

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 23 日現在

機関番号：32606

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24730336

研究課題名(和文) 組織社会化研究における過程アプローチと内容アプローチの統合に関する研究

研究課題名(英文) Toward an Integrative Model of Process and Content Approach in Organizational Socialization

研究代表者

竹内 倫和 (Takeuchi, Tomokazu)

学習院大学・経済学部・教授

研究者番号：20418982

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,500,000円

研究成果の概要(和文)：本研究課題では、組織社会化研究における過程アプローチと内容アプローチの統合化を目的として、独自のモデルを理論的に構築するとともに、実証的に検証を行うことを試みた。特に、職場の上司や同僚からのサポートと組織社会化学習内容、新規学卒者の組織適応結果として設定された職務成果との関係を検証した。その結果、上司サポート知覚と同僚サポート知覚が新規学卒者の組織社会化学習内容に対して有意な正の影響を及ぼし、組織社会化学習内容が新規学卒者の職務成果を高めることが明らかになった。

研究成果の概要(英文)：This study has attempted to build and test the unique model by integrating the process and content approaches in the field of organizational socialization. Especially, I investigated the relationships among social support from supervisors and coworkers in the workplace, socialization learning content, and newcomers' job performance. The job performance serves as a proxy of their adjustment outcomes. Results indicated that the perceived supervisor and coworker support have significant and positive effects on newcomers' socialization learning content, which then significantly increases their job performance.

研究分野：経営学

キーワード：組織社会化 キャリア発達 組織適応 組織行動論 人的資源管理論

1. 研究開始当初の背景

(1) 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。また、企業においても新規学卒者を早期に企業へ適応させることによって、早期離職を抑制するとともに、早期の戦力化を図ることが可能になり、企業の経営管理上も重要な課題といえる。

そのような中、組織社会化研究は大きく2つのアプローチに基づく検討が欧米を中心に行われてきた。すなわち、1つは過程アプローチであり、もう1つは内容アプローチである。過程アプローチとは、新規学卒者が組織に適応するプロセスを明らかにするものであり、新規学卒者の組織適応を促進(あるいは阻害)する要因の特定化を試みる研究といえる。内容アプローチは、新規学卒者が組織に適応する上で、どのような知識や態度を学習すべきかという組織社会化段階における学習内容を検討する研究である。

研究代表者もこれまで過程アプローチ及び内容アプローチの研究を行ってきた。具体的に、前者のアプローチの研究では、新規学卒者の組織適応を促進するための企業施策である「組織社会化戦術」を企業が行っているほど、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。さらに、新規学卒者がプロアクティブ行動を積極的に行うことによって、その後の組織適応結果指標(組織コミットメント等)に効果的な影響を及ぼすことを確認した。また、後者のアプローチの研究では、わが国の新規学卒者が獲得すべき知識・態度(組織社会化学習内容)として、「組織に関する知識」と「職務に関する知識」の2次元があることを確認するとともに、それら知識の獲得が、その後の組織適応に繋がることを明らかにした。

(2) しかしながら、新たな研究上の課題として、以下の点を指摘することができる。

第1に、これまでの過程アプローチに関する研究では、新規学卒者の組織社会化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)」の検討と「個人要因としてのプロアクティブ行動」の検討を行ってきたが、新規学卒者が実際に仕事を行う場である「職場」要因に焦点を合わせた検討は行っていない点である。第2に、これまでの研究では、過程アプローチと内容アプローチの研究を個別に検討してきたために、それらアプローチを統合した視点からの検討が欠如している点である。具体的には、過程アプローチで組織適応への影響について解明の必要性が指摘されている職場での社会的サポート(上司サポート・同僚サポート)が、内容アプローチで解明されつつある「組織社会化学習内容」にいかなる影響を及ぼし、組織社会化学習内容がその後の組織適応結果(組

織適応・従業員成果行動)にいかなる影響を及ぼすのかという一連の組織への適応メカニズムの解明が極めて重要である。

2. 研究の目的

上記の組織社会化研究における課題を踏まえ、本研究では過程アプローチと内容アプローチを統合し、新規学卒者の組織への適応メカニズムを理論的・実証的に明らかにすることを目的とする。

