

キャリア観に関する検討 - ルール認知の観点から -

広 田 信 一
地域教育文化学部 地域教育学科
佐 藤 純
筑波大学 心理学系
(平成20年10月1日受理)

要旨

本研究は、生きることや働くことをどのように捉えているかをキャリア観と名づけ、高校生がどのようなキャリア観を持つかを検討することを目的とした。149名の高校生を対象に、「何のために働くと思うか」を問うゴール次元と「どのように生きねばならないと思うか」を問うマスト次元から構成されるキャリア観測定尺度を用いて質問紙調査を実施した。ゴール次元尺度を因子分析した結果、9因子が抽出され、多様な価値観が存在することが明らかにされた。また、ゴール次元とマスト次元の間には有意な正の相関が認められ、両者の平均値を比較すると5つの下位尺度においてマスト次元がゴール次元よりも平均値が有意に高いという結果が得られた。以上の結果から、高校生が働き生きることについて多様な価値観を抱き、特に「どのように生きなければならないか」という視点を比較的強く持っていることが示唆された。

問題と目的

私たちが現在生活している世界では、大人になると普通人間は「働く」と考えられている。そしてその「働いたこと」の対価として金銭を得、そしてその金銭によって、必要なものを手に入れるという方法で、多くの人間が生活していると考えられている。たとえばそれはこの社会のもっとも基礎的なルールである憲法にも、「すべて国民は、勤労の権利を有し、義務を負ふ。」(第27条1項)として、疑いようのない権利と義務として記述されるほど、自然で当然なことと考えられている。

しかし、「働く」という行動それ自体は、食べる、眠る、排泄するなどの動物としての人間に元々備わっているいわゆる本能的行動ではない。そのような意味と比較して、「働く」という行動は人間によって造られた行動であり、社会の中における働き方としての「職業」は作られたものである。

このように「働くこと」および「職業」そのものが人工的なものであるという考え方を前提とすると、これらに対する考え方は、道徳やモラルなどと呼ばれるものと同様に、

「社会的ルール」に関わる考え方としてとらえ直すことができる側面を持つと思われる。

そしてこのような立場から「職業」、「働く」などに関わる従来の考え方や価値観を概観するといくつかの素朴な疑問が生じる。

たとえば、「ある職業につくことが自己実現である」という考え方である。大学生を対象とした調査（尾崎、2001）では、90.6%の大学生が仕事を自分の将来像の中心に据えていることが明らかにされている。また、社会経済生産性本部（2005）が実施した平成17年度の新入社員を対象とした就労意識に関する調査によると、「仕事を生きがいとしたい」という項目に肯定的な回答を示した割合は72.5%であった。この調査が企業の担当者によって実施されたものであることを割り引いて考えても、上記のような意識は仕事に対する青年の代表的な考え方の一つと考えると支障はないであろう。このように、仕事や職業を生き方の中心に据えて、それを成し遂げることが自己実現であるとする考え方は、広く浸透したものであると推察される。

しかし、先にも述べたように「働くこと」は造られた行動であるが、「自己実現」のために造られたものではない。さらに職業を通して自己実現するためには、少なくとも必ず自己実現できるような職業が存在することが必要な条件となるが、それを保証するいわゆる科学的根拠もないと思われる。

また、「職業によって自己実現をなす」といった目的化された考え方が、自己実現につながらない職業はすることができない、したくない、あるいは価値がないという考え方に結びつきやすいことも推測できる。下村（2003）は、フリーターが持つ職業意識の大きな特徴として「やりたいこと」志向を挙げている。「やりたいこと」とは、自己実現の一つの表れと考えることができよう。下村（2003）は、フリーターの「やりたいこと」志向とは進路選択において困難に直面し八方ふさがりであった状況を打破するために選び取られた価値観であり、「やりたいこと」だけにこだわり続けた結果、十分な職業能力開発の機会を得られず、かえって将来を狭める場合もあることを指摘している。その一方で、仕事をしていない若年者は、職業生活において困っていることとして「やりたいこと」が分からないという不安を挙げている（若年者キャリア支援研究会報告書、2003）。こちらも「やりたいこと」に過度にこだわることによって不安が生じていると考えることもできる。いずれにしても、「やりたいこと」、つまり職業を通じた自己実現にこだわるのが職業選択上の困難に結びつく可能性があることを示唆している。

さらに職業や人生に関して特定の考え方にこだわることによって、生き方と職業がより直接的に結びついた考え方をとるようになることもある。先に挙げた例を用いるならば、「職業を通して自己実現しなければならぬ」という考え方を固定的に抱いてしまう場合などである。このような考え方は、就職に関する相談の場面で、しばしば聞かれる。喜田・高木（2002）が紹介したキャリアカウンセリングの中でも、「ただなんとなく自分はこれ、と決め付けていたような気がする」といった考え方が背景に存在し、就職活動に不安を抱くようになった事例が紹介されている。また、白井（2003）も職業や生き方に関して「こうあらねばならぬ」とする「固定的な見方」を持つ事例を紹介し、一面的な社会認識が青年の将来展望に否定的な影響を与える可能性について触れている。このようなステレオタイプな人生観や職業観にこだわるのが、働くことの意義、就職に対する不安、職業の選択などに影響を与えるのではないかと推測される。

そこで本研究では、働くことと生きることを無理に区別するのではなく、それらを含めた価値観をキャリア観として、研究対象とすることとした。労働に関する問題はこれまで指摘したように生き方の問題と密接な関係があると捉えることが可能であり、「働くこと」の価値観を明らかにするためには、両者を少なくとも統合して同時に検討することが必要であると考えられるからである。

