大阪公立大学
Osaka Metropolitan University
学術情報リポジトリ

<論文>組織観分析の基礎研究

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2009-08-25 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 藤田, 正 メールアドレス: 所属:
URL	https://doi.org/10.24729/00011381

論　文

組織観分析の基礎研究

藤　田　　正

はじめに

我々はいうまでもなく様々な人々と多様な形態の対人的な関係性を形成している。そして、その関係性が閉ざされた一つの社会システムをなしていると認知した時、役割、規範、機能、規模、形態などの差によって、その集合体である認知対象に、最もおおまかには集団、組織、社会といった異なった名称を付与している。

さて、個人は集団に、集団は組織に、組織は社会に内包されている、といった言い方があるが、ある集団に所属している実感があり、いわゆる「我々感情」を感じていたとしても、それがそのまま、組織、社会への所属実感にはつながらない。組織と対立する集団に所属することもあれば、明確な組織所属感、社会所属感なしに、ある特定の集団に高い所属感をもつこともあり、反対にある状況では、組織所属感はあるが集団所属感をもちえないこともある。これらのことは、我々が集団、組織、社会を区別して認知していることを示している。

藤田（1986、1987ｂ）は、グループ・ダイナミックスの視点から、討議場面での集団凝集性の推移に注目して、ファミリー・グループとアンファミリー・グループではリーダーシップ行動の凝集過程が異なることを見出だし、さらにフォーマル・リーダーのリーダーシップに対するフォロアーの認知のなかに、いわゆる組織の役割分化が反映されていることを見い出だしている（藤田1982

a、1984、1985)。これらの研究は、我々が対面的集団のなかで成員の行動を認知する過程のなかに、集団、組織、社会の区別化の手掛りがあること、および、一方的に個人が集団に、集団が組織に、組織が社会に包含されていると我々が認知しているのではないことを示している。が、これらの研究は、「他者に影響を与える社会的行動」としての具体的なリーダーシップ行動に焦点をあてて検討したものであり、集合体そのものの認知についての研究ではない。本研究では、我々が組織を集団、社会とどのように区別し、相互関連をどのように認知しているかの手掛りを得ることを目的としている。

従来、組織は共通目標達成のための役割を分化していく過程として記述されてきたが、「組織の個々の成員にとっては、「全体としての組織」が心理的に存在し、それに反応している。組織成員の仕事の質と量は、仕事そのものの特質、金銭的刺激よりも、むしろ成員たちが組織についてどう感じているかに深い関係がある」と述べて、Schein.E.H.（1965）は組織心理学を提唱した。この心理的に存在する「全体としての組織」を本研究では組織観と考えて、その形成過程検討のための指標づくりが具体的な本研究の目標であるが、このためには、組織の最大の基盤は個人にあるという視点にたって、我々が組織をどう認知しているのか、我々が集団、組織、社会をどのように区別して認知しているのか、組織が我々のいかなる欲求を充足しているのか、といった点を明らかにしつつ、そのダイナミズムを検討することが必要であろう。

予備調査

本研究は、我々が組織を集団、社会とどのように区別し、相互関連をどのように認知しているかを検討するための試案的な指標を提起し、検討するといった目的を持っているが、それに先立ついくつかの予備調査を紹介しておこう。

予備調査－1、女子大生が持つ組織観

女子大生22名に対して、「組織とは？」という題で自由記述を求めたところ、組織名25（会社企業　10　クラブ　9　学校　6）、共通目的の存在　9、役割　8、人の集り　6、機械部品と同じ　5、安心感　4、強い拘束力　4、ピラミッド型　4という結果であった。全ての記述が極めて短いものであり、

ダイナミズムを検討するというわけにはいかないが、組織を静的な、自分とは遠いもの、安心感を与えるもの、としてとらえていることがうかがえる。

予備調査－２、若年層の会社帰属意識を支えるもの

金融機関の若年層（25才以下）に対して、「帰属意識」「給与満足度」「福利厚生満足度」「昇進、昇格満足度」「自らの成長感」について五段階評定を求めたところ表１に示す結果であった。

表１、帰属意識との相関

	男子N＝386	女子N＝383
給与満足度	.002	.079
福利厚生	－.005	－.056
昇進・昇格	－.012	－.031
自らの成長感	.474	.581

明らかに「自らの成長感」のみが組織体への帰属意識と高い相関を示している。このことは「成長感」といった動機変数に注目すべきこと、および所属する組織、集団といった集合体が所属成員の行動の場として機能している可能性があることを示している。

予備調査－３、企業イメージに対する就労経験の影響

それでは、行動の場としての企業組織体に対して、成員はどのような組織イメージを構成しているのであろうか。表２は大手流通業のある支店で働く人々（学卒若年層、25才以下）と、その支店に隣接する大学の学生に、その企業組織体に持つイメージを７段階のＳＤ法によって評定してもらった結果を比較したものである。

