



日本企業における心理的契約：契約内容と履行成果の検討

服部, 泰宏

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2009-03-25

(Date of Publication)

2009-11-13

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲4567

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1004567>

※ 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。



氏 名	服部 泰宏
博士の専攻分野の名称	博士（経営学）
学 位 記 番 号	博い第 4567 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 21 年 3 月 25 日

【 学位論文題目 】

日本企業における心理的契約: 契約内容と履行成果の検討

審 査 委 員

主 査	教 授	金井 壽宏
	准教授	鈴木 竜太
	教 授	平野 光俊

論文内容の要旨

本論文は、心理的契約に関する理論的・実証的研究である。心理的契約は、組織行動論や人材マネジメント論で重要な役割を果たすと期待されながら、わが国では一部の先駆的研究を除くと、本格的な実証的研究が少なかった。そのような現状を踏まえて、本論文の目的は、日本企業とそこに所属する従業員との関係性を、両者の相互期待である心理的契約の観点から捉えること、具体的には、日本企業において成立している契約の内容と、その履行状況が従業員の態度に及ぼす影響について検討することにある。実証面では、MBA データと A 社データという 2 種類のデータを駆使することによって、日本企業における心理的契約の実態を明らかにするだけでなく、理論的には、心理的契約という概念そのものの再検討をも試みた論文となっている。

この目的に沿って、本論文は、以下のような構成となっている。

第 1 章では、本論文の分析概念である心理的契約が欧米においてどのように定義され、研究が展開されてきたのかについて文献レビューが行なわれている。まず、組織と個人の関わり合いを捉える概念として、心理的契約がどのような特徴を持っているのかについて説明がなされ、次に、初期の研究から今日に至るまで、心理的契約研究がどのように展開され、どのような知見を蓄積してきたのかについて、記述されている。その上で、先行研究の蓄積とともに捨象されていった問題も指摘されている。

第 2 章では、第 3 章以降の実証研究に向けて、その基盤となる方法論上の議論がなされている。まず、日本企業を対象とした少数の調査が紹介され、それらがいかなる意味で限界を抱えているのかが指摘される。日本企業を対象とした心理的契約研究は、本格的な実証研究の段階に至っておらず、研究蓄積そのものが少ない。また、数少ない実証研究も、測定上の問題を抱えている。そこで第 2 章では、日本企業を対象とした本格的な実証研究にむけた心理的契約項目の探索を行なった包括的な文献レビューに依拠して、本論文で用いる日本語版心理的契約尺度リストが提示されている。

第 3 章では、本論文の調査デザインが説明されている。本論文では、2 つの質問票調査が実施されている。1 つ目は 128 名の MBA 生を対象とした調査である。MBA 生が選択された理由は、欧米で実施された先行研究の多くが MBA 生を対象としている点、さらに特定の企業に限定されないサンプルを通じて、MBA 生の所属する企業のバラエティをある程度まで反映した全体像に迫るのに適している点にある。2 つ目は、製薬会社 A 社に所属する 3,789 名を対象とした全数調査である。ここでは、MBA 調査とは逆に、特定の個別企業のコンテキストのなかで成立している心理的契約について理解することをめざしている。また、MBA 調査ではできなかったことだが、同じ企業内において、従業員の知覚する契約が異なるかどうかという問題についてもアプローチが可能である。

第 4 章では、日本企業における心理的契約の潜在構造の探索を行なっている。MBA デー

タと A 社データ双方について、下位集団ごとの探索的因子分析を繰り返すことによって、相互期待についての従業員の知覚が一体どのような要因によって収斂するのか、という問題を検討している。それぞれのデータについて探索的因子分析を実施した結果、MBA データでは、組織と従業員ともに 4 つの潜在因子が抽出されたが、A 社データではそれらが組織については 2 つの潜在因子、従業員については 3 つの潜在因子に収斂されるという結果が得られた。次に、MBA データを製造業と非製造業の 2 つに分割し、それぞれについて探索的因子分析を行った結果、製造業と非製造業との間で異なった因子が抽出された。しかも、非製造業では全サンプルでの分析と同じ 4 因子が抽出されたのに対して、製造業ではそれが 3 因子に収斂した。さらに、企業特性変数が完全にコントロールされた A 社のサンプルを用いて、従業員のコホート、職種、職位によって 2 つのサンプルに分割し、それぞれについて探索的因子分析を行なった結果、どのようにサンプルを分割しても、A 社のサンプル全体の場合と同じ潜在因子構造が抽出された。以上より、心理的契約に関する従業員の知覚を収斂させる最も重要な要因は、特定の企業への参加であると結論づけられている。これを受けて、以下の分析では、専ら A 社データの分析結果が提示される。

第 5 章では、第 4 章で抽出された心理的契約の潜在因子がどのようなパターンとして従業員に知覚されているのか、そうした知覚はどのような要因によって説明されるのかという問題について検討している。クラスター分析の結果、A 社データにおいては、3 つのクラスターが見出された。その分化を規定する要因を特定するため、勤続年数、職位、職種、転職経験といった要因を説明変数、契約の期待度を被説明変数とした回帰分析が報告されている。その結果、課長以上であること、営業職や研究開発職であることは、相互期待に対してプラスの影響を与えるが、勤続年数が長くなると、課長以上であること、営業職であることは、相互期待に対してマイナスに作用することが判明した。課長以上の職位を占める人、または営業職の人は、強い相互期待を知覚する傾向にあるが、勤続年数が長くなるにつれ、相互期待が抑制されるのである。