また、これまで述べてきたとおり、このようなキャリア観は一次元的価値から構成されていると考えるよりも、複数の次元からアプローチすることが必要であると推測できる。

たとえば、仕事の選択とそれが及ぼす影響の次元として、物理的側面（たとえば収入など）や、心理的側面（やりがいなど）、またそれらが本人と家族に与える影響を本人がどのように考えるかなど、仕事の選択者の次元だけでも多くの次元を想定することができ、かつそれらが因果関係的な側面を持つなど一次元の下位尺度として扱うことには無理があると想定できる。

そこで本研究ではまず、ゴール次元とマスト次元という次元を設定し、2つの切り口から検討を試みることにした。ゴール次元とは、「何のために働くのか」という労働の目的に関する価値観を問う次元であり、マスト次元とは、「将来はどうあらねばならないか」という生き方に関する価値観を問う次元である。

「何のために働くのか」という労働の基礎につながる考え方については、Super (1957) によってその問題の重要性が指摘され、本邦でも安達 (1998, 2001) によって研究されているほか、動機と密接に関係する職業に対する価値観についても藤岡・阿部 (1988)、浦上 (1992)、森永 (1993) による研究がこれまでも行われてきた。しかし、先行研究においてはキャリアに対する積極的な考え方や目的意識が扱われることが多く、いわゆる消極的な目的意識が取り上げられることは少なかった。一方、職業に就いて働くという行動とは、そもそも報酬を得るための外発的な要素が不可欠の行動である。したがって、いわゆる積極的ではない目的が内包されている場合も少なくないことが推測される。例えば、古澤・山下 (1993) の就職志望動機に現れているような「親・先生の勧めと家族への配慮動機」や「生活享楽動機」のような目的も大いにあるように思われる。また、古市 (1995) による職業忌避的傾向の調査結果では、「いつまでも仕事をしないで遊んで暮らせたらいいのにと思う」「就職しないでいつまでも学生でいられたらいいのにと思う」という項目に対して47%以上の肯定率が示され、およそ半数の学生はそうした傾向を抱えていることが分かる。こうした考え方は、必ずしもキャリア発達上問題のある学生のみが持っているものではないであろう。また、「何のために働くか」という目的意識は、「どのように生活すべきか」「どのような人生を歩むべきか」といった、人生に対する価値観と不可分であると考えられる。「こうあらねばならない」という強く固定された考え方や信念によって職業選択に困難を示す学生の例 (喜田・高木, 2002; 白井, 2003) が示すように、そうした義務的感覚を含んだ将来展望を持つことそれ自体は特別なことではないであろう。

このような次元自体が価値の次元であると考えられるので、本研究では、研究を進める上での前提として、まず職業そのものに対する価値意識（たとえば、特定の職業に就くことをゴールと考えるような考え方や、職に就かないことが金銭的困窮を生じさせ、その結果不幸になるという一連の考え方など）を一端留保し、労働や職業の価値を構成する考え方を明らかにすることを試みる。そして我々が日常的に持っている「働くこと」に

対するルール意識や価値意識についてできる限り独立した次元から検討を加えることとした。

方 法

調査対象 A県の高校生149名（1年生39名、2年生36名、3年生74名；男子145名、女子4名）が調査に参加した。

調査内容 キャリア観測定尺度：本研究で扱うキャリア観とは、「生きることと働くことを包含した価値観」と定義され、様々な次元から捉えることができる。ここではゴール次元とマスト次元からキャリア観について検討する。ゴール次元とは「何のために働くのか」という点から、マスト次元とは「自分の将来がどのようにあらねばならないか」という点からキャリア観に注目するものである。ゴール次元尺度については、労働動機測定尺度（佐藤・広田、2003）に項目の追加・修正を行い、50項目を構成した。労働動機測定尺度は、大学生を対象として作成された9つの下位尺度（社会的義務、自己成長、他者評価、経済的向上、積極的対人関係、対人関係確保、やりがい、社会貢献、親への配慮）から成る尺度である。マスト次元尺度については、ゴール次元尺度の項目に内容を対応させる形で新たに作成した。例えば、ゴール次元尺度における項目「自分の夢を実現するため」に対応するように、マスト次元尺度の項目では「自分の夢を実現しなくてはならない」という項目が作成された。このように項目内容を対応させることにより、両次元の比較が可能になり、高校生がどのように働くこと、生きることについて考えているのかをより詳細に検討することができるようになると考えられる。回答形式はどちらも5件法（1～5点）である。

手 続 き 担任教師によって質問紙が配布され、その場で実施・回収がなされた。その際に、この質問紙の回答を担任教師が見ることはなく、成績や内申書などに影響するものでないという旨の教示がなされた。

結果と考察

(1) 尺度項目の検討

作成されたキャリア観測定尺度について、ゴール次元とマスト次元のそれぞれにおいて項目の検討を行った。なお、マスト次元についてはゴール次元と比較することを目的としていることから、ゴール次元尺度に対応した下位尺度構成を適用することにした。そのため、最初にゴール次元の検討を行い、その結果を参考にマスト次元の検討を行った。まず、ゴール次元尺度の50項目について、各項目の平均値及び標準偏差を求めた。本研究では5件法を採用したため、各項目の最小値が1、最大値が5である。従って、平均値±標準偏差の値が1～5の範囲を超える項目は、得点分布に偏りがあると考えられるため、該当する7項目を以降の分析から除外した。

残った43項目について最尤法・プロマックス回転による因子分析を行った。その結果、

初期解で1.0以上の固有値が10あったため、複数の因子に大きく負荷する項目、どの因子にも負荷が小さい項目を除外して再度因子分析（最尤法・プロマックス回転）を行った。さらに得られた因子の解釈可能性を検討し、最終的に9因子を決定した。回転後の因子構造および因子間相関行列をTable1に示した。以下、各因子について検討する。

