

## 若年就業者のキャリア発達と職場構成員との 関係性に関する探索的検討<sup>1)</sup>

筑波大学大学院人間総合科学研究科・キャリア支援室 正木 澄江

筑波大学大学院人間総合科学研究科・心理学系 岡田 昌毅

Exploratory study of career development and workplace relationships in young adult workers

Sumie Masaki (*Graduate School of Comprehensive Human Sciences, and Career Development Office, University of Tsukuba, Ibaraki 305-8572, Japan*)

Masaki Okada (*Institute of Psychology, Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, Ibaraki 305-8572, Japan*)

This study examines the relationship between the objects and contents of internalization, focusing on workplace relationships. First, we review the literature on identity and the relationship of career development within the context of the school-to-work transition, and summarize the research on functional workplace relationships and learning contents within the organizational socialization literature. Then, we analyze 23 sampling items (contents, objects, and impact of internalization) from semi-structured interviews conducted with seven young adult workers using the quantification method III. The results indicate the following: (1) fundamental working resources are internalized from the immediate supervisor and senior colleagues with positive effect; (2) human resources relating to the professional self are internalized from senior co-workers who are naturally selected by the individual; (3) senior colleagues are also recognized as being rivals due to proximity, and management ability tends to have a negative impact.

**Key words:** young adult workers, career development, workplace relationships, internalization

### 問題と目的

学校から社会への移行期（以下、STWT: School-to-work transition）にある若者が、一人前の職業人を目指す過程において、職場の他者は重要な役割を担っていると考えられる。しかし、変化の激しい職場環境では、現場の人材育成力の低下や人間関係の希薄化が懸念されており、若者はこれまで以上に他者との積極的なかわりを必要としている。本研究では、若年就業者のキャリア発達を促進する重要な

視点として、職場構成員との関係性およびその機能や影響に焦点を当てて検討する。

はじめに、STWTの文脈から、若年就業者のキャリア発達を構成するアイデンティティと関係性に関する研究を概観する。さらに、組織社会化における職場構成員の機能と学習内容に関する研究をまとめる。以上の議論を踏まえ、若年就業者のキャリア発達に関わる職場構成員の影響を探索的に検討する。

### キャリア発達におけるアイデンティティと関係性に関する研究の概観

STWTにある若者にとって、キャリア発達とアイデンティティとの関連は、Erikson (1968) を始め、多くの研究者の間でその重要性が論じられてきた

1) 本論文は、第1著者が筑波大学大学院教育研究科カウンセリング専攻カウンセリングコースに提出した平成20年度修士論文の一部を加筆修正したものである。

(Grotevant, 1987; Blustein, 1994; 岡本, 2002)。近年、キャリアの領域では、変わり続ける組織や拠りどころのない人生行路において、自分らしさの感覚 (sense of identity) が不可欠であることが指摘されており (Hall, 2002; Walsh & Savickas, 2005)、若者がどのように職業人としての自分らしさの感覚を築いていくのかを検討する必要がある。

アイデンティティが他者との関係の中で形成されるというプロセスを重視した Josselson (1992)、杉村 (1998)、岡本 (2002) の研究は、アイデンティティ形成に関わる関係性を検討するうえで示唆に富むものである。さらに、Flum (2001) は Josselson (1992) をもとに、キャリア発達における関係性の次元を提唱し、仕事と対人的機能の関連について論じている。つまり、キャリアが個人と環境との相互作用により形成されることから、職場構成員との関係性による影響は大きいと考える。

Ng & Feldman (2007) は、STWT の文脈をより深く理解するための概念として、人生役割における仕事役割への参加、コミットメント、仕事を通して個人的価値を表現することができる程度を示す work role identity を提唱し、STWT の成功に関連する要因の1つと同僚、上司、先輩などの職場の人的ネットワークを挙げている。児玉・深田 (2005) は、メンターが職業領域における自分らしさの感覚に及ぼす効果を明らかにしているが、メンタリングの効果がメンターの有無のみを扱っており、メンタリング機能の詳細については明らかにされていない。亀井 (2006) は、新人の自己の位置づけと学びの手がかりがアイデンティティ変容に影響を及ぼすことを検証しているが、どのような相手から何を学ぶのかについては検討されていない。

