

就業者のキャリア焦燥感

－性別・年代による比較－

尾 野 裕 美*

本研究では、就業者 1,195 名を対象にインターネット調査を実施し、キャリア焦燥感（「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」）について性別・年代別に検討した。その結果、男性は「キャリア構築への衝動」が有意に高く、20 代および 30 代に比べ 40 代は「キャリア構築への衝動」および「キャリアの懸念」が有意に低かった。また、キャリア焦燥感喚起状況がキャリア焦燥感を介して離転職意思へとつながるとする仮説モデルに従い多母集団同時分析を行った。その結果、モデルの適合度は良好であることが認められ、本モデルにおいては性別や年代による違いを考慮する必要がないことが示された。分析の結果からおもに、「キャリア探索の停滞」および「友人・知人のキャリアとの上方比較」が、「切迫感」を介して離転職意思に結びついていることが明らかとなった。また、「所属組織からの低い評価」が「キャリア構築への衝動」を促し、「キャリア探索の停滞」が「キャリアの懸念」につながっていることが確認された。

キーワード：キャリア焦燥感、キャリア焦燥感喚起状況、離転職意思、性差、年代差

問題と目的

企業における人材育成は経営上の重要な課題となっており、若年層については離職等で人材育成投資が回収できないことを課題としてあげる企業が多い（厚生労働省, 2014）。中小企業においては、人材不足に伴う経営への影響として「定着のために賃金を上げざるを得ず人件費が上昇する」と回答した企業が 3 割を超えており（中小企業庁, 2017）、多くの企業においてリテンションマネジメントが求められている。また、共働き世帯が年々増加し、ワークライフバランスは、性別、年齢を問わない普遍的な問題になっているが（内閣府, 2014）、出産を機に離職する女性は多く、子育て期にある 30 代男性における長時間労働が最も高い水準となっている（内閣府, 2013）。

Levinson (1978) の発達段階説によれば、成人前期にあたる 20 代から 30 代は、本能的な衝動がもっとも高まるときであり、さまざまな形の自己満足を駆り立てられたように求め、社会に自分の場を確立しようとあがく。Levinson (1978) は、前半の 20 代を「新米成人時代」と名づけ、可能性を探索し、選択をいくつか試み、暫定的な生活構造を築くことを発達課題としてあげている。そして 30 代を、職業や結婚生活、家庭生活の面での地固めをし、この新しい生活構造を土台

にして、若い頃の野心の実現に向かって努力する「一家を構える時期」とした。中年期にあたる 40 代になると衝動が適度に抑えられ、「人生半ばの過渡期」と呼んだ 40 代前半には、中年世代の自分の場所を確保することが発達課題となる。また、Super (1957) のキャリア発達理論は、成長、探索、確立、維持、解放の 5 段階で構成され、20 代の発達課題は、現在の職業が生涯に渡るものかどうかを検討しながら自己を確立していくことである。30 代は、職業生活における安定した場所を確保するための努力がなされ能力が発揮される時期であり、40 代は、これまでに築いてきた地歩を維持する時期である (Super, 1957)。多くのキャリア発達モデルにおいても、後期キャリアになるとこれまでに獲得した地位や立場の維持に関心が向き、リスクを冒すような行動はとらなくなるとされている (Super, 1957)。

実際、わが国の離職率を年齢階級別にみると、男性は年齢階級が上がるとともに 35～39 歳まで低下し、その後 55～59 歳までおおむね横ばいであり、女性は年齢階級が上がるとともに 55～59 歳まで低下している（厚生労働省, 2015）。多くの先行研究でも、年齢が高いほど離転職意思は低いという結果が得られている（e.g., 尾野・湯川, 2010; Rotondo, 1999; Turnley & Feldman, 2000）。離職に先行する要因としては、これまで職務満足や（e.g., Adams & Beehr, 1998; Allen, Shore, & Griffeth, 2003; Hom & Kinicki, 2001）、組織コミットメントが取り

