

<原著>

新卒社会人のリアリティ・ショックが 職業性ストレスへ及ぼす影響 —過剰適応と切り替えに着目して—

鈴木有珠 信州大学大学院総合人文社会科学研究科
篠田直子 信州大学学術研究院教育学系

概要

新卒社会人のストレス反応にリアリティ・ショック (RS) が与える影響および個人の過剰適応度と切り替え能力との関連を明らかにすることを目的とした。新卒3年目までの社会人122名を対象にWebにて質問紙調査を実施した。その結果、対象者の半数が離職を検討したことがあること、RSは職場ストレスから心理的ストレスへの影響を媒介・促進すること、個人要因としての切り替え能力が職場ストレスから心理的ストレスへの直接効果を弱める可能性が示唆された。

キーワード：リアリティ・ショック，心理的ストレス，過剰適応，切り替え

問題と目的

大学生の就職後3年以内離職率はここ30年、約3割と高止まりの状況が続いている（厚生労働省，2021）。その背景に、就業マッチングの問題が指摘されてきた（黒澤・玄田，2001）。これに対し、「勤労青少年福祉法等の一部を改正する法律」（平成27年10月）による組織参入前の就業マッチングへの予防的介入，さらに、景気状況の改善による組織参入前の就業マッチングの質の向上にも関わらず早期離職率は依然として高いままである。早期離職者にとって再就職は、経済的、キャリア評価的な面で社会生活上の不利益であると同時に、本人のメンタルヘルス上の問題も看過できない。

若年者の離職理由

離職理由は、仕事上のストレスや「労働時間・休日・休暇の条件がよくなかった」「賃金の条件がよくなかった」など労働条件の悪さ、「人間関係がよくなかった」など人間関係によるストレス、「仕事が自分にあわなかった」「自分の機能や能力を生かせなかった」など仕事の内容や自分のキャリア形成とのミスマッチが多く指摘されている（独立行政法人労働政策研究・研修機構，2019；濱名，2015）。特に、就職3年未満の早期離職者の企業等に定着を妨げているとして、就職前に抱いていた仕事ないしは働くことに対するイメージ、意識（態度）と現実の実態とのズレの大きさやズレによって起きるショックやショックへ

の対処法を持たないことによって心身の安寧が脅かされ、離職につながるものが指摘されている。このショックは、リアリティ・ショック (Schein, 1978 : 以下 RS と略す) と呼ばれる。

職場のストレスと RS

RS は「個人が仕事に就く際の期待・現実感のギャップ」(Schein, 1978; 尾形, 2012a) , 「個人が組織参入前に築く職業期待と組織参入後の個々の組織に対する理解の不一致 (相違) のこと」(Dean et al., 1988) , 「組織参入前に形成された期待やイメージが組織参入後の現実と異なっていた場合に生じる心理現象」(尾形, 2012a) などと定義されており、組織社会科論では、組織社会化段階 (個人が自分の所属する集団ないしは社会の規範・価値・習慣的行動様式を学習し内面化していく過程) における初期適応課題として捉えられている (尾形, 2012a) 。RS の解決がうまくなされない場合、不安感や抑うつ感に影響を及ぼす (松永他, 2017) , 組織コミットメントを低下させる (小川, 2005) , 他者の能力や評価に関する RS が離職意思に影響を与える (尾形, 2012b) などメンタルヘルスの不調、さらには離職と関連していることが示唆されているものの、RS とストレス反応との関連やストレス反応に及ぼす影響に関する研究はほとんど見当たらない。

労働者が職場で強いストレスを受けると、精神的・身体的な不調につながり退職や疾病休業に至る傾向が高い。特に、身体より精神的な健康問題の方が疾病休業の傾向を高める影響が大きいことが示唆されている (Bryan et al., 2021) 。職場に関するストレスは、職場内で発生するストレス要因だけではなく、家庭環境といった職場外の要因や性格などの個人要因、上司や同僚、家族などからのソーシャルサポートといった緩衝要因などが指摘されている。NIOSH 職業性ストレスモデル (The National Institute for Occupational Safety and Health, 2004) は、これらの要因を組み込み、職場のストレス要因が急性のストレス反応を引き起こし、そのストレス反応が慢性化すると疾病につながるプロセスを理論化している。職場のストレス要因がもたらすストレス反応や疾病への影響を調整・緩衝する要因として、職場要因 (仕事の設計、過重な仕事量、休憩のなさ、長時間労働、コントロール感のないルーチンで多忙な仕事など)、職場外の要因 (家族の問題、子育て、友人関係)、個人要因 (価値観や考え方、性格など)、緩衝要因 (ソーシャルサポート) などが挙げられている。このように様々な要因を組み込んだ包括的なストレスモデルではあるが、個々人の職場のストレス要因の受け止め方や個人要因の内容に関する検討は十分とはいえない。同じ職場環境であってもそれをストレスと感じる者と感じない者によってストレス反応は異なることは容易に推測できる。RS は職場環境の受け止め方のひとつとしてストレスモデルに組み込み検討することは意義がある。

