Japanese Journal of Administrative Science
Volume 27, No.3, 2015, 225-243
経営行動科学第 27 巻第 3 号, 2015, 225-243

Research Note
研究ノート

採用内定から組織参入までの期間における新卒採用内定者の予期的社会化に関する縦断分析
―組織に関する学習の先行要因とアウトカム―

首都大学東京　林　　祐 司*

A longitudinal analysis of organizational anticipatory socialization of incoming employees: Antecedents and consequences of newcomer learning about an organization

Yuji HAYASHI
(Tokyo Metropolitan University)

This study aims to extend our knowledge of organizational anticipatory socialization by examining the antecedents and consequences of learning of new recruits about an organization between the job offer and organizational entry. I collected longitudinal data from a large Japanese manufacturing company and analyzed the socialization programs conducted by the organization and proactive behaviors of new recruits. I found that proactive behaviors are significantly positively related to newcomer learning, while socialization programs have both positive and negative effects on newcomer learning. Moreover, I found that newcomer learning has significant positive effects on the distal organizational outcomes of affective commitment, expectation in the organization, and achievement motivation to work after organizational entry. The implications of these findings for organizational anticipatory socialization are discussed.

Keywords：organizational socialization, newcomer learning, content theory, recruitment, socialization programs, proactive behavior

1．はじめに

組織の新人が組織における何らかの役割を引き受け，組織のメンバーとして有効に行動するためには，その組織特有の価値観，能力，期待される行動や社会的知識を身につける必要がある。新人がこのようなものを身につけ，組織に適応していくプロセスのことを組織社会化といい（Van Maanen & Schein, 1979），組織に参入する前の社会化のことを予期的社会化という（Feldman, 1976；Fisher, 1986；Porter, Lawler & Hackman, 1975）。この予期的社会化について，新卒採用活動に関連してわが国では，組織参入直後の組織コミットメント，組織内の仕事全般への達成動機，転職意志に対して，組織が採用広報で行う初期採用施策や応募者が就職活動時に行うキャリア探索行動が与える影響や（竹内・竹内，2009），内々定時における組織参入後の生活への内定者の期待に対して，採用広報や採用選考での組織の対応が与える影響がすでに検討されている（林，2009）。こうして行われてきた研究では，採用内定以前の状況が予期的社会化に一定の影響を与えることが実証されてきた。

しかしながら，採用内定以前に個人が心的に構成した組織像は組織の実態を十分に反映しているとは限らない。組織が採用広報や採用選考の段階で組織の実態を過度に提示することは，

*首都大学東京 大学教育センター 准教授。

応募者集団から優秀層を取りこぼすことに繋がりかねないため（Meglino, Denisi & Ravlin, 1993；Suszko & Breaugh, 1986），この段階の組織には組織参入を決意させるために，組織にとって都合の悪い事実を応募者から隠したり，虚偽の事実を伝えたりするインセンティブがある。また，組織が組織の現実を応募者にありのままに伝えようとする場合であっても，応募者は組織が応募者に学習させたいことを十分に学習するとはいいきれない。採用広報や採用選考におけるこうした問題は，採用内定者の組織参入前の予想と組織参入後の現実との間に大きな落差をうみ，悪くすると組織参入後に新人を離職に至らせることもある（リアリティショック：Wanous, 1992）。このような適応不全を防止するには，採用内定者が採用内定から組織参入までの期間に組織に関する学習を進め，組織の実態に即して組織像を再構成していくことが有益であろう（林，2009）。特にわが国の新卒採用では採用内定から組織参入まで 1 年以上の期間がときにあくことを念頭におくと，採用内定者がこの期間における予期的社会化で組織について学習を進めていくことは重要であると考えられる。それにもかかわらず，わが国の新卒採用研究ではこの期間の予期的社会化を取りあげた研究はみあたらず，検討の余地が残されているといってよい。

組織社会化は，新人が組織の有効なメンバーとなるために組織に関する学習を進めるプロセスであるとみなせる（Fisher, 1986）。組織社会化を学習プロセスと捉えて行われた先行研究では，新人の組織に関する学習の領域が同定されるとともに，学習の先行要因とアウトカムについて検討されてきた（Ashforth, Sluss & Harrison, 2007, など）。こうした立場から，採用内定から組織参入までの期間は，内定者にとって組織に関する学習をさらに進めていく期間であると位置づけることができる。そこで本研究では，予期的社会化研究に内定者期間中の組織に関する学習という視点から新たな知見を付け加えることを目的として，新卒採用内定者を対象に採用内定から組織参入までの学習について分析する。具体的には，製造業大手 A 社で収集した縦断データを用い，採用内定から組織参入までの期間における新卒採用内定者の組織に関する学習の先行要因とアウトカムについて実証的な検討を行う。

2. 過去の研究

2.1　新人の学習

組織社会化研究において新人の組織に関する学習はあらゆる組織社会化モデルの核心にあるとされる（Ashforth, Sluss & Harrison, 2007, など）。新人がある組織において有効に活躍するメンバーとなるには，メンバーを特徴づける価値観や規範を身につけ，仕事の進め方や企業特殊的な知識・スキルを習得し，その組織の従業員に対する考え方や組織の事業構造などを学習する必要があるだろう。組織に関するこうした事柄の学習を進めていくプロセスとして組織社会化を捉えるのが，組織社会化の内容理論と呼ばれる研究潮流である。内容理論の研究では，組織社会化プロセスにおける新人の学習がどのような領域に及んでいるのかという観点から多くの検討が重ねられてきた（Chao, O'Leary-Kelly, Wolf ほか，1994；Haueter, Macan & Winter, 2003；Morrison, 1993；Morrison, 1995；Myers & Oetzel, 2003；Ostroff & Kozlowski, 1992；Thomas & Anderson, 1998）。そうした研究のうち，もっともよく参照される Chao ほか（1994）の研究では，先行研究を整理することで，政治，歴史，人々，パフォーマンスの熟達，言語，目標・理念の 6 領域からなるモデルが提示された。Chao ほかのモデル以外にも新人の学習領域は様々なモデルが提案されてきたが，Ashforth, Sluss & Harrison（2007）の整理に従うならば，これまでの研究で解明された学習領域は完全に横並びであるとはいえないものの，職務と役割，対人関係と集団関係，組織の性質の 3 領域

にわたっていることでおおむね共通しているようである。組織社会化に伴う学習の領域については，わが国でも小川（2005）によりHaueterほか（2003）による尺度に依拠した実証研究が行われた結果，職務遂行の知識，政治的知識，組織全体の知識の3つの領域が学習されることが確認された。これはAshforth, Sluss & Harrison（2007）の整理と整合的な結果であるといえ，このことからわが国においても職務と役割，対人関係と集団関係，組織の性質の3領域が学習されると推察されよう。

しかしながら，わが国でこれまで行われてきた予期的社会化に関する研究では，組織社会化にとって近接的なアウトカムであるといえる学習の進展ではなく，組織参入直後における組織コミットメント，組織内の仕事全般の達成動機，転職意志（竹内ほか，2009）や内々定時における組織参入後の生活に対する期待（林，2009）など，より遠隔的なアウトカムが検討対象とされてきた。これらの適応指標は組織社会化の核心である組織に関する学習だけではなく，他の事情からも影響されて高まりうる。そのため，低すぎる場合に組織適応が不調であると判断されるだけではなく，高すぎる場合にも，組織社会化が本当に進んでいるのか否かが適切に識別できないという制約がある。この制約は，組織コミットメント等の遠隔的なアウトカムが組織に関する学習に基礎づけられていない状況で高いとき組織参入時のリアリティショックが観察されることを考えると，特に採用内定者や組織参入直後の新人の予期的社会化について分析するさいに問題となりうる。そこで本研究では，内定者期間中の予期的社会化を検討するにあたり，組織社会化にとって近接的なアウトカムである学習の進展を明示的に取り込んで分析を行う。

ただし，先行研究で明らかにされてきた学習領域は，採用内定から組織参入までの期間が他国と比べて長いという，国際的にみて特異なわが国の予期的社会化について同定されたものではない。そのため，たとえば先行研究がいう対人関係と集団関係には，仕事をともにする仲間の状況など，職場に配属される前には知り得ないものが含まれている。内定者の段階で組織のメンバーについて学習できるのは，配属先が事前に決まっている場合を除いて，組織のメンバーの平均的な思考・行動の様式や組織全体のメンバーがどのような属性の人々で構成されるかであろう。そこで本研究では，以下で行う研究の整理を踏まえて設定する仮説を検証するために，先行研究で明らかにされた職務と役割，対人関係と集団関係，組織の性質の3領域に留意しながら，新卒採用内定者期間中における組織に関する学習について新たに尺度を作成することにする。

2.2　学習の先行要因（組織側）

内容理論の研究には学習領域の同定に焦点を合わせたものが多いが，学習をもたらす先行要因や学習がもたらすアウトカムについても研究がなされている。これらのうち先行要因は組織側要因と個人側要因の双方が検討されている。組織側要因に関する先行研究では，組織が新人を組織に適応させるために行う組織社会化戦術がどのように新人の組織に関する学習に影響するのかが議論されてきた（Anakwe & Greenhaus, 2000；Bauer, Bodner, Erdoganほか，2007；Cooper-Thomas & Anderson, 2002；Hart & Miller, 2005；Haueterほか，2003；Klein & Weaver, 2000；小川，2005；竹内ほか，2009）。

これらの研究では，Van Maanenほか（1979）が概念化した6次元からなる組織社会化戦術のモデルを用いて学習への効果を検証したものと，このモデルに依拠することなく，具体的な施策への参加や利用を直接取り上げて検証したものがある。Van Maanenほかによる概念を用いて組織社会化戦術について把握する方法には，組織社会化戦術のどの側面が組織に関する学習にとって重要であるのかが明らかになるという長所がある一方，具体的にどうい

う施策が組織に関する学習に影響したのかは分からないという短所があると指摘されている（Klein ほか，2000）。しかしながら近年では，Van Maanen ほかによる 6 次元モデルは，制度的社会化戦術－個別的社会化戦術の組み合わせにより測定されることが多いとされるため（竹内・竹内，2011），2 つの研究方法には個別具体的な施策の効果を識別するかしないかという違いしかないように思われる。

