

【修士論文要約】

19世紀前半イギリスにおける社会政策と地方統治機構の史的分析： ウィリアム・デイを中心とした救貧法の諸問題

菊永 一志

【論文要旨】

イギリス社会政策史の研究史では、新救貧法が戦略的に中央集権化を推し進めた画期的な社会政策であったのか、1世紀以上にわたって論争になっている。

近年の先行研究群は、地方自治を担った支配者層を事例にして、新救貧法による戦略的な中央集権化を分析した。これらの研究は、貧民・統治の当事者・政策思想の観点から批判されている。先行研究群の批判でとりあげられた事例により、新救貧法による中央当局の権力が、全体的に見れば制限されていたことが判明している。一方で、研究史は、地方においてどのような権力行使のメカニズムを形成していたのか、地方自治を担った支配者層から再検討する必要がある。そこで、本論文では、先行研究群のなかでも、地方自治による戦略的な中央集権化を特に主張した研究で、主要な証言先となった、救貧法委員補佐のウィリアム・デイを事例にする。

第1章では、新救貧法の制度がどこからどのように採用され、どのように浸透していったのかを分析した。新救貧法の主な制度は移住の奨励・劣等処遇・救貧院制度であり、その制定過程には、中心人物だけでなく、デイのような地方の支配者層や、政治経済学者が関与していた。したがって、単に中心人物の提案だけで方針が決まったわけではなかった。以上から、本章は、新救貧法の制定過程では先行研究群の主張するような戦略的な統治には程遠かったことを示した。

第2章では、救貧法を貧民の権利と見なしていた人々に対して、新救貧法制定の中心人物たちが、議員たちと密接にかかわり合いながら、官僚による全国にわたる画一的な救貧政策をこころみていたことを示した。他方で、理論を重視するか現場を重視するかで焦点が異なっていた。さらに、中心人物たちは地域社会と折り合いをつけていた一方で、議会との間では、どのような政策をするのか焦点が異なっていた。したがって、本章は、戦略的な中央集権化という先行研究群の主張が正しいのか精査する必要があることを示した。

第3章では、地域社会で改革をおこない、その後の統治を担ったデイを分析する。デイはサセックスの教区連合で救貧政策を担い、貧困が最重要課題であり統治が困難であったシュロップシャ・ウェールズの統治をおこなった。デイはサセックスの地域社会をかながみながら、移住を奨励し、新救貧法の原型になるような制度を施策することで、失業などによる経済的な貧困の解消に取り組んだ。一方で、新救貧法の制定に強い影響力をもったデイのような現場主義的な政策は、地元の役人・地主階級・地理的要因が異なった場合には、うまく作用できなかった。理論や道徳を重視するほかの支配者層と折り合いがつけにくい

こともあって、中央集権的な統治に異分子であったデイは、地方自治を担う救貧法委員補佐から解任された。デイは解任を告発して復任を目論むも、協力者となった中心人物に証言先として利用されただけで、復任できなかった。一方で、告発による中央政府の組織改編後は、デイの現場主義的な政策に反対した支配者層も、デイの解任を利用した中心人物も、新救貧法の中央集権化を推し進められなかったことを示した。

以上から、たしかに新救貧法の中央集権化は、デイが改革をおこない全国的な制度に影響を与えたため、部分的に成功していたことが明らかになった。一方で、新救貧法制定前後である 1820 年から 1847 年には、先行研究の主張する革新的な成功とは程遠かったことを示した。すなわち、救貧法委員補佐による中央集権化の波及は、先行研究群の想定よりも限定的であった。

自己選択型 HRM が、企業特殊的人的資本に与える影響と 組織コミットメントとの関係

砂原 健一

【論文要旨】

本論文の目的は、第 1 に、国内企業で導入が進む自己選択型 HRM に着目し、個人が知覚する企業特殊的人的資本 (Firm Specific Human Capital、以下、FSHC) に与える影響を分析し、その影響過程の一端を明らかにすることである。第 2 に、自己選択型 HRM と組織コミットメントとの関係について、コミットメントを情緒的コミットメントと継続的コミットメントの 2 つに分けて分析し、今後の国内企業に求められる人事施策の規定要因を分析することにある。

本研究では、近年の人的資本経営推進により、仕事、働き方、キャリアに関して従業員による主体的な選択の機会を増やす自己選択型 HRM の導入が国内企業で進む背景に着目する。自己選択型 HRM は、従業員のキャリア選択の可能性を拡大できる利点はあるが、企業側の欠点として、企業主導による従業員の計画的な配置・育成が停滞し、FSHC を醸成する機会の減少が懸念される。他方で、今後ジョブ型雇用が普及すると、自己選択型 HRM が理論的には相性が良く、国内企業の人的資源管理が変容し、多様化することも予想される。

