

經濟論叢

第161卷 第3号

-
- 第二次世界大戦期の国際決済銀行(2)……………西牟田祐二 1
- 經濟發展過程における生産性成長と
要素投入成長の役割……………松尾昌宏 22
- 香港上海銀行と中国政治借款の展開(1)……………蕭文嫻 45
- 「新装花王石鹼」のブランド戦略(2)……………齊木乃里子 62
- 組織帰属意識の国際比較研究の
問題点とその課題(1)……………太源有 79

学会記事

平成10年3月

京都大學經濟學會

組織帰属意識の国際比較研究の 問題点とその課題 (1)

——自他分節からみた組織帰属意識と文化的差異——

太 源 有

I はじめに

日本において従業員の帰属意識調査はかなり行われていたが、組織に対する帰属意識の国際比較調査は比較的少ない。帰属意識をうまく測定する方法が開発されていなかったという理由にもよるが、社会的環境や個人の行動様式が異なる国々において、従業員の忠誠心や帰属意識を測定比較することができるかという懐疑もあったと思われる。実際、帰属意識の概念も研究者によって異なり、それによって測定方法もまちまちで、それらの結果を単純に比較し、検討することには問題があると思われる。

この論文では、日本における組織帰属意識の国際比較研究を概観しその問題点や課題を指摘する。さらに現象学的社会学に由来する概念である自他分節を用いて、文化による帰属意識の差異の分析を試みる。

II 組織帰属意識の国際比較調査

1. 第1期：従業員の意識と一体感調査

帰属意識の国際比較調査は2期に分けて考える必要があると思われる。第1期は、まだ帰属意識に対する概念定義や測定方法が十分に議論されていなかった時期に行われた比較調査である(表1)。その中でも一番最初の調査が Whitehill & Takezawa [1968] の調査で、企業との一体感やコミットメント

表1 組織帰属意識の国際比較 (第1期)

| 研究者 | 調査年度 | 調査対象国 | 測定項目や方法 | 結果 |
|-----------------------------|-----------|----------|---------------------------------|------------|
| Whitehill & Takazawa [1968] | 1960 | 日本, 米国 | 企業との一体感, コミットメント | 日本のほうが高い |
| 間 [1974] | 1967-1969 | 日本, イギリス | 好ましい会社タイプ 会社行事への参加 余剰人員対策 | 日本のほうが高い |
| R. Cole [1979] | 1970-1971 | 日本, 米国 | Work コミットメント (三つの項目) | 米国のほうがやや高い |
| Takazawa & Whitehill [1981] | 1976 | 日本, 米国 | 企業との一体感, コミットメント | 日本のほうが高い |

など、従業員の意識に対する日米比較であった。企業との一体感測定は1項目で、「あなたは自分の会社のことをどう思っていますか」というような設問に対し、企業というものがどの程度私生活とオーバーラップしているかという回答を用意したもので、日本では会社が私生活と同一、あるいは生活の一部であるという意識が強いという結果が見られた。コミットメントの測定も同様に、「あなたの企業が苦しんで好転の兆しが見えない時、もっと先が明るい企業に移りますか」という設問1項目であった。結果は、日本人は約3%が移るという答えを出したのに対して、アメリカ人は23%であり、日本人よりはるかに高かった。これらの結果から、日本人の労働者はアメリカ人の労働者とはかなり違う意識を持っていると結論づけられている。この調査は16年の隔たりを置いて1976年に再度調査が行われたが、結果に大きな変化は見られなかった。この調査については第4節でより詳しく紹介する。

間 [1974] による日本とイギリスの比較では、好ましい会社のタイプや会社行事への参加状況、そして余剰人員対策についての意識調査がなされた。間氏は、集団所属の目的がある特定の達成にある場合と、その集団への参加、つまり所属それ自体にある場合によって、集団をアソシエーション (association) とコミュニティ (community) の二つに分け、日本の企業は形式としてはアソシエーションであるが、イギリスと異なりそこに所属している従業員の意識は

コミュニティ性が高いという仮説のもとに調査を行った。調査の結果、日本人は好ましい会社のタイプとして高い賃金より人間尊重型を、余剰人員対策として人員整理より賃金カットをそれぞれイギリス人より好み、会社行事への参加も日本のほうがはるかに高いという結果が出た。結果として、日本の労働者がイギリスの労働者より仲間意識と組織帰属が高いという、一般の通説が裏づけられたと言える。

