

日韓大学生のキャリア観と行動特性に関する実態比較

尾形 真実哉(甲南大学経営学部)

1. はじめに：キャリア観への注目

本章の試みは、個人のキャリア観から当該個人が置かれている国内の社会情勢や経済状況、文化を読み解くことにある。

国民の仕事や働き方、生き方に関する考え方は、その時代の国の経済情勢を反映していると考えられる。Schein(1978)は、個人のキャリア発達は、個人と組織の相互作用に焦点を当てることが求められるが、そのためには、個人と組織の双方が社会構造や文化、価値体系に影響を受けていることを理解することが重要であると指摘している(邦訳書、2-7頁)。その点については、我が国の歴史を振り返ってみても理解することができる。高度経済成長期の日本では、会社の成長が自分自身の生活に結びついていた。つまり、会社が成長すれば、自分の生活も豊かになっていくのである。それゆえ、会社への忠誠心や愛着が強く、入社した会社のために一生懸命働く一企業内キャリアが当たり前であり、転職はネガティブに捉えられていた時代であった。それが日本的経営の強さに注目が集まった1980年代であった。しかしながら、1990年代、バブル経済が崩壊すると、今まで終身雇用が一般的であった日本企業もリストラをせざるを得なくなり、成果主義的評価制度を導入する日本企業も増えてきた。いわゆる、日本的経営の崩壊である。このような状況が個人のキャリア形成にも影響を与え、今まで会社任せだった個人のキャリア形成は、自分自身で自律的に行わなければならなくなった。労働市場においても組織と組織の境界線が希薄化しており、そのような組織間を自由に移動するキャリア形成のあり方や自分で会社を起すベンチャーブームも到来する。ベンチャーブームは、今までの企業と個人の雇用関係とは大きく異なるという点からも日本社会に大きなインパクトを与えた。このような環境においては、転職や起業も一般的になってきた。しかしながら、リーマンショック以降、不確実性の高い状況においては、安定志向が高まり、リスクを負って起業したり、転職をすることを控え、大企業や公務員への就職志望者が増加した。労働政策研究・研修機構は、働く人々に対して望ましいキャリア形成のあり方を一企業キャリア、複数企業キャリア、独立自営キャリアの3つの中から選択してもらう調査を1999年から2004年に渡って実施した。その結果、毎年圧倒的に多いのが一企業キャリアであった。できれば安定した1つの企業で勤めあげたいという意識が理解できるであろう。このように、個人のキャリア観は、当該個人が置かれている環境を反映している。

ここまで論じてきたような働く個人を対象としたキャリアだけではない。これから社会に出ようとしている若者達の意識からも時代を読み解くことが可能である。市川(2003)

は、若者に関する言説には、それぞれの時代の特質や人々のものの考え方や感じ方が反映されていると論じ、若林・中村・斎藤(1986)においても学生の職業感やキャリア観は、時代とともに変化することが指摘されている。

以上のように、個人のキャリア観には、当該個人が置かれた環境が大いに関連しており、そこからその国の状況を読み取ることが可能である。そして、とりわけ仕事選びを間近に控えた大学生のキャリア観は、当該個人が置かれた環境を理解するのに最も適していると言えよう。国の競争力や産業の永続性を継承していくのは、若い世代である。その若い世代が、自分自身のキャリアをどのように捉えているのかは、現在の当該国の現状と同時に、将来の国の競争力や永続性にも大きな影響を及ぼすことになるかもしれない。

2. 日本と韓国を比較する理由

では、なぜ日本の大学生と韓国の大学生のキャリア観を比較するのか。それは、同じ東アジアに位置し、距離的にも近く、様々な面で意識し合う両国の経済状況が異なってきたからである。

米国のフォーブス誌が、2011年版 *The World's Leading Companies* を発表した。これは世界の有力企業 2000 社のランキングで、企業の売上、利益、資産、市場価値(株式時価総額)などをもとにランキングしている。そこでは、日本のトップは、48位にNTT(通信)がランクインしている。ものづくり大国として日本を牽引してきた自動車・電機に関しては、トヨタ自動車が55位、本田技研工業が80位と韓国の現代自動車の131位よりは上位にランクインされている。しかしながら、電機業界においては、韓国のサムソン電子が33位にランクインしており、日本企業のトップであるNTTの48位よりも上位にランクインされている。また、電機業界の日本企業のトップはキヤノンで141位にランクインされており、サムソン電子の33位とは大きな開きがある。さらに韓国のLG電子が370位にランクインしているが、キヤノンに続く日本企業のソニーは456位となっている。電機業界においては、既に韓国企業に先を行かれ、大きな差が開き始めている。自動車業界においては、まだ日本企業が優位であるが、自動車の世界販売ランキングなどを見ても、現代自動車は日本勢のシェアを奪い取っていると言える。近年、日本の優秀な技術者が韓国企業にヘッドハンティングされ、その優れた技術を韓国企業で発揮していることから、人的資源管理の面でも、いかにして優れた技術者をリテンションさせるかが重要な課題となっている。

佐々木・任(2008)においても、韓国人の就労意識が変化していることが指摘されている。そこでは、韓国人は日本人に比べ、「学歴重視」、「金銭志向」などの「目に見える価値」への執着が相対的に強く、業務内容の意義や面白さよりも、職位・(金銭面を含む)待遇面などを重視して、そのレベルアップを目指した転職を繰り返す傾向があるという。さらに、日本との相違として、一社に長く勤めようとはしない、自分の存在感を誇示する、個人の

能力開発を重視するという点をあげている。どちらかというとな米流のキャリア志向と言えるのかもしれない。しかしながら、韓国の経済状況も変わってきた。それ以降、韓国人のキャリア観も変化しているのかもしれないし、若い世代はまた違ったキャリア観を持っている可能性もある。

さらに、2012年7月17日に甲南大学で開催されたビジネス・イノベーション研究所のグローバル・シンポジウム『グローバル化に向かう日韓企業の実態と展望』におけるハンバット大学日本語学部の Pak 教授の「日韓の習慣・文化の違いについて」の講演にも、日本人は受け身型が多く、リスクなことに敏感であるのに対し、韓国人は生きることについてアグレッシブで、積極的、率直な自己表現を行うことが論じられている。

以上のように、日本と韓国の間では、その経済状況や就労意識、行動特性などにおいて相違点が存在しており、そのような相違が、個人のキャリア観の形成に何らかの影響を及ぼしていると理解することは可能である。

3. 調査対象と調査方法

3-1. 調査対象

3-1-1. 日本の大学生

日本での調査は、兵庫県神戸市にある私立甲南大学経営学部に所属している大学生 238 名に対して実施された。調査対象の性別は、男性が 136 名、女性が 102 名となっており、学年は、3 年生が 204 名、4 年生が 34 名となっている。

3-1-2. 韓国の大学生

一方、韓国での調査は、韓国の国立大学であるハンバット大学の経営・会計／経済学部 (Business & Accounting or Economic Department) と日本語学部 (Japanese Language Department) に所属している大学生合わせて 223 名に対して実施された。学部別にみると、経営・会計／経済学部の学生が 151 名、日本語学部の学生が 69 名、学部不明が 3 名となっている。調査対象者の性別は、男性が 83 名、女性が 137 名、不明が 3 名となっており、学年は、3 年生が 122 名、4 年生が 92 名、学年不明が 9 名となっている。

3-2. 調査方法

調査は、質問票調査によって実施された。日本の大学生の場合は、筆者が 3, 4 年生の演習を担当されている経営学部の教員に調査協力を依頼し、実施した。韓国の大学生に対しては、ハンバット大学の経営・会計学部の Park, Sung Whan 教授に調査協力を依頼し

