

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和元年6月27日現在

機関番号：32649

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2015～2018

課題番号：15K17125

研究課題名(和文) 組織コミットメントの多次元性の再検討と測定尺度の開発

研究課題名(英文) Re-examination and Scale Development of Organizational Commitment

研究代表者

小山 健太 (Koyama, Kenta)

東京経済大学・コミュニケーション学部・准教授

研究者番号：50645025

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,000,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、組織心理学の基本概念の1つである「組織コミットメント」の構成概念の多様性を、インタビュー調査やアンケート調査によって検討した。調査対象としては、いわゆる「多様な正社員」の一例として、日本企業で働く外国籍社員(高度外国人材)を対象にした。分析の結果、組織コミットメントの新しい構成概念として、「ミッション共感的コミットメント」の存在の可能性が示唆された。また、上司が外国籍社員の「個性発揮の支援」に取り組むことが、外国籍社員の組織コミットメントを高め、さらに日頃の仕事に創造的に取り組む「進取的行動」や「ジョブクラフティング」も向上させていることが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

組織心理学の基本概念の1つである「組織コミットメント」は、当初は構成概念の多次元性に着目する研究が多かった。しかし、その後の実証研究では「情動的コミットメント」のみが着目されることが多くなった。そのため、本研究で「ミッション共感的コミットメント」という新しい構成概念を示すことができたことの意義はあるといえよう。ただし、まだ確立された構成概念ではないため、今後も継続して研究に取り組む必要がある。社会的には、とくに近年、政策としても日本企業における高度外国人材の採用・活用が政策としても議論されており、本研究の成果は実践的に活用できるものとなったのではないかと考えている。

研究成果の概要(英文)：Constructs of organizational commitment were re-examined by interview and questionnaire surveys in this study. Foreign employees at Japanese companies were surveyed as one of the so-called "diverse regular employees". According to the findings of the surveys, "mission-sharing commitment" was proposed as a new construct of organizational commitment. And the more managers supported their foreign subordinates so that the subordinates can show their uniqueness in their work, the more foreign employees increased their proactive behaviors such as job crafting.

研究分野：経営学

キーワード：組織コミットメント 尺度開発 ジョブクラフティング 異文化マネジメント ダイバーシティマネジメント 組織行動 組織心理学

1. 研究開始当初の背景

組織心理学の基本概念の1つである「組織コミットメント」は、当初は構成概念の多次元性に着目する研究が多かった。しかし、Allen & Meyer (1990) により「情動的/功利的/規範的」の3因子による構成概念が確立され、様々な実証研究で「情動的コミットメント」が職務満足などの結果変数に有意に影響があることが実証されると、以後の研究では、「情動的コミットメント」のみが着目されることが多くなった。

しかし、今後活用が期待されている「多様な正社員」は、長期や長時間勤務を前提としないため、情動的コミットメントが相対的に低いと推察される。また、激しいビジネス環境で組織の競争力を高めるために、日頃の仕事に創造的に取り組む「進取的行動」や「ジョブクラフティング」に影響を与える組織コミットメントの探求が求められている。

2. 研究の目的

本研究では、組織コミットメントの多次元性を再検討し、測定尺度を開発することを目的とした。研究対象としては、「多様な正社員」の一例として日本企業で働く外国籍社員を対象にした。

3. 研究の方法

調査1では、日本企業で働く外国籍社員106人に対してアンケート調査を実施して、組織コミットメントの新しい構成概念として「ミッション共感的コミットメント」について分析をした。ただし、新しい構成概念のさらなる探求と概念の精緻化が必要であることも示唆された。そのために、インタビュー調査(調査2)を実施して仮説および尺度を再検討したうえで、アンケート調査(調査3)を再度実施した。

調査2では、7社10組(外国籍若手社員と日本人上司のペア)へのインタビュー調査を実施した。

調査3では、外国籍社員を対象とした量的調査に取り組んだ(分析対象者347人)。さらに、外国籍社員と比較するために、日本人社員を対象としたWEBアンケート調査にも取り組んだ(調査4)。

4. 研究成果

調査1の結果、第一に、組織コミットメントの新しい構成概念として「ミッション共感的コミットメント」の存在が認められた。第二に、組織コミットメントの構成概念のうち、ミッション共感的コミットメントのみが、「進取的行動」に影響を与えた。第三に、ミッション共感的コミットメントに影響を与える要因は、「ミッションの説明」「外国人視点の期待」であった。

