

原 著

勤労者の「キャリア目標に対する関与」
についての一考察

山 本 寛*

AN ANALYSIS OF WORKERS' CAREER
GOAL COMMITMENTS

Hiroshi YAMAMOTO*

The first purpose of this paper (hereinafter referred to as "P-1") is to investigate the discriminant validity of workers' Career Goal Commitment scale (hereinafter referred to as "C.G.C.") with other related types of workers' commitment scales.

The second purpose of this paper (hereinafter referred to as "P-2") is to investigate the various demographic factors related to workers' C.G.C..

The third purpose of this paper (hereinafter referred to as "P-3") is to investigate the influence and effect that multi-facet work values have on C.G.C..

The fourth purpose of this paper (hereinafter referred to as "P-4") is to investigate the influence and effect that work related commitments have on workers' C.G.C..

The facts and conclusions in this paper were drawn by using 257 workers in eight companies. In these eight companies, the above-four referenced purposes were investigated.

In P-1, after using factor analysis, it was clear that there existed an independence of C.G.C. from other types of work related commitments.

In P-2, after using a t-test, an analysis of variance ("ANOVA"), and a "Duncan test", it was further clear that there existed different levels of C.G.C. depending on the workers' position and sex. However, differences in the levels of C.G.C. weren't as clear when looking at all of the combined factors of a workers' career stage.

In P-3, after using the Pearson's "product moment correlation coefficient" and the "step-wise multiple regression analysis", it was clear that at least seven facets of work related values influence a workers' C.G.C..

In P-4, after using the Pearson's "product moment correlation coefficient" and the "step-wise multiple regression analysis", it was even further clear that workers' job involvement and career commitments influence the workers' C.G.C..

As a whole, it was clear that the level of workers' career goal commitments (C.G.C.) depended on various factors.

** 函館大学商学部

Department of Commerce, Hakodate University

I. キャリア目標に対する関与

最近、山本(1992¹⁶⁾)で述べられている通り、勤労者のキャリア・パターン(職業経歴類型)の多様化がパートタイム労働者の増加や若年層を中心とした離・転職の増加傾向等により進行してきた。つまり、現代は学業を終えて就職する人々が、全て1つの組織でその職業人生を終えたり、転勤と、より上位の管理職への昇進を繰り返す人生を目標とする時代ではなくなってきた。また、1つの組織を辞めても、その人の職業人生が終了するわけではなく、主婦の再就職の増加にみられるように、多くの人が職業人生を継続する。そのため、勤労者および勤労者予備群の「自らのキャリア(職業経歴)に対する意識」であるキャリア意識によって、自らの職業人生が大きく左右される状況が生じている。このことは、企業の従業員においても該当する。つまり、自らのキャリア意識によって、その企業に勤務し続けるか、別の企業へ移るか等の決定、行動上の差異が生じるからである。その点でキャリア意識は、従業員の定着管理に関係しているといえる。そうしたキャリア意識については、山本(1992¹⁶⁾)でキャリア満足、山本(1993¹⁷⁾)でキャリア・コミットメント(職業関与)を対象に考察を重ねてきた。

さて、勤労者のキャリア意識について検討する場合、自己のキャリアの目標(管理職への昇進、希望の職業への入職等)およびその目標に対する関与という観点が問題になる。キャリアという概念は、Super & Bohn(1970¹⁴⁾)によると、「一人の人がその生涯に渡って従事し、または占めるところの職業・職務・職位の前後連鎖したもの」と定義され、連続した意味合いを持っている。また、キャリアは内部的な進展(昇進や出世)が期待できる職業や職業上のコースも意味していた。つまり、「前後連鎖した」キャリアの進展においてキャリアの方向性と到達点を選択する場合、個人はキャリア上の「目標」を考慮すると考えられるのである。そして、その目標を達成するためにはそれが外部から与えられたものであっても、自己が設定したものであっても、達成に向けての努力を維持する必要がある。特にキャリア上の目標は、組織内の業務目標とは異なり、個別性が高いため、集団のモチベーション効果が期待されにくい。さらに、その達成が長期的になりがちでモチベーションを維持しにくい。そのため、キャリア目標に対する積極的な態度、つまり、高い「関与」を継続させることがキャリア目標達成にとって重要であると考えられる。

次に、そのようなキャリア目標への関与が、個人的要

因および職務・職場における状況要因とキャリア上の決定・行動の関係において、どのような位置付けになっているかについて考察する。London(1983⁵⁾)は、キャリア・モチベーション(“Career motivation”)という、キャリア意識の包括的概念を設定した。その概念において、キャリア目標は「個人のキャリアの明確性(“career identity”)」の重要な構成要素になっている。そして、彼はキャリアに関する個人的要因、職務・職場の状況要因、およびキャリア上の決定・行動の3種の構成要素間の関係をキャリア・モチベーションモデルとして提唱している。そのモデルにおいて、キャリア目標に関係した個人的要因は目標の明確性、目標の柔軟性等として、職務・職場の状況要因は目標の設定構造、組織の目標についての柔軟性等として、またキャリア上の決定・行動は目標の設定、変更等として表現されている。モデルによる具体的な関係としては、例えば、個人が自己のキャリア上の長所、欠点に関する知識や、所属組織に関する知識を保持していても、それをキャリア目標と関連づけなければキャリアに対する現実的な期待や、それによるキャリア上の決定・行動を行うことが可能にならないと考えられる。このように、キャリア目標への関与は、個人的要因および職務・職場における状況とキャリア上の決定・行動との関係において重要な役割を果たしているといえる。

