

転機による心理的変化がキャリア意識に 及ぼす影響の検討

高田 治樹 ・ 辰巳 哲子

転機による心理的变化がキャリア意識に及ぼす影響の検討

高田治樹（目白大学）
辰巳哲子（リクルートワークス研究所）

2020年3月18日

要旨

社会人は人生において多くの出来事を経験しており、それによって価値観や意識などに変化がもたらされる。従来、そのような出来事は転機として検討されていたが、転機の経験パターンや転機によってもたらされる変化がキャリア意識に及ぼす影響について量的に扱った研究は少ない。そのため、本研究では、転機による心理的变化がキャリア意識に及ぼす影響を検討した。

その結果、転機による心理的变化では、「新しい仕事の価値観」「新たな問題意識」「仕事以外への関心」の3つの下位側面が導出され、人との出会いによる変化を転機として考える人は「新しい仕事の価値観」と「新たな問題意識」による変化が生じやすく、結婚や子どもの出産を転機として考える人は「仕事以外への関心」による変化が生じやすかった。また、昇進や昇格、挫折や異動などの環境の変化をもたらす転機では「新しい仕事の価値観」がキャリア意識を高める一方で、重要な人との出会いなどの内的な変化をもたらす転機では「新たな問題意識」がキャリア意識を高めることが明らかになった。本研究の結果から、転機の内容に加えて、転機をどのような変化をもたらした出来事と捉えたかによって、キャリア意識に及ぼす影響が異なることが示された。

キーワード 学習行動, 転機, キャリア意識

問題

マルチサイクル時代における転機

現代の長寿高齢化に伴い、2007年生まれの半数が100歳を超えて生きると試算される「人生100年時代」が到来しており、100歳までの人生を見据えた人生設計の必要性が指摘されている(Gratton & Scott, 2007)。日本においても、「人生100年時代構想会議」が開催され、高齢者から若者まで、すべての国民に活躍の場があり、すべての人が活躍し続けられる社会をつくることや、生涯にわたる学習の重要性が指摘されており(厚生労働省, 2018)、今後の人生をどのように過ごすのかを考えることは個人にとっても重要な課題と考えられる。

「人生100年時代」では、従来の「教育20年、仕事40年、引退20年」という3ステージモデルが崩壊しており、従来の働き方のモデルだけでは対応が困難となりつつある。めまぐるしい社会情勢の変遷の中で、働く期間が長期化しており、今日では、一つの職業を時をかけて作り上げるワンサイクルの働き方から、大きな転機との遭遇によりサイクルシフトを繰り返し新たな職業アイデンティティを形成するマルチサイクルの働き方が求められている(リクルートワークス研究所, 2018)。多くの人々は、人生のうちで様々な出来事に遭遇しており、それらの出来事の経験によって人生は大きく変容する。そのような人生を大きく変容させる出来事こそがマルチサイクルを生み出し、自分自身がキャリアの主人公であるという明確な意識を表すキャリア・オーナーシップを形成すると予想される。つまり、今後到来するマルチサイクル時代を生き抜くためにも、働き方に変化をもたらす転機を検討することは、社会的に有用なテーマであると考えられる。

ライフ・イベント、Event Time、キャリア・トランジションとしての転機

マルチサイクルを生み出し、人生を大きく変えるような転機は、ライフイベント、Event Time、キャリア・トランジションとして検討されている。

まず、ライフイベントは、「人生の中で誰もが多かれ少なかれ体験する刺激や状況」として定義され(Dohrenwend & Dohrenwend, 1974)、職場におけるストレスやアイデンティティの確立との関連が検討されてきた。特に、ライフイベントがストレスフルな出来事であると評価された場合にストレッサーとなり、ストレス反応を生じさせることから、イベント型ストレッサーとして研究されている(大塚・小杉, 2003)。大塚・小杉(2003)は、職場におけるライフイベント/イベント型ストレッサーを評価する尺度をまとめており、ストレスと関連することを明らかにしている。

また、Event Timeとは、組織社会化における個人の適応に変化をもたらす出来事概念である。組織社会化(organizational socialization)は、組織への新規参加者が組織に適応していく過程であり、「個人が新しい職業の役割に適応するために必要な知識、技能、態度、行動を獲得する過程」(Ashford & Nurmohamed, 2012)として捉えられている。従来の組織社会化研究では、組織コミットメントや職務満足、離職意図などの適応指標を促進する要因が検討されてきた(Mathieu & Zajac, 1990)。また、組織社会化研究では、組織コミットメントなどの適応指標の時系列変化について検討されている。組織社会化における個人の適応に変化をもたらす時間の概念は、時間経過によって生じる連続的な変化であるClock Timeと、出来事によって生じる非連続的な力動的変化であるEvent Timeとに区別される(Ancona, Okhuysen & Perlow, 2001; Ashforth, 2012)。Clock Timeは、多くの社会化研究の基本的な前提であり、適応指標の時系列変化に関する研究(たとえばLee, Ashford, Walsh, & Mowday, 1992)はClock Timeを扱った研究と位置づけられる。一方で、Event Timeは、ターニング・ポイント(Bullis & Bach, 1989)、決定的出来事(Gundry, 1993)、転機(鈴木, 2003)として検討されている。Ashforth(2012)によれば、経験する出来事が増えるほど、Clock Timeに比べて、Event Timeが個人の適応の契機として有用になることを指摘している。また、鈴木(2003)も、勤続年数が増え、ただ組織に長くいるだけでは組織コミットメントが強くならず、転機によって組織コミットメン

トが増加することを示唆している。さらに、Ashforth, Harrison, & Corley (2008) は、上記の Event Time を通じて、組織社会化が形成されるプロセスモデルを提唱している。Event Time による組織社会化プロセスモデルでは、組織への新規参加者が、様々な出来事により参加前に有していた慣習や考えを組織によって剥奪された後、組織の価値や信念、規範が提供され、これらの経験を通して新たに取得した情報を首尾一貫し、意味ある認知的枠組みや情報へと変容させることで組織へと適応することが提言されている (Ashforth, Harrison & Sluss, 2014; Louis, 1980)。

