

新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究

竹内 倫和

（東京富士大学准教授）

竹内 規彦

（東京理科大学准教授）

近年、新規参入者の就職活動に関する研究への関心が高まりつつあるが、就職活動研究は、欧米を中心にこれまで「キャリア探索行動」と「集中的職務探索行動」という2つの概念に着目し議論がなされてきた。しかし、それぞれの概念が個別に独立した研究として行われており、両概念を統合した包括的な視点からの職務探索行動プロセスを検討することが求められ、さらにその規定要因と結果要因を含めた職務探索行動プロセスの因果関係を明らかにする必要性が指摘されている。そこで、本研究では既存研究のレビューに基づき仮説と分析枠組みを導出し、新規参入者に対して複数回行った定量的調査データを用いて、(1)キャリア探索行動と集中的職務探索行動概念を統合して職務探索行動プロセスを明らかにし、(2)規定要因として設定した中核的自己評価が職務探索行動プロセスにいかなる影響を与え、職務探索行動プロセスが就職活動結果に対していかなる影響を及ぼすのかを明らかにすることを試みた。その結果、第1に職務探索行動プロセスについて、キャリア探索行動が集中的職務探索行動を高めることが明らかになり、第2に、規定要因と職務探索行動プロセスとの関連において、中核的自己評価の高い新規参入者は、キャリア探索行動を介して、集中的職務探索行動を高めることが示された。第3に、職務探索行動プロセスとその結果との関連において、集中的職務探索行動を媒介して、新規参入者のキャリア探索行動が就職活動結果（内定企業数・会社満足度）に対して有意な正の影響を及ぼすことが明らかになった。

【キーワード】職務探索行動プロセス、中核的自己評価、就職活動結果

目次

- I 研究の目的
- II 概念的枠組み
- III 調査1の方法と結果——中核的自己評価と職務探索行動プロセスとの関係検証
- IV 調査2の方法と結果——職務探索行動プロセスと就職活動結果との関連検証
- V 考察

I 研究の目的

企業が持続的競争優位を確立する源泉として、有能かつ希少で、模倣・代替可能性の低い「人的

資源」の獲得や蓄積の重要性が最初に学術的に公表され始めてから、既に20年ほどの年月が経過している（Barney 1991）。今日、世界中の数多くの企業で、こうした人材を獲得するための採用・選抜活動に多大な資源が費やされている。一方、採用・選抜される側の新卒予定者は、自己の適職やキャリア上の成功を求めた職務探索行動（job search behavior）¹⁾を通じて、学校から職業への移行（school-to-work transition）を果たすことになる。とりわけ、前者の企業側からの採用選抜活動と競争優位との関係が既存の戦略的人的資源管理論（strategic human resource management）において蓄積されている中で、近年、後者に焦点を合

わせた新規参入者²⁾の職務探索過程に関する研究が、キャリア論の研究者および実務家の間で、高い注目を集めつつある (e.g., Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001; Wanberg, Watt & Rumsey 1996)。加えて、近年の研究では、この職務探索行動が入社前のキャリア選択上の問題にとどまらず、入社後のキャリア発達、とりわけ組織適応をも規定する重要な個人活動として位置づけられつつあり (Takeuchi & Takeuchi 2009)、その重要性は一層高まってきているといえる。

職務探索行動研究は、主に2つの概念を中心に検討が行われてきている。1つは、就職活動中の個人の自己理解や職業理解、キャリアガイダンスなどのキャリアに対する情報探索活動を意味する「キャリア探索行動 (career exploration)」に焦点を当てた研究であり (e.g., Blustein & Phillips 1988; Phillips & Blustein 1994; Stumpf, Austin & Hartman 1984; Stumpf & Hartman 1984)、もう1つは、一定期間における特定の職務を探索する上で必要な行動 (履歴書やエントリーシートの送付及び、学校のキャリアセンター (進路支援室) の利用など) をどの程度行ったかを指す「集中的職務探索行動 (job search intensity)」 (e.g., Cote, Saks & Zikic 2006; Saks 2006; Wanberg *et al.* 2005; Wanberg, Kanfer & Rotundo 1999) に関する研究である。しかしながら既存の研究では、このキャリア探索行動と集中的職務探索行動は、それぞれ個別に独立した研究として行われており、両概念を統合した包括的な視点からの職務探索行動プロセスを検討する研究は、これまでほとんど行われていない。新規参入者の職務探索行動は、求職活動段階によってその内容が変化する可能性が指摘されており (Saks & Ashforth 2000)、キャリア探索行動と集中的職務探索行動の双方を同一の研究枠組みの中に組み込み、職務探索行動プロセスを体系的に明らかにすることは、研究上及びキャリア実践上極めて重要な意義をもつ。

その一方で、新規参入者の職務探索行動が、どのような要因によって影響を受け、内定獲得数などの就職活動結果に対してどのような影響を及ぼすのかという、規定要因と結果要因を含めた職務探索行動の因果関係を明らかにする研究の必要性

が指摘されている (e.g., Cote, Saks & Zikic 2006; Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001)。その中でも、職務探索行動の規定要因としては、様々な研究領域からのアプローチが考えられる。例えば、教育学のキャリア教育 (進路指導) 論では、学校場面におけるキャリア教育体系が、新規参入者の職務探索行動の促進に大きな影響を及ぼすものとして、具体的内容の検討が行われている。また社会学 (組織社会学) では、紐帯 (ties: Granovetter 1995) という人と人とのつながりを示す社会的ネットワークの程度が、求職者 (特に、転職者) の職務探索行動を決定づける重要な規定要因として考えられ、求職者の有する社会的ネットワークが職務探索行動に対していかなる影響を及ぼすのかについての経験的事実の蓄積が行われてきている (Wanberg, Hough & Song 2002)。その一方で、組織行動論 (組織心理学) では、欧米を中心にして個人差 (individual differences) に着目し、職務探索行動との関連を明らかにする試みが行われつつあるが (e.g., Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001; Reed, Bruch & Haase 2004)、わが国では必ずしも十分な検討が行われていないのが現状である。特に個人差の中でも、パーソナリティの5因子モデル (five factor model) は、職務探索行動の促進・阻害に大きな役割を果たすことがこれまでに報告されているが (e.g., Reed, Bruch & Haase 2004)、個人が自己の価値や能力、有能さに対して抱く基本的評価である「中核的自己評価 (core self-evaluations)」と職務探索行動との関連を明らかにすることが、近年求められている (Wanberg *et al.* 2005)。

以上のような背景を踏まえ、本研究では新規参入者に対して複数回行った定量的な調査データを用いて、以下の2点を実証的に検討することを目的とする。第1に、新規参入者の職務探索行動プロセスについて、キャリア探索行動と集中的職務探索行動概念を統合して明らかにし、第2に、中核的自己評価が職務探索行動プロセスにいかなる影響を与え、職務探索行動プロセスが就職活動結果に対していかなる影響を及ぼすのかを明らかにする。

II 概念的枠組み

1 職務探索行動プロセス

職務探索行動研究における中心的概念の1つであるキャリア探索行動は、主に求職者のキャリアに対する情報収集行動を意味し、キャリアレジネンスを高めると考えられている。すなわち、就職活動中の個人が自己理解や職業理解、キャリアガイダンスなどのキャリアに対する探索行動を行うことによって、より良いキャリア選択に結びつき、その後の組織及び職務への適応につながると考えられている (e.g., Blustein & Phillips 1988; Stumpf, Colarelli & Hartman 1983; Stumpf & Lockhart 1987)。研究面ではこれまでに自己キャリア探索行動 (self exploration) と環境キャリア探索行動 (environmental exploration) という2つの下位次元が考えられ、前者が自己理解を目的としたキャリア探索行動を意味し、後者が職業や業界、企業理解を目的としたキャリア探索行動を意味する (Stumpf, Colarelli & Hartman 1983)。

