



Recruit
Works
Institute

Works Discussion Paper Series

No.57

学生時代の社会と接する経験は
仕事生活の助走足りえるか

古屋 星斗

学生時代の社会と接する経験は仕事生活の助走足りえるか

古屋星斗（リクルートワークス研究所）

2022年12月14日

要旨

本研究は大学卒社会人の初職入社前の経験がキャリア教育や就職活動の変化によって多様化していることに注目し、入社前の経験が入社後の仕事・組織認識にどのような影響を与えているのかを検証するものである。この点について、入社前における越境経験、つまり大学在学中の企業や地域社会、社会人と連携した取組経験の有無が、入社後のワークエンゲージメント及び組織コミットメントにどう影響するか検討した。検証にあたっては、従業員数1000人以上の企業に入社した入社1～3年目の社員を対象に2時点調査を実施した。構造方程式モデリングによる分析を行ったところ、入社前の越境はポジティブフレーミングに部分媒介されて入社後のワークエンゲージメントに正の関係を持っており、また、同様にポジティブフレーミングに完全媒介されて入社後の組織コミットメントに正の関係を有していた。これは越境の効果が初職入職というキャリアトランジションを経ても成立しうることを示唆し、入社以後の職業生活に対して一種の助走としての効果を有していることを示している。

キーワード ワークエンゲージメント、組織コミットメント、越境

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

1. 問題

大手企業の早期離職率は微増傾向が続いており、企業の若手定着への悩みの声は途絶えることがない。大学卒新規入職者における3年未満離職率は、直近の10年間で、増減を繰り返しながらも2009年卒の20.5%から2019年卒の25.3%へと増加傾向にある。この原因・理由については、様々な言説があるところ、職場環境とのミスマッチやそのミスマッチを引き起こすリアリティショックなどの存在が指摘されてきた¹。こうした若手の早期離職という継続的な課題について、その原因を職場環境側にのみ求めるのでは、近年の労務管理強化の法整備による職場環境の変化に対応した議論が難しいのではないかと。若手側の変化に目を向ける必要性はないか。

この点については本研究では、昨今の若手が学生時代に社会と接点を持つような様々な活動を活発に行っており²、そうした経験が入職後の仕事満足度等に積極的な影響を与えているという指摘³があることに注目した。近年の越境学習の議論においては、その個人への効果として、ビジネス環境が変化する中においては新たな環境にふさわしい知識やスキルを探索することに繋がる(長岡, 2015)、社外活動の経験が一部の本業の業務遂行状況に正の影響を与えることも指摘されている(石山, 2018)などポジティブな影響が検証されてきた。この越境という語には様々な用法があるが、最低限意味するのは異なるコミュニティや状況間を横断するという行為や事態である(香川, 2015)。越境がコミュニティや状況間を横断するものであるならば、それは学校に在籍する学生においても生起しうると考えられ、越境学習の効果は入社前の段階においても生起しうるのでないか。

この入社前に社会と接点を持つような活動経験の増加については、キャリア教育等学習内容の変化や就職活動の多様化の影響が挙げられよう。実際に、「期間が1か月以上にわたる長期のインターンシップ」や「ゼミ・研究室で行った学外の社会人と連携して行う活動」といった経験について、過去の大卒以上新入社員と比較して著しく増加しているという指摘もある⁴。

本研究ではこうした問題意識のもと、新入社員について仕事や組織との関係性を肯定的に捉えているかどうかを示す要素としてワークエンゲージメント及び組織コミットメントを題材とし、その形成に社会人以前の経験がどのように作用するのかを検証することを目的とする。

