



日本の企業組織における利他性の研究 : 雇用制度と文化の影響について

奥井, 秀樹

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2005-03-25

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲3349

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1003349>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



【 44 】

氏 名・(本 籍)	奥井 秀樹	(兵庫県)
博士の専攻分野の名称	博士(経営学)	
学 位 記 番 号	博い第124号	
学位授与の 要 件	学位規則第5条第1項該当	
学位授与の 日 付	平成17年3月25日	

【 学位論文題目 】

日本の企業組織における利他性の研究
～雇用制度と文化の影響について～

審 査 委 員

主 査	教 授	加護野 忠男
	教 授	坂下 昭宣
	助教授	上林 憲雄

論文内容の要旨

本論文は組織における利他的行動の研究であり、5部から構成されている。

第1部「はじめに」において、本論文の研究課題が設定されている。組織がその構成員からの貢献を引き出し、生産性の高い活動を営むための原動力は何かという研究関心にもとづき、利他的行動という視点から現実の組織について考察を行う必要性があるという研究課題が明らかにされている。本論文でいう利他的行動とは①行動主体が任意で行う行動であり、②公式の報酬システムによって直接または明確に承認されておらず、③他者の幸福・福利を促進するような行動と定義されている。具体的には、組織がその目的を追求するために、その経営者や成員には、時として、自らにとっての幸福の追求という利己に反した行動、すなわち、自らの利益に反してでも、自らに課せられた義務(=労働)を遂行するという意味において、ある種の利他性とそれにもとづく行動、つまり利他的行動が必要とされる場合があり、そのため、利他、または利他的行動という視点から現実の経営組織を考えることは、経営学の立場からも意義を持つものであり、深く論じられるべきであるとの問題提起が行われている。

第2部「利他的行動の理論的考察」では利他的行動を分析するための理論的枠組みと利他的行動の基本類型が示されている。利他的行動を分析するにあたっては、個人がその行動をどのように意味づけているかを考慮することが不可欠であるという主張をもとに、雇用制度や文化を考慮に入れて研究を行う必要があるとの基本的な問題設定が行われている。また、利他的行動の本質を理解するための第1歩として、利他的行動を、行動を手段として位置づける道具型行動と、利他的行動そのものを目的とする自己目的型行動の2種類に大別して考えることが重要であることが示されている。さらに、道具型行動は直接型と間接型に、自己目的型行動は社会関係型と理念型に細分化されている。第2に、利他的行動の動機を知るためには、人間観のレベルにまでさかのぼることが必要となるが示され、Bradley(1927)の議論を引用しつつ、利他的行動の本質について知るためには、人間を、そのアイデンティティーの形成や人生の意味づけの面において、他者との関係や理念などと不可分な関係にある存在と捉えることが重要であることが論証されている。第3に、そうした人間観にもとづき、個人がどのような原理にもとづいて利他的行動を行うのかを知るためには、個人が、ある状況や行動をどのように意味づけているかを考慮することが必要であるということも明らかにされている。

第3部「長期勤続者と短期勤続者間の差異についてのアンケート調査」では、利他的行動という観点から、短期勤続者と長期勤続者の間にはどのような差異が見られるか、勤続期間に応じて利他的行動はどのような変化を見せるか、また、その背景にある要因は何かといったことについて、実証的な研究が行われている。研究では、利他的行動の尺度として日本版 OCB 尺度が用いられている。

統計的分析の結果、組織における利他的行動は、既存研究で主張されてきたように勤続期間に伴い右肩上がりに上昇するのではなく、勤務開始直後は比較的高い水準にあり、その後、ある時点まではむしろ低下するという傾向を示し、そこから再び上昇していくというJ時型の推移パターンをとっているという事実が明らかになった。

そして、上記のJ字型のパターンを生み出している本質的な要因は、日本的な雇用制度と、それを前提とした固定的な労働市場にあり、一定の年齢を超えると①急速に転職が困難になることや、②組織に対する愛着や同一化の高まること、③給与や職位も上昇し仕事内容が充実すること等の要因があいまって、最終的には、組織の中で利他的に振舞える人を生み出すという仮説が提示されている。

