

令和 2 年 5 月 28 日現在

機関番号：22604

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2019

課題番号：16K03814

研究課題名(和文) 越境経験から生じる従業員のアイデンティティ多元化とその活用に関する研究

研究課題名(英文) The multiplicity of employee' identity via boundary-crossing experiences and its utilization for organizational outcomes

研究代表者

高尾 義明 (Takao, Yoshiaki)

首都大学東京・経営学研究科・教授

研究者番号：90330951

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は、個人がワーク・キャリアを歩んでいくなかで出会う越境経験によって生じるアイデンティティの多元化に焦点を当て、越境経験が多元化に代表される個人のアイデンティティの変容を通じて、従業員の組織行動に影響をもたらすプロセスの解明を試みた。越境経験はアイデンティティの変容を必ず導くわけではなく、越境性の認知から組織アイデンティティやワーク・アイデンティティの内省が生じ、それによってジョブ・クラフティングの実施を誘発されることを通じて従業員の行動や認知に変化が生じることを明らかにした。また、そのように越境経験が引き金になって生じたジョブ・クラフティングを組織的成果に繋げるための条件も検討した。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、従業員の越境経験がその組織行動に影響をもたらすプロセスを学術的に解明した希少な研究である。従業員が特定の組織のみに長期雇用されるといいうゆる日本型雇用モデルの一般性が失つつあると同時に、従業員がそれぞれに自らの望ましいワーク・ライフ・バランスを追求しようとする中で、人々がワーク・キャリアの中でさまざまな越境経験に出会うことが増えることが予想される。そうした中で、本研究で得られた知見をもとに、アイデンティティの多元化や変容をきっかけとして生じるジョブ・クラフティングを組織的に活用することを検討することで、従業員の働きがいやワークエンゲイジメントの向上を図っていくことができる。

研究成果の概要(英文)：This study focuses on the multiplicity of identities caused by boundary crossing experiences that individuals encounter during the course of their work careers. The study attempts to elucidate the process by which boundary crossing experiences affect employees' organizational behavior through the transformation of individual identities such as their multiplication. The findings reveal that boundary crossing experiences do not always lead to identity transformation, but that the cognition of boundary crossing leads to reflection of organizational identity and their identities, which in turn elicit changes in employees' behavior and perceptions through the implementation of job crafting. Also, conditions for linking job crafting to organizational outcomes are examined.

研究分野：経営学

キーワード：経営組織 多元的アイデンティティ 越境経験 ジョブ・クラフティング 経営理念

## 様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

近年の欧米の組織行動研究では多元的アイデンティティが大きく取り上げられるようになってきている。しかし、アイデンティティの多元化が従業員の組織行動にどのような変化をもたらすかについては、育児休業経験などのいくつかの研究などを除いては十分に検討されていなかった。また、組織マネジメントの文脈では、アイデンティティの多元化はコンフリクトと結び付けられることが多く、ポジティブな観点からそれを活用するという研究も皆無であった。

日本においても、従業員が特定の組織のみに長期雇用されるといいうゆる日本型雇用モデルの一般性が失われつつあると同時に、従業員がそれぞれに自らの望ましいワーク・ライフ・バランスを追求しようとする中で、人々がワーク・キャリアの中でさまざまな越境経験に出会い、アイデンティティの多元化が今後進行すると考えられる。以上のような研究動向、社会動向を踏まえて、アイデンティティの多元化が組織行動にもたらす影響、さらにそうした影響をポジティブなものとして活用するための理論枠組みの必要性が認識されていた。

### 2. 研究の目的

本研究の目的は、個人がワーク・キャリアを歩んでいくなかで出会う越境経験によって生じる、多元化に代表される個人のアイデンティティの変容が、従業員の組織行動に影響をもたらすプロセスを解明することにあった。より具体的には、従業員の越境経験がアイデンティティの変容を媒介して、従業員の組織行動に変化を及ぼすプロセスモデルを創出するとともに、そうした従業員の組織行動の変化を組織が活用するための条件を明確にすることに取り組んだ。

