

2010 年度博士学位論文（要旨）

組織内自尊感情と組織シニシズムが
企業従業員の Well-Being に及ぼす影響に関する研究

The Effects of Organization-Based Self-Esteem
and Organizational Cynicism on Employee Well-Being

桜美林大学大学院 国際学研究科 環太平洋地域文化専攻

松田 与理子

目次

第1章	序論と本研究の目的	1
第1節	研究の背景	1
第2節	本研究の目的	11
第3節	本研究の意義	12
第4節	本研究の構成	13
第2章	先行研究のレビュー	15
第1節	従業員と組織の関係	15
第2節	組織サポート	22
第3節	組織内自尊感情	28
第4節	組織シニシズム	54
第5節	ワーク・エンゲイジメント	82
第6節	従業員 Well-Being 介入研究の動向	88
第3章	研究1	99
日本語版組織内自尊感情尺度の作成と妥当性・信頼性の検討		
第1節	研究1-1	99
	1.目的	99
	2.方法	99
	3.結果	102
第2節	研究1-2	104
	1.目的	102
	2.方法	107
	3.結果	110
第3節	研究1の考察	119
第4章	研究2	121
日本版組織シニシズム尺度の作成と妥当性・信頼性の検討		
第1節	研究2-1	121
	1.目的	121
	2.方法	121

	3. 結果	125
第 2 節	研究 1-2	130
	1. 目的	130
	2. 方法	132
	3. 結果	134
第 3 節	研究 2 の考察	142
<hr/>		
第 5 章	研究 3	145
<hr/>		
従業員の Well-Being 仮説モデルの検証		
<hr/>		
第 1 節	目的	145
第 2 節	方法	147
第 3 節	結果	149
第 4 節	考察	165
<hr/>		
第 6 章	研究 4	171
<hr/>		
従業員の Well-Being 向上を図る介入案作成の試み		
<hr/>		
第 1 部		
組織コミュニケーションと組織サポートの関連性検討		171
	1. 目的	171
	2. 方法	173
	3. 結果	175
	4. 第 1 部の考察	182
第 2 部	介入案の作成	184
<hr/>		
第 7 章	総合考察	195
<hr/>		
第 1 節	本研究の結果の要約	195
第 2 節	本研究の総合的考察	200
第 3 節	本研究の限界と今後の課題	212
第 4 節	結論	214
<hr/>		
引用文献		215
謝辞		248
資料		

要旨

第1章 序論と本研究の目的

1980年代まで、終身雇用・年功序列型賃金、企業内教育などの特徴を備えた会社主義的な共同体として機能していた日本企業は、バブル崩壊以降、経済低迷の長期化によってその機能が弱まり、市場競争も激化したことから、組織のスリム化を断行し、能力主義をより重視することとなった(西部,2004; 小豆川・吉田, 1999)。山岡(2006)は、このような大きな変化の流れにおいて、従業員と組織の交換関係や心理的関わり合いに何らかの動的な変容が生じていると論じている。高橋・河合・永田・渡部(2008)は、従業員と組織間の交換の不均衡および信頼の低下が生じており、その要因の一つに、個人の成果を重視することで企業の効率化を図るために導入された成果主義を挙げている。成果主義賃金制度の導入そのものは労働意欲に影響を与えないが(大竹・唐渡, 2003)、評価基準や制度の変更などについて従業員に明確な説明がされていない、成果をあげるための自由裁量権は与えられずに成果だけ求められるといった場合には、従業員の会社への不公正感や不信感が高まることが報告されている(津崎・倉田・荒井, 2008)。2001年の日欧米企業実態調査では、「上司を信頼できる」、「人事評価について上司から十分な説明がある」、「同僚を信頼できる」、「職場は温かくなじみやすい」と回答した欧米企業従業員はそれぞれ 71%、60%、76%、80%であったのに対し、日本企業従業員の回答は 45%、35%、46%、48%であった(佐久間, 2003)。高橋ら(2008)は、このような現代の職場環境を「不機嫌な職場」と表し、協力関係を阻害する企業風土の蔓延、現場と管理職の狭間で疲弊する中間管理職の問題、生産性や創造性の低下といった問題を指摘している。また鈴木(2003)は、成果主義に伴う不公正処遇が従業員のストレスやメンタルヘルスの危機を引き起こしている原因の1つであると指摘している。労働者のメンタルヘルス問題は、近年増大しており、自殺や抑うつが増加傾向にあることが報告されている(中尾, 2004)。平成19年厚生労働省「労働者健康状況調査」によれば、58.0%の労働者が仕事や職業生活で強い不安、悩み、ストレスを感じている。2006年(財)社会経済生産性本部「メンタルヘルスの取り組み」調査では、61.5%の企業が過去3年間に「心の病」が増加したと回答している。「心の病」の増加傾向は、職場のコミュニケーション機会が減少したと回答した60.1%の企業では71.8%にのぼり、コミュニケーションが減少していないと回答した企業の「心の病」増加割合46%に比べて25.8%高い結果が示された。また2008年度と同調査では、「心の病」の増加傾向は、「組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている」にYESと回答した58.0%の企業では、63.5%にのぼり、NOと回答した企業の増加割合43.8%に比べて約20%高い結果が示され、コミュニケーションの不足や組織・職場に対する所属感の低下が「心の病」に関連していることが示唆

