

科学研究費助成事業（学術研究助成基金助成金）研究成果報告書

平成25年5月30日現在

機関番号：12608

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2012

課題番号：23730345

研究課題名(和文) ナレッジマネジメント行動に対するジョブデザインと外的報酬の相互作用による影響

研究課題名(英文) Interaction between Job Design and Extrinsic Motivation in Knowledge Management Behavior: A Comparison Study

研究代表者

ピー ルー ギョク (Pee Loo Geok)

東京工業大学・大学院社会理工学研究科・特任助教

研究者番号：40595576

研究成果の概要(和文)：本研究においてジョブ・デザインとは、従業員の態度や行動を改善・向上させるために1. 自律性 (Job Autonomy)、2. 能力の多様性 (Skill Variety)、3. 職務自体からのフィードバック (Task Feedback)、4. 職務アイデンティティ (Task Identity)、5. 務の意義 (Task Significance)、の以上5点についてデザインすることと捉えている。

日本とシンガポールにおいて411人の被雇用者への調査を行い、データを収集した。その結果、彼らの所属する企業に対するコミットメントは、そのナレッジマネジメント行動に影響を与えていることが明らかとなった。一方従業員達のコミットメントはジョブ・デザインの影響を受ける。例えば、高い自律性を与えられた従業員は、低い自律性しか与えられていない従業員に比べ、より強いコミットメントを持っている。

興味深いことに、応答曲面法を使うと、ジョブ・デザインの効果は曲線的であることがわかった。例えば、従業員の持つ能力の多様性が高すぎる場合、心理的ストレスによりかえってコミットメントは減少してしまう。すなわちそれは、能力の多様性を向上させ続けても必ずしも従業員達のコミットメントが増大し続けるわけではないことを意味する。これは先行研究とは異なる結果である。先行研究では従来のデータ解析手法の限界により、直線的効果しか検証できなかった。しかし本研究により、応答曲面法がジョブ・デザインの効果についてより正確な理解をもたらしてくれる手法であることが明らかとなった。

異なるジョブ・デザイン(自律性、能力の多様性、職務自体からのフィードバック、職務アイデンティティ及び職務の意義)の中では、能力の多様性が最も影響力があり、一方職務自体からのフィードバックには顕著な効果は見られないことがわかった。

研究成果の概要(英文)：This study examined how job design influences employees' use of knowledge management (KM) systems. This is one of the first studies to theoretically and empirically examine the role of job design on KM system use. For practitioners, the findings indicate how jobs can be designed to promote KM system use.

Polynomial regression and response surface analysis of data collected from Japan and Singapore has shown that job design influences KM system use through enhancing employees' affective commitment. Specifically, the job design aspects of job autonomy, skill variety, task identity, and task significance have significant effects. Interestingly, except for job autonomy, these aspects have non-linear effects. When their levels exceed employees' preferences, they generate stress and decrease affective commitment and KM system use. Their effects differ across cultures: skill variety has stronger influence on employees in Japan while job autonomy has stronger influence on employees in Singapore.

Further, the results have shown that when extrinsic motivation such as bonus and higher chance for promotion is present, the effects of job autonomy, skill variety, and task identity are stronger. However, this enhancing effect of extrinsic motivation is weaker in Japan compared to Singapore.

Overall, this study highlights which aspects of job design to focus on and how they should be managed to promote KM system use. The key finding is that job design is a double-edged sword in promoting KM system use that must be managed carefully.

交付決定額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
交付決定額	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：技術経営・ナレッジマネジメント

1. 研究開始当初の背景

- (1) 近年、組織におけるナレッジマネジメントが注目されている。それに伴い、ナレッジマネジメントを支援するシステムが多く開発されている。
- (2) ジョブデザイン、モチベーション、KM システム利用との関係は今日もなお、十分に明らかになっていない。
- (3) 先行研究では従来のデータ解析手法の限界により、直線的効果しか検証できなかった。

2. 研究の目的

- (1) ジョブデザインが従業員の KM システム利用にどのような影響を及ぼすか？
- (2) ジョブデザインのどの側面が KM システム利用により強く影響するか？ (例：自立性をもっとも強い影響を及ぼすか？)
- (3) ジョブデザインとモチベーション (例：外的報酬) の相互作用がどのように KM システム利用に影響するか？

3. 研究の方法

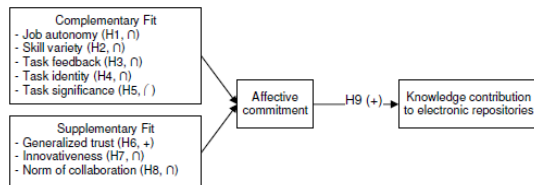
- (1) 日本とシンガポールにおいて 411 人の被雇用者への調査を行い、データを収集した。
- (2) 集められた個人情報の機密を保持し、匿名性を確保して分析した。

