

教員の異動後の組織再社会化に関する研究の検討 —キャリアトランジション・配置転換研究を参考に—

町支 大祐

帝京大学大学院教職研究科

要 約

本研究の根本的な関心は、教員の異動後の適応について、組織再社会化の観点から検討することである。この問題関心を背景とし、本稿は、関連する研究の整理と分析を通じて、組織再社会化研究における今後の論点を明らかにするものである。取り扱うのは、教員の組織再社会化研究、他職の組織再社会化研究および、関連する領域についての研究である。関連する領域とは、具体的には、ホワイトカラーのキャリアトランジション研究や看護師の配置転換研究である。それらをレビューした結果、次の点が明らかになった。組織再社会化は組織社会化と類似した論点での研究が多いものの、特に社会化における困難については相違が見られる。組織社会化においては、組織内での仕事のやり方についての認識や、仕事に対する価値観があまり強くない状態で、想定とのズレが生じる形である。一方、組織再社会化においては、過去の適応プロセスにおいて受け入れた、強い認識や価値観を持ったうえで新たなやり方や認識を受け入れる必要がある。そのため、組織再社会化においては過去のを学習棄却(アンラーニング)することが適応の一つの鍵となっている。また、職能の大幅な変更を伴わない専門職の配置転換の場合、過去の経験があることがかえって重圧になりやすいことも考えられる。こうした点が、教員の組織再社会化研究の今後の論点になると考えられる。

キーワード：異動 組織再社会化 キャリアトランジション ポストエントリーショック 配置転換

1. はじめに

本研究は、異動後の教員の適応について、組織再社会化という観点から検討するに当たって、今後の研究の論点を明らかにすることを目的とする。この点を明らかにするために、本稿では、関連する研究の整理・分析を行っていく。

ここでは、それらに先立って、概念の整理と、それらに関わる社会背景の整理を行う。扱う概念は適応と社会化、そして、組織再社会化である。

(1) 概念の整理：適応と社会化、そして組織再社会化

まず、教員の適応について整理する。適応は、『領域により多義的』(塚本1990)と言われている。例

えば、文化人類学では、『生物がその形態や生理・生化学的機能、行動、生活方法などにつき周囲の環境にうまく対処していきっていくこと』(香原1985)といった定義が用いられ、心理学では『主体としての個人が、その欲求を満足させながら環境の諸条件のあるものに、親和的関係を持つ反応をするように、多少とも自分を変容させる過程』(北村1965)と定義される。

ここでは、学校教育関係の研究において、新しい環境への適応を論じている塚本(1990)の『個人と環境の相互作用により生じ、主体としての個人が環境との親和的関係を持つ変容の過程』との定義を一旦用いることとする。

適応に関する研究はこれまで数多くの領域で行われているものの、本研究は、冒頭で述べたように、異

動後の教員の適応について検討するものである。こうしたように、ある個人が集団や組織に参入していく際の適応を捉えたものとして、「社会化」の研究があることが知られている(高橋 1993)。高橋(1993)によれば、社会化研究は、適応していく対象によってその研究は2つに大別できるという。まず一つが、職業集団全体への適応を分析した、職業的社会化研究である。職業的社会化とは、『人が将来、従事するであろうところの、あるいは、現に従事している職業的役割の達成に必要なとされる知識、技能、態度、価値、並びに動機を選択的に習得して、当該職業への一体化を確保してゆく過程』(田中 1975)と定義される。そして、もう一方が、組織への参入における適応を分析した、組織社会化研究である。高橋(1993)によれば、『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、組織に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程』と定義される。

職業的社会化と組織社会化で最も異なるのは、その社会化が進んでいく時期とその長さである。教員を例に言えば、職業的社会化は、教員として職についてから辞めるまで、多くの人にとっては職業人生の全体をかけて進めていくものである。一方で、組織社会化は、組織に参入してから出ていくまでの時間をかけて行われる。異動して別の学校組織に移れば、また新たに組織社会化をしていくことになる。なお、職業的社会化と組織社会化は綺麗に分けられるものではなく混在するが、もっとも弁別の難しいのが、教員として働き始めた際の社会化である。教員という職業に適応していくことでもあり、同時に、初任校の組織に適応していくことでもある。一方で、2校目以後については違いが分かりやすい。例えば、教員としての振る舞い方を理解して身につけて、教員として適応していくことは初任校から引き続き行われるが、同僚教師の人間関係やその学校組織の文化を理解して、その組織の一員としての振る舞い方を身につけていくのは、2校目の異動後に(まったくの0からではないが)また新たに始める必要がある(町支 2013)。こうした、社会化の時期と長さの違いを表したのが図1である。

