

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 6 月 14 日現在

機関番号：32606

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009～2011

課題番号：21730325

研究課題名（和文）新規学卒就職者の組織社会化プロセスにおける個人の適応行動に関する実証的研究

研究課題名（英文）Empirical Examinations of Newcomers Proactive Behaviors during Organizational Socialization Process.

研究代表者

竹内 倫和（Tomokazu Takeuchi）

学習院大学・経済学部・准教授

研究者番号：20418982

研究成果の概要（和文）：本研究課題では、新規学卒就職者の「適応行動（プロアクティブ行動）」が組織適応に対して、いかなる影響を及ぼすのかを実証的に明らかにすることを試みた。とりわけ、企業施策の組織社会化戦術とプロアクティブ行動及び組織適応結果との関係を検討した。分析の結果、組織社会化戦術が個人のプロアクティブ行動を高め、プロアクティブ行動によって組織適応が高まることが示された。

研究成果の概要（英文）：This study has attempted to empirically examine how newcomers proactive behaviors influence their adjustment to an organization. Especially, we focused on analyzing the relationships among organizational socialization tactics used by firms, newcomers proactive behaviors, and their organizational adjustment outcomes. Results indicated that organizational socialization tactics increase the level of newcomers proactive behaviors, which in turn promotes their adjustment to the organization.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009 年度	1,300,000	390,000	1,690,000
2010 年度	1,200,000	360,000	1,560,000
2011 年度	700,000	210,000	910,000
年度			
年度			
総計	3,200,000	960,000	4,160,000

研究分野：組織行動論、人的資源管理論、キャリア発達論

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：組織社会化、プロアクティブ行動

1. 研究開始当初の背景

（1）近年、新規学卒就職者（以下、新規学卒者）の組織社会化プロセスに関する研究が関心の度を高めつつある。新規学卒者は入社後、組織への社会化を行い、円滑に組織への適応を果たすことが、キャリア発達上重要な課題として位置づけられている。このような中、組織社会化研究では、新規学卒者の組織適応指標として個人の態度的概念に着目し、組織社会化過程で新規学卒者の態度がどの

ように変容するのかの検討を行ってきた。すなわち、組織適応（社会化）の結果指標として考えられる組織コミットメントや職務満足、転職意思などの新規学卒者の態度がいかなる変容を示すかを組織社会化プロセスとして捉え、種々の検討が行われてきた。

そのような中、とりわけ新規学卒者の組織適応を促進する「組織」の役割に着目した検討が多くの研究で行われてきている。具体的には、新規参入者の組織への適応（社会化）

を積極的に促進するための企業施策である「組織社会化戦術 (organizational socialization tactics)」に焦点を当て、それら企業施策が実際に新規学卒者の組織適応にいかなる影響を及ぼしているのかを実証的に検討している。

研究代表者もこれまで、新規学卒者を対象とした縦断的調査を実施し、上記の企業による組織社会化戦術と新規学卒者の組織適応結果指標との関連を検討した。その結果、組織社会化戦術を企業がやっているほど、新規学卒者の入社後1年間の組織コミットメントやモチベーションが高まり、転職意思は低くなることを明らかにした。

(2) これまで行ってきた研究成果より、新規学卒者の組織社会化プロセスに関する一定の示唆を得ることができたが、他方新たな研究視点に基づく検討の必要性が認められた。つまり、これまでの研究では、新規学卒者の組織社会化プロセスを促進する要因として、「組織要因としての企業施策 (組織社会化戦術)」に焦点を当てた検討を行ってきたが、新規学卒者自らが組織に適応するために行う「個人の適応行動 (プロアクティブ行動)」の検討についてはなされていない点である。近年の組織社会化研究では、「個人の適応行動 (プロアクティブ行動)」が組織適応にいかなる影響を及ぼすのかを解明する研究が行われつつあり、組織社会化プロセスにおける「個人の適応行動 (プロアクティブ行動)」の役割を明らかにする必要性が示唆される。

2. 研究の目的

以上の背景を踏まえ、本研究では組織社会化過程における新規学卒者による「個人の適応行動 (プロアクティブ行動)」が組織適応にいかなる影響を及ぼすかを明らかにすることである。その際、企業の組織社会化戦術との関連を視野に入れて、個人の適応行動と組織社会化 (組織適応結果) との関係を検討することが学術上価値を持つといえる。