組織側要因に関する実証研究を簡潔にレビューすると Van Maanen ほかに依拠したものでは，たとえばイギリスの軍隊の新兵を対象として，組織社会化戦術が社会的領域，対人関係，組織，役割の各領域の学習に繋がることが見いだされている（Cooper-Thomas ほか，2002）。また，わが国では，ハローワーク利用者を対象に行われた研究において組織社会化戦術が職務遂行知識や集団・人間知識に関する学習に効果があることが示された（小川，2005）。他方で，具体的な施策の参加や利用を取り上げた研究では，ある企業の導入研修を事例として，導入研修の参加者が，組織の目標・理念，組織の歴史，組織の人々についてよりよく学習していることが示されたり（Klein ほか，2000），ある大学の勤労学生を対象にした研究において，職務訓練を受けると課業に関する学習が促進されることなどが見出されたりしている（Haueter ほか，2003）。

以上の結果をみる限り，組織が新人に行う組織社会化戦術には新人の組織に関する学習を促進する効果があると考えてよいだろう。無論これらはわが国における予期的社会化を扱った結果ではないが，わが国の新卒採用内定者の採用内定後の予期的社会化においても，これらの研究の結果から，組織による施策が組織に関する学習を促進する可能性があると想定できるだろう。本研究は，分析に用いるデータを A 社という 1 社で収集していることで一種の事例研究であるといえるため，Van Maanen ほかの尺度に依拠するのではなく，Klein ほかや Haueter ほかの研究に倣って，内定者向けの施策が学習を促進する効果があるのかを検討することにしたい。

2.3　学習の先行要因（個人側）

ここまで組織側要因について論じてきたが，研究史を振り返ると，組織側要因を重視する見方はともすれば新人について，組織の施策からただ情報を与えられる受け身の存在として捉えることになりがちであるという批判が提起されている。そして，新人をそのように捉えるのではなく，新人について，新人が新人自身の組織社会化のためのエージェントとして活躍する存在として捉えることもできるはずであるという主張がなされるようになった（小川，2011，など）。このような考え方のもとで行われた研究では，新人たちが自分自身の組織社会化エージェントとして行う行動をプロアクティブ行動（proactive behaviors）と呼んでおり，このプロアクティブ行動が組織に関する学習をいかにもたらすかが検討されてきた（Ashforth, Sluss & Saks, 2007；Bauer ほか，2007；Miller & Jablin, 1991；Morrison, 2002；Ostroff & Kozlowski, 1993；Saks, Gruman & Cooper-Thomas, 2011；Wanberg & Kammeyer-Mueller, 2000）。プロアクティブ行動としてどのような行動がありうるかは多くの研究者により検討されてきたが，代表的なものとして Ashford & Black（1996）が整理した意味形成，関係構築，職務変更の交渉，フレーミングの 4 つの行動類型がある。これらのうち組織に関する学習に関連するのは，組織がどのようなものなのか自ら積極的に情報を探索することで学習しようとする意味形成行動と，組織内の他者との友好的で親密な関係を自ら積極的に形成しようとする関係構築行動の 2 つがあてはまると考えられる。

まず意味形成行動から整理しよう。不確実な状況に置かれた新人は自ら情報を探索することで，自分の役割の曖昧さや矛盾を解決するとモデル化されている（Miller ほか，1991）。不確

実な状況を改善するために，新人自身が情報探索することが重要な理由は2点指摘されている（Morrison, 1993）。第一の理由は，情報探索を行うことは新人にとって不確実性を減らし，自分を取り巻く環境について理解し，予測し，コントロールすることに繋がりうることである。そして第二の理由は，周囲が与えてくれる情報が必ずしも自分が必要とする情報とは限らないため，自分で探索した情報こそ価値を持ちうることである。これらの理由から意味形成行動は新人が組織に関する学習を進める上で重要であるといえるのだが，最近行われたメタ分析によれば，情報探索を行う者はそうでないものと比べて自らの役割が明確になっている傾向があることが示された（Bauer ほか，2007）。以上から，内定者期間中に意味形成を自ら積極的に行う内定者は，自分を取り巻く環境から不確実性を取り除き，また自分にとって必要な情報を得ていくことで，組織に関する学習が進展すると想定できるだろう。

組織の他者との関係を良好に形成する関係構築行動も重要である。新人は組織内の他者との間に良好な関係を構築することにより組織内で孤立せず，公式・非公式に組織内で流通している情報にアクセスすることが容易になるとともに，他者の振る舞いからその組織でとるべき行動を学べると考えられる（Kram, 1988；Morrison, 2002）。こうした考えのもと行われた実証分析の結果をみると，上司から情報を得ることで組織や集団について学習し，他者を観察することで役割，集団，組織についての学習が深まることが見いだされている（Ostroff ほか，1992）。このほかにも，周囲の人々との関係構築に積極的な新人は，そうでない新人に比べて自らの役割を明確に認識していることが示された（Wanberg ほか，2000）。以上を踏まえると，内定者においても，組織内における他者との間で関係構築を進めることにより，組織に関する学習が深まると想定できるだろう。

2.4　学習のアウトカム

既述の通り，組織コミットメント等の遠隔的なアウトカムが高い場合でも，その高さが組織に関する学習に基礎づけられているのかを識別できなければ，新人の予期的社会化が適切に進んでいるとはただちに述べられない。しかしながら，翻っていえば，遠隔的なアウトカムが組織に関する学習に基礎づけられて高いなら，リアリティショックの低減や回避に加え，組織参入後のキャリア形成への寄与に繋がりうるとも考えられる。こうした想定が妥当であるとすると，予期的社会化を議論するさいに検討すべき論点のひとつとして，遠隔的なアウトカムが組織に関する学習に基礎づけられた形で高まりうるかということをあげることができるだろう。

組織に関する学習が遠隔的なアウトカムにもたらす影響を検討した研究は，わが国の予期的社会化研究で扱われた適応指標に関連するものに限っても，組織コミットメント（Cooper-Thomas ほか，2002；Haueter ほか，2003；Klein ほか，2000；尾形，2012；Ostroff ほか，1992；Taormina, 2004），職務満足（Chao ほか，1994；Cooper-Thomas ほか，2002；Haueter ほか，2003；小川，2005；Ostroff ほか，1992；Taormina, 2004），転職意志（Cooper-Thomas ほか，2002；尾形，2012；小川，2005；Ostroff ほか，1992），期待（Thomas ほか，1998）など多数あげることができる。本研究は組織参入以前の内定者を取り扱うものであることから，ここでは転職意志を除き，組織コミットメント，組織内の仕事全般への達成動機，組織での生活に対する期待に関連するものについて整理を行う。

組織コミットメントは，組織に関する学習の先行研究でもっとも検討された適応指標のひとつである。組織コミットメントは組織に対する愛着や同一視や没入に関係するが（Meyer & Allen, 1991；田尾，1997），あまり知らない組織に愛着を持ったり，同一視したり，没入したりするのは難しいのに対し，組織に関する学習が深まることで組織に対する愛着，同一視，没入が深まる可

能性があると理論的に考えられる。実証研究ではたとえばKleinほか（2000）が，新人が組織について学習することにより，新人の情緒的コミットメントが高まることを示している。以上から，内定者が組織に関する学習を深めることで情緒的コミットメントが高まると想定できるだろう。

組織コミットメントと同じく，組織に関する学習が高まるほど内定者にとって不確実なことが低減することにより，組織内の仕事全般への達成動機や組織における生活への期待は高まると考えられる。竹内ほか（2009）で達成動機が検討されたのは，配属前の従業員の場合は職務満足より仕事全般への動機付けを分析するのが望ましいという考えからであった。しかし，達成動機と新人の学習に関する実証分析はみあたらないので職務満足の分析結果をみると，たとえばHaueterほか（2003）により組織，集団，課業に関する新人の学習が職務満足と正の相関関係にあることが示されている。また，心理的契約という観点から期待について分析したThomasほか（1998）では，組織など4項目の領域の学習が職務の安定，余暇，家族の影響に対する期待と正の相関があることが示されている。以上を踏まえると内定者の場合も，組織に関する学習が深まることにより，組織内での仕事全般への達成動機や組織での生活への期待が高まると想定できるだろう。

2.5　仮説の設定

本研究ではここまでの整理を踏まえて，次のとおり仮説を設定し，検証を行う。

- H1：組織が行う内定者向け施策は内定者の組織に関する学習を促進する。
- H2a：内定者の意味形成行動は内定者の組織に関する学習を促進する。
- H2b：内定者の関係構築行動は内定者の組織に関する学習を促進する。
- H3a：内定者の組織に関する学習は情緒的コミットメントを高める。
- H3b：内定者の組織に関する学習は組織での生活への期待を高める。
- H3c：内定者の組織に関する学習は組織内での仕事全般への達成動機を高める。

3. 方　法

3.1　事例企業の概況と調査対象・調査方法

本研究では筆者の協力のもと，製造業大手A社が内定者を対象に実施したアンケート調査をもとに分析を行う。調査対象と調査方法を説明する前に，A社における内定者向け施策と，内定者がA社に関連する他者と関係構築を行う機会があることを説明しておきたい。

調査時点の2010年度新卒採用と2011年度新卒採用において，A社では，新卒採用の内々定が他の大手企業と同じく採用前年の春から夏にかけて出されていた。その間にA社が内定者に情報を与えられる内定者向け施策には次のものがある。まず，全員参加のものとして内定式があり，ここではA社の社長や役員からA社の事業の話などA社について説明があるほか，A社の内定者の代表が自らの所信を表明する機会がある。これに加えて全員対象ではないが，職種別説明会が学生に配属希望を出させるために実施され，ここではA社社員から職種に関する説明がなされる。このほか内定者はA社が行うインターンシップや採用活動の手伝いへの参加や，A社の事業を一般の人々に紹介するフォーラムへの参加が可能である。

