

立教大学学術推進特別重点資金 (立教 S F R)

大学院学生研究

2015年度研究成果報告書

研究科名	立教大学大学院	経営学研究科	経営学専攻
研究代表者 (2016年3月現在のものを記入)	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	経営学研究科・経営学専攻・ 博士課程後期課程1年	金善照	印
指導教員	所属・職名	氏名	
	経営学部・教授	石川 淳	印
自然・人文・社会の別	自然 ・ 人文 ・ <u>社会</u>	個人・共同の別	<u>個人</u> ・ 共同 名
研究課題	アウトサイダーからインサイダーへ、インベーターからボーダーへ —中途社員の組織適応における社会的アイデンティティ論研究		
研究組織 (研究代表者・共同研究者) ※2016年3月現在のものを記入	在籍研究科・専攻・学年	氏名	
	経営学研究科・経営学専攻・ 博士課程後期課程1年	金善照	
研究期間	2015 年度		
研究経費 (1円単位)	(支出金額) 198,304円 / (採択金額) 200,000円		

研究の概要 (200~300字で記入、図・グラフ等は使用しないこと。)

職場内葛藤を説明する際、組織内カテゴリー化理論は新しい観点を提供できる理論的枠組みとして注目されている。本研究の目的は、中途採用制度の文脈から職場内葛藤を組織内カテゴリー化の理論をもとに分析することにある。いわゆる日本の経営は終身雇用・年功序列・単一の正社員の三つの制度的論理によって支えられてきた。このような制度的論理によって優遇されてきた内部者(新卒採用の正社員)と、成果主義人事制度の名の下で組織内に新しく迎え入れられた外部者(中途採用の正社員)間の組織内融和は重要な問題である。しかし、中途社員に関する日本と韓国の先行研究は、新入社員としての中途社員の「学習(組織社会化)」だけに注目し、中堅社員としての既存社員間の「葛藤(組織内カテゴリー化)」の側面は見逃されている。そこで、本研究は1997年IMF経済危機から中途採用が制度化され、雇用関係が全面的に再編成された韓国に注目し、中途社員の外集団化の社会心理的メカニズムを明らかにする。特に、マクロレベルの制度化とミクロレベルのカテゴリー化間に一種の「不協和音」があり、このような「不協和音」が中途社員の組織適応を阻害する脈絡的要因であることを主張する。

キーワード (研究内容をよく表しているものを3項目以内で記入。)

[中途新入社員] [職場内地位葛藤] [組織内カテゴリー化理論]

研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)**研究の背景・目的**

今日の組織研究の明らかな傾向は、伝統的には別の研究領域として考えられてきたマクロ組織論 (OT: Organizational Theory) とミクロ組織行動論 (OB: Organizational Behavior) を統合的に理解しようとしていることにある。具体的には、前者は社会学分野の組織社会学によって、後者は心理学分野の組織心理学によって主にその理論的枠組みが構築されてきた。しかし、マクロレベルの制度的変化は組織内行為者の行動にも影響を与える。逆に、ミクロレベルの組織内行為者の行動は社会全体の変化とも関連がある。これを前提に日本的経営の制度的変化が職場内葛藤に与える影響を考察する必要がある。

かつての日本的経営の強みは、このマクロレベルの制度とミクロレベルの行動間に一種の「善循環」の関係にあると考えられる。すなわち、システムとしての日本企業は、1) 企業側は従業員に雇用安定性を含む長期的な便益を提供し、2) 従業員側はその代わりに自発的に企業に貢献しようとする動機を持つ相互補完的關係で成立してきた。その結果、日本的経営の全盛期では会社と自分を同一視する「会社人間」という組織人としての理念型が成立してきた。すなわち、昭和時代の日本人にとっては様々な社会的アイデンティティーの中でも「会社人間」というアイデンティティーは自分を定義する際、最も重要な要素であったと考えられる。

しかし、社会の変化は組織内アイデンティティーの変化にも影響を与える。かつての日本企業では組織内同質性 (homogeneity) が高い新卒採用出身の正社員が核心人材であったが、今の日本企業では中途採用などの働き方の多様化の影響で組織内異質性 (heterogeneity) が増加している。組織心理学の先行研究によると、このような異質性の増加が集団内葛藤につながる傾向がある。これは、採用制度の変化がただの制度上の変化だけではなく、組織内関係形成のメカニズムにも影響を与えるからである。また、近年の組織社会学研究では、人事構成の多様化がただの職場内の葛藤に止まらず、組織内の権力 (power) ・地位 (status) ・主流 (number) の全面的再編にも影響を与えることを指摘している。例えば、新卒採用から中途採用への採用制度の変化は企業内優遇される人事カテゴリーにも変化をもたらす。今までは、新卒採用出身の「内部者」のみが任命されてきた企業内中核のポストに中途採用出身の「外部者」が任命されたり、その「外部者」が新しいプロジェクトや組織革新を総括するなどの新しいパワーエリートになるケースも珍しくない。

