

令和 5 年 6 月 16 日現在

機関番号：30107

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2017～2022

課題番号：17K13795

研究課題名(和文) 組織コントロールの影響過程におけるアイデンティティ志向の媒介効果

研究課題名(英文) The role of self-concept and identity orientation in understanding organizational control processes

研究代表者

金 倫廷 (Kim, Yunjeong)

北海学園大学・経営学部・准教授

研究者番号：20611255

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,600,000円

研究成果の概要(和文)：本研究の目的は、組織コントロールが組織メンバーに与える影響について従業員のアイデンティティの観点から考察することであった。研究の結果、組織コントロールと従業員のアイデンティフィケーションの関係は、アイデンティティ志向によって媒介され、自己概念によって調整される一連の過程が部分的に確認された。また、組織コントロールは従業員の公正知覚に重要な影響を及ぼすとともに、知覚された公正によって組織における従業員のアイデンティフィケーションの対象に差がみられることが明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、組織コントロールと組織アイデンティフィケーションの関係を明らかにするという未開拓領域に注目するものであり、課題はあるものの、特に定量的な実証を試みた点は、両分野にとって学術的意義をもつものとする。また、実務的には、どのコントロール方法を実行するかによって、特定の従業員のアイデンティティ志向が強化され、それがまた職場におけるアイデンティフィケーションのターゲットを決定すること、従業員のアイデンティフィケーションを高めるためには、公正知覚を考慮したマネジメントが必要である点、個人的自己概念志向が強いからといってアイデンティフィケーションの程度が弱いとは限らない点などが示唆された。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to examine the effects of organizational control on employees' behavior from the perspective of identity and identification in an organization. The results of the survey have shown that a series of processes in which the relationship between organizational control and employees' identification is mediated by identity orientation and moderated by self-concept orientation. Furthermore, additional analyses of the data revealed that organizational control not only has a significant impact on employees' perception of fairness but also that the target of identification in the organization relies on perceived fairness by their members.

研究分野：経営学

キーワード：組織コントロール 組織アイデンティフィケーション 関係アイデンティフィケーション 自己概念志向 アイデンティティ志向 組織的公正 質問票調査

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

## 1. 研究開始当初の背景

組織コントロールは、組織の目標達成と存続を支援するものとして概念化されてきた。一般に組織コントロールは「組織目標を達成させる方法とプロセス」または「組織目標を達成させるために、組織内個人やグループを方向づけるプロセス」として捉えられる (Eisenhardt, 1985; Flamholtz et al., 1985; Jaworski, 1988; Ouchi, 1977, 1979)。今日のような目まぐるしい環境変化の下で組織が存続するには、環境に適応しながら持続的に目標を達成することが不可欠である。したがって現代の企業の最優先課題は、柔軟性と創造性の確保といえるのであり、従来とは異なる角度からのアプローチが求められる。

これまでの多くの先行研究は、組織の目標達成を意図したコントロールのあり方について、利己主義的な人間観の下で組織と個人の利害は対立することを前提とし、組織目標を達成するためのルールや手続き、組織構造、ヒエラルキーなどといった強制的なコントロール方法に注目するものであった。それゆえ、そうした議論は、コントロール行為の主体であるマネジャー (controller) に重点がおかれ、コントロール対象である一般従業員の観点は看過されてきたといえる。

その一方で、信念コントロール (Simons, 1995) や文化的コントロール (Ouchi, 1980) などのコントロールのインフォーマルな側面の重要性に言及する研究がある。特に近年では、伝統的な組織コントロール研究とは異なる前提にもとづいてメンバー個人のアイデンティティと組織コントロールの関係を解明しようとする研究が徐々に登場しはじめている (Alvesson & Willmott, 2002; George & Qian, 2010)。しかしながら両者の関係についての研究のほとんどは、理論的考察にとどまっておき、科学的裏付けの不足という課題が残されているのが実情である。したがって、個人のアイデンティティという従業員視点にたつ組織コントロール研究は未開拓領域が多い分野といえる。

