

修士論文（要旨）
2025 年 1 月

テレワークにおける中途採用者の組織社会化戦術と組織社会化について

指導 種市 康太郎 教授

国際学術研究科
国際学術専攻
心理学実践研究学位プログラム 臨床心理分野
223J2009
中村 壱沙

Master's Thesis (Abstract)
January 2025

Socialization tactics and organizational socialization for mid-career recruits
in teleworking

Issa Nakamura
223J2009

Master of Arts Program in Clinical Psychology
Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies
J. F. Oberlin University
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

目次

第1章:問題	1
1.1 転職市場の動向	1
1.2 新卒採用者と中途採用者の組織適応課題の比較	1
1.3 社会化戦術と組織社会化の関連	1
1.4 中途採用者に対する社会化戦術について	2
1.5 テレワーク実施の動向	3
第2章:目的と意義	4
2.1 目的	4
2.2 仮説	4
2.3 研究意義	4
第3章:方法	5
3.1 調査手続き	5
3.2 調査対象者	5
3.3 調査項目	5
3.4 分析方法	7
3.5 倫理的配慮	7
第4章:結果	9
4.1 対象者の基本属性	9
4.2 各尺度得点間の相関係数	14
4.3 性別による各尺度得点の比較	16
4.4 テレワーク頻度による各尺度得点の比較	17
4.5 勤務年数による各尺度得点の比較	17
4.6 テレワーク頻度とテレワークに関する質問項目の比較	18
4.7 テレワーク頻度と社会化戦術および組織社会化の階層的重回帰分析	21
第5章:考察	35
5.1 対象者の基本属性	35
5.2 テレワーク頻度による各尺度得点の比較	35
5.3 各尺度の合計得点の相関係数について	35
5.4 勤務年数による各尺度得点の比較	36
5.5 テレワーク頻度とテレワークに関する質問項目の比較	36
5.6 テレワーク頻度と社会化戦術および組織社会化の階層的重回帰分析	36
第6章:まとめ	39
6.1 総合考察	39
6.2 今後の課題	40
謝辞	41
引用文献	I
添付資料	-1-

第 1 章:問題

近年、日本では転職が一般的になっており(厚生労働省 2023)、企業の人材確保は中途採用が中心となりつつある。中途採用者には新卒者とは異なる組織適応課題が存在し(尾形, 2017)、中途採用者の円滑な組織適応を支援するための施策を実施することが求められる。そのため、中途採用者の組織社会化(高橋, 1993)を促進させるための働きかけである組織社会化戦術について、より効果的な施策を検討する必要がある。また、テレワークの普及により、上司や同僚から対面でのサポートを受ける機会が減少し、組織社会化が十分に進まない可能性が考えられる。

第 2 章:目的

本研究では中途採用者に対する組織からの働きかけ(社会化戦術)に着目し、組織社会化、情緒的コミットメント、精神症状、ワーク・エンゲイジメント、離職意思との関連を検討する。また、テレワークの頻度によってこれらを比較し、テレワークの頻度による違いを検討することを目的とする。

仮説 1. テレワーク頻度が低いほど組織社会化がなされている。

仮説 2. 社会化戦術のうち、職場内コミュニケーション、役割・キャリアパスの明示、経験・知見の尊重と活用がなされているほど、組織社会化がなされている。

仮説 3. 組織社会化がなされていると、情緒的コミットメント、ワーク・エンゲイジメントは高く、精神症状、離職意思は低い。

仮説 2 と 3 について、テレワーク頻度による関連性の違いについて探索的に検討する。

第 3 章:方法

桜美林大学研究活動倫理委員会の承諾後、Web 調査会社に調査を委託した。

対象者は、Web 調査会社に登録している関東一都三県在住の大学卒業生であり、転職後 4 年未満かつテレワーク導入率の高い業種に属する正規雇用の中途採用者(25～39 歳)とした。合計 300 名を対象とし、テレワーク頻度(テレワークなし、週 2 日以下、週 3 日以上)にもとづき 3 群に分け、各群 100 名を設定した。そのうち、回答が不適切であるものを除いた 239 名のデータを分析対象とした。

調査では、社会化戦術尺度、組織社会化尺度、情緒的コミットメント尺度、精神症状尺度、ワーク・エンゲイジメント尺度、離職意思尺度、基本属性、テレワーク状況に関する質問を実施した。分析は、IBM SPSS Statistics Ver.27 を使用した。

第 4 章:結果

社会化戦術は組織社会化とおおむね中程度の正の相関が見られた。

「組織社会化計」は「情緒的コミットメント」「ワーク・エンゲイジメント計」と中程度の正の相関が見られ、「精神症状」「離職意思」とは弱い負の相関が見られた。

テレワーク頻度にもとづき 3 群に分け、各尺度得点について分散分析を行った結果、テレワーク頻度が「週 2 日以下」の群は「テレワークなし」の群よりも「社会化戦術計」「役割・キャリアパスの明示」「組織社会化計」「集団社会化」「タスク社会化」の得点が高い傾向が見られた。

次に、テレワーク頻度と社会化戦術および組織社会化の関連について検討するために、階層的重回帰分析を行ったところ、タスク社会化に対して、テレワーク頻度と職場内コミュニケーションとの交互作用が認められ、テレワーク頻度が高いほど職場内コミュニケーションとの関連性が強いことが明らかとなった。

