成人前期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因

— 生涯キャリア発達の視点に立って —

キャリアステージ研究所 堀 越 弘
筑波大学 渡 辺 三 枝 子

A Model for Predicting Career Adaptability of Early Adulthood
- from the Viewpoint of Life-Span Career Development -

Hiroshi HORIKOSHI
(Career Stage Institute)
Mieko WATANABE
(University of Tsukuba)

The purpose of this research was to formulate and evaluate a model of behavioral and attitudinal variables for predicting career adaptability which is assumed as a major developmental task for early adulthood workers.

A multistage path model proposed a priori was constructed using the following eight variables. The six exogenous variables were awareness on own responsibility, intimacy, establishment of own aspiration, generativity, awareness on social role, and openness. The two intermediate variables were clarity of self-image, and empowerment.

The participants of this research were one hundred and forty male workers in their early 30s who are employees of a Japanese company.

Career adaptability was found to be explainable by some behavioral and attitudinal variables. Major findings are as follows: (1) Openness was the most influential variable on career adaptability. (2) Clarity of self-image, empowerment, and awareness of own responsibility were influential variables on career adaptability. (3) Such variables as establishment of own aspiration, intimacy, and awareness on social role have indirect effects on career adaptability through clarity of self-image and/or empowerment.

Keywords: career adaptability; self-image; empowerment; developmental task; openness.

I. 目 的

1. 研究の背景

日本企業を取り巻く経営環境は、IT革新をはじめグローバル競争、少子高齢化などの影響を受け大きく変化しており、企業は自社の優位性をあげるために、この環境変化へ迅速に対応することを求められている。一方、この変化は社員のキャリア形成の考え方にも大きな影響を与えている。従来、多くの企業の雇用管理では、社員が会社側の要求に従ってれば終身雇用を保障しており、社員は自らのキャリア形成を考える必要性に迫られなかったといえる。しかしながら、経営環境の著しい変化は、終身雇用には拘らない企業の増加を促し（厚生労働省、2002）、エンプロイアビリティ（企業内外を問わず雇用

されうる能力）重視の雇用管理への転換を推し進めているといえる。この結果、社員のキャリア形成は、会社主導ではなく自己責任で行う必要性がある、との認識が急速に高まっている（労働政策研究・研修機構、2004）。このような状況下で、今後とも社員が充実した職業生活を送るためには、雇用環境の変化をはじめとする、社員のキャリア形成に影響を及ぼす様々な社内外的環境変化に対して、一人ひとりが主体的に取り組むことが求められているといえる。

キャリア発達の理論家(Super, 1988 ; Savickas, 1997)は、成人期以降のキャリア発達において、青年期までのキャリア成熟(career maturity)とは異なる「career adaptability」という概念を導入し、成人が環境変化に対応することの重要性を提起している。Super(1988)は、

「青年期までは、意思決定などの能力は発達しつづけるものであり、発達段階によって必要な能力は異なり、各段階にて多様な能力が育つので、キャリア成熟という概念は適切である」と述べている。しかしながら彼は、成人期以降において、これら能力は伸長するものではないこと、また成人期以降の課題に対処するのに必要な能力は、その発達段階によって異なるものではなく課題によって異なるものである、という観点からcareer adaptabilityという概念を提唱している。すなわち成人期には、青年期までに獲得した能力と態度を応用し、環境変化への積極的な対応行動をとることが求められるといえる。またSavickas(1997)は、career adaptabilityを「仕事上の役割に就くというような予測できる課題に対処するレディネスと仕事や仕事の状況の変化によって適応を余儀なくされる予測できない変化へ対処するレディネス」と定義し、個人と環境との相互作用を強調し、自らが変化することによって、より適切な状況を作り出すという積極的な意味合いも含むものであると主張している。このようにcareer adaptabilityは成人期のキャリア発達において重要な概念であるが、この構造を明らかにするための研究は、十分に行われているとは言えない状況である。

日本でのcareer adaptabilityに関連する先行研究として、中央職業能力開発協会(2001)は、職業人を対象に行った調査において、キャリア形成を促進するためには、個人が環境変化へ主体的に対応しようとする意識と行動が重要な要因であるとする結果を提示している。キャリア発達の研究を行っている平野(1999)は、企業の中間管理職が、自ら経験してきたキャリアを回顧・意味づけし、将来に向けてキャリア発達の方向と可能性を展望する過程を調査した結果、会社が提供するキャリア・パスの多様性と社員個人のキャリア志向性が適合することによって、キャリア発達が促進されるということを示した。また堀越(2005)は、中年期におけるcareer adaptabilityの研究をとおして、環境変化への対応に影響を及ぼす要因を明らかにし、これら要因によるcareer adaptabilityの構造を提示した。この中で、①心的活力である「エンパワーメント」がcareer adaptabilityに対して最も影響を及ぼしている、②Schein(1978)が提唱した「自己イメージの明確さ」は、「エンパワーメント」を介してcareer adaptabilityに間接的な影響を与えている、③中年期の発達課題である「夢の現実吟味」および「世代性」が、career adaptabilityにとって重要な要因である、などの知見が得られた。

本研究は、堀越(2005)の40歳代、50歳代を対象とした中年期のcareer adaptabilityの研究を更にすすめ、成人

前期¹⁾にあたる30歳代の職業人を対象として、環境変化への対応行動に影響を及ぼす要因を明らかにすることによって、成人前期のcareer adaptabilityの構造を解明する手掛かりを得ることを目的とした。なお、本研究ではcareer adaptabilityの日本語訳を中央職業能力開発協会(2001)の先行研究に準拠し「キャリア環境変化対応性」とした。

