

キャリア研究におけるコーリングの概念的特徴の明確化に向けて —コーリングとキャリア関連変数との関係性およびタイプ分け—

亜細亜大学 柏木 仁*

Toward identifying the characteristics of the “calling” construct in career research:
Relations between calling and the career-related variables, and typology

Hitoshi KASHIWAGI
(Asia University)

Calling in the context of career research and practice has recently been rediscovered and efforts are being made to delineate the definition and characteristics of the construct of the calling mainly among researchers abroad. To contribute to such movement and to clarify the characteristics of the construct of the calling in the Japanese context, a survey was conducted on a sample of 275 undergraduates in Japan. Based on literature survey, some of the relations of the calling and career-related variables were tested using hypotheses, while others were explored. As a result, the hypotheses regarding career self-efficacy and intrinsic motivation were supported, and through the exploratory approach, several findings were obtained about relations between work values/vocational interests and the calling. A cluster analysis was then conducted to identify the types of those who reported a stronger sense of calling, and three types showing varying combinations of career-related variables were identified. The author also discusses future research.

Keywords : calling, subjective career, career-related variables, survey, cluster analysis

1. はじめに

キャリアは客観と主観という2つの側面を持つ。Hughes (1958)によると、外部から見やすい側面である給与、賞与、昇進、職位など、キャリアを組織や社会の視点から考えるのが客観的キャリアである。一方、外部からは見えにくい個人の職務満足、自覚、適応力、学習など、キャリアを個人の視点で考えるのが主観的キャリアである。伝統的に、個人のキャリア発達と組織の階層を昇ることに強い関係性があり、これは現在でも多くの個人に当てはまることで

あろう。しかし、今日のようなグローバル化、IT化、多様化が進むなど複雑で変化の激しい社会環境においては、個人はかつてほど組織内キャリア発達だけに依存しなくなっている。キャリアの意思決定に関しても、個人が自分自身で決める要素や機会が増え、学習する適応力の高い個人であることがより求められるようになってきている (e.g. Hall, 2002)。また、職務満足等を理由に転職を経験する個人も増えており、主観的キャリアの重要性に注目が高まってきている。その主観的キャリアを最も象徴する概念が、本研究で取り上げる calling (以下、コーリングと表記する¹⁾) である。

コーリングという古くから存在する概念が、

*亜細亜大学 経営学部 准教授。

キャリアや経営学等の領域で再注目され、現在調査研究が進められている。コーリングとは、個人がある職業（役割）に人生の目的として情熱的に強く惹かれている状態を意味する概念である。自分に適性があろうとなかろうと、周囲から賛成されようと反対されようと、自分自身がある職業に強く惹かれる主観的な思いである。個人がある職業に惚れ込んでいる状態と言えるかもしれない。主観的キャリアの重要性がこれまで以上に増してきていることを背景に、コーリングに関する研究は、その定義や重要性を中心に進められており、誰でもコーリングを追い求め、発見し、持つことが可能であることや、コーリングはキャリアに様々なメリットをもたらすことが明らかにされつつある。特にコーリングは主体的なキャリア発達において、指針となる「キャリアのコンパス」の役割を果たしうる可能性がある。

しかし、コーリングに関する調査研究は海外で始まったばかりであり、我が国において調査研究は行われておらず、日本でコーリングを持つ個人がどのくらい存在するのか明らかではない。また、コーリングの定義には諸説あり、共通した特徴は確認されているものの、いまだ完全な一致をみていない。コーリングとキャリアに関する諸概念との関係性について調査することで、コーリングという概念の特徴を明らかにし、定義の明確化に寄与することができる。さらに、コーリングは誰もが持ちえるものとして議論されているが、これを踏まえれば、コーリングを持つ個人の間には共通性とともにも多様性が存在する可能性があり、そのタイプを知ることが、今後の調査研究の発展を促すことに寄与するものと考えられる。本研究は、日本の大学生を対象として質問票調査を行い、コーリングの概念の定義的特徴や高いコーリングを持つ個人のタイプについて、キャリア関連変数との関係性から明らかにするものである。本研究のリサーチクエスチョンを、1) コーリングの概念は、キャリア関連変数とどのような関係にある

のか、2) 高いコーリングを持つ個人は、どのようなタイプに分けられるのか、と設定する。

2. 理論的背景

2.1 コーリングとは何か

コーリングの定義には諸説あり、いまだ研究者の間で完全な一致をみていない。Bunderson & Thompson (2009) は、コーリングの意味するものが変化してきたとし、概念を古典的、新古典的、現代的の3つに整理している（表1参照）。かつてCalvin (1574) は、コーリングは神が与えた才能を人類の幸福のために用いるときに見出される、と述べた。こうしたコーリングの古典的概念は、プロテスタンティズムを背景として宗教性を帯びており、神から与えられた才能を活かして働くことが個人の責務と捉えている。新古典的概念では、古典的概念に近いものの、神の存在や宗教性は薄れ、他者からの召喚や向社会性を重視しているのが特徴と言える。例えば、Dik & Duffy (2009) によると、コーリングとは個人が何らかの自己を超える力によって、ある特定のキャリアに導かれている感覚であり、その時キャリアはより大きな人生の意義や目的、表現となり、他者のニーズやメリットが動機づけの力となるという思いがある、と定義している。そして現代的概念では、コーリングを大いに個人的なもので、自己の目的や意義を重視するものと捉えているのが特徴である。例えば、Hall & Chandler (2005) は、コーリングとは個人の目的意識であり、人生の目的として認識している仕事であると定義し、個人の内面にその源があると述べている。こうしたコーリングの定義の違いは、キャリア関連変数との関係に影響を与える可能性がある。本研究では、調査対象である現代の大学生に最もフィットすると考えられる現代的概念を参考に、コーリングとは個人がある職業（役割）に人生の目的として情熱的に強く惹かれている状態、と定義し議論を進めていく。

コーリングの主な特徴として、働くこと全般

表1 コーリングの概念の定義的特徴の比較

	古典的概念	新古典的概念	現代的概念
定義的特徴	<ul style="list-style-type: none"> ・プロテスタンティズムを背景に、宗教性を帯びたもの ・神から全ての人に与えられた才能と、その才能を用いて働く個人の責務に基づく 	<ul style="list-style-type: none"> ・古典的概念に近いものの、神の存在や宗教性は薄れている ・自分以外から運命づけられた職業（他者からの召喚）、自己の仕事の社会に対する貢献（向社会的性）を重視 	<ul style="list-style-type: none"> ・神の存在を離れ、大いに個人的なもの ・自己の目的、意義、情熱、自己実現等を重視
先行研究の例	<ul style="list-style-type: none"> ・神が与えた才能を人類の幸福のために用いるとき見出される（Calvin, 1574） ・神が人間に与えた任務、世俗の職業全てが神の召命（Luther, 1883） ・全ての人に例外なく神の導きによって用意されているため、自らの専門性を磨き、労働しなければならない（Weber, 1930） 	<ul style="list-style-type: none"> ・ある特定の職業に就くことの自己超越的な命令（Duffy and Sedlacek, 2007） ・特に、非営利、公益、経済的犠牲が要求されるような環境で見出せる（Bunderson and Thompson, 2009） 	<ul style="list-style-type: none"> ・個人が人生の目的と感じる仕事（Hall and Chandler, 2005） ・個人的な情熱から選択された仕事（Dobrow, 2006）

