

修士論文（要旨）

2024年1月

テレワークにおける若年就業者の組織社会化について

指導 種市 康太郎 教授

国際学研究科

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

222J2008

竹田 葉月

Master's Thesis (Abstract)

January 2024

Organizational Socialization of Young Workers in Telework

Haduki Takeda

222J2008

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 採用・教育コスト	1
1.2 若年就業者の早期離職	1
1.3 転職市場の動向	1
1.4 職場不適応と早期離職の関連	2
1.5 組織社会化とは	3
1.6 組織社会化の促進要因	4
1.7 組織社会化とテレワーク	4
1.8 組織社会化と職場の一体感	5
1.9 組織社会化と上司とのコミュニケーションの質	5
第2章 目的	7
2.1 目的	7
2.2 仮説	7
2.3 研究意義	7
第3章 方法	8
3.1 調査対象	8
3.2 調査項目	8
3.3 調査手続き	9
3.4 倫理的配慮	10
3.5 分析方法	11
第4章 結果	12
4.1 対象者の基本属性	12
4.2 勤続年数とテレワーク頻度による各尺度得点の比較	16
4.3 各尺度得点間の相関係数	28
4.4 テレワーク頻度による各尺度得点間の相関係数の比較	32
4.5 テレワーク状況および基本属性と各尺度の順位相関係数	37
4.6 共分散構造分析モデルの作成	38
4.7 テレワーク頻度による共分散構造分析モデルの標準化係数の比較	39
第5章 考察	41
5.1 対象者の基本属性	40
5.2 勤続年数とテレワーク頻度による各尺度得点の比較	40
5.3 各尺度得点間の相関係数	42
5.4 テレワーク頻度による各尺度得点間の相関係数の比較	43
5.5 テレワーク状況および基本属性と各尺度の順位相関係数	43
5.6 共分散構造分析モデルの作成	44
5.7 テレワーク頻度による共分散構造分析モデルの標準化係数の比較	44
第6章 まとめ	45
6.1 総合考察	45

6.2 今後の課題	45
謝辞	47
参考文献	I
資料 1	(1)

第1章 問題

若年就業者の就職後 3 年以内の離職率は高推移を維持している（厚生労働省，2022）。離・転職には職場不適応が関連していると考えられ，組織社会化（高橋，1993）は重要な概念であるといえる。社会化は経験年数に比してなされ，促進要因として良好な対人関係が重要である（高橋，1994）ことから，テレワークの導入が進むことにより促進されない可能性がある。

第2章 目的

本研究ではテレワーク頻度と勤続年数による組織社会化の比較を行う。また，職場の一体感，上司コミュニケーションの質（効率性，協調性，正確性），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。以下，本研究の仮説と予測されるモデル図を示す。

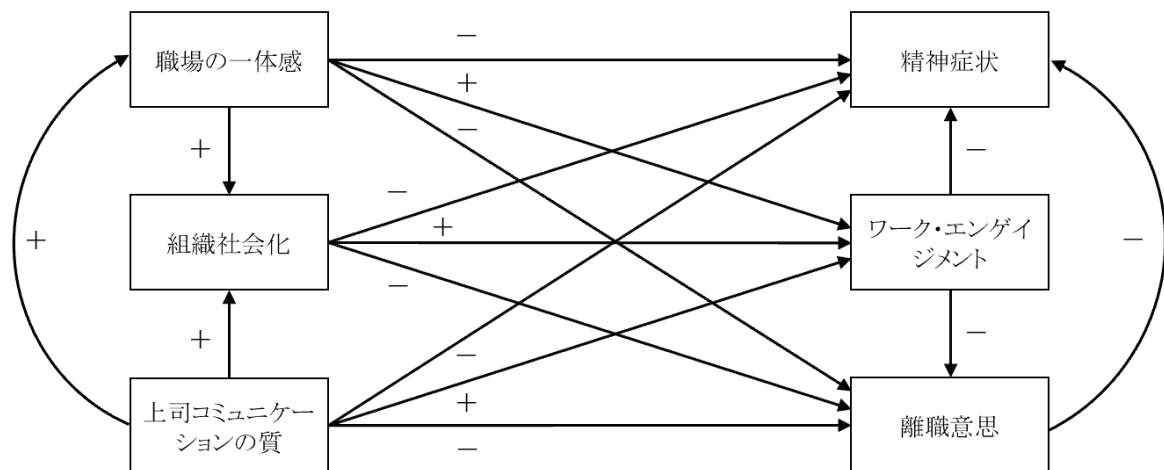
仮説 1. テレワークより対面での就業の方が組織社会化がなされている。また，勤続年数が長いほど組織社会化がなされている。

