

科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 5 年 6 月 28 日現在

機関番号：12701

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2022

課題番号：18K12836

研究課題名(和文) 権力の心理的影響を調整する要因としての組織コミットメント

研究課題名(英文) Exploring Moderating Factors in the Effects of Sense of Social Power

研究代表者

佐々木 秀綱 (SASAKI, Hidetsuna)

横浜国立大学・大学院国際社会科学研究院・准教授

研究者番号：90779539

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究は社会的勢力感(以下、勢力感)の影響を調整する組織的要因を探索するものである。既存研究からは、組織において権力を手にし、勢力感を高めた状態の個人は、自発的な善意に基づく役割外行動を抑制することが示唆されている。しかし同時に、そうした影響は組織と当該成員との心理的な結びつきの強さによって調整されることも推測される。そこで本研究では、勢力感が組織市民行動に及ぼす影響が、組織同一化の程度によって調整されるという仮説を、オンライン実験によって検証した。実験からは、勢力感の上昇は組織同一化の程度にかかわらず組織市民行動を促進することを示唆する結果が得られた。

研究成果の学術的意義や社会的意義

勢力感をめぐる既存研究が指摘してきたのは、勢力感の高まりは組織成員にとって望ましくない影響を及ぼすという点であった。しかし本研究で実施した実験においては、勢力感が上昇した状態の個人はむしろ所属組織に対して(とりわけ組織内の他者に対して)協力的・献身的な姿勢を示していた。このことは、組織において権力とは必ずしも排除されるべきものではなく、むしろそれを適切に統制することで秩序だった組織活動が維持できることを示唆している。本研究は、社会心理学の知見と経営学の知見を接合し、組織における権力の在り方を検討するうえで有益な知見を創出できたものと考えられる。

研究成果の概要(英文)： This study explores the organizational factors that moderate the influence of the sense of social power. Existing research suggests that individuals who gain power in an organization and have a heightened sense of power tend to suppress extra-role behavior(e.g. Organizational Citizenship Behavior, Proactive Behavior, etc.). At the same time, however, it is also assumed that such effects may be moderated by the strength of the psychological ties between the organization and its members. In this study, we tested the hypothesis that the effect of sense of power on organizational citizenship behavior is moderated by the degree of organizational identification. The results of online experiment suggest that an increase in the sense of power promotes organizational citizenship behavior regardless of the degree of organizational identification.

研究分野：経営学

キーワード：社会的勢力感 組織市民行動 組織アイデンティフィケーション オンライン実験 権力

1. 研究開始当初の背景

権力を手にすることによって人の思考や行動に何らかの変容が生じるという考えは、広範な文化圏に膾炙している。こうした通念を確証するように、2000年代半ば頃から、「社会的勢力感 (sense of social power)」をめぐる研究知見が社会心理学の領域を中心に蓄積されてきた。勢力感とは、個人が資源の供給や留保、罰の執行などを通じて、他者の状態を左右する相対的能力を有すると感じている状態を指す (Keltner et al., 2003)。勢力感はその中核的水準に個人差があると同時に、環境に応じて変動するものでもあり、そうした変動が当人の認知・感情・行動に影響を及ぼすことが実験研究などを通じて明らかにされてきた。とりわけ勢力感の上昇は (1) 対人関係における自己本位性や (2) 判断・意思決定における短絡性などをもたらすことが指摘されている (佐々木, 2022)。

こうした知見を経営の文脈へと適用すれば、勢力感の上昇は組織のマネジャーにとって望ましいものとは言い難いだろう。他者との円滑な協働を導くことや、事業環境を精確に見通してタスクを設計・遂行していくことが求められる者にとって、上記の影響は阻害的に作用するからである。しかしながら、組織が秩序だった活動を維持するうえで、一方の主体が他方の主体を従属させる権力関係が生じることは不可避的である。そのため、権力を手にして勢力感を高めたマネジャーに何らかの望ましくない影響が生じ得るのだとすれば、それを調整する要因を明らかにすることが組織マネジメント上の有益な手がかりをもたらすと考えられる。

