段階的組織社会化モデルに関する実証研究*

— 統合モデルの妥当性検証 —

南山大学 高 橋 弘 司

Empirical test of the stage model of organizational socialization:
Development of integrated model and verification of its validity

Koji TAKAHASHI
(Nanzan University)

In spite that the stage model of organizational socialization has been recognized as theoretically valid, little empirical support has been presented. The purpose of this study is: (1) to discuss the concepts, stage, variables, and propositions of the stage model, especially of Buchanan and Feldman, (2) to develop an integrated stage model based on two models above, and (3) to reveal its empirical validity. Based on the integrated model, a questionnaire survey was conducted with 292 subjects' self-report answers. Results yielded that: (a) the stage model with three substages was founded based on two kinds of variables, and five hypothetical propositions, (b) empirical substantiation of integrated model was found more sufficiently acceptable, than in case where either one of them was tested in each original research, (c) one of the theoretically based propositions appeared to be questionable to preserve qualified empirical verification. Implications for future research were proclaimed concerning the methodological limitation of this study and the existence of "U-Shaped" accomplishment pattern of socialization tasks among employees' tenure.

I. 問 題

本論文の目的は、「組織社会化 (organizational socialization)」研究の歴史の中で常に議論の中心になってきた「段階的的社会化モデル (stage model of socialization)」(以後段階モデルと表記)の基本命題を明らかにするとともに、先行研究が提示したモデルを統合的に捉えた新たなモデルを提示し、その妥当性を経験的データをもとに検証することにある。

組織社会化とは、「組織への新規参加者が、新たな役割・規範・価値を習得するという形で変容し、組織に適応していく過程」(Wanous, 1992, p. 187)と一般に定義される概念である。組織社会化に関する研究は、組織行動論あるいは組織心理学の分野で、研究テーマとして

重要な位置を占めるようになってきている (高橋, 1993)。ところが、これまでの研究レビューでは、研究結果を否定的に評価し、有効な研究がほとんどなされていないと論じているものが多い。例えば、組織社会化に関する広範な研究レビューのひとつである Fisher のレビューは、「[組織社会化に関する研究のうち]不確実な研究は驚くほど多く、系統立った研究はそれに比べるとずっと少ない」(Fisher, 1986, p. 102)と極めて否定的な見解を示している。

しかし、先行研究の全てが、このような低い評価を受けているわけではない。組織社会化研究における理論面での柱のひとつである「段階モデル」については、前述の Fisher のものを始め、多くの研究レビューにおいて高い評価がなされている。(e.g., Falcione & Willson, 1988; Fisher, 1986; Wanous & Colella, 1989)。また、Wanous らの一連の研究においては、段階モデルの有効性が主張され (e.g., Wanous, 1992; Wanous & Colella, 1989; Wanous, Reichers, & Malik, 1984)、学術的にはもちろん経営実務においても段階モデルの知識を持つことが推奨されている。

* 本論文は南山大学大学院経営研究科修士論文 (平成 6 年 3 月提出)「個人の組織社会化に関する研究 — 段階的組織社会化モデルの検討 —」の一部を加筆修正したものである。論文作成に際し、ご指導戴いた南山大学経営学部 渡辺直登先生に感謝申し上げます。

(Wanous, 1992)。このような状況を見ると、必ずしも十分ではないと評価されることが多かった組織社会化研究の中で、段階モデルを扱った研究だけが唯一活発で成果をあげているかのように思える。しかしそれは必ずしも正しくない。

これまでいくつかの段階モデルが発表され、多くの研究においてその理論的妥当性が評価されてきたのは事実である (e. g., Alpert, Atkins, & Ziller, 1979; Bourne, 1967; Buchanan, 1974; Feldman, 1976, 1981; Nelson, 1990; Porter, Lawler, & Hacman, 1975; Schein, 1978; Simpson, 1967; Van Maanen, 1975, 1976; Wanous, 1992)。しかしそれはあくまでも思弁による論理的な妥当性を示すに留まり、モデルの有する経験的な妥当性については現在に至るまでほとんど検証がなされていない。これまでに実証研究が行われたモデルは、Buchanan (1974), Feldman (1976) のものに留まる。後者のモデルの追研究である Dubinsky, Howell, Ingram, & Bellenger (1986) のものを含めても、経験的データを用いて、段階モデルの妥当性の検証を試みたものは、わずかに2種類3研究に過ぎない。

それでは、なぜ段階モデルの実証研究がほとんど行われてこなかったのだろうか。高橋 (1993) は、その理由を以下のようにまとめている。すなわち、(1)縦断的調査デザインを採用が困難であるという方法的問題、(2)データ解析において因果関係を明確に示すのが難しいという分析の問題、(3)解析に供されるサンプル数が少ないという統計的問題である。このうち特に解消が困難なのは(1)の方法的問題である。個人の社会化「段階」を真に実証するのであれば、縦断的な調査を実施することが不可欠である。そのためには長期にわたる周到な準備が必要であり、実施後も最初の被験者数を最後まで保持するために相当の注意を払わなければならない。このような理由から縦断的デザインの研究の中で扱われるサンプル数は、100名以下という場合も珍しくない (e. g., Morrison, 1993a, 1993b; Ostroff & Kozlowski, 1992)。その結果、縦断的デザインによって得られたデータでも、その数がわずかであれば統計的な信頼性が保ちにくくなるとともに、統計分析の方法も限定され、先の問題点の(2)と(3)にとつながっていく。

以上の問題点を念頭に置きつつ、本研究では段階モデルに関する実証研究を行う。まず、これまでに実証的な妥当性の検証が行われてきた Buchanan (1974) と Feldman (1976) のモデルに基づき、両者の「統合モデル (integrated stage model of socialization)」を提示する。さらに、これまでほとんど明確にされてこなかった段階モデルの基本的命題を指摘し、その命題に

基づいて操作化された作業仮説を実証する方法で統合モデルの妥当性を検証する。

1. 研究レビュー

ここでは、先行研究に於いて妥当性が認められてきた Buchanan (1974) ならびに Feldman (1976) の段階モデルのレビューを行い、段階モデルの概念・段階・課題・問題点を明らかにしてみよう。

(1) 段階モデルの基礎的仮定

段階モデルでは、個人の組織社会化は時間的な経過とともに進行すると、発達的な段階を経て行われ仮定する。又、各段階には、それぞれ固有の諸問題が存在し、個人は各段階固有の問題を（完全に）達成することによって、より上位の段階に到達し、最終的に組織社会化が達成される、と考える。

社会化の課題には、「文化的課題」と「役割的課題」の2種類がある。文化的課題とは高橋 (1993) の示した文化的課題と同一であり、役割的課題は、組織内で成員として機能するための職務遂行・役割獲得についての広義の技能的成熟に関する課題を指す。

(2) Buchanan (1974) のモデルおよび問題点

図1は、Buchanan (1974) の段階モデルである。このモデルにおける第1段階の課題は、(1)「役割明確性」、(2)「同僚集団の凝集性」、(3)「組織に対する集団の態度」、(4)「期待の実現」、(5)「現実ショック」、(6)「初年度の職務挑戦」、(7)「忠誠心の葛藤」の7つである。

第2段階遂行には、(8)「個人的な重要間」、(9)「自己イメージの強化」、(10)「失敗への恐れ」、(11)「組織コミットメントの規範」、(12)「仕事コミットメントの規範」があり、これらの課題は組織参入後2-4年の人々に特有の課題であるとされる。第3段階（組織信頼）には課題は、(13)「組織信頼」の1課題のみが設定されており、これは参入後5年以上の人々が達成しなければならない課題とされている。

Buchanan の段階モデルでは、社会化の結果、組織コミットメントが生ずるとしている。Buchanan によれば、組織コミットメントには、(1)組織同一性 (organizational identification)、(2)職務関与 (job involvement)、(3)組織忠誠心 (organizational loyalty)、の3つの下位概念があり、それらは組織社会化の課題と密接な関係にあると説いている。

Buchanan モデルを統括する概念は、「組織への埋没」と考えるのが適当である。この概念において組織社会化は、段階が進むにつれて社会化課題を達成し、組織との

出典：Buchanan (1974) より作成

図1 Buchanan (1974) の段階モデル

心理的距離が縮まり、組織への信頼感が醸成され、組織からのサポートを認知するようになり、最後に組織への全体的なコミットメントを形成するというプロセスとして理解される。すなわち、組織社会化の最終結果は包括的な組織コミットメントの形成であり、組織への心理的な埋没を行うことが社会化の達成に結びつくといなされる。

Buchanan (1974) の実証研究については、以下に示すようないくつかの問題点が挙げられる。

第1に、段階の移行についての問題点である。Buchanan (1974) のモデルに従えば、管理者個人は在職期間の経過にしたがって自動的に次の段階にシフトしていくこととなる。しかしこれには問題がある。例えば、第1段階（初年度）に特徴的であると Buchanan が仮定した課題を、何らかの理由から初年度に達成することができなかった個人は、時間の経過につれて自動的に第2段階（2-4年目）に移行することになる。その結果、勤続年数から言えば第2段階にあるものと判断されるにもかかわらず、実際は第1段階の課題に取り組んでいる個人は、相当多いものと考えられる。この関係は第2段階と第3段階の間でも同様である。よって、このモデルにおいて隣接する段階の課題間の相関関係が Buchanan の仮定に反して大きいのは、おそらくかなりの程度、この「段階の自動シフト」が原因であると推定できる。年数に応じて段階を分ける社会化モデルが真に有効性を持つのは、課題の達成度と勤続年数との間にかかなり強い正の相関関係が認められる時のみであろう。段階モデルは、Feldman (1976) のような課題別の段階区分を行っているものでも、勤続年数と課題の達成との間に強い正の相関関係（年数の経過につれて個人が社会化を達成していくという状態）を想定している。したがって、課題の達成に個人差があり、年数の経過にもかかわらず社会化課題を達成できない個人が存在する状況

