

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 —組織アイデンティティとワークアイデンティティによる仲介効果—

東京都立大学 藤澤理恵*

東京都立大学 高尾義明**

The effects of business-social crossings in pro bono activities on job crafting:
Mediating effects of work and organizational identity

Rie FUJISAWA

(Tokyo Metropolitan University)

Yoshiaki TAKAO

(Tokyo Metropolitan University)

Research on job crafting has been growing over the past several years. However, few studies have addressed the psychological process through which the business-to-society boundary crossings affects job crafting in the non-work domain. The current study examined the influences of boundary crossings of business to society on work and organizational identity and job crafting. Data from 124 pro bono services workers were used to test the assumption that boundary crossing causes changes in work and organizational identity, which in turn causes change in job crafting. The SEM technique was used for testing the hypothesis. As a result, we found no significant direct effect from the initial variable to the dependent variable (job crafting). The results instead indicated that the effects of boundary crossing on job crafting was fully mediated by work and organizational identity. This suggests that the boundary crossing experiences tend to lead to the construction or reconstruction of work-related self-concept and a perception of who we are as an organization; and it is the cross-boundary lens that help people to proactively redesign their jobs.

Keywords : boundary crossing, pro bono, work identity, organizational identity, job crafting

1. 問題

1.1 背景

不確実性と変化のスピードが増す近年の事業環境下では、仕事プロジェクト化し、役割責

任が流動的になるなど、従業員がボトムアップで仕事をカスタマイズすることの有用さが増している (Grant, Fried & Juillerat, 2011)。また、個人は意味のある仕事を求めており、そのような個人からワーク・エンゲージメントを引き出すことの価値も大きくなっている (Berg, Dutton & Wrzesniewski, 2013)。このような環境において、組織や上司が職務をデザインして与える一方でなく、従業員自身が担当する職務

* 東京都立大学大学院 経営学研究科 経営学専攻 博士後期過程在籍。

** 東京都立大学大学院 経営学研究科 経営学専攻 教授。

を意味深いものへと変えていく意義が高まっており、そのようなプロセスを探求するジョブ・クラフティング（以降 JC と記述）の研究が近年盛んである。

JC とは「個人が自身の仕事におけるタスクまたは関係性の境界において行う物理的、認知的変更」(Wrzesniewski & Dutton, 2001) と定義され、個人が自身の仕事におけるタスクまたは関係性の境界において、主体的に仕事をデザインしたり、人間関係のネットワークを再定義したりしていく変革的な行動である。この主体的行動により、仕事の有意味感やワークアイデンティティ (Work-related/based Identity, 以降 WI と記述) の再認識がもたらされる。

JC の先行要因の研究は活発に行われてきたが、それらは個人の内的要因あるいは仕事領域内の環境要因に限定されてきた (高尾, 2019)。特に、仕事外の実験からの影響が解明されるべきとの指摘が初期からなされているが、その後の実証研究は見当たらない。本研究の目的は、JC が生じるメカニズムへの理解をより包括的なものとするために、仕事外領域の実験が JC に及ぼす影響の実証的な検討を通じて、JC のプロセスを仕事外領域に拡張することである。

1.2 JC モデルと先行要因

JC の研究には大きく 2 つの潮流がある。一つが、仕事の意味や WI の変化を主要な従属変数と置き、従業員が仕事を意味づけ、経験するプロセスをとらえようとする研究群である。タスクの内容と進め方を変える「タスククラフティング」、仕事上で関わる相手と関わり方を変える「関係性クラフティング」、職務を通じて自他に及ぼす影響や意味の捉え方を変える「認知的クラフティング」という Wrzesniewski & Dutton (2001) が提示したオリジナルの 3 次元モデルを発展させた研究が積み重ねられている。もう一つが、ストレスの軽減や従業員のウェルビーイングなどを主要な従属変数と置き、仕事における要求 (Demand) と資源 (Resource) を増減させる JD-R モデルを基礎とする研究群である (Tims & Bakker, 2010 など)。本研究では、仕事外領域の実験に影響を受けて変化する仕事の意味づけや経験の変化を問題として扱うため、前者に関する理論や研究を中心に扱い、JD-R モデルには焦点を当てない。

JC は、仕事のタスク環境および社会的環境を変化させるために、仕事の意味や WI を変化させ、それらが JC の動機を喚起するといったサイクルモデルとして描かれる (図 1)。自分

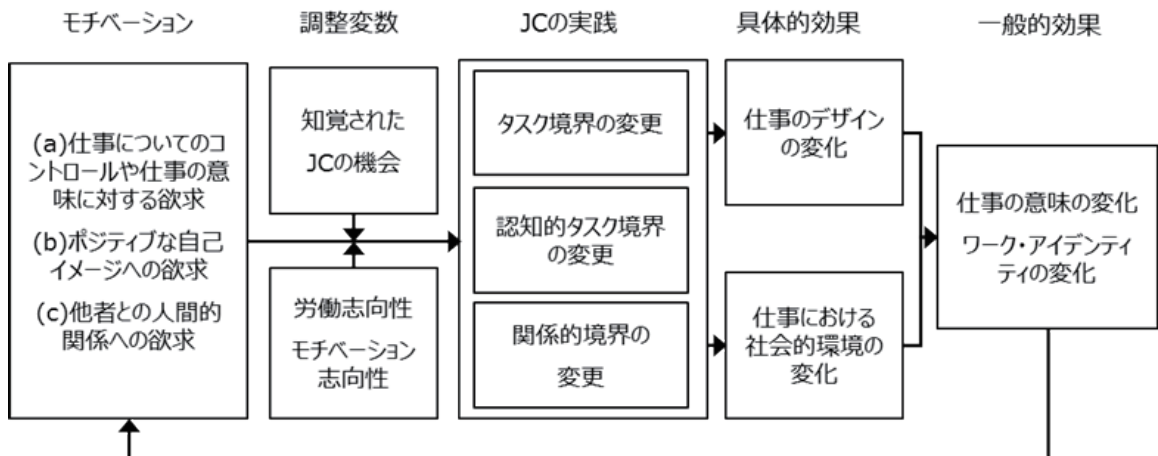


図 1 ジョブ・クラフティング・モデル (Wrzesniewski & Dutton, 2001 Figure1 をもとに筆者作成)

の役割の範囲内と捉えるタスクを入れ替えたり、得意なスキルや興味関心に関連するやり方で進めるようにしたり（タスククラフティング）、仕事で関わる相手や会話の内容を変化させたり（関係性クラフティング）、仕事に影響を与え得る対象を捉え直したり（認知的クラフティング）すると、仕事における経験が変わり、仕事とは何であり、何のために何者として行っているかという従業員自身の認知が変化する。例えば Wrzesniewski & Dutton (2001) は、病院の清掃員の事例を紹介している。同じ仕事を担当しながら、定められた手順に沿って清掃することが自分の仕事の範囲と考える人と、患者と会話したり医師や看護師の作業しやすさに配慮して清掃手順を変えたりと仕事の境界を柔軟に変化させる人が居り、後者は自分を患者の治癒者 (healer) と考え、仕事への満足感も高かった。

