

POSは女性雇用者の離職意思や仕事ぶりに如何なる影響を与えるか：

共分散構造分析による検討

高橋桂子・政氏亜美

1. はじめに

1986年の男女雇用機会均等法の制定に伴い、女性の雇用労働市場へ参入は増加し、勤続年数も長期化傾向にある。しかし、出産や育児による女性の離職率が依然として高水準で推移していることも事実である。国立社会保障・人口問題研究所「第13回出生動向基本調査」(2006)によると、第1子出産で離職する女性は約7割を示し、男女雇用機会均等法が制定されてから2004年に至るまで20年、ほぼ同一水準で推移していることがわかる。育児・介護休業法の制定・導入、事業所内保育所の設置、短時間勤務、在宅勤務制度や再雇用制度の採用などにより、女性が結婚・出産後も仕事と家庭生活を両立しやすいような職場環境の整備を進めてきているにもかかわらず、第1子出産に伴う離職率の低下が見られないのは何故か。

1つには、機会費用(逸失利益)の概念が乏しい、ということを指摘できるだろう。機会費用とは一般に、ある行動を選択することで失われる、他の選択肢を選んでいたら得られたであろう利益のことである。全国20-34歳の正社員の雇用労働者1600人を対象にインターネット調査を行った高橋(2011)によれば、育児休業制度などを利用しながら生涯、正社員として継続就業した場合と、第1子出産に伴い退職し、35歳でパート労働者として復帰した場合は、その機会費用は2億円弱にのぼることを正確に選択した割合は12%(男女に有意な差なし)と少ないことを示している。機会費用という概念・その実態について『国民生活白書(平成9年版)』以降、『少子化社会白書』などでも繰り返し、提示さ

れているが、その浸透度は低い。まして、女性が結婚・妊娠や出産に伴い、労働市場から退出することに対して寛容な風土をもつ我が国では、女性の離職という行動選択に積極的に歯止めをかけるものはない。機会費用の概念を学校教育などを通して浸透させる必要があることを高橋(2011)は指摘している。

2つめは、職場で自分が必要とされているかどうかに対する確信がもてない、自分でなくてもよい、誰でも出来る仕事を自分はしているのではない、それに比べて、子どもは確実に自分の存在を必要としている、という意識であろう。大卒女性が民間企業に本格的に参入して30年を迎えようとしているが、男性優位型企業風土はそう簡単には変容しない。男子学生同様、働く気満々で社会人となった女子学生が、社会人生活を送る過程で徐々にやる気が萎え、会社や仕事に対するコミットメントが低下することを報告する研究事例は多い。21世紀職業財団「女性労働者の処遇等に関する調査」(2005)では、女性就業者が継続就業する上で必要な事項には、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」(51.7%)をあげる割合が最も高い。これは当然として、次いで「やりがいを感じる仕事の内容」(50.5%)、「育児や介護のための労働時間での配慮」(41.3%)や「相談できる同僚や先輩がいること」(40.2%)があがっている。第一子出産後も継続就業している女性が3割と少ないことは、仕事も家族というライフスタイルを選んだロールモデルが、必ずしも、自分の職場や身近に存在しないことを意味する。男性とは異なり、家庭責任をもった女性たちが、いったいどこまで、一人で、頑張って自分が選択してライフスタイルを維持させることが出来るだろうか。東京女性財団(1999)をはじめとする先行研究では、その重要な1つの鍵として、担当してい

る仕事にやりがいを感じることを、仕事や生活全般に関しても気軽に相談することができる同僚・先輩がいることなどを指摘している。とりわけ、女子の場合には、こういった企業や同僚・先輩からの応援メッセージを感じることができるかということは大きな要因になることが考えられる。

そこで本研究では、「子育てしながらでも働き続けられる制度や職場環境」、「やりがいを感じられる仕事」や「相談できる同僚や先輩がいること」を捕捉する概念としてPOS (perceived organizational support) に着目して研究を行う。POSに関する先行研究は多いが、女性雇用者に焦点を当てた研究はほとんどない (Allen et al., 2003; Eisenberger, Huntington, et al. 1986; Eisenberger, Cummings, et al. 1997; Maertz et al., 2007; Rhoades et al., 2001)。他方、女性労働の就業選択に関する先行研究は継続就業/離職意思に焦点を当てた研究は多いが、女性雇用者の「仕事ぶり」に焦点を当てたものは少ない。そこで、本研究では、研究蓄積のある継続就業/離職意思に加えて、「仕事ぶり」も従属変数として設定した。

