勤労者のキャリア意識とキャリア上の 決定・行動との関係についての研究*

千葉商科大学 山 本 寛

An Study on the Relationship between Career-Consciousness
and Career Decisions-and-Behaviors

Hiroshi YAMAMOTO
(Chiba University of Commerce)

The purpose of this study is four fold. The first one is to investigate the discriminant validity of workers' three Career-Consciousness scales: Career Commitment scale, Career Goal Commitment scale, and Career Satisfaction scale with other scales. The second is to investigate the dimension of Career Decisions-and-Behaviors.

The third purpose of this paper is to investigate the relationship between Career-Consciousness and Career Decisions-and-Behaviors. The fourth one is to investigate the difference of relationship between Career-Consciousness and Career Decisions-and-Behaviors at different career stages.

The facts and conclusions in this paper were drawn by using 249 workers in six companies. In these six companies, the above-four referenced purposes were investigated.

As a whole, it was made clear that in the study on the relationship between workers' consciousness and organizational behavior measured by Career Decisions-and-Behaviors, the viewpoint of career is important.

I. 研究の目的

勤労者の、自己のキャリア（職業経歴）に対する意識、つまりキャリア意識は、キャリア上及び職務遂行上の決定や行動に関係があると思われる。例えば、London (1983) はキャリア意識の包括的概念であるキャリア・モチベーション（“Career Motivation”）のモデルにおいて、キャリアに関する個人的な意識特性、例えば職務関与の程度、キャリア目標の柔軟性の程度や、自己実現志向の程度が、職務探索やキャリア計画の変更、教育訓練や新しい職務経験の追求等、広義のキャリア上の決定や行動と関係している、としている。また、学生や勤労者のキャリア未決定（“Career Indecision”）もキャリア上の決定や行動に関係している。例えば Callanan & Greenhaus (1990) の研究においては、自己のキャリア目標を選択することができないか、または選択したけれども目標について確信がもてないという意識状態、つまりキャリア未決定状態にある勤労者は、キャリア決定状態にある勤労者よりも、将来

の自己のキャリアを探索するための行動を頻繁に行う、という研究結果が発表されている。

さてこのような先行研究の結果から、キャリア意識はキャリア上の決定や行動に何らかの関係があると考えられる。しかし、先行研究では、理論上のモデルにとどまったり (London (1983)), ほとんど相關レベルの研究である (Blau (1985), Blau (1988), Reilly & Orsak (1991))。また、単一のキャリア意識との関係の検討にとどまっている (Noe, Noe, & Bachhuber (1990))。

また、組織関与における Randall, Fedor, & Longenecker (1990) の研究等と比べると、キャリア引退意志等の数少ない決定・行動との関係の分析にとどまっており (Blau (1985), Blau (1988), Reilly & Orsak (1991)), キャリア意識とキャリア上の決定・行動との総合的な関係の分析という観点からみると不十分であるといえる。そこで本研究では、複数のキャリア意識を設定するとともに、キャリア上の決定・行動も London (1983) の理論的モデルや Randall, Fedor, & Longenecker (1990) 等に倣い、幅広く設定した。

また、Slocum & Cron (1985) や Stumpf & Rabinowitz (1981) の研究で勤労者のキャリア・ステータス毎の異なった欲求が検討された結果、職務態度と職務

* なお本研究の一部は、産業・組織心理学会第9回大会（於九州大学）において発表された。

行動の間の関係において、キャリア・ステージが調整変数的な役割を果たすことが明らかにされてきた。そこで、キャリア意識とキャリア上の決定・行動との間においても、キャリア・ステージが同様の役割を果たす可能性が示唆される。つまり、キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係は、勤労者がどのキャリア・ステージにあるかによって異なると考えられる。

以上の点を以下の問題点に基づいて考察する。

問題点1. 各キャリア意識尺度の弁別妥当性

本研究ではキャリア意識を、Blau (1985) により個人の（現在の）職業に対する態度と操作的に定義される「職業関与」、山本 (1993a) により（将来の）個人のキャリア目標に対する認知的、情緒的、行動的側面における関与意識と定義される「キャリア目標関与」、及び山本 (1992) により（過去の）自己のキャリアに対する満足感と定義される「キャリア満足」の3種の概念によって検討する。これら3種の概念は、ある意味でそれぞれ個人の現在、将来、過去におけるキャリアに対する意識と考えられる。まず、各キャリア意識尺度で測定しようとするものが概念的に別個のものであるかについて、それらの弁別妥当性を検討する。

問題点2. キャリア上の決定・行動の次元

キャリア上の決定・行動の共通次元を析出する。

問題点3. キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の検討

キャリア意識とキャリア上の決定・行動の間の関係を、相関関係及びキャリア上の決定・行動に寄与するキャリア意識の関係において検討する。

問題点4. キャリア・ステージの差異によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異

本研究では、キャリア・ステージを規定する基準としては年齢を代理変数として採用した。そして、Morrow & McElroy (1987) のレビューを参考に、キャリア発達理論を背景とした、30歳以下（試行期）、31-44歳（安定期）、45歳以上（維持期）の区分を用い、各ス

