

【個人研究】

キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達

益田 勉*

Career adaptability and Career development of working people

Tsutomu MASUDA

The purpose of this study was to investigate the developmental process of career adaptability. Measurement of career adaptability was attempted for 2040 corporate employees (from 20 years old to 60 years old, 1138 men and 902 women). The developmental process of career adaptability was examined based on age and self-recognition of the career stage. Results revealed a difference in age in "Confidence factors" and "Control factors" of career adaptability. They also confirmed that career adaptability has an important function in the "search stage" and the "transitional stage" of a career.

Key Words: career adaptability career development career stage

キャリア・アダプタビリティ キャリア発達 キャリア・ステージ

問 題

近年、キャリア発達の方向性やプロセスに関してその多様性や不確実性を指摘する理論・モデルが多く提示されている（渡辺編著（2007））。キャリアの多様性とは、現代においては1つの企業内や単一の役割に限定されない多様な形態のキャリアが存在することをいい、これについてはHall(1976)の「プロティアン・キャリア」やArthur& Rousseau (1996)の「バウンダリレス・キャリア」などが一例として挙げられる。また、不確実性とは、従来のキャリア発達モデルに見られたような再現性の高いプロセスを前提にした計画的な取り組みがもはや現実的ではなくなっていることを指摘するものであり、これについては、Gelatt (1989)の「積極的不確実性(Positive Uncertainty)」やKrumboltz (1999)の「計画された偶発 (Planned Happenstance)」などを一例

として挙げることができる。しかし、キャリアの多様性や不確実性を強調する立場からその前提に立ったキャリア発達の促進方策や介入方法が提案されているかといえば、必ずしもそうではない。結果として、従来のキャリア発達モデルから示唆されるアクションプランに疑問が投げかけられる一方で、多様性や不確実性を内包した新しいキャリア発達モデルは、未だ事後的な現象記述にとどまっているといえるのではないだろうか。

著者の目的意識は、キャリアの多様性や不確実性に関する現状認識を共有した上で、その前提に立ったキャリア発達の促進要因を探究することにある。その要因のひとつである「変化に対応する資質、レジリエンス」としてのキャリア・アダプタビリティに注目する。最近のキャリア・アダプタビリティの論者の1人であるSavickas (2002)は、キャリア構成理論(The theory of career construction)を提唱している。これは、Superのキャリア・ディベロップメント理論を、グローバルで多様化する今日の社会経済環境に適

* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

合するよう進化発展させたものである。メタ理論（研究方法論）として社会構成主義を採用しており、例えば、Holland(1997)のRIASECモデルや、Super(1990)のキャリアステージモデルを援用しながらも、それらを「科学的発見・知見」としてではなく、「社会的構造物」として試みるという視点の転換をとらうものである。

キャリア構成理論は、職業行動の「何を」「どのように」「なぜ」の3つの視野を含む。これらは言い換えれば、「職業パーソナリティ（何）」、「キャリア・アダプタビリティ（どのように）」、「ライフ・テーマ（なぜ）」を統合する理論である（Savickas（2002））。キャリアを人間の内部構造の成熟としてではなく、環境適応のために引き起こされる発達として文脈的視点に立ってみるもので、この理論では例えば職業興味は、発見されるものではなく、創造されるものとなる。キャリア発達の方向性やプロセスが内包する多様性や不確実性に対して、どのように対処していくかを考える場合にキャリア・アダプタビリティは重要な視点を提示できるものと考えられる。

先行研究

Superは、キャリア発達を考える際に、キャリア発達を促す準備状態の存在を仮定し、これをキャリア成熟度と名付けた。思春期におけるキャリア成熟度の規定要因は学校教育および教師や両親から寄せられる心理社会的な期待などであり、暦年齢とキャリア成熟度は密接に関連する。社会人となった後にもキャリア発達の準備状態としてのキャリア成熟度は想定できるが、それは思春期と違って暦年齢に連動するよりも仕事の内容やその変化によって規定され、個人差も大きくなると考えられる。このような成人期以降の個別性が高く、多様な方向性をもつキャリア成熟の概念をSuperは、キャリア・アダプタビリティと名づけ、思春期までのキャリア成熟度（マチュリティ）と分けて論じようとした（岡田（2007））。

Savickas（2002）は、Superのキャリア発達研

究を踏まえ、キャリア成熟度とキャリア・アダプタビリティを次のように定義したうえで、キャリア成熟度の概念は、社会が安定し一定の秩序が保たれているとみなされる時には効果的な概念かもしれないが、たえず変化にさらされている現代の環境にはそぐわないとしている。

キャリア成熟度：成長期から解放期に至る連続的なキャリア・ステージに沿って個人がどの程度職業的発達を遂げているのかをみる心理社会的な構成概念である。社会的な視点に立って言えば、キャリア成熟度は、社会が個人に対してその年齢相応に期待している発達課題と、個人が実際に直面している発達課題とを比較することによって操作的に定義される。

