

拡張されたキャリアの責任尺度の開発

Development of Extended Responsibility of Career Scale

市 村 陽 亮

本研究の目的は、市村 (2017) にて提示した、拡張されたキャリアの責任概念の尺度開発を行うことである。そのために、尺度項目を作成するとともに、類似概念との弁別妥当性、基準連関妥当性、信頼性についての検証を行った。因子分析及び相関分析、階層的重回帰分析の結果から、弁別妥当性、基準連関妥当性、信頼性をそれぞれ十分に満たすことが示された。

キーワード：拡張されたキャリアの責任、尺度開発、ニューキャリア、主体的キャリア形成

目 次

- I はじめに
- II 方法
- III 結果
- IV 考察
- 参考文献一覧

I はじめに

1 目的

本研究の目的は市村 (2017) によって示した主体的キャリア形成における責任の概念について尺度開発を行うことである。

市村 (2017) では、主体的キャリア形成に関連する先行研究としてニューキャリア (Arthur & Rousseau, 1996; Briscoe, Hall & DeMuth, 2006; Çakmak-Otluoğlu, 2012; Hall, 1996) を取り上げ、主体的キャリア形成における責任の重要性が主張されている一方で、この責任とはどのようなものであるかが明らかにされてこなかったことを指摘した。そして、ニューキャリア研究のレビュー、及び責任について研究が蓄積されてきた哲学の知見を援用して、主体的キャリア形成における責任を定義し、「拡張されたキャリアの責任」と呼称した。拡張されたキャリアの責任とは、

「自らのキャリアにおいて、自身に制御できない影響があることを理解しながら、それでもなお、キャリア上に生じる出来事を自らでコントロールしようとする態度」と定義される。

本概念の特徴は、大きくふたつある。コントロール不可能な影響があることを理解し受容することが前提となっていることと、責任を「コントロールしようとする態度」として捉えていること、である。こうした特徴を有することで、主体的キャリア形成を、単に個人の行為としてのみ捉えるのではなく、組織との関係や環境との関係の中で捉えることができるようになる。なぜなら、拡張されたキャリアの責任は、外からの影響があることを前提にしており態度として捉えているため、固定的なものではなく、可塑的なものだからである。つまり、組織や他者といった外からの働きかけによって、拡張されたキャリアの責任は変化しうるものとして規定している。例えば、新人として会社に入った時を想定してもらいたい。この時期、多くの新人が職場の先輩や会社の制度によって、仕事を自分でコントロールしなくても良いようになっている。多くの新人は、この状態であれば、まずは仕事を覚えるために言われたことを言われたようにやろうとするだろう。この場合、積極的に仕事の内容を自分でコントロールしておらず、キャリア形成をコントロールしているとは言い難いため、拡張されたキャリアの責任が小さい状態とも言える。しかし、年次が経つと、個人の能力が伸び、また周りも干渉しなくなっていく。こうなると、仕事の仕方だけでなく、どのような仕事をしていくかも自分で考え、実行することができるようになっていくため、拡張されたキャリアの責任が大きい状態と言える。

これまでのニューキャリア研究の多くは、インタビュー調査や事例を用いてキャリア形成における個人の行動、態度を明らかにするもの (Arthur & Rousseau, 1996; Clarke, 2013; Hall, 1996) や、主体的キャリア形成をする個人が企業に及ぼす影響について検証したものである (Briscoe, Hall & DeMuth, 2006; Çakmak-Otluoğlu, 2012)。こうした研究では、組織を離れ自己決定してキャリアを形成する個人、を想定してきた。しかし、Clarke(2013)によれば、多くの個人は組織の影響下の中でキャリアを形成している。また、そうした状況であっても、主体的にキャリアを形成することも可能であるとして、「新たな組織内キャリア」が出現しているとした (Clarke, 2013)。拡張されたキャリアの責任概念を導入することで、ニューキャリアにおける個人やキャリアの捉え方では把握することが難しい、組織内での主体的なキャリア形成について論じることが可能となるだろう。ここに本概念の開発を行う意義がある。