今後、企業における雇用管理がエンプロイアビリティ重視になることを前述したが、これに伴い、職業人は自らの専門性を今まで以上に強化することを求められる。そして、この専門性をいろいろな場面(現在勤務している職場だけでなく、場合によっては出向・転職・独立後の新たな職場)で発揮するためにも、また変化していく社内外の環境の中で主体的に職業生活を送るためにも、「キャリア環境変化対応性」は職業人にとって基本的な行動特性の一つであると考えられる。この意味において、「キャリア環境変化対応性」はエンプロイアビリティを促進する一つの要因として位置づけることができ、今後、労働市場の流動化が予測される中で、この分野の実証的な研究を積み重ねる意義は大きいと思われる。

2. 仮説モデルの構築

本研究では、キャリア発達理論に基づいて、成人前期のキャリア発達に関連すると仮定される課題(変数)を抽出し、それらを用いてアприオリにキャリア環境変化対応性の仮説モデルを構築することとした。この仮説モデルの根拠としたキャリア発達理論の視点は、以下のとおりである。スーパー(1969)は、キャリア発達のプロセスを「個人の認知と行動を規定する自己概念の発達と受容、探索と現実吟味、自己概念の実現へと順次進展する過程」とであると提唱している。そして各個人が希望する職業や具体的に選択する職業とは、その人がもっている自己概念を職業という言葉に置き換えたものであると指摘している。すなわち職業の選択と適応が可能になるためには、自己概念の発達が必要であるといえる。Schein(1978)は、キャリア中期²⁾において、職業をどこまで専門化するかの決定基準として、自己イメージの要

1) 成人前期の年齢範囲は、Levinson(1978)の発達段階説によると、概ね20歳代から30歳代である。Levinsonは、成人前期の中でも「30歳の過渡期」に大きな心理社会的な変化に直面すると指摘しており、本研究ではこの過渡期に相当する30歳前半を対象とした。

2) Scheinの提唱するキャリアサイクルにおいて、キャリア中期は25歳以降を指しており、成人前期と概ね同じ年齢段階といえる。

素である動機・才能・価値を評価する必要があると指摘している。SuperとScheinのキャリア発達理論に基づき、自己イメージ³⁾を明確にすることを1番目の視点とした。Hall(2002)は環境変化に対応するためには、個人の能力面だけでなく適応モチベーション(adaptive motivation)という動機づけの側面が重要であると述べている。この動機づけの概念を包含し、さらに周囲に対して積極的に働きかける心的活力としてのエンパワメント(Spreitzer, 1996)を2番目の視点とした。キャリア発達理論の基礎となった生涯発達心理学によると、各発達段階には解決することが期待されている心理社会的な発達課題(developmental task)があるとされている。この発達課題への対処が適切に行われれば、後に続く発達段階で更に発達を続けることになる(Levinson,1978)。もし成人前期の社員が環境変化に対応できないとするならば、職

業人・家庭人として期待されている発達課題に対して、十分に取り組めていないことが予想される。この成人前期における発達課題への取り組みが3番目の視点である。環境変化に対応できるかどうかは性格特性によって影響を受けると考えられる。パーソナリティ理論のBig Fiveの性格特性のうち、特にキャリア発達に関係していると思われる開放性(openness)を4番目の視点にあげた。日本企業では自律的人材の必要性が叫ばれ、キャリア形成が会社主導から個人主導に変わりつつあり、キャリアに対する自己責任がますます求められている(渡辺,2001)。このような労働環境の変化に向き合ううえで、自己責任の自覚が、どの程度影響しているかを分析することは重要であると考え5番目の視点とした。

本研究では、以上の視点に基づいて図1に示す仮説モデルを構築し、以下に示す仮説を検証することとした。

図1 仮説モデル

〈仮説1〉「自己イメージの明確さ、およびエンパワメントはキャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」

〈仮説2〉「自己イメージの明確さは、エンパワメントに対して正の影響を及ぼす」

仕事の経験を積むことにより職業上の自己イメージは明確になっていく (Schein,1978)。自己イメージとは、

3) Superが用いる自己概念は、Scheinの自己イメージと同義である。本研究では、自己イメージという表現を使用する。

自分は何が得意なのか、何をやりたいのか、仕事のどのような側面に価値を置くのか、といった自らが認識している自分のイメージである。またSpreitzer(1996)によって研究された概念であるエンパワメントは、仕事に意義を見出し、有能感をもち、自律的に仕事を進めていく、そして自分の行動が職場に影響を与えていると実感することにより高まる心的活力のことである。将来の自己イメージをもち、現実の仕事の中でエンパワメントを実感する経験を積めるのなら、その相互作用により自己イメージは次第に確立されていき、キャリアを取り巻く環境変化への対応性は高まると考えられる。また、自己イ

メージが明確になれば、自らのキャリア実現に向け前向きに取り組みエンパワーメントは高まると考えられる。

〈仮説3〉「キャリア形成に対する自己責任の自覚は、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」

〈仮説4〉「キャリア形成に対する自己責任の自覚は、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」

キャリア形成に対する自己責任の自覚とは、会社や周囲に依存するのではなく、自律的にキャリア形成を行おうとする意思であると捉えることができる。この自覚が希薄だと環境変化についていけず、日常に流され自分を見失うリスクが生じる。そして、自分は今後何を目指すのか、といった自己イメージの確立ができなくなってしまうと考えられる。

