

応用心理測定研究会 第5回研究会

日本の大学生を対象にした Transition理論の構築に向けて

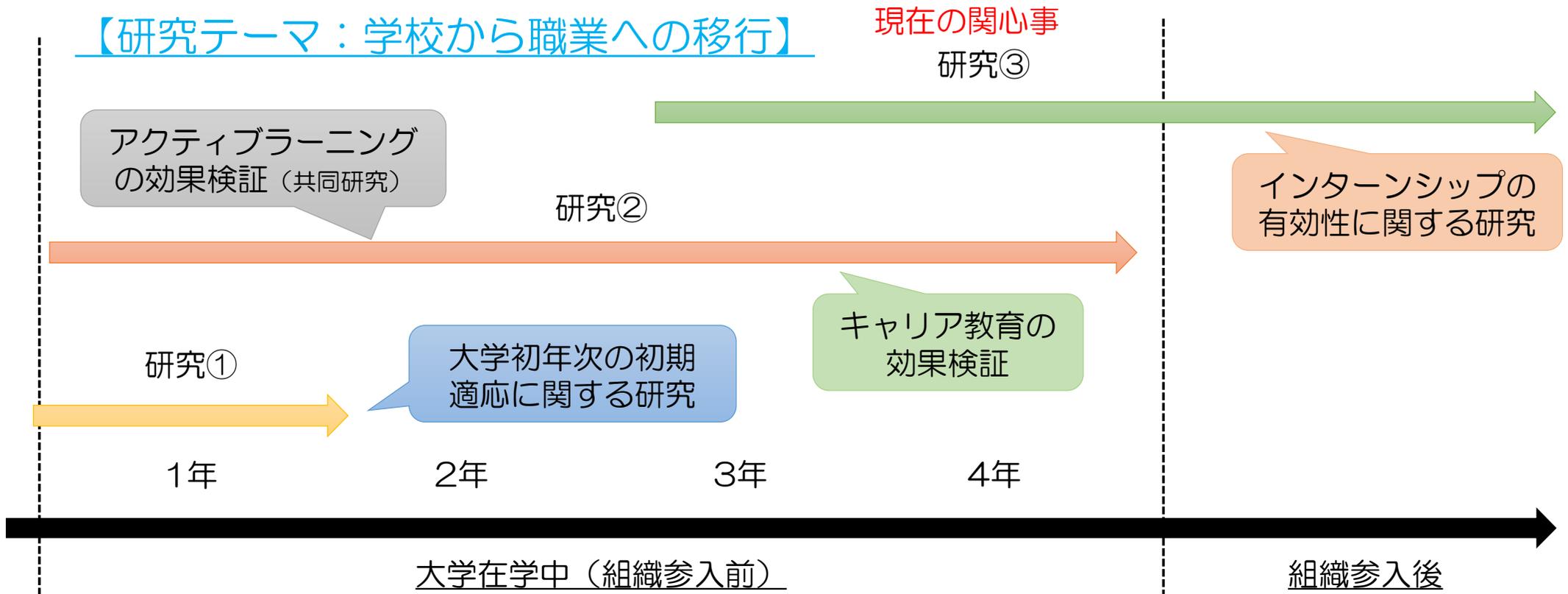
三保紀裕（京都先端科学大学）

Contents

1. これまでの研究の話
2. 現在進行形の研究
3. 今後の研究の展開

これまでの研究の話

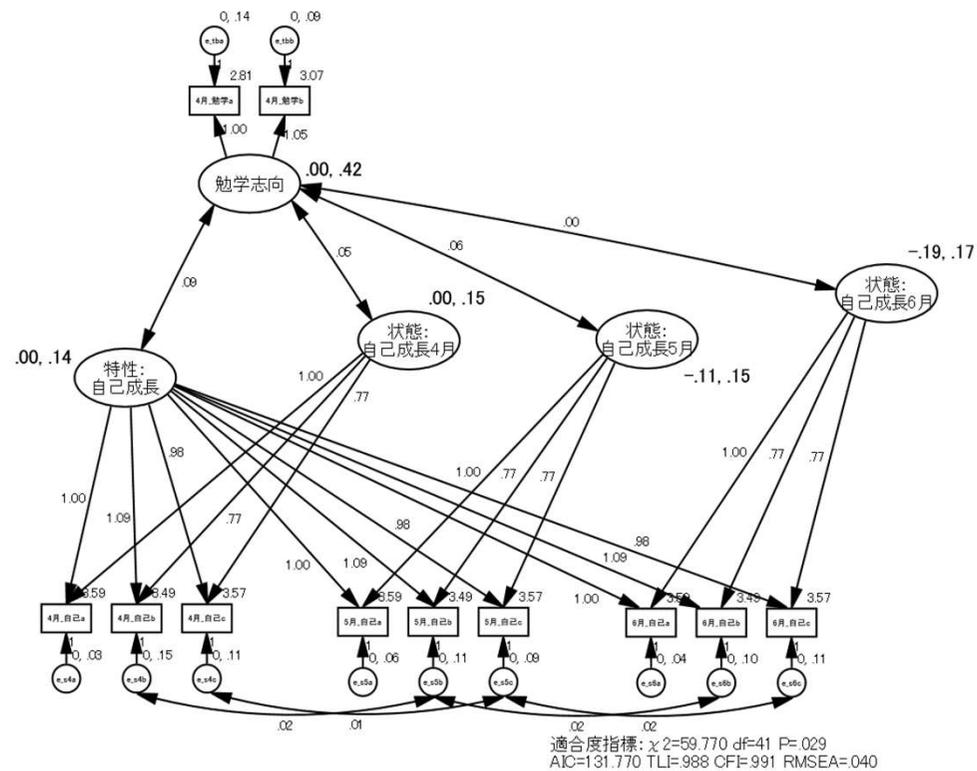
【研究テーマ：学校から職業への移行】



どのような経験・要素が円滑な移行に寄与するのか？

10年はかかると言われた

- 実際に10年が経過 (以下は研究①に関して10年ぶりのUpdate)



Reference: 清水和秋・三保紀裕・西川一二 (2021). 特性・状態の因子の平均を推定する区分モデル—複数観測の縦断データの方法論と応用から— 関西大学『社会学部紀要』, 53(1), 69-140.

