

■自由論題

リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究

——若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析——

本稿の目的は、若年就業者の組織適応課題とされるリアリティ・ショック (reality shock) に焦点を当て、それが若年就業者の組織コミットメントや組織社会化、離職意思にどのような影響を与えているのかを理解することにある。本稿では、若年ホワイトカラーと若年看護師を対象として得られた質的/量的データを用いて比較分析を行った。分析の結果、組織コミットメントや組織社会化、離職意思に影響を与えているリアリティ・ショックは、それぞれ異なることが示された。

■尾形真実哉 (甲南大学 経営学部 准教授)

■キーワード

リアリティ・ショック, 組織コミットメント, 組織社会化, 離職意思, 比較分析

I. 本稿の目的

本稿の目的は、若年就業者の組織適応課題とされるリアリティ・ショック (reality shock, 以降RSと略記する) が若年就業者の組織適応 (組織コミットメントと組織社会化, 離職意思) に与える影響について理解することにある。具体的には、既存研究では看過されてきたRSの多様性に着目し、若年就業者はどのような対象にRSを感受しているのか (対象の多様性), 直面するRSはどのような因子で構成されているのか (因子構造の多様性), 若年就業者の組織適応にどのような影響を与えているのか (組織適応に与える影響の多様性) という点について、ホワイトカラーと看護師を対象として得られた質的/量的データの双方を用いながら比較分析を行う。

II. 既存研究の検討

1. RSとは

Hall (1976) は、RSを「高い期待と実際の職務での失望させるような経験との衝突」と表現し、未使用の潜在能力症候群 (syndrome of unused potential) を引き起こすと指摘した (p. 70)。そして、RSによって引き起こされた未使用の潜在能力症候群は、新人の自己イメージや態度、大望やモチベーションの全てがネガティブな方向に大きく変化させると指摘している。Schein (1978) は、RSを「個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップに由来するもの」と定義し (訳書, p. 105), その発達課題が解決されない場合、①可能性の高い新人の辞職, 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, ④キャリア後期に必要な価値観や態度と異なる価値観と態度の学習などといった否定的結果を招くこ

とになると指摘している。さらに、Dean (1983) は「組織に入る前の期待と組織に入った後の認識の間の相違といった、応募者から正従業員への推移によって生じる認識の変化」をRSと定義し、組織コミットメントに影響を与える前提要因であると指摘した。これらの定義から、RSは「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象で、新人の組織コミットメントや社会化にネガティブな影響を与えるもの」と捉えることができる。

RSに関する実証研究は、それほど多くはなく、Dean, Ferris, and Konstans (1988) や小川 (2005) があげられる。Dean et al. は新人が感受するショックを職務に限定し、職業的RS (occupational reality shock: ORS) と呼んだ。そこでは、ORSを「組織に所属する前に形成された個人の仕事への期待と組織のメンバーになった後の仕事に対する知覚の相違」と定義し、ORSが組織コミットメントに与える影響について、同じ都市にある製造会社と会計会社の2つの企業に所属する新人を対象に調査を実施している。その結果、双方の企業でORSが、組織コミットメントに負の影響を与えていることが示された。小川 (2005) においては、RSを仕事の内容や会社の姿、制度の現実との食い違いで測定しており、これら全てをまとめてRSとしている。分析の結果、RSが上司への信頼感や組織コミットメントを低下させることが示されている。

以上のように、RSは若年就業者にネガティブな成果を生み出す現象として捉えられていることが理解できる。

2. RSの発生メカニズム

RSが発生するメカニズムには、組織参入の前段階(予期的社会化段階)と組織への参入段階の双方が密接に関連している。ここからは、RSの発生メカニズムについて予期的社会化段階に注目しながら見ていくことにしたい。

(1) 予期的社会化 (anticipatory socialization) とは予期的社会化とは、組織社会化の前段階を表現

したものである。Van Maanen (1976) が指摘するように、組織社会化は長い時間を経て達成されるものであり、組織に入ってから開始されるものではない。個人が生まれ育った家庭環境や地域、学校教育、採用プロセスなどの影響によって、組織に参入する前から社会化は始まっている。そのような組織参入前の段階を予期的社会化と呼ぶ。Porter, Lawler, and Hackman (1975) によると、個人は新しい組織や組織内の新しい地位に就くとき、既存の価値観や態度、期待の体系を持ったまま到達するが、完全な白紙状態ではないという。個人は、教育制度や様々な種類の組織と様々な契約形態を交わし(例えば、パートタイム労働やアルバイト、消費者など)、特定の組織から採用され、友人や親戚、採用担当者から得た情報をもとに働く組織を選択している。それゆえ、既存の組織や職務に関するイメージをある程度持ち、組織へと参入していく。このような点から、Porter et al. は、予期的社会化のことを参入前到達 (prearrival) と呼んでいる。Van Maanen (1976) も、予期的社会化を組織に入る前段階と位置づけている。ここでは、家族や仲間、教育制度、メディアなどの文化的影響を通じて学習が行われ、その結果、社会的に広範している古い習慣(例えば、人間は働かなければならない)を内面化することから、選んだ仕事と関係ある特定の振る舞いをするための指針(例えば、医者はその患者と個人的な関係になってはならない)へと範囲を広げることになると主張している。Van Maanenは、個人が発達上の境界点に近づいたとき、予期的社会化がより重要な意味を持つと論じている。

(2) 予期的社会化ステージの主要トピック

次に、予期的社会化段階の主要トピックとして、RSに関係する情報の質と情報源、訓練、期待の3つについて検討していきたい。

① 予期的社会化に影響を与える情報と情報源

予期的社会化の段階で入手する情報は、職場への適応を左右する重要な要因となる。Jablin (1987) は、予期的社会化における情報に焦点を定め、情報源の特徴やメッセージの特徴、さらに

は受信者の特徴が予期的社会化に与える影響を提示している。このモデルでは、予期的社会化を職業的予期的社会化と組織的予期的社会化に分類しており、さらには職業的予期的社会化が組織的予期的社会化に先立つということを提示している。Jablin は、職業的予期的社会化を「幼少の頃から開始されており、様々な情報源から多くの職業についてのイメージが形成される社会化のことで、社会にはどのような職業があるのか、その職業がどのようなものかを理解していること」と定義している。それに対して、組織的予期的社会化は「特定の組織から受け取る情報によって、当該組織についてのイメージが形成され、その組織がどのような組織かを理解していること」と定義し、職業的予期的社会化と組織的予期的社会化の両者を区別している。さらに、Jablin は、予期的社会化に影響を与える情報源を家族や友人、教育、メディアといった社会的情報源と採用プロセスで企業が提供する組織的情報源の2つに分類している。

この組織的情報源に関して、経営の実践にも有益な知見を提供しているものとして、採用プロセスでの情報提供に関する Wanous (1973, 1992) の一連の研究をあげることができる。Wanous は、職場参入に先立って新人が抱く仕事への期待が、採用プロセスの間に膨張され、それが現実の組織に参入することで幻滅感につながり、離職行動を引き起こすと主張した。Wanous は、そのような離職行動を抑制するためには、採用者が職場参入前に抱く非現実的な期待を抑制することが重要であると指摘し、採用プロセスの際にネガティブな側面も含めた、現実に基づく職務情報を採用希望者に提供することを提唱した。それが、RJP (realistic job preview: 現実主義的な職務の事前提供) である。この RJP は、ある程度の効力を持ち、若年層の早期離職を抑制できることがメタ分析でも実証され (Phillips, 1998)、実践的にも有益な示唆を提供している¹⁾。また、採用プロセスに関する情報源には、RJP 以外にもインターンシップや OB・OG 訪問などが予期的社会化に影響を与え、組織参入にポジティブな影響を与えることが指摘されている (Feldman and Weitz,

1990; 荻谷・沖津・吉原・近藤・中村, 1992)。

② 予期的社会化に影響を与える教育・訓練

Schein (1971) が組織社会化のプロセスにおいて、教育とトレーニングの成果は、境界線を移行する際に顕在化すると主張しているように、学校から職場への移行 (school to work transition) は、その時期に該当する。予期的社会化の期間に、自分の携わる職務と直結した訓練を受けることで、職務に関する正確な情報や自分の職務適性や強み・弱みを理解でき、それが組織社会化や適応にポジティブな影響を与えることになる。Tannenbaum and Mathieu (1991) では、社会化トレーニングが訓練者のコミットメントや自己効力、モチベーションに影響を与え、さらに、訓練者の期待や欲望を充足させ、それが訓練後の態度発達に重要な役割を果たすことを実証している。また、尾形 (2009) は、入社前の導入時研修が、新人達の組織参入を円滑なものにしていることを事例研究によって明らかにしている。