先行研究を基に筆者作成。

に対してというよりも、ある特定の職業領域に対して向けられるものである点や、ある・なしで単純に捉えることは難しく、程度の差で計測されるものである点が挙げられる（Dobrow & Tosti-Kharas, 2011）。さらに、大学生のように、自分が就職しようと現在目指して努力している職業に対して、個人はコーリングを持つことができる、すなわち、仕事経験がない個人であってもコーリングを持つことは可能であるという。また、Dobrow & Tosti-Kharas (2011) は、コーリングは一見個人の気質のようにも見えるが、時間の経過とともに変化することを明らかにし、コーリングは気質ではなく状態であると結論付けている。これは、人は誰でもコーリングを追い求め、発見し、持つことが可能であることを示唆しており、コーリングを認識している人の中に、様々な仕事価値観や職業興味を持つ個人が存在するということになる。

先行研究では、個人がコーリングを持つことで、キャリアに様々なメリットがもたらされることが議論されている。コーリングを持つ個人が、その実現のためにキャリア発達により積極的に関与することは、理論的に十分適った考え

方である。Hall & Chandler (2005) は、コーリングは自分主導のキャリアを実現するための大きな原動力になりうる」と述べる。すなわち、コーリングは個人のキャリア発達の指針である「キャリアのコンパス」になりうるのである。コーリングが高い個人は、キャリアを単なる仕事と捉える個人よりも、収入が高く、より高い地位や名誉を得ており、欠勤日数も少ないことや（Duffy & Sedlacek, 2010）、コーリングを持つ個人は、自信がある、よく働く、向社会的である、情動がプラス傾向にある、仕事を楽しむ、などの特徴があることが示されている（Duffy, Allan & Dik, 2011）。その他にも、健康、活力、熱意や（e.g. Peterson, Park & Seligman, 2005; Wrzesniewski, McCauley, Rozin & Schwartz, 1997）、人生の意義や人生に対する満足度など（e.g. Duffy & Sedlacek, 2010; Wrzesniewski et al., 1997）、キャリアがもたらす幅広いメリットとコーリングとの関連性が議論されている。

これまで述べた通り、コーリングの定義には曖昧さがあり、キャリア研究の領域で発表されている実証研究の数も極めて少ないことから、コーリングという概念をキャリア関連変数との

関係性の点から明確にする必要がある。また、コーリングが誰でも持ちえるものであるならば、コーリングを持つ個人には共通性とともにも多様性が存在する可能性があり、特にコーリングが高い個人にどのようなタイプが存在するのかを明らかにすることは、コーリングの調査研究を進展させる上で意義があるものと考えられる。

2.2 キャリア関連変数とコーリング

本研究では、キャリア関連変数の中で、先行研究でコーリングと関連して議論されているキャリアに対する自己効力感、仕事に対する動機づけ、仕事価値観、職業興味の4つの概念を取り上げる。コーリングに関する先行研究は多くないことから、これらの概念とコーリングとの関係性について、根拠を明確に示せるものは仮説を構築して検証を行い、仮説立案に十分な根拠をいまだ示せないものは、仮説を立てず探索的に関係性を調査する。加えて、コーリングの高い個人のタイプについて、4つの概念の特徴からその分類を試みたい。

2.2.1 キャリアに対する自己効力感とコーリング

自己効力感とは、個人の行動の先行要因の中で重要と考えられる認知的要素の一つであり、これから適切な行動をうまくとれるという個人の知覚である (Bandura, 1977)。個人が自己効力感を知覚するには、効力を感じる対象の存在が必要であり、本研究では、キャリア(職業)に対する自己効力感に注目する。キャリアに対する自己効力感とは、自分のキャリアや仕事に関する目標や課題を成功裏に果たすことができる能力に関して、個人が感じる自信と言い換えることが可能である。キャリアに対する自己効力感とは、キャリアにおける適応力の醸成を促し、個人のアイデンティティの獲得を助ける要因となる。

先行研究では、キャリアに対する自己効力感とコーリングの間には強い関係性があることが議論されている。Hall & Chandler (2005) は、

コーリングが個人の仕事に対する能力の意識と密接に関連していると述べる。コーリングを持つ個人は、人生の真の目的、あるいは本当の自分を映し出していると考えられるものを実現しようとしていることから、自己のキャリアに対して自信を持っている可能性が高い。また反対に、個人がある特定の職業で成功できるという強い自信があるからこそ、その職業に強く惹かれるのかもしれない。自己効力感とコーリングの関係は実証研究でも示されており、Duffy & Sedlacek (2007) の経験的調査では、キャリアの意思決定における自己効力感とコーリングの存在に正の相関関係があることが示された。また、Duffy, Allan & Dik (2011) によると、高いコーリングを持つと答えた大学生は、キャリアに対する自己効力感が高いことが示されている。

これまでの議論より、キャリアに対する自己効力感とコーリングの関係性は、理論的にも実証的にも示されていることから、以下の仮説を構築する。

仮説1 個人が抱くコーリングの強さとキャリアに対する自己効力感の強さには、正の相関関係がある。

2.2.2 仕事に対する動機づけとコーリング

動機づけ理論は様々な存在するものの、本研究ではコーリングと関係のある動機づけの内容が、内発的なのか外発的なのかを明らかにするため、自己決定理論に注目した。自己決定理論 (Deci & Ryan, 2000) は動機づけ理論の一つであり、個人の行動を起こす内発的動機づけと外発的動機づけの両者を統合したものである。この理論によると、内発的動機づけの要因と外発的動機づけの要因の両者が個人に作動し、全般的動機づけに影響を与える、とされる。

ここで、内発的動機づけとは、様々な活動自体に元来存在する楽しみや面白さに対する個人の反応であり、これが個人の自律やコンピテン

スを向上させ、恥や罪悪感などの自責の念を回避させる、と考えられる。一方、外発的動機づけとは、外部からの報酬の提供、あるいは外部からの懲罰に対する恐れなどによって個人の行動が影響を受けるときに作動するものと考えられている (Deci & Ryan, 2000)。興味深い点は、内発的動機づけによって生まれる行動が最も好ましく安定的であると見える中で、実際には外発的動機づけも個人に同時に作用していると、Deci & Ryan (2000) が主張している点である。

