

主体的キャリアと時間展望概念の関係性の検討

The consideration of relationship between subjective career
and time perspective

小西琴絵*

Kotoe KONISHI

キーワード：主体的なキャリア，時間展望，キャリア発達

Keyword : subjective career, time perspective, career development

要約

近年，日本企業はこれまでの様に終身雇用を保証する代わりに，他社でも通用するような企業一般的な能力を身につけさせ，個々人で主体的にキャリアを形成することを促すようになった。その際，企業は従業員像として従業員が将来に対して自主的に考えられ前向きな人物であることを前提にしている。しかし，長引く不況期を経験した従業員たちの中には，未来へ明るい見通しを持ってない人々もいると考えられる。

そこで本稿では，従業員が主体的なキャリアを抱くに至る個人的な要因を探るため，社会人824名へインターネット調査を行い，彼らのこれまでの経験の評価や将来への見通し（＝時間展望）と主体的キャリアの関係性について統計分析を行った。分析の結果から，これまで考えられていたキャリアの定義である将来への前向きな見通しを持っている従業員だけではなく，過去に対して肯定的であったり，否定的であったりする人々もキャリアを主体的に考えていることが明らかになった。

Abstract

Recently, instead of guaranteeing lifetime employment, Japanese companies demand their employees to develop their career by themselves. At this time, the company premised that employees have positive prospects that can be voluntarily considered for the future. However, some of the employees who experienced the prolonged recession seem to have some unexpected future prospects.

Therefore, in this paper, in order to explore personal factors holding a subjective career,

* 東海学園大学経営学部経営学科

the survey was conducted from 824 working people through the internet, and asked them to evaluate their past experiences, prospects for the future (= time perspective) and seeking behavior of subjective career. From the results, not only the people who have positive prospects for the future, which is the definition of the career, but also negative or careful prospects for the past became clear that people are also thinking about their career subjectively.

1. はじめに

近年、企業は従業員に対してキャリアを主体的に考えることを求めている。これは、1990年代のバブル経済の崩壊や2008年のリーマンショックを契機とした長期不況が一因として考えられる。当時の企業は、業績不振を理由に雇用調整や人件費の削減に取り組み、終身雇用制や年功制といった日本独特の雇用制度に大きな変化をもたらした。そしてそれまで行われていた組織内での人材育成施策も、経費削減等の理由により規模の縮小や外部委託へと移行していった。

個人と組織を取り巻く環境の急激な変化は、従業員が組織から必要とされる能力などを大きく変化させ、雇用の保障が揺らぐ中で柔軟な対応が求められるようになった。そして従来のような組織主導のキャリアの形成は弱まり、個人が主導となる主体的なキャリアの形成が必要となったのである。

従業員に主体的なキャリアを求めている企業は、従業員が将来に対して常に真剣に前向きに考えていることを求めている。そしてこのような前提の下で、主体的にキャリアを形成していく支援を行っている。しかし、自分自身で将来の目標を見つけ、その目標に向かって前向きに努力していくことは簡単なことではない。例えば、東京大学社会科学研究所による「働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査」によると、若年層（20～39歳）で自分の生活や仕事に希望がある人は、2007年には55%だったのに対し、2014年には37%まで低下したことを発見している。この結果から、現代の若者は自分の仕事を通してよい見通しを持っておらず、自分の信念をもって将来のために行動することが難しい環境であると考えられる。

これまでの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や態度を明らかにするものや、主体的なキャリアを形成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。しかし、セルフマネジメントの重要性が高まっている現在において、企業が行う様々な施策をより効果的に行うために主体的キャリアに影響を及ぼす個々人の要因を把握する必要があると考えられる。

そこで本稿では、主体的キャリアに影響を及ぼす要因を把握するために、企業が前提としている従業員像（常に真剣に前向きに将来のことを考えている）だけではなく、これまでの職業経験から抱いた過去への認識や、未来に対して希望を抱いているのか否かなど個人の持っている時間認

識の違いを、楽観的・悲観的な両面から捉え、それらがどのように主体的キャリアへ影響を及ぼすのかを考察していく。

2. 主体的キャリアに関する先行研究の検討

2-1. キャリアとは

一般にキャリアとは、職業や個人人の職業経歴を表す言葉として使用されている。そのためキャリアという用語は、様々な場面の中で複数の意味合いをもって使われ、学術的定義も様々な存在する。