このような職場参入前の訓練は、先にも提示した予期的社会化の正確な情報源の1つであり、個人の職務能力を向上させるだけでなく、期待の形成・抑制の役割も果たしている。

③ 予期的社会化に形成される期待の対象

以上のように、個人は予期的社会化の段階から、多様な情報源や教育・訓練から多様な情報を得て、組織参入後の期待を形成することになる。新人の期待として Louis (1980) は、自己、仕事、組織の3つを、Dean (1983) は、職務内容期待、職務コンテキスト期待、キャリア期待の3つを提示している。Dean によると、職務内容期待と職務コンテキスト期待は、実際の仕事と職場の風土への反応を含む期待であり、キャリア期待は、自分の将来的キャリアに関する信念としている。そして、キャリア期待には、垂直的、水平的異動の双方を含む組織内での異動、中間管理職と上級管理職への昇進の機会、昇給、キャリア・プランニングへの組織的支援に関する期待、組織間での異動に関する期待を含むと論じている。これらの期待は、社会的固定観念、幼少時の経験、職業トレーニング、組織エントリー (組織の採用プロセ

ス、選抜・オリエンテーションプロセス)の4つから影響を受けることになる(Dean, 1983).

このような予期的社会化の段階を経て、個人は組織へと参入していく。そして、この予期的社会化段階に形成された期待と組織現実の相違が、RSを生じさせることになる。ここまでのRSの発生メカニズムをまとめたのが、図1である。

3. RSが影響を及ぼす変数

本稿においては、RSが影響を及ぼす変数として組織コミットメントと組織社会化、離職意思を取り上げる。

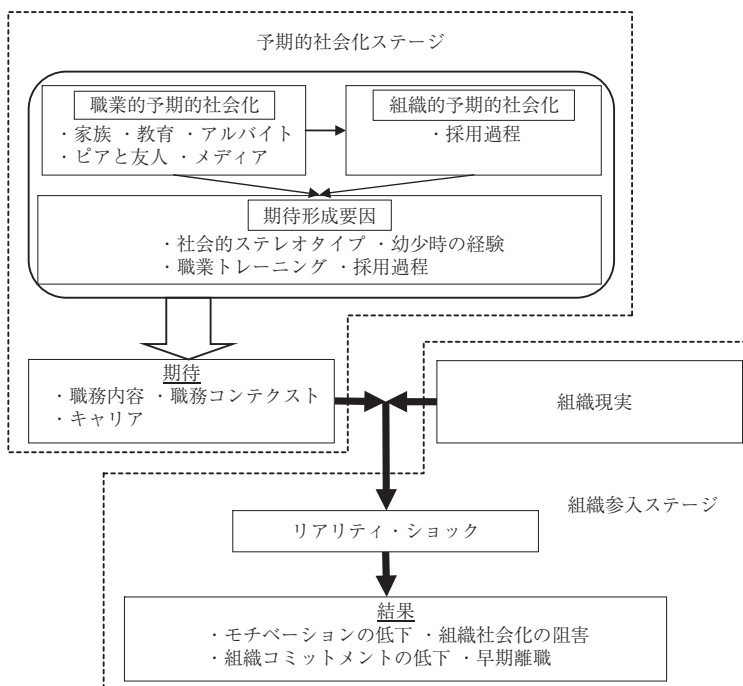
(1) 組織コミットメント

組織コミットメントとは、「特定の組織に対して個人が感じる一体感の強さ、あるいは組織への関与の強さ」(Porter, Steers, Mowday, and Boulian, 1974)と定義される。Allen and Meyer (1990)やMeyer and Allen (1991)は、組織コミットメントを3つの次元から捉えている。まず1つ目が、情緒的コミットメント(affective com-

mitment)である。これは、「会社の事が好きだ」「会社に愛着がある」といったように情緒や感情のレベルで会社に対して愛着を感じる場合であり、組織に対して示す感情的・情緒的な志向性や好感度のことである。2つ目は、功利的コミットメント(continuance commitment)である。これは、雇用継続によって積み上げてきた副次的利益や組織を離れることによって失ってしまう回収不能の投資から生まれる損得勘定である。3つ目は、規範的コミットメント(normative commitment)である。これは、1つの組織に忠誠を誓うことが正しい道だと認識させられる様々な経験から生まれる一種の倫理感である。

本稿においては、これらの3つの次元のうち、若年就業者の組織への適応状態を示す概念として情緒的コミットメントに焦点を絞った。功利的コミットメントについては、働き始めて数年の間にそれほど多くの機会や経済的財を蓄積しているわけではないため除外し、同様に、近年の我が国における労働市場や個人のキャリア観を見ても1つの組織に忠誠を誓うことが正しい道だという認識

図1 リアリティ・ショック発生のメカニズムとその帰結



は希薄になってきているため、規範的コミットメントも除外している。

(2) 組織社会化

RS が影響を及ぼす変数の2つ目として、組織社会化があげられる。組織社会化とは、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、要求されている行動パターンを学び、適合していくプロセスを論じたものである。高橋（1993）は、多くの社会化に関する文献をレビューし、社会化の共通的な見解として、①社会化は成員性の習得である、②社会化は学習の過程である、③社会化は他者との相互作用を通じてパーソナリティを社会体系に結びつける過程であるという3つを提示し、社会化に関するいくつかの定義を集約している。そして、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義することができる」と論じている。

組織に馴染むといっても、組織には多様な側面が存在している。組織の理念や文化に馴染むこと、仕事のスキルを習得し、自分自身が組織や職場から何を求められているのかを理解して振る舞うことも求められる。このように、組織社会化には、いくつかの下位概念が存在している。Fisher（1986）は、組織社会化には職業的社会化と組織社会化という2つの側面があると主張している。職業的社会化は、その仕事が実践されるであろう組織の環境全般にわたって一般化される職業的価値や技術を包含しているものであり、組織社会化は組織における特定の行動と思考の形式の学習に焦点を当てているとして両者を区別している。高橋（1993）においても同様の区別がなされており、組織社会化を「技能的側面」と「文化的側面」に分類し、技能的側面は組織の中で達成される技能形成を、文化的側面は組織における個人の文化受容を表している。本稿においても、職業的社会化と文化的社会化を組織社会化の下位概念として分類することとした。

(3) 離職意思

RS は、若年就業者の早期離職の原因の1つとして取り上げられる。離職研究の主要な研究関心には自発的離職行動の原因と過程に着目した研究が多い。例えば、職務満足や組織コミットメントが離職行動を抑制するため、それらを高める、あるいは低める変数は何かを論じ、それが離職意思まで結びつく過程を示す研究や離職のプロセスにおける代替的機会の存在を重視する研究などがある。本稿においては、RS を感受した個人の離職までの過程ではなく、どのRS が離職意思に影響を及ぼしているのかに焦点を当てることにする。

(4) 組織適応の概念定義

本稿においては、RS が若年就業者の組織適応に与える影響について分析する。それゆえ、ここで組織適応という概念を定義しておきたい。本稿では、組織適応の状態を先述した組織への愛着を示す情緒的コミットメント、自分が携わる職業への社会化、自分が仕事をする組織や職場の文化への社会化、離職意思によって測定する。それゆえ、これらを統合した概念を組織適応と呼ぶことにしたい。つまり、組織コミットメントと組織社会化が高く、離職意思が低い状態が良い適応状態になる。

4. 既存研究の問題点と研究課題、仮説の導出

(1) 既存研究の問題と研究課題

ここまでみてきたように、RS とは個人が組織参入前に抱いていた期待やイメージと参入後の現実が異なっていた場合に生じる心理現象で、それが新人の組織コミットメントの低下や組織社会化の阻害、離職といったネガティブな結果を引き起こすとされている。