テージ毎のキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異を検討した。

以上の問題点を図式化したのが図1の研究概念図である。

II. 研究の方法・手続き

1. 調査対象

東京都に本社を有する民間企業6社に勤務する正社員430名。

2. 調査方法

質問紙調査法を採用した。質問票は、調査者から各社の人事担当者に郵送され、職制を通じて会社の各セクションにわたりランダムに従業員に配布された。回収については、職制を通じて回収し、調査者に郵送する方法が採用された。

その結果、6社合計で249票が回収され（回収率57.9%）、分析に使用した。

3. 分析対象者の属性

不明分を除く分析対象者の属性は、性別（男性184名、女性62名）、年齢（30歳以下107名、31-44歳100名、45歳以上41名）、職業歴（2年以下50名、2-5年50名、5-10年49名、10-15年33名、15-20年22名、20年超44名）、勤務歴（2年以下42名、2-5年43名、5-10年34名、10-15年43名、15-20年28名、20年超58名）、職位（部長19名、課長35名、係長21名、一般150名、社内専門職21名）、職種（主要なもののみ）（技術47名、営業36名、経理25名、生産25名、総務24名、人事20名、企画20名、電算19名）、婚姻上の地位（未婚120名、既婚122名）である。

4. 調査期間

1993年3月2日から5月25日まで

注) (1), (2), (3), (4)は、それぞれの問題点の番号を示す。

図1 本研究の概念図式

5. 調査項目

キャリア意識の調査項目として、職業関与は Blau (1985) から7項目を、キャリア目標関与は Noe, Noe, & Bachhuber (1990) のキャリア・モチベーション尺度等を参考にした9項目を、キャリア満足は Greenhaus, Parasuraman, & Wormley (1990) の5項目を使用した(具体的な項目は表1に記載)。

さらに、キャリア上の決定・行動の調査項目として、Randall, Fedor, & Longenecker (1990) や、London (1983) 等から選択した63項目を使用した(具体的な項目は表2に記載)。以上全て5段階のリカート尺度を使用した。

6. 分析方法

問題点1：職業関与、キャリア目標関与、キャリア満足の全尺度項目の相関行列に基づき、共通性の反復推定から得られる主因子解法、直交バリマックス回転による因子分析を行った。

問題点2：問題点1. と同様、キャリア上の決定・行動の全尺度項目の相関行列に基づき、共通性の反復推定

から得られる主因子解法、直交バリマックス回転による因子分析を行った。

問題点3：問題点1, 2に基づき複数の因子に負荷量の高い項目を外して項目を単純に加算することにより、各因子に基づくキャリア上の決定・行動得点とした。そして、各キャリア意識尺度及び抽出されたキャリア上の決定・行動次元の平均、標準偏差、及び尺度の信頼性を検討するため、2項目以上で構成される尺度についての α 係数を算出した。次にキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係における相関関係を検討するため、各キャリア意識とキャリア上の決定・行動次元のピアソンの偏差積率相関係数を算出した。

また、キャリア意識の結果としてのキャリア上の決定・行動、つまりキャリア上の決定・行動に寄与するキャリア意識の関係を検討するため、キャリア意識を予測変数、キャリア上の決定・行動を基準変数とする重回帰分析を行った。最後に、キャリア意識全体とキャリア上の決定・行動全体の関係をタイプ化して検討するため、キャリア上の決定・行動を基準変量、キャリア意識を予測変量とする正準相関分析を行った。

表1 キャリア目標関与、職業関与、キャリア満足による因子分析の表

項目/因子負荷量	F 1	F 2	F 3	h ²
20. どうしてもキャリア目標を達成したい	.85	.08	-.01	.73
22. キャリア目標達成のため最大限の努力をする	.75	.21	-.04	.61
13. キャリア目標達成の明確な目標をもっている	.74	.02	.16	.57
34. 信頼できる人にキャリア目標を話し、自分を奮起させてきた	.64	.15	.18	.46
28. キャリア目標達成に役立つ仕事をしてきた	.59	.16	.29	.46
3. 明確なキャリア目標をもっている	.57	-.17	.22	.40
9. 上司とキャリア目標について話し合う	.52	.19	.32	.40
24. 新しい情報に基づきキャリア目標を変更してきた	.51	.16	.15	.31
16. キャリア目標に関連した専門分野の組織に加わる	.43	.11	.19	.23
15. 現在の職業が好きで辞められない	.27	.67	.26	.59
11. やり直せば他の職業を選ぶ (R)	-.03	.60	-.00	.36
6. 同じ給料なら他の職業を選ぶ (R)	-.04	.59	.07	.35
21. 現在の職業はライフワークとして理想的な職業だ	.32	.56	.31	.50
25. 現在の職業への入職を後悔する (R)	.04	.54	.11	.30
1. 現在の職業でキャリアを積みたい	.32	.48	.31	.43
27. 働かないで必要な金得られても現在の職業で働く	.20	.46	.27	.33
2. キャリアにおいて得た成果に満足している	.10	.20	.83	.73
7. キャリアにおける目標の達成状況に満足している	.13	.11	.75	.59
31. キャリアの技術や知識の習得の面で満足している	.23	.13	.59	.41
18. キャリアの昇進面には満足している	.18	.24	.38	.24
10. キャリアの収入面には満足している	.16	.17	.02	.06
寄与率 (%)	56.0	18.5	10.8	