さらに、テレワーク頻度、社会化戦術、組織社会化を説明変数とし、アウトカム変数を目的変数とした階層的重回帰分析を実施したところ、情緒的コミットメントに対して、テレワーク頻度と職場内コミュニケーション、役割・キャリアパスの明示、研修・学習機会の提供において交互作用が見られ、いずれもテレワーク頻度が高いほど、それらの要素との関連性が強くなることが示された。また、ワーク・エンゲイジメントに対して、社会化戦術計、役割・キャリアパスの明示、研修・学習機会の提供、中途採用者同士の交流において交互作用が見られ、いずれも同様にテレワーク頻度が高いほど、それらの要素との関連性が強くなることが示された。最後に、離職意思に対して、テレワーク頻度と役割・キャリアパスの明示において交互作用が見られ、テレワーク頻度が高いほど役割・キャリアパスの明示との関連性が強くなることが明らかとなった。

第 5 章: 考察

テレワーク頻度に関して、週 2 日以下の群は組織社会化が高い傾向を示し、適度な出社による対面コミュニケーションが組織社会化に寄与する可能性が示唆された。一方、テレワーク頻度が高くなると、職場でのサポート減少し、組織社会化が進まないリスクが考えられる。そのため、テレワークと出社を組み合わせた柔軟な働き方が、組織社会化を支援するために有効な要因となる可能性がある。

社会化戦術に関しては、役割や昇進パターンの明示、企業文化や理念の教育、前職経験の尊重などが組織社会化の促進と関連していることが示唆された。また、組織社会化がなされていると、情緒的コミットメントやワーク・エンゲイジメントが高く、精神症状や離職意思が低い傾向が見られた。

さらに、テレワーク頻度と社会化戦術の関連については、テレワーク頻度が高いほど、職場内コミュニケーションの場を設けることが、タスク社会化に有効であることが示された。オンラインでのやり取りやキャリアパスの明示が、情緒的コミットメントやワーク・エンゲイジメントを高め、離職意思を低減させる可能性が示唆された。

第 6 章: まとめ

本調査の結果、テレワーク状況下では、職場内コミュニケーション、役割・キャリアパスの明示、研修・学習機会の提供、中途採用者同士の交流といった社会化戦術が、パフォーマンスを発揮させるための施策として有効であることが示唆された。

課題として、回答者のストレートライン回答の多さや、テレワークなし群におけるテレワーク状況について詳細に検討が挙げられる。

引用文献

- Ashforth, B. E., & Saks, A. M. (1996). Socialization tactics: Longitudinal effects on newcomer adjustment. *Academy of Management Journal*, 39, 149–178.
- Baker III, H. E., & Feldman, D. C. (1990). Strategies of organizational socialization and their impact on newcomer adjustment. *Journal of Managerial Issues*, 11, 198–212.
- 古川 壽亮・大野 裕・宇田 英典・中根 允文 (2003). 一般人口中の精神疾患の簡便なスクリーニングに関する研究 平成 14 年度厚生労働科学研究費補助金 (厚生労働科学特別研究事業) 心の健康問題と対策基盤の実態に関する研究 研究協力報告書, 127-130.
- Jill A. Haueter, Therese Hoff Macan, Joel Winter (2003). Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale. *Journal of Vocational Behavior*, 63 (1), 20-39.
- 国土交通省 (2024). 令和 5 年度 テレワーク人口実態調査—調査結果(概要)— Retrieved January 9, 2025, from <https://www.mlit.go.jp/toshi/daisei/content/0.001735166.pdf>
- 厚生労働省 (2021). 令和 2 年転職者実態調査の概要 Retrieved January 9, 2025, from <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/6-18c-r02-gaikyo.pdf>
- 厚生労働省 (2023). 令和 4 年雇用動向調査結果の概要 入職と離職の推移 Retrieved January 9, 2025, from https://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/23-2/dl/kekka_gaiyo-01.pdf
- マイナビキャリアリサーチ Lab (2023). 2023 年 1 月度 中途採用・転職活動の定点調査 Retrieved January 9, 2025, from https://career-research.mynavi.jp/wp-content/uploads/2023/02/202301_chutoteiten.pdf
- 日本総研 (2024). 活性化する転職市場の現状と経済への影響—成長力押し上げにはリスクリソグや人材育成投資が不可欠— Retrieved January 9, 2025, from <https://www.iri.co.jp/MediaLibrary/file/report/researchfocus/pdf/15076.pdf>
- 尾形 真実哉 (2009). 導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析—組織社会化戦術の観点から— 甲南経営研究 49 (4), 19-61.
- 尾形 真実哉 (2017). 中途採用者の組織適応課題に関する質的分析 甲南経営研究 57 (4), 57-106.
- Roodt, G. (2004). *Turnover intentions*. Unpublished document. Johannesburg: University of Johannesburg.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- 総務省統計局 (2023a). 労働力調査 (詳細集計) 2023 年(令和 5 年)7～9 月期平均 結果の概要 Retrieved January 9, 2025, from [file:///C:/Users/User/Downloads/gaiyou%20\(2\).pdf](file:///C:/Users/User/Downloads/gaiyou%20(2).pdf)
- 総務省統計局 (2023b). 労働力調査 (基本集計) 2023 年(令和 5 年)平均結果の概要 Retrieved January 9, 2025, from <https://www.stat.go.jp/data/roudou/sokuhou/nen/ft/pdf/gaiyou.pdf>

- 高橋 弘司 (1993). 組織社会化研究をめぐる諸問題 経営行動科学 8(1), 1-22.
- 田中 秀樹 (2021). 中小企業における中途採用者の組織適応及び働きがい・定着意識向上に関する研究 日本労働研修雑誌 63 (727), 64-77.
- 塚原 麻紀子・大場 章史・吹田 一人・岡部 翔・開本 浩矢 (2020) .中途採用者に対する組織社会化戦術と組織適応 大阪大学経済学 69(4), 1-17.
- Van Maanen, J., Schein, E.H. (1979). Toward A Theory of Organizational Socialization. *Research In Organizational Behavior*, Vol. 1, JAI Press Inc. pp. 209-266.