しかしながら、既存研究では看過されている点がある。それはRS の多様性である。既存研究においては、RS にはどのようなコンテンツがあり、どのようなRS が若年就業者の組織への愛着や社会化に影響を与えるのかを理解することはできない。個人の予期的社会化は多様であり、また、新人が直面する組織現実も多様である。それゆえ、

若年就業者が直面するRSにも多様性があるはずである。本稿では、このようなRSの多様性に焦点を当てていくことにしたい。具体的には、若年就業者はどのような対象にRSを感受しているのか（対象の多様性）、直面するRSはどのような因子で構成されているのか（因子構造の多様性）、さらには若年就業者の組織適応にどのような影響を与えているのか（組織適応に与える影響の多様性）についてである。そして、これらを異なる職種間で比較して見ていくことにした。それは、ホワイトカラーと看護師である。金井（1990）では、異なる母集団を比較することによって、単一のケース分析および単一の母集団では看過されがちな調査対象の理論的属性を浮き彫りにすることが可能であると論じ、比較分析の有益性をあげている。両母集団の間には、職務内容や職務コンテキスト、組織形態やマネジメント手法など多くの相違点が存在しているため、そこで生じるRSにも多様性が生じると考えられる（表1）。

以下では、これらの相違に触れながら仮説を導出していく。

(2) 仮説の導出

ホワイトカラーと看護師の間には、学校教育や訓練、仕事に関する情報の質や情報源の相違といった予期的社会化の相違があげられる。一般的に、ホワイトカラーと看護師の予期的社会化の相違には学校教育が大いに影響を与えている。というのも、看護師の場合、専門学校への進学にせよ4年制大学への進学にせよ、学生時代に自分の就く仕事への専門的教育を受けている。そこでは、看護学の知識習得から実際の病院で長期間働く臨床実習も経験する。臨床の場で実際に働くことによって、自分自身の看護師としての適性や職業倫理、看護師として働く意味、病院という組織や患

者、病気や病態について様々な事前知識を有することになる。このような教育や訓練が予期的社会化の程度を高めていると考えられる。一方、ホワイトカラーにおいては、学生時代、自分の就く職業に直結した教育や訓練を受けた個人はそれほど多くはないであろう。就職ではなく就社と言われる日本の新卒一括採用方式においては、入社するまで、あるいは入社して数カ月経つまで自分がどのような仕事に就くのかを知ることはできない。それゆえ、入社する前に専門的な教育や訓練を施すことは難しい。結果として、ホワイトカラーと看護師では、予期的社会化状態に大きな相違が存在することとなる。

また、ホワイトカラーと看護師では、携わる職務の特性も異なる。例えば、Hackman and Oldam（1980）は、個人の内発的動機づけを高める職務の特性として、スキル多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックの5つをあげている。ホワイトカラーと看護師の間で、これらの職務特性を考察してみても、人の命に関わる看護師のほうがスキル多様性やタスク重要性が高い職務であると考えられるし、患者からのフィードバックは明確に伝わるであろう。また、専門職であるため看護師のほうが自律性は高いと推測することもできる。以上のように、ホワイトカラーと看護師の携わる職務の特性にも相違が存在している。

さらに、企業組織と病院組織では、その組織構造やマネジメント手法なども異なる。田尾（1995）は、医師、看護師、療法士、検査技師など異なる資格や教育的背景を持った職種は、互いに異なる下位集団を形成しているため、集団間の対立や競争が生じやすい、組織トップによる管理的介入は実効性に乏しい、管理機構が脆弱であるため、個人や職場集団の自由裁量の余地が大き

表1 本稿が着目するRSの多様性

3つの多様性	具体的内容	比較分析
対象の多様性	若年就業者はどのような対象にRSを感受しているのか	それぞれ異なる職種（ホワイトカラーと看護師）を比較することで、現象の深い理解につなげる
因子構造の多様性	RSはどのような因子で構成されているのか	
組織適応に与える影響の多様性	どのRSが若年就業者の組織適応に影響を与えているのか	

く、組織の規範や基準から逸脱する行動も増える傾向にあるとヒューマン・サービス組織の特性をあげている (pp.17-19)。このような病院組織の意思決定構造や権限構造、マネジメント手法は、企業組織のそれらとは異なり、新人達が直面する組織現実に影響を及ぼすと推測できる。

以上のように、ホワイトカラーと看護師の間には、予期的社会化の相違、職務内容や職務特性、組織構造やマネジメント手法など、多くの相違点が存在しており、これらの相違点が感受するRSの対象や因子構造に多様性を生じさせていると考えられる。それゆえ、以下の仮説 1a, b を提示することができる。

仮説 1a：予期的社会化や組織現実の異なる職種間においては、若年就業者が直面するRSの対象は異なる。

仮説 1b：予期的社会化や組織現実の異なる職種間においては、若年就業者が直面するRSの因子構造は異なる。

また、就職よりも就社が一般的なホワイトカラーの場合、組織内での異動を繰り返し、多くの人と接し、そこでのやりとりによってジェネラリストに育成されていく。それゆえ、組織の文化や職場での人間関係に関するRSのほうが組織への愛着や社会化にネガティブな影響を及ぼすことが推測できるため以下の仮説 2a を提示することができる。

仮説 2a：ホワイトカラーでは、組織の文化や人間関係に関するRSが組織への愛着や社会化を阻害し、離職意思を促進する。

一方、勝原 (1999) や小野 (2003) で論じられているように、ホワイトカラーと看護師では、そのキャリア観や職業意識、職業倫理が異なり、このような意識の相違が、組織への愛着や社会化に相違を及ぼすことが推測できる。プロフェッショナル²⁾である看護師は、「ある仕事のために自分

を捧げるとプロフェッショナルな人々」であり、彼(女)は、職業倫理によって厳しく自己を内面的に律することのできる人々であり (佐藤, 1971)、その忠誠心は自分が所属する組織体よりも自分の職業に向けられる傾向が強い (Gouldner, 1957; 1958; 佐藤, 1971)。それゆえ、看護師の場合、組織の文化や職場での人間関係へのRSよりも仕事に関するRSのほうが、組織への愛着や社会化にネガティブな影響を及ぼすことが推測できるため、以下の仮説 2b を提示することができる。

仮説 2b：プロフェッショナルである看護師では、仕事に関するRSが組織への愛着や社会化を阻害し、離職意思を促進する。

Ⅲ. 調査対象

上述の仮説を検証すべく、本稿においては、若年のホワイトカラー (入社1年目から3年目) と看護師 (入職1年目から3年目) を対象にインタビュー調査と質問票調査の2つの調査を実施している。

1. インタビュー (質的) 調査

本稿では、質問票調査の前段階としてインタビュー調査を実施している。インタビュー調査の目的は、若年就業者がどのような対象にRSを感受しているのかを探索的に調査し、変数を見出して質問票調査につなげることである。

(1) 若年ホワイトカラーへのインタビュー調査

ホワイトカラーへのインタビュー調査は、入社1年目から3年目のホワイトカラーを対象に実施した。調査の期間は、2003年から2005年までの3年間に及んだ。調協力者は、入社1年目が26名 (男女=17:9)、2年目が16名 (男女=9:7)、3年目が7名 (男女=5:2) の合計49名 (男女=31:18) の若年ホワイトカラーである。入社1年目の26名の中には、早期離職者の5名 (男女=3:2) も含まれている。

(2) 若年看護師へのインタビュー調査

看護師へのインタビュー調査は、入職1年目から入職3年目の看護師を対象に実施した。調査の期間は、2004年から2006年までの3年間に及んだ。調査協力者は、入職1年目が12名(全て女性)、2年目が10名(全て女性)、3年目が4名(全て女性)の合計26名(全て女性)の若年看護師である。

以上のように、実施されたインタビュー調査の協力者は、ホワイトカラーと看護師の合計で75名となっている³⁾。

インタビューは長いもので2時間、短いもので1時間程度であった。質問項目は、事前にガイドラインを用意しているものの、インタビューの語りに合わせて、自由に聞き取りを行うという半構造化インタビューの形式で行った。