RS の受けやすさに関連する要因

RS の受けやすさに関連する要因については、楽観性が高いほど RS を受けやすい (尾形, 2007) , 情報探索や情報獲得行動が RS を抑制する (尾形, 2012a) , 非現実的な期待が RS

を受けやすくする（尾形, 2012a）, 経験不足はRSを受けやすい（松永他, 2021）など様々な個人要因が報告されているが, 受けたRSがストレス反応に及ぼす影響に関する研究やRSの乗り越えやすさに関する研究は, 松永他（2021）のRSを受けた新人は柔軟性（切り替え）が必要という報告以外にはみあたらない。ショックを受ける環境から回避せずひたすら適応しようとするや過剰適応の高さ（水澤, 2014）や問題が起きた時に切り替える能力との関連などの検討が必要である。

そこで, 本研究は, 新卒社会人の企業組織参入にあたり, 新入社員のストレスにRSがどのような影響を及ぼしているのか, さらに, その影響は過剰適応・切り替えとどのような関係にあるのかを明らかにすることを目的とする。RSを「新規学卒者が, 就職先の組織参入前に抱く個人の内的な理想と参入後に目の当たりにする現実の矛盾を感受することによって発生する否定的な衝撃」と定義し, 入社時のRSに焦点をあて, における個人要因, NIOSH 職業性ストレスモデルにRSとRSを受けた時の対処となる個人要因（過剰適応, 切り替え）を加えたモデルの検討を行う。新卒社会人の早期離職問題を検討し, その支援を行う一助となる知見を得ることが本研究の意義である。

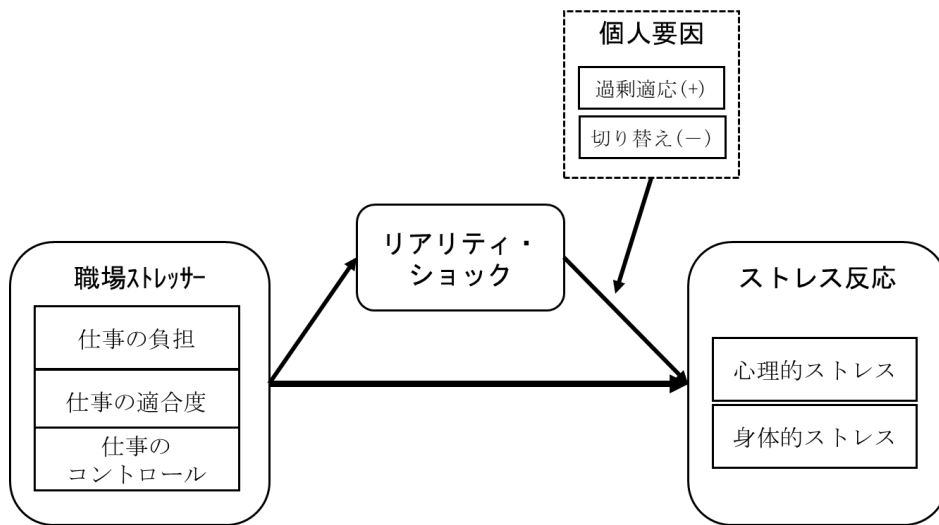


図1 本研究の仮説モデル

- 【仮説1】 職場ストレスはストレス反応を強める
- 【仮説2】 RSは職場ストレスに起因するストレス反応を強める
- 【仮説3】 RSのストレス反応に与える影響は, 個人要因によって異なる
 - 3-1. 過剰適応の高さは, RSのストレス反応への影響を強める
 - 3-2. 切り替えの高さは, RSのストレス反応への影響を弱める