表２、企業イメージに対する就労経験の影響

因子	項目	学生 男	学生 女	従業員 男	従業員 女	変化 男	変化 女
評価	・値うちのない－値うちある	-1.12	-0.77	-1.65	-1.88		↘
	・つまらない－重要な	-0.82	-1.12	-1.84	-1.88	↘	
	・軽薄な－重厚な	0.03	0.58	-0.15	-1.11		↘
	・単純な－複雑な	-0.11	0.73	-0.56	-0.72		↘
	・低級な－高級な	0.44	1.08	0.03	0.11		↘
	・不安定－安定	-0.97	-0.50	0.25	-0.67	↗	
	・衰えている－繁盛している	-1.03	-1.73	-0.47	-0.89	↗	↗
潜在力	・貧弱な－豊かな	-0.94	-0.58	-0.56	-0.44	↗	
	・大きい－小さい	1.18	1.58	1.63	1.77	↗	
活動性	・静的－動的	-1.29	-1.19	-1.94	-1.72	↘	↘
	・保守的－進歩的	-0.79	-1.08	-1.28	-1.33		
	・消極的－積極的	-1.24	-1.50	-1.66	-1.50		
	・親しみにくい－親しみやすい	-0.94	-0.96	-1.47	-2.06	↘	

学生に比べて、学卒若年層の得点が全体的に低いが、その傾向は職務といった「身近かな評価」因子で顕著であり、「活動性」因子においてもその傾向がある。一方、企業力といったものを示すであろう「全体的な評価、潜在力」因子では学生よりも高い。全体的にいえば、この結果は若年就労者の組織への依存が高いことを示しており、予備調査－１で組織が「安心感」を保障するものと認知されていることと同義であろう。が同時に、必ずしも常に企業組織体が、予備調査－２で示したような成員の「成長動機」を十分に満たすものではないことも示している。

予備調査－４、就労において考えること

それでは、就労に際して、どのようなことを考え、組織に対してどのような期待を抱くのだろうか。ここでは、育児終了後の中年期女性の資料を紹介しておこう（大学生、および老年期の人々については、現在調査分析中)。関西一

円に、いわゆるチェーン化を図っている学習塾に所属して、地域ごとに塾を経営している、30－40才台の女性、24名を対象に面接調査を行った結果が表3である。

表3　中年期女性の就労

就労動機		塾選択理由		職業への期待イメージ		他チェーンとの比較	
＊生き甲斐	18	＊能力が生かせる	16	＊やりがいがある	22	＊せずに選択	16
能力を生かす	4			自己成長	12	＊して選択	8
自己成長	7	＊我子教育に有利	6	子供が育つ喜び	15	指導対象	2
主婦業不満	1			＊収入	5	経営基盤	1
働きたい	2	＊家庭と両立	12	非営利的	3	指導内容	3
＊時間的余裕	12			＊大変	4	知名度	1
育児終了	9	＊教育子供が好き	6			指導時間	1
＊収入	8	＊楽そう	1				
＊労働当然	1	＊収入	3				
＊誘われて	1	＊たまたま	4				

継続意思		感想		今後の経営問題		他人に勧めるか	
＊続けたい	9	＊経営教育大変	18	＊特になし	12	＊子供が好きなら	5
やりがい	5	指導	4	マイペース	8	＊家庭の協力が得	
中途半端嫌	1	家庭との両立	5	＊福祉充実	1	られるなら	8
我子にプラス	1	時間	6	＊生徒減、ＰＲせよ	3	＊事務ができれば	2
収入	1	理想におよばず	1	＊家が汚れる	2		
経営面白い	1	労働負担増	2	＊暇と思われる	1	1 勧める	4
＊条件付継続	12	＊収入が少ない	4	＊家庭にしわよせ	1	2 やりたいなら	
無理せず	2	＊ものたりない	2	＊自立する	1	勧める	7
健康体力	4	＊楽しい生き甲斐	15	＊アシスタントとの		人それぞれ	6
収入による	1	家庭と両立可能	4	人間関係	1	3 勧めない	8
家庭夫の問題	2	誰でも出来ない	1	＊収入すくなし	1	4 不明	5
しんどいが	1			＊教室狭い	1		
期限付き	2						
やめたい	3						
マンネリ	1						
自分の限界	1						
年齢体力	1						

就労動機では、能力を生かす、自己成長といったものを内容とする「生き甲斐」が最も多く、ついで育児終了を含む「時間的余裕」、そして「収入」があ

げられている。塾経営という職業を選んだ理由では、「能力を生かせる」「家庭と両立」が多く、「やりがいがある」という期待イメージを持っていた人が多い。これらの結果は、予備調査２の結果と同様な意味、すなわち「自らを積極的に生かしきりたい」という気持ちが強いことを示しているだろう。

そして、当該チェーン塾の選択に当たって、「他のチェーン塾との比較」をした人は三分の一であり、高いとはいえない。つまり、チェーン名に代表される組織ではなく、より個人能力が求められる塾経営という仕事への適性によって選択しているといえよう。これは学生の就職では、仕事内容、適性よりも会社名の選択がまず行われる傾向がある（就職に際して、適性、会社名を共に選択基準とした29名の内、21名が会社名を優先している　田所勝美1988）ことと異なった傾向である。

塾経営の継続意思でいえば、続けたい９人、条件付継続12人で合せると21人、約88％の人が継続したいと思っている。これはかなり高率であるが、「楽しい、生き甲斐がある」15人、「経営・教育大変」18人とどちらも高いことから分るように、やりがいはあるが容易な仕事ではない、と考えており、それが「他人に勧める」という人がわずかに４人であることに反映しているであろう。だが、「勧めない」と明言する人も２人で少ない。そして、「人それぞれ」６人「やりたいなら勧める」７人であり、これは塾経営という仕事の選択には、本人の意思、適性をを反映するのがよい、という考えが多いことを示しているだろう。