ここで改めて、この2つの社会化の時期と本研究の関心との関係について整理する。冒頭でも述べたとおり、本研究が関心を持っているのは、異動後の教員の適応である。これは、キャリアにおける2校目以後の学校組織への、参入過程における適応の問題であると言える。1校目の学校組織において組織社会化を進めていったうえで、その学校を離れ、別の学校組織において新たに人間関係や文化を理解して、そこでの振る舞い方や成員性を身につけていくことである。こうした、キャリアにおける2度目以後の組織社会化を、一般に、組織「再」社会化という。この組織再社会化という視点から教員の異動後の適応をとらえるのが本研究の関心である。

(2) 社会背景：教員の異動後の適応問題

前項では概念の整理を行なったが、次に、社会背景について整理する。つまり、なぜ異動後の適応に着目するか、について述べる。

異動は、「最大の研修である」(大阪府教育委員会 2008)という言葉にもあるように、もともとは職能成長につながる学びの契機として捉えられてきた。しかし、近年は、それが適応困難をもたらすきっかけにもなると言われている。例えば、文部科学省(2013)では、精神疾患による休職者のうち、約45%が異動から2年以内の者であるということが指摘されており、異動による環境変化がそうした問題を生じさせた可能性があると言われている。他にも、バーンアウト(中島 2003)や効力感の低下(町支 2014)などの問題を生じさせるとも指摘されている。

昨今、学校現場では人材不足の問題が生じている。採用した教員について継続的に育成を行っていくことが重要であるとともに、適応を促進し、離職や休職を防ぐことは学校教育を維持していくうえで重要な課題である。

また、このところ続いている大量採用によって、採用されてから5年以内の若手の割合がどんどん増えている。これらの層が、今後の学校教育の中心的な担い手となっていくと思われる。その意味で、このボリューム層が、これから初めての異動を迎えて

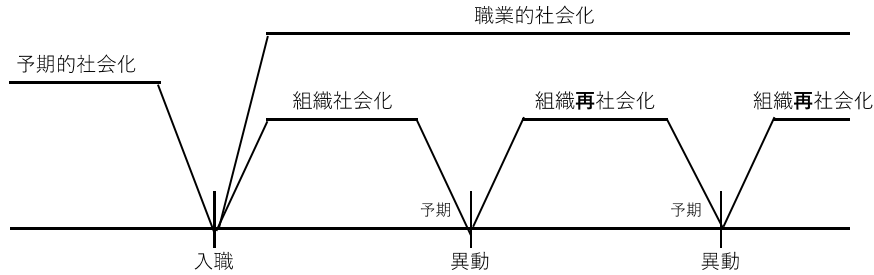


図1 職業的社会化と組織社会化・組織再社会化 (町支 2013 改)

いくにあたって、休職や離職といったことになるのではなく、適応を達成し、持続的な成長を実現していくことも重要な意味を持つと思われる。

そうした背景から、本研究は異動後の適応に関心を持つものである。

2. これまでの組織再社会化研究の整理

ここからは、概念や社会背景の整理をふまえ、これまでの組織（再）社会化に関する知見や研究の論点を整理する。

(1) 組織社会化研究の論点

組織（再）社会化は、ここまで繰り返し述べてき

たように組織への適応のプロセスであるが、その特徴は次の3点にあると言われている。(柴野 1992)

1) まずは、学習である。前述の高橋 (1993) の定義を例に出せば、「規範・価値・行動様式」などを学習していくことを通じて適応していくことである。なお、学習する対象については立場や定義によって様々異なっている。2) 次に、成員性の獲得である。学習し、適応していくことを通じて、自分を組織の一人として認識するとともに、他の成員からもそう認識される。このことについて、一部の研究 (例えばラフマン 1987) では、集団の一員として一人前になっていくことと表す研究もあり、この表現を借りれば、組織社会化は組織の一員として一人前になっていく過程と表現することもできる

