

若手ホワイトカラーのキャリア発達に関する研究

自我同一性の概念を用いた検討

今城志保, 藤村直子 (リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

Study about the early career development of young white workers in Japan

Shiho Imashiro, Naoko Fujimura

(Recruit Management Solutions Co., Ltd., Institute for Organizational Behavior Research)

日本企業で働くホワイトカラーは、年功主義から成果主義への変換、昇進ポストの減少、雇用の不安定化など、近年さまざまな働く環境の変化に直面している。そのような変化を受けて、企業は従業員に対して、従来よりも自律的なキャリア開発を求めようになっている (リクルートマネジメントソリューションズ, 2013)。著者らはこれまで、上記のような変化の影響を強く受けている中高年社員のキャリアの問題について検討を行ってきた (今城・藤村, 2012, 2013)。しかし入社前から環境変化を経験し、ひとつの会社にい続けることが難しいことを認識している若手ホワイトカラーは、どのように自らのキャリア開発を考え、対処しようとしているのだろうか。そこで本研究では、入社4年目と7年目の2つのグループを対象として、若手ホワイトカラーのキャリア自律がどのように促されるかを検討する。検討に際しては、キャリア自律促進に重要な影響を与えられと考えられる (Meijers, 1998; Flum & Blustein, 2000; Alvesson, 2001) 自我同一性の概念を用いる。

自我同一性と初期キャリア

自我同一性 (identity) はエリクソンによって生涯発達研究の中で取り上げられ、有名になった概念である。エリクソンは、青年期の発達課題はそれまで用いてきた判断や価値基準を統合し、新たに自分にとって重要なアイデンティティの基準をもつことであり、加えてその基準に従った行動が他者や社会から受け入れられることが必要になると論じている。さらにエリクソンは、職業選択が青年期の自我同一性の形成に与える影響についても論じている。

Meijers (1998) は、“キャリアアイデンティティとは、自己の動機、興味、能力といった特徴を、自分が受容可能なキャリアの役割と結び付けるために、継続的に構築される意味の構造、あるいは

ネットワークである”と定義している (p200)。彼はまた、キャリアアイデンティティは単なる職務経験の総和ではなく、経験の影響を受け、常に変化可能なものであると論じている。自己の興味や能力を活かすことがキャリアの役割を通じて可能だと思ふことで、キャリアアイデンティティが形成され、経験を通じて自己の興味や能力認知に変化があれば、またキャリアの役割が変化すれば、それに応じた意味構築が行われる。

近年、社会の複雑化、価値観の多様化といった社会変化の影響を受け、エリクソンが論じたように個人はひとつに強く統合された自我をもつのではなく、さまざまな自我の関係性を調整しつつ、緩やかなまとまりを保持するといった考え方も現れている (Schachter, 2004; 溝上, 2008)。この考え方によれば、キャリアにおけるアイデンティティとはエリクソンの自我同一性と類似する特徴をもちつつも、キャリアに特化して形成されるものであり、全体としての自我同一性とは大きく矛盾しないものと考えられる。

谷 (2001) は、エリクソンの自我同一性には、複数の特徴が含まれることを指摘し、各特徴を測定するための尺度を開発した。本研究では谷の開発した4尺度のうち、キャリア開発文脈の質問として適当であると判断した、自分自身望むものや目指すべき方向がはっきりしている状態を表す「対自的同一性」と、自分が社会に適應できているという感覚を表す「心理社会的同一性」をキャリアアイデンティティの測度に用いる。ちなみに、これらの2尺度は、それぞれアイデンティティ基準の確立と、その基準に沿った行動が他者から受け入れられているとの認識と対応するものである。

本研究では入社4年目と7年目の回答者のデータを用いるが、前者は後者と比べると、意味づけをする仕事の経験に乏しいこと、仕事の経験を通じて得られるような、よりどころとすべき自己の

興味や自己の能力認知の不足から、自我の形成はあまり進んでいないと考えられる。

予測 1: 4年目のキャリアアイデンティティの形成は、7年目ほど進んでいない

キャリアアイデンティティの形成につながる仕事経験とは

どのような仕事経験が、キャリアアイデンティティの形成につながるのだろうか。キャリアの役割に自分にとってのポジティブな意味を付与するためには、まず自分がその役割をうまく遂行できるとの認識が必要だろう。それは、自分の能力に対するポジティブな認知を得る上でも、自分のアイデンティティ基準が社会的に受け入れられることを意味する上でも重要になる。キャリアアイデンティティの形成には、仕事で期待される役割遂行における成功が必要だと考えられる。