仮説 2. 職場の一体感が高いと組織社会化がなされている。また，上司コミュニケーションの質が高いと，組織社会化がなされ，職場の一体感が高い。

仮説 3. 組織社会化がなされている方が，職場の一体感および上司コミュニケーションの質が高い方が，ワーク・エンゲイジメントは高く，精神症状と離職意思は低い。

仮説 4. ワーク・エンゲイジメントが高いと精神症状と離職意思は低い。離職意思が低いと精神症状も低い。

Figure2.2 予測されるモデル図



第3章 方法

研究倫理委員会の承諾後，Web 調査会社に調査を委託した。22-29 歳の大学卒業以上の新卒採用である企業従業員について，テレワーク頻度と勤続年数 1-3 年で 9 分類し，各群 200 名を対象とした。最終的に，対象者は欠損値を除外した計 1098 名で調査を行った。調査は組織社会化尺度，新職業性ストレス簡易調査票の「職場の一体感」尺度，上司コミュニケーションの質尺度，Kessler10，ワーク・エンゲイジメント尺度，TIS-6，基本属性，テレワーク状況に関する質問を行った。分析は HAD を用いた。

第4章 結果

勤続年数とテレワーク頻度による尺度得点も比較をした結果、勤続年数が「1年目」の群は「2年目」「3年目」の群よりも「職業的社会化」がなされておらず、「職場の一体感」「ワーク・エンゲイジメント」が高く、「離職意思」が低い傾向があった。また、テレワーク頻度が「高頻度」「低頻度」の群は「テレワークなし」の群よりも「職場の一体感」「上司コミュニケーションの質」が高く、「離職意思」が低い傾向があった。「文化的社会化」は交互作用がみられ、1年目のテレワーク頻度が「低頻度」の群は「テレワークなし」「高頻度」の群よりも社会化がなされる傾向があった。

次に、各尺度間の相関係数を求めた結果、「組織社会化」は「上司コミュニケーションの質」「ワーク・エンゲイジメント」と弱い正の相関を示した。下位尺度をみると、「上司コミュニケーションの質」は「職業的社会化」と弱い正の相関を示した。

最後に、仮説のモデルをもとに共分散構造分析モデルを作成した結果、「上司コミュニケーションの質」は「組織社会化」へ弱い正のパス、「職場の一体感」へ中程度の正のパスを示した。「職場の一体感」「上司コミュニケーションの質」は「ワーク・エンゲイジメント」へ弱い正のパス、「精神症状」「離職意思」へ弱い負のパスが示した。また、「ワーク・エンゲイジメント」は「離職意思」へ弱い負のパス、「離職意思」は「精神症状」へ中程度の正のパスを示した。

第5章 考察

組織社会化の「職業的社会化」は年数に比してなされ、「文化的社会化」はテレワーク低頻度の方がなされる可能性が示唆された。したがって、仮説1は一部支持された。

次に、「組織社会化」と「職場の一体感」「上司コミュニケーションの質」の結果から、上司コミュニケーションの質が高いと職業的社会化がなされ、職場の一体感が高まることが示唆された。したがって、仮説2は一部支持された。

また、職場の一体感および上司コミュニケーションの質が高いほど、ワーク・エンゲイジメントは高まり、精神症状は生じにくく、離職意思が低いことが示唆された。さらに、テレワークの頻度の比較から、対面よりテレワークをしている方が、組織社会化がなされるほどワーク・エンゲイジメントが高まる可能性がある。したがって、仮説3は一部支持された。

最後に、ワーク・エンゲイジメントが高いほど離職意思は低く、離職意思が低いほど精神症状は生じにくいと考えられる。また、組織社会化は離職意思に直接関連はしないが、ワーク・エンゲイジメントを介して関連している可能性が示唆された。したがって、仮説4は一部支持された。

第6章 まとめ

仮説の検証結果から、テレワーク勤務における組織社会化の促進において、上司のコミュニケーションやワーク・エンゲイジメントの維持・向上を図ることの有用性が示唆された。

最後に、今後の課題として、サンプルの偏り、テレワーク頻度別のテレワーク状況および基本属性と各尺度の相関係数の比較、下位尺度を含めた共分散構造分析モデルの検討ができなかったこと、テレワークの位置づけの個人差を考慮できなかったことが考えられる。

