

## キャリアの効果性の4類型の検討

益田 勉\*

### An Investigation of Four Types of Career Effectiveness

Tsutomu MASUDA

The purpose of this study was to investigate the four types of career effectiveness. In this research, career effectiveness means a general degree of success in a career as judged by oneself and others (career success). D.T. Hall (2002) presented a model consisting of four dimensions regarding career effectiveness. The model has two foci, task and self, and depicts how they develop over time; a task focus is indicated by career performance in the short-term and career attitudes in the long-term while a self focus is indicated by personal attitudes in the short-term and identity in the long-term. A questionnaire consisting of 118 items was delivered to 2,067 working people, 60 percent of whom were full-time employees of an organization and 40 percent of whom were otherwise employed. Results revealed that people are cognizant of and distinguish between “career performance” and “career satisfaction” and that a high level of “career adaptability” leads to better “career performance.”

**Key words:** career effectiveness, career adaptability, identity, job satisfaction

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

「転職してキャリア・アップを」というメッセージは求人情報サイトなどでは普通にみられる表現である。これに対して、「キャリアにはアップもダウンもない。ひとつひとつが固有の価値をもつかけがえのないものだ」という視点がある。「キャリア」には多くの定義がされているが、その中で「キャリアは職業や職歴に限定されない人の一生の全般にかかわるさまざまな役割を包含するもの」という考え方が一般的になるにつれて、キャリアはそのよしあしの判定になじまない、個別性の高いものだという認識がされるようになってきた。

しかし、キャリアにはアップもダウンもないものなら個人がキャリアを考えるモチベーションはどこから生まれてくるのだろうか。あるいはさまざまなキャリア支援の仕事に携わるキャリア・カウンセラーなどの専門職は、何を目標としてキャリア支援の仕事にたずさわるべきなのだろうか。結局、「よりよいキャリア」や「よりハッピーなキャリア」、「より納得できるキャリア」など様々な表現が可能としても、現在より(いろいろな意味で)よい状態を目指したいからこそ私たちはキャリアを考えるのではないだろうか。とすると、「キャリアにはアップもダウンもない」というより、「何をもってキャリア・アップと考えるか」が重要だということになりそうである。

本論文は、キャリア発達の所産としてのキャリアの効果性(career effectiveness、D.T.ホール(2002))について検討しようとするものである。

---

\* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

キャリアの効果性とは、自己および他者の目から見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。キャリアの効果性の構成要素として、さまざまな役割における個人の業績(パフォーマンス)、年収や地位といった客観的な価値基準で表現されるものに加えて利害関係者による評判や評価、また自己の態度や適応性、自己概念の明確度などが含まれる。

ホール(2002)は、キャリアの効果性に関する検討を行ってシステミックな1つの表にまとめている(表1)。ここでキャリアの効果性とは、パフォーマンスという言葉で、あるいは年収や地位といった一般的な価値基準で表現されるものばかりでなく、さらに上司や顧客の評価、また自己評価も重要な指標となるものであり、キャリアにおける全般的な成功度(キャリア・サクセス)を示すものとして考えられている。

表1 D.T.Hallによるキャリアの効果性の4つのタイプ

		時間幅	
		短期	長期
焦点	仕事	パフォーマンス	アダプタビリティ
	自己	態度	アイデンティティ

(D.T. Hall (2002) p.134より、一部修正して作成)

短期軸の2つの要素、パフォーマンスと態度に関しては、産業心理学や組織心理学の主要なテーマであり、それらの先行要因や結果指標について様々な実証研究がなされてきた。ホールによれば長期軸の2つの要素(アダプタビリティとアイデンティティ)については従来はあまり研究がなかったが、最近はその状況はだんだん改善されてきているとしている。