予備調査－５、勤続年数にみる仕事意欲と会社満足度の推移

調査の対象は様々であるが、組織への関わりにおいて、自己成長、安定といった変数を考慮する必要のあることが示唆されてきた。この両変数は勤続年数によってどのように変化するのだろうか。表４は、製油会社の男子従業員のモチベーター・モラール（自己成長欲求を反映しており、ここでは仕事意欲）とハイジーン・モラール（安定欲求を反映しており、ここでは会社満足度）の勤続年数による推移を示したものである。なお、この分類は、Herzberg, F.（1966）によるが、具体的な調査項目は（財）集団力学研究所のものを使用した。

表４、勤続年数ごとの仕事意欲と会社満足度の推移

勤続年数 N	３年以下 ５０	４－５年 ４２	６－９年 ４６	10－14年 ３６	15年以上 １６
仕事意欲	16.10	15.88	16.42	18.19	18.25
会社満足	15.78	15.55	15.13	16.61	17.75

注、仕事意欲、会社満足度は５段階評定で構成される５問で測定された。

仕事意欲、会社満足度ともに勤続が増すにつれて、一度低下するＪ字型の推移を示しているが、最も低下する時期が異なっている。このことは、仕事意欲と会社満足度が平行して推移をするのではないこと、および、ある時期において組織成員にフラストレーション（例えば、仕事意欲は増すが会社満足は低下する）が生み出されることを示している。

本調査

さて、予備調査に示される重要なことは次の二点であろう。

まず第一には、自己成長、安定といった動機変数を考慮する必要があることが示されている。このことは、マクレガーのＹ理論、マズローの自己実現などの見解を裏づけるといってよいであろう。

第二に注目すべきことは、学生と就労者の差異である。このことは、就労経験が組織認知に影響を与え、組織に対する静的な認知が動的な認知に変化するといったプロセスの存在を示唆させる。

本研究は、組織に対する認知を明らかにする目的を持つが、「自己成長」「安定」といった変数の重要性は、時間変数を考慮しなければならないことを示唆し、就労経験の影響は、この差異がもっとも顕著に現れるのは、異なる組織への移行時期（例えば、学生→就労）においてではないか、ということを予想させる。

以上述べてきたことを考慮して、「これからの私と会社」という題を設定し、新入社員の組織への認知を、本研究では検討することにした。

さて「私と会社」という題はいうまでもなく、個人と組織との関係記述を求

めたものであるが、会社という言葉は、そのままで取りだしうる実体を示したものではなく、就労という行動・認知を集合体的に位置づける際に用いられる概念である。

「組織とは、ある共通で明白な目的または目標の達成のために、分業や職能の分化ならびに権威と責任の階層制を通じて、多くの人々の活動を合理的に協働させるものであるSchein,E.H. 1965」が、Weick,K.e.（1969）が指摘するように、「社会的集合体が作られ、維持され、解体される過程があり、そうした過程が集まって「組織化」という仕事を成立させ、これらの過程が連続的に進行している状態が組織である」と考えた時、「私と会社」といった形で、個人と組織の関係記述を求めれば、そこには、集団、社会といった、組織とは閉ざされ方の異なる集合体概念に関する認知も示されるであろうし、集合体への関与方法も表現されるであろう。例えば、予備調査－4が示した、強い成長動機を持ちながらも組織比較をせずに就労する、ということは自己を常に組織との関係のみで位置づけるのみでなく、適性を通して、自己を社会との関係で位置づけ、それが組織化に繋がる可能性があることを示している。

では、我々が集団、組織、社会といった集合体を認知するとき、どのような認知次元を一般的に考えうるであろうか。図1をそれは示したものである。（藤田　1976）

まず、自己認知と集合体認知という対比を考えることができるが、ここで注意しなければならないのは、自己認知と集合体認知の差異である。我々は自己を、集団、組織、社会といった集合体概念を用いずに記述することは可能であるが、いかなる集団も組織も社会も、閉ざされた社会システムとして、我々が記述する限り、個人、組織、集団、社会との、なんらかの関連・対比のなかでのみ記述しうるのではないかということである。そこで、集団、組織、社会相互間の関係の認知を集合体間認知とし、個人と集合体の間の認知を自己－集合体認知とする。そして、自己に関わる認知を自己認知と区別する。

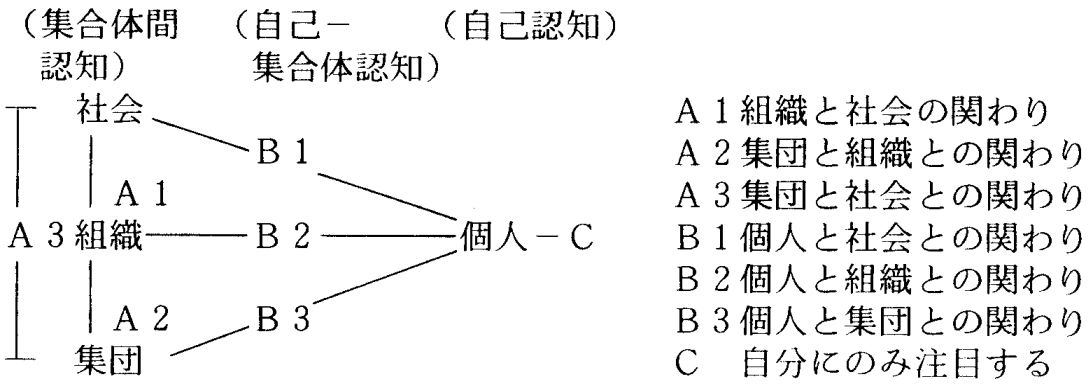

図1　設定された認知次元

ここで、「最も記述の多い部分を重視している」という分析上の前提に基づいて作文を分類すると、評論的に集合体の置かれている状態を述べた集合体記述中心型、関与方法をあげながら自己と集合体の関わりを述べた関係記述中心型、自分の状態を述べる自己記述中心型の三タイプに分類できよう。

