>	0.098	0.072	-0.027
軽い話から固い話まで話し相手になってくれる	0.078	<b>0.727</b>	-0.069	-0.054	0.168
仕事があまくやれた時正しく評価してくれる	0.044	<b>0.726</b>	-0.018	0.017	0.178
職場の人はあなたのことを高く評価してくれる	0.048	<b>0.574</b>	-0.117	0.22	0.161
職場の人はあなたの実力を評価し認めてくれる	0.008	<b>0.544</b>	-0.11	0.27	0.169
動悸や息切れがする	-0.214	0.106	<b>0.922</b>	-0.012	0.016
食欲がない	-0.128	0.036	<b>0.893</b>	0.122	0.045
めまいがする	-0.057	0.138	<b>0.871</b>	-0.009	-0.003
体の節々が痛む	-0.178	-0.069	<b>0.82</b>	-0.144	0.228
胃腸の具合が悪い	-0.068	0.179	<b>0.763</b>	0.069	-0.181
仕事が手に付かない	0.234	-0.012	<b>0.662</b>	0.016	0.048
家族生活に満足していない	-0.011	0.012	<b>0.621</b>	0.073	-0.241
悲しいと感じる	0.288	0.038	<b>0.611</b>	0.016	-0.045
よく眠れない	0.166	0.062	<b>0.516</b>	-0.007	-0.074
物事に集中できない	0.366	-0.049	<b>0.5</b>	-0.161	0.173
何をするのも面倒だ	0.352	-0.028	<b>0.478</b>	-0.113	0.032
仕事に満足していない	0.222	-0.226	<b>0.352</b>	0.04	-0.161
職場の中では有能な人間であると思う	0.074	0.076	-0.052	<b>0.884</b>	0.017
職場の中では優れた才能を持っていると思う	0.059	-0.02	0.003	<b>0.882</b>	0.09
職場の中で才能に恵まれた人間だと思う	-0.053	0.066	0.107	<b>0.836</b>	0.052
職場の中で仕事を上手くこなせる人間だ	-0.022	0.039	-0.13	<b>0.82</b>	-0.009
職場の中で周囲に影響を与えることができる	-0.093	0.111	0.137	<b>0.774</b>	0.062
職場ではありのままの自分が出せる	-0.039	0.114	0.08	0.024	<b>0.835</b>
職場ではいつも自分らしくいられる	-0.022	0.123	0.007	0.033	<b>0.813</b>

職場ではこれが自分と実感できるものがある	0.018	0.069	0.028	0.189	<b>0.737</b>
職場ではいつも自分を見失わないでいられる	-0.003	0.066	-0.121	0.209	<b>0.635</b>

Table3. 因子間相関

	1	2	3	4	5
1. 神経症傾向	1				
2. POS	-0.205	1			
3. ストレス反応	0.662	-0.22	1		
4. 職場優越感	-0.321	0.451	-0.196	1	
5. 職場本来感	-0.348	0.567	-0.226	0.526	1

(2) 相関関係

因子分析により分類された5つの変数について、それぞれ平均、標準偏差、信頼性係数 $\alpha$ を算出し、それぞれの相関も確認した (Table4)。「神経症傾向」が平均：2.84, SD：0.93、「POS」が平均：2.74, SD：0.94、「ストレス反応」が平均3.38, SD：0.88、「職場優越感」が平均：2.89, SD：1.04、「職場本来感」が平均：2.75, SD：1.06であった。信頼性係数 $\alpha$ は「神経症傾向」が0.958、「POS」が0.966、「ストレス反応」が0.929、「職場優越感」が0.943、「職場本来感」が0.921であり、それぞれ十分な数値が得られた。

