

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成24年6月15日現在

機関番号：14201

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2010～2011

課題番号：22730292

研究課題名（和文） 組織と個人の関わり合いの変化に関する複眼的研究

研究課題名（英文） Triangulation study on changing nature of employee-organization linkage

研究代表者

服部 泰宏（HATTORI YASUHIRO）

滋賀大学・経済学部・准教授

研究者番号：70560150

研究成果の概要（和文）：

本研究の目的は、日本企業と個人との関わり合いが、時間の経過とともにどう変化するのかということ複眼的研究により明らかにすることであった。一連の研究を通じて、「時間の経過とともに、組織に対する愛着と心理的契約はともに逡減する」という事実を確認することができた。そして、そうした組織と個人の関係性の「劣化」は、配置転換や昇進、転職といった、キャリア上の転機を経験することによって抑制することも分かった。

研究成果の概要（英文）：

The purpose of this research is to investigate the evolving or changing nature of employee-organization linkage. As a series of researches, we clarified that employee-organization linkage (such as psychological contract and organizational commitment) do deteriorate over time such that employee's attachment and perceived psychological contract decrease with time. And more, career change experience such as replacement within organization, promotion, and changing their job lessen the deterioration.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2010年度	500,000	150,000	650,000
2011年度	600,000	180,000	780,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,100,000	330,000	1,430,000

研究分野：経営組織論，経営管理論，組織行動論

科研費の分科・細目：経営学、経営学

キーワード：心理的契約，組織コミットメント，転職経験，パネルデータ

1. 研究開始当初の背景

組織と個人との長期的な関わり合いは、これまで日本企業の特徴とされており、多くの大企業に成果主義が導入されている現在にお

いても、こうした傾向が依然として強い。こうした中で長期雇用に関するこれまでの研究は、長期雇用の経済的合理性やそれを支える人的資源管理に注目してきた。企業の優位性は従業員の「不確実性に対応する能力」に

よるところが大きく、こうした能力は人事異動やジョブ・ローテーションを通じた人的資源投資によって可能になる。このような投資が行われる場合、両者の関わり合いが途中で終わるということは、企業側からすればこれまでの投資が、従業員側からすれば既に形成した関係特殊な能力が sunk cost 化することを意味する。日本企業は、労働力を長期間内部に抱え込むことによってこうしたリスクを削減してきた。そして、長期雇用が、組織と個人双方に対してお互いの利益に貢献するインセンティブを提供し、関係特殊な投資を行う条件を担保してきた、というのが長期雇用に関するこれまでの研究における主張であった。

ただ、こうした議論には、組織と個人との関わり合いが個人のキャリアを通じてどのように変化するのか、それに対して組織側はどのように介入できるのか、という視点が欠落している。組織と個人の関わり合いが、個人のキャリアを通じて継続するとすれば、それは時間とともにどのように変化するのか、それに対して組織はどのように介入できるのか。本研究では、組織行動論の中核概念である組織コミットメントと心理的契約の観点からこの問題を検討した。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本企業と個人との関わり合いが、時間の経過とともにどのように変化するのか、ということを経験的に明らかにすることである。より具体的には、質問票調査によって収集された量的データと、インタビュー調査によって収集された質的データを組み合わせた複眼的アプローチにより2つの課題に取り組む。1つ目は、組織と個人の相互期待である「心理的契約」と、組織に対する個人の関わり合いの強さである「組織コミットメント」の観点から、組織と個人の関わり合いの変化のパターンを明らかにすることである。2つ目は、関わり合いの変化に対して、組織側がどのように介入することができるのかということをも明らかにすることである。

3. 研究の方法

本研究の注目すべき研究方法上の特徴は2つある。1つ目は、日本企業における組織と個人の関わり合いの変化を量的調査、質的調査の複眼的アプローチによって明らかにした点である。2つ目は、こうした問題をパネルデータの分析によって行った点である。パネルデータ分析は、経済学において既

に中核的な分析手法として確立されているが、経営学においてはデータの制約上、研究蓄積が乏しい。本研究では、パネルデータを駆使して組織と個人の関わり合いの変化のパターンと、それに影響を与える要因についてロバストな分析を行った。具体的には、本研究では、大きく分けて3種類の研究を実施した。1つは、クロスセクショナルな量的データの分析により、30数年に及ぶキャリア全体を通じた組織と個人の関わり合いの変化のパターン描出と、変化に影響を与える要因の特定を行った。2つ目は、インタビュー調査によって、そのような変化がどのようなメカニズムで生じたのかということをも明らかにした。そして3つ目は、パネルデータ分析によって、時間の経過による組織と個人の関わり合いの変化のパターンの描出、それに対して影響を与える要因の特定を行ったことである。

4. 研究成果

平成22年度において、第1次質問票調査の量的データ分析、第1次インタビュー調査、第2次質問票調査の準備・実施をおこなった。平成23年度は、「第2次調査の量的データ分析」「第2次インタビュー調査」および「第3次質問票調査の準備実施」を実施した。具体的には、「勤続年数」「職位」「転職経験」「職種」その他の要因が組織コミットメントや心理的契約に対してどのような影響を与えるのかということを経験的に分析するとともに、そうした要因が組織コミットメントや心理的契約に影響を与えるメカニズムの探求を行った。

一連の研究の結果、「時間の経過とともに、組織に対する愛着（コミットメント）」と組織と個人の相互期待（心理的契約）はともに逓減する」という事実を確認することができた。これは雇用関係が長期間にわたることで、組織と個人の関係が劣化するという結果であり、「長期雇用は、組織と個人双方に対して望ましいものである」とする既存研究の主張に対して、再考を迫るものであったといえる。