〈仮説5〉「成人前期における発達課題への取り組みは、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」

〈仮説6〉「成人前期における発達課題への取り組みは、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」

本研究で用いる成人前期における発達課題は、Erikson(1950), Levinson(1978), Schein(1978), Super(1980)の理論に基づき、「親密性」「夢の確立」「世代性」「社会的役割」の4つ⁴⁾とした。この発達課題は、職場や家庭、地域社会など周囲の人々と関わることであり、成人として社会から達成することが期待されているものである。この課題に取り組む諸経験をとおして、社会に関わることへの重要性を認識し、環境変化への対応性も高まるものと考えられる。また、周囲の人々からの様々な言動や評価などのフィードバックによって、自己イメージは影響を受け変化し、次第に確立していくものと思われる。

〈仮説7〉「開放性は、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」

〈仮説8〉「開放性は、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」

将来の動向が読めない不確実な時代においては、変化しつづける状況に臨機応変に対応し、柔軟に物事を考え幅広く興味関心をもって行動することによって、先が見えるようになることは経験的にいえる。このような「開放性」の特徴は環境変化に対応する上での影響要因と考えられる。また、開放性には進歩的で想像力や洞察力に優れているという特性がある。これらは自己イメージを確立するうえで正の影響があると思われる。

4) 成人前期の発達課題として、Levinson(1978)は「職業に就く」ことをあげているが、本研究の対象者は全員就業者のため、これを除外した。

Ⅱ. 方 法

1. 対象者

まず対象企業としてA社を選定した。A社は日本を代表する製造販売会社であり、競争力強化と将来の成長を目指し経営改革を進めており、社員は社内外の大きな環境変化に直面している状況下にある。この意味において、A社は、キャリア環境変化対応性への影響要因を明らかにする本研究の趣旨に適している企業といえる。

そして、A社に勤務する30歳代前半の男性社員339名に対して、2004年6月、郵便調査法により質問紙を配布し、151名から回答を得た(有効回収率44.5%)。そのうち欠損値のある回答を省いた140名を対象者とした。なお回答は無記名で行われた。年齢構成は、30歳49.7%、31歳43.7%、32歳6.6%であった。また職種は、営業7.9%、サービスエンジニア・システムエンジニア19.9%、研究・開発43.7%、生産・製造11.9%、スタッフ16.6%であった。

2. 質問紙の構成

質問紙は以下の9尺度、82質問項目から構成されている。

(1) キャリア環境変化対応性

職業人生を主体的に送り意味あるものとするためには、環境変化を前向きに認識し積極的に変化への対応力を身につける努力をすることが必要である。CADI(Challenge And Discovery Inventory: 中央職業能力開発協会が開発した「環境変化自己診断ツール」)は、このような視点に立ち、職業人が職業人生のそれぞれの節目で、自己の変化対応力を点検し、今後の課題を見つけていくことを支援するために開発・標準化された成人向けの心理検査である。「キャリア環境変化対応性」は、CADIの質問項目である「実力主義の社会を実感する」、「これからの社会がどうなっていくのか考えることがよくある」、「新しい環境や状況に出会っても、馴染んでいく自信がある」など27項目から構成されている。

(2) エンパワーメント

モチベーション概念としての「エンパワーメント」の背景には、Bandura(1977)の自己効力感やDeci(1980)が提唱した有能さと自己決定に基づく内発的動機づけが存在している。Spreitzer(1996)は、さらに研究をすすめて、「エンパワーメント」の構成要素として、有意義感、有能感、自己決定感、そしてインパクトの4つがあることを明らかにした。「エンパワーメント」の質問は平野(1999)を参考にし、「今の仕事は私にとってやりがいがある」など有意義感に関する2項目、「これだけは誰にも負

けないという仕事の領域を持っている」など有能感に関する2項目、「仕事の課題や、やり方が決まっても自ら工夫し裁量の幅を広げている」など自己決定感に関する2項目、「私の仕事は職場や会社に何らかの好影響を与えていると実感できる」などインパクトに関する2項目からなる、計8項目から構成されている。

(3) 自己イメージの明確さ

キャリア・アンカーの概念を提唱したSchein(1978)は、職業人は入社後、様々な経験を経て次第に自己認識を深め、より明確な職業上の自己イメージを確立していくことを発見した。彼の研究により、自己イメージには「自覚された才能と能力」、「自覚された動機と欲求」、「自覚された態度と価値」の3つの要素で構成されていることが明らかとなった。「自己イメージの明確さ」とは、キャリアを形成するうえで、これらの要素についてどの程度認識しているかである。金井(2002)は、これらの要素を次の3つの問いかけとして内省することが、キャリアを考える基盤を提供すると指摘している。すなわち「自分は何が得意か」、「自分はいったい何をやりたいのか」、「どのようなことをやっている自分なら、意味を感じ、社会に役立っていると実感できるか」である。「自己イメージの明確さ」は、これらの問いをもとに作成され、さらに「自分はどうようなキャリアを目指すのか、はっきりしている」を加えた4項目から構成されている。

(4) 自己責任の自覚

Superのキャリア発達理論を踏まえて開発された成人キャリア成熟尺度(坂柳,1999)の一つである「自律性」は、キャリア形成への取組みが自律的であるかどうかを測定している。これは「自己責任の自覚」に関係しているといえる。また、Rotter(1966)が提唱した Locus of control (統制の所在)の一つである Internal Control (内的統制)は、自らの成功や失敗などの出来事が、運や他者などの外的要因によってコントロールされているのではなく、自らの能力や努力といった内的要因によってコントロールされているという信念であり、「自己責任の自覚」に通じるといえる。これらを踏まえ、キャリア形成に対する「自己責任の自覚」の質問は、成人キャリア成熟尺度およびLocus of controlを参考に作成された。「充実した職業生活を送れるかどうかは、自分の意志と責任によると思う」、「自分のキャリアは会社や上司によって決まると思う(逆転項目)」など8項目から構成されている。

(5) 夢の確立

Levinson(1978)は、成人前期を人生において夢を確立する重要な時期であるとし、「夢は児童期や青年期に端を発しているが、明らかに成人特有の現象である」と主