また、拡張されたキャリアの責任とキャリアに関する既存概念との比較や他の概念との関係を検証することで、キャリア研究全体の地平を広げていくことができるだろう。そのためにも、操作化が必要なのであり、本概念の開発が期待されるのである。

2 仮説の導出

拡張されたキャリアの責任尺度の開発にあたって、構成概念妥当性、弁別妥当性、基準関連妥当性、信頼性の検証を行っていく。尺度として、想定しているように概念が構成されており、類

似概念と弁別され、かつ独自の説明力を有し、安定的に一貫した結果が出るものであることが重要である。

本研究では、類似概念として、キャリア自律心理概念とローカス・オブ・コントロール(Locus of Control, 以下、LoCと記載)を取り上げる。前者は、堀内・岡田(2009; 2016)によって提唱されたキャリアに関する心理状態の概念であり、下位次元に「自己責任」を含んでいるため、拡張されたキャリアの責任と近い概念であると想定した。後者は、出来事の原因を外部に帰属するか(外的統制)、自己に帰属するか(内的統制)に関わる人格特性である(Rotter, 1966)。ようは自身の身に生じる出来事をコントロール(統制)できないことが多いと思うタイプかコントロールできると思うタイプかといったものである。拡張されたキャリアの責任は自己コントロールを定義に含んでおり、態度と人格特性という違いはあるものの、測定レベルではLoCに吸収される可能性がある。そのため、この概念とも弁別妥当性を検証する。よって、以下の仮説1が導出される。

仮説1:「拡張されたキャリアの責任は、キャリア自律心理及びローカス・オブ・コントロールと弁別される」

次に、基準連関妥当性の検証のために、概念間の相関の確認とキャリア自律行動尺度との関係を検討する。キャリア自律行動尺度は、上述のキャリア自律心理を提唱した堀内・岡田(2009; 2016)によって作られた概念である。この概念は、キャリア自律心理がキャリア自律行動を促進することが明らかにされている(堀内・岡田, 2009; 2016)。

まず、拡張されたキャリアの責任が、他の概念と弁別される独自の概念として測定できていれば、相関関係はキャリア自律心理やLoCと異なるはずである。よって、以下の仮説2が導出される。

仮説2:「拡張されたキャリアの責任はキャリア自律心理及びローカス・オブ・コントロールと異なる相関関係を示す」

拡張されたキャリアの責任は、自らのキャリアをコントロールしようとする態度であることから、拡張されたキャリアの責任は、キャリア自律行動を促進すると想定される。拡張されたキャリアの責任が独自の説明力を有するのであれば、キャリア自律心理やLoCをコントロールした上でもキャリア自律行動を有意に促進するはずである。よって、次の仮説3が導出される。

仮説3:「拡張されたキャリアの責任は、キャリア自律心理やLoCを統制した上で、キャリア自律行動を有意に促進する」

以上、これらの仮説が支持されることで拡張されたキャリアの責任は他の概念と区別して測定

されており、有意な効果を有する概念として操作化されたと言えるだろう。以下では、この検証を進めていく。

II 方法

1 調査手法

質問紙による定量調査を行った。各尺度はすべて5件法によるリッカート尺度で構成されており、1. 全くそう思わない、2. あまりそう思わない、3. どちらとも言えない、4. ややそう思う、5. とてもそう思う、である。使用した概念は以下である。

拡張されたキャリアの責任

市村(2017)において提唱した独自の概念である。改めて定義を示すと、「自らのキャリアにおいて、自身に制御できない影響があることを理解しながら、それでもなお、キャリア上に生じる出来事を自らでコントロールしようとする態度」である。この定義にあるように、本概念は外部要因の受容と自己コントロールという2つの要素から構成されると想定した。そのため、質問項目は、外部要因の受容に関連する6項目、自己コントロールに関する3項目、その両方の要素を含む項目を6項目の計15項目によって構成した。

キャリア自律心理尺度・キャリア自律行動尺度

堀内・岡田(2009; 2016)によって作成されたキャリア自律に関連する心理尺度及び、行動尺度である。心理尺度は、職業的自己効力感、主体的キャリア形成意欲、職業的自己概念の明確さ、キャリアの自己責任自覚の4つから構成されている。キャリア自律行動尺度は、キャリア開発行動、職場環境変化への適応行動、主体的仕事行動、ネットワーク行動の4つから構成されている。

