

經濟論叢

第 162 卷 第 1 号

-
- 行政サービスの経営管理(1)……………山 尾 雅 夫 1
- スウェーデンの文化政策と
分権型評価システム……………後 藤 和 子 19
- 大阪大都市圏の形成とニュータウン開発(2)…槌 田 洋 38
- 香港上海銀行と中国政治借款の展開(2)……蕭 文 嫻 57
- 組織帰属意識の国際比較研究の
問題点とその課題(2)……………太 源 有 73

学 会 記 事

平成10年7月

京 都 大 学 経 済 学 会

組織帰属意識の国際比較研究の問題点とその課題（2）

——自他分節からみた組織帰属意識と文化的差異——

太 源 有

IV 自他分節からみた日本人の組織帰属意識

1 日本人の組織帰属意識

日本人の組織帰属意識は、組織と個人の精神的一体化の概念で捉えることができる。尾高 [1963] [1965] は組織帰属意識を「ある集団の成員が単に形の上でそれに所属しているだけではなく、心から、つまり生活感情の上でもそれの一員で有り、その集団を自分の集団、自分の生活根拠としてかんじている度合い」と定義する。これは、会社を他人ではなく自分と同じように考える心理的状态が、帰属意識の一番重要な次元であることを示す。藤沢 [1986] の概念もこれと似ており、帰属意識をその対象への帰一に至る所属であると考えている。以上のように、日本人の組織帰属意識はその定義においても、アメリカの組織コミットメントとは分析の枠組みが異なることが分かる。現在組織コミットメントの定義として広く受け入れられているのが、Mowday ら [1979] の定義である。彼らによると、組織コミットメントは、「組織の価値や目標の共有、組織に残りたいという願望、組織の代表として努力したいという意欲などによって特徴づけられる、組織への情緒的な愛着」と定義される。

組織コミットメントには、アメリカの行動科学の分析の主流であった構造—機能分析の影響を感じられる。行動は多くの要因が複雑に結びついたものであり、そこには一定の秩序、すなわち変数のあいだの安定した構造がある。つまり、組織コミットメントには目標・価値、残留、そして意欲という三つの要因

で構成されており、その結果として組織への愛着ができあがるという説明をしている。このような構造—機能的分析では、操作的に定義できない概念（たとえば、人間の心や自己意識）を使ってはいけなると考えられている。一方、日本の組織帰属意識は上に記述した定義からみれば、帰属現象の意味的な側面を重視する。このことは日本人の組織帰属意識が構造—機能分析ではうまく説明できないことを意味するし、また行動における人間の主体性やその裏側の意味を理解する必要性を求めている。

今までの組織と個人の関係はどちらかといえば組織に重点があり、組織の成功や効率性的手段として個人と組織の関係を扱う傾向が高い。従って、個人のコンテクストや歴史性が否定されたり看過される場合がある。アメリカの組織コミットメント理論も、組織コミットメントを高めることが、組織の成果に関係するかを重大なテーマとして発展している。しかし、個人にとって組織帰属意識はどのような意味を持っているか、あるいはなぜ個人は組織に帰属意識を持つのかに対する研究は、あまりなされていない。

組織帰属意識を個人の認知からアプローチしたものには、自己の構造や自己現象に対する認識論的研究がある。自己に対する研究は哲学をはじめ心理学、社会学、文化人類学などで行われている。ここでは現象学的社会学の概念である自他分節を用いて組織帰属意識を考える。現象学¹⁾は、現実の構成、すなわち、もっとも要素的な与件（たとえば、感覚的な所与）から、我々人間の経験している意味のある世界が、どのようにできあがっていくのかを問題にしている。これは人間が意味を構成する能力をもつことを、社会的現実が成立するための根本的な条件として想定している。つまり、人間が社会的現実を構成するから社会が存在するのであって、その逆ではない。このような人間の主体性や意味の理解の重要性を強調する現象学的社会学は、構造—機能分析に依存する

1) 現象学は、20世紀哲学のもっとも大きな潮流の一つである。創始者はフッサールというドイツの哲学者である。その後、ハイデッガー、ヤスパーズ、メルローポンティなどの人々に受けつがれた。この現象学を学んで、現象学的社会学の理論に作りなおしたのが、シュッツである。

