

# 職場における自己価値の随伴性が組織内 自尊感情と知識獲得／提供行動に与える影響

中京大学経営学部教授 向日恒喜

## An Effect of Work Place Contingencies of Self-Worth on Organization-Based Self-Esteem, Knowledge Donating and Knowledge Collecting Behavior

Mukahi, Tsuneki (Professor, School of Management, Chukyo University)

キーワード 職場における自己価値の随伴性, 組織内自尊感情, 知識獲得行動, 知識提供行動

### 1. はじめに

知識は企業にとって重要な資源と言われて久しく、知識共有行動の規定要因に関する多くの研究がみられる。先行研究のレビューから、この知識共有行動の規定要因の1つに、職場における従業員の自尊感情である組織内自尊感情が挙げられており (Wang and Noe, 2010)、組織内自尊感情が知識共有行動を促進していることも明らかにされている (向日, 2015a, 2015b)。

しかし、上記の研究も含め、知識共有行動に関する研究は知識提供行動のみを想定した研究が多く、知識獲得行動を考慮した研究が少ないとの課題がある。一部の知識共有の研究 (e.g., Lin, 2007; Van den Hooff and De Ridder, 2004) では、知識の提供と獲得、双方を分けて検討しているが、その結果、獲得と提供で規定要因が異なることが示されている。ま

た、知識獲得が知識提供やイノベーションを生み出すなど、知識獲得の重要性も指摘されている (e.g., Van den Hooff and De Ridder, 2004; Yli-Renko et al., 2001)。そのため、組織内自尊感情が知識提供行動とともに知識獲得行動に与える影響を明らかにすることが期待される。

一方、組織内自尊感情については、自尊感情の高低以外に目を向けた研究が求められる。自尊感情の研究においては、自尊感情の高さが必ずしもポジティブな効果をもたらすわけではないことから、自尊感情の源が根差している領域に注目すべきであるとの議論がみられる。たとえば、Crocker and Wolfe (2001) は、自己価値の随伴性 (contingencies of self-worth) の概念を提案している。彼女らは、他者からの受容に随伴した外的な自己価値の随伴性は、自尊感情の不安定化や低自尊感情につながり、逆に自己の内面の基準に随伴した自己価値の随伴性は、自尊感情の安定化や高自尊感情につながる

と述べている。さらに、Crocker et al. (2003) は自己価値を随伴させている領域に関する行動が引き出されやすいことも明らかにしている。

以上を踏まえるなら、職場における自己価値の随伴性が組織内自尊感情や知識獲得／提供行動に影響を与えていることが予想される。しかしながら、職場における自己価値の随伴性を扱った研究はほとんどみられず、またそれらと組織内自尊感情や知識獲得／提供行動との関係を分析した研究はみられない。そこで、本研究では職場における自己価値の随伴性が組織内自尊感情と知識獲得／提供行動に与える影響について、アンケート調査で得られたデータを用いて検討する。

## 2. 研究背景

### 2.1 知識獲得行動と知識提供行動

知識共有行動の規定要因に関する研究は数多くみられるが、Wang and Noe (2010) は先行研究のレビューから、知識共有行動の規定要因の1つに、職場における従業員の自尊感情である組織内自尊感情を挙げている (Wang and Noe, 2010)。そして向日 (2015a, 2015b) は、組織内自尊感情が知識提供動機や知識提供行動に与える影響を分析し、組織内自尊感情が内発的または自律的知識提供動機を介して知識提供行動を促進していることを明らかにした。

しかし、これらの研究も含め、知識共有行動の研究は知識提供行動のみを想定したものが多く、知識獲得行動を扱った研究は少ない。ただ、知識獲得が知識提供やイノベーションを生み出すなど、知識獲得の重要性も指摘されている (e.g., Van den Hooff and De Ridder, 2004; Yli-Renko et al., 2001)。そして一部の研究 (e.g., Lin, 2007; Van den Hooff and De Ridder, 2004) では、知識の提供と獲得、双方への影響を検討し、獲得と提供で規定要因が異なることが示されている。たとえば Lin (2007) は、他者を助けることの喜び、知識共有の自己効力感、上司からのサポートが知識獲得行動と提供行動双方を促進することを示すとともに、

情報通信技術の活用は知識獲得行動のみを促進することを示している。Van den Hooff and De Ridder (2004) は、コミュニケーションの風土が知識獲得行動と提供行動双方を促進するものの、知識獲得行動への影響の方が強いこと、そして情緒的コミットメントが知識提供行動のみを促進することを示している。また彼らは、知識提供行動は知識資産を伝達するプロセスであるのに対し、知識獲得行動は知識資産の提供を促すように同僚に働きかけるプロセスと定義している。つまり知識提供行動には、知識資産が豊かであるとの自己の長所を示す側面があるのに対し、知識獲得行動は知識資産が乏しいとの自己の短所を示す側面がある。そのため、知識獲得行動と知識提供行動は心理的に異なる可能性があり、また周囲の評価を気にするかどうかで、その行動が左右される可能性がある。

