

# 個主導のキャリア開発に対する自己効力感育成要因の研究

○泉洋介\*

\*慶應義塾大学政策・メディア研究科修士課程

\*[izumiyos@sfc.keio.ac.jp](mailto:izumiyos@sfc.keio.ac.jp)

キーワード：キャリア開発、キャリア効力感、キャリアコンピタンス

## 1 研究背景

### 1.1 社会問題と問題意識 -キャリア不安の増加-

現在、30代前後（28歳から32歳）のビジネスパーソンの将来キャリアに対する不安が増加している。リクルートの調査（2012）では、30代前後のビジネスパーソンの76%が何らかのキャリア不安を抱えていると報告されている。この自己の将来キャリアに関する不透明感は「キャリア・ミスト現象」（加藤,2001）として報告されており、30代前後という節目に起こると指摘されている（金井,2002）。しかし、この年代は本来自律して職務をこなせるステージにあり、仕事を一通り自分でこなせる能力が涵養される時期である。それにも関わらず、なぜキャリア不安は低下していないのであろうか。

### 1.2 問題背景 -自己効力感の欠如 -

「不安な状態」を社会的学習理論の視点で分析すると、不安な個人は自己効力感が低い状態である（Bandura,1977）と考えられる。自己効力感は領域固有（板野・東條,1986;成田他,1995）に存在すると明らかになっており、キャリア不安を抱える個人は、キャリアに向

けた自己効力感である「キャリア効力感<sup>2</sup>」が低い状態であることが要因の一つとして考えられる。では、現在のビジネスパーソンは、なぜキャリア効力感が育まれていないのであろうか。

### 1.3 問題背景-新しい「個」と「組織」の関係-

大きな環境要因として、従来のように目の前の仕事を一つ一つこなすことでキャリアが積み上がっていた時代の終焉が挙げられる。日本的経営と持て栄えられた時代にも企業組織にはしっかりとした競争原理が働き、すべての従業員に「昇進」と「昇格」が用意されていたわけではない（花田,1987）が、多くの企業は長期雇用を保証していた。この時代の多くの企業は従業員に長期雇用を保証し、また、従業員にキャリアパスを先にある程度見せることで、従業員は安心して目の前の仕事に集中することができていた（高橋,2003）。この時代は、組織から与えられる仕事に対応する能力を獲得すればキャリア効力感が形成されていたと考えられる。しかし、1990年のバブル崩壊以降に導入された成果主義とリストラクチャリングの実施により、組織主導に

<sup>1</sup> 「ある場面において、自分はこのような行動<sup>1</sup>ができるという確信の程度を認知すること」

<sup>2</sup> 「中長期にわたってキャリアを開発していくことができるという確信の程度を認知すること」

よるキャリア開発は限界に達し、企業による長期雇用が崩壊した。個人は企業に忠誠を誓い、企業は従業員に安定を提供するといった関係から、企業は従業員にキャリア開発をする機会を与え、従業員はその機会を活かして自己責任でキャリアを開発する(Fig.1.参照)といったキャリア自律(花田,1994)の時代に突入したのである。このキャリア開発自己責任の流れと、新興国の台頭によるグローバル競争の激化が個人を取り巻く雇用環境をより不安定にし、個人のキャリア不安を一段と高め、キャリア効力感の形成を阻害しているものと考えられる。それでは、今の時代にキャリア効力感を高めるには、個人はどうしたらよいのであろうか。

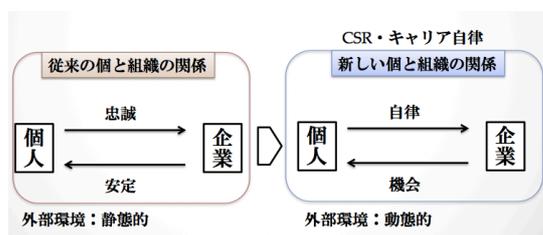


Fig.1.新しい個と組織の関係の図

## 2 研究目的と意義

本研究は、キャリア効力感を高める個の要因を明らかにし(Fig.2)、キャリア開発を支援する活動に貢献する。また、キャリアに対する自己効力感の応用研究に、キャリア論研究からの新たな知見を加え、キャリア効力感研究に新たな視座を提供する。