アイデンティティの形成を促すと考えられる仕事経験のもうひとつの特徴は、仕事の中で自分なりの考えや判断、方法を試す機会を得ることである。Kohn & Schooler (1978, 1973) は、長期にわたる追跡調査の結果から、自由度が大きく、複雑でチャレンジングな仕事に従事している人ほど、主体的に仕事に取り組むことを志向し、効力感が高まることを示した。このような仕事経験は、自分の能力や価値に関する情報を与えるとともに、他者の価値によって形成される自我 (conferred identity) ではなく、自らが意識して構築する自我 (self-constructed identity) の形成を促すと考えられる (Flum & Blustein, 2000)。

予測 2 仕事役割の遂行に成功した経験と、自分の主体性や価値を活かせるような仕事経験は、どちらもキャリアアイデンティティの形成を促進するだろう

自律的キャリア行動とは

キャリアの自律については、統一された定義があるわけではない。ここでは自律的キャリア行動を、キャリア目標やキャリア計画の策定といったキャリアに関する主体的な目標設定の側面と、仕事に役立つ能力開発やネットワーク作りを自ら進んで行う主体的なキャリア開発行動に分けて検討を行うことにする。

今城・藤村 (2012, 2013) の中高年のキャリア

に関する研究では、キャリア停滞からの復活には、キャリア志向の明確さだけでは不十分であり、主体的な行動を伴うことではじめて仕事のやりがいが高まることを示した。Krumboltz (2009) の Happenstance Learning Theory では、キャリア志向を明確にもっていてもそのとおりのキャリアを歩めるわけではないため、個人はチャンスを活かせるように、様々な活動に積極的に取り組む姿勢を身につけることの重要性を説いている。

自我同一性には自己のアイデンティティ基準の決定とそれが社会から受け入れられることの両方が必要であることはすでに述べたが、谷 (2001) の尺度名を用いるならば、対自的同一性は、心理社会的同一性よりも、キャリアに関する目標設定に強く影響すると考えられる。一方、心理社会的同一性は、キャリアの目標設定とキャリア開発行動のいずれとも関連すると考えられる。

予測 3 対自的同一性は、主体的なキャリア開発行動よりも主体的なキャリア目標設定への影響が強く、心理社会的同一性は、主体的キャリア目標設定と主体的キャリアの開発行動のいずれにも同程度の影響があるだろう

方法 ; 2013年11月に、入社1年目、4年目、7年目の会社員1200名(従業員規模500名以上、大卒以上、ホワイトカラー総合職、役職は一般社員)を対象にインターネット調査を行った。割りつけは、各年次400名ずつ、男女同数とした。職種は、営業・販売・サービスが最も多く(33.8%)、研究開発・技術・設計が次に多かった(25.0%)。年次間で大きな傾向の違いは見られなかった。調査内容は、現在の仕事の特徴、仕事に関する志向・価値観、キャリアに関する意識、個人特性である。本研究では、4年目、7年目を分析の対象とした。分析に用いた主要な尺度の項目例、項目数、平均、標準偏差は、表1のとおりである。

モデルの検証には、共分散構造分析を用いた。上記の議論にしたがって、仕事で経験がキャリアのアイデンティティの形成を媒介して自律的キャリア行動に影響を及ぼすというモデルを組み立てた。具体的には仕事経験の特徴(やりがいのある仕事、仕事役割での成功)から、自我同一性(対自的同一性、心理社会的同一性)へのパスと、自律的キャリア行動(主体的キャリア目標設定、主

表 1 使用した変数の平均、標準偏差

尺度	項目例	項目数	4年目		7年目	
			Mean	SD	Mean	SD
仕事経験の特徴	やりがいのある仕事	4	3.75	0.95	3.77	0.90
	仕事役割での成功	3	3.58	0.91	3.70	0.88
自我同一性	対自我的同一性	3	3.68	1.06	3.69	0.94
	心理社会的同一性	3	3.63	0.97	3.59	0.96
キャリア自律的行動	主体的キャリア目標設定	2	3.38	1.22	3.23	1.16
	主体的キャリア開発行動	3	3.28	1.09	3.20	1.10

体的キャリア開発行動)へのパスを引き、さらに自我同一性から、自律的キャリア行動へのパスを引いた。

結果と考察；全体データで有意にならなかった「やりがいのある仕事 心理社会的同一性」「対自我的同一性 主体的キャリア開発行動」のパスを除き、入社4年目と7年目の2つの集団に対して多母集団同時分析を行った。最終モデルは、十分な適合を示した (GFI= .936, AGFI= .917,

