

令和 2 年 6 月 30 日現在

機関番号：35411

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2019

課題番号：17K03912

研究課題名（和文）雇用形態の多様化が集団及び組織に及ぼす影響に関する研究

研究課題名（英文）Diversification of Employment Types Influencing the Group and the Organization

研究代表者

小玉 一樹（Kodama, Kazuki）

福山平成大学・経営学部・教授

研究者番号：80736934

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、雇用の多様化が組織に及ぼす影響を調査し、組織パフォーマンスへの効果とメカニズムを明らかにした。

まず、雇用形態の違う労働者の職務態度と職務行動との関係性を明らかにするための質問調査では、嘱託社員の組織アイデンティフィケーションは高く、パートタイマーは組織との結びつきは弱いことが示された。

つぎに、雇用の多様化が及ぼす影響を検証するため、小売業の高業績店と低業績を対象に調査分析を行った。その結果、高業績店舗では、店舗内ネットワークは複数部門のパートタイマーを中心に構成されており、それらは雇用形態の領域を越え、凝集性の高いネットワークによって支えられていた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

現代の企業組織には様々な雇用形態の労働者が数多く存在する。本研究では、雇用形態の多様化が組織に及ぼす影響を調べることによって、組織パフォーマンスへの効果とそのメカニズムを明らかにするものであった。

本研究では2つの調査を通じて、雇用形態の相違は職務態度や職務行動には違いがあるが、高業績をもたらす組織では、雇用形態の相違する者たちとのネットワークを形成しており、様々な資源を人手するための橋渡しするソーシャル・キャピタルとして機能していると考えられた。この結果、高業績をもたらす組織の労働者は、雇用形態の相違を超えたネットワークを形成し、そこからソーシャル・キャピタルを獲得していると考えられた。

研究成果の概要（英文）：This study researched how diversification of employment influenced organizations and clarified how it affected the organizational performance and its mechanisms. First, a questionnaire survey was conducted to find the relationships between job attitudes of the workers with different employment types and their job behavior. The results showed that organizational identification of the temporary employees was high, and that the part-time workers have weaker connections with their organizations. Secondly, a survey was conducted on retailers who were producing high profits and retailers whose business were not doing well. The results showed that the network of the successful retailers was mainly composed of the part-time workers of different sections, which extends beyond their employment types and was supported by the strong cohesive networks.

研究分野：組織行動論

キーワード：雇用の多様化 組織アイデンティフィケーション ネットワーク

1. 研究開始当初の背景

我が国の非正規労働者が全労働者に占める割合は4割を超え、(厚生労働省,2016)。企業にとっての非正規労働者は、その存在なくして組織運営ができないほど重要な人材となっている。このような背景のもと、申請者はこれまで非正規労働者の心理的な側面に着目し、その職務態度や職務行動の解明に取り組んできた。それらの一連の研究では、社会的アイデンティティ理論(以下、SIT)(Tajfel & Turner, 1979 ほか)をアプローチ方法とし、組織の一員だという自己認知である組織アイデンティフィケーション(以下、OID)が、正社員だけでなく非正規労働者の職務態度や行動を規定する要因であることを明らかにしてきた。

他方、多様な人材を管理するためのダイバーシティ・マネジメントは、産業界だけでなく研究分野においても関心が寄せられている。その関心は多様化する人材間のコンフリクトをいかにマネジメントするかというような方法論に目が向けられている。しかし、マネジメントの本来の目的となるはずの「労働力の多様性が組織にどのような効果をもたらすのか」についての議論は思いのほか少ない。

ダイバーシティ研究の重要な概念となっている自己カテゴリー理論(以下、SCT)では、組織内に異質な集団が混在することによる集団間のコンフリクトが、組織に負の効果をもたらすと考えられている(Kunze et.al.,2011 ほか)。一方で、雇用の多様化が人材確保や企業の社会的責任(以下、CSR)に対するメリットを強調する研究(白石, 2010)ほか、多様な人材が組織に存在することによる集団間の多様な議論がイノベーションをもたらし、組織パフォーマンスに影響を及ぼすという研究も見られる。しかし、これらの先行研究では、雇用形態の多様化が組織にもたらす効果とそのメカニズムについての議論は十分とは言えない。

2. 研究の目的

研究背景および申請者のこれまでの研究成果をもとに、本研究は雇用形態の多様化が組織パフォーマンスに及ぼす効果とそのメカニズムについての明らかにする。本研究で得られた知見を基に、ダイバーシティ・マネジメント方法などの実践応用への展開可能な研究を行うため、研究期間内には以下のことを明らかにする。

- A. 各雇用形態別に各社会的カテゴリーにおける自己認知の特徴を調べ、職務態度・職務行動との関係性を明らかにする。
- B. 雇用形態ごとに、非正規労働者であるという下位社会的カテゴリーおよび組織成員としての上位社会的カテゴリーが顕著となる場面について明らかにする。
- C. 雇用形態の多様化が、組織に及ぼす影響について明らかにする。
- D. 雇用の多様化が組織に及ぼす影響において、組織要因、リーダーシップ、同僚との人間関係がどのような影響を及ぼすのかを明らかにする。

3. 研究の方法

(1) 量的調査および分析

現代の企業組織には様々な雇用形態の労働者が数多く存在する。この研究計画では、雇用形態の多様化が組織にどのような影響をもたらすのかを調べることによって、組織パフォーマンスへの効果とそのメカニズムを定量分析および定性分析を用いて明らかにするものである。調査は各雇用形態の違いによる社会的カテゴリーの特徴を調べ、職務態度・職務行動との関係性を明らかにするため、インターネット調査会社に登録している18歳～65歳までの正社員、契約社員、派遣社員、嘱託社員、パートタイマー(学生を除く)1600名を対象に予備的な質問調査を行った。

