

精神障がい者の組織適応を促進する行動 —プロアクティブ行動の視点から—

福岡隆康¹

(2022年9月26日受付, 2022年12月14日受理)

Behaviors that Promote Organizational Adaptation of Persons with Mental Disabilities :
A Proactive Behavioral Perspective

Takayasu FUKUMA¹

(Received : September 26, 2022, Accepted : December 14, 2022)

要 旨

本研究は、民間企業に勤務する精神障がい者の組織適応への支援策を経営学のプロアクティブ行動の観点から明らかにすることを目的とした。民間企業に勤務する精神障がいのある従業員のうち勤続年数3年以下の者245名を対象に、インターネット調査を行った。分析の結果、精神障がい者の組織適応には、「新たなアイデアを積極的に試すこと」、「仕事を進めるうえで、社内の人的ネットワークから情報を得ること」、「上司からアドバイスやフィードバックをもらい学習すること」、「いつも物事の明るい面を考えること」が有益であることが明らかになった。

キーワード：組織適応, プロアクティブ行動, 定着, 精神障がい者

Abstract

This study sought to support measures for organizational adaptation of persons with mental disabilities working in companies from the perspective of proactive behavior in management studies. An Internet survey was conducted on 245 mentally disabled persons working in companies who had been with the company for 3 years or less. The analysis revealed that "actively trying out new ideas," "obtaining information from internal networks," "learning by receiving advice and feedback from superiors," and "always thinking about the bright side of things" were beneficial for the organizational adaptation of mentally disabled persons. It is clear that "trying new ideas positively," "getting information from internal networks," "learning by getting advice and feedback from superiors," and "always thinking about the bright side of things" are beneficial.

Keywords : Organizational adaptation, Proactive behavior, Retention, People with mental disabilities

¹ 高知県立大学 社会福祉学部社会福祉学科・准教授・博士 (マネジメント)
Department of Social Welfare, Faculty of Social Welfare, University of Kochi, Associate Professor (Ph.D.)

I 研究目的

一般企業への就職後1年時点の定着率を障害別にみると、身体障害60.8%、知的障害68.0%、精神障害49.3%、発達障害71.5%という結果が示されている（障害者職業総合センター 2017）。この結果から、他の障害に比べ精神障がい者は、定着率が低いことがわかる。精神障がい者の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（厚生労働省 2014）。障害者職業総合センター（2022）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¹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。一般企業に勤務している精神障がい者の平均勤続年数は、3年2か月である（厚生労働省 2019）。

Schein（=1991）によると、個人にはキャリア初期の段階で生じうる問題があり、その問題が解決されない場合、①高い可能性を持つ新人の辞職、②モチベーションの喪失と自己満足の学習、③キャリア初期に能力の不足している部分を発見し損なうこと、④キャリア後期に必要なものと異なる価値観および態度の学習といった否定的結果を招くことになる旨指摘している。

新規参入者の組織への適応をとらえる研究は、組織社会化研究と呼ばれている。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（Van Maanenら 1979:211）。組織社会化研究では、組織側が新規参入者にどのように働き

かけるかによって社会化がどのように促進するのかという点（組織による社会化）と、新規参入者がどのような行動をとることで社会化が促進するのかという点（個人による社会化）の2つの立場から研究が行われてきた（中原 2021）。

新規参入者の組織適応を促すためには、組織からの働きかけだけでなく、学習者である本人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。新規参入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。精神障がい者の組織適応の研究においても、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。

これまでの実証研究では、組織適応状態を表す指標として、組織社会化、組織コミットメント、職務満足、離職意思、仕事のやりがいなどが用いられてきた。尾形（2012a）によると、組織への適応を考える場合、知識的側面と感情的側面の双方から捉える必要があると述べている。なぜなら、組織や仕事に関する知識を増やし、その理解度を高めたとしても、組織に対して不満や嫌悪感を抱いていれば、良質な適応を果たしているとはいえないからである（尾形 2020）。本研究でも仕事や組織に関する知識的側面と感情的側面の組み合わせにより、組織への適応を捉える。

知識的側面とは、自分が所属する会社や職場、仕事をどの程度理解しているかに関するものである。仕事や組織の文化に関する知識的側面を捉える概念として、「組織社会化（職業的・社会的・文化的社会化）」を用いる。職業的・社会的・文化的社会化とは、組織の中で達成される技能形成のことであり、文化的社会化とは、組織における個人の文化受容を表す（高橋 1993）。

仕事に関する肯定的な感情的側面を捉える概念として、「職務満足」を用いる。職務満足（job satisfaction）とは、「個人の職務や職務経験についての評価から生じる、好ましく、肯定的な情動

の状態」と定義される (Locke 1969:316)。所属組織で上手く仕事ができているという実感があれば、組織に適応しているということが出来る。

組織への愛着や不満に関する感情的側面を捉える概念として、「組織 (情緒的) コミットメント」、「離職意思」の2つの概念を用いる。組織 (情緒的) コミットメント (organizational affective commitment) とは、「個人が組織の一員でありたいとする強い願望や、組織のために努力を進んで行う気持ち、組織の価値や目標を受け入れる気持ちをもつ程度」と定義される (Mowdayら 1979:226)。組織 (情緒的) コミットメントは、組織に対する愛着や好意的な感情を表している。一方、組織への不満を示す概念は離職意思である。離職意思 (turnover intention) とは、「意識的かつ意図的に組織を離れようとする意思」と定義される (Tettら 1993:262)。上手く社会化された個人は、離職せず組織への残留意思を持つとされる (Kulkarni 2011)。

障がい者の組織社会化に関する研究としては、障がい者の組織社会化と適応エージェント (組織、上司、同僚) との関係を実証した研究 (Kulkarni 2011)、組織社会化戦略と障がい者の組織社会化との関係を実証した研究 (Sancllementeら 2022) がある。これらはいずれも組織による社会化の立場から行われた研究である。

個人による社会化の立場から行われた研究では、新規参入者でも自ら創意工夫し、積極的に環境に働きかける側面があることが指摘されている。それがプロアクティブ行動の研究である。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 (Crant 2000:436)。組織社会化研究では、組織へ新しく加入した新規参入者がプロアクティブ行動を行うことは、組織に関する学習を促進するとされている (たとえば、Ashforthら 2007; Millerら 1991; Morrison 2002)。

