

氏名（本籍）	WANG ZHENG（王 <sup>オウ</sup> 征 <sup>セイ</sup> ）	（中国）
学位の種類	博士（学術）	
学位記番号	甲第 128 号	
学位授与年月日	平成 29 年 9 月 25 日	
学位授与の要件	広島市立大学大学院学則第 36 条第 2 項及び学位規程第 3 条第 2 項の規定による	
学位論文題目	個の視点で捉える個人と組織との関係に関する研究 ～中国における従業員の心理的契約評価に基づいて～	
論文審査委員	主査	教授 李 在鎬
	委員	教授 金谷 信子
	委員	講師 李 玲
	委員	教授 平野 実（県立広島大学）

## 論文内容の要旨

本研究の課題は、「心理的契約」の概念を用いて、個の視点から、組織成員と組織との社会的交換関係が雇用関係に如何なる影響を及ぼしうるかを解明することにある。心理的契約とは、文字通り組織成員の心の中に描かれた、自分と組織との社会的交換に関する一種の約束ごとである。心理的契約という概念は、1960年代に提唱され、1990年代以降、欧米を中心にその内容、構造、次元性を検証する研究が増えている。特に、近年企業間競争の国際的な激化に伴い、組織改革をよぎなくされている企業が増えている中で、心理的契約の履行の如何が、従業員の離脱・発言・忠誠・怠慢といった反応において如何なる影響を及ぼすかを解析する研究はその必要性を増し、その経営実践的含意は意義を深めている。

本研究のテーマは、このような研究の潮流をくむものでありながら、主に個人と組織間の二者間交換を論じてきた先行研究の限界を明らかにした上で、組織の階層性に着目し、個人と組織の交換関係に加え、個人とリーダーの交換関係、そして個人とチームの同僚間の交換関係を網羅的に、関連付けて考察している。このような、成員が日々の組織エージェントとの相互作用の経験を通して組織という抽象的な主体を認識するという組織心理学的な捉え方には、申請者の鋭い洞察がうかがえる。また、このような独創的な分析枠組みに即して、体系的な検証を遂行しているという点で、本研究の当該分野における学術的な貢献が認められる。検証の方法論としては、2015年8月に中国河北省で実施された1,250名の就労者サンプルへの質問票による調査の統計分析に依拠している。

本研究の結果、リーダーと成員間の交換、チームと成員間の交換の経験から得た知覚から、組織という抽象的な主体が心理的契約を履行しているか否かという評価を行い、個人によるこの評価こそが、成員の職務定着といった反応に影響を及ぼしうるということが、中国においても検証された。これは、欧米における同様の調査結果と概ね整合す

るものであり、その普遍性がさらに裏付けられたものである。ただし、同研究によると、欧米での調査研究と異なり、上司との結びつきが調整変数として、必ずしも心理的契約の不履行が従業員の発言行動へ及ぼす影響の度合いを緩和するものではないということを析出できた。この発見は、今後の比較研究へのさらなる発展につながるもので、その学術的価値は高いと評価できる。

本論文のタイトルは、「個の視点で捉える個人と組織との関係に関する研究～中国における従業員の心理的契約評価に基づいて～」である。このタイトルから分かるように、本論文は、個の主体性の視点から、心理的契約理論を用いて、成員と組織との関係性の究明を試みている点に、独創性が認められる。

申請者は、第一章で、同論文の問題意識とその学術的、実践的な背景を述べたのち第二章において、同研究の中核となる概念である「心理的契約」に関する膨大な先行研究を渉猟し、研究課題に沿う形で整理している。先行研究のレビューにおいて、欧米を中心に蓄積された心理的契約の定義と、その出自と概念的発展過程、およびその実証研究の系譜を詳述している。また、社会的交換における心理的契約の含意に照らし、先行研究の貢献と限界を指摘した上で、今後の学術的な方向性を検討している。

第三章においては、これまでの先行研究のコンテキストに関連づける形で本研究の分析枠組みを引き出し、それに即して、中国企業で働く従業員を対象とした実証分析を展開している。まず、現段階の中国における心理的契約の実証研究に関する成果、特徴、問題点を明らかにした上で、実証研究の分析枠組み、サンプリングと記述統計について概観している。次に、パイロットスタディーの結果を踏まえ、中国企業における従業員の心理的契約評価の知覚プロセスを提示している。最後に、本調査から得たデータを用いて、中国企業の従業員に知覚された、心理的契約評価の実態を俯瞰している。

第四章では、良好な心理的契約の評価により、雇用関係の存続が決まるかどうかを分析している。まず、良好な（肯定的な）心理的契約の評価が従業員の職務定着に及ぼす影響を明らかにするため、重回帰分析を用いて検証を試みた。ここで、申請者は成員と同一組織内他の成員との社会的交換関係、すなわち従業員と組織内他者との結びつきを導入することによって、成員が組織という抽象的な存在を認識するメカニズムをより精緻化している。その上で、組織内他者との結びつき、心理的契約の履行、職務定着の3者間の関係の析出を試みている。ここで、組織内他者との結びつきとしては、上司との関係(LMX: Leader-Member Exchange)とチーム同僚との関係(TMX: Team-Member Exchange)を取り上げている。ここで、2つの分析段階を設けている。第一に、LMX、TMXが個人の職務定着に如何なる影響を及ぼすかを考察する。第二に、LMXとTMXが心理的契約に及ぼす影響を把握した上で、LMX、TMXが個人の職務定着に与える影響に関する心理的契約の媒介効果を検証している。

