

若年就業者が感じるリアリティ・ショックの有効性に関する研究

指導教員名： 西村 孝史

氏名 ： 藤田 直紀

枚数 ： 23 枚

若年就業者が感じるリアリティ・ショックの 有効性に関する研究

藤田 直紀

要約

リアリティ・ショック(以下, RS)は若年就業者にとって, 早期離職などネガティブな影響を及ぼす現象とされている。その一方で, そうした困難をきっかけとしたポジティブな効果も存在し得るという視点から, RS がプロアクティブ行動, キャリア・アダプタビリティに与える影響を分析した。分析の結果, 第1にRSがプロアクティブ行動の項目に正の影響を与えること, 第2にRSを克服することを通してネガティブな影響がポジティブな効果に転じること, の2点が判明した。

キーワード: RS, プロアクティブ行動, キャリア・アダプタビリティ, RS 克服

目次

I. 問題意識

II. 既存研究と本稿で導入する視点

1. 既存研究

- 1-1. 従来のリアリティ・ショック研究
- 1-2. RS のポジティブな側面に着目した知見
- 1-3. プロアクティブ行動
- 1-4. キャリア・アダプタビリティ
- 1-5. メンター制度

2. 本稿で導入する視点

- 2-1. 研究枠組み
- 2-2. 仮説の導出

III. 調査方法

1. 調査対象

2. 使用項目

2-1. 従属変数

- ① プロアクティブ行動
- ② キャリア・アダプタビリティ

2-2. 独立変数

- ① RS
- ② コントロール変数

2-3. 調整変数

- ① メンター制度

② RS 克服度

IV. 分析結果

1. 天井効果・床効果
2. コモンメソッド問題の検証
3. 因子分析
 - 3-1. RS
 - 3-2. プロアクティブ行動
 - 3-3. キャリア・アダプタビリティ
4. 重回帰分析
 - 4-1. 第1段階 RS が与える影響の分析
 - 4-2. 第2段階 RS とメンター制度の交互作用の検討
 - 4-3. 第3段階 RS と RS 克服の交互作用の交互作用の検討

V. 考察

1. 第1段階 RS が与える影響の分析
2. 第2段階 RS とメンター制度の交互作用の検討
3. 第3段階 RS と RS 克服の交互作用の交互作用の検討

VI. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション
2. 実務的インプリケーション

VII. 研究の限界と今後の課題

VIII. 参考文献

I. 問題意識

企業における課題として、若年就業者の早期離職がある。若年就業者の早期離職は、企業が採用や新人教育にかけたコストを回収することを不可能にしてしまう。若年就業者自身にとっては、離職後に希望する転職が行えないなど能力開発に遅れが生じ、キャリア形成にネガティブな影響を及ぼすと考えられる。若年就業者が早期離職する要因のひとつとしてリアリティ・ショック(以下、RS)が挙げられる。RSとは、「自分の期待や夢と、組織での仕事や組織への所属の実際とのギャップに初めて出会うことから生じるショック」と定義される。Dean(1988)において、職業に関するRSが、組織コミットメントに負の影響を与えていることが示されている。また小川(2005)においては、RSを仕事の内容や会社の姿、制度の現実との食い違いで測定しており、これら全てをまとめてRSとしている。分析の結果、RSが上司への信頼感や組織コミットメントを低下させることが示されている。また、厚生労働省(2014)の調査における若年就業者の離職理由の上位3つは、「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」が22.2%、「人間関係がよくなかった」が19.6%、「仕事が自分に合わない」が18.8%であった。この結果からも、実際に職務を行うことや組織に所属することで認識する問題が若年就業者の大きな負担となっていることがわかる。このように、RSは若年就業者に対しネガティブな影響を与える現象であるといえる。

では、RSが若年就業者に対して与える影響の中に、ポジティブな側面はないだろうか。私自身、部活動やアルバイトにおいて、活動内容や人間関係に関して期待に反した状況に直面し苦痛を感じた一方で、それらを糧に様々な教訓を得ることができたように思える。宅(2002)では、思春期の青年がス

ストレスを体験する過程の積極的意義について検討している。その中に、「ストレスは常に悪影響をもたらすものではなく、コーピングに対する動機づけを高め成長に対する積極的で力強い源となる。ある状況での予期せぬ出来事は、想像力、創造性、そして知的資力へのチャレンジの場となり、ある種のストレスは個人の成長への原動力になりうる。」と述べられている。このように、負荷がかかる経験が個人に対しポジティブな影響を与える現象は確認されている。RS が持つネガティブ、ポジティブの両側面を認識することは、若年就業者に対する効果的な人材育成に繋がると考えられる。したがって本稿では、若年就業者が感じる RS のポジティブな効果を検証する。但し、宅(2002)は、思春期の青年が研究対象であり、個人の成長をアイデンティティの発達としていることなどから、成長を広義に解釈している。それに対して本稿は、若年就業者を調査対象とするため、個人の成長を社会人にとっての成長であるキャリア発達の面から捉えることとする。

Ⅱ. 既存研究と本稿で導入する視点

1. 既存研究

1-1. 従来の RS 研究

従来の RS の研究は、RS のネガティブな側面に着目したものが主流である。RS の実証研究として、Dean(1988)、尾形(2012a)、小川(2005)が挙げられる。

Dean(1988)は、新人が感受するショックを職務に限定し、職業的 RS と呼んだ。そこでは、職業的 RS を「組織に所属する前に形成された個人の仕事への期待と組織のメンバーになった後の仕事に対する知覚の相違」と定義し、職業的 RS が組織コミットメントに与える影響について、同じ都市にある製造会社と会計会社の2つの企業に所属する新人を対象に調査を実施している。その結果、双方の企業で職業的 RS が、組織コミットメントに負の影響を与えていることが示された。

小川(2005)においては、RS を仕事の内容や会社の姿、制度の現実との食い違いで測定しており、これら全てをまとめて RS としている。分析の結果、RS が上司への信頼感や組織コミットメントを低下させることが示されている。

尾形(2012a)は、ホワイトカラーと看護師の RS を細分化し、どの要素が若年就業者の離職意思と情緒的コミットメント、組織社会化へ影響を与えるか分析している。ホワイトカラーの場合は、情緒的コミットメントに負の影響を及ぼしている RS が、仕事、対人関係、評価の3つであり、職業的社会化に負の影響を及ぼしているのが対人関係、文化的社会化に負の影響を及ぼしているのが対人関係、離職意思に正の影響を及ぼしているのが他者能力、評価の2つであった。このように、従来の RS の実証研究は RS のネガティブな側面に着目したものが中心となっている。

1-2. RS のポジティブな側面に着目した知見

RS のポジティブな効果の可能性も指摘されている。尾形(2012b)は、RS がもたらすとされるポジティブな効果として、覚醒効果、動機づけ効果、学習促進効果、ネットワーク広範化促進効果の4つを挙げている。

さらに尾形(2007)では、RS を克服することによって得られる短期的効果と RS への克服経験が個人のキャリア全体に与える長期的効果の2つの側面があることが示されている。短期的な効果として、現在自分が携わっている職務や組織への適応を挙げている。また長期的効果として、RS というネガティブな経験から良質な学習を行い、それが個人の職業人生全体に影響を与えるキャリア適応力の形成を挙げている。このように RS には、ポジティブな側面も提示されており、RS を素通りすることが必ずしも企業や若