先行研究のレビューをふまえ、RQ 1 では、自己選択型 HRM を独立変数に取り上げ、FSHC に対して与える影響と、ソーシャル・キャピタルが両者の関係を調整する効果を分析する。RQ 2 では、自己選択型 HRM と組織コミットメントとの関係について、組織コミットメントの中でも情緒的コミットメントと継続的コミットメントを従属変数として、2 つの側面から明らかにする。また、会社への信頼が、自己選択型 HRM と情緒的コミットメ

ントを媒介する効果と、FSHC が自己選択型 HRM と組織コミットメントの関係を調整する効果を分析する。

2 時点の定量調査データを用いた分析の結果、FSHC は会社への信頼と情緒的コミットメントの関係を低減する傾向があり、FSHC が一部の自己選択型 HRM 施策と継続的コミットメントの関係を高める効果を確認できた。この結果より、従業員は FSHC をネガティブに捉え、日々の業務で極力 FSHC ではないスキルや能力を身につけようとしている可能性がある。

企業主導の FSHC の醸成と従業員主導の自己選択型 HRM は、一見すると対極にある施策と考えられるが、自己選択型 HRM は従業員の働きがいや組織コミットメントの向上に寄与する施策であるため、業種・職種・従業員のライフスタイルなどを加味したうえで、独自の施策を検討する必要がある。企業は、FSHC を身につけさせるような能力開発だけでなく、むしろ汎用的な自己選択型 HRM をはじめとする能力開発メニューを実施した方が、外部労働市場から人材を集められると言える。

キーワード：自己選択型 HRM、企業特殊的人的資本、FSHC、情緒的コミットメント、継続的コミットメント、ソーシャル・キャピタル、会社への信頼

組織および管理職層の組織風土が女性の昇進意欲に及ぼす影響

田島 亜紀子

【論文要旨】

本研究の目的は、女性総合職の昇進意欲の変遷プロセスを通じて、昇進意欲を低下（向上）させる要因を明らかにしようとするものである。

これまで「指導的地位に女性が占める割合を少なくとも 30%程度に」との目標が政府によって度々打ち出されては、達成されずに期限が後ろ倒しされてきた。要因の一つとして、企業がさまざまな両立支援施策を整備しても、なお女性の昇進意欲が上がらず低位にとどまる点が指摘されている。本研究では女性総合職の経時的な昇進意欲の変化に焦点をあてると共に、日本的雇用が暗黙裡に想定してきた「大卒・新卒・男性」（大久保，2009）が中心となって作り上げた「組織風土」が女性総合職の昇進意欲に与える影響を検討した。

中堅・大手金融機関（銀行、証券、保険）で働く男女正社員 18 人を対象に、半構造化インタビュー調査を実施した。そのうえで新卒入社時の職種で「女性総合職（8 人）」「女性一般職・エリア総合職（3 人）」「男性総合職（7 人）」のグループに分け、質的データを修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）に基づいて分析した。分析の結果、女性総合職の昇進意欲の変遷と、組織風土や他プレーヤー（男性総合職、女性一般職・

エリア総合職、上司・人事)との関係性を示した変遷プロセスモデルを構築した。

M-GTAに基づく分析の結果、女性総合職の昇進意欲は、【同化努力期】【挫折期】【甘受期】【再葛藤期】【変革期】の5つの段階を踏みながら変化し、さらに【挫折期】【再葛藤期】が昇進意欲を低下させるターニングポイントとなっていることが明らかになった。【挫折期】では、男性同様に成果を出してきたという自己評価と、マジョリティ（長時間労働や突発的な呼び出しへの対応、頻繁な転勤が可能な従業員、主に男性総合職）の働き方への同化を重視し、「仕事と家庭の両立を求める＝やる気がない」ととらえる上司や人事の評価とのズレに気づくことで、マジョリティに失望し、昇進意欲を低下させていた。

【再葛藤期】では、企業の昇進構造が企業内部と外部で異なる「脱連結」の状態にあり、組織内部にいる女性従業員は、その使い分けが見えているが故に企業の女性登用施策に懐疑的になり、昇進意欲が高まらなかったり低下したりしていることが明らかになった。さらにこの2つの期間における女性の昇進意欲の低下には、「上意下達」「実績主義」といった企業の組織風土や、「忠誠心の重視」「減点主義」等の管理職層の組織風土が影響を与えていることを確認した。

