

【個人研究】

## キャリアの効果性の4類型の検討 (2)

益田 勉\*

### An Investigation of Four Types of Career Effectiveness (2)

Tsutomu MASUDA

The purpose of this study was to investigate the four types of career effectiveness. In this study, career effectiveness means a general degree of success in a career as seen by one's self and others (career success). D. T. Hall (2002) presented a model of career effectiveness that consists of four quadrants. The model has two foci, work and self, and depicts how they develop over the long-term and short-term. A questionnaire consisting of 98 items was administered to 1247 working people that included managers, teachers, government officials, individuals in a SOHO, the self-employed, and professionals. The results revealed that "career adaptability" induces a range of role behavior and that this role behavior leads to "career results." Moreover, results revealed that the pattern by which the three subdimensions (concern, planning, and pliability) of "career adaptability" contribute to "career results" changes with subdimensions, and results demonstrated the particular significance of these subdimensions.

**Key words** : career effectiveness, career adaptability, career success

キャリアの効果性、キャリア・アダプタビリティ、アイデンティティ、職務満足度

### はじめに

キャリアの効果性とは、自己および他者の目からみたキャリアにおける全般的な成功度（キャリア・サクセス）を表す。具体的には、職業における業績や地位や収入など外形的な成果に加えて、家族・友人などを含む幅広い周囲の関係者からの社会的信頼といった無形の認知や承認、さらには自分自身の心理的成功感や満足度などもキャリアの効果性の構成要素と考えることができる。また、キャリアが過去・現在・未来をつなぐ時間の流れを含む概念であることから、現在の成功（効果）だけではなく、未来に向けての変化・発達の適切性も効果性の概念に包含されていると考えることができる。

益田 (2011) は、ホール (Hall, 2002) によるキャリアの効果性の概念に基づいて、表1のようなキャリアの効果性に関する4象限モデルの仮説を提示し、社会人2067人に対する質問紙調査の結果から、4象限の各構成概念の弁別的妥当性と因果関係に関する検証データを得た。表1中の「活動モード」とは、「結果を生み出す」—「変化にそなえる」という軸である。時間的には現在の「結果を生み出す」と、現在と将来を含む「変化にそなえる」である。また即時的で時間の長さの展望をもたない「結果を生み出す」に対して、何時くるか分からない「変化」にそなえる活動は時間幅によって成否の異なる発達の視点を含むといえるだろう。次に表1中の「活動領域」とは、外的な仕事と内的な自己の対比である。

以上の分類軸を組み合わせると4つの象限を構成する。この4象限を用いてキャリア行動の目的と効果に関する4つの側面を表現することができる

---

\* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

(表1)。

表1 キャリアの効果性の4つのタイプ (益田, 2011)

		活動モード	
		結果を生み出す	変化に備える
活動領域	外的活動	キャリア成果 (役割の獲得と 成果の創出)	キャリア適応 (リソースの獲 得と変化対応)
	内的活動	キャリア満足 (興味・志向・モ チベーションの 明確化と統合)	キャリア同一性 (意味・目的・一 貫したパターン の探求)

- ①外的活動 (役割行動) —結果を生み出す：キャリア成果 (役割の獲得と成果の創出)
- ②外的活動 (役割行動) —変化にそなえる：キャリア適応 (リソースの獲得と変化対応)
- ③内的活動 (自己概念) —結果を生み出す：キャリア満足 (興味・志向・モチベーションの明確化と統合)
- ④内的活動 (自己概念) —変化にそなえる：キャリア同一性 (意味・目的・一貫したパターンの探求)

この表から、キャリア行動の様相を整理することができ、これらの様相は、キャリアの効果性の質的表現と言い換えることもできる。すなわち、目前の結果に関連した「キャリア成果」と「キャリア満足」。そして将来の変化にそなえる「キャリア適応」と「キャリア同一性」である。

このモデルに基づき、質問紙によって構成概念を操作的に定義した上で調査を行った結果、キャリア成果とキャリア満足とは人々によって弁別して認識されること、また、キャリア適応が高い場合にはキャリア成果が高まることなど、構成概念の弁別と因果関係についての仮説が検証された。この4つの側面はキャリアの効果性の質を把握するフレームとして有用であり、それぞれの側面に焦点を当てることによってキャリア・サクセスの質を多面的に検討することができると考えられる。あらためてこの4つの側面の含意を整理すると次のとおりである。「キャリア成果」とは、経済的・社会的・組織的なたちある結果を生み出し他者に対して貢献するキャリアの側面を表す。

「キャリア満足」とは、自己にとって意味あるものと感じられ心理的充足をもたらすキャリアの側面を表す。「キャリア適応」とは、変化に対して柔軟に対応し継続性を維持するキャリアの側面を表す。「キャリア同一性」とは、自己の中に安定した拠り所をもちそれによって一貫性を維持するキャリアの側面を表す。しかし、これは分類思考に基づく静的なモデルであり、4象限を区切る2つの軸の関係や、軸を越えて状況が遷移するダイナミズムはとらえきれない。具体的にいえば、「役割行動」と「自己概念」の相互作用をとらえたり、「変化にそなえる」側面が「結果を生み出す」側面にどのように影響していくのかという動態をとらえたりするにはこのモデルだけでは不十分といえよう。

### 問題と仮説

本研究は、上述のキャリアの効果性の4タイプのうち「変化にそなえる」側面としての「キャリア適応」が、「結果を生み出す」側面としての「キャリア成果」にどのように影響していくのかを明らかにすることを目的としている。「キャリア適応」という概念をサビカス (2002) に基づくキャリア・アダプタビリティ指標 (益田, 2009) によって操作的に定義する方法は原研究を踏襲することとした。しかし、「キャリア成果」に関しては、原研究は役割の多様性を十分考慮に入れていないという問題を有していると考えられたため、役割の多様性に関する質問項目が新たに加えられた。