キャリア・アダプタビリティ：現在のそして将来予想される職業発達課題に対する個人のレジリエンスおよび対処力を示す心理社会的構成概念である。態度（attitude）、信念（beliefs）、能力（competency）に関する適性（キャリア構成におけるABC）が、関心（Concern）、コントロール（Control）、着想（Conception）、自信（Confidence）のディメンションごとに開発されていくことが期待される。

Savickas（2002）によれば、キャリア・アダプタビリティはその最も抽象度の高い次元において4つのディメンションに分けて考えることができる。それは、Concern、Control、Curiosity、Confidenceの4つである。適応的な個人は次のような要件を満たしていると考えてられている。

- ①働くものとしての自分の将来に対して関心（Concern）を持つ
- ②将来の職業生活についてのコントロール（Control）力を高める
- ③自己の可能性を探究する好奇心（Curiosity）をもつ
- ④自分の大きな志を追求する自信（Confidence）を強める

4つのディメンションの特徴は、以下の通りである。

①関心 (Concern)

将来の職業に対する関心は、キャリア・アダプタビリティの4つの要素の中でも最も重要である。個人は将来を現実のものとして感じ、それに備えることができなければならない。キャリアへの関心は、本質的には未来志向的であり、明日に備えることの重要性を認識することである。職業生活の過去を振り返り、現在を深く考え、将来を予想することによって、その連続線上に未来を現実のものとして感じさせるのが「関心」である。計画性と楽観性が「関心」を醸成するが、キャリア関心が欠落すると「無関心」の状態となり、無計画と悲観が支配的となる。

②コントロール (Control)

個人は、将来の環境に対して多少なりともコントロールできるという感覚を持つことが必要である。こうしたコントロールの欠落感は、将来の職業はすでに他者によって決められていて自分にはそれに抗うすべがないと感じている若年層の人々に典型的に見られる。キャリア・コントロールは、個人は自らのキャリアを構成する責任を持っているものと感じ、また信じることを意味する。米国では、個人と社会のバランスをとる方策として「個の独立」に向かいやすい文化をもつので、このような文化の中では、「自分のキャリアは自分で創る」というのが、コントロールの代表的な帰結となる。キャリア・コントロールの欠落状態は、キャリア上の優柔不断（不決断）である。

③好奇心 (Curiosity)

個人が自分自身を知り、また職業について知ろうとするときには、様々な形で環境を探索して回る必要がある。キャリアを構成する上での好奇心の役割の重要性は、多くのキャリア・ディベロップメント理論の中で繰り返し語られてきた。新しい経験に対してオープンであること、自分の可能性や今とは異なる役割を試してみることに価値をおく個人は、新しい冒険をやってみずにはいられない。それによって自分に対する気づきが深まり、職業に関する多様な情報も収集することができ

る。好奇心の欠落は、仕事の世界に対する無知と不正確な自己イメージをもたらす。

④自信 (Confidence)

自信は、障害を乗り越え、挑戦を続けることによって成功につながるという予期を表す。キャリア選択は複雑な問題解決を要するテーマであり、それを進めていく上では自信はなくてはならないものである。キャリアに関する自信は、学校教育あるいは職業選択の上での選択決定を適切に行うために必要な一連の活動を成功裏に進めることができるということについての自己効力感を表している。幅広い探索の経験はさらに多くのことを成し遂げようとする自信を強化する効果を持つ。自信の欠落はキャリア上の自己抑制をもたらす。

Super & Knasel (1981) は、カナダ人労働者に対するインタビューを通じてキャリア・アダプタビリティに関する次のような7つのディメンションを見出している。①労働の価値と重要性、②自立心、③計画性と将来展望、④探求と確立、⑤情報、⑥意志決定、⑦経験したことについての内省。これらの中には、上述のキャリア・アダプタビリティを構成する4つのディメンションが何らかの形で含まれていると考えられる。その意味では、Savickas (2002) の4つのディメンションは、Superらの知見を引き継いだものといえよう。

Hall (1976) は、組織によってではなく個人によって管理され、自由や成長を主たる価値観とし、地位や給料によってではなく心理的成功によってその効果が測られるようなキャリアをプロティアン・キャリア（変幻自在なキャリア）と名づけ、伝統的なキャリア観との違いを明らかにすると共に、その実現の方策を探った。Hall (2002) は、プロティアン・キャリアを形成していくにあたって必要な2つのメタ・コンピテンシー（コンピテンシーを獲得するためのコンピテンシー）を挙げている。その一つはアイデンティティであり、変化に対応すべき時にこそ自らの価値観や興味に気付いていること、過去・現在・未来を通じて一貫した自分が意識できることが重要

だとする。もう一つのメタ・コンピテンシーがアダプタビリティであり、アダプタビリティは「適応コンピテンシ×適応モチベーション」という掛け算で表現されるとする。つまり、能力と動機の相互作用の上に成り立つのがアダプタビリティであり、単なる適応能力ではないとしているのである。