ローカス・オブ・コントロール日本語版

鎌原・樋口・清水(1982)は日本語版のローカス・オブ・コントロール尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検証しており、本研究はこの尺度を利用した。

2 調査手続き

MBA及び、一般大学院に在籍する、30名を対象としてアンケート用紙をメールにて配布、回収した。質問紙はMicrosoft excel 2011を用いて作成され、調査協力者がファイルに直接回答の入力を行った。調査の主旨や教示もメールにて行った。

3 分析手続き

以下の手順で分析を行った。まず、各項目の天井効果や床効果を確認し、それらが確認された項目は以降の分析には用いなかった。次に、それぞれの概念ごとに最尤法、プロマックス回転に

よる探索的因子分析を行った。天井効果や床効果によって既存の項目が除外されたため、既存尺度についても最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析を用いた。この時点で、複数の次元に負荷する項目を削除した。

続いて、概念間の弁別性を確認するために、類似した複数の概念を構成する、上記2つの手続きで選定した項目を用いて、改めて最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。具体的には、拡張されたキャリアの責任と堀内・岡田(2009; 2016)のキャリア自律心理による因子分析と、拡張されたキャリアの責任とLoCによる因子分析をそれぞれ行った。ここでも、複数の次元に負荷する項目があれば削除した。

最後に、相関分析及び階層的重回帰分析を行い、作成した概念が、独自の説明力を有することを確認した。ただし、相関分析及び階層的重回帰分析に入る前に散布図を確認し、外れ値となる個人のデータは分析から削除した。階層的重回帰分析では、堀内・岡田(2009; 2016)のキャリア自律行動の各概念を従属変数とし、堀内・岡田(2009; 2016)のキャリア自律心理の各概念をステップ1に、LoCをステップ2に投入し、ステップ3に拡張されたキャリアの責任を投入した。

III 結果

1 調査協力者

23名から回答を得て、回答率は76.7%であった。

2 分析結果

天井効果及び床効果が見られた項目があった。これらを除き、概念ごとに探索的因子分析(最尤法、プロマックス回転)による構成概念妥当性、及び信頼性の検証を行った。拡張されたキャリアの責任概念の結果は以下Table. 1である。

Table. 1 拡張されたキャリアの責任概念の因子分析結果

	I	II
キャリアの良し悪しは、自分でどうしようもないこともあるが、それでも全て自分の責任だと思う	.92	.11
偶然の出来事を含めても、キャリアの充実は自分の問題だと思う	.81	.18
キャリアを築く上で生じることはどんなことも、自分自身の責任である	.79	-.24
キャリアにおいて自分の思った通りに進まなくとも、決して他人や環境のせいだとは思わない	.75	-.09
環境の変化によって思うようなキャリアが送れなくなることもあると思う	.08	.69
生まれや家庭環境、身体的な特徴、突発的な出来事(天災や病気など)によってキャリアが影響を受けることは当たり前だ	.04	.68
自分のキャリアをすべて思い通りにできるだろう (R)	-.08	.62

信頼性係数 α : I=.883, II=.677 Rは逆転項目

2因子構造であると結論された。第1因子は外部要因の受容と自己コントロールの双方の要素を含む質問項目から形成されており、「拡張されたキャリアの責任」因子とした。第2因子は、外

部要因の受容の項目のみから形成されており、「外部要因の受容」因子とした。信頼性係数はTable.1下部に表記の通りで、外部要因の受容因子がやや低いものの.6を超えていることから十分であると判断した。

堀内・岡田(2009; 2016)のキャリア自律心理尺度のうち主体性因子の全項目及び、自己責任・自覚因子の2項目に天井効果が見られたため削除し因子分析を行ったところ、既存の研究通りに次元が得られた。よって、これらの項目と上記の拡張されたキャリアの責任、及び外的要因の受容の項目を同時に投入した探索的因子分析を行い、概念の弁別性の検証を行った。