た。質問内容は、日本語の質問票をそのまま韓国語に翻訳し、その内容を Park 教授に確認してもらった後、実施している¹。実施期間は、2012 年の 6 月中の 1 ヶ月間であった。

3-3. 概念の説明と測定尺度

3-3-1. キャリア観

本稿の調査は、日韓大学生のキャリア観を比較することにある。そこで中心的な概念となるのがキャリア観である。そこで、まず本稿におけるキャリア観を定義しておくことにしたい。本稿におけるキャリア観は、4 つの下位次元から構成されている。それらは、①職業志向性、キャリア・アンカー、キャリア展望、仕事観の 4 つである。以下では、これらの 4 つの概念について詳しく説明していくことにしたい。

(1) 職業志向性(occupational orientation)

職業志向性とは職業選択の際に、職場や仕事に何を求めるかという仕事の条件やその結果に対する期待や好みのことをいう。つまり、就職を希望する仕事や職場に対するイメージや期待に関する側面が強い(尾形, 2011)。

(2) キャリア・アンカー(career anchors)

キャリア・アンカーとは、個人が自分のキャリアを決める際、指針にも制約にもなる自己イメージのことを言う(Schein, 1990, 邦訳書, 11 頁)。つまり、個人がどうしても犠牲にしたくない、また個人の本当の自己を象徴するコンピタンスや動機、価値観が複合的に組み合わさった概念である(Schein, 1990, 邦訳書, 1 頁)。

(3) キャリア展望

キャリア展望とは、キャリアに対する見通しのことを言ったものである。キャリアとは、仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連鎖と(大きな)節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと将来構想・展望のパターンである(金井, 2002, 141 頁)。つまり、過去—現在—未来の統合概念であり、とりわけ、将来への展望がその行動を大きく左右する(尾形・金井, 2008)。

(4) 仕事観

仕事観とは、「あなたにとって仕事とは何ですか」という質問に対する答えであり、仕事

¹ 翻訳に際しては、甲南大学経営学部研究生の金恩慶氏から協力を得ている。本調査は、ハンバット大学 Park 教授や甲南大学経営学部教員をはじめ、多くの協力を得て実施が可能となった。ここに感謝の意を表したい。しかしながら、ありうべき誤謬は、全て筆者に帰するものである。

が自分にとってどのような意味があるのかを示す概念である（高橋，2012）。およそ人生の半分は、仕事生活になる。それゆえ、仕事に対してどのように考えているのかを理解することで、その人のキャリア観を捉えることができると考えられる。

ここまで、本稿で用いられるキャリア観を構成する 4 つの下位次元である職業志向性、キャリア・アンカー、キャリア展望、仕事観について説明を加えてきた。本稿においては、これらの 4 つの下位次元を総称して「キャリア観」と呼ぶことにしたい（表 1）。

表 1. 本稿におけるキャリア観の下位次元

キャリア観	職業志向性
	キャリア・アンカー
	キャリア展望
	仕事観

3-3-2. 行動特性

2 つ目が行動特性である。就職やキャリアに対する考え方や価値観が、国によって異なることが推測することができるように、社会の中でどのように振舞っているのかも国によって異なることが推測できるであろう。そして、そのような行動特性が、キャリア観に影響を及ぼすことが考えられる。具体的には、他者志向の行動特性をとる個人は、社会や他者のために貢献できる仕事を選んだり、個人志向の行動特性をとる個人は、組織に属するよりは、自分で起業するというものである。

それゆえ、本稿においては、個人志向—他者志向—社会志向の行動特性について日韓大学生を比較することにした。

3-4. 測定尺度

ここからは、キャリア観と行動特性をどのように測定したのかについて説明を加えていくことにしたい。

3-4-1. 職業志向性

本稿では、若林・後藤・鹿内（1983）や若林・中村・斎藤（1986）をもとに作成された項目を参考に職務挑戦志向、人間関係志向、労働条件志向の 3 つの職業志向性に関する 17 項目の質問によって測定することにした。その 17 項目について、「あなたが就きたいと望んでいる職業には、次のような条件がどの程度、備わっている必要がありますか」というリード文を設定した。そして、このリード文の問いに対して①あまりなくても良い、②多

少はあってほしい, ③普通にあってほしい, ④普通以上にあってほしい, ⑤非常にあってほしいまでの5点尺度で測定している。それをまとめたのが以下の表2である。

表2. 職業志向性の下位次元と質問項目

職業志向性	職務挑戦志向	自分の能力が試される機会 困難な仕事に挑戦する機会 仕事上での自己の将来性 仕事上の責任の重さ 仕事が自由に任される機会 仕事の専門性 実力本位・能力本位の処遇や報酬	【リード文】 あなたが就きたいと望んでいる職業には、次のような条件がどの程度、備わっている必要がありますか。
	人間関係志向	職場の先輩社員とのよき人間関係 上司とのよき人間関係 同期とのよき人間関係 家庭的な職場の雰囲気	【選択肢】 ①あまりなくても良い ②多少はあってほしい ③普通にあってほしい ④普通以上にあってほしい ⑤非常にあってほしい
	労働条件志向	高い給与やボーナス 休日の数 勤務時間の適正さ 通勤の便利さ 福利厚生 会社の世間での評判	

3-4-2. キャリア・アンカー (student 版)

質問項目は、Schein(1990)を参考に作成している。しかしながら、そもそもキャリア・アンカーとは、ある程度の仕事経験を積んだ個人が、そのような経験から形成されたキャリアに対する動機や価値観を捉えた概念であり、まだ仕事生活を経験していない大学生にその質問項目をそのまま用いることは不可能である。それゆえ、本稿においては、キャリア選択の際に重要視しているキャリア・アンカーとは異なり、仕事選びの際に重要視する動機や価値観を抽出することにしたい。それゆえ、本来のキャリア・アンカーには、8種類の指向性があるが、本稿で用いる Student 版では7種類を測定することにした²。また、質問内容も Schein(1990)をそのまま用いるのではなく、大学生の仕事選びに適した内容に修正している。表3がそのキャリア・アンカー Student 版の下位次元と質問項目である。

² 削除された1項目は、「全般管理コンピタンス (General Management Competence: GM)」で、管理者を指向するキャリア志向であるため、大学生の仕事選びには不適當であるため除いた。

表 3. キャリア・アンカーStudent 版に関する質問項目

キャリア・アンカー	専門・職能別コンピタンス	「このことならあの人に頼め」と言われるような専門的な仕事に就きたい」「専門的スキルを高度に磨き上げる事ができる仕事に就きたい」「自分らしいスキルや才能を活用できる仕事に就きたい」「規則や規制にしばられず、自分のやりたいようにできる仕事に就きたい」
	自立・独立	「自分のやり方、自分のスケジュール通りに、自由に仕事ができる仕事に就きたい」「どのような仕事をどのような日程と手順で行うのかについて、自分の思い通りになるような仕事に就きたい」
	保障・安定	「将来が保障され安心感を持って仕事に取り組めるような仕事に就きたい」「将来の保障や安定が得られる仕事に就きたい」「将来が安定していて、安心感のもてる会社に就職したい」
	起業家的創造性	「自分のアイデアで事業を起こしたい」「他人の経営する会社で高い職位に就くよりも、むしろ自分の事業を起こしたい」「自分自身の事業を起こし、それを軌道に乗せたい」
	奉仕・社会貢献	「社会に貢献していると感じられる仕事に就きたい」「仕事を通じて、他の人々のために自分の才能を役立てる事ができる仕事に就きたい」「人類や社会に貢献できる仕事に就きたい」
	純粋な挑戦	「難しい仕事に挑戦できる仕事に就きたい」「自分の問題解決能力、競争に勝つ能力をフルに活かせる挑戦機会の多い仕事に就きたい」「解決が難しい課題や仕事に挑戦できる仕事に就きたい」
	生活様式	「家庭と仕事を両立できる仕事に就きたい」「仕事と自分のプライベートの両方のバランスがとれる仕事に就きたい」「自分自身や家族の関心事にマイナスの影響がないような仕事に就きたい」