方法

調査期間

2023年6月下旬～8月中旬に実施した。

調査対象者

回答の得られた新卒3年目までの社会人126名のうち、勤続年数5年以上と回答したものを除いた122名を分析対象とした（有効回答率96.8%）であった。平均年齢は23.4±3.68歳（男性48名；23.8±1.50歳，女性71名；23.5±3.74歳，回答せず3名），勤続年数は，1年目が53名（43%），2年目が62名（51%），3年目が7名（6%），職種は，公務員（教職，福祉，司法を含む），医療・福祉従事者，不動産，建築・製造，食品，サービス，マスコミ，IT，SE，事務職など多岐であった。また，回答者の多くは正社員であり，パート・アルバイトは少数であった。

手続き

縁故法によるWEB調査（Googleフォームにて作成した質問紙のURLを提供）にて質問紙への回答を求めた。所要時間は15分程度で，回答が終わった時点で各自終了とした。

倫理事項

本研究は，信州大学教育学部研究委員会倫理審査部会の承認を得て実施した（管理番号22-39）。質問紙の冒頭で確認事項（調査目的，個人情報取り扱い，同意撤回の自由，回答は完全任意）を提示し同意が得られた者のみの回答を求めた。

調査内容

RSの程度 RS日本語版（Kodama, 2017）を尺度作成者より提供をうけ使用した。入社前のイメージと現実とのギャップの認知に関する質問全10項目（会社イメージ，仕事内容，会社の制度，対応能力との兼ね合い，やりたい仕事か否か，「会社員」の姿，仕事量，肉体的つらさ，精神的つらさ，仕事の難しさ）で構成されている。最初に経験の有無を2件法で確認後，ショックの程度について4件法で回答を求めた。Kodama（2017）の研究では，経験ありと回答した者のみに限定してその内容を4件法で求めたが，本研究ではすべての回答者からショックの程度への回答を求めた。

職業性ストレス ストレスの原因（以下ストレッサー），ストレスによっておこる心身の反応（以下ストレス反応），ストレス反応に影響を与える他の要因が同時に測定できる多軸的な調査票である職業性ストレス簡易調査票（簡略版23項目）（下光, 2008）を一部改訂して使用した。ストレッサー6項目（心理的な仕事の負担（質），仕事のコントロール感），ストレス反応11項目（疲労感，不安感，抑うつ感，身体愁訴），ストレス反応に影響を与える他の因子（他者からのサポート）6項目の計23項目に，簡略版として削除された心理的な仕事負担（質）と自覚的な身体的負担度，技能活用度の項目，仕事の適性の項目，働きがいの項目計7項目を追加して使用した。いずれも4件法で回答を求めた。

過剰適応傾向 成人用過剰適応傾向尺度（水澤, 2014）を使用した。成人の過剰適応傾向

を、強迫性格特性が高く、かつ他者評価を意識する特性の高いパーソナリティ傾向と定め、過剰適応へのなりやすさを測定する尺度である。全 20 項目で「評価懸念 (5 項目)」「多大な評価希求 (5 項目)」「援助要請への躊躇 (5 項目)」「強迫性格 (5 項目)」の 4 因子から構成され、4 件法で回答を求めた。

楽観性 一般用語としての楽観性尺度 (魚地他, 2019) を使用した。全 33 項目で「明るい見通し」「不安のなさ」「切り替え」「自信」「気楽指向」の 5 因子で構成されており、5 件法で回答を求めた。

離職・転職の意思とその理由 現職の離職意思について考えたことがあるか否かの 2 択で回答を求めた。考えたことがあると回答した者のみ、その理由を自由記述で回答を求めた。転職意思も、離職意思と同様の手続きで回答を求めた。

デモグラフィック 年齢・性別・最終学歴・現職の勤続年数・卒業後の転職の有無について回答を求めた。なお、職種及び雇用形態は自由回答で回答を求めた。

分析ツール 本研究のデータ分析には HADon18_002 (清水, 2016) を用いた。

結果

分析に使用した尺度

RS 尺度 RS 全 10 項目について探索的因子分析 (最尤法・プロマックス回転) を行った結果、2 因子が抽出された (表 1)。2 つの因子に高い負荷量であった 2 項目を削除し、8 項目を採用した。第 1 因子は、業務量や難易度などが自分の能力と見合っていないことによるギャップと考えられたため、“能力ギャップ”、第 2 因子は、仕事の内容や会社組織に関する事前想定とのギャップと考えられたため、“やりたいことギャップ”と命名した。以上の因子分析をもとにそれぞれの因子に対して .55 以上の負荷量を与えていた項目の合計値を項目数で割った値を下位尺度得点とした。各得点は、高いほどギャップが大きい。

