



学生番号:14103343	クラス:A	氏名:長江 孝昌	提出日:2007年1月11日
論題	就職先決定における意思決定スタイルが 入社後の満足度や対処行動に及ぼす影響について		

【 キーワード 】 新卒3年3割問題、第2新卒、人材紹介、意思決定スタイル、後悔対処行動、相関分析

【 論文要旨 】

本論文は、「新卒3年3割問題」を切り口にして、「就職」というものについて研究することを目的としている。

入社一年以内の離職理由としては、「仕事が自分に合わない、つまらない」が39.1%、「賃金や労働時間等の条件が合わない」が32.6%である。実際、79.2%の人が就職活動終了時点では満足しているのにも関わらず、転職理由のアンケートによると、「報酬・労働条件に不満があるから」が44.8%、「今の仕事内容や職場環境についていけないから」が41.9%、「働いてみたら、想像していたのと違っていたから」が39.0%となっている。これらの離職理由は、就職活動の段階ではなぜ分からなかったのであろうか。つまり、就職先を決める意思決定スタイルに問題があったのではないだろうか。そして、離職理由として「働いてみたら、想像していたのと違っていたから」が39.0%も挙げられていることから、入社前と入社後では様々な面においてギャップがあるのではないだろうか。この2点を本研究における問題意識として捉えることとする。

意思決定の結果、離職しているということは、入社してから満足していない、後悔を感じているといえる。そこで、意思決定スタイルと後悔度(満足度)の関係を明らかにする。さらに、意思決定プロセスがその後の後悔対処法にどのように影響しているのかも明らかにすることを、本研究の目的とする。

先行研究の結果と理論的背景より、以下の仮説を導き出した。仮説1:就職活動終了時点で満足度が高くても(後悔度が低くても)、入社後では不満足を感じている場合が多い、仮説2:熟慮して就職先の意思決定をした人は、たとえ就職活動終了時点で後悔を感じていても、入社後の不満足度は低い、仮説3:熟慮して就職先の意思決定をした人は、入社後に不満を感じていたとしても、後悔対処行動をとる傾向にある

就職先決定における熟慮度、就職活動終了時点での後悔度、現在の会社や会社での仕事の不満足度(満足度)、後悔対処行動の程度をアンケート調査によって測定した。そして、仮説の検証を行うために、測定値を相関分析にかけた。調査の結果、仮説3だけが支持された。この結果から分かることは、就職活動について後悔していたならば、入社後も不満足を感じるということになるという傾向がある。逆に、就職活動について満足していたならば、入社後も満足するという傾向があることになる、ということである。仮説3が支持されたことより、就職活動終了時点で後悔していようが、入社後に不満足を感じていようが、就職先の意思決定で熟慮していれば後悔対処行動が取れるので、離職に結びつきにくいといえるだろう。以上が本論文の概要である。