以上の質問項目について、「ほとんど当てはまらない」の 1 から「非常によくあてはまる」の 5 までの 5 点尺度で測定している。

3-4-3. キャリア展望

キャリア展望に関しては、「目標指向性」と「希望」2つの下位次元で測定している。キャリア展望の2つの下位次元に関しては、白井(1997)を参考に作成している。表4がその質問項目である。

表 4. キャリア展望に関する質問項目

キャリア展望	目標指向性	「将来の事を考えて、今から準備している事がある」 「だいたい将来計画がある」 「将来の目標がある」
	希望	「自分の将来は自分で切りひらく自信がある」 「10年後の自分がイメージできる」 「自分の将来には希望が持てる」

以上の質問項目について、「ほとんど当てはまらない」の 1 から「非常によくあてはま

る」の 5 までの 5 点尺度で測定している。

3-4-4. 仕事観

仕事観に関しては、高橋（2012）を参照に作成した。高橋（2012）では、仕事観を 11 の下位次元で構成しているが、本稿においては、大学生の仕事観に不適当な 1 項目を除き、10 項目について仕事観を捉えることとした³。表 5 が仕事観に関する質問項目である。

表 5. 仕事観に関する質問項目

仕事観	やりがい	「やりがいや達成感を味わうためのもの」「新たな課題や困難な課題にチャレンジするもの」「自分の能力をフルに発揮するためのもの」
	成長	「人間としての器を大きくするためのもの」「自分の世界を広げるためのもの」「自分自身が成長するためのもの」
	関係性	「誰かの役に立つためのもの」「人に感謝されるためのもの」「仲間と一緒にいるためのもの」
	承認	「自分の存在価値を認めてもらうためのもの」「自分自身を高く評価してもらうためのもの」「責任を与えてもらうためのもの」
	仕事内容	「自分のやりたい事ができるもの」「楽しむためのもの」「自分らしさを表現するためのもの」
	成功獲得手段	「社会的地位・評価を得るためのもの」「権限・影響力を獲得するためのもの」「金銭的成功を獲得するためのもの」
	損害回避手段	「家族を経済的に支えるためのもの」「経済的に自立するためのもの」「所属や肩書きを与えてくれるもの」
	社会規範	「社会のために役立つ事をするためのもの」「人類のために貢献するためのもの」「国や社会をより良くするためのもの」
	会社規範	「会社を成長・発展させるためのもの」「会社の社会的評価を高めるためのもの」「会社に利益を生み出すためのもの」
	仕事規範	「世の中に存在する問題を解決するためのもの」「自分ならではの価値を生み出すためのもの」「周囲の期待に応えるためのもの」

以上の質問項目について、「そう思わない」の 1 から「とてもそう思う」の 5 までの 5 点尺度で測定している。

3-4-5. 行動特性

行動特性に関しては、個人志向—他者志向—社会志向について測定することとした。個人志向に関しては、個の認識・主張、他者志向に関しては、他者への親和・順応、評価懸念の 2 つの次元、社会志向に関しては、社会考慮の合計 4 つの下位次元について測定している。「個の認識・主張」「他者への親和・順応」「評価懸念」に関しては、高田(2000)を参

³ 本稿で削除された 1 項目は、「世代継承」である。これは仕事を始める前の大学生が抱く仕事観としては不適当であると考えたため、削除した。

考に作成し、「社会考慮」に関しては、齋藤(1999)を参考に作成している。表 6 が、行動特性に関する質問項目である。

表 6. 行動特性に関する質問項目

行動特性	個の認識・主張	「常に自分自身の意見を持つようにしている」「いつも自信を持って発言し、行動している」「自分の意見は、いつもはっきり言う」
	他者への親和・順応	「自分がどう感じるかは、自分が一緒にいる人によって決まってくる」「自分の友人達と意見が対立する事を避ける」「人と意見が対立した時、相手の意見を受け入れる事が多い」
	評価懸念	「相手は自分の事をどう評価しているかと他人の視線が気になる」「常に他人が自分をどう思っているのかを気にする」「他者の評価が気になり、行動に移せない事が多い」
	社会考慮	「社会全体の事について考える事がよくある」「自分の行動が、同じ社会に暮らす他の人々にどのように受け止められるかを考える事がある」「自分の行動がいかに社会に影響を与えているのかを考える事がある」

以上の質問項目について、「ほとんど当てはまらない」の 1 から「非常によくあてはまる」の 5 までの 5 点尺度で測定している。

3-5. 分析方法

分析は、日韓大学生のキャリア観に関して、質問項目ごとに差を検定することとした (t 検定)。また、質問項目ごとの t 検定の後に、合成尺度を作成し、合成尺度の t 検定も行うことにする。そうすることで、個別的傾向と全体的傾向の双方を捉えることができる。

4. 分析結果

4-1. 日韓大学生のキャリア観に関する分析

4-1-1. 日韓大学生の職業志向性の比較分析

はじめに日韓大学生の職業志向性に関する比較分析を行う。日韓大学生の職業志向性に関する比較分析の結果が表 7 である。分析の結果、職業志向性に関する全 17 項目のうち、差がなかったのが 2 項目であった。それ以外の 15 項目で日本の大学生が高い値を示し、韓国大学生との間に有意な差が生じたのが「職場の先輩社員との良き人間関係」唯一であり、残りの 14 項目全てにおいて韓国の大学生のほうが高い値を示し、日本の大学生との間に有意な差が生じた。

表 7. 日韓大学生の職業志向性に関する比較

	質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
		平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	
職務挑戦志向	自分の能力が試される機会	3.24(1.010)	3.55(.918)	-3.367***
	困難な仕事に挑戦する機会	2.86(1.011)	3.19(1.029)	-3.445***
	仕事上での自己の将来性	3.97(.836)	4.35(.786)	-5.078****
	仕事上の責任の重さ	3.01(.807)	3.17(.863)	-2.019 **
	仕事の専門性	2.91(1.054)	3.91(.798)	-11.484****
	仕事が自由に任される機会	3.43(.903)	3.75(.933)	-3.795****
	実力本位・能力本位の処遇や報酬	3.31(.986)	3.77(.895)	-5.233****
人間関係志向	職場の先輩社員との良き人間関係	4.41(.874)	4.22(.926)	2.216**
	上司との良き人間関係	4.35(.780)	4.27(.807)	1.117
	同期との良き人間関係	4.46(.703)	4.36(.794)	1.498
	家庭的な職場の雰囲気	3.52(1.144)	4.10(.946)	-5.890****
労働条件志向	高い給与やボーナス	3.89(.950)	4.30(.819)	-4.967****
	会社の世間での評判	3.51(.977)	3.71(.949)	-2.202**
	休日の数	3.61(.859)	4.04(.897)	-5.322****
	通勤の便利さ	3.71(.974)	4.04(.965)	-3.604****
	福利厚生	3.98(.895)	4.30(.781)	-4.101****
	勤務時間の適正さ	3.80(.958)	4.03(.867)	-2.706***