このように効果が認められているプロアクティブ行動についての理解は、新規参入者の成長や定

着に有意義であり、どのような行動が効果的かを理解することが重要である。そこで本研究は、民間企業に勤務する精神障がい者のプロアクティブ行動が組織適応にどのような影響を及ぼしているのかを明らかにすることを目的とする。

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。

II 先行研究の検討

1 プロアクティブ行動

これまでの組織社会化研究では、組織が個人に対してどのような働きかけをすれば組織に関する学習を促すことができるのかという視点で研究が行われてきた。一方、プロアクティブ行動で着目するのは、環境に働きかける能動的な側面をもつ個人である。個人は組織に一方的に染められるだけでなく、組織へ適応するために職場内で人間関係を構築し、必要な情報を収集、解釈する主体的な役割を担っている (小川 2013)。このように個人の主体的な役割を包括する概念として、プロアクティブ行動が注目されるようになった。

プロアクティブ行動には、様々な行動があることが示されている。Ashfordら (1996) は、プロアクティブ行動として、情報探索、フィードバック探索、一般的社会化行動、ネットワーク構築、上司との関係性構築、職務変更交渉、ポジティブフレーミングの7つを提示している。そして、情報探索とフィードバック探索を「意味形成」、ネットワーク構築と上司との関係性構築を「関係性構築」に集約し、それに「職務変更交渉」と「ポジティブフレーミング」を加えた4つをプロアクティブ行動としている。

情報探索 (information seeking) とは、所属組織の力学や部門間の関係性など組織に関する情報

を収集しようとすることであり、フィードバック探索 (feedback seeking) とは、仕事に対するフィードバックを上司や同僚に求めようとするものである。一般的社会化行動 (general socializing) とは、同僚と交流する機会に参加しようとすることであり、ネットワーク構築 (networking) とは、部署外の人的なつながりを拡張しようとするものである。上司との関係性構築 (build relationships-boss) とは、上司との良好な関係性を築こうとすることであり、職務変更交渉 (negotiation of job changes) とは、職務の役割や範囲を調整しようとするものである。ポジティブフレーミング (positive framing) とは、物事を良い方向に捉えようとする認知的傾向のことである。

4つのプロアクティブ行動のうち組織に関する学習にあてはまるのは、意味形成行動と関係性構築行動の2つである。意味形成行動とは、上司や同僚に積極的に質問をしたり、フィードバックを求めたり、観察したりする行動である。関係性構築行動とは、上司や同僚との良質な関係性を構築したり、積極的に社内にネットワークを構築したりする行動である。

2 プロアクティブ行動と組織適応の関係

プロアクティブ行動が取れていることは、職場での初期適応に対して肯定的な影響を及ぼすことが確認されている。これまでの実証研究では、組織適応状態を表す指標として、組織社会化、情緒的コミットメント、職務満足、離職意思などが測定されてきた。たとえば、多様な組織の若年就業者を対象とした研究では、フィードバック探索行動が職務満足と情緒的コミットメントを高めること (Grumanら 2006)、情報探索行動が職務満足高め、離職意思を低下させること (Morrison 1993)、関係性構築行動とポジティブフレーミング行動が職務満足を高めることが確認されている (Kowsikkaら 2019)。

日本では、主として一般企業の新入社員を対象にプロアクティブ行動を用いた研究が行われてき

た。尾形 (2016) は、一般企業に勤務する入社7年目までの従業員165名を対象に調査を行った。その結果、革新行動とネットワーク活用行動が組織社会化を高めること、ポジティブフレーミング行動が情緒的コミットメントを高め、離職意思を低下させること、フィードバック探索行動が組織社会化を高め、離職意思を低下させることを明らかにした。星 (2016) は、一般企業に勤務する入社5年目までの従業員168名を対象に調査を行った。その結果、ポジティブフレーミング行動が仕事満足を高めることを明らかにした。小川 (2013) は、一般企業に勤務する入社1年目の従業員363名を対象に調査を行った。縦断的データを用いて分析した結果、部門内コミュニケーションが組織社会化 (職務遂行に必要な知識の学習) を高めることを明らかにした。以上より、プロアクティブ行動の種類によって得られる効果は異なることがわかる。

このように、組織心理学や経営学の分野で一般企業の従業員を対象とした研究では、組織適応を促進するプロアクティブ行動の効果が確認されている。プロアクティブ行動が組織に関する学習を促す理由は、不確実性を減少させるからである。不確実性とは、相手に関する情報が少なく、相手の行動を予測しにくい状態を指す。たとえば、自分がこう振る舞えば、相手はこう振る舞うはずといった予測がつかないことである。中原 (2014) によると、組織社会化の過程では、個人は必要な情報を得られるとは限らないため、不確実性を感じるが、この不確実性を解消するために、自ら能動的に情報探索や出来事の解釈を行い、組織に適応していくと述べている。以上より、プロアクティブ行動は組織適応において重要な役割を担っているといえる。

III 研究方法

1 調査対象・調査方法

調査方法はインターネット調査を用いた。調査実施に当たっては、働いている者かつ疾患がある

者を約475万人保有する(2021年3月時点)X社に協力を依頼した。同モニターより本調査の対象者の抽出および調査対象者に対する調査依頼については、以下の手続きをとった。まず、X社に疾患がある者(うつ病、躁病、双極性障害、統合失調症、自律神経失調症、てんかん、注意欠陥多動性障害)として登録するモニター9,777名の中から本研究が対象とする現在の勤務先が、一般企業または特例子会社である者を抽出するために、そのモニター全員に対して、これらの条件を満たすかどうかのスクリーニング調査を実施した。その結果、8,151名の調査対象者となる者からの回答が得られた。

つぎに本調査では、上記の疾患患者1,000名から回答が得られるようにX社が過去に行ってきた調査の返答率を勘案して、スクリーニング調査の回答者の中から、無作為抽出を行い、調査依頼メールを配信した(調査期間:2021年4月16日~4月20日)。その結果、1,000名から回答を得ることができた(精神障がい者812名、発達障がい者253名、知的障がい者25名、その他の障がい者35名)。本研究は、民間企業に勤務しているキャリア初期の精神疾患を有する従業員²を対象としているので、入社1年目から3年目³までの精神障がい者245名のデータを分析に用いた。その理由は、新規参入者の組織社会化と仕事への適応は入社2年目の終わりまで続くといわれているからである(Kulkarni 2011)。