キャリア・トランジションとは、仕事と人生の節目の出来事であり、キャリア発達を促す一皮むける経験と表現される (金井, 2001)。キャリア・トランジションは、一般的な労働者だけではなく、アスリート (小島, 2008; 鳥羽, 2016) や看護師 (小林, 2012)、働く女性 (金井, 2010) などを対象として検討されている。金井 (2001) や尾形・元山 (2010) は、キャリア・トランジションに関するモデルとして、Bridges (1980) や Nicholson & West (1989) のモデルを紹介している。Bridges (1980) によるモデルは、何かが終わる時期である「終焉」、混乱や苦悩の時期である「中立期」、新しい始まりの時期である「始まり」の 3 つの段階によって構成されることを提案している。金井 (2001) によれば、Bridges のモデルにおいては、新しい生活 (変化) を望んでいる時でさえ、古い生活を捨て去るのが難しいことを指摘しており、「終わり」と「始まり」の間には、空虚と発芽がある (尾形・元山, 2010)。また、Nicholson & West (1989) によるモデルでは、キャリア・トランジションを 5 つのサイクルモデルとして捉えている。すなわち、「Ⅰ. 準備」「Ⅱ. 遭遇」「Ⅲ. 順応」「Ⅳ. 安定」「Ⅴ/Ⅰ. 準備」である。「Ⅰ. 準備」は、変化に対する準備段階であり、「Ⅱ. 遭遇」は、以前の経験や現実との間に、相違を発見する段階であり、「Ⅲ. 順応」は、新しい環境に適応するための段階で新たな役割に個人の態度や行動を変化させる時期であり、「Ⅳ. 安定」は個人の役割の価値づけられた要素を維持し、成功や失敗を楽しんだり、苦しんだりする時期である。そして、また「Ⅴ/Ⅰ. 準備」においてサイクルを更新する。尾形・元山 (2010) は、会社や人間関係などの環境的变化と役割や意識などの内面的変化の双方もしくはどちらか一方の変化がキャリア・トランジションであると指摘しており、そこで遭遇するストレスや課題を乗り越えることが重要な支援であるとしている。キャリア・トランジションは、面接調査などの質的な研究が多く行われているが、堀内・岡田 (2016) は、転機経験がキャリア自律に及ぼす影響を検討しており、転機経験が仕事経験からの学びを媒介し、自律的にキャリアを形成しようとするキャリアに対する意識であるキャリア自律を促進することを明らかにしている。

以上をまとめると、人生における大きな出来事は、ストレスと関連するライフイベント、組織適応と関連する Event Time、キャリア発達と関連するキャリア・トランジションとして検討されてきた。それぞれの概念は、出来事を経験した後に生じる変化であり、転機とは、ストレスの領域、組織の領域、仕事の領域にかかわらず、個人に生じる出来事の経験であり、ライフイベントを経験した後のストレス反応や、Event Time によって生じる組織適応、キャリア・トランジションによって生じるキャリア発達は、転機によって生じた変化であると考えられる。しかし、ストレスサーとしてのライフイベントや Event Time としての組織適応は、実証的な研究が多くされている一方で、転機によってもたらされた変化が自己責任において自律的にキャリアを形成するキャリア自律 (堀内・岡田, 2016) などの、キャリアを形成するための意識であるキャリア意識に及ぼす影響についての量的な検討は少ない。そのため、本研究では転機の経験がキャリア意識に及ぼす影響について検討することを第一の目的とした。

転機と転機による変化

上記のように、転機とは人生のうちに生じる大きな出来事の経験であり、転機によって様々な変化をもたらすことが推察される。転機に関する研究はライフイベント (大塚・小

杉, 2003) や, 転機経験 (堀内・岡田, 2016) など, 様々な研究において転機として認識される出来事について検討されている。

それでは, 転機によってどのような変化がもたらされるのであろうか。松尾 (2006) は, 経験を「直接-間接の次元」と「外的-内的の次元」から捉えられている。まず, 「直接-間接の次元」において, 直接経験とは, 身体を通じて事象に直接関与することである一方で, 間接経験とは, 言語や映像を通して事象に関与することである。また, 「外的-内的の次元」において, 外的経験とは関与する事象・対象の客観的特性である一方で, 内的経験とは, 関与する事象・対象の理解・解釈であるとしている。この「外的-内的の次元」から転機を捉えると, 転機それ自体がキャリア発達に影響を及ぼすのではなく, 転機を経験した後に転機となる出来事によって心理的变化が生じ, 転機によってもたらされた心理的变化がキャリア発達に影響をもたらすと考えられる。そのため, 転機とキャリア発達との関連を検討するだけでなく, 転機による心理的变化とキャリア発達との関連を検討する必要があると考えられる。

転機による心理的变化については, Davis & Easterby-Smith (1984) が, 管理職の学習を促進する経験として「職務の変化・異動」と「職務内の変化」があることを示している。鈴木 (2003) は, 社会人を対象とした転機のメカニズムとして, 転機の経験が組織内での責任を増加させ, 価値基準の変化や組織への理解の深まりをもたらすことを明らかにしている。しかし, 社会人を対象とした転機の研究は質的な研究が多く, 転機の経験に関する実態は把握されていないだけでなく, 転機による心理的变化については研究の蓄積がそれほど多くない。また, 転機は単一で生じるわけではなく, 連鎖的かつ複合的に生じると推測される。たとえば, 松尾 (2006) は, 学習を促進する外的経験を①課題の性質, ②他者からの影響, ③時期, ④場所, ⑤直接経験と間接経験の 5 つに分類している。①課題の性質は具体的に, 「不慣れな環境」「変化を創出する課題」「難易度の高い課題」「短期的な課題」「苦難」などが挙げられる。したがって, 心理的变化をもたらす転機は複数挙げられているが, このような転機として認識される出来事がどのようなパターンに基づき生じるのか検討されていない。さらに, 転機と転機による心理的变化との量的な関連は検討されていない。そのため, 本研究では, 転機の経験パターンならびに転機による心理的变化の構造を明らかにし, 両者の関連を明らかにすることを第二の目的とした。

