

キャリア発達尺度作成の試み*

阿部晋吾**・山下 京***・川崎友嗣****・八木隆一郎*****

<問題と目的>

能力成果主義、多様な雇用形態、転職率の増加など、現在の職場においては働き方に大きな変化が生じている。このような時代背景において、有能な人材を育成し、いかに能力を開発していくかという点で、組織的観点から語られることの多かったキャリアという概念が、仕事を通じていかに自己を成長、発達させていくかという、働く個人の観点からも注目されるようになってきている。

キャリア発達に関する理論には、Super (1980) に代表されるように、職業生活のみならず、人生全体のなかでの人間発達を扱ったものもある。それに対して、Schein (1978) はキャリアを組織の個人の相互作用としてとらえ、組織内でのキャリア発達を理論化しており、9つの段階が見出されている(1.成長・空想・探索期、2.仕事世界へのエントリー期、3.基礎訓練期、4.キャリア初期、5.キャリア中期、6.キャリア中期の危機、7.a.非指導者役にあるキャリア後期、b.指導者役にあるキャリア後期、8.衰えおよび離脱、9.引退)。

就労前の学生を対象としたキャリアに関する尺度は、下山(1986)の職業未決定尺度、坂柳(1996)のキャリアレディネス尺度、矢崎・金井(2005)のキャリア・パースペクティブ尺度、中込・塩川・齋藤・角山(2009)のキャリア成熟尺度など、これまでに数多く開発されているが、社会人を対象とした、職業生活における心理的成熟を測る尺度は少ない。そこで本研究では、企業組織に勤める個人のキャリア発達の到達度の測定、診断を目的としたキャリア発達尺度の作成を試みる。この尺度を用いれば、個人のキャリア形成の指針ともなり、マネジメントの立場からも、人的資源管理の参考資料としての活用が可能である。

Schein (1978) のキャリア発達理論は上述の通り、成長・空想・探索から始まり、衰えおよび離脱まで続くが、本研究で開発する尺度の対象となるのは、学校卒業後で在職中の従業員であるため、初期から後期までを検討の対象とする。その際、各段階の操作的定義として、キャリア中期と後期の得点の高低を組み合わせることによって、キャリア初期、中期、後期に分類ができるのではないかと考えた(Table1参照)。そこで本研究では、Schein (1978) の理論をもとにキャリア中期および後期の尺度を作成し、その信頼性・妥当性を検討することを目的とする。

Table1 キャリア発達の各段階への分類

		後期得点	
		低	高
中期得点	低	初期	(非定型)
	高	中期	後期

なお、妥当性の検証については、職務従事経験年数、職位、キャリア中期の危機の克服度との関連について検討する。キャリア中期の危機とは、当初の自分の夢や野心と比較して、今の現実や将来の可能性があまりにもかげ離れたものになってしまったという認識から生じる否定

的な感情経験である（若林, 2006）。この状態を克服することで、キャリア中期から後期への発達が促進されると考えられる。また、心理的な発達を測定するという観点から考えると、キャリア発達は、職務従事経験年数よりも、職位や中期の危機に規定されていることが予測される。

<方法>

対象者 大手企業A社の労働組合に所属する組合員2737名（男性2449名、女性278名、無回答10名）を対象とした。平均年齢は33.16歳（SD=7.97）である。調査の実施は2002年2月であった。

質問項目 Schein（1978）に示されている、中期、後期における課題をもとに項目を作成した。田中・山下・八木（2000）の項目表現を参考にしつつ、産業組織心理学を専門とする研究者4名で改めてワーディングを検討した。その際、直訳するのではなく、その概念を意味しているものが何かを吟味しつつ、社会的望ましさの影響を受けやすい表現は極力避けるように配慮した。その上で、予備調査を実施し、平均値が高すぎるもの、あるいは低すぎるものや、文章表現が難解であったり、冗長であったりしたものなどを再度検討し、最終的に、中期11項目、後期10項目を選定した（Table 2 参照。「1. そう思わない」～「5. そう思う」の5件法）。なお、後期の項目は30歳以上の対象者のみに回答を求めている。これはキャリア後期に属する個人が

Table2 キャリア発達尺度の各項目

<中期>

1. 会社の中で自分が存在する意味は十分にある
2. 仕事について、自分なりに長期的計画を立てている
3. 自分の考えや計画に基づいて、自立的に仕事をするようになった
4. 会社の中で私はかけがえのない存在である
5. 周りの評価にとらわれず、仕事に関して自分なりに判断する基準を持つようになった
6. 自分自身の仕事に関する意思決定には自信をもつようになった
7. 仕事の成果や実行能力について、自他ともに認められている
8. どのような仕事キャリアを向上させる機会となるのかを深く分析できている
9. 職業生活の中での自分の可能性をよく理解している
10. 助言や支援を全面的に受け入れるというのではなく、自分なりの考えをもつようになった
11. 重要な役割や地位が与えられなくても、それに対して冷静に対処している

<後期>

1. 全体的な管理者として、関係者の仕事を統合し、広く影響を及ぼしている
2. 「血気盛んな」若手をうまく導いている
3. 「この分野では誰にも負けない」と自負できる経験と実務能力がある
4. 部下や同僚に的確な助言を与え、その結果に責任がとれる
5. 自分の部署をこえる、より広範な責任を任されても、それを十分に果たすことができる
6. 管理職としての役割を任されても、それを十分に果たすことができる
7. これまでのキャリアと経験を生かして、会社の発展に貢献している
8. 幅広く、長期的な展望をもって、社会における会社の役割を現実的・客観的に評価している
9. 有望な部下を選抜し、適切な人材開発を行っている
10. 中堅・若手社員への指導を通じて、会社の長期的繁栄に十分貢献できている