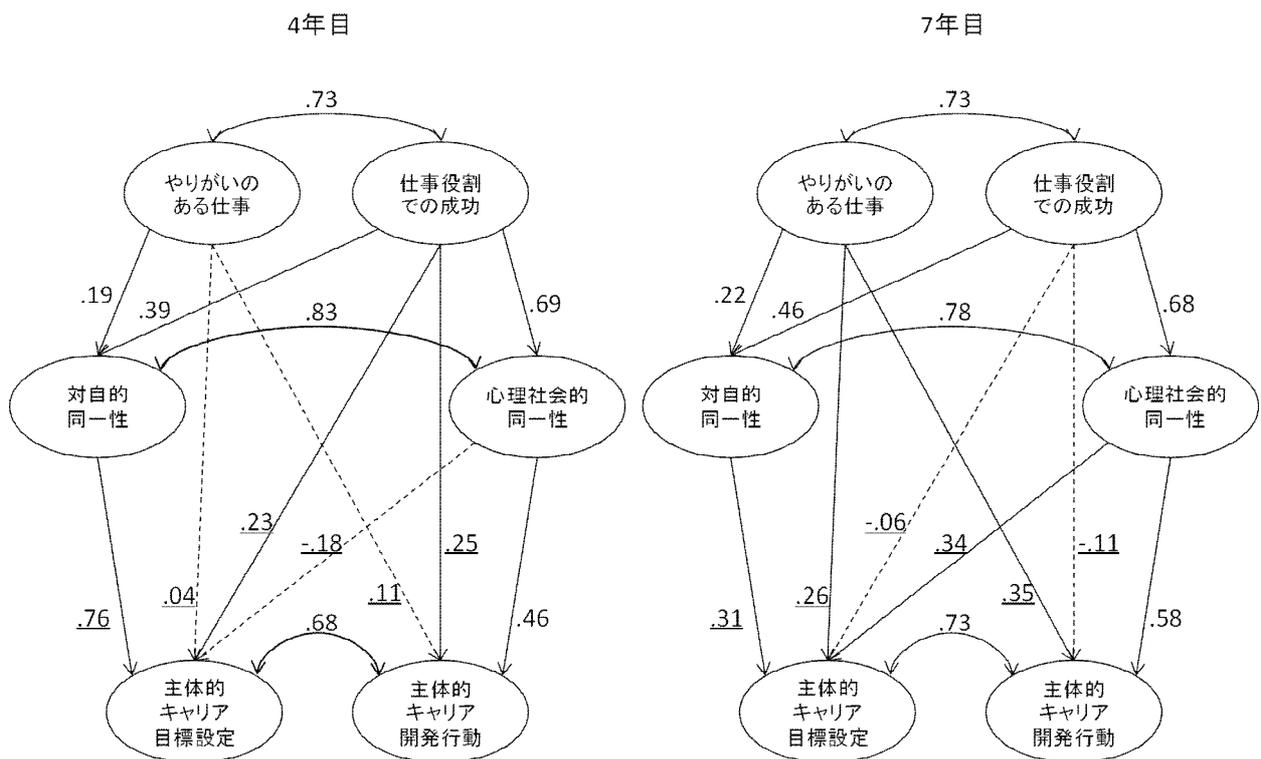
RMSEA= .028)。結果を図1に示す。おおむね予想通り、仕事経験の特徴は自我同一性の形成に影響を及ぼし、自我同一性の形成は自律的キャリア行動を促進することが示された。

予測2について、やりがいのある仕事は心理社会的同一性には有意な影響を及ぼさなかった。これは仕事を通じた自己の特徴発揮は、他者からの受け入れと直接関係しないということだろう。仕事役割での成功は、予想通り、対自我的同一性、心理社会的同一性の両方に影響を及ぼした。特に、対自我的同一性への影響が、やりがいのある仕事よりも強い傾向が見られたが、自分のやりたいことが明確だといえるためには、まずそれがやれるとの効力感が重要なことを示す結果と考えられる。

予測3に関しては、対自我的同一性は予測どおり主体的キャリア目標設定へのパスが有意になったものの、主体的キャリア開発行動へのパスは有意にならなかった。自分が何をやりたいかが明確になったとしても、行動に移すかどうかには直接関係しないということだろう。

ここからは2集団の違いに着目しつつ、考察を行う。予測1で、4年目に比べると7年目のほうが自我同一性の形成が進んでいることを予測したが、「対自我的同一性」「心理社会的同一性」ともに、