HallのいうアダプタビリティとSavickasのキャリア・アダプタビリティは異なる構成概念である。Hallのいう2つのメタ・コンピテンシーは内的適応をあらわすアイデンティティと外的適応をあらわすアダプタビリティとに整理される（Hall（2002））が、Savickasのキャリア・アダプタビリティはその双方を含むメタ・コンピテンシー全体に重なる概念と考えられる。つまり、Savickasがキャリア構成のABCとした、態度（attitude）、信念（beliefs）、能力（competency）のうち、信念と態度はHallのアイデンティティに、能力と態度はHallのアダプタビリティにゆるく重なっていると解釈できる。Hallの理論は関係性アプローチとも呼ばれ（大庭（2007））、キャリア発達における人間関係の役割を重視しているが、キャリア発達に関する様々な知見を「社会的構成物」ととらえるSavickasの視点は、人々の関係性なくしてキャリアに関する理解そのものが成り立たないとするものであり、関係性を重視するHallの立場をさらに徹底させていると考えることができる。

Krumboltzは、1999年に「計画された偶発（Planned Happenstance）：予期せぬキャリアの出来事を創造する」を発表した。その中でKrumboltzらは、「個人のキャリアは偶然に起こる予期せぬ出来事によって決定される部分が大きく、その偶発的な出来事を主体性や努力によって最大限に活用する姿勢を持つことが重要だ」としている。予期せぬ出来事をキャリアに対する計画的な取り組みのかく乱要因としてとらえるのではなく、それを機会としてとらえ積極的に活用すべきだというのである。そして、そのためには、次のような5つのスキルを発達させることが重要だ

としている。

- ①好奇心（Curiosity）
- ②持続性（Persistence）
- ③柔軟性（Flexibility）
- ④楽観性（Optimism）
- ⑤リスクテイクング（Risk-Taking）

これらは、Savickasのキャリア・アダプタビリティの4つのディメンションに対して、①好奇心はSavickasの「好奇心」に、②持続性は「関心」に、③柔軟性は「コントロール」、「好奇心」に、④楽観性は「関心」、「好奇心」、「自信」に、⑤リスクテイクングは「コントロール」に、といった対応関係をもつものと考えられる。

渡辺・黒川（2002）は、先行研究を踏まえて8尺度69項目からなるキャリア・アダプタビリティの測定尺度を開発した。8尺度の内訳は、「変化対応への自信」「環境変化への関心」「自己効力感」「キャリア形成への志向」「未来への関心」「安定への志向」「ライフ・キャリア・プラン」「オープンネス」である。このうち、「安定への志向」は、環境変化の認識と安定への欲求の2つの要素を含んでおり、前者は「変化に対応する資質、レジリエンス」としてのキャリア・アダプタビリティに対して促進的だが、後者は必ずしもそうとは言えないと渡辺・黒川（2002）は論じている。

以上、キャリア・アダプタビリティの概念について先行研究を見てきた。当初のキャリア成熟度の概念がキャリア発達そのものを意味していたのに比べてキャリア・アダプタビリティの発達に関する知見は多くない。そしてそれらは個人および仕事の環境の変化に対してキャリア・アダプタビリティの開発を促す規範論にとどまっており、現に自らのキャリアを生きつつある組織内外の個人のキャリア・アダプタビリティの発達に関する研究は未だ緒に就いたばかりではないかと考えられる。

目 的

本研究の目的は、キャリアの多様性や不確実性に関する現状認識を踏まえ、その前提に立ったキャリア発達の促進要因を探究することにある。その要因のひとつである「変化に対応する資質、レディネス」としてのキャリア・アダプタビリティに注目する。企業人を対象とする年齢階層横断的なキャリア意識調査によってキャリア・アダプタビリティの測定を試み、暦年齢及びキャリア・ステージの自己認知との関係からキャリア・アダプタビリティの発達のプロセスを検討する。

方 法

企業3社（食品製造A社、情報サービスB社、化粧品販売C社）の従業員2040名（A社988名、B社242名、C社810名）に対して同内容の項目を含む無記名式のキャリア意識調査を実施した。回答者の年齢別・性別内訳は表1の通りである。調査時期は、A社が2005年1月、B社が2006年10月、C社が2007年8月である。調査には次のような項目が含まれていた。

表 1 回答者の年齢・性別内訳

	男性		女性		合計	
	N	%	N	%	N	%
25歳以下	96	4.7%	148	7.3%	244	12.0%
26～30歳	210	10.3%	194	9.5%	404	19.8%
31～35歳	184	9.0%	177	8.7%	361	17.7%
36～40歳	188	9.2%	108	5.3%	296	14.5%
41～45歳	87	4.3%	113	5.5%	200	9.8%
46～50歳	120	5.9%	99	4.9%	219	10.7%
51歳以上	253	12.4%	63	3.1%	316	15.5%
合 計	1138	55.8%	902	44.2%	2040	100.0%

