

大学生のアルバイト経験と キャリア形成

関口 倫紀

（大阪大学准教授）

本研究では、国立大学の学生を対象とした質問紙調査のデータを用いて、大学生によるアルバイト経験の質的側面（仕事特性と取組姿勢）および量的側面（アルバイト時間）と、在学中におけるキャリア形成の度合いとの関係を分析した。その結果、多様なスキルを用いるアルバイトをしている学生、およびアルバイト先での仕事に主体的に関わっている学生ほど、キャリア形成の度合いが高まっていることが確認された。また、週あたりのアルバイト時間とキャリア形成の度合いとの間に、上に凸の曲線的な関係が観察され、大学生のキャリア形成上、最適なアルバイト時間を考慮することの大切さが示唆された。さらに、スキル多様性の高いアルバイトに従事する場合、短めのアルバイト時間でもキャリア形成の度合いが高く、最適なアルバイト時間も短めであることも示唆された。これらの結果から、学生にとっては身近な経験であるアルバイト活動について、アルバイト経験の質を高め、適切なアルバイト時間を保つことが、学生自身のキャリア形成や学校から職業社会への移行において重要な役割を果たしうることが推察される。

【キーワード】 職業教育・進路指導、能力開発、パート・派遣等労働問題

目次

- I 問題意識
- II 先行研究
- III 仮説の導出
- IV 実証分析
- V 結果
- VI 考察

I 問題意識

わが国の学生にとって、アルバイト活動は身近な仕事経験である。インテリジェンス（2006）の調査によれば、わが国の大学生の9割が卒業までになんらかのアルバイトを経験する。アルバイトを始めるきっかけとしては、遊興費に使う収入を得るためである場合が多いが、「働いてみたい」「社会勉強をしたい」など、仕事経験そのものへの関心も理由の上位を占めている（インテリジェ

ンス 2007）。アルバイト活動は、普段は家庭と学校を往復する学生が、手軽に企業社会や職業世界に触れることのできる効果的な手段であるため、学校から職業社会への移行（school-to-work transition）を潤滑にし、仕事経験を通じたキャリア形成を行う良い機会だと捉えることも可能である。

また、学生のアルバイト先の上位を占める外食産業や小売業などでは、かねてから、アルバイト社員を含む非正規従業員の雇用量を拡大したり、正社員に近い仕事を非正社員に任せたりする「基幹労働力化」が指摘されている（武石 2002）。つまり、業種によっては、アルバイト学生が企業にとって貴重な労働力になりつつある。アルバイト経験を通じて、学生たちの能力開発やキャリア形成が進むと同時に、それを通じてアルバイト先の職場の生産性も高まるのであれば、学生にとっても企業にとっても望ましいことだといえる。

このように、アルバイト経験が、学校から職業社会への移行を潤滑にし、キャリア形成において重要な役割を果たしうると考えられるにもかかわらず、わが国において、学生によるアルバイト経験とキャリア形成との関係について調査した研究は少ない(杉山 2007)。一般的に、アルバイト業務は単純作業が多く、正社員に与えられるような能力開発の機会も少ない。よって、アルバイト活動をして、正社員として働いていくために必要な経験や知識は得られないという見方もできる。しかし、社会人経験のない学生にとっては、アルバイトという仕事経験を通じて、将来の職業に関する自分の適性を判断したり、社会人として働くのに必要な初歩的な能力やスキルを身につけたりすることが可能であると考えられる(佐野 2004)。さらに、アルバイト社員の基幹労働力化が進んでいる職場などにおいては、正社員が行うべき仕事に近い職務を任されたり、他のアルバイト社員を束ねるリーダー的な役割を任されたりする場合もあり、そのような仕事経験を通じた能力開発やキャリア形成の効果も考えられる(武石 2002; 山口 2005)。一方で、学生が長時間アルバイトをすることで学業成績の低下を招いたり、精神的な健康が損なわれたりするなどの弊害もしばしば指摘される(Bachman & Schulenberg 1993; Paschall, Ringwalt, & Flewelling 2002; Steinberg & Dornbush 1991)。

大多数の学生がなんらかのアルバイト活動を行う現在においては、単に学生によるアルバイト活動の有無が本人たちのキャリア形成にとって望ましいか否かを問うのではなく、どのようなアルバイト経験が学生のキャリア形成にとって望ましいのかといった、アルバイト経験の質的側面に関する問いと、どれくらいの時間をアルバイト活動にあてるのが望ましいのかといった、アルバイト活動の量的側面に関する問いに答えることが重要だと考える。そこで、本研究では、大学生を対象として、アルバイト経験の質的側面としては、アルバイトの仕事特性とアルバイト業務への取り組み姿勢に注目し、アルバイト経験の量的側面としては、アルバイト時間に注目することによって、大学生のアルバイト経験とキャリア形成の関

係を理解することを目的とする。

II 先行研究

大学生のアルバイト経験とキャリア形成との関係を検討するにあたって、学生のキャリア形成に影響を及ぼす諸要因と、その中においてアルバイト活動が占める位置づけについての先行研究を簡単に整理し、本研究の意義を明確にしておきたい。

一般的に、学生のキャリア形成には多様な要因が影響すると考えられ、わが国においても多くの研究がなされてきた。例えば、発達心理学的な視点からは、学童期における自己概念や自己効力感の発達度合い、価値観などの個人差が、学生時代のキャリア形成に影響を与えていることを示す研究がなされてきている(安達 2004; 梅村・金井 2006; 楠奥 2005; 若林・後藤・鹿内 1983)。キャリア教育や能力開発の視点からは、学校段階のキャリア形成支援と学生のキャリア形成との関連性を示す研究がなされてきており、キャリア関連の講義やセミナーの受講後に、学生のキャリア意識が高まることを示す研究などが見られる(桐村 2005; 森山 2006; 労働政策研究・研修機構 2008)。大学での通常授業や、資格取得のための学外セミナーや予備校での学習の重要性を指摘する調査結果もある(安保ほか 2008)。社会的な視点や情報探索的な視点からは、家族とのかかわりや、学校の先輩や友人との関係も、進路探索行動や就職活動に絡むキャリア形成に影響を及ぼすことが確認されている。例えば、学生が親からの職業期待を強く認知し、親の期待が進路探索行動に影響を及ぼすことを示唆する研究が見られる(河村 2003; 矢崎 2006)。親以外にも、友人や大学の卒業生など、周りの人々が進路選択に与える影響が強いことを示す研究がある(安保ほか 2008; 下村・堀 2004)。学生が行う就業体験としては、アルバイト活動の他、職場体験学習、インターンシップ、ボランティア活動などがあるが、最近では、インターンシップの効果に関する研究が見られるようになってきた。例えば、インターンシップに参加した大学生は参加していない者よりも、

職業意識が上昇し、特に実際の業務などを行う実務型のインターンシップが有効であったことが示されるなどの研究がなされてきている（楠奥 2006；松山・飛田 2008）。

学生によるアルバイト活動は、インターンシップなどと並んで、学生による就業体験の1つと考えられるが、アルバイト活動がキャリア形成に与える影響を吟味した研究は少ない。しかも、そのような数少ない研究でも、アルバイト活動が学生のキャリア形成その他に与える影響については、あまり肯定的な見解は得られていないようである。例えば、ボランティアやインターンシップ、参加型の授業や演習に比べ、アルバイト活動の場合、キャリア形成に役立つ能力の獲得への貢献は小さいという調査結果がある（電通育英会 2007）。さらに、学生時代のアルバイト経験が、アルバイト活動を収入源とする生活スタイルの延長として、フリーターへの選択を促進しているという指摘もある（小杉 2001；杉山 2007）。

以上をふまえると、キャリア教育、学外セミナーや講習の受講、家族・友人らの影響などによるキャリア意識の高まりといった研究は比較的多く見られるのに対し、学生が実際の仕事に取り組むことを通じたキャリア形成効果に注目した研究は少ないことがわかる。その中でも、アルバイト活動に焦点をあてた研究は手薄であり、かつアルバイト活動はキャリア形成に役立っていないどころか、ニートやフリーターへの道を助長しかねないといった否定的な説も散見される。

それにもまして重要なのは、特定の活動や媒体の有無によって、あるいはそれらの前後でキャリア形成の度合いが高まったかどうかを検討するような研究が多く、特定の活動に参加したり媒体に接したりする学生自身が、どれだけの時間もしくは頻度で、どのような姿勢で臨んでいるのか、そして、そのような活動や媒体のいかなる要素がキャリア形成に効果的に働いているのかといったように、特定の活動や媒体のキャリア形成への影響を、質的側面および量的側面から総合的に掘り下げて検討した研究成果はあまり見られない。

学生のアルバイト活動に関して言うならば、重要なのは、単なるアルバイト経験の有無ではな

く、アルバイト活動の仕事内容および取り組み姿勢といった質的側面や、アルバイト時間といった量的側面に関する理解を通じて、いかにしてアルバイト経験をキャリア形成に生かせるのかを吟味することだと思われる。したがって、本研究において、学生のキャリア形成に影響を与える重要な要因として、アルバイト経験の質的側面（仕事特性と取り組み姿勢）および量的側面（アルバイト時間）に注目することの意義は大きいと考えられる。

Ⅲ 仮説の導出

本研究では、大学生が、どのような仕事に、どのような取り組み姿勢で臨むのかといった、アルバイト経験の質的側面（仕事特性と取り組み姿勢）と、どれくらいの時間、アルバイト活動を行うのかといった、量的側面（アルバイト時間）が、それぞれ独立的に、および相互に絡み合いながら、キャリア形成に影響を与えることを検証するため、以下の変数を用いた仮説を導出する。