さて、集合体記述中心型は、先に述べたように、社会－組織、集団－社会、集団－組織のいずれの次元に注目しているかによって、社会－組織注目型、集団－社会注目型、集団－組織注目型に下位分類出来る。

次に、関係記述中心型は、自己－社会、自己－組織、自己－集団という認知次元をもち、それぞれの関係性記述中心型を下位分類できるが、同時にここには、集合体へのなんらかの関与が反映している。Etioni,A.（1961）は、関与の方向と強度を組合わせて、集合体への疎外的関与、計算的関与、道徳的関与を区別しているが、本研究では、関与の方法という視点で分類する。つまり、個人能力（能力向上をめざして関与しようとする）、役割（役割を果たすことによって関与しようとする）、人間関係（人間関係形成によって関与しようとする）、といった具体的方法で集合体に関与する具体的関与と、具体的方法なしに「頑張る、トニカクヤルダケといった類の動機の表明」といった類の一般動機、および、「社会情勢はこうだ」とだけ主張する一般情勢認知を含む、一般的関与に分ける。本研究では、どの関係記述がいかなる関与方法と関連するかについても検討する。

最後に、自己記述中心型については、本研究では細かく分類せずに分析を進める。

図2に具体的な作文判定の為の分類基準を示しているが、これら全てのカテゴリーがいかなる調査対象においても現れるとは限らない。例えば、子供のように多様な対人的関係の経験が未だ乏しい場合、社会という概念が分離されて、独立して認知されることは少ないであろうし、定年後の老人のように組織離脱した人が持つ組織概念には、それまでの具体的人間関係が強く反映している可能性もある。

本研究では、学校という集合体から会社という集合体に所属を移動した新入社員が、どのような特徴を作文の中に示すかに注目する。所属集合体の移動は、新しい準拠集団の獲得を促進するが、新入社員のように、就労集合体としての会社という組織を対象とした時、何を手掛りに準拠枠を構成し、どのような特徴を示すのかについて検討する。

分析1　新入社員の作文の特徴

（目的）得られた作文に、どのような特徴があるか、を検討する。

（方法）

＊調査対象　入社後3ケ月の新入社員　製鉄会社男性（高専卒　学卒・院卒）187 名

＊課　　題　「これからの私と会社」　20字×50行の約1000字の作文

＊分析方法　（田中1986を参照しつつ、検討しなおした）

1．構成要素の分類…作文を図2の基準で、行単位で区別する。

2．行数を数える。一行に2カテゴリーあるときは多いほうに、等しいときは各0.5づつ配分する。

A、集合体間関係記述部分…集合体記述であるが個人的関与が認められない
　1、社会と組織の関係…組織の社会的状況立場、組織のとるべき方法
　2、組織と集団…一般組織、組織概略、会社の様子
　3、社会と集団…企業人、働く人々について
B、自己－集合体関係記述部分…集合体記述があるが個人的関与が認められる
　1、自己－社会…社会をどのようにとらえていこうとしているか
　2、自己－組織…組織への参加、能力発揮
　3、自己－集団…仲間、同僚との関わり
関与方法…B1、B2、B3の認知次元に以下の方法が組みあわさる。
　ア、役割…役割、希望部署、重要役割担当、役割への関わり、責任、出世、会社からの期待、貢献の仕方、期待
　イ、人間関係…良好な人間関係、職場のひと、上司、同僚、人事研修の人
　ウ、個人能力…仕事、生き甲斐、能力、吸収（全部が勉強）自己成長、自己主張、公私の別、自分の中で会社が占める位置、客観的関係（私は技術者）
　エ、一般的動機…漠然とした関係、関与方法不明確な入社動機・勤務期間・不安、会社把握・とにかく頑張る。
　オ、一般情勢記述部分…社会情勢記述、一般的社会評論
C、自己記述部分
　自分の性格、好み、学生時代、以前の状態、立場の変化、自覚、現在の状態
　最近の生活、会社にこんなことを思う自分は、これからの行動

図2　設定した作文のカテゴリー

（結果）

1．各カテゴリーの行数

図1で仮説された認知次元の出現頻度を検討してみよう。表5は認知次元ごとに設定された各カテゴリーの平均行数と一定行数以上の記述があった人数を示したものである。

表5　各カテゴリーの平均行数と一定行数以上の人数（N＝１８７）

認知次元 カテゴリー 関与方法	A集合体 A１	A２	A３	B自己－集合体 B１ 情勢	B2ア 役割	B2イ 能力	B３ 人間	B４ 動機	C自己 記述
平均行数 SD	8.30 9.67	0.82 2.60	2.52 4.68	3.25 5.32	7.23 7.77	6.13 7.96	1.28 3.22	2.57 4.35	9.92 9.13
５行以上 10行以上	９４ ６３	１５ ３	３５ １３	４８ ２２	９２ ５３	９２ ４７	１６ ７	３５ １１	１３８ ７４