(1) キャリア・ステージ認識に関する項目

キャリア発達にはいくつかの段階（ステージ）があるとされている。たとえばSuper（1990）は成人期以降のキャリア発達を「探索期」「確立期」「維持期」「解放期」の4つのステージに分けて説明し、さらにその各ステージ（マキシサイクル）には同様のステージから成るミニサイクルがあるとした。この考え方によれば同一年齢階層の人が異なる（場合によっては複数の）発達段階を経験する可能性があることが示唆される。キャリア・ステージ認識を問う25の質問項目に対する因子分析（主因子法、バリマックス回転）の結果、「探索期」「確立期」「維持期」「転換期」の4因子が見いだされたので、それぞれの因子得点を算出し、分析変数とした。各因子を構成する質問項目は表2の通りである。

表 2 キャリステージ認識に関する質問項目

探索期	今までやってこなかった新しいことに挑戦したい
	仕事の上で幅広くいろいろなことに挑戦してみたい
	仕事の上では、まだ特定の領域に自分を限定したくない
確立期	仕事の上での自分流のやり方をつかみつがある
	自分の専門分野を確立しつつある
	将来に残すことのできる実績を上げつつある
維持期	より上位のポストに就くことによって、より大きな貢献をした経験がある
	ポストや資格が高くなったために、それまで以上に活躍できた経験がある
	責任や権限が大きい立場やポストで仕事をすることによって成長できた
転換期	人生の転機にさしかかっていると感じる
	キャリアの上で大きな曲がり角にいると感じる
	仕事と人生の見直しの必要を感じている

(2) キャリア・アダプタビリティに関する項目
先行研究より構成概念としてのキャリア・アダプタビリティの測定に資すると思われる項目を挙げ、上記の満足度やキャリア・ステージ認識と同様に探索的因子分析を行った。その結果は次項「結果」の中で触れることとしたい。

結果

(1) キャリア・アダプタビリティの尺度構成
Savickas (2002)、Krumboltz (1999)、渡辺・黒川 (2002)などを参考に、キャリア・アダプタビリティの測定に寄与すると思われる30項目を設定し、リッカート・スケールによる5肢選択

式で2040名の回答を得た。因子抽出を主因子法によって行い、共通性の低い項目を除外した後、残った18項目についてバリマックス法による回転を行ったところ、表3のような結果を得た（累積因子寄与率54.4%）。

第1因子は、「自分の仕事に、「やりがい」を感じている」「大切な仕事をしていると感じる」「自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる」など5項目からなり、自信と自己効力感を示す尺度と考えられた。これは、Savickas (2002)の4Cのうち、「自信」に対応する尺度と解釈されたので同様に「自信因子」と命名した。表4に示すとおり、この尺度の信頼性係数（ α 係数）は、0.78だった。

表3 キャリア・アダプタビリティ項目の因子分析

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
自分の仕事に、「やりがい」を感じている	0.879			0.136
今の仕事は自分に合っている	0.643			0.199
大切な仕事をしていると感じる	0.599		0.183	
会社の中には、様々な仕事に挑戦する機会がある	0.529	0.121		
自分の10年後の未来の姿にある程度期待が持てる	0.523	0.216		0.117
自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている		0.712	0.119	0.189
これからのキャリア形成について自分のなりの見通しをもっている	0.155	0.702	0.214	0.145
先々やってみたいことを具体的にイメージできる	0.124	0.607	0.233	0.231
自分のキャリア形成に役立つ情報は積極的に収集している		0.550	0.289	0.134
職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい	0.116	0.110	0.673	0.157
これからの人生設計には、大変関心をもっている		0.173	0.583	
これからの職業生活をより充実したものにしたいと強く思う	0.154	0.179	0.583	0.159
どうすれば職業生活をよりよく送れるかをしばしば考える		0.229	0.466	
充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ	0.186		0.368	0.166
環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ	0.160	0.187		0.678
新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ		0.144	0.164	0.616
仕事や人生は何が起こるか分からないから面白い		0.123	0.233	0.496
仕事とプライベートな生活のバランスは良いほうだ	0.123			0.418
固有値	2.283	1.942	1.812	1.555
寄与率 (%)	12.7	10.8	10.1	8.6
累積寄与率 (%)	12.7	23.5	33.5	42.2

因子抽出法: 主因子法 回転法: Kaiser の正規化を伴わないバリマックス法

表4 因子名、各因子の構成項目数、信頼性係数（ α 係数）

因子	因子名	項目数	α 係数
第1因子	自信因子	5	0.78
第2因子	関心因子	4	0.80
第3因子	コントロール因子	5	0.68
第4因子	好奇心因子	4	0.67

第2因子は、「自分が望む職業生活を送るために、具体的な計画を立てている」「これからのキャリア形成について自分のなりの見通しをもっている」「先々やってみたいことを具体的にイメージできる」など4項目からなり、計画と見通しを示す尺度と考えられた。これは、Savickas (2002)の4Cのうち、「関心」に対応する尺度と解釈され

