

# 日本における組織に対する不信感

－社会的アイデンティティからの探索－

小 野 陽 生

## <テーマ>

近年、日本国内では自分が所属する組織に対する信頼感が低下し、不信感が増しているという指摘がある。従業員が組織に対して不信感抱くことは、適応感の低下や、創造性、生産性の低下などに繋がるため、組織への不信感が蔓延することは非常に重大な課題である。組織行動論の分野において、組織に対する不信感は「組織シニシズム」と呼ばれており、海外を中心に研究が進められてきた。

そこで本研究では、日本企業を対象に組織シニシズムの抑制要因とそのメカニズムに着目する。具体的には、抑制要因として「健康経営に対する知覚」を、媒介要因として「心理的居場所感」を取り上げる。また、日本人の伝統的な性格特性である「勤勉性」を取り上げ、日本的視点を深めた研究を行う。

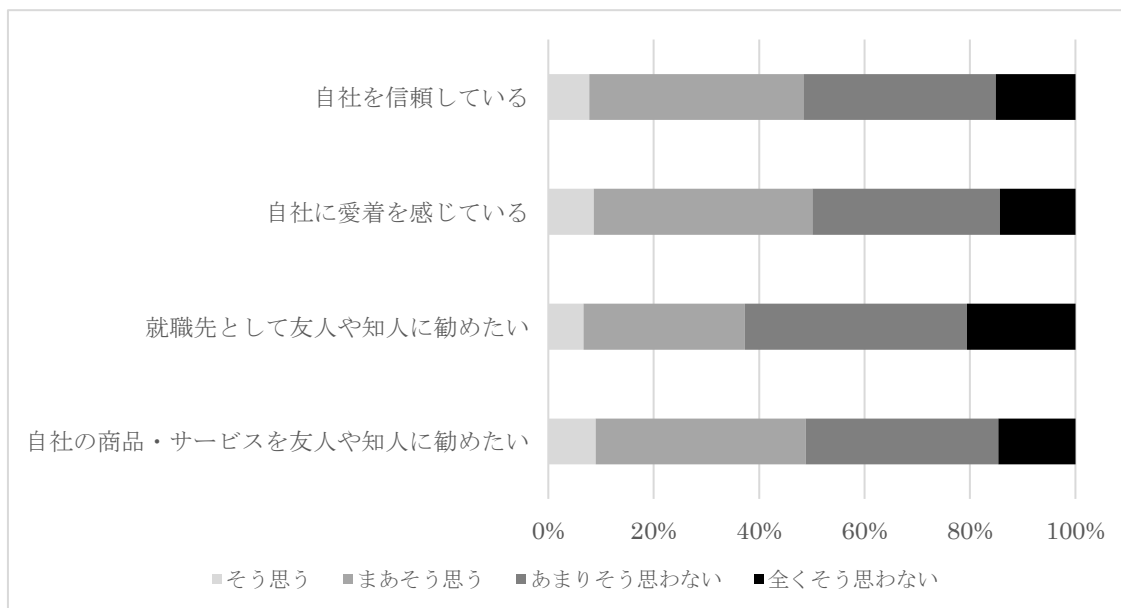
サービス業に従事する 332 名を対象に共分散構造分析を行った結果、健康経営に対する知覚は心理的居場所感を媒介要因として組織シニシズムに負の影響を与えることが示された。さらに、健康経営に対する知覚と組織シニシズムの関係は勤勉性によって調整されることがわかった。間接効果はブートストラップ法、調整効果は単純傾斜分析を用いて確認した。このメカニズムを明らかにできたことは、日本の組織シニシズム研究において大きな意義のあるものになった。また、健康経営の重要性や勤勉な性格特性をもつ日本人に対する有効性を実証することができ、この点で今後の企業活動に本研究が貢献することを期待している。

<キーワード>組織シニシズム, 健康経営, 心理的居場所感, 勤勉性

## 1. はじめに

近年、日本国内において組織に対する不信感が蔓延している。企業広報戦略研究所（2021）のビジネスパーソン 1000 人を対象とした調査によると、半数を超える 51.6%の人が「自社を信頼していない」と回答している。また、「自社に愛着を感じている」、「就職先として友人や知人に勧めたい」、「自社の商品・サービスを友人や知人に勧めたい」という質問に対しても「あまりそう思わない」、「全くそう思わない」と回答した人が約半数に昇る（図 1）。また、「自分が働いている会社に対する信頼度」を調査した日経ビジネス（2016）によると、日本は 40%でアンケート調査に参加した 28 か国中最下位となっており、国際的見ても会社への信頼感は低くなっていると考えられる。

図 1 自身の勤める会社についてあてはまるもの



資料出所：企業広報戦略研究所（2021）より作成

このような組織に対する信頼の低さや不信感は、組織行動論において、組織シニシズム（Organizational Cynicism）として海外を中心に研究されてきた。組織シニシズムとは、職場に従業員の不信感が蔓延するような現象（Naus, 2007）で、従業員が会社に対する期待を失ったり、職場の雰囲気やネガティブな感情を抱いたりしている状態のことを指す。先述したように、日本国内では職場に対

する不信感が高まっていることから、日本国内では組織シニジズムが蔓延していると言える。リクルートマネジメントソリューションズ（2020）の調査によれば、会社に対する信頼感は「仕事にやりがいを感じる」、「職場の人とうまくやれる」、「職場で自分らしく振る舞える」などの適応感に比例している。高橋ら（2008）は、不信感のある現代職場を「不機嫌な職場」と表し、協力関係を阻害する組織風土の蔓延、生産性や創造性の低下に繋がると指摘している。このことから、組織に対する信頼感の高低が良好あるいは不良な関係の構築に比例すると予想される。さらに、学術的側面においても、組織シニジズムが組織コミットメント（Abraham, 2000）や職務満足度（Treadway, 2004）を低下させることが明らかになっており、組織シニジズムが高いことは非常に大きな課題である。このように、悪影響をもたらす可能性が高い組織シニジズムが日本の職場では蔓延しているが、日本国内における組織シニジズムの研究は乏しい。そのため、本稿では日本における組織シニジズムの研究を行う。

これまで組織シニジズムの研究では、主に規定要因が検討されており、心理的契約の不履行（Cole, Bruch & Vogel, 2006）などの社会的交換理論を基盤とした心理的な概念が報告されている。しかしながら、組織シニジズムの抑制要因に着目した研究や、制度的側面の影響を検討している研究は少ない。そのため、制度的側面の影響により従業員の心理的変化が起これ、組織シニジズムが抑制されるという可能性も考慮する必要がある。組織シニジズムの抑制要因やメカニズムを深く研究するため、心理的関係の形成以外にも、制度的側面を含む包括的な研究が不可欠である。

組織側の制度も様々あるが、本研究では健康経営を取り上げる。その理由は大きく三点である。一点目は、従業員は所属する会社を信頼する際に、「社員や関係者への配慮」を最も重要視しているためである。リクルートマネジメントソリューションズの調査（2020）によると、従業員は会社への信頼に大きく影響する項目として「社員や関係者への健康や安全の重要度合い」が最も挙げている。二点目は、日本人の特徴として、信頼関係の構築の際に、自分への配慮を重要視する傾向があることである。日本人は上司を信頼する際に重要視する点として「自分への配慮を感じられるか」のみを挙げており、上司の能力やモラルの高さを重視する米国とは異なっている（今城, 2009）。すなわち、他者や組織への信頼を築く、或いは失う際に「配慮行動」を重要視するのは日本人特有であると考えられる。本稿では、日本における組織シニジズム研究を掘り下げていくため、日本人特有である要因を取り上げる必要がある。三点目は、健康経営が近年重要視されていることである。日本企業において、約85%の企業が健康経営を実施している、或いは実施したいと回答している（東京商工会議, 2019）。また、経済産業省が行っている健康経営度調査に対する回答数は2014年から2020年の6年間で約5倍となっている（日本生命, 2021）。このように、重要視されつつある健康経営を取り上げることには意義がある。以上の三点から、組織シニジズムを抑制する組織制度として、従業員の「健康経営に対する知覚」を取り上げる。

本研究では、「健康経営に対する知覚」が「組織シニジズム」を抑制するという関係を検討するにあたり、「心理的居場所感」の側面からこのメカニズムを明らかにする。その理由は三点ある。一点目は、従業員の組織の成員であるというアイデンティティの統合が組織と情緒的絆を築くことに繋がることが

