

PCG職員の組織アイデンティフィケーション：
軍経験の影響？

メタデータ	言語: Japanese 出版者: 海上保安大学校 公開日: 2024-04-23 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 奥藺, 淳二 メールアドレス: 所属: 海上保安大学校
URL	https://doi.org/10.15053/0002000077

【論 文】

PCG職員の組織アイデンティフィケーション
： 軍 経 験 の 影 響 ？

Organizational Identification of t PCG personnel
： The impact of military experience?

奥 藺 淳 二

【論文】

PCG 職員の組織アイデンティフィケーション： 軍経験の影響？

奥 蘭 淳二

1 序論

海上保安庁は、非軍事の Coast Guard として、東南アジア海域の海上保安体制の整備を支援してきた。船舶の航行援助施設の建設や水路測量、排出油防除、海難救助に関する援助などは、1970 年代からすでに始まっていた。

その後、1990 年代後半の東南アジアでの海賊事案多発を受け、その援助の範囲が法執行能力向上支援にまで拡張された。他方、日本の ODA は開発協力の軍事的用途及び国際紛争助長への使用を回避することを原則としている (Japanese Government, February 10, 2015)。このため、特に Maritime Security に関連した事項について、日本が Coast Guard の巡視船建造に関して支援をしたり、包括的な援助を大規模に実施したりするためには、その対象となる組織が軍事組織でないことが条件となる (Okuzono & Matsumoto, 2018: 92)。

その条件を最初に満たしたのが Philippine Coast Guard (PCG) であった。PCG は 1998 年に組織構造上、非軍事組織に変化し、海上保安庁はこれを大規模に支援することとなった。

こうした 2 国間関係はマレーシアやインドネシアなどにおいても進展しており、東南アジア諸国の Coast Guard が徐々に拡充されつつあるとともに (Parameswaran, 2019)、Coast Guard 同士の国際連携が質的にも量的にも拡大している。こうしたことから、中国の海洋進出という環境の変化とも相まって、近年の研究においては、国際政治における Coast Guard の非軍事組織としての性質に着目した言説も数多く見られるようになりつつ

ある (Bateman, 2003; Gustafsson, 2019; Lutterbeck, 2004; Paleri, 2015; Pattberg, 2005)。Le Mière (2011)のように、武装の程度の低い Coast Guard は、アグレッシブな行動に対する敷居が低く、国家間関係が悪化する可能性があることを指摘するような研究もあるが、その数は少ない。むしろ、非軍事の Coast Guard を活用して海上セキュリティを維持するための国家間協力を構築することの意義を主張する研究 (Black, 2014; Llewelyn, 2017)や、 そのための日本の具体的な取り組み、具体的には 2000 年前半から始まった海賊対策の枠組みである ReCAAP や、海上保安庁から東南アジア諸国の Coast Guard に対する ODA によるキャパシティビルディングの意義について論じた研究 (Hatakeyama, 2019; Midford, 2015; Storey, 2013)などが徐々に発表されてきている。

こうした研究は、多くの場合、日本の国家としての外交戦略や ReCAAP の成果や意義、ODA やキャパシティビルディングのために、日本がどの程度の貢献をしたのかといったインプットやアウトプットに注目し、そこから推論される日本の外交戦略を読み取ろうとする。そして、国家間の競争関係において、軍事的エスカレーションを予防するという意義を Coast Guard に見出す。

しかしながら、こうしたインプットやアウトプットが、それぞれの国の Coast Guard にどのような影響を与えているのかといった視角には、ほとんど関心が集まってこなかった。また、非軍事組織化が Coast Guard 職員たちにどのような影響を与えているのか、そしてそれに対する外国からの支援の効果といったミクロの視点は皆無の状態である。いかに、Coast Guard の重要性が指摘されようと、類似の任務を帯びたように見える規模の大きい Navy との関係において、Coast Guard はいかににも小さな組織である。そうした事実を前にしてなお、Coast Guard の職員が、Navy との関係において、自分たちの組織に誇りを持ちその成功のために努力しようと思えるなら、そして職員自身が PCG という組織と自分とを重ね合わせるようになっていたら、上述の Coast Guard の重要性はより実質的なものといえるだろう。

こうした問題意識に基づいた分析である奥菌 (2022)においては、PCG

職員個人の自己意識と組織へのコミットメントが一致する度合いに対する経験年数の効果は、士官と下士官とで異なっており、下士官については、経験年数の影響が統計的に有意ではないことを明らかにした。かった。ただし、この結果を以て、経験年数の重要性を否定することは困難である。なぜなら、奥蘭 (2019)で示された、PCG の現場を重視する姿勢や、職務経験が専門性を磨くという思想が的外れと断ずるには大きな違和感があるからである。