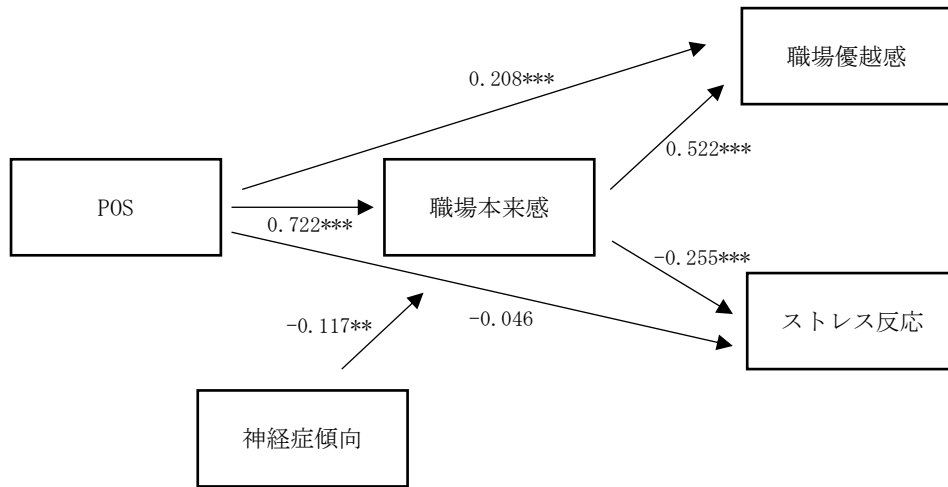
Table4. 平均、標準偏差、信頼性係数 $\alpha$ 、相関

	平均	標準偏差	信頼性係数 $\alpha$	1	2	3	4	5
1. 神経症傾向	2.84	0.93	0.958	1				
2. POS	2.74	0.94	0.966	-.182**	1			
3. ストレス反応	3.38	0.88	0.929	.745**	-.208**	1		
4. 職場優越感	2.89	1.04	0.943	-.310**	.532**	-.238**	1	
5. 職場本来感	2.75	1.06	0.921	-.369**	.641**	-.312**	.655**	1

P\*\*<0.01

(3) 共分散構造分析

Figure.2 共分散構造分析パス図



\*\*\*<0.001 \*\*<0.01 数値は標準化推定値

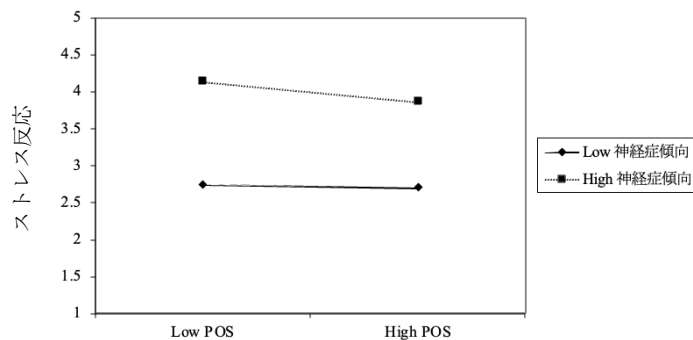
モデル適合度 GFI=0.994 AGFI=0.972 NFI=0.989 RMSEA=0.038

パス係数は仮設に関する内容のみを示す。相関関係、誤差、コントロール変数は省略。

Table5. 推定値の有意性検定 (標準化前の係数)

			推定値	標準誤差	検定統計量	確率ラベル
職場本来感	←	POS	.722	.046	14.733	***
ストレス反応	←	POS	-.046	.063	-.736	.461
ストレス反応	←	職場本来感	-.255	.055	-4.629	***
ストレス反応	←	POS×神経症傾向	-.117	.043	-2.745	.006
職場優越感	←	職場本来感	.522	.054	9.755	***
職場優越感	←	POS	.208	.060	3.454	***

Figure.3 単純傾斜分析の結果 (仮設4)



続いて、仮設のモデルに対して統計ソフト AMOS を用いて共分散構造分析を行った。モデルの適合度を確認したところ、GFI=0.994, AGFI=0.972, NFI=0.989, RMSEA=0.038 と十分な数値を得た。

Figure2 は共分散構造分析を行った結果であり、Table5 は共分散構造分析の推定値の有意性検定を示している（標準化前の係数）。これら共分散構造分析の結果を用いて、仮設の検証を行っていく。

