

学術知見

C. 上司の影響力

2010年8月6日
「新人フォロー研修
事例共有セミナー」

A. 組織社会化とは

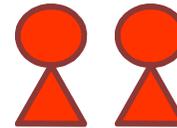
- 1) 定義(高橋1993)
- 2) モデル(Bauerら2007)
- 3) 組織社会化戦術(Van Maanen & Schein1979)
- 4) 離職防止(Chao1988)
- 5) 社会化エージェント(尾形2009)

上司



- 1) 交換関係の質(若林ら1980,1984)
- 2) 新人の適応感(大庭ら2008)
- 3) 最初の3年(佐藤ら2010)
- 4) マイナスの影響(笠井2010)
- 5) 支援の低下(Jokisaariら2009)

先輩



E. 先輩の支援

- 1) 情報源(金井1994)
- 2) 同僚との交流(Louisら1983)
- 2) ガイド(亀井2006)
- 3) 部分的メンタリング(Higgins2000)

D-2. 新人による影響



- 1) 肯定的・否定的(Feldman1994)
- 2) ニューカマーショック(尾形2005)
- 3) 組織個人化(小川2006)

D-1. 新人の活動

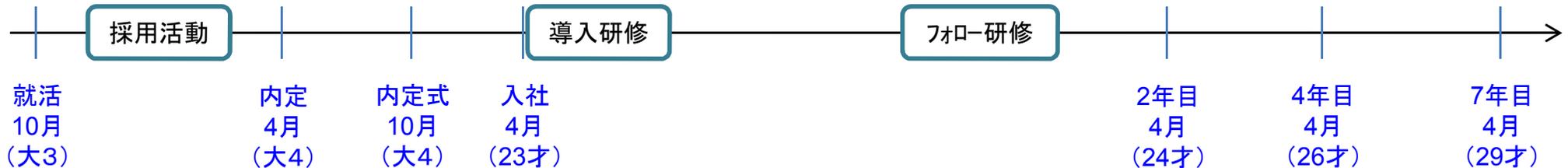


- 1) 能動的(Morrison1993)
- 2) 評価情報(Bauerら2007)
- 3) 多様なモデル(Filstad2004)
- 4) 観察と試行(Ostroffら1992)

D-3. 新人の状態



- 1) クリティカルインシデント(Gundryら1994)
- 2) 心理的リアクティクス(佐々木1990)
- 3) 幻滅(佐々木1993, 2006)
- 4) 同期・周囲理解(寺畑2009)



B. 組織側の施策【採用】

- 1) RJP(Wanous1973)
- 2) 求職宣伝施策(竹内ら2009)
- 3) 採用プロセス(林2009)

B. 組織側の施策【教育】

- 1) 導入研修の影響(Tannenbaumら1991)
- 2) 研修の量(Saks1996)
- 3) 導入研修の影響(尾形2009)
- 4) ソーシャルサポート(Nelsonら1991)
- 5) メンター制度(竹内ら2004)

D-3. 新人の状態

- 5) 7年目への影響(若林ら1984)
- 6) 13年目のキャリア結果(若林1988)
- 7) 組織コミットメント(鈴木2002)