目的

以上の議論に基づき, 本研究では以下の 3 点を目的とした。第一に, 複合的な転機の経験について検討するために, 転機の経験パターンを導出し, 転機の経験パターンがキャリア発達に及ぼす影響を検討する。第二に, 転機の経験パターンと転機による心理的变化の両者の関連を明らかにし, キャリア意識に及ぼす影響を検討する。これらの目的を達成することで, 転機の経験がもたらす転機の変化ならびにキャリア意識の影響に関する心理的メカニズムを明らかにし, キャリア発達を促す方略に関する知見について考察する。

方法

調査対象者

リクルートワークス研究所「全国就業実態パネル調査 2018」においては, 「年齢 35 歳～64 歳」かつ「2017 年 12 月時点で働いている」と答えた回答者のうち, 調査の概要・趣旨を伝えられた上で, 調査協力の意向を示した 1214 名が回答した。そのうち, 転機に関する項目に回答した 917 名を調査対象者とした。

調査手続き

本調査は 2 段階で実施された。第 1 段階では, 今までの人生を振り返って, 人生をいくつかのステージに分割してもらい, それぞれのステージについて明確に想起するように求めた。第 2 段階では, 第 1 段階の手続きで分割したそれぞれのステージにおける学習行動について回答を求めた。すべてのステージの回答が終了した後, 「現在のあなたのものの

考え方・捉え方や行動についての質問」の回答を求めた。

分析項目

本研究の目的である学習行動と学びへの態度の尺度の因子構造を検討するために、以下の3つの項目を用いた。

転機の内容 社会人の転機の内容を測定するために、「その他」を含めた14項目を作成した。上記の項目に対して、「0. あてはまらない」と「1. あてはまる」の2件法からあてはまるものを選択するように求めた。

転機による心理的变化 転機による心理的变化を測定するために、9項目を作成した。上記の項目に対して、「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」までの5件法からあてはまるものを選択するように求めた。

キャリア展望・満足 キャリア展望・満足を測定するために、9項目を作成した。上記の項目に対して、「1. あてはまらない」から「5. あてはまる」までの5件法からあてはまるものを選択するように求めた。

なお、「転機の内容」，「転機による心理的变化」，「キャリア展望・満足」については、就業経験のある社会人2名によるブレインストーミングによって導出された。また、上記の調査項目以外の調査項目にも回答するように求めたが、本研究の目的とはそぐわないために、分析からは除外した。

結果

転機の内容のパターン分類

転機の内容のパターンを導出するために、転機の内容について潜在クラス分析を実施した。潜在クラス分析では、適切なクラス数を導出するために、パターン数を3クラスから6クラスまでを指定し、 χ^2 、AIC、BIC、SBICを算出した。その結果、5クラスが最も適合度指標がよく、適切なパターン数であると判断された。そのため、クラス数を5に指定して再度、潜在クラス分析を実施した。クラスへの所属確率をTable1とFigure1に示す。

Class1は、「昇進昇格・異動による仕事の変化」が生じやすい群であったことから、「昇進・昇格群」と命名した。

Class2は、「重要な人との出会い」や「結婚・恋愛」「子どもの誕生・自立」などの人との出会いを表す内容と、「仕事の意味や価値について深く考える経験」や「仕事での大きな変化」などが複合的に生じている群であったことから、「出会い変化群」と命名した。

Class3は、「結婚・恋愛」と「子どもの誕生・自立」というプライベートなライフイベントが生じている群であったことから、「私生活充実群」と命名した。

Class4は、「仕事での不安・悩み・挫折・失敗」や「会社の倒産・リストラ・失業」，「本人や家族の病気・介護」などの人生での挫折体験が生じやすい群であったことから、「挫折群」と命名した。

Table 1
 転機の内容と所属確率

	度数	割合	Class1 n=112	Class2 n=80	Class3 n=267	Class4 n=209	Class5 n=260
Q1 転職, 出向・転籍, 転勤, 海外勤務などの仕事環境の大きな変化	458	48.98%	.386	.327	.230	.365	1.000
Q2 昇進昇格・移動による仕事の変化	180	19.25%	1.000	.478	.070	.062	.000
Q3 仕事での大きな変化	68	7.27%	.144	.476	.007	.000	.007
Q4 重要な人との出会い	129	13.80%	.068	.544	.075	.130	.062
Q5 仕事の意味や価値について深く考える経験	140	14.97%	.000	.468	.010	.275	.097
Q6 仕事での不満・悩み・挫折・失敗	157	16.79%	.130	.216	.007	.405	.105
Q7 会社の倒産・リストラ・失業	61	6.52%	.000	.031	.016	.170	.058
Q8 社会活動など社外での経験	16	1.71%	.000	.045	.007	.022	.018
Q9 社外での自発的な学習経験	27	2.89%	.000	.108	.000	.041	.025
Q10 資格取得・起業独立	74	7.91%	.029	.152	.044	.163	.024
Q11 結婚・恋愛	296	31.66%	.125	.419	.738	.137	.073
Q12 子どもの誕生, 自立	204	21.82%	.010	.264	.636	.014	.034
Q13 本人や家族の病気・介護	73	7.81%	.019	.093	.063	.178	.015

