

平成 22 年 5 月 18 日現在

研究種目：若手研究 (B)

研究期間：2007～2009

課題番号：19730250

研究課題名 (和文) コミュニティ的マネジメントの組織行動論的分析

研究課題名 (英文) The study of communal behaviors in a workplace from the perspective of organizational behavior

研究代表者

鈴木 竜太 (Suzuki Ryuta)

神戸大学・大学院経営学研究科・准教授

研究者番号：80295568

研究成果の概要 (和文)：本研究は、日本企業における従業員の公共的行動をもたらす職場について組織行動論の観点から分析する研究である。組織行動論の既存研究に沿って、4 度の質問紙調査が設計、実施された。調査の結果からは、公共的行動は、職場における相互依存性や組織へのコミットメントとともに、自由だけではなく、規律やルールを遵守する風土、あるいは役割が明確になっているといった秩序をもたらすマネジメントが有効であることが示唆された。

研究成果の概要 (英文)：This study is about Japanese workplaces in which members behave communally and reciprocally. Along to the prior organizational behavior studies, four survey researches were done. Based on the results of these researches, we found that communal behaviors are accelerated by not only freedom or autonomy in workplace but also the order, which are rules, norms, or clarity of roles, in the workplace.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007年度	1,200,000	0	1,200,000
2008年度	1,000,000	300,000	1,300,000
2009年度	1,000,000	300,000	1,300,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	600,000	3,800,000

研究分野：経営学

科研費の分科・細目：経営学

キーワード：職場、仕事の相互依存性、組織コミットメント、公共的行動

1. 研究開始当初の背景

(1) 自律的キャリアの促進や成果主義の導入によって、日本企業の職場は集団全体で成果を上げていくという考えから、個人が成果を上げることが集団全体の成果になるという

考え方へと変化してきた。またそれに伴い、現場レベルにおいても、お互い助け合ったり、教えあったりするような行動が見られなくなってきた。しかしながら、現実にはいくつかの優良企業は、依然として年功序列あるい

は終身雇用という形で、後者の考え方をベースにしながらマネジメントを行っている。また、欧米においても、従業員を大事にするようなマネジメントを尊重する研究も少なくない。

(2) 組織行動論において、公共的行動は OCB (組織市民行動) やメンタリングといった行動として取り扱われてきた。しかし多くの研究は個人レベルの研究が多く、職場レベルでのこれらの行動にはそれほど注目されていなかった。それ故、個人の心的態度に着目がなされ、公共的な行動が頻繁に起こる組織や職場とそうでない組織や職場については十分な知見がなされていなかった。

2. 研究の目的

本研究の目的は、コミュニティ的なマネジメントが組織行動論の観点から分析し、コミュニティ的なマネジメントの有効性を改めて検証することである。ここで言うコミュニティ的なマネジメントとは、組織メンバーが相互にコミュニケーションが多く、互助的互恵的な関係を重視するようなマネジメントである。また、組織行動とは、仕事へのモチベーションや、組織に対するコミットメントなど組織メンバーの心理や行動を指す。本研究では、コミュニケーションや役割外行動、あるいは組織コミットメントに着目している。より具体的な研究課題として言うならば、互助互恵的な組織マネジメントは、役割外行動や組織に対するコミットメントにどのような影響を与えているのか、ということ明らかにすることである。また組織の観点から言い換えれば、職場における公共性をいかにして高めていくのかということ明らかにすることが目的である。またこのような目的を果たすことにより、日本的経営あるいは日

本の現場がもっている (た) 職場力を再検討する。

3. 研究の方法

研究方法は主に質問紙を基にした量的調査によって行われた。しかしながら、それらの量的調査を補完するものとして、インタビューを基にした質的調査によるデータも研究に活かされている。

(1) 量的調査の設計

調査設計は、分析モデルの策定とそれに基づく質問紙の作成という手順で行われた。行われた 4 つの調査は相互に関連し合い、質問項目も共通部分あるが、異なる分析モデルの基で調査が設計されている。

大手家電メーカーの研究開発部門を対象に行った調査では、仕事のあり方とメンタリング行動に焦点を当てて分析モデルが構築された。4 社を対象とした大規模調査では、質問数の制限もあり、組織市民行動と規律の関係に焦点を当てた分析モデルが構築された。大手飲料メーカーを対象とした調査では、各個人の業績と公共的行動、仕事のあり方の関係に焦点を当てた分析モデルが構築された。最後に、小集団によるマネジメントを行うアメーバ経営を導入している企業とそうでない企業の計 10 社を対象とした調査を行った。この調査では小集団に着目し、小集団の有効性と公共的行動に関する分析モデルが構築された。

(2) マルチレベル分析

分析方法としては、マルチレベル分析を用いた。これまで、集団レベルの変数ではあっても、実際は個人レベルでの分析であったり、あるいは集合的であったりという暗黙の前提を基に、平均値や代表値を集団の変数として捉えてきた。マルチレベル分析は、集団内

外の分散や共分散を分析することによって、組織文化といったような集合的な変数が、組織のレベルで共有されているのか、個人の問題なのか判別したうえで、レベル跨いで関係性を分析する方法である。