Cole [1979] はコミットメントに対する比較的大規模な調査を、横浜とデトロイトの労働者に対して行った。これは上述の調査と異なり、コミットメントの対象が組織ではなく、仕事に対するコミットメントの調査であった。「経営者や監督者の要求以上に働く程度」、「自分の時間を忘れて仕事に打ち込む頻度」、「仕事のことを考える頻度」からなる三つの設問に対する回答では、日本人労働者よりアメリカの労働者のほうがやや高い結果が出たが、Cole は、① 測定エラー、② 日本人の感情表現の違い、③ 労働者の行動に対する測定ではないこと、④ Whitehill と Takezawa の比較結果、という四つの理由を挙げて日本とアメリカ労働者のコミットメントの差はあまりないと結論づけている。

以上から見ると、第1期の比較調査は帰属意識の概念が確立されないまま行われ、その比較の内容も企業に対する従業員の意識や一体感、そして職務コミットメントなど研究者によって異なっている。しかし、当時盛んに言われていた「日本の経営の成功」の要件を確認する意図を持ち、低い欠勤率や高い忠誠心を誇る日本人の高い帰属意識を他国との比較実証データでとらえた点においては、この時期の研究には大きな意味があったと考えられる。

2. 第2期：組織コミットメント理論と尺度の導入

第2期の国際比較は、米国の組織論における組織コミットメント理論を日本に適用した1980年代から始まる。花田 [1980] は、Porter et al. [1974] の組織コミットメント理論や尺度を紹介して、日本でその利用の信頼性・妥当性の検証を行った。Porter らは組織コミットメントを、① 組織目標と規範を自己の

表2 組織帰属意識の国際比較 (第2期)

| 研究者 | 調査年度 | 調査対象国 | 測定項目や方法 | 結果 |
|-------------------------------|-----------|--|--|----------------------|
| 花田・宮後・神田 岩田 [1981] | 1978-1980 | 日本, タイ, イ ンドネシア, シ ンガポール | Porter の尺度を使用 | 日本のほうがやや 低い |
| Lincoln & Kalleberg [1990] | 1980-1983 | 日本, 米国 | Porter の15項目中 6項目を使用 | 米国のほうがやや 高い |
| Luthans [1985] | | 日本, 米国, 韓 国 | Porter の15項目を 使用 | 米国が一番高く, 次が韓国, 日本 |
| 若林・城戸 [1986] | 1987-1988 | 日本, 米国 | Porter の尺度 (Van Mannen の調査結 果利用1975) | 米国のほうが高い |
| 渡辺 [1989] | 1984-1985 | 日本, 米国 | 会社との一体感 | 米国のほうが高い |
| 石川 [1990] | | 西ドイツ, 香港, ハンガリー, イ タリア, スウェー デン, イギリス, ユーゴスラビ ア, ポーランド, 日本 | 尾高邦雄の測定方 法を参照(データ: 電機労連「10カ国 電機労働者の意識 調査」) | 日本の帰属意識の 高さは第5番目 |

価値意識として受け入れる強い欲求, ② 組織のために主体的に働く強い意欲, ③ 組織にとどまる強い願望の3要因からなるとし, その測定尺度として15項目のリッカード尺度を開発した。これらの項目の尺度としての妥当性・信頼性は米国ではたしかめられていたが (Stone & Porter, 1975; Dubin et al., 1975; Steers, 1977), 花田はその尺度を日本の調査に使用し, その信頼性・妥当性調査を行って, 日本での可能性を示した¹⁾。

1) 組織コミットメントスケールの信頼性は次のような方法で示された。まず日本人を対象にした15項目の質問に対する回答結果をバリマックス回転を用いて因子分析を行った。この結果から, 第1因子の説明量が圧倒的に大きく, また各質問項目の第1因子に関する因子負荷量も安定していることを分析結果として証明し, Porter スケールの日本への適用可能性を示した。しかし, 組織コミットメントと日本人の組織帰属意識の概念的同一性についてはいくつかの問題点が認識され, これからの課題として浮かび上がった。

