

# 学生時代の学習行動と入職後の プロアクティブ行動の関係

石川 勝彦・原 敏

## はじめに

若年就業者は職務や組織について学ぶ必要があることから環境から影響を受ける受動的な存在である。また同時に、若年であっても、あるいは若年であるからこそ組織に影響を与える可能性に注目されている (Chan & Schmitt, 2000)。若年就業者であっても自ら創意工夫し、積極的に環境に働きかけているはずである。そうした行動を表示する概念の一つがプロアクティブ行動である。本研究では就業の現場におけるプロアクティブ行動に対するニーズと充足状況を明らかにするとともに、在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の関連性を明らかにすることを目的とする。

プロアクティブ行動とは「個人が自分自身や環境に影響を及ぼすような先見の行動であり、未来志向で変革志向の行動」と定義されている (Grant & Ashford, 2008)。Grant & Ashford (2008) は、プロアクティブ行動の種類として、「キャリア戦略とイノベーション」「社会的ネットワーク構築」「組織社会化行動」「問題解決行動」「学習と自己開発活動」の5つをあげている。Cooper-Thomas & Burke (2012) はプロアクティブ行動を3側面から把握しており、それぞれ「革新的な行動」「フィードバック探索行動」「関係性構築行動」と解釈できる側面である。Seibert, Kraimer & Crant (2001) では、プロアクティブ行動として「発言 (voice) 行動」「革新行動」「政治的知識 (political knowledge)」「キャリア主導 (career initiative)」の4つを提示している。以上のように、プロアクティブ行動は、個人が環境に働きかけ環境にインパクトを与えるとともに、個人が環境について学び環境の変化を主導できるよう変容するプロセスの両者を含み持つものと解釈できる。

プロアクティブ行動を喚起する要因にはどのようなものがあるだろうか。第一にパーソナリティ要因に関する知見がある。Bateman & Crant (1993) はプロアクティブ行動に親和的なパーソナリティ特性として、機会を見分け、行動を起こし、意味のある変化を生じさせるまで屈せずやり通す、などのレパトリリーを提示している。そのうえで、プロアクティブ・パーソナリティ・スケールを開発している。その後の研究からプロアクティブ・パーソナリティとキャリアの成功 (Seibert, Kraimer & Crant, 2001)、客観的な職務パフォーマンス (Crant, 1995)、学習モチベーション (Major, Turner

& Fletcher, 2006) の関連などが検討されてきた。第二に、組織の社会化方略（人事施策）が検討されてきた。制度の側で実施する社会化の方略が異なることで、情報探索行動とフィードバック探索行動が変化する（Mignerey, Rubin & Gorden, 1995）、職務パフォーマンスに対して、組織主導の社会化方略と個人主導のプロアクティブ行動の効果を比較したところ、個人主導のプロアクティブ行動の効果が大きいといった報告もある（Ashforth, Sluss & Saks, 2007）。個人のプロアクティブ行動を促進できるかどうかは労働環境側で制御できる変数も多く存在すると理解できる。他方、大学在学中の学びの経験と入職後のプロアクティブ行動の関係性の研究は端緒についたばかりである。入職後の望ましい行動として「組織社会化」を取り上げた実証研究は散見されるが（e.g. 溝上・中原・館野・木村, 2012; 保田・溝上, 2014）、プロアクティブ行動の指標とした実証研究は乏しい。館野・中原・木村・保田・吉村・田中・浜屋・高崎・溝上（2016）は、「大学生活充実度」「参加型授業への参加の影響度」「授業外コミュニティの有無」との関連を調べ、「大学生活充実度」「授業外コミュニティの有無」について正の直接効果を見出している。館野ら（2016）は振り返り調査ではなく縦断調査を行っていることから実証性が高く貴重な知見である。館野ら（2016）の特徴は「充実度」「影響度」といった、行動というよりは意識に近い構成概念を測定している点と考えられる。

より具体的には、本研究では在学中の学習「行動」に注目して、在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の関連を検討する。「学びの習慣仮説」を提唱した矢野（2009）や濱中（2013）では、地位や属性ではなく、行動に近いレベルの構成概念として、卒業時の知識能力や学習熱心度の効果性を実証している。大学入学前、入学後、入職後には行動レベルの慣性とも表現可能な、習慣上の連続性が見出された（矢野, 2009）。本研究ではより行動に焦点化した検討を進める。行動レベルの学習特性とプロアクティブ行動の関連性、連続性、一貫性がどの程度存在しているのか検討しデータを得ることで、教育現場での指導構築に向けた示唆を得ることを狙いのひとつとしたい。第一に、そもそも産業界にプロアクティブ行動に対する人材ニーズが存在しているかどうかを確認するため、進路先に対し実施した人材ニーズ調査（質問紙調査）の集計を報告した（研究1）。主に、人材ニーズとその充足度の比較を行うこととした。第二に、卒業生に対する質問紙調査の結果から、在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の関連性について解析することとした（研究2）。

## 研究 1 進路先調査

### 方法

#### 調査方法・対象

郵送により A 大学進路先に対し調査依頼を行い、郵送書類に添付された QR コードから web フォームにアクセスの上、回答を求めた。2018年度卒業生進路先564社、2019年度卒業生進路先571社を対象とした。回答時期は2020年7月～8月だった。回答数は169であった。