1 アルバイト経験の質的側面

本研究では、大学生のキャリア形成に影響を与えられると思われるアルバイトの仕事特性として、「スキル多様性」および「職務の自由度」を取り上げる。そして、大学生のキャリア形成に影響を与えられると思われるアルバイト業務への取り組み姿勢として、「主体的ジョブデザイン行動」を取り上げる。

(1) スキル多様性と職務自由度

スキル多様性とは、職務を遂行するさいに必要な能力やスキルの数を指し、スキル多様性が高ければ、仕事をこなすためにたくさんのスキルを用いる必要がある（Hackman & Oldham 1976）。一般的には学生アルバイトは定型的で単純な業務が多く、専門的な職業能力を身につけることは難しいが、社会人として働くのに必要な基礎的なスキルは多少なりとも含まれていると考えられる（佐野 2004）。例えば、アルバイト業務で担当する作業それ自体のスキルや業界知識に加え、他の従業員とともに仕事をする環境であれば、チーム

ワークやリーダーシップ能力などが、顧客を相手にする仕事であれば、接客スキルや顧客クレームへの対応能力などが、さらに、仕事によっては高度な専門スキルが身につく場合や、業務の改善などを通じた問題発見・問題解決スキルが身につく場合も考えられる。したがって、アルバイト業務で必要とされるスキルが多いほど、社会人として必要な具体的な知識やスキルを身につける機会が増えるとともに、ビジネス社会や職業世界への視野も広がることが考えられるため、大学生にとってはキャリア形成への効果が高いと考えられる。

職務自由度とは、仕事のやり方を自分自身で決定できる度合いを指しており、職務自由度が高ければ、作業の進め方やスケジュールを自分で決めたりすることができる。職務設計理論によれば、職務自由度が高ければ担当者の責任感は増し、それが仕事への動機づけや生産性の向上につながる（Hackman & Oldham 1976）。よって、大学生が職務自由度の高いアルバイトに従事する場合、彼らの仕事に対する責任感は高まり、必要なスキルの習得や規則の遵守などの職業意識を高めることにつながるだろう。また、職務自由度が高ければ、仕事のやり方やスケジュールを自分なりに考えて工夫を凝らす機会も高まるため、創意工夫をするプロセスにおいてさまざまな知識や経験を得るという学習効果も予想される。よって、職務自由度の高いアルバイトに従事することは、大学生のキャリア形成への効果が高いと考えられる。

(2) 主体的ジョブデザイン行動

次に、アルバイト活動への取り組み姿勢として特に重要だと思われるのが、アルバイトに取り組む本人の主体性である。アルバイト活動に限らず、主体性はとりわけ現代の若年労働者に求められる行動特性の1つである。例えば、経済産業省は、組織や地域社会の中で多様な人々とともに仕事を行っていく上で必要な基礎的な能力として「社会人基礎力」を提唱しているが、その中でも、企業によって特に重視され、かつ若年層に不足している能力として「前に踏み出す力」を挙げている（経済産業省 2007）。具体的には、主体性（物事に進んで取り組む力）、働きかけ力（他人に働き

かけ巻き込む力）、実行力（目的を設定し確実に行動する力）の3要素からなるとしている。また、川上・齋藤（2004）は、高業績につながる能力的特性と定義される「コンピテンシー」について、「状況に従属する行動」と、「状況に働きかけ、変革する行動」とに分け、後者をコンピテンシーレベルの高い人材であると位置づけている。どちらの場合も、主体的に仕事に取り組む姿勢こそが重要であることを示している。

そこで本研究では、アルバイト活動において学生たちが主体的に仕事に取り組む行動として、「主体的ジョブデザイン行動」をとりあげる。高橋（2003, 2006）によれば、主体的ジョブデザイン行動とは、「日々の仕事に主体的に向き合っていくとする自律的な行動」と定義される。これは、仕事のやりがいや充実感に直結しているのは「キャリアデザインよりも日々のジョブデザインである」という思想にも絡んでいる。本研究では、この主体的ジョブデザイン行動を、Wrzesniewski & Dutton（2001）が概念化したjob craftingと同じものであるとみなす¹⁾。彼女らの主体的ジョブデザイン行動（job crafting）の定義は、「従業員が自ら積極的に担当する仕事をデザインすることによって、生産性の向上や仕事のやりがいや動機づけを高めようとする行動」であり、アメリカ経営学におけるテーラーの科学的管理法以来の暗黙的な前提でもある「従業員は設計された仕事を受動的にこなす存在」という考えを否定し、「従業員は主体的に自らの仕事をデザインする存在でありうる」という思想的立場に立つ（Grant & Parker 2009）。

Wrzesniewskiらによれば、主体的ジョブデザインは、大きく3つの行動にわかれる。1つ目は、仕事や作業そのものの改変である。2つ目は、仕事や作業上必要となる人間関係の内容や幅の調整である。3つ目は、仕事や作業に内在する意味あるいは意義の再構築である（Berg, Dutton, & Wrzesniewski 2008; Wrzesniewski & Dutton 2001）。大学生が行うアルバイト業務に照らし合わせるならば、与えられた作業について、新たな作業を加えたり作業の順序やスケジュールを工夫したりして業務の効率性や付加価値を高めようとする

のが1つ目の行動、業務を改善するために多くの従業員や関係者と接触したり、仕事で関わる人々への配慮や便宜を工夫したりするのが2つ目の行動、そして、アルバイトを単なる時間の切り売りと考えたりせず、仕事そのものに意味や意義を見出すことによって仕事に情熱を傾けたりするのが3つ目の行動である。

大学生がアルバイトの仕事において主体的ジョブデザイン行動を発揮するならば、彼らの職場改善の試みなどによって、職場の生産性の向上も見込めるのみならず、大学生本人たちにとってもさまざまなキャリア形成への学習効果が見込まれる。例えば、アルバイト業務そのものの改善策を考えることにより、問題解決能力や新たな業務スキルを獲得する機会が高まる。また、業務に関わる人間関係の幅を広げたり、周りの人々を巻き込んだりするような仕事の仕方をすることによって、ビジネス社会、職業世界の視野を広げ、また対人スキルや交渉力、マネジメント能力なども学習することが可能となるだろう。さらに、仕事に新たな意義を見出し、自分自身で動機づけや仕事のやりがいを高めていこうとする行動によって、将来の仕事や職業に対する肯定的な視点や自信を高めていくことが可能となるだろう。このように、アルバイト業務における主体的ジョブデザイン行動は、幅広い業務知識やスキル、主体的な職業観の獲得など、将来のキャリアにかかわるさまざまな学習効果があると考えられる。

2 アルバイト経験の量的側面

本研究では、キャリア形成に影響を与えるアルバイト経験の量的側面として、週あたりのアルバイト時間に注目する。アルバイト経験によるキャリア形成効果を期待するには、それなりの労働時間は必要であろう。しかし、アルバイト時間は長ければ長いほどキャリア形成にプラスになるわけではないと考えられる。比較的定型的で単純作業が多いアルバイト業務においては、学習可能な知識やスキルに天井効果があり、一定のアルバイト時間をこなすことである程度の能力開発が進んだ後は、学習効果が頭打ちになることが考えられる。加えて、長時間アルバイト業務に従事するこ

とは、それによる弊害を顕在化させることにつながるだろう。当然のことながら、大学生のキャリア形成は、アルバイト経験のみならず、大学での授業やその他の学生生活によっても促進される。長時間をアルバイト活動に充てることは、ほかの活動に費やす時間を削ることにつながり、キャリア形成に役立つ別の機会を奪うことにもなる。したがって、週当たりのアルバイト時間と大学生のキャリア形成の関係は、ある時点まではアルバイト時間が長くなるほどキャリア形成の度合いが高まるが、それ以降は逆に、アルバイト時間が長期化するにつれてキャリア形成が阻害されるという、上に凸の曲線を描くものと予想される。つまり、大学生のキャリア形成に役立つ、適切なアルバイト時間が存在すると考えられる。

アルバイト時間とキャリア形成との間の上に凸の曲線的な関係は、仕事の中身および取り組み姿勢によっても影響を受けるであろう。まず、アルバイト業務におけるスキル多様性の度合いとキャリア形成との関係は、週あたりのアルバイト時間が短めであるときに顕著であろう。すでに論じたように、業務で必要とされるスキルが多ければ、短時間業務のアルバイトであっても、具体的な知識やスキルを身につける機会や仕事に関する視野が広がると考えられるが、アルバイト業務自体が特に高度な仕事ではないことを考えれば、スキル多様性がもたらすキャリア学習効果は、アルバイト時間が長いからといって単調に増加するものでもないと考えられる。むしろ、アルバイト時間が長くなるとともにキャリア学習効果は逡減するか、天井効果によって停止するであろう。つまり、アルバイト時間とキャリア形成との間の上に凸の曲線的な関係を想定した場合、スキル多様性が高いほど、キャリア形成にとって最適なアルバイト時間は、短めになるだろう。逆に、スキル多様性の低いアルバイトに従事している場合、短めのアルバイト時間ではキャリア形成にとってはメリットが少ないため、最適なアルバイト時間は、スキル多様性が高い場合よりも長めになると予想される。

一方、職務自由度および主体的ジョブデザイン行動とキャリア形成との関係については、週あた

りのアルバイト時間が長めなときほど顕著になるであろう。自由度の高い職務のもと、あるいは主体的にアルバイト業務に取り組むことによって、創意工夫や試行錯誤を行うならば、それが結実して学習効果が得られるまでにはある程度の時間が必要だと思われる。また、自由度の高い仕事や主体的ジョブデザイン行動によって、与えられた業務の枠を超えた活動をするならば、もともと与えられた仕事をこなすスキルのみならず、その周辺業務や職場全体の業務の仕組みや幅広い人間関係の構築などを通じて、学習可能な内容にも広がりが出てくるため、アルバイト時間が増えれば学べる内容も増加すると予想される。よって、アルバイト時間とキャリア形成との間の上に凸な曲線的な関係を想定した場合、職務自由度および主体的ジョブデザイン行動が高いほど、キャリア形成にとって最適なアルバイト時間は長めにシフトすると予想される。