伝統的なジョブ・デザイン研究においては、職務は仕事の意味を感じさせるように会社や上司が設計して従業員に与えるもの、という前提に基づくトップダウン・アプローチが取られてきた (Grant et al., 2011; Oldham & Hackman, 2010; Wrzesniewski & Dutton, 2001)。しかし、環境変化が速くなり個人の価値観も多様化していく中、トップダウンかつ画一的なジョブ・デザインだけでは、意味ある仕事経験に対する従業員の個別のニーズに応えきれない。そのため、ボトムアップのアプローチとして、JCの研究が蓄積されてきた (Berg et al., 2013)。ジョブ・デザイン研究も、職務特性が仕事の意味に及ぼす影響の解明に重きを置いており、両研究はいずれも仕事の意味についての研究との関連が深い。仕事の意味研究によれば、仕事の意味深さには仕事そのものの特性だけでなく、他者との相互作用が及ぼす影響が大きい (Rosso, Dekas & Wrzesniewski, 2010)。JC は、ジョブ・デザイン研究が伝統的に着目してきた仕事のタスク環境の影響と、仕事の意味との関連が指摘される他者との関係性などの社会的環境の影響

を統合した上で、従業員自身の主体的な視点を通して仕事における意味の経験が構成されるダイナミクスを論じることのできる、優れた構成概念といえる。

JC のメカニズムおよびプロセスの実証は近年多数手掛けられるようになり、様々な先行要因が取り上げられている。主として取り上げられてきたのは、ポジティブな自己イメージの欲求 (Niessen, Weseler, & Kostova, 2016)、キャリア志向性 (Leana, Appelbaum & Shevchuk, 2009) といった自己に関わる要因、職務の自律性や階層 (森永, 2009; Sekiguchi, Li, & Hosomi, 2017)、LMX (Li, 2015)、スキル多様性 (Li, Sekiguchi, & Qi, 2014) などの職務関連要因である。Leana らが先行要因として有意な効果を見出したキャリア志向性は、図1のオリジナルモデルでは調整変数の一つ、労働志向性に含まれている。もう一つの調整変数である知覚されたJCの機会には職務自律性や階層が影響することが指摘されている (Berg, Wrzesniewski & Dutton, 2010)。

これら先行要因の検討対象は、個人要因または仕事要因にほぼ限定されており、仕事外領域の要因はほとんど考慮されてこなかった。Wrzesniewski & Dutton (2001) は、JCには「仕事外の生活を含む従業員の個人的・組織的な生活の全てが影響し得る (p.196)」と指摘しているが、その後の研究において仕事外の活動からの影響について十分な検討や実証は行われていない。私的な社外活動やレジャーに言及した先行研究は少数存在するが (Berg, Grant & Johnson, 2010; Berg et al., 2010)、いずれもJCの代替、補完として余暇活動が検討されたものであり、仕事外の変数をJCの先行要因として検討した研究は見当たらない。仕事の意味研究においても仕事外領域の経験は重要な要素と指摘されており (Rosso et al., 2010)、仕事の意味の構成メカニズムを明らかにしようとするJCモデルが仕事外領域に開かれることには、その理解をより包括的なものにする上で大いに意義がある。

1.3 仕事外領域への「越境」による、アイデンティティと活動の変化

仕事外領域における経験が JC に及ぼす影響を検討するために、ある領域外の経験が、個人と、個人が従事してきた活動にもたらす変化を共に捉えることのできる、越境 (boundary crossing) の概念を導入する。

越境という用語が最低限の意味として指しているのは、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)。横断されるのは、ある実践を共有している人々によって形成される実践コミュニティと他の実践コミュニティとの間の境界 (青山, 2015) であり、境界とは、相互作用と行動の不連続をもたらす社会文化的差異 (Akkerman & Bakker, 2011) である。コミュニティ間の境界は、自明でも固定的でもなく、実践の中で当事者によって見出され、定義・再定義されていく認知的な存在である (青山, 2015)。

越境の概念は、状況的学習理論と拡張的学習理論という 2 つの理論的背景を持つ (Akkerman & Bakker, 2011)。状況的学習理論 (Lave & Wenger, 1991 など) は、人が境界を越えてコミュニティに参入し、その活動により良く参加できるようになるプロセスを学習と捉える。何が成果であり、学ばれるべき有益な知識・スキルであり、相応しい振る舞いか、といったことはコミュニティごとの状況や文化に埋め込まれているため、参加のプロセスが、文化を内面化し個人のアイデンティティが変化することと表裏一体となることに着目する。拡張的学習理論 (Engeström, 2016 など) は、越境¹的な活動において、コミュニティに問題を生み出している暗黙の前提に気づき、問題を解消するような新しい前提による活動を生み出すプロセスを学習と捉える。

これらを踏まえ、越境において生じる学習プロセスについて Akkerman & Bakker (2011) は、状況間の違いが見出され、一方を他方に照らして定義する段階を異化 (othering)、そし

て違いを詳細に検討したり異なる世界の視界で眺めたりすることによって、所属するコミュニティにおける暗黙で言語化されていない前提に気づいたり、自身や他者の実践について新しい発見をしたりすることを内省 (reflection) と呼んでいる²。異化と内省のメカニズムについて長岡 (2015) は、当初は異化の対象であった他者や異文化の側の視点から、次第に自己や自文化を見るようになり、「アタリマエだと思っていた自分がヘンだ」と気づくことを通じて、自分自身の相対化、視野の拡大、新たなものの見方の獲得などが進行すると論じている。越境の経験においては、異化を下敷きにした内省が、自分自身と自分が所属するコミュニティのそれぞれに対して生じる。越境先の状況と、これまでそれが当たり前だと信じていた自身の振る舞いとの間、かみ合わないズレの感覚が生じ、葛藤や感情の揺れと共にアイデンティティの揺らぎが経験される (香川, 2015)。また、境界のあちらとこちらの活動を往還することによって、自らが準拠してきた状況がその他の状況によって相対化される経験となる (石山, 2018)。仕事外領域の活動への参加は、仕事と仕事外のコミュニティの境界を越える越境の経験となり、仕事領域における個人のアイデンティティや活動の前提を内省させると考えられる。

越境を通じたこのような個人の心理的变化は、越境先のみならず、元の所属コミュニティの活動、つまり仕事への参加の仕方や活動そのものを変化させる契機となりうる。拡張的学習理論が示すように、日常的に所属しているコミュニティの文化的・歴史的基盤に根ざした活動の前提が、他のコミュニティの文脈によって相対化され問い直されるために、新しい前提が生み出され活動が変化する契機となる可能性がある (Engeström, 2016)。