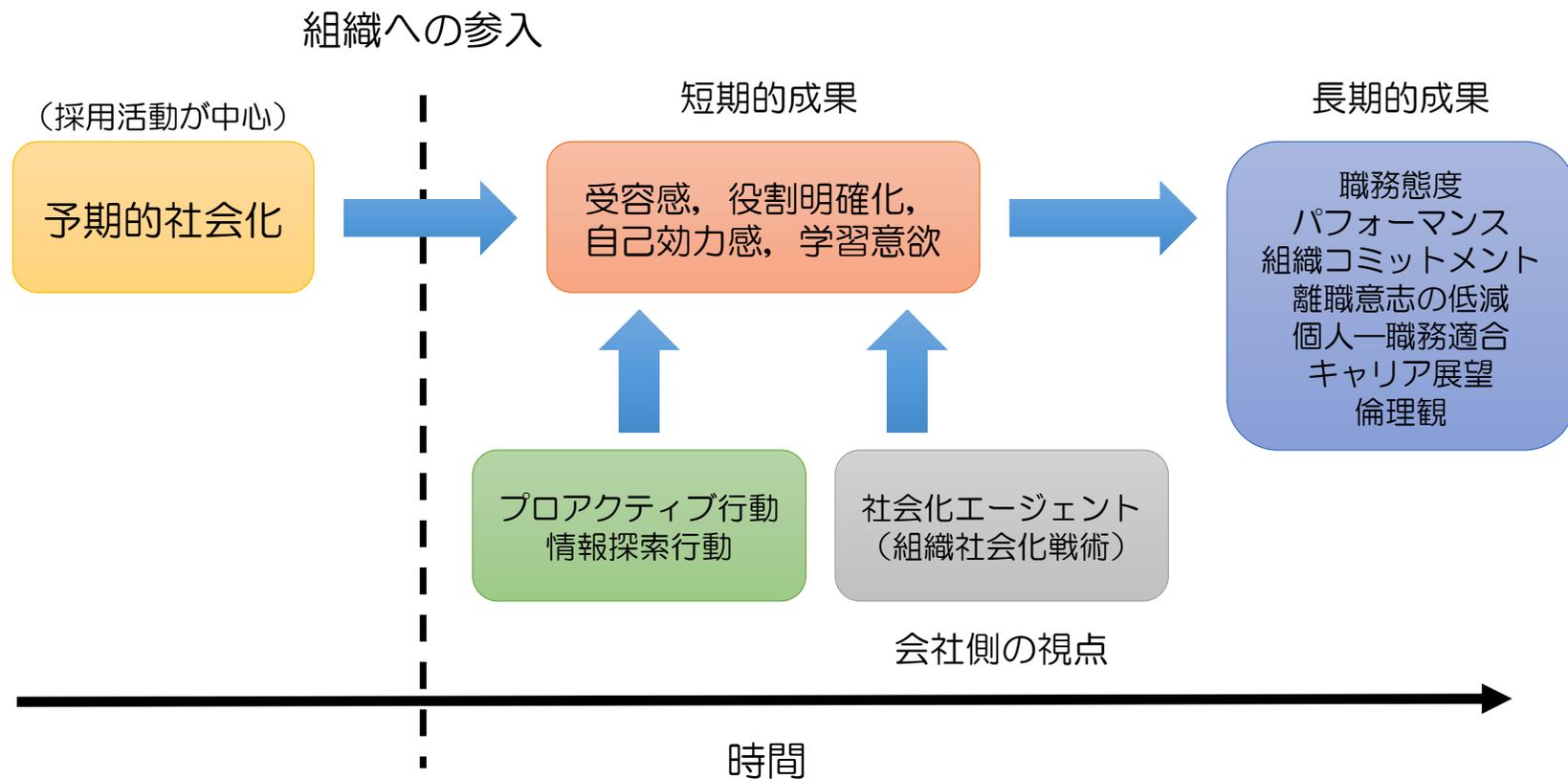
研究②の部分

- 正課の部分
 - アクティブラーニング（共同研究）
 - キャリア教育 → まだまだ体系化が必要だが…
- 正課外の部分
 - アルバイト関係？？？ → 最近問い合わせが多い