3 キャリア形成の度合い

本研究では、アルバイト活動およびその他の学生生活を通じた大学生のキャリア形成の度合いを検討するにあたって、以下のような視点に注目する。まず、大学生が自分の希望する職種や組織に雇用されることを重視する度合いとしての「雇用コミットメント」に注目する。希望する職に就くことや組織に雇用されることへのコミットメントは、大学生が進路探索行動および就職活動を行ううえでの動機づけを規定すると思われる (Stumpf, Colarelli, & Hartman 1983)。近年では、大学を卒業しても定職につかない新卒無業者や大卒フリーター、ニートの発生が問題となっているが、定職を得ることへの強いコミットメントが、大学生が就職戦線およびその後のキャリア形成について「参加を取りやめてしまう」あるいは「諦めてしまう」ことへの内的要因を防ぐ働きをすると考えられる (大久保 2002; 谷内 2005)。アルバイト活動を通じて職業社会を垣間見るとともに、自分自身の職業観を養うことができれば、雇用コミットメントは高まるであろう。一方、アルバイト活動を収入を得るための時間の切り売りや割り切るのみで、単なる居心地のよさのみを得るだけに終わ

れば、雇用コミットメントは高まらず、大学卒業後の定職に向けたキャリア形成に影響が出るであろう。

次に、「主体的キャリア行動」に注目する。Claes & Ruiz-Quintanilla (1998) は、主体的にキャリア形成に取り組む行動として、(1) 将来のキャリアに向けて能力開発を主体的に行うこと、(2) 将来のキャリアや進路探索に役立つ人脈を主体的に形成すること、(3) 学友や教員などに積極的に助言を求めること、そして(4) 将来のキャリアについての計画を練ることという4種類の行動に分類している。すでに論じられたとおり、日々の活動において主体性を発揮し、自律的に自らのキャリアを切り開いていこうとすることは、現代の社会人に対して強く求められていることでもある。また、将来の職業生活に向けた能力開発や人脈形成といった具体的な成長と、キャリア計画や助言の獲得などの機会が増えれば増えるほど、本人のキャリア形成にとっては望ましいことは疑う余地がないであろう。

さらに、大学生が自分のやりたい職業や就職先としたい組織を絞っている度合いとしての「キャリアの焦点」に注目する。大学生がアルバイトやその他の活動を通じて自分自身の特性について理解し、職業社会について知ることにより、自分がどんな職業や組織に向いているかを中心とする職業観を形成することにつながる。つまり、自らが目指すキャリアの焦点が絞られてくる。キャリアへの焦点が絞られれば、進路探索行動や専門的知識やスキルの習得への方向性を明確にすることにつながるだろう。本人の自己理解や職業世界の理解および職業観がそれほど深まっていなくても、キャリアの焦点を絞って進路探索や専門知識の学習を行っていけば、実際に自分がその職業に向いているのか否かといった洞察も深まることから、本人のキャリア形成に貢献すると考えられる。また、キャリアの焦点が絞られている学生のほうが、就職活動で早くに内定を獲得でき、企業もそのような人物を求めているという報告もある (鶴飼 2007; 谷内 2005)。

最後に、キャリアに関する自己効力感に注目する。自己効力感とは、Bandura (1977) による社

会認知理論の中核的概念であり、具体的な状況において、本人が適切な行動を成し遂げられるという推測や自信を指す。社会認知理論によれば、自己効力感が高ければ、粘り強く努力し、多少の困難に直面したときにも耐えることができるし、自分の能力をうまく活用し、より一層の努力を重ねることができる。本研究では、大学生のキャリアに関する自己効力感として、社会人となったときに職場の仲間と協力しあいながら仕事をしていく自信があるかという「職場メンバーとしての自己効力感」と、差し迫った就職活動を効果的に行うことができるかどうかの自信を見る「就職活動の自己効力感」を分析対象として用いる。アルバイト活動やその他の学生生活によって職業能力が身につくと同時に、いわゆる「職場」への理解が深まり、それが将来の職場での仕事ぶりや差し迫った就職活動に関する高い自己効力感につながれば、進路探索や就職活動への動機づけが持続し、多少の困難や失敗があっても容易に諦めることなく、粘り強く活動を続けることができると考える(太田・田畑・岡村 2006)。実際、進路選択や求職活動における自己効力感が、求職行動、求職努力、そして求職での成功と結びついていることを示す研究は数多く存在する(Eden & Aviram 1993; Kanfer & Hulin 1985; Saks & Ashforth 1999, 2000)。

これまでの議論を踏まえ、実証分析において、大学生のアルバイト経験の質的側面および量的側面と、キャリア形成の度合いを示す指標との関係について検討する。具体的には、分析によって以下の仮説を検証する。

【仮説 1】：スキル多様性の高いアルバイトに従事する大学生ほど、キャリア形成の度合いが高いだろう。

【仮説 2】：職務自由度の高いアルバイトに従事する大学生ほど、キャリア形成の度合いが高いだろう。

【仮説 3】：アルバイトにおいて主体的ジョブデザイン行動をする大学生ほど、キャリア形成の度合いが高いだろう。

【仮説 4】：大学生のアルバイト時間とキャリア形成の関係は、上に凸の曲線となるであろう。

【仮説 5】：アルバイト業務のスキル多様性とキャリア形成の度合いとの関係は、週あたりのアルバイト時間が短いほど顕著であろう。

【仮説 6】：アルバイト業務の職務自由度および主体的ジョブデザイン行動とキャリア形成の度合いとの関係は、週あたりのアルバイト時間が長いほど顕著であろう。

IV 実証分析

1 質問紙調査

仮説を検証するため、2008年の6月から7月にかけて西日本にある国立大学2校の経済学部における講義に出席している大学生を対象に質問紙調査を実施した。質問紙調査には大学生の個人情報を入力する欄はなく、回答者の匿名性が保持された。2大学の当該科目受講者およそ210名のうち、190名が質問紙に回答し、回収率は約90%であった。そのうち、すでに就職活動中もしくは終了していた大学4年生については、就職活動開始前の状況を前提とした変数が分析モデルに含まれていること、および、すでに就職先が決定している場合には回答内容に大きな影響が出ることが予測されることから、今回の分析からは除外した。その結果として、123名の回答データが分析のサンプルとなった。サンプルのうち97.2%が大学3年生で、男子学生の割合は67.0%、女子学生の割合は33.0%、回答者の平均年齢は21.1歳(標準偏差2.2)であった。94.3%の学生が通算1カ月以上のアルバイト経験を有しており、アルバイト経験は平均で通算20.3カ月(標準偏差14.6)で、調査時点もしくはその直前で週あたり平均12.5時間(標準偏差8.6)アルバイト活動をしていた。アルバイトの主な職種は、飲食関係(34.1%)、専門性(塾講師等)(13.8%)、販売(15.4%)、接客サービス(7.3%)、軽作業・物流(2.4%)、事務(1.6%)、医療・福祉(0.8%)、およびその他(24.6%)であった。

2 測定尺度

本研究の主たる目的は、大学生のアルバイト経

験の質的側面および量的側面がキャリア形成に与える影響を理解することにあるため、これらに関係する以下のような独立変数、従属変数および統制変数が質問紙において測定された。独立変数と従属変数を構成するすべての項目は、質問に対する7件法によるリッカート尺度(1:全く当てはまらない~7:非常に当てはまる)で回答してもらった。また、既存の尺度がない主体的ジョブデザイン行動以外のすべての尺度については、先行研究で用いられた英文尺度を和訳して用いた。

(1) 独立変数

アルバイト職務におけるスキル多様性の測定には、Morgeson & Humphrey (2006)によって用いられた4項目を、職務自由度の測定には、Hackman & Oldham (1980)によって作成され、Idasak & Drasgow (1987)によって修正された3項目を用いた。アルバイトにおける主体的ジョブデザイン行動については既存の尺度が存在しなかったため、以下の手順によって作成した。まず、Wrzesniewski & Dutton (2001)によるjob craftingの3次元からなる定義(仕事次元、人間関係次元、意味形成次元)にもとづき、候補となる質問項目を作成した。それらを、主に最近大学の学部を卒業した国立大学の大学院生8名に提示し、自らのアルバイト経験と照らし合わせつつ質問内容の適切さを吟味してもらうとともに、新たな項目も出してもらった。その後、質問項目を各次元4項目ずつ12項目に絞り、国立大学の大学院生32人に対して7点尺度で回答してもらい、回答データを因子分析や信頼性分析等を通じて吟味した。これらの予備調査をふまえ、本研究では仕事次元2項目、人間関係次元3項目、意味形成次元3項目の計8項目を使用した。

(2) 従属変数

雇用コミットメントについては、Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983)によって開発されたCareer Exploration Survey (CES)のImportance of Obtaining Preferred Position Scaleから3項目を使用した。主体的キャリア行動については、Claes & Ruiz-Quintanilla (1998)で使用された9項目を使用した。この尺度には、能力開発、人脈形成、進路相談、進路計画の4種類の主体的行動が含まれてい

る。キャリアの焦点については、Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983)によるCESのFocus Scaleから2項目を使用した。職場メンバーとしての自己効力感については、Griffin, Neal, & Parker (2007)によって作成されたgroup-member proficiencyを測定する3項目を用いて、社会人になったときに職場のメンバーとして仕事をこなすことができる自信の度合いをたずねた。就職活動自己効力感については、Vinokur, Price, & Caplan (1991)によって開発された尺度のうち5項目を使用し、この先の就職活動における各々の項目について自信の度合いをたずねた。