* 明星大学心理学部心理学科

上げられてきた (e.g., 青木, 2001; Bluedorn, 1982; Meyer, Stanley, Herscovitch, & Topolnysky, 2002)。一方で, Lee & Mitchell (1994) や Lee, Mitchell, Wise, & Fireman (1996) は, 離職にいたる心理的プロセスや外部イベントなどを含む全体的な状況に注目し, 所属組織の外における社会的なつながりも離転職意思に影響を与えることを明らかにした (Lee, Mitchell, Sablinski, Burton, & Holtom, 2004)。近年は, 仕事による消耗感が注目されるようになり, 過剰な学習は職務の消耗感を増進し離転職に結びつくが, 学習意欲の高さや職務の自律性によって職務の消耗感は減少し, 離転職意思を引き下げることが明らかとなっている (Shih, Jiang, Klein, & Wang, 2011)。また, 感情的消耗や個人達成の落ち込みは離転職意思につながるが, 複数のキャリアパスが示されていれば, 個人達成が落ち込んでいる状況においても離転職意思を引き下げることが示されている (Choi, Cheong, & Feinberg, 2012)。

尾野・湯川 (2008) は, 離職の先行要因として若年就業者が抱く焦燥感に注目し, キャリア焦燥感を「キャリアに関する過去と未来に対する時間的展望のなかで, 現在の自分をどう受け止めるかによって生じる『とにかく早くという気持ち (性急)』『時間の経過が待てないという気持ち (焦燥)』, および『何とかしなければという時間的切迫感』からなる感情」であるとした。そして, 若年就業者がキャリア焦燥感を喚起する状況として, 「キャリア探索の停滞 (キャリア探索が停滞しているとき)」「所属組織からの低い評価 (所属組織から低い評価を受けたとき)」「友人・知人のキャリアとの上方比較 (自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したとき)」「ワークライフバランスの欠如 (仕事とプライベートのバランスがとれていないとき)」の4つを示した (尾野・湯川, 2008)。さらに, 20代においては, キャリア探索が停滞しているときや, 自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したときにキャリア焦燥感を喚起しやすく, それが離転職意思に結びついていることを明らかにした (尾野・湯川, 2008, 2010)。また, 30代はキャリア探索が停滞しているとき, 40代はキャリア探索が停滞しているときや, 所属組織から低い評価を受けたときにキャリア焦燥感を喚起しやすく, 結果として離転職意思を促すということも示されている (尾野・湯川, 2010)。

一方, 尾野・岡田 (2014a) は, 尾野・湯川 (2008, 2010) の研究では, キャリア焦燥感そのものの構造が明らかにされていないことを指摘し, M-GTA (修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) により若年就業

者のキャリア焦燥感の構成要素として9つの概念を抽出した。その知見に基づき, 尾野・岡田 (2014b) は, キャリア焦燥感を測定する尺度 (キャリア焦燥感尺度) を開発した。同尺度は, 何ともしようがなく, 追い詰められた気持ちである「切迫感」, 目標に向けて早くキャリアを構築しようと駆り立てられる気持ちである「キャリア構築への衝動」, 現在の自分や今後の自分のキャリアについての気がかりである「キャリアの懸念」の3下位尺度により構成される (尾野・岡田, 2014b)。その後, 尾野 (2016) が, 20代の若年就業者を対象とした研究を行い, キャリア探索が停滞しているときや, 自分より望ましい状態にある友人・知人のキャリアと比較したときに加え, 仕事とプライベートのバランスがとれていないときのあせりやすさが, 切迫感を介して離転職意思に結びついていることを明らかにした。

以上より, 若年就業者においては, キャリア焦燥感のネガティブな側面のみが離転職意思を促進するという新たな知見が得られ, 尾野・湯川 (2008, 2010) よりも詳細なモデルが提示された (尾野, 2016)。本研究は, 尾野 (2016) の研究をさらに進め, 40代までの就業者を対象として, キャリア焦燥感と離転職意思との関連について検討する。

具体的には, まず, キャリア焦燥感尺度の得点を性別および年代別に比較する。尾野・湯川 (2010) では, 「自分のキャリアについてあせり (焦燥) をどのくらい感じているか」という質問で総合的なキャリア焦燥感の認知を測定したところ, 20代および30代は40代に比べて有意に得点が高かった。Levinson (1978) によれば, 成人前期にあたる20代から30代は, 本能的な衝動がもっとも高まるときである。ここから, キャリア焦燥感尺度によって測定されるキャリア焦燥感の得点も, 20代および30代は40代に比べて高いと考えられる。

次に, 尾野 (2016) と同様に, 「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」という状況におけるあせりやすさが, 「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」というキャリア焦燥感を介して, 離転職意思へとつながるという仮説モデルに従い, 性別および年代による群別に分析することを目的とする。