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

次に、これらの個別の質問項目から合成尺度を作成し、「職務挑戦志向」、「人間関係志向」、「労働条件志向」について比較することにしたい⁴。それを示したのが以下の表 8 である。

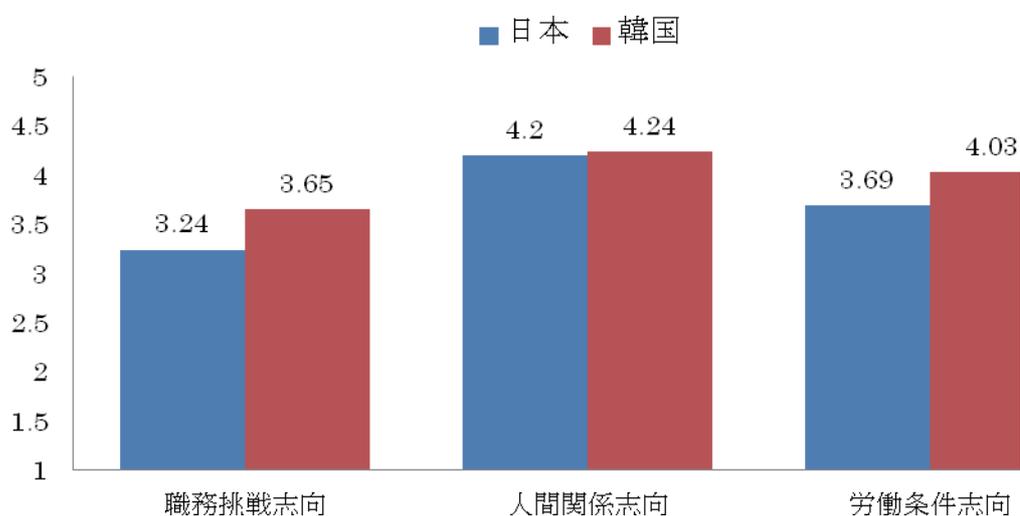
4 本稿では、合成尺度の平均値を比較することが目的であるため、合成尺度の信頼性係数は測定していない。

表 8. 日韓大学生の職業志向性に関する比較

質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
	平均値(標準偏差): 順位	平均値(標準偏差): 順位	
職務挑戦志向	3.24(.621): ③	3.65(.575): ③	-7.364****
人間関係志向	4.20(.674): ①	4.24(.691): ①	-.672
労働条件志向	3.69(.606): ②	4.03(.586): ②	-6.210****

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

表 9. 職業志向性の合成尺度に関する比較



合成尺度に関する分析の結果、日韓大学生の共通点としては、両国の大学生とも人間関係志向が高いという点があげられる。また、平均値の高い順位も①人間関係志向、②労働条件、③職務挑戦志向と共通している⁵。

一方、職務挑戦志向と労働条件志向に関しては、日韓の大学生の間で有意な差が生じた。職務挑戦志向の項目に関しては、6項目の全てにおいて韓国の大学生のほうが日本の大学生よりも高い値を示し、労働条件志向の項目に関しても、7項目の全てにおいて韓国の大学生のほうが日本の大学生よりも高い値を示した。

韓国の大学生は、職務挑戦志向と人間関係志向、労働条件志向の全てにおいて高い値を

⁵ 本調査と異なる就職活動中の大学生 679 名を対象に実施された同様の調査 (尾形, 2011) においても、日本の大学生は、人間関係志向が高いことが示されている。

示しており、就職する会社に求める期待水準が高いことが理解できる。

4-1-2. 日韓大学生の Student 版キャリア・アンカーの比較分析

日韓大学生のキャリア・アンカーに関する比較分析の結果が表 10 である。分析の結果、キャリア・アンカーに関する質問項目全 21 項目のうち、差が生じなかった項目が 11 項目あった。それ以外の 10 項目においては、全て韓国大学生の値が高く、日本の大学生との間に有意な差が生じた。

表 10. 日韓大学生のキャリア・アンカー (student 版) に関する比較

	質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
		平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	
専門・職能別コンピタンス	「このことならあの人に頼め」と言われるような専門的な仕事に就きたい	3.41(1.001)	4.00(.803)	-7.085****
	専門的スキルを高度に磨き上げる事ができる仕事に就きたい	3.37(.967)	3.38(.983)	-.071
	自分らしいスキルや才能を活用できる仕事に就きたい	3.88(.779)	3.88(.880)	.053
自立・独立	自分のやり方, 自分のスケジュール通りに自由に仕事ができる仕事に就きたい	3.53(.917)	3.84(.967)	-3.527****
	どのような仕事をどのような日程と手順で行うのかについて, 自分の思い通りになる様な仕事に就きたい	3.30(.839)	3.68(.867)	-4.781****
	規則や規制にしばられず, 自分のやりたいようにできる仕事に就きたい	3.45(.908)	3.57(1.006)	-1.416
保障・安定	将来の保障や安定が得られる仕事に就きたい	4.05(.850)	4.45(.668)	-5.616****
	将来が安定していて, 安心感のもてる会社に就職したい	4.15(.845)	4.29(.793)	-1.765*
	将来が保障され安心感を持って仕事に取り組めるような仕事に就きたい	3.99(.875)	4.29(.820)	-3.860****

起業家的創造性	自分のアイデアで事業を起 こしたい	2.84(1.167)	3.03(1.169)	-1.679*
	他人の経営する会社で高い職 位に就くよりも、むしろ自分の 事業を起こしたい	2.55(1.168)	2.93(1.225)	-3.383***
	自分自身の事業を起こし、それ を軌道に乗せたい	2.65(1.277)	2.95(1.180)	-2.589***
奉仕・ 社会貢献	社会に貢献していると感じら れる仕事に就きたい	3.77(.919)	3.67(.947)	1.119
	仕事を通じて、他の人々のため に自分の才能を役立てる事が できる仕事に就きたい	3.75(.859)	3.82(.846)	-.874
	人類や社会に貢献できる仕事 に就きたい	3.63(.964)	3.52(.940)	1.241
純粋な 挑戦	難しい仕事に挑戦できる仕事 に就きたい	3.23(.921)	3.15(.949)	.964
	自分の問題解決能力、競争に勝 つ能力をフルに活かせる挑戦 機会の多い仕事に就きたい	3.40(.896)	3.37(.968)	.349
	解決が難しい課題や仕事に挑 戦できる仕事に就きたい	3.09(.943)	3.09(1.005)	.035
生活 様式	家庭と仕事を両立できる仕事 に就きたい	4.14(.883)	4.03(.879)	1.373
	仕事と自分のプライベートの 両方のバランスがとれる仕事 に就きたい	4.21(.777)	4.20(.792)	.211
	自分自身や家庭の関心事にマ イナスの影響がないような仕 事に就きたい	3.98(.932)	4.25(.884)	-3.158***