#### 調査項目

産業：「貴社が主に従事している産業を一つだけ選んでご回答ください」と設問文を立て、「農・林・漁・鉱業」「建設業」「製造業」「電気・ガス・熱供給・水道業」「情報通信業」「運輸業・郵便業」卸売・小売業」「金融・保険業」「不動産業・物品賃貸業」「学術研究・専門・技術サービス業」「宿泊業・飲食サービス業」「教育・学習支援業」「医療・福祉」「公務」「その他サービス業」の15の選択肢を提示した。

プロアクティブ行動：ニーズ調査では「貴社・貴団体では、以下のことを従業員に求めていますか」、充足度調査では「本学出身の入職者は、以下の項目をどれくらい実行できていますか」と設問文を立てたうえで、プロアクティブ行動に関する16項目を提示した。選択肢は、ニーズ調査では「5. 求めている～1. 求めていない」の5件法、充足度調査では「5. 実行できている～1. 実行できていない」の5件法とした。具体的な項目は尾形 (2016) の4因子モデルの16項目を用いた。尾形 (2016) は Ashford & Black (1996) にオリジナル質問を追加して構成されており、「革新行動」「ネットワーク構築/活用行動」「ポジティブ・フレーミング行動」「フィードバック行動」の4因子構造であった。

### 分析

プロアクティブ行動の因子構造を確認するため充足度調査のデータを対象に探索的因子分析を行った。ニーズ調査データにおいても充足度調査データの因子構造が妥当するか確認するため、充足度調査データに対し確認的因子分析を行った。得られた因子得点を後の分析に利用した。

進路先においてプロアクティブ行動に対する人材ニーズが存在しているか確認するため、ニーズ調査データを用いて、検定値 = 0 とする one sample *t*-test を因子別に実行した。続いて、プロアクティブ行動への人材ニーズに産業間でどの程度ばらつきが

みられるか確認するため、産業間でニーズの程度を比較した（1要因分散分析）。最後に、ニーズに対し入職者の充足度がどの程度の水準に到達しているか確認するため、同一因子に対しニーズ調査データと充足度調査データを対応のある  $t$  検定により比較した。

## 結果と考察

### 業種

回答先の業種を Table 1 に整理した。卸売・小売が最も多く、製造業、その他サービス業、建設業と続いた。

Table 1 回答先の業種

出現値	度数	確率 (%)
金融・保険業	5	2.96
製造業	24	14.20
建設業	19	11.24
卸売・小売業	34	20.12
その他サービス業	24	14.20
医療、福祉	11	6.51
公務	2	1.18
情報通信業	15	8.88
運輸業、郵便業	7	4.14
不動産業、物品賃貸業	6	3.55
宿泊業、飲食サービス業	11	6.51
学術研究、専門・技術サービス業	5	2.96
教育、学習支援業	2	1.18
農、林、漁、鉱業	1	0.59
電気・ガス・熱供給・水道業	3	1.78
合計	169	100

### プロアクティブ行動の因子分析

プロアクティブ行動の充足度を測定する16項目に対し対角 SMC、MAP、SMC 平行分析を行ったところ、対角 SMC は 5 因子解、MAP は 4 因子解、SMC 平行分析は 5 因子解を提案した。そこで最尤法による探索的因子分析を 1 因子解～5 因子解を指定して繰り返し、適合度指標を算出した。2 因子解は不適解となったため因子解として除外することとした。CFI、RMSEA、AIC、BIC のすべての値が最も良好であった 5 因子解を採用することとした。5 因子解は CFI=.968、RMSEA=.097であった。RMSEA がやや不良な値であったが許容範囲にあると考え、5 因子解を採用することとした。

プロアクティブ行動の充足度の16項目に対し、最尤法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った結果を Table 2 に整理した。第1因子には「自分のアイデアを積極的に実行に移している」「新たなアイデアを積極的に試している」などの項目が

まとまったため「革新行動」と命名した。第2因子には「仕事を進めるうえで、社内のネットワークを活かしている」「仕事を進めるうえで、社内のネットワークから情報を得ている」などがまとまったため「ネットワーク構築」と命名した。第3因子には「職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している」「上司からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している」などがまとまったため「フィードバック探索行動」と命名した。第4因子には「他部門の人達との繋がりを大切にしている」「社内の人間関係を広げようとしている」がまとまったため「関係構築」と命名した。第5因子には「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」などがまとまったため「ポジティブ・フレーミング」と命名した。

充足度の因子構造とニーズの因子構造の対応を確認するため、ニーズのデータに対し充足度の因子構造を適用し、確認的因子分析によるフィッティングを行った。因子パターンをTable 3に整理した。適合度指標はCFI = .872、RMSEA = .098、SRMR = .087、GFI = .859、AGFI = .795、 $\chi^2(94) = 246.610$  ( $p < .001$ )であった。第5因子「ポジティブ・フレーミング」に不良な因子負荷量が生じており、適合度はやや不良な値を含んでいる。しかし、充足度とニーズを比較するため、項目削除は行わず比較に進むこととする。