職場ストレス 仕事の負担感 7 項目 (心理的な仕事の負担 (量)・(質)・自覚的身体負担)、仕事のコントロール 3 項目、仕事の適合性の 3 つの下位尺度を分析に採用した。各得点は、高いほど職場ストレスが高い。

ストレス反応 心理的ストレス 9 項目と身体的ストレス 2 項目を分析に採用した。各得点は、高いほどストレス反応が高い。

過剰適応 全 20 項目 1 尺度として分析した。各得点は、高いほど過剰適応度が高い。

切り替え 楽観性尺度の中から「切り替え」6 項目のみ分析に採用した。各得点は、高いほど切り替える力が高い。

転職・離職意向 現職について転職・離職を考えたことがあるか否かについて 2 件法で回答を求めた。

結果

RS 尺度の検討

RS 全 10 項目について探索的因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った結果、2 因子が抽出された（表 1）。2 つの因子に高い負荷量であった 2 項目を削除し、8 項目を採用した。第 1 因子は、業務量や難易度などが自分の能力と見合っていないことによるギャップと考えられたため、“能力ギャップ”，第 2 因子は、仕事の内容や会社組織に関する事前想定とのギャップと考えられたため、“やりたいことギャップ”と命名した。以上の因子分析をもとにそれぞれの因子に対して.55 以上の負荷量を与えていた項目の合計値を項目数で割った値を下位尺度得点とした。各得点は、高いほどギャップが大きいことを示す。

表 1 RS 項目の因子分析結果

	I	II	共通性
10 仕事難易度	.811	-.220	.510
7 仕事量	.698	-.080	.432
8 肉体的つらさ	.601	-.056	.327
4 自分の能力	.556	-.017	.299
9 精神的つらさ	.547	.398	.697
6 理想の社員像	.392	.388	.472
3 会社制度	-.255	.856	.557
5 やりたい仕事	-.154	.706	.402
2 仕事内容	.038	.645	.444
1 イメージギャップ	.278	.577	.586
累積寄与率	41.327	57.694	
因子寄与率	3.094	3.032	
因子間相関	I		
	II	.551	

記述統計

表 2 に各尺度得点の平均値 (M)、標準偏差 (SD)、 $M-1SD$ 、 $M+1SD$ 、 α 係数を示す。“気楽志向”以外の各尺度はおおむね十分な内的一貫性が確認された ($\alpha=.62\sim.91$)。“RS 下位尺度の平均値は、“能力ギャップ (2.40)”，“やりたいことギャップ (2.11)”と全体的に低く分布しており、特に“やりたいことギャップ”の値は低かった。職場ストレスナーは全体的に高く、特に“仕事の適合性 (2.88)”や“仕事の負担 (2.69)”に関するストレスが高かった。個人要因としての“過剰適応 (2.36)”と“切り替え (2.80)”の得点分布はやや低めであった。ストレス反応は全体的に低く、特に“身体的ストレス”は、 $M-1SD$ が最低得点 (1) を下回っており、フロア効果が生じていたといえる。よって、本研究では、ストレス反応については、心理的ストレスのみを分析対象とした。

表2 各尺度得点の平均値, 標準偏差, α 係数

	項目数	範囲	平均値(M)	標準偏差	M-1SD	M+1SD	α 係数
リアリティ・ショック							
能力ギャップ	4	1~4	2.40	0.72	1.68	3.12	0.81
やりたいことギャップ	4	1~4	2.11	0.68	1.43	2.79	0.77
職業ストレス							
仕事の負担	7	1~4	2.69	0.63	2.06	3.32	0.80
仕事のコントロール	3	1~4	2.58	0.75	1.83	3.33	0.70
仕事の適合性	2	1~4	2.88	0.77	2.11	3.65	0.74
ストレス反応							
心理的ストレス	9	1~4	2.37	0.76	1.61	3.13	0.91
身体的ストレス	2	1~4	1.49	0.69	0.80	2.18	0.70
過剰適応	20	1~4	2.36	0.44	1.92	2.80	0.84
切り替え	6	1~5	2.80	0.88	1.92	3.68	0.84

転職または離職を考えたことのある者は、50.4%と半数が現職について離職や転職を考えたことがあると回答していた。心理的ストレスの得点は、離職・転職を考えたことがある者が 2.64, 考えたことがない者が 2.02 と考えたことがある者の方が高かった ($t(120)=4.843, p<.01$)。

