

## アルバイト経験が社会人基礎力に与える影響

指導教員名： 西村 孝史

氏名： 西村 元希

枚数： 20 枚

# アルバイト経験が社会人基礎力に与える影響

西村 元希

## 要約

経済産業省はこれからの社会で必要とされる能力として社会人基礎力を提示しており、学生に身につけることを呼び掛けている。また多くの学生がアルバイトを経験しており、アルバイトが職業能力育成に役立っていることは既存研究から明らかにされている。しかし、アルバイトと社会人基礎力の詳しい関係については研究されてこなかった。そこで本研究ではアルバイトの基幹業務、相互依存性、職務自律性、支援的環境と社会人基礎力の各要素である、前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力の関係について検討を行った。その結果、目標の相互依存性、支援的環境はチームで働く力に正の影響、職務自律性は前に踏み出す力に正の影響を与えることが明らかになった。また、回答者の立場によって支援的環境が考え抜く力に与える影響が異なることを指摘する。

**キーワード：社会人基礎力、基幹業務、相互依存性、職務自律性**

## 目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究
  - 1. 職業能力
  - 2. 社会人基礎力
  - 3. アルバイトと職業能力
  - 4. 基幹業務
  - 5. 相互依存性と職務自律性
- III. 仮説の導出
- IV. 調査
  - 1. 調査対象
  - 2. 調査概要
  - 3. 測定尺度
- V. 分析
  - 1. 変数の作成と妥当性
    - 1-1. 天井効果・床効果の検証
    - 1-2. コモンメソッド問題の検証
    - 1-3. 基幹業務尺度の妥当性の検証
  - 2. 確証的因子分析
  - 3. 相関分析

- 4. 重回帰分析
- 5. 交互作用効果の検証
- VI. 分析のまとめと考察
  - 1. 重回帰分析
  - 2. 交互作用項の解釈
- VII. インプリケーション
  - 1. 学術的インプリケーション
  - 2. 実務的インプリケーション
- VIII. 本研究の限界
- IX. 参考文献

## I. 問題意識

少子高齢化、産業構造の変化、国際競争力の激化など様々な要因によって、企業はコスト削減の意識を高め、すでに能力を持つ社員を雇用することで教育コスト削減に努めている。リクルートワークス研究所(2016)の調査によると、企業の規模に関わらず、前年より中途採用者の数を増やすと回答した企業が、減らすと回答した企業の数を上回っている。また新規卒者に対しても、あらかじめ一定の能力を有することを求めている。いわゆる「ポテンシャル採用」である。このように企業が求める人材は変わってきているため、大学生が在学中に身につけなければいけない能力も変化している。

経済産業省(2006)は、これからの社会に対応しうる能力として社会人基礎力を推進している。社会人基礎力とは「職場や地域社会の中で多様な人々とともに仕事をしていくために必要な基礎的な能力」であり、以前は自然に身につくとされていたが、少子化や、地域コミュニティの崩壊などの社会情勢の変化により現在では能動的に身につける必要性があるとしている。廣川ら(2016)は、社会人基礎力はキャリア形成に関わる経験を通じて育成されると述べている。

関口(2009)によるとアルバイトの種類や取り組み方次第で学生のキャリア形成を促すことができるとされている。そのため、アルバイトを経験することで社会人基礎力を育成することができると考えられる。しかしアルバイトには負の側面があることも示されている。ブラック企業対策プロジェクト(2015)は、学生のアルバイトの中には「ブラックバイト」と呼ばれる不当な労働条件の提示、長時間労働によって疲労が蓄積し、学業や就職活動に悪影響を及ぼしていることも指摘している。濱口(2011)はこうした問題点の存在により、アルバイトは職業形成の観点から重きを置かれてこなかったと論じており、社会人基礎力との関係も研究されていなかった。

このようにアルバイトには負の側面もある。しかし、アルバイトは大学生にとって身近な就労体験である。よって、アルバイトからどのようなスキルを養うことができるのか明らかにすることは、学生が学生生活の過ごし方を考える際や、企業の採用活動を行う際の手助けになるのではないかと考えられる。そのため本研究は、アルバイトと社会人基礎力の関係性について明らかにする。

西野(2009)は雇用の多様化に伴い、アルバイトの数が増加したことで正社員とアルバイトの職務の重複化が進行しており、アルバイトが基幹業務を担うことが増えていると述べている。基幹業務とは従来正社員が行っていた、商品の発注や従業員の賃金管理などの高度な業務である。基幹業務についての研究は、基幹業務をアルバイトが行う上での懸念点に注目したものが多く、基幹業務と職業能力育成に関する研究はほとんどない。また石橋(2016)は、社会人の行う職務の特性として3項目を観測変数としている。その3項目とは「タスク重要性」、「フィードバック」、「自律性」である。自律性と

は職務自律性のことであり、Hackman ら(1976)は職務自律性とは自分のやり方で仕事を決め、自分の仕事の計画を自分で立てることができる程度を表す概念とされている。またフィードバックとタスク重要性の尺度について詳しく見てみると、仕事上における他者との関わりを表すものであるため相互依存性と類似している。相互依存性とは仲間とともに働く程度を表す概念であり、

Kiggundu(1981)によると、相互依存性は集団のメンバーが与えられた仕事を有効にこなすために互いに依存しあう程度と定義されている。こうした仕事の特性は正社員の仕事だけでなく、アルバイトが行う業務においても存在し、社会人基礎力育成に影響を与える可能性がある。さらに高橋(2012)は個人の成長実感には、個人の仕事への態度だけでなく、環境も大切であることを示している。したがって、本研究では、アルバイトの基幹業務や相互依存性、職務自律性、職場環境が社会人基礎力のうちの能力に影響を与えているのかを検討する。

## II. 既存研究

### 1. 職業能力

宮下(2013)は、職業に関する能力を個々の仕事に必要な能力と、様々な仕事に共通する総合的能力の2種類に分けている。石山(2017)は職業に関する能力の概念について、能力、職務遂行能力、コンピテンシー、知識、スキル、パーソナリティ、モチベーション、リーダーシップと様々な種類があるのにも関わらず、日本では「能力」としてひとまとめにされており、曖昧な概念であると述べている。しかし社会情勢の変化から、官公庁や企業は、曖昧な概念である日本の職業能力を定義化し、学生に身につけるよう提唱している。文部科学省(2004)は身につけておくべき職業能力や職業観として、4領域8能力を挙げている。文部科学省は他にも、大学での教育の意義を明確化するために「学士力」として就職に必要な能力を定めている。(文部科学省, 2008) また、厚生労働省(2007)は「若年者就職基礎能力支援事業(YES-プログラム)」において、5つの能力を「就職基礎能力」と定義し、就業する上で必要な能力としている。さらに辰巳(2006)によると、リクルートワークス研究所はアメリカのSCANSを参考に、企業が求める能力を「基礎力」として定義、言語化している。