以上から、知識共有への影響について検討する際は、知識提供行動と知識獲得行動を区別して検討する必要があると考えられる。

### 2.2 自己価値の随伴性

#### (1) 職場における自尊感情

自尊感情は心理学の分野を中心に非常に多くの研究が取り組まれているが、遠藤他 (1992) は先行研究のレビューを踏まえて自尊感情を「人が自分の自己概念と関連づける個人的価値及び能力の感覚」(p.1) と定義している。自尊感情の測定には、Rosenberg (1965) が作成した尺度が用いられることが多いが、彼は自尊感情には、他者との比較による優越感に基づいて自己を「とてもよい」と判断する側面と、自己の中の基準に従って「これでよい」と判断する側面があると指摘し、後者の自尊感情の測定に取り組んだ。

職場における個人の自尊感情には、Pierce et al. (1989) が提案した組織内自尊感情 (organization-based self-esteem) の概念が用いられることが多い。彼らは組織内自尊感情を「個人が組織の成員として自己を有能で価値のある重要な存在と捉える度合い」(松田他, 2009, p.115) と定義し、個人は自尊感情を

維持するように行動することから、組織内自尊感情が高い人はその自尊感情の水準を維持するために自発的に行動すると主張している。さらに、組織内自尊感情が内発的職務動機や組織市民行動などを促進することを明らかにしている（e.g., Pierce et al., 1989）。その後、多くの研究が重ねられたが、組織内自尊感情は職務動機、職務満足、組織コミットメント、組織市民行動、職務パフォーマンスなどにポジティブな影響を与えることが示されている（Pierce and Gardner, 2004; 松田他, 2009; Bowling et al., 2010）。また、先述したように向日（2015a, 2015b）は、組織内自尊感情が知識提供行動を促進することを示している。

## （2）自己価値の随伴性

組織内自尊感情の研究にみられるように自尊感情の高さがポジティブな行動を引き出すとの研究がみられる一方で、必ずしも自尊感情が高いときにポジティブな結果を生み出すわけではないとの指摘も存在する（e.g., Baumeister et al., 2003）。

そのような中で、自尊感情の水準よりも、自尊感情の源が根差している領域により個人の行動が規定されるとの議論がみられる。たとえば伊藤他（2011）は自尊感情の源である自尊源に注目し、自分らしくいられている感覚である本来感や、他者との比較に基づく肯定的な感情である優越感の特徴について大学生を対象に分析した。その結果、外見、知性、運動能力などの個人的特長に関連する自尊源が優越感と関係が深いことを明らかにしている。

また、Crocker and Wolfe（2001）は自己価値の随伴性（contingencies of self-worth）の概念を提示している。彼女らは、他者からの受容に基づいた自尊感情は、他者に依存した不安定なものであるため、自尊感情の不安定化や低自尊感情につながりやすいと述べている。逆に自己の内面の基準に基づいた自尊感情は、外的な要因の影響を受けにくいことから安定したものになり、結果、高自尊感情につながると述べ、自己価値の随伴性に注目する必要を指摘してい

る。また Crocker et al.（2003）は大学生を対象に、自己価値の随伴性の因子について分析を行った。その結果、他者評価、外見的魅力、競争性、学業能力、家族・友人からのサポート、倫理、神の愛の7つの自己価値の随伴性を明らかにし、他者評価、外見的魅力、競争性、学業能力は他者からの受容に基づく外的な随伴性、家族・友人からのサポート、倫理、神の愛は自己の基準に基づく内的な随伴性であると解釈した。そして、それぞれの自己価値の随伴性が関連する行動を規定していることを明らかにし、また外的な随伴性ほど低自尊感情や精神的な不安定さにつながっていることを明らかにした。

職場では結果が求められ、また結果に対して評価がなされることから、職場においてどのような自己価値の随伴性が存在し、また影響を与えているかとの疑問が生じる。また、組織内自尊感情がどのような随伴性の影響を受けているのかとの疑問が生じる。職場における自己価値の随伴性に注目した研究はほとんど見られないが、笹川他（2015）は従業員の職場での自己価値の随伴性が心理的健康に与える影響について検証している。その結果、競争への随伴性が心理的ストレスを高めるのに対し、自律性への随伴性が仕事内容のやりがいを介して心理的ストレスを抑制し、また主観的幸福度を高めることを明らかにした。さらに笹川他（2017）は、メンタルヘルス不調による求職者の自己価値の随伴性について検証し、自律性が重視されていない職場では、自律性への自己価値の随伴性の効果が打ち消されることなどを明らかにした。これらの研究は職場において自己価値を随伴させる対象次第で行動が左右されることを示している。

## 3. 研究仮説

以上から、組織内自尊感情と知識共有行動との関係を検証する際に、知識獲得行動と知識提供行動を区別すること、また組織内自尊感情の背後に自己価値の随伴性を考慮することが期待される。そこで、本研究では職場における自己

