The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	新入社員の仕事満足度の要因分析 ： 役割移行後の適応に対するネットワーク構造の影響
Author(s)	宮田, 尚子
Citation	年報人間科学. 2010, 31, p. 197-214
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/10213
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

〈研究ノート〉

新入社員の仕事満足度の要因分析
―役割移行後の適応に対するネットワーク構造の影響―

宮田　尚子

〈要旨〉

本稿では、日本版General Social Surveys（JGSS2003）データを用いて、相談ネットワークが勤続三年以下の新入社員の仕事満足度に及ぼす効果について分析する。このことをつうじて、新しい役割に移行した後の適応に対してネットワーク構造が与える影響を検討する。

新しい役割アイデンティティを形成するうえで重要となるのは、個人が日常的に接する周囲の人びとである。そのため、移動者の社会統合を左右するのは移動後の交友関係である（Blau 1956）。

組織社会化、環境移行、離婚後の適応について検討した先行研究から、ネットワークの構造的特徴（ネットワーク内のメンバー構成とネットワーク密度）と仕事満足度の関連について三つの仮説を導いた。分析の結果、「役割移行後しばらくのあいだは、職場内外両方に相談相手をもつ複合的な相談ネットワークをもつほうが、新しい職場への適応がスムーズに進み、仕事満足度も高い」という環境移行研究にもとづく仮説2が裏づけられた。

このことから、新しい役割への移行後は、役割移行前からの対人関係を維持しながら、新たな役割関係にある他者を含みこむようなネットワークを再構築することで、適応が促されると考えられる。

キーワード

移行、ライフイベント、相談ネットワーク、職業移動、新入社員

一　はじめに

一・一　問題の背景

一九九〇年代後半以降、若年労働市場の不安定な状況を背景に、青年から成人への移行の困難性や多様性に関する関心が高まっている。近年の若年労働市場の特徴としては、学校から職業へスムーズに移行できない若者の増加があげられる。ここ数年の景気回復にともなって少し改善がみられたものの、深刻な経済不況からくる就職難によって、学校卒業後に正社員にならず、あるいはなりたくても正社員になれずフリーターや派遣労働者など不安定な雇用で働く若者は依然として多い。その一方で、厳しい雇用状況にもかかわらず仕事を離れる若者も多い。実際、正規雇用の職を早期離職して非正規雇用へ移動する者が一定数存在し、近年その数も増加傾向にある（厚生労働省 二〇〇六）。熊沢誠はこの点に注目し、正社員、フリーター、ニートを地続きの存在としてとらえ、職場への定着、いいかえれば正社員の入職後の就労継続をむずかしくしている職場の状況も視野に入れた就業対策を考える必要があると指摘する（熊沢 二〇〇六、二〇〇七）。正社員の仕事に就職した後、離転職によって非正規雇用へ移動する者もいることから、正社員として就職することが職業的な安定性に直結するわけではないと考えられる。

だが、若年層における離転職率の高さは今に限ったことではなく、産業社会と呼ばれる社会では若年期の頻繁な離転職は普遍的にみられる現象であり、「適職」探索過程として社会的に容認されてきた（石川・田島編 一九九九）。離転職率は一般に、労働力需要が増大する好況期に上昇し、需要が減少する不況期には低下する。ところが一九九〇年代の景気後退期には、新規学卒者の早期離職率は高い水準を維持しつづけた。この背景には、若者の就業意識の変化や仕事のミスマッチがあるという（黒澤・玄田 二〇〇一、青谷・三宅 二〇〇五）。それに加え、産業構造の変化や成果主義の導入といった企業の人事管理制度の変化も要因としてあげられる（労働政策研究・研修機構 二〇〇七）。そのような労働環境のもとでは、新入社員も即戦力とみなされ、過重なノルマが課されることだけでなく、同僚が競争相手となるために職場の人間関係が緊張したものとなる（熊沢 二〇〇七）。その結果、不適応を起こし離職する場合もある（道谷 二〇〇七）。このことは、入職前に仕事のミスマッチを解消して適職に就くことが、必ずしも早期における離転職を食い止め正社員としての定着につながるわけではないことを示唆している。

したがって、職業生活の安定化のプロセスを検討するためには、移行前の過程だけでなく、移行後にも目を向ける必要がある。

一・二　目的

入職、転職は、その後の職業経歴にもかかわる重要な出来事である。このような職業移動は、結婚や出産などのライフイベントと同様、個人のライフコースを形づくり方向づける（George 1993、今津 二〇〇八）。特に、若年期における職業の安定性は、その後に経験することを社会的に期待され、本人もそれを予期しているであろう家族形成にかかわると考えられる。職業生活における安定性を獲得することは、労働市場のみならず、家族における自立にかかわる重要な問題といえよう。それだけでなく、職業移動は学生から社会人へ、あるいはA社の社員からB社の

社員へと役割が変化することをも意味している。つまり、入職や転職は、個人が人生のなかで遭遇する役割変化の一局面ととらえることができる。役割が変化すると、新しい関係性が生まれる一方で、古いものが希薄になる傾向があり（Allan 1989=一九九三）、友人関係や親との関係といった対人関係にも変化が起こる。実際、大学卒業後すぐに正社員に就いた若者に友人との関係の変化を尋ねたところ、卒業後二年目の時点に友人と「疎遠になりつつある」と答えた者の割合は、男女とも半数を上回っていた（大久保編二〇〇一）。このように、ある人の地位の変化は、友情の変化を生じさせ、その人の自己イメージやアイデンティティに影響する可能性がある。なぜならば、友人たちはサポートと承認を与えることによって、個人のアイデンティティの形成や保持において重要な役目を果たすからである（Allan 1989=一九九三）。

職業移動後の対人関係について論じたP. M. Blau（1956）も、移動者の選んだ交友関係が移動後の相互作用とサポートの機能を規定し、移動者の直面するジレンマに対して重大な機能を果たすと述べている。移動者にとって誰と交友関係をもつかは社会統合に大きくかかわるのである。いいかえれば、個人が新しい役割アイデンティティを内面化するうえで重要となるのは、日常的に接する周囲の人びとなのである（Hirsch 1981）。それゆえ、役割移行後、諸個人が日常的に接する他者の違いが、新しい役割アイデンティティに対する意味づけに影響を及ぼすと考えられる。