その一方で、集中的職務探索行動は、求職者がある一定の期間において、履歴書やエントリーシートの送付及び、学校のキャリアセンター (進路支援室) の利用など、特定の職務を探索する上で必要な行動をどの程度行ったかを尋ねる概念である (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001)。これまでに、就職活動結果との関連などが報告されており (e.g., Saks 2006)、キャリア探索行動と同様に職務探索研究の中心的概念として捉えられている。

キャリア探索行動と集中的職務探索行動はともに、求職者の職務探索行動の実態を明らかにする上で重要な概念であるが、キャリア探索行動が主としてキャリア論や職業心理学、集中的職務探索行動が人事心理学や組織行動論という、それぞれ独立した異なる研究領域で研究がなされてきた。それ故、キャリア探索行動と集中的職務探索行動を同一の研究で扱う本研究では、新規参入者の包括的な職務探索プロセスの中で、両者がいかなる関係性にあるのかを議論する必要がある。この点について、数少ない研究の中でも、職務探索行動プロセスの段階モデルを提示している研究が有益

である。Barber *et al.* (1994) は、職務探索行動は論理的な連鎖によって行われ、職務探索期間の中で、求職者の職務探索行動の内容は段階ごとに順次的かつ計画的に変化をしていくことを示している。また、段階ごとに変化する職務探索行動の内容に関して、Blau (1994) は、準備的職務探索行動 (preparatory job search behavior) と積極的職務探索行動 (active job search behavior) の2つの要素に職務探索行動が分けられるとしている。準備的職務探索行動は、キャリアに関する情報収集活動やキャリア計画の策定を意味し、積極的職務探索行動は、履歴書 (エントリーシート) の作成や送付などの具体的かつ実地的な職務探索の行動を意味している。すなわち、前者の準備的職務探索行動は、本研究におけるキャリア探索行動に該当し、職務探索行動の準備的行動を指すのに対し、後者の積極的職務探索行動は、本研究における集中的職務探索行動とほぼ同義であり、職務探索のための実際の行動として位置づけることが可能である。

以上の議論より、準備的な行動を意味するキャリア探索行動は、より具体的・実地的な集中的職務探索行動の先行要因となっていることが考えられる。すなわち、新規参入者は職務探索過程において、キャリア探索行動を通じて、自己についての理解を深めるとともに、具体的な職業や業界に対する情報を収集し、その結果、職業についての希望や目標を明確にしていく。そして、明確になった自己の職業に対する目標をもとに、企業へのエントリーシートの送付や就職面接を受けに行くなどの集中的職務探索行動が行われると推測される。また、目標設定理論 (e.g., Locke & Latham 2002) から、キャリア探索行動によって、具体的に自己のキャリア目標を設定するほうが、キャリア目標達成に向けた実地的な行動である集中的職務探索行動がより高まると考えられる。したがって、新規参入者のキャリア探索行動は、集中的職務探索行動の先行要因となり、集中的職務探索行動の喚起を促すことが示唆される。

2 中核的自己評価と職務探索行動プロセス

個人の傾性 (dispositor) の1つである中核的自

己評価概念は、「個人が自分自身の価値や能力、有能さに対して抱く基本的評価」(Judge, Bono & Erez 2005: 257)と定義される。この中核的己評価は、(1)自尊心 (self-esteem: 自己の価値や重要性の認知)、(2)神経症傾向 (neuroticism: 感情的な安定性)、(3)統制の所在 (locus of control: 人生の出来事や状況をコントロールできる程度の認知)、(4)一般的己効力感 (generalized self-efficacy: 様々な事柄に対処するための自己能力に対する一般的な自信)の4つの特性から構成されている。初期の研究では上記の4側面を含む多次元尺度として測定が試みられていたが、その後の妥当性検証によって、4つの特性は1次元であることが確認され、定着している (Boyar & Mosley 2007; Judge *et al.* 2003; Wanberg *et al.* 2005)。とりわけ、近年、求職者の職務探索行動に影響を与える重要な要因として、中核的己評価の検討がなされ始めている (Wanberg *et al.* 2005)。

自己制御理論 (self-regulation theory) によると、新規参入者の職務探索行動プロセスは、目標達成に向けた自己制御プロセスとみなすことができる (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001)。すなわち、本人が希望する職業や待遇と一致する企業から内定を獲得するという職務探索目標の達成には、新規参入者各人に非常に自律した行動が求められる。具体的には、個人が職務探索目標を設定し、その目標達成に向けた行動を起こし、達成するまでその職務探索行動を続けていくことが必要であるが、その一連のプロセスが自己制御プロセスと考えられるのである。加えて、職務探索目標を自己や環境に関するキャリア情報を収集しながら設定する行動が、キャリア探索行動であり、その設定した目標の達成に向けての実践的な職務探索行動が、集中的職務探索行動と捉えられる。

この自己統制プロセスに対して、社会的認知理論 (e.g., Bandura 1986) では、新規参入者の中核的己評価が、職務探索行動プロセスに影響を及ぼすと考えられている (Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001)。すなわち、中核的己評価の高い新規参入者ほど、自律的に行動し、目標を達成することができるという自己効力感が高いため、自己理解や職業理解などのキャリア探索行動を行

うことができ、その結果、集中的職務探索行動も高まることが考えられる。中核的己評価とキャリア探索行動との関連を直接的に検討している実証研究はこれまでにないが、類似概念である自己効力感 (キャリア探索自己効力感やキャリア意思決定自己効力感など) がキャリア探索行動に対して有意な正の影響を及ぼすことが実証的に明らかになっている (e.g., Bartley & Robitschek 2000; Nauta 2007; Rogers, Creed & Glendon 2008)。

以上の一連の議論から、新規参入者の中核的己評価が、キャリア探索行動に対して有意な正の影響を与え、キャリア探索行動が、集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を与えることが考えられ、以下の仮説が設定された。

仮説1 新規参入者のキャリア探索行動 (自己キャリア探索行動 (仮説 1a)、環境キャリア探索行動 (仮説 1b)) は、中核的己評価と集中的職務探索行動との関係を媒介しているだろう。すなわち、中核的己評価はキャリア探索行動に対して有意な正の影響を及ぼし、キャリア探索行動は集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を及ぼすだろう。

3 職務探索行動プロセスと就職活動結果

新規参入者の就職活動における結果指標は、研究文脈を十分に考慮した上で設定することが重要であると指摘されている (Brasher & Chen 1999; Saks 2006)。一般的に多く用いられる職務探索行動の結果指標としては、「就職面接回数 (number of job interviews)」(e.g., Brown *et al.* 2006; Cote, Saks & Zikic 2006; Saks 2006; Saks & Ashforth 2000; Stumpf, Austin & Hartman 1984) や「内定企業数 (number of job offers)」(e.g., Brown *et al.* 2006; Cote, Saks & Zikic 2006; Saks 2006; Saks & Ashforth 2000; Stumpf, Austin & Hartman 1984)、正規の職業に就くことができたかどうかという「雇用状況 (employment status)」(e.g., Cote, Saks & Zikic 2006; Saks 2006; Saks & Ashforth 2000; Wanberg, Watt & Rumsey 1996) である。しかしながら、個人のキャリア発達には客観的側面と主観的側面の2面性が含まれるため、上記のような