された。従業員の所属感の低下は、従業員の会社への帰属意識と仕事への熱意を表す「エンゲイジメント」の実態からも読み取れる。2005年に実施された従業員エンゲイジメント国際調査では、「仕事に熱意があり、会社に対する忠誠心が高い(Engaged)」日本人従業員は9%で調査対象となった14カ国のうちシンガポールと並んで最低であり、「熱意がなく、ただ時間を過ごしているだけ (Not-engaged)」が67%、「熱意も忠誠心もなく、他者の仕事を阻害する(Actively disengaged)」は24%であった。調査実施会社は、これら24%の非生産的な従業員による経済的損失を年間約21.5兆円と推定している(The Gallup Organization, 2005)。

以上の社会的背景から、従業員と組織の関係が従業員のエンゲイジメントと健康に負の影響を与えている可能性が考えられるが、従来の職業性ストレス研究では、個人の職務に関連するストレスラーを中心に研究が行われており(原谷・川上, 2000)、従業員と組織の関係や組織風土などのマクロな概念が、従業員の Well-Being とどのような関連があるのかについて検討した研究は少ない。本研究では、組織が従業員にとって社会生活の場である職場共同体として機能していることを捉え、社会的意味合いにおける従業員と組織の関係が従業員のエンゲイジメントおよびメンタルヘルスに影響を与えると仮定し、そのメカニズムを明らかにする。その際に、従業員と組織の社会的交換関係を表す概念として組織サポートを用いる。そして、組織サポートが従業員の Well-Being にポジティブに作用する場合のメカニズムを説明する概念として、従業員のポジティブな自己概念である組織内自尊感情に着目する。同時に、組織サポートが従業員 Well-Being にネガティブに作用する場合のメカニズムを説明する概念として、従業員の組織に対するネガティブな態度を表す組織シニシズムに着目する。この場合の従業員 Well-Being は、「従業員が心身ともに健康でポジティブに仕事に取り組んでいる状態」と定義され、心身の健康は、抑うつ傾向と身体愁訴の程度で表される。本研究では、組織内自尊感情と組織シニシズムを測定する尺度を開発し、Figure 1-1 に示した仮説モデルの検証を行う。さらに、その結果を踏まえながら、従業員 Well-Being の向上を図る介入案の探索的検討を行う。

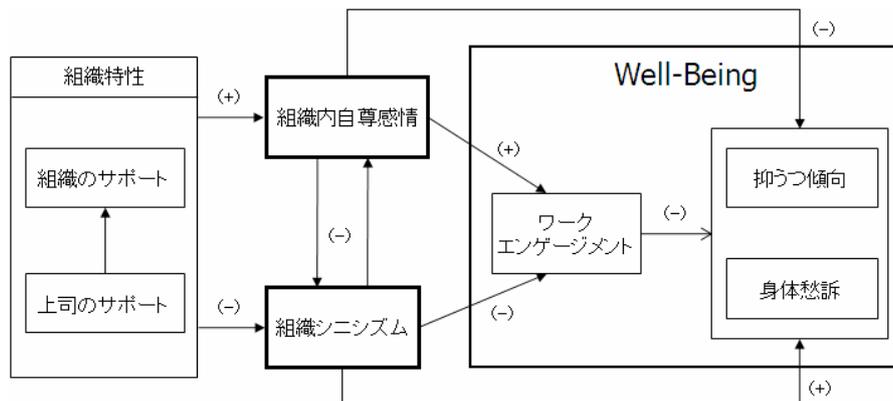


Figure 1-1 従業員の Well-Being 仮説モデル

第2章 先行研究のレビュー

1) 組織サポート

近年研究が進んでいる従業員と組織の関係(Employee and Organization Relationship:以下 EOR)は、社会的交換をその主要な概念的枠組みとしている(Coyle-Shapiro & Shore, 2007)。EOR は、従業員が組織にとって有益となる職務関連行動に従事し、組織はその見返りに、資源やサポートを提供するといった互恵的交換と定義づけられる。組織が従業員に提供する社会交換資源には、従業員が組織に評価されている、威厳を込めて扱われているといったメッセージを発する社会情緒的資源が挙げられる(Cropanzano & Mitchell, 2005)。組織が従業員の貢献をどのくらい評価してくれるか、彼らの Well-Being をどのくらい配慮しているかに対する従業員の知覚である組織サポートは、EOR 研究の主要な概念である(Eisenberger, Huntington, Hutchison, & Sowa, 1986)。

2) 組織内自尊感情

組織内自尊感情は、個人が組織の成員として自己を有能で価値ある重要な存在と捉える度合いと定義される、ポジティブな自己概念である(Pierce, Gardner, Cummings, & Dunham, 1989)。Pierce et al. (1989) が組織文脈に特有の自尊感情として組織内自尊感情を提唱して以降、経営・組織科学の領域において、米国を中心に十数カ国で研究が重ねられてきた。これまでに、従業員の職務態度や職務行動、業績などにポジティブな影響をもたらすことが確認されている(Pierce & Gardner, 2004)。また、組織サポートと組織内自尊感情の関連が報告されており、従業員が組織サポートを組織が発信するポジティブなメッセージとして受け止めることで、自己評価が高まることが確認されている(Elloy, 2005)。

3) 組織シニシズム

従業員の不信感が蔓延する職場現象を説明する概念として提唱された組織シニシズムは、概して組織に対する従業員の否定的な態度と定義されており、組織シニシズムが組織コミットメントや職務満足感に負の影響を与えることが確認されている。また、組織との社会的交換関係の侵害がその主たる規定要因として報告されており(Andersson, 1996; Dean, Brandes, & Dharwadkar, 1998)、組織サポートと組織シニシズムの関連を調べた研究では、従業員が認知する組織サポートが低下した際に組織シニシズムが高まることが報告されている(Byrne, & Hochwarter, 2008)。