### 2. 社会人基礎力

このように、現在職業に関する能力は数多く存在し定義されている。これらとは別に、経済産業省(2006)は職業を行うための能力として「社会人基礎力」を提唱している。社会人基礎力とは「前に踏み出す力」、「考え抜く力」、「チームで働く力」の3つの能力と、これをブレイクダウンした能力である12の能力要素から構成されている。経済産業省(2006)によると「前に踏み出す力」とは、絶対の答えが存在しない仕事において、試行錯誤しながら失敗を恐れず、自ら前に踏み出す行動力、失敗しても粘り強く取り組む力を指し、構成する要素として「主体性」「働きかけ力」「実行力」が挙げられる。「考え抜く力」とは、物事を改善するため常に問題意識を持ち、課題解決のための方法やプロセスを徹底して考え抜く力であり、「課題発見力」「計画力」「想像力」から成っている。「チームで働く力」とは、多様な人々との協業において適切なコミュニケーションを行い、目標達成に向けて協力することのできる能力であり、「発言力」「傾聴力」「柔軟性」「状況把握力」「規律性」「ストレスコントロール力」が要素として挙げられる。経済産業省(2007)は変化する社会情勢の中で、普遍的に必要とされている社会人基礎力を身につけることを勧めている。また、経済産業省(2010)の調査において、今後採用活動に社会人基礎力の概念を使用していきたいと考えている企業が約7割を占めていることを示している。つまり、企業の求める要素に社会人基礎力が考慮されつつある。したがって、就職活動を控える学生がこれからの社会においてどのように社会人基礎力が身につくのか理解することは、有意義なことであると考えられる。

社会人基礎力について様々な研究がなされている。谷口(2017)は「社会人基礎力を育成する授業 30 選」で用いられた授業を分析し、現在の社会人基礎力育成に関する問題点を分析している。また西道(2011)は、文部科学省(2008)が提唱した職業能力と社会人基礎力を統合し、新たな社会人基礎力の尺度として提唱している。他にも大学時代の諸活動と社会人基礎力の関係性についても研究が行われている。真鍋(2010)は、インターンシップと社会人基礎力の関係について明らかにしており、向居(2013)は、アルバイトやゼミナール活動など大学生の正課外活動への注力度と社会人基礎力の関係性について論じている。

### 3. アルバイトと職業能力

アルバイトと職業能力に関する研究も行われている。関口(2010)は、アルバイトに主体的に取り組むことでキャリア形成を行うことができると述べている。石山(2017)はアルバイトのスキル多様性や職務自由度が、アルバイトに必要な職業能力を介して社会人スキルに正の影響を与えていることを明らかにしている。酒井(2013)によるとアルバイトからコミュニケーションに関わる能力を得ることができ、それらの能力は社会人となっても生かすことができると学生、企業の双方が認識している。このようにアルバイト経験が社会人に必要なスキルを高めていることはわかっているが、アルバイトと社会人基礎力の関係性について詳しく研究はされていない。

### 4. 基幹業務

本田(2001)によると、非正規労働者の基幹化には、量的基幹化と質的基幹化の二種類がある。量的基幹化とは、職場において非正規労働者の占める割合が高くなることを指し、質的基幹化は正社員が行う高度な業務を非正規労働者が行うことである。本研究で扱う基幹化業務は質的基幹業務を指す。武石(2003)は、質的基幹業務は職種によって異なるため定義するのは困難であるとしつつも、①管理業務、②指導業務、③判断業務の3つを質的基幹業務として定義している。基幹業務に関する研究はアルバイトが基幹業務を行うようになった経緯と問題点に関する研究(安, 2004)などが存在する。

### 5. 相互依存性と職務自律性

森永ら(2012)によると、相互依存性には、仕事の相互依存性と目標の相互依存性の2種類があるとされている。目標の相互依存性は仕事の相互依存性の一つの側面であるが、Van Der Vegtら(1998)によると、目標の相互依存性は集団としての目標が与えられている、共有されたフィードバックが与えられている程度を表す概念であるとされている。相互依存性と職務自律性には関係性があるように見えるが、Langfred(2005)によると職務自律性と相互依存性は独立した概念であるとされており、森永(2012)では相互依存性、職務自律性を同じ回帰モデルの独立変数として設定し、内発的動機づけ、他者からの動機づけとの関係について研究している。

## Ⅲ. 仮説の導出

武石(2003)によると基幹化が進んでいる職場ほど正社員に近い体験ができ、キャリア形成に役立つとされている。また山口(2005)は本来正社員が行うアルバイトを統合する役割を学生アルバイトが担うことによって、管理者や経営者などの多様な視点から物事を判断するようになり、キャリア発達が促されるとしている。したがってアルバイトで正社員に近い業務を行っている学生ほど、社会人として必要な能力である社会人基礎力を身につけていると考えられる。よって以下の仮説1を導出する。

仮説 1 : 基幹業務は、社会人基礎力に正の影響を与える。

鈴木(2012)によると、仕事の性質上他の従業員との関わり合いが深いと職場にコミュニティが生まれ、コミュニティを通して他者とふれ合うことで、従業員は他者に興味を持ち協力する意思が芽生え、さらに組織の規律を遵守しようとするとしている。また業務を行う上で他の従業員との関わり合いが深いほど、自分の意見をわかりやすく相手に伝えなければならない機会が増え、相手の意見を聞いて理解する必要があるため、発言力や傾聴力を育成できていると考えられる。これより仕事の相互依存性はチームで働く力に正の影響を与えると考え、以下の仮説2を導出する。

仮説 2 : 仕事の相互依存性は、チームで働く力に正の影響を与える。

池田ら(2015)は、職場全体で同じ仕事の目標を共有することは、文脈的パフォーマンスに正の影響があることを示している。文脈的パフォーマンスとは Borman ら(1993)によると、中核的な職務が機能するためのより広範囲な支援活動である。文脈的パフォーマンスの具体的な活動について 5 つのカテゴリーが示されており、その中に他者に協力することや組織の規則に従うことが含まれている。よって文脈的パフォーマンスをアルバイト先で行うことで、柔軟性や規律性が身につくと考えられる。このことから目標の相互依存性が高いと文脈的パフォーマンスを行い、チームで働く力が身につく考え、仮説3を導出する。

仮説 3 : 目標の相互依存性は、チームで働く力に正の影響を与える。

関口(2012)は職務自律性が高い業務を行う学生ほど、就職活動の目標設定を積極的に行っていることを述べている。これは、職務自律性が高い業務を行う学生が自分で考え主体的に仕事を行ううちに、他の物事に対しても自ら進んで考えて取り組むようになり、自分のキャリアについても積極的に考えるようになったのではないかと考えられる。このように考えると、職務自律性の高い業務を経験するほど前に踏み出す力を身につけていることが予想される。

また、関口(2012)は職務自律性が学生の情緒的コミットメントに対して正の影響を与えていることも明らかにしている。学生のコミットメントが高いほど仕事に真剣に向き合い、現状を分析する機会や自ら課題解決に取り組むことが増えるため、考え抜く力を育成する機会が多いと考えられる。このように考えると、職務自律性の高い業務を経験するほど前に踏み出す力、考え抜く力を身につけていることが予想される。以上から仮説4を導出する。

