組織参入後の食い違い体験タイプによる適応の違い

設楽紗英子

(作新学院大学女子短期大学部)

キーワード: リアリティショック, トランジション, 早期離職

Differences of adaptation among types of discrepancies in work expectations by new graduates

Saeko SHITARA

(Sakushin Gakuin University Women's College)

Key Words: reality shock, transition, early turnover

目 的

新卒の社会人が初年度に仕事で体験する就業上の食い違いは、ネガティブなもの、ポジティブなもの、ニュートラルなものなど、様々な領域に渡っている。本研究では、食い違い体験の組み合わせにより、仕事や組織への適応にどのような特徴が表れるか検討する。

方 法

調査時期: 2016年3月、2018年3月。

調査対象者: web調査会社を通じて、2015年4月と2017年4月に新卒で入社した570名(男性203名, 女性367名, 平均年齢23.6歳(22-29))。最終学歴は、大学院158名, 大学643名であった。職業は会社員・公務員が504名, 派遣/契約社員が17名, パート・アルバイトが33名, その他が16名であり, 職種は営業・販売が114名, 人事・労務が27名, 研究・企画・開発が76名, 生産・製造が48名, 事務・スタッフが145名, その他が160名であった。

調査内容: 就業上の食い違い: 設楽(2017)で作成された尺度を用いた。6因子29項目5件法。

職業ストレス: 職業性ストレス簡易調査票(下光, 2002)より, 仕事負担とコントロールに関する10項目4件法。

ソーシャル・サポート: 6項目4件法(下光, 2002)。

ワーク・エンゲイジメント: UWES-Jの9項目7件法(Shimazu et al., 2008)。

組織コミットメント: 4因子24項目4件法(高木他, 2004)。

離職・職業継続意思: 2項目2件法。

結 果 と 考 察

就業上の食い違いタイプ別に特徴を検討するため、まず、就業後の食い違いに関して、下位尺度得点をz得点に換算した上で、Ward法によるクラスター分析を行った。その結果、比較的人数の偏りが少なく、下位尺度に違いが見られた3クラスターが適当であると判断した。次に、3クラスターを独立変数、就業後の食い違いを従属変数とする1要因の分散分析を行った。その結果、就業後の食い違いの6因子全てに有意差が見られた(Table 1)。第1クラスターは、仕事負担の低さに特徴が見られ、「肩透かし群」と名付けた。第2クラスターは、職場の良好さに特徴が見られ、「適合群」とした。第3クラスターは第2クラスターとはほぼ真逆の特徴を示し、「不適合群」とした。

次に、就業後の食い違い経験タイプによる適応状況の違いを検討するため、3クラスターを独立変数、職業ストレス、ソーシャル・サポート、ワーク・エンゲイジメント、組織

コミットメント、離職・職業継続意思からなる適応指標を従属変数とする1要因の分散分析を行った。その結果、3群中、肩透かし群は、仕事負担が最も低かった(Table 2)。適合群は、仕事コントロール、ソーシャル・サポート、ワーク・エンゲイジメント、愛着要素、内在化要素、職業継続意思が最も高く、存続的要素と離職意思が最も低かった。不適合群は、仕事負担と存続的要素、離職意思が最も高く、仕事コントロール、ソーシャル・サポート、ワーク・エンゲイジメント、愛着要素、内在化要素が最も低かった。適合群と不適合群はほぼ正反対の適応状況を示し、肩透かし群も職業上のストレスは少ないように見えるが、サポートや組織とのつながりに関しては必ずしも良好とは言えない値を示した。

上記の結果より、就業上の食い違いは、ポジティブな方かネガティブな方のどちらかに偏る傾向が見られることがわかった。適合群に見られるように、仕事内容や能力などの適性への食い違いが少なく、思いがけず良好な職場関係に恵まれた場合、ある程度仕事負担があっても、仕事資源や組織への結びつきが強いことを意味している。逆に、仕事内容や適性への食い違いが大きい場合、ストレスが高く、周囲との結びつきが弱い状況にあることが示された。この結果は、先行研究を支持するものである。またそれは、仕事負担への予期や、職場風土の質にも左右されるものと推測される。

Table 1 各クラスタにおける就業上の食い違いの分散分析結果

	第1クラスター (n = 301)		第2クラスター (n = 112)		第3クラスター (n = 157)		F	p
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)		
予期せぬ現実								
仕事負担の高さ	2.26	(.52)	<u>2.03</u>	(.75)	3.27	(.40)	F(2.00, 253.74) = 308.88	< .01
仕事内容	2.70	(.55)	<u>1.66</u>	(.49)	2.87	(.67)	F(2.00, 270.86) = 208.66	< .01
職場の良好さ	2.80	(.55)	<u>3.29</u>	(.84)	2.80	(.64)	F(2.00, 237.17) = 16.64	< .01
仕事負担の低さ	<u>2.44</u>	(.55)	2.14	(.79)	<u>1.39</u>	(.44)	F(2.00, 253.80) = 245.62	< .01
能力	2.73	(.61)	<u>2.25</u>	(.69)	3.18	(.59)	F(2.00, 260.68) = 71.58	< .01
職場の意欲	2.73	(.70)	<u>2.10</u>	(.87)	3.17	(.65)	F(2.00, 255.57) = 61.61	< .01

Table 2 各クラスタにおける適応指標の分散分析結果

	肩透かし群		適合群		不適合群		F	p
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)		
適応指標								
仕事負担	<u>2.55</u>	(.59)	2.63	(.77)	<u>3.28</u>	(.53)	F(2.00, 254.46) = 93.80	< .01
仕事コントロール	2.44	(.64)	<u>2.54</u>	(.74)	<u>2.18</u>	(.82)	F(2.00, 247.82) = 8.24	< .01
ソーシャル・サポート	2.49	(.62)	2.93	(.81)	<u>2.43</u>	(.70)	F(2.00, 245.71) = 15.67	< .01
ワーク・エンゲイジメント	3.14	(1.30)	4.21	(1.54)	<u>2.58</u>	(1.30)	F(2.00, 256.79) = 41.34	< .01
愛着要素	2.36	(.57)	2.69	(.63)	<u>1.92</u>	(.53)	F(2.00, 263.34) = 62.12	< .01
内在化要素	2.27	(.57)	<u>2.41</u>	(.68)	<u>1.97</u>	(.56)	F(2.00, 257.32) = 21.04	< .01
規範的要素	2.29	(.67)	<u>2.17</u>	(.75)	2.31	(.86)	F(2.00, 250.85) = 1.20	n.s.
存続的要素	2.67	(.61)	<u>2.50</u>	(.76)	2.73	(.76)	F(2.00, 245.51) = 3.25	< .05
離職意思	1.42	(.49)	<u>1.20</u>	(.40)	1.69	(.46)	F(2.00, 289.08) = 43.25	< .01
職業継続意思	1.59	(.49)	<u>1.84</u>	(.37)	<u>1.41</u>	(.49)	F(2.00, 294.12) = 34.77	< .01