リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響

神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程 小川 憲彦

The influence of reality shock upon the attitude of young workers

Norihiko OGAWA

(Graduate School of Business Administration, Kobe University)

The purpose of this research is to test the hypotheses suggested by the earlier interview-study (Ogawa, 2003a, b) which delved into the voluntary turnover process of modern Japanese youth.

The questionnaire survey was mail-administered with a sample drawn from those who visited the job placement office for 29 younger persons, and the samples were employees who visited the office in their teens or twenties in the past and were regular or contracted full-timers at the time of data collection.

The major findings are as follows: (1) Reality shock reduced the reliance of the employees on their bosses, and made their organizational commitment decline, (2) but wasn't much related to job satisfaction, and (3) could be a chance of self-understanding, especially one's aptitude-understanding.

Finally, several suggestions for future research are offered.

Keywords: reality shock; young worker attitudes; organizational commitment.

1. 問題

1. 1. はじめに

2003年2～6月にかけて、日・米・独・韓・スウェーデン各国で、18～24歳までの男女約1000人を対象にした「第7回世界青年意識調査」(n=5102)が行われた。この結果によれば、社会の問題点として「就職が難しく、失業も多い」と回答した日本の青年が64.6%にも上るという(読売新聞, 2004/01/12¹)。

いわゆる若年世代(20～30代)の失業者全体に占める割合は、リストラ等で注目を浴びやすい40～50代中高年層のそれを上回り、失業者全体の約半数を占める。そのうちの約43.1%にあたる53万人が自発的な理由によって失業者化している²。この数字はその他理由(会社都合による非自発的失業、あるいは学卒未就職による失業)を大幅に上回っており、しかも同様の傾向がここ10年以上に渡って継続している(小川, 2003a)という。

労働市場の厳しさを認識しながらも、少なからぬ数の若者たちが自発的な理由により就業先を離れ失業しているのである。彼らはなぜ自ら離職を選択するのであろうか。マクロ状況からの把握も重要であるが、組織と個人とが交わる現場レベルから、彼らの就業意識について探求することもまた必要であろう。

本論文の目的は、同様の問題意識に基づいて行われたインタビュー調査(小川, 2003a, b)から示唆された仮説について、サーベイデータによる検証を加えることである。ここでは特に、リアリティ・ショック現象を分析の中心に据え、これが若年就労者の就労態度に及ぼす影響について注目する。

1. 2. 離職行動の先行研究

従業員の自発的な離職行動は、March&Simon (1958)の組織均衡論を理論的背景として説明されてきた(Hom&Griffeth, 1995)。簡単に言えば、誘因効用<貢献効用のとき個人は不満足を覚えて組織からの離脱を意図する、という説明である。

ここで前提とされた限定合理人モデルに基づいて従業員の離職過程を説明する際、鍵となる概念は2つある。1つは「知覚された移動の願望」であり、もう1つは「知

1 詳細は内閣府速報の

<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/worldyouth7/pdf/gaiyou.pdf>を参照。

2 詳細は総務省統計局の

<http://www.stat.go.jp/data/roudou/2003mm/index.htm>を参照。

覚された移動の容易さ」である。「知覚された移動の願望」は、職務（不）満足や組織コミットメント（の低さ）といった概念として、「知覚された移動の容易さ」は代替的職務機会への見込みといった概念として操作化されることで、自発的離職の過程を説明するモデルに組み込まれてきた（e.g., Mobley, 1977; Price, 1977; Mobley, Griffeth, Hand&Meglino, 1979; Wanous, 1980; Steers&Mowday, 1981; Bluedorn, 1982; Kirschenbaum&Weisberg, 1994; Trevor, 2001）。一般的に表現すれば、仕事や職務に不満を覚えている者は、より有利な就業機会があれば離転職を行うというのが、これまでの説明であった³。

「知覚された移動の願望」を職務不満足に置き換えた結果、無意識のうちに比較的短いスパンでの意思決定を想定し、これを動因とした離職の意思決定を説明してきた諸研究に対し、小川（2003a）はキャリア初期⁴の若者に注目することで、より長期的視点、つまり今後のキャリア形成を踏まえた上で、キャリア形成行動の一環として離職を選択する若者の姿を記述した。そこでは自己のキャリア形成過程を会社に大きく規定されながらも、一方で会社や職務についての知識を獲得し、他方で自身の興味や能力適性について把握することで今後の進むべき方向性を見出し、時に離転職という手段によって自らのキャリア形成に取り組む若者の姿が見出された。

一方、小川（2003b）では組織内キャリアを進展させる過程の入社・異動・昇進といったキャリアの節目で受ける各種のリアリティ・ショック⁵（Schein, 1978）と、代替的職務機会の確保や現行職務と代替的職務との合理的比較がない、即ち損得勘定のない自発的な離職形態である衝動的離職（Mobley, 1977）との関連を指摘した。

これによると、キャリア初期の個人は組織や職務に関する知識の欠如ゆえにリアリティ・ショックを感知する一方、まさにその知識の欠如ゆえに「現実」を甘受し、態度を保留（おかしいのではないかと反発するのか、自分なりに納得して受け入れるのかという判断の保留）する。この保留行為は、職務や組織についての学習を促進している一方で、職務や組織への否定的心情（職務不満足や会社への疑惑や不信感）の蓄積を促す。こうして蓄積された否定的心情が、次に現れる節目のリアリティ・

ショックによって一度に閾値に達すると、代替的職務機会の確保や合理的判断を行う余裕がないままに組織を去る衝動的離職が引き起こされると言うのである。

このような議論の成否は慎重に検討されるべきであるが、自発的理由による多数の失業者の存在や小川（2003a, b）で記述された衝動的離職の概念からは、一つの可能性が示唆される。それは、彼らの離職の意思決定プロセスにおいてより重要なファクターは「知覚された移動の願望」ではないか、ということである⁶。そこで、本論文においてはこの「知覚された移動の願望」の規定要因について、キャリア発達の文脈から、特にリアリティ・ショック現象に注目し検討する。そのために以下で

5 リアリティ・ショックとは、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であるとされる（c.f., Schein, 1978）。なお、小川（2003a, b）はこのようリアリティ・ショックは、組織への参加の際のみに発生するのではなく、組織社会化の長期的プロセスの中の節目で発生するというデータを得ている。具体的には入社段階のエントランス・ショック、異動によって発生するトランス・ファンクショナル・ショック（神戸大学の金井壽宏教授の指摘により後にクロス・ファンクショナル・ショックと訂正）、昇進によるランキング・ショック等に分類している。Schein（1978）においても、入社後9～12ヶ月の再面接の結果からリアリティ・ショック現象をとらえており、入社瞬間というよりもある程度の時間的幅の中で生じるものであると考えられる。