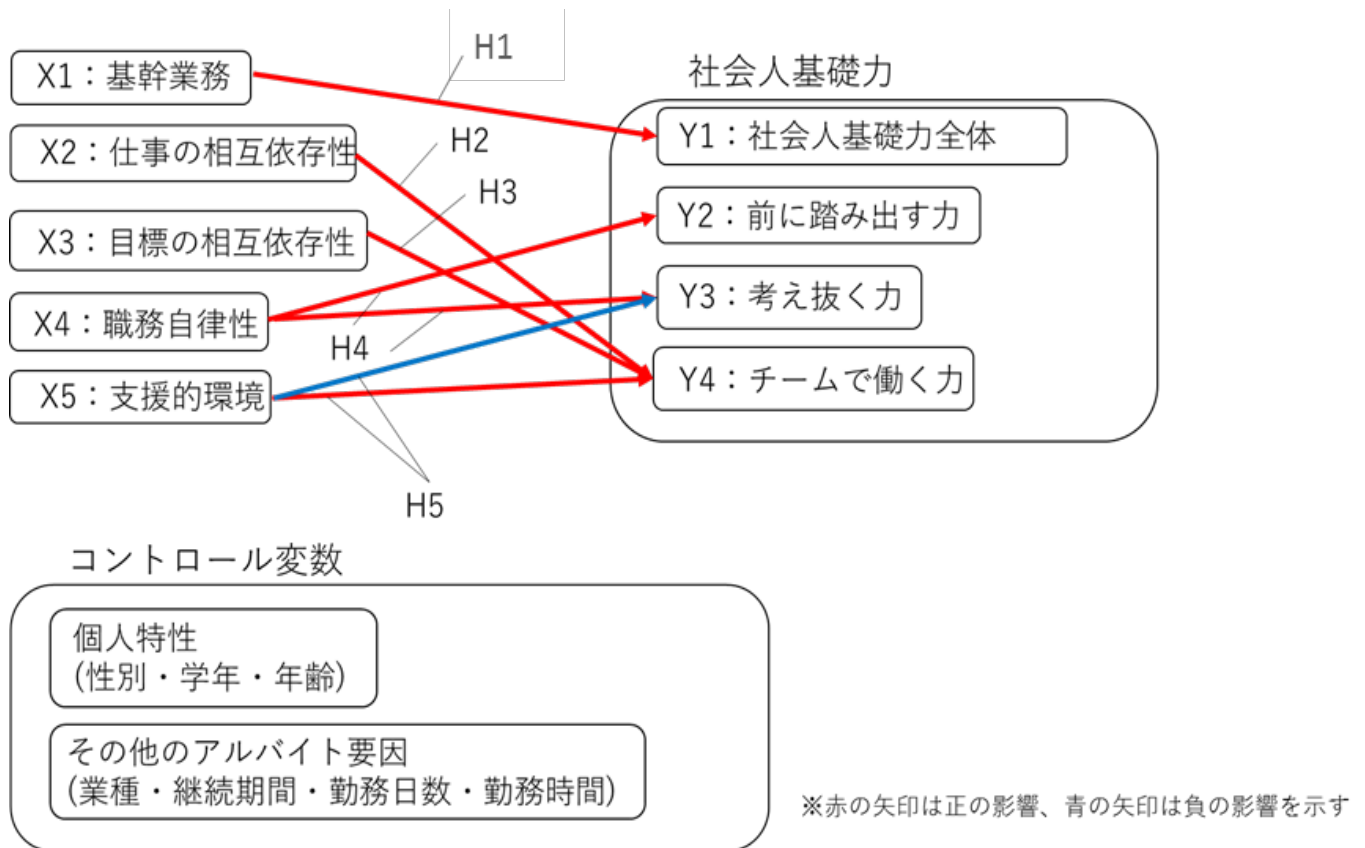
仮説 4 : 職務自律性は前に踏み出す力、考え抜く力に正の影響を与える。

荒木(2011)の研究では、上司からの支援がキャリアの確立に正の影響を与えることが示されている。キャリアの確立とは仕事におけるアイデンティティが確立し、状況に応じて柔軟に対応できるようになることである。そのため他の従業員からのサポートが多く行われている職場では、状況把握力や柔軟性を身につけることができると予測できる。また、互いに仕事について教えあう環境にあると、それだけ相手に説明する機会が増えるため、発言力や傾聴力が高まると考えられる。よって職場の支援的な環境はチームに働く力に正の影響を及ぼすであろう。

一方、仕事を行う中で何か課題に直面した際に職場からの支援が活発な職場であると、職場からの支援に甘え自分で解決法について考えることをしなくなってしまうため、考え抜く力の課題発見力を育成できていないのではないかと考えた。よって以下の仮説5を導出する。

仮説 5 : 支援的な環境はチームで働く力に正の影響を与え、考え抜く力に負の影響を与える。

図表 1 研究枠組み



#### IV. 調査

##### 1. 調査対象

本研究の目的は、学生がアルバイトを行うことで身につけられる社会人基礎力を明らかにする研究である。そこでアルバイトを行っている、または過去にアルバイトを行っていた学生を対象にアンケート調査を行った。

学生が複数アルバイトを経験している場合は、学生が行ったアルバイトの中で最も継続期間が長いものを想起して回答してもらった。理由としては継続期間が長いアルバイトであるほど学生のアルバイトについての理解が深まっているため、アルバイトについての質問に回答しやすく、正確な回答が得られると考えたためである。

##### 2. 調査概要

2017 年 10 月にアンケート調査を実施した。Web によるアンケート回答者が 46 名、手渡しによるアンケートの回答者が 66 名の計 112 名からサンプルを得た。図表 2 に回答者の属性ごとに度数と比率をまとめた。

図表 2 サンプル概要

		度数	パーセント
性別	女性	73	65.2
	男性	39	34.8
	計	112	100.0
学年	大学1年生	16	14.3
	大学2年生	31	27.7
	大学3年生	37	33.0
	大学4年生	28	25.0
	計	112	100.0

### 3. 測定尺度

#### (1) 社会人基礎力

「あなたが想起したアルバイトを行うことで身につけている(身についた)と感じる能力について当てはまるものを1~5のうちからお答えください」といったように尋ねた。尺度は、経済産業省(2006)が提示している社会人基礎力のそれぞれの言葉の定義に従って使用した。例えば主体性が身につけているかを尋ねるときは「物事に進んで取り組む力をアルバイトから身につけましたか」と尋ねた。

#### (2) 基幹業務

島貫(2007)は正社員との仕事内容の類似度を聞くことで、質的基幹化の程度を測定している。そのため本研究においても、回答者の担当する業務が正社員とどの程度類似しているか聞くことで、基幹業務を測定することは可能である。しかし先述のように基幹業務は様々存在するため、それらを基幹業務として一括りにするのは困難である。そこで武石(2003)が定義した3つの基幹業務を用い、学生アルバイトに適した質問項目に修正し、基幹業務の尺度として使用した。具体的には管理業務として「時間帯責任者を担当している」、「金銭管理を行っている」、「同僚のシフトを管理している」、「同僚の給与計算を担当している」、「商品や材料の発注業務を担当している」、「鍵を管理して開店、または閉店を担当している」の6項目、指導業務として「後輩アルバイトの教育・訓練を行っている」の1項目、判断業務として「マニュアルに決められていないその場の判断が求められる業務を担当している」の1項目、合計8項目について、該当するものに回答してもらった。

この尺度は、武石(2003)が定めた基幹業務の定義にのっとり筆者がオリジナルに作成したものである。そのため、尺度が基幹業務を測定する尺度として妥当であるか確認する必要がある。そこで「正社員と近い仕事を担当している」という項目を設け、この質問と高い相関にある尺度を基幹業務の尺度として使用した(以下ではこの項目を「基幹業務確認尺度」とする)。

#### (3) 目標の相互依存性

森永(2012)の尺度を用い、「私の組織では、成果に関する責任を共同で負っている」、「私の組織では、組織の役割を定期的に知らされている」、「私の組織では、組織として達成すべき明確な目標を持っている」の3項目により測定した。

#### (4) 仕事の相互依存性



目標の相互依存性と同様に森永(2012)の尺度を用い、「私の仕事もうまくいかない、ともに働く従業員の仕事もうまくいなくなる」、「私の仕事は、ともに働く従業員の進捗にたえず気を配らなければうまく進まない」、「仕事を進めていく上では、ともに働く従業員にたえず相談しなければならない」の3項目を用いた。

#### (5)職務自律性

測定の際には関口(2010)の尺度を用いる。具体的には、「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」、「仕事を進めていくにあたっては、独立性が高い」、「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」の3項目を使用した。

