

学位論文及び審査結果の要旨

横浜国立大学

氏名	CINTEZA ANDREEA CORINA
学位の種類	博士（経営学）
学位記番号	国府博甲第71号
学位授与年月日	令和4年9月16日
学位授与の根拠	学位規則（昭和28年4月1日文科省令第9号）第4条第1項及び横浜国立大学学位規則第5条第1項
研究科(学府)・専攻名	国際社会科学府経営学専攻
学位論文題目	研究開発職におけるワーク・ライフ・バランスに関する定量的分析 - 職務関与、職務特性および組織コミットメントとの関連性の分析 を中心に - (A Quantitative Study regarding Work-life Balance among Research and Development Employees - Focus on the Analysis of the Relationship with Job Involvement, Job Characteristics and Organizational Commitment -)
論文審査委員	主査 横浜国立大学 山岡 徹 教授 横浜国立大学 二神 枝保 教授 横浜国立大学 小川 慎一 教授 横浜国立大学 佐々木秀綱 准教授 横浜国立大学 楊 芸玥 准教授

論文の要旨

少子高齢化や労働人口の減少に直面している日本社会において、働き方改革やワーク・ライフ・バランス（以下、WLBと表記）などの施策は労働力を確保するうえで非常に重要になっている。例えば、働き方改革は日本の政府レベルにおいても極めて重視されており、「柔軟な働き方がしやすい環境整備」、「女性・若者の人材育成など活躍しやすい環境整備」、「子育て・介護等と仕事の両立、障害者の就労」などは政府の働き方改革実行計画の中の目標として扱われている(働き方改革実現会議「働き方改革実行計画」,平成29年3月28日)。このような政策面でのWLB促進の動きがみられるなかで、従業員においてもWLBの重要性が増していくことが予想される。

このように、WLBの重要性が増していくなかで、少子高齢化の進展や男女格差などの問題に関しては、WLBの重要性を強調してきた研究者も少なくない。例えば、少子高齢化

を背景に、WLB は行政、財界、企業、労働組合が取り組む必要がある危機克服に向けた国民的課題として認識されている（中川，2020）。また、共働き家庭の増加や少子高齢化によって、近年、生活様式および価値観が多様化してきたことから就業意識が大きく変化したことで、WLB は幅広い世代の個人が願う生活様式の実現のための要件として注目を集めてきた（富田，金井，2012）。また、育児や介護といった家庭と関連する責任の視点から、それらの両立に努力する従業員を対象にした支援策が WLB のひとつの柱であることが強調されてきた（坂爪，2009）。これらの先行研究の示唆をもとに、研究者および経営者は従業員の WLB の状況をより深く理解する必要がある。

WLB という概念は、主に育児や介護などに代表される家庭と仕事との両立を中心に議論されてきた（Kahn, Wolfe, Quinn, Snoek, & Rosenthal, 1964; Perrewe, Hochwarter, & Kiewitz, 1999; Clark, 2000 など）が、育児や介護だけではなく、様々な趣味、ボランティア活動、自己啓発などに取り組む従業員にとっても、仕事と私生活のバランスが不可欠であるため、彼らの WLB を考慮した人事政策が必要となる。そのため、本論文では、WLB を仕事と家庭生活との調和といった限定的な捉え方ではなく、多様な立場の従業員の事情を反映したより包括的な意味合いで扱うことにする。

本論では研究開発に従事する従業員を調査対象とするが、研究開発職の特徴の側面からみると、研究開発職の WLB はとりわけ興味深いテーマである。というのは、研究開発職では、特に創造性やイノベーションが一般に求められるが、そのことは研究開発者がもつ知識やスキルの陳腐化が他の職種と比べて進みやすいことを意味しており、それが研究開発職の中長期的なキャリア設計や働き方、個人の生活にも大きな影響を及ぼす可能性があるからである。そのような環境下で働く研究開発職にとって、中長期的なタイムスパンで彼らが仕事と個人の生活の充実を図ること、要するに、WLB を実現することがどのような結果をもたらすか、またその結果として、組織との関係性をどう変化させるのかという問いは、企業が研究開発の成果を持続的に追求するうえで取り組むべき研究課題といえる。

本論文の主な目的は、大手日用品メーカーの研究開発部署の従業員を対象に、WLBの先行要因を分析するとともに、WLBと組織コミットメントとの間の関連性と、WLBに焦点を当てた組織コミットメントと職務成果の統合モデルを明らかにすることである。本研究は定量的分析に基づいた研究であり、調査方法に関しては、無記名式方法により質問紙調査を実施した。

