

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 24 日現在

機関番号：24506

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23730361

研究課題名(和文)組織の公平性に関する体系的研究

研究課題名(英文)A study of organizational justice

研究代表者

三崎 秀央(misaki, hideo)

兵庫県立大学・経営学部・教授

研究者番号：30312763

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,400,000円、(間接経費) 720,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、組織成員の公平性の知覚を高めるために、組織に求められるものは何かを明らかにすることを目指した。その結果、従来の研究で示されていた、一貫性、バイアスの抑制、情報の正確性、修正可能性、代表性、倫理性といった要因に加えて、戦略の浸透が重要であることが示された。従来の研究では、意思決定のプロセスや評価プロセスに注目して、いかにして公平性を高めるかに取り組んできた。しかし、組織内で「よいこと」とされる内容を決める経営理念や戦略、あるいは方針の存在を無視することはできないことが示されたのである。

研究成果の概要(英文)：A purpose of this study is finding critical factors for sense of organizational justice. In previous studies, organizations can promote justice by ensuring that all of these stages consider employee views and input and are unbiased, consistent, based on accurate information, correctable, and ethical. We find that organization can promote justice by strategy.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：組織的公正 手続き的公正 分配的公正 戦略

1. 研究開始当初の背景

組織的公正研究は、組織行動研究としては完成度の高い理論的枠組みであることがわかってきた。

組織的公正の影響としては、従業員のコミットメントやモチベーション、退職の意思など、多くの心理的な変数に対してポジティブな影響を与えることがわかっている。

組織的公正に影響を与える要因については、様々な要因について研究が進められてきたが、Leventhal (1980) の6つの要素が基本となっており、これをアレンジしたものが多い。6つの要因とは、下記のものである。

一貫性：ある手続きが一定の個人や集団だけに適用されるのではないという意味の一貫性と、手続きがある程度の時間一貫している(朝令暮改ではない)こと。

バイアスの抑制：自己利益や偏見を持ち込むことを回避すること。

情報の正確性：決定が依存している情報が正確であること。

修正可能性：決定を変更・修正する機会があるかどうかである。

代表性：手続きの影響を受ける人々の関心・価値観・世界観が反映されているかである。換言すれば、参加者が意思決定に何らかの影響を与えるということの意味しており、プロセス・コントロール概念に対応したものの。

倫理性：手続きや過程が一般的な倫理基準を満たしているかどうかを意味している。

しかし、実務的な観点からいえば、取り扱っている変数が、あまりにミクロ組織論に偏っていることや、実際の行動の良し悪しの判断基準となる経営理念や戦略、方針といったものが無視されており、マネジメントの実践的なインプリケーションという点で必ずしも十分ではなかった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、組織的公正理論に戦略論の知見を取り込み、理論的な拡張を図ることにある。これによって、いかにして従業員の組織的公正感を高めるのか、という課題に対してより有効な答えを提示することを目指す。

具体的には、戦略に関わる変数を分析モデルに取り組み、実証研究に耐えうる尺度を開発することを通じて、戦略的な変数が組織的公正に対して影響を与えていることを示すことを目指した。

3. 研究の方法

組織的公正理論の有効性を確認すると

もに、戦略的な変数を分析モデルに取り込み、実証研究を実施した。

具体的には、インタビューや観察をベースとした定性的な調査と、大量サンプルによるアンケート調査(定量的な調査)を実施した。特に、定量的な分析については、次のように実施している。

組織的公正理論のオーソドックスな枠組みを検証する。

6つの次元を独立変数に投入した重回帰分析を行った。

それに加えて、戦略に関わる次元を分析モデルに投入する。

上記モデルに戦略に関わる次元を投入した重回帰分析を行い、決定係数 R^2 乗の変化量について確認し、戦略に関わる変数が組織的公正に対してポジティブな影響を与えていることを確認した。

4. 研究成果

成果は大きく2つに分けることができる。第1に、尺度の確立である。当該領域は海外で研究が進められてきた経緯もあり、必ずしも日本語の尺度が確立されているとは言い難い。そこで、我々は、実証研究に耐えうる尺度の開発も1つの目的においている。

第2に、戦略的要因が個人の組織的公正の知覚に対して影響を与えていることを示すことである。

まず、第1の点については、以下のように、一定の信頼性を持った尺度を開発することができた。なお、とは、尺度の信頼性を示すクロンバックの係数を意味している。

組織的公正について

手続き的公正 ($\alpha = .728$)

社内の仕組みや手続きは、いつも公平さを保っている。

この職場では、個人の成果や能力を公平に評価していると思う。

社内での意思決定の仕組みや手続きは、公平になされている。

分配的公正 ($\alpha = .837$)

自分の給与や待遇は、担当している仕事に見合ったものである。

自分の給与や待遇は、自分の成果・業績に見合ったものである。

自分の給与や待遇は、仕事に対する努力に見合ったものである。

先行研究における次元について

一貫性 ($\alpha = .623$)