そこで本稿では、現在の勤務先での勤続年数が三年以下の新入社員の適応と対人関係の関連について、二〇〇三年に実施された日本版General Social Surveys（JGSS2003）データを用いて検討する。具体的には個人が日常的に接する周囲の人びとのうち、その人がアイデンティティを形成するうえで価値のよりどころとして選んだ複数の相談相手からなる相談ネットワークが、仕事満足度に与える影響を調べる。仕事満足度は「彼ら・彼女らが現在携わっている職業役割への情緒的な志向性」（Kalleberg 1977: 126）と定義されることから、労働者と仕事のマッチングを示す概念とも考えられる（渡辺二〇〇〇）。さらに、仕事満足度は自発的な早期離職を予測するうえで最も重要な要因とされており、一般に仕事満足度が高ければ高いほど、従業員が組織を去ろうとする願望は小さくなる（金子一九八六、Riordan and Griffeth 1995）。実際、労働政策研究・研修機構（二〇〇七）が転職者に対しておこなった調査結果によれば、前職の仕事満足度が低い者ほど、勤続年数三年未満での離職割合は高かった。このことは仕事満足度が低いほど、早期に離職する可能性が高いことを示唆している（労働政策研究・研修機構二〇〇七）。したがって、仕事満足度に影響を与える要因を検討することは、新しい職業役割への適応や職場への定着に関するメカニズムを明らかにすることにつながるだろう。

二　役割移行後の対人関係は適応にどのように影響するか

それでは入職、転職後の対人関係は若者の仕事満足度にどのような影響を及ぼすのであろうか。社会的ネットワークに注目して、組織社会化、環境移行、ライフイベント後の適応を検討した先行研究を概観し、それぞれから仮説を導き出す。

二・一　組織社会化研究

新入社員が組織に参入してからその組織に適応していく過程は、組織社会化研究のなかで取りあげられてきた。そこでは、新入社員の早期離転職は、参入後の組織社会化段階において組織にうまく適応することが困難であることに起因すると考えられている。そのため、組織適応を円滑におこなうことが職場への定着にとって重要である（竹内二〇〇四）。新入社員の組織適応を扱った調査研究は多く、そこでは組織が新入社員に対しておこなう組織社会化の施策や職場での人間関係が、仕事満足度や離職意志、組織コミットメント（組織に対する帰属意識）にどのような影響を与えるのかについて検討されている（若林ほか一九八〇、城戸一九八一、田尾編一九九七、竹内・竹内二〇〇四など）。

たとえば、職場の上司や同僚との関係が新入社員の仕事満足度や組織コミットメントを高めることが報告されている（若林ほか一九八〇）。若林満ら（一九八〇）は、新規大卒者として一九七二年にデパートに採用された八五名をパネルとして、入社後のキャリア発達過程や職場への適応を追跡調査した。その結果、入社後の上司との垂直関係が初期の組織内でのキャリア発達に強いインパクトを与えることが明らかになった。また竹内・竹内（二〇〇四）は、二〇〇二年に民間企業に入社した男女を対象として、入社後とその一年後にアンケート調査を実施した。そして、既存の組織メンバーが新入社員に対してソーシャル・サポートや役割モデルを提供することが、新入社員の組織の目標や規範、価値観の受容度を高め、転職意志を抑制させる効果をもつことを報告している。新入社員に限らず、職場での交流機会（friendship opportunity）が多いと認知している人のほうが、仕事満足度が高い傾向にある（Riordan and Griffeth 1995）。

職場や組織の外での対人関係を加味した調査研究においても、職場内や組織内の相談相手をもつと組織社会化が促進されることが示されている。R. P. Settoon と C. L. Adkins（1997）はアメリカの精神衛生の専門家一七一名を調査し、職場や組織のなかの人を頼り、良好な対人関係をもつ人のほうが組織に対して適応的な態度を示し、組織外の相談ネットワークをもつと組織社会化が阻害されることを検証している（Settoon and Adkins 1997）。日本においても、よく似た結果が得られている（西村ほか二〇〇二）。

上記の組織社会化研究では、職場の内と外のどちらか一方だけに相談相手がいることを想定しており、職場の内と外の両方に相談相手がいる場合は扱われていない。新入社員を対象とした分析ではないが、職場内外の相談ネットワークを扱った分析がいくつかある。安田雪・石田光規（二〇〇〇）は、先端情報通信産業に属する一社の従業員六八名を対象とした調査データを分析し、仕事に関する相談ネットワークに占める現在の上司、部下の割合が高い人ほど、仕事満足度や職場への帰属意識が高いことを報告している。

以上のことから、移行期においては職場内の相談相手が組織社会化を促すことで、役割移行も円滑に進むと予想され、その結果、仕事満足度も高まると考えられる。したがって、職場内の人から構成された相談ネットワークをもつ人は、役割移行後の適応が進み、仕事満足度も高いと予想される。一方、職場外の相談相手をもつと組織社会化が妨げられ円滑

に役割移行が進まないため、仕事満足度が下がるだろう。そして、職場外に相談相手をもつことによって仕事満足度が下がることは、新入社員だけでなく、雇用者全般にあてはまると予想される。

二・二　移行後のネットワーク構造の変化

これに対して、移行後のネットワーク構造の変化に関する研究の知見をふまえると、相談ネットワークが職場内の人のみから構成されることは、かえって役割移行後の環境適応を阻害すると考えられる。

大学入学という環境移行に着目した研究によれば、大学新入生の対人ネットワークの構造的特性がその後の大学生活への適応に関連するという。大学入学後、新入生はそれまでのネットワークを再検討し、必要なメンバーを維持しながら、新しいメンバーをネットワークのなかに組み入れることで、ネットワークの再構成化をおこなう（山本／ワップナー編 一九九一）。大学新入生の対人ネットワークを調べた古川雅文ら（一九八三）によれば、入学直後は入学以前から知り合いだった旧環境の人が、心理的に近しい人として多くあげられるものの、時間がたつにつれて徐々に新環境に属する人（入学後に知り合った人）の数が増加し、旧環境の人の数は減少していく。つまり、新環境の人との関係が増え、旧環境の人との関係数は減っていく傾向にあった。新環境のメンバーとの心理的距離も、時間の経過とともに接近することが示された。しかし、旧環境の対人関係は完全になくならない。旧環境のメンバーとの心理的距離は変化することはなく、必要なメンバーとのネットワークは維持されていたのである。このことから、旧環境から新環境への移行期には、対人ネットワークに含まれる人数については新旧で入れ替わっていくものの、完全には入れ替わらず、新旧の環境のメンバーが融合したネットワークをもつことになる（古川ほか 一九八三）。