また、キャリア目標に対する関与は、学生や勤労者の「キャリア未決定」(“Career indecision”)を通して、キャリア上の決定・行動に関係している。Callanan & Greenhaus(1990⁹⁾)は、勤労者のキャリア未決定を、キャリア未決定の状態とキャリア未決定の原因に分けて検討している。そして、彼らはキャリア未決定状態を、キャリア目標を選択することが不可能であるか、または、選択したにもかかわらず目標について確信を持つことができないでいること、としている。つまり、彼らはキャリア未決定状態を、単に職業の選択不能ではなく、キャリア目標の選択不能としている。勤労者において、キャリアが未決定であれば、適切な自己のキャリア上の経路を想定することが不可能になるとともに、計画的な職業人生を送ることも困難になり、場合によっては、ワーク・モチベーションも低いものとなることが考えられる。Callanan & Greenhaus(1990⁹⁾)においても、キャリア未決定の結果として、日々の勤労上の態度が消極的になり、将来に向けて他の広範囲のキャリアを探索する意図を強く持つようになる、と述べられている。このように、キャリア未決定状態はキャリア目標に対する関与が低い状態であると考えられるため、キャリア目標

に対する関与の高低はキャリアの決定・未決定を通してキャリア上の決定・行動に結びつくと考えられる。

II. 研究の目的

さて、キャリア意識については、これまでいくつかの概念が検討されてきた。例えば、Blau (1985¹⁾) 等による現在の職業への関与度を示す「キャリア・コミットメント (職業関与)」(“Career Commitment”) や、また、山本 (1992⁶⁾) による過去の自己のキャリアへの満足感を示す「キャリア満足」(“Career Satisfaction”) 等である。しかし、キャリア上の決定・行動と密接に関連している点で重要であるにもかかわらず、自己のキャリア目標をどの程度明確に決定し、達成するための計画をもっているか等、キャリア目標達成に関する認知的、情緒的、行動的側面の関与意識についてはこれまで検討されなかった。そこで本研究では、前述したように、キャリアの本質的な特性や、キャリア未決定という重要な問題に関係する、「キャリア目標に対する関与」(“Career Goal Commitment”: 以下、C.G.C. と略す) を検討対象とする。

そして、本研究ではまず、C.G.C. に関係する要因を検討する。それにより、キャリア目標に対する関与の高い勤労者の属性別の差別化や、キャリア目標に対する関与を高める人事管理施策案出が可能になり、勤労者の定着促進に結びつくと考えられるからである。

さて、勤労者のキャリアに関係する要因の問題に関しては、これまで2つの異なった観点から検討がなされてきた。Van Maanen & Schein (1977¹⁸⁾) によると、第1の観点は「差異論」の観点からの見解であり、その後の個人のキャリアに関する行動の予測要因として個人的な差異 (パーソナリティ等) を強調する。第2の観点は「組織論」の観点からの見解であり、同様に、職務・職場の状況的な特性 (上司と部下の関係等) を強調する。

そこで本研究では、第1の「差異論」の観点から、以下の個人差の要因による問題点に基づいて C.G.C. に関係する要因を検討することを目的とする (職務・職場の状況要因については改めて検討する)。

問題点1. C.G.C. 尺度項目の弁別妥当性の検討

さて、Morrow (1983⁹⁾) のレビューによると、C.G.C. は、勤労者の広義の働くことに関する職場、職務、職業等の諸対象に対する「関与」概念であるワーク・コミットメントのうち、キャリア志向のコミットメントの1つである。そこで、今回の C.G.C. の測定項目が他のキャリアに関係したコミットメント概念の測定項目と別個の

対象を測定したものであるかを検討することは、C.G.C. 尺度として採用した項目の弁別妥当性を検証することとなる。そのため、類似概念の尺度である職業関与と尺度および職務自体に対する関与概念である「職務関与」(“Job Involvement”) 尺度の項目との弁別妥当性を検討する。

問題点2. C.G.C. の属性別の差異の検討

他のキャリア意識同様、C.G.C. の高低はキャリア・ステージの差異と関係があると考えられる。例えば、山本 (1992⁶⁾) では、職位歴を除く3種のキャリア・ステージを規定する基準において、キャリア満足の上位群が下位群より有意に後期のステージに属していた。また、山本 (1993⁷⁾) では、職業歴と勤務歴で後期のステージに属する人程、職業関与が有意に高いことが傾向として明らかにされた。そこで、C.G.C. においても、複数のキャリア・ステージを規定する基準において、ステージ毎に異なるかどうか、およびその傾向を検討する。それにより、キャリア・ステージ毎に有効な、C.G.C. の向上を促す人事管理施策の策定に結びつくと思われる。キャリア・ステージについては、山本 (1992⁶⁾、1993⁷⁾ の前述の研究結果を参考に、年齢、職業歴 (現在の職業に就いてからの年数で、所属組織の変更は含まない)、勤務歴 (現在の組織に就職してからの年数) の3種類のキャリア・ステージを規定する基準を採用し、基準間の差異を検討する。また、キャリア・ステージの区分は以下の区分を採用した。

年齢：20-29歳 30-39歳 40-44歳 45-49歳
50-59歳 60-69歳

職業歴および勤務歴：5年未満 5-10年未満 10-15年未満 15-20年未満 20年以上 (年齢については、Morrow & McElroy (1987⁷⁾) のレビューによると、多くの研究が、40歳台を前半と後半に分けているため、上記の区分とした。)