表1 教員の異動後の困難のカテゴリ (町支 2020)

カテゴリー	サブカテゴリー	コード例
【ステークホルダーの特徴の違いへの対応困難】	『ステークホルダーの特徴の違い』	〈初任校とは異なるタイプの生徒〉〈保護者の行動が初任校とは異なる〉〈同僚教員の雰囲気が初任校と異なる〉
	『ステークホルダーへの接し方や関わり方がわからない』	〈生徒との接し方がわからない〉〈保護者との関係には注意が必要〉〈同僚との関わり方がわからない〉
【仕事のやり方の違いへの対応困難】	『仕事に関する条件の違い』	〈時間の設定の相違〉〈休み方の違い〉
	『職務の枠組みの違い』	〈誰が指導するか、の違い〉〈前の学校にはない役職〉
	『職務の進め方の違い』	〈授業づくりの違い〉〈会議の通し方の違い〉
	『やり方の違いに起因するミスや問題』	〈条件の違いから生じるミス〉〈枠組みのズレから生じる問題〉
【周囲からの視線に関する難しさ】	『仕事の見通しが立たない難しさ』	〈基準がわからない難しさ〉〈反応がわからない難しさ〉
	『一人前扱い』	〈できて当然という視線〉〈誰も助けてくれない〉
	『値踏み』	〈見られている〉〈試されている〉
【信念とのズレに関する難しさ】	『弱みを見せられない』	〈できないとは言えない〉〈助けを求めづらい〉〈ミスを言い出しづらい〉
	『あるべき教員像との違い』	〈子どもと一緒にいるべきだがしない〉〈愛情をかけるべきだが形だけ〉
	『あるべき学校像との違い』	〈平等な場であるべきだがそうではない〉〈教員を大切にすべきだがそうではない〉
	『激しい反発』	〈現任校への侮蔑〉〈早期異動の意思〉

であろう。3) 最後に、他者との相互作用である。他者からの個人への働きかけもあれば、個人から他者に対する発信や、環境の学習といった側面もあり、そうした相互作用を通じて組織社会化が進んでいくと考えられている。

この組織社会化に関しては、様々な論点の研究が行われてきた。例えば、①組織の参入前に起こる社会化（＝予期的社会化）の有り様、②社会化の際に学習・内面化する内容、③社会化の促進策（社会化戦術）、④社会化を促す、あるいは、社会化に寄り添う他者（＝社会化エージェント）⑤社会化する途上で生じる困難（例えば、リアリティーショック）、⑥社会化の結果として生じるもの（例えば、職務満足や離職意思の低減）などの論点である（町支 2013）。

(2) これまで行われてきた組織再社会化研究

ここからは、教員の異動後の適応を組織再社会化という観点から検討するにあたって、これまでの研究の整理を行う。

まず最初に述べる必要があるのは、「教員」の「組織再社会化」と銘打って行われた研究は、これまで管見の限り行われていないことである。例えば、論文検索サイト CiNii で「学校／教師／教員」、「組織再社会化」というキーワードで検索してもヒットする論文はない。

しかし、そのように銘打っていないとも、関連する研究は行われている。上述の6つの論点のうち、⑤については町支（2019）がある。

町支（2019）は、中学校教師の初めての異動後の困難についてインタビュー調査を行っている。そして、それらの結果をカテゴリ化することを通じて、表1のような困難の存在を明らかにしている。

また、⑥については、社会化の失敗の結果として、休職や離職に至る事例について質的に描いたものなどがある（例えば、中島 2003 など）。

こうした研究もごく一部には存在するものの、しかし、その蓄積は圧倒的に不足している状況である。

3. 新たな論点の可能性の検討

前述した通り、これまでの教員研究において、組織再社会化に関わるものは、組織再社会化と銘打っていないものを含めるとしても十分ではない状況である。しかし、1 (2) で述べた社会背景などをふまえると、この分野においてはさらなる研究の蓄積が求められるところである。今後のこの分野の研究を展望するうえで、どんな点に今後の蓄積の可能性があるのか、つまり、新たな論点の可能性がどこにあるのか、その検討を行っていききたい。

