

自律的キャリア形成態度と 職務探索行動結果に関する因果モデル

Linking job seekers' protean career attitudes to job search outcomes:
Test of a causal model

竹 内 倫 和
TAKEUCHI Tomokazu

目次

1. 問題と目的
2. 概念的枠組み
 - (1) 自律的キャリア形成態度と職務探索行動
 - (2) 職務探索行動と職務探索結果
 - (3) 自律的キャリア形成態度と職務探索行動、職務探索結果
3. 方法
 - (1) 調査方法・対象
 - (2) 測定尺度
4. 結果
5. 考察

(要旨)

本研究では、わが国の企業において、個人と組織との関係性が変化しつつある中で、近年キャリア研究において高い関心が寄せられている自律的キャリア形成態度概念に焦点を当て、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が職務探索行動及び職務探索結果にいかなる影響を及ぼすのかについて検討を行った。具体的には、独自の因果モデルを設定するとともに、新規参入者に対する質問紙調査を実施し、そのデータに対する分析を通して実証的検討を試みた。その結果、以下の諸点を明らかにした。

第1に、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が、職務探索行動及び職務探索結果に対して効果的な影響を及ぼすことを確認した。

第2に、自律的キャリア形成態度から職務探索結果へと至る独自の因果モデルを設定し、検討することによって、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への影響メカニズムをより詳細に解明することができた。

第3に、実務的貢献として、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が職務探索

行動・結果に対して有効性を持つことが確認されたため、自律的キャリア形成態度概念の促進を基軸にしたキャリア教育、キャリアカウンセリングの実践の可能性を示すことができた。

1. 問題と目的

近年、わが国企業における日本の雇用慣行が転換しつつある中、そこで働く個人と組織（企業）との関係についても徐々に変化してきている。具体的には、企業の終身雇用や年功序列制の変容に伴い、それまで長期的かつ安定的だと考えられてきた個人と組織との関係は、短期的かつ不安定的なものへと変わりつつある。そのような中、自己のキャリアに対して、個人が組織にキャリア形成を任せ、組織に個人のキャリアを管理してもらう「組織主導型キャリア形成意識」から、個人が自己で責任をもってキャリアをセルフマネジメントしていくという「自律的キャリア形成意識」の必要性が指摘されている（e.g., 藤本, 2018; 堀内・岡田, 2016; 川崎・高橋, 2015; 竹内, 2006）。

その一方で、キャリア研究において欧米を中心にして、プロテアンキャリア（protean careers）概念に関心が高まりつつある（e.g., Briscoe, Hall & DeMuth, 2006; Hall, Yip & Doiron, 2018; Steiner, Hirschi & Wang, 2019）。プロテアンキャリアとは、個人の自律的な職業行動をとおして主観的なキャリア成功の達成に焦点を当てる概念である（Briscoe et al., 2006）。すなわち、このプロテアンキャリアモデルでは、個人は自己の価値観に基づき、自律的にキャリア自己管理をしていくという自律的キャリア形成への態度を個人が高めることによって、その後の職業生活における主観的なキャリア成功を達成することが可能であることを指摘しているといえる。

このように個人が自律的キャリア形成態度を高めることの重要性は実践面及び研究面の

双方から指摘されてきている中で、それが実際に主観的キャリア成功に対してどのような効果を及ぼすのかについても実証的解明がなされつつある。例えば、主観的キャリア成功とは、個人が自身のキャリアに対して成功していると思うかについての程度を示す概念であるが、その代表的な指標として用いられるキャリア満足や職務満足などに対して、自律的キャリア形成態度が有意な正の影響を及ぼすことが先行研究において報告されている（e.g., Baruch & Quick, 2007; Herrmann, Hirschi & Baruch, 2015; Volmer & Spurk, 2010）。しかしながら、これらの研究は、実際に働いている従業員を対象にしたものが多く、就職活動段階の求職者を対象にした検討は必要性が指摘されながらも限定的であり（e.g., Li, Ngo & Cheung, 2019）、未だ議論の余地が残されているといえる。すなわち、自律的キャリア形成態度を有することは、社会人だけでなく、就職活動段階の大学生や高校生にとっても重要であると考えられるが、職務探索（job search）研究の中で、新規参入者¹⁾の自律的キャリア形成態度が職務探索行動及び職務探索結果に対していかなる影響を及ぼすのかについて、これまでほとんど検討が行われていないのである。例えば、児美川（2013）は、キャリア教育として自己理解や職業理解、キャリアプランの策定などの非常に狭い範囲での活動や学習が行われており、今後個人が自己のキャリアを自律的に開発していくという態度の醸成をキャリア教育の中で行うことの重要性を指摘している。このことから、学校場面でのキャリア教育において、学生に対して自律的キャリア形成態度を高めるような取り組みを行うべきかについて模索が行われている中で、それがどのよう

な効果を有するのかを検証することは実践面においても意義があると考えられる。

そこで、本研究では就職活動段階の新規参入者の自律的キャリア形成態度に焦点を当て、その自律的キャリア形成態度が就職活動中の職務探索行動及び職務探索結果に対していかなる影響を及ぼすのかについて、独自の因果モデルを設定し、実証的に検討することを目的とする。

2. 概念的枠組み

(1) 自律的キャリア形成態度と職務探索行動

プロテアンキャリア態度とは、個人が自身のキャリアについて、自己の価値観に基づき、予期的かつ自律的に管理する意識の程度と定義づけられる概念である (Waters, Briscoe, Hall & Wang, 2014)。先述のとおり、個人と組織の関係がより短期的かつ非安定的になりつつある中、不確実性の高まりや転職、組織の境界を越えたキャリア形成に対処するために、プロテアンキャリア態度の重要性がキャリア研究において指摘されてきている。このプロテアンキャリア態度には、大きく2つの下位次元がある。1つは、「自律性 (self-directed)」次元であり、もう1つは「価値観 (value-driven)」次元である。前者の自律性次元とは、組織ではなく、個人が自身のキャリアに対して責任を持ち、自己管理の中でキャリア形成を図っていくことを意味するものである。後者の価値観次元とは、自己の主観的価値観を重視してキャリア上の決定をしていくことを意味し、他人や客観的な金銭報酬等に基づいてキャリア上の意思決定を行うのとは異なるものである。