2. 質問票(量的)調査

質問票調査の目的は、インタビュー調査によって抽出された内容を変数化し、変数間の関係性を検証することにある。

(1) 若年ホワイトカラーに対する質問票調査

ホワイトカラーへの質問票調査は、筆者の個人的なつながりによるスノーボール・サンプリングによって実施された。それゆえ、量的調査のサンプルは、異なる職場で働く個人に対して実施されている。調査期間は、2006年9月から11月までの2カ月間である。サンプルの内訳は、男性が141名、女性が85名、不明1名の合計227名である。職歴別にわけると入社1年目が65名、2年目が78名、3年目が82名、不明が2名である。調査対象者の全員が大卒者で、そのうち文系出身者が160名、理系出身者が53名、不明が14名となっている。職種は人事・労務・総務が7名、営業・販売・マーケティングが84名、製造・生産が11名、技術が28名、研究開発が6名、財務・会計が10名、事務職が52名、その他が25名、不明が4名となっている。

(2) 若年看護師に対する質問票調査

看護師への質問票調査は、奈良県にあるA病院の入職1年目から3年目までの看護師に対して実施された。A病院は、内科、呼吸器科、消化器科など全22診療科を持ち、厚生労働省から特定機能病院としての承認も受けている総合病院である。調査期間は2008年9月から10月までの2カ月間であった。看護師に対して実施された質問票調査のサンプルの内訳は、男性が22名、女性が204名、不明11名の合計237名である。職歴別にわけると入職1年目が74名、2年目が93名、3年目が59名、不明が11名である。最終学歴に関しては、4年制大学卒が35名、短大卒が73名、専門学校卒が117名、高校卒が1名、不明が11名となっている。

以上のサンプルを合計すると、質問票調査の対象者は、男性163名、女性289名、不明12名の464名、入社(職)1年目が139名、2年目が171名、3年目が141名、不明13名である。

IV. 分析結果⁴⁾

1. 測定尺度と因子分析

本稿の量的分析において用いられる尺度は、RS、情緒的コミットメント、組織社会化、離職意思の4つである。

(1) 統制変数

本稿においては、性別と勤続年数を組織への愛着や適応に影響し得る変数としてコントロールすることにした。性別に関しては、男性=0、女性=1としたダミー変数を用いた。勤続年数に関しては、連続変数を用いている。

(2) 独立変数としてのRS

質問票調査の前に実施したインタビュー調査から若年就業者の多くがRSを感受していた組織現実として、組織、仕事、他者能力、人間関係、評価の5つを取り上げ、RSに関する質問項目を作成した。組織に関しては、「会社(病院)の理念やビジョン」「会社(病院)の将来性」の2つの

質問項目を作成した。仕事に関しては、「仕事から得られる達成感」「仕事から得られる成長機会」「仕事をこなすうえで与えられる自律性」の3つの質問項目を作成した。人間関係に関しては、「職場の上司（看護師長）との人間関係」「配属された職場の同僚との人間関係」「同期入社（職）の人達との人間関係」の3つの質問項目を作成した。他者能力に関しては、「職場の上司（看護師長）の能力」「配属された職場の同僚の能力」「同期入社（職）の人達の能力」の3つの質問項目を作成した。評価に関しては、「給料」と「昇進機会」の2つの質問項目を作成した。以上のように、質問項目は全部で13問作成された。それぞれの13項目に対して、入社前の期待やイメージとどの程度異なるのか、「かなりネガティブ」を1から「かなりポジティブ」を5までの5点尺度で聞いている。

①ホワイトカラーのRSに関する探索的因子分析

これらの13項目をホワイトカラーと看護師のカテゴリーにわけ、それぞれで因子分析を行った（主因子法・プロマックス回転）。その結果、ホワイトカラーは、13の質問項目から因子負荷量.35以下と複数の因子に負荷した質問項目が削除され、10の質問項目が3つの因子にわかれた（表2）。第1因子は、固有値3.625、寄与率42.548で、仕事から得られる成長機会や達成感、仕事上与えられる自律性、昇進機会、給料を含めた5つの質問項目がまとまったため、仕事・評価ショックと名付けた。第2因子は、固有値3.180、寄与率8.712で、職場の同僚の能力、上司の能力、同期の能力の3つがまとまったため、他者能力ショックと名付けた。最後の第3因子は、固有値2.580、寄与率6.552で同期との人間関係、職場の同僚との人間関係の2つがまとまったため、対人関係ショックと名付けた。

②ホワイトカラーのRSに関する確証的因子分析

探索的因子分析によって抽出されたホワイトカラーの3つのRS因子（仕事・評価ショック、他者能力ショック、対人関係ショック）を潜在変数、3つの因子に含まれた10項目を観測変数とする確証的因子分析を行った。その結果、適合度

表2 ホワイトカラーのRSに関する探索的因子分析の結果（主因子法・プロマックス回転）

変数の質問項目	因子		
	第1因子	第2因子	第3因子
仕事から得られる成長機会	.797	.109	-.073
仕事から得られる達成感	.777	.032	-.029
仕事上与えられる自律性	.722	.031	.013
昇進機会	.587	-.110	.144
給料	.517	-.017	.091
職場の同僚の能力	-.087	1.038	.001
同期の能力	.011	.584	.223
上司の能力	.268	.507	-.118
同期との人間関係	-.043	.055	.845
職場の同僚との人間関係	.149	-.031	.703
因子間相関	1	2	3
第1因子	1.000		
第2因子	.586	1.000	
第3因子	.482	.528	1.000

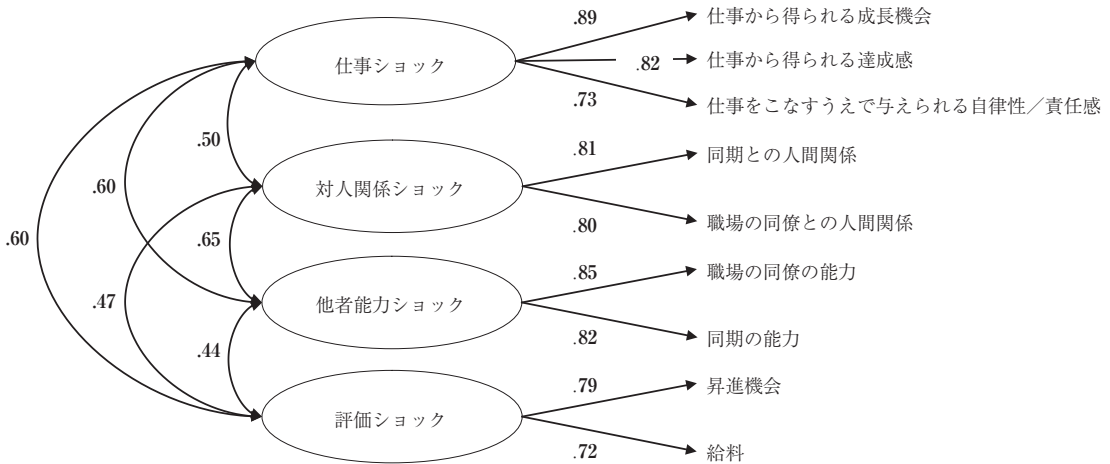
注：1. プロマックス回転5回の反復で回転が収束。

2. 因子抽出の基準は固有値1としている。

3. 因子負荷量が.50以上を示す項目を同一因子としている。

指標は、 $\chi^2 = 209.852$, $df = 41$, $p = .000$, $GFI = .858$, $AGFI = .772$, $CFI = .858$, $RMSEA = .135$ であった。必ずしも、十分な適合度指標ではなかったため、さらに検討を進め、パス係数が相対的に小さい項目を削除して、新たなモデルを検討した。その結果、他者能力ショックの項目から上司の能力が削除された。また、仕事・評価ショックの昇進機会と給料の2項目のパス係数が小さかったため削除し、新たに評価ショックとしてモデルに組み込んだ。新たなモデルは、仕事ショック、対人関係ショック、他者能力ショック、評価ショックの4つの因子を想定し、確証的因子分析をおこなった。その結果、適合度指標は、 $\chi^2 = 34.714$, $df = 21$, $p = .030$, $GFI = .968$, $AGFI = .931$, $CFI = .985$, $RMSEA = .054$ とより適した数値となったため、このモデルを採用することとした。それゆえ、若年ホワイトカラーが直面するRSの対象は、仕事ショック ($a = .852$)、対人関係ショック ($a = .787$)、他者能力ショック ($a = .818$)、評価ショック ($a = .725$)の4つとな

図2 若年ホワイトカラーのRSに関する確証的因子分析結果（誤差変数は省略）



った (図2).

