

キャリア・サクセスに関する一考察：その 概念と予測因の再検討

HAYASHI, Yoichiro / 林, 洋一郎

(出版者 / Publisher)

法政大学キャリアデザイン学会

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

生涯学習とキャリアデザイン：法政大学キャリアデザイン学会紀要 = Lifelong learning and career studies

(巻 / Volume)

6

(開始ページ / Start Page)

177

(終了ページ / End Page)

186

(発行年 / Year)

2009-02

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00007550>

キャリア・サクセスに関する一考察 ：その概念と予測因の再検討

法政大学キャリアデザイン学部准教授 林 洋一郎

序

急激な景気変動に象徴されるように、ものごとの変化のスピードが極めて急激な現在、個人が主体的にキャリアを構築していく力が必要とされている。幼少期より将来の仕事や働く行為について主体的に考える機会を設け、職業観や勤労観を形成する（キャリア）教育が求められている。文部科学省も、高校や大学を卒業した学生が優れた職業人になるために必要な教育について、総合的な改革案を検討するよう中央教育審議会に求めた（日本経済新聞、2008）。

また、キャリアに関わる教育プログラムは、ビジネス場面においても求められている。例えば、2007年の9月に松坂屋と経営統合したJフロンティアテイリングの大丸は、2004年に労使で「キャリア自律宣言」を打ち出し、考える社員の育成に効果を上げているという報告もある（日本経済新聞、2008）。

これらの教育プログラムは一定の基準に従って評価（program evaluation）されることが望ましい（Brounstein, 1998）。プログラム評価とは、特定の目的をもって設計・実施されたプログラム介入の活動、性質、アウトカムの情報を体系的に収集し、その効果を科学的に査定する。さらにこうした査定に基づいて将来の意思決定や政策的な判断を行うこと、と簡潔に定義できる（Patton, 1997；安田・渡辺、2008）。

しかしながら我が国において、キャリア発展に

関する教育プログラムが社会調査や心理測定の方法論を用いて科学的に評価される機会はほとんどないと思われる。いくつかの理由が考えられるが、ひとつはキャリア成果をどのように捉えるかのコンセンサスが得られていないことに起因するのではないだろうか。

キャリア研究（career studies）⁽¹⁾ においてキャリアの成果—とりわけ個人のキャリア成果を意味する概念はキャリア・サクセス（career success）であろう。キャリア・サクセスとは、様々な仕事経験を経た結果として、個人が積み上げてきた現実の達成（attainment）および知覚された達成と定義される（Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005; Judge, Cable, Boudreau, & Bretz, 1995; Judge & Kammeyer-Mueller, 2008）。Arnold & Cohen（2008）は、キャリア・サクセス研究を2種類に分けた。ひとつは、キャリア・サクセスとはどのような概念化し測定するかという研究であり（Heslin, 2005）、もう一つは、キャリア・サクセスの予測因（predictors）を明らかにする研究である（Arthur, Khapova, & Wilderom, 2005）。本論文もこのふたつの観点からキャリア・サクセスについて解説することとする。

キャリア・サクセスの概念化と測定

キャリアとは、長期間にわたる個人の仕事経験が、漸次、連なってきたものと簡潔に定義できよう（Arthur, Hall, & Lawrence, 1989）。キャリア

ア・サクセスとはこうした長期にわたる意義のある仕事経験が、蓄積された結果として表出され、達成されたものである (Arthur et al., 2005)。キャリア・サクセスの概念は、客観的・外的なもの (objective / extrinsic career success) と主観的・内的なもの (subjective / intrinsic career success) という2タイプに分けることができる (Arnold & Cohen, 2008 ; Arthur et al, 2005 ; Ng, Eby, Sorensen, & Feldman, 2005)。

客観的キャリアは、個人のキャリア状況の外的な具体的指標に注目したものである。給与 (salary)、昇給の割合、組織内での昇進、CEOへの近接性などが考えられる (Arnold & Cohen, 2008 ; Judge et al, 1995)。一方で、主観的キャリアは、個人によって内的に意味づけ、評価されたものであり、個人にとって重要な様々な次元が考えられる (Van Maanen, 1977)。例えば、キャリア満足感、生活満足感、雇用の安定性に関する信念や知覚が考えられる⁽²⁾。