1-3. プロアクティブ行動

短期的な効果として挙げられた職務や組織への適応を測定する指標として、プロアクティブ行動に着目する。星(2016)によると、プロアクティブ行動は、「個人や他者、就労環境に能動的に働きかけて適応しようとする個人の行動傾向全体」と定義される。また、尾形(2016)は、プロアクティブ行動が組織社会化に対して正の影響を与えることを明らかにした。このことから、RS が職務や組織への適応に効果を与える過程においても、プロアクティブ行動は重要な要素のひとつであるといえる。また、そうした行動は阻害要因を取り除くなど企業のサポートによって効果が高められると考えられる。RS が若年就業者のプロアクティブ行動の各因子に与える影響を分析することで、具体的にどのような効果が RS によって引き起こされているかが分かり、サポートに活用できる可能性が高い。上記の理由から、本稿における RS の短期的なポジティブ効果を測定する指標としてプロアクティブ行動を用いる。尺度は Ashford & Black(1996)による、7 因子 24 項目から構成されるプロアクティブ行動尺度を使用する。7 因子はそれぞれ、自ら組織構造や部門間の関係性について学ぼうとする行動を指す「情報探索行動」、会社主催の集まりに参加する行動を指す「一般的な社会活動」、部署外の人と関わろうとする行動を指す「ネットワーク構築」、自身の割り当てられた仕事に対してフィードバックを求める行動を指す「フィードバック探索」、割り当てられた職務について納得感を得られるように働きかける行動を指す「職務変更交渉」、物事を良い方向に捉える傾向を指す「ポジティブフレーム」、上司との良い関係づくりをするための行動を指す「上司との関係構築」である。

1-4. キャリア・アダプタビリティ

長期的な効果として挙げられたキャリア適応力を測定する指標として、キャリア・アダプタビリティがある。益田(2008)は、キャリア・アダプタビリティを、「現在のそして将来予想される職業発達課題に対する個人のレディネスおよび対処力を示す心理社会的構成概念」と定義し、個別性が高く多様なキャリア意思決定の課題を抱えるクライアントのキャリア発達の現状を、キャリア・カウンセラー等が理解し、支援するための 1 つの診断フレームとして有効なものと考えられているとしている。この尺度を用いる理由は 2 点ある。1 つ目の理由として、定義の中に、「職業発達課題に対する個人のレディネスおよび対処力」とあるが、若年就業者がキャリア初期に直面する職業発達課題が RS であると考えられる。また、RS の克服に取り組む経験を通して、社会人としてのストレス耐性や課題解決力の土台が身に付く可能性があり、この尺度を用いて検証することが出来る考えたからである。2 つ目の理由として、キャリア・アダプタビリティを規定する要因として、パーソナリティなどの個人要因、組織風土などの組織要因、そして個人と組織の相互作用要因、社会文化的要因などが考えられているが、実証的な研究が不足している現状であり、検証する必要があると考えたからである。以上の理由から、本稿における RS の長期的なポジティブ効果を測定する指標としてキャリア・アダプタビリティを用いる。尺度として、益田(2008)が Krumboltz(1999)、渡辺・黒川(2002)を参考に作成した 18 項目、4 因子から構成されるキャリア・アダプタビリティ尺度を用いる。4 因子はそれぞれ、職業生活の過去を振り返り、現在を深く考え、将来を現実的に捉えることで自身のキャリアに関心を持つことを表す「関心」、個人は自らのキャリアを構成する責任を持っているものと感じ、またそれを信じることを表す「コントロール」、新しい経験に対してオープンであること、

自分の可能性や今とは異なる役割を試してみることを表す「好奇心」、障害を乗り越え、挑戦を続けることによって成功につながるという予期を持てることを表す「自信」である。

1-5. メンター制度

久村(1997)はメンター制度が若年就業者に与える影響として、「学習の促進」、「職務満足感の向上」、「組織内への影響力の増幅効果」、「自己イメージの確認」、「組織コミットメントの向上」、「情報収集手段の提供」、「組織社会化の向上」の7つを挙げている。また、仁田(2016)は、メンタリングは特に新人や若手の場合において、入社時のショックを和らげ、組織社会化を促すことが指摘されており、新人若手の組織社会化にとっても、企業内の人材育成という面でも有効であると考えられるとしている。これらの先行研究から、RS への対策としてメンター制度は重要であることがわかる。本稿においても、分析を用いて RS とメンター制度の関係性について言及する。

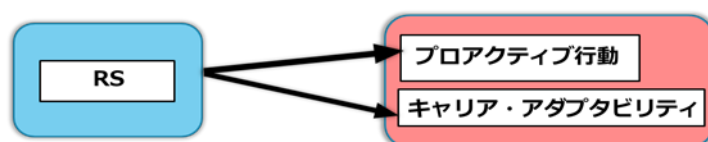
2. 本稿で導入する視点

2-1. 研究枠組み

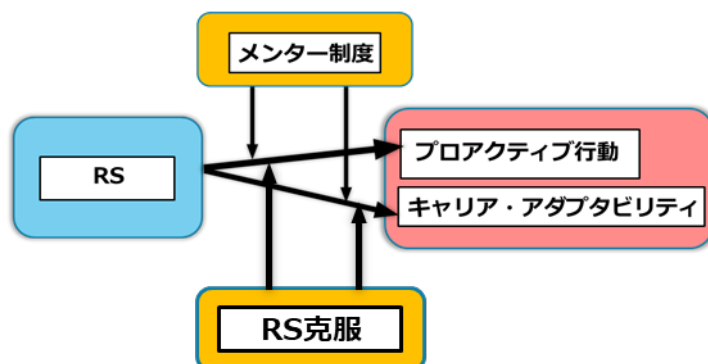
本稿では、大きく3段階に分けて研究を行う。第1段階では、RS がプロアクティブ行動やキャリア・アダプタビリティに与える影響について分析する。第2段階では、第1段階で明らかにした RS が与える影響に対し、若年就業者の教育に関して有効であると考えられているメンター制度の有無がどのように作用するのかを分析する。第3段階では、RS そのものではなく克服することで成長するという視点を考慮するため、RS を克服している程度による影響の違いについて分析する。

図表 1. 研究枠組み

【第1段階】



【第2段階】 【第3段階】



2-2. 仮説の導出

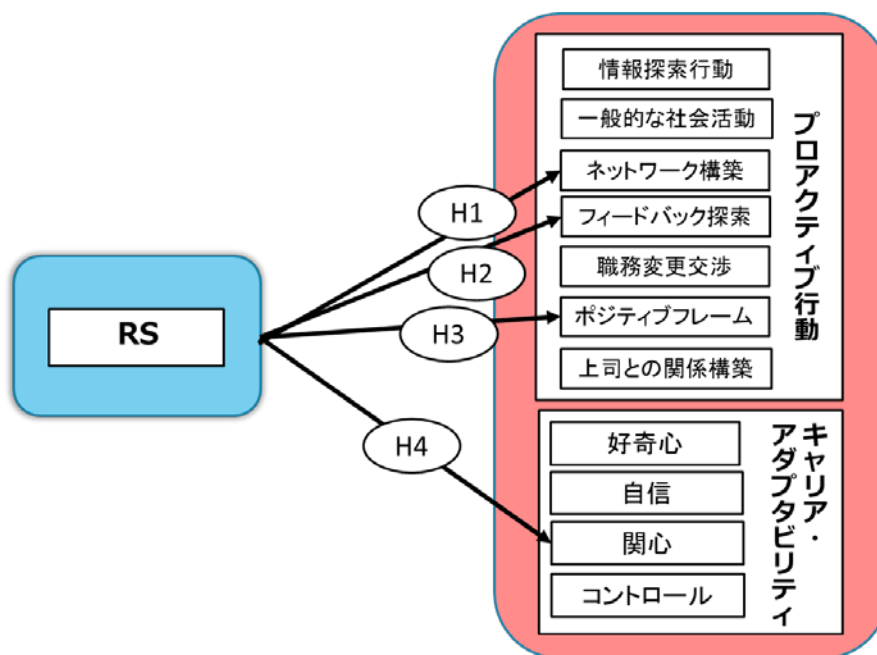
尾形(2012b)は、RS がもたらすとされるポジティブな効果として、ネットワーク広範化促進効果を挙げている。RS を経験したとき、職場の同僚に留まらず、部署外や組織外の人々から助言やアドバイスを得ようと行動すると予想し、仮説 1 を導出した。

【仮説 1 : RS はプロアクティブ行動のネットワーク構築に正の影響を与える。】

山田(2014)は、フィードバック探索行動は、組織において従業員が自身に対する情報を収集する行動であり、従業員はフィードバック探索行動を行うことによって、組織から仕事遂行や自身の評価についての情報を得ることができるとしている。若年就業者が仕事を遂行する過程で行き詰まった場合、周囲に対しフィードバックを求めるよう行動すると予想し、仮説 2 を導出した。