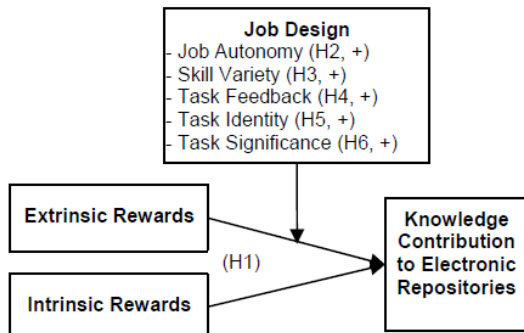
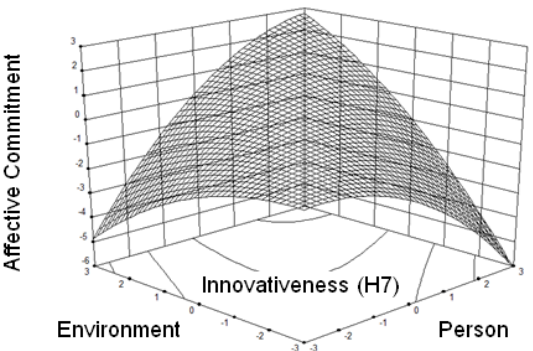
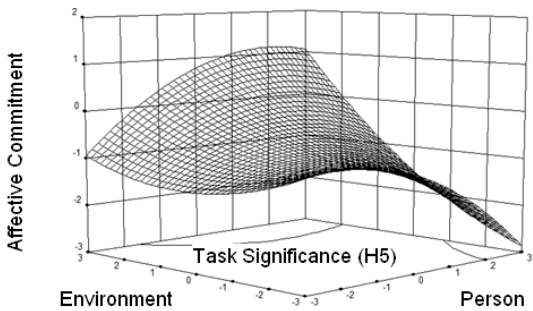
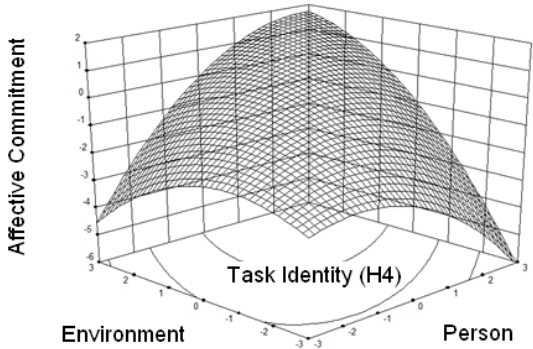
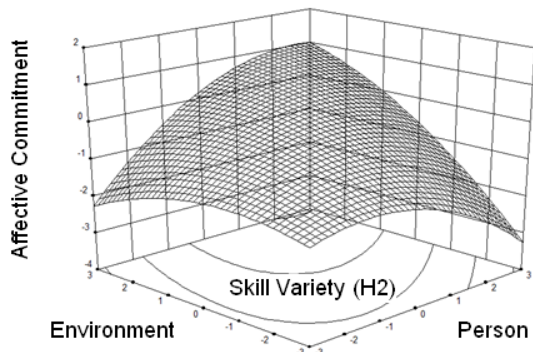
- (3) 多項式回帰と応答曲面法を使うと、ジョブ・デザインの効果は曲線的であることがわかった。
- (4) 研究結果の解釈及び判断を補助するためにフォローアップ調査 (インタビュー等) を行った。

4. 研究成果

従業員の持つ能力の多様性が高すぎる場合、心理的ストレスによりかえってコミットメントは減少してしまう。すなわちそれは、能力の多様性を向上させ続けても必ずしも従業員達のコミットメントが増大し続けるわけではないことを意味する。これは先行研究とは異なる結果である。先行研究では従来のデータ解析手法の限界により、直線的効果しか検証できなかった。しかし本研究により、応答曲面法がジョブ・デザインの効果についてより正確な理解をもたらしてくれる手法であることが明らかとなった。

異なるジョブ・デザイン (自律性、能力の多様性、職務自体からのフィードバック、職務アイデンティティ及び職務の意義) の中では、能力の多様性が最も影響力があり、一方職務自体からのフィードバックには顕著な効果は見られないことがわかった。





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0件)

[学会発表] (計4件)

- ① Pee, L. G. (2012) The Effects of Person-Environment Fit on Employees' Knowledge Contribution, Proceedings of the 33rd International Conference on Information Systems (ICIS), December 16-19, Orlando, Florida, USA.
- ② Pee, L. G. (2012) Encouraging Knowledge Contribution to Electronic Repositories: The Roles of Rewards and Job Design, Proceedings of the 45th Hawaii International Conference on System Sciences (HICSS), January 4-7, Maui, Hawaii.
- ③ Pee, L. G. (2012) Encouraging Knowledge Contribution in Organizations, KM Asia 2012, November 6-8, Singapore.
- ④ Pee, L. G. (2011) The Effects of Job Design on Employees' Knowledge Contribution to Electronic Repositories, Proceedings of the 32nd International Conference on Information Systems (ICIS), December 4-7, Shanghai, China.

[図書] (計0件)

[産業財産権]

○出願状況 (計0件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

○取得状況 (計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

ピー ルー ギョク (Pee Loo Geok)
東京工業大学・大学院社会理工学研究科・
特任助教
研究者番号：40595576

(2) 研究分担者

()
研究者番号：
()

(3) 連携研究者

()

研究者番号：