張している。すなわち、子供や青年時代に抱いていた夢を、より現実的な夢として生活のなかに位置付けることが、成人前期の重要な発達課題なのである。

「夢の確立」の質問は、Levinsonの理論に基づいて作成され、「社会人としての経験を通じて、自分の夢が明らかになってきている」、「仕事上の夢や希望はかなわないものと諦めている(逆転項目)」など5項目から構成されている。

(6) 親密性

Erikson(1950)は、人間の生涯にわたる発達を乳児期から老年期にいたる8つの漸成的発達段階として表し、その段階にはそれぞれ固有の心理社会的危機が存在すると捉えている。成人前期の段階には「親密 対 孤立」の危機があり、これを克服し「親密性」を獲得することが、この段階の発達課題である。Eriksonによれば、「親密性」とは自分を見失うことなく、他人と親密な関係を確立することを意味する。一方、自分を喪失するのではないかという不安にかられ、親密な経験を回避すると、周囲から孤立し深刻な孤独感に陥るという危機に直面してしまうといえる。「親密性」の質問はEriksonの概念に基づいて作成された。「人と親しくなるのが苦手である(逆転項目)」、「私には何かあったら相談できる人がいる」、「自分の意見を主張しても友人とは仲良くやっていける」など6項目から構成されている。

(7) 世代性

Erikson(1950)は、彼が提唱した漸成的原理において、成人期の発達課題として「世代性」をあげている。「世代性」とは次の世代を援助すること、すなわち自ら生産的かつ創造的に仕事をし、彼らを育て世話をすることである。Eriksonは、この漸成的原理の特徴として、各々の段階における発達課題が、それ以前および以降の全ての段階にも内在し深く関連していると指摘している。したがって、成人前期の発達課題として「世代性」をあげることは、次に続く成人期に向けてのレディネスとして意味あることと考えられる。またSchein(1978)は、キャリア中期では、他者の助言者になる準備を行うことが課題であると主張しており、このことは「世代性」に合い通じるものといえる。

「世代性」の質問はEriksonの概念に基づいて作成され、「自分の経験や知識を部下や後輩のために役立てている」、「若い人たちが育っていくのが楽しみである」など6項目から構成されている。

(8) 社会的役割

Super(1980)は、「ライフ・キャリア・レインボー」モデルを提唱し、キャリアを職業という役割だけでなく、家庭や社会における役割の組合せという視点で捉えてい

表1 各尺度の分析対象項目数、平均、標準偏差および信頼性

尺度	分析対象項目数	<i>M</i>	<i>SD</i>	α 係数
キャリア環境変化対応性	27	75.40	9.42	.87
エンパワーメント	8	22.27	3.73	.83
自己イメージの明確さ	4	10.23	2.13	.77
自己責任の自覚	6	16.74	2.46	.62
夢の確立	5	12.66	2.63	.79
親密性	4	11.49	2.31	.74
世代性	6	15.21	2.93	.76
社会的役割	5	15.46	2.01	.56
開放性	12	53.42	8.84	.86

る。人はそれぞれの発達段階において、複数の役割を果たすことを期待されているが、どの役割を重視するかは、その段階によって異なっており、また各人の人生観や価値観によって決まるといえる。またSchein(1978)は、キャリア中期では仕事上の役割だけでなく家庭での役割を果たすことや自分自身の成長という課題に直面し、これらを適切に調整する必要がある、と指摘している。「社会的役割」の質問は、SuperとScheinの発達課題を踏まえ作成された。「職場では自分の役割を果たす自信がある」、「私は仕事中心であり、家庭における役割はあまり考えていない（逆転項目）」など6項目から構成されている。

(9) 開放性

本研究では、パーソナリティ理論であるBig Fiveモデルに基づいて和田(1996)⁵⁾が開発した性格特性5因子測定尺度の中の一つである「開放性」(Openness)を用いた。この尺度は、「臨機応変な」「興味の広い」「進歩的」など12項目から構成されている。

なお回答方法は、「開放性」については、「まったくあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの7段階

評定、「開放性」以外の質問については、「まったくあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの4段階評定である。

3. 分析方法

最初に、尺度のCronbach α 係数を求めることにより信頼性を確認し、その後の分析で用いる項目を決定した。続いて、先行研究およびキャリア発達理論に基づいて構築した仮説モデル（図1）対して、9尺度を測定変数として扱い、構造方程式モデリングによる分析を行った。具体的には、9つの測定変数のうち、「キャリア環境変化対応性」、「エンパワーメント」、「自己イメージの明確さ」を内生変数として、また「自己責任の自覚」、「夢の確立」、「親密性」、「世代性」、「社会的役割」、「開放性」を外生変数として以下の構造方程式を設定し、パス解析を実施した。

構造方程式

$$x_1 = \beta_{12}x_2 + \beta_{13}x_3 + \gamma_{14}x_4 + \gamma_{15}x_5 + \gamma_{16}x_6 + \gamma_{17}x_7 + \gamma_{18}x_8 + \gamma_{19}x_9 + e_1$$

$$x_2 = \beta_{23}x_3 + \gamma_{24}x_4 + \gamma_{25}x_5 + \gamma_{26}x_6 + \gamma_{27}x_7 + \gamma_{28}x_8 + \gamma_{29}x_9 + e_2$$

$$x_3 = \gamma_{34}x_4 + \gamma_{35}x_5 + \gamma_{36}x_6 + \gamma_{37}x_7 + \gamma_{38}x_8 + \gamma_{39}x_9 + e_3$$