Table. 2 拡張されたキャリアの責任概念とキャリア自律心理概念の弁別性の検証結果
(最尤法, プロマックス回転)

	I	II	III	IV
キャリアにおいて自分の思った通りに進まなくとも、決して他人や環境のせいだとは思わない	.93	.05	-.23	-.13
キャリアの良し悪しは、自分でどうしようもないこともあるが、それでも全て自分の責任だと思う	.84	.01	.12	.14
キャリアを築く上で生じることはどんなことも、自分自身の責任である	.70	.01	.20	-.21
偶然の出来事を含めても、キャリアの充実は自分の問題だと思う	.57	-.11	.43	.18
自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がはっきりしている	.08	1.00	.01	.13
自分はどんな仕事をやりたいのか明らかである	.14	.70	-.09	-.14
自分は何を望んで今の仕事をしているのかわかっている	-.07	.61	.03	-.13
自分の能力を発揮できる仕事上の得意分野が見つかっている	-.20	.44	.35	-.02
キャリアは周りの環境によって決められていくものだと思う	.04	-.18	.86	-.23
納得のいくキャリアを歩めない原因の大半は周囲の環境にある	.13	.23	.64	.19
生まれや家庭環境、身体的な特徴、突発的な出来事(天災や病気など)によってキャリアに影響を受けることは当たり前だ	-.09	.02	.11	.80
環境の変化によって思うようなキャリアが送れなくなることもあると思う	.11	-.31	-.20	.53

信頼性係数: I=.883, II=.710, III=.687, IV=.633

外部要因の受容尺度の「自分のキャリアはすべて思い通りにできるだろう」がキャリア自律心理尺度の自己イメージの明確さ因子にも同時に負荷していたため、この項目を削除したところ、Table. 2に示す結果が得られた。第1因子が拡張されたキャリアの責任、第4因子が外部要因の受容因子であり、第2因子が自己イメージ因子、第3因子が自己責任・自覚因子として抽出された。このことから、想定通り、拡張されたキャリアの責任及び外部要因の受容は、キャリア自律心理尺度と弁別されることが明らかとなった。

次に、内的LoCとの弁別性を明らかにするために、内的LoCの項目と拡張されたキャリアの責任及び外部要因の受容の項目を同時に投入し、探索的因子分析を行った。なお、内的LoCは、その項目のみで因子分析した結果、既存研究と異なり2因子構造となり¹、また複数因子に負荷する項目は除外したものをを用いた。また、因子数を指定しない因子分析を行ったところ、内的LoCの「あなたが幸福になるか不幸になるかは、あなたの努力次第だと思いますか」及び「あなたは、自分の人生を自分自身で決定していると思いますか」の2項目が拡張されたキャリアの責

¹ 内的LoCの2因子については他者理解を得られることを示す項目から成る因子と人生を自己決定できると感じる項目から成る因子から形成されたことから、前者を「内的LoC_他社理解」、後者を「内的LoC_自己決定」とした。

拡張されたキャリアの責任尺度の開発 (市村陽亮)

任因子と1つの因子を形成し、3因子構造が得られた。しかし、第1因子の信頼性係数が拡張されたキャリアの責任のみの場合よりも僅かではあるが減少した ($\alpha=.883 \rightarrow \alpha=.876$) こと、またスクリュープロットの傾きからも4因子構造が妥当であると考え、4因子構造を指定した因子分析を行った結果がTable. 3である。

Table. 3 拡張されたキャリアの責任概念とローカス・オブ・コントロールの弁別性の検証結果(最尤法, プロマックス回転)

