

不確実性の時代におけるキャリアと キャリア・アダプタビリティ

北 村 雅 昭

要 旨

かつて個人のキャリアは、組織の安定、雇用の安定という前提の中で育まれていた。しかし、その前提は、グローバル化や IT 化が進む中で変容し、わが国ではバブルからの回復過程において大きく揺らいだ。近年は、AI などの技術革新やグローバル経済の脆弱さにより、大きな不確実性に晒されている。本論は、こうした不確実性の時代において、個人が自己を環境に適応させ、自ら納得できるキャリアを構成するために必要とされるキャリア・アダプタビリティ (Savickas, 1997, 2002, 2013) という心理的資源に注目する。キャリア・アダプタビリティは、変化の早い環境への対応や成人発達への関心の高まりの中で、注目を集め、近年、測定尺度が開発されたことで研究が大きく進んだ。これまでに、先行要因となる個人特性や多くのポジティブな成果変数との関係が明らかにされてきたが、一方で、その発達のメカニズム、文脈要因との関係、具体的な転機において果す機能については、まだ、よく分かっていない。これからの時代を生きる個人のキャリアを支援するために、今後、縦断型の定性研究も含めて、こうした限界に挑戦していくことが期待される。

キーワード：キャリア、不確実性、キャリア・アダプタビリティ、キャリア構成

1. はじめに

本論は、環境変化がますます激しくなる中で、個人が職業上で直面する様々な転機やトラウマを乗り越え、自らが納得できるキャリアを創り出していくために不可欠な心理的資源として注目を集めるキャリア・アダプタビリティ (career adaptability; Savickas, 1997, 2002, 2013) に焦点をあて、先行研究の限界と今後の研究の方向性を

探るものである。かつて個人のキャリアは、安定した組織、安定した雇用を前提に、年齢とゆるやかに関係する組織内での発達課題を一つ一つ乗り越えていくことで発達するとされていた (Schein, 1978)。しかし、その前提は1990年代以降、グローバル化の進展や情報技術の飛躍的発達により変容し、わが国ではバブルからの回復過程において大きく揺らいだ。さらに、近年、将来の仕事や雇用に大きな影響を与えることが予期される AI (Frey & Osborne, 2017) やロボットなどの先端技術が社会実装の段階に入ってきたこと、リーマンショックや同時多発テロを契機に、グローバル経済が持つ脆弱さ (Taleb, 2012) が強く意識されたことで、大きな不確実性に晒されている。軍 事 用 語 として使われていた VUCA (Volatility, Uncertainty, Complexity, Ambiguity) というアクロニムが世界経済フォーラム (ダボス会議) において時代のキーワードとして注目を集めた (Bennet & Lemoine, 2014; Gergen, 2015) ことも、現代がかつてない不確実性に満ちていることの証と考えられる。このような不確実性の時代においては、積極的に転職やキャリアチェンジを行なう個人だけでなく、1つの組織内で着実なキャリアを歩もうとする個人であっても、かつてのように予測可能性の高いキャリアを歩むことは期待しづらくなった。あらゆる個人が不確実性に向き合いながら、キャリアを歩む時代になったといえよう。

わが国においては、1990年代半ば頃から始まったキャリア教育により、自分のキャリアに責任を持つという考え方はかなり浸透した。しかし、キャリアの不確実性が高まる中、新たにキャリアの管理主体となった個人にそうした時代を生き抜く準備は整っているであろうか。また、キャリア教育やキャリア・カウンセリングの現場は、こうした時代の変化を踏まえた教育やアドバイスができているだろうか。こうした問題意識を念頭に置きつつ、不確実性の時代を生き抜くために必要な心理的資源とされるキャリア・アダプタビリティについて見ていきたい。

2. キャリアにおける不確実性について

キャリアにおける不確実性は、グローバル化や情報技術を中心とした技術革新が急速に進んだ1990年代に、欧米で多くの企業がリストラやダウンサイジングを経験したことを契機に強く意識されるようになり、それ以降、四半世紀にわたり、キャリア論における通奏低音の役割を果たしてきた。それまで安心して自らのキャリアを委ねていた組織の安定性が失われたことは、自らのキャリアを管理することへ自覚を芽生えさせ、それまでの伝統的なキャリア観に代わる新たなキャリア観を生み出した。その代表が、プロティアン・キャリア (Hall, 1996, 2002)、パウンダリレス・キャリア (Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996) といったニューキャリア論である。こう

