

# クリティカル・インシデント・メソッドによる専門職社会化の分析 キャリア初期の経験学習に焦点を当てて

尾形 真実哉  
(甲南大学経営学部)

## 1. 本稿の目的

本稿の目的は、Flanagan (1954) が開発した臨界事象法（クリティカル・インシデント・メソッド：Critical Incidents Method）を用いて、新人の思考や行動に影響を与えた印象的な出来事を抽出して出来事のタイプを分類し、そのような印象的な出来事を通じて新人はどのようなことを学んでいるのかを分析していく。この分析によって、新人の組織への社会化（organizational socialization）や組織内キャリア発達に有益なキャリア初期の経験がどのようなものなのかを理解する。

## 2. 既存研究の検討

### 2-1. 組織社会化（organizational socialization）とは

組織社会化とは、社会学の領域で扱われる社会化（socialization）の概念（例えば、Merton, 1949; Parsons, 1951）を組織行動論に援用したものである。社会化とは、人々が社会規範への同調を習得する過程、すなわち社会の存続を可能にし、世代間の文化の伝達を可能にする過程を表している（Abercrombie et al., 1984, 邦訳書 386 頁）。より具体的に言えば、生まれたばかりの子供が、いかにその国の言語を習得し、文化を理解し、その国の人間らしく振る舞うことができるようになるのかを論じたものである。組織社会化も同様に、組織に参入したばかりの新人が、いかに当該組織で用いられる特殊な言語を覚え、組織の文化を理解し、仕事を覚え、当該組織の構成員らしく振る舞うことができるようになるのかを論じたものである。

Schein (1968) は、組織社会化の過程を「新しいメンバーが、その組織、社会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」と定義した。それは仕事のやり方を覚える（learning the ropes）プロセスであり、教え込まれ、訓練されるプロセスであり、組織、あるいはその下部単位において重要なことは何であるかを教え込まれるプロセスであると主張している。Van Maanen and Schein (1979) は、組織社会化を「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」と定義している（p.211）。そこでは、組織社会化は移行を経験する全ての組織構成員の問題であり、ひとつの地位からほかの地位への移行の潜在的なつながりを表現した組織での個人のキャリアそのものに関わってくるものであると主張されており、それがもっとも明白になるのは個人がはじめて組織に入る段階、つ

まり外部者から内部者への移行に関わる時であると論じている。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社会化はそれゆえに基本的に学習の過程である、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。

## 2-2. 組織社会化の多面性

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。以下では、そのような組織社会化の多様な側面について検討していく。

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（p.102）。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、組織社会化は組織の特定の行動と思考の形式を学習すること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、組織社会化にはこの 2 つの側面が並存していることを主張している。技能的側面は組織の中で達成される技能形成を表し、組織的側面は組織における個人の文化受容を表している。このように、組織社会化は社会化の内容相違により 2 つの側面に分類することができる。

特に、技能的側面が強調されるのがプロフェッショナルの社会化であり、文化的側面が強調されるのがジェネラリストの社会化ということができるであろう。

さらに、高橋（2002）においては、組織社会化の課題には「文化的」（cultural）、役割的（role）、技能的（technical）の 3 つに区分できると指摘されている（35 頁）。文化的課題とは、組織や職場集団の規範・規則の受け入れを意味しており、役割的課題とは、組織や集団の中で個人に割り当てられた役割を獲得し、正しく理解した上で必要十分な業務遂行を行うこと、技能的課題とは、組織から与えられた職務遂行に必要な技能を獲得し、役割課題と同様に必要十分な遂行を示すことを意味している（高橋，2002，35-36 頁）。つまり、組織に参入した個人は、当該組織内における文化、個人に与えられる役割や仕事に社会化されなければならない、それぞれ文化的社会化、役割的社会化、技能的社会化の 3 つを組織社会化の下位概念として分類することができる（図 1）。

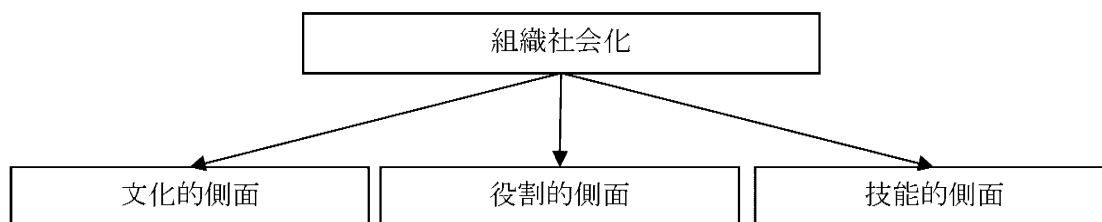


図 1. 組織社会化の下位概念<sup>1</sup>

### 2-3. 組織社会化過程における学習内容

組織社会化の定義は、新しいメンバーが、その組織、社会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である。つまり、組織社会化過程は、学習の過程と言える。ここでは、新人は組織社会化過程で何を学ばなければならないのかについて検討していく。

Chao (1988) は、組織社会化過程で行われる学習を①必要とされる知識やスキル、仕事を上手く実行する能力についての学習、②組織文化の観点から、組織の機能についての学習という 2 つの内容領域において生じると主張している (p.32)。Fisher (1986) は、社会化は主に新人の間の学習と変化のプロセスを言ったもので、その内容は①組織の価値、目標、文化、②ワークグループの価値、規範、人間関係、③どのように仕事をするのか、必要とされる技術や知識、④アイデンティティやセルフイメージ、動機の構造に関する個人的な変化の 4 つのカテゴリーに分類できると主張している (pp.105-109)。Louis (1982) は、新人が機能的な組織メンバーとなるために成し遂げなければならないいくつかの基礎的なタスクがあると主張した。それらは①公式的な手続きやテクノロジー、要求された課題や行動を含む仕事の基礎を習得すること、②イメージや役割アイデンティティを構築すること、③人間関係を構築すること、④現在の外的世界を理解する枠組みを構築すること、⑤関係するプレイヤーをマッピングすること (このタスクには、どのように組織構成員が公式の組織タスクやインフォーマルなパワー資源、ソーシャル・ネットワークに適合しているのかということと同様に、組織構成員の名前や顔、役割に関する学習も含まれている)、⑥タスク内やソーシャル・ネットワーク内で自分自身を配置すること、⑦固有な言語の学習とワークグループや組織で用いられている特有のシンボルを解読すること、⑧どのように仕事が行われるかの評価方法を理解することの 8 つである。Schein (1968) によると、組織社会化のプロセスは組織の観点やグループの観点から、どのような新メンバーでも求められる組織の価値や規範、行動パターンを学ぶ過程であると主張し、そこでは以下の 5 つを学習し、理解、習得する必要があることを論じている。それらは、①組織の基本的な目標、②それらの目標を成し遂げるべきために優先されるべき手段、③組織によって認められた役割のなかにあるメンバーとしての基本的責任、④その役割のなかで効率的なパフォーマンスを行うために要求される行動的パターン、⑤アイデンティティ