	I	II	III	IV
キャリアにおいて自分の思った通りに進まなくとも、決して他人や環境のせいだとは思わない	.93	.05	.14	-.10
キャリアの良し悪しは、自分でどうしようもないこともあるが、それでも全て自分の責任だと思う	.89	-.31	-.25	.10
キャリアを築く上で生じることはどんなことも、自分自身の責任である	.78	.26	-.09	-.10
偶然の出来事を含めても、キャリアの充実は自分の問題だと思う	.61	.08	.10	.16
あなたは努力すれば、誰でも友人になれると思いますか	-.05	.81	.01	.00
あなたは、一所懸命に話せば、誰にでもわかってもらえると思いますか	.03	.77	-.15	.00
生まれや家庭環境、身体的な特徴、突発的な出来事(天災や病気など)によってキャリアが影響を受けることは当たり前だ	.06	-.24	.92	-.03
環境の変化によって思うようなキャリアが送れなくなることもあると思う	-.09	.07	.50	-.01
あなたが幸福になるか不幸になるかは、あなたの努力次第だと思いますか	.00	-.06	-.10	1.03
あなたは、自分の人生を自分自身で決定していると思いますか	.16	.30	.29	.41

信頼性係数 α : I=.883, II=.767, III=.633, IV=.751

上記の結果が示すように、想定通りに因子が抽出された。よって、内的LoCとも、拡張されたキャリアの責任、及び外部要因の受容は弁別可能である。以上から、仮説1は支持された。

堀内・岡田(2009; 2016)によるキャリア自律行動尺度の各因子は、天井効果の見られた2項目、及び複数の項目に対し項目間相関を.6以上で有する項目2つを除き、探索的因子分析を行った結果、既存研究と同様に、環境変化の適応行動(4項目)、キャリア開発行動(3項目)、ネットワーク行動(2項目)、主体的仕事行動(2項目)の4因子構造が抽出された。ただし、既存研究で主体的仕事行動に含まれる「自分の価値観やポリシーを持って仕事に取り組んでいる」がキャリア開発行動の因子に含まれたが、項目の内容として大きな齟齬がなく、またこの項目を含めた場合にキャリア開発行動の信頼性係数が高くなることから ($\alpha=.625$)、当該項目については、キャリア開発行動に含むとして扱った。

続いて相関分析、及び重回帰分析による基準連関妥当性の検証を行った。これらの分析を行う前に、各尺度を構成する項目の加算平均得点を尺度得点として算出した。この平均点を用いて、散布図を確認したところ、外れ値となるデータが2つ存在した。本研究においてはデータ総数が23と少なく、外れ値の影響が強くなるのが想定されたことから、この2つのデータを除外して、以後の分析を行った。

各尺度の平均、標準偏差、及び相関係数は次のTable. 4の通りである。

Table. 4 各概念の平均, 標準偏差, 及び相関

	<i>M</i>	<i>SD</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 拡張されたキャリアの責任	3.94	.64	-	.07	.05	.42	-.54 *	.40	.57 **	.64 **	.32	-.08	.51 *
2. 外部要因の受容	4.05	.65		-	-.29	-.23	-.06	-.23	.21	.18	-.26	.18	-.07
3. 職業的自己イメージの明確さ	3.86	.77			-	.00	-.06	-.09	.16	.20	.44 *	.37	.20
4. キャリアの自己責任自覚	3.83	.78				-	-.44 *	.40	.36	.44 *	.44 *	.13	.31
5. 外的LoC	2.45	.72					-	-.57 **	-.53 *	-.29	-.30	.14	-.31
6. 内的LoC_他者理解	3.05	1.02						-	.24	.29	.29	-.21	.58 **
7. 内的LoC_自己決定	4.14	.67							-	.31	.10	-.15	.28
8. キャリア開発行動	4.16	.64								-	.56 **	.32	.54 *
9. 職場環境変化への適応行動	3.55	.86									-	.41	.38
10. 主体的仕事行動	3.83	.84										-	.21
11. ネットワーク行動	3.62	1.18											-

n=21, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

拡張されたキャリアの責任概念は、キャリア開発行動、及びネットワーク行動と中程度の相関を持つ一方で、キャリアの自己責任自覚はそれらと相関を有さず、職場環境変化への適応行動と中程度の相関を持つという違いが見られた。また、拡張されたキャリアの責任概念とキャリアの自己責任自覚が有意な相関を持たなかった。一方、拡張されたキャリアの責任を構成する次元として想定された外部要因の受容は、すべての変数と相関を持たなかった。当初の予想通り、拡張されたキャリアの責任の2つの次元は類似概念と異なる関係を示しており、仮説2が支持された。