例えばキャリア研究の第一人者でもある Hall は、キャリアを昇進、職業の専門性、生涯を通じた仕事経験の連鎖、生涯を通じた様々な役割経験という4つに分類し「ある人の生涯にわたる仕事関連の経験や活動と結びついた態度や行動」である定義している (Hall, 1976, pp. 2-4)。この定義は、仕事の経験を客観的に捉える外的キャリア (external career) と、個人の態度や行動に着目した内的キャリア (internal career) とが結びついている (平野, 2017, 70 頁)。また国内に目を向けると、金井 (2002) は「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生 (life) 全体を基盤にして繰り広げられる長期的仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連鎖と、節目での選択が生み出していく回顧的な意味づけと将来構想・展望のパターン (141 頁)」と定義している。これらの定義は、キャリアを客観的に把握可能な職業や仕事そのものや職位の連続性を示すという立場もあれば、職業や仕事などの経験から得られた主観的なものであるという立場もある。

渡辺 (2007) は、上述の様に混在するキャリアの概念に4つの共通する意味が内包しているとしている。1つ目は「人と環境との相互作用の結果」である。これは、キャリアが職業や仕事に対する個人の働きかけに焦点を当てており、仕事と個人の相互作用を表している。2つ目は「時間的流れ」である。キャリア概念には、人生や連鎖、積み重ねなどがキーワードとして用いられ、ある一時点での出来事を表現しているのではなく、過去から未来へとつながる時間の連続性を含んでいる。3つ目は「空間的広がり」である。最後は個人によって異なる「個別性」である。キャリアとは、時代が移り変わっても、自己判断、自己選択できる働き方を指しており、個人によって異なる特徴を有しているのである (渡辺, 2007, 12-16 頁)。

この4つの共通点から改めて本論で対象とするキャリアについて考える。個人のキャリアを主体的に形成することは、自身の過去の職業経験から予測、展望される将来像であり、個人の感じる時間展望の概念なくしてそれを理解することは困難である (都筑・白井, 2007; 尾形・金井, 2008)。つまり、従業員のキャリアに対する意識は、未来だけではなく、過去に対する認識による影響もあることが想定される。また、キャリアの捉え方とは、周囲の環境や時間の連続性 (時間のつなげ方) によって変化するものであると捉えることができる。

2-2. 主体的キャリアの発達

これまでに述べたように、キャリア概念には時間展望の概念が含まれていると考えられる。では、主体的キャリアにはどのような時間の概念が含まれているのであろうか。ここでは、キャリアに関する包括的な理論を展開した Super, 経験の評価とキャリアの関係性を示した Krumboltz, そして Super による研究の流れを汲み 21 世紀のキャリア理論と位置付けられる理論を展開した Savicas に着目して主体的キャリアにおける時間の捉え方について考えていく。

まず D. E. Super の研究では、キャリアの発達を「自己概念（複数）の形成、職業的用語への翻訳、そして実現の選択」として、自己概念を実現するための過程であるということを主張している（渡辺, 2007; 下村, 2009）。ここでの中心概念となる自己概念とは、個人が自分をどのような感じ考えているか、自分の価値・興味・能力がいかなるものかということについて、「個人が主観的に形成してきた自己についての概念（主観的自己）」と「他者からの客観的なフィード・バックに基づき自己によって形成された自己についての概念（客観的自己）」の両者が統合して構築される概念である。また、この自己概念の構造は多面的であり、キャリアに関する様々な側面がキャリア自己概念であり、キャリア発達を通して形成されていくと考えた（Super, 1963）。そして、このキャリア自己概念はある特定の時期に決定されるものではなく、自己と他者、自己と環境（複数）との相互作用の中で修正・調整されると仮定されるのである。

つまり、個人のキャリアは「自分自身とその環境についてのその人なりの解釈や意味づけが主要な決定要因である」と考え、自己概念を形成する過程には、自己と環境の両面の探索、自己と他者の組織化、モデルとなり得る他者との同一視、現実吟味（結果の評価）を通して、いくつかの役割を抽出していき、その役をこなしていく（経験していく）ことになるのである。また、思春期から成人前期においてキャリア選択に対する準備態勢が年齢や学年によって明らかに増加することから、この時期のキャリア発達の中心的なプロセスは、「成熟（maturity）」であることを見出した。この「成熟」への推進力は、学校教育のカリキュラムであり、家族や指導者の心理社会的な期待である。しかし、社会へ進出すると、キャリア発達における心理社会的な推進力は仕事の内容や条件とその変化にシフトする。そのため Super は、成人のキャリア発達の基本概念は「成熟」ではなく、「適応力（adaptability）」であるとした。