尺度得点間の相関関係

尺度得点間のピアソンの積率相関係数を算出した(表3)。心理的ストレスは、仕事の負担 ($r=.38, p<.01$)、過剰適応 ($r=.23, p<.05$) と弱い正の相関、仕事のコントロール ($r=-.38, p<.01$)、仕事の適合性 ($r=-.30, p<.01$)、切り替え ($r=-.33, p<.01$) と弱い負の相関がみられた。仕事の適合性はやりたいことギャップと弱い負の相関 ($r=-.34, p<.01$) がみられたが、能力ギャップとは相関がみられなかった。

表3 各尺度得点間のピアソンの積率相関係数

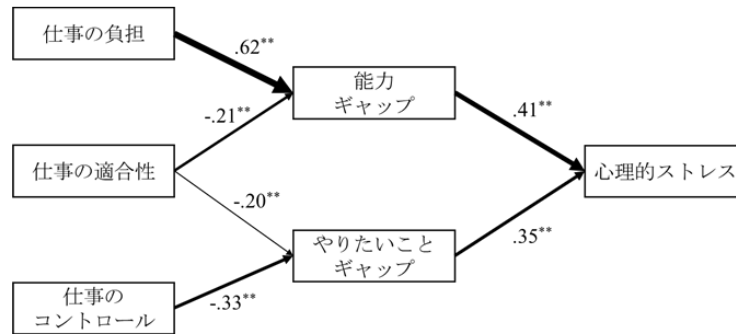
		1	2	3	4	5	6	7
職場 ストレス	1. 仕事の負担	1.00						
	2. 仕事のコントロール	-.05	1.00					
	3. 仕事の適合性	.15 ⁺	.43 ^{**}	1.00				
RS	4. 能力ギャップ	.59 ^{**}	-.19 [*]	-.11	1.00			
	5. やりたいことギャップ	.12	-.42 ^{**}	-.34 ^{**}	.31 ^{**}	1.00		
個人要因	6. 過剰適応	.21 [*]	-.17	-.06	.15	.24 ^{**}	1.00	
	7. 切り替え	.05	.10	.17 ⁺	-.08	-.15	-.46 ^{**}	1.00
ストレス反応	8. 心理的ストレス	.38 ^{**}	-.36 ^{**}	-.30 ^{**}	.50 ^{**}	.46 ^{**}	.23 [*]	-.33 ^{**}

** $p<.01$, * $p<.05$, + $p<.1$

仮説モデルの検討

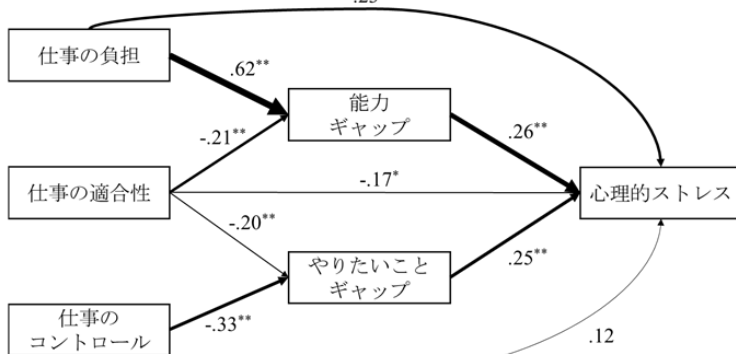
ストレス→RS→ストレス反応モデルの検討 職場ストレスがRSを介し、心理的ストレスにどのような影響力を与えるのかを確認するために、構造方程式モデリングによるパス解析で検討した。モデル1は、RSが完全媒介するモデル、モデル2は、ストレスからストレス反応への直接効果を考慮したモデルである。その結果を図2に示した。完全媒介モデル1の適合度はGFI=.946, AGFI=.811, CFI=.909, RMSEA=.148, AIC=52.111, 直接媒介併存モデル2の適合度はGFI=.976, AGFI=.835, CFI=.965, RMSEA=.131)とストレスから心理ストレスに対する直接効果と間接効果を仮定したモデル2の適合度がよかった。モデル2より、心理的ストレスへの影響は、仕事の負担が直接または能力ギャップを通すルートと仕事のコントロールがやりたいことギャップを通すルートの2ルートが推測された。