Porter の尺度を利用した最初の国際比較は花田ら [1981] によって行われた。これは日本企業と海外の日系企業の従業員意識の国際比較で、日本とタイ、インドネシア、シンガポールがその対象であった。帰属意識の平均値はタイが一番高く、日本は第一次調査では最も低く、第二次の結果でもシンカポールと同等の低い結果が出た。また職務満足においても日本人労働者は他の三つの国の労働者より低いという結果が出た。花田らはこれらの調査結果に対し、平均値の絶対比較によって、帰属意識の高低を論じるべきではないと主張している。この調査の対象は日本の企業と海外の日系企業なので、帰属意識の国際比較としては限界があるとも考えることも可能ではある。しかし、一般の通説と異なると、日本人労働者の企業帰属意識がほかの国に比べ低いという結果は、日本的経営成立の基盤を揺るがされたという意味でショッキングなものであったことは間違いないであろう。

Luthans et al. [1985] は Porter らの尺度を使って、アメリカ、日本、韓国の従業員の組織コミットメントを比較している。この調査の対象は製造業やサービス業、そして政府機関の従業員をも含む。有効回答数はアメリカが1,181人、日本が176人、韓国が302人で、そのうち従業員数1千人以上の大企業の割合は日本の場合34%である。この調査では、日本の従業員の組織コミットメントの平均値 (3.21) はアメリカの従業員の組織コミットメントの平均値 (3.61) よりかなり低く、韓国の従業員の平均値 (3.29) よりも低く現れた。このような結果は、組織コミットメントでは日本人従業員の比較的高い忠誠心と低い離職率を説明できないことを示した。特に終身雇用や年功序列で説明される日本的経営は、ホワイトカラーや大企業の従業員だけに当てはまる (Ballon, 1969) という見解も、この調査に大企業の従業員がかなり含まれていることを考えてみれば、組織コミットメントを用いて日本人全体の生産性や低い離職率をすることに対して疑問を提示していると考えられる。

Lincoln & Kalleberg [1990] は、1981年から1983年にかけて米国インディアナポリスの労働者4,567人と日本の厚木地域の労働者3,735人を対象に、組織と

従業員の態度に関する大規模な日米比較調査を行った。これは電気、化学、金属、食品、機械、交通、印刷などの諸業種96社に及ぶ大規模な調査であった。この調査では、組織コミットメントの調査尺度の信頼性を上げるために帰属意識と直接関係ない社会心理的な項目を排除したり、構造的な差異を表す項目を除外して、Potterらの尺度の15項目中6項目を修正し採択した。また、アメリカ人の過大自己表現と日本人の縮小自己表現のバイアス混入を防ぐために、アメリカは5点尺度、日本は7点尺度を使っている。調査結果は花田ら [1981] の調査結果と似通っており、日本人労働者よりアメリカの労働者の方が組織帰属意識が高いという結果が出た。彼らはこの結果に対して、日本人の感情表出の特異性や日本の低い失業率と職務選択意識の希薄さ、そして生活満足度の低さを考える必要があるとしている。

渡辺 [1989] は、アメリカに進出している日系自動車企業の日本人トレーナーと米国人トレーナーに関して、異文化間職務訓練にともなう諸問題を心理学的な観点から実証している。その中で会社と自分との距離、会社規範の受け入れなどの程度を尋ねる比較調査をした結果、日本人よりアメリカ人の方が会社との一体感が高いことが分かった。このような結果を得た理由として、渡辺は、① もともと肯定的な職務態度を持つアメリカ人が選抜されている、② 入社当初の職務訓練の期間中であるため、アメリカ人はまだリアリティ・ショックを経験していない、③ アメリカ人にとって、訓練の参加は仕事を覚えるための必須条件であるのに対して、日本人にとっては、訓練の仕事は必ずしも本来の仕事ではない、④ 英語版と日本語版の尺度が共通の構成概念を測定していない、という4点を挙げている。これらの問題点を解決するためには、研究の公平性を考えて、アメリカ企業で働いている同じ立場の労働者の比較も必要である。しかし、この調査は企業理念や経営方針が同じ企業で働いている日本人労働者とアメリカ人労働者の比較であり、異なる理念や経営方針を持つ企業や異なる産業において行われた比較よりも、その信頼性は高いと考えられる。