よって、本論文では、PCG 職員の組織アイデンティフィケーションの度合いに対し、海上での経験やスキルへの自己満足度及び勤続年数は、どの程度の影響を持つのか、そして、その因果の流れは軍人出身者と非軍人出身者とでは異なるのか否かを分析する。さらには、日本のドネーションによって建造された数多くの巡視船が、このプロセスに寄与しているのかも分析する。

2 非軍事組織としての PCG の発展

(1)任務

PCG のミッションは、海難救助や海洋環境の保全、海上災害の防止、海上交通の安全確保とともに、テロ対策やフィリピンの管轄圏内の法執行活動による海上セキュリティの確保が含まれている (RA9993)。他方、Philippine Navy もまた、警察力としての役割が与えられており、暴動やテロをはじめとしたシビアな脅威に対処するといった国内的なセキュリティの確保や災害対応、海軍力を駆使しての沿岸域の平和と秩序の維持がその具体例として示されている (Headquarters Philippine Navy, 2020)。このように、Philippine Navy と PCG では特に海上セキュリティに関する役割に共通点が多い。このため、海賊問題やテロ対策などにおいては、活動領域と活動内容が重複することがありえる (Albek, 2021)。このような状況に対し、PCG や National Police は国家防衛を基礎的な任務とする Philippine Navy がなぜ法執行活動に従事しているのか疑問を持っている (Tarriela, 2020)。

(2)PCG の歴史的背景と現代化

このような重複現象は歴史的経緯による部分も大きい。

PCG は、1967 年の制度改革によって Philippine Navy の Major Unit の一つと位置づけられた。この時期、Coast Guard の専門性は一定程度認識されたものの、専属の職員は養成されず、軍人たちの勤務先の一つとして扱われ、Coast Guard 専門の教育が行われたわけでもなかった。このため、PCG に思い入れのある軍人たちは、PCG が軍事組織からの自律性を獲得することを志向するようになり、組織を Department of National Defense から Department of Transportation and Communication に移管し、PCG を Philippine Navy から分離させる制度改革の草案を 1993 年には準備していた (anonymous, 1993)。それによって、PCG が自律的に人事配置と職員教育を実施し、そのキャリアパターンを任務遂行のために効率化させるべきとされた (Llana, 1993; Philippine Coast Guard, 2003: 1-2)。

こうした経緯を踏まえれば、PCG では Philippine Navy から分離された後には、Coast Guard の仕事と Navy の仕事は異なる専門性に基づいて行われるべきものと考えられていると推測される。ただし、軍から独立したとしても、PCG のアセット不足が劇的に改善されるわけではない。PCG が Philippine Navy から分離した 1998 年の登録船のうち半数以上が motor banka といわれるボートであり、大半の船艇は老朽化によって稼働していない状態であったことからもわかるとおり (Okuzono & Matsumoto, 2018: 93; 永山, 2000: 56; 独立行政法人国際協力機構フィリピン事務所, 2006: 68-69)、PCG 職員による海での活動はアセット不足の制約を受けた。結果的に、職業人の学習プロセスの重要なパーツである経験が不足することとなった。

他方、軍組織から分離する少し前から有償資金協力での船舶建造に関する日本による支援の計画が決まり、1998 年には設標船“BRP Corregidor”が日本からの有償資金協力によって建造された。このほか、海軍からの分離をきっかけとして、日本とフィリピンとの間で PCG のアセット充実化に関する議論が開始された。このプロジェクトは実施されることなく急遽頓挫したものの (Okuzono & Matsumoto, 2018: 92)、オーストラリアから

は 2000 年から 3 年間で San Juan 型巡視船 4 隻が供与された。その後もオーストラリアやフランス等からの有償資金協力による巡視船の増強が進められた。

2013 年の日比首脳会談後には、「フィリピン沿岸警備隊海上安全対応能力強化計画」が署名され、合計 187 億円を限度額とした円借款による 10 隻の 40m 級多目的巡視船の建造が計画された。2018 年 8 月 23 日にはこの計画が完遂され、Philippine Navy からの分離から 20 年間で PCG の巡視船は倍増・近代化された。

Philippine Military Academy 非卒業生として初の PCG 長官となった Adm. Lista 氏が目指した Marinize が実現する素地がある程度整ったのである (Okuzono & Matsumoto, 2018: 93)。すなわち、これらの巡視船艇は、南シナ海における海上セキュリティや海上安全に関連した課題の解決に実働するとともに、PCG 職員の実働経験の獲得と PCG が目指すべき方向性の理解促進に寄与している可能性がある。