本研究では、若年就業者の学びの手がかりとして、どのような相手 (職場構成員) から何を取り入れているのかについて検討する。

## 組織社会化研究における職場構成員の機能と学習内容

**職場構成員の機能** 組織社会化を促進する役割を果たすものとして、人、もの、儀式、訓練、制度などがあるが (尾形, 2008)、特に上司、先輩、同僚との相互作用の重要性が指摘されている (Louis, Posner & Powell, 1983)。以下、職場構成員の機能に関する研究をまとめる。

第1に、上司や同僚 (先輩) との関係は、職務と役割を中心とした仕事関係であり、組織から与えられるものである。上司一部下間で交換される役割期待や自由度の程度を垂直的交換関係というが (若林

ら, 1980)、交換関係が良好な場合には部下の職務満足、組織コミットメント、役割の明確化に、不良な場合には離職傾向や幻滅感に影響を及ぼすことが検証されている (若林ら, 1980; 三後, 2004; 佐々木, 2006)。また、大庭・藤原 (2008) は、入社後の上司との良好な関係が、仕事への適応感や意味づけに影響を与えることを質的研究から明らかにしている。しかし、上司一部下関係の最大の目的は円滑な業務遂行にあるため、人の発達は意図的あるいは偶然的であるという指摘もある (Hall & Kahn, 2001)。

第2に、知識や経験の豊かな人 (メンター) が未熟な人 (プロテジェ) に対して一定期間継続して支援を行うメンタリングでは (Kram, 1985)、メンターはプロテジェを管理・監督、評価する立場にないことが前提であるため、上司や先輩とは異なるものと捉えられている (渡辺・平田, 2006)。メンタリングのキャリア的機能 (キャリア発達の促進・向上) や心理・社会的機能 (コンピテンス・アイデンティティ・専門家としての役割の向上) が、プロテジェの発達を促進することが明らかにされているが (Kram, 1985)、特に心理・社会的機能では、対人関係の質に依存することが指摘されており (久村, 2005)、提供されるメンタリングの内容が、2者間の親密性と強く関連することが検証されている (田中, 2001)。

第3に、仲間の同僚や同期にあたるピア関係は、非公式な内部情報の獲得や心理的支えとして、社会化を促進させる機能をもち (Fisher, 1986)、高ストレスな仕事環境において最も重要なキャリア支援であるとされる (Kram & Hall, 1991)。さらに、自己の成長を確認するための比較基準を提供する反面、潜在的な競争意識も見られることから、アンビバレントな関係との指摘もある (Kram, 1985)。また、金井 (1989) は、ピアとの関わりが暗黙知の明確化や自己反省の機会を高め、組織社会化を促進すると主張している。

第4に、直接的相互作用を持たないロールモデルは、望ましい特性や行動を学習するために観察の対象となる重要な他者のことであり (Hall & Kahn, 2001)、一方的な関係である。Gibson (2003) は、初期・中期・後期のキャリアにおけるロールモデルの機能を検証し、初期キャリアでは、肯定的・部分的なモデルに影響を受けやすく、スキル領域、性格特性、組織規範などを観察しながら学んでいくことが明らかにされている。メンタリングにおける役割モデル機能は、メンターが意識的にお手本となるように振舞う場合や、プロテジェが無意識にメンターの行為を真似る場合の両方が含まれている (Kram, 1985)。

以上をまとめると、第1に職場構成員との関係性

は、若年就業者のキャリア発達において主にスキルの向上、情緒的サポート、役割モデルの3つの機能を有すると考えられる。第2に職場構成員との関係性は、それぞれ異なる目的を持っているが、キャリア発達の促進に関しては互いに重なり合う部分も存在している。第3に職場構成員との関係性の広がりや深さが、若者のキャリア発達に影響を与える可能性が示唆される。つまり、職場構成員との関係性は、メンタリングの機能とも共通するが、全ての機能を兼ね備えたメンターの存在は稀であり、むしろ複数の他者との関係性として検討する必要がある。