さらに、C.G.C. は職位とも関係があると考えられる。つまり、職位の上昇は管理職志向の強いわが国の企業社会にあって、重要なキャリア目標達成の指標と考えられる。そこで、職位における C.G.C. の差異は、個人における目標の達成状況の認知を通して、昇進における従業員意識を検討する上で重要であると考えられる。そこで、各職位別および係長以上の管理職と非管理職に分類した場合の C.G.C. の差異を検討する。

最後に、C.G.C. は性別とも関係があると考えられる。キャリア・パターンでみると、女性は男性と異なり、結婚、出産等のライフ・イベントによりキャリアが中断することが多い。例えば、総理府 (1992¹²⁾) による女性有

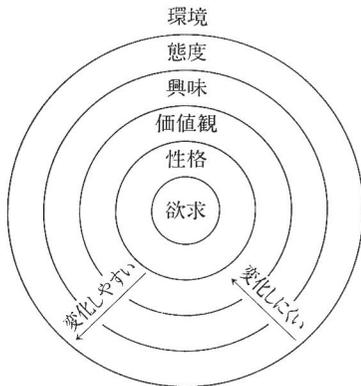


図1 (職業適性に影響をおよぼす) 人格的要因の階層構造—スーパー (著) 日本職業指導学会 (訳): 「職業生活の心理学」, 誠信書房, (1960) より作成

職者のキャリアの調査結果によると、「一時期仕事をやめて家庭に入ったが、再び働いている」と答えた女性が47.5%と最も多く、「就職(業)してから現在まで家庭に入ることなく仕事を続けている」の39.3%、「過去に就業せず、家庭に入ったが、現在は働いている」の11.2%を上回っている。女性は、キャリア中絶等の外的条件により男性に比べ、長期のキャリア目標を持ちにくいと考えられる。そこで、女性の方が男性より C.G.C. が低い、と仮定した。

問題点3. C.G.C. に対する労働観の影響の差異の検討

さて、労働観、より一般的にいうと、価値観は、図1の Super (1957¹³⁾) の(職業適性に影響をおよぼす)人格的要因の階層構造によると、中央部にある因子程変化しにくく、外部にある因子程変化しやすい構造のなかで、欲求、性格に次いでより変化しにくい要因としてとらえられている。そして、価値観は、階層構造の外側でより変化しやすい興味、態度に影響を与えている、と仮定している。その仮定に従えば、労働観はキャリア意識およびキャリアに関連した態度概念に影響を与えている可能性が示唆される。そこで、より根本的な価値観の観点から、どのような労働観をもつ勤労者の C.G.C. が高いか、を検討する。それにより、勤労者の価値観の観点からみたキャリア目標に対する関与の向上を促す人事管理施策の策定に結びつくと思われる。

問題点4. C.G.C. に対するその他のワーク・コミットメントの影響の検討

ワーク・コミットメント間の関係を考えると、C.G.C. は、前述したように、ワーク・コミットメントのう

ち、キャリア志向のコミットメントと考えられ、また、コミットメントのなかで、その関与の対象は、職務や所属組織より、長期的で広範囲なものである。そこで、他のコミットメント概念からの影響を検討することにより、従業員の職務業績向上を目的とした職務関与向上策や、定着促進を目的とする組織関与向上策とキャリア目標関与の関係を検討する際の基礎資料になると思われる。そこで、職業関与、職務関与、および所属組織に対する関与概念である「組織関与」(“Organizational Commitment”) の C.G.C. に対する影響の差異を検討する。

以上の問題を次頁の図2のように図式化して示す。

III. 研究の方法・手続き

1. 調査対象

北海道および東京に本社をもつ民間企業8社(内北海道2社、東京6社)に勤務する正社員計460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を採用した。その結果、8社合計で257票が回収された(回収率 55.9%)ため、257票を分析に使用する。その属性を簡単に記すと(不明分除く)、性別(男性172名、女性80名)、年齢(20歳台160名、30歳台48名、40歳台33名、50歳台11名、60歳以上2名)、職業歴(5年未満137名、5-10年54名、10-15年28名、15-20年9名、20年以上19名)、勤務歴(5年未満139名、5-10年50名、10-15年26名、15-20年12名、20年以上26名)、職位(取締役以上3名、部長10名、課長27名、係長8名、一般138名、社内専門職31名)、職種(主要なもののみ)(営業101名、総務30名、経理28名、技術13名)となる。

3. 調査期間

1992年2月21日から5月1日まで

4. 調査項目

- (1) C.G.C. 尺度: Noe, Noe, & Bachhuber (1990¹⁰⁾) の26項目の Career Motivation 尺度から5項目のリカート尺度を採用した(具体的な項目は表2に記載、(2)、(3)、(4)も同様)。
- (2) 職業関与尺度: Blau (1985¹¹⁾) の職業関与尺度から7項目の尺度を採用した。
- (3) 職務関与尺度: Lawler & Hall (1970¹²⁾) の4項目の職務関与尺度を採用した。
- (4) 組織関与尺度: Mowday, Steers, & Porter (1979⁸⁾)