3 理論枠組み

(1) 組織アイデンティフィケーションの意義

組織アイデンティフィケーションとは、組織との一体感または組織への帰属の認識とされている。そこでは、個人は自分が所属していた組織の観点から自分自身を定義する (Mael & Ashforth, 1992: 104)。それゆえ、新人の忠誠心やコミットメントに影響を与えるとともに、組織社会化を促す (Ashforth & Mael, 1989: 35)。組織アイデンティフィケーションの高い人は、より組織をポジティブなものとして捉え、組織イメージ通りの行動をとるだけでなく、タスクに対してより努力を払い、同僚とより協力するようにすらなるという指摘や (e.g. Dutton, Dukerich, & Harquail, 1994)、仕事満足度との相関や因果関係あるいは離職行動との関係を指摘する研究もある (Riketta, 2005; van Dick, van Knippenberg, Kerschreiter, Hertel, & Wieseke, 2008; van Knippenberg & van Schie, 2000)。

このため、職員の組織アイデンティフィケーションの強化は、組織にとって重要なことである。

特に、似ているが全く異なる組織目標、仕事の作法、行動規範の軍事組織に社会化された軍人が PCG に転籍する状況では、軍経験者の職員たちの組織アイデンティフィケーションの強化が必須である。しかし、単一組織でのキャリアしかない人とそうでない人とで、職場在籍年数の効果が真逆であるという報告があることを考えれば (Hall & Schneider, 1972: 347)、すでに軍人としてのアイデンティティを獲得する過程にあった職員とそうでない人では、組織アイデンティフィケーションの獲得プロセスが異なる可能性があることを前提とする必要がある。

では、PCG 職員の組織アイデンティフィケーションの度合いの違いを生じさせる構造は軍経験者とそうでない職員とでは異なっているのであろうか。本研究では、組織アイデンティフィケーションを測定するのに、Gautam, van Dick, and Wagner (2004)が提示した組織アイデンティフィケーション Questionnaire Short Scale(OIC_S_S)を用いて分析を実施した。

(2)行政組織における組織アイデンティフィケーションと PCG の特殊性

行政民営化の担い手と行政組織との競争関係が行政サービスを向上させるという議論は珍しくはなくなってきたものの (e.g.Miranda & Lerner, 1995)、行政組織は制度的に冗長性を避けて設計されてきた。なぜなら、冗長性は行政効率を悪化させるとされてきたからである (e.g.Landau, 1969)。よって、基本的に、ある専門化された行政サービスを提供するのは、1つの政府レベルの中に1つしかないことが政府という経営体の基本構造である。対して、ほとんどの民間企業においては、似たようなサービスを提供する会社は数多くある。このため、行政組織の職員と民営組織の職員とでは、職業に対するアイデンティティと組織に対するアイデンティティとのギャップの距離が異なる。例えば、海軍は普通国内唯一の海上における軍事組織であり、海上での国防のサービスの質や量を巡る競争相手は国内にはいない。この場合、海軍軍人であるということと、海軍に属しているということは、ほとんどの場合似通ったものとなる。他方、ある事務所に所属する弁護士にとっての、弁護士であるということと、事務所に所属しているということは同じとはいえない。このことから、行政職員の組織

アイデンティフィケーションの増大要因を論じる上で、私企業の被雇用者の組織アイデンティフィケーションに関する理論は必ずしも援用できるとは限らない。

民間企業における研究量に対して (e.g. Dutton et al., 1994; Mael & Ashforth, 1992; Peng, Lee, & Lu, 2020)、行政組織を対象とした組織アイデンティフィケーションを従属変数とする研究は少ない。その中でも有力な研究が Hall, Schneider, and Nygren (1970) であろう。彼らは、U.S. Forest Service の森林管理者を対象にした調査により、個人属性が組織アイデンティフィケーションに有意な影響を与えることを発見した。具体的には、組織の価値を受け入れる期間および公共サービス提供のプロフェッショナルとしての経験の質が政府組織に対する組織アイデンティフィケーションに影響するということである。このことは、PCG 職員の組織アイデンティフィケーションに関しても適用され则认为られる。

まず、職場在籍年数の長さである。

H1: PCG 職員の組織アイデンティフィケーションは勤続年数が長いほど増大する

Hall et al. (1970) は、さらに、森林管理者の Forest Service に対する組織アイデンティフィケーションは、高次の欲求に対する満足度、自身に対する満足度、公共サービスの重要性に関連していることを明らかにしている。このことは、長期間所属するだけで組織アイデンティフィケーションが増進するのではなく、経験から組織の仕事の重要性を理解したり、プロフェッショナルとして重要な仕事に参加したりといったことによって、組織アイデンティフィケーションは増大することを意味している。

Coast Guard 職員たちは、海における Coast Guard の活動の重要性と特殊性を任官後の任地において理解する機会を与えられる。このように、組織が職員に対してプロフェッショナルとして何が期待されるかをイメージする機会を付与することは、組織アイデンティフィケーションを高めるのに必要である (Kumar & Jauhari, 2016)。実際、Hall et al. (1970) が指摘するように、プロフェッショナルは実務の成果や失敗から様々なものを獲得しているのである (Compte & Postlewaite, 2004)。このため、本研究