1.4 越境的な仕事外領域活動としてのプロボノ 仕事外の活動には様々あるが、本研究では越

境のレンズを用いた分析に適した活動として、ボランティア活動、中でも仕事のスキルを用いるボランティアであるプロボノを取り上げる。

行き来する2つのコミュニティの活動に、社会文化的な差だけでなく共通点があり、両者が境界を挟んで接していると認知される場合に、越境が経験される(Akkerman & Bakker, 2011)。仕事とボランティア活動の間にはいくつかの差異が構造的に見出されるが(Farmer & Fedor, 1999)、それらの差異に加えて、仕事のスキルを用いるプロボノでは、用いるスキルが共通することが2つの異質な活動に接点を生み出し、それらの境界を往還する経験が越境と認知されやすいと考えられる。

プロボノは、ラテン語の pro bono publico (公共善のために)がその語源であり、米国における弁護士の無償相談活動に起源があるとされ(嵯峨, 2011)、今日では多様な専門職が社会問題の解決に取り組む動きが世界各国で広がりを見せている(種村, 2016)。時間や労働力を提供するボランティアと区別され、スキルベースド・ボランティアの一形態として分類されることもある(Deloitte, 2016)。

日本におけるプロボノは、高度専門職に限らず、仕事で培われる一般的なビジネス・スキルが生かされる領域において発展してきた。その発展においては、プロボノ活動に参加する団体と個人をマッチングする中間支援団体が果たした役割が大きい。例えば、2005年に活動を開始し、わが国における草分けとしてプロボノの認知と普及に貢献してきた認定NPO法人サービスグラントが提供するプログラムでは、ビジネス経験、スキル、希望役割などの情報を登録した個人が、プロボノによる支援に応募した非営利団体(NPO)とマッチングされて、1~6ヶ月程度の有期のプロジェクトがスタートする。支援メニューは緩やかに標準化されており、市場調査、戦略策定、広報活動、組織設計、資金獲得の支援など、非営利組織の組織基盤強化となる支援が主である。中間支援団体は他に

も複数あり、ボランティアの参加プロセス、支援先団体とのマッチングの仕方、支援内容とその合意の仕方、支援プロセスへの介入の度合いなどにはバリエーションが見られる。

プロボノ活動は基本的に自主参加であり、個人的な、仕事外領域における経験といえる。このような仕事外領域の経験を、越境のレンズを用いて分析する。

1.5 プロボノ活動におけるビジネス-ソーシャル越境

Farmer & Fedor (1999)は、仕事における活動と非営利組織におけるボランティア活動にそれぞれ一般的に想定される特徴の違いを、次のように整理している。ボランティアの仕事や組織には、社会的インパクトを個人が探索しながら、あいまいな役割やメンバーシップのもと、奉仕や利他の目的に情動的に関与する人たちと共に、人手不足の中で評価や報酬から距離を取りつつ活動するといった特徴が認識される。一方、被雇用者の仕事では、組織が定義した社会的インパクトのために、明確な役割やメンバーシップのもと、物質的報酬を得る手段として関与する人たちと共に、選抜・分業・訓練・評価といった人事管理のもとで働くといった特徴が一般的とされる。このような社会文化的差異を越えて、ビジネス・パーソンが社会貢献ボランティアに参加する行為を、本稿では「ビジネス-ソーシャル(以語BSと記述)越境」として定式化して考察していく。

このような定式化は、BS境界と呼ぶべき境界が普遍的に存在することを意味しない。境界は認知的な存在であり、プロボノ活動への参加をBS越境として経験する際には個人差が想定される。実際に、プロボノ活動における越境経験を記述した石山(2018)は、開始当初は支援先NPOとの間やメンバー間にある考えや解釈の違いに気づかないことが多く、異質性の未認知から認知、統合へと移行するプロセスに個人差が見られることを報告している。また、一口

にプロボノ活動といっても広いバリエーションがみられる。例えば、参加経路が個人である場合と企業のCSR活動の一環である場合、異企業・異業種チームに参加する場合と社員チームに参加する場合がある。活動内容にもバリエーションがあり、NPOの利用者ニーズのヒアリングや、パンフレットやwebサイトなど広報媒体の作成、業務改善提案、戦略立案支援など様々である。必要なスキルやその熟練度も混在しがちで、例えば企業マーケティングのプロと若手営業パーソンと企業広報のベテランが混在して利用者ニーズのヒアリングをする一方、webサイトのデザインなど専門知識が必要とされる領域もある。このようにプロボノにおける活動の異質さには、プロボノならではの特殊性と、活動内容による個別性が混在するが、いずれの認知にも個人差が想定される。

よって本研究では、Grant (2012) を参考に、タスクや人との関係性、スキルの活用や開発機会の観点からみた、活動における越境性の認知を概念化し、これに着目する。プロボノの特殊性や活動内容の個別性ではなく、越境のメカニズムが生じたかを検証し、仕事外領域と仕事領域の活動が影響を与えあうメカニズムの一般化を試みる。

1.6 越境の経験における組織と個人のアイデンティティの内省

越境においては、所属コミュニティにおける活動の前提と、個人のアイデンティティ、それぞれの自明性が問い直される内省が生じる。アイデンティティとは、自分は何者かという自己概念に構造を与え、社会システムにおいて自己を位置づけるものであり、WIは、仕事領域において自分自身や他者によって自己概念に付与される意味の集合である (Gecas, 1982)。WIは、社会的属性、職業、組織の成員性、社会的役割などの社会的カテゴリーとの関連において自己概念を説明する社会的アイデンティティのひとつであり (Ashforth & Mael, 1989)、所属

組織の組織アイデンティティとの関係も密接である (Elsbach, 1999; Miscenko & Day, 2016)。B-S越境が認知される状況においては、何が所属組織の事業活動の価値や目的かといった組織アイデンティティ (Organizational Identity; 以降OIと記述) と、何を仕事としどのようなスキルを発揮するかといった個人のWI、それぞれについての内省が生じると考えられる。

非営利組織と企業組織の、事業を営む目的や目指される成果、事業継続の条件といった活動の前提の差異は、OIの内省を促進するだろう。例えば、企業組織では財務的成果に向けてトップダウンで定義されがちな事業の目的や価値は、非営利組織の活動では一義的に定義されず、社会的なインパクトとは何かといった問いが現場で繰り返し提出される (Farmer & Fedor, 1999)。また、OIは、組織外の他者からどのように見られているかという情報に影響を受けて変化することが知られる (Dutton & Dukerich, 1991)。プロボノ活動における、異業種のチームメンバーやNPOスタッフなど社外の目から見た自社や業界のイメージを知る機会が、OIを相対化し内省を促すと考えられる。

