立教大学
RIKKYO UNIVERSITY

プロフェッショナルとコミットメント
先行研究レビュー

目次

1. 研究の目的・背景
2. 先行研究レビュー
    2-1.組織コミットメント
    2-2.プロフェッショナルとコミットメント
3. まとめと今後の課題

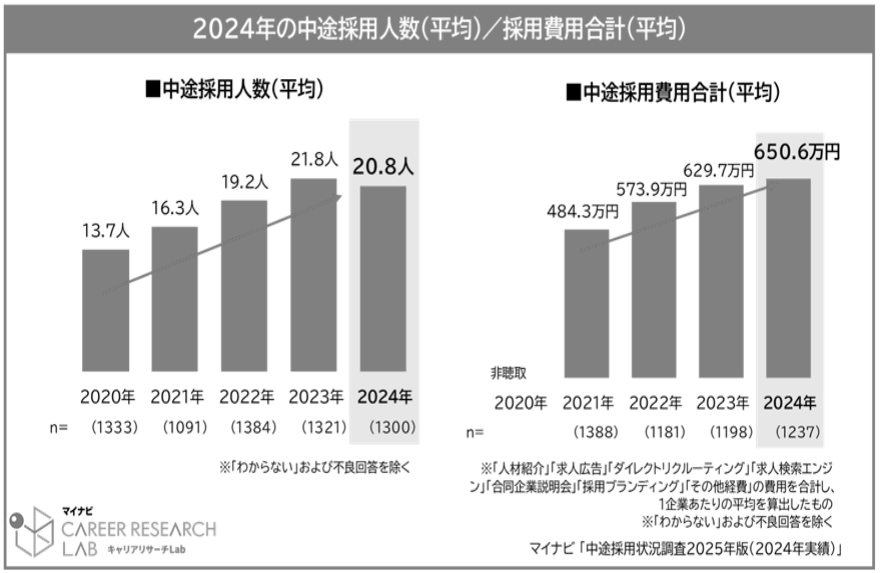
1.研究の目的・背景

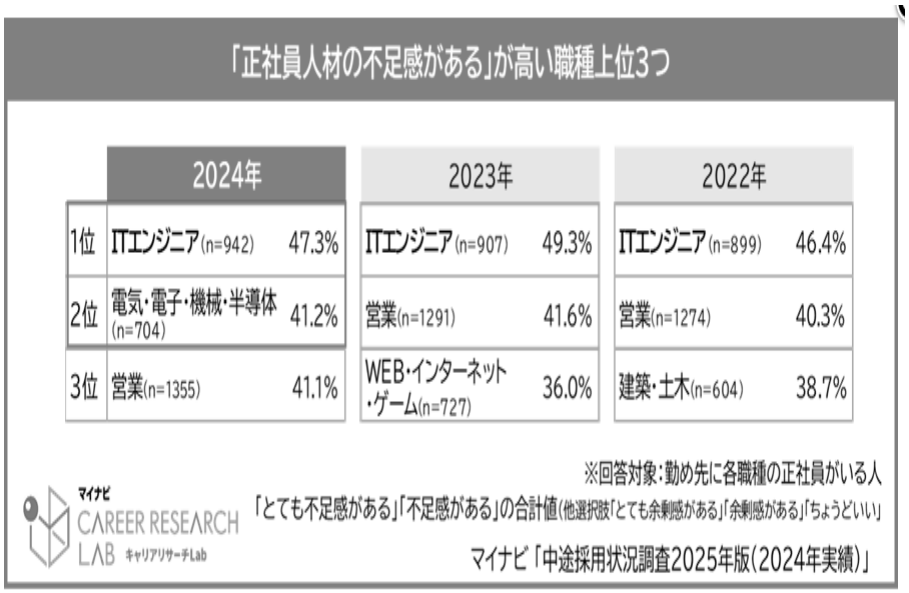
1.研究の目的・背景(1/3)
概要

- 近年、IT技術や新製品開発を担う、エンジニア・開発者等、**プロフェッショナル人材の需要が年々高まっている**。
- プロフェッショナル人材の活用は、**企業の多様性を実現し、競争力強化やイノベーション創出にも必要**である。現在、中途採用活動も活発化している。今後、日本企業において、その比率が高まることが予想される。
- 一方で、プロフェッショナル人材は、**組織的なコミットメントよりもプロフェッショナル・コミットメントに重きを置く**傾向があると言われている(Gouldner,1957,1958) 。
- プロフェッショナルは、非プロフェッショナルよりも組織への忠誠心や貢献に重きを置く組織コミットメントとプロフェッショナル・コミットメントとの狭間で、**役割コンフリクトが生じ心理的ストレスが生じやすい**と言われている(蔡,1999)。
- 本研究の目的は、**研究動向を踏まえ既存のレビュー論文を中心に検討を行い、残された課題を明らかにすること**である。