#### (6)支援的環境

荒木ら(2011)が用いた質問項目をアルバイト用に修正して用いる。具体的には「仕事後でも会話をする雰囲気がある」、「わからないことは気軽にアドバイスを求めることができる雰囲気がある」、「仕事に関する知識やノウハウを教えあう雰囲気がある」、「創意工夫を共有する雰囲気がある」の4項目を用いた。

また職場からの支援の対象を調べるために、仕事の量的側面に職場の支援があるか調べる「私が忙しいとき、助けを求めなくてもすぐに誰かが助けてくれる環境にある」、精神面に支援があるか調べる「誰かがクレームを受けたときやミスをしたとき、他のアルバイトが励ます雰囲気がある」、人間関係構築のために支援があるか調べる「新人のアルバイトが早く職場に馴染めるように気に掛ける雰囲気がある」の3つの質問項目をオリジナルの質問項目として作成し、計7項目により測定する。

回答者の立場を尋ねる質問以外の(1)~(6)の尺度について、すべて「1. 全く当てはまらない」~「5. よく当てはまる」の5点尺度で尋ねた。

#### (7)コントロール変数

個人特性(性別、学年、年齢)、想起したアルバイトの業種、継続期間、1週間当たりの勤務日数、1日あたりの勤務時間、組織風土を設定した。性別は男性=1、女性=0とするダミー変数を作成し、「男性ダミー」として使用した。またアルバイトの業種は回答が多かった4つの業種(販売業、フード業、サービス業、教育関係)についてダミー変数を作成し、それぞれ「販売ダミー」、「フードダミー」、「サービスダミー」、「教育ダミー」とした。組織風土は、大庭ら(2004)の尺度を使用した。また荒木ら(2011)の研究では言及されていなかったが、支援が行われている職場では、回答者の立場によって支援することが多い場合や、逆に支援されることが多い場合が考えられ、身につく能力も変化するのではないかと考えた。そこで、回答者の立場を尋ねる質問である「想起したアルバイトであなたは他のアルバイト仲間に手助けをすることが多いですか、それとも手助けされることが多いですか」という質問項目を設けて、「手助けされる」~「手助けする」を1~5の5点尺度で尋ねた。分析の際には1、2を1、3~5を0とする「手助けされるダミー」を作成し、コントロール変数として使用した。

## V. 分析

### 1. 変数の作成と妥当性

#### 1-1. 天井効果・床効果の検証

記述統計を取り天井効果・床効果について確認した結果、基幹業務の管理業務にあたる6項目すべてで床効果が検出された。このことから筆者が武石(2003)の定義に従って作成した基幹業務の尺度が学生アルバ

イトの基幹業務を測る際に適切ではなかった、もしくは学生アルバイトは管理業務をほとんど行っていないと考えられる。よって基幹業務は指導業務、判断業務の 2 項目で分析を行った。またコントロール変数である組織風土の 1 項目に床効果が検出されたためこの項目も除外し、組織風土は計 11 項目を用いて分析を行う。

### 1-2. コモンメソッド問題の検証

本研究で使用した尺度は同一のサンプルからすべての回答を得ているため、コモンメソッド問題が生じる可能性がある。そこで Podsakoffら(1986)が推奨するハーマンの単一因子テストを行った。使用したすべての尺度の項目を対象に探索的因子分析(主因子法、回転なし)を行った結果、コモンメソッドによるバイアスの問題はないと判断する基準である「固有値 1 以上の因子が 2 つ以上あり、第 1 因子の寄与率が 50%を超えない」の 2 点を満たすことを確認した。(因子数 12、第一因子の寄与率 20.78%)

### 1-3. 基幹業務尺度の妥当性の検証

先ほど述べたように、基幹業務の管理業務にあたる 6 項目は床効果によりこの研究からは除外したため、指導業務、判断業務の 2 項目について基幹業務確認尺度との相関分析を行い、妥当性の検証を行った。相関分析の結果、指導業務は相関係数 0.190、有意確率 0.045、判断業務は相関係数 0.383、有意確率 0.000 であった。よって基幹業務の尺度としてこの 2 項目は妥当であると考えられる。

## 2. 確証的因子分析

### (1)社会人基礎力

合成変数の作成のために社会人基礎力の 3 つの能力について信頼性分析を行った結果、前に踏み出す力の 3 項目のクロンバックの  $\alpha$  が 0.683(平均値=3.363、S.D.= 0.812)、考え抜く力の 3 項目が 0.611(平均値=3.199、S.D.=0.790)、チームで働く力の 6 項目が 0.831(平均値=3.686、S.D.= 0.759)であった。よってこれらの項目は、経済産業省(2006)の尺度と同様に 3 つの因子にまとまっていると言えるため、合成変数を作成した。また仮説 1 を検証するために社会人基礎力すべての項目を統合して平均値を算出した合成変数である「社会人基礎力全体」変数を作成した。

### (2)基幹業務

基幹業務の尺度 2 項目を用いて信頼性分析を行った結果、クロンバックの  $\alpha$  が 0.517 となり、1 つの因子として扱うことが困難であることが分かった。その為、これら 2 項目はそれぞれ「指導業務」、「判断業務」の変数として別々に使用する。

### (3)目標の相互依存性

目標の相互依存性の尺度 3 項目について、クロンバックの  $\alpha$  が 0.693 であった(平均値=3.110、S.D.=1.004)。よってこれらは 1 つの因子としてまとまっているといえるため、合成変数を作成した。

### (4)仕事の相互依存性

仕事の相互依存性の尺度 3 項目は、クロンバックの  $\alpha$  が 0.704 であった(平均値=2.807、S.D.=0.949)。したがってこれらの項目は 1 つの因子として扱えることが分かり、合成変数を作成した。

(5)職務自律性

職務自律性の尺度 3 項目のクロンバックの  $\alpha$  が 0.670 であった(平均値=3.170、S.D.= 0.907)。よってこれらの項目をまとめ、1 つの因子として扱えることが分かり、合成変数を作成した。

(6)支援的環境

荒木ら(2011)の尺度と筆者が作成したオリジナル項目を含めた 7 項目で信頼性分析を行った結果、クロンバックの  $\alpha$  が 0.830(平均値=3.602、S.D.=0.745)となった。また各項目を削除した際のクロンバックの  $\alpha$  を調べた結果、どの項目を削除してもクロンバックの  $\alpha$  の値が下がることが分かった。したがって、これら 7 項目すべてで「支援的環境」として合成変数を作成した。

(7)組織風土

コントロール変数として設定していた組織風土が大庭ら(2004)の研究では 2 つの因子に分かれていた(組織伝統性と組織環境性)ため、本研究でも同様に因子として使用できるか信頼性分析を行った。その結果、組織伝統性に当たる項目ではクロンバックの  $\alpha$  が 0.728(平均値=2.576、S.D.=0.734)、組織環境性に当たる項目ではクロンバックの  $\alpha$  が 0.667(平均値=3.288、S.D.= 0.710)であった。よって先行研究通りの因子に分かれたと言えるため、合成変数を作成した。

3. 相関分析

2 項目間の純粋な相関関係について調べるため、相関分析を行った。仮説に用いる独立変数と従属変数の相関関係について調べた結果、判断業務と仕事の相互依存性以外のそれぞれの変数で社会人基礎力との相関関係がみられた(図表 3)。