方法

1. 調査対象者および手続き

本調査では、インターネット調査会社C社を通じ、インターネットを用いたアンケート調査を実施した。一都三県（東京、神奈川、千葉、埼玉）在住の、100名以上の民間企業に就業している大卒または大学院卒の20代正社員という条件を設け、さらに、うつ病のスクリーニングツール（PHQ-2）を用い、いずれかの項目で、「1週間以上（その期間の半分以上）あてはまる」あるいは「ほとんど毎日あてはまる」と回答した場合は対象外とした。各年代（20代、30代、40代）で約400のサンプル数を確保することを目指し、合計1195の有効サンプルを確保した（男性596名、女性599名、平均年齢＝35.3歳、 $SD = 7.63$ ）。回答者の属性をTable 1に示す。なお、調査実施期間は、2013年3月8日～2013年3月13日であった。

Table 1 回答者の属性とその内訳

	男性：596名 (49.9%)	女性：599名 (50.1%)
20代：398名 (33.3%)	198名	200名
30代：397名 (33.2%)	198名	199名
40代：400名 (33.5%)	200名	200名

2. 調査項目

1) 離転職意思

現時点における離転職意思の程度を測定するために、尾野(2016)で用いられた質問を用意した。すなわち、「あなたは今、離職あるいは転職したいという意思がどのくらいありますか？次の中からもっとも当てはまると思うものを1つ選んでください。」という質問に対して、1（全くない）、2（少しある）、3（わりとある）、4（だいぶある）、5（すごくある）の5件法で回答を求めた。

2) キャリア焦燥感

キャリア焦燥感を詳細に測定する尺度として、16項目からなるキャリア焦燥感尺度（尾野・岡田, 2014b）を用いた。本尺度は、「切迫感」（「八方ふさがりでどうにもならない」「何ともしようがなく、手詰まり感がある」など6項目）、「キャリア構築への衝動」（「少しでも前へ進みたくて仕方がない」「将来のためにがんばらなければと必死だ」など5項目）、「キャリアの懸念」（「今の自分に対してもどかしさを感じる」「もっと仕事ができるようにならなければならない」など5項目）の3つの下位尺度からなっている。教示内容は「あなたは今、自分のキャリア（具体的な職務経歴だけでなく、人生において働くということや、将来の仕事生活

のイメージを含む）について、どのように感じていますか。以下の各文を読んで、あなた自身にどれくらいあてはまるかを選択肢から1つ選んでください。」というものであった。回答方法は、1（あてはまらない）、2（あまりあてはまらない）、3（どちらともいえない）、4（ややあてはまる）、5（あてはまる）の5件法であった。

3) キャリア焦燥感喚起状況

ある状況におけるキャリア焦燥感の喚起されやすさを測定するキャリア焦燥感喚起状況尺度（尾野・湯川, 2008）は4因子30項目からなるが、第1因子に15項目が含まれており、因子内の項目数に偏りがある。そこで、尾野（2016）と同様に各因子より負荷量の高い3項目ずつを抜粋して用いた。具体的には、「キャリア探索の停滞」（「自分のやりたい仕事ははっきりしないとき」「自分にとっての適職がみつからないとき」など3項目）、「所属組織からの低い評価」（「仕事上で、自分が思うような評価を得られなかったとき」「自分に対する周囲からの評価が、期待するより低いとき」など3項目）、「友人・知人のキャリアとの上方比較」（「学生時代の友人が転職したと聞いたとき」「自分とは別の分野の友人が成功しているのを知ったとき」など3項目）、「ワークライフバランスの欠如」（「仕事と家庭をきちんと両立させたいと思ったとき」「結婚や子育てを視野に入れた働き方を考えたとき」など3項目）である。教示内容は、「以下にキャリアに関するさまざまな状況が書かれてあります。その状況におかれたとき、あなたはどの程度あせり（焦燥）を感じると感じますか？あなた自身があてはまると思うところ1つに○をつけてください。これまでに経験したことのない状況については、想像した上で回答してください。」というものであった。回答方法は、1（全く感じない）、2（どちらかといえば感じない）、3（どちらかといえば感じる）、4（非常に感じる）の4件法であった。