仕事に対する動機づけとコーリングの関係について、先行研究では、内発的動機づけとコーリングとの関係性だけが議論されている。Hall & Chandler (2005) は、コーリングは個人の手段的な目標探しとは異なる内発的動機づけから生まれる、と論じる。また、Elangovan, Pinder & McLean (2010) は、コーリングは仕事に対する内発的動機づけを伴うと述べている。すなわち、個人はある特定の職業や仕事そのものに存在する楽しみや面白さに強い引力を感じ、その職業や仕事に「呼ばれる」可能性が高い。実証研究 (e.g. Duffy, Allan & Dik, 2011) においても、高いコーリングがあると回答した大学生は、仕事に対する内発的動機づけも高いことが示されている。また、Dik, Sargent & Steger (2008) も大学生を調査対象として、コーリングと仕事に対する内発的動機づけとの間に、正の相関関係があることを示している。

一方、コーリングの定義からすると、コーリングを持つ個人は、外部からの報酬や懲罰による外発的動機づけから、ある特定の職業や仕事に強く惹かれているのではない。また、コーリングと仕事に対する外発的動機づけとの間には、一貫した正の相関関係は確認されていない。

これまでの議論より、仕事に対する内発的動機づけとコーリングの関係性は、理論的にも実証的にも示されていることから、以下の仮説を構築する。

仮説2 個人が抱くコーリングの強さと仕事に対する内発的動機づけの強さには、正の相関関係がある。

2.2.3 仕事価値観とコーリング

価値観とは、望ましいゴールや目標であり、個人が行動を選択する際の基準とされるものと定義される (Schwartz, 1992)。特筆すべき点は、価値観は個人の現在の状況とは関係なく常に備わっているものであり、個人や集団の信念となり、姿勢や行動に一貫性と目的意識を与えることである。

様々な国で実施された経験的調査で、幅広く支持されている価値観の理論の一つが、Schwartzの普遍的価値の円環モデル (Schwartz, 1992; Schwartz & Boehnke, 2004) である。このモデルは、人間の価値観を10種類の価値 (博識、善行、調和、伝統、秩序、権勢、達成、快楽、刺激、自決) と、それらを統合する4種類の価値 (自己超越、保守、自己高揚、変化に対する受容性) に体系的に整理している。なお、Schwartz (1992) によると、10種類の価値は円環状に並べられ、全ての個人は10種類全ての価値観を持っている。円環状で隣り合った価値は類似性があり、離れている価値は対立的な関係にある。個人の価値観は、どの価値が他の価値に比べて優先されるかという優先順位で計測される。

Schwartzの普遍的価値の理論を基に、Cable & Edwards (2004) は、仕事に特化した価値モデルを作っている。この仕事価値観のモデルでは、自己超越は利他と人間関係、自己高揚は賃金と名誉、保守は保障と権限、変化に対する受容性は多様性と自律、で構成される。Cable & Edwards (2004) によると、自己超越とは、他者の幸福を重視し、仕事で社会に役立つことや、仕事上の同僚と良い人間関係を形成することを重視する価値観である。それに対して、自己高揚とは、自分の成功や権力を重視し、仕事

で得られる賃金や報酬、地位や名誉を重視する価値観である。保守とは、調和や伝統、秩序を重視し、自分の仕事や職の保障や、組織における明確な上下関係や権限系統を重視する価値観である。それに対して、変化に対する受容性は、外部からの刺激や自分で意思決定することを重視し、多様で異なる仕事や自分の仕事は自分流で行うことを重視する価値観である。なお、自己超越の価値は自己高揚の価値と対立的な関係にあり、同様に、保守の価値は変化に対する受容性の価値と対立的な関係にある。仕事価値観は、個人が職業を選択する上で、また仕事を行う上で「これだけは譲れないもの」であることから、自分主導のキャリアを歩んでいくために、また高い職務満足を得るために重要な要因となる。

先行研究によると、どのような仕事価値観を優先する個人であっても、コーリングを持つことは可能であるとされ、特に自己超越とコーリングの関係性について議論されている。Dik & Duffy (2009) は、コーリングの様々な定義に共通する一つの要素として、自己超越(社会のニーズや自分を越えた大きな存在)的な価値観から生まれる仕事に対する動機づけを挙げている。Elangovan, Pinder & McLean (2010) によると、コーリングの重要な定義的要素の一つとして、向社会的で、他者志向の価値観が挙げられている。Wrzesniewski (2003) は、コーリングは個人の内面から生まれる感覚で、よりよい世界に寄与する仕事をするという特徴を帯びていると述べる。Greenhaus, Callanan & Godshalk (2010) は、コーリングを持つ個人は、この世界を仕事でよりよい場所にしたいという欲求を持ち、仕事をする事で欲求を満たそうとすると述べている。また、Hunter, Dik & Banning (2010) は、米国の大学生を調査し、多くの大学生にとってコーリングは利他を含む概念として認識されていたことを明らかにした上で、キャリアをコーリングとして歩むことは、個人の興味、才能、意義を追求するととも

に、利他を実行し、献身することを行動で示すことを意味する、と述べている。このように、コーリングと自己超越との関係性は議論されているものの、ここでのコーリングは他者からの召喚、向社会的、利他を含むものであり、本研究が注目する現代的概念の定義とは異なるものである。

一方、コーリングの定義からすると、コーリングを持つ個人は、仕事で得られる賃金や報酬、名誉といった自己高揚の価値観から、ある特定の職業や仕事に強く惹かれているのではない。加えて、コーリングと自己高揚の間の一貫した関係性は実証されていない。

先行研究によると、コーリングと保守および変化に対する受容性との関係性は議論されていない。保守とは仕事や職の保障、組織における明確な上下関係や権限系統を重視する価値観であるが、保守とコーリングとの関係性を理論的に説明することは確かに困難である。一方、変化に対する受容性とは、個人が外部からの刺激や自分で意思決定することを重視する価値観である。仕事や職業をコーリングとして捉える個人は、自分自身の意思決定を重視する可能性があり、また、主観的概念であるコーリングを持つためには、個人が自分で強い意思決定をする必要があると捉えると、変化に対する受容性とコーリングの間には理論的な関係性があると言えるのかもしれない。しかし、両者の相関関係は実証研究では確認されていない。

これまでの議論から、仕事価値観とコーリングの関係性は、理論的にも実証的にも十分に示されているとは言えないことから、仮説を構築せずに探索的に調査する。

2.2.4 職業興味とコーリング

職業興味とは個人がどのような職業に対して興味を抱いているかであり、本研究では個人が興味を抱いている職業特性のタイプに注目し、Holland (1985) のパーソナリティの六角形モデルを参考にした。Holland (1985) によると、

職業興味検査はパーソナリティ検査であるとし、職業の選択はパーソナリティの表現の一つであり、職業満足や仕事の業績は個人のパーソナリティのタイプとその人が働く環境の特性との一致の程度に左右される。そして、個人のパーソナリティ（および環境の特性）は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つのタイプに分類され得る。現実型は、物、道具、機械、動物等を対象とし、明確で秩序的、組織的な操作を伴う活動を好む。研究型は、物理的、生物的、文化的現象の理解を目的とし、それらの観察、記述、体系的、創造的活動を好む。芸術型は、芸術的な形態や作品の創造を目的とし、物、言語、人間性に関する素材の操作を伴う活動を好む。社会型は、情報伝達、訓練、教育、治療等を目的とした他者との接触を伴う活動を好む。企業型は、組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好む。また、慣習型は、組織や経済的目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を好む。