役割の多様性とは、スーパー (Super, 1990) が、ライフ・キャリア・レインボーとして知られるモデルで提唱したものであり、キャリアを「人生のそれぞれの時期で果たす役割の組み合わせ」として定義するところに特徴がある。ライフ・キャリア・レインボーには、「子供」「学生」「市民」「労働者」「家族」などの役割が示されており、個々人固有の複数の役割を同時に果たしながらキャリアが発達していくことを表している。同じように役割の組み合わせを強調するモデルとしてシャイン (Schein, 1995) の「キャリア・サバイバル」

がある。シャインは、組織の中で営まれるキャリアが一連の複雑な人間関係（役割ネットワーク）の中に根を張っており、それを考慮した上で職務と役割のプランニングをすることがキャリアにおける成功と生き残りにつながるとした。スーパー（Super, 1990）もシャイン（Schein, 1995）も役割の多様性と、個々の役割において周囲の期待に応えることがキャリアにおける成功（キャリア成果）につながるという点に注目しているのである。

こうした役割の多様性は、キャリアを通じた多彩な自己表現につながると同時に、いわゆる役割葛藤をもたらす場合もあり、役割の多様性の個人にとっての意味合いはポジティブ・ネガティブの両面があると考えられる。スーパーとボーン（Super, & Bohn, 1970）は、「表現的キャリア（expressive career）」と「反応的キャリア（responsive career）」を区別した。表現的キャリアは、人が自分の能力や興味のはけ口をそこに見出すような自発的キャリアである。これに対し反応的キャリアは、個人がそこで周囲の期待や要望を満たすべく強制されるようなキャリアである。本研究においては、「キャリア成果」の指標として役割の多様性を用いると同時に、上述のスーパーとボーン（Super, & Bohn, 1970）による表現的キャリアと反応的キャリアの二分法に基づく個人にとっての主観的認知も用いることとする。

「キャリア適応」の指標であるキャリア・アダプタビリティには3次元の尺度が仮定されているが、それぞれの尺度が役割多様性や表現的キャリアと反応的キャリアの主観的認知に及ぼす影響は一様ではないと考えられる。また、役割多様性が表現的キャリアと反応的キャリアの主観的認知に及ぼす影響については、概念的には双方ともに考えられるが、実際にはどうであるかを検証する必要がある。

## 方法

調査会社（株式会社クロス・マーケティング）に登録しているWEBモニターに対するWEB調査として実施した。全国に在住する20～59歳の男女のうち、会社勤務、会社経営、公務員・教職員・

非営利団体職員、派遣社員・契約社員、自営業、SOHO、専門職（弁護士・医療関係等）の職業を有する者に調査を実施した。調査期間は2011年6月24日から6月29日までであった。

### 回答者属性

回答データのうち全項目の回答に欠損のない1247名を分析対象者とした。対象者の平均年齢は、39.5歳（SD=10.5歳）である。性別・職業別の内訳データを表2に示す。

表2 職業別・性別内訳

	性別		合計
	男性	女性	
会社勤務（一般社員）	105	100	205
会社勤務（管理職）	83	43	126
会社経営（経営者・役員）	84	48	132
公務員・教職員・非営利団体職員	103	95	198
派遣社員・契約社員	126	120	246
自営業（商工サービス）	62	57	119
SOHO	56	48	104
専門職（弁護士・税理士等・医療関連）	54	63	117
合計	673	574	1247

## 尺度

### 〈役割の多様性〉

スーパー（Super, 1990）に基づき「労働」、「学習」、「余暇」、「奉仕」に関連すると思われる役割行動を示す項目を24項目用意し、5段階のリッカート・スケールによる回答結果を因子分析（主因子法、プロマックス回転）した。その結果を表3に示す。斜交回転であるプロマックス法を用いたのは、上記のような役割行動が、相互に独立という仮定をしづらいつと考えられたからである。因子間相関は表3にあるとおり、「学習」と「余暇」および「学習」と「奉仕」が、0.4を超える相関係数を示した。各役割尺度の信頼性（クロンバックの $\alpha$ 係数）は、「労働」、「学習」、「余暇」、「奉仕」の順に.86, .85, .85, .87であり、十分な信頼性が確認された。各尺度に含まれる項目の評定平均点（5段階評定）によって各尺度得点とし、4尺度の合計点を「役割多様性」得点とした。「役割多様性」

表3 役割行動項目の因子分析

項目		因子			
		1	2	3	4
学習	自分の勉強のための時間を積極的に確保している	0.809	0.065	0.391	0.335
	自己啓発のために使う時間は多いほうだ	0.733	0.092	0.415	0.344
	熱中している学習のテーマがある	0.731	0.143	0.332	0.306
	自己啓発のための読書や勉強をしている	0.705	0.134	0.284	0.248
	仕事に関連する勉強や情報収集を積極的にしている	0.621	0.323	0.259	0.252
	外部セミナーや学校に通って勉強する時間をもっている	0.589	0.078	0.207	0.415
	学習のための集まりやサークルに参加している	0.534	0.080	0.202	0.486
労働	労働時間は長いほうだ	0.081	0.812	-0.114	0.058
	多くの時間を使って仕事に打ち込んでいる	0.251	0.797	-0.069	0.110
	自分は働き過ぎだと思う	0.113	0.729	-0.086	0.131
	通常の労働時間以外に休日出勤や残業が多い	0.180	0.723	-0.094	0.131
	仕事が忙しいので他の活動をする時間は少ない	-0.013	0.705	-0.286	0.034
	自宅でも仕事のことを考えていることが多い	0.280	0.523	-0.068	0.100
余暇	趣味のための時間を積極的に確保している	0.325	-0.243	0.793	0.132
	打ち込んでいる趣味の活動がある	0.318	-0.070	0.778	0.162
	趣味やスポーツを通じて自分を高めている実感がある	0.481	-0.088	0.746	0.304
	気分転換のための活動を積極的にしている	0.428	-0.075	0.694	0.231
	スポーツや余暇活動に使う時間が多い	0.252	-0.318	0.637	0.226
	趣味やスポーツをともにする知人が多い	0.350	-0.014	0.559	0.340
	楽しんでいる趣味の活動ができなくなれば味気なく感じるだろう	0.094	-0.062	0.531	-0.032
奉仕	ボランティア活動のための時間を積極的に確保している	0.318	0.065	0.200	0.834
	市民としての奉仕活動に時間を割いている	0.306	0.094	0.158	0.774
	困っている人々を支援する活動を行っている	0.379	0.113	0.171	0.769
	世の中の役に立つ活動を積極的に行っている	0.424	0.142	0.252	0.764

