

溝上 慎一の教育論(動画チャンネル) No17(新著の紹介)

#13 転職時のリアリティショックと離転職意思：自己概念明確性の効果に着目して一片山まゆみ氏（筑波大学大学院）

溝上 慎一 Shinichi Mizokami, Ph.D.

学校法人桐蔭学園 理事長
桐蔭横浜大学 教授

<http://smizok.net/>
E-mail mizokami@toin.ac.jp

学校法人河合塾 教育研究開発本部 研究顧問

【プロフィール】1970年生まれ。大阪府立茨木高校卒業。神戸大学教育学部卒業、1996年京都大学助手、講師、准教授、2014年教授を経て2018年に桐蔭学園へ。桐蔭横浜大学学長（2020-2021年）。京都大学博士（教育学）。

*詳しくはスライド最後をご覧ください

※本動画チャンネルは溝上が個人的に作成・提供するものです。
公益財団法人電通育英会の助成を受けて行われています

(ご紹介)



片山 まゆみ
かたやま

筑波大学大学院 人間総合科学研究群
カウンセリング科学学位プログラム 博士後期課程

関西学院大学総合政策学部を卒業後、広告企業（教育・人材領域）や、人材紹介会社でのキャリアアドバイザーなどを経て、2013年より学校法人河合塾に勤務。現在、社会人大学院生として研究を続けながら、河合塾にて高校教員向け情報誌『Guideline』の編集を担当。

研究テーマ：
ライフイベント時におけるリアリティショックと職場適応

- 片山まゆみ・藤桂(2022). 転職時のリアリティショックと離転職意思—自己概念明確性の効果に着目して—. 心理学研究
- Mayumi Katayama, Junko Owada, Satoko Kushida, Kei Fuji (2021). Choose, believe, and run it: Effects of self-concept clarity regarding work on work engagement. 32nd International Congress of Psychology.



新著の紹介

心理学研究 2022 年 <https://doi.org/10.4992/jjpsy.93.20062>

原著論文
Original Article

転職時のリアリティショックと離転職意思¹

— 自己概念明確性の効果に着目して —

片山 まゆみ² 学校法人河合塾 藤 桂 筑波大学

Reality shock in job-change and turnover intention: Focused on the effect of self-concept clarity

Mayumi Katayama (Kawajuku Educational Institution) and Kei Fuji (University of Tsukuba)

The number of people changing jobs either once or multiple times has been increasing recently. Based on previous reality shock (RS) research, this study hypothesized that RS during a job-change would reduce work engagement (WE) and increase turnover intentions. This study also focused on self-concept clarity (SCC) which has been suggested to have a reducing and moderating effect on negative responses to stressful events. Four hundred and twelve job changers were asked to answer a web-based survey measuring the RS, WE, turnover intentions, and SCC from the three aspects of Extremity, Certainty, and Temporal Stability. The results showed that RS during a job-change reduced WE and increased turnover intentions. Analysis focusing on the effect of SCC indicated that WE was increased by high Extremity and Certainty, and turnover intentions were decreased by high Certainty as well as Temporal Stability. Moderated mediation analysis showed that although high Temporal Stability moderated the negative effect of RS, RS increased turnover intentions by reducing WE in those who have high Certainty.

Key words: reality shock, self-concept clarity, turnover intentions.

The Japanese Journal of Psychology

J-STAGE Advanced published date: November 1, 2022

国内の転職者は、2010年に283万人まで減少したが再び増加に転じ、2019年には351万人となった(総務省、2020)。この増加の一方で、転職後の職場定着の困難さも示されており、労働政策研究・研修機構(2017)は21–33歳の転職経験者のうち45.3%が再度転職したいと回答したことを報告している。厚生労働省(2016)も、20–39歳の転職経験者6,090名のうち6割超が2回以上の転職を行い、転職後の職場に満足しているのは53.3%に留まることを示している。本研究ではこの転職者の職場定着の困難さに着目し、職場定着を阻害する要因を検討する。

リアリティショックとその影響

職業組織への新規参入者の初期適応や定着を阻害する要因について、先行研究では、リアリティショック(Reality Shock: 以下、RSとする)という観点から検討されてきた。RSは、これまで複数の研究者によって定義されてきたが、主としてPorter & Stears (1973)やSchein (1978)のように、組織参入前に抱いていた期待と組織参入後に認知された現実との間におけるギャップの経験として位置づけられてきた。また、期待と現実とのギャップによって生じるストレスや心理的ショックとして捉える立場(例えば、Kramer, 1974)も見られる。このように、期待と現実のギャップの経験、およびそれによって生じる心理的ショックとして捉えられてきたRSは、その測定方法も大きく2つの立場へと整理されると考えられる。例えば、RSを期待と現実のギャップとして捉えた研究では、入社時の期待と入社一年後の認識の差分を算出するという方法(Dean, Ferris, & Konstant, 1988)や、労働条件や職務内容などの各側面について、現実が期待を下回った場合にRSとする方法(道谷, 2007)などが見られる。