価値の随伴性が組織内自尊感情と知識獲得／提供行動に与える影響について検討する。以下では、先行研究に基づき仮説を設定する。

まず自己価値の随伴性と組織内自尊感情との関係について検討する。先述したように Crocker et al. (2003) は、他者からの受容に基づいた外的自己価値の随伴性は低自尊感情に、自己の内面の基準に基づいた内的随伴性は高自尊感情につながっていることを明らかにした。そのため職場においても外的随伴性は組織内自尊感情を抑制し、また内的随伴性は組織内自尊感情を促進する可能性がある。

- 仮説 1：外的自己価値の随伴性は組織内自尊感情を抑制する
- 仮説 2：内的自己価値の随伴性は組織内自尊感情を促進する

つぎに自己価値の随伴性と知識獲得／提供行動との関係について検討する。先述したように Van den Hooff and De Ridder (2004) は、知識提供行動は知識資産を伝達するプロセスであるのに対し、知識獲得行動は知識資産の提供を促すように同僚に働きかけるプロセスと定義していた。このことは知識提供行動には、知識資産が豊かであるとの自己の長所を示す側面があるのに対し、知識獲得行動は知識資産が乏しいとの自己の短所を示す側面があることを意味している。

職場においては知識の有無は自我脅威と結びついている可能性がある。脇本 (2008) は、自尊感情の高低と安定性が援助要請に与える影響について検討し、自尊感情が不安定な場合、自尊感情が高い人ほど援助要請を回避し、自尊感情が安定している場合、自尊感情が低い人ほど援助要請を回避する傾向があることを明らかにした。その理由として、不安定な人は、否定情報へ過敏であり、他者への援助要請は自我脅威情報として受け取るのに対し、安定した人は自尊感情に従った一貫した行動をとるためとされている。この結果を踏まえるなら、他者の評価に依存することで自尊感情が不安定になる傾向

のある外的自己価値の随伴性の高い人は、他者へ知識を求める行動は、知識が乏しいことを示す自我脅威情報として受け取り、知識獲得を回避する可能性が高い。また知識を提供する行動は、他者に知識資産の豊かさを顕示できると考え、積極的に知識を提供する可能性がある。これに対し内的自己価値の随伴性の高い人は内的な基準に従い自尊感情が安定しており、自己や組織の必要に応じて知識を獲得し、また組織の必要に応じて知識を提供すると考えられる。

以上からつぎの仮説が考えられる。

- 仮説 3：外的自己価値の随伴性は知識獲得行動を抑制する
- 仮説 4：外的自己価値の随伴性は知識提供行動を促進する
- 仮説 5：内的自己価値の随伴性は知識獲得行動を促進する
- 仮説 6：内的自己価値の随伴性は知識提供行動を促進する

さらに組織内自尊感情と知識獲得／提供行動について検討する。組織内自尊感情は、一般的に従業員の行動にポジティブな影響を与えることが示されており (e.g., Pierce et al., 1989), また知識提供行動を促進することも示されている (向日, 2015a, 2015b)。一方、知識獲得行動については、上記のように不安定な自尊感情の下では自我脅威情報として受け取られる可能性があることから、組織内自尊感情が不安定な側面を有している場合、高い組織内自尊感情が知識獲得の回避を引き起こす可能性がある。ただ、そのような自尊感情の不安定な側面を除外した場合、組織内自尊感情は組織や自己の成長のために知識を獲得するとのポジティブな影響をもたらす可能性がある。そのため、分析の際に組織内自尊感情とともに外的／内的自己価値の随伴性を説明変数に投入し、これらの随伴性が統制変数として働くことで、不安定な自尊感情の側面が統制された組織内自尊感情の知識獲得行動へのポジティブな影響が現れる可能性がある。



以上から、つぎの仮説を設ける。

仮説7：組織内自尊感情は知識獲得行動を促進する

仮説8：組織内自尊感情は知識提供行動を促進する

最後に知識獲得行動と知識提供行動との関係について検討する。知識を獲得して蓄積することで、知識の提供が容易になると考えられ、先行研究においても知識獲得行動が知識提供行動に影響を与えることが明らかにされている（Van den Hooff and De Ridder, 2004）。そのため、以下の仮説が考えられる。

仮説9：知識獲得行動は知識提供行動を促進する

## 4. 方法

### 4.1 調査対象者と調査方法

上記の仮説を検証するために、アンケート調査で得られたデータを分析する。調査はネットリサーチ業者に依頼し、従業員10名以上の株式会社の子会社で、知識労働に従事しているモニターに対してアンケート調査を実施した。知識労働者の抽出の際にはDavenport（2005）のナレッジワーカーの概念を参考にし、「仕事では自分で判断する機会が多い」、「多くの知識や情報が必要とされる」、「創造性が必要とされる」、「ルーティンワーク（日々、決まってしまう業務）が少ない」の4つの選択肢から、3つ以上選んだモニターを抜き出した。調査時期は2017年3月で、500名からアンケートを回収した。回答者の内訳を表1に示すが、業種は製造業、職種は研究・開発・技術と営業・販売、勤続年数は15年以上、年齢は40代と50代、性