#### キャリアの効果性の4類型

ホール(2002)の短期・長期という軸は、キャリア行動の時間的継続の長短を表し、現在取り組んでいる仕事や役割を示す「短期」に対して比較的長期にわたる回顧と展望(回顧と展望はキャリア問題の場合セットになる場合が多い)を示す「長期」と特徴づけることができるように思われる。これらの軸に対応するものとして、我々は「結果を生み出す」－「変化にそなえる」という軸を設定する。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。ホール(2002)の仕事・自己という軸は外的な仕事と内的な自己の対比である。こうしたシステムは、外に向かつては外環境(外界)に対して一定の関係を維持しなければならないと同時に、内にあってはその機能要素の分化と統合の問題を抱えているというのが外的・内的の含意である。我々もそれを踏襲して外的活動・内的活動とするが、ホール(2002)の「仕事」を役割行動として併記し、「自己」を自己概念として併記する。その理由は、「仕事」を多様な役割行動のセットとして捉え、「自己」を反省・内省の結果としての自己概念として捉えた方がキャリアを発達的に捉える視点が明確になると考えるからである。

以上の分類軸を組み合わせて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(表2)。

表2 キャリアの効果性の4つのタイプ(本研究の仮説)

		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 (役割行動)	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 (自己概念)	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、キャリアをひとつの社会システムと見なした場合のキャリア行動の機能を整理する

ことができ、これらの機能は、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。その中で「キャリア成果」と「キャリア満足」については、産業・組織心理学が伝統的に多くの知見を生み出してきた。一方、「キャリア適応」と「キャリア同一性」については、産業・組織心理学は十分にカバーしているとは言い難く、生涯発達心理学やキャリア発達理論の中で研究が進められる場合が多かったといえよう。ここでキャリア適応という機能が変化にそなえる外的活動として位置づけられることはいうまでもない。しかし、環境への適応と同時に自己概念への適応という課題領域も存在する。つまり、外的活動の中での自己概念と役割行動の一致、また内的活動の中での現在「ある」自己概念と将来「ありたい」自己概念の一致も、外的活動を通して結果を生み出すための手段的要件になるという意味で広義の適応と考えられるといえるのではないだろうか。つまり、キャリア発達における適応は、変化にそなえる外的活動としての適応(狭義の適応)と、それに内的活動としての自己概念の発展と受容、現実吟味と順応という意味をも含む適応(広義の適応)の広狭2つの概念で説明できるのではないかという仮説が成り立つ。

「キャリア成果」は外的活動において結果を生み出すというキャリアの側面を表す指標である。キャリア成果は、業績(パフォーマンス)という言葉に置き換えることもできる。われわれがさまざまな役割を通じて行う外的活動の中で、「成果が出る」あるいは「業績が上がる」ことは言うまでもなく望ましいことであり、そのためにわれわれは持てる能力と努力を傾注する。

岩出(2005)は、「従業員業績のAMO理論」(the AMO theory of performance)を紹介している。それは次のような関数式で表現される。

$$P = f(A, M, O) \text{ (Boxall and Purcell, 2003)}$$

ここで、P: 職務業績(performance)、A: 能力(ability)、M: 労働意欲(motivation)、O: 機会(opportunity)

つまり、業績は能力と意欲と機会の関数であるということである。

モデルには、業績に影響を及ぼす要因として環境(機会)と能力と意欲(ないし努力)が共通に取り上げられている。これは、キャリア発達理論の中の特性論によるアプローチの中で個人特性と仕事特性の適合(マッチング)によって職業選択を説明する視点と同一である。特性論によるアプローチは、個人が業績を上げるための個人と環境の調整にかかわるものといえることができる。特性論によるアプローチでいう調整は、具体的には職業選択というプロセスを通して行われることが想定されている。そして、環境についても、個人特性についてもある程度安定した実在であり、測定可能とするのが特性論によるアプローチの特徴でもある。それに対して、仕事の要件も個人特性も時間とともに変化していくという仮定の下で、職業選択という場面に限らず、組織内の役割の変更のような場面も含めた一般的な場面においてこうした個人と環境の調整を進めるためのプロセスを提示しているのがシャイン(1995)である。

シャイン(1995)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、それを考慮したうえ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ている。そのためのプロセスとして次の6点が挙げられている。

- ① 組織における特定の職務や役割を取り巻く役割ネットワークや主要な利害関係者を特定する。
- ② それぞれの利害関係者が抱く現時点の期待、要請、および制約を分析する
- ③ 近未来(1~5年後くらい)に起こりそうな環境の変化を展望する
- ④ これらの環境変化がそれぞれの利害関係者にもたらす主要な影響について分析し、役割ネットワークそのものも変化していきそうか見極める。
- ⑤ これらの変化が、職務と役割との関連において利害関係者の抱く期待、要請、および制約にどの程度影響を及ぼすか分析する