客観的な就職活動の結果指標だけでなく、新規参入者の主観的な結果指標も含めた職務探索行動の検証が必要である。特に、主観的側面の結果指標として、入社後の「職務満足度」を含めた研究がいくつか存在する (Wanberg, Kanfer & Rotundo 1999; Song *et al.* 2006)。ただし、入社直後の新規参入者を調査対象としている本研究では、彼・彼女らが実際の職務をまだ行っていないため、結果指標として「職務」満足度を研究に組み込むことが必ずしも適切とはいえない。そこで本研究では、就職先企業の「会社満足度」を主観的な結果指標として用いることにし、客観的指標である「内定企業数」とあわせて2変数を設定し、検討を行う。

職務探索行動プロセスと就職活動結果との関連について、以下の理由から職務探索行動を行うことによって、就職活動結果が高まることを類推することができる。第1に、集中的職務探索行動の高い新規参入者は、実際的な就職活動 (エントリーシートの作成や送付, キャリアセンターの利用など) を積極的に行っていることを意味するため、当然ながら、それを積極的に行っていない新規参入者よりも結果として内定企業数が多くなると考えられる。第2に、キャリア探索行動を十分に行った新規参入者は、自己や環境要因に対する分析が的確に行われているため、本人が志望する企業や仕事内容が明確になっている。つまり、志望する企業や仕事内容が明確になった上で、集中的職務探索行動を行うため、自分の希望に沿った企業への内定獲得の可能性が高まり、結果として会社満足度が高まると考えられる。第3に、自己や環境要因に対する分析をした上で、集中的職務探索行動をすることは、それを行っていない新規参入者に比べて、採用面接場面においてより質の高い回答ができると考えられている (Stumpf, Austin & Hartman 1984)。それ故、キャリア探索行動を踏まえて集中的職務探索行動を十分に行った新規参入者は内定企業数が多くなると考えられる。

上記の推論に支持的な実証結果が、断片的ではあるが若干報告されている。例えば、Saks (2006) は、大学生を対象にした調査を実施し、集中的職務探索行動が内定企業数に対して有意な正の影響を与えることを明らかにしている。また、

Kanfer, Wanberg and Kantrowitz (2001) では、メタ分析の結果から、集中的職務探索行動と内定企業数との間の有意な正の相関を報告している。さらに、Werbel (2000) では、大学生を対象にした調査結果から、集中的職務探索行動が職務満足度に対して有意な正の影響を及ぼすことを見出している。

以上より、キャリア探索行動が集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を与え、キャリア探索行動によって高められた集中的職務探索行動が、内定企業数と会社満足度を高めることが考えられる。したがって、以下の仮説が設定された。

仮説2 新規参入者の集中的職務探索行動は、キャリア探索行動と就職活動結果 (内定企業数 (仮説2a)・会社満足度 (仮説2b)) との関係を媒介しているだろう。つまり、キャリア探索行動は集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を及ぼし、集中的職務探索行動は就職活動結果 (内定企業数・会社満足度) に対して有意な正の影響を及ぼすだろう。

なお、以上の議論を踏まえて、本研究の分析フレームワークを設定すると図1のとおりである。企業に入社したばかりの新規参入者に対して実施した2回の定量的調査 (調査1・調査2) によって、仮説1及び仮説2の検証作業を行っていく。

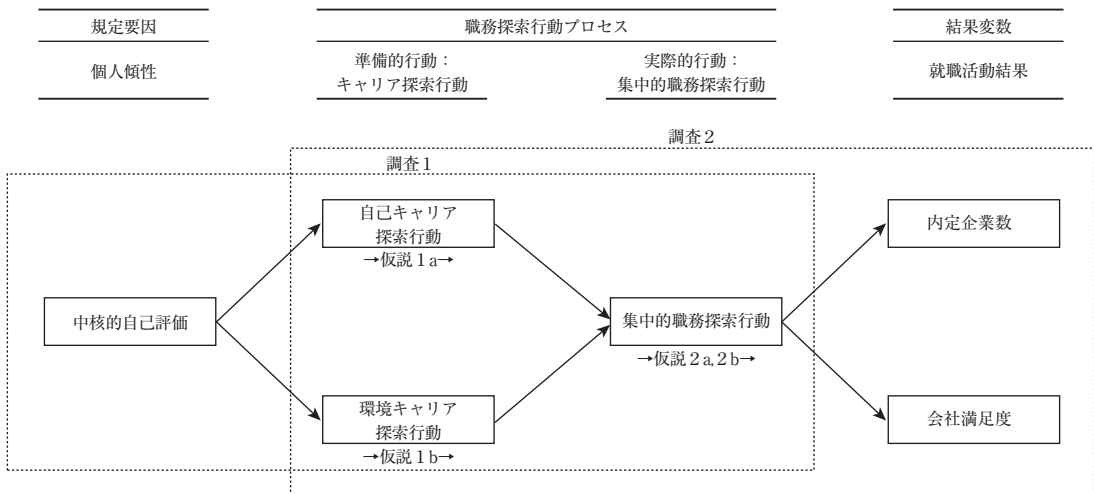
III 調査1の方法と結果——中核的自己評価と職務探索行動プロセスとの関係検証

1 調査1の方法

(1)方法

調査1は2007年4月初旬から上旬にかけて企業の新入社員研修 (56社) において実施された。調査対象は、2007年4月入社の新卒採用者である。調査実施に際しては、調査者が各社の新入社員研修の場に赴いた上で、調査趣旨を説明した後、質問紙を配布し回答を依頼した (集合一括調査)。なお、回答者から信頼性の高いデータを得るために、(1)調査者が直接訪問するとともに回答された調査票の回収を行い、(2)回答データは研究目

図1 本研究の分析枠組み



的のみに使用され、各所属企業は調査データに一切関与しないこと、(3)個人の回答は一切特定されることはなく、統計分析は集団を単位としてなされることが回答者に伝えられ、調査回答への配慮を行った。その結果、調査票は全員から回収され、合計 297 部の有効回答を得ることができた(有効回収率：100.0%)。

回答者の平均年齢は、19.8 歳 (SD=2.44)、男女構成比は男性が 66.6%、女性が 33.4%であった。学歴構成比率は、高校卒 (60.3%)、専門学校卒 (7.5%)、短大卒 (4.7%)、大学 (大学院含) 卒 (27.5%) である。所属企業の業種は、製造業 (76.8%) を中心に、以下、卸売・小売業 (12.1%)、サービス業 (5.4%)、建設・不動産業 (3.4%)、その他 (2.3%) である。

(2)測定尺度³⁾

各変数の回答尺度は、すべて「1=そう思わない」から「5=そう思う」までの5段階評定を用いて測定している。

中核的自己評価 Judge *et al.* (2003) を参考にした6項目を用いて測定した ($\alpha=.75$)⁴⁾。

キャリア探索行動 Stumpf, Colarelli and Hartman (1983) による尺度を参考にした9項目(自己キャリア探索行動尺度5項目 ($\alpha=.85$), 環境キャリア探索行動尺度4項目 ($\alpha=.71$))を用いた。