※なお、(R)は逆転項目であることを示す。

表2 キャリア上の決定・行動の因子分析の表

項目/因子負荷量	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	F8	h ²
2. 常に自分の仕事の質を向上させている。	.72	.11	-.18	.15	.10	-.10	.15	.00	.69
27. 仕事遂行上の改善可能な欠点を直している。	.70	.17	-.00	.06	.05	-.02	.19	.09	.68
18. 常に自発的に仕事を行う。	.69	.13	-.10	.19	.20	-.12	-.18	.10	.65
54. 常に仕事上の行動には責任をとっている。	.69	.02	.04	.03	-.09	.26	-.06	-.07	.63
5. 自分の仕事の領域の新しい動向に目を向け具体的に実践している。	.66	.25	-.18	.12	.03	-.04	-.01	.13	.65
1. 常に仕事の細かい点に気を配っている。	.63	-.02	-.08	.20	.10	.01	.07	.06	.60
51. 常に自分の仕事上の技能を高めている。	.63	.30	-.14	.00	.01	-.03	.10	-.02	.62
14. 仕事の遂行上、時間を無駄にしない。	.62	.05	-.10	.17	-.10	.10	.11	.04	.58
42. すぐに仕事上の新しい手続きなどを学ぶ。	.62	.30	-.05	.05	.02	.01	-.01	-.14	.61
11. 監督無しでも仕事をうまく行う。	.57	.00	.08	.21	-.07	.11	-.14	.18	.55
56. 常に計画を立てて仕事をする。	.57	-.01	-.04	.17	.01	.08	.38	.04	.57
34. 仕事上以前評価し行われた方法も検討する。	.56	.21	-.05	.09	.35	.15	-.07	-.04	.61
41. 仕事の要求変化に適合する様行動を変える。	.56	.28	.02	.01	.04	-.06	-.07	-.17	.56
4. 常にコストを意識して仕事をしている。	.54	.18	-.13	.13	.09	.06	-.09	.11	.55
9. 常に仕事を完ぺきに行っている。	.54	.12	.01	.33	-.06	-.05	.11	.12	.62
39. 仕事への批判に対し建設的に対応している。	.54	.22	-.12	.06	.07	-.02	.15	-.25	.58
13. 大きな責任の伴う仕事も積極的に引受ける。	.53	.29	-.11	.17	-.06	.15	-.11	-.01	.60
31. 仕事上で将来起こり得る事態の予測のため情報収集や、他人の予測と比較している。	.52	.39	.02	.19	.14	.07	-.16	.17	.68
26. 仕事上の実績を絶えずチェックしている。	.50	.30	.01	.21	.09	.08	.14	.08	.61
29. 長所を生かせる仕事をしようと常に努める	.46	.07	-.12	-.01	.22	.10	.08	-.14	.52
55. 困難な仕事上の状況避けることが多い (R)	.45	.15	-.22	.04	-.23	.22	-.30	-.13	.65
62. 仕事に生かすため違った部署の人々と親睦を深め、それを維持している。	.44	.26	-.07	.02	.19	.14	-.09	-.24	.55
48. 同僚に仕事上の実績に対する反応を求める。	.15	.64	.14	.05	.14	-.16	.08	-.15	.63
53. 安全性は低いが予想成果の高い仕事を選ぶ。	.11	.56	.10	.03	.05	.07	-.01	-.02	.53
50. うまくゆかない時に使える方策を利用する。	.25	.54	.02	.07	.17	.06	-.09	-.14	.57
36. ルーチンワークより自分のキャリアに影響する重要な仕事をより熱心に行う。	.19	.52	-.12	.10	-.01	.06	.29	.05	.51
58. 報酬が競争に基づいて決まる仕事を選ぶ。	.06	.51	.06	.03	-.01	-.07	-.00	.24	.42
28. すぐにも上位の職位に昇進したい。	.21	.48	-.10	.29	.04	-.04	.04	.01	.55
60. 自分特有の仕事上の技能の長所と短所について上司に尋ねたことがある。	.06	.41	-.11	.29	.31	.07	-.06	.14	.48
6. 現在の仕事(職務)をこれ以上続けたくない。	.12	-.09	.83	.00	-.04	-.14	.05	.04	.75
30. 現在の職業を辞めたい。	.17	.01	.82	-.07	-.03	.10	-.02	.09	.80
25. 現在の部署でこれ以上働かたくない。	.11	.06	.78	.01	-.18	-.03	.00	.09	.73
32. 現在所属している会社を辞めたい。	.23	.05	.76	-.14	.03	.05	-.05	.23	.80
3. 現在と違った職業に就きたい。	.07	-.02	.72	-.12	.18	.05	.04	-.11	.64
12. 現在と違った会社に移職したい。	.07	-.05	.72	-.15	-.03	.00	-.00	.13	.67
21. 現在と違った仕事(職務)をやりたい。	.09	-.00	.70	-.06	.02	.06	.06	-.26	.64
16. 現在と違った部署に移りたい。	.07	.11	.63	.06	-.22	-.06	.13	-.04	.55
20. 必要ならプライベートを犠牲にして残業する。	.19	.03	-.20	.64	.03	.10	-.04	-.01	.58
19. 仕事上必要なら喜んで転動する。	.19	.20	-.02	.56	-.10	.10	-.04	-.22	.53
15. 自分の仕事においては喜んで長時間働く。	.30	.07	-.07	.48	.09	-.00	.06	.03	.54
59. 仕事上上司や同僚の影響を受け行動する (R)。	.01	-.33	.04	-.08	-.49	.13	.03	.05	.51
61. 目標の仕事を達成したとき、自分をほめる。	.22	.20	-.07	-.00	.42	.08	.12	-.00	.48
63. 仕事上の実績を他人の実績と比較せず、自分で決めた基準と比較するようにしている。	.27	.14	-.12	.04	.31	.51	.06	-.01	.53
35. 仕事上一旦下した決定について後悔しない。	.23	.24	-.06	.16	-.12	.42	.13	-.00	.46
57. 仕事量が過大にならないよう調整している。	.02	.03	.10	-.05	.04	-.00	.55	.04	.39
43. 仕事上であまり人に助けを求めない。	.28	.10	.01	-.07	-.03	.18	.02	.48	.49
7. 仕事の領域に関連した研修に参加している。	.22	.24	-.07	.28	.18	-.02	-.15	.05	.41
8. 仕事において遅刻をしない。	.29	.01	.12	.27	-.11	.08	-.12	-.03	.45
10. 仕事を休まない。	.36	.06	-.13	.29	-.07	.05	-.08	-.01	.42
17. 他人に自分の仕事をするのを勧める。	.15	.18	-.17	.37	.11	-.27	-.00	-.08	.42
22. 結果を上司に積極的に報告しアピールしている	.40	.34	-.05	.29	.16	.14	.06	-.14	.57
23. 仕事上、リーダー的な役割を積極的に引受ける。	.51	.44	-.03	.34	-.01	.12	-.09	-.12	.70
24. 他人が自分より早く出世しているときも、出世に役立つような行動はとらない。	.03	-.17	.06	.02	-.03	.38	-.04	.10	.34
37. 現行以外の仕事上の方法、情報を探索しその価値を検討する。	.52	.44	.01	.08	.15	.03	-.11	.21	.70
33. 良い仕事をしたと言われたとそのまま信じる。	.17	-.06	-.11	-.10	.21	-.18	.05	-.13	.31
38. 私はあえて困難な仕事の遂行を提案する。	.38	.43	-.08	.20	.08	.09	.07	-.08	.58
40. 協同で仕事をするより一人で仕事をする。	.02	-.07	.10	-.10	-.02	.06	.26	.34	.40
44. 仕事の結果の情報を積極的に求める。	.44	.52	-.12	-.00	.04	-.10	-.05	-.02	.67
45. 自分の技能を使う仕事上の計画を提案する。	.55	.51	.02	.05	.05	-.06	-.15	-.02	.68
46. 個人的責任から逃れるため集団で働く (R)。	.30	-.14	-.22	-.22	-.22	.14	-.17	.01	.45
47. 自分のキャリアにとって必要な仕事を提案する。	.41	.42	.13	.03	.03	-.10	.04	-.03	.54
49. 常に新しい仕事の手順等を探索、提案する。	.61	.45	-.05	.00	.08	.09	-.04	-.02	.70
52. 仕事上正しいと考えれば、多くの人と反対の意見でも提案する。	.44	.46	.03	.02	.05	.16	-.05	.00	.56
寄 与 率 (%)	38.0	12.4	6.7	4.2	3.5	3.3	2.9	2.6	

