



組織成員のアイデンティティマネジメントの研究

林, 祥平

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2015-03-25

(Date of Publication)

2016-03-01

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲第6287号

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1006287>

※ 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。



論文内容の要旨

学位論文審査要旨

氏名 林 祥平

論題 組織成員のアイデンティティマネジメントの研究

審査 平成27年3月

神戸大学

本論文は「組織のなかの異動の経験が成員のアイデンティティに与える影響」を明らかにすることを目的としている。アイデンティティは広範に議論されているが、本論文では組織的同一化（以下、同一化と略記）という概念が中心に扱われる。同一化とは「知覚される組織アイデンティティの属性と同じものを個人の自己概念に含むプロセス」であり、それに関わる研究は欧米で盛んに行われている。しかしアイデンティティを確立していくプロセスに対するマネジメント上の知見は乏しいのが現状である。本論文は、仕事経験をどのように積ませるとどのようにアイデンティティが変化するか、すなわち異動と同一化の関係を視座を持つことでマネジメント上の含意を抽出しようとする。

この目的を達成する上で、本論文では、主として次の2点に議論を焦点化している。第1に多重的アイデンティティの問題である。同一化の対象になるものは組織だけではなく、部門や職務、労働組合など様々に存在する。つまり、成員が組織に同一化していたとしても、同時に職務や組合にも同一化していた場合、彼らの意識・態度が組織に向けられるとは限らない。組織の発展に貢献する行動は、成員が組織を意識して働いているときに最も強く発現すると考えられており、そのため、組織がどのように働きかければ、成員が組織に意識・態度を向けて働くようになるか(顕現化)を明らかにする必要がある。

第2に、組織成員が知覚する組織観の相違である。大きな組織では、たとえ同じ組織に所属していたとしても、経理部と商品部のそれぞれで働く成員では全く異なる組織観が見られる可能性がある。“我が社のために”とあって仕事に励む成員が異なる組織観を持つ場合、組織の足まみが揃わなくなってしまうかもしれない。そのため成員が組織や部署、環境をどのように認識するか、そのメカニズムを明らかにする必要がある。その上で、仮に成員間で異なる組織観が見られた場合、どのようにアイデンティティをマネジメントすることが組織の発展にとって望ましいかを議論する必要がある。

上記の問題意識に即して、本論文は、半導体メーカー、コープこうべ、小売業A社の3社の従業員を対象とする質問紙調査、およびコープこうべの従業員20名に対するインタビュー調査を通して経験的に分析している。本論文の主たる結論は、異動を連続的なものと非連続的なものに分けた場合、非連続な異動を経験させることによって成員のアイデンティティを組織プロトタイプを反映したものに変化させ、望ましい行動を引き出せる可能性があるということである。

本論文は全7章で構成される。第1章では、論文全体の問題意識と研究目的を提示される。

第2章では、同一化に関わる先行研究のレビューが行われる。まず同一化の議論をする上で基礎となる定義が施され、同一化研究の中心的な説明原理とされる社会的アイデンティティ・アプローチが説明される。次いで、組織・職業・外集団などを含めた様々な集団を同時に議論する多重的アイデンティティならびに多重的同一化の研究が渉猟される。第3章では、人事異動に関わる研究が俯瞰され、従来議論されてこなかった異動と成員のアイデンティティの接合が試みられる。この章は本論文の中心的な問いに対して理論的に検討する役目を担っている。第4章以降では経験的な調査分析が報告される。まず第4章では、仕事経験を経ることで徐々に同一化していく過程を説明しうるプロセスモデルが理論的に提示され、それが質問紙調査の結果によって議論される。第5章では、異動と同一化の関係性が質問紙調査の結果を通して探索的に検討される。具体的には、第3章における議論を前提に、異動と組織や職業に対する同一化が変数として操作化され、その関係が議論される。第6章では、コープこうべの従業員に対する定性的なインタビュー調査を通して記述推論的な仮説を導き出される。第7章では、結論と理論的・実践的含意を記される。

論文審査の結果の要旨

本論文の主たる学術的貢献を要約すれば以下の3点となる。第1に人事異動に新たな価値を見出すことで、人事異動あるいは人材開発の分野の研究に新たな視点を提供した。第2に、客観的データ（人事マイクロデータ）と主観的データ（質問紙）を合わせて分析した方法論上の独自性である。第3に、通有化という独自の概念を導出したことである。通有化とは「同じ組織に所属するどの成員とも組織アイデンティティを共有できていると強く認識するプロセス」と定義される。従来、組織的アイデンティティの研究は、個人レベルと集団レベルを曖昧にしたまま議論されてきた。しかし、成員が組織のプロトタイプ的な行動をするには、他の成員と組織に対する考えが共通しているという認識を持っていることが課題となる。通有化が促進されるプロセスを明らかにすることで、マネジメント上の含意を導き出すことに成功している。

また本論文は経験的調査と理論的検討を通して7つの仮説を導出したことで、アイデンティティマネジメントに対する実践的示唆を提供している。7つの仮説とは以下である。(1)非連続異動が通有化を促進し、組織アイデンティティの中核を認識させる。(2)過去

のアイデンティティを否定しない形で、組織アイデンティティは他のアイデンティティと影響しあいながら形成される。その後、新たなアイデンティティの観点から過去のアイデンティティは再解釈される。(3)組織アイデンティティのある側面の環境下で様々な仕事経験を積むことによって、成員は組織に同一化していく。(4)組織アイデンティティの通有化の程度は、両面的同一化に影響を与える。(5)新たな環境で仕事関連のアイデンティティを形成するまでの間、過去のアイデンティティを顕現させて仕事をする。新たなアイデンティティを顕現するまで、アイデンティティコンフリクトに陥る。(6)アイデンティティの顕現性は役割認識に影響を受ける。(7)組織の意図は組織アイデンティティの内容に影響を与える。

但し、本論文にも問題点がないわけではない。第1に本論文の貢献として挙げた通有化の概念の曖昧さに関わる。つまり個人レベルの同一化と集団レベルの通有化の違いは記述としては理解できるが、その弁別妥当性を理論的・定量的に担保できているとはいえない。たしかに、通有化は過去の研究の隙間を埋める概念として高いポテンシャルを秘めているが、逆に言えばこの概念を深く議論するだけの研究蓄積がないことを意味している。いっそうの理論的補強と定量的操作化が望まれる。第二に人事異動研究として本論文を見た場合、異動の連続・非連続を識別する基準が本部から店舗（あるいはその逆）で操作化されている。異動の連続・非連続を識別する基準には、役割や要求されるスキルの変化、あるいは職能、地理的变化など様々な要素があるだろう。異動の内実に接近するためにさらなる分析の精緻化が望まれる。

しかし、これらの問題点はいわば望蜀の感を述べたに過ぎず、本研究の価値を些かも損なうものではない。これらはむしろ今後改善していく課題として位置づけられるものであって、貢献と問題点とを比較考量すれば、貢献の方が遙かに勝っているとみるべきであろう。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27年3月6日

審査委員	主査	教授	平野	光俊
		教授	鈴木	竜太
		教授	金井	壽宏