

**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**

**2016年度研究成果報告書**

<b>研究科名</b>	立教大学大学院	経営学	研究科	経営学	専攻
<b>研究代表者</b> (2017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・ 博士後期課程2年		金 善照		印
<b>指導教員</b>	所属・職名		氏名		
	経営学部・教授		石川 淳		印
<b>自然・人文・社会の別</b>	自然 ・ 人文 ・ <u>社会</u>	<b>個人・共同の別</b>	<u>個人</u> ・ 共同 名		
<b>研究課題</b>	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 — 中途社員の組織適応の条件 —				
<b>研究組織</b> (研究代表者・共同研究者) ※2017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・ 博士後期課程2年		金 善照		
<b>研究期間</b>	2016 年度				
<b>研究経費</b> (1円単位)	(支出金額) 200,000 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。)

本研究のテーマは、中途社員の組織適応である。本研究は、近年の雇用モデルの制度的変化に伴い注目を集めている中途社員の組織適応のメカニズムとコンテクストを実証的に分析する。特に、先行研究では組織社会化論の観点から検討されてきた中途社員の組織適応の問題を、本研究では「地位異動」のメカニズムと「雇用関係」のコンテクストからアプローチする。そのため、最近マクロ組織論とミクロ組織行動論をつなげる新しい理論的枠組みとして注目を集めている Social Identity Theory を理論的背景として用いる。

**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。)

{ 中途社員 } { 組織適応 } { Social Identity Theory }

## 研究成果の概要 (図・グラフ等は使用しないこと。)

## 問題の所在

今日の組織研究(organizational study)の明らかな傾向は、伝統的に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)とマイクロ組織行動論(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理論的枠組みが構築されてきた。しかし、最近の組織研究においては、上記のマクロ組織論とマイクロ組織行動論間の区分に関して根本的な疑問が提示されている。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からである。例えば、雇用モデルの市場化は企業組織内従業員の「キャリアイズム」(Rousseau, 1990; 現在の会社をよりよい会社へ転職するための踏み台として考えるキャリア上の価値観)に基づいた機会主義的行動を促進させる可能性が高い。逆に、マイクロレベルの組織内行為者の行動は社会全体の変化を促進する。社会全般的に、従業員の「キャリアイズム」に基づいた機会主義的行動が増えるほど、企業側も従来の長期雇用慣行や年功序列型人事制度を維持する誘因がなくなるからである。このような意味で、マクロ組織論とマイクロ組織行動論は厳密に区分される研究領域というより、お互い補完関係にあると言えるだろう。

また、マクロ組織論とマイクロ組織行動論の関係だけではなく、組織論の「バルカン化(balkanization)」の問題もある。ここでのバルカン化とは、組織論の支配的なパラダイムが特定の地域によって形成・発展されてきたという問題意識である。これと関連して、組織研究の世界的な学術雑誌である『Academy of Management Review』の編集者である Suddaby(2012)は、ヨーロッパとアメリカの組織管理論(management theory)の間にバルカン化が進められているという問題意識を提示した。このようなバルカン化の問題ははたしてヨーロッパの組織研究とアメリカの組織研究の間だけの問題なのか。本研究の立場は日本の組織研究とアメリカの組織研究の間にもバルカン化が存在しているということである。ここでの日本の組織研究とは、1950年代から Abegglen(1958)などの海外の研究者から形成され、1970年代から1980年代の間に活発に行われきた日本的経営システム・雇用慣行・労使関係に関する研究(いわゆる「日本的経営論」)を意味する。このような日本の組織研究は、アメリカの組織研究とは異なる理論的背景から発展されてきたと思われる。

## 研究の目的

前節の二つの問題意識(①マクロ組織論とマイクロ組織行動論の統合の問題、②日本の組織研究とアメリカの組織研究の間でのバルカン化の問題)は、本研究のテーマである中途社員の組織内融和(assimilation; Moreland, 1985)にも適用される。管見の限り、中途社員の組織適応に関する研究には、鴻巣・小泉・西村(2011)、小西・撫養・勝山・青山(2014)、大浦(2015)、米井(2015)などがある。以下では二つの問題意識と関連付けて先行研究の問題を述べる。