※なお、(R)は逆転項目であることを示す。

問題点4：年齢を代理変数にして、試行期（30歳以下）、安定期（31-44歳）、維持期（45歳以上）の3段階のキャリア・ステージ別のキャリア意識及びキャリア上の決定・行動の平均、標準偏差を算出した。またそれに基づき、キャリア意識とキャリア上の決定・行動次元のピアソンの偏差積率相関係数を算出し、 χ^2 検定により相関係数間の有意差を検定した。

III. 結 果

1. 各キャリア意識尺度の弁別妥当性

各キャリア意識尺度で測定しようとするものが概念的に別個のものであるかについて弁別妥当性を検討するために、職業関与、キャリア目標関与、キャリア満足 of 各尺度による因子分析を行った結果が表1である。

その結果、固有値1.0以上で累積寄与率85.4%による3因子が検出された。そして、第1因子（F1）がキャリア目標関与、第2因子（F2）が職業関与、第3因子（F3）がキャリア満足と（キャリア満足の「10. 収入面での満足」を除き）、太線の各因子項目の解釈によってほぼ明確に区分され、3種のキャリア意識尺度の弁別妥当性は確認されたといえる。

2. キャリア上の決定・行動の次元

キャリア上の決定・行動の共通次元を析出するため、1.と同様に全キャリア上の決定・行動項目の因子分析を行った結果が表2である。

その結果、固有値1.0以上で累積寄与率73.5%による

8因子が検出され、以下のように因子の意味が解釈された。すなわち、第1因子（F1）が仕事の質の向上行動、第2因子（F2）が上昇志向的行動、第3因子（F3）がキャリア変更行動の意志、第4因子（F4）が自己犠牲的行動、第5因子（F5）が自律的な行動・フィードバック、第6因子（F6）が自己基準による評価、第7因子（F7）が計画的行動、第8因子（F8）が仕事の独力遂行である。そして問題点の解明のため複数の因子に負荷量の高い項目を外して以下の項目を単純に加算することにより、各因子に基づくキャリア上の決定・行動次元尺度とした。