内生変数 x_1 : キャリア環境変化対応性

x_2 : エンパワーメント

x_3 : 自己イメージの明確さ

外生変数 x_4 : 自己責任の自覚 x_5 : 夢の確立

x_6 : 親密性 x_7 : 世代性

x_8 : 社会的役割 x_9 : 開放性

5) 1980年代以降、性格特性論の立場から人の基本的性格特性は5次元で記述できるとするBig Five研究が欧米で盛んに行われ、確固たる知見を蓄積してきている(堀, 2001)。日本では1990年代に入りBig Fiveの基礎的研究がはじまり、日本文化に適したBig Five尺度の標準化が進められてきている。このBig Five論を背景として、和田(1996)が開発した性格特性5因子測定尺度は、形容詞を用いて構成されており、5因子構造を安定的に抽出しやすく、比較的少ない項目数で検査を実施できる利点をもっている(堀, 2001)。

表2 尺度間の相関係数

尺度	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.	8.	9.
1. キャリア環境変化対応性	-								
2. エンパワーマメント	.621***	-							
3. 自己イメージの明確さ	.605***	.630***	-						
4. 自己責任の自覚	.380***	.310***	.356***	-					
5. 夢の確立	.537***	.541***	.614***	.305***	-				
6. 親密性	.468***	.529***	.354***	.125	.369***	-			
7. 世代性	.452***	.411***	.262**	.079	.309***	.531***	-		
8. 社会的役割	.384***	.467***	.396***	.191*	.431***	.359***	.291***	-	
9. 開放性	.645***	.449***	.455***	.183*	.537***	.339***	.422***	.329***	-

Note. *:p<.05 **p<.01 ***p<.001

表3 パス解析の中間結果

構造変数	内生変数	自己イメージの明確さ	エンパワーマメント	キャリア環境変化対応性
エンパワーマメント	-	-	-	.18*
自己イメージの明確さ	-	-	.35***	.20**
自己責任の自覚	.17**	.17**	.08	.16**
夢の確立	.40***	.40***	.09	.00
親密性	.11	.11	.24***	.10
世代性	.03	.03	.09	.10
社会的役割	.11	.11	.14*	.00
開放性	.14	.14	.06	.36***

Note. 表内の数値は構造変数から内生変数へのパス係数を示す
*:p<.05 **:p<.01 ***:p<.001

β_{ij} : 内生変数 x_j から内生変数 x_i へのパス係数
 γ_{ij} : 外生変数 x_j から内生変数 x_i へのパス係数
 e_i : 内生変数 x_i の誤差変数

最終的に9尺度、77項目となった。また、尺度間の相関分析は表2に示す結果となった。

Ⅲ. 結 果

1. 尺度の信頼性分析および相関分析

本研究で用いた9尺度のCronbach α 係数を求め信頼性分析を行った。「自己責任の自覚」「親密性」「社会的役割」の各尺度は、質問項目を削除することによって信頼性を上げた。信頼性分析の結果、表1に示したように最

2. 仮説の検証

図1で示した「キャリア環境変化対応性」の仮説モデルに対して、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。標準パス係数は表3に示すとおりであった。この標準パス係数のうち統計上有意となったパスのみを残し、再度パス解析を行った結果、図2に示す「キャリア環境変化対応性への影響要因モデル」を得た。

Note. *:p<.05 **:p<.01 ***:p<.001
R²は決定係数を示す

図2 キャリア環境変化対応性への影響要因モデル

このモデルの適合度に関しては、 χ^2 値は $\chi^2=25.54$ ($p<.05$) で有意となり適合を示さなかったが、 χ^2 検定はサンプル数に影響を受けるため、次の適合度指標を含め総合的に判断する必要がある。まずGFI指標は一般的に0.9以上が必要されており(豊田, 1998), この影響要因モデルはGFI=.962を示しており適合度は良いと言える。またRMSEA指標は0.05以下が当てはまりがよく、0.10以上が当てはまりが悪いと判断するため(豊田, 1998), この影響要因モデルのRMSEA=.090は、当てはまりがよいとは言えないまでも適合したモデルといえる。

決定係数(R²)について見てみると、「キャリア環境変化

対応性」R²=.58, 「エンパワーメント」R²=.50, 「自己イメージの明確さ」R²=.41であり、このモデル内部の構造変数は、内生変数を説明するうえで意味ある変数といえる。

この「キャリア環境変化対応性への影響要因モデル」のパス・ダイアグラムに基づいて仮説の検証を以下のとおり行った。

〈仮説1〉「自己イメージの明確さ、およびエンパワーメントはキャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」については、「自己イメージの明確さ」(パス係数=.20, $p<.01$) および「エンパワーメント」(パス係数=.27, $p<.001$) が「キャリア環境変化対応性」へ有意な影響を

及ぼしていたことから、仮説1は支持された。

〈仮説2〉「自己イメージの明確さは、エンパワーメントに対して正の影響を及ぼす」については、有意な影響（パス係数=.46, $p<.001$ ）が確認されたため、仮説2は支持された。「自己イメージの明確さ」は、「エンパワーメント」を媒介として、「キャリア環境変化対応性」に間接的な影響を与えており（間接効果: .12=.46 × .27）、総合的な影響（総合効果）としては.32であった。

つまり自己イメージの明確さは、環境変化に対応するうえで影響要因であることが明らかとなった。また、自己イメージが明確になることによりエンパワーメントが発揮され、その結果、環境変化に対応できるということが判明した。

〈仮説3〉「キャリア形成に対する自己責任の自覚は、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」については、有意な影響（パス係数=.16, $p<.01$ ）が確認されたため、仮説3は支持された。