表1は回答者の基本属性を表している。年齢は19歳から63歳であり、平均年齢は38.75歳(SD=10.78)である。転職回数は0回から99回であり、平均転職回数は5.02回(SD=7.78)である。

2 測定尺度

本研究では、以下の5種類の測定尺度を分析に用いた。回答はすべて「全くそう思わない—非常にそう思う」の6段階である。

①組織社会化

尾形(2012a)の質問項目(7項目)を使用した。

この尺度を用いた理由は、一般企業の従業員を対象とした研究⁴で用いられており、その信頼性が確認されているからである。

②組織コミットメント

鈴木(2002)の質問項目から「情緒的コミットメント」の3項目を使用した。この尺度を用いた理由は、既存尺度の冗長性を廃し、より少ない項目数で情緒的コミットメントを測定しているからである。

③職務満足

日本労働研究機構(1999)の全体的仕事満足感(5項目)のうち、仕事への満足感の3項目を使用した。この尺度を用いた理由は、特例子会社の障がい者を対象とした研究⁵で用いられており、その信頼性が確認されているからである。

④離職意思

竹内(2009)の質問項目(2項目)および尾形(2012b)の質問項目(2項目)から3項目を使用した。この尺度を用いた理由は、離職意思と転職意思の両方を測定しているからである。また、この類似尺度が障がい者を対象とした研究⁶で用いられており、その信頼性が確認されているからである。

⑤プロアクティブ行動

尾形(2016)の質問項目(15項目)を使用した。この尺度を用いた理由は、一般企業の従業員を対象とした研究⁷で用いられており、その信頼性が確認されているからである。

3 倫理的配慮

倫理的配慮としては、インターネット調査会社のモニターに対して、ウェブ上で調査の目的、成果公表の仕方などを説明し、同意の得られたモニターから上記の会社を経由して回答を回収した。なお、調査への参加はウェブ上での回答をもって同意を得たものとした。本研究は、高知県立大学社会福祉研究倫理審査委員会の承認を得て実施した(承認番号:社研倫17-72号)。

表1 回答者の基本属性

(単位：人)		
性別	男性	96 (39.2%)
	女性	149 (60.8%)
勤続年数	入社1年目	93 (38.0%)
	入社2年目	74 (30.2%)
	入社3年目	78 (31.8%)
職務経験年数	入職1年目	14 (5.7%)
	入職2年目	21 (8.6%)
	入職3年目	19 (7.8%)
	入職4年目以上	191 (88.0%)
雇用形態	正社員	94 (38.4%)
	非正社員	151 (61.6%)
職位	管理職	10 (4.1%)
	管理職以外	235 (95.9%)
精神障害者保健福祉手帳	有	131 (53.5%)
	無	114 (46.5%)

N=245

4 分析方法

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及ぼす影響を調べるため、重回帰分析を行った。

なお、探索的因子分析、相関分析、重回帰分析にはSPSS statistics25.0 for Windowsを使用し、確認的因子分析にはAmos25.0を用いた。

IV 結果

1 組織適応、プロアクティブ行動の因子分析

はじめに、組織適応の因子構造を確認するため、探索的因子分析（最尤法⁸・プロマックス回転）を行った。その結果、16の質問項目が5つの因子にわかれた（表2）。第1因子は、「現在と違った会社に転職したい」など離職意思の3つの質問項目がまとまったため、「離職意思」とした。第2因子は、「自分の会社内、職場内で誰と誰は仲が良く、誰と誰は仲が悪いといったような人間関係をよく把握している」など文化的社会化の4つの質問項目がまとまったため、「文化的社会化」とした。第3因子は、「今の仕事が好きである」など職務満足⁹の3つの質問項目がまとまったため、「職務満足」とした。第4因子は、「自分の仕事に関する特別

表2 組織適応に関する探索的因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	第5因子	共通性
現在と違った会社に転職したい	<u>.920</u>	-.053	-.001	.073	.047	.636
現在所属している会社を辞めたい	<u>.875</u>	-.044	-.148	.041	.030	.815
今までに、一度はこの会社を辞めることを考えたことがある	.782	.106	.181	-.159	-.119	.652
自分の会社内、職場内で誰と誰は仲が良く、誰と誰は仲が悪いといったような人間関係をよく把握している	.032	<u>.824</u>	.059	.023	-.207	.800
自分の仕事をこなしたり、やり終える上で最も重要な役割を果たす社内の方が誰かを知っている	-.067	<u>.701</u>	.091	-.107	.058	.629
会社では誰に影響力があるのか、出世するにはどうしたらいいのかといった部署内のことについてよく理解している	.009	<u>.652</u>	-.127	.070	.230	.833
自分の所属部署や一緒に仕事をしているグループの成り立ち・これまでの出来事について、よく知っている	.075	<u>.400</u>	-.095	.189	.322	.838
今の仕事が好きである	.052	.046	<u>.896</u>	.048	-.031	.822
今の仕事にやりがいを感じる	.058	-.024	<u>.843</u>	.072	.090	.462
現在の仕事に満足している	-.075	-.036	<u>.756</u>	.086	.095	.795
自分の仕事に関する特別な用語や専門用語をマスターしている	-.032	-.044	.052	<u>.791</u>	-.023	.885
仕事の“こつ”を習得している	.019	-.003	.066	<u>.765</u>	.011	.567
自分の仕事を上手くこなしていく上で必要なスキルや能力を十分に身に付けている	-.046	.120	.028	<u>.747</u>	-.098	.740
現在の会社に対し、忠誠心を感じている	-.039	.119	-.062	-.013	<u>.811</u>	.573
現在の会社の社員であることを誇りに思う	-.004	.085	.177	-.136	<u>.760</u>	.610
現在の会社に愛着を持っている	-.063	-.085	.220	.030	<u>.752</u>	.557
回転後の負荷量平方和	3.581	3.995	5.359	3.824	5.294	
因子間相関						
第1因子	1.000					
第2因子	-.150	1.000				
第3因子	-.460	.420	1.000			
第4因子	.001	.521	.580	1.000		
第5因子	-.528	.582	.668	.342	1.000	