2. 先行研究と仮説

¹ 近年でも例えば 日本経済新聞,入社後すぐに辞めたい新卒増加 ロコミでミスマッチ防止,2022年5月25日付け

² 例えば, リクルートワークス研究所,2020,高校生の就職とキャリア調査 によれば, 世代をおうごとに在学中の職場体験やPBL等の経験が増加している

³ 例えば, 経済産業省,2020,学生・企業の接続において長期インターンシップが与える効果についての検討会調査報告

⁴ リクルートワークス研究所,2021,「大手企業新入社会人の就労状況定量調査」

2.1. 入社前の社会と接する経験の越境性

組織コミットメントに対して影響を与える個人側要素を検討するにあたり、入社前の社会と接する経験を取り上げる。この入社前の社会と接する経験について、本研究では、最初に正規社員で入職する企業に入る前に在学していた期間中に学校の外の企業・社会人・地域と接する経験として捉える。この入社前の社会と接する経験については、学校在学中に本来的に所属する学校コミュニティから、異質なコミュニティへ横断するものと考えられ、越境活動の一種であると把握できる。Vygotsky(1962)に理論的源泉を持つ活動理論においては、Engeström(1987)ら以降、異質なコミュニティや活動の間をいかに越境し、コミュニティや活動の境界を越えた取組を生成するかに注目が集まってきた。Engeströmは拡張的学習の理論において、状況や文脈を越境し、新たな活動の仕組みを再組織化する過程を強調している。特定の状況や文脈における知識・技術の蓄積よりも、異なる状況や文脈を越えることによる葛藤、矛盾の発生を契機として拡張する水平的な学習の広がり注目している。

個人が越境する際の「境界」とは、行為や相互作用の断絶を引き起こす社会文化的相違であるとされる(Akkerman & Bakker, 2011)。越境のプロセスは、互いにとって異質な文化に触れあうことで、いったん熟達した経験・実践の層やそれまでのコミュニティのあり方が揺さぶられ崩れていくという、「熟達や既存の枠組みの動揺と破壊」が起こる過程である(香川, 2015)。

こうした越境の発生する場についても様々な議論があり、組織的・意図的な場として形成され得るほかに、「気づかれざる日常の越境場」(香川, 2015)の存在があり、日頃の文化的資源について、普段とは違う利用方法や意味付与、あり方を問うことは、越境に限らずコミュニティの柔軟なデザインに役立つ(香川, 2015)と指摘されている。一見、社会文化的な相違がないように感じられる日常の空間においても、越境に至るプロセスは成立しうる。

こうした議論をふまえ、本研究では入社前の社会と接する経験を、個人がいったん熟達した経験・実践やそれまでのコミュニティのあり方が揺さぶられる機会である性質をふまえて越境活動の一類型として捉え、入社前の越境がもたらす効果を検証するという視点を有する。

越境経験のもたらす効果について、藤澤・高尾(2020)は、個人の活動における越境性の認識が、組織アイデンティティ・ワークアイデンティティの内省を促進することを通じて、ジョブ・クラフティングの実施を促すことを示している。ここで、藤澤・高尾が越境性のある活動が直接的に個人の労働における心理的状況を積極化する(この場合はジョブ・クラフティングの知覚)とするのではなく、別の心理的状況の形成(この場合は組織と個人のアイデンティティの内省)を経由して引き起こされていると示した点は重要である。

また、石山(2022)は越境によって個人に起こる効果を、「越境学習により生じるリフレクションとは、当たり前を疑うことであり、自分の価値観、強みを再認識すること」と整理した。石山は「越境後」の段階に起こることとして、「自社に衝撃を受けつつも、学びを保持して再適応する段階」と「少しずつ行動を起こし、周囲を巻き込む段階」と段階を分けて整

理しており、越境の個人への効果が心理的なプロセスを踏んだ段階的なものであることを示唆する。

2.2. ワークエンゲージメントの形成

従属変数のひとつとして検証するワークエンゲージメントの形成について整理する。Schaufeli et al. (2002)によればワークエンゲージメントとは、仕事に関して肯定的で充実した心理状況である。職務満足と類似性が指摘されるが、その違いは職務満足が仕事自体に対する認知であるのに対し、ワークエンゲージメントは仕事をしているときの認知である(矢澤, 2016)。また、ワークエンゲージメントは仕事の要求度-資源モデル(JD-Rモデル)において個人の心理状態の主要要素として位置付けられ、その向上の程度は仕事の要求度及び仕事の資源と関係しているとされる(Schaufeli & Bakker, 2004)。ワークエンゲージメントは、仕事の裁量や職務専門性、教育機会等の仕事の資源によって高められる。本研究においてワークエンゲージメントは、若手個人が向き合う仕事に対する肯定的で充実した心理状況として位置付けられ、その高低に対して、入社前の社会と接する経験という越境経験が現在の仕事に向き合う際の資源として機能していると位置づけ、その有無が関連していると想定する。

