

令和 6 年 6 月 18 日現在

機関番号：32685

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2021～2023

課題番号：21K01708

研究課題名（和文）職務特性・組織文化がフォロワーシップ行動および組織有効性に与える影響

研究課題名（英文）The impact of job character or organization culture on followership and job satisfaction

研究代表者

石橋 貞人（Ishibashi, Sadahito）

明星大学・経営学部・教授

研究者番号：40542056

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,100,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究では、アンケート調査データを使用し職業性ストレスモデルを援用した職務特性が職務満足に伴うフォロワーシップに与える影響モデルと組織文化が職務満足に伴うフォロワーシップに与える影響モデルの2つの構造方程式モデルを明示し、モデルの有効性を確認する実証実験を行い、いずれのモデルも職務特性や組織文化が職務満足に伴うフォロワーシップに影響を与えることを明らかにした。また、職務特性・組織文化とフォロワーシップの関係性について、因子得点を用いて定量化・可視化し、経営管理におけるマネジメントツールの開発も行った。

研究成果の学術的意義や社会的意義
フォロワーシップという内的要因は職務特性・組織文化という外的要因に影響を与えられていることから、経営管理の視点から言えば、フォロワーシップ開発において職務特性・組織文化をコントロールすることにより、フォロワーシップが変容することが可能であることを示している。
また、職務特性・組織文化とフォロワーシップの関係を定量的・可視化して示したことにより、経営管理でのマネジメントツールの提供を図ることができ、部下育成や従業員の意識改革、職場環境の改善に活用することが期待できる

研究成果の概要（英文）：In this study, we used questionnaire survey data and developed two structural equation models: a model that uses the occupational stress model to determine how job characteristics affect followership with job satisfaction, and a structural equation model that also shows how organizational culture affects followership with job satisfaction. We conducted an empirical experiment to confirm the validity of the models, and found that in both models, job characteristics and organizational culture influence followership, which is associated with job satisfaction. We also quantified and visualized the relationship between job characteristics, organizational culture, and followership using factor scores, and developed a management tool for business management.

研究分野：人的資源管理

キーワード：フォロワーシップ 職務特性 組織文化 構造方程式モデリング

1．研究開始当初の背景

組織を構成するメンバーはリーダーとフォロワーからなるが、リーダーシップの研究の歴史は長く、多くの研究蓄積があるのに比べ、フォロワーシップの研究は歴史が浅く、研究蓄積もリーダーシップに比べて圧倒的に少ない(小野 2013)。フォロワーシップとは「リーダーとの関係における(フォロワーの)個人的行為に基づく行動」であり「より上位階層の人物に関係する相互作用」といえる(Carsten et al 2010)。また Carsten らは、フォロワーが自信持つスキーマに基づいて行動できるかどうかは、リーダーや組織によって構成される環境に依存し、効果的でないフォロワーはフォロワーシップ・スキーマが環境とマッチしていないことを指摘している。この点から言えば、フォロワーシップ・スキーマにあった規定要因は何か、また 効果的なフォロワーシップの成果は何かという2つの問題がある。

申請者は、構造方程式モデリングにより、規定要因として組織文化、職務特性などが、行動の成果である組織市民行動やコミットメント、職務満足に与える影響についての因果関係を明らかにしている(石橋 2014,2016a, 2016b, 2017)。

2．研究の目的

本研究の目的は、職務特性、組織文化の規定要因がフォロワーシップ行動に及ぼす影響を明らかにし、職務満足など、規定要因がフォロワーシップ行動に影響し、その結果どのような成果を生みだすのかの因果関係について、統計モデルの1つである構造方程式モデルにより明示し、有効性を確認する実例検証を行う。

また、これらの研究結果を援用し、フォロワーシップ行動と規定要因・成果の関係を定量的かつ可視化し、フォロワーである従業員個々人のみならず、上司や組織にフィードバックを行うことにより、従業員の意識改善や、上司の部下への指導・教育方法、さらに職場環境の改善等に活用できるマネジメントツールの開発を行う。

3．研究の方法

研究の方法は、以下の通りである。

(1) 諸概念に関する先行研究調査と仮説の設定

フォロワーシップ、職務特性、組織文化等、研究を構成する諸概念について、先行研究を調査し、その概念や関連する先行研究を調査し、整理を行った。また、これらを通じて本研究の仮説の設定を行った。