図表 3 相関表

	指導業務	判断業務	仕事の相互依存性	目標の相互依存性	職務自律性	支援的環境
	平均値=3.277 標準偏差=1.403	平均値=3.054 標準偏差=1.494	$\alpha=0.704$ 平均値=2.807 標準偏差=0.949	$\alpha=0.693$ 平均値=3.110 標準偏差=1.005	$\alpha=0.670$ 平均値=3.170 標準偏差=0.907	$\alpha=0.830$ 平均値=3.602 標準偏差=0.745
社会人基礎力全体	Pearson の相関係数 0.238**	0.109	0.090	0.518***	0.354***	0.394***
平均値=3.484 標準偏差=0.691	有意確率 (両側) 0.012	0.255	0.346	0.000	0.000	0.000
度数 112	112	112	112	112	112	112
前に踏み出す力	Pearson の相関係数 0.159*	0.140	0.027	0.504***	0.390***	0.441***
$\alpha=0.683$ 平均値=3.363 標準偏差=0.812	有意確率 (両側) 0.095	0.142	0.777	0.000	0.000	0.000
度数 112	112	112	112	112	112	112
考え抜く力	Pearson の相関係数 0.047	-0.029	0.061	0.451***	0.252***	0.265***
$\alpha=0.611$ 平均値=3.199 標準偏差=0.791	有意確率 (両側) 0.621	0.758	0.521	0.000	0.007	0.005
度数 112	112	112	112	112	112	112
チームで働く力	Pearson の相関係数 0.324***	0.138	0.117	0.440***	0.304***	0.343***
$\alpha=0.831$ 平均値=3.686 標準偏差=0.759	有意確率 (両側) 0.001	0.146	0.219	0.000	0.001	0.000
度数 112	112	112	112	112	112	112

	男性ダミー	年齢	学年	販売ダミー	フードダミー	サービスダミー	教育ダミー	継続期間	一週前での出勤 日数	一日の勤務時間	組織伝統性	組織環境性	手助けされるダミー
	平均値=0.348 標準偏差=0.479	平均値=20.455 標準偏差=1.237	平均値=2.688 標準偏差=1.005	平均値=0.188 標準偏差=0.392	平均値=0.580 標準偏差=0.496	平均値=0.071 標準偏差=0.259	平均値=0.125 標準偏差=0.332	平均値=20.268 標準偏差=12.817	平均値=3.000 標準偏差=0.977	平均値=5.473 標準偏差=1.554	$\alpha=0.728$ 平均値=2.577 標準偏差=0.734	$\alpha=0.667$ 平均値=3.288 標準偏差=0.710	平均値=0.330 標準偏差=0.472
社会人基礎力全体	Pearson 0.266***	-0.004	0.000	0.100	-0.152	0.049	0.087	0.129	-0.062	0.188**	0.122	0.320***	0.188**
有意確率	0.005	0.963	0.999	0.110	0.010	0.611	0.359	0.177	0.517	0.047	0.199	0.001	0.047
度数	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
前に踏み出す力	Pearson 0.251***	-0.061	-0.073	0.124	-0.148	0.076	0.053	0.087	-0.064	0.147	0.052	0.285***	-0.088
有意確率	0.008	0.520	0.444	0.194	0.120	0.429	0.580	0.361	0.502	0.123	0.589	0.002	0.354
度数	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
考え抜く力	Pearson -0.241**	-0.026	-0.064	0.043	-0.060	-0.041	0.064	0.087	-0.026	0.143	0.130	0.283***	-0.098
有意確率	0.011	0.785	0.499	0.653	0.527	0.669	0.501	0.364	0.785	0.132	0.172	0.002	0.306
度数	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112
チームで働く力	Pearson -0.225**	0.039	0.073	0.094	-0.166**	0.069	0.098	0.142	-0.065	0.189**	0.127	0.282***	-0.244***
有意確率	0.017	0.687	0.444	0.326	0.081	0.467	0.306	0.135	0.499	0.046	0.180	0.003	0.009
度数	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112	112

n=112  
\*.05 < p < .10 \*\* .01 < p < .05 \*\*\* p < .01

※上の図が仮説に用いる変数と従属変数の相関表、下の図がコントロール変数と従属変数の相関表

#### 4. 重回帰分析

仮説の因果関係を検証するために強制投入法による重回帰分析を行った。独立変数には仮説を検証するための変数のほかに、コントロール変数を導入した。コントロール変数には、相関分析で従属変数に設定されている変数と関わりがあると判断されたものを使用した。具体的には男性ダミー、一日の勤務時間、組織環境性、手助けされるダミーの4つの変数を使用した。また有意確率は10%水準まで有意とした。仮説1~5について検証した結果をまとめたものが図表4ある。

仮説1は指導業務が社会人基礎力基礎力全体に正の影響を与えており、判断業務が与える影響については有意な結果を得ることができなかったため、一部支持となった。仮説2は、有意な結果が得られなかったため、仮説は棄却された。仮説3について目標の相互依存性がチームで働く力に与える正の影響が有意であったため、仮説は支持された。仮説4は職務自律性が前に踏み出す力、考え抜く力に正の影響を与えるというものであったが、前に踏み出す力については有意な結果が得られたが、考え抜く力について有意な結果が得られなかったため、仮説4は一部支持となった。仮説5では支援的環境が考え抜く力に対して与える影響について有意な結果が得られなかったが、チームで働く力に対する正の影響については有意な結果が得られた。その為仮説5は一部支持、一部棄却となった。

図表 4 仮説検証のための回帰モデル

独立変数	社会人基礎力全体 Model 1		前に踏み出す力 Model 2		考え抜く力 Model 3		チームで働く力 Model 4	
	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.
男性ダミー	-0.113	0.108	-0.091	0.131	-0.125	0.144	-0.092	0.122
一日の勤務時間	0.060	0.035	0.026	0.042	0.061	0.046	0.063	0.039
組織環境性	0.120	0.082	0.032	0.100	0.143	0.110	0.127	0.093
手助けされるダミー	-0.235 ***	0.108	-0.128 *	0.131	-0.139	0.144	-0.287 ***	0.122
指導業務	0.205 **	0.040	0.096	0.049	0.059	0.054	0.290 **	0.046
判断業務	-0.053	0.039	0.050	0.047	-0.148	0.052	-0.046	0.044
仕事の相互依存性	-0.047	0.055	-0.116	0.068	0.001	0.074	-0.025	0.063
目標の相互依存性	0.397 ***	0.055	0.370 ***	0.067	0.351 ***	0.074	0.342 ***	0.063
職務自律性	0.141 *	0.063	0.178 **	0.077	0.137	0.085	0.090	0.072
支援的環境	0.194 **	0.084	0.304 **	0.102	0.053	0.112	0.163 *	0.095
定数	1.130		0.681		1.344		1.248	
F値	9.876 ***		8.460 ***		4.446 ***		8.510 ***	
調整済みR2乗	0.444		0.402		0.237		0.404	

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

Model 1・・・H1を検証するための回帰モデル

Model 2・・・H4を検証するための回帰モデル

Model 3・・・H4、H5を検証するための回帰モデル

Model 4・・・H2、H3、H5を検証するための回帰モデル

### 5. 交互作用効果の検証

仮説 5 を検証することで支援的環境はチームで働く力に正の影響を与えるという結果が得られた。この結果は「手助けされるダミー」という変数を重回帰分析の際にコントロール変数として投入しているため、回答者の立場が他の従業員に手助けされるような立場であっても、またそうでなくとも、支援的環境がチームで働く力に与える影響は変化しないことを示している。しかし支援的環境と考え抜く力の関係性については有意な結果を得ることができなかった。

この結果に対して、回答者の立場が大きな影響を与えていることが予想される。なぜなら回答者が手助けをよく行う立場である場合、職場の支援が活発に行われているほど他の従業員に対し支援することが多く、どのような支援が適切であるかを考える機会が多いため考え抜く力が高まると考えられるからである。逆に回答者が手助けをよく受ける立場にある場合、課題に直面することが多く、支援的環境であればあるほど仮説 5 のようにその課題に対して自分で考えることを放棄してしまう可能性があるからである。