また，A社の内定者はその気になればA社の関係者と関係を構築できる状況にある。内定者向け施策で他の内定者と知り合う機会があるし，内々定直後から一名ずつ割り当てられるA社従業員のメンターがいる。さらにA社の内定者用ソーシャルネットワーキングサービスにおいても採用担当の従業員や他の内定者と交流することが可能である。

調査の実施概要は次のとおりである。2010年度新卒採用内定者を対象に2010年3月に実

施したアンケートで，内定者である間に調査対象者自身がA社という会社についてどのようなことを学んだかを自由回答で記してもらった（以後10調査と呼ぶ。10調査の回収数と回収率は442票・83.2％であった）。2011年度は10調査の自由回答結果を整理し，組織に関する学習について質問項目を作成し，他の質問項目と合わせた調査票を作成した。この調査票を用いて2011年度新卒採用内定者を対象に，時点を通じて個人ベースでのデータのマッチングが可能となるようにした上で，内々定直後の2010年5～7月（T1），内定式後の2010年10月（T2），入社直前の2011年3月（T3）の計3回調査を実施した（11調査。回収数と回収率はT1，658票・95.1％，T2，447票・67.9％，T3，515票・78.3％）。

3.2　分析の方法と手順

分析は次のとおり行う。まず，具体的な施策に関する参加や評価を尋ねた内定者向け施策に関する尺度を除いて，各調査時点での調査対象者の一般的状況を質問した組織に関する学習，プロアクティブ行動，遠隔的なアウトカム（情緒的コミットメント，期待，達成動機）に関する尺度について探索的因子分析を行う（分析1）。次いで，組織に関する学習を従属変数とし，先行要因を独立変数とした階層的重回帰分析を行い，H1, H2a, H2bを検証する（分析2）。最後に，組織に関する学習を独立変数とし，遠隔的なアウトカムを従属変数とした階層的重回帰分析を行い，H3a, H3b, H3cを検証する（分析3）。

4. 分析1

4.1　尺　度

組織に関する学習：10調査で収集したA社について学んだことの自由回答の結果から筆者が学習項目を整理した。その後A社関係者の意見を得て11調査で尋ねる学習項目22個を確定した（「A社社員の会社や仕事に対する誇り」「A社の「*分野その1*」事業」など。他の項目は表1参照。** で囲んだ箇所はA社を匿名化するためにマスキングしたことを示す）。この22項目について11調査ではT1, T2, T3の3度回答してもらった。回答方法はA社に関する学習がどの程度進んでいるかを尋ねたかったため，1. まだわからない，2. なんとなくわかってはいるが説明は難しい，3. 一般論としてであれば説明できる，4. 具体例やエピソードに言及しながら説明できる，5. 具体例やエピソードとともに自分の考えを交えながら説明できる，の5段階で選択する方式とした。

プロアクティブ行動：内定者期間中の意味形成行動と関係構築行動を測定するためにAshfordほか（1996）を参考に「会社の組織や仕事の内容について学ぼうとした」「他の学校の内定者と自分から関わりを持とうと努めた」などの尺度を作成した。これらの尺度はT2, T3の2回測定した（7. 非常にあてはまる～1. まったくあてはまらない）。

情緒的コミットメント：田尾（1997）による尺度を参考に「他の会社ではなく，A社を選んで本当によかったと思う」など6項目を作成してT1, T2, T3の3回測定した（7. 非常にそう思う～1. まったくそう思わない）。

組織参入後の生活への期待：林（2009）による尺度を参考に「私はA社に勤めることで専門知識やスキルを身につけられそうだ」など8項目をT1, T2, T3の3回測定した（5. そう思う～1. そう思わない）。

組織内の仕事全般への達成動機：A社関係者と相談して「A社での仕事を通じた社会への貢献」など6項目を作成してT1, T2, T3の3回測定した（5. 他者にしっかりと説明できるレベルのものがある～1. 考えたことはない）。

4.2　結　果

既述のとおり，組織に関する学習と遠隔的なアウトカムはT1, T2, T3で測定し，内定者期間中のプロアクティブ行動はT2, T3で測定したが，ここではまず，それらがデータ上でどう

表 1　組織に関する学習，プロアクティブ行動，遠隔的アウトカムの探索的因子分析
（主成分法・プロマックス回転）

項目	第1因子 ミクロ的事項に関する学習	第2因子 マクロ的事項に関する学習	第3因子 達成動機	第4因子 プロアクティブ行動	第5因子 期待	第6因子 情緒的コミットメント
A社社員の会社や仕事に対する誇り	.90	-.10	.04	-.01	-.05	.03
A社の職業能力を高めようという社員への支援	.82	-.06	-.08	-.07	.09	.01
A社を構成する多様な社員	.81	-.03	.01	.02	-.05	.02
A社の社員の成長に対する期待	.81	-.03	-.05	-.04	.10	-.01
A社社員の仕事に対する姿勢や行動の様式	.80	-.01	.02	.00	-.01	-.05
A社社員のお客様起点	.71	.11	-.06	-.01	-.03	.03
A社におけるチーム・グループでのプロジェクトの進め方	.59	.06	.13	.03	.02	-.09
A社の内定期間の取り組みや新入社員研修	.50	.23	-.17	.03	.05	.06
A社で自分が働くにあたって必要なスキル・語学力	.43	.19	.08	.01	.11	-.07
A社がいう「*会社の標語*」とはどういうことか	.40	.29	.04	.06	-.07	.09
A社で自分が志望する仕事や就きたい仕事の実際	.36	.31	.07	.02	.06	-.08
A社の「*分野その1*」事業	-.07	.85	-.03	-.03	-.05	.03
A社の「*分野その2*」事業	.01	.79	-.07	-.03	.03	.04
A社の「*分野その3*」事業	.06	.71	-.04	-.07	.00	-.01
A社の事業の強みと今後の重点分野	.16	.65	-.01	-.01	.05	-.04
同業他社の状況や*A社が属する*業界の構造	.15	.58	.14	-.01	-.01	-.10
A社の先端技術	.22	.55	.07	-.08	-.03	.01
A社という会社の将来のビジョン	.17	.49	.01	.18	-.06	.02
事業を通じたA社の社会貢献	.17	.48	-.11	.15	.01	.08
A社の歴史	.20	.37	.01	.14	-.01	.02
これからのA社や**A社が属する**業界を変革させる自分なりの貢献	-.09	.06	.82	.00	-.04	-.06
A社の企業目標を達成するための自分なりの貢献	.05	-.05	.77	-.02	-.04	.06
A社での仕事を通じた社会への貢献	.03	-.05	.69	.01	.05	.00
A社において，世の中の主人公として活躍する自分の姿	.07	-.04	.68	.02	.02	.04
A社に入社したあと，将来的に成し遂げたい仕事	.04	.01	.64	.04	.05	-.02
A社人としてこのようになりたいという「像」	.08	.02	.49	-.02	.03	.17
他の学校の内定者と自分から関わりを持とうとつとめた	-.03	-.05	-.04	.69	-.11	.12
採用担当部署をはじめとするA社の先輩社員と自分から交流の機会を持とうとした	.11	-.14	.05	.68	-.07	.02
会社の組織や仕事の内容について学ぼうとした	-.15	.15	-.01	.60	.19	-.03
自分の学校の他の内定者と自分から交流しようとつとめた	-.03	-.03	-.03	.60	-.03	-.10
A社グループの理念・指針やトップメッセージなど，会社の重要な方針について学ぼうとした	-.05	.06	.03	.58	.09	.06
内定者ではなかなか知り得ない情報について知ろうとした	.13	-.03	.12	.54	-.09	-.04
メンターとできる限り交流しようとした	.04	-.06	-.05	.52	.08	-.02
A社に関するニュースを新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどで意識して探している	-.09	.14	.05	.40	.19	.01
私はA社で満足いく環境，設備のもとで働けそうだと思う	.09	-.08	-.11	-.04	.63	.17
私はA社に勤めることで専門知識やスキルを身につけられそうだ	-.11	.07	-.01	-.12	.61	.04
私はA社に勤めることでよい教育・訓練プログラムを使えそうだ	.03	.00	-.13	.01	.56	.09
私はA社に勤めることで社会によい影響を与えられる人になれそうだ	.00	-.01	.21	.02	.54	.01
私はA社に勤めることで市場価値を高められそうだ	-.12	.08	.15	.01	.53	-.02
私はA社で，自分で物事を決定できそうに思う	.09	-.09	.02	.08	.52	.03
私はA社では自由闊達に働けそうに思う	.16	-.12	.00	.14	.50	.04
私はA社に勤めることでやりたい仕事ができそうに思う	-.05	.07	.07	.02	.47	.12
他の会社ではなく，A社を選んで本当によかったと思う	.05	.02	-.02	-.06	.03	.87
A社が気に入っている	-.07	.05	.01	.00	.06	.87
友人に，A社は働く企業として誇れると言える	-.08	.02	-.01	.01	.01	.83
A社で働くことに決めたのは，大きな成功であったと思う	.03	-.03	.06	-.04	.02	.80
内定者としてA社にいることは楽しい	-.06	.04	.03	.15	-.08	.76
もう一度就職活動するとしても，A社に入る	.15	-.08	-.01	.01	.04	.73
A社の技術に対する考え方	.38	.39	.12	-.07	-.04	.02
製品やサービスの品質に対するA社の考え方	.43	.36	.08	-.01	-.06	.03
α信頼性係数	.91	.88	.84	.80	.81	.91

因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	第6因子
第1因子	1.00					
第2因子	.67	1.00				
第3因子	.49	.43	1.00			
第4因子	.44	.42	.46	1.00		
第5因子	.36	.30	.43	.48	1.00	
第6因子	.31	.17	.30	.40	.54	1.00

注：太字にして下線を引いた因子負荷量は 35 以上であることを示す。また，項目の ** で囲んだところは匿名化のためマスキングした箇所であることを示す。

識別されるかを検討するために，これらの項目をすべて尋ねたT2, T3のデータをプールして探索的因子分析を行った（主成分法・プロマックス回転）。慣例にならい，因子負荷量が.35以上のものを各因子の尺度構成項目として採用した。2個以上の因子への負荷量が.35を上回る項目はいずれの因子の尺度構成項目にも含めないことにした。因子数は因子の解釈可能性，スクリープロット，固有値を基準として決めた。

