



組織における社会化過程と個人化行動に関する理論的・実証的研究

小川, 憲彦

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2006-03-25

(Date of Publication)

2008-08-21

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲3637

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1003637>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



【 46 】

氏 名・（本 籍） 小川 憲彦 （ 岐阜県 ）
博士の専攻分野の名称 博士(経営学)
学 位 記 番 号 博い第142号
学位授与の 要 件 学位規則第5条第1項該当
学位授与の 日 付 平成18年3月25日

【 学位論文題目 】

組織における社会化過程と個人化行動に関する
理論的・実証的研究

審 査 委 員

主 査 教 授 金井 壽宏
教 授 上林 憲雄
助教授 平野 光俊

論文内容の要旨

本論文の目的は、組織の要求に基づいて行われる個人の変化を意味する組織社会化の過程と、組織成員が個人の要求に基づいて組織やそのサブ・システムに影響を及ぼす過程、すなわち組織個人化行動との関連について、理論的かつ実証的に探求することである。

組織による組織社会化は、当該組織の成員にとって慣習的で受容可能な範囲の行動を取るよう個人に対して働きかける過程である。この過程は、組織での協働を可能にするための共有知識や共通の認知枠組みを個人にもたらす、本質的には標準化の過程である。しかしながら、なぜこの標準化プロセスの中から、組織やそのサブ・システムである部門や役割にとって慣習的ではない変化をもたらす行動が生じてくるのであろうか。この研究課題について、本論文は組織個人化というこれまでにはない独自の概念を導入することを通じ、特に組織社会化過程を通じた個人の変化がダイナミックに観察されるキャリア初期段階の若年世代を対象として調査している。

第一章では、組織社会化に関する先行研究を広く詳細に検討することを通じ、この領域が二つの軸に沿って展開されてきたことが指摘される。一つは、社会化の過程を経験的に記述した過程理論から、社会化の成果を実証的に探求した内容理論へという流れであり、もう一つは、組織社会化を進める主体への注目が、組織から個人へと移行する流れである。

前者の流れの中で取り残された視点として、個人の自己概念の発達過程の欠如が指摘された。これは、実証研究における縦断的な研究デザインでは、個人の長期的な成長・変化のフォローが難しかったためであると同時に、マネジリアルかつプラグマチックな研究関心に基づいた探求であったため、個人の内的発達には必ずしも注意が払われてこなかったためである。

また後者の流れにおいては、組織やそのサブ・システムに対して逆に影響を及ぼすまでに成長する個人という視点が欠如していることが指摘された。近年の研究では、一見個人に注目をしながらも、組織に統合される上でいかに効率的に組織への適応のための情報を集めるのかという視点到留まり、個人のプロアクティビティが照射する範囲を矮小化してしまっているのである。以上のように、自己概念の発達を通じて環境に影響力を及ぼしていくように成長する個人を照射するために提起された本研究に独自の概念が、組織個人化である。

組織個人化は、第二章において、知覚された個人特性（欲求・能力・価値観）に基づいた組織成員個人の要求を、組織と個人との適合を図るよう反映させることによって生じる、組織やそのサブ・システムの変化と定義された。第二章では、定義に加え、その特徴が類似概念との相違とともに議論されている。これらを踏まえた第三章では、第五章から七章で探求される研究課題が特定された。

第四章では、研究課題を探求するための方法が議論された。本論文の課題は、サーベイに基づく量的アプローチと、インタビューに基づく質的アプローチにより複眼的に取り組

まれている。サーベイ調査は、様々な組織に所属する30歳未満の若年層113名を対象に、インタビュー調査は、筆者が実際に一員として就労していた会社の中の若年従業員28名を対象に行われている。

第五章では、第一の研究課題「組織による組織社会化の過程で個人は何を学習するのか」が考察される。サーベイを通じた分析の結果、組織社会化過程においては、組織環境に関する知識の三つの下位次元（組織全体に関する領域の学習、集団の政治・人間関係に関する領域の学習、及び役割や職務遂行方法に関する領域の学習）が高められるとともに、自己概念の学習程度も高められていることが示された。