上述のとおり、新規学卒者の組織社会化プロセスを促進する要因として、組織要因では「企業の組織社会化戦術」、個人要因では「プロアクティブ行動」がこれまでの研究において指摘されているが、両者がいかなる関係にあるのかについて、2つの考え方があり、必ずしも統一した見解が得られていない。つまり、一つは組織社会化戦術がプロアクティブ行動を直接的に高めるという関係であり、もう一つはプロアクティブ行動と組織適応結果指標との関係を組織社会化戦術が調整するという関係である。そこで、本研究ではこれまで必ずしも明らかになっていない「企業の組織社会化戦術」と「個人の適応行動 (プロ

アクティブ行動)」、「組織適応結果指標」との関係について、包括的に検討を行うこととする。

3. 研究の方法

上記の目的を明らかにするために、本研究課題では新規学卒者に対する定量的な実証的検討を中心に行う。しかし、実証的検討を行う前段階として、分析枠組み及び仮説の導出を目的とした先行研究のレビューも重要となる。そこで、研究期間3年間の研究方法として、(1) 先行研究のレビューと(2) 定量的調査の実施を行った。

(1) 先行研究のレビュー

既存研究の文献検討を行うにあたり、組織社会化研究の文献を中心としながらも、関連領域である組織行動論、人的資源管理論、キャリア論の先行研究についても積極的にレビューを行った。

(2) 定量的調査の実施

研究課題を明らかにするあたり、企業に入社した新規学卒者を対象に、調査時期及び調査期間の異なる以下の質問紙に基づく横断的及び縦断的定量調査を実施した。

新規学卒者に対する入社直後段階での横断的調査の実施：2009年、2010年、2011年入社の新規学卒者を対象に、入社直後段階での横断的な質問紙調査を実施した。

新規学卒者に対する新入社員研修前後での縦断的調査の実施：2009年、2010年、2011年入社の新規学卒者を対象に、新入社員研修の前後に縦断的な質問紙調査を実施した。

新規学卒者に対する3ヶ月間隔の縦断的調査の実施：2010年入社の新規学卒者に対する入社直後から3ヶ月間隔で計4回にわたる縦断的な定量調査を実施した。

4. 研究成果

定量的調査に基づく分析結果から、本研究では既存の組織社会化研究に対して以下のような前進を示したと考えられる。

(1) 新規参入者のプロアクティブ行動が組織社会化戦術と組織適応結果との関係を完全媒介している点が縦断的調査データによって確認されたことである。これまで、上記3概念間の関係性については、ほとんど検討が行われていなかったが、唯一プロアクティブ行動の媒介効果を報告している先行研究では、様々な方法論上の問題点を抱えていた。本研究では、それら方法論上の問題点に可能な限り対処した上で検討を行い、組織社会化戦術と組織適応結果との関係をプロアクティブ行動が媒介していることを明らかにした点で、プロアクティブ行動の媒介効果に関

する一般化の議論に対し、前進を示したといえる。

(2) 組織社会化戦術が新規参入者のプロアクティブ行動を促進することが明らかになった点である。これまで組織社会化戦術が組織適応結果に効果的な影響を及ぼすことは明らかになっていたが、それがなぜ有効なのかについては、必ずしも十分な説明がなされてこなかった。今回の結果から、組織適応に向けた新規参入者の自発的かつ能動的な意欲や行動を刺激、促進することによって、組織社会化戦術が効果を及ぼすことが明らかになった。このことは、新規参入者の組織社会化プロセスの解明に向けて意義のある結果といえる。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文](計9件)

鄭有希・竹内規彦・竹内倫和(2011)「人材開発施策が従業員の職務態度に与える影響過程：個人環境適合の媒介効果とキャリア計画の調整効果」『日本経営学会誌』第27号, pp.41-54. 査読あり.

竹内倫和・竹内規彦(2011)「新規参入者の組織社会化過程における上司・同僚との社会的交換関係の役割：縦断的調査データによる分析」『組織科学』第44巻第3号, pp.132-145. 査読あり.