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

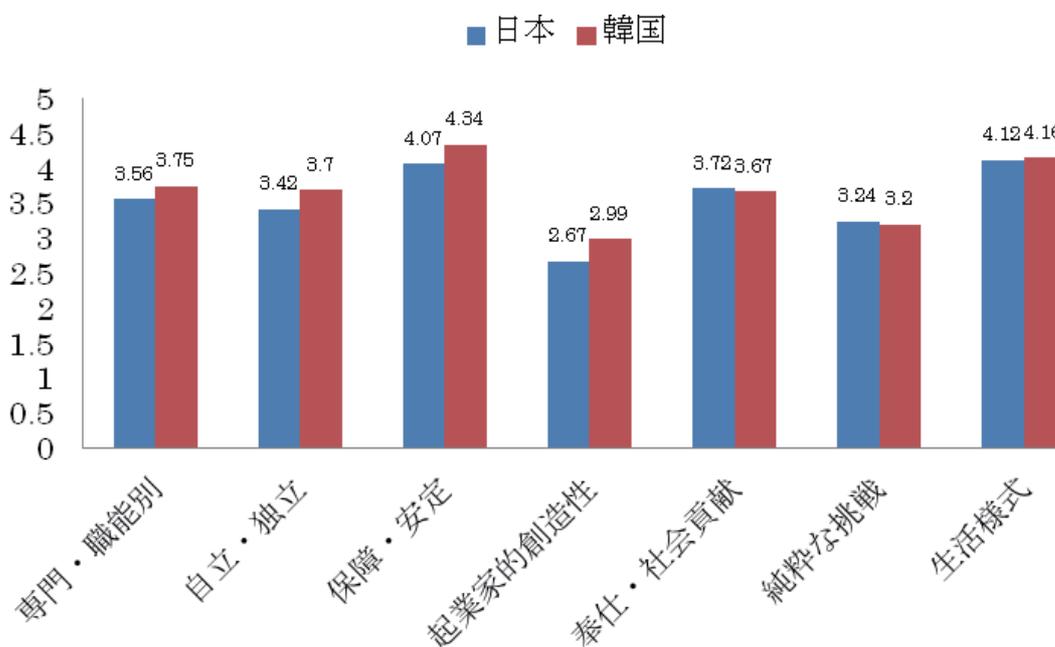
次に、これらの個別の質問項目から合成尺度を作成し、「専門・職能別コンピタンス」、「自立・独立」、「保障・安定」、「起業家的創造性」、「奉仕・社会貢献」、「純粋な挑戦」、「生活様式」として比較することにした。それを示したのが以下の表 11 である。

表 11. 日韓大学生のキャリア・アンカーに関する比較

質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
	平均値(標準偏差): 順位	平均値(標準偏差): 順位	
専門・職能別 コンピタンス	3.56(.680): ④	3.75(.684): ③	-2.924***
自立・独立	3.42(.723): ⑤	3.70(.750): ④	-4.011****
保障・安定	4.07(.733): ②	4.34(.652): ①	-4.204****
起業家的創造性	2.67(1.076): ⑦	2.99(1.072): ⑦	-3.120***
奉仕・社会貢献	3.72(.783): ③	3.67(.780): ⑤	.690
純粋な挑戦	3.24(.756): ⑥	3.20(.815): ⑥	.542
生活様式	4.12(.678): ①	4.16(.677): ②	.489

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

表 12. キャリア・アンカーの合成尺度に関する比較



合成尺度に関する分析の結果、キャリア・アンカーの 7 つの下位次元のうち、「奉仕・社会貢献」、「純粋な挑戦」、「生活様式」の 3 次元に関しては差が生じなかった。とりわけ、「生活様式」に関しては、日本の大学生で 1 位、韓国大学生においても 2 位という順位にあり、両国の大学生において、重視されている項目であることが理解できる。反対に「純粋な挑戦」に関しては、両国ともに 6 位にランクしており、それほど重要視されている項目ではないのかもしれない。

一方、差が生じたのが「専門・職能別コンピタンス」、「自立・独立」、「保障・安定」、「起業家的創造性」の 4 次元であり、その全てにおいて韓国の大学生のほうが高い値を示した。特に、韓国大学生の「保障・安定」に関する項目は非常に高く、1 位にランクされている。

起業家的創造性に関しては、両国の間で差が生じたが、その値は高くはない。特に、日本の大学生の値が低いため、韓国大学生との間で有意な差が生じたもので、日韓の大学生の起業家精神は、それほど高いものではないと言える。時代背景もあるのかもしれないが、両国の大学生は、起業して自分の思うように会社を経営したいという意識は低く、安定的で、仕事と自分のプライベートを両立できる点を重視していると考えられる。

4-1-3. 日韓大学生のキャリア展望の比較分析

日韓大学生のキャリア展望に関する比較分析の結果が、表 13 である。分析の結果、キャリア展望に関しては、質問項目の 6 問全てにおいて韓国の大学生のほうが高い値を示し、日本の大学生との間に有意な差が生じた。

表 13. 日韓大学生のキャリア展望に関する比較

	質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
		平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	
目標指向性	将来の事を考えて、今から準備している事がある	2.87(1.132)	3.50(.958)	-6.440****
	だいたいの将来計画がある	3.00(1.006)	3.63(.887)	-7.033****
	将来の目標がある	3.37(1.105)	3.88(.874)	-5.454****
希望	自分の将来は自分で切りひらく自信がある	3.17(1.079)	3.59(.876)	-4.674****
	10 年後の自分がイメージできる	2.44(1.099)	3.23(1.060)	-7.844****
	自分の将来には希望が持てる	3.13(1.068)	3.82(.944)	-7.337****

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

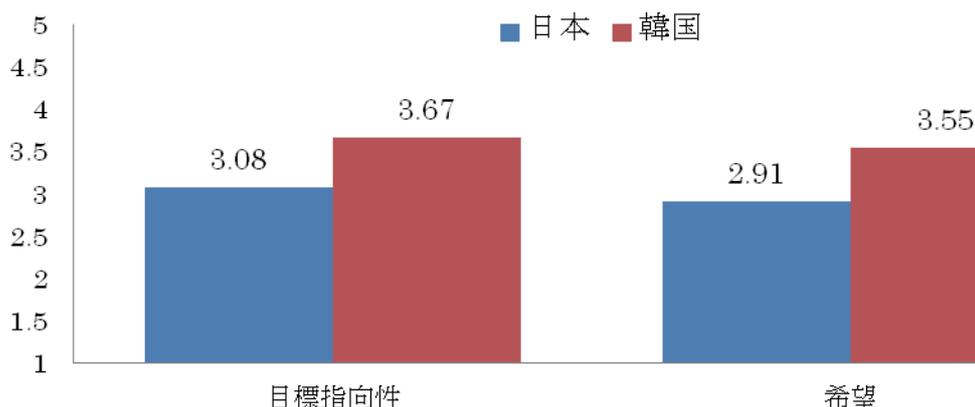
次に、これらの個別の質問項目から合成尺度を作成し、「目標指向性」と「希望」を全体として比較することにしたい。それを示したのが以下の表 14 である。

表 14. 日韓大学生のキャリア展望に関する比較

	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
質問項目	平均値(標準偏差): 順位	平均値(標準偏差): 順位	
目標指向性	3.08(.895): ①	3.67(.748): ①	-7.664****
希望	2.91(.873): ②	3.55(.788): ②	-8.155****

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

表 15. 職業志向性の合成尺度に関する比較



合成尺度に関する分析の結果、キャリア展望の 2 つの下位次元である目標指向性と希望の双方で韓国の大学生が高い値を示した。つまり、韓国の大学生は、将来の目標をしっかりと定め、将来に希望を抱いている者が多いと理解できる。現在、韓国企業が世界的にも勢いを増しており、韓国の大学生達は、そのような世界で活躍する韓国企業への就職を目標に抱くことができ、自分自身への将来にも希望を抱ける環境にあると考えられる。

反対に、日本の大学生の目標指向性と希望の平均値は低いものとなった。この点は、日本の大学生に問題があるだけでなく、目標や希望を抱くことができない社会全体に問題が潜んでいると考えられよう。