第六章では、「組織社会化のプロセスにおいてなされる組織からの働きかけや、個人における学習の、いかなる要因が、なぜ個人による組織個人化行動をもたらすのであろうか」という第二の研究課題について、やはり量的アプローチから検討されている。

分析結果から、役割レベルでの組織個人化行動の要因として、役割や職務遂行に関する学習、集団の政治的・人間関係的な側面に関する学習、及び自己概念の学習が提示された。とりわけ、最もラディカルな組織個人化行動を意味する役割革新行動においては、自己概念の学習、つまり自己の興味や能力、そして価値観の自覚の程度が、大いに作用していたことが発見された。個人化行動とは逆の行動を意味する保持的行動に自己概念の学習がマイナス的作用を及ぼしていたことと合わせて考慮すると、組織個人化には自己概念の学習が鍵要因になっている可能性が示唆された。

第六章と同じ課題に対し、定性的データの丹念な解釈でアプローチした第七章では、組織個人化の要因として①成果を挙げることで得られる発言権の認識、②仕事に関する現状の問題点の把握、③仕事に熟達することで得られる一定の余裕、④異動などで蓄積される現業以外の知識、⑤こうしたいという自分なりの意思が指摘された。この上で、これらがどうして個人化行動の要因たりうるのかについて、インタビュー・データに基づいて解釈が加えられた。

その理由を要約すれば、組織社会化の過程における既成知識の学習が組織個人化を行うための資源となり、その方向付けや動機部分は、時には組織のそれとの対立という形で社会化過程において鮮明になる、個人の期待や理想、そして問題意識によって決まってくるのである。ただし、組織環境を変える組織個人化行動を取るか、環境から退出するかについては、組織へのコミットメント水準や外部代替機会によってモデレートされている。

最終章では、各章が要約され、研究の結論とともに理論的・実践的含意、及び今後の研究課題が示された。

組織社会化の過程で自分の欲求、能力、及び価値観といった自己の内的側面が明確になるにつれ、漠然とした当初の疑問や不満が、明確な要求になる。それを同じく組織社会化の過程で学んだ、組織環境に関する知識を活用することで、実現する力を得るのではないか、というのが本論文での結論である。つまり、組織個人化の動機と能力とが、組織社会化の過程で形成・再形成されるというのである。

論文審査の結果の要旨

本論文では、個人を組織やそのサブ・システムへと統合する組織社会化の過程から、なぜ逆に組織に変革をもたらす個人が生じるのかという課題について、組織個人化概念を導入することで理論的發展を志向すると同時に、実証的な探求もまた行われている。本論文の主な貢献としては、次の四点が認められる。

第一の貢献は、個人を組織へと統合するための仕組みである組織社会化の研究發展の軌跡を辿ることを通じて、逆に組織やそのサブ・システムに影響を及ぼす個人の存在に焦点を当て、そうした行動を組織個人化の概念として提起した点である。

個人化の概念そのものは、社会化概念と同様、心理学や社会学分野において既に指摘されてきたものである。しかしながら、経営学において組織社会化が議論される場合、いかに早く効率的に個人を戦力化することができるかという問題意識が先行してきたため、こうした視点はごく一部に留まり、それすらも研究發展の中に埋もれてきた。つまり個人は適応するだけの消極的な存在として描かれてきた。

しかし、組織社会化を役割転換に伴う生涯に渡る個人の発達過程として捉えることで、環境要因のみならず、個人の内的要素理解への注目を促し、逆に組織環境に変化をもたらすまでに成長する積極的な存在として、個人を捉え直すことができる。また、これからの時代は受身的な指示待ちの組織成員でなく、自ら積極的に自分色を出す組織成員が求められるという認識もあり、本論文は、こうした新たな視点から「組織個人化」という独自概念を当該分野に導入し、先行研究の中に位置づけることを通じて理論的發展に寄与している。