注1) プロマックス回転8回の反復で回転が収束。

2) 因子抽出の基準は5因子としている。

3) 因子負荷量が.40以上を示す項目を同一因子としている。

4) 下線は同一因子を示している。

5) $\chi^2=68.054$, $df=50$, $p<.05$

な用語や専門用語をマスターしている」など職業的社会的な3つの質問項目がまとまったため、「職業的社会的」とした。最後の第5因子は、「現在の会社に対し、忠誠心を感じている」など情緒的コミットメントの3つの質問項目がまとまったため、「情緒的コミットメント」とした。

因子間相関は、第1因子と第3因子の間に-.460、第2因子と第3因子の間に.420、第2因子と第4因子の間に.521、第3因子と第4因子の間に.580、第3因子と第5因子の間に.668、第4因子と第5因子の間に.342、第5因子と第1因子の間に-.528、第5因子と第2因子の間に.582という相関係数が認められ、相互に弱いから中程度の相関関係にある因子が抽出されたといえる。それぞれの因子に対しては、異なる変数の項目が高いパターンを示していることから、今回利用した5つの尺度は、相互に中程度の相関関係を示すものがあるものの、異なった因子から影響を受けている項目群といえよう。以上のことから、今回利用した5つの尺度は、相互に関連性はあるものの、それぞれ異なった組織適応の側面を測定しているといえよう。

つぎに探索的因子分析の結果を確認するため、確認的因子分析を行った。その結果、適合度指標は、 $\chi^2=182.823$, $df=94$, $p=.000$, $GFI=.916$, $AGFI=.878$, $CFI=.967$, $RMSEA=.062$ となり、良好な数値を示したため、これら5つの因子を組織適応の下位次元として用いることにした。

続いて、 α 係数を用いて各尺度得点の内部一貫性を検討したところ、「離職意思」は.888、「文化的社会的」は.805、「職務満足」は.927、「職業的社会的」は.838、「情緒的コミットメント」は.908であり、十分な内部一貫性を有したものといえよう。そこで、下位尺度毎にすべての項目を用い、各尺度を構成する項目の単純合計を項目数で割ったものを下位尺度得点とした。なお、いずれの合成尺度も天井効果とフロア効果は確認されなかった。

つぎに、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（最尤法・プロマックス回転）を行った。その結果、15の質問項目が4つの因子にわかれた（表3）。第1因子は、「新たなアイデアを積極的に試している」など革新行動の4つの質問項目がまとまったため、「革新行動」とした。第2因子は、「仕事を進めるうえで、

表3 プロアクティブ行動に関する探索的因子分析結果（最尤法・プロマックス回転）

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	共通性
新たなアイデアを積極的に試している	<u>1.029</u>	-.204	.066	-.043	.817
従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	<u>.732</u>	.168	-.101	.123	.741
自分のアイデアを積極的に実行に移している	<u>.692</u>	.179	-.031	.044	.447
問題解決に際し、自ら新しい提案をしている	<u>.544</u>	.167	.022	.135	.743
仕事を進めるうえで、社内の人的ネットワークから情報を得ている	.057	<u>.794</u>	.189	-.141	.708
さまざまな情報を得られるように、社内に人的ネットワークを作り出している	.033	<u>.771</u>	-.106	.207	.795
他部署の人たちとのつながりを大切にしている	-.073	<u>.725</u>	.011	.207	.479
仕事を進めるうえで、社内の人的ネットワークを活かしている	.232	<u>.660</u>	.187	-.202	.797
自分の将来に対しては非常に楽観的である	-.085	<u>.544</u>	.038	.211	.618
自分に都合よく物事が運ぶだろうと期待している	-.073	<u>.446</u>	-.013	.378	.766
職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	-.053	.055	<u>.896</u>	-.023	.709
上司からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	.038	.120	<u>.727</u>	.037	.572
職場の同僚と一緒に同じ仕事に取り組むことで学習している	.035	-.068	<u>.668</u>	.191	.781
いつも物事の明るい面を考える	.037	.042	.036	<u>.768</u>	.691
結果がどうなるかはっきりしない時は、いつも一番良い面を考える	.116	-.009	.099	<u>.713</u>	.707
回転後の負荷量平方和	6.529	7.373	5.781	5.514	
因子間相関					
第1因子	1.000				
第2因子	.728	1.000			
第3因子	.602	.708	1.000		
第4因子	.618	.667	.513	1.000	

注 1) プロマックス回転6回の反復で回転が収束。

2) 因子抽出の基準は4因子としている。

3) 因子負荷量が.40以上を示す項目を同一因子としている。

4) 下線は同一因子を示している。

5) $\chi^2=123.248$, $df=51$, $p<.001$

社内の人的ネットワークから情報を得ている」などネットワーク活用行動の4つの質問項目とポジティブフレーミング行動の2つの質問項目がまとまったため、「ネットワーク活用行動」とした。第3因子は、「職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している」などフィードバック探索行動の3つの質問項目がまとまったため、「フィードバック探索行動」とした。第4因子は、「いつも物事の明るい面を考える」などポジティブフレーミング行動の2つの質問項目がまとまったため、「ポジティブフレーミング行動」とした。

因子間相関は、第1因子と第2因子の間に.728, 第1因子と第3因子の間に.602, 第2因子と第3因子の間に.708, 第2因子と第4因子の間に.667, 第3因子と第4因子の間に.513, 第4因子と第1因子の間に.618という相関係数が認められ、相互に中程度から強い相関関係にある因子が抽出されたといえる。それぞれの因子に対しては、第1因子には「革新行動」の項目が、第2因子には「ネットワーク活用行動」の項目が、第3因子には「フィードバック探索行動」の項目が、第4因子には「ポジティブフレーミング行動」の項目が高いパターンを示していることから、今回利用した4つの尺度は、相互に中程度から強い相関関係にあるものの、異なった因子から影響を受けている項目群といえよう。以上のことから、今回利用した4つの尺度は、相互に関連性はあるものの、それぞれ異なったプロアクティブ行動の側面を測定しているといえよう。

つぎに探索的因子分析の結果を確認するため、確認的因子分析を行った。その結果、適合度指標は、 $\chi^2=244.812$, $df=84$, $p=.000$, $GFI=.878$, $AGFI=.826$, $CFI=.942$, $RMSEA=.089$ となった。GFI (goodness of fit index) は受容の目安とされる0.9以上を下回っていたが、それ以外の数値は良好であり、モデルのパス係数の値も問題はなかったため、これら4つの因子をプロアクティブ行動の下位次元として用いることにした。