### 3. 研究の方法

個人のワーク・キャリアの中で経験する越境経験は非常に多様でありうる。同じ組織に所属し続けながらの越境経験、所属組織が変わることによって生じる越境経験に分類できるが、組織マネジメントへの実践的示唆を導くために、前者の同じ組織に所属し続けながらの越境経験に焦点を絞ることにした。組織に所属し続ける中での越境経験としてNPOへの参加、特に仕事との連続性を実感することが多いプロボノ活動(仕事のスキルを活かしたボランティア活動)に着目し、プロボノ活動に参加する個人へのインタビュー調査を実施するとともに、質問紙調査を実施し、それらの分析を行った。

また、個人のアイデンティティと組織行動の関係を結びつける鍵概念としてジョブ・クラフティングを位置づけ、実証的検討を進めることにした。ジョブ・クラフティングの因果モデルの精緻化に関わるデータの獲得に当たっては、質問紙調査を主に利用した。ジョブ・クラフティングを組織的成果に関係づけていく条件の一つとして経営理念の果たす役割に注目すべく、複数のミッション志向型企業での質問紙調査を行った。

さらに、理論モデルを構築するために文献調査を実施した。対象とした主な領域は、多元的アイデンティティを中心とした組織文脈のアイデンティティ研究、越境学習研究、ジョブ・クラフティング研究、経営理念浸透研究である。

### 4. 研究成果

#### (1)越境経験を起点とした変化のプロセスモデル

上述のように、同じ組織に所属しながらの越境経験としてプロボノ活動を取り上げた。プロボノ活動の参加者へのインタビュー調査、質問紙調査の分析から明らかになった主な発見事実は次の3点である。第一に、プロボノ活動に参加するとアイデンティティの変容が必ず生じるわけではなく、同様の活動に参加しても越境性の認知には個人差があることである。第二に、越境性の認知から組織アイデンティティ及びワーク・アイデンティティの内省が生じることである。ここでいう組織アイデンティティとは、本人が所属する組織が有する組織体のアイデンティティであり、その見方が変わることを意味する。一方、ワーク・アイデンティティとは、本人の仕事の関係するアイデンティティであり、その変容が見られた。

第三に、組織アイデンティティやワーク・アイデンティティの内省が、ジョブ・クラフティングを誘発し、それを通じて従業員の行動や認知に変化が生じることである。ジョブ・クラフティングは、「個人が自らの仕事のタスクもしくは関係的境界においてなす物理的及び認知的変化」と定義され、より具体的にはタスクを自分なりに変更すること(タスク・クラフティング)、仕事に関わる関係性を変更すること(関係性クラフティング)、仕事に関する見方を変えること(認知的クラフティング)という3つの形式がある。

#### (2)ジョブ・クラフティングの生起に基づいた組織的活用

以上のように越境経験の認知が、従業員がジョブ・クラフティングを行おうとするきっかけになることが明らかになったが、そうしたジョブ・クラフティングの生起をより促進する条件、さらにはジョブ・クラフティングが組織的な成果につながるための条件を検討しなければ、越境経験の認知がアイデンティティの変化を通じてもたらす影響のインパクトは小さなものにとどまる。

そこでジョブ・クラフティングについての文献レビューを行った上で、ジョブ・クラフティングの先行要因・調整要因、ジョブ・クラフティングと成果変数の関係を検討した。

### ジョブ・クラフティングの先行要因・調整要因

ジョブ・クラフティングについてのレビュー論文を執筆し、職務の社会的特性がジョブ・クラフティングの重要な先行要因であることを指摘し、質問紙調査の分析結果から社会的サポート、組織外との相互作用、他者からのフィードバックといった職務の社会的要因がジョブ・クラフティングと有意な正の関係にあることを確認した。また、そうした関係性を個人のパーソナリティ (Big Five) が調整していることも指摘した。さらに、個人のパーソナリティそのものがジョブ・クラフティングに影響をもたらしていることも、別のデータセットで検討した。

### ジョブ・クラフティングと成果変数の関係

第一に、ジョブ・クラフティングと仕事の意義深さについての関係について検討を行い、有意な正の関係が見られることを見出した。ワーク・アイデンティティなどと深く関わる認知的クラフティングと仕事の意義深さの関係を実証的に検討した研究はこれまでほとんどなされていなかった。仕事の意義深さは、個人のワーク・エンゲイジメントなどと密接な関係があることが先行研究で指摘されている。さらに、それらの関係を個人のパーソナリティ (Big Five) が調整していることも明らかになった。