**学習内容** 一方、新たに組織に参入した若者には、組織社会化のプロセスにおいて多くの学習課題がある。Fisher (1986) は、組織社会化の学習と変化のプロセスにおいて、何を学ぶのかという視点から、組織や文化、職場集団や規範、職務上の課題やスキル、自己イメージの4つのカテゴリーに分類・整理している。Chao et al. (1994) は、さまざまな先行研究から組織社会化の多次元を抽出し、仕事の熟練さ、人間、政治、言語、組織目標と価値、歴史の6次元を見出している。しかし、これらの学習内容は、組織側からみた個人の組織適応の視点を中心であり、若年就業者が能動的に学習課題とするものと一致するとは限らず、若年就業者の視点に立った検討が必要である。

以上の議論を踏まえ、本研究では正木・岡田(2010)のデータを使用し、職場のどのような相手から何を学習し内在化しているのか、その対象者と内容の関連について検討する。

## 方 法

### 調査協力者

調査協力者は、首都圏在住の就業中の男女7名(男性2名、女性5名)で、年齢は25歳から35歳(平均年齢31.6歳)、雇用形態は正社員4名、契約社員3名、職種は営業職、事務職、スタッフ・専門職、業種は製造業、情報サービス業、医療、公務、勤続年数は6～11年(平均8.4年)であった。

### 調査時期および調査方法

2008年8月～9月に実施された。調査方法は、調査協力者の指定した場所に訪問し、就業時間後や休日に1人約60分にて面接調査を実施した。事前に面接依頼・説明書にて研究概要、目的、所要時間等を説明したうえで協力を求め、全員より了承を得た。調査協力者の合意を得て、ICレコーダーと筆記により記録を行った。面接の所要時間は1人44分～105分(平均63分)であった。謝礼は提示していない。

### 調査内容

調査は、個人属性のほか、設問(Table 1)を用意し半構造化面接を行った。なお、本研究は、筑波大学大学院人間総合科学研究科研究倫理審査の承認を得て行われた(承認番号:708号)。

## 結 果

結果は第1著者が逐語録を作成し、著者2名の協議に基づき、分析を行った。

### 影響を受けた相手とその認識

「職場で影響を受けた相手とその認識」は、7名の調査協力者から、1人につき2～5名の計27名が挙げられた。相手の立場は、「直属の上司(51.9%)」が最も多く、次いで「直属の先輩(18.5%)」であった。影響の見方は、見習いたい、真似したいなどの「ポジティブ」が最も多く、次いで「ネガティブ(反面教師)」、「ライバル(競争相手)」の順であった。詳細をTable 2に示す。

本研究の調査協力者7名全員が、複数の相手から影響を受けたと認識していた。具体的には「自分の中でこの人はできる人、できない人というのがあって、やっぱり自分にとっては自分にはないものを持っていて、見習いたいという部分を持っている人(A氏)。<sup>2)</sup>「人物像としてキャラクターを見てるときもあれば、スキルの部分を見てるときもある。仕事面で見るときには、キャラクターは見えないかも。

Table 1 設問の内容

- 1 職場で影響を受けた相手とその認識
- 2 相手から影響を受けたこと、取り入れたこと
- 3 仕事の上で大切にしていること、支えとなっていること
- 4 仕事において、自分らしいと感じる時
- 5 現在の仕事上の目標や理想と関連がある人について

Table 2 影響を受けた相手と見方 (単位:人)

相手の立場	影響の見方			計	比率
	ポジティブ	ネガティブ	ライバル		
直属の上司	12	2	0	14	51.9%
直属の先輩	2	1	2	5	18.5%
他部署の先輩	4	0	0	4	14.8%
同僚	3	0	0	3	11.1%
他部署の上司	1	0	0	1	3.7%
計	22	3	2	27	

2) 以下、「」は逐語録から抽出された発言、( )は調査協力者を示す。

切り離している訳ではないけど、そこまでは見てない (B氏)。」などの発言がみられた。スキルと人物とは区別した見方をしており、同一人物とは限らない。さらに若年就業者は、個々にそれぞれ明確な基準があり、当てはまるものだけを部分的に見ていることが示された。

一方、相手の立場を特定した場合では、以下のような回答が得られた。

**直属の上司** 「初めて上司って思える人だった (B氏)。」「ちゃんと守ってくれてる (F氏)。」「こっち

が結構粘ったことに対して、ちゃんと聞く姿勢を持ってってくれる (G氏)。」などのポジティブな意見と、「上司は当たりが悪くて、人はいいけど、上司としては (中略) 部下を育てようという感覚が全然ない人だった (A氏)。」などのネガティブな意見がみられ、個人にとっての上司像と比較して上司らしさを求める発言が聴取された。