## 2. 研究の目的

上述の研究背景を踏まえ、本研究は、アイデンティティ志向概念を導入し、アイデンティティとアイデンティフィケーションの観点から組織コントロールについての理論モデルを構築し、質問票調査を通じて定量的に検証することを研究目的とした。つまり、本研究では、(1) 組織コントロールが従業員のアイデンティティ志向に与える影響、(2) アイデンティティ志向が職場における異なるタイプのアイデンティフィケーション 関係アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーション に与える影響を定量的に検討し、組織コントロールの影響過程を実証的に解明することが企画された。

## 3. 研究の方法

本研究では、アンケート調査を通して組織コントロールの影響過程を実証的に検討する

ことにした。研究当初は、個人のアイデンティティが国の文化や価値観などによって大きく影響されることから、アメリカ・カナダ・ドイツを中心とした多国間比較分析を行い、企業の海外進出、目標達成、職務満足などへの理論的・実践的インプリケーションを提示することを試みた。

だが、自己概念志向やアイデンティティ志向に関する定量研究はほとんど見当たらず、海外でのアンケート調査を実施するに先立ち、測定尺度の開発、その信頼性と妥当性、そして理論モデルを再検討する必要がある。より精緻かつ現実的な理論モデル構築のため、研究初年度には、過去に実施したアンケート調査結果を論文としてまとめ、日本国内外の学会で報告するなど積極的なフィードバックを行った。それらのピアレビューを通じて、多国間比較分析を行うには、組織コントロール、自己概念志向、アイデンティティ志向、アイデンティフィケーションといった構成概念を総合的に捉える分析モデルでは限界があることがわかった。さらに、新型コロナウイルスの影響により、国際比較研究は断念せざるを得なかった。

以上の理由により、本研究は軌道修正をはかり、Ouchi が提唱した3つの組織コントロールの類型別にその過程を再検討することにした。すなわち、「官僚型コントロールの認知 関係アイデンティティ志向 関係アイデンティフィケーション」、「クラン型コントロールの認知 集団アイデンティティ志向 組織アイデンティフィケーション」の一連のプロセスとこの関係性に自己概念志向と組織的公正が介入するプロセスモデルの提示を目指した。ただし、これらのプロセスは非常に単純な関係を想定しているため、(たとえば、各タイプの組織コントロールの相互作用もしくは組み合わせの観点から従業員のアイデンティティ志向とアイデンティフィケーションの対象を分析すること、そしてそれらの関係が従業員の職務満足や転職意思などといった結果変数にどのような影響を与えるかを解明することなど)今後さらなる分析と理論の拡張が求められる。そこで本研究では、国際比較研究の代わりに縦断的研究を意図し、組織コントロールに対する認知の変化が従業員のアイデンティティ志向やアイデンティフィケーション、組織的公正の認知に与える影響についても検討することにした。そこで、研究最終年度には、組織コントロール、自己概念志向、アイデンティティ志向、組織的公正、職務満足などが含まれる分析モデルに拡張し、Web 調査会社を利用してアンケート調査を実施した。

#### 4. 研究成果

これまで本研究では、アイデンティティの視点から組織コントロールの影響過程を明らかにするために、構成概念の操作化、測定尺度の開発と修正、理論モデルの精緻化、質問表調査による理論モデルの検証などを試みてきた。分析には、2017年に日本の5つの業界で働く正社員1,060名を対象に実施されたアンケート調査のデータが使用された(N = 1,060)。分析の結果、本論文で提示された分析モデルの構成概念の測定尺度は統計的には十分な信頼性と判別妥当性をも確保しており、コモン・メソッド・バイアスは回避されていた。仮説検証には主にOLS回帰分析が使用された。その結果、部分的ではあるが、従業員による組織コントロールの認知が従業員の個人的、関係的、集団的アイデンティティ志向を媒介し、対人関係と組織をターゲットとするアイデンティフィケーションに影響するという当初予想されていた一連の過程が確認されたのである。