上記の研究では、ネットワークの再構築化と大学生活への適応の関連を直接的には扱っていない。だが、新しい状況への適応は旧環境におけるネットワークを部分的に維持しながらも、新しいメンバーを含んだネットワークへの切り替え（転換）がスムーズにおこなわれることによって促されると考えられる。

このことが大学新入生に特有の現象ではなく、新入社員の役割移行後の適応についてもあてはまるならば、次のような仮説が立つ。時間の経過とともに新しい職場でのネットワークへと組み替えながらも、入職前や転職前のネットワークと考えられる職場以外のネットワークも維持している人のほうが、よりよく適応している。換言すれば、役割移行後しばらくのあいだは職場の内外両方のネットワークを有するほうが、新しい職場への適応がスムーズに進み、仕事満足度も高いと予想されるのである。

二・三　ライフイベント後の適応とネットワーク密度

それに対して、ネットワークを構成するメンバーではなく、ネットワーク密度の重要性を指摘する研究もある。たとえば、サポート・ネットワークに含まれる人同士の相互関係が緊密であると、ストレス対処のために提供されるサポートも不十分になりやすく、ストレス対処を弱める効果をもつことが示されている（Hirsch 1980）。逆に、密度の低いネットワー

ク、いいかえれば開放性の高いネットワークのほうが、さまざまな役割関係の他者にアクセスできるので、ストレス対処のレパートリーを増やすことができるという（Wilcox 1981）。離婚女性を対象とした調査からB. L. Wilcox（1981）は、離婚後の生活に首尾よく適応している女性は離婚前からのネットワークを維持し、なおかつネットワーク内部の相互関係の少ない、つまり密度の低いサポート・ネットワークをもっていたことを明らかにした。それに対して、離婚後の生活に不適応をきたしていた女性のネットワークは、密度が高く離婚前後で大きく変化していた。離婚後というのは、ある人が新しい役割行動をとることを期待されている状況だと想定され、そのような場合には密度の低いネットワークをもつ人のほうが適応状態がよいことが示されたのである。

役割あるいはアイデンティティの概念を考慮すると、上記の結果を説明できる（浦 一九九二）。ネットワーク密度が低いということは、ネットワーク内部に多数の種類の関係性が含まれており、重複した役割関係をもつ他者が少ないことを意味する。つまり、それら多くの関係性から、個別の役割について的確なサポートを受けることのできる環境にいると想定できる。それぞれの役割ごとに的確なサポートを受けることを通じて、人は自らの役割を的確に遂行し、さらにその的確な遂行を通じて自らのアイデンティティを確認することができる。そのことが、人の自尊心を高め、ストレスへの積極的な対処をうながすことにつながる。ここから、「人が環境の変化によりよく適応していくうえでは、範囲が広く密度の低い対人関係が好都合」（浦 一九九二：三二）だと考えられる。ただし、その一方で、密度の高い対人関係が人の適応に重要な役割を果たすこともある。役割の安定感を失い、アイデンティティが拡散してしまったような場合には、密度の高い対人関係が人に安定感を与え、アイデンティティを確認させることに役立つという（浦 一九九二）。

本稿で扱う入職、転職後の適応は、環境変化後に新しい役割行動をとることが期待されている場面とみなすことができる。したがって、役割移行期にあたる組織適応期においてはネットワーク密度が低いほど、組織に対する適応感やそれと関連する仕事満足度は高くなると考えられる。対照的に、職場内の人から構成された相談ネットワークは緊密なネットワークになりやすいため、そのようなネットワークをもつと役割移行後の適応を阻害すると予想される。

しかしながら、入職後、転職後に限定しなければ、相談ネットワークの密度と労働者の仕事満足度のあいだには関連がみられないとの報告もある。J. S. Hurlbert（1991）は、米国で一九八五年におこなわれたGeneral Social Surveyデータを分析し、その際、相談ネットワークをソーシャル・サポートの資源としてとらえた。分析の結果、緊密なネットワークであることは仕事満足度に効果をもたないが、相談ネットワークに占める同僚の割合だけでなく親族の割合が高いほど仕事満足度も高まることが明らかになった。同僚の割合が高い相談ネットワークは、共通の関心や特性にもとづいたメンバーシップをもつネットワークなので、そこでは制約を受けることが少ない。そのためストレスが軽減され、仕事に対する満足度が高まる。また親族の割合が高い相談ネットワークも仕事のストレスや問題に関するサポート源になることから、仕事満足度が高まるという（Hurlbert 1991）。同様の結果が、日本の高学歴女性を対象

とした調査研究からも得られている（渡辺二〇〇〇）。つまり、役割移行後に限らなければ、ネットワーク密度は仕事満足度に影響しないと予想される。

以下では、組織社会化研究から導き出された「入職後、転職後に関しては職場内の人から構成された相談ネットワークをもつと仕事満足度が高まる」という第一の仮説、移行後のネットワーク構造の変化に関する研究から得られた「役割移行後しばらくのあいだは職場の内外両方のネットワークを有するほうが、新しい職場への適応がスムーズに進み、仕事満足度も高い」という第二の仮説、ライフイベント後の適応とネットワーク密度に関する研究から得られた「役割移行期にあたる組織適応期においてはネットワーク密度が低いほど、組織に対する適応感やそれと関連する仕事満足度は高くなる」という第三の仮説、それぞれについて検証する。

三　データと変数、方法

三・一　データと分析サンプル

分析に用いたデータは、JGSS2003[1]の面接票と留置B票である。このデータからは、回答者が仕事について相談したり、仕事上のアドバイスをもらったりする人たち、すなわち仕事の相談ネットワークに関する情報が得られる。具体的には、相談相手の人数、その相談相手のうち最初に思い浮かんだ四人と回答者の役割関係、相談相手同士が知り合いかどうかなどの情報である。

分析対象者は、二〇歳から六〇歳まで有職の男女のうち、従業上の地位が正規雇用あるいは非正規雇用で、後述の仕事の相談ネットワークに関する項目にすべて回答している三九七ケースに限定した。自営業主・家族従業員を分析から除いた理由は、雇用者よりも職場の人と家族が重複する可能性が高いからである。また、経営者と自営業主との回答は回答者自身の判断に任せられているため、「経営者・役員」も分析から除いた。なお、学生アルバイトも分析からは除外している。表1は分析サンプルの内訳を示したものである。