⑥ 職務と役割についている人たちが、その職務と役割をうまく果たしていくために、彼らがもつべき資格や経験という観点からこれらの変化にどのような意味合いを読み取るべきか見極める。

つまり、役割に関連する重要な利害関係者を特定し、その期待や要請を見極め、環境変化の中でその利害関係者や期待がどう変化するかを見極めながら職務と役割を調整していくべきだということになる。シャインは組織の中で営まれるキャリアに限定して説明しているが、これは組織外の役割も含む多様な役割ネットワークに同様に適用できるものであり、役割行動を通じて成果をあげるための重要な視点にふれていると考えられる。

「キャリア満足」は内的活動において結果を生み出すというキャリアの側面を表す指標である。内的活動における結果とは、自己の興味や志向が明確に認知され、それと環境との適合が図られることによって満足度が高まり、現在及び将来の活動に向けてのモチベーションが高まっている状態と考えることができる。金井(1996)は、「キャリアとは、連続・断続した仕事経験の流れの中にあるテーマ、パターン、あるいは意味を見つけるプロセスである。」とし、さらに「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生(life)全体を基盤にして繰り広げられる長期的な(通常は何十年にも及ぶ)仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と(大きな)節目での選択が生み出していく回顧的意味づけ(とりわけ、一見すると連続性が低い経験と経験の間の意味づけや統合)と将来構想・展望のパターン」(金井,2002)としている。「具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続」という客観的な事実に対して「回顧的意味づけと将来構想・展望」を行うというところにポイントがあり、何があったかよりもどう解釈したかのほうが重要という含意があると思われる。ホール(2002)は、キャリアにおける成功は心理的成功であるといっている。これも、キャリアにおいては客観的な成果以上に、主観的な満足感が重要であることを主張するものであると思われる。

「キャリア適応」は外的活動において変化にそ

なえるというキャリアの側面を表す指標である。個人にとって新たに必要資源を環境から調達する働きを心理学的に表現すればこれは「学習」に他ならない。キャリア発達理論における学習論からのアプローチはこの領域をカバーしようとするものであり、そうした学習のモデルとしてモデリング学習(バンデュラ、1977)、道具的学習と連合的学習(クランボルツ、1979)などが提唱されてきた。キャリアにおける学習は、個人がおかれた社会環境に関する学習あるいは、社会環境を通じた学習という側面が強く、この領域は社会的学習理論と呼ばれる。キャリア意思決定において過去の学習が重要な役割を果たすのと同様に、将来に向けての学習によってキャリア発達が促進ないし阻害される側面も見逃せない。また、キャリアにおける適応は学習能力あるいは学習に向けてのレディネス(準備状態)によって制約される場合も多い。そこで将来に向けての学習を促進するメタ・コンピテンシー(ホール、2002)として「キャリア・アダプタビリティ」が挙げられている。キャリア・アダプタビリティは、文字通り適応する能力としてのアダプタビリティであるが、理論家によってその定義の内容は少しずつ異なっている。スーパーは、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、歴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歴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スーパーは、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(岡田昌毅、2007)。

サビカス(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

「キャリア同一性」は内的活動において変化にそなえるというキャリアの側面を表す指標である。すでに見た各象限の中で、「キャリア適応」が「キャリア成果」を上げるためのメタ・コンピテンシーであったのと同様に、「キャリア同一性」は、「キャリア満足」を促進するためのメタ・コンピテンシーであるという位置づけをもつ。現在ある自己に対して充足感をもたらすのが「キャリア満足」であるとすれば、そのようなキャリア満足を将来あるべき自己にも及ぼすのが「キャリア同一性」ということになる。重要なのは「将来あるべき自己」の範囲を予め想定し、それにそなえるということではないだろうか。将来何が起こるか分からない、従ってそれによって自己がどう変わっていくか分からないという状況のなかで、将来何が起こるか全てコントロールすることはできないにしても、それによって自己が変わる範囲は想定ないし統制できるかという問題である。それに対する答えの1つは「過去・現在・未来を通じて斉一性、一貫性をもって存在するアイデンティティ」の仮定であり、もうひとつは「自己が帰属・同一化するべき不変の超越的存在」の仮定であると考えられる。前者は「一貫したパターン」の探究に関わり、後者は「意味・目的」の探究に関わる。