本研究の具体的な作業仮説は次の2点である。1点目は「女性の離職意思や仕事ぶりに、POSは、どのようなプロセスで影響を与えるか」、2点目は「仕事と家庭を両立できる職場環境にあることよりも、POSを感じられることのほうが、組織へのコミットメントに対する影響力が大きいのではないか」である。この2点について、新潟県内の雇用労働者を対象に共分散構造分析を用いて分析することが本研究の目的である。

2. 本研究の枠組み、概念定義と仮説

本研究では、Rhoades et al. (2001) と Allen et al. (2003) の研究で使用された変数や枠組みを参考にしながら、枠組みを構築した (図1参照)。

(1) 概念の定義

① POS (perceived organizational support)

POSは、Eisenbergerらが1986年に考案した概念であり、一般に「組織が雇用者の貢献を評価したり、雇用者の幸福 (well-being) について配慮したりすることに対する雇用者がもつ信念」と定義される。

② 組織へのコミットメント

組織コミットメントは、一般に「特定の組織に対する個人の一体化と関与の相対的強さ」と定義され

る (Porter, Steers, Mowday & Boulian 1974)。組織コミットメントは、以下の3つの要素から構成される。1) 組織の目標と価値観の受容とそれらに対する強い信念、2) 組織のために積極的に働きたいという信念、3) 組織にとどまりたいという願望、である。

③ 仕事ぶり

仕事ぶりは、in-role業務とextra-role業務から構成される。in-role業務とは「職務上要求される、組織の目標に直接役立つ成果と行動」 (Motowidlo & Van Scotter 1994) であり、仕事における自身の任務のことである。他方、extra-role業務とは「必ずしも直接的に個人の生産性に影響はしないが、組織に有効な作用を促進する、雇用者の任意の行動」 (Podsakoff & MacKenzie, 1994) であり、たとえば同僚の仕事を手伝ったり、雑務を進んで引き受けたりする行動のことであり、OCB (organizational citizenship behavior; Organ & Paine 1999) に近い概念である。

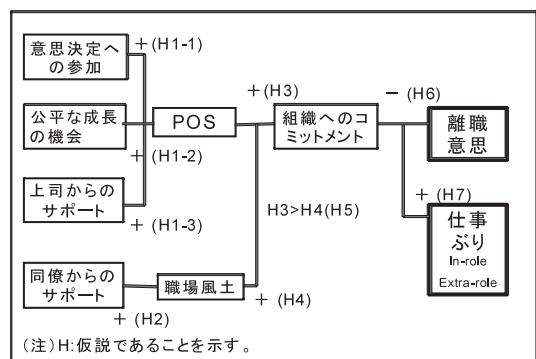


図1 本研究の枠組み

(2) 仮説の設定

本研究の仮説は、以下のようである。

仮説1-1: 意思決定への参加が高いほど、POSは高くなる。

仮説1-2: 公平な成長の機会が高いほど、POSは高くなる。

仮説1-3: 上司からのサポートが高いほど、POSは高くなる。

仮説2: 同僚からのサポートが高いほど、家庭と仕事を両立しやすい職場風土は高くなる。

仮説3: POSが高いほど、組織へのコミットメントは高くなる。

仮説4: 家庭と仕事を両立しやすい職場風土が高いほど、組織へのコミットメントは高くなる。

る。

仮説5：家庭と仕事を両立しやすい職場風土が組織へのコミットメントに与える影響よりも、POSが組織へのコミットメントに与える影響の方が大きい。

仮説6：組織へのコミットメントが高いほど、離職意思は低くなる。

仮説7：組織へのコミットメントが高いほど、仕事ぶりは高くなる。

3. 調査方法、尺度

(1) 対象者と調査手続き

対象企業は、「新潟県ハッピー・パートナー企業」に登録している企業のうち、女性の活躍に期待する取り組み内容を明示している企業とした。この選定基準に合致する企業は13社であった。この13社を対象に、調査協力を得るための依頼状、調査概要とアンケート調査票（1部）を同封して郵送した。到着した頃、13社に電話連絡を行い、調査協力の可否についてうかがった。13社のうち、電話連絡時点で協力できるか否かが確認できたのは11社、うち9社から調査協力の返事を得た。調査概要についても少し詳しい説明が欲しいとの要望があった2社は、概要説明のため本社に赴き、説明を行った後、協力許可を得た。