〈仮説4〉「キャリア形成に対する自己責任の自覚は、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」については、「自己責任の自覚」が「自己イメージの明確さ」へ有意な影響（パス係数=.19, $p<.01$ ）を及ぼしていたため、仮説4は支持された。また、この「自己責任の自覚」は、「自己イメージの明確さ」と「エンパワーメント」を媒介にして、わずかであるが間接的に「キャリア環境変化対応性」に影響を及ぼしており（間接効果: .06=.19 × .20 + .19 × .46 × .27）、直接的なパス係数（.16）と合わせた総合的な影響（総合効果）としては.22であった。

つまり自己責任でキャリアを形成しようとする意思があって、自己イメージが明確になるとともに、環境変化にも対応できることが明らかとなった。

〈仮説5〉「成人前期における発達課題への取り組みは、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」については、どの発達課題も有意な影響が示されなかったため、仮説5は支持されなかった。

〈仮説6〉「成人前期における発達課題への取り組みは、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」については、「夢の確立」（パス係数=.56 $p<.001$ ）が有意に「自己イメージの明確さ」へ影響を及ぼしていた。また「親密性」（パス係数=.31 $p<.001$ ）と「社会的役割」（パス係数=.18 $p<.01$ ）が有意に「エンパワーメント」へ影響を及ぼしていた。しかし、「世代性」は影響が示されなかった。これにより、仮説6は部分的に支持された。また、発達課題のうち「夢の確立」は、「エンパワーメント」および「自己イメージの明確さ」の両方を媒介にして、「キャリア環境変化対応性」へ間接的な影響を及ぼしていた（間接効果: .182）。

つまり成人前期において発達課題に取り組むことは、自己イメージを明確にしエンパワーメントを発揮するうえで影響を与えているが、環境変化への対応には間接的な影響しか及ぼしていないことが明らかとなった。

〈仮説7〉「開放性は、キャリア環境変化対応性に正の影響を及ぼす」については、有意な影響（パス係数=.42, $p<.001$ ）が確認されたため、仮説7は支持された。なお「キャリア環境変化対応性」の影響要因のうち「開放性」のパス係数が最も高いことが示された。

〈仮説8〉「開放性は、自己イメージの確立に正の影響を及ぼす」については、有意な影響が示されなかったため、仮説8は支持されなかった。

つまり開放性は、環境変化に対応するうえで直接的な影響要因であるが、自己イメージの確立に対しての影響要因ではないことが判明した。

以上、仮説モデルに対してパス解析を行い検証した結果、次のことが見いだされた。①「開放性」が「キャリア環境変化対応性」に、最も大きい直接的な影響を及ぼしている。②「自己責任の自覚」「自己イメージの明確さ」「エンパワーメント」も「キャリア環境変化対応性」に直接的な影響を与えている。③「自己イメージの明確さ」に大きな影響を及ぼしているのは、「夢の確立」である。また「自己責任の自覚」も「自己イメージの明確さ」に影響を与えている。④「エンパワーメント」に大きな影響を及ぼしているのは、「自己イメージの明確さ」と「親密性」である。また「社会的役割」も「エンパワーメント」に影響を与えている。⑤発達課題（「親密性」、「夢の確立」、「社会的役割」）は、直接、「キャリア環境変化対応性」に影響を及ぼしているのではなく、「自己イメージの明確さ」あるいは「エンパワーメント」を媒介して影響を与えている。

また外生変数間のうち比較的高い相関関係に着目すると、次のことが示唆された。⑥「世代性」が高まることによって、「親密性」が向上し「エンパワーメント」に対して影響を与えている。⑦また「開放性」が高い人ほど「夢の確立」が促進され、「自己イメージの明確さ」に影響を及ぼしている。

Ⅳ. 考 察

1. 「キャリア環境変化対応性」に最も影響を及ぼしている「開放性」

「キャリア環境変化対応性」とは、職業人を取り巻く環境変化への積極的な対応行動であり、Super(1988)が指摘しているように成人期以降（すなわち成人前期や中年期）も発達する概念である。したがって、「キャリア環境変化対応性」は職業生活の中で直面する諸課題に対処

するための能力として捉えることができ、多くの経験を通じて獲得することができるといえる。一方、「開放性」とは、興味関心が広く進歩的であり、想像性に富み、臨機応変さや機転の良さをもつパーソナリティ特性である。キャリア発達の理論家であるHolland (1985) は、「パーソナリティは発達の形成され青年期までに決まる」と指摘しているように、「開放性」は成人期以降においては変化しづらい概念といえる。

この「開放性」は本研究で仮定したとおり、「キャリア環境変化対応性」に影響を及ぼしており、最も大きな影響要因でもあった。一方、「自己イメージの明確さ」や「エンパワメント」も「キャリア環境変化対応性」に対して、「開放性」よりは小さいが影響を及ぼしていた。この「自己イメージの明確さ」や「エンパワメント」は積極的に仕事に取り組み多様な職業経験を通じて生じるものである。

したがって30歳代の成人前期の職業人にとって、「キャリア環境変化対応性」は、これら職業経験によって高められる側面もあるが、それ以上に、個人の根底にある「開放性」のパーソナリティに依存していることが示された。本研究の対象者である30歳代の人々にとって、これからパーソナリティを発達させるのは年齢段階からみて難しいため (Holland, 1985)、現在、開放性が低い個人は今後とも環境変化に対応するのが困難になってしまうのであろうか。

しかしながら、本研究で得た知見としては、この年齢段階で発達させることが困難なパーソナリティに目を向けるより、職業経験によって発達の可能性のある自己イメージやエンパワメントに焦点をあてたほうが、環境変化への対応性を発達させる上で、より実践的で効果的であるということである。また、発達課題（「親密性」、「夢の確立」、「社会的役割」）は「自己イメージの明確さ」や「エンパワメント」に影響を与えていることが明らかとなったことから、個人が自らの発達課題に主体的に取り組み達成できるよう支援することが重要であり、これにより結果的に環境変化へ対応できるということが示唆されたといえる。