石川 [1990] は尾高 [1965] が開発した尺度²⁾を使い、従業員の企業帰属意識の程度とその特徴の国際比較を行った。調査対象国は東欧3カ国(ハンガリー、ポーランド、ユーゴスラビア)、日本の他に西欧・北欧4カ国(西ドイツ、イタリア、スウェーデン、イギリス)及び香港の計10カ国であった。調査結果はハンガリーとスウェーデンの帰属意識が高く、日本の帰属意識の高さは第5位であった。しかし、企業と組合に対する二重帰属意識の相関性は日本がもっとも高かった。

以上から第2期の国際比較の特徴として、①ほとんどの研究が米国組織行動論において発達した組織コミットメント理論を導入し、その測定方法を利用したこと、②仕事に満足し、会社に対し強い忠誠心を持つ勤勉な労働者、という日本の労働者に対するステレオタイプ・イメージと、現実の日本人労働者の会社に対する意識とでは格差があることが調査結果から明らかになったこと、また③比較対象国が第1期ではアメリカ中心であったが、第2期では東南アジアと東欧諸国や西欧諸国まで広がっていること、が挙げられる。

III 日本の組織コミットメントの相対的低さに対する考察

主に第2期に行われた組織コミットメントの国際比較研究では、日本人従業員の忠誠心や帰属意識が一般の通説と異なってあまり高くないしあるいは相対的に低いという結果が得られたため、日本の経営の基盤に疑問が生じた。若林・城戸 [1986] は、日本人労働者の組織コミットメントが低い理由を、①日本の労働者は客観的労働条件において先進国に比べて劣っている、②日本の労働者は仕事に対してより高い期待をもっている、③日本と外国との間に

2) 尾高は帰属意識を会社と組合との二重帰属意識という観点から取り上げた。彼は測定尺度として会社と組合に対する6組の設問を開発し、1952年から数回にわたって継続的な調査を行った。この調査から、彼は企業と組合は対立するものではなく、重層的に捉えられていることを明らかにし、その現実主義的態度に日本の企業発展の要因を読みとっている。また、この調査結果はいわゆる観念左翼的な階級対立意識への実証的批判となったことも事実である。しかし、尾高の研究はその帰属意識の定義とその測定尺度が整合しておらず、この調査で測定されたのは相対的満足度にすぎないという指摘がある(花田 [1980])。これ以後、石川 [1990] が参照した以外この尺度は採用されていない。

において感情表出の文化格差が存在する, ④ 社会生活全体としての満足・不満足感が職場にまで流出している, ⑤ 高いストレスが存在する, という5つの原因を示している。ここでは日本人の帰属意識は高くないという結果を認めており, あまり議論されていなかった日本的経営の問題点を指摘している。つまり J. アベグレン等の欧米の日本研究者によって作り出された「仕事に満足し, 会社に対し強い忠誠心をもつ勤勉な労働者」という日本人従業員のステレオタイプ・イメージが実際の日本人従業員とは合致しないということを, 職務満足や組織コミットメントデータの比較結果から読みとったと言える。また彼らは, この結果から, 家族主義的経営や仕事中心の生き方で高い品質や高い生産をもたらすという日本の経営の特徴は, 会社や仕事に高い満足感や忠誠心をもつ従業員によってではなく, 仕事に十分な満足感もなく, ストレスが高い“働き蜂”によって支えられているのではないかという疑問も呈示している。

しかし, 第2期に行われた組織コミットメントの国際比較の結果をそのまま受け入れるには, いくつかの検証が必要である。国際比較研究に共通に見られる課題として, 研究の対象となる人の価値, 態度などがいかに正確かつ的確に測定されているかについて議論する必要がある。

1. 組織コミットメント理論の検証の不足

アメリカでは, 組織コミットメント理論は, 従業員の生産性や離職率が既存の欲求満足やモチベーション理論ではうまく説明できないことを認知した結果現れた (Porter, Steers, Mowday, & Boulian 1974, Mowday, Porter, & Dubin 1974, Steers 1977)。特に1970年代に登場した Steers の組織コミットメントモデルや, Porter らの組織コミットメント測定項目は組織コミットメントの理論的枠組みとそれに基づく実証研究の発展を加速させた。コミットメントが高い労働者は, その低い労働者に比べて転職率や欠勤率が低いことがかなりの研究で実証されているし (Angle & Perry 1981, Koch & Steers 1978, Larson & Fukami 1984, Mowday, Steers, & Porter 1979, Steers 1977), 高いバ