人を評価する基準は、特定の部門や仕事が有利・不利にならないように配慮されている。自分がどのような基準で会社から評価されているのか理解している。

この職場では、誰が評価しても結果の変わら

ない一貫した評価基準が示されている。
この会社では、客観的で明確な評価の基準が示されている。

バイアスの抑制 (= .772)
人の評価する際には、上司の主観的な意見は排除されて、客観的に評価されている。
人を評価する際には、えこひいきなどが無いように実施されている。
人を評価する際には、上司の好き嫌いによって評価が変わらないようになっている。

情報の正確さ (= .769)
自分の仕事や能力を評価するのに適した項目で評価されていると思う
上司は自分の能力や努力を正確な情報に基づいて評価している
この職場では、正確な情報に基づいて人の評価がなされている。

修正可能性 (= .656)
自分の評価の結果に対して、異議を申し立てることができる。
自分の評価の結果に対して不満や意見を表明し、修正する機会が設けられている。
自分に対する評価結果が、なぜそのようなったのかを知る機会が提供されている。

代表性 (= .719)
社内での意思決定は、当事者の事情や意見が十分に反映されている。
自分に対する評価のプロセスで、自分の意見を反映させる機会が設けられている。
自分に対する評価が行われる際には、当事者の事情を申し出る (聞き取りの) 機会が設けられている。

倫理性 (= .694)
この職場の評価の仕組みは、一般的な常識から少しずれていると思う。
この職場では、倫理的に多少おかしくても、成果をあげることが重要視されている。
この職場の常識は、世間一般の常識とはかけ離れている部分があると思う。

次に、本研究において新たに追加された次元である戦略的な変数についても、以下に示すとおり、信頼性のある尺度として通用することが示された。

戦略の明示 (= .754)
この会社では、会社の目指している方向性が明確に示されている。
この会社では、経営理念やビジョンが明確に示されている。
職場では、会社のミッションや価値観を従業員にきちんと伝えている。

戦略の定着 (= .757)
この会社の戦略やビジョンは、従業員の判断

のよりどころとして定着している。
この職場では、会社の掲げるビジョンや理想の実現を目指して働いている。
職場のメンバーは、日頃から、会社の戦略や方針を念頭において仕事をしている。

戦略に基づいた評価 (= .722)
この職場では、会社の掲げる戦略や方向性に即して人を評価している。
人を評価する基準は、会社の掲げる理想・ビジョンと整合性がある。
この職場では、会社の戦略・方針に即した行動をとれば、上司からの評価はよくなる。

表：手続き的公正への影響

	モデル1	モデル2	モデル3
年齢	-.034	-.034 *	-.029 *
勤続年数	-.086 **	-.014	-.010
性別	-.010	-.006	-.016
正社員	-.039	.009	-.012
一貫性		.108 **	.060 **
バイアス抑制		.271 **	.248 **
情報正確性		.321 **	.195 **
修正可能性		-.014	-.002
プロセス		.206 **	.132 **
倫理性		.084 **	.048 **
戦略明示			.120 **
戦略定着			.091 **
戦略と評価			.128 **
R2乗	.017 **	.663 **	.702 **
R2乗		.646 **	.039 **

**p<.01 *p<.05

表を見てもわかるように、モデル1は年齢をはじめとするコントロール変数を投入した重回帰分析である。

モデル2は、先行研究で取り扱われていた変数を投入している。

モデル3は、戦略的な変数を投入して行われた重回帰分析である。

モデル2からモデル3へのR2乗の変化量を見ると、.039あり、統計的にも有意な変化量を示している。また、値をみても、戦略と評価の一貫性は、先行研究において重要とされている変数と比較しても高い値を示しているといえる。

これは、戦略的な要因が、従業員の組織的公正 (特に手続き的公正) に対して、無視できない影響を与えていることを示している。

以上のように、本研究では、実証研究に耐えうる尺度の開発、戦略的な要因を取り込んだ、手続き的公正理論の拡張、という2つの研究成果を示すことができた。

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 2件)

三崎秀央「組織的公正の観点から見たダイバーシティ・マネジメント」『研究

紀要』兵庫県人権啓発協会, 第 14 輯,
27-54, 2013 年 3 月. 査読無

三崎秀央「戦略的人的資源管理の新たな展開」『兵庫県立大学ディスカッションペーパー』No.67, 1-29, 2014 年 3 月.
査読無

〔学会発表〕(計 1 件)

三崎秀央「組織的公正と侵略浸透」日本労務学会関西支部会(京都産業大学), 2014 年 3 月 21 日.

〔図書〕(計 1 件)

三崎秀央「プロフェッショナル・マネジメント」開本浩矢編著『入門組織行動論第 2 版』中央経済社, 247-262, 2014 年 3 月.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

三崎秀央 (misaki, hideo)

兵庫県立大学・経営学部・教授

研究者番号: 30312763