示唆されていることである (Eisenberger et al, 1986)。組織内でアイデンティティを認識することは居場所や適所を得ることで達成されることから (小沢, 2002), アイデンティティの認識と居場所感の認知は密接に関わっていると言える。先述したように, これまでの研究で組織シニシズムでは社会的交換を用いた検討がされているため, 他の観点からの研究としてアイデンティティや居場所に着目することには意義があると考えられる。二点目は, 近年「居場所」という概念が注目されていることである。以前に比べ, 現代の人は人間関係の希薄化から「居場所」を求めようになっている (後藤, 伊田, 2013)。時代に合った研究を行うという点で, 心理的居場所感は適切であると考えた。三点目は, 心理的居場所感とは日本特有の概念であるためである。心理的居場所感とは日本発祥の概念であり, 海外には居場所を表す言葉がなく, 同様の概念はないとされている (杉本, 庄司, 2006)。先述したように, 本稿では日本におけるメカニズムを明らかにするため, 日本特有の概念に着目することは適切であると考えた。以上の三点から, 組織シニシズムを抑制するメカニズムの媒介要因として「心理的居場所」を取り上げる。

また, メカニズムを明らかにするにあたり, 性格特性としての勤勉性の影響も検討する。組織との信頼形成において性格特性は無視できないものとされており (高木, 石田, 2019), また, 心理的居場所感においても個人特性による違いが示唆されている (中村, 岡田, 2016)。さらに, 勤勉性の高さは近代以前から日本人に脈々と流れ続けている特性であり (杜, 新, 2001), 勤勉性の調整効果を検証することによって, 本稿において日本人に対する有効性をより説得力あるものにできると考える。

以上の内容を纏めると, 本稿の問題意識は以下の三つである。

一点目は, 組織シニシズムの抑制要因として健康経営に対する知覚を取り上げ, 抑制効果の有無を検証する。二点目は, 一点目と関連して, 組織シニシズムの抑制メカニズムを心理的居場所感の観点から掘り下げる。三点目は, メカニズムの検証にあたり, 日本人の代表的な性格特性である, 勤勉性を取り上げて, その効果を検証する。

## 2. 先行研究

### (1) 組織シニシズムについて

組織シニシズムに関する明確な定義づけはないが, 概して「組織に対する不信や否定的な態度」(Dean, 1998) とされる。

組織シニシズムの下位次元は, 組織に対する疑念, 冷ややかな職場, 組織に対する負の感情, 組織に対する批判的な構えの四つである (松田, 2011)。「組織に対する疑念」は, 組織は誠実ではないという信念, 「冷ややかな職場」は職場に関係性に対するネガティブな知覚, 「組織に対する負の感情」は組織に対する怒り, 不快感といった負の感情, 「組織に対する批判的な構え」は否定的な信念と感情を反映した批判的な行動を表す。本研究では, 組織に対する不信感を表す概念であるため, 一つの概念として取

り扱う。

組織シニシズムは、個人レベルではバーンアウトに繋がり、対人レベルや対組織レベルでは、組織コミットメント (Abraham, 2000) や職務満足度 (Treadway, 2004) の低下に繋がり、組織の目標達成を阻む障害となること (Barefoot, 1989) が示されるなど、組織シニシズムはネガティブな影響を与えることが分かる。また、先述したように、組織シニシズムの規定要因は、社会的交換理論を用いて検討されており、組織サポート (Johnson & O'Leary-Kelly, 2003) 心理的契約の不履行 (Cole, Bruch & Vogel, 2006)、組織公正性 (Wu, Neuberger & Yu, 2007) などが示されてきた。

しかしながら、組織シニシズムは、職務満足感や組織コミットメントといったポジティブな概念と異なり、組織管理者にとって扱いが難しい問題であるとして経営研究において敬遠されてきた概念であり、1990年代後半に組織行動額の領域において研究が始まったため (松田, 2011)、研究の余地が十分に残されている。特に、日本国内における組織シニシズムの研究は乏しい。また、これまでは社会的交換を基盤とした規定要因が報告されている一方で、抑制要因や制度的側面の影響を検討している研究は少ない。

したがって、本研究では、日本における組織シニシズムの研究として、制度的側面を抑制要因として社会的交換以外の側面、具体的には社会的アイデンティティの側面から検討を進める。

## (2) 健康経営について

健康経営は「従業員等の健康管理を経営的な視点で考え、戦略的に実践すること」(経済産業省)と定義される。日本国内においては、企業活動を支える重要なアセットとして従業員の健康を捉える考え方は以前から存在するが (森, 1996)、2006年に健康経営研究会が商標登録して以来定着してきた経営戦略の一つである (中芝ら, 2021)。健康経営は、労働安全法の施行のもと、従業員の権利として安全・健康を福利厚生として確保することをメインとしてきた産業衛生の概念から、従業員の健康を企業の重要な資源の一つとしてとらえた結果、注目されるようになった (中芝, 2021)。先述したように、健康経営は近年日本で重要視されており、特に、コロナウイルス感染拡大の影響による働き方の多様化などによっても注目が高まっている (日本総合研究所, 2021)。また、職場の健康増進は21世紀の組織が直面する課題に対処する上で非常に重要となる (Offerman & Gowing, 1990)とされており、経済産業省は健康経営が従業員の生産性の向上や組織の業績の向上、株価の向上に繋がると述べており、様々な方面にポジティブな影響が期待されている。

しかしながら、日本国内においては健康経営に関する実証的な研究は十分とは言い難く、明確な定義が定まっておらず、測定尺度の開発も進んでいないのが現状である。

健康経営に類似している概念として、海外のEHMP (Employee Health Management Program) が挙げられる。EHMPの定義は、「従業員の健康を維持・増進するための個人的な行動を促進するための継続的な組織活動」(Richard, Donald, Nancy, 1997)とされている。アンケート調査や定性的な考察を

基にした海外の研究では、EHMPは社員満足感(Breslow et al,1990)やコミットメント(Richard, Donald, Nancy, 1997)に正の影響を与え、離職意思(Shephard, 1992)や欠勤率(Bertera, 1990)に負の影響を与えることが示されている。しかしながら、EHMPは結婚相談などの日本の健康経営には含まれていない構成要素を含んでいる点や、EHMPは従業員が任意で参加するプログラムであり、本研究で用いる企業側の健康への配慮行動とは異なる点から、本研究ではEHMPではなく、健康経営を取り上げ、個人の知覚に基づいて「健康経営に対する知覚」として概念化する。また、測定尺度については独自で作成し、研究を進める。

### (3) 心理的居場所感について

心理的居場所感とは、「心のよりどころとなる関係性、および安心感があり、ありのままの自分を受容される場があるとの感情」(則定, 2016)と定義されている。

「居場所」をテーマとした研究は、不登校が社会問題化してきた1980年代頃から行われ、これまでは児童期や青年期を対象として研究が進められており(中村, 岡田, 2016)、近年では社会人を対象とした研究が徐々に増加している。また、「居場所感」は海外には同様のものがなく、日本独特の感情を表す概念との指摘がある(杉本, 庄司, 2006)。そのため、日本国内において研究が進められている。

これまでの研究において、心理的居場所感の下位次元は複数考えられているが、本研究と同じ社会人を対象とした研究を行った中村, 岡田(2016)の下位次元を採用する。具体的には、居場所役割感、居場所安心感、居場所本来感の三つである。居場所役割感とは「人から頼りにされているなど、他者のために役に立っていると思える感覚」、居場所安心感とは「居場所の良さを感じる感覚」、居場所本来感とは「自分を見失わず、自分らしく行動でき、それで良いと感じる感覚」である。本研究では、いずれも自身の居場所やアイデンティティを感じる次元であると判断し、「心理的居場所感」という一つ概念として取り扱う。

先述したように、これまでの児童期や青年期を対象とした研究が中心に行われてきたが、社会人を対象とした研究では、仕事のやりがいや仕事の評価、組織からの成長の期待、職場の人的支援などによって居場所感を感じやすくなるとされており(中村, 岡田, 2016)、人的支援がなくなると居場所感が低下することが分かっている(中村, 岡田, 2019)。また、心理的居場所感を感じると組織コミットメントの下位次元の一つである内在的要素を高めること(向日, 2019)や、知識提供行動や知識獲得行動に繋がること(向日, 2021)が明らかにされている。反対に、心理的居場所感の低下や喪失を経験すると、メンタルヘルス不全や転職活動、異動のための働きかけを起こすことが分かっている(中村, 岡田, 2019)。さらに、個人が感じる居場所感は個人特性によって異なることが示唆されており(中村, 岡田, 2016)、この点については本研究でも掘り下げていく。