パフォーマンスとも正の相関関係があることが示されている (Larson & Fukami 1984, Van Maanen 1975)。

一方、日本においても組織コミットメント理論は、既に記述したように1980年代花田らによって導入されて、組織帰属意識理論として発展をとげた。日本の経営の特徴の一つである、日本人従業員の組織に対する忠誠心の高さや転職率の低さに関する理論的根拠や科学的証明に悩んでいた日本の学者達の間で、米国の組織コミットメントはいち早く普及した。しかし、日本における組織帰属意識研究は、組織コミットメントのモデルの検証より組織帰属それ自体に関心が向けられた (太・高尾, 1997)。帰属意識の次元やその程度の差に対する研究はあるが、組織コミットメントの結果変数である離職率や欠勤率との関係に対する研究はほとんどない。つまり、アメリカで離職率や欠勤率の説明変数として発達した組織コミットメントが、日本でも同じ現象を説明できるかどうかについてはまだ実証がないため、断定できない状況である。

2. 組織帰属意識の現象の違い

欧米の行動科学理論を基礎づけているのは、欧米の文化に由来する個人主義である。そのため、欧米と文化や価値が異なる地域に住んでいる人々の行動を、欧米の行動科学理論によって説明できる程度は常に問題になる。

米国から日本に導入された組織コミットメントという概念は、Porter らの尺度に代表されるが、これは態度的アプローチに立つ非常に積極的・能動的な態度を示すものである。しかし日本人の帰属意識は単純に積極的・能動的なものだと言えるのだろうか。例えば、山内の研究 [1993] ではフリンジ・ベネフィットによる会社への拘束が指摘されており、谷本 [1992] の研究では日本の雇用・評価システムによる半ば強制的な「会社人間への自己陶冶」の過程が述べられている。

リンカーン [1990] は日本の従業員の規律と従順は、企業に対するコミットメントと一体化という個人作業者の感情の中ではなく、むしろ経営者や作業

グループや共同体からの圧力によるものである可能性を指摘した。彼は極度に高いコミットメントを日本人従業員が持っているとは仮定することは、経済の中のごく一部分——例えば大企業の男性社員——でしか有効ではなく、一般的な日本の労働者を正確に特徴づけたものにはならないと主張している。

さらに、米国で開発された組織コミットメントの態度的アプローチには、態度と行動の一致、そしてその両者における態度の優越（態度が行動に影響する）という暗黙の前提がある。しかし、それらの前提自体が普遍的でない可能性はないのだろうか。日置 [1985] は帰属と帰属意識そのものを明確に区分して考える必要があり、「行動としての帰属と意識レベルの帰属心の乖離がありうる」ことを指摘している。

Besser [1993] は、組織コミットメントを行動的なものと態度的なものに分離して考える必要があると主張している。日本人労働者の高度にコミットされた行動（低い欠勤率、離職率など）は、労働者の組織にたいする態度的コミットメントによるものではなくて、作業集団、家族、地域社会の圧力から成立するとした³⁾。

これらの指摘は日本人の場合に態度と行動の関係は米国で普通に考えられるより直接的ではないという可能性を示し、行動と態度が完全に分離が可能であるかという問題は残るとしながらも、日米の労働市場の構造の相違を考えると、質問調査法を用いて組織コミットメントを測定する場合は、態度的な側面を質問するため、アメリカ人のほうが日本人よりもその値が高くなって当然であることがわかる。

3. 尺度の問題

3) Besser は、日本の組織が従業員のコミットメント意識と関係なく従業員のコミットされた行動を引き起こすかについて、アメリカに進出しているトヨタ工場での Team Work を例にして研究している。その中で挙げられている、「日本ではたとえ病気で他の同僚に迷惑をかけないように出勤すると言う従業員が非常に多い」という調査結果から、日本人の低い欠勤率が決して従業員のコミットメントのみから出るものではないということを示した。

比較社会調査において、異なる社会の間で認知的尺度の平均を比較する場合の分析は難しいことは言われている (Miller et al. 1981, リンカーン1990)。つまり、ある国では特定の概念の指標として妥当であり、信頼性の高い項目であっても、他の国ではそうでないかもしれないという障害が起こりうるからである。