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うプロマックス法

因子相関行列

	1	2	3	4
1	1	0.174	0.452	0.457
2	0.174	1	-0.178	0.105
3	0.452	-0.178	1	0.256
4	0.457	0.105	0.256	1

得点は、多くの役割行動を同時並行的にとっている度合いを示す指標となる。

〈表現的キャリア・反応的キャリア〉

スーパーとボーン (Super, & Bohn, 1970) による表現的キャリアと反応的キャリアの二分法の概念に基づいて構成概念を尺度項目化した。質問紙において次のような教示を行った。「あなたが仕事として、あるいは日常生活の中で次のような役割を果たす頻度についてお聞きします。1「まったくくない」2「あまりない」3「ときどきある」4「しばしばある」5「つねにある」のどれかを選んで

ください。」行動の頻度を問う形にしたのは、これらの項目が「キャリア成果」に関する項目であって「キャリア満足」に関する項目ではないことを概念的に識別する意図による。これらの項目12項目に関する回答結果を因子分析(主因子法、バリマックス回転)し、仮説通りに2つの因子が抽出された。その結果を表4に示す。各尺度の信頼性(クロンバックの $\alpha$ 係数)は、「表現的キャリア性」が.91、「反応的キャリア性」が.76であった。「反応的キャリア性」の信頼性係数がやや低いのは、項目数が3項目と少ないことによると考えられる。

表4 表現的キャリア性と反応的キャリア性

		因子		共通性
		1	2	
表現的 キャリア	自分の創造力を十分に発揮し、表現できるような役割・仕事	0.809	0.071	0.660
	自分がしたいと思い周囲からも期待された役割・仕事	0.807	0.122	0.666
	役割としての仕事を越えた自己実現としての仕事	0.767	0.142	0.608
	自分の長年の夢の実現といえるような役割・仕事	0.736	-0.014	0.542
	周囲の期待がなくても自ら取り組みたい役割・仕事	0.732	0.128	0.552
	自分が取り組んで解決すべき課題として認識した役割・仕事	0.677	0.325	0.564
	自分でなければできないことを周囲も認めた役割・仕事	0.661	0.215	0.483
	貢献すべき明確な誰かの期待に応じて行う役割・仕事	0.645	0.331	0.526
	問題が発生しておりその修復・解決が必要な役割・仕事	0.527	0.444	0.475
反 応 的 キ ャ リ ア	自分は望まないが誰かがやらなければならない役割・仕事	0.190	0.768	0.626
	自分は望まないが強制されてやっていると感じる役割・仕事	-0.015	0.681	0.464
	自分は望まないが社会人の義務としてやらなければならない役割・仕事	0.186	0.663	0.474
固有値		4.631	2.008	
分散%		38.6%	16.7%	
累積分散%		38.6%	55.3%	

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

〈キャリア適応〉

キャリア適応は、サビカス (Savickas, 2002) のキャリア・アダプタビリティの4つの次元の仮説に基づく益田 (2009) の尺度のうち、「自信因子」を除く3尺度を用いた。評定は5段階のリッカート・スケールである。「自信因子」は、益田 (2009) および益田 (2010) において、「自己効力感 (self efficacy)」に近い含意をもち、他のキャリア・アダプタビリティ因子とは異なる挙動を示すことが

確認されていたこと、また、本研究においては「自信因子」は、キャリア成果およびキャリア満足と概念的に重複することが予想されたことが「自信因子」を除いた理由である。具体的には表5のような22項目を用いて測定した。下位3尺度の $\alpha$ は、自律性 (.92)、計画性 (.92)、柔軟性 (.73) であった。自律性、計画性については十分な信頼性が確認されたが、柔軟性はやや低い信頼性係数にとどまった。

表5 キャリア適応の因子分析

		因子			
		1	2	3	
関心性	これからの人生をより充実したものにしたいと強く思う	0.740	0.152	0.123	0.586
	充実した人生を送れるかどうかは、自分の行動次第だ	0.714	0.052	0.279	0.590
	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	0.696	0.166	0.244	0.572
	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	0.695	0.276	0.124	0.575
	自分の人生設計には、自分で責任をもちたい	0.663	0.142	0.327	0.567
	これからの人生設計には、大変関心をもっている	0.639	0.402	0.089	0.578
	職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい	0.637	0.211	0.349	0.572
	どうすれば人生をよりよく送れるかをしばしば考える	0.63	0.369	-0.038	0.535
	これからの職業生活には、大変関心をもっている	0.624	0.413	0.070	0.565
	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	0.594	0.403	-0.003	0.515
計画性	自分が望む人生設計を実現するために、具体的な計画を立てている	0.161	0.774	0.202	0.666
	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	0.223	0.763	0.23	0.685
	これからのキャリア形成について自分なりの見通しをもっている	0.205	0.738	0.273	0.661
	先々実現したい人生設計を具体的にイメージできる	0.221	0.731	0.237	0.639
	これからの人生設計について自分なりの見通しをもっている	0.216	0.700	0.298	0.625
	先々やってみたい仕事を具体的にイメージできる	0.262	0.658	0.188	0.537
	自分の人生設計に役立つ情報は積極的に収集している	0.358	0.624	0.218	0.565
	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	0.329	0.608	0.206	0.520
柔軟性	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	0.173	0.213	0.663	0.515
	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	0.036	0.288	0.662	0.522
	仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い	0.336	0.226	0.514	0.428
	仕事とプライベートな生活のバランスはよいほうだ	0.151	0.215	0.409	0.236
固有値		5.103	4.993	2.159	
分散%		23.2%	22.7%	9.8%	
累積分散%		23.2%	45.9%	55.7%	