Table 1 ゴール次元尺度の因子構造、平均値、標準偏差

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9	h^2
自己成長										
新たなことに挑戦するため	0.83	0.06	-0.02	-0.17	0.03	0.04	-0.07	-0.08	0.11	0.61
自分に自信をつけるため	0.71	0.10	-0.05	0.06	-0.16	0.03	0.20	-0.03	-0.05	0.58
自分の能力を伸ばすため	0.69	-0.02	0.09	0.02	0.08	0.13	0.08	-0.08	-0.12	0.60
自分が得意なことを活かすため	0.66	-0.13	-0.12	0.04	0.15	-0.09	-0.04	0.21	-0.01	0.58
自分の可能性を広げるため	0.65	-0.01	0.25	0.04	-0.07	-0.19	0.04	-0.02	0.05	0.63
自分のやりたいことを見つけるため	0.61	-0.15	0.04	0.00	0.12	0.02	-0.10	0.07	0.06	0.46
達成感を得るため	0.59	0.16	0.03	0.09	-0.12	0.17	-0.04	0.05	-0.04	0.43
自分の夢を実現するため	0.40	-0.08	0.05	0.05	-0.06	-0.22	0.04	0.16	-0.16	0.33
非難回避										
働かないと世間体が悪いから	-0.01	0.82	0.10	-0.16	0.10	0.08	-0.17	-0.02	0.12	0.70
周りの人がみんな働くから	-0.08	0.81	0.05	0.10	-0.04	-0.16	0.00	0.07	-0.01	0.62
働かないと、みっともないから	0.10	0.77	-0.06	0.02	0.10	-0.13	-0.01	-0.03	0.00	0.59
働かないと、人から非難されるから	0.06	0.63	-0.07	0.15	-0.05	0.10	0.09	-0.10	-0.11	0.54
社会の義務だから	-0.08	0.44	-0.05	-0.05	0.11	-0.02	0.17	0.03	0.07	0.31
対人関係										
多くの人と出会うため	0.06	-0.05	0.88	0.04	-0.17	-0.01	-0.04	-0.04	-0.01	0.72
人間関係を広げるため	-0.12	0.06	0.85	0.02	0.03	0.01	0.09	0.08	0.03	0.76
一生つきあえる友人を作るため	0.15	0.02	0.60	0.04	0.11	0.00	0.00	0.10	-0.08	0.55
いろいろな人生経験を積むため	0.15	0.05	0.46	-0.19	0.05	0.22	0.05	-0.10	0.04	0.40
生活を楽しむため	0.09	-0.15	0.36	0.28	0.20	-0.03	-0.06	0.07	0.12	0.39
経済的向上										
裕福な暮らしをするため	-0.04	-0.02	-0.08	0.74	0.14	0.11	0.15	-0.19	-0.04	0.69
金持ちになるため	-0.06	-0.07	-0.04	0.70	-0.02	0.07	-0.02	-0.08	0.15	0.58
自由になるお金がほしいから	-0.07	0.08	0.10	0.64	-0.06	0.03	-0.17	-0.04	-0.07	0.42
自分が望むものを得るため	0.25	0.09	0.05	0.56	0.07	-0.08	-0.14	-0.03	0.07	0.45
家族配慮										
親孝行をするため	0.12	-0.08	-0.06	0.00	0.87	0.03	0.11	-0.03	0.04	0.81
働かないと家族に迷惑をかけるから	-0.11	0.23	0.03	0.15	0.66	-0.01	0.06	0.06	-0.12	0.67
親を安心させるため	-0.04	0.34	0.04	-0.05	0.62	0.01	-0.04	0.03	-0.07	0.59
安心感										
安心感を得るため	-0.03	-0.20	0.08	0.00	0.20	0.89	-0.06	-0.08	-0.01	0.69
どこかに所属するため	0.08	0.09	-0.06	0.10	-0.22	0.61	-0.03	0.11	0.08	0.55
人から必要とされたいから	-0.06	0.01	0.15	0.10	-0.14	0.44	0.30	0.28	-0.12	0.57
社会貢献										
人の役に立つため	0.23	0.07	-0.03	-0.14	0.04	-0.06	0.88	-0.09	-0.12	0.86
人から感謝されたいから	-0.26	-0.02	0.05	0.03	0.09	-0.01	0.72	0.23	0.17	0.69
社会に貢献するため	0.13	-0.07	0.07	-0.08	0.06	0.05	0.51	-0.15	0.19	0.42
やりがい										
仕事そのものが好きだから	0.12	-0.08	-0.07	-0.07	0.03	0.14	-0.12	0.87	-0.15	0.89
働くことが楽しいから	-0.02	0.04	0.18	-0.15	-0.04	-0.13	0.13	0.60	0.09	0.46
働くことが生きがいでいだから	0.27	0.06	-0.12	-0.14	0.11	0.11	0.05	0.39	0.13	0.39
優越性										
人の上に立つため	-0.12	0.00	0.11	-0.06	-0.04	0.03	0.05	-0.12	0.77	0.64
名誉を得るため	0.19	-0.03	-0.12	0.23	-0.04	-0.13	0.12	0.10	0.56	0.54
人からうらやましがられたいから	0.02	0.20	-0.08	0.09	-0.06	0.22	-0.02	0.14	0.44	0.46
因子相関行列										
	因子2	因子3	因子4	因子5	因子6	因子7	因子8	因子9		
因子2	-0.06									
因子3	0.43	-0.01								
因子4	0.09	0.241	0.08							
因子5	0.19	0.28	0.35	0.17						
因子6	0.05	0.40	0.09	0.18	0.05					
因子7	0.37	0.32	0.40	0.17	0.27	0.35				
因子8	0.41	-0.03	0.08	-0.01	-0.05	0.21	0.30			
因子9	0.05	0.14	0.11	0.33	-0.06	0.21	0.29	0.04		