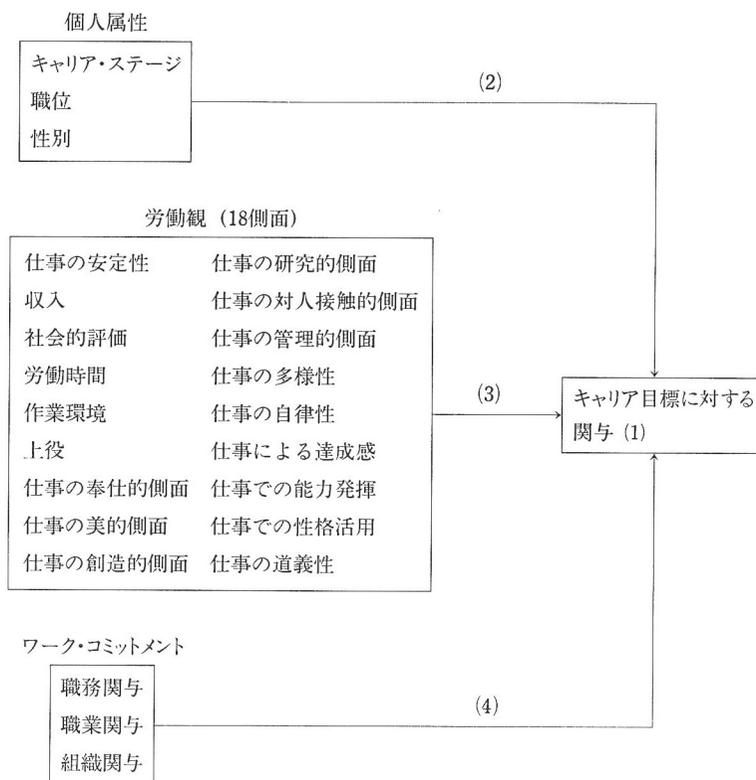


図 2 本研究の概念図式 注) (1), (2), (3), (4) は, それぞれの問題点の番号を示す。

の 9 項目の組織関与と尺度を採用した。

(5) 労働観尺度: Super & Nevil (1986¹⁵⁾) の "Values Scale" を一部修正した, 藤本・阿部 (1988) の 54 項目 18 側面の「職業 (労働) 価値観尺度」を採用した。

5. 分析方法

まず, 各尺度の平均, 標準偏差, および尺度の信頼性を検討するため, α 係数を算出した。

問題点 1: C.G.C., 職務関与, 職業関与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: 年齢, 職業歴, 勤務歴の 3 種類のキャリア・ステージを規定する基準, 職位 (各職位別および管理職・非管理職別), および性別の属性要因毎に C.G.C. 合計得点の平均により, 平均値の差の検定を行った。その際, 2 カテゴリーの要因には通常の t 検定を, 3 以上のカテゴリーの要因の場合には, 分散分析の後, ダンカンの多重比較検定を行った。

問題点 3: C.G.C. と 18 側面の労働観とのピアソンの偏差積率相関係数を算出し, さらに 18 側面の労働観を説明変数, C.G.C. を目的変数とする階層的重回帰分析を

行った。

問題点 4: C.G.C. と職業関与, 職務関与, 組織関与とのピアソンの偏差積率相関係数を算出し, さらに職業関与, 職務関与, 組織関与を説明変数, C.G.C. を目的変数とする階層的重回帰分析を行った。

IV. 結 果

まず, 各尺度の平均, 標準偏差, および α 係数を表 1 に示す。

α 係数は, 労働観尺度において一部低い値はあるが, それぞれ 1 側面 3 項目の尺度としては概ね適当な値と思われる。そのため, 全体として各尺度の信頼性は確保されたと考えられる。

問題点 1: C.G.C. 尺度項目の弁別妥当性を検討するため, 職務関与の尺度項目および職業関与の尺度項目を含めた因子分析を行った結果を表 2 に示す。

共通性の反復推定から得られる主因子解から直交バリマックス回転を適用した結果, 固有値 1.0 以上で累積寄与率 89.6% による 3 因子が検出され, 第 1 因子 (F1) が職業関与, 第 2 因子 (F2) が職務関与, 第 3 因子 (F3) が C.G.C. と, (下線の施された) 因子負荷量の解釈に

表 1 各尺度の平均, 標準偏差, α 係数

尺 度 名	平 均	標準偏差	α 係 数	
キャリア目標関与 (C.G.C.)	13.71	3.83	.74	
労働観	仕事の安定性	11.03	2.20	.62
	収入	12.13	2.31	.79
	社会的評価	9.27	2.48	.72
	労働時間	11.11	2.49	.74
	作業環境	11.15	2.27	.67
	上役	11.69	2.29	.69
	仕事の奉仕的側面	9.74	2.31	.69
	仕事の美的側面	8.91	2.47	.78
	仕事の創造的側面	10.35	2.36	.78
	仕事の研究的側面	9.39	2.34	.79
	仕事の対人接触的側面	10.07	2.37	.73
	仕事の管理的側面	8.57	2.54	.82
	仕事の多様性	9.71	2.25	.74
	仕事の自律性	9.54	2.23	.71
	仕事による達成感	11.03	2.24	.73
	仕事での能力発揮	11.38	2.15	.78
	仕事での性格活用	10.98	2.42	.77
	仕事の道義性	10.64	2.56	.83
職務関与	9.79	3.59	.85	
職業関与	20.41	5.68	.81	
組織関与	24.89	7.19	.90	

よって、ほぼ明確に区分され、今回、C.G.C. 尺度として用いられた項目の弁別妥当性は確認されたといえる。

問題点2：まず C.G.C. のキャリア・ステージ別の差異を検討するため分散分析およびダンカンの多重比較検定を行った結果が、表3-表5である。

以上の結果、表3の年齢区分 ($F=1.79$, $d.f.=5/249$, $p>.10$)、表4の職業歴区分 ($F=1.67$, $d.f.=4/243$, $p>.10$)、表5の勤務歴区分 ($F=1.45$, $d.f.=4/249$, $p>.20$) の全てについて全体としてステージ毎の差が有意ではなかった。また、ダンカンの多重比較検定による個々のステージ間の平均の比較でも10%水準の傾向値で、年齢区分で50歳台が20歳台より、職業歴区分で5-10年未満が5年未満より C.G.C. が高いことのみが認められた。

