

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 17 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2013～2015

課題番号：25380471

研究課題名(和文) 経営構想の組織横断的伝播の理論的・実証的研究

研究課題名(英文) Theoretical and empirical studies on cross-organizational diffusion of business ideas

研究代表者

高尾 義明 (Takao, Yoshiaki)

首都大学東京・社会(科)学研究科・教授

研究者番号：90330951

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：事業ビジョンや経営理念といった経営構想を掲げ、組織内外を巻き込みながらその実現を図っていくことが企業経営にとって重要な課題となっている。そこで、本研究は経営構想の組織横断的伝播やそれに関連する経営現象について、ミクロレベルからそのプロセスについて解明を試みた。特に人の移動に伴う伝播に注目し、離職者の元所属先企業への支援的行動に焦点を当て、個人のアイデンティティが果たす役割に注目しながら、その先行要因を明らかにした。

研究成果の概要(英文)：Recently, sharing business visions and management philosophies beyond organizational boundaries has become a significant issue for business administration. However, academic scholars have rarely studied such issues. Thus, this study addresses cross-organizational diffusion of business ideas and its related phenomenon, drawing on organizational context identity studies. Specifically, the study focuses on the diffusion caused by employee turnover and explores antecedents of former employees' supportive behavior toward former companies.

研究分野：経営組織論

キーワード：経営組織 経営構想 経営理念 組織間伝播 アイデンティティ 離職者

1. 研究開始当初の背景

事業ビジョンや経営理念といった経営構想を掲げ、その実現を図っていくことが企業経営にとって重要な課題となっている。さまざまなステークホルダーとの協業が不可欠になっている現在の経営環境を踏まえると、そうした構想の実現には、組織内部における高層の浸透のみならず、組織外への発信・伝播を図る必要性が増大している。

このように組織横断的な経営構想の伝播の重要性が高まっているにもかかわらず、国内外を問わずそうした組織横断的な構想の伝播やそれに関わる経営現象についての学術的アプローチはきわめて少なかったため、本研究が構想された。

2. 研究の目的

本研究の目的は、事業ビジョンや経営理念といった経営構想の組織横断的伝播やそれに関連する経営現象について、個人のアイデンティティが果たす役割に注目しながら、ミクロレベルからそのプロセスについて解明を試みることである。

具体的には、人の移動に伴う経営構想の組織外伝播やそれに関連する現象に特に焦点を当て、個人のアイデンティティ・ダイナミクスに依拠した枠組みを構想する。それによって、経営構想の組織横断的伝播の促進に寄与する要因の探索を進める。

3. 研究の方法

人の移動に伴う伝播については、特に退職者の役割に焦点を当て、後述の理論レビュー結果を踏まえて、退職した企業への組織アイデンティフィケーションを軸にした質問紙調査を設計・実施し、分析した。また、質問紙調査を設計する前に、リクルート社を含む、複数の人材輩出企業退職者に対するインタビュー調査を行い、その結果の質問紙への反映を図った。

人の移動に関連しており、同じように個人のアイデンティティ構成に影響を及ぼす事象についても取り上げることとした。具体的には、組織を一時的に離れる経験、同期入社従業員の同期意識やそのネットワークに注目し、これらについても質問紙調査を別途実施し、分析を行った。さらに、まったく異なる業界間での経営理念の伝播の事例として、日本航空再生プロセスを取り上げ、京セラから同社に派遣された関係者へのインタビュー調査も行った。

分析枠組みとして採用したアイデンティティ・ダイナミクスについては、組織コンテクストにおけるアイデンティフィケーションに関する欧米文献の体系的文献レビューを行った。また、個人のワーク・アイデンティティと仕事のダイナミズムを取り上げたジョブ・クラフティングに関する欧米文献についてもレビューを進めた。