本論文の構成は、5つの章から成り立っている。第1章では、問題の所在、研究目的および意義と本論文の構成を示す。研究背景と研究目的に関して、WLBと職務関与および職務特性との間の関連性、WLBと組織コミットメントとの間の関連性、WLB、組織コミットメントと職務成果との間の関連性、それぞれについて述べるとともに、それらの関連性を明らかにすることの重要性を示した。

第2章においては、研究の背景および目的をあらためて簡潔に記述したあと、WLB、職務関与、職務特性の概念に関するそれぞれの先行研究、WLBと個人特性との関連性、職務関与との関連性、ならびにWLBと職務特性との関連性に関する研究を概観し整理したうえで、それらの先行研究と本研究の目的を踏まえ、仮説と分析枠組みを提示した。第2章の仮説として、以下の仮説を設定した。

仮説1：職務関与のレベルは、WLBのレベルに影響を及ぼす

仮説1a：没入型職務関与のレベルは、WLBのレベルに負の影響を及ぼす

仮説1b：自己実現型職務関与のレベルは、WLBのレベルに正の影響を及ぼす

仮説2：職務特性は、WLBのレベルに影響を及ぼす

仮説2a：職務の自律性のレベルは、WLBのレベルに正の影響を及ぼす

仮説2b：職務の多様性のレベルは、WLBのレベルに正の影響を及ぼす

続いて、WLBと職務関与および職務特性との間の関連性に関する調査方法を示し、提示した仮説に沿って分析結果を述べた。重回帰分析の主な結果として、職務関与とWLBとの間の関連性に関しては、没入型職務関与のレベルが、WLBのレベルに負の影響を及ぼす結果が得られた。一方、自己実現型職務関与がWLBに正の影響を及ぼすことが確認

され、今後さらに検討する必要がある興味深い結果が得られた。また、職務の自律性および職務の多様性に関しては、職務の自律性が WLB に正の影響を及ぼすことが示された一方、職務の多様性については、有意な結果が得られなかった。最後に、結果に対する考察と学術的および実務的な示唆を述べた後、本研究の限界と今後の課題を示した。

本章の研究の主なインプリケーションとは、職務関与の概念には、WLB の観点から 2 つの種類が存在する可能性を明らかにできた点、自己実現型職務関与と没入型職務関与が WLB に対して矛盾する影響を及ぼす可能性があることを明らかにできた点と、組織マネジメントの観点から没入型職務関与と自己実現型職務関与の関連性の重要性を示せた点である。

第 3 章では、研究の背景および目的を示したあと、組織コミットメントの概念、組織コミットメントと個人特性との関連性と、WLB と組織コミットメントの関連性に関する既存研究をレビューしたうえで、仮説と分析枠組みを提示した。第 3 章では、以下の仮説を提示した。

仮説 3 : WLB のレベルは、組織コミットメントのレベルに正の影響を及ぼす

仮説 3a WLB のレベルは、感情的コミットメントのレベルに正の影響を及ぼす

仮説 3b WLB のレベルは、存続的コミットメントのレベルに正の影響を及ぼす

仮説 3c WLB のレベルは、規範的コミットメントのレベルに正の影響を及ぼす

次に、WLB と組織コミットメントとの間の関連性に関する調査方法などを示した後、分析結果を示した。重回帰分析を実施した結果、WLB から感情的コミットメントに対しては正の有意傾向があるのに対し、存続的コミットメントに対しては有意な負の影響があることが明らかになった。これは予想外の結果であり、考察のセクションにおいて議論した。なお、WLB の規範的コミットメントに対する影響は確認されなかった。分析結果に対する考察を行ったあと、学術的および実務的な示唆と本研究の限界と今後の課題について述べた。

本章の主な貢献としては、WLB が存続的コミットメントに負の影響を及ぼすという予

想外の結果を明らかにできた点、実務的な側面からは、組織コミットメントの3つの次元がWLBからどのような影響を受けるかによって、組織が計画し実施できる適切な人事政策が多様である点などを指摘した。

第4章では、研究の背景および目的をあらためて簡潔に記述し、WLBと職務成果との間の関連性、およびWLB、組織コミットメントと職務成果との間の関連性、組織コミットメントと職務成果との間の関連性、職務成果と個人特性との間の関連性に関する先行研究を整理したあと、仮説と分析枠組みを示した。第4章の仮説として、以下の仮説を設定した。