調査対象企業、配布可能枚数などが確認できた11社について、依頼状（回答者用）、調査概要、アンケート調査票と回答後アンケート調査票を同封するための封筒の4点を1部ずつセットした回答者用の封筒を人数分と、企業で回収いただいた回答後の調査票を大学宛に送ってもらうための着払伝票を同封して発送した。

本調査は、第一子出産前の年齢層に該当する女性を対象者として設計している。そこで、調査対象は34歳以下の女性雇用者、と設定した。有効回収数を増やす目的から雇用形態や配偶関係は不問とした。

調査時期は2011年6月下旬～7月下旬である。配布は合計192部、回収は合計112部（回収率58.3%）、うち分析に使用したデータは重要な変数に欠損値のない101部（有効回答率52.6%）である。

(2) 変数の作成

本アンケート調査票はすべて「とても該当する」（4点）、「やや該当する」（3点）、「あまり該当しない」（2点）、「まったく該当しない」（1点）の4件法で尋ねた。

尺度はPorter et al. (1974), Goodman and Svyantek (1999), Eisenberger et al. (1986), 高橋 (2009), Allen et al. (2003), Rhoades et al. (2001), Hom and Griffeth (1991) を基に作成した。

従属変数

離職意思 高橋(2009)の3項目とHom and Griffeth (1991)の1項目からなる、計4項目を尺度とした。具体的には「私は、転職について考えることがある」、「私は、転職したいと思っている」、「私は、今から1年以内に勤め先をかえるつもりだ」、「私は今、積極的に転職先を探している」の4項目の合計値である。内的一貫性を示す信頼性係数 α は.789である。得点が高いほど、離職意思が高いことを示す。

仕事ぶり Goodman and Svyantek (1999)の25項目のうち、15項目を用いて尺度とした。因子分析および因子負荷量から、in-role業務に2項目、extra-role業務に2項目を用いた。具体的には、in-role業務は「私は、仕事の目標をしっかりと果たす」、「私は、業務の目標達成に向け、期限内に間に合うよう計画・構成できる」の2項目（ $r = .598, p < 0.1$ ）である。得点が高いほど、仕事の任務に意欲的に取り組むことを示す。他方、extra-role業務は「私は、仕事以外の雑務も進んで引き受ける」、「私は、会社から求められてはいなくとも、仕事に役立つようなことに進んで参加している」の2項目である（ $r = .252, p < .05$ ）。得点が高いほど、任務外の業務にも意欲的に取り組んでいることを示す。

独立変数

意思決定への参加 Allen et al. (2003)の1項目と、Rhoades et al. (2001)の3項目を用いた計4項目のうち、因子負荷量が.4以上の3項目を採用した。具体的には「私は、自分が関わっている仕事の会議に参加できる」、「私は普段、会社にとって重要な物事について意見を述べない（R）」、「課題解決のための会議は、仕事仲間と私で頻繁に行われる」の3項目である（ $\alpha = .647$ ）。得点が高いほど、会議などの意思決定の場に参加する機会があることを示す。

公平な成長の機会 Allen et al. (2003)の2項目と、独自に考案した2項目を用いた4項目のうち、因子負荷量が.4以上の3項目を採用した。具体的には「会社では、新しいことに挑戦する機会がある」、「会社は、私に昇進・昇格の機会をほとんど与えてくれない（R）」、「会社は、私の

努力を公平に評価してくれる」の3項目である ($\alpha=.804$)。得点が高いほど、公平な成長の機会を与えられていたり、公平な評価を受けていたりすることを示す。

上司からのサポート Rhoades et al. (2001) の4項目と、独自に考案した2項目を用いた6項目のうち、因子負荷量が4以上の3項目を採用した。具体的には「上司は、私の意見・意思を尊重してくれる」、「上司は、私に全く関心を持っていない (R)」、「上司は、私が困っているとき、手助けしてくれる」の3項目である ($\alpha=.820$)。得点が高いほど、上司からのサポートを感じられることを示す。

同僚からのサポート 上司からのサポートのうち、同僚からのサポートにも当てはまると考えられるものを同僚からのサポートにおきかえた4項目のうち、因子負荷量が4以上の3項目を採用した。具体的には「同僚は、私の意見・意思を尊重してくれる」、「同僚は、私に全く関心を持っていない (R)」、「同僚は、私が困っているとき、手助けしてくれる」の3項目である ($\alpha=.733$)。得点が高いほど、同僚からのサポートを感じられることを示す。