(3) 統制変数

分析に用いる統制変数としては、性別(ダミー変数)、年齢、アルバイト経験(月数)、週あたりアルバイト時間(交互作用分析の独立変数としても利用)、大学の違い(ダミー変数)、成績、講義出席率、アルバイトの職種を用いた。成績および講義出席率は、これまでの大学における成績の平均点(100点満点で換算)と講義出席率を自己報告してもらった。アルバイトの種類は、質問票に示したアルバイトのカテゴリーごとにダミー変数を用いた。

3 分析モデル

全体の分析モデルは、(1)大学生のアルバイト経験の質的側面および量的側面のそれぞれが独立的にキャリア形成に与える影響(仮説1~4)と、(2)アルバイト経験の質的側面および量的側面の交互作用がキャリア形成に与える影響(仮説5~6)について、キャリア形成の度合いを測定した各々の変数を従属変数として予測させる重回帰モデルである。その際、アルバイトの質的側面であるスキル多様性、職務自由度、および主体的ジョブデザイン行動の独立的な影響については、それぞれが主効果として同時に重回帰式に投入される。一方、アルバイトの量的側面であるアルバイト時間の独立的な影響については、上に凸の曲線性をモデル化するため、アルバイト時間の主効果と2乗項が重回帰式に投入される。2乗項が有意に負の値をとれば、上に凸の曲線関係にあることが示される。アルバイト経験の質的側面と量的側

面の交互作用の分析については、Aiken & West (1991) の方法に則った方法で、アルバイト時間の主効果と2乗項に、質的側面を示す変数×アルバイト時間の交互作用項がさらに加わった重回帰式としてモデル化された。

V 結果

1 因子分析および信頼性分析

本研究で用いられた独立変数3種類(15項目)および従属変数4種類(21項目)について、主因子法およびバリマックス回転による因子分析を行った。バリマックス回転後の各質問項目と因子負荷量を表1に示す。

独立変数については、固有値1.0以上を基準として5因子が抽出され、5因子で全分散の75.01%を説明した。第1因子はスキル多様性、第2因子は職務自由度、そして第3~5因子は、主体的ジョブデザイン行動の下位次元(仕事次元、人間関係次元、意味形成次元)というかたちで、想定どおりの解釈が可能となった。それぞれの因子を構成する尺度の信頼性係数(Cronbachの α)を表1に示す。想定した測定尺度の妥当性および信頼性に問題がないと判断したため、スキル多様性($\alpha = .89$)および職務自由度($\alpha = .82$)については、それぞれの項目の平均値を用いることとし、主体的ジョブデザイン行動については、下位の3つの次元を含むすべての項目の平均値を用いることとした(尺度全体の $\alpha = .80$)。

従属変数については、固有値1.0以上を基準として4因子が抽出され、4因子で全分散の70.11%を説明した。第1因子は主体的キャリア行動、第2因子は就職活動自己効力感、第3因子は職場メンバーとしての自己効力感、第4因子は雇用コミットメント、第5因子はキャリアの焦点というかたちで、ほぼ想定どおりの解釈が可能となった。主体的キャリア行動は4つの異なる行動の度合いを測定しているが、因子分析からは1次元であると解釈された。それぞれの因子を構成する尺度の信頼性係数(Cronbachの α)を表1に示す。想定した測定尺度の妥当性および信頼性に問

題がないと判断したため、雇用コミットメント($\alpha = .85$)、主体的キャリア行動($\alpha = .89$)、キャリアの焦点($\alpha = .79$)、職場メンバーとしての自己効力感($\alpha = .79$)、就職活動自己効力感($\alpha = .89$)について、それぞれの項目の平均値を用いることとした。

2 仮説の検証

分析で用いた変数の平均、標準偏差、および相関行列を表2に示す。従属変数への影響とは直接関わらない要素に着目すると、アルバイト経験(月数)と職務自由度および主体的ジョブデザイン行動との間に有意な相関が見られ、アルバイト経験が豊富な学生ほど、職務自由度の高いアルバイトに就き、または主体的ジョブデザイン行動をする頻度が高いことがうかがわれる。また、週あたりのアルバイト時間と主体的ジョブデザイン行動との有意な相関も見られることから、長時間アルバイト活動をする学生ほど主体的ジョブデザイン行動をする頻度が高いことがうかがわれる。

次に、仮説1~3を検証するため、キャリア形成のそれぞれの項目ごとに、階層的重回帰分析を行った。その結果を表3に示す。

階層的重回帰分析の第1ステップでは、統制変数のみを重回帰式に投入し(モデル1, 3, 5, 7, 9)、第2ステップでスキル多様性、職務自由度、および主体的ジョブデザイン行動を投入した(モデル2, 4, 6, 8, 10)。

本研究の仮説とは直接関わらないが、ステップ1の結果で注目すべきは、大学での成績が、キャリアの焦点、職場メンバーとしての自己効力感に対して1%水準で有意な正の影響が認められ、主体的キャリア行動に対しても10%水準で有意な正の影響が認められることである。大学の授業に真剣に取り組むことがキャリア形成にも役立っていることがうかがわれる。その他、年齢についてはキャリアの焦点および就職活動自己効力感に正の有意な影響が見られ、アルバイト経験(月数)とキャリアの焦点についても有意な影響が認められる。年齢とアルバイト経験とは高い相関関係が見られるため、年齢の増加による成熟要因と、アルバイト経験の蓄積による要因の両方が、キャリ

表1 独立変数および従属変数の因子分析

項目内容	1	2	3	4	5
1. スキル多様性 ($\alpha = .89$)					
仕事を進めるにあたってはさまざまなスキルを必要とする	.790	.079	.164	.182	-.111
仕事を終わらせるためにはさまざまな異なるスキルを使わなければならない	.800	-.028	.181	.079	.201
仕事では複雑かつレベルの高いスキルが求められる	.715	.040	.217	.213	.006
仕事では数多くのスキルが求められる	.792	-.023	.148	.187	.003
2. 職務自由度 ($\alpha = .82$)					
仕事の進め方について、自分自身で決定できる部分が多い	.069	.810	-.037	.138	.347
仕事を進めていくにあたっては、独立性と自由度が高い	-.015	.752	-.005	.078	.063
仕事を進めるにあたって、自分自身の主体性を発揮したり自分で判断できる機会が多い	.012	.740	.186	-.037	.174
3. 主体的ジョブデザイン行動の仕事次元 ($\alpha = .67$)					
仕事をやりやすくするために必要な作業を追加する	.066	.223	.065	.163	.559
仕事の中身や作業手順を自分が望ましいと思うように変更する	-.083	.286	.083	.064	.727
4. 主体的ジョブデザイン行動の人間関係次元 ($\alpha = .75$)					
仕事を通じて積極的に人と関わる	.182	.179	.860	.209	-.097
仕事を通じて関わる人の数を増やしていく	.306	-.021	.662	.128	.171
仕事で関係する人々の状況を把握し、相手の便宜をはかる	.235	-.042	.461	.076	.357
5. 主体的ジョブデザイン行動の意味形成次元 ($\alpha = .80$)					
自分の担当する仕事を見つめ直すことによって、やりがいのある仕事に見立てる	.306	.150	.313	.557	.229
自分の担当する仕事を単なる作業の集まりではなく、全体として意味のあるものだと考える	.181	.149	.399	.492	.118
自分の担当する仕事の目的がより社会的に意義のあるものであると捉え直す	.305	-.004	.090	.932	.113
因子寄与率	33.74	17.74	8.95	7.50	7.08
項目内容					
1. 雇用コミットメント ($\alpha = .85$)					
卒業後、自分の希望する仕事を行うことは重要だと思う	.153	.058	.136	.777	.099
卒業後、自分の希望する職業(職種)につくことは重要だと思う	-.011	-.038	.139	.867	.085
卒業後、自分が希望する組織で働くことは重要だと思う	.050	.055	.055	.773	.011
2. 主体的キャリア行動 ($\alpha = .89$)					
将来の仕事や職業について、家族や友人、先生などとよく話を交わしてきた	.742	.177	.088	.128	.019
将来の仕事や職業において必要と思われる知識やスキルを身につけようとしてきた	.482	.120	-.105	.049	.193
将来の仕事や職業に役立つような経験をしてきた	.601	.275	.090	-.060	.015
将来の仕事や職業についてのアドバイスを得るために積極的に人脈を増やしてきた	.652	.492	.082	.018	-.018
将来の仕事や職業について、家族や友人、先生などに積極的にアドバイスを求めてきた	.740	.231	.248	.027	.006
将来の仕事や職業についての情報を得るために積極的に人脈を増やしてきた	.608	.565	.172	.015	-.044
卒業後に自分の仕事において何を成し遂げたいのかをもっと考えるようになった	.665	-.054	.075	.106	.075
私は卒業後の自分の仕事についてよく練られた計画を持っている	.681	.215	-.008	.042	.371
3. キャリアの焦点 ($\alpha = .79$)					
どのような仕事が自分にもっとも合っているかよくわかっている	.122	.321	.220	.162	.637
どのような組織(会社)が自分にもっとも合っているかよくわかっている	.215	.262	.411	.116	.600
4. 職場メンバーとしての自己効力感 ($\alpha = .79$)					
職場の同僚と仕事をうまく調整する	.060	.144	.860	.164	.228
職場の同僚と上手にコミュニケーションをとる	.049	.239	.792	.164	.034
職場の同僚に求められたり必要とされているときに手助けをする	.122	.281	.465	.051	.104
5. 就職活動自己効力感 ($\alpha = .89$)					
私は、希望する会社に自分自身を売り込む自信がある	.298	.674	.261	.114	.155
私は、入社面接において相手に好印象を与える自信がある	.370	.593	.061	.020	.298
私は、自分がどのような会社を志望しているのか自信をもって他人に話せる	.235	.667	.223	.043	.011
私は、自分の持っている能力や技術を自信をもって列挙できる	.230	.787	.294	.054	.175
私は、入社試験を受けるための志願書類や履歴書を自信をもって作成できる	.059	.735	.116	-.050	.273
因子寄与率	36.30	12.47	10.12	5.97	5.25

