

日本企業正社員の会社組織への 「積極的なかかわり」を促進する要因の研究

M1465321 宮越 信幸

I. 題目の選定理由

多くの企業が人件費削減を中心に据えたりストラテジを慢性化させ、社員はより少ないメンバーで効率的に生産性をあげる必要にせまられている。以前にも増してチームワークを重視した仕事の進め方が重要になってきていると考えられる。しかしながら、企業側は体力低下で長期雇用慣行や年功的報酬制度に代わる組織参加への誘引を社員に提供できないうえ、転職が一般的になりつつあり、社員側からの会社選択もシビアになるなど、会社と社員の溝は深まっていることが予想される。

このような現状下で、企業として生産性向上に不可欠な社員の積極的組織へのかかわり促進のため、何が重要なのか、提案を行うことを目的として研究テーマを設定した。

II. 研究の概要

企業社員を取り巻く雇用環境の現状を概観した後、組織の成立条件、社員の企業へのかかわり方、組織コミットメント及び組織コミットメントと生産性に関する先行研究の検討を行い、社員が自律的に会社組織にかかわる土壌づくりのための要件について考察を行った。次に、卸・小売業に属する企業の正社員を対象に実施した質問紙調査から得られたデータから考察の検証を試みた。

III. 結果と考察

正社員の会社へのコミットメント因子として、「一心同体」、「共同体」、「勤勉」、「滅私奉公」の4つの因子が抽出された。

4つの中でも「一心同体」意識が正社員の貢献意識や定着意識などとプラスの関連性が高いことがわかった。「一心同体」意識の低下が、「正社員の減少」や「私生活重視」といった就労意識の変化から予測されたが、それらよりも職場や会社組織からの影響を強く受けることもわかった。今後職場、会社レベル双方で「一心同体」意識を高める施策を実施することによっ

て、ジョブパフォーマンスを高める可能性が示唆された。

「共同体」意識もその程度は低いが、「一心同体」意識と同様に貢献意識や定着意識と関わっていた。また、「共同体」意識は職場環境と比較的強い関わり合いをもつことがわかったが、その他の有力な関連要因は見出せなかった。今後男性職場への女性の進出や社員に占める高齢者の比率が高まるにつれて、「共同体」意識が高まると考えられる。どのようにして「共同体」意識が醸成されるのか、またそれが何をもたらすのかについて今後さらに詳しい検討が必要である。

また、「一心同体」、「共同体」意識には自発的な面が見られるのに対して、「滅私奉公」意識では非自発的な面がみられ、アレンとメイヤー (Allen & Meyer, 1990) が示した「存続的コミットメント」に近い特徴がみられた。このことは、エンプロイアビリティが低い社員や、支配的な人間関係の職場で「滅私奉公」意識が助長される傾向があるという結果にも現れている。「滅私奉公」意識が強いと定着志向が高くなるが、他のコミットメント因子と比べて貢献意識との関連性は低かった。企業にとっても個人にとっても将来的に望ましくないコミットメント因子と考えられる。

最後に「勤勉」意識であるが、他のコミットメント因子に比べて本稿の分析で得られた情報は少なかった。影響を及ぼす要因の分析において、決定係数は7%弱であった。しかし、「勤勉」意識がもたらす結果については、高い貢献意識や給与以上の仕事をこなしているという自負心および長時間労働もいとわなないフレキシビリティ等、企業にとってのプラス要因につながる特徴がある。どのような過程を経て「勤勉」意識が醸成されるのか、今後の検討が必要である。また、この調査の対象は、34歳未満の若い社員が60%以上を占め、課長以上の管理職が5%以下であるという分布上の特徴を持つ。コミットメント意識別のさらに詳しい分析に加えて、年齢、職位別のより詳細な分析および分析結果にもとづく考察が必要である。