#### (4) 勤勉性について

人々のパーソナリティの全体的構造を捉えるモデルとして、主にビッグファイブ (Big Five) が用いられる (Gorlberg, 1981)。日本においても多岐にわたる研究テーマとビッグファイブとの関連が検討されている (平野, 2021)。ビッグファイブとは、外向性 (Extroversion)、協調性 (Agreeableness)、勤勉性 (Conscientiousness)、神経症傾向 (Neuroticism)、開放性 (Openness) の五つの次元からなり (John, Naumann & Soto, 2008)、本研究では Conscientiousness に着目する。

ここで、Conscientiousness の日本語訳について述べる。Conscientiousness は勤勉性のほか、誠実性と邦訳されることも多い。邦訳が二通りある理由として、日本語として通りがよく、かつ因子の内容を端的に表現するような因子名については、統一した見解は得られていないこと (和田, 1996) が挙げられる。具体的には、勤勉性はより仕事に限定した印象を与えるとされる一方で、「誠実な」という言葉は対人的な意味あいを含むという指摘がある (和田, 1996)。これを踏まえると、本研究では働く人を対象として職場における組織シニシズムの抑制メカニズムを研究するため、仕事に限定する印象を与えても差し支えのない勤勉性を訳語として採用する。

本稿で取り上げる勤勉性は、ビッグファイブ特性に実直的に計画性をもって物事に取り組もうとする性格特性 (大嶋, 宮崎, 芳賀, 2018) で、社会規範を強く守る傾向があるという特徴を持つ (吉野, 小塩, 2020)。また、「勤勉さ」は動的な変容はありつつも、近代以前から日本人の思想の底流に脈々と流れ続けている伝統的な考え方であるとされる (杜, 新, 2001)。

これまでのほとんどの研究でビッグファイブは独立変数に位置づけられており (平野, 2021)、勤勉性についても主に影響要因が検討されている。例としては、勤勉性が組織市民行動 (Spitzmuller, Van Dyne, & Ilies, 2008) に正の影響を与えることや、組織への忠誠心を高めることに繋がる (大嶋, 2018) ことが分かっている。

### 3. 仮説

先行研究のレビューを踏まえて、「健康経営に対する知覚」がどのように従業員の居場所的側面への影響をもたらすか、「組織シニシズム」を抑制しているのかというメカニズムを探索する。まず「健康経営に対する知覚」が「心理的居場所感」を媒介にして「組織シニシズム」を抑制するという仮説を検討する。この媒介効果の仮説構築には、社会的アイデンティティ理論を用いる。次に、健康経営に対する知覚が心理的居場所感、組織シニシズムに影響する強さが個人特性によって異なる可能性を踏まえて、勤勉性が持つ調整作用についての仮説を構築する。

### (1) 心理的居場所感の媒介効果について

まず、健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係について、過去の実証研究と理論の両方から検討する。

はじめに、健康経営に対する知覚と心理的居場所感、心理的居場所感と組織シニジズムの関係について検討する。これまでの研究で関連するものとして、人的支援が心理的居場所感を高めることが明らかとなっている(中村, 岡田, 2019)。健康経営と人的支援の内容が必ずしも同じとは言えないものの、従業員への思いやりや配慮に対する知覚が従業員の心理的居場所感に影響していることが推察される。また、心理的居場所感が組織コミットメントの下位項目の1つである内在的要素に正の有意な影響を与えていること(向日, 2019)や、Ostracismという排斥や仲間外れのような感覚によって組織シニジズムが促進されること(Richard, 1997)が示されていることから、従業員の心理的な居場所を感じる程度によって所属する組織に対する信頼関係や愛着度合いが変化することが分かる。

さらに、先述したように社会的アイデンティティ理論を用いて説明する。社会的アイデンティティ理論とは、自分がどのような社会集団に所属しているのかという自己認識のことである(Tajfel & Turner, 1979)。自分の立場に対する価値評価や配慮は自身の尊厳を決定し、それによって組織内でのアイデンティティを認識することに繋がる(Fuller, 2006)ため、従業員は健康経営という自分に対する支援や配慮を知覚することで所属する組織におけるアイデンティティを認識することとなる。尚、先述したように、自身のアイデンティティを認識することは居場所や適所を得ることで達成されることから(小沢, 2002)、従業員が健康経営を知覚することはその組織内での居場所を感じることに繋がると言える。また、西洋と比較して、日本では他者からの期待の認知が行動に影響を及ぼすこと(安藤, 2001)や、日本人は他者からの期待に敏感である(Markus & Kitayama, 1991)という社会的アイデンティティにおける日本の特徴がある。これを踏まえても健康経営の知覚による心理的居場所感への影響は強いと考えられる。さらに、アイデンティティの認識は従業員を団員として行動するように方向づけ、組織への帰属意識の高まりに繋がることから、組織に対する不信感の低下、或いは信頼性向上に繋がると考えられる。

以上から、健康経営に対する知覚は心理的居場所感を高め、その心理的居場所感は組織シニジズムを低下させると考えられる。

続いて、健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係について検討する、これまで健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係を検討した研究は見られないが、関連する研究として、先述したように組織サポートに対する低い知覚が組織シニジズムに正の有意な影響を与えることが分かっている(Johnson & O'Leary-Kelly, 2003)。組織サポートは、組織が従業員の貢献を正に評価してくれる、彼らの Well-being を配慮してくれることに対する従業員の知覚であり(Eisenberger, Huntington, Hutchison & Sowa, 1986)、同様に従業員への配慮の意味合いを持ち合わせている。また、他の研究として従業員への CSR 認知が組織的同一化に正の影響を与えることも明らかになっている(Mariam,



Omer & Sajjad, 2014)。従業員への CSR 認知とは、組織の公正、従業員や家族への思いやり、能力開発などの良好な労働条件を通じて、従業員の幸福を確保する企業の行動であり、健康経営と同様に従業員への企業の配慮行動を指す。これらの先行研究から、従業員への配慮行動は組織への信頼関係や帰属意識に関連していることが分かる。さらに、従業員への CSR 認知と組織的同一化の関係を明らかにした研究においても、社会的アイデンティティ的側面から仮説構築が行われており、企業による従業員への配慮行動によって尊厳を認識した従業員は、直接的に組織への帰属意識の高めることが述べられている。以上から、健康経営に対する知覚は組織に対する不信感を低下させる、或いは信頼関係を向上させると考えられるため、組織シニシズムに対して負の影響を与えると考える。

ここまでの導出をまとめると、健康経営に対する知覚は心理的居場所感に正の影響を与え、心理的居場所感は組織シニシズムに負の影響を与え、健康経営に対する知覚は組織シニシズムに負の影響を与える。すなわち、健康経営に対する知覚は心理的居場所感を媒介して組織シニシズムを低下させると言える。しかし、心理的居場所感以外にも、健康経営に対する知覚が低い場合、心理的契約の不履行 (Cole, Bruch & Vogel, 2006) などが媒介することは考えられるため、完全媒介ではなく部分的媒介であると考えた。これを仮説として整理すると以下ようになる。

仮説 1：健康経営に対する知覚と組織シニシズムの関係は、心理的居場所感によって部分的に媒介される。

## (2) 勤勉性の調整効果について (健康経営に対する知覚と心理的居場所感の関係)

先述の通り、人々が感じる居場所感は個人の特性によって異なる (中村, 岡田, 2016)。そこで、本研究では、個人特性として性格特性の勤勉性に着目する。勤勉性の特徴として、勤勉な人ほど健康リテラシーが高く、健康状態を良好に保つように行動を取ること (Bogg & Roberts, 2004) が挙げられる。さらに、勤勉性が高い従業員は組織が応えることをより強く期待する傾向にある (松田, 2011)。この勤勉性の特徴を踏まえると、勤勉性の程度が高い場合には健康経営をより強く知覚し、健康経営を自分の仕事への姿勢に対する承認ととらえることで、自身の存在価値が認められているとより強く感じる可能性がある。社会的アイデンティティ理論を踏まえても、人は他者からの承認によって自分のアイデンティティの認識がより強固なものになることから (畑野, 2020)、健康経営を勤勉さに対する組織からの承認ととらえることで、組織内でのアイデンティティ、すなわち居場所感をより強く感じると思われる。つまり、勤勉性の程度が高い場合、所属する組織内における自身の存在意義や居場所をより強く感じることに繋がると考えられる。一方、勤勉性の程度が低いとき、健康経営に対する認識は小さく、組織内での居場所を感じる程度も高まりにくいと考えられる。さらに、健康経営に対する知覚が低い場合は、勤勉性の高低に関わらず心理的居場所感は低いままである。これらを仮説として整理すると、以下のようになる。

