

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

令和 2 年 6 月 26 日現在

機関番号：32606

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2016～2019

課題番号：16K03883

研究課題名（和文）新規学卒者の組織社会化過程における初期キャリア発達の時系列変化に関する研究

研究課題名（英文）A longitudinal investigation of the early career development among newcomers during organizational socialization

研究代表者

竹内 倫和（Takeuchi, Tomokazu）

学習院大学・経済学部・教授

研究者番号：20418982

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,400,000円

研究成果の概要（和文）：本研究課題では、新規学卒者に対する定量・定性調査を実施し、新規学卒者の入社後の組織適応プロセスの詳細な解明を行うことを試みた。

とりわけ、第1に、縦断的調査データを用いて新規学卒者の入社後の組織適応プロセスの規定要因を明らかにし、第2に新規学卒者の入社前の就職活動時の職務探索行動が入社後の組織適応に影響を及ぼすことを明らかにした。

研究成果の学術的意義や社会的意義

新規学卒者の入社後の組織適応プロセスについて、縦断的調査データを用いてより詳細かつ精緻に明らかにすることは、既存の組織社会化研究で求められており、本研究課題はそれに応えるものである。ついで、新規学卒者の組織適応に影響する要因として、入社前の就職活動との関連を検討することは、既存研究で必要性が指摘されながらも、十分な経験的事実の蓄積がなされておらず、議論の余地が残されている。最後に、新規学卒者の早期離転職の課題などがわが国の企業で指摘される中、本研究結果は社会的な有益性をも有するものである。

研究成果の概要（英文）：In this research project, I attempted to clarify the organizational adjustment process of new graduates after joining the organization by conducting a quantitative and qualitative survey for new graduates. In particular, I explored the following two points. First, the antecedents of the organizational adjustment process of new graduates after joining the company were identified using the longitudinal survey data. Second, it was revealed that the job search behaviors of new graduates during job search period had the significant effects on the organizational adjustment variables after joining the company.

研究分野：経営学

キーワード：組織社会化 キャリア発達 組織行動論

## 1. 研究開始当初の背景

新規学卒就職者(以下、新規学卒者)は、入社後に組織の規範や価値観を受け入れると同時に、仕事上必要とされるスキルや能力を高めながら、「組織社会化」を果たしていくことがキャリア発達上求められている(Schein, 1978)。組織社会化とは、「新規参加者が組織の外部者から内部者へと移行していく過程」(Bauer et al., 2007)と定義づけられる概念であり、新規学卒者は社会化の結果として円滑な組織適応が可能になる。

そのような中、組織社会化研究では、新規学卒者の組織適応を促進する要因の検討が多く行われてきた。具体的には、2つの視点に基づく検討が行われてきている。1つは組織社会化を促進する企業施策などの「組織」要因の役割を明確にする研究であり、もう1つは組織適応するために、新規学卒者のパーソナリティなどの「個人」要因の役割を明らかにする研究である。

このような組織や個人の役割の明確化を意図した組織社会化研究は、新規学卒者の組織適応プロセスの解明に一定の成果を上げてきた。しかしその一方で、組織社会化研究に対して新たな研究視点に基づく検討の必要性を指摘することができる。第1に、新規学卒者の入社後の組織適応プロセス及びそれに影響を及ぼす規定要因について、縦断データを用いてより詳細に検討する必要性である。つまり、新規学卒者のより動的な組織適応プロセスの解明、及び動的な組織適応プロセスに影響する要因の特定化が求められているといえる。第2に、先述のとおり既存研究が主として新規学卒者の組織適応を促進する「入社後」の要因を明らかにすることに注力しているが、個人のキャリア発達が入社前からの連続性を持っていることを考えると、新規学卒者の「入社前」の職務探索行動(job search behavior)研究とのつながりを視野に入れた組織適応プロセスの解明が必要である。しかし現段階で、新規学卒者の入社前の職務探索行動と入社後の組織適応との関係についての経験的事実の蓄積は必ずしも十分とは言えない。