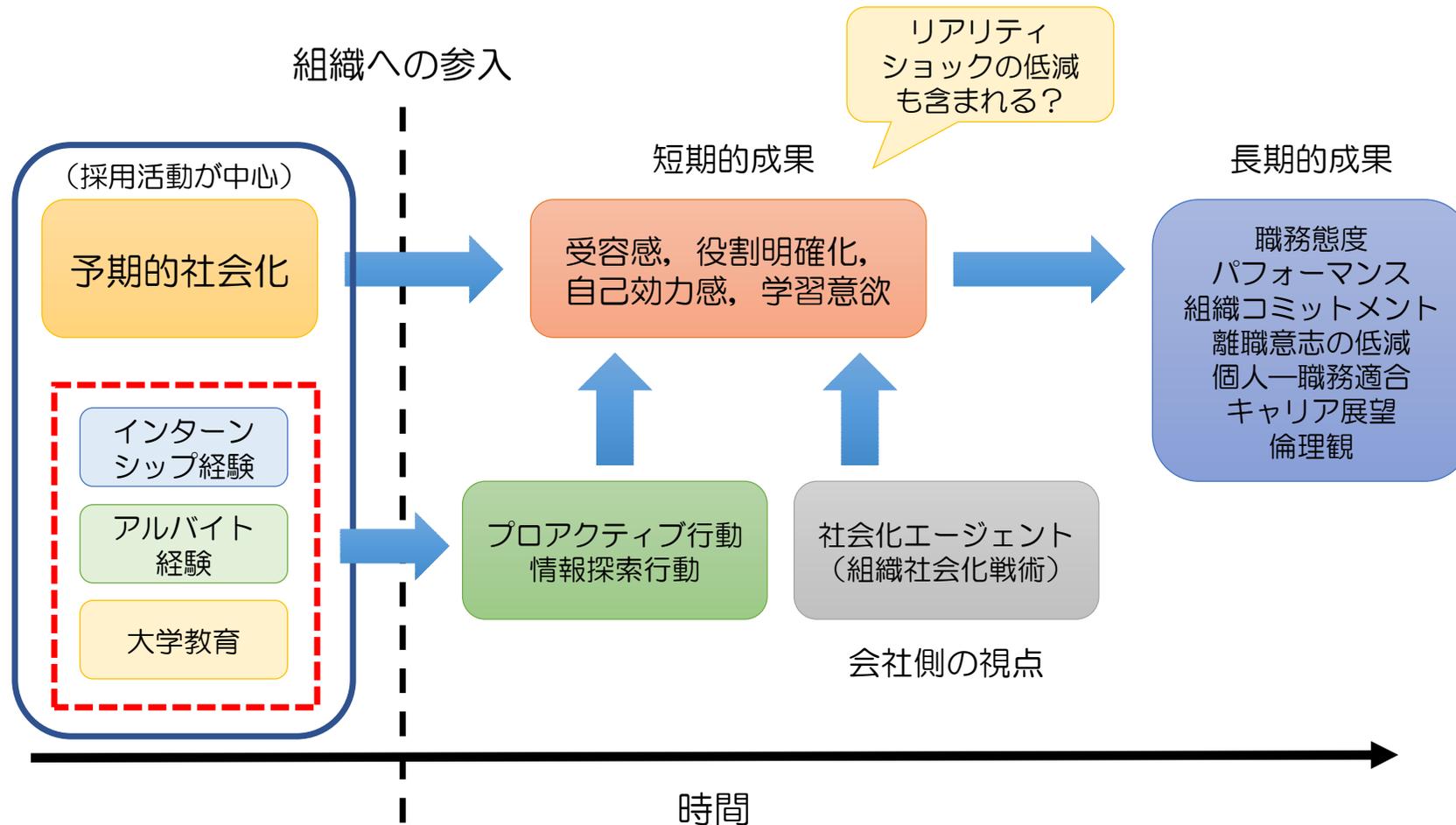
検討課題が最も多い部分

