

新規学卒就職者の職場適応の規定因に関する縦断的研究

Factors contributing to work adaptation of newly hired workers:
A longitudinal study

風間 文明¹⁾
Fumiaki KAZAMA

山下 倫実¹⁾
Tomomi YAMASHITA

要 旨

本研究の目的は、入職後約1年の新規学卒就職者の職場における初期適応と入職後の労働条件や職場におけるソーシャル・サポートとの関連について検討することと、就職前に抱く入職後の願望や職場における効力期待が入職してからの職場適応に及ぼす影響を明らかにすることである。女子大学生を対象に、大学4年次の1月(N=81)と入職1年後(N=58)に2回の質問紙調査を縦断的に行った。主な結果として、現在の職場では労働時間が長いほど職場適応感が下がること、上司、先輩からのソーシャル・サポートが多いほど職場適応感が高いこと、就職前に仕事によって自分らしく生きることへの願望を強く持つことは職場適応を促進する側面と阻害する側面をもつこと、自律性や社会貢献への効力期待を強く持つことで職場適応が高められること、ワークライフバランスへの効力期待が強いと仕事の満足度が高まること、異性との出会いへの願望が強いと職場適応が低下することなどが示された。新規学卒就職者の職場への初期適応には、自己価値の追求に加えて仕事を通じた社会的な関わりへの志向を持つことも重要であることが議論された。

新規学卒就職者の離職状況(厚生労働省, 2018)によれば、平成27年度の大学卒業者の3年以内の離職率は31.8%となっており、日本において約3割の新規学卒就職者が3年以内に離職する状況が平成7年頃から継続している。そのため、新規学卒就職者が職場における初期適応に困難を感じ3年以内に離職する現状に問題を呈し、その解決を望む声は少なくない。菊池(1991)は、初

期適応とは“職場が彼を必要とし、ある役割を期待し、彼自身にとってもそれに応えるのが満足である状態”と定義し、新規入職者とその採用先双方の視点から適応状態を見極めることが大事であるとする。そのためには、新規学卒就職者の職場適応がどのような要因によって規定されているかを明らかにする必要がある。本研究では、職場適応の規定因として、現在の職場の就業状況と入職

¹⁾ 十文字学園女子大学人間生活学部人間発達心理学科

Department of Human Developmental Psychology, Faculty of Human Life, Jumonji University
キーワード：新規学卒就職者、職場適応、入職後の願望、職場での効力期待、縦断的研究

前にどのような就業状況を願い、期待していたかという両面に着目し、それらの要因の効果を明らかにする。

平成25年若年者雇用実態調査の概況（厚生労働省、2014）によれば、初めて勤務した会社を辞めた理由として、「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%、「賃金の条件がよくなかった」が18.0%と上位を占めており、労働条件や職場の人間関係が離職の理由となっていることがわかる。職場適応には、まずもって現在働いている職場の人的環境も含めた就業状況が影響を与えていると推測される。労働時間や勤務時間、賃金といった労働条件はもちろんだが、入職して右も左もわからない新規学卒就職者にとっては、職場の人々を始めとする周囲の人たちからのソーシャル・サポートの有無が職場適応を左右することが予想される。そこで本研究の1つ目の目的として、入職後の労働条件や職場の人々とのサポート関係と職場における初期適応との関連を検討することを挙げる。

一方、新規学卒就職者の在学中の要因が入職後の初期適応に何らかの影響を及ぼす可能性もある。中島（2013）は、就職活動中に感じた就職不安が入職後の初期適応を妨げることを示している。また中島（2011）は入職前の目的達成志向が職務遂行に及ぼす影響過程を検討し、就職活動中の目標達成志向の内の挑戦志向や対人志向が、入職後の意思（例：なかなかうまくいかなくても努力して頑張ることが大事だ）や職務遂行を高めることを示している。このように、就職活動中にどのような不安を抱えていたか、就職活動中にどのようなキャリア志向を持っていたか等、就職活動中から継続する要因が入職後の初期適応に影響を及ぼしていることがわかる。

ところで、入職後の初期適応に影響を及ぼすのは就職活動中の要因だけだろうか。藤井（1999）は、就職不安を“職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職活動後

における将来に対する否定的な見通しや絶望感”と定義し、就職不安を長期間感じ続けることが心身にさまざまな悪影響を及ぼす可能性を指摘している。風間・山下（2018）は、就職前に抱く就職不安と職場での効力期待が就職直前の高揚感に及ぼす影響について検討を行い、就職不安と職場での効力期待が高揚感に影響を与えるが、総じて、就職不安より効力期待の方が影響しており、就職不安が低いことが新社会人としての高揚感につながるのではなく「自分にはこれができそうだ」という効力感を持つことが、新社会人になることに対して前向きな態度を形成することを指摘している。

このように、就職活動終了後の不安や期待が就職直前の高揚感に影響を及ぼす過程が存在するのであれば、就職活動を終了した後の不安や期待が入職後の初期適応にも影響を及ぼす可能性は高い。風間・山下（2018）の指摘をふまえ、本研究の2つ目の目的として、就職活動終了後の願望や効力期待などのポジティブな側面に着目し、このような在学中の要因が入職後の初期適応にどのような影響を及ぼすのか探索的に検討を行いたい。

本研究においては、就職活動終了後のポジティブな心理的側面として、入職後に実現したい願望と、内定先の職場における効力期待をとりあげる。まず入職後に実現したい願望は、中島（2011）における目標達成志向と同じく職場における挑戦やパフォーマンスを向上させる意欲など職場における期待や願望はもちろんのこと、経済的自立やプライベートの充実など、入職後の生活全般に対する願望も含む概念である。キャリアには多様な定義があるものの、わが国のキャリア教育の指針となる「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書（文部科学省、2004）」において、キャリアとは「個々人が生涯にわたって遂行する様々な立場や役割の連鎖及びその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」と定義されている。この定義をふまえるならば、職業生活と人生とを関連付け