渡辺・加藤・藤本 [1995] は項目反応理論 (Item Response Theory) による項目バイアス分析を用いて、組織コミットメントに関する日米比較の結果を質問項目の翻訳等価性の観点から再検討している。日本語版と英語版の組織コミットメント尺度について、Lincoln & Kalleberg [1990] の調査データを用いて項目バイアスの吟味を行ったところ、6項目中4項目にバイアスが発見され、バイアスがない項目だけ用いた日米比較では殆ど差がないという結果を提出している。これは国際比較の方法論において非常に重要な指摘であり、国際比較での異なる文化と言語に対応した質問方式を開発する必要性を提起するものである。

4. サンプリングの問題

最後の問題は、比較の対象となる母集団を真に代表するサンプリングを行っているかという問題である。特に国際比較研究では、国内での研究以上にサンプリングは難しい。比較の代表性を維持するサンプリングの方法としては、①ランダムになるべく数多くの対象を抽出して行う大量測定、②できるかぎり同質性が高い産業や会社から、なるべく数多くのサンプリングを行い、その対応関係を調査する方法がある。統計的に最も望ましいサンプリング方法はランダム抽出による大量測定であるが、会社の規模や産業における地域差や社会状況のバイアスに対処する工夫が必要であるし、経済的コストもかなり高い。従って、多くの研究は第2番目の方法を取り、できる限りの変数をコントロールしている。この方法はその代表性にはやや問題を抱えているが、その結果の信憑性は比較的高い。

しかし、第2番目の方法を取っている花田ら [1980] の調査は、その対象が日本企業と海外の日系企業の勤労者の比較であって、タイ、インドネシア、そしてシンガポール企業の従業員比較ではない。同じく渡辺 [1989] の調査の対象も、アメリカに進出している日系自動車企業における、日本人トレーナーとアメリカ人トレーナーの組織コミットメント比較であって、その結果を日米の国際比較としてみることに限界がある。Luthans et al. [1985] の調査対象は同じ職業の従業員であるが、サンプリングの数において差が大きく、アメリカが1,181人であるのに日本の場合176人でしかないためその公平性と代表性が問われる。

第2期におこなわれた組織コミットメントの国際比較のうち、サンプリングに慎重に対処した調査は Lincoln & Kalleberg の調査 [1990] だけである。彼等はサンプリングの変数を二つの地域、七つの業種に絞って、サンプルの数もそれぞれ3千人以上の大規模の比較調査であった。しかし、彼等が使った六つの項目のうち4つは渡辺によって翻訳等価性にバイアスがあることが指摘されている。

以上のように、アメリカ組織コミットメント理論の日本での検証の不足や、帰属意識に関する両国の社会文化的状況や認知の差異は、米国組織コミットメント理論をそのまま日本人の帰属意識の説明原理として適用することを難しくする。さらに、測定尺度やサンプリングの側面から検討してみると、日本人の組織コミットメントがアメリカ人より低いという結果の信憑性もよわい。

これらの分析結果はこれからの組織帰属意識の研究に二つの課題を提示する。一つは日本における組織コミットメントモデルの検証である。組織コミットメント理論自体が欧米の方法論的個人主義にもとづいているので、異なる文化や価値をもつ日本人の組織帰属意識を説明するには無理があると思われる。しかし、その実証研究はまだ成されていない。もう一つは、日本人の組織帰属意識のメカニズムに関する研究である。日本人の組織帰属意識は日本的経営の支え

の一つであるとしばしば言われているが、日本の組織帰属意識に焦点をおいた研究は少ない。

次に、上に述べた二つの課題のうち、二つ目の課題を中心にしながら現象学的社会学に由来する概念である自他分節を用いて、日本人の組織帰属意識や帰属意識における社会文化的影響の分析を試みる。