因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法

以上の分析変数(10変数)の記述統計量と変数間相関を表6に示す。

表6 分析変数の記述統計量と内部相関

		記述統計量					相関係数								
		度数	最小値	最大値	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
役割行動	1 学習	1247	1.00	5.00	2.51	.83									
	2 労働	1247	1.00	5.00	2.89	.92	.217**								
	3 余暇	1247	1.00	5.00	2.98	.84	.403**	-.147**							
	4 奉仕	1247	1.00	5.00	1.92	.88	.430**	.143**	.239**						
	5 役割多様性	1247	4.29	17.71	10.30	2.21	.790**	.497**	.567**	.708**					
表現/反応	6 表現的キャリア性	1247	1.00	5.00	2.80	.90	.491**	.309**	.220**	.284**	.509**				
	7 反応的キャリア性	1247	1.00	5.00	3.05	.85	.095**	.220**	0.043	.120**	.191**	.240**			
キャリア適応	8 関心性	1247	1.00	5.00	3.81	.76	.305**	.097**	.258**	.070*	.281**	.383**	.172**		
	9 計画性	1247	1.00	5.00	2.97	.85	.528**	.160**	.299**	.295**	.496**	.526**	.131**	.560**	
	10 柔軟性	1247	1.00	5.00	3.09	.80	.346**	-0.025	.334**	.244**	.344**	.411**	-0.019	.473**	.547**

相関係数は\* : 5%水準で有意、\*\* : 1%水準で有意

〈属性変数〉

分析に当たって、性別、年齢(実年齢)、職務歴(「3年未満」から「15年以上」の5段階)、職業(8区分)の属性を用いた。

結果

〈役割多様性の属性別分析〉

4つの役割尺度(労働、学習、余暇、奉仕)得点とそれらの合計である役割多様性尺度の職業別集計、職務歴別集計を行い、一元配置分散分析と多重比較によって属性別の有意差をみた。

職業別集計は、表7のとおりである。役割多様性の職業別の差はほとんどなく、職業別に有意差(5%水準)がみられたのは、派遣社員・契約社員が、会社勤務(管理職)、会社経営、公務員・教職員、SOHO、専門職などと比較して役割多様性が低いという点のみであった。

職務歴別集計は、表7のとおりである。職務歴別にも役割多様性の差はほとんどなく、有意差(5%水準)がみられたのは、「3年未満」のクラスと「15年以上」のクラスの間だけ(「3年未満」<「15年以上」)であった。この結果だけからは職務歴年数とともに役割多様性が増大するとはいえない

であろう。

〈表現的キャリア、反応的キャリアの属性別分析〉

表現的キャリア性、反応的キャリア性得点の職業別集計、職務歴別集計を行い、一元配置分散分析と多重比較によって属性別の有意差をみた。

職業別集計および分散分析表は、表8、表9のとおりである。表現的キャリア性は得点の高い順に、会社経営(3.16)、会社勤務(管理職)(3.05)、専門職(3.01)、自営業(2.98)、SOHO(2.95)、公務員・教職員(2.70)、会社勤務(一般職)(2.68)、派遣社員・契約社員(2.38)とならび、派遣社員・契約社員は他のすべての職種に比べて有意(5%水準)に得点が低かった。また、会社経営、会社勤務(管理職)は、会社勤務(一般職)、公務員・教職員などと比べて有意に得点が高かった。反応的キャリア性は得点の高い順に、会社勤務(管理職)(3.31)、公務員・教職員(3.25)、専門職(3.19)、会社経営(3.16)、会社勤務(一般職)(3.05)、派遣社員・契約社員(2.87)、自営業(2.81)、SOHO(2.76)とならび上位4職業と下位4職業の間に有意差(5%水準)がみられた。

職務歴別集計および分散分析表は表8、表10のとおりである。表現的キャリア性は職歴年数の階

表7 職業別・職務歴別役割多様性

(平均スコア)

		学習	労働	余暇	奉仕	役割多様性
職業別	会社勤務（一般社員）	2.44	2.89	2.91	1.90	10.14
	会社勤務（管理職）	2.52	3.22	3.00	2.06	10.80
	会社経営（経営者・役員）	2.52	3.01	2.98	2.02	10.54
	公務員・教職員・非営利団体職員	2.47	2.87	3.01	1.95	10.30
	派遣社員・契約社員	2.28	2.59	2.99	1.76	9.62
	自営業（商工サービス）	2.58	2.91	2.93	1.94	10.37
	SOHO	2.81	3.03	3.02	2.01	10.88
	専門職（弁護士・税理士等・医療関連）	2.76	2.95	2.99	1.93	10.62
職務歴別	3年未満	2.43	2.77	2.97	1.82	9.98
	3～5年未満	2.51	2.84	3.00	1.95	10.30
	5～10年未満	2.52	3.01	2.95	1.89	10.38
	10～15年未満	2.59	2.94	3.01	1.94	10.47
	15年以上	2.59	3.02	2.99	2.14	10.74
合計		2.51	2.89	2.98	1.92	10.30

表8 職業別・職務歴別表現的・反応的キャリア性

(平均スコア)