6 このような衝動的離職の背景には「学卒後もなお、親と同居し、基礎的生活条件を親に依存している未婚者」である「バラサイト・シングル」（山田, 1999）やフリーターの存在が指摘される。つまり必ずしも現職より有利な代替的職務は存在しないものの、親を初めとした他者に依存する、あるいはフリーターとして当面の当分の食い扶持を確保するという一時的な代替案を選択することは可能なのである。「辞めるなら早いほうがいいと思った」というコメントは筆者が職場において若年層からの就業相談を受ける際に比較的良好に聞かされた言葉である。これは今後のキャリア形成を踏まえてやり直すのならば、という文脈の言葉であり、長期的視点に立っているという意味では戦略的な離職あるいは失業である。しかし印象では、その後の具体的な方向性は必ずしも定まっていなかった者も多く、実際には逃げるように職場を離れたがために、再就職の厳しい現実に直面することもままあるようである。

3 詳細なレビューは小川（2003a）を参照。

4 ここでは、Schein（1978）のキャリアステージ論に依拠し、エントリ段階に該当すると思われる具体的就業活動（応募や面接）の後の概ね22歳前後から、相互受容の段階に当たる30歳前後をキャリア初期と規定している。

は、小川（2003a, b）のデータを参照しながら、その他の先行研究との関連について検討を加え、仮説として定式化する。

1.3 仮説の設定

小川（2003a, b）では、自己の職業的な能力適性や興味に関する知識、いわば自己の内的な領域に関する知識と、仕事内容、職務の遂行方法、あるいは会社のあり方についての知識という、いわば自己の外的な領域に関する知識を両面的に獲得・増大させていく過程を「認知領域の拡大」と呼んだ⁷。この中において、入社前で職業経験が浅く「認知領域の拡大」が未熟な個人は、会社の醸し出すイメージに依存して入社意思決定を行っていたことが確認された⁸。

柔らかいイメージっていうのを想像していたのね、自分たちが働きやすい。（中略）もう1つ、社長がプレゼンで語った言葉。ああ、もうもう、なんかね、ここに入れば絶対私の夢は叶えられる！と。ま、思ったと。うん。

24歳女性：2年目で離職

（就職活動で会社を：筆者補足）色々受けたんだけど、（中略）なんかそういうところよりは自分が光ってやれそう。いい意味で。そういう組織に拘ることなく、という。パワーを感じたっていうか。まさに当時のQ社のイメージそのものだと思うんだけど。（中略）書類審査かなんかあって、それで受かって一回目の面談行った時に、その、面接官もすごい若いし、なんかこう当時本社でやったんだけど、すごく会社のその、雰囲気はなんか（中略）そういうイメージがあい重なって、すごくいい会社だなんていう風に思ってしまった。

28歳男性：6年目で離職

一方で会社は、採用プロセスにおける印象管理（Goffman, 1959）によって、求職者に対し根拠のない漠然とした期待感を抱かせ、人材を確保し取り込もうとする（高橋・野口・安藤・渡辺, 1999）。このプロセスにおいては、長時間勤務や残業の存在といったネガティブな情報の開示に消極的であることも多い⁹（金井, 2002）。

つまり情報が不十分な状態でイメージに依存する個人と印象管理を行う組織との相互作用の結果、個人の会社に対する期待と現実とは乖離し、入社後の様々なリアリティ・ショックの原因となると思われる。

思ってた以上に大変だなんて、ただ楽しいだけの仕事じゃない。当たり前なんだけどね、今思えば。ものすごい遅い時間まで人がこんなに残って、とかね。残業をちゃんとつけるっていうようなのってなかったから、（中略）これってタダ働きじゃないの？って、すごい腑に落ちないなと思ってたときもあったけど。「入社1年目はそんな残業代なんか出さもんじゃありません」とか言われた時「えー！」とか。 27歳女性：在職中

このようなリアリティ・ショックについてWanous（1973, 1976, 1980）は、RJP（Realistic Job Preview：現実的な職務情報の事前提供）によってその効果を弱めることが可能なことを実証している。つまり事前の情報によって現実をよりよく知れば、その知識があたかもワクチンのように作用し、リアリティ・ショックの効果を緩和するというのである。これらの議論から以下のような仮説が提示可能である。

仮説1. 会社や職務について事前情報の探索行動が少ない者ほど、従って事前知識が少ない者ほど、リアリティ・ショックを知覚しやすい¹⁰。

7 自己の外的な領域としての仕事内容、職務の遂行方法、あるいは会社のあり方についての知識を獲得する過程は組織社会化概念として把握されてきた。自己の内的な領域としての職業的な能力や興味に関する自覚は、組織社会化のアウトプットとしてLouis（1980）などで概念化はされながらも、これに関しての探求は十分ではなかった。組織社会化の主要な研究の大半が前者の過程を指してきたのに対し、「認知領域の拡大」という概念は、両方の側面を照射する。また組織社会化では、「教え込む・注入する」という組織からの働きかけという視点を無意識にとってきたことに対して、「認知領域の拡大」は、キャリアを形成する個人の立場をより鮮明にした概念である。

8 なお、インタビュー・データは全て小川（2003a）より一部修正の上、引用している。

9 金井（2002）で言及された「白い嘘」であるが、これは明らかな偽りである「黒い嘘」に対し、大切なことを故意に語らないことを意味する。金井（2002）では、入社においては、求職者に対してマイナス情報を提示しないことで、結果として良いイメージ形成を促していることが指摘されている。

10 仮説1に関して、情報探索の結果、事前に必ずしも現実的ではない知識を得ている者のほうが、なんら情報を持たない者よりも期待が大きくショックも大きい、という可能性はある。しかしながら、わずかな経験に基づく（多くは美しい）イメージ情報に比べ、自ら事前に調べて得た知識情報は、それが量的に多いほどより「現実的」な情報も多く含まれると考えられる。質問項目には、求職者自らが能動的に情報を得るような行動を組み込むよう配慮した。