Table 2 プロアクティブ行動の充足度（探索的因子分析）に関する因子パターン

項目	革新行動	ネット ワーク 構築	フィード バック 探索行動	関係構築	ポジティブ・ フレーミング	共通性
自分のアイデアを積極的に実行に移している	.101	-.09	-.07	.08	.02	.92
新たなアイデアを積極的に試している	.91	-.01	.06	.02	-.02	.90
従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	.82	.17	-.07	-.09	.04	.73
問題解決に際し、自ら新しい提案をしている	.76	-.03	.17	-.02	.00	.72
仕事を進めるうえで、社内のネットワークを活かしている	.04	.98	-.03	-.04	.01	.93
仕事を進めるうえで、社内のネットワークから情報を得ている	-.06	.92	.04	.04	.03	.90
様々な情報を得られるように社内にネットワークを作り出している	.28	.46	.05	.11	-.06	.59
職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	.02	-.02	.98	.03	-.05	.96
上司からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	.11	-.04	.91	-.06	.02	.90
職場の同僚と一緒に同じ仕事に取り組むことで学習している	-.09	.07	.84	.04	.02	.75
他部門の人達との繋がりを大切にしている	.04	.00	.01	.97	-.07	.93
社内の人間関係を広げようとしている	-.04	.05	.02	.76	.13	.75
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	-.01	-.05	-.02	-.10	.94	.73
いつも物事の明るい面を考える	-.02	.02	.02	.15	.67	.59
自分の将来に対しては非常に楽観的である	.06	.05	-.05	.04	.63	.47
自分に都合よく物事が運ぶだろうとは期待しない	.07	.03	.22	-.04	.38	.32
因子寄与	6.92	6.31	6.30	5.89	4.78	
$\alpha$ 係数	0.94	0.90	0.95	0.90	0.79	
$\omega$ 係数	0.95	0.91	0.95	0.91	0.81	

Table 3 プロアクティブ行動のニーズ（確認的因子分析）に関する因子パターン

項目	革新行動	ネット ワーク 構築	フィード バック 探索行動	関係構築	ポジティブ・ フレーミング	共通性
ニーズ_ 新たなアイデアを積極的に試している	.86					.74
ニーズ_ 自分のアイデアを積極的に実行に移している	.85					.73
ニーズ_ 問題解決に際し、自ら新しい提案をしている	.75					.56
ニーズ_ 従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	.65					.42
ニーズ_ 仕事を進めるうえで、社内のネットワークを活かしている		.84				.70
ニーズ_ 仕事を進めるうえで、社内のネットワークから情報を得ている		.83				.69
ニーズ_ 様々な情報を得られるように社内にネットワークを作り出している		.64				.40
ニーズ_ 他部門の人達との繋がりを大切にしている				.83		.69
ニーズ_ 社内の人間関係を広げようとしている				.77		.60
ニーズ_ 自分の将来に対しては非常に楽観的である					.25	.06
ニーズ_ 自分に都合よく物事が運ぶだろうとは期待しない					.06	.00
ニーズ_ 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					.66	.43
ニーズ_ いつも物事の明るい面を考える					.90	.82
ニーズ_ 上司からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している			.88			.77
ニーズ_ 職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している			.91			.83
ニーズ_ 職場の同僚と一緒に同じ仕事に取り組むことで学習している			.43			.19
$\alpha$ 係数	.86	.79	.76	.78	.52	
$\omega$ 係数	.86	.80	.81	.78	.59	

### プロアクティブ行動に対する産業別ニーズ

ニーズの産業間比較に先立ち、そもそもニーズが存在するといえるかどうか確認するために、0を検定値とする one sample *t*-test を因子ごとに行ったところ、すべての因子においてニーズの平均値は0より有意に大きかった（革新行動： $SE=0.05$  [4.23, 4.43],  $t(168)=87.16$ ,  $p<.001$ ；ネットワーク構築： $SE=0.05$  [4.17, 4.36],  $t(168)=87.23$ ,  $p<.001$ ；フィードバック探索行動： $SE=0.05$  [4.25, 4.45],  $t(168)=88.87$ ,  $p<.001$ ；関係構築： $SE=0.05$  [4.33, 4.53],  $t(168)=86.67$ ,  $p<.001$ ；ポジティブ・フレーミング： $SE=0.05$  [3.33, 3.51],  $t(168)=76.73$ ,  $p<.001$ ）。いずれの因子でもニーズの平均値は4.0を超える傾向にあり、プロアクティブ行動に対するニーズは高いことが伺える。

続いて産業別にニーズに差がみられるか検討するため、回答度数が10以上の7つ産業のみを取り上げたうえで（製造業、建設業、卸売・小売業、その他サービス業、医療・福祉、情報通信業、宿泊業・飲食サービス業）、産業間で5つの因子の平均値をそれぞれ比較した（1要因分散分析）（Table 4）。5つのすべての因子について、産業の主効果は見られなかった（革新行動： $F(6, 131)=1.88$ ,  $p=.089$ ,  $\eta^2_p=0.079$ ；ネットワーク構築： $F(6, 131)=$

