

# 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

野田 亜衣子・奇 恵 英

## Study for adjustment to job of young employees

Aiko Noda・Hyeyoung Ki

### 1. 問題と目的

近年、雇用形態の多様化や成果主義の浸透、業務量の増大などの企業を取り巻く環境の変化に伴い、ストレスやメンタルヘルス不調に悩む労働者の急増が大きな社会問題となっている。実際の職場ストレスの現状について、定期的に行われている「労働者健康状況調査」(厚生労働省)によると、自分の仕事や職業生活に関して強い不安、悩み、ストレスがあると回答している労働者の割合は1982年調査時の50.6%から徐々に増加し、2012年には60.9%に至っている。言い換えると、労働者の約6割は強いストレスを感じながら仕事をしていると言える。

厚生労働省(2002)の「労働者健康状況」では、ストレス等の原因は、職場の人間関係(35.1%)、仕事の量の問題(32.3%)、仕事の質の問題(30.4%)、会社の将来性(29.1%)の順で、「人間関係」がもっとも大きい原因として挙げられている。このような視点を踏まえて、人間関係は職場適応感の理解において重要な視点であるといえよう。

一方、年代別の職場でのストレス反応においては29歳以下が他年代に比べて、下位尺度「抑うつ気分」「不安」「怒り」「身体反応」で最も高かった(労働政策研究・研修機構, 2012)。このように若手社員は仕事上でのストレスのために職場不適応感を感じやすいと言われており、若手社員の職場適応感に対する理解とメンタルヘルスにおける心理的援助は今後関心が高まると思われる。

社会経済生産性本部(2006)が新入社員に行なった調査によると、「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」が95.9%に及び、人間関係に対する親和動機が高い反面、「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」が62.7%である。このように、実際に若手社員の職場不適応感の主な要因として人間関係が挙げられる中、「仕事を通じて人間関係を広げていきたい」といったように対人関係に対する親和動機が高い一方、「仕事をしていくうえで人間関係に不安を感じる」ことが多いといった、相反する心理があることは特記すべきことである。

親和動機には「親和傾向」と「拒否不安」の二つの側面があり、発達の未熟な段階では、拒否不安と親

和傾向とが未分化であり、親しい関係を維持したいと思うと、必然的に拒否不安も強くなってしまふ(杉浦、2000)。大平(1995)は、「拒否されたくない」という気持ちを強く持っているとき、本音を出しあつて深くつきあうことを避けるようになり、友達づきあいや人間関係が希薄になってしまうことを報告している。これらのことから、親和傾向と対人不安がアンビバレントに存在する青年期の対人関係の心理特徴に加え、対人不安の高さが人間関係に大きく影響することを考慮すると、親和動機と対人不安は若手社員の職場適応感に関連する重要な要因として考えられる。

さらに、日向野(2007)は対人苦手意識を人間関係の阻害要因として指摘し、その理由は対人苦手意識のために、ソーシャルスキルをうまく発揮できないという悪循環が生じるためとしている。ソーシャルスキルとは、人間関係を構築したり、維持することを適切かつ効果的に行なうための「人付き合いの技術」であり(相川, 2000)、人間関係とソーシャルスキルは強い関連があると考えられ、人間関係における親和動機と対人不安の心理を背景に体験される社会的経験や人との関わりの積み重ねがソーシャルスキルの獲得やその個人差に影響すると思われる。

一方、ソーシャルスキルよりも広義な概念でライフスキルがあるが、ソーシャルスキルが人間関係に焦点を当てたものであるとすれば、ライフスキルは人間関係を含めて具体的な日常生活場面での課題の処理能力を全体的にみるものである。よって、産業関連で用いられることがあり、「成人の職業スキル・生活スキル・職業意識の調査」(労働政策研究・研修機構, 2013)では若年層のライフスキルが低いことが示された。そのため、本研究ではソーシャルスキルの指標としてライフスキルを取り入れ、若手社員の職場適応感との関連を検証する。

以上のことから、本研究では、若手社員の職場適応感と対人不安、親和動機及びライフスキルとの関連を検証し、若手社員の職場適応の心理を理解することで、職場メンタルヘルスの支援に一助することを目的とする。

## 2. 方法

### (1) 調査対象

各種企業に勤めている正社員を対象にした。10社に調査を依頼し、300名に質問紙を配布し、回答の得られた276名(回答率92%)を分析対象とした。

#### 【若手社員の定義】

年代別の職場でのストレス反応においては29歳以下が他年代に比べて高いこと(労働政策研究・研修機構, 2012)、本研究の対象の職歴を分析したところ、29歳以下の職歴が平均2年7か月と概ね職務内容の理解や職場に馴染むに必要な期間と考えられること、さらに、30歳以上の職歴が平均6年3か月と29歳以下と3年以上の差があること等から、本研究では若手社員を29歳以下と定義した。

### (2) 調査内容

質問紙調査を実施した。内容は以下の通りである。

#### A. フェースシート

対象者の理解のため、性別・年齢・職種・職歴・役職の有無・モチベーション(給料・出世や昇進など・社会や他の人々に貢献できること・自分の成長を実感すること・仕事自体の面白さ・その他から選択)を記入してもらった。

#### B. [職場適応感尺度]

大久保(2005)の「青年用適応感尺度」を参考にして、文頭に「職場において」等の文をつけて提示した。青年用適応感尺度は、『居心地の良さの感覚』(11項目)、『課題・目的的存在』(7項目)、『被信頼・受容感』(6項目)、逆転項目で『劣等感の無さ』(6項目)によって構成される。回答形式は「全くあてはまらない」から「非常によくあてはまる」までの5件法である。