たので同様に「関心因子」と命名した。この尺度の信頼性係数（ α 係数）は、0.80だった。

第3因子は、「職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい」「これからの職業生活をより充実したものになりたいと強く思う」「充実したキャリアを実現できるかどうかは、自分の行動次第だ」など5項目からなり、キャリアへのコミットメントと自己責任を示す尺度と考えられた。これは、Savickas (2002) の4Cのうち、「コントロール」に対応する尺度と解釈されたので同様に「コントロール因子」と命名した。この尺度の信頼性係数（ α 係数）は、0.68だった。

第4因子は、「環境変化にストレスを感じるよりも、それを楽しんでしまうほうだ」「新しい状況におかれても、気持ちの切り替えは早いほうだ」「仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い」など4項目からなり、変化に対する受容姿勢と柔軟性を示す尺度と考えられた。これは、Savickas (2002) の4Cのうち、「好奇心」に対応する尺度と解釈されたので同様に「好奇心因子」と命名した。この尺度の信頼性係数（ α 係数）は、0.67だった。

第1、第2因子の信頼性係数は0.80前後の水準であり、十分な信頼性を示していると考えられる。第3、第4因子の信頼性係数は0.7を若干下回る水準であり、必ずしも十分とはいえないが、最低限の信頼性は確保できていると思われる。以上から、4因子からなるキャリア・アダプタビリティ尺度の構成概念的妥当性が確認された。

(2) キャリア・アダプタビリティと年齢階層

キャリア・アダプタビリティ各尺度の年齢階層別平均をグラフ化したものが図1である。また、

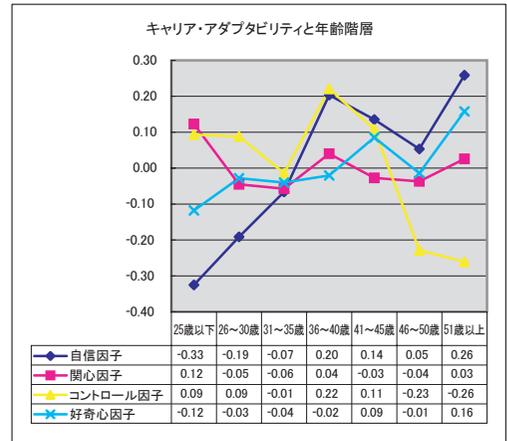


図1 キャリア・アダプタビリティと年齢階層 (z得点)

年齢階層を因子、キャリア・アダプタビリティ各尺度を従属変数とする一元配置分散分析を行った結果が表5である。さらに、分散分析において有意差 ($p < .01$) が認められた尺度についてボンフェローニ法による多重比較と有意差検定 ($p < .05$) を行った結果が表6である。これらのデータから年齢階層別の差が明確に示されているのは自信因子とコントロール因子であり、年齢階層別の有意差が示されなかったのが関心因子である。好奇心因子は、51歳以上層と25歳以下層などで有意差が示されているが、他の年齢階層では顕著な差はみられない。

表5 キャリア・アダプタビリティ因子と年齢階層の分散分析表

		平方和	自由度	平均平方	F 値	有意確率
自信因子	グループ間	78.81	6	13.1346	16.187	0.000
	グループ内	1623.71	2001	0.8114		
	合計	1702.52	2007			
関心因子	グループ間	6.76	6	1.1260	1.530	0.164
	グループ内	1472.43	2001	0.7358		
	合計	1479.18	2007			
コントロール因子	グループ間	53.95	6	8.9925	13.522	0.000
	グループ内	1330.75	2001	0.6650		
	合計	1384.70	2007			
好奇心因子	グループ間	13.55	6	2.2576	3.437	0.002
	グループ内	1314.25	2001	0.6568		
	合計	1327.79	2007			

表6 各尺度ごとの多重比較（ボンフェローニ法による、関心因子は除く）

自信因子（有意差（ $p<.05$ ）のある対を*で示す）

	25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51歳以上
25歳以下			*	*	*	*	*
26～30歳	*			*	*	*	*
31～35歳	*			*			*
36～40歳	*	*	*				
41～45歳	*	*					
46～50歳	*	*					
51歳以上	*	*	*				

コントロール因子（有意差（ $p<.05$ ）のある対を*で示す）

	25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51歳以上
25歳以下						*	*
26～30歳						*	*
31～35歳				*			*
36～40歳			*			*	*
41～45歳						*	*
46～50歳	*	*		*	*	*	*
51歳以上	*	*	*	*	*		

好奇心因子（有意差（ $p<.05$ ）のある対を*で示す）

	25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51歳以上
25歳以下							*
26～30歳							
31～35歳							*
36～40歳							
41～45歳							
46～50歳							
51歳以上	*		*				

自信因子においては、年齢階層を追うごとに因子得点が上昇し、36～40歳層でピークに達した後、41歳以上層で若干下降するが、この下降は有意な差ではなく、51歳以上層で再び上昇に転じている。年齢階層が上がるほどほぼ一貫して因子得点が上がる傾向が明確にみられる。

コントロール因子は、36～40歳層をピークにしてそれより下および上の年齢階層で因子得点が低い山型を示し、36～40歳層>31～35歳層、36～40歳層>41～45歳層・46～50歳層・51歳層の間で有意差（ $p<.05$ ）が認められる。また、