て、どのような願望を抱いているかをとりあげることが望ましい。次に、内定先の職場における効力期待については、基本的に期待概念に基づいている。Bandura (1977) は、“結果期待とは所与の行動がある結果に至るであろうという、その人の査定である。効力期待とは、その結果に必要な行動を自らが成功裏に実現できるという確信である。”と定義について述べており、“知覚された効力期待は、生活や場面の選択に影響するのみならず、努力にも影響する。知覚された効力期待は、どれぐらい努力するか、困難に直面した際にどれぐらい耐えるかを決定する。すなわち知覚された効力期待が強ければ強いほど、より努力するのである。”と述べている。就職先が決定した後に抱く、内定先の職場において「自分にはこれができそうだ」という具体的な見通しは入職後の職場での挑戦や努力、職場の人々との協働に影響を及ぼすと推測できる。また、職場において望ましい結果を得ることは、職務での成功にとどまらず、職業生活を含む生活全般において自らが望む結果を得られることにもなる。そのため、職業生活を含む生活全般において望ましい結果を得るために、自分自身が選択した職場でその行動がどの程度できそうかという見通しについても入職後の内定先の職場における効力期待に含めることとした。

入職後の職場における初期適応については、職場適応感、職場満足度、人生満足度の3つに着目したい。職場適応感とは仕事や職場への馴染みを表す概念である。榊原 (2000) は、初期キャリアの問題はイニシエーション (通過儀礼、加入儀礼) の問題として定式化できるとし、第1に、新しい世界での仕事に慣れ、課題がうまくこなせるかどうかという「課題」イニシエーション、第2に、その世界で新しく出会う新しい人々と文化にうまく溶け込めるかどうかという「人・文化」イニシエーションの2つが存在することを挙げている。本研究においては、このような、課題を解決し、職場において仕事の役割を遂行し、周囲の人々と馴染み、安心して仕事ができる環境にある

と評価することを職場適応感として取りあげる。また、職場満足度は人間関係や仕事内容、職場環境などに対する情緒的な満足感であり、先行研究の多くで取りあげられてきた職場における主観的な適応指標である。最後に、人生満足度に着目する理由としては、先述したキャリアの概念的定義に基づけば、職業生活に適応することによって人生全体の満足度が高まることが推測されるためである。

最後に本研究の目的を整理する。まず1つ目の目的は、入職後約1年の新規学卒就職者の職場における初期適応と入職後の労働条件や職場におけるソーシャル・サポートとの関連について検討することである。また、2つ目の目的は、就職活動終了後の職業生活に対する願望や職場における効力期待が入職後の初期適応 (職場適応感、職場満足度、人生満足度) に及ぼす影響について探索的に検討することである。

方法

調査対象者

埼玉県内の私立女子大学の心理学系学科生を対象として2016年から2018年まで縦断的調査を実施した。第3回調査に協力した対象者は81名 (平均年齢21.9歳, $SD = 0.8$)、第5回調査に協力した対象者は58名 (平均年齢23.0歳, $SD = 0.7$) であった。

調査実施時期と調査方法

第3回調査 (以下、Time 3) については、2017年1月末に授業時間の一部を用いて集団実施した。第5回調査 (以下、Time 5) については、2018年3月末に第3回調査と同一の対象者に調査用紙を郵送し、調査協力を求めた。また調査用紙と同一内容のWEB調査フォームを作成し、WEB上で調査に参加することも可とした。

調査内容

Time 3

1) 入職後の願望

中西・三川(1988)が翻訳したSuper & Nevill(1986)のVS尺度(Cultural Identityを除く)の項目例を参考に、入職後に実現したい願望を尋ねる項目を筆者らが作成した。計26項目について、「1. そう思わない」～「5. そう思う」までの5件法で回答を求めた。

2) 職場における効力期待

寿山(2012)を参考に、内定先の職場でどのようなことが「できそうだ」と思うかを尋ねた。計24項目について、「1. そう思わない」～「5. そう思う」までの5件法で回答を求めた。

Time 5

1) 就業状況に関する項目

①雇用形態については、「1. 正社員・正規職員」、「2. 契約・派遣・嘱託社員または非常勤職員」、「3. パート・アルバイト」、「4. その他」の中から1つ選択するよう求めた。②転職の有無については、就職してから今までに転職をしたことがあるかという質問に「1. はい」「2. いいえ」のどちらかを選択するよう求めた。③転職の意思については、「1. まったく転職については考えていない」、「2. 転職したいと思うことはあるが、具体的には考えていない」、「3. 転職先の情報を集めるなど、具体的に転職を考えている」、「4. 転職したいと思い、就職活動を始めている」、「5. 実際に転職する予定で、ほぼ具体的に話がすすんでいる」の中から1つ選択するよう求めた。④1週間の勤務日数、⑤1日の勤務時間について数値で回答を求めた。⑥残業時間については、1週間の残業時間を「1. 10時間未満」、「2. 10時間以上20時間未満」、「3. 20時間以上40時間未満」、「4. 40時間以上60時間未満」、「5. 60時間以上80時間未満」、「6. 80時間以上」の中から1つ選択するよう求めた。⑦年収については、「1. 100万円未満」、「2. 100万円以上150万円未満」、「3. 150万円以上200万円未満」、「4. 200

万円以上250万円未満」、「5. 250万円以上300万円未満」、「6. 300万円以上350万円未満」、「7. 350万円以上」の中から1つ選択するよう求めた。⑧現在の業種について「1. IT・通信系」、「2. メーカー(機械/電気)」、「3. 商社」、「4. 医療」、「5. 金融」、「6. 建築/不動産」、「7. 人材サービス/コールセンター」、「8. コンサルティング/リサーチ」、「9. インターネット/広告/メディア」、「10. 小売」、「11. 外食」、「12. 運輸/物流」、「13. エネルギー」、「14. 旅行/レジャー」、「15. 警備/清掃」、「16. エステ/美容」、「17. 教育産業」、「18. 農林水産」、「19. 冠婚葬祭」、「20. 公務員」、「21. 学校教員」、「22. 保育・福祉」、「23. 大学院生・学生」に「24. その他」を含めた24の選択肢の中から1つ選択するよう求めた。⑨職種について「1. 営業職」、「2. 販売職」、「3. 事務職」、「4. マーケティング/企画職」、「5. メーカー技術職」、「6. IT/通信技術職」、「7. 流通/サービス職」、「8. クリエイティブ職」、「9. 金融専門職」に「10. その他」を含めた10の選択肢の中から1つ選択するよう求めた。

2) 職場適応感

野田・奇(2016)の職場適応感尺度の5因子から因子負荷量が高い3項目を抜粋した計15項目について、「1. 全くあてはまらない」から「5. 非常によくあてはまる」までの5件法で回答を求めた。