		表現的キャリア性	反応的キャリア性
職業別	会社勤務（一般社員）	2.68	3.05
	会社勤務（管理職）	3.05	3.31
	会社経営（経営者・役員）	3.16	3.16
	公務員・教職員・非営利団体職員	2.71	3.25
	派遣社員・契約社員	2.38	2.87
	自営業（商工サービス）	2.98	2.81
	SOHO	2.95	2.76
	専門職（弁護士・税理士等・医療関連）	3.01	3.19
職務歴別	3年未満	2.64	3.00
	3～5年未満	2.75	3.07
	5～10年未満	2.79	3.04
	10～15年未満	3.04	3.29
	15年以上	2.98	2.98
合計		2.80	3.05



表9 表現的・反動的キャリア性の分散分析表(職業別)

		平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
表現的キャリア性	グループ間	85.7	7	12.242	16.480	.000
	グループ内	920.4	1239	.743		
	合計	1006.1	1246			
反動的キャリア性	グループ間	43.8	7	6.252	8.937	.000
	グループ内	866.7	1239	.700		
	合計	910.5	1246			

表10 表現的・反動的キャリア性の分散分析表(職務歴別)

		平方和	自由度	平均平方	F値	有意確率
表現的キャリア性	グループ間	26.460	4	6.615	8.387	.000
	グループ内	979.598	1242	.789		
	合計	1006.058	1246			
反動的キャリア性	グループ間	10.869	4	2.717	3.752	.005
	グループ内	899.604	1242	.724		
	合計	910.473	1246			

層を追って増大し、10～15年未満の階層で最大となっている。10年以上の階層と5年未満の階層の間には有意差(5%水準)があり、少なくとも15年までの職務歴の中では表現的キャリア性は増大する傾向を示すといつてよいであろう。反動的キャリア性についても10～15年未満の階層で最大となっているが、表現的キャリア性ほど階層間の差は明確ではない。10～15年未満の階層は、3年未満の階層と15年以上の階層の双方に対して有意に反動的キャリア性が高い。中間的な職務歴において義務・強制としての役割認知が高いことを示していると考えられる。

〈属性変数とキャリア・アダプタビリティを説明変数、役割多様性、表現的キャリア、反動的キャリアを被説明変数とする重回帰分析〉

キャリア・アダプタビリティが役割多様性などのキャリア成果にどのような寄与のパターンを示すのかをみるために、属性変数(性別、年齢、職業ダミー)とキャリア・アダプタビリティ(関心性、計画性、柔軟性)を説明変数、役割多様性、表現的キャリア、反動的キャリアを被説明変数とする階層重回帰分析を行った。

役割多様性を被説明変数とした結果が表11である。全説明変数を投入した場合の重回帰係数(R)

は、.527、R2乗は.278であり、まずまずの説明力を示していると考えられる。属性1(性別、年齢)、属性2(職務歴および職業ダミー)、キャリア・アダプタビリティの各区分ごとに説明変数を累加したモデル1～3は、ともに有意なモデルであることが示された。性別は、モデル1～3を通じて有意な負の寄与を示した。これは女性よりも男性のほうが役割多様性が高い傾向を示すことを表している。年齢は各モデルを通じて有意な寄与は認められない。職務歴は、キャリア・アダプタビリティを投入しないモデル2においては有意な正の寄与を示したが、最終的なモデル3では有意な寄与を示さなかった。同様に職業ダミー変数のうち、会社勤務(管理職)、派遣社員・契約社員、SOHOは、モデル2においては有意な寄与を示した(うち派遣社員・契約社員は負の寄与)が、モデル3ではいずれも有意な寄与を示さなかった。キャリア・アダプタビリティは、増分R2乗で.234と属性変数を大きく上回る寄与を示した。キャリア・アダプタビリティの下位尺度について、関心性の寄与は認められず、計画性、柔軟性のみが正の寄与を示した。つまり、関心性は役割多様性を高める方向に機能していないことが示された。

表現的キャリア性を被説明変数とし、また説明変数に役割多様性を加えた重回帰分析の結果が表

表11 役割多様性を被説明変数とする重回帰分析

被説明変数			役割多様性								
モデル			1			2			3		
			ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性
説明変数	属性	(定数)		31.427	**		30.106	**		14.095	**
		性別	-0.076	-2.664	**	-0.073	-2.588	**	-0.072	-2.936	**
		年齢	0.05	1.749		-0.006	-0.196		0.041	1.412	
		職務歴				0.074	2.218	*	0.052	1.776	
	職業ダミー	管理職				0.075	2.197	*	0.039	1.323	
		経営者				0.038	1.089		-0.038	-1.237	
		公務員				0.022	0.619		0.027	0.871	
		派遣社員				-0.084	-2.23	*	-0.045	-1.362	
		自営業				0.015	0.453		-0.016	-0.53	
		SOHO				0.082	2.481	*	0.051	1.768	
		専門職				0.054	1.616		0.028	0.941	
	キャリア・アダプタビリティ	関心性							-0.009	-0.29	
計画性								0.431	13.402	**	
	柔軟性							0.112	3.708	**	
F値			5.832		**	5.613		**	36.499		**
R2乗			0.009			0.043			0.278		
調整済みR2乗			0.008			0.036			0.270		
R2乗変化量			0.009			0.034			0.234		
F変化量			5.832		**	5.516		**	133.438		**

