

「愛があれば尽くすのか」
大学生アルバイトの情緒的コミットメントを高める組織側の要因と
組織市民行動への媒介効果について

田中ナオミ
経済学部 経済学科 4年
伊藤誠悟ゼミ

【要旨】

アルバイトに従事する大学生はコロナ渦以前と比べ増加している。しかし、大学生アルバイトなど非正規雇用労働者の人材の流出は激しく、企業の人手不足は日々深刻化している。こうした人材不足の解決には従業員の定着率を向上させる必要があるといえる。このような背景のもと、従業員の組織コミットメントや、それがもたらす影響についての研究が数多く行われてきた。その中で、従業員の会社への愛着を表す、情緒的コミットメントのみに絞った研究や、非正規雇用労働者を対象とした研究は、未だ多くない。そこで本研究では、本研究は、大学生アルバイト従業員はどのような要因から情緒的コミットメントを高めるのか、大学生アルバイト従業員の情緒的コミットメントは情緒的コミットメントの先行要因と組織市民行動の間を媒介するのかについて調査することを目的としている。

本研究では、まず、情緒的コミットメントの先行要因として出勤頻度・勤続年数・給与・タスク重要性・分配的公正の認知・上司との人間関係・同僚との人間関係をあげ、情緒的コミットメントとの関係を分析を行った。その後、分析結果を基に、情緒的コミットメントの先行要因と組織市民行動の間における情緒的コミットメントの媒介効果について分析を行った。

研究方法として、現在アルバイトをしている全国の大学生 120 名を対象にウェブアンケート調査を行い、因子分析及び階層的重回帰分析を行った。

その結果、分配的公正の認知・上司との人間関係・同僚との人間関係は情緒的コミットメントに対して正の影響を与えていたが、それらの先行要因と組織市民行動の間における情緒的コミットメントの媒介効果については確認できなかった。一方で、上司との人間関係・同僚との人間関係は組織市民行動に直接正の影響を与えていることが明らかになった。

この結果を踏まえ、企業の人手不足を解決するためには、上司や同僚との人間関係を良好に保つことが重要になってくると考察し、大学生アルバイト従業員はどのような要因から上司や同僚との人間関係が良好と感じるのか、上司や同僚との人間関係の良好さは自発的離職意思等にどのような影響を与えるのかについて、研究を行っていく必要があるだろう。