ここからは、他職の組織再社会化研究や、組織再社会化研究とは銘打っていないものの、関連すると考えられる領域の研究について分析することを通じて、今後の論点の可能性を検討する。

(1) 他職の組織再社会化研究

ここからは、他職の組織再社会化研究に目を向ける。前述した組織社会化の論点をもとに再整理し、論点の可能性を列挙したものを表2に掲載する。これまでの研究を整理するうえで、それぞれの研究が表2上のどの論点に関連するか、も示していく。

山村（2007）は、民営化による組織改編を通じた組織再社会化をめぐり、社会化戦術を独立変数として、組織社会化の成果との関係について検討している。その結果、通常の組織社会化と同様、研修等の文脈的組織再社会化戦術、内容的組織再社会化戦術、上司や同僚の関わりを通じた社会的組織再社会化戦術がそれぞれ有効であること（表2-③）や、それらの再社会化戦術が、組織の目標・価値と個人の目

表2 組織再社会化研究の論点の可能性

①組織の再参入前に起こる社会化（＝予期的社会化）の有り様
②再社会化の際に学習・内面化する内容
③再社会化の促進策（社会化戦術、情報入手行動）
④再社会化を促す、あるいは、社会化に寄り添う他者（＝社会化エージェント）
⑤再社会化する途上で生じる困難（例えば、リアリティーショック）
⑥再社会化の結果として生じるもの（例えば、職務満足や離職意思の低減）

標・価値の一致 (P-O フィット)、組織コミットメントなどにつながること (表2-⑥) などが示唆された。また、その成果を媒介するものとして、上司とのコミュニケーションや同僚とのコミュニケーションについて検討しており、それらが異なる影響をもたらしていることも明らかにした (表2-④)

内藤 (2011) は、海外帰任者の組織再社会化について生じる認知的ギャップ (帰任前に事前に予測していたこととギャップを感じる) や帰任時の困難について調査し、制度やルール、人間関係、仕事のやり方などについて違いを感じたこと (表2-②⑤)、そして、そういったことについて情報提供などの組織からのフォローが不足していることを指摘している。また、内藤 (2011) では、適応に影響を与える要因について検討し、参入前の参入者の希望や意向を把握し、それまでの経験が生きるよう配置すること、参入後の組織や仕事内容が予測できるように対応すること、上司との十分なコミュニケーションをとることなどが重要である (表2-①) と指摘しており、また、参入後の情報入手行為が適応を促すこと (表2-③) も示している。なお、この研究において適応の結果変数として用いられているのは、組織コミットメントや仕事満足度である (表2-⑥)。

藤澤 (2015) は、育児休業後の復帰の際の組織再社会化について検討している。育休中の (つまり参入前の) 自己理解や組織理解 (表2-①) は、ジョブクラフティング (表2-⑥) につながり、それらを職務・職場の開放性や自律性、相互依存性などが媒介する (表2-③に近い) というモデルについて

検討を行っている。ジョブクラフティングとは、働く個人が主体的に「仕事の内容や方法」「人間関係」「仕事の捉え方」について変化を起こしていくものであり、主体的な仕事の再設計と言われている。組織再社会化の場合は、単に新たな組織の振る舞いを身につけるだけでなく、より広い意味を持つ可能性があることがわかる。

他にも、組織再社会化について、予期的社会化段階や組織再社会化段階でのコミュニケーションの重要性を述べた李 (2010) (表2-①③) や、前の組織で身につけた価値観ややり方をいったん捨てる (= 学習棄却) することの必要性を述べた中原 (2012) の論考などがある。(表2-①③)

総じて、表2における①～⑥について少ないながらも知見が蓄積されつつあることが分かる。情報入手行動や組織社会化戦術が適応をうながし、上司や同僚が重要であること、社会化の結果として組織コミットメントや満足度、離職意思の低減などに効くといったような点は、通常の組織社会化と共通していると考えられる。