とりわけ、過程アプローチで重要性が指摘されている職場要因の「上司サポート知覚」及び「同僚サポート知覚」に焦点を当て、それら上司・同僚サポート知覚が内容アプローチで検討されている「組織社会学習内容」を高めることに寄与し、その結果、組織適応結果指標に効果的な影響を及ぼすというモデルの検討を行うことを具体的課題としている。

3. 研究の方法

上記の研究目的を明らかにするにあたり、平成24年度～27年度までの4年間で理論的及び実証的検討を行う。特に本研究で重要になってくるのが、(1)質問紙調査実施前に行う詳細な文献レビューに基づく具体的な仮説の設定作業と質問紙の内容検討及び作成作業、(2)新規学卒者に対する質問紙調査の依頼と実施である。

(1) 文献レビュー

本研究では組織社会化過程の解明を大きな目的としているため、組織行動論、人的資源管理論、キャリア発達論の3つの分野における既存文献の入念なレビューとそれに基づく概念整理及び独自の詳細な研究枠組みの構築が不可欠である。したがって、組織社会化研究に関連する3つの領域を中心とした文献レビューを行った。

(2) 新規学卒者に対する定量調査の実施

研究課題の目的を明らかにするために、企業に入社した新規学卒者に対して、複数回の定量調査を実施した。具体的には以下の通りである。

企業に入社直後の新規学卒者に対する横断的な質問紙調査(cross-sectional survey)の実施：入社直後の新規学卒者に対して、毎年(2012年、2013年、2014年、2015年)調査を実施した。

企業に入社した新規学卒者に対する縦断的調査(longitudinal survey)の実施：2013年度入社の新規学卒者に対して、入社直後から3回の縦断的調査を実施した。さらに、2015年度入社の新規学卒者に対しては、入社直後から一定の間隔を空けて6回の縦断的調査を実施した。

4. 研究成果

定量的調査に基づく分析結果から、以下の

諸点が明らかになった。それと同時に、既存の組織社会化研究に対する貢献を指摘すると以下の通りである。

(1) 職場におけるサポート知覚(上司サポート知覚・同僚サポート知覚)と組織社会化学習内容(組織次元・課業次元)との関係において、上司サポート知覚が組織社会化学習内容の組織次元に対して有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった。さらに、同僚サポート知覚は、組織社会化学習内容の組織及び課業次元の双方に対して有意な正の影響を及ぼしていることが示された。

(2) 組織社会化学習内容(組織次元・課業次元)と新規学卒者のパフォーマンス(職務・組織・集団・キャリアパフォーマンス)との関係において、組織社会化学習内容の組織次元は、組織パフォーマンスと集団パフォーマンス、キャリアパフォーマンスに対して有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった。そして、組織社会化学習内容の課業次元は、職務パフォーマンスと組織パフォーマンスに対して有意な正の影響を与えていることが確認された。

(3) 上記(1)(2)で見出された職場におけるサポート知覚、組織社会化学習内容、新規学卒者のパフォーマンスの3者の関係において、組織社会化学習内容が上司・同僚サポート知覚と新規学卒者のパフォーマンスとの関係を媒介(mediate)していることが明らかになった。

以上、一連の研究結果より、上司・同僚サポート知覚と組織社会化学習内容との関係性が確認されるとともに、それら概念が新規学卒者のパフォーマンスに対していかなる役割を果たしているのかについて明示化することができた。本研究で明らかになった諸点は、組織社会化研究で解明が必要とされているながらも、必ずしも十分な議論がなされてこなかった課題である。そのような中、既存研究に対して新たな発見事実を提供したという意味において、本研究課題で提示された結果は、組織社会化研究に対して一定の貢献を示すものといえる。

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4件)

太田さつき・竹内倫和・高石光一・岡村一成(2016)「プロアクティブ行動測定尺度の日本における有効性:Griffin, Neal & Parker(2007)のフレームワークを用いた検討」『産業・組織心理学研究』第29巻, pp. 59-71. 査読あり.