このリアリティ・ショックについてWanous (1973) は、職務不満の原因となっていること、あるいは職務の継続や自発的離職の原因となっていることを指摘した。Dunnette, Arvey & Banas (1973) においても、入社4年目までに離職した集団と勤務を続けた集団とで期待と現実とのギャップを比較した結果、前者が多く局面でより大きな期待はずれを経験していることが示されている。わが国においては佐々木 (1993) など、期待と現実との差によって幻滅経験が生まれ新人の適応に悪影響を及ぼすことが指摘されている。幻滅経験とはこの場合、リアリティ・ショックを指していると考えてよいだろう。

また若林・城戸 (1986) では、入社当初高いレベルにある仕事条件に対する満足度が、7・8年目まで低下し続けること、鈴木 (2002) では、当初高いレベルにあるコミットメントが入社以降一旦低下し、5・6年目程度まで停滞が続けることが示唆されている。

これらの発見事実から、入社早期の段階で知覚されたリアリティ・ショックが、就業態度にマイナスの影響を与える可能性が考えられる。そこで以下の仮説を設定した。

仮説2. リアリティ・ショックによって、会社や職務に対する否定的態度が形成される。

またリアリティ・ショックを知覚した個人は、組織を体現する存在としての上司に対しても、やはり否定的な態度を形成すると考えられる。なぜなら、次のデータに示されるように、上司は連結ピン (Likert, 1961) としての機能を持ち、組織と個人との直接的インターフェイスになるためである。

(前文略) 仕事という切り口を抜いたとしても、こういう人になりたいなあ、ということが絶対あるはずでして、まあそれは会社というくくりで言うと (中略) 1000人規模の会社ですけども、会社全体さしてわけじゃなくて、自分が目に見えてる範囲が会社であって、その中で自分をマネジメントしている人がとてもこう、尊敬できないとか、理解できない人間がついたときは誰でも最悪なんじゃないですかね。
25歳男性：在職中

つまり、目に見えて認識できる範囲が会社であり、その中でマネジメントを行う上司を会社あるいは会社の一部として知覚しているのである。このことが意味するのは、リアリティ・ショックは上司に対する態度をもまた規定しようということである。あるいは上司への態度の変化を通じて会社や職務への態度を変化させると考えられる¹¹⁾。

以上を踏まえた上で、以下の仮説を提示する。

仮説3. リアリティ・ショックは、上司への信頼感を低下させる。

仮説4. リアリティ・ショックは、上司への信頼感を媒介してもまた、会社や職務への態度に対して否定的な効果を及ぼす。

ここで言う信頼感とは、リーダーシップ行動が有効に作用する前提条件として金井 (1991) で指摘された上方影響力 (Pelz, 1952) に示される上司の組織内でのパワーの知覚と、先の25歳の在職中の男性で言及されたような、あるいは次のデータに見られるような上司個人への人間的な信頼の知覚である。

地方支店 (への異動) なのはオレ (だけ) やって。すごい嫌やねん。(中略) 人事の人に言われたのは「会社の都合」って言われた。(中略)「僕のやりたいキャリアとか、色々こういうことしたいとか、(中略) なんか僕の今までの (希望を)、考慮して人事行われてるんですか?」って。「いや全然違う、方針や」って。それがすごい嫌で。(中略：しかし異動のころには現場の上司を) すごい信頼してたし、心配、相談のってもらってたから、商品発注っていう仕事もすごい良い経験やし、この会社の中でやっていくには良い経験やで」って。夜中の3時とか4時とかにカフェとかに呼ばれてさ、何時間か説得された。
29歳男性：在職中

このような上司への信頼感の向上は、上司との社会的な相互作用を促すと考えられる。内部者との相互作用の増加は、職務や役割情報の獲得といった組織社会化の進展を促す (c.f., Feldman, 1981; Reichers, 1987; Morrison, 2002) が、このような外部情報の獲得はまた、小川 (2003a) で指摘されたように自己の内部情報の獲得をも促す。経験の増加が自己の内省材料としてフィードバックされ、自身の能力適性や興味といった内的な領域に関する知識の理解あるいは自覚を促すと考えられるからである。以上の議論から、次の仮説を設定する。

11 ただし、全てのリアリティ・ショックが上司との関係を経て間接に就業態度に作用するわけではないことを確認しておく。仮説2で指定したように、リアリティ・ショックは就業態度に対して直接効果もまた及ぼしうる。例えば、会社の制度と個人、人事部等の他部門と個人、あるいは仕事そのものと個人との関係に起因するようなリアリティ・ショックの作用の仕方は、上司への態度を経由して会社や職務への態度に影響すると言うよりも、直接に作用すると考えるほうが妥当であろう。

仮説5. 上司への信頼感が高い者ほど、自己の職業的興味や能力適性への理解の程度が高まる。

さらに、組織社会化の進展つまり外部知識の獲得が職務満足や組織コミットメントという組織適応の成果をもたらす（Kammeyer-Mueller&Wanberg, 2003）ように、自己の内部知識の獲得もまた、前向きな就業態度をもたらすと考えられる。このことは職務特性理論を鑑みれば了解可能であろう。仕事の遂行の中で自己理解が生じること、つまり仕事からの広い意味でのフィードバックが職務に対する満足の源泉になると考えられる。

次の例では、仕事の中での学習あるいはこれに伴う成長そのものが、就業態度に前向きな作用をもたらしている

ることについて、職務の継続の希望という形で示されていると考えられる。

（前文略）今の環境がすごい勉強にはなるから・・・勉強したいなあ、居れるんだったら、この部署にはまだ居たい。（中略：他の部署では）あまり成長は、そこまで大きな成長は、今よりはないと思っているから。

31歳女性：在職中

これらの議論を踏まえ、次の仮説を提示する。

仮説6. 自己の職業的興味や能力適性への理解は肯定的な職務態度を促す。

以上の仮説間の関係をまとめて図示すると図1のようになる。

注. 矢印は因果関係。「+」「-」は関係の正負を各々表す。

図1 仮説のまとめ

2. 研究方法

2.1. 調査方法とサンプル

本研究のサンプルは、29歳以下の若年者向けのハローワークに登録暦のある若者を対象に行われたアンケート調査の一部から得られている。

同所に登録暦のある約1万人の若者（2003年12月時点で31歳以下の者）の中から無作為に3000人を抽出し、2003年12月中旬、料金後納にて返信用封筒とともに質問票を郵送した。あて先不明等で返送されたものを除くと、2907人に送付されたと考えられ、回収率は2003年12月末で13.2%（383通）である。