【仮説 2 : RS はプロアクティブ行動のフィードバック探索に正の影響を与える。】

図表 2. 仮説の導出①



自分より優秀な上司や同僚と仕事をするようになった場合、自分の無力感から短期的にはネガティブな考え方になってしまうと予想し、仮説 3 を導出した。

【仮説 3 : RS はプロアクティブ行動のポジティブフレームに負の影響を与える。】

若年就業者が RS を経験した場合、働き方に関する楽観的な考えが崩壊し、個人の努力やキャリア形成に対する情報収集を促すと予想し、仮説 4 を導出した。

【仮説 4 : RS はキャリア・アダプタビリティの関心に正の影響を与える。】

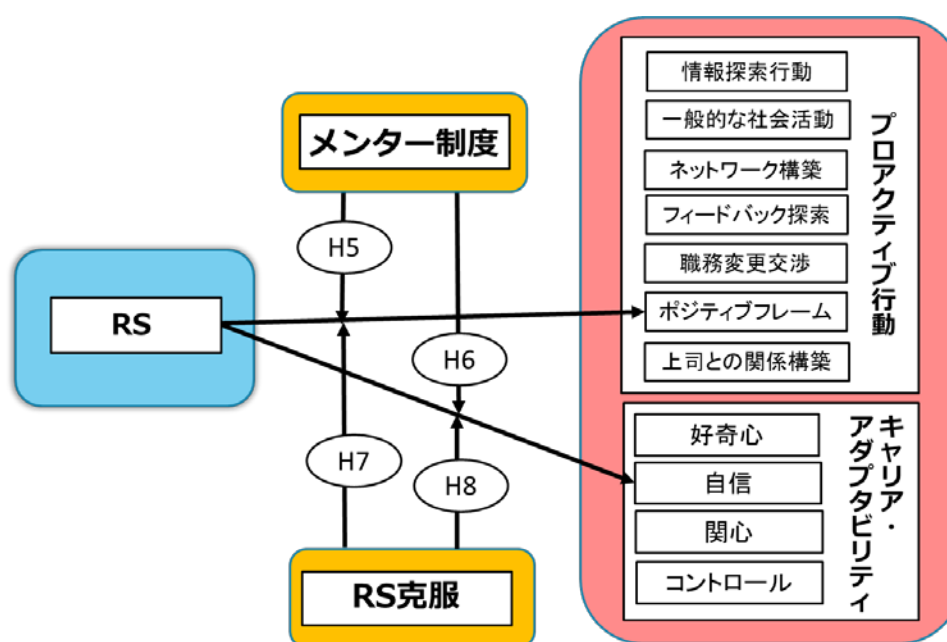
仁田(2016)は、メンタリングは若手にとって自己適応感を高め、組織社会化を促す施策として有効であることを示唆している。ここで自己適応感とは、現在の仕事を自分の能力でこなしていけると思うことができる感覚を指す。このようにメンター制度には若年就業者の不安を和らげ、自信を与える効果があると考えられる。このことから、メンター制度による先輩社員との面談等を通し、RS を前向きに捉えられるようになると予想した。また、仕事に対して自信を得ることで、将来のキャリアにも肯定的になると予想した。以上より仮説 5, 6 を導出した。

【仮説 5 : メンター制度は、RS がプロアクティブ行動のポジティブフレームに与える負の影響を低減する。】

【仮説 6 : メンター制度は、RS がキャリア・アダプタビリティの自信に与える負の影響を低減する。】

堀田・杉江(2013)は、PTG(外傷体験後成長感)は、「危機的な出来事や困難な経験との、精神的なものがきや奮闘の結果生じるポジティブな心理的変容」と定義し、PTG を多く知覚するほど、ストレスフルな出来事を経験した後の心身の健康に対して適応的な影響を与えると述べている。

図表 3. 仮説の導出②



RS というストレスを経験したうえで、「克服した」と回答できることは、若年就業者のポジティブな心理的変容を表していると考えられる。このことから若年就業者は、RS の克服を通してポジティブな考え方を身に付け、仕事や自身のキャリアについても肯定的になると予想し、仮説 7, 8 を導出した。

【仮説 7 : RS 克服度は RS がプロアクティブ行動のポジティブフレームに与える正の影響を高める。】

【仮説 8 : RS 克服度は RS がキャリア・アダプタビリティの自信に与える正の影響を高める。】

Ⅲ. 調査方法

1. 調査対象

本研究では、上記の仮説を検証するためアンケート調査を行った。厚生労働省(2014)において、新規学卒者の離職状況として入社 3 年目までを対象としていることから、若年就業者を入社 3 年以内の社会人として設定した。回答期間は 2017 年 10 月 23 日から 10 月 30 日までの約 1 週間とし、Google Form で作成した WEB アンケートを通じて 118 名から回答を得た。男性 63 名、女性 55 名、平均年齢 24.1 歳であった。回答者の属性ごとに人数と比率をまとめたものが、図表 4. である。入社 4 年目以降の回答者が 4 名存在していたため、それらを除外した計 114 名を有効サンプルとして分析に使用した。

図表 4. サンプル内訳

性別	人数	割合(%)
男性	59	51.8%
女性	55	48.2%
合計	114	100.0%

年次	人数	割合(%)
1年目	94	82.5%
2年目	15	13.2%
3年目	5	4.4%
合計	114	100.0%

年齢(歳)	人数	割合(%)
21	2	1.8%
22	2	1.8%
23	63	55.2%
24	33	28.9%
25	8	7.0%
26	3	2.6%
27	2	1.8%
28	0	0.0%
29	1	0.9%
合計	114	100.0%

メンター制度経験	人数	割合(%)
有	69	60.5%
無	45	39.5%
合計	114	100.0%

職種	人数	割合(%)
人事・総務	10	8.8%
経理・財務	7	6.1%
経営企画・調査	3	2.6%
研究・開発・設計	13	11.4%
情報処理	11	9.6%
営業	43	37.7%
販売・サービス	10	8.8%
その他	17	14.9%
合計	114	100.0%

業種	人数	割合(%)
農林漁業	1	0.9%
建設業	5	4.4%
製造業	25	21.9%
電気・ガス・熱供給・水道	1	0.9%
情報通信業	13	11.4%
運輸業	2	1.8%
卸売・小売業	6	5.3%
金融・保険業	18	15.8%
不動産業	2	1.8%
飲食店・宿泊業	1	0.9%
医療・福祉	4	3.5%
教育・学習支援	10	8.8%
サービス業	18	15.8%
その他	8	7.0%
合計	114	100.0%

2. 使用項目

2-1. 従属変数

①プロアクティブ行動

既存研究で触れた, Ashford & Black(1996)を用いる。

②キャリア・アダプタビリティ

既存研究で触れた, 益田(2008)による, Krumboltz(1999), 渡辺・黒川(2002)を参考に作成したキャリア・アダプタビリティ尺度を用いる。18 項目について 1~5 点で回答してもらった。

2-2. 独立変数

①RS

尾形(2012a)はインタビュー調査により, 若年就業者の多くが RS を感受していた組織現実を 5 つ取り上げた。その中でホワイトカラーにみられる RS のコンテンツとして, 「仕事」, 「対人関係」, 「他者能力」, 「評価」が挙げられていることから, この 4 つに焦点を当て, 同じ項目を用いて質問票で尋ねる。回答方法として, 「入社前に抱いていた期待」と「入社後感じた現実」をそれぞれ 5 点尺度で評価してもらい, 期待から現実を引いた値に分析を行いやすくする目的で 5 を加算し, 1~9 点の尺度として分析に用いる。

②コントロール変数

本稿では, コントロール変数として, 男性を 1, 女性を 0 とするダミー変数である「男性ダミー」, 回答者の「年齢」, 「現在のあなたの職種をお答えください。」という質問に対し, 営業を選択した回答者を 1, それ以外を答えた回答者を 0 とする「営業ダミー」, 「現在の勤務先の業種をお答えください。」という質問に対し, 製造業と答えた回答者を 1, それ以外を答えた回答者を 0 とする「製造業ダミー」, 金融・保険業を選択した回答者を 1, それ以外を答えた回答者を 0 とする「金融・保険業ダミー」, サービス業を選択した回答者を 1, それ以外を答えた回答者を 0 とする「サービス業ダミー」の 6 つを使用した。