職場風土 高橋 (2009) の12項目を用い、因子負荷量が4以上の4項目を採用した。具体的には「残業や自宅での仕事の持ち帰りは当然、という雰囲気がある (R)」、「上司から、休暇をきちんと取るようにいわれている」、「家庭生活よりも、仕事を優先することが期待されている (R)」、「育児休業を取得すると、出世を諦めたと思われる雰囲気がある (R)」である ($\alpha=.514$)。得点が高いほど、家庭と仕事の両立がしやすい制度、雰囲気の職場であることを表す。

POS Eisenberger et al. (1986) の36項目のうち、10項目を候補とし、因子負荷量が4以上の3項目を採用した。具体的には「会社は、私の意見・意思を尊重してくれる」、「会社は、私の健康や福利を心から気にかけてくれる」、「会社は、私が何か特別な支援を必要としているとき、快く助けてくれる」の3項目である ($\alpha=.840$)。得点が高いほど、会社からのサポートを感じられることを示す。

組織へのコミットメント Porter et al. (1974) の15項目のOCQ itemsのうち、8項目を候補とし、因子負荷量が4以上の3項目を採用した。具体的には「私は、この会社で働くことに誇りを持って

いる」、「私は、他社ではなくこの会社で働くことができるとても嬉しい」、「私にとって、働くにはこの会社が一番である」の3項目である ($\alpha=.773$)。得点が高いほど、組織へのコミットメントが高いことを示す。

なお、今回用いた尺度は英語論文 (原著) を筆者らが翻訳したものを用いた。なお、分析にはSPSS15.0J for WindowsとAmos7.0を用いた。

(3) 回答者の基本的属性

回答者の平均年齢は26.63歳 (SD=4.99) と、想定より若い年齢となった。学歴は4年制大学卒以上が53人と過半数、次いで高卒以下の26人、高専・短大卒 (13人)、専門学校卒 (9人) である。雇用形態は、約8割が正社員であり、その職種は総合職が37人・一般職が64人と一般職の方が多い。役職には8割が就いていない。キャリアを積んで昇進していきたいかどうかという質問に対しては、「キャリア志向」と回答したものは43人、逆に、昇進に特に興味はないと回答したものは58人である。

本調査対象者は、新潟県全体の女性労働者に比べると高学歴であり、かつ総合職割合が高い。結果の解釈にはこの点を考慮する必要がある。

4. 結果

(1) 相関

「離職意思」と「in-role業務」、「組織へのコミットメント」、「POS」、「職場風土」、「公平な成長の機会」、「上司からのサポート」、「同僚からのサポート」が有意なマイナスの相関を、逆に、「in-role業務」と「離職意思」、「extra-role業務」、「職場風土」、「意思決定への参加」、「同僚からのサポート」が有意なプラスの相関を示している。基本的属性では、「離職意思」のみ、キャリア意識が高い雇用者ほど、低くなる関係を示した。

(2) 階層的回帰分析

次いで、「離職意思」、「in-role業務」を従属変数とする回帰分析を行った。

① 「離職意思」に関する階層的回帰分析

「離職意思」を従属変数とした階層的回帰分析から、「職場風土」が高いほど「離職意思」が低くなり ($\beta=-.255, p<.01$)、「組織へのコミットメント」が高いほど「離職意思」が低くなった (β

表1 相関係数

	1	2	3	4	5	6	7
1 「離職意思」	1						
2 「in-role業務」	-.212 *	1					
3 「extra-role業務」	-.257 **	.331 **	1				
4 「組織へのコミットメント」	-.588 **	.194	.108	1			
5 「POS」	-.323 **	.185	.189	.527 **	1		
6 「職場風土」	-.397 **	.211 *	.167	.299 **	.461 **	1	
7 「意思決定への参加」	-.156	.234 *	.293 **	.197 *	.365 **	.113	1
8 「公平な成長の機会」	-.298 **	.195	.170	.301 **	.527 **	.218 *	.411 **
9 「上司からのサポート」	-.215 *	.167	.167	.332 **	.612 **	.375 **	.436 **
10 「同僚からのサポート」	-.245 *	.225 *	.228 *	.291 **	.326 **	.303 **	.364 **
11 年齢	.111	.167	.035	.025	-.131	-.116	.204 *
12 大卒ダミー	.015	.162	.143	.111	.370 **	.093	.379 **
13 一般職ダミー	-.136	.016	-.059	.036	-.162	.106	-.338 **
14 キャリア意識ダミー	-.264 **	.139	.017	.296 **	.204 *	.208 *	.099
	8	9	10	11	12	13	

