

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 4 年 6 月 30 日現在

機関番号：32602

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2021

課題番号：17K04322

研究課題名（和文）組織におけるイノベーション促進と抑制のメカニズムに係る実証研究

研究課題名（英文）An empirical study of mechanism for facilitating and suppressing innovation in organizations

研究代表者

高石 光一（Takaishi, Koichi）

亜細亜大学・経営学部・教授

研究者番号：00350710

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、イノベーションを推進するための個人と組織に関する理論的背景を基に、従業員の革新的行動等と職務上の受益者接触（社員が、製品やサービスの受益者との間に持つ質的および量的交流を形成する職務特性）、職場の心理的安全性、個人特性としての変化への抵抗などの関連性についての実証研究を行った。

調査結果から、個人の学習目標志向性や変化への抵抗、心理的安全性、受益者接触などは革新的行動等に影響を与えることが示され、それらの関連メカニズムを考察した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

これまで多くのイノベーション研究する研究では、経営トップのリーダーシップや組織の戦略等にスポットライトを当てているが、本研究は販売や生産の最前線に働く従業員の行動と意識に焦点を当てている。従業員の革新的行動や他者支援の行動等を、個人特性および職務・職場特性の両面から、そのメカニズムを実証的に検証したものである。今後の企業の生産性や従業員の働き方など社会的にも重要な観点を提供するものと考えられる。

研究成果の概要（英文）：Based the theoretical framework of the individual and organizational factors that enhance innovation, this study investigated the relationships between employees' innovative, helping and in-role behaviors and perceived psychological safety, beneficiary contact, resistance to change and so on.

Results showed the effects of learning goal orientation, resistance to change, psychological safety and beneficiary contact on innovative and other forms of behaviors. The underlying mechanisms between the employees behaviors and individual and organizational factors were discussed.

研究分野：組織行動、中小企業の経営革新

キーワード：イノベーション 学習目標志向性 心理的安全性 変化への抵抗 革新的行動 beneficiary contact

1. 研究開始当初の背景

組織のイノベーションは、大規模な研究開発やプロジェクトチームだけでなく、現場従業員の自発的な発案や提案、入手情報、問題解決等からも生起・促進される。特に、中堅・中小企業における新製品・サービスの提案、業務遂行方法の改善、企業のイメージアップなどについて、従業員が自身の担当職務の役割を越えて提唱・取り組む行為は、漸進的なイノベーションの源泉として重要である。

これら従業員行動については、革新的行動、創造的行動、プロアクティブ行動、向社会的組織行動などをはじめとして多様な概念が組織行動学者により提唱され、リーダーシップ、組織・職務特性、パーソナリティなどとの関係性が研究されてきた。

一方で、最近注目される従業員の利他的(社会、顧客、同僚等に対する)な価値は、イノベーションに寄与する行動に影響すると考えられるが、未だ我が国では研究が着手されていない。仕事を通して他者に益する経験(beneficiary)は社員の向社会的行動を高めると考えられ、このような利他的な価値は特に日本の国民性に深く備わっているものと考えられ、この観点を研究フレームに取り入れることにより、イノベーションに寄与する従業員行動の分散を説明できると推察した。

さらに、イノベーションに寄与する従業員行動には、促進および抑制のメカニズムが働くと考えた。従前から行動を促進する要因についての研究が広く行われてきたが、抑制する要因やその影響過程についての研究は希少である。この抑制要因を研究フレームに取り入れることにより、イノベーションに寄与する行動に関する理論の発展と応用が図られると思量した。

2. 研究の目的

(1) Study 1 (商学集志、2020にて報告): 企業のイノベーションに寄与する行動の生起を決定する要因には、従業員個人の特性と組織・職務特性があると考えられる。本研究の一部では、特性活性化理論のフレームワークの下に、これまで十分な研究が取り込まれていなかった個人特性としての学習目標志向性、および環境要因としての職場の心理的安全性および受益者接触が従業員の革新的行動に与える影響過程を探索することを目的とした。

(2) Study 1では個人特性要因である学習目標志向性と環境要因である心理的安全性の革新的行動がおよぼす影響メカニズムが探索されたが、Study 2(経営論集、2021にて報告)では、単一概念としての行動ではなく役割内行動や支援行動などを含む従業員の多面的行動との関係にフォーカスした。本研究では、組織の革新に寄与する4次元の行動(問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動)、組織の維持と発展に寄与する1次元の行動(支援行動)、および役割内行動の計6次元の多面的行動を経営革新促進行動として、その行動の規定因としての環境要因である心理的安全性および学習目標志向性の影響メカニズムを検証することを目的とした。

3. 研究の方法

(1) 調査対象企業

製造業A社の全面的な協力の下で調査を実施した。A社は従業員数約900名、資本金約9千万円の中堅企業であるが、プレス金型用鋳物をはじめとして、工作機械用鋳物、産業用機械用鋳物など、主に大型の鋳物製品を生産し、国内市場ではプレス用金型鋳物で約4割のトップシェアを有する。同社は、特殊な製法を採用し、それにIT技術を融合させることで、鋳造の世界にイノベーションをもたらした先導的な企業として知られ、経済産業省等からの受賞も多い。近年は、量産品の鋳物の分野にも事業領域を拡大している。

(2) 調査方法

本調査で、革新的行動および経営革新促進行動に関する自己評価および上司による評価を把握するため、調査票AおよびBを作成した。本社および2つの工場における開発・施策・製造・営業・間接部門等における全社員に対して、社員ID、回答者属性に続き、学習目標志向性、心理的安全性、受益者接触、変化への抵抗などについてのセルフチェックの質問項目から成る調査票Aを配布した。部下を持つ管理・監督者には、全ての部下の革新的行動および経営革新促進行動を評価する調査票Bを配布し、PC入力および留置き法により実施した。

