



キャリア初期における組織社会化の複眼的分析

尾形, 真実哉

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

2007-03-25

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲3846

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1003846>

※ 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。



【 54 】

氏 名・(本 籍) 尾形 真実哉 (宮城県)

博士の専攻分野の名称 博士(経営学)

学 位 記 番 号 博い第158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19年3月25日

【 学位論文題目 】

キャリア初期における組織社会化の複眼的分析

審 査 委 員

主 査 教 授 金井 壽宏

教 授 上林 憲雄

教 授 高橋 潔

論文内容の要旨

本論文は、組織に入ったばかりの新人たちが、キャリアの初期をどのように過ごしていくのかについて、組織に入る前にもあらかじめデータを得たうえで、方法論的にもサブテーマの上でも複合的な観点から描いた研究である。質的なパネル・データで組織に入る前と入った後の両方を見ている点、経営学部を出て会社に勤めるホワイトカラーと看護大学を出て看護師になる専門職従事者というふたつのサンプルを有し比較分析をおこなっている点、量的方法論と質的方法論の双方を駆使して方法論的トライアンギュレーションに挑戦している点、組織が新人に与える影響だけでなく、組織の側が新人に働きかける面だけでなく新人が先輩社員に与える（結果として）能動的な影響も見ている点などにおいて、重層的に複眼思考をもった論文となっている。

この目的に沿って、各章の構成はつぎのようになっている。

第1章では、研究関心、研究目的、ならびに複眼的なアプローチがめざされている理由が説明されている。本論文の目的は、既存研究では捉えきれていない組織社会化の新たな側面を見出すという点に集約されている。第2章では、比較的研究蓄積の多い組織社会化論についてその概念をいくつかの分類軸を提示して明解にレビューを行っている。まずは、組織社会化と類似概念の区分が示され、続いて、組織社会化の多面性について提示された。さらに、組織社会化の既存研究がどのような分析視角でなされているのかという軸に沿って整理が行われた。最後に、組織社会化は個人と組織にどのような成果をもたらすのか、そのポジティブな成果とネガティブな成果の整理が行われ、その後、既存研究の貢献と問題点が整理されている。

第3章では、本論文の方法論的位置づけが提示された後に、本稿における複数の調査対象と調査の進展に応じて順次用いられた具体的な調査方法について詳細な説明がなされた。

第4章では、キャリア初期のホワイトカラーと看護師の組織社会化過程を定量的パネル・データに基づいて比較分析を行っている。量的調査の調査協力者は、ホワイトカラーが227名、看護師が237名、合計464名（男性が163名、女性が289名、性別の回答が欠損値になっているための不明が12名）である。量的なパネル・データによるホワイトカラーと看護師の組織社会化過程の経時的変化の比較分析が行われた結果、ホワイトカラーと看護師の組織社会化過程に相違があることが見出された。非専門職従事者であるホワイトカラーの組織社会化過程は、概して、入社2年目で社会化変数が低下し、3年目で上昇するV字型の非連続的な変化を迎えるのに対し、専門職従事者である看護師は、概して、右肩上がりの連続的な変化を迎えた。

続く第5章では、前章での発見を踏まえて、なぜこのような相違が生じるのか、そのメカニズムについて質的パネル・データの比較分析によって、さらに考察が深められた。そ

の結果、ホワイトカラーが非連続的な変化を迎えるのは、2年目において組織社会化の成果変数が低下するためであり、それは2年目における可視性の高まりと内省機会の獲得によって生じる擦り合わせ型のリアリティ・ショックによるものであることが示された。それに対して、看護師の組織社会化過程が連続的な変化を迎えるメカニズムとして、予期的社会化段階における実習の存在と専門職従事者としての役割明確性の存在をあげている。

以上、第4章、第5章の分析結果を総合すれば、既存研究のように組織社会化過程は右肩上がりの連続的な変化を迎えるものではなく、非連続的な変化を迎える側面があるということが示唆されたといえる。