4) フェイスシート

上記の質問の他に、年齢、性別、業種、職種、転職経験等について回答を求めた。

結果

1. 尺度得点の比較

まず、各尺度について男女別に平均、標準偏差を算出し、 t 検定を行った（Table 2）。その結果、キャリア焦燥感の「キャリア構築への衝動」は有意な差が見いだされ（ $t(1193) = 3.99, p < .001$ 、男性のほうが高かった。「切迫感」（ $t(1193) = .86, n.s.$ ）と「キャリアの懸念」（ $t(1193) = .86, n.s.$ ）は有意な差がみられなかった。キャリア焦燥感喚起状況については、「友人・知人のキャリアとの上方比較」（ $t(1193) = 2.05, p < .05$ ）と「ワーク

ライフバランスの欠如」は有意な差が見いだされ ($t(1190.49) = 4.27, p < .001$), 女性のほうが高かった。「キャリア探索の停滞」($t(1193) = 1.95, n. s.$) と「所属組織からの低い評価」($t(1193) = 1.19, n. s.$) は有意な差がみられなかった。

次に、各尺度について年代別に平均、標準偏差を算出後、一元配置分散分析を行い、多重比較 (LSD 法) を試みた (Table 3)。まず、キャリア焦燥感は、「キャリア構築への衝動」($F(2,1192) = 6.32, p < .01$) および「キャリアの懸念」($F(2,1192) = 4.90, p < .01$) において、40代が20代および30代よりも有意に低かった。「切迫感」については年代による有意な差はみられなかった ($F(2,1192) = 1.37, n. s.$)。キャリア焦燥感喚起状況尺度には、「キャリア探索の停滞」($F(2,1192) = 5.89, p < .01$) は40代が20代および30代よりも有意に低かった。また、「友人・知人のキャリアとの上方比較」($F(2,1192) = 20.14, p < .001$) および「ワークライフバランスの欠如」($F(2,1192) = 14.15, p < .001$) は、各年代間で有意な差がみられ、年代が上がるに従い低くなった。なお、「所属組織からの低い評価」($F(2,1192) = 5.57, n. s.$) については、年代による有意な差は見いだされなかった。

2. 共分散構造分析によるモデル適合度の評価

「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」という状況におけるあせりやすさが、「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」というキャリア焦燥感を介して、離転職意思へとつながるというモデルをもとに、キャリア焦燥感喚起状況の4下位尺度からキャリア焦燥感の3下位尺度に、また、キャリア焦燥感の3下位尺度から離転職意思にパスを引いた。また、キャリア焦燥感喚起状況尺度の4下位尺度間およびキャリア焦燥感の3下位尺度の誤差間に共分散を仮定した。なお、共分散構造分析はSPSSのAMOS21.0を使用した。

まず、性別と年代により6群に分けて分析を行い、各集団の適合度が良いことを確認した。続いて、男女別によるモデルの適合が良好であることを確認した上で、男女別に多母集団同時分析を行った。その結果、GFI=.995, AGFI=.954, CFI = .995, RMSEA=.042であり、モデルの適合は良好であった。よって、構成したパス解析モデルは男女に共通して適合が良く、配置不変が成り立つ可能性が高いと考えられる。そこで、等値制約によるパス係数の比較を行った。等値制

Table 2 男女別の各尺度の平均、SD および t 検定の結果

	全体 (N=1195)		男性 (n=596)		女性 (n=599)		t 検定
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	
離転職意思	2.06	1.12	2.04	1.16	2.08	1.08	
切迫感	2.61	0.88	2.64	0.86	2.59	0.90	
キャリア構築への衝動	2.97	0.84	3.06	0.84	2.87	0.82	**
キャリアの懸念	3.36	0.88	3.34	0.88	3.38	0.89	
キャリア探索の停滞	2.51	0.69	2.47	0.68	2.55	0.69	
所属組織からの低い評価	2.59	0.66	2.57	0.67	2.61	0.64	
友人・知人のキャリアとの上方比較	2.28	0.68	2.24	0.67	2.32	0.68	*
ワークライフバランスの欠如	2.48	0.67	2.40	0.65	2.56	0.68	**