そこで回答者の立場別に支援的環境と考え抜く力との関係性を調べるため、まず「手助けされるダミー」を作成する際に使用した「想起したアルバイトであなたは他のアルバイト仲間に手助けをすることが多いですか、それとも手助けされることが多いですか」という質問に対する回答のうち 4、5 を 1、1～3 を 0 とする「手助けするダミー」を作成し、手助けするダミーと支援的環境をそれぞれセンタリングして掛け合わせた「手助け×支援」、手助けされるダミーと支援的環境について同様な処理を行った「被手助け×支援」という交互作用項をそれぞれ作成し、従属変数に考え抜く力を投入し、重回帰分析により交互作用効果について検討した(図表 5、図表 6)。

この重回帰分析の結果から手助けをよく行う人が支援的環境にいるほど考え抜く力は身につかないと言える。しかし、手助けをよく受ける人の考え抜く力が、支援的環境から受ける影響については有意な結果が得られなかった。

図表 5 交互作用項を用いた重回帰分析の結果

独立変数	Model 1		Model 2		Model 3		Model 4	
	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.	ベータ	S.E.
男性ダミー	-0.133	0.146	-0.162 *	0.147	-0.125	0.147	-0.142	0.147
一日の勤務時間	0.056	0.047	0.066	0.046	0.061	0.046	0.061	0.046
組織環境性	0.144	0.111	0.172 *	0.111	0.143	0.111	0.154	0.110
手助けするダミー	0.073	0.143	0.073	0.142				
手助けされるダミー					-0.139	0.142	-0.152 *	0.146
指導業務	0.053	0.055	0.042	0.055	0.059	0.055	0.060	0.054
判断業務	-0.141	0.052	-0.148	0.052	-0.148	0.052	-0.142	0.052
仕事の相互依存性	-0.008	0.075	-0.004	0.074	0.001	0.074	-0.005	0.074
目標の相互依存性	0.350 ***	0.075	0.275 ***	0.081	0.351 ***	0.081	0.328 ***	0.076
職務自律性	0.150	0.085	0.162 *	0.084	0.137	0.084	0.131	0.085
支援的環境	0.045	0.115	0.069	0.114	0.053	0.114	0.055	0.112
手助け×支援			-0.169 *	0.203				
被手助け×支援							0.089	0.206
定数	1.245		1.178		1.344		1.375	
F値	4.176 ***		4.174 ***		4.446 ***		4.134 ***	
調整済みR2乗	0.222		0.239		0.237		0.237	

a. 従属変数 考え抜く力

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

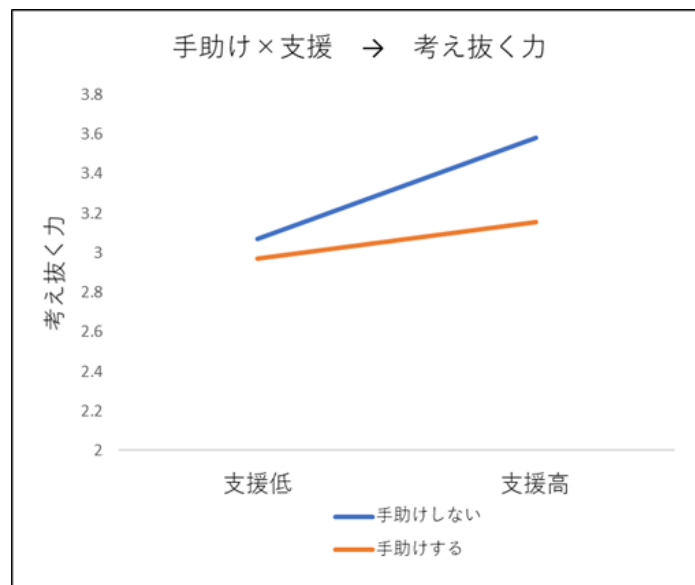
Model 1・・・手助けするダミーを投入し、交互作用項は投入していない回帰モデル

Model 2・・・Model 1に交互作用項である「手助け×支援」を投入したモデル

Model 3・・・手助けされるダミーを投入し、交互作用項は投入していないモデル

Model 4・・・Model 3に交互作用項である「被手助け×支援」を投入したモデル

図表 6 交互作用項の図



## VI. 分析まとめと考察

重回帰分析の結果についてパス図にまとめたものが図表 7 である。

### 1. 重回帰分析

仮説 1「基幹業務は、社会人基礎力に正の影響を与える」という仮説は、指導業務は支持、判断業務は棄却という結果となった。

まず指導業務が社会人基礎力全体に正の影響を与える理由として、図表 3 の相関分析や図表 4 の重回帰分析の結果から、社会人基礎力の中でも特にチームで働く力への正の影響が高いことが予想される。後輩のアルバイトに対し指導を行う際には、わかりやすく物事を伝えることが必要であるため、発言力などのチームで働く力が特に身につく、その結果社会人基礎力を全体で見たときに正の影響がみられたのだろう。

判断業務が社会人基礎力全体に正の影響があるという仮説が棄却されたことについて、アルバイトは定型的な業務が多く、回答者が判断業務を経験しているにもかかわらず、定型的業務を経験する割合が高いため社会人基礎力は身につかないのかもしれない。

仮説 2「仕事の相互依存性は、チームで働く力に正の影響を与える。」は棄却された。この理由として、他者との関わり合いが深い業務に関して 1 人 1 人の業務を社員が把握し統率する必要がある。そのためマニュアルに個人が行う仕事が事細かに指定されていることが多く、発言力や傾聴力が必要とされないためチームで働く力に与えるへの影響が見られなかった「のだろう。

仮説 3「目標の相互依存性は、チームで働く力に正の影響を与える。」という仮説は支持された。組織において共通の目標が提示されていると組織から課される要求が多くなり、それを遵守し業務を行う過程で、規則や約束を守る能力である規律性が身につくかもしれない。

仮説 4「職務自律性は前に踏み出す力、考え抜く力に正の影響を与える。」は一部支持、一部棄却された。職務自律性が考え抜く力に与える影響について有意な結果が得られなかったのは、先述のようにアルバイトは定型的な業務が多く、学生が仕事の自由度が高いと認識しているにもかかわらず、考え抜く力を高めるほどの思考力を必要とする業務を行っていないのではない可能性がある。

仮説 5「支援的な環境はチームで働く力に正の影響を与え、考え抜く力に負の影響を与える。」について、支援的環境が考え抜く力に与える影響は有意な結果が得られず一部仮説は棄却されたが、チームで働く力への正の影響はみられたため、一部支持となった。支援的環境が考え抜く力に与える影響に有意な結果が得られなかったのは、先述のように回答者の立場によって結果が異なるためである。

チームで働く力に対し正の影響がみられた理由として、従業員間の助け合いが活発な職場では他の従業員と関わり、コミュニケーションをする機会が多いため、他者と関わるための能力であるチームで働く力が養われるのではないかと考えられる。