図1 共分散構造分析



数字に下線：太線下線：2群間の差が5%水準で有意 下線：10%水準で有意 矢印が点線：パスが5%水準で有意でないもの

平均値には有意差は見られなかった(表1)。個人内では変化がある可能性もあることから、研究デザインを変えて再度検討を行う必要がある。

2つの集団の違いは、パスの値でいくつか見られた。まず、仕事の経験から自律的キャリア行動への影響が4年目と7年目では異なっていた。4年目では、自分の特徴を活かすようなやりがいのある仕事を行うことは、自律的キャリア行動に結びつかず、現在の仕事役割での成功が自律的キャリア行動を促していた。7年目になると逆に仕事役割での成功よりも、やりがいのある仕事を行うことが、キャリア行動を促進した。組織で働く人の役割のトランジションは、任された仕事を一つひとつやりきりながら力を高めるプレーヤーの段階から、創意工夫を凝らしながら自らの目標を達成するメインプレーヤーの役割へと成長する(山田・木越・本杉, 2012)。ホワイトカラーの場合、4年目くらいまでが与えられた仕事を一人でこなせるプレーヤーの時期であり、7年目になると自分ならではの仕事の仕方が現れてくるメインプレーヤーの時期にあたるのが一般的だと考えられることから、今回の結果はこの役割変化を反映したものと解釈できる。

7年目になると対自的同一性から主体的キャリア目標設定への影響が比較的小さくなるが、これも、仕事のやりがいや心理社会的同一性の影響が相対的に大きくなることによると考えられる。つまり今の仕事を通して、あるいは今の組織の中での活躍を志向するため、自分のやりたいことの影響は小さくなる。同対象者に行った定年までの勤続継続意志は、7年目は高くなっていった(あると答えた人の割合は、4年目36.0%、7年目42.1%)。

今回の検証結果から、自律的キャリア行動促進のためには、独り立ちする4年目くらいまでは、職務能力への自信をつけさせることが重要であるが、その後はより自律的でチャレンジングな仕事をアサインすることがキャリア行動の促進につながることを示された。

今後の課題；本研究では、4年目と7年目の比較を行ったが、予測1の考察でも述べたように、その世代の影響を受けている可能性は排除できないため、今後は長期的な追跡調査が望まれる。

本研究のもうひとつの課題として、仕事経験の

特徴、自我同一性、自律的キャリア行動のそれぞれの2変数間の関係性が特定できなかったことがある。例えば、対自的同一性から心理社会的同一性のパスはあるがその逆はないといったことが明らかになると、より変数感のダイナミックな関係を明らかにすることができる。

今回は若手を対象とした検討を行ったが、彼らの今後のキャリアを考えると、7年目での対自的同一性から主体的なキャリア目標設定への影響が弱まったことは、ある種の問題を提起している。なぜならば中高年になった時に、あるいは会社の都合でやりがいのある仕事が与えられなくなった時に、自律的キャリア行動が低下するリスクを抱えているからである。この点を明らかにするために7年目以降のモデルの変化を検討することが必要だろう。

実務への応用を考えると、定期的にキャリアの振り返りを行うことは、自らのキャリアアイデンティティの基準を意識し、キャリアの目標設定に対自的同一性からの影響を強めることに寄与する可能性がある。また組織外に開かれた心理社会的同一性を持つために何ができるかといった点も、重要になるだろう。この問題についてもさらに研究を進めていきたい。

Alvesson, M. (2001). Knowledge work: Ambiguity, image and identity. *Human relations*, 54(7), 863-886.

Flum, H., & Blustein, D. L. (2000). Reinvigorating the study of vocational exploration: A framework for research. *Journal of Vocational Behavior*, 56(3), 380-404.

Kohn, M. L., & Schooler, C. (1978). The reciprocal effects of the substantive complexity of work and intellectual flexibility: A longitudinal assessment. *American Journal of Sociology* 84, 4-52.

Kohn, M. L., & Schooler, C. (1973). Occupational experience and psychological functioning: An assessment of reciprocal effects. *American Sociological Review* 38, 97-118.

Krumboltz, J.D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.

Meijers, F. (1998). The development of a career identity. *International Journal for the Advancement of Counselling*, 20(3), 191-207.

Schachter, E. P. (2004). Identity configurations: A new perspective on identity formation in contemporary society. *Journal of personality* 72(1), 167-200.

今城志保・藤村直子. (2012). キャリア意識がキャリア停滞時の行動におよぼす影響: 中期のホワイトカラーを対象としたインタビュー調査から. *経営行動科学学会年次大会: 発表論文集*, 15, 201-206.

今城志保・藤村直子. (2013). キャリア意識がキャリア停滞時の行動におよぼす影響: 中期ホワイトカラーを対象とした定量調査による仮説の検証. *経営行動科学学会年次大会: 発表論文集*, 16, 99-104.

溝上慎一. (2008). *自己形成の心理学*. 世界思想社.

リクルートマネジメントソリューションズ. (2013). *人材マネジメント実態調査2013*.

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(3), 265-273.

山田直人・木越智彰・本杉健. (2012). *部下育成の教科書*. ダイアモンド社.