(2) ネットワーク調査および分析

量的調査の結果から、いずれの雇用形態の従業員もOIDと職務満足はそれぞれ離転職意思に影響を及ぼすが、パートタイマーにとってはその組織の一員であるという意識の重要性が指摘された。このような意識の違いはどのように生起するのかについて、小売流通業店舗のうち、高業績店と低業績店を対象に社会ネットワーク分析による比較検討を行った。

調査対象はX県内を中心に60店舗を有する小売流通業の店舗のうちの4店舗を対象とした。これらの4店舗はいずれも同一市内の同じような人口背景の立地にある。4店舗は、共に同じ年度に開店し、競合店舗もほぼ同じような状況であるにも関わらず、業績に差があるとされ、同社内でも検討がなされている(高業績店舗A・B、低業績店舗C・D)。分析に用いるためのデータは4つの店舗の従業員を対象に(A店:95名、B店:73名、C店:68名、D店:88名)、2019年10月に調査を行い収集した。

調査ではまず、各店の従業員の把握を目的として、関係者への事前の聞き取りを行った。つぎに、事前調査によって把握された従業員を対象に本調査を開始した。質問は「この6か月間で、仕事を進める上で会話した人を挙げてください(最高5名)」とした。倫理的配慮として、説明の冒頭に、1)調査への協力は任意であること、2)協力が得られない場合でも対象者には何ら不利益を及ぼすことはないこと、3)この調査による個人情報研究以外に使用することはないこと、個人を特定できるような特徴は一切公表しないことを説明した。

以上で得られたデータに対して社会ネットワーク分析を適用し、各店の人的ネットワーク構造の把握を行った。分析ではまず得られたデータを集計し、従業員間の関係を表す行列データを作成した。作成された行列データは、社会ネットワーク分析用のソフトウェアであるUCINET6

を用いて分析し、既往の知見や調査の際に得られた定性的な情報も踏まえながら、各店舗の人的ネットワーク構造について総合的な検討を行った。

4. 研究成果

(1) 量的調査および分析

分析の結果、60歳以上の嘱託社員の職務態度は他の雇用形態のものと比較して高いことがわかった。特に、組織アイデンティフィケーションは組織に対する帰属感や一体感を表す指標であるが、正社員よりも値は高いことがわかった。一方、パートタイマーや派遣社員は組織との結びつきは弱く、職場の好き嫌いなどが職務行動に影響を及ぼしていると推測される。

また、雇用形態別に組織アイデンティフィケーションと職務満足が離転職意思に及ぼす影響について検討した結果、パートタイマーを除く雇用形態の者は、それぞれが独立して離転職意思に影響を及ぼしていたが、パートタイマーは組織アイデンティフィケーションと職務満足の交互作用が有意であった。

本調査の結果、いずれの雇用形態の従業員もOIDと職務満足はそれぞれ離転職意思に影響を及ぼすが、パートタイマーにとってはその組織の一員であるという意識の重要性が指摘された。

(2) ネットワーク調査および分析

小売流通業店舗のうち、高業績店と低業績を対象に社会ネットワーク分析による比較検討を行った結果、低業績店舗では、正社員の責任者はネットワークの最も中心に位置し、リーダーシップを発揮していると考えられた。一方、高業績店舗では、ネットワークの中心は、正社員責任者だけでなく、複数の部門に所属するパートタイマーによって構成されていた。また、リーダーシップは、複数のパートタイマーの領域を越えて横断する凝集性の高いネットワークによって支えられていた。

以上から、高業績をもたらす組織は、雇用形態の相違する者たちとのネットワークを形成しており、様々な資源を人手するための橋渡しするソーシャル・キャピタルとして機能していると考えられた。この結果、高業績をもたらす組織の労働者は、雇用形態の相違を超えたネットワークを形成し、そこからソーシャル・キャピタルを獲得していると考えられた。

<引用文献>

- ① Tajfel, H., & Turner, J.C. 1979 An integrative theory of intergroup conflict. In S. Worchel & W.G. Austin(Eds.), The social psychology of intergroup relations. Monterey, CA: Brooks-Cole.
- ② 白石弘幸. (2010). ダイバーシティ・マネジメントの本質と意義. 金沢大学経済論集, 31(1), 135-160.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 0件/うち国際共著 0件/うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 小玉一樹	4. 巻 14
2. 論文標題 組織アイデンティフィケーションと職務満足が離転職意思に及ぼす影響	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 経営研究	6. 最初と最後の頁 19-28
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

1. 著者名 小玉一樹	4. 巻 2(4)
2. 論文標題 組織内の人的ネットワーク - 小売流通業の店舗の事例 -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 オンライン論集 日本産業カウンセリング学会 TODAY	6. 最初と最後の頁 1-8
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計1件（うち招待講演 0件/うち国際学会 0件）

1. 発表者名 小玉一樹
2. 発表標題 組織アイデンティフィケーションと職務満足が離転職意思に及ぼす影響－雇用形態の違いに着目して
3. 学会等名 日本産業カウンセリング学会
4. 発表年 2018年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究分担者	福井 正康 (FUKUI Masayasu) (20199186)	福山平成大学・経営学部・教授 (35411)	

6. 研究組織（つづき）

	氏名 (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
研究 分 担 者	吉田 順子 (YOSHIDA Junko) (60789080)	広島女学院大学・共通教育部門・准教授 (35405)	