第二の貢献は、こうして提起された新たな概念を、役割変革という伝統的概念と関連付けながら実証的に、そして経験的にも探求している点である。単に仮説を設定し変数間関係についての考察を加えるに留まらず、定性データを用いることで、その意味についても踏み込んだ分析が行われている。量的データと質的データを重層的に活かす方法論的トライアンギュレーションは、この国ではまだまだ稀であるが、この研究ではそれが有効に行われた。その結果、個人化は、社会化過程において動機と能力とが形成されることで生じるという説得的な解釈が提示された。

第三の貢献は、新概念の実証的探求を通じて、伝統的な分析視角の上に、新たな分析枠組みを構築したことである。役割レベルでの組織個人化行動の代理変数に用いた役割変革行動は、伝統的には組織による社会化施策（社会化戦術）が直接に作用した結果の反応として捉えられてきた。しかし、両者を媒介する変数として組織社会化における学習進度を導入するという枠組みを構築している。その結果、社会化作用に対する逸脱的反応として変革行動を捉えるというだけでなく、むしろ社会化の進捗を経てこそ変革行動が生じる場合がありうるという可能性が、実証的にも示唆された。

第四の貢献は、新しい概念の提起によって、その研究領域の境界を押し広げた点である。

本論文では、主に役割における個人化について取り組んだ。しかし個人化される対象は、組織や集団など多様であり、対象によってその要因や様相も変化しうる。また若年世代による個人化のみならず、ミドル層の手による個人化ではいかなる様相が観察されるのかなど、新概念の提起によって探求すべき新たな課題が提示された。これによって、主に個人レベルでなされてきた研究領域に、個人と集団や組織という分析レベルをリンクさせた研究展開の可能性が開かれた。

本論文には以上のような貢献のほか、多くの示唆が認められる一方で、いくつかの限界も指摘される。第一は、組織社会化や組織個人化といった経時的現象の分析を志向しながらも、実証において横断的なデータが用いられている点である。全体としては探索的目的も濃厚な研究であるため、必ずしも重大な問題ではないが、その発見事実をより確実なものにするためには縦断的デザインに基づく研究が求められる。

第二には、組織個人化概念の操作化に関するものである。組織個人化の対象は、先に述べたように役割に留まらない。しかしながら、実証的探求において操作化された変数は、役割レベルのそれに留まっていた。組織や集団における個人化の存在は、定性的データによる探求を行った第七章において示されているが、その実証的な取り組みもまた期待される。

第三に、変革的文化を持つ組織での個人化行動のあり方について、より精緻な実証が求められる。つまり、会社によっては、組織個人化をおこなうこと自体に価値をおく会社があり、そのような会社と今のやり方になじむことに重点を置く会社とでは興味ある違いが見られるはずで、多種多様な組織に属する若年層を対象にしていることがその意味では、一方で特徴だが、他方で限界でもある。少なくとも、今回の研究では、サンプルの所属組織が全て異なるため、組織文化の変革性は制御されている。また、成果変数に役割変革行動と同時に役割保持行動を用いることで、その妥当性が担保されている。しかし、組織文化の変革性を制御した上での探求も有用であろう。あるいは、変革志向と安定志向の組織文化の比較分析が将来は望まれる。

以上のような課題は指摘されるものの、これらは提示された概念あるいは本研究の欠陥を意味するというよりも、むしろ新しい研究フロンティアの広がり、経営学における組織社会化研究の今後のさらなる展開可能性を示したものである。

組織個人化という分析視角の導入は、これまで照射されてきた組織に統合される個人だけではなく、その力によって組織を変えていく、場合によっては作り出す個人を描き出すことを可能にした。受け継ぐべきを受け継ぐと同時に変化をももたらす個人の存在は、変動的な社会で求められる個人の姿の一つであると考えられる。こうした個人を捉えうる概念が提示された本論文の意義は大きい。

先にあげた貢献、その裏づけとなる先行研究の丹念な検討や研究手続き、研究成果のマネジリアルな実践的含意、そして全体としての構成など、博士論文としての要件を十分な水準で満たしている。したがって審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位授

与に値する資質を十分に持つと判断した。

平成 18 年 3 月 7 日

審査委員 主査 教授 金井壽夫

教授 上林憲夫

助教授 平野光信