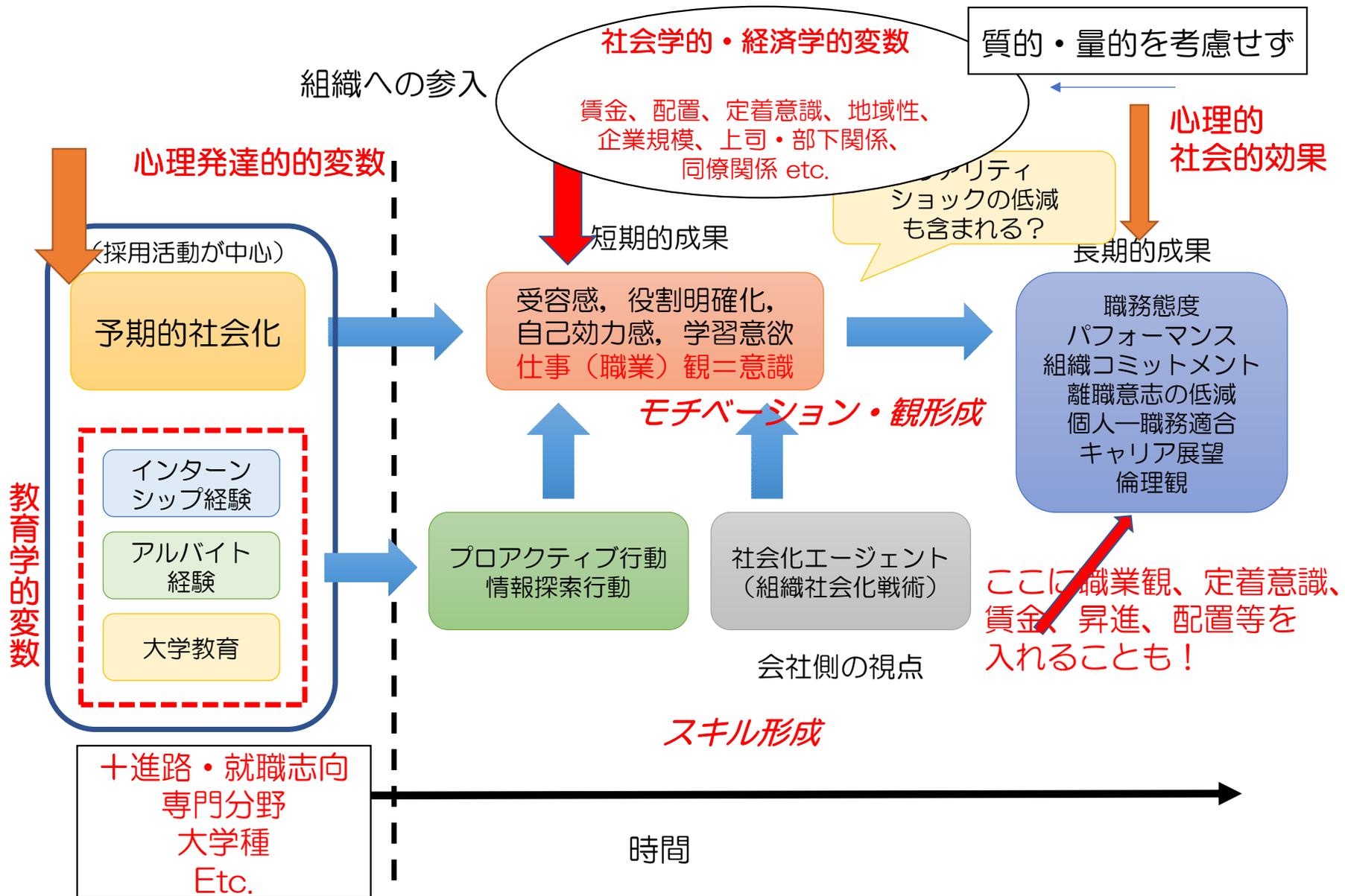
現在進行形の研究

理論的基盤 (Bauer & Erdogan, 2012, 尾形, 2015)