アイデンティティ(自我同一性)の獲得は、いうまでもなくエリクソン(1968)がその生涯発達理論において青年期の発達課題としたものである。アイデンティティの獲得は、青年期に限らない生涯発達の各段階において重要なキャリア発達上の課題とみるキャリア研究者(例えばホール(2002)、岡本(1997)など)も多い。また、「自己が帰属・

同一化するべき超越的存在」を仮定し、それによって「意味・目的」の探究を進めることは、心理学の取り組みとしてはトランスパーソナル心理学の中で行われてきた。キャリア発達理論の理論家のなかでは、ハンセン(1997)が、自ら提唱するILP(統合的ライフ・プランニング)の6つの重要な役割を紹介するなかで精神性と人生目的に関わる項目を挙げている。ILPの6つの役割とは、次の通りである。①変化し続けるグローバルな文脈の中で為す必要のある仕事を見いだすこと、②我々の人生を意味ある全体に織りなすこと、③家族と仕事を結びつけること、④社会的多元性と包括性に価値をおくこと、⑤精神性と人生目的を探究すること、⑥個人の転機と組織の変化をマネージすること。そしてハンセンはILPにおける精神性(spirituality)とは、個人を超える超越的なものを希求し、個人の能力を社会に還元したり、コミュニティの改善に活かしたりすることを通じて他者とのつながりを実現することであるとしている。

#### 問題と仮説

以上概念的に整理したキャリアの効果性の4側面は、個人によってどの程度弁別されて認識されるのか、また弁別されて認識され得る場合にそれら4側面はどのような相互関係を持つのかを明らかにすることが本研究の実証的課題である。「キャリア成果」「キャリア満足」「キャリア適応」「キャリア同一性」について次のような仮説を立てる。仮説1. キャリア成果とキャリア満足は弁別して認識されるであろう(「結果を生み出す」2要素の弁別)。

仮説2. キャリア適応とキャリア同一性は弁別して認識されるであろう(「変化にそなえる」2要素の弁別)。

仮説3. キャリア適応が高い場合には、キャリア成果が高まるであろう(役割行動の2要素の因果関係)。

仮説4. キャリア同一性が高い場合には、キャリア満足が高まるであろう(自己概念の2要素の因果関係)。

#### 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2010年7月2日から7月7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2067名を分析対象者とした。対象者の平均年齢は、39.15歳(SD=9.55歳、20代505名、30代585名、40代712名、50代265名)である。男性1144名(55.3%)、女性923名(44.7%)であり、職業別には会社勤務(一般社員)695名(33.6%)が最も多く、続いて派遣社員・契約社員467名(22.6%)、会社勤務(管理職・経営職)380名(18.4%)と続く。自営業・SOHO・専門職371名(18.0%)も含まれており、組織に所属する正社員(正職員)は、全体の59.5%、それ以外が40.5%という構成比率になっている。

#### 尺度

##### <キャリア成果>

キャリア成果は、シャイン(1995)に基づき「役割の獲得」と「成果の創出」に関する自己認知としてとらえることとする。具体的には表3のような7項目を用いて測定した。評定は5段階のリッカート・スケールである。尺度としての信頼性(クロンバックの $\alpha$ 係数)は、 $\alpha = .81$ であった。

表3 キャリア成果の測定項目(▲は反転項目)

仕事の上で自分流のやり方をつかみつつある
仕事上の役割を果たすために必要な能力を持っている
担当する仕事をうまくこなす自信がある
今の仕事で、思うような成果をあげられていない(▲)
仕事を通じて周囲の期待に十分応えている
仕事上の業績について、周囲から一目置かれている
仕事の成果に満足している

##### <キャリア満足>

キャリア満足は、興味・志向・モチベーションの明確化と統合に関する自己認知としてとらえることとする。具体的には表4のような8項目を用いて測定した。評定は5段階のリッカート・スケールである。尺度としての信頼性(クロンバックの $\alpha$ 係数)は、 $\alpha = .86$ であった。

