

第 14 回（1/14） キャリア・ダイナミクス

1. 連絡事項

次回までの課題

期末レポートについて

- 前回（1/07）での配布資料を参照 → 授業 Web
- 定期試験日（教場レポート提出）： 定期試験時間割発表時に日時・教場を確認のこと

2. BBS 投稿から

「個人行動は自分自身が理解していれば良いが組織行動ではメンバーにも情報伝達が必要となり主にコミュニケーション能力が重要である。これは企業限らず普段の生活内でも必要なスキルであると考える。」

「人事考課と昇進において様々な評価項目があることに驚いたと同時にとても細かい所まで評価されることが分かった。またシュガー社員の話を聞きとても衝撃を受けた。自己中心的なだけでなく常識がないと思った。」

「大学生活の中で社会に出て活かされる事が多々あり、働くようになってある程度の常識を持つて社会人になりたいと思った。」

「1 番印象に残ったのは最後に読んだ有り得ないシュガー社員の話である。ひどい言い方ですが、常識が欠如されているように感じました。こういった人はアルバイトなどをしてこなかったのかなとか、友人関係は良好なのかなとある意味心配になりました。社会に出ればあらゆる人がいるということを改めて感じたのでそういった人達との程よい付き合い方を身につけられたら良いなと思った。」

3. ケーススタディ：職場組織の規範（前回の続き）

→ 前回配布資料（田北 2007）

①～②：「そんな仕事は、バイトかハケンにやらせれば…」

- 改善課題点チェック： 仕事の仕方、電話対応、メモ、客対応、急用連絡…
- 「“雑務” ばかり…」

③～④：「私にこれ以上仕事をふらないでください」

- 改善課題点チェック：

「気をきかす」「言われたこと以上のことをやる」の意味

-
-
-

⑤～⑥：「作業と仕事の違いって何ですか？」

「作業」と「仕事」の違い

「仕事の工夫」

-
-
-

⑦～⑧：「そんなこと、最初にいわれていない」

-
-

4. キャリア・ダイナミクス —— 基本的発想

「キャリア・ダイナミクス」：個人と組織の相互作用

- 人びとの人間的欲求（成長・達成・私生活充実…）はキャリアの蓄積・維持を通じて満たされることが多い
- 個人は組織と直接的な相互作用をもつ。組織も、その相互作用から影響を受け取る

「キャリア・アンカー」：（キャリア初期）

=

キャリア・アンカー 3つの成分

- ①
- ②
- ③

5. エントリー期の課題

- ① 人生のできるだけ早い時期に自分の才能・欲求・価値について現実的評価を試みる（←他者とのかわり、他者からのフィードバック）
- ② 情報処理能力（状況認知、情報判断のスキル）
- ③ 自分の才能・欲求・価値についての自己評価を、他者に正確に表現し伝えるスキル

6. 社会化段階（就職直後）のハードル

「リアリティ・ショック」：

→配布資料：「社会化段階の諸課題」（1961～63 年米スローン・スクール卒業生へのパネル調査）

課題 1： 人間組織の現実を受け入れる

- 社内の他の人たち（性格、協働の事実）に対する幻滅感
-

課題 2： 変化への抵抗に対処する

- 人びとの、変化を嫌う性向の強さを体験
- 合理的でベストな解決策であってもすんなりとは受け入れられない事実の発見
-
-

課題 3： 仕事の仕方を学ぶ

- 自分自身の職務の分掌や手順の不明確さ
- 上司の反応の過少あるいは過剰
-
-

課題 4： 上司への対応と評価システムについての理解

-
-
-

課題 5： 準拠集団の見定めと自己アイデンティティの確立

- 自分に適した準拠集団はどこか
- 適切な仲間集団を決め、どの集団と「手を結ぶ」か（準拠集団）
-
-

7. 相互受容の達成

肯定的な業績評価
給料の増額
新しい職務の割り当て
昇進
組織の「秘密」の共有 cf. 4 種類の分類
加入の儀式
心理的契約

8. 引用・参考文献

E.H.シャイン、二村敏子ほか訳、1991、『キャリア・ダイナミクス』白桃書房

9. 次回までの課題（再掲）

授業 HP の掲示板（BBS）への書き込み

- あなたにとって、仕事の達成感・充実感、「やりがい」、働くことの楽しみとは何か
- 期限： 1/20（月） 23:59

10. 次回の予告

1 月 21 日 最終回 労働観と働き方の多様化 ——ワークライフバランスをめぐって

以 上

【授業 HP】 <http://t-enomoto.la.coocan.jp/komajo/>

【BBS】 <http://9113.teacup.com/tenomoto2/bbs>

「私にこれ以上仕事をふらないでください」

改善課題点チェック

- 指示待ち、気が利かない、気転を利かす、マニュアルの功罪…

「私にこれ以上仕事をふらないでください」

「気をきかす」「言われたこと以上のことをやる」の意味

- 状況をよく見極め、自分で考える・判断する（迷うときは相談）
- 仕事は自分からさがす（いま、私でもできる仕事はないか？）
- 先達の仕事ぶりを真似る・盗む

「作業と仕事の違い」

「作業」と「仕事」の違い

□ 作業

- ▣ 言われたことを言われたとおりにやるだけ

□ 仕事

- ▣ 言われたことに「工夫」を加える
- ▣ “ベター”、“改善”を考えながら進める
- ▣ 当事者意識をもって進める

「作業と仕事の違い」

「仕事の工夫」

- スケジュール管理: どの案件の、何を、いつまでに済ませるべきか。(仕事＝複数の案件の同時進行)
- 何をするための作業なのか、要するにゴール(目的)は何なのか
- もっと効率よく確実に(ミスなく)進められる方法はないか

「そんなこと、最初にいわれていない」

- 段取り
- 「完成状態からの逆算」の発想
 - ▣ そのためには何が必要か
 - ▣ いつまでに必要か

「キャリア・アンカー」：（キャリア初期）

- 自己のキャリア形成の展望を方向付ける
ような自己理解・自己イメージ・自己定
義付け

キャリア・アンカー 3つの成分

- ① 自覚された才能と能力（仕事環境での実際の成功にもとづく）
- ② 自覚された動機と欲求（現実の場面での自己診断、他者からのフィードバックにもとづく）
- ③ 自覚された態度と価値（仕事環境における規範との実際の衝突にもとづく）

リアリティ・ショック

- 期待と現実（仕事・組織に所属すること、組織との最初の全面的な関わり合い）とのギャップ

課題Ⅰ： 人間組織の現実を受け入れる

- 社内の他の人たち（性格、協働の事実）に対する幻滅感
- 現実を受け入れ、人間関係に対して、技術的な問題、チャレンジングな課題として取り組むこと

課題2：変化への抵抗に対処する

- 人びとの、変化を嫌う性向の強さを体験
- 合理的でベストな解決策であってもすんなりとは受け入れられない事実の発見
- 「変化への抵抗」にどう対処するかを学習課題と捉えること
- アイデアや解決策を「売り込む」ことの必要性和、そのための工夫