1.研究の目的・背景(2/3)
外部環境

中途採用人数は年々増加傾向にあり、ITエンジニアや半導体等専門分野の人材不足が指摘されている





出典元：中途採用状況調査2025年版（2024年実績）｜マイナビキャリアリサーチLab

1.研究の目的・背景(3/3)
外部環境

米国では、1980年代から長期雇用の崩壊、従業員の組織コミットメント低下およびスキル開発が高まっている。日本も同様の傾向となる可能性がある

米国

従業員視点

短期的な雇用関係
- 請負業者が主（臨時・派遣社員）

長期的な雇用関係のはじまり
- 従業員コミットメント向上
- 転職が実質的に不可
- 同質化による斬新なアイディアの不足

長期的な雇用関係維持困難
- 市場への興味向上
- 自己投資/自己キャリア開発の高まり

スキル開発の高まり
- 特定のスキル開発への意識の高まり（技術職等）
- 転職志向の高まり

・市場の状況によりコミットメントが変化
・コミットメント向上が困難

悪循環

企業視点

20世紀初

第1次世界大戦(1914-1918)
・複雑な組織管理の必要性

1980年代
・ダウンサイジングの始まり
・製品市場の競争激化
・市場投時間短縮
・IT導入とアウトソース化
・市場の原理(新な経営手法)

～現代
・一部終身雇用性への回帰を検討する企業あり
・配置転換の難しさ
・従業員のスキル入替えの必要性、コミットメント維持の難しさ

日本

1980年代
・大企業の終身雇用制度
・外資系投資銀行で日系中堅社員の引抜
・派遣/パートタイマー

1990年代（バブル崩壊）
・日系企業で中堅社員の採用
・リストラクチャリング増加
・年功序列から実力主義、業績指標の採用

～現代
・転職市場の活性化
・早期対象によるリストラクチャリン

出典：ピーターキャペリ(2001)『雇用の未来』を基に筆者作成

2.先行研究レビュー

2.先行研究レビュー
組織コミットメント/プロフェッショナル

組織コミットメント/プロフェッショナルに関する先行研究を整理するため、以下の通り文献検索と選定を実施した

使用したデータベース	● Web of science、J-stage、(Google scholar)
検索キーワード	Web of science ● Title：“commitment” and “review”、Title：“professional” and “commitment” J-stage ● Title：コミットメント or プロフェッショナル Google scholar ● コミットメント and レビュー
発行年	● 1950年-2000年、2001年-2025年
文献選定基準	● 組織コミットメントまたはプロフェッショナルを主要テーマとしている、査読付き論文

結果	● Web of science ・ 1950-2000年 Title：“commitment” and “review” 12件 ・ 2001-2025年 Title：“commitment” and “review” 307件 ⇒フィルタ：Review article, Business Economics, Psychology 95件 ⇒5件(Commitment Therapy等除外) ・ 1950-2000年 Title：“professional” and “commitment” 43件 ・ 2001-2025年 Title：“professional” and “commitment”件 347件 ⇒24件(Commitment Therapy等除外) ● J-stage ・ 1950年-2000年 25件 ⇒フィルタ：経済学・経営学・社会 7件 ・ 2001-2025年 363件⇒フィルタ⇒組織科学・日本労務学会誌 8件(コミットメント・エスカレーション 1件除外) ● Google scholar ⇒フィルタ：組織コミットメント⇒1件

2-1.組織コミットメント

2-1.組織コミットメント

- 文献検索の結果、国内における組織コミットメントに関するレビュー論文の中から、先行研究を体系的かつ詳細に記述している、3本の論文(鈴木(1998)、西脇(1998)、太田・岡村(2013))を選定し、レビューを行うこととした。

2-1.組織コミットメント

- 鈴木(1998)
  - **Backer(1960)　サイドベット理論**
    - ➢ プロフェッショナル研究から派生した理論
    - ➢ コミットメントとは、**「首尾一貫した行動」を説明する概念**
    - ➢ サイドベット形成の過程
      - ① 一般的な文化的予測
      - ② 没人的・官僚的手続き
      - ③ 対面型の相互作用

【研究群】

研究群１　Ritzer & Trice(1968)

- ➢ 組織コミットメントは心理的なもの、サイドベットのような後続的な変数が規定要因ではないと主張
  ⇒コミットメントは、**構造的な要因か態度的な要因**のどちらに左右されるのか？

研究群２　Mowday等

- ➢ **心理的・情緒的側面を内包した**組織コミットメント概念を基にした研究群

2-1.組織コミットメント

- 鈴木(1998)
  - 日本における組織コミットメント研究は、OCQを中心とした情緒的なコミットメントを使用(花田・関本，1986, 1987)
  - 金井(1994)　従業員と日本の会社との関わり方は囚われの側面もある
  - 以下の日本企業における議論は、サイドベット理論の議論に類似
    - ① 見えざる出資(加護野・小林,1989)ー年功賃金への出資が中途でやめる際の退出障壁となる
    - ② 企業特殊スキル(小池，1991)ー職務の曖昧さによる企業特殊スキルの蓄積により、組織から離れられなくなる
    - ③ 世間体による組織へのコミットメント(田尾,1997)ー会社をむやみに辞めることは良くないことだ
    - ④ タテ社会の人間構造(中根,1967)ー単一社会の理論(コミュニティにおける地位は、その集団への帰属年数に比例する)
  - **サイドベット理論は、しがらみ的コミットメントを表現する理論と思われる**
    ⇒サイドベット理論をベースとした態度的コミットメントを用いた調査が必要