参考文献

- @人事(2024). 在宅勤務新入社員の「孤立化」が顕著に進んでいることが明らかに.
<https://at-jinji.jp/blog/49750/> (2024年2月1日)
- Bothma, C.F.C., & Roodt, G. (2013). The validation of the turnover intention scale. *SA Journal of Human Resource Management/ SA Tydskrif vir Menslikehulpbronbestuur*, 11 (1), Art. #507, 12 pages. <http://dx.doi.org/10.4102/sajhrm.v11i1.507>
- 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.
- Hurrell Jr., J. J., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to Job Stress: A New Psychometric Instrument. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 14, 27-28.
- Jian, G., Shi, X., & Dalisay, F. (2014). Leader–Member Conversational Quality: Scale Development and Validation Through Three Studies. *Management Communication Quarterly*, 28, 375-403.
- 株式会社リクルートキャリア(2020). 若手の中途採用・転職意識の動向.
<https://www.recruit.co.jp/newsroom/recruitcareer/news/pressrelease/2020/200219-03/> (2024年2月1日)
- 厚生労働省. こころの耳 NIOSH 職業性ストレスモデル.
<https://kokoro.mhlw.go.jp/glossaries/word-1509/> (2024年2月1日)
- 厚生労働省(2018). 平成30年若年者雇用実態調査の概況 結果の概要 個人調査2 これまでの就業状況. <https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkyouyou-h30.html> (2024年2月1日)
- 厚生労働省(2019). 令和元年版 労働経済の分析—人手不足の下での「働き方」をめぐる課題について—. <https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/roudou/19/19-1.html> (2024年2月1日)
- 厚生労働省(2020). 第1回「これからのテレワークでの働き方に関する検討会」.
https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_12991.html (2024年2月1日)
- 厚生労働省(2021). 令和3年版厚生労働白書—新型コロナウイルス感染症と社会保障.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/wp/hakusyo/kousei/20/index.html> (2024年2月1日)
- 厚生労働省(2022). 新規学卒者の離職状況.
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000137940.html> (2024年2月1日)
- 栗岡 住子(2017). 職業性ストレスと離職意思に関する研究—看護師の離職を未然に防ぐ対策の検討—. プール学院大学研究紀要, 第58号, 275-289.
- 森田 一穂(2023). テレワーク労働者の職業性ストレスと上司コミュニケーションの質に関する研究, 桜美林大学大学院修士論文.
- 尾形 真実哉(2023). 第17回テレワークが奪い取ったもの. 労働新聞. 2023-5-15, (11)第3400号.
- 尾形 真美哉(2015). 若年就業者の組織適応と不適応を分ける要因に関する実証研究 甲南経営研究, 56(2), 57-92.

- 尾形 真実哉(2020). 若年就業者の組織適応—リアリティ・ショックからの成長 白桃書房
パーソル総合研究所(2020). テレワークにおける不安感・孤独感に関する定量調査.
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/telework-anxiety.html> (2024年2月1日)
- パーソル総合研究所(2023). 第8回・テレワークに関する調査/就業時マスク調査.
<https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/data/telework-survey8.html> (2024年2月1日)
- リクルートエージェント(2021). 採用コストの平均とは？新卒・中途の一人当たりの金額
と削減方法を紹介. <https://www.r-agent.com/business/knowhow/article/5539/> (2024年
2月1日)
- リクルートマネジメントソリューションズ(2021). 新卒入社1年目オンボーディング実態
調査. https://www.recruit-ms.co.jp/issue/inquiry_report/0000000995/?theme=starter
(2024年2月1日)
- リクルートワークス研究所(2021). コロナ禍におけるコミュニケーションの問題.
<https://www.works-i.com/project/gettogether/data/detail001.html> (2024年2月1日)
- リクルートワークス研究所(2023). 組織の集まり方はどう変わったのか.
<https://www.works-i.com/project/gettogether/new/detail001.html> (2024年2月1日)
- Roodt, G. (2004). *Turnover intentions*. Unpublished document. Johannesburg:
University of Johannesburg.
- 労働政策研究・研修機構(2008). 第5回勤労生活に関する調査, 調査結果.
<https://www.jil.go.jp/institute/research/2008/041.html> (2024年2月1日)
- 産労総合研究所(2020). 2019年度 大学・大学院卒新入社員教育の実態調査.
https://www.e-sanro.net/research/research_jinji/kyoiku/daisotsu/pr2005.html (2024
年2月1日)
- 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.
- 就職みらい研究所(2020). 就職白書 2020.
https://shushokumirai.recruit.co.jp/white_paper_article/20200611002/ (2024年2月1
日)
- 高橋 弘司(1993). 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, 8 (1),
1-22.
- 高橋 弘司(1994). 段階的組織社会化モデルに関する実証研究—統合モデルの妥当性検証—.
経営行動科学, 9 (1), 51-70.
- 鄭 真己・山崎 喜比古(2003). 情報サービス産業における労働職場環境特性が労働者の心
身の健康, 職務不満足及び離職意向に及ぼす影響. 産業衛生学雑誌, 45, 20-30.
- 脇坂 明(2022). テレワークに関する各種調査. 『学習院大学 経済論集』, 58(4), 253-274.
- 安田 雪 リクルートワークス研究所・客員研究員(2008). 若年者の転職意向と職場の人間
関係—上司と職場で防ぐ離・転職—. Works Review Vol.3, 32-45.
- 事業所におけるメンタルヘルスサポートページ 新職業性ストレス簡易調査票. (川上 憲
人監修) <https://mental.m.u-tokyo.ac.jp/jstress/> (2024年2月1日)