3) ワーク・エンゲイジメント

ワーク・エンゲイジメントは、Schaufeli, Salanova, González-Romá, and Bakker (2002) が先に述べた従業員のエンゲイジメントを発展させ、労働生活の質改善、安全の保護と促進、労働者の健康や Well-Being 等の課題に心理学を応用する産業保健心理学の領域で提唱した

概念である(Adkins, 1999; Macik-Frey, Quick, & Nelson, 2007; Quick, 1999; Bakker, Schaufeli, Leiter, & Taris, 2008)。近年、組織内自尊感情が「仕事に関連するポジティブで充実した状態であり、活力・献身・没頭で特徴づけられる」ワーク・エンゲイジメントを高める強力な要因であることが報告されている(例えば Mauno Kinnunen, & Ruokolainen, 2007)。

4) 「健康組織」介入研究の動向

これまで、従業員の健康と組織の業績は相反するものと考えられてきたが、近年は、従業員の健康や満足感と職場の業績や生産性は両立が可能だけでなく、両者は相互に作用し強化しあう関係であるという考えから、「組織の健康」や「健康組織」といった概念が提唱されている(原谷・川上, 1999; Sauter et al., 1999)。これらの概念では、組織の効率は利益や生産性といった業績に留まらず、従業員の Well-Being も含むものとして位置づけられる(Grawitch, Gottschalk, & Munz, 2006)。これまで、従業員のメンタルヘルス対策は個人のストレスマネジメントに焦点を当てた介入研究が中心であったが(小川, 2009; Sauter & Murphy, 1995)、「組織の健康」増進には、個人要因と組織要因の動的な相互作用がどのように組織の人的資源の最適化に影響するかが重要視される(DeJoy & Wilson, 2003)。この領域の介入研究は緒に就いたばかりで、本邦においても「組織の健康」理論の理解とその実践に着手することが求められている(原谷, 2006; 小川, 2009)。

第3章 研究1 日本語版組織内自尊感情尺度の妥当性・信頼性の検討

研究1では、Pierce et al.(1989)による Organization-based self-esteem (OBSE) Scale 日本語版を作成し、その妥当性と信頼性の検証を行った。研究1-1では、OBSE Scale を邦訳し、確証的因子分析によって原版と同じ1因子構造が確認された。また Cronbach の α 係数による内的整合性と再検査による安定性を検証した結果、高い信頼性が得られた。従って1因子8項目からなる日本語版組織内自尊感情(OBSE-J)尺度を最終版とした。研究1-2では、新たなサンプルを用いて確証的因子分析を行った結果、OBSE-J の因子構造再現性と性別による測定不変性が確認された。OBSE-J の概念的妥当性検証については、第2章の先行研究レビューで OBSE と関連が見られた概念を用いて、OBSE-J の法則定立的ネットワーク(Nomological Network: 以下 NNW)を構築し、NNW に含まれる概念と OBSE の関連によって OBSE-J の妥当性を検討した結果、OBSE-J の収束的、弁別的妥当性が確認された。さらに、共分散構造分析を用いて OBSE-J の基準関連妥当性を検討した結果、OBSE は、その規定要因として仮定した職務複雑性、組織サポート、結果要因として仮定した職務満足感、組織市民行動、ワーク・エンゲイジメントのいずれとも、仮説を支持するポジティブな関連を示した。以上から、OBSE-J は、因子的妥当性、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性を備えた尺度であることが確認された。

第4章 研究2 日本版組織シニズム尺度の妥当性・信頼性の検討

研究2では、日本版組織シニズム尺度を作成し、その妥当性・信頼性の検証を行った。研究2-1では、第2章の先行研究レビュー結果をもとに、組織シニズムを認知・感情・行動・知覚で構成される従業員の組織に対する否定的な態度として概念化し、演繹的手法を用いて尺度項目を作成した。因子分析の結果、組織シニズムを構成する4つの下位概念を反映する4因子が抽出され、それぞれ「組織に対する疑念」「組織に対する負の感情」「組織に対する批判的構え」「冷やかな職場」と命名された。組織シニズムがネガティブな心理特性を表すことから、回答者の負担を軽減する目的で項目数を最小限とし、各因子から3項目、計12項目を選定した。各因子は高い内的整合性を示した。確証的因子分析を用いて4因子構造を検証した結果、4つの下位概念を1次因子、組織シニズムを2次因子とする高次元モデルが最も良い適合度を示したことから、2次因子構造を持つ4因子12項目の日本版組織シニズム尺度を最終版とした。研究2-2では、新たなサンプルを用いて組織シニズム尺度の因子構造再現性と性別による測定不変性が確認された。概念的妥当性の検証には、研究1と同様に、組織シニズムとその関連概念を用いてNNWを構築した。確証的因子分析の結果、組織シニズムの弁別的妥当性が確認された。さらに共分散構造分析の結果、組織シニズムは、その規定要因として仮定した組織公正性と組織サポート、結果要因として仮定した職務満足感および組織市民行動と負の関連を示し、ネガティブ感情と強い正の関連を示した。以上から、日本版組織シニズム尺度は、因子的妥当性、構成概念妥当性、基準関連妥当性、信頼性を備えた尺度であることが確認された。