仮説 2：健康経営に対する知覚と心理的居場所感の関係は、勤勉性にモデレートされる。勤勉性の程

度が高いと、両者の関係は強まる。

### (3) 勤勉性の調整効果について（健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係）

先述したように、組織との信頼形成において性格特性は無視できないものである（高橋, 石田, 2019）。本研究では、組織に対する不信感を表す組織シニジズムを扱っており、組織との信頼関係の意味合いを持つことから、性格特性による影響を検討する。仮説 2 と同様に、日本人の伝統的な性格特性である勤勉性を取り上げる。先述したように、勤勉性には健康状態への関心が高く、組織からの誠実な対応や支援を求める傾向が強いパーソナリティであり、組織市民行動（Spitzmuller, Van Dyne, & Illies, 2008）や組織への忠誠心の向上（大嶋, 2018）に関連している。また、組織に対して道義的行動を促進することも確認されている（乗松, 木村, 2021）。この特徴を踏まえた上で、勤勉性の程度が高い場合には健康経営を強く知覚し、健康的に長く働くことができる環境を整えることで、所属する組織への信頼やコミットメントの向上や道義的な行動を取ることに繋がると考えられる。すなわち、勤勉性の程度が高い場合、不信感をより強く抑制することに繋がると考えられる。一方、勤勉性の程度が低いとき、健康経営に対する認識は小さく、組織に対する不信感を抑制しにくいと考えられる。さらに、健康経営に対する知覚が低い場合は、勤勉性の高低に関わらず組織シニジズムは高いままである。これらを仮説として整理すると、以下のようになる。

仮説 3：健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係は、勤勉性にモデレートされる。勤勉性の程度が高いと、両者の関係は強まる。

## 4. 調査方法

### (1) 調査の手続き

調査は株式会社ジャストシステムが展開するウェブ調査サービスの『Fastask』を利用した。まず予備調査として『Fastask』に登録されたモニターから調査対象者の絞り込みを行い、そのモニターを対象として本調査を行った。

予備調査では、回収目標を 2000 人に設定してマニュアルに従って 1 万人程度に配布した。質問内容は、雇用形態、所属組織に対する信頼度、健康経営に対する認知の度合い、戦略や制度の策定を行う業務に従事しているか否かとした。予備調査を踏まえて、雇用形態は正社員とし、所属組織に対する信頼度は「どちらとも言えない」「分からない答えたくない」と回答した人を除外、健康経営に対する認知の度合いについても「どちらとも言えない」「分からない答えたくない」と回答した人を除外した。戦略や制度の策定を行う業務に従事しているか否かについては、組織において健康経営に関する決定や策定に従事している人は調査対象として不適切であると考えたため、「どちらかと言えば従事していない」「従

事していない」と回答した人を採用した。尚、調査にあたり、業界はサービス業に絞って行った。その理由としては、サービス業は日本における GDP と雇用の約 7 割を占めている（経済産業省、2022）ものの、eNPS の数値が非常に低く（ビービット、2017）、離職率が最も高いためである（厚生労働省、2020）。eNPS とは、従業員の自社に対する愛着や満足度、働きがいを数値化した指標であり、自身が勤める職場全体についての他者への推奨度合いによって測定される。数値が高いと愛着度は高く、数値が低いと愛着度は低い。ビービット（2017）の調査によれば、サービス業は調査に参加した全 16 業界のうち 2 番に低い -75 を示していた。すなわち、サービス業は我が国の GDP や雇用に大きく占めるにも関わらず、自身が所属する組織への不信感が強く、離職率が高い業界であると言える。このような業界を対象にして研究を行うことで、より大きな貢献が得られると考え、サービス業を採用した。

予備調査の結果、本調査に相応しい対象者サンプルは 419 名であった。以上の調査対象者に対して、本調査を行った。回収目標は 300 名で、目標を超える回答数である 330 名から回答を得られた。そのうち、有効回答は 322 名で有効回収率は 76.8%であった。最終的な調査対象者 322 名のプロフィールを表 1 で示す。

**表 1 調査対象者のプロフィール（計 322 名）**

性別	男性			女性	
	225 人			97 人	
年齢	20~29 歳	30~39 歳	40~49 歳	50~59 歳	60 歳以上
	39 人	58 人	79 人	90 人	56 人

## （2）測定尺度

### 1）組織シニシズムに関する質問項目

組織シニシズムについては、Brandes（1998）によって作成された尺度を、松田（2011）によって日本人の特徴を踏まえて改良された 12 項目を採用した。これらの項目はいずれも 7 点尺度で測定した。

### 2）健康経営に関する質問項目

健康経営については、実証研究において測定尺度が開発されていないため、経済産業省が行っている「健康経営度調査」の評価項目を参考にして筆者が 14 項目の尺度を作成し、同様に 7 点尺度で回答を得た。

### 3）心理的居場所感に関する質問項目

心理的居場所感に関しては、中村、岡田（2016）によって作成された尺度 7 項目を採用し、同様に 7 点尺度で回答を得た。

### 4）勤勉性に関する質問項目

勤勉性については、Goldberg (1977) の質問項目を、村上 (1977) によって邦訳された 5 項目を採用し、同様に 7 点尺度で回答を得た。

## 5. 分析結果

### (1) 因子分析

上記の測定尺度全ての質問項目 (合計 38 項目) の平均値, 標準偏差を算出した。これらについて天井効果とフロア効果が見られたものは存在しなかった。

因子分析には統計ソフト SPSS を用いた。38 項目に対して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行い, 4 因子構造が妥当であると示された。最終的な因子パターンを表 2 に, 各因子の平均, SD, 信頼性  $\alpha$  は表 3 に示す。

第 1 因子は 14 項目で構成されており, いずれも健康経営尺度について尋ねた質問項目であった。健康経営に対する知覚と関連する考えを聞くものとなっているので, 「健康経営に対する知覚」因子と命名した。

第 2 因子は 12 項目で構成されており, いずれも松田 (2011) の「組織シニシズム」に関する質問項目である。そこで, 「組織シニシズム」因子と命名した。

第 3 因子は 5 項目で構成されており, 村上 (1997) の質問項目における「勤勉性」に関する質問項目であった。そこで, 「勤勉性」因子と命名した。

第 4 因子は 7 項目で構成されており, 中村, 岡田 (2016) の質問項目における「心理的居場所感」に該当するものであった。そこで「心理的居場所感」因子と命名した。

表2 因子分析結果

質問項目	1 健康 経営	2 組織 シニシズム	3 勤勉性	4 心理的 居場所感
従業員に向けたヘルスリテラシーに関する教育機会が設定されている	<b>0.91</b>	0.07	-0.077	-0.03
健康増進・過重労働防止に向けた具体的な目標や計画がある	<b>0.895</b>	-0.027	-0.017	-0.054
食生活の改善に向けた取り組みが行われている	<b>0.873</b>	0.065	0.012	-0.04
運動機会の増進に向けた取り組みが行われている	<b>0.856</b>	0.045	-0.021	-0.064
健康経営の実施についての効果検証・改善を実施している	<b>0.851</b>	0.021	-0.066	0.077
喫煙率低下に向けた取り組みが行われている	<b>0.796</b>	0.058	0.03	-0.047
長時間労働者への対応に関する取り組みが行われている	<b>0.793</b>	-0.058	-0.007	0.049
保健指導の実施または特定保健指導実施機会の提供が行われている	<b>0.788</b>	-0.009	0.028	0.016
ストレスチェックの実施が行われている	<b>0.77</b>	0.093	0.036	-0.078
ワークライフバランスの観点において、適切な働き方の実現に向けた取り組みが行われている	<b>0.763</b>	-0.063	0.077	0.041
メンタルヘルスの観点において、不調者への対応に関する取り組みが行われている	<b>0.76</b>	-0.085	0.001	0.059
受動喫煙に対する対策が行われている	<b>0.749</b>	-0.06	0.012	0.071
健康宣言の社内外への発信を積極的に行っている	<b>0.726</b>	-0.028	-0.003	0.017
コミュニケーションの促進に向けた取り組みが行われている	<b>0.626</b>	-0.144	0.009	0.151
所属する職場のイメージを崩すようなことを友人や知人に話したくなる	-0.028	<b>0.936</b>	-0.106	0.127
所属する職場のイメージを崩すようなことを社外の人間に話したくなる	-0.036	<b>0.915</b>	-0.073	0.116
所属する職場の決定を同僚と一緒に冗談の種にしたくなる	-0.048	<b>0.874</b>	-0.128	0.261
所属する職場が従業員を公正に扱っているとは思えない	0	<b>0.872</b>	0.042	0.03
所属する職場には、冷ややかな雰囲気の流れている	0.132	<b>0.861</b>	0.028	-0.107