組織コミットメント理論より、日本人の組織帰属意識の現象を理解する上で理論的基礎や可能性があると考えられる。

以下では、組織帰属意識を現象学的社会学に由来する概念である自他分節から捉え、自己現象における文化的差異や自他分節における境界問題を考察する。さらに自他分節からなる自己領域の差異を用いて日米の組織帰属意識の比較を試みる。

2 自己現象

自己というのは何であろうか、ここで自己に対する現象学的概念を採り入れて自己現象を理解する必要がある。自己が社会的相互作用の中で構成されると同時に、常に変容され得るものとして捉えようとする研究は、社会学で既に行われている。Goffman [1959] の印象操作 (impression management) ないし自己提示 (self-presentation) の視点は、これをもっとも明確に示したものであると言える。特定の状況ないし人間関係のなかで追求されると言われている "situated identity" の概念 (Alexander & Knight [1971]) も同様の性格をもつ。

Jones & Gerard [1967] は、現象的自己 (phenomenal self) という語を用いて、これを「環境との相互作用の結果生じる、自分自身の信念、価値、態度、その結びつき、自分の行動への含みについての意識」と定義している。そして、この現象的自己は、① 動機の状態と状況の手掛かりの関数として刻々と変化し、② 行為あるいはその結果を取り入れるような形で常に進化、変容している、とされた (Jones & Pittman [1982])。また、Markus [1986] が構想する、特定の時点で想起される自己認識としての「作動自己概念 (working self-concept)」も類似した視点に立つものである。

一方、吉田 [1988] は、まず自己現象を「自己組織システムが保有する境界設定機能ないし内域-外域識別機能」と定義し、人間の自己現象を3層に分けて考えている²⁾。会社と自己との境界がなくなって、会社を自己として考える

2) まず第一に、もっとも基底的なレベル、すなわち遺伝情報レベルでの自己現象がある。免疫ノ

状態は、吉田の分類から見ると第3の言語情報レベルの自己現象であり、社会文化的に決定される。

文化によって異なる自己現象は、実証で既にいくつか検証されている。Cousins [1989] は日本とアメリカの学生の自己認識における文化的影響を検証した。「あなたは誰ですか」という質問 (TST) に対して、コンテキストを与える質問とコンテキストフリーの二つの調査を行った。例えば、あなたは誰ですかというコンテキストフリーの状況で、日本人はアメリカ人よりも社会役割や行動コンテキストをより言及するが、抽象的、心理的特徴に関する記述は少ない。しかし、家庭や学校、同僚の中で自己を記述するコンテキストの構成については逆に、日本人の抽象的で心理的な特徴の記述が目立った。これらの結果は、この二つの国民の自己認識において、認知的能力の差異よりも異なる文化的概念の影響が大きいことを意味する。つまり、日本人にとってコンテキストが付与されない段階での自己は不自然なので、自分自身で社会コンテキストの確認をする答えが多い。状況的要因を提供するコンテキストの構成では社会コンテキストの確認は不必要なので、個人的心理的要因の記述が多くなる。コンテキストフリーの自己を表現するアメリカ人は個人的属性を記述することが多く、コンテキストが付与されるとコンテキストフリーの自己を表現することが難しいので、より一般的な特徴を記述すると思われる。

さらに、Higgins と King [1981] は自己に対する TST の調査結果、アジアの文化では集団自己の表現が20-25%あったが、北アメリカとヨーロッパの

、反応、すなわち抗原抗体反応は自己物質と非自己物質の識別を意味しており、免疫機能の障害であるエイズは、こうした物質レベルの自己現象の崩壊にはかならない。これを「有機体的自己または有機体的身体」と呼ぶ。第二に、現象学が問題としてきた感覚運動情報レベルでの自己がある。いわゆる身体図式による自他分節であり、「自分の右手が自分の右手と感じられる」、「狭い道で車を運転するとき、車のボディの先までが身体」といった事例がそれである。これを「現象学的自己または現象学的身体」と呼ぶ。第三に、言語情報レベルの自己現象がある。これは原理的に文化現象であり、遺伝の拘束を受けておらず、自他分節文化とそれ以外の経験効果によって決まる。社会学が関わる自己現象、例えばアイデンティティは、このレベルのものが多い。これを吉田は「制度的自己または制度的身体」と呼ぶ。ここで議論する自己はこの第3の言語情報レベルの自己現象である。