第5章 研究3 従業員のWell-Being 仮説モデルの検証

研究3では、研究1と研究2で尺度の妥当性と信頼性が確認された組織内自尊感情と組織シニズムに加え、従業員と組織の関係を表す組織サポート、組織サポートを規定する上司サポート、従業員Well-Beingを構成するワーク・エンゲイジメントと憂うつ感、身体愁訴を従業員Well-Being 仮説モデルに含め、14の仮説を用いて共分散構造分析によってモデルを検証した。モデルは高い適合度を示し、以下の結果が得られた。従業員が知覚する組織のサポートは、組織内自尊感情に中程度の正の関連を示し、組織シニズムにより大きな負の関連を示した。一方、上司サポートは、組織シニズムに負の関連を示したがその影響力は小さく、組織内自尊感情には有意な関連を示さなかった。このことから、組織文脈に特有な従業員のポジティブおよびネガティブ心理特性には、上司のサポートではなく、組織が従業員をどのように気遣っているかの度合いが大きな影響要因であることが明らかになった。つまり、本研究のモデルでは、従業員と組織の間の社会的交換が対人的な

社会的交換よりも重要な意味を持つことが示された。本研究のモデルにおける上司サポートは、組織サポートを高める強い規定因であることが示され、上司が組織を代表するエージェントとして機能し、従業員は上司の行動を組織の行動として捉えるといった先行研究を支持する結果であった。組織内自尊感情は、ポジティブな仕事との関わりであるワーク・エンゲイジメントに正の関連を示し、その影響力は、組織シニズムのワーク・エンゲイジメントに対する負の関連の約3倍であった。従って、ワーク・エンゲイジメントの向上には、組織内自尊感情を高めることが有効であることが示された。一方、心身の健康との関連においては、組織シニズムは憂うつ感に強い正の関連を示し、その影響力は、組織内自尊感情の憂うつ感に対する負の関連の約2倍であった。また、組織シニズムは身体愁訴に正の関連を示したが、組織内自尊感情は有意な関連を示さなかった。従って、憂うつ感と身体愁訴を低下させ心身の健康を高めるためには、組織シニズムの低減が有効であることが示された。ワーク・エンゲイジメントが憂うつ感に弱い負の関連を示し、身体愁訴に関連を示さなかった結果には、心身の健康に対する組織シニズムのより大きな直接効果が影響したと考えられる。組織内自尊感情と組織シニズムの間には有意な関連は見られず、2つの概念は互いに影響を及ぼすことなく、独立して従業員の Well-Being に影響をもたらすことが明らかになった。また研究3では、従業員 Well-Being モデルにおける職位の影響が見られ、その影響は、年齢を調整した後も有意であった。役職を持たない一般社員は、役職者と比べて組織サポートと組織内自尊感情が有意に低く、また一般社員は部長・次長と比べて組織シニズムが高く、ワーク・エンゲイジメントが低く、憂うつ感が高いことが明らかになった。これらの結果から、一般社員の組織サポートを強化する必要があり、それによって組織内自尊感情を向上させ、組織シニズムを低減させる介入の必要性が示唆された。

第6章 研究4 従業員 Well-Being の向上を図る介入案作成の試み

研究4では、研究3の結果および先行研究の知見をもとに、組織コミュニケーションの向上による組織サポートの強化に着目し、「健康組織」を視野に入れた従業員 Well-Being 介入案の作成を試みた。第1部では、国外で使用頻度の高い組織コミュニケーション満足度尺度(CSQ と CSQ-2)を邦訳し、組織サポートと組織コミュニケーションの関連を探索的に検討した。因子分析の結果、CSQ 尺度から「自己に関わる情報満足度」「上司との関係満足度」の2因子、CSQ-2 尺度から「経営層に対する満足度」「同僚に対する満足度」の2因子がそれぞれ抽出された。各因子は高い内的整合性を示した。一般社員は、部長・次長と比べて「経営層に対する満足度」を除く3つの満足度において有意に低い得点を示した。

コミュニケーション満足度が組織サポートに与える影響について階層的重回帰分析を行った結果、自己に関わる情報満足度と経営層に対する満足度が組織サポートに有意な関連を示したが、上司との関係満足度、同僚に対する満足度は、組織サポートに関連を示さなかった。一方、上司との関係満足度は自己に関わる情報満足度に大きな影響力を示し、自己に関わる情報満足度は、経営層に対する満足度と組織サポートの関係を部分的に媒介することが示された。これらの結果から、組織サポートの強化を図る際に、従業員に関わる情報の提供、経営層の従業員との関わり、情報提供に影響する上司との関係に着目する必要性が示された。第2部では、介入案を作成する際に、第1部の結果で示唆された組織コミュニケーションの側面と上司の組織エージェント機能を強化するには、組織の学習を促すアクション・ラーニング手法を取り入れることが有効であると論じた。そして介入の具体案を作成し、最後に介入実施にあたって課題となる要因について言及した。

第7章 総合考察

本研究では、従業員と組織の社会的交換関係という従来よりもマクロな概念が従業員の Well-Being に影響をもたらすことが明らかになった。そしてその関係には、組織内自尊感情を介在したポジティブなメカニズムと、組織シニジズムを介在したネガティブなメカニズムが、それぞれ独立して機能することが明らかになった。また、従業員と組織の関係という組織文脈の中では、上司は組織を代表するエージェントとして機能することが明らかになった。これらの結果は、個人の職務や対人関係に着目した従来の職業性ストレス研究に新しい知見をもたらすと考えられる。

組織内自尊感情は、ワーク・エンゲイジメントを高める強いポジティブ要因であることが明らかになり、国際規模で最低水準にある日本人従業員のエンゲイジメントを今後高めていくうえで組織内自尊感情が果たす役割は大きいと考えられる。一方組織シニジズムは、憂うつ感と身体愁訴の両方に大きな規定力を示し、組織シニジズムを低減することが従業員の心身の健康向上を図るうえで有効であることが示された。従業員の Well-Being 実現には、組織内自尊感情と組織シニジズムの両方にアプローチすることが求められる。今後、健康心理学的視点に立った予防の観点から、企業は組織内自尊感情と組織シニジズムを組織環境に対する従業員の心理的適応状態として捉え、組織の健康度を測るバロメータとして活用できると思われる。