2.3. 組織コミットメントの形成

従属変数として検証する組織コミットメントについては、ワークコミットメントの構成概念である。ワークコミットメントについては、組織コミットメントは所属企業・組織に対するコミットメントを表すものであるが、ほかにジョブインボルブメント、キャリアコミットメントが含まれると整理される(労働政策研究・研修機構, 2012)。本研究では、組織への定着への影響を検証するため、ワークコミットメントのうちの組織コミットメントに注目する。

組織コミットメントに対して影響を有する要素について本研究と問題意識に近いものを挙げれば、組織コミットメントと入社以前の状況についてTakeuchi & Matsushita(2021)では自己効力感が入職3年目までの看護師の組織コミットメントに正の関係を持つことを確認している。また、Caldwell, Chatman & O'reilly(1990)では組織コミットメントの形成が、組織側のある種の選考活動(厳格な採用と採用選考の手順等)によって促進されることを示している。

組織コミットメントと個人の現在の心理的状況との関係について、高島ら(2021)は、組織コミットメントに対して、「本業外のキャリア開発活動」の動機づけとの関係を検討し、「自己研鑽」「社外の仕事への従事」「社会貢献」因子のうち「社会貢献」因子のみが組織コミットメントと弱い相関があることを示している。Eslami & Gharakhani(2012)では、仕事満足度の3つの要因(昇進、人間関係、労働条件の良さ)は、いずれも組織コミットメントに正の有意な影響を与えることを示した。

このように組織コミットメントは入社した後の要素のみならず入社前の要素により変わりうるものであり、またそれは個人の現在の心理的状況とも密接に関係している。

2.4. ポジティブフレーミングによる媒介

本研究では、ワークエンゲージメントと組織コミットメントの研究のうちその形成要素として入社前の要素に注目する視座を持ち、特に社会と接する経験という越境的要素の効果を検証する。また、この越境の効果についてその心理的段階を指摘する諸研究をふまえ、越境とワークエンゲージメント及び組織コミットメントの媒介となる要素を導入する。この媒介として、若年就業者の組織適応を促進する効果が検証されているポジティブフレーミングを導入する。

ポジティブフレーミングとは、置かれた状況の認知的フレームを明示的にコントロールすることで、状況の理解を変える認知的自己管理メカニズムである(Ashford & Black, 1996)。ポジティブフレーミングが事後的に形成可能であるとされる(Harrison, et al., 2011 など)こと、また、その形成がその後の個人のキャリア形成に積極的な影響を与えている(Ashford & Black, 1996 ほか)ことから媒介変数として選択することが妥当であると考えられる。特に尾形(2016)が、日本における若年就業者の組織適応に対してポジティブフレーミングが積極的な影響を及ぼしていることを指摘しているように、組織への新規参加者や若手社会人にとっての重要性が検証されてきたことから、本稿の研究課題に対して媒介変数として選択することが有効であると考えられる。

このポジティブフレーミングについては、尾形(2016)は、ポジティブフレーミングの形成要因について分析の結果から、「職場の特性によって喚起されるというよりは、個人に依存する傾向がある」と指摘した。Harrison, et al. (2011)は、多様な好奇心(diversive curiosity)が影響することを指摘しており、個人の状況の変化によって変わりうるものであることを示しており、本研究においては入社前の社会と接する経験がポジティブフレーミングの形成を促進すると捉える。

以上より、以下3つの仮説が生成できる。

仮説1：入社前の社会と接する経験は、ポジティブフレーミングに正の影響を与える

仮説2：ポジティブフレーミングはワークエンゲージメント及び組織コミットメントに正の影響を与える

仮説3：入社前の社会と接する経験は、ポジティブフレーミングに完全媒介されてワークエンゲージメント及び組織コミットメントに正の影響を与える

3. 方法

3.1. 調査サンプル

調査は2022年3月18日～22日(第一時点調査)、及び2022年3月25日～28日(第二

時点調査)の二時点で実施したインターネットモニター調査である⁵。調査は本研究の問題意識に基づき、従業員規模1000人以上の企業に在籍する、2019年卒～2021年卒の大学卒・大学院卒の正規社員を対象に実施した。サンプルサイズは全体で952件であるがコモンスッドバイアスを排除する目的で、独立変数とする項目と従属変数とする項目について調査時点を分けた同一対象への二時点調査として実施しており、分析対象は両調査への回答者に限定した。また、職業生活の状況を制御するために退職経験者を除外している。このため分析対象は647件であった。この647件について、回答者の平均年齢(第一時点調査)は24.7歳(SD=1.52)であった。性別(第一時点調査)では男性が38.6%(平均年齢25.0歳, SD=1.63),女性が60.6%(平均年齢24.4歳, SD=1.32),上記以外が0.8%(平均年齢25.4歳, SD=2.41)であった。勤務先の従業員規模(第一時点調査)は、1000～1999人が23.8%, 2000～4999人が20.4%, 5000人以上が55.8%であった。