では、勤続年数による段階区分の有効性は疑わしい。

第2に、課題変数の設定に関しての問題がある。尺度の妥当性の問題について、質問の内容と、各課題の名称とは的確に対応しているであろうか。問題があると思われるのは第3段階の「組織信頼」である。「組織信頼」は、5年以上の経験を持つ管理者が、それまでの組織社会化を通じて形成され、成熟しつつある態度を測定するものであった。それゆえに内容は多岐にわたるが、この変数は組織社会化の一応の完成を表しており、それに基づいた個人の心理的に健康な組織への信頼感を示していると考えられる。ところが、組織信頼の相関係数はいずれの社会化課題とも大きい。これは十分に組織社会化が進んでいない初年度の個人でも組織信頼をしていることの証左であり、Buchanan の仮定に反した結果を示している。

(3) Feldman (1976) のモデル及び問題点

図2は、Feldman (1976) のモデルとその段階・課題を示している。第1段階は「予期的社会化」がなされる段階である。Feldman によるとこの段階の課題は、(1)「現実性」、(2)「適合度」の2つである。現実性と適合度の両課題は互いに類似しており、Buchanan (1974) の第1段階に設定された「期待の現実」と「現実ショック」の両課題とも概念的に対応している。上記2課題は、「適合／不適合期待 (met/unmet expectatilon)」に該当するものである。

第2段階「適応」の課題は、(3)「課業への参入」、(4)「集団への参入」、(5)「役割定義」、(6)「評価の適合度」の4つである。Feldman (1976) の第2段階は、Buchanan (1974) の第2段階とほぼ対応し、個人の社会化の進行に不可欠な様々な課題の達成を個人に迫る段階である。

最後の第3段階「役割管理」には、(7)「生活外葛藤の

出典：Feldman (1976) より

図2 Feldman (1976) の段階モデル

解消」, (8)「葛藤需要の解消」の2課題が設定されている。この2つの課題は、Buchanan (1974) の最終段階（組織信頼）と全く異なっている。

Feldman の設定した従属変数は4種類である。それぞれ列挙してみると、(1)一般的職務満足 (general satisfaction), (2)相互影響 (mutual influence), (3)内発的職務動機づけ (internal work motivation), (4)職務関与 (job involvement) である。Feldman は、これらの従属変数の説明要因を先の3段階（役割定義）の課題のみと論じている。

Feldman の段階モデルの統括概念を示すならば、「職務相対化」が適当であると思われる。この概念は、段階が進むにつれて個人が組織について熟知し、自分の人生において組織の占める割合が小さくなっていく（相対化していく）ということの意味する。言い換えれば、個人の組織社会化が進むにつれて、日常の職務やそれに関する様々な葛藤をルーティン化して扱うことができるようになるということである。この概念に従うと、組織社会化に成功することによって、個人は自分の関与している役割をうまく管理することが可能になると考えられる。

次に、Feldman の研究結果について考察を行ってみよう。Feldman (1976) の研究とモデルは、以下の2つの問題点を含んでいる。

第1に、モデルの各段階を統括する概念についての問題である。Feldman は段階を設定する際に、従属変数を含めた段階間の課題の関係については厳密に仮定しているが、諸段階を統括する概念をいまひとつ明確に説明していないように思われる。Feldman によると、第3段階の概念は、「個人は既に、仕事集団の問題についての仮の解決ができるようになっており、今や自分の属する集団と他の集団（家庭など）の間の葛藤を解決する必要性に迫られている」(p. 435) というものである。組織社会化は、基本的には個人の組織内キャリア発達における組織適応の過程ならびに形態を扱うものである（高橋, 1993）。キャリア発達論の中でも、個人の生物学的・

社会的な発達側面を重視する立場を取るならば、Feldman が組織外での個人の役割に関する課題を第3段階に設定しているのは理に適っていると言える。しかし、Schein (1978) の指摘を俟つまでもなく、キャリアにおける組織課題と生物学的・社会的な課題とは常に併存している。達成困難な第3段階で初めて組織外の課題が現われてくるというモデルの仮定はその理由が不明確なため説得力に乏しいと言わざるを得ない。

第2に、Feldman 自身の社会化観に関する問題点である。Feldman のサンプルの主要な属性は専門職であり、女性と入社1年目に偏っている。このサンプルをBuchanan (1974) の段階モデルにあてはめれば、第1段階に属する個人が中心となるが、第1段階の達成度が低いにも関わらずその後の段階が中程度以上達成されていたり、参入1年目にも関わらず第3段階まで完全に達成している個人が存在する。果たしてこのような急激な社会化の達成が可能なのであろうか。長期的な個人の組織適応を想定した段階モデルに準拠しても、これには無理が多いように思われる。

2. 統合モデルの開発

本節では、Buchanan (1974) と Feldman (1976) の段階モデルをを包括的にまとめる試みを行う。

図3に示されているのは、Buchanan (1974) と Feldman (1976) の段階モデルの統合案である。Buchanan と Feldman のモデルの特徴を検討する過程において、前者が文化的課題を中心に扱い、後者が役割的課題についての社会化を前提としていた。個人の組織社会化を包括的に捉えるのであれば、個人の組織社会化の度合いを測定する際に単一のモデルのみを用いるだけでは不十分と考えられる。そこで本実証研究では、両者を統合して統合モデルを想定し、その妥当性を確かめる試みを行うこととする。

統合モデルの第1段階の課題として設定されたのは「期待の適合性」（役割的課題）である。これは先に考察した適合・不適合期待と同概念であり、Buchanan

図3 統合モデル

の第1段階（初年度）の課題である「期待の現実性」、Feldmanの第1段階（予期的社会化）の課題である「現実性」「適合性」（両方とも役割的課題）の代理変数として設定されている。

Buchanan (1974) が期待の適合性を組織参入後の課題と考え、参入前の段階を設定しなかった理由は、既に述べた通り、個人が期待の適合度を実際に判断するのは参入後のことであり、その達成が完結する時期に着目しているためである。Buchanan自身が調査で用いた項目は、例えば「この組織に入って、私は期待していたものを見つけた」(Buchanan, 1974, p. 540) など、広く期待の適合に関するものであり、期待の適合度を第1段階の課題として用いるのは理に合っていると考えられる。よって、統合モデルの第1段階の課題として、Buchananの第1段階の課題からはこれを採用することとしよう。

Feldman (1976) の予期的社会化の2課題は、期待の適合性によって包括的に捉えることが可能である。現実性の質問例には「私はこの病院に入ったとき、何を期待してよいのか分らなかった（逆転項目）」などがあり、適合度の質問としては「この病院の中には、私にもっと向いた仕事があると思う」などが用いられている (Feldman, 1976, p. 451)。これらのFeldmanの課題

は、参入前後の個人の期待に関して、期待という行為や期待の内容を広く含んだ包括的なものと考えるのが適当であろう。したがって、Feldmanの第1段階の代理変数として、期待の適合性を設定することとする。このことにより、BuchananとFeldmanの最初の段階の課題が共通の尺度で測定される。

統合モデルの第2段階の課題は、BuchananとFeldmanのそれぞれの2番目の段階を反映し、多岐にわたったものとなっている。

Buchanan (1974) の第2段階の課題のうち統合モデルに加えられたのは、「個人的な重要感」（役割的課題）と「組織コミットメントの規範」（文化的課題）の2つである。この2課題は、Buchananの行った解析のうち、全サンプルを用いた重回帰分析と、第2段階にあるサンプルを用いた場合の重回帰分析の両方に独立変数として投入され、説明力を持っていた変数である¹⁾。

Feldman (1976) の2つめの段階からは、「課業への参入」（技能的課題）、「役割定義」（役割的課題）、「評価の適合度」（役割的課題）の3つをモデルに加えることとする。これら3課題は、いずれも何らかの形で従属変数と統計的に有意なパスを示したものである。ここでは、第3段階を削除して段階モデルを成立しやすいような条件をつけた場合に、Feldmanの第2段階の課題の

うち、従属変数を有意に説明した課題のみが変数として設定されている。

統合モデルの第3段階の課題は、Buchanan (1974) の「組織信頼」(役割的課題)のみである。Buchanan が第3段階の課題として当初から設定していたのはこれのみであり、Feldman (1976) の第3段階は、概念的に曖昧かつ不適當で段階モデルの妥当性を損なうという理由から除外された。そこで、第3段階唯一の課題として組織信頼を採用することとする。

モデルの従属変数としては、「組織コミットメント」(文化的課題)、「職務満足」(役割的課題)の2つを設定する。このうち前者は、下位尺度を考慮に入れなければ、Buchanan が用いた唯一の結果変数であり、後者は、Feldman の研究における4つの従属変数の中で、理論的・実証的に最もその有効性が認められたものである。このような条件を抜きにしても、両概念は組織心理学・組織行動論の分野において、理論的に十分成熟し、頻繁に実証的な妥当性が確かめられてきたものであるため、従属変数として設定するのに問題はないものと判断できる。

3. 段階モデルの命題および仮説

実証研究を行う前に、統合モデルの妥当性の判断基準、すなわち段階モデルにおける段階性を検証するための命題について論じておこう。

(1) 先行研究での命題設定の試み

どのような基準を以て段階モデルが成立しているかと思なすかについて、先行研究はほとんど考察を行ってこなかった。Buchanan (1974) の実証研究の主な目的は、段階性を持った諸段階・諸課題の何れが組織コミットメントを説明するかという因果関係を明らかにすることであり、モデルの内部プロセスが真に段階性を示しているかは、あまり重視されていない。すなわち Buchanan の研究では段階モデルの段階性についての議論は事実上行われず、判断基準も示されなかった。