0.82,  $p = .551$ ,  $\eta^2_p = 0.036$  ; フィードバック探索行動 :  $F(6, 131) = 1.27$ ,  $p = .275$ ,  $\eta^2_p = 0.055$  ; 関係構築 :  $F(6, 131) = 2.016$ ,  $p = .068$ ,  $\eta^2_p = 0.085$  ; ポジティブ・フレーミング :  $F(6, 131) = 1.47$ ,  $p = .193$ ,  $\eta^2_p = 0.063$  )。このことから、5つのプロアクティブ行動に対するニーズは産業によらず、押しなべて存在することが伺える。

### プロアクティブ行動に対するニーズと充足度の比較

ニーズと充足度の平均値を Figure 1 に整理した。因子ごとに、ニーズと充足度を対応のある  $t$  検定で比較したところ、革新行動、ネットワーク構築、フィードバック探索行動、関係構築の4因子においてニーズが充足度を有意に上回った(革新行動 :  $t(168) = -11.8$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.46$ ,  $d = -1.03$  ; ネットワーク構築 :  $t(168) = -9.61$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.38$ ,  $d = -0.81$  ; フィードバック探索行動 :  $t(168) = -6.72$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.27$ ,  $d = -0.56$  ; 関係構築 :  $t(168) = -7.99$ ,  $p < .001$ ,  $r = -.34$ ,  $d = -0.723$  ; ポジティブ・フレーミング :  $t(168) = -1.03$ ,  $p = .302$ ,  $r = -.05$ ,  $d = -0.1$ )。プロアクティブ行動の多くの側面について充足度はニーズに届いておらず、充足度は不十分である可能性が伺えた。

Table 4 産業別プロアクティブ行動

	革新行動		ネットワーク構築		フィードバック探索行動		関係構築		ポジティブ・フレーミング	
	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD	平均値	SD
製造業	4.32	0.68	4.11	0.80	4.15	0.61	4.25	0.82	3.43	0.51
建設業	3.89	0.83	4.23	0.52	4.09	0.92	4.50	0.62	3.39	0.78
卸売・小売業	4.40	0.53	4.37	0.57	4.47	0.62	4.59	0.56	3.46	0.53
その他サービス業	4.39	0.51	4.21	0.64	4.38	0.51	4.33	0.62	3.50	0.44
医療、福祉	4.50	0.60	4.36	0.55	4.55	0.69	4.95	0.15	3.77	0.58
情報通信業	4.45	0.68	4.47	0.56	4.29	0.64	4.47	0.64	3.12	0.68
宿泊業、飲食サービス業	4.50	0.81	4.42	0.67	4.45	0.60	4.59	0.66	3.43	0.56

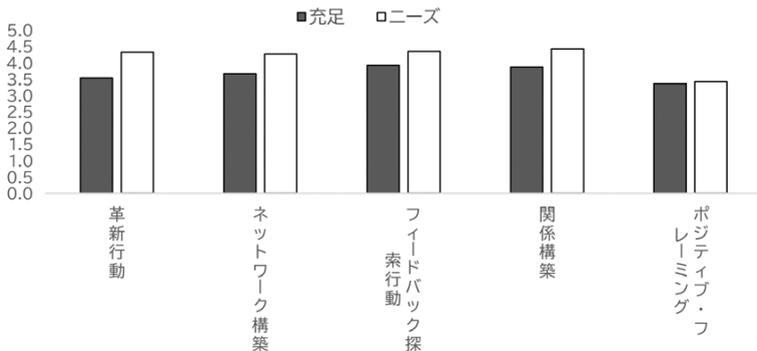


Figure 1 ニーズと充足度の比較

## 研究2 卒業生調査

### 方法

#### 調査方法・対象

2017年度～2019年度の3ヶ年の卒業生を対象にweb アンケートを実施した。回答フォームのURLを記載したハガキを郵送し回答を依頼した。2017年度卒業生が781名、2018年度卒業生が828名、2019年度卒業生が895名だった。回答数は127であった。

#### 調査項目

属性：入職年数、性別、職業（会社員、公務員・団体職員、自営業・フリーランス、パート・アルバイト、派遣・契約社員）、雇用形態（正社員、正職員、その他）、業種（公務員、卸売・小売業、建設業、情報通信業、医療・福祉、金融・保険業、教育・学習支援業、運輸業・郵便業、宿泊業・飲食サービス業、製造業、電気・ガス・熱供給・水道業、その他サービス業）について選択を求めた。

プロアクティブ行動：研究1で利用した尾形（2016）の16項目を用いた。設問文は「現在の仕事において、以下のことはどれくらい当てはまりますか」とし、「5. 当てはまる～1. 当てはまらない」の5件法で回答を求めた。

学生時代の学習行動：設問文を「学生生活のなかで、以下の活動に充実感を感じ多くを学んだと感じましたか」とし、「大学の授業」「アルバイト」「サークルや部活」「大学の授業以外の自主的な学習」「読書」「学校行事やイベント」「卒業論文や卒業研究」「就職活動」の8項目について「5. 当てはまる～1. 当てはまらない」の5件法で回答を求めた。