2.2. 分析対象の属性

本研究で分析対象としたのは、回答者のうち調査実施時点で正規従業員か契約社員のいずれかの形態で就労し

ていると回答した者166名である。本研究で検証する仮説は、フルタイムで就労中の者を対象としているため、求職者（失業中の者）、パートタイマー及びアルバイトでの就業者は分析対象から除外した。また派遣社員は、雇用契約先と就労先とが異なりコミットメントの対象などが複雑になると考えられたため、やはり分析から除外した。この結果、分析対象者の内訳は正社員が123人（74%）、契約社員が43人（26%）となった。

分析対象となった者の平均年齢は25.61歳（s.d.2.3）である。これまでの正規従業員としての就労経験期間の平均は30.0ヶ月（s.d.29.2）、現在の職務に就いている期間の平均は11.7ヶ月（s.d.14.9）である。男性が39.6%、女性が60.4%を占め、既婚者の占める比率は10.8%である。学歴については四大卒が最も多い62.0%、次いで中高卒12.7%、短大卒12.0%、専門学校卒8.4%と続く。

2.3. 測定尺度

先に挙げた仮説を構成する概念を測定するため、キャリア初期の者12名に対するインタビュー・データを元に作成した20項目に対し主因子解に基づく因子分析を行った。初期解における固有値の減退状況から判断し4因子が採択された。

これらの因子に対しバリマックス回転を行った結果(表1)、第一因子では「入社すると、実際の会社の姿にショックを受ける」や「入社すると、実際の仕事内容にショックを受ける」の因子負荷量が高く、「リアリティ・ショック」に関する因子とした($\alpha=.808$)。

第2因子は、「私の上司は、さらに上位の人から信頼されている」や「私の上司は、いずれ社内の重要なポストにつくと思う」の因子負荷量が高い一方、「上司とは仕事以外に関しても相談する」といった組織や仕事以外の人間関係的な側面も含まれており、「上司への信頼感」に関する因子と言えるであろう($\alpha=.762$)。

第3因子は、「入社する前に、仕事について知るために本などを読む」や「入社する前に資料請求やホームページ閲覧で、会社について調べる」、「入社前は、今の職種について、よくわかっていなかった(逆転項目)」などの負荷量が高く「入社前の会社や職務に関する知識の程度」を表す因子であると言えるだろう($\alpha=.627$)。

第4因子は、「入社以降、やりたい仕事比以前よりもわかってきた」と「入社してから、自分の適性が以前よりわかってきた」とを規定するため、「入社後の興味・能力適性の理解」に関する因子とした。ただ、この因子については α 係数が著しく低い($\alpha=.497$)ことが判明した。このため、合成尺度として用いることは適切ではないと思われる。ただし、因子が規定していた適性理解および興味理解の項目自体はフェイス・バリディティの高いものであると考えられるため、仮説を構築する要素であることも考慮し項目を用いて検討する。

表1 因子分析の結果(主因子法・バリマックス回転)

質問項目	因子負荷量				共通性
	因子1	因子2	因子3	因子4	
11入社すると、実際の仕事内容にショックを受ける	0.858	-0.143	0.084	-0.050	0.766
10入社すると、実際の会社の姿にショックを受ける	0.824	-0.218	0.068	0.048	0.733
9自分で想像していたことと、実際の仕事内容とは違いがある	0.644	-0.199	-0.156	0.067	0.484
8会社の制度などに関する入社前の説明は、実際と食い違いがある	0.577	-0.126	-0.028	-0.020	0.350
17自分のキャリアを左右するのは会社だ	0.443	0.138	-0.186	0.028	0.251
24私の上司は、さらに上位の人から信頼されている	-0.151	0.805	-0.074	0.016	0.677
23私の上司は、いずれ社内の重要なポストにつくと思う	-0.006	0.778	0.025	0.183	0.639
25上司とは仕事に関して相談する	-0.099	0.666	0.164	0.022	0.480
26上司とは仕事以外のことで相談する	-0.195	0.435	0.175	-0.025	0.258
7入社する前に、仕事について知るために本などを読む	0.041	-0.066	0.596	0.222	0.411
1入社する前に資料請求やホームページ閲覧で、会社について調べる	0.003	0.028	0.510	0.055	0.264
5入社前は、今の職種について、よくわかっていなかった(R)	-0.272	0.041	0.494	-0.139	0.339
4入社前は、今の会社のことを知らなかった(R)	-0.026	0.136	0.450	-0.107	0.234
6入社する前には、仕事について経験者に話を聞く	0.005	0.223	0.412	0.187	0.254
14入社してから、自分の適性が以前よりわかってきた	0.315	0.109	-0.032	0.607	0.480
12入社以降、やりたい仕事比以前よりもわかってきた	-0.028	0.053	0.105	0.444	0.212
因子寄与(因子負荷の二乗和)	2.66	2.29	1.54	0.97	
因子寄与率(%)	13.28	11.44	7.70	4.86	
累積寄与率(%)	13.28	24.72	32.42	37.28	

(R)は逆転項目。

また、会社や職務に対する態度を測定するために、職務満足および組織コミットメントの既成尺度を用いた。職務満足とは「個人の仕事に関する価値の成就が達成されるか、もしくは促進されるかについての仕事についての評価から生じる好ましい感情の状態」(Locke,1969; p.316)であり、組織コミットメントとは「特定組織に対する個人の同一化および関与の強さ」(Porter et al.,1974; p.604)」である。従って前者によって職務に対する態度が、後者によって会社に対する態度が測定可能であると言えるであろう。なお、職務満足とコミットメ

ントの関係は仮説で明示しなかったが、Williams&Hazer (1986) から、職務満足は組織コミットメントの規定要因の一つであると仮定している。

組織コミットメントについてはAllen&Meyer (1990) の尺度から採用された質問12項目を用いた($\alpha=.810$)。質問項目の選定に際しては、前年に同じ調査サイトにて実施された大里・奥井(2003)の結果を参考に、高い因子負荷量を持つことが確認された質問項目を用いた。また職務満足については、高橋(1999)によって日本語に翻訳されたMSQ短縮版(Weiss et al.,1967)の質問結果を

参考に選定し用いた ($\alpha=.897$)。尺度は全て、リッカート5点尺度 (1=当てはまらない, 2=やや当てはまらない, 3=どちらでもない, 4=やや当てはまる, 5=当てはまる) を用いた。