第 6 章では、第 4 章で抽出された潜在因子ごとに、組織に対する従業員の期待と、それに対する組織の履行が、従業員の態度に対して与える影響について、検討されている。履行状況の分析に関して、先行研究が採用してきた方法に対して批判を加え、本論文で採用する代替的な方法、2 元配置の分散分析および回帰分析が提示される。分析の結果、従業員が期待した契約が組織によって履行されることではじめて、組織に対する信頼や組織コミットメントが高まり、離職意図が低下するという結果が得られた。反対に、従業員が期待していた契約が不履行された場合や従業員が期待していない契約が履行された場合には、信頼や組織コミットメントが低下し、離職意図が高まるという結果が得られた。最後に、第 7 章では、本論文の発見事実の要約がなされ、その理論的・実践的含意について議論がなされ、本論文の限界と今後解決されるべき課題が提示されている。

論文審査の結果の要旨

本論文は、日本企業の雇用関係を心理的契約の観点から実証的に明らかにした研究として位置づけられる。心理的契約は、1960年代、アメリカの研究者によって組織研究に導入され、欧米においては、雇用関係を分析する中核概念として位置づけられている。これに対して、日本においては、その重要性が指摘されながらも、実証研究が蓄積される段階にはいたっていない。その意味で本論文は、日本企業を対象とした、これまでにはない本格的な実証研究の端緒として位置づけられる。加えて、MBA データと A 社データという2種類のデータを駆使することによって、単に日本企業における心理的契約の実態を明らかにするだけでなく、心理的契約という概念そのものの再検討をも試みたことも、本論文の重要な貢献である。

本論文の具体的な貢献点としては、つぎの5点を指摘することができる。

第1の貢献は、記述そのものの価値である。既に述べたように、日本企業を対象とした心理的契約研究は少なく、日本企業の心理的契約の内容や履行に関してわかっていることは少ない。複数の企業に所属する従業員を含む MBA データと、特定の企業に所属する従業員から構成される A 社データの2つの分析結果が提示されているという意味でも、本論文は、今後の実証研究が参照すべき基準を提供したといえよう。

第2の貢献は、心理的契約の分析レベルを明らかにしたことである。先行研究においては、その多くが、「心理的契約の内容は広く社会の中で共有されている」という認識のもとに、複数企業の従業員を対象とした組織横断的な調査デザインを採用してきた。本論文はこれに対して、従業員の知覚が同じ企業に参加することによって収斂するものであること、したがって異なった企業に所属する従業員同士では、潜在因子そのものが異なる可能性があることを指摘した。先行研究のサンプルには、そもそも契約の潜在因子そのものが異なるサンプルが混在している可能性が示されたのである。換言すれば、企業という組織レベルのコンテキストの重要性を明示的に示唆したことが本論文の特徴となっている。

第3の貢献は、契約に対する期待度の規定要因を明らかにしたことである。従業員が知覚する契約の内容自体は、特定の組織に参加することによって共有されるが、各契約への期待度については、同じ組織の中でも分散が見出された。本論文では、このような分散がどのような要因によって規定されるのかを明らかにした。

第4の貢献は、履行状況の新たな捉え方を示したことである。従業員が組織側の契約の履行状況を評価する際、その契約を組織側がどの程度履行したかということと、その契約を自分がどの程度期待しているのか、ということをあわせて判断していると考えられる。ところが、先行研究では、このうち期待の影響がほとんどの考慮されてこなかった。そして、「組織が契約を履行すればするほど従業員の態度はポジティブなものになる」という結果を報告してきたのである。これに対して本論文は、期待と履行双方を考慮することに

よって、はじめて、従業員の態度が説明可能であることを明らかにした。

第5の貢献は、組織の中に、会社にもあまり期待しないし、自分自身も会社からあまり期待されていないと感じているグループが存在するという事実を記述したことである。先に述べたように、従業員が期待していない契約を組織が履行すると、従業員の態度はネガティブなものになる。したがって、こうしたグループについては、組織側がいかに関与を履行しようとも、というよりは契約を履行しようとするほど、従業員の態度がネガティブになってしまうのである。こうしたグループの存在を認識し、その処遇を検討していくことは、実践的にも大きな意義を持つだろう。

しかしながら、本論文にも問題がないわけではない。本稿の問題点として以下の3点をあげることができる。

第1に、本論文がクロスセクショナルデータに基づくということである。本論文では、契約に対する期待と組織による履行、それによって影響を受ける従業員の態度を1時点において測定しているが、本来それらは厳密には同時点の現象ではない。本論文は、心理的契約が時間性を帯びた概念であると主張しているが、そうであれば調査デザインにおいても、こうした時間の問題に配慮する必要があったといえよう。

第2に、理論志向が高いことは利点ではあるが、他方で、実践的な示唆が相対的に乏しいことが惜しまれる。心理的契約がどのレベルで共有されているかという問題は、理論上重要ではあるがそれが実践的にどのような意味合いを持つのか定かではない。また、履行状況の分析においては、「組織への信頼」「組織コミットメント」「離職意図」といった従業員の態度変数が導入されながらも、心理的契約概念によってそれらを説明することの実践的な意義が十分には深掘りされていない。

とはいえ、これらの問題点や限界は、本論文全体が訴える研究成果の価値をいさかも損なうものではない。それらは、今後の取り組み方によって、将来の展開可能性を示すものである。

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 21 年 3 月 6 日

審査委員 主査 教授 金井 壽宏
教授 平野 光俊
准教授 鈴木 竜太