一方で、社会化時の困難 (表2-⑤) については「かつてのやり方」との違いを感じる点などに通常の組織社会化と相違点がある可能性がある。未経験者が事前に想定したものと違いを感じるという話と、一度適応を経験し一定のやり方や考え方を身につけている者が、その以前のやり方や考え方と違いを感じるという話は、そのギャップの意味の大きさが異なる可能性があるだろう。組織再社会化にとって、学習棄却 (アンラーニング) が鍵になるという指摘もある (中原 2012) のは、この点と関連しているの

表3 Nicholson & West (1988) のトランジションサイクルモデル

ステップ	ステージ	特徴
I	準備 (preparation)	変化の前の機体と予想のプロセス
II	遭遇 (encounter)	仕事における最初の数日もしくは数週間における情動と意味形成
III	順応 (adjustment)	人格 - 職務間の不適合を減少させるための人的・役割的発達
IV	安定 (stabilization)	人格と役割の安定した結合
V / I	準備 (preparation)	サイクルの更新

(尾形・元山 2010)

ではないか。なお、こうした「違い」があることは必ずしもネガティブに働くとは限らず、そうした違いがあるからこそ、ジョブクラフティングのように前向きに仕事や組織を変えていくことにもつながる可能性を持っていると言えるだろう。

一方で、留意が必要な点もある。ホワイトカラーにおけるこれまでの組織再社会化研究が、海外からの帰任や組織改編、育児休暇からの復帰といったことをきっかけにしている。本研究の関心の対象とする教員の異動後の組織再社会化が、こうしたものとの程度同じでどの程度異なるのかは分かっていない。注意が必要であろう。

また、そもそも組織再社会化研究が他職においても多いわけではないことに注意が必要である。論文検索サイト CiNii において、組織社会化のタイトルを冠した研究が 100 件以上あるのに対して、組織再社会化はわずか 5 件である。これからの知見の蓄積が必要である。

そこで、次節以後では、組織再社会化研究とは銘打っていないものの、関連していると思われる研究領域について整理する。

(2) 関連する研究領域①：キャリアトランジション研究

異動後の教員の組織再社会化に関連して参考となる研究領域の一つに、キャリアトランジション研究がある。キャリアトランジションとは仕事生活上の節目の前後でのキャリアの移り変わりを表したものである。

その前後での変化について、Bridges (2004) は、①何かが終わる時期：終焉→②混乱や苦悩の時期：中立圏→③新しい始まりの時期：始まり、という 3 段階でトランジションは進むと捉えている（尾形元山 2010）が、教員の異動後の適応過程においても、前述した不適応の問題等が生じていることに鑑みると、単に何かが終わって新たな何かが始まるのではなく、その間に混乱や苦悩の時期があることは容易に想像がつく。

こうしたプロセスについてより詳細に記述したものとして Nicholson & West (1988) がある。準備・

^{そうぐう}遭遇・順応・安定の 4 つの段階のサイクルを繰り返してキャリアを積み重ねていくとされている。このうち順応は、個人と職務の不適合を減少させていく段階であるが、そこでは、新たな役割に合うように個人の態度や行動が変化するという側面と、個人が自分の要求に合うように新しい役割の方を変化させるという側面とがあるとされている（尾形・元山 2010）。この 2 側面があることは、前述したジョブクラフティングの視点などとも近いものであると考えることができる。

キャリアトランジションに関する研究において、最も組織再社会化研究の参考となるものに、リアリティーショックの研究がある。リアリティーショックについては、職に就いて最初に起こるリアリティーショック（いわゆるリアリティーショック）をエントリーショックとする一方で、就職してから年数がたったあとに部署間異動等に伴って生じるリアリティーショックをポストエントリーショックと呼んでいる（尾形 2012）。教員の異動後の参入時の困難は、このポストエントリーショックの一種であると考えられるであろう。

ポストエントリーショックの要因となる移行のあり方を整理する視点として、キャリア・コーン (Schein1971) の概念が有効である（図 1）。水平方向の変化（職能が変わるトランジション）と垂直方向の変化（階層が変わるトランジション）の組み合わせによって分類することが出来る。教員の異動にともなう変化に目を向けてみると、縦方向の変化、つまり階層の変更は徐々に起きる。新人・若手からミドル、管理職にかけて役割が少しずつ変わっていく。一方で、職能の変更は必ずしも大きくない。