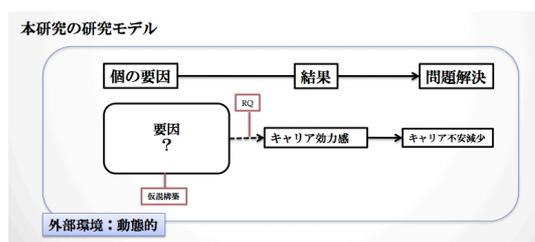


Fig.2.本研究の研究モデル

## 3 研究仮説の構築

### 3.1 マーケットバリューに対応する力の獲得（キャリアアンカー型）

キャリア開発に対する伝統的なアプローチは、市場から評価されるスキル・知識を獲得し、マーケットバリューを高めることである。現在の職務に対応するスキルをアップさせ、社内流動化のみならず、社外流動化にも対応しようとするものである。本研究では、この職務スキル積み上げ型のアプローチをキャリアアンカー型と呼ぶ。このアプローチは外部環境が静態的な中で、自身が定めるゴールが見える、計算できる環境下では非常に有効と考えられるアプローチである。目に見えるゴールに向けて、逆算的に必要な職務スキル・知識を競争するように積み上げていくことでキャリアを積み上げていく。しかし、現在のそのような動的な外部環境で、スキル・知識の陳腐化は日常的に起こり、またそれに応じてマーケットバリューも常に揺れ動いていく。果たして、マーケットバリューに対応することでキャリア効力感は育まれるのであろうか。

### 3.2 変化に能動的に適応するアプローチ（ブランドハプスタンス型）

この職務スキル積み上げ型のキャリアアンカー型アプローチとは違う、常に変化する環境に自らを能動的に適応させる力を高めるアプローチとしてキャリアコンピタンスの研究がある。キャリアコンピタンスとは、「どのような状態にあっても継続的に自分を高め続け、キャリアを能動的に形成し続ける力」(花田,2001)と定義されており、ブランドハプ

スタンス理論<sup>3</sup>(Krumboltz,1999)を支えるキャリアコンセプトとして開発された。このキャリアコンピタンスは、(1)能動的対処：物事に能動的に向き対処し行動し、変化をチャンスと捉え、自らチャンスを作りに行く力。(2)関わり合い EQ：相手の立場に立った対人理解ができ、理解だけでなく自分の意見もしっかりと述べ、相手の関係性を構築でき、ともに問題解決ができる力。(3)オープンマインド：異なる状況にフレキシブルに対応でき、多様な考えを受け入れ、オープンマインドで新しい出来事に接することができる力。(4)Integrity/志：自分の行動のよりどころとなる価値観を持ち、自分自身が考える正しいことを追求できる力、またその価値観を固定的に捉えず、自分の弱みの克服、新たな課題への挑戦などにおいては、価値観を見直し、修正、拡大を図ることができる力。(5) ソシアルキャピタル：人間的な幅を有し、自分に厳しく、相手のサポートを行い、相手が価値ある存在という認識をもたせることができ、相手に信頼を与えられる力。(6) リスクテークとタフネス：リスクを恐れず、決断し行動することのできる精神的なタフさ。

以上の6要因によって構成されている。市場から評価される目に見えるスキルや知識の積み上げよりもむしろ、自身が保有する潜在能力に気づき、それらの発揮レベルの向上を通じて、どのような環境変化が起こっても、新たなキャリアを模索し続ける力といえよう。確かに静態的環境下ではゴールを定め、その