3.2. 測定尺度

ワークエンゲージメントについてはSchaufeli et al. (2003)をShimazu et al. (2008)が邦訳した尺度を用いて、「仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる」「職場では、元気が出て精神的になるように感じる」「仕事は、私に活力を与えてくれる」「朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる」「仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる」の5項目について7件法で実施した($\alpha=0.95$)。

組織コミットメントの尺度については、組織コミットメントについてMeyer, Allen, & Smith (1993)をもとに、日本労働政策研究・研修機構(2012)で策定された尺度を使用した。日本労働政策研究・研修機構(2012)の分析の結果、規範的組織コミットメント因子、情緒的組織コミットメント因子に関して因子負荷量が高い質問項目を用いた。具体的には、「この会社の人々に義理を感じるので、今辞めようとは思わない」「この会社に多くの恩義を感じる」(以上規範的組織コミットメント)、「この会社のメンバーであることを強く意識している」「この会社の一員であることを誇りに思う」(以上情緒的組織コミットメント)の4項目について、「以下の文章は、現在のあなたの気持ちにどれくらい当てはまりますか。

(副業をされている方は、本業の仕事・職場についてお答えください)」と本業に対する回答を明示的に求めた設問で回答を得た。「あてはまる」～「あてはまらない」のリッカート尺度、5件法で実施した。収集した結果について、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を実施したところ、先行研究とほぼ同様に、規範的組織コミットメント因子、情緒的組織コミットメント因子の2因子構造となったことから、本研究の分析モデルにおける従属変数として当該2因子を構成する観測変数をとる2つの潜在変数を設定することとし

⁵ リクルートワークス研究所が実施主体となり、筆者も調査票の設計や実査に参加した「大手企業における若手育成状況調査」。調査結果については以下のHPでも公開されている(2022年7月14日閲覧)。

<https://www.works-i.com/research/works-report/item/youthemploymentsurvey.pdf>

た。

入社前の社会と接する経験については、行為や相互作用の断絶を引き起こす社会文化的相違 (Akkerman & Bakker, 2011) という境界を越える経験として、最初に正規社員で入職する企業に入る前に学校に所属していた期間中に、その学校の外の企業・社会人・地域と接する経験として項目を設計した。越境の視点から、学校における活動と社会文化的相違が高い機会の有無を聞く観点で設計し 9 項目について回答を得た。具体的には、「複数の企業や社会人が参加するイベントの主催・運営」「期間が 1 か月以上にわたる長期のインターンシップ」「起業や法人設立の経験」「ビジネスプランコンテストやハッカソンへの参加」「知人ではない多人数の前でのプレゼン・スピーチ」「営業のアルバイトなど、企業に商品・サービスを売る経験」「ゼミ・研究室で行った学外の社会人と連携して行う活動」「地域や会社と連携して行う講義・授業」「社会人と一緒にチームで成果を出すプロジェクト・活動」の 9 項目である。「あなたが学校卒業まで (就職するまで) に、参加した・実施したことがあるものを全て選んでください」として複数回答で回答を得たものについて、1 つでも選択した回答者を入社前の社会と接する経験ダミー=1 とし、1 つも選択しなかった回答者を同ダミー=0 とした。

ポジティブフレーミングについては、尾形 (2016) が実施した 4 項目の設問 (「自分の将来に対しては非常に楽観的である」「自分に都合よく物事が運ぶだろうとは期待しない」(反転)「結果がどうなるかはっきりしない時は、いつも一番良い面を考える」「いつも物事の明るい面を考える」) を設定し 5 件法 (「よくあてはまる」～「全くあてはまらない」) で調査した ($\alpha=0.73$)。

個人の属性に関する統制変数については、年齢 (第一時点調査時回答)、性別 (女性ダミー, 女性=1, 男性, 及び上記以外=0)、企業規模 (5000 人以上企業在職ダミー, 5000 人以上企業に在職者=1, 5000 人未満企業に在職者=0)、小塩ら (2012) に基づき神経症傾向 (最低 2～最高 14) を設定した。