集中的職務探索行動 Blau (1994) による尺度を参考にした5項目を用いて測定した ($\alpha=.77$)⁵⁾。

コントロール変数 新規参入者(学生)を対象にしている欧米の先行研究では、コントロール変数をほとんど設定していないが⁶⁾ (e.g., Cote, Saks & Zikic 2006; Nauta 2007; Reed, Bruch & Haase 2004; Saks 2006), わが国企業における新卒採用の文脈を考慮し、「性別」(0=「女性」, 1=「男性」のダミー変数)と「学歴」(1=「高校卒」, 2=「専門学校卒」, 3=「短大卒」, 4=「大学(大学院含)卒」)の2変数を設定した⁶⁾。

2 調査1の結果：仮説1の検証

キャリア探索行動を媒介にした中核的自己評価から集中的職務探索行動への影響(仮説 1a・1b)を明らかにするために、Cole, Walter and Bruch (2008) の分析手続きに従い、検証を行う。Cole, Walter and Bruch (2008) では、これまでの媒介関係の検証方法とは異なる新たな方法の必要性を論じ、媒介関係が検証されるためには、(1)独立変数(中核的自己評価)から媒介変数(キャリア探索行動)への有意な直接的影響、(2)媒介変数(キャリア探索行動)から従属変数(集中的職務探索行動)への有意な直接的影響、(3)媒介効果のソベル検定(ブートストラップ法)に基づく有意性、の3つの条件が満たされることを指摘している。そこで本研究では、(1)、(2)については、観測変数に基づく共分散構造分析を行い、(3)については、複数の媒介変数(自己キャリア探索行動

と環境キャリア探索行動)を設定しているため、Preacher and Hayes (2008)に基づくブートストラップ法のソベル検定を実施して、検証を行う。

性別と学歴を統制し、キャリア探索行動を媒介にした中核的自己評価から集中的職務探索行動への影響過程をモデル化した共分散構造分析を行った結果(図2)、本研究の仮説モデルは、データとの高い適合性を有していることが明らかになった($\chi^2=1.00$, $n.s.$; AGFI=.98; NFI=.99; RFI=.94)。以下、各パスについて検討を行っていく。

第1に、中核的自己評価からキャリア探索行動への影響についてみると、自己キャリア探索行動ならびに環境キャリア探索行動に対して中核的自己評価が有意な正の影響を与えることが明らかになった(それぞれ、 $\beta=.35$, $p<.001$; $\beta=.38$; $p<.001$)。この結果は、中核的自己評価の高い新規参入者ほど、キャリアに関連する自己あるいは環境要因に関する情報収集を積極的に行うことを示すものである。

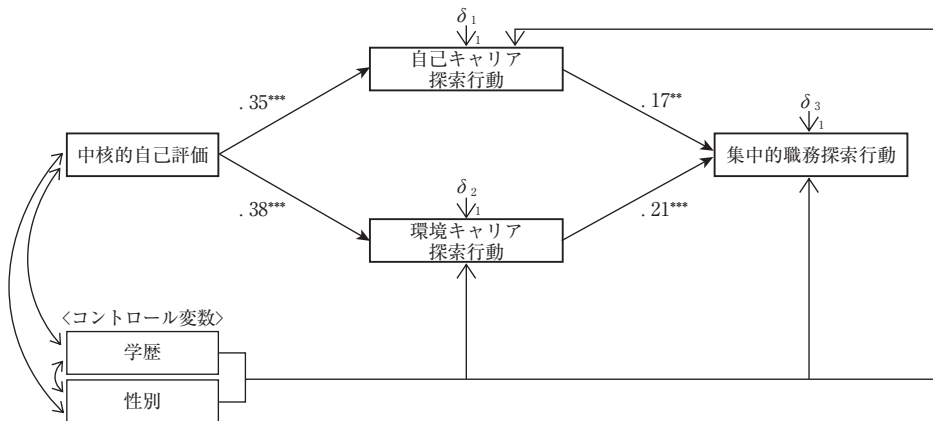
第2に、キャリア探索行動から集中的職務探索行動への影響に関しては、自己キャリア探索行動から集中的職務探索行動への有意な正の影響($\beta=.17$, $p<.01$)、及び環境キャリア探索行動から集中的職務探索行動への有意な正の影響($\beta=.21$, $p<.001$)が示された。このことは、新規参入者

の職務探索行動プロセスとして、準備的行動としてのキャリア探索行動を積極的に行うほど、実際の行動である集中的職務探索行動がより行われることが明らかになった。

最後に、中核的自己評価と集中的職務探索行動との関係において、キャリア探索行動(自己キャリア探索行動・環境キャリア探索行動)の媒介効果を明らかにするために、ブートストラップ法(sample数=5000)のソベル検定を行った。その結果、自己キャリア探索行動の媒介効果は、 $M=.080$ ($p<.05$; $SE=.036$; 信頼区間(95%):下限=.015, 上限=.159)であり、有意な媒介効果が確認された。また、環境キャリア探索行動の媒介効果は、 $M=.109$ ($p<.01$; $SE=.042$; 信頼区間(99%):下限=.016, 上限=.236)であり、統計的に有意であることが明らかになった。

以上の一連の分析結果より、Cole, Walter and Bruch (2008)による3つの条件をすべて満たしていることが確認され、キャリア探索行動次元の自己キャリア探索行動と環境キャリア探索行動の双方が中核的自己評価と集中的職務探索行動とを媒介していることが明らかになった。したがって、仮説1a・1bはともに支持された⁷⁾。

図2 中核的自己評価、キャリア探索行動、及び集中的職務探索行動の関係に関する共分散構造分析結果



注：表中のパス係数は、標準化偏回帰係数を示す。
 本モデルの適合度は、以下の通りである。 $\chi^2(1)=1.00$, $n.s.$; AGFI=.98; NFI=.99 RFI=.94
 δ_1 , δ_2 , δ_3 はそれぞれ、自己キャリア探索行動、環境キャリア探索行動、集中的職務探索行動の各観測変数に対する誤差変数を表す。学歴及び性別の各コントロール変数からのパス係数、及び独立変数間の共変動も同時に推定されたが、表の見やすさを重視し表中には記載していない。

IV 調査2の方法と結果——職務探索行動プロセスと就職活動結果との関連検証

1 調査2の方法

(1)方法

調査2は、2005年4月初旬から上旬にかけて企業の新入社員研修(55社)期間に実施された。調査対象は、2005年4月入社の新卒採用者である。調査1と同様、調査は研修期間中に調査趣旨を説明した後に、質問紙を配布、回答を依頼した(集合一括調査)⁸⁾。その結果、調査票は全員から回収され、合計232部の回答を得ることができた(回収率:100.0%)。しかし、調査対象者に中途入社者5名が含まれていたため、それらサンプルを除外した新卒採用者227部を最終的な分析対象とした(有効回収率:97.8%)。

分析対象者の平均年齢は、20.78歳(SD=2.30)、男女比では、男性が64.8%、女性が35.2%であった。学歴構成比率は、高校卒が35.2%、専門学校卒11.0%、短大卒7.5%、大学(大学院含む)卒46.3%である。そして、回答者の所属企業業種では、製造業(50.0%)が最も多く、卸売・小売業(17.7%)、サービス業(5.8%)、建設・不動産業(4.9%)、情報・通信業(1.3%)、運輸業(0.9%)、その他(19.5%)となっている。