Correspondence concerning this article should be sent to: Mayumi Katayama, Kawajuku, Yotsuya GSS, Yotsuya, Shinjuku-ku, Tokyo 160-0004, Japan. (E-mail: m.katayama79@gmail.com)

¹ 本研究は、第1著者が平成30年度に筑波大学大学院人間総合科学研究科へ提出した修士論文を加筆・修正したものである。また、本研究の一部は、日本心理学会第83回大会(2019)で発表された。

² 本研究の実施にあたり、調査にご協力くださった皆様、データ解析に貴重なご助言をくださった荘島 宏二郎先生(大学入試センター)に、心より感謝申し上げます。

片山まゆみ・藤桂 (2022). 転職時のリアリティショックと離転職意思—自己概念明確性の効果に着目して— 心理学研究, 93.

https://www.jstage.jst.go.jp/article/jjpsy/advpub/0/advpub_93.20062/_pdf

それではご覧ください

転職時のリアリティショックと 離転職意思

—自己概念明確性の効果に着目して—



筑波大学大学院人間総合科学研究群
カウンセリング科学学位プログラム
博士後期課程 片山 まゆみ

研究の出発点

あんなにやる気に満ちて転職したのに、やる気を失って辞めてしまったのはなぜ…？

転職は、新卒の就職とは異なる職場適応の難しさがある？

転職の場合、前職での職場文化や働くことに対する信念を引きずってしまう？



「自分はこういう人間だ！」
「この会社しかない！」「入社したらこんなことがしたい！」と明確に、こだわりをもって転職した人ほど、ショックが大きい？

どのように自分をとらえていけば、新しい環境に適応しやすいのだろう・・・？

リアリティショックとは

- 組織参入前に抱いていた期待と現実のギャップによって生じるストレスや心理的ショック（Kramer,1974）
- リアリティショックが発生すると？
→ 職場適応に悪影響（離職，組織へのコミットメントの低下など）
- 看護師や教員などの専門職，一般企業での新卒社員を対象に研究されてきた。近年，転職者も研究対象に。
- 転職時特有のものとして，「アンラーニング」や「中途意識の排除」が組織適応に重要（尾形，2017）

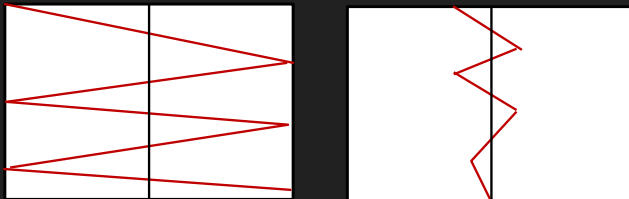
「自分を明確にとらえる」とは？

- 自己概念の明確性（Self-concept clarity）に着目
- 自己概念の明確性とは，個人の自己概念の内容や自己についての信念が曖昧でなく，確信を持って定義され，通時的に一貫かつ安定している程度を表す概念（Campbell et al., 1996）。
- 精神的健康にポジティブな影響
- 外部からの自我脅威に対して緩衝効果



「自己概念の明確性」 3つの側面

極端性 (Extremity)



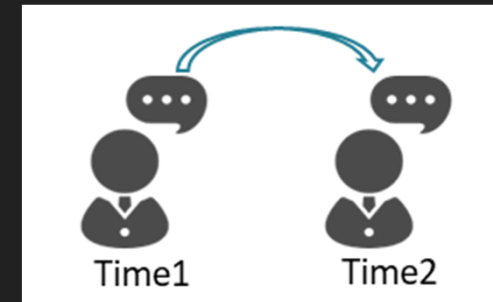
「どちらでもない」という中間的な回答が少なく、どちらかの極に近い

確信性 (Certainty)



回答に対して、どの程度自信をもって回答したか

安定性 (Temporal Stability)