注、自己－集合体認知次元で現れた関与方法は、自己－社会では一般情勢記述、自己－組織では役割、自己能力、自己－集団では人間関係のみであったため、他の組合わせについては表示していない。

表５から分るように、仮説的に設定した認知次元と関与方法の組合わせ全てが抽出されたわけではない。つまり、自己－社会では一般情勢記述、自己－組織では役割、自己能力、自己－集団では人間関係のみが抽出されており、これは、各々の自己－集合体認知次元には特徴的な関与方法があるためと考えられる。さて、新入社員の作文の結果を見ると、自己記述が最も多く、集合体認知での社会－組織記述、自己－集合体認知での自己－組織関係記述が次いで多く、関与方法としては、役割、個人能力が多い。反対に集団、人間関係が関係すると思われるカテゴリーの頻度は少ない。このことは、大まかには社会－組織－自己という形で書かれた作文が多いことを示している。

この結果には新入社員といった被験者特性が反映していると考えられるが、各カテゴリー間の関係を検討することを通して、もう少し考えてみよう。表６は、各カテゴリーで５行以上記述したものの組合わせの頻度を示したものである。

表6　各カテゴリー間の組合わせ頻度および期待頻度

	A1 社組	A2 組集	A3 集社	B1 情勢	B2- 役割	B2- 能力	B3- 人間	B4 動機	C 自己	頻度 率
A1 社会組織	0	4 .02	16 .09	19 .10	47 .25	32 .17	5 .03	14 .08	63 .34	94 .50
A2 組織集団	7.5	0	4 .02	4 .02	10 .05	8 .04	0 .00	2 .01	9 .05	15 .08
A3 集団社会	17.5	2.8	0	4 .02	20 .11	9 .05	6 .03	6 .03	27 .14	35 .19
B1 一般情勢	24.0	3.9	9.0	0	23 .12	27 .14	7 .04	8 .04	26 .14	48 .26
B2－ア 役割	46.0	7.4	17.1	23.6	0	28 .15	5 .03	17 .09	71 .38	92 .49
B2－ウ 個人能力	46.0	7.4	17.1	23.6	45.3	0	4 .02	9 .05	51 .27	92 .49
B3－イ 人間関係	8.0	1.3	3.0	4.1	7.9	7.9	0	0 .01	12 .06	16 .09
B4 一般動機	17.5	2.8	6.6	9.0	17.2	17.2	3.0	1	21 .11	35 .19
C 自己記述	69.4	11.1	25.8	35.2	67.5	67.5	11.7	25.7	2	138 .74

注、右上の上段は観測頻度、花壇は率。左下は期待頻度（算出には右端の各カテゴリーの数字を用いた）

全体の四分の一以上の被験者が示した組合わせは、（自己記述と役割）、（自己記述と社会－組織）、（自己記述と個人能力）、（役割と社会－組織）の四つである。そのうち、三つまでが自己記述を含んでおり、これは自己記述を中心として、個人能力、社会－組織、役割を位置づけている構造があることを示して

いる。そして、役割を通して社会－組織と繋がっているが、能力を通して社会－組織とは繋がっていない。図3は、以上の結果を図示したものである。

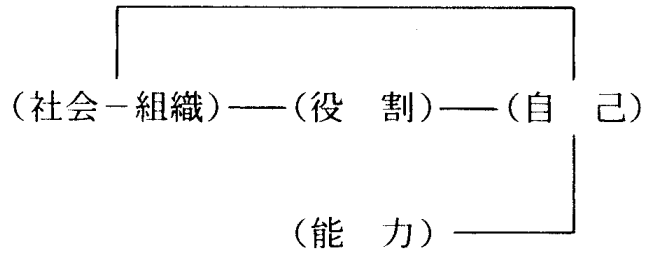

図3　出現率の高い組合わせ

図3の結果は、期待されている組織役割との関連で自己を、その役割の意味を社会との関連で位置づけ、発揮すべき自己能力を記述するといった作文が多いことを示しているが、図3に示された組合わせが多いとそのまま結論して良いであろうか。各カテゴリーが現れる確率をもとに、その確率の組合わせを期待確率として、それに総数を掛けた期待頻度を求め、観測頻度と比較してみよう。

表7　関与方法における期待頻度と観測頻度

	A1 社組	A2 組集	A3 集社	B1 情勢	B2- 役割	B2- 能力	B3- 人間	B4 動機	C 自己
B1　一般情勢	19 24.0	4 3.9	4 9.0	－－	23 23.6	27 23.6	7 4.1	8 9.0	26 35.2
B2- 役割	47 46.0	10 7.4	20 17.1	23 23.6	－－	28 45.3	5 4.1	17 17.2	71 67.5
B2- 個人能力	32 46.0	8 7.4	9 17.1	27 23.6	28 45.3	－－	4 4.1	9 17.2	51 67.5
B3- 人間関係	5 8.0	0 1.3	6 3.0	7 4.1	5 7.9	4 7.9	－－	1 3.0	12 11.7
B4　一般動機	14 17.5	2 2.8	6 6.6	8 9.0	17 7.2	9 17.2	1 3.0	－－	21 25.7