(2)測定尺度⁹⁾

キャリア探索行動(5段階評定) Stumpf, Colarelli and Hartman(1983)による尺度を参考にした7項目(自己キャリア探索行動尺度3項目($\alpha=.84$), 環境キャリア探索行動尺度4項目($\alpha=.76$))を使用して測定した。

集中的職務探索行動(5段階評定) Werbel(2000)による尺度を参考にした4項目を使用して測定した($\alpha=.67$)¹⁰⁾。

就職活動結果 本研究では、主観的結果指標として就職先の「会社満足度」を使用した。Nagy(2002)の方法に従い、個人の就職した会社に対する満足度を1項目で尋ね、100点満点で記入するよう回答者に求めた。また、客観的結果指標として「内定企業数」を使用し、回答者に内定を得た企業の数を実数で記入するよう求めた。分析で

は、内定企業数の実数をそのまま使用した。

コントロール変数 調査1と同様に、「性別」と「学歴」を設定した。

2 調査2の結果:仮説2の検証¹¹⁾

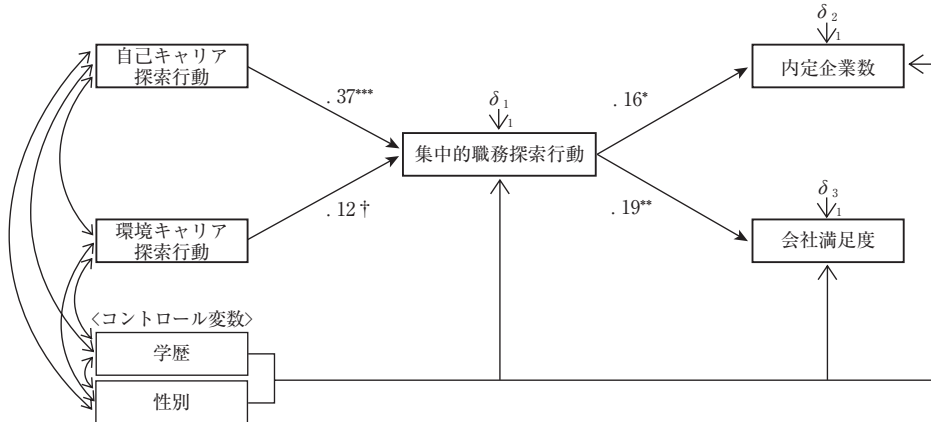
仮説2a・2bを検証するため、性別と学歴をコントロールし、集中的職務探索行動を媒介としたキャリア探索行動から就職活動結果への影響過程に関する共分散構造分析を行った。その結果(図3)、仮説モデルとデータとの当てはまりが良いことが明らかになった($\chi^2=2.36$, *n.s.*; AGFI=.98; NFI=.99; RFI=.96)。以下、個別の変数間の関係について検討する。

第1に、キャリア探索行動から集中的職務探索行動への影響に関して、自己キャリア探索行動が集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を与えていることが明らかになった($\beta=.37$, $p<.001$)。しかし、環境キャリア探索行動の集中的職務探索行動に対する影響に関しては、有意傾向が確認されるにとどまった($\beta=.12$, $p<.10$)。この結果から、新規参入者がキャリア探索行動の中の自己キャリア探索行動を行うことによって、実際的な職務探索行動がより行われることが示された。

第2に、就職活動結果に対する集中的職務探索行動の影響についてみると、集中的職務探索行動が内定企業数と会社満足度の双方に対して有意な正の影響を及ぼすことが明らかになった(それぞれ、 $\beta=.16$, $p<.05$; $\beta=.19$; $p<.01$)。このことは、集中的職務探索行動を新規参入者が行うほど、結果として内定企業数が多くなり、就職した会社への満足度も高まることを示す結果といえる。

最後に、上記の分析で確認された媒介関係(自己キャリア探索行動→集中的職務探索行動→内定企業数・会社満足度)について、集中的職務探索行動が媒介効果を有しているかを明らかにするために、ブートストラップ法(サンプル数=5000)によるソベル検定を実施した。その結果、内定企業数に対する媒介効果が、 $M=.049$ ($p<.01$; $SE=.023$; 信頼区間(99%):下限=.009, 上限=.146)で、会社満足度に対しては、 $M=1.504$ ($p<.05$; $SE=.708$; 信頼区間(95%):下限=.302, 上限=3.128)を示しており、統計的に有意であることが明らか

図3 キャリア探索行動、集中的職務探索行動、及び就職活動結果の関係に関する共分散構造分析結果



注：表中のパス係数は、標準化偏回帰係数を示す。
 本モデルの適合度は、以下の通りである。 $\chi^2(5)=2.36, n. s. ; AGFI=.98 ; NFI=.99 RFI=.96$
 $\delta_1, \delta_2, \delta_3$ はそれぞれ、集中的職務探索行動、内定企業数、会社満足度の各観測変数に対する誤差変数を表す。学歴及び性別の各コントロール変数からのパス係数、及び独立変数間の共変動も同時に推定されたが、表の見やすさを重視し表中には記載していない。

となった。したがって、ソベル検定結果から、集中的職務探索行動が自己キャリア探索行動と就職活動結果との関係を媒介していることが確認された。

以上の分析結果から、キャリア探索行動の中でも自己キャリア探索行動と就職活動結果（内定企業数・会社満足度）との間を集中的職務探索行動が媒介していることが明らかになった。その一方で、キャリア探索行動のもう一つの次元である環境キャリア探索行動に関しては、集中的職務探索行動への影響が有意傾向値 ($p < .10$) であり、環境キャリア探索行動と就職活動結果との関係において、集中的職務探索行動が媒介していると必ずしも結論づけることはできない。したがって、仮説 2a と 2b は部分的に支持されたといえる¹²⁾。

V 考 察

本研究では、新規参入者が就職活動時に行う職務探索行動に焦点を当て、職務探索行動プロセスを明らかにするとともに、職務探索行動プロセスとその規定要因・結果要因との関連を実証的に明らかにすることを試みた。以下、明らかになった諸点について考察を行う。

第1に、新規参入者の職務探索行動プロセスに

ついて、キャリア探索行動が集中的職務探索行動を高めることが明らかになった。具体的に、調査1では、キャリア探索行動の自己キャリア探索及び環境キャリア探索行動の双方が集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を及ぼすことが確認され、調査2では、集中的職務探索行動に対して自己キャリア探索行動が有意な正の影響、環境キャリア探索行動が正の影響傾向を示していることが明らかになった。これらの結果を Blau (1994) の職務探索行動モデルに当てはめて考えてみると、新規参入者の職務探索行動プロセスとして、初期段階でキャリアに関する自己及び環境要因についての情報を収集することによって、自己のキャリア目標がより明確になり、その後の段階で、明確化されたキャリア目標の達成に向けて、実際的な行動である集中的職務探索行動を新規参入者が積極的に行う可能性を示唆するものといえる。先述のとおりキャリア探索行動と集中的職務探索行動の両概念を統合して、職務探索行動プロセスとして把握を試みる研究はこれまでほとんど行われておらず、両概念の関係性を明確にし、職務探索プロセスとして把握することができるという可能性を提示したという点で、この結果は職務探索行動研究に対して一定の貢献を果たすものと考えられる。ただし、調査2のキャリア探索行動の1つの

下位次元である環境キャリア探索行動と集中的職務探索行動との関連では、その正の影響は10%水準の有意傾向にとどまっており、調査1の研究結果との整合性も含めて、今回の結果に対する慎重な解釈も必要である。