次に、同様に C.G.C. の職位別の差異を検討するため分散分析およびダンカンの多重比較検定を行った結果が表6である。また、係長以上の管理職と非管理職別に t 検定を行った結果が表7である。

まず、表6の分散分析の結果 ($F=2.77$, $d.f.=5/212$, $p<.05$)、5%水準で全体として職位間で、C.G.C. の値が異なることが認められた。そこで、ダンカンの多重比

較検定を行った結果、全て10%水準の傾向値ではあるが、取締役以上、部長、および課長が一般より C.G.C. が高いことが検出された。

次に、表7の t 検定の結果 ($t=2.98$, $d.f.=215$, $p<.01$)、1%水準で有意に非管理職より管理職の C.G.C. が高いことが検出された。

最後に C.G.C. の性別の差異を検討するため t 検定を行った結果が表8である。

表8の t 検定の結果 ($t=5.25$, $d.f.=250$, $p<.001$)、0.1%水準で有意に男性が女性より C.G.C. が高いことが検出された。

問題点3：C.G.C. と18側面の労働観とのピアソンの偏差積率相関係数を算出した結果が、表9であり、C.G.C. に対する18側面の労働観の影響を階層的重回帰分析により検討した結果が表10である。

C.G.C. に対して0.1%水準で、「仕事の管理的側面」、「仕事の研究的側面」、「仕事の創造的側面」、「仕事の奉仕的側面」、1%水準で、「仕事の美的側面」、「仕事の多様性」、「労働時間」(マイナス)、「仕事の社会的評価」、5%水準で、「仕事での能力発揮」、「仕事の対人接触的側面」、「仕事の自律性」、「仕事の安定性」、「作業環境」(マイナス)の13側面の労働観との相関関係が有意に検出された。

次に階層的重回帰分析においては、まず、回帰の有意性検定のための分散分析の結果、0.1%水準の危険率で有意性が検出された ($F=14.06$)。また、重回帰モデルとしてみると、調整済み重相関係数 (R) は、0.51、調整済み決定係数 (R^2) は0.26であった。標準化回帰係数 (β) の検定結果から、C.G.C. に対して「仕事の管理的側面」(0.1%水準)、「労働時間」(マイナス) (1%水準)、「仕事での能力発揮」(1%水準)、「労働時間」(マイナス) (1%水準)、「仕事での能力発揮」(1%水準)、「仕事の研究的側面」(5%水準)、「作業環境」(マイナス) (5%水準)、「仕事の安定性」(5%水準)、「仕事での達成感」(マイナス) (5%水準)の労働観の各側面の回帰が有意となった。そして、その他の11側面の回帰は有意ではなかった。

つまり、C.G.C. は18側面の労働観のうち、仕事の管理的側面の重視、労働時間の非重要視、仕事での能力発揮の重視、仕事の研究的側面の重視、作業環境の非重要視、仕事の安定性の重視、仕事での達成感の非重要視、といった労働観に依存していることが明らかになった。

問題点3：C.G.C. と3種のワーク・コミットメントとのピアソンの偏差積率相関係数を算出した結果が表11であり、C.G.C. に対する3種のワーク・コミットメン

表 2 職業関与, 職務関与, C.G.C. による因子分析の表

項目/因子負荷量	F 1	F 2	F 3	h ²
1. この職業が好きで辞められない	.59	.27	.25	.48
2. 同じ給料なら他の職業を選ぶ (R)	.54	.09	.02	.30
3. やり直せば他の職業を選ぶ (R)	.51	.24	-.04	.32
4. この職業でキャリアを積みたい	.58	.09	.31	.43
5. 必要なお金が得られてもこの職業で働き続ける	.48	.25	.33	.41
6. この職業への入職を後悔している (R)	.70	.12	.02	.42
7. この職業はライフワークとして理想的	.57	.42	.17	.56
8. 主に仕事から満足を得る	.17	.80	.12	.59
9. 私に一番重要なのは仕事	.21	.81	.11	.61
10. 仕事中心の生活に生きがいを感じる	.24	.76	.16	.59
11. 仕事に情熱を注いでいる	.39	.47	.27	.45
12. 明確なキャリア目標をもつ	-.04	-.00	.69	.48
13. キャリア目標達成上の計画をもつ	.07	.24	.75	.56
14. 状況でキャリア目標を変更	.09	.08	.52	.29
15. キャリア目標達成の手助けになる仕事をしてきた	.30	.16	.56	.45
16. 上司とキャリア目標について話す	.23	.32	.34	.30
固有値	2.73	2.68	2.17	
寄与率 (%)	61.5	16.1	12.0	
累積寄与率 (%)	61.5	77.6	89.6	

* なお, (R) は逆転項目であることを示す。

表 3 C.G.C. の年齢による差異の分散分析およびダンカンの多重比較検定の表

区分	件数	平均	標準偏差	有意差
20-29歳	160	13.2	3.97	←*'
30-39歳	48	14.4	3.30	
40-44歳	21	14.0	3.30	
45-49歳	12	14.4	4.32	
50-59歳	11	16.2	3.74	
60歳以上	2	14.0	4.24	