なお、6つのパーソナリティのタイプはお互いに完全に独立しているのではなく、類似性があり相互に関連しているものと考えられている。6つのタイプを六角形によって図示するとき、距離が近いタイプ同士は類似性が高く、距離が遠いタイプ同士は類似性が低い。例えば、現実型と研究型は隣り合っているため類似性が高いが、現実型と社会型は最も距離が遠いことから類似性が低いとされる（Holland, 1985）。すなわち、個人は6つ全てのパーソナリティの要素を持っているが、その強弱が異なることでパーソナリティのタイプが特徴づけられる。

職業興味とコーリングの関係について、Greenhaus et al. (2010) は、基本的にどのタイプの職業特性についても、コーリングの観点で議論することが可能であると述べた上で、特にコーリングを抱きやすい職業特性として、他者に対する支援、助け、育成などの要素が仕事に含まれているものを挙げている。また、Duffy,

Manuel, Borges & Bott (2011) は、コーリングが存在するという回答は、教員に多く確認されたと述べる。これは、より他者と関わることが多い職業特性と考えることができるが、Holland (1985) のパーソナリティの六角形モデルでは、情報伝達、訓練、教育等を目的とした他者との接触を伴う活動を好む社会型の特性に類似する。また、Duffy, Manuel, Borges & Bott (2011) は、音楽家や動物園の飼育員などの職業でもコーリングが多く確認されたと述べる。加えて、Dobrow & Tosti-Kharas (2011) も、ビジネスパーソンよりも芸術家の方が高いコーリングを抱きやすい傾向にあることを示している。Holland (1985) のパーソナリティの六角形モデルによると、音楽家や芸術家の職業特性は、芸術的な形態や作品の創造を目的とし、物、言語、人間性に関する素材の操作を伴う活動を好む芸術型に類似し、動物園の飼育員の職業特性は、物、道具、機械、動物等を対象とし、明確で秩序的、組織的な操作を伴う活動を好む現実型に類似する。しかし、こうした先行研究は、教員、音楽家、動物園の飼育員といった実際に仕事をしている人のサンプルが、コーリングを持つという結果を提示しているだけであり、これだけでは社会型、芸術型、現実型という特定の職業興味とコーリングの関係性が示されたとはいえないだろう。なお、先行研究では、研究型、企業型、慣習型の職業興味とコーリングとの関係性については示されていない。

これまでの議論から、職業興味とコーリングの関係性は、理論的にも実証的にも十分に示されているとは言えないことから、仮説を構築せずに探索的に調査する。

3. 研究方法

3.1 調査対象

本研究では、文科系の大学に在籍する学部生（1年生から4年生まで）を対象に、質問票調査を実施した。先行研究では、仕事経験を持

たない大学生であってもコーリングを持つことが示されており、また大学生を調査対象とした研究が多いことから、海外の調査結果と比較することが可能である。学生に調査の趣旨を説明した上で質問票を配布し、275名（女性159名、男性116名）分の質問票を回収した。なお、有効回答率は80.7%であった。

3.2 指標

本研究で取り上げる各概念を計測するために、過去の実証研究で使用されたことのある信頼性と妥当性の高い指標を活用した。英語の質問文を日本語に和訳する際は、英文や英単語の持つ微妙な意味やニュアンスに注意して日本語を選択するとともに、一度和訳した文章を再び英文に戻し、戻した英文と原文とを比較し、必要に応じて和訳を修正することで、質問文の信頼性と妥当性を高めるように工夫した。また、本調査に入る前に実施したパイロット調査の結果を基に、必要に応じて質問文の修正を行った。

コーリングの概念を計測するためにいくつかの指標が開発されているが、その中で現在最も有効な指標の一つと考えられるのが、Dobrow & Tosti-Kharas (2011) による指標である。7つの質問文を用いて、7段階のリカートスケール（全く違う = 1 ~ 全くその通り = 7）で、個人が抱えているコーリングの強弱の程度を測定した（付録参照）。信頼性係数（クロンバックの α ）は0.842であった。キャリアに対する自己効力感は、Higgins, Dobrow & Chandler (2008) の3つの質問文を用いて、7段階のリカートスケール（全く違う = 1 ~ 全くその通り = 7）で測定した。信頼性係数は0.814であった。仕事価値観は、Cable & Edwards (2004) を活用し、自己超越、自己高揚、保守、変化に対する受容性について、それぞれ6つの質問文を用いて5段階のリカートスケール（全く重要ではない = 1 ~ 非常に重要である = 5）で測定した。信頼性係数は、自己超越が0.842、自己

高揚が0.834、保守が0.788、変化に対する受容性が0.811であった。職業興味は、Armstrong, Allison & Rounds (2008) を活用し、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型について、それぞれ8つの質問文を用いて5段階のリカートスケール（全く興味がない = 1 ~ とても興味がある = 5）で測定した²。信頼性係数は、現実型が0.902、研究型が0.900、芸術型が0.890、社会型が0.838、企業型が0.818、慣習型が0.910であった。仕事に対する動機づけは、Amabile, Hill, Hennessey & Tighe (1994) を活用し、内発的動機づけと外発的動機づけについて、それぞれ10の質問文を用いて4段階のリカートスケール（全く当てはまらない = 1 ~ 常に当てはまる = 4）で測定した。信頼性係数は、内発的動機づけが0.731、外発的動機づけが0.661であった³。

4. 結果

4.1 コーリングと各変数との関係

はじめに、個人のコーリングのスコアは、49点満点で平均値35.35、最小値12、最大値49であった（図1参照）。また、約3割の学生が40点以上のスコアを示した。なお、コーリングの平均値について分散分析を行った結果、性別、学年で統計的に有意な差は見られなかった。

次に、コーリングとキャリア関連変数との相関関係についての仮説を検証する。コーリングと各変数との関係性について相関分析を行った。表2に各変数間のピアソンの相関係数を提示する。

コーリングと統計的に有意な相関関係にあった変数は以下の通りである。1%水準で有意な正の相関関係にある変数（相関係数）は、キャリアに対する自己効力感（0.473）、内発的動機づけ（0.419）、変化に対する受容性（0.354）であった。また、5%水準で有意な正の相関関係にある変数（相関係数）は、自己高揚（0.140）、企業型（0.153）であった。一方、1%水準で有