表1は分析結果を示す。第1因子と第2因子は組織に関する学習と解釈できる。α信頼性係数はα = .91, .88であり，尺度の内的整合性が確認された。Ashforth, Sluss & Harrison (2007) による整理に照らせば，「A社社員の会社や仕事に対する誇り」「A社の職業能力を高めようという社員への支援」「A社社員の仕事に対する姿勢や行動の様式」など11項目を尺度構成項目として採用した第1因子は，職務と役割，対人関係と集団関係に対応する。これは組織に関するミクロ的事項の学習と考えられる。他方，第2因子は，「A社の「*分野その1*」事業」「A社の事業の強みと今後の重点分野」「同業他社の状況や*A社が属する*業界の構造」など9項目からなり，Ashforth, Sluss & Harrison (2007) でいう組織の性質の関連項目で構成される。組織の性質は内定者など組織メンバーにとって組織の外殻として捉えられるために，第2因子はマクロ的事項の学習と考えられる。分析結果から内定者の学習を大別すれば，ミクロとマクロの2領域で進んでいくとみられる。

第4因子は「他の学校の内定者と自分から関わりを持とうとつとめた」「会社の組織や仕事の内容について学ぼうとした」など8項目からなり，プロアクティブ行動と解釈できる。そして，第3因子は達成動機（「これからのA社や*A社が属する*業界を変革させる自分なりの貢献」など6項目），第5因子は期待（「私はA社で満足いく環境，設備のもとで働けそうだと思う」など8項目），第6因子は情緒的コミットメント（「他の会社ではなく，A社を選んで本当によかったと思う」など6項目）と解釈できる。第3因子から第6因子の尺度構成項目のα信頼性係数はいずれも.80以上であり，尺度の内的整合性が確認された。

遠隔的なアウトカムは情緒的コミットメント，期待，達成動機が析出されたが，これらは分析3で行うH3a, H3b, H3cの検証にそのまま用いることができる。それゆえ，遠隔的なアウトカムはさらに立ち入った分析は行わない。他方，組織に関する学習は学習領域をさらに分類することで，どの先行要因がどの領域の学習に効果があるのかを精緻に解明できる利点が生じる。また，H2a, H2bの検証は，プロアクティブ行動を関係構築行動と意味形成行動に分類して行う必要がある。そこで，ミクロ的事項の学習，マクロ的事項の学習，プロアクティブ行動についてさらに探索的に因子分析を実施した。分析にあたり，組織に関する学習はT1, T2, T3のデータをプールし，プロアクティブ行動はT2, T3のデータをプールした。

表2は分析結果を示す。ミクロ的事項の学習は，社員（「A社社員の会社や仕事に対する誇り」など4項目），キャリア形成（「A社の社員の成長に対する期待」など3項目），仕事（「A社で自分が働くにあたって必要なスキル・語学力」など3項目）の3つのサブ領域に分類された。α信頼性係数はそれぞれα = .88, .83, .78であり，尺度の内的整合性が確認された。マクロ的事項の学習は，組織（「A社という会社の将来のビジョン」など6項目）と事業（「A社の「*分野その2*」事業」など3項目）の2つのサブ領域に分類され，α信頼性係数はα = .83, .83であり，尺度の内的整合性が確認された。プロアクティブ行動は，意味形成行動（「A社グループの理念・指針やトップメッセージなど，会社の重要な方針について学ぼうとした」など3項目）と関係構築行動（「他の学校の内定者と自分から関わりを持とうとつとめた」など3項目）の2つのサブ領域が得られた。α信

表２　組織に関する学習とプロアクティブ行動のサブ次元の探索的因子分析（主成分法・プロマックス回転）

ミクロ的事項に関する学習

項目	第1因子 社員に関する 学習	第2因子 キャリア形成に 関する学習	第3因子 仕事に関する 学習
A社社員の会社や仕事に対する誇り	.80	.09	-.02
A社社員の仕事に対する姿勢や行動の様式	.74	.03	.09
A社社員のお客様起点	.67	.06	.07
A社を構成する多様な社員	.62	.21	-.01
A社の社員の成長に対する期待	.13	.72	.01
A社の職業能力を高めようという社員への支援	.14	.71	-.01
A社の内定期間の取り組みや新入社員研修	-.01	.58	.14
A社で自分が働くにあたって必要なスキル・語学力	.01	.05	.70
A社で自分が志望する仕事や就きたい仕事の実際	.01	.04	.69
A社におけるチーム・グループでのプロジェクトの進め方	.29	-.02	.49
A社がいう「*会社の標語*」とはどういうことか	.35	.14	.18
α信頼性係数	.88	.83	.78

因子間相関	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子	1.00		
第2因子	.69	1.00	
第3因子	.70	.65	1.00

マクロ的事項に関する学習

項目	第1因子 組織に関する 学習	第2因子 事業に関する 学習
A社という会社の将来のビジョン	.65	.07
A社の歴史	.61	-.02
A社の事業の強みと今後の重点分野	.59	.21
事業を通じたA社の社会貢献	.59	.11
同業他社の状況や*A社が属する*業界の構造	.55	.17
A社の先端技術	.46	.22
A社の「*分野その2*」事業	.06	.73
A社の「*分野その1*」事業	.14	.70
A社の「*分野その3*」事業	.06	.68
α信頼性係数	.83	.83

因子間相関	第1因子	第2因子
第1因子	1.00	
第2因子	.70	1.00

プロアクティブ行動

項目	第1因子 意味形成行動	第2因子 関係構築行動
A社グループの理念・指針やトップメッセージなど，会社の重要な方針について学ぼうとした	.80	-.07
会社の組織や仕事の内容について学ぼうとした	.77	-.03
A社に関するニュースを新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどで意識して探している	.56	.04
他の学校の内定者と自分から関わりを持とうとつとめた	-.05	.73
自分の学校の他の内定者と自分から交流しようとつとめた	-.12	.67
採用担当部署をはじめとするA社の先輩社員と自分から交流の機会を持とうとした	.30	.44
内定者ではなかなか知り得ない情報について知ろうとした	.33	.31
メンターとできる限り交流しようとした	.31	.28
α信頼性係数	.77	.69

因子間相関	第1因子	第2因子
第1因子	1.00	
第2因子	.61	1.00

注：表1の注に同じ。なお，ミクロ的事項に関する学習の「A社がいう「*会社の標語*」とはどういうことか」という尺度は表中では.35と記したが，正確には.348であるために，いずれの因子の尺度構成項目にも含めていない。

頼性係数は，意味形成行動で α = .77 と尺度の内的整合性が確認された。関係構築行動は α = .69 と尺度構成において許容される値であった。

5. 分析２

5.1 尺 度

ここでは，内々定から組織参入に至るまでの予期的社会化プロセスにおいて，各先行要因が組織に関する学習にどのように影響するのかを検討する。どの学習領域がどの先行要因から影響されるかを精緻に観察するため，従属変数である組織に関する学習は５つのサブ領域を用いた。分析には尺度構成項目の平均値を用いた。α 信頼性係数は T1, T2, T3 を問わず .70 以上であり，尺度の内的整合性が確認された（表 3）。