注．上段は観測頻度、下段は期待頻度

表7は関与方法についてだけ再出したものであるが、組織関与の方法として位置づけられた役割は、算出された期待頻度と観測頻度には大差はない。しかし、個人能力が社会－組織、役割、自己記述が組あわさる確率は期待頻度のほうが観測頻度に比べて高い。つまり、個人能力はそれ自身現れる頻度は高いが、他のカテゴリーとの関連で十分に位置づけ得ていないこと、いわば個人能力が「浮き上った状態」にあることを示している。関与方法について、分析1で示されたことは、一般的関与（情勢、動機）および人間関係によって集合体に関与することは少なく、役割、個人能力によって関与しようとするが、個人能力は十分に他のカテゴリーと関連づけられていない、ということである。換言すれば、新入社員が集合体（組織）関与方法として、最もスムースに位置づけているのは役割であるということである。

分析2　抽出された作文のタイプ

（目的）さて、分析1において新入社員の作文の全体的傾向は明らかとなったが、当然ながら、全被調査者の作文が全体的傾向に合致したものではない。そこで、どのような作文のタイプを抽出できるだろうか、について検討する。

（方法）行数配分を被験者ごとに検討し、作文のタイプを分類する。その際の判定手続きは以下の通りである。

1．全記述数の1／3以上を基準とし、A、集合体注目型（集合体間の記述が多い）、B、関係重視型（自己記述が多い）、C、自己記述型（自己記述が多い）に分類する。

2．A、集合体注目型およびB、関係重視型を下位分類する。この時、10行以上を下位カテゴリー判定の基準とする。つまり、A、集合体注目型は、A1社会組織注目型、A2組織集団注目型、A3社会集団注目型に、B、関係重視型はB1一般情勢重視型、B2－ア役割重視型、B2－ウ個人能力重視型、B3－イ人間関係重視型、重視の方向が不明なB4一般動機重視型、に下位分類される。

3．以上の基準を用いた時、複数のタイプが抽出される可能性があるが、多

いほうを主型、少ないほうを従型とする。

（結果）表８は縦軸に主型、横軸に従型でその組合わせの頻度を示したものである。

表８　タイプ別頻度

主型　従型	A	A1	A2	A3	B	B1	B2-	B2-	B3-	不明C	なし	主型計
A集合体注目型	—						1					1
A1社会組織		—		3	4	2	2	3		4	30	48
A2組織集団			—	1							1	2
A3社会集団		1		—	1		1	1		1	1	2 8
B関係重視型	1				—					5	3	9
B1　一般情勢		1				—	1	1		5	4	12
B2－ア役割		6				1	—	1		2	7	20	37
－ウ個人能力		1				2	2	—		4	5	16	30
B3－イ人間関係								3	—			3	6
B4　一般動機								2		—	1	3	6
C自己記述	1	1	1		4		3		1		—	17	28
主型計	1	48	2	8	9	12	37	30	6	6	28	—	187
従型計	2	10	1	4	9	5	10	11	1	7	28	99	187

注、A、B型で下位分類型のないものは、２の基準で下位カテゴリーが全て10行を越えなかったもの。

従型を伴わない主型のみのものをみると、Ａ１社会組織注目型、Ｂ２－ア役割重視型、Ｂ２－ウ個人能力重視型、Ｃ自己記述型の４型（多頻出４型と略する）が多い。これは当然ながら、分析１の結果から予測されることである。この多頻出４型の頻度は83人で、44.4％である。これに、従型を伴うが、主型がこの多頻出４型であるものを含めると、合計143人となり、76.5％となる。さらに、従型に多頻出４型含まれる24名を加算すると、167人となり、89.3％となり、被験者の大部分になんらかの形で多頻出４型が含まれていることになる。

それでは、この多頻出４型はどのようなものであろうか。

Ａ－１社会組織注目型　業界地位、経営方針、技術などに注目して、今後とるべき方策は何かなどの記述が中心だが、本人の関与方法が不明確なもの

Ｂ２－ア役割重視型　組織一員となるための必要な役割を見出し、それの遂行によって組織貢献をするといった記述が中心のもの

Ｂ２－ウ個人能力重視型　個人目標達成（働き甲斐、能力など）のために、どのように組織に関わるかの記述が中心のもの

Ｃ　自己記述型　自己紹介的記述が中心のもの

この結果は分析１で、社会組織、役割、個人能力、自己の記述が多いことと対応しており、方法で述べた基準で、一応作文を分類することが可能であることを示している。

この４型以外に、頻度は少ないが設定した全てのタイプが見出だされ、さらに下位分類を持たないＡ型、Ｂ型も抽出された。このＡ型、Ｂ型とは下位分類のための判定２の基準（10行以上）に満たないものであるが、下位分類行数の多少、といった判定基準を用いれば、全て他のタイプに分類できるので、バランス型というようには考えない。

さて、数は少ないが多頻出４型以外に見出だされたのは以下のタイプである。

Ａ－２、集団組織注目型　第三者的に会社の様子などを記述しているもの

Ａ－３、集団社会注目型　出会った人々を例にしながら企業人とは、といったことについての記述が中心のもの

Ｂ－１、一般情勢重視型　認知している社会情勢についての記述が中心のもの

Ｂ－３－イ、人間関係重視型　上司、同僚、人事研修の人たちに注目し、どのように付合っていくか、の記述が中心のもの

Ｂ－４、一般動機重視型　注目する認知次元、重視する関与方法が漠然としたままで、「とにかく頑張る」といった類の動機記述が中心のもの

Ａ－２、集団組織注目型、Ａ－３、集団社会注目型には集団がともに含まれており、新入社員にとって、企業内集団の位置づけが分り難いことを示しており、このことは、Ｂ－３－イ、人間関係重視型の少ないことに関係しているであろう。いうまでもなく組織は人々の集合体であり、様々な人間関係、コミュニケーションの中で共有目標を達成していくものであるが、新入社員にとって