## 2. 研究の目的

上記のような組織社会化研究の課題を踏まえ、本研究では、新規学卒者に対する定量・定性調査を実施し、新規学卒者の入社後の組織適応プロセスの詳細な解明を行うことを目的とする。

具体的には、第1に、新規学卒者の入社後の組織適応プロセス及びそれに影響を及ぼす規定要因について縦断データを用いてより詳細に検討し、第2に新規学卒者の「入社前の就職活動」要因が入社後の組織適応にいかなる影響を及ぼすのかを明らかにすることである。

## 3. 研究の方法

上記の研究目的を明らかにするにあたり、平成28年度から平成31年度(令和1年度)までの4年間で理論的、実証的検討を行った。とりわけ、質問紙調査実施前に行う詳細な文献調査と具体的な仮説の設定作業、新規学卒者に対する質問票調査の実施及びインタビュー調査の実施を行う必要がある。

### (1) 文献調査の実施

本研究では新規学卒者の組織社会化過程の解明を大きな目的としている。組織社会化は、複数の領域に関連する課題であるため、複数領域の知見を検討することが必要になる。そのため、組織行動論、人的資源管理論、キャリア発達論の3つの関連領域を中心に、既存文献の入念な探索及び内容の検討、それに基づく概念整理によって詳細な研究枠組みの構築が不可欠である。

### (2) 新規学卒者に対する質問票調査の実施

研究課題を明らかにするために、企業に入社した新規学卒者に対する複数回の質問票調査を実施した。

#### 新規学卒者に対する横断的調査の実施

入社直後の新規学卒者に対して、毎年(平成28年・平成29年・平成30年・平成31年)質問票調査を実施した。

#### 新規学卒者に対する縦断的調査の実施

新規学卒者に対して、継続的に実施している縦断的調査があったため、本研究課題の期間においても継続的に縦断的調査の実施を行った。

### (3) 新規学卒者に対するインタビュー調査の実施

上記の質問票調査の分析結果についてより詳細に解釈すること、及び新たな研究枠組みの構築を目的に、入社2・3年目の新規学卒者10数名を対象に、平成30年にインタビュー調査を実施した。

#### 4. 研究成果

本研究課題の目的に従い、主として定量調査データの分析を通して、以下の諸点を明らかにした。

##### (1) 縦断データを用いた新規学卒者の入社後の組織適応プロセス及び規定要因を検討した研究成果

新規学卒者の入社後の組織適応及びキャリア発達の観点から、職業的アイデンティティ (vocational identity) の形成に焦点を当て、それを促進する企業施策などの組織要因の実証的検討を行った結果、以下の点が明らかになった。

第1に、リアリティショックが新規学卒者の入社後の職業的アイデンティティの形成に負の影響を及ぼすことが明らかになった点である。具体的には、リアリティショックの中でも、現実的会社状況ショックと職務・職場環境ショックが有意な負の影響を及ぼしていることが示された。

第2に、新規学卒者の組織社会化を促進する企業施策である、組織社会化戦術の中では、文脈的社会化戦術と社会的社会化戦術が職業的アイデンティティに対して有意な正の影響を及ぼしていることが確認された。文脈的社会化戦術とは、新規学卒者に対して、集合的かつ共通の教育訓練プログラムを提供し、Off-JT のように公式的な形で会社の内部者と隔離されて研修が行われることを意味するものである。また、社会的社会化戦術は、職場において新規学卒者にとって役割モデルとなるような上司や同僚の存在、及び上司や同僚からのソーシャルサポートが得られる状況を示すものである。したがって、上記施策を効果的に取り入れることにより、新規学卒者の職業的アイデンティティが高まっていくことが示唆された。