では、プロフェッショナルとしての期待をイメージする機会である海上経験やスキルに注目するのである。

H2: 海上経験及びスキルに自信をもつPCG職員ほど組織アイデンティフィケーションが高い

本研究では、プロフェッショナルとしての期待をイメージする機会を計るのに回答者の海上経験および海上でのスキルに対する満足の度合いを調査した。機会を得られていることを認識するには、巡視船での勤務が重要な役割を果たすことが想像される。このため、職務経験が長くなるほど、そうした機会に巡り会う可能性は高まる。このため、経験年数（tenure）は直接的に組織アイデンティフィケーションに効果を持つだけでなく、満足の度合い（self-fulfillment）にも影響を持つと考えられる。

H1': PCG への勤続年数が長いほど PCG 職員は海上経験及びスキルに自信をもつ

他方、前述の通り、PCG が職員にプロフェッショナルとしての期待をイメージする機会を十分に提供できるだけのアセットを獲得し始めたのは、最近のことである。そこで、最新鋭の機器や資機材を搭載した日本からのドネーションの巡視船にアサインされた経験が、self-fulfillment に結びついた可能性がある。このことが明らかにされれば、ODA による PCG に対するアセット獲得支援には、単にアセットの増強だけでなく、職員の意識変化にも影響しているということができる。

H3: 日本のドネーションによって建造された最新鋭巡視船は PCG 職員の海上経験及びスキルに対する自信醸成に寄与する。

4 方法

本論文の分析については、奥菌（2022）と同じデータを用いた。調査の概要は以下の通り（奥菌, 2022: 36-38）。

回答数	1158（約 15%）
勤続年数構成	Table1 のとおり
男女比	962 : 182（回答拒否者 10）
回収方法	Google Form による調査表送付、回答回収

本研究では、Fig 1 のモデルを SEM を用いて分析することから、それぞれの変数は可能な限り連続変数に近い方が望ましい。よって、それぞれの考えを問う問いについては、Strongly Agree から Strongly Disagree までの連続した 10 の選択肢の中の一つを選ぶ形の設問とし、tenure については、3 年単位の細かさでの質問と

tenure	Freq.	Percent	Cum.
-3	328	28.32	28.32
3-6	324	27.98	56.3
7-10	232	20.03	76.34
11-14	176	15.2	91.54
15-18	62	5.35	96.89
19-22	28	2.42	99.31
23-26	1	0.09	99.4
26+	7	0.6	100
Total	1,158	100	

Table 1 回答者の勤続年数構成

した(Table 1)。日本からのドネーションの巡視船にアサインされた経験及び軍経験については、単純に経験の有無の 2 択が与えられた。

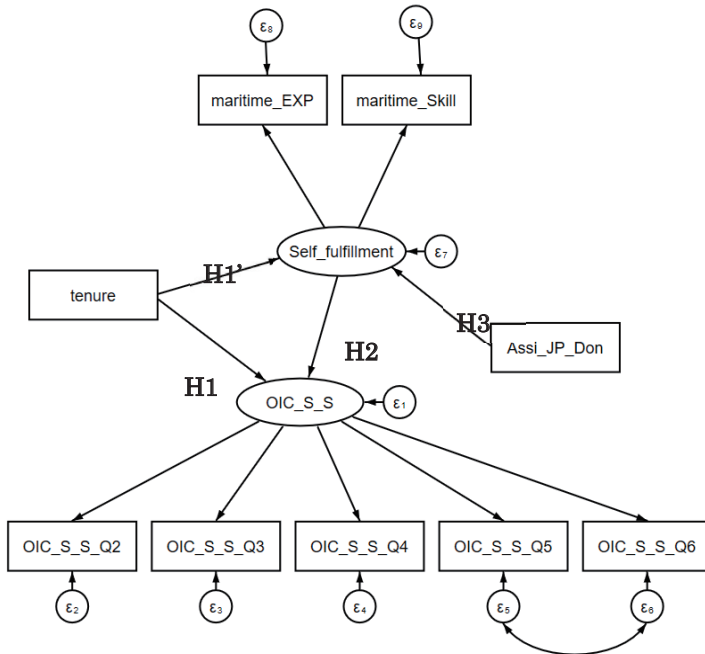


Fig 1 本研究のモデル

5 結果

モデルの検証に用いる変数の記述統計量は Table 2 の通りである。

組織アイデンティフィケーション(OIC_S_S)を推定するためのする 6 つの質問項目の、Cronbach's coefficient alpha を求めたところ、0.8203 であり、Table 2 の OIC_S_S_Q1 を除くと 0.8383 となったため、モデルから Q1 は除外した。

