

若年就業者の組織社会化に関する研究 Organizational socialization of young workers

BI 研究所 兼務研究員, 経営学部准教授 尾形 真実哉

七五三離職やフリーター、ニートの増加、内定率の低さなど、若年就業者を対象とした社会問題は多く、若年就業者の早期離職の問題はいまだに続いているのが現状である。しかしながら、当然、円滑な組織適応を達成する個人も多い。なぜそのような違いが生じるのか。単に早期離職した個人の問題として片付けてしまうのでは解決することは難しい。厳しい就職活動を乗り越え、やっと入社した会社を早期に辞めてしまう個人と上手く組織に適応して組織内キャリア発達を歩んでいく個人の間には、どのような違いがあるのか。その違いを理解することで、若年就業者の早期離職問題の解決につながると考えられる。

本研究が依拠する理論は、組織社会化論 (organizational socialization) である。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のことを言い、そのための若年就業者の自身の行動や社会化を促進する他者、職務特性、職場特性、組織的働きかけなどに焦点が当てられている。

本研究は、若年就業者の円滑な組織社会化を達成するためには何が必要なのかについて、若年就業者個人の観点と若年就業者を取り巻く環境の双方の観点から考察していく。具体的には、個人の観点からは行動特性、とりわけ、組織社会化論で研究蓄積が多いプロアクティブ行動に焦点を当て、どのような行動が組織社会化を促進するのかを検討していく。また、環境の観点からは、若年就業者が携わる仕事と職場環境に焦点を当て、どのような職務特性や環境特性が、組織社会化を促進するのかを検討していく。

さらに、そのような行動特性や環境特性が促進した組織社会化が、どのような成果を生み出すのかも考察していく。本研究では既存研究を参考としながら、組織社会化の成果変数として、組織コミットメントやワークモチベーション、キャリアモチベーションなどを高め、離職意思の低減を取り上げ、分析していくことにしたい。

企業の持続性や活性化を保つためには、断続的に組織能力・組織資源を形成する組織のダイナミズムが必要である。そのようなダイナミズムを起こすためには、若年就業者を円滑に職場に社会化させ、組織のコアとなる人材に育成していくことが重要であると考えられる。それによって、組織能力を高めることができ、組織の持続性も保てるようになる。本研究の組織的成果としては、そのような競争力の維持やイノベーションへの貢献、組織の持続性の確保などに貢献することができるであろう。