

組織社会化戦術が組織適応に与える影響

— 民間企業の精神障がい者を対象とした定量的分析 —

福間 隆康(高知県立大学 准教授)

本研究は、JSPS科研費18K12999の助成を受けたものである。

1 問題意識

- **転職経験のある精神障がい者の現在の所属組織に転職する直前の職場を離職した理由(厚生労働省 2014)**
 - 「**職場の雰囲気・人間関係**」(33.8%)
 - 「**賃金, 労働条件に不満**」(29.7%)
 - 「**疲れやすく体力, 意欲が続かなかった**」(28.4%)
 - 「**仕事内容が合わない**」(28.4%)
 - 「**作業, 能率面で適応できなかった**」(25.7%)
- 「**自分には合わない**」という期待と現実との不一致が離職の原因になっている。
- **実習期間中に知ることのできる障害状況や職業能力には限りがあり, 支援機関から情報をもらうにも限界がある。**

⇒**精神障がい者の職場定着の問題は, 入社前のマッチングの質向上だけでは解決できないと言える。**

- **不確実性低減理論(uncertainty reduction theory)**によると、仕事の移行期に従業員がより多くの情報を要求し、コミュニケーションのレベルが上がることでストレスや役割の曖昧さが軽減され、仕事の知識が増えることでポジティブな適応が可能になる(Kramer 1994)。
- **新規参入者を取り巻く状況の不確実さが低減すると、新規参入者は仕事により適応し、より自分の仕事に満足し、組織に留まろうとする傾向が強まる**(Morrison 1993)。

RQ:入社後、新規参入者の組織への社会化を促進させるために行われる企業からの制度化された働きかけが有効ではないか？

- **精神障がい者の職場定着問題の解決策を新たに加入した組織への参入支援という観点から、新規入职者の組織参入過程をテーマにした組織社会化研究に基づいて検討する。**
- **組織社会化(organizational socialization)とは、「新しいメンバーがその組織あるいはグループの価値システムや規範、要求される行動パターンを学び、適合していくプロセス」と定義される**(Schein 1988:54)。

【研究目的】

入社後、組織が個人の適応をどのように支援すべきかに焦点を当て、組織適応状態におよぼす組織社会化戦術の影響を明らかにすることを目的とする。

2 先行研究の検討と仮説

(1) 組織社会化と組織社会化戦術

- 3分類(文脈的, 内容的, 社会的)による組織社会化戦術は, 日本の一般企業の従業員を対象とした研究でも整合的であることが確認されている(たとえば, 米井 2015, 塚原ら 2020, 田中 2021)。
- メタ分析によって, 組織社会化戦術と組織適応との関係を分析したSaksら(2007)の研究では, 組織社会化戦術は職務満足, 組織コミットメントと正の平均相関を示し, 離職意思と負の平均相関を示すことを明らかにしている。

(2) 中途採用者の組織社会化

- 中途採用者の組織社会化メカニズムを実証した研究(たとえば, 米井 2015, 塚原ら 2020, 田中 2021)。
- 一般企業の営業職の中途採用者の場合, 内容的戦術, 社会的戦術の組織社会化学習の効果は期待できるが, 文脈的戦術の効果は期待できないと言える。
- 一般企業の中途採用者の場合, 内容的戦術, 社会的戦術の組織適応の効果は期待できるが, 文脈的戦術の効果は期待できないと言える。
- 中小企業の中途採用者の場合, 文脈的戦術, 社会的戦術の組織適応の効果は期待できないと言える。

・民間企業の精神障がい者が組織や仕事への理解を深め組織に適応できることは、組織社会化の成果として重要である。

・本研究では、尾形(2012)に基づき組織適応を、組織や仕事に対する知識レベルの理解度が高く、組織に対する感情がポジティブであり、組織への不満がない状態と想定した。