また、モデルの適合度については、Table 3 のとおりである。推定結果の尤度比検定の検定統計量が高く、有意となっている。ただし、サンプルサイズが 500 を超えたあたりから SEM における χ^2 は急激に上昇し、帰無仮説を棄却しにくくすることが知られており (Iacobucci, 2010)、今回のデータのサンプルサイズが 1158 であることを考慮すると、 χ^2 検定以外の結果

Variable	Question	Obs	Mean	Std. Dev.	Min	Max
OIC_S_S_Q1	I am proud to be an employee of the PCG.	1,158	7.65976	2.46706	1	10
OIC_S_S_Q2	I often describe myself to others by saying 'I work for the Coast Guard' or 'I am from the Coast Guard'.	1,155	8.23896	2.15678	1	10
OIC_S_S_Q3	I am glad I chose to work for Coast Guard rather than another armed force.	1,158	8.40846	1.93226	1	10
OIC_S_S_Q4	I am willing to put in a great deal of effort beyond that normally expected to help the Coast Guard to be successful.	1,158	8.77116	1.61035	1	10
OIC_S_S_Q5	I have warm feelings toward the Coast Guard as a place to work.	1,158	8.52591	1.74441	1	10
OIC_S_S_Q6	I have a lot in common with others employed by the Coast Guard.	1,158	7.69085	1.74258	1	10
maritime_EXP	I am satisfied with my maritime experience in the PCG.	1,158	7.71330	1.95737	1	10
maritime_Skill	I am satisfied with my maritime skills.	1,158	7.22712	2.02091	1	10
Assi_JP_Don	I am/was assigned to a PCG vessel that was built with Japanese support.	1,158	0.10881	0.31153	0	1
mil_EXP	Have you ever belonged to the military organizations (Includes the trainee of military education facilities)?	1,156	0.55104	0.49760	0	1

Table 2 List of Variables

が Table 3 のように良好であることから、この分析モデルが妥当であると評価した。

Fit statistic	Value	Description
chi ₂ _ms(58)	141.242	model vs. saturated
p > chi ₂	0.000	
RMSEA	0.05	Root mean squared error of approximation
CFI	0.978	Comparative fit index
TLI	0.973	Tucker-Lewis index
SRMR	0.032	Standardized root mean squared residual
CD	0.027	Coefficient of determination

