

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 27 年 6 月 11 日現在

機関番号：12701

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24730313

研究課題名(和文) 組織と個人の心理的契約の相互調整に関する研究

研究課題名(英文) mutual adjustment of psychological contracts between organization and its employees

研究代表者

服部 泰宏 (Hattori, Yasuhiro)

横浜国立大学・国際社会科学研究院・准教授

研究者番号：70560150

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,200,000円

研究成果の概要(和文)：心理的契約は組織と個人の間をつなぎ、双方にとってお互いの行為を予測可能にするものとして注目されてきた。本研究ではこの点をさらに深め、心理的契約が組織と個人の関わり合いのダイナミズムの中でどう調整されるかという点に注目した。具体的な成果は幾つかある。第一に、日本企業の従業員と組織の間には深刻な認識のズレが存在すること、第二に、そうした認識のズレの影響は、採用段階におけるお互いの期待の明確化によって軽減されること、第三に、心理的契約の相互調整は組織側個人側双方の事情によって引き起こされること、といった点である。そして最後に、健全な心理的契約の形成には、採用段階が決定的に重要であることもわかった。

研究成果の概要(英文)：The psychological contract binds together individuals and organizations. It makes their actions predictable. The aim of this research was to conduct researches and develop a set of propositions that can guide future research on the dynamics of psychological contracts. This research found that (1) there is a serious gap between Japanese employees and its employer in their mutual expectations, and (2) explicitness of mutual expectation in recruitment and selection phase do moderate the relationship between this gap and its negative consequences. (3) Their adjustment in psychological contracts is caused either by organizational changes and by individual changes (for example, entering a new phase in life). And finally, (4) recruitment and selection phase is its critical importance in building well-adjusted psychological contract.

研究分野：経営学

キーワード：心理的契約 契約デザイン 採用 心理的契約不履行の効果のバリエーション

1. 研究開始当初の背景

日本企業において、企業と個人の相互期待にギャップが生じつつあるという証拠が蓄積され始めている。欧米を中心とした先行研究においては、このように会社側が期待に反して契約を不履行することが、個人の職務満足や信頼、組織へのコミットメントを低下させ、離職意図の増加をもたらすことが一貫して報告されてきた。これに対して、契約の不履行が発生した場合、それが当該企業と個人の相互期待そのものにどのような影響を与えるのかという問題については、一部の理論研究を除いて、研究の対象とはならなかった。しかし、長期雇用を前提とする日本企業においては「相互期待のギャップが企業と個人の関係を悪化させるかどうか」ということに加えて、「良好な雇用関係を継続させるために、いったん生じたギャップがどのように調整されるべきか」ということが極めて重要になるだろう。

2. 研究の目的

そこで本研究においては、企業と個人の相互期待がどのように形成され、それらにギャップが生じた時、企業と個人はどのようにそれに反応するのか、両者の関係が維持されるためには新たな期待が形成されなくてはならないが、それはどのようなプロセスで形成され、調整されるのかという点を研究課題として設定した。

3. 研究の方法

複数の研究が実施されたため、それぞれについて説明する。まず平成 24 年度には大きく分けて 2 つの研究が実施された。1 つは、実施計画通り、アステラス製薬株式会社の社員を対象としたアンケート調査である(以下、「第一調査」と表記)。企業と個人双方の相互期待とその履行状況、そして組織側の履行に対する反応に影響を与えそうな様々な要因の測定が行われた。もう 1 つの調査は、日本企業のビジネスパーソン 533 名を対象とした質問票調査である(以下、「第二調査」)。この調査は、組織側による契約不履行の影響、そして不履行に対する反応が、事前の契約デザイン(相互期待が採用段階、および雇用関係の開始段階においてどの程度明確になされるか)ということを検証することである。

これらの研究成果を受けて、平成 25 年度には、心理的契約の調整の問題を、企業による「採用活動」と関連付けることに注力した。日本企業における採用研究そのものが質量とも不十分であることから、平成 25 年度においては欧米における採用に関わる膨大な研究、日本における採用の研究をレビューし、心理的契約の問題と採用の問題を組織と個人間の「マッチング」という観点から架橋し、今後の研究の報告性を探ることにした(以下「レビュー調査」)。加えて、この期間中にも日本企業のビジネスパーソンに対す

る質問票調査(以下、「第三調査」)を実施し、組織側の履行とその結果に対して、組織における経営理念の浸透が与える調整効果について検討した。

これに続き平成 26 年においては、上記の知見を論文の形でまとめつつ、当初の予定よりもさらに深く問題の探求を行うための準備を行った。具体的には、企業と個人の「出会い」のフェーズである採用段階に明確に焦点を絞り、この段階における相互期待のやり取りやそれに奇異にする組織と個人の期待のギャップの問題について、企業へのインタビューやアンケート調査によって検討してきた(以下、「採用」調査)。

4. 研究成果

上記の調査ごとに記述する。第一調査の結果、日本企業において企業と個人の間の相互期待に深刻なギャップが存在すること、そして不履行に対する個人の反応オプションは、第一に「自己の期待水準の変更」であること、ただし新入社員は「自己の履行水準の変更」や「離職」といったよりドラスティックなオプションを選択することが改めて確認された。