<sup>1</sup> 本稿においても、高橋 (2002) が論じる三側面を組織社会化の下位概念として捉えていく。

イの維持と組織の統合に関する一連の規則や原理の5つである。Scheinは、これらの学習を“メンバーシップの価値”と定義し、新人がこれらを学習し理解、習得することによって既存の組織構成員とのメンバーシップが形成され、組織社会化されていくと主張している。

これらの先行研究の組織社会化の次元に注目し、組織社会化がどのような要因で構成されているのかをまとめたのがChao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein and Gardner (1994)である。彼らは組織社会化の次元に関する先行研究を検討し、6つの次元が組織社会化に存在することを見出している。それらは①必要とされる職務上の振る舞いかたやスキルといった「仕事の熟練さ」(performance proficiency)に関する学習、②公式的、非公式的なもの、さらには、性格的特徴や仕事とは関係のない部分での趣味なども含む「人間」(people)に関する学習、③組織内の力関係など「政治」(politics)に関する学習、④個人的な専門技術用語に関する知識同様、組織における独特な省略文字やスラング、特殊用語などを含む「言語」(language)に関する学習、⑤多くの組織社会化の定義で論じられている「組織目標と価値」(organizational goals and values)に関する学習、⑥特定の組織メンバーの個人的バックグラウンドや組織における伝統や習慣、神話や儀式といった「歴史」(history)に関する学習の6つである。Chao et al. が提示したこれらの社会化内容の6次元は、組織社会化の程度を測定する上で、これまでの研究で頻繁に用いられてきた勤続年数よりも社会化の結果変数に対して強い規定力を持っているといえる(田尾, 1997)。

尾形(2008)は、これらの内容をレビューし、以下の10項目として分類している。

表1. 組織社会化過程の学習内容の分類

学習 内容	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. 仕事に関する知識, スキル, 能力, 言語</li> <li>2. 職場の同僚に関する名前, 地位, 趣味や性格, バックグラウンド</li> <li>3. 組織内, 職場内の人間関係</li> <li>4. 組織文化と職場文化</li> <li>5. 組織内政治と職場内政治</li> <li>6. 伝説や儀式などに関する組織の歴史</li> <li>7. 組織や職場で評価される, あるいは評価されない行動パターンや具体的な評価方法・評価基準</li> <li>8. 組織や部門の役割</li> <li>9. 組織内, 職場内での自分自身の役割</li> <li>10. 競合他社や取引相手, 顧客, 支店, 子会社などの外的環境・ネットワーク</li> </ol>
----------	-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

出所: 尾形(2008)

#### 2-4. 経験による学習

先に新人の組織社会化過程における学習課題がまとめられた。では、新人はそのような学習課題をどのようにして学習していくのか。組織社会化研究の領域で新人の組織社会化

を促進する役割を果たす存在を社会化エージェントと言い、その研究蓄積は比較的多い（若林他, 1980; Major, Kozlowski and Chao, 1994; Feldman, 1977; 藤井他, 1996; Ostroff and Kozlowski, 1993; Louis, Posner and Powell, 1983; Van Maanen and Schein, 1979; 小川, 2005). これらの社会化エージェントの研究内容は、上司や同僚、メンターなどの人物からの教授や相互作用による影響に関するものが中心となっている。

しかしながら、本稿においては、他者からの教授による学習ではなく、新人自身の経験に焦点を当てることにしたい。Louis (1980) は、新人は職場で多くの経験を積むことによって職場の出来事にどのような意味が付与されているのかを理解することができるようになる」と指摘しているように、組織社会化過程において、どのような経験が新人の社会化を促進しているのかを理解することは重要である<sup>2</sup>。また、良質な経験を積ませることが、優れた人材を育成する鍵となる（金井・古野, 2001; 守島, 2002; 松尾, 2006）と指摘されているように、キャリア初期にどのような経験を積ませることが新人の成長を促すことができるのかを理解することができるようになる。それゆえ、本稿では、新人が組織参入後にどのような印象的な出来事を経験し、その経験からどのようなことを学び、組織に馴染んでいくのか、その経験からの学習に焦点を当てることにしたい。

本稿における分析の基礎となっているのが Gundry and Rousseau (1994) である。そこでは、Flanagan が開発したクリティカル・インシデント・メソッド<sup>3</sup>を用いて、新人の社会化に重要な出来事のタイプを記述し、そのような重要な出来事を通じて、新人はどのように行動規範を学ぶのかに関するモデルをテストしている。以下がそこで抽出されたクリティカル・インシデントである（表 2）。

表 2. クリティカル・インシデントとメッセージの性質と頻出度

クリティカル・インシデント	ポジティブ (%)	ネガティブ (%)	ニュートラル (%)	N 数
上司一部下間コンフリクト	0	78	22	32
上司のサポート	96	4	0	25
昇進や報酬の不公平さ	15	75	10	20
新しい仕事へのシフト	16	63	21	19
同僚間のコンフリクト	6	47	47	17

<sup>2</sup> 経験による学習は、新人の組織社会化に影響を与えるだけのものではない。例えば、金井 (2002) や谷口 (2006) は、マネジャーの一枚むける経験に焦点を定め、そのような経験が、リーダーシップ開発やキャリア形成にどのような影響を与えているのかを実証している。また、経験から学習することは、ポジティブなものだけではなく、無力感を学習する場合もある (Peterson, Maier and Seligman, 1993)。

<sup>3</sup> クリティカル・インシデント・メソッド (Critical Incidents Method) とは Flanagan (1954) が開発した分析手法で、第二次世界大戦期の 1941 年夏に航空機搭乗員の選抜・分類を目的に開始されたアメリカ空軍の航空心理学プログラムの所産とされている。この分析方法は、人間行動の直接観察による実践的問題の解決、具体的にはある特定の活動の遂行にとって決定的に重要な要件を探るといった臨床的な目的を持って開発されたものである (Flanagan, 1954)。