第五章では、否定的な心理的契約評価が成員の行動反応に如何なる影響を及ぼすかについて検討を行っている。すなわち、従業員の心の中で、組織が守るべき義務を守らなかったと感じられた場合、どのような反応を示すかを考察している。ここで、個人の組織とかかわった反応パターンとして離脱・発言・忠誠・怠慢を示す測定尺度を導入している。その上で、重回帰分析を通じて、否定的な心理的契約評価が成員個人の離脱、発言、忠誠、怠慢行動に与える影響について分析を行っている。さらに、他者（上司・同

僚)との結びつきは、芳しくない心理的契約評価が、離脱や怠慢などの否定的な従業員反応に及ぼす影響の程度を調整する作用があると想定し、検証を行った。

最後に、第六章では、本論文の発見事実をまとめ、結論を述べた上で、その理論的、および実践的な含意を導出している。また、同研究の限界と今後の課題について言及している。

本研究は、東西洋を問わず、変動可能性の高い経営環境の中で、心理的契約という概念が成員と組織間の社会的交換を捉える上で有効であり、実践的には組織成員の貢献と帰属意識を引き出す上で、重要な要因であることを明らかにした点において、大きな学術的な意義が認められる。

## 論文審査の結果の要旨

本審査委員会は、平成 29 年 9 月 15 日 17:00 より本学国際学部棟 514 小講義室にて、Wang Zheng (王征) (博士後期課程国際学専攻) 氏の論文「個の視点で捉える個人と組織との関係に関する研究～中国における従業員の心理的契約評価に基づいて～」について、国際学研究科博士学位論文発表会 (公聴会) を開催し、その後 18:10 より審査会を行った。

公聴会においては、学位申請者による博士論文の概要に関する 40 分の発表が行われ、その後 30 分間質疑応答が行われた。まず、概要に関する発表では、同研究の問題意識、理論的背景、実証研究のデザイン、アンケート調査の結果、発見事実、結論、今後の課題が述べられた。引き続き、審査委員より以下のコメントや質疑がなされた。

成員と組織との社会的交換関係を論じるこれまでの研究成果によれば、ゼネラリストと呼ばれる一般職従事者と専門職従事者によって、それぞれの心理的契約の内容、その評価、およびそれに対する反応においては、有意な差がでてくる可能性がある。例えば、専門職従事者は、一般職に比べれば、組織ではなく、職務そのものに帰属意識をもつ傾向が強い。本研究では、これまでの十分なサンプルを収集しているにも関わらず、サンプルの中の重要な属性別比較には至っていない点については、さらなる精緻な分析の余地があるという指摘があった。このような指摘に対して、申請者は、本研究は無差別な調査の範疇の中で行われているため、サンプルの属性による影響を厳密に考慮に入れていなかったが、今後の課題として、職種など主要な属性別の比較分析を加える必要性があると認識していると答えている。

次に、分析結果について、互惠性規範の度合いという独立変数と従業員による忠誠行動との間にマイナス有意が現れている理由が問われた。これに対して、申請者は互惠性規範の度合いが高いということは、自分が約束を守っていると信じている場合、相手も必ず約束を守るべきだと強く執着する状態 (態度) であるため、その分組織側による心理的契約の不履行に対してネガティブに反応する可能性が高いことから、忠誠行動をとる度合いが弱くなると考えられると、的確に応答している。

本研究が先行研究をさらに発展させ、PPCB(Perceived Psychological Breach)とPPCV(Perceived Psychological Violation)を区分して、統計モデルに取り入れているのは、興味深い点であるが、統計的に両概念が峻別できる根拠は何かについて質問があった。こ

の質問に対して、申請者は、確かに先行研究の多くが PPCB と PPCV を混用して扱ってきたが、本研究では両者を異なる概念として識別 していると回答した。統計処理においては、因子分析を通じて両者が異なる概念であることを示せるよう、修正を加えたいとしている。

また、統計の集計結果を説明する過程で、「面子」、「関係」、「縁故主義」「返報意識」といった中国の文化特殊性を反映する概念が、十分な根拠もなく、随所散見されているという指摘がなされた。このコメントに対して、申請者は、これらを既に周知されている概念として捉え、記述しているが、やはりその根拠を明記すべきであると認め、また調査結果の中で欧米を対象とした研究と整合する結果が現れた部分と欧米での研究結果とは異なる結果が露呈した部分を明確に示し、そのような論旨に整合する形で修正を加え、これらの概念を慎重に取り上げると述べている。

最後に、統計分析に至るまでの論理の展開と日本語表記においては、改善の余地があるというコメントがあった。

以上、論文の口述試問を踏まえ、同日 18:10 より 19:00 審査会を開き、論文審査を行った。委員会は、本研究が論題の新奇性、論拠の客観性、学術的貢献性において、高い評価に値すると判断した。成員と組織との関係性を取り上げてきた従来の研究の多くが、個人を受動的な一方として捉えてきたのに対して、本研究では心理的契約の概念を用いて個の視点から、組織と成員との社会的交換関係の究明を図っている。また、当該分野の実証研究の分析対象が欧米の従業員に偏重してきているが、本研究では中国の従業員を主な分析対象とし、体系的な統計分析を行うことによって、分析枠組みとして心理的契約論が普遍性を有するということを、検証している。その学問的意義は大きい。

また、申請者はこれまで、本学の研究紀要に査読付きの単著の論文を 1 本掲載しており、単独の学会報告を 2 回行っており、本学における博士論文審査に必要な業績の要件を満たしている。さらに、現在 2 本の論文を投稿中である。

以上を踏まえ、本委員会では、本論文の論述の緻密性については、日本語表記も含め、改善の余地があり、これらを修正の上、論文審査及び試験・試問の成績を合格として判定した。