独立変数のうち個人側要因は，意味形成行動

表３ 仮説検証で用いた変数の記述統計量，信頼性係数，相関係数

項目	*N*	*M*	*SD*	*α*	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1 ミクロ的事項に関する学習(T1)	610	3.30	.70	.90	1.00																			
2 T2	423	3.12	.69	.92	.51 *	1.00																		
3 T3	498	3.34	.70	.92	.48 *	.53 *	1.00																	
4 マクロ的事項に関する学習(T1)	611	3.34	.64	.86	.65 *	.41 *	.43 *	1.00																
5 T2	434	3.11	.66	.88	.41 *	.73 *	.44 *	.57 *	1.00															
6 T3	505	3.33	.69	.90	.34 *	.43 *	.75 *	.55 *	.59 *	1.00														
7 社員に関する学習(T1)	618	3.15	.85	.87	.91 *	.41 *	.41 *	.56 *	.32 *	.27 *	1.00													
8 T2	435	3.08	.81	.88	.47 *	.91 *	.49 *	.39 *	.65 *	.41 *	.44 *	1.00												
9 T3	506	3.28	.81	.89	.45 *	.45 *	.93 *	.39 *	.34 *	.66 *	.43 *	.46 *	1.00											
10 キャリア形成に関する学習(T1)	617	3.55	.80	.83	.82 *	.45 *	.40 *	.50 *	.34 *	.25 *	.64 *	.37 *	.38 *	1.00										
11 T2	441	3.23	.81	.83	.40 *	.86 *	.45 *	.29 *	.58 *	.33 *	.31 *	.70 *	.39 *	.42 *	1.00									
12 T3	507	3.48	.79	.82	.45 *	.49 *	.87 *	.39 *	.42 *	.63 *	.34 *	.41 *	.73 *	.43 *	.47 *	1.00								
13 仕事に関する学習(T1)	619	3.26	.81	.76	.82 *	.40 *	.39 *	.53 *	.37 *	.34 *	.63 *	.33 *	.32 *	.53 *	.31 *	.35 *	1.00							
14 T2	433	3.09	.81	.81	.39 *	.82 *	.43 *	.36 *	.64 *	.39 *	.28 *	.63 *	.31 *	.34 *	.57 *	.38 *	.40 *	1.00						
15 T3	508	3.27	.78	.78	.36 *	.45 *	.85 *	.32 *	.39 *	.65 *	.29 *	.39 *	.68 *	.24 *	.31 *	.63 *	.38 *	.46 *	1.00					
16 組織に関する学習(T1)	615	3.37	.66	.80	.66 *	.40 *	.44 *	.95 *	.52 *	.55 *	.57 *	.38 *	.41 *	.50 *	.28 *	.39 *	.56 *	.35 *	.32 *	1.00				
17 T2	435	3.14	.66	.83	.39 *	.73 *	.44 *	.53 *	.95 *	.56 *	.30 *	.65 *	.35 *	.32 *	.58 *	.42 *	.35 *	.64 *	.39 *	.52 *	1.00			
18 T3	506	3.36	.71	.87	.34 *	.43 *	.75 *	.51 *	.56 *	.96 *	.26 *	.40 *	.68 *	.25 *	.34 *	.64 *	.35 *	.38 *	.65 *	.54 *	.56 *	1.00		
19 事業に関する学習(T1)	617	3.28	.80	.79	.47 *	.33 *	.30 *	.85 *	.52 *	.43 *	.42 *	.32 *	.25 *	.37 *	.25 *	.29 *	.37 *	.30 *	.24 *	.64 *	.43 *	.35 *	1.00	
20 T2	441	3.04	.85	.86	.34 *	.57 *	.35 *	.49 *	.87 *	.53 *	.26 *	.52 *	.26 *	.30 *	.46 *	.33 *	.31 *	.50 *	.30 *	.39 *	.67 *	.45 *	.54 *	1.00
21 T3	511	3.28	.82	.85	.27 *	.34 *	.59 *	.51 *	.52 *	.88 *	.22 *	.33 *	.51 *	.20 *	.25 *	.51 *	.26 *	.32 *	.53 *	.45 *	.44 *	.71 *	.47 *	.54 *
22 情緒的コミットメント(T1)	622	5.84	.84	.89	.34 *	.27 *	.16 *	.17 *	.18 *	.04	.32 *	.22 *	.15 *	.28 *	.21 *	.16 *	.25 *	.21 *	.08 +	.20 *	.18 *	.05	.09 *	.12 *
23 T2	443	5.95	.90	.92	.26 *	.29 *	.19 *	.10 *	.19 *	.12 *	.24 *	.23 *	.17 *	.18 *	.27 *	.17 *	.22 *	.21 *	.13 *	.11 *	.22 *	.14 *	.06	.10 *
24 T3	515	5.97	.91	.93	.23 *	.30 *	.34 *	.14 *	.20 *	.22 *	.24 *	.26 *	.32 *	.19 *	.31 *	.30 *	.17 *	.21 *	.23 *	.14 *	.22 *	.23 *	.10 *	.14 *
25 期待(T1)	608	4.20	.43	.78	.36 *	.32 *	.20 *	.28 *	.27 *	.13 *	.31 *	.24 *	.16 *	.31 *	.26 *	.22 *	.30 *	.26 *	.14 *	.29 *	.29 *	.15 *	.21 *	.19 *
26 T2	435	4.14	.50	.82	.31 *	.33 *	.20 *	.24 *	.22 *	.18 *	.29 *	.27 *	.17 *	.20 *	.25 *	.20 *	.26 *	.27 *	.18 *	.24 *	.24 *	.18 *	.18 *	.15 *
27 T3	499	4.13	.49	.82	.24 *	.33 *	.39 *	.21 *	.24 *	.33 *	.22 *	.26 *	.33 *	.20 *	.30 *	.36 *	.20 *	.31 *	.35 *	.21 *	.27 *	.34 *	.15 *	.16 *
28 達成動機(T1)	620	3.66	.62	.80	.47 *	.24 *	.34 *	.44 *	.25 *	.27 *	.42 *	.23 *	.33 *	.31 *	.12 *	.23 *	.42 *	.26 *	.32 *	.45 *	.26 *	.28 *	.30 *	.18 *
29 T2	442	3.59	.73	.87	.43 *	.40 *	.40 *	.37 *	.36 *	.38 *	.39 *	.35 *	.36 *	.29 *	.29 *	.29 *	.36 *	.38 *	.36 *	.39 *	.36 *	.39 *	.28 *	.27 *
30 T3	514	3.62	.68	.86	.32 *	.33 *	.56 *	.32 *	.32 *	.49 *	.30 *	.33 *	.50 *	.19 *	.23 *	.43 *	.29 *	.29 *	.53 *	.34 *	.33 *	.51 *	.22 *	.24 *
31 関係構築行動(T2)	443	4.30	1.28	.67	.24 *	.25 *	.28 *	.21 *	.25 *	.25 *	.22 *	.20 *	.23 *	.18 *	.22 *	.24 *	.15 *	.22 *	.23 *	.21 *	.25 *	.26 *	.15 *	.19 *
32 T3	507	4.25	1.32	.71	.17 *	.23 *	.31 *	.20 *	.25 *	.28 *	.19 *	.21 *	.29 *	.09 +	.20 *	.23 *	.11 *	.19 *	.27 *	.21 *	.25 *	.30 *	.14 *	.20 *
33 意味形成行動(T2)	443	5.20	1.02	.76	.23 *	.32 *	.33 *	.29 *	.37 *	.39 *	.21 *	.28 *	.25 *	.19 *	.26 *	.29 *	.18 *	.29 *	.29 *	.27 *	.38 *	.39 *	.25 *	.29 *
34 T3	510	5.22	.95	.77	.17 *	.28 *	.40 *	.24 *	.33 *	.42 *	.13 *	.23 *	.33 *	.14 *	.24 *	.34 *	.12 *	.31 *	.36 *	.23 *	.32 *	.46 *	.18 *	.27 *
35 内定式の有意義さ	445	3.96	.71	.64	.16 *	.21 *	.15 *	.16 *	.17 *	.13 *	.13 *	.21 *	.17 *	.16 *	.17 *	.09 +	.09 +	.11 *	.08	.16 *	.13 *	.12 *	.13 *	.21 *
36 職種別説明会への参加	445	.77	.42	-	.02	-.04	.05	.05	.03	.09 +	.06	-.03	.05	.05	.02	.04	-.01	-.06	.04	.05	.02	.08	.04	.04
37 職種説明会の有意義さ	342	4.15	.82	-	.07	.16 *	.03	.13 *	.17 *	.10 +	.06	.15 *	.02	.05	.13 *	.07	.05	.16 *	-.02	.14 *	.15 *	.09	.07	.17 *
38 A社フォーラムへの参加ダミー	515	.34	.47	-	.07	.01	.09 *	.01	.03	.06	.09 *	-.01	.11 *	.08 +	.00	.02	.01	.07	.07	.00	.03	.08 +	.03	.01
39 インターンシップの手伝いダミー	512	.09	.29	-	.07	.03	.05	.06	.03	.07	.09 +	.03	.04	.05	.01	.05	.03	.02	.02	.05	.02	.05	.05	.04
40 採用活動の手伝いダミー	513	.24	.43	-	.10 *	.06	.20 *	.10 *	.08	.16 *	.13 *	.07	.20 *	.07	.06	.14 *	.03	.05	.17 *	.09 *	.07	.16 *	.09 *	.06
41 年齢	640	23.3	1.71	-	-.01	-.02	.05	.15 *	.12 *	.15 *	-.04	-.01	.01	-.03	-.05	.04	.05	.05	.08 +	.14 *	.12 *	.17 *	.13 *	.08
42 女性ダミー	652	.26	.44	-	.09 *	.03	-.01	-.05	-.11 *	-.16 *	.12 *	.05	.01	.09 *	.02	-.03	-.01	-.02	-.02	-.04	-.13 *	-.15 *	-.05	-.06

(continued)	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36	37	38	39	40	41	42
21 T3	1.00																					
22 情緒的コミットメント(T1)	.01	1.00																				
23 T2	.07	.63 *	1.00																			
24 T3	.17 *	.54 *	.73 *	1.00																		
25 期待(T1)	.08 +	.46 *	.43 *	.40 *	1.00																	
26 T2	.14 *	.39 *	.56 *	.46 *	.55 *	1.00																
27 T3	.26 *	.28 *	.40 *	.54 *	.44 *	.55 *	1.00															
28 達成動機(T1)	.18 *	.23 *	.22 *	.16 *	.29 *	.29 *	.20 *	1.00														
29 T2	.27 *	.26 *	.32 *	.33 *	.28 *	.44 *	.38 *	.56 *	1.00													
30 T3	.37 *	.15 *	.24 *	.35 *	.25 *	.37 *	.42 *	.51 *	.62 *	1.00												
31 関係構築行動(T2)	.19 *	.21 *	.24 *	.25 *	.23 *	.28 *	.23 *	.24 *	.32 *	.24 *	1.00											
32 T3	.20 *	.15 *	.21 *	.30 *	.16 *	.24 *	.33 *	.20 *	.26 *	.28 *	.67 *	1.00										
33 意味形成行動(T2)	.29 *	.23 *	.38 *	.37 *	.34 *	.43 *	.40 *	.25 *	.36 *	.39 *	.48 *	.39 *	1.00									
34 T3	.28 *	.17 *	.32 *	.36 *	.29 *	.32 *	.47 *	.23 *	.32 *	.43 *	.29 *	.42 *	.64 *	1.00								
35 内定式の有意義さ	.11 *	.35 *	.41 *	.33 *	.24 *	.33 *	.23 *	.17 *	.25 *	.18 *	.23 *	.19 *	.32 *	.27 *	1.00							
36 職種別説明会への参加	.10 *	-.02	.02	.02	.00	.03	.00	-.03	-.05	.01	.10 *	.07	.08 +	-.03	.00	1.00						
37 職種説明会の有意義さ	.10 +	.12 *	.15 *	.07	.14 *	.14 *	.15 *	-.02	.07	-.03	.06	.04	.14 *	.09	.16 *	.	1.00					
38 A社フォーラムへの参加ダミー	.01	.11 *	.09 +	.11 *	.07	.04	.07	.09 *	.05	.10 *	.18 *	.21 *	.08	.10 *	.10 +	.19 *	.11 +	1.00				
39 インターンシップの手伝いダミー	.09 *	.05	.02	.05	-.03	-.04	-.02	.00	-.04	-.02	.13 *	.11 *	.06	.01	.00	.09 +	.06	.07	1.00			
40 採用活動の手伝いダミー	.13 *	-.03	-.01	.05	.02	.02	.09 +	.10 *	.05	.16 *	.11 *	.22 *	.05	.11 *	-.03	.06	-.01	.14 *	.14 *	1.00		
41 年齢	.08 +	-.22 *	-.19 *	-.13 *	.00	.02	.04	.03	.10 *	.11 *	-.06	-.09 +	-.02	.04	-.14 *	-.10 *	.07	.08 +	-.12 *	.08 +	1.00	
42 女性ダミー	-.12 *	.18 *	.15 *	.17 *	.08 *	.01	-.02	-.05	-.05	-.10 *	.11 *	.10 *	.02	.00	.12 *	.04	.00	.03	.12 *	.10 *	-.31 *	1.00