\* : 5%水準で有意 \*\* : 1%水準で有意

12である。全説明変数を投入した場合の重回帰係数(R)は、.640、R2乗は.409であり、高い説明力を示していると考えられる。属性1(性別、年齢)、属性2(職務歴および職業ダミー)、キャリア・アダプタビリティの各区分ごとに説明変数を累加したモデル1~3のうち、モデル1は有意でなく、モデル2、3のみが有意なモデルであることが示された。性別は、モデル1~3を通じて有意な寄与を示さなかった。年齢はモデル1では有意な正の寄与を示したが、モデル2、3では有意な寄与を示さなかった。職務歴は、モデル2のみ有意な正の寄与を示した。職業ダミー変数は、モデル2においては、公務員・教職員を除いてすべて有意な寄与を示した(うち派遣社員・契約社員は負の寄与)が、モデル3ではSOHOは有意な寄与を示さなかった。キャリア・アダプタビリティおよび役割多様性は、増分R2乗で.320と属性変数を大きく上回る寄与を示した。関心性、計画性、柔軟性ともに正の寄与を示し、これらのキャリア・アダプタビリティの下位尺度はいずれも表現的キャリア性を高める方向に機能していることが示された。また、

役割多様性も有意な正の寄与を示し、そのベータ係数はキャリア・アダプタビリティの各尺度を上回る値を示した。

反応的キャリア性を被説明変数とし、また説明変数に役割多様性を加えた重回帰分析の結果が表13である。全説明変数を投入した場合の重回帰係数(R)は、.350、R2乗は.122であり、低い説明力にとどまっている。属性1(性別、年齢)、属性2(職務歴および職業ダミー)、キャリア・アダプタビリティの各区分ごとに説明変数を累加したモデル1~3のうち、モデル1は有意でなく、モデル2、3のみが有意なモデルであることが示された。性別、年齢は、モデル1~3を通じて有意な寄与を示さなかった。職務歴は、モデル2、3ともに有意な寄与を示さなかった。職業ダミー変数は、モデル2、3ともに会社勤務(管理職)、公務員・教職員、自営業、SOHOが有意な寄与を示した(うち自営業、SOHOは負の寄与)。キャリア・アダプタビリティについては、関心性と柔軟性が有意な寄与を示したが、関心性が正の寄与であるのに対して柔軟性は負の寄与であった。また、役割多様性は

表12 表現的キャリア性を被説明変数とする重回帰分析

被説明変数			表現的キャリア性								
モデル			1			2			3		
			ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性
説明変数	属性	(定数)		19.545	**	-0.005	19.616	**		-1.169	
		性別	-0.014	-0.474		-0.033	-0.199		0.010	0.454	
		年齢	0.060	2.110	*	0.079	-1.028		0.004	0.153	
		職務歴					2.425	*	0.049	1.854	
	職業ダミー	管理職				0.121	3.642	**	0.070	2.578	*
		経営者				0.161	4.735	**	0.088	3.186	**
		公務員				0.007	0.206		0.005	0.176	
		派遣社員				-0.120	-3.284	**	-0.066	-2.235	*
		自営業				0.088	2.656	**	0.061	2.264	*
		SOHO				0.080	2.464	*	0.030	1.131	
		専門職				0.098	2.992	**	0.063	2.387	*
	キャリア・アダプタビリティ	関心性							0.098	3.541	**
		計画性							0.226	7.244	**
		柔軟性							0.118	4.294	**
	役割多様性								0.300	11.628	**
F値			2.525			12.154	**	60.981	**		
R2乗			0.004			0.090		0.409			
調整済みR2乗			0.002			0.082		0.403			
R2乗変化量			0.004			0.085		0.320			
F変化量			2.525			14.506	**	166.750	**		

\* : 5%水準で有意 \*\* : 1%水準で有意

有意な正の寄与を示した。この結果は、反応的キャリア性は、職業が会社勤務（管理職）、公務員・教職員である場合、そしてキャリア・アダプタビリティの関心性および役割多様性が高い場合に高まり、職業が自営業、SOHOである場合、そしてキャリア・アダプタビリティの柔軟性が高い場合に低まるという影響関係を示している。ただし、その影響関係は表現的キャリア性の場合に比べて弱いものにとどまっている。

### 考察

重回帰分析によって示される変数間の因果関係的な考察に入る前に、役割多様性および表現的キャリア性、反応的キャリア性の属性別分析の結果を考察する。役割多様性については、職業別、職歴別の差異がほとんどみられなかった。役割多様性は、労働時間に縛られる度合い、学習や余暇や奉仕の機会への接近の容易性などによって影響を受けると考えられることから、職業との関連性

があるものと予測されたが、予測とは異なる結果となった。この結果から、役割多様性が職業や職歴による属性差よりも、より大きな個人差をもつ変数であることが確認されたと考えられる。派遣社員・契約社員において役割多様性が他の職業と比べて有意に低いという結果が唯一の職業間の差異として確認されたが、その理由として派遣社員・契約社員は、労働、学習、奉仕などの尺度において総じて得点が低い傾向がみられ、強くコミットする役割がみられないという特徴を示していることが考えられる。派遣社員・契約社員の「さまざま役割から距離を置こうとする」心理的傾向が示唆されているかもしれない。

表現的キャリア性、反応的キャリア性の属性別分析から職業別の特徴をみると、会社勤務（一般社員）は、表現的キャリア性は低く、反応的キャリア性は中程度（これを表現→低、反応→中、と示す。以下同じ）だった。会社勤務（管理職）は、表現→高、反応→高であり、会社経営は、表現→高、反応→中だった。公務員・教職員は、表現→

表13 反応的キャリア性を被説明変数とする重回帰分析

被説明変数		反応的キャリア性									
モデル		1			2			3			
		ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性	ベータ	t値	有意性	
説明変数	属性 (定数) 性別 年齢 職務歴		24.225	**		22.954	**		9.921	**	
			0.007	0.239		0.017	0.604		0.031	1.123	
			-0.020	-0.712		-0.031	-0.954		0.000	-0.015	
						0.032	0.955		0.025	0.789	
	職業 タミ	管理職				0.098	2.864	**	0.082	2.496	*
		経営者				0.043	1.235		0.032	0.942	
		公務員				0.084	2.346	*	0.082	2.384	*
		派遣社員				-0.077	-2.049	*	-0.047	-1.291	
		自営業				-0.084	-2.493	*	-0.090	-2.747	**
	SOHO				-0.091	-2.770	**	-0.121	-3.783	**	
専門職				0.043	1.283		0.025	0.778			
キャリア ・ アダプタ ビリティ	関心性							0.192	5.728	**	
	計画性							0.038	1.010		
	柔軟性							-0.200	-5.991	**	
役割多様性								0.181	5.768	**	
F値			0.311			6.425	**		12.266	**	
R2乗			0.000			0.049			0.122		
調整済みR2乗			-0.001			0.042			0.112		
R2乗変化量			0.000			0.05			0.073		
F変化量			0.311	**		7.950	**		25.591	**	