続いて、 α 係数を用いて各尺度得点の内部一貫性を検討したところ、「革新行動」は.908, 「ネットワーク活用行動」は.902, 「フィードバック探索行動」は.868, 「ポジティブフレーミング行動」は.845であり、十分な内部一貫性を有したものと見えよう。そこで、下位尺度毎にすべての項目を用い、各尺度を構成する項目の単純合計を項目数で割ったものを下位尺度得点とした。下位尺度の平均値および標準偏差を表4に示す。なお、いずれの合成尺度も天井効果とフロア効果は確認されなかった。

2 基本統計量および相関係数

本研究で利用した尺度について、相関係数を算出した(表4)。プロアクティブ行動の下位尺度については、すべての変数間において有意な正の相関が認められた。革新行動とネットワーク活用行動($r=.741$)、ネットワーク活用行動とフィードバック探索行動($r=.714$)、ネットワーク活用行動とポジティブフレーミング行動($r=.744$)において、正の相関が相対的に強いことが確認された⁹。また、組織適応の下位尺度については、職業的社会的社会化と離職意思を除くすべての変数間において有意な相関が認められた。

プロアクティブ行動と組織適応の関連については、プロアクティブ行動のすべての下位尺度と職業的社会的社会化、文化的社会的社会化、情緒的コミットメント、職務満足との間に正の有意な相関が確認され、離職意思との間に負の有意な相関が認められた。

3 プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響

プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響を重回帰分析により検討した(表5)。Model 1では属性変数を投入し、Model 2でプロアクティブ行動の4要因を投入した。なお、属性変数については、性別は男性を基準に、入職年は1年目を基準に、雇用形態は正社員を基準に、職位は管理職を基準に、精神障害者保健福祉手帳は有を基準に、勤務先は一般企業を基準に、組織規模は従業員数

表4 使用変数の基本統計量および相関係数

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 性別ダミー	.392	.489								
2. 年齢	38.751	10.784	.372 **							
3. 勤続年数	1.939	.835	.079	.066						
4. 職務経験年数	13.098	10.124	.384 **	.703 **	.095					
5. 入職年ダミー	.057	.233	-.090	-.055	-.277 **	-.295 **				
6. 雇用形態ダミー	.384	.487	.140 *	-.105	.118	-.026	-.050			
7. 職位ダミー	.041	.198	.088	.150 *	.089	.186 **	-.051	.092		
8. 手帳有無ダミー	.437	.497	-.167 **	-.284 **	-.024	-.107	-.075	.202 **	.068	
9. 転職回数	5.020	7.778	.126 *	.274 **	-.022	.198 **	-.026	-.024	-.009	-.161 *
10. 勤務先ダミー	.943	.233	-.019	-.115	-.060	-.121	-.015	.158 *	.051	.075
11. 組織規模ダミー	.396	.490	.051	-.037	-.021	-.032	.088	.082	-.040	-.090
12. 革新行動	3.046	1.208	.037	.044	.015	.111	-.090	.066	.095	-.124
13. ネットワーク活用行動	2.974	1.228	-.048	-.065	-.013	.003	-.063	.099	.021	-.066
14. フィードバック探索行動	3.284	1.259	-.111	-.120	-.031	-.097	-.014	-.016	-.025	-.123
15. ポジティブフレーミング行動	2.898	1.121	-.013	.047	.062	.075	-.017	.078	.060	-.177 **
16. 職業的社会化	3.395	1.141	.055	.188 **	.079	.229 **	-.121	.004	.073	-.081
17. 文化的社会化	3.243	1.070	-.051	-.025	.035	.025	-.027	.082	.069	-.046
18. 情緒的コミットメント	3.218	1.342	-.058	-.003	.030	-.021	.061	-.053	.028	-.217 **
19. 職務満足	3.650	1.330	-.051	.031	.084	.039	.021	-.087	-.013	-.165 **
20. 離職意思	3.463	1.527	-.028	-.099	.077	-.140 *	-.059	.089	-.108	.185 **

	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19
1. 性別ダミー											
2. 年齢											
3. 勤続年数											
4. 職務経験年数											
5. 入職年ダミー											
6. 雇用形態ダミー											
7. 職位ダミー											
8. 手帳有無ダミー											
9. 転職回数											
10. 勤務先ダミー	-.042										
11. 組織規模ダミー	.069	.127 *									
12. 革新行動	.051	-.064	-.005								
13. ネットワーク活用行動	.049	.016	.024	.741 **							
14. フィードバック探索行動	.011	-.033	.083	.604 **	.714 **						
15. ポジティブフレーミング行動	.055	-.026	-.040	.672 **	.744 **	.613 **					
16. 職業的社会化	.033	.049	.062	.490 **	.420 **	.335 **	.424 **				
17. 文化的社会化	.002	-.002	-.030	.605 **	.616 **	.584 **	.568 **	.474 **			
18. 情緒的コミットメント	.044	.027	.097	.561 **	.619 **	.627 **	.603 **	.326 **	.575 **		
19. 職務満足	.053	.032	.127 *	.525 **	.536 **	.495 **	.519 **	.581 **	.445 **	.688 **	
20. 離職意思	-.152 *	-.010	-.072	-.272 **	-.295 **	-.317 **	-.262 **	-.043	-.164 **	-.527 **	-.408 **

N=245, *p<.05, **p<.01

表5 プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響に関する重回帰分析結果

独立変数	職業的社会化		文化的社会化		情緒的コミットメント		職務満足		離職意思	
	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2	Model1	Model2
性別ダミー	-.065	-.032	-.094	-.035	-.093	-.026	-.098	-.048	.043	.012
年齢	.074	.136	-.096	.004	-.081	.020	-.065	.017	.132	.080
勤続年数	.043	.053	.016	.035	.049	.062	.110	.123 *	.064	.051
職務経験年数	.183	.114	.101	.033	.047	-.017	.112	.041	-.219 *	-.202 *
入職年ダミー	-.066	-.040	-.002	.030	.054	.078	.048	.075	-.084	-.099
雇用形態ダミー	.010	-.049	.105	.039	-.019	-.086	-.074	-.142 *	.062	.083
職位ダミー	.029	-.012	.068	.026	.057	.022	-.003	-.043	-.120	-.108
手帳有無ダミー	-.063	.039	-.105	.031	-.237 ***	-.095	-.155 *	-.033	-.175 *	.119
転職回数	-.027	-.046	.009	-.018	.030	.000	.033	.007	-.121	-.107
勤務先ダミー	.072	.099	-.008	.026	.035	.063	.054	.080	-.033	-.047
組織規模ダミー	.067	.076	-.040	-.049	.072	.065	.114	.118 *	-.049	-.034
革新行動		.328 ***		.255 ***		.126		.232 **		-.034
ネットワーク活用行動		.060		.154		.178 *		.161		-.118
フィードバック探索行動		.039		.257 ***		.282 ***		.124		-.206 *
ポジティブフレーミング行動		.136		.120		.203 **		.171 *		.006
R ²	.077	.319	.030	.475	.073	.523	.068	.411	.099	.198
Adj-R ²	.034	.274	-.016	.441	.029	.492	.024	.372	.057	.145
ΔR ²		.241 ***		.446 ***		.446 ***		.343 ***		.098 ***