権威への尊敬	6	56	38	16
退屈な仕事の割り当て	6	63	31	16
部門間コンフリクト	0	73	26	15
職場あるいは上司からの疎外	0	73	27	15
同僚との協働	86	7	7	14
挑戦的なプロジェクト	100	0	0	14
政策や規則の違反	0	23	77	13
大きな責任の付与	92	0	8	13
カジュアルなドレス・コード	64	0	36	11
社会的交流	100	0	0	11
部下へのイニシアチブの付与	60	20	20	10
パフォーマンスと給料の不適合	0	80	20	10

出所：Gundry and Rousseau (1994)

Gundry and Rousseau (1994) による分析の結果、新人の満足志向性規範はクリティカル・インシデントから得られたポジティブなメッセージと関連があり、安定性志向規範はクリティカル・インシデントから得られたネガティブなメッセージと関連があることが実証されている。このように、新人が経験するクリティカル・インシデントは、新人の行動規範に影響を与えていることが理解できる。

しかしながら、Gundry らの研究では、経験の内容や性質について理解できるものの、新人がその経験から何を学びとっているのか、その学習内容について理解することはできない。組織社会化過程が組織や仕事に関する学習の過程であるとするならば、新人が経験する出来事から何を学習しているのかを理解することが重要である。そうすることで、どのような経験が新人の組織社会化を促進させることができるのかを理解することができ、早期にそのような経験を積ませることで、新人の組織への定着とコア人材への育成に効果を果たすことが可能になると考えられる。

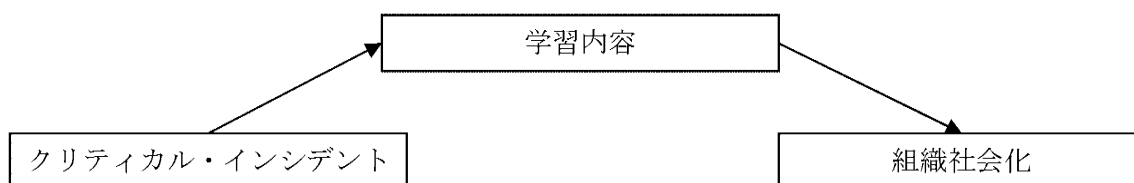


図 2. 本稿の分析枠組み

以上のように、本稿においては、キャリア初期の印象的な出来事はどのような経験であり、新人はそこから何を学習して知識やスキルを習得していくのかを抽出する。その結果から、どのような経験が新人の組織社会化を促進しているのかを理解することができると考えられる。

## 2-5. 専門職社会化 (professional socialization)

組織社会化は、一般の企業に就職する個人だけの問題ではない。特定のスキルや能力を有し専門的な職業に就くプロフェッショナルの個人にとっても重要な課題となるし、むしろ、彼（女）らのほうが円滑で早急な社会化を達成することが求められる場合が多い。このようなプロフェッショナルの組織社会化を扱っている研究としては、例えば Alpert, Atkins and Ziller (1979) の裁判官の社会化, Becker et al., (1961) の医師の社会化, Dornbusch (1954) の軍隊への社会化, 勝原他 (2005) や Simpson (1976) の看護師の社会化, Van Maanen (1975) の警察官の社会化などがあげられる。

これらのプロフェッショナルの社会化は、それぞれの職業領域における特有の職業規範や慣習、倫理観、規則、職業文化などが存在しているため、一般の企業への社会化とは異なる側面も多く、当該組織やスキルの習得による円滑な組織社会化を達成することは、組織にとっても個人にとっても重要な課題となる。

本稿では、組織への社会化がより重要になると考えられるプロフェッショナルの個人を対象に行うことにした。本稿の調査対象については、以下で説明を行うことにしたい。

## 3. 調査協力者と分析方法

### 3-1. 調査協力者

本稿の調査は、A 病院の入職 1 年目から 3 年目までの看護師に対して質問票調査が実施された。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 111 名の合計 133 名である。

そこでは、(1) あなたが就職して、最も印象に残っている出来事はどのような出来事ですか (2) その出来事が、どのような点で印象的だったのですか (3) その出来事から、どのようなことを学びましたか (4) その出来事は、あなたにとって①ポジティブ②ネガティブ③どちらともいえないのどれに該当しますか、という質問項目を設けて記述してもらった。その結果、133 名のうち特になしと答えた協力者が 11 名、詳細な記述がなかった協力者が 12 名おり、それら 23 名を除いた 110 名からのクリティカル・インシデントに関する回答が分析対象となった。

### 3-2. 分析方法

本稿では、クリティカル・インシデント・メソッドによる分析を行う。クリティカル・インシデント・メソッド (Critical Incidents Method) とは Flanagan (1954) が開発した分析手法で、第二次世界大戦期の 1941 年夏に航空機搭乗員の選抜・分類を目的に開始されたアメリカ空軍の航空心理学プログラムの所産とされている。この分析手法は、人間行動の直接観察による実践的問題の解決、具体的にはある特定の活動の遂行にとって決定的に重要な要件を探るという臨床的な目的を持って開発されたものである (Flanagan,

1954).

クリティカル・インシデント・メソッドによる分析では、まず新人はどのような出来事から、どのようなことを学習しているのかを抽出する。続いて、どのような出来事が、新人の組織社会化を促進しているのかを分析していく。

ここまで、本稿の調査協力者の詳細と分析方法について提示してきた。続いて、そこから得られたデータの分析結果を示していくことにしたい。

## **4. 分析結果**

### **4-1. クリティカル・インシデント・メソッドによる経験学習の分析**

#### **4-1-1. クリティカル・インシデントの分類**

はじめに、新人看護師のクリティカル・インシデントをそれぞれ同一のカテゴリー同士に分類し、出来事の大別化を図った。その結果、110のインシデントは、5つの経験カテゴリーに分類することができた。その分析を示した表が3である。