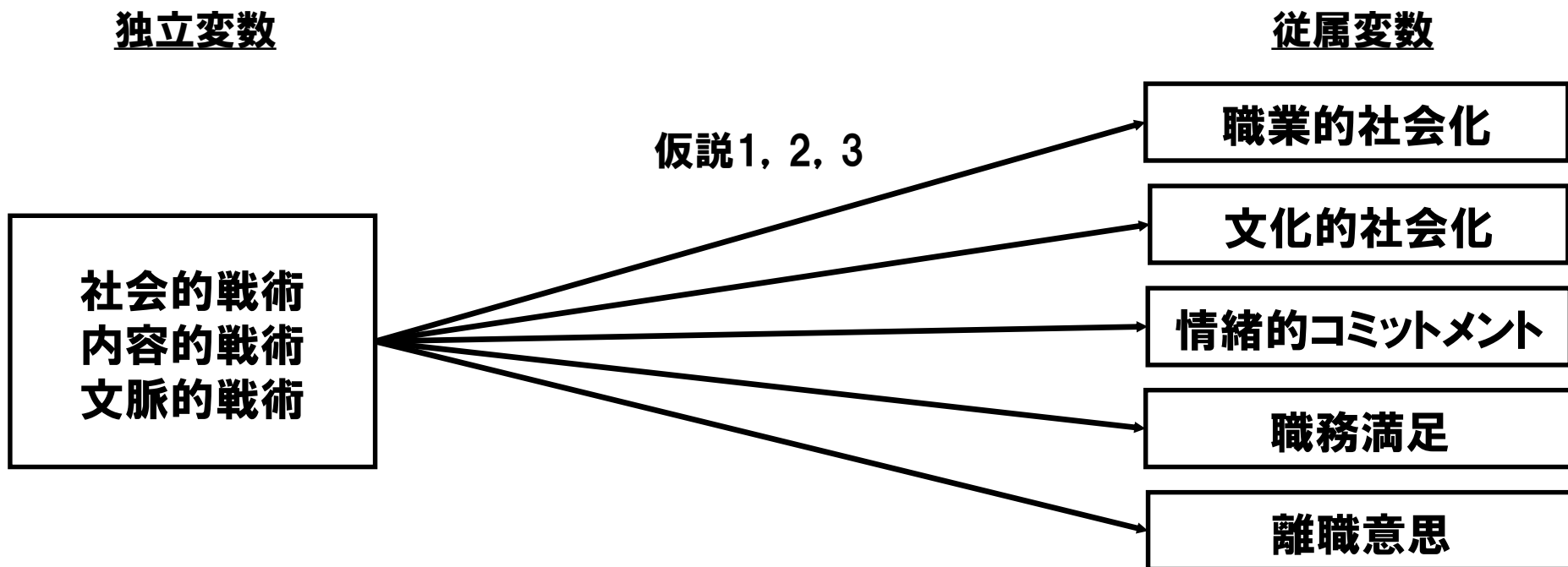


図1 本研究のフレームワーク

3 研究方法

(1) 調査対象・方法

・インターネット調査

・民間企業に勤務している精神疾患のある従業員1,000名

・分析対象:入社1年目から3年目までの精神障がいのある従業員 245名

・調査期間:2021年4月16日～2021年4月20日

-性別:男性96名(39.2%), 女性149名(60.8%)

-年齢:19歳～63歳 平均年齢:38.75歳(SD=10.78)

-勤続年数:入社1年目93名(38.0%), 入社2年目74名(30.2%), 入社3年目78名(31.8%)

-職務経験年数:1年～40年 平均職務経験年数:13.10年(SD=10.12)

-雇用形態:正社員94名(38.4%), 非正社員151名(61.6%)

-職位:管理職10名(4.1%), 管理職以外235名(95.9%)

-精神障害者保健福祉手帳:有131名(53.5%), 無114名(46.5%)

-転職回数:0回～99回 平均転職回数:5.02回(SD=7.78)

4 結果

表1 仮説検証の結果

仮説		結果	仮説検証
H1-1	社会的戦術は職業的社会化に正の影響を与える	+	支持
H1-2	社会的戦術は文化的会化に正の影響を与える	+	支持
H1-3	社会的戦術は情緒的コミットメントに正の影響を与える	+	支持
H1-4	社会的戦術は職務満足に正の影響を与える	+	支持
H1-5	社会的戦術は離職意思に負の影響を与える	-	支持
H2-1	文脈的戦術は職業的社会化に正の影響を与える	-	棄却
H2-2	文脈的戦術は文化的会化に正の影響を与える	ns	棄却
H2-3	文脈的戦術は情緒的コミットメントに正の影響を与える	-	棄却
H2-4	文脈的戦術は職務満足に正の影響を与える	-	棄却
H2-5	文脈的戦術は離職意思に負の影響を与える	ns	棄却
H3-1	内容的戦術は職業的社会化に正の影響を与える	+	支持
H3-2	内容的戦術は文化的会化に正の影響を与える	+	支持
H3-3	内容的戦術は情緒的コミットメントに正の影響を与える	+	支持
H3-4	内容的戦術は職務満足に正の影響を与える	+	支持
H3-5	内容的戦術は離職意思に負の影響を与える	ns	棄却