仮説 1-1 仕事と共通点をもつ仕事以外の活動において越境性が認知されるほど、組織アイデンティティ (OI) の内省が生じる

また、異文化下の活動において、個人のスキルや振る舞いが相対化される。非営利やボランティアの活動では、財務的成果や金銭的報酬、役割や地位といった、企業組織で自明視されやすい行動規範やコミュニケーションの前提が取り払われている。また、組織運営スキルをもつ人材の獲得や育成への投資が薄いことが多く、異業種から無報酬でプロボノ活動に参加する人々の役割認識や知識・情報のレベルも異なるなど、企業組織のようにスキルや情報の前提が揃わない (Farmer & Fedor, 1999)。

このような異なる前提をもつ活動において、それまで自明視されていたスキルの価値やレベルが相対化される。例えば、自社においては当たり前かつ未熟と考えていたスキルを用いた結果、非常に感謝され、社外においては希少で十分に価値を生み出せると感じたり、身につくスキルの価値により所属業界や組織で働く意味が再認識されたりする。反対に、仕事では機能するスキルやコミュニケーションがプロボノではトラブルの原因となるなどの失敗経験を通じて、スキルを用いる目的が再考されたり、スキルが機能する前提となっていた組織内の環境に目が向いたりする。自社や業界の文化に密着していた自身のスキルや振る舞いが相対化される結果、文化や前提と距離を置いた上での自分の強みや専門性、それらを用いて働く目的や環境などが意識化されるなどの、WIの内省が生じる。

仮説 1-2 仕事と共通点をもつ仕事以外の活動において越境性が認知されるほど、ワークアイデンティティ (WI) の内省が生じる

1.7 アイデンティティの内省が JC にもたらす影響

仕事と個人の間をその適合 (フィット) という観点から捉える概念に Person-Job (P-J) フィットがある (Kristof - Brown, Zimmerman & Johnson, 2005; Sekiguchi, 2004 など)。仕事の外的環境または自己についての認識が変化する場合、実際の仕事に変化がなくても P-J フィットにズレが生じるとされており (Shipp & Jansen, 2011)、越境における OI と WI の内省は P-J フィットにズレを生じさせると考えられる。

P-J フィットのズレについては、仕事への貢献の感覚や満足度を下げ、WI を揺らがすネガティブな結果が着目されてきた (Kristof - Brown et al., 2005)。しかし、WI と実際の仕

事のズレは、プロフェッショナル・アイデンティティの形成 (Pratt, Rockmann & Kaufmann, 2006) や変革的な JC (Kira & Balkin, 2014) といったポジティブな変化の契機ともなる。変革につながるポジティブなズレは、想定外のアイデンティティや仕事にオープンになり、より広い思考や行動パターンに従事することを通じて見出されるとされる (Kira & Balkin, 2014)。B-S 越境は仕事外領域のより広い思考や行動パターンに従事する経験であり、そこでの内省は P-J フィットにポジティブな変革につながるズレを生じさせ、ズレを解消しよりよい自己イメージを経験したいという欲求を喚起するために、JC を促すと考えられる。

仮説 2-1 越境において生じた組織アイデンティティ (OI) の内省が、本業におけるジョブ・クラフティング (JC) を促進する

仮説 2-2 越境において生じたワークアイデンティティ (WI) の内省が、本業におけるジョブ・クラフティング (JC) を促進する

図 1 では、仕事の意味や WI の変化は JC の従属変数とされているが、上記の仮説はその因果の逆転を主張するものではない。Wrzesniewski & Dutton (2001) は JC を、一連のプロセスが完結して安定的な変化が生じるような静的なモデルとしてではなく、JC による仕事の意味や WI の変化が、より自分にフィットした意味や自己イメージや人間関係を仕事で経験したいという動機を更新し次の JC を促進する、ダイナミックでサイクリックなモデルとして描いた。しかしその後、仕事の意味や WI の変化から次の JC プロセスへのフィードバックループを明示的に実証した研究は見当たらない。本研究はそのような、WI の変化が JC を導くプロセスの検証を試みるものである。本研究の検証モデルを図 2 に示す。

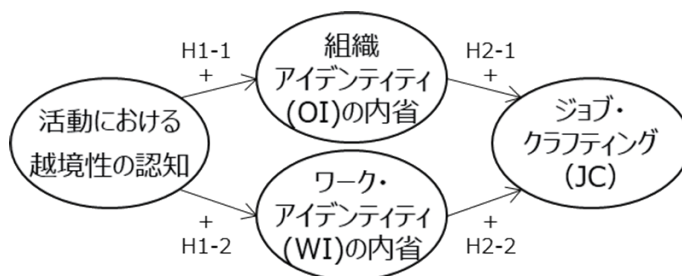


図 2 本研究における検証モデル

2. 方法

2.1 調査サンプル

仮説を検証するため、特定非営利活動法人サービスグラントの協力を得て調査を実施した。プロボノ活動への参加実績のある 772 名にウェブアンケートへの回答を電子メールにて依頼し 124 名の回答を得た（回収率 16%）。調査期間は 2014 年 9 月 25 日～10 月 6 日である。回答に欠損や不整合があった 8 名分と個人事業主 25 名分を除き、組織に所属する 91 名分を分析に用いた³。ボランティア活動についての内閣府の実態調査⁴によると、会社員のボランティア経験率は 12.9% と、自営業・家族従業者の 24.1%、医師・弁護士等の資格職の 22.6% などと比べても低い。また、NPO 法人自体への関心について「とても関心がある」との回答も 4.4% に過ぎず、ましてや NPO 法人を対象としたボランティアであるプロボノ活動に関心をもったり参加したりする企業人の母集団はさらに小さいと予想される。回収率の低さとサンプルサイズの小ささからサンプリング・バイアスの問題が生じる可能性があるが、当該データの希少性を考慮し、解釈に注意しながら分析を進めていく。

有効回答者の平均年齢は 39.7 歳 (SD = 8.43) であり、内訳は男性 57 名 (平均年齢 40.2 歳, SD = 9.14), 女性 34 名 (同 38.9 歳, SD = 7.13) であった。勤務先の業種別で最も多かったのは製造業で 27.5%, 次いで情報・通信・IT 26.4%, 出版・広告・メディア 13.2%, 金融・保険, そ

の他が 7.7% などである。同法人の web サイトで公表されている 2019 年 8 月時点の登録者の人数 (3,068 名) と男女比率 (男性 57.4%, 女性 42.6%) を元に、男女比率の差の検定を行ったところ、比率に差はないとする帰無仮説は棄却された ($z = -11.34, p < 0.01$)。本調査への回答者は、登録者全体と比較して男性に偏りがあるといえる。参加は任意であるが自社の CSR 活動の一環として自社メンバーのみのチームを組んだ例が数社あり 11 名が該当した。