所属する職場は、私を腹立たしい気持ちにさせる	0.009	<b>0.856</b>	-0.033	-0.083
所属する職場の人間は、冷ややかな態度を示している	0.128	<b>0.854</b>	0.013	-0.1
所属する職場は、私をイライラさせる	0.004	<b>0.838</b>	-0.019	-0.103
所属する職場は楽しい雰囲気ではない	0.029	<b>0.833</b>	0.056	-0.113
所属する職場は、私にストレスを感じさせる	0	<b>0.787</b>	0.108	-0.151
所属する職場で何かを変えることは不可能だと思う	-0.057	<b>0.787</b>	0.082	-0.001
所属する職場は、従業員に約束したことを実行しないと思う	-0.103	<b>0.765</b>	0.013	0.078
物事に対して徹底的に取り組む方である	0.074	-0.065	<b>0.837</b>	-0.049
はっきりとした目標を持って、適切なやり方で取り組む方である	0.012	0.015	<b>0.835</b>	0.015
筋道を考えて物事を考える方である	-0.068	-0.007	<b>0.812</b>	0.05
仕事や勉強には精力的に取り組む方である	0.021	-0.018	<b>0.732</b>	0.083
旅行などではあらかじめ細かく計画を立てることが多い	-0.031	-0.041	<b>0.648</b>	0.01
いつも自分を見失わないでいられる	-0.012	-0.02	0.07	<b>0.812</b>
居心地のよさを感じる	0.012	-0.116	-0.052	<b>0.793</b>
私は大切にされている	0.065	-0.72	-0.053	<b>0.782</b>
落ち着いた気持ちでいられる	0.033	-0.141	-0.038	<b>0.763</b>
ありのままの自分でいいのだと感じる	-0.024	0.055	0.154	<b>0.695</b>
私は必要とされている	-0.039	0.124	0.317	<b>0.547</b>
自分にしかできない役割がある	0.012	0.163	0.294	<b>0.492</b>
因子寄与	15.759	5.012	4.56	1.508
因子寄与率 (%)	41.471	13.189	11.999	3.967

(2) 平均, 標準偏差, 信頼性係数  $\alpha$  と相関関係

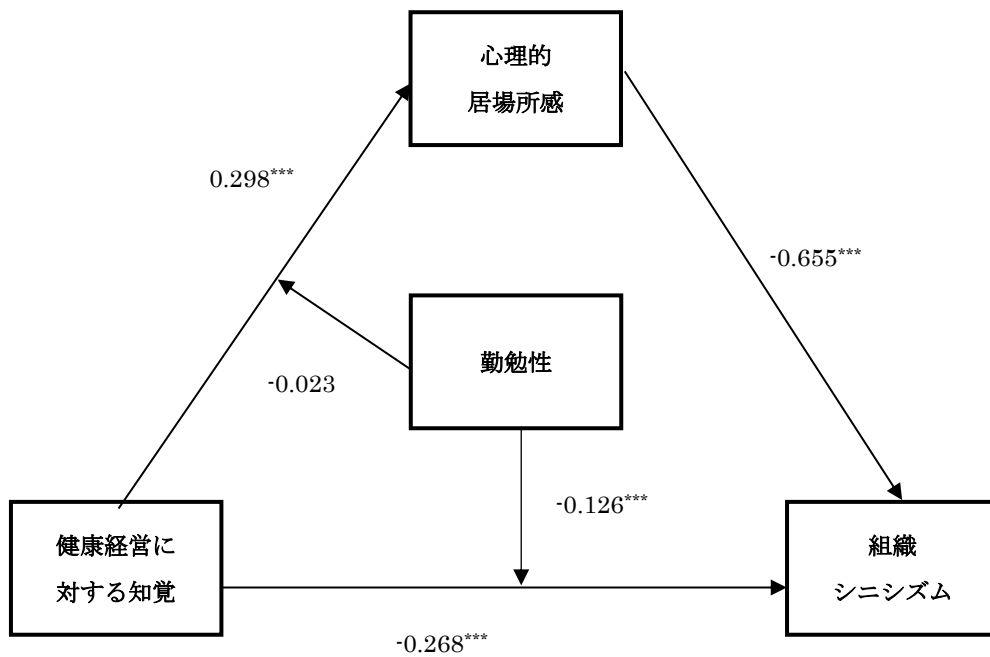
従属変数, 独立変数, 媒介変数, 調整変数となる, 「組織シニズム」「健康経営に対する知覚」「心理的居場所感」「勤勉性」の平均, 標準偏差, 信頼性係数  $\alpha$  と相関関係を調べたものが表 3 である。この結果からは, 健康経営に対する知覚と組織シニズム ( $r=-0.474$ ,  $p<0.05$ ), 健康経営に対する知覚と心理居場所感 ( $r=0.471$ ,  $p<0.05$ ), 心理的居場所感と組織シニズム ( $r=-0.501$ ,  $p<0.05$ ) それぞれの間に正の有意な相関が見られた。

表3 平均、標準偏差、信頼性係数 $\alpha$ と相関

	平均	標準偏差	信頼性係数 $\alpha$	1	2	3	4
1.年齢	46.87	12.561					
2.健康経営	3.198	1.498	0.93	0.078			
3.組織シニズム	3.68	1.529	0.90	-0.070	-0.474**		
4.勤勉性	4.366	1.106	0.90	0.222**	0.159**	-0.081	
5.心理的居場所感	4.081	1.078	0.85	0.166**	0.471**	-0.501**	0.502**

p\*\*<0.05, p\*\*\*<0.01

図2 共分散構造分析のパス図 (注1, 2, 3)



注1 p\*<0.1, p\*\*<0.05, p\*\*\*<0.01 数値は標準化推定値

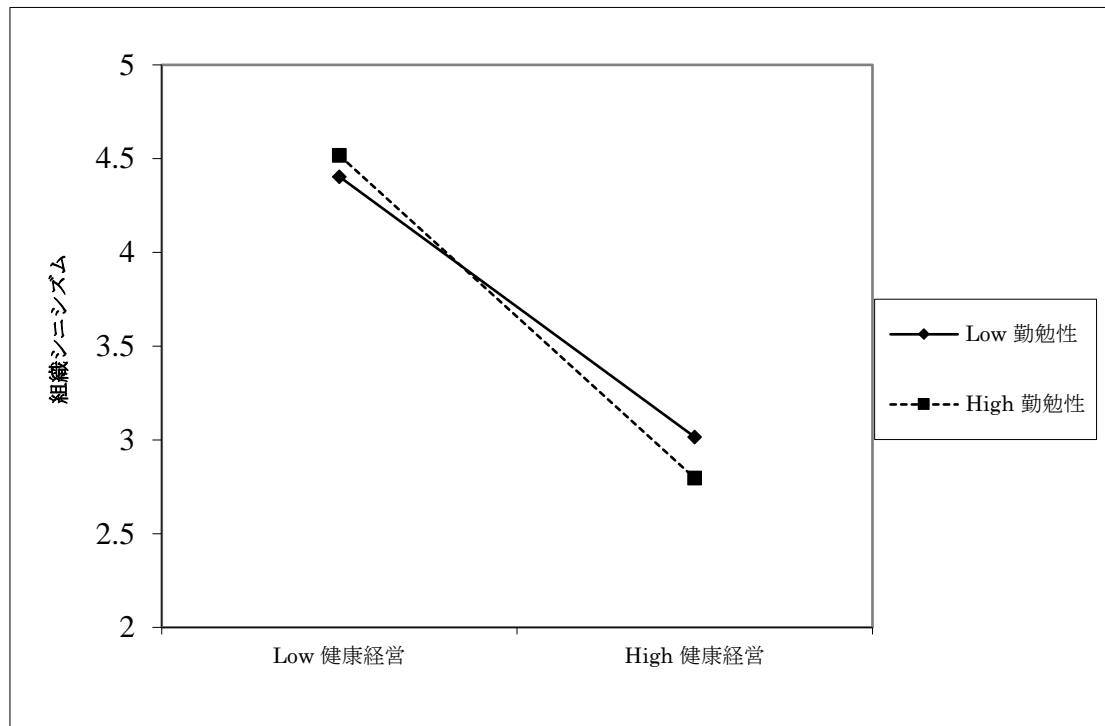
注2 GFI=1.000, AGFI=0.998, NFI=1.000, RMSEA=0.000