F=1.79 d.f.=5/249 p>.10

*': p<.10

トの影響を階層的重回帰分析により検討した結果が表12である。

C.G.C. に対して, 職務関与, 職業関与, 組織関与の3種のワーク・コミットメントの全てが0.1%水準で, 相関関係が有意となった。

次に階層的重回帰分析においては, まず, 回帰の有意性検定のための分散分析の結果, 0.1%水準の危険率で有意性が検出された (F=31.91)。また, 重回帰モデルとしてみると, 調整済み重相関係数 (R) は0.44, 調整済み決定係数 (R²) は0.20であった。標準化回帰係数

表 4 C.G.C. の職業歴による差異の分散分析およびダンカンの多重比較検定の表

区分	件数	平均	標準偏差	有意差
5年未満	137	13.2	4.10	←*'
5-10年	54	14.5	3.18	
10-15年	28	14.1	4.06	
15-20年	9	15.1	3.02	
20年以上	19	14.3	3.80	

F=1.67 d.f.=4/243 p>.10

*': p<.10

(β) の検定結果から, C.G.C. に対してともに0.1%水準の危険率で職務関与と職業関与は回帰が有意となった。しかし, 組織関与は有意ではなかった。つまり, C.G.C. は職務自体に対する関与度と職業に対する関与度にほぼ同等に依存しているが, 組織に対する関与度には依存していないことが明らかになった。

V. 結果の考察

1. C.G.C. の属性別の差異の検討

(1) キャリア・ステージを規定する基準による差異

表 5 C.G.C. の勤務歴による差異の分散分析
およびダンカンの多重比較検定の表

区 分	件 数	平 均	標準偏差	有意差
5年未満	139	13.3	4.03	
5-10年	50	14.5	3.25	
10-15年	26	13.8	4.05	
15-20年	12	15.2	2.79	
20年以上	26	13.9	3.79	

F=1.45 d.f.=4/249 p>.20

表 6 C.G.C. の職位による差異の分散分析
およびダンカンの多重比較検定の表

区 分	件 数	平 均	標準偏差	有意差
取締役	3	18.0	6.24	
部 長	10	16.2	1.55	
課 長	27	15.2	3.97	
係 長	8	13.2	4.65	
一 般	138	13.4	3.78	
専 門 職	31	13.7	3.08	

F=2.77 d.f.=5/212 p<.05

*': p<.10

表 7 C.G.C. の管理職・非管理職の別による差異の t 検定の表

区 分	件 数	平 均	標準偏差
管 理 職	48	15.2	3.93
非管理職	169	13.4	3.65

t=2.98 d.f.=215 p<.01

表 8 C.G.C. の性別による差異の t 検定の表

	件 数	平 均	標準偏差
男 性	172	14.5	3.73
女 性	80	11.9	3.48

t=5.25 d.f.=250 p<.001

山本 (1992⁶⁾) では、年齢、職業歴、勤務歴とも、キャリア満足の上位群が下位群より有意に、後期のステージに属していた。また、山本 (1993¹⁷⁾) でも、同様に全体としてステージ毎の職業関与が有意に異なるとともに、職業歴と勤務歴でより後期のステージに属する人程、職業関与が有意に高いことが傾向としてみられた。しかし、C.G.C. においては、全てについて全体としてステージ毎の差異が有意ではなかった。つまり、人事管理上、キャリア目標に対する関与の高い従業員をキャリ

表 9 C.G.C. と労働観のピアソンの偏差
相率相関係数の表

労働観項目	相関係数
仕事の安定性	.14*
収入	-.08
社会的評価	.18**
労働時間	-.18**
作業環境	-.12*
上役	.07
仕事の奉仕的側面	.21***
仕事の美的側面	.19**
仕事の創造的側面	.22***
仕事の研究的側面	.29***
仕事の対人接触的側面	.14*
仕事の管理的側面	.38***
仕事の多様性	.19**
仕事の自律性	.14*
仕事による達成感	.10
仕事での能力発揮	.15*
仕事での性格活用	.04
仕事の道義性	.07

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

表 10 18側面の労働観の C.G.C. に対する階層
的重回帰分析の表

(βが有意だったもの) (n=257)

説明変数	標準化回帰係数	t 値
仕事の管理的側面	.34***	5.78
労働時間	-.24**	3.21
仕事での能力発揮	.24**	2.89
仕事の研究的側面	.17*	2.52
作業環境	-.17*	2.16
仕事の安定性	.16*	2.12
仕事での達成感	-.18*	2.00

R=.53 調整済みR=.51

R²=.23 調整済みR²=.26

F=14.06***

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

ア・ステージの差異から差別化することは不可能であることが明らかにされた。

キャリア目標には、Schein (1978¹¹⁾) によると、組織が設定する地位等の外的キャリアにおけるもののみでなく、個人が設定する理想の職業への就職等の内的キャリアによるものも存在する。例えば、外的キャリアの場合と異なり、目標としての理想の職業への就職に対する関

表 11 C.G.C. とワーク・コミットメントとのピアソンの偏差積率相関係数の表

ワーク・コミットメント	相関係数
職務関与	.40***
職業関与	.39***
組織関与	.36***

*** : $p < .001$

表 12 ワーク・コミットメントの C.G.C. に対する階層的重回帰分析の表

(βが有意だったもの) (n=257)