した議論は、プロティアン（protean：変幻自在な）、バウンダリレス（boundaryless：境界のない）といったメタファーからも明らかなように、個人のキャリアを組織から解放し、個人を主体にキャリアを捉え直そうとしたものである。プロティアン・キャリアは、キャリアの主観的側面に注目し、個人のキャリアは、心理的成功を求めて、変幻自在に姿を変えるものになったと主張した。また、バウンダリレス・キャリアは、キャリアの外形的側面に注目し、個人が組織の枠から自由になり、あたかも境界がないようにキャリアを歩むようになったとの議論を展開した。こうしたニューキャリア論は、組織の不確実性が高まる中で、キャリアは組織から一方的に与えられるものではなく、個人が責任を持って管理すべきものであるとの認識を高めた点に大きな意義があった。

キャリアにおける不確実性の問題は、学習論、意思決定論、トランジション論などの切り口からも活発に議論された。Krumboltz & Levin（2004）は、学習論の観点から、「計画された偶発性」（Planned Happenstance）という概念を提示し、変化の激しい不確実な時代においては、組織内キャリアのような予想された課題を一つ一つ乗り越えるような安定的なキャリアは期待しづらく、むしろ偶然にもたらされた機会をキャリア発達の機会と捉え、それを積極的に活かすという観点が必要だと主張した。また、Gelatt（1989）は、意思決定論の観点から、「積極的不確実性」（Positive Uncertainty）という概念を提示し、キャリアの意思決定プロセスにおいて、客観的・合理的な意思決定だけに頼ることはもはや困難であり、不確実性を積極的に受け入れて、主観的・直感的な意思決定と統合していくことが重要だと主張した。また、現実の人生には運、不運、思いがけない出来事といった不確実性がある。トランジション論（transition）は、こうしたものを含めてキャリアの転機にどう向き合うことがキャリア発達につながるのかといった議論を展開した。Scholossberg（1989）は、絶望的に思える状況であっても、状況、自己、サポート、戦略の4つの視点から冷静な分析、検討をすることで、あらゆる転機を乗り越えていけると主張した。また、Nicholson & West（1988）、Nicholson（1990）は、仕事上の役割変化という転機については、準備、遭遇、順応、安定化からなるサイクルをうまく回すことが「適応」の鍵を握るとし、トランジション・サイクルとしてモデル化した。

このように、近年のキャリア論においては、キャリアの不確実性が避けられない中で、個人が自らのアイデンティティを失うことなく、キャリアを歩むには、どうすればいいのかという観点から、様々な研究が積み重ねられた。長年に亘るキャリア発達研究の成果に立脚し、こうしたニューキャリア論をはじめとする近年のキャリア研究の成果を踏まえつつ、両者の統合を果たしたのが本論で取り上げる Savickas（1997, 2002, 2013）である（渡辺, 2007）。Savickas は Super（1980, 1990）の「ライフスパン、

ライフスペース理論」(Life-span, life-space approach) の業績を継承しつつ、個人のキャリアは個人が自らのライフテーマに沿った物語として構成されるものとなったという観点から、「キャリア構成理論」(Theory of career construction) を唱えた。そして、個人が様々な転機を乗り越えながら、自らのキャリアを構成していくために必要な心理的資源としてキャリア・アダプタビリティに注目したのである。

3. キャリア構成理論とキャリア・アダプタビリティ

3.1 キャリア構成理論について

Savickas (2002, 2013) は、変化の激しい時代において、キャリアは、組織から与えられるものから、個人が様々な環境への「適応」(adaptation) を通じて自ら構成するものに変化したという立場から「キャリア構成理論」(Career construction theory) を唱えた。「キャリア構成理論」は、社会における現実、意味などは、客観的な存在ではなく、人々の相互作用を通じて社会的に構築されるとする社会構築主義 (Social constructivism; Berger & Luckmann, 1966) をメタ理論としている。すなわち、今日のキャリアは、不確実な状況の中で、ありたい自分と環境との統合を目指して、内的、外的な「適応」を繰り返していく中で、自ら作り出す社会的構築物である (Savickas & Porfeli, 2012) というのである。「キャリア構成理論」は、Super (1980, 1990) の「ライフスパン、ライフスペース理論」を継承し、それを社会構築主義の観点から発展させたものだといえる。Super は、キャリア・カウンセリングの本質を様々な個人特性と仕事特性のマッチングと見る Holland (1997) の「特性因子理論」(Trait-factor theory) を土台に、キャリアにおける発達 (development)、自己 (self)、文脈 (context) の視点を取り入れ、キャリアは、人生のいろいろな段階において、仕事以外の生活空間も含めた環境と自己との相互作用を通じて発達するという「ライフスパン、ライフスペース理論」を提唱した。Savickas (2002, 2013) は、この「ライフスパン、ライフスペース理論」では十分統合できていなかった個性、発達、自己、文脈という4つの視点を「適応」という概念で統合する理論の構築に取り組み、「キャリア構成理論」として完成させた。「キャリア構成理論」では、「何を」、「どのように」、「なぜ」の3つをキャリアの重要な構成要素とする。「何を」に相当するのが職業パーソナリティであり、「どのように」に相当するのがキャリア・アダプタビリティであり、「なぜ」に相当するのが、ライフテーマである。Savickas (1997) は、様々な転機を乗り越えつつ、職業パーソナリティをライフテーマに結びつけ、自らのキャリアを構成するには、キャリア・アダプタビリティというメタ・コンピテンシー (meta-competency; Hall, 2002) が極めて重要な役割を果たすと考え、キャリア・アダ