3. 結果

3.1. 予備的分析

仮説を検証する前にまず、3つの独自因子、第4因子が規定していた2つの項目、職務満足、及び組織コミット

メントの間で相関分析を行った。結果については表2に示した。

仮説1「会社や職務について事前情報の探索行動が少ない者ほど、従って事前知識が少ない者ほど、リアリティ・ショックを知覚しやすい」に関して、入社前の会社や職務に関する知識とリアリティ・ショックとの間には、ほとんど相関が見られない。両者の関係は直接効果のみの関係であるため、相関分析の結果からこの仮説は完全に棄却される。

表2 相関分析の結果

	a	b	c	d	e	f	g
a リアリティ・ショック	(.808)						
b 上司への信頼感	-.270**	(.762)					
c 入社前の知識	-.089	.171*	(.627)				
d 入社後の適性理解	.278**	.066	.027	-			
e 入社後の興味理解	-.044	.107	.060	.333**	-		
f 職務満足	-.110	.296**	.134	.211**	.067	(.810)	
g コミットメント	-.282**	.189*	.185*	-.001	.125	.320**	(.897)

*: $p < .05$ **: $p < .01$ 、()内の数字は α

仮説2「リアリティ・ショックによって、会社や職務に対する否定的態度が形成される」に関して、リアリティ・ショックは職務満足と有意な相関は見られなかったが、組織コミットメントとは1%水準で有意な中程度の負の相関 (-.282) が認められ、仮説が一部支持される可能性がある。

仮説3「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を低下させる」に関して、リアリティ・ショックが上司への信頼感と1%水準で有意な負の相関 (-.270) を示すことから仮説が支持される可能性がある。

仮説4「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を媒介してもまた、会社や職務への態度に対して否定的な効果を及ぼす」について、リアリティ・ショックは上司への信頼感と1%水準で有意な負の相関 (-.270) を示すこと、上司への信頼感と職務満足との間に1%水準で有意な正の相関 (.296) が、コミットメントとの間においては5%水準で有意な正の相関 (.189) が見られることから、仮説が支持される可能性がある。

仮説5「上司への信頼感が高い者ほど、自己の職業的興味や能力適性への理解の程度が高まる」に関しては、上司への信頼感と適性理解の項目および興味理解の項目との間に有意な相関は見られない。

仮説6「自己の職業的興味や能力適性への理解は肯定的な職務態度を促す」に関して、入社後の適性理解の項目と職務満足との間に1%水準の正の相関 (.211) が認められ、仮説が支持される可能性がある。

このほか相関分析で注目されたのは、リアリティ・ショックが適性理解の項目「入社してから、自分の適性が以前よりわかってきた」と1%水準で正の相関 (.278) を持ったことである。リアリティ・ショックが、上司への信頼感や組織コミットメントといった組織内キャリア発達において重要であると考えられる変数と負の相関を示す一方で、自身の適性の自覚という、自己のキャリア形成にとって必要と考えられる要素と関連を持っている。いわばリアリティ・ショックの順機能とでも言うべき関係が示唆される。

3.2. 仮説の検証

仮説1に関しては予備分析で完全に棄却されたと考えられる。従ってまず、リアリティ・ショックを説明変数とした仮説2・3・4を検討するためにモデルを設定した(図2)。このモデルは飽和モデルと一致 (χ^2 乗=0.000/GFI=1.000) した。

図2 モデルⅠ（飽和モデル）

この結果から、仮説2「リアリティ・ショックによって、会社や職務に対する否定的態度が形成される」に関して、リアリティ・ショックは、組織コミットメントに対し0.1%水準で有意な負の直接効果（ $-.26$ ）を持つ一方で、職務満足に対しては有意な効果を及ぼしていないことが理解される。ここからショックは、組織コミットメントにのみ負の効果を及ぼすと言える。

仮説3「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を低下させる」について、リアリティ・ショックは上司への信頼感に対し0.1%水準で負の効果（ $-.28$ ）を持って

いることが理解される。

仮説4「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を媒介してもまた、会社や職務に対して否定的な効果を及ぼす」に関して、リアリティ・ショックが上司への信頼感を経て職務満足に及ぼす間接効果は、各々有意な水準のパスを経て微細（ $-.28 \times .34 = -.0952$ ）であるが認められる。ただし、組織コミットメントに及ぼす間接効果は、上司への信頼感と組織コミットメントをつなぐパスが有意な水準に達していないため、認められないと言える。

図3 モデルⅡ

最後に、残りの仮説5「上司への信頼感が高い者ほど、自己の職業的興味や能力適性への理解の程度が高まる」及び仮説6「自己の職業的興味や能力適性への理解は肯定的な職務態度を促す」を検討する。ただし、入社後の自己の興味理解および適性理解は別々の項目であったので各々の項目ごとにモデルを設定し検討する。まず、興味理解について検討するため仮説に沿ってモデルを設定した（図3）。モデルとデータとの適合度を示す諸指標は許容範囲にあると言ってよい。

まず仮説5について、上司への信頼感は興味理解の項目に対し5%水準で有意な正の効果（.19）を示している。しかしながら仮説6に関して、興味理解の項目から職務満足に及ぼす影響は有意な水準に達していない。

次に、適性理解に関して同様に検討を加える。ここでは予備分析で指摘されたリアリティ・ショックによる適性理解の効果についても同時に検証する。それらの関係に沿って設定されたモデル（図4）の適合指標は許容範囲にあると言ってよいであろう。

図4 モデルⅢ

ここでは仮説5について、上司への信頼感は適性理解の項目に対し有意な水準での効果を示していない。しかしながら仮説6に関して、適性理解の項目から職務満足に及ぼす影響は1%水準で有意な正の効果（.21）をもたらしている。

またリアリティ・ショックが適性理解に及ぼす影響は0.1%水準で有意な正の効果（.36）であり、リアリティ・ショックの順機能とでも言うべき関係を見出すことが出来る。

3.3. 結果の要約

本研究の目的は、小川（2003a,b）を中心とした先行研究から提示された仮説、とりわけリアリティ・ショックが若年就労者の就労態度に及ぼす影響を検証すること

であった。

ここで分析結果を要約すると、まず仮説1「会社や職務について事前情報の探索行動が少ない者ほど、従って事前知識が少ない者ほど、リアリティ・ショックを知覚しやすい」は、支持されなかった。

仮説2「リアリティ・ショックによって、会社や職務に対する否定的態度が形成される」については一部支持された。即ち、リアリティ・ショックは組織コミットメントを低下させると考えられる。ただし、職務満足に対しては影響を及ぼしているとは言えなかった。