プロテアンキャリア態度は上記のとおり、2つの下位次元を有するものである。そのような中、本研究で検討する自律的キャリア形成態度は、自己で責任をもってキャリアをセ

ルフマネジメントしていくという、キャリア上の自己責任、自己管理に着目するものである。そのため、プロテアンキャリア態度の中でも「自律性」次元が概念的により適合するといえる。また、Briscoe, Henagan, Burton & Murphy (2012) や Verbruggen & Sels (2008) は、プロテアンキャリア態度の中で、自律性次元のみを用いた検討をしており、このことは研究文脈に合致した概念操作化を行うことの重要性を意味するものといえる。したがって、本研究における自律的キャリア形成態度概念は、プロテアンキャリア態度の自律性次元に限定して把握し、それと同義として検討していくこととする。

職務探索研究では、新規参入者が就職活動時に行う職務探索行動を把握するにあたって、様々な概念が開発され、検討されてきた。その中でも、伝統的に検討されてきた職務探索行動概念として「職務探索努力 (job search efforts)」(Blau, 1993; Hom & Griffeth, 1991; Hom, Griffeth & Sellar, 1984; Saks & Ashforth, 2002; Sun, Song & Lim, 2013) がある。職務探索努力とは、職務探索行動全般に対して、新規参入者がどの程度それら活動を積極的に行なったかという努力に焦点を当てるものである。

自律的キャリア形成態度と職務探索努力との関係は、自己制御プロセス (self-regulatory process) の視点から検討することができる。職務探索努力を含む職務探索行動は、自己のキャリア目標の達成に向けて目的かつ意思に基づく個人行動であると捉えることができる。すなわち、職務探索行動は個人による自己制御過程と考えることができ (e.g., Kanfer, Wanberg & Kantrowitz, 2001)、キャリア形成に対して、自身で責任を持ってマネジメントしていくことの重要性を認識している新規参入者の方が、そうでない新規参入者に比べて、キャリア目標の達成に向けた自己制御が適切になされ、より職務探索行動を積

極的に行っていくと考えられる。したがって、自律的キャリア形成態度と職務探索努力との関係について、以下の仮説が設定された。

仮説 1：新規参入者の自律的キャリア形成態度は、職務探索努力に対して有意な正の影響を与えるだろう。

(2) 職務探索行動と職務探索結果

既存研究では、職務探索行動の結果指標として数多くの概念が検討されてきた。その中で、職務探索結果には、主観的な結果指標と客観的な結果指標があるため、双方を設定して包括的に結果指標への影響を検討することの重要性が指摘されている (e.g., Saks, 2006; 竹内・竹内, 2010)。

そこで、本研究では職務探索行動研究において客観的指標としてよく用いられる「内定企業数 (number of job offers)」(e.g., Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop, 2006; Cote, Saks & Zikic 2006; Saks, 2006; Saks & Ashforth, 2000) を指標の 1 つとして用いる。主観的指標は、職務探索研究で古くから重要性が指摘されてきた個人－環境適合 (person-environment fit) 概念に着目し、個人一人ひとりによる主観的な個人と労働環境との適合度合いを設定する。具体的には、個人－環境適合概念の下位次元である「個人－組織適合 (person-organization fit)」と「個人－職業適合 (person-vocation fit)」を用いることとする。この個人－組織適合と個人－職業適合は、入社後の最初のキャリア発達課題である組織社会化 (organizational socialization) に対して有効であることが既存研究で明らかになっており (e.g., Saks & Ashforth, 2002; 竹内, 2009; 竹内, 2012)、入社後のキャリア発達をも予測する職務探索結果指標として有効であると考えられる。前者の個人－組織適合は、個人の価値観と組織の価値観との主観的な一致度合いを示す概念であり、後者は個

人の有する職業的な知識・スキル度合いと職業が要求する知識・スキル度合いとの主観的一致度を意味するものである。

職務探索努力と主観的な職務探索結果指標との関係について、職務探索努力によって個人－組織適合及び個人－職業適合の双方が高められると考えられる。個人－組織適合は、個人の価値観と組織の価値観との間の主観的一致度合いを意味するものであるため、それを高めるためには、新規参入者は自己分析等を通して自分自身が大事にしている考え方や価値観を把握する必要がある。さらに、企業研究などを通じて会社の社風や価値観も理解することが新規参入者には求められ、その企業から内定を獲得した場合に、個人－組織適合が高まるといえる。自己分析や企業研究などには多くの時間や労力を必要とするため、就職活動に積極的に取り組んだ新規参入者であるほど、そうでない新規参入者よりも結果として個人－組織適合が高まると考えられる。同様に、個人－職業適合を高めるためにも自己の強みや弱み、能力要件などの棚卸 (自己分析) とインターンシップなどを通じた職業や職種の適切な把握が必要であり、職務探索努力の程度がそれらに大きく影響してくると思われる。

職務探索努力と客観的な職務探索結果指標である内定企業数との関係では、就職活動を積極的に行っている新規参入者ほど、先に述べたように自己分析や企業研究、業界研究などが適切にできているため、そうでない新規参入者に比べて内定を獲得する可能性が高まると考えられる。また実質的に、就職活動を積極的に行っている新規参入者ほど企業エントリー数も多いことが考えられ、結果的に内定企業数の多さに繋がる可能性がある。

以上の議論を踏まえ、新規参入者の職務探索努力と職務探索結果に関する仮説が、以下のとおり設定された。

仮説 2：新規参入者の職務探索努力は、職務探索結果である個人－組織適合 (2a)、個人－職業適合 (2b)、内定企業数 (2c) に対して有意な正の影響を与えるだろう。