Feldman (1976) では次のような段階モデルの4つの「仮定」が置かれている。

- (1) 予期的社会化の段階(第1段階)は、適応の段階(第2段階)より時期的に先行する。
- (2) 適応の段階(第2段階)は、役割管理の段階(第3段階)より時期的に先行する。
- (3) 従属変数に直接的な影響を与えるのは、役割管理の段階(第3段階)の課題のみである。
- (4) いかなる段階の課題も、そのすぐ次の段階の変数に直接の影響を与え、それより後の段階の変数には間

接的な影響しか与えない。

この仮定のうち(1)と(2)は自明なものとして扱われており、Feldman の研究に仮説として設定され、実証研究によって検証の試みがなされたのは(3)と(4)のみである。実際には(3)(4)は両方ともほとんど検証されず、従属変数を最も強く説明していたのは第1段階の課題であり、段階をスキップして大きな値を示すパス係数が数多く見られた。Feldman (1976) はその結果を、彼がサンプルに用いた病院組織の専門職(医師を除く)の特殊性に多く影響を受けたものと評価した。さらに彼は段階モデルの有効性はそのまま十分であり、仮定・仮説の(3)と(4)はサンプルの特徴に依存するという「条件即応的社会化モデル(contingency model of socialization)」を提唱した。Feldman は自らのモデルを暫定的、あるいは他のサンプルでは同じ結果が得られないものと評価し、「このモデルに示された相関が、病院において集められたデータを説明するのに合理的であっても、これを社会化の課程変数と結果変数の関係を最も良く説明するモデルだと明確に述べることはできない」(Feldman, 1976)と主張している。したがって、今後様々なサンプルを用いて変数間の関係を探索的に検証するのが望ましい、というのがFeldmannの結論であった。

しかしこの結論は、モデルにおける段階性の評価を放棄したに等しい。彼が示した仮定・仮説の(1)(2)は実証研究に初めから含まれず、(3)(4)は検証されなかった。その際に彼は、仮説が検証されなかった原因をサンプルの特殊性に帰し、議論を段階モデルの見直しや精緻化に向けるのではなく、段階モデルの妥当性は十分に保たれ、状況によって段階性は異なり、それでもモデルは妥当であるとした。すなわち、当初Feldman は自ら示した検証可能な段階モデルの仮定・仮説を段階性の検証に用いながらも、十分な解釈をすることなく、また、明らかに段階性が支持されていないにも関わらず、これを検証不要な「前提」の1つにしてしまっているのである。

Feldman (1976) の仮定・仮説は、段階性の検証には質量共に不十分である。図2からもうかがえるように、Feldman (1976) のモデルは、従属変数をも段階の一部と見なす徹底した段階性を仮定していた。そこでは、段階間の因果関係は隣接する段階間の直接的なものに限られ、段階の順序は明確に設定しており、段階間に間接的な因果関係は想定されていなかった。ここから、Feldman の仮定・仮説は、段階モデルのプロセス全体の因果関係と影響(パス)の方向のわずかに2つに集約できる。例え適切に行われたとしても、この2つの仮定・仮説の検証だけで段階性の検証が十分になされるかは疑問と言わざるを得ない。

Wanous (1992) は、「段階モデルが答えなければならない重大な問題」(p. 202) として、Feldman よりも広範な以下の 3 つの仮定を提示している。

- (1) 段階は、時間の経過または課題の達成によって定義される。
- (2) 段階内の課題は同質性が強く、段階間の課題は異質性が強い。
- (3) 段階間の関係は極めて明確であり、どのようにすれば段階を移行できるのかが明示されている。

しかし、これは段階モデルの成立のために不可欠な命題であるのか、または単に満たすことが望ましい程度の性質であるのかを Wanous は明示していない。仮にこれらが命題であるにしても、Wanous (1992) の研究レビューでは(2)(3)について先行モデルの十分な吟味がなされていない。さらに、新たに実証研究を行う際に、上記の命題と覚しきものをどのように操作化し、作業仮説とするのかについて、一切言及されていない。

このように、先行研究における段階モデルの命題設定の試みについて振り返ってみると、命題の規定そのものが未だ十分ではなく、命題の操作化の試みについては皆無に近いことが分る。よって、本稿では実証研究の前に、命題の設定ならびに操作化(仮説設定)を行っておく必要がある。

(2) 段階モデルの命題

段階モデルの命題について論じる際には、逆説的であるが、なぜ段階性が存在するのか、あるいはなぜ過去の研究で段階性が想定されてきたのかについて考察を行わなければならない。段階モデルでは、組織に参入した後は 2 つの段階が想定されていることが多い。どのような理由から、またはどのような基準で社会化課題を 2 つに分け、それぞれ達成が前後する 2 つの段階に配置されるのであろうか。

文化的・役割的課題を問わず、組織での成員性を獲得していくのが組織内での社会化の課題である。しかし、第 3 段階以降の段階が存在することから分るように、段階モデルでは第 2 段階において社会化課題が全て達成されるとは仮定しない。第 2 段階において達成されるのは比較的簡単に達成される容易な社会化課題であり、そのような課題が第 2 段階に「特有の」課題とされている。各モデルが相対的に困難であると仮定している課題は、全て第 3 段階以降の課題と見なされている。すなわち段階モデルでは、課題あるいは段階が達成難易度を基準に配置されているために、個人が第 2 段階において相対的に容易な課題を達成できなければ、第 3 段階以降の困難な課題は達成できないと考えられているのである。この

段階・課題の難易度順配置は、段階モデルの命題の 1 つになっている。本論文ではこれを「難易度命題」と呼ぶことにしよう。

上記の難易度命題を、社会化を達成する側の個人の立場から見てみよう。課題・段階が難易度順に配置され、段階モデルを形作っているとしたならば、下位段階の易しい課題を達成できない個人が、上位段階の困難な課題を達成しているとは考えられない。すなわち、個人は第 2 段階の課題をかなりの程度、あるいは全て達成してからでないと第 3 段階に移行できないと見なされる。

ここで、個人の社会化能力という概念を導入してみよう。段階モデルは個人の社会化の進行の度合いを、課題の達成で測定するモデルである。いま、課題ならびに段階が難易度順に配置されることが命題として挙げられた。そこから、上位段階の課題を達成するためには、個人はそれに必要な社会化能力を持っていなければならないと考えられる。上位段階の課題の方が下位段階の課題よりも難易度が高いのであるから、課題達成に必要な個人の社会化能力は、社会化の進行に伴って単純増価するものと見なされる。本稿ではこれを「社会化能力命題」と呼ぶことにする。

「段階の定義は非常に広範で、モデルごとに異なっている」という Wanous (1992, p. 202) の指摘を俟つまでもなく、組織に参入して後の第 2 段階、より困難な課題に直面する第 3 段階の課題はモデルごとに大きく異なっている。モデルの段階および課題が多岐にわたり統一性に乏しいのは、組織社会化が促進するにつれ個人がどのような態度・価値・行動を獲得していくかについて、モデルごとの概念が微妙に(あるいは大幅に)異なっているからに他ならない。組織社会化の最終段階において、このような統一性の欠如が見られるのは、段階モデルの概念への批判の対象となっており (e. g., Schneider, 1983), 注意すべき問題を孕んでいると思われる。

モデル間で段階の統一性が乏しいのは上で論じた通りである。しかし、個々の段階モデルは、それぞれに特有の組織社会化観に基づいた概念によって統括されている。例えば Schein (1978) のモデルは個人と組織の相互作用過程に特に注目し、両者の相互受容の結果、心理的契約が結ばれ、個人の包括的な態度と価値の変容が生じるとした。また Buchanan (1974) は、個人の文化的・役割的課題の達成を、組織へのコミットメントや信頼感を醸成する長期的プロセスと捉え、最終的な組織への信頼感がコミットメントを産み出す唯一の課題であるという「組織への埋没」概念を想定した。さらに Feldman (1976) は、役割課題の達成に焦点を当て、

組織社会化が進むほど役割内外の事柄が容易に管理できるようになるという「職務相対化」概念の結果、職務満足を始めいくつかの従属変数が説明されるとしている。

このように、各段階モデル内には一貫した明確な因果関係が想定されており、命題の1つに挙げられる（「一貫性命題」）。次に述べる従属変数と段階モデルの課題との間の関係は、この一貫性命題に基づくものである。モデルの統括概念に一貫性が乏しければ、モデルの過程すなわち従属数を含む課題間の関係に、説明できない矛盾や、因果関係・相関関係の不連続性が生じてくるであろう。

段階モデルでの結果変数の扱いには1つの大きな特徴があり、それが段階モデルの命題1つの基となっている。すなわち、段階モデルでは一般に、結果変数を説明する（相関関係を持つ）のは最も達成困難な段階の課題のみであると考えられている。本稿ではこれを「直接影響命題」と呼ぶことにしよう。Feldman (1976) の段階モデルではこの主張が特に顕著で、結果変数の職務満足を説明するのは、モデルで最も達成が困難と想定された第3段階（役割管理）のみであると想定している。Buchanan (1974) では個人の勤続年数とモデルの段階とが完全に対応しているため、一定の勤続年数にある個人が達成してきた課題のうち最も困難なものが、結果変数の組織コミットメントを説明するとしている。

組織社会化の段階モデルでは、既に述べた通り、難易度順に配置された段階と課題が想定されている。組織社会化の進行の度合いを個人の課題達成度で示すならば、段階モデルの課題は、個人の時系列的な課題達成プロセスと同じものと考えられる。個人が難易度順に段階を達成していくためには、社会化能力が継続的に高まっていく必要がある。すなわち、時系列的な社会化能力の高揚に比例して課題達成が進むというパラレルな関係が仮定されているために、段階モデルでは勤続年数が長くなるほど課題達成度が進むとされている。これを本論文では「単純増加命題」と呼ぶことにしよう。