POS から職場本来感へのパスは、正の有意な効果が示され（推定値  $\beta = 0.722$ ,  $p < 0.001$ ）、POS から職場優越感へのパスも正の有意な効果が示された（ $\beta = 0.208$ ,  $p < 0.001$ ）。したがって、仮設 1-1「POS は職場本来感に正の影響を与える」、仮設 1-2「POS は職場優越感に正の影響を与える」はともに支持された。

仮設 2 に関して、職場本来感からストレス反応へのパスは負の有意な効果が示された（ $\beta = -0.255$ ,  $p < 0.001$ ）。したがって、仮設 2「職場本来感はストレス反応に負の影響を与える」は支持された。

続いて仮設 3 の検証を行う。POS から職場本来感へのパスは仮設 1-1 で示されているように正の効果が示され（推定値  $\beta = 0.722$ ,  $p < 0.001$ ）、職場本来感からストレス反応へのパスは仮設 2 で示されているように負の効果が示された（ $\beta = -0.255$ ,  $p < 0.001$ ）。この結果を踏まえ、POS とストレス反応の関係における職場本来感の媒介効果を確認するため、ブートストラップ法を用いて検証を行った。2000 回のサンプリングの結果、95%信頼区間が  $-0.2695 \sim -0.0969$  であり、信頼区間に 0 が含まれないことから職場本来感の媒介効果が確認された。また AMOS の結果と合わせて、職場本来感が完全媒介することが示された。したがって、仮設 3「POS とストレス反応の関係は職場本来感が媒介する」は支持された。

仮設 4 の検証を行う。POS とストレス反応の関係における神経症傾向の調整効果については、共分散構造分析の結果負の有意な効果が示された（ $\beta = -0.117$ ,  $p = 0.006$ ）。さらに単純傾斜分析を行った結果、神経症傾向が低い時に単純傾斜  $= -0.0183$ ,  $p = 0.6722$ 、神経症傾向が高い時に単純傾斜  $= -0.1473$ ,  $p = 0.0044$  であった。よって神経症傾向が高いときに POS とストレス反応には有意な負の関係があることが示された。したがって、仮設 4「POS とストレス反応の関係は神経症傾向によってモデレートされ、神経症傾向が高い時に POS はストレス反応を軽減させる」は支持された。

職場本来感から職場優越感のパスは、正の有意な効果が示された（ $\beta = 0.522$ ,  $P < 0.001$ ）。したがって、仮設 5「職場本来感は職場優越感に正の影響を与える」は支持された。

最後に仮設 6 の検証を行う。POS から職場本来感へのパスは仮設 1-1 で示されているように正の効果が示され（推定値  $\beta = 0.722$ ,  $p < 0.001$ ）、職場本来感から職場優越感へのパスは仮設 5 で示されているように正の効果が示された（ $\beta = 0.522$ ,  $P < 0.001$ ）。この結果を踏まえ、POS と職場優越感の関係における職場本来感の媒介効果を確認するため、ブートストラップ法を用いて検証した。2000 回のサンプリングの結果、95%信頼区間が  $0.2815 \sim 0.4664$  であり、信頼区間に 0 が含まれないことから職場本来感の媒介効果が確認された。また AMOS の結果と合わせて、職場本来感には部分的な媒介効果があることが示された。したがって、仮設 6「POS と職場優越感の正の関係は職場本来感が部分的に媒介する」は支持された。

## 6. 考察、貢献

本研究では POS、組織内自尊感情、ストレスの関係に注目して仮説検証を行った。SPSS と AMOS を用いて分析を行った結果、仮説 1-1～仮説 6 まで全ての仮説が支持された結果となった。この仮説検証の結果を踏まえ、本研究では二点の考察をする。