4-1-4. 日韓大学生の仕事観の比較分析

日韓大学生の仕事観に関する比較分析の結果が表 16 である。仕事観に関する質問項目

全 30 項目のうち、差が生じなかった項目が 14 項目あった。それ以外の 16 項目においては、日韓大学生の間で有意な差が生じる結果となった。

表 16. 日韓大学生の仕事観に関する比較

	質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
		平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	
やりがい	やりがいや達成感を味わうためのもの	3.82(.859)	3.86(.842)	-.491
	新たな課題や困難な課題にチャレンジするもの	3.44(.939)	3.20(.994)	2.649***
	自分の能力をフルに発揮するためのもの	3.70(.901)	4.00(.816)	-3.655****
成長	人間としての器を大きくするためのもの	3.69(.924)	3.59(.927)	1.247
	自分の世界を広げるためのもの	3.92(.761)	3.82(.893)	1.219
	自分自身が成長するためのもの	4.14(.794)	4.12(.799)	.253
関係性	誰かの役に立つためのもの	3.97(.878)	3.53(.983)	5.062****
	人に感謝されるためのもの	3.53(.966)	2.77(1.131)	7.677****
	仲間と一緒にいるためのもの	3.33(1.025)	3.45(.997)	-1.237
承認	自分の存在価値を認めてもらうためのもの	3.75(.876)	4.00(.858)	-3.038***
	自分自身を高く評価してもらうためのもの	3.39(.984)	3.59(1.024)	-2.094**
	責任を与えてもらうためのもの	3.45(.937)	3.57(.954)	-1.247
仕事内容	自分のやりたい事ができるもの	3.28(1.094)	4.19(.776)	-10.351****
	楽しむためのもの	3.36(1.056)	3.79(1.010)	-4.423****
	自分らしさを表現するためのもの	3.41(.967)	3.30(.972)	1.136
成功獲得手段	社会的地位・評価を得るためのもの	3.48(.923)	3.71(.915)	-2.621***
	権限・影響力を獲得するためのもの	2.93(.944)	3.48(1.051)	-5.852****
	金銭的成功を獲得するためのもの	3.95(.825)	4.01(.760)	-.819
損害回避手段	家族を経済的に支えるためのもの	4.33(.818)	4.13(.851)	2.583***
	経済的に自立するためのもの	4.18(.756)	4.26(.742)	-1.086
	所属や肩書きを与えてくれるもの	3.47(.941)	3.54(.954)	-.743

社会規範	社会のために役立つ事をするためのもの	3.78(.935)	3.52(.932)	2.954***
	人類のために貢献するためのもの	3.38(1.020)	3.14(1.079)	2.497**
	国や社会をより良くするためのもの	3.47(1.030)	3.34(.946)	1.446
会社規範	会社を成長・発展させるためのもの	3.61(.924)	3.47(.901)	1.625
	会社の社会的評価を高めるためのもの	3.34(.923)	3.24(1.029)	1.065
	会社に利益を生み出すためのもの	3.66(.923)	3.51(.945)	1.702*
仕事規範	世の中に存在する問題を解決するためのもの	3.25(.970)	3.05(1.041)	2.190**
	自分ならではの価値を生み出すためのもの	3.68(.877)	3.94(.802)	-3.289***
	周囲の期待に応えるためのもの	3.60(.905)	3.48(.989)	1.313

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

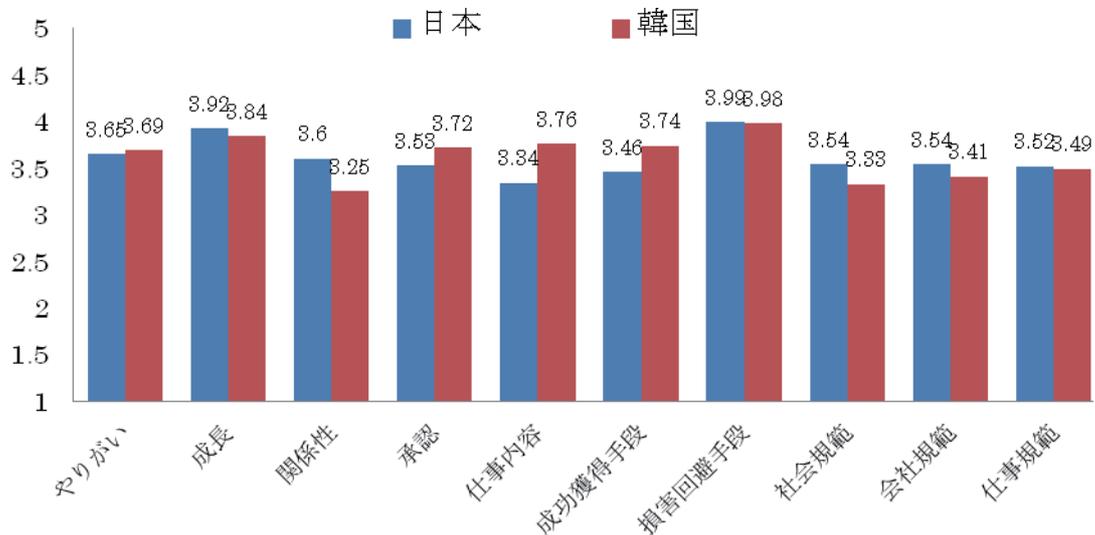
次に、これらの個別の質問項目から合成尺度を作成し、全体として比較することにした。それを示したのが以下の表 17 である。

表 17. 日韓大学生の仕事観に関する比較

仕事観の下位次元	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
	平均値(標準偏差): 順位	平均値(標準偏差): 順位	
やりがい	3.65(.671): ③	3.69(.688): ⑥	-5.99
成長	3.92(.664): ②	3.84(.683): ②	1.179
関係性	3.60(.657): ④	3.25(.803): ⑩	5.164****
承認	3.53(.680): ⑦	3.72(.715): ⑤	-2.598***
仕事内容	3.34(.823): ⑩	3.76(.694): ③	-5.872****
成功獲得手段	3.46(.668): ⑨	3.74(.707): ④	-4.246****
損害回避手段	3.99(.584): ①	3.98(.618): ①	.173
社会規範	3.54(.835): ⑤	3.33(.814): ⑨	2.803***
会社規範	3.54(.764): ⑤	3.41(.804): ⑧	1.713*
仕事規範	3.52(.652): ⑧	3.49(.642): ⑦	.495

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

表 18. 仕事観の合成尺度に関する比較



合成尺度に関する分析の結果、日韓大学生の仕事観の 10 の下位次元のうち、差が生じなかったのが「やりがい」「成長」「損害回避手段」「仕事規範」の 4 次元であった。これらの 4 次元は、両国ともに平均値は高いものとなったため、差が生じなかった。その中の「損害回避手段」が、両国大学生の仕事観に関する下位次元で平均値が最も高く、1 位にランクしている。日韓大学生は、仕事を「損害回避手段」として捉えているということである。損害回避手段とは、金銭を得ることによって様々な問題を回避することができるし、仕事をすることによって所属や肩書きが得られ、それが様々な問題から身を守ってくれるものと捉えているということである。また、2 位に関しても共通しており、仕事を通じての「成長」であった。

一方、差が生じた 6 次元のうち、日本の大学生の値が高かった次元は、「関係性」と「社会規範」「会社規範」の 3 つであった。日本の大学生は、仕事を他者や社会のため、会社のためといったような自分以外の対象に貢献するものという仕事観を持っていると言える。それに対して、韓国の大学生の値が高かった次元は、「承認」と「仕事内容」、「成功獲得手段」の 3 つであった。韓国の大学生は、仕事とは自分自身が認められるためや自分自身のやりたいことをすること、そして、成功を獲得するといった自分自身のためにするという仕事観を持っていると言えよう。