表1 回答者の内訳

業種	人数	%	職種	人数	%
製造業（企業向け）	136	27.2%	営業・販売	117	23.4%
製造業（消費者向け）	35	7.0%	研究・開発・技術	135	27.0%
卸売業（企業向け）	22	4.4%	総務・人事	34	6.8%
卸売業（消費者向け）	4	0.8%	財務・経理	16	3.2%
卸売業（総合商社・各種商品）	21	4.2%	企画・マーケティング	18	3.6%
小売業	20	4.0%	広告・広告・デザイン	7	1.4%
ソフトウェア・情報処理業	58	11.6%	事務職	34	6.8%
サービス業（企業向け）	64	12.8%	管理職	70	14.0%
サービス業（消費者向け）	53	10.6%	会社経営・役員	27	5.4%
その他	87	17.4%	その他	42	8.4%
<b>従業員数</b>			<b>勤続年数</b>		
10～49人	86	17.2%	1年未満	22	4.4%
50～99人	45	9.0%	1年～3年未満	39	7.8%
100～299人	86	17.2%	3年～5年未満	37	7.4%
300～999人	100	20.0%	5年～10年未満	80	16.0%
1,000～4,999人	82	16.4%	10年～15年未満	71	14.2%
5,000～9,999人	34	6.8%	15年以上	251	50.2%
1万人以上	67	13.4%	<b>性別</b>		
<b>年齢</b>			男性	433	86.6%
20代	18	3.6%	女性	67	13.4%
30代	95	19.0%			
40代	202	40.4%			
50代（60才を含む）	185	37.0%	<b>合計</b>	<b>500</b>	<b>100%</b>

別は男性が多くなっている。

#### 4. 2 調査項目

調査では、職場における自己価値の随伴性、組織内自尊感情、知識獲得/提供行動の項目を準備した。職場における自己価値の随伴性の項目は、Crocker et al. (2003) の項目を内田 (2008) が訳したもののうち、職場に関係すると思われる、競争性、他者評価、学業能力、倫理、家族・友人からのサポートの項目を職場の文脈に置き換えた 25 項目を用いる。組織内自尊感情の項目は、Pierce et al. (1989) が作成し、Matsuda et al. (2011) が日本語に訳したものを採用する。知識提供行動は Van den Hooff and De Ridder (2004) が用いたものを参考とする。これらはすべて、「そう思う (5 点)」から「そう思わない (1 点)」の 5 件法となっている。

### 5. 分析結果と考察

#### 5. 1 因子構造と尺度の検証

職場における自己価値の随伴性の項目は、因子分析 (主因子法、プロマックス回転) により因子を抽出した。回転後のパターン行列の値が 0.4 より小さい項目と、複数の因子で 0.4 以上になった項目を削除しつつ因子分析を繰り返し、最終的に 19 の項目から構成される 3 つの因子が抽出された (表 2)。これらの因子は Crocker et al. (2003) や内田 (2008) の研究とはかなり異なるものとなっている。第 1 因子には仕事の能力や競争性に関する項目が含まれるが、同僚からのサポートに関する項目も含まれる。第 1 因子は同僚から認められつつ仕事をうまく進めることに自己価値を随伴させていることに関連し、同僚との関係に基づく有能感で

表 2 職場における自己価値の随伴性の因子分析の結果

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子
<b>関係性 (<math>\alpha = 0.920</math>)</b>			
仕事でうまくやっていると感じると、自分をいい感じだと思う	0.874	-0.245	0.092
私の同僚が私のことを誇りに思ってくれるとき、自分に価値があるという気持ちが増す	0.844	-0.043	-0.072
私の同僚が私を認めてくれていると知ると、自分をいい感じだと思う	0.822	-0.127	-0.056
職場でよくできることは、私に自尊の気持ちを与えてくれる	0.818	-0.006	0.047
ある仕事において他の人よりも自分がよくできたと知ると、自尊心が上がる	0.743	0.167	-0.065
仕事において他の人よりもうまくやると、自分に価値があると感じる	0.670	0.150	0.012
仕事において他の人よりもよくできることは、私に自尊の気持ちを与えてくれる	0.623	0.229	-0.052
私を気遣ってくれる同僚がいることは、私の自尊心にとって重要である	0.608	0.145	0.053
<b>優位性 (<math>\alpha = 0.850</math>)</b>			
他の人々が私を尊敬しないなら、私は自分を尊敬することができない	-0.106	0.810	-0.071
私の価値は、競争的な仕事においてどれだけうまくやるかということに影響される	-0.108	0.805	0.042
私の自尊心は、職場の人たちが私に対して持っている意見によって決まる	0.089	0.731	-0.057
仕事の業績が十分でないときは、いつでも私は自分を駄目だと思う	-0.068	0.607	0.052
私の価値は、仕事で他の人と張り合っているときにどれだけうまくやれるかということに影響される	0.179	0.603	0.049
私の自尊心は、自分が職場で道徳的・倫理的なまきまりに従っているかどうかで決まる	0.102	0.552	0.092
<b>非仕事 (<math>\alpha = 0.803</math>)</b>			
私が自分自身をどう思うかは、職場の人たちが自分をどう思っているかということに全く影響されない	0.078	-0.062	0.807
職場の人たちが私について否定的な意見を持っていたとしても、私は気にしない	-0.022	-0.026	0.789
職場の人たちが私のことをどう考えようと気にしない	-0.111	-0.020	0.646
私の価値は同僚たちとの関係の質に影響されない	0.051	0.096	0.576
自分をどう思うかは、私が職場でどれだけ優秀であるかということとは結びついていない	-0.009	0.110	0.537
因子間相関	第 1 因子	0.625	0.219
	第 2 因子		0.228