次に J. D. Krumboltz を始めとする研究者らの唱える planned happenstance 論では、個人のキャリアは想像以上に日常の偶然の出来事に左右され、それが個人のキャリアへ好影響を及ぼすことが多いと考えている。つまり、常日頃から望ましいキャリアを思い描き、必要な学習や経験を積み、日常の小さな変化に注意を向けて行動していれば、偶然の出来事を捕まえる確率を高めることができ、それが望ましいキャリアと結びついたときに、その偶然はあたかも自分と出会うために計画されていた偶然のように思えるのである。そして、この偶然の出来事を捉えるために

①好奇心, ②持続性, ③柔軟性, ④楽観性, ⑤冒険心という5つのスキルが必要であるとしている。

この理論は、将来に希望が持てずキャリア目標の達成をあきらめている人や、環境変化によって将来の行く末に不安を感じている人への支援に向いていると考えられる。それは個人が予期せぬ出来事の影響に気が付き、そのことが個人に望ましいキャリアへ向かって行動し続けるためのビジョンを持たせ、可能性を広げるための行動を促すことで、現状や将来に不満や不安を抱えていても将来のためにそれらを乗り越えさせるきっかけとなるためである。Krumboltz (1996)もキャリア・カウンセリング理論のなかで、職業と個人のマッチングやそれに付随する調査は、創造的で新しいキャリア発達の方向へは導かないとし、新たに学習の観点からキャリア・カウンセリングを実施する必要性を挙げている。

つまり、この planned happenstance 論は、Super 唱えた自己のキャリア発達に必要な「主観的自己」と「客観的自己」の確立には、日常の気づき (=学習) が重要であり、日常の気づきを促す外部からの援助 (例えば、企業研修などの学習する機会やキャリア・カウンセリング) が必要であると考えているのである。

最後に Savickas がまとめたキャリア構築理論に言及しておく。これは Super から始まる様々なキャリア理論を統合、発展、展開した 21 世紀のキャリア理論と位置付けられている。この理論は、自身の職業行動に「意味」を付与することで、キャリアを作り上げると考え、①職業的パーソナリティ、②キャリア適合性、③ライフテーマという3つの中心概念のもと成り立っている (Savickas, 2002; 渡辺, 2007; 下村, 2016)。主体的なキャリアの発達との関係においては、特に③ライフテーマの概念が重要となってくる。このライフテーマ概念とは、個人の職業行動に対して意味を与え、「なぜその仕事をするのか」を明確にするものである。つまり、このライフテーマ概念では、抱えている問題や自己の到達目標などを明確にし、それらを仕事を通じて意味づけし価値あるものにしていくことが重要であると考えているのである。

自己の仕事に対する意味づけは、planned happenstance 論で強調した「日常の偶然に気づくこと」が重要であると考えられる。つまり、現在抱えている問題を解決し、キャリアの到達目標を明確化していくためには、これまでに経験した日常の偶然 (行動や思考) に意味づけをし、これから遭遇する日常の偶然を生かして将来設計をするのである。これらのことから、主体的キャリアにも、時間概念は内包されていることが分かった。さらに、主体的なキャリアでは、過去の出来事や経験の意味づけと将来への見通しとを結ぶ行為 (もしくは思考) がより重要であることが推察される。

3. 時間展望概念に関する先行研究の検討

3-1. 時間展望概念

個々人の知覚する時間には、秒・分といったマイクロ単位での時間感覚から、月や年、人生と言ったマクロ単位での時間感覚まで、その範囲は非常に広範囲に及ぶ。そのなかで特に、後者に関する時間感覚の研究が心理学研究の分野において「時間展望」という概念の下で研究が進められてきた（都筑, 1999, 5頁）。

時間展望に関する研究は、1930年代前半に Israeli が行った心理学的未来の展望と現在の情緒との相互関係についての考察が始まりであると言われている（勝俣, 1995; 都筑・白井, 2007）⁽¹⁾。ここでは、人間が生きることと時間の関係性について、時間を過去・現在・未来と区分し研究が行われ、失業中の青年が持つ将来への展望が精神病患者と同じくらい悲観的であることを発見した（Israeli, 1935）。

その後、Frank (1939) は時間展望を「心理学的未来や過去を現在の事態に関連付ける過程である」と定義し、この時間展望は過去の経験によって生み出され、過去の経験は出来事が生じる連続性についての期待や認識や知識を作りだすと主張した。そして Lewin (1951) は、Israeli や Frank の研究を受けて、時間展望を「ある一定の時点における個人の心理的過去及び心理的未来についての見解の総体（邦訳 86 頁）」と定義し、個人の時間展望とやる気の間には親密な関係があることを示した。

