

上級管理職の方が、第一線の労働者よりもポジティブに職場を見ている

ワシントン ―ハリス・ポールが 2015 年 1 月と 2 月に 1,500 人以上の米国の成人を対象にオンラインで実施した、仕事と幸福感に関するアメリカ心理学会の調査によると、雇用主の職場での活動や雇用主の日々の仕事上の経験について従業員がどのように感じているかは、組織内の職位に依存する。第一線の従業員(製品の生産やサービスの提供に直接関与している従業員)と比べて、より多くの最高幹部が組織文化をポジティブに見ており、各自が手にできる機会を有していると報告し、従業員に利益をもたらすように設計されたプログラムや政策を定期的に活用していると述べた。

最高幹部は、第一線の労働者と比べて、自分たちの組織は従業員の参画(71%対 51%)、ワークライフ・バランス(68%対 55%)、認識(63%対 52%)に価値を置いている、と述べる傾向が強かった。また、第一線の従業員と比べて、より多くの最高幹部が、意思決定(78%対 48%)及び内部昇進(55%対 41%)に関与する十分な機会を持っていると報告した。

同様に、最高幹部の 10 人中約 7 人が、定期的にトレーニング活動に参画し(68%)、従業員を巻き込むように設計された活動に参加し(71%)、柔軟に業務を遂行している(69%)と回答し、それと比べると、第一線の労働者で同じ回答をしたのは半分以下(それぞれ 49%、38%、39%)であった。最高幹部のポジションにいるアメリカ人労働者の約半数(49%)が、雇用主のヘルスケア・プログラムやウェルネス・プログラムに定期的に参画しているとも回答し、それと比べると、第一線で仕事をしているアメリカ人で同じ回答をしたのは 3 分の 1 未満(32%)である。最高幹部であれば、利用可能な職場のプログラムや政策から公平性に欠けるほどの恩恵を受けているため、半数をわずかに超える第一線の労働者(51%)と比べると、70%の最高幹部が雇用主から評価されていると感じていると回答していても、驚くには当たらない。

「ビジネス・リーダーは、組織に対する認識や職場での経験が従業員の認識とは大きく異なる可能性がある点を考慮する必要があります」と、APA の Center for Organizational Excellence の責任者デヴィッド・バラードは語った。「この結果は、効果的なコミュニケーションと、意思決定への従業員の関与に対して、決定的な重要性を浮き彫りにしているのです」

更に、2015 年の仕事と幸福感に関する調査には、うつ病と不安に陥りそうな症例を特定するために使用される有効な尺度が含まれていた。調査結果を見ると、アメリカ人労働者の 4%が、このような一般的なメンタル・ヘルス障害に関連する症状で深刻な悪化を経験しており、別の 7%が中程度の悪化を報告し、17%が軽度の悪化があったと述べている。

この調査では、ポジティブなメンタル・ヘルスにも注目した。6 項目の回復力の尺度と 8 項目の心理的幸福感の尺度におけるスコアを見ると、アメリカ人労働者はストレスから回復する平均的な能力を持っており、バリバリと活躍している人は半分よりもわずかに少なく(45%)、ポジティブな関係、適性の感覚、人生に意味があるといった重要な領域で、自分は

成功しているように認識していると考えられる。最高幹部は、第一線の労働者と比べて、心理的幸福感と回復力のいずれも高いレベルにあると報告する傾向が顕著に強かった。不安とうつ病が高いレベルにあると報告したアメリカ人労働者は、回復力が低い傾向にあり、心理的幸福感も低いレベルを示した。

「心理的に健康な職場を作り上げるように設計されたプログラムや政策を、従業員が入手して利用できると、従業員と組織は win-win の関係になります」とバラードは語った。「すべての従業員 ― 組織内のどのランクにしよう ― は同じ機会を利用できる、と保証する必要が私たちにはあるのです」

調査結果を見ると、仕事の満足度、モチベーション、離職意識、慢性的な仕事のストレスを報告する従業員の割合など、いずれも前年度から改善しており、従業員の感情に関しても一般的にポジティブな傾向にあると言えるが、心理的要因を考慮すると著しい違いが現れる。

例えば、雇用主から評価されていると感じている従業員のうち、最善を尽くす意欲があると回答したのは 94%であり、それと比べると、評価されていないと感じている従業員で同じ回答をしたのは 37%にすぎない。同様に、雇用主を信頼し、公正に処遇されていると感じているアメリカ人労働者の 10 人中 9 人は、最善の仕事をする意欲があると回答しているが、それと比べると、雇用主を信頼していない従業員で同じ回答をしたのは半分未満(48%)、不当に処遇されていると感じている従業員で同じ回答をしたのは 3 分の 1 未満(31%)であった。

APA の Center for Organizational Excellence

[APA の Center for Organizational Excellence](#) は、様々な職場の課題に心理学の適用を通じて、個人、グループ、組織、コミュニティーの機能を強化する取り組みを行っている。同センターでは、雇用者コミュニティーに参加してもらい、心理学が職場にもたらす価値について公的認知を高め、従業員の幸福感和組織の業績を向上させるプログラムと政策を促進するために設計された公教育イニシアチブ"心理的に健康な職場プログラム"を進めている。

この調査について

この職場調査は、2015 年 1 月 28 日から 2 月 5 日まで、米国に居住し、フル・タイム、パート・タイムで雇用されているか自営業で働いている 18 歳以上の成人 1,552 人を対象とし、米国心理学会を代表してハリス・ポールが米国内のオンライン上で実施した。完全な研究方法については[オンラインで入手できる](#) (PDF、794KB)。