表1　分析サンプルの内訳

n人（列%）

		全体	勤続3年以下	勤続4年以上
全体		397 (100%)	124 (100%)	273 (100%)
性別	男	183 (46.1%)	39 (31.5%)	144 (52.7%)
	女	214 (53.9%)	85 (68.5%)	129 (47.3%)
雇用形態	非正規雇用	134 (33.8%)	75 (60.5%)	59 (21.6%)
	正規雇用	263 (66.2%)	49 (39.5%)	214 (78.4%)
年齢	平均値（歳）	40.78	36.60	42.67
	標準偏差	10.92	11.36	10.18
	範囲（歳）	21～60	21～60	22～60

三・二　変数

従属変数は仕事満足度である。具体的には、現在の仕事に対する満足度を尋ねた項目の回答を用いる。「不満」との回答が非常に少なかったため、「どちらかといえば不満」と統合し、「不満・どちらかといえば不満」「どちらともいえない」「どちらかといえば満足」「満足」の四カテゴリにした。その際に、値が大きいほど満足度も高くなるように値を割

りふった。

独立変数は、回答者が有する仕事の相談ネットワークと回答者の個人属性に関する七変数である。仕事の相談ネットワーク[2]については、サイズ、タイプ、密度の三種類の変数を用いる。「ネットワーク・サイズ」とは、回答者が仕事の相談相手として名前をあげた人数である。相談相手五人目以降については詳しい情報が得られないので、五人以上相談相手をあげた回答者についてはネットワーク・サイズを「4」として扱う。

「ネットワーク・タイプ」とは、最大四人まであげられた相談相手と回答者との役割関係を組み合わせて作成した。この変数は三つのカテゴリからなり、一つは「職場型」で相談相手が全員職場の上司・同僚・部下で占められているケースである。二つ目は「職場以外型」で相談相手が全員職場以外の人のケースである。そして、三つ目は、相談相手のなかに職場の人と職場以外の人両方が含まれる場合で「複合型」とした。[3]

「ネットワーク密度」は、ネットワーク・メンバー同士の実際に存在するつながりの数を、ネットワーク・メンバー同士の理論上存在しうるつながりの数で除した値である（Mitchell 1969=一九八三、Wilcox 1981、Hurlbert 1991）。[4] 仕事の相談相手同士は「知り合いである」と回答者が答えた場合、ネットワーク・メンバー同士につながりが存在するものとみなし、「知り合いではないではないと思う」「わからない」と答えた場合はつながりがないものとみなした。先行研究ではネットワーク密度を計算する際、ネットワーク・サイズが二人以上のケースに限定されているので、本稿もこれに準じる。したがって、上述の「ネットワーク・サイズ」は二人から四人の範囲をとることになる。

さらに、回答者の年齢、性別、教育年数、[5]雇用形態、勤続年数、職種（ホワイトカラーダミー）、個人年収の七つの個人属性を統制変数として用いる。雇用形態は正規雇用と非正規雇用の二カテゴリを設定し、経営者・役員を除く常時雇用者を「正規雇用」、臨時雇用・パート・アルバイト、派遣社員を「非正規雇用」に分類した。勤続年数は現在の就業先（会社・組織）における通算の勤続年数であり、役割移行後の経過年数をあらわす変数として用いる。もちろん、移行期が何年間続くかは個人差もあり一概に決めることはむずかしい。本稿では、移行期を職業の安定性を得るまで、つまり仕事において一人前になるまでの期間と暫定的に定義する。勤続年数が三年以下であるかどうかに注目し、「勤続三年以下」と「勤続四年以上」のカテゴリに分け、「勤続三年以下」を役割移行期とする。個人年収は、調査年の前年（二〇〇二年）一年間に仕事から得た収入である。便宜的に、調査票の回答カテゴリの平均値を個人年収の実額（万円）として扱い、それを対数変換したものを分析には用いた。

さらに、役割移行期における相談ネットワークの影響を分析するため、勤続三年以下とネットワーク・サイズ、勤続三年以下とネットワーク・タイプ（「職場型」、「複合型」）、ネットワーク密度の交互作用効果についても検討する。

三・三　分析モデル

先行研究では、仕事満足度を連続変数とみなし、分散分析あるいは重回帰分析によって仕事満足度と相談ネットワークの関連を調べている（Hurlbert 1991、安田・石田二〇〇〇、渡辺二〇〇〇）。だが本稿の分析

データは、ネットワーク・タイプによって仕事満足度の分散が異なり等分散性の仮定が満たされないので、重回帰分析にあてはめることができない。そこで順序ロジスティック回帰モデルによって、仕事満足度に対する相談ネットワークのパラメータを推定する。順序ロジスティック回帰のリンク関数は、従属変数である仕事満足度の分布を考慮して、プロビットを選んだ（石村二〇〇五）。

順序ロジスティック回帰モデルは、従属変数が三つ以上のカテゴリをもち、それらに順序がある場合に用いられる解析法である（太郎丸2005）。式1のような回帰式を、従属変数のカテゴリ数J－1個たて、従属変数がある値（j）以下の値をとる確率を予測する。このように係数にかかる符号が負になっているため、推定された係数が負の場合、その独立変数が大きいほど従属変数は小さな値をとる確率が高まり、逆に正の場合には独立変数が大きいほど従属変数が大きな値をとる確率が高まることになる。本稿の分析では、従属変数の値が大きくなるほど仕事の満足度が高まるように設定したので、推定された係数の符号が正ならば独立変数が大きいほど仕事に満足している確率が高まり、負ならばその独立変数が大きくなるほど仕事に対して不満である確率が高まると解釈できる。

$$\Phi^{-1}(\gamma_j) = \theta_j - (\beta_1 x_1 + \beta_2 x_2 + \cdots + \beta_k x_k) \cdots (式1)$$

四　分析結果

四・一　記述統計

多変量解析をおこなう前に、仕事満足度の回答分布を勤続三年以下の新入社員と四年以上のケースに分けて確認しておく。勤続年数にかかわらず、「どちらかといえば満足」が約四〇％を占め、全体的に満足している人が多い。「不満・どちらかといえば不満」はどちらも一〇％程度であった。次に各個人属性と仕事満足度のクロス集計をおこなった（結果を示した表は省略）。その結果、勤続四年以上のケースでホワイトカラーのほうが、他の職種よりも仕事満足度が有意に高いことがわかった。他の変数や勤続三年以下のケースにおいては、個人属性と仕事満足度のあいだに有意な関連はみられなかった。次に、ネットワーク特性と仕事満足度の関連をみていく（表2、表3）。勤続年数にかかわらず、ネットワーク・サイズと仕事満足度のあいだに有意差はみられなかった。ネットワーク・タイプについては、勤続三年以下では有意差はなかった一方で、勤続四年以上では職場以外型で「満足」している人が多く、複合型では「どちらかといえば満足」の人が多い。それに対して、ネットワーク密度に関しては勤続四年以上で有意差はみられない。勤続三年以下では、「0・5～1・0」未満の場合に仕事に対して満足している人が多くなっていた。逆に仕事に不満な人が多かったのは、ネットワーク密度が「0」のとき、つまり相談相手同士が知り合いではないケースであった。