1 「離職意思」							
2 「in-role業務」							
3 「extra-role業務」							
4 「組織へのコミットメント」							
5 「POS」							
6 「職場風土」							
7 「意思決定への参加」							
8 「公平な成長の機会」	1						
9 「上司からのサポート」	.490 **	1					
10 「同僚からのサポート」	.296 **	.493 **	1				
11 年齢	-.315 **	-.051	-.077	1			
12 大卒ダミー	.195	.278 **	.181	.201 *	1		
13 一般職ダミー	-.162	-.247 *	-.202 *	-.031	-.559 **	1	
14 キャリア意識ダミー	.176	.099	.127	-.243 *	-.103	-.052	1

**：1%水準で有意、*：5%水準で有意

(注) 「大卒ダミー」は大学・大学院卒を1、「一般職ダミー」は一般職を1、「キャリア意識ダミー」は昇進していきたいを1としている。

=-.530, $p < .01$)。

② 「in-role業務」の階層的回帰分析

「in-role業務」を従属変数とした階層的回帰分析からは、「extra-role業務」が高いほど「in-role業務」が高くなる ($\beta = .306, p < .01$) という結果であった。

(3) 共分散構造分析

共分散構造分析の結果を図2に示す。

モデルの全体的評価を行う適合度指標からは、

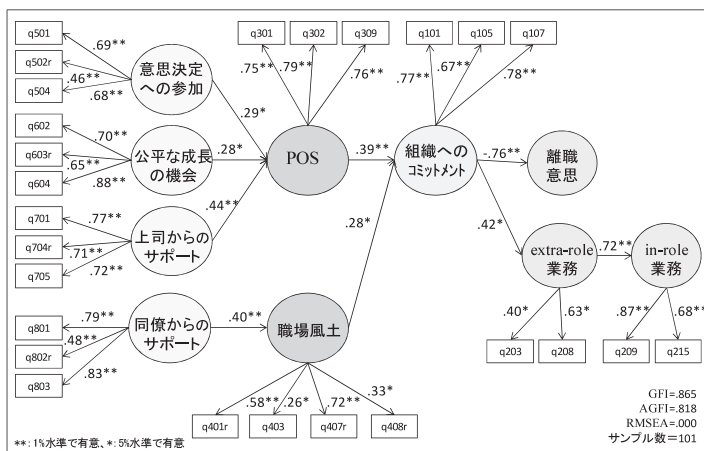


図2 共分散構造分析の結果

本モデルがデータに適合していると判断される ($GFI = .865, AGFI = .818, RMSEA = .000$)。「仕事ぶり」は「in-role業務」と「extra-role業務」に細分化してモデル化した。

POSの先行変数では、「上司からのサポート」がPOSに与える影響が最も大きい ($\beta = .436, p < .01$) 結果となった。また、「職場風土」が「組織へのコミットメント」に与える影響 ($\beta = .283, p < .05$) よりも、「POS」が「組織へのコミットメント」に与える影響 ($\beta = .392, p < .01$) の方が大きいことも明らかとなった。さらに、「組織へのコミットメント」は「離職意思」に有意にマイナスの影響 ($\beta = .760, p < .01$) を与えることと、「extra-role業務」を媒介として ($\beta = .416, p < .05$)、「in-role業務」に有意にプラスの影響 ($\beta = .722, p < .01$) を与えることが明らかとなった。

(4) 仮説の検証

仮説1-1：意思決定への参加が

高いほど、POSは高くなる
共分散構造分析の結果より、

有意にプラスのパスが確認された ($\beta = 289$, $p < .05$)。仮説1-1は支持された。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta = 365$, $p < .01$)。また、共分散構造分析において「意思決定への参加」を高める要因は、「私は、自分が関わっている仕事の会議に参加できる」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta = 689$, $p < .01$)。次いで「課題解決のための会議は、仕事仲間と私で頻繁に行われる」が高く ($\beta = 680$, $p < .01$)、「私は普段、会社にとって重要な物事について意見を述べない (R)」が3番目に高い結果であった ($\beta = 459$, $p < .01$)。これらのことから、どれほど重要な会議に参加できるか否かというよりも、意思決定に参加できる場があるか否かということの方が、影響力が大きいと考えられる。どんな内容であっても、自分の意見を述べることができ、かつその意見に耳を傾けてくれる機会があることが重要であり、その機会が多いほど、より組織からのサポートが充実していると感じるといえる。