注3 パス係数は仮説に関する内容のみを示す。相関関係と誤差, コントロール変数 (年齢) は省略。

表 4 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
心理的居場所感	←	健康経営に対する知覚	.0298	.032	9.213	***
心理的居場所感	←	勤勉性	.0429	.048	9.011	***
心理的居場所感	←	健康経営に対する知覚*勤勉性	-.023	.028	-.823	.411
心理的居場所感	←	年齢	.004	.004	.910	.363
組織シニズム	←	心理的居場所感	-.655	.080	-8.239	***
組織シニズム	←	健康経営に対する知覚	-.268	.052	-5.162	***
組織シニズム	←	勤勉性	.224	.075	2.985	.003
組織シニズム	←	健康経営に対する知覚*勤勉性	-.126	.040	-3.166	.002

図 3 単純傾斜分析の結果（仮説 2）





### (3) 共分散構造分析

統計ソフト AMOS を用いて共分散構造分析によりモデルの検証を行った。図 2 は仮説の結果を検証するにあたり共分散構造分析を行った結果である。カイ 2 乗=0.089, 自由度=1, 有意確率=0.766 でモデル全体が高い水準で有意であることが確認できる (GFI=1.000, AGFI=0.998, NFI=1.000, RMSEA=0.000)。表 4 は推定値の有意性検定である (標準化前の係数)。

まず仮説 1 の検証を行う。健康経営に対する知覚と心理的居場所感の関係 ( $\beta=0.0298$ ,  $p<0.01$ ), 心理的居場所感と組織シニジズムの関係 ( $\beta=-0.655$ ,  $p<0.01$ ), 健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係 ( $\beta=-0.268$ ,  $p<0.01$ ) は, それぞれ有意であることが確認できた。AMOS の結果を確認したところ, 間接効果は-0.263, 直接効果は-0.192 となっており, 部分媒介が認められた。さらに, 間接効果の検定方法としてブートストラップ法を採用した。2000 回のサンプリングを行った結果, 95%信頼区間が-0.2468~-0.1000 であり, 0 が含まれていなかったため, 間接効果が有意であることが確認でき, 関係的契約の媒介効果が認められる。よって仮説 1 は支持される。

続いて仮説 2 の検証を行う。図 2 及び表 4 を参照すると, 勤勉性は統計的有意性を示していなかった ( $\beta=-0.023$ ,  $p=0.411$ )。これは, 健康経営に対する知覚と心理的居場所感の関係において, 勤勉性は調整効果を持たないことを示すものであるため, 仮説 2 は棄却される。

最後に仮説 3 について検証を行う。同様に図 2 及び表 4 より, 勤勉性は統計的に有意であり ( $\beta=-0.126$ ,  $p<0.01$ ), 調整効果があると判断した。図 4 は健康経営に対する知覚と勤勉性に関して組織シニジズムに対する相互作用効果を単純傾斜分析により示したものである。勤勉性の程度が高い場合 (単純傾斜=-0.5831,  $p<0$ ), 勤勉性の程度が低い場合 (単純傾斜=-0.3433,  $p<0$ ) の両方に関して有意水準 1%で統計的に有意となった。勤勉性の程度が低い場合に比べ, 勤勉性の程度が高い場合の方が単純傾斜の値が大きく, 勤勉性の程度が高い場合に, 健康経営に対する知覚と組織シニジズムの関係を強める働きがあることを示す結果となった。よって仮説 3 は支持される。

### (4) 補足分析

本研究では, 独立変数に健康経営に対する知覚, 媒介変数に心理的居場所感, 従属変数に組織シニジズム, 調整変数に勤勉性を設定し, モデル検証を行った。理論的に成立しうる代替モデルが他にもある。そのモデルについて今回のデータにおける数値を明らかにする。

独立変数に健康経営に対する知覚, 媒介変数に心理的居場所感, 従属変数に組織シニジズムを置き, 心理的居場所感と組織シニジズムの間に勤勉性を置いたモデルについて検証する。これは, 組織に居場所を感じることで, 仕事に対して一生懸命な勤勉性が相乗効果を生み, 組織に対する不信感を和らぐ可能性があると考えたためである。今回のデータを使用しモデル検証を行った結果, GFI=.930, AGFI=.262, NFI=.790, RMSEA=.354 となった。また, 独立変数に健康経営に対する知覚, 媒介変数に組織シニジズム, 従属変数に心理的居場所感を置き, 健康経営に対する知覚と組織シニジズムの間に

勤勉性を置いたモデルについて検証した。所属組織への不信感を表す組織シニシズムと、所属する組織に感じる心理的居場所感の因果関係が逆になる可能性があるためだ。結果は、GFI=.918, AGFI=.139, NFI=.734, RMSEA=.391 となった。これらのモデルは、本モデルと比較し適合度が低く、一般的に妥当とされている指標を満たさないため、本モデルがより適切であると考えた。

## 6. 考察, 今後の課題

本研究の目的は大きく分けて三点であった。一点目は、組織シニシズムの抑制要因として健康経営に対する知覚を取り上げ、抑制効果を検証することであった。二点目は、メカニズムを検討するにあたり心理的居場所感の観点から検証を行うことであった。三点目は、日本人の代表的な性格特性である勤勉性の効果を検証することであった。検証の結果、仮説 1 と仮説 3 は支持されたが、仮説 2 は棄却された。

仮説 2 が棄却されたことによって、健康経営に対する知覚と心理的場所感の関係において勤勉性は調整効果を示さないという結果となった。つまり、勤勉な人が組織からの健康経営を認知したとしても、自分の居場所を強く感じることに繋がらないということである。仮説 2 では仕事への姿勢に対する承認として健康経営を知覚し、居場所感をより強く感じられるのではないかと述べた。しかし、働く人は人事評価制度について報酬や昇給、昇進を重視する傾向が強く（リクルートマネジメントソリューションズ, 2021）、上司から直接的に承認されることが最も嬉しいと感じる傾向も強い（Take Action, 2019）。このことから、仕事に対する承認としては直接的に分かりやすいものが適切である可能性があり、仕事における承認として健康経営は当てはまらない可能性がある。そのため、仮説 2 は棄却されたと考えられる。

次に、本研究の貢献を四点挙げる。一点目に、日本における組織シニシズム研究の蓄積となったことである。日本では、組織シニシズムが蔓延している可能性が高く、国際比較をしてもその傾向は高い。しかしながら、組織シニシズムそのものの研究が進んでいないことに加え、特に日本国内において研究は少なかった。そのため、日本人を対象とし、日本的視点から組織シニシズム研究を行うことができたことは大きな蓄積となった。さらに、これまでの組織シニシズムの研究では、社会的交換を基盤とした規定要因を中心に報告されてきたが、本研究において制度的側面の影響、中でも抑制要因を、社会的アイデンティティを基盤とした考え方で検証することができた点も大きな貢献になったと言える。

二点目に、健康経営に関する実証研究の蓄積になったことである。「先行研究」でも述べたように、健康経営は重要視されつつも、実証研究は進んでおらず、正確な測定尺度も開発されていない。そのような中で、本研究を通じて、健康経営の効果を定量的に明らかにすることができたことは大きな意義となった。また、本研究の結果を受けて、実務に対する示唆を与えることにも繋がった。心理的居場所感の質問項目を参照すると、「私は大切にされている」や「私は必要とされている」などがある。これらの質

問項目から、企業側は健康経営を設ける際に、ただ設けるだけでなく、従業員の働く環境づくりの一環として行っているという意図を明確に従業員に伝えることによって、健康経営の効果はより大きくなると言える。また、様々な問題で健康経営を行うことができない企業であっても、従業員に対する配慮行動を取ることで、従業員と組織の両者の関係は改善される可能性が高いと言える。

