PQ-009 自動運転車に対する受容の規定因の検討

○ターン 有加里ジェシカ^{1,2}, 橋本 剛明¹, 唐沢かおり¹
(¹東京大学, ²日本学術振興会)
キーワード: リスク, 技術, Society5.0

自動運転の研究開発が進むにつれ, 自動運転技術はモビリティ社会を変革する中心的手段として注目されるようになった。しかし, 自動運転車は利便性などの様々なメリットをもたらすと同時に, 安全性に関するリスクなどのデメリットも伴うため, 技術の進歩だけでなく人々がそれを受容する程度が自動運転車の普及の鍵となる。そこで本研究では, オンライン調査 ($n=840$) を実施し, 人々の自動運転車 (条件付き自動運転車と完全自動運転車) に対する態度およびその規定因を検討した。多母集団同時分析を行った結果, 双方の自動運転車の脅威認知は身体およびデータに対するリスクを認知する程度によって予測されており, また, 双方の自動運転車の利益認知は, 社会的および個人的利益の増大を期待する程度によって予測されていた。さらに, 利益認知は自動運転車の受容を予測していた (ただし条件付き自動運転車に限る) のに対し, 脅威認知は双方の自動運転車の受容を予測していなかった。本研究は, 人々がどういった心的メカニズムのもとで自動運転車を受容するのかを示すことで, 今後の自動運転車の普及に際して, 人々に対してとるべきコミュニケーションに関する示唆を与える。

連絡先 E-mail: tham09@lu-tokyo.ac.jp

PQ-010 なぜ女性の昇進意欲は男性より低いのか?—若年総合職を対象とした一考察—

○太田さつき¹
(¹静岡産業大学)
キーワード: 昇進意欲, ジェンダー, 若年総合職

WEB 調査会社モニタ会員の20歳代の大卒総合職を対象に調査を行い, 昇進意欲および昇進意欲に関係すると思われる要因の男女差について検討した。女性は男性よりも上位の役職を希望していなかったことから, 女性は男性よりも昇進意欲が低いと判断した。女性は男性よりも管理職に必要なと思われる能力への自信が低く, 自信に繋がる職務経験が少なかった。したがって, 職務経験不足が女性の自信不足につながり, 昇進意欲が高まりにくいのだと考えられた。女性は上司からのサポートを男性より多く知覚していたが, 上司のサポートと昇進意欲との関係はみられなかった。しかし, 管理職が男女平等となる教育されていると知覚する女性ほど昇進意欲が高かった。組織の女性活躍推進や男女均等の施策を高く知覚するほど, 自信に繋がる職務経験をするほど, 男女ともに昇進意欲が高かった。組織の施策は女性だけでなく, 男性の昇進意欲も高める可能性が考えられた。男性は収入を上げたいという欲求だけが昇進意欲と関係していたが, 女性は収入の他にも組織内での権限を高めたいという欲求が関係していた。この結果は昇進に伴う収入や権限等の変化も含めて昇進意欲を検討する重要性を示唆する。

連絡先 E-mail: ohta@ssu.ac.jp

PQ-011 航空自衛隊における組織同一視—形成, 変化, 意義—

○藤井 淳子^{1,2}
(¹星槎大学大学院, ²航空自衛隊)
キーワード: 航空自衛隊, 組織同一視, ワーク・エンゲイジメント

目的: 航空自衛隊における「組織同一視」の形成過程と構成要素を明らかにし, 組織同一視がワーク・エンゲイジメント (以下, WE と記す。)に与える影響を個人の労働価値観や成長が媒介するという仮説を検証することである。

方法: 航空自衛隊 A 基地 B 隊140名に対する質問紙調査 (回収率94.3%) 及び B 隊所属空曹 3 名に対するインタビュー調査を実施した。

結果: 共分散構造分析により, 組織同一視は自衛官の「同僚貢献」「社会志向性」, 組織側の評価である「階級」「評価感覚」とで構成される「融合度」に, 「組織貢献」という価値観が加わって成立する構造が示された ($CFI=.996$, $RMSEA=.054$, $SRMR=.021$)。また, 組織同一視が WE に与える影響を「社会貢献 ($p<.001$)」「同僚貢献 ($p<.001$)」「社会志向性 ($p=.028$)」が媒介し, 自衛官の「個人志向性」が WE に与える影響を「同僚貢献」が媒介する ($p=.008$) が示された。また, 組織一体感は同期隊員・メンターなどとの情緒的一体感がベースとなり, その限定的な拡張は個人的苦悩に繋がる可能性を孕む一方, 自衛隊の「行政各部」という側面との葛藤がそれを阻み, 新たな一体感の形成という肯定的な結果に繋がることを示唆された。

連絡先 E-mail: fujii.akiko.d01@gred.seisa.ac.jp

PQ-012 感情が心理的契約違反に与える影響

○岡部 倫子¹
(¹横浜国立大学)
キーワード: 心理的契約違反, 感情, 対人サービス従業員

目的

対人サービス従業員の知覚する心理的契約違反と職務満足度との直接的な関係性の調査です。次に, 従業員の感情労働の側面であるアフektティブ・デリバリーが, 心理的契約違反と職務満足度の間で緩和効果があるかを調査します。

仮説

H1. 対人サービス従業員が知覚する心理的契約違反は, 職務満足と負の関係がある。

H2. 対人サービス従業員が実践するアフektティブ・デリバリーは, 心理的契約違反と職務満足との負の関係を緩和する。

方法

欧州の航空会社の客室乗務員に質問票を配布しました。

調査結果は, 相関分析ならびに階層的重回帰分析を行いました。

結果

心理的契約違反と職務満足との間には, 有意に負の相関が認められ, H1は支持されました。

また, 階層的重回帰分析の結果, 相互作用変数を挿入した際に, 相互作用が有意に認められ, H2は支持されました。

考察

対人サービス従業員によるアフektティブ・デリバリーの実践はポジティブな感情を表現することであり, 顧客や同僚の間にポジティブな気分を覚醒し, 不満や PCV の感情を修復すると考えられ, 組織の成長に貢献することを示唆しています。

本研究は, 2019年~2022年の科研費 (19K13800) による研究成果の一部を含みます。