以上をまとめると、日韓大学生は、仕事を「損害回避手段」や「自分を成長させてくれるもの」と捉えているという点は共通しているが、相違点としては、日本の大学生の仕事観は他者志向であるのに対し、韓国の大学生の仕事観は自己志向であるという点である。

4-1-5. キャリア観に関する分析結果のまとめ

ここまで、日韓大学生のキャリア観（職業志向性、キャリア・アンカー、キャリア展望、仕事観）を比較分析してきた。その分析結果を表 19 にまとめる。

表 19. 日韓大学生のキャリア観に関する分析結果のまとめ

	日本の大学生	韓国の大学生
職業志向性	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係志向が最も高く、次いで労働条件、職務挑戦志向と続く 	<ul style="list-style-type: none"> ・人間関係志向が最も高く、次いで労働条件、職務挑戦志向と続く ・日本の大学生に比べ、韓国大学生の就職する会社への期待レベルは高い
キャリア・アンカー	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事とプライベートが両立でき、安定していて、社会貢献ができることが仕事選びの重要な指針となる ・ベンチャー志向は低い 	<ul style="list-style-type: none"> ・仕事とプライベートが両立でき、安定していて、専門性が高い仕事かどうかは仕事選びの重要な指針となる ・「専門性」や「自立・独立」、「保障・安定」の意識は、日本の大学生よりも高い
キャリア展望	将来に目標や希望が持てない	将来に目標や希望を持っている
仕事観	他者志向の仕事観	自己志向の仕事観

4-2. 日韓大学生の行動特性の比較分析

4-2-1. 日韓大学生の個人志向—他者志向—社会志向行動に関する比較分析

日韓大学生の個人志向—他者志向—社会志向行動に関する比較分析の結果が表 20 である。行動特性に関する質問項目全 12 項目のうち、差が生じなかった項目が 5 項目となった。それ以外の 7 項目においては、日韓大学生の間に有意な差が生じた。

表 20. 日韓大学生の行動特性に関する比較

	質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
		平均値(標準偏差)	平均値(標準偏差)	
個の認識・主張	常に自分自身の意見を持つようにしている	3.60(.943)	3.77(.912)	-1.940*
	いつも自信を持って発言し、行動している	2.97(.927)	3.42(.915)	-5.239****
	自分の意見は、いつもはっきり言う	3.16(.950)	3.52(.876)	-4.248****

他者への親和・順応	自分がどう感じるかは、自分が一緒にいる人によって決まってくる	3.49(.978)	3.45(.971)	.378
	自分の友人達と意見が対立する事を避ける	3.15(1.045)	3.57(1.033)	-4.298****
	人と意見が対立した時、相手の意見を受け入れる事が多い	3.35(.933)	3.48(.853)	-1.596
評価懸念	相手は自分の事をどう評価しているかと他人の視線が気になる	3.94(.987)	3.86(.909)	.941
	常に他人が自分をどう思っているのかを気にする	3.66(.989)	3.64(.939)	.253
	他者の評価が気になり、行動に移せない事が多い	3.16(1.025)	3.15(.963)	.102
社会考慮	社会全体の事について考える事がよくある	3.04(1.079)	3.44(1.025)	-4.120****
	自分の行動が、同じ社会に暮らす他の人々にどの様に受け止められるかを考える事がある	3.49(.961)	3.83(.795)	-4.114****
	自分の行動がいかに社会に影響を与えているのかを考える事がある	2.82(1.022)	3.33(.957)	-5.510****

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

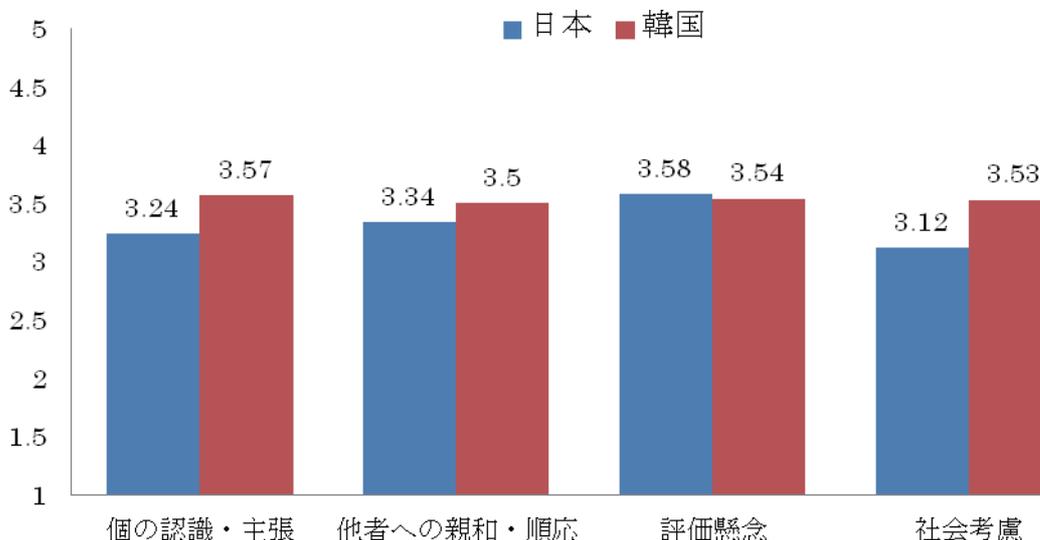
次に、これらの個別の質問項目から合成尺度を作成し、全体として比較することにした。それを示したのが以下の表 21 である。

表 21. 日韓大学生の行動特性に関する比較

質問項目	日本 (N=238)	韓国 (N=223)	t 値
	平均値(標準偏差): 順位	平均値(標準偏差): 順位	
個の認識・主張	3.24(.755): ③	3.57(.765): ①	-4.559****
他者への親和・順応	3.34(.703): ②	3.50(.718): ④	-2.455**
評価懸念	3.58(.835): ①	3.54(.748): ②	.554
社会考慮	3.12(.779): ④	3.53(.683): ③	-6.089****

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

表 22. 行動特性の合成尺度に関する比較



合成尺度に関する分析の結果、日韓大学生の行動特性の4つの下位次元のうち、差が生じなかったのが「評価懸念」の1次元のみであった。評価懸念は、他者志向の行動特性を示す次元であり、日韓の大学生双方において高い値を示した。日韓の大学生ともに、他者の評価を気にしながら行動をとっていることが伺えよう。

それ以外の「個の認識・主張」、「他者への親和・順応」、「社会考慮」の3つの行動特性については、全て韓国の大学生の値が高く、日本の大学生の間で有意な差が生じる結果となった。「他者への親和・順応」に関しては、日本の大学生の値が高いと予想していたが、韓国の大学生のほうが高い値を示した。さらに、韓国の大学生のほうが自分の行動が社会にどのような影響を及ぼすことになるのかを考慮した行動をとっていることが理解できる。

以上の分析の結果、韓国の大学生がほとんどの項目で日本の大学生よりも高い値を示し、社会や他者を考慮しつつ、自分自身の考えや意見に基づいて、積極的に行動することができると考えられる。

4-2-2. 行動特性に関する分析結果のまとめ

ここまで、日韓大学生の行動特性（個人志向行動、他者志向行動、社会志向行動）を比較分析してきた。その分析結果を以下にまとめる。

表 23. 日韓大学生の行動特性に関する分析結果のまとめ

	日本の大学生	韓国の大学生
行動特性	韓国の大学生に比べ、社会や他者を考慮しつつ、自分自身の考えに基づいて行動することができない	日本の大学生に比べ、社会や他者を考慮しつつ、自分自身の考えに基づいて行動することができる