以上のことを踏まえ、本研究では二つを主張する。

第一に、中途採用による職場内葛藤を分析するためには、伝統的な組織心理学で検討されてきた葛藤の概念では不十分である。具体的には、職場内葛藤を分析する際、伝統的には課業上の葛藤・過程上の葛藤・関係上の葛藤という三つの区分を活用してきた。しかし、その分類には上記の組織内の権力・地位・主流の全面的再編による葛藤の意味は反映されていない。そこで、本研究では最近の先行研究を参考にし、今日の中途採用による職場内葛藤には「地位上の葛藤」が問題になっていることを主張する。これまでの日韓の中途採用における先行研究では見逃されているところであるが、中途新入社員は二つの矛盾しているアイデンティティーを持っている。「中途」という概念からわかるように「中堅社員 (ベテラン)」という意味は、「新入」という概念からわかるように「新入社員 (ニューカマー)」という意味が共存している。そして、前者は組織内で高い地位を示しており、後者は組織内で低い地位を示している。本研究での「地位上の葛藤」とは、この矛盾さによる葛藤を意味する。先行研究を参考すると、「地位上の葛藤」は「組織内に尊重される相対的程度を示す組織内社会的階層上の地位の位置づけにおける葛藤」で定義できる。すなわち、既存社員は中途社員の「新入社員 (ニューカマー)」としての特性に注目し、新卒社員としての待遇を望んでいるが、中途社員は中途社員の「中堅社員 (ベテラン)」としての特性に注目し、中堅社員としての待遇を期待している場合は職場内の葛藤の原因になる。

第二に、中途採用による職場内葛藤を分析するためには、伝統的な組織心理学で検討されてきた個人及び集団レベルの要因では不十分である。中途新入社員が持つ矛盾さは新卒採用中心の内部労働市場モデルから中途採用中心の外部労働市場モデルへの制度的変化に根本的原因があるからである。もし、全ての労働異動が内部労働市場で行われる場合は、中途社員はありえない。逆に、全ての労働異動が外部労働市場で行われる場合は、新卒社員はありえない。もちろん、これは極端的な仮定で、実際の労働市場はこの両極端のどこかに位置づけられる。日本的経営が盛んだ時代にも中途社員のような転職経験を持っている組織構成員はいたと思われる。しかし、権力・地位・主流の側面から見ると、当時の転職経験はキャリア上の不利益になる可能性が高い。逆に、働き方の多様化が進んでいる今の時代には中途社員としての専門性・知識・経験が新組織から高く評価される場合が一般的である。すなわち、「地位上の葛藤」という組織現象はただの個人間の問題ではなく、内部労働市場モデルから外部労働市場モデルへの制度的変化を反映する時代的現象であることを本研究では主張する。

研究成果の概要 つづき

研究仮説

上記の研究目的に基づいて、本研究では二つの研究モデルを立てた（紙面の都合で、理論的概念の説明・仮説の根拠における説明は省く）。

研究モデル 1（研究名：「組織のヘゲモニーをめぐる地位葛藤と集団内逆説の出現」）

媒介効果仮説 1a：中途新入社員が知覚する資源の利用可能性は、職場内排斥を触発し、離職意図を高める。

媒介効果仮説 1b：中途新入社員が知覚する情報の利用可能性は、職場内排斥を抑制し、離職意図を弱める。

媒介効果仮説 2a：中途新入社員が知覚する資源の利用可能性は、相対的剥奪を抑制し、離職意図を弱める。

媒介効果仮説 2b：中途新入社員が知覚する情報の利用可能性は、相対的剥奪を触発し、離職意図を高める。

調整効果仮説 1a：中途新入社員の社会構造的環境と職場内排斥の関係は、組織内交換関係の類型によって調整される。

調整効果仮説 1b：中途新入社員の社会構造的環境と相対的剥奪の関係は、組織内交換関係の類型によって調整される。

調整効果仮説 2a：中途新入社員の社会構造的環境と職場内排斥の関係は、組織内位階的地位によって調整される。

調整効果仮説 2b：中途新入社員の社会構造的環境と相対的剥奪の関係は、組織内位階的地位によって調整される。

研究モデル 2（研究名：「制度化とカテゴリー化間の不協和音、そして新参者の外集団化」）

媒介効果仮説 1：中途新入社員の発言行動は、職場内排斥を触発し、離職意図を高める。

媒介効果仮説 2：中途新入社員の改善行動は、職場内排斥を抑制し、離職意図を弱める。

調整効果仮説 1a：中途新入社員の発言行動と職場内排斥の関係は、組織内交換関係の類型によって調整される。

調整効果仮説 1b：中途新入社員の改善行動と職場内排斥の関係は、組織内交換関係の類型によって調整される。

調整効果仮説 2a：中途新入社員の発言行動と職場内排斥の関係は、心理的契約の類型によって調整される。

調整効果仮説 2b：中途新入社員の改善行動と職場内排斥の関係は、心理的契約の類型によって調整される。

調整効果仮説 3a：職場内排斥と離職意図の関係は、中途新入社員の組織内位階的地位が高いほど強化される。

調整効果仮説 3b：職場内排斥と離職意図の関係は、中途新入社員の意思決定影響力が高いほど強化される。

研究方法

本研究では、韓国の中途新入社員を対象に質問票調査を行った。調査対象者である中途社員は以下の五つの条件で操作的に定義した。1) 100名以上の規模の企業で働いていること、2) 中途採用制度で入社したこと、3) 正社員であること、4) 在職期間が5年未満であること、5) 部長級未満の職位であること。この条件に基づいて、本調査は300件の質問票を依頼し、261件の回答を得た(回答率: 87%)。分析手法は、OLS重回帰分析を用いて媒介効果と調整効果を検証した。