4. 結果

4.1. 変数の確認

分析に用いた各変数の記述統計量と変数間の相関については、以下表 1 の通りである。

表 1 記述統計量と相関係数

	平均値	標準偏差	最小値	最大値	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1 年齢	24.66	1.48	22	29	-								
2 女性ダミー	0.61	0.49	0	1	-.19 **								
3 超大手在職ダミー (5000人以上)	0.56	0.50	0	1	.05	-.09 *							
4 現職技術職ダミー	0.37	0.48	0	1	.26 **	-.15 **	-.10						
5 入社前の社会と接する経験ダミー	0.45	0.50	0	1	.01	-.01	.06	-.05					
6 ワークエンゲージメント	3.17	1.49	1	7	.05	-.16 **	-.01	.03	.20 ** (.95)				
7 規範的組織コミットメント	3.02	0.98	1	5	-.04	-.13 **	.02	-.03	.14 **	.47 ** (.78)			
8 情緒的組織コミットメント	3.07	0.97	1	5	-.00	-.14 **	.05	-.00	.13 **	.53 **	.76 ** (.84)		
9 ポジティブフレーミング	2.94	0.61	1	4.5	-.15 **	.01	.06	-.07	.10 *	.31 **	.36 **	.40 ** (.73)	

** : 1%水準 * : 5%水準

表2 確証的因子分析の結果

	χ^2	χ^2 の 有意確率	df	$\Delta \chi^2$	Δ df	Δ dfのとき 95%信頼区間 となる $\Delta \chi^2$ の値	$\Delta \chi^2$ 検 定結果	TLI	CFI	RMSEA	SRMR	AIC
4因子モデル	296.1	0.00	137	-				0.97	0.97	0.04	0.07	30337.34
3因子モデル	311.1	0.00	140	14.96	3	7.81	有意	0.97	0.97	0.04	0.07	30346.30
1因子モデル	1781.8	0.00	143	1485.66	6	12.60	有意	0.71	0.68	0.13	0.12	69902.12

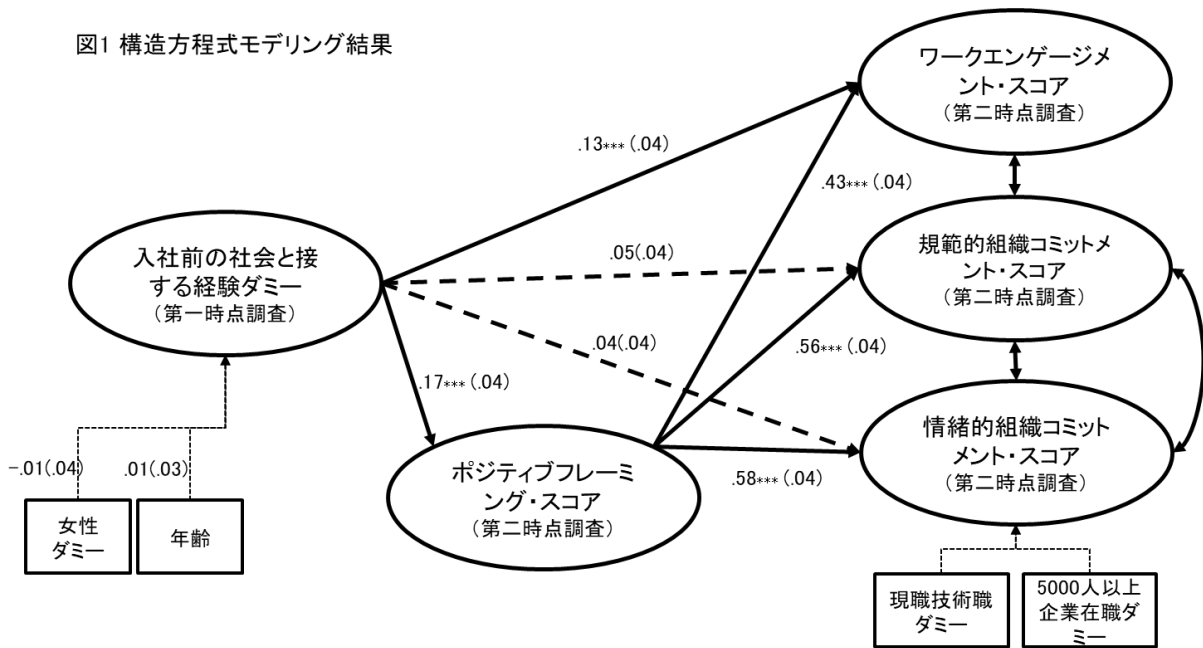
また、主要な4変数（ワークエンゲージメント、規範的組織コミットメント、情緒的組織コミットメント、ポジティブフレーミング）について、確証的因子分析を行った。仮説の4因子モデル、組織コミットメント関連項目を統合した3因子モデル、すべての質問項目を統合した1因子モデルを比較した。なお、誤差項の共分散は考慮に入れていない。表2に示されるように、複数の適合度指標に置いて4因子モデルの適合度が最も高かった。 Δ カイ二乗検定は、比較するモデル間の自由度の差(Δ df)と検定する信頼区間の水準を用いて、カイ二乗分布表から求められた値を Δ カイ二乗値が上回る場合に有意性が確認される(Colquitt, 2001; Schermelleh-Engel, et al., 2003)。3因子モデル及び1因子モデルと、4因子モデルとの間の Δ カイ二乗値は分布表から求められた値を上回り有意であった。また、4因子モデルでは潜在変数から観測変数へのパスはすべて0.1%水準で有意であり、構造方程式モデリングには4因子モデルを採用することとした。