しかし、主観—客観あるいは内的—外的という区分は理念的な分類であり、その境界は曖昧である。Arthur et al. (2005) は、キャリアとは本質的には主観と客観の両面性 (two-sidedness) からなる概念であると主張し (Goffman, 1961)、これを主観—客観のキャリア二元性 (subjective-objective career duality) と呼んだ。

例えば、キャリア・サクセスを他者判断によって測定した場合、それは客観と主観のどちらに位置づけるべきかの判断は難しい。Lau, Shaffer, and Au (2007) による中国人企業家を対象とした興味深い研究の中で社会的評判 (social reputation) をキャリアサクセスとして取り上げた。社会的評判は、社会的要因なので客観指標とみなせるが、同僚や他者からある人物に対する主観的な判断に基づくので主観指標ともいえる。さらに、給与や地位に対する満足感といった指標は主観と客観の区別をさらに難しくさせるものである。

バウンダリーレス・キャリア (boundaryless career) やプロティアン・キャリア (protean career) といった最近のキャリア概念あるいはジ

ョブ・クラフティング (job crafting) など仕事への取り組みに関する概念は、個人の主観的体験や知覚を重視している (Arnold & Cohen, 2008)。バウンダリーレス・キャリアは、Arthur and Rousseau (1996) によって提唱された概念であり、職務、組織、仕事と家庭、国家、産業、という壁を越えて展開するキャリアを意味する。これは、伝統的な組織内キャリア (organizational career) と対置される概念である。プロティアン・キャリアとは、組織内キャリアから個人の仕事における心理的成功を目指す自己志向的キャリアであり、移り変わる環境に対して、変幻自在に対応していくキャリアのあり方を意味する。Hall (1996 ; 2002) によって提唱された概念である。プロティアンとは、ギリシャ神話に登場するプロテウスにちなんでおり、彼がさまざまな形に体を変えることから、環境の変化に自律的に適応し、自分のキャリアの方向性を臨機応変に変えていくキャリアのあり方を示している (宗方, 2008)⁽³⁾。

キャリア概念ではないが、現代的な仕事のあり方としてジョブ・クラフティングという概念が提唱されている。これは、従業員が自身の仕事を、より情熱的に、やりがいを感じて取り組めるように設計しなおすような行動を指す (Wrzesniewski & Dutton, 2001)。

このように個人の主体性や個人体験を重視する近年のキャリア研究においては、キャリア・サクセスの内容を客観的に決定することは難しいので、主観的なキャリア・サクセスを重視すべきという意見もあり (Hall & Chandler, 2005)、測定論的な見地から両者を操作的に定義することを難しくさせている。

近年、主観と客観の区別に焦点を向けるのではなく、両者の関連性を論ずるべきであるという考え方が支持されつつある。Hall & Chandler (2005) や Arthur et al. (2005) は、主観側面と客観側面の有利な点 (vantage-point) を強調する方法から両者の関連性—相互依存性 (interdependence) を認め、両面性 (two-sidedness) (Goffman, 1961) に注目すべきと述べている。

Arthur et al. (2005) は、キャリア・サクセスに関する68論文を精査し、主観的指標と客観的指標の関係性を検討した。約65% (44) の論文が、キャリア・サクセスの主観側面と客観側面の両面を捉えていた。主観側面と客観側面の因果関連 (causality) に目を向けると、37%の論文が、客観的キャリアから主観的キャリアへのインパクトを論じていた。一方で、逆の因果関係を仮定した論文は、19%であった。この数値は、我々が暗黙裡に主観的キャリアを客観的キャリアのファンクションとみなしていることをうかがわせる。

客観から主観への因果連鎖は、理論的には、Hall (2002) やHall & Chandler (2005) による心理的成功モデルによって説明される。キャリアにおける主観的な心理的成功とは、チャレンジングな目標の達成によって実現するものである。特に、個人が独自に設定したチャレンジングな目標が意義深いものであり、その達成に向けて努力を傾けた結果として、目標が実現された場合、心理的な成功体験が発生する (Lewin, 1936; Locke, 1990a, 1990b)。