Buchanan (1974) の段階モデルは、勤続年数を段階区分の主な基準としている。単純増加命題に従えば、このモデルでは勤続年数・社会化能力・課題達成度の3つが全てパラレルな正の相関関係を示すはずである。これまでの研究レビューは、Fisher (1986)、Van Maanen & Schein (1979)、Wanous & Colella (1989) など、この関係について踏み込んだ議論を避けてきたように思われる。本論文での実証の試みは3つの関係を明らかにする助けとなるであろう。

(3) 段階モデルの命題のまとめと作業仮説の設定

以上、段階モデルが持ついくつかの命題を提示する試みを行った。ここではさらに進んで、提示された命題を操作し、実証研究に供するための作業仮説を設定することとしたい。ここまで示されてきた段階モデルが満たすべき命題は、以下の通りまとめられる。

単純増加命題：個人の組織社会化の進行は、ある程度長期の時間をかけて、いくつかの段階を順番に達成することによってなされる²⁾。よって、組織在籍期間（勤続年数）と組織社会化の達成度には関係が見られる。

社会化能力命題：個々の段階の達成は、その段階に独自であると仮定された諸課題を全て達成することになされる。よって、上位の段階にいる個人は下位の段階の課題を必ず達成している。

難易度命題：課題は組織内に存在するが、各々の課題には（暗黙の）難易度があり、それよりも低い達成レベルにある個人はその課題を達成できない。これは段階が難易度順に構成される原因にもなっている。

一貫性命題：モデルの課題間・段階間には、何らかの明確な統括概念に基づいた因果関係が存在する。そのために段階間のつながりが認められ、組織社会化の結果は主に態度指標によって測定することが可能となる。

直接影響命題：各課題は、全て隣り合う段階の課題にのみ影響を与え合う。同様に、組織社会化の結果変数は、各モデルの最後の（最も達成の困難な）段階に属する課題によってのみ説明される。したがって、モデルの段階がいくつかの段階をスキップして課題・従属変数を直接説明することはできない。

上記の命題が全て実証されれば、本研究における段階モデルの実証的な妥当性は立証されると考えてもよいであろう。逆に、全部が実証されない場合には、本研究において段階モデルの妥当性は示されなかったと判断してよからう。そこで、上記の命題のそれぞれを以下に示すように作業仮説として設定することとしよう。

仮説1：組織在籍期間（勤続年数）と組織社会化の達成度とは正の相関関係にある。

仮説2：課題達成の難易度は段階を追うごとに高くなる。

仮説3：隣り合った段階の課題間の相関関係は、高くもなく低くもなく中程度である。また、段階をスキップした場合の課題間の相関係数は、隣り合った段階の課題間の相関係数よりも低い。

仮説4：組織社会化の結果は代表的な態度指標である組織コミットメント・職務満足で測定され、組織在籍年数（勤続年数）と正の相関関係にある。

仮説5：段階モデルのパス解析において、段階をスキップ

プして有意な因果関係（相関関係）はない。

以上、段階的社会化モデルの命題が作業仮説として提示された。本稿ではこれらの仮説を用いて、段階モデルの妥当性の検証が行われる。

II. 方 法

ここでは、実証研究の手続きと解析方法についての考察を行うこととする。まず実証研究の手続きならびに被験者のグルーピングを行い、次に、段階モデルを実証するためにどのような解析が必要とされるか議論してみよう。

1. 手続きおよび被験者

本研究の中心となる対象は、組織参入後7年目までの初期キャリアにある若手社員である³⁾。なお、勤続年数8年目以上の中堅社員の回答もサンプルに含め、比較対象に用いることとする。

調査・回収に際しては主に郵送法を用いた。手続きとしては、(1)愛知県下のある経営コンサルティング会社と顧問契約を結んでいる企業数社に在籍する社員に、筆者の調査意図を熟知したコンサルタントが質問紙を配付し、回答後郵送法にて回収、(2)関東・中部地方の企業において、筆者の調査意図を熟知した社員が質問紙を配付し、回答後郵送法にて回収、(3)私立N大学経営学部卒業生に郵送にて依頼、回答の後郵送法にて回収、の3つが行われた。

上記の手続きに基づいて質問紙400部を発送・配付し、うち293部を回収した（回収率73.3%）。なお、回収された質問紙は1部を除いて全て有効であったため、これを除外した292部を統計解析に用いることにした（有効回答率99.7%）。調査期間は1993年10月下旬から11月下旬までの約1ヶ月間であった。

2. 尺度・項目

統合モデルの尺度は、以下の通りに策定された。

(1) 第1段階（期待の適合性）の尺度・項目

参入前に形成された期待の適合性（適合・不適合期待）の尺度は、Herzberg, Mausner, & Snyderman (1959) の「動機づけ－衛生要因理論」が基になっている。本研究では動機づけ要因・衛生要因のそれぞれに対し、各要因を代表する5個ずつ、計10個の項目を挙げ、各々に対する入社前後の期待の適合性を尋ねる。

高い期待の適合性を得るためには、組織参入前の期待と参入後の現実とが高い一致度を持たなければならない。期待形成の源泉となるのは、組織の現実を伝える情

報である（e. g., Wanous, 1992）。よって、期待の適合性を高水準なものにするには、現実を的確に反映した質の高い情報を事前に十分に得ておく必要がある。ところが、組織は必ずしもそのような情報を個人に与えようとせず、組織の現実を多かれ少なかれ隠蔽するため、個人が質の高い情報を組織から得るのは困難である。それゆえ、期待の適合性は偶然に左右されることが多く、個人の社会化能力にはそれほど依存しない。よって、第1段階の期待の適合性は社会化課題として段階モデルに含むよりもむしろ、社会化の前提条件として扱うほうが適切であると考えられる⁴⁾。本稿ではこの立場を取り、期待の適合性を組織内の課題とは異なったものと見なすこととする。

項目ごとの組織参入前の期待が、組織の現実とどの程度適合していたかについて測定する反応尺度を設定する。すなわち、(1)「予想よりずっと良かった」、(2)「予想より良かった」、(3)「予想どおりだった」、(4)「予想より悪かった」、(5)「予想よりずっと悪かった」、のリッカート・スケールによる5点尺度を用いる。

(2) 第2段階・第3段階（組織内社会化）の尺度・項目

表1は、Buchanan (1974) と Feldmann (1976) に用いられた課題の概念を基に筆者が作成した項目の例である。各尺度は全て4項目からなり、合計6尺度24項目によって個人の組織内社会化を測定することとする。反応尺度としては、4点法のリッカート・スケールを用い、各々の行動や考えに被験者の行動や考えがどの程度あてはまるかについて尋ねる。すなわち、「あてはまる」を4点、「少しあてはまる」を3点、「あまりあてはまらない」を2点、「あてはまらない」を1点として計算する。

(3) 組織コミットメント

「組織コミットメント（organizational commitment）」は、組織社会化の文化的課題の達成度を測定する従属変数の1つとして用いられる。本研究では、Meyer & Allen (1984) の開発した尺度を組織コミットメント尺度として採用する。反応尺度について、Meyer & Allen (1984) の研究では、7点尺度のリッカート・スケールが使用されていたが、本研究では組織社会化の第2・第3段階の尺度と同様に、4点尺度を用いることとする。

(4) 職務満足

本研究では、組織社会化の役割的課題の達成度を表わす従属変数として、「職務満足（job satisfaction）」を

表1 組織社会化の尺度・項目の例

[第 2 段 階]

(文化的課題)

1. 組織コミットメントの規範 (B/2)

- ・私は、会社に対して忠誠心を持つように期待されている。
- ・いまの自分の立場を考えれば、もっと会社に対して忠誠心を持たなければならないと思う。

(役割的課題)

2. 課業への参入 (F/2)

- ・私は、仕事に必要な技能を十分に身につけている。
- ・この会社での仕事のやり方を、もうすっかり身につけてしまったと思う。

3. 個人的な重要感 (B/2)

- ・私の仕事は会社の役に立っていると思う。
- ・私が欠けると、日常業務に支障がでるだろう。

4. 役割定義 (F/2)

- ・会社の中で自分が何をすればよいのか、わかっているつもりだ。
- ・会社の中で自分の役割は、明確ではない (R)。

5. 評価の適合度 (F/2)

- ・私は、上司が期待している以上の仕事をしていると思う。
- ・入社直後と比べると、私の立場はゆるぎないものになってきた。

[第 3 段 階]

(役割的課題)

6. 組織信頼 (B/3)

- ・私がどんな不平を言っても、会社はそれを無視するだろう (R)。
- ・会社は私の意見を聞いてくれる。

B: Buchanan (1974) の変数

/2: 第 2 段階の課題

F: Feldman (1976b) の変数

/3: 第 3 段階の課題

R: 逆転項目

設定する。本研究では、ミネソタ式満足質問紙 (MSQ: Minnesota Satisfaction Questionnaire) の短縮版 (20項目) を職務満足の尺度として設定する。この尺度により全般的な職務満足が測定可能となる。反能尺度は、Weiss, Dawis, England, & Lofquist (1967) のオリジナルの研究では5点尺度のリッカート・スケールが使用されているが、本研究では組織社会化 (第2段階・第3段階)・組織コミットメントの尺度に用いられたのと同様な4点尺度に変更する。

3. 解析方法

実証研究では、先に提示された段階モデルの段階性に関する5つの仮説を検証し、段階モデルの妥当性について検証する。ここでは、仮説検証のための解析方法について論ずる。

仮説1・仮説4では、組織社会化の尺度得点と勤続年数 (組織在籍年数) 間の相関係数が検討される。仮説1

は組織社会化の独立変数と勤続年数間の相関、仮説4は組織社会化の従属変数と勤続年数間の相関を確かめることによって検証される。いずれの仮説も、独立変数・従属変数の尺度と組織在籍年数との間に、統計的に有意な正の相関関係が認められれば検証され、組織社会化の段階モデルは部分的に支持される。