(3) 自律的キャリア形成態度と職務探索行動、職務探索結果

上記の自律的キャリア形成態度と職務探索努力との関係性の議論から、自律的キャリア形成態度が職務探索努力に対して有意な正の影響を及ぼす可能性が示された。また、職務探索努力と職務探索結果（個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数）との関係についての議論から、新規参入者の職務探索努力が職務探索結果を高めるという仮説が導出された。この仮説 1 と仮説 2 の内容を統合すると、「自律的キャリア形成態度→職務探索努力→職務探索結果（個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数）」という影響プロセスを考えることができる。すなわち、職務探索努力が自律的キャリア形成態度と職務探索結果との関係を媒介する (mediate) という 3 概念間の関係性についての仮説である。

媒介関係を検討するときに重要なのは、完全媒介 (full mediation) の仮説を設定するか、部分媒介 (partial mediation) と仮説化するかである。完全媒介は、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の 3 概念間の関係性において、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への直接的影響が有意でなく、全て媒介変数 (職務探索努力) を介して、自律的キャリア形成態度が職務探索結果に影響を与えるというモデルである。その一方で、部分媒介は、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の 3 概念間の関係性において、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への直接的影響が有意な状態で、媒介変数 (職務探索努力) を介しても職務探索結果に影響を与えるというモデルである。す

なわち、3 概念間の関係性の中で、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への直接的なパスを仮定するかどうかの違いになる。

一般従業員を対象とするものであり、新規参入者を対象とするものではないが、先行研究において自律的キャリア形成態度は主観的キャリア成功に有意な正の影響を及ぼすことが明らかになっている (e.g., Baruch & Quick, 2007; Herrmann et al., 2015; Volmer & Spurk, 2010)。また、本研究の職務探索結果指標の 1 つとして設定した個人－組織適合に近い概念である情動的組織コミットメントに対して、自律的キャリア形成態度が有意な正の影響を与えることが既存研究で確認されている (Çakmak-Otluoğlu, 2012)。これらの既存研究結果を踏まえると、新規参入者を対象とする本研究においても自律的キャリア形成態度が主観的な職務探索結果指標（個人－組織適合、個人－職業適合）に対して直接的な影響を及ぼす可能性を考えることができる。

さらに、Waters et al. (2014) では、再就職の求職者を対象とする研究から、自律的キャリア形成態度が客観的な職務探索結果指標である就職先を確保したかどうかの指標である「雇用状態 (employment level)」に対して有意な正の影響を及ぼしていることを明らかにしている。Waters et al. (2014) と本研究では、調査対象及び職務探索結果指標が異なるものの、本研究で設定した客観的な職務探索結果指標である内定企業数に対しても自律的キャリア形成態度が直接的に有意な影響を及ぼすことが考えられる。

従って、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の 3 概念間の関係性において、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への直接的影響があることを仮定し、以下の仮説を設定した。

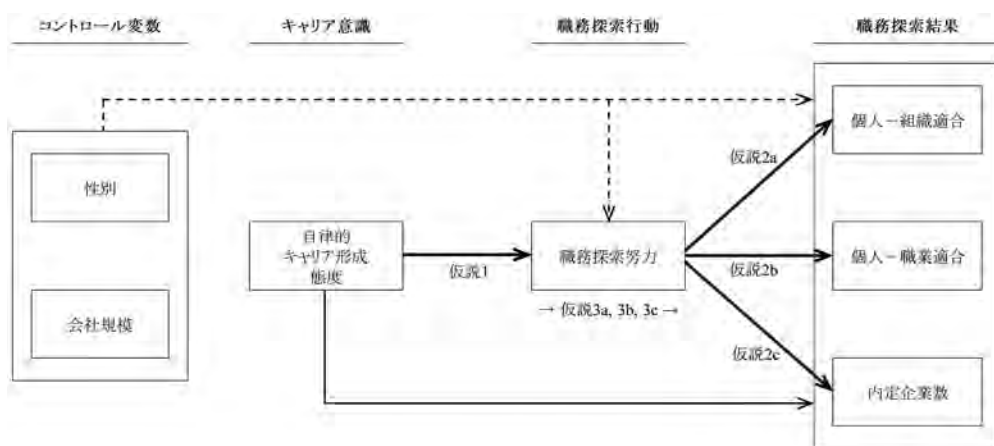


図1 本研究の分析枠組み

仮説3：新規参入者の職務探索努力は、自律的キャリア形成態度と職務探索行動結果である個人－組織適合(3a)、個人－職業適合(3b)、内定企業数(3c)との関係を部分媒介しているだろう。

上記の概念的枠組みの議論内容を踏まえ、本研究の分析モデルを設定すると、図1のとおりである。

3. 方法

(1) 調査方法・対象

調査は4月初旬から上旬にかけて企業の新入社員研修において実施された。調査対象は、4月入社の新規学卒者である。調査方法は新入社員研修を実施している複数の企業からの協力を得て、各調査対象者へ質問紙の配布、回答を依頼した(集合一括調査)。結果として、合計192部の回答を得ることができた。しかし、上記の中に、欠損値の多い被験者ならびに中途採用者が含まれていたため、それらサンプルを除いた176部を本研究の最終的な分析対象とした。

対象者のサンプル特性の詳細は、表1のと

おりである。平均年齢は、20.1歳(標準偏差=2.28)で、男女比は、男性が63.1%(111人)、女性が36.9%(65人)であった。学歴構成では、高校卒が90人(51.1%)と最も多く、次いで大学卒63人(35.8%)、専門学校卒15人(8.5%)、大学院修了6人(3.4%)、短期大学卒2人(1.1%)の順であった。被験者の所属する会社の業種は、製造業が140人(81.4%)、サービス業が19人(11.0%)、建設・不動産業6人(3.5%)の順になっており、製造業で働くサンプルが比較的多いという特徴を持っている。

