

# 教員の組織社会化に関する一考察

## —公立中学校教員へのインタビュー調査をもとに—

森 錬 磨

### 1. 問題の所在と研究の目的

学校教育において教員間で協力、協働するためには、人間関係の構築や価値観の共通が必要である。また、教員の離職やメンタルヘルスの問題が深刻になっている。組織社会化は組織の規範や価値を受け入れ、結果として職務満足や離職率低下につながるとされている。しかし、「これまでの教員の社会化研究において、組織社会化に関わるものはそれほど多く行われているわけではない」(町支 2013)。そこで、教員の組織社会化研究を進展させ、学校組織の改善を図る必要がある。

本研究では、今後の研究の基礎として学校組織における教員の組織社会化方策に示唆を得ることを目的とする。そのため以下の3点を課題とする。第1に教員の組織社会化研究について先行研究を整理する。第2に新任ならびに異動後の教員に対するインタビュー調査を通して、学校組織特有の文化の内容を整理したうえで、何をエージェントとしてそのような「社会化課題」を達成していくのかを明らかにする。第3に新任ならびに異動後の教員に対するインタビュー調査を通して、社会化の過程でいかなる情報探索が教員の組織社会化において有効であるのかを明らかにする。

### 2. 論文構成

序章 問題の所在と本研究の目的

第1節 問題の所在

第2節 研究の目的

第3節 研究の課題と方法

第1章 組織社会化に関する研究の整理

第1節 教員の社会化研究

第2節 教員の組織社会化の過程

第2章 教員の組織社会化のエージェント

第1節 組織社会化のエージェントの定義

第2節 インタビュー調査の概要

第3節 インタビュー調査の結果とその分析

第4節 小括

第3章 異動後の教員の情報探索

第1節 情報探索の定義

第2節 インタビュー調査の結果とその分析

第3節 小括

終章 本研究のまとめと今後の課題

第1節 本研究のまとめ

第2節 今後の課題。

### 3. 調査の対象と内容

インタビュー調査の対象は表1の通りである。A校及びB校の2校で行い、A校ではA1～A5の5名、B校ではB1～B3の3名に調査を行った。A校では、組織社会化課題とそのエージェント、情報探索の方法と内容について9つの共通の質問をした。B校では、情報探索の内容と理由について質問した。

本研究ではインタビュー調査の対象を中学校の教員とした。文部科学省の「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」(2013)

表 インタビュー調査対象の属性

氏名	教職年数	性	経験校数	採用	主な校務分掌
A1	35	男	5	本	教頭
A2	6	男	5	臨	3年担任、体育教諭
A3	1	男	1	臨	2年副担任、国語教諭、書写主任
A4	24	男	4	本	教務主任、国語教諭、生徒指導推進教諭
A5	4	女	3	臨	2年担任、理科教諭、環境教育主任、生徒会担当
B1	5	男	3	本	3年担任、英語科主任、JRC主任、福祉教育主任
B2	5	男	5	臨	1年担任、数学主任、総合的な学習の時間主任
B3	3	男	2	本	2年副担任、環境教育主任、視聴覚主任

では、精神疾患による休職教員の学校種別割合で、小学校や高等学校よりも中学校が高いことが明らかとなっているためである。

臨時採用の教員は、制度上の理由から原則1年を超えて同じ学校に在籍するという事はない。しかし、教員としての職務内容は本採用のそれと大きくかわらない。臨時採用の教員にとっては、次年度は当該学校に継続して在籍しないという認識はあるものの、今年1年間で何ができるか、またこれからのために何ができるかという視点で生徒について考えていた。

以上を踏まえて、インタビュー結果を分析、検討する。

## 4. 論文の概要

### 4-1. 組織社会化のエージェント

#### (1) 定義

高橋(2008)の定義から、社会システム・組織・集団・個人(個人間)・個人(個人内)の5種類を組織社会化のエージェントとする。個人と組織社会化のエージェントとの相互作用によって組織社会化は成し遂げられ、個人が組織適応する。

組織社会化は組織内の様々な社会化課題(Socialization task)を達成することによって、その成否が判断される(高橋 2008)。社会化課題は、研究者によって表現が違うが、代表的な高橋(1994)の研究では、(a)文化的課題、(b)役割的課題、(c)技能的課題の3つに分類している。こ

のうち(c)技能的課題については、職業的社会化との分離ができないため、(a)文化的課題、(b)役割的課題に焦点を当て、調査を行う。

本研究では、組織社会化の成否までは言及せず、新任ならびに異動後の教員にはどのような社会化課題が存在するのか、また社会化課題を達成する際にどのエージェントが関わっているのかを考察する。