注：* p<0.05, + p<0.1

と関係構築行動のそれぞれについて尺度構成項目の平均値を用いた。意味形成行動の T2, T3 の信頼性係数は α_{T2} = .76, α_{T3} = .77 であり，尺度の内的一貫性が確認された。一方，関係構築行動の信頼性係数は α_{T2} = .67, α_{T3} = .71 であり，T3 では尺度の内的一貫性が確認されたが，T2 では尺度構成において許容される値であった。なお，意味形成行動と関係構築行動は相関係数が T2 で .67, T3 で .64 と高いため（表 3），モデルに同時に投入せず，個別に投入した。

組織側要因として用いた内定者向け施策は次のとおりである。原則的に全員参加の内定式は，その有意義さについて役員講話，内定者代表決意表明，社長 VTR でモチベーションがあがったかを T2 で測定した（5. そう思う～ 1. そう思わない）。内定式の有意義さはこれら 3 項目の平均値を用いる。信頼性係数は α = .64 と尺度構成で許容される範囲だがやや低い。そのため，3 項目を合成変量とせず推定モデルに入れることも考慮したが，多重共線性が疑われる推定結果であったのでやむなく合成変量を用いた。職種別説明会は参加の有無（1 = 参加，0 = 不参加）を尋ねたのち，参加者に有意義さについて T2 で 1 項目を尋ねた（5. 大変有意義だった～ 1. 有意義でなかった）。職種別説明会の有意義さは多重共線性の問題を避けるために中心化した上で，参加していない回答者に 0 を当てはめた（Jaccard & Turrisi, 2003）。その他の施策は参加状況を T3 で一括して質問した。一般の人向けに行われる A 社フォーラム（T1 ～ T2 に実施），サマーインターンシップの手伝い（T1 ～ T2），採用活動の手伝い（T2 ～ T3）について，いずれも 1 = 参加，0 = 不参加のダミー変数で測定した。

統制変数は年齢（2011 年 4 月 1 日現在），性別，従属変数である学習の一期ラグをモデルに投入した。年齢と性別の投入は，個人属性を一定に固定したときの内定者向け施策やプロアクティブ行動の一般的な効果を提示するためである。従属変数の一期ラグを統制変数としてモデルに投入したのは，一期前の学習の進展を一定にした分析結果を示すことで，当期の学習の進展が一期前の学習が進んでいたから観察されたのではなく，内定者向け施策やプロアクティブ行動の効果から確かに観察されたことを提示するためである。

5.2　結　果

推定には最小二乗法による階層的重回帰分析を用い，T1 ～ T2 と T2 ～ T3 の 2 期間に分割して実施した。推定は，ステップ 1 で統制変数をモデルに投入し，ステップ 2 で独立変数として組織側要因と個人側要因を投入した。

表 4 は分析結果を示す。ステップ 2 で独立変数を加えることで，モデル 19 を除いて，いずれのモデルでも決定係数の増分が有意に増加するという結果が得られた。個別変数の係数推定値について T1 ～ T2 からみると，意味形成行動がいずれの領域の学習にも有意に正の効果があるという結果が得られた。これらの結果により H2a は支持される。また，関係構築行動は社員に関する学習を除いて，いずれの学習にも有意に正の効果があるという結果が得られた。この結果から H2b は部分的に支持される。そして，内定者向け施策の変数の係数推定値をみると，内定式の有意義さは社員と事業に関する学習に有意に正の効果があるという結果が得られた。しかし，A 社フォーラムへの参加ダミーは，社員に関する学習に有意水準 10％ではあるが負の効果があるという結果が得られた。これらの結果から T1 ～ T2 では H1 は支持されない。

次に T2 ～ T3 の結果をみると，意味形成行動がいずれの学習にも有意に正の効果があるという結果が得られた。これらの結果から H2a は支持される。関係構築行動は事業に関する学習を除いて有意に正の効果があるという結果が得られた。これらの結果から H2b は部分的に支持される。内定者向け施策は，採用活動の手伝いダミーが社員と仕事に関する学習に有意に

正の効果があるという結果が得られた。これらの結果から T2 ～ T3 では H1 は部分的に支持される。

6. 分析３

6.1 尺 度

ここでは，内定者の組織に関する学習が遠隔的なアウトカムにもたらす効果について検証する。従属変数は，情緒的コミットメント，期待，達成動機のそれぞれについて尺度構成項目の平均値を用いた。T1, T2, T3 を問わず α 信頼性係数は .70 以上であり，尺度の内的整合性が確認された（表 3）。

独立変数は，組織に関する学習を用いたが，サブ次元の 5 領域ではなく，ミクロ的事項の学習とマクロ的事項の学習を用いた。これは，サブ次元に立ち入った分析をする必要性がないことと，推定結果を示す図表を小さくしたいことによる（なお，5 領域を用いても最終的な結論は変化がない）。ミクロ的事項の学習とマクロ的事項の学習は相関係数が高いため，モデルに同時に投入せず個別に投入した。統制変数は，分析 2 と同様の理由から，年齢，性別，従属変数の一期ラグを投入した。

6.2 結 果

推定は最小二乗法による階層的重回帰分析を用い T1 ～ T2 と T2 ～ T3 の 2 期間に分けて行い，ステップ 1 で年齢と性別と従属変数の一期ラグをモデルに投入した後，ステップ 2 で独立変数として組織に関する学習を投入した。表 5 は分析結果を示す。独立変数をモデルに投入することによる決定係数の増分はいずれのモデルでも有意な結果が得られた。個別の変数の係数推定値をみるとミクロ的事項の学習，マクロ的事項の学習を問わず，T1 ～ T2，T2 ～ T3 の各時点で，いずれのアウトカムを従属変数にしたモデルでも有意に正であるという結果が得られた。これらの結果から H3a, H3b, H3c は支持される。

7. 考 察

本研究では，組織社会化を組織に関する学習のプロセスとみなし（Fisher, 1986），新卒採用内定者の予期的社会化における学習の先行要因とアウトカムについて実証的に検討してきた。分析結果は総じていえば，採用内定から組織参入までに起こる内定者の学習が，先行要因たる組織による内定者向け施策や内定者自身のプロアクティブ行動から規定されること，そして内定者の学習という近接的なアウトカムが組織コミットメント等の遠隔的なアウトカムを規定することを示している。

7.1 学習の先行要因

組織に関する学習の先行要因のうち個人側要因として取り上げたプロアクティブ行動では，意味形成行動はすべての領域の学習に T1 ～ T2，T2 ～ T3 を問わず有意に正の効果があることが確認された（H2a）。この結果は Bauer ほか（2007）が行ったメタ分析の結果と整合的である。また，関係構築行動も T1 ～ T2 においてキャリア形成，仕事，組織，事業，T2 ～ T3 で社員，キャリア形成，仕事，組織に関する学習に有意に正の効果があることが確認された（H2b）。この結果は Ostroff ほか（1992）や Wanberg ほか（2000）の結果と整合的である。これらの結果から，内定者期間中に内定者が組織に関する学習を進める上で，内定者自身が自らの関心に応じて組織に関する情報を探索するように組織として促すことや，組織参入前の内定者が組織内の他者と関係を構築できる機会を設け，その機会を利用するように促すことが重要であると示唆される。

組織による内定者向け施策では，T1 ～ T2 における内定式の有意義さが社員と事業に関する学習に有意に正の効果があり，T2 ～ T3 における採用活動の手伝いが社員と仕事に関する学習に有意に正の効果があることが確認された（H1）。ここで留意すべきは，プロアクティブ

表４　先行要因が内定者の組織に関する学習にもたらす効果（OLS による階層的重回帰分析）

	T1～T2										T2～T3									
	社員(T2)		キャリア形成(T2)		仕事(T2)		組織(T2)		事業(T2)		社員(T3)		キャリア形成(T3)		仕事(T3)		組織(T3)		事業(T3)	
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7	モデル8	モデル9	モデル10	モデル11	モデル12	モデル13	モデル14	モデル15	モデル16	モデル17	モデル18	モデル19	モデル20
	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef
ステップ1：統制変数																				
定数項	.52	.38	1.57 *	1.42 +	1.72 *	1.45 *	1.21 +	.89	.11	-.06	1.92 **	1.65 **	1.38 *	1.19 *	.46	.27	.53	.13	1.65 **	1.43 *
年齢	.02	.02	-.02	-.02	-.02	-.02	-.01	-.01	.01	.00	-.02	-.03	.01	.00	.05 *	.04 +	.04 +	.03	.00	-.01
女性ダミー	-.05	-.03	-.16 +	-.14	-.10	-.07	-.21 **	-.19 **	-.14	-.13	-.07	-.05	-.07	-.06	.01	.01	-.14 +	-.12 +	-.24 **	-.23 **
従属変数の一期ラグ	.42 **	.40 **	.42 **	.41 **	.37 **	.35 **	.48 **	.45 **	.56 **	.54 **	.42 **	.40 **	.41 **	.39 **	.40 **	.37 **	.51 **	.44 **	.50 **	.48 **
ステップ1の決定係数 R^2_1	.21 **	.21 **	.18 **	.18 **	.14 **	.14 **	.29 **	.29 **	.33 **	.33 **	.21 **	.21 **	.23 **	.23 **	.23 **	.23 **	.31 **	.31 **	.30 **	.30 **
ステップ2：独立変数																				
内定式の有意義さ	.12 *	.10	.06	.05	.04	.00	.02	-.02	.17 **	.15 *										
職種別説明会の参加ダミー	.01	.00	.05	.04	-.09	-.10	.04	.02	.10	.11										
× 職種別説明会の有意義さ	.09 +	.07	.09	.07	.09	.06	.06	.04	.08 +	.07										
A社フォーラムへの参加ダミー	-.14 +	-.12	-.11	-.07	.05	.09	.00	.03	-.07	-.05										
インターンシップの手伝いダミー	.00	.01	-.12	-.11	-.06	-.05	-.06	-.05	.01	.02										
関係構築行動(T2)	.06 +		.10 **		.11 **		.09 **		.06 *											
意味形成行動(T2)		.12 **		.14 **		.20 **		.18 **		.13 **										
採用活動の手伝いダミー											.23 *	.26 **	.08	.12 +	.12	.17 *	.09	.10	.09	.11
関係構築行動(T3)											.10 **		.10 **		.11 **		.09 **		.05 +	
意味形成行動(T3)												.19 **		.18 **		.18 **		.24 **		.12 **
ステップ2の決定係数 R^2_2	.24 **	.26 **	.22 **	.23 **	.19 **	.22 **	.33 **	.36 **	.38 **	.39 **	.26 **	.29 **	.26 **	.28 **	.27 **	.29 **	.34 **	.41 **	.31 **	.32 **
決定係数の増分 $\Delta R^2 (= R^2_2 - R^2_1)$	.04 *	.05 **	.04 *	.04 **	.05 **	.07 **	.04 **	.07 **	.04 **	.06 **	.05 **	.07 **	.03 **	.05 **	.05 **	.06 **	.03 **	.10 **	.01 +	.02 **
サンプルサイズ	358	360	364	366	357	358	360	363	365	367	364	365	370	372	365	366	367	369	374	376