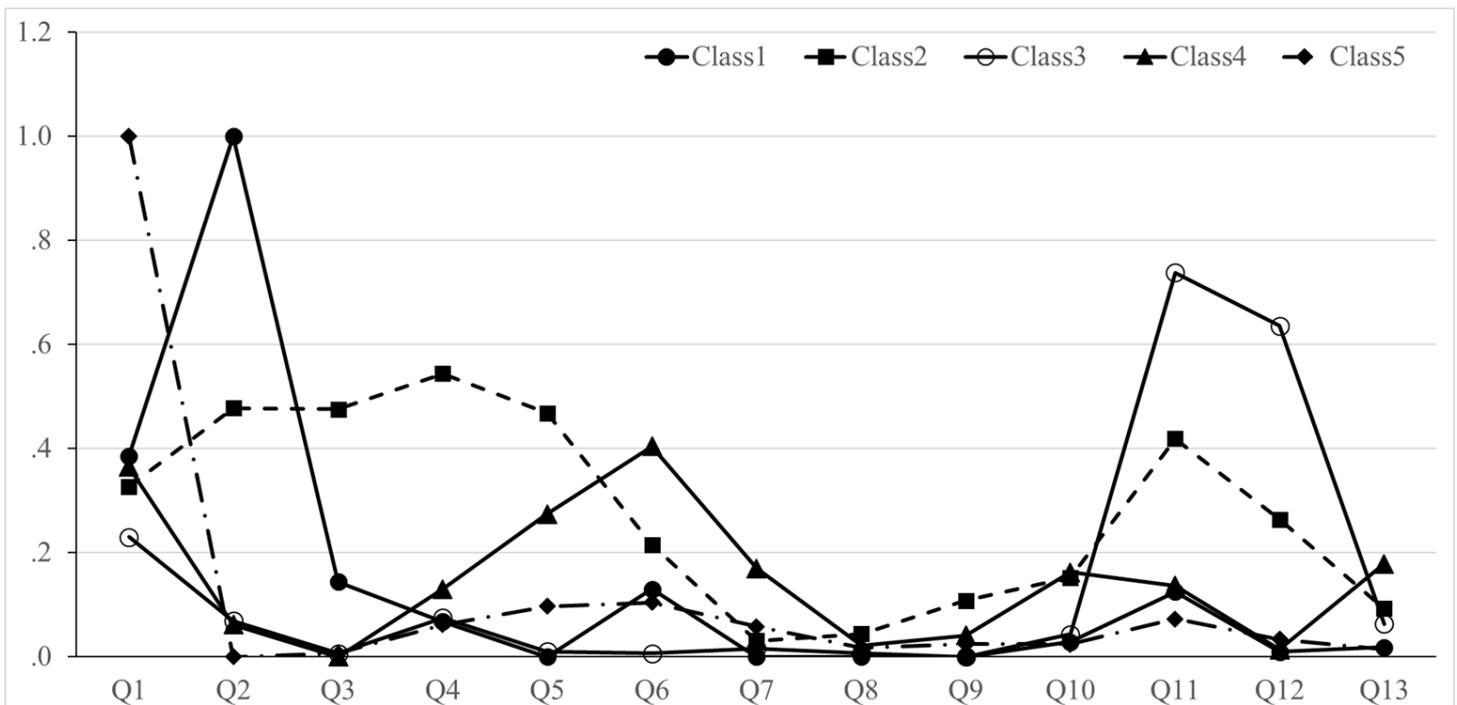


Figure 1. 潜在クラス分析に基づく転機の経験率によるパターン分類

Class5 は、「転職, 出向・転籍・転勤, 海外勤務などの仕事環境の大きな変化」のみが生じやすい群であったことから、「仕事環境変化群」と命名した。

なお、転機パターンは、「私生活充実群」(n = 269, 28.8%), 「仕事環境変化群」(n = 261, 27.9%), 「挫折群」(n = 209, 22.8%), 「昇進・昇格群」(n = 112, 12.0%), 「出会い変化群」(n = 80, 8.6%)の順で度数が多かった。

転機による変化

転機による変化を分類するために、因子分析(最小二乗法, promax 回転)を実施した。

Table 2
 転機による変化の因子分析結果

	F1	F2	F3	h ²	Mean	SD
F1:新しい仕事の価値観						
5 自分なりの仕事のやり方, 進め方を新たに作り上げた	.903	-.114	-.077	.660	3.57	1.16
6 仕事をする上で大切にしたい価値観や行動指針が新たに生まれた	.860	-.086	.035	.663	3.59	1.11
7 働くことの大切さ, 意味や価値をあらためて感じた	.670	-.065	.099	.437	3.61	1.07
3 顧客や社会からの期待や反響を意識するようになった	.510	.231	-.095	.441	3.10	1.26
4 自分の志向や適正を新たに発見した	.493	.282	-.071	.483	3.51	1.10
F2:新たな問題意識						
1 新たなテーマに興味・関心を持つようになった	-.090	.943	-.064	.748	3.76	1.16
2 社会の問題を身近なものとして感じるようになった	.194	.364	.232	.404	3.13	1.20
F3:仕事以外への関心						
8 働くことよりももっと大切なものがあることを感じた	.063	-.163	.811	.615	3.42	1.15
9 働くこと以外のことに取り組みはじめた	-.097	.117	.665	.465	3.07	1.25
	回転後の負荷量平方和	.499	.251	.250		
	因子間相関 ML1		.350	.720		
	ML2			.338		
	α	.845	.722	.642		
	ω	.849	.736	.642		

並行分析ならびにスクリープロットの減衰率から 3 因子が妥当であると判断されたため、因子数は 3 因子として分析を実施した。結果を Table2 に示す。

第一因子は、「仕事をする上で大切にしたい価値観や行動指針が新たに生まれた」、
 「働くことの大切さ, 意味や価値を改めて感じた」など、仕事の意味を再発見する変化を表す項目への負荷量が高かった。そのため、第一因子は、「新しい仕事の価値観」と命名された。

第二因子は、「新たなテーマに興味・関心を持つようになった」と「社会の問題を身近なものとして感じるようになった」という、新たな問題への意識の変化を表す項目への負荷量が高かった。そのため、第二因子は「新たな問題意識」と命名された。

第三因子は、「働くことよりももっと大切なものがあること」と「働くこと以外のことに取り組みはじめた」という働くこと以外に関心が向く変化を表す項目への負荷量が高かった。そのため、第三因子は、「仕事以外への関心」と命名された。

転機による変化の下位側面の信頼性係数を算出した結果、それぞれ第一因子が $\alpha = .845$, $\omega = .849$, 第二因子が $\alpha = .722$, $\omega = .736$, 第三因子が $\alpha = .642$, $\omega = .642$ であり、第三因子のみ信頼性係数が低かったが、すべての下位側面で許容される信頼性が得られた。以降の分析では、下位側面の項目得点を平均した値を尺度得点として用いた。