大学目線から移行を考える





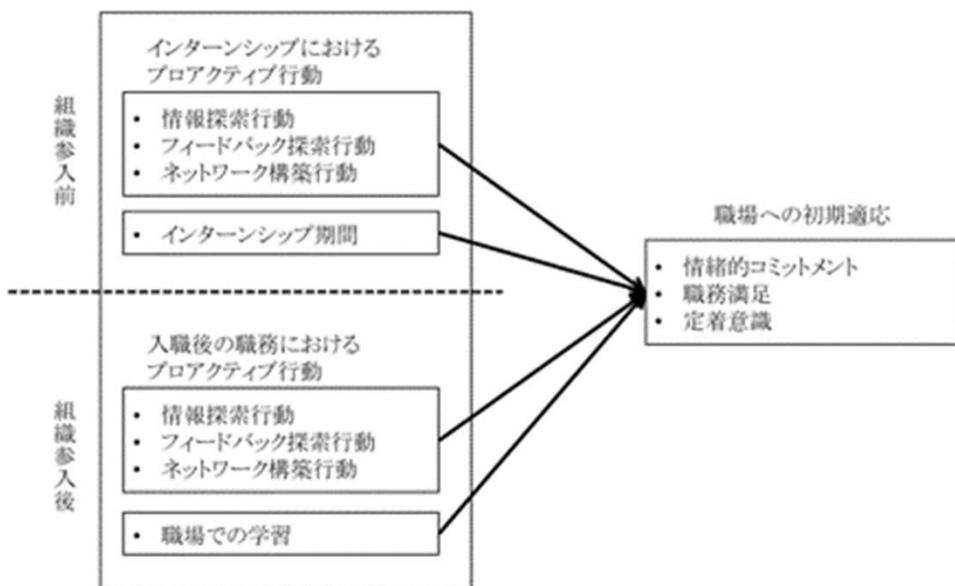


表2 重回帰分析結果

	職務満足	情緒的 コミットメント	定着意識
性別	0.171 †	0.079	0.212 *
出身学部(文理)	-0.263 **	-0.226 **	-0.068
インターンシップ期間(2日~7日以内)	0.076	0.172 *	0.140
組織 参入前 (wave1)			
インターンシップ期間(2週間~1か月以内)	0.084	0.160 *	0.183 †
インターンシップ期間(1か月以上)	0.039	0.179 *	0.184 †
情報探索: 仕事の進め方(インターンシップ)	-0.089	-0.261 *	-0.320 *
情報探索: 組織文化(インターンシップ)	0.179	0.309 **	0.299 *
ネットワーク構築行動(インターンシップ)	0.021	0.029	0.027
フィードバック探索行動(インターンシップ)	-0.142	-0.082	-0.113
情報探索: 仕事の進め方(現在の職務)	-0.173	-0.092	-0.104
組織 参入後 (wave2)			
情報探索: 組織文化(現在の職務)	0.269 †	0.380 **	0.280 †
ネットワーク構築行動(現在の職務)	0.029	0.227 *	0.088
フィードバック探索行動(現在の職務)	0.293 *	0.147	0.214 †
職場での学習	0.197 †	0.186 *	0.161
R^2	0.338	0.552	0.374
調整済み R^2	0.240	0.486	0.282

注: † $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$

Reference: 三保紀裕・松尾智晶・寺田盛紀 (2021). インターンシップ経験が入職後の初期適応過程に及ぼす影響—プロアクティブ行動に着目した検討—日本キャリア教育学会第43回研究大会発表論文集, 96-97.

組織参入前

インターンシップにおける
プロアクティブ行動

- 情報探索行動
- フィードバック探索行動
- ネットワーク構築行動

- インターンシップ期間・
内容・配置職場

- 専門学習・実習

組織参入後

入社後の職務における
プロアクティブ行動

- 情報探索行動
- フィードバック探索行動
- ネットワーク構築行動

- 職場での学習
- OJT/Off-JT

- 職場配置 (方法・内容・転換)

職務的接続性が
高い場合に関連

職場への初期適応(入社1年以内)

- 情緒的コミットメント
- 職務満足
- 定着意識
- 資質・仕事能力
- 価値観
- 業務実績
- リアリティショック

2-3年後の組織社会化

- 上に同じ

本研究に関わる変数 (下線は課題番号: 19K02716で使用した変数)

組織参入前

大学4年生



大学時代の経験

- **インターンシップ経験**
- 大学の専門教育
- その他の諸活動
- 心理・社会的要因

組織参入後

入職3年後



職場への適応

- 情緒的コミットメント
- 職務満足
- 定着意識
- 職務上のスキル
- 資質・仕事能力
- リアリティショック
- 価値観

A) 入職後3年に至るまでの追跡調査と要因分析

- Q1：職場への適応に寄与する大学時代の経験とは何か？
 Q2：専門教育と入職後の職業の接続性の程度により、寄与する経験には違いがあるのではないかと？

B) 職務的接続性の違いに着目した比較分析

職場適応に寄与する経験の違いは何か？

- a) 専門教育性・職業教育性の低いインターンシップ（職務的接続性：低）
- b) 専門教育性の高い（非職業教育型）インターンシップ（職務的接続性：中）
- c) 職業教育型の実習・インターンシップ（職務的接続性：高）