2-1.組織コミットメント

鈴木(1998)【尺度】

- Mowday et.al(1982)
  - OCQ(Organizational Commitment Questionnaire)
    - 組織コミットメント：特定の組織への個人の同一化と没入の程度の強さによって定義できる
      - ① 組織の目標と価値への強い信頼
      - ② 組織のために努力を進んで発揮すること
      - ③ 組織のメンバーシップを維持したいという明確な欲求
    - 情緒的な側面を測定する尺度⇒組織への愛着を測定、Backerのサイドベットは組織に縛る性質
- Mayer & Allen(1991)
  - サイドベット理論をベースに存続的コミットメントを導きだし、態度的なコミットメントの尺度を提唱
  - 組織コミットメント：①組織成員と組織との関係の特徴を記述するもの ②組織のメンバーシップを継続するか断絶するかの決定にインプリケーションを持つ心理的な現象
    - I. 情緒的なコミットメント
    - II. 存続的コミットメント
    - III. 規範的コミットメント
- Wallace(1997)
  - サイドベット変数を追加(企業特殊スキルの獲得)、企業における意思決定への参加の程度、一週間に働く時間数

2-1.組織コミットメント

- 西脇(1998)
  - 組織コミットメントは学術的で、社会学と心理学の貢献が大きい
  - 「コミットメント研究の特徴は、個人、組織、それを取り巻く環境の影響も考慮して、多角度から中立的に考察している点」
  - 先行研究のアプローチ
    - ➢ 価値アプローチ(心理学の影響)
      - ① 組織のゴールや価値の受容・強い深淵、組織のために努力する意思、組織に留まりたいという欲求
      - ② 組織への忠誠心や愛着
    - ➢ 交換アプローチ(社会学の影響)
      - ① 経済的交換アプローチ
        - 報酬獲得のために貢献している状態がコミットメント
        - 組織貢献を「投資」「費用」とし、個人が組織に縛り付けられることがコミットメント
      - ② 社会的交換アプローチ
        - 組織と個人の誘因と貢献の交換、それをとりまく広い交換関係の結果生じる現象。サイドベット理論(Backer,1960)がベース⇒両アプローチの２者択一的議論の研究が多い

2-1.組織コミットメント

- 西脇(1998)
  - 実証研究
    - ➢ コミットメント自体ではなく、前提要因と結果の特定に重点が」置かれ、数値として測定できる要因と結果から実証する研究が目立つ
    - ➢ 1970年代から80年代にかけて多くの実証研究が実施された。コミットメントは個人の欲求や意思に支配された動機的現象である。
  - 先行研究の問題点
    - 経済的交換と社会的交換が対比され、相互関係が十分に研究されていない
    - コミットメントと高い相関性が確認できるのは、職務コミットメントのみ
    - 金銭的報酬・物質的報酬は、コミットメントにあまり影響を与えない。職務自体のおもしろさ等の非物質的コミットメントに影響している（Mottaz,1998)
    - 給与とコミットメントとの関係は薄い(Welsch&La Van,1981)
  - コミットメント整理統合
    - コミットメントは①経済的交換コミットメント②経済的な交換関係を超えた価値コミットメント③社会的交換コミットメントという一貫した流れをもつ一つのプロセスである。
      ⇒時間の経過・環境との関係に応じた性質が変化する、コミットメントとの動的側面を明らかにすることができる

2-1.組織コミットメント

- 西脇(1998)
  - コミットメントの認知的側面の研究
    - 1980年代後半以降に研究される。環境認識や報酬の評価がコミットメントに与える影響を考慮している
    - 組織コミットメントを「職務の報酬と職務の価値との関数」と定義し、実際の報酬と個人が価値付ける報酬との一致度が高ければ、組織コミットメントが強くなる(仮説)(Mottaz,1988)
    - **認知的側面からのコミットメント研究は、動機的側面ほど盛んでない。**(職務満足度と離職の関係がかなり明確になったことが原因か)

【コミットメント形成の動的なプロセス】

	経済的交換レベル →	**価値レベル** →	**社会的交換レベル**
特徴	誘因と貢献の交換	価値の内部化	誘因と貢献の交換
目的	組織からの報酬獲得	組織活動	Side-betの維持
分析枠組み	誘因と貢献	組織内環境 組織・個人	組織内/組織外環境 組織と個人を取り巻く環境

出所：西脇(1998)より筆者加筆

2-1.組織コミットメント

- 太田・岡村(2013)
  - 膨大な組織コミットメント研究の多くが、**組織コミットメントを高める変数は何か（先行変数）、組織コミットメントにより何が高まるか(結果変数)を検討**している
  - 情緒的コミットメントと比べ存続的コミットメントの研究は乏しい(Wasti,2002)
    - サイドベット理論がメタ分析でほとんど指示されていない(Cohen＆Lowenberg,1990:Wasti,2002)
    - サイドベットとなる個人の投資を直接的に実証した研究がほとんどないことが問題として指摘(Meyer et al., 2002)
    - 代替する変数(勤続年数・性別など)が用いられることが多い(Cohen & Lowenberg, 1990; Meyer et al., 2002)

