

# 慶 應 義 塾 大 学 レ ポ ー ト 用 紙 (日 吉)

2023年 11月17日 ( 金 ) 4・5時限施行		商学部 商学科・専攻 2年 コ組								
担当者名	王 英燕 君	学籍番号	4	2	2	0	8	6	2	4
科 目 名	[商] 経営学 (企業をめぐる諸問題) 応用経営学 (企業をめぐる諸課題)	氏 名	齋藤 慶汰							

従業員の職場に適応するための行動を通じて適応行動のマネジメントの進め方について論じる。

キャリア適応のなかでも特に人間関係の適応力を4つの力に分類できる。まず1つ目に、未来志向性である。これは、自分の未来に対してどれだけ関心があるかである。未来への思考を日頃からすることにより、遅延割引の防止に繋がり、目先の欲望への対処力が上がり、職場での信頼を勝ち取ること可能性が高くなると予想できる。企業の取り組みとして、定期的に将来の自分のキャリア像、もしくは自分のつきたい職場の希望をヒアリングしても良いと思う。2つ目に、コントロール感である。これは、上司から指示を受けたことのみをやるのではなく、自分で意思決定する習慣を持つことである。組織が自己裁量権を持たせるような仕組みづくりをするのも良いかも知れない。3つ目に好奇心である。職場に適応するといっても何もすべての職場に適応する必要があるわけではなく、好奇心をもって、自分の適応しやすい環境を仮説を持って試していくことが必要となる。また、同じ職場内でも周りの人はどのような能力を持っていて、自分が持っている他人が持っていない能力はなにか。また、自分だけが持っている能力はなくとも、例えば、同僚がどの仕事に集中して取り組めば全体として生産性が上がるのか考え、役割分担を考えるといったことも、職場に自分のポジションを見つけるきっかけなりうる。最後に、自信である。なにかアイデアを思いついても、自分の選択に自信が持てず、行動を起こさなければまわりから良い評価を得ることはできない。これは集団内で適切な仕事を割り振り、成功体験を積ませることや提案のしやすい企業文化が必要になると思われる。

参考

Wiwik Sulistiani., et al(2017).Career Adaptability: The Influence of Readiness and Adaptation Success in the Education Context: a Literature Review