3) 職場満足度

高村(2007)及び藤本・山内・及川・高間(2010)を参考に、人間関係や仕事、職場環境などに対する満足度を測定する尺度を筆者らが作成した。全12項目について、「1. 不満である」～「5. 満足している」の5件法で回答を求めた。

4) 職場におけるソーシャル・サポート(情緒的/道具的)

情緒的サポートについては、「以下に挙げた人たちは、どのくらい親身になって、あなたの個人的な心配や悩み事の相談にのってくれますか」と

尋ね、職場の上司、職場の先輩、職場の同僚、職場以外の友人、配偶者・恋人、家族という6つの関係性について「1. 全くない」～「4. 非常にある」の4件法で回答を求めた。又、道具的サポートについても、「以下に挙げた人たちは、どのくらい親身になって、あなたの仕事上の問題について相談にのってくれますか？」と尋ね、同様に回答を求めた。

5) 人生満足度

Diener, Emmons, Larsen, & Griffin (1985) による人生満足度尺度を使用した。「ほとんどの面で、私の人生は私の理想に近い」、「私の人生は、とても素晴らしい状態だ」などの5項目について「1 全くあてはまらない」から「7 非常によく当てはまる」までの7件法で回答を求めた。5項目の合計点を算出し、人生満足度得点とした。

結果

現在の就業状況に関する変数の記述統計 (Time 5)

第1に、雇用形態については「1. 正社員・正規職員」が47名 (81.0%)、「2. 契約・派遣・嘱託社員または非常勤職員」が6名 (10.3%) であり、ほとんどが正社員として勤務していた。第2に、就職後1年間の転職については5名 (9.1%) が転職を既に経験しており、50名 (90.9%) が卒業時点での就職先に勤務していた (無回答3名)。この5名については、在学中に回答していた職場と異なる職場について第5調査で回答しているため、分析から除外することにした。第3に、転職の意思については、「1. まったく転職については考えていない」が23名 (41.8%)、「2. 転職したいと思うことはあるが、具体的には考えていない」が23名 (41.8%) となっており、ほとんどの者が現在の就職先からの転職を考えていなかった。第4に、勤務日数の平均は週に5.09日 ($SD = 0.40$) であり、勤務時間の平均は1日8.07時間 ($SD = 0.62$) であった。また、残業時間については、1週間に「1. 10時間未満」が35名

(64.8%) で最も多く、次いで、「2. 10時間以上20時間未満」が9名 (16.7%)、「3. 20時間以上40時間未満」が7名 (13.0%) であった。総じて、平均的な労働条件で働いている状況が伺える。第5に、年収については、「4. 200万円以上250万円未満」が最も多く22名 (40.7%)、次いで「5. 250万円以上300万円未満」が12名 (22.2%)、「3. 150万円以上200万円未満」が9名 (16.7%) であった。第6に、現在の業種については、「金融」、「保育・福祉」がそれぞれ7名 (12.1%)、「学校教員」が6名 (10.3%) と1割を超えていたが、特定の業種への極端な偏りは見られなかった。第7に、現在の職種については、「事務職」が22名 (37.9%) と多く、「営業職」が8名 (13.8%) であった。

職場適応感の因子分析 (Time 5)

職場適応感尺度について因子分析 (最小二乗法・プロマックス回転) を実施した。因子負荷量が低い、もしくはダブルローディングしていた6項目を除外し、残りの9項目について再度因子分析を実施し、固有値1.0以上の基準で3因子を抽出した (Table 1)。説明率は56.1%であった。

各因子に含まれる項目内容から、第1因子を「職場への馴染み」($\alpha = .792$)、第2因子を「職場での有用感」($\alpha = .764$)、第3因子を「職場での成長感」($\alpha = .684$) と命名した。

職場満足度の因子分析 (Time 5)

職場満足度尺度について因子分析 (最小二乗法・プロマックス回転) を実施した。因子負荷量が低い、もしくはダブルローディングしていた1項目を除外し、残り11項目について再度因子分析を実施し、固有値1.0以上の基準で4因子を抽出した (Table 2)。説明率は54.3%であった。

各因子に含まれる項目内容から、第1因子は「人間関係満足度」($\alpha = .713$)、第2因子は「仕事満足度」($\alpha = .760$)、第3因子は「職場環境満足度」($\alpha = .578$)、第4因子は「制度・経済的満足度」と命名した ($\alpha = .555$)。第3因子と第4因子の α 係数が低かったが、2項目と項目数が少ないことを考慮し、そのまま以後の分析に使用した。

Table 1 職場適応感の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	因子		
	I 職場への馴染み	II 職場での有用感	III 職場での成長感
11. 職場で自分と周りのはかみ合っている	.840	-.009	-.105
1. 職場ではリラックスできる	.726	-.114	.148
8. 職場で周囲に溶け込んでいる	.651	.141	-.021
3. 職場は幸せである	.545	.069	.078
2. 職場において周りから必要とされていると感じる	.059	.854	-.073
7. 職場で自分が場違いだと感じる	-.030	-.730	.096
4. 職場では周りから期待されている	-.072	.601	.155
6. 職場ではこれからの自分のためになることができる	.002	.098	.953
9. 職場では将来役に立つことが学べる	.033	-.113	.554
因子間相関			
	II	.606	
	III	.453	.450

Table 2 職場満足度の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	因子			
	I 人間関係満足度	II 仕事満足度	III 職場環境満足度	IV 制度・経済的満足度
2. 先輩との人間関係	.902	.050	-.190	.029
12. 女性社員・職員の立場や処遇	.620	-.139	.113	.287
1. 上司との人間関係	.528	.127	.381	-.137
3. 同僚との人間関係	.399	.264	-.121	-.173
5. 仕事の内容	.069	.757	-.042	-.110
4. 仕事の量	.095	.687	.057	.072
6. 残業を含めた仕事内容	-.014	.529	.206	.280
10. 職場のある場所・地域	-.320	.061	.770	-.015
11. 職場の設備や環境	.185	-.041	.587	-.031
8. 福利厚生に関わる職場の制度	.097	-.094	.041	.838
7. 給与や報酬の額	-.136	.312	-.251	.480
因子間相関				
	II	.297		
	III	.194	.294	
	IV	.274	.391	.196