表3. クリテikal・インシデント・メソッドによる分析結果<sup>4</sup>

インシデント	具体的内容	学習内容
仕事関連 スキルの未熟さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>清拭作業を上手くできなかった事</li> <li>傾聴することの難しさ</li> <li>すぐに投棄できず患者を待たせ、苦痛を与えてしまった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強の必要性</li> <li>傾聴とは側に付き添い、同じ視線で患者と向き合う事だと認識した</li> <li>優先順位を決め、それに基づいて現在行動がとれているかを確認しながら考える事</li> <li>どんな時でもメモをとる、振り返り見直す習慣を身に付ける大切さ</li> <li>1人でできないことは周囲に働きかける事</li> </ul>
ミス	<ul style="list-style-type: none"> <li>抗がん剤の投棄を失敗した事</li> <li>針刺し事故を起こしたこと</li> <li>CVルートを交換する時、コップでルートをつつかんだら破損してしまい次の日入れ替えた事</li> <li>ドレーンから出血しても気づかなかった事</li> <li>患者さんからドレーンを自然除去してしまった事</li> <li>検体の名前を書き間違えた事</li> <li>患者さんの大切なものを紛失してしまった事</li> <li>初めてインシデントを起こした時、インシデント報告書を書いた時</li> <li>患者さんの命に関わるミスをしてしまった時</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>投棄の重責さ</li> <li>患者さんの安全を守らなければならないという責任の重さ</li> <li>学生の頃とは違い 1 人の看護師として周囲から見られており責任感が重くなっているという事</li> <li>看護師としての仕事をすすめる上での危機感</li> <li>難しい加薬など経験の少ない手技は先輩に聞きながら行うという事</li> <li>1人だけで絶対に判断してはならないという事</li> <li>仕事のやり方を自分なりに工夫するようになった</li> <li>同じミスをしたためにはどうすれば良いのかを考えるきっかけとなった</li> <li>1つ1つの作業、処置の中で何のためにそのことを行うのかを理解した上で行動しなければならぬという事</li> <li>清掃時などの体位変換時は慎重に行わなければならないという事</li> <li>並行作業をしてはいけないという事</li> <li>指示は落ち着いて受けなければならないという事</li> <li>普段から1つ1つの行為や処置をする際には責任を持って1つ1つの業務を確実にやっていかなければならないという事</li> <li>基本に忠実になるという事</li> <li>初心忘れるべからずという事</li> <li>自分の知識をつけなければならないという事</li> <li>確認する事の大切さ、曖昧な確認はしない事</li> <li>報告、連絡、相談、確認の重要性</li> <li>情報収集の大切さ</li> </ul>
仕事の多忙さ	<ul style="list-style-type: none"> <li>仕事のパックしてしまい泣いてしまった事</li> <li>重症患者の担当をしていて業務をまわすことができなかつた事</li> <li>初めて先輩看護師について 1 日中付いてまわった時の忙しさ</li> <li>毎日帰宅が 22 時～23 時になっていた事</li> <li>OFF の日や勤務時間外でも先輩が仕事に時間を費やしてい</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>勉強することの必要性</li> <li>業務中心になると患者さんを看れなくなるため、患者さんを見るという基本を忘れてはいけないという事</li> <li>業務を効率良く行うために頭を使って動く事が大事であるという事</li> <li>その日その日の想いは患者さんにも伝わり、迷惑をかけてしまうという事</li> <li>業我慢することの必要性</li> <li>体力が必要だという事</li> </ul>

<sup>4</sup> インシデントの具体的内容や学習内容で同種類のものは削除している。

		<p>るのを見た時</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 実習の時とのギャップ</li> <li>・ 学校で習ったことと病院で看護師として働いたときのギャップ</li> <li>・ 形だけの心臓マッサージ</li> <li>・ 中期中絶で産まれたベビーが息をしているのに、中絶だから何の処置もないという辛い現実を目の当たりにした時</li> <li>・ 受け持ち患者で、かなり危険な状態だったが、元気な笑顔で退院していった事</li> <li>・ 受け持ち患者が小児で重症であったが、元気になって退院した時</li> <li>・ 長期入院されていた患者さんが元気になって退院された時</li> <li>・ 人工呼吸器を装着した患者が呼吸器を離脱し、回復して転院された事</li> <li>・ 重症の患者さんが回復し、転棟していった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 働く事の厳しさ</li> <li>・ 学校教育と臨床は異なるという事</li> <li>・ 病院内は患者の家族にとっても遮断された独特な世界だという事</li> <li>・ 「生」ばかりを扱う仕事ではないという事</li> </ul>
患者関連	患者の退院	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受け持ち患者で、かなり危険な状態だったが、元気な笑顔で退院していった事</li> <li>・ 受け持ち患者が小児で重症であったが、元気になって退院した時</li> <li>・ 長期入院されていた患者さんが元気になって退院された時</li> <li>・ 人工呼吸器を装着した患者が呼吸器を離脱し、回復して転院された事</li> <li>・ 重症の患者さんが回復し、転棟していった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 諦めずに患者さんの為にというケアをしていく事で、必ず相手に伝わるという事</li> <li>・ 諦めない事の大切さ</li> <li>・ 人間の生命力の強さ</li> <li>・ 人間の生命について考えさせられて、どんな状態でもその患者に適したケアをしていこうと思った</li> <li>・ 教科書的な処置だけではなく、患者さんに合った処置の内容を考えなければならぬという事</li> <li>・ 個別性のケアについて</li> <li>・ 日々悲しいときや悩んだりすることが沢山あるけど、自分の仕事が報われることがあるという事</li> <li>・ 看護師の仕事は辛いけれど、やりがいがあるという事</li> </ul>
	患者の急変	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ ターミナルの患者が急変したのを初めてみた時</li> <li>・ 出血性ショックによる患者の急変</li> <li>・ 局所麻酔で手術しようとした時、患者の状態が急変した事</li> <li>・ 受け持ち患者が出血性ショックになった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 患者の急変時の対応方法</li> <li>・ 重症患者の看護方法</li> <li>・ 急変時の対応の大切さ</li> <li>・ 家族への対応</li> <li>・ ショックの病態</li> <li>・ 患者への細かい声かけや観察、他職種との連携の大切さ</li> <li>・ 看護師の仕事で求められている事</li> </ul>
	患者の死	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 受け持ち患者が仕事終了直前に急変し、亡くなった時</li> <li>・ 就職して初めて患者が亡くなった時</li> <li>・ 受け持ち患者の死とその家族との関わり</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>・ 人の死について</li> <li>・ 死の辛さ</li> <li>・ 人間の命の重さ、尊さ</li> <li>・ 自分自身の無力感</li> <li>・ 様々な状態に対応できる能力の習得の必要性</li> <li>・ いかにも人間らしい、その人らしい死を迎えることができるかを学び、今後考えていくことが大事だと思った</li> <li>・ ターミナルの患者さんで余命がわかっていたとしても最善の看護を行うことで、患者や家族にとっても納得のいく尊厳のある最後を迎えられるという事</li> <li>・ 一生懸命ケアすることの大切さ</li> <li>・ その人その人の一生に関われる仕事はとても素晴らしいことでもあるけど、その人らしい日々を送れるよう少しでも援助することの重要性</li> <li>・ 亡くなられてからも患者さんであり、声かけやねぎらいの言葉をかけながら、体をきれいにし、病院から送りだすまでが私達の大切な役割・責任である事</li> </ul>

