

新規参入者への組織サポートが組織全体に及ぼす影響

○杉浦晃子 倉橋節也 (筑波大学)

Effect of organizational support for newcomer

* A. Sugiura and S. Kurahashi (University of Tsukuba)

概要— 本研究では、「適応エージェント」や「ネットワーク作りの「場」の設定」などの新規参入者の組織適応を促す組織サポートが、組織全体にどのように影響するかを、組織の環境認識モデルを用いたエージェント・シミュレーションによって分析する。そして、有効な組織サポートはどのようなものか、組織サポートがどのように組織全体の利益になるかについて示唆を得たい。

キーワード: エージェント・シミュレーション, 組織社会化, コミュニケーション・ネットワーク

1 背景・問題意識

かつての「日本型雇用慣行」は見直され、個人のキャリア形成における離職・転職が以前より広まった。このような状況から、中途採用者の組織再社会化の研究が注目されている。中原(2014)は、前職の経験を持つ中途採用者が、新たな職場への適応に困難を抱える一方で、組織からの支援は得られにくいと指摘する¹⁾。

これまでの組織社会化の研究は、新規参入者個人をどのようにして組織に適応・定着させ、成果をあげてもらうか、という視点で研究されてきた。しかし、組織社会化とは本来、組織と個人との相互作用だ。新規参入者の組織社会化が組織に与える影響を検討し、組織が新規参入者の組織社会化を支援することで得られる組織全体の利益について示唆を得たい。

2 関連研究

2.1 組織社会化

高橋(1993)は、組織社会化を、「組織への参入者が組織の一員となるために、組織の規範・価値・行動様式を受け入れ、職務遂行に必要な技能を習得し、組織に適応していく過程」と定義している。組織社会化の主体は「組織」と「個人」で、組織と個人の相互作用が組織社会化の考察対象である²⁾。

現在、雇用環境の変化により、中途採用者の組織再社会化の研究の重要性が高まっている。中途採用者の組織再社会化を促進するためには、組織が新規参入者の人的ネットワークの構築を支援することが重要だ。

2.2 組織におけるコミュニケーション・ネットワーク

公式コミュニケーション・ネットワークと非公式コミュニケーション・ネットワーク³⁾や、相談ネットワークと情報交換ネットワーク⁴⁾など、個人は組織において複数のネットワークを保持し、コミュニケーションを行っている。

2.3 組織の環境認識モデル

鳥山ら(2009)は、Axelrodの文化伝播モデル(タグモデル)をもとに、組織構成員の外部環境の認識伝播を表現したエージェントシミュレーションモデルを提案している⁵⁾。文化伝播モデルは、個々のエージェントが文化的特徴を表す数字列(タグ)を持ち、他エージェントと相互作用を行うことで文化の伝播を表現する。組織の環境認識モデルは、①経営環境を認識する主体

が、②経営環境を認識し、③公式コミュニケーションと非公式コミュニケーションを通して、④上意下達・慣性力というルールによって、「認識」が伝播する様子を表現したモデルである。

3 方法

本研究では鳥山ら(2009)の組織の環境認識モデルを利用し、新規参入者が組織社会化する過程および組織サポートが組織に与える影響をシミュレーションにより記述したい。下記の段階で研究を進める予定である。

段階 1: 社内宛のメールログなどのデータから、新規参入者が社内ネットワークを獲得する様子を確認する。

段階 2: 実証に基づくモデルを構築する。

段階 3: シミュレーションにより新規参入者が組織社会化を促進する組織の諸特性を同定する。

段階 4: シミュレーションにより最適な組織サポートを同定する。

4 まとめ

現在、中途採用者の組織社会化、とりわけ人的ネットワークの構築の課題は「適応エージェントの提供」「ネットワーク作りの「場」の設定」という組織サポートによって促進されることがわかっている⁵⁾。本研究では、エージェント・シミュレーションを用いた分析を行い、有効な組織サポートはどのようなものか、組織サポートがどのように組織全体の利益になるかについて明らかにしたい。モデルには、前述の組織の環境認識モデルをもとに構築することを構想している。

参考文献

- 1) 中原:「職場における組織」の探求, 組織科学, **48-2**, 28/37 (2014)
- 2) 高橋:組織社会化研究をめぐる諸問題, 経営行動科学, **8-1**, 1/22 (1993)
- 3) 鳥山, 菊池, 山田, 寺野:エージェントシミュレーションを用いた組織構造最適化の研究 -スキーマ認識モデル, 電子情報通信学会論文誌 D, **92-11**, 1919/1926 (2009)
- 4) 安田, 石井:相談と情報交換—パーソナルネットワークの機能—, 社会学評論, **51-1**, 104/119 (2000)
- 5) 尾形:中途採用者の組織適応モデルの提示, 甲南経営研究, **58-4**, 19/32 (2018)