⇒辞めるのが困難という理由での組織へ縛られることは辛い、自身の適性を活かすことができる組織に自由に移動ができれば個人の生活が充実するであろう

⇒存続的コミットメントの知見を深めることで、働く人および組織にも重要である

- 功利的コミットメント：個人が組織に対して支払うコストと組織から受取る報酬の均衡を考え行動する。サイドベット理論におけるコミットメントを指す
- 行動的コミットメント：個人と組織との関係がプロセスとしてとらえられる（組織に組込まれるプロセス

2-1.組織コミットメント

- 太田・岡村(2013)

  存続的コミットメントの理論と過去の実証研究結果をレビュー・比較し、以下の指摘を示している

  - 存続的コミットメントの尺度を再検討すべき。存続的コミットメントが転社やその認知と負の関係にないのは、ネガティブな情緒が意欲を損ねている可能性が考えられる。業績との負の関係もネガティブな情緒が業績を下げている可能性がある
  - 個人特性による対する考慮が不足している。組織コミットメント生成過程では、文化的な背景や個人的な経験などの特性の影響を主張している(Becker,1960:Meyer & Allen,1997)。存続的コミットメントそのものではなく、それに伴う不安・無気力感が個人特性と業績との負の関係を生成している可能性がある
  - **存続的コミットメントがもつポジティブな側面への可能性。文化的背景によっては、存続的コミットメントが否定的な結果とはならない可能性がある**

組織コミットメント レビュー論文(2001年～)(Web of Science)

No	著者名/発表年	論文タイトル	掲載紙	研究内容/結果
1	Zheng WeiBo, Sharan Kaur, Wei Jun(2010)	New development of organizational commitment: A critical review (1960 - 2009)	African Journal of Business Management	・組織コミットメント研究は一次元（Backer,1960：Side-bet）から三次元（Meyer&Allen,1984,1990,1997：情緒的・存続的・規範的）、二次元（Cohen，2007：時間と基盤）、複合的プロファイル（Somers,2009：コミットメント複合ファイル分析・情緒的・規範的優勢型が最も影響力大）へと発展し、理論的多様性を示してきた ・Cohen（2007）は「入社前の傾向性」と「入社後の態度」を区別し、規範的コミットメントを傾向性として再定義、情緒的コミットメントを最も高次の形態と位置づけた Somers（2009）は複合的プロファイル分析を通じ、情緒的・規範的優勢型が最も肯定的成果（低離職意図・低ストレス）をもたらすことを示した ・組織の合併・買収、グローバルかつバーチャルなチーム協働、雇用不安の脅威などにより、組織コミットメント研究には新たな課題と機会が生じている
2	Zachary A. Mercurio(2015)	Affective Commitment as a Core Essence of Organizational Commitment: An Integrative Literature Review	Human Resource Development Review	・組織コミットメントの核心的本質を特定することを目的。組織コミットメント研究は依然として断片化し、明確な定義や発展過程の合意が得られていない ・文献レビューの結果、情緒的コミットメントが組織コミットメントの中心的要素である ・情緒的コミットメントは離職・欠勤・組織市民行動など主要な結果に影響を及ぼすと考えられる ・今後は研究者が先行要因の解明を進め、実務家はHR施策を通じて従業員と組織の情緒的絆を強化することが重要
3	Daniel Spurk, Annabelle Hofer, Anne Burmeister, Julia Muehlhausen, Judith Volmer(2019)	Occupational Commitment From a Life Span Perspective: An Integrative Review and a Research Outlook	Career Development International	・ライフスパン視点から職業コミットメント（OC）を体系的にレビュー実施 ・年齢・勤続年数は存続的OCと正の関係、情緒的・規範的OCは複雑で非線形である ・ライフイベントや役割は肯定的経験でOCを高め、否定的経験や葛藤で低下 ・離職意図や退職はOCの低さと関連し、情緒的OCは退職を遅らせる傾向 ・横断的研究が多く、文化・職種の偏りが課題
4	Alfred Presbitero, Alexander Newman, Huong Le, Zhou Jiang, Connie Zheng(2019)	Organizational commitment in the context of multinational corporations: a critical review and directions for future research	The International Journal of Human Resource Management	・多国籍企業（MNC）における組織コミットメント（OC）の理論的基盤、先行要因、成果、調整要因を体系的にレビューを実施 ・OCの理論的基盤として、社会的交換理論、社会的アイデンティティ理論、公平理論などが最も頻繁に使用されていることを明らかにした。これらの理論は、従業員が組織からのポジティブな待遇に対して高いOCで応えることを示唆している。OCの先行要因は、組織的要因（高性能ワークシステム、HRM実践、組織文化・気候）、グループ要因（リーダーシップ、管理者への信頼）、職務要因（職務の自律性、満足度、安全性）、個人要因（文化的価値観、年齢、職位、勤続年数など）に分類される。成果は職務態度（離職意図、職務満足度）と職務行動（職務遂行、組織市民行動）に分類される
5	Chin Ling Hngoi, Nurul-Azza Abdullah, Wan Shahrazad Wan Sulaiman, Norshaffika Izzaty Zaiedy Nor(2023)	Relationship between job involvement, perceived organizational support, and organizational commitment with job insecurity: A systematic literature review	Frontiers in Psychology	・職務関与、組織的支援の認識、組織的コミットメントと職務不安の関係を体系的にレビューし、職務不安の原因と結果を探ることで、生産性向上と離職率低減のための知見を提供することを目的 ・職務不安は従業員の生産性を低下させ、組織的コミットメントを減少させる。職務関与と組織的支援の認識を向上させることで、職務不安を軽減し、従業員の離職率を低下させることが可能 ・職務不安に関連する変数（職務満足度、離職意図、バーンアウトなど）を網羅的に検討していない点や、調整変数や媒介変数の分析が含まれていない