2-3. 調整変数

①メンター制度

「新入社員向けのメンター制度、またはそれに類する制度がありますか。」という問いに対し, 回答者には, 1. 「制度があり、自分に対し実施されたことがある」, 2. 「制度はあるが、自分は対象外である」, 3. 「制度がない」のどれか 1 つを選んで回答してもらった。本稿で使用している「メンター制度」という変数は 1. 「制度があり、自分に対し実施されたことがある」を選択した回答者を 1 とするダミー変数である。

②RS 克服度

「仕事に関しての期待と現実とのギャップをどの程度克服しましたか」という筆者独自の質問項目に対し, 回答者には, 1. 「全く克服していない」から 5. 「克服した」までの 5 点尺度で回答をもらった。(平均値=3.11, S.D.=0.954)

IV. 分析結果

1. 天井効果・床効果

計 114 名のサンプルに対して記述統計を取り天井効果, 床効果を確認した。その結果, プロアクティブ行動 24 項目のうち,「職場の飲み会へ参加する」の 1 項目に, キャリア・アダプタビリティ 18 項目のうち,「これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う」,「充実したキャリアを実現できるかどうかは自分の行動次第だ」の 2 項目に天井効果が検出された。床効果はどの項目にも検出されなかった。よって天井効果が検出された 3 項目をこれ以降の分析から除外した。

2. コモンメソッド問題の検討

これらの使用変数には, 同一のサンプルから回答を得ているためコモンメソッド問題が生じている可能性がある。この問題を検討するため, Podsakoff & Organ(1984)が推奨するハーマンの単一因子テストを行った。使用したすべての尺度の項目を対象に探索的因子分析(主因子法, 回転なし)を行った結果, コモンメソッドによるバイアスの問題はないと判断する基準である。「固有値 1 以上の因子が 2 つで以上あり, 第 1 因子の寄与率が 50%を超えない」の 2 点を満たすことを確認した(因子数 7, 第 1 因子の寄与率は 22.173%)。

3. 因子分析

3-1. RS

合成変数の作成のために RS 尺度 10 項目の因子分析を行った結果が図表 6. である。因子抽出法は主因子法を用い, バリマックス回転後の因子負荷量が 0.4 を超えたものを使用した。その結果, RS 尺度は 4 因子に分かれた先行研究とは異なり, 2 つの因子に分かれる結果となった。第 1 因子は先行研究と同じ項目で分かれた。「仕事から得られる達成感」,「仕事から得られる成長機会」,「仕事をこなすうえで与えられる自律性」から成る「仕事ショック」(クロンバックの $\alpha = 0.850$, 平均値 = 5.311, S.D. = 1.151)である。第 2 因子は「職場の上司との人間関係」,「配属された職場の同僚との人間関係」,「同期入社の人達との人間関係」,「配属された職場の同僚の能力」,「同期入社の人達の能力」,「給料」,「昇進機会」の 7 項目から成り, 仕事外の項目が中心であることから「仕事外ショック」(クロンバックの $\alpha = 0.842$, 平均値 = 5.082, S.D. = 0.926)と命名した。

図表 5. RS 質問項目の因子分析

回転後の因子行列 ^a			
		因子	
		1	2
仕事外ショック	同期入社の人たちの能力	.724	.190
	同期入社の人たちとの人間関係	.721	.257
	配属された職場の同僚の能力	.712	.174
	配属された職場の上司との人間関係	.651	.341
	配属された職場の同期との人間関係	.635	.248
	昇進機会	.447	.324
	給料	.414	.176
仕事ショック	仕事から得られる成長機会	.223	.915
	仕事から得られる達成感	.256	.771
	仕事をこなす上で与えられる自律性	.454	.584
因子抽出法: 主因子法			
回転法: バリマックス回転			

3-2. プロアクティブ行動

プロアクティブ行動尺度 24 項目の因子分析を行った結果が図表 6. である。因子抽出法は最尤法を用い、プロマックス回転後の因子負荷量が 0.4 を超えたものを使用した。その結果、6 因子に分かれ、7 因子に分かれた先行研究とは異なる結果となった。しかし、因子を構成する項目に大きな差異は見られなかったため、因子名は先行研究のものをそのまま用いることとした。第 1 因子は「割り当てられた仕事をしている最中、その仕事ぶりに対するフィードバックを求める」、「上司にコメントを求める」、「自分に割り当てられた仕事を終えた後に、その仕事ぶりに対するフィードバックを求める」、「自分の仕事に対する意見を上司に求める」から成る「フィードバック探索」（クロンバックの $\alpha=0.907$, 平均値 = 3.550, S.D. = 1.041）である。第 2 因子は「社内の別の部署の人たちに自分から話しかける」、「自分の部署外の人たちと付き合おうとする」、「より多くの人たちと個人的に知り合おうとする」、「人と出会うために、オフィスでの社交行事に参加する」、「会社主催の社交的集まりに出席する」から成る「ネットワーク構築」（クロンバックの $\alpha=0.846$, 平均値 = 3.405, S.D. = 0.964）である。第 3 因子は「上司とよい関係を築こうとする」、「上司のことをよく知ろうとする」、「上司との時間や接点を多く持とうとする」から成る「上司との関係構築」（クロンバックの $\alpha=0.933$, 平均値 = 3.436, S.D. = 1.049）である。第 4 因子は「組織における力関係について学ぼうとする」、「組織における部門間の関係や権限関係について学ぼうとする」、「組織の体制（部門間の関係・権限関係等）について覚えようとする」、「組織内の重要な方針や手順について学ぼうとする」から成る「情報探索行動」（クロンバックの $\alpha=0.877$, 平均値 = 3.355, S.D. = 0.962）である。第 5 因子は「割り当てられた職務について、上司や同僚などと話し合う」、「自分に課せられている要求事項について、上司や同僚と話し合う」、「自分の仕事で変更したい点について、上司や同僚などと話し合う」から成る「職務変更交渉」（クロンバックの $\alpha=0.896$, 平均値 = 3.669, S.D. = 0.995）である。第 6 因子は「自分の置かれている状況を問題ではなく、やりがいのあることとしてとらえようとする」、「自分の置かれている状況を脅威ではなく、むしろチャンスとしてとらえようとする」、「物事の明るい面を見ようとする」、「上司や同僚が、あなたに期待していることについて、彼らと話し合う」から成る「ポジティブフレーム」（クロンバックの $\alpha=0.829$, 平均値 = 3.300, S.D. = 0.937）である。