竹内規彦・竹内倫和(2010)「人的資源管理システム、組織風土、及び上司部下間交換関係：従業員の職務態度及び職務成果へのマルチレベル効果の検討」『日本経営学会誌』第26号, pp.77-91. 査読あり.

竹内倫和・高橋正泰(2010)「新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究：職業的アイデンティティの役割」『Informatics』第3巻第2号, pp.47-58. 査読あり.

竹内倫和・竹内規彦(2010)「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究」『日本労働研究雑誌』第596号, pp.85-98. 査読あり.

竹内規彦・竹内倫和(2009)「リーダーシップ研究におけるメソ・アプローチ：レビュー及び統合」『組織科学』第43巻第2号, pp.38-50. 査読あり.

竹内倫和・竹内規彦(2009)「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討 - 入社前・入社後の組織適応要因 - 」『日本経営学会誌』第23号, pp.37-49. 査読あり.

[学会発表](計24件)

竹内倫和「組織社会化段階における新規参入者の職務探索結果と職場サポート知覚」日本キャリア教育学会第33回研究大会, 2011年11月, 日本体育大学.

竹内倫和・太田さつき・高石光一・岡村一成「人的資源管理施策と個人のプロアクティブ行動：縦断的データに対するSEMを用いた媒介モデルの検討」日本応用心理学会第78回大会, 2011年9月, 信州大学.

竹内倫和・竹内規彦「新規参入者の職場におけるサポート知覚と組織社会化：統合的枠組みに基づく検討」産業・組織心理学会第27回大会, 2011年9月, 中村学園大学.

Takeuchi, T., & Takeuchi, N. "The Role of Proactive Behaviors for Promoting Newcomer Adjustment: Evidence from Japanese Employees." Association of Japanese Business Studies (AJBS) 24th Annual Meeting, 2011年6月, Nagoya (Japan).

Takeuchi, T., Takeuchi, N., & Jung, Y. "Linking Socialization Tactics with Newcomer Adjustment: The Role of Social Exchange." Academy of Management (AOM) 2010 Annual Meeting, 2010年8月, Montreal (Canada).

Jung, Y., Takeuchi, N., & Takeuchi, T. "Leader-Member Exchange and Organizational-Based Self-Esteem: Joint Effects on Employee Performance." Academy of Management (AOM) 2010 Annual Meeting, 2010年8月, Montreal (Canada).

竹内倫和・竹内規彦「新規参入者の組織社会化プロセスにおける入社前の職務探索行動の影響メカニズム」日本労務学会第40回全国大会, 2010年7月, 神戸大学.

竹内規彦・竹内倫和・鄭有希「組織文脈におけるリーダー・メンバー交換関係の有効性」組織学会2010年度研究発表大会, 2010年6月, 中央大学.

竹内倫和・竹内登規夫「自律的キャリア形成意識と職務探索結果に関する因果モデルの検討」日本キャリア教育学会第31回研究大会, 2009年11月, 椋山女学園大学.

竹内倫和・竹内規彦「職務探索行動の因果モデル：ブートストラップ法による媒介効果の検討」経営行動科学学会第12回年次大会, 2009年11月, 東京工業大学.
竹内規彦・竹内倫和「戦略的人材開発施策と従業員パフォーマンス：適合理論からの接近」日本経営学会第83回大会,

2009年9月,九州産業大学.
Takeuchi, N., & Takeuchi, T. "Inside the Black Box: How Do High-Performance Work Systems Enhance Employees Involvement?" Academy of Management (AOM) 2009 Annual Meeting, 2009年8月, Chicago (USA).

〔図書〕(計3件)

竹内倫和(2011)「パーソナリティ」『経営行動科学ハンドブック』,中央経済社,総840ページ(pp. 213-219).

Sekiguchi, T., Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2010) "Strategic human resource management in the Japanese context: Unique opportunities for theory advancement." *Challenges of Human Resource Management in Japan*, Routledge, 241 pages (pp. 133-153).

竹内倫和(2009)「個人意思決定」『産業・組織心理学ハンドブック』,丸善,総570ページ(pp. 176-179).

6. 研究組織

(1) 研究代表者

竹内 倫和 (Tomokazu Takeuchi)

学習院大学・経済学部・准教授

研究者番号: 20418982