表2 分析に使用した変数の平均、標準偏差、および相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6
1. スキル多様性	4.118	1.271						
2. 職務自由度	4.412	1.298	.103					
3. 主体的ジョブデザイン行動	4.475	0.858	.503**	.336**				
4. 雇用コミットメント	5.059	0.890	.020	.018	.232*			
5. 主体的キャリア行動	4.110	1.088	.354**	.029	.423**	.234*		
6. キャリアの焦点	4.208	1.163	.325**	-.050	.200*	.230*	.416**	
7. 職場メンバーとしての自己効力感	5.059	0.890	.127	-.028	.261**	.289**	.292**	.452**
8. 就職活動自己効力感	3.981	1.165	.370**	-.020	.387**	.214*	.619**	.534**
9. 性別 (男 = 1, 女 = 0)	0.675	0.470	-.046	-.035	-.102	-.060	-.085	-.021
10. 年齢	21.050	2.166	-.016	-.039	.113	.045	-.100	.342**
11. アルバイト経験 (月数)	20.287	14.580	.125	.305**	.227*	.037	.058	.082
12. アルバイト時間 (週)	12.458	8.632	.119	.193	.279**	.016	.134	-.032
13. 大学 (1, 0)	0.577	0.496	-.082	.147	-.077	-.001	-.233**	-.040
14. 成績	69.966	12.460	.176*	.114	.188*	.098	.226*	.160
15. 講義出席率	73.161	19.883	.166*	.068	.079	-.017	.094	.007

	7	8	9	10	11	12	13	14
1. スキル多様性								
2. 職務自由度								
3. 主体的ジョブデザイン行動								
4. 雇用コミットメント								
5. 主体的キャリア行動								
6. キャリアの焦点								
7. 職場メンバーとしての自己効力感								
8. 就職活動自己効力感	.497**							
9. 性別 (男 = 1, 女 = 0)	.054	.137						
10. 年齢	.037	.271**	.017					
11. アルバイト経験 (月数)	-.002	.156	-.013	.631**				
12. アルバイト時間 (週)	.031	.112	-.054	.210*	.385**			
13. 大学 (1, 0)	.035	-.184*	.038	.060	-.105	-.218*		
14. 成績	.113	.257**	-.015	.048	.010	-.015	-.018	
15. 講義出席率	-.101	.191*	-.092	.065	-.028	-.119	-.123	.634**

**p<.01 *p<.05 *p<.10

ア形成の進展に影響を及ぼしていることが推察される。性別については就職活動自己効力感に有意な影響が見られ、男性のほうが女性よりも就職活動に関しては自己効力感が高いことを示している。

ステップ2における独立変数の主効果については、スキル多様性について、キャリアの焦点と就職活動自己効力感に対して1%水準および5%水準で有意な正の影響が認められた。主体的ジョブデザイン行動においては、キャリアの焦点を除くすべての従属変数について1%もしくは5%水準で有意な正の影響が認められた。よって、仮説1は支持される方向にあり、仮説3はより強く支持されたといえる。それに対し、職務自由度は、ほ

とんどの従属変数に対して有意な影響は認められなかった。よって仮説2は支持されなかった。

次に、仮説4~6を検証するための階層的重回帰分析を行った。その結果を表4に示す。

第1ステップは、統制変数のみを重回帰式に投入したもので、仮説1~3の検証に用いられた重回帰分析の第1ステップ(表3に記載)と同じである。第2ステップとしては、時間による曲線的な影響の有無を検証するため、アルバイト時間の2乗項を重回帰式に投入した。第3ステップとしては、スキル多様性およびアルバイト時間とスキル多様性との交互作用項、主体的ジョブデザイン行動およびアルバイト時間と主体的ジョブデザイン行動との交互作用項、そして職務自由度および

表3 階層的重回帰分析結果 (独立変数の主効果)

	雇用コミットメント		主体的キャリア行動		キャリアの焦点	
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)
性別ダミー	-0.057	-0.039	-0.047	-0.017	-0.039	-0.026
年齢	-0.049	-0.069	-0.196	-0.219	0.483**	0.626**
アルバイト経験 (月数)	0.080	0.063	0.165	0.146	-0.180	-0.360*
アルバイト時間 (週)	-0.078	-0.100	-0.016	-0.062	-0.083	-0.149
大学ダミー	0.126	0.126	-0.153	-0.122	-0.119	-0.169 ⁺
成績	0.157	0.132	0.254 ⁺	0.187	0.334**	0.288*
講義出席率	-0.163	-0.133	-0.110	-0.105	-0.221 ⁺	-0.287*
職種ダミー						
飲食関係	0.061	0.025	0.139	0.052	0.142	0.116
販売	0.033	0.049	0.117	0.136	0.176	0.239*
接客サービス	-0.066	-0.069	0.115	0.092	0.149	0.148
軽作業・物流	0.054	0.120	-0.058	-0.050	0.221 ⁺	0.251*
事務	0.093	0.076	0.042	0.007	-0.063	-0.073
専門性	-0.161	-0.148	-0.080	-0.099	0.084	0.073
医療・福祉	-0.028	-0.016	0.027	0.031	0.048	0.066
スキル多様性		-0.083		0.169		0.361**
職務自由度		-0.011		-0.134		0.187 ⁺
主体的ジョブデザイン行動		0.279*		0.331**		0.048
R2	0.072	0.119	0.182	0.335	0.284	0.443
Δ R2		0.047		0.153		0.159
F 変化量		1.482		6.368**		7.895**

	職場での自己効力感		就職活動自己効力感	
	モデル7	モデル8	モデル9	モデル10
	(β)	(β)	(β)	(β)
性別ダミー	-0.007	0.021	0.167 ⁺	0.194*
年齢	-0.024	-0.044	0.336*	0.361*
アルバイト経験 (月数)	0.046	0.011	-0.115	-0.184
アルバイト時間 (週)	0.088	0.051	0.059	0.003
大学ダミー	0.004	0.003	-0.201 ⁺	-0.193 ⁺
成績	0.392**	0.350**	0.202	0.137
講義出席率	-0.221	-0.186	0.036	0.023
職種ダミー				
飲食関係	0.064	0.008	0.167	0.092
販売	0.039	0.065	0.057	0.092
接客サービス	0.080	0.074	0.028	0.011
軽作業・物流	0.369**	0.458**	0.004	0.023
事務	-0.064	-0.091	-0.150	-0.180*
専門性	0.078	0.093	0.118	0.101
医療・福祉	-0.193	-0.175 ⁺	0.027	0.036
スキル多様性		-0.070		0.229*
職務自由度		-0.016		-0.045
主体的ジョブデザイン行動		0.398**		0.278*
R2	0.209	0.312	0.247	0.403
Δ R2		0.104		0.156
F 変化量		4.168**		7.208**

**p<.01 *p<.05 ⁺p<.10

表4 階層的重回帰分析結果（曲線性および交互作用）

	雇用コミットメント				主体的キャリア行動			
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6	モデル7	モデル8
	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)
性別ダミー	-0.056	-0.074	-0.064	-0.052	-0.033	-0.059	-0.033	-0.018
年齢	-0.050	-0.114	-0.003	-0.088	-0.212	-0.275*	-0.250	-0.226*
アルバイト経験（月数）	0.070	0.093	0.014	-0.001	0.067	0.069	0.108	0.025
アルバイト時間（週）	-0.003	1.334	-0.877	-1.699*	0.759*	2.873**	0.717	-0.244
大学ダミー	0.128	0.229	0.096	0.167	-0.129	0.035	-0.104	-0.120
成績	0.163	0.094	0.196	0.179	0.312*	0.163	0.316*	0.278*
講義出席率	-0.169	-0.131	-0.217	-0.168	-0.176	-0.136	-0.176	-0.146
職種ダミー								
飲食関係	0.054	0.043	0.085	-0.002	0.066	0.032	0.053	0.023
販売	0.027	0.005	0.042	0.001	0.051	0.038	0.032	0.074
接客サービス	-0.073	-0.145	-0.021	-0.020	0.050	-0.072	0.044	0.086
軽作業・物流	0.058	0.093	-0.055	-0.018	-0.012	0.016	-0.056	-0.011
事務	0.088	0.084	0.103	0.055	-0.003	-0.013	-0.008	-0.024
専門性	-0.162	-0.188	-0.085	-0.154	-0.082	-0.144	-0.084	-0.072
医療・福祉	-0.029	-0.036	-0.019	-0.010	0.017	0.007	0.009	0.039
アルバイト時間（週）の2乗	-0.073	-0.248	-0.059	0.049	-0.755*	-0.958**	-0.795**	-0.517*
スキル多様性		0.640*				1.282**		
アルバイト時間×スキル多様性		-1.382*				-2.304**		
職務自由度			-0.273				-0.135	
アルバイト時間×職務自由度			0.955				0.102	
主体的ジョブデザイン行動				-0.274				0.093
アルバイト時間×主体的ジョブデザイン行動				1.787*				0.833
R2	0.072	0.126	0.092	0.152	0.244	0.462	0.251	0.333
ΔR2	0.001	0.054	0.020	0.080	0.063	0.218	0.006	0.088
F変化量	0.053	2.582*	0.919	3.962*	7.036*	16.807**	0.352	5.548**