文化では比較的すくない15-19%の集団自己が記述された。しかし私的自己是81-85%で、欧米の国が高い結果を出した。アジアの範囲では自己を他者との関係から位置づける自己現象が一般的である反面、個人主義の文化が発達されている欧米では自己と他者の明確な区別が重要視されている。

Markus と Kitayama [1991] は、文化による異なる自己現象を「独立自己」と「相互依存自己」という二つの概念でまとめた。個人主義の文化では、自己は社会コンテキストから分離されており、個人の境界は区域化され固定化されている。重要なものは内部的で私的な能力、思考、感情であり、自己目標の追求が大事である。ここでの他者は自己評価の基準になり社会的比較と強化の対象としての役割をもつ。このような自己現象をもつ欧米社会の自己を彼達は「独立自己」と呼ぶ。一方、日本など、非欧米の文化では自己は社会的コンテキストと関連づけられる。自己の強化は状況によって変化する柔軟性を持っている。他者との関係に重要性が置かれ、所属と調和を大事にする。他者の目標は自分のものとして追求されうるし、他者の心を読み、それにあう行動をとる。だから他者は、具体的なコンテキストにおいて自己を規定する役割を持つ。このような自己現象を持つ自己システムを Markus と Kitayama は「相互関係自己」と呼ぶ。

これらの研究は自己現象における文化的要因を問題とし、その影響を把握したことに意味がある。しかし、文化の次元が個人主義や集団主義の二つの次元に限られているし、その対比もアメリカと日本を中心とするもので、他の地域やそれ以外の多様な文化を同じ枠組みで説明できるかには疑問が残る³⁾。

この問題を乗り越える方法として、吉田の自他分節についての自己包絡図式

3) 文化の次元を三つに広げて、それに適用する自己現象は Triandis によって研究されている。Triandis [1989] は自己には三つの側面(私的、一般、集団)があって、文化の複雑性や個人主義の程度、そして文化の気密性(tight)によって異なるサンプリングをすることを検証した。もっと複雑で、個人主義、緩い(loose)文化では私的自己在形成しやすいし、集団自己在形成はまれである。集団自己在形成しやすい時には規範と役割定義、集団主義による影響が大きい。文化が集団的で堅い(tight)時には一般自己在形成しやすいと言っている。しかし、Triandis の分析も三つの文化の次元において恣意的な部分が多いのでその区別が難しい。基本的には個人主義と集団主義の二極の分析枠組みを克服していないと思われる。

は示唆することが多い。

3 自己包絡図式

自他の区分は、現象学的社会学での関心の一つであり、自己と他者がどのように区分されているかによって、自他の範囲を確定し、自己の意識を問題にする。

吉田 [1981] はこの自他分節に対してシステム論から接近を試みる。吉田はまず、自己包絡の概念を提示する。自己包絡とは、特定の場面においてなされた自領域と非自領域の区分の集合によって、包絡線として自己領域の全体が現れてくると考えるものである。

吉田は、自己包絡の対象と様式を二つの変項によって記述しようとする。自己包絡の対象は、1) 当該システム自体 (当体的包絡)、2) 当該システム以外のシステム (所属集団や他者一脱当体的包絡)、3) その双方の併存 (複合的包絡) という区分をおこなう。また、自己包絡の様式としては、1) 状況に応じて包絡対象が変化する状況相対的包絡、2) あらゆる状況を通じて包絡の対象が一貫する状況貫徹的包絡、3) この両者が併存して二層化する重層的包絡の3者に分けている。この様式と対象を組み合わせると、表3のような自己包絡図式のタイプ分けが可能となる。理論的にはこの九つのタイプのそれぞれが可能であり、このような包絡の図式は、遺伝情報によってプログラム化されたものではなく、後天的学習によって獲得されたと考えられ、文化の影響を受けたものであると言える。この意味では自己包絡図式は、それぞれの文化圏での自己包絡の体系の差異を説明するものである。

吉田によると、欧米個人主義の自己包絡ないし1人称的世界の構成のための文化的プログラムは、第6タイプの自己包絡図式を意味している。それはあらゆる状況を貫通して、当の個体のみを自領域として考える自己包絡図式である。一方、日本人の対人関係の特徴を表す浜口 [1977] の間人主義は、当体的包絡と脱当体的包絡との自在の変換を特色とする複合的な自己包絡にあたり、その

