

令和 4 年 4 月 24 日現在

機関番号：32612

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2018～2021

課題番号：18K01753

研究課題名（和文）価値観の相互影響メカニズム及び従業員の組織行動との関連：衝突を成長の機会に

研究課題名（英文）Examining the mechanism of values influence and the relationship with organizational behavior

研究代表者

王 英燕（WANG, YINGYAN）

慶應義塾大学・商学部（三田）・教授

研究者番号：10456759

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,300,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、企業の社会的責任を果たす理念、及び関係的と集团的自己アイデンティティの二つに焦点を絞って価値観の相互作用のメカニズムを探索した。理論的に、組織アイデンティティの中核である「理念」に着目し、組織運営の上で異なる発展ステージごとに直面するアイデンティティ問題に対する理念装置発動のプロセスとアイデンティティ形成のメカニズムについてのモデルを提示した。実証研究として、追跡調査と事例研究を並行して進めて、理念を装置とするアイデンティティ・ワークのマネジメントのダイナミズムを検証した。以上の研究を通じて、価値観の相互影響メカニズム及び従業員の組織行動との関連性を体系化することができた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

学術的には、価値観の相互作用のメカニズムという従来検討されていなかった分野において、理論モデルと実証研究の双方に貢献することができた。理論モデルとして企業の発展段階に応じたモデルを提唱したことにも意義があるものと考えられる。実証研究では、定量調査とケース・スタディ、更に企業レベルと個人レベルの両方から価値観の相互影響の規定要因を探索した。社会的意義としては、今後の企業経営の実践における指針の役割を果たすことが期待できる。組織、集団と個人レベルのアイデンティティ・ワークを通して、企業成長の原動力を牽引するアイデンティティの軌道修正の具体的な判断事例を示すことができた。

研究成果の概要（英文）：This research explored the mechanism of values influences, focusing on the philosophy of corporate social responsibility, and relative and collective identities. In theory, focusing on the core organizational identity of management philosophy, I presented a model of activation of the device of philosophy and identity information in terms of identity issues faced at different developmental stages of organizations. As a series of empirical studies, I conducted both follow-up surveys and case studies to investigate the dynamism of the management of identity work based on the philosophy. Through the above research, I was able to present a model reflecting the mechanism of value influences and uncover the relationship with employees' organizational behavior.

研究分野：経営学

キーワード：組織アイデンティティ 価値観の相互影響 理念の継承・発展 アイデンティティ・ワーク 追跡調査

1. 研究開始当初の背景

価値観は個人の組織行動を説明する重要な要素である(Barnard, 1938)。しかし、従業員間における価値観の相互影響メカニズムについての研究報告は少ない。従来の研究では、主に三つの文脈に沿って価値観が研究されている。一つ目は組織文化論の分野における価値観のシンボル性で、組織主導の文化の創出の重要性と強いリーダーの影響が主眼となっている(e.g. Schein, 1985)。二つ目は“価値観の適合性”と呼ばれるアプローチの元で、従業員個人と組織・他者との価値観の融合により個人に対してどのような影響を与えるかという内容である(e.g. Kristof, 1996)。三つ目は、個人の認知的側面から価値観をパターン化して(e.g. Schwartz, 1992)、価値観の細分化を行い、個人の価値観の差異が組織施策の認識にどのように関連し行動に至るかをモデル化するというものである。いずれの研究でも、価値観が従業員の行動と認知パターンを理解するのに非常に重要な手がかりだと示唆されている。しかし同時に、長期的な価値観の性質や従業員の相互作用のダイナミズムが見落とされているという問題も抱えている。

2. 研究の目的

本研究の目的は三つである。まずは、従業員間の価値観の相互影響メカニズムを探索することである。次に、価値観の相互影響が従業員の組織行動に及ぼす効果を明らかにすることである。最後に、異なる価値観の衝突を個人の成長に導くためのマネジメント実践の提案を行うことである。

3. 研究の方法

(1)理論モデルの作成では、組織アイデンティティの中核である「理念」に着目し、組織運営の上で異なる発展ステージごとに直面するアイデンティティ問題に対する、理念装置発動のプロセスとアイデンティティ形成のメカニズムについての理論モデルを提示した。