#### C. [状況別対人不安尺度]

毛利・丹野(2001)の「状況別対人不安尺度」は職場を想定した場面による対人不安を取り上げているため、本研究ではこれを用いる。状況別対人不安尺度は、『発表・発言不安』(8項目)、『親しくはない相手不安』(8項目)、『異性への不安』(5項目)、『会話のない不安』(5項目)、『目上への不安』(4項目)によって構成されている。本研究では『異性への不安』の下位尺度は省略した。回答形式は「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの5件法とする。

#### D. [日常生活スキル尺度]

島本・石井(2006)の「日常生活スキル尺度(大学生版)」を参考にして、「課題」は「仕事」、「友人」は「周りの人」に変更して提示した。日常生活スキル尺度(大学生版)は『親和性』(3項目)、『リーダーシップ』(3項目)、『計画性』(3項目)、『感受性』(3項目)、『情報要約力』(3項目)、『自尊心』(3項目)、『前向きな思考』(逆転項目を含む3項目)、『対人マナー』(3項目)によって構成される。回答方法は、「ぜんぜんあてはま

らない」から「とてもあてはまる」までの4件法とする。

#### E. [親和動機尺度]

杉浦(2000)の「親和動機尺度」を使用する。親和動機尺度は、『拒否不安』(9項目)、『親和傾向』(9項目)によって構成される。回答方法は、「あてはまらない」から「あてはまる」までの5件法である。

## 3. 結果

### (1) 各尺度の因子分析

#### [職場適応感尺度]

主因子法による因子分析(バリマックス回転)を行なった。その結果、第一因子は『良好な人間関係』、第二因子は『課題・目的的存在』、第三因子は『被信頼・受容感』、第四因子は『劣等感のなさ』、第五因子は『職場安心感』とした。(Table 1)

#### [状況別対人不安尺度]

主因子法による因子分析(バリマックス回転)を行なった。その結果、第一因子は『個別対面状況』、第二因子は『集団内状況』とした。(Table 2)

#### [日常生活スキル尺度]

主因子法による因子分析(バリマックス回転)を行なった。その結果、第一因子は『仕事能力』、第二因子は『対人マナー』、第三因子は『感受性』、第四因子は『自尊心』、第五因子は『親和性』、第六因子は『前向きな思考』とした。(Table 3)

#### [親和動機尺度]

主因子法による因子分析(バリマックス回転)を行なった。その結果、第一因子は『親和傾向』、第二因子は『拒否不安』、第三因子は『孤独不安』とした。(Table 4)

### (2) 各尺度間の相関

職場適応感尺度、状況別対人不安尺度、日常生活スキル尺度、親和動機尺度の関連をみるために、尺度間の相関を求めたところ、「職場適応感尺度」は、「状況別対人不安尺度」( $p < .000$ )において有意な負の相関がみられた。「日常生活スキル尺度」( $p < .000$ )、「親和動機尺度」( $p < .000$ )において有意な正の相関がみられた。「日常生活スキル尺度」は、「状況別対人不安尺度」( $p < .000$ )において有意な負の相関がみられた。「親和動機尺度」( $p < .000$ )において有意な正の相関がみられた。(Table 5)

### (3) 正社員全体の職場適応感とその関連要因の因果関係

それぞれの尺度間には因子ごとに相関がみられた。その関係を詳しくみていくために重回帰分析を行なった。

①状況別対人不安、日常生活スキル、親和動機と職場適応感の重回帰分析結果

Table 1 職場適応感尺度の因子分析結果（主因子法、バリマックス回転後）

項目	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
職場適応感2 職場で周囲となじめている	.822	*	*	*	*	.831
職場適応感1 職場で周囲に溶け込んでいる	.796	*	*	*	*	.818
職場適応感5 職場で自分と周りがかみ合っている	.712	*	*	*	*	.697
職場適応感3 職場において周りの人と楽しい時間を共有している	.674	*	*	*	*	.643
職場適応感6 職場でありのままの自分を出している	.629	*	*	*	*	.561
職場適応感7 職場において周りに共感できる	.623	*	*	*	*	.575
職場適応感4 職場は自由に話せる雰囲気である	.581	*	*	*	*	.537
職場適応感11 職場で周りと助け合っている	.500	*	*	*	*	.523
職場適応感13 職場ではこれからの自分のためになることができる	*	.880	*	*	*	.849
職場適応感12 職場では将来役に立つことが学べる	*	.807	*	*	*	.742
職場適応感16 職場で成長できると感じる	*	.783	*	*	*	.730
職場適応感14 職場においてやるべき目的がある	*	.774	*	*	*	.706
職場適応感17 職場は充実している	*	.648	*	*	*	.753
職場適応感18 職場で熱中できるものがある	*	.574	*	*	*	.530
職場適応感15 職場では好きなことができる	*	.505	*	*	*	.606
職場適応感20 職場では周りから期待されている	*	*	.842	*	*	.802
職場適応感21 職場において周りから必要とされていると感じる	*	*	.826	*	*	.838
職場適応感19 職場において周りから頼られていると感じる	*	*	.771	*	*	.710
職場適応感22 職場で周りから関心を持たれている	*	*	.743	*	*	.710
職場適応感24 職場で良い評価がされていると感じる	*	*	.668	*	*	.601
職場適応感23 職場で存在を気にかけてられている	*	*	.664	*	*	.633
職場適応感25 職場で周りに迷惑をかけていると感じる	*	*	*	.845	*	.540
職場適応感27 職場で役に立っていないと感じる	*	*	*	.752	*	.700
職場適応感30 職場で自分が場違いだと感じる	*	*	*	.715	*	.659
職場適応感26 職場において自分だけダメだと感じる	*	*	*	.654	*	.790
職場適応感28 職場で嫌われていると感じる	*	*	*	.536	*	.455
職場適応感29 職場において周りから指示や命令をされているように感じる	*	*	*	.395	*	.263
職場適応感10 職場で安心する	*	*	*	*	.635	.805
職場適応感8 職場はリラックスできる	*	*	*	*	.621	.731
職場適応感9 職場で幸せである	*	*	*	*	.552	.810
固有値	12.972	3.607	2.373	1.625	1.117	
寄与率(%)	17.854	16.946	15.149	10.681	6.526	
累積率(%)	17.854	34.801	49.950	60.631	67.157	