**直属の先輩** 「すごく面倒を見てもらったので、自分が先輩になったらこういう風にしてあげようと思った (B氏)。」「ちゃんと叱ってくれますし、そ

Table 3 取り入れた内容の分類 (N = 27)

分析項目	項目例	項目数	回答率
姿勢	真心を持って仕事をする	12	44.4%
	託けずに仕事をする		
	人に対する姿勢		
人への接し方	自分の嫌いな上司との上手い接し方	10	37.0%
	後輩への接し方		
	先輩としての振る舞い		
社会人としての教訓	社会人としての教訓や基礎	9	33.3%
	自分の能力は自分で高める		
	当たり前に思っていたことがそうじゃないことを知った		
仕事のやり方	電話や会話の対応の仕方	7	25.9%
	仕事に対する責任感		
	周囲に反対されても、自分が信じたらやってみる		
指導力	部下への指導の仕方	7	25.9%
	フィードバックの仕方が上手い		
	間違いの指摘の仕方 (言い方)		
親しみやすさ・素直さ	分からないことを分からないと言える	6	22.2%
	分け隔てなく人と付き合う		
	後に引きずらない		
考え方	何を大事にして仕事をするか	5	18.5%
	この人だったらどう考えるか (準拠枠)		
	いつまでもこの会社があると思うな (対組織)		
マネジメント力	上司らしいところ	4	14.8%
	自分のことをかばってくれる		
	明確な指示		
暖かさ・明るさ	人間的に暖かい	4	14.8%
	明るい		
	感情のコントロールが上手い		
感情表示	嫌なことも表に出さない	2	7.4%
	顧客との会話の展開		
	コミュニケーション能力の高さ		
会話力	顧客との会話の展開	2	7.4%
	コミュニケーション能力の高さ		
	自由奔放		
積極性・活動性	思い切りのよさ	2	7.4%
	粘り強く追求する		
	根気がある		
粘り強さ	粘り強く追求する	2	7.4%
	根気がある		
	仕事に対して誠実		
誠実さ	仕事に対して誠実	2	7.4%
	熱心なところ		
	あの人のような生き方をしたい		
生き方	あの人のような生き方をしたい	2	7.4%
	この人のようにになりたい		

注：1名のみのお返答は省略した。

うじゃない時はフォローしてくれる (C氏)。」などのポジティブな意見、「自分のやり方にこだわりすぎて視野が狭くなっている人 (先輩) を見ると、自分も気をつけなきゃと思う (A氏)。」などのネガティブな意見から、近い将来自分が後輩をもつ時のあるべき姿を実在する先輩の側面から積極的に学ぶ姿が見出された。また、「私がこの人 (先輩) に対してライバル視しているところがあって、すごく印象に残っている。(中略) 何かを一緒にやっても全部その人の手柄みたいになっちゃうんじゃないかっていう不安があって (B氏)。」など、近い存在であるがゆえにライバル視する発言もみられた。

**同僚** 「上司の文句を一緒に言う、いい仕事ができた時に互いに喜び合う、困った時、協力してあげたり、してもらったり。(中略) くだらないけどやらなきゃいけないことを一緒にやる。1人じゃやけど、みんなやるならいいかって (E氏)。」 「冗談とか言い合って、暗くならないようにユーモアに転化していく (D氏)。」など、互いに協力し助け合うなどの発言が得られた。

**他部署の上司・先輩** 「今は、完全にこの人だったらどう判断するかを基準にしている (E氏)。」 「すごく自由奔放で、そういう思い切りの良さが見習いたいなって思う人。(中略) 仕事の中身というよりは、生き方。誰とでも仲良くなれるし、どこでも馬鹿に

なれるし、そういう生き方っていう部分で尊敬できる (B氏)。」など、人間的に尊敬できる人との出会いが、その後の個人の働き方や生き方に影響を及ぼす発言が得られた。

**その他** 「人との出会いで、自分がどんなになるのかはあんまりない。仕事が変わった時に、自分なりに考え直したこととかはある (D氏)。」など他者の直接的な影響を認識しないケースや、「この人 (から) は、全部影響を受けてますから (G氏)。」など、全面的に影響を受けたと認識するケースも示された。