2.2 測定尺度

JC の尺度は複数開発されてきているが、ストレスとの関連に焦点を当てる JD-R モデルをベースとしたものが多く、それらは本研究の趣旨に合致しない。Wrzesniewski & Dutton (2001) のオリジナルモデルに忠実な尺度も近年提案され始めているが広く合意された尺度はない。本研究では、タスク・関係性・認知的クラフティングの 3 次元における数的・質的変更をシンプルに表現した関口 (2009) を参考にしつつ、それらがアルバイト職員を対象とした項目であったことを考慮し「他職種・他部署」といった企業人ならではの対象を明示するなどした 7 項目で測定した ($\alpha = .89$)。「プロボノ活動に参加して以降の、本業 (仕事) における変化として、次のことはどの程度あてはまりますか」という設問でたずね、項目例は「自分が必要と思う仕事を追加したりそうでないものを省いたりするようになった」「自分の仕事の範囲をより広くとらえるようになった」(タスク)、

“他職種・他部署への仕事上の働きかけを増やすようになった”“仕事の関係者との関わり方を変えた”(関係性)，“自分の担当する仕事の意味が違って見えるようになった”(認知)である。全項目は付表を参照されたい。最尤法プロマックス回転による因子分析を行ったが因子は分かれず、一因子の尺度として用いた。妥当性検証のため、革新的試行(金井, 1989より“仕事において、問題解決のために自分自身のアイデアを積極的に試している”など2項目, $\alpha = .90$) および職務自律性との相関係数を本研究におけるサンプルにおいて確認した。JCは、いわゆるプロアクティブ行動と行動面の記述においては類似するが、主にその動機によって異なる概念とされており(鈴木, 2011), 革新的試行とは弱い相関を示すと考えられる。また、JCはトップダウンで設計されるジョブ・デザインをボトムアップで変更するもので、両者は補完的な概念であることから、ジョブ・デザインのひとつである職務自律性とは無相関または非常に弱い相関を示すと考えられる。実際に、革新的試行との間には $r = .24$ ($p < .05$) と弱い相関が、職務自律性とは $r = .08$ (n.s.) と無相関であることが確認され、構成概念妥当性が確認された。

「越境性の認知」「OIの内省」「WIの内省」は、2014年8月にプロボノ活動への参加者2名への事前インタビューを行いオリジナルで設計した。「プロボノ・プロジェクトでの活動はあなた自身にとってどのような経験でしたか」という設問でたずね、「越境性の認知」は“会社や本業の仕事とは異なる行動・態度・ものの考え方などを用いることも多かった”“会社内や業界にはあまりいないタイプの人と協働した”“本業とは異なるスキルや能力を活用したり伸ばす機会になった”“会社や本業で表現しきれない能力や自分自身が活かされた”の4項目($\alpha = .71$)、「OIの内省」は“所属している会社や業界が、社会に提供する価値を具体的に認識した”“所属している会社の経営戦略や理念

への関心が強まった”の2項目($\alpha = .81$)、「WIの内省」は“自分の仕事上の強み・弱みや、成果を出せる働き方が具体的に確認できた”“仕事をする目的や意味について深く考えた”“自分のもつプロフェッショナルリティやスキルを具体的に認識した”“自分の新しい一面を発見した”の4項目($\alpha = .77$)を用いた。

コントロール変数は、個人要因について年齢、性別を、職務要因について職務の自律性や階層がJCに影響を与える(森永, 2009; Sekiguchi et al, 2017)との指摘から役職(管理職ダミー)、職務自律性、企業規模(5千名以上ダミー)を、活動のデザインの違いについて自社チームダミーを用いた。職務自律性はMorgeson & Humphrey (2006)のWDQ(Work Design Questionnaire)から訳出した鈴木(2011)より、工夫や意思決定ができる度合いを聞く“仕事を実行するにあたって、自分なりの工夫をしたり、意思決定をする余地がある”の1項目を用いた。

ダミー変数以外の質問項目の選択肢はどれも1.まったく当てはまらない~6.とても当てはまるの6段階リッカート尺度で得点化し、複数項目の合成変数については平均点を算出して用いた。

付表 ジョブ・クラフティング尺度

自分が必要と思う仕事を追加したりそうでないものを省いたりするようになった
自分の仕事の範囲をより広くとらえるようになった
他職種・他部署への仕事上の働きかけを増やすようになった
社外の人との仕事上の関わりを増やした
仕事の関係者との関わり方を変えた
自分の担当する仕事の意味が違って見えるようになった
誰のための仕事かということを考え直すようになった

3. 結果

3.1 因子構造の確認

使用したデータは 1 時点で収集されたクロスセクショナルデータであり、コモン・メソッド・バイアスが問題となる可能性がある。バイアスが大きいことを確認するひとつの方法に、ハーマンの単一因子テスト (Podsakoff, MacKenzie, Lee & Podsakoff, 2003) がある。使用する概念を測定する全ての項目を用いて主因子法による探索的因子分析を行い、因子が一つになったり、第一因子の分散が半分以上を占めたりする場合にはバイアスが過大と判断すべきである。主要な 4 変数 (越境性の認知, OI の内省, WI の内省, JC) の 17 の質問項目を全て投入して探索的因子分析を行った結果、固有値が 1 以上の因子が 4 つ抽出され、第一因子の分散は 35.46% であった。バイアスが問題となる度合いは低いと判断し分析を進めた。

次に、主要な 4 変数 (越境性の認知, OI の内省, WI の内省, JC) について、確証的因子分析を行った。仮説の 4 因子モデル、媒介 2 変数を統合した 3 因子モデル、すべての項目を統合した 1 因子モデルを比較した。なお、誤差

項間の共分散はモデルに反映していない。表 1 に示される通り、複数の適合度指標において 4 因子モデルの適合が最も高かった。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カイ二乗値が上回っている場合にその有意性が確認される (Colquitt, 2001; Schermelleh-Engel, Moosbrugger & Müller, 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カイ二乗値は有意であった。Δカイ二乗検定は、あるモデルとそれに制約を加えた「入れ子」構造のモデル比較に有効であるとされ、因子構造の比較における有効性には議論があるが、その場合 AIC と合わせて判断することが推奨されている (Colquitt, 2001)。また、4 因子モデルでは潜在変数から顕在変数へのパスはすべて 0.1% 水準で有意であり、次に行う共分散構造分析には 4 因子モデルを採用することとした。

3.2 分布と相関の確認

分析に使用した変数の記述統計量と変数間の係数を表 2 に示す。

サンプル属性の特徴として、年齢は 30 代 40

表 1 確証的因子分析の結果

	χ^2	χ^2 の 有意確率	df	$\Delta\chi^2$	Δdf	Δdf 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	SRMSR	AIC
4因子モデル	144.5	.02	113	-	-	-	-	.94	.95	.06	.07	224.53
3因子モデル (4因子モデルとの比較)	195.7	.00	116	51.17	3	7.81	有意	.84	.86	.09	.09	269.69
1因子モデル (4因子モデルとの比較)	284.7	.00	119	140.17	6	12.60	有意	.68	.72	.13	.12	352.69