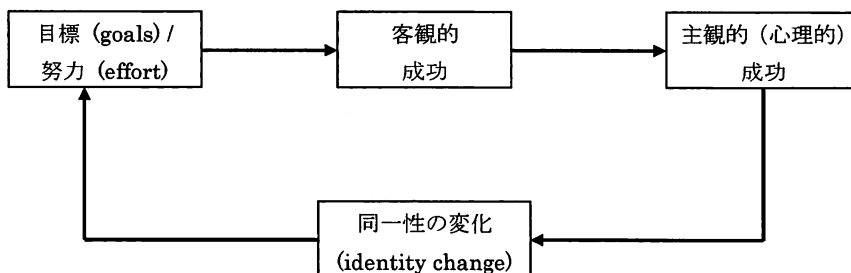
このような心理的成功を体験した個人は、自尊心を高め有能であるというアイデンティティを確立するようになる。その結果、自己のキャリア領域に含まれる仕事により積極的に関与・目標設定を行い、それを達成するための努力が再起動する。図1は、心理的成功モデルを模式的に図示したものである。Hall & Chandler (2005) が指摘したように、この成功サイクルモデルは実証的におおむね支持されている (Hall & Schneider, 1976; Hall & Hall, 1976; Hall & Foster, 1977; Hall,

2002)。

さらに、Arnold & Cohen (2008) は、エンプロイアビリティ・雇用可能性 (employability) を新たなキャリア・サクセス指標として提起している。Edy, Butts, & Lockwood (2007) は、これを市場性・市場価値 (marketability) と呼んだ。Rothwell & Arnold (2007) は、過去に雇用が不安定になっている現在においては重要な概念であると主張した。しかしエンプロイアビリティの研究は端緒についたばかりで、その概念定義は定まっていない。例えば、Fugata, Kinicki, & Ashforth (2004) は、傾性的アプローチに志向しており、エンプロイアビリティをアウトカムではなく予測因として位置づけている。Rothwell, Herbert & Rothwell (2008) は、エンプロイアビリティに関する新たな尺度を開発し、外部エンプロイアビリティと内部エンプロイアビリティの2次元を見出した。

最後に、これまでのキャリア・サクセス指標は基本的に仕事領域に限定されているが、非仕事領域も考慮すべきであると思われる。例えば、ワークとファミリーのポジティブなインターフェイスに焦点を向けたワーク・ファミリー・エンリッチメントは新しいキャリア・サクセス指標とも考えられる (Carlson, Kacmar, Wayne & Grzywacz, 2006; Greenhaus & Powell, 2006)。ワーク・ファミリー・エンリッチメントは、一方の領域における役割経験が他方の生活の質 (業績や感情) が向上させる過程を強調する。Greenhaus & Powell (2006) は、一つの役割から獲得した資源 (スキル、視点、柔軟性、心理的・物理的社会資本、経

図1：心理的成功モデルの概要 (Hall & Chandler 2005をもとに筆者が作成)



済的資源)が、直接的に他方の役割業績を高めたり(道具的経路と呼ばれる)、ポジティブな感情を経由して間接的に業績を高めたりする(感情的経路と呼ばれる)作用を持つと説明した。

いずれにしてもバンダリーレス・キャリアやプロティアン・キャリアなどの考え方に象徴されるように、現在、キャリアの境界が明確でなく、キャリア・サクセスを厳密に定義することは容易ではない。よって今後、概念の揺らぎを認識しつつ、キャリア・サクセス概念を信頼性や妥当性の基準にさらに精緻化を進めていく必要がある。次に、キャリア・サクセスの予測因について論ずる。

キャリア・サクセスの予測因

本稿は、これまでのキャリア・サクセス研究の予測因を統合し、網羅的に分析したNg et al. (2005) による最近のメタ分析を中心に論ずる。彼らは、社会における上方移動に関する2種類の考え方にに基づき、キャリア・サクセスの概念を構造化した。2種類のシステムとは、競争による移動性(contest mobility)と支援による移動性(sponsored mobility)である。競争による移動性が優位な場合、競争を勝ち抜き高い職務業績を

上げた者が上方へと移動する。基本的に競争へ参加する機会はオープンである。支援による移動性が強いシステムにおいては、力のある人物に見出され、優先的に機会を与えられた者のみが上方移動への見込みが与えられる⁽⁴⁾。