4. 研究成果

(1) Study 1では、学習目標志向性が調整変数としての心理的安全性および媒介変数としての受益者接触により革新的行動に影響する過程が提示された。学習目標志向性が高い者にとって職場の心理的安全性の高さと革新的行動の生起には、有意な関連性が見られないが、学習目標志向性が低い者にとっては、心理的安全性と革新的行動の間に正の関連性が見られた(図1)。学習目標志向性が高い者にとって、職場の心理的安全性の高さが彼らの革新的行動の生起を増幅するというよりも、学習目標達成志向の低い者にとって職場の心理的安全性がより高くなるにしたがい、革新的行動の生起が高まる傾向にあることが示された。すなわち、職場の心理的安全性

は、学習目標志向性の高い者の革新的行動を促すというよりも、学習目標志向性の低い者の革新的行動を促す補完的役割を果たしていることが考察できた。

また、学習目標志向性が受益者接触を経由して革新的行動に影響する効果が見られた。職場要因としての心理的安全性と職務特性としての受益者接触が異なるメカニズムにより学習目標志向性と関連し革新的行動に影響する過程が説明できたことは、本研究の貢献であろう。

本研究では、個人性向としての学習目標志向性、職務特性である受益者接触、職場環境である心理的安全性という3つの異なる特性から革新的行動の説明を試みた。わが国での心理的安全性に係る実証研究は極めて少ないものの、本研究における研究結果は欧米における心理的安全性に係る研究と整合していることを示すものと考えられる。

さらに、これまで心理的安全性は媒介変数として扱われた研究の中で、その調整機能を探求した点も本研究の貢献を示すものであろう。加えて、受益者接触は今後の仕事の意味、労働観に新たな重要な視点を投影するものであり、その職場行動に与える影響過程がわが国でも実証されたことも行動科学や産業組織心理学への寄与と考えられる。

(2) Study 2 では、個人特性要因である学習目標志向性とともに職場要因としての心理的安全性について5つの経営革新促進行動を助長させることが示された。学習目標志向性は、組織の革新に寄与する行動の問題発見と解決行動、重要情報収集行動、顧客優先行動、発案と提案行動および組織の維持と発展に寄与する行動である支援行動と正の関係にあることが示された。しかし、役割内行動との有意な関係性はみられなかった。

一方、心理的安全性は組織の革新に寄与する行動、組織の維持と発展に寄与する行動、役割内行動の全ての行動と正の関係にあることが検証された。心理的安全性の有無は、役割外行動、役割内行動を越えて、全ての行動の生起と関連することが確認できた。

また、経営革新促進行動を構成する6つの行動に対する交互作用を4パターンに分類したところ、Study 1 では、心理的安全性は学習目標志向性の低い者の革新的行動を促す補完的役割を果たすことに言及したが、Study 2 からは目的変数によって他の影響パターンの存在があることが示唆された。

なお、研究開始当初の背景では、イノベーションを促進する要因のみならず、抑制する要因とその影響過程を研究フレームに取り入れることを意図し、実際に調査も行ったが、研究成果として取りまとめるには至らず、分析と考察は今後引き続き行う予定である。

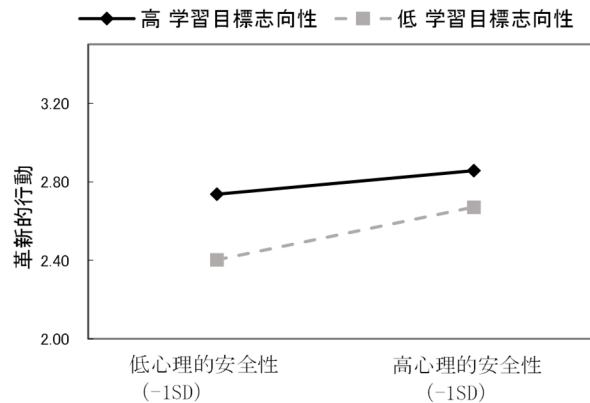


図1 学習目標志向と心理的安全性との交互作用効果

5. 主な発表論文等

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

1. 著者名 高石光一	4. 巻 90
2. 論文標題 従業員の学習目標志向性が革新的行動に及ぼす影響過程：調整変数としての心理的安全性及び媒介変数としての受益者接触との関連メカニズムについて	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 商学集志	6. 最初と最後の頁 333-352
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 有
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 高石光一	4. 巻 56
2. 論文標題 経営革新を促進する多面的成員行動の規定因としての環境要因および個人特性について：心理的安全性と学習目標志向性の影響過程	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 亜細亜大学 経営論集	6. 最初と最後の頁 3-24
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 有
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 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Koichi Takaishi, Kazuyo Sekiguchi & Hideko Kono
2. 発表標題 The Effects of learning goal orientation on innovative, helping and in-role behaviors
3. 学会等名 The 32nd International Congress of Psychology（国際学会）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 高石光一 河野英子 関口和代
2. 発表標題 職場の心理的安全性が革新的行動、支援行動、役割内行動に及ぼす影響について
3. 学会等名 産業・組織心理学会第35回大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 小野公一、関口和代 鎌田晶子、角山剛、高石光一 他	4. 発行年 2017年
2. 出版社 白桃書房	5. 総ページ数 306
3. 書名 産業・組織心理学 改訂版	

〔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	河野 英子 (Kono Hideko) (40352736)	横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院・教授 (12701)	
研究 分担者	野口 和代(関口和代) (Sekiguchi Kazuyo) (70350709)	東京経済大学・経営学部・教授 (32649)	

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------