仮説2は、項目分析の手法を用い、補足的に分割表 (クロス表) の分析を用いることで有効性が検証される。手順としては、まず各項目への回答を、肯定の反応尺度と否定の反応尺度ごとに2値化する。すなわち各項目に対して、「そう思う」「少しそう思う」の回答を肯定回答として1点を与え、「そう思わない」「あまりそう思わない」を否定回答として0点を与える。次に、サンプルを勤続年数別にいくつかのカテゴリーに区分する。そのうえで、各項目に対してのそれぞれのカテゴリーごとの肯定の割合を見る、いわゆる通過率 (proportion of right answers) を検討する。段階モデルが成立するな

らば、相対的に困難な段階の課題の方がそれよりも容易な段階の課題よりも、ある1つのカテゴリーが示す肯定度（達成の主観的認知）が極めて低くなるはずであり、高くなることはありえない。入社初年度の第2段階と第3段階の課題の肯定率を比較した場合、第3段階の課題の方をより多く肯定していたということは成り立たないはずである。

分割表を用いた場合、通過率の検討で用いたのと同じ勤続年数のカテゴリー（4つ）と、2値化した項目ごとの回答に基づき分割表を作成する。そのうえで、度数のばらつきを統計的に検証するために χ^2 検定を行う。その結果が統計的に有意で、ある項目の通過率と勤続年数に有意な関係が認められなかった場合、セル度数全体のばらつきは一樣であると判断できるため、ある項目において勤続年数ごとの差はないと結論づけられる。また同様に、達成度について勤続年数カテゴリー間の分散分析も行われる。 χ^2 検定は肯定の「肯定比率」の偏りを示すものであるため、分散分析によって各項目の「得点」の差を補助的に検証する。

仮説3は、全ての段階の課題間の相関係数を算出し、比較検討することによって検証される。これは仮説5を検証する際の手続きと類似しているが、隣り合った段階の課題間に観察された相関係数よりも、段階スキップした課題間の相関係数の値が大きければ、段階モデルは支持されない。同様に、隣り合った段階の課題間の相関係数のうち、極めて大きいものがあれば、その課題の性質・種類に関しては2つの段階に分ける必要性に乏しいことが示され、すなわち段階モデルは支持されない。また、負の相関係数は段階モデルの命題から外れている。段階モデルを支持するためには、隣接する段階間の課題に中程度の相関があり、段階スキップした課題間の相関が無相関か、あっても極めて弱い有意な相関に留まるといふ、2つの条件を満たすことが必須である。

仮説5は、Feldman (1976) の解析方法を採用したものである。因果関係の存在が仮定される全ての変数をコントロールし、各尺度間のパス係数を算出することとする。その際に、段階をスキップして統計的に有意な大きな値を取るパスが見られたり、有意な負の値を取るパスが認められた場合には、段階モデルの実証性が疑わしいものと見なされることとなる。

以上、仮説1から仮説5を検証するための解析方法として、(1)通過率の分析、(2)分割表の分析、(3)相関係数の分析、(4)パス解析、の4つの統計手法が必要なが示された。

Ⅲ. 結 果

1. デモグラフィック要因の検討

まず、調査サンプル全体のデモグラフィック要因の特徴を挙げてみよう。性別では、男性が166名（56.8%）、女性が120名（41.1%）、無回答が6名（2.1%）であった。男性が全体の3分の2近くを占め、やや男性に偏っていることが分る。勤続年数は、平均値（算術平均値）が3.2年、最頻値が1年であり、範囲は1年から19年であった⁵⁾。いま、Buchanan (1974) の勤続年数分類を参考にしてサンプルを分類してみよう。「初年度」「2-4年目」まではBuchananの分類に従い、5年目以上は7年目まで、すなわち「5-7年目」で区切り、それ以上を「8年目以上」と分類する。この時、初年度は76名（26.0%）、2-4年目は133名（45.5%）、5-7年目は52名（17.8%）、そして8年目以上は31名（10.6%）であった。

その他のデモグラフィック要因をまとめると、本研究のサンプルの平均的回答者の属性は、「大学卒で勤続2年から3年目の一般級社員で、専門職かホワイトカラー的な職務に就いている男性」と言うことができよう。

2. 通過率・分割表の検討・分散分析の結果

ここでは、通過率を検討し、補助的に分割表の検討・分散分析を行い、仮説2を検証する。表2は、組織在籍年数について、各項目への回答を肯定・否定に2値化したうえで、(1)「初年度」、(2)「2-4年目」、(3)「5-7年目」、(4)「8年目以上」の4つの下位カテゴリーごとに通過率（肯定の割合）を示したものである。なお、表の項目番号は質問紙の項目番号に一致している。統合モデルの第1段階の課題は、ここでの解析には含まれない。

各項目に達成度のうち下線で示されているのは、最も高い値を示した勤続年数の下位カテゴリーの通過率である。段階モデルの妥当性を仮定し、組織社会化の課題達成の前提に従うのであれば、各項目に関して8年目以上のカテゴリーの通過率が最も大きくなっている必要がある。しかし実際には、24項目中12個（50.0%）の項目がこの条件を満たしているに過ぎない。よって段階モデルの仮定を満たす項目は、まず全体の半分に減少したこととなる。

項目番号の右に示されているのは、課題の達成度（＝通過率）と組織在籍年数との関係である。“／”型は、組織在籍年数と達成度が正の線形関係を示していることを表す。このタイプに該当する課題は、勤続年数が長期にわたるほど課題達成の認知が高まっていくという、組

表2 統合モデルの各項目の通過率

Item	Stage	Type	Subcategories (tenure)				Statistics (p value)	
			1 (1yr.)	2 (2 - 4yrs.)	3 (5 - 7yrs.)	4 (8yrs. -)	ONEWAY (Tukey)	χ^2
49.	2	／	67.1	71.4	82.7	93.3	*	*
50.	2	?	38.2	31.6	61.5	60.0	**	**
51.	2	?	27.6	38.3	63.5	46.7	**	**
52.	2	?	36.8	39.8	67.3	66.7	**	**
53.	2	?	32.9	22.6	46.2	43.3	**	**
54.	2	／	30.3	36.1	38.5	46.7	n	n
55.	2	U	60.5	53.4	63.5	66.7	n	n
56.	2	U	75.0	60.9	69.2	83.3	n	n
57.	2	／	13.2	27.8	40.4	56.7	**	**
58.	2	／	27.6	48.1	67.3	76.7	**	**
59.	2	U	82.9	76.6	84.6	86.7	n	n
60.	2	?	22.4	38.3	61.5	60.0	**	**
61.	2	?	59.2	56.4	67.3	66.7	n	n
62.	2	／	35.5	42.1	48.1	50.0	n	n
63.	2	／	53.9	70.7	86.5	90.0	**	**
64.	2	?	61.8	61.7	61.5	70.0	n	n
65.	2	?	9.2	25.6	44.2	40.0	**	**
66.	2	／	30.3	36.8	50.0	70.0	**	**
67.	2	U	72.4	65.4	67.3	70.0	n	n
68.	2	?	18.4	40.6	51.9	43.3	**	**
69.	3	U	21.1	16.5	30.8	36.7	*	*
70.	3	?	55.3	51.9	46.2	43.3	n	n
71.	3	?	25.0	19.5	15.4	16.7	n	n
72.	3	?	50.0	38.3	38.5	36.7	n	n

(* : $p < .05$, ** : $p < .01$, n : n. s.)

組織社会化の課題達成の命題に適合するものである。よってこの型を「単純増加型」と呼ぶこととしよう。“U”型は、初年度の比較的高い達成度が、2 - 4年目あるいは5 - 7年目にかけて減少し、8年目以降において再び上昇に転ずるタイプであり、初年度を達成度のピークとするサブタイプと、8年以上をピークとするサブタイプの2つのパターンにさらに分れる。これは段階モデルならびに組織社会化概念の命題とかけ離れたものであり、これに該当する項目が多いほど、段階モデルの妥当性が疑わしいものと判断できよう。この型は、その特徴的な形状から「U型」と呼び表すこととしよう。なお、“?”で表されているのは以上の2つの型にあてはまらない達成パターンを持つ項目である。

段階モデルの命題を満足するためには、同一カテゴリーにおいて、相対的に容易な段階の課題の通過率が、より

困難な段階の課題の通過率よりも極めて高くなっていないなければならない。そこで、それぞれのカテゴリーについて、第2段階の課題（項目番号49-68）と第3段階の課題（項目番号69-72）の平均通過率を算出し、2群の平均値の差に関するt検定を行ってみよう。

まず第1カテゴリーについて、第2段階の課題の通過率の平均は42.76%であり、第3段階のそれは37.85%であった。比率に関するt検定（片側検定）を行ったところ、第2段階と第3段階の課題の平均通過率間に5%水準で統計的に有意な差を見いだすことはできなかった（ $t_{(22)} = 0.038 < 2.074$; n. s.）。なお、第2カテゴリーについても同様の結果が示された（ $t_{(22)} = 1.408 < 2.074$; n. s.）。これに対して第3カテゴリーでは、平均通過率間に段階間で有意差が認められた（ $t_{(22)} = 4.551 > 2.074$; $p < .05$ ）。また、第4カテゴリーも同様であっ

た ($t_{(22)} = 2.468 > 2.074$; $p < .05$)。最後に、全カテゴリーの平均通過率を用いて段階間の通過率の差を検定してみると、第3・第4カテゴリーと同様に段階間に5%水準で有意差が認められた ($t_{(22)} = 2.320 > 2.074$; $p < .05$)。

以上の解析より、組織参入初年度、2-4年目の2つの勤続年数カテゴリーのサンプルについては仮説2は立証されず、逆に、5-7年目、8年目以上、全体のカテゴリーに属するサンプルについては仮説2が立証されることが分った。ここから、仮説2は60%ほど検証されたと思なしてもよいであろう。