(2) 測定尺度

本研究では、尺度の妥当性を担保するために、既存研究において高い信頼性や妥当性が報告されている尺度を用いた。

自律的キャリア形成態度 自律的キャリア形成態度は、Briscoe et al. (2006)によって開発されたプロテアンキャリア尺度の中から自律性次元に関する尺度をもとにした6項目を用いた(項目例：「私自身のキャリア上の成功や失敗は、自己の責任によるものだと思う」、「最終的に、自分のキャリアを前進させるかどうかは自分次第である」。被験者に対して、就職活動時の状況を想起した上で、上

表1、本調査におけるサンプルの特性

性別	N=176	男性	111 (63.1)	女性	65 (36.9)
年齢	N=175	平均年齢	20.05	標準偏差	2.28
学歴	N=176	高校卒	90 (51.1)	専門学校卒	15 (8.5)
		短期大学卒	2 (1.1)	大学卒	63 (35.8)
		大学院修了	6 (3.4)		
会社規模	N=172	300人未満	113 (65.7)	300人以上	59 (34.3)
会社業種	N=172	製造業	140 (81.4)	運輸業	1 (0.6)
		サービス業	19 (11.0)	卸売・小売業	1 (0.6)
		建設・不動産業	6 (3.5)	その他	5 (2.9)

注: () 内の数値の単位は%, Nは総数を示す。

記測定尺度を回答するように求めた。回答尺度は、「そう思わない = 1」から「そう思う = 5」までの5件法を用いた。これら6項目の信頼性係数 α は .75 であり、尺度の内的一貫性が明らかになった。

職務探索努力 職務探索努力は、Blau (1993) による4項目を用いて測定した（項目例：「就職活動に多くの時間を使った」、「就職活動に対して多くの努力をした」）。被験者に対して、就職活動時の状況を想起した上で、上記測定尺度を回答するように求めた。回答は、「そう思わない = 1」から「そう思う = 5」までの5件法を用いた。この尺度の信頼性係数は、 $\alpha = .88$ であった。

職務探索結果 本研究では、職務探索結果指標として、先行研究（e.g., Saks, 2006）での議論を踏まえ、内定企業数と個人－環境適合概念を設定した。具体的に、内定企業数は、就職先企業を含む内定獲得企業の実数を被験者に尋ね、その回答結果を用いた。個人－環境適合は、新規参入者の認知に基づく尺度を用い、個人－組織適合（P-O fit）と個人－職業適合（P-V fit）の二つの下位次元を設定した。個人－組織適合は、Cable & DeRue (2002) による3項目を用いた（項目例：「私の個人的な価値観は、会社の価値観や文化と一致している」、「私が人生の中で重視してい

る事柄と会社が重視している事柄とがとてもよく似ている」）。個人－職業適合は、Cable & DeRue (2002) を参考に、「職務」を「職業」などへの修正を行った5項目を用いた（項目例：「就いた職業から得られるものは、自分が職業に期待していたものとぴったり一致する」、「就いた職業を遂行する上で必要な能力と自分の個人的なスキル（技能）とがとてもよく合っている」）。被験者に対して、現在の状況における個人－組織適合、個人－職業適合の度合いを回答するように求めた。双方とも、回答尺度は「そう思わない = 1」から「そう思う = 5」までの5段階評定を用いて測定した。

個人－組織適合と個人－職業適合の弁別妥当性を明らかにするために、確認的因子分析（confirmatory factor analysis）を行った。その結果、個人－組織適合と個人－職業適合の質問項目がそれぞれの構成概念に寄与していることを仮定した2因子モデルが高い適合度を示していることが明らかになった（ $\chi^2 = 61.18, p < .001$; IFI = .93; TLI = .90; CFI = .93; RMSEA = .11）。また、個人－組織適合と個人－職業適合が弁別されない1因子モデルに対する確認的因子分析の結果、適合度指標が必ずしも高くないことが示された（ $\chi^2 = 192.36, p < .001$; IFI = .72; TLI = .60;

CFI = .72; RMSEA = .22)。さらに2因子モデルと1因子モデルの比較を行ったところ、両概念の弁別性を仮定した2因子モデルの方が、データとの当てはまりが有意に高いことが示された ($\Delta\chi^2 = 131.18$, $\Delta df = 1$, $p < .001$)。最後に、個人－組織適合と個人－職業適合の信頼性係数を算出したところ、それぞれ α 係数が.84、.82であり、高い内的一貫性も確認された。

したがって、以下の分析では、内定企業数、個人－組織適合、個人－職業適合を職務探索結果指標として用いることとする。

コントロール変数 わが国において、性別あるいは学歴によって就職活動方法が異なる可能性があるため、性別（ダミー変数：「0 = 女性」、「1 = 男性」）と学歴（「1 = 高校卒」、「2 = 専門学校卒」、「3 = 短期大学卒」、「4 = 大学卒」、「5 = 大学院修了」）の2変数を統制変数として設定した。

4. 結果

本研究で用いた全変数の記述統計と信頼性係数、相関分析結果は、表2のとおりである。記述統計の結果から、回答尺度として5件法を用いている各構成概念（自律的キャリア形成態度、職務探索努力、個人－組織適合、個人－職業適合）の平均値は、3.11から3.65の間であり、極端な天井効果や床効果はない

と考えられる。また、相関分析結果を見ると、一番高い値で個人－組織適合と個人－職業適合との相関係数 $r = .47$ であり、特段高い概念間の相関係数は確認されなかった。

そこで、先に設定した分析枠組みに基づき、共分散構造分析による検討を行った。なお、共分散構造分析を行うにあたり、構成概念である自律的キャリア形成態度及び職務探索努力、個人－組織適合、個人－職業適合は潜在変数を用い、内定企業数とコントロール変数の性別と学歴については、観測変数をそのまま用いた。