	キャリアの焦点				職場での自己効力感			
	モデル9	モデル10	モデル11	モデル12	モデル13	モデル14	モデル15	モデル16
	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)	(β)
性別ダミー	-0.031	-0.032	-0.044	-0.020	0.005	-0.007	-0.004	0.018
年齢	0.474**	0.515**	0.586**	0.462*	-0.037	-0.075	0.011	-0.055
アルバイト経験（月数）	-0.241	-0.290*	-0.372*	-0.273*	-0.039	-0.031	-0.099	-0.085
アルバイト時間（週）	0.402	0.807	-0.991	-0.349	0.766*	1.734**	-0.355	-0.315
大学ダミー	-0.105	-0.066	-0.181*	-0.097	0.024	0.098	-0.010	0.038
成績	0.370**	0.284*	0.422**	0.347*	0.443**	0.384**	0.487**	0.418**
講義出席率	-0.262*	-0.285*	-0.340**	-0.242*	-0.278*	-0.255*	-0.339*	-0.254
職種ダミー								
飲食関係	0.096	0.065	0.159	0.064	0.000	-0.011	0.036	-0.043
販売	0.135	0.165	0.178	0.151	-0.018	-0.029	-0.005	-0.004
接客サービス	0.108	0.075	0.198*	0.135	0.023	-0.031	0.086	0.061
軽作業・物流	0.250*	0.216*	0.105	0.249*	0.409**	0.428**	0.252*	0.398**
事務	-0.092	-0.098	-0.063	-0.107	-0.104	-0.108	-0.087	-0.126
専門性	0.083	0.042	0.211*	0.090	0.077	0.053	0.174	0.086
医療・福祉	0.042	0.040	0.066	0.058	-0.201*	-0.206*	-0.191*	-0.180*
アルバイト時間（週）の2乗	-0.473*	-0.406	-0.413	-0.302	-0.661*	-0.771*	-0.655*	-0.450
スキル多様性		0.637**				0.525*		
アルバイト時間×スキル多様性		-0.616				-1.028*		
職務自由度			-0.321				-0.386	
アルバイト時間×職務自由度			1.469*				1.242*	
主体的ジョブデザイン行動				0.058				0.031
アルバイト時間×主体的ジョブデザイン行動				0.634				0.960
R2	0.309	0.438	0.373	0.356	0.257	0.292	0.289	0.336
ΔR2	0.025	0.129	0.064	0.047	0.048	0.035	0.032	0.079
F変化量	3.024*	9.570**	4.206*	3.047*	5.487*	2.046	1.862	5.009**

**p<.01 *p<.05 †p<.10

表4 (つづき)

	就職活動自己効力感			
	モデル 17	モデル 18	モデル 19	モデル 20
	(β)	(β)	(β)	(β)
性別ダミー	0.175 [†]	0.166 [†]	0.167 [†]	0.196*
年齢	0.327*	0.337*	0.355*	0.331*
アルバイト経験 (月数)	-0.172	-0.205	-0.208	-0.190
アルバイト時間 (週)	0.510	1.418*	-0.412	0.089
大学ダミー	-0.188 [†]	-0.112	-0.207 [†]	-0.199 [†]
成績	0.236*	0.132	0.272*	0.168
講義出席率	-0.002	-0.005	-0.051	0.045
職種ダミー				
飲食関係	0.124	0.093	0.149	0.094
販売	0.019	0.036	0.024	0.075
接客サービス	-0.009	-0.069	0.040	0.012
軽作業・物流	0.031	0.016	-0.109	0.088
事務	-0.176 [†]	-0.183 [†]	-0.164	-0.186 [†]
専門性	0.117	0.07	0.194	0.127
医療・福祉	0.021	0.017	0.027	0.043
アルバイト時間 (週) の 2 乗	-0.439	-0.453 [†]	-0.447	-0.138
スキル多様性		0.820**		
アルバイト時間×スキル多様性		-1.110*		
職務自由度			-0.354	
アルバイト時間×職務自由度			1.038	
主体的ジョブデザイン行動				0.350
アルバイト時間×主体的ジョブデザイン行動				0.077
R2	0.268	0.403	0.290	0.367
Δ R2	0.021	0.135	0.022	0.098
F 変化量	2.462	9.362**	1.262	6.531**

**p<.01 *p<.05 †p<.10

アルバイト時間と職務自由度との交互作用項をそれぞれ重回帰式に投入した。

まず、アルバイト時間のキャリア形成への曲線的な影響については、主体的キャリア行動と職場メンバーとしての自己効力感を従属変数とした場合に5%水準で有意な負の2乗項の影響が認められ、キャリアの焦点を従属変数とした場合に10%水準で有意な負の2乗項の影響が見られた。これらの従属変数について、アルバイト時間との関係を、結果に基づいて推計したものが図1である²⁾。図1からわかるように、アルバイト時間とこれらの従属変数との関係は、上に凸の曲線になっており、おおむね週あたりのアルバイト時間が12時間から18時間の間にかけて従属変数が最大となっていることがわかる。これは仮説4を支持するものである。次に、アルバイト時間とスキル多様性との交互作用については、雇用コミットメント、主体的キャリア行動、就職活動自己効力感において、5%もしくは1%水準で有意な負の交互作用が認められ、職場メンバーとしての自己

効力感において10%水準で有意な負の交互作用が認められた。上に凸の曲線性とスキル多様性との交互作用の両方とも有意であった従属変数のうち、主体的キャリア行動を例に取って、スキル多様性の高低で別々の曲線を推計したものが図2である³⁾。図2から、スキル多様性の高いアルバイトに従事しているほど、主体的キャリア行動が高いという現象は、アルバイト時間が短いときに顕著であることがわかる。スキル多様性の高いアルバイトに従事しているときほど、比較的短時間でキャリア形成効果がでてくると同時に、最適なアルバイト時間も短めとなるが、スキル多様性の低いアルバイトに従事している場合、キャリア形成効果を出すためには、短めのアルバイト時間ではメリットが少なく、最適なアルバイト時間は長めになることが示唆される。他の有意な交互作用についても、類似したパターンが見られる⁴⁾。これらは仮説5を支持している。

アルバイト時間と主体的ジョブデザイン行動との交互作用については、雇用コミットメントにの

図1 アルバイト時間とキャリア形成の曲線的関係

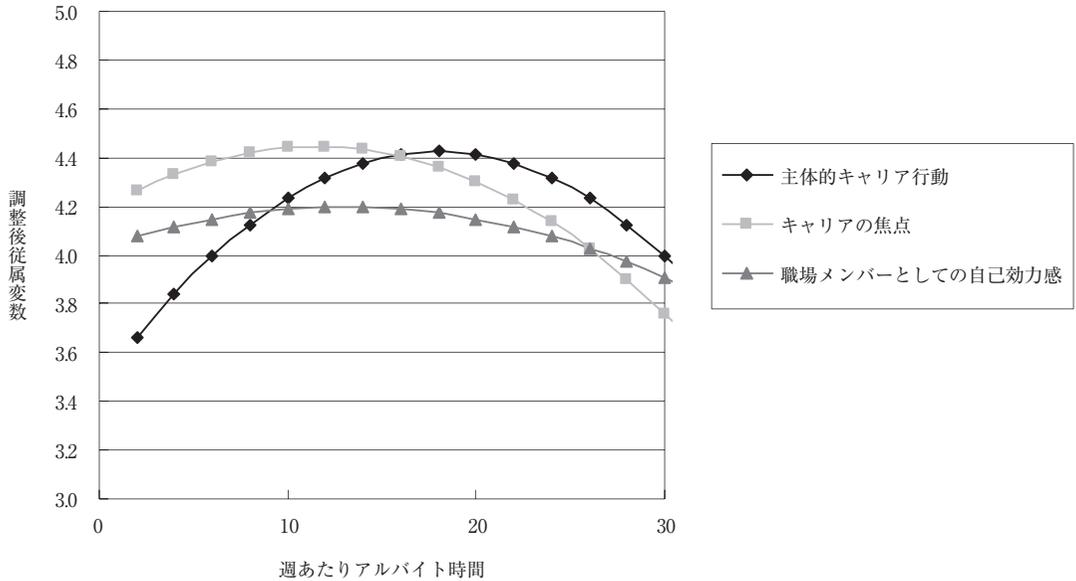
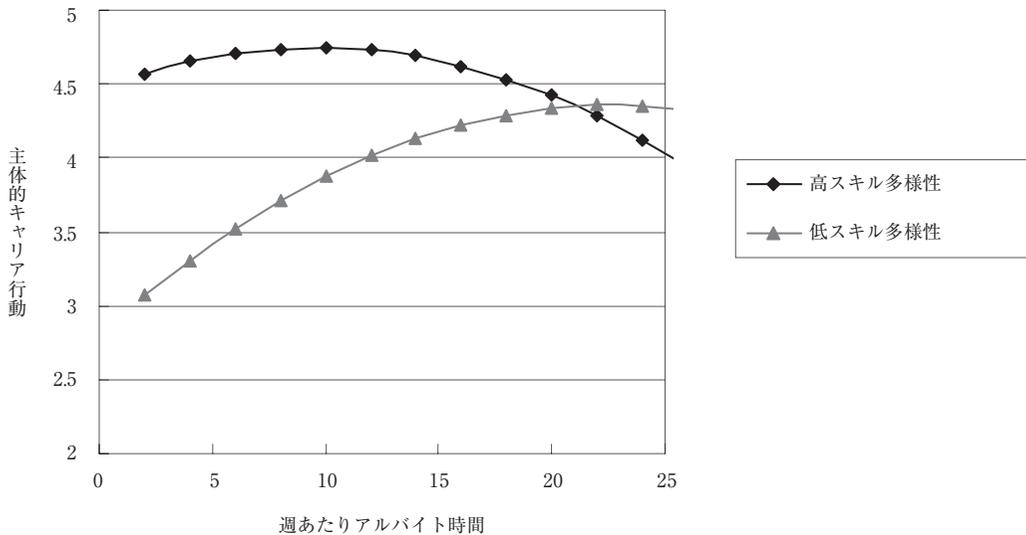