Table 3 Fit Statistic of the model

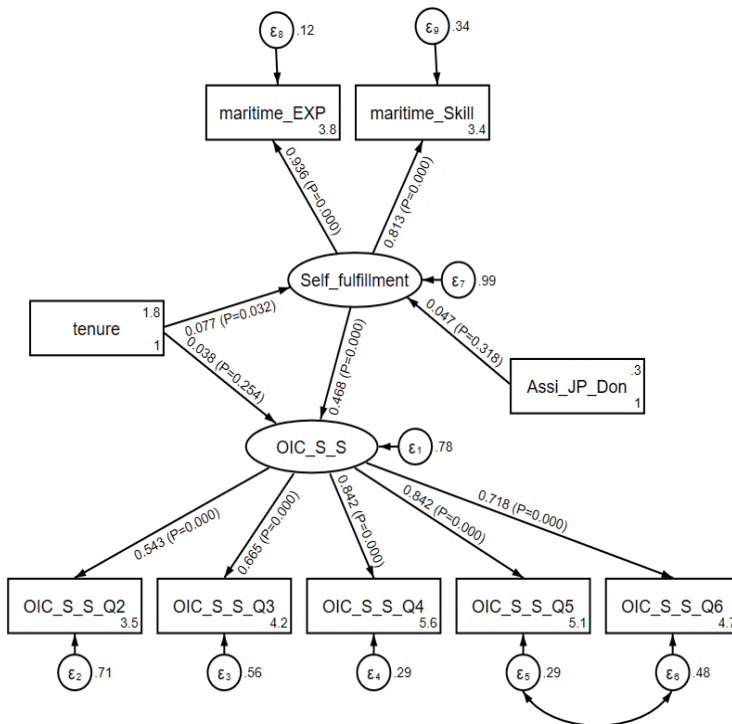


Fig 2 Result of SEM, Without Military Experience

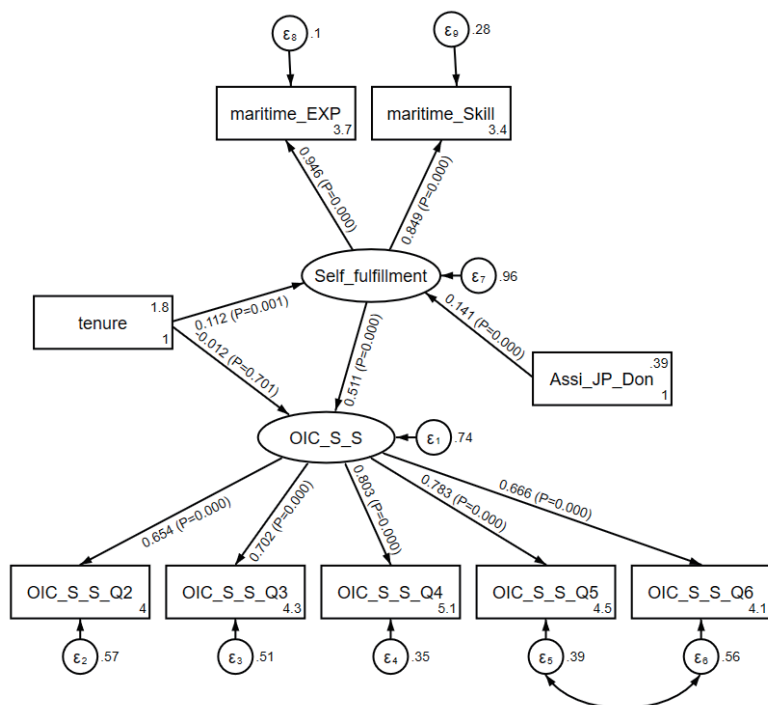


Fig 3 Result of SEM, With Military Experience

回答者のうち、軍人経験がないと答えた職員に関する推定の結果は、Fig 2 に示した。まず、tenure は OIC_S_S に対して有意な直接の関係が見られなかったのに対し、Self-fulfillment は OIC_S_S に対して正の有意な関係が見られた。ただし、tenure は Self-fulfillment に対して正の有意な関係が見られるため、OIC_S_S に対して Self-fulfillment を通じた影響をもつことが明らかとなった。この Self-fulfillment は、回答者の海上経験および海上でのスキルに対する自信の度合いによって推定されているが、それらを支えたであろう日本からのドネーションの巡視船にアサインされた経験は、Self-fulfillment に対して有意な関係がみられなかった。

すなわち、軍経験のない PCG 職員たちに関しては、H1 および H3 は棄却されたことになる。

つぎに、軍経験があると答えた職員に関する推定の結果は、Fig 3 に示した。

統計的有意なパスは軍人経験のない者とほとんど同様であった。すなわち、tenure は OIC_S_S に対して有意な直接の関係が見られなかったのに対し、Self-fulfillment は OIC_S_S に対して正の有意な関係が見られた。ただし、tenure は Self-fulfillment に対して正の有意な関係が見られるため、OIC_S_S に対して Self-fulfillment を通じた影響をもつことが明らかとなった。

他方、軍人経験のある PCG 職員については、日本からのドネーションの巡視船にアサインされた経験が Self-fulfillment に統計的有意な正の影響を持っていることが明らかとなった。稼働率の高い最新鋭巡視船に乗船した経験は、海上でのスキルや PCG 職員としての海上経験への自信に結びついている。

6 Discussion

本論文では、PCG 職員の組織アイデンティフィケーションに対し、海上での経験やスキルへの自己満足度及び勤続年数は、どの程度の影響を持つのか、そして、その因果の流れは軍経験者と非軍経験者とでは異なるのか否かを分析した。

まず、仮説 1 である勤続年数の効果である。

本論文では、軍経験者と非軍経験者に分けて分析を実施したが、どちらのグループにおいても、勤続年数から組織アイデンティフィケーションへのパスは統計的有意ではなかった。すなわち、組織に属した年数が長くなるほど PCG 職員の組織アイデンティフィケーションが高まるという単純なものではないことが明らかとなった。

他方、軍経験者と非軍経験者とを問わず、PCG への勤続年数は海上経験及びスキルへの自信に結びついていた。当然といえば当然のことであるが、長く海のプロフェッショナルとして働けば、それだけ自信もつくということなのであろう。海上経験及びスキルへの自信がある PCG 職員ほど組織アイデンティフィケーションが高まる傾向にあることも本論文の分析によ

って明らかとなったことから、単に長く所属していれば組織アイデンティフィケーションが高まるのではなく、勤続年数が長くなるほどその組織におけるプロフェッショナルに成長し、その過程で組織アイデンティフィケーションが高まると考えるべきであることが明らかとなった。

海上アセットの購入や建造に不自由してきた PCG や Philippine Navy では、他の国の組織に比べて、海上での勤務経験は意外にも得難いものである。そのような状況にあつては、最新鋭の巡視船での乗船勤務の経験は、本論文が仮定したプロセスにポジティブな影響を与えると考えられる。しかしながら、検証の結果としては、軍経験者のみが日本のドネーションによる巡視船への乗船経験が海上経験及びスキルへの自信に結びついていたのに対し、非軍経験者にはその傾向が見られなかった。このことは、海のプロフェッショナルとしての経験や自信を身につけるプロセスは個人によって異なっており、単に最新鋭の船に乗せておけば与えられたことになるわけではないということが明らかになった。