5. まとめと考察

ここまで、日韓大学生のキャリア観と行動特性を比較してきた。その結果、多くの項目において、韓国の大学生のほうが高い値を示す結果となった。韓国の大学生のほうがキャリア意識が高いということが言えるであろう。

職業志向性に関しては、日本の大学生に比べて韓国の大学生のほうが全てにおいて高い値を示し、就職する企業に対する期待の高さが窺えるのに対し、日本の大学生は、就職する会社にそれほど高い期待をしているわけではないことが理解できる。裏を返せば、日本の大学生は、就職する企業に多くのことを期待しても仕方ないという諦めに似た感情を覚えているのかもしれない。日本の大学生に関しては、職務挑戦志向の値が低く、就職していきなり挑戦的な仕事に取り組むよりは、徐々に挑戦的な仕事に取り組んでいきたいという意識が存在していると考えられる。

キャリア・アンカーに関しては、両国でそれほど大きな相違は見られず、共通性が見られた。両国とも起業家的創造性の値は低く、「保障・安定」や「生活様式」などの値は高かった。両国の大学生は、安定した自分の生活とのバランスのとれる仕事に就きたいという意識が強いことが窺える。不確実性の高い現代を反映する結果になったと言えよう。

キャリア展望に関しては、日韓の大学生で大きな相違が生じた。特徴的なのは、日本の大学生のキャリア展望の低さである。これからの日本を背負う大学生が、自分自身のキャリアに目標や希望が持てないことは、今後の日本社会にとっても不幸であるし、大学生が目標や希望が持てない社会は健全とは思えない。多くの大学生が自分の将来に希望を持つことができる社会を構築することが求められるであろう。

仕事が自分にとってどのような意味があるのかを示す仕事観に関しても日韓の大学生の間で相違が生じた。韓国人は日本人に比べ、「学歴重視」、「金銭志向」などの“目に見える価値”への執着が相対的に強く、業務内容の意義や面白さよりも、職位・(金銭面を含む)待遇面などを重視して、そのレベルアップを目指した転職を繰り返す傾向があるという(佐々木・任, 2008)。分析の結果、韓国の大学生の値が高かった次元は、「承認」と「仕事内容」、「成功獲得手段」の3つで、仕事とは自分自身が認められるためや自分自身のやりたいことをすること、そして、成功を獲得するためといった自分自身のためにするという“自己志向”の仕事観を持っていることがわかった。やはり“目に見える価値”が重視されていると言えよう。それに対して日本の大学生は、「関係性」と「社会規範」「会

社規範」といった 3 つの値が高く、「他者のため」、「社会のため」、「会社のため」といったような自分以外の対象に貢献するという“他者志向”の仕事観を持っているとすることができる。

行動特性に関しては、やはり韓国の大学生のほうが個の認識・主張は、強いことが示された。先にも、日本人は受け身型が多く、リスクなことに敏感であるのに対し、韓国人は生きることのアグレッシブで、積極的、率直な自己表現を行うことを示したが、それと同様の結果となった。しかし一方で、他者志向や社会志向の行動も韓国の大学生の方が高い値を示した。“和を尊ぶ(山口, 2010)”, 集団主義的(浜口・公文編, 1982, 占部, 1978), 共同生活体(津田, 1981), 間人主義(浜口, 1982)など、他者との協働作業を得意とし、重要視されているという点や、仕事観においても他者志向であった日本人のほうが他者志向や社会志向の行動がとれていると予想していたが、それに反する結果となった。

最後に、日本の大学生の過去と現在を比較してみたい。若林他(1986)は、1981年から1985年にかけて大学生を対象に行われた就職活動、希望職種や就職観などに関する調査の結果から、日本の大学生の職業志向は、「安定した職場を持ち、そこで自分の能力を生かし、高い収入を得ることが職業生活に求める全てであり、出世の見込みや社会的地位、社会への貢献、可能性への挑戦といった積極的な側面は僅かしか志向されていない」と指摘し、「社会的視野を欠いた自己中心的な安定志向」とまとめている。本章での調査・分析の結果、1980年代の大学生と共通する点は非常に多い。具体的には、安定した職場であること、出世の見込みや社会的地位、可能性への挑戦といった積極的な側面は僅かしか志向されていないことなどである。その一方で、相違点もあげられる。それは、他者や社会への貢献意識が高いという点である。日本の大学生のキャリア・アンカーにおいても、「奉仕・社会貢献」が3番目に高い値を示していたし(韓国の大学生は5番目)、仕事観においても「関係性」が4番目(韓国の大学生は10番目)、「社会規範」が5番目(韓国の大学生は9番目)と他者のため、社会のためという意識が高いことが窺える。それゆえ、1980年代の「社会的視野を欠いた自己中心的な安定志向」とは異なり、現代の大学生を「社会的視野を持った他者志向的な安定志向」と表現することができるのではないだろうか。

参考文献

浜口恵俊(1982),『間人主義の社会 日本』東洋経済新報社。

浜口恵俊・公文俊平(1982),『日本的集団主義：その真価を問う』有斐閣選書。

市川孝一(2003),「若者論の系譜：若者はどう語られたか」『人間科学研究』第25巻,123-130頁。

金井壽宏(2002),『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP新書。

尾形真実哉(2008),「若年就業者のキャリア展望と組織定着の関係に関する実証研究：専門職従事者と非専門職従事者の比較を通じて」『甲南経営研究』第49巻第3号,41-65頁。

尾形真実哉(2011),「大学生の職業志向性に関する実証研究：就職活動中の大学生に対する

- アンケート調査から」『甲南経営研究』第 52 巻第 2 号, 51-81 頁。
- 尾形真実哉・金井壽宏(2008), 「組織行動論 (organizational behavior: OB) への時間展望
概念導入の試み: 「希望の心理学」適用のための理論的考察と予備的実証分析」『神戸
大学大学院経営学研究科ディスカッションペーパー』 #875。
- 佐々木健一・任妍淑(2008), 「韓国マネジメントの道しるべ: 日本企業の陥りやすいマネ
ジメントの罠と解決法」『NRI Management Review』第 20 巻, 14-17 頁。
- Schein, E. H. (1978), *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*,
Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス』白桃書房, 1991)。
- Schein, E. H. (1990), *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, Revised edition.
San Diego, CA: Pfeiffer. (金井壽宏訳『キャリア・アンカー: 自分の本当の価値を発
見しよう』白桃書房, 2003)。
- 白井利明(1997), 『時間的展望の生涯発達心理学』勁草書房。
- 斎藤和志(1999), 「社会的迷惑行ためと社会を考慮すること」『愛知淑徳大学論集』第 24 巻,
67-77 頁。
- 高田利武(2000), 「相互独立—相互協調的自己観尺度について」『奈良大学総合研究所所報』
第 8 巻, 145-163 頁。
- 高橋俊介(2012), 『21 世紀のキャリア論: 想定外変化と専門性細分化深化の時代のキャリ
ア』東洋経済新報社。
- 津田眞激(1981), 『現代経営と共同生活体: 日本的経営の理論のために』同文館。
- 占部都美 (1978), 『日本的経営を考える』中央経済社。
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子(1983), 「職業レディネスと職業選択の構造: 保育系・看護系・
人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連」『名古屋大学教育学部紀要』
第 30 巻, 63-98 頁。
- 若林満・中村雅彦・斎藤和志(1986), 「就職先としての組織の魅力と現代学生の職業志向」
『経営行動科学』第 1 巻第 1 号, 11-25 頁。
- 山口美和(2010), 『日本企業における「和」の機能』大阪大学出版会。