就業状況及びソーシャル・サポートと職場適応感、職場満足度、人生満足度との関連 (Time 5)

職場適応感と職場満足度の因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。就業状況（転職意思、勤務日数、勤務時間、就業時間、年収）及びソーシャル・サポートと職場適応感（3因子）、職場満足（4因子）、人生満足度との関連を検討するため、相関係数を算出した。結果を平均値および標準偏差と共にTable 3に示す。ただし、転職意思、残業時間及び年収は程度を考慮した6件法もしくは7件法の尺度であるため、実際の金額や時間とは異なる。

Table 3のように、勤務時間及び残業時間と職場適応の下位因子、職場満足度の下位因子との間に負の相関が認められた。しかし、勤務日数とは

無関連であった。つまり、勤務時間や残業時間が長いほど職場適応感や職場満足度が低いことがわかった。

また、親身になって個人的な心配や悩み事の相談にのってくれる程度を、関係ごとに各関係からの情緒的サポート得点とし、職場適応感、職場満足度との関連を検討した。その結果、職場の上司と先輩の情緒的サポートが高いほど職場適応感の各因子と職場満足度のうち人間関係満足度が高くなることが示された。また、上司や先輩の情緒的サポートと人生満足度には正の相関が認められた。つまり、職場で上司や先輩から個人的な悩みや心配事について相談にのってもらえるほど、職場への適応感が高まり、職場の人間関係に満足し、人生満足度も高くなることが示された。

Table 3 入職1年後の就業状況及びソーシャル・サポートと職場適応感、職場満足度、人生満足度との関連 (Time 5)

		職場適応感				職場満足度				T5人生満足度	
	平均	標準偏差	T5職場への馴染み	T5職場での有用感	T5職場での成長感	T5人間関係満足度	T5仕事満足度	T5職場環境満足度	T5制度・経済的満足度		
就業状況	転職意思	1.85	1.01	-.227 [†]	-.391 ^{**}	-.090	-.313 [*]	-.397 ^{**}	-.180	-.190	-.282 [*]
	勤務日数	5.09	0.40	.069	-.044	.115	.031	-.031	.193	-.147	.093
	勤務時間	8.07	0.63	-.426 ^{**}	-.364 ^{**}	-.119	-.368 ^{**}	-.305 [*]	-.065	-.090	-.159
	残業時間	1.63	1.05	-.267 [†]	-.382 ^{**}	-.323 [*]	-.195	-.545 ^{**}	-.377 ^{**}	-.093	-.077
	年収	3.91	1.26	-.043	.062	-.108	.000	.156	-.282 [*]	.401 ^{**}	.330 [*]
情緒的SP	職場の上司	2.24	0.92	.337 [*]	.458 ^{**}	.285 [*]	.414 ^{**}	.125	-.077	-.010	.261 [†]
	職場の先輩	2.58	0.92	.517 ^{**}	.152	.310 [*]	.393 ^{**}	.174	-.146	.180	.342 [†]
	職場の同僚	2.76	0.79	.125	.391 ^{**}	.167	.190	.101	-.097	-.095	.206
	職場以外の友人	3.36	0.70	.156	-.089	.076	.223	-.153	-.215	.127	.138
	配偶者・恋人	2.61	1.12	.035	-.038	.166	.109	.006	.013	.057	.179
	家族	3.33	0.82	.077	-.014	.096	-.013	-.135	-.033	.054	.200
道具的SP	職場の上司	2.67	0.88	.545 ^{**}	.589 ^{**}	.431 ^{**}	.539 ^{**}	.449 ^{**}	.115	-.018	.350 ^{**}
	職場の先輩	3.00	0.88	.556 ^{**}	.203	.362 ^{**}	.479 ^{**}	.377 ^{**}	-.156	.233 [†]	.392 ^{**}
	職場の同僚	2.93	0.88	.251 [†]	.286 [*]	.101	.329 [*]	.225 [†]	-.115	.216	.292 [*]
	職場以外の友人	2.89	0.88	.053	-.038	.072	.041	-.186	-.071	.069	.209
	配偶者・恋人	2.43	1.13	.050	.038	.281 [*]	.140	.055	.123	.128	.269 [*]
	家族	3.09	0.89	.031	.016	.094	.034	-.203	.074	.102	.229 [†]

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

一方、親身になって仕事上の問題について相談にのってくれる程度を、関係ごとに各関係からの道具的サポート得点とし、職場適応感、職場満足度との関連を検討した。その結果、情緒的サポートより道具的サポートの方が関連している変数が多く、上司や先輩の道具的サポートと職場適応感の下位因子に加え、職場満足度のうち人間関係満足度、仕事満足度とも正の相関が認められた。また、同僚についても同様の正の相関が認められる傾向にあった。さらに職場の上司、先輩、同僚からの道具的サポートだけでなく、配偶者・恋人、

家族の道具的サポートと人生満足度との正の相関も認められ、様々な関係性の人から仕事上の問題について相談にのってもらえているほど人生満足度が高まることがわかった。

入職後の願望の因子分析（Time 3）

入職後の願望尺度について因子分析（最小二乗法・プロマックス回転）を実施した。因子負荷量が低い、もしくはダブルローディングしていた6項目を除外し、残りの20項目について再度因子分析を実施し、固有値1.0以上の基準で6因子を抽出した（Table 4）。説明率は50.2%であった。