仮説3「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を低下させる」については、支持された。

仮説4「リアリティ・ショックは、上司への信頼感を媒介してもまた、会社や職務への態度に対して否定的な

効果を及ぼす」に関しては一部支持された。即ちリアリティ・ショックは上司への信頼感を低下させることを通じて、職務満足を下げる効果を持つ。ただしその間接的な効果はごく弱いものであった。またこのような間接効果は組織コミットメントに対しては支持されなかった。

仮説5「上司への信頼感が高い者ほど、自己の職業的興味や能力適性への理解の程度が高まる」に関しては、一部支持された。即ち、入社後の興味の理解についてはこの関係が認められたが、能力適性の理解に関しては支持されなかった。

仮説6「自己の職業的興味や能力適性への理解は肯定的な職務態度を促す」に関しては一部支持された。即ち、適性の理解は職務満足に対しこれを高める効果が認められた。ただし興味の理解について、この効果は認められなかった。

さらに、予備分析で示唆されたように、リアリティ・ショックは能力適性の理解を高める働きを持つことが認められた。

リアリティ・ショックは先行研究において、新人の適応を損なう逆機能的な概念として語られてきた。本研究においてもこれまでの知見を支持するように、リアリティ・ショックの逆効果が認められた。具体的には上司への信頼感や組織コミットメントという組織内キャリア発達において重要であると考えられる変数に対し、それらを低下させる効果が認められた。このような影響を緩和するため、RJPの効果の検証あるいは実施が行われてきたのである。

しかしながら本研究では同時に、自身の能力適性の自覚という自己のキャリア形成にとって必要と考えられる要素に対し、これを促す効果もまた見出された。以下ではこれらの結果が意味するところについて考察を加える。

4. 考察

4.1. 結果の含意

ここではリアリティ・ショックに関して、その作用と作用の緩和とについて議論する。

リアリティ・ショックは、予想通り組織コミットメントや上司への信頼感に対し比較的強い負の効果を持っていたが、一方で職務満足に対しては直接に効果を持たず、上司への信頼感を低下させることを通じて間接的に一部影響するのみであった。つまり、リアリティ・ショックは、日々の仕事に対する態度ではなく、組織への態度に影響を及ぼすということが確認された。組織コミットメントに与えた影響とはほぼ同程度に上司への信頼感を低下

させたのは、仮説を構築した際触れたように、上司を組織の一部あるいはエージェントとして捉えた結果ではないかと思われる。

逆に言えば、リアリティ・ショックは、職務というよりもやはり組織というものの現実から生じるとも考えられる。比較的気軽に経験することが出来るアルバイトによって、仕事そのものの苦労や裏側を目にすることは可能であろう。しかしそこで経験されるのは、同世代が中心の気楽な仲間同士の場、しかも多くは集団規模での協働である。しかし厳しい雇用環境の中ようやく入社できた会社組織は、世代のレンジも広く、独自の命令系統があり、昇進トーナメントの勝ち残りに向けた協働者間の競争も過酷である。同世代で通ずる論理では必ずしも動いていない社会である。場合によっては集団レベルを超えた組織独自の力学あるいは政治が働いている。このような世界が、正規従業員として働く中でようやく経験可能な類のものであれば、期待と知覚された現実とのギャップがより大きく、従ってショックがより大きく知覚されるのは、組織の現実に対してである、という結果はうなずけるところであろう。

一方でリアリティ・ショックは、入社後の自己理解、特に適性を自覚させる契機にもなっていることが示唆された。Louis (1980) は、個人の組織への適応過程を組織環境の意味形成過程と捉えたが、その契機は驚き (surprise) であるとした。自分のこれまでの考えや認知のあり方が通用しないことを知る際、そこには驚きやショックが発生する。しかしそれがあるからこそ、新たな認知のあり方、あるいは状況の解釈が生まれるというわけである。

今回の結果からは、それが組織の実情あるいは環境の解釈・意味づけの契機になるばかりではなく、自己の内的イメージの形成にも影響を及ぼしうる可能性が示唆された。期待と現実との乖離による驚きやショックが、適性という自己認識についての意味形成あるいは解釈の契機となりうるのである。自己の職務遂行能力と組織から要請される能力との間のギャップに対しショックを覚え、これを通じて自身の適性を理解したとすれば、むしろ組織要請に答えられず向いていないと知覚すること、つまり選択肢を絞り込ませることによって「入社してから、自分の適性が以前よりわかってきた」のかもしれない。

一方、組織社会化の視座に立った場合には、職務や組織の要請と自己能力とのギャップをバネに努力し職務遂行能力を高める、つまり組織社会化の課題をクリアすることで以前より自信を強め、適性を自覚したと考えることも可能である。

どのようなメカニズムによってこのような結果が生じたのかは推論にすぎず、リアリティ・ショックの順機能に関し本研究の結果は試論の域を出てはいない。しかしリアリティ・ショックの負の側面以外の可能性を実証的に示唆したという点で前進であると言えるであろう。

次にリアリティ・ショックの逆機能の緩和について検討する。いかにショックが自己理解の契機になる、あるいは直接的にこれを促す効果が示唆されるとは言え、あまりに強烈なショックは、その逆機能を考えてとき、手放しには歓迎できないと思われるからである。多かれ少なかれ、期待はずれはというものは存在するものであり、あえてこれを用意・促進しなくとも生じる類のものであろう。そうであれば、考察すべきはむしろ効果の緩和である。

まず仮説1「会社や職務について事前情報の探索行動が少ない者ほど、従って事前知識が少ない者ほど、リアリティ・ショックを知覚しやすい」が十分に支持されなかったことに関して考察を加えよう。分析の結果から単純にRJPの効果なし、と結論付けるには、30年以上に渡り蓄積されてきた既存研究との矛盾が大きすぎると思われるからである。

想定された関係が見出せなかった理由にはテクニカルな問題、例えば尺度の信頼性が他の尺度に比べ低かったため、関係が十分に反映されなかったのではないかとこの可能性が考えられる。

また、従来のRJP研究では情報提供が一般に組織の側からの働きかけによってなされてきたのに対し、今回は個人の側からの働きかけによる事前情報の獲得を測定していたということに起因する可能性も指摘できる。つまり、企業の情報は圧倒的に企業側に存在し、個人による働きかけを通じた現実的知識の獲得には限界がある、という可能性である。この解釈からは、会社からの取り組みによってしかショックは十分に緩和できない、という可能性が示唆される。この立場に立てば、組織主導の事前の現実的情報の提供は一定の意味があるであろう。