プタビリティに注目したのである。

3.2 キャリア・アダプタビリティについて

キャリア・アダプタビリティという概念は、Super (1963) が唱えたキャリア成熟 (career maturity) という概念を発展させたものである。Super は、青年が成人の仕事世界に入っていく移行期に注目し、キャリアの準備段階を想定した上で、青年が成人の仕事の世界に入る準備がどの程度整っているか、進学や就職などの重要な判断をするために、どの程度内的な成熟が図られているかを測るために、キャリア成熟という概念を用いた。キャリア成熟という概念は、仕事世界に入ろうとする青年の成熟度を測るためには重要であったが、キャリアを生涯を通じた成人発達と考えると、青年期から成人期への移行期を照射する成熟という概念だけでは捉えきれない。そのため、Super & Knasel (1981) は、成人発達については、キャリア成熟よりも、キャリア・アダプタビリティという概念が相応しいとし、その構成要素として、計画性、探索性、情報収集性、意思決定性、現実志向性の5つを挙げた。すなわち、社会人になった後も、成長、探索、確立、維持、離脱というサイクルをうまく回して、キャリア発達を続けていくためには、将来を大きく展望し (計画性)、仕事と自分についての正確なイメージを掴み (探索性)、必要な情報を収集 (情報収集性) した上で、自らの進むべき道についての意思決定をし (意思決定性)、自分が望む状態を現実化していく力 (現実志向性) が必要だとしたのである。

Savickas (1997) は、Super の業績を引き継ぎ、キャリア成熟は、社会が安定し一定の秩序が保たれている時には効果的な概念かもしれないが、絶えざる変化にさらされる現代にはそぐわないとした。そして、現代においては、経済環境の変化や技術革新、あるいは人生における挫折や仕事上のトラウマなど、予想しえない様々な変化に「適応」し続ける必要があり、そのため、環境の内包する多様性や不確実性に対して、個人が自己概念を「適応」させる心理的資源であるキャリア・アダプタビリティがより適切な概念だと主張したのである。キャリア・アダプタビリティという概念は、成人発達への関心の高まり、変化の早い技術や経済やライフサイクルの移行期における問題への対処の必要性の高まりを受けて、多くの研究者から注目を集めるようになった。ある時点における仕事適合 (P-J Fit) や組織適合 (P-O fit)、あるいは、発達段階における移行期への「適応」だけではなく、変化の激しい時代における様々な転機やトラウマも含めた「適応」に必要な心理的資源としてキャリア・アダプタビリティを捉えた点に Savickas の功績があるといえよう。Savickas (1997, p.254) は、キャリア・アダプタビリティを「職業役割に対して準備し参加していくといった予測できる課題に対処するレディネスと、仕事と仕事の状況が変化することによって生じる予

測できない調整に対処していくレディネス」と定義し、「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」(p. 253)と説明する。そして、adapt という同じ語源を持つ adaptivity、adapting、adaptation と比較した上でその差異を下記のように説明している (Savickas & Porfeli, 2012)。なお、これらは関連性の強い概念であるが、独立した別個の概念であることが実証的に示されている (Hirschi & Valero, 2015)。

Adaptivity (適応レディネス) : adaptivity とは、柔軟性、すなわち、変化に対する前向きさといった個人特性を意味する。キャリアにおける不均衡や転機に対し、適切な行動で立ち向かう志向性が adaptivity だといえる。adaptivity は、開放性、外向性、真面目さ、協調性 (ネガティブ) などの個人特性の組み合わせによって示される。Hall (2002) は、プロティアン・キャリアを歩むために必要なメタ・コンピテンシーとしてアダプタビリティを挙げ、その構成要素として、適応モチベーションと適応コンピテンスがあるとしたが、adaptivity は適応モチベーションに、adaptability は適応コンピテンスに対応するといえる。