その結果（表3）、本研究で設定した仮説モデル（部分媒介モデル：モデル1）が、データとの高い適合性を示していることが明らかになった ($\chi^2 = 263.93$, $p < .001$; IFI = .94; TLI = .92; CFI = .93; RMSEA = .056)。しかしながら、上記の仮説モデルの妥当性を明らかにするために、自律的キャリア形成態度から各職務探索結果変数（個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数）への直接的なパスを除外した完全媒介モデルを代替モデルとして比較することにした。その結果（表3）、モデル1の適合度ほど高くないが、このモデル2（代替モデル：完全媒介モデル）もデータとある一定の高い適合性を有していることが明らかになった ($\chi^2 = 280.07$, $p < .001$; IFI = .93; TLI = .91; CFI = .92; RMSEA = .059)。そこで、両モデルの比較分析を行っ

表2. 本研究で用いられた全変数の記述統計と信頼性係数、相関係数

変 数	Mean	(SD)	α 係数	1	2	3	4	5	6	7
1 性別	.63	(.48)	—	1.00						
2 学歴	2.32	(1.47)	—	.28 ***	1.00					
3 自律的キャリア形成態度	3.65	(.71)	.75	.15 †	.20 **	1.00				
4 職務探索努力	3.28	(1.07)	.88	-.09	-.17 *	.17 *	1.00			
5 個人－組織適合	3.11	(.75)	.84	.09	.20 **	.25 ***	.22 **	1.00		
6 個人－職業適合	3.12	(.76)	.82	.13 †	.09	.30 ***	.27 ***	.47 ***	1.00	
7 内定企業数	1.30	(.77)	—	-.03	.36 ***	.05	.10	.15 *	.05	1.00

性別は、「0=女性」、「1=男性」のダミー変数を用いている。

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

表3 共分散構造分析によるモデル比較結果

モデル	適合度指標							$\Delta\chi^2$	Δdf	p
	χ^2	(df)	p	IFI	TLI	CFI	RMSEA			
モデル1 (仮説モデル：部分媒介モデル)	263.930	(171)	***	.935	.918	.933	.056			
モデル2 (代替モデル：完全媒介モデル)	280.071	(174)	***	.925	.907	.923	.059	16.141	3	***

note: $\Delta\chi^2$ 及び Δdf (自由度)は、モデル1との比較結果を示す。

モデル1は、本研究で仮説化された分析モデル(部分媒介モデル)を意味する。モデル2は、モデル1における自律的キャリア形成態度から職務探索結果(個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数)への全パスを削除した完全媒介モデルを示す。

*** $p < .001$

た結果、本研究の仮説モデルであるモデル1の方が代替モデルであるモデル2よりも有意にデータとの当てはまりが良いことが確認された($\Delta\chi^2 = 16.14$, $\Delta df = 3$, $p < .001$)。

以上の結果より、本研究で仮説化した部分媒介モデルがデータと高い適合度を持っていることが示され、採択された。以下、仮説を検証するために、具体的に各パスの結果(図2)を見ていくこととする。

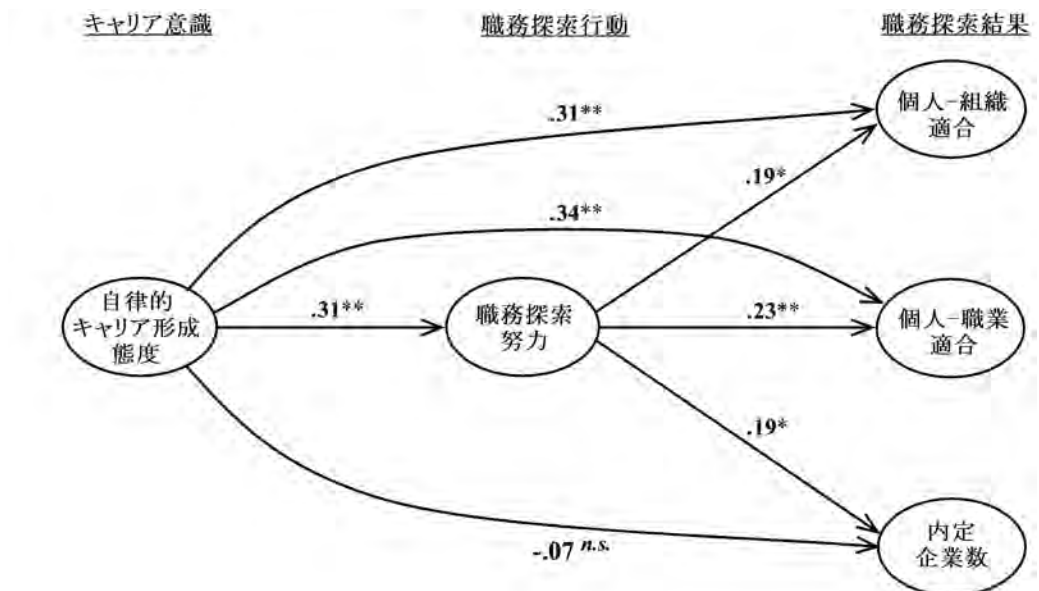
第1に、新規参入者の自律的キャリア形成態度と職務探索努力との関係において、自律的キャリア形成態度が職務探索努力に対して、有意な正の影響を与えていることが確認された($\beta = .31$, $p < .01$)。つまり、自律的にキャリアを形成していこうとする意識の高い新規参入者ほど、職務探索に積極的に努力していることを示唆するものである。この結果は、仮説1(「新規参入者の自律的キャリア形成態度は、職務探索努力に対して有意な正の影響を与えるだろう。」)の内容に符合するものであり、仮説1は支持された。

第2に、職務探索結果として設定した各変数に対する職務探索努力の影響に関して、個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数の全ての職務探索結果に対して職務探索努力が有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった(それぞれ、 $\beta = .19$, $p < .05$; $\beta = .23$, $p < .01$; $\beta = .19$, $p < .05$)。この結果は、

就職活動に対して積極的に取り組んだ新規参入者は、職務探索結果である組織及び職業との適合感が高まり、内定企業数も多くなることを示すものと言える。したがって、仮説2(「新規参入者の職務探索努力は、職務探索行動結果である個人－組織適合(3a)、個人－職業適合(3b)、内定企業数(3c)に対して有意な正の影響を与えるだろう」)は支持されたといえる。