7 結論

最後に、本論文の目的は、PCG 職員の組織アイデンティフィケーションが高まるメカニズムに軍人経験が与える影響を分析することにあつた。それは、軍人経験が Coast Guard になじむプロセスを阻害する可能性を考慮したからである。たとえば、非軍経験者は勤続年数が長くなるほど組織アイデンティフィケーションが高まるが、軍経験者のどこかに存在する何らかのメンタリティが、この因果を阻害するといったような関係が想定された。

しかしながら、本論文で想定したパスにおいては、軍人経験の有無による差異はほとんど認められなかった。検証された差異は、組織におけるプロフェッショナルに成長したという自信に対して日本のドネーションによって建造された巡視船への乗船経験があることが一定程度寄与しているか否かという点のみであった。この結果がもつ意味は少なくとも以下の可能性が考えられる。

まず、経験年数が組織アイデンティフィケーションに影響しないのは、

奥菌 (2022)の結果を支持したものの、経験年数は組織におけるプロフェッショナルとしての自信に結びつき、それが組織アイデンティフィケーションに結びつくという意味では、PCG の現場を重視する姿勢や、職務経験が専門性を磨くという思想が的外れでもないということも明らかとなった。

次に、より重要なことに、軍経験者と非軍経験者とは、Coast Guard 職員としてのプロフェッショナリズムの形が異なっている可能性が示唆された。すなわち、軍経験者は最新鋭巡視船での勤務を重視しているのに対し、非軍経験者はそうした機会がなくとも Coast Guard 職員としての成長に満足している可能性がある。すなわち、成長認識の形成過程が軍経験者と非軍経験者では異なっていると考えられる。

最後に、本研究の政策的インプリケーションとして、日本の外交政策によるインプットである巡視船建造へのドネーションは軍出身者の成長過程に寄与していることも示された。このことは、巡視船ドネーションが、アセット補強のみならず、PCG の組織形成上有益であったことをも示すこととなった。

参考文献

- Albek, A. 2021. Understanding and Combating Piracy in the Sulu Sea. *Royal Australian Navy Sea Power Soundings*(21).
- anonymous. 1993. Philippine Coast Guard Autonomy: Issues and Resolutions. In P. C. Guard (Ed.), *Philippine Coast Guard Year End Magazine*, Vol. January 1993: 16-18.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. 1989. Social Identity Theory and the Organization. *Academy of Management Review*, 14(1): 20-39.
- Bateman, S. 2003. Coast Guards: New Forces for Regional Order and Security. *AsiaPacific Issues*, 65: 1-8.
- Black, L. 2014. *Japan's Maritime Security Strategy: The Japan Coast Guard and Maritime Outlaws*. England: Palgrave Macmillan.
- Compte, O., & Postlewaite, A. 2004. Confidence-enhanced Performance. *American*

- Economic Review*, 94(5): 1536-1557.
- Dutton, J. E., Dukerich, J. M., & Harquail, C. V. 1994. Organizational Images and Member Identification. *Administrative Science Quarterly*, 239-263.
- Gautam, T., van Dick, R., & Wagner, U. 2004. Organizational Identification and Organizational Commitment: Distinct Aspects of Two Related Concepts. *Asian Journal of Social Psychology*, 7(3): 301-315.
- Gustafsson, Å. 2019. Maritime Security and the Role of Coast Guards: The Case of Finland and the Åland Islands' Demilitarisation. *Baltic Journal of Law & Politics*, 12(1): 1-34.
- Hall, D. T., & Schneider, B. 1972. Correlates of Organizational Identification as a Function of Career Pattern and Organizational Type. *Administrative Science Quarterly*, 17(3): 340-350.
- Hall, D. T., Schneider, B., & Nygren, H. T. 1970. Personal Factors in Organizational Identification. *Administrative Science Quarterly*, 15(2): 176-190.
- Hatakeyama, K. 2019. A Middle Power's Roles in Shaping East Asian Security Order: Analysis of Japan's Engagement from a Normative Perspective. *Australian Journal of Politics & History*, 65(3): 466-481.
- Headquarters Philippine Navy. 2020. Navy 2020: Strong and Credible. <https://www.navy.mil.ph/downloads/7THE%20PHILIPPINE%20NAVY%20BRIEF.pdf>.
- Iacobucci, D. 2010. Structural Equations Modeling: Fit Indices, Sample Size, and Advanced topics. *Journal of Consumer Psychology*, 20(1): 90-98.
- Japanese Government. February 10, 2015. Cabinet Decision on the Development Cooperation Charter.
- Kumar, M., & Jauhari, H. 2016. Satisfaction of Learning, Performance, and Relatedness Needs at Work and Employees' Organizational Identification. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6): 760-772.
- Landau, M. 1969. Redundancy, Rationality, and the Problem of Duplication and Overlap. *Public Administration Review*, 29(4): 346-358.