この時間展望概念の定義は研究者によって様々で、過去から現在、未来へと時間を全体的捉えようとするものもあれば、未来への志向のみを捉えようとするものも存在し、統一された定義は存在しない（都筑, 1999; 尾形・金井, 2008）。また、時間展望が捉えている時間の範囲は、過去から現在、未来へ平面的に捉えているものもあれば、線として捉えているものなど様々あるのである。

ここでの鍵概念は「時間」であり複雑な概念である。東洋西洋問わず哲学的な検討が古くから示されてきたが、過去・現在・未来と区分される時間において、現在とは、常に過去にも未来にもなりうる存在である（入不二, 2002）。つまり、個人が認識している時間とは、過去への評価と未来への期待という、2つの時間に対する現時点の総評であると考えられる。都筑・白井 (2007) はこの個人の感じる時間の違いを心理的時間と分類している。この心理的時間の視点からと時間展望概念を考えると、Lewin (1951) の示すように、時間展望概念は個人が過去をどのように捉え、未来をどのように見通しているかについての現時点の評価を表していると考えられるのである。

3-2. 時間展望の測定

この様な個人の時間展望を測定し、またそれが人の行動や態度、判断にどのような影響を及ぼ

していくのかを測定する方法は多く存在する⁽²⁾。これらは、研究者が独自に時間展望を定義し、測定を進めてきたため、存在する時間展望研究の成果を、比較・検討し、より統一的な時間展望の志向を確立することが難しい。また定義と同様に、未来に対する時間志向にのみ焦点を当てた測定方法や、過去から未来のすべての次元に焦点を当てて時間を把握しようとする測定方法など、測定する対象の時間も統一されていない (Zimbardo & Boyd, 1999; 下島・佐藤・越智, 2012)。

「ジンバルド時間展望調査票 (Zimbardo Time Perspective Inventory: ZTPI)」は、心理学者 Philippe Zimbardo が、時間展望の様々な問題点の解決のために Lewin (1951) の定義を用いながら開発した統一的な時間展望測定尺度である (Zimbardo & Boyd, 1999)。この尺度は、時間展望を未来や現在といった、一時点の時間に限定するのではなく、個々人が過去、現在、未来のどの時間枠を、どの程度重視しているかを測定し、それぞれの志向がどのような態度や思考の傾向を有するのかを見出す尺度である。ZTPI では、56 の質問項目を 5 段階で評価し、そこから 5 つの因子 (過去肯定、過去否定、現在快楽、現在運命、未来) を見出すことを目指して設計されている (Zimbardo & Boyd, 1999; Boyd & Zimbardo, 2008)

この尺度では、時間展望概念を Lewin (1951) に依拠しながら、現在の時間志向性についての重要性を唱えている。しかし、時間や時間展望概念から、現在とは過去にも未来にもなりうる特異な性質を持っていると考えられる。つまり現在とは、過去と未来のそれぞれの評価に影響を受けうるものであり、現在のみの志向性というものは存在しにくいと考えられるのである。この点については Takahashi & Konishi (2014) や高橋 (2016) も指摘しており、この難点を克服すべく、この 2 つの研究では、ZTPI に依拠しながら職場における従業員の時間展望を把握するために、「仕事時間展望尺度 (Work Time Perspective Scale: WTPS)」を開発した。そこにおいては概ね ZTPI と同様の因子構造が確認されている (Takahashi & Konishi, 2014; 高橋, 2016) が、現在に関する因子について尺度の信頼性は十分ではなかった (高橋, 2016)。これは、個人が時間展望を認識する際に、「過去」への評価と「未来」への希望について、どの様に「現在」の態度や行動へ表すかがより表面化したためであると考えている。つまり、個人の時間展望を把握するために重要な要素は過去と未来を現時点 (現在) においてどのように捉えていることが重要な要素になるのである。

さらに ZTPI には、未来が 1 因子となることに対しても様々な指摘がなされている。ZTPI で考えられている未来とは、東洋的な「禅」の世界における時間の流れ (the time are more circular: 円形であり、繰り返されること) を取り込み未来志向についての検討を行っている (Zimbardo & Boyd, 1999)。そのために、未来志向は、「将来の目標や見返りのための努力する態度」として捉えられているが、未来に対する態度はこれだけではないことは他の時間志向との比較からも見えてくる。つまり、未来に対する肯定的だけではない時間評価も、従業員の時間展望をより正確に把握しようとする際には必要であると考えられる。

