

●組織論レビュー セッション【9】

「個人—組織適合研究の系譜と新展開」

*山崎京子 (立教大学大学院ビジネスデザイン研究科 特任教授)

*代表報告者

[概要]

個人と組織の関係性を論じる EOR (employee-organization relationship) というコンセプトのひとつに、個人—組織適合 (Person-Organization fit) がある。その定義は「個人と組織間の職場における適合 (fit) であり、(1) 一方が他方の要求するものを提供し、または、(2) 類似する基礎的な特徴を共有し合い、または、(3) その両方が成立していること」(Kristof, 1996) とされ、適合の水準が組織コミットメントや離職意向などに影響を与えることが明らかになっている。日本においてはその雇用システムの特殊性を背景として個人—組織適合の実証研究は限られていたが、欧米では概念定義、測定方法、研究モデルについて批判的な議論が現在でも活発に行われている。そこで本稿では、個人—組織適合の歴史的変遷や系譜を追いながら主たる議論を整理し、日本における個人—組織適合研究の展開について考察する。

[参加者へのメッセージ]

個人—組織適合研究が注目された始めた 2000 年前後から比べると、この 20 年間で活発な議論が展開されているため直近の議論を把握する必要がある領域だといえます。また、上位概念である個人—環境適合研究からの影響も強く受けることから、議論が拡散する特徴があります。とはいえ、日本においても非正規社員や外国人社員の増加による価値観の多様化、副業の解禁やテレワークの進展により、個人と組織の関係性も大きく変化しつつある社会環境の中で、個人—組織適合という概念による学術的、実務的な貢献が期待できるため、ぜひフロアの皆様との議論を深化し、日本でも実証研究が増える足掛かりになればと考えております。