第一に、職場本来感の果たす機能の重要性と可能性についてである。本研究で明らかになったことの一つに、POS とストレス反応の関係において職場本来感が完全媒介効果を示していることがある（仮説 3）。POS とストレス反応の関係については多くの先行研究で検討されているが、職場本来感が部分媒介ではなく完全媒介効果を示したのはなぜだろうか。POS とストレスや精神的健康、well-being との関係を検証する先行研究では、従業員個人が知覚する上司や同僚からのサポートが看護師のバーンアウト（燃え尽き）症候群を軽減する働きがあること（井田、福田, 2004）、組織的支援が well-being を促進させること（Cohen&Wills, 1985）、組織的支援が職業性ストレスを軽減し、ストレスとストレス反応の関係性を弱める（Kaufmann&Beerhr, 1986）ことなどが明らかにされている。また、組織的支援の効果にはストレスの有無に関わらずストレス反応に直接影響を及ぼす直接効果と、ストレスの持つ影響力をストレス反応へと結びつけない緩衝効果があること（小牧, 1994）、POS がストレスの緩衝やストレス反応を抑制する働きがあること（小松、甲斐、永松、志和、須山、杉本, 2010）も示されている。様々な先行研究の結果から POS がストレス反応に負の影響を持つことは明らかだが、両者の直接的な効果を検証した研究結果ではないことが、今回本研究において職場本来感が POS とストレス反応の関係において完全媒介効果を示した理由の一つであると考えられる。このような考察から、POS を高めることでストレスの軽減を図るには、従業員個人や組織を取り巻く他の様々な要因を考慮する必要があるといえるだろう。さらに、本研究の仮説 3 の検証により、POS とストレス反応の関係に影響を及ぼす要因の一つに職場本来感が挙げられることが示された。

このような考察を踏まえ、POS の有効性について考えたい。冒頭にも述べた通り、近年従業員の雇用形態の多様化や働き方の多様化に伴い、組織と従業員の関係性についても変化させていくことが、従業員のモチベーション維持や最大限のパフォーマンス発揮などにおいて重要であると言われている。組織と従業員の関係性の質について理解する概念として POS が挙げられるが、本研究の結果を踏まえると、どのような組織・企業のサポートが有効なのだろうか。ストレス反応を従属変数として検討したため、従業員のストレスを軽減させ、個人のモチベーション向上や最大限のパフォーマンス発揮を可能にするような POS を考えていく。職場本来感が完全媒介効果を持つことから、企業は従業員の職場における自尊感情、特に「ありのままの自分自身に価値がある」と感じる本来感を感じさせることで、有効的にストレスを軽減できると考えられる。企業や組織のサポートには、仕事面での技術的なサポート、従業員が働きやすいような設備や環境を整える道具的なサポート、従業員が安心して働くことのできるような精神的サポートなど様々な側面からのサポートがあるが、従業員の職場本来感を高めるためには精神的サポートが有効であるだろう。特に大企業では、従業員一人一人が自分自身の仕事について社会や会社における価値や意義を見失いがちであるといわれるが、それぞれの仕事の意味づけや意義を再認識させることで、職場や組織における従業員一人一人の存在意義を再確認させることができ、職場本来感を高めることができると思



う。従って、企業は従業員の精神的な側面からサポートを行うことで、ストレスを軽減させ、組織にも良い影響をもたらすことが期待できる考察できよう。

さらに、本研究では職場本来感が持つ影響力についてストレス反応に限定して検証を行ったが、職場における自尊感情が高まることで、ストレスの軽減だけではなく従業員のモチベーション向上、組織コミットメントの向上、パフォーマンスの向上、創造性の向上などの効果ももたらされることが推測でき、様々な要素と職場本来感の関係性を検討する余地は今後あるだろう。