第二調査の結果、雇用関係の開始前の採用段階、および開始段階において、お互いの期待を明確にしておくことが、組織側の不履行の発生およびそれが与えるネガティブな影響を緩和することが確認された。

第三調査の結果、職場において浸透した経営理念の内容と整合的な場合には、組織側による契約不履行のネガティブな影響が緩和されることが分かった。ある種の状況においては、組織による契約不履行が「正当」で「仕方のない」とみなされるということである。この研究をまとめた論文は、人材育成学会が受容する人材育成学会論文賞を受賞している。

レビュー調査の結果は、現在投稿中のレビュー論文および実証論文のレビューパートとして使用されている。

最後に、採用調査の結果をまとめておく。第一に、日本企業と個人との相互期待には、雇用関係開始当初からすでにある程度のギャップがみられるということ、第二に、そのようなギャップは、どのような内容であっても一様に同じ帰結をもたらすわけではなく、ギャップの中身によって与える影響が異なること、第三に、採用段階で発生するギャップは、採用活動中における企業側と個人側双方の「バイアス」によって影響されるということである。当人にすら意識されていない「バイアス」によって、組織と個人の心理的契約の調整が阻害されているということである。こうした一連の成果を受けて、「採用」のフェーズに焦点を当てて、さらに本研究の探求を続けることを明確にしたことが、本研究によって得られた最も重要な示唆といえるかもしれない。

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9件)

服部泰宏・林有珍, 心理的契約不履行の効果のバリエーションに関する研究, 現代ビジネス研究, 査読なし, 8巻, 2015, 97 - 112

服部泰宏・堀上明・矢寺顕行, 採用研究の俯瞰と展望, 横浜国立大学ワーキングペーパーシリーズ, 査読なし, 319巻, 2014, 1 - 30

服部泰宏, 経営学の普及に関する「エビデンス」, 彦根論叢, 査読なし, 399巻, 2014, 38 - 53

新井康平・服部泰宏, 経営学に関する宣言的知識: 普及状況の実態調査, 日本情報経営学会誌, 査読有, 34巻, 2014, 40 - 50

Yasuhiro Hattori・Yuta Morinaga, Psychological contract development during different career stages: A comparative study of new recruits and veterans in a Japanese company, 横浜経営研究, 査読なし, 34巻, 2014, 15 - 34

服部泰宏, 職場への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, 人材育成研究, 査読有, 8巻, 2013, 21 - 38

服部泰宏, 日本企業の組織・制度変化と心理的契約: 組織内キャリアにおける転機に注目して, 日本労働研究雑誌, 査読なし, 628, 2012, 60 - 72

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, 査読有, 46, 2012, 64 - 74

服部泰宏, 組織における契約の諸相, 組織科学, 査読なし, 46, 2012, 4 - 17

[学会発表](計6件)

服部泰宏, 採用研究の俯瞰と展望: 我々は何を論じ, 何を明らかにし, 何を見てこなかったのか, 経営行動科学学会年次大会於一橋大学, 2014年11月9日

服部泰宏・福澤光啓・安斎勇樹・伊達洋駆, 経営学者と実践家との関係性の再考, 組織学会年次大会於専修大学, 2013年6月15日

Takahashi K・Shimane, M・Ono, Y・Hattori, Y, Testing the Zimbardo Time Perspective Inventory: Japanese Validity Study, International Conference on Time

Perspective at University of Coimbra, 2012年9月6日

服部泰宏, 組織における契約の諸相, 組織学会研究発表大会於立命館大学, 2012年5月16日

服部泰宏, 心理的契約研究の過去・現在・未来: 50年にわたる研究の到達点と課題, 組織学会年次大会, 2012年10月20日

服部泰宏, 組織内キャリア機会の減少がもたらす組織・個人関係の劣化現象, 組織学会関西支部研究会於京都大学, 2012年12月2日

[図書](計3件)

服部泰宏, 日本企業の心理的契約: 組織と従業員の見えざる約束(増補改訂版), 白桃書房, 2013年

服部泰宏(分担執筆), 組織論レビュー: 組織とスタッフのダイナミズム(第4章「心理的契約研究の過去・現在・未来」を担当), 白桃書房, 2013年

服部泰宏(分担執筆), 日本のキャリア研究: 組織人のキャリア・ダイナミクス(第4章「心理的契約と組織コミットメントの変化」を担当), 白桃書房, 2013年

[産業財産権]

出願状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
国内外の別:

取得状況(計0件)

名称:
発明者:
権利者:
種類:
番号:
出願年月日:
取得年月日:
国内外の別:

[その他]

ホームページ等

6. 研究組織

(1)研究代表者

服部泰宏(Hattori Yasuhiro)

横浜国立大学・国際社会科学研究院・准教授

研究者番号：70560150

(2)研究分担者
()

研究者番号：

(3)連携研究者
()

研究者番号：