第4部「A社における日本と中国の比較」では、国家レベルの文化の差異が利他的行動に及ぼす影響を考察するために同一のアメーバ経営方式の下で運営されているA社の日本工場と中国工場で同様の製造作業に携わる日本人工員と中国人工員の間に、従来の日本人論や中国人論で指摘されてきたような明確な行動の特性の違いが見られるかどうかの比較が行われた。

まず、因子分析の結果、同一の尺度を使用して測定を行ったにもかかわらず、日本工場と中国工場では明確な因子構造の差異があることが明らかになった。そして、そのような差異が生じたことについて、両国の文化的な背景の違いから、日本では、職場を清潔に保つというタイプの利他的行動を、極めて内面的で、弊に関わる規範的な意味合いをもつ行動として受け取っているためであるとの解釈が行われている。

また、同一企業の中で、同じ経営制度の下、同様の製造作業に従事しているにもかかわらず、日本工場と中国工場の間には、利他的行動の得点においても顕著な差異が認められることが明らかにされた。中国工場では、よく行う利他的行動とあまり行わない利他的行動の差が非常に極端であり、組織に関する最小限の役割要件を超えた任意の行動と定義される「誠実さ」次元の得点が著しく低いという事象が見出された。そして、他の次元と「誠実さ」次元に含まれる利他的行動の差異を検討した結果、中国工場で行うものと行わないものの差が大きかった理由は、利他的行動を自らが利益を得るための道具的な行動として考え、何らかの見返りを期待して行動を行う者が多かったからであるとの解釈が行われている。

さらに、そのような差異が生まれるについて、中国人工員は、自らの「面子」や「関係」にとって有益かどうかという観点から、派手で、自分から積極的に他者に貢献していくタイプの利他的行動や、他者に迷惑をかけたりミスをするなどして自らの能力を疑われたりしないようにするタイプの利他的行動を多く行い、アピール性に欠け、貢献する対象も明確ではなく、目立たず消極的なタイプの行動はあまり行わないため、このような行動パターンになったとの説明が試みられている。

そして、この部分の結論として、日本人工員と中国人工員の間に、従来の日本人論や中国人論で指摘されてきたような明確な行動の特性の違いが見られ、文化が個人の利他的行動とその意味づけを規定する有力な要因となっているとの結論が導かれている。

論文の審査結果の要旨

本論文の最大の貢献は、組織構成員の利他性という問題を正面から取り上げ実証研究を行っていることである。組織を機能させるには、組織構成員の自己犠牲が不可欠であることは実務家によって繰り返し指摘されてきたが、学術的な検討は十分ではなかった。本論文は、OCB尺度を用いて実証研究を行い、利他性の概念を理論的に整備して、実証データの理論的解釈を行っている。

本論文の具体的な貢献の第1は、OCB尺度を社会科学的な視点から捉えなおし、研究の射程を大きく拡大したことである。OCB尺度を用いた研究は主として心理学者や社会心理学者によって行われてきた。本論文では、この尺度を利他性という概念をもとに捉えなおしている。利他性という視点から、哲学者や社会科学者の論考がレビューされ、利他性の問題を、個人の心理や属性とのかかわりではなく、社会コンテクストのなかで捉えている。

第二の貢献は利他性の問題を実証的に検討していることである。利他性についての議論は、倫理的な視点から議論されることが多く、議論の実証的進化は阻まれていた。この論文では、社会的コンテクストとして雇用制度と文化が取り上げられ、実証研究が行われている。

本論部にも残された課題はある。雇用制度と文化は利他的行動の重要な影響要因であること否定できない。しかし、経営者の理念、リーダーシップなども重要な影響因である。これらの要因についての分析が行われておれば、本論文の結論の実践的な意味はさらに高まっていたであろう。これはあくまでも望蜀の感ともいえるものであって、本論文の大きな貢献を否定するものではない。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資質を持つものと判断する。

平成17年3月8日

審査委員 主査 教授 加護野忠男
教授 坂下 昭宣
助教授 上林 憲雄