Ng et al. (2005) は、キャリア・サクセスの予測因を3段階に分けて整理した。最上位に、競争による移動と支援による移動を位置づけ、中位に人的資本(human capital)、組織からのスポンサーシップ(organizational sponsorship)、社会統計学的変数、個人差変数(パーソナリティ)分類に4種類の次元を仮定し、最下位に実際の研究で測定された変数を位置づけた(表1)。競争による移動は人的資本を含み、支援による移動は組織からのスポンサーシップ(organizational sponsorship)、社会統計学的変数を含む。

彼らは、主観的側面と客観的側面という2次元にキャリア・サクセスを分類した。前者は、給料(salary)と昇進であり、後者はキャリア満足である。表2は各予測因とキャリア・サクセス指標との関連性を整理したものである(表2中の分かりにくい予測因の定義は注5を参照)⁽⁵⁾。最後の3列は、各予測因と3種類のキャリア・サクセス

表1：キャリア・サクセス概念の類型

上方移動のシステム	キャリア・サクセスの4次元	研究で測定された変数
・競争移動	・人的資本	・労働時間 ・仕事中心性(work centrality) ・職務勤続年数 など
・支援移動	・組織からのスポンサーシップ ・社会統計学的変数	・上司からの支援 ・訓練や技能開発の機会 ・組織の保有資源 ・性別 ・人種 ・未婚/既婚の区別 など
	・個人差変数(パーソナリティ)	・パーソナリティの5大因子 ・プロアクティビティ ・統制の所在

表2： 給料、昇進、キャリア満足と予測因の関連性とそれらの効果量の検定 (Ng et al. 2005をもとに筆者が作成)

予測因	給料との r_c	昇進との r_c	キャリア満足との r_c	給料とキャリア満足を対比した場合の絶対値	昇進とキャリア満足を対比した場合の絶対値	給料と昇進を対比した場合の絶対値
人的資本						
労働時間	.24*	.13*	.13*	3.82*	0.00	4.14*
仕事中心性	.12*	.04*	.22*	1.84	3.66*	2.34*
職務年数	.07*	-.02*	-.02	1.41	0.00	1.30
組織勤務年数	.20*	.03*	.02	7.84*	0.18	2.97*
仕事経験	.27*	.06*	.00	7.63*	0.70	2.45*
組織内外への異動希望	.11*	.03*	-.06	0.24	0.14	1.10
海外経験	.11*	.12*	.03	4.44*	6.00*	1.00
教育水準	.29*	.05*	.03*	10.28*	0.94	9.19*
政治的知識とスキル	.29*	.07	.05*	6.66*	0.71	9.84*
社会資本	.17*	.15*	.28*	1.68	2.54*	0.39
相関の平均	.21	.06	.10			
組織によるスポンサーシップ						
キャリア・スポンサーシップ	.22*	.12*	.44*	2.66*	5.76*	1.41
上司からの支援	.05*	.02	.46*	3.39*	4.15*	0.52
訓練とスキル向上の機会	.24*	.23*	.38*	2.26*	1.60	0.10
組織の資源(会社規模・従業員数)	.07*	.06*	-.02	1.15	1.27	0.32
相関の平均	.13	.10	.31			
社会統計学的変数						
性別(男子 = 1)	.18*	.08*	.01	7.30*	3.22*	4.96*
人種(白人 = 1, 非白人 = 0)	.11*	.01	.03*	1.35	0.40	2.90*
婚姻形態(既婚 = 1, 未婚 = 0)	.16*	.09*	.06*	5.91*	1.32	2.50*
年齢	.26*	.02*	.00	9.17*	0.47	5.35*
相関の平均	.20	.05	.02			
安定した個人差(パーソナリティ)						
神経症傾向	-.12*	-.11*	-.36*	10.28*	8.26*	0.40
誠実・勤勉性	.07*	.06*	.14*	1.47	3.20*	0.24
外向性	.10*	.18*	.27*	4.96*	2.17*	2.26*
調和・協調性	-.10*	-.05*	.11*	0.44	2.68*	12.25*
開放性	.04*	.01	.12*	4.23*	7.62*	1.71
プロアクティビティ	.11*	.16*	.38*	4.09*	9.11*	0.73
統制の所在	.06*	-.03	.47*	2.38*	2.62*	0.68
相関の平均	.11	.08	.24			

注：相関の平均は絶対値。 r_c は、サンプルサイズで重み付け修正された相関 * $p < .05$.