第3に、入社後の新規学卒者の職業的アイデンティティに対する人的資源管理施策知覚の有意な影響力を確認することができなかった。人的資源管理施策知覚の下位次元として、長期雇用の保障、教育訓練の充実、人事考課・昇進の公平性の3つを設定し、職業的アイデンティティへの影響を検討したが、そのいずれも有意な影響が確認されなかった。しかしながら、調査データは、入社後1年間を対象としており、その間の職業的アイデンティティの発達への影響を検討した結果である。したがって、入社後3年間や5年間といった少し長期に見た時の新規学卒者の職業的アイデンティティの形成に人的資源管理施策知覚が影響を及ぼしている可能性があるため、今後より長期の職業的アイデンティティ形成に対する人的資源管理施策知覚の影響について更なる検討を行うことが必要である。

##### (2) 新規学卒者の入社前の就職活動要因と入社後の組織適応との関係を検討した研究成果

就職活動中に行なった自己理解や職業・業界理解などの新規学卒者のキャリア探索行動が、入社後の組織適応指標(個人-組織適合及び個人-職業適合)にいかなる影響を与えるかを明らかにするために、キャリア成熟を媒介(mediate)した影響過程について検討を行った。その結果、以下の点が明らかになった。

第1に、新規学卒者のキャリア探索行動と入社後の組織適応指標である個人-組織適合及び個人-職業適合との関係において、キャリア成熟が媒介していることを明らかにした。

第2に、キャリア探索行動とキャリア成熟との関係において、自己理解、職業・業界理解、学外キャリア相談は、有意にキャリア成熟を高める一方で、学内キャリア相談の有意な影響力は確認できなかった。すなわち、学内のキャリアセンターや進路指導室などを活用した学内キャリア相談は、キャリア成熟に対する有意な影響を確認することができず、実践的課題として、学内でのキャリア相談のあり方について今後慎重に検討することが求められるといえる。

第3に、キャリア成熟と組織適応指標(個人-組織適合と個人-職業適合)との関係において、キャリア成熟の下位次元の中で、計画性と関心性は、個人-組織適合及び個人-職業適合の双方を有意に促進する一方で、他方自律性については有意な影響力を確認することができなかった。この結果から、新規学卒者に対して、キャリア目標や計画を策定すること、及びキャリアそのものに対する高い意識や関心を醸成することは、その後のキャリア選択や組織適応に対して効果的な影響を及ぼすことが示され、その重要性が示唆された。

#### <引用文献>

Bauer, T. N., Bodner, T., Erdogan, B., Truxillo, D. M., & Tucker, J. S. (2007) Newcomer adjustment during organizational socialization: a meta-analytic review of antecedents, outcomes, and methods. *Journal of Applied Psychology*, 92: 707-721.

Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991年)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計4件（うち査読付論文 2件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 0件）

1. 著者名 Norhiko Takeuchi, Tomokazu Takeuchi, & Yuhee Jung	4. 巻 -
2. 論文標題 Newcomers' Career Adjustments: How Does Organizational Support Work for Protean Individuals?	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 Proceedings of European Academy of Management (EURAM) 2019 Annual Conference	6. 最初と最後の頁 40 pages
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 T. Takeuchi, N. Takeuchi & Y. Jung	4. 巻 -
2. 論文標題 Developmental pathways to organizational adjustment in early career starters: Testing pre- and post-entry factors for socialization outcomes	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 Proceedings of 17th International Conference of the Asia Chapter of Academy of Human Resource Development	6. 最初と最後の頁 27 pages
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 竹内倫和	4. 巻 32
2. 論文標題 新規学卒就職者の職業的アイデンティティの発達の变化を促進する要因：縦断的分析	5. 発行年 2018年
3. 雑誌名 学習院大学経済経営研究所年報	6. 最初と最後の頁 39-50
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 竹内倫和	4. 巻 30
2. 論文標題 新規学卒就職者のキャリア探索行動が個人-環境適合に及ぼす影響：キャリア成熟の媒介効果	5. 発行年 2016年
3. 雑誌名 学習院大学経済経営研究所年報	6. 最初と最後の頁 1-13
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