表2　勤続3年以下のケースにおける相談ネットワークの特性と仕事満足度

(%)

		仕事満足度				
		不満・どちらかといえば不満	どちらともいえない	どちらかといえば満足	満足	合計 (N)
合計		13.7	20.2	37.9	28.2	100 (124)
サイズ	2人	18.2	27.3	27.3	27.3	100 (33)
	3人	17.9	20.5	35.9	25.6	100 (39)
	4人	7.7	15.4	46.2	30.8	100 (52)
タイプ	職場型	16.7	20.8	29.2	33.3	100 (24)
	複合型	7.5	15.1	47.2	30.2	100 (53)
	職場以外型	19.1	25.5	31.9	23.4	100 (47)
密度	0.0	0.0	63.6	27.3	9.1	100 (11)
	0.1～0.5未満	11.5	19.2	38.5	30.8	100 (26)
	0.5～1.0未満	7.4	3.7	51.9	37.0	100 (27)
	1.0	20.0	20.0	33.3	26.7	100 (60)

サイズ：$\chi^2 = 5.97$　$p = 0.427$
タイプ：$\chi^2 = 6.80$　$p = 0.340$
密　度：$\chi^2 = 22.39$　$p = 0.008$

表3　勤続4年以上のケースにおける相談ネットワークの特性と仕事満足度

(%)

		仕事満足度				
		不満・どちらかといえば不満	どちらともいえない	どちらかといえば満足	満足	合計 (N)
合計		12.1	23.1	43.2	21.6	100 (273)
サイズ	2人	16.0	19.8	40.7	23.5	100 (81)
	3人	12.3	25.9	45.7	16.0	100 (81)
	4人	9.0	23.4	43.2	24.3	100 (111)
タイプ	職場型	16.3	18.6	44.2	20.9	100 (43)
	複合型	10.4	24.3	53.0	12.2	100 (115)
	職場以外型	12.2	23.5	33.0	31.3	100 (115)
密度	0.0	14.3	28.6	32.1	25.0	100 (28)
	0.1～0.5未満	10.0	23.3	46.7	20.0	100 (30)
	0.5～1.0未満	5.1	28.8	40.7	25.4	100 (59)
	1.0	14.7	19.9	45.5	19.9	100 (156)

サイズ：$\chi^2 = 4.50$　$p = 0.610$
タイプ：$\chi^2 = 16.43$　$p = 0.012$
密　度：$\chi^2 = 7.38$　$p = 0.597$

四・二　仮説の検証 ―順序ロジスティック回帰による分析結果―

表4に、順序ロジスティック回帰によって、ネットワーク特性が仕事満足度に直接及ぼす影響を検討した結果を示す。

モデル1は、個人属性と相談ネットワークの三つの特性で仕事満足度を説明するものである。このモデルは、二〇歳から六〇歳の雇用者全般に関する仕事満足度の規定要因とそれぞれの変数の主効果を推定したものである。性別や雇用形態、勤続年数、個人年収といった個人属性は仕事満足度に有意な効果をもっていない。一〇％水準で有意ではあるが、年齢が仕事満足度に有意な効果をもち、年齢が高いほど仕事に対して満足している確率が高くなることがわかる。また、ネットワーク・サイズもプラスの有意な効果をもつ。つまり、相談相手が多いほど仕事への満足度も高まる傾向にある。ネットワーク・タイプやネットワーク密度は仕事満足度に有意な効果をもっていなかった。

次のモデル2には、モデル1の独立変数に勤続三年以下ダミーとネットワーク・サイズ、勤続三年以下ダミーとネットワーク・タイプの交互作用項を加えている。もし勤続三年以下ダミーと職場型の交互作用項が有意なプラスの効果をもつならば、仮説1が支持される。一方、勤続三年以下ダミーと複合型の交互作用項が有意なプラスの効果をもつならば、仮説2が支持されることになる。交互作用項を投入したことによって、モデル1で有意だった年齢とネットワーク・サイズの効果は有意ではなくなる。ネットワーク・タイプの複合型ダミーの主効果にマイナスの効果と（ただし、一〇％水準で有意）、勤続三年以下ダミーと複合型の交互作用項にプラスの効果がみられた。これは、複合型の相談ネット

表4　仕事満足度を従属変数とした順序ロジスティック回帰分析の結果

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	B	SE	B	SE	B	SE	B	SE
閾値　不満・どちらかといえば不満	0.002	0.679	−0.327	0.710	−0.125	0.706	−0.309	0.714
どちらともいえない	0.768	0.679	0.442	0.710	0.642	0.706	0.460	0.714
どちらかといえば満足	1.894	0.683	1.578 ＊	0.712	1.770 ＊	0.709	1.596 ＊	0.717
男性ダミー	−0.032	0.136	−0.024	0.137	−0.034	0.136	−0.023	0.137
年齢	0.010 ＋	0.006	0.009	0.006	0.010	0.006	0.009	0.006
教育年数	−0.004	0.031	−0.007	0.031	−0.006	0.031	−0.008	0.031
非正規雇用ダミー	0.001	0.173	−0.018	0.174	−0.004	0.174	−0.019	0.174
勤続3年以下ダミー	0.201	0.136	−0.245	0.486	−0.138	0.584	−0.177	0.585
ホワイトカラーダミー	0.110	0.131	0.121	0.131	0.113	0.131	0.123	0.131
個人年収（万円）の対数	0.072	0.081	0.057	0.081	0.073	0.081	0.057	0.081
ネットワーク・サイズ	0.136 ＊	0.069	0.105	0.082	0.097	0.081	0.105	0.082
ネットワーク・タイプ								
職場型	−0.038	0.162	−0.135	0.199	−0.057	0.164	−0.141	0.201
複合型	−0.076	0.123	−0.240 ＋	0.145	−0.091	0.124	−0.241 ＋	0.145
職場以外型(ref)								
ネットワーク密度	−0.092	0.163	−0.053	0.165	−0.042	0.193	−0.031	0.195
交互作用項								
勤続3年以下×ネットワーク・サイズ			0.049	0.153	0.130	0.149	0.044	0.155
勤続3年以下×職場型			0.285	0.339			0.306	0.353
勤続3年以下×複合型			0.556 ＊	0.275			0.554 ＊	0.275
勤続3年以下×ネットワーク密度					−0.091	0.343	−0.077	0.362
−2loglikihood	1021.7		1016.8		1020.8		1016.7	
χ^2	9.80		14.75		10.75		14.80	
Nagelkerke R^2	0.026		0.039		0.029		0.040	
AIC	1049.7		1050.8		1052.8		1052.7	
BIC	26.4		29.2		30.7		31.8	