4. 研究成果

研究成果は段階的に主に3つある。

(1) 自律的キャリアと組織と個人の関係

職場レベルの調査に先立ち、採択前に得られたデータから自律的なキャリアの志向性と組織と個人に関する研究を行った。研究成果としては旧来的な組織にキャリアを預けるような志向性の人々や自律的なキャリアを歩もうとする志向性の人々がいると共に、組織からのアクションを積極的に利用して自己のキャリアを構築するような創発的なキャリアを志向する人々の存在が明らかになった。

また、スキルと組織と個人の関係に関しては、他組織で自分のスキルを活かすことができる人ほど、組織への愛着や組織を背負う一色が高いことが示された。これは、能力の高い人であっても、日本人従業員においては、依然として組織との長期的な関係を望んでいる傍証と考えることができる。また、スキルが高い人に対して、より高い役割や仕事内容を任せることが、自己の組織における重要性を認知させ、組織への背負う意識や愛着を高める結果になったと考えられる。

(2) マルチレベル手法の検討

職場レベルと個人レベルの関係を調査するために、マルチレベル分析の手法に関する検討を行った。また、マルチレベル分析の手法を用い、職場文化と学習行動に関する分析などを行った。組織文化と組織へのコミットメントの分析では、競争文化に関しては、

個々人が職場を競争的であると感じている段階では、競争は組織への愛着に影響を与えないが、職場全体が過度に競争的になると、互恵的な行動が起こらなくなり、職場や組織に対する愛着を低下させることが見いだされた。結果そのものも興味部会が、マルチレベル分析を行うことで、組織文化と個人の組織への愛着の間の合成の誤謬を明らかにした。

(3) 公共的行動に関する研究

職場における公共的行動を支える心的態度の1つとして、組織を背負う意識に着目し、調査研究を行った。また、職場の文化や仕事のあり方が仲間を教える行動や職場学習を促進する行動に与える影響に関して研究を行った。

職場において職場学習を促進することと個人のキャリア発達を含めた、個人学習を促進することの関係を調査した研究では、職場で知識を共有したり、教え会ったりするような職場学習を促進する文化を醸成すると、職場学習そのものは促進されるが、個人の学習が低下してしまう。これは、職場内に依存的体質ができてしまうことによる。このように職場学習を促進するようなマネジメントは、職場学習そのものは促進されるが、個人の学習を抑制してしまい、結果的にあまり発展のない職場学習だけが促進されてしまうというパラドクスを持つことが見いだされた。

役割の明確性とメンタリング行動の関係に関する調査研究では、個々の役割が明確になっている人ほど、職場において他者の面倒をよく見ていることが示された。経験的には役割が曖昧である方が、互いを助ける行動を促しやすいと考えられるが、きちんと役割を認識されていることが、かえって役割を超えて他者を助ける行動を取ることを示された。

この結果は、日本的経営論でしばしば指摘される日本企業の役割曖昧性の議論にも示唆を与え得ると言える。

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7件)

① 北居明・出口将人・鈴木竜太, 「組織文化研究におけるマルチレベル分析の応用」, 神戸大学 Discussion Paper Series 2009・04, 査読無

② 鈴木竜太・麓仁美, 「職場における仕事のあり方とメンタリング行動に関する実証研究」, 神戸大学 Discussion Paper Series 2009・14, 査読無

③ 鈴木竜太, 「日本企業のホワイトカラーのタイポロジーに関する実証研究」, 国民経済雑誌, 査読無, 第200巻, 第2号, 39-55頁. 2009年

④ Yuichi Matsumoto, Ryuta Suzuki, and Ichiro Kato, “Are we bad dancers? Skills and its influence on career in Japan”, Paper presented at European Group for Organizational Studies, July, 5-7, 2007, Vienna, Austria 2007年

⑤ 加藤一郎・鈴木竜太, 「30代ホワイトカラーのキャリア・マネジメントに関する実証研究」, 経営行動科学, 査読有, 第20巻第3号, 301-316頁. 2007年

⑥ 北居明・鈴木竜太, 「組織文化と組織コミットメントの関係に関する実証研究: クロ

スレベル分析を通じて」組織科学, 査読有, 第41巻, 106-116頁. 2007年

⑦ 鈴木竜太, 「ホワイトカラーにおける組織を背負う意識に関する実証研究」, 国民経済雑誌, 査読無, 第196巻, 57-73頁. 2007年

[学会発表] (計3件)

①北居明・出口将人・鈴木竜太, 「組織学習を促進する組織文化のクロスレベル分析: 組織学習と個人学習のジレンマ」, 経営行動科学学会, 2009年11月6日, 東京工業大学.

② 鈴木竜太・麓仁美, 「職場における仕事のあり方とメンタリング行動に関する実証研究」, 経営行動科学学会, 2008年11月8日, 中部大学.

③ Yuichi Matsumoto, Ryuta Suzuki, and Ichiro Kato, “Are we bad dancers? Skills and its influence on career in Japan”, European Group for Organizational Studies, July 5-7, 2007, Vienna, Austria.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

鈴木 竜太 (Suzuki Ryuta)

神戸大学・大学院経営学研究科・准教授

研究者番号: 80295568