Table 2 状況別対人不安尺度の因子分析結果（主因子法、バリマックス回転後）

項目	F1	F2	共通性
状況別対人不安25 他の人たちが会話している所に入れないうときの緊張感、他の人より私の方が強いと思う	.789	*	.671
状況別対人不安17 単なる知り合いで同年代の人と一緒にいるときの緊張感、他の人より私の方が強いと思う	.751	*	.649
状況別対人不安24 話がはずまないときの緊張感、他の人より私の方が強いと思う	.727	*	.776
状況別対人不安23 特別親しくはない人に話しかけると、私はとても緊張する	.723	*	.684
状況別対人不安12 あまり親しくはない同年代の人に出会ったとき、私は不安を感じてしまう	.714	*	.578
状況別対人不安7 私は、人と話していて自分のついていけない話題になるのが怖い	.681	*	.500
状況別対人不安21 初めて会った人と雑談しているとき、私は他の人達より落ち着かない気がする	.674	*	.653
状況別対人不安18 全く気の合わない人と雑談しているとき、私はとても緊張する	.660	*	.530
状況別対人不安22 私は、目上の人と会うのがこわい	.637	*	.604
状況別対人不安4 私は、あまりよく知らない人と二人だけになるのがこわい	.630	*	.549
状況別対人不安13 嫌いな人が話しかけてきたとき、私は他の人達より落ち着かない気がする	.628	*	.526
状況別対人不安6 会話が途切れがちなとき、私は不安を感じる	.607	*	.458
状況別対人不安16 目上の人と二人だけになると、私は不安を感じる	.607	*	.664
状況別対人不安14 自分だけが話の輪の外にいるとき、私は不安を感じる	.598	*	.402
状況別対人不安5 とても苦手な人と偶然会った時の緊張感、他の人達より私の方が強いと思う	.584	*	.575
状況別対人不安15 大勢の前で自己紹介するとき、私は他の人達より落ち着かない気がする	*	.765	.685
状況別対人不安19 私は、人がたくさんいる所で発表するのがこわい	*	.760	.683
状況別対人不安20 会議中に自分の考えを聞かれたとき、私はとても緊張する	*	.739	.668
状況別対人不安10 多くの人の前で原稿を読むとき、私はとても緊張する	*	.733	.577
状況別対人不安2 私は、話し合いの場で自分の意見を述べるのがこわい	*	.711	.625
状況別対人不安8 人前に出て何かをするとき、私は不安を感じる	*	.709	.615
状況別対人不安11 ミーティング中に何かを提案するとき、私は他の人達より落ち着かない気がする	*	.700	.676
状況別対人不安9 自分より立場が上の人に話しかけられたときの緊張感、他の人より私の方が強いと思う	*	.655	.656
状況別対人不安3 自分より立場が上の人と一緒にいるとき、私は他の人達より落ち着かない気がする	*	.601	.491
状況別対人不安1 人前で話すときの緊張感、他の人より私の方が強いと思う	*	.585	.408
固有値	13.809	1.891	
寄与率(%)	31.762	27.858	
累積率(%)	31.762	59.620	

Table 3 日常生活スキル尺度の因子分析結果（主因子法、バリマックス回転後）

項目		F1	F2	F3	F4	F5	F6	共通性
日常生活スキル5	集団で行動するときに先頭に立ってみんなを引っ張っていくことができる	.826	*	*	*	*	*	.765
日常生活スキル6	自分が行動を起こすことによって、周りの人を動かすことができる	.806	*	*	*	*	*	.746
日常生活スキル4	話し合いの時にみんなの意見を一つにまとめることができる	.697	*	*	*	*	*	.616
日常生活スキル7	先を見通して計画を立てることができる	.649	*	*	*	*	*	.634
日常生活スキル13	手に入れた情報を使って、より価値の高いもの（資料等）を生み出せる	.593	*	*	*	*	*	.561
日常生活スキル15	多くの情報をもとに自分の考えをまとめることができる	.585	*	*	*	*	*	.557
日常生活スキル9	やるべきことをテキパキと片づけることができる	.559	*	*	*	*	*	.517
日常生活スキル14	数多くの情報から、本当に自分に必要な情報を手に入れられる	.541	*	*	*	*	*	.505
日常生活スキル8	仕事を任せられると、期限を自ら決める等の工夫をしてやる気を引き出す	.538	*	*	*	*	*	.584
日常生活スキル23	年上の人に対しては敬語を使うことができる	*	.868	*	*	*	*	.801
日常生活スキル24	初対面の人に対しては言葉使い等に気を配ることができる	*	.804	*	*	*	*	.693
日常生活スキル22	目上の人の前では礼儀正しく振る舞うことができる	*	.633	*	*	*	*	.489
日常生活スキル11	他人の幸せを自分のことのように感じることができる	*	*	.703	*	*	*	.614
日常生活スキル12	悲しくて泣いている人を見ると、自分も悲しい気持ちになる	*	*	.674	*	*	*	.524
日常生活スキル10	困っている人を見ると援助してあげたい	*	*	.553	*	*	*	.475
日常生活スキル17	自分の今までの人生に満足している	*	*	*	.595	*	*	.475
日常生活スキル16	自分のことが好きである	*	*	*	.550	*	*	.522
日常生活スキル18	自分の言動に対して自信を持っている	*	*	*	.505	*	*	.486
日常生活スキル2	親身になって周りの人に相談に乗ってもらうことができる	*	*	*	*	.821	*	.752
日常生活スキル1	困ったときに、人に気軽に相談することができる	*	*	*	*	.684	*	.536
日常生活スキル3	どんな内容のことでも周りの人と本音で話し合えることができる	*	*	*	*	.590	*	.468
日常生活スキル20	困ったときでも「なんとかなるだろう」と楽観的に考えることができる	*	*	*	*	*	.695	.595
日常生活スキル19	嫌なことがあっても、いつまでもよく考えない	*	*	*	*	*	.661	.492
日常生活スキル21	何か失敗したときにすぐ自分はダメな人間だと思ってしまう	*	*	*	*	*	.315	.236
	固有値	7.935	1.936	1.891	1.735	1.412	1.221	
	寄与率(%)	18.277	8.988	8.022	7.772	7.761	6.028	
	累積率(%)	18.277	27.264	35.287	43.059	50.819	56.847	