三点目に、健康経営に対する知覚と組織シニシズムの関係が勤勉性の調整効果によって強められることを示したことである。先述したように、日本人を対象とした組織シニシズム研究を行ったことも大きな貢献と言えるが、これに加えて、日本人の伝統的な性格特性である「勤勉性」を取り上げて研究し、その調整効果を明らかにすることができた点も意義がある。これによって、組織シニシズムの抑制要因としての従業員への配慮行動は、仕事に対して勤勉な行動を取る傾向がある日本人に対して非常に有効性が高いことが示された。この結果により、日本企業は積極的に健康経営を実施することで、従業員から不信感を緩和させることができ、両者のより良い関係構築に繋がっていくと言えるだろう。

四点目は、サービス業界の従業員に調査を行い、組織シニシズムの抑制メカニズムを明らかにできたことである。「調査方法」でも述べたように、サービス業界は日本のGDPと雇用の約7割を担っており、私たちの生活の大きな支えとなっている。しかし、そのような重要な業界であるにもかかわらず、所属する組織への不信感は蔓延し、離職率が高いのが現状である。本稿では、このサービス業界を対象に絞り、組織シニシズムの抑制メカニズムを検証し、明らかにすることができた。このことは、今後のサービス業界の成長の足掛かりとなったと言え、本研究がサービス業界の発展に貢献することを期待する。

最後に本研究における課題について述べる。まず今回、サービス業界の正社員において、健康経営に対する知覚が組織シニシズムを抑制するメカニズムを解明することはできたが、同じメカニズムを他の業界、他の雇用形態の従業員にも適用できるのかは不明だ。他の業界や十分な数の非正社員データをもとに引き続き調査を行う必要がある。二点目は個人特性や属性に関する課題である。組織シニシズムや心理的居場所感の先行研究では、個人特性や属性による違いが示唆されている。本研究では、個人の性格特性として勤勉性を取り上げたが、今後様々な個人特性や属性の違いを検証する必要がある。三点目の課題は、健康経営に関する測定尺度の正確さである。本稿では、筆者が経済産業省の行っている健康経営度調査をもとに尺度を開発したが、その正確性は高いとは言えない。今後、健康経営に関する実証研究が増え、その中でよりの確な尺度が開発されることを期待する。最後に、組織シニシズムと心理的居場所感に関して、今後それぞれの下位項目別に分類して分析を行い、健康経営に対する知覚が与える影響の違い等を詳しく検証する必要がある。

参 考 文 献

- Abraham, R. (2000) "Organizational cynicism: Bases and consequences" *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, Vol.126, pp.269-292.
- Alexander, S. & Ruderman, M. (1987) "The Role of Procedural and Distributive Justice in Organizational Behavior" *Social Justice Research*, Vol.1, No.2, pp.177-198
- Barefoot JC, Dodge KA, Peterson BL, et, al. (1989) "The Cook-Medley hostility scale: item content and ability to predict to predict survival" *Psychosom Med*, Vol.51, No.1, pp.46-57
- Bertera, R. (1990) "The effects of workplace health promotion on absenteeism and employment costs in a large industrial population" *American Journal of Public Health*, Vol.80, pp.1101-1105
- Bogg, T., & Roberts, B. W. (2004) "Conscientiousness and Health-Related Behaviors: A Meta-Analysis of the Leading Behavioral Contributors to Mortality" *Psychological Bulletin*, Vol.130, No.6, pp.887-919
- Cohen-Charash, Y. and Spector, P. E.. (2001) "The Role of Justice in Organizations: A Meta Analysis" *Organizational Behavior and Human Decision Processes* Vol.86 No.2 pp.278-321.
- Cole, M. S., Bruch, H., & Vogel, B. (2006) "Emotion as mediators of the relations between perceived supervisor support and psychological hardiness on employee cynicism" *Journal of Organizational Behavior*, Vol.27, pp.463-484.
- Dean, J.W.; Brandes, P. & Dharwadkar, R. (1998) "Organizational cynicism" *Academy of management review*, Vol23, No.2, pp.341-352.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986) "Perceived organizational support" *Journal of Applied Psychology* Vol, 71 pp.500-507
- Eysenck, H. J., & Eysenck, M. W. (1985) "Personality and individual differences: A national approach *New York: Plenum Press*
- Folger, R. & Konovsky, M. (1989) "Effects of Procedural and Distributive Justice on Reactions to Pay Raise Decisions, *Academy of Management Journal*, Vol.32, pp.115-130
- Fuller, J.B., Hester, K., Barnett, T., Frey, L., Relyea, C., & Beu, D. (2006) "Perceived external prestige and internal respect: New insights into the organizational identification process" *Human Relations* Vol.59, pp.815.
- Goldberg, L. R. (1981) "Language and individual differences: The search for universals in personality lexicons. In L. Wheeler (Ed.) *Review of personality and social psychology*: Vol.2, pp.141-165
- Kumar, K., Bakhshi,A., & Rani, E. (2009) "Linking the "Big Five" personality domains to organizational citizenship behavior" *International Journal of Psychological Studies* Vol, 1 pp. 73-81
- LesterBreslowM.D., M.P.H. JonathanFieldingM.D., M.P.H.Anthony A.HerrmanM.D.Curtis S.WilburPh.D. (1990) "Worksite health promotion : Its evolution and the Johnson & Johnson experience" *Preventive Medicine* Vol.19, No.1, pp.13-21
- Lerner, J S., & Keltner, D. (2000) "Beyond valence: Toward a model of emotion-specific influences on judgment and choice" *Cognition and Emotion*, Vol, 14, pp.473-493
- Mark, H.R. & Kitayama, S. (1991) "Culture and the self : Implication of cognition emotion and motivation" *Psychological Review* Vol.98, pp.224-253
- Maner, j. K., & Gerend, M. A. (2007) "Motivationally selective risk judgments: Do fear and curiosity boost the boons or the banes?" *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol, 103, pp.256-267

- Mariam Farooq, Omer Farooq, Sajjad M. Jasimuddin (2014) "Employees response to corporate social responsibility: Exploring the role of employees' collectivist orientation" *European Management Journal* Vol.32, No.6, pp.916-927
- Moorman, R. H., Niehoff, B. P. & Organ, D. W. (1993) "treating employees fairly and organizational citizenship behavior: Sorting the effects of job satisfaction organizational commitment, and procedural justice" *Employee Responsibilities and Rights Journal*, Vol.6, pp.209-225
- Naus, F. (2007) "Organizational cynicism : On the nature, antecedents, and consequences of employee cynicism toward the employing organization" *Unpublished doctoral dissertation, University of Maastricht, The Netherlands.*
- John, O.P., Naumann, L. P., & Soto, C.J. (2008) "Paradigm shift to the integrative Big Five trait taxonomy: history measurement, and conceptual issues. In O.P. John, R. W. Robbins, & L.A. Pervin (Eds.), *Handbook of personality: Theory and research* 3rd ed., pp.114-158
- Johnson, J. L., & O'Leary-Kelly, A. M. (2003) "The effects of psychological contract breach and organizational cynicism: Not all social exchange violations are created equal" *Journal of organizational Behavior*, Vol.24, pp.627-647
- Judge, T. A., Heller, D., & Mount, M. K. (2002) "Five factor model of personality and job satisfaction: A meta-analysis" *Journal of Applied Psychology*, Vol.87, pp 530-541
- Konovsky, M. A., Folger, R. & Cropanzano, R. (1987) "Relative Effects of Procedural and Distributive Justice on Employee Attitudes" *Representative Research in Social Psychology*, Vol. 17, No.1, pp.15-24
- Offerman, L., & Growing, M. (1990) "Organizations of the future: Change and challenges" *American Psychologist*, Vol.45, pp.95-108
- Richers, A., Wanous, J. and Austin, J. (1997), "Understanding and managing cynicism about organizational change" *Academy of Management Perspectives*, Vol. 11 No.1.
- Richard Wolfe, Donald Parker, Nancy Napier (1994) "Employee Health Management and Organizational Performance" *The Journal of Applied Behavioral Science* Vol. 30, No.1, pp.22-24
- Shephard, R.J (1992) "Twelve years experience of a fitness program for the salaried employees of a Toronto life assurance company" *American Journal of Health Promotion*, Vol.6, pp.292-301
- Spitzmuller, M., Van Dyne, L., & Ilies, R. (2008) "Organizational citizenship behavior: A review and extension of its nomological network. In J. Barling, & C. L. Cooper" *The SAGE handbook of organizational behavior* Vol. 1, pp.106-123
- Tajfel, H., & Turner, J. C. (1979) "An integrative theory of intergroup conflict. In W. G. Austin, & S. Worchel (Eds.) " *The Social Psychology of Intergroup Relations*, Monterey, CA: Brooks/Cole.
- Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. F., Kacumar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. P. (2004) "Leader political skill and employee reactions" *The leadership quarterly*, Vol.15, pp.493-513.
- Wu, C., Neubert, M. J., & Yi, X. (2007) "Transformational leadership, cohesion perceptions, and employee cynicism about organizational change: The mediating role of justice perceptions" *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol.43, pp.317-351.
- 安藤香織 (2001) 「文化の中の社会的アイデンティティ」『人間文化研究科年報』第 17 巻, pp.249-259
- 今城志保・繁樹江里・菅原育子 (2009) 「企業組織における信頼の意味を考える」『日本社会心理学会第 50 回大会、日本グループ・ダイナミクス学会第 56 大会 合同大会
- 井上彰臣 (2010) 「職業性ストレスと組織的公正性」『ストレス科学研究』第 25 巻, pp.7-13