仮説4：組織コミットメントは、WLBと職務成果との関係を媒介する

仮説4a 感情的コミットメントは、WLBと職務成果との関係を媒介する

仮説4b 存続的コミットメントは、WLBと職務成果との関係を媒介する

仮説4c 規範的コミットメントは、WLBと職務成果との関係を媒介する

続いて、WLB、組織コミットメントと職務成果との間の関連性に関する調査方法を説明し、結果を述べた。WLBから感情的コミットメントに正の有意傾向があり、かつ感情的コミットメントが職務成果に有意な負の影響を及ぼしていることが明らかになった。続いて、WLBが存続的コミットメントに有意な負の影響があることは確認されたが、存続的コミットメントの職務成果への影響は確認できなかった。存続的コミットメントの職務成果への影響が確認できなかった点に関して、有意傾向の近い値が得られたため、今後より詳しく検討する必要があるだろう。また、WLBの規範的コミットメントに対する影響および規範的コミットメントの職務成果に対する影響は確認されなかった。最後に、WLBの職務成果に対する直接的な影響は確認されなかった。続いて、以上の結果に対する考察を行い、学術的および実務的な示唆と本研究の限界と今後の課題を提示した。

本章の主な貢献として、先行研究におけるWLBの職務成果への影響に関する調査結果が一致していないなか、WLBが直接的に職務成果に影響を及ぼさないことと、組織コミットメントを経由し、職務成果に影響を及ぼすことを明らかにできたこと、感情的コミ

ットメントが職務成果に対して負の影響を及ぼすという結果がもつ理論的および実務的なインプリケーションを示せたことが挙げられる。

最後に、第5章では、本論文の結果とインプリケーションをまとめたうえで、本論文の結果に焦点を合わせながら、国際比較の観点から本論文のインプリケーションと今後の展望を示した。

国際比較の観点からの主なインプリケーションに関しては、第一に、自己実現型職務関与のレベルが、WLB のレベルに正の影響を及ぼすという結果に関して、キャリア設計の観点からのインプリケーションが挙げられる。第二に、WLB のレベルが、存続的コミットメントのレベルに正ではなく、負の影響を及ぼすという結果に関して、長時間労働の再考の必要性和、従業員の多様な就労ニーズに合った WLB の施策の充実、それらが利用しやすい職場環境の整備の必要性の観点からのインプリケーションを示した。第三に、WLB から感情的コミットメントに正の有意傾向があり、かつ感情的コミットメントが職務成果に有意な負の影響を及ぼすという結果に関して、WLB 施策の促進によって、WLB を重視する組織文化の醸成と、労働時間に基づく職務成果の捉え方を見直す必要性を指摘した。

本論文の主な課題は3つ挙げられる。第一に、本調査対象が日系の大手企業1社の研究開発部署の従業員に限定されるため、サンプルバイアスに関して、今回の結果はどこまで一般化できるかという疑問が残る。第二に、今回の分析方法に関して、本研究は定量的な分析に基づいているが、結果をより良く把握するため、聞き取り調査といった質的な分析も行う必要であるだろう。第三に、従業員の職務成果の変数に関して、本研究では職務成果の変数として従業員の主観的なものを使用し考察を進めたが、従業員の成果に対する主観的な知覚と客観的な成果の間のギャップを把握するために、客観的な職務成果の変数も同時に分析に投入し、検討する必要があるだろう。

今後の展望に関しては、本研究を通じて明らかになったとりわけ独創性の高い結果として、第一に、自己実現型職務関与と WLB との間の正の関連性、第二に、WLB と存続的コミットメントとの間の負の関連性と、第三に、感情的コミットメントと職務成果の間の

負の関連性という結果について精査を進める必要がある。これらの結果は研究開発職に特有であるかどうか、かつ日本人従業員に特有であるかどうかを検証するために、今後は様々な規模の企業および様々な職業を対象にしたより幅広い研究をさらに展開すると同時に、国際比較研究を通じて、より包括的な分析を進めていきたい。

参考文献

Clark, S.C. (2000). Work/family border theory: A new theory of work/family balance. *Human Relations*, 53(6), 747–770.

Kahn, R.L., Wolfe, D.M., Quinn, R.P., Snoek, J.D., & Rosenthal, R.A. (1964). *Organizational stress: Studies in role conflict and ambiguity*, New York: Wiley.

中川誠士 (2020) . 「ワーク・ライフ・バランスの論理構造」『日本経営学会誌』 44, 52-62.