4.2. 仮説の検証

本研究では仮説検証のため、入社前の社会と接する経験を独立変数、ポジティブフレーミング・スコアを媒介変数とし、3つの潜在変数を従属変数とする構造方程式モデリングによる分析を実施した。仮説3より、従属変数に対して独立変数が媒介変数により完全媒介されるモデルを想定しているが、全体の構造を把握する観点から独立変数から従属変数に対してのパスを引いた。また、独立変数に対して、性別、年齢、神経症傾向を統制し、従属変数に対して企業規模を統制した。統制変数とした質問はすべて第一時点調査で聞いているため独立変数を統制すべきだが、企業規模のみは現在の状態にのみ関係していると考えるのが妥当であり従属変数を統制した。結果を図1に示した。

その結果として、まずモデルとデータとの適合度を示す適合度指標が慣例的な基準を上回っていることが確認できた($\chi^2(128)=367.05$, CFI=0.957, TLI=0.947, SRMR=0.092, RMSEA=0.054)。カイ二乗適合度検定は棄却されているが、中・大標本(サンプルサイズ 647)

図1 構造方程式モデリング結果



図注1 数値は標準化偏回帰係数を示す。点線は有意でないパス。双方向矢印は共分散。

図注2 本モデルとデータの適合度は、 $\chi^2(128) = 367.05$, CFI=0.957, TLI=0.947, SRMR=0.092, RMSEA=0.054 (upper bound 0.060)。サンプルサイズは647。

図注3 実際の分析モデルには、推定に必要な各観測変数の誤差変数及び内生性を持つ各潜在変数における攪乱変数が含まれているが、図を明瞭にする観点から表示しない。

図注4 *** $p < 0.001$

図注5 現職技術職ダミー、5000人以上企業在職ダミーは3つの従属変数を統制しているが、図を簡略化する観点から表示を省略している。なお、すべてに対し5%水準で有意ではなかった。(係数等は上から .06(.04) .01(.04) .03(.04) -.02(.04) .01(.04) .04(.04))

のためほかの適合度指標の値が良好であることによる)。本研究で設定した仮説から構成された媒介モデルは、比較的高い適合性を有している。この結果は、本研究で設定した分析枠組みの有効性を示すものと言える。

続いて図1を用いて具体的な検証を行っていく。仮説1について、ポジティブフレーミング・スコアに対して入社前の社会と接する経験が、0.1%水準で有意な正の係数を有していることが確認できる。仮説2については、ポジティブフレーミング・スコアは、回答現在のワークエンゲージメント・スコア、規範的組織コミットメント・スコア、情緒的組織コミットメント・スコアのすべてに対して0.1%水準で有意な正の係数を示していることが確認できる。仮説1・2について、図1の分析において支持された。