図表 6. プロアクティブ行動質問項目の因子分析

	パターン行列*	因子					
		1	2	3	4	5	6
フィードバック探索	自分に割り当てられた仕事を終えた後に、その仕事ぶりに対するフィードバックを求める	0.875	-0.020	-0.018	0.026	0.027	-0.030
	上司にコメントを求める	0.858	0.101	0.010	-0.058	0.053	-0.120
	自分の仕事に対する意見を上司に求める	0.835	-0.120	0.048	0.003	0.113	-0.065
	割り当てられた仕事をしている最中、その仕事ぶりに対するフィードバックを求める	0.801	0.041	-0.004	-0.005	-0.036	-0.017
ネットワーク構築	社内の別の部署の人たちに、自分から話しかける	-0.140	0.943	-0.027	0.018	0.100	-0.175
	自分の部署外の人たちと、付き合おうとする	0.094	0.769	-0.161	-0.060	0.028	0.063
	より多くの人たちと個人的に知り合おうとする	0.000	0.763	0.070	0.036	0.007	-0.003
	人と出会うために、オフィスでの社交行事に参加する	0.072	0.489	0.060	0.044	-0.115	0.198
	会社主催の社交的集まりに出席する	0.141	0.413	0.022	0.054	-0.171	0.297
上司との関係構築	上司とよい関係を築こうとする	-0.013	-0.083	1.007	0.009	0.044	0.011
	上司のことを、よく知ろうとする	-0.023	-0.073	1.006	0.008	0.047	0.008
	上司との時間や接点を、多く持とうとする	0.120	0.156	0.669	-0.022	-0.120	0.111
情報探索行動	組織における力関係について学ぼうとしている	-0.094	0.125	0.079	0.939	0.024	-0.109
	組織における部門間の関係や権限関係について学ぼうとしている	-0.112	0.045	0.040	0.937	0.050	-0.105
	組織の体制（部門間の関係・権限関係等）について覚えようとしている	0.270	-0.041	0.012	0.604	-0.087	0.088
	組織内の重要な方針や手順について学ぼうとする	0.087	-0.196	-0.211	0.573	-0.008	0.365
職務変更交渉	割り当てられた職務について、上司や同僚などと話し合う	0.007	-0.037	-0.020	0.034	0.948	0.011
	自分に課せられている要求事項について、上司や同僚と話し合う	0.105	0.001	-0.018	0.074	0.834	0.019
	自分の仕事で変更したい点について、上司や同僚などと話し合う	0.058	0.091	0.068	-0.095	0.659	0.035
	自分の置かれている状況を「問題」ではなく、「やりがいのあること」としてとらえようとする	-0.050	0.022	-0.039	0.045	-0.018	0.917
ポジティブフレーム	自分の置かれている状況を「脅威」ではなく、むしろ「チャンス」としてとらえようとする	-0.099	0.100	-0.021	-0.058	0.184	0.809
	物事の明るい面を見ようとする	-0.100	-0.099	0.142	-0.020	-0.050	0.743
	上司や同僚が、あなたに期待していることについて、彼らと話し合う	0.093	0.078	0.140	0.008	0.208	0.443

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

3-3. キャリア・アダプタビリティ

キャリア・アダプタビリティ尺度 18 項目の因子分析を行った結果が図表 7. である。因子抽出は最尤法を用い、プロマックス回転後の因子負荷量が 0.4 を超えたものを使用した。その結果、先行研究と同様に 4 因子に分かれた。因子を構成する項目に大きな差異は見られなかったため、因子名は先行研究のものをそのまま用いることとした。第 1 因子は「新しい状況におかれても気持ちの切り替えは早いほうだ」、「仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い」、「環境変化にストレスを感じるよりもそれを楽しんでしまうほうだ」、「仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ」から成る「好奇心」（クロンバックの $\alpha = 0.788$, 平均値 = 3.325, S. D. = 0.937）である。第 2 因子は「大切な仕事をしていると感じる」、「自分の仕事にやりがいを感じている」、「今の仕事は自分に合っている」、「自分の 10 年後の未来の姿にある程度期待が持てる」から成る「自信」（クロンバックの $\alpha = 0.841$, 平均値 = 3.237, S. D. = 0.953）である。第 3 因子は「これからのキャリア形成について自分のなりの見通しをもっている」、「自分が望む職業生活を送るために具体的な計画を立てている」、「自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している」から成る「関心」（クロンバックの $\alpha = 0.825$, 平均値 = 2.845, S. D. = 0.967）である。第 4 因子は「どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える」、「これからの人生設計には大変関心をもっている」、「職業生活の送り方には自分で責任をもちたい」、「会社の中には様々な仕事に挑戦する機会がある」から成る「コントロール」（クロンバックの $\alpha = 0.747$, 平均値 = 3.735, S. D. = 0.937）である。

図表 7. キャリア・アダプタビリティ質問項目の因子分析

	パターン行列 ^a	因子			
		1	2	3	4
好奇心	新しい状況におかれても気持ちの切り替えは早いほうだ	1.024	-0.104	-0.002	-0.073
	仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い	0.678	0.032	-0.067	0.126
	環境変化にストレスを感じるよりもそれを楽しんでしまうほうだ	0.655	0.034	-0.034	0.094
	仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ	0.421	0.127	0.112	-0.281
自信	大切な仕事をしていると感じる	-0.081	0.861	0.039	-0.130
	自分の仕事にやりがいを感じている	0.040	0.807	0.046	0.043
	今の仕事は自分に合っている	0.087	0.769	-0.129	0.067
	自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる	0.175	0.471	0.181	0.199
関心	これからのキャリア形成について自分のなりの見通しをもっている	0.037	-0.047	1.053	-0.086
	自分が望む職業生活を送るために具体的な計画を立てている	-0.081	0.103	0.594	0.099
	自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している	0.034	-0.046	0.549	0.239
コントロール	どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える	-0.138	-0.009	-0.012	0.868
	これからの人生設計には大変関心をもっている	-0.069	-0.091	0.164	0.709
	職業生活の送り方には自分で責任をもちたい	0.224	-0.038	0.022	0.574
	会社の中には様々な仕事に挑戦する機会がある	-0.034	0.244	-0.035	0.414

因子抽出法: 最尤法

回転法: Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

4. 重回帰分析

4-1. 第1段階 RS が与える影響の分析

第1段階として、若年就業者が感じるRSが、プロアクティブ行動やキャリア・アダプタビリティに与える影響を分析した。分析手法は、プロアクティブ行動の因子であるフィードバック探索、ネットワーク構築、上司との関係構築、情報探索行動、職務変更交渉、ポジティブフレームと、キャリア・アダプタビリティの因子である好奇心、自信、関心、コントロールを従属変数、RSを独立変数とする重回帰分析である。分析結果を図表8. に示す。

図表 8. 重回帰分析

変数	Model1		Model2		Model3	
	ネットワーク構築		好奇心		自信	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
(定数)	7.357	2.149	5.525	2.093	9.591	2.050
男性	0.082	0.190	0.166 *	0.174	0.244 **	0.171
年齢	-0.202 **	0.088	-0.032	0.086	-0.238 **	0.084
営業	0.008	0.193	-0.032	0.186	-0.199	0.312
製造業	-0.041	0.234	0.010	0.228	0.026	0.223
金融・保険業	0.199 **	0.261	0.035	0.252	-0.132	0.286
サービス業	-0.105	0.258	0.079	0.249	0.002	0.236
仕事ショック	-0.286 **	0.099	-0.318 ***	0.097	-0.319 ***	0.095
仕事外ショック	0.329 **	0.112	-0.021	0.110	-0.016	0.108
F値	2.132**		2.323**		4.206***	
調整済みR2乗	0.074		0.086		0.243	
***.有意確率は1%水準で有意(両側)						
**.有意確率は5%水準で有意(両側)						
*.有意確率は10%水準で有意(両側)						

各従属変数に対し重回帰分析を行った結果、回帰式の有意確率が 5%水準以下で有意だったのは従属変数がネットワーク構築、好奇心、自信の場合であった。フィードバック探索、ポジティブフレーム、関心に対する影響を示すモデルは有意ではなかったため、仮説 2, 3, 4 は棄却された。

Model11 について、ネットワーク構築に対し仕事ショックが有意な負の影響を、仕事外ショックが有意な正の影響を示した。これは、仕事内容に関する RS が他者との関わりを遠ざける一方で、仕事以外の内容に関する RS は積極的な他者との関わりを促進するということを表す。RS の中でもポジティブ、ネガティブ両方の影響があることから、仮説 1 は一部支持された。

Model12 について、仕事ショックが好奇心に有意な負の影響を示した。これは、仕事内容に関する RS がキャリアに関する前向きな姿勢を阻害していることを表している。入社初期の段階で仕事に対する期待を裏切られてしまうことにより、仕事を楽しむ余裕がなくなったことが原因だと考えられる。

Model13 について、仕事ショックが自信に有意な負の影響を示した。これは、仕事内容に関して RS を感じることで、キャリアに対する不安を助長していることを表している。今後仕事を続けていくことが出来るのか、他の仕事に就いたとしても期待を裏切られるのではないかといった考えが生まれ、今後歩んでいくキャリアに対し後ろ向きになってしまうと考えられる。Model12, Model13 については、先行研究と同様に RS のネガティブな効果が確認された。その一方で、Model11 については RS のポジティブな効果が確認された。