第3に、仮説3(「新規参入者の職務探索努力は、自律的キャリア形成態度と職務探索行動結果である個人－組織適合(3a)、個人－職業適合(3b)、内定企業数(3c)との関係を部分媒介しているだろう」)の検証にあたり、大きく2つのことを確認する必要がある。まず、第1段階として職務探索努力の「部分」媒介を検証する必要があるため、自律的キャリア形成態度から職務探索結果である個人－組織適合と個人－職業適合、内定企業数の3変数に対して有意な直接の影響を及ぼしていることの確認である。ついで、第2段階として職務探索努力の部分「媒介」を検証する必要があるため、第1段階において有意な直接的な影響関係が確認された概念間の関係において、職務探索努力が有意な間接効果(indirect effect)を有しているかどうかについて確認する必要がある。

上記の手順に従い、第1段階の検証結果(図



IFI = .94, TLI = .92, CFI = .93, RMSEA = .056

実際の分析モデルには、モデルの推定に必要な潜在変数ごとに観測変数及びその誤差変数、攪乱変数が含まれているが、図の明瞭性を重視し図中には表示していない。なお、図中の数値は、「性別」と「学歴」を統制した後の結果を示している。

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

図2 分析モデルに対する共分散構造分析結果

2) を見ると、自律的キャリア形成態度が個人-組織適合と個人-職業適合に対して有意な正の影響を及ぼしていることが明らかになった（それぞれ、 $\beta = .31, p < .01$; $\beta = .34, p < .01$ ）。しかしながら、内定企業数に対する自律的キャリア形成態度の有意な影響力は確認することができなかった（ $\beta = -.07, p > .05$ ）。ついで、第2段階として、有意な直接の影響が確認された「自律的キャリア形成態度-個人-組織適合」関係及び「自律的キャリア形成態度-個人-職業適合」関係において、職務探索努力が有意な間接効果を有しているかを確認するために、ブートストラップ法（number of bootstrap resamples = 5000）を用いた間接効果の検定を行った。その結果（表4）、「自律的キャリア形成態度-個人-組織適合」関係及び「自律的キャリア

形成態度-個人-職業適合」関係において、職務探索努力が有意な間接効果を有していることが明らかになった（それぞれ、 $M = .051, BCLL = .010, BCUL = .117$; $M = .058, BCLL = .009, BCUL = .123$ ）。

以上の一連の結果より、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の3概念間の関係を考えた時に、「自律的キャリア形成態度-個人-組織適合」関係及び「自律的キャリア形成態度-個人-職業適合」関係において、職務探索努力が部分媒介していることが示された。また、表4の「自律的キャリア形成態度-内定企業数」関係における職務探索努力の間接効果の検定結果を見ると、こちらも職務探索努力が有意な間接効果を持っていることが確認された（ $M = .040, BCLL = .004, BCUL = .091$ ）。しかしながら、

表4 媒介変数の間接効果分析結果(ブートストラップ法)

独立変数	媒介変数	従属変数	<i>M</i>	95% BCCI	
				BCLL	BCUL
自律的キャリア形成態度	職務探索努力	個人－組織適合	.051	.010	.117
自律的キャリア形成態度	職務探索努力	個人－職業適合	.058	.009	.123
自律的キャリア形成態度	職務探索努力	内定企業数	.040	.004	.091

BCCI: bias corrected confidence interval, BCLL: lower limit of bias corrected confidence interval,

BCUL: upper limit of bias corrected confidence interval

N of bootstrap resamples = 5000

上述のとおり共分散構造分析の結果(図2)、自律的キャリア形成態度から内定企業数への直接的なパスは非有意であるため、「自律的キャリア形成態度－内定企業数」関係において、職務探索努力が完全媒介していることが明らかになった。

仮説3は、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の3概念間の関係における部分媒介を仮定したものであるため、仮説3aと3bは支持されたが、仮説3cは支持されなかった。

5. 考察

本研究では、わが国の企業において、個人と組織との関係性が変化しつつある中で、近年キャリア研究において注目を集める概念である自律的キャリア形成態度に焦点を当て、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が職務探索行動及び職務探索結果に及ぼす影響を及ぼすのかについて、独自の因果モデルを設定するとともに、新規参入者に対する定量調査データの分析を通して検討を試みた。その結果、特筆すべきこととして、以下の諸点を指摘することができる。

第1に、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が、職務探索行動及び職務

探索結果に対して効果的な影響を及ぼすことを確認した点である。具体的には、自律的キャリア形成態度が、職務探索努力に対して有意な正の影響を与えるとともに、職務探索結果として設定した個人－組織適合及び個人－職業適合に対しても直接的に有意な正の影響を及ぼすことが明らかになった。既存研究において、自律的キャリア形成態度(プロテアンキャリア態度)と主観的キャリア成功感などの結果変数との関係性が検討され、その有効性に関する経験的事実の蓄積がなされていることは既に述べた通りである(e.g., Baruch & Quick, 2007; Herrmann et al., 2015; Volmer & Spurk, 2010)。しかしながら、それらの研究の多くは、実際に働いている一般従業員を対象とするものであり、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が職務探索行動及び職務探索結果に及ぼす影響を及ぼすのかについては、必要性が指摘されながらも十分な議論がなされていなかった(Li et al., 2019)。そのような中、本研究において就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が、職務探索行動に対する積極性をより高め、さらに入社時点での組織との適合感及び職業との適合感も高めることを明らかにした点は、既存研究に対して新たな発見事実を提供するものである。その意