主因子法、プロマックス回転、値はパターン行列、太字は 0.4 以上のもの

あることから「関係性」の因子と名付ける。第2因子には、仕事の能力や競争性に関する項目とともに、他者からの評価に関する項目も含まれ、評価や競争に基づく有能感に関することから「優位性」の因子と名付ける。これに対し、第3因子は、職場の評価や仕事の能力などに影響されないとの項目が含まれており、仕事に自己価値を随伴させていないことに関するため、「非仕事」の因子と名付ける。

各因子に含まれる項目の尺度の信頼性をクロンバックの $\alpha$ 係数を求めて検証したが、すべて0.7以上となり、信頼性が確認された。以上にに基づき、各因子に含まれる項目の平均をそれぞれ「関係性」、「優位性」、「非仕事」の尺度得点とする。

つぎに、これらの尺度を外的または内的自己価値の随伴性に区分する。優位性は、仕事の能力とともに、競争性や評価など自己の外部からの評価に関連した項目から構成されることから、外的な自己価値の随伴性と考えられる。関係性は、仕事の能力や競争性などの項目も含まれる一方、同僚からの気遣いなどの項目が含まれる。この同僚からの気遣いなどの項目は、尺度の参考とした Crocker et al. (2003) の研究の「家族・友人からのサポート」の項目を参照したものであるが、Crockerらは、家族・友人からのサポートを内的随伴性として位置付けている。そのため、本研究の関係性の因子も、外的な側面がある一方で、身近な同僚との親しさ

などの内的な側面も含まれており、優位性に比べると相対的に内的な側面が強いと考えられる。さらに、非仕事は仕事という外的な要因には自己を随伴させておらず、自己価値を内的な基準に随伴させている可能性が高いことから、内的な随伴性と考えられる。

また、組織内自尊感情については、1次元構造を確認するために主成分分析で分析したところ、第1主成分にすべての質問項目が含まれたことから、1次元構造が確認された（表3）。クロンバックの $\alpha$ 係数も0.7以上となったことから、これらの項目の平均値を組織内自尊感情の尺度得点とした。

知識獲得行動と知識提供行動については、因子分析（主因子法、プロマックス回転）によって尺度の確認をした。第1因子の固有値が大きかったが、2因子を抽出したところ、想定通り知識獲得行動と知識提供行動の因子が抽出された（表4）。尺度信頼性をクロンバックの $\alpha$ 係数で確認したが、それぞれ0.7以上となり、尺度の信頼性が確認された。そこで各尺度に含まれる項目の平均値を各尺度の得点とした。

以上の尺度の基礎統計量と尺度間の単相関を求めた結果を表5に示す。

## 5. 2 仮説の検証

仮説検証するために、優位性、関係性、非仕事の3つの自己価値の随伴性から、組織内自尊感情を介して知識獲得行動、さらには知識提供

表3 組織内自尊感情の主成分分析の結果

	第1主成分
組織内自尊感情 ( $\alpha = 0.960$ )	
この職場の価値ある一員だ	0.914
職場で役に立つ	0.905
この職場の重要な一員だ	0.899
職場では私に対する信頼がある	0.894
職場で重要視されている	0.893
職場で信用されている	0.888
職場で必要とされている	0.879
職場で違いを生み出すことができる	0.818
職場で協力的だ	0.761
職場で手際がよい	0.739
寄与率	74.1

表4 知識獲得／提供行動の因子分析の結果

	第1因子	第2因子
知識獲得行動 ( $\alpha = 0.912$ )		
特定の知識が必要なとき、同僚にそれをたずねる	0.901	-0.007
何かが得意な同僚がいれば、どうすればよいか教えてもらう	0.852	0.018
私が学ぶ必要があるとき、同僚にそのことについてたずねる	0.813	0.077
同僚が知っていることは、私に知らせてほしいと思う	0.580	0.263
知識提供行動 ( $\alpha = 0.915$ )		
私が持っている知識を同僚と共有する	-0.016	0.944
新しいことを学んだ場合、同僚にそれを教える	0.000	0.829
通常、私がしていることを同僚に伝える	0.139	0.730
私がしていることを同僚が知ることは大切だと思う	0.309	0.558
因子間相関	第1因子	0.770

主因子法, プロマックス回転, 値はパターン行列, 太字は0.4以上のもの

表5 単相関の結果

	平均値	標準偏差	優位性	関係性	非職場	組織内自尊感情	知識獲得行動
優位性	3.13	0.72					
関係性	3.54	0.73	0.593**				
非仕事	3.22	0.73	0.223**	0.192**			
組織内自尊感情	3.69	0.82	0.240**	0.440**	0.203**		
知識獲得行動	3.75	0.83	0.220**	0.580**	0.188**	0.543**	
知識提供行動	3.65	0.83	0.324**	0.525**	0.188**	0.566**	0.783**

