

精神障がい者の組織適応を促進する要因

—プロアクティブ行動の視点から—

○福間 隆康（高知県立大学 准教授）

1 はじめに

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として、「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%）といった項目が上位に並んでいる¹⁾。障害者職業総合センター²⁾によると、精神障がい者が働き続けるためにきわめて重要な項目として、「職場の人間関係」（58.2%）、「仕事の内容」（52.5%）、「仕事のやりがい」（43.2%）という結果が示されている。これらの結果から、精神障がい者の職場不適応の理由の上位は、「職場の人間関係」であることがわかる。

民間企業に雇用されている精神障がい者の雇用者数は増加しているものの、採用されても人間関係で悩み、辞めてしまう人が多い。精神障がい者の職場適応を促すためには、組織からの働きかけだけでなく、学習者である精神障がい者自身が必要な知識や技術を習得しようとする主体的な行動が必要であろう。

このような組織へ適応した人材を育成することについては、組織社会化の概念を用いた研究が行われている。組織社会化 (organizational socialization) とは、「個人が組織の役割を想定するのに必要な社会的知識や技術を習得し、組織の成員となっていくプロセス」と定義される³⁾。新規参加者が組織で有効なメンバーとなるためには、組織の価値観や規範を身につけ、仕事の進め方、知識やスキルを習得し、職場の人間関係やコミュニケーションの取り方などを学習する必要がある。精神障がい者の人材育成過程の研究においても、このような組織社会化の概念を援用することは有効であるといえよう。

組織社会化研究では多くの概念が提唱されているが、本研究では、プロアクティブ行動に焦点を当てる。プロアクティブ行動 (proactive behavior) とは、「個人が率先して現状を改善する、あるいは新しい状況を作り出す行動」と定義される⁴⁾。組織社会化研究では、組織へ新しく加入した新規参加者がプロアクティブ行動を行うことが組織に関する学習を促進するとされている⁵⁾。

そこで本研究は、プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響を分析することによって、精神障がい者が主体的に行う職場適応行動の特徴を明らかにすることを目的とする。組織社会化のなかで発揮するプロアクティブ行動を明らかにすることは、精神障がい者が組織適応に向けてどのよう

な主体的・能動的行動をとっているのかを解明することになる。その結果、組織は精神障がい者にどのような行動を喚起すれば円滑な組織適応を促進することができるのかを把握することが可能になり、教育訓練に援用することができるであろう。

2 調査対象・方法

本研究は、上記の研究目的を達成するため、プロアクティブ行動、組織社会化、情緒的コミットメント、職務満足、および離職意思測定尺度を用いて、民間企業の精神障がい者を対象にインターネット調査を行った。最初に、組織適応、プロアクティブ行動の因子構造を確認するため、探索的因子分析および確認的因子分析を行った。つぎに、各変数間の相関分析を行った。続いて、プロアクティブ行動が組織適応に与える影響を調べるため、重回帰分析を行った。

3 結果

分析の結果、つぎのような発見事実が得られた。

- ①革新行動は、職業的社会的、文化的社会的、職務満足に正の影響を及ぼす。
- ②ネットワーク活用行動は、情緒的コミットメントに正の影響を及ぼす。
- ③フィードバック探索行動は、文化的社会的と情緒的コミットメントに正の影響を与え、離職意思に負の影響を及ぼす。
- ④ポジティブフレーミング行動は、情緒的コミットメントと職務満足に正の影響を及ぼす。

4 考察

分析の結果、プロアクティブ行動は広範な領域で効果が見られた。革新行動は、職業的社会的、文化的社会的、職務満足に影響を及ぼしていた。このことから、革新行動は主に仕事面に影響を及ぼしていることがわかる。新たなアイデアを積極的に試したり、問題解決に際し自ら新しい提案をしたりすることで、組織に必要な技能の習得につながり、それが職業的社会的を促進していると考えられる。また、自ら積極的に新しいことを実践することで多くの知識や技術を獲得することができるので、職務満足につながっていると解釈できる。

ネットワーク活用行動は、情緒的コミットメントに影響

を及ぼしていた。組織内の他者とコミュニケーションをとり良質な関係性を構築し、それを上手く活用することで、社内の人間関係や会社全体の仕組みに関する情報を得ることができる。それが情緒的コミットメントに影響を及ぼしていると言える。Morrison⁶⁾によると、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、組織内に広く知れ渡り、伝わっ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ぶことができると述べている。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り、情緒的コミットメントが高まると解釈することができる。