注：頑健標準誤差を用いて検定を行った。 ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

表５　内定者の組織に関する学習が遠隔的なアウトカムにもたらす効果（OLS による階層的重回帰分析）

	T1～T2						T2～T3					
	情緒的コミットメント(T2)		期待(T2)		達成動機(T2)		情緒的コミットメント(T3)		期待(T3)		達成動機(T3)	
	モデル21	モデル22	モデル23	モデル24	モデル25	モデル26	モデル27	モデル28	モデル29	モデル30	モデル31	モデル32
	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef	coef
ステップ1：統制変数												
定数項	2.32 **	2.45 **	1.15 **	1.30 **	-.15	.33	1.08	1.30 +	1.63 **	1.71 **	.50	.74 +
年齢	-.02	-.03	.00	-.01	.03	.01	-.01	-.02	.00	-.01	.01	.00
女性ダミー	.04	.10	.01	.04	-.02	.03	.04	.08	-.07	-.04	-.12 +	-.05
従属変数の一期ラグ	.61 **	.64 **	.59 **	.65 **	.57 **	.59 **	.71 **	.72 **	.48 **	.51 **	.47 **	.51 **
ステップ1の決定係数 R^2_1	.38 **	.39 **	.31 **	.33 **	.32 **	.33 **	.55 **	.55 **	.31 **	.32 **	.42 **	.41 **
ステップ2：独立変数												
ミクロ的事項に関する学習(T2)	.19 **		.14 **		.32 **							
マクロ的事項に関する学習(T2)		.14 **		.07 *		.27 **						
ミクロ的事項に関する学習(T3)							.27 **		.19 **		.36 **	
マクロ的事項に関する学習(T3)								.21 **		.17 **		.29 **
ステップ2の決定係数 R^2_2	.40 **	.40 **	.34 **	.34 **	.40 **	.38 **	.59 **	.57 **	.38 **	.38 **	.53 **	.49 **
決定係数の増分 $\Delta R^2 (= R^2_2 - R^2_1)$	.02 **	.01 **	.03 **	.01 *	.08 **	.05 **	.04 **	.02 **	.07 **	.06 **	.11 **	.07 **
サンプルサイズ	404	416	390	401	403	415	372	376	354	358	372	375

注：頑健標準誤差を用いて検定を行った。 ** p<0.01, * p<0.05, + p<0.1

行動が広範な領域で効果がみられたのに対し，内定者向け施策の効果は事業と社員と仕事という限られた領域でしか確認されなかったことである。内定式の効果はそこで事業の説明がなされたり，社員を直接目にしたりしたことが背景にあり，採用活動の手伝いの効果は，内定者が社員の仕事ぶりを間近にみたことが背景にあると思われる。このことは，Haueter ほか（2003）や，Klein ほか（2000）の分析でみられたのと同様に，内定者の学習においても組織が用意する施策は組織領域の全般ではなく，個々の施策の特性に応じた特定領域の学習を促すことを示唆している。以上から，内定者向け施策は，組織として内定者に学習を進めさせたい領域を特定した上で，その学習領域と関連を持つ施策を行う必要があるといえよう。

他方で，A 社フォーラムへの参加は，内定式や採用活動の手伝いと異なり，社員に関する学習に有意水準 10％ではあるが負の効果が確認された（H1）。表 3 の相関係数をみるかぎり，A 社フォーラムへの参加と社員に関する学習（T2）との相関係数は -.01 と推定結果と同じく負値だが，10％水準でも有意ではない。そのため，H1 を反証する結果は推定上のミスから起こった可能性を否定できないが，この結果が誤りでないとすれば，組織が行う施策はときとして内定者の学習を抑制する可能性が示唆される。今後，内定者向け施策を行うさいに学習の進展を妨げることなく促進するよう機能させる条件を検討する必要がある。

内定者向け施策の効果は限定的な領域で確認されるとともに，ときに逆作用する可能性が示されたが，しかしこのことをもって内定者向け施策の意義が小さいとはいいきれない。Major & Kozlowski（1997）によれば，新人による情報の探索はタスクの相互依存性や内部者へのアクセス可能性から影響される。ここから，内定者向け施策にプロアクティブ行動を促す要素が埋め込まれている可能性が示唆される。もっとも，本研究のように 1 社を事例にとった研究では組織が採用する制度のあり方にばらつきが生じないため，内定者向け施策の組み立てとプロアクティブ行動の関連の検証には限界がある。したがって，この関係の検討は複数企業から収集したデータにより今後行われる必要がある。

以上のとおり本研究では組織に関する学習とその先行要因について，一部を除いて概ね仮説と整合的な結果が得られたが，サンプル全体での学習の平均値はいずれも T1 ～ T2 にかけていったん下降し，T2 ～ T3 にかけて上昇する（表 3）。実はこの傾向を再検証すべく，本研究と類似の項目により 2012 年度採用でも A 社で縦断調査を行ったところ同様の結果が得られた。この傾向が他社にも一般化できるかは不明だが，少なくとも A 社では時点を通じた傾向が認められるため，ここで表 4 に示される推定結果をもとにこの傾向を検討しておきたい。

表 6 の上表は，プロアクティブ行動として意味形成行動を取り上げ，その高低と組織に関する学習状況の推移の関係を検討するために，推定結果をもとに各学習の予測値を算出して，その一期ラグとの差を算出した結果を示す。意味形成行動を取り上げたのは，表 4 のいずれのモデルでも，決定係数の増分は意味形成行動の方が関係構築行動より高いことによる。算出に際し，意味形成行動は $M - 1 \times SD$, M, $M + 1 \times SD$ を順にセットした。他の変数は，ダミー変数はサンプルで多数を占める属性を示す値をセットし（性別ならば男性が多数だから 0 をセット），連続変数は従属変数の一期ラグを含めてすべて M をセットした。

意味形成行動の係数推定値が正値であることから推測されるとおり，意味形成行動を活発に行うほど，推定結果からの予測値は T2, T3 を問わず高くなることがまず確認される。次いで推移の予測値について T2 ～ T3 から確認すると，キャリア形成，組織，事業は，意味形成行動が $M - 1 \times SD$ と低い値であっても正値をとっており，社員，仕事では負値をとるがその絶対値は小さい。他方，T1 ～ T2 では，キャ

表 6　推定結果をもとに算出した組織に関する学習と遠隔的なアウトカムの予測値と，一期ラグからの推移の予測値

ターゲット変数	値を変化させた独立変数	推定結果からの予測値		推移の予測値	
組織に関する学習	意味形成行動	T2	T3	T1～T2	T2～T3
社員	$M - 1 \times SD$	3.01	3.07	-.10	-.02
	M	3.13	3.25	.02	.16
	$M + 1 \times SD$	3.26	3.42	.15	.34
キャリア形成	$M - 1 \times SD$	3.17	3.30	-.36	.06
	M	3.32	3.46	-.22	.23
	$M + 1 \times SD$	3.46	3.63	-.08	.39
仕事	$M - 1 \times SD$	2.85	3.06	-.36	-.04
	M	3.06	3.23	-.16	.13
	$M + 1 \times SD$	3.27	3.41	.05	.31
組織	$M - 1 \times SD$	3.01	3.16	-.34	.02
	M	3.19	3.39	-.16	.24
	$M + 1 \times SD$	3.37	3.61	.02	.47
事業	$M - 1 \times SD$	3.00	3.17	-.27	.13
	M	3.13	3.29	-.14	.24
	$M + 1 \times SD$	3.26	3.40	-.01	.36

ターゲット変数	値を変化させた独立変数	推定結果からの予測値		推移の予測値	
遠隔的なアウトカム	ミクロ的事項の学習	T2	T3	T1～T2	T2～T3
情緒的コミットメント	$M - 1 \times SD$	5.83	5.76	-.07	-.20
	M	5.96	5.95	.06	-.01
	$M + 1 \times SD$	6.09	6.14	.19	.18
期待	$M - 1 \times SD$	4.05	4.02	-.15	-.12
	M	4.15	4.16	-.05	.02
	$M + 1 \times SD$	4.25	4.29	.04	.15
達成動機	$M - 1 \times SD$	3.36	3.38	-.29	-.21
	M	3.58	3.63	-.07	.05
	$M + 1 \times SD$	3.80	3.89	.15	.30