続いて、キャリア自律行動の各因子を従属変数とした重回帰分析の結果がTable.5である。

拡張されたキャリアの責任尺度の開発（市村陽亮）

Table. 5 階層的重回帰分析の結果

	開発			適応		
	Step1	Step2	Step3	Step1	Step2	Step3
職業的自己イメージの明確さ	.20	.20	.393 ⁺	.439*	.481*	.509*
自己責任自覚	.441*	.34	.410 ⁺	.439*	.405 ⁺	.39
外的LoC		.05	.29		-.13	-.07
内的LoC_他者理解		.17	.26		.15	.14
内的LoC_自己決定		.14	-.26		-.23	-.34
拡張されたキャリアの責任			.620*			.23
外部要因の受容			.479*			.06
R ²	.24	.27	.65	.39	.45	.48
ΔR ²		.04	.38		.06	.03
F	2.76 ⁺	1.12	3.477*	5.628*	2.435 ⁺	1.71
n=21, ⁺ p<.1 *p<.05 **p<.01 ***p<.001						
	主体			ネットワーク		
	Step1	Step2	Step3	Step1	Step2	Step3
職業的自己イメージの明確さ	.37	.39	.615*	.20	.24	.33
自己責任自覚	.13	.33	.503 ⁺	.31	.08	.09
外的LoC		.04	.19		.20	.33
内的LoC_他者理解		-.22	-.01		.648*	.670*
内的LoC_自己決定		-.26	-.46		.15	-.07
拡張されたキャリアの責任			.018 ⁺			.40
外部要因の受容			.571*			.20
R ²	.15	.28	.49	.13	.43	.55
ΔR ²		.13	.21		.30	.12
F	1.60	1.15	1.77	1.39	2.288 ⁺	2.306 ⁺
n=21, ⁺ p<.1 *p<.05 **p<.01 ***p<.001						

以上に明らかなように、キャリア開発行動、及び主体的仕事行動において、拡張されたキャリアの責任及び外部要因の受容を投入することで、R²が増加した。また、キャリア開発行動に対しては、拡張されたキャリアの責任がβ=.620(p<.05)、外部要因の受容がβ=.479(p<.05)と中程度以上の予測を示しており、主体的仕事行動に対してはβ=.018(p<.1)、β=.212(p<.05)と前者はやや低い値であるが予測を示した。このことから、拡張されたキャリアの責任、及び外部要因の受容は、それぞれ、独自の説明力を持ちうると結論できる。以上から、仮説3は支持された。

IV 考察

1 結果の考察

因子分析の結果から、類似の概念と考えられた既存尺度との弁別性が明らかとなり、また信頼

性の検定から十分な信頼性が得られた。さらに、弁別性については、相関分析からも支持されたとと言える。そして、重回帰分析の結果から、今回作成した拡張されたキャリアの責任、及び外部要因の受容は、ともに独自の説明力を有していることが明らかとなった。以上のことから、仮説1～3の全てが支持され、拡張されたキャリアの責任は、本研究で示した尺度によって測定できると言えるだろう。

一方で、検討すべき課題も存在する。それは、拡張されたキャリアの責任が、因子分析の結果や、相関、階層的重回帰分析の結果から、ふたつの次元に分離されたことである。下位次元のひとつである、拡張されたキャリアの責任次元は、「自分ではどうしようもないこともある」や「偶然の出来事を含めても」など、外部要因の受容次元の意味を含む文言から項目が構成されている。それにも関わらず、拡張されたキャリアの責任次元と外部要因の受容次元に別れ、また、階層的重回帰分析においても、異なる影響力を持つことが明らかとなった。この点について、検討が必要である。

結果から率直に解釈するのであれば、拡張されたキャリアの責任は2次元からなる概念であると考えられる。そもそも、その定義において、外部要因の受容と自己コントロールのふたつの特徴を有すると想定しており、この可能性は否定できない。しかし、拡張されたキャリアの責任は、外部要因の受容を前提として、「それでもなお」自らコントロールしようとする態度なのであって、どちらかひとつの因子が高ければ良いのではない。その点を鑑みると、拡張されたキャリアの責任概念は、1次元から構成される概念とする方が、内容的妥当性が高ように思われる。