キャリア意識尺度の因子分析結果

キャリア意識尺度を分類するために、因子分析（最小二乗法, promax 回転）を実施した。並行分析ならびにスクリープロットの減衰率から 2 因子が妥当であると判断されたため、因子数は 2 因子として分析を実施した。結果を Table3 に示す。

その結果、第一因子は、「これからのキャリアや人生について、前向きに取り組んでいける」や「今後のキャリアの見通しが開けている」などの、将来のキャリアに対する意識を表す項目への負荷量が高かった。そのため、第一因子は「キャリア展望」と命名され

Table 3
キャリア意識の因子分析結果

項目	F1	F2	<i>h2</i>	Mean	SD
F1: キャリア展望					
7 これからのキャリアや人生について、前向きに取り組んでいける	.921	-.041	.798	3.33	1.07
8 これからのキャリアや人生を、自分で切り開いていける	.912	-.053	.768	3.31	1.04
9 これからのキャリアや人生は、明るく思う	.779	.021	.630	2.95	1.05
6 今後のキャリアの見通しが開けている	.697	.083	.573	2.74	1.10
F2: キャリア満足					
3 これまでの仕事やキャリアに自分なりの誇りや納得感を持っている	-.101	.946	.773	3.72	1.00
2 失敗も成功も含め、これまで「いい仕事の経験」を確実に積み重ねてきた	-.045	.816	.617	3.89	0.92
1 これまでのキャリアについて満足している	-.023	.802	.619	3.38	1.12
5 私は自分らしいキャリアをつくりあげている	.219	.597	.584	3.47	1.02
4 これまでのキャリアは自分で切り開いてきた	.208	.410	.329	3.59	1.00
	回転後の負荷量平方和		.512	.488	
	因子間相関			.687	
	α		.898	.863	
	ω		.899	.869	

た。

第二因子は、「これまでの仕事やキャリアに自分なりの誇りや納得感を持っている」や「これまでのキャリアについて満足している」など、今までのキャリアに対する満足感を表す項目への負荷量が高かった。そのため、第二因子は、「キャリア満足」と命名された。

キャリア意識尺度の下位側面の信頼性係数を算出した結果、キャリア展望が $\alpha = .898$, $\omega = .899$, キャリア満足が $\alpha = .863$, $\omega = .869$ であった。十分な信頼性が得られたため、以降の分析では、下位側面の項目得点を平均した値を尺度得点として用いた。

転機の経験パターン分類による転機の変化とキャリア展望の差

次に、転機の経験パターンと転機の変化との関連を分析するために、転機の経験パターンのクラスを独立変数、転機の変化の各下位側面を従属変数とする分散分析を実施した。結果を Table4 に示す。

転機の変化に対する分散分析の結果、すべての下位側面で転機の経験パターンの有意な主効果ならびに中程度の効果量が見られた（新しい仕事の価値観, $F_{(4, 923)} = 17.54$, $p = .000$, $\eta^2 = .071$; 新たな問題意識, $F_{(4, 923)} = 6.66$, $p = .000$, $\eta^2 = .028$; 仕事以外への関心, $F_{(4, 923)} = 23.52$, $p = .000$, $\eta^2 = .092$ ）。主効果が有意であったため、多重比較を実施した。

新しい仕事の価値観は、「出会い変化群」がその他の群よりも有意に高く、「昇進・昇格群」は高く、「私生活充実群」「挫折群」「仕事環境変化群」よりも有意に高かった。

新たな問題意識も、同様に、「出会い変化群」がその他の群よりも有意に高かった。また、「昇進・昇格群」は、「挫折群」よりも新たな問題意識が高かった。

仕事以外への関心では、「私生活充実群」と「出会い変化群」が、「昇進・昇格群」, 「挫折群」, 「仕事環境変化群」よりも、有意に高かった。

次に、キャリア意識に対する分散分析の結果、キャリア満足においてのみ有意な主効果が見られた（キャリア満足, $F_{(4, 923)} = 7.37$, $p = .000$, $\eta^2 = .032$; キャリア展望, $F_{(4,$

Table4
 転職の内容パターンによる転職の変化とキャリア意識との差

	n	新しい仕事の価値観		新たな問題意識		仕事以外への関心		キャリア満足		キャリア展望	
		Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
Class1 昇進・昇格群	112	3.721	0.73	3.438	0.93	2.987	0.95	3.847	0.69	3.234	0.88
Class2 出会い変化群	80	4.125	0.54	3.900	0.74	3.319	0.99	3.985	0.61	3.308	0.92
Class3 私生活充実群	267	3.363	0.88	3.526	1.00	3.686	1.01	3.705	0.73	3.190	0.88
Class4 挫折群	209	3.290	0.96	3.267	1.13	3.245	1.05	3.487	0.91	3.030	1.00
Class5 仕事環境変化群	260	3.449	0.86	3.372	0.98	2.885	0.98	3.641	0.85	3.123	0.96
$F(4, 923)$		17.54		6.66		23.52		7.37		1.79	
p		.000		.000		.000		.000		.128	
η^2		.071		.279		.092		.032		.008	
多重比較		2 > 1 > 3, 4, 5		2 > 1, 3, 4, 5 1 > 4		3 > 2, 4 > 1, 5		2 > 3, 4, 5		1 > 4	

Table 5
 転職の変化がキャリア意識に及ぼす影響の共分散構造分析の結果

	昇進・昇格群		出会い変化群		私生活充実群		挫折群		仕事環境変化群											
	キャリア満足	キャリア展望																		
	β	p																		
新しい仕事の価値観	.566	.000	.453	.000	-.014	.909	.092	.458	.188	.009	.122	.091	.475	.000	.417	.000	.316	.000	.210	.008
新たな問題意識	.011	.912	.042	.682	.422	.001	.312	.014	.024	.750	.074	.333	-.019	.800	.055	.477	.110	.141	.050	.521
仕事以外への関心	.002	.976	.018	.829	-.064	.555	.143	.178	.077	.243	.090	.174	.043	.502	.000	.995	-.181	.003	.028	.653
R^2	.327		.230		.161		.186		.054		.048		.227		.204		.146		.065	
キャリア展望との相関	.525	.000			.488	.000			.477	.000			.647	.000			.582	.000		