表 2 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	10
1 年齢	39.67	8.43	22.00	57.00	—									
2 性別 (男性ダミー)	.63	.49	.00	1.00	.08	—								
3 役職 (管理職ダミー)	.34	.48	.00	1.00	.52 **	.22 *	—							
4 職務自律性	4.71	1.00	1.00	6.00	.19	.21 *	.30 **	—						
5 従業員規模 (五千人以上ダミー)	.45	.50	.00	1.00	.20	.24 *	.19	.08	—					
6 自社チームダミー	.12	.33	.00	1.00	.28 **	.01	.16	.14	.34 **	—				
7 越境性の認知	4.43	.79	2.25	6.00	-.11	-.06	-.05	-.03	-.01	-.16	(.71)			
8 組織アイデンティティ (OI) の内省	3.22	1.21	1.00	6.00	-.06	-.23 *	-.11	.04	.05	.21 *	.16	(.81)		
9 ワーク・アイデンティティ (WI) の内省	4.11	.91	2.00	6.00	.06	-.10	-.01	.11	.00	.06	.54 **	.41 **	(.77)	
10 ジョブ・クラフティング	3.42	.92	1.00	5.00	-.09	-.05	-.13	.08	-.06	.11	.35 **	.50 **	.51 **	(.89)

**p < .01, *p < .05; 観測変数の単純平均によって合成化して作成した変数間の相関係数; () 内は信頼性係数

代を中心としながら 22 歳～ 57 歳まで広く分布している。男性が約 6 割・女性が約 4 割、課長クラス以上の管理職が 34% である。職務自律性に天井効果は見られず、実際のスコアも 1 点～ 6 点まで広く分布している。これらのことから、職務上の裁量が高い職務や職位へのサンプルの偏りは見受けられない。一方、従業員規模 5 千名以上の組織に勤務する人が 45% と、大企業勤務者への偏りが認められた。

越境性の認知は、探索的因子分析と信頼性分析の結果から一因子と考えられるが、スコアは 2.25 から 6.00 まで分布しており、肯定的な選択肢である 4 点未満の回答者が約 3 割であるなど、否定的な回答者も含めた分布のばらつきが見られた。プロボノは、誰もが自動的に異質さを感じるほど特殊な経験とは言えない。参加者の個人要因や職務要因、プロボノの活動内容からの影響をコントロールしながら、B-S 越境のメカニズムを検討していく。

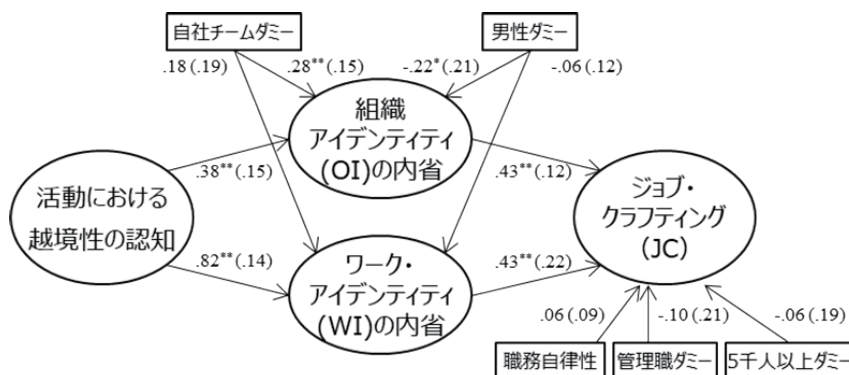
3.3 共分散構造分析 (SEM) による仮説検証

まず、越境性の認知を独立変数とし、OI の内省、WI の内省を媒介変数、そして JC を従属変数とした共分散構造分析を行った。WI の内省と OI の内省に対しては、社会的カテゴリーに手がかりを与え、社会的アイデンティ

ティに影響をあたえる可能性のある、性別と自社チームダミーを、JC に対しては、役割の変更に関する裁量の大きさに関連する役職、職務自律性、企業規模をコントロールした。年齢は管理職ダミーとの相関が高い ($r = .52, p < .01$) ため除外した。結果を図 3 に示す。潜在変数を構成する各項目 (観測変数) は省略した。また、AMOS の修正指数に従い、同じ潜在変数を構成する項目の誤差項の間およびコントロール変数との間に限り共分散を追加したが、これらも図からは省略した。モデル適合度は $TLI = .96, CFI = .97, RMSEA = .04, SRMSR = .06$ であり十分な水準が得られた。

越境性の認知から OI の内省へのパスは 1% 水準で、WI の内省へのパスは 0.1% 水準で有意な正の係数を示し、仮説 1-1、仮説 1-2 は支持された。

OI の内省と WI の内省から JC へのパスもそれぞれ 0.1% 水準で有意な係数を示した。故に、仮説 2-1、仮説 2-2 も支持された。間接効果の有意性を検討するため、ブートストラップ法 (ブートストラップ標本数: 2000) による媒介分析を実施した結果、越境性の認知から OI の内省を媒介した JC への間接効果は .16 (CI: 0.01, 0.36)、WI の内省を媒介した JC への間接効果は .35 (CI: 0.14, 3.69) であり、いずれも



モデルの適合度指標 $\chi^2=200.34$ (有意確率=.12), $TLI = .96, CFI = .97, RMSEA = .04, SRMSR = .06$;
数値は標準化回帰係数(標準誤差); ** $p < .01$, * $p < .05$

図 3 共分散構造分析の結果

5% 水準で有意であった。越境性の認知から JC への直接のパスを追加したモデルも検討したが、パス係数 ($\beta = .06, s.e = .25$) の確率は有意水準を満たさず、モデルの適合度も高まらなかった。越境性の認知は、OI および WI の内省に完全媒介されていると考えられる。

4. ディスカッション

本研究では、JC のプロセスを仕事外領域へと拡張するため、プロボノ活動への参加による仕事外領域への越境経験が仕事領域における JC の先行要因となること、およびそのメカニズムを検証した。仕事外領域において、仕事と共通点がありながらも仕事とは異質な活動に参加する経験は、OI と WI の内省の媒介により、JC を促進しており、越境のメカニズムが機能したことが示唆された。

4.1 B-S 越境における、仕事の前提とアイデンティティの内省

本研究では、仕事外活動への参加を越境のレンズで捉えることで、仕事外領域の経験が仕事領域の活動に及ぼす影響とそのメカニズムを検討した。越境は社会文化的差異として認知される境界を行き来する経験であり、仕事と仕事外活動の間に見出され得る境界の一つとして、本研究では B-S 境界の越境を検討した。