第1因子は、「新たなことに挑戦するため」、「自分に自信をつけるため」、「自分の能力を伸ばすため」、「自分が得意なことを活かすため」といった、自己の成長を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められた。新たに加えられた「自分が得意なことを活かすため」という項目が入った点以外は労働動機測定尺度の自己成長因子と同一であったため、本尺度においても「自己成長」の因子と命名した。

第2因子は、「周りの人がみんな働くから」、「働かないと世間体が悪いから」、「働かないとみっともないから」、「働かないと人から非難されるから」といった、働かないことに対する非難の回避を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「非難回避」の因子と命名した。労働動機測定尺度における社会的義務に相当する因子であると考えられるが、本因子では「当たり前だから」、「一人前になるため」、「社会とつながり続けるため」などの項目が外れている点で異なり、周囲からの非難の回避がより強調された内容になっているため、本研究では新たな名称を採用した。

第3因子は、「多くの人と出会うため」、「人間関係を広げるため」、「一生つきあえる友人を作るため」といった、対人関係を豊かにすることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められた。これは、労働動機測定尺度の第5因子とほぼ同一であり、本尺度では「対人関係」因子と命名した。「積極的」という表現を除外した理由は、本尺度においては他に対人関係が中心的要素となる因子が認められず、「対人関係」という名称のみでその性質が十分に了解できると判断したからである。

第4因子は、「金持ちになるため」、「裕福な暮らしをするため」、「自由になるお金がほしいから」といった、経済的に豊かな生活を送ることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、労働動機測定尺度に倣い「経済的向上」と命名した。

第5因子は、「親孝行をするため」、「働かないと家族に迷惑をかけるから」、「親を安心させるため」といった、親に対する配慮を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「家族配慮」因子と命名した。これは、労働動機測定尺度における親への配慮因子に、社会的義務の1項目である「働かないと家族に迷惑をかけるから」が加わった形になっている。親以外の家族も配慮の対象となると考えられることから、本研究においては家族配慮と命名した。

第6因子は、「安心感を得るため」、「どこかに所属するため」、「人から必要とされたいから」といった、どこかで働くことにより所属感や安心感を得ることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「安心感」因子と命名した。労働動機測定尺度における対人関係確保と同一の因子であるが、その背景にある心性がより表現されるよう新しく命名した。

第7因子は、「人の役に立つため」、「人から感謝されたいから」、「社会に貢献するため」といった、人や社会への貢献を目的とする項目に高い因子負荷量が認められたため、「社会貢献」因子と命名した。本因子は、労働動機測定尺度の社会貢献に、他者評価に含まれていた「人から感謝されたいから」という項目が加わったものである。しかし、いずれも人を含めた社会に対して役に立つという内容である点において共通している。

第8因子は、「仕事そのものが好きだから」、「働くことが楽しいから」、「働くことが生きがいのから」といった、仕事のやりがいや楽しさを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められ、労働動機測定尺度の第7因子と同一であったため、「やりがい」因子と命名した。

第9因子は、「人の上にたつため」、「名誉を得るため」、「人からうらやましがられたいから」といった、働いて他者よりも優位な立場に立つことを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「優越性」因子と命名した。労働動機測定尺度の他者評価に相当する因子であるが、本尺度においては因子分析までの過程で項目が除外されたり、第7因子に項目が移動したりした（「人から感謝されたいから」）結果、3項目に留まった。内容を検討したところ、他者評価に加えて他者への優越性が強調されていることから、本尺度では新たな因子名を採用した。

以上のように、本研究では9因子と比較的多数の因子が抽出された。因子数が多いことは、働くことに対する視点が複数存在することを意味していると考えられる。また、非難回避、経済的向上、家族配慮、安心感、やりがいなど、従来の研究ではあまり積極的に扱われることがなかった因子が抽出された点も、重要な知見である。特に、非難回避や経済的向上はそれぞれ第2、第4因子として抽出され、固有値も4.87、2.65と比較的大きな値をとっており、説明率も高かった。このことから、本研究で扱うキャリア観という概念の中で、それらの概念が重要な位置にあることが示されたものと考えられる。

次に、因子相関を検討したところ、まず、社会貢献が5つの因子（自己成長、非難回避、対人関係、安心感、やりがい）と正の相関（ $r > .30$ 、以下同様）を示した。また、それ以外に自己成長は対人関係およびやりがいと、対人関係は家族配慮と、経済的向上は優越性とそれぞれ正の相関を示した。自己成長や対人関係といったいわゆる積極的な内容の因子と、非難回避や安心感といったいわゆる消極的な内容の因子の相関を見ると、その値の絶対値が.01以下と低く、お互いが独立していることを意味する。つまり、自己成長や対人関係を働く目的とする意識が高い生徒でも、非難回避や安心感を確保するためといった目的を持たないわけではないということである。

次に、各因子を構成する項目を下位尺度とし、各下位尺度の信頼性に関して、項目－全体相関（以下、I-T相関）および α 係数を算出した。I-T相関については、自己成長では0.45～0.68の範囲にあり、非難回避では0.51～0.71、対人関係では0.40～0.77、経済的向上では0.52～0.64、家族配慮では0.69～0.70、安心感では0.52～0.53、優越性では0.49～0.53、やりがいでは0.55～0.61、社会貢献では0.55～0.66であった。 α 係数については、Table 2に示した通りである。これらの結果より、各下位尺度の項目間に比較的高い関連があり、各下位尺度内に高い内部一貫性があることが明らかにされた。今後、縦断的な調査を実施して安定性を確認することが必要である。