仮説1-2：公平な成長の機会が高いほど、POSは高くなる

共分散構造分析の結果より、有意にプラスのパスが確認されたため ($\beta = 282$, $p < .05$)、仮説1-2は支持されたといえる。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta = 527$, $p < .01$)。また、共分散構造分析において、「公平な成長の機会」を高める要因は、「会社は、私の努力を公平に評価してくれる」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta = 882$, $p < .01$)。次いで「会社では、新しいことに挑戦する機会がある」が高く ($\beta = 705$, $p < .01$)、「会社は、私に昇進・昇格の機会をほとんど与えてくれない (R)」が3番目に高いという結果となった ($\beta = 647$, $p < .01$)。これらのことから、組織が雇用者を公平に評価していると感じられる風土であるほど、組織からのサポートが充実していると感じると考えられる。

仮説1-3：上司からのサポートが高いほど、POSは高くなる

共分散構造分析の結果より、有意にプラスのパスが確認されたため ($\beta = 436$, $p < .01$)、仮説1-3は支持されたといえる。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta = 612$, $p < .01$)。また、共分散構造分析において、「上司からのサポート」を高める要因は、「上司は、私の意見・意思を尊重してくれる」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta = 773$, $p < .01$)。次いで「上司は、私が困って

いるとき、手助けしてくれる」 ($\beta = 718$, $p < .01$) が高く、「上司は、私に全く関心を持っていない (R)」 ($\beta = 707$, $p < .01$) が3番目に高いという結果となった。これらのことから、上司が自分のことを気にかけて支援してくれたり、意見に耳を傾けてくれたりするほど、上司からのサポートが充実していると感じ、それが組織からのサポートが充実していると感じることにつながると考えられる。

仮説2：同僚からのサポートが高いほど、職場風土は高くなる

共分散構造分析の結果より、有意にプラスのパスが確認されたため ($\beta = 396$, $p < .01$)、仮説2は支持されたといえる。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta = 326$, $p < .01$)。また、共分散構造分析において、「同僚からのサポート」を高める要因は、「同僚は、私が困っているとき手助けしてくれる」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta = 830$, $p < .01$)。次いで「同僚は、私の意見・意思を尊重してくれる」が高く ($\beta = 788$, $p < .01$)、「同僚は、私に全く関心を持っていない (R)」が3番目に高いという結果となった ($\beta = 484$, $p < .01$)。これらのことから、同僚が仕事を手助けしてくれることで、家庭生活と仕事の両立がしやすくなると感じると考えられる。

仮説3：POSが高いほど、組織へのコミットメントは高くなる

共分散構造分析の結果より、有意にプラスのパスが確認されたため ($\beta = 392$, $p < .01$)、仮説3は支持されたといえる。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta = 527$, $p < .01$)。また、共分散構造分析において、「POS」を高める要因は、「会社は、私の健康や福利を心から気にかけてくれる」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta = 786$, $p < .01$)。次いで「会社では、私が何か特別な支援を必要としているとき、快く手助けしてくれる」が高く ($\beta = 761$, $p < .01$)、「会社は、私の意見・意思を尊重してくれる」が3番目に高いという結果となった ($\beta = 751$, $p < .01$)。これらのことから、組織が自分のことを気にかけていると感じられ、かつ必要な時には快く手を差し伸べてくれると感じられるほど、組織への愛着は高まると考えられる。

仮説4：職場風土が高いほど、組織へのコミットメントは高くなる

共分散構造分析の結果より、有意にプラスのパスが確認されたため ($\beta = 283$, $p < .05$)、仮説4は支

持されたといえる。相関からも有意にプラスの値が確認される ($\beta=299, p<.01$)。また、共分散構造分析において、「職場風土」を高める要因は、「家庭生活よりも、仕事を優先することが期待されている (R)」が最も大きく影響するという結果になった ($\beta=.725, p<.01$)。次いで「残業や自宅での仕事の持ち帰りは当然、という雰囲気がある (R)」が2番目に高く ($\beta=.584, p<.01$)、3番目に「育児休業を取得すると、出世を諦めたと思われる雰囲気がある (R)」 ($\beta=.328, p<.05$)、4番目に「上司から、休暇をきちんと取るよう言われている」が高いという結果となった ($\beta=.257, p<.05$)。これらのことから、家庭生活と仕事の両立をしやすい職場風土であり、さらに有給休暇や育児休業等の制度も周りに気を遣うことなく活用しやすい風土であるほど、組織への愛着が高まると考えられる。

