

製造業企業の組織文化やリーダーシップが 従業員のエンゲージメントと革新的行動に与える影響について

氏 名 高橋 暁彦

指導教員 鳥取部 真己

要旨

国内市場規模の伸び悩みや低成長を背景として、我が国の製造業企業が今後生き残りを図るためには、海外市場などの新市場への積極的な参入も視野に入れる必要がある。しかし、日本の製造業の労働生産性は、今世紀に入り低迷を続けている。労働生産性の向上は、我が国の製造業企業にとって課題の1つである。また、海外市場においては、国内以上に経営環境は変化に富み、企業が組織内部の統合のみならず外部環境の変化に柔軟に対応する必要性が高まっていると思われる。そこで、本研究では、労働生産性に関係するエンゲージメントと、外部環境への適応力に関係し得る革新的行動に注目し、これらを高めるような施策を提言することを目的にした。

先行研究と国内製造業企業 A 社の一般従業員へのインタビューから、従業員へのエンパワーメントに注目することとし、先行研究とインタビュー調査に基づき提出した組織要因にまつわる仮説を検証するべく作成したアンケート調査を同 A 社の一般従業員を対象に実施した。111 名から有効な回答が得られ、因子分析により従属変数と独立変数を構成し、パス解析からエンゲージメントと革新的行動を高める要因について仮説の検証を行った。

その結果、自律的職務特性とエンパワーメント型リーダーシップが、エンパワーメント感（心理的エンパワーメント）を介して間接的にエンゲージメントと革新的行動に対し有意な影響を与えること、また、革新的行動に対しては、昇進・給与、ワークライフバランス、迅速性組織文化が直接的に有意な影響を与えることが示された。

従業員のエンゲージメントと革新的行動を高めるには、自律的職務特性を高めるマネジメントやエンパワーメント型リーダーシップの実践を通して、従業員のエンパワーメント感を高めるようなマネジメントが特に重要であり、この実施を提言した。