Table 2 下位尺度の平均値および α 係数

	ゴール次元			マスト次元			t検定
	Mean	SD	α	Mean	SD	α	
自己成長	3.84	0.72	0.86	3.96	0.75	0.88	$g < m *$
非難回避	2.93	0.92	0.83	3.15	0.82	0.76	$g < m **$
対人関係	3.83	0.74	0.80	4.04	0.79	0.84	$g < m **$
経済的向上	3.92	0.77	0.76	3.67	0.91	0.82	$g > m **$
家族配慮	3.93	0.90	0.84	4.24	0.91	0.90	$g < m **$
安心感	3.29	0.87	0.71	3.28	0.85	0.73	
社会貢献	3.25	0.95	0.77	3.35	0.89	0.75	
やりがい	3.06	0.84	0.74	3.32	0.92	0.72	$g < m **$
優越性	2.54	0.89	0.69	2.50	0.88	0.74	

さらに下位尺度を構成する項目の合計得点を項目数で除した得点を下位尺度得点とし、各下位尺度の平均値および標準偏差をTable2に示した。下位尺度得点の偏りを平均値および標準偏差から検討したところ、極端に大きな偏りは認められなかった。

続いて、マスト次元について検討する。ゴール次元との比較が可能となるよう、マスト次元においてもゴール次元の下位尺度構成を適用した。まず、マスト次元の各下位尺度の信頼性に関して、I-T相関および α 係数を算出した。I-T相関については、自己成長では0.46~0.77の範囲にあり、非難回避では0.40~0.67、対人関係では0.50~0.80、経済的向上では0.54~0.73、家族配慮では0.79~0.80、安心感では0.40~0.51、優越性では0.51~0.60、やりがいでは0.43~0.63、社会貢献では0.49~0.63であった。 α 係数については、Table 2に示した通りである。これらの結果より、マスト次元においても各下位尺度の項目間に比較的高い関連があり、各下位尺度内に高い内部一貫性があることが示された。

マスト次元尺度の下位尺度においても内部一貫性が確認されたので、下位尺度得点を算出し、各下位尺度の平均値および標準偏差をTable 2に示した。下位尺度得点の偏りを平均値および標準偏差から検討したところ、家族配慮のみが高得点に分布していた他は、極端な偏りは認められなかった。以下の分析においては、ゴール次元とマスト次元を比較するため、家族配慮を含めて分析を続けるが、得点分布に偏りがあったことを念頭におき解釈を行うものとする。

(2) 下位尺度の平均値の検討

下位尺度の平均値について検討するため、下位尺度間の比較と次元間の比較という、二つの視点から分析を行った。まず、下位尺度間の比較を行うため、各次元において下位尺度の種類を要因とする分散分析を行った。

その結果、ゴール次元において有意差が認められた ($F(8,1128) = 69.81, p < .01$)。続いて多重比較を行ったところ、「家族配慮・経済的向上・自己成長・対人関係 > 安心感・社会貢献 > やりがい・非難回避 > 優越性」という順に得点が高いという結果が示された ($MS_e = 0.53, 5\%$ 水準)。

マスト次元尺度においても有意差が見られ ($F(8,1096) = 90.53, p < .01$)、多重比較を行ったところ、「家族配慮 > 対人関係・自己成長 > 経済的向上 > 社会貢献・やりがい・安心感 > 非難回避 > 優越性」という順に得点が高いという結果が示された ($MS_e = 0.45, 5\%$ 水準)。

以上の結果について考察する。まず、下位尺度得点が総じて高く分布していたという結果が得られた。下位尺度得点は1点から5点の範囲にあるため中心の値は3点となるが、9つの下位尺度中、両次元ともにそれを下回るものは優越性のみであった。ゴール次元における非難回避も3点を下回っているが、マスト次元においては3.15である。このように、先述の従来の研究でこれまで積極的に扱われなかった下位尺度の得点も高いことが示された。したがって、それらの下位尺度も従来から扱われてきた尺度と同様に高校生の労働に対する価値観を反映するものであり、注目に値すると言える。

次に、個々の下位尺度について検討する。最も得点が高かったものは、両次元ともに家族配慮であった。これは、自分のキャリアを考える上で家族との関係性の影響が大きいことを意味している。職業選択は自己の実現であるという考え方が存在する一方で、家族関係性のために働くという価値観も大きな位置付けにあると考えられる。本研究の結果は、

家族の直接的影響を調べたものではないが、回答した高校生の労働に対する価値観が家族の存在によって影響を受けていることを示す証左にはなりうると考えられる。続いて、自己成長、対人関係、経済的向上が比較的高い得点を示しており、それらは高校生のキャリア観として一般的な考えであることが推察される。これらの結果は、安達（2001）の就業動機尺度において、対人志向動機と自己向上志向動機の得点が高いという結果とも一致している。また、日本青少年研究所（1999）が大学生を対象としておこなった職業意識調査の結果では、働く目的として選択された割合が高かったのは「生活のため（46.9%）、経済的に自立するため（38.6%）、自分の能力を生かすため（34.2%）、自己実現のため（30.2%）」の4項目であった。これらは本研究における経済的向上および自己成長と関係が強い項目であり、本研究の結果と一致した知見を示している。一方、両次元ともに最も得点が低かったのは優越性であった。安達（2001）の結果においても、本研究の優越性に近い上位志向動機は3下位尺度中最も低い得点であった。先述の日本青少年研究所（1999）の調査でも、働く目的として「社会的地位を得るため」と回答したのは5.7%と低い結果であり、出世や地位といった職業生活における競争が好まれない傾向が存在すると考えられる。そして、その次に低かったのは非難回避であった。しかし、それでも平均得点で3点前後の値（得点範囲は1～5点）をとっており、極端に低くはなかった。さらに、それらの間に社会貢献、安心感、やりがいと位置するという関係があり、それは両次元ともに変わらない。予想外であったのは、やりがいが自己成長に比べて低い順序にあったことである。やりがい因子は自己成長因子とも因子相関が高かったことから、やりがい得点も高いことが予想されたが、自己成長ほど高い値ではなかった。「自分が成長する」ことと「仕事にやりがいを感じる」ことは似て非なるものであり、やりがいを感じるだけでなく、自己成長、自己実現を伴うことが重要な意味を持っているのかもしれない。