(給与、昇進、キャリア満足) との間の相関係数を比較し、効果量 (effect size) の差異を検定したものである。

第1に、人的資本関連変数とキャリア・サクセスとの関連性について検討する。給料に関していえば、すべての変数が弱から中程度の有意な相関

を示した。関連性の方向も予測に一致したものであった。昇進に関していうと、政治的知識とスキルを除きすべての相関係数（メタ分析による）が有意であった。しかし、概して効果サイズは小さく、給料と比べても弱い関連であった。しかも昇進とは負の関連性を示した。

第2に、組織によるスポンサーシップ変数とキャリア・サクセスとの関連についてみると、ほぼ予測どおりの相関が見られた。概して、給料と関係性は弱から中程度であり、昇進との関連は弱かった。キャリア満足と間には、組織資源を除いてすべて有意な相関が見出された。また、効果量も高い点の特徴であった。

第3に、社会統計学的変数との関連性を検討すると、既婚である、男性である、年齢が高い、白人であるといったことが高い給料に結びつく可能性が示された。昇進に関しても同様の結果が示されたが、効果量は低かった（人種は無相関であった）。これに対して、キャリア満足は婚姻や人種と有意な関連を示したが、効果量は低いものであった。

第4に、個人差変数との関連について検討してみると、給料と昇進に関しては、ほぼ予測通りの関連性が見られた。給料と昇進との間に負の相関を示したのは、神経症傾向と調和・協調性であった。後者に関してはやや以外な結果であった。

表2の最終3列のt値は、客観キャリア・サクセス（給料と昇進）あるいは主観キャリア・サクセス（キャリア満足）と相対的に結びつきが強い予測因とは何であるかという結果を示している。この結果は、予測因の4次元ごとの相関の平均値からも推測できる（表中のイタリックの数値）。概して、組織からスポンサーシップや個人差は、給料や昇進よりもキャリア主観的満足側面と関連が強いといえる。一方で、人的資本や社会統計学変数は、どちらかといえば給料や昇進と関連が強い。しかし、例外もあり、仕事中心性や社会資本は、キャリア満足との関連性が強い。

主観と客観によって説明される変数が異なるという事実は、主観的キャリア・サクセスと客観的

表3：メタ分析から得られた客観的キャリアと主観的キャリア関係性

(Ng et al. 2005をもとに筆者が作成)

関連	r_c	95% 信頼区間 の下限	95% 信頼区間 の上限
給料－キャリア満足感	.30	.28	.32
昇進－キャリア満足感	.22	.20	.24
給料－昇進	.18	.16	.19

キャリア・サクセスの弁別概念妥当性を示している。実際、表3に示したように、基準間の相関はそれほど高くない。この結果は、キャリア・サクセスの概念を主観と客観に分けて考察することの妥当性をうかがわせる。

さらに、Ng et al. (2005) の研究は、予測因とキャリア・サクセスとの関連性を調整する変数（moderator）についても報告している。彼らは、性別（gender）と研究が発表された時期というふたつの調整変数を取り上げた。ここでは性別の調整効果を紹介する。分析の結果、教育水準—給料、労働時間—給料、教育水準—キャリア満足の関連度は、男性よりも女性のほうが強かった⁽⁶⁾。一方、組織勤続年数—給料の関連性は、女性よりも男性の方が強かった。つまり女性は長く勤続しても、男性ほど、給料が上昇しないと考えられる。

最後に、彼らの研究の限界について述べたい。それは、筆者たちも指摘するように、認知能力とキャリア・サクセスの関連性について結果が報告されていない点である。しかしながら、これまでの研究から両者の関連性を推測することは可能だ。例えば、Schmidt & Hunter (2004) のメタ分析は、Spearman (1904) が提起した一般知能（general mental ability）と業績との関連を検討したものである。結果は、一般知能と業績との強い結びつき（おおむね.50以上）であり、文脈や状況に応じて大きく変動しない（安定した）関連性を示している。

Ng達の研究を含めここで紹介した研究は、ほとんどが米国人をサンプルとした研究である。よ

って各研究結果が、直ちに日本にもあてはまるとは考えられない。しかしながらキャリア・サクセスの予測因を分析する際の際の一種のフレームワークとして機能すると考えられる。