#### (2) 考察

ここでは、組織(学校組織)をその学校に勤務している事務を含めた教員組織とした。そのため、他校の教員、生徒、ここでは出てこなかった保護者や地域住民などは組織の外部のものとして社会システムに分類した。学年や教科の集まりは集団として捉えた。教員の組織社会化においても、5種類のうち、不必要な要素はないと考えられる。ただし、他校の教員や生徒によって社会化が進むこともある点で、多少枠組みについて検討の余地がある。

役割的課題の達成に関わるエージェントは主に、学校組織全体と個人(個人間)、個人(個人内)である。校務分掌を軸として、ロールモデルとなる教員を参考に、社会化していくことが明らかとなった。

社会化課題やその達成に関わるエージェントだけでなく、学校組織の社会化方策や、社会化研究における枠組みについても知見が得られた。

着任後1週間の活動から学校組織が行ってき

た社会化方策が明らかとなった。着任初日は顔合わせを行う。また着任後1週間の間に、各学年の教員たちでは「滑り出し会」といわれる食事会を行い、職員間で人間関係を円滑に形成するような方策を取っている。

着任後2、3日目の職員会議で、役割的課題の達成にとって重要な意味をもつ校務分掌は決まる。また職員会議では、職務遂行に必要な情報の共有や線引き、駐車場の利用の仕方など教員間での取り決めがなされ、文化的課題が一部達成される。

## 4-2. 情報探索

### (1) 定義

組織社会化において情報探索や意味形成といった形で個人が組織社会化に対して主体的に関わると考える概念としてのプロアクティブ行動という言葉を用いた研究も多い。小川(2012a)は、「組織内の役割を引き受けるのに必要な社会的知識や技術を獲得しようとする個人の主体的な行動全般」と広くプロアクティブ行動を定義した。しかし、定義が曖昧であり包括的すぎる。そこで、本研究では、情報探索を個人が参入するもしくは参入した組織の文化、人間関係、役割等に関する情報を収集する行為と定義し、これを用いる。

情報探索は組織社会化全体と同様に、着任時を起点としてその前後の予期的社会化段階と直接的社会化段階に分けて検討することができる。そこで本研究でも上述の区分で検討する。

### (2) 考察

着任先にいる知り合いの教員は多く情報を与える。行事や生徒の様子など文化的課題に関する情報とともに、部活動やクラス担任や配属されそうな学年などの役割的課題に関する情報を得ていた。特に役割的課題に関する情報はリアリティショックを軽減させるうえで重要とされている。直接的社会化段階においては、文化的課題のうち職場の人間関係の把握の起点となっている。

予期的社会化段階では、前任校の教員が多く

の情報を与える。前任校には、赴任先の学校で働いた経験のある教員も少なくない。また学校どうしの交流や情報交換も行われている。行事や生徒の様子を持ってだけでなく、赴任先の教員との橋渡しをすることで人間関係の形成にも寄与している。

直接的社会化段階においては、前任校で経験した異動後の困難経験がその後の情報探索に影響を与える。そういった経験の積み重ねによって、異動後の教員は着任後すぐに違いのありうるところについて注目し確認していた。どこで校則を理解したかという質問には、異動後の教員はまず職員会議について触れた。校則や生徒指導の仕方については、学校ごとに大きく違い、またその「歩調合せ」を行うことの重要さと困難さについて理解しているためであった。

## 4-3. 本研究のまとめ

本研究では、教員の組織社会化研究の動向を概観したうえで、インタビュー調査を通して教員の組織社会化の実態の一部を明らかにした。以上を踏まえて、さらに以下の2点を提唱する。

1点目は、教員の組織社会化のモデルについてである。これまでは組織社会化と同様、組織再社会化も異動後に一から社会化するモデルであった。再社会化をしなくてよい社会化課題があること、キャリアの変化が役割的課題において重要な要素であること、市区町村をまたぐ異動では知り合いの教員が少なく業務内容に変化が大きいことの3点を考慮したモデルの方がより正確であると考えられる。

2点目は、新任の教員に対する現実的職務予告並びに社会化方策についてである。今回の調査から、異動後の教員は新任の教員に比べ、赴任先に知り合いの教員がおり情報が得られること、前任校で赴任先の情報が得られること、異動後の困難経験を積むことでその箇所についての情報を自ら得られること、学校組織による統一の難しい箇所を抑えており職員会議等で必要な情報を漏らさず得られることなどから分かる通り、社会化をする際に積極的に情報を得られることが明らかとなった。逆に言えばこれらに

ついて新任の教員にその情報もしくは状況を与えることがリアリティショックの軽減や社会化の促進につながると考えられる。

#### 4-4. 今後の課題

本研究では、先行研究の検討や教員へのインタビュー調査を通して、教員の組織社会化に関する諸課題について把握してきた。社会化課題やその達成に関するエージェント、異動後の教員の組織社会化における情報探索についての研究として一定の知見が挙げられた。しかし、調査を2校でしか行えなかったこともあり、社会化課題や情報探索の仕方を網羅的に取り出せたわけではない。今後は、今回提唱した枠組みやモデルを用いながら、質的並びに量的な研究を行いつつ、それらを科学的に分析していくことが求められる。また他校種については別途研究を蓄積する必要があるだろう。