また、パーソナリティの発達が可能な時期である幼少期から青年期までの間に、開放性を十分に発達させておけば、次に続く成人前期や中年期において、個人が直面する環境変化への対応のレディネスも向上するのではないだろうか。すなわち青年期までの間に、家庭や学校、地域社会などの場で開放性を発達させる経験を積むことが、成人前期以降の環境変化へ対応するうえで重要であることが示唆されたといえる。

2. 「自己イメージの明確さ」と「エンパワメント」の重要性

「自己イメージの明確さ」は、「キャリア環境変化対応性」に影響を与えていた。つまり、自己イメージが明確になることによって、周囲の環境に関心をもち、環境変化への対応性も高まることが示された。スーパー (1969) は、この自己イメージと対応性について、キャリア発達の観点から次のように述べている。すなわち彼は、「キャリア発達とは、自己イメージの発達プロセス、具体的には自己イメージを模索し現実吟味を加え実現していく一連のプロセスである。またキャリア発達は、職業にかかわる選択行動や適応行動が発達することである」と提唱している。この意味において、自己イメージの明確さが、職業や職場組織そして社会といった環境に対応するうえでの影響要因であるということが本研究で示されたことは、スーパーのキャリア発達理論を支持したもののといえるであろう。

また、「自己イメージの明確さ」は「エンパワメント」へ影響を及ぼしていた。このことは、自己イメージが明確になることによってキャリアの方向性が次第に明らかになり、具体的なキャリア目標として設定されれば、自己効力感が高まり (Bandura, 1997)、現実の仕事に対してエンパワメントが生じる、と解釈できる。

そして、「自己イメージの明確さ」によって影響を受けた「エンパワメント」は、「キャリア環境変化対応性」に影響を及ぼしていることが明らかとなった。エンパワメントの構成要素である有意義感が高まるということは、職場組織や会社における自らの仕事の意味を強く自覚することであり、また仕事を通じて周囲の人々や顧客に貢献しているという実感を抱くことである。したがって、エンパワメントが高まることによって、組織や社会といった自らを取り巻く環境を今まで以上に意識し関心を抱くことになるといえる。またエンパワメントの要素である有能感が強まるということは、仕事に対する自信が深まり、自らが経験したことのない課題に対しても挑戦意識をもって取り組むことが可能となり、結果として予測できない不確実な環境変化に対しても対応性は高まるものと考えられる。

3. 自己イメージの確立に必要な発達課題

成人前期における発達課題は、「キャリア環境変化対応性」に直接、影響を与えているのではなく、「自己イメージの明確さ」や「エンパワメント」を媒介して、影響を及ぼしていることが明らかとなった。

まず、発達課題の一つである「夢の確立」が、「自己イメージの明確さ」に対して影響を及ぼしていた。自分

の夢をこの成人前期に確立し、実現していこうとする意思や情熱によって、自己イメージが明確になり、今後のキャリアの方向性も次第に見えてくるものといえよう。30歳代の職業人にとって、現実の仕事だけに埋没するのではなく、また夢ばかりを追うのでもなく、夢を抱きながら現実の職業生活に主体的に取り組み、夢を実現するチャンスを掴んでいく、そのような態度と行動が極めて重要であると思われる。

発達課題のうち、「親密性」および「社会的役割」が、「エンパワメント」へ影響を及ぼしていた。「親密性」は、心理社会的な成長を促すために親密な人間関係を築くことである (Erikson, 1950)。したがって、職業生活を歩むうえで様々な問題に直面した時に、周囲に相談できる親密な関係の上司、先輩、友人あるいはパートナーなどがあるならば、彼らから経験に基づく知恵や価値ある情報の提供を受け、これらを現実の仕事に生かすことによってエンパワメントが高まるものと考えられる。

「社会的役割」については次のように解釈できる。成人前期では、仕事が全てであるという人生観ではなく、家庭における夫や父親の役割を重視し、趣味や余暇も人生において大切であると認識している者ほど、結果的に仕事に対して生き生き取り組み、エンパワメントも高まるものと考えられる。このことは、Schein(1978)が指摘している「家庭・自己・仕事の役割に目をむけ適切にバランスをとっていく」という成人前期の発達課題の重要性を改めて立証したものといえるであろう。

4. 「自己責任の自覚」の影響

「自己責任の自覚」は、Rotter(1966)が提唱する Internal control の概念に依拠している。すなわち自らの能力、努力、意思といった内的要因によって周囲の出来事はコントロールされており、他者や運などに責任転嫁するのではなく、あくまで自己に責任があるという考え方である。本研究では、この「自己責任の自覚」が「キャリア環境変化対応性」に対して直接的に、また「自己イメージの明確さ」を媒介して間接的に影響を及ぼしていた。

「自己イメージの明確さ」への影響に関しては、次のように解釈できる。すなわち、職業生活をただ受身的に送るという姿勢ではなく、自己責任で主体的にキャリア形成しようとする意思をもって仕事に取り組むことによって、自分にとっての仕事上の価値観や興味・関心、強みとしての能力が何であるかを職業経験が深まるに伴い次第に認識することができ、自己イメージが明確になっていくものと考えられる。

また、「キャリア環境変化対応性」への影響について

は、自己責任を強く自覚すると内的統制が高まり、自らを取り巻く環境に対して統制可能感を生じさせ、結果として環境変化への対応性を高めると解釈できる。成人前期において、職業人が組織や社会への適応行動を取れるようになるには、キャリア形成を自己責任で主体的に行うよう各個人へ啓発的に働きかけることや、一人ひとりの内的統制を高める経験を日常の仕事を通じて育成的に行うことが求められるといえよう。