仮説5：職場風土が組織へのコミットメントに与える影響よりも、POSが組織へのコミットメントに与える影響の方が大きい

共分散構造分析の結果より、職場風土が組織へのコミットメントに与える影響 ($\beta=.283, p<.05$) よりも、POSが組織へのコミットメントに与える影響 ($\beta=.392, p<.01$) の方が有意に大きいことが確認されたため、仮説5は支持されたといえる。相関からも、職場風土と組織へのコミットメントとの相関 ($r=.299, p<.01$) よりも、POSと組織へのコミットメントとの相関 ($r=.527, p<.01$) が有意に高いことが確認された。このことから、家庭と仕事の両立がしやすく、制度が活用できる職場環境が整っていることも大切だが、それ以上に、組織からのサポートが充実していると感じることのできる職場環境であることの方が、組織への愛着を高めると考えられる。

仮説6：組織へのコミットメントが高いほど、離職意思は低くなる

共分散構造分析の結果より、有意にマイナスのパスが確認されたため ($\beta=-.760, p<.01$)、仮説6は支持されたといえる。相関からも有意にマイナスの値が確認される ($\beta=-.588, p<.01$)。また、共分散構造分析において、「組織へのコミットメント」を高める要因は、「私にとって、働くにはこの会社が一番である」が最も大きく影響するという結果となった ($\beta=.776, p<.01$)。次いで、「私は、この会社で働くことに誇りを持っている」が2番目に高く ($\beta=.766, p<.01$)、3番目に「私

は、他社ではなくこの会社で働くことができるとても嬉しい」が高いという結果となった ($\beta=.670, p<.01$)。このことより、組織に誇りを持っており、この組織で働くことができ幸せだと感じているほど、離職意思を持ちにくいと考えられる。

仮説7：組織へのコミットメントが高いほど、仕事ぶりは高くなる

相関において、組織へのコミットメントとin-role業務が有意な関係を示さなかったことから、仮説では仕事ぶりとまとめて考えていたものを、分析ではin-role業務とextra-role業務に分けて用いた。共分散構造分析において、組織へのコミットメントとin-role業務の間には有意な直接的なパスは確認されなかったが、extra-role業務を媒介とすると、有意な間接的なパスが確認された。これより、組織へのコミットメントがin-role業務に与える間接効果は $\beta=.416 \times .722=.300$ ($p<.05$) となり、有意にプラスの影響を与える。ここから、仮説7は支持された。これらのことより、組織への愛着が高いほど、まず雇用者同士助け合ったり、気持ちよく仕事に取り組めるよう進んで行動したりするようになり、それが任務の達成につながるという関係が明らかとなった。組織への愛着が直接的に仕事における任務遂行力につながるというよりは、組織への愛着により任務に取り組む姿勢・環境が形成されていき、その結果任務をうまく達成していくことができると考えられる。

5. まとめと今後の課題

本研究では、新潟県ハッピー・パートナー企業に登録している11社の34歳以下の女性雇用者を対象に、「女性の離職意思や仕事ぶりに、POSは、どのようなプロセスで影響を与えるか」と、「仕事と家庭を両立できる職場環境にあることよりも、POSを感じられることのほうが、組織へのコミットメントに対する影響力が大きいのではないか」という仮説を検証してきた。

「女性の離職意思や仕事ぶりに、POSは、どのようなプロセスで影響を与えるか」については、POSは組織へのコミットメントを高め、それによりextra-role業務が高まり、結果としてin-role業務が高まるというプロセスが明らかとなった。離職意思に対するPOSの間接効果は、プラスとなった。extra-role業務は、組織へのコミットメントとin-role業務の媒介変数となっていたことから、組織へ

の愛着が高いほど、雇用者同士助け合ったり、気持ちよく仕事に取り組めるよう進んで行動したりするようになり、それが個人の任務達成につながるというプロセスにあることがわかる。雇用者の仕事ぶりにおいては、組織への愛着があることにより労働意欲が湧き、任務に取り組む姿勢・環境が形成されていくことで、任務をうまく達成していくことができると考える。組織が雇用者に質の高い労働力を求めるには、まず労働意欲を促進させることが必要であり、そのためには雇用者による組織への愛着を高めることが重要といえよう。