第2に、中核的自己評価と職務探索行動プロセスとの関連において、キャリア探索行動が、中核的自己評価と集中的職務探索行動との関係を媒介していることが示された。具体的には、調査1の結果より、中核的自己評価がキャリア探索行動に対して有意な正の影響を及ぼし、中核的自己評価によって高められたキャリア探索行動が、集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を及ぼすという一連の影響過程が明らかになった。Wanberg *et al.* (2005) では、中核的自己評価と集中的職務探索行動のみとの関連を検討し、集中的職務探索行動に対して中核的自己評価が直接的に有意な正の影響を及ぼすことを報告している。しかし、本研究で見出された結果から、中核的自己評価と集中的職務探索行動との関係をより詳細に検討すると、両者間は直接的関係ではなく、キャリア探索行動を媒介とした間接的関係であることを示すものである。このことにより、中核的自己評価の高い新規参入者が、どのようなメカニズムを経て集中的職務探索行動を積極的に行うのかという点について、新たな研究知見を付与するものである。特に、中核的自己評価とキャリア探索行動、集中的職務探索行動という3者間の関係はこれまで検討されておらず、今回見出された発見事実は研究上、意義あるものと判断される。

第3に、職務探索行動プロセスと就職活動結果との関連において、集中的職務探索行動を媒介としたキャリア探索行動（自己キャリア探索行動）から就職活動結果（内定企業数・会社満足度）への影響過程が明らかになった。つまり、キャリア探索行動の中の自己キャリア探索行動が集中的職務探索行動に対して有意な正の影響を及ぼし、集中的職務探索行動が内定企業数と会社満足度の双方に対して有意な正の影響を及ぼすことが確認された。既存の研究（*e.g.*, Kanfer, Wanberg & Kantrowitz 2001）において、集中的職務探索行動は、就職活動結果に対して有効であることが報告され

ており、本研究結果はそれと符合するものである。しかし、それら研究の多くは、就職活動結果として客観的指標（内定企業数など）のみを用いて検討している。職務探索行動プロセスの有効性を詳細に明らかにするためには、客観的指標のみならず、個人の主観的指標（満足度など）を加えた包括的な結果指標を設定し、それら結果指標に対して職務探索行動プロセスがいかなる影響を及ぼすのかを検討する必要がある。したがって、集中的職務探索行動が客観的指標である内定企業数と主観的指標である会社満足度の双方に対して有意な正の影響を及ぼしていることが確認された点は、研究上重要な意味を持つものである。また、Zikic and Klehe (2006) では、キャリア探索行動と就職活動結果との関連を検討し、環境キャリア探索行動が就職活動結果に対して直接的に正の影響を及ぼすことを報告している。しかし、集中的職務探索行動を加えて、キャリア探索行動と就職活動結果との関連を詳細に検討した本研究結果から、キャリア探索行動の就職活動結果への影響は、直接的な影響関係ではなく、間接的な影響関係である可能性を示唆するものである。これにより、キャリア探索行動から就職活動結果へと至るより詳細な影響過程を明らかにすることができたといえる。

第4に、以上の本研究結果は理論的含意だけでなく、大学や高校などの教育機関、企業の人事部、新規参入者個人に対する実践的な含意をも有するものである。まず、教育機関に対しては、職務探索行動プロセスの解明により、職務探索活動中の新卒予定者に対する自己理解や職業理解の促進を中心とした初期職務探索段階から、その後の履歴書やエントリーシートの作成方法、面接試験対策などの実際的な職務探索行動を支援する段階へと、新卒予定者の職務探索段階に応じたキャリアガイダンス及びキャリア支援策の有効性を示唆するものである。また、中核的自己評価の低い新卒予定者は、高い人に比べて、キャリア探索行動を起点とする職務探索行動を必ずしも自発的かつ積極的に行えない可能性があることを本研究結果は示すものである。したがって、中核的自己評価の低い新卒予定者に対しては、キャリアカウンセリング

などのキャリア支援を学校側が積極的に行うことによって、職務探索行動をスタートさせるきっかけ作りをすることが重要になるであろう。ついで、企業の人事部に対しては、中核的自己評価が職務探索行動プロセスを介して結果指標である入社した会社への満足度を高めることを本研究結果は示すものであり、採用選抜の際の1つの指標として中核的自己評価が活用できる可能性を示唆するものである。つまり、中核的自己評価の高い新規参入者は、入社時点での会社満足度が高いため、その後の円滑な組織適応につながる事が推測される。また、中核的自己評価は従業員の職務満足や職務業績を規定する重要な要因であることが既存研究で明らかになっている (e.g., Bono & Judge 2003; Judge, Bono & Erez 2005)。中核的自己評価が長期的に安定している個人の傾性概念であることを考えると、入社後の組織適応や将来の職務業績をも予測するも指標として、採用選抜時に活用することができると考えられよう。最後に新規参入者個人に対して、一連の職務探索行動プロセスを経ることによって、個人にとって望ましい就職活動結果が得られる可能性が高くなることを本研究結果は示唆するものであり、実践的な意義を持つものといえる。

以上、本研究では、規定要因ならびに結果要因を含めた新規参入者の職務探索行動プロセスの解明に向けて一定の前進を果たすことができたが、いくつかの制約を有している。

第1に、研究上の課題として、以下の点を指摘することができる。まず、本研究では職務探索行動プロセスの規定要因の解明にあたり、個人要因(中核的自己評価)のみからの検討であった。キャリア論や組織行動論領域では、中核的自己評価と職務探索行動プロセスとの関連を明らかにすることの重要性が指摘されており、本研究結果は若干ではあるが、それに対して貢献を果たすことができたと考えられる。しかし、例えばキャリア教育の職務探索行動プロセスに与える影響など、実際の職務探索行動を規定する要因を考えた場合に、個人要因からの検討のみでは必ずしも十分とは言えない。したがって、他の学問領域の研究知見を統合し、職務探索行動プロセスの規定要因につい

て包括的に検討することが求められる。ついで、本研究ではわが国の新規参入者の職務探索行動プロセスとして、キャリア探索行動によって集中的職務探索行動が高められるという仮説を理論的検討から導出し、実証分析によって仮説を支持する結果が確認された。しかし、キャリア探索行動が集中的職務探索行動に対して一方的に影響を与えるばかりでなく、場合によってはキャリア探索行動と集中的職務探索行動の両者を繰り返しながら、職務探索行動を行っていくという循環的サイクルの可能性も考えることができる。今後、職務探索行動プロセスにおける両概念間の循環的サイクルの可能性についても検討する必要があるだろう。

第2に、調査方法論上の課題として、本研究は新規参入者を対象に入社段階で実施した横断的調査であり、縦断的調査によって検討することができなかった。このことは、以下の点において、再検討の必要性を示すものである。まず、新規参入者の職務探索行動プロセスを詳細に明らかにするためには、入社段階での調査に加えて、同一対象者に対する求職活動段階での複数回の調査を必要とするものである。今後、同一サンプルに対する求職活動段階での複数回の調査と入社段階での調査という縦断的調査デザインの枠組みの中から、職務探索行動プロセスとその結果の解明に向けた精緻な検討が必要である。ついで、本研究では全員が内定を獲得した調査対象者による検討であり、非内定者が含まれていないことである。全員が内定を獲得した調査対象者によって検討を行っているため、就職活動結果指標に従来の研究では必ずしも設定されてこなかった会社満足度という質的かつ主観的指標を取り込んで検討することが可能になった。しかし、より詳細かつ精緻に検討するためには、内定を獲得できなかったサンプルも含めて、新規参入者の職務探索行動プロセスならびに、その規定・結果要因との関連を検討すべきであろう。更に、コントロール変数として、性別と学歴のみを設定したが、文系・理系分類や出身学校の偏差値など他の変数についてはデータ制約上の問題もあり、統制することができなかった。今後、コントロール変数の更なる吟味とその設定による検討が求められる。最後に、職務探索行動プ