組織コミットメント先行研究(J-stage)(1/2)

No	著者名/発表年	論文タイトル	掲載紙	研究内容/結果
1	田中(1996)	単身赴任者の組織コミットメント・ 家族コミットメントとストレス	社会心理学研究	・単身赴任が勤労者の組織コミットメント・家族コミットメントに与える影響と、それらがストレス反応に及ぼす過程を検討 ・単身赴任は家族への「精神的結び付き」と会社への「働く意欲」を強化する ・ストレス反応は「家族問題」と「本人問題」によって影響を受け、特に「本人問題（自分の心の状態、職場の人間関係、昇進、健康など）」がストレスに大きな影響を与えることが分かった
2	高木(1998)	従業員の職種へのコミットメントに関する基礎的研究	産業・組織心理学研究	・さまざまな業種に従事する会社員を対象に、職種へのコミットメントが年齢、勤続年数、職位、既婚・未婚といった個人変数によってどのように異なるかを検討し、職種へのコミットメントと組織コミットメントの関係を分析 ・職種へのコミットメントは年齢、勤続年数、職位と正の相関があるが、40歳以上や高職位ではその関係が弱まる。 ・職種へのコミットメントを測定するための適切な尺度の開発や、専門職との比較、継時的な調査が必要
3	高木(1997)	組織コミットメント ―その定義と関連概念―	Japanese Psychological Review	・組織コミットメントの定義を整理し、関連する概念との重複性を検討 ・組織コミットメントは多次元的な概念であり、情緒的、行動的、規範的要素を含む ・組織コミットメントは仕事への満足度やキャリアコミットメントなどの関連概念と重複性が低いが、関連性は認められる ・ 組織コミットメントの定義が研究者によって異なり、測定尺度や関連変数との関係が変わる可能性がある ・規範的要素の形成過程や多次元的な捉え方に基づく関連概念との重複性の検討が不足している
4	二神(1997)	派遣人材の組織と仕事へのコミットメントー女性派遣労働者をサンプルとしての探索的分析ー	日本経営学会誌	・派遣労働者の意識や行動を分析し、派遣元会社および派遣先会社への組織コミットメントを規定する要因の違いを明らかにする ・組織コミットメントのパターンによる職務関与の平均得点に有意な差があり、派遣労働者のグループ(猛烈、積極的貢献、キャリアアップ等)ごとの特性が確認された ・派遣元会社への組織コミットメントには集団志向と給与満足が重要な規定要因である ・派遣先会社への組織コミットメントには上司満足と仕事満足が重要な規定要因である
5	高石、外島、岡村(1992)	ワーク・ノンワークの関連メカニズムについての実証的研究ー手段，葛藤，成長欲求，組織コミットメントからの検討ー	産業・組織心理学研究	・ワークとノンワークの関係を手段性、葛藤、成長欲求、組織コミットメントの観点から検討し、心理的メカニズムを解明すること。 ・ワークとノンワークの関与は全体的に負の相関傾向があり、手段要因や葛藤要因が関係性に影響を与えることが確認された ・成長欲求が高い人ほどワークとノンワークの関係は独立的であり、低い人ほど代償的な傾向が見られた
6	板倉(2001)	情報化および組織コミットメントと組織貢献度の関係 ――コンピュータ関連企業営業職サンプルを用いて――	組織科学	・情報化と組織貢献度の関係を明らかにするため、組織コミットメントの概念を導入し分析実施 ・情動的コミットメント（AC）が高い場合、情報化は組織貢献度を向上させるが、ACが低い場合、情報化が組織貢献度を低下させる可能性がある
7	北居、鈴木(2007)	組織文化と組織コミットメントの関係に関する実証研究：クロスレベル分析を通じて	組織科学	・組織文化(competing value model：CVM)と組織コミットメント(情緒的コミットメント)の関係を質問紙による定量データを用いて分析し、クロスレベル分析を通じてその影響を明らかにする ・柔軟な文化の知覚は組織コミットメントを高める ・集団特性としての競争文化は、組織コミットメントに負の影響を与える ・P-O適合（一致度）は組織コミットメントにほとんど影響を及ぼさない ・クロスセクショナル研究で因果関係の特定が困難であり、対象が2社のみで組織レベルの分散が少ない点が課題

組織コミットメント先行研究(J-stage)(2/2)