**相手の立場、影響、取り入れ内容の関係**

「相手から影響を受けたこと、取り入れたこと」に対しては、正木・岡田 (2010) の取り入れ内容 15項目が明らかにされており、詳細を Table 3 に示す。

相手の立場 5項目 (「直属の上司」「直属の先輩」「同僚」「他部署の先輩」「他部署の上司」)、影響の見方 3項目 (「ポジティブ」「ネガティブ」「ライバル」)、相手から取り入れた内容は正木・岡田 (2010) の取り入れ内容 15項目の計 23項目について、「該当あり」を 1、「該当なし」を 0として数値化し、肯定率 7%以上の 23項目を対象として、数量化理論第Ⅲ類 (以下、数量化Ⅲ類) による分析を行った。

分析の結果、固有値は成分 1 が .510、成分 2 が .438であった。成分 1 を横軸、成分 2 を縦軸として、2

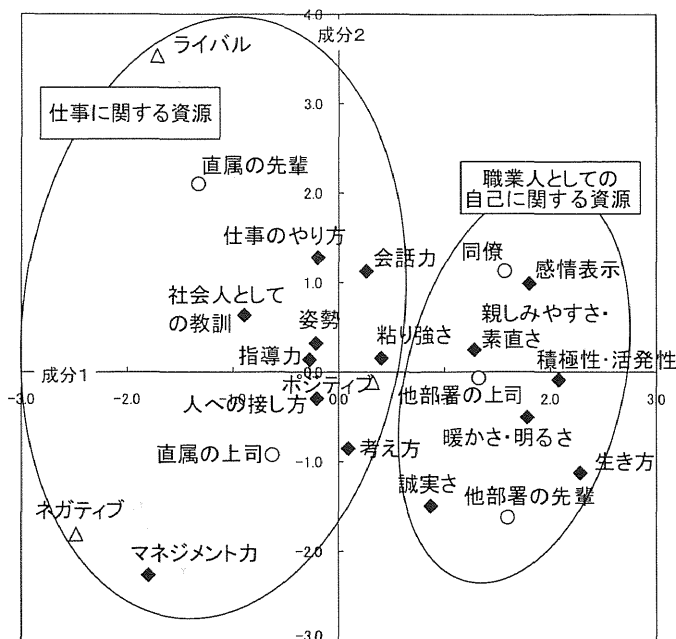


Fig. 1 数量化Ⅲ類によるカテゴリースコアの布置  
注：◆取り入れ内容 ○相手の立場 △影響の見方

次元上にカテゴリースコアを布置した (Fig. 1)。項目間のまとまりを明らかにするために、各項目の数量1・2のカテゴリースコアに対して、クラスタ分析 (Ward法) を行い、Fig. 1に重ねて表記した。第1クラスタには、「直属の上司」「直属の先輩」、「仕事のやり方」「会話力」「社会人としての教訓」「姿勢」「指導力」「粘り強さ」「人への接し方」「考え方」「マネジメント力」「ポジティブ」「ネガティブ」「ライバル」が布置された。この領域は職業人として仕事をする上で必要な資源に関する項目がまとまったことから『仕事に関する資源 (以下、仕事資源)』と命名した。第2クラスタには、「同僚」「他部署の先輩」「他部署の上司」「感情表示」「親しみやすさ・素直さ」「積極性・活発性」「暖かさ・明るさ」「生き方」「誠実さ」が布置された。この領域は個人の性格特性や生き方が職業人としてどのように発揮または表現されているかに関する項目がまとまったことから『職業人としての自己に関する資源 (以下、自己資源)』と命名した。

## 考 察

### 結果のまとめ

本調査に回答した全ての若年就業者は、それぞれ複数の相手から影響を受けたと認識していた。相手の立場は、直属の上司と直属の先輩で7割を占めており、職場で接点の多い身近な相手の影響を受けやすいと考えられる。さらに、影響を受けた相手に対しては、約8割がポジティブな影響であるとの見方をしていることから、キャリア初期の若者は、積極的に職場構成員から学ぼうとする姿勢が推察される。