味において本研究結果は、重要な研究上の意義を持つものといえる。

第2に、自律的キャリア形成態度から職務探索結果へと至る独自の因果モデルを設定し、検討することによって、自律的キャリア形成態度から職務探索結果への影響メカニズムを解明することができた点である。具体的には、新規参入者の自律的キャリア形成態度が直接的に職務探索結果に影響を及ぼすだけでなく、職務探索努力を介して自律的キャリア形成態度が職務探索結果(個人－組織適合、個人－職業適合、内定企業数)に間接的に影響を及ぼすという、より詳細な影響プロセスが明示化された。とりわけ、自律的キャリア形成態度と職務探索努力、職務探索結果の3概念間の関係において、職務探索結果指標の中で主観的指標である個人－組織適合と個人－職業適合に対しては、職務探索努力が「部分媒介」をしている一方で、他方職務探索結果指標の中の客観的指標である内定企業数に対しては、自律的キャリア形成態度が直接的に影響を及ぼしていないが、職務探索努力を介して内定企業数を自律的キャリア形成態度が高めるという「完全媒介」であるという違いを明らかにした点は、興味深いものである。

本来、自律的キャリア形成態度(プロテアンキャリア態度)概念は、主に働く個人の主観的キャリア成功を重要視し、その達成に向けて提唱された概念である(e.g., Briscoe et al., 2006)。そのことを踏まえて、上記の職務探索結果指標によって部分媒介と完全媒介の違いがあったという結果を解釈すると、主観的な職務探索結果指標である個人－組織適合、個人－職業適合に対しては、自律的キャリア形成態度が職務探索努力を介して間接的に影響を及ぼすことに加えて、直接的にも影響を及ぼす。その一方で、客観的結果指標である内定企業数に対しては、新規参入者の自律的キャリア形成態度は職務探索努力を媒介して間接的にしか影響を及ぼさなかったと考

えられる。実際に働いている従業員ばかりでなく、新規参入者を対象とする本研究においても、自律的キャリア形成態度が個人の「主観的」キャリア成功を重視し、その達成に寄与するという、自律的キャリア形成態度概念の基底的な考え方が実証されたという意味において、本研究結果は既存研究に対して一定の意義ある知見を提供するものといえる。

第3に、本研究結果は理論的貢献ばかりでなく、実務的貢献も有するものである。具体的には、就職活動中の新規参入者の自律的キャリア形成態度が職務探索行動・結果に対して有効性を持つものであることが確認されたため、自律的キャリア形成態度概念の促進を基軸にしたキャリア教育、キャリアカウンセリングの実践の可能性を指摘することができる。キャリア教育において、自己分析や企業研究、業界研究のやり方などの具体的な職務探索行動の指導なども重要であるが、一方でキャリア形成の主体は誰なのか、自身のキャリア形成に対して誰が責任を持つべきなのか、という基本的なキャリア形成に対する個人態度を育成することが肝要であると考えられる。すなわち、自律的キャリア形成態度を高めることによって、新規参入者は就職活動段階に直面した際に、就職活動に向けた行動が自発的、内発的に行われていく可能性を指摘することができる。また、個人一人ひとりの自律的キャリア形成態度の度合いも測ることができるため、教育効果の測定も可能である。これまで、キャリア教育として自己理解や職業理解、キャリアプランの策定などの非常に狭い範囲での活動や学習が行われており、今後個人が自己のキャリアを自律的に開発していくという態度の醸成をキャリア教育の中で行うことの模索が行われている中(児美川, 2013)、キャリア教育及びキャリアカウンセリング場面において、個人の自律的キャリア形成態度の促進に向けて取り組んでいくことの実践的重要性を本研究結果から指

摘することができるといえる。

最後に、本研究はいくつかの研究上の限界を有している。以下、本研究の課題を述べ、本稿の終わりにしたい。

第1に、本研究では、就職活動中の新規参入者における自律的キャリア形成態度の有効性を明らかにすることができたが、それがどのような要因によって高められるのかについては検討することができていない。つまり、自律的キャリア形成態度の規定要因を明らかにすることの重要性を指摘することができる。Rodrigues, Butler & Guest (2019) では、個人が自分自身の価値や能力、有能さに対して抱く基本的評価を意味する中核的自己評価 (core-self evaluation) が社会的資本 (social capital) と雇用可能性知覚 (perceived employability) を介して自律的キャリア形成態度を高めることを明らかにしている。しかしながら、自律的キャリア形成態度の規定要因の検討は、結果変数との関連を検討する研究ほど行われてはおらず (Rodrigues et al., 2019)、今後どのような要因が自律的キャリア形成態度を高めたり、低めたりするのかについての解明がより重要性を持つものといえる。

第2に、調査研究方法論上の問題点である。まず、本研究では、新規参入者に対する横断的調査 (cross sectional survey) による検討結果である。横断的調査データによる因果関係の検討では、共通方法バイアス (common method bias) が影響する問題点が指摘されている (e.g., Podsakoff, Podsakoff, MacKenzie & Lee, 2003; Siemsen, Roth & Oliveira, 2010)。それに対処するためには、同一の被験者に対して複数回の調査を実施す

る縦断的調査 (longitudinal survey) に基づく検討の必要性が指摘されている。ついで、本研究では調査サンプルが企業に入社した新規参入者を対象にしており、入社していない (内定を獲得できていない) サンプルは除外されてしまっている。職務探索結果指標に客観的指標ばかりでなく、主観的指標を用いるとなると、必然的に内定を獲得しているサンプルのみに限定されてしまい、本研究では結果指標に客観的指標と主観的指標の双方から検討することを重視し、企業に入社した新規参入者を対象にした。しかしながら、調査サンプルとして限界があることは否定することができない。最後に、本研究において主観的結果指標として設定した個人-環境適合 (個人-組織適合と個人-職業適合) が、入社直後の新規参入者を対象としているため、職務経験を経た上での評価ではないことである。既存研究において、新規参入者の入社前の個人-環境適合を測定し、それが入社後の組織適応に効果的な影響を及ぼすことが明らかになっている (Cable & Judge, 1996; Saks & Ashforth, 2002)。それゆえ、新規参入者の職務探索結果指標として、実際の職務経験前における個人-環境適合を設定し、検討することは一定の意義があると考えられる。しかし、職務経験後の個人-環境適合に対して就職活動時の自律的キャリア形成態度がいかなる影響を及ぼすのかを検討することも今後の重要な研究課題である。したがって、今後新規参入者に対して、就職活動段階から複数回の時系列的な大規模縦断的調査を実施し、内定獲得サンプルと内定非獲得サンプルを混在させたうえで、本研究結果が再現できるのかについて検証することが必要である。