表4 キャリア満足の測定項目(▲は反転項目)

自分らしい仕事や働き方が見えてきている
仕事の上で自分が目指してきたものに近づいていると感じる
今の仕事に意欲を持って取り組んでいる
今の仕事にはやる気がおきない(▲)
今の仕事には、やりがいを感じている
今の仕事は、本当にやりたい仕事とはいえない(▲)
今の仕事は、自分の能力や適性に合っている
今の仕事の結果に手ごたえを感じている

##### <キャリア適応>

キャリア適応は、サビカス(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13項目を用いて測定した。下位3尺度の $\alpha$ は、自律因子(.82)、計画因子(.79)、柔軟因子(.70)であった。

表5 キャリア適応の測定項目

計	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
画	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
因	先々やってみたいことを具体的にイメージできる
子	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
自	職業生活の送り方には、自分で責任をもちたい
律	これからの人生設計には、大変関心を持っている
因	これからの職業生活をより充実したものしたいと思う
子	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
柔	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
軟	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
因	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
子	仕事や人生は何が起こるかわからないから面白い
子	仕事とプライベートな生活のバランスはよいほうだ

##### <キャリア同一性>

上述のように、キャリア同一性の概念は、「過去・現在・未来を通じて斉一性、一貫性をもって存在するアイデンティティの仮定」と、「自己が帰属・同一化するべき不変の超越的存在の仮定」というふたつの要素から成ると考えられる。このうち、後者すなわち超越的存在の仮定については、操作的定義の困難さから割愛し、前者に絞って尺度化を検討した。結果としてキャリア同一性は、谷(2001)の「多次元自我同一性尺度(MEIS)」を用いることとした。この尺度は、エリクソン(1968)

のアイデンティティの構成概念に基づいて「自己  
 斉一性」「対自的同一性」「対他的同一性」「心理  
 社会的同一性」の4つにより、自我同一性を測定  
 するものであり、自我同一性が問題となる青年期  
 から成人期以降まで、広く使用可能とされている。  
 評価は5段階のリッカート・スケールである。具  
 体的には表6のような20項目を用いて測定した。  
 下位4尺度の $\alpha$ は、自己斉一性(.87)、対自的同一  
 性(.82)、対他的同一性(.81)、心理社会的同一性  
 (.81)であった。

表6 キャリア同一性の測定項目(▲は反転項目)

自己 斉一 性	過去において自分をなくしてしまったように感じる(▲)
	過去に自分自身を置き去りにしてきたような気がする(▲)
	いつのまにか自分が自分でなくなってしまうような気がする(▲)
	今のままでは次第に自分を失ってしまおうような気がする(▲)
対自 的 同 一 性	「自分がいない」と感じることもある(▲)
	自分が望んでいることがはっきりしている
	自分がどうなりたいたいのかははっきりしている
	自分のすべきことがはっきりしている
対他 的 同 一 性	自分が何をしたいのかよくわからないと感じるときがある(▲)
	自分が何を望んでいるのかわからなくなることがある(▲)
	自分のまわりの人々は、本当の私を分かっていると思う(▲)
	自分は周囲の人々によく理解されていると感じる
心理 同 一 性 的	人に見られている自分と本当の自分は一致しないと感じる(▲)
	本当の自分は人には理解されないだろう(▲)
	人前での自分は、本当の自分でないような気がする(▲)
	現実の社会の中で、自分らしい生き方ができると思う
心理 同 一 性 的	現実の社会の中で、自分らしい生活が送れる自信がある
	現実の社会の中で自分の可能性を十分に実現できると思う
	自分らしく生きてゆくことは、現実の社会の中では難しいだろうと思う(▲)
	自分の本当の能力を生かせる場所が社会にはないような気がする(▲)

## 結果と考察

### <構成概念間の弁別>

「キャリア成果」と「キャリア満足」に関する  
 項目15項目について、主因子法・プロマックス  
 回転による探索的因子分析を行った結果が表7で  
 ある。キャリア成果とキャリア満足に関する項目  
 が、それぞれ異なる2つの因子に分かれる結果と  
 なっている。この結果から、仮説1.「キャリア  
 成果とキャリア満足は弁別して認識されるであろ  
 う」が検証された。ただし、項目「仕事の成果に  
 満足している」については、2つの因子に同等の  
 負荷量を示しており、項目表現にやや問題があっ  
 たことが示唆される。また、斜交回転による因子  
 間相関は $r=.59$ であり、2つの因子は明確に弁別さ  
 れるものの、相互の関連性は高いことを示してい  
 る。