		<ul style="list-style-type: none"> <li>受け持ち患者に受け持ちを外れてほしいと言われた事</li> <li>車椅子をおして散歩していた時、坂道で向きを変えずにそのまま下りたら患者から後日苦情があり、旅行中に呼び出されて帰った事</li> <li>ターミナル期にある患者に看護師間の申し送りができていないと怒られ、援助を拒否された事</li> <li>とても接し難い感じの人だったので、あまり深く接する事を避け、訪室回数を減らしていたら患者さんを不快にさせ、怒らせてしまった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>家族への関わり方、精神面への配慮の仕方</li> <li>家族愛、絆、つながり</li> <li>患者様への接し方や疾患に対する知識、技術の習得は、看護を行ううえで、とても重要であり、必須なものであるという事</li> <li>患者に拒否されたとしても自分は壁を作らず、忍耐強く看護をすることの重要性</li> <li>非言語的コミュニケーションの重要性</li> <li>患者さんの訴え・話す内容についてはつきりとした答えを出す事</li> <li>自分でできないときは他の医師・看護師に依頼し、対応してもらおう</li> <li>何事も声に出して確認をしなければならぬ事</li> <li>積極的に聞いていかなければならない事</li> </ul>
	<p>患者からの苦情</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>患者の家族に「居てくれるだけで安心する」と言ってもらえた事</li> <li>受け持ち患者の家族よりお礼の言葉を涙しながら言ってもらえた時</li> <li>患者と接していくなかで、感謝の言葉を聞いた時</li> <li>退室した患者さんが自分に会いに来てくださった事</li> <li>優しいと名指しでほめられた事</li> <li>挿管中の患者の足浴をしていて、口ばくで「気持ち良い」と言われた事</li> <li>清拭で患者さんから「気持ちいいわ」と言ってもらえた事</li> <li>全く声が出せなかった患者さんが声を出せるようになり、清拭のとき「気持ちいい」と何度も言ってくれた事</li> <li>患者の家族から名指しで良くしてもらったと深く感謝の言葉をかけてもらった事</li> <li>患者さんに「あなたの笑顔をみると元気が出ます」と言われた事</li> <li>状態が悪かった患者さんが退院されたとき、家族からとても感謝された事</li> <li>患者から一言アンケートを退院の際に書いてもらうが、そのアンケートにお礼の言葉を名指しで書いてもらった時</li> <li>退院された患者さんに外来であった時に「成長したな」と言われた事</li> <li>患者さんに名前を覚えてもらった時</li> <li>同じチームのリーダーや上司に褒められた時</li> <li>自分では1日のケアが全然できていなかったと思っていたのに、1日の最後に指導についてもらった先輩から「ここが良かったよ」とできていたところばかりほめて頂いた事</li> <li>アプリセプターがとても優しくかった事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>辛い仕事であるが、何にも変えられない患者や家族の言葉でやりがいを感じる職業にはないという事</li> <li>一生懸命すれば、患者や家族にその思いは伝わるという事</li> <li>人の役に立てるという事</li> <li>今後も患者主体の看護をしていきたいと思った</li> <li>元気になる患者さんから健康のありがたさ、日々当たり前と思って生活していることの喜び</li> <li>接遇の重要性</li> <li>看護することの大切さ</li> <li>看護師が患者に与える影響について</li> <li>心から良い気分になってももらえようなケアをしていくべきだということ</li> <li>少しずつだけど何度も関わること、患者と看護師の信頼関係は強く築けるという事</li> <li>看護師の患者との接し方で患者の病院生活が変わるという事</li> <li>自分なりにいろいろと考えながら対応したり、対応するに当たり知識をつけておくことの大切さ</li> <li>人の立場に立って物事を考える姿勢がわかった</li> <li>仕事をこなすことが頭の中心に常にあったがそれは間違いで、もつと患者さんを中心とした良い看護をすることが大事であるということ</li> <li>できる限り患者さん、家族の立場に立ち、求めていることをくみとって行動していくことの重要性</li> <li>患者とその家族としっかりと向き合うことで、良好な人間関係を作ることが大事であり、そのことがより良い看護へつながるという事</li> <li>1つ1つ看護を丁寧に、不信感を与えないことが大切で、そのことが信頼関係を築くための一歩だということ</li> <li>私の頑張っていた姿を見てくれたらいいんだということ</li> <li>少しずつでも無理をしないで頑張り、できることを増やしていくことが重要であるということ</li> <li>1人では生きていけないという事</li> </ul>	
<p>感謝／承認関連</p>	<p>対人関係関連</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 同期がとても仲良くしてくれた事</li> <li>• 今まで冷たかった先輩が友好的に接してくれるようになった時</li> <li>• 職場でのいじめ（ファイルをなげつける、辞めさせような指導・言い方、やる気があるのかと問われる）</li> <li>• 同期とのトラブル</li> <li>• 自分よりキャリアの浅いスタッフに悪意をもった態度で接せられた事</li> <li>• 理不尽な人間関係</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• その人の立場に立って考えた時にどう感じるのか考えることも必要だという事</li> <li>• 同期でも経験のある人であれば、同期としてみるのではなく、同僚としてみることも必要という事</li> <li>• 一生懸命努力していれば、いつか周りの人はそれを認めてくれるようになるんだという事</li> <li>• 異動してきたキャリアのあるスタッフや新人に対して人間として尊重することを意識してやっつけていこうと思った</li> <li>• 職場の人間関係の重要性</li> <li>• 意見を言っははいけない</li> <li>• 言われたことが不明でも「はい」と言う</li> <li>• 人には相談したら相手も嫌な気持ちになるので、誰にも相談しない</li> <li>• プライベートと仕事は別なのでプライベートでも同僚と仲良くする必要はないという事</li> <li>• 割り切ることでも大事だという事</li> </ul>
<p style="text-align: center;">指導関連</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 先輩看護師に何度も注意された事</li> <li>• ドクターから暴言を言われた事</li> <li>• 理不尽な怒られ方をした事</li> <li>• 私がとても落ち込んでいたにも関わらず、成長につながらないひどい怒られ方をされた事</li> <li>• 救命にてオペ出室が遅くなり、先輩より怒鳴られた事</li> <li>• 師長がミスをかばってくれ、先輩も色々助けてくれた時</li> <li>• 重症部屋の勤務に初めて入った時、仕事の要領がつかめず、焦っていたら主任が手を握って「落ち着いて、大丈夫やから」と声をかけてくれた時</li> <li>• 同期の人と関係が上手くいかなくて辛かった時に、プリセプターが話を聞いてくれた事</li> <li>• 1年目が終了し、プリセプターからアドバイスを頂いた時</li> <li>• ミスをして報告書を書いた時、プリセプターさんが励ましてくれた事</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• 怒られているばかりだと悲観的になってしまいが、それだけ自分が未熟であり勉強不足であるという事なので、患者や他のスタッフに迷惑をかける事になってしまいうという事</li> <li>• ドクターも人それぞれ仕事のやり方や性格、指示の出し方などが異なるという事</li> <li>• 自分が先輩になったら、このような怒り方は絶対にしてはいけないという事</li> <li>• 時間厳守、事前準備、段取りの重要性</li> <li>• 自分自身を客観的に振り返ることができ、自分の伸ばすべき点、なおすべき点を再確認できた</li> <li>• 今後すべきプリセプターの理想像が見えた</li> <li>• 師長への信頼、人を思いやる心</li> <li>• 自分がスタッフの一員であり、助けてくれるメンメンバーがいるという事</li> <li>• 周りを信じる大切さ</li> <li>• 自分を疑ってばかりいると前進できない事</li> <li>• 自分では気づいていなくても周囲から支えられているという事</li> <li>• 先輩たちもみんなミスから学び、成長してきたんだという事</li> <li>• 責任をもって仕事をしなければならぬという事</li> </ul>