第二に、ジョブ・クラフティングと心理的オーナーシップの関係を検討し、それらが相互規定的な関係にあることを明らかにした。時系列的なデータを用いて、仕事に対する心理的オーナーシップがジョブ・クラフティングを促進し、さらにジョブ・クラフティングの中でも認知的クラフティングが仕事に対する心理的オーナーシップを高めるという関係を示した。心理的オーナーシップについても、ワーク・エンゲイジメントや職務満足などと正の関係にあることが知られており、こうした相互規定関係を踏まえることで、ジョブ・クラフティングが組織の成果に結びつけることが期待できる。

第三に、経営理念の浸透とジョブ・クラフティングの関係を検討した。経営理念の浸透とジョブ・クラフティングがともに高いことで、心理的ウェルビーイングが向上するという結果が見られた。また、経営理念の浸透と人材開発の関係も理論的に検討した。

### (3)今後の展望

本研究は、従業員の越境経験がその組織行動に影響をもたらすプロセスを、アイデンティティの変容、ジョブ・クラフティングに注目して学術的に解明した希少なものであったが、今後研究されるべき課題はもちろん残されている。まず、多様な越境経験の中で本研究が取り上げたものはごくわずかであり、本研究が提示したプロセスモデルの一般性を確認していく必要がある。ジョブ・クラフティングの先行要因や結果要因についても同様であり、特にキャリア・ステージによって変化する可能性がある。本研究のプロセスで実施した文献レビューの結果を踏まえながら、新たな研究として実証を進めていきたい。

## 5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計6件（うち査読付論文 4件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 2件）

1. 著者名 高尾義明	4. 巻 1
2. 論文標題 ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて：概念の独自性の明確化と先行研究レビュー	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 経済経営研究	6. 最初と最後の頁 81-105
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -
1. 著者名 粟野智子・高尾義明	4. 巻 15(1)
2. 論文標題 ミッション志向企業における経営理念の浸透が個人にもたらす影響 心理的ウェルビーイングに注目して	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 『経営哲学』	6. 最初と最後の頁 18-28
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 高尾義明	4. 巻 なし
2. 論文標題 経営理念と人材開発	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 中原淳編著『人材開発大全』東京大学出版会	6. 最初と最後の頁 423-443
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -
1. 著者名 藤澤理恵・高尾義明	4. 巻 印刷中
2. 論文標題 プロボノ活動におけるビジネス ソーシャル越境経験がジョブ・クラフティングに及ぼす影響：組織アイデンティティとワークアイデンティティによる仲介効果	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 経営行動科学	6. 最初と最後の頁 印刷中
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 Li, Xiaojun. and Takao, Yoshiaki	4. 巻 28
2. 論文標題 Unpacking the predictive effects of social characteristics on job crafting: The moderation role of neuroticism personality	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 International Journal of Organizational Analysis	6. 最初と最後の頁 873-888
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) <a href="https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1821">https://doi.org/10.1108/IJOA-07-2019-1821</a>	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計8件 (うち招待講演 2件 / うち国際学会 1件)

1. 発表者名 Li Xiaojun and Takao Yoshiaki
2. 発表標題 The impact of big five personality dimensions on extending and reducing job crafting Behaviors
3. 学会等名 経営行動科学学会全国大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 栗野智子・高尾義明
2. 発表標題 ミッション志向企業における経営理念の浸透が個人にもたらす影響 心理的ウェルビーイングに注目して
3. 学会等名 経営哲学学会関東部会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 藤澤理恵・高尾義明
2. 発表標題 越境による仕事の意味とワーク・アイデンティティの変化が起点となるジョブ・クラフティング・プロセスの実証研究
3. 学会等名 組織学会2017年度研究発表大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 Li, Xiaojun and Takao, Yoshiaki
2. 発表標題 Linking Extending and Reducing Job Crafting to Meaningful Work: The Moderating Role of Personality
3. 学会等名 Academy of Management Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 高尾義明
2. 発表標題 仕事経験の変容プロセスとしてのジョブ・クラフティング - 心理的オーナーシップからのアプローチ -
3. 学会等名 組織学会2019年度研究発表大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 高尾義明
2. 発表標題 ジョブ・クラフティングのダイナミズム研究の発展に向けて
3. 学会等名 労務学会関東部会 (招待講演)
4. 発表年 2020年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------	---------------------------	-----------------------	----