

非正規従業員と正規従業員の自己制御に与える公正の影響

M143083 西本晴美

1. 研究の問題意識と研究課題

組織や企業の従業員による不正行為などの非倫理的行動が、しばしば報道される。これら従業員による非倫理的行動の背景には、組織や企業から不公正に扱われているという認識が、これらの行動を誘発していることがあるかもしれない。また、逸脱行動や非倫理的行動の背景には、自分の意志や欲求や情動および行動をコントロールする能力である自己制御の不足が関わっており、さらにそれを公正の認識が規定している可能性がある。

これまでの多くの組織の公正研究は従業員の雇用形態を問わない全般的なデータに基づくものであり、非正規・正規という雇用形態の違いにより、公正が従業員へ与える影響を検討していない。また、非正規従業員には将来的な正規雇用を目指しているキャリア志向の強い従業員と、家庭などを優先したいキャリア志向の弱い従業員が混在している。これらキャリアの志向の違いは、公正に対する認識にも影響を及ぼすかもしれない。

そこで、本研究では非正規従業員と正規従業員の自己制御の規定要因として、公正に焦点を当て二つの要因間の影響プロセスについて解明する。さらに、非正規従業員においては、キャリア志向性の違いにより公正のもつ効果の差異を検証する。

2. 公正と社会的アイデンティティ

従業員は、分配的に公正であったり、上司や権威者から対人的公正に扱われたり、発言の機会が与えられることにより、組織に対する肯定的感情を伴う帰属意識である社会的アイデンティティが高まる。社会的アイデンティティが高まった従業員は、組織の人間としての自己制御行動を取るようになって考えられる。したがって、公正な処遇は社会的アイデンティティを通じて、自己制御を高め、結果として逸脱行動や非倫理的行動の抑制にも効果をもつと考えられる。

3. 公正と不確実性

仕事において起こりうる不確実性には、将来不確実性と自己不確実性がある。非正規従業員は、不安定雇用のため将来不確実性が高いと思われる。また、キャリア志向の強い非正規従業員は、正規雇用として働きたいという思いがあるが、実際には非正規雇用で仕事をしているため、思考と現実の経験にズレが生じ、これが自己不確実性を引き起こす。このように不確実性を知覚した人は、公正をヒューリスティックとして使い、不確実性を低減しようとする。したがって、キャ

リア志向の強い非正規従業員はキャリア志向の弱い非正規従業員よりも、公正に敏感に反応すると思われる。

4. 調査対象と方法

調査対象者は、大学・県・市などの比較的雇用の安定した職場に勤める従業員であり、非正規従業員（事務職・その他）と正規従業員（管理職・事務職・その他）である。348部の質問紙を配布し、最終的に219名の回答を得た（回収率：62.9%）。回答に不備のあるもの2名を除外し、最終的に217名を分析対象者とした。対象者の属性は非正規従業員87名、正規従業員125名、不明5名（因子分析のみ）である。

5. 結論および含意

大学や公務などの組織においては、非正規従業員は対人的公正と過程の公正（voice）が社会的アイデンティティを高めることを通じて、自己制御の持続的対処・根気を高める傾向があることが確認された。また、正規従業員においては分配的公正と過程の公正（voice）が社会的アイデンティティを高めることを通じて、自己制御の感情・欲求抑制が高めることが明らかになった。したがって、非正規従業員と正規従業員の公正から自己制御への影響プロセスには相違があることが示された。さらに、キャリア志向の強い非正規従業員はキャリア志向の弱い非正規従業員よりも対人的公正に扱われることによって社会的アイデンティティがより高まることが示された。したがって、キャリア志向の違いにより公正のもつ効果に相違があることが明らかになった。このように、雇用形態によるプロセスの相違や志向性による認知の違いを明らかにした点は、学術的意義をもつだけでなく、実際の企業の人的資源管理の施策の上でも非常に有用である。これまで以上に、それぞれに適合した人事施策を行うことができると考える。

また、公正の質の違いが従属変数の自己制御の質にも影響を与えることを導き出した。分配的公正で高められた社会的アイデンティティは自己利益を守るという自己基点の自己制御に影響し、対人的公正で高められた社会的アイデンティティは組織のために積極的に働くという他者基点での自己制御に影響することが示唆された。これらは公正研究に新たな解釈の可能性を示した。