5 考察

(1) 社会的戦術の影響

- 社会的戦術は、会社の上司、先輩や同僚が役割モデルとしての役目を務めることを促し、新規参入者により多くのソーシャル・サポートを与えるものであることから(竹内ら 2009)、組織内の重要な他者と良質な関係を構築し、それをうまく活用することで組織適応を促すことができると考えられる。

(2) 文脈的戦術の影響

- 職業生活の充実のために希望する項目として、精神障がい者の45.6%が「仕事に関する教育や訓練の機会がもっと欲しい」と回答している(障害者職業総合センター 2012)。
- 精神障がい者の希望や状況に応じて、入社時に導入研修が十分実施されていないため、職業的社会化、情緒的コミットメント、職務満足に対する文脈的戦術のマイナス効果がみられたと考えられる。

(3) 内容的戦術の影響

- 内容的戦術は、キャリア・パターンや職位までの道程を意味していることから、個人は自分のキャリアの流れを把握し、キャリア上の展望を得ることができる(小川 2005)。
- 組織内でのキャリア発達に関する情報を企業が提供することで、精神障がい者が抱える将来についての不安を低減し、組織への愛着や定着を促進する効果があると言える。

(3)本研究の含意

①理論的含意

- ・精神障がいのある従業員(中途採用者)の組織社会化の結果を定量的に明らかにした点
- ・文脈的戦術が組織適応を阻害することを明らかにした点

②実銭的含意

- ・民間企業に入社した精神障がいのある従業員は、以下のような状況に置かれていることを示した点
 - 体系的な研修プログラムではなく、一時的な学習機会のみが提供されている
 - 組織内でのキャリア発達に関する方法や時期に関する情報が明示されている
 - 職場内では役割モデルが存在し、上司、先輩や同僚から適切なソーシャル・サポートが受けられる環境下にある

(4)本研究の限界と今後の課題

- ・文脈的戦術と内容的戦術は強い相関(.724)みられたことから、二つの独立変数の関連についてより深く検討していく必要がある。
- ・調査対象者が精神障がい者といった限られた範囲のものであったことがあげられる。今後はサンプルを身体障がい者、知的障がい者、発達障がい者に拡張することによって、本研究で示されたモデルの追試を行っていく必要がある。

引用文献

- 厚生労働省 (2014)「平成25年度障害者雇用実態調査結果」厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課地域就労支援室.
- Kramer, M.W. (1994) Uncertainty reduction during job transitions: An exploratory study of the communication experiences of newcomers and transferees, *Management Communication Quarterly*, 7 (4), 384-412.
- Morrison, M.E. (1993) Longitudinal study of the effects of information seeking on newcomer socialization, *Journal of Applied Psychology*, 78 (2), 173-183.
- 尾形真実哉 (2012)「プロフェッショナルのキャリア初期における組織適応タイプに関する実証分析」『日本経営学会誌』29, 54-67.
- 小川憲彦 (2005)「組織社会化戦術が若年就業者の組織適応に与える影響」『人材育成研究』1 (1), 79-93.
- Saks, A.M., Uggerslev, K.L. and Fassina, N.E. (2007) Socialization tactics and newcomer adjustment: A meta-analytic review and test of a model, *Journal of Vocational Behavior*, 70 (3), 413-446.
- Schein, E.H. (1988) Organizational socialization and the profession of management, *Sloan Management Review*, 30 (1), 53-65.
- 障害者職業総合センター (2012)「精神障害者の雇用管理のあり方に関する調査研究」No.109, 調査研究報告書.
- 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.
- 田中秀樹 (2021)「中小企業における中途採用者の組織適応及び働きがい・定着意識向上に関する研究」『日本労働研究雑誌』No.727, 64-77.
- 塚原麻紀子・大場章史・吹田一人・ほか (2020)「中途採用者に対する組織社会化戦術と組織適応」『大阪大学経済学』69 (4), 1-17.
- 米井隆 (2015)「営業職における中途採用者の組織適応の研究」『立教ビジネスデザイン研究』12, 87-99.