3. 相関係数の検討

ここでは段階モデルに示された尺度間の(単)相関係数について検討し、仮説1・3・4を検証してみよう。

仮説1を検証するためには、カテゴリー分けされていない勤続年数と組織社会化の諸問題との相関係数を考察することが必要条件となる。表3-1に示された解析結果を見ると、独立変数である組織社会化課題のうち、「期待の適合成」と「組織信頼」以外は全て有意な正の相関を示しており、仮説1はほぼ立証されと考えられる。

次に仮説3についての検証を行うこととする。相関係数の大きさの問題に関して、通常の場合、標本相関 r が絶対値0.40から0.70程度の値をとるときにこれを中程度の相関と呼ぶことが多い。よって、仮説3が支持されるためには、実際に隣り合わせた段階の課題間の相関係数が有意な中程度の相関か、あるいはそれよりやや低い相関を示している必要があり、隣り合った段階間の相関係数よりも段階をスキップした課題間の相関係数が高いということはあってはならない。

表3-2 統合モデルの尺度間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 期待の適合性 (.764)									
2. 個人的な重要感 .048 (.805)									
3. 組織コミットの規範 .214** .355** (.644)									
4. 課業への参入 -.014 .519** .276** (.737)									
5. 役割定義 .040 .333** .115* .523** (.643)									
6. 評価の適合度 .181** .613** .389** .621** .381** (.718)									
7. 組織信頼 .378** .160** .330** .010 .005 .255** (.686)									
8. 組織コミットメント .463** .302** .433** .163** .088 .369** .516** (.864)									
9. 職務満足 .439** .197** .342** .181** .124 .352** .428** .529** (.909)									

(* : $p < .05$, ** : $p < .01$) ()内 α 係数

表3-2に示めされた各段階の課題間の相関係数のうち、まず第1段階の課題について見てみることにしよう。第1段階の課題(期待の適合性)と第2段階の諸課題の組合せのうち有意な相関を持つものは5個中2個であり、最大値は0.217 ($p < .01$)とごく弱かった。両段階の5個の相関係数の中央値も0.048 (n. s.) とほぼ無関係である。これに対して、第1段階と第3段階の諸課題間の相関係数は0.378 ($p < .01$)と相対的に大きく、第1段階と従属変数間の相関変数はそれぞれ0.463 ($p < .01$; 組織コミットメント), 0.439 ($p < .01$; 職務満足)と、より大きな値を示している。つまり第1段階に関しては、段階が遠くなるほど課題間に強い正の相関関係が示される傾向にある。

次に、第2段階の各課題と第3段階の課題(組織信頼)の間の相関係数を検討してみよう。統計的に有意な相関係数は5個中3個あるが、最大でも0.330 ($p < .01$)と

表3-1 統合モデルの勤続年数と尺度間の相関係数

	勤続年数
期待の適合性	.100
個人的な重要感	.256**
組織コミットメント	.145*
課業への参入	.293**
役割定義	.211**
評価の適合度	.240**
組織信頼	.069
組織コミットメント	.117*
職務満足	.077

(* ; $p < .05$, ** ; $p < .01$)

比較的弱い相関しか示しておらず、また、両段階間の5個の相関係数の中央値は0.160 ($p < .01$) と小さく、両段階間の関係は弱いものと結論づけられる。そこで、第3段階をスキップして、第2段階と従属変数の相関関係を見てみることにしよう。両段階間の相関係数の最大値は0.433 ($p < .01$)、中央値は0.255 ($p < .01$) と、隣り合わせの第2・第3段階の相関係数よりも大きい。このことは、隣り合わせた第2段階と第3段階間の関係よりも、1つ段階をスキップした第2段階と従属変数の関係の方が(線形的な説明力も)強いことを示している。なお、第3段階については、組織信頼の課題と従属変数との相関係数はそれぞれ0.516 ($p < .01$; 組織コミットメント)、0.428 ($p < .01$; 職務満足) と中程度の正の相関を示している。

以上の相関係数の分析から、いずれの段階においても、隣り合わせの段階との相関関係よりも、段階スキップした相関関係の方が大きい傾向が示された。したがって、仮説3は支持されなかったものと判断できる。

次に仮説4について検証を行ってみよう。まず仮説4の前半部分についてであるが、組織社会化の結果が、組織コミットメントと職務満足の2つの従属変数の尺度によって測定されるか否かの問題は、表3-2において、各独立変数の尺度と従属変数の相関係数がほぼ例外なく有意となっていることから支持されよう。また表3-1

に示された、勤続年数と2つの従属変数との間の相関変数を見ると、勤続年数と組織コミットメント間の相関係数は0.117 ($p < .05$)、職務満足との間の相関係数は0.077 (n. s.) であった。この結果は、勤続年数と従属変数との関係が、無相関あるいはごく弱い有意な正の相関関係しかないことを示している。

以上、仮説4は完全に支持されなかったが、段階モデルが妥当である場合にはFeldman (1976) の課題別の段階区分が望ましいという示唆が得られた。

4. パス解析

最後に、独立変数の組織社会化の諸課題と従属変数間の関係をパス解析を用いて検証し、仮説5について検証してみることにしたい。なお、このパス解析は、段階モデルの妥当性を検討する一連の解析の中でも最も直接的に有効性を検証することが可能な解析方法である。

図4は、本節の最初に示された統合モデルに、パス解析を適用した結果算出されたパス係数を加えたものである。なお、Feldman (1976) の方法にしたがって、パス係数には偏相関係数を用いた。パス係数の算出は全ての尺度の組み合わせに対して行われ、そのうち5%水準で統計的な有意性が認められたもののみをパス係数として採用した。

図4から、主に2つの興味深い結果が見て取れる。そ

図4 パス解析の結果

れは、第1に組織社会化の課題そのものに関する結果であり、第2に課題間のパス係数に於ける結果である。

まず第1の結果について、組織社会化の課題の中には、同一段階内の他の課題との相関関係は示すものの、他段階との相関関係を全く示さないものが見られる。これに該当するのは「個人的な重要感」と「役割定義」の2つで、いずれも第2段階の課題かつ役割的課題である。このうち、個人的な重要感は、同一段階内の「組織コミットメントの規範（文化的課題）」（ $r = 0.19$ ； $p < .01$ ）、「課業への参入（役割的課題）」（ $r = 0.18$ ； $p < .01$ ）との間にのみ有意な正の偏相関係数が認められているのみである。もう1つの課題である役割定義は、「課業への参入（役割的課題）」（ $r = 0.42$ ； $p < .01$ ）、「評価の適合度（役割的課題）」（ $r = 0.38$ ； $p < .01$ ）の2課題の間のみ有意な正の偏相関係が認められる。組織社会化の課題が同一段階内の課題としか偏相関係が示されないということは、少なくともこれら2つも課題に関しては段階性が成立たず、段階モデルの命題を満たした課題とは考えられないことを意味している。

第2の結果に関して課題間のパス係数のうち、命題を充足する正規パスの充足率は12本中6本、すなわち50%であり⁷⁾、段階をスキップしたパス係数、隣り合った段階間の負のパス係数などの段階モデルの命題にあてはまらないパスもいくつか見られる。段階をスキップしたパス係数は、(1)「期待の適合性－組織コミットメント」（ $r = 0.26$ ； $p < .01$ ）、(2)「期待の適合性－職務満足（2段階）」（ $r = 0.29$ ； $p < .01$ ）、(3)「期待の適合性－組織信頼（1段階）」（ $r = 0.33$ ； $p < .01$ ）、(4)「組織コミットメントの規範－組織コミットメント（1段階）」（ $r =$

0.23 ； $p < .01$ ）、(5)「評価の適合性－組織コミットメント（1段階）」（ $r = 0.12$ ； $p < .05$ ）、(6)「評価の適合度－職務満足（1段階）」（ $r = 0.19$ ； $p < .01$ ）の6本である。また、隣り合った段階間の負のパスは、(1)「期待の適合性－課業への参入」（ $r = -0.16$ ； $p < .01$ ）、(2)「課業への参入－組織信頼」（ $r = -0.19$ ； $p < .01$ ）の2本である。上記の8本の異常パスが命題を充足しないために（異常パス発生率17%⁸⁾）、仮説5は30%程度しか支持されない。

5. 尺度の達成パターンの検討

以上、統合モデルに於ける仮説の検証を行ってきた。ここでは、仮説2の検証の箇所でも示唆された、時系列的な尺度ごとの達成パターンを検討する。解析に用いられるのは、これまで解析に用いられてきた組織社会化の尺度と従属変数の尺度である。

ここでの解析の目的は、各尺度の達成パターンをいくつかのカテゴリーに分類することである。項目ごとに行われた通過率の解析では、各項目は主に2つのタイプ（単純増加型・U型）と、それにあてはまらないタイプに分けられた。尺度ごとの達成パターンの分類でもその知見を生かすことが可能である。手順としては、まず各尺度の達成パターンが線形か否かを検証し、単純増加型にあてはまるかどうかを判断しよう。そして、非線形的と判断された場合には、達成パターンがU型を示しているかについて検討してみることとしよう。

解析の手法は、尺度の平均得点を勤続年数の4カテゴリーごとに求め、それについて一元配置の分散分析ならびに多重比較（Tukey法）を行う。これと同時に、4

表4 統合モデルの課題・従属変数の線形性検定の結果

	Linearity	Oneway
	F value	Tukey
1. 期待の適合性	2.271 *	n. s.
2. 個人的な重要感	2.876 *	** (1 2 3 4; 1-3, 1-4, 2-3, 2-4)
3. 組織コミットメントの規範	4.270	* (2 1 3 4; 2-4)
4. 課業への参入	0.457 *	** (1 2 3 4; 1-2, 1-3, 1-4, 2-3, 2-4)
5. 役割定義	0.396 *	** (1 2 3 4; 1-3, 1-4)
6. 評価の適合度	0.170 *	** (1 2 3 4; 1-3, 1-4, 2-4)
7. 組織信頼	1.735 *	n. s.
8. 組織コミットメント	2.431 *	n. s.
9. 職務満足	1.469 *	n. s.