923) = 1.79, $p = .128$, $\eta^2 = .008$ 。多重比較の結果、「出会い変化群」は、「私生活充実群」「挫折群」「仕事環境変化群」よりも、「昇進・昇格群」は、「挫折群」よりも、キャリア満足の得点が有意に高かった。

転職の変化がキャリア意識に及ぼす影響の検討

転職の変化がキャリア意識に及ぼす影響を検討するために、以下の手順で分析を実施した。

第一に、転職の回数による影響を統制した。転職を経験した頻度の割合は、0回が283名、1回以上が934名、2回以上が668名、3回以上が256名であった。しかし、転職の回数によって、学習行動とキャリア意識への影響が複雑化し、転職の変化の影響と交絡すると考えられた。そのため、分析では転職の回数が1度だけの回答者212名を分析対象者とした。

第二に、転職の経験パターンにかかわらず、転職の変化がキャリア意識に及ぼす影響を検討するために共分散構造分析を実施した。その結果、キャリア満足に対しては転職の変化のうち「新しい仕事の価値観」のみが有意な影響を及ぼし（新しい仕事の価値観, $\beta = .344$, $p = .000$; 新たな問題意識, $\beta = .073$, $p = .060$; 仕事以外への関心, $\beta = -.022$, $p = .487$; $R^2 = .150$), キャリア展望に対しては「新しい仕事の価値観」と「新たな問題意識」が有意な影響を及ぼしていた（新しい仕事の価値観, $\beta = .256$, $p = .000$; 新たな問題意識, $\beta = .085$, $p = .032$; 仕事以外への関心, $\beta = .049$, $p = .134$; $R^2 = .107$ ）。

第三に、転職の経験パターンごとに、転職の変化がキャリア意識に及ぼす影響を検討す

るために多母集団同時分析を実施した。結果を Table5 に示す。その結果、「昇進・昇格群」と「挫折群」では、新しい仕事の価値観がキャリア満足とキャリア展望に有意な影響を及ぼしていた。また、「仕事環境変化群」では、新しい仕事の価値観がキャリア満足とキャリア展望に、仕事以外への関心がキャリア満足に有意な影響を及ぼしていた。また、「出会い変化群」では、「新たな問題意識」がキャリア満足とキャリア展望に有意な影響を及ぼしていた。「私生活充実群」では、「新しい仕事の価値観」がキャリア満足に有意な影響を及ぼしていたが、 $R^2 = .054$ であった。

考察

本研究では、転機の内容と転機による心理的变化ならびにキャリア意識との相互関連性を検討することを目的とした。考察では、転機の経験パターンによる転機による心理的变化とキャリア意識との相違に次いで、転機の経験パターンごとに転機による心理的变化がキャリア意識に及ぼす影響について考察する。

転機パターンと転機による心理的变化

まず、転機として経験される出来事のパターンによって回答者を類型化した結果、回答者は5つのパターンに類型化された。すなわち、「昇進・昇格群」「出会い変化群」「私生活充実群」「挫折群」「仕事環境の変化群」である。

第一のパターンである「昇進・昇格群」は、昇進・昇格を人生の転機として捉えている群であった。鈴木(2003)においても、昇進・昇格が転機となり、組織に対する責任感が醸成されることを指摘しており、昇進・昇格は個人にとって転機として認識されやすい。

第二のパターンである「出会い変化群」は、重要な人と出会い、仕事での大きな変化から、仕事の意味について考えることを転機として捉える群であった。言い換えると、「出会い変化群」は、人と出会うことのみが転機となるわけではなく、重要な人との出会い、仕事での変化、仕事の意味の探索という出来事が複合的に生じている群であった。転機となる重要な出来事は一つであるとしても、個々人が経験する出来事は連鎖していると考えられる。

第三のパターンである「私生活充実群」は、「結婚・恋愛」や「子どもの誕生・自立」を転機として捉える群であった。この群は、仕事での出来事ではなく、私生活でのライフイベントを転機として捉える群であった。従来、結婚や子どもの誕生が重要なライフイベントであることが指摘されており、近年でも、社会人はワーク・ライフ・バランスへの意識が醸成されている。そのため、私生活が充実することを転機として捉える群が導出されたと考えられる。

第四のパターンである「挫折群」は、会社の倒産、本人や家族の病気・介護によって、仕事における挫折を経験し、仕事の意味を考える経験を人生の転機として捉える群であった。この群は、大きな挫折経験を転機として捉える群であった。大塚・小杉(2003)は、勤労者のストレスとなりやすいライフイベントについて検討し、配偶者や親族の死、会社の倒産がストレスとして大きな影響があることを明らかにしている。挫折群が経験する家族の病気や介護は家族の死と関連する問題であり、ストレスとしても十分機能すると考えられる。つまり、挫折群は、ネガティブなライフイベントを経験することでストレスを体験している群である。

第五のパターンである「仕事環境変化群」は、転職、転勤、海外勤務などの仕事環境の変化を人生の転機として捉える群であった。仕事環境の変化は、転機としての経験率が最も高く、「私生活充実群」に次いで、割合の多い群であった。ただし、「昇進・昇格群」と同じく、仕事環境の変化のみを転機として捉える群であり、その他の出来事を連鎖的に経験していなかった。仕事環境の変化のうち転職は、心理的負荷の高いライフイベントであるが(大塚・小杉, 2003)、環境が急激に変わる出来事であるために、その他の出来事を経験する余地がないと考えられる。そのため、仕事環境の変化のみを転機として捉える