女性総合職の昇進意欲低下を防ぐためには、長時間労働や残業、夜間にも働いたり急な出張や電話にも24時間対応できたりといった「働き方」と成果を切り分けて評価することが重要である。併せてそうした働き方を強化するような組織風土、例えば上意下達や定量的で過度な目標設定（実績主義）、減点主義なども変革が求められる。

さらに家庭生活と管理職業務を両立する「ライフ・ポジション・バランス（家庭と地位の両立）」を実現する管理職を増やすことが必要である。そのためにはリモートワークの推進やフレックス勤務、裁量労働制など、労働時間と勤務場所の自由度が高く柔軟な働き方ができる制度の整備とともに、育児休業をはじめとする両立支援制度を男女ともに利用しやすくする組織風土づくりも重要である。あわせて育児期の一定期間、転勤を免除する制度や「早い選抜」への昇進構造の変革も求められる。家庭と地位を両立する管理職の存在が、女性の新たなロールモデルとなり、昇進意欲を向上させることを主張する。

The Impact of Technological Progress on the Labor Market in an Aging Society

(邦題：高齢化社会において技術進歩が労働市場に与える影響)

田中 誠人

【論文要旨】

本稿では、高齢化社会において技術進歩が労働市場に与える影響を検証する。具体的には、資本増強的な技術進歩と年金を受給する高齢者世代を組み込んで、サーチ・マッチング・

モデルを拡張したマクロ経済モデルを構築する。技術進歩と高齢化という2つのトピックを切り離して検討するため、それぞれの要因が労働市場に与える影響を分析し、最終的には、これらの現象が同時に発生した場合の労働市場の変化を検証する。分析の結果、高齢化が労働市場にマイナスの影響を与える一方で、技術進歩はこの影響をある程度緩和する可能性があることがわかった。

本稿の問題意識は、技術進歩は雇用を拡大させるか、という点にある。一般に、技術進歩による生産性の向上は企業の競争力強化と財やサービスの需要増加をもたらす、雇用の拡大につながることを期待される。その一方で、技術進歩によって仕事が機械に奪われ、かえって雇用の抑制につながるという指摘もある。

さらに、本稿で焦点を当てているのは、高齢化が労働市場に与える影響との関連性である。高齢化は現役世代の税・社会保障負担の増大を通じて、労働市場に負の影響を与える可能性がある。技術進歩による雇用の拡大が、高齢化による負の影響を緩和あるいは相殺できるとすれば、技術進歩を推進することに合理性が与えられる。しかし、技術進歩が労働市場に与える影響については数多くの研究が行われているが、高齢化という文脈で行われた研究はほとんどない。

本稿で採用した分析の方法は、サーチ・マッチング・モデルを拡張したマクロ経済モデルによるシミュレーションである。資本増強的な技術進歩と年金を受給する高齢者世代を組み込んで、伝統的なサーチ・マッチング・モデルを拡張した。日本の労働市場のデータに基づいてモデルのキャリブレーションを行い、高齢化と技術進歩が進行する場合のシミュレーションを行った。

その結果、技術進歩は、高齢化が労働市場に及ぼすマイナスの影響をある程度相殺することができるが、格差を拡大する可能性もあることが示された。全体としては、技術進歩は労働市場に正の影響を与えるため、技術進歩を積極的に推進することは合理的である。本研究の意義はここにあり、技術進歩を推進する政策に合理性を与えるものである。

本稿に最も関連する論文は、Kudoh and Miyamoto (2021) である。この論文は、資本増強的技術進歩が労働市場にどのような影響をもたらすかを調査している。本稿では、技術進歩による生産性の向上を表現するためのモデル拡張の手法において、この論文を参考にした。また、日本の労働市場のデータに基づいてモデルをキャリブレーションするために、Miyamoto (2016) を参照した。この論文は、日本の労働市場において、非正規雇用が増加傾向にある原因を、生産性の伸びに焦点を当てて調査している。本稿では、日本の労働市場を対象にしたモデルのキャリブレーションの手法において、この論文を参考にした。