25歳以下層・26～30歳層>46～50歳層・51歳層と、中高年齢層より若年層の得点が有意（ $p<.05$ ）に高い結果もみられる。

関心因子は、25歳以下層でやや高い傾向がみられるが、ほぼ全年齢階層を通じてフラットなカーブを描いている。好奇心因子は、グラフからはやや右肩上がりのトレンドが読みとれるものの、有意差（ $p<.05$ ）があったのは51歳以上層と25歳以下層という両端のみだった。

(3) キャリア・ステージ認識

表(2)に挙げた項目によってキャリア・ステージ認識の因子得点を算出し、その年齢階層別の平均を図2である。探索期の認識

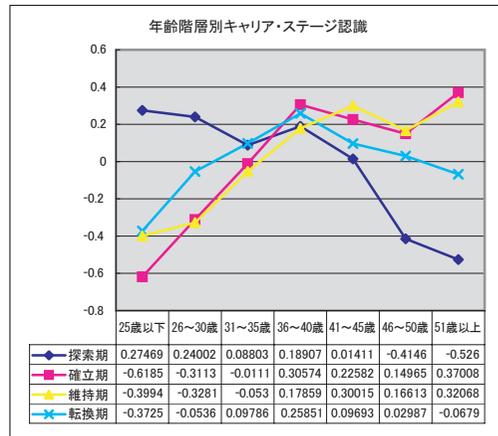


図2 年齢階層別キャリア・ステージ認識（z得点）

は25歳以下層から36～40歳層まで同程度の水準で推移し、40歳を境に急に低下している。確立期の認識は25歳以下層から36～40歳層まで急激に上昇し、40歳以降はあまり変化しない。維持期も確立期とほぼ同様の推移を示す。転換期は、36～40歳層をピークとする山型のグラフを示し、36～40歳層と30歳以下層、36～40歳層と51歳以上層とはともに有意差を示している。このグラフをみる限りは、Super (1990) のライフ・ステージのマキシサイクルや、Levinson (1978) の「中年への過渡期（転換期）」のモデルが傍証される形となっている。Super (1990) のライフ・ステージのミニサイクルのモデルでは、マキシサイクルの転換期に複数のライフ・ステージが個人の中で

同時に経験されるとしていることから、キャリア・ステージの複合の仕方によって個人をクラスタ分けする手法（Ward法クラスタ分析）により、全回答者を4つのクラスタに分類した。クラスタを1型～4型として、それぞれのキャリア・ステージ認識の因子得点の平均値をとってグラフ化したものが図3である。また、各クラスタの年齢階層別の出現率を表したのが表7である。1型～4型のクラスタは、それぞれ次のように特徴づけられる。

1型（473人）：転換期の認識以外は全て低い認

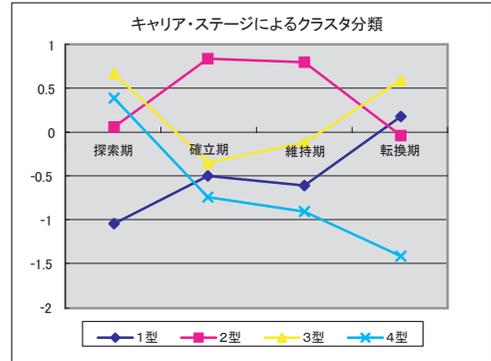


図3 キャリア・ステージによるクラスタ分類（z得点）

表7 キャリア・ステージクラスタの年齢階層別出現率

	25歳以下	26～30歳	31～35歳	36～40歳	41～45歳	46～50歳	51歳以上	合計
1 型	18.6%	23.0%	23.2%	17.5%	14.8%	31.8%	32.4%	23.3%
2 型	16.0%	19.0%	33.5%	48.3%	49.5%	45.8%	53.7%	36.7%
3 型	30.4%	38.0%	33.2%	30.5%	28.1%	17.3%	9.4%	27.6%
4 型	35.0%	20.0%	10.1%	3.8%	7.7%	5.1%	4.5%	12.5%
合計	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%	100%

識にとどまっている。自分の内外に大きな変化が起きていることを認識しているが、そこで「立ち止まっている」状況が想定できる。46～50歳層および51歳以上層においてはそれぞれ全体の3割以上がこのクラスタに含まれる。

2型（747人）：確立期と維持期の認識が突出して高い。過去の実績に自信をもち、これからもその延長上に自分のキャリアを形成していけるという見通しをもっている。36～40歳以上層から上の年齢階層では、全体の半数弱（51歳以上層では53.7%）がこのクラスタに含まれる。

3型（558人）：転換期と探索期の認識がともに高いことが特徴である。確立期と維持期の認識は相対的に低い。自分の内外の大きな変化を

感じ取り、その中で新しいキャリアを形成しようと模索している。26～30歳層では全体の38%、31～35歳層では33.2%がこのクラスタに含まれる。

4型（254人）：探索期の認識を除けば、他のキャリア・ステージ認識は全クラスタの中で最も低い水準にとどまっている。スタートアップ期の、まさに探索のステージにあることを示している。25歳以下層では全体の35%がこのクラスタに含まれるが、36～40歳層以上の階層では10%未満となっている。