Takeuchi, N., & Takeuchi, T. (2013) Committed to the organization or the job? Effects of perceived HRM practices on employees' behavioral outcomes in the Japanese healthcare industry. *International Journal of Human Resource Management*, 24(11), 2089-2106. DOI: 10.1080/09585192.2013.767059.

竹内倫和 (2013)「新規学卒者の初期キャリア発達プロセスにおける人的資源管理施策の役割:縦断データに基づく組織社会化促進要因の解明」『経済経営研究所年報』第27巻, pp. 63-75. 査読なし.

竹内倫和 (2012)「新規学卒就職者の組織適応プロセス:職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から」『経済論集』第49巻第3号, pp. 143-160. 査読なし.

[学会発表](計13件)

竹内倫和「新規学卒就職者の組織社会化研究の動向」日本応用心理学会第82回大会, 2015年9月, 東京未来大学.

竹内倫和「新規参入者の初期キャリア発達:組織社会化の観点から」日本経営学会関東部会, 2015年7月, 中央大学.

Takeuchi, T., & Takeuchi, N. "Perceived organizational support and employee career attitude during organizational socialization." The 8th Annual International Conference on Global Studies, 2014年12月, Athens (Greece).

竹内倫和「新規学卒就職者における入社後のパフォーマンス発揮に関する実証的研究」日本応用心理学会第81回大会, 2014年8月, 中京大学.

竹内登規夫・竹内倫和「新規学卒就職者の職務探索意識・行動に関する研究」日本キャリア教育学会第35回研究大会, 2013年10月, 名古屋大学.

竹内規彦・竹内倫和「HRMシステムの「強さ」に関する実証的研究」経営行動科学学会第16回年次大会, 2013年10月, 名古屋大学.

竹内倫和・竹内規彦・鄭有希「新規参入者の初期キャリア発達プロセス」経営行動科学学会第15回年次大会, 2012年11月, 神戸大学.

竹内規彦・竹内倫和・鄭有希「従業員ス

キル及び行動柔軟性の規定要因：JD-R モデルからの接近」経営行動科学学会第 15 回年次大会，2012 年 11 月，神戸大学。

鄭有希・竹内規彦・竹内倫和「心理的契約と従業員の職務成果：キャリアリズムによる調整効果の検証」経営行動科学学会第 15 回年次大会，2012 年 11 月，神戸大学。

竹内倫和・竹内登規夫「入社後のキャリア発達を規定する要因に関する縦断的研究」日本キャリア教育学会第 34 回研究大会，2012 年 10 月，滋賀大学。

竹内倫和「新規卒者の組織社会化を促進する要因に関する統合的研究」経営行動研究学会第 85 回研究部会，2012 年 10 月，明治大学。

竹内倫和・竹内規彦「新規参入者の組織サポート知覚と組織適応：時系列データに基づくキャリア意識の調整・媒介効果の検討」日本応用心理学会第 79 回大会，2012 年 9 月，北星学園大学。

竹内倫和「人的資源管理施策と看護師の顧客志向行動：共分散構造分析を用いた影響プロセスの検討」日本看護管理学会第 16 回年次大会，2012 年 8 月，札幌コンベンションセンター。

〔図書〕(計 4 件)

竹内倫和 (近刊)「組織社会化」『標準心理学：ひとりで学べる現代心理学』(渡辺茂編)，ナカニシヤ出版。

竹内倫和 (2014)「採用と就職」『マネジメントの心理学』(伊波和代・高石光一・竹内倫和編著)，ミネルヴァ書房，総 251 ページ (pp. 19-38)。

竹内倫和 (2014)「組織と私」『マネジメントの心理学』(伊波和代・高石光一・竹内倫和編著)，ミネルヴァ書房，総 251 ページ (pp. 39-57)。

竹内倫和 (2014)「君もリーダーになれる：リーダーシップ研究から学ぶ」『経済と経営を楽しむためのストーリー』(学習院大学経済学部・経済経営研究所編)，東洋経済新報社，総 252 ページ (pp.178-184)。

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・教授

研究者番号：20418982