** p< 0.01　＊ p<0.05　＋ p<0.1　　N=397

ワークをもつ人は仕事に不満である確率が高まるが、勤続三年以下の場合に複合型の相談ネットワークをもつと仕事に対する不満が軽減される確率が高まることを示している。この分析結果から、仮説1ではなく、仮説2が裏づけられたといえる。

モデル3は、モデル1の独立変数に、勤続三年以下ダミーとネットワーク・サイズ、勤続三年以下ダミーとネットワーク密度の交互作用項を追加したものである。もし仮説3が正しければ、ネットワーク密度が低いほど仕事に対して満足である確率が高まり、逆にネットワーク密度が高いほど仕事に対して不満になる確率が高まるので、勤続三年以下ダミーとネットワーク密度の交互作用は有意なマイナスの効果をもつはずである。しかし分析の結果から、ネットワーク密度は主効果だけでなく勤続三年以下ダミーとの交互作用についても統計的に有意ではないことがわかった。したがって、勤続年数にかかわらず、ネットワーク密度は仕事満足度に影響しないといえる。この点は、仕事満足度に相談ネットワークの密度が有意な効果をもたないという Hurlbert(1991)や渡辺（二〇〇〇）の分析結果と一致している。

最後のモデル4は、モデル2に勤続三年以下ダミーとネットワーク密度の交互作用項を投入したものである。ネットワーク密度はモデル3同様、有意な効果をもっていない。有意な効果をもつ変数はモデル2と同じであった。モデルのあてはまりのよさを示すＡＩＣとＢＩＣの値は、モデル4に比べてモデル2のほうが小さい。つまり、ネットワーク密度の交互作用項の入っていないモデル2のほうが、よりよく仕事の満足度を予測できるモデルだといえよう。本稿ではモデル2を採用することにする。

これらの結果は、「入職後、転職後に関しては職場内の人から構成された相談ネットワークをもつと仕事満足度が高まる」という第一の仮説を支持するものではなかった。また、第三の仮説である「役割移行期にあたる組織適応期においてはネットワーク密度が低いほど、組織に対する適応感やそれと関連する仕事満足度は高くなる」も支持されなかった。勤続三年以下の新入社員に関して、職場内のみに相談相手をもつことが必ずしも仕事満足度を高めるとはいえず、職場とそれ以外両方に相談相手をもつと、仕事に対する不満が緩和される傾向にあった。したがって、第二の「役割移行後しばらくのあいだは職場の内外両方のネットワークを有するほうが、新しい職場への適応がスムーズに進み、仕事満足度も高い」という仮説が支持されるといえる。

五　議論

本稿では、二〇歳から六〇歳までの雇用者を対象として仕事の相談ネットワークの特性が入職後、転職後の仕事満足度に与える影響を検討した。JGSS2003を分析したところ、Hurlbert（1991）や渡辺（二〇〇〇）の結果と同様、ネットワーク密度は仕事満足度に対して有意な効果をもたないことがわかった。また、仕事の相談相手を職場内とそれ以外両方にもつ場合には仕事満足度が低くなる傾向にあるが、勤続三年以下の役割移行期においては職場内外両方に仕事の相談相手をもつと、仕事に対する不満が軽減されることがわかった。

役割移行期に職場内の相談相手のみから構成されるネットワークをもっていても、職場外の相談相手のみからなるネットワークをもつ人と同じぐらい仕事満足度が低かったことは、どのように解釈できるであろうか。もしかしたら、ソーシャル・サポートの負の側面があらわれた結果なのかもしれない。たしかに、職場の人への相談をつうじてソーシャル・サポートを獲得することは、職務遂行を促すので満足度を高めるだろう。しかし同時に、ソーシャル・サポートは「他者に依存することによって受動的に安寧を享受するという、自律性の放棄としての特質をもつ」（浦 一九九二：一一三）こともある。職場内の人に相談することは、特に一人前に仕事をこなせるようになった人にとって、自律的な職務遂行を妨げることにつながり、仕事満足度を低めると考えられる。

これに対して、役割移行後に「複合型」の相談ネットワークをもつことが仕事満足度にプラスにはたらくメカニズムについては、入職や転職といった職業移動をライフイベントの観点からとらえれば、次のような解釈が可能になるのではないか。入職や転職は「人と人とが結びつき新たな関係性ができあがるような出来事」（浦 一九九二：五）であると表面的には考えられる。だが、入職や転職の前に多くの人は卒業や退職といった「それまでの関係が終わりを告げ、人と人とのつながりが切れてしまうような出来事」（浦 一九九二：五）を経験することになる。新しい役割への移行は、それまでその人を位置づけてきたなじみ深い文脈から離脱させるので、「古いつながりを断ち切る時に、人は自己定義の手段も失ってしまう」（Bridges 1980= 一九九四：一二七）。つまり、アイデンティティの喪失を引き起こし大きな苦悩をもたらす可能性もある。このことから入職や転職は、一方でそれまでのつながりが弱まることによって安定的な役割の喪失を生起させ、他方で新しい結びつきを生みだすことから新たな役割アイデンティティの内面化を要請するような、二つの側面をもつライフイベントとみなすことができるだろう。

そのような出来事が起こった後は、役割移行前からの対人関係を維持することで、それまでもっていたアイデンティティの喪失が軽減されると考えられる。役割移行前からの対人関係が、本稿においては職場以外の人に相当するだろう。その一方で、新たな役割関係の他者である職場内の人を相談相手としてもっていれば、仕事を遂行するうえで必要なサポートやアドバイスを受けとることができる。そのことをつうじて、承認が得られ、新しい役割に対する肯定的なアイデンティティの形成が促されると考えられる。このことから役割移行後の適応には、新たな役割関係の他者である職場内、組織内のメンバーからのソーシャル・サポートも重要な要因になりうる（Settoon and Adkins 1997、西村ほか 二〇〇二、竹内・竹内 二〇〇四）。つまり、役割移行期においては新しい役割関係の他者はもちろん、それ以外の他者を含む相談ネットワークをもつことによって、アイデンティティの再構築が円滑に進むと考えられる。このように、入学、就職、退職、死などのライフイベント後の移行においては、人は特にサポートを必要とするが、「スムーズに移行が成し遂げられるかどうかは、ネットワークの再構成の成否、さらにはそれによって与えられるサポートが十分かどうかにかかっている」（山本／ワップナー編 一九九一：二〇二）といえよう。

