

# 職場におけるソーシャル・サポートと離職意思の関係

## —職務満足と組織コミットメントの媒介効果—

経営学科 4年 高橋咲妃 伊藤誠悟ゼミナール

### ● 要旨

所属組織の定着と脱退を分ける要因は何か。先行研究よりソーシャル・サポートの効果に着目し、職場におけるソーシャル・サポートと離職意思の関係を職務満足と組織コミットメントを媒介変数に含め、質問票調査と階層的重回帰分析により検討した。

ソーシャル・サポートの尺度は道具的サポートと情緒的サポートの2次元とし、サポート源は上司と直属の上司以外の先輩の2つとした。

- ・ ソーシャル・サポートと職務満足の関係において、両サポート源ともに道具的サポート、情緒的サポートは有意にプラスにはたらいていた
- ・ ソーシャル・サポートと組織コミットメントの関係は上司からの道具的サポートを除き有意にプラスにはたらいていた
- ・ 両サポート源ともに職務満足は離職意思に対して有意にマイナスにはたらいていた
- ・ 両サポート源ともに組織コミットメントは離職意思に対して有意にマイナスにはたらいていた
- ・ 上司からのサポートではソーシャル・サポートと離職意思間で職務満足の完全媒介効果が確認でき、直属の上司以外の先輩からのサポートでは道具的サポートのみ完全媒介効果が確認できた
- ・ 上司からのサポートではソーシャル・サポートと離職意思の間で組織コミットメントの完全媒介効果が確認できたが、直属の上司以外の先輩からのサポートでは媒介効果はみられなかった
- ・ 職務満足へは道具的サポートがより効果的であり、組織コミットメントへはサポート源により有効なサポート内容が異なることがわかった
- ・ 職務満足および組織コミットメントの媒介効果について、サポート源によって結果が異なるのは職務満足と組織コミットメントで有効なサポートが異なること、上司からのサポートと直属の上司以外の先輩からのサポートで求められるサポートが異なることが要因であると考えられる