表3 自己包絡図式の9タイプ

| 様式 | 対 象 | | |
|---------|---------|--|---------|
| | 脱当体的包絡 | 複合的包絡 | 当体的包絡 |
| 状況相対的包絡 | 1 | 2 | 3 |
| 状況貫通的包絡 | 4 | 5 | 6 |
| 重層的包絡 | 7 (1-4) | 8 { 1-5 1-6 2-4 2-5 2-6 3-4 3-5 | 9 (3-6) |

出所：吉田 [1981]

様式においても、状況に応じて包絡対象が変化する状況相対的包絡にあたる第2のタイプの自己包絡図式をもっていると主張している。

この自己包絡図式は、文化の差異がその文化圏の個々の成員の自他分節の差異を引き起こすことで、自我の構造の差異をもたらし、現象として測定可能な価値意識の体系に差異が生じるとするモデルは説得力がある(日置 [1989])。会社を自分の領域に置いて私生活より重要視する日本人の働き型と会社はいつまでも自己の活動舞台として考え、状況や契約によって変えることにあまり負担を感じない欧米型の組織コミットメントの違いはこの自己包絡図式から理解できる。

4 自己領域からみた組織帰属意識の日米比較

自他分節の文化的差異を吉田の自己包絡図式を使って考察する。まず、自己包絡図式のタイプをその対象と様式に応じて区分する。

まず対象の場合、他のシステムや所属する集団に包絡する脱当体的包絡は当体的包絡よりその範囲が大きいと考えられる。その両方が併存する複合的包絡の範囲は、相対的に最も大きいと思われる。次に包絡の様式の場合、状況貫通

図1 自己領域の相対的比較

| | | | |
|--------|---------|---------|-------|
| 複合的包絡 | 5 | 2 | 8 |
| 脱当体的包絡 | 4 | 1 | 7 |
| 当体的包絡 | 6 | 3 | 9 |
| | 状況貫通的包絡 | 状況相対的包絡 | 重層的包絡 |

より状況相対的包絡の範囲がより大きく、二つが両立する重層的包絡の範囲が最も広いと仮定できる。これらの二つの次元の相対的大きさを二つの軸で表したのが図1である。

一番自己領域が広いタイプは、複合的で重層的包絡をする第8タイプであるし、その次が第2タイプと第7タイプである。当体的で状況貫通的包絡の第6タイプの自己領域が一番せまい。自己領域の広さは自己の変域における境界の拡張性や柔軟性の大きさを表すものである。組織を自己として認知する度合いで組織帰属意識を考えた場合、所属組織を自分の領域に入れる広い自己領域を持つ人の組織帰属意識は、所属組織を他者としてしか認知しない狭い自己領域を持つ人の組織帰属意識とは根本的に異なるし、広い自己領域は高い組織帰属意識の前提要因でもある。

この図から日本人とアメリカ人の自己包絡領域の大きさの差ははっきりわかる。日本人の特徴である間人主義の第2タイプは状況貫通的で、当体的包絡の特徴をもつアメリカの第6タイプよりその範囲が大きい。だが、吉田の仮定は浜田の間人主義の対人関係をそのまま自己包絡図式に適用しただけで、その仮定を実証しているわけではない。日本人の自己包絡図式は第2タイプであり、

アメリカ人の自己包絡タイプは第6タイプであるかについては自明ではない。以上、吉田の日本人とアメリカ人の自己包絡タイプを検証する必要性がある。

日本人とアメリカ人の自己包絡の差異は、第2節に記述した Whitehill と Takezawa [1968] [1981] の調査結果から間接的に分かる。Takezawa と Whitehill [1981] は企業との一体感を「あなたは自分の会社のことをどう思っていますか」という質問で測定している。彼等は会社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について四つの回答を用意している。ここで私生活を自己として考えることができるならば、これらの4つの答えは自己包絡図式における三つの包絡対象と対応させることができる。第1の項目である「会社は私生活より重要である」という答えは、自己包絡の対象を当該システム以外のシステムに求める脱当体的包絡にあたる。「会社は私生活と同じ位必要」という第2の項目は、自己と会社双方に包絡する複合的包絡と似ている。「会社は経営者と共通の目的を達成する場所」や「会社は働くところで、私生活とは別」という第3、4の項目は会社は自己包絡の領域に入らず、いつまでも自分自身しか包絡しない当体的包絡とみることができる。