### 結果と考察

#### 回答者属性

回答者の入職年数、性別、職業、雇用形態、業種をTable 5に整理した。回答者の約90%が正社員・正職員として働いており、入職1年目の回答者が約半数、最も回答者数が多かったのは公務員であった。

Table 5 回答者属性

要因	水準	人数	%
入職年数	1年目	70	55.1
	2年目	32	25.2
	3年目	25	19.7
性別	男性	62	48.8
	女性	65	51.2
職業	会社員	83	65.4
	公務員・団体職員	35	27.6
	自営業・フリーランス	4	3.1
	パート・アルバイト	4	3.1
	派遣・契約社員	1	0.8
雇用形態	正社員・正職員	115	90.6
	非正社員・非正職員	4	3.1
	その他	8	6.3
業種	公務員	23	18.1
	卸売・小売業	21	16.5
	建設業	6	4.7
	情報通信業	9	7.1
	医療、福祉	13	10.2
	金融・保険業	8	6.3
	教育、学習支援業	8	6.3
	運輸業、郵便業	3	2.4
	宿泊業、飲食サービス業	4	3.1
	製造業	7	5.5
	電気・ガス・熱供給・水道業	2	1.6
	その他サービス業	23	18.1

### プロアクティブ行動の因子分析

16項目に対し、進路先データへの解析から得られた5因子解を当てはめた結果（確認的因子分析）、適合度指標は、GFI = .759、RMSEA = .164、SRMR = .321、GFI = .689、AGFI = .539、 $\chi^2(104) = 460.63$  ( $p < .001$ ) となった。多くの適合度指標が不良な値を示しており、当該因子解は不適切と考えられた。そこで探索的因子分析を行うこととした。

因子数の最適解を探索したところ、対角 SMC が 5 因子解、MAP が 3 因子解、SMC 平行分析が 5 因子解を提案した。1 因子解～5 因子解を指定して最尤法による探索的因子分析を行い、適合度指標を算出した。4 因子解および 5 因子解は不適解となった。残りの候補の中から、CFI、RMSEA、AIC、BIC が最も良好であった 3 因子解をベースとすることとした（CFI = .895、RMSEA = .128、AIC = 319.071、BIC = 447.060）。最尤法・プロマックス回転により、すべての因子に対し因子負荷量が .40 以下、ないし 2 つ以上の因子に対し因子負荷量が .40 以上の項目を除外する手続きを繰り返した結果 Table 6 の因子パターンを得た（削除項目は 3 項目「仕事を進めるうえで、社内のネットワークから情報を得ている」「他部門の人達との繋がりを大切にしている」「社内の人間関係

を広げようとしている。)。第1因子は「自分のアイデアを積極的に実行に移している」「従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している」および「様々な情報を得られるように社内にネットワークを作り出している」などがまとまったため「革新行動・ネットワーク構築」と命名した。第2因子には「いつも物事の明るい面を考える」「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」などがまとまったため「ポジティブ・フレミング」と命名した。第3因子には「職場の同僚と一緒に同じ仕事に取り組むことで学習している」「職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している」などがまとまったため、「フィードバック探索行動」と命名した。

Table 6 プロアクティブ行動の自己評価（探索的因子分析）に関する因子パターン

項目	革新行動・ ネットワーク 構築	ポジティブ・ フレミング	フィードバ ック探索行動	共通性
自分のアイデアを積極的に実行に移している	.94	-.01	-.04	.86
従来の仕事のやり方にとらわれず、新たなやり方を試している	.92	-.02	-.09	.80
問題解決に際し、自ら新しい提案をしている	.91	.01	-.08	.82
新たなアイデアを積極的に試している	.84	-.01	.05	.72
様々な情報を得られるように社内にネットワークを作り出している	.69	.05	.10	.55
仕事を進めるうえで、社内のネットワークを活かしている	.52	.11	.19	.43
いつも物事の明るい面を考える	-.09	1.03	-.07	.93
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	.13	.70	-.04	.58
自分の将来に対しては非常に楽観的である	.18	.54	.03	.45
職場の同僚と一緒に同じ仕事に取り組むことで学習している	.08	-.08	.94	.86
職場の同僚からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	-.05	.09	.89	.84
上司からアドバイスやフィードバックをもらうことで学習している	-.06	.11	.83	.75
自分に都合よく物事が運ぶだろうとは期待しない	.03	-.17	.58	.29
因子寄与	4.92	3.68	3.28	
$\alpha$ 係数	0.93	0.81	0.87	
$\omega$ 係数	0.93	0.84	0.88	

### 学生時代の学習行動の混合分布モデリング

学生時代の学習行動の8項目のプロフィールに基づき、回答者を学習行動の類似性に基づきクラスタリングした。具体的には、回答を5件法により取得していることから混合分布モデルを適用することとした。クラスター数を1～5に指定し適合度指標を比較したところ、3クラスターがもっとも適合度が良好であった (Table 7)。3クラスターを指定して混合分布モデリングを実行し得られたクラスターの特徴を整理した (Figure 2)。第1クラスターは「大学の授業以外の自主的な学習」の標準得点が突出していることから「自主学習中心群」(N=61)と解釈した。第2クラスターは「サークルや部活」の標準得点が突出していることから「クラブ活動中心群」(N=33)と解釈した。第3クラスターは8項目すべての標準得点は正にふれており学習行動が全般