その後においても、組織コントロールの影響過程が継続的に検討・検証された。特に、組織的公正は、組織アイデンティフィケーションの重要な先行要因でありながら、組織コントロールの結果要因でもあることに着目し、組織的公正の影響と3つの自己概念志向の調整効果に関する理論的かつ実証的に考察を行った。その結果、従業員による公正知覚は関係アイデンティフィケーションと組織アイデンティフィケーションの両者に有意な正の影響を与えることが実証された。さらに、組織公正知覚と組織におけるアイデンティフィケーションの関係におけるアイデンティティ志向の調整効果について分析したが、関係レベルの効果は示されなかったものの、個人レベルと集団レベルでは負の調整効果が確認された。

まとめると、本研究により、組織コントロールの影響過程におけるアイデンティティ志向の媒介効果、自己概念志向の調整効果、自己概念志向とアイデンティティ志向の関係が部分的に確認された。言い換えれば、各タイプのコントロールによって強化される従業員のアイデンティティ志向は異なり、それが職場におけるアイデンティフィケーションのターゲットを決定するのである。また、追加的研究では、従業員の組織内対人関係と組織に対するアイデンティフィケーションを高めるには、公正知覚を高める公正マネジメントが必要であること、個人的自己概念志向が強いとしても組織に対するアイデンティフィケーションが弱いとは限らないこと、集団的自己概念志向が強い従業員の場合、手続的公正知覚が強いと組織に対するアイデンティフィケーションが弱まる可能性があることが示唆された。

以上のことから、本研究は、組織コントロール研究に対して新たな視点とアプローチの可能性を定量的に示した点、さらに組織アイデンティフィケーション研究に対して近年注目されつつある関係アイデンティフィケーションをも考慮した点と組織アイデンティフィケーションの組織的先行要因と個人的先行要因を同時に取り入れたモデルを構築した点など、組織コントロール研究のみならず組織アイデンティフィケーション研究にも理論的インプリケーションをもつものと考えられる。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計5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 0件）

1. 著者名 金倫廷	4. 巻 108
2. 論文標題 組織アイデンティフィケーション研究の新展開：関係アイデンティティとアイデンティフィケーションに注目して	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 北海学園大学開発論集	6. 最初と最後の頁 65-76
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 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI	4. 巻 なし
2. 論文標題 Effect of pay for performance on identifications in an organization: the role of employees' self-concept orientation	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 BAM 2019 Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 1,11
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 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI	4. 巻 なし
2. 論文標題 Understanding Perceived Controls and Identifications in Organization	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 AOM 2018 Annual Meeting Proceedings	6. 最初と最後の頁 1-40
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 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI	4. 巻 なし
2. 論文標題 Discriminant Validity of Self-concept Orientation and Identity Orientation: An explorative study toward an integrative model of the identification process	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 BAM 2018 Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 1-9
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 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI	4. 巻 なし
2. 論文標題 Developing a Scale for Measuring Identity Orientation in the Workplace	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 BAM2017 Conference Proceedings	6. 最初と最後の頁 1-12
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 -

〔学会発表〕 計8件 (うち招待講演 0件 / うち国際学会 4件)

1. 発表者名 金倫廷
2. 発表標題 関係アイデンティフィケーションの先行要因に関する実証研究
3. 学会等名 日本経営学会 第96回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 金倫廷
2. 発表標題 関係アイデンティフィケーションに関する理論的検討
3. 学会等名 日本経営学会、北海道部会
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 金倫廷
2. 発表標題 組織における公正の知覚がアイデンティフィケーションに与える影響
3. 学会等名 経営戦略学会、第20回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 金倫廷
2. 発表標題 市場型コントロール・システムと従業員アイデンティフィケーション
3. 学会等名 経営戦略学会（経営戦略フォーラム）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI
2. 発表標題 Effect of pay for performance on identifications in an organization: the role of employees' self-concept orientation
3. 学会等名 British Academy of Management（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI
2. 発表標題 Understanding Perceived Controls and Identifications in Organization
3. 学会等名 Academy of Management（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI
2. 発表標題 Discriminant Validity of Self-concept Orientation and Identity Orientation: An explorative study toward an integrative model of the identification process
3. 学会等名 British Academy of Management（国際学会）
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 Yunjeong KIM, Hiroshi OTSUKI
2. 発表標題 Developing a Scale for Measuring Identity Orientation in the Workplace
3. 学会等名 British Academy of Management (国際学会)
4. 発表年 2017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

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関