

氏 名	たか ぎ ひろ と 高 木 浩 人
学位(専攻分野)	博 士 (経 済 学)
学 位 記 番 号	論 経 博 第 307 号
学位授与の日付	平 成 16 年 11 月 24 日
学位授与の要件	学 位 規 則 第 4 条 第 2 項 該 当
学 位 論 文 題 目	組織の心理的側面 ——組織コミットメントの探求——

論文調査委員 (主 査) 教 授 田 尾 雅 夫 教 授 久 本 憲 夫 助教授 若 林 直 樹

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は、組織に対する帰属意識を表す概念として組織コミットメントを取りあげ、その研究の展開についてのレビューを試み、先行要因と行動への影響についての実証研究を行っている。論文は、8つの章からなっている。第1章から第4章が組織コミットメントについての文献研究であり、第5章から第7章が実証研究である。最後の第8章では今後の課題が議論される。以下、各章の内容を要約する。

第1章では、組織のなかの人間心理に注目する研究をレビューしている。とくに、人間心理に注目するきっかけとなったホーソン研究から、意思決定への参力規範の形成、凝集性、援助行動に関する心理学的研究、そしてその他にモチベーション、社会的パワー、感情についての研究動向をレビューする。これらをふまえて、シェインの「社会人の仮説から生まれる管理戦略として、管理者が部下の欲求、感情、とくに受容、帰属感ないし一体感といった感情に関心をもち、理解することが必要」との主張、さらにはバーマイスターらが提唱する belongingness という概念を引用し、組織への帰属意識について研究する意義と重要性を主張している。

第2章は、組織コミットメントという概念の把握についての研究レビューである。まず、ベッカーのサイドベット理論が紹介され、その後に展開した一連の研究の流れを、情緒的・功利的という括り方で把握する。次に、マウディらの情緒的側面を強調する考えを紹介し、それに対してどのような批判がなされているのかを明確にする。その上で、組織コミットメントの把握が多次元へと展開した経過が示され、さまざまな代表的な理論が紹介される。また、日本における研究も紹介され、関本・花田の4要素、さらには著者らの提唱する4要素(内在化、愛着、規範的、存続的)について説明される。

第3章は、組織コミットメントがどのように形成されるか、その過程についての研究レビューである。前章で述べた態度的コミットメントと行動的コミットメントが、相互に影響を与え合いながら次第に強化される過程を分析するためのアプローチが紹介され、とくに、そのなかでも代表的とされるサイドベット理論について詳しく解説している。

第4章では、他の概念との重複性が議論される。労働へのコミットメント(労働倫理、仕事への関与度、仕事の中心性、キャリアの顕現性、キャリアコミットメント)、職務満足度、離転職の意志、知覚された組織サポート、心理的契約などの概念と、組織コミットメントとの間の重複性について検討を試みている。概して重複性は認められないが、マウディらの開発したOCQ(Organizational Commitment Questionnaire)と離転職の意志との間に重大な重複があることを指摘している。

第5章以降は実証研究である。まず第5章では、組織コミットメントと年齢、勤続年数との関連についての分析結果が報告される。ここでは、年齢と存続的コミットメントは関わらない等の結果が示され、雇用構造の変化と関連づけて議論される。また、サイドベット理論の妥当性の検討の問題点が提起される。従来のようにサイドベット要因とコミットメント、とくに存続的要素との関連を見るだけでは、妥当性の検討として不十分ではないかとの疑問が提示され、サイドベット理論の守備範囲が明確にされるべきであると強調されている。

第6章は、前述の分析枠組みを用いて、7社を対象にした調査研究である。組織コミットメントを著者らの提唱する4要素で把握し、先行要因として年齢や勤続年数、上司や同僚との人間関係などを、行動として積極的発言、行事参加、勤勉さ、

同僚への配慮、上司への配慮を指定し、組織コミットメントの先行要因、行動への影響について検討している。階層的重回帰分析の結果、年齢、会社勤続年数は組織コミットメントには影響を及ぼさないこと、個人属性よりも職場の人間関係の方が組織コミットメントに対する影響が大きいことなどが明らかとなる。内在化要素は向組織的行動を促進するが、愛着要素にはそのような影響はないこと、規範的要素は行事参加、上司配慮といった、どちらかというと周辺的な行動に正の影響を及ぼすこと、存続的要素は行事参加に負の影響、積極的発言、同僚配慮にも負の影響の傾向を示すことなどが示される。情緒的要素を2つに分離することの有効性、存続的要素の否定的影響が明らかにされている。

第7章は、大手電機メーカー男性社員を対象に、職種による違いに注目して第6章と同様の分析を行っている。一般事務・販売・サービスでは、年齢が愛着要素を高めるという結果が認められる。これは本論文の中では例外的な結果である。行動への影響として、内在化要素が同僚配慮を高め、愛着要素が勤勉さを損なう、規範的要素が勤勉さを高めるといった結果が認められた。愛着要素が勤勉さを損なうのは、一種の忠誠心の弊害とでもいうべきものかもしれない。居心地がよく快適な場所であるということが、手を抜くといった行動に結びついている可能性がある。製造・加工では、同僚との良好な人間関係が内在化要素、愛着要素を高め、上司との良好な人間関係が規範的要素を高めるといった結果が認められた。行動への影響については、内在化要素が積極的発言を高める、そして、一般事務・販売・サービスと同様、愛着要素が勤勉さを損なうという結果が認められた。また、規範的要素が、行事参加を損なうといった結果が認められた。技術においては、同僚との良好な人間関係が愛着要素を低めるという結果が認められた。対人的愛着が情緒的な組織コミットメントに与える影響については、従来から凝集性アプローチとサブグループアプローチが存在するが、専門性の高いことがサブグループ化を促進する可能性が指摘される。また、上司との良好な人間関係が愛着要素を高めることも示された。技術の特徴として、全体に組織コミットメントの行動に対する規程力の弱いことが指摘される。これも専門性の高さと関わっていることが予想される。