最後に本研究の限界点であるが、まずA社1社のみを対象とした調査であり、日本の男性全般に汎化するのには困難である。今後、普遍的な研究とするためには複数企業を調査対象に加える必要がある。また、9尺度の中の「自己責任の自覚」、「社会的役割」の各尺度は、さらに信頼性を高める質問項目を精選し、改めてこれら要因の影響について検討する必要がある。今後の課題としては、「親密性」などの発達課題の概念を比較的少ない項目で測定したが、これら概念の尺度開発をさらにすすめる必要があると思われる。また成人前期のキャリア発達の研究としては今回は男性のみであったが、女性を対象とした同様の研究も合わせて実施していく必要がある。

引用文献

- Bandura, A. 1977 Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- Bandura, A. 1997 *Self-efficacy : The exercise of control*. New York: W.H. Freeman and Company.
- Deci, E.L. 1980 *The Psychology of Self-determination*. Lexington, Mass.: D.C. Health & Company.
- Erikson, E.H. 1950 *The Childhood and Society*. W.W. Norton & Company. (仁科弥生 訳 幼児期と社会1・2 みすず書房 1977, 1980)
- Hall, D.T. 2002 *Careers In and Out of Organizations*. Thousand Oaks, California: Sage Publications.
- 平野光俊 1999 キャリア・ドメイン 千倉書房.
- Holland, J.L. 1985 *Making Vocational choices*. Englewood Cliffs, Nj: Prentice-Hall. (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫 訳 職業選択の理論 雇用問題研究会 1990)
- 堀洋道 2001 心理測定尺度集 I サイエンス社.
- 堀越弘 2005 中年期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因. 産業・組織心理学研究, **18(2)**, 77-87.
- 金井壽宏 2002 働くひとのためのキャリア・デザイン PHP研究所.
- 中央職業能力開発協会 2001 キャリア・レコード等改善研究委員会報告書 ―ホワイトカラーの主体的キャ

リア形成支援ツールの開発— 中央職業能力開発協会.

厚生労働省 2002 平成14年度雇用管理調査 厚生労働省
大臣官房統計情報部.

Levinson, D.J. 1978 *The seasons of a man's life*. New
York: Alfred A. Knopf. (南博 訳 ライフサイクル
の心理学 講談社 1980)

Mitchell, K.E., Levin, A.S., & Krumboltz, J.D. 1999
Planned Happenstance. *Journal of Counseling and
Development*, **77**, 115-124.

労働政策研究・研修機構 2004 教育訓練とキャリア相
談. ビジネス・レーパー・トレンド, **10**, 15-17.

Rotter, J.B. 1966 Generalized expectancies for internal
versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*, **80**, 1-28.

坂柳恒夫 1999 成人キャリア成熟尺度の信頼性と妥当性
の検討. 愛知教育大学研究報告, **48**, 115-122.

Savickas, M.L. 1997 Career adaptability: an integrative
construct for Life-span, Life-space theory. *The
Career Development*, **45**, 247-259.

Schein, E.H. 1978 *Career Dynamics : Matching
Individual and Organizational Needs*. Reading,
MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代 訳 キ
ャリアダイナミクス 白桃書房 1991)

Spreitzer, G.M. 1996 Social Structural Characteristics of
Psychological Empowerment. *Academy of
Management Journal*, **39**, 483-504.

Super, D.E. 1980 A life-span, life-space approach to
career development. *Journal of Vocational
Behavior*, **13**, 282-298.

Super, D.E., Thompson, A.S., & Linderman, R.H. 1988
*Adult Career Concerns Inventory: Manual for
research and exploratory use in counseling*. Palo
Alto, CA: Consultant Psychologists Press.

スーパード.E. 1969 職業的発達理論の研究 日本職業
指導協会.

高橋潔・金井壽宏 2002 経営学のイノベーション—元
気の出る経営行動科学—. 一橋ビジネスレビュー,
50, 118-131.

豊田秀樹 1998 分散構造分析(入門編) 朝倉書房.

和田さゆり 1996 性格特性用語を用いたBig Five尺度の
作成. 心理学研究, **67**, 61-67.

渡辺三枝子 2001 生涯キャリア発達の理論, 渡辺三枝
子・渡邊忠・山本晴義(編) 産業カウンセリングの
理論的な展開(pp.57-69) 至文堂.

(平成17年3月9日受稿, 平成18年2月15日受理)

堀越 弘 (Hiroshi HORIKOSHI)

略歴

キャリアステージ研究所代表。筑波大学大学院教育研究
科カウンセリングコース修了。(株)富士ゼロックス総合教
育研究所にて、人事研修、キャリアデザイン研修などに
従事した後、独立。専門はキャリアカウンセリング、人
材育成。

主要論文・著書

「中年期におけるキャリア環境変化対応性への影響要因」
(産業・組織心理学研究, Vol.18, 77-87, 2005年)
「オーガニゼーション・カウンセリング序説」
(分担執筆, ナカニシヤ出版, 2005年)

渡辺三枝子 (Mieko WATANABE)

略歴

筑波大学大学院人間総合科学研究科教授。米国ペンシル
バニア州立大学大学院博士課程カウンセリング心理学・
カウンセラー教育専攻、哲学博士号(Ph. D.)取得。

主要論文・著書

「オーガニゼーション・カウンセリング序説」
(編者, ナカニシヤ出版, 2005年)
「キャリアの心理学」(ナカニシヤ出版, 2003年)
「新版カウンセリング心理学」(ナカニシヤ出版, 2002年)
「キャリアカウンセリング入門」(ナカニシヤ出版, 2001年)