影響を受けた相手と取り入れた内容の関連は、数量化Ⅲ類による分析の結果、仕事資源については直属の上司と直属の先輩、自己資源については他部署の上司や先輩、同僚との関連が強いことが判明した。また、直属の上司とポジティブ、直属の先輩とライバル、マネジメント力とネガティブがそれぞれ近くに分布していた。

### 本研究の結論

以上の結果と逐語から得られた発言から、本研究の結論を述べる。

第1に、若年就業者にとって「直属の上司」「直属の先輩」は、『仕事資源』を獲得する際に重要であることが示された。若年就業者は組織によって与えられた関係である直属の上司に対して「ポジティブ」な見方をしているからこそ、「考え方」「粘り強さ」「姿勢」「社会人としての教訓」などの職業人として

働く際の基盤となる態度や教訓、「人への接し方」「指導力」などの人とのつながり方について取り入れると考えられる。直属の先輩からは、「仕事のやり方」「会話力」などの実務に直結した仕事のノウハウを中心に取り入れていると考えられる。

また、「直属の先輩」は「ライバル」の付近に布置された。直属の先輩は、組織から与えられた関係ではあるが、年齢的にも仕事においても若者にとって身近な存在でもあり、情緒的支援を与える Kram (1985) のピア関係に近いと考えられる。しかし、職業人として早く仕事を覚えたい、ともに上司から評価される立場として負けたくないなどの気持ちの表れとして、ライバルに転じやすいと考えられる。

さらに、本来直属の上司との関連が推測される「マネジメント力」は、「ネガティブ」の付近に布置された。これは仕事役割として業務の遂行を優先する直属の上司に対して、管理される立場にある若年就業者がマネジメント自体をネガティブに捉えやすいこと、あるいは「マネジメント力」の内在化は自分が部下を持つようになることで初めて実感されると考えられることから、まだ自分とは遠いものと認識していると解釈される。

第2に、「同僚」「他部署の先輩」「他部署の上司」は、職業人としての性格特性や生き方などの『自己資源』の獲得に重要であることが示された。詳細にみていくと、同僚は感情のコントロールとの関連が強く、Kram (1985) や金井 (1989) の主張を支持するものであった。他部署の先輩は「親しみやすさ・素直さ」「積極性・活発性」「暖かさ・明るさ」などの明朗快活さとの関連が強く、比較的年齢層の近い相手が組織において活き活きと振舞う姿は、まだそこに行き着かない若年就業者にとって職業人としての自分らしさあるいはアイデンティティを確立する資源として取り入れられると考えられる。他部署の上司からは「誠実さ」「生き方」など、職業人あるいは人生の先輩として、より深いところでの内在化が見られる。直属の上司が『自己資源』の対象となることが理想的ではあるが、常には実現されるとは限らず、若年就業者が自由に選択できる相手が近くに存在することの重要性が示唆される。

以上のことから若年就業者は、組織から与えられた関係や自らが選択した相手との関係において、関係性の深さや影響を受ける領域や範囲を決定し、職業人として働く自己を形成していると考えられる。Flum (2001) は、さまざまな関係性の次元が互いに織り重なることで、個人的要求の確認を促進すると論じており、本研究はこれを支持する結果であった。

### 本研究の限界と今後の課題

本研究の限界を踏まえ、今後の課題を以下に述べる。第1に、若年就業者の職場構成員との関係性を捉えるためには、1対1の二者関係だけでなく、1対複数、個人対組織などの文脈を含むさまざまな視点から総体的に検討するための研究をデザインする必要がある。第2に、本調査は、7名の面接調査による探索的検討であるため、今後は十分な対象者数による詳細な検討や、質問紙調査による検証が必要である。第3に、本研究では職場のどのような相手から何を学習し内在化しているのかその対象者と内容の関連を検討したが、これらの関連がどのようなプロセスを辿り、若年就業者のキャリアを発達させるのかを明らかにすることが今後の課題である。