また、仮説1・2が支持された結果を踏まえ、仮説3について、入社前の社会と接する経験から各従属変数となるスコアへの影響をポジティブフレーミング・スコアが媒介しているかどうかを検討する。まず、当該モデルにおいて入社前の社会と接する経験は2つの組織コミットメント・スコアに対して有意な直接効果を持たなかったが、ワークエンゲージメント・スコアに対しては0.1%水準で有意な直接効果を持っていた。標準化直接効果は、ワークエンゲージメント・スコアへは0.13 (s. e. = 0.04, $p < 0.001$)、規範的組織コミットメント・スコアへは0.05 (s. e. = 0.04, n. s.)、情緒的組織コミットメント・スコアへは

0.04(s. e. =0.04, n. s.)であった。さらに、入社前の社会と接する経験から各従属変数への標準化間接効果を検証したところ、ワークエンゲージメント・スコアへは 0.23(s. e. =0.06, $p < 0.001$;信頼区間 95%:下限=0.17, 上限=0.29)であり、信頼区間が 0 を含んでいないことから間接効果は有意と判断した。規範的組織コミットメント・スコアへは 0.16(s. e. =0.04, $p < 0.001$;信頼区間 95%:下限=0.12, 上限=0.21)であり、信頼区間が 0 を含んでいないことから間接効果は有意と判断した。情緒的コミットメント・スコアへは 0.18(s. e. =0.05, $p < 0.001$;信頼区間 95%:下限=0.14, 上限=0.23)であり、信頼区間が 0 を含んでいないことから間接効果は有意と判断した。これにより、入社前の社会と接する経験がポジティブフレーミング・スコアを媒介として、各組織コミットメント・スコアへ正の影響を与えるという点において完全媒介の関係を有すること、及びワークエンゲージメント・スコアについては部分媒介であることが明らかになった。このため、仮説 3 は部分的に支持された。

5. ディスカッション

5.1. 考察

本研究からは以下を確認することができる。

第一に、現在のワークエンゲージメント及び組織コミットメントの形成について、入社前の社会と接する経験がポジティブフレーミング・スコアを高め、その形成を媒介としてワークエンゲージメント及び組織コミットメント・スコアが高まる、というプロセスが明らかになった。入社後の組織コミットメントに対して入社前の社会と接する経験が正の影響を持つことは、学生時代の越境が社会人となったあとの心理的状况に変化を与え、その結果組織コミットメントが高まるという、越境の効果が入社というキャリア・トランジションを経過しても成立する可能性を示唆している。これは社会人以前の越境が、社会人以後の職業生活に対して一種の助走としての効果を有していることを示している。

第二に、越境の効果が心理的变化の段階を持つことが検証されてきたとおり、今回の分析でも越境の効果に段階が見られたことである。入社前の社会と接する経験がポジティブフレーミングの高まりを通じてワークエンゲージメント及び組織コミットメントの増加を促していた。藤澤・高尾(2020)は、越境性の認識が、組織アイデンティティ・ワークアイデンティティの内省を促進することを通じ、ジョブ・クラフティングの実施を促すことを示したが、学生時代の越境においても、社会人以降に同様の心理的变化の段階を経た効果を持っていることが示された。石山(2022)において、越境により個人が「分かったつもり」の罨に気が付く、当たり前を疑うようになると指摘したが、本研究の結果は入社前の越境によってこうした当たり前について深く考え、その背景にある要素を積極的に感じ取る心理的状况が生まれたことで、所属する組織の良さや得られるもの、感謝すべきことといった要素への感度が向上したと考えられる。

第三に、ワークエンゲージメントへの効果についてのみポジティブフレーミングによって部分媒介されていた。社会人以前に越境する経験はその経験自体が直接的に仕事への姿

勢を積極的にしている性質を持っており、組織コミットメントへの作用構造とは異なる。組織への思いと仕事への思いは無論似て非なるものであり、その形成のシステムの違いが本研究のモデルでも顕在化していた。

第四に、実践的示唆として、採用以前の段階で社会と接する経験、越境を行っていたことの入社後のワークエンゲージメント及び組織コミットメントへの影響が明らかになった点も挙げられる。「ガクチカ」と言われるように学生時代の活動を確認することは就職活動においては一般的だが、その際に有用な視点になりうる。なお、留意が必要なのは、越境とはホームとアウェイの往還(石山, 2018)であり、学校と社会と接する経験の往還が重要なため、学校での学生の本来的な活動を疎かにした場合にこの越境における往還性が成立しないことである。