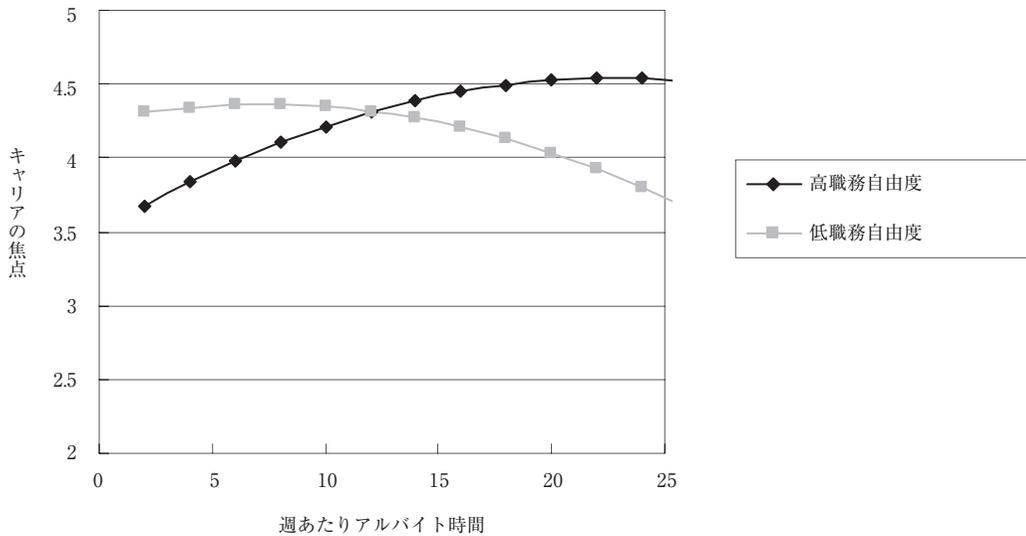
図2 アルバイト時間とスキル多様性の交互作用



み10%水準で有意な正の交互作用が認められたほかは、有意な結果は得られなかった。アルバイト時間と職務自由度との交互作用については、キャリアの焦点において5%水準で有意な正の交互作用が認められ、職場メンバーとしての自己効力感において10%水準で有意な正の交互作用が認められた。図3は、キャリアの焦点について、職務自由度の高低で別々の曲線を推計したものである。図3から、アルバイト時間が長い場合に、

職務自由度が高ければキャリアの焦点の定まりが高いことがわかる。職務自由度が高い場合、やや長めのアルバイト時間のほうがキャリア形成効果が高く、最適なアルバイト時間も長めとなるが、職務自由度が低い場合、長時間働いてもキャリア形成にとってのメリットが少なく、最適なアルバイト時間は短めになることを示唆している。職場メンバーとしての自己効力感についても同様のパターンが見られた。これらの結果は仮説6を支持

図3 アルバイト時間と職務自由度との交互作用



する傾向にはあるが、有意な交互作用の数を考慮すると、仮説6は強くは支持されなかったといえる。

VI 考 察

1 分析結果のまとめ

本研究における実証分析の結果、(1)大学生が行うアルバイト業務のスキル多様性および主体的ジョブデザイン行動と、学生のキャリア形成の度合いとの間には直接的な関係がみられること、(2)週あたりアルバイト時間とキャリア形成の度合いには、上に凸の曲線的な関係があること、および、(3)週あたりアルバイト時間とキャリア形成の度合いとの曲線的関係の形状および最適なアルバイト時間は、アルバイト業務のスキル多様性および職務自由度の違いによって異なることが明らかになった。

このことから、アルバイト活動の質的側面と量的側面が、それぞれ独立的に、あるいは相互に絡み合いながら、学生のキャリア形成に影響を与えていることが推察される。具体的には、まず、大学生がスキル多様性の高いアルバイト業務に従事することや、アルバイト業務において主体的に仕事に取り組むことが、彼らのキャリア学習やキャ

リア形成にとって重要な要素であると考えられる。しかし、今回の分析結果からは、職務自由度の高いアルバイトを行うだけでは、キャリア形成を促進する要因とはならないことも示唆される。次に、大学生のアルバイト時間とキャリア形成との関係については、単純増加もしくは単純減少の関係にあるのではなく、ある程度の時間まではキャリア形成への効果を増加させるが、それ以降はキャリア形成への効果が逡減することがうかがわれる。つまり、キャリア形成にとって最適なアルバイト時間が存在することが示唆される。ただし、それは必ずしもアルバイト活動の中身に問わず最適なアルバイト時間が唯一絶対的に存在するという意味ではない。交互作用の分析結果からもわかるように、職務内容によっては、学習効果が短期間で現れるために最適なアルバイト時間が短めになる場合もあれば、比較的長い時間働かないとキャリア形成効果が望めない場合があると考えられる。また、アルバイト時間とキャリア形成との曲線的関係は、キャリア形成に影響を与える他のさまざまな変数を統制した分析結果として確認されたものであるため、キャリア形成に影響を与えるさまざまな要因が複雑に絡み合った現実のアルバイト活動においては、表面的にはきれいな曲線関係が見出されるとは限らないことにも留意する必要があるだろう。

2 インプリケーション

本研究において、大学生にとっては非常に身近なアルバイト活動が、仕事の選び方や仕事への取り組み方次第では、キャリア形成のための重要な機会となりうるということが示された。もちろん、本研究の結果が示唆するのは、学生が行うアルバイト活動が、無条件に彼らのキャリア形成に役立つということではなく、アルバイト経験を彼らのキャリア形成に生かすためには、アルバイト活動で行う仕事の中身と取り組み姿勢、そして適度なアルバイト時間を考慮することが重要だということである。学生がアルバイト活動をするさいには、それが貴重なキャリア形成の機会であることを認識し、積極的にそのような機会を自らの成長や学習に役立てようとする意識をもって、適切なアルバイト時間のなかで主体的に仕事に取り組むことが求められよう。

本研究の結果は、学生のアルバイト経験が、彼らに能力開発やキャリア形成の機会を提供し、学校と職業生活を結ぶ橋渡しとなりうる点を再認識する必要性も示唆している。若年層に対するキャリア教育は、学校における正課のキャリア教育プログラムのみで自己完結することは困難であり、正課のキャリア教育と正課外の活動とが有機的にリンクしてこそ大きな効果をもたらすと考えられる（佐藤 2007）。そこに、学生の正課外の活動としてのアルバイト活動が重要な役割を果たすことが示唆されるわけである。そのためには、学生本人の取り組み姿勢もさることながら、アルバイト機会を提供する雇用者側の仕事の与え方、働き方に対する配慮も必要となってくるだろう。また、キャリア教育や進路支援を推進する学校側も、アルバイト活動をキャリア形成の機会ととらえ、主体的に仕事に取り組み、適切なアルバイト時間にとどめるよう、指導するべきであろう。

また、本研究は、単にアルバイト活動がキャリア形成に良い影響を与えるのか否かを検討するというレベルを超え、アルバイト経験の質的側面および量的側面について総合的に掘り下げた検討を行ったという意味において、キャリア形成に影響を与える諸要因の研究全体にも、新たな視点を提

供するものでもある。つまり、アルバイト活動に限らず、若年者のキャリア形成に影響を与えると思われる他のさまざまな活動や媒体についても、質的側面および量的側面から総合的かつ詳細に再検討する必要性が示唆される。特定の活動や媒体のいかなる要素がキャリア形成に影響を及ぼしているのかをより深く理解できるようになれば、今回、キャリア形成にはあまり役立っていないと思われがちなアルバイト活動が取り組み方次第では大いに役立つ可能性が示唆されたこととは反対に、従来はキャリア形成にとって意義があると思われてきた活動や媒体であっても、それらが無条件に効果があるわけではなく、取り組み方や接し方次第ではあまり効果が得られない可能性などについても明らかになってくるであろう。

3 今後の研究課題

本研究の実証分析における限界点の1つは、横断的な質問紙調査によるデータを用いたため、測定変数間の因果関係の厳密な検証はできないということである。アルバイト経験の特徴とキャリア形成との関係は明らかになったが、それは、アルバイト経験の特徴がキャリア形成の原因となっていることを確認するものではない。今後、本研究で得られた洞察をさらに掘り下げていくためには、学生のアルバイト経験と、その後の就職活動プロセスや卒業後のキャリア形成との因果関係をより厳密に分析できるよう、縦断的な調査を行うことが望まれる。

別の限界点としては、質問紙の調査対象が国立大学の大学生であったために、分析結果では、全国の大学生の平均像を捉えきれていない可能性が挙げられる。ただし、今回は都市部および地方の2大学によって質問紙調査は実施されたが、分析においてダミー変数として検討した両大学の違いについては、ほとんどの場合において有意な影響は見られなかったため、今回の実証分析結果が、特定の大学に大きく偏った結果であるとは思われない。とはいえ、今後、より正確な学生の姿を把握していこうとする場合には、今回のサンプルとは異なる大学生を用いたり、あるいは大学生ではなく高校生のサンプルを用いたりしながら、実証