4. 研究成果

退職者を通じた伝播に係る実証研究結果、その他の実証結果、及び理論枠組み構築に向けた文献レビューの結果に分けて、以下で説明する。

(1) 退職者の元勤務先企業への支援的行動の先行要因の探索

インタビュー調査の結果から、退職者が元勤務先企業の経営構想伝播のエージェントとしての役割を果たすことは、当該企業に対する支援的行動の一類型とみなせることが判明した。そこで、より一般的に退職者の元勤務先企業に対する支援的行動の先行要因を探索することにして、質問紙調査を実施した。

後述の理論レビューを踏まえて、元勤務先企業に対する組織アイデンティフィケーションを最も重要な先行要因として仮説モデルに取り入れた。次に、現在の勤務先企業に対する組織アイデンティフィケーションを負の影響をもたらす先行要因として仮定した。また、元勤務先企業の知覚された威信も正の影響をもたらすものとして取り上げた。

さらに、それらの影響を調整する要因を検討した。第一に、現在の勤務先企業への所属期間を取り上げた。第二に、現在の勤務先企業における職位を取り上げた。第三に、元勤務先企業と現在の勤務先の業界の異同を取り上げた。

質問紙調査の分析結果において、以上に挙げた先行要因及び調整要因は、元勤務先への支援的行動との有意な関係が見出された。調整要因については、現在の勤務先企業での勤務期間が長いことやそこでの職位が高いことは、現在の勤務先企業に対する組織アイデンティフィケーションによる負の影響を緩和する効果をもつことが明らかになった。また、元勤務先企業の知覚された威信の効果は、元勤務先企業と現在の勤務先の業界が同じ場合に高まる傾向も見出された。

以上の発見がもつ理論的な貢献として、次の二点が挙げられる。第一に、元従業員の支援的行動の先行要因について、ミクロレベルから実証分析を行ったことである。元従業員の行動が企業に対してポジティブな効果をもたらすことはマクロレベルからの指摘があったものの、個人に焦点を当てたミクロレベルの分析はこれまでに実施されておらず、本研究によって、元従業員による元勤務先企業への支援的行動の先行要因の一部が明らかになった。第二の含意としては、多元的アイデンティフィケーションの観点から、元所属先の組織アイデンティフィケーションと現在の所属先の組織アイデンティフィケーションを同時に測定し、その効果を検討したことが挙げられる。多元的アイデンティフィケーションは、欧米では近年盛んに研究がなされるようになってきたが、所属している時期が異なる複数の組織についてのアイデ

ンティフィケーションは、これまで同時に取り上げられたことはなく、組織コンテキストにおけるアイデンティフィケーション研究に新しい枠組みをもたらす可能性をもつといえる。

以上の発見から得られる実践的含意としては、元勤務先企業は、退職者の組織アイデンティフィケーションの維持を検討する必要があるということである。そのために退職者との関係構築のためのプログラム(alumni program)を実施することが考えられるが、本研究で調整要因として作用していることが見出された変数を踏まえながら関係構築を行うターゲットを絞り込むことができる。また、在職中から組織アイデンティフィケーションを高めるようなリテンションを重視した人事施策を採用することの重要性も示唆されたといえる。

以上のような施策を採用し、元退職者の支援的行動の発揮を促すことを通じて、企業は自社の経営構想を社外に伝播を図ることを促進できると考えられる。

(2)その他の調査結果からの発見事実

同期入社従業員のネットワークについての調査を行った目的は、人材輩出企業の退職者に対するインタビュー調査で、すでに退職している社員が同期入社のも同じ会社に勤務している同期社員との間の人的ネットワークを維持しており、そうしたネットワークが元所属企業への支援行動に影響を与えている可能性が示唆されたためである。質問紙調査の結果、同期意識の対象や同期ネットワークについては、退職者も含まれていることが示されており、同期ネットワークを通じて退職者が元勤務先の新しい事業ビジョンにかかわる情報を入手したりすることや、そうしたネットワークによる交流が元勤務先企業に対する組織アイデンティフィケーションの維持に寄与することが示唆された。