4-2. 第 2 段階 RS とメンター制度の交互作用の検討

第 2 段階として、若年就業者の教育に関して有効であると考えられているメンター制度の有無を、RS の影響と併せて検討し、両者の関係性を明らかにする。分析手法は、第 1 段階の独立変数に、メンター制度の有無を表すダミー変数、仕事ショックとメンター制度の交互作用項、仕事外ショックとメンター制度の交互作用項を加えた重回帰分析である。分析結果を図表 9. に示す。

図表 9. 重回帰分析②

変数	Model4 ネットワーク構築		Model5 自信	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
(定数)	8.076	2.160	9.312	2.037
男性	0.056	0.195	0.236 **	0.184
年齢	-0.237 **	0.089	-0.228 **	0.083
営業	0.020	0.193	-0.209 **	0.182
製造業	-0.049	0.232	0.018	0.219
金融・保険業	-0.256 **	0.269	-0.134	0.254
サービス業	-0.101	0.256	-0.001	0.241
メンター制度の有無	0.127	0.188	0.058	0.177
仕事ショック	-0.271 **	0.100	-0.311 ***	0.094
仕事外ショック	0.299 **	0.113	-0.014	0.106
仕事ショック×メンター制度の有無	0.022	0.195	-0.015	0.183
仕事外ショック×メンター制度の有無	-0.181	0.225	0.097	0.212
F値	2.028**		3.145***	
調整済みR2乗	0.179		0.253	

***.有意確率は1%水準で有意(両側)

** .有意確率は5%水準で有意(両側)

* .有意確率は10%水準で有意(両側)

各従属変数に対し重回帰分析を行った結果、回帰式の有意確率が 5%水準以下で有意だったのは、従属変数がネットワーク構築、自信の場合であった。ポジティブフレームに対する影響が確認できなかったため、仮説 5 は棄却された。

Model14 において、ネットワーク構築に対してメンター制度の有無、メンター制度の有無と RS の交互作用項は有意な影響を与えていなかった。Model15 において、自信に対し、メンター制度の有無、メンター制度の有無と RS の交互作用項は有意な影響を与えていなかった。したがって仮説 6 は棄却された。これらの結果から、新人に対し有効であると考えられているメンター制度は、組織適応の指標であるプロアクティブ行動やキャリア・アダプタビリティに関しては関連性がないことが明らかとなった。

4-3. 第 3 段階 RS と RS 克服の交互作用の交互作用の検討

第 3 段階では、RS を克服している程度による、RS が与える影響の違いについて分析する。分析手法は、第 1 段階の独立変数に、RS をどの程度克服しているかを表す変数である RS 克服、仕事ショックと RS 克服の交互作用項、仕事外ショック RS 克服の交互作用項を加えた重回帰分析である。分析結果を図表 10. に示す。

図表 10. 重回帰分析③

変数	Model6 好奇心		Model7 自信		Model8 コントロール	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
(定数)	3.494	2.176	7.016	1.975	7.255	1.890
男性	0.146	0.181	0.213 **	0.165	0.046	0.157
年齢	-0.009	0.085	-0.211 **	0.077	-0.209 *	0.073
営業	0.019	0.185	-0.210 **	0.168	0.098	0.161
製造業	-0.008	0.223	0.053	0.203	0.272 *	0.194
金融・保険業	-0.019	0.253	-0.075	0.230	-0.048	0.220
サービス業	0.068	0.252	0.012	0.229	0.077	0.219
仕事ショック	-0.234 *	0.099	-0.183 *	0.089	-0.056	0.086
仕事外ショック	0.055	0.116	0.074	0.106	0.034	0.101
RS克服	0.205 *	0.103	0.345 ***	0.093	0.057	0.089
仕事ショック×RS克服	-0.008	0.095	0.234 *	0.086	0.422 *	0.083
仕事外ショック×RS克服	0.116	0.109	-0.065	0.099	-0.164	0.095
F値	2.319**		5.301***		2.537***	
調整済みR2乗	0.200		0.364		0.214	

***.有意確率は1%水準で有意(両側)

** .有意確率は5%水準で有意(両側)

* .有意確率は10%水準で有意(両側)

各従属変数に対し重回帰分析を行った結果、回帰式の有意確率が 5%水準以下で有意だったのは従属変数が好奇心、自信、コントロールの場合であった。したがって仮説 7 は棄却された。

Model16 に関して、好奇心に対して仕事ショックは有意な負の影響、RS 克服は有意な正の影響を与えていた。Model17 に関して、自信に対して 仕事ショックは有意な負の影響、RS 克服は有意な正の影響、仕事ショックと RS の交互作用項は有意な正の影響を与えていた。

Model18 に関して、コントロールに対し、仕事ショックと RS の交互作用項が有意な正の影響を与えていた。これらの結果から、RS 自体はネガティブな現象であるが、その克服を通すことでポジティブな効果が得られる場合があることが明らかになった。中でも仕事ショックと RS の交互作用効果が確認されたことから、仕事に関する RS のネガティブな影響が克服を通しポジティブな影響へと転じることが明らかになった。

V. 考察

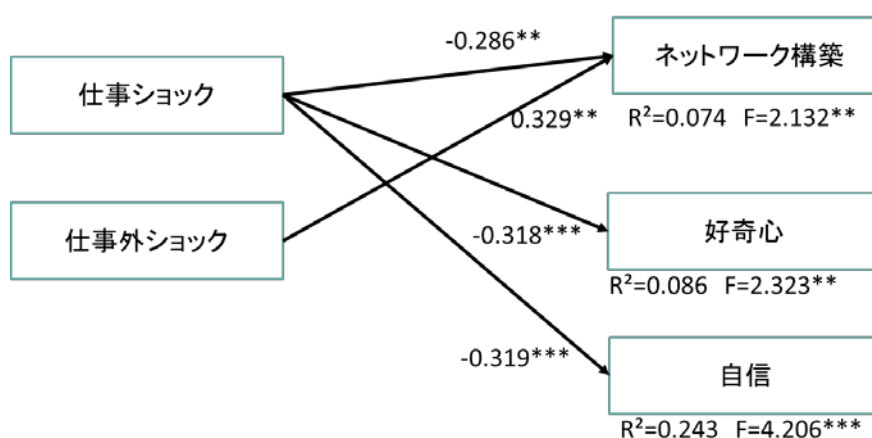
前章の分析結果を受けて、再び仮説についてひとつずつ検討していく。

1. 第 1 段階 RS が与える影響の分析

第 1 段階では RS がプロアクティブ行動、キャリア・アダプタビリティに与える影響を分析した。

従属変数と独立変数の関係を図表 11. に示す。

図表 1 1. 第 1 段階パス図



【仮説 1：RS はプロアクティブ行動のネットワーク構築に正の影響を与える。】

【仮説 2：RS はプロアクティブ行動のフィードバック探索に正の影響を与える。】

【仮説 3：RS はプロアクティブ行動のポジティブフレームに負の影響を与える。】

【仮説 4：RS はキャリア・アダプタビリティの関心に正の影響を与える。】

ネットワーク構築に対しては、RS の中でも仕事ショックは負の影響を与え、仕事外ショックは正の影響を与えるという 2 通りの結果となり仮説 1 は一部支持された。前者は、仕事内容に関するショックが社内イベントの参加や積極的な社員との交流を阻害していることを示している。企業においては仕事に従事している時間が長く、特に若年就業者にとっては、慣れない企業生活に適応するために仕事に関する内容が思考の大部分を占めると予想される。このため仕事に対するネガティブな評価が企業全体の印象を下げてしまい、勤務先で他の社員と交流する意欲が低下したと考えられる。その一方で後者は、他の社員との能力の差、人間関係、評価に関するショックが社内イベントの参加や積極的な社員との交流を促進するという、ポジティブな効果が示された。これは、自分の能力不足や社会人としての人間関係の悩みを解決するため、部署外や組織外の人々からアドバイスを得ようと行動した結果だと予想される。このことから、仕事内容以外の、スキルや人間関係における RS は、それらの解決に向けた若年就業者の努力を促進する作用を持つといえよう。