次に、ゴール次元とマスト次元とで対応する各下位尺度の平均値を比較するため、対応のあるt検定を実施した（両側検定）。t検定の結果、自己成長（ $t(144) = -2.53, p < .05$ ）、非難回避（ $t(146) = -4.13, p < .01$ ）、対人関係（ $t(147) = -4.43, p < .01$ ）、家族配慮（ $t(146) = -6.68, p < .01$ ）、やりがい（ $t(147) = -3.32, p < .01$ ）において、マスト次元の方がゴール次元よりも下位尺度の平均得点が有意に高いという結果が得られた。また、経済的向上についてはゴール次元の方がマスト次元よりも平均値が有意に高かった（ $t(146) = 4.67, p < .01$ ）。つまり、ゴール次元を基準に考えるとすれば、自己成長、非難回避、対人関係、家族配慮、やりがいにおいては、「将来自分はこうあらねばならない」という考え方が相対的に強いが、経済的向上においては反対に弱いことが明らかにされた。

このように、経済的向上を除くと全体的にマスト次元の得点が高いことから、現代の高校生が比較的強く「将来はこうあらねばならない」という考え方をしていることが示された。一方、経済的向上についてはマスト次元の得点が低く、他の下位尺度とは反対の関係が見られた。これは、現実には「裕福な暮らしをするために働く」と考える一方で、「裕福な暮らしをすべき」という義務観は、そこまで高くないと言える。この結果は、青年に限ったことではなく、NHK放送文化研究所（2003）によって1998年に行われた16歳以上の日本人を対象とした調査においても、「高い収入を得る仕事」を理想的な仕事として選択した順位は高くなかったという結果が得られている。経済的あるいは金銭的な問題は人生において重要な要素であると考える一方で、それを人生の目標あるいは理想として、そうでなくてはならないとまでは考えない傾向があるのかもしれない。

(3) ゴール次元とマスト次元の相関

ゴール次元尺度とマスト次元尺度のそれぞれの下位尺度間の相関係数を求めた(Table 3)。対応する下位尺度同士の相関係数を算出することによって、各下位尺度において両次元がどのように結びついているかを検討できると考えられる。

Table 3 ゴール次元とマスト次元の相関

	r	
自己成長	0.71	**
非難回避	0.68	**
対人関係	0.69	**
経済的向上	0.73	**
家族配慮	0.80	**
安心感	0.51	**
社会貢献	0.65	**
やりがい	0.41	**
優越性	0.78	**

まず、対応する下位尺度同士の相関を見ると、全ての下位尺度において有意な正の相関があることが確認された。個々の下位尺度ごとに相関係数をみると、家族配慮と優越性においてはゴール次元とマスト次元の間の相関係数が.78以上の値を取り、強い関連が認められた。また、経済的向上、自己成長、対人関係、非難回避、社会貢献においては相関係数が.65～.73の範囲にあり、中程度の相関があった。さらに、安心感およびやりがいについては相関係数が、それぞれ.51および.41であり、弱い相関が示された。なお、相関係数を算出する際に散布図を作成しその形状を確認した。その結果、やや分布に偏りが見られた変数もあったものの、相関係数が低かった変数間の散布図においても特に大きな偏りはなく、天井効果や床効果は認められなかった。

これらの結果より、以下のことが明らかになった。まず、「なんのために働くのか」という働く目的に関する考え（ゴール次元）と、「自分の将来がどのようにあらねばならないか」という生き方に関する考え（マスト次元）との間には、関連があることが示された。これは当然のようにも思われる結果であるが、この事実が検証されたことはこれまでになく、単純ではあるが重要な知見であると考えられる。なぜなら、この結果に基くならば、働くということは将来の生き方の表れの一つであり、職業選択という枠組み以上の広い捉え方をする必要があることが示唆されるからである。現在、キャリア教育の一環として、職場実習やインターン制度など各種の試みがなされているが、これらの中には「働く」ことを職業選択という限定された枠組みの中で捉えているものもあるように思われる。本研究の結果をキャリア教育に活かすならば、それらの活動を「どのように生きるか」というライフコースの枠組みの中で捉えていく必要があると考えられる。

次に、下位尺度によって、ゴール次元とマスト次元の関連の強さに差が見られた。つまり、「将来こうあらねばならない」という意識に強く規定されやすい考え方や、それほど強くは規定されにくい考え方とがあるということである。具体的には、家族配慮や優越性といった他者を強く意識した下位尺度においては、ゴール次元とマスト次元の関連が強く、安心感ややりがいといった自己の感情に関連する下位尺度においては比較的相関が弱かった。この結果は、他者が関係するような事柄についてはマスト次元とゴール次元との結び