活動が仕事と比較され、その異質さが認知されるほど、OI の内省および WI の内省が生じた。仕事における活動と非営利組織におけるボランティア活動の間では、目的や価値基準、関係者間で共有されている情報やスキルなどの前提に差異が経験され得る。異なる前提をもつ活動への越境が、自明視されていた自社の OI の社会的価値や理念といった側面と、スキルの強みや働く目的など個人の WI を相対化させる内省を促したと考えられる。

また越境は認知的な経験であり、何についての比較や内省が生じるかに、活動のデザインが影響を与えることが考えられる。人には複数の

社会的カテゴリーに関連づいたアイデンティティがあり、どのアイデンティティが活性化するかは知覚される「手がかり」によって瞬時に変化することが知られている (Stets & Burke, 2000 など)。例えば、自社の CSR 活動の一環で自社メンバーと協働するといった、所属組織に関連づいた「手がかり」が活動に組み込まれる場合には OI の内省が強くなることが考えられる。実際に本研究における SEM の結果においては、自社チームダミーは OI の内省に対して有意に正の影響を与えるが、WI の内省には影響を与えなかった。

4.2 B-S 越境によるアイデンティティの揺らぎと再構築

仕事とは前提の異なる活動への参加における OI と WI の内省は、仕事領域における JC を促進した。

ボランティア活動を一種の JC と捉えたいいくつかの先行研究では、仕事外の活動で、仕事で満たされないジョブ・デザインが補完されることで、P-J フィットのズレが埋められる側面のみが着目されてきた。本研究は、異質な前提をもつ仕事外活動への参加が、アイデンティティを揺らがせ、P-J フィットにむしろズレを生じさせる側面を捉えた。

P-J フィットは、働く上での動機、強み、目的への熱意を生かす JC によって高まるとされる (Berg et al., 2013)。越境において、自身の動機、強み、事業の目的や価値を (再) 発見したことによって生じた P-J フィットのズレは、まさにズレのもととなったそれら仕事外領域での発見を、仕事領域において生かそうとする JC によって埋められる。OI と WI の内省というアイデンティティの揺らぎによる完全媒介が確認されたことは、JC が、アイデンティティ再構築のダイナミクスとして生じるメカニズムを示したといえる。

4.3 本研究の貢献と限界

本研究の学術的貢献は、第一に、仕事領域に限定されていた JC モデルを仕事外領域に拡張したことである。仕事外領域の経験が仕事領域の JC に影響を与えるという、先行研究が指摘しながら検証されなかった事象を実証した。仕事外の経験が仕事の意味の構成に影響を与えるという仕事の意味研究の知見を JC 研究に接続することができた。第二に、アイデンティティ再構築のダイナミクスという JC のメカニズムが可視化された。JC は、仕事の意味やよりよい WI につながると思われてきたが、それらが安定的に達成されるものでなく、揺らぎと再構築のダイナミクスを含んでいることが可視化され、WI の変化が次なる JC を促すというフィードバックループが間接的ながら検証された。P-J フィットのズレが JC を促すという先行研究の示唆も、自文化やそれに密着した自己の相対化にともなう、アイデンティティ再構築のダイナミクスとして解釈することができる。本研究では象徴的な場面として B-S 越境に着目したが、JC の先行要因となるようなアイデンティティの揺らぎとその再構築のダイナミクスは、より日常的な仕事領域内の経験にも遍在していると考えられる。

実務界への貢献は、仕事外の経験が、仕事に関連する認知や経験を変え、意味ある仕事経験を自ら創出する行動に影響を与えることを実証したことである。中でも社員へのボランティア機会の提供が、従業員自身による意味ある仕事経験の創出につながる可能性があり、チーム編成など活動のデザインによって内省に関与できる可能性も示唆された。

本研究の限界として、第一に、一時点調査であることが挙げられる。経時的な調査や介入研究によるさらなる検証が求められる。第二に、比較対象群がないことや、回答率の低さから回答者の偏りが考えられることなどサンプリングの問題がある。同じ会社の参加者／非参加者を比較するなど、比較対象をより明確にする研究

デザインでの研究が積み重ねられることが望ましい。第三に、先行研究が明らかにしている個人要因および仕事内領域の要因のすべてをコントロールできていない。特に、ポジティブな自己イメージへの欲求や職務志向性といった、仕事を意味あるものとして経験したいという動機に関連した個人要因を導入できていないことは課題と言える。ボランティア活動への参加自体を JC と見る研究もあることから、本研究におけるサンプルは、JC の動機となるような特性へのバイアスが強いことが推測される。今後は、調査対象を、ボランティアやプロボノを経験しない群や、参加の仕方が異なる群に広げることで、より精緻な分析に取り組んでいく必要がある。第四に、概念の質的な検討が不十分である。内省や JC の具体的な内容や、プロボノあるいは B-S 越境ならではの経験の特徴との関連が十分に検討できていない。越境性を認知しない参加者もいるなどプロボノが誰にとっても特殊ではないことは確認された一方、越境性を認知した人の経験が他種の越境と異なる可能性は排除されていない。また、P-J フィットのズレや JC の動機の高まりなど理論的に検討したメカニズムが実際に生じていたかが測定されていない。質的な研究や、別種の仕事外活動との比較により、仕事外経験と JC の関係性をより精緻に理解していく必要がある。第五に、尺度の改善が指摘できる。JC について今回は一次元の簡易な尺度を用いたが、JC の複数次元について詳細に測定できる尺度を用いた検討が望まれる。また、職務自律性についても複数項目で測定するなど測定精度を高めることが望ましい。第六に、JC の後に仕事の意味や WI が変化したかが検証できておらず、アイデンティティ再構築のプロセス全体の実証が十分でない。JC のプロセスモデルをより包括的に検証する研究デザインが必要とされる。

謝辞

貴重なデータの収集にご協力くださった特定非営利活動法人サービスグラントの皆様、並びに調査に回答くださったプロボノワーカーの皆様に深謝いたします。また、本論文に対し、貴重かつ本質的なご指摘ご助言をくださいました、匿名レフェリーの先生方、編集長の渡邊真一郎先生に、記してお礼を申し上げます。

注

- 1 Engeströmの理論において、単純に境界を行き来する行為や現象には、境界横断という訳語があげられている
- 2 Akkerman & Bakker (2011) は先行研究における越境の学習メカニズムを、識別 (identification), 調整 (coordination), 内省 (reflection), 変容 (transformation) に4分類しており、異化は識別の1形態とされている。
- 3 業種で「その他」を選択した者が7名おり、そこに企業組織以外に務める参加者が含まれている可能性がある。しかしFarmer & Fedor (1999) がボランティアの仕事と「被雇用者」の仕事の特徴を比較しているように、本稿で定式化されたB-S越境の議論は、賃労働を中心に運営される組織と、金銭的報酬のない労働を中心に運営される組織の間に認知され得る社会文化的な差異を対象としており、例えば行政組織職員などにおいても概ね成り立つと考えられる。
- 4 内閣府「平成28年度 市民の社会貢献に関する実態調査」