キャリア・サクセス概念の応用

キャリア・サクセスを明確にすることは、個人の発達・育成を促進するためにも重要である。これは教育とビジネスの両方の領域に当てはまることである。キャリア・サクセス概念を明確化は、リーダーシップ研究が、特性論（偉人説）から行動論そして状況適合論へと発展した過程に対応づけられるのではなかろうか。

つまりキャリアという概念は、金井（1999）が持続力と表現したように、長い時間スパンにわたる現象である。よってこうしたキャリアの成功を操作的に定義し、測定可能な構成概念を構築することは難しい。それゆえこれまでのキャリア・サクセスは、特に我が国において、リーダーシップ研究における特性論にとどまっていたのではないだろうか。

つまり、特定個人の卓越した業績にハイライトする逸話的なアプローチが優勢であったように思われる。もちろんこういったアプローチが無意味というわけではない。実際、生涯発達研究においてはポピュラーな研究手法である（Levinson, 1977）。しかし、こうした特定性の高い知見に基づいて、現実的な心理・教育プログラムを構築することは合理的ではない。

例えば、キャリアに関する新たな教育・研修プログラムを実施した場合、その効果を評価することが求められる。これをアウトカム評価というが、プログラム評価と聞いて想起されるのがこのアウトカム評価でないだろうか（安田・渡辺, 2008）。アウトカムとは、結果、帰結、成果などという日本語訳が与えられると思うが、プログラムが対象とする人々にもたらす最終結末と定義される（Weiss, 1998）。

よってアウトカムが適切に定義され正確に測定されない限り、実際のプログラム効果を評価する

ことは難しい。このためには、アウトカム指標の定義と作成をきちんと行い、信頼性や妥当性を担保とした上で厳密に実行されることが望まれる。こうした手続きに基づいてアウトカムを設定しようとする場合、逸話的アプローチの知見から測定論の基準を満たしたアウトカムを抽出することは難しい。こうした理由から、学習への応用を志向した場合、偉人説に基づくアプローチには限界がある。これはリーダーシップが偉人説から行動論へとシフトをしたプロセスとも一致する。（金井, 2005）。

本稿の結びとして、キャリア・サクセスを導くためのセルフ・マネジメントという問題について考察したい。Arnold & Cohen（2008）が指摘したように、キャリアに関するセルフ・マネジメントを研究したものは充分ではない。これに関連する有名な概念は、「計画された偶発性（planned happenstance）」であろう（Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999）。この概念によれば、成功者は、予期せぬ偶発的な出来事を最大限生かしていると考えられている。さらに、こうした偶発的なチャンスを活かす準備（readiness）が出来る人がキャリアを成功に導くと考えられている。しかし、何が‘planned happenstance’であるかは個別性の高い事象であり、回顧的に決定されるという問題もあり、統制的に実践することは必ずしも容易でない。

キャリアのセルフ・マネジメントを構造化する近年の試みとして、King（2004）が提起した3種類のキャリア・セルフ・マネジメント行動が注目される。第1のポジショニング行動とは、キャリアを成功に導くために必要となる、対人関係、スキル、経験を積み上げて自分のポジショニング（現在地）を明確にすることである。第2の影響行動（influence behavior）とは、積極的に自分のキャリア成功に関係の深いゲート・キーパーに積極的に影響を与えていくことである。ここでゲート・キーパーとは、組織や社会において鍵となるポジションに居り、個人のキャリアの進展に影響を与えるような人物を意味する。第3の境界の

マネジメント (boundary management) とは、仕事領域と非仕事領域のバランスをどのように取るかに関する概念である。

今後は、こうしたセルフ・マネジメント行動の効果や実践も含めて、さらにキャリア・サクセス研究を進めていく必要がある。その際、本稿が紹介した主観的キャリアと客観的キャリアの区別や様々な予測因といったフレームワークは我が国における実証的なキャリア・サクセス研究の構築においても役立つことが期待される。

注

(1) キャリア研究は、正にセオリー・ジャングルの様相を呈している。Gunz & Peiperl (2008) は、Arther, Hall, & Lawrence (1989) の分類を引用しながら、キャリア研究に貢献する学問領域を次の9つに分類した。