第1因子-1, 2, 4, 5, 9, 11, 13, 14, 18, 26, 27, 29, 31, 34, 39, 41, 42, 51, 54, 55, 56, 62

第2因子-28, 36, 48, 50, 53, 58, 60

第3因子-3, 6, 12, 16, 21, 25, 30, 32

第4因子-15, 19, 20

第5因子-59, 61

第6因子-35, 63

第7因子-57

第8因子-43

そして、各キャリア意識尺度及び抽出されたキャリア上の決定・行動次元の平均、標準偏差、及び2項目以上で構成される尺度についての α 係数が表3に示される。

3. キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係

キャリア意識とキャリア上の決定・行動の相関関係を

表3 キャリア意識とキャリア上の決定・行動の平均、標準偏差、 α 係数、及びピアソンの偏差積率相関係数 (n = 249)

	平均	S. D.	α	キャリア満足	職業関与	キャリア目標関与
キャリア満足	11.32	3.38	.77			
職業関与	20.86	5.42	.80			
キャリア目標関与	24.81	6.06	.76			
仕事の質向上行動	73.64	13.53	.93	.39***	.27***	.60***
上昇志向行動	17.92	4.58	.75	.26***	.19**	.60***
キャリア変更行動	21.06	6.93	.91	-.34***	-.77***	-.22***
自己犠牲行動	7.71	2.79	.71	.23***	.31***	.44***
自律的行動	6.19	1.38	.45	.10	.03	.07
自己基準評価	6.31	1.54	.46	.34***	.17**	.38***
計画的行動	2.87	1.01		.14*	-.07	-.01
仕事独力遂行	.96	1.01		.16**	.08	.16**

* : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

検討するため、キャリア意識とキャリア上の決定・行動次元のピアソンの偏差積率相関係数を算出した結果が表3である。

その結果、仕事の質の向上行動、上昇志向行動、キャリア変更行動の意志（マイナス）、自己犠牲的行動、自己基準による評価は全キャリア意識との間に、仕事の独力遂行はキャリア満足及びキャリア目標関与とのみ、また、計画的行動はキャリア満足とのみ、有意な相関がみられた。そして、自律的行動・フィードバックはどのキャリア意識とも有意な相関はみられなかった。

また、キャリア意識の結果としてのキャリア上の決定・行動、つまりキャリア上の決定・行動に寄与するキャリア意識の関係を検討するため、キャリア意識を予測変数、キャリア上の決定・行動を基準変数とする重回帰分析を行った結果が表4である。

その結果、仕事の質の向上行動（自由度調整済み決定係数： $R^2 = .38$, $p < .001$ ）にはキャリア満足（ $\beta = .19$, $p < .01$ ）及びキャリア目標関与（ $\beta = .52$, $p < .001$ ）が、上昇志向的行動（ $R^2 = .36$, $p < .001$ ）には、キャリア目標関与（ $\beta = .59$, $p < .001$ ）のみが有意に

表4 キャリア上の決定・行動を予測するための重回帰分析の表

	キャリア満足 β	職業関与 β	キャリア 目標関与 β	R^2
仕事の質向上行動 (F1)	.19**	.00	.52***	.38***
上昇志向行動 (F2)	.06	-.04	.59***	.36***
キャリア変更行動 (F3)	-.00	-.78***	.05	.58***
自己犠牲的行動 (F4)	.00	.18**	.38***	.21***
自律的行動 (F5)	.10	-.03	.04	.00
自己基準評価 (F6)	.24***	-.05	.31***	.18***
計画的行動 (F7)	.23**	-.16*	-.04	.03*
仕事独力遂行 (F8)	.12	-.02	.12	.03*

* : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

表5 キャリア上の決定・行動を基準変量、キャリア意識を予測変量とする正準相関分析の表

	第1正準変量	第2正準変量	第3正準変量
キャリア満足	.09	.22	-1.14
職業関与	.73	-.82	.34
キャリア目標関与	.40	.90	.51
仕事の質向上行動	.17	.46	-.23
上昇志向行動	.30	.42	.47
キャリア変更行動	-.75	.67	.10
自己犠牲的行動	.20	.05	.31
自律的行動	-.01	-.02	-.14
自己基準評価	.03	.18	-.50
計画的行動	.30	.02	-.64
仕事の独力遂行	.08	-.04	-.10
固有値	.67	.43	.08
正準相関係数	.82	.66	.27
ウィルクスの Λ 値	.17	.52	.92
χ^2 値	423.35	156.19	18.79
自由度	24	14	6
有意水準	.001	.001	.01

表6 キャリア・ステージ別のキャリア意識とキャリア上の決定・行動の平均、標準偏差

	試行期 (n = 107)		安定期 (n = 100)		維持期 (n = 41)	
	平均	S. D.	平均	S. D.	平均	S. D.
キャリア満足	9.9	2.91	12.0	3.20	13.4	3.47
職業関与	19.6	5.19	21.9	5.29	21.6	5.80
キャリア目標関与	23.0	6.03	25.8	5.58	27.0	6.14
仕事の質向上行動	67.0	12.53	76.8	11.99	83.2	11.05
上昇志向行動	17.0	4.88	18.6	4.06	18.7	4.71
キャリア変更行動	21.9	7.27	20.2	6.44	20.9	7.07
自己犠牲行動	6.7	2.55	8.1	2.71	9.4	2.62
自律的行動	6.0	1.47	6.2	1.28	6.5	1.32
自己基準評価	5.9	1.56	6.6	1.39	6.8	1.65
計画的行動	2.9	1.07	2.9	.96	2.7	.96
仕事独力遂行	2.7	1.02	3.1	.90	3.1	1.18