第6章においては、第4章と第5章の分析結果から、組織社会化過程に影響を与えていると考えられる2つの変数（予期的社会化、ソーシャル・サポート）を抽出し、ホワイトカラーと看護師の双方に対して、重回帰分析による検証が行われた。その結果、ホワイトカラーと看護師の双方において、予期的社会化が組織社会化に影響を与えていた。また、ソーシャル・サポートに関しては、ホワイトカラーにおいて、同僚と同期のソーシャル・サポートが組織社会化に影響を与えていたが、看護師に関してはソーシャル・サポートが組織社会化に全く影響を与えていなかった。そこから、看護師の組織社会化は、組織参入後のソーシャル・サポートよりも組織参入前の予期的社会化に規定されるということ、また、ホワイトカラーの場合は、役割が曖昧であり他者からのサポートをより必要としているということを示唆するものであった。

第7章と第8章では、新人の参入は、環境（既存成員や職場）にどのような影響を与えているのかについて分析がなされた。まず第7章で様々な組織で働く個人30名に対するインタビュー・データの分析が行われ、その結果、既存研究では環境（職場や既存成員）から影響を受ける受動的な存在として捉えられている新人にも、環境に対してポジティブな影響とネガティブな影響の双方を与える側面があることが示唆された。この結果は、組織社会化とは、職場における重要な他者との相互作用を通じてなされていくものであり、新人も環境に働きかける能動的な側面があるということを示唆するものであった。

続く第8章では、実際の職場で新人と既存成員の間で、どのようなやり取りがなされているのかを理解するために、大阪府堺市に本社を持つタマノイ酢株式会社の3つの職場（人事部、通信販売部、製品開発部）に対してインタビュー調査を実施した結果が提示される。分析の結果、1つの職場においても既存成員の誰もが新人から影響を受けていることがわかった。また、そのような職場における既存成員が新人を馴染ませようとする働きかけとその働きかけに対する新人の反応や新人自身の既存成員への働きかけの間には、一方が与える役で、他方が与えられる役という単純で一方的な作用で捉えられるのではなく、相互作用に伴う働きかけや双方の意図とは反するパラドクスやジレンマが存在していることが見出された。それゆえ、職場における組織社会化過程を捉えるためには、新人と既存成員の間で生じるやり取りの相互作用を踏まえたダイナミズムを捉えることが重要であるということが示された。ここでの分析の結果は、組織社会化過程は、新人と既存成員の双方が

試行錯誤や模索を繰返し、徐々に相互に適した適応の型が形成されていくものであるということを示唆するものである。そして、そのような職場における新人と既存成員の相互作用には、組織的な働きかけが与える影響についても提示され、個人―職場―組織という 3 つのレベルから組織社会化という現象を複眼的に捉えることを可能としている。

論文の審査結果の要旨

ある社会に生まれた個人が、成長とともに、その社会の価値観、望ましいと思われる行動特性や態度を徐々に内面化していくのと同様に、学校を出て会社や病院などの組織に勤務するようになったあとも、今度は、当該組織でも同種の内面化の過程が続く。社会学における社会化の研究とは関連するが別個の流れとして、経営学における組織論において、組織社会化の研究が蓄積されてきた。本論文では、これまでの組織社会化の既存研究では看過されていた興味ある論点が緻密なデータ分析を通じて鮮明にされた。既存研究を徹底的に批判的にレビューして、組織社会化論を独自の視点から詳細に検討したうえで、さきにふれたとおり、著者が複眼的と名付ける通りのデータの豊富さと分析の深さ、緻密さ、に、この研究成果の特徴があり、総じて、キャリア初期における組織社会化過程の研究に独自の貢献をもたらしている。本論文に独自な具体的な貢献としては、つぎの 5 点が指摘できる。

第 1 の貢献としては、新人の組織社会化過程の非連続的な変化が見出されたことがあげられる。既存研究では、組織社会化は連続的な変化をたどるプロセスとして捉えられてきた。しかしながら、本論文における比較分析の結果、キャリア初期における組織社会化過程は、かならずしも連続的な変化をたどるものではないということが見出された。さらに、そのような非連続的な変化を生じさせる要因についても明らかにしており、既存の組織社会化論にはない知見を提供している。

第 2 の貢献は、新人が環境に働きかける側面に注目した点をあげることができる。既存研究では、新人は環境から影響を受けるだけの受動的な存在として捉えられてきたが、本論文において、新人も環境に働きかける側面があることが見出された。それによって、組織社会化とは新人が一義的に既存成員から影響を受けて達成されるものではなく、新人と既存成員の相互作用から創発的に達成されていくプロセスであると捉え、既存の組織社会化論にはない知見を提供している。