説明変数	標準化回帰係数	t 値
職務関与	.26***	3.84
職業関与	.25***	3.69
(組織関与)	.02	.27

R = .45 調整済み R = .44

R² = .20 調整済み R² = .20

F = 31.91***

*** : $p < .001$

与は、キャリア・ステージが後期の勤労者の方が高いとは必ずしもいえない。学校進路指導や本人の適性と興味に合致した職業選択により、早期のステージの勤労者がキャリア目標を明確に決定し、達成するための計画を持つ等、キャリア目標達成に関する関与意識が高いことも考えられる。このように、内的キャリアにおけるキャリア目標の場合、キャリア目標はコミットメントの対象として、現在の職業に対する職業関与等と異なり、勤労者個人の職業人生全体に関係する、言い換えれば、人生目標にも通ずるものがあると考えられる。そのため、日々の努力の積み重ねを通じた技能向上等によりその向上が考えられる職業関与（その場合後期のキャリア・ステージに属する人程高いことが予想される）と異なり、ステージ間の差異が検出されなかったとも考えられる。今後はキャリア目標を、内的キャリアによるものと外的キャリアによるものに分類して考察する必要があると思われる。

(2) 職位による差異

C.G.C. の職位による差異については、個別の職位による差異についても、管理職と非管理職の差異についても、山本(1992¹⁰⁾, 1993¹⁷⁾と同様の結果がみられた。管理職の方が非管理職に比べ、キャリア目標を明確に決定し、達成するための計画をもつ等、キャリア目標達成に関する認知的、情緒的、行動的側面の関与意識が高い

ことが明らかになった。しかし、個々の職位間の差異は傾向としてしか検出されていない。そのため、管理職でも職位が高い人程、C.G.C. が高いかどうかは明らかではない。

しかし、山本(1992¹⁰⁾, 1993¹⁷⁾の結果から、過去の自己のキャリアに対する満足感も、現在の職業に対する関与も管理職は非管理職より高かったことから、総合的にみたキャリア意識は管理職が非管理職より高いといえる。この結果は、組織の設定した外的キャリアである管理職位が、勤労者のキャリア意識に重要な影響を与えている可能性を示唆している。また、組織に従事している勤労者のキャリア目標としての管理職志向の強さを、キャリア意識の面から検討する必要性も示唆しているといえよう。

また、C.G.C. が高いことが、管理職昇進に影響したかどうかの問題は、今後の縦断研究の結果を待たねばならない。そこで、人事管理上も、その結果も踏まえ、昇進による従業員の意識上の効果として、キャリア意識の向上を検討する必要があると思われる。

(3) 性別による差異

C.G.C. の性別による差異については、仮説通り、男性が女性より有意に C.G.C. が高いという結果が検出された。山本(1993¹⁷⁾において、職業関与の有意な男女差が検出されなかった結果と異なり、キャリア目標の達成に関する認知的、情緒的、行動的側面の関与意識における男女差が明らかになった。女性は男性に比較し、現在の職業に対する関与では差異はないのに対し、将来の長期のキャリア目標に対する関与では相対的に低い点は、前述した結婚、出産等の外的条件によりキャリアの変更を余儀なくされることが多いことによると考えられる。

人事管理上も、このような女性特有のキャリア・パターンを十分考慮した施策が必要であると思われる。例えば、出産の際も育児休業法による育児休暇を適用することの他に、短時間勤務制の導入により休職しないで勤め続ける体制を作ることや、企業内の夜間保育所を設置する等のきめ細かな施策である。それらの施策の実施が、女性の男性より高い退職率を下げ、現状以上の定着を促進すると思われる。

2. 労働観の C.G.C. に対する関係

重回帰分析の結果は、自由度調整済みの重相関係数(R)および決定係数(R²)があまり高い値でなかったため、限定的に解釈する必要があるが、単相関の結果と合わせ以下で考察する。全体として、労働時間、作業環境等、仕事の外的側面(仕事の安定性を除く)より、

仕事の管理的側面、仕事での能力発揮の重視等、仕事の広範囲の内在的側面に関する労働観を重視することがC.G.C.を高める、という結果となっている(重回帰分析における仕事での達成感のマイナスの影響は解釈が困難であるが)。個々の職場での労働条件的な要因を重視しないということが、キャリア目標といった、場合によっては人生全体に渡るような長期的な対象に高い関与を示すことに有意に影響していることが明らかにされた。そして、逆に仕事の内在的な諸側面の充実を重視することが、キャリア目標に対する高い関与に有意に影響していることが明らかにされた。また、他人の上を立てて指図、監督することを重視することが最も強くC.G.C.に影響していた点は、キャリア目標としての管理職志向の強さを反映しているとも考えられる。

しかし、RおよびR²があまり高い値でなかったことから、(18側面の)労働観を原因として、C.G.C.を結果とする因果関係モデルに基づくC.G.C.の説明モデルは、他の要因の影響が大きく、妥当性があまり高くないことが明らかにされた。しかし、人事管理上、職務の社会への貢献の側面をアピールする等、職務の内在的諸側面を充実することや、職務上の統制を除き、責任や権限を増すといった、職務充実による職務設計を行うことが、C.G.C.を高める可能性が明らかになったといえよう。

3. C.G.C.と職業関与、職務関与、組織関与の関係

2. 同様、重回帰分析の結果は、RおよびR²があまり高い値でなかったため、限定的に解釈する必要がある。まず、職務関与と職業関与は単相関においても重回帰分析においても、C.G.C.に対し有意な関係を示していたが、組織関与は、単相関においては有意な相関がみられたが、重回帰分析では有意な回帰を示していなかった。そのため、理想の職業に就くために組織が変わることもあるC.G.C.は、一組織に対する関与には依存していない、という傾向が認められる。