### 引用文献

- Blustein, D.L. (1994). Who am I?: The question of self and identity in career development. In M. L. Savickas & R. W. Lent (Eds.) *Convergence in career development theories*. Palo Alto, CA: CPP Books. pp.139-154.
- Chao, G.T., O'Leary-Kelly, A.M., Wolf, S., Klein, H.J., & Gardner, P.D. (1994). Organizational socializations: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, **79**, 730-743.
- Erikson, E.H. (1968). *Identity: Youth and crisis*. London: Faber and Faber. (岩瀬庸理(訳)(1982). アイデンティティ：青年と危機 金沢文庫)
- Fisher, C.D. (1986). Organizational socialization: An integrative review. In K.M. Rowland & G.R. Ferris (Eds.) *Research in Personnel and Human Resources Management*, **4**, 101-145
- Flum, H. (2001). Relational dimensions in career development. *Journal of Vocational Behavior*, **59**, 1-16.
- Gibson, D.E. (2003). Developing the professional self-concept: Role model construals in early, middle, and late career stages. *Organization Science*, **14**, 591-610.
- Grotevant, H.D. (1987). Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, **2**, 203-222.
- Hall, D.T. (2002). *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks: Sage Publications.
- Hall, D.T. & Kahn, W.A. (2001). Developmental relationships at work: A learning perspective. In C. Cooper & R.J. Burke (Eds.) *The new world of work*. London: Blackwell.
- Josselson, R. (1992). *The space between us: Exploring the dimensions of human relationships*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- 亀井美弥子(2006). 職場参加におけるアイデンティティ変容と学びの組織化の関係：新人の視点から見た学びの手がかりをめぐって 発達心理学研究, **17**, 14-27.
- 金井壽宏(1989). ピア・ディスカッションを通じての「気づき」の共有 組織科学, **23** (3), 80-90.
- 児玉真樹子・深田博己(2005). キャリア段階別に見た企業就業者の職業的アイデンティティの形成に及ぼすメンタリングの効果 産業ストレス研究, **12**, 221-231.
- Kram, K.E. (1985). *Mentoring at work: Developmental relationships in organizational life*. Glenview, IL: Scott, Foreman. (渡辺直登・伊藤知子(訳)(2003). メンタリング：会社の中の発達支援関係 白桃書房)
- Kram, K.E. & Hall, D.T. (1991). Mentoring as an antidote to stress during corporate trauma. *Human Resource Management*, **28**, 493-510.
- 久村恵子(2005). 新入社員からの心理的側面から見るメンタリング・プログラムの効果評価 経営行動科学学会第8回年次大会発表論文集, 278-285.
- Louis, M.R., Posner, B.Z., & Powell, G.N. (1983). The availability and helpfulness of socialization practices. *Personnel Psychology*, **36**, 857-866.
- 正木澄江・岡田昌毅(2010). キャリア初期の職場における関係性が職業的アイデンティティに及ぼす影響 産業・組織心理学研究, **24**, 29-42.
- Ng, T.W.H. & Feldman, D.C. (2007). The school-to-work transition: A role identity perspective. *Journal of Vocational Behavior*, **71**, 114-134.
- 尾形真実哉(2008). 若年就業者の組織社会化プロセスの包括的検討 甲南経営研究, **48** (4), 11-68.
- 岡本祐子(編著)(2002). アイデンティティ生涯発達論の射程 ミネルヴァ書房
- 大庭さよ・藤原美智子(2008). 「学び」の場から「働き」の場へ：ある一企業社員のインタビュー調査から カウンセリング研究, **41**, 108-118.
- 三後美紀(2004). 職務ストレスとワーク・モチベーションに関する研究：垂直的交換関係が役割明確性に及ぼす影響に注目して 経営行動科学学会年次大会発表論文集, **7**, 316-323.

- 佐々木政司 (2006) 新入社員の幻滅経験がその後の組織社会化に及ぼす効果 一宮女子短期大学紀要, **45**, 55-62.
- 杉村和美(1998). 青年期におけるアイデンティティの形成：関係性の観点からのとらえ直し 発達心理学研究, **9** (1), 45-55.
- 田中ちひろ (2001). メンタリング関係における親密性：メンタリング段階の横断的分析 対人社会心理学研究, **1**, 185-192.
- 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：その継時的分析 組織行動研究, **6**, 3-131.
- Walsh, W.B. & Savickas, M.L. (2005). Current issues and innovations in vocational psychology. In W.B. Walsh & M.L. Savickas (Eds.) *Handbook of vocational psychology: Theory, research and practice*. 3rd ed. Mahwah, New Jersey: Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. pp. 3-11.
- 渡辺三枝子・平田史昭 (2006). メンタリング入門 日本経済新聞社  
(受稿 9月30日：受理 10月20日)