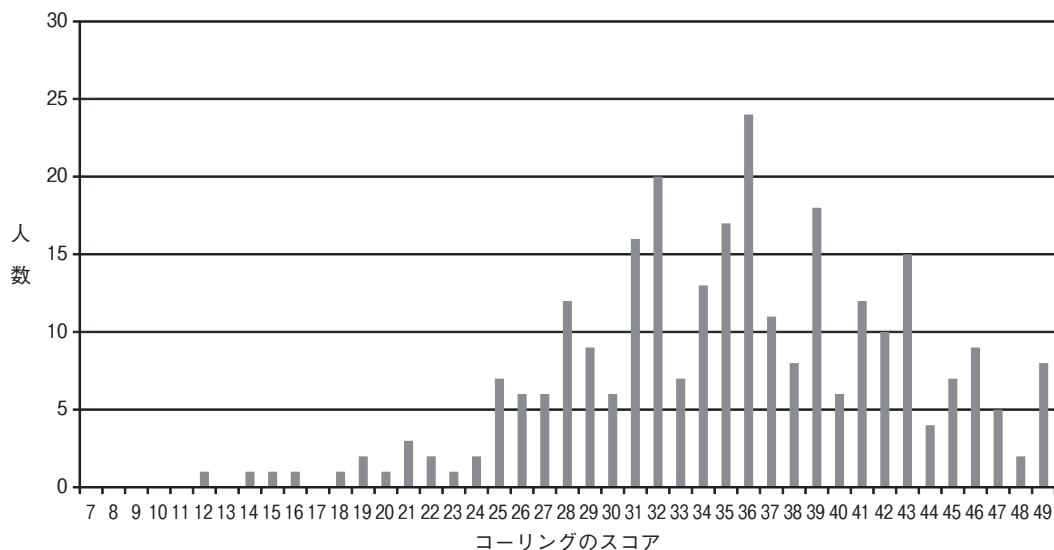


図1 個人のコーリングのスコア分布

意な負の相関関係にある変数（相関係数）は、慣習型（-0.160）、また、5%水準で有意な負の相関関係にある変数（相関係数）は、現実型（-0.138）であった。

4.2 コーリングの高い個人のタイプ

コーリングの高い個人のタイプを抽出するため、Ward法を用いた階層的クラスター分析を行った。クラスターの抽出については、各クラスターの理論的な有意性、パーシモニー、説明力に基づき適切な数を決定した。今回の調査では、コーリングが高い個人の特徴を明らかにすることが目的であるため、コーリングの平均値（35.35）を上回るスコアを示しているグループに主眼を置いた。

クラスターの数については、クラスターが6つのグループよりも7つのグループの方が、理論的な意味があり、反対に、クラスターが8つのグループでは新しい意味が加えにくいことから、今回の研究目的には7グループが最もふさわしいと考えて決定した。この7グループの中で、クラスター1、2、3の3つのグループではコーリングのスコアは平均値を上回っている。コーリングのスコアは、クラスター1が42.31、

クラスター2が38.77、クラスター3が37.20である。一方、クラスター4、5、6、7の4つのグループでは、コーリングのスコアは平均値以下であった⁴（表3参照）。

次に、クラスター1、2、3を取り上げ、各クラスターの特徴を分析した。

クラスター1（N = 16, サンプル総数の7.2%）の特徴は、コーリングのスコアが最も高い上に、自己効力感（16.38）、自己超越（27.69）、自己高揚（27.81）、保守（24.56）、変化に対する受容性（24.06）、内発的動機づけ（31.75）、外発的動機づけ（29.06）が、平均値と比較して最も高いことである。また、職業興味の中の企業型（30.00）が、平均値と比較して最も高い。こうした特徴から、クラスター1に属する学生を「自信と価値観、モチベーションを高く持ち、企業活動に関わる仕事で、キャリアを追求するタイプ」と命名した。

クラスター2（N = 22, サンプル総数の9.9%）の特徴は、クラスター1の次にコーリングのスコアが高く、自己高揚（18.68）と外発的動機づけ（24.27）が平均値と比較して最も低いことである。また、職業興味の中の社会型（25.09）が、平均値と比較して最も高い。こうした特徴

表2 コーリングと各変数間の相関係数

	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16
1. 性別	0.42	0.49																
2. 学年	2.08	1.00	0.75															
3. Calling	35.35	7.25	0.11	-0.16														
4. 自己効力感	12.71	3.89	0.178**	0.473**	1													
5. 自己超越	24.10	3.78	0.111	0.071	0.111	1												
6. 自己高揚	24.04	4.01	0.111	0.140	0.158**	0.416**	1											
7. 保守	21.97	4.18	-0.059	0.008	0.039	-0.015	0.394**	1										
8. 変化に対する受容性	20.39	4.47	0.096	-0.005	0.354**	0.360**	0.206**	0.368**	1									
9. 現実型	15.01	6.68	-0.180**	-0.007	-0.138*	-0.028	0.023	-0.038	0.147*	1								
10. 研究型	18.88	7.97	0.048	0.008	-0.081	-0.060	0.075	-0.001	0.028	0.046	1							
11. 芸術型	21.07	8.57	0.096	0.031	0.084	0.102	-0.070	-0.002	-0.108	0.175**	0.237**	1						
12. 社会型	21.43	7.07	0.054	0.046	0.035	0.131*	0.192**	-0.081	0.002	0.003	0.320**	0.411**	1					
13. 企業型	24.11	6.76	0.043	0.028	0.153*	0.242**	0.091	0.119	-0.034	0.155*	0.153*	0.305**	0.305**	1				
14. 慣習型	19.44	7.75	-0.024	0.172**	-0.160**	-0.062	0.065	0.035	0.133*	-0.136*	0.423**	0.301**	0.083	0.287**	1			
15. 内発的動機づけ	30.19	3.97	-0.047	0.021	0.419**	0.458**	0.166**	0.211**	0.077	0.491**	-0.076	-0.037	0.222**	0.046	0.134*	-0.124*	1	
16. 外発的動機づけ	26.92	4.06	-0.021	0.096	0.099	0.087	0.088	0.369**	0.300**	0.072	0.009	0.039	0.055	0.043	0.201**	-0.148*	0.125*	1

*. 相関係数は5%水準で有意

** 相関係数は1%水準で有意

表3 各クラスターの変数の平均値と標準偏差

クラスター	度数	Calling	変化に対する受容性							芸術型	研究型	企業型	社会型	企業型	慣習型	内発的動機づけ		外発的動機づけ	
			自己効力感	自己超越	自己高揚	保守	変化に対する受容性	理想型	芸術型							研究型	企業型	社会型	企業型
クラスター1	16	42.31	16.38	27.69	27.81	24.56	24.06	10.00	12.50	19.56	23.44	30.00	12.44	31.75	29.06	31.75	3.26	3.75	3.75
クラスター2	22	38.77	15.09	20.91	18.68	16.32	20.55	11.32	15.32	25.82	25.09	27.00	14.68	30.91	24.27	14.68	30.91	24.27	24.27
クラスター3	50	37.20	13.30	25.02	26.00	23.28	21.14	14.10	24.78	26.90	24.02	25.78	20.52	31.68	28.78	20.52	31.68	28.78	3.59
クラスター4	42	34.83	11.45	23.76	24.33	23.33	19.83	10.36	11.62	12.67	7.03	6.45	6.20	6.79	3.41	6.79	3.41	3.63	3.63
クラスター5	44	8.53	4.40	3.71	3.34	3.61	4.46	3.79	4.57	5.06	4.60	4.60	5.55	6.18	4.74	5.55	6.18	4.29	4.29
クラスター6	30	30.77	11.13	23.97	23.37	22.50	19.27	24.40	25.07	27.57	23.77	25.03	27.10	28.00	27.27	25.03	27.10	28.00	27.27
クラスター7	18	25.28	10.83	24.28	24.44	23.28	21.56	13.83	20.28	20.67	23.83	23.67	15.94	30.67	26.44	23.67	15.94	30.67	26.44
		6.28	2.55	3.06	2.45	3.27	3.84	3.54	5.62	5.26	4.57	5.18	3.49	3.20	3.58	5.18	3.49	3.20	3.58