N=245, * p<.05, ** p<.01, *** p<.001, VIF=1.069~3.678 (Model2)

300人以上を基準にそれぞれダミー変数化して投入した。また、多重共線性の診断には分散拡大要素VIF (variance inflation factor) を参照し、すべて4.0以下であり多重共線性の可能性は少ないと判断した¹⁰。

分析の結果、革新行動は職業的社会化 ($\beta = .328, p < .001$), 文化的社会化 ($\beta = .255, p < .001$), 職務満足 ($\beta = .232, p < .01$) の3変数に有意な正の影響を及ぼしていた。ネットワーク活用行動は、情緒的コミットメント ($\beta = .178, p <$

.05) に有意な正の影響を及ぼしていた。フィードバック探索行動は、文化的社会化 ($\beta = .257, p < .001$) と情緒的コミットメント ($\beta = .282, p < .001$) に有意な正の影響を及ぼし、離職意思 ($\beta = -.206, p < .05$) に有意な負の影響を及ぼしていた。ポジティブフレーミング行動は、情緒的コミットメント ($\beta = .203, p < .01$) と職務満足 ($\beta = .171, p < .05$) に有意な正の影響を及ぼしていた。

表5に示されるように、革新行動から職業的社会化への標準偏回帰係数は0.01%水準で有意であった。重決定係数 (R^2) の値は.319であった。この結果は、職業的社会化における個人差(分散)のおよそ32%が、説明変数(独立変数)によって引き起こされていることを表している。

革新行動、フィードバック探索行動から文化的社会化への標準偏回帰係数はいずれも0.01%水準で有意であった。したがって、革新行動とフィードバック探索行動はいずれも文化的社会化の重要な要因となっているといえよう。

ネットワーク活用行動から情緒的コミットメントへの標準偏回帰係数は0.5%水準で有意であり、フィードバック探索行動は0.01%水準で有意であり、ポジティブフレーミング行動は0.1%水準で有意であった。したがって、フィードバック探索行動は情緒的コミットメントの重要な要因となっているといえよう。

革新行動から職務満足への標準偏回帰係数は0.1%水準で有意であり、ポジティブフレーミング行動は0.5%水準で有意であった。したがって、革新行動は職務満足の重要な要因となっているといえよう。

フィードバック探索行動から離職意思への標準偏回帰係数は0.5%水準で有意であった。しかし、離職意思については、重決定係数の値が他の結果変数に比べて低かった ($R^2 = .198$)。この結果は、離職意思における個人差(分散)のおよそ80%が、説明変数(独立変数)によって引き起こされていないことを表している。

本研究における独立変数の選択は、従前の研究において組織適応と関連が認められた変数であることを条件とした。表4に示されるように、革新行動は、職業的社会化、文化的社会化、職務満足と有意な相関関係、ネットワーク活用行動は情緒的コミットメントと有意な相関関係、フィードバック探索行動は文化的社会化、情緒的コミットメント、離職意思と有意な相関関係、ポジティブフレーミング行動は情緒的コミットメント、職務満足と有意な相関関係にあり、この点では、従来の研究の妥当性が確認できたものといえる。しかし、重回帰分析の結果から、一部のプロアクティブ行動は、組織適応と有意な関連を持たなかった。このような結果は、組織適応の下位尺度に影響を及ぼすプロアクティブ行動は異なることを示しているといえよう。

V 考察

1 プロアクティブ行動が組織適応に及ぼす影響

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、職業的社会化、文化的社会化、職務満足に影響を及ぼしていた。革新行動が職業的社会化に正の影響を及ぼすという結果は、尾形(2020)の結果と整合的である。革新行動は主に仕事面に影響を及ぼしていた。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、それが職業的社会化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。この結果は、尾形(2020)の結果と整合的である。組織内の他者とコミュニケーションをとり良質な関係を構築し、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。それが組織への愛着につながっていると考

られる。

Morrison (2002) 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。フィードバック探索行動が離職意思に負の影響を及ぼすという結果は、尾形 (2020) の結果と整合的である。フィードバック探索行動は、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 (1991) は、不確実な状況に置かれた新規参入者は、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、新規参入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ことを指摘されている (Morrison 1993)。新規参入者はフィードバック探索行動を行うことによって、組織から職務遂行や自身の評価に関する情報を得ることができる。さらには、組織内の力バランスや人間関係などの組織情報も入手できるようになる。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。ポジティブフレーミング行動が情緒的コミットメントと職務満足に正の影響を及ぼすという結果は、尾形 (2016) や星 (2016) の結果と整合的である。

尾形 (2016) によると、ポジティブフレーミン

グ行動は個人の意思決定の準拠枠となる知識の構造と捉えられ、行動とは異なると指摘しつつも、ネガティブな現状をポジティブに捉え行動することと述べている。たとえば、物事の良い面を見ようとしたり、状況を脅威ではなく機会として捉えようとしたりすることである (Wanbergら 2000)。実際の状況やその中で個人の実際の能力は変わらないが、状況の理解を変えるのである (Ashfordら 1996)。

拡張-形成理論 (broaden-and-build theory; Fredrickson 1998) によると、行動が心理状況を規定する一方で、積極的な心理状況が行動を促進する構造が指摘されている。特定の行動に対してはその前提となる心理状況が存在し、それがポジティブフレーミング行動であると考えられる。その理由は、ポジティブフレーミングは事後的に形成可能であり (Harrisonら 2011)、具体的な行動を促す効果が確認されているからである。