プロセスとその規定（中核的自己評価）・結果要因（就職活動結果）との関連を検討するにあたり、調査1（中核的自己評価と職務探索行動プロセス）と調査2（職務探索行動プロセスと就職活動結果）を用いて、全体のプロセスを個別に検証するに留まった。このことは、本研究結果にサンプルの等質性の問題やデータ取得時期の違いなどの問題が含まれていることを意味するものであり、全体の分析枠組みを1つの調査によって検討することが求められる。したがって、今後求職活動段階からの大規模かつ精緻な縦断的調査デザインのもと、今回見出された発見事実について再検証することが求められる。

*本研究の審査プロセスにおいて、編集委員会ならびに匿名のレフェリーの先生方から大変貴重かつ建設的なコメントを頂きました。記して、ここに感謝申し上げます。なお、本研究の一部は、文部科学省科学研究費補助金・若手研究B(21730325（代表：竹内倫和)), 及び同・若手研究B(19730264（代表：竹内規彦))の支援を受けております。

- 1) 欧米の研究で検討されている job search behavior（職務探索行動）は、欧米の就職活動のコンテキストを踏まえたものであり、日本では新卒予定者（求職者）が行う就職活動（あるいは、求職活動）に該当する。したがって、job search behaviorの表現としては、就職活動の方がわが国では一般的であるが、本論文中では job search behavior という欧米の研究で用いられている原語に忠実な表現を用い、職務探索行動に統一して用いることとする。
- 2) 新規参入者は、新卒採用者と中途採用者を含む概念であるが、本研究では新規参入者という用語を新卒採用者に限定して捉え、用いる。
- 3) 調査1で用いられた測定尺度の具体的な項目は以下のとおりである。中核的自己評価：「私は、人生の中で自分にとってふさわしい成功を獲得する自信がある」「何かに挑戦すると、大体私は成功するだろう」「私は仕事（物事）をうまくやり遂げる」「概して、私は自分自身に満足している」「私は、今後自分の人生で起こる様々な出来事に対して決定することができる」「私は、自分の様々な問題にうまく対処することができる」。キャリア探索行動：（自己キャリア探索行動）「自分のこれまでの事柄と将来のキャリアとの結びつきをよく考えた」「ひとりの人間として自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」「自分のキャリアについてこれまでのことを振り返って考えた」「自分のこれまでのことについてじっくりと考えた」「自分の将来のキャリアとこれまでで行ってきたことを新たに結びつけて考えた」（環境キャリア探索行動）「特定の仕事や会社の情報を入手した」「自分の希望するキャリアについてよく知っている人達との会話を積極的に行った」「自分の希望する職業の労働市場（入りやすさや入りにくさなど）に関する情報を集めた」「自分の興味のあるキャリア領域の情報を探した」。集中的職務探索行動：「履歴書やエントリーシートを会社に送った」「採用志願書を記入した」「会社の就職面接を受けた」「学校の進路指導室（キャリアセンター）や民間および公的な職業紹介機関に行った」

「就職の見込みのある会社に電話（メール）をした」。

- 4) 中核的自己評価の測定にあたり、本研究では多くの既存研究（e.g., Judge *et al.* 2003）と同様に本人による自己評定方法を用いて測定している。自己評定バイアスを避けるためには、上司や同僚などの他者評定を用いたパーソナリティ等の個人差変数に対する測定の必要性が指摘され、ビッグファイブパーソナリティについては他者評定による妥当性検証が行われている（e.g., Mount, Barrick & Strauss 1994）。しかし、(1)本研究で扱う中核的自己評価に関して、他者評定の妥当性がまだ検証されていないこと、及び(2)本研究の対象者が入社直後の新卒採用者であり、被験者のことを十分に知らない上司や同僚等による他者評定では測定の妥当性を確保することができない点が問題として挙げられる。したがって、本研究では自己評定方法を用いたが、中核的自己評価の他者評定方法に基づく検証は今後必要なことと考えられる。
- 5) キャリア探索行動2次元と集中的職務探索行動1次元は、それぞれ異なる構成概念であるため、回答者による識別可能性を明らかにするために、探索的因子分析（主因子法・バリマックス回転）を行った。その結果、3因子が抽出され、構成概念を測定する各質問項目が、それぞれ該当する構成概念に高い因子負荷量を示していることが確認された。したがって、キャリア探索行動2次元と集中的職務探索行動1次元は、それぞれ異なる構成概念であることが明らかとなり、以下の分析では、それぞれの尺度得点が求められ分析に使用された。
- 6) コントロール変数として、本研究で設定した性別と学歴の他に年齢が考えられる。しかし、本研究では新卒採用者を対象としているため、学歴と年齢の間に極めて高い相関が確認された（調査1： $r=.87, p<.001$; 調査2： $r=.86, p<.001$ ）。そこで、年齢は学歴によって分散の大部分が説明されること、及びそれ故分析において多重共線性の問題が顕在化する可能性が高いことを考慮して、年齢をコントロール変数から除外した。学歴の代わりに年齢をコントロール変数に設定して分析を行ったが、基本的に同様の結果が得られている。なお、調査2でも調査1と同じコントロール変数を設定している。このことにより、回答者における性別と学歴の違いといった属人的要因の違いを一定にした上での結果を両調査結果は提示していることになり、調査1及び調査2の回答者の潜在的な属人的要因の等質性を（部分的に）保持していることを意味する。
- 7) 調査1の仮説モデルに、中核的自己評価から集中的職務探索行動への直接効果を仮定したパスを1つ追加し、共分散構造分析を行ったが、このパスは非有意であった。
- 8) 調査2においても、調査1と同様に回答者から信頼性の高いデータを得るために、(1)調査者が直接訪問するとともに回答された調査票の回収を行い、(2)回答データは研究目的のみに使用され、各所属企業は調査データに一切関与しないこと、(3)個人の回答は一切特定されることはなく、統計分析は集団を単位としてなされること回答者に伝えられ、調査回答への配慮を行った。
- 9) 調査2で用いられた測定尺度の具体的な項目は以下のとおりである。キャリア探索行動：（自己キャリア探索行動）「ひとりの人間として自分がどういう人間なのかをじっくりと考えた」「自分のキャリアについてこれまでのことを振り返って考えた」「自分のこれまでのことについてじっくりと考えた」「自分のキャリア探索行動」「自分の将来のキャリアの可能性をしっかりと調べた」「自分の将来のキャリアの方向を考えるのに役立つような様々な催し物（企画）に参加した」「自分の希望するキャリアについてよく知っている人達

との会話を積極的に行った」「自分の希望する職業の労働市場（入りやすさや入りにくさなど）に関する情報を集めた」。集中的職務探索行動：「学校の進路指導室（職業紹介）を使用した」「履歴書やエントリーシートをたくさん送った」「就職面接の典型的な質問についての本を読んで理解した」「典型的な就職面接の質問に対する自分の考えを準備した」。