参考文献

- Angle, H., & Perry, J. [1981] An empirical assessment of organizational commitment and organizational effectiveness, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 26, pp. 1-44.
- Ballon, R. J. [1969] *The Japanese Employee*. Tokyo: Sophia/Tuttle.
- Besser, T. L. [1993] The commitment of Japanese workers and U. S. workers: A reassessment of the literature, *American Sociological Review*, Vol. 58, 873-881.
- Cole, R. E. [1979] *Work, Mobility and Participation: A Comparative Study of American and Japanese Industry*, Los Angeles, CA: University of California Press.
- Dubin, R., Champoux, J. E., & Porter, L. W. [1975] Central life interests and organizational commitment of blue collar and clerical workers, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, pp. 411-421.
- 関 宏 [1974] 『イギリスの社会と労使関係』日本労働協会。
- 花田光世 [1980] 「日本の経営における従業員の帰属意識——現実と研究水準の狭間で——」『産業能率大学研究所季報』No. 5, 2-13ページ。
- 花田光世・宮後一郎・神山義則・岩田安雄 [1981] 「日本の経営の国際化にともなう諸問題に関する調査研究報告書」社団法人全日本能率連盟人間能力開発センター。
- 日置弘一郎 [1985] 「日本企業における帰属意識について」社会意識研究会報告書第59巻第1号『日本人の組織帰属意識の変化に関する研究——個体とシステムとの相関分析』財団法人産業研究所。
- 石川晃弘 [1990] 「企業帰属意識の国際比較」『中央大学社会学研究所研究報告』第10巻, 145-160ページ。
- Koch, J. T., & Steers, R. M., [1978] Job attachment, satisfaction, and turnover among public sector employees, *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 12, pp. 119-128.
- Larson, E. W., & Fukami, C. V. [1984] Relationships between worker behavior and

- commitment to the organization and union, *Proceedings of the Academy of Management*, pp. 222-226.
- Lincoln, J. R., Kalleberg, A. L. [1990] *Culture, Control, and Commitment: A Study of Work Organization and Work Attitudes in the United States and Japan*, Cambridge, England: Cambridge University Press.
- リンカーン, ジェームズ・R [1990] 「従業員作業態度に関する日米サーベイにおける方法論的諸問題」『組織科学』第24巻第1号, 21-36ページ。
- Luthans, F., McCaul H. S., & Dodd, N. G. [1985] Organizational commitment: a comparison of American, Japanese, and Korean employees, *Academy of Management Journal*, Vol. 28, pp. 213-219.
- Miller, J., Kazimierz M. S., and Ronald, J. S. [1981] Assessing comparability of measurement in cross-national research: authoritarian-conservatism in different sociocultural settings, *Social Psychology Quarterly*, Vol. 4, pp. 178-191.
- Mowday, R. T., Porter, L. W., & Dubin, R. [1974] Unit performance, situational factors, and employee attitudes in spatially separated work units, *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 12, pp. 231-248.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Porter, L. W. [1979] The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp. 224-247.
- 尾高邦雄 [1963] 『産業社会学』ダイヤモンド社。
- 尾高邦雄 [1965] 『日本の経営』中央公論社。
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. [1974] Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.
- Steers, R. M. [1977] Antecedents and outcomes of organizational commitment, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 22, pp. 46-56.
- Stone, F. F., & Porter, L. W. [1975] Job characteristics and job attitude: a multivariate study, *Journal of Applied Psychology*, Vol. 60, pp. 57-64.
- 太源有・高尾義明 [1997] 「日本における組織帰属意識研究の展開と今後の課題」『産業・組織心理学研究』第10巻第2号, 155-161ページ。
- Takezawa, S., Whitehill, A. M. [1981] *Work Ways: Japan and America*, Tokyo, Japan: The Japan Institute of Labour.
- 谷本寛治 [1992] 「日本型企業システムにおける労働者のコミットメント次元」『経済評論』第41巻第3号, 22-40ページ。
- Van Maanen, J. [1975] Police socialization: a longitudinal examination of job attitudes in an urban police department, *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20,

pp. 207-228.

若林満・城戸康彰 [1986] 「わが国労働者の職務満足と組織コミットメント」『労働研究』第39巻第9号, 8-21ページ。

渡辺直登 [1989] 「日系自動車企業の海外進出と異文化間職務訓練」『組織科学』第23巻第2号, 59-70ページ。

渡辺直登・加藤尚子・藤本哲史 [1995] 「組織コミットメントに関する日米比較再考」『日本労務学会年報』, 176-184ページ。

Whitehill, A. M., & Takezawa, S. [1968] *The Other Worker*. Honolulu, HI: East-West Center Press.

山内直人 [1993] 「会社人間脱出を阻むフリンジ・ベネフィット」『週刊エコノミスト』1月12日, 24-27ページ。