もちろん、学校によって多少の違いはありつつも、職務の中心が授業や学級経営、児童生徒指導などであることは共通している。少なくとも営業部から人事部といったような変更に比べれば、変化の幅は小さい。

しかし、そうした変化の幅の小ささが順調なトランジションにつながるかと言えば、必ずしもそうではない。例えば、尾形・元山 (2010) によれば、ホワイトカラーと看護師のリアリティーショックは既

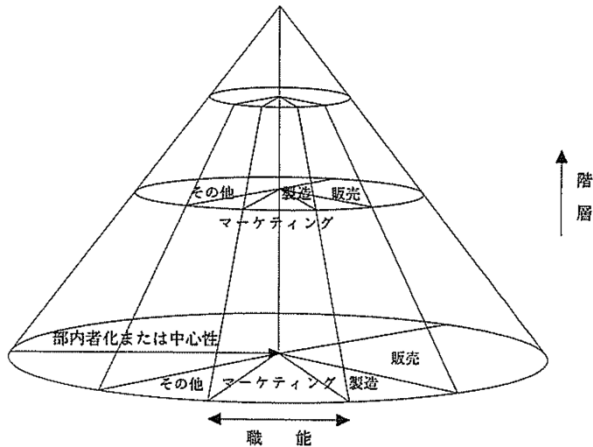


図2 Schein (1971) のキャリア・コーン
(尾形・元山 2010)

存型のリアリティーショックと専門職型のリアリティーショックと言われている。前者は甘い想定に対して厳しい現実が待ち受けているというリアリティーショックである一方、後者の専門職型は、厳しい想定をしているのに対してさらに厳しい現実が待っているというリアリティーショックである。

教員同様専門職である看護師は、職務の根幹には連続性がある。しかし、だからこそ想定と異なった時の心理的な負担は大きい可能性がある。また、前述した通り、組織再社会化においては学習棄却が鍵になることが既に指摘されている。職能の変化が小さいほど、前からの経験が適用できる「はずだ」という想定をしてしまい、だからこそ学習棄却が難しくなる可能性もあるだろう。

(3) 関連する研究領域②：看護師の配置転換研究

前項でも触れた例にもある通り、教員に関連する研究を探るうえで、看護師研究は参考になるものが多い。そこで看護師に関連する研究について探索すると、異動と類似した同様の経験を描いたものとして「配置転換」の研究があることがわかる。

病棟から手術室への配置転換、精神科への配置転換など、病院内での担当部署の異動とその後の適応を描いた一連の研究群がある。

こうした研究についてレビューを行った境・前田(2011)によれば、【病棟環境の違い】【看護技術・知識の不足感】【経験があることへの重圧】【自己の

否定的評価】などのストレスがあるという。環境の違いや、新たな職務に直面した際の技術や知識の不足は分かりやすいが、経験があることでの重圧については、職務や職能に連続性があるからこそのものであると考えられる。職能や職務が大きく変わるのであれば、0からのスタートになるのが当然であるのに対して、専門職であるからこそ、つまり、職能や職務の大枠が連続するからこそ、一人前扱いされ、逆に弱みが表に出しづらいなどのことが生じるのではないか。自己の否定的な評価につながりやすいのも、そうした一定の経験があることを自分でも認識しているなかで、十分に職務をこなせないなどのことから生じている可能性がある。改めてになるが、こうした点は専門職であり、職能や職務の連続性があるからこそその困難であると考えられ、その意味では、専門職である教員にも同様のことが生じる可能性がある。

4. おわりに

本稿は、異動後の教員の組織再社会化について検討することを念頭に、他職の組織再社会化研究、そして、他職の関連する研究領域について研究の整理を行なうことを通じて、今後の論点を検討してきた。その結果を以下に示す。

他職の組織再社会化研究からは、基本的には組織社会化研究と類似する論点で研究が行われていることがわかった。一方で、再社会化時の困難については、組織社会化と異なり、すでに強固に形成された認識を学習棄却することの困難が生じている可能性があることが分かった。