引用文献

- Akkerman, S. F., & Bakker, A. 2011 Boundary crossing and boundary objects. *Review of Educational Research*, 81(2), 132-169.
- 青山征彦 2015 越境と活動理論のことはじめ 香川秀太・青山征彦(編著) 越境する対話と学び 第1章(19-33) 新曜社.
- Ashforth, B. E., & Mael, F. 1989 Social identity theory and the organization. *Academy of Management Review*, 14(1), 20-39.
- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. 2013 Job crafting & meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose & meaning in the workplace* (81-104). Washington, DC: American Psychological Association.
- Berg, J. M., Grant, A. M., & Johnson, V. 2010 When callings are calling: Crafting work and leisure in pursuit of unanswered occupational callings. *Organization Science*, 21(5), 973-994.
- Berg, J. M., Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2010 Perceiving & responding to challenges in job crafting at different ranks: When proactivity requires adaptivity. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 158-186.
- Colquitt, J. A. 2001 On the dimensionality of organizational justice: A construct validation of a measure. *Journal of applied psychology*, 86(3), 386.
- Deloitte 2016 Building leadership skills through volunteerism. *2016 Deloitte Impact Survey*. Deloitte Development LLC.
- Dutton, J. E., & Dukerich, J. M. 1991 Keeping an eye on the mirror: Image and identity in organizational adaptation. *Academy of management journal*, 34(3), 517-554.
- Elsbach, K. D. 1999 An expanded model of organizational identification. In R. I. Sutton & B. M. Staw (Eds.), *Research in organizational behavior*, 21 (163-199). US: Elsevier Science/JAI Press.
- Engeström, Y. 2016 *Studies in expansive learning: Learning what is not yet there*. Cambridge: Cambridge University Press. (山住勝広訳 拡張的学習の挑戦と可能性: いまだにここにはないものを学ぶ 新曜社 2018)
- Farmer, S. M., & Fedor, D. B. 1999 Volunteer participation and withdrawal. *Nonprofit Management and Leadership*, 9(4), 349-368.
- Gecas, V. 1982 The self-concept. *Annual review of sociology*, 8(1), 1-33.
- Grant, A. M. 2012 Giving time, time after time: Work design and sustained employee participation in corporate volunteering. *Academy of Management Review*, 37(4), 589-615.
- Grant, A. M., Fried, Y., & Juillerat, T. 2011 Work matters: Job design in classic and contemporary perspectives (417-453). In Zedeck, S. E. (Eds.), *APA handbook of industrial and organizational psychology*. American Psychological Association.
- 石山恒貴 2018 越境的学習のメカニズム 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(編著) 越境する対話と学び 第2章(35-64) 新曜社.
- 金井壽宏 1989 変革型リーダーシップ論の展望 神戸大学経営学部研究年報, XXXV, 143-276.

- Kira, M., & Balkin, D. B. 2014 Interactions between work and identities: Thriving, withering, or redefining the self?. *Human Resource Management Review*, 24(2), 131-143.
- Kristof-Brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. 2005 Consequences of individuals' fit at work: a meta-analysis of person-job, person-organization, person-group, and person-supervisor fit. *Personnel Psychology*, 58(2), 281-342.
- Lave, J., & Wenger, E. 1991 *Situated learning: Legitimate peripheral participation*. Cambridge university press. (佐伯 胖訳 状況に埋め込まれた学習 産業図書 1993)
- Leana, C., Appelbaum, E., & Shevchuk, I. 2009 Work process and quality of care in early childhood education: The role of job crafting. *Academy of Management Journal*, 52(6), 1169-1192.
- Li, J. 2015 The mediating roles of job crafting and thriving in the LMX-employee outcomes relationship 経営行動科学, 28(1), 39-51.
- Li, J., Sekiguchi, T., & Qi, J. 2014 A multilevel investigation of individual and contextual effects on employee job crafting. Osaka University Discussion Papers in Economics and Business, 14-12.
- Miscenko, D., & Day, D. V. 2016 Identity and identification at work. *Organizational Psychology Review*, 6(3), 215-247.
- 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(6), 1321.
- 森永雄太 2009 ジョブ・クラフティングモデルに関する実証的検討 六甲台論集—経営学編, 56(2), 63-79.
- 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(編著)越境する対話と学び 第3章(65-81) 新曜社.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. 2016 When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, 69(6), 1287-1313.
- Oldham, G. R., & Hackman, J. R. 2010 Not what it was and not what it will be: The future of job design research. *Journal of Organizational Behavior*, 31(2-3), 463-479.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Lee, J. Y., & Podsakoff, N. P. 2003 Common method biases in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies. *Journal of Applied Psychology*, 88(5), 879.
- Pratt, M. G., Rockmann, K. W., & Kaufmann, J. B. 2006 Constructing professional identity: The role of work and identity learning cycles in the customization of identity among medical residents. *Academy of Management Journal*, 49(2), 235-262.
- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. 2010 On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior*, 30, 91-127.
- 嵯峨生馬 2011 プロボノ 新しい社会貢献 新しい働き方 勁草書房.
- 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.
- Sekiguchi, T. 2004 Person-organization fit and person-job fit in employee selection: A review of the literature. *Osaka Keidai Ronshu*, 54(6), 179-196.
- 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ン 経営行動科学学会年次大会: 発表論文集, 12, 290-293.
- Sekiguchi, T., Li, J., & Hosomi, M. 2017 Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status. *Journal of Applied Behavioral Science*. Advance online publication. doi:10.1177/0021886317727459
- Shipp, A. J., & Jansen, K. J. 2011 Reinterpreting time in fit theory: Crafting and recrafting narratives of fit in medias res. *Academy of Management Review*, 36(1), 76-101.
- Stets, J. E., & Burke, P. J. 2000 Identity theory and social identity theory. *Social Psychology Quarterly*, 224-237.
- 鈴木竜太 2011 職場における創意工夫のマネジメント: 関わり合う集団の研究開発者の進取的行動への影響に関するクロスレベル分析 組織科学, 44(4), 26-38.
- 高尾義明 2019 ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて: 概念の独自性の明確化と先行研究レビュー 経済経営研究, 1, 81-106.
- 種村文孝 2016 イギリスの法律専門職養成におけるプロボノの位置と役割—法と市民をつなぐ方

- 途を探る 京都大学大学院教育学研究科紀要, 62, 129-141
- Tims, M., & Bakker, A. B. 2010 Job crafting: Towards a new model of individual job redesign. *SA Journal of Industrial Psychology*, 36(2), 1-9.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2001 Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26(2), 179-201.

(平成 31 年 1 月 9 日受稿, 令和元年 9 月 13 日受理)