群が導出されたと考えられる。

次に、転機による心理的变化の構造を検討した。その結果、転機による心理的变化としては、「新しい仕事の価値観」「新たな問題意識」「仕事以外の関心」の3因子が導出された。第一の変化である「新しい仕事の価値観」は、新たな行動指針や働くことの意味を改めて考える変化であった。転機パターンとの関連において、「新しい仕事の価値観」は、「出会い変化群」が最も高く、次いで「昇進・昇格群」が高かった。対人型学習にも表されるように、人との出会いは人生や仕事について振り返る機会となりやすく、今までの自分を改める機会となりやすくに繋がると考えられる。また、昇進・昇格のように組織内において新たな業務を担当する機会が提供されたことで、今まで経験していなかった職務に従事する必要が生じ、新しい仕事の取り組み方を考える機会になったとも考えられる。

第二の変化である「新たな問題意識」は、社会問題を身近に感じ、新たなテーマに興味・関心を持つようになる変化であった。転機パターンとの関連では、「出会い変化群」が、その他の群よりも「新たな問題意識」による変化を経験していた。「新しい仕事の価値観」では、昇進・昇格群が挫折群や環境変化群よりも変化を経験していたが、「新たな問題意識」では変化に差が見られなかった。「新たな問題意識」は、「新しい仕事の価値観」とは異なり、仕事に対する意識の変化でなく、より広範な社会問題に対する意識の変化である。そのため、昇進・昇格という仕事環境の変化では「新たな問題意識」が醸成されなかったと考えられる。

第三の変化である「仕事以外への関心」は、働くこと以外へ意識を向ける変化であった。転機パターンとの関連では、「私生活充実群」と「出会い変化群」がその他の群よりも変化を経験していた。「出会い変化群」では、結婚・恋愛や子どもの誕生に対する選択も多く、「仕事以外への関心」は、私生活の充実によってもたらされる変化であると考えられる。配偶者や子どもなど、自分以外の人生を考える機会が提供されることによって、仕事以外への関心が醸成されると考えられる。

転機による変化がキャリア意識に及ぼす影響

転機の経験パターンごとの共分散構造分析の結果、「昇進・昇格群」「仕事環境変化群」「挫折群」では、新しい仕事の価値観がキャリア満足とキャリア展望を促していた。「昇進・昇格群」は、「私生活充実群」「挫折群」「仕事環境変化群」と比較して、新しい仕事の価値観が高まりやすい転機の経験パターンであった。昇進や昇格は、仕事内容が変化し、組織に対する責任感が増加し（鈴木，2003）、自身の仕事に対して新しい価値を見いだしやすいと考えられる。また、昇進や昇格は、具体的な業績を積み重ねたことによって生み出される転機であり、そういった業績をまた積み重ねようとする意識をも醸成すると考えられる。そのため、「昇進・昇格群」において、新しい仕事の価値観が自身の今までのキャリアに対する満足度を高めるだけではなく、これからのキャリアの展望をも高めていたと推測される。

一方で、「仕事環境変化群」と「挫折群」は、「昇進・昇格群」よりも、新しい仕事の価値観の得点が低かった。「挫折群」は、倒産やリストラ、家族の病気や介護で仕事での悩みや挫折を抱える群であり、「仕事環境変化群」は、転職や転勤によって仕事での悩みや不満を抱える群であった。Bridges (1980) のキャリア・トランジション理論に基づけば、「仕事環境変化群」や「挫折群」では、混乱や苦悩を抱える中立的期を乗り越えてこそ、転機の意味が見いだされると推測される。つまり、仕事での悩みや挫折を経験することは、変化がもたらされづらい一方で、その中でこそ新しく仕事の意味を見いだすことで、今までのキャリアを無駄にしなかったという満足感や、以前の困難の経験があるからこそ、次の困難も乗り越えられるというキャリアに対する展望へと繋がったと解釈される。

また「仕事環境変化群」は、仕事以外への関心が高まるほど、キャリア満足が抑制され

ていた。仕事環境変化群の転機は、「挫折群」よりも、仕事以外への関心が低かった。つまり、仕事環境変化群では、環境の変化が極度であるために、仕事以外に関心が向くほどの変化をもたらさなかったと考えられる。そのような「仕事環境変化群」において、仕事以外に関心が向くということは、今までの職業生活に対する諦めをもたらしている可能性がある。そのため、「仕事環境変化群」において、仕事以外への関心がキャリア満足を抑制したと考えられる。

「私生活充実群」においては、新しい仕事への価値観がキャリア満足を促進していたが、決定係数が低かった。つまり、「私生活充実群」では、新しい仕事の価値観が有意な影響をもたらしているが、説明率が低かった。「私生活充実群」は、仕事以外への関心が高まり、自身の職業生活ではない領域への関心が向いている状態であると考えられる。私生活を充実させるということは、ワーク・ライフ・バランスのうち、ライフに対する重要性を高めている群となる。つまり、仕事に関わる要因よりも、仕事以外に関わる状況要因を重視していると推測される。そのため、私生活充実群では、転機による変化以外の状況要因によってキャリア満足やキャリア展望が説明されると考えられる。

「出会い変化群」でのみ、新たな問題意識がキャリア満足とキャリア展望を促進していた。出会い変化群は重要な他者との出会いを転機と捉える群であった。「昇進・昇格群」や「仕事環境変化群」などと異なり、「出会い変化群」は環境の大きな変化が転機となるのではなく、個人の内面的な変化があると考えられる。なぜなら、他者との出会いは、環境の変化なしに、自身の価値観を揺るがず転機であるためである。環境が変化することによってもたらされる仕事の変化ではないために、新しいテーマや社会問題に対して広い視野を持ち始め、人間としての成長をする群であると考えられる。そのため、新たな問題意識がキャリア意識を醸成したと解釈される。

以上のように、転機の経験パターンによって、転機による変化がキャリア意識に及ぼす影響は異なっていた。特に、昇進や昇格などの仕事環境のポジティブな転機だけではなく、倒産やリストラ、転勤などの仕事環境のネガティブな転機を経験する群では、新しい仕事の価値観がキャリア意識を醸成していた。一方で、重要な他者との出会いなどの内面的な転機を経験する群では、新たな問題意識がキャリア意識を醸成していた。つまり、尾形・元山（2010）が示した、環境的な変化をもたらす転機では、仕事に対して新しい価値観を見いだすことによってキャリア意識が高められ、内面的な変化をもたらす転機では、仕事に関連しない視野を広げることによってキャリア意識が高められていたとまとめられる。したがって、転機の経験パターンによって、キャリア意識を醸成する転機による変化の捉え方が異なることが明らかにされた。