- 10) 調査2で設定した個人のキャリア探索行動2次元と集中的職務探索行動1次元の質問項目に対して探索的因子分析を行った。その結果、3因子が確認され、構成概念を測定するための各質問項目が、該当する構成概念に寄与していることが明らかとなった。したがって、キャリア探索行動2次元と集中的職務探索行動1次元はそれぞれ個別の概念として回答者に捉えられていたことが明らかとなり、以下各尺度の尺度得点を算出し分析に使用された。
- 11) 調査2における媒介関係の検証は、調査1と同様の方法を用いた。
- 12) 調査2の仮説モデルに、キャリア探索行動の2次元から就職活動結果（内定企業数・会社満足度）への直接効果を仮定したパスを4つ追加し、共分散構造分析を実施したが、これらのパスはすべて非有意であった。

引用文献

- Bandura, A. (1986) *Social Foundation of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Barber, A. E., Daly, C. L., Giannantonio, C. M. & Phillips, J. M. (1994) Job search activities: An examination of changes over time. *Personnel Psychology*, 47, 739-766.
- Barney, J. (1991) Firm resources and sustained competitive advantage. *Journal of Management*, 17, 99-120.
- Bartley, D. F. & Robitschek, C. (2000) Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 63-81.
- Blau, G. (1994) Testing a two-dimensional measure of job search behavior. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 59, 288-312.
- Blustein, D. L. & Phillips, S. D. (1988) Individual and contextual factors in career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 33, 203-216.
- Bono, J. E. & Judge, T. A. (2003) Core self-evaluations: A review of the trait and its role in job satisfaction and job performance. *European Journal of Personality*, 17, S5-S18.
- Boyar, S. L. & Mosley, D. C., Jr. (2007) The relationship between core self-evaluations and work and family satisfaction: The mediating role of work-family conflict and facilitation. *Journal of Vocational Behavior*, 71, 265-281.
- Brasher, E. E. & Chen, P. Y. (1999) Evaluation of success criteria in job search: A process perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 72, 57-70.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E. & Shalhoop, J. (2006) Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates. *Journal of Applied Psychology*, 91, 717-726.
- Cole, M. S., Walter, F. & Bruch, H. (2008) Affective mechanisms linking dysfunctional behavior to performance in work teams: A moderated mediation study. *Journal of Applied Psychology*, 93, 945-958.
- Cote, S., Saks, A. M. & Zikic, J. (2006) Trait affect and job search outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 233-252.
- Granovetter, M. (1995) *Getting a job: A study of contacts and careers* (2nd ed.). Chicago: The University of Chicago Press.
- Judge, T. A., Bono, J. E. & Erez, A. (2005) Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 90, 257-268.
- Judge, T. A., Erez, A., Bono, J. E. & Thoresen, C. J. (2003) The core self-evaluations scale (CSES): Development of a measure. *Personnel Psychology*, 56, 303-331.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R. & Kantrowitz, T. M. (2001) Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, 86, 838-855.
- Locke, E. A. & Latham, G. P. (2002) Building a practically useful theory of goal setting and task motivation: A 35-year odyssey. *American Psychologist*, 57, 705-717.
- Mount, M. K., Barrick, M. R. & Strauss, J. P. (1994) Validity of observer ratings of the big five personality factors. *Journal of Applied Psychology*, 79, 272-280.
- Nagy, M. S. (2002) Using a single item approach to measure facet job satisfaction. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 75, 77-86.
- Nauta, M. M. (2007) Career interests, self-efficacy, and personality as antecedents of career exploration. *Journal of Career Assessment*, 15, 162-180.
- Phillips, S. D. & Blustein, D. L. (1994) Readiness for career choices: Planning, exploring, and deciding. *Career Development Quarterly*, 43, 63-73.
- Preacher, K. J. & Hayes, A. F. (2008) Asymptotic and resampling strategies for assessing and comparing indirect effects in multiple mediator models. *Behavioral Research Methods*, 40, 879-891.
- Reed, M. B., Bruch, M. A. & Haase, R. F. (2004) Five-factor model of personality and career exploration. *Journal of Career Assessment*, 12, 223-238.
- Rogers, M. E., Creed, P. A. & Glendon, A. I. (2008) The role of personality in adolescent career planning and exploration: A social cognitive perspective. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Saks, A. M. (2006) Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 400-415.
- Saks, A. M. & Ashforth, B. E. (2000) Changes in job search behaviors and employment outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 277-287.
- Song, A., Wanberg, C., Niu, X. & Xie, Y. (2006) Action-state orientation and theory of planned behavior: A study of job search in China. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 490-503.
- Stumpf, S. A., Austin, E. J. & Hartman, K. (1984) The impact of career exploration and interview readiness on interview performance and outcomes. *Journal of Vocational Behavior*, 24, 221-235.
- Stumpf, S. A., Colarelli, S. M. & Hartman, K. (1983) Development of the career exploration survey (CES).

- Journal of Vocational Behavior*, 22, 191-226.
- Stumpf, S. A. & Hartman, K. (1984) Individual exploration to commitment and withdrawal. *Academy of Management Journal*, 27, 308-329.
- Stumpf, S. A. & Lockhart, M. C. (1987) Career exploration: Work-role salience, work preferences, beliefs, and behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 30, 258-269.
- Takeuchi, N. & Takeuchi, T. (2009) A longitudinal investigation on the factors affecting Newcomers' adjustment: Evidence from Japanese organizations. *International Journal of Human Resource Management*, 20, 928-952.
- Wanberg, C. R., Glomb, T. M., Song, Z. & Sorenson, S. (2005) Job-search persistence during unemployment: A 10-wave longitudinal study. *Journal of Applied Psychology*, 90, 411-430.
- Wanberg, C. R., Hough, L. M. & Song, Z. (2002) Predictive validity of a multidisciplinary model of reemployment success. *Journal of Applied Psychology*, 87, 1100-1120.
- Wanberg, C. R., Kanfer, R. & Rotundo, M. (1999) Unemployed individuals: Motives, job-search competencies, and job-search constraints as predictors of job seeking and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 84, 897-910.
- Wanberg, C. R., Watt, J. D. & Rumsey, D. J. (1996) Individuals without jobs: An empirical study of job-seeking behavior and reemployment. *Journal of Applied Psychology*, 81, 76-87.
- Werbelt, J. D. (2000) Relationships among career exploration, job search intensity, and job search effectiveness in graduating college students. *Journal of Vocational Behavior*, 57, 379-394.
- Zikic, J. & Klehe, U. (2006) Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 391-409.

〈2009年4月13日投稿受付, 2009年12月11日採択決定〉

たけうち・ともかず 東京富士大学経営学部准教授。最近の主な論文に“A longitudinal investigation on the factors affecting newcomers' adjustment: Evidence from Japanese organizations” (with Norihiko Takeuchi), *International Journal of Human Resource Management*, 20(4): 928-952, 2009. 組織行動論・キャリア論専攻。

たけうち・のりひこ 東京理科大学経営学部准教授。最近の主な論文に“Coping with an emerging market competition through strategy-human resource alignment: Case study evidence from five leading Japanese manufacturers in the People's Republic of China” (with Ziguang Chen and Wing Lam), *International Journal of Human Resource Management*, 20(12): 2454-2470, 2009. 組織行動論・人的資源管理論専攻。