分析結果の追試を試みたり、理論や仮説を拡張し、アルバイト活動とキャリア形成の関係に関してより深い理解を追究していくことも有効であろう。

若年者のキャリア形成には、さまざまな要因が関係しており、それらが相互に絡み合って影響を与えている。今回の研究は、学生アルバイト経験に焦点をあてたわけだが、今後は、アルバイト活動に限らず、若年者のキャリア形成に影響を与えると思われる他の活動や媒体についても、質的側面、量的側面の両方から、さらには他の活動や媒体との相互作用も考慮に入れながら、より掘り下げたかたちで検討していくことが研究上有効であると考えられる。そうすることによって、若年者のキャリア形成に影響を与える諸要因についての総合的な理解を、これまで以上に深めていくことが可能となるだろう。

謝辞 本稿の改訂にあたっては、匿名レフリーの先生方から、丁寧かつ有益なコメントをいただきました。また、データ収集にあたって、和歌山大学の李東浩先生によるご協力をいただきました。ここに記して感謝の意を表します。

- 1) 「主体的ジョブデザイン行動」は、本来は高橋(2003)らの研究によって紹介された造語であり、job craftingとは独立に作られた概念であるが、job craftingを、そのまま「ジョブ・クラフティング」と表記して用いるよりも、主体的ジョブデザイン行動としたほうが、本来の定義にも近く、日本語としてはイメージがしやすいため、本稿では主体的ジョブデザイン行動として統一して用いることとし、概念定義としては、より厳密な議論に基づいており、かつアルバイト業務における取り組み姿勢に対しても適用可能なjob craftingの定義を用いることとした。
- 2) 統制変数を除いた重回帰式にアルバイト時間を代入する形で推計した。そのさい、グラフの見やすさを考慮し、各従属変数の平均値が4となるように、尺度を修正した。
- 3) Aiken & West (1991)による方法に則り、仕事特性およびアルバイト時間のそれぞれについて、平均よりも1標準偏差分高い場合、および1標準偏差分低い場合に得られる従属変数の推計値をグラフ化してある。
- 4) ただし、雇用コミットメントについては、上に凸の曲線性が有意ではなかったため、最適なアルバイト時間の議論は適用されない。

参考文献

- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991) *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*, Thousand Oaks: Sage.
- Bachman, J. G., & Schulenberg, J. (1993) "How part-time work intensity relates to drug use, problem behavior, time use, and satisfaction among high school seniors: Are these consequences or merely correlates?" *Developmental*

- Psychology*, 29, pp.220-235.
- Bandura, A. (1977) "Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change," *Psychological Review*, 84, pp.191-215.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2008) *What is job crafting and why does it matter?* Working paper, University of Michigan Ross School of business.
- Claes, R., & Ruiz-Quintanilla, S. A. (1998) "Influences of early career experiences, occupational group, and national culture on proactive career behavior," *Journal of Vocational Behavior*, 52, pp.357-78.
- Eden, D., & Aviram, A. (1993) "Self-efficacy training to speed reemployment: helping people to help themselves," *Journal of Applied Psychology*, 78, pp.352-360.
- Ellis, R. A., & Taylor, S. M. (1983) "Role of self-esteem within the job search process," *Journal of Applied Psychology*, 68, pp.632-640.
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009) "Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives," *Academy of Management Annals*, 3.
- Griffin, M. A., Neal, A., & Parker, S. K. (2007) "A new model of work role performance: Positive behavior in uncertain and interdependent contexts," *Academy of Management Journal*, 50, pp.327-347.
- Hackman, J. R., & Oldham, G. R. (1976) "Motivation through the design of work: Test of a theory," *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, pp.250-279.
- (1980) *Work redesign*, Reading, MA: Addison-Wesley.
- Idasak, J. R., & Drasgow, W. F. (1987) "A revision of the job diagnostic survey: Elimination of measurement artifacts," *Journal of Applied Psychology*, 72, pp.69-74.
- Kanfer, R., & Hulin, C. L. (1985) "Individual differences in successful job searches following lay off," *Personnel Psychology*, 38, pp.835-848.
- Morgeson, F. P., & Humphrey, S. E. (2006) "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work," *Journal of Applied Psychology*, 91, pp.1321-1339.
- Paschall, M. J., Ringwalt, C. L., & Flewelling, R. L. (2002) "Explaining higher levels of alcohol use among working adolescents: An analysis of potential explanatory variables," *Journal of Studies on Alcohol*, 63, pp.169-178.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (1999) "Effects of individual differences and job search behaviors on the employment status of recent university graduates," *Journal of Vocational Behavior*, 54, pp.335-349.
- (2000) "Change in job search behaviors and employment outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, 56, pp.277-287.
- Steinberg, L., & Dornbush, S. M. (1991) "Negative correlates of part-time employment during adolescence: Replication and elaboration," *Developmental Psychology*, 27, pp.304-313.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. (1983) "Development of the career exploration survey (CES)," *Journal of Vocational Behavior*, 22, pp.191-226.
- Vinokur, A. D., Price, R. H., & Caplan, R. D. (1991) "From field experiments to program implementation: assessing the potential outcomes of an experimental intervention program

- for unemployed persons," *American Journal of Community Psychology*, 19, pp.543-562.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001) "Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work," *Academy of Management Review*, 26, pp.179-201.
- 安達智子 (2004) 「大学生のキャリア選択——その心理的背景と支援」『日本労働研究雑誌』No.533, pp.27-37.
- 安保英勇・石津憲一郎・菊池武剋・千葉政典・猪股歳之 (2008) 「東北大学における学部学生のキャリア意識(1)——希望進路に関わる要因とその準備活動」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』No.56, pp.201-217.
- インテリジェンス (2006) 『アルバイト実態調査2006』株式会社インテリジェンス。
- (2007) 『初めてのアルバイト実態調査』株式会社インテリジェンス。
- 鶴飼洋一郎 (2007) 「企業が煽る「やりたいこと」——就職活動における自己分析の検討から」『年報人間科学』28, pp.79-98.
- 梅村祐子・金井篤子 (2006) 「就職活動における理想と現実の統合過程に関する探索的研究」『経営行動科学』No.19, pp.151-162.
- 大久保幸夫 (2002) 『新卒無業。——なぜ、彼らは就職しないのか』東洋経済新報社。
- 太田さつき・田畑智章・岡村一成 (2006) 「大学生の就職活動に対する自己効力感」『日本社会心理学会第47回発表論文集』。
- 川上真史・齋藤亮三 (2004) 『できる人、採れていますか?——いまの面接で、「できる人」は見抜けない』弘文堂。
- 河村照美 (2003) 「親からの期待と青年の完全主義傾向との関連」『九州大学心理学研究』No.4, pp.101-110.
- 桐村晋次 (2005) 「大学におけるキャリア教育の意義と方法」『国際経営フォーラム』No.16, pp.41-62.
- 楠奥繁則 (2005) 「大学生の進路選択における自己効力の阻害要因に関する一考察——アイデンティティの視点から」『立命館経営学』No.44, pp.106-123.
- (2006) 「自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究——ベンチャー系企業へのインターンシップを対象にした調査」『立命館経営学』No.44, pp.169-185.
- 経済産業省 (2007) 「企業の「求める人材像」調査2007——社会人基礎力との関係」経済産業省。
- 小杉礼子 (2001) 「増加する若年非正規雇用者の実態とその問題点」『日本労働研究雑誌』No.490, pp.44-57.
- 佐藤龍子 (2007) 「学生の自発性を促すキャリア教育と正課外活動」『京都大学高等教育研究』No.13, pp.24-35.
- 佐野嘉秀 (2004) 「非典型雇用——多様化する働き方」佐藤博樹・佐藤厚編『仕事の社会学 変貌する働き方』有斐閣, 第9章, pp.141-156.
- 下村英雄・堀洋元 (2004) 「大学生の就職活動における情報探索行動——情報源の影響に関する検討」『社会心理学研究』20, pp.93-105.
- 杉山成 (2007) 「アルバイト経験はキャリア意識の形成にどのような影響を与えるのか」『人文研究 (小樽商科大学)』113, pp.87-98.
- 高橋俊介 (2003) 『キャリア論』東洋経済新報社。
- (2006) 『スローキャリア』PHP 文庫。
- 武石恵美子 (2002) 「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研究所』Vol.26, pp.1-36.
- 谷内篤博 (2005) 『大学生の就職意識とキャリア教育』勁草書房。
- 電通育英会 (2007) 『京都大学/電通育英会共同 大学生のキャリア意識調査2007』電通育英会。
- 本田一成 (2005) 「パートタイマーの組織化の意義——基幹労働化と処遇整備に注目して」『日本労働研究雑誌』No.544, pp.60-73.
- 松山一紀・飛田浩平 (2008) 「大学生の職業意識とインターンシップの関係」『商経学叢』近畿大学経営学部/近畿大学商経学会編 No.55, pp.427-442.
- 森山廣美 (2006) 「大学におけるキャリア教育——その必要性と効果判定の視座から」『四天王寺国際仏教大学紀要』No.44, pp.309-319.
- 矢崎裕美子 (2006) 「大学生の進路探索行動を予測する要因の検討」『日本青年心理学会大会発表論文集』No.14, pp.60-61.
- 山口憲二 (2005) 「キャリア教育と若年者雇用問題」『新島学園短期大学紀要』25, pp.17-31.
- 労働政策研究・研修機構 (2008) 『学校段階の若者のキャリア形成支援とキャリア発達』労働政策研究報告書 No.104.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 (1983) 「職業レディネスと職業選択の構造——保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連」『名古屋大学教育學部紀要』No.30, pp.63-98.

(2009年3月2日投稿受付, 2010年2月12日採択決定)

せきぐち・ともき 大阪大学大学院経済学研究科准教授。
最近の主な論文に「組織的公正研究の発展とフェア・マネジメント」(林洋一郎と共著)『経営行動科学』22, 1-12。組織行動論・人的資源管理論専攻。