4. 仮説の設定

これまで経営学において「時間の認識」については、それがあまりに普遍的な観念であったために、議論の中心として考えられることはなかった（高橋，2016）との指摘もあるが、学問の発生当初から時間の認識は組み込まれていたと考えることが出来る。例えば科学的管理法における時間は、作業の単位や仕事の効率性を判断する要因として、経営現場での意思決定に用いられてきた（Taylor, 1911）。しかしながら、個人がどの様に時間を認識しているかについては、経営上の意思決定とは関連性が薄く、個人にとっては重要であったとしても、職業上の進路決定や仕事行動との規定要因として考慮されることはなかった。

既に示してきた通り、キャリア及び主体的キャリアの概念や諸理論は、過去の経験や出来事の評価や未来に起こりうる出来事への期待や不安といった時間的な概念を内包している。この事実から、従業員のキャリア認識の規定因として、過去と未来に関する時間展望を位置づけることは、あながち不適切ではないだろう。

これまでのキャリア研究の多くは、キャリア形成における個人の行動や態度を明らかにするものや、主体的なキャリアを形成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った。これらの研究では、個々人のどの様な要因が主体的キャリアの形成へ影響を及ぼすかについての言及はなされていない。しかし、企業が行う様々な施策をより効果的に行うためには、主体的キャリアに影響を及ぼす個々人の要因を把握する必要があると考えられる。

そこで本稿では、主体的キャリアと時間展望の関係性に次のような仮説を設定する。

仮説：個人の持つ時間展望は主体的キャリアへ影響を及ぼす

作業仮説① 未来への前向きな志向は、主体的キャリアへポジティブな影響を及ぼす

作業仮説② 未来への否定的な志向は、主体的キャリアへネガティブな影響を及ぼす

作業仮説③ 過去への肯定的な志向は、主体的キャリアへポジティブな影響を及ぼす

作業仮説④ 過去への否定的な志向は、主体的キャリアへネガティブな影響を及ぼす

5. データと分析

5-1. データ

本研究で用いるデータは、2018年2月インターネット調査会社に委託し実施した従業員データ（N = 824）である。調査は、同社のモニター会員あてに Web 上のアンケートに回答する形で案内を行い、特定の条件に合致する場合のみに、本調査の全質問に回答する形式であった。ここで特定の条件とは、本研究の目的に合う属性を抽出するため、①会社員（正社員）であること、②上場企業に勤務していること、という2つの条件に合致する場合にのみ本調査を行っている。本

研究では、一般性の観点から上場企業の正社員を対象にしている。サンプルの属性は表1の通りである。年齢構成は20代~50代が各25%ずつ、男女比も50%ずつであった。これらはすでに述べた通り、社会人の全体傾向をつかむために意図的に調整している。また、調査対象者の組織内での地位としては、役職なしが67.7%、主任・係長相当職が18.1%、課長相当職が8.5%、部長相当職が4.2%、経営者・役員が1.5%であった。さらに、転職経験があるのは全体の54.6%で、転職経験なしが45.4%であった。

表1 サンプル属性

		度数	%
年代	20代	206	25
	30代	206	25
	40代	206	25
	50代	206	25
性別	男性	412	50
	女性	412	50
職位	担当者(役職なし)	558	67.7
	主任・係長相当職	149	18.1
	課長相当職	70	8.5
	部長相当職	35	4.2
	経営者・役員	12	1.5
転職経験	ある	450	54.6
	ない	374	45.4

5-2. 使用尺度

独立変数には、従業員が仕事経験や職場環境から抱く時間展望をより明確に把握するために、WTSPS (Takahahi & Konishi, 2014; 高橋, 2016) と白井 (1994) による時間的探訪体験尺度の因子分析の結果から、未来計画、未来失望、過去肯定、過去否定と言う4つの因子が抽出された。

第1因子は、未来の肯定的な面を表現するため、その質問項目 (例えば「仕事を達成しようと思ったら、目標を立て、達成のための方法を考える」、「自分の成長のためなら、困難で面白味のない仕事も続けることができる」など) の内容から、未来計画と名付けた ($\alpha = .842$)。第2因子は、過去の仕事上の経験をつらく忘れがたいものであると評価し、否定的に捉えている質問項目 (「つらい過去の仕事上の体験がよく頭をよぎる。」「過去の仕事のミスを今も後悔している。」など) からなる過去否定 ($\alpha = .767$)、第3因子は、これまでの仕事上の様々な経験を肯定的に評価し、受け入れる態度を示している。質問項目として、「新入社員時代の懐かしい情景 (職場・設備・音・香り) に触れると、素晴らしい思い出がよみがえってくる。」「昔の仕事のこと考えるのは楽しい。」「新入社員の頃をなつかしく思う。」が含まれる過去肯定 ($\alpha = .774$) である。この2因子はWTSPSと同様の因子構造となっているため、特に名前を変えずWTSPSと同様とした。最後の第