(2)アンケート調査での追跡調査を行った。またミッション・アイデンティティとリーダーシップを踏まえて、組織レベルの心理的資本、組織への意味付けと環境変化だけでなく、個人の心理的資本、仕事への意味付け、アイデンティティ志向性・自己効力感と動機付けに関する調査も行った。

(3)ケース・スタディでは、オムロン、京セラと三井物産等を取り上げ、組織のアイデンティティ・ワークと従業員の価値観の相互影響メカニズムを検討した。

4. 研究成果

(1)組織アイデンティティの中核である「理念」に着目し、組織運営の上で異なる発展ステージごとに直面するアイデンティティ問題に対する、理念装置発動のプロセスとアイデンティティ形成のメカニズムについての理論モデルを提示した。組織アイデンティティの研究視座を踏まえて、組織の発展段階で直面するアイデンティティ欠如、アイデンティティ曖昧、アイデンティティ矛盾、アイデンティティ停滞とアイデンティティ喪失の五つの問題に分類した。さらに、これらのアイデンティティ脅威に対して、理念の策定と公開、再解釈または精緻化、改定または刷新など、装置の起動がいかにアイデンティティ問題の解決の糸口に繋がるかを分析した。最後に、理念装置を中心とした組織アイデンティティ・マネジメントのモデルを提示しアイデンティティ主張の導出、アイデンティティ変化の促進、アイデンティティ危機の顕在化とアイデンティティ主張の正当化という四つのプロセスの関連性と、全体を通しての組織アイデンティティ・マネジメントのダイナミズムを明らかにした。

(2)東京在住の製造業とサービス業従業員を対象に追跡調査した結果、組織的 IW が内発的または社会的動機付けを介して関係的と集団的アイデンティティの構築に影響することが明らかになった。組織的 IW と社会的動機付けの関係は環境変化が激しいほど強くなるだけでなく、アイデンティティ構築に及ぼす間接効果も環境変化で調整される。しかし、組織的 IW と内発的動機付けの関係における環境変化の調整作用は確認されなかった。環境変化が激しいほど、社会性(他者を助けることなど)の意義が組織的 IW を通じてさらに明確になることから社会的動機付けが高まるが、仕事の面白さと楽しさに繋がる理解が組織的 IW で増加することの限界も示唆された。

(3)京セラとオムロンの事例研究を通じて、理念を装置とするアイデンティティ・ワークのマネジメントのダイナミズムを調査した。一つ目は創業者による「アイデンティティ探索」である。二つ目は「アイデンティティの実践」の段階となるが、創業者によるアイデンティティの探索の結果が共通する言葉に表されて、企業活動の中で実践に移されながら具現化された。三つ目は、「アイデンティティの確立」である。世界的知名度を高めることを目的として社名変更を行うと同時に、自社が大切にしている六つの価値観を経営方針に定めた。このように理念の内容を拡充することで「精緻化」が行われ、アイデンティティが確立される。四つ目は、「アイデンティティの進化」の段階である。組織の求心力を「創業者」から「企業理念」に転換して、歴史的遺産

を創造し、組織体としてのアイデンティティの新たな進化につながることを示した。

(4)日米中の三カ国の比較研究を行い、組織に合う人材を求める日本企業の特徴を分析した。更に、三井物産の事例を取り上げ、企業理念と価値がどのように組織の原動力として機能するかについての分析を行った。また、21世紀以降の日本企業に関する研究発表の中でアカデミックの世界で注目されたものを整理して、日本企業の代表的な「京モデル」の分析を行った。特に、事例分析を通して、創業者が失敗を恐れず果敢にチャレンジを重ねて、独自の技術・製品で市場を大胆に作り上げただけでなく、労使対立等を克服して信頼をベースに成長したプロセスを経て、戦略・市場・成長を支える思想・哲学の基盤こそが日本企業らしさであることが明らかになった。

引用

Barnard, C. I. 1938. The functions of the executive. Cambridge, MA: Harvard University Press.

Kristof, A. L. 1996. Person-organization fit: An integrative review of its conceptualizations, measurement, and implications. *Personnel Psychology*, 49: 1-49.

Schein, E. H. 1985. *Organizational culture and leadership*. San Francisco: Jossey-Bass.