ブリコラージュに注目した出版ビジネスの経営実践 — 制度ロジック概念を手がかりとして —

深澤 孝之

【論文要旨】

本論文の目的は、日本の学術出版社の編集者が、対立・矛盾する制度ロジックのもとで主体化されていくことで、それぞれの出版社の持つ組織構造・資源・ネットワークを利用して、新たな書籍ジャンルや出版カテゴリを生み出していく形で、個々の出版社の優位性の確立や、学術出版全体の活性化を図る創発的な行為を試みる過程を明らかにすることである。そのため本研究では、制度ロジック概念の議論に基づき、編集者の具体的な行動がどのように行われるのか、制度派組織論において提唱されてきたブリコラージュから分析していく。

学術出版に関する日米の先行研究では、学術から商業への制度ロジックの移行にともない企業組織のあり方や刊行ラインナップが適応的に変化することを主張し、結果的に、市場の変化に適応した企業の発達段階的な進化論モデルで説明するにとどまっている事実が見出された。その結果、制度ロジック間の対立や矛盾によって主体の行為が多様化していくダイナミックな過程が捕捉できていないという、理論的な課題が明らかになった。この課題に対し、本研究では制度派組織論の含意に基づいて、制度ロジック間の対立・矛盾・混合という状態について、学術出版を取り扱う編集者レベルの行為に注目した経験的調査を行った。

分析にあたっては、研究者集団に特有の「学術のロジック」、営利企業として利益の増大を目指す「商業のロジック」、そして編集者に特有のクラフトマンシップに注目する「編集のロジック」の3つを分析視角として位置づけた。その上で、日本の学術出版社および人文書を刊行する商業出版社の中から5つを取り上げ、そこに所属する5名の編集者に対するインタビュー調査を実施し、新たな書籍ジャンルや出版経路の開拓がどのように実現されてきたのかを分析的に記述した。とりわけ、それぞれの編集者が各企業の置かれた状況や資源に制約を受けつつも、対立・矛盾する制度ロジックにいかなる利害を見出し、ブリコラージュを行ってきたかに着目した。

分析の結果、以下の発見事実が確認された。第一に、「学術のロジック」「編集のロジック」の本作りを、「商業のロジック」を評価基準として参照していくことで、学術出版社の持続可能性と出版社としての社会的意義を確立していくドミナントパターンができあがっていること。第二に、企業は個々が対象とする市場をずらしたり、切り分けたりしながら独自の生存圏を構築し、それに適応した経営の形態を採用していくこと。つまり、学術出版社の企業行動と企業規模の間には対応関係はないこと。第三に、編集者たちの行為戦略は、ドミナントパターンに依拠する形で行われ、そこからいかにうまくスライドしたり利用し

たりすることでブリコラージュが実現されていくこと、の3つである。

変革をめぐるミドル・マネジャーの行動プロセス： 個人と組織による変化の連鎖

古屋 正

【論文要旨】

本研究の目的は、金井（1991）から現代にいたる社会的変化を踏まえ、今日的なミドル・マネジャー（以下ミドルという）が変革に取り組む行動のプロセスを明らかにすることである。

先行研究によると、ミドル・マネジャーの戦略的役割に関する研究は、創発戦略で事後的な環境適応の行動パターンとして認識されたことをルーツに、ミドルの主体的行動として次第に認識されるようになり、リーダーシップとしても研究されていった。わが国におけるミドルの研究は、知識創造の探索を発端に、ミクロとマクロの接点や管理者行動からのアプローチ（金井，1991）へと発展したが、その後の環境変化から、ミドルのプレイヤー化、能力の低下、ミドルマネジメントを阻害する組織や環境の存在を指摘する研究が増え、ミドルの役割そのものの見直しや新たなリーダーシップのスタイルを提起するものが見られるようになった。このような動向もあり、ミドルの変革行動に関する研究は多くない。

金井（1991）以降のミドルを取り巻く環境を見てみると、現代のミドルは、非連続な組織変革を牽引する戦略的エージェントとしての役割を期待されながらも、企業マネジメント構造が変わっていないことや自身の繁忙が原因で変革の機会が十分に得られていないものと考えられる。

金井（1991）は、トップとローレベルのリーダーシップ論、さらにはマクロ組織論とミクロ組織論の間で盲点となっていたミドル・マネジャー研究の存在を指摘し、因子分析により11の管理者行動を明らかにするとともに、変革推進者としてのミドルのあるべき姿を提言した。しかし、これらは「メニュー」的であり、本研究の目的である行動プロセスとしては十分でない。そこで、イシューセリングに着目した。イシューセリングは、社会的文脈や上方への影響力に関する研究に依拠しており、相手にどのように伝えるか、他者をどのように巻き込むかといった行動やプロセスに着目し、トップの姿勢や信念構造といった心の動きも扱われている。これに加えて、「持論」に着目した。持論とは、リーダーシップについて、自分の経験や観察を通じて、人にそれを教えようと思えば教えられる、自分なりの考えや見解である。個人の省察と経験、そして実践に基づいて形成された理論を持ち込むことによって、管理者行動、イシューセリングといった公式理論に依拠しながら、実践的かつ汎用性の高い理論生成を試みる。