第 3 の貢献は、職場における既存成員と新人のやりとりを詳細に記述した点をあげることができる。本論文において、1 つの企業の 3 つの職場全員に対して、新人と既存成員相互にインタビュー調査を行い、新人と既存成員の組織社会化過程を浮き彫りにした。ここでの調査は、1 つの企業に深く入り込み、長期間で大規模な調査を実施している。既存研究において、このような詳細な職場レベルの調査によって組織社会化を捉えようとしている研究はほとんど目にすることはできない。

第 4 の貢献は、新人と既存成員の相互作用に影響を与える組織的働きかけについて分析を行い、個人―職場―組織の 3 つのレベルから重複的に組織社会化という現象を捉えた点をあげることができる。既存の組織社会化論では、新人が既存成員や職場から受ける影響

や組織からうける影響の単眼的な捉え方であった。しかしながら、本論文においては、それらの視点を統合することで、それぞれが相互に錯綜しながら個人の組織社会化が達成されていることを示した点をあげられる。

組織社会化の既存研究は、組織社会化のある一部分だけに焦点を当てているだけに過ぎなかった。キャリア初期の組織社会化過程には、制度的環境要因や組織要因、職場要因、職種要因や個人的要因など多様な要因が影響を与えるダイナミックな現象であるため、1つの要因に焦点を当てたり、一方的な働きかけにのみ焦点を当てたりするだけでは、その全体像を捉えることは困難である。しかし、本論文では組織社会化過程には多様性があること、新人にも環境に働きかける能動的側面があること、組織社会化過程のダイナミズムを捉えることができたこと、新人の組織社会化に影響を与える組織―職場―個人の働きかけを統合的に捉えることができたことが功を奏して、既存研究では見過ごされてきた組織社会化の新たな側面が見出されたと言えよう。

第5の貢献は、実践的な貢献をあげることができる。組織への実践的貢献として、新人を継続的に採用することの重要性や新人の組織への適応を促進する研修やサポート・プログラム、キャリア開発プログラムなどに示唆を提供することができる。また、新人に対しても、組織参入前のエントリー・マネジメントや、組織参入後の組織内キャリア・マネジメントへの示唆を提供することができる。理論とデータに指させられた実践的含意が記述されている点が評価できる。

しかしながら、どのようなすぐれた研究にも問題点があるように、本論文にも問題がないわけではない。

本稿の問題点として以下の3点をあげることができる。第1に、本稿における発見事実の妥当性についてである。本稿では、文献研究、質的なパネルインタビュー調査、質問票による量的調査、異なる母集団の比較分析、企業の事例分析を通じて、キャリア初期における組織社会化過程を分析、考察を重ねてきた。しかしながら、本稿で用いられたデータはローカルなデータであり、そこから見出された発見事実も、どこまで一般化できるかは未知数である。それゆえ、本稿の発見事実を一般化するまでには至らないであろう。今後、さらなる継続的調査と大規模な量的調査によって発見事実の妥当性を高め、一般化していくことが求められる。

第2の問題点として、量的分析における概念の測定項目や弁別妥当性についてあげることができる。審査の場でも、(探索的位置づけのため)量的分析における概念の弁別妥当性に代表されるような解釈の妥当性について、議論がなされ、今後いっそうの精緻化が必要であることが確認された。今後、尺度の精緻化なども含め、より精度の高い量的調査につなげていくことが求められる。

第3の問題点として、量的分析と質的分析の統合が稀薄である点を指摘することができる。本稿では、量的な分析と質的な分析によって、組織社会化を複眼的に捉え、既存研究では捉え切れなかった組織社会化の多様な側面を描き出すことができた。しかしながら、

量的分析で見出された発見事実と質的分析で見出された発見事実が、全体としてどのような関連性があるのかについては、希薄なまま議論が展開された。今後、両者の視点をより緻密に統合していくことが求められる。

しかし、これらの問題点は、同時に将来の展開可能性を示すものであり、本論文の研究成果の価値をいささかも損なうものではない。博士論文としてひとつの意義で独自な到達点をくぐることになるが、先があるので、以上の問題点はあくまでもさらに高みをめざしてほしいと思うための指摘でもある。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士(経営学)の学位を授与されるに十分な資質を持つものと判断する。

平成19年3月6日

審査委員 主査 教授 金井 壽宏

教授 上林 志雄

教授 高橋 潔