Table 4 親和動機尺度の因子分析結果（主因子法、バリマックス回転後）

項目		F1	F2	F3	共通性
親和動機14	人と喜びや悲しみを共有したい	.842	*	*	.696
親和動機13	人と深く知り合いたい	.819	*	*	.708
親和動機15	知り合いが増えるのが楽しい	.812	*	*	.684
親和動機16	できるだけ多くの友達を作りたい	.756	*	*	.636
親和動機17	人と非常に親密になりたい	.750	*	*	.649
親和動機12	人には自分の考えていることを伝えたい	.734	*	*	.545
親和動機11	人とは本音で話せる関係でいたい	.732	*	*	.547
親和動機10	人と付き合うのが好きだ	.732	*	*	.552
親和動機18	一人でいるよりも人と一緒にいたい	.662	*	*	.638
親和動機4	人と対立しないように注意している	*	.794	*	.672
親和動機3	できるだけ敵は作りたくない	*	.782	*	.630
親和動機2	どんな時でも相手の機嫌を損ねたくない	*	.782	*	.622
親和動機5	誰からも嫌われたくない	*	.716	*	.654
親和動機7	仲間はずれにされたくない	*	.590	*	.598
親和動機1	仲間から浮いているように見られたくない	*	.507	*	.411
親和動機9	一人ぼっちでいたくない	*	*	.816	.710
親和動機8	一人でいることで変わった人と思われたくない	*	*	.761	.658
親和動機6	みんなと違うことはしたくない	*	*	.643	.534
	固有値	7.246	3.343	1.679	
	寄与率(%)	30.085	18.410	13.547	
	累積率(%)	30.085	48.495	62.042	

Table 5 尺度間の相関係数

	職場適応感尺度	状況別対人不安尺度	日常生活スキル尺度	親和動機尺度
職場適応感尺度	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	— .000 276	.556** .000 276	.282** .000 276
状況別対人不安尺度	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N	— .000 276	-.470** .000 276	.046 .449 276
日常生活スキル尺度	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N		— .000 276	.327** .000 276
親和動機尺度	Pearson の相関係数 有意確率 (両側) N			—

\*\*p<.01(両側) \*p<.05(両側)

職場適応感とその関連要因との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった。結果は、重相関係数 (R) は .569 (F=43.310, p<.01)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .323 であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、日常生活スキル (β = .489, p<.01)、親和動機 (β = .125, p<.05) である。(Figure 1)

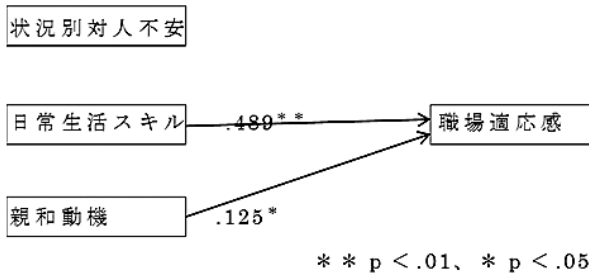


Figure 1 職場適応感とその関連要因の重回帰分析

②日常生活スキルの下位尺度と職場適応感の重回帰分析結果

上記で有意差の出た日常生活スキルの下位尺度と職場適応感との関係をより明らかにするために、重回帰分析を行なった。結果は、重相関係数 (R) は .574 (F=22.014, p<.01)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .329 であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、仕事能力 (β = .147, p<.05)、対人マナー (β = .116, p<.05)、感受性 (β = .118, p<.01)、自尊心 (β = .177, p<.01) である。(Figure 2)

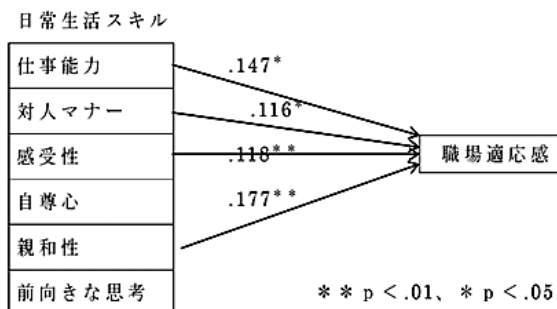


Figure 2 職場適応感と日常生活スキルの下位尺度の重回帰分析

③親和動機の下位尺度と職場適応感の重回帰分析

上記で有意差の出た親和動機の下位尺度と職場適応感との関係をより明らかにするために、重回帰分析を行なった。結果は、重相関係数 (R) は .386 (F=15.878, p<.01)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .149 であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、親和傾向 (β = .368, p<.01)、孤独不安 (β = -.166, p<.05) である。(Figure 3)