はその具体的な行動の場としての集団をイメージすることができない、といったことを示しているのであろう。もし、全くなんらのイメージを持たずに組織に参加しているのであれば、関与方法としての、B－1一般情勢重視型、B－4一般動機重視型がもっと多くなると考えられるが、実際には少ない。つまり、新入社員は多頻出4型に示されるような構えで企業組織体に参加していると考えられる。

しかし、こう早急に結論してよいであろうか。本調査の対象者の属性による差異はないのだろうか。

分析3　被調査属性別の作文のタイプ

（目的）本研究の被調査者は、職種（技術系－事務系）、学歴（大学院、大学、高専）に分類できるが、このような属性によって出現する作文のタイプに差があるだろうか。

（方法）属性別にタイプの頻度を数える。

（結果）表9はその頻度を示したものである。

表9　属性のタイプ頻度

	技術系 大学院	技術系 大学	技術系 高専	事務系 大学	合計
A集合体注目型	1				1
A1社会組織	24	14	5	5	48
A2組織集団	2				2
A3集団社会	2	4	1	1	8
B関係重視型	3	2	1	3	9
B1一般情勢	3	4		5	12
B2- 役割	19	9	3	6	37
B2- 個人能力	10	6	1	13	30
B3- 人間関係	1	3		2	6
B4一般動機	3	1		2	6
C　自己記述型	12	10		6	28
N	80	53	11	43	187

注、主型のみを示す。

技術系大学院、大学卒の示す結果が、全体傾向に最も近いが、技術系高専卒において、C自己記述型がいないこと、およびB２－ウ個人能力従型もわずかに１名しかいないことは特徴的である。さらに、事務系大学卒が示す結果も、技術系の結果とは異なっている。つまり、技術系ではA１社会組織注目型が最も多いが、事務系大学卒ではB２－ウ個人能力重視型が最も多く、B１一般情勢重視型も無視できない比率を占めている。以上のことから多頻出４型は技術系大学院、大学卒の傾向と考えられる。

技術系高専の人々は個人に属するなんらかの特徴で積極的に組織に所属しようとするのではなく、受動的な形での所属を表明しており、事務系大学卒は個人能力を重視して組織所属しようとしているなどとも考えられるが、年齢、学歴、職種などの影響を、本研究の結果のみで結論することは避けたい。だが、これらの結果は属性によって集合体参加の構えが異なっているであろうことをうかがわせていて興味深い。

考　察

分析１、２、３の結果から、どのようなことが分るだろうか。

まず、新入社員は社会組織、役割、個人能力、自己の記述といったカテゴリーで、これからの自分と会社を位置づけることが多いことが明らかとなった。Thompson,V.A.（1961）は「要するに、現代ビューロクラシーの最も象徴的な特色は、（元来、均衡であるべき）能力と権限の間が、どんどん不均衡になっているところにとらえられる」と指摘しているが、本研究の結果は、新入社員は集合体と自己とを役割、個人能力で結びつける、という枠組みを持っているが、両者が独立しているということは、新入社員の時期にはこのThompsonのいう不均衡は実感されていない、ということを示唆している。

Thompsonの著書「洞察する組織」の訳者である大友は「トンプソンの主張をひとことでいえば、既存のポジションにつくことを覚えるな、ひとびとから仲間から敬意を集めるそういうステイタスを自分で、仲間と相互依存してつくれということに尽きる」とまとめているが、本研究の対象となった新入社員に

は、仲間といった具体的な集団、人間関係に注目したり、重視している傾向はない。つまり対人的能力を通して組織を認知し、関与していこうとする構えが弱いことが示されているのだが、これは、就労経験の長い組織体構成員がしばしば、人間関係の問題に悩むことと異なった傾向であり、まだ具体的に協働するという体験のない新入社員独自の特徴であると考えられる。

古橋（1987）は万葉集の恋歌を分析する際に、「生活を土台にして観念があるのではなく、逆に観念が生活を成り立たせる、生活自体が宇宙観に支えられている」という視点を設定している。新入社員の組織生活にも彼等の組織観が支えとなっていると考えられるが、その組織観を構成している重要な要素として、組織の社会的位置の知覚および自己知覚、そしてこの両者を繋ぐものとしての役割と個人能力があるといえよう。

Rotondi（1975）は、仕事小集団と全体組織の間の適合性を認知すれば、組織同一視は高まると主張している。が、適合性の認知のプロセスは、本研究の技術系と事務系の新入社員が異なった傾向を示したことでも分るように、一様ではないであろうし、また、予備調査でも示されたように、就労期間が長くなりさえすれば、適合性が高まっていくというわけにはならないであろう。それは、自己成長つまり個人能力を重要なものとする構えが我々には強くあるにも関わらず、現実的には個人能力の伸長を支える組織の役割構造が十分には用意されていないからである。ここにトンプソンが指摘したような能力と権限の不均衡が発生する源があり、いずれかの時期にこの不均衡が大きくなることが予想される。