N = 1195, ** $p < .01$, * $p < .05$

Table 3 年代別の各尺度の平均、SD および LSD 法による多重比較の結果

	20代 (n=398)		30代 (n=397)		40代 (n=400)		一元配置分散分析	多重比較 (LSD法)
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
離転職意思	2.16	1.15	2.11	1.13	1.91	1.07	**	20代, 30代 > 40代
切迫感	2.63	0.85	2.65	0.89	2.56	0.90		
キャリア構築への衝動	3.06	0.85	3.00	0.82	2.85	0.83	**	20代, 30代 > 40代
キャリアの懸念	3.44	0.90	3.38	0.85	3.25	0.90	**	20代, 30代 > 40代
キャリア探索の停滞	2.58	0.71	2.54	0.68	2.42	0.66	**	20代, 30代 > 40代
所属組織からの低い評価	2.57	0.63	2.58	0.68	2.62	0.66		
友人・知人のキャリアとの上方比較	2.41	0.69	2.30	0.67	2.12	0.65	**	20代 > 30代 > 40代
ワークライフバランスの欠如	2.60	0.71	2.50	0.65	2.35	0.63	**	20代 > 30代 > 40代

N = 1195, ** $p < .01$

約を入れないものをモデル1, 共分散すべてに等値制約を置いたものをモデル2, すべての共分散およびパス係数が男女で等価であると仮定したものをモデル3とした。モデル3はAIC=142.838であり, モデル1 (AIC=152.517) とモデル2 (AIC=151.769) よりも小さい値であることから, モデル3がもっとも適合していると判断できる。したがって, 本モデルにおいては性別による違いを考慮する必要がないことが確認された。以上のことから, 以後は男女を合わせて分析することとする。

次に, 各年代におけるモデルの適合が良好であることを確認した上で, 年代別に多母集団同時分析を行った。その結果, GFI=.993, AGFI=.940, CFI=.994, RMSEA=.038であり, モデルの適合は良好であった。よって, 構成したパス解析モデルは各年代に共通して適合が良く, 配置不変が成り立つ可能性が高いと考えられる。そこで, 等値制約によるパス係数の比較を行った。等値制約を入れないものをモデル1, 共分散すべてに等値制約を置いたものをモデル2, すべての共分散およびパス係数が各年代で等価であると仮定したものをモデル3とした。モデル3はAIC=204.507であり, モデル1 (AIC=224.698) とモデル2 (AIC=227.406) よりも小さい値であることから, モデル3がもっとも適合していると判断できる。したがって, 本モデルにおいては年代による違いを考慮する必要がないことが確

認された。

以上より, すべてのデータを合わせてパス解析を行った結果, GFI=.996, AGFI=.960, CFI=.995, RMSEA=.061であり, モデルの適合は良好であった (Figure 1)。Figure 1 にパス係数として標準化解を示す。解析の結果すべてのパスが有意であったが, パス係数が.20以上であったものを以下にあげる。「キャリア探索の停滞」($\beta = .21, p < .001$) および「友人・知人のキャリアとの上方比較」($\beta = .21, p < .001$) から「切迫感」へパスが見いだされ、「切迫感」($\beta = .27, p < .001$) から離転職意思へのパスも示された。また, 「所属組織からの低い評価」($\beta = .23, p < .001$) から「キャリア構築への衝動」($\beta = .33, p < .001$) へのパス, 「キャリア探索の停滞」($\beta = .33, p < .001$) から「キャリアの懸念」へのパスが確認された。

考察

1. 性別・年代別の尺度得点の特徴

まず, 男女別の特徴をみると, キャリア焦燥感の「キャリア構築への衝動」は女性に比べ男性のほうが有意に高かったが, 「切迫感」および「キャリアの懸念」は有意な差がみられなかった。山内 (1980) は, 達成傾向を達成動機と失敗回避の合力ととらえた Atkinson (1957) の枠組みにおいて達成関連動機の測定尺度を構成し, 男性は女性に比べ成功への願望が強かったことを報告している。これは, 目標に向けて

