

氏名	オウ 王	エイ 英	エン 燕
学位(専攻分野)	博士(経済学)		
学位記番号	経博第284号		
学位授与の日付	平成19年3月23日		
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当		
研究科・専攻	経済学研究科組織経営分析専攻		
学位論文題目	組織コミットメントを中心とする個人と組織の関係		

論文調査委員	(主査) 教授 日置弘一郎	助教授 梶山泰生	助教授 若林直樹
--------	------------------	----------	----------

論文内容の要旨

本論文は、組織行動論の関心の一つである組織コミットメントに関する実証的研究である。この概念は従業員と組織の心理的結びつきとして研究されてきたが、本論文ではその概念の拡張が試みられる。組織コミットメントを生み出す個人の基層部分を想定すると、そこに気質的要因を想定することができる。これまでの研究が個人の要因を問題とせず、組織が提供する状況に対する対応としていたことに対して、個人のレベルでの気質要因と対人関係レベルでの相互作用、さらに集団レベルでのコミットメント構造を想定する。つまり、組織コミットメントという現象を単利して分析していた従来の概念から、重層的な分析レベルを設定して、変数相互の関連を分析するというモデルを提唱する。

このモデルの導出が一章でなされ、その観点から第二章では先行研究についての検討がなされる。これまでのコミットメント理論を認知アプローチ、情動アプローチ、行動アプローチと類型化し、これらを組み合わせた総合的アプローチが行われている。

第三章では、気質的要因が組織コミットメントの関連が論じられる。特定の組織との心理的結びつきが形成される以前の段階で、組織との関係を作る際の内発的動機付けと外発的動機付けが問題とされ、その観点から組織コミットメントを分析している。個人が社会化の過程で獲得する心理特性が組織コミットメントの基盤を構成する。個人の気質的要因がどのように組織コミットメントと関連しているかを検証するために、アメリカのビジネススクールのMBA学生を対象として大規模調査が行われたデータを利用して実証分析が行われた。その結果は、心理特性としての内向性・規範親和性・コンピテンスが組織コミットメントの基層をなすと考えられる外発性と内発性を決定するというモデルが有意であることが示された。同様に組織理念価値の決定力も仮説の方向で有意であることが示された。

第四章は、第三章をふまえて、組織コミットメントレベルでの分析がなされる。ここでは中国企業の従業員を対象とした実証調査の結果によって組織コミットメントの構造が検討される。ここで中国企業を対象としたのは、現在までになされた中国での組織コミットメントの議論が、中国固有の要素を考慮せず、欧米の枠組みをそのまま用いているためである。本論文では、中国固有の要素を考慮して、組織コミットメントの測定尺度を開発している。その結果は、組織コミットメントの先行研究で現れた三因子構造、四因子構造、五因子構造を実証研究のデータに即して検討した。その結果、もっとも妥当性が高いのは五因子構造であることが示され、それに基づく中国企業の従業員の組織コミットメントの特徴を論じている。さらに、中国における国有企業と外資系企業のそれぞれについての組織コミットメントのあり方を比較している。

第五章では、他者との対人関係、特に感情的な他者との結びつきについて組織コミットメントの関係を分析している。十版従業員が上司や同僚との感情的結びつきがどのように組織コミットメントの下位次元に影響しているかを定性的・定量的に分析している。定性分析は従業員を対象とするインタビューによるもので、他者との感情的結びつきの形成を媒介とする組織コミットメントの深化のプロセスを分析している。また、定量分析は他者との感情的結びつきと組織コミットメントの下位次元との関係を実証データによって分析している。

第六章は、組織コミットメントの構造の多様性に注目し、各国の組織コミットメントの普遍性と個別性についての分析がなされる。これまで行われてきている組織コミットメントの実証研究での構造の共通性と異質性を心理人類学者の Hsu の理論を用いて解釈を行っている。

最終章である七章では、この研究を総括し、意義を提示するとともに、今後の課題が述べられている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、組織行動論の理論枠組みを拡張して組織コミットメントを論じている。理論枠組みとしてはこれまでの組織行動論をふまえながら、これまでの概念を拡張し、組織コミットメントに新しい視点をもたらしている。この点では、理論の更新が行われている点で高い評価を与える。

これまででは、組織コミットメントという現象を把握し、それを説明する枠組みとしては、組織の側の要件を主として考え、組織が従業員に対してどのような誘因を提供すれば、より従業員に対して強くアピールするかという視点からの理解がなされる。組織行動論はグループダイナミクスに由来する個人の資質を問わないとする仮定を引き継いでおり、個人が置かれた場に対して反応するという前提での理論化を行っている。これに対して、本論文では個人の社会化の過程において形成された心理特性が組織コミットメントに影響することを示したという点で野心的な試みであり、理論への貢献は大きい。

これまでの組織行動論では、個人を所与の存在としてその個別の特性を問題としないという前提を置いていた。これがグループダイナミクス以来の理論前提であり、個人の行動はその個人が置かれた状況に依存するという「場」の理論が仮定されている。このために、その状況としての組織が従業員にどのような場を提供するかを問題とする。しかし、現実には従業員は組織に参入する以前にさまざまな経験を持ち、社会的心理的背景を持って組織に参入する。その経緯が組織コミットメントに反映していないはずはない。

また、この理論的提示を実証によって確認していることについても評価できる。実証に用いたデータはスタンフォード大学のグループが計画した大規模調査によるものである。調査のオリジナリティは持たないものの、そのデータを利用してこれまで看過されてきた変数間の関連を抽出し、それを最終形によって指摘したことは明らかなオリジナリティであり、理論の証明としてはオリジナルな調査に劣るものではない。また、実証におけるデータの他の部分である中国における調査は筆者自身がオリジナルに調査項目を設定し、これまでの調査尺度を継承しつつ、中国の独自性を抽出しようとしたものであり、オリジナリティは明らかである。理論を提示し、それを検証する手段としての実証の方法としては、これまでの学問的方法を踏襲しており、着実にすすめていると評価できる。

さらに、心理人類学を標榜する Hsu の理論を展開して、組織コミットメントの様式についての社会観の際を示す試みは、今後の実証の必要があるものの、さらなる理論の展開の可能性を示したものと評価できる。それぞれの社会における組織コミットメントのあり方が異なっている可能性は、組織行動論の前提を否定することになりかねない。本論文における瑕疵を見いだそうとすると、この点を挙げることになる。つまり、アメリカと中国、さらには日本における組織と従業員の関係を比較しようとする場合に、アメリカで発達した組織コミットメント概念で対応可能であるかを検討することが必要である。それぞれの社会における第二次集団の様式の違いが組織と個人の間を決定することを考慮すると、組織行動論の持つ概念そのものの再検討を必要とする。

この点を解決するには、組織行動論全体を再構築することが必要とされる。もちろん、本論文の著者は近い将来にその作業を行う資質を十分に持っていると考えられるが、現在の時点では組織行動論の範囲内で論文をまとめたと評価するならば、それは瑕疵であるというよりも、招来の論点を摘出したと言うことになる。

以上のような評価に基づき、本論文を博士（経済学）の学位論文として価値あるものと認める。

なお、平成19年1月29日論文内容と、それに関連した試問を行い、合格と認めた。