- Le Mière, C. 2011. Policing the Waves: Maritime Paramilitaries in the Asia-Pacific. *Survival*, 53(1): 133-146.
- Llana, B. 1993. Coast Guard's Quest for Autonomy: An Outsider's Perspective. In P. C. Guard (Ed.), *Philippine Coast Guard Year End Magazine*, Vol. January 1993: 19-20.
- Llewellyn, J. D. 2017. Preventive Diplomacy and the Role of Civil Maritime Security Cooperation in Southeast Asia. *Strategic Analysis*, 41(1): 49-60.
- Lutterbeck, D. 2004. Between Police And Military: The New Security Agenda and the Rise of Gendarmeries. *Cooperation and Conflict*, 39(1): 45-68.
- Mael, F., & Ashforth, B. E. 1992. Alumni and Their Alma Mater: a Partial Test of the Reformulated Model of Organizational Identification. *Journal of Organizational Behavior*, 13(2): 103-123.
- Midford, P. 2015. Japan's Approach to Maritime Security in the South China Sea. *Asian Survey*, 55(3): 525-547.
- Miranda, R., & Lerner, A. 1995. Bureaucracy, Organizational Redundancy, and the Privatization of Public Services. *Public Administration Review*, 55(2): 193-200.
- Okuzono, J., & Matsumoto, H. 2018. *What Part did SEAMANSHIP Play in Restructuring the PCG?* Paper Presented at the The 16th IAIN World Congress 2018, Makuhari Messe, Chiba, Japan.
- Paleri, P. 2015. Coast Guards and Maritime Partnerships: An Over-the-Horizon Perspective. *Maritime Affairs: Journal of the National Maritime Foundation of India*, 11(2): 99-111.
- Parameswaran, P. 2019. Managing the Rise of Southeast Asia's Coast Guards, *Wilson Center Asia Program*. https://www.wilsoncenter.org/sites/default/files/media/documents/publication/2019-02_managing_the_rise_of_southeast_asias_coast_guard.pdf.
- Pattberg, P. 2005. The institutionalization of Private Governance: How Business and Nonprofit Organizations Agree on Transnational Rules. *Governance*, 18(4): 589-610.
- Peng, X., Lee, S., & Lu, Z. 2020. Employees' perceived job performance, Organizational Identification, and Pro-environmental Behaviors in the Hotel

- Industry. *International Journal of Hospitality Management*, 90: 102632.
- Philippine Coast Guard. 2003. Philippine Coast Guard Officer's Career Pattern. Manila.
- RA9993. Philippine Coast Guard Law of 2009, *RA 9993*.
- Riketta, M. 2005. Organizational Identification: A Meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2): 358-384.
- Storey, I. 2013. Japan's Maritime Security Interests in Southeast Asia and the South China Sea Dispute. *Political Science*, 65(2): 135-156.
- Tarriela, J. T. 2020. The Philippine Navy Needs More Than New Ships: Until its Institutional Problems are Solved, the PN will not be able to Achieve its Ambitious Goals., *The Diplomat*. <https://thediplomat.com/2020/03/the-philippine-navy-needs-more-than-new-ships/>.
- van Dick, R., van Knippenberg, D., Kerschreiter, R., Hertel, G., & Wieseke, J. 2008. Interactive Effects of Work Group and Organizational Identification on Job Satisfaction and Extra-role Behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 72(3): 388-399.
- van Knippenberg, D., & van Schie, E. C. 2000. Foci and Correlates of Organizational Identification. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 73(2): 137-147.
- 永山, 哲. 2000. フィリピンコーストガード (PHILIPPINE COAST GUARD(PCG)) について. *COMPASS 海上保安関係国際情報*, 38: 55-58.
- 奥菌, 淳二. 2019. 組織社会化に関する研究動向：組織の構造改革に関する調査に向けて. *海保大研究報告. 法文学系*, 64(1): 113-132.
- 奥菌, 淳二. 2022. 非軍事の PCG への組織社会化過程：軍組織経験の Unlearning に対する職務経験の影響. *海保大研究報告, 法文学系*, 66(1): 31-50.
- 独立行政法人国際協力機構フィリピン事務所. 2006. フィリピン国海上保安人材育成プロジェクト終了時評価調査報告書.

【謝辞】

本研究は JSPS 科研費 17K18448 の助成を受けたものです。