第二に、職場本来感と職場優越感の関係性についてである。これまでの先行研究において、自尊感情の持つ随伴性の側面から真の自尊感情である本来感と外部要因の影響を受け、他者からの評価によって形成される優越感とに分類する必要性が主張されていること（伊藤、川崎、小玉，2011）、随伴性に伴う自尊感情の自立性や主観的幸福感に及ぼす影響の差異が明らかにされてきたこと（伊藤、小玉，2005）、組織内自尊感情に関しても、その形成過程において随伴性の有無から形成要因が異なることが示され、本来感と優越感では異なる性質を持つことが明らかになっていること（向日，2013）などから、組織内自尊感情を二元的に扱った研究や、本来感と優越感の関係性、または職場本来感と職場優越感の関係性を検証した研究はほとんど見られず、本研究にて職場本来感と職場優越感の関係性を検討したことは一つ貢献であると言えるだろう。職場本来感が職場優越感に正の影響を及ぼすことが示された（仮説5）ことから、組織内自尊感情を高める上では、自尊感情の中でも特に職場本来感がより重要であると推測できる。本研究ではPOSと職場本来感、職場優越感の関係性を検討したが、他の様々な要素と職場本来感と職場優越感それぞれの関係や、本来感と優越感の持つ影響力の差にも注目して検証を行う余地はあると考えられる。

#### 参考文献

##### <論文>

- 向日恒喜(2019) 「本来感と優越感が職場における知識提供動機に与える影響」 『中京企業研究』2019年12月41号
- 松田与理子、石川利江(2012) 「組織内自尊感情と従業員 Well-Being との関連」 『ストレス科学研究』2012年27号40-48
- 向日恒喜(2020) 「従業員の自尊感情の3要因と組織要因が職場のアウトプットに与える影響」 『経営情報学会』2020年11月
- 伊藤正哉、川崎直樹、小玉正博(2011) 「自尊感情の3様態—自尊源の随伴性と充足感からの整理—」 『心理学研究』2011年第81巻  
第6号 560-568
- 向日恒喜(2013) 「組織内自尊感情が知識提供に与える影響—組織特性、個人特性、知識提供動機を考慮したモデルの検討—」  
『2013年春季全国研究発表大会』2013年6月
- 向日恒喜(2013) 「組織内自尊感情の形成過程に関する考察」 『2013年秋季全国研究発表大会』2013年10月
- 向日恒喜(2015) 「組織内自尊感情と知識提供行動：組織属性の差異の検討」 『2015年秋季全国研究発表大会』2015

年 11 月

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L. and Dunham, R. B. (1989) “Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition,

Measurement, and Validation,” *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.5, pp.622-648

Heatherton, T.F., & Wyland, C.L. (2003). Assessing self-esteem. In L.J. Shane & C.R. Snyder (Eds.), *Positive psychological*

*assessment: A handbook of models and measures*. Washington, DC: American Psychological Association. pp. 219-233.

Roy F. Baumeister, Jennifer D. Campbell, Joachim. Krueger, and Kathleen D. Vohs. (2003) ” Does high self-esteem cause

better performance, interpersonal success, happiness, or healthier lifestyles? “ *American Psychological Society*, Vol4,

No.1, May 2003

中堀伸枝、関根道和、山田正明、立瀬剛志 (2016) 「子どもの食行動・生活習慣・健康と家庭環境との関連：文部科学省スーパー食育スク

ール事業の結果から」『日本公衛誌』2016年4月 第63巻 第4号

佐伯怜香、新名康平、服部恭子、三浦佳世 (2006) 「児童期の感動体験が自己効力感・自己肯定意識に及ぼす影響」『九州大学心理学研究』

2006年3月31日 第7巻 p.181-p.192

吉田絵美 (2011) 「一般家庭児童と施設入所児童における自尊心の差異について」『神戸親和女子大学児童教育学会』2011年3月 p.173-

p.180

白倉正博、亀井淳、赤坂真奈美、中軽米美里、小山耕太郎 (2019) 「知的に正常な早産極低出生体重児における学齢期の自尊心に影響する

因子と親子関係との関連について」『岩手医誌』第71巻, 5号 p.183-p.199

小松優紀、甲斐裕子、永松俊哉、志和忠志、須山靖男、杉本正子 (2010) 『職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポ

ートの緩衝効果の検討』『産業衛生学雑誌』第52巻 p.140-148

原谷隆史 (1998) 「第8回NIOSH職業性ストレス調査票」『産業衛生学雑誌』第40巻

片山はるみ (2010) 「感情労働としての看護労働が職業性ストレスに及ぼす影響」『日衛雑』第65巻 第4号 2010年9月

井田政則、福田広美 (2004) 「看護師への職場サポートがバーンアウト反応に及ぼす影響」『立正大学心理学研究所紀要』第2号

塗師斌 (2005) 「自尊感情と性格および感情の関係」『横浜国立大学教育人間科学部紀要』2005年2月

高橋正臣、凍田和美 (1994) 「人格形成を規定する要因分析 (VI) 一家庭における文化的環境要因の変化が性格形成に及ぼす影響について

(2)『大分県立芸術文化短期大学研究紀要』第32巻

鹿股寿美江 (1962) 「児童の性格と環境との関係についての研究 (第1報)」『家政学雑誌』vol.13 No.6

Watson, D., Suls, J., & Haig J. (2002) Global Self-Esteem in Relation to Structural Models of Personality and Affectivity.

*Journal of Personality and Social Psychology*, 83 185-197

小牧一裕 (1994) 「職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャルサポートの効果」『健康心理学研究所』Vol.7 No.2

James M. LaRocco, James S. House and John R.P. French, Jr. (1980) Social Support, Occupational Stress, and Health. *Journal of*

*Health and Social Behavior* Vol. 21, No. 3 (Sep., 1980), pp. 202-218 (17 pages)

S Cohen, T A Wills (1985) Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychol Bull.* 1985 Sep;98(2):310-57.

佐藤佑樹 (2014) 「知覚された組織的支援 (Perceived Organizational Support) 研究の展望-理論的基礎, 先行研究, 結果変数および測定尺度について-」『経営行動科学』第27巻 第1号 13-34

早川清一、鷲見克典、塹江清志 (1994) 「神経症的性格特性のストレスへの影響の機制について」『日本経営工学会誌』Vol.45 No.2

林祥平、大澤篤 (2020) 「知覚される「上司」と「組織」の境界：定量歴・歴史的アプローチからの検討」『明治学院大学経済研究』第160巻 1-14

高田健二、川村大伸 (2018) 「学生アルバイト従業員のストレス・知覚された組織的支援・離職意思の関係」『日本経営工学会誌』Vol.69 No.2

佐藤祐樹、島貫智行 (2018) 「インクルージョン風土と従業員の創造性における知覚された組織的支 (POS) の媒介効果」『経営学論集』第88集

七田千穂、黒木俊秀 (2018) 「大学生の抑うつ状態に関連する性格特性と対人ストレス」『九州大学総合臨床心理研究』第9巻 11-18

岡村季光、間井谷容代、谷本一榮 (2017) 「保育者の子育てに関する-考察-我が子の子育ての悩みに注目して」『奈良学園大学紀要』第6巻 115-124

北島裕子、鈴木英子、佐々木晴子 (2020) 「首都圏の大学病院に勤務する看護師のバーンアウトの関連要因」『日本健康医学会雑誌』第29巻 17-26

<ウェブサイト>

文部科学省 (2016) <https://www.kantei.go.jp/jp/singi/kyouikusaisei/chousakai/dail/siryou4.pdf>

NPO 法人 D.Live HP <http://www.dlive.jp/about-d-live/kadai/>

奈良先端科学技術大学院大学 HP <http://www.naist.jp/ciss/coming/culture.html>

Wrike Japan 株式会社 (2019) <https://prtimes.jp/main/html/rd/p/000000002.000041519.html>

NHK 文研ブログ (2018) <https://www.nhk.or.jp/bunken-blog/500/291049.html>

日本経済新聞 (2019) <https://www.nikkei.com/article/DGXMZ044237620W9A420C1000000/>

エン・ジャパン株式会社 (2021) [https://www.atpress.ne.jp/releases/261977/att\\_261977\\_1.pdf](https://www.atpress.ne.jp/releases/261977/att_261977_1.pdf)