組織を一時的に離れる経験に注目したのは、離職のように完全に組織を離れることはないものの、個人のワーク・アイデンティティの変容や社会的関係の変化が生じることを通じて、経営構想の伝播に間接的に影響をおよぼす可能性があると考えたためである。質問紙調査の結果、一時的に離れている間に、当該組織の理念や強みなどについて省察し、ポジティブに再評価するといった変化が明らかになった。また、組織を一時的に離れている間に、これまでとは異なる人間関係が生まれることも確認された。そうした再評価や新たな人間関係が、組織に戻った後に、理念などを組織横断的に発信するきっかけの一つになりうると考えられる。

京セラから日本航空への経営理念の伝播についての事例研究では、経営者のカリスマ的リーダーシップと同時に、伝播先企業の従業員の自発性を重視したことが伝播後の定着に寄与したことが明らかになった。

(3)理論枠組み構築に向けた文献レビュー

欧米では近年盛んになっている組織コンテキストにおける組織アイデンティフィケーションについての体系的なレビューをまとめた。組織アイデンティフィケーション研究の基礎理論となっている社会的アイデンティティ・アプローチについて詳しく解説するとともに、組織アイデンティフィケーションの測定尺度を紹介した。さらに、近年では、組織へのアイデンティフィケーションのみを取り上げるのではなく、多元的アイデンティフィケーションが重要なテーマとなっていることや、組織と距離を置くことを自己の一部とするディス・アイデンティフィケーションの探求もなされていることを紹介するとともに、日本の現況を踏まえたりサーチ・クエスチョンを提示した。

ワーク・アイデンティティと仕事の関係のダイナミズムを取り上げるための有効な構成概念である、ジョブ・クラフティングについてはレビュー論文の投稿を進めているところである。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計5件)

Takao, Yoshiaki, Who support their ex-companies? The effects of organizational identifications on supportive behavior toward ex-companies, 首都大学東京大学院社会科学部経営学専攻 Research Paper Series, 査読無、No.161, 2016, 1-23.

高尾義明、過去に所属した組織に対する支援的行動：組織アイデンティフィケーションからのアプローチ、組織科学、査読有、第48巻第4号、2015、71-83.

藤澤理恵・高尾義明、組織を一時的に離れる経験と仕事や組織への態度の変化、社会・経済システム、査読有、第35号、2014、27-34.

山田健太・高尾義明、管理職の異動に伴うリーダーシップ継承：自治体組織における実証研究、経営と制度、査読無、第12号、2014、61-71.

高尾義明、過去に所属した組織に対するアイデンティフィケーションの影響：探索的研究、組織学会大会論文集、査読有、第2巻第1号、2013、69-74.

〔学会発表〕(計4件)

藤澤理恵・高尾義明、育児休業からの復職場面における組織再社会化過程の経時的な研究 変革的役割志向に着目して、産業・組織心理学会第31回大会、2015年8月30日、明治大学(東京都千代田区)。
高尾義明、日本企業における同期意識組織アイデンティフィケーション研究を援用した同期意識の測定、経営行動科学

学会第17回年次大会、2014年11月9日、
一橋大学（東京都国立市）。

Takao, Yoshiaki、Former employees'
inclination to benefit former
companies and their organizational
identification、IFSAM(International
Federation of Scholarly Associations
of Management) 2014 World Congress in
Tokyo、2014年9月3日、明治大学（東
京都千代田区）。

Takao, Yoshiaki、Former employee's
cooperative behavior and its
antecedents、The 2014 International
Conference on Business and Information
(BAI2014)、2014年7月4日、大阪国際
交流センター（大阪府大阪市）。

〔図書〕（計1件）

高尾義明、組織成員のアイデンティフィ
ケーション、組織学会(編)組織論レビュ
ー 組織とスタッフのダイナミズム、
白桃書房、2013、193-235（総ページ
1-256）。

〔産業財産権〕

出願状況（計0件）

取得状況（計0件）

〔その他〕

6. 研究組織

(1) 研究代表者

高尾 義明 (TAKAO YOSHIAKI)
首都大学東京・社会科学研究科・教授
研究者番号：90330951

(2) 研究分担者 なし

(3) 連携研究者 なし