加えて、教員の異動後の適応については、教員と同じく専門職である、看護師のポストエントリーショックを参考にすると、ホワイトカラーのキャリアアトランジションと異なり、職能が連続しているからこそ、学習棄却に困難が生じることや、大きなポストエントリーショックが生じる可能性があることが考えられる。

また、経験を重ねているからこそその重圧や、自己の否定的な評価といった看護師の配置転換研究で指

摘されている困難も、教員の異動後の組織再社会化において発生している可能性がある。

こうした点が、今後の組織再社会化研究の論点となっていく可能性がある。これらがポイントになることを一定程度想定しながら、改めて、教員の組織再社会化について調査や分析を行なっていくことが考えられる。特に、再社会化時に生じる困難やそれをいかに解消していくか、といったところが重点になる可能性があるだろう。今後、こうした点について分析を加えていく。

参考文献

- 大阪府教育委員会「大阪府における大量退職・大量採用時代の教員育成の在り方」(『BERD』、2008年、14巻、pp.24-28)
- 尾形真実哉、元山年弘「キャリア・トランジションにおける個別性の探究—新任マネジャー、新人看護師、新人ホワイトカラーへの移行に関する比較分析」(『甲南経営研究』、2010年、50巻4号、pp.45-103)
- 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』、2012年、53巻1号、pp.85-126)
- 北村晴朗『適応の心理』誠信書房、1965年
- 香原志勢『人類学講座〈9〉適応』雄山閣、1988年
- 境真由美、前田ひとみ「配置転換による看護師のストレスと適応に関する文献検討」(『熊本大学医学部保健学科紀要』、2011年、7巻、pp.63-70)
- 柴野昌山『社会化と社会統制』有斐閣、1992年
- Schein, E. H., *The Individual, the Organization, and the Career: A Conceptual Scheme*. The Journal of Applied Behavioral Science. 1971 pp.401-426
- 高橋弘司「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』、1993年、8巻1号、pp.1-22)
- 田中一生「新任教員の職業的社会化過程—学校組織論的考察」(『九州大学教育学部紀要 教育学部門』、1975年、20巻、pp.137-151)
- 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』、2014年、34巻、pp.143-153)
- 町支大祐「教員の組織社会化に関わる研究の動向と展望」(『教育行政学論叢』2013年、33巻、pp.13-30)
- 町支大祐「中学校教員の異動後の困難に関する研究: 初めての異動に着目して」(『教師学研究』、2019年、22巻1号、pp.37-45)
- 塚本美恵子「適応の概念と転校生の学校適応に関する調査報告—1—新しい環境への適応」(『教育研究 国際基督教大学学報』、1990年、巻32号、pp.111-133)
- 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』、2011年、45巻1号、pp.93-110)
- 中島一憲『先生が壊れていく 精神科医のみた教育の危機』弘文堂、2003年
- 中原淳『経営学習論』東京大学出版会、2012年
- Nicholson, N & West, M. *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*. Cambridge, Cambridge University Press .1988
- 藤澤理恵、高尾義明「育児休業からの復職場面における組織再社会化過程の経時的研究」(『産業組織心理学会 大会発表論文集』、2015年、31巻、pp.179-182)
- Bridges, W. *Transitions: Making sense of life's changes 2nd*. Cambridge, Da Capo Press. 2004 (倉光修、小林哲郎 (訳) 『トランジション—人生の転機を活かすために—』2014年パンローリング)
- モクレスール・ラフマン「新任教員の状況再規定による職業的社会化」(『日本教育社会学会大会発表要旨集録』、1987年、39巻、pp.104-105)
- 文部科学省(教職員のメンタルヘルス対策検討会議)『教職員のメンタルヘルス対策について』、2013年 (http://www.mext.go.jp/component/b_

menu/shingi/toushin/_icsFiles/afield-file/2013/03/29/1332655_03.pdf (2021.9.28 最終閲覧))

山村明義「組織再社会化促進施策が民営化企業の従業員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』、2007年、10巻、pp.23-25)

李超「コミュニケーションとキャリア形成」(『経営研究：大阪市立大学経営学会』、2010年、61巻2号、pp.85-104)