第一の問題意識であるマクロ組織論とマイクロ組織行動論の統合の問題と関連し、上記の先行研究は中途社員の組織適応を職場レベルの問題に限定している。つまり、正社員という雇用形態に影響を与える雇用モデルの制度的変化の脈絡が今までの中途社員の組織適応に関する先行研究では欠如されていた。しかし、そもそも、中途社員という新しい類型の正社員—日本の意味での新卒採用出身の正社員と比べて—の登場の背景には雇用モデルの市場化があることを考えてみるとマイクロ組織行動論だけでは十分な説明ができないことがわかる。例えば、長年の間、新卒採用・長期雇用・年功序列型人事制度を維持してきた企業(日本系企業など)と、中途採用・有期雇用・成果主義型人事制度を重視してきた企業(外資系企業など)においての中途社員の組織適応の問題を同一視することは理論的にも経験的にも無理があるだろう。

第二の問題意識である日本の組織研究とアメリカの組織研究の間でのバルカン化の問題と関連し、上記の先行研究は内部労働市場モデルが持つ「ウチからソトへの排斥圧力」(稲上, 2005: 91)を考慮していない。日本的経営の特徴である新卒採用・長期雇用・年功序列型人事制度は、内部労働市場モデルによって育成された日本型無限定正社員という「内部者(insider)」の集団を優遇されてきた。したがって、日本的経営論の先行研究(稲上, 2005)によると、日本的経営では基本的に外部労働市場から流入されてきたいわゆる「即戦力」(ready fighting power; Fu, 2016)には敵対的であることを指摘している。しかし、今までの先行研究ではこのような日本的脈絡に関する考慮が不十分であった。そもそも、生涯のキャリアにおいて、平均8回の転職を経験することになるアメリカの従業員(Adkins, 1995: 839)を対象に開発された理論的枠組みを、初職から離職することなく就業し続けている割合が過半数に達している日本の従業員(厚生労働省, 2014)にそのまま適用させるには問題がある。つまり、強力な「生え抜き社員」が多数派である日本的経営の特徴を反映する「ウチとソト」の問題を反映する理論的枠組みが必要にもかかわらず、今までの先行研究にはこのような日本的脈絡に特化した理論の開発には無関心であったと言える。

上記の二つの問題意識を踏まえて、本研究の目的は三つに提示できる。第一に、日本的経営における「ウチからソトへの排斥圧力」の脈絡を反映する理論的枠組み(仮説を含む)を開発する。第二に、理論的枠組みにおける構成概念を経験的に測定するための調査票を作成する。第三に、調査票によって得られたデータを実証的に分析する。以上の三つの研究目的を理論的な側面と経験的な側面にわけて提示すると、1) 理論的には、マクロレベルでは雇用関係論(Employment Relations)分野の日本的経営論を、マイクロレベルでは組織行動論分野の社会的アイデンティティ論(Social Identity

## 研究成果の概要 つづき

Theory)の観点をを用いる。本研究の目的は両者を活用した統合的観点(combining perspective)を開発することにある。2) 経験的には、雇用関係論と組織行動論の観点を反映する仮説を調整媒介効果分析(moderated mediation analysis)を用い、実証的に検証する。特に、組織行動論の社会的アイデンティティ論の構成概念を媒介変数として、雇用関係論の日本的経営論の構成概念を調整変数として位置付ける分析モデルを構築する。言い換えると、中途社員の組織適応を決める「メカニズム」を説明する観点が社会的アイデンティティ論で、「コンテキスト」を説明する観点が日本的経営論である。

### 研究成果①(理論的枠組みの開発)

理論的枠組みの開発は、2015 年度の立教SFR大学院学生研究の採択の時点から 2 年間進められてきた。指導教員と他の後期課程の院生との週 1 回のゼミを通じ、雇用関係論と組織行動論の様々な構成概念を検討した。その結果、中途社員が知覚する業務環境(「経営資源へのアクセス」、「社内情報へのアクセス」、「社内からのサポート」)から転職先の労使関係(「全社レベルの労使関係」、「部署レベルの労使関係」)まで、総 33 個の構成概念を用い、多数の調整媒介効果モデルを検討した。このような構成概念と研究モデルの検討を通じ、次の研究成果②が可能になった。ただ、理論的枠組みの開発のためには、多数の研究モデルを統合的に説明できる境界条件(scope condition)や理論的前後関係などの解明を必要とするので、今後も続けて理論的枠組みの開発作業を行う予定である。

### 研究成果②(調査票の作成と調査の実施)

上述した研究成果①によって得られた総 33 個の構成概念を測定するための調査票の作成が完了された。調査名は、「2017 年日本と韓国の中途社員の職場内適応と発言の実態に関する調査」である。調査対象者は東アジア的内部労働市場モデルを共有されてきたと言われた(Bae, Chuma, Kato, Kim & Ohashi, 2011)日本と韓国の中途社員である。調査は、日本の場合は「楽天リサーチ」、韓国の場合は「マクロミルエムブレーン」にウェブ調査を依頼し、総 1402 人の中途社員の回答(日本:702 人、韓国:700 人)が得られた。現在はデータクリーニング作業中にあり、次の研究成果③を行う予定である。