Table 4 入職後の願望の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 挑戦・努力への 願望	II 承認・評価への 願望	III 異性との出会いの 願望	IV 経済的余裕への 願望	V 信頼獲得への 願望	VI 自分らしさへの 願望
9 慣れない仕事で身体的に辛くなるがあっても、頑張りたい	.797	-.170	.094	-.157	.286	-.037
8 どんな仕事を頼まれても、頑張りたいと思う	.719	-.053	-.214	.050	-.095	-.092
6 就職したら、人として成長していけるのではないかと期待している	.416	.180	.060	.089	.066	.139
10 将来、結婚したり子育てをしたりするときの生活の基盤が得られると思う	.409	.069	.132	.263	-.199	-.015
26 新しい職場で、自分らしく頑張っていきたい	.407	-.020	.021	-.007	-.150	.363
5 少しでも、職場の人に自分のスキルや能力をほめてもらいたい	-.113	.911	.031	-.001	.094	-.279
13 新しい職場で、仕事内容を褒めてもらえるように頑張りたい	-.043	.814	.048	-.048	-.112	.171
23 よい仕事ができるように、日々学んでいきたいと思う	.269	.458	.028	-.138	-.067	.283
21 就職することで、より結婚のチャンスが増える	-.027	-.058	.877	.089	.019	.098
24 就職したら、魅力的な異性と出会うチャンスがあるのではないかと期待している	-.046	.152	.826	.087	.101	-.045
17 就職したら、自分自身の生活が安定するので嬉しい	-.039	-.194	.129	.721	-.060	.100
7 就職したら、給料で自分の欲しいものが買えるので楽しみだ	-.042	.040	.086	.551	-.052	-.100
16 職場の立地や環境がとてもよさそうなので楽しみだ	.080	.118	-.136	.508	.080	.135
2 経済的に豊かになれるチャンスだと思う	.084	.019	.058	.507	.115	-.320
3 新しい就職先で気の合う人を見つけて、プライベートでも仲良く過ごしたい	-.018	-.013	.036	.114	.592	.000
12 職場の人がこれまで思いつかなかったアイデアを提案してみたい	-.097	.002	.041	-.105	.412	.309
18 いつの日か、職場の問題を解決していけるような人になりたい	.100	.333	-.127	.023	.412	.026
19 就職先で新しい人間関係が生まれるのを楽しみにしている	.004	-.044	.157	-.066	.376	.151
22 自分が選んだ仕事は自分の人生を豊かにしてくれると思う	-.036	-.108	.107	-.177	.167	.771
11 就職したら、自分らしい生き方を実現できると思う	-.061	-.001	-.166	.293	.255	.576
因子間相関						
	II	.477				
	III	.054	.204			
	IV	.221	.415	.322		
	V	.323	.324	.208	.290	
	VI	.472	.506	.352	.229	

各因子に含まれる項目内容から解釈をし、第1因子を「挑戦・努力への願望」($\alpha = .705$)、第2因子を「承認・評価への願望」($\alpha = .757$)、第3因子を「異性との出会いへの願望」($\alpha = .902$)、第4因子を「経済的余裕への願望」($\alpha = .649$)、第5因子を「信頼獲得への願望」($\alpha = .587$)、第6因子を「自分らしさへの願望」($\alpha = .620$)と命名した。第5因子「信頼獲得への願望」は4項目に対して α 係数が特に低く、尺度としての内的整合性が確認できなかったため以後の分析には使用しなかった。

職場における効力期待の因子分析 (Time 3)

職場における効力期待尺度について因子分析(最小二乗法・プロマックス回転)を実施した。因子負荷量が低い、もしくはダブルローディングしていた6項目を除外し、残りの18項目について再度因子分析を実施し、固有値1.0の基準で5因子を抽出した(Table 5)。説明率は56.4%であった。

各因子に含まれる項目内容から解釈を行い、第1因子を「待遇面での期待」($\alpha = .844$)、第2因子を「専門性への期待」($\alpha = .818$)、第3因子を「自律性への期待」($\alpha = .735$)、第4因子を「社会貢献への期待」($\alpha = .687$)、第5因子を「ワー

Table 5 職場における効力期待の因子分析結果 (プロマックス回転後の因子負荷量)

	I 待遇面での 期待	II 専門性への 期待	III 自律性への 期待	IV 社会貢献 への期待	V ワークライフ バランスへの 期待
21 収入面では安定しているので心配する必要がなさそうだ	.835	-.117	.033	.050	.042
15 将来が保障され安定しそうだ	.713	.032	-.013	.072	.203
9 福利厚生が充実していそうだ	.680	-.019	-.035	.091	.113
3 自由に仕事することは難しいが、将来の保障や安定は得られそうだ	.676	.051	-.169	-.037	-.080
7 専門職としてより高いスキルを身につけられそうだ	.051	.901	-.015	-.233	.043
19 自分の専門スキルを発揮できそうだ	-.108	.820	-.052	-.076	.143
10 他人のために自分の知識・能力などを使えそうだ	-.255	.640	-.014	.296	-.043
1 エキスパート(専門職)と呼ばれる仕事ができそうだ	.368	.544	-.014	.138	-.299
5 困難な課題に挑戦し、それらを解決する仕事ができそうだ	.079	.410	.259	.147	-.206
20 自分の裁量で自由に仕事ができそうだ	.174	.118	.902	-.073	.079
8 マイペースで仕事ができそうだ	-.106	-.109	.584	-.122	-.012
2 仕事は自分のやり方で自由に進められそうだ	-.231	-.117	.581	-.039	.000
14 保障・安定は求められないが、自分の判断で自由に仕事ができそうだ	-.098	.102	.539	.319	-.060
4 自分の利益のためではなく、社会に貢献する仕事ができそうだ	.054	-.007	-.020	.763	-.057
18 自分の生活を豊かにすることができそうだ	.284	-.220	.060	.564	-.146
16 世の中のために貢献できる仕事を優先できそうだ	-.064	.231	-.065	.532	.161
12 仕事と家庭の両立ができそうだ	.109	.046	.009	.170	.809
6 プライベートに差し支えることなく仕事ができそうだ	.113	-.073	.133	-.157	.513
因子間相関					
II	0.124				
III	-0.054	0.068			
IV	0.337	0.371	-0.009		
V	0.218	-0.223	0.015	0.016	

クライフバランスへの期待」($\alpha = .645$)と命名した。

就職前における入職後の願望と職場における効力期待が、入職1年後の職場適応感、職場満足度、人生満足度に及ぼす影響

以後の分析では、2回の調査の両方に回答をした対象者31名（職場適応感、職場満足度の分析では欠損値のため30名）を分析対象とした。Time 3の入職後の願望、職場における効力期待について因子ごとに平均評定値を算出し尺度得点とした。Time 5の職場適応感、職場満足度、人生満足度と合わせて記述統計、各変数間の相関係数をTable 6に示す。

就職前時点の入職後の願望と職場における効力期待が入職1年後の職場適応感、職場満足度、人生満足度に影響を与えているかを検証するために、入職後の願望と職場における効力期待の各因子を説明変数、入職1年後の職場適応感の3因子、職場満足度の4因子、人生満足度をそれぞれ基準変数としたステップワイズ法による重回帰分析を実施した。標準偏回帰係数並びに説明率と検定結果をTable 7に示す。