4因子は、白井（1994）や WTPS の未来に対する否定的な質問項目（例えば「私の仕事には将来がないような気がする」、「将来のことはあまり考えたくない」など）が1つに集まり、未来に対して希望が持てない否定的な態度を示す因子構造となっているため、未来失望と名付けた（ $\alpha = .626$ ）。

次に従属変数である。ここでは、個々人がいかに主体的にキャリアを考えているか否かを把握するために次の2つの変数を用いた。主に用いた変数は、坂柳（1999）の成人キャリア成熟度（ACMS）における職業キャリア成熟度に関する質問項目である。これらの項目をデータ収集後に探索的因子分析を行った結果、次の様な2因子が抽出された。

第1の因子は、職業キャリア成熟度の尺度の中でも「自分のキャリアを主体的に考えている」や「自分のキャリアをどうするかを自ら進んで決めている」、「自分のこれからのキャリアに大変関心を持っている」といった項目を中心に、キャリアを主体的に捉えている態度が表れているため、この因子を主体的キャリアと名付けた（ $\alpha = .889$ ）。もう一因子は、職業キャリア成熟度尺度におけるキャリアに対する興味関心の薄さを示している質問項目（例えば「周りの雰囲気に合わせてキャリアを決めればいい」や「自分は何のために働いているか、あまり考えたことがない」など）が集まったと考えられたため、キャリア無関心（ $\alpha = .600$ ）と命名した。

なお、統制変数を含む各変数・次元の記述統計量と相関係数は表2に示す通りある。

表2 記述統計量と相関係数

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1. 女性ダミー	.500	.500									
2. 22-39歳ダミー	.500	.500	.000								
3. 転職経験ありダミー	.454	.498	.176**	.224**							
4. 管理者層ダミー	.943	.232	-.183**	.152**	.025						
5. 未来計画志向	32.755	5.721	-.141**	-.157**	-.009	-.060					
6. 未来失望志向	12.544	2.828	-.149**	-.018	-.019	.129**	-.159**				
7. 過去否定志向	15.485	3.893	-.039	.031	.053	.067	.209**	.213**			
8. 過去肯定志向	13.86	3.893	.060	-.057	.042	-.038	.197**	-.248**	.192**		
9. 主体的キャリア	28.148	6.816	.036	.059	.038	-.075*	.425**	-.423**	.144**	.309**	
10. キャリア無関心	13.665	3.127	.005	-.068	.066	.029	-.112**	.356**	.227**	.054	-.224**

*: $p < .05$, **: $p < .01$

6. 結果と考察

6-1. 結果

従業員の持つ未来計画志向、未来失望否定志向、過去肯定志向、過去否定志向という4つの時間展望を独立変数とし、キャリアを主体的に考えているか否かを示す「主体的キャリア」と「キャリア無関心」という2つの従属変数に対し、どのような影響を及ぼしているかを明らかにするために回帰分析を行った。その結果は表3で示す通りである。

表3 時間展望が主体的キャリアへ及ぼす影響

従属変数 独立変数	主体的キャリア β	キャリア無関心 β
女性ダミー	.024	0.021
22-39歳ダミー	.115 ***	-.095 **
転職経験ありダミー	-.007	.075 *
管理者層ダミー	-.025	-.012
未来計画志向	.336 ***	-.127 ***
未来失望志向	-.352 ***	.336 ***
過去肯定志向	.137 ***	.122 ***
過去否定志向	.122 ***	.159 ***
R ²	.361	.188
調整済みR ²	.354	.18
F値	57.495 ***	23.519 ***

*; p < .05, **; p < .01, ***; p < .001

まず未来志向についての分析結果であるが、未来を計画的に考える時間展望を持つ従業員は、キャリアを主体的に考え ($\beta = .336, p < .001$)、キャリアに無関心ではない ($\beta = -.127, p < .001$)。一方、未来を否定的に捉える時間展望を持っている人ほど、主体的にキャリアを考えておらず ($\beta = -.352, p < .001$)、自身のキャリアには無関心である ($\beta = .336, p < .001$) ことが明らかになった。