また本研究で示されたように、リアリティ・ショックが上司への信頼感を損なっていたという結果からは、逆にリアリティ・ショックをもたらし組織の代理的存在としての上司が注目される。リアリティ・ショックの発生が上司との相互作用の結果であるというのであれば、採用から入社後訓練という初期段階での個人の内部化プロセスを人事部門のみのタスクとしてしまうことは適切ではない。組織の現実をもたらし現場の上司らを、積極的に採用プロセスに巻き込むことが求められるであろう。これもまたRJP同様の機能をもつであろう。ただし、採用時期の繁忙さや現場マネジャーへの負担等を考えれ

ば、せめて採用・教育方針や研修内容の理解と限界とをマネジャーへと伝える努力が求められる。あるいは逆に、研修等に現場マネジャーらの考えを反映させることも可能であろう。

採用後、人事が新人研修等の訓練を施したにもかかわらず、それが現場では通用しない、あるいは評価されないために再教育・再学習が必要になるということは珍しいことではない(c.f., Van Maanen, 1975)。しかしこのような現状では、新規参入者は二重のショック経験(参入後のショックと、直後に続く研修と現場との差異に基づくショック)を受けることになる。これがあまりに激しいようであれば、致命的な組織への不信感を意図せずして形成してしまいかねない。二重のリアリティ・ショックによって若手が辞めてしまうのであれば、それは管理者の管理能力の問題ではなく、部門間連携や社内コミュニケーションの問題、つまり組織の問題であるかもしれない。

一方、ショックの緩和に関して個人に可能なことは、インターンシップの利用などによって組織の内部に近づくことであるが、それすらも組織の側が整備する制度がなければ成立しない。RJPの機会提供といった企業努力や、過剰な印象形成を慎むといった企業倫理に任せてしまうことに限界があるとすれば、実際に就業している者とのコミュニケーションを含んだ職業教育が学校や家庭において求められるかもしれない。予期的な社会化は就業前のすべての経験に依存するものだからである。

4. 2. 研究の限界

本研究の限界としてはまず、概念を測定する項目数の少なさが挙げられる。限られた項目を用いたことに起因する尺度の信頼性の低さによって実際の効果を十分に反映できていない可能性が示唆された。この問題は「入社後の興味・能力適性の理解」因子の信頼性において顕著であった。項目レベルの分析にとどまるのではなく、妥当性・信頼性をもった尺度を構築し、再度検証する必要がある。

また、リアリティ・ショック尺度の内容的妥当性について改善の余地があると思われる。「入社すると、実際の仕事内容にショックを受ける」等、現在形の表現がなされているため、実際に自身がそのような経験をしたのか、一般的な認識としてこれを肯定しているのかが必ず

12 匿名のレフェリーによって指摘を受けた。この他にも本論文に関して有益なコメントを多数頂いたことを記す。しかし勿論、ありうべき誤謬は全て筆者に帰するものである。

しも特定できなかったかもしれない¹²。このような場合、結果の解釈を再考する必要がある、再検証が求められる所以である。

またサンプルに関して、回答者全体と比較して女性がより大きな割合を占めたという点で、結果の解釈及び一般化については慎重さが求められる。

4. 3. 今後の研究課題

最後に本研究の成果と限界とを踏まえ、今後の課題について簡単に触れる。第一には、先に触れられたように発見事実についての再検証が求められる。この際、構成概念が規定する項目数が十分ではなかったことを踏まえ、より十分な数の項目を用意し検証する必要があるであろう。また女性サンプルがやや多かった点を考慮し、よりバランスを考慮したサンプル収集あるいは母集団の選択が求められる。

第二に、リアリティ・ショックの克服については、組織社会化研究の文脈から把握すべきであろう。ショックの克服は組織社会化の課題の一つとして挙げられたものであるが (e.g., Schein, 1978), この過程においてリアリティ・ショックが社会化プロセスの多様な内容の知識 (c.f., Chao, et al., 1994; Haueter, et al., 2003) 獲得にどう作用するのかは、別途探求すべき課題である。これにより、一部の貢献 (e.g., 高橋, 1994) 以外未だ十分とは言えない、いわゆるステージ・モデルの妥当性についても、さらなる検証が進展するものと思われる。また、リアリティ・ショックの機能・逆機能が、組織の社会化戦略 (Van Maanen & Schein, 1979; Jones, 1986) により、どのように異なるのかも検討が必要である。

最後に、この課題はリアリティ・ショックの順機能の再検証と並行に検討されるべき事柄であるが、リアリティ・ショックが適性理解という結果を招くその具体的プロセスがどのようなものであるのかについて、理論的メカニズムの検討が求められる。

文献一覧

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990) "The measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to the organization," *Journal of Occupational Psychology*, Vol. 63, pp.1-18.
- Ashford, S. J. (1986) "Feedback-seeking in individual adaptation: A resource perspective," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No. 3, pp. 465-487.
- Berlew, D. E. & Hall, D. T. (1966) "The socialization of managers: Effects of expectations on performance," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 11, No.2, pp. 207-223.
- Bluedorn, A. C. (1982) "A unified model of turnover from organizations," *Human Relations*, Vol. 35, No. 2, pp. 135-153.
- Chao, G. T., A. M. O'Leary-Kelly, S. Wolf, H. J. Klein, & P. D. Gardner (1994) "Organizational socialization: Its content and consequences," *Journal of Applied Psychology*, Vol.79, No.5, pp.730-743.
- Dunnette, M. D., Arvey, R. D. & Banas, P. A. (1973) "Why do they leave?" *Personnel*, Vol. 50, No.3, pp.25-39.
- Feldman, D. C. (1981) "The multiple socialization of organizational members", *Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 2, pp. 309-318.
- Goffman, G. C. (1959) *The presentation of self in everyday life*, Garden City, N. Y. : Doubleday Anchor.
- Hom, P. W. & Griffeth, R. W. (1995) *Employee Turnover*. Cincinnati, South-Western.
- Halpin, A. W. & Winer, B. J. (1957) "A factorial study of the leader behavior descriptions," in R. M. Stogdill & A. E. Coons(eds.), *Leader Behavior: Its description and measurement*, Columbus: Ohio State University, Bureau of Business Research.
- Jones, G. R. (1986) "Socialization tactics, self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations," *Academy of Management Journal*, Vol. 29, No.2, pp. 262-279.
- Haueter, J. A., T. H. Macan, & J. Winter (2003) "Measurement of newcomer socialization: Construct validation of a multidimensional scale," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 63, No. 1, pp. 20-39.
- Kammeyer-Mueller, J. D. & C. R. Wanberg (2003) "Unwrapping the organizational entry process: Disentangling multiple antecedents and their pathways to adjustment," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, No. 5, pp. 779-794.
- 金井壽宏 (1991)『変革型ミドルの探求－戦略・革新志向の管理者行動』白桃書房。
- 金井壽宏 (2002)『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書。
- Kirschenbaum, A. and Weisberg, J. (1994) "Job search, intentions, and turnover: The mismatched trilogy," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 44, pp. 17-31.
- Likert, R. (1961) *New patterns of management*, New York: McGraw-Hill.