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を促進したと考えられる。

以上より、組織適応を促進させるためには、精神障がい者自身の行動が重要な役割を果たしていることが明らかになった。また、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も明らかになった。それゆえ、組織としてプロアクティブ行動を喚起するような職場環境の整備に尽力することが重要である。

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、情報を探索するように促すことや、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。

プロアクティブ行動の特徴は、組織や他者に

よって既に与えられた条件や目標に適応的な行動をとるのではなく、個人の動機づけに基づき自己や環境に能動的・主体的に働きかける点である。特例子会社の障がい者（身体、精神、発達）を対象とした研究では、積極的教育訓練が情緒的コミットメントを高めることが確認されている（福岡 2019）。したがって、教育訓練に対する組織側の意図と従業員側の受け止め方が一致しているほど、組織は適応を円滑に行うことができると考えられる。そのためには、企業は自社の精神障がい者が会社や仕事に何を期待し、何をやりがいに働いているのかを理解し、それを理解した上で、有意義な研修を立案・設計することが求められる。

2 本研究の含意

本研究課題における成果は、組織社会化研究に対して理論的含意を持つ。それは、新規参入者の組織適応を促進するのは、社会化エージェント（上司、同僚）や組織からの働きかけ（組織社会化戦術）など、組織による社会化に焦点を当ててきたこれまでの研究に対して、個人による社会化の立場から精神障がい者のプロアクティブ行動を取り上げ、組織適応に及ぼす影響を明らかにしたことである。この点は、プロアクティブ行動と組織適応との関係に対して新たな視点を提示したと考えられる。

本研究の実践的含意は、企業と精神障がい者双方にある。企業に対する含意は、教育訓練に関するものである。各企業によって役職や入社年ごとの多様な研修が用意されている。入社1年目の導入訓練等を受講した障がい者は、42.7%という結果が示されている（障害者職業総合センター 2004）。入社1年目に精神障がい者が受けた能力開発・訓練プログラムの方式は、「一般従業員と同じプログラム」（35.0%）、「とくに能力開発・訓練は受けていない」（30.0%）、「障がい者用の特別プログラム」（15.0%）「一般プログラムと障がい者用プログラムの両方」（10.0%）の順となっている（障害者職業総合センター 2004）。

民間企業に勤務する入社1年目から3年目までの精神障がい者を対象とした研究では、「すべての新入社員に対して、同じ研修等の教育訓練の機会が用意されていた」「入社したとき、新入社員向けの研修等を受けた」「ほかの新人の社員と一緒に研修等の教育訓練があった」の項目から成る組織社会化文脈的戦術と文化的社会化、情緒的コミットメント、職務満足との間に正の相関が、離職意思との間に負の相関が確認されている（福岡 2021）。したがって、組織に円滑に適応していくためには、入社1年目をいかに上手く乗り越えられるか、それが今後の組織内キャリア発達に重要な意味を持つてくる。そのため、企業には仕事をしながらの訓練・能力開発（OJT）や社内の研修等の集合教育だけでなく、自己啓発学習への資金・時間的援助プログラムが重要であろう。たとえば、社外の通信教育講座受講料を会社が負担したり、各種資格取得のための受験等自己啓発を目的とした休暇取得を推奨したり、社内パソコン研修を経て検定試験の結果により等級が付与される制度などが挙げられる。

つぎに精神障がい者に対する含意は、自己や環境に働きかけることができるパワーを持っていることに気づくことである。自己理解を深めることで、仕事に対する意欲や能力を引き出すことは、セルフエンパワメント（self-empowerment）と呼ばれている。セルフエンパワメントの特徴は、企業が促すかたちで行われるのではなく、個人が主体的に行う点である。具体的には、自己啓発学習が該当する。自ら目標設定を行い、計画的に継続して能力開発できる点が自己啓発学習の強みである。

日々の仕事の中で自己強化を図ろうと決意すると、会社の中で起きるすべてのことが学習の機会になる。それゆえ、個人は素朴に疑問に思ったことやわからないことを躊躇することなく積極的に質問するなど、環境に働きかける行動（プロアクティブ行動）が求められる。そのようなプロアクティブ行動は、個人の組織適応を促進することに

もつながるだろう。

3 本研究の限界と今後の課題

今後の課題として、以下の3点を挙げるができる。

1つ目は、本研究の結果を一般化し、実践的含意を高めるためには、民間企業に勤務する精神障がい者以外の障がい者を対象とした調査や、就労継続支援A型事業所に勤務する精神障がい者を対象に検証する必要がある。2つ目は、本稿において革新行動とネットワーク活用行動は強い相関(.741)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だろう。3つ目は、プロアクティブ行動を喚起する要因の検討が挙げられる。一般企業の若年就業者を対象とした研究では、上司の発展的フィードバック、職務自律性、タスク重要性がプロアクティブ行動に影響を及ぼすことが確認されている(尾形2020)。したがって、今後は上司要因や職務要因など、精神障がい者のプロアクティブ行動を喚起する要因を特定することが求められる。

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。本稿は、2022年度に開催された第30回職業リハビリテーション研究・実践発表会で発表した内容に加筆・修正を行ったものである。

注

- 1) 2021年6月1日現在、民間企業に雇用されている精神障がい者の雇用者数は、98,053.5人(対前年比11.4%増)である(厚生労働省2021)。
- 2) 民間企業に勤務しているキャリア初期の精神疾患を有する従業員とは、企業が障害者雇用数に算定できる者をさす。
- 3) 組織社会化の調査対象は、入職1年目から3年目までを対象とするものが多い。しかし本

稿は、中途採用の多い精神障がい者の組織への適応状態を理解するため、入職4年目以上の個人も対象とすることにした。

- 4) 信頼性係数は、職業的社会化 $a = .740$ 、文化的社会化 $a = .725$ であることが確認されている(尾形2012b)。
- 5) 信頼性係数は、 $a = .776$ であることが確認されている(尾形2012b)。
- 6) 信頼性係数は、 $a = .728$ であることが確認されている(福間2021)。
- 7) 信頼性係数は、革新行動 $a = .834$ 、ネットワーク活用行動 $a = .790$ 、ポジティブフレーミング行動 $a = .640$ 、フィードバック探索行動 $a = .668$ であることが確認されている(尾形2016)。
- 8) 最尤法を用いた理由は、推測統計学上、望ましい性質を持っており、近年、因子分析で最もよく使われる推定方法だからである(清水ら2017)。
- 9) 重回帰分析を実施する際、予測変数どうしの相関が $r > 0.80$ になるような状態は、非常に問題であるとされている(Grimmら=2016)。
- 10) 通常、 $VIF > 10$ のとき、多重共線性が見られるとされる(Chateerjeeら=1981)。

文献

- Ashford, S.J. and Black, J.S. (1996) Proactivity during organizational entry: The role of desire for control, *Journal of Applied Psychology*, 81(2), 199-214.
- Ashforth, B.E., Sluss, D.M. and Harrison, S.H. (2007) Socialization in organizational contexts, In G.P. Hodgkinson and J.K. Ford (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, 22, 1-70.
- Chateerjee, S. and Price, B. (1977) *Regression Analysis by Example*, 1st ed., John Wiley & Sons (=1981, 佐和隆光・加納悟訳『回帰分析の実際』[初版]新曜社.)