次に過去志向に関する分析結果においては、過去肯定志向を持つ従業員は、キャリアを主体的に考える傾向もある ($\beta = .137, p < .001$) が、同時にキャリアに対して無関心を示す傾向にある ($\beta = .122, p < .001$) が示された。そして、過去を否定的に捉える仕事時間展望を持っている人も、過去肯定志向の人と同じく、自身のキャリアを主体的に考える ($\beta = .122, p < .001$) と同時に、キャリア無関心の傾向も比較的高いこと ($\beta = .159, p < .001$) が明らかになった。

6-2. 考察と展望

未来計画志向の時間展望は、将来の目標のために努力する態度を表す。仕事の場面では、これは企業が想定しており、最も望ましい時間の志向性であると考えられる。本分析結果からも、自分の将来を計画的に考える時間展望をもつ従業員は、自分のキャリアを主体的に考えている傾向がある。つまり、将来のために今は辛抱するという態度や価値観をもっていれば、主体的にキャリアを設計し、先を見越した行動を取ることができるのである。反対に未来失望志向の従業員は、将来に対する不安が大きくなり将来の計画を立てたり目標を設定して努力したりすることが出来なくなり、自身のキャリアに対して無関心になると考えられる。

では、過去に関する時間展望と主体的キャリアの関係性はどうか。過去肯定的な時間展望を有する従業員は、過去を肯定的に捉え、昔を懐かしむ態度を表す。昔の楽しい経験を回想

し、かつての人間関係を大切に。「昔はよかった」と仕事上で回顧する態度のことである。この時、現在の仕事に対しては、昔と比べて不満であることを間接的に示しているかもしれないが、これまでの良い経験から将来への見通しも明確となり、主体的にキャリアを考えるとという行動につながっている。

過去否定志向の時間展望は、過去を否定的・回避的に捉える態度を表す。過去否定志向の時間展望をもつ人は、不快な個人的経験を思い出すことが多く、自尊心が低いこと、不安・不幸福感が強いことがその特徴である (Zimbardo & Boyd, 1999)。仕事関連で見ても、一般に、過度に保守的で、変化や新しい経験にオープンではない傾向があると考えられる。昔の嫌な仕事経験を思い出すことが多い従業員は、その経験から将来への見通しが慎重にはなるが、じっくりと時間をかけて自身のキャリアを見つめることが可能となり、消極的かもしれないが、キャリアを主体的に考えるようになるのではないか。

今回の分析において残った疑問点は、なぜ過去肯定、過去否定のそれぞれの時間志向が主体的にキャリアを考えると同時にキャリアに無関心を示す結果となったのかである。

この点関しては、今一度主体的キャリアの諸理論における時間の取扱いについて考えていきたい。Super を始めとする主体的キャリアを考える諸理論では、キャリアを過去の経験を振り返り、意味づけし、それを将来へと結びつける時間的統合概念であると考えている (尾形・金井, 2008)。つまり、人間は単純に時間を評価し、その評価のままに現在の行動に反映させているのではないと考えられるのである。主体的キャリアへ影響を及ぼす要因を考える際には、過去や未来をどのように捉えているかといった個々人の時間展望も重要であるが、同時に、過去をどの様に未来に生かそうとしていくかという「過去と未来の統合」により、主体的キャリアへの影響が変化するのではないかと考えられる。

今後の課題として、上述のように「過去と未来 (≒時間展望) の統合」について考察を加える必要があることが挙げられる。すなわち、個々人の持つ時間展望と、それらが個人の中でどの様に統合されているかを捉えることで、より正確に主体的キャリアを考える個人の要因を見出すことが可能になると考えられるのである。

注

- (1) 但し、Israeli の研究では、未来の出来事についての予測や未来の見通しが興味関心の中心であったが、一連の論文の中で用いられているのは “prediction of future event” や “outlook on the future” という言葉が用いられており、時間展望概念を用いた研究ではあるが、語句として “time perspective” を用いたものではない (勝俣, 1995, 308 頁)。
- (2) 時間展望測定の詳細については、都筑・白井 (2007) の 29-49 頁を参照。