クリティカル・インシデントを大別すると、1つ目はスキルの未熟さ、ミス、仕事の多忙さ、臨床の現実から構成される仕事関連インシデント、2つ目は患者の退院、患者の急変、患者の死、患者からの苦情からなる患者関連インシデント、3つ目は上司や同僚からの承認、患者や患者の家族からの感謝に関わる承認／感謝関連インシデント、4つ目は職場での人間関係に関わる対人関連インシデント、5つ目は指導や教育に関わる指導関連インシデントの5つに分類できる。

#### 4-1-2. 学習内容の分類

次に、新人看護師は、それらの経験からどのようなことを学習しているのかについて分析した。その結果もインシデントの分類と同様、表 3 に提示している。分析の結果、仕事関連インシデントからは、現時点における自分自身の能力や位置づけ、これから身につけなければならない具体的な学習課題、看護師という仕事の重要性や役割、看護師という仕事をしていく上で求められる行動様式、良い意味も悪い意味も含めた看護師という仕事の現実について学習しているということが出来る。

患者関連インシデントからは、患者志向の重要性や看護師という仕事の重要性や役割、やりがい、また仕事関連インシデントと同様、仕事上で求められる行動様式や具体的な学習課題などを学んでいることが理解できる。

感謝／承認関連インシデントからは、看護師という仕事の重要性や役割、やりがい、仕事上の行動様式などを学習していた。とりわけ、感謝に関するインシデントからは、看護師という厳しい仕事のやりがいを感じられる貴重な経験となっており、辛く厳しい仕事を支える原動力となっていることが理解できる。このような経験は、今後のキャリアにおいても有益な役割を果たすことになると考えられる。

対人関係関連インシデントからは、対人行動様式や職場における人間関係の重要性について学んでいる。この対人関連インシデントには、2つの種類がある。1つは、職場の上司や同僚、同期の優しさや支援を受けた経験から、職場の仲間達の重要性に気づかされるというポジティブな性質のものを学習しているものである。それに対して、もう1つは、上司や同僚、同期とのトラブルや理不尽な人間関係を経験し、人間関係に対してネガティブなものを学習している場合の2つである。キャリアの初期段階で上司や同僚と形成される人間関係は、今後の組織内キャリア形成に重要な役割を果たすことになることが指摘されている（例えば、若林他，1980）。それゆえ、この時期に対人関係に関するポジティブな経験をし、そこから仕事上での人間関係の重要性を学習しておくことが、今後の組織社会化過程に有益な役割を果たすものになるし、その反対の場合は組織社会化を阻害することになると推測できる。

最後の指導関連インシデントからは、現時点での自分自身の能力や位置づけや指導された内容に関する具体的な学習課題、仕事上の行動様式や対人行動様式などを学習しているということがわかった。この指導関連インシデントにも対人関係関連のインシデントと同様、

2つの種類がある。1つは、職場の上司や同僚の有益な指導を受けた経験から、自分自身も後輩ができたなら同じような指導を行うことの重要性に気づく場合と、もう1つは、上司や同僚のネガティブな指導を受け、そのような指導方法を反面教師と捉える場合の2つである。しかしながら、この場合、自分に後輩ができたならこのような指導はしないという反面教師として捉えているため、経験自体はネガティブなものであるが、学習内容はポジティブなものになっているとすることができよう。

以上のように、新人看護師は、それぞれのインシデントから重複する部分はあるものの、それぞれに関連する内容を学習していることが理解できる。ここから、どのような経験が、新人の組織社会化のどの側面を促進することになるのかを理解することができよう。以下では、その点についての分析を行うことにしたい。

#### 4-1-3. 経験カテゴリーと学習内容による促進する社会化領域

ここまでの分析から、キャリア初期の新人看護師たちが、どのような経験からどのようなことを学習しているのかを理解できた。つまり、そのような学習を重ね、知識やスキルを習得することで、組織へ社会化されていくことになる。それゆえ、その学習内容を抽出できれば、自然と促進される社会化領域も理解することができる。

仕事関連インシデントからは、現時点における自分自身の能力や位置づけ、これから身につけなければならない具体的な学習課題、看護師という仕事の重要性や役割、病院という組織で、仕事をしていく上で求められる行動様式、良い意味も悪い意味も含めた看護師という仕事の現実について学習しているということが出来る。それゆえ、これらの知識やスキルを習得していくことによって、技能的社会化と役割的社会化を促進させることが可能である。

患者関連インシデントからは、患者志向の重要性や看護師という仕事の重要性や役割、やりがい、また仕事関連インシデントと同様、仕事上で求められる行動様式や具体的な学習課題などを学習している。それゆえ、これらの知識やスキルを習得していくことによって技能的社会化と役割的社会化を促進させることが可能である。