Perrewe, P.L., Hochwarter, W.W., & Kiewitz, C. (1999). Value attainment: An explanation for the negative effects of work-family conflict on job and life satisfaction. *Journal of Occupational Health Psychology*, 4(4), 318–326.

坂爪洋美(2009)「ワーク・ライフ・バランス施策に対する管理職の認識がリーダーシップ行動に与える影響」『経営行動科学』 22 (3) , 205-221.

富田真紀子、金井篤子 (2012) . 「大学生が展望するワーク・ファミリー・バランスーワーク・ファミリー・コンフリクト/ファシリテーション予期について男女別の観点からー」『産業・組織心理学研究』 26 (1), 35–52.

注

博士論文本文の第1章、第2章、第3章と第4章には、チンテザ アンドレア コリナ (2021)「ワーク・ライフ・バランスと組織コミットメントの関連性の分析ー 研究開発部署の従業員を対象とした定量的研究ー」『横浜国際社会科学研究所』 第 25 巻第 3 号、

pp.31-44 に記載されている部分が含まれる。

審査結果の要旨

本論文の目的は、ワーク・ライフ・バランス（以下、WLB と表記）とその先行要因および結果を解明することである。具体的には、第一に、WLB とその先行要因である職務特性および職務関与との関連性を解明すること、第二に、WLB とその結果としての組織コミットメントとの関連性を解明すること、第三に、組織コミットメントを経由して WLB が職務成果に及ぼす間接的な影響過程を解明することである。本研究の調査対象は、日本の大手日用品メーカー 1 社の研究開発部門の従業員 130 名であり、無記名式の質問紙調査が 2017 年 11 月に実施された。回収率は 84.6%、有効回答数は 107 通であった。分析結果の理論的貢献は以下 3 点に集約できる。第一に、WLB と職務関与との関連性の検証で、職務関与の二面性（没入型と自己実現型の職務関与）に着目することで、それぞれの職務関与のあり方が WLB と正と負の矛盾する関連をもつことを示せた点である。第二に、WLB と組織コミットメントとの関連性の検証で、多くの先行研究が注目した感情的コミットメントのみならず、存続的および規範的コミットメントの変数も分析対象としたことである。これにより WLB と存続的コミットメントとの負の関連性（つまり WLB の高い従業員は、組織への残留を打算的な観点からは意識しない傾向があること）を独自に明らかにできた。第三に、WLB が組織コミットメント経由で職務成果に及ぼす影響過程の検証で、職務成果に対する従業員の認知（周囲の同僚と比べて自分が優れた成果をあげていると思うか）に着目し、感情的コミットメントが職務成果の認知に負の影響を及ぼす点を示せた。先行研究では感情的コミットメントと職務成果に正の関連を指摘しているが、本論では WLB が高く組織に感情的な帰属意識を強くもつ従業員が自らの職務成果に負の認知を抱く独自の過程を示せた。この背景要因として、職務成果を個人的成果よりも職場集団への貢献の文脈で捉えがちな日本の企業組織の独自性を指摘している。一方で、本論の課題とは、第一に、収集データが 1 時点の横断面データである点である。変数間の影響過程を厳密に検証するために、今後は経時データを用いて、分析モデルの変数間に逆因果がないか検証すべきである。第二に、本論は研究開発者を調査対象とするが、分析結果が研究開発者に特有のものか必ずしも十分な考察がなされていない。今後、研究開発の過程を質的に調査し、分析モデルの設計や分析結果の考察に反映させるべきである。第三に、今回の分析結果が日本の組織に特有の結果といえるのか、さらなる検証が必要である。しかし、以上の課題は本論の本質的な価値を損なうものではなく、本人の今後の研究活動で克服可能なものである。なお、本論文の一部は『横浜国際社会科学研究所』第 25 巻第 3 号に「ワーク・ライフ・

バランスと組織コミットメントの関連性の分析」として掲載済みである。以上のことから、本論文審査委員一同は、本学府の博士号審査基準③に照らして、チンテザ・アンドレア・コリナ氏の学位請求論文「研究開発職におけるワーク・ライフ・バランスに関する定量的分析」が博士（経営学）の学位を授与するに値するものとして判断する。

令和4年6月13日

審査委員主査	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	山岡徹
審査委員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	二神枝保
審査委員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	小川慎一
審査委員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授	佐々木秀綱
審査委員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院准教授	楊芸珺

参考：チンテザ・アンドレア・コリナ氏の指導委員会の構成員は以下の通りである。

責任指導教員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	山岡徹
指導教員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	二神枝保
指導教員	横浜国立大学大学院国際社会科学研究院教授	小川慎一