（4）キャリア・アダプタビリティとキャリア・ステージ認識

先に、暦年齢を分析軸としてキャリア・アダプタビリティの変動をみたが、暦年齢と個人が認知しているキャリア・ステージが必ずしも一致しな

いことはSuper (1990) らが指摘した通りである。そこで、暦年齢とは別にキャリア・ステージに関する個人の認識を聞きその主観的なキャリア・ステージ認識を分析軸としてキャリア・アダプタビリティの変動をみることにする。

前項でみたキャリア・ステージ認識の1型～4型の4クラスごとに、キャリア・アダプタビリティの因子得点の平均値をとってグラフ化したものが、図4である。各クラスタのキャリア・アダプタビリティの現状を多くの推測を交えて解釈すると次のようになるであろう。

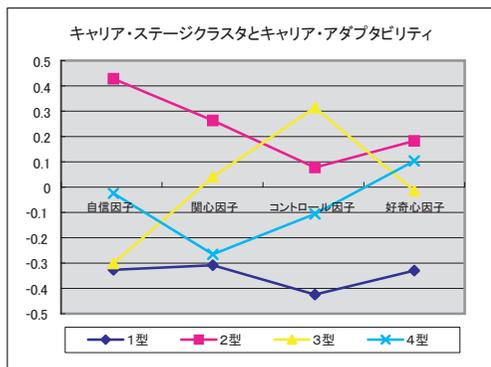


図4 キャリア・ステージクラスタとキャリア・アダプタビリティ (z得点)

1型(変化に直面して立ち止まってしまっている)においては、キャリア・アダプタビリティの全尺度が最も低い水準にとどまっている。まさに「変化に対応する資質・レディネス」を十分に備えておらず、状況対応力を欠く状態に陥っていると考えられる。

2型(確立・維持期)においては、コントロール因子を除く全尺度が全クラスタの中で最も高くなっている。キャリア・アダプタビリティは高く、過去の実績に自信を持ち、今後についても計画的な取り組みがみられる。

3型(転換期認識を伴う探索期)においては、コントロール因子の高さと自信因子の低さが対照的である。実績はないが自分の意志と責任でキャリアを形成していこうとする姿勢が強く感じられる。

4型(転換期認識を伴わない探索期)においては、関心因子の低さと好奇心因子の高さが特徴的

である。関心因子の低さは計画的取り組みの不在を示しており、見通しのきかない環境の中で試行錯誤を通じて何かをつかみ取ろうとしている。

考察と今後の課題

キャリア・アダプタビリティを年齢階層別にみた場合、自信因子が年齢を経るごとに高くなる傾向を示すことは、本研究のデータが企業組織内で働く人びとのものであることから容易に想定できることであつたといえよう。年功序列制度が崩壊し成果主義的な人事制度が導入された(現実に対象となった3社では、近年成果主義人事制度が導入されている)とはいえ、まだまだ企業の実態は年功序列が色濃く残っていると考えられるからである。コントロール因子が36～40歳層でピークを迎え、年齢階層の両端で低くなっていること、また、その両端同士を比較した場合、中高年齢層より若年層のほうが高い結果になっていることは、注目すべき結果であると思われる。コントロール因子は、「自分のキャリアは自分で創る」「キャリア形成は自己責任で」といったメッセージが内面化されたものと考えられるが、そのメッセージが一番浸透しているのが40歳前後の層であり、次いで20歳代の層であるらしいことが確認できたからである。一方、関心因子に年齢階層による差異がみられなかったことも、注目すべき結果と思われる。関心因子は今後の見通しや計画的取り組みを示す因子であり、コントロール因子との連動が予想されたが、それは検証されなかった。キャリアに関する見通しや計画の立てにくさは、組織内での経歴や、年齢的な若さに起因する情報環境など年齢に連動しそうな要素では変わらないことが示唆されたといえる。本研究の前提である、キャリア発達の方角性やプロセスに関してその多様性や不確実性が増しているという環境要因がある意味で反映しているのが、年齢差以上に個人差が大きいと思われる関心因子の推移だったといえるかもしれない。好奇心因子は、Krumboltz (1999)の「計画された偶発 (Planned Happenstance)」の概念に基づくキャリア発達促進因子として注目されたが、年齢階層別には明確な傾向を示さな

かった。ただ、年齢階層の両端（25歳以下層と51歳以上層の間）において51歳以上層>25歳未満層という有意差($p<.05$)が認められ、また、グラフの形状も年齢階層を追うごとに高くなる傾向が示された。一般的には好奇心は高年齢層より若年層により強いものと考えられるが、そうした常識的見解とは違った結果が示されたことは興味深い。

