

修士論文要旨

論文タイトル：「一時的な組織における組織コミットメントの決定要因について」

学籍番号：AM20020

氏名：ZHANG MENGYUE

指導教授：張 相秀 教授

【論文の構成】

はじめに

第1章 序論

第2章 先行研究

第3章 事例研究

第4章 仮説の設定と実証

第5章 結論

参考文献

【論文の内容】

1. 問題意識と研究目的

近年、従業員の組織コミットメントがパフォーマンスの向上、離職率の削減にも影響があるとして注目されるようになってきている。また、雇用の多様化の影響もあり、一時的な組織の形態を取るところが増えてきているが、一時的な組織における組織コミットメントに関する先行研究はまだ多くない。

そこで、本研究では、この問題意識に基づいて、一時的な組織における組織コミットメントの決定要因を明らかにするとともに、一時的な組織における組織コミットメントを向上させるための方策を明らかにした。

2. 研究方法

上記の研究目的を達成するため、以下の三つの方法を用いた。

第1に、文献調査である。組織コミットメント、および一時的な組織に関する先行研究を探索し、概要をまとめた。

第2に、事例研究である。既存の報告書や企業ホームページなどから一時的な組織に関するケースを調査し、組織コミットメントを向上させる方策をまとめた。

第3に、統計分析による仮説検証である。アンケート調査から得たデータを用いて、予め設定した仮説を統計分析で検証した。

3. 先行研究

先行研究では、組織コミットメントの定義、先行要因、それがもたらす効果などについてまとめた。頻繁に用いられる組織コミットメントの尺度には情緒的コミットメント、存続的コミットメント、規範的コミットメントの三種類が存在する。本研究では、組織コミットメントを「スタッフの心理活動の表れであり、スタッフの帰属意識と忠誠度を的確に表している概念である」と定義する。また、組織コミットメントを決定する先行要因としては人的要因、組織的要因、両者の適合要因という三つに分類した。組織コミットメントがもたらす効果としては、生産モチベーションの喚起や、スタッフの離転職意識の抑制や生産性の向上などが挙げられる。

一方、一時的な組織の定義については、学者によって様々で、統一されていない現状である。先行研究によれば、一時的な組織には2つの大きな特徴がある。1つは、組織がプロジェクト指向であるということである。2つ目は、組織が事前に明確な終了時点を持っていることである。

本研究ではプロジェクト組織やクロス・ファンクショナル・チーム、タスクフォースなどは一時的な組織の形態に含められると判断した。

4. 事例研究

事例研究では、一時的な組織を導入している日中企業を対象に考察を行った。日本企業からは日産自動車と味の素株式会社を、中国企業からはハイアールグループを取り上げて、一時的な組織の実施による効果を考察した。一時的な組織を導入した企業では、仕事内容の独自性、組織メンバーの特殊性が見られた、これらの要素は一時的な組織におけるメンバーの組織コミットメントを活性化させると思われた。

5. 仮説の設定と実証

一時的な組織のメンバーの組織コミットメントの先行要因を明らかにするため、三つの仮説を設定した。

仮説①:職務自律性が高ければ、組織コミットメントは高くなる。

仮説②:役割の明確性が高ければ、組織コミットメントも高くなる。

仮説③:チームメンバーへの信頼が高くなれば、組織コミットメントは高くなる。

実証分析を行った結果、すべての仮説が支持された。信頼性も高い。従業員の組織コミットメントに対する影響が一番高いのは、役割の明確性における「私の業務目標（役割）は、会社の業績に貢献できるものだ」であることに対して、一番低いのは、チームメンバーへの信頼における「他のチームメンバーを監視できなくても、プロジェクトにとって重要なタスクや問題を他のチームメンバーに与えても問題ない」ということである。

また、組織コミットメントの得点については、情緒的コミットメントにおける「この組織の一員であることを誇りに思う」が最も高い反面、存続的コミットメントにおける「今この組織を辞めたら損失が大きいので、この先も勤めようと思う」が最も低かった。

6. 結論

まず、組織コミットメントが高まることによる効果としては、生産モチベーションの喚起や、スタッフの離職意識の抑制や生産性の向上などが挙げられる。一時的な組織を導入した企業では、仕事内容の独自性、組織メンバーの特殊性などが原因で、組織メンバーの組織コミットメントが高まるということが分かった。

一時的な組織に参加したことのある中国企業の従業員を対象にアンケート調査を行った結果、職務自律性、役割の明確性、チームメンバーへの信頼性が高くなればなるほど、組織コミットメントは高くなるということが分かった。

最後に、組織コミットメントを高める方策としては、次の二つを提言する。一つは、一時的な組織ではメンバーに高い仕事の自由度を与えることである。次は、一時的な組織のメンバーに向けての特別な人事制度を策定し適用することである。

【主要参考文献】

- 1 Allen, N. J. & J. P. Meyer (1991) "A three-component conceptualization of organizational commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-89.
- 2 Porter, L. W. R. M. Steers, R. T. Mowday and P. V. Boulian. (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.
- 3 枝川義邦・杉浦正和(2013)「職場におけるコミットメントの認知—合理性・自律性・一貫性・一体性の観点から—」『早稲田大学高等研究所紀要』No. 5, pp. 27-41.
- 4 小野公一(2011)『働く人々のwell-beingと人的資源管理』白桃書房
- 5 城戸康彰(1980)「日系企業における組織コミットメント」『三田商学研究』Vol. 23, No. 3, pp. 132-151.
- 6 高木浩人(1997)「組織コミットメント:—その定義と関連概念」『心理学評論』Vol. 40, No. 2, pp. 221-238.
- 7 日本労働政策研究・研究機構(2012)「中小企業における人材の採用と定着」『労働政策研究報告書』No. 147, pp. 1-353.
- 8 山岡徹(2006)「個人の心理的契約が組織コミットメントに及ぼす影響について」『横浜経営研究』Vol. 26, No. 3・4, pp. 73-86.