- 岩野清美 (2014) 「教育科目において学生の居場所感が高まる要因に関する探索的研究—2103 年度『社会・地歴科教育法』を事例として」『和歌山大学教育学部実践総合センター紀要』第 24 巻, pp.131-139
- 小沢一仁 (2002) 「居場所とアイデンティティを現象学的アプローチによって捉える試み」『東京工芸大学工学部紀行』第 25 巻, 第 2 号, pp30-40
- 大嶋玲未・廣川佳子・小口孝二 (2014) 「神経症傾向が職務満足感と組織市民行動に及ぼすネガティブな影響を軽減するセルフ・モニタリング」『パーソナリティ研究』第 22 巻 第 3 号 pp262-272
- 株式会社 Take Action (2019) 「ビジネスパーソンの承認欲求に対する意識調査 PART2」7 割以上のビジネスパーソンが、承認欲求が満たされることで、仕事に対するモチベーションがアップ!! テイクアクション調べ【ビジネスパーソンの承認欲求に対する意識調査 PART2】 | 株式会社 Take Action のプレスリリース (prtimes.jp)
- 株式会社日本総合研究所 先端技術ラボ (2021) 「デジタルで変容する米国の『The Healthy Company』-日米健康経営の比較から考察するわが国の課題-」デジタルで変容する米国の「The Healthy Company」～日米健康経営の比較から考察するわが国の課題～ (jri.co.jp)
- 株式会社ニッセイ基礎研究所 (2021) 「新社会人のための経済学コラム第 136 回」第 136 回 注目が高まる「健康経営」健康経営度調査回答企業数は 7 年間で約 5 倍に増加 | 日本生命保険相互会社 (nissay.co.jp)
- 株式会社ビービット (2017) 「eNPS は何によって上がるのか-16 業界 eNPS 調査結果」  
[https://www.bebit.co.jp/assets/cms/2019/11/beBit\\_eNPSresearch.pdf](https://www.bebit.co.jp/assets/cms/2019/11/beBit_eNPSresearch.pdf)
- 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ (2020) 「会社・上司への信頼に関する実態調査 (2020 年 11 月 30 日)」551 名の実態調査から見る、テレワーク環境下における会社・上司への信頼の変化と現状 (recruit-ms.co.jp)
- 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ (2021) 「テレワーク環境下における人事評価に関する意識調査」テレワーク環境下の人事評価に関する意識調査結果から実態をご紹介します (recruit-ms.co.jp)
- 木下智彰 (2013) 「児童の心の居場所をつくる教育実践の検討」『奈良教育大学教職大学院研究紀要 学校教育実践研究』第 5 巻, pp. 31-40
- 企業広報戦略研究所 (2021) 「第 2 回インターナルブランディング調査 (2021 年 7 月 26 日)」  
[https://kyodonewsprwire.jp/prwfile/release/M000190/202107268128/\\_prw\\_OR1fl\\_15L7Ujzf.pdf](https://kyodonewsprwire.jp/prwfile/release/M000190/202107268128/_prw_OR1fl_15L7Ujzf.pdf)
- 川村雅彦 (2009) 「日本における CSR 認知の系譜と現状」『ニッセイ基礎研究所』
- 門田昌子・寺崎正治 (2009) 「パーソナリティ, 日常的出来事と主観的幸福感との関連」『パーソナリティ研究』第 27 巻 第 1 号 pp.35-45
- 経済産業省「健康経営」 [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kenko\\_keiei.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kenko_keiei.html)
- 経済産業省 (2022) 「サービス生産性レポート」<https://www.meti.go.jp/press/2021/03/20220328005/20220328006-1.pdf>
- 厚生労働省 (2020) 「令和 2 年雇用動向調査結果の概要」  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/21-2/index.html>
- 高木浩人・石田正浩 (2019) 「組織コミットメントと性格特性-大学生を対象とした調査-」『心身科学』第 11 巻, 第 1 号, pp.9-15
- 高橋美穂・河合太介・永田稔・渡部幹 (2008) 「不機嫌な職場-なぜ社員同士で協力できないのか」
- 津崎和彦・倉田良樹・新井一博 (2008) 「平成不況期の人的資源管理改革による従業員意識の個人化」『一橋社会科学』第 4 号, pp.183-214
- 東京商工会議 (2018) 「健康経営に関する実態調査 調査結果 (2019 年 1 月)」<https://www.tokyo-cci.or.jp/file.jsp?id=1013694>
- 乗松未央・木村裕斗 (2021) 「性格特性と職場環境の相互作用が若年就業者の組織市民行動：組織内自尊感情によ

- る媒介効果に着目して」『産業・組織心理学研究』第35巻, 第2号, pp.235-247
- 杉本希映・庄司一子 (2006) 「『居場所』の心理学的昨日の構造とその発達的变化」『教育心理学研究』第54巻, 第3号, pp. 289-299.
- 中芝健太・橋本英樹・古井祐司 (2021) 「『健康経営』概念の多様性と既存評価尺度との整合性に関する考察」第31巻, 第1号, pp.155-164
- 中村泰子 (1999) 「『居場所がある』と『居場所がない』との比較—〇△□法の基礎的研究として」『児童・家族相談所紀要』第16巻, pp.13-22
- 中村准子・岡田昌毅 (2016) 「企業で働く職業生活における心理的居場所感に関する研究」『産業・組織心理学研究』第30巻, 第1号, 45-58
- 日経ビジネス (2016) 「世界一会社を信頼していない国、ニッポン (2016年2月16日)」世界一会社を信頼していない国、ニッポン: 日経ビジネス電子版 ([nikkei.com](http://nikkei.com))
- 畑野快 (2020) 「パーソナリティ研究の動向と今後の展望」『教育心理学年報』第59巻, pp.57-73
- 平野真理 (2021) 「パーソナリティ研究の動向と今後の展望」『教育心理学年報』第60巻, pp.60-69
- 則定百合子 (2016) 「青年気における心理的居場所感の構造と機能に関する研究」風間書房
- 松田与理子 (2011) 「組織シニシズム尺度 (Organizational Cynicism Scale) の開発と妥当性、信頼性の検討」『Japanese Journal of Applied Psychology』Vol. 36, No 2, 88-102
- 松原敏浩 (1988) 「参加型リーダーシップと部下のモラルとの関係に及ぼす部下の毛に主義的傾向および職務特性の効果」『実験社会心理学研究』第28巻1号, pp11-20
- 向日恒喜 (2019) 「職場における居場所感が組織コミットメントに与える影響」『日心第83回大会』pp.994
- 森晃爾 (1996) 「企業医務部の挑戦」『日本経済新聞出版本部』
- 株式会社リクルートマネジメントソリューションズ (2020) 「会社・上司への信頼に関する実態調査 (2020年11月30日)」[551名の実態調査から見る、テレワーク環境下における会社・上司への信頼の変化と現状 \(recruit-ms.co.jp\)](https://recruit-ms.co.jp/)
- 杜新 (2001) 「『日本人の労働観』研究の歴史の変遷: その位相と今日的課題」『慶應義塾大学大学院社会学研究科紀行: 社会学心理学教育学』第52巻, pp.39-49
- 吉野伸哉・小塩真司 (2020) 「日本における外国人居住者に対する寛容性と Big Five の関連—社会生体による調整効果」『心理学研究』第91巻, 第5号, pp.323-331
- 和田さゆり (1996) 「性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成」『心理学研究』第67巻, 第1号, pp.61-67