また、そうした組織と個人の関係性の「劣化」が、配置転換や昇進、転職といった、キャリア上の転機を経験することによって抑制することができることも分かった。組織と個人の関係性は、時間の経過とともに劣化するが、そうした劣化はキャリア上の転機を意図的に作り出すことによって抑制することができるという結果である。

本研究の派生的な発見として、組織と個人の心理的契約の変化が、上記のように時間の経過とともに単純に変化するだけでなく、会社側による契約不履行への反応としても起こることが確認された。具体的には、組織側による契約の不履行が発生すると、従業員は（１）その契約に対する期待水準と、（２）自分自身の契約履行水準を低下させ（３）離職意図を高め、反対に、会社側によって契約履行が行われると、従業員は（１）その契約に対する期待水準と、（２）自分自身の契約履行水準を上昇させ、（３）離職意図を低下させること。これら３つの中で、一般に従業員によって採用されやすいのは（１）期待水準の変更のオプションであることが分かった。従業員は、当該企業における現実に合わせてきたかたちで、自らの期待水準を柔軟に自己調整する主体である、という結果である。こうした期待の調整作用によって、入社当初には非現実的な期待をもっていたとしても、それが少しずつ当該企業における現実的な水準へと収斂していくのである。ただ、入社後間もない新入社員は、３つのオプションのうち、（２）自らの契約履行水準の低下を選択する傾向にあることもわかった。

このような違いが、なぜ生じたのか。新入社員が、他の従業員に比べて自らの履行水準の低下という、より直接的な反応を示す理由は何か。当該企業における現実的な期待水準を新入社員が抱くようにするために、企業はどのような介入を行うことができるのか。こうした点が、今後の課題として残されている。

5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計10件）

- ① 森永雄太・服部泰宏・麓仁美・鈴木竜太、相互依存的な職務設計と動機づけの関係、組織科学、2012（掲載決定）、査読有
- ② Yasuhiro Hattori and Yuta Morinaga、Self-regulative changes in psychological contracts over Time: A case of Japanese Pharmaceutical Company、Journal of International Business Research、10巻、2011、19-34、査読有
- ③ Yasuhiro Hattori and Yuta Morinaga、A Comparative Investigation of Psychological Contracts Development in Different Career Stages、Working Paper Series、Shiga University、160巻、2011、査読なし
- ④ 服部泰宏、経営理念の浸透が心理的契約不履行の成果に及ぼす影響：階層線形モ

- デルによる検討、Working Paper Series、Shiga University、156巻、2011、査読なし
- ⑤ Yasuhiro Hattori and Yuta Morinaga、Examining the Self-regulative nature of psychological contracts: A two-point study of Japanese Pharmaceutical Company、Working Paper Series、Shiga University、147巻、2011、査読なし
 - ⑥ 服部泰宏、心理的契約の収斂に関する研究：MBA データと A 社データの比較に基づく検討、人材育成研究、5巻、2010、29-44、査読有
 - ⑦ Yasuhiro Hattori and Arai Kohei、Incremental and Discontinuous Change of Psychological Contracts over time、Hiroo School of Management Review、1巻、2010、32-52、査読なし
 - ⑧ 服部泰宏、日本企業のリストラと心理的契約、日本労働研究雑誌、597巻、2010、70-73、査読なし
 - ⑨ Yasuhiro Hattori、Self-regulative Change in Psychological Contracts over Time、滋賀大学経済学部 Working Paper、137巻、2010、査読なし
 - ⑩ Yasuhiro Hattori、Examining the Self-regulative nature of psychological contracts: A two-point study of Japanese Pharmaceutical Company、滋賀大学経済学部 Working Paper、147巻、2010、査読なし

〔学会発表〕（計4件）

- ① Kiyoshi Takahashi, Yoshio Ono, and Yasuhiro Hattori、Practices of effective Employee Development in an Automobile Industry: A Case of Toyota Group、European Congress of Psychology、Istanbul、2011年7月7日
- ② Yasuhiro Hattori and Yuta Morinaga、Self-regulation of Psychological Contracts: A Two-point Survey of the Japanese Firm、International Conference on Business、Economics and Information Technology、Outrigger Hotel Guam Resort、2011年2月28日
- ③ 服部泰宏、心理的契約の（不）履行に対する自己調整作用：2時点大規模サーベイのデータ分析に基づく検討、経営行動科学学会13回年次大会、於兵庫県立大学、2010年11月13日
- ④ 服部泰宏、日本企業における互惠性：心理的契約の視点から、日本経営学会第84回大会、於石巻専修大学、2010年9月4日

〔図書〕（計2件）

- ① 服部泰宏、白桃書房、日本企業の心理的契約：組織と従業員の見えざる約束、2011、223 ページ
- ② Yasuhiro Hattori、Routledge、Psychological Contract in Japanese Companies: An Explorative Study on Contents, Fulfillment, and Breach of Contracts(in Ralf Bebenroth and Toshihiro Kanai e.d. *Challenges of Human Resource Management in Japan*)、2010、20 ページ

〔産業財産権〕

○出願状況（計0件）

○取得状況（計0件）

〔その他〕

ホームページ等 なし

6. 研究組織

(1) 研究代表者

服部 泰宏 (HATTORI YASUHIRO)
滋賀大学・経済学部・准教授
研究者番号：70560150

(2) 研究分担者

なし

(3) 連携研究者

なし