Callingの平均値が高い順に提示

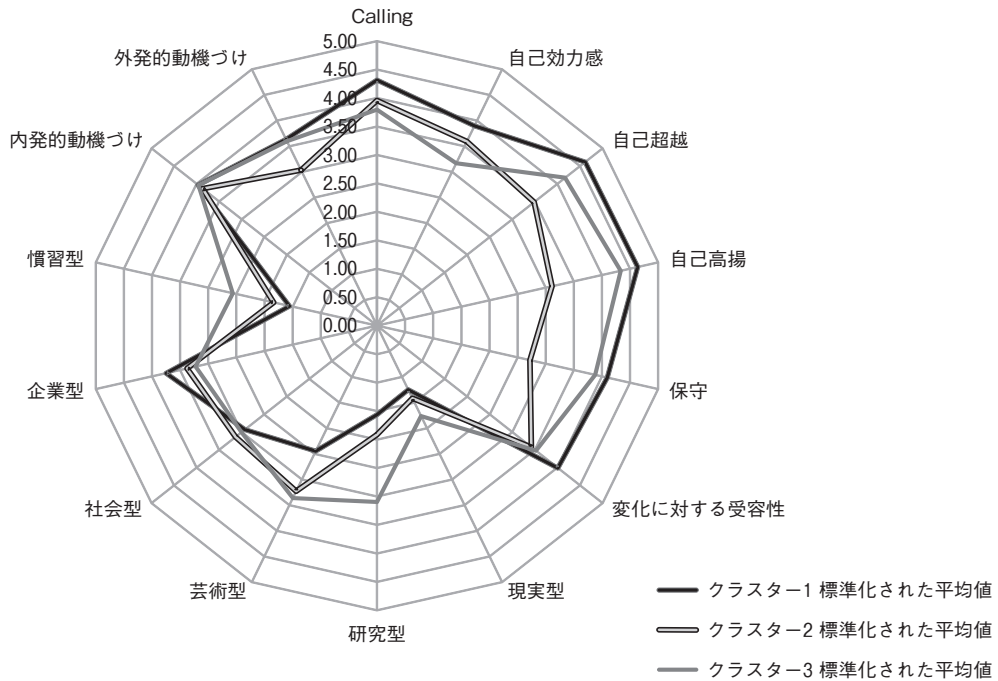


図2 コーリングの高い3つのグループの特徴の比較

から、クラスター2に属する学生を「自分の利益や外部からの報酬を重視せずに、他者に奉仕する仕事で、キャリアを追求するタイプ」と命名した。

また、クラスター3 (N = 50, サンプル総数の22.5%) の特徴は、クラスター2の次にコーリングのスコアが高く、自己高揚 (26.00)、内発的動機づけ (31.68) が平均値より高いことである。また、職業興味の中の研究型 (24.78) と芸術型 (26.90) が、平均値と比較して最も高い。こうした特徴から、クラスター3に属する学生を「自分の利益を重視しつつ、研究・芸術に関わる仕事で、キャリアを追求するタイプ」と命名した。

なお、図2にクラスター1, 2, 3の3つのグループの各変数の平均値を標準化して提示し、各グループの特徴を比較している⁵。

5. 考察

今回日本の文科系大学に在籍する学部生を対象に、はじめてコーリングに関する調査を行っ

たが、学生のコーリングの平均値は49点満点で35.35であり、また、約3割の学生が40点以上のスコアを示した。仕事経験のない学生であっても、高いコーリングを持てることが示された。Duffy & Sedlacek (2010) によると、海外の大学生を対象にコーリングに対する認識度について調査した結果、35%以上の学生がコーリングと思う特定の仕事がある、と回答している。また、米国の大学生を対象に調査した結果では、約40%の学生がコーリングを持つと答えている (Duffy, Allan & Dik, 2011)。こうした海外の結果と今回の結果との比較から、日本の大学生も海外の大学生と同程度のコーリングを抱えていることが確認された。

今回の調査で、コーリングとキャリアに対する自己効力感の関係についての仮説1は支持された。この結果は、先行研究で示されている通りである。両者の関係は、今回取り上げた変数間の中で最も高い正の相関係数を示した。Hirschi (2011) の調査によると、コーリングはキャリアに対する自信を伴うことが明確に

支持されている。コーリングを持つことは、キャリアにおける明確な目的意識を持つことに等しく、個人的なキャリアゴールが達成可能だという自信を促している可能性がある。一方、自信がキャリアの明確さや目的意識を促している可能性もあり、この関係は、キャリア意思決定における自己効力感が、キャリアに対する意志の強固さに影響を与えていることから示唆されている (Lent, Brown & Hackett, 1994)。すなわち、キャリアに対する自己効力感とコーリングは、相乗的に強め合っている可能性がある。

コーリングと仕事に対する内発的動機づけは正の相関関係にあることから、仮説 2 は支持された。これは多くの先行研究で議論されている通りの結果である。内発的動機づけとは、様々な活動自体に元来存在する楽しみや面白さに対する個人の反応である (Deci & Ryan, 2000) ことから、今回の結果は、仕事そのものの面白さや楽しさを感じたい個人ほど、コーリングを持ちやすいことを示している。なお、コーリングに類似する一つ概念としてフローが挙げられる。フロー (Csikszentmihalyi, 1990) とは、個人が活動そのものの面白さに夢中になり、時間が過ぎるのを忘れるほどその活動に没頭している状態を指す概念である。フローは最適経験とも呼ばれるが、個人がフローを体験することには、内発的動機づけが深く関わっている。コーリングとフローは、内発的動機づけが関わっている点で共通しているのに対し、両者の大きな相違点は、コーリングがより長期的に継続し、安定的でありうるのに対し、フローは一時的なものとして存在する現象で、個人の短期的な経験であるということである (Hall & Chandler, 2005)。

コーリングと仕事価値観との間で正の相関関係にあるのは、変化に対する受容性と自己高揚であった。すなわち、変化に対する受容性が高い人ほどコーリングが高い、および、自己高揚が高い人ほどコーリングが高いという示唆が得られた。基本的に、個人がコーリングを持つこ