本稿の分析結果からは、仕事の相談ネットワークが職場の人で占めら

れていることが直接的に仕事満足度を高めるとはいえないものの、社員に対する教育訓練の実施が、労働者の仕事満足度を高める効果をもつことを指摘する研究もある（立道二〇〇七）。新しく職場のメンバーになった人を組み入れるための方策やしくみは、「他者と出会い新しい交際の結びつきを成長させていく簡単な手がかりを当事者に与えてくれる」（Allan 1989=一九九三：六五）。このことは、制度上のサポートの有無が新参者の統合に大きくかかわっていることを示唆する。今後は、各企業が実施している制度的な支援とインフォーマルな相談ネットワークとの関連性について検討することが求められる。

現代の日本は「社会の『あたりまえ』に従ってさえいればほとんどの若者が安定した『場』の一員になれた社会から、そういう標準コースのない社会」（Brinton 2008: 187）へと移行しつつある。若者が労働市場に安定した足場を得るのがむずかしくなったのは個人的要因というよりも、従来、若者の移行を支えていた学校制度や雇用制度などの社会的な制度基盤が社会変化のなかで弱まったことによるところが大きい（今津 二〇〇八、Brinton 2008）。移行は時間とともに自動的になされるものでも、個人の力のみで成し遂げられるものでもなく、「諸種の社会的装置がさまざまな形で個人にはたらきかけて移行させるもの」（今津二〇〇八：一三〇）である。移行の推進力を高めるために、サポートシステムの制度化が求められる。だが、若者が労働市場に安定した足場を得るためには、役割移行後に職場に依存するようなサポートシステムよりも、職場と緩やかな結びつきをもてるようなものであったほうが、職業の安定化が促されると思われる。今後は、「複合型」の相談ネットワークの効果に関する理論的説明を精緻化するとともに、結婚や退職など、入職や転職以外のライフイベント後の適応にもあてはまるのかどうかについて検討していく必要があるだろう。

[注]

（1）〔二次分析〕に当たり、東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブから「日本版General Social Surveys」（大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所）の個票データの提供を受けた。日本版General Social Surveys（JGSS）は、大阪商業大学比較地域研究所が、文部科学省から学術フロンティア推進拠点としての指定を受けて（一九九九―二〇〇三年度）、東京大学社会科学研究所と共同で実施している研究プロジェクトである（研究代表：谷岡一郎・仁田道夫、代表幹事：佐藤博樹・岩井紀子、事務局長：大澤美苗）。東京大学社会科学研究所附属日本社会研究情報センターSSJデータアーカイブがデータの作成に協力している。

（2）ここでの仕事の相談ネットワークとは、回答者が「仕事について相談したり、仕事上のアドバイスをもらう人」として思い浮かべた最初の四人を指す。

（3）仕事の相談相手との役割関係に関しては「配偶者（夫または妻）」「親または子ども」「兄弟姉妹・その他の家族・親せき」「職場の上司または部下」「職場の同僚（上司・部下以外）」「その他の仕事関係」「同じ組織や団体に加入している人」「近所の人」「友人」「その他」の十個の選択肢が設けられ

ている。回答者と回答者が選んだ仕事の相談相手との役割関係の内訳は付表1のとおりである。

（4）ネットワーク密度は、次の計算式(式2)で求めることができる。N_aはネットワーク・メンバー同士の実際に存在するつながりの数を、Nはネットワーク・サイズ、すなわち回答者が名前を挙げた相談相手の数をあらわす。計算式の分母はネットワーク・メンバー同士の理論上存在しうるつながりの数をあらわしている。

$$D = \frac{N_a}{N(N-1)/2} \quad \cdots(式2)$$

（5）卒業、中退にかかわらず回答者が最終的に進学した学校をもとに、卒業までの標準就学年を計算し、それを教育年数とした。

付表1　ネットワーク・タイプ別にみた相談相手との役割関係

n人(%)

		配偶者	親・子	その他の家族・親せき	上司・部下	同僚	その他の仕事関係	同じ組織・団体に所属している人	近所の人	友人	その他
勤続3年以下	1人目	0 (0.0%)	2 (4.5%)	1 (2.3%)	22 (50.0%)	14 (31.8%)	1 (2.3%)	2 (4.5%)	0 (0.0%)	5 (11.4%)	0 (0.0%)
	2人目	0 (0.0%)	1 (1.4%)	1 (1.4%)	32 (43.8%)	24 (32.9%)	2 (2.7%)	5 (6.8%)	0 (0.0%)	6 (8.2%)	4 (5.5%)
	3人目	0 (0.0%)	2 (3.5%)	0 (0.0%)	20 (35.1%)	24 (42.1%)	3 (5.3%)	1 (1.8%)	0 (0.0%)	8 (14.0%)	0 (0.0%)
	4人目	0 (0.0%)	2 (6.5%)	0 (0.0%)	5 (16.1%)	17 (54.8%)	2 (6.5%)	1 (3.2%)	0 (0.0%)	5 (16.1%)	0 (0.0%)
勤続4年以上	1人目	1 (1.0%)	2 (2.1%)	1 (1.0%)	60 (62.5%)	23 (24.0%)	6 (6.3%)	2 (2.1%)	0 (0.0%)	1 (1.0%)	1 (1.0%)
	2人目	0 (0.0%)	1 (0.8%)	4 (3.3%)	53 (43.1%)	39 (31.7%)	11 (8.9%)	5 (4.1%)	2 (1.6%)	9 (7.3%)	0 (0.0%)
	3人目	0 (0.0%)	3 (2.8%)	2 (1.9%)	33 (30.8%)	40 (37.4%)	14 (13.1%)	6 (5.6%)	0 (0.0%)	9 (8.4%)	2 (1.9%)
	4人目	1 (1.4%)	2 (2.7%)	1 (1.4%)	17 (23.3%)	28 (38.4%)	12 (16.4%)	2 (2.7%)	0 (0.0%)	8 (11.0%)	3 (4.1%)

[文献]

Allan, Graham, 1989, *Friendship: Developing a Sociological Perspective*, Harvester-Wheatsheaf.（＝1993，仲村祥一・細辻恵子訳，『友情の社会学』世界思想社．）

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して」『東海学園大学研究紀要経営・経済学研究編』　10(A): 1-24.