Schwartz, S. H. 1992. Universals in the content and structure of values. In M. P. Zanna (Ed.), *Advances in experimental social psychology*, vol. 25: 1-65. San Diego: Academic.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6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 0件）

| | |
|--|---------------------------|
| 1. 著者名 王英燕 | 4. 巻 3月22日号 |
| 2. 論文標題 複雑な日本人の会社への感情 | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 『日経ビジネス』 | 6. 最初と最後の頁 98-101 |
| 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 - |
| 1. 著者名 王英燕 | 4. 巻 3月29日号 |
| 2. 論文標題 「擬似家族」で絆を作る日本企業 | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 『日経ビジネス』 | 6. 最初と最後の頁 106-109 |
| 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 - |
| 1. 著者名 Wang Yingyan | 4. 巻 25 |
| 2. 論文標題 Commitment to sustainable development: Exploring the factors affecting employee attitudes towards corporate social responsibility-oriented management | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 Corporate Social Responsibility and Environmental Management | 6. 最初と最後の頁 1284-1292 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.1002/csr.1638 | 査読の有無 有 |
| 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 - |
| 1. 著者名 Xu Cong、Wang Yingyan | 4. 巻 2018 |
| 2. 論文標題 Shared Leadership: Exploring the Multidimensional Structure and Relationship with Gender Identity | 5. 発行年 2018年 |
| 3. 雑誌名 Academy of Management Proceedings | 6. 最初と最後の頁 10980-10980 |
| 掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.5465/AMBPP.2018.10980abstract | 査読の有無 有 |
| 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 - |

| | |
|--|---------------------|
| 1. 著者名 王英燕 | 4. 巻 4月6日号 |
| 2. 論文標題 組織に合う人材を求める日本 | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 『日経ビジネス』 | 6. 最初と最後の頁 70-73 |
| 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 - |

| | |
|--|---------------------|
| 1. 著者名 王英燕 | 4. 巻 4月12日号 |
| 2. 論文標題 理念・価値観を組織の原動力に | 5. 発行年 2021年 |
| 3. 雑誌名 『日経ビジネス』 | 6. 最初と最後の頁 78-81 |
| 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7件 (うち招待講演 3件 / うち国際学会 1件)

| |
|---|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 組織アイデンティティ発展のダイナミクスー装置としての理念 |
| 3. 学会等名 慶應商学会 |
| 4. 発表年 2019年 |

| |
|--------------------------------------|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 組織アイデンティティ問題の検討ー理念装置化のモデル |
| 3. 学会等名 日本経営学会関東部会 (招待講演) |
| 4. 発表年 2019年 |

| |
|--|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 組織における自己アイデンティティの構築 - 組織内外文脈的要因の一考察 |
| 3. 学会等名 組織学会 |
| 4. 発表年 2018年 |

| |
|--|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 組織アイデンティティのマネジメント - 理論的考察の試み- |
| 3. 学会等名 しごと能力研究学会 |
| 4. 発表年 2018年 |

| |
|--|
| 1. 発表者名 Cong Xu and Yingyan Wang |
| 2. 発表標題 Shared Leadership: Exploring the Multidimensional Structure and Relationship with Gender Identity |
| 3. 学会等名 Academy of Management (国際学会) |
| 4. 発表年 2018年 |

| |
|----------------------------------|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 日本企業の存在意義：日本らしさの継承と革新 |
| 3. 学会等名 経営哲学学会（招待講演） |
| 4. 発表年 2021年 |

| |
|-----------------------------|
| 1. 発表者名 王英燕 |
| 2. 発表標題 組織におけるアイデンティティ構築 |
| 3. 学会等名 HRM研究会（招待講演） |
| 4. 発表年 2021年 |

〔図書〕 計1件

| | |
|-----------------------------------|-----------------|
| 1. 著者名 日置 弘一郎、大木 裕子、波積 真理、王 英燕 | 4. 発行年 2019年 |
| 2. 出版社 中央経済社 | 5. 総ページ数 204 |
| 3. 書名 産業集積のダイナミクス | |

〔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 |
|-------|---------------------------|-----------------------|----|
| 研究協力者 | 徐 聡 (XU CONG) | | |

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 |
|---------|---------|