必ずしも30歳以上に限定されることを意味するものではない。しかし、項目に「後輩」「若手」という表現が含まれていることや、この発達段階に到達していない個人が、項目に示された内容や状況を正しく理解できないまま回答してしまう可能性があることから、このような限定を行った。

次に、危機の克服度を測定するために、「自分の生活全体の中での仕事の重要性について悩んでいたが、今ではとても満足している」（「1.そう思わない」～「5.そう思う」の5件法）という項目に回答を求めた。また、職務従事経験年数として「学校卒業後の通算就労年数（実数。6カ月未満は切り捨て）」、職位として「等級（対象組織における15段階の等級。選択肢の数字が高いほど職位も高い）」についても回答を求めた。

<結果>

信頼性の検討 尺度の内的整合性を検討するために、中期尺度11項目、後期尺度10項目の α 係数をそれぞれ算出した。その結果、中期尺度（ $\alpha=.87$ ）、後期尺度（ $\alpha=.89$ ）ともに十分に高い値が得られたので、それぞれの項目得点を合成したものを尺度得点とした。

妥当性の検討 Table 1をもとに、中期得点の高低、後期得点の高低を組み合わせて、初期、中期、後期に分類した。なお、分類にあたっては、尺度得点の midpoint（中期33点、後期30点）以上を高群、midpoint未満を低群とした。その結果、各分類に含まれる人数は、初期178名（全体の19.80%）、中期200名（22.25%）、後期480名（53.39%）、非定型（中期低・後期高）41名（4.56%）であった。

次に、初期、中期、後期の3群を、職務従事経験年数、等級、危機の克服度から予測するという重判別分析を行った。その結果、第1番目、第2番目の正準相関係数が有意となった（それぞれ.41, $p<.001$ 、.10, $p<.01$ ）。判別関数係数と、グループ重心の関数をTable 3、Table 4に示す。判別の中率は50.4%であった。2つの表を合わせて解釈すると、第1番目の正準相関は等級、危機の克服度がプラス、初期および中期がマイナス、後期がプラスの方向になっており、等級が高かったり、危機を克服していたりするほど、初期、中期よりも、後期になりやすいといえる。また、第2番目の正準相関はそれほど高い相関ではないが、職務従事経験年数、危機の克服度が中程度のプラス、等級が高いマイナスとなっており、初期がマイナス、中期がプラスとなっていることから、職務従事経験年数が長く、危機を克服しているほど、また等級が低いほど、初期よりも中期になりやすいといえる。

Table3 標準化された正準判別関数係数

	1	2
職務従事経験年数	-.04	.45
等級	.61	-.84
危機の克服度	.86	.44

Table4 グループ重心の関数

	1	2
初期	-.72	-.11
中期	-.23	.18
後期	.37	-.03

<考察>

本研究の結果より、 α 係数の値から十分な信頼性が確認された。また、キャリア中期と後期

の組み合わせで、非定型（中期低・後期高）に分類される対象者が相対的に少なかったことは、中期の課題達成が後期の課題達成の前提条件（レディネス）となる、換言すれば発達の順序性を示しており、この点において構成概念妥当性の一部が確認されたといえる。また、基準関連妥当性についても、第1番目の正準相関で示されたとおり、判別分析の結果から、職務従事経験年数よりも等級、さらには危機の克服度が強く影響していることから、心理的な発達の側面を測定していることが示唆されたといえる。

しかしその一方で、第2番目の正準相関では、それほど強い関連性ではないものの、等級が高いほど中期よりも初期にとどまる可能性が示唆された。ただ、職務従事経験年数が長かったり、危機を克服したりしているほど、初期よりも中期になりやすいことから、経験が浅いうちに等級が上がった場合に、その等級での仕事に十分対応することができず、キャリア発達としては初期にとどまる可能性があることを示しているのかもしれない。これについては今後も検討が必要である。

今後の妥当性検討には、周囲の他者からの評価や、当該組織における個人のパフォーマンスなども指標に含めて検討していくべきであろう。また、今回開発した尺度は、ホワイトカラーの従業員を前提とするような項目があり、対象者も男性に偏っているため、今後はブルーカラーや、女性のキャリア発達についても検討を進めていきたい。

<引用文献>

- 中込充信・塩川聡子・齋藤由夏・角山剛 2009 日本の大学生を対象としたキャリア成熟尺度作成の試み 日本心理学会第73回大会発表論文集, 1293.
- 坂柳恒夫 1996 大学生のキャリア成熟に関する研究 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 20, 9-18.
- Schein, E.H. 1978 Career Dynamics. Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 1991 キャリア・ダイナミクス 白桃書房)
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.
- Super, D.E. 1980 A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development. Journal of Vocational Behavior, 16, 282-298.
- 田中ちひろ・山下京・八木隆一郎 2000 職業的成熟尺度の作成の試み 日本心理学会第64回大会発表論文集, 226.
- 若林満 2006 組織内キャリア発達とその環境 経営行動科学, 19, 77-108.
- 矢崎裕美子・金井篤子 2005 キャリア・パースペクティブ尺度作成の試み 日本社会心理学会第46回大会発表論文集, 308-309.

注釈

- * 本研究は、(社)国際経済労働研究所および(株)応用社会心理学研究所の共同研究プロジェクト「ライフパタン研究」の一部として実施された。
- ** 梅花女子大学現代人間学部心理学科
- *** 近畿大学経営学部キャリア・マネジメント学科
- **** 関西大学社会学部心理学専攻
- ***** 社団法人国際経済労働研究所