\* : 5%水準で有意 \*\* : 1%水準で有意

低、反応→高、派遣社員・契約社員は、表現→低、反応→低だった。自営業は、表現→中、反応→低であり、SOHOも自営業と同様に、表現→中、反応→低だった。専門職は、会社勤務（管理職）と同様のパターンで、表現→高、反応→高だった。これらの結果から、表現的キャリア性と反応的キャリア性がともに高い会社勤務（管理職）と専門職、ともに低い派遣社員・契約社員、また、表現的キャリア性が低く反応的キャリア性が高い公務員・教職員などを対比的に考えることができる。

役割多様性を被説明変数とする重回帰分析について考察する。属性変数のうち、性別が一貫して寄与を示した。寄与の方向は係数が負、つまり女性のほうが役割多様性を低める方向に寄与するということであった。一般にキャリアにおける役割の多様性については男性よりも女性においてその特徴が示されることが多いという知見に対しては反対方向の結果といえる。しかし、「パート・ア

ルバイト」や「専業主婦」を含まない今回の調査対象サンプルは、上記のような知見の検証のためには偏ったサンプルであるといえよう。職業歴と職業コードに関しては、キャリア・アダプタビリティを説明変数に投入したモデル3においては全く寄与を示さなかった。この結果は、役割多様性の職業別、職歴別分析において有意な差異がほとんどみられなかったことと符合するものであり、役割多様性が職業などの属性差よりもキャリア・アダプタビリティなどによって測定される個人差の分散を多く含むことを示している。キャリア・アダプタビリティは、全体として役割多様性に対して大きな寄与を示したが、関心性の寄与は認められず、計画性、柔軟性のみが正の寄与を示した。関心性は、キャリア形成についての自己責任やコミットメントの強さを示す尺度と考えられるが、こうした尺度特性が役割多様性に対しては正にも負にも寄与しないということは注目に値する。キャリア形成についての自己責任やコミットメン

トの強さは、キャリアの可能性を広く探索する方向に機能すると同時に、より充実した、自分として納得のいくキャリアとするためには、その可能性の幅を自己制限するという逆の方向にも機能している結果、それらが相殺されて有意な影響関係を示さないという解釈も可能であろう（相殺仮説）。また、別の解釈として、キャリア形成についての自己責任やコミットメントの強さは、キャリア形成の目的意識にかかわるものであり、目的に到達するための手段や経路に関連すると思われる役割多様性とは、異質の概念であると考えられる（異質仮説）。しかし、こうした解釈についてはさらなる検証が必要と考えられる。計画性、柔軟性については、ともに役割多様性を高める方向に機能していることが確認された。

表現的キャリア性を被説明変数とする重回帰分析について考察する。このモデルは重回帰係数が.640と説明力の高いモデルとなっている。まず、性別、年齢だけを説明変数としたモデル1については、有意性が示されなかったことから、性別、年齢などの個人属性は、表現的キャリア性の先行変数たりえないと考えられる。職業は、公務員・教職員、SOHOを除いて有意な寄与を示した。そのうち派遣社員・契約社員は有意な負の寄与を示しており、派遣社員・契約社員という職業は表現的キャリア性を低下させる方向に機能している。残りの5つの職業（会社勤務（一般社員）、会社勤務（管理職）、会社経営、自営業、専門職）については、職業は表現的キャリア性を高める方向に機能している。派遣社員・契約社員の場合を除いて職業が表現的キャリア性に対して制限的に機能していることはないということもできる結果であり、職業とキャリアが独立の概念であることを示すものといえる。キャリア・アダプタビリティの下位尺度である関心性、計画性、柔軟性ともに正の寄与を示し、構成概念としての妥当性を示していると考えられる。このモデルには、役割多様性が説明変数として投入されている。結果は、正の寄与であり、しかもその標準化回帰係数（ベータ）は、関心性、計画性、柔軟性などの係数を上回っていた。多様な役割にコミットすることは表現的キャリア性を高めるのであり、その影響関係は、

キャリア・アダプタビリティ（計画性、柔軟性）→役割多様性→表現的キャリア性、として図式化することができる。

反応的キャリア性を被説明変数とする重回帰分析について考察する。このモデルは重回帰係数が.350と必ずしも説明力は高いとはいえない。まず、性別、年齢だけを説明変数としたモデル1については、有意性が示されなかったことから、性別、年齢などの個人属性は、反応的キャリア性の先行変数たりえないと考えられる。職業については、会社勤務（管理職）と公務員・教職員が有意な正の寄与、自営業、SOHOが有意な負の寄与を示した。職業によって正負の寄与に分かれたことは興味深い。つまり、会社勤務（管理職）と公務員・教職員という職業は、義務や強制として役割をとらえる反応的キャリア性を高め、自営業、SOHOという職業は、反応的キャリア性を低める傾向があるといえる。この結果については自営業やSOHOという職業選択は、義務や強制としての役割を避ける意図を含んでいると解釈することも可能であろう。キャリア・アダプタビリティの下位尺度である関心性、計画性、柔軟性については、関心性が正の寄与を示し、柔軟性は負の寄与を示した。計画性は有意な寄与を示さなかった。キャリア形成についての自己責任やコミットメントの強さを示す関心性は、義務や強制をも役割として受け入れることに寄与すること、そしてキャリア形成に対する柔軟で臨機応変な構えを示す柔軟性は、義務や強制と思われることでもむしろ積極的な機会としてとらえることに寄与することを示していると解釈できる。後者については、柔軟性は義務や強制と思われる役割を文字通り柔軟に回避していると解釈することもできるかもしれない。しかし、これらの解釈についてはさらなる検証が必要である。役割多様性は、正の寄与であり、多様な役割にコミットすることは表現的キャリア性とともに関心性も高めることにつながる。役割多様性のこうした二面性、つまり、自己実現や自己表現としてのキャリアに寄与する側面と、義務や強制としてのキャリアにつながる側面とをともにもつことは興味深い知見と考えられる。