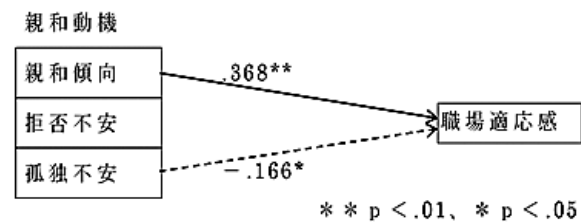


Figure 3 職場適応感と親和動機の下位尺度の重回帰分析 (ただし、矢印の実線は正のβ係数を、点線は負のβ係数を示す)

(4) 職場適応感とその関連要因の関係

職場適応感の高低群がどのような特徴をもつのかをみるため、職場適応感の高低群と各要因の平均の比較を行なった。

①職場適応感と状況別対人不安との関連

職場適応感の高低群による状況別対人不安の相違をみるため、職場適応感の高低群の状況別対人不安の平均の比較を行なった結果、低群が高群よりも状況別対人不安が有意に高かった。(t(274)=4.311, p<.01) (Table 6, Figure 4)

Table 6 職場適応感高低群の状況別対人不安の平均の比較

	N	平均値	標準偏差	t値
職場適応感低群	140	3.0132	.64391	4.311**
職場適応感高群	136	2.6419	.78246	

\*\*p<.01

②職場適応感と日常生活スキルとの関連

職場適応感の高低群による日常生活スキルの相違をみるため、職場適応感の高低群の日常生活スキルの平均の比較を行なった結果、高群が低群よりも日常生活スキルが有意に高かった。(t(273)=-9.177, p<.01) (Table 7, Figure 4)

Table 7 職場適応感高低群の日常生活スキルの平均の比較

	N	平均値	標準偏差	t値
職場適応感低群	140	2.4503	.36262	-9.177 **
職場適応感高群	136	2.8396	.34203	

\*\*p<.01

③職場適応感と親和動機との関連

職場適応感の高低群による親和動機の相違をみるため、職場適応感の高低群の親和動機の平均の比較を行なった結果、高群が低群よりも親和動機が有意に高かった。(t(271)=-5.014, p<.01) (Table 8, Figure 4)

Table 8 職場適応感高低群の親和動機の平均の比較

	N	平均値	標準偏差	t値
職場適応感低群	140	3.1423	0.62877	-5.014 **
職場適応感高群	136	3.4987	0.55059	

\*\*p<.01

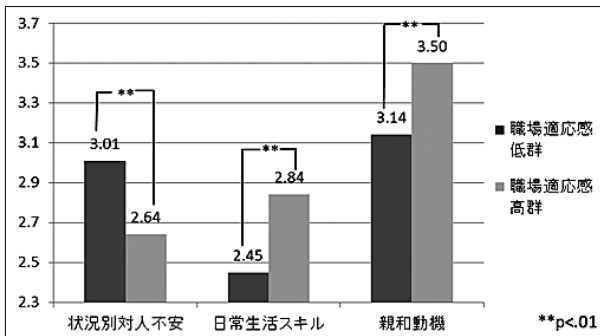


Figure 4 職場適応感高低群による関連要因の平均の比較

(5) 対象の属性による職場適応感の相違

属性による職場適応感の相違をみると、年齢、役職の有無、職歴の属性による職場適応感の相違はみられず、性別とモチベーションにおいて相違がみられた。

①性別

性別によって職場適応感に相違があるかをみるため、性別の職場適応感尺度における平均値の比較を行なった結果、女性が男性よりも職場適応感が有意に高かった(t(272)=-2.155, p<.05)。(Table 9)

Table 9 性別における職場適応感の平均の比較

	N	平均値	標準偏差	t値
男性	153	3.3177	.67286	-2.155 *
女性	123	3.4699	.49953	

\*p<.05

②モチベーション

仕事のモチベーションの種類によって職場適応感に相違があるかをみるため、モチベーション別の職場適応感尺度における平均の比較を行なった。「その他」群は個人によって内容が異なったため今後の精査が必要を考え省略した。平均の比較の結果、有意差がみられた。(F(4,216)=3.245, p<.05) (Table10)

Table10 モチベーションにおける職場適応感の平均の比較

要因	SS	df	MS	F
グループ間	4.612	4	1.153	3.245*
グループ内	76.756	216	.355	
全体	81.368	220		

\*p<.05

また、この結果から Tukey 法を用いた多重比較を下位検定として行なった。Tukey 法を用いた多重比較によると、「自分の成長」群の平均が「給料」群の平均よりも有意に大きかった (p < .05)。(Table11, Figure 5)

Table11 Tukey 法を用いた多重比較

モチベーション	比較	結果	(Tukey HSD)
モチベーション	給料<成長	*	(Tukey HSD=.37149)
	給料=出世	ns	(Tukey HSD=.07347)
	給料=貢献	ns	(Tukey HSD=.39588)
	給料=面白さ	ns	(Tukey HSD=.09465)
	出世=貢献	ns	(Tukey HSD=.32241)
	出世=成長	ns	(Tukey HSD=.29802)
	出世=面白さ	ns	(Tukey HSD=.02118)
	貢献=成長	ns	(Tukey HSD=.02439)
	貢献=面白さ	ns	(Tukey HSD=.30123)
	成長=面白さ	ns	(Tukey HSD=.27684)