調査に当たっては、国内の大企業においてミドル・マネジャーとして変革の経験を持つ8名を対象に半構造化面接によるインタビュー調査を実施し、M-GTAに基づく分析をおこなった。その結果、合計43の概念、12のサブカテゴリー、4のカテゴリーが生成され、変革をめぐるミドル・マネジャーの行動プロセスモデルが生成された。

分析による発見事実は、以下6点である。(1) パッケージング、関与の動き、プロセスの動きなどに代表されるイシューセリングの行動が確認されたこと。(2) プロセスモデルを示す結果図のサブカテゴリーにおいて、客観と主観、能動と受動、戦略と非戦略、さらにはリーダーシップのPM理論のP(performance)行動とM(maintenance)行動といった対称性がみられたこと。(3) プロセスモデルにおける概念の多くが経験学習におけるプロセス(具体的経験、内省的観察、抽象的概念化、能動的実験)のいずれかに該当するとともに、全体としても経験学習プロセスを形成していることが確認されたこと。(4) プロセスモデルのうち4つのプロセス(概念)でダブルループ学習の行動が見られたこと。(5) ミドル自らが変わることによって組織を変え、組織が変わることを通して自らも変わっている、つまり、個人の学習と組織の学習が同時に進行していること。(6) プレイニングマネジャーになることによって、リーダーシップの提示などポジティブな効果が確認されたこと。

本研究の意義は、(1) 管理者行動研究への貢献、(2) リーダーシップ研究への貢献、(3) 学習研究への貢献である。実務的には、(1) 企業などにおける組織能力向上への貢献、(2) 人材育成への貢献、(3) ミドルのモチベーション向上への貢献が挙げられる。

課題としては、(1) 本研究で得られたデータは、本人の回顧的データであるという点において、本研究で得られた知見の信頼性にはある程度の限界が伴うこと(2) 本研究では変革そのものの種類や定義づけを厳密にしていなかったため、変革を通じたミドルの行動プロセスに幅が生じている可能性や、変革プロセスに影響を与える環境要因について十分な知見が得られていない可能性があること(3) M-GTAの構造的要因から、本研究の結果は仮説としての理論を提示しているに過ぎないことが挙げられる。

日本企業における情報開示の有無を考慮した 人的資本投資と業績・企業価値との関係

前田 貴規

【論文要旨】

本研究は、人的資本投資のうち人材育成投資に着目し、人的資本経営の推進が企業の生産性・業績・株価にどのような影響を与えるかを明らかにすることを目的としている。本研究では、以下の2つの仮説を立てた。1つ目は、人材育成投資と生産性・業績・株価には正の関係があるという仮説である。2つ目は、情報開示が人材育成投資と生産性・業績・

株価の関係に影響を与えるという仮説である。

本研究では、日本の上場企業の公表データを用いて回帰分析を行った。具体的には、東京証券取引所のTOPIX500に2023年3月末時点で該当する企業のうち、国際会計基準や米国会計基準ではなく、日本の会計基準を採用し、決算月数が12か月でかつ3月決算の企業を抽出し、会計基準や期間の差の影響を受けないように考慮して、29業種を対象とした。また、人材育成投資に関するデータとしては、東洋経済新報社『CSR企業総覧 雇用・人材活用編』を使用した。

分析の結果、COVID-19の影響もあり、人材育成投資と生産性・業績・株価の関係については、仮説を実証することはできなかった。しかし、情報開示と人材育成投資を組み合わせることで株価に正の関係が存在する傾向が実証された。これは、統合報告書を開示することにより、企業価値を評価する投資家が、人材育成投資をコストとしてだけでなく投資として評価している可能性も示唆している。

本研究の貢献は、以下の2点にある。1つ目は、人的資本経営という広い概念の中で、人材育成投資に着目し、そのうち研修費用と研修時間のデータを用いて分析した点である。先行研究では、女性活躍推進に焦点を充てた研究が中心であったが、本研究では公表データの少ない人材育成投資に焦点を充てた。2つ目は、情報開示が企業価値に与える影響についての理解を深める上で重要な示唆を提供している点である。