職場適応感の内、職場への馴染みに対しては、自律性への期待と社会貢献への期待から正の影響、自分らしさへの願望から負の影響がみられ、仕事での自律性への期待と社会貢献への期待が高かったほど職場に馴染んでいる一方で、自分らしく仕事をしたいと願っていた者ほど逆に職場に馴染めていないことが示された。職場での有用感に対しては、自分らしさへの願望から正の影響、異性との出会いの願望から負の影響がみられた。自分らしく仕事をしたいと願っていた者ほど職場での有用感を高く感じ、職場でよい異性との出会いを願っていた者ほど逆に有用感が低かった。職場での成長感に対しては、挑戦・努力への願望、自分らしさへの願望から正の影響が、異性との出会いの願望から負の影響がみられた。困難な仕事でも頑張りたいと願っていた者、自分らしく仕事を

したいと願っていた者ほど、職場で成長できると感じている一方で、異性との出会いを願っていた者ほど逆に成長感が低いことが示された。

職場満足度の内、人間関係満足度に対しては、待遇面への期待、承認・評価への願望から正の影響が、異性との出会いへの願望から負の影響がみられた。給与や待遇面に関する期待が高かった者、職場で高評価を得たいと願っていた者ほど職場の人間関係に満足している一方で、よい異性との出会いを願っていた者ほど逆に人間関係に満足していないことが示された。仕事満足度に対しては、ワークライフバランスへの期待から正の影響がみられ、ワークライフバランスの取れた生活を期待していた者ほど仕事に満足していることが示された。職場環境満足度に対しては、いずれの説明変数からも有意な影響がみられなかった。制度・経済的満足度に対しては、待遇面への期待から正の影響がみられ、給与や待遇面に関する期待が高かった者ほど制度や給与に満足していることが示された。

人生満足度に対しては、社会貢献への期待から正の影響が、異性との出会いへの願望から負の影響が見られた。仕事を通して社会貢献ができることを期待していた者ほど人生満足度が高い一方で、よい異性と出会えることを願っていた者ほど、逆に人生満足度が低くなることが示された。

なお重回帰分析にあたっては、多重共線性を確認するために各変数のVIF値を求めた結果、いずれの変数も2.0未満であり、多重共線性の問題は生じないことが確認された。

考察

就業状況及びソーシャル・サポートと職場適応感、職場満足度、人生満足度との関連

本研究の結果から、入職1年後の新規学卒就職者においては勤務時間、残業時間が長いほど職場適応感や職場満足度が低下する傾向が見られた。

1日の労働時間の長さが新入社員の職場適応を阻

Table 6 Time 3における入職後の願望、職場における効力期待、Time 5における職場適応感、職場満足度、人生満足度の相関係数 (N = 31, 職場適応感、職場満足度は N = 30)

	T3入職後の願望						T3職場における効力期待					T5職場適応感				T5職場満足度				平均 (SD)
	1 挑戦・ 努力への 願望	2 承認・ 評価への 願望	3 異性との 出会いへの 願望	4 経済的 余裕への 願望	6 自分らし さへの 願望		1 待遇面 への期待	2 専門性 への期待	3 自律性へ の期待	4 社会貢献 への期待	5 ワーク ライフ バランス への 期待	1 職場への 馴染み	2 職場での 有用感	3 職場 での 成長感	1 人間関係 満足度	2 仕事 満足度	3 職場 環境 満足度	4 制度・ 経済的 満足度		
T3入職後の願望																				
1 挑戦・努力への願望																				4.07 (0.54)
2 承認・評価への願望	.283 [†]																			4.42 (0.53)
3 異性との出会いへの願望	.283 [†]	.057																		2.73 (1.09)
4 経済的余裕への願望	.174	.042	.368 [*]																	3.89 (0.66)
6 自分らしさへの願望	.479 ^{**}	.262 [†]	.153	.365 [*]																3.74 (0.64)
T3職場における効力期待																				
1 待遇面への期待	.131	-.166	.200	.478 ^{**}	.059															3.76 (0.73)
2 専門性への期待	.252 [†]	.137	.192	.061	.426 ^{**}	.138														3.43 (0.78)
3 自律性への期待	-.184	.223	-.072	.139	.308 [*]	-.351 [*]	.175													2.85 (0.87)
4 社会貢献への期待	.322 [*]	.186	-.087	.247 [†]	.421 [*]	.522 ^{**}	.400 [*]	-.232 [†]												3.85 (0.63)
5 ワークライフバランスへの期待	-.247 [†]	-.107	-.181	.110	-.044	.414 [*]	-.121	.090	.132											3.39 (0.81)
T5職場適応感																				
1 職場への馴染み	-.199	.232	-.243 [†]	.083	.046	.185	.224	.451 ^{**}	.360 [*]	.423 [*]										3.48 (0.48)
2 職場での有用感	-.195	.201	-.576 ^{***}	-.198	.219	-.052	.106	.177	.117	.265 [†]	.324 [*]									3.52 (0.75)
3 職場での成長感	.408 [*]	.249 [†]	-.348 [*]	-.110	.435 ^{**}	-.119	.123	-.023	.129	-.112	-.118	.361 [*]								3.67 (0.56)
T5職場満足度																				
1 人間関係満足度	-.009	.305 [†]	-.143	.067	-.067	.519 ^{**}	.105	-.228	.479 ^{**}	.328 [*]	.379 [*]	.314 [*]	.058							3.99 (0.57)
2 仕事満足度	-.178	.064	-.310 [*]	.184	.037	.305 [†]	.123	.069	.346 [*]	.364 [*]	.556 ^{***}	.292 [†]	.111	.481 ^{**}						3.40 (0.92)
3 職場環境満足度	-.229	.242 [†]	-.085	-.066	-.220	-.169	-.088	-.166	.082	.096	-.027	.199	-.212	.145	.208					3.55 (0.94)
4 制度・経済的満足度	-.013	-.149	-.118	.139	-.162	.460 ^{**}	.361 [*]	-.201	.248 [†]	.014	.214	-.001	-.053	.458 ^{**}	.539 ^{**}	-.080				3.53 (1.06)
T5人生満足度	.026	.097	-.550 ^{***}	-.047	.039	.228	.113	-.032	.532 ^{**}	-.016	.343 [*]	.497 ^{**}	.369 [*]	.467 ^{**}	.417 ^{**}	.092	.475 ^{**}			21.06 (5.92)