(2) 調査方法の検討

調査対象や調査機関の選定、また調査票の作成などを検討し、体系的にまとめた。

(3) 調査実施

調査機関に依頼して WEB アンケート形式で 10,000 人のビジネスパーソンに対して質問し、データ収集を行った。

(4) データ解析

仮説にしたがい、構造方程式モデルを設定し、(3)のデータを用いて、データ解析をおこなうという、実証検証をおこなった。

(5) 解析結果のまとめ、論文執筆

解析結果をまとめると同時に、解析結果を考察し、その内容を論文としてまとめた。

4．研究成果

以下の3つの論文に研究成果をまとめた。

(1)「職務特性が職務満足を伴うフォロワーシップに与える影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から」

現代の職場では、ICT化の進展や、組織のフラット化などにより、組織の大多数を占めるフォロワーの自律的な行動が、組織成果を左右する状況に変わってきている。そこで本研究では、職務満足を伴うフォロワーシップを規定する要因として、職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルを援用した職務特性に注目し、フォロワーシップを媒介変数として、職務満足に繋がるか、その関連性を構造方程式モデルで表現し、定量的に分析・検証を行なった。

そして、新たな行動パターンを獲得する学習行動を促進し、モチベーションが向上する、能動的ジョブが職務満足を伴うフォロワーシップを促進させることが明らかになった。このことから、裁量度・自由度が高い職務設計を行うなど、組織環境の「作りこみ」を行うことにより、効果的なフォロワーシップが促進され、その結果フォロワーの職務満足に影響を与えることが確認できた(図1)。

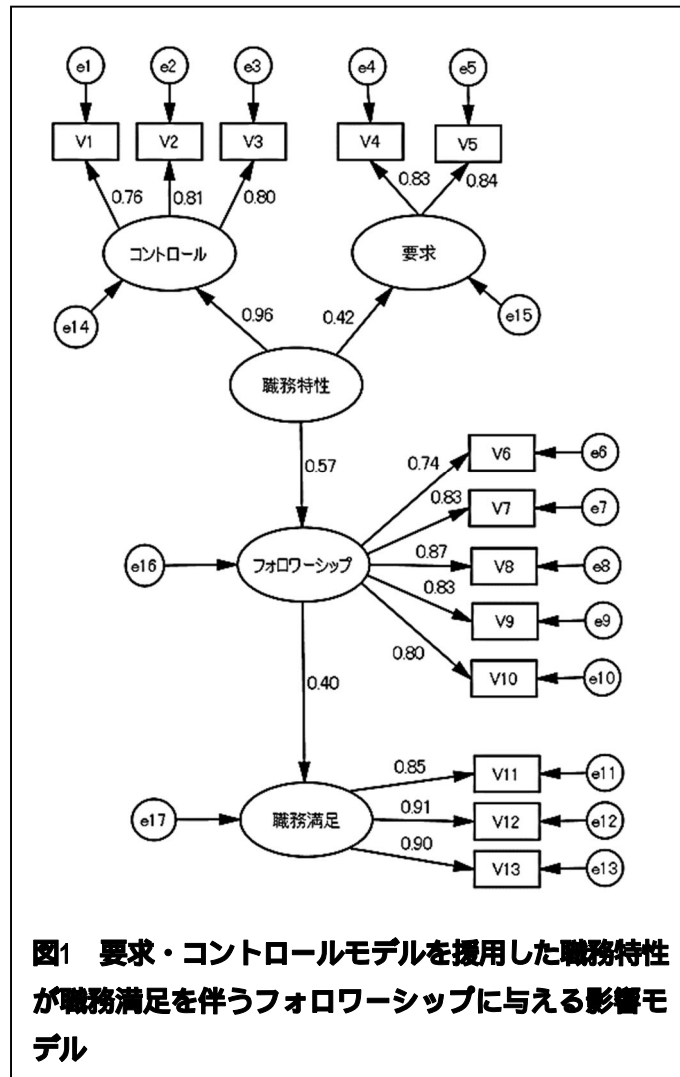


図1 要求・コントロールモデルを援用した職務特性が職務満足を伴うフォロワーシップに与える影響モデル

(2)「官僚的組織文化が職務満足を伴う受動的フォロワーシップに与える影響」

本研究では、官僚的組織文化は受動的なフォロワーシップにどのような影響を与えているのか、またその結果として受動的なフォロワーはその環境で働くことにより職務満足を得られているのか、について構造方程式モデリングにより、その様子を「官僚的組織文化が職務満足を伴う受動的フォロワーシップに与える影響モデル」として、モデル化し、実証検証を行なった。