つきが強くなりやすいことを示唆している。本研究の調査対象となった高校生という年代は、相互協調性が優勢であると言われており（高田，1999など）、本研究においても、他者との対立を回避したり評価を気にしたりする傾向が高かった可能性がある。また、長峰（2003）は親との葛藤とそれに対する解決のあり方が職業選択に影響を与えることを指摘している。これらの先行研究の知見から、青年期のキャリア観は他者の価値観や評価の影響を強く受けると考えられる。したがって、他者が関係する問題については、自らの働く目的に対しても「こうあらねばならない」という価値観が影響を与えたのではないかと推察される。

総合考察

本研究では、「生きることと働くことを包含した価値観」をキャリア観と名づけ、それを調べるためにゴール次元とマスト次元という2つの次元を設け、高校生が「働き生きること」をどのように考え、それらがどのような関係にあるのかについて検討した。ゴール次元尺度を因子分析した結果、9因子が抽出され、その中には従来の研究ではあまり扱われてこなかったが、高校生には強く意識されていると推測される考え方が含まれていた。また、ゴール次元とマスト次元の尺度得点を比較したところ、経済的向上を除きマスト次元の方が高く、両次元で対応する下位尺度同士の相関を調べたところ、全ての下位尺度において有意な正の関連があることが見出された。これらの結果について、いくつかの点から考察する。

(1) 多様なキャリア観

ゴール次元の因子分析結果から見出された9因子には、非難回避、経済的向上、家族配慮、安心感、やりがいが含まれており、これらはこれまで注目されることの少なかった因子である。しかし、これらの因子に対応する下位尺度の得点をみると、家族配慮と経済的向上についてはゴール次元とマスト次元の両次元において平均値が高得点帯に分布し、高校生が一般的に抱く考え方であることが明らかにされた。他の因子においても、それに対応する下位尺度の得点は低くなく、非難回避や安心感といった従来消極的とされていたキャリア観は、必ずしも少数意見ではないと言えることができる。また、自己成長や対人関係といったいわゆる積極的な因子と非難回避や安心感といったいわゆる消極的な因子の相関は低かったことから、両者はお互いに独立している可能性が示された。つまり、いわゆる積極的なキャリア観を持っていることが、いわゆる消極的なキャリア観を持たないことを意味するのではなく、それらを同時に持つ者も存在するということである。様々なワークスタイルが出現している現代においては、高校生に限らず、積極的に働き生きていこうとする人であっても、どのような働き方をすべきか迷うことも多いと思われる。そうした迷いの中で、一つの働き方を選択することに困難を感じ、いわゆる消極的なキャリア観を抱くことは十分に考えられる。また、あるキャリア観を抱いているのと同時に、他者からの非難を避けたい、とりえず安心したいというような、積極的とは表現できない考えを持つことは矛盾とは言えず、むしろ率直な気持ちであるようにも思われる。日本の社会全体で労働のあり方に対する価値観が問い直されている現代においては、職業決定に対して消

極的な目的を持つことをアパシーなどの病理的な問題としてのみ片付けてしまうのではなく、本研究で得られたような、いわゆる消極的な目的意識にも、注目して検討していくことが必要なのではないだろうか。そのような、青年のキャリアに対する複雑な心性を理解しておくことは、現在その役割が大きく期待されているキャリア・ガイダンスやキャリア・カウンセリングにおいて特に重要であると考えられる。

(2) ゴール次元とマスト次元の関係

本研究の大きな特徴は、ゴール次元とマスト次元というキャリアに関する2つの視点の対応関係について検討できるようにした点である。ゴール次元とマスト次元は密接に関連しているが、必ずしも同一の概念ではない。これら2つの異なる考え方の関連の傾向を調べることによって、高校生が「生きることと働くこと」をどのように捉えているか、つまりキャリア観に関する新しい知見を得ることが本研究の目的の一つであったが、両者の関連を調べた結果、ゴール次元とマスト次元とは関連があること、両者を比較すると全般的にマスト次元の方が高く評定されることが明らかになった。これは、高校生は将来について全般的に「将来こうあらねばならない」という意識が高く、それが働く目的と比較的強い関連を持っていることを意味している。モラトリアムに関する研究やフリーターの議論においては、しばしば青年の享乐的な側面に注目されることがあるが、本研究の結果からは、むしろ将来に対して固く真面目に考えている青年像が思い浮かぶ。このような青年像は、先にも述べた喜田・高木(2002)によって示された事例とイメージが重なるように思われる。本研究の調査対象は、キャリアに関して問題を感じている臨床群ではなく、一般の高校生であったが、働き方や生き方に対して「こうあらねばならない」という意識を持っている点において共通する部分があると考えられる。このことは見方を変えれば、将来の生き方について柔軟性を欠いた考えとして捉えることができ、キャリア決定に関して困難を感じる要因となっていると考えることもできる。こうした知見を踏まえてキャリア教育について考えるならば、生徒や学生が「こうあらねばならない」と考えている生き方や仕事のあり方に対して、再検討する場や視点を提供することも重要であるように思われる。

(3) 今後の課題

本研究では、労働動機測定尺度を参考に新たな尺度を作成して調査をおこなったが、その結果、先行研究と極めて近い因子構造がゴール次元尺度において示された。先行研究の調査対象者は大学1年生であり、本研究の調査対象である高校の1年生から3年生とは年齢は近いものの、その特性は異なると考えられる。それにもかかわらず極めて類似した因子構造が得られたことから、高校生・大学生の年代においては共通の安定したキャリア観の構造が存在する可能性がある。そこで、異なる年齢段階あるいはキャリア発達段階においても、同じような因子構造が見られるかどうかについても調べる必要がある。本研究においては9因子が見出されたが、小学生や中学生など低い年齢段階においては、キャリアに関する概念が分化しておらず、より単純な因子構造を持つ可能性も考えられる。また、実際に就職活動などにおいてキャリアの問題に直面している学生・生徒においては、因子構造が異なるかもしれない。さらに、本研究の調査対象である高校生は男子の比率が圧倒的に高いため、女子においても同様の結果が見られるのかどうかについて確認する必要がある。