的に高いため「活動性高群」(N=33)と解釈した。

Table 7 学生時代の学習行動の混合分布モデリング

クラスター数	1	2	3	4	5
パラメータ数	16	33	50	67	84
対数尤度	-1712.69	-1598.52	-1531.22	-1563.26	-1576.03
AIC	3457.38	3263.04	3162.44	3260.52	3320.05
BIC	3502.88	3356.90	3304.65	3451.08	3558.97
SBIC	3452.28	3252.54	3146.53	3239.20	3293.32

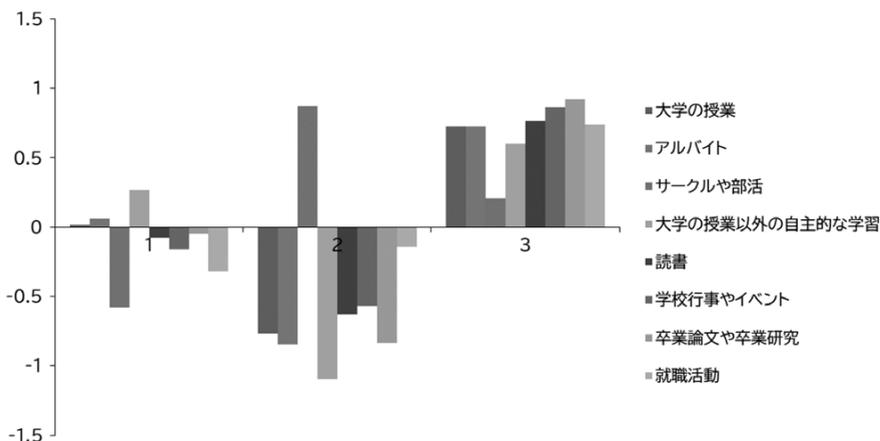


Figure 2 学生時代の学習行動クラスターの特徴

### プロアクティブ行動と学生時代の学習行動

プロアクティブ行動と学生時代の学習行動の関連をみるため、プロアクティブ行動の3因子をそれぞれ従属変数、学生時代の学習行動クラスターを独立変数とする分散分析を行った。なお、入職年数の効果と学習行動の交互作用効果を検討するため、2つの要因を独立変数とする2要因分散分析を行った(学生時代の学習行動クラスター(3)×入職年数(3):両要因とも被験者間要因)(Figure 3)。

革新行動に対しては、学生時代の学習行動クラスター×入職年数の交互作用のみ有意となった( $F(4, 118) = 2.642, p < .05, \eta^2_p = .082$ )。多重比較(Holm法)の結果、活動性高群においてのみ入職年数の効果がみられ、3年目 > 2年目( $p < .05, d = -1.822$ )であった。

ポジティブ・フレーミングには学生時代の学習行動クラスターの主効果のみ有意だった( $F(2, 118) = 3.494, p < .01, \eta^2_p = .056$ )。具体的には(Holm法)、活動性高群 > 自主学习中心群( $p < .05, d = -.729$ )であった。

フィードバック探索行動には学生時代の学習行動クラスターの主効果のみ有意だった ( $F(2, 118) = 6.965, p < .01, \eta^2_p = .106$ )。具体的には (Holm 法)、クラブ活動中心群 > 自主学习中心群 ( $p < .01, d = .714$ )、活動性高群 > 自主学习中心群 ( $p < .01, d = -.859$ ) であった。

交互作用が有意であったのは革新行動のみとなった。プロアクティブ行動のうち革新行動は入職後の経験等によって変容の可能性が示唆される場所である。他方、ポジティブ・フレーミングおよびフィードバック行動は、いずれの学習行動クラスターにおいても入職年数による変化は観察されなかった。またポジティブ・フレーミングおよびフィードバック探索行動に対しては学生時代の学習行動クラスターの要因が有意であった。このことから、入職後のプロアクティブ行動の特性は、入職前・学生時代の行動特性と連続性がある、学生時代から大きくは変化しにくいものであることも併せて示唆される。