\*\*：  $p < 0.01$

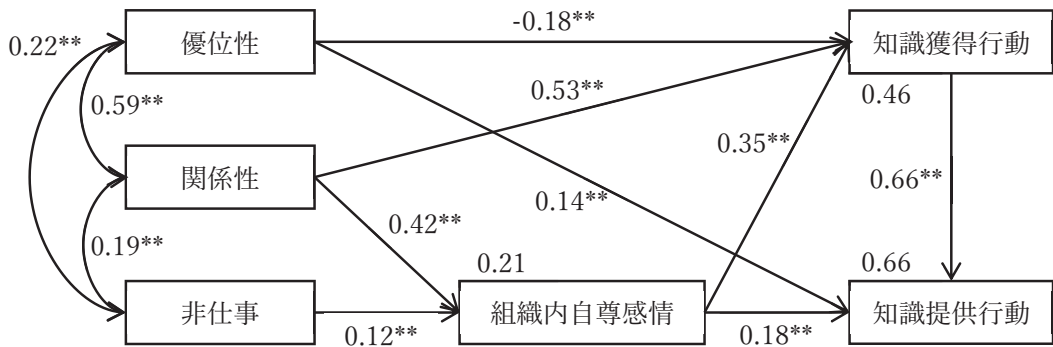
行動に至る関係を想定し、パス解析で分析した。最初に、すべての尺度間のパスを設定して分析し、有意ではないパスを削除し、最終的なモデルを求めた結果が図1である。モデルの適合度は  $GFI=0.997$ ,  $AGFI=0.983$ ,  $CFI=0.999$ ,  $RMSEA = 0.022$  であり、適合度の高いモデルとなっている。

まず自己価値の随伴性と組織内自尊感情との関係に関する仮説を検証する。分析の結果、外的随伴性と考えられる優位性は組織内自尊感情に影響を与えていない。「仮説1：外的自己価値の随伴性は組織内自尊感情を抑制する」については、外的随伴性が組織内自尊感情を抑制するとまでは言えないものの、影響を与えていないとの点では部分的に支持されたとも言える。一方、内的随伴性と考えられる関係性と非仕事は組織内自尊感情に正の有意な影響を与えており、「仮説2：内的自己価値の随伴性は組織内自尊感情を促進する」は支持された。

つぎに、自己価値の随伴性と知識獲得／提供行動との関係に関する仮説を検証する。外的随伴性の優位性は知識獲得行動には負の有意な影響を与えているのに対し、知識提供行動には正の有意な影響を与えている。そのため「仮説3：外的自己価値の随伴性は知識獲得行動を抑制する」、「仮説4：外的自己価値の随伴性は知識提供行動を促進する」は支持されたと言える。一方、内的随伴性の関係性は知識獲得行動には正の有意な影響を与えているが、知識提供行動には影響を与えていない。また、同じく内的随伴性の非仕事は知識獲得行動、知識提供行動ともに影響を与えていない。以上から「仮説5：内的自己価値の随伴性は知識獲得行動を促進する」は部分的に支持されたが、「仮説6：内的自己価値の随伴性は知識提供行動を促進する」は棄却された。

さらに組織内自尊感情、知識獲得行動、知識提供行動に関する仮説を検証する。組織内自尊





\*\*： p < 0.01

図1 パス解析の結果

感情は知識獲得行動，知識提供行動ともに正の有意な影響を与えている。そのため、「仮説7：組織内自尊感情は知識獲得行動を促進する」，「仮説8：組織内自尊感情は知識提供行動を促進する」は支持された。また知識獲得行動は知識提供行動に正の有意な影響を与えている。そのため「仮説9：知識獲得行動は知識提供行動を促進する」は支持された。

### 5. 3 考察

#### (1) 優位性の影響

外的自己価値の随伴性と考えられる優位性が高い人は，知識を獲得することを自我脅威として受け取って回避している可能性がある。分析の結果，優位性は組織内自尊感情には影響を与えず，知識獲得行動に負の影響を，知識提供行動に正の影響を与えていた。援助要請行動に関する研究では，不安定な自尊感情が高い人は，否定的な情報に過敏となり，援助要請行動を自我脅威情報として受け取って回避するとの報告がみられた（脇本，2008）。本研究で優位性から知識獲得行動へ負の影響がみられたのは，競争や他者からの評価に基づいた自己の能力を重視している人が，他者からの否定的な情報に過敏になり，知識を獲得することは能力がないことを裏づける自我脅威情報と受け取って，知識獲得行動を回避したためとも考えられる。逆に，優位性から知識提供行動へ正の影響がみられた

のは，優位性に自己価値を随伴させている人が，そのような自己価値を維持するために，知識提供を通して知識所有の優位性を顕示しようとしたためとも考えられる。ただし，優位性は知識獲得行動を介して知識提供行動に間接的な負の影響を与えていることから，直接の影響が間接的な影響によって相殺されており，全体的には優位性は知識提供行動を促進するとは言い難い。