研究結論

研究モデル 1 と 2 における OLS 重回帰分析の結果から以上のことが明らかとなった（紙面の都合で、詳細の分析結果は省く）。

研究モデル 1：職場内排斥と相対的剥奪の組織現象は中途社員が知覚する組織の社会構造的環境と離職意図の関係を説明できることが分かった。特に、社会心理学の文献で職場内排斥と相対的剥奪は集団内外集団化を示す典型的な理論的概念であるにもかかわらず、組織の社会構造的環境が及ぼす効果は逆説的であることに注目する必要がある。本研究では、地位葛藤の観点からこのような集団内逆説を説明する。また、集団内逆説は組織内雇用関係と新参者の地位とも関連があることがわかった。

研究モデル 2：職場内排斥の組織現象は中途社員の主導的行動と離職意図の関係を説明できることが分かった。また、組織内雇用関係と新参者の地位によって職場内排斥のメカニズムが条件的に発生することも明らかとなった。この結果は、中途社員の組織適応がただの対人関係上の問題ではないことを示している。中途社員の組織適応は、1) 会社と従業員との長期的関係を想定してきた従来の雇用関係の全面的再編、2) 組織内ヘゲモニー競争の新しいライバルになる可能性を示す中途社員の地位とも関連がある制度的変化上の問題である。

結論的に、本研究では 1) 媒介効果仮説を通じて中途社員と既存社員間の集団内葛藤のメカニズムが、2) 調整効果仮説を通じてこの集団内葛藤が制度的変化を反映する組織内雇用関係と新参者の地位とも関連があることが明らかとなった。今後の課題はこの分析結果をまとめる理論的枠組みを構築することにある。

※この（様式 2）に記入の成果の公表を見合わせる必要がある場合は、その理由及び差し控え期間等を記入した調書（A 4 縦型横書き 1 枚・自由様式）を添付すること。

研究発表 (研究によって得られた研究経過・成果を発表した①～④について、該当するものを記入してください。該当するものが多い場合は主要なものを抜粋してください。)

- ①雑誌論文 (著者名、論文標題、雑誌名、巻号、発行年、ページ)
- ②図書 (著者名、出版社、書名、発行年、総ページ数)
- ③シンポジウム・公開講演会等の開催 (会名、開催日、開催場所)
- ④その他 (学会発表、研究報告書の印刷等)

本研究は報告者の博士論文の一部として計画されたものであり、まだ完結された研究ではない。したがって、2015年度の研究成果は学会発表のみである。今後、指導教員との相談を通じて、査読付き研究論文として投稿する予定である。以下では学会発表の実績を報告する。

学会発表 (1) : 国内学会

論文名: 「韓国中途社員の組織適応に関する研究—組織内部者地位認識の先行要因を中心に—」

報告大会: 「第30回日韓経済経営国際学術会議」

報告日時: 2015年8月18日(火) 14:00

開催機関: 東アジア経済経営学会・韓国経商学会

開催場所: 金沢歌劇座

報告者氏名: 崔勝湲・金善照・崔善圭

報告種別: 共同研究

学会発表 (2) : 国内学会

論文名: 「中途社員の主体的行動が離職意図に与える影響—集団内尊重感・職場内排斥感の媒介効果と意思決定影響力・組織内地位の調整効果による調整された媒介効果モデル—」

報告大会: 「経営行動科学学会第18回年次大会」

報告日時: 2015年11月15日(日) 10:00

開催機関: 経営行動科学学会

開催場所: 愛知大学名古屋キャンパス

報告者氏名: 金善照

報告種別: 単独研究

学会発表 (3) : 海外学会

論文名: 「既存社員と中途社員間のアイデンティティー葛藤は実際に存在するのか—中途社員の主導的行動・組織内カテゴリー化・組織内地位・離職意図の媒介された調整効果モデルを中心に—」

報告大会: 「2015年度韓国社会学会後期社会学大会」

報告日時: 2015年12月18日(金) 15:30

開催機関: 韓国社会学会

開催場所: 韓国西江大学新村キャンパス

報告者氏名: 金善照

報告種別: 共同研究

学会発表 (4) : 国内学会 (内定)

論文名: 「制度化とカテゴリー化間の不協和音、そして新参者の外集団化—韓国中途正社員の離職意図に関する実証研究—」

報告大会: 「2016年度組織学会研究発表大会」

報告日時: 2016年6月11日・12日(予定)

開催機関: 組織学会

開催場所: 兵庫県立大学神戸商科キャンパス

報告者氏名: 金善照

報告種別: 単独研究