感謝／承認関連インシデントからは、看護師という仕事の重要性や役割、看護師という仕事のやりがい、仕事上の行動様式などを学習していた。とりわけ、感謝に関するインシデントからは、看護師という厳しい仕事のやりがいを感じられる貴重な経験となっており、今後のキャリアにおいても有益な経験になっているということが考えられる。それゆえ、これらの知識やスキルを習得していくことによって技能的社会化と役割的社会化を促進させることが可能である。

対人関係関連インシデントからは、対人行動様式や職場における人間関係の重要性について学んでいると言える。とりわけ、人間関係に関する知識は、職場内での文化的側面を強く反映していると捉えることが可能であるため (Chao et al., 1994)、人間関係に関する知識や文化的社会化を促進させることが可能であると考えられる。

最後の指導関連インシデントからは、現時点での自分自身の能力や位置づけや指導された内容に関する具体的学習課題、仕事上の行動様式や対人行動様式などを学習しているということがわかった。ここでも指導されたことに関する知識やスキルが高まるという点で技能的社会化を促進できると同時に、職場内での先輩達の支援や温かさを理解できるという点で職場の文化的社会化を促進させることができると言える。

以上をまとめたのが、以下の表4になる。

**表4. 新人看護師の経験カテゴリー・学習内容・社会化領域**

経験カテゴリー		学習内容	促進する社会化領域
仕事関連 インシデント	スキルの未熟さ	・自分自身の能力や位置づけ ・具体的な学習課題	技能
	ミス	・看護師という仕事の重要性や役割 ・仕事上の行動様式	技能 役割
	仕事の多忙さ	・学習課題 ・仕事上の行動様式	技能
	臨床の現実	・病院組織の現実 ・看護師という仕事の現実	役割
患者関連 インシデント	患者の退院	・患者志向の重要性 ・看護師という仕事の重要性や役割 ・看護師という仕事のやりがい	役割
	患者の急変	・患者志向の重要性 ・仕事上の行動様式	技能 役割
	患者の死	・患者志向の重要性 ・看護師という仕事の重要性や役割 ・仕事上の行動様式	技能 役割
	患者からの苦情	・学習課題 ・仕事上の行動様式	技能
感謝／承認関連インシデント		・看護師という仕事の重要性や役割 ・看護師という仕事のやりがい ・仕事上の行動様式	技能 役割
対人関連インシデント		・対人行動様式 ・人間関係の重要性	文化
指導関連インシデント		・自分自身の能力や位置づけ ・具体的な学習課題 ・仕事上の行動様式 ・対人行動様式	技能 文化

以上のように、新人看護師達は、多様なインシデントから多くのことを学び、知識やスキルを習得している。そして、そのような経験学習が彼（女）らの組織への社会化を促進しているということができる。

## 4-2. 分析結果のまとめ

以上、本稿は Flanagan (1954) が開発したクリティカル・インシデント・メソッドを用いて、新人の思考や行動に影響を与えた印象的な出来事を抽出して出来事のタイプを分類し、そのような重要な出来事を通じて新人はどのようなことを学んでいるのかを分析した。そして、どのような経験が、新人の組織社会化を促進しているのかを提示した。

分析の結果、プロフェッショナルである看護師達のキャリア初期における経験のクリティカル・インシデントとして、仕事関連、患者関連、承認／感謝関連、対人関連、指導関連の 5 つの経験カテゴリーが抽出された。そして、その経験から自分自身の能力や位置づけ、具体的な学習課題、仕事上の行動様式や対人行動様式、患者志向の重要性、看護師という仕事の重要性や役割などを学習していた。そのような学習を繰り返すことで、知識やスキルを習得することによって、技能的社会化や役割的社会化、文化的社会化といった組織社会化を促進しているということが理解できる (図 3)。

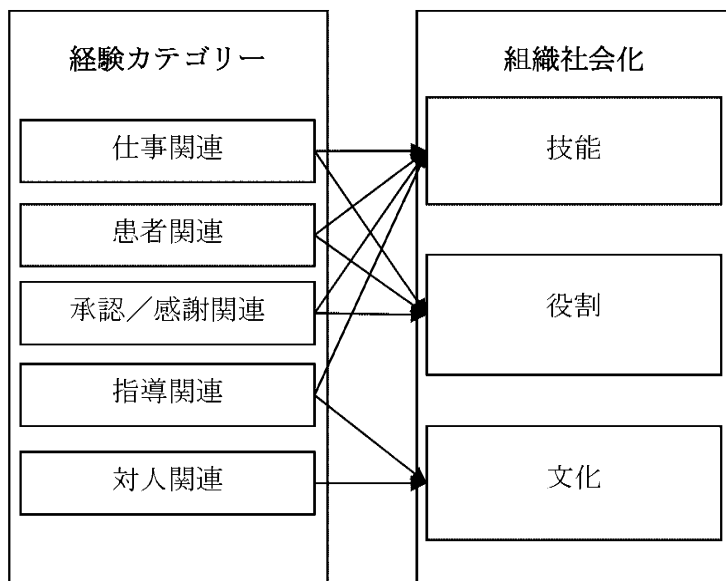


図 3. 若年看護師の組織社会化を促進するクリティカル・インシデント

## 5. 結論

本稿においては、Flanagan (1954) が開発したクリティカル・インシデント・メソッドを用いて、新人の思考や行動に影響を与えた印象的な出来事を抽出して出来事のタイプを分類し、そのような重要な出来事を通じて新人はどのようなことを学んでいるのかを分析することで、どのような経験が、新人の組織社会化を促進しているのかを理解してきた。先述したように、良質な経験を積ませることが、優れた人材を育成する鍵となる。それゆえ、キャリア初期にどのような経験を積ませることで、新人の成長を促すことができるのかを理解することができるようになる。本稿においては、プロフェッショナルである看護師たちが経験するキャリア初期の印象的な経験にはどのようなものがあるのか。そのよう



な経験から何を学習しているのか。そして、そのような学習は組織社会化のどの側面を促進しているのかを提示することができた。

## 6. 今後の課題

本稿は、キャリア初期のどのような経験が新人の組織社会化を促進しているのかを提示してきたが、実際にそのような経験を積ませることで組織に成果を生み出す個人に育つのかどうかを理解することはできない。それゆえ、今後はどのような経験をキャリア初期に積ませることで組織のコア人材に育つのかを意識した長期的な視点からの分析が求められるであろう。それゆえ、本稿における今後の課題としては、①成果と結びつけた調査と②長期的な調査デザインの2点をあげることができる。