フィードバック探索行動は、文化的社会化と情緒的コミットメント、離職意思に影響を及ぼしていた。特に、プロアクティブ行動の中で唯一離職意思に有意な影響を及ぼす行動であった。Millerら⁷⁾は、不確実な状況に置かれた新規参加者は、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プロセスをモデル化している。情報探索を行うことは、新規参加者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、予測することにつながる⁸⁾と指摘されている⁹⁾。

精神障がい者は、フィードバックの機会で行われる他者とのコミュニケーションを通じて自分自身の役割を把握していく側面があると考えられる。尾形⁹⁾によると、「フィードバックには、仕事の知識やスキルを習得させる効果だけではなく、会社への長期的な関わり合いや仕事上での自己の確立にも有意義な役割を果たす可能性がある」と述べている。以上より、フィードバック探索行動を積極的に行うことで、自分を取り巻く環境から不確実性を取り除き、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し、離職意思が抑制されると推測することができる。

ポジティブフレーミング行動は、情緒的コミットメントと職務満足に影響を及ぼしていた。精神障がい者の職場での課題は、主に仕事や人間関係によるものが多い¹⁰⁾。ポジティブフレーミングは、個人が状況や問題をコントロールできるという自信や自己効力感を高めることで、組織の状況を改善しようとする行動を喚起させるものである¹¹⁾。したがって、ポジティブフレーミング行動が促進されるほど、職務遂行過程において問題を発見し解決していく傾向が強くなるだろう。職場での課題をポジティブに捉え直した結果、情緒的コミットメントと職務満足の双方に効果を示したと考えられる。

以上より、プロアクティブ行動から得られる効果はその行動の種類によって異なり、それが組織適応の異なる側面に影響を及ぼしていることが明らかになった。組織に関す

る学習に関連するネットワーク活用行動とフィードバック探索行動は、情緒的コミットメントを高めることが示された。したがって、組織に関する学習を進める上で、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。組織は精神障がい者に事前の心構えを提示し、先を見越した行動が自身の状況の改善につながることに気づかせることで、組織適応を効率的に促進することが可能になるだろう。

本研究の実践的含意は、教育訓練に関するものである。具体的には、プロアクティブ行動がとれる個人に育成することである。そのためには、小さな目標を設定し成功体験を積み重ねさせることである。はじめから高い目標を設定し、難しい仕事を与えても荷重な負担となり、努力しても自分の力では乗り越えることができなければストレスを感じるようになる。これを何度も繰り返すうちに学習性無力感を覚え、自発的に行動できなくなる。小さな成功は実際の仕事で体験することができ、それはOJT (On the Job Training) の役割である。OJTで指導できない部分は、Off-JT (Off the Job Training) で補う。それゆえ、OJTとOff-JTを円滑に機能させることが重要であろう。

付記

本研究はJSPS 科研費 18K12999 および JSPS 科研費 22K02010 の助成を受けたものである。

【参考文献】

- 1) 厚生労働省『平成25年度障害者雇用実態調査結果』, (2014), p.39
- 2) 障害者職業総合センター『精神障害者である短時間労働者の雇用に関する実態調査：雇用率算定方法の特例が適用される労働者を中心として』, 「調査研究報告書№161」, (2022), p.291-292
- 3) Van Maanen, J. and Schein, E.H., Toward a theory of organizational socialization, In Staw, B.M.(ed.), Research in Organizational Behavior, JAI Press, (1979), p.209-264
- 4) Crant, J.M., Proactive behavior in organizations, Journal of Management, 26(3), (2000), p.435-462
- 5) 尾形真実哉『若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する分析』「経営行動科学」29(2・3), (2016), p.77-102
- 6) Morrison, E.W., Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization, Academy of Management Journal, 45(6), (2002), p.1149-1160
- 7) Miller, V.D. and Jablin, F.M., Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process, The Academy of Management Review, 16(1), (1991), p.92-120.
- 8) Morrison, E.W., Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes, Academy of Management Journal, 36(3), (1993), p.557-589
- 9) 前掲書5), p.95
- 10) 前掲書1), p.39
- 11) Ashford, S.J. and Black, J.S., Proactivity during organizational entry: The role of desire for control, Journal of Applied Psychology, 81(2), (1996), p.199-214