表7 キャリア意識とキャリア上の決定・行動のキャリア・ステージ別のピアソンの偏差積率相関係数の表

		キャリア満足	職業関与	キャリア目標関与
仕事の質の向上行動 (F1)	試行期	.28**	.17	.58***
	安定期	.32**	.31**	.64*** c
	維持期	.10	.14	.31 c
上昇志向的行動 (F2)	試行期	.28**	.08 bb	.64***
	安定期	.16	.12	.61***
	維持期	.24	.45** bb	.41**
キャリア変更行動の意志 (F3)	試行期	-.27**	-.77***	-.05 a
	安定期	-.41***	-.81***	-.32** a
	維持期	-.34*	-.65***	-.39*
自己犠牲的行動 (F4)	試行期	.11	.24*	.27**
	安定期	.11	.34***	.50***
	維持期	.12	.19	.44**
自律的な行動・フィードバック (F5)	試行期	.09	.12	-.00
	安定期	.04	-.06	.06
	維持期	.04	-.13	.13
自己基準による評価 (F6)	試行期	.28**	.07	.29**
	安定期	.20*	.18	.30**
	維持期	.44**	.19	.55***
計画的行動 (F7)	試行期	.30** a	-.07	.11
	安定期	.03 a	-.11	-.13
	維持期	.22	.02	-.01
仕事の独力による遂行 (F8)	試行期	.14	-.00	.06
	安定期	.10	.16	.26**
	維持期	.08	-.04	.04

試行期 (n = 107), 安定期 (n = 100), 維持期 (n = 41)

* : $p < .05$ ** : $p < .01$ *** : $p < .001$

a : 試行期と安定期の相関係数に有意差 ($p < .05$) あり

bb : 試行期と維持期の相関係数に有意差 ($p < .01$) あり

c : 安定期と維持期の相関係数に有意差 ($p < .05$) あり

寄与し、キャリア変更行動の意志 ($R^2 = .58, p < .001$) には職業関与 (マイナス) ($\beta = -.78, p < .001$) のみが寄与していた。

しかし、その他のキャリア上の決定・行動次元に対しては R^2 の値が、F5を除き5%水準以下で有意ではあったが、F4: $R^2 = .21$, F5: $R^2 = .00$, F6: $R^2 = .18$, F7: $R^2 = .03$, F8: $R^2 = .03$ と低い値が検出された。そのため、改めてキャリア意識全体とキャリア上の決定・行動全体の関係をタイプ化して検討するため、キャリア上の決定・行動を基準変数、キャリア意識を予測変数とする正準相関分析を行った結果が表5である。

1%水準以下の危険率で正準変数が3列検出され、第1正準変数からは、現在の職業、将来のキャリア目標に対する高い関与を示すことと、キャリア上の変更行動の意志が弱いことが相互に関連が強いという関係が検出された。また、第2正準変数からは、将来のキャリア目標に対する関与は高いが、現在の職業に対する関与は低いことと、仕事の質の向上行動、上昇志向的な行動をとること、及び強いキャリア上の変更行動の意志の関連が検出された。

最後に、第3正準変数からは、将来のキャリア目標に対する関与は高いが、過去のキャリアに対し満足していないことと、上昇志向的な行動をとること、自己基準による評価を行わないこと、及び計画的な行動をとらないこととの関連がみられた。

4. キャリア・ステージの差異によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異

キャリア・ステージの差異によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異を検討するため、年齢を代理変数にして試行期 (30歳以下)、安定期 (31-44歳)、維持期 (45歳以上) の3段階のキャリア・ステージ別のキャリア意識及びキャリア上の決定・行動の平均、標準偏差を表示したのが表6である。またそれに基づき、キャリア意識とキャリア上の決定・行動次元のピアソンの偏差積率相関係数を算出した結果が表7である。

ステージ間の相関係数の差を検定した結果、キャリア目標関与と仕事の質の向上行動の関係において、安定期にある勤労者が維持期にある勤労者よりも有意に相関が高く ($\chi^2 = 5.33, d.f. = 1, p < .05$)、職業関与と上昇志向的行動の関係で、維持期にある勤労者が試行期にある勤労者よりも有意に相関が高い ($\chi^2 = 7.01, d.f. = 1, p < .01$)。また、キャリア目標関与とキャリア変更行動の意志の関係において、安定期にある勤労者が試行期にある勤労者よりも有意に負の相関が高く

($\chi^2 = 3.99, d.f. = 1, p < .05$)、キャリア満足と仕事の計画的行動の関係において、試行期にある勤労者が安定期にある勤労者よりも有意に相関が高い ($\chi^2 = 3.94, d.f. = 1, p < .05$) という結果がみられた。

IV. 結果の考察

1. 各キャリア意識尺度の弁別妥当性

山本 (1993b) の女性看護職を対象とした調査結果においても同様の結果が検出されており、職業関与、キャリア目標関与、及びキャリア満足のキャリア意識の3種の尺度の弁別妥当性は、職種の差異を越えたある程度の一般性が認められたと思われる。