調査2の結果、外国籍社員のコミットメント意識(とくにミッション共感的コミットメント)に対して上司の影響力が大きいことが分かった。さらに、外国籍新入社員を育成指導する上司の意識変容が大きいことが分かり、上司のマネジメントスタイルの変化についても分析をした。日本人上司の意識変容については研究当初はそれほど重視していなかったため、この観点について仮説を導き出せたことは重要であった。

調査3では、第一に、外国籍社員の主体的行動(ジョブクラフティング)に与える上司の行動を分析したところ、上司-部下関係(Leader-Member Exchange; LMX)は、外国籍社員の組織コミットメントを高め、その結果としてジョブクラフティングに正の影響を与えていることが分かった。また、上司による高度外国籍社員の個性発揮の支援は、組織コミットメントおよびインクルージョンを高め、その結果ジョブクラフティングに正の影響を与えていた。これらのことから、外国籍社員のジョブクラフティングを高めるためには、LMXだけでなく、上司による個性発揮の支援も効果的であることが分かった。

ただし、調査3において、組織コミットメントの多次元性については、既存研究を超える新しい発見事項を見出せなかったため、「ミッション共感的コミットメント」についてはさらなる理論的検討および実証研究が必要だと考えられる。

なお、調査4の成果については、本科学研究費助成事業の期間内に発表できなかったため、助成事業終了後にはなるが、継続して分析に取り組み、学会発表や雑誌論文において発表することを目指す。

また、研究成果を社会に発信する活動として、平成29年8月10日に「科研費研究セミナー2017 外国籍新卒社員と組織開発 日本型ダイバーシティマネジメントの検討」というタイトルで無料の公開セミナーを開催した。セミナーでは、研究代表者である小山健太が研究報告をして、花田光世先生(慶應義塾大学 名誉教授)、Hendrik Meyer-Ohle先生(シンガポール国立大学人文社会学部日本研究学科 准教授)からコメントをいただいた。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計1件)

小山健太 (2017) 「日本企業で働く外国人若手社員の組織コミットメント意識と上司行動の影響：ミッション共感的コミットメントの可能性」『コミュニケーション科学』45、3-21

〔学会発表〕(計5件)

小山健太 (2015) 「組織コミットメントの構成概念の再検討 日本企業で働く外国人若手社員を対象に」産業・組織心理学会第31回大会、2015年8月30日

Kenta Koyama (2015) Re-examination of the Constructs of Organizational Commitment and Their Causes: Analysis of Data from Young Foreign Workers at Japanese Companies. Euro-Asia Management Studies Association 2015 Conference, October 30, 2015

Kenta Koyama (2017) Cross-Cultural Learning: How Japanese Managers and Foreign Subordinates Learn from Each Other. Academy of Multinational Enterprises (Eastern Chapter), April 8, 2017

小山健太 (2017) 「ダイバーシティ・マネジメントにおけるリーダーシップ行動 PM理論の新展開」2017年度組織学会研究発表大会、2017年6月18日

(『組織学会大会論文集』6(1)、150-155、DOI: 10.11207/taaos.6.1_150)

小山健太 (2018) 「高度外国籍社員のジョブクラフティングに影響を与える上司の行動」人材育成学会第16回年次大会、2018年12月9日

〔図書〕(計0件)

〔産業財産権〕

出願状況(計0件)

名称： (なし)
発明者： (なし)
権利者： (なし)
種類： (なし)
番号： (なし)
出願年： (なし)
国内外の別： (なし)

取得状況(計0件)

名称： (なし)
発明者： (なし)
権利者： (なし)
種類： (なし)
番号： (なし)
取得年： (なし)
国内外の別： (なし)

〔その他〕

ホームページ等(なし)

6. 研究組織

(1)研究分担者

研究分担者氏名： (なし)

ローマ字氏名： (なし)

所属研究機関名： (なし)

部局名： (なし)

職名： (なし)

研究者番号(8桁)： (なし)

(2)研究協力者

研究協力者氏名： 花田光世(慶應義塾大学名誉教授)

ハラルト・コンラット (デュッセルドルフ大学)

ヘンドリック・マイヤーオーレ (シンガポール国立大学)

ローマ字氏名: Dr. Mitsuyo Hanada (Professor Emeritus, Keio University)

Dr. Harald Conrad (Professor of Modern Japanese Studies, Heinrich-Heine-Universität Düsseldorf)

Dr. Hendrik Meyer-Ohle (Associate Professor, Department of Japanese Studies, Faculty of Arts and Social Sciences, National University of Singapore)

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属されます。