次に、今回作成した尺度に、余分な項目が含まれている、と考えることも可能であろう。つまり、外部要因の受容次元の項目は、拡張されたキャリアの責任概念を構成するものではない、とも考えられる。外部要因の受容次元と拡張されたキャリアの責任次元は、相関分析によると互いに相関していない。ひとつの概念を表す下位次元としては想定しづらい結果であり、この可能性は検討されるべきであろう。

最後に、今回の調査に限定して、このような結果になった可能性もあろう。本研究の調査人数は30名であり、使用されたデータ数は23名分である。非常に少ないデータ数を用いており、また、一般大学院生やMBA生といった特定の社会的地位にあるデータを用いた検証である。そのため、検証結果は、データセットからの影響を多分に反映していると考えられる。よって、今回のデータセットに限って、2次元に分かれるという結果になった可能性も十分に考えられるだろう。

いずれの解釈にせよ、本研究の結果から結論することはできない。拡張されたキャリアの責任が一次元構造であるのか、多次元構造であるのかは、より多量かつ多様なデータを取得し、共分散構造分析によるモデル比較を行い、適合度を検証する必要があるだろう。

2 含意と今後の課題

本研究の理論的貢献は、主体的キャリア形成における責任概念を定位し、操作化を行ったこと

にある。先述の通り、従来のニューキャリア議論では、自己決定に着目し、責任の重要性を論じながら、その概念定義や操作化を行ってこなかった。市村(2017)と本研究は、この空白を埋める一歩と位置付けられるだろう。また、キャリア論においては概念の操作化を行い、定量的に検証を行う研究が少ないことが従来から指摘されており(Baruch & Vardi, 2016)、本研究は、こうした批判に対しても答えるものである。

後述するように、本研究の結果の精緻さについては議論の余地があるだろうが、操作化を行い、一定の成果を出したことで、定量研究によって様々な概念との検討を行う端緒となったことは意義があろう。操作化することで、企業間での比較や全体傾向を論じることも可能である。また、これまで自己決定という文脈で作られてきた概念との効果の差や組織から主体的キャリア形成における責任がどのような影響を受けるのか、また逆に組織にどのような影響を与えるのかも検証していくことができる。以上のように、定量研究を進めていく端緒を開いたことが本研究の理論的貢献と言えるだろう。

実践的貢献については、明確に述べることは難しいが、組織内における主体的キャリア形成を論じる視座と手段を提示したことにあると考える。また、手段を、誰もが同様に扱うことができる定量的な形で提示したことにあるだろう。

近年、組織内キャリアを志向する傾向にあると言われている(Lips-Wiersma & Hall, 2007)。ハーバード・ビジネス・レビュー(2017)によれば、その傾向は顕著である。一方、こうした傾向は、従来論じられてきた組織内キャリアのように、組織に依存し、組織によって形成されるキャリアを志向するものと同一ではない。Clarke(2013)が述べるように、組織内で主体的にキャリアを形成しようという傾向にあるとされる。

組織内で主体的にキャリア形成をする、というのは、どのような状態を指すだろうか。好きなことを好きにやる、ということでは、その状態を捉えることはできない。仕事の内容やキャリア形成のあり方は、多寡はあれど、組織によって規定されるからである。そこに理論的視座を与えるのが拡張されたキャリアの責任である。拡張されたキャリアの責任は「自らのキャリアにおいて、自身に制御できない影響があることを理解しながら、それでもなお、キャリア上に生じる出来事を自らでコントロールしようとする態度」である。つまり、好きに出来ているかどうか、ではなく、好きにできるようにしようとする態度を表している。この概念であれば、組織内という文脈において主体性を捉えることが可能であろう。また、重回帰分析の結果を鑑みると、拡張されたキャリアの責任は、キャリア開発行動や主体的仕事行動を促進する効果を有している。つまり、組織として拡張されたキャリアの責任を促進することで、組織内という文脈の中で、仕事や自身のキャリア開発への積極的な取り組みを促進できる可能性がある。この点は、まだまだ今後の検証が必要であるが、企業にとって、組織内における従業員の主体的キャリア形成、つまり「新たな組織内キャリア」の醸成に取り組むために有用なツールとなる可能性があるだろう。

