

Socialization in Organizational Contexts

組織文脈における社会化

2012年4月25日

関根雅泰

問題！

0. 組織社会化研究のルーツを3つあげるとすれば？
1. 組織社会化の統合モデルで「新人適応」に影響を与えると考えられる3つの変数は何か？
2. 組織社会化は、どこで、どのように起こっているのか？
3. 組織社会化研究で暗黙の前提とされてきたことは？

皆さんの経験をふり返って

新しい環境になじむために、心がけてきたことは？

その時、周囲はどんな手助けをしてくれましたか？

著者（発表年：2007年）

B. E. Ashforth

(Department of Management,
W.P.Carey School of Business, Arizona State University)



D. M. Sluss

(Moore School of Business, University of South Carolina)



S. H. Harrison

(W.P.Carey School of Business, Arizona State University)



構造図

- I. 導入
- II. 歴史的視点
 - A. 社会化研究の初期ルーツ
 1. 人生における社会化
 2. 職業的社会的
 3. 全制的施設における社会化
 - B. 社会化段階モデル
 - C. 社会化戦術
 - D. 社会化内容(新人の学習)
 1. 豊富な先行要因と結果モデルへ
 2. 話法分析の役割
 - E. 新人の能動性
 1. 先行要因と結果のモデルへ
 2. 役割革新
 - F. 統合的モデルへ
 1. 段階モデルの役割
 2. 社会化戦術→能動性
 3. 社会化戦術/新人の能動性→新人の適応
- III. 相反する社会化研究
 - A. 組織文脈
 1. 単純vs複雑な社会化
 2. 社会化の促進vs抑制
 3. 神話作り？
 - B. 地方(職場)的社会的
 1. 新人のアイデンティティと所属
 2. 社会的正当性と支援
 3. 組織への導管としてのメンターと上司
 - C. 個人差
 1. 意味づけと学習への意欲
 2. 意味づけと学習の能力
 3. 動的相互作用へ
 - D. 時間の役割
 1. 社会化の程度
 2. 時間的遅延と効果の期間
 3. 相関的な安定と不安定
 4. 組織の雇用期間との関係
- IV. 怠慢な前提への疑問
- V. 結び

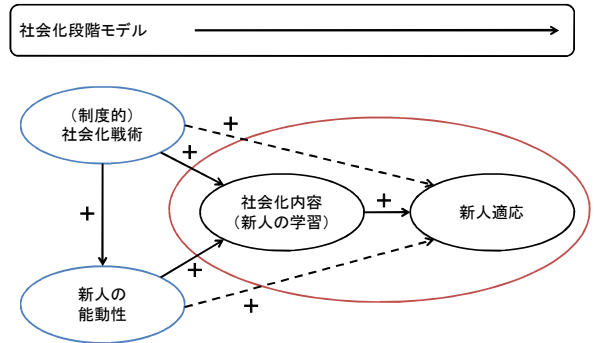
I. 導入

- ・「組織社会化」とは、個人が組織の活動パターンの一部になっていくプロセスのことである。
- ・何故、社会化が重要か？
 - ①意味づけ ②適応 ③初期の経験
- ・「組織に入る」というのは、これら3つ(縦/横/中)全てに関わってくる。
- ・本書の構成3つ：
 - ①歴史的視点 ②相反する研究 ③暗黙の前提

Ⅱ. 歴史的視点

- A. 社会化研究の初期ルーツ
- B. 社会化段階モデル
- C. 社会化戦術
- D. 社会化内容(新人の学習)
- E. 新人の能動性
- F. 統合的モデルへ

社会化研究の統合モデル



A. 社会化研究の初期ルーツ

- 1. 人生における社会化
- 2. 職業的社会化
- 3. 全制的施設における社会化

B. 社会化段階モデル

- 1. 4つの段階:
 - 1) 予期 2) 直面 3) 適応 4) 安定
- 2. 3つのカテゴリー:
 - 1) 初期モデル 2) 統合モデル 3) 特殊モデル