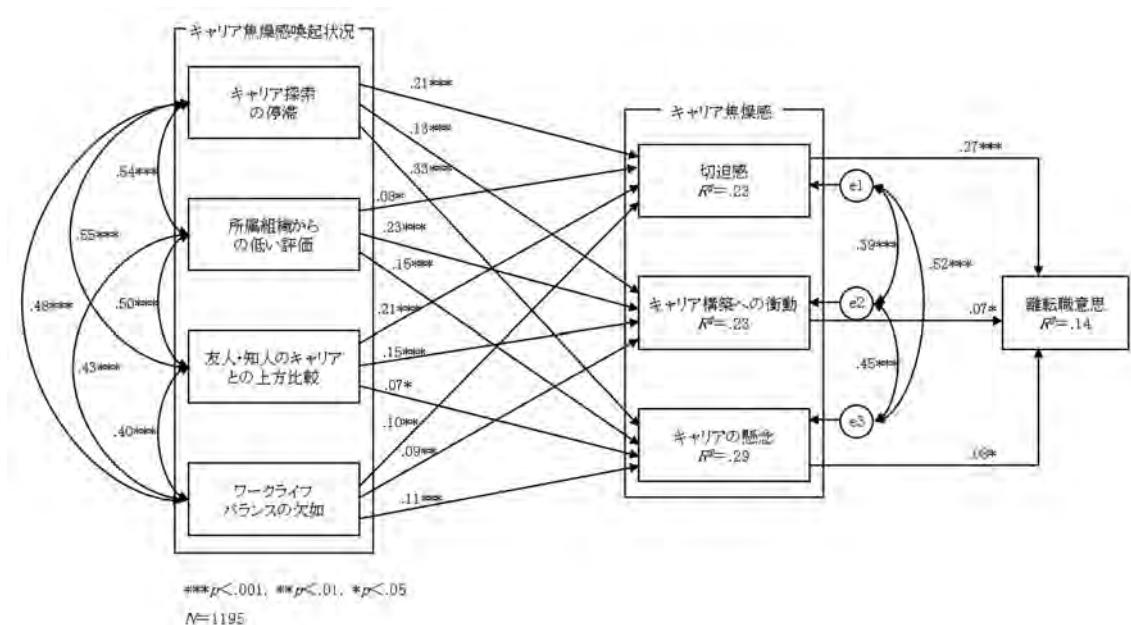


Figure 1 パス解析の結果

早くキャリアを構築しようと駆り立てられる気持ちは、女性よりも男性のほうが強いという本研究の結果を支持していると解釈できる。キャリア焦燥感喚起状況については、「友人・知人のキャリアとの上方比較」と「ワークライフバランスの欠如」において、男性に比べ女性のほうが有意に高かった。キャリア形成の規定要因は男性に比べて女性のほうが多数存在していることから(若林, 1985), 女性はさまざまな場面においてあせりを感じやすいと解釈できるだろう。

次に、年代別の特徴をみると、まず、キャリア焦燥感は、「キャリア構築への衝動」および「キャリアの懸念」において、20代および30代に比べて40代は有意に低かった。これは、総合的なキャリア焦燥感の認知が20代および30代に比べて40代は有意に低いことを示した尾野・湯川(2010)の結果と整合する。Levinson(1978)によれば、20代から30代は、本能的な衝動がもっとも高まり、40代になると衝動が適度に抑えられる。したがって、20代から30代にかけては、自分のキャリアについて大丈夫なのだろうかと気にかかり、必死でキャリアを構築しようと駆り立てられるが、40代になると、キャリアはほぼ確立されていることから、社会に自分の場を確立しようという焦燥感は低下すると解釈できる。一方、「切迫感」については年代による有意な差はみられなかった。すなわち、キャリアに関して何ともしようがなく、追い詰められた気持ちというのは、年代が上がっても低下する可能性は低いと考えられる。

キャリア焦燥感喚起状況については、「キャリア探索の停滞」は20代および30代に比べて40代が有意に低く、「友人・知人のキャリアとの上方比較」および「ワークライフバランスの欠如」は、20代よりも30代、30代よりも40代のほうが有意に低かった。尾野・湯川(2010)では、「キャリア探索の停滞」および「ワークライフバランスの欠如」は、20代および30代に比べて40代が有意に低く、「友人・知人のキャリアとの上方比較」は年代とともに低下していたことから、本研究の結果と概ね整合する。つまり、20代は日常の場面でキャリアに関してしばしば焦燥感を喚起しやすいが、年齢とともにキャリア焦燥感は喚起されにくくなるということが示唆された。一方、「所属組織からの低い評価」については、年代による有意な差は見いだされなかった。これも尾野・湯川(2010)の結果と一致する。

2. モデルの検討

本研究では、「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」という状況におけるあせりやすさが、「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」というキャリア焦燥感を介して、離転職意思へとつながるというモデルを提示し検討したところ、モデルの適合度は良好であることが認められた。また、性別および年代別に分析を行った結果、本モデルにおいては性別や年代による違いを考慮する必要がないことが示された。