【モデル1】



**p<.01, GFI=0.946, AGFI=0.811, CFI=0.909, REMSA=0.148

【モデル2】



**p<.01.*p<.05, GFI=0.976, AGFI=0.835, CFI=0.965, REMSA=0.131

図2 共分散構造分析の結果

個人要因（過剰適応・切り替え）の影響に関する検討

2ルートそれぞれについて、職場ストレス（仕事の負担・仕事のコントロール）を独立変数、RS（能力ギャップ・やりたいことギャップ）を媒介変数、個人要因（過剰適応・切り替え）を調整変数、心理的ストレスを従属変数とし、調整媒介分析による仮説モデルの検討を行った。過剰適応の影響については、過剰適応度高群（ $M+1SD$ ）と低群（ $M-1SD$ ）それぞれにおいて、切り替えの影響については、切り替え高群（ $M+1SD$ ）と低群（ $M-1SD$ ）それぞれにおいて、間接効果の有意性はブートストラップ法（リサンプリング 5000）によって確認した。

仕事の負担⇒能力ギャップ⇒心理的ストレスモデル 前段階としてモデルの媒介分析を行った結果、間接効果は有意であり（ $\beta=.298, p<.001$ ）、完全媒介の結果を示した（図3：上段）。過剰適応および切り替えを調整変数とした仮説モデルでは、いずれも高群・低群とも間接効果は有意であった（表4）。過剰適応高群と切り替え低群は、直接効果が低く、能力ギャップにより完全媒介されていたが、過剰適応低群・切り替え高群は、そもそも仕事の負担の心理的ストレスへの直接的効果が高く、能力ギャップを媒介させることで低下したものの影響は残存していた（図3：下段）。

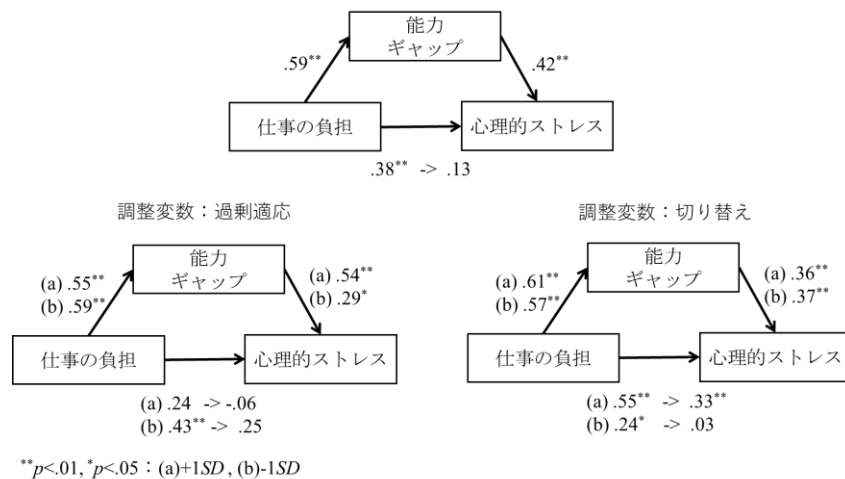


図3 仕事の負担の心理的ストレスへの影響に関する媒介分析および調整媒介分析

表4 仕事の負担が能力ギャップを介して心理的ストレスを増加させる間接効果

	間接効果(β)	SE	95%CI
過剰適応 高群(+1SD)	0.360 **	0.118	0.167- 0.645
過剰適応 低群(-1SD)	0.209 *	0.097	0.040- 0.430
切り替え 高群(+1SD)	0.265 **	0.094	0.110- 0.490
切り替え 低群(-1SD)	0.258 *	0.111	0.067- 0.513

** $p<.01$, * $p<.05$

仕事のコントロール⇒やりたいことギャップ⇒心理的ストレスモデル 前段階としてモデルの媒介分析を行った結果、間接効果は有意であり ($\beta=-.159, p<.01$)，部分媒介の結果を示した(図4：上段)。仕事のコントロール感は心理的ストレスを抑制するが、やりたいことギャップの影響も強かった。過剰適応および切り替えを調整変数とした仮説モデルでは、過剰適応高群と切り替え低群でのみ間接効果が有意であり(表5)，やりたいことギャップを介することで直接効果が低下した(図4：下段)。