### 2. 交互作用項の解釈

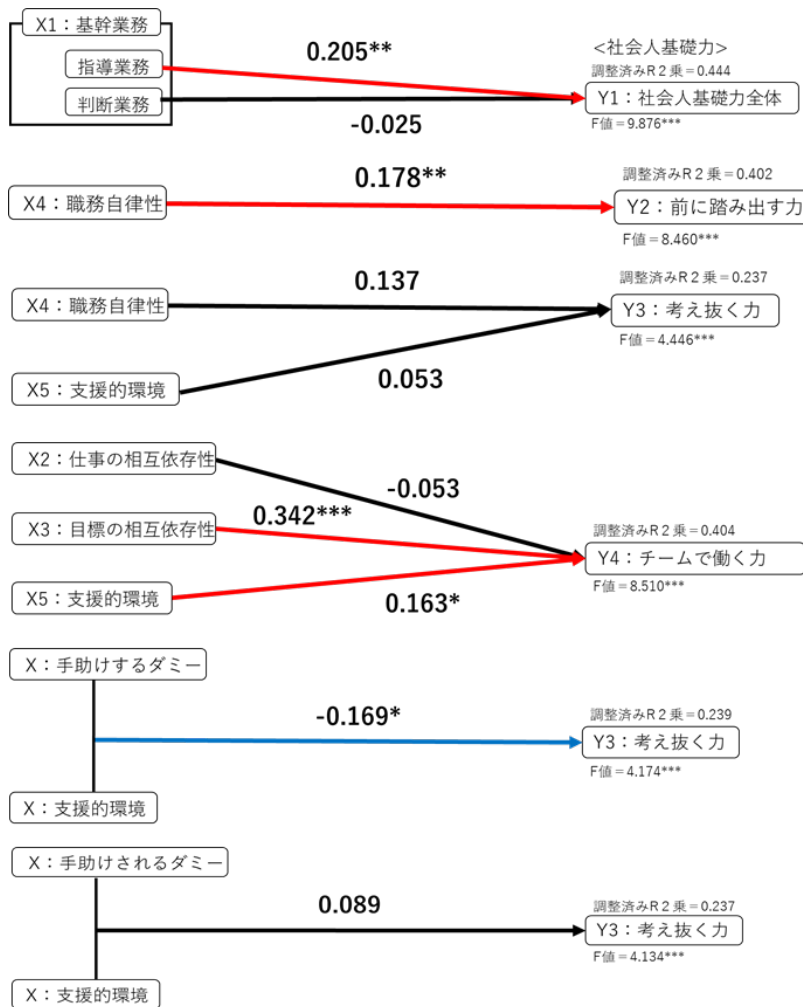
手助けダミーと手助けされるダミー、支援的環境を用いて、交互作用項を作成した。そして交互作用項を用いて重回帰分析を行うことで、回答者の立場別に支援的職場が考え抜く力に与える影響について検討した。

分析の結果から、手助けする立場にある場合支援的職場は考え抜く力に負の影響を与え、手助けされる立場にある場合、支援的環境が考え抜く力に与える影響に有意な結果が得られなかった。

まず手助けする立場である場合、支援的環境が考え抜く力に負の影響を与えるという結果について、職場での助け合いが多い職場であれば、ほかの従業員が手助けを行う場面を多く見ることができるため、どんな手助けを行えばよいのか他の従業員から学ぶことができ、自分でどのような手助けを行うべきか考えて手助けを行う必要がない。つまり、支援が活発な職場であるほど手助けすることについて思考する必要がなくなるため、手助けするダミーと支援的環境の交互作用は、考え抜く力に負の影響を与えるのかもしれない。あるいは、どのように手助けすればよいのか業務は特性上明確であり、思考を必要とせずためらいなく手助けを行えるため、職場で互いの助け合いが多いという逆因果の可能性もある。また図表 6 からも、手助けを行う立場である人のほうが、支援的環境の考え抜く力に与える影響が小さいことがわかる。

また手助けをされる立場にある場合、支援的職場が考え抜く力に与える影響について有意な結果が得られなかった。これは課題に直面した際の手助けが自分で考えることの妨げになる場合と、他人の手助けに対して罪悪感を抱き、一人で業務を行えるよう思考するようになる場合があるため、支援的職場の考え抜く力に対するプラスの影響とマイナスの影響が打ち消しあい、有意な結果が得られなかったのだろう。

図表 7 分析結果のパス図



\*,  $0.05 < p < .10$  \*\*,  $0.01 < p < 0.05$  \*\*\*  $p < .01$   
 ※赤の矢印は正の影響、青の矢印は負の影響、黒の矢印は有意でない影響を表す



## Ⅶ. インプリケーション

### 1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的インプリケーションとして3点挙げられる。1点目は、アルバイトと社会人基礎力の関係性について明らかにした点である。アルバイトと他の職業能力の関係性については研究が行われていたものの、アルバイトと社会人基礎力の関係性については詳しく研究されてこなかった。したがって、本研究はアルバイトと職業能力の関係に関する研究に寄与できたと言える。

2点目は支援的環境の尺度作成に貢献した点である。荒木ら(2011)が使用した支援的環境の尺度の項目の他にも、今回筆者が作成したオリジナルの項目を加えることができ、より正確に支援的環境について測定できるようになった。

3点目は基幹業務の尺度作成に貢献したことである。本研究において指導業務と判断業務は基幹業務確認尺度と相関関係を示したため、学生はこれらの業務を基幹業務として認識していることが明らかになった。したがって、今後基幹業務について尺度として利用できるだろう。

### 2. 実務的インプリケーション

本研究の実務的インプリケーションとして3点挙げられる。1点目はアルバイトの基幹化に役立つ点である。本研究で基幹業務が社会人基礎力に正の影響を与えることが分かった。よって指導業務から社会人基礎力を身につけられることを学生に伝えることで、学生のモチベーションを損なうことなく、基幹業務を任せられることが示唆されるだろう。

2点目は、学生が効率よく社会人基礎力を身につけることが可能になった点である。学生は自分の持つ社会人基礎力について把握し、アルバイトが指導業務を行っているか、業務の自律性、組織として共通の目標が提示されているか、職場が支援的環境であるかをアルバイト選択の際に考慮することで、自分の欠如する社会人基礎力を身につけることができるアルバイトを選択することが可能となる。その結果、社会人として必要なスキルを万遍なく身につけることができる。また本研究においてアルバイトでは考え抜く力が身につく要素は少ないことが判明した。考え抜く力はほかの能力要素とは異なり、アルバイトで身につけることは困難であると考えられるため、学生は考え抜く力を育成できる活動を、アルバイトとは別に経験するとよいだろう。

3点目は、企業が採用活動を行う際に、学生のアルバイトについて尋ねることで、身につけている社会人基礎力を把握できる点である。アルバイトにおいてただ他者との関わり合いが強い業務を行っているだけではチームで働く力が身につけているとはいえず、企業は学生が指導業務を行っていたか、組織として目標が提示されていたか、職務に裁量を与えられていたか、職場において従業員間の助け合いが行われていたかどうかを聞くことで、社会人基礎力をアルバイトから学べているかを判断できることが明らかにされた。

## Ⅷ. 本研究の限界

本研究の限界を3点挙げる。まず、本研究がすべての大学生に当てはまるかどうか不明である点である。回答者の大学が1つの大学に集中してしまったため、全国の大学生を対象に同様な調査を行った場合、結果が変化する可能性がある。

また本研究では現在のアルバイトへの回答と過去のアルバイトの回答を区別しなかった。そのため、時間による印象の変化を考慮できていない点が挙げられる。最後に身についた社会人基礎力について、回答者の主観に基づいて測定している。よって、客観的にみて回答者の社会人基礎力が身につけているかどうかは明らかにできていない点が挙げられる。