- ・社会学者は世代間移動と社会的な視点から生涯の変化を分析することに関心を持っている。後者に関しては、管理職のある立場の個人がどのような社会的起源 (social origin) や人口統計学的な属性を持っているかを分析し、ビジネス・エリートの構造や行動を明らかにする。
- ・組織研究の人口統計学者は、昇進率と移動を決定する要因を研究する。
- ・労働経済学者は、企業内そして企業間の労働市場の構造を研究する。
- ・組織論の研究者は組織内そして組織間のキャリア構造について研究する。
- ・発達心理学者は、個人が辿るライフ・ステージを検証している。
- ・教育心理学者と職業心理学者は、主に育成とカウンセリングを検証する。
- ・心理学的社会心理学者は、個人が経験し仕事経験とパターンと個人が連続的にそして並行的に経験する役割の相互作用に関心がある。
- ・社会学的社会心理学者は、様々な社会のキャリアに関する比較研究と新しい組織形態が先進国のキャリア形成に及ぼすインパクトに関心を持っている。
- ・戦略論やファイナンスの研究者は、経営上の履歴

(managerial background) が企業の戦略的行動や資本市場での経験に及ぼすインパクトについて探る。

(2) Arthur et al. (2005) は、1992年から2002年にかけて主要な社会科学系のジャーナルに出版された68個のキャリア・サクセスに関する経験的研究を検討し、各研究で用いられた客観的キャリア・サクセスと主観的キャリア・サクセスを一覧にしている。これはキャリア・サクセス指標の包括的な (comprehensive) レビューとなっており、参考にされたい。

(3) Briscoe, Hall and DeMuth (2006) は、プロテティアン・キャリアとバウンダリーレス・キャリアに関する経験的研究を実施し、測定尺度を開発した。彼らは298人 (ビジネス系の学部学生、MBA学生、製造業の管理職を含む) から得られたデータにしたがって因子分析 (主因子法・オブリミン) を行った。その結果、プロテティアン・キャリアは、自己指向 (self-directed) と価値優先 (values-driven) という2因子からなり、バウンダリーレス・キャリアは、バウンダリーレス・マインドセット (boundaryless mindset) と移動への選好 (mobility preference) という2因子からなることを明らかにした。詳細は同論文を参照のこと。

(4) 業績を上げた結果、有力者に見出されるというように、競争による移動と支援による移動の経路は独立ではない。このことはNg et al. も認めており、あくまでも理論的な分類として採用している。

(5) キャリア・プランニングとは、従業員がどの程度の自ら積極的に自分のキャリアプランを打ち立てているかを表す。政治的知識とスキルとは、政治的知識と上司への政治的な対処戦略というふたつの意味からなる。社会資本 (social capital) は、従業員が、高い地位にある他部署の人物を知っている程度やネットワーキング活動を表す。キャリア・スポンサーシップとは、職場の上司やメンターからどの程度のスポンサーシップを受けているかを示す概念である。具体的には、やりがいのある仕事を与えてもらう、保護を受ける、引き立ててくれるといったメンタリングが含まれる。