No	著者名/発表年	論文タイトル	掲載紙	研究内容/結果
8	松山(2008)	自己選択型の人事施策が組織コミットメントに及ぼす影響	組織科学	・1990年代に日本企業で導入された自己選択型HRM施策が、従業員の組織コミットメントに与える影響を検証することを目的。特に、愛着的コミットメントと存続的コミットメントへの効果を分析 ・自己選択型HRM施策は、愛着的コミットメントを高める効果を持つことが明らかになった ・自己選択型HRM施策は、存続的コミットメントを低下させる効果を持つことが確認された ・測定方法によるバイアスや肯定的な反応を促す応答バイアスが影響している可能性がある
9	大曽 暢烈・櫻井雅充(2023)	高業績 HRM システムの知覚と組織コミットメントの関係における一貫した HRM メッセージの知覚の影	日本労務学会誌	・業績HRMシステムの知覚が情緒的コミットメントと継続的コミットメントに与える影響を検討し、一貫したHRMメッセージの知覚の役割を分析 ・ 高業績HRMシステムの知覚は、情緒的コミットメントと継続的コミットメントに有意な正の影響を与える ・一貫したHRMメッセージの知覚は情緒的コミットメントに正の影響を与えるが、継続的コミットメントには影響を与えない ・一貫したHRMメッセージの知覚が低い場合、高業績HRMシステムの知覚が継続的コミットメントを高める。 ・調査対象が特定企業に限定されており、結果の一般化が必要。また、規範的コミットメントやHRMシステムの他の側面についての検討が不足している

2-1.組織コミットメント(まとめ)

- 組織コミットメントの大元は、Backerのサイドベットである。サイドベットは、一貫した行動による、コスト増加の観念から組織を離れることができなくなる、いわゆる**組織への囚われ**とも理解できる。
- その後、情緒的コミットメントの概念が提唱され、多くの研究がされている。サイドベットと情緒的コミットメントの二項対立の研究が多くあった。
- サイドベットについては、未だ研究実績が少なく、直接的にサイドベットを検証している研究が乏しい。日本企業において、長年勤務することで長期投資のコスト意識が生じ、転職がしずらくなる等の文化的背景がサイドベット理論に通じるであろう。以上のことから、**日本では組織コミットメントのサイドベット(存続的コミットメント)に関する研究の重要性**が示されている。
- 西脇(1998）が主張するように、**サイドベットと情緒的コミットメントの二項対立ではなく、コミットメント形成の動的プロセスの研究**が今後の古典的組織コミットメント研究の展望として、挙げられる。
- 2001年以降の、組織コミットメントの研究として、**時間軸**で組織コミットメントの変容を捉えた研究や、先行変数、結果変数に、高業績HRMシステムの知覚、インクルーシブリーダーシップ(Bora,2023)やジョブクラフティング(Mette,2023)といった**新しい変数を用いた研究**がされている。また、**文化的背景、個人の気質、上司・同僚との関係性**を踏まえた、組織コミットメント研究がある

2-2.プロフェッショナル
とコミットメント

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 文献検索の結果、国内における組織コミットメントまたは、プロフェッショナルに関する論文の中から、プロフェッショナルに関する先行研究を体系的かつ詳細に記述している、2本の論文(藤本(1998)、蔡(1999))を選定し、レビューを行うこととした。

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 藤本(1998)
  - プロフェショナルの定義は多種多様である。ミラーソン(1964)の定義を竹内(1972)が以下の通り概念整理を実施
    - 機能的：プロフェッショナルの職業を議論(非標準化、創造的、自律的等の要件を満たしていること)
    - 構造的要件：専門的職業の機関・組織を議論(教育機関、専門職集団、資格の取得)。物理的な要件
    - 心的特性：プロフェッショナルとして順守すべき規範、心構え、特性(職業集団への準拠、公衆への奉仕、天職感覚)
  - プロフェッショナルの特性
    - Goldner(1957,1958)は、組織成員を２つに分類
      - コスモポリタン：雇用元組織の忠誠心が低く、専門的な知識に深くコミットしており、専門的な自己充足に関心を向ける。外部の準拠集団を指向(研究者)
      - ローカル：組織への忠誠心が強く、ヒエラルキーの中で上昇に関心あり(マネージャー)
        ⇒プロフェッショナルはコスモポリタン志向が強いとされる
  - 企業内プロフェッショナル(R＆D部門)を対象に調査した結果、非プロフェッショナルよりも職業人生が強い。しかし。自己実現要素、自立性要素、仕事一体感要素でノン・プロフェッショナルと変わらない傾向であった

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 藤本(1998)
  - 企業内プロフェッショナル(R＆D部門)を対象に調査した結果、非プロフェッショナルよりも職業人生が強い。しかし。自己実現要素、自立性要素、仕事一体感要素でノン・プロフェッショナルと変わらない傾向であった
  - 企業内プロフェッショナルは、組織の方針に従う必要があるため自律的に仕事を進められない、コンフリクトが存在するであろう
  - 愛着的要素が、ノンプロフェッショナルと企業内プロフェッショナルで変わらない結果であった。すなわち、**コスモポリタンとローカルの併存型**とみられる。
    ⇒技術開発等、創造する部門は組織内で相対的に地位が高い、その自負が組織コミットメントを高め愛着を持たせるのではないか