### 研究成果③(実証分析と結果のまとめ)

今回の「2017 年日本と韓国の中途社員の職場内適応と発言の実態に関する調査」はまだ分析が終わっていないので、分析結果はまだ提示できない。ただ、今回の調査のパイロット調査にあたる「2013 年韓国の中途社員の職場内適応と発言の実態に関する調査」のデータを用い、多数の実証分析を行った。その中で 3 件の研究が日本国内の学会で発表された。具体的な内容は次の「研究成果のまとめ」を参照されたい。

### 研究成果のまとめ

上述した二つの問題意識と三つの研究目的に基づいて 1 年間の研究成果を評価してみると、研究は順調に行われていると言える。ここでは、研究成果③に述べた 3 件の研究に基づいて、今までの研究成果を提示する。ただ、この研究成果はあくまで韓国の中途社員を対象にしたものであることに注意する必要がある。

まず、「2016 年度組織学会研究発表大会」(2016.6.11)に報告した研究では、中途社員の「即戦力」としての「主体的行動」(「発言行動」、「改善行動」)と既存社員からの「職場内排斥」と関連があり、それが彼らの離職意思にも影響を与えることが明らかになった(媒介効果仮説)。また、このような「職場内排斥」のメカニズムは、転職先の人事制度上の「交換関係」の類型(「社会的交換関係」、「経済的交換関係」)や中途社員が知覚している組織と本人との「心理的契約」の類型(「取引的契約関係」、「関係的契約関係」)のコンテキストによって条件的に発生することも明らかとなった。

次に、「2016 年度産業・組織心理学会全国大会」(2016.9.4)に報告した研究では、中途社員本人が知覚する「業務環境上の社会構造的特性」(「経営資源へのアクセス」、「社内情報へのアクセス」)が彼らの社内地位の認識(「職場内排斥」、「相対的剥奪感」、「組織内尊重感」)と関連があり、それが彼らの役割外行動(「発言行動」、「沈黙行動」)にも影響を与えることが明らかになった(媒介効果仮説)。特に、中途社員に組織の一員としての所属感を提供するための組織の努力が既存社員からの「職場内排斥」を触発させたり、中途社員本人が「相対的剥奪感」を感じさせたり、などの「意図せざる逆効果」を発生させていることを強調した。

最後に、「2017 年度組織学会研究発表大会」(2017.6.17 日～18 日予定)に報告予定の研究(採択済み)では、中途社員本人が知覚する業務環境上の社会構造的特性(「経営資源へのアクセス」・「社内情報へのアクセス」・「社会政治的サポート」)は、中途社員が感じる地位認識(「組織内尊重感」・「相対的剥奪感」)と関連があり、組織適応の結果である「組織同一視」に影響を与えることが明らかとなった。また、このような地位認識のメカニズムは、転職先の人事制度上の「交換関係」の類型と中途社員のキャリア上の価値観(「キャリアイズム」)のコンテキストによって条件的に発生することも明らかとなった。

※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)

今回の「2017 年日本と韓国の中途社員の職場内適応と発言の実態に関する調査」はまだ分析中であり、2016 年度の研究成果は学会発表のみである。今後、分析結果をまとめて、査読付き研究論文として投稿する予定である。ちなみに、2016 年度 SFR 申請書に記載した「専門雑誌への寄稿」の時点は 2018 年 1 月(「経営行動科学」と 2018 年 3 月(「組織科学」)である。以下では学会発表の実績を提示する。

**学会発表①:国内の学会**

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—韓国中途社員の離職意思に関する実証研究—  
 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(土)12:50～13:30  
 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

**学会発表②:国内の学会**

研究名:組織の社会構造的環境が中途社員の沈黙に与える意図せざる逆効果  
 報告大会:産業・組織心理学会第 32 回全国大会  
 報告日時:2016 年 9 月 4 日(日)10:30～11:00  
 開催機関:産業・組織心理学会  
 開催場所:立教大学新座キャンパス  
 報告者氏名:金善照  
 報告種別:単独研究

**学会発表③:国内の学会(採択済み)**

研究名:中途社員の組織適応の条件—調整媒介分析を用いた地位獲得のメカニズムと雇用関係のコンテキストの解明—  
 報告大会:2017 年度組織学会研究発表大会  
 報告日時:2017 年 6 月 17 日(土)・18 日(日)  
 開催機関:組織学会  
 開催場所:滋賀大学彦根キャンパス  
 報告者氏名:金善照  
 報告種別:単独研究