表4を見ると分かるように、日本人が最も選好する自己包絡対象は複合的包絡であり、64%の人がこれに該当する。その次が当体的包絡であって脱当体的包絡は一般の予想より多くない。しかし、アメリカ人と比べてみればその自己包絡の差異は大きい。アメリカでは約8割の人が当体的包絡に該当する。これは自己依拠主義や対人関係を手段視する個人主義の特徴を裏づける結果である。会社を自分の生活より重要視する脱当体的包絡は1%に過ぎない。

同じ Takezawa と Whitehill の調査では日本人の自己包絡の様式を知ることができる。「あなたの企業が苦しんで好転の兆しが見えないとき、もっと先が明るい企業に移りますか」という質問に対して、彼等は4つの選択肢を与えた。「今の会社を信じて、このまま残る」という項目は、あらゆる状況を通じて包絡の対象が一貫する状況貫通的包絡を表している。残りの三つの項目は、状況に応じて包絡の対象が変化する状況相対的包絡の測定にあたる。

表4 会社と個人の関係 (自己包絡対象)

| | 日 本 | アメリカ |
|------------------------------------|-----|------|
| 1. 会社は私生活より重要 (脱当体的包絡) | 9% | 1% |
| 2. 会社は私生活と同じ位必要 (複合的包絡) | 64% | 20% |
| 3. 会社は経営者と共通の目的を達成する 場所 (当体的包絡) | 15% | 42% |
| 4. 会社は働くところで、私生活とは別 (当体的包絡) | 12% | 37% |

出所: Whitehill & Takezawa [1981]

表5 自己包絡の様式

| | 日 本 | アメリカ |
|--|-----|------|
| 1. 今の会社を信じて、このまま残る (状況貫通的包絡) | 38% | 26% |
| 2. 給料が減っても会社が雇用を補償する なら残る (状況相対的包絡) | 12% | 8% |
| 3. 会社が給料と雇用を両方保障するなら 残る (状況相対的包絡) | 45% | 30% |
| 4. より状況が良い会社に移る (状況相対的包絡) | 5% | 36% |

出所: Whitehill & Takezawa [1981]

表5からわかるように、日本人は状況が変わってもいまの会社を信じて、このまま残る状況貫通的包絡の傾向があるが、全体的にみれば、状況相対的包絡の傾向がおおい。この結果は、日本人が複合的で状況相対的包絡をとる第2タイプの自己包絡図式であるという吉田の仮定と一致する。一方、アメリカの場合、包絡の対象が会社や他者をいれない当体的包絡をとるので、この調査では直接比較はできないし、アメリカ人の自己包絡タイプはわからない。しかし、図1からみればアメリカ人と日本人の自己包絡の領域の大きさの差異は考察できる。自己包絡の対象として当体的包絡をしているアメリカ人の自己包絡様式

は、たとえ一番大きい重層的包絡であっても第9タイプ以上にはならない。これは日本人の第2のタイプの自己領域の半分しかならないので、日本人の自己包絡の領域がアメリカ人より大きいことが判明する。

以上のように、帰属意識を自他分節で考えて、組織帰属意識を会社を他人ではなく自己として感じる度合いとしてみると、他人や会社を含むより広い自己領域を持つ日本人の組織帰属意識は、アメリカ人の帰属意識より低いとは言えないし、むしろ高いといっても良いと思われる。

V お わ り に

日本人を中心とする組織帰属意識の国際比較調査は組織コミットメントの導入を境界に第1期と第2期で分離して時系別に分析してみた。第1期の比較調査は日本人の高い帰属意識を他国との比較で確認したことで、日本的経営の成功の要件を裏づける根拠を与えた。しかし、組織帰属意識の概念を確立しないまま調査を行っている。その比較の内容も企業に対する従業員の一体感、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。

第2期の国際比較は、従業員の離職率や欠勤率の説明変数として発展したアメリカの組織コミットメント理論を導入した。ここでは概念的な統一性や方法論的一貫性が目立った。しかし、比較の結果、会社に対する高い忠誠心や帰属を誇る日本人の組織コミットメントは転職率が比較的高いアメリカの従業員の組織コミットメントより低く現れた。これらの結果には、比較対象のサンプルの問題や測定技術バイアスなど多様な問題があった。そのため組織コミットメントを用いて、日本人の組織帰属意識をうまく測定できるかどうか、という概念的共通性の問題が明らかになった。