(注)

1) 新規参入者は、新卒採用者と中途採用者を含む概念であるが、本研究では新規参入者

という用語を新卒採用者に限定して捉え、用いる。

【引用文献】

(邦文文献)

- 川崎昌・高橋武則 (2015) 「質問紙実験によるキャリア自律支援施策の検討」『目白大学経営学研究』第 13 号, pp. 21-45.
- 児美川孝一郎 (2013) 『キャリア教育のウソ』 筑摩書房.
- 竹内倫和 (2006) 「キャリア・デザインとキャリア・カウンセリング」根本孝・金雅美編著『人事管理－ヒューマンリソース』 学文社, pp. 159-173.
- 竹内倫和 (2009) 「新規学卒就職者の個人－環境適合が組織適応に及ぼす影響：個人－組織適合と個人－職業適合の観点から」『産業・組織心理学研究』 第 22 巻, pp. 97-114.
- 竹内倫和 (2012) 「新規学卒者の組織適応プロセス：職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から」『経済論集』 第 49 巻, pp. 143-160.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2010) 「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究」『日本労働研究雑誌』 第 596 巻, pp. 85-98.
- 藤本真 (2018) 「「キャリア自律」はどんな企業で進められるのか：経営活動・人事労務管理と「キャリア自律」の関係」『日本労働研究雑誌』 第 691 巻, pp. 115-126.
- 堀内泰利・岡田昌毅 (2016) 「キャリア自律を促進する要因の実証的研究」『産業・組織心理学研究』 第 29 巻第 2 号, pp. 73-86.

(英文文献)

- Baruch, Y., & Quick, J. C. (2007) "Understanding second careers: Lessons from a study of U.S. Navy admirals," *Human Resource Management*, Vol. 46, pp. 471-491.
- Blau, G. (1993) "Further exploring the relationship between job search and voluntary individual turnover," *Personnel Psychology*, Vol. 46, pp. 313-329.
- Briscoe, J., Hall, D., & DeMuth, R. (2006) "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 69, pp. 30-47.
- Briscoe, J. P., Henagan, S. C., Burton, J. P., & Murphy, W. M. (2012) "Coping with an insecure employment environment: The differing roles of protean and boundaryless career orientations," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, pp. 308-316.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. (2006) "Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 91, pp. 717-726.
- Cable, D. M., & DeRue, D. S. (2002) "The convergent and discriminant validity of subjective fit perceptions," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 875-884.
- Cable, D. M., & Judge, T. A. (1996) "Person-organization fit, job choice decisions, and organizational entry," *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, Vol. 67, pp. 294-311.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012) "Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 80, pp. 638-646.
- Cote, S., Saks, A. M., & Zikic, J. (2006) "Trait affect and job search outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp. 233-252.

- Hall, D. T., Yip, J., & Doiron, K. (2018) "Protean careers at work: Self-direction and values orientation in psychological success," *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, Vol. 5, pp. 129-156.
- Herrmann, A., Hirschi, A., & Baruch, Y. (2015) "The protean career orientation as predictor of career outcomes: evaluation of incremental validity and mediation effects," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 88, pp. 205-214.
- Hom, P., & Griffeth, R. (1991) "Structural equations modeling test of a turnover theory: Cross-sectional and longitudinal analyses," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 76, pp. 350-366.
- Hom, P., Griffeth, R., & Sellaro, C. (1984) "The validity of Mobley's (1977) model of employee turnover," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 34, pp. 141-174.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001) "Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 86, pp. 838-855.
- Li, H., Ngo, H. Y., & Cheung, F. (2019) "Linking protean career orientation and career decidedness: The mediating role of career decision self-efficacy," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 115, 103322.
- Podsakoff, P. M., Podsakoff, N. P., MacKenzie, S. B., & Lee, J. Y. (2003) "Common method bias in behavioral research: A critical review of the literature and recommended remedies," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 88, pp. 879-903.
- Rodrigues, R., Butler, C. L., & Guest, D. (2019) "Antecedents of protean and boundaryless career orientations: The role of core self-evaluations, perceived employability and social capital," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 110, pp. 1-11.
- Saks, A. M. (2006) "Multiple predictors and criteria of job search success," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 68, pp. 400-415.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2000) "Changes in job search behaviors and employment outcomes," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 56, pp. 277-287.
- Saks, A. M., & Ashforth, B. E. (2002) "Is job search related to employment quality? It all depends on fit," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 87, pp. 646-654.
- Siemens, E., Roth, A., & Oliveira, P. (2010) "Common method bias in regression models with linear, quadratic, and interaction effects," *Organizational Research Methods*, Vol. 13, pp. 456-476.
- Steiner, R. S., Hirschi, A., & Wang, M. (2019) "Predictors of a protean career orientation and vocational training enrollment in the post-school transition," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 112, pp. 216-228.
- Sun, S., Song, Z., & Lim, V. K. G. (2013) "Dynamics of the job search process: Developing and testing a mediated moderation model," *Journal of Applied Psychology*, Vol. 98, pp. 771-784.
- Verbruggen, M., & Sels, L. (2008) "Can career self-directedness be improved through counseling?" *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 73, pp. 318-327.
- Volmer, J., & Spurk, D. (2010) "Protean and boundaryless career attitudes: Relationships with subjective and objective career success," *Journal for Labour Market Research*, Vol. 43, pp. 207-218.

- Waters, L., Briscoe, J. P., Hall, D. T., & Wang, L. (2014) "Protean career attitudes during unemployment and reemployment: A longitudinal perspective," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 84, pp. 405-419.