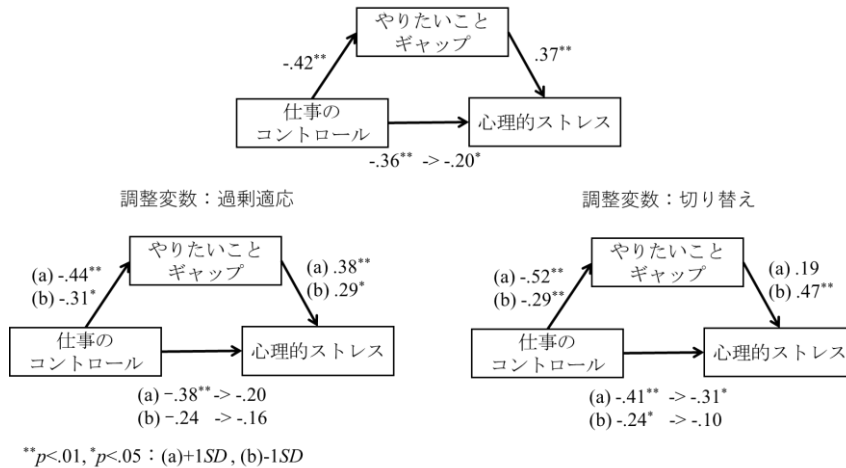


図4 仕事の負担の心理的ストレスへの影響に関する媒介分析および調整媒介分析

表5 仕事の負担が能力ギャップを介して心理的ストレスを増加させる間接効果

	間接効果(β)	SE	95%CI
過剰適応 高群(+1SD)	-0.165 *	0.066	-0.318- -0.062
過剰適応 低群(-1SD)	-0.095	0.057	-0.239- -0.008
切り替え 高群(+1SD)	-0.094	0.070	-0.251- 0.022
切り替え 低群(-1SD)	-0.147 *	0.068	-0.307- -0.034

* $p<.05$

考察

本研究では、新卒社会人が経験するRSの様相を確認したうえで、職場ストレスがRSを媒介としてストレス反応に与える影響、さらに、その関係を強めると推測される個人要因(過剰適応・切り替え)の検討を行った。新卒3年目までの社会人の半数以上が現職の離職・転職を考えたことがあり、考えたことのある者の心理的ストレスは考えたことのない者より高いという結果から早期離職問題の深刻さがうかがわれた。

RSと職場ストレスおよび心理的ストレスについて

職場ストレスはいずれも心理的ストレスを高めていたことから、仮説1は支持され

た。次に職場ストレスの心理的ストレスへの影響に対する RS の効果を確認したところ、ストレスの種類によって関連する RS が異なるが、いずれも心理的ストレスを高めていた。仕事の負担は能力的な RS を感じることによって、仕事のコントロール感の弱さはやりたいことに関する RS を感じることによって、心理的ストレスが高くなっており、仮説 2 は支持された。自分の能力が会社の求めている水準と齟齬があること、自己コントロールが効きづらいこと認識することは、心理的ストレスを高め離職につながる一因となることが示唆され、新卒社会人の RS への対応が重要であることが示唆された。

ストレス反応を抑制する個人要因の影響

個人要因として過剰適応の程度と切り替えの強さが RS のストレス反応抑制効果への影響を検討した結果、職場ストレスの種類によって個人要因の影響が異なっていたことから、仮説 3-1、仮説 3-2 は部分的に支持された。仕事の負担は過剰適応や切り替えの高低にかかわらず、能力ギャップを介することで直接効果を低下させていた。仕事の負担に関しては、能力的な RS を感じさせないことで心理的ストレスを低減させる可能性が示唆された。一方、仕事のコントロール感(の弱さ)は全体的に間接効果の影響が少なく、過剰適応傾向の高いものと切り替えの弱い者のみで間接効果がみられた。仕事のコントロール感の職場環境や仕事内容などのミスマッチによる RS を介した心理的ストレスへの影響においてのみ、過剰適応および切り替えの弱さなど個人要因が影響を与えることが示唆された。

仕事に慣れていない上、立場上受動的にならざるをえない新卒社会人にとって、やりたいことが能力不足でできない自分や希望する働き方と異なる状況に心理的ストレスを感じることは想像に難くない。能力不足という認識によるストレスを軽減させるためには、より現実的な事前インターンシップやアルバイトとして時間をかけながらギャップを埋めたりする努力をすること、自分の能力と希望する職種などについてより詳細なキャリア教育を行うことが重要と考えられる。職場環境に対するギャップに対するストレスは、過剰適応傾向が強い、切り替えが苦手なもので高くなる傾向がある。このストレスを軽減するためには、自分にとってどこまで他人に合わせるができるのか、その限界を知ることも必要である。気持ちや考え方の切り替えを上手に行えるようになることは、ひとつの解決策ともいえる。どうにもできない状況を受け入れ、上手なあきらめをすることは、精神健康を保つ上で重要であるが(吉武, 2018)、上手なあきらめ行動ができる人は、必ずしも心理的に適応しているわけではない(登日・成田, 2017)。あきらめるのではなく、上手に切り替える能力を学生時代から要請していくことが必要と考えられる。