Blau, Peter M., 1956, “Social Mobility and Interpersonal Relations”, *American Sociological Review*, 21(3): 290-5.

Bridges, William, 1981, *Transitions: Making Sense of Life's Changes*, Da Capo Press.（＝倉光修・小林哲郎訳　1994　『トランジション――人生の転機』　創元社．）

Brinton, Mary, *Lost in transition:Youth, Education and Work in Postindustrial Japan(unpublished)* ＝池村千秋訳　2008　『失われた場を探して――ロストジェネレーションの社会学』　ＮＴＴ出版．

古川雅文ほか　1983　「環境移行に伴う対人関係の認知についての微視発達的研究」『心理学研究』53(6): 330-6.

George, Linda K., 1993, “Sociological Perspective on Life Transitions”, *Annual Review of Sociology*, 19: 353-73.

Hirsch, Barton J., 1980, “Natural Support Systems and Coping with Major Life Changes” *American Journal Community psychology*, 8(2): 159-71.

――――, 1981, “Social Networks and the Coping Process: Creating Personal Communities” Gottlieb, Benjamin, H. ed, *Social Networks and Social Support*, Sage Publications Inc, 149 -70.

Hurlbert, Jeanne, S., 1991, “Social Networks, Social Circles, and Job Satisfaction”, *Work and Occupations*, 18(4): 415-30.

今津孝次郎　2008　『人生時間割の社会学』　世界思想社．

石川晃弘・田島博実編　1999　『変わる組織と職業生活』　学文社．

金子義幸　1986　「離職行動プロセスについて」『経営学論集』56: 215-221.

Kalleberg, Arne L., 1977, “Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction” *American Sociological Review*, 42: 124-43.

城戸康彰　1981　「若年従業員の組織コミットメントの形成――組織社会化の解明に向けて」『金沢経済大学論集』15(2): 95-119.

熊沢誠　2006　『若者が働くとき――「使い捨てられ」も「燃えつき」もせず』　ミネルヴァ書房．

――――　2007　『格差社会ニッポンで働くということ』　岩波書店．

厚生労働省　2006　『平成一七年度版労働経済白書』（http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/05/index.html　2009.8.3）.

道谷里英　2007　「新人社員の組織社会化に影響を及ぼす要因――初期キャリア発達課題の視点から」『産業・組織心理学研究』20(2): 3-14.

Mitchell, J. Clyde, 1969, “The Concept and Use of Social Networks”, Mitchell, J. Clyde, ed., *Social Networks in Urban Situations: Analysis of Personal Relationships in Central Africa Town*, Manchester University Press, 1-50.（＝1983　三雲正博ほか訳　『社会的ネットワーク――アフリカにおける都市の人類学』　国文社　9-42.）

西村太志・浦光博・南隆男　2002　「新人社員の対人関係と組織適応――職場内外の重要他者との対人関係と組織コミットメントが職務への関与度に及ぼす影響」『労働の科学』57(4): 50-3.

西野理子　2003「職場への適応――パネルデータによる縦断分析の試み」『ヒューマンサイエンス』15(2): 36-46.
大久保孝治編　2001『変容する人生――ライフコースにおける出会いと別れ』コロナ社.
Riordan, Christine M., and Griffeth, Rodger W., 1995, "The Opportunity for Friendship in the Workplace: An Underexplored Construct" *Journal of Business and Psychology* 10(2): 141-54.
労働政策研究・研修機構　2007『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』(http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm　2009.8.3).
Settoon Randall P., and Adkins Cheryl L., 1997, "Newcomer Socialization: The Role of Supervisors, Coworkers, Friends and Family members", *Journal of Business and Psychology*, 11(4): 507-16.
竹内倫和　2004「新規学卒就職者の組織適応と態度変容」岩内亮一・梶原豊編『現代の人的資源管理』学文社　167-83.
竹内倫和・竹内規彦　2004「組織社会化施策が新規学卒就職者の組織適応に与える影響」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』(7): 203-12.
田尾雅夫編　1997『会社人間の研究――組織コミットメントの理論と実態』京都大学学術出版会.
太郎丸博　2005『人文・社会科学のためのカテゴリカル・データ解析入門』ナカニシヤ出版.
立道信吾　2007「変革期の労働者のキャリア意識・コミットメント・満足度」労働政策研究・研修機構『日本の企業と雇用――長期雇用と成果主義のゆくえ』183-227.
浦光博　1992『支えあう人と人――ソーシャル・サポートの社会心理学』サイエンス社.
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」『慶応義塾大学産業研究所社会心理学研究班モノグラフ組織行動研究』6: 3-131.
Wilcox, Brian L., 1981, "Social Support in Adjusting to Marital Disruption: A Network Analysis" Gottlieb, Benjamin, H. ed, *Social Networks and Social Support*, Sage Publications Inc, 97-115.
渡辺深　2000「高学歴女性のキャリア・ネットワークが職務満足度と組織コミットメントに与える効果」『上智大学社会学論集』24: 21-38.
山本多喜司／S・ワップナー編　1992『人生移行の発達心理学』北大路書房.
安田雪・石田光規　2000「相談と情報交換――パーソナル・ネットワークの機能」『社会学評論』51(1): 104-19.

Job Satisfaction of New Employees: Effects of Social Network on Adjustment to New Role

MIYATA Naoko

The purpose of this study is to examine the effects of discussion network on new employees' job satisfaction, based on the data from 2003 Japanese General Social Surveys (JGSS-2003). This analysis makes it clear that the impact of social network on adaptations after role transition.

The close interpersonal relationships are important when one defines a new role identity. Blau (1956) suggests, friendships after Occupational mobility affect one's social integration.

Based on the previous researches about organization socialization, environmental transition, and adjustment to marital disruption, it is possible to establish three hypotheses of characteristics of network structure: i.e. network density, network composition.

The result supports the second hypothesis, for a while after job shift, those who have discussion network within as well as outside of their workplace show higher job satisfaction.

This result suggests that in order to adapt to a new role, mobile persons should establish interpersonal relationships with others in new environment while keeping those in old environment.

Key words : transition, life event, discussion network, job shift, new employees