2. キャリア上の決定・行動の次元

特に第3因子 (F3) において、Blau (1985)、Blau (1988) では“job withdrawal cognitions” (職務引退意志)、“career withdrawal cognitions” (職業引退意志) と別個に設定されたキャリア変更意志が、所属組織や従事している職務、職業の変更、引退を含む広義のキャリア変更行動の意志として単一次元で抽出されたことが注目される。この点は、わが国特有の、所属組織に対する意識が中心で、それと別個の職業意識、職務意識が低いという傾向を反映しているとも考えられる。

3. キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係

まず、仕事の質の向上行動及び上昇志向的行動については、全てのキャリア意識との有意な正の相関が検出された。また、重回帰分析においてはともに一応キャリア目標関与が有意に寄与しており、将来のキャリア目標に対し高い関与意識を持つことが、日常の仕事の質を向上させようとする行動や上昇志向に基づく行動に寄与することが明らかにされた。つまり、将来のキャリア目標に認知的、情緒的、行動的に高く関与すれば、実際の行動面でも組織内及び組織外においてよりキャリアを蓄積し、高めるという上昇志向的行動をとるという関係が理解される。人事管理上、従業員のキャリア目標の明確化、周知徹底を目的とした教育訓練管理の重要性が示唆される。しかし、今回の研究ではキャリア目標を、Schein (1978) のいう組織の設定する外的キャリアとしての管理職位への昇進と、自ら設定する内的キャリアとしての目標とする職業への就職に分割して検討していない。また、上昇志向的行動には組織内でのものと組織外を含めたものを含むため、今後キャリア目標関与と上昇志向的行動との関係をこれらの観点から検討する必要性は高いと思われる。

また、勤労者が日常の職務目標だけでなく、将来の

キャリア目標に強く関与することが、日常の職場の職務改善や提案活動の活発化に結びつく可能性、つまり勤労者の目標管理における長期的なキャリアの重要性が示唆されたといえる。さらに、山本（1993c）の女性看護職を対象とした調査においても、同様の仕事の質の向上行動に対し、キャリア目標関与はキャリア満足とともに有意な寄与を示しており、キャリア意識の職種を越えた寄与の一般性が認められた。

次に所属組織や従事している職務、職業の変更、引退を含むキャリア変更行動の意志については、全てのキャリア意識との有意な負の相関が検出された。また、重回帰分析においては一応職業関与のみが有意に寄与しており、少なくとも現在の職業に対し高い関与意識を持つことが、キャリア変更行動の意志を減ずることに寄与することが明らかにされた。これは Blau（1985）や Blau（1988）の、職業関与と職業引退意志との相関レベルでの結果と共通しているが、それが、所属組織や従事している職務、職業の変更、引退を含む広義のキャリア変更行動の意志全体でも裏付けられた。つまり、現在の職業に対する高い関与が、職業だけでなく、所属組織、職務も含めた広義のキャリア変更行動の意志を減ずるということである。従業員への定着管理上重要なポイントといえよう。

さらに、 R^2 の値から予測モデルとしては不適當であるが、職務のための自己犠牲的行動及び自己基準に基づいた評価を行う傾向は全てのキャリア意識との、仕事の独力遂行はキャリア満足及びキャリア目標関与との、そして仕事上の計画的行動はキャリア満足との有意な正の相関が検出された。職務のための自己犠牲的行動は、高い職務実績や自己のキャリア蓄積・向上につながるという点で、キャリア意識と強く関連していると考えられる。また、他者の基準でなく自己の基準に基づいて自己の実績を評価する傾向や仕事を独力で行う傾向は、勤労者個々人により異なるキャリアを対象とした意識であるキャリア意識と、個性性、独立性の追求という点で共通しているため関連性が高いとも考えられる。

また、キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の正準相関分析による結果からも、単相関や重回帰分析と共通の、または異なるいくつかのタイプが検出された。すなわちキャリア意識群においては、全正準変量でキャリア目標関与が共通して高い相関をキャリア上の決定・行動群との間に示しており、重回帰分析における β の高さと合わせ、将来のキャリア目標に対する認知的、情緒的、行動的な関与のキャリア上の決定・行動に対する関連の強さが明らかにされた。また、第1正準変量と第2正準変量の変量の符号の比較から、職業関与のキャ

リア変更行動の意志との強い関連が明らかにされた。さらに第3正準変量から、自己基準による評価と仕事上の計画的行動は、過去のキャリアに対する満足感との関連が高いことも明らかにされた。

しかし上記の点に関し方法論上の問題として、職業関与とキャリア変更行動の意志等、共通の意味内容のものがキャリア意識とキャリア上の決定・行動との関係においてみられるため、さらに精緻な概念的整理を行うことが、今後の研究の前提として必要と思われる。

さて以上の点を含め、全体として予測モデルとしては R^2 の低さから不十分であるが、いくつかの人事管理上の示唆が得られた。この点から、これまでの勤労者の意識とキャリア上の決定・行動を含む組織行動との関係の研究において、キャリアを視座において検討する必要性がある程度明らかになったといえよう。具体的には、Morrow（1983）のレビューで述べられている、ワーク・コミットメントにおける職業関与等のキャリア志向概念の検討の重要性が明らかになったといえる。