実証研究のまとめとして、まず組織コミットメントという概念の有効性が主張される。また、情緒的要素は内在化要素と愛着要素に区別でき、とくに行動の予測という点において両者はまったく異なっていることが明らかとなった。さらに、存続的要素は年齢や勤続年数の影響を受けておらず、そういった要因によって高められるものではないことが窺える。その他、同僚との良好な人間関係が存続的要素を低減する可能性があること、内在化要素、愛着要素には、性別、年齢や勤続年数よりも職場における人間関係の方が密接に関わること、つまり、属性変数は小さな役割しか果たさず、職場での経験の意義が大きいことが示唆された。

第8章では、今後の課題について考察される。そこでは組織コミットメントの要素の検討、さまざまな対象へのさまざまなコミットメントの検討、高齢労働者の心理的側面についての検討、変化の影響についての検討、職務外の変数への注目の5つが指摘される。

論文審査の結果の要旨

本論文は、経営学における組織コミットメントの体系的な分析を試みた点に意義がある。組織コミットメントについて、従来からの数多くの先行研究を、概念の把握、形成過程、他の諸概念との重複性という3つの側面から整理している。その上で、これまでにどのような研究が行われ、何が明らかとされ、何が明らかとされていないか、どのような課題が残されているかを明確に示している点が貴重である。

続いて組織コミットメントを筆者らが提唱する4要素で把握し、実証研究に基づいて、その把握の仕方の有効性を示している。第6章においては、4要素が組織内の行動すべてに対して有意な説明力を有していることが示された。このことは、従業員の行動を予測する概念として、組織コミットメントが、依然、その有効性を保ち続けていることを示唆するものである。今日、概念としての重要性を失いつつあると指摘されることもなくはないが、その意義を再確認させたことの意義は大きい。

また、従来は一次的に把握されることの多かった情緒的要素を、内在化要素と愛着要素に分離し、それぞれの要素が行動に対してまったく異なる影響を及ぼすことを示した点も重要である。組織との一体化、組織の目標の内在化のような意識は、向組織的行動を促進するが、好意を向けるというだけの愛着的な意識とは、向組織的行動には結びつかないばかりか、ときには勤勉さを損なうといったネガティブな影響を及ぼしうることが示された。このことは、組織に対して一体感をもった従業員を育てることの重要性を示唆するとともに、組織に対する情緒的なコミットメントを高めればそれでよいという単

純な図式が、経営管理的には危うさがない訳ではないということである。組織コミットメントを目的変数として扱う場合、その概念構造を区分けする慎重さが求められる。

さらに、一連の実証研究から、情緒的な組織コミットメントが、年齢、勤続年数といった個人属性よりも、実際に所属している職場の雰囲気や人間関係のような要因の影響を強く受けることを主張している。これは従来の、組織に入ってから経験についての慎重なマネジメントが効果的であるとする主張と整合するものであり、これまで当然のように先行要因として位置づけられてきた個人属性について、慎重に見直すべきであることを問題として提起している。要は、コミットメントする人を見つけるか、ではなく、どのようにコミットメントさせる組織を創造するかが重要であるということである。

しかし他方、本論文は以下のような課題を今後に残している。

第1に、組織コミットメントの内在化要素を高めることが重要であるとの主張であるが、ではそれをどのように高めるのかについての論点の展開がない。実証研究に基づいて、職場の良好な人間関係が先行要因になっているとの主張であるが、それだけでは論点の展開は不足といわざるを得ない。職務の内容、人的資源管理等、他にも検討すべき要因は数多くある。それらをも包含した上で、たとえば内在化要素はどのように形成されるのかなどの議論が、今後必要であろう。

第2に、第7章で職種による違いについて検討しているが、そこで見いだされた職種の違いが、何に起因しているのかについての議論が十分でない。それぞれの職種、職場の特徴を詳細に把握した上で、結果の違いを生み出すメカニズムについて検討することが求められる。職種ごとに分析を行ったことが十分に活かされているとは言えない。

第3に、実証研究に基づいて、昨今増加の傾向にある短期的な雇用等に対する懸念を表明しているが、本論文における実証研究はすべて正社員を対象としたものであり、その結果から、たとえば非正社員についての懸念を表明するのは、やや論理的に飛躍があるように思われる。正社員－非正社員の比較を議論の俎上に載せるには、やはり双方から得られたデータに基づくことが必須である。

第4に、第3章でサイドベットの理論の妥当性について検討した過去研究をレビューし、第5章でその検討方法に対して疑問を呈しているが、具体的な代替案を示すには至っていない。組織コミットメント研究において、サイドベット理論をどのように位置づけるのかは、一つの重要課題であるので、何らかの進展が望まれる所である。

これらの指摘からも明らかなように、本論文はいくつかの研究課題を今後に残してはいるが、本論文の分析視角、分析結果は十分な独創性を有し、オリジナリティを誇りうると評価できる。

よって、本論文は博士（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16年7月15日、論文内容とそれに関連した諮問を行った結果、合格と認めた。