暦年齢とは別に、キャリア・ステージ認識に基づくクラスタ分析の結果を分析軸として、キャリア・アダプタビリティ各尺度の分析を行った。その結果、クラスタ3型（転換期認識を伴う探索期）とクラスタ4型（転換期認識を伴わない探索期）との間で、キャリア・アダプタビリティに大きな違いがみられた。クラスタ3型は4型に比べて関心因子とコントロール因子が有意($p<.05$)に高いことがわかったが、これは、転換期（トランジション）の認識をもとに主体的な探索活動を行おうとする際に「変化に対応する資質・レディネス」としてのキャリア・アダプタビリティが効果的に機能しうることを示唆している。また、純粋な探索期と考えられるクラスタ4型においては、見通しがききにくい状況の中（関心因子の低さ）で好奇心因子を発揮しながら試行錯誤をするという適応行動が示唆された。さらに、クラスタ1型においては、転換期を認識しながらも過去の実績への自信（確立・維持期の認識の低さ）も、将来への行動意志（探索期の認識の低さ）もなく「立ち止まって」いる姿が想定されたが、それとキャリア・アダプタビリティ全尺度の低さが連動していた。転換期におけるキャリア・アダプタビリティの重要性をここでも確認することができた。

本研究は、多くの限界と課題を残している。その1つは、性別の属性データを有しながら、それを分析し得ていないことである。本研究に用いたデータは年齢階層が多様な55.8%の男性データと44.2%の女性データからなっており、性別の分析をするに足るものだったが、性差より発達のプロセスに焦点を当てたため、性別データを活用しなかった。しかし、発達における性差も考究すべき重要なテーマである。2つ目は、企業組織に働く人びとのデータを扱いながら、組織内での職種・

職位などに関する分析ができていないことである。これは、対象となった3社の職種・職位コードの体系が異なるためデータを統合できなかったという技術的な理由が大きいが、個社ごとの分析をする余地はあった。その点からは「組織内キャリア発達」といった表題にややそぐわない結果となっていると思われる。また、クラスタ分析という手法を用いることによって、個人の多様性を4つのクラスタのいずれかに分類して分析するという抽象的なアプローチになっていることも1つの限界として指摘できよう。多様性に目を向ければ、個人に対する面接調査が必要な研究テーマであるが、本研究は質問紙法調査だけにとどまっていることも大きな限界といえる。最後に発達研究としては、年齢階層の異なる人びとを同時に対象とする横断的研究だけでは不十分であることはいうまでもない。個人の発達の变化を時系列的に追う縦断的研究が求められるところだが、これらは今後の課題としたい。

引用文献

- Arthur, M.B. & Rousseau, D.M. (1996) *The Boundaryless Career : A New Employment Principle for a New Organizational Era*, New York : Oxford University Press.
- Gelatt, H.B. (1989) "Positive Uncertainty : a new decision Making Framework for counseling." *Journal of Counseling Psychology*. Vol36, No2, 252-256.
- Hall, D.T. (1976) *Careers In Organizations*. Santa Monica, California : Goodyear.
- Hall, D.T. (2002) *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, California : Sage Publications, Inc.
- Holland, J.L. (1997) *Making Vocational Choices : a theory of vocational personalities and work environments*. 3rd Ed. Lutz, Florida : Psychological Assessment Resources, Inc.
- Krumboltz, J.D., Mitchell, K.E. & Levin, A.S. (1999) "Planned Happenstance : Constructing Unexpected Career

- Opportunities.” *Journal of Counseling & Development*. Vol.77, No2.
- Levinson, D.J. (1978) *The seasons of a man's life*. New York: Alfred Knoph. (1980南博『人生の四季』講談社)
- 岡田昌毅 (2007) 「ドナルド・スーパー：自己概念を中心としたキャリア発達」 渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、23-46.
- 大庭さよ (2007 「ダグラス・ホール：関係性アプローチ」 渡辺三枝子編著『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版、145-158.
- Savickas, M. (2002) “Career construction: A developmental theory of vocational behavior.”
- Brown, D. and associates ed. *Career Choice and Development (4th ed.)* 149-205. San Fransisco: Jossey Bass.
- Super, D.E. (1990) “A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.” Brown, D. and associates ed. *Career Choice and Development*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Super, D.E. & Knasel, E.G. (1981)
- 渡辺三枝子編著 (2007) 『新版キャリアの心理学』ナカニシヤ出版.
- 渡辺三枝子・黒川雅之 (2002) 「キャリア・アダプタビリティの測定尺度の開発」 筑波大学心理学研究第24号185-197.

[要旨]

本研究は、キャリア・アダプタビリティの発達のプロセスを明らかにするために行われた。企業人2040人（20歳から60歳、男性1138人、女性902人）を対象とするキャリア意識調査によってキャリア・アダプタビリティの測定を試み、年齢及びキャリア・ステージの自己認知との関係からキャリア・アダプタビリティの発達のプロセスを検討した。その結果、キャリア・アダプタビリティの自信因子とコントロール因子に年齢による差がみられること、またキャリアの探索期と転換期においてキャリア・アダプタビリティが重要な機能を果たしていることが確認された。