本研究では、従業員の Well-Being に職位という組織階層が大きな影響を持つことが示された。一般社員は、役職者と比べて組織サポートの知覚が低かったが、その背景には、一般社員は役職者よりも組織から受け取る社会情緒的資源に不足を感じており、また組織と

自己の相互義務に対する理解により大きな不適合が生じている可能性が考えられる。そのことが、役職者と比べて一般社員の組織内自尊感情とワーク・エンゲイジメントが低く、組織シニシズムと憂うつ感が高いという結果につながったと考えられる。社会情緒的資源の不足や不適合を軽減する手段として組織コミュニケーションを検討したところ、従業員の貢献に対する組織の評価と組織の方針、目標、人事政策といった情報が組織サポートに関連しており、また組織の情報提供に対する従業員の満足度には、上司との関係が強い影響を示した。さらに、経営層の従業員に対するコミュニケーションや関わりが組織サポートに影響することが示された。これらの結果を踏まえ、組織コミュニケーションを対象に組織サポートを強化する介入案を作成したことは、今後組織レベルで従業員の Well-Being 介入を実践するうえで1つの方向性を示すものと考えられる。

最後に、本研究の限界として Web 調査会社のモニターを対象としたこと、横断研究によって因果関係を検討したことなどに言及し、これらを克服するための課題について述べた。

主要な引用文献

- Abraham, R. (2000). Organizational cynicism: Bases and consequences. *Genetic, Social, and General Psychology Monographs*, 126, 269-292.
- Adkins, J. A. (1999). Promoting organizational health: The evolving practice of occupational health psychology. *Professional Psychology: Research and Practice*, 30, 129-137.
- Allen, M. W. (1992). Communication and organizational commitment: Perceived organizational support as a mediating factor. *Communication Quarterly*, 40, 357-367.
- Andersson, L. M. (1996). Employee cynicism: An examination using a contract violation framework. *Human Relations*, 49, 1395-1418.
- Aselage, J. & Eisenberger, R. (2003). Perceived organizational support and psychological contracts: A theoretical integration. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 491-509.
- Avey, J. B., Wernsing, T. S., & Luthans, F. (2008). Can positive employees help positive organizational change? Impact of psychological capital and emotions on relevant attitudes and behaviors. *Journal of Applied Behavioral Science*, 44, 48-70.
- Bagozzi, R. P. (1981). Causal modeling: A general method for developing and testing theories in consumer research. *Advances in Consumer Research*, 8, 195-202.
- Bakker, A.B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2002). Validation of the Maslach Burnout Inventory-General Survey: An Internet study. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, 15, 245-260.
- Bakker, A. B., Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Taris, T.W. (2008). Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology. *Work & Stress*, 22, 187-200.
- Baron, R. M., & Kenny, D.A. (1986). The moderator–mediator variable distinction in social psychological research: Conceptual, strategic, and statistical considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51, 1173-1182.
- Bernerth, J.B., Armenakis, A. A., Feild, H. S., & Jack, W. H. (2007). Justice, cynicism, and commitment; A study of important organizational change variables. *Journal of Applied Behavioral Science*, 43, 303-326.
- Blau, P. M. (1996). *Exchange and power in social life*. New Brunswick: Transaction Publishers.
- Bommer, W. H., Rubin, R. S., & Baldwin, T. T. (2004). Setting the stage for effective leadership: Antecedents of transformational leadership behavior. *Leadership Quarterly*, 15, 195-210.

- Bowling, N. A., Beehr, T. A., Johnson, A. L., Semmer, N. K., Hendricks, E. A., & Webster, H. A. (2004). Explaining Potential Antecedents of Workplace Social Support: Reciprocity or Attractiveness? *Journal of Occupational Health Psychology*, 9, 339-350.
- Brandes, P. M. (1998). Organizational cynicism: Its nature, antecedents, and consequences. *Dissertation Abstracts International*, 58 (11-A), 4339.
- Brandes, P., Castro, S. L., James, M. S. L., Martinez, A. D., Matherly, T. A., Ferris, G. R., & Hochwarter, W. A. (2008). The interactive effects of job insecurity and organizational cynicism on work effort following a layoff. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14, 233-247.
- Brockner, J. (1988). *Self-esteem at work*. Lexington, MA: Lexington Books.
- Brown, T. A. (2006). *Confirmatory factor analysis for applied research*. NY: Guilford Press.
- Byrne, Z. S., & Hochwarter, W. A. (2008). Perceived organizational support and performance: Relationships across levels of organizational cynicism. *Journal of Managerial Psychology*, 23, 54-72.
- Cartwright, S., Cooper, C. L., & Murphy, L. R. (1995). Diagnosing a healthy organization: A proactive approach to stress in the workplace. In L. R. Murphy, J. J. Hurrell Jr., S. L. Steven, & G. P. Keita (eds.), *Job stress interventions* (pp. 217-233). Washington, DC: American Psychological Association.
- 蔡苙錫 (2002). 心理的契約の違反と人的資源管理システムの変革戦略. *組織科学* 35, 73-82.
- Chen, Z. X., & Aryee, S. (2007). Delegation and employee work outcomes: An examination of the cultural context of mediating processes in China. *Academy of Management Journal*, 50, 226-238.
- Chen, Z. X., Aryee, S., & Lee, C. (2005). Test of a mediation model of perceived organizational support. *Journal of Vocational Behavior*, 66, 457-470.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models. *Multivariate behavioral research*, 40, 235-259.
- 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*. 27, 463-484.
- Cooper, C L, & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; Healthy organization - A proactive

- approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-472.
- Coyle-Shapiro, J.A.-M. & Conway, N. (2004). The employment relationship through the lens of social exchange. In J. A.-M. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, S. M. Taylor, & L. Tetrick (eds.) *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives* (pp5-28). Oxford University Press, Oxford, UK.
- Coyle-Shapiro, J.A.-M., & Shore, L.M. (2007). The employee-organization relationship: Where do we go from here? *Human Resource Management Review*, 17, 166-179.
- Cropanzano, R., & Mitchell, M. (2005). Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, 31, 874-900.
- Dean, J. W., Brandes, P., & Dharwadkar, R. (1998). Organizational Cynicism. *The Academy of Management Review*, 23, 341-352.
- De Cremer, D. (2006). When authorities influence followers' affect: The interactive effect of procedural justice and transformational leadership. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 15, 322-351.
- DeFrank, R. S., & Cooper, C.L. (1987). Worksite Stress Management Interventions: Their Effectiveness and Conceptualisation. *Journal of Managerial Psychology*, 2, 4-10.
- DeJoy, D. M., & Wilson, M. G. (2003). Organizational health promotion: Broadening the horizon of workplace health promotion. *Journal of American Health Promotion*, 17, 337-341.
- 電機連合・電機総研 (2001). 14ヶ国電気労働者の意識調査
<<http://www.jeiu.or.jp/research/010814>> (2009年10月5日)
- Down, C. W. & Adrian, A. D. (2004). *Assessing organizational communication: Strategic communication audit*. NY: Guilford.
- Eisenberger, R., Armeli, S., Rexwinkel, B., Lynch, P. D., & Rhoades, L. (2001). Reciprocation of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86, 42-51.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 71, 500-507.
- Eisenberger, R., Stinglhamber, F., Vandenberghe, C., Sucharski, I., & Rhoades, L. (2002). Perceived Supervisor Support: Contributions to Perceived Organizational Support and Employee Retention. *Journal of Applied Psychology*, 87, 565-573.
- Elloy, D. F., & Randolph, A. (1997). The effect of superleader behavior on autonomous work

- groups in a government operated railway service. *Public Personnel Management*, 26, 257-272.
- Ferris, D. L., Brown, D. J., & Heller, D. (2009). Organizational supports and organizational deviance: The mediating role of organization-based self-esteem. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 108, 279-286.
- Gardner, D. G., & Pierce, J. L. (2001). Organization-based self-esteem, generalized self-efficacy, and affective reactions to the workplace: An empirical re-examination. *Journal of Management Systems*, 13, 23-38.
- Giga, S.I., Cooper, C.L., & Faragher, B. (2003). The Development of a Framework for a Comprehensive Approach to Stress Management Interventions at Work. *International Journal of Stress Management*, 10, 280-296.
- Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity. *American Sociological Review*, 25, 161-178.
- Guzley, R. M. (1992). Organizational climate and communication climate: Predictors of Commitment to the Organization Management *Communication Quarterly*, 5, 379-402.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1980). *Work Redesign*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 原谷隆史(2006).職業性ストレスの予防と健康職場—最近の動向と課題 産業ストレス研究 13, 179-184.
- 原谷隆史・川上憲人 (2000). 講座: 職場のストレス対策 第6回 職場の活性化. 産業医学ジャーナル, 23, 48-52.
- Hargie, O., Tourish, D., & Wilson, N. (2002). Communication audits and the effects of increased information: A follow-up. *Journal of Business Communication*, 39, 414-437.
- 林洋一郎(2008). 組織における公正研究の展望 産業・組織心理学研究, 21, 131-154.
- Hinkin, T. R. (2005). Scale development principles and practices.
In R. A. Swanson & E. F. Holton III (eds.), *Research in Organizations. Foundations and Methods of Inquiry* (161-179).
San Francisco, CA: Berrett-Koehler Publishers, Inc.
- Hochwarter, W. A., James, M., Johnson, D., & Ferris, G. R. (2004). The Interactive Effects of Politics Perceptions and Trait Cynicism on Work Outcomes. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 10, 44-58.
- Hughes, L. W., & Palmer, D. K. (2007). An Investigation of the Effects of Psychological Contract and Organization-Based Self-Esteem on Organizational Commitment in a Sample of Permanent and Contingent Workers. *Journal of Leadership & Organizational Studies*, 14,

143-156.

Hui, C., & Lee, C. (2000). Moderating effects of organization-based self-esteem on organizational uncertainty: Employee response relationships. *Journal of Management*, 26, 215-232.

伊丹敬之(2008). 経営を見る眼 東洋経済新報社

井澤修平(2005). 日本人における敵意性と冠動脈疾患の関連性 早稲田大学大学院人間科学研究科博士論文 (未公刊)

Jaffe, D. T. (1995). The healthy company: Research paradigms for personal and organizational health. In S. L. Steven & L. R. Murphy (eds.), *Organizational risk factors for job stress* (pp.13-39). Washington, DC: American Psychological Association.

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*, 24, 627-647.

加藤尚子(1995). 組織サポート尺度の分析 産業・組織心理学会第 11 回大会発表論文集, 77-79.

Kishton, J. M., & Widaman, K. F. (1994). Unidimensional versus domain representative parceling of questionnaire items: an empirical example. *Educational and psychological measurement*, 54, 757-765.

北岡(東口)和代・荻野佳代子・増田真也 (2004). 日本版 MBI-GS(Maslach Burnout Inventory-General Survey)の妥当性の検討 心理学研究 75, 415-419.

Kline, R. B. (2005). *Principles and practice of structural equation modeling*. NY: Guilford Press.