③看護師のRSに関する探索的因子分析

一方、看護師は13の質問項目が4つの因子にわかれた (表3)。第1因子は、固有値3.177、寄与率31.470で、仕事から得られる成長機会、達成感、自律性に関する質問項目がまとまったため仕事ショックと名付けた。第2因子は、固有値2.851、寄与率10.399で、配属先の同僚の能力、同期の能力、同期との人間関係、配属先の同僚との人間関係の4つがまとまり、その内容から同僚・同期ショックと名付けた。第3因子は、固有値2.130、寄与率8.515で、病院の将来性やビジョン、給料や昇進機会の4つがまとまったため、その内容から組織ショックと名付けた。最後の第4因子は、固有値2.604、寄与率6.091で、看護師長との人間関係と看護師長の能力の2つがまとまり、その内容から上司ショックと名付けた。

④看護師のRSに関する確証的因子分析

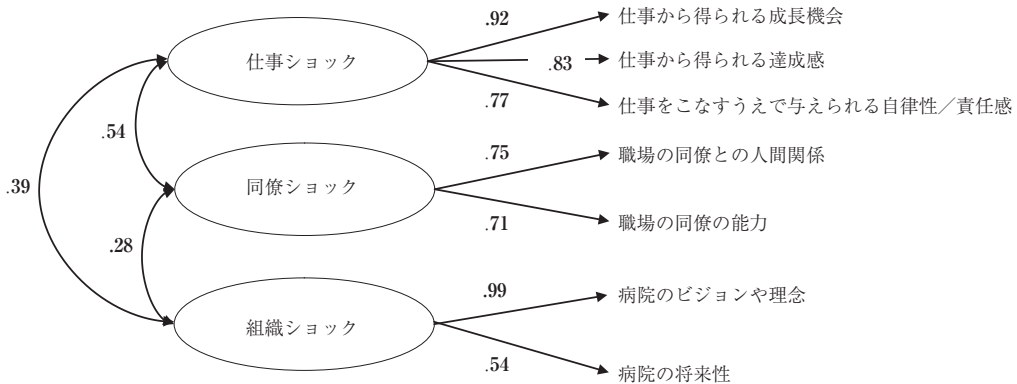
探索的因子分析によって抽出された看護師の4つのRS因子 (仕事ショック, 同僚・同期ショック, 上司ショック, 組織ショック) を潜在変数, 4つの因子に含まれた13項目を観測変数とする確証的因子分析を行った。その結果, 適合度指標は, $\chi^2 = 1254.302$, $df = 59$, $p = .000$, $GFI = .821$, $AGFI = .724$, $CFI = .373$, $RMSEA = .294$ であった。必ずしも, 十分な適合度指標ではなかったため, さらに検討を進め, パス係数が相対的

表3 看護師のRSに関する因子分析の結果 (主因子法・プロマックス回転)

変数の質問項目	因子			
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
仕事から得られる成長機会	.891	.008	-.012	.034
仕事から得られる達成感	.846	-.025	.093	-.057
仕事上与えられる自律性	.783	.098	-.066	-.049
配属先の同僚の能力	-.107	.869	.096	.002
同期の能力	.131	.669	-.051	-.002
同期との人間関係	.008	.524	-.118	.011
配属先の同僚との人間関係	.166	.515	.026	.125
病院の将来性	-.061	.067	.779	-.152
病院の理念やビジョン	-.047	.150	.640	.017
給料	.072	-.229	.606	.109
昇進機会	.160	-.124	.366	.173
看護師長との人間関係	-.040	-.017	-.034	1.022
看護師長の能力	-.029	.130	.052	.657
因子間相関	1	2	3	4
第1因子	1.000			
第2因子	.466	1.000		
第3因子	.336	.212	1.000	
第4因子	.428	.438	.360	1.000

注: 1. プロマックス回転6回の反復で回転が収束。
 2. 因子抽出の基準は固有値1としている。
 3. 因子負荷量が.35以上を示す項目を同一因子としている。

図3 若年看護師のRSに関する確証的因子分析結果（誤差変数は省略）



に小さい項目を削除して、新たなモデルを検討した。その結果、同僚・同期ショックの項目から同期との人間関係と同期の能力、上司との人間関係と上司の能力、組織ショックの項目から昇進機会と給料の項目が削除された。

新たなモデルの確証的因子分析を行った結果、適合度指標は、 $\chi^2 = 18.852$, $df = 11$, $p = .064$, $GFI = .977$, $AGFI = .942$, $CFI = .987$, $RMSEA = .055$ とより適した数値となったため、このモデルを採用することとした。それゆえ、若年看護師が直面するRSの対象は、仕事ショック ($\alpha = .875$)、同僚ショック ($\alpha = .691$)、組織ショック ($\alpha = .697$) の3つとなった(図3)。

(3) 従属変数(組織コミットメント, 組織社会化, 離職意思)に関する因子分析

次に、本稿で取り上げる従属変数としての組織コミットメントと組織社会化, 離職意思について提示していく。

① 情緒的コミットメント

本稿の調査では、鈴木(2002)において用いられている尺度の中から、「現在の会社(病院)に愛着を持っている」「現在の会社に対し、忠誠心を感じている」「現在の会社(病院)の社員(看護師)であることを誇りに思う」という3つの質問項目「全く当てはまらない」を1から「かなり当てはまる」の5まで5点尺度で測定している。

② 組織社会化

本稿においては、組織社会化に関する質問項目

をChao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein, and Gardner (1994) と Haueter, Macan, and Winter (2003) を参考に作成している。具体的には、「自分の所属部署や一緒に仕事をしているグループ(自分が所属する病院)の成り立ち・これまでの出来事について、よく知っている」「自分の会社内、職場内(配属先内)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」「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(病院内)の政治についてよく理解している」「自分の仕事を遂行、完了させる上で最も重要な役割を果たす社内(配属先内)の人間が誰かを知っている」「自分の仕事を上手くこなしていく上で必要な技能(スキル)や能力を十分に身につけている」「仕事の“こつ”を習得している」「自分の職務に関する特別な用語や専門用語をマスターしている」の7つの質問項目について、「全く当てはまらない」を1から「かなり当てはまる」の5まで5点尺度で測定している。

③ 離職意思

本稿では、離職意思を「私は、現在の会社(病院)にずっと居続けるつもりだ(r⁵)」「機会があれば他の会社(病院)に転職したい」という2つの質問項目について「全く当てはまらない」を1から「かなり当てはまる」の5まで5点尺度で測定している。

以上の組織社会化に関する7つの質問項目と情緒的コミットメントに関する質問項目、離職意思

に関する質問項目を含め12問の因子分析を行った(主因子法・プロマックス回転)ものが、表4(ホワイトカラー)と表5(看護師)である。その結果、情緒的コミットメントに関する因子、職業的社会化に関する因子、文化的社会化に関する因子、離職意思に関する因子の4つにわかれた。

表4のホワイトカラーに関するデータの因子分析の結果、第1因子は、固有値2.770、寄与率25.891で情緒的コミットメントの質問項目がまとまった($\alpha = .766$)。第2因子は、固有値2.188、寄与率19.976で文化的社会化($\alpha = .725$)、第3因子は、固有値2.045、寄与率6.258で職業的社会化($\alpha = .740$)、第4因子は、固有値2.268、寄与率3.912で離職意思($\alpha = .828$)と分類することができた。

表5の看護師データの因子分析の結果、第1因子は、固有値2.657、寄与率25.121で情緒的コミットメントの質問項目がまとまった($\alpha = .715$)。第2因子は、固有値2.257、寄与率18.111で職業的社会化($\alpha = .784$)、第3因子は、固有値2.052、寄与率6.603で文化的社会化($\alpha = .696$)、第4因子は、固有値1.569、寄与率3.525で離職意思($\alpha = .630$)⁶⁾と分類することができた。

ここまでの全測定尺度の平均値・標準偏差と相関関係は付表に示した。

2. RSと従属変数に関する重回帰分析

ここからは、ここまで示されたホワイトカラーの3つのRSと看護師の4つのRSが、若年就業

表4 ホワイトカラーの成果変数に関する因子分析の結果(主因子法・プロマックス回転)