ある。特にマスト次元については、男子の方が「こうあらねばならない」という圧力が強い可能性も考えられる。以上の点についてデータを蓄積して、検討していくことが重要である。

また、本研究の主眼は高校生のキャリア観の特徴について探索的に検討することであったため、実際のキャリア選択とキャリア観とがどのような関連にあるのかについては触れていない。キャリア選択に関する先行研究においては、自己効力感やアイデンティティなどの要因が職業未決定に影響を与えることが明らかにされているが、本研究で取り上げたキャリア観が職業未決定やその他の諸変数にどのような関連があるのか検討していくことが重要である。そしてこれらのキャリア観の形成および構成に、社会的ルールに関する認知がどのように関わっているのか明確にすることが必要である。

引用文献

- 安達達子 1998 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182. (Adachi,T. 1998 An attempt to measure vocational motivation among undergraduate students. Japanese Journal of Experimental Social Psychology, 38, 172-182.)
- 安達達子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機, 職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討— 心理学研究, 72, 10-18. (Adachi,T. 2001 An examination of relationships among career decision-making self-efficacy, vocational motives, and vocational indecision : A study of women's junior college students. Japanese Journal of Psychology, 72,10-18.)
- 藤本喜八・阿部謙一 1988 職業(労働)価値観の測定の標準化(その6) 進路指導研究, 9, 44-56. (Fujimoto,K&Abe,K. 1988 Standarization of work values inventory. Career Guidance Study, 9, 44-56.)
- 古市裕一 1995 青年の職業忌避的傾向とその規定要因についての検討, 進路指導研究, 16, 16-22. (Furuichi,Y. 1995 Unwillingness to get a job and the related factors. Career Guidance Study, 16, 16-22.)
- 古澤照幸・山下利之 1993 女子高校生の進路志望動機と進路決定 社会心理学研究, 8, 98-106. (Furusawa,T. & Yamashita,T. 1993 Career motives and career decision making of high school girl students. Japanese Journal of Social Psychology, 8, 98-106.)
- 若年者キャリア支援研究会 2003 キャリア支援研究会報告書 厚生労働省.
- 喜田裕子・高木茂子 2002 大学生の進路(キャリア)をめぐる心理教育的支援に関する基礎的研究 人文社会学部紀要, 2, 39-48.
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, 9, 97-104. (Morinaga,Y. 1993 Gender differences in work values among Japanese college students. Japanese Journal of Social Psychology, 9, 97-104.)
- 長峰伸治 2003 親との葛藤から見たフリーター—複数の事例による検討 現代のエスプリ, 427, pp105-115. 至文堂.
- NHK放送文化研究所 2003 現代日本人の意識構造 [第5版] 日本放送出版協会.
- 日本青少年研究所 1999 大学生の職業に関する意識調査.
- 尾崎仁美 2001 大学生の将来の見通しと適応との関連 溝上慎一(編)大学生の自己と生き方—大学生固有の意味世界に迫る大学生心理学— ナカニシヤ出版.

- 佐藤純・広田信一 2003 大学生の労働観に関する探索的研究—労働動機の側面から—筑波大学発達臨床心理学研究, 15, 31-36. (Sato,J. &Hirota,S. 2003 An exploratory study about conception of working in adolescence. Bulletin of Tsukuba Developmental and Clinical Psychology, 15, 31-36.)
- 白井利明 2003 青年期の心理とフリーター現代のエスプリ, 427, pp116-126. 至文堂.
- 下村英雄 2003 調査研究からみたフリーター—フリーターの働き方と職業意識 現代のエスプリ, 427, pp32-44. 至文堂.
- 社会経済生産性本部 2005 平成17年度新入社員働くことの意識調査報告書 生産性労働情報センター.
- Super,D.E. 1957 The psychology of careers :An introduction to vocational development. Harper & Brothers. (スーパー,D.E. 日本職業指導学会 (訳) (1960) .職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達—誠信書房)
- 高田利武 1999 日本文化における相互独立性・相互協調性の発達過程—比較文化的・横断的資料による実証的検討— 教育心理学研究, 47, 480-489. (Takada,T. 1999 Developmental process of independent and interdependent self-construal in Japanese culture : Cross-cultural and cross-sectional analyses. Japanese Journal of Educational Psychology, 47, 480-489.)
- 浦上昌則 1992 価値観についての進路発達の研究 進路指導研究, 13, 15-21. (Urakami,M. 1992 Aca reer developmentalan alysis on the value. Career Guidance Study, 13, 15-21.)

Summary

A Study about the career view in high school students

The purpose of this study were to name how people think about their living and working the career view, and to examine what kind of career view high school students had. The career view questionnaire that was consisted of “the goal dimension” which asked “for what purpose you work” and “the must dimension” which asked “how you have to live” were administered to 149 Japanese high school students. As a result of factor analysis of the goal dimension subscale, nine factors were extracted and it was made clear that there was various sense of values about the career. Moreover, significant positive correlations were recognized between the goal dimension subscales and the must dimension subscales, and when both means were compared, in five subscales, the means of the must dimension were significantly higher than that of the goal dimension. These findings suggest that high school students have various sense of values about living and working, and especially they comparatively strongly have a viewpoint “how I must live” .

Key words : occupation, career, life, high school students, sense of values