- Crant, J.M. (2000) Proactive behavior in organizations, *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Fredrickson, B.L. (1998) What good are positive emotions?, *Review of general psychology*, 2(3), 300-319.
- 福間隆康(2019)「職場定着を促進する人的資源管理施策：特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』68, 25-39.
- 福間隆康(2021)「職務特性が離職意思に及ぼす影響における職務満足への媒介効果：特例子会社の障がい者を対象とした定量的分析」『高知県立大学紀要社会福祉学部編』70, 31-43.
- Grimm, L.G. and Yarnold, P.R. (1995) *Reading and Understanding Multivariate Statistics*, American Psychological Association (= 2016, 小杉考司監訳『研究論文を読み解くための多変量解析入門(基礎編)：重回帰分析からメタ分析まで』北大路書房.)
- Gruman, J.A., Saks, A.M. and Zweig, D.I. (2006) Organizational socialization tactics and newcomer proactive behaviors: An integrative study, *Journal of Vocational Behavior*, 69, 90-104.
- Harrison, S.H., Sluss, D.M., and Ashforth, B.E. (2011) Curiosity adapted the cat: The role of trait curiosity in newcomer adaptation, *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 211-220.
- 星かおり(2016)「若年就労者の仕事満足に対するプロアクティブ行動の効果についての検討」『パーソナリティ研究』25(2), 123-134.
- 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雇用開発部障害者雇用対策課地域就労支援室.
- 厚生労働省(2019)「平成30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.
- 厚生労働省(2021)「令和3年障害者雇用状況の集計結果」厚生労働省職業安定局障害者雇用対策課.
- Kowsikka, F.M. and James, R. (2019) Newcomers' socialization: The proactive behaviors, satisfaction and social integration, *Journal of Business Studies*, 6(1), 89-107.
- Kulkarni, M. (2011) Socialization of people with disabilities in the workplace, *Human Resource Management*, 50(4), 521-540.
- Locke, E.A. (1969) What is job satisfaction?, *Organizational Behavior and Human Performance*, 4, 309-336.
- Mowday, R.T., Steers, R.M., and Porter, L.W. (1979) The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, 14(2), 224-247.
- Miller, V.D. and Jablin, F.M. (1991) Information seeking during organizational entry: Influences, tactics, and a model of the process, *The Academy of Management Review*, 16(1), 92-120.
- Morrison, E.W. (1993) Newcomer information seeking: Exploring types, modes, sources, and outcomes, *Academy of Management Journal*, 36(3), 557-589.
- Morrison, E.W. (2002) Newcomers' relationships: The role of social network ties during socialization, *Academy of Management Journal*, 45(6), 1149-1160.
- 中原淳(2014)「経営学習研究」から見た「大学時代」の意味, 中原淳・溝上慎一(編)『活躍する組織人の探究：大学から企業へのトランジション』東京大学出版会, 15-48.
- 中原淳(2021)『経営学習論：人材育成を科学する』[増補新装版] 東京大学出版会.
- 日本労働研究機構(1999)『雇用管理業務支援のための尺度・チェックリストの開発：H R M (Human resource management) チェックリス

- ト』日本労働研究機構研究所。
- 尾形真実哉(2012a)「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.
- 尾形真実哉(2012b)「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(2), 92-112.
- 尾形真実哉(2016)「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), 77-102.
- 尾形真実哉(2020)『若年就業者の組織適応：リアリティショックからの成長』白桃書房.
- 小川憲彦(2013)「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からドミナンス分析を用いて」『法政大学イノベーション・マネジメント研究センターワーキングペーパーシリーズ』121, 1-40.
- Sanclemente, F.J., Gamero, N., Medina, F.J., et al. (2022) A multilevel model of job inclusion of employees with disabilities: The role of organizational socialization tactics, coworkers social support and an inclusive team context, *Applied Psychology*, 1-23.
- Schein, E.H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley (=1991, 二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.)
- 清水裕士・荘島宏二郎(2017)『心理学のための統計学3 社会心理学のための統計学：心理尺度の構成と分析』誠信書房.
- 障害者職業総合センター(2004)『障害者の雇用管理とキャリア形成に関する研究 (調査研究報告書No.62)』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2017)『障害者の就業状況等に関する調査研究 (調査研究報告書No.137)』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 障害者職業総合センター.
- 障害者職業総合センター(2022)『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No.161)』独立行政法人高齢・障害・求職者雇用支援機構, 障害者職業総合センター.
- 鈴木竜太(2002)『組織と個人：キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房.
- 高橋弘司(1993)「組織社会化研究をめぐる諸問題：研究レビュー」『経営行動科学』8(1), 1-22.
- 竹内倫和(2009)「新規学卒就職者の個人-環境適合が組織適応に及ぼす影響：個人-組織適合と個人-職業適合の観点から」『産業・組織心理学研究』22(2), 97-114.
- Tett, R.P., and Meyer, J.P. (1993) Job satisfaction, organizational commitment, turnover intention, and turnover: Path analyses based on meta-analytic findings, *Personnel Psychology*, 46(2), 259-293.
- Van Maanen, J. and Schein, E.H. (1979) Toward a theory of organizational socialization, In Staw, B.M. (ed.), *Research in Organizational Behavior*, 209-264, JAI Press.
- Wanberg, C.R. and Kammeyer-Mueller, J.D. (2000) Predictors and outcomes of proactivity in the socialization process, *Journal of Applied Psychology*, 85(3), 373-385.