計画1年目

計画2年目

計画3年目

計画4年目

- **縦断調査の実施**
内定者、入職1年目を対象とした調査を実施（**Time1**）
調査対象者の選定では、職務的接続性の違いを考慮する

- **インタビュー調査の実施**
企業担当者へのインタビュー調査を実施
企業の新入社員研修、人材育成に関する実態調査を実施
文献調査の実施

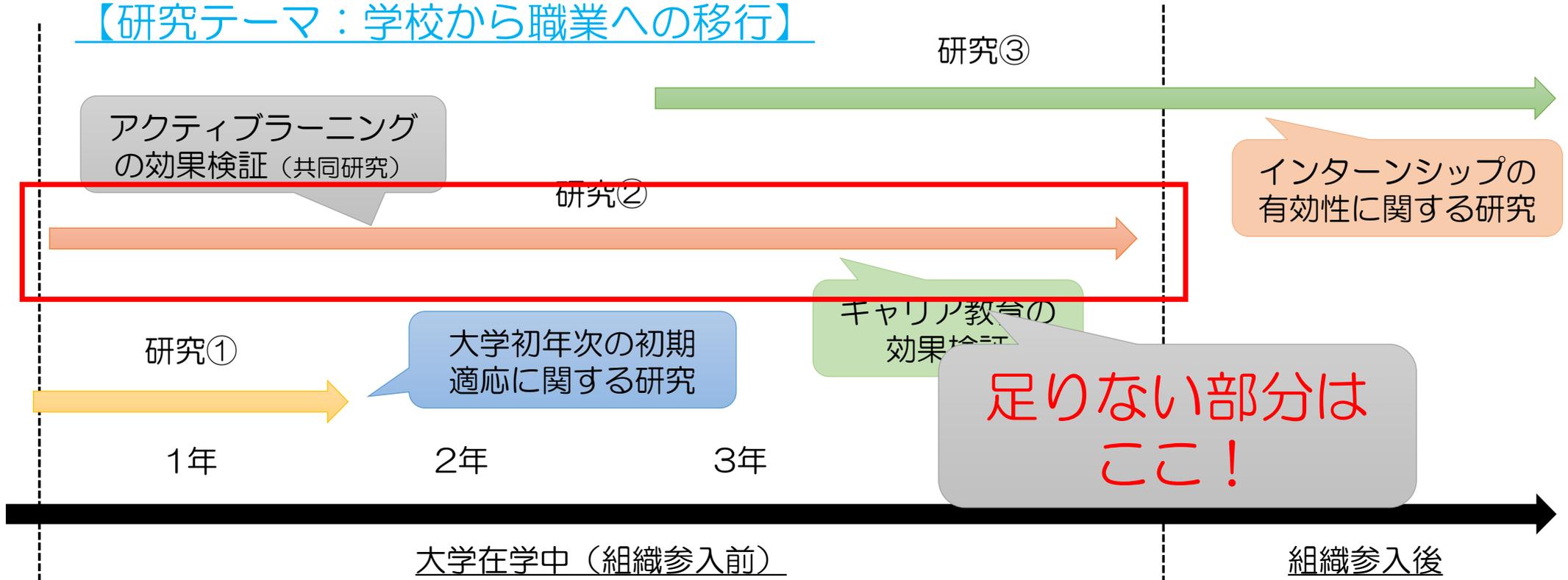
- **縦断調査の実施**
Time1の追跡調査を実施（**Time2**）
社員へのインタビュー調査を実施（職務内容、研修内容等）
データ分析

- **まとめと理論化・提案**
調査結果を統合し、職務的接続性の程度によるインターンシップの有効性を明らかにする
理論化の上、新たなインターンシップのあり方について提案する

計画中の研究の概略

今後の研究の展開

【研究テーマ：学校から職業への移行】



一連の研究の統合が必要！（何年かかる…？）

考えていかなければならない点

- 研究②の部分で欠けている視点
 - **キャリア意識の発達に関する視点がない**
 - 人格形成的側面, 他の意識 (キャリア意思決定など) に関する視点の不足
- 日本独自の要因を勘案する必要がある
 - 日本型雇用慣行 (メンバーシップ型雇用)
 - 諸要因を踏まえた総合的検討の蓄積が必要
 - 変化する社会情勢をどう組み込むか…?