#### (2) 関係性の影響

内的自己価値の随伴性の側面が強いと考えられる関係性は，知識獲得行動に直接に強い正の影響を，または組織内自尊感情を介して間接的に正の影響を与えている。この結果は，親しい関係に守られていることで，知識の不足を自我脅威と感じない可能性を示している。また，親しい同僚のためにも知識を獲得して組織に貢献しようとの気持ちが働いている可能性がある。

関係性は知識提供行動へは組織内自尊感情，または知識獲得行動を介して一定の正の影響を与えている。仮説に基づくなら，関係性は直接に知識提供行動を促進することも想定されるが，実際には両者の関係は組織内自尊感情と知識獲得行動によって媒介されているようである。

### (3) 非仕事の影響

内的自己価値の随伴性の側面が強いと考えられる非仕事は、知識獲得行動と知識提供行動に直接の影響を与えていないものの、弱いながら組織内自尊感情を介して双方に正の影響を与えている。仕事に自己価値を随伴させていない人は、自己の基準を持ち職場の評価などに左右されない人であり、自尊感情が安定した結果、組織内自尊感情も高まっている可能性がある。しかし、仕事を重視しないことから、関係性に自己価値を随伴させている人に比べると、知識獲得や提供にはさほど積極的ではないと考えられる。

ただ、弱いながら関係性と類似した傾向がみられることから、内的自己価値の随伴性は組織内自尊感情を介すなどして、知識獲得行動と知識提供行動に正の影響を与えているとも考えられる。

### (4) 組織内自尊感情の役割

まず組織内自尊感情は、外的よりは内的な自己価値の随伴性の影響を受けた概念であると考えられる。組織内自尊感情は職場における自尊感情であることから職場における評価などの影響を受けている可能性も想定される。しかし、分析の結果、組織内自尊感情は内的自己価値の随伴性と考えられる関係性と非仕事から正の影響を受けている一方、外的随伴性と考えられる優位性からは影響を受けていない。このことから組織内自尊感情は、内的随伴性の影響を受けた概念であり、比較的安定した自尊感情であるとも考えられる。

また、組織内自尊感情は知識獲得／提供行動にポジティブな影響を与える概念と考えられる。組織内自尊感情が不安定な自己価値の随伴性の影響を受けているならば、自我脅威の影響から知識獲得行動へネガティブな影響を与えることも想定された。しかし、本研究では外的随伴性を分析に組み込み、そのネガティブな影響を組織内自尊感情から切り離した結果、組織内自尊感情が知識獲得行動、知識提供行動双方にポジティブな影響を与えることが明らかにされ

た。このことは、組織内自尊感情そのものを高めることが知識共有にとってプラスに働くことを示している。

さらに、これらの結果は、組織内自尊感情が内的随伴性と知識獲得／提供行動を媒介していることをも意味している。仮説においては、内的随伴性が知識獲得／提供行動に直接の影響を与えることを想定していたが、実際には組織内自尊感情を介して間接的な影響を与えていることが示された。

## 5. 4 適用

本研究の結果から、組織は知識獲得や知識提供を促進するために、まず、優位性に自己価値を随伴させている従業員について注意を払う必要がある。このような従業員は、自我脅威を感じて知識を獲得しようとしな一方、自己の能力の顕示のために知識を提供しようとする可能性がある。そのためこのような人は、一見、知識を提供する積極的な人のように見えるものの、個人が持っている知識のみに頼って外部から知識を獲得せず、結果、変化に対応した新たなアイデアを生み出すことができない人である可能性がある。

一方、関係性に自己価値を随伴させている人は、同僚や組織への貢献を意識して知識を獲得し、また提供する可能性があることから、このような人材を採用する、またはこのような随伴性が持てるように従業員を育成することが求められる。自己価値の随伴性は個人が持っている価値観ともいえることから、採用においてどのような価値観を持っているかを見極めることが必要になる。また、育成については、組織内において組織や個人の業績のみを強調するのではなく、同僚や社会への貢献など、幅広い価値観を示すことが必要だと考えられる。そして、組織の中で相互に認め合うことを奨励することで、従業員が自分の存在が同僚に受け入れられていることを実感することができ、評価などに囚われにくくなるとも考えられる。

仕事に自己価値を随伴させていない人は、弱いながら知識獲得／提供へ貢献する人材であ

る。このような個人は、職場の評価の影響を受けない自己の基準を持っていることから、良くも悪くも職場での評価に左右されない人材と思われる。組織はこのような人材が共感できる目標を示すことで、その個人の特性を長所として引き出すことができるとも考えられる。

上記のような自己価値の随伴性を上手くマネジメントできない場合は、随伴性以外の要因によって個人の組織内自尊感情に働きかけることでも効果が得られると思われる。従業員が働きやすい職場環境は組織内自尊感情を高めることが示されていることから（e.g., Pierce et al., 1989）、組織はそのような環境を従業員に提供することが必要だと考えられる。