「キャリア適応」と「キャリア同一性」が、そ  
 れぞれ複数の下位尺度に分かれているところか  
 ら、それぞれの下位尺度の因子得点を用いて、主  
 因子法・プロマックス回転による探索的因子分析  
 を行った結果が表8である。キャリア適応とキャ  
 リア同一性に関する下位尺度がそれぞれ異なる

2つの因子に分かれているところから、仮説2.  
 「キャリア適応とキャリア同一性は弁別して認識  
 されるであろう」が検証された。ただし、斜交回  
 転による因子間相関は $r=.53$ であり、2つの因子は  
 明確に弁別されるものの、相互の関連性は比較的  
 高いことを示している。

表7 キャリア満足とキャリア成果の探索的因子分析結果

パターン行列	因子	
	満足	成果
今の仕事には、やりがいを感じている	0.908	-0.089
今の仕事にはやる気をおきない	-0.827	0.135
今の仕事は、本当にやりたい仕事とはいえない	-0.794	0.206
今の仕事に意欲を持って取り組んでいる	0.756	0.042
今の仕事は、自分の能力や適性に合っている	0.624	0.168
仕事の上で自分が目指してきたものに近づいていると感じる	0.579	0.130
今の仕事の結果に手ごたえを感じている	0.519	0.324
自分らしい仕事や働き方が見えてきている	0.490	0.266
仕事を通じて周囲の期待に十分応えている	-0.059	0.785
仕事上の役割を果たすために必要な能力を持っている	-0.126	0.762
仕事上の業績について、周囲から一目置かれている	-0.062	0.759
担当する仕事をうまくこなす自信がある	-0.074	0.741
仕事の上で自分流のやり方をつまみつかつある	0.171	0.477
今の仕事で、思うような成果をあげられていない	-0.148	-0.406
仕事の成果に満足している	0.321	0.396

因子抽出法: 主因子法 回転法: プロマックス法

因子相関行列		
因子	満足	成果
満足	1.00	0.59
成果	0.59	1.00

表8 キャリア適応とキャリア同一性の探索的因子分析結果

パターン行列	因子	
	キャリア適応	キャリア同一性
計画因子	0.901	-0.022
自律因子	0.829	-0.170
柔軟因子	0.765	0.088
自己斉一性	-0.136	0.883
対他的同一性	-0.140	0.751
心理社会的同一性	0.231	0.674
対自的同一性	0.335	0.487

因子抽出法: 主因子法 回転法: プロマックス法

因子相関行列		
因子	キャリア適応	キャリア同一性
キャリア適応	1.00	0.53
キャリア同一性	0.53	1.00

### <構成概念間の因果関係>

各構成概念(潜在変数)の影響関係を総合的  
 にみるために共分散構造分析(使用ソフトは  
 AMOS16.0)を用いて因果関係モデルを試行的に  
 作成し、実データとの適合性の評価を行った。そ  
 の結果得られたモデルが図1である。このモデル  
 は、キャリア適応とキャリア同一性が、キャリア  
 成果とキャリア満足に及ぼす影響関係を示してい