\*p<.05

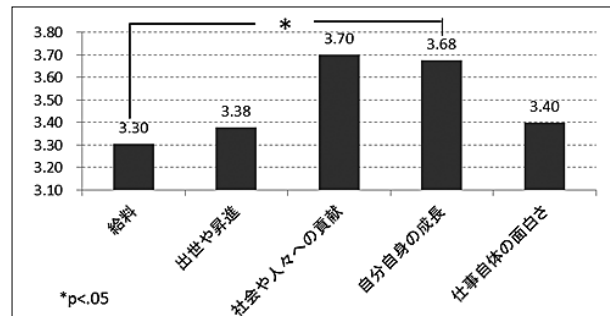


Figure 5 モチベーションにおける職場適応感の平均の比較

(6) 若手社員と年長社員の職場適応感とその関連要因の因果関係

①若手社員

i) 若手社員の対人不安、日常生活スキル、親和動機と職場適応感の重回帰分析結果

若手社員の職場適応感とその関連要因との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった結果、重相関係数 (R) は .715 (F=33.528, p<.001)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .512であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、日常生活スキル (β=.637, p<.001)、親和動機 (β=.220, p<.01) である。(Figure 6)

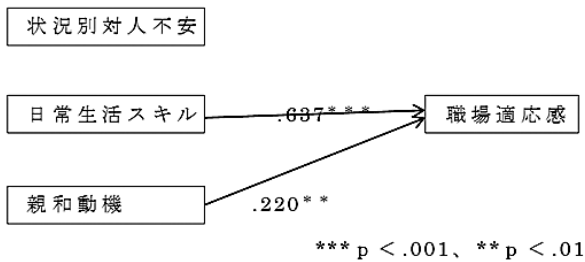


Figure 6 若手社員の職場適応感とその関連要因の重回帰分析

ii) 若手社員の日常生活スキル下位尺度と職場適応感の重回帰分析結果

上記で有意差の出た日常生活スキルの下位尺度と職場適応感との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった結果、重相関係数 (R) は .728 (F=17.458, p < .001)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .530であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、感受性 (β = .293, p < .01)、自尊心 (β = .301, p < .01)、親和性 (β = .190, p < .05) である。(Figure 7)

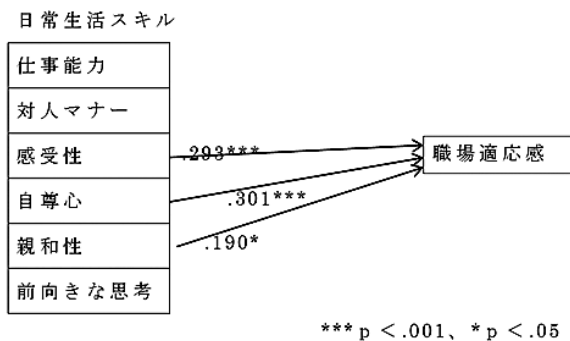


Figure 7 若手社員の職場適応感と日常生活スキルの下位尺度の重回帰分析

iii) 若手社員の親和動機の下位尺度と職場適応感の重回帰分析

上記で有意差の出た親和動機の下位尺度と職場適応感との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった結果、重相関係数 (R) は .449 (F=8.102, p < .001)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .202であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、親和傾向 (β = .367, p < .001) である。(Figure 8)

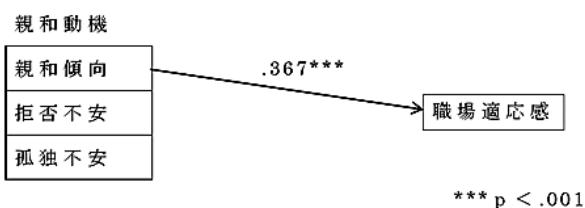


Figure 8 若手社員の職場適応感と親和動機下位尺度の重回帰分析

②年長社員

i) 年長社員の対人不安、日常生活スキル、親和動機と職場適応感の重回帰分析結果

年長社員の職場適応感とその関連要因との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった結果、重相関係数 (R) は .475 (F=16.500, p < .001)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .226であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、日常生活スキル (β = .386, p < .001) である。(Figure 9)

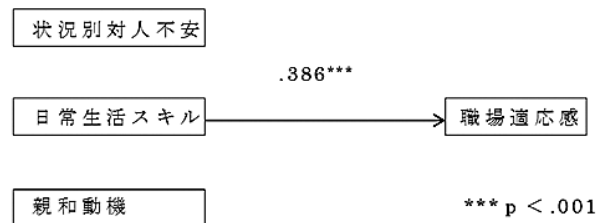


Figure 9 年長社員の職場適応感とその関連要因の重回帰分析

ii) 年長社員の日常生活スキル下位尺度と職場適応感の重回帰分析結果

上記で有意差の出た年長社員の日常生活スキルの下位尺度と職場適応感との関係をより明らかにするために重回帰分析を行なった結果、重相関係数 (R) は .495 (F=9.044, p < .001)、決定係数 (R<sup>2</sup>) は .245であった。有意な標準偏回帰係数 (β) は、仕事能力 (β = .174, p < .05)、対人マナー (β = .146, p < .05)、親和性 (β = .205, p < .01)、前向きな思考 (β = .198, p < .01) である。(Figure 10)