当モデルの適合度の指標であるGFI、CFIともに0.90以上であり、RMSEAの指標が十分な適合の指標である0.05を上回っているが、不適合の指標である0.10よりは小さいことから、最終的に仮説モデルは支持されたと考える。

結果として、組織文化がフォロワーシップを促進し、その成果としてフォロワーの職務満足につながっていくという連の流れを模写していると解釈することができる。しかし、フォロワーに知覚されない基本的仮定など、明確でなくあいまいな存在である組織文化は、上司のマネジメントの形態(タスク指向のリーダーシップ、対人関係重視のリーダーシップなど)や、職務特性といった、フォロワーにとってより明確でわかりやすい組織マネジメントに比べると、あまり強い影響を与えないかもしれない。

また、経営資源の1つである「ヒト」について、「外在的」にマネジメントするという経営管理の

立場から考えれば、人材の採用について、アセスメント等を充実させ、組織文化に適応できる人材の採用をするなど外部からマネジメント可能な組織文化に適応可能な人材を確保するための仕組みづくりを「作りこむ」ことにより、直接的にはマネジメントできない、フォロワーの内的な動機づけによって実行されるフォロワーシップを促進させ、その成果としてフォロワーの内的な情動である職務満足を高めることが可能であることが明らかになった。

(3)「因子得点による官僚的組織文化と受動的フォロワーシップの関係性分析-官僚的組織文化が職務満足を伴う受動的フォロワーシップに与える影響(第2報)-」

本研究では、前報における「官僚的組織文化が職務満足を伴う受動的フォロワーシップに与える影響モデル」を援用し、特に「官僚的組織文化モデル」、「受動的フォロワーシップモデル」の2つのモデルの因果関係に注目し、モデルを再構築するとともに、因子分析における因子得点を活用し、フォロワー各人の因子得点を計算し、各人の特徴を定量化し、さらに部下・上司の話し合いの一助となるよう、フォロワー各人の因子得点を散布図で示した。そして、官僚的組織文化の因子得点およびフォロワーシップの因子得点の平均を軸に、各象限ごとにフォロワー各人の特徴から、リーダーは、どのような助言・指導をするべきかの検討をおこなった。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計3件（うち査読付論文 1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 石橋貞人	4. 巻 19
2. 論文標題 官僚的組織文化が職務満足に伴う受動的フォロワーシップに与える影響	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 明星大学 経営学研究紀要	6. 最初と最後の頁 17-30
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 石橋貞人	4. 巻 39
2. 論文標題 職務特性が職務満足に伴うフォロワーシップに与える影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 日本経営システム学会誌	6. 最初と最後の頁 43-49
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 石橋貞人	4. 巻 21
2. 論文標題 因子得点による官僚的文化と受動的フォロワーシップの関係性分析-官僚的組織文化が職務満足に伴う受動的フォロワーシップに与える影響（第2報）	5. 発行年 2023年
3. 雑誌名 明星大学 経営学研究紀要	6. 最初と最後の頁 1-16
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 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件／うち国際学会 0件）

1. 発表者名 石橋貞人	
2. 発表標題 職務特性が職務満足に伴うフォロワーシップに与える影響 - 職業性ストレスモデルにおける要求・コントロールモデルの視点から	
3. 学会等名 日本経営システム学会	
4. 発表年 2022年	

1．発表者名 石橋貞人
2．発表標題 職務特性が職務満足を伴うフォローシップに与える影響（第2報）-職務特性モデルにおけるタスク重要性、自律性、フィードバックの視点から-
3．学会等名 日本経営システム学会
4．発表年 2023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

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
---------	---------