変数の質問項目	因子			
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
現在の会社に愛着を持っている	.990	.024	-.101	-.093
現在の会社の社員であることを誇りに思う	.671	-.057	.101	.088
現在の会社に対し、忠誠心を感じている	.668	-.028	.097	.178
自分の所属部署と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	.043	.778	-.128	-.009
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	-.038	.710	-.035	.036
誰に影響があるのか、出世するにはどうしたらいいのかといった部署内の政治についてよく理解している	-.067	.523	.176	.096
自分の仕事を遂行、完了させる上で最も重要な役割を果たす社内の人間が誰かを知っている	-.034	.449	.140	-.060
自分の仕事を上手くこなしていく上で必要な技能(スキル)や能力を十分に身につけている	-.104	-.070	.877	.090
自分の職務に関する特別な用語や専門用語をマスターしている	.106	-.007	.572	-.096
仕事の“こつ”を習得している	.137	.204	.562	-.115
現在の会社にずっと居続けるつもりだ(r)	.092	.029	.037	.810
機会があれば他の会社に転職したい	-.119	-.012	.108	-.740
因子間相関	1	2	3	4
第1因子	1.000			
第2因子	.251	1.000		
第3因子	.105	.491	1.000	
第4因子	.594	.006	-.149	1.000

- 注：1. プロマックス回転6回の反復で回転が収束。
 2. 因子抽出の基準は因子数を4と想定して行っている。
 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。

表5 看護師の成果変数に関する因子分析の結果（主因子法・プロマックス回転）

変数の質問項目	因子			
	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
現在の病院に愛着を持っている	.862	.093	-.093	.025
現在の病院に対し、忠誠心を感じている	.826	-.078	.074	-.034
現在の病院の看護師であることを誇りに思う	.780	-.086	.055	.063
自分の仕事をうまくこなしていく上で必要な技能（スキル）や能力を十分に身につけている	.032	.960	-.130	.015
仕事の“こつ”を習得している	-.141	.656	.164	-.019
自分の職務に関する特別な用語や専門用語をマスターしている	.049	.561	.129	.040
配属先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	-.071	.001	.640	.059
自分の仕事を遂行、完了させる上で最も重要な役割を果たす配属先内の人間が誰かを知っている	-.008	-.008	.629	-.059
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病院内の政治についてよく理解している	.010	.021	.601	-.093
自分の所属する病院の成り立ち・これまでの出来事について、よく知っている	.160	.091	.489	.097
機会があれば他の会社に転職したい	.012	.065	-.029	.779
現在の会社にずっと居続けるつもりだ (r)	.335	.119	-.030	-.452
因子間相関	1	2	3	4
第1因子	1.000			
第2因子	.242	1.000		
第3因子	.186	.474	1.000	
第4因子	-.512	.089	.187	1.000

注：1. プロマックス回転6回の反復で回転が収束。
 2. 因子抽出の基準は因子数を4と想定して行っている。
 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。

表6 重回帰分析結果（ホワイトカラー：n=227）

独立変数	ホワイトカラー			
	情緒的 コミット メント	職業的 社会化	文化的 社会化	離職意思
性別	-.024 (-.444)	.117 (1.965)	.059 (.935)	.166** (2.733)
勤続年数	.080 (1.440)	.450*** (7.545)	.334*** (5.298)	.112 (1.833)
仕事ショック	-.297*** (-4.276)	-.136 (-1.813)	-.136 (-1.724)	.069 (.898)
対人関係ショック	-.191** (-2.866)	-.210** (-2.929)	-.226** (-2.983)	.082 (1.108)
他者能力ショック	-.072 (-1.050)	.235** (3.175)	.047 (.602)	.150* (1.969)
評価ショック	-.215** (-3.317)	-.092 (-1.317)	-.005 (-.074)	.221** (3.100)
F値	20.248***	12.487***	7.329***	10.289***
自由度 (d.f.)	6 : 217	6 : 217	6 : 218	6 : 216
R ²	.359	.257	.168	.222
調整済み R ²	.341	.236	.145	.201

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.
 () 内は t 値。

者の情緒的コミットメントと組織社会化、離職意思にどのような影響を与えているのかを分析する。ここでは、それぞれのRSを独立変数、情緒的コミットメントと職業的社会化、文化的社会化、離職意思を従属変数とする重回帰分析を行った。

(1) 若年ホワイトカラーの分析

表6から理解できるように、若年ホワイトカラーの情緒的コミットメントに影響を与えているRSは、仕事に関する仕事ショック ($\beta = -.297$, $p < .001$) と同僚や同期との人間関係に関する対人関係ショック ($\beta = -.191$, $p < .01$)、昇進機会や給料に関する評価ショック (β

表7 重回帰分析結果(看護師:n=237)

独立変数	看護師			
	情緒的 コミット メント	職業的 社会化	文化的 社会化	離職意思
性別	-.030 (-.588)	-.083 (-1.413)	-.001 (-.016)	.171** (2.871)
勤続年数	-.047 (-.902)	.446*** (7.299)	.296 (4.358)	.222*** (3.590)
仕事ショック	-.359*** (-6.276)	-.163* (-2.442)	-.058 (-.786)	.172* (2.550)
同僚ショック	-.220*** (-3.851)	-.019 (-.288)	.008 (.106)	.122 (1.812)
組織ショック	-.332*** (-6.081)	-.059 (-.926)	-.085 (-1.207)	.285*** (4.438)
F値	37.083***	16.282***	4.631***	15.005***
自由度(d.f.)	5:220	5:219	5:220	5:218
R ²	.457	.271	.095	.256
調整済みR ²	.445	.254	.075	.239

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.
()内はt値.

表8 RSが組織適応に与える影響に関する重回帰分析のまとめ*

RSの種類	ホワイトカラー	看護師
情緒的コミットメントを 阻害するRS	仕事ショック 対人関係ショック 評価ショック	仕事ショック 同僚ショック 組織ショック
職業的 社会化	阻害するRS 対人関係ショック	仕事ショック
促進するRS	他者能力ショック	-
文化的 社会化を阻害するRS	対人関係ショック	-
離職意思を 促進するRS	他者能力ショック 評価ショック	仕事ショック 組織ショック

注: ※表中の-は、関連するものがなかったことを意味している。

= -.215, $p < .01$)の3つが有意な負の影響を与えていた。一方、職業的
社会化に影響を与えているRSは、対人関係ショックが有意な負の影響を与えていた($\beta = -.210$, $p < .01$)。また、職業的
社会化に他者能力ショックが有意な正の影響を与えていた($\beta = .235$, $p < .01$)。さらに、文化的
社会化に影響を与えているRSは、対人関係
ショックが有意な負の影響を与えていた($\beta = -.226$, $p < .01$)。離職意思には、他者能力シ

ック($\beta = .150$, $p < .05$)と評価ショック
($\beta = .221$, $p < .01$)が有意な正の影響を与えていた。

(2) 若年看護師の分析

表7から理解できるように、若年看護師の
情緒的コミットメントに影響を与えている
RSは、仕事に関する仕事ショック($\beta = -.359$, $p < .001$)と職場の同僚との人間関係
や同僚の能力に関する同僚ショック($\beta = -.220$, $p < .001$)、病院の将来性や理念・
風土に関する組織ショック($\beta = -.332$, $p < .001$)が有意な負の影響を与えていた。一
方、職業的
社会化に影響を与えているRSは、仕事ショック($\beta = -.163$, $p < .05$)
で、文化的
社会化に影響を与えているRSは何もなかった。さらに離職意思には、仕事シ
ョック($\beta = .172$, $p < .05$)と組織シ
ョック($\beta = .285$, $p < .001$)の2つが有意な正
の影響を与えていた。

ここまでのRSと従属変数に関する分析結果を
まとめたのが表8である。

3. 分析のまとめ

既存研究におけるRSの捉え方は硬直的で、そ
の多様性が看過されており、RSがネガティブな
態度や行動に直結していた。しかしながら、本稿
の分析によって、予期的
社会化や組織現実の多様性により、若年
就業者が直面するRSの対象とその因子構造に
多様性があることが示され、仮説1は支持され
た。また、RSによって若年就業者の組織への
愛着や社会化、離職意思に影響を与えるもの
とそうでないものがあることが見出された。
ホワイトカラーは、組織の文化や人間関係に関
するRSが組織への愛着や社会化を阻害するの
に対し、プロフェッショナルである看護師では、
仕事に関するRSが組織への愛着や社会化を
阻害するという仮説2は支持された。