Korman, A.K. (1970). Toward a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.

厚生労働省大臣官房統計情報部 賃金福祉統計課 (2008). 平成 19 年「労働者健康状況調査」厚生労働省

<<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou07/index.html>> (2009 年 6 月 3 日)

Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2005). Leading in Cynical Times. *Journal of Management Inquiry*, 14, 357-364.

Lee, J., & Peccei, R. (2007). Perceived organizational support and affective commitment: The mediating role of organization-based self-esteem in the context of job insecurity. *Journal of*

- Organizational Behavior*, 28, 661-685.
- Levinson, H. (1965). Reciprocation: The relationship between man and organization. *Administrative Science Quarterly*, 9, 370-390.
- MacCallum, R. C., Browne, M. W., & Sugawara, H. M. (1996). Power analysis and determination of sample size for covariance structure modeling. *Psychological Methods*, 1, 130-149.
- Macey, W. H., & Schneider, B. (2008). The Meaning of Employee Engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, 1, 3-30.
- Macik-Frey, M., Quick, J. C., & Nelson, D. L. (2007). Advances in Occupational Health: From a Stressful Beginning to a Positive Future. *Journal of Management*, 33, 809-840.
- Marquardt, M. J., Leonard, H. S., Freedman, A. M., & Hill, C.C. (2009). *Action learning for developing leaders and organizations: Principles, strategies, and cases*. Washington, DC: American Psychological Association.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 149-171.
- Morrison, E. W., & Robinson, S.L. (1997). When employees feel betrayed: A model of how psychological contract violation develops. *The Academy of Management Review*, 22, 226-256.
- Murphy, L.R. (1984). Occupational stress management: A review and appraisal. *Journal of Occupational Psychology*, 57, 1-15.
- 永田頌史 (2007). 職場のメンタルヘルス対策の現状と心理職の役割 広島大学大学院心理臨床教育研究センター紀要 6, 33-38.
- 中尾睦宏 (2004). 情報化社会での職場のメンタルヘルス: うつと身体自覚症状との関連. *心身医学*, 44, 735-744.
- Naus, F., van Iterson, A., & Roe, R. A. (2007a). Value incongruence, job autonomy, and organization-based self-esteem: A self-based perspective on organization cynicism. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 16, 195-219.
- 西部忠 (2004). 組織と個人の関係=コミュニケーションの再構築は可能か? *InterCommunication*, 50, 28-37,
- 小川邦治(2009). 職場のメンタルヘルス対策の現状と今後の課題 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 10, 73-81.

- 太田肇(2008). 日本的人事管理論 組織と個人の新しい関係 中央経済社
- 大竹文雄・唐渡広志 (2003).成果主義的賃金制度と労働意欲経済研究 34, 193-206.
- Penhaligon, N. L., Louis, W. R., & Restubog, S. L. D. (2009). Emotional anguish at work: The mediating role of perceived rejection on workgroup mistreatment and affective outcomes. *Journal of Occupational Health Psychology, 14*, 34-45.
- Pierce, J. L., & Gardner, D. G. (2004). Self-esteem within the work and organizational context: A review of the organization-based self-esteem literature. *Journal of Management, 30*, 591-622.
- Pierce, J.L., Gardner, D. G., Cummings, L. L., & Dunham, R. B. (1989). Organization-based self-esteem: Construct definition, measurement, and validation. *Academy of Management Journal, 32*, 622-648.
- Quick, J. C. (1999).Occupational health psychology: The convergence of health and clinical Psychology With Public Health and preventive medicine in an organizational context. *Professional Psychology: Research and Practice, 30*, 123-128.
- Rhoades, L. & Eisenberger, R. (2002).Perceived organizational support: A review of the literature. *Journal of Applied Psychology, 87*, 698-714.
- Richardson, K. M., & Rothstein, H. R. (2008). Effects of occupational stress management intervention programs: A meta-analysis. *Journal of Occupational Health Psychology, 13*, 69-93.
- 労働調査協議会 (2007 年) 「仕事と企業文化に関する国際調査」
<<http://www.rochokyo.gr.jp/html/2009bn.html>> (2009 年 6 月 10 日)
- 労働政策研究・研修機構(2004 年) 「労働者の働く意欲と雇用管理のあり方に関する調査」
<<http://www.jil.go.jp/kokunai/statistics/doko/h1607/index.html>> (2009 年 5 月 30 日)
- Sabine, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology, 88*, 518-528.
- 佐久間賢 (2003). 問題解決型リーダーシップ 講談社現代新書
- Saks, A. M. (2006). Antecedents and consequences of employee engagement. *Journal of Managerial Psychology, 21*, 600-619.
- Salanova, M, Agut, S., & Peiró, J.M. (2005). Linking Organizational Resources and Work Engagement to Employee Performance and Customer Loyalty: The Mediation of Service Climate. *Journal of Applied Psychology, 90*, 1217-1227.
- Sauter, S.L., Lim,S.Y., & Murphy, L. R. (1996). Organizational health: A new paradigm for