結びつきの強いパスをみると、「キャリア探索の停滞」および「友人・知人のキャリアとの上方比較」が、「切迫感」を介して離転職意思に結びついていることが確認された。これは、20代を対象とした尾野(2016)の結果とも整合し、キャリア焦燥感のネガティブな側面である切迫感が離転職意思を促進しやすいということが示唆された。キャリア探索が停滞しているということは、キャリア未決定の状態にあるということであり(尾野, 2016), この状態にある就業者は、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ことや(Callanan & Greenhaus, 1990), ワーク・エンゲイジメントが低いことが示されている(Konstam & Lehmann, 2011)。本研究の結果からは、20代だけでなく40代まで共通して、やりたい仕事ははっきりしないなどキャリア探索が停滞している状態におけるあせりやすさは、切迫感を介して離転職意思につながりやすいという知見が得られた。また、自分より望ましい友人・知人のキャリアと比較したときのあせりやすさも、切迫感を感じさせ離転職につながりやすいということが示された。自分より望ましい状態にある人と比べる上方比較は、自己の不完全さを改めて思い知らされることから(Buunk, Collins, Taylor, VanYperen, & Dakof 1990), たとえ経験を積んでいたとしても今の状態から脱出しなければと精神的に追い詰められ、どこか違う道へ逃げ出すために離転職を視野に入れるようになって考えられる。

また、所属組織から低い評価を受けたときのあせりやすさは、「キャリア構築への衝動」を促していた。これも尾野(2016)の結果と整合する。尾野・湯川(2008)によれば、キャリア焦燥感喚起状況尺度の4下位尺度のうち「所属組織からの低い評価」は、「社会・文化的価値のあるものを達成する」という社会的達成欲求との関連がもっとも強い。したがって、周囲に認められるようなキャリアの構築を早く達成しようと駆り立てられると解釈できる。

さらに、キャリア探索が停滞しているときのあせりやすさは、「キャリアの懸念」にもつながっていた。多くの学生がキャリアに関する不安と決定困難を経験していることが報告されているが (Morgan & Ness, 2003), 就業者においても、自分にとっての適職や自分のやりたい仕事が決定的状況におけるあせりやすさが、自分はこのままでいいのだろうか、この先大丈夫なのだろうかという不安や懸念につながると解釈できる。

3. 今後の展望

本研究の結果より、キャリア焦燥感の尺度得点について性別および年代別の特徴が明らかとなった。また、本研究では、「キャリア探索の停滞」「所属組織からの低い評価」「友人・知人のキャリアとの上方比較」「ワークライフバランスの欠如」という状況におけるあせりやすさが、「切迫感」「キャリア構築への衝動」「キャリアの懸念」というキャリア焦燥感を介して離転職意思を促すという仮説モデルに従って検討したところ、尾野 (2016) と整合する結果が得られた。しかし、キャリア焦燥感と離転職意思との関係について、性別や年代による違いは認められなかった。今後は、離転職意思から離転職行動に至るプロセスについて、性別や年代による差が存在しているか否かをより詳細に検討することが望まれる。また、年代別の特徴については、横断的な研究だけでなく縦断的な研究を実施することが求められる。

引用文献

- Adams, G. A., & Beehr, T. A. (1998). Turnover and retirement: A comparison of their similarities and differences. *Personnel psychology*, 51 (3), 643-665.
- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of management*, 29(1), 99-118.
- 青木恵之祐 (2001). 従業員の心理的契約と組織コミットメントが退職意思に及ぼす影響について産業・組織心理学研究, 15, 13-25.
- Atkinson, J. W. (1957). Motivational determinants of risk-taking behavior. *Psychological Review*, 64, 359-372.
- Bluedorn, A. C. (1982). A unified model of turnover from organizations. *Human relations*, 35 (2), 135-153.
- Buunk, B. P., Collins, R. L., Taylor, S. E., VanYperen, N. W., & Dakof, G. A. 1990 The affective consequences of social comparison: either direction has its ups and downs. *Journal of personality and social psychology*, 59(6), 1238.
- Callanan, G. A., & Greenhaus, J. H. 1990 The career indecision of managers and professionals: Development of a Scale and Test of Model. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 79-103.
- Choi, S., Cheong, K. K., & Feinberg, R. A. (2012). Moderating effects of supervisor support, monetary rewards, and career paths on the relationship between job burnout and turnover intentions in the context of callcenters. *Managing Service Quality*, 22 (5), 492-516.
- Hom, P. W., & Kinicki, A. J. (2001). Toward a greater understanding of how dissatisfaction drives employee turnover. *Academy of Management Journal*, 44(5), 975-987.
- Konstam, V., & Lehmann, I. S. 2011 Emerging Adults at Work and at Play: Leisure, Work Engagement, and Career Indecision. *Journal of Career Assessment*, 19(2), 151-164.
- 厚生労働省 (2014). 平成 26 年版労働経済の分析 <http://www.mhlw.go.jp/wp/hakusyo/roudou/14/14-1.html>
- 厚生労働省 (2015). 平成 26 年雇用動向調査結果の概況 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/15-2/>
- Lee, T. W. & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19, 51-89.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Sablinski, C. J., Burton, J. P., & Holtom, B. C. (2004). The effects of job embeddedness on organizational citizenship, job performance, volitional absences, and voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 47(5), 711-722.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39, 5-36.
- Levinson, D. J. (1978). The seasons of a man's life. New York: Ballantine. (南博訳 (1992). ライフサイクルの心理学上・下講談社学術文庫)