Table 1.1 社会化段階モデル

		Table 1.1 Socialization stage models				
Author		Anticipation	Encounter	Adjustment	Stabilization	
Initial Models	Dickman (1974)		Basic training / initiation	Performance	Organizational dependency	
	Peter, Lawler & Hackman (1973)	Preinitial	Encounter	Change and acquisition		
	Feldman (1975)	Anticipatory socialization	Accommodation	Role management		
	Schein (1978)		Entry	Socialization	Mutual acceptance	
Integrative Models	Fisher (1986)	Anticipatory socialization	?	?	?	
	Falzone & Wilson (1988)	Anticipatory socialization	Encounter	Mittemphases		
	Warren (1992)		Confrontation	Role clarity	Locate	Sign posts
	Baner et al. (1998)	Anticipatory socialization	Accommodation / confrontation	Adaptation / metamorphosis		
Specialized Models	Jahlin (1987) - Communication	Anticipatory socialization	Entry	Assimilation	Exit	
	Nichol (1987) - Stress	Anticipatory socialization	Encounter	Change and adjustment	Outcome	
	Nicholson (1987) - Role transitions	Anticipation	Encounter	Adjustment	Stabilization	
	Kram (1988) - Mentorship		Initiation	Cultivation	Separation / Redefinition	
	Morland & Levine (2001) - Group	Investigation	Socialization	Maintenance	Resocialization	Remembrance
	Adams & Thomas (1996) - Group	Anticipation	Encounter	Adjustment		
	Adams, Riddle & Martia (1999) - Group	Antecedent	Anticipation	Encounter	Assimilation	Exit

C. 社会化戦術

- 1. Collective (集团的) vs. Individual (個人的)
- 2. Formal (公式的) vs. Informal (非公式的)
- 3. Sequential (連続的・規則的) vs. Random (非連続的・場当たりの)
- 4. Fixed (固定的) vs. Variable (変動的・可变的)
- 5. Serial (継続的・連続的) vs. Disjunctive (非継続的・分離的)
- 6. Investiture (付与的) vs. Divestiture (剥奪的)

C. 社会化戦術

1. Collective (集団的)
2. Formal (公式的)
3. Sequential (連続的・規則的)
4. Fixed (固定的)
5. Serial (継続的・連続的)
6. Investiture (付与的)

⇒ 「制度的」社会化戦術 (Jones, 1986)

C. 社会化戦術

1. Individual (個人的)
2. Informal (非公式的)
3. Random (非連続的・場当たりの)
4. Variable (変動的・可変的)
5. Disjunctive (非継続的・分離的)
6. Divestiture (剥奪的)

⇒ 「個人的」社会化戦術 (Jones, 1986)

→ 役割革新

D. 社会化内容 (新人の学習)

- (1) 知識、技術、能力の獲得
- (2) 一般的な適応 (役割の明確化を含む)
- (3) 社会化過程における様々な源 (例: 組織、グループ、上司) からの効果的な支援

1. 豊富な先行要因と結果モデルへ
2. 話法分析の役割

Table 1.2 社会化内容

Table 1.2 Measures of socialization content categorized by domain

Measures of Socialization Content	Newcomer Learning Domains				Other Components	
	Task/Job	Role	Social/Group	Organization	Sources	Adjustment
Ostruff & Kozlowski (1992)	Task	Role	Group	Organization		
Chao et al. (1994)	Performance proficiency			Goals & values, Org. history, Language, Politics		People
Taormina (1994)	Understanding		Colleague support	Understanding	Training	Future prospects
Morrison (1993b, 1995)	Technical and appraisal info.	Referent and appraisal info.	Social info.	Normative info., Org. info., Political info.		
Thomas & Anderson (1998)		Role	Social, Interpersonal support	Organization		
Myers & Oetzel (2003)				Acculturation		Familiarity with others, Recognition, Involvement, Job competency, Adaptability/Role negotiation
Haneter, Macan & Winter (2003)	Task		Group	Organization		

仕事 役割 集団 組織

E. 新人の能動性

- ・新人は「不確実性」を減少させようと、自ら情報を探索しようとする。

- ① Miller & Jablin (1991) の7つの戦術
- ② Ashford & Black (1996) の7つの能動性
- ③ Manz (1983), Saks & Ashforth (1996) の6つの自己調整戦術

1. 先行要因と結果のモデルへ
2. 役割革新

NAKAHARA-LAB.NET 東京大学 中原淳研究室 - 大人の学びを科学する

職場配属をひかえた新入社員はどのような状態にあるか? : 不確実性の中でのアクション

新年度があけてから早いもので、もう3週間近くですね。(中略)

▼
ところで、これから職場配属を迎えるにあたり、新人を「襲う」のは「不確実性」だと学問の世界では形容されています。
何を自分が期待されているのか、どのような役割を担うことがコレクティブなのか、自分のいる職場はどういう人があるのか、何をめざしているのか、何が規範なのか... 要するに、行動や認知の準拠となるような情報が圧倒的に不足した状況に新人は置かれます。

それにしても、「不確実性」とかいうと、なんだか難しいよね。
要するにひと言でいうと「何がなんだか、よく、わかんね(笑)」ってことですね。
それが、新入社員を支配する現実です。

新人の皆さんは、その不確実性を「減衰」させるべく - つまりは、自分のおかれた環境を「可視化 (visible)」にするべく、自ら様々な物事に働きかけること、動くことが求められます。(中略)