5.2. 課題

本研究の課題については、第一に従業員数 1000 人以上の大手企業に限定した調査である点である。これを中堅中小企業に拡大した際にどこまで一般化可能かについては別途検証が必要である。第二に、入社前の社会と接する経験が入社後の調査における回顧調査となっている点である。最善なのは入社前の段階で調査を行い、同一対象に対して入社後一定期間の後に従属変数をパネル調査する形式である。今回は諸条件が満たされず、入社前の社会と接する経験については「経験した」か「経験していない」か回答する回顧によっても想起容易な形式での調査となったが、入社前の段階で実施できればその頻度や動機など含めその経験を掘り下げた検証を行い得るだろう。

参考文献

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. (2011). Boundary crossing and boundary objects. *Review of educational research*, 81(2), 132-169.
- Ashford, S. J. & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Caldwell, D. F., Chatman, J. A., & O'reilly, C. A. (1990). Building organizational commitment: A multifirm study. *Journal of occupational Psychology*, 63(3), 245-261.
- Colquitt, J. A. (2001). On the dimensionality of organizational justice: a construct validation of a measure. *Journal of Applied Psychology*, 86(3), 386-400.
- Engeström, Y. (1987). *Learning by expanding: An activity-theoretical approach to developmental research*. Helsinki: Oriental-Konsultit Oy. (山住勝弘・松下佳代・百合草禎二ほか訳. 拡張による学習—活動理論からのアプローチ, 新曜社, 1999.)
- Eslami, J., & Gharakhani, D. (2012). Organizational commitment and job satisfaction. *ARPN journal of science and technology*, 2(2), 85-91.
- 藤澤理恵・高尾義明(2020). プロボノ活動におけるビジネス - ソーシャル越境経験がジョ

- ブ・クラフティングに及ぼす影響. *経営行動科学*, 2020年31巻3号, 69-84.
- Harrison, S. H., SlusSD. M., & Ashforth, B. E. (2011). Curiosity adapted the cat: the role of trait curiosity in newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 96(1), 211-220.
- 石山恒貴(2022). 省察(リフレクション)で新たな気づきをもたらす越境学習の効果とは. *日本糖尿病教育・看護学会誌*, 2022年26巻1号, 73-77
- 石山恒貴(2018). 越境的学習のメカニズム: 実践共同体を往還しキャリア構築するナレッジ・ブローカーの実像. 福村出版.
- 香川秀太(2015). 「越境的な対話と学び」とは何か. 香川秀太・青山征彦 越境する対話と学び. 新曜社, 35-64.
- Meyer, J. P., Allen, N. J., & Smith, C. A. (1993). Commitment to organizations and occupations: Extension and test of a three-component conceptualization. *Journal of Applied Psychology*, 78(4), 538.
- 長岡健(2015). 経営組織における水平的学習への越境論アプローチ. 香川秀太・青山征彦 越境する対話と学び. 新曜社, 65-81.
- 尾形真実哉(2016). 若年就業者の組織適応を促進するプロアクティブ行動と先行要因に関する実証研究. *経営行動科学*, 29(2・3), 77-102.
- 小塩真司, & 阿部晋吾(2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み. *パーソナリティ研究*, 21(1), 40-52.
- 労働政策研究・研修機構(2012). 中小企業における人材の採用と定着. *労働政策研究報告書*, No.147.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness studies*, 3(1), 71-92.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2003). Utrecht work engagement scale-9. *Educational and Psychological Measurement*.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of psychological research online*, 8(2), 23-74.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., ... & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3),

510-523.

高島健太郎・西垣朋哉・渡邊汐音・竹下智之 (2021). 若手従業員の「本業外のキャリア開発活動」への意欲と組織コミットメントの関係に関する分析. *日本経営工学会論文誌*, 72(1), 12-23.

Takeuchi, K., & Matsushita, Y. (2021). Relationship Between Self-Efficacy and Organizational Commitment in Nurses' Early Careers. *JOURNAL OF JAPAN HEALTH MEDICINE ASSOCIATION*, 30(1), 91-99.

Vygotsky, L. S. (1962). *Thought and Language*, Cambridge: The MIT Press. (柴田義松訳. 思考と言語新訳版, 新読書社, 2001)

矢澤美香子 (2016). 社会人のためのキャリアデザイン入門. 金剛出版.