- Meyer, J. P., Stanley, D. J., Herscovitch, L., & Topolnysky, L. (2002). Affective, continuance, and normative commitment to the organization: A meta-analysis of antecedents, correlates, and consequences. *Journal of vocational behavior*, 61(1), 20-52.
- Morgan, T., & Ness, D. 2003 Career decision-making difficulties of first-years tudents. *The Canadian Journal of Career Development*, 2(1), 33-39.
- 内閣府 (2013). 男女共同参画白書平成 25 年版 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h25/zentai/
- 内閣府 (2014). 男女共同参画白書平成 26 年版 http://www.gender.go.jp/about_danjo/whitepaper/h26/zentai/
- 尾野裕美 (2016). 若年就業者のキャリア焦燥感とその喚起状況－離転職意思との関係から－カウンセリング研究, 49, 1-10.
- 尾野裕美・岡田昌毅 (2014a). 20 代ホワイトカラーにおけるキャリア焦燥感の構造とそれによって生じる行動, およびキャリア焦燥感の緩和プロセスに関する探索的検討キャリアデザイン研究, 10, 105-117.
- 尾野裕美・岡田昌毅 (2014b). 若年就業者におけるキャリア焦燥感の構造: キャリア焦燥感尺度の開発産業・組織心理学研究, 28, 31-41.
- 尾野裕美・湯川進太郎 (2008). 20 代ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思カウンセリング研究, 41, 1-11.
- 尾野裕美・湯川進太郎 (2010). ホワイトカラーのキャリア焦燥感と離転職意思－年代による比較を中心に－カウンセリング研究, 43, 61-71.
- Rotondo, D. (1999). Individual-difference variables and career-related coping. *The Journal of Social Psychology*, 139, 458-471.
- Shih, S. P., Jiang, J. J., Klein, G., & Wang, E. (2011). Learning demand and job autonomy of IT personnel: Impact on turnover intention. *Computers in Human Behavior*, 27(6), 2301-2307.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. (日本職業指導学会訳 (1960). 職業生活の心理学 誠信書房)
- Turnley, W. H., & Feldman, D. C. (2000). Re-examining the effects of psychological contract violations: Unmet expectations and job dissatisfaction as mediators. *Journal of Organizational Behavior*, 21, 25-42.
- 若林満 (1985). 女性キャリア発達の構造－その可能性と限界－労務研究, 38, 19-30.
- 山内弘継 (1980). 達成関連動機の測定尺度の分析教育心理学研究, 28 (4), 275-283.

[付記]

本論文は、筑波大学大学院人間総合科学研究科生涯発達科学専攻へ提出した平成 25 年度博士論文の一部を再分析したものである。また、本研究の一部は日本キャリアデザイン学会第 12 回研究大会において発表された。

Career-Urgency of Workers: Comparison by Gender and Age

HIROMI ONO (DEPARTMENT OF PSYCHOLOGY, SCHOOL OF PSYCHOLOGY, MEISEI UNIVERSITY)

MEISEI UNIVERSITY ANNUAL REPORT ON PSYCHOLOGICAL RESEARCH, 2018, 36, 19—26

Key Words : career-urgency, career-urgency-provoking situation, turnover intention, gender differences, age differences