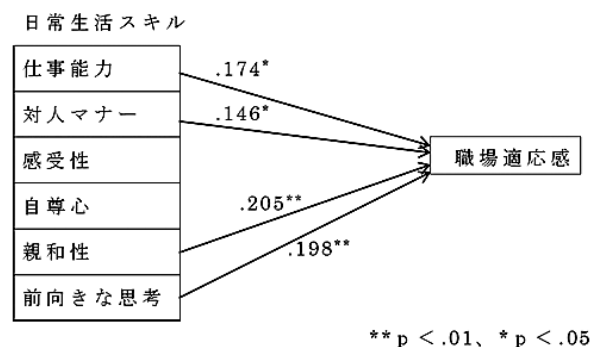


Figure 10 年長社員の職場適応感と日常生活スキルの下位尺度の重回帰分析

(7) 年齢と職場適応感からみられる特徴

年齢 (若手社員・年長社員) と職場適応感 (高群・低群) による関連要因の相違から、特徴をみるために 2 要因の分散分析を行なった結果、日常生活スキルにおいて交互作用がみられた。(Figure 11)

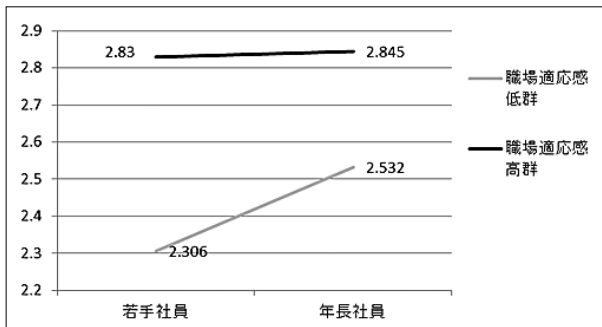


Figure11 年齢と職場適応感による日常生活スキルの相違

#### 4. 考察

##### (1) 職場適応感と関連要因

職場適応感の関連要因の相関関係において、日常生活スキルが身につくほど状況別対人不安が低くなると考えられる。また、親和動機が高いと、人と接する機会が増えるために、日常生活スキルが身についていくものと考えられる。

職場適応感と関連要因すべてに相関がみられたことから、状況別対人不安、日常生活スキル及び親和動機は職場適応感の関連要因として検討の意義があるものと考えられた。

そこで、職場適応感に対する関連要因の影響について正社員全体の重回帰分析を行なったところ、職場適応感と状況別対人不安間に因果関係がみられなかったことについては、状況別対人不安は高いとしてもそのことが積極的な行動に表れるわけではないので、意識レベル程度であれば、職場適応感には影響が見られないと考えられる。一方、日常生活スキルについては、日常生活スキルが仕事や人間関係に直接関係するために、職場適応感と強い影響がみられたと考えられる。さらに、親和動機は仕事内容には直接関係しないものの、親和動機が人間関係には大きく関係するため、職場適応感に影響するものと考えられる。

職場適応感の高低からみると、職場適応感が高い場合、職場適応感が低い人より状況別対人不安が低く、日常生活スキル及び親和動機が高いことから、職場適応感において、人間関係を軸にした状況別対人不安、日常生活スキル及び親和動機は重要な関連要因であり、若手社員の職場適応の状態を判断する際にも有用な指標になると思われる。

##### (2) 正社員の属性による職場適応感の相違

年齢、役職の有無、職歴の属性による職場適応感の相違はみられず、性別とモチベーションにおいて相違がみられた。このことから、職場適応感には経験値や年齢よりも個人固有の特性が反映されていると考えられる。

性別において、女性が男性より職場適応感が高かった。一般的に人間関係において女性が敏感でそのためにコミュニケーション能力が高いという特徴が生かされて

いるのではないかとと思われる。

モチベーションにおいては、「自分自身の成長」にモチベーションがある群が「給料」にモチベーションがある群より職場適応感が高かった。自分自身の成長を望んでいる人は、仕事で出会う課題を乗り越えることで成長を実感するので、仕事を充実したものとして感じられるのではないかとと思われる。

##### (3) 職場適応感における若手社員の特徵

###### ① 職場適応感とその関連要因にみられる特徴

年長社員の場合、職場適応感との因果関係は日常生活スキルのみがみられたのに比べ、若手社員は全体の傾向と同様の結果がみられた。

各関連要因における若手社員の特性をそれぞれ考察すると、まず、日常生活スキルの下位尺度と職場適応感の因果関係をみたところ、年長社員の場合、『仕事能力』『対人マナー』『前向きな思考』といった仕事関連のスキルや仕事に対する姿勢が職場適応感と強く関連していることとは対比的に、若手社員は『感受性』『自尊心』『親和性』といった個人特性が職場適応感に影響を与えていることが示された。若手社員は年長社員に比べて仕事の能力を厳しく求められる立場で、組織や職業に対する適応の過程にいるため、個人の特性が強く反映されやすいことがうかがえる。

親和動機に関しては、年長社員において因果関係がみられなかったことに比べ、若手社員は『親和傾向』のみの影響が示された。この様相から、基本的に職場の人間関係に対して親和的な関わりの有無は職場適応感に大きく関連しており、特に若手社員の場合、新たな環境での人間関係作りが職場適応感に大きく影響することが考えられる。

###### ② 年齢による職場適応感と関連要因の相違

職場適応感とそれに関連する各尺度において若手社員と年長社員の相違をみたところ、状況別対人不安は若手社員が年長社員より高く、日常生活スキルは年長社員が若手社員より高いことが明らかになった。経験が少ない若手社員にとってある程度の日常生活スキルを身につけるまでの時間が必要で、その間は必ず状況別対人不安が高くなってしまふことは容易に推測できる。