今後の組織社会化研究の大きな課題の1つに社会化方策がある。社会化の結果としては、職務満足の向上やメンタルヘルスなどとの関係が研究されており、これらは離職意思の低下に影響を及ぼすとされている(竹内・高橋 2010)。ただし、社会化の対象である教員文化のなかには「同僚に助けを求めない文化」(古川 2012)がある。さらに社会化方策を行うための、人的時間的コストを考えなくてはならない。社会化の持つ悪影響には留意する必要がある。

#### 引用・参考文献資料一覧

- ・尾形真実哉「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』49巻4号、19-61頁、2009年
- ・尾形真実哉「リアリティ・ショック (reality shock) の概念整理」『甲南経営研究』53巻1号、85-122頁、2012年
- ・小川憲彦「組織社会化戦術とプロアクティブ行動の相対的影響力—入社一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WorkingPaperSeries』121号、1-40頁、2012年
- ・小川憲彦「組織社会化戦術と役割志向性の関係における個人学習の媒介効果と組織文化の調整効果—変革志向性の人材をいかに育成するか—」『法政大学イノベーション・マネジメント研究センターWorkingPaperSeries』125号、1-36頁、2012年
- ・小川憲彦・大里大助「組織文化と組織社会化戦術の関連」『法政大学イノベーション・マネジメント研究センターWorkingPaperSeries』97号、1-31頁、2010年
- ・小島弘道「教育実践の協働性と教師の専門性」『日本教師教育学会年報』10巻、13-21頁、2001年
- ・川村光「教師における予期的社会化の役割—どのような教師が教師文化を担うのか—」『日本教師教育学会年報』12巻、80-90頁、2003年
- ・佐々木政司「新入社員の幻滅経験がその後の組織社会化に及ぼす影響」『一宮女子短期大学紀要』45号、55-62頁、2006年
- ・鈴木雅博「学校における組織的意思決定と教師の自律性の関係性—教師が語る言説の機能に着目して—」『日本教育行政学会年報』37巻、100-117頁、2011年
- ・高橋弘司「組織社会化研究をめぐる諸問題」『経営行動科学』8巻1号、1-22頁、1993年
- ・高橋弘司「段階的組織社会化モデルに関する実証研究—統合モデルの妥当性検証—」『経営行動科学』9巻1号、51-70頁、1994年
- ・高橋弘司「組織社会化問題への臨床的アプローチ—精神力動的経営臨床カウンセリングからの覚書き—」『南山教育研究』23巻1・2号、83-95頁、2008年
- ・竹内規彦・竹内倫和「組織社会化施策が新規学卒就職者の組織適応に与える影響」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』7集、203-212頁、2004年
- ・竹内規彦・竹内倫和「組織社会化戦術と職場での相互作用—社会的、内容的、及び文脈的戦術が職場に与える影響—」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』14集、372-377頁、2011年

・竹内倫和・高橋正泰「新卒採用者の入社前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究：職業的アイデンティティの役割」『明治大学情報基盤本部 Infomatics』3巻2号、47-58頁、2010年

・竹内倫和・竹内規彦「新規参入者の組織社会化過程における上司・同僚との社会的交換関係の役割—縦断的調査データによる分析」『組織科学』44巻3号、132-145頁、2011年

・田中一生・矢野弘「新任教員の職業的社会化に関する研究：組織論的アプローチによる(第9部会「職業的社会化、教職」)」『日本教育社会学会大会発表要旨集録』26巻、109-112頁、1974年

・町支大祐「教員の組織社会化に関わる研究の動向と展望」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』33号、13-29頁、2013年

・町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳「教員の人事異動と自己効力感に関する研究—“荒れ”の変化に着目して—」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』34号、143-153頁、2014年

・町支大祐「第6章 学校への新規参入と適応—組織社会化」中原淳監修『教師の学びを科学する データから見る若手の育成と熟達のモデル』北大路書房、2013年

・内藤陽子「組織再社会化における情報入手行為と組織適応：海外帰任者を対象としたモデルの構築と検証」『組織科学』45巻1号、93-110頁、2011年

・古川治「若い教師の退職と職場の仲間の支援」『季刊教育法』175号、32-35頁、2012年

・林祥平「組織社会化と組織的同一化の弁別妥当性」『経営行動科学』26巻1号、1-15頁、2013年

・和井田節子「若い教師の現状が教師教育に提起するもの」『日本教師教育学会年報』24号、42-50頁、2015年

・文部科学省「教職員のメンタルヘルス対策について(最終まとめ)」2013年

([http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/s\\_hingi/toushin/\\_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/s_hingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/03/29/))