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 7 入職後の願望，職場での効力期待が入職1年後の職場適応感，職場満足度，人生満足度に及ぼす影響（標準偏回帰係数 β ）

	T5職場適応感（ 3 因子）			T5職場満足度（ 4 因子）				人生 満足度
	I 職場への 馴染み	II 職場での 有用感	III 職場での 成長感	I 人間関係 満足度	II 仕事 満足度	III 職場環境 満足度	IV 制度・経済 的満足度	
T3入職後の願望								
I 挑戦・努力への願望			.399*					
II 承認・評価への願望				.429**				
III 異性との出会いへの願望		-.624***	-.510**	-.298*				-.523***
IV 経済的余裕への願望								
VI 自分らしさへの願望	-.516**	.314*	.322†					
T3職場における効力期待								
I 待遇面への期待				.649***			.460*	
II 専門性への期待								
III 自律性への期待	.787***							
IV 社会貢献への期待	.759***							.503***
V ワークライフバランスへの 期待					.364*			
R^2	.604	.428	.480	.511	.132		.211	.556
(Adjusted)	.559	.385	.420	.454	.101		.183	.524
F	13.233***	10.089**	8.005**	9.042***	4.270*		7.500*	17.498***

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

害する要因であることが窺える。転職意欲が高いほど職場満足度が低下する傾向が見られたが、これは職場満足度が低下した結果、転職意欲が高まったとみることができる。長時間労働により職場適応、満足度が阻害され、結果として離職、転職へと向かう過程が推測される。

ソーシャル・サポートについては、上司、先輩からの情緒的サポートが多いほど職場適応感、職場の人間関係への満足度があがること、上司、先輩、同僚からの道具的サポートが高いほど職場適応感、職場の人間関係や仕事の満足度があがること、上司や先輩からの情緒的サポート、上司、先輩、同僚、配偶者・恋人、家族の道具的サポートが高いほど人生満足度が高まることが示された。入職1年目の新規学卒就職者は、まず仕事を覚え職場に慣れることが課題である。そこで重要な役割を果たすのが上司や先輩からのソーシャル・サポートなのだろう。仕事のやり方や職場での振る舞い方、社会人としての心構えなどについて、上

司、先輩から指導を受けるなど、豊富なサポートを得ることが出来るか否かが職場適応や職場満足度を左右するのだと思われる。このことは情緒的サポートよりも道具的サポートの方が職場適応や満足度の多くの側面と関わっていたことからわかる。

就職前時点の入職後の願望と職場における効力期待が入職1年後の職場適応感，職場満足度，人生満足度に及ぼす影響

入職1年後の職場適応感については、以下の結果が示された。入職前に自律性と社会貢献への期待を強く抱いていたほど職場によく馴染んでいたが、自分らしさへの願望が強かったほど逆に職場に馴染めていなかった。また自分らしさへの願望が強かったほど職場で必要とされていると感じていたが、異性との出会いへの願望が強かったほど逆に職場で必要とされていると感じていなかった。職場での成長感については、挑戦・努力への願望が強くと、自分らしさへの願望が強かったほ

ど職場で成長していけると感じていたが、異性との出会いへの願望が強かったほど職場での成長感が低かった。

仕事を通して自分らしい生き方を願うことは、職場適応感の下位因子の内、職場での有用感と成長感を高めるが、職場への馴染みを低下させていた。自分らしい生き方とは自己の価値観に沿った生き方だとみることができ、仕事場面で自分らしさを求めすぎること、逆に職場の他者との円滑な協働関係を阻害することになるのではないかと。安達（2008）は、女子学生のキャリア意識の内の「やりたいこと志向」が、就業動機の自己向上志向を高めるが、対人志向には影響を及ぼさないことを示し、この「やりたいこと志向」には正負の側面があり、自己の価値規準を重視する動機とはつながりをもつが、社会的な動機を促すものではないことを指摘している。本研究における自分らしさの願望も、自分の価値規準に沿った、自己成長につながる仕事への取り組みを促進する一方で、対人環境としての職場に馴染むことを阻害するという、正負の側面を持っている可能性が考えられる。

職場への馴染みに対しては、さらに自己裁量で仕事ができるという期待と社会や世の中に貢献する仕事ができるという期待がそれを高めていた。自己裁量で仕事ができるためには、上司や先輩など職場の人々から信頼され、機会を与えられることが必要であることから、職場における自律性は仕事仲間との協働的な関係を基盤としているといえる。また社会に貢献できるという期待も、仕事を通して職場外の人々やその背後にある社会との関わりを持とうという意識に基づいている。つまり働くことにおいて、個人としての自己価値ではなく他者との協働や公共性に関心を持ち、その実現を期待している姿勢だととらえることができる。こうした期待を持つことが入職後の対人関係に基づく職場への馴染みを促進するのだと思われる。

一方で、異性との出会いを願うほど、職場での

有用感、職場での成長感が低かった。入職前にこうした願望が強かった者は、そもそも自分が職場に必要な人材になることや仕事を通して自己成長することに価値をおいていなかった可能性が考えられる。異性との出会いへの願望は、異性を頼りにして自分の生活を向上させようという他者の力を当てにしたい願望だといえる。「やりたいこと志向」のように自分自身の向上を志向するのとは逆の、いわゆる「寿退社」を目指すような昔ながらの「腰掛け就職」的な志向とみることができるかもしれない。

入職1年後の職場満足度に関する結果からは以下のことが示された。入職前に、職場で高評価を得たいと願っていたほど、また収入や将来的な保障が得られると期待していたほど、職場の人間関係に満足しているが、異性と出会いたいと願っていたほど逆に職場の人間関係に満足していなかった。またワークライフバランスへの期待が高かったほど、仕事の内容や量に満足していること、収入や将来的な保障が得られると期待していたほど、職場の制度や給与に満足していることがわかった。

新規学卒就職者が入職前に自分の職場の給与や待遇面の情報を得ることは可能であるし、就職先の選択条件として考慮することもできるため、待遇面での期待はかなり現実的なものであったと思われる。よって待遇面での期待を高く持っていた者が、期待通りに好待遇を得られたため、制度や給与面に満足していたのだと推測される。しかし待遇面での期待は制度・経済的な満足度だけでなく人間関係の満足度も高めていた。井上・錦谷・鶴ヶ野・矢野（2011）は、不安定な就労形態である非正規雇用者の精神的健康度が、正規雇用者と比べて低いことを指摘している。定期的な収入や将来の保障があることに基づく安心感は単に待遇への満足度を高めるだけではなく、個々人の精神的健康度を高めることで職場の人間関係にもよい影響を与え満足度を高めていることが推察される。