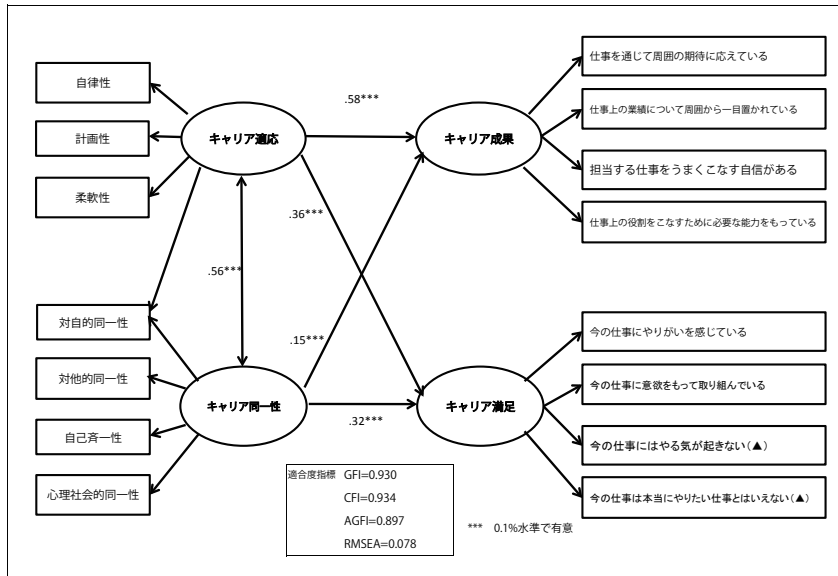


図1 4つの構成概念（潜在変数）の因果関係モデル  
（図中の数字はパス係数）

る。各潜在変数間の因果関係を0.1%水準で有意なパス係数をもつ矢線で示している。このモデルのデータとの適合度に関する指標は、GFI=.930、AGFI=.897、CFI=.934、RMSEA=.078であり、ほぼ十分な適合度を示すものと考えられる。キャリア適応はキャリア成果およびキャリア満足の双方に寄与するが、パス係数はキャリア成果(.58)のほうがキャリア満足(.36)より大きい。キャリア同一性もキャリア成果およびキャリア満足の双方に寄与するが、パス係数はキャリア満足(.32)のほうがキャリア成果(.15)より大きい。このモデルによりキャリア適応はキャリア成果とキャリア満度に影響を与え、キャリア同一性はキャリア適応とキャリア満度に影響を与えるという因果関係が確認されたといえる。以上から、仮説3、「キャリア適応が高い場合には、キャリア成果が高まるであろう」と、仮説4、「キャリア同一性が高い場合には、キャリア満足が高まるであろう」の双方が検証された。

#### 今後の課題

以上、社会システム論の図式を用いながらひとつの社会システムと考えられるキャリアの効果性の4側面について検討を行った。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

て有用であると思われる。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だろう。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。具体的に言えば、「役割行動」と「自己概念」の相互作用をとらえたり、「結果を生み出す」局面と「変化にそなえる」局面がどのように転換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。こうした領域をカバーするキャリア発達理論についての検討と、キャリアの4側面モデルのさらなる実証的な研究が今後の課題である。

また、キャリアの効果性の4側面として検討してきたものは、客観主義に基づく本質的な実体概念ではなく、あくまでキャリアの効果性についての「語られ方」であることに留意する必要がある。職業(vocation)や仕事(occupation)の概念との重なりをもちながら、それらとは異なるキャリアの概念は、過去10年から15年の間に広く一般に使われるようになったものである。キャリアの概念は、それを語るべき環境の必要性和個人の欲求に支えられてまさに社会的に構成されてきた現実



といえよう。その意味では、上述の4つの側面もその語られ方のオプションを示す例に過ぎない。キャリアを語る言葉は、キャリア発達理論に準拠した体系として語られる場合もあれば、個人の生活実感に根ざした気づきとして語られる場合もある。後者に丹念に耳を傾ければ上述の4つの側面に分類できないユニークな側面が見出されることが十分想定できる。

## 引用文献

- Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, NJ: Prentice-Hall, Inc. (原野広太郎監訳「社会的学习理論—人間理解の教育と基礎」金子書房、1979年)
- Boxall, P. and Purcell, J. (2003) *Strategy and Human Resource Management*, Palgrave.
- 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.
- 岩出博 (2005) 「産業・組織心理学と人事労務／人的資源管理」馬場昌雄・馬場房子監修岡村一成・小野公一編集『産業・組織心理学』白桃書房、275-294.
- 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.
- 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)
- 谷冬彦 (2001) 「青年期における同一性の感覚の構造—多次元自我同一性尺度 (MEIS) の作成」教育心理学研究、49, 265-273.

## 【抄録】

本研究は、キャリアの効果性について検討しようとするものである。キャリアの効果性とは、自己および他者の目から見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。ホール (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、2067名の社会人に対する質問紙調査によって構成概念の間の関係性を分析した。その結果、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いくつかの仮説が検証された。