2. 研究の目的と仮説

こうした背景のもと、本研究では勢力感の影響を調整する要因を探索することとした。

はじめに、勢力感の上昇が自己本位に振る舞う傾向を強めるという既存研究の指摘に沿って、勢力感と組織市民行動 (OCB: Organizational Citizenship Behavior) との関係についての仮説を導出した。組織における“良き市民”としての振る舞い (e.g. 他の成員を援助する、組織の規範を遵守する、etc.) は、公式の職掌を超え直接的な報奨の対象とはならない役割外行動の一種である。勢力感が高まり、自己本位に振る舞う傾向を強めた個人においては、自分以外の他主体に対する善意の行動が抑制されると考えられるだろう。

しかし同時に、当該個人が所属組織と心理的に強い結びつきを有している場合、組織そのものや組織内の他成員は必ずしも対立する利害を持つ相手ではなくなる。むしろそれらは拡張された自己の一部であり、組織において他の主体に協調したり奉仕したりすることは間接的に自分自身を支援することに等しい。したがって、所属する組織との心理的な紐帯が強い場合においては、勢力感の高まった状態の個人のほうがむしろ OCB のような行動に従事しやすくなることも推論できる。この心理的紐帯について、研究開始当初は組織コミットメント (とりわけ情緒的コミットメント) に関心を向けていたものの、その後の文献レビューおよび理論的検討を経て、最終的には組織アイデンティフィケーション (OI: Organizational Identification) に注目することとした。よって、最終的に本研究では下記の仮説を導出し、とりわけ仮説 3 を中核的なものとして位置づけることとした。

仮説 1. 勢力感が高まると OCB は抑制される

仮説 2. OI が高まると OCB は促進される

仮説 3. 勢力感の OCB に対する影響は OI によって調整される

仮説 3a. OI が高い場合、勢力感が高まると OCB は促進される

仮説 3b. OI が低い場合、勢力感が高まると OCB は (さらに) 抑制される

3. 研究の方法

上記の仮説を検証するために、本研究では主として実験法に依拠することとした。本研究の主眼は勢力感の OCB に対する因果効果に向けられているが、OCB (や OI) は組織成員の勢力感にも影響を及ぼし得るものでもある。したがって、観察的な質問票調査よりも、介入を伴う実験という手法によって、勢力感と OI の組み合わせが OCB に与える影響を捉えることが適切と判断した。以下では、本研究期間中に実施した主要な実験の手続きについて説明する。

当該実験は、調査会社を通じてリクルートした、企業や団体など中規模以上の組織にフルタイムで勤務している成人を対象にオンライン上で実施された。この実験は、事前調査と本実験の二度にわたりデータ収集を行っている。参加者はまず事前調査において、デモグラフィック属性や性格特性、勤務先組織の基本情報、所属組織と自己との心理的な結びつきの強さ (OI の程度) を測定された。その後 10 日程度のインターバルを設けて行われた本実験では、参加者は勢力感を高める実験群と勢力感を一定に維持する統制群とに無作為に割り当てられ、それぞれの操作を受けたのち、複数の具体的な場面 (e.g. 新人の指導をする、業務改善案を提案する、etc.) における振る舞い方について質問された。ここでの得点が、当該参加者の OCB 意図を表すことと

なる。

4. 研究成果

4-1. 実験データの分析結果

収集したデータをもとに、先述の仮説を検証するための分析を行った。以下の図1で示しているのは、勢力感の操作条件（実験群 vs. 統制群）およびOIの程度（OI高群 vs. OI低群）とで参加者を2×2の4条件に割り当てたうえでOCB意図の得点が異なるかを検討した、二元配置分散分析の結果である。なお、ここではOIの得点の中央値を基準として参加者をOI高群とOI低群とに分けている。

図からは、勢力感を高められた条件の参加者はOIの程度にかかわらずOCB意図を高めるといふ、仮説1と異なる傾向が読み取れる。分析の結果、この勢力感の単純主効果は0.1%水準で有意差を示していた。また、OIの主効果についても5%水準で有意差がみられ、組織と自己を同一視するほどにOCB意図が高まるという仮説2は支持されている。しかしながら、本研究の主たる関心の対象であった仮説3、すなわち勢力感のOCBに対する影響がOIの程度によって異なるという交互作用効果についての仮説は支持されなかった。

なお、分散分析に加えて重回帰分析も実施している。OIを二値（高 vs. 低）のカテゴリカルな変数ではなく量的な変数とし、そのうえで参加者のデモグラフィック属性や性格特性（特性五因子など）、その他の組織的要因（職階や在職年数など）を投入した包括的なモデルにおいても、分散分析と同様の結果が得られた。すなわち、勢力感はそれ単独でOCB意図を高める効果を持つというものである。