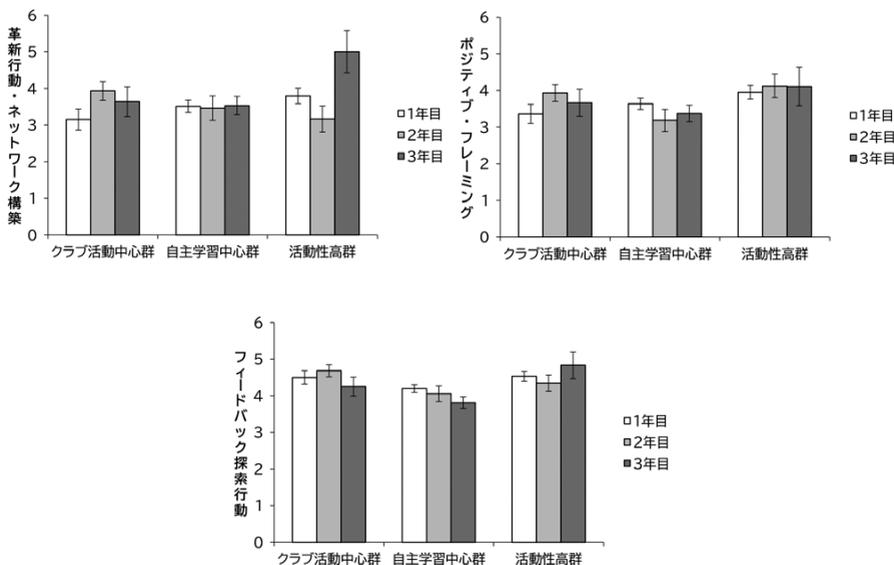


Figure 3 プロアクティブ行動に対する学生時代の学習行動および入職年数が与える影響 (上左図：革新行動・ネットワーク構築；上右図：ポジティブ・フレーミング；下図：フィードバック探索行動)

### 総合考察

本研究では、学生時代の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の関連性を検討し

た。

関連性の解析に先立ち、進路先に対する調査データからプロアクティブ行動に対する人材ニーズが存在するかどうか検討したところ、5件法で平均4点以上となり、産業の種類を問わず高いニーズが存在していることが示唆された。他方、ニーズと入職者に対する充足度評価を比較したところ、プロアクティブ行動の多くの側面において充足度がニーズを下回っていた。

在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の関連性を検討するために、入職1年目から3年目の卒業生に対する調査データを解析したところ、在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動の間には一定程度の対応関係・連続性が存在していることが確認された。具体的には在学中の学習行動が活動的であった群（授業、卒業論文、就職活動、アルバイトなど多くの項目について得点の高かった群）において、自主学习を中心としていた群よりも、入職後のプロアクティブ行動は高い水準で発揮されていることが伺えた。またこうした傾向は入職年数によって大きな変動はみられず、在学中の特性・傾向が入職後数年間継続する傾向にあることがみえてきた。

これまでに青年期早期より将来目標を固めるとともに、目標達成の筋道を見通すことが、入職後の望ましい行動（革新行動、組織市民行動、組織社会化）を促進することが示唆されてきた（溝上、2014）。プロアクティブ行動に着目した研究からは、「学生生活満足度」「授業外コミュニティの有無」が促進要因であることが示唆されてきた（館野ら、2016）。本研究はこうした大学から社会へのトランジション研究の潮流に位置付けることができる。本研究が示唆することは、在学中の学習行動と入職後のプロアクティブ行動には対応性が存在しており、こうした対応性は入職後容易には変容しない可能性があることであった。

本研究の限界として、振り返り研究（横断研究）に留まっており、実証レベルを上げるうえでは縦断研究が望ましい。加えて、入職後のプロアクティブ行動の変容可能性および変容を制御する変数について、より丁寧な測定・モデリングが必要である。本研究では在学中の学習行動と入職年数の2要因を扱ったにとどまった。

今後検討すべき要因は数多く残されている。特に教育実践上の関心として、在学中の学習行動がどのようにして決まっているのかということは今後の研究に値する問題意識であろう。大学入学以前と大学入学後の学習行動にはどの程度変容の可能性があるのか、変容するとすればインパクトの大きい要因は何か。

具体的にはどのような構成概念を取り扱うことが適切だろうか。例えば、大学在学中の学業パフォーマンスに影響を与える学習者の認知的要因としては、キャリア形成に対するモチベーションのあり方（Yeager, Henderson, Paunesku, Walton, D'Mello, Spitzer & Duckworth, 2014）、学習結果や習得に対する認知的なアプローチのあり方（Elliot & McGregor, 2001）などの効果性が示唆されてきた。マインドセット（学習者が自己の知性

の可塑性・変容可能性を信じる程度)の学習結果への影響の有無については、無関連、微弱な影響など、異なる知見が併存しており、積極的な検討が継続されている (Castella & Byron, 2015 ; Burgoyne, Hambrick & Macnamara, 2020 ; Sisk, Burgoyne, Sun, Butler & Macnamara, 2018)。こうした要因がプロアクティブ行動とどのように関連するかが検討されたことはほとんどないと思われる。これらの要因とプロアクティブ行動の関連性を見ることは、大学から社会へのトランジションへのインパクトを確認するうえで有意義と思われる。

また、教育の現場において、教員が学生のキャリア形成を促進することに焦点化した場合、上記の認知特性に注目したアプローチに加えて、具体的な教授技法と学生の学習行動に注目した研究アプローチが有効であろう (田中, 2004)。授業技法の効果測定に関する研究としては、どのような授業に対しても汎用的に適用でき、かつ、教員が特別な訓練や長期にわたる学習を要さず、簡便に実施できる技法に関する知見に注目が促されている (石川, 2018)。例えば、授業の冒頭の10分を利用して、学生に、現在自身にとって重要な価値観について教員に宛てて手紙を書かせる (Cohen, Garcia, Apfel & Master, 2006)、あるいは教授内容を学習者が自己決定したと認知できる発問を行う (Fraser & Treagust, 1986) ことによって学業達成が改善される、といった技法はその好例といえる。入職後のプロアクティブ行動にまで接続する学習行動の形成をどのように促すか、その技法の開発は刺激的な問いと思われる。