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 蔡(1999)
  - 日本でのプロフェッショナルの管理は、以下の2通り
    - ① 従業員の組織に対する忠誠心を高めることで有効ではない
      - 同質化仮説：プロセス・イノベーションから製品イノベーションが必要となっている中で、異質性ではなく同質性を促すメカニズムとなる(榊原,1995)
        - 日本企業の同質性を求める(新卒同期採用。大学間との結びつき)
        - 専門職/管理職の二重キャリア(Dual Career)が確立しておらず、研究者と他の部門の一元管理
⇒製品イノベーションのために、同質化の打破と多様性の獲得
    - ② 従業員の組織に対する忠誠心を高めることが有効
      - 研究開発にはリスクが伴う。能力主義的に研究者に、全てのリスクを負わせるのではなく、会社が肩代わりする。研究の成果に関わらず昇給させ、成功した場合には昇給幅は大きいが、大きな差はない。

⇒2つともに、組織内で働く人の態度・行動の理解解明がされていない。実証研究がされていない。

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 蔡(1999)
  - 尺度(専門分野に対しての個人の態度・心理的愛着の程度を測定)
    - プロフェッショナリズム
    - プロフェッショナル・コミットメント(Aranya,Pollock&Amernic, 1981;Aranya & Ferris, 1984)
    - キャリア・コミットメント
    - オキュペーショナル・コミットメント
    - キャリアサリアンス
      - 大学の研究者、企業のR&D研究者を対象にプロフェッショナルコミットメント尺度の**妥当性検証している**
  - プロフェッショナル・コミットメントと組織コミットメント
    - 両者は両極端に位置し、両立できない(Gouldner,1957,1958)
      - 以降は、二つの概念が必ずしも両立できないわけではない(Flango& Brumbaugh, 1974; Friedlander, 1971; Glaser,他)
      - 先行研究15個をメタ分析し、両概念に相関があり、両立できる(Wallace,1993)

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 蔡(1999)
  - 大学研究者と企業のR&D研究者に対し、調査・分析を実施し、プロフェッショナルコミットメントが高いほど研究成果が高いことを実証（成果とは、国内・海外専門学術誌への発表、特許取得）
  - **組織コミットメントは、プロフェッショナルの研究成果に影響を与えない**
    ⇒組織コミットメントは意味がないとは言えない。なぜならば、**教育面でも貢献や調整役、まとめ役、若いプロフェッショナルの研究への援助などを実施している可能性がある**
  - **役割コンフリクト(inter-sender conflict)**
    - 組織コミットメントとプロフェッショナルコミットメントは両立しうる研究結果があるか、以前として役割コンフリクトがテーマとなっている
    - 役割：大規模組織の出現とともに1950年代初めに注目
      (Jacobson,Charters&Liberman, 1951)
      - 役割理論：組織とは地位とその地位に関わる役割のシステムである
        (Kahnet al.,1964;Rogerss&Molnar,1976)
      - 役割集合の中の人が、役割遂行者に圧力をかける。矛盾する強い圧力
        ⇒役割コンフリクト
    - 類型：①役割集合の一人が役割遂行者に矛盾する指示を送る②役割集合の2人がお互いに役割遂行者に矛盾する指示を送る③役割遂行者が複数の集団・組織に所属。各集団から矛盾した圧力をかけれる④役割遂行者が期待される役割が本人の価値観や規範に違反する

2-2.プロフェッショナルとコミットメント

- 蔡(1999)
  - 役割コンフリクトは、役割遂行者に心理的な緊張をもたらし、職務満足度・組織コミットメント低下、従業員の態度の面も望ましくない結果をもたらす
  - 頻繁な欠勤、離職、低い生産性の原因となりうる
  - 役割遂行者の役割集合の中の人への信頼感や尊敬を失わせる
    ⇒組織の有効性の喪失(Kahn,1964)
  - プロフェッショナルの役割コンフリクト
    - 役割と個人のコンフリクト(role-person conflict)
      ① プロフェッショナルの追求する目標と組織の追求する目標との間のコンフリクト(Marcson, 1960; Kornhauser, 1962; Hall, 1968)
      ② プロフェッショナルの重視する自律性と、組織が重視する調整の間のコンフリクト(Marcson, 1960)
      ③ プロフェッショナルの評価する権威と、組織の評価する権威の違い
      ④ プロフェッショナルの重視する評価基準とマネジメントが重視する評価基準のコンフリクト
  - 大学研究者と企業のR&D研究者に対し、調査・分析を実施し、企業内プロフェッショナルは大学研究者より役割コンフリクトを多く経験している、研究成果を媒介とし高まった役割コンフリクトは、プロフェッショナルのキャリア満足を低め、転職意思を高める

プロフェッショナル先行研究(J-stage)