本研究の限界と今後の展望

本研究では、従来、質的に検討されてきた転機を量的に調査し、その転機パターンを導出し、転機による心理的变化の構造を明らかにした。また、転機の経験パターンによって、転機による変化がキャリア意識に及ぼす影響が異なることを見いだした。ただし、本研究では以下の2点の限界が挙げられる。

第一の限界は、転機の複合的効果を検討していない点である。本研究は、転機の効果を検討するために、複数回、転機を経験している回答者を分析から除外した。しかし、実際には、600名近い回答者が複数回の転機を経験しており、より柔軟かつ段階的な学習行動の変化を検討するためには、複数回の転機経験によってもたらされた心理的变化が学習行動に及ぼす影響を検討する必要があると考えられる。

第二の限界は、キャリア意識と学習行動との関連である。本研究では、転機の経験パターンならびに転機による変化の捉え方を中心としてキャリア意識との関連を検討した。しかし、堀内・岡田（2016）によって示されているように、転機経験が仕事からの学びを媒介しキャリア自律が高められていた。ただし、社会人における学習行動は、単一の学習行動ではなく、多次元によって測定されることが明らかにされている（高田・辰巳、

2019)。したがって、今後は、転機による変化とキャリア意識を社会人の学習行動が媒介するモデルを再度、検討する必要があると考えられる。

引用文献

- Ancona, D. G., Okhuysen, G. A., & Perlow, L. A. (2001). Taking time to integrate temporal research, *Academy of Management Review*, **26**, 512-529.
- Ashford, S., & Nurmohamed, S. (2012). “2. From past to present and into the future: A hitchhiker’s guide to the socialization literature”, In C. R. Wanberg. (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press, pp.8-24.
- Ashforth, B. E. (2012). “9. The Role of Time in Socialization Dynamics”, In C. R. Wanberg. (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Socialization*. New York: Oxford University Press, pp.161-186.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Corley, K. G. (2008). Identification in organizations: an examination of four fundamental questions, *Journal of Management*, **34**, 325-374.
- Ashforth, B. E., Harrison, S. H., & Sluss, D. M. (2014). “2. Becoming the interaction of socialization and identity in organizations over time”, In Shipp, A. J., & Fried, Y. (Ed.) *Time and Work How time impacts individuals*, London and New York: Psychology Press, pp.11-39.
- Bullis, C., & Bach, B. W. (1989). Socialization turning points: An examination of change in organizational identification, *Western Journal of Speech Communication*, **53**, 273-293.
- Davis, J. & Easterby-Smith, M. (1984). Learning and developing from managerial work experiences, *Journal of Management Studies*, **21**, 169-183.
- Dohrenwend, B. S. & Dohrenwend, B. P. (1974). “A brief historical introduction to research on stressful life events”, In B. S. Dohrenwend and B. P. Dohrenwend, John. (Ed.), *Stressful life events*, New York :Wiley & Sons, pp.1-5.
- Gundry, J. K. (1993). Fitting into technical organizations: The socialization of newcomer engineers, *IEEE Transactions on Engineering Management*, **40**, 335-345.
- Gratton, L., & Scott, A. (2007). *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*, Bloomsbury Publishing.
- 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, **29**, 73-86.
- 金井篤子 (2010). 働く女性のキャリア・トランジション 日本労働研究雑誌, **52**, 44-53.
- 金井壽宏 (2001). キャリア・トランジション論の展開：節目のキャリア・デザインの理論的・実践的基礎, 国民経済雑誌, **184**, 43-66.
- 小林有紀 (2012). キャリア・トランジションに結びついた看護師の経験とそのプロセス 看護教育研究集録, **38**, 237-244.
- 小島一男 (2008). あるアスリートのキャリアトランジションに伴うアイデンティティ再体制化について-生涯発達心理学の視点から- つくば国際大学研究紀要, **14**, 73-85.
- 厚生労働省 (2018). 人生100年時代構想会議 中間報告.
- Lee, T. W., Ashford, S. J., Walsh, J. P., & Mowday, R. T. (1992). Commitment propensity, organizational commitment, and voluntary turnover: a longitudinal study of organizational entry processes, *Journal of Management*, **18**, 15-32.
- Louis, M. R. (1980). Surprise and sense making: What newcomers experience in

- centering unfamiliar organizational settings, *Administrative Science Quarterly*, **25**, 226-251.
- Mathieu, J. E., & Zajac, D. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment, *Psychological Bulletin*, **108**, 171-194.
- 松尾睦 (2006). 経験からの学習-プロフェッショナルへの成長プロセス, 同文館出版
- 尾形真実哉・元山年弘 (2010). キャリア・トランジションにおける個別性の探究-新任マネージャー, 新人看護師, 新人ホワイトカラーへの移行に関する比較分析- 甲南経営研究, **50**, 45-103.
- 大塚泰正・小杉正太郎 (2003). 職場におけるライフイベント/イベント型ストレスの評価とその輪唱心理学的活用, 産業ストレス研究, **10**, 163-174.
- 鳥羽賢二 (2016). トップアスリートのキャリアトランジション支援策の検討-ソーシャルアントレプレナーとの親和性- びわこ成蹊スポーツ大学研究紀要, **13**, 9-13.
- 鈴木竜太 (2003). 組織と個人-キャリア発達と組織コミットメントの変化- 白桃書房.
- 高田治樹・辰巳哲子 (2019). 社会人の学習行動尺度ならびに学びへの態度尺度の作成と相互関連性の検討 Works Discussion Paper.
- リクルートワークス研究所 (2018). どう変わる? 21世紀のライフキャリア・デザイン (<https://www.works-i.com/project/100/lifecareer.html> ; 2020年2月25日現在)