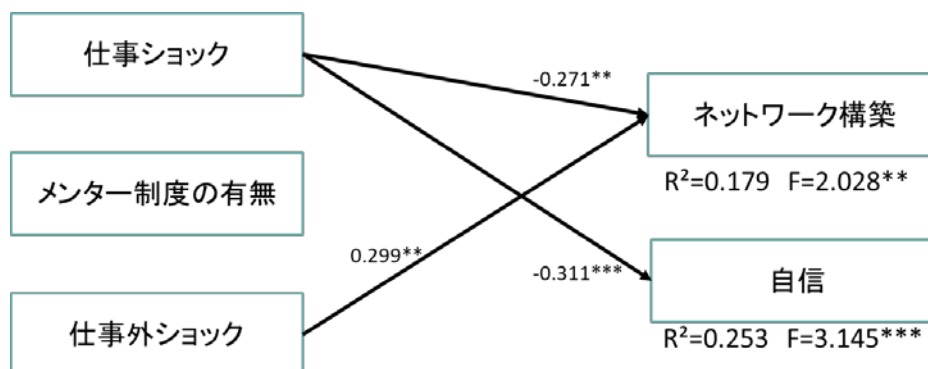
仮説 2, 3, 4 は各因子を従属変数に設定した重回帰分析のモデルが有意ではなかったため棄却された。仮説 2 に関して、フィードバック探索は、因子を構成する項目中に、フィードバックを求める状況として「工作中」や「上司に対し」という文言が含まれている。これらは若年就業者にとってはややハードルが高く、有意な結果が出なかったと考えられる。こうした障害を取り除くことができれば、RS が持つ若年就業者の努力を促進する効果がより発揮されるであろう。仮説 3 に関して、ポジティブフレームは、ポジティブに物事を捉える思考の傾向を表している。RS は若年就業者にとってストレスフルな出来事ではあるが、根本的な物事の考え方にまでは影響を及ぼさないため、有意な結果が出なかったと考えられる。仮説 4 に関して、関心はキャリアについての見通しが持てているか、情報収集を行っているかという項目で構成されている。いずれも若年就業者には現時点で実感が湧きにくい項目であるため、有意な結果が出なかったと考えられる。

また、仕事ショックが自信に負の影響を与えていることが分析から明らかとなった。自信は、仕事に対するやりがいや自分の将来への期待といった項目で構成されている。先述のように若年就業者は仕事について考える時間が多いと予想されるため、仕事に関する期待と現実のギャップによる影響力が大きく、自身のキャリアに対する考え方にまでネガティブな感情が及んでしまうため、このような結果が得られたといえる。

2. 第 2 段階 RS とメンター制度の交互作用の検討

第 2 段階では RS が与える影響に対するメンター制度の作用を分析した。従属変数と独立変数の関係を図表 12. に示す。

図表 1 2. 第 2 段階パス図



【仮説 5：メンター制度は、RS がプロアクティブ行動のポジティブフレームに与える負の影響を低減する。】

【仮説 6：メンター制度は、RS がキャリア・アダプタビリティの自信因子に与える負の影響を低減する。】

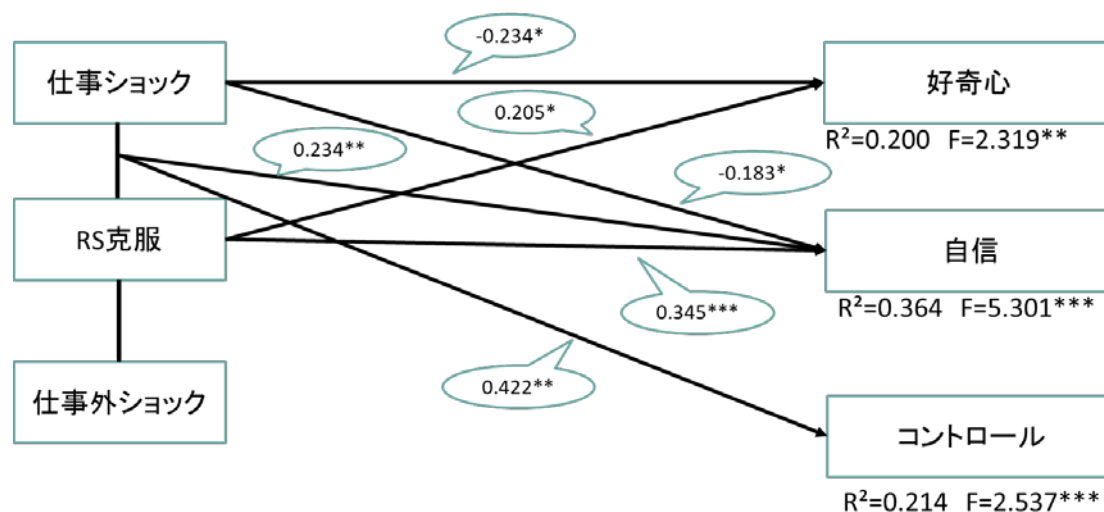
仮説 5 は、第 1 段階と同様にモデルが有意ではなかったため棄却された。第 1 段階の考察で述べたのと同様の原因であると考えられる。

仮説 6 は、自信に対して仕事ショックとメンター制度の交互作用効果が確認できなかったため棄却された。ネットワーク構築に対してもメンター制度が関係する有意な影響は確認できなかった。厚生労働省(2013)では、メンター制度を導入する際に、経営幹部からの発信、人事(主管)部門による調整、推進チームによる支援、上司によるサポートといった推進体制を構築する必要性を述べている。また、仁田(2016)は、企業内での公式メンター制度ではメンター・メンティ間の性格タイプの相性が支援の納得性に影響を与える可能性を示唆している。さらに人事側ではメンティの性格に合ったメンターを選定するなど、性格を含めたメンティの特徴を考慮したうえで、運営を考えることの重要性を示唆している。以上のことから、制度を単純に導入するだけでは期待した成果が得られないため、メンター制度の有無では有意な結果が得られなかったと考えられる。

3. 第 3 段階 RS と RS 克服の交互作用の交互作用の検討

第 3 段階では RS が与える影響に対する RS 克服度の作用を分析した。従属変数と独立変数の関係を図表 13. に示す。

図表 1 3. 第 3 段階パス図



【仮説 7 : RS 克服度は RS がプロアクティブ行動のポジティブフレームに与える正の影響を高める。】

【仮説 8 : RS 克服度は RS がキャリア・アダプタビリティの自信に与える正の影響を高める。】

仮説 7 は、第 1 段階と同様にモデルが有意ではなかったため棄却された。第 1 段階の考察で述べたのと同様の原因であると考えられる。

仮説 8 に関して、自信に対し仕事ショックは有意な負の影響を与えていた。自信に対する RS の正の影響を確認できなかったため、仮説 8 は棄却された。その一方で、RS 克服が自信に対し正の影響を与えていた。さらに仕事ショックと RS 克服の交互作用効果が自信とコントロールに対して確認された。これらの結果から、RS そのものではなく、克服を通してポジティブな効果を得られるパターンがあることが明らかとなった。仕事ショックは若年就業者の仕事に対する自信を喪失させてしまうが、それを克服することを通し、現在の仕事のやりがいや将来の希望を見出すことが出来たのだろう。このことから、若年就業者の RS に対する施策を行うことの重要性を提示できるといえよう。

VI. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本稿の学術的なインプリケーションは、以下の 2 点が挙げられる。第 1 に、ネガティブな影響を中心に研究が行われてきた RS について、プロアクティブ行動とキャリア・アダプタビリティの尺度を用いることでポジティブな効果を検討したことである。

第 2 に、RS が持つネガティブな効果は、克服を通すことでポジティブな効果に転じることを明らかにした点である。RS が発生する要因や、RS のタイプ分けについての研究がなされているなか、RS を克服した若年就業者の変化という新たな視点を提示できることで、RS のメカニズム解明に寄与したといえる。

2. 実務的インプリケーション

本稿の実務的インプリケーションは、他者の能力、人間関係、昇進などの評価に関する RS がポジティブな効果を持つことを示すことが出来た点である。分析により、上記の項目がネットワーク構築に有意