〔学会発表〕 計15件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 8件）

1. 発表者名 Tomokazu Takeuchi, & Norihiko Takeuchi
2. 発表標題 The Relationship between Newcomers' Pre-Entry Career Exploration Behavior and Post-Entry Adjustments: The Mediating Role of Person-Vocation Fit and the Expected Utility of Present Jobs
3. 学会等名 19th European Association of Work and Organizational Psychology (EAWOP) Congress (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Norhiko Takeuchi, Tomokazu Takeuchi, & Yuhee Jung
2. 発表標題 Matching Individual and Organizational Career Plans for New Hires: Evidence from Japan
3. 学会等名 32nd Annual Conference of Association of Japanese Business Studies (AJBS) (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Norhiko Takeuchi, Tomokazu Takeuchi, & Yuhee Jung
2. 発表標題 Newcomers' Career Adjustments: How Does Organizational Support Work for Protean Individuals?
3. 学会等名 European Academy of Management (EURAM) 2019 Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Tomokazu Takeuchi, Norihiko Takeuchi, & Yuhee Jung
2. 発表標題 The Role of Pre-Entry Factors in Newcomers' Organizational Socialization Processes
3. 学会等名 TASS 2nd International Conference on Business, Economics, Management, Humanities & Social Sciences (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 HRM領域における定量的研究方法
3. 学会等名 日本労務学会第48回全国大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 新規学卒者の入社後のキャリア発達に関する時系列的研究
3. 学会等名 日本応用心理学会第85回大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 T. Takeuchi, N. Takeuchi, & Y. Jung
2. 発表標題 Developmental pathways to organizational adjustment in early career starters: Testing pre- and post-entry factors for socialization outcomes
3. 学会等名 17th International Conference of the Asia Chapter of Academy of Human Resource Development (国際学会)
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 自律的キャリア意識が入社後の組織適応に及ぼす影響 - 縦断的データに基づく影響過程の検討 -
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第40回研究大会
4. 発表年 2018年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 組織社会化過程における新規学卒者の企業研修効果に及ぼす心理的要因：縦断的分析
3. 学会等名 日本応用心理学会第84回大会
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 T. Sekiguchi, T. Takeuchi, S. Nakamura, A. Ebisuya, & N. Takeuchi
2. 発表標題 Transferring Corporate Values across Borders: The Role of Inpatriation in Multinational Companies
3. 学会等名 Academy of International Business (AIB) 2017 Annual Meeting (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 T. Sekiguchi, T. Takeuchi, S. Nakamura, A. Ebisuya, & N. Takeuchi
2. 発表標題 Transferring Corporate Values across Borders: The Case of Inpatriation in a Japanese Multinational Company
3. 学会等名 The 30th Annual Meeting of the Association of Japanese Business Studies (AJBS) (国際学会)
4. 発表年 2017年

1. 発表者名 T. Takeuchi, N. Takeuchi, & Y. Jung
2. 発表標題 Linking pre-entry job search and post-entry socialization among newcomers
3. 学会等名 Academy of Management (AOM) 2016 Annual Conference (国際学会)
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 新規学卒就職者の組織社会化に対する企業研修の効果：3時点時系列データを用いた検討
3. 学会等名 日本応用心理学会第83回大会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 新規学卒者の組織社会化と職務成果
3. 学会等名 日本経営学会第90回大会
4. 発表年 2016年

1. 発表者名 竹内倫和
2. 発表標題 新規学卒者の組織内キャリア発達と企業施策の役割
3. 学会等名 日本キャリア教育学会第38回大会
4. 発表年 2016年

〔図書〕 計2件

1. 著者名 高橋 正泰・竹内 倫和・福原 康司	4. 発行年 2019年
2. 出版社 学文社	5. 総ページ数 232
3. 書名 ミクロ組織論	



1. 著者名 角山 剛・三沢良・日向野智子・林洋一郎・池田浩・菊入みゆき・竹内倫和・今城志保	4. 発行年 2019年
2. 出版社 北大路書房	5. 総ページ数 256 ( 151-176 )
3. 書名 組織行動の心理学	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
--	---------------------------	-----------------------	----