- occupational stress research at NIOSH. 産業精神保健 4, 248-254.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmative analytic approach. *Journal of Happiness*, 3, 71-92.
- Schaufeli, W.B., Taris, T.W. & Van Rhenen, W. (2008). Workaholism, burnout and engagement: Three of a kind or three different kinds of employee well-being. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 173-203.
- Schwab, D. P. (1980). Construct validity in organizational behavior. *Research in Organizational Behavior*, 2, 3-43.
- Schweiger, D. M., & Denisi, A.S. (1991). Communication with Employees Following a Merger: A Longitudinal Field Experiment. *Academy of Management Journal*, 34, 110-135.
- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学: ワーク・エンゲイジメントの視点から 産業ストレス研究 16, 131-138.
- Shimazu, A., Kawakami, N., Irimajiri, H., Sakamoto, M., & Amano, S. (2005). Effects of Web-Based Psychoeducation on Self-Efficacy, Problem Solving Behavior, Stress Responses and Job Satisfaction among Workers: A Controlled Clinical Trial. *Journal of Occupational Health*, 47, 405-413
- 下光輝一・小田切優子(2006). 職業性ストレスとその対策 現代のエスプリ 新しいストレスマネジメントの実際 469 (pp.146-156). 至文堂
- 設楽紗英子・荒井邦二郎 (2009). 職場の対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの検討 経営行動科学 22, 223-231.
- Shore, L. M., Tetrick, L. E., Lynch, P., & Barksdate, K. (2006). Social and economic exchange: Construct development and validation. *Journal of Applied Social Psychology*, 36, 837-867.
- 小豆川裕子・吉田英敬 (1999). 情報ネットワーク社会における組織と個人の関係に関する一考察: 信頼とコミットメントを醸成する情報ネットワークの可能性 日本社会情報学会学会誌 11, 120-134
- Stanley, D. J., Meyer, J. P., Topolnytsky, L. (2005). Employee Cynicism and Resistance to Organizational Change. *Journal of Business and Psychology*, 19, 429-459.
- Stokols, D. (1992). Establishing and maintaining healthy environments: Toward a social ecology of health promotion. *American Psychologist*, 47, 6-22.
- 鈴木安名(2003). 成果主義下の生活と健康 労働の科学 58, 141-144.
- 高橋克徳・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 講談社

田中健吾 (2008). 簡易気分調査票日本語版 (BMC-J)の信頼性および妥当性の検討 大阪経大論集, 58, 271-275.

田中堅一郎(2004). 日本版組織市民行動尺度の妥当性と信頼性,および項目特性についての検証産業・組織心理学研究 18,15-22.

田中美由紀 (1998). 職務満足感とストレス反応との関連の検討 産業ストレス研究 5, 72-81.

Tang, T. L-P., & Gilbert, P. R. (1994). Organization-based self- esteem among mental health workers: A replication and extension. *Public Personnel Management*, 23, 127-134.

Tekleab, A. G. & Taylor, M. S. (2003). Aren't there two parties in an employment relationship? Antecedents and consequences of organization-employee agreement on contract obligations and violations. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 585-608.

Tesluk, P. E., Farr, J. L., Mathieu, J. E., & Vance, R. J. (1995). Generalization of employee involvement training to the job setting: Individual and situational effects. *Personnel Psychology*, 48, 607-632.

Tetrick, L. W. (2004). Employer-oriented strategic approaches to the employee-organization relationship. In J.A-M. Coyle-Shapiro, L. M. Shore, S. M. Taylor, & L. Tetrick (eds.) *The Employment Relationship: Examining Psychological and Contextual Perspectives* (pp.312-331). Oxford University Press. Oxford, UK.

The Gallup Organization (2005, 14 July). Grim news for Japan's managers. <<http://www.gallup.com>.> (2008年5月10日)

Tourish, D. & Hargie, O. (2009). Auditing communication to maximize performance. In O. Hargie & D. Tourish (eds), *Auditing Organizational Communication. A Handbook of Research, Theory and Practice* (pp.3-26). Routledge, UK.

Towers Perrin (2007-2008). *Closing the Engagement Gap: A Road Map for Driving Superior Business Performance*, Global Workforce Study, Towers Perrin, Stamford, CT.

Treadway, D. C., Hochwarter, W. A., Ferris, G. F., Kacmar, C. J., Douglas, C., Ammeter, A. P., & Buckley, M. P. (2004). Leader political skill and employee reactions. *The leadership quarterly*, 15, 493-513.

津崎克彦・倉田良樹・荒井一博(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 4, 183-214.

Van Dyne, L., Vandewalle, D., Kostova, T., Latham, M. E., & Cummings, L. L. (2000).

- Collectivism, propensity to trust and self-esteem as predictors of organizational citizenship in a non-work setting. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 3-23.
- Walter, F., & Bruch, H. (2008). The Positive Group Affect Spiral: A dynamic model of the emergence of positive affective similarity in work groups. *Journal of Organizational Behavior*, 29, 239-261.
- Wanous, J. P., Reichers, A. E., & Austin, J. T. (2000). Cynicism about organizational change: Measurement, antecedents, and correlates. *Group & Organization Management*, 25, 132-153.
- Wiesenfeld, B. M., Swann Jr., W. B., Brockner, J., & Bartel, C. A. (2007). Is more fairness always preferred? Self-esteem moderates reactions to procedural justice. *Academy of Management Journal*, 50, 1235-1253.
- Wilson, M. G., Dejoy, D. M., Vandenberg, R. J., Richardson, H. A., & McGrath, A. L. (2004). Work characteristics and employee health and well-being: Test of a model of healthy work organization. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77, 565-588.
- 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*, 43, 327-351.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, 14, 121-141.
- 山田澤明・齊藤義明・神尾文彦・井上泰一 (2005). 2010年の日本 雇用社会から起業社会へ 東洋経済新報社
- 山岡徹 (2006). 個人の心理的契約が組織コミットメントに及ぼす影響について 横浜経営研究 26, 73-86.
- 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 (2007). 2007年版「産業人メンタルヘルス白書」
- 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 (2006). 2006年版「メンタルヘルスの取り組み」財団法人社会経済生産性本部
- 財団法人社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 (2008). 2008年版「メンタルヘルスの取り組み」財団法人社会経済生産性本部