な正の影響を与えるということが明らかになった。この結果は、問題を解決するための努力を促進する効果である。したがって、入社後の研修で同期や優秀な社員と交流する場を増やすことや、昇進や給料に関する現実を詳細に説明することで、若年就業者の主体的な能力開発や組織適応を図ることができると考えられる。

VII. 研究の限界と今後の課題

研究の限界として、サンプルの偏りに関する問題がある。入社 3 年目以内の社会人を調査対象としたが、入社 1 年目の回答者が 82.5%であった。サンプルの多くが RS に直面している最中であり、ポジティブな効果を得られていない可能性がある。従属変数としてプロアクティブ行動、キャリア・アダプタビリティの各因子を設定したが有意なモデルが少なかったことが根拠として挙げられる。今後、ポジティブな効果を検証する目的で研究を行うならば、入社 2, 3 年目のサンプルを多く集める必要があるだろう。

VIII. 参考文献

- Ashford, S. J., and Black, J. S. (1996) “Proactivity during organizational entry: The role of desire for control.” *Journal of Applied Psychology*, Vol.81, pp.199-214.
- Dean, R. A., Ferris, K. R. and Konstans, C. (1988) “Occupational reality shock and organizational commitment: evidence from the accounting profession.” *Accounting Organizations and Society*, Vol.13, No. 3, pp. 235-250.
- 久村 恵子(1997)「メンタリングの概念と効果に関する考察-文献レビューを通じて-」『経営行動科学』 Vol. 11, No. 2, pp. 81-100.
- 星 かおり(2016)「若年就労者の仕事満足に対するプロアクティブ行動の効果についての検討」『パーソナリティ研究』 Vol. 25, No. 2, pp. 123-134.
- 堀田 亮・杉江 征(2013)「挫折体験の意味づけが自己概念の変容に与える影響」『心理学研究』 Vol. 84, No. 4, pp. 408-414.
- Krumboltz, J. D., Mitchell, K. E., and Levin, A. S. (1999). “Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities.” *Journal of Counseling & Development*, Vol.77, No. 2, pp. 115-124.
- 益田 勉(2008)「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」『人間科学研究』 No. 30, pp. 67-78.
- 仁田 光彦(2016)「企業内での公式メンタリングと若手の自己適応感との関係についての探索的研究」『人材育成学会第 14 回年次大会論文集』 pp. 179-184.
- 尾形 真実哉(2007)「新人の組織適応課題—リアリティ・ショックの多様性と対処行動に関する定性的分析—」『人材育成研究』 Vol. 2, No. 2, pp. 13-30.
- 尾形 真実哉(2012a)「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究：若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析」『組織科学』 Vol. 45, No. 3, pp. 49-66.
- 尾形 真実哉(2012b)「リアリティ・ショック(reality shock)の概念整理」『甲南経営研究』 Vol. 53, No. 1, pp. 85-126.
- 尾形 真実哉(2016)「若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究」『経営行動科学』 Vol. 29, No. 2, pp. 77-102.
- 小川 憲彦(2005)「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』 Vol. 18,

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2017 年度卒業論文

No. 1, pp. 31-44.

Podsakoff, P. M., and Organ, D. W. (1986) “Sell reports in Organizational Research: Problems and Prospects.” *Journal of Management*, Vol.17, pp. 531-544.

宅 香菜子(2002)「思春期自我発達の促進要因に関する理論的検討：ストレス体験過程の積極的意義に着目したモデル構築の提案」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要：心理発達科学』Vol. 49, pp. 169-179.

渡辺 三枝子・黒川 雅之(2002)「キャリア・アダプタビリティの測定尺度の開発」『筑波大学心理学研究』 Vol. 24, pp. 185-197.

山田 栄(2014)「フィードバック探索行動と職場における情報共有機会，クラン型組織文化が，LMX に及ぼす影響について—口頭コミュニケーション頻度を媒介変数として—」『立教ビジネスレビュー』 Vol. 7, pp. 62-77.

厚生労働省(2013)「メンター制度導入・ロールモデル普及マニュアル」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/0000106269.pdf> アクセス日 2017 年 12 月 14 日.

厚生労働省(2014)「平成 25 年若年者雇用実態調査の概況」

URL:<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/4-21c-jyakunenkoyou-h25.html> アクセス日 2017 年 8 月 3 日.

付表 1. 使用した変数の相関表

No	変数	N	平均	標準偏差	α	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20
1	仕事ショック	114	5.311	1.151	0.830	1																			
2	仕事外ショック	114	5.082	0.926	0.842	.599 ^{**}	1																		
3	仕事心	114	3.325	0.937	0.788	-.336 ^{**}	-.221 [*]	1																	
4	自信	114	3.237	0.953	0.841	-.352 ^{**}	-.233 [*]	.510 ^{**}	1																
5	関心	114	2.845	0.967	0.825	-.038	-.039	.236 [*]	.371 ^{**}	1															
6	コントロール	114	3.735	0.937	0.747	-.097	-.127	.340 ^{**}	.496 ^{**}	.535 ^{**}	1														
7	フィードバック探求	114	3.55	1.041	0.907	.029	.143	.123	.310 [*]	.358 ^{**}	.369 ^{**}	1													
8	ネットワーク構築	114	3.405	0.964	0.846	-.089	.139	.349 ^{**}	.323 ^{**}	.326 ^{**}	.251 ^{**}	.425 ^{**}	1												
9	上司との関係構築	114	3.436	1.049	0.933	.063	.035	.219 [*]	.496 ^{**}	.264 [*]	.241 ^{**}	.461 ^{**}	.377 ^{**}	1											
10	情報探求行動	114	3.355	0.962	0.877	.014	.100	.170	.221 [*]	.218 [*]	.244 ^{**}	.382 ^{**}	.422 ^{**}	.248 ^{**}	1										
11	職務変更交渉	114	3.669	0.995	0.886	-.070	-.063	.110	.218 [*]	.299 ^{**}	.306 ^{**}	.595 ^{**}	.309 [*]	.450 ^{**}	.311 ^{**}	1									
12	レジティマリズム	114	3.3	0.937	0.820	-.065	-.046	.603 ^{**}	.539 ^{**}	.339 ^{**}	.365 ^{**}	.375 ^{**}	.546 ^{**}	.489 ^{**}	.526 ^{**}	.445 ^{**}	1								
13	不安感	114	3.11	0.954		-.422 ^{**}	-.339 ^{**}	.348 ^{**}	.454 [*]	.203 [*]	.104	-.034	.140	.128	.005	.049	.242 ^{**}	1							
14	メンター制度の有無	114	0.61	0.491		-.079	.017	.132	.055	.019	.100	.057	.094	.039	.023	.033	.000	.071	1						
15	男性	114	0.52	0.502		-.132	-.096	.204 [*]	.209 [*]	.068	.105	.051	.071	.128	.134	.026	.217 [*]	.107	.190 [*]	1					
16	年齢	114	23.58	1.080		-.195 [*]	-.033	.064	-.165	.277 [*]	-.107	-.091	-.117	-.139	-.036	-.013	-.007	-.017	.118	.225 [*]	1				
17	経験	114	0.39	0.489		.111	-.008	.038	-.165	.134	.131	-.104	-.016	.043	.000	-.089	.000	-.012	.087	.225 [*]	-.142	1			
18	年齢・経験	114	0.22	0.416		-.063	-.121	.026	.063	-.010	.200 [*]	-.026	-.025	-.120	.025	.006	.130	.088	.081	.172	.227 [*]	.015	1		
19	年齢・経験・性別	114	0.16	0.366		.107	.065	-.093	-.197 [*]	-.080	-.139	.066	-.158	-.027	-.110	-.171	-.236 ^{**}	-.124	.202 [*]	-.111	-.144	.151	-.229 [*]	1	
20	サービス業	114	0.16	0.366		.107	.086	.036	-.145	.003	-.029	-.149	-.063	.111	-.035	-.115	.015	.053	-.093	-.032	-.032	.052	-.187 [*]	-.229 [*]	1