(Linearity: ** $p < .01$, * $p < .05$)

(Oneway: ** $p < .01$, * $p < .05$, n. s.: not significant; abcd: カテゴリー間の平均値の相違 (昇順)
x-y: カテゴリー X, Y 間で平均値に統計的有意差あり)

カテゴリーを独立変数と考え、分散分析の結果説明された尺度の分散と、4 カテゴリーを連続変量として捉えたときに説明される尺度の分散との差を検定する「線形性検定 (test of linearity)」を行う⁹⁾。この手続きによって、尺度の達成がどのようなパターンでなされるのかが統計的に吟味されることとなる。

まず各課題ごとに線形性検定を行ってみよう。表4は、勤続年数と各課題との線形性検定と一元配置の分散分析 (Tukey 法による多重比較) の結果を示したものである。線形性検定の結果、従属変数の2つの尺度も含め、第2段階の「組織コミットメントの規範」以外の全課題において、勤続年数と課題の達成度との間に5%水準で有意な線形性が確認された。このことは、組織コミットメントの規範以外の課題は全て、勤続年数の増加に伴って達成度が増大する傾向があることを示している。先の達成パターン分類に従えば、組織コミットメントの規範を除く全ての課題は「単純増加型」に属することとなる。

各課題の平均得点 (達成度) が勤続年数のカテゴリー間で差があるか否かの検定は、Tukey 法による一元配置の分散分析 (多重比較) によって行われた。表4より、カテゴリー間で有意差が見られたのは全て第2段階の課題であった。達成パターンの内訳は、単純増加型が4つ、U型が1つであった。この結果から、先の項目ごとの達成パターンが課題の達成パターンにあてはまることが分った。しかし、第1段階の「期待の適合性」、第3段階の「組織信頼」、2つの従属変数には線形性は認められるものの、それを分散分析によって確認することはできなかった。

最後に、勤続年数間で達成パターンが統計的に有意であると示された課題について、課題の種類の視点から論じてみよう。有意差が確認された課題は、「組織コミットメントの規範」が文化的課題、「課業への参入」「個人的重要感」「役割定義」「評価の適合度」が役割制の課題

に分類される。そして課題の種類と達成パターンとの関係は例外なく、文化的課題がU型、役割課題が単純増加型を示している。ただし、文化的課題の数が少ないために、この結果から直ちに文化的課題の達成パターンをU型のみと断定することはできない。

6. 仮説検証の結果のまとめ

ここまでの解析の結果、仮説1・4はほぼ検証され、仮説2・5は部分的に立証され、仮説3は支持されないことが分った。表5は検証の簡単なまとめである。

7. 統合モデルの妥当性評価

以上、仮説検証の結果および課題の達成パターンについて概観を行ってきた。完全に立証された仮説はなく、仮説3以外には全く成立しなかった仮説も見られなかった。全ての仮説の検証結果を総合的に判断して、統合モデルの妥当性は示されたと言えるであろうか。

筆者は、統合モデルの妥当性がほぼ検証されたと考える。ただし、そのためには以下の条件を置く必要がある。

- (1) 勤続年数間の課題 (項目) 達成パターンに関して、組織社会化の命題に則した「単純増加型」以外に、「U型」を含めたヴァリエーションを認める。
- (2) 課題間の関係において、段階をスキップした (偏) 相関関係が、隣接する段階間の (偏) 相関係数と同程度の大きさを示す限り、また、負の (偏) 相関関係は、それが最終的に従属変数を正に説明するかぎり、段階モデルを満たしているとする。

このうち(1)は単純増加命題の緩和、(2)は難易度命題および直接影響命題のある程度の緩和を意味する。表5に示されているように、全ての命題を厳密に遵守した場合、統合モデルの妥当性は約50%しか支持されない。しかし、いくつかの命題を緩和した上記の条件を置くことにより、「緩やかな段階モデル」の妥当性は70%程度に

表5 仮説の検証結果のまとめ

仮説	必要な解析	検証結果	条件を置いた場合の検証結果
仮説1	(単)相 関 分 析	ほ ぼ 検 証	ほ ぼ 検 証
仮説2	通過率・分割表分析 一元配置分散分析	60 % 検 証	60 % 検 証
仮説3	(単)相 関 分 析	検証されず	ほ ぼ 検 証
仮説4	(単)相 関 分 析	半 分 検 証	半 分 検 証
仮説5	パ ス 解 析	30 % 検 証	ほ ぼ 検 証
全体的な検証結果		半 分 検 証	70 % 検 証

まで上昇する。

パス解析の結果から仮説 5 が 4 割程度しか支持されなかったのは既に述べた通りである。しかし、この解析を通じて、Buchanan (1974) や Feldman (1976) の研究では見られなかった、第 1 段階から従属変数まで首尾一貫したパスが多く認められ、途中で途切れたパスや途中から生じるパスなどは示されなかった。段階間の有意な負のパスも、それが 2 つの負のパスの連続により 3 つの段階にまたがっているため、結局は正の影響を後続の段階に与えることが示されている。ここから、課題を達成しないことによって最終的な社会化が促進される可能性があるというパラドシカルな示唆が得られる。段階をスキップするパス、段階間の有意な負のパスといった段階モデルを支持しない結果が解析から得られたが、同時に極めて一貫した段階間のパスが得られ、第 2 段階のいくつかの課題で全く段階性が成り立たないなど、示唆に富む結果も得られた。

これまでは、組織社会化課題の達成に失敗することは、即社会化の失敗を意味していた。しかし、このパラドクスを考慮に入れると、短絡的にそのような判断をすることはできなくなる。個人の組織社会化を測定するためには、個々の段階や課題の達成度を単純に見て、ある課題や項目を達成したか否かを通過率のみで単純に捉えるだけでは不十分である。項目ならびに課題の達成パターンに複数のヴァリエーションが存在し、それがモデルのプロセス全体を通じて一貫した社会化の結果をもたらすのであれば、我々は個々の課題のパス係数のみに着目するのではなく、モデル全体での段階的な社会化の達成プロセスをより重視すべきである。

ここで重要なのは、単純増加命題が満たされず、従来の単純増加型を示していない項目・課題の動続年数間の達成パターンが多く見られても、段階間の関係が悪影響を受けず、むしろ Buchanan (1974) と Feldman (1976) よりも一貫した因果関係を示している点である。すなわち、モデルにおいてパス係数によって因果関係が示されている果題のうち、モデルの途中で因果パスが途絶えたり、途中から因果パスが生じる課題は 1 つもなく、段階スキップしたパス係数が著しく大きな値を示す傾向 (Feldman, 1976) は、本研究では見られなかった。以上、このモデルにおいては組織社会化の第 1 段階から従属変数までの因果関係は、いくつかの課題を除けば一貫しており、極めて明確に示されていた。

仮に本研究の結果が一貫したのではなく、統合モデルの妥当性が全く示されなかったとしたら、その原因は項目・課題の達成パターンの多様性にあると判断されていたであろう。しかし実際には、達成パターンが段階モ

デルの命題を満たさないものであったにも関わらず、統合モデルの包括的な妥当性はある程度示された。ここで我々が取りうる選択は 2 つに 1 つである。すなわち、段階モデルの命題をあくまでも完全に遵守した場合にのみ段階モデルの妥当性を認めるという「厳密な段階モデル」しか認めない立場と、一貫した包括的な妥当性が取りあえず得られた点を重視し、命題をある程度（完全にではない）弾力的に操作して条件つきで妥当性を認める「緩やかな段階モデル」をも認める立場の何れかを選択しなければならない。そして本研究では後者の立場を採用することとする。

条件(1)(2)は、仮説 1・3・5、中でも特に仮説 3 の立証を妨げていた要因を列挙したものである。本研究においては、段階をスキップしたパス係数は隣り合った段階間のパス係数と同程度に大きく、隣り合った段階の負のパスは、3 段階にわたって 2 つ連続しているために最終的には従属変数に正の影響を与えている。本研究ではこの条件が段階モデルの妥当性を示す決め手となる。仮に、今後の研究においてパス解析を行った結果、条件(2)を付与しても段階モデルの妥当性が示されない場合には、段階モデルの妥当性は全く認められないと判断するのが適当であろう。

以上、本研究で行われた全ての分析を通じて、単純増加命題・難易度命題・直接影響命題の 3 つをある程度緩和し、2 つの条件を置くことにより、段階（統合）モデルは成立したと思われる。ただし、本研究において妥当性が認められたのは「緩やかな段階モデル」である。段階モデルの命題の全てを満たすのは困難であることから、上記 3 つの命題が緩められた。このことは、理論的に導入された段階モデルが成立するための命題のいくつか、経験的にはむしろ段階モデルの成立を阻害したことを物語っている。しかし、緩やかな段階モデルの方がより現実的であることのみを以て、全ての前提を遵守する厳密な段階モデルが成立不能とすることはできない。むしろ緩やかな段階モデルが一応の妥当性を示したことを足掛かりにして、より厳密な前提のもとで成立する段階モデルを模索することが必要であろう。