(6) この結果は、当初のNg達の予測とは異なるものであった。

参考文献

- Arnold, J., & Cohen, L. (2008). The psychology of careers in industrial and organizational settings: A critical but appreciative analysis. In Hodgkinson, G. P. & Ford, J. K (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology* (Vol.23, pp.1-44). West Sussex: John Wiley & Sons.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989). *Handbook of career theory*. New York: Cambridge University Press.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). *The boundaryless career*. New York: Oxford University Press.
- Arthur, M. B., Khapova, S. N., & Wilderom, C. P. M. (2005). Career success in a boundaryless career world. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 177-202.
- Briscoe, J.P., Hall, D.T. & Frautschy DeMuth, R.L. (2006). Protean and boundaryless careers: An empirical exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 69, 30-47
- Blustein, D. L. (1997). A context-rich perspective of career exploration across the life roles. *Career Development Quarterly*, 45, 260-274.
- Carlson, D.R., Kacmar, K.M., Wayne, J.H., & Grzywacz, J.G. (2006). Measuring the positive side of the work-family interface: Development and validation of a work-family enrichment scale. *Journal of Vocational Behavior*, 68, 131-164
- Eby, L. T., Butts, M., & Lockwood, A. (2003). Predictors of success in the era of the boundaryless career. *Journal of Organizational Behavior*, 24, 689-708.
- Fugate, M., Kinicki, A.J., & Asforth, B.E. (2004). Employability: A psycho-social construct, its dimensions, and applications. *Journal of Vocational Behavior*, 65, 14-38.
- Goffman, E. (1961). *The moral career of the mental patient*. In *Asylums* (pp.125-170). New York: Anchor.
- Greenhaus, J. H., & Powell, G. N. (2006). When work and family are allies: A theory of work-family enrichment. *Academy of Management Journal*, 31, 72-92.
- Gunz, H., & Peiperl, M. (2008) Introduction. In Gunz, H & Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp.1-10). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T. (1996). Protean careers of the 21st century. *Academy of Management Executive*, 10, 8-16.
- Hall, D. T. (2002). *Protean careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Hall, D. T., & Chandler, D. E. (2005). Psychological success: When the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 155-176.
- Hall, D. T., & Foster, L. W. (1977). A psychological success cycle and goal setting: goals, performance, and attitudes. *Academy of Management Journal*, 20, 282-290.
- Hall, D. T., & Hall, F. S. (1976). The relationship between goals, performance, success, self-image, and involvement under different organization climates. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 267-278.
- Hall, D. T., & Schneider, B. (1973). *Organizational climates and careers: The work lives of priests*. New York: Academic Press.
- Heslin, P. A. (2005). Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, 113-136.
- Judge, T. A., Cable, D. M., Boudreau, J.W., & Bretz, R. D. (1995). An empirical investigation of the predictors of executive career success. *Personnel Psychology*, 48, 485-519.
- Judge, T. A. & Kammeyer-Mueller, J. D. (2008). Personality and career success. In Gunz, H & Peiperl (Eds.), *Handbook of career studies* (pp. 59-78). Thousand Oaks, CA: Sage.
- 金井壽宏 (1999). 経営組織 日経文庫.

- 金井壽宏 (2005). リーダーシップ入門 日経文庫.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65 (1), 112-133.
- Levinson, D. J., Darrow, C. H., Klein, E. B., Levinson, M. H., and McKee, B. (1978). *The Seasons of a Man's Life*, Alfred A. Knopf, New York. (南博訳 南博訳 1992 ライフサイクルの心理学 講談社学術文庫).
- Lewin, K. (1936). *The psychology of success and failure*. Occupations, 14, 926-930.
- Locke, E. A. (1990a). The motivation sequence, the motivation hub, and the motivation core. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 50, 288-299.
- Locke, E. A. (1990b). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Mitchell, K.E., A.S. Levin, & J.D. Krumboltz. (1999). Planned Happenstance: Constructing Unexpected Career Opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-24.
- 宗方比佐子 (2008). キャリア発達とその支援制度、若林満 (監修) / 松原敏浩・渡辺直登・城戸康彰 (編) 経営組織心理学 (pp.188 - 206)、ナカニシヤ出版.
- Ng, T. W. H., Eby, L. T., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2005). Predictors of objective and subjective career success. A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 58, 367-408.
- 日本経済新聞 (2008). キャリア教育改革検討 12月2日夕刊
- 日本経済新聞 (2008). 大丸キャリア自律宣言 6月16日朝刊
- Patton, M. Q. (1997) *Utilization-Focused Evaluation: The New Century Text*. Thousand Oaks, CA: Sage.
- Rothwell, A., & Arnold, J. (2007). Self-perceived employability: Development and validation of a scale. *Personnel Review*, 36, 23-41.
- Rothwell, A., Herbert, I., & Rothwell, F. (2008). Self-perceived employability: Construction and initial validation of a scale for university students. *Journal of Vocational Behavior*, 73, 1-12.
- Schmidt, F. L., & Hunter, J. E. (2004). General mental ability in the world of work: Occupational attainment and job performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 86, 162-173.
- Spearman, C. (1904). "General intelligence," objectively determined and measured. *American Journal of Psychology*, 15, 201-292
- Van Maanen, J. (1977). Experiencing organization: notes on the meaning of careers and socialization. In J. Van Maanen (Eds.), *Organizational careers: Some new perspectives*. New York: Wiley.
- Weiss, C.H. (1998). *Evaluation: methods for studying programs and policies*. 2nd edition. Prentice Hall; Upper Saddle River, NJ: Prentice Hall.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. 2001. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, 26, 179-201
- 安田節之・渡辺直登 (2008). プログラム評価の方法. 新曜社.