4. キャリア・ステージの差異による、キャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異

全体としてあまり多くないが、ステージの差異によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異がみられた。まず、安定期の勤労者は維持期の勤労者と比較して、将来のキャリア目標に対する関与と仕事の質の向上行動の関連が強い。この点には、安定期の勤労者が維持期の勤労者と比較して、将来のキャリアの期間が長いこと等が関係していると考えられる。つまり時間があるため、将来のキャリア目標の達成意欲等と日常の職務の改善行動が結びつきやすいとも考えられる。

次に、安定期の勤労者は試行期の勤労者と比較して、キャリア目標に対する関与とキャリア変更行動を起こさないという意志の関連が強い。この点には、安定期の勤労者は試行期の勤労者と比較して、組織内外でのキャリア目標がより具体的に明確であると考えられることや、ライフ・ステージ上、結婚等による家庭の束縛がキャリア変更行動の意志にマイナスの影響を与えている等の可能性も考えられる。実際、安定期の勤労者のキャリア目標関与（mean = 25.8, S. D. = 5.58）は、試行期の勤労者のキャリア目標関与（mean = 23.0, S. D. = 6.03）より有意に高い（ $t = 3.44$, d. f. = 205, $p < .001$ ）。

また、維持期の勤労者は試行期の勤労者と比較して、現在の職業に対する関与と上昇志向的行動の関連が強い。この点には、維持期の勤労者は試行期の勤労者と比較して、キャリアのタイム・テーブルが短いことが関係していると考えられる。つまり最近の人事管理における

早期の従業員選別の傾向からみると、まさに維持期の勤労者は昇進や配転等の対象であるためか、将来ではなく現在の職業に対する関与が高いことと、強い上昇志向の行動が結びつきやすいとも考えられる。

上記の例のようにいくつかの、キャリア・ステージの差異によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異がみられ、キャリア管理の対象としての勤労者のステージ別の関係の特徴が考察された。今後はよりサンプルを増やすとともに勤務歴等、他のキャリア・ステージを規定する基準による差異も検討する必要があると思われる。

V. おわりに

本研究は、勤労者のキャリア意識と実際のキャリア上の決定・行動の関係について、その相関関係及び予測モデルとしての関係を、キャリア・ステージによる差異とともに検討した。

その結果、今回の測定尺度の弁別妥当性が検証されたとともに、キャリア上の決定・行動の次元も検出された。また、予測モデルとしての関係は一部のキャリア上の決定・行動次元では認められなかったが、いくつかの有意な相関関係が検出された。さらに、キャリア・ステージの差異によるいくつかのキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の差異もみられた。

以上により、因果関係の検出等は十分ではないが、研究目的上、一定の成果が得られたものと思われる。また、以上の結果から、従業員の定着管理、教育訓練管理や日常の職務遂行の目標管理等、人事管理上いくつかの示唆が得られた。

今後は内的キャリア、外的キャリアの視点によるキャリア意識とキャリア上の決定・行動の関係の検討、年齢以外のキャリア・ステージを規定する基準による関係の差異の検討、性別・職種・職位等その他の属性要因による関係の差異の検討、さらに縦断的研究による関係の変化の検討等を研究課題としたい。

引 用 文 献

Blau, G. J. The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 1985, 58, 277-288.
Blau, G. J. Further Exploring the Meaning and Measurement of Career Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1988, 32, 284-297.
Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. The Career

Indecision of Managers and Professionals: Development of a Scale and Test of a Model. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37, 79-103.
Greenhaus, J. H., Parasuraman, S., & Wormley, W. M. Effects of Race on Organizational Experiences, Job Performance Evaluations, and Career Outcomes. *Academy of Management Journal*, 1990, 33, 64-86.
London, M. Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 1983, 8, 620-630.
Morrow, P. C. Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 1983, 8, 486-500.
Morrow, P. C., & McElroy, J. C. Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 30, 330-346.
Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. An Investigation of the Correlates of Career Motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 37, 340-356.
Randall, D. M., Fedor, D. B., & Longenecker, C. O. The Behavior Expression of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1990, 36, 210-224.
Reilly, N. P., & Orsak, C. L. A Career Stage Analysis of Career and Organizational Commitment in Nursing. *Journal of Vocational Behavior*, 1991, 39, 311-330.
Schein, F. H. *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley, 1978. (二村敏子・三善勝代 [訳] キャリア・ダイナミクス 白桃書房 1991)
Slocum, J., & Cron, W. L. Job Attitudes and Performance during Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 1985, 26, 126-145.
Stumpf, S. A., & Rabinowitz, S. Career Stage as a Moderator of Performance Relationships with Facets of Job Satisfaction and Role Perceptions. *Journal of Vocational Behavior*, 1981, 18, 202-218.
山本 寛 勤労者のキャリア満足に関連する要因の検討

勤労者のキャリア意識とキャリア上の決定・行動との関係についての研究

進路指導研究, 1992, 13, 1-5.

山本 寛 勤労者の「キャリア目標に対する関与」についての一考察 応用心理学研究, 1993a, 18, 25-35.

山本 寛 女性看護職のキャリア意識に関係する要因の研究 日本社会心理学会第34回大会発表論文集, 19

93b, 54-57.

山本 寛 女性看護職のキャリア上の決定・行動に関係する要因 日本応用心理学会第60回大会発表論文集, 1993c, 286-287.

(平成6年4月3日受稿, 平成6年4月15日受理)