他方、「仕事と家庭を両立できる職場環境にあることよりも、POSを感じられることのほうが、組織へのコミットメントに対する影響力が大きいのではないか」という仮説は、職場風土が与える影響よりもPOSの方が組織へのコミットメントへ大きいことが示され、支持された。従来、日本では女性の離職を防ぐために、働きやすい職場環境、具体的には、出産や育児のための制度導入に力点をおきがちであった。しかしながら依然として、出産、育児を機に女性労働者の約7割が離職している。この事実は、女性の定着率を高めるために企業が各種制度を導入することは、雇用者の組織定着のために必須要件と考えられている「組織に対する愛着心」に必ずしも繋がらないことを示唆しているのかもしれない。この点を確認した本研究結果は、女性雇用者にとり、家庭生活と仕事が両立しやすいことよりも、組織からのサポートが充実していることの方が、組織への愛着を増加させる結果を示した。ただし、本研究結果が頑健なものかどうかは、さらに調査を重ねる必要がある。しかしながらこれは興味深い結果と考える。

POSを高める要因には具体的には「意思決定への参加」、「成長の機会」と「上司からのサポート」の3要因があった。特に「上司からのサポート」がPOSに与える影響が最も高いことから、組織からのサポート同様、上司から期待され、必要とされると感じられる、やりがいがある仕事ができる環境を作ることが重要である。女性は同期男性社員と比べると、会議に参加できない、評価が低いと感じる場合が多いため、男女平等の待遇を求める声が多い。女性の労働意欲や継続就業を促すためには、日々やりがいがある、能力発揮の機会があると女性雇用者が素直に感じることでできる職場環境を作りあげていくことが求められている。

本研究はサンプル数が少ない。現在の職種別（一

般職か総合職か）やキャリアを志向するか否かにより、従属変数として設定した仕事ぶりや離職意思は、t検定や相関からは、様子が異なることが推測された。サンプル数の制限から、この点を共分散構造分析を用いて検証することができなかった。この観点からの更なる研究を行うことが課題である。

参考文献

- Allen, David G., Lynn M. Shore, and Rodger W. Griffith, 2003, The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process, *Journal of Management*, 29(1), 99-118
- Bakker, Arnold B., Evangelia Demerouti, and Willem Varbeke, 2004, Using the job demands-resources model to predict burnout and performance, *Human Resource Management*, 43(1), 83-104
- Bozeman, Dennis P. and Pamela L. Perrewé, 2001, The effect of item content overlap on organizational commitment questionnaire-turnover cognitions relationship, *Journal of Applied Psychology*, 86(1), 161-173
- Eisenberger, Robert, Robin Huntington, Steven Hutchison and Debora Sowa, 1986, Perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 71(3), 500-507
- Eisenberger, Robert, Jim Cummings, Stephen Armeli, and Partrick Lynch, 1997, Perceived organizational support, discretionary treatment, and job satisfaction, *Journal of Applied Psychology*, 82(5), 812-820
- Goodman, Scott A. and Daniel J. Svyantek, 1999, Person-organization fit and contextual performance: do shared values matter, *Journal of Vocational Behavior*, 55, 254-275
- Hom, P., and Griffith, R., 1991, A structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 350-366
- Maertz, Carl P. Jr, Rodger W. Griffith, Nathanael S. Campbell and David G. Allen, 2007, The effects of perceived organizational support and perceived supervisor support on employee turnover, *Journal of Organizational Behavior*, 28,

1059-1075

- Motowidlo, Stephan J., Van-Scotter, and James R., 1994, Evidence that task performance should be distinguished from contextual performance, *Journal of Applied Psychology*, 79, 475- 480
- Organ, D. W., and Paine, J. B., 1999. A new kind of performance for industrial and organizational psychology: Recent contribution to the study of organizational citizenship behavior, *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 14, 337-368
- Podsakoff, Philip M., and MacKenzie, Scott B., 1994, An examination of the psychometric properties and nomological validity of some revised and reduced substitutes for leadership scales, *Journal of Applied Psychology*, 79, 702-713
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P., 1974, Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, 59, 603- 609
- Rhoades, Linda, Robert Eisenberger, and Stephen Armeli, 2001, Affective commitment to the organization: the contribution of perceived organizational support, *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836
- Vandenberghe, Christian, Kathleen Bentein, and Florence Stinglhamber, 2004, Affective commitment to the organization, supervisor, and work group: antecedents and outcomes, *Journal of Vocational Behavior*, 64, 47-71
- 高木浩人 (2001) 「POS (Perceived Organizational Support) 研究の展開」『愛知学院大学文学部紀要』第 31 号, 17-25
- 高橋桂子 (2009) 「組合夫婦のワーク・ファミリー・バランスに関する調査 (第2回)」アンケート調査票
- 高橋桂子 (2011) 『若年者の転職意思・転職行動』社団法人新潟県地域総合研究所
- 東京女性財団 (1999) 『働き続ける女性たち』東京女性財団