## 謝辞

回答にご協力くださった進路先関係者の皆様、卒業生の皆様に記して感謝申し上げます。

### 引用文献

- Ashford, S. J. & Black, J. S. 1996. Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Ashforth, B. E., Sluss, D. M. & Saks, A. L. 2007. Socialization tactics, proactive behavior, and newcomer learning: Integrating socialization models. *Journal of Vocational Behavior*, 70, 447-462.
- Burgoyne, A. P. Hambrick, D. A. & Macnamara, B. N. 2020. How Firm Are the Foundations of Mind-Set Theory? The Claims Appear Stronger Than the Evidence. *Psychological Science*, 31 (3), 258-267.
- Bateman, T. S. & Crant, J. M. 1993 The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates. *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Castella, K. D. & Byrne, D. G. 2015. My Intelligence May Be More Malleable than Yours: The Revised Implicit Theories of Intelligence (Self-Theory) Scale is a Better Predictor of Achievement,

- Motivation and Student Disengagement. *European Journal of Psychology of Education*, 30(3), 245-267.
- Chan, D. & Schmitt, N. 2000 Interindividual differences in intraindividual changes in proactivity during organizational entry: A latent growth modeling approach to understanding newcomer adaptation. *Journal of Applied Psychology*, 85, 190-210.
- Cohen, G. L., Garcia, J., Apfel, N. & Master, A. 2006. Reducing the Racial Achievement Gap: A Social-Psychological Intervention. *Science*, 313(19), 1307-1310.
- Cooper-Thomas, H. D. & Burke, S. E. 2012. Newcomer proactive behavior: Can there be too much of a good thing? In Wanberg, C. R. (Ed.), *The Oxford handbook of organizational socialization*. Oxford University Press, 56-77.
- Crant, J. M. 1995 The proactive personality scale and objective job performance among real estate agents. *Journal of Applied Psychology*, 30, 532-537.
- Grant, A. D. & Ashford, S. J. 2008 The dynamics of proactivity at work. *Research in Organizational Behavior*, 28, 3-34.
- Elliot, A. J. & McGregor, H. A. 2001. A 2×2 Achievement Goal Framework. *Journal of Personality and Social Psychology*, 80(3), 501-519.
- Fraser, B. J. & Treagust, D. F. 1986. Validity and use of an instrument for assessing classroom psychosocial environment in higher education. *Higher Education*, 15, 37-57.
- 濱中淳. 2013. 検証・学歴の効用. 勁草書房.
- 石川勝彦. 2018. 初年次ゼミの学習成果を高める雰囲気と授業デザインの特性. 高等教育ジャーナル—高等教育と生涯学習, 25, 13-22.
- Marcia, J. E. 1966. Development and validation of ego identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Mignerey, J. T., Rubin, R. B. & Gorden, W. I. 1995 Organizational entry: An investigation of newcomer communication behavior and uncertainty. *Communication Research*, 22, 103-123.
- 溝上慎一・中原淳・館野泰一・木村充. 2012. 仕事のパフォーマンスと能力業績に及ぼす学習・生活の影響—学校から仕事へのトランジション研究に向けて—. 大学教育学会, 34(2), 139-148.
- 溝上慎一. 2014. 学校から仕事へのトランジションとは. 溝上慎一・松下佳代(編)『高校・大学から仕事へのトランジション』ナカニシヤ出版.
- 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.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L. & Crant, J. M. 2001. What do proactive people do? A longitudinal model linking proactive personality and career success. *Personnel Psychology*, 54, 845-874.
- Sisk, V. F., Burgoyne, A. P., Sun, J., Butler, J. L. & Macnamara, B. N. 2018. To What Extent and Under Circumstances Are Growth Mind-Sets Important to Academic Achievement? Two Meta-Analyses. *Psychological Science*, 29(4), 549-571.
- 田中智志. 2004. 教育は社会化を制御できるのか. 田中智志・山名淳(編)『教員人間論のルーマン—人間は〈教育〉できるのか』勁草書房.

- 館野泰一・中原淳・木村充・保田江美・吉村春美・田中聡・浜屋祐子・高崎美佐・溝上慎一.  
2016. 大学での学び・生活が就職後のプロアクティブ行動に与える影響. 日本教育工学  
会論文集, 40(1), 1-11.
- 矢野眞. 2009. 教育と労働と社会—教育効果の視点から—. 日本労働研究雑誌, 51(7),  
5-15.
- 保田江美・溝上慎一. 2014. 初期キャリア移行の探究:「大学時代のキャリア見通し」と「企  
業におけるキャリアとパフォーマンス」を中心に. 中原淳・溝上慎一(編). 『活躍する  
組織人の探究—大学から企業へのトランジション』東京大学出版会.
- Yeager, D. S., Henderson, M. D., Paunesku, D., Walton, G. M., D'Mello, S., Spitzer, B. J. & Duckworth,  
A. L. 2014. Boring but Important: A Self-Transcendent Purpose for Learning Fosters Academic  
Self-Regulation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 107(4), 559-580.