## まとめと今後の課題

本研究においては、キャリア・アダプタビリティの各尺度（関心性、計画性、柔軟性）と、役割多様性、表現的キャリア性、反応的キャリア性などとの分析を通じて、キャリア・アダプタビリティのキャリア成果への異なる寄与のパターンが確認された。つまり、役割多様性に関しては、関心性（寄与なし）・計画性（正の寄与）・柔軟性（正の寄与）であり、表現的キャリア性に関しては、関心性（正の寄与）・計画性（正の寄与）・柔軟性（正の寄与）であり、反応的キャリア性に関しては、関心性（正の寄与）・計画性（寄与なし）・柔軟性（負の寄与）であった。また、役割多様性は、表現的キャリア性、反応的キャリア性ともに正の寄与を示した。職業は、役割多様性には寄与せず、表現的キャリア性には概ね正の寄与を示し、反応的キャリア性には職業によって正負両面の寄与を示していた。しかし、職業や職歴などの属性変数は、性別、年齢などとともに被説明変数（キャリア成果）に対する寄与は相対的に小さく、キャリア・アダプタビリティなどの個人差が被説明変数に及ぼす影響のほうが大きいことが示されたことによって「キャリア適応」→「キャリア成果」というキャリアの効果性の4類型間の影響関係の大きさとその関係の様相の違いが明らかになった。

本研究は「キャリアの効果性の4類型（益田、2011）」という効果性モデルの妥当性研究の一環として行われたものだが、一部の変数の関係性をみるにとどまっている。今後は、今回扱わなかった「キャリア同一性」や「キャリア満足」をも含んだより包括的な妥当性研究が期待されるとともに、こうした効果性の概念のインプリケーションに関する理論的、実践的探究が望まれる。

## 参考・引用文献

Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, NJ: Prentice-Hall, Inc. (原野広太郎監訳「社会的学習理論—人間理解の教育と基礎」金子書房,

1979年)

Erikson, E. H. (1968). *Identity: Youth and Crisis*, W. W. Norton & Co. (岩瀬庸理訳「アイデンティティ—青年と危機—」金沢文庫, 1969年)

Hall, D. T. (2002). *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications, Inc.

Hansen, S. (1997). *Integrative life planning: Critical tasks for career development and changing lifepatterns*. San Francisco: Jossey-Bass.

金井壽宏 (1996)「海外ミドルの適応と長期的キャリア課題—ロンドンでのインタビュー調査の予備的分析」『国民経済雑誌』第173巻第4号, pp. 69-94

金井壽宏 (2002)「働くひとのためのキャリア・デザイン」PHP新書

Krumboltz, J. D. (1979), A Social learning theory of career decision making. In A. M. Mitchell, G. B. Jones, & J. D. Krumboltz (Eds), *Social Learning and Career Decision Making*. Cranston, RI: Carrol Press.

益田勉 (2009). 「キャリア・アダプタビリティと組織内キャリア発達」人間科学研究 (文教大学人間科学部) **30**, 67-78.

益田 (2010). 「キャリア・アダプタビリティと転職の意志」生活科学研究 (文教大学生生活科学研究) **32**, 13-25.

益田勉 (2011). キャリアの効果性の4類型. 人間科学研究 (文教大学人間科学部) **32**, pp31-40.

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.

岡本祐子 (1997)「中年からのアイデンティティ発達心理学」ナカニシヤ出版

Savickas, M. L. (2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, *Career Choice and Development (4th ed.)* pp. 149-205 San Fransisco: Jossey Bass.

Schein, E. H. (1995) *Career Survival: Strategic Job*

- and Role Planning*, (金井壽宏訳「キャリア・サバイバル 職務と役割の戦略的プランニング」白桃書房, 2003年)
- Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.. In Brown, D. and associates (Eds.) *Career Choice and Development*. San Fransisco: Jossey Bass.
- Super, D. E., & Bohn, M. J. Jr., (1970) . *Occupational Psychology*, Wadworth Publishing Company, Inc. [藤本喜八・大沢武志 (訳) (1973) 「(企業の行動科学6) 職業の心理」ダイヤモンド社.]

---

[抄録]

キャリアの効果性とは、自己および他者の目からみたキャリアにおける全般的な成功度（キャリア・サクセス）を表す。益田（2011）は、ホール（Hall, 2002）によるキャリアの効果性の概念に基づいて、構成概念を尺度化し、キャリアの効果性モデルの仮説を提示した。本研究は、この効果性モデルの妥当性研究の一環として、「キャリア適応」と、「キャリア成果」の関連性を検証しようとするものである。組織内労働に限定されない幅広い文脈を検討対象とするために、経営管理者、教員、公務員、SOHO、自営業、専門職業従事者などを調査対象に含んだ1247名の対象者に対する質問紙調査が行われた。その結果「キャリア適応」が幅広い役割行動を喚起することを通じて「キャリア成果」に寄与するプロセスが確認された。また、「キャリア適応」の3つの下位尺度（関心性、計画性、柔軟性）が「キャリア成果」に寄与するパターンは、下位尺度によって異なることが確認され、それらの固有の意味が検証された。

---