注：表 4，表 5 の推定結果を基に算出。予測値算出のターゲットとした当期の「組織に関する学習」「遠隔的なアウトカム」以外の変数の値は，ダミー変数はサンプルにおける多数を占める属性を示す値をセットし，連続変数はターゲット変数の一期ラグを含めてすべて平均値をセットした。推移の予測値は，ターゲット変数の当期の予測値からその一期ラグの値を引いた値である。

リア形成や事業に関する学習の推移の予測値は，意味形成行動（T2）が $M + 1 \times SD$ と高い場合でも負値をとるなどしている。サンプル全体での推定値が T1 ～ T2 でいったん下降し，T2 ～ T3 で上昇したことが推移の予測値でも確認される。

さて，予測値の算出では，T1 ～ T2 において事業に関する学習に有意に正の効果が認められた内定式の有意義さに M を代入したが，ここで内定式の有意義さが $M + 1 \times SD$ と高く評価されるケースを想定しよう。このとき，事業に関する学習の予測値の推移は，意味形成行動が M とした場合 -.03 とやはり負値であるが，表 6 に示した結果より .11 高くなる。このことから，プロアクティブ行動に合わせて，組織の施策を効果的に行うことで，学習が担保される方向で改善されるといえる。ここでは有意な効果が確認された内定者向け施策を検討したが，組織による施策が学習を促すという本研究のモデルに即して述べるなら，職種別説明会，A 社フォーラム，インターンシップの手伝いなど内定者向け施策がいくつか用意されたにもかかわらず，それらの効果は有意でなく，学習を進展するよう機能していなかったことが，サンプル全体での学習の平均値が T1 ～ T2 にかけて低下した原因のひとつとして考えられよう。した

がって，上での指摘に重なるが，組織には，内定者にプロアクティブ行動を促すことに加え，どの施策でどの領域の学習をカバーするかを定めて内容を効果的学習に向けてデザインし，学習の進展が個人の努力にのみ依存しないように配慮することが求められる。

7.2　学習のアウトカム

本研究では，組織社会化の近接的なアウトカムである学習が，竹内ほか（2009）や林（2009）によりわが国で検討された組織コミットメント，達成動機，期待といった遠隔的なアウトカムに与える影響も検討した。分析の結果，内定者が組織について学習することでいずれも高まりうることが確認された（H3a, H3b, H3c）。これは，コミットメント（Klein ほか，2000），達成動機（Haueter ほか，2003），期待（Thomas ほか，1998）に対する学習の効果として先行研究で確認された結果と整合的である。内定者であっても遠隔的なアウトカムは組織に関する学習に基礎づいて促進しうるといえる。

遠隔的なアウトカムの T1, T2, T3 の平均値は多少変動するが，いずれも時点を通じてほぼ変わらない。この点について組織に関する学習と同様の方法で，独立変数としてミクロ的事項の学習を選択して，推移の予測値を算出した（表 6）。遠隔的なアウトカムは，組織に関する学習と比べると，推移の予測値が負値や正値に偏る傾向は弱い。遠隔的なアウトカムのサンプル全体での平均値が変動しなかったのは，成功裏に学習が進んだ内定者で遠隔的なアウトカムが上昇し，そうでない者で下降したことが合成された結果と考えられる。

本研究では，組織に関する学習に裏付けて遠隔的なアウトカムを高められるならば，予期的社会化の進展により，リアリティショックの回避や組織参入後の適切なキャリア形成に結果するという想定のもと，実証的な検討を行ってきた。今後は，予期的社会化における内定者の学習が組織参入後の組織適応を想定どおりに導くのか，それともギャップがあるのかを，組織参入 3，4 年後の在職状況等のデータに照らして実証的に裏づける作業が求められよう。

8．限界と課題

本研究を締め括るにあたり，上で述べたことに適宜触れながら本研究の限界と課題を記す。第一に，サンプルが 1 社からなることで Common Method Variance（CMV）の問題が懸念される。1 社データでは，プロアクティブ行動と内定者向け施策の関連の検討に限界があることは指摘したが，このほかにも本研究の実証分析に A 社が優良企業であることが影響した可能性がある。極論すれば厳しい企業では，内定者の学習が深まるほどに組織コミットメント等が低落する可能性がある。したがって，より広範な企業からデータを集めて本研究の結果を再検証する必要がある。

第二に，本研究で同定した内定者の学習領域では Ashforth, Sluss & Harrison（2007）による整理と重なりがあった。しかし，本研究では組織に関する学習について内定者の自己評価によりその進展の程度を尋ねたため，彼らの学習の内容が組織参入後の組織の現実にどの程度即したものなのか，本当のところは不明である。予期的社会化における学習がリアリティショックの低減と組織参入後の適切なキャリア形成に資すると述べるには，組織参入後の各人の認知と内定者の時点での認知についてその内容を丹念に照らし合わせ，予期的社会化における学習が組織参入後の予習として適切であることを裏づける必要があるだろう。

【付記】 本研究は，公益財団法人野村財団から助成を受けた。投稿にあたり『経営行動科学』前編集長の並木伸晃先生にお世話になった。また，匿名の査読者から本稿を改訂する上で有益なコメントをいただいた。以上記して感謝する。なお，本研究に含まれうる誤りはいうまでもなく筆者の責に帰する。

引用文献

Anakwe, U. P. & Greenhaus, J. H. 2000 Prior work experience and socialization experiences of college graduates. *International Journal of Manpower*, 21, 95-111.

Ashford, S. J. & Black, J. S. 1996 Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.

Ashforth, B. E., Sluss, D. M. & Harrison, S. H. 2007 Socialization in organizational contexts. In G. P. Hodgkinson & J. K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*. 22, Chichester: John Wiley & Sons.

Ashforth, B. E., Sluss, D. M. & Saks, A. M. 2007 Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., et al. 2007 Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92, 707-721.

Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., et al. 1994 Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79, 730-743.

Cooper-Thomas, H. & Anderson, N. 2002 Newcomer adjustment: The relationship between organizational socialization tactics, information acquisition and attitudes. *Journal of Occupational & Organizational Psychology*, 75, 423-437.

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 resources management*, 4, Greenwich, CT: JAI Press.

Hart, Z. P. & Miller, V. D. 2005 Context and message content during organizational socialization. *Human Communication Research*, 31, 295-309.

Haueter, J. A., Macan, T. H. & Winter, J. 2003 Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63, 20-39.

林　祐司 2009 新卒採用プロセスが内定者意識形成に与える影響―製造業大手 A 社のデータを用いて 経営行動科学，22, 131-141.

Jaccard, J. & Turrisi, R. 2003 *Interaction effects in multiple regression (2nd ed.)*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.

Klein, H. J. & Weaver, N. A. 2000 The effectiveness of an organizational-level orientation training program in the socialization of new hires. *Personnel Psychology*, 53, 47-66.

Kram, K. E. 1988 *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, Ill.: Scott, Foresman.（渡辺直登・伊藤知子訳 メンタリング―会社の中の発達支援関係 白桃書房 2003）

Major, D. A. & Kozlowski, S. W. J. 1997 Newcomer information seeking: Individual and contextual influences. *International Journal of Selection and Assessment*, 5, 16-28.

Meglino, B. M., Denisi, A. S. & Ravlin, E. C. 1993 Effects of previous job exposure and subsequent job status on the functioning of a realistic job preview. *Personnel Psychology*, 46, 803-822.

Meyer, J. P. & Allen, N. J. 1991 A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1, 61-89.

Miller, V. D. & Jablin, F. M. 1991 Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process. *Academy of Management Review*, 16, 92-120.

Morrison, E. W. 1993 Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes. *Academy of Management Journal*, 36, 557-589.

Morrison, E. W. 1995 Information usefulness and acquisition during organizational encounter. *Management Communication Quarterly*, 9, 131-155.

Morrison, E. W. 2002 Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization. *Academy of Management Journal*, 45, 1149-1160.

Myers, K. K. & Oetzel, J. G. 2003 Exploring the dimensions of organizational assimilation: Creating and validating a measure. *Communication Quarterly*, 51, 438-457.

尾形真実哉 2012 若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究―職種による比較分析 経営行動科学，25, 91-112.

小川憲彦 2005 組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に及ぼす影響 人材育成研究，1(1), 79-93.

小川憲彦 2011 組織社会化戦術とプロアクティブ行動の相対的影響力―入社 1 年目従業員の縦断的

データを用いたドミナンス分析 経営行動科学学会年次大会：発表論文集，14, 366-371.

Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. 1992 Organizational socialization as a learning process: The role of information acquisition. *Personnel Psychology*, 45, 849-874.

Ostroff, C. & Kozlowski, S. W. J. 1993 The role of mentoring in the information gathering processes of newcomers during early organizational socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 170-183.

Porter, L. W., Lawler, E. E. III. & Hackman, J. R. 1975 *Behavior in organizations*. New York: McGraw-Hill.

Saks, A. M., Gruman, J. A. & Cooper-Thomas, H. 2011 The neglected role of proactive behavior and outcomes in newcomer socialization. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 36-46.

Suszko, M. K. & Breaugh, J. A. 1986 The effects of realistic job previews on applicant self-selection and employee turnover, satisfaction, and coping ability. *Journal of Management*, 12, 513-523.

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，23, 37-49.

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, 44(3), 132-145.

田尾雅夫（編）1997「会社人間」の研究―組織コミットメントの理論と実際 京都大学学術出版会.

Taormina, R. J. 2004 Convergent validation of two measures of organizational socialization. *International Journal of Human Resource Management*, 15, 76-94.

Thomas, H. D. C. & Anderson, N. 1998 Changes in newcomers' psychological contracts during organizational socialization: A study of recruits entering the British Army. *Journal of Organizational Behavior*, 19, 745-767.

Van Maanen, J. E. & Schein, E. H. 1979 Toward a theory of organizational socialization. In B. M. Staw (Ed.), *Research in organizational behavior*, 1, Greenwich, Conn.: JAI Press.

Wanberg, C. R. & Kammeyer-Mueller, J. D. 2000 Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process. *Journal of Applied Psychology*, 85, 373-385.

Wanous, J. P. 1992 *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers (2nd ed.)*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

（平成23年10月2日受稿，平成26年1月21日受理）