親和動機及び職場適応感に有意差がみられなかったことについては、親和動機が個人のパーソナリティを反映する部分が多いことから、年齢による差異がみられなかったと推察する。さらに、職場適応感に年齢の差異がなかったことを加えて考えると、職場適応感には年齢や職歴よりも、職場適応感に関連する要因の個人差が大きく影響すると考えられる。

#### 5. 総合考察

以上の結果から、若手社員の職場不適応感の改善には職場での貢献やライフスキルの向上よりも、職場適応ま



で一定期間不安を抱えざるを得ない若手社員にとって、職場での人間関係形成にかかわる要因が重要であることが示唆された。本研究では様々な業種を対象に調査を行なったため、一定の条件でまとめたデータを収集することができず、調査結果にはいろんな変数が含まれていることを考慮しなければならない課題をもっているが、全体的に職場適応感において人間関係が重視されることは了解でき、さらに初めて社会人になってそれまでとはまったく違う職場環境に適応していくには人間関係の形成が適応感に大きく影響するであろうということは、現代青年の心理特性も考慮し、納得できる結果になったといえる。

一方、若手社員と年長社員の間に職場適応感に差異は認められなかったことから、単に経験や職歴によって職場適応感が影響されるわけではないことが示唆された。若手社員は若手社員で、年長社員は年長社員でそれぞれの立場や視点を持っており、その年代によって職場で求められていることが異なっていることから、職場適応感の程度ではなく、内容において質的違いがあるのではないかと思われる。

言い換えれば、若手社員の職場適応に関わる人間関係には年長社員との関係も含まれており、若手社員の職場適応感の改善または向上のためには、年長社員の職場適応感も重視することが必要と思われる。このようなことから、若手社員と年長社員が相互に理解し、それぞれの立場に合った職場適応感向上において肯定的な影響を与え合える職場環境が望ましいと思われる。

よって、今後の研究課題としては、職場適応感と人間関係の関連を中心に、若手社員と年長社員間の意識や理解の相違等について検証したい。

## 謝辞

今回、本研究を作成するにあたり、ご指導いただきました奇恵英教授に心より感謝申し上げます。ならびに、研究にご協力くださった企業の方々に厚く御礼申し上げます。

## 引用文献・参考文献

安達智子 (1998) セールス職者の職務満足感—今日分散構造分析を用いた因果モデルの検討— 心理学研究 69, 223-228  
 青谷法子・三宅章介 (2005) 企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察—特に、コミュニ

ケーションの果たす役割を中心に— 東海学園大学研究紀要：経営・経済学研究編 10, 1-24  
 新井一寿・山田香・舛田博之 (2010) 若手社員の不適応に関する研究—総合適性検査 SPI2と直属上司による評価を用いて— 経営行動科学学会年次大会：発表論文集 13, 198-203,  
 日向野智子 (2007) 対人苦手意識が社会的スキルに及ぼす影響—同性の苦手な友人と同性の友人との比較— 日本パーソナリティ心理学大会発表論文集 15, 158-159  
 石田秀朗 (2013) 職場活性化を促す社員間コミュニケーションの研究—コミュニケーション機会の創出手法に焦点を当てて— 紀要 44, 1-14  
 笠原敏彦 (1984) 対人恐怖ののちに精神分裂病を発症した症例の臨床的研究 (第1報)：症状の特徴と発病状況について 臨床精神医学第 13, 63-70  
 木村和正・毛塚満男・竹内香織・河野友信 (1991) 最近の若年者職場不適応の特徴的なタイプ—若年者と中年の場合を比較して— 心身医学 31, 253  
 小浜駿・道谷里英・岡田昌毅・松井豊・高塚雄介 (2010) 若年就業者の精神的健康の規定因に関する探索的検討 筑波大学心理学研究 39, 25-33  
 熊澤光正 (2007) 女性新入社員と経験者の職場意識と疲労感に関する研究 日本経営工学会論文誌 58, 395-404  
 永田俊代 (2004) 職場不適応者にみられるうつ状態について 臨床教育心理学研究 30, 1-8  
 岡本英嗣 (2012) 中堅企業・正社員の職務満足からみた人材マネジメントの課題—都内を中心とした正社員の実態調査から— 日本経営学会誌 29, 68-80  
 大久保智生 (2005) 青年の学校への適応感とその規定要因—青年用適応感尺度の作成と学校別の検討— 教育心理学研究 53, 307-319  
 坂井一史 (2006) 産業領域におけるメンタルヘルス問題の現状と職場におけるソーシャルサポートの展望 東京大学大学院教育学研究科紀要 46, 219-226  
 副田秀二 (2002) 職場不適応による退職者の新しい職場での適応—個人的要因としての性格傾向— 産業医科大学雑誌 24, 65-70  
 杉浦健 (2000) 2つの親和動機と対人的疎外感との関係—その発達の变化— 教育心理学研究 48, 352-360  
 竹中啓之 (2011) 新入社員の就職意識と企業の社員への期待の違いについて 鹿児島県立短期大学紀要：人文・社会科学篇 62, 31-48  
 田中健吾 (2007) ソーシャルスキルと職場ストレッサー・心理的ストレス反応との関連 大阪経大論集 58, 253-261  
 山田一子 (2014) 職場における対人信頼感および職務肯定感とストレス反応との関連：職場の重要な他者や職務との関係性に対する感情に着目して 学校教育学研究論集 30, 49-60  
 安田雪 (2008) 若年者の転職意向と職場の人間関係—上司と職場で防ぎ難い・転職— Works Review 3, 32-45