V. 考察

1. 若年就業者のRSと情緒的コミットメントの関係について

ホワイトカラーの情緒的コミットメントに影響を与えるRSは、仕事ショックと対人関係ショック、評価ショックの3つであり、看護師の情緒的コミットメントに影響を与えるRSは、仕事ショック、同僚ショック、組織ショックの全てであった。このように、抽出されたほとんどのRSが若年就業者の情緒的コミットメントに有意な負の影響を与えており、RSは組織や仕事への社会化を阻害したり、離職意思を高めさせたりする現象というよりは、組織に対する愛着や好感度に負の影響を及ぼす現象であるということが出来る。

2. 若年就業者のRSと組織社会化の関係について

ホワイトカラーの職業的社会化と文化的社会化の双方を阻害しているRSは、対人関係ショックであった。Feldman (1977) は、社会化における加入儀礼を、従業員としての適性や有能感の増加に役立つタスク・イニシエーションと従業員としての受容感の増加に役立つグループ・イニシエーションに分けて捉えている。そこでは、仕事の知識やスキルを得るためには、重要な情報を得ることが必要であり、そのような情報を得るためには同僚から受け入れられなければならないと指摘している。若年ホワイトカラーの場合、上手く仕事に馴染むためには、職場での良質な人間関係を構築することが重要であり、それがRSによって阻害された者は、組織の文化や仕事に関する有益な情報を得ることができず、組織文化や仕事に馴染むことが難しくなっていると考えられる。その点が、対人関係ショックが職業的社会化と文化的社会化の双方を阻害しているという結果に表れたのではないだろうか。

一方、看護師の職業的社会化を阻害しているRSは、仮説通り仕事ショックであった。また、文化的社会化を阻害しているRSは1つもなかつ

た。小野(2003)で指摘されているように、看護師の職場は、女性のほぼ独占的な職種であり、他の職種とは排他的に独立した性格を持つ職業集団が形成される(p.89)という点で、独特の文化が形成されていると推測できる。それゆえ、文化への適応は重要であると考えられるが、RSは文化的社会化を阻害する要因ではないという結果になった。この点については、さらなる検討が必要であろう。

3. 若年就業者のRSと離職意思の関係について

若年ホワイトカラーの離職意思に影響を与えていたRSは、他者の能力や評価に関するRSであった。上司や同僚の能力が低かった場合、自分自身も将来そうなるのではないかという不安を抱き、当該組織でのキャリア展望や目標を喪失してしまう可能性がある。早期離職者へのインタビュー調査で、「辞めようと思ったきっかけが先輩を見て」というものがあった。具体的には、先輩社員の能力が低く、上司に怒られている姿を見て、自分もあのような能力になるのではないかという不安が離職を決意した理由だという。在職者に対するインタビュー調査においても「尊敬できる先輩の存在」がモチベーションに影響を与えていると捉えられる発言は多かった。能力の高い先輩社員を見て、自分も将来あのような能力を身につけたいという希望を抱かせることができ、反対に能力の低い先輩社員を見ることで、この職場に居ても自分自身を成長させることはできないのではないかという不安を醸成させ、離職意思を強めることにつながっていると考えられる。また、昇進機会や給料で構成される評価ショックが離職意思に影響を及ぼすのは、現代のキャリア観が反映されていると考えられる。米国で提唱された境界なきキャリア像(boundaryless career)が、我が国でも浸透しつつあり、より良い環境を求めて転職することは一般的となった。それゆえ、多くの若年就業者の自分を高く評価してくれる企業に転職したいという意識が反映されたのではないだろうか。

対して、若年看護師の離職意思に影響を与えて

いたのは、仕事ショックと組織ショックの2つであった。先述したように、プロフェッショナルとしての忠誠心は、自分の職業に向けられるため、仕事ショックが離職意思に影響を及ぼしていることは理解できよう。同時に、組織ショックも離職意思に影響を及ぼしていた。看護師のようなプロフェッショナルは、組織の価値とプロフェッショナルとしての価値の間にコンフリクトが生じる場合が多いという。インタビューで多く聞けたのは、看護師達は患者のためになる看護を追求したいという意識が強いのに対し、病院からはコスト削減を優先させる看護を要求され、理想の看護師の仕事ができないジレンマに陥るといふのである。看護師という倫理観や使命感の強いプロフェッショナルだからこそ、その行動に大きな制約を与える組織の方針や理念に大きな隔たりを感じ、それができない場合、違う病院に移るといふ選択肢が出てくるのかもしれない。それゆえ、若年看護師の組織への適応は、病院としての理念や方針に強く共感できるかどうか重要な要素になってくると考えられる。

この分析結果から、ホワイトカラーの組織適応が「キャリア志向」、看護師の組織適応が「職務・組織志向」に基づいているといふことができるであろう。この点は、プロフェッショナルとしての忠誠心は、自分の職業に向けられ、その時々奉職している組織体に向けられるものではない(Gouldner, 1957; 1958; 佐藤, 1971)という主張や「組織志向」と「専門的職業志向」の間には、しばしば相容れないものがある(佐藤, 1971)という主張についても再考が必要である。

4. RSのポジティブ効果

本稿の分析の結果に注目すべき点がある。それは、ホワイトカラーの他者能力ショックが、職業的社会的な阻害するのではなく、促進するという結果になった点である。例えば、Louis (1980)や尾形(2006, 2007)では、RS自体に、あるいはRSを克服しようとする行動が、新人にポジティブな効果を生み出すことを主張している⁷⁾。本稿の分析結果においても他者能力ショックが、ホ

ワイトカラーの職業的社会的な促進しているのは、職場の同僚の能力が低いいため、他者に頼るのではなく、仕事上の課題を自分自身で積極的に学習することによって克服し、仕事に関するスキルや知識を高めた結果であると推測することができる。ここから、RSにはネガティブな側面だけではなく、若年就業者にポジティブな効果を生み出す側面があることが示唆された。今後、RSのポジティブ効果についてさらなる考察が求められるであろう。

VI. 本稿の含意

既存研究におけるRSの捉え方は硬直的で、その多様性が看過されており、RSがネガティブな態度や行動に直結していた。しかしながら、本稿の分析によって、若年就業者が直面するRSの対象は多様であり、その因子構造は異なる職種間で一部共通するものの多様性があるといふこと、それらの因子間ならびに職種間で見出されたRSが若年就業者の組織への愛着や社会的な適応に与えるものとそうでないものがあることが見出された。これらの発見事実は、理論的に有意義であると同時に、組織の採用活動やリテンション施策、教育制度といった実践的な側面にも有意義な役割を果たすと考えられる。

謝辞

シニアエディターの守島基博先生(一橋大学)と2名の匿名レフェリーの先生方には、多くの示唆に富むご指摘と丁寧なアドバイスを頂きました。また、本稿の作成にあたっては、金井壽宏先生(神戸大学)にご指導頂くとともに、鈴木竜太先生(神戸大学)からも貴重なアドバイスを頂きました。ここに記して感謝の意を申し上げます。

注

- 1) Wanous (1992) は、RJPには、自己決定・自己選択を支援するスクリーニング効果、組織での現実にとまなう幻滅感を和らげるワクチン効果、入社した組織への愛着や一体感を高めるコミットメント効果、入社後の役割期待をより明確かつ現実的なものにする効果の4つがあると主張している(p.50)。
- 2) 田中(2009)はプロフェッショナルの条件として①高度な専門知識や技術を持つこと、②職務に関して高度の自律性