仕事の満足度については、ワークライフバランスへの期待がそれを高めていた。内閣府（2007）によって「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」及び「仕事と生活の調和推進のための行動指針」が策定され、仕事と生活の両立した社会が目指されている。特に女性は未だ男性に比べて、結婚、出産によって就業を継続するかどうかの選択を迫られる場合が少なくない。女子大学生は就職活動の内から、家庭や私生活との両立を考慮に入れた進路選択をする必要に迫られる。ワークライフバランスへの効力期待は、就職活動中に得た内定先企業の情報に基づいてある程度は予測可能だと思われる。就職して、実際にワークライフバランスのとれた生活を送れていることが仕事への満足度を高めたのだと考えられる。

入職1年後の人生満足度については、入職前に社会に貢献する仕事ができると期待していたほど人生満足度が高く、異性と出会いたいと願っていたほど逆に人生満足度は低かった。松本（1992）は職業のもつ3つの側面の1つとして「社会的役割」を挙げている。職業は、個人が生計を維持する手段であるだけでなく社会的な必要性から生まれ一定の社会的役割を果たすものだというのである。社会貢献への期待は職場への馴染みも高めていたことから、就職をして単に個人に与えられた課題として仕事をこなすよりも、仕事を通して社会に貢献できるというより広い観点から職業をとらえている者の方が、職場への適応を通して社会との繋がりを実感できることで人生満足度も高まるのだと考えられる。

最後に本研究の今後の課題を述べる。本研究では、入職前の願望と職場における効力期待に注目し入職1年後の職場適応との関連を検討したが、その影響過程については明らかではない。入職前の願望や効力期待が、就職してから実際に実現されることで職場適応が促進され、逆に入職後の現実とのギャップが職場適応を阻害することも考えられるが、多様な願望や効力期待が全て実現されるとも考えにくい。入職前の願望や期待と現実と

のギャップの認知や対処の仕方が職場適応への影響を媒介する過程も想定できよう。これらの点について検討することで、就職前に抱く願望や効力期待から入職後の職場適応への影響過程をより明らかにすることができると思われる。

今ひとつの課題は、縦断的調査のため入職後の調査時点で対象者が大きく減ってしまい、調査対象者数が少なくなってしまったことである。結果の一般化可能性を考えるとより多くの対象者での検討が必要であり、さらには男子大学生も含めた幅広い対象者での検討が必要である。

引用文献

- 安達 智子（2008）. 女子学生のキャリア意識—就業動機、キャリア探索との関連— 心理学研究, 79, 27-34.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985). The satisfaction with life scale. *Journal of Personality Assessment*, 49, 71-75.
- 藤井 義久（1999）. 女子学生における就職不安に関する研究 心理学研究, 70, 417-420.
- 藤本 ひとみ・山内 弘子・及川 三枝子・高間 静子（2010）. 看護師の職場適応度測定尺度の妥当性と信頼性 新田塚医療福祉センター雑誌, 7, 19-23.
- 井上 まり子・錦谷 まりこ・鶴ヶ野 しのぶ・矢野 栄二（2011）. 非正規雇用者の健康に関する文献調査 産業衛生学雑誌, 53, 117-139.
- 風間 文明・山下 倫実（2018）. 若年就労者の職場適応を規定する在学中の要因（1）—就職不安と職場における効力期待が就職前の高揚感に及ぼす影響—日本教育心理学会第60回総会発表論文集, 240.
- 菊池 武彪（1991）. 今、なぜ追指導なのか 進路指導, 64, 4-7.
- 厚生労働省（2014）. 平成25年若年者雇用実態調査

- の概況 Retrieved from https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/4-21c-jyakunenkoyou-h25_gaikyou.pdf (2019年9月11日)
- 厚生労働省 (2018). 新規学卒就職者の離職状況 Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/content/11652000/000510780.pdf> (2019年9月11日)
- 松本 卓三 (1992). 職業の意義 松本 卓三・熊谷 信順 (編著) 職業・人事心理学 (pp.7-18) ナカニシヤ出版
- 文部科学省 (2004). キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書 Retrieved from http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf (2019年9月11日)
- 内閣府 (2007). 仕事と生活の調和 (ワーク・ライフ・バランス) 憲章 Retrieved from <http://www.cao.go.jp/wlb/government/pdf/charter.pdf> (2019年9月14日)
- 中島 由佳 (2011). 大卒女子入職者の初期適応の規定因—目標達成志向および情緒的適応の観点からの縦断調査— 教育心理学研究, 59, 402-413.
- 中島 由佳 (2013). 就職不安が入職後の適応に与える影響—短大卒生と四大卒生との比較を交えて— 大手前大学論集, 14, 203-216.
- 中西 信男・三川 俊樹 (1988). 職業 (労働) 価値観の国際比較に関する研究: 日本の成人における職業 (労働) 価値観を中心に 進路指導研究, 9, 10-18.
- 野田 亜衣子・奇 恵英 (2016). 若手社員の職場適応感の理解とその心理学的援助に関する研究 臨床心理学: 福岡女学院大学大学院紀要, 13, 63-71.
- 榊原 清則 (2000). 大学卒業生の就職と初期適応過程 日本労働研究雑誌, 479, 20-27.
- Super, D. E. & Nevill, D. D. (1986). *The Values Scale*. Consulting Psychologists Press.
- 寿山 泰二 (2012). 社会人基礎力が身につくキャリアデザインブック: 自己理解編 金子書房
- 高村 静 (2007). 組織コミットメントと離転職意志 (1) NFIリサーチ・レビュー, 22-38.

付記

- 1) 本研究は実施にあたり十文字学園女子大学研究倫理委員会の承認を得た (受付番号2015-039)。
- 2) 本研究は平成29年度十文字学園女子大学プロジェクト研究費の助成を受けた。
- 3) 本研究の第3調査の結果の一部を日本教育心理学会第60回総会, 日本心理学会第82回大会で, 第5調査の結果の一部を日本教育心理学会第61回総会において発表した。

