

若年就業者の組織への適応課題と適応促進要因

複数のデータを用いた分析結果から

甲南大学 経営学部 教授 尾形 真実哉

本報告では、複数のデータを用いて若年就業者の組織への適応課題と適応促進要因について実証分析の結果を示しながら考察していきます。

具体的な研究課題としては、以下の(1)から(5)までである。

(1) 若年ホワイトカラーのリアリティ・ショックのコンテンツと組織適応への影響

まずは、若年ホワイトカラー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、若年ホワイトカラー227名に対する質問票調査の分析結果から若年ホワイトカラーの組織適応を阻害する要因が何かを理解する。

(2) 若年ホワイトカラーの組織内キャリア発達プロセス

次に、キャリア初期(入社1年目から3年目)の組織内キャリア発達のプロセスを明確にし、キャリア初期特有の組織適応課題を明確にする。ここでは、同一人物の1年目から3年目までの組織内キャリア発達を3年間追跡調査した質的なパネルデータを用いて分析を行う。それによって、キャリア初期の若年ホワイトカラーの組織内キャリア発達プロセスとそこでの課題を理解することができる。

(3) 若年ホワイトカラーの組織適応を促進するエージェント

若年ホワイトカラーの組織適応を促進するエージェントに焦点を当て、どのようなエージェントが若年ホワイトカラーの組織適応に重要な役割を果たしているのかを(1)と同様の227名に対する質問票調査の分析結果から提示する。

(4) 若年ホワイトカラーの組織適応と不適応を分ける要因

ここでは、組織に上手く適応する個人と上手く適応できない個人を分ける要因は何かを検討する。厳しい就職活動を乗り越え、入社した会社を早期に辞めてしまう個人と上手く会社に適応して組織内キャリアを歩んでいく個人の間には、どのような違いがあるのか。その両者を分ける要因を考察する。ここでのデータは某企業にご協力頂いた入社1年目から7年目までの若手社員165名を対象として実施した質問票調査の分析結果から提示する。

(5) 組織の人材育成施策が若年ホワイトカラーの組織適応に与える影響

最後に、若年ホワイトカラーが円滑に組織に適応させるための組織的なサポートとして、どのような人材育成施策が、若年ホワイトカラーの組織適応を促進するのかを検証したい。ここでのデータは(4)と同様のデータを分析する。

(6) まとめ 若年ホワイトカラーの組織定着を促進するために

ここまで、若年ホワイトカラーの組織適応について、図1のように多様な角度から分析する。

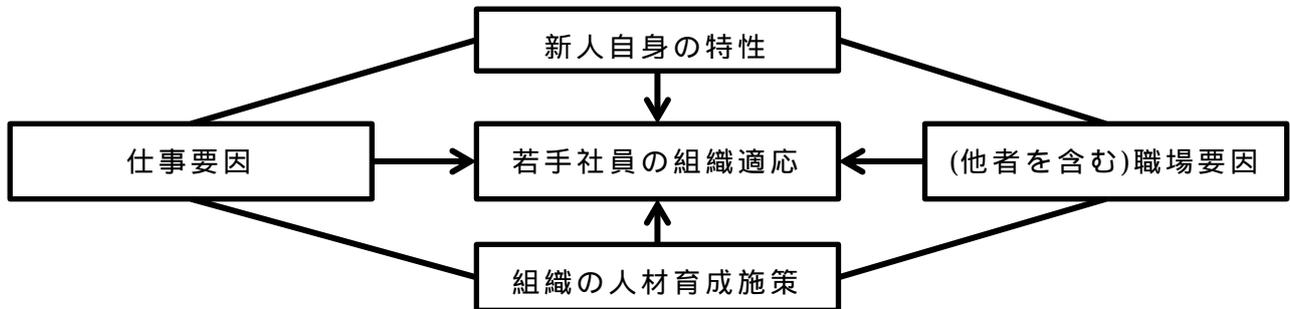


図1. 若年ホワイトカラーの組織適応を捉える要因

報告では、以上の分析結果から、若年ホワイトカラーの組織適応を阻害する要因や促進する要因などをまとめ、それらを反映した包括的な若年ホワイトカラーの組織適応施策を提示したい。