4-2. 結果の解釈と考察

すでに述べた通り、本研究は勢力感がマネジャーに及ぼす阻害的な影響を前提として、その影響を調整する組織的要因の探索に着手したものである。しかしながら、当該実験においてはOIの調整効果を確認することができなかった一方で、勢力感がOCB意図を高める効果を持つことが示された。ここから推測されるのは、そもそも勢力感の影響は一般的な対人相互作用の場面と組織という文脈との間で全く異なったものになるということである。つまり、組織成員としての行動が求められていること自体が調整要因となっている可能性がある。

一般に、組織に身を置く者には他成員との協働に関し組織活動の維持に貢献することが要求され、成員も多くの場合それを一定程度は受容している。他成員との協働や組織に対する貢献への義務感とは、特に組織からの報酬で生計を立てる者が共通して経験するものであり、互惠性の規範に由来する頑強な心理的圧力となっている。この状況において、勢力感の上昇は、そうした義務への応答をより強く動機づける原因となることが考えられる(Guinote, 2007)。このことは、勢力感を高めた者がある種の“ノブレス・オブリージュ”に駆動される可能性を示唆するものである(Tost, 2015)。

本研究では勢力感の調整要因について確定的な結論を得るには至らなかったものの、組織における権力の統制を検討していく上で重要な示唆のある知見をいくつか明らかにすることができた。こうした成果は、引き続き実施していく予定の実験や調査の結果とあわせて、学術誌等で公刊することを目指している。

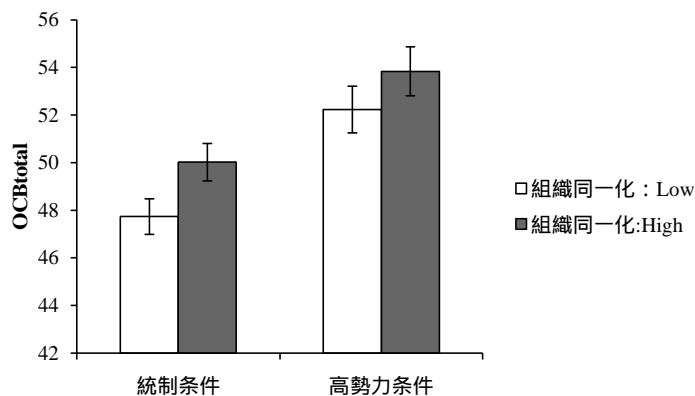


図1 OCB意図に対する勢力感とOIの影響

<引用文献>

- Guinote, A. (2007). Behaviour variability and the Situated Focus Theory of Power. *European Review of Social Psychology*, Vol.18, No.1, pp. 256-295
- Keltner, D., Gruenfeld, D. H., & Anderson, C. (2003). Power, Approach, and Inhibition. *Psychological Review*, Vol. 110, No. 2, pp. 265-284.
- Tost, L. P. (2015). When, Why, and How do Powerholders “Feel the Power”? Examining the Links between Structural and Psychological Power and Reviving the Connection between Power and Responsibility. *Research in Organizational Behavior*, Vol.35, pp. 29-56.
- 佐々木 秀綱 (2022) 「組織における権力者の心理：社会的勢力感をめぐる知見の整理と組織研究への示唆」組織学会編『組織論レビュー：組織の中の個人と集団』白桃書房

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計2件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 佐々木 秀綱	4. 巻 55
2. 論文標題 実験経営学の現状と展望	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 組織科学	6. 最初と最後の頁 41～53
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） 10.11207/soshikikagaku.20211015-4	査読の有無 有
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 佐々木秀綱	4. 巻 53
2. 論文標題 身内に甘い権力者：組織における「身びいき」と社会的勢力感	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 組織科学	6. 最初と最後の頁 36-48
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1件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 佐々木秀綱
2. 発表標題 組織における権力者の心理：社会的勢力感の先行要因・帰結・調整要因
3. 学会等名 2022年度組織学会年次大会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 組織学会	4. 発行年 2022年
2. 出版社 白桃書房	5. 総ページ数 240
3. 書名 組織論レビューIII	

〔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
---------	---------