引用・参考文献

- Bandura, A. (1976) *Social Learning Theory* (原野広太郎監訳 (1979) 『社会的学習理-人間理解と教育の基礎-』, 金子書房。)
- Boyd, J. and Zimbardo, P. (2008) *The Time Paradox: Understanding and using the revolutionary new science of time*, Free Press. (栗木さつき訳『迷いの晴れる時間術』ポプラ社, 2009年。)
- Frank, L. K. (1939) "Time perspective." *Journal of Social Philosophy*, Vol.4, No.239, pp.293-312.
- Hall, D. T. (1976) *Career in Organizations*, Scott, Foresman and Company.
- 入不二基義 (2002) 『時間は実在するか』講談社現代新書。
- 平野光俊 (2017) 「キャリアとは 経営学の視点から」『日本労働研究雑誌』No.681, 70-72頁。
- Israeli, N. (1935) "Distress in the outlook of Lancashire and Scottish unemployed." *Journal of Applied Psychology*, Vol.19, pp.67-69.
- 金井壽宏 (2002) 『仕事で「一皮むける」: 関経連「一皮むけた経験」に学ぶ』光文社新書。
- 勝俣暎史 (1995) 「時間的展望の概念と構造」『熊本大学教育学部紀要』第44号, 307-318頁。
- Krumboltz, J. D. (1996) "A learning theory of career counseling." In M. L. Savickas & W. B. Walsh (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice* (pp. 55-80). Palo Alto, CA, US: Davies-Black Publishing.
- Lewin, K. (1951) *Field Theory in Social Science*, Harper and Brothers. (猪俣佐登留訳『社会科学における場の理論』誠信書房, 1956年。)
- National Career Development Association (1994) *The Career Development Quarterly*, Vol.43, No.1, September 1994. (仙崎 武・下村英雄編訳 (2013) 『D.E. Super の生涯と理論 キャリアガイダンス・カウンセリングの世界的泰斗のすべて』図書文化。)
- 尾形真実哉・金井壽宏 (2008) 「組織行動論 (organizational behavior: OB) への時間展望概念導入の試み - 「希望の心理学」適用のための理論的考察と予備的実証分析」神戸大学大学院経営学研究科 Discussion Paper Series, 2008-30。
- 労働政策研究・研修機構編 (2016) 『新時代のキャリアコンサルティング - キャリア理論・カウンセリング理論の現在と未来』独立行政法人 労働政策研究・研修機構。
- 坂柳恒夫 (1999) 「成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討」『愛知教育大学研究報告』48 (教育科学編), 115-122頁。
- Savickas, M. L. (2002) "Career construction: A developmental theory of vocational behavior." In D. Brown (Ed.), *Career choice and development 4th ed.*, pp. 149-205, San Francisco: Jossey-Bass.
- 下村英雄 (2009) 「成人キャリア発達とキャリアガイダンス-ライフライン法の予備的分析を中心とした検討」JILPT Discussion Paper Series 09-04。
- 下村英雄 (2013) 『JILPT 研究双書 成人キャリア発達とキャリアガイダンス -成人キャリア・コンサルティングの理論的・実践的・政策的基盤-』労働政策研究・研修機構。
- 下島裕美・佐藤浩一・越智啓太 (2012) 「日本版 Zimbardo Time Perspective Inventory (ZTPI) の因子構造の検討」『パーソナリティ研究』第21巻, 第1号, 74-83頁。

- 白井利明 (1994) 「時間的展望体験尺度の作成に関する研究」『心理学研究』第65巻, 第1号, 54-60頁。
- Super, D. E., Starishevsky, R., Matlin, N., & Jordaan, J. P. (1963) *Career development; Self-concept theory*. New York, NY, US: College Entrance Examination Board.
- スーパー, D.E. & ボーン, M.J. (藤本喜八・大沢武志訳) (1973) 『職業の心理』ダイヤモンド社。
- 高橋 潔 (2016) 「仕事の時間軸」『国民経済雑誌』, 第213巻, 第6号, 29-40頁。
- Takahashi, K., & Konishi, K. (2014) "Measuring time perspective in work settings: Japanese data analysis". Paper presented at the 2nd International Conference on Time Perspective, Warsaw, Poland.
- Taylor, F. W. (1911) *The principles of scientific management*, New York: Harper. (有賀裕子訳『新訳 科学的管理法—マネジメントの原点』2009年。)
- 東京大学社会科学研究所 (2014) 『働き方とライフスタイルの変化に関する全国調査 2013』
<http://csrda.iss.u-tokyo.ac.jp/panel/PR/13PressRelease.pdf> (2019年1月9日閲覧)。
- 都筑 学 (1999) 『大学生の時間的展望：構造モデルの心理学的検討』中央大学出版部。
- 都筑 学・白井利明 (2007) 『時間的展望研究ガイドブック』ナカニシヤ出版。
- 渡辺三枝子編 (2007) 『新版 キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ』ナカニシヤ出版。
- Zimbardo, P. G., and Boyd, J. N. (1999) "Putting time in perspective: A valid, reliable individual-differences metric." *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol.77, No.6, pp.1271-1288.