一定期間をおいた2回の回答の個人内相関が高く、時間的に安定

Table 1
 仕事をしている時の自分やその様子を表す語の分類結果

	予備調査			本調査				
	カテゴリー	記述例	度数	M	SD	IQR	歪度	尖度
仕事への態度	まじめさ	まじめな, 誠実な	21	3.07	1.32	2.00	0.28	-0.03
	ストイックさ	ストイックな, 必死な	14	3.76	1.43	2.00	0.13	-0.08
	潔さ	潔い, すがすがしい	13	3.50	1.37	1.00	0.28	0.06
	厳正さ	厳正な, 厳しい	10	4.02	1.44	2.00	-0.04	-0.30
	公正さ	公正な, 公平な	6	3.33	1.25	1.00	0.22	0.30
仕事中の状態	楽しさ	楽しい, おもしろい	21	3.83	1.60	2.00	0.22	-0.53
	満足性	満足な, 幸福な	9	3.84	1.50	2.00	0.34	-0.34
	忙しさ	忙しい, あわただしい	14	3.23	1.54	2.00	0.35	-0.46
	元気さ	元気な, パワフルな	4	3.66	1.51	2.00	0.30	-0.27
仕事への意欲	意欲性	意欲的な, 積極的な	22	3.71	1.43	1.00	0.43	0.06
	挑戦性	挑戦的な, 大胆に	8	4.06	1.45	2.00	0.07	-0.16
	主体性	主体的な, 自律的な	6	4.03	1.50	2.00	-0.11	-0.41
	楽観性	楽観的な, 前向きな	5	3.51	1.56	3.00	0.36	-0.56
	粘り強さ	粘り強い, がまん強い	4	3.52	1.37	1.00	0.34	-0.01
仕事の取り組み	細かさ	細かい, 几帳面な	18	3.49	1.39	1.00	0.25	-0.09
	的確さ	的確な, 最適な	9	3.49	1.40	1.00	0.19	-0.14
	自由さ	オープンマインドな	9	3.66	1.41	1.00	0.27	0.11
	知的さ	知的な, 分析的な	9	3.64	1.31	1.00	0.17	0.19
仕事中の応対	優しさ	優しい, 親切的な	20	3.50	1.35	1.00	0.46	0.16
	冷静さ	冷静な, 落ち着いた	11	3.52	1.41	1.00	0.25	-0.05
	穏やかさ	穏やかな, おとなしい	5	3.58	1.42	1.00	0.39	-0.03
仕事上の評価	創造性	クリエイティブな	7	3.99	1.32	2.00	0.10	0.16
	汚さ	汚い, 清潔な (対義語)	6	4.42	1.45	1.00	-0.09	-0.11
	重要さ	重要な, 無意味な (対義語)	5	3.49	1.23	1.00	0.14	0.35