## 5. 5 今後の研究課題

まず職場における自己価値の随伴性の尺度の問題がある。本研究では、自己価値の随伴性の先行研究に基づき尺度を作成したが、先行研究とは大きく異なる因子が抽出されたことから、職場における自己価値の随伴性の特徴についてはさらなる検証が必要であると考えられる。

また、職場における自己価値の随伴性の影響を一般化する上で、説明変数と調査対象を検討する必要がある。本研究は職場における外的随伴性のネガティブな影響、内的随伴性や組織内自尊感情のポジティブな影響を明らかにした。ただ、本研究は知識共有行動への影響のみを分析しており、職務動機、組織コミットメント、組織市民行動など他の研究で分析されているより広い概念への影響については検証していない。また本研究では、知識共有への影響を検討するために知的労働に従事している人が調査対象となっている。本研究の結果を一般化するためには、より広い概念を説明変数に用い、また調査対象を知識労働者以外に広げることが期待される。

## 参考文献

Baumeister, R. F., Campbell, J. D., Krueger, J. I. and Vohs, K. D. (2003) "Does High Self-Esteem Cause Better Performance,

Interpersonal Success, Happiness, or Healthier Lifestyles?" *Psychological Science in the Public Interest*, Vol.4, No.1, pp. 1-44.

Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q., Kirkendall, C. and Alarcon, G. (2010) "A Meta-Analysis of the Predictors and Consequences of Organization-Based Self-Esteem," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol.83, No.3, pp.601-626.

Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L. and Bouvrette, A. (2003) "Contingencies of Self-Worth in College Students: Theory and Measurement," *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.85, No.5, pp.894-908.

Crocker, J. and Wolfe, C. T. (2001) "Contingencies of Self-Worth," *Psychological Review*, Vol.108, No.3, pp.593-623.

Davenport, T. H. (2005) *Thinking for a Living*, Harvard Business School Press(藤堂圭太(2006)『ナレッジワーカー』ランダムハウス講談社).

遠藤辰雄・井上祥治・蘭千尋壽編(1992)『セルフ・エスティームの心理学』ナカニシヤ出版.

伊藤正哉・川崎直樹・小玉正博(2011)「自尊感情の3様態：自尊源の随伴性と充足感からの整理」『心理学研究』Vol.81, No.6, pp.560-568.

Lin, H. F. (2007) "Knowledge Sharing and Firm Innovation Capability: An Empirical Study," *International Journal of Manpower*, Vol.28, No.3/4, pp.315-332.

松田与理子・柴田恵子・石川利江(2009)「組織内自尊感情—本邦の産業保健領域における活用可能性」『ヒューマン・ケア研究』Vol.10, No.2, pp.114-126.

向日恒喜(2015a)『組織における知識の共有と創造』同文館.

向日恒喜(2015b)「組織内自尊感情と知識提供動機が知識提供行動に与える影響」『経営情報学会誌』Vol.24, No.1, pp.1-17.

Pierce, J. L. and Gardner, D. G. (2004) "Self-Esteem within the Work and Organizational Context: A Review of the Organization-Based Self-Esteem Literature," *Journal of Management*, Vol.30, No.5, pp.591-622.

Pierce, J. L., Gardner, D. G., Cummings, L. L.

- and Dunham, R. B. (1989) "Organization-Based Self-Esteem: Construct Definition, Measurement, and Validation," *Academy of Management Journal*, Vol.32, No.5, pp.622-648.
- Rosenberg, M. (1965) *Society and the Adolescent Self-Image*, Princeton University Press.
- 笹川果央理・中山真孝・内田由紀子・竹村幸祐 (2017) 「メンタルヘルス不調による休職者の自己価値の随伴性」『心理学研究』Vol.88, No.5, pp. 431-441.
- 笹川果央理・竹村幸祐・内田由紀子 (2015) 「自己価値の随伴性と従業員の心理的健康」『ストレス科学研究』Vol.30, pp.131-137.
- 内田由紀子 (2008) 「日本文化における自己価値の随伴性－日本版自己価値の随伴性尺度を用いた検証」『心理学研究』Vol.79, No.3, pp.250-256.
- Van Den Hooff, B. and De Ridder, J. A. (2004) "Knowledge Sharing in Context: The Influence of Organizational Commitment, Communication Climate and CMC Use on Knowledge Sharing," *Journal of Knowledge Management*, Vol.8, No.6, pp.117-130.
- 脇本竜太郎 (2008) 「自尊心の高低と不安定性が被援助志向性・援助要請に及ぼす影響」『実験社会心理学研究』Vol.47, No.2, pp.160-168.
- Wang, S. and Noe, R. A. (2010) "Knowledge Sharing: A Review and Directions for Future Research," *Human Resource Management Review*, Vol.20, No 2, pp.115-131.
- Yli-Renko, H., Autio, E. and Sapienza, H. J. (2001) "Social Capital, Knowledge Acquisition, and Knowledge Exploitation in Young Technology-Based Firms," *Strategic Management Journal*, Vol.22, No.6/7, pp.587-613.