3 本研究の限界、及び展望

本研究の最大の限界は、サンプル数の少なさである。調査協力者が30名、実際に使用したデータ数は23名である。そのデータ数でも支持される結果が出たことは、ひとつの成果ではあるが、今回の内容をもって尺度のさらなる開発、精緻化の必要がないとは言えないだろう。また、今回のサンプルは一般大学院生やMBA在籍生であり、一定の社会カテゴリーに偏っている可能性を否定できず、サンプル・バイアスがあることも想定される。上述の拡張されたキャリアの責任が多次元であるのか単次元であるのかといった課題も含め、今後、データセットを充実させて改めて検証を繰り返す必要があるだろう。これが今後の展望のひとつであり、喫緊の課題であると言える。

尺度の精緻化を進めていくことは前提であるが、その上で、さらなる展望を示すのであれば、既存のキャリアに関する概念との比較は重要であろう。特にバウンダリーレスキャリア志向やプロティアンキャリア志向といった、従来のニューキャリアの考え方に基づく概念とどのような関係にあり、またどのような異なる影響を有するのかを検証することは意義があろう。

また、拡張されたキャリアの責任は、組織の中で主体的にキャリアを形成する、いわゆる「新たな組織内キャリア」を捉えることが期待されるわけだが、その結果、組織にとって何がもたらされるのかは、重要なテーマとなるだろう。新たな組織内キャリアは組織にとってポジティブなことなのか、ネガティブなことなのか、まだまだ未解明のままである。これを定量的に明らかにすることも、今後の展望として期待される。

参考文献

- Arthur, M.B. & Rousseau, D. (1997). *Boundaryless careers: Employment in the new organizational era*, Oxford University Press.
- Baruch, Y., & Vardi, Y. (2016). "A Fresh Look at the Dark Side of Contemporary Careers: Toward a Realistic Discourse," *British Journal of Management*, 27, pp. 355-372.
- Briscoe, J. P., Hall, D. T., & DeMuth, R. L. F. (2006). "Protean and boundaryless careers: An empirical exploration," *Journal of Vocational Behavior*, 69(1), pp. 30-47.
- Çakmak-Otluoğlu, K. Ö. (2012). "Protean and boundaryless career attitudes and organizational commitment: The effects of perceived supervisor support," *Journal of Vocational Behavior*, 80(3), 638-646.
- Clarke, M. (2013). "The organizational career: Not dead but in need of redefinition," *The International Journal of Human Resource Management*, 24(4), pp. 684-703.
- Hall, D. T. (1996). *The Career Is Dead--Long Live the Career. A Relational Approach to Careers. The Jossey-Bass Business & Management Series*, Jossey-Bass Inc.

- 堀内泰利, & 岡田昌毅 (2009). 「キャリア自律が組織コミットメントに与える影響」『産業・組織心理学研究』, 23(1), 15-28.
- 堀内泰利, & 岡田昌毅 (2016). 「キャリア自律を促進する要因の実証的研究」『産業・組織心理学研究』, 23(1), pp. 73-86.
- 市村陽亮 (2017). 「主体的キャリア形成における責任概念への着目と概念定義の試み」『産業・組織心理学会第33回大会発表論文集』, pp.53-56.
- 鎌原雅彦・樋口一辰・清水直治 (1982). 「Locus of Control 尺度の作成と, 信頼性, 妥当性の検討」『教育心理学研究』, 30(4), pp. 302-307.
- Lips - Wiersma, M., & Hall, D. T. (2007). “Organizational career development is not dead: A case study on managing the new career during organizational change,” *Journal of Organizational Behavior*, 28(6), pp. 771-792.
- Rotter, J. B. (1966). “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement,” *Psychological monographs: General and applied*, 80(1), pp. 1-28.