No	著者名/発表年	論文タイトル	掲載紙	研究内容/結果
1	宮下(2001)	職務の専門性を担う組織内プロフェッショナル	日本労務学会誌	・日本の大企業の中間管理職が専門性の高い職務を担い、組織内プロフェッショナルとして位置付けられるかを調査・検証する ・中間管理職は専門性、主体性、中核人材の要件を満たし、組織内プロフェッショナルとして認識される ・職務遂行能力や組織間連結能力が新しい専門性として重要である ・職務の専門性は組織目標の達成に寄与し、外部交流が今後の専門性向上に必要とされる
2	石田(2001)	ホワイトカラー・プロフェッショナルの観点から	日本労務学会誌	・金融機関のプロフェッショナルと企業の研究者を「非専門組織」で働く典型として捉え、雇用システムの問題点を明らかにし、今後のあるべき姿を示す ・日本の金融機関の中核人材は移動性向が低く、転職志向も低い ・1994年研究者960名への質問紙調査および1997-99年の調査により、日本の研究者(製薬、情報/エレクトロニクス、科学/鉄鋼)は移動率が低く、外部情報交流が活発ではない ・人材流動化が創造的研究成果向上に結びつくかは明確ではない ・外部情報交流の活発化が必要。マネジャー任せではなく、一般層を外部と情報交流に参加させる必要あり
3	藤本(2001)	ローカル・マキシマムによる企業内プロフェッショナルの組織準拠性	組織科学	・学会など外部集団に準拠し、所属組織へのコミットメントが低いとされる企業内プロフェッショナルを、多元的な組織・集団の視点から分析する ・企業内プロフェッショナルは、外部集団に準拠しつつも所属組織にも情緒的コミットメントを示し、「ローカルなコスモポリタン」としての特徴を持つ。 ・移動可能性の逓減を認識したプロフェッショナルは、所属組織を社会的に高い位置にあると評価し、所属組織を準拠集団化する傾向がある ・基礎研究分野の研究者との比較が未検討であり、応用研究分野と基礎研究分野の影響を明らかにする必要がある ・日本企業の研究者が、アカデミックヒエラルキーと別の次元の価値意識の捉え方等の検討を予定

4.まとめと今後の課題

4.まとめと今後の課題

- 組織コミットメントは、成熟した研究対象であるが、現在も研究が継続されている。**文化的背景の違い、他者との関係性との関連、時間軸での変容を捉えた研究が見受けられる。**日本では、プロフェッショナル研究や組織コミットメントに関する研究は、2000年前後に活発であったが、近年は停滞している。
- 今後、日本企業では組織の多様性推進しイノベーションを創出するため、**IT人材や専門的人材活用の受容増加**が見込まれる**。**そのため、プロフェッショナルの組織コミットメントを研究する意義がある。
- 組織コミットメントは、**他者への支援や自発的な貢献(組織市民行動)につながる**言われている。自発的支援活動により、プロフェッショナルが**離職せず、組織内で継続的に活躍する仕組みが形成される**と考える**。**
- 日本の文化的背景を踏まえ、**サイドベット理論との関係性の検証は重要であるが、研究は少ない。**
- プロフェッショナルは、専門知識を組織で活かしながら、組織へのコミットメントを高めることが可能であろう。 その際、**コミットメントの時間的変容を捉える視点**や、**役割コンフリクトを緩和する要因の解明**、さらにサイドベットを必ずしも**否定的にではなく、前向きな意味として捉える研究が重要**と考えるが未だ研究が少ない。

参考文献

【参考文献】

- Becker,H,s.,1960. ”Note on the concept of commitment,”*American Journal of Sociology, 66, pp.32-40.*
- Bora Ly.(2023)” Inclusion leadership and employee work engagement The role of organizational commitment in Cambodian public organization” *Asia Pacific Management Review, Vol. 28, Issue 3, pp.44-52.*
- Golder,A.L.,"Cosmopolitan-Locals: A Factor Analysis of Construct”*, Administrative Science Quarterly, Vol.2,957,pp. 223-235*.
- Golder,A.L.,"Cosmopolitan-Locals:Toward an Analysis of Latent Socual Rles”, *Administrative Science Quarterly, Vol,2, 1957,pp.223-235.*
- Meyer,J.P.,N.J.Allen,＆C.A.Smith,1991. ”A three component conceptualization of organizational commitment,“*Human Resorce Management Review,l,1, pp.61-89.*
- Mette Strange Noesgaard, Frances Jørgensen(2023)” Building organizational commitment through cognitive and relational job crafting”, European Management Journa, Vol. 41, Issue 1, pp.1-20.
- Mowday,R.T.,L,W,Porter, ＆R.M.Steers,1982. Employee-organization linkages, New York;AcademicPresss.
- 蔡(1999)『プロフェッショナルの研究成果の決定要因』慶應義塾大学出版株式会社.
- 鈴木竜太(1998)「組織コミットメント研究におけるサイドベット理論の展開 ーサイドベット理論のレビューと新たな視点ー」『経営と情報』Vol.10 No.1, pp.1-26, 静岡県立大学・経営情報学部/学報.
- 加護野忠男・小林孝雄(1989)「資源拠出と退陣障壁」, 今野賢一・小宮隆太郎編, 『日本の企業』東京出版界
- 太田さつき, 岡村一成(2013)「組織コミットメントの存続的要素についての展望」『産業・組織心理学研究』,Vol.27,No1.pp3-9,産業・組織心理学会.
- 西脇鴨子(1998)「コミットメント研究の課題と展望」『産業・組織心理学研究』,Vol.11,No1.pp51-59,産業・組織心理学会
- ピーター・キャペリ(2001)『雇用の未来』日本経済新聞出版.
- 藤本昌代(1998)「企業内プロフェッショナルにおけるコスモポリタンとローカルの併存性」『日本労務学会誌』,Vol..No22.pp13-24,日本労務学会.