本研究の限界と今後の課題

最後に、本研究の限界について言及する。第一に、RS 尺度に関して十分に検討しないまま使用したため、2つの因子の妥当性が疑わしい。Kodama(2017)の尺度は1項目1尺度

であるため、個々の尺度での検討も必要である。第二に、影響要因として、職種や性別などの検討まで至らなかった。回答者の職場状況に関してより丁寧な検討が必要である。第3に、緩衝要因としてのソーシャルサポートの影響の分析まで至らなかった。心理的ストレスによる早期離職に歯止めをかけるため、悪化させる要因の検討だけでなく、弱める要因を検討することは重要である。本研究において“切り替え”というキーワードにたどり着いたが、これを実際のキャリア支援に応用するためのさらなる研究が必要と考える。

付記

本研究は、信州大学大学院総合人文社会科学研究所に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。

引用文献

- Bryan, M. L., Bryce, A. M., & Roberts, J. (2021). The effect of mental and physical health problems on sickness absence. *Psychological Medicine, 46*, 683-697.
- Dean, R. A., Ferris, K. R., & Konstans, C. (1988). Occupational reality shock and organizational commitment: Evidence from the accounting profession. *Accounting Organizations and Society, 13*, 235-250.
- 独立行政法人 労働政策研究・研究機構 (2019). 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ JILPT 調査シリーズ 191 Retrieved September 13, 2023 from <https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/191.pdf>
- 濱名 陽子 (2015). 保育者の早期離職に関する考察：養成教育との接続の課題 教育総合研究叢書, 8, 91-105.
- Kodama, M. (2017). Functions of Career Resilience Against Reality Shock, Focusing on Full-time Employees During Their First Year of Work. *Japanese Psychological Research, 59*, 255-265.
- 厚生労働省 (2021). 新規学卒者の離職状況——学歴別就職後 3 年以内離職率の推移—— 厚生労働省 Retrieved September 13, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/stf/eisakunitsuite/bunya/0000137940.html>
- 黒澤 昌子・玄田 有史 (2001). 学校から職場へ～「七・五・三」転職の背景 日本労働研究雑誌, 43, 4-18, 94.
- 松永 美希・中村 菜々子・三浦 正江・原田 ゆきの (2017). 新任教師のリアリティ・ショック要因尺度の作成 心理学研究, 88, 337-347.
- 松永 美希・中村 菜々子・三浦 正江・古谷 嘉一郎 (2021). 管理職から見た新任教師のリアリティ・ショックの現状 立教大学臨床心理学研究, 14, 37-49.
- 水澤 慶緒里 (2014). 成人用過剰適応傾向尺度 (Over-Adaptation Tendency Scale for

- Adults) の開発と信頼性・妥当性の検討 応用心理学研究, 40, 82-92.
- 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, 2, 13-30.
- 尾形 真実哉 (2012a). リアリティ・ショック (reality shock) の概念整理 甲南経営研究, 53, 85-126.
- 尾形 真実哉 (2012b). 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, 45, 49-66.
- 小川 憲彦 (2005). リアリティ・ショックが若者の就業意識に及ぼす影響 経営行動科学, 18 (1), 31-44.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley. (エドガー・H・シャイン, 二村 敏子・三善 勝代 (訳) (1991). キャリア・ダイナミクス——キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である—— 白桃書房) .
- 清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフト HAD : 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案 メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.
- 下光 輝一 (2008). 職業性ストレス簡易調査票及び労働者疲労蓄積度自己診断チェックリストの職種に応じた活用法に関する研究 平成 19 年度総括・分担者報告書 厚生労働科学研究費補助金労働安全衛生総合研究事業, 1-12.
- 登日 温子・成田 健一 (2017). 上手なあきらめができる人—社会的認知学習理論からあきらめ現象を捉える— 関西学院大学心理科学研究, 24, 75-84.
- The National Institute for Occupational Safety and Health (2004). STRESS...At work. Retrieved March 13, 2023 from <https://www.cdc.gov/niosh/docs/99-101/default.html#What%20Is%20Job%20Stress>
- 魚地 朋恵・前野 隆司・越川 房子 (2019). 楽観性向上プログラムの開発 日本創造学会論文誌, 23, 76-91.
- 吉武 久美子 (2018). 教師の学校ストレスを緩和する要因としての、教師自身の認知の切り替え, 管理職の関わり方, 学校集団内の人間関係についての考察 純心人文研究, 24, 137-151.