それに対し、対象が長期的である関与と短期的である関与との関係で、長期的なキャリア目標に対する関与と、短期的、日常的な、職務に対する関与が有意な相関関係にあることが明らかにされた。さらに、長期的なキャリア目標に対する高い関与は、日常の職務に対する高い関与に依存することも限定的ながら認められた。

最後に、Morrow (1983⁹⁾)の区分で、同じキャリア志向のワーク・コミットメントと考えられる職業関与との有意な関係も認められた。つまり、現在の職業に関与し、その職業におけるキャリアを継続して積んでゆこうとする態度は、将来の長期的なキャリア目標に対する関

与と正の相関関係が認められた(因果関係は限定的であるが)。

人事管理の観点からは、前述したようなキャリア・パターンが多様化の元、従業員に長期的な目標をもった企業内でのキャリア展望を提供するためには、その他の要因が多く考えられるという限定付きではあるが、以下の様な施策が考えられる。すなわち、組織に対する愛着心を高めるような人事管理を通してではなく、専門性を持った職業人としての職業意識の面で現在の職場に魅力を持たせるような人事管理の必要性が示唆される。例えば、専門性陶冶に重点を置いた教育訓練、C.D.P.(キャリア開発計画)に基づく計画的な専門性陶冶のためのジョブ・ローテーションや、職務充実、職務拡大の視点による職務設計により、個々の職務の内在的側面を充実させてゆく必要があることが示唆される。それによって、長期的な個人のキャリア目標と組織目標との距離を縮め、従業員の定着促進を図ることができると思われる。

また、日本労働研究機構(1991¹⁰⁾)のホワイトカラー勤労者およびその所属企業に対する意識調査によると、21.5%の企業が「主流は専門職であるが、管理職も一定値必要である」と答えている。それに対し、「主流は管理職であるが、専門職も少しは増える」と解答した企業が57.0%おり、管理職を主流とする意識が強い、という結果が出されている。つまり、企業の人事管理は管理職中心になっているといえる。そこで、こうした傾向を改め、企業内専門職を、従業員の職業人としての専門性陶冶という観点から現状以上に充実させることも、C.G.C.向上を通じた従業員の定員促進のための1つの人事管理施策となると思われる。

VI. おわりに

本研究は、勤労者のキャリア目標に対する関与を、その他の類似概念の尺度との差異、属性別の差異、労働観の影響、および他のワーク・コミットメントの影響を通して検討した。

その結果、今回の測定項目の弁別妥当性が検証されたとともに、職位、性別では有意な差異が検出された。また、因果関係は限定的なものであったが、多面的な労働観のうち、幾つかの側面の労働観との関係、および他のワーク・コミットメントとの関係が明らかにされた。それにより、因果関係の検証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、教育訓練管理、定着管理、昇進管理等の人事管理上、一定の示唆が得られた。

今後は職務・職場の状況要因のC.G.C.への影響を検

討すること、およびその他の C.G.C. に影響をおよぼす要因を加えて、C.G.C. に対する影響要因の因果関係モデルを明らかにすることを研究課題としたい。さらに、C.G.C. が実際の勤労者の組織行動にどのような影響を与えているか検討することも併せて課題とする。また、手法的には縦断研究により、昇進による C.G.C. の変化を検討することも今後の課題としたい。

なお本研究の一部は、日本心理学会第57回大会（於早稲田大学）において発表された。

文 献

- 1) Blau, G. J. : The Measurement and Prediction of Career Commitment. *Journal of Occupational Psychology*, 1985, 58, 277-288.
- 2) 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.
- 3) 藤本喜八, 阿部謙一 : 職業 (労働) 価値観の測定法の標準化 (その6). 進路指導研究, 1988, 9, 44-56.
- 4) Lawler, III, E. E. & Hall, D. T. : Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation. *Journal of Applied Psychology*, 1970, 54, 305-312.
- 5) London, M. : Toward a Theory of Career Motivation. *Academy of Management Review*, 1983, 8, 620-630.
- 6) Morrow, P. C. : Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment. *Academy of Management Review*, 1983, 8, 486-500.
- 7) Morrow, P. C. & McElroy, J. C. : Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages. *Journal of Vocational Behavior*, 1987, 30, 330-346.
- 8) Mowday, R., Steers, R. & Porter, L. : The Measurement of Organizational Commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 1979, 14, 224-247.
- 9) 日本労働研究機構 : ホワイトカラーの仕事と働きがい. 労務事情, 1991, 772, 49-54.
- 10) 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.
- 11) 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)
- 12) 総理府 : 女性の暮らしと仕事に関する世論調査. 労務事情, 1992, 786, 46-52.
- 13) Super, D. E. : *The Psychology of Careers*. Harper & Row, New York, 1957. (日本職業指導学会 (現 日本進路指導学会) [訳] 職業生活の心理学 誠信書房 1960)
- 14) Super, D. E. & Bohn, M. J. Jr. : *Occupational Psychology*. Wardsworth Pub. Co., 1970. (藤本喜八・大沢武志 [訳] 職業の心理ダイヤモンド社 1973)
- 15) Super, D. E. & Nevil, D. D. : *The Values Scale*. Consulting Psychologists Press, 1986.
- 16) 山本 寛 : 勤労者のキャリア満足に関連する要因の検討. 進路指導研究, 1992, 13, 1-5.
- 17) 山本 寛 : 勤労者のキャリア・コミットメントに関連する諸要因の検討. 日本経営システム学会誌, 1993, 10, 31-40.
- 18) Van Maanen, J. & Schein, E. : Career Development. In R. Hackman & L. Suttle (Eds.), *Improving Life at Work*. Goodyear, Santa Monica, CA, 1977.