- を持つこと、③専門職集団を形成すること、④独自の倫理綱領を持つこと、⑤体系的な教育システムを持つこと、⑥その職務が専ら公益を促進することの6つをあげている(p.121)。看護師は、この条件のほとんどを満たしており、プロフェッショナルと呼ぶことが可能であろう。
- 3) ホワイトカラーと看護師の両インタビュー調査の中には、入社(職)1年目時、2年目時、3年目時というように同一人物に3回の聞き取りを行っている場合もある。その場合、N=1とするのではなく、1年目と2年目、3年目では異なる状況に置かれている点などもふまえ、異なる人物としてそれぞれをサンプル1として、N=3とカウントしている。
 - 4) 量的分析では、双方を比較するために、全く同じ質問項目を用いているが、所属する組織に関しては、ホワイトカラーの場合は「会社」を、看護師の場合は「病院」を用いている。
 - 5) rは逆転項目を意味している。
 - 6) 一般的に信頼性係数は、0.7を切ると信頼性が低いと判断される。本稿の分析では、看護師の文化的社会化と離職意思が0.7を切ったが、信頼性係数が0.6台でも分析に用いているケースがあるという点、また成果変数を多めに設定することを目的としたため、信頼性係数が0.6台の尺度も分析に用いることとした。
 - 7) 具体的には、気づきを与える覚醒効果、学習促進効果、克服のために組織内の他者とコミュニケーションをとることによって形成されるネットワーク広範化効果などである。
- 参考文献**
- Allen, N. J. and J. P. Meyer (1990) "The Measurement and Antecedents of Affective, Continuance, and Normative Commitment to the Organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp. 1-18.
- Chao, G. T., A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein, and P. D. Gardner (1994) "Organizational Socialization: Its Content and Consequences," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No. 5, pp. 730-743.
- Dean, R. A. (1983) "Reality Shock: The Link Between Socialisation and Organizational Commitment," *Journal of Management Development*, Vol. 2, pp. 55-65.
- Dean, R. A., K. R. Ferris, and C. Konstans (1988) "Occupational Reality Shock and Organizational Commitment: Evidence from the Accounting Profession," *Accounting Organizations and Society*, Vol. 13, pp. 235-250.
- Feldman, D. C. (1977) "The Role of Initiation Activities in Socialization," *Human Relations*, Vol. 30, pp. 977-990.
- Feldman, D. C. and B. A. Weitz (1990) "Summer Interns: Factors Contributing to Positive Developmental Experiences," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 37, pp. 267-284.
- Fisher, C. D. (1986) "Organizational Socialization: An Integrative Review," in K. M. Rowland and G. R. Ferris (eds.), *Research in Personnel and Human Resources Management*, Vol. 4, JAI Press, pp. 101-145.
- Gouldner, A. W. (1957) "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles- I," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 281-306.
- Gouldner, A. W. (1958) "Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles-II," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, No. 3, pp. 444-480.
- Hackman, J. R. and G. R. Oldham (1980) *Work Redesign* Addison-Wesley.
- Hall, D. T. (1976) *Careers in Organizations*, Goodyear Publishing.
- Haueter, J. A., T. H. Macan, and J. Winter (2003) "Measurement of Newcomer Socialization: Construct Validation of a Multidimensional Scale," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, No. 1, pp. 20-39.
- Jablin, F. M. (1987) "Organizational Entry, Assimilation, and Exit," in F. M. Jablin, L. L. Putnam, K. H. Roberts, and L. W. Porter (eds.), *Handbook of Organizational Communication*, Saga Publications, pp. 679-740.
- 金井壽宏 (1990) 「エスノグラフィーにもとづく比較ケース分析一定性的研究方法への一視角」『組織科学』第24巻第1号, pp.46-59.
- 苅谷剛彦・沖津由紀・吉原恵子・近藤尚・中村高康 (1992) 「先輩後輩関係に「埋め込まれた」大卒就職」『東京大学教育学部紀要』第32巻, pp.89-118.
- 勝原裕美子 (1999) 「日本の看護婦・士の Professionhood を構成する要素」『日本看護学会誌』第19巻第19号, pp. 42-48.
- Louis, M. R. (1980) "Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational Settings," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, pp. 226-251.
- Meyer, J. P. and N. J. Allen (1991) "A Three-component Conceptualization of Organizational Commitment," *Human Resource Management Review*, Vol. 1, pp. 61-98.
- 尾形真実哉 (2006) 「リアリティ・ショックのタイポロジーと効果—学生から社会人への移行に沿った定性的パネル調査による分析—」『六甲台論集—経営学編』第52巻第4号, pp.49-66.
- 尾形真実哉 (2007) 「新人の組織適応課題—リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析—」『人材育成研究』第2巻第1号, pp.13-30.
- 尾形真実哉 (2009) 「導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析—組織社会化戦術の観点から—」『甲南経営研究』第49巻第4号, pp.19-61.
- 小川憲彦 (2005) 「リアリティ・ショックが若年就業者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』第18巻第1号, pp. 31-44.
- 小野公一 (2003) 『キャリア発達におけるメンターの役割—看護師のキャリア発達を中心に—』白桃書房.
- Phillips, J. M. (1998) "Effects of Realistic Job Previews on Multiple Organizational Outcomes: A Meta-Analysis," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, No. 6, pp. 673-690.
- Porter, L. W., E. E. Lawler, III and J. R. Hackman (1975) *Behavior in Organizations*, McGraw-Hill.
- Porter, L. W., R. M. Steers, R. T. Mowday, and P. V. Boulian (1974) "Organizational Commitment, Job Satisfaction, and Turnover among Psychiatric Technicians," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, pp. 603-609.

佐藤慶幸 (1971) 「プロフェッショナル・マンと流動化社会」『組織科学』第5巻第1号, pp.9-18.

Schein, E. H. (1968) "Organizational Socialization and the Profession of Management," *Industrial Management Review*, Vol. 9, pp. 1-16.

Schein, E. H. (1971) "The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme," *Journal of Applied Behavioral Science*, Vol. 7, pp. 401-426.

Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley (二村敏子・三善勝代訳 (1991) 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房).

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』第8巻第1号, pp.1-22.

田中朋弘 (2009) 「職業の倫理—専門職倫理に関する基礎的考察—」橋本俊詔 (編) 『働くことの意味』ミネルヴァ書房, pp.119-141.

Tannenbaum, S. I. and J. E. Mathieu (1991) "Meeting Trainees'

Expectations: The Influence of Training Fulfillment on the Development of Commitment, Self-efficacy and Motivation," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, No. 6, pp. 759-769.

田尾雅夫 (1995) 『ヒューマン・サービスの組織—医療・保健・福祉における経営管理—』法律文化社.

Van Maanen, J. (1976) "Breaking in: Socialization to Work," in R. Dubin (eds.), *Handbook of Work, Organization, and Society*, Rand McNally, pp. 67-130.

Wanous, J. P. (1973) "Effects of a Realistic Job Preview on Job Acceptance, Job Attitudes, and Job Survival," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 58, pp. 327-332.

Wanous, J. P. (1992) *Organizational Entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*, 2nd ed., Addison-Wesley.

〔2009年4月3日 受稿〕
〔2011年3月1日 受理〕

〔担当シニアエディター 守島基博〕

付表 変数の相関, 平均, 標準偏差

ホワイトカラー	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1. 情緒的コミットメント	3.082	.913	1.000							
2. 職業的社会化	3.041	.750	.132*	1.000						
3. 文化的社会化	3.185	.734	.175**	.435**	1.000					
4. 離職意思	3.367	1.091	-.603**	.116	-.042	1.000				
5. 仕事ショック	3.333	.891	-.516**	-.109	-.179**	.306**	1.000			
6. 対人関係ショック	3.628	.831	-.418**	-.127	-.233**	.280**	.430**	1.000		
7. 他者能力ショック	3.524	.770	-.387**	.064	-.116	.310	.507**	.527**	1.000	
8. 評価ショック	2.641	.811	-.447**	-.069	-.069	.373**	.494**	.354**	.343**	1.000

*p < .01, **p < .001.

看護師	M	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 情緒的コミットメント	2.821	.851	1.000						
2. 職業的社会化	2.677	.723	.174**	1.000					
3. 文化的社会化	2.713	.648	.187**	.435**	1.000				
4. 離職意思	3.687	.887	-.503**	.031	.058	1.000			
5. 仕事ショック	3.271	.877	-.531**	-.266**	-.121	.270**	1.000		
6. 同僚ショック	3.542	.826	-.454**	-.171**	-.101	.234**	.436**	1.000	
7. 組織ショック	2.483	.774	-.493**	-.010	-.030	.398	.250**	.274**	1.000

*p < .01, **p < .001.