IV. 考 察

ここでは、組織社会化研究に対する本研究の寄与について議論し、最後に今後の研究の方向性について概観しよう。

1. 組織社会化研究に対する本研究の寄与

本研究は組織社会化研究に対し、以下の 4 つの方面か

ら寄与できるものと考えられる。

第1は、これまでの組織社会化での段階モデルについて、モデルの拠って立つ命題を明らかにし、そのうち達成可能な命題と、達成が必ずしも必要でない、命題とを区別した点である。これまでの組織社会化研究では論じられてこなかった段階モデルについての5つの命題とその評価は、先行研究の各々において暗黙のうちに想定されており、明示されてこなかった。本研究において以上の命題を明らかにし、操作仮説の形にまとめたのは、今後の組織社会化研究、とりわけ段階モデルの実証の試みに貢献するものと思われる。

第2は、これまで実証がほとんどなされず、我が国においても実証研究が皆無であった段階モデルの実証的妥当性を示した点である。実証の試みを通じて、先に導き出した命題そのものの重要性が明らかにされた。結果としていくつかの命題を緩和する形で統合モデルの妥当性が示された。後に述べるような限界はあるものの、段階モデルの基本的な妥当性を実証研究で示しえたのは、本研究が貢献できたことの1つであろう。

第3に、実証研究の過程で、これまで論じられてこなかった個人の勤続年数間あるいは経時的な社会化課題(項目)の達成パターンが見い出された点である。これまでの命題である単純増加型の他にU型パターンが見いだされたことは、組織社会化の命題の1つに疑問を投げ掛ける結果となった。また、2つの達成パターンは、高橋(1993)において提唱された社会化課題の種類と対応していた。複数の達成パターンが現われた理由については明確に示されず、深い分析はなされなかったものの、この発見は従来の社会化の前提を新たに考察するうえで、何らかの材料になるものと思われる。

2. 今後の研究の方向性

今後の研究の方向性は主に2つに分けられるであろう。1つは段階モデルを応用し、様々な従属変数を設定してどの課題が有効かを検討したり、社会化戦術などを媒介変数とした際の効果測定などを行う方向である。これは、段階モデルをツールと捉える方向性を示す。さらに応用すれば、段階モデルを用いた企業診断やキャリア・カウンセリング、また時系列的な異文化間比較研究も行うことができよう。もう1つの方向性は、段階モデルの実証的妥当性をさらに検証し、より厳密な命題・条件の基でも妥当性を示しうる精緻なモデルを開発する基礎的な方向である。何れの場合にも縦断的な研究デザインを採ることが望ましい。

本研究では、段階モデルの一応の妥当性は示された。段階モデルは、理論研究において提示されたものでも必

ず実証的妥当性が示されるべきものであり、実証研究を積み重ねて常に修正を加えていくべきものである。本研究で明らかにされたように段階モデルは、その骨格である命題に則す限り、課題に概念的な制約を何ら受けるものではない。将来において、様々な段階モデルが提唱・実証されれば、組織社会化研究に対する従来からの批判的評価が覆される日は、そう遠くないことのように思われる。

〔註〕

- 1) 但し「組織コミットメントの規範」は、後者の分析において、 $\beta = 0.11$ で5%水準では有意ではなかった。
- 2) これは、特に組織参入時の、個人にとって初めての組織社会化を対象にしている。しかし、一般に社会化は達成までに一定の期間を要すると考えられ、これはどのような組織社会化についてもあてはまる議論である(Schein, 1971, 1978; Van Maanen, 1976; Van Maanen & Schein, 1979)。
- 3) 本研究で1年目から7年目までを実験群として用いる理由は、Schein (1978)の初期組織内キャリア発達の見方に依拠している。Schein (1978, tr., Chap. 4)によれば、初期キャリアを無事に終え、組織への成員性を獲得する必要がある年齢の上限は30歳であるという。初期キャリアの成功は、組織参入時の組織社会化の成功とほぼ同じなので、個人は遅くとも7年目には組織参入時の組織社会化を達成していると判断した。また、我が国における大学卒業者の初職への就業年齢を23歳と仮定し、それ以降に一度も転職を行わなかった場合に、7年目がちょうど30歳であるため、7年目を一応の区切りとした。このように本研究では組織への在籍年数を重視するため、デモグラフィック要因の質問項目に年齢は含まれていない。
- 4) 期待の適合性を前提条件とする立場についての詳細は、高橋(1994)を参照されたい。
- 5) 勤続年数10年目以上のサンプルは、いずれも各年3名以下であった。
- 6) 標本数が偶数であったため、第5番目と第6番目の相関係数の平均値を中央値として採用した。なお、統計的有意性は相関係数の絶対値から判断した。
- 7) 正規パス充足率は、命題に適う正規パスの本数を、想定できる全ての正規パス数で除して算出した。
- 8) 異常パス発生率は、異常パスの発生数を、考えられる全ての異常パス数で除して算出された。本研究での異常パスの種類は、(1)段階をスキップした正のバ

- ス (13本), (2)段階をスキップした負のパス (13本), (3)隣り合わせた段階間の負のパス (12本), の3種類合計38本である。
- 9) 線形性検定は, 2変数間に線形性が存在するか否かを統計的に検討する手法である。Bohnstedt & Knoke (1988, tr., p. 233) によると, その手順は, (1)元の分布を歪めない程度に独立変数を複数カテゴリーに分類する, (2)構成されたカテゴリーを処理条件として一元配置の分散分析を行い, 従属変数の分散のうち独立変数によって説明される割合 (すなわち相関比 η^2) を推定する, (3)元の独立変数を連続変数として扱い, 従属変数との回帰分析を行い, R^2_{yx} を計算する, (4)最後に, 「 η^2 と R^2_{yx} は同じ値である」という帰無仮説を検定し, 仮説が棄却されれば2変数間の線形性が棄却され, 2変数間の非線形性の可能性が強いものと判断される, というものである。分散分析の一種である「傾向分析 (trend analysis)」でも線形性の検定は可能であるが, ここでは独立変数である勤続年数にそれほど高次の累乗を想定する必要がないため, これを用いなかった。

引用文献

- Alpert, L., Atkins, B. M., & Ziller, R. C. 1979 Becoming a judge: The transition from advocate to arbiter. *Judicature*, 62, 325-335.
- Berlew, D. E. & Hall, D. T. 1996 The socialization of managers: Effects of Expectations on performance. *Administrative Science Quarterly*, 11, 207-233.
- Bohnstedt, G. W. & Knoke, D. 1988 *Statistics for Social Data Analysis (2nd. Ed.)*. Itasca, IL: F. E. Peacock. 海野道郎・中村隆 (監訳) 社会統計学—社会調査のためのデータ分析入門 ハーベスト社
- Bourne, P. G. 1967 Some observations on the psychosocial phenomena seen in basic training. *Psychiatry*, 30, 187-196.
- Buchanan, B., II. 1974 Building organizational commitment: The socialization of managers in work organizations. *Administrative Science Quarterly*, 19, 533-546.
- Dubinsky, A. J., Howell, R. D., Ingram, T. N., & Bellenger, D. N. 1986 Salesforce socialization. *Journal of Marketing*, 50, 192-207.
- Falcione, R. L., & Wilson, C. E. 1988 Socialization processes in organizations. In G. M. Goldhaber & G. A. Barnett (Eds.), *Handbook of Organizational Communication* (pp. 151-169). Norwood, NJ: Abex.
- Feldman, D. C. 1976 A contingency theory of socialization. *Administrative Science Quarterly*, 21, 433-452.
- Fisher, C. D. 1986 Organizational socialization: An integrative review. In K. M. Rowland & G. R. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resource Management* (Vol. 4; pp. 101-146) Greenwich, CT: JAI Press.
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. 1959 *The Motivation to Work (2nd. Ed.)*. New York, NY: Wiley.
- Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1984 Testing the “sidebet theory” of organizational commitment: Some methodological considerations. *Journal of Applied Psychology*, 69, 372-378.
- Morrison, E. W. 1993a Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization. *Journal of Applied Psychology*, 78(2), 173-183.
- Morrison, E. W. 1993b Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Nelson, D. L. 1987 Organizational socialization: A stress perspective. *Journal of Occupational Behavior*, 8, 311-324.
- Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. 1992 Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.
- Porter, L. W., Lawler, E. E., III. & Hackman, J. R. 1975 *Behavior in Organizations*. New York, NY: McGraw-Hill.
- Schein, E. H. 1971 The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *Journal of Behavioral Applied Science*, 7, 401-426.
- Schein, E. H. 1978 *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Reading, MA: Addison-Wesley. 二村敏子・三善勝代

- (訳) 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房
- Schneider, B. 1983 Interactional psychology and organizational behavior. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 5; pp. 1-31). Greenwich, CT: JAI Press.
- Simpson, J. H. 1967 Patterns of socialization into professions: The case of student nurses. *Sociological Inquiry*, 37, 46-54.
- 高橋弘司 1993 組織社会化研究をめぐる諸問題 — 研究レビュー — 経営行動科学, 8(1), 1-22.
- 高橋弘司 1994 個人の組織社会化に関する研究 — 段階的社会化モデルの検討 — 南山大学大学院経営学研究科 修士論文
- Van Maanen, J. 1976 Breaking in: Socialization to work. In R. Dubin (Ed.), *Handbook of Work, Organization and Society* (pp. 67-130). Chicago, IL: Rand McNally.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. 1979 Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in Organizational Behavior* (Vol. 1; pp. 209-266). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wanous, J. P. 1992 *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers* (2nd. Ed.). Reading, MA: Addison-Wesley.
- Wanous, J. P. & Collella, A. 1989 Organizational entry research: Current status and future directions. In K. Rowland & G. Ferris (Eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management* (Vol. 7; pp. 59-120). Greenwich, CT: JAI Press.
- Wanous, J. P., Reicheks, A. E., & Malik, S. D. 1984 Organizational socialization and group development: Toward and integrative perspective. *Academy of Management Review*, 9, 670-683.
- Weiss, D. J., Dawis, R. V., England, G. W., & Lofquist, L. H. 1967 *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Work Adjustment Project, Industrial Relations Center.

(平成6年4月30日受稿, 平成6年5月15日受理)