しかしながら、組織行動論 (organizational behavior: OB) の領域において、経験学習の重要性は論じられてはいるものの、その研究蓄積はまだまだ乏しい。また、クリティカル・インシデント・メソッドによる分析もそれほど目にすることはできない。この両者を援用した本稿の試みは、今後の組織社会化論に重要な意義をもたらす試みであったということが言えるであろう。

## 参考文献

- Abercrombie, N., Hill, S. and B. S. Turner (2000), *The Penguin Dictionary of Sociology*, Penguin Books. (丸山哲央監訳・編集『新版 社会学中辞典』ミネルヴァ書房, 2005).
- Alpert, L., Atkins, B.M., and R. C. Ziller (1979), "Becoming a judge: The transition from advocate to arbiter," *Judicature*, vol.62, pp.325-335.
- Becker, H.S., Geer, B., Hughes, E.C. and A.L. Strauss (1961), *Boys in White*. Chicago: University of Chicago Press.
- Chao, G. T. (1988), "The Socialization Process: Building Newcomer Commitment," in London, M. and E. M. Mone (eds.), *Career Growth and Human Resource Strategies: The Role of the Human Resource Professional in Employee Development*, Quorum Books. pp.31-47.
- Chao, G. T., O'Leary-Kelly, A. M., Wolf, S., Klein, H. J. and P. D. Gardner (1994), "Organizational socialization: Its content and consequences," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 79, No.5, pp. 730-743.
- Dornbusch, S.M. (1954), "The Military Academy As An Assimilating Institution", *Social Forces*, Vol.33, pp.316-321.
- Feldman, D. C. (1977), "The Role of Initiation Activities in Socialization," *Human Relations*, Vol.30, pp.977-990.
- Fisher, C. D. (1986), "Organizational Socialization: An Integrative Review," in Rowland, K. M. and G. R. Ferris eds. , *Research In Personnel and Human Resources*

- Management*, Vol. 4, pp. 101-145.
- Flanagan, J. C. (1954), "The Critical Incident Technique," *Psychological Bulletin*, Vol.51, No.4, pp.327-358.
- 藤井博・金井壽宏・開本浩矢 (1996), 「ミドル・マネジャーにとってのメンタリング：メンタリングが心的活力とリーダーシップ行動に及ぼす効果」『一橋ビジネスレビュー』第44巻第2号, 50-78頁.
- Gundry, L. K. and D. M. Rousseau (1994), "Critical Incidents in Communicating Culture to Newcomers: The Meaning is the Message," *Human Relations*, Vol.47, No.9, pp.1063-1088.
- 金井壽宏 (2002), 『仕事で「一皮むける」：関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』光文社新書。
- 金井壽宏・古野庸一 (2001), 「「一皮むける経験」とリーダーシップ開発：知的競争力の源泉としてのミドルの育成」『一橋ビジネスレビュー』(SUM.), 48-67頁.
- 勝原裕美子・ウィリアムソン彰子・尾形真実哉 (2005), 「新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み：看護学生から看護師への移行プロセスにおける二時点調査から」日本看護管理学会誌第9巻第1号, 30-37頁.
- Kramer, M. (1974), *Reality Shock: Why Nurses Leave Nursing?*. The C.V. Mosby Co.
- Louis, M. R. (1980), "Surprise and Sense Making: What Newcomers Experience in Entering Unfamiliar Organizational settings," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, pp. 226-251.
- Louis, M. R. (1982), "Managing career transition: A missing link in career development," *Organizational Dynamics*, Vol. 10, pp. 68-77.
- Louis, M. R. , Posner, B. Z. and G. N. Powell (1983), "The availability and helpfulness of Socialization practices," *Personnel Psychology*, Vol. 36, pp. 857-866.
- Major, D. A., Kozlowski, S. W. J. and G. T. Chao (1995), "A Longitudinal Investigation of Newcomer Expectations, Early Socialization Outcomes and the Moderating Effects of role Development Factors," *Journal of Applied Psychology*, Vol.80, No.3, pp.418-431.
- 松尾睦 (2006), 『経験からの学習：プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版。
- Merton, R. K. (1949), *Social theory and social structure*, Free Press. (森東吾・森好夫・金沢実・中島竜太郎訳, 『社会理論と社会構造』みすず書房).
- 守島基博 (2002), 「ホワイトカラーの人材育成とマネジメント能力」『一橋ビジネスレビュー』(SUM.), 34-45頁.
- 尾形真実哉 (2008), 「若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討」『甲南経営研究』第48巻第4号, 11-68頁.
- 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』第1巻第1号, 79-93頁.

- Ostroff, C. and S. W. J. Kozlowski (1993), "The Role of Mentoring in the Information Gathering Processes of Newcomers during Early Organizational Socialization," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 42, pp. 170-183.
- Parsons, T. (1951), *The Social System*, The Free Press. (佐藤勉訳『社会体系論』青木書店, 1974年).
- Peterson, C., Maier, S. and M. Seligman (1993), *Learned Helplessness: A Theory for the Age of Personal Control*, Oxford University Press, Inc. (津田彰監訳『学習性無力感：パーソナル・コントロールの時代をひらく理論』二瓶社, 2000).
- Schein, E. H. (1968), "Organizational socialization and the profession of management," *Industrial Management Review*, Vol. 9, pp. 1-16.
- Simpson, J. H. (1967), "Patterns of socialization into professions: The case of student nurses," *Sociological Inquiry*, Vol.37, pp.46-54.
- 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, 1-22頁.
- 高橋弘司 (2002), 「組織社会化」宗方比佐子・渡辺直登 (編)『キャリア発達の心理学：仕事・組織・生涯発達』川島書店, 第2章, 31-54頁.
- 谷口智彦 (2006), 『マネジャーのキャリアと学習：コンテクスト・アプローチによる仕事経験分析』白桃書房.
- 田尾雅夫編 (1997), 『会社人間の研究』京都大学学術出版会.
- Van Maanen, J. (1975), "Police Socialization: A Longitudinal Examination of Job Attitudes in an Urban Police Department," *Administrative Science Quarterly*, Vol.20, pp.207-228.
- Van Maanen, J. (1976), "Breaking in: Socialization to Work," in Robert Dubin eds., *Handbook of Work, Organization, and Society*, Chicago: Rand McNally, pp. 67-130.
- Van Maanen, J. and E. H. Schein (1979), "Toward A Theory of Organizational Socialization," in Staw, B. M (eds.), *Research In Organizational Behavior*, JAI Press Inc. pp. 209-264.
- 若林満・南隆男・佐野勝男 (1980), 「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程：その経時的分析」『組織行動研究』第6巻, 5-131頁.