つまりは、この状況を何とか「打開」しなければならないのです。
そのようなときに求められるのは、自分が何者で、何ができて、何ができないのか、何がわからないのか、何をやりたいのかを、キチンと言葉で伝えることであり、必要に応じて支援を受けることなのでしょうね。

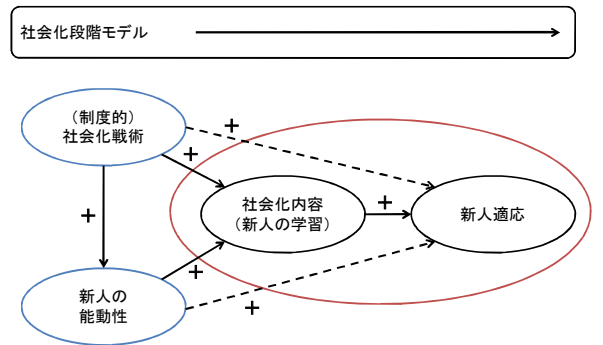
まずは自分で動かぬことには、どうしようもない。(後略)

2012年4月20日

F. 統合的モデルへ

1. 段階モデルの役割
 2. 社会化戦術→能動性
 3. 社会化戦術／新人の能動性→新人の適応
- ・「社会化内容」は、社会化プロセスと新人の短期的、長期的適応をつなぐ主要な楔となりうる。

Figure 1.1 社会化研究の統合モデル



Ⅲ. 相反する社会化研究

- A. 組織文脈
- B. 地方(職場)的社会化
- C. 個人差
- D. 時間の役割

A. 組織文脈

1. 単純 vs 複雑な社会化
2. 社会化の促進 vs 抑制
3. 神話作り?

B. 地方(職場)的社会化

・社会化の大部分は「組織(全社的)」というよりも「部族(職場集团的)」と考えた方が良い

1. 新人のアイデンティティと所属
2. 社会的正当性と支援
3. 組織への導管としてのメンターと上司

Figure 1.2 地方(職場)的社会化

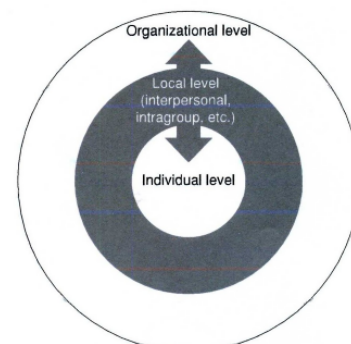


Figure 1.2 Localized socialization: The local level as mediator of the relationship between the organization and the individual

C. 個人差

・個人差は、意味づけ過程における「意欲」と「能力」に影響を及ぼす。

1. 意味づけと学習への「意欲」
2. 意味づけと学習の「能力」
3. 動的相互作用へ

D. 時間の役割

1. 社会化の程度
2. 時間的遅延と効果の期間
3. 相関的な安定と不安定
4. 組織の雇用期間との関係

Figure 1.3 時間の経過と新人の学習

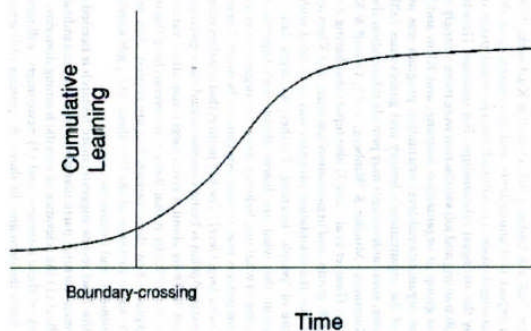


Figure 1.3 Newcomer learning over time

IV. 怠慢な前提への疑問

- A. 社会化は未経験者と新卒正社員に適する
- B. 社会化は伝統的な仕事に適する
- C. 社会化はよく教育されたホワイトカラー職種に適する
- D. 社会化は「伝統的」な組織開発の結果に適する
- E. 社会化は大きな組織に適する
- F. 社会化は国ごとに違いがない

V. 結び

- ・社会化こそが、個人と組織のつながりを理解する核となる。
- ・社会化研究は、不確実な将来に向けて組織を支援するカギとなる。

感想

- 興味深かった所・面白かった所
 - ・組織全体ではなく職場集団による社会化に着目した点
 - ・組織社会化研究の多くが暗に前提としていることに疑問符をつけ今後の研究の可能性を示唆している点
- 現場で役立つような所
 - ・p29 放置状態では新人の能動性は出にくい。
 - ・p33 社会化を阻害する要因(職場の雰囲気)。
 - ・p39 新人が必要としている時に支援をしていない。
- 文献の課題・問題点
 - ・役割革新→組織個人化との関係は？
 - ・社会化戦術の分け方で、3種類:文脈的/内容的/社会的について触れていない。