- (三隅二不二 訳『経営の行動科学—新しいマネジメントの探求—』ダイヤモンド社, 1968年。)
- Locke, E. A. (1969) "What is job satisfaction?" *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 4, pp. 309-336.
- Louis, M. R. (1980) "Surprise and sense making: What newcomers experience in entering unfamiliar organizational settings," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 25, No. 2, pp. 227-251.
- March, J. G. and Simon, H. A. (1958) *Organizations*, Wisley (2nd ed., 1993).
- (土屋守章 訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977年。)
- Mobley, W. H. (1977) "Intermediate linkages in the relationship between job satisfaction and employee turnover," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 62, No. 2, pp. 237-240.
- Mobley, W. H., Griffeth, R. M., Hand, H. H. and Meglino, B. M. (1979) "Review and conceptual analysis of the employee turnover process," *Psychological Bulletin*, Vol. 86, No. 3, pp. 493-522.
- Morrison, E. W. (2002) "Newcomers' relationships: The role of social networks ties during socialization," *Academy of Management Journal*, Vol. 45, No. 6, pp. 1149-1160.
- 大里大助・奥井秀樹 (2003) 「キャリア・カウンセリングの効果測定」『第31回日本経営システム学会全国研究発表大会講演論文集』日本経営システム学会, 81-84頁。
- 小川憲彦 (2003a) 「キャリア初期段階における自発的離職行動」神戸大学大学院修士論文。
- 小川憲彦 (2003b) 「大卒者のキャリア初期段階における衝動的離職プロセス」『六甲台論集-経営学編-』第50巻, 第2号, 49-77頁。
- Pelz, P. C. (1952) "Influence: A key to effective leadership in the first-line supervisor," *Personnel*, Vol. 29, pp. 209-221.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., and Boulian, P. V. (1974) "Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians," *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 59, No. 5, pp. 603-609.
- Price, J. L. (1977) *The Study of Turnover*, The Iowa State University Press, Ames.
- Reichers, A. E. (1987) "An interactionist perspective on newcomer socialization rates," *Academy of Management Review*, Vol. 12, No. 2, pp. 278-287.
- 佐々木政司 (1993) 「組織社会化過程における新入社員の状態変容に関する研究—幻滅経験と入社8ヶ月後の態度・行動の変化—」『経営行動科学』第8巻, 第1号, 23-32頁。
- Schein, E. H. (1978) *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley.
- (二村敏子・三善勝代 訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991年。)
- Steers, R. M. and Mowday, R. T. (1981) "Employee turnover and post-decision accommodation process," in Cummings, L. L. and Staw, B. M. eds., *Research in Organizational Behavior*, Vol. 3, pp. 235-281, JAI Press.
- 鈴木竜太 (2002) 『組織と個人—キャリアの発達と組織コミットメントの変化』白桃書房。
- 高橋弘司 (1994) 「段階的社会化モデルに関する実証研究—統合モデルの妥当性検証—」『経営行動科学』第9巻, 第1号, 51-70頁。
- 高橋弘司 (1999) 「第4章 態度の測定 (I) : 職務満足」渡辺直登・野口裕之編著 (1999) 『組織心理測定論 項目反応理論のフロンティア』白桃書房。
- 高橋弘司・野口裕之・安藤雅和・渡辺直登 (1999) 「採用過程における志願者の組織イメージの形成と測定」『経営行動科学』第13巻, 第2号, 113-123頁。
- Trevor, C. O. (2001) "Interactions among actual ease-of-movement determinants and job satisfaction in the prediction of voluntary turnover," *Academy of Management Journal*, Vol. 44, No. 4, pp. 621-638.
- Van Maanen, J. (1975) "Police socialization: A longitudinal examination of job attitudes in an urban police department," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 20, No. 2, pp. 207-228.
- Van Maanen, J. & Schein, E. H. (1979) "Toward a theory of organizational socialization," in B. M. Staw (Ed.) *Research in organizational behavior* Vol. 1, pp. 209-266, Greenwich, CT: JAI Press.
- 若林満・城戸康彰 (1986) 「組織内キャリア発達と仕事意識の変化」『労務研究』第458号, 8月号, 23-32頁。
- 若林満・南隆男・佐野勝男 (1980) 「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程—その経時的分析」『組織行動研究』第6巻, 3-131頁。
- Wanous, J. P. (1973) "Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival," *The Journal of Applied Psychology*, Vol. 58, No. 3, pp.

327-332.

Wanous, J. P. (1976) "Organizational entry: from naïve expectations to realistic beliefs," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 61, No. 1, pp. 22-29.

Wanous, J. P. (1980) *Organizational entry: Recruitment, Selection, and Socialization of Newcomers*, Addison-Wesley.

Weiss, D. J., Dawis, R. S., England, G. W., & Lofquist, L. H. (1967) *Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in Vocational Rehabilitation: Vol. XVI)*. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Work Adjustment Project, Industrial Relations Center.

Williams, L. J. & Hazer, J. T. (1986) "Antecedents and consequences of satisfaction and commitment in turnover models: A reanalysis using latent variable structural equation methods," *Journal of Applied Psychology*, Vol.71, No. 2, pp. 219-231.

山田昌弘 (1999) 『パラサイト・シングルの時代』 ちくま新書。

(平成16年 2 月16日受稿, 平成16年11月 1 日受理)

小川 憲彦 (Norihiko OGAWA)

連絡先: rokkou33@yahoo.co.jp

略 歴: 神戸大学大学院経営学研究科博士後期課程2年
金井壽宏研究室 在学中