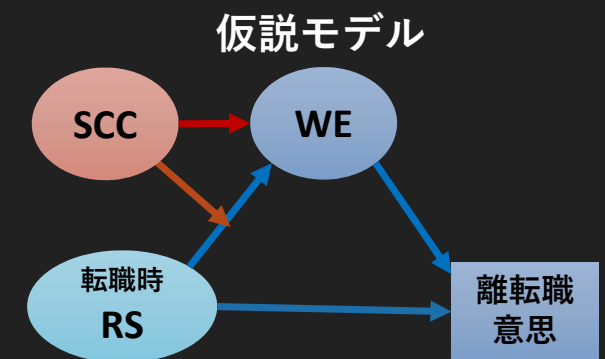
転職時のRSが離転職意思に与える影響の検討

■ 目的

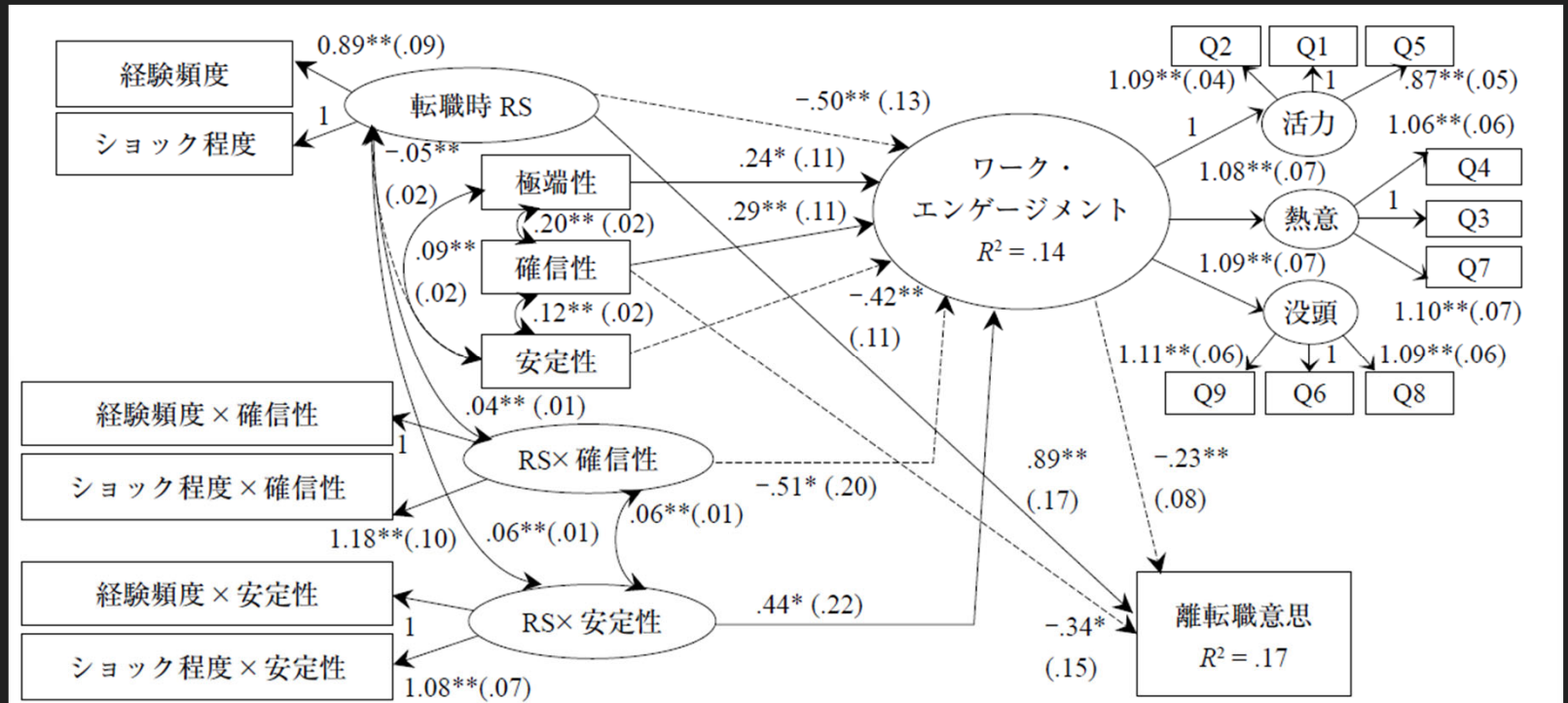
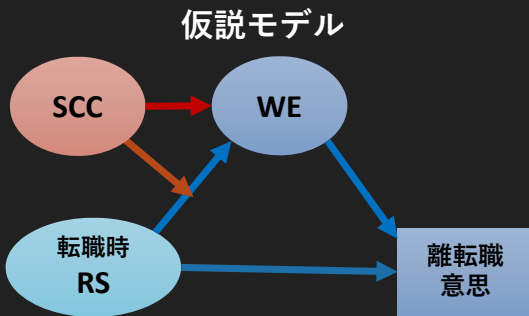
転職時のリアリティショック (RS) が離転職意思に及ぼす影響を検討。自己概念の明確性はWEを促進および離転職意思を低下する効果を示すとともに、RSがWEや離転職意思に対して及ぼすネガティブな影響を調整すると想定し検討する。

■ 対象

転職経験 1 回かつ転職後の職場に在籍中の
正社員・契約社員



分析結果（共分散構造分析）



$\chi^2(124)=390.37$ ($p < .01$), CFI=.94, RMSEA=.08 (90%CI: .07—.09), SRMR = .05

自己概念の明確性はどのような効果があった？

ポジティブ・ネガティブの両方あった！

- リアリティショックが**ない**場合

極端性・確信性は、ワークエンゲージメントを高め、離転職意思を低減
一方、安定性が高いとワークエンゲージメントを下げ、離転職意思を増大

- リアリティショックが**発生した**場合

確信性が高い場合、ワークエンゲージメントを下げ、離転職意思を増大
安定性は低い場合、ワークエンゲージメントを下げ、離転職意思を増大

転職時、自分をどのようにとらえるとよい？

リアリティショックが**ない**場合

- あいまいでなく明確に、自信やこだわりをもっているとよさそう
- 過去の自分に固執せず、柔軟に自分をとらえることも大切

リアリティショックが**発生した**場合

- こだわりを持ちすぎないほうがよいかも？
- 過去の自分と現在の自分のつながりを考えてみるとよいかも？