## IX. 参考文献

- 安 熙卓(2004)「日本における非正規労働者の現状と諸問題」『九州産業大学経営学論集』 Vol.14, No.4, pp.15-30.
- 荒木 淳子・中原 淳・坂本 篤郎(2011)「仕事に対する態度と職場環境が個人のキャリア確立に与える効果—職場の支援的環境と仕事内容の明示化—」『日本教育工学会論文集』 Vol.34, No4, pp.319-329.
- Borman, W. C., & Motowidlo, S. J. (1993). “Expanding the criterion domain to include elements of contextual performance”. *Personnel selection in organizations*, pp.71-98.
- ブラック企業対策プロジェクト(2015)「学生アルバイト全国調査結果(全体版)」 URL:  
<http://bktp.org/wp-content/uploads/2014/11/20150722.pdf> アクセス日 2017 年 11 月 7 日.
- Hackman, J., & Oldham, G. (1976). “Motivation through the Design of Work: Test of a Theory”.  
*Organizational Behavior and Human Performance*, Vol.16, No.2, pp.250-279.
- 濱口 桂一郎(2011)「世界の若者と雇用 —学校から職業への移行を支援する」明石書店.
- 廣川 佳子・大嶋 玲未・宮崎 弦太・芳賀 繫(2016)「大学生の社会人基礎力における因子不変性の検討」『立教大学心理学研究』 Vol.58, pp.1-11.
- 本田 一成(2001)「パートタイマーの量的基幹化」『日本労働研究雑誌』 Vol.494, pp.31-42.
- 池田 浩・古川 久敬(2015)「組織における文脈的パフォーマンスの理論的拡張と新しい尺度の開発」『産業・組織心理学研究』 Vol.22, No.1, pp.15-26.
- 石橋 貞人(2016)「職務特性・職務満足が組織市民行動へ与える影響」『日本経営工学会論文誌』 Vol.66, No.4, pp.309-316.
- 石山 恒貴(2017)「大学生のアルバイト経験が職業能力とジェネリックスキルに与える影響」『人材育成研究』 Vol.13, No1, pp.21-42.
- 経済産業省(2006)「社会人基礎力に関する研究会「中間とりまとめ」(概要版)」  
URL:<http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/chukangaiyo.pdf> アクセス日 2017 年 1 月 21 日.
- 経済産業省(2007)「「社会人基礎力」育成のススメ—社会人基礎力育成プログラムの普及を目指して—」  
URL: <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/2006chosa.pdf> アクセス日 2017 年 11 月 20 日.
- 経済産業省(2010)「大学生の「社会人観」の把握と「社会人基礎力」の認知度向上実証に関する調査」  
URL: <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/201006daigakuseinosyakaijinkannohaakutonintido.pdf> アクセス日 2017 年 11 月 20 日.
- Kiggundu, M. N. (1981). “Task Interdependence and Job Design—Test of a Theory”. *Academy of Management Review*, Vol.6, No.3, pp.499-508.
- 厚生労働省(2007)「厚生労働省における主な職業能力評価制度(厚生労働省参考資料)」 URL:  
[http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/job/dai1/siryou4\\_2.pdf](http://www.kantei.go.jp/jp/singi/seichou2/job/dai1/siryou4_2.pdf) アクセス日 2017 年 11 月 7 日.
- Langfred, C. W. (2005). “Autonomy and Performance in Teams: The Multilevel Moderating Effect of Task Interdependence”. *Journal of Management*, Vol.31, No.4, pp.513-529.
- 真鍋 和博(2010)「インターンシップタイプによる基礎力向上効果と就職活動への影響」『インターンシップ研究年報』 Vol.13, pp.9-17.
- 宮下 清(2013)「ホワイトカラーの職業教育と社会的育成」『人材育成学会第 11 回年次大会論文集』 pp.115-120.

- 文部科学省(2004)「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」 URL:  
[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf](http://www.mext.go.jp/b_menu/shingi/chousa/shotou/023/toushin/04012801/002/010.pdf) アクセス日  
2017 年 11 月 7 日.
- 文部科学省(2008)「学士課程教育の構築に向けて(答申)」  
URL:[http://www.mext.go.jp/component/b\\_menu/shingi/toushin/\\_icsFiles/afeldfile/2013/05/13/1212958\\_001.pdf](http://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afeldfile/2013/05/13/1212958_001.pdf) アクセス日 2017 年 11 月 7 日.
- 森永 雄太・服部 泰宏・麓 仁美・鈴木 竜太(2012)「相互依存的な職務設計と動機づけの関係」『組織科学』  
Vol.46, No.2, pp.64-74.
- 向居 暁(2013)「大学生の正課外活動と社会人基礎力ー幼児・児童教育関連学部卒業生においてー」『第 55  
回総会発表論文集』 pp.246.
- 西野 史子(2009)「パートの基幹労働力化と正社員の労働「均等処遇」のジレンマ」『社会学評論』 Vol.56,  
No.4, pp.847-863.
- 大庭 さよ・佐藤 恵美・島 悟・外島 裕・高橋 正也・中田 光紀・原谷 隆史・廣田 靖子・深澤 健二・福井  
里江(2004)「職場の組織風土の測定:組織風土尺度 12 項目版(OCS-12)の信頼性と妥当性」『産業衛生学雑  
誌』 Vol.46, No.6, pp.213-222.
- Podsakoff, P. M., & Organ, D. W. (1986). “Sell reports in Organizational Research: Problems and Prospects”.  
*Journal of Management*, Vol.17, pp.531-544.
- リクルートワークス研究所(2016)「中途採用実態調査(2015 年上半期実績、2016 年度見通し)」 URL:  
[https://www.works-i.com/pdf/160118\\_midcareer.pdf](https://www.works-i.com/pdf/160118_midcareer.pdf) アクセス日 2017 年 6 月 26 日.
- 酒井 佳世(2013)「キャリア教育の視点による学生アルバイトとインターンシップの比較ー地方私立大学の学生  
アルバイトによる習得スキル調査と分析ー」『インターンシップ研究年報』 Vol.16, pp.21-30.
- 西道 実(2011)「社会人基礎力の測定に関する尺度構成の試み」『ブール学院大学研究紀要』 Vol.51,  
pp.217-228.
- 関口 倫紀(2009)「ジョブクラフティング:働く個人による主体的なジョブデザイナーー大学生のアルバイト場面に  
おける尺度化を中心にー」『経営行動科学学会年次大会:発表論文集』 Vol.12, pp.290-293.
- 関口 倫紀(2010)「大学生のアルバイト経験とキャリア形成」『日本労働研究雑誌』 Vol.52, No.9, pp.67-85.
- 関口 倫紀(2012)「大学生のアルバイト選択とコミットメントおよび就職活動目標ー中核的自己評価と職務特  
性の役割を中心にー」『経営行動科学』 Vol.25, No.2, pp.129-140.
- 島貫 智行(2007)「パートタイマーの基幹労働力化が賃金満足度に与える影響ー組織内公正性の考え方をて  
がかりに」『日本労働雑誌』 No.568, pp.63-76.
- 鈴木 竜太(2012)「関わりあう職場のマネジメント」『日本経営学会誌』 Vol.33, pp.112-117.
- 高橋 俊介(2012)『人が育つ会社をつくるーキャリア創造のマネジメントー』日本経済新聞社.
- 武石 恵美子(2003)「非正規労働者の基幹労働力化と雇用管理の変化」『ニッセイ基礎研究報』 Vol.26,  
pp.1-36.
- 谷口 一也(2017)「大学生の課題発見力の育成に関する一考察」『教育総合研究叢書』 Vol.10, pp.83-93.
- 辰巳 哲子(2006)「すべての働く人に必要な能力に関する考察ー学校と企業とが共用する「基礎力」の提唱  
ー」『Works review 1』 pp.124-133.
- Van Der Vegt, G., Emans, B., & Van De Vliert, E. (1998). “Motivating Effects of Task and Outcome  
Interdependence in Work Teams”. *Group & Organization Management*, Vol.23, No.2, pp.124-143.

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』 Vol.25, pp.17-31.

以上