<sup>3</sup> キャリアは偶然の出来事に最前を尽して対応することの積み重ねで形成されるという理論

ゴールに向かって逆算的にスキル・知識を獲得するアプローチは効果的であろう。しかし、マーケットバリューというゴールが常に揺れ動く環境下では、変化に対応するキャリアコンピタンスといった潜在能力を最大限に発揮する力がキャリア効力感に強い影響を与えているのではないかと考えられる。本研究ではキャリアコンピタンスの発揮を重視するアプローチをブランドハプスタンス型と呼ぶ。

### 3.3 本研究における仮説

以上の先行研究レビューにより、仮説モデル(Fig.3)を構築した。

仮説1：マーケットバリューバリューに向けたスキル・知識の獲得(キャリアアンカー型)よりも、キャリアコンピタンスの発揮レベルの向上(ブランドハプスタンス型)がキャリア効力感に正の影響を及ぼしている。

仮説2：キャリアコンピタンスの発揮レベルが高い個人は、低い個人よりもキャリア効力感が高い。

仮説3：キャリアコンピタンスの発揮レベルが高い個人ほどキャリア効力感も高い。

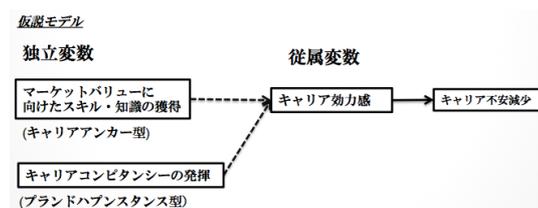


Fig.3.本研究の仮説モデル

#### 4 今後の研究課題と ORF での発表

以上の仮説を検証する尺度を先行研究の尺度を参考にしながら構築し、28歳から32歳のビジネスパーソン約90人に向けてアンケート調査を行う。アンケート回収後、定量分析により仮説検証を行う。ORFでの発表の際には開発した尺度の提示、またデータ回収が進んでいればデータ分析の発表を行う予定である。

##### 【参考文献】

Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.

Taylor, K. M., & Betz, N.E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*.22,63-81.

花田光世 1987 人事制度における競争原理の実態-昇進・昇格のシステムからみた日本企業の人事戦略-. *組織科学* 21(2),44-53.

花田光世 2001 キャリアコンピテンシーをベースとしたキャリア自律の実践と支援体制の構築を(特集 自律的キャリア競争力をつける). *人材教育* 13(7),12-18.

花田光世 2005 人間力開発による組織の成長(特集 人間力で組織を革新する). *人材教育* 17(9),40-45.

花田光世 2003 キャリア自律の新展開-能動性を重視したストレッチング論とは-. *一橋ビジネスレビュー*,6-23

高橋俊介 2002 成果主義とキャリア自律の

補完関係. *組織科学*(35),32-42.

高橋俊介 2012 21世紀のキャリア論-想定外変化と専門性細分化の時代のキャリア. *東洋経済新報社*.

堀井希依子 2012 女性看護師の職業継続を規定する要因の検討. *共栄大学研究論集*, 141-145.

花井洋子 2007 キャリア効力感のモデル化. *関西大学大学院人間科学：社会・心理学研究* 67,73-87.

中川洋子・原口恭彦 2006 個人主導型職業能力開発の促進要因に関する一考察-登録派遣労働者を事例として-. *地域経済研究* (17),43-57.

坂野雄二・東條光彦 1987 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み. *行動療法研究*, 12,73-82.

成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 1995 特性的自己効力感尺度の検討. *教育心理学研究*, 43, 306-314.

三好昭子 2003 主観的な感覚としての人格特性的自己効力感尺度の開発. *発達心理学研究*. 14,172-179.

浦上昌則 1993 進路選択に対する自己効力感と進路計画性・積極性との関連進路決定に対する自己効力測定尺度の作成の試み. *日本教育心理学会総会発表論文*, 35, 519.

下村晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究. *教育心理学研究*,34,20-30.