とあらゆる仕事価値観を持つことは両立可能であるが、今回の調査でコーリングと特定の仕事価値観との関係性が示された。特に、変化に対する受容性とコーリングとの関係性は先行研究で全く議論されておらず、本研究で両者の関係性が初めて示されたことは、価値があると考ええる。先に述べた通り、仕事や職業をコーリングとして捉える個人は、自分で意思決定することを重視する可能性があることや、主観的概念であるコーリングを持つためには、個人が自分で強い意思決定をする必要があることが、両者の関係性の理由として考えられるが、この点については今後更なる調査が必要である。

先行研究では、コーリングと自己超越の関係について議論されているが、今回の調査では、コーリングと自己高揚の関係性が示された。これは、コーリングの定義的特徴に関わる重要な結果だと考える。Cable & Edwards (2004) によると、自己超越とは、他者の幸福を重視し、仕事で社会に役立つことや、仕事上の同僚と良い人間関係を形成することを重視する価値観であるのに対し、自己高揚とは、自分の成功や権力を重視し、仕事で得られる賃金や報酬、地位や名誉を重視する価値観である。先に述べた通り、コーリングの新古典的概念は、他者からの召喚、向社会性、利他を重視していることから、自己超越の価値観を要素として含んでいると捉えられる。一方、コーリングの現代的概念は、自己の目的や意義を重視しているため、自己高揚の価値観を要素として含んでいると考えられる。本調査では、コーリングの現代的概念に基づき調査を実施したことから、コーリングと自己高揚の正の相関関係が示された可能性が高い。加えて、今回の調査対象は大学生であったが、学生にとっては、就職して一人前の社会人として自立することが個人の目の前の課題である。そのことが、自己高揚とコーリングの関係を促している可能性も考えられるが、この点については更なる調査研究が必要である。

コーリングと職業興味について、正の相関関

係にあるのは企業型であり、負の相関関係にあるのは現実型と慣習型であった。すなわち、企業型の職業興味が高い人ほどコーリングが高く、現実型と慣習型の職業興味が高い人ほどコーリングが低いという示唆が得られた。基本的に、個人がコーリングを持つこととあらゆる職業興味を持つことは両立可能であるが、今回の調査でコーリングと特定の職業興味との関係性が示されたことは興味深い。Holland (1985)によると、企業型とは、組織目標の達成や経済的利益を目的とした他者との交渉を伴う活動を好むことである。一方、現実型は、物、道具、機械、動物等を対象とし、明確で秩序的、組織的な操作を伴う活動を好むことであり、慣習型は、組織や経済的目標の達成を目的としたデータの具体的、秩序的、体系的操作を伴う活動を好むことである (Holland, 1985)。企業型の特性と現実型および慣習型の特性の大きな相違点として、他者との交渉や関わりが比較的多いか少ないかが挙げられる。今回の結果は、仕事で他者との交渉や関わりを持ちたいという職業興味の高い個人は、コーリングを抱きやすい可能性があることも示唆しているが、今後更なる調査研究が必要である。

また今回、日本のコーリングが高い大学生の中で3つのタイプが確認された。すなわち、「自信と価値観、モチベーションを高く持ち、企業活動に関わる仕事で、キャリアを追求するタイプ」、「自分の利益や外部からの報酬を重視せず、他者に奉仕する仕事で、キャリアを追求するタイプ」、「自分の利益を重視しつつ、研究・芸術に関わる仕事で、キャリアを追求するタイプ」である。この結果は、基本的に、コーリングは誰でも持つことができるものであり、概念の定義的特徴からキャリアに対する自己効力感や内発的動機づけという共通点を持つものの、キャリア関連変数による個人差によって、いくつかのタイプに分けられることが示されたと言えよう。なお、Hirschi (2011) は、ドイツの大学生を調査対象とし、今回の調査結果とは異

なる3つのコーリングのタイプ、すなわち「否定的キャリア、自己中心的」、「向社会的、信仰心」、「肯定的、多様な仕事志向性」を明らかにしている。この中で、「自己中心的」という要素については、今回の調査結果でコーリングと正の相関関係にあった自己高揚の価値観と類似するものである。未就業のキャリア発達段階で、職業・仕事・企業探索の段階にある個人がコーリングを持つためには、適正な自己中心性が必要であることが示唆される。

6. おわりに

6.1 結論

本研究では、コーリングという概念の特徴を明らかにするため、日本の文科系大学に在籍する学生を対象に質問票調査を行い、コーリングとキャリア関連変数との関係性について分析を行った。その結果、コーリングと正の相関関係にある概念として、仮説が検証されたキャリアに対する自己効力感と仕事に対する内発的動機づけに加え、自己高揚と変化に対する受容性の仕事価値観、および企業型の職業興味が示された。特に、コーリングと特定の仕事価値観との関係性、および特定の職業興味との関係性が示されたことは、コーリングの概念の理解を深める上で新たな発見だと考える。また、高いコーリングを持つ大学生のタイプを明らかにするためクラスター分析を行った結果、3つのタイプが確認された。本研究の結果については、今後理工系の大学生も含めるなど調査対象を増やして検証を行い、一般化可能性をより高めていく必要があると考える。

6.2 今後の研究

先行研究では、コーリングはキャリアに様々なメリットをもたらすとされているが、デメリットについては、ほとんど議論されていない。個人が高いコーリングを持つことによるデメリットとして、例えば、1) 仕事経験がなく十分な職業探索もしていない大学生が早期に高い

コーリングを持つことで、他の職業に対する興味を失い、自分自身の可能性を閉じてしまうことに繋がること、2) 個人がある職業に情熱的に強く惹かれることで、仕事に打ち込みすぎ、燃え尽き症候群に陥ってしまう危険性がある、3) 個人が主観的キャリアを重視しても、客観的な仕事のパフォーマンス（業績）が低い場合、それは自己満足に過ぎず、自己満足と主観的キャリア成功を混同してしまうことなどが懸念される。コーリングがもたらすデメリットについて、今後調査研究が必要である。

今回の調査で、仕事経験のない学生でも高いコーリングを持つ者が存在することが示されたが、では、そうした人はどうやってコーリングを発見し、持つようになったのか。Dik & Duffy (2009) は、コーリングの発見には、何らかの意図的なプロセスや、目的や有意性を継続的に評価するプロセスが関連すると述べる。今後、個人がコーリングを持つことに影響したと考えられる具体的経験や状況についてインタビューを通じて調査し、そのプロセスや要因について明らかにする必要がある。また、重要なことは、個人がコーリングを発見するために転職を繰り返すことではなく、自分が最も望む仕事ではない場合であっても、コーリングを見出していけることであると考えられる。それを踏まえ、個人がコーリングを見出していける力について調査していきたい。

さらに、Hall & Chandler (2005) によると、コーリングは長期的に継続し、安定的であるとされるが、個人のキャリア発達段階とともにコーリングは本当に変化しないのか、あるいは、変化するとしたらどのように変化するのか、経年調査も試みる必要がある。