しかし、我々はこの不均衡に受身的にさらされるばかりではない。藤田（1982b、1984、1985）が示したように、リーダーシップといった具体的な対人行動相互作用の認知のなかに組織の役割構造が反映されているということは、組織に参加した人がその具体的な行動経験の中で、以前にもっていた組織観を変更し、より積極的に組織構造を適切なものに改変していくプロセスの可能性を示唆している。さて、この具体的な展開の一つとして藤田（1982b　1987a）が報告したような小集団活動を考えることが出来るが、小集団活動の導入が容

易ではないことは、本研究の結果が示すように、新入社員の組織観のなかに、集団、仲間といった具体的な人間関係の認知が稀薄である、ことから十分に考えられる。

この問題を考えるには、組織観と集団観、さらにはその背景となる社会観の形成における相互作用の過程を検討し、具体的な人間関係形成がもつ働きと限界を明らかにしていく必要があろう。藤田（1975、1979）は、数学的課題における構えおよび論理概念の形成に、リーダーシップ行動が大きく影響することを実験的に明らかにしているが、本研究で問題としているのは、「組織への構え」といったものである。それゆえ、どのような「組織への構え」があるかをまず検討する必要があり、本研究の方法に即していえば、就労年数が増すに従って最初に持っていた組織観が変化し、本結果では数多くは示されなかったタイプの増加が見られるのか、組織を我々のものにしていくプロセスの中に、集合体参加における、ある構えが別の構えに変更していくプロセスが反映しているのか、といったことを検討することが重要であろう。

さて、いうまでもなく組織には垂直的役割構造と水平役割構造がある（藤田1981）が、本研究での新入社員が示した役割が媒介とした「組織への構え」は、技術、事務といった職種による差異が示唆されていることから分るように、水平的役割構造に向けられているといえよう。とすれば、新入社員は、この水平的役割構造を手掛りに、組織認知のなかに垂直的役割構造を取り込みながら、自らの認知を再構成していく、ということになるが、藤田（1985）が指摘するように、水平的役割構造は職種独自の思考様式に支えられており、もし、ステロタイプな組織観があり、自らの思考様式が強固に変更のしようのないものであると考えてしまえば、構成員は常に不適応といった問題に一方的に悩まされざるをえないことになってしまうであろう。

今後、1、就労年数の長い人々との比較に代表される社会的属性の影響、2、本研究ではあまり出てこなかった集団、人間関係がどうとらえられているのか、3、分類されたカテゴリー間の関係のダイナミズム、4、どのような社会的変数がダイナミズムに影響するのか、5、分類されたタイプごとの行動特徴、6、

集合体離脱への影響、など検討すべき点は数多いが、組織は我々が作りあげたものという視点から考えていきたい。

参考文献

Etioni,A. 1961 A comparative analysis of complex organization,Free press（綿貫譲治　1966　組織の社会学的分析　培風館）

藤田正　1975　問題解決過程の構えに及ぼすＰＭ式監督類型の影響について　実験社会心理学研究　vol.15　№.2　116-128

藤田正　1976　組織、集団、個人―個人心理学からの試論　月刊労働　№.3 33　2－6

藤田正　1979　ＰＭ式監督類型の概念形成過程に及ぼす影響に関する実験的研究　中京大学文学部紀要　vol.14　№.3　14－31

藤田正　1981　組織と人間関係「森清、長山編　心理学８産業心理」有斐閣

藤田正　1982ａ　リーダーシップ機能の職階的変換過程の分析（１）第一線リーダーの自己評定と第二線リーダーへの評定の関係　神戸女子短期大学論攻 vol.21　45－60

藤田正　1982ｂ　小売業組織体におけるＰＭ式組織開発の効果に関するアクション・リサーチ　実験社会心理学研究　vol.21　№.2　93－111

藤田正　1984　リーダーシップ機能の職階的変換過程の分析（２）工場部門の一般従業員の評定にもとづく第二線・第一線の関係　大阪女子大学人間関係論集　創刊号　46－57

藤田正　1985　リーダーシップ機能の職階的変換過程の分析（３）営業部門の一般従業員の評定にもとづく第二線・第一線の関係　大阪女子大学人間関係論集　第２号　１－15

藤田正　1986　ＰＭＴ討議集団における集団凝集性の推移について…ファミリー・グループとアンファミリー・グループの比較　大阪女子大学人間関係論集　第３号　１－15

藤田正　1987ａ　組織開発　「永田、佐々木編　集団行動の心理学」有斐閣

藤田正　1987ｂ　リーダーシップ訓練技法の開発研究　大阪女子大学人間関係論集　第４号　１－30

古橋信孝 1987 古代の恋愛生活　万葉集の恋歌を読む　ＮＨＫブックス

Herzberg,F. 1966　Work and Nature of Man（北野利信　1968　仕事と人間性　東洋経済新報社）

Weick,K.E. 1969　The Social Psycology of Organizing,Addison-Wesley（金児暁嗣　1980　組織化の心理学　誠信書房）

Rotondi,T,Jr. 1975 Organizational Identification : Issues and Implications Organizational Behavior and Human Performance,13, 95－109

Schein,E.H. 1965　Organizational Psycology,Prentice Hall（松井賚夫　1966　組織心理学　岩波書店）

田所勝美　1988　就職活動におけるセルフ・モニタリングと個性－企業志向性の影響－リクルート・スーツを素材にして　大阪女子大学人間関係学科卒業論文

田中郁子　1986　組織観研究のための作文分析・分類方法に関する一考察　大阪女子大学人間関係学科卒業論文

Thompson,V.A. 1961　Modern Organization（大友立也　1971　洞察する組織　組織一般理論　好学社）