本研究のインプリケーションとしては、企業が人的資本投資を行う上で、情報開示が重要であることが示唆された。また、COVID-19以降のデータの蓄積によって因果関係が証明される可能性が示唆された。さらに、企業が人材育成投資を行うことで、株価に正の影響を与えることが期待できることが示された。これらの点は、企業の人的資本投資の意思決定を容易にすることにつながると考えられる。

従業員の抑止的ボイスが管理者による評価に与える影響： 管理者の自己効力感と同僚の増幅の調整効果に着目して

本杉 健

【論文要旨】

本研究の目的は、リスクの高い発言を行う従業員が管理者の支持と組織内地位の評価を得るための要因を明らかにすることである。ボイスという概念は、従業員が管理者に対して仕事に関するアイデアや意見を非公式かつ自己裁量的に伝えることとして定義されるが、特に組織に損失をもたらす可能性のある問題を指摘する抑止的ボイスは、新たな取り組みを提案する促進的ボイスに比べて、管理者から歓迎されにくく、発言者にとってリスクが高いと考えられている。本研究は、抑止的ボイスが管理者の評価に与える影響を明ら

かにすることによって、発言者のリスクを小さくするための方策を明らかにしようとするものである。

先行研究によると、管理者の評価結果は発言内容に対するもの（ボイスの支持）と発言者に対するもの（組織内地位）に分類される。そして、これらの評価結果に影響を与える要因は、社会的説得理論の枠組みであるメッセージ要因、ソース要因、レシーバー要因、コンテクスト要因に整理することができる。メッセージ要因では抑止的ボイスと促進的ボイスのようなボイス・タイプが、ソース要因では発言者の専門性や多数派のデモグラフィック変数（民族、性別、雇用形態、勤続年数）が、レシーバー要因では管理者の自己効力感が、コンテクスト要因では発言者と管理者の関係の質である LMX を挙げることができる。さらに、近年、新たなコンテクスト要因として、職場の同僚が発言者のボイスの支持を表明する増幅行動が注目されている。従来のボイス研究は、発言者と管理者の二者関係における研究が中心的であったが、同僚の影響を考慮する研究は今後の展開が期待されている。

そのため、本研究ではボイス・タイプ（抑止的ボイス）と管理者の自己効力感と同僚によるボイスの増幅の調整効果を明らかにすることを試みた。具体的には以下の仮説を導出した。すなわち、「抑止的ボイスは、管理者によって低く評価される傾向がある（H1）」「自己効力感の低い管理者は、高い管理者に比べて、抑止的ボイスを低く評価する傾向がある（H2）」「同僚によるボイスの増幅がある場合は、ない場合に比べて、管理者は抑止的ボイスを高く評価する傾向がある（H3）」「同僚によるボイスの増幅は、管理者の低い自己効力感と抑止的ボイスに対する評価の負の関連を緩和する（H4）」という4つの仮説である。

本研究では、2つのビネット調査と1つのフィールド調査を行った。ビネット調査では、H3が支持されたがH2とH4は支持されなかった。フィールド調査ではH2が支持されたがH1とH3とH4は支持されなかった。これらの混合した結果を考察すると、従来指摘されていたボイス・タイプに比べて、ボイスの質の方がむしろ評価結果に影響を与えているかもしれない。また、管理者の自己効力感だけではなく、制御焦点も評価結果を調整しているかもしれない。同僚による増幅の効果も、ボイスの質や増幅者の属性によって、異なる可能性が考えられる。

本研究は、日本における数少ないボイス研究に新たな知見をもたらすものである。因子分析によって、抑止的ボイスと促進的ボイスが2つの因子に分かれることを明らかにした。また、抑止的ボイスに対する管理者の自己効力感や同僚によるボイスの増幅の調整効果が成り立つ可能性を示唆することもできた。一方、抑止的ボイスと管理者による評価の負の関係という従来のメタ分析を支持する結果を得られなかった。今後の研究の方向性として、ボイスの質や管理者の制御焦点、および増幅者の属性という変数を含めたさらなる検証が期待されている。

実務的な示唆としては、抑止的ボイスは必ずしもネガティブな評価を受けるわけではな

いということである。従業員は、抑止的ボイスを通じて、組織の改善と自己のキャリア成功の機会創出に役立てることが期待される。ただし、管理者の自己効力感の程度を見極めることが重要である。自己効力感の低い管理者は抑止的ボイスを低く評価する傾向があるため、自己効力感の高まっている時機を捉えて発言することが推奨される。また、同僚による増幅をとりつけることも有効であるかもしれない。