このように組織帰属意識の国際比較を概観し、その問題点を分析すると、二つの課題が現れた。一つは日本における組織コミットメントの考察であり、もう一つは日本人の組織帰属意識のメカニズムに対する研究である。ここでは日本人の組織帰属意識を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、

文化による組織帰属意識の差異の分析を試みた。

組織帰属意識を自他の分節からなる自己認識のプロセスで考えると、会社に対する帰属意識は、会社を自己と同じように認知する度合いで見ることが出来る。吉田の自己包絡図式は自他分節における文化的要因の差異を明確に示してくれる。吉田によると、欧米人の自己包絡は、あらゆる状況を貫通して当の個体のみを自領域として考える自己包絡図式を持っている。一方、日本人の場合、当体的包絡と脱当体的包絡との自在の変換を特色とする複合的自己包絡であり、状況に応じて包絡の様式が変わる状況相対的包絡の傾向が強い。

これらの差異は自己包絡タイプを、その対象と様式の二つの次元別にその自己領域の相対的広さを検証することによって、自己包絡における文化差異も検証してみた。たとえ Takezawa と Whitehill のデータを使った間接的な比較であったが、日本とアメリカ人の自己包絡は吉田の仮説と整合する結果が得られた。つまり日本人の自己包絡領域はアメリカ人より広いし、その様式においても状況に対する柔軟性も高いことが示唆された。

会社を自己の領域に入れる日本人従業員と、会社はいつまでも他人として認識するアメリカ従業員の認識差異が、日米間の従業員の帰属意識の違いをもたらしている。日本的帰属意識は、このように会社を自分と同じように考える認識で検討する必要があると思う。しかし、文化だけで組織帰属意識全体が説明できるとは思えない。自他分節から自己認識の境界の文化的プログラムは説明しているが、自己認識の動機的説明原理や自己システムの変動原理についての説明はしていない。これらの点はこの次の課題として提示する。本論の意義は帰属意識を自他分節で説明される自己認識の相違として捉え、帰属意識における多様な文化的プログラムの存在を確認したことであろう。

参考文献

- Alexander, C. N., & Knight, G. [1971] Situated identities and social psychological experimentation. *Sociometry*, 34, pp. 65-82.

- Cousins, S. D. [1989] Culture and self-perception in Japan and the United States. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56, pp. 124-131.
- Goffman, E. [1959] *The Presentation of Self in Everyday Life*, Doubleday and Company Inc. (石黒毅訳『行為と演技』誠信書房, 1979年)。
- 濱口恵俊 [1977] 『日本らしさ』の再発見』日本経済新聞社。
- Higgins, E. T. & King, G. [1981] Accessibility of social constructs: Information-processing consequences of individual and contextual. In N. Cantor & J. F. Kihlstrom (Eds.), *Personality, Cognition, and Social Interaction* (pp. 69-121). Hillsdale, NJ: Erlbaum.
- 日世弘一郎 [1989] 「東アジア比較経営論ノート」『経済学研究』九州大学経済学会, 第55巻第1・2合併号。
- 藤沢令夫 [1986] 「日本人の帰属意識の変化」『日本人の組織帰属意識の変化に関する研究』報告書所収, 産業研究所。
- Jones, E. E., & Gerard, H. B. [1967] *Foundation of Social Psychology*, Wiley.
- Jones, E. E., & Pittman, T. S. [1982] Toward a general theory of strategic self-presentation. *Psychological Perspectives on the Self*, Vol. 1, Erlbaum.
- Markus, H. R., & Kunda, Z. [1986] Stability and malleability of the self-concept. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, pp. 858-866.
- Markus, H. R., & Kitayama, S. [1991] Culture and the self: Implication for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, Vol. 98, pp. 224-253.
- 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。
- Takezawa, S., Whitehill, A. M. [1981] *Work Ways: Japan and America*. Tokyo, Japan: The Japan Institute of Labour.
- Triandis, H. C. [1989] The self and social behavior in differing cultural contexts. *Psychological Review*, 96, pp. 506-520.
- Whitehill, A. M., & Takezawa, S. [1968] *The Other Worker*. Honolulu, HI: East-West Center Press.
- 吉田民人 [1981] 「システム理論と現象学的社会学との接点を求めて」『社会科学の方法』御茶の水書房, 11月号。
- 吉田民人 [1988] 「言語情報 内部選択型の自己組織性」『理論と方法』数理社会学会, 第3巻第2号。