謝 辞

本研究に対して貴重なご指摘とご助言をいただきました村田和彦先生、徳永善昭先生、2名の匿名レフェリーの先生に心から感謝申し上げます。

注

- ¹ ドイツ語ではベルーフ (beruf) がコーリングに該当する。日本ではかつてより天職という表現が使われてきた。辞書等で調べると、天職とは天から命ぜられた職であり、天子が国家を統治する職務、神聖な職務、その人の天性に最も合った職業、などと説明されている（広辞苑第六版）。このように、日本における天職という表現は、ある特定の職業を連想させる可能性がある、宗教的意味合いを連想させる可能性がある、また、個人のある職業に対する適性が強く反映されている、と考えられる。したがって、天職と最近キャリアの領域で研究が進められているコーリングは、やや類似しているものの異なる概念であると捉え、本稿ではコーリングという用語でそのまま表現する。
- ² パーソナリティ・タイプ（職業興味）を測定する指標として、VPI 職業興味検査があるが、本研究で用いた指標はその簡易版に相当するものである。
- ³ 信頼性係数であるクロンバックの α は、一般的に 0.8 程度以上が受け入れ可能な目安とされるが、それより少し低い数値でも受け入れ可能であると述べる研究者も多く、例えば、Westergaard, Noble & Walker (1989) は、 α が 0.7 程度でも十分な水準であると述べる。本研究では、外発的動機づけの α を 0.7 程度とみなし、全ての指標が信頼性を満たしていると評価する。
- ⁴ 7 グループについてカイ二乗検定を行った結果、性別間の違いは示されなかった。また、分散分析の結果、7 グループは学年において有意差はなかった。
- ⁵ 各変数の得点を 5 点満点に標準化して提示している。

引用文献

- Amabile, T., Hill, K., Hennessey, B. & Tighe, E. 1994 The work preference inventory: Assessing intrinsic and extrinsic motivational orientations. *Journal of Personality and Social Psychology*, **66**, 950-967.
- Armstrong, P., Allison, W. & Rounds, J. 2008 Development and initial validation of brief public domain RIASEC marker scales. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 287-299.
- Bandura, A. 1977 *Social learning theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Bunderson, S. & Thompson, J. 2009 The call of the wild: Zookeepers, callings, and the double-edged sword of deeply meaningful work. *Administrative Science Quarterly*, **54**, 32-57.

- Cable, D. & Edwards, J. 2004 Complementary and supplementary fit: A theoretical and empirical integration. *Journal of Applied Psychology*, **89**, 822-834.
- Calvin, J. 1574 *Sermons of M. John Calvin upon the Epistle of Saint Paul to the Galatians*. London: Lucas Harison and George Bishop.
- Csikszentmihalyi, M. 1990 *Flow: The psychology of optimal experience*. Harper and Row.
- Deci, E. L. & Ryan, R. M. 2000 The 'what' and 'why' of goal pursuits: Human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, **11**, 227-268.
- Dik, B. J. & Duffy, R. D. 2009 Calling and vocation at work: Definitions and prospects for research and practice. *The Counseling Psychologist*, **37**, 424-450.
- Dik, B. J., Sargent, A. M. & Steger, M. F. 2008 Career development strivings: Assessing goals and motivation in career decision-making and planning. *Journal of Career Development*, **35**, 23-41.
- Dobrow, S. R. 2006 Having a calling: A longitudinal study of young musicians. Unpublished Ph.D. dissertation, Harvard University.
- Dobrow, S. R. & Tosti-Kharas, J. 2011 Calling: The development of a scale measure. *Personnel Psychology*, **64**, 1001-1049.
- Duffy, R. Allan, B. & Dik, B. 2011 The presence of a calling and academic satisfaction: Exploring potential mediators. *Journal of Vocational Behavior*, **79**, 74-80.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. 2007 The presence of and search for a calling: Connections to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **70**, 590-601.
- Duffy, R. D. & Sedlacek, W. E. 2010 The salience of a career calling among college students: Exploring group differences and links to religiousness, life meaning, and life satisfaction. *The Career Development Quarterly*, **59**, 27-41.
- Duffy, R., Manuel, R., Borges, N. & Bott, E. 2011 Calling, vocational development, and well-being: A longitudinal study of medical students. *Journal of Vocational Behavior*, **79**, 361-366.
- Elangovan, A., Pinder, C. & McLean, M. 2010 Callings and organizational behavior. *Journal of Vocational Behavior*, **76**, 428-440.
- Greenhaus, J., Callanan, G. & Godshalk, V. 2010 *Career Management*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. 2002 *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Hall, D. & Chandler, D. 2005 Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 155-176.
- Higgins, M., Dobrow, S. & Chandler, D. 2008 Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, **72**, 207-224.
- Hirschi, A. 2011 Callings in career: A typological approach to essential and optional components. *Journal of Vocational Behavior*, **79**, 60-73.
- Holland, J. L. 1985 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall, Inc.
- Hughes, E. 1958 *Men and their work*. Free Press.
- Hunter, I., Dik, B. & Banning, J. 2010 College students' perceptions of calling in work and life: A qualitative analysis. *Journal of Vocational Behavior*, **76**, 178-186.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & Hackett, G. 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, **45**, 79-122.
- Luther, M. 1883 *Werke Kritische Gesamtausgabe*, Vol.44, 101, 1: 317. Weimar: Hermann Bohlaus.
- Peterson, C., Park, N. & Seligman, M. E. P. 2005 Orientations to happiness and life satisfaction: The full life versus the empty life. *Journal of Happiness Studies*, **6**, 25-41.
- Schwartz, S. H. 1992 Universals in the content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in Experimental Social Psychology*, **25**, 1-65.
- Schwartz, S. H. & Boehnke, K. 2004 Evaluating the structure of human values with confirmatory factor analysis. *Journal of Research in Personality*, **38**, 230-255.
- Weber, M. 1930 *The Protestant ethic and the spirit of capitalism*. T. Parsons, trans. London and New York: Routledge Classics.
- Westergaard, J., Noble, I. & Walker, A. 1989 *After redundancy: The experience of economic insecurity*. Cambridge: Polity.
- Wrzesniewski, A. 2003 Finding positive meaning at work. In K. Cameron et al. (Eds.), *Positive organizational scholarship*. Berrett-Koehler Publishers, 296-308.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P. &

Schwartz, B. 1997 Jobs, careers, and callings: (平成 25 年 5 月 13 日受稿, 平成 26 年 2 月 21 日受理)
People's relations to their work. *Journal of
Research in Personality*, 31, 21-33.

付 録

コーリングの質問項目 (全く違う = 1 ~ 全くその通り = 7)

1. 私は、自分が志望する業界・職業が大好きだ。
2. 私は、どんな困難に直面しようと、志望する業界・職業に関わり続けたい。
3. 私は、自分が志望する業界・職業に携われることを、何より楽しいと感じると思う。
4. 自分が志望する業界・職業に携われることは、個人的に大きな満足を私に与えてくれる。
5. 自分が志望する業界・職業に携わることは、今後常に人生の一部であり続けると思う。
6. 私は、自分が志望する業界・職業に携わることに、運命のようなものを感じる。
7. 私は、自分が志望する業界・職業に携われるためなら、何でも犠牲にする。

(信頼性係数 $\alpha = 0.842$)