Adaptability (適応資源) : adaptability とは、現時点もしくは将来予期される職業上の発達課題、転機、トラウマに対処するために必要な個人資源を示す社会心理的概念である。不慣れで複雑でとらえどころがない課題に対処するため欠かさない自己調整力 (self-regulatory resource; Muraven & Baumeister, 2000) であり、個人の内的な欲求と置かれた環境の要請との「適応」が必要となる場面では、極めて重要な役割を果たす。adaptability は adaptivity という個人特性に比べて、変化しやすく、教育や経験を重ねることで蓄積される性質がある (Sullivan & Sheffrin, 2003)。また、環境との相互作用で発達が促されるため、個人がどのような文化や文脈に置かれるかで大きな影響を受ける (Savickas & Porfeli, 2012)。

Adapting (適応反応) : adapting とは、キャリアサイクルにおけるステージ変化、ある仕事から別の仕事、ある職業から別の職業への変化などに合わせて起こる、発達課題、転機、トラウマなどに「適応」するための反応行動を意味する。「キャリア構成理論」では、「適応」とは、方向付け (orientation)、探索 (exploration)、確立 (establishment)、管理 (management)、離脱 (disengagement) という5つのステップからなるサイクルを回すこととされ、キャリア・アダプタビリティがこうしたステップを回すために必要な意識喚起、情報収集、意思決定、キャリ

ア上の探索、役割達成、次の成長機会に向けた離脱といった行動を促すとしている。

Adaptation（適応結果）：「適応」とは内的なニーズと外的な機会がうまく調和することである。その調和は現在の仕事がこれまでやってきたことや将来の希望と調和することでさらに大きくなる。キャリアを構成するとは、自己概念を仕事役割の中で実現する試みを続けていくことであり、様々な転機において adaptivity、adaptability、adapting を発揮していくことで、「適応」がもたらされる。よい「適応」は、成功、満足、発達により示される。

なお、Johnston（2018）は、キャリア・アダプタビリティについて書かれた近年の論文をレビューした上で、adaptivity、adaptability、adapting、adaptation のそれぞれについて、下表のような概念が含まれるとしている。

表3-1 Adaptivity、Adaptability、Adapting、Adaptation に含まれる概念

Adaptivity	Adaptability	Adapting	Adaptation
前向きな性格 希望 楽観主義 確固たる自己評価 将来の働く自己像 粘り強い目標追求 柔軟な目標調整 学習目標志向	関心 コントロール 好奇心 自信	キャリア計画 キャリア決断 キャリア探索 職業上の自己効力感 起業家的自己効力感 キャリア決断の自己効力感 積極的なスキル獲得 積極的なネットワーキング	キャリア満足 昇進可能性 起業の意図 組織への忠誠 転職意思 学業上の満足 雇用上の地位

（出典）Johnston（2018）

なお、adaptivity、adaptability、adapting、adaptation の相互関係について、Savickas（2002, 2013）は、adaptivity → adaptability → adapting → adaptation という流れを想定する。すなわち、キャリアにおいて、適応する準備が整っており（adaptivity）、適応資源がある（adaptability）人が、変化する環境に対して適応行動（adapting）を取ることによって、適応結果（adaptation）が生み出されると言うのである。しかし、その関係は必ずしもこのように単純な一方通行とは言えないとの批判がある。例えば、Tolentino et. al.（2014a）は、キャリア・アダプタビリティが、学習成果志向、前向きな性格、楽観主義（adaptivity）に先行するとし、Stringer et. al.（2011）は、キャリア計画やキャリア決断（adapting）がキャリア・アダプタビリティの1つの次元であるキャリア自信に先行すると指摘している。このように、adaptivity、adaptability、adapting、adaptation は、単純な一方通行の関係にあるので

はなく、良好な adapting がさらに adaptability を高めるなど、何らかのフィードバックループが存在する可能性が示唆されている (Johnston, 2018)。

3.3 キャリア・アダプタビリティを構成する4次元について

Savickas (2013) は、キャリア・アダプタビリティを構成する最上位でかつ最も抽象的な次元 (dimension) として、関心 (Concern)、コントロール (Control)、好奇心 (Curiosity)、自信 (Confidence) の4項目を抽出した。これらはキャリア・アダプタビリティの4Cと呼ばれ、キャリア・アダプタビリティという統合的概念を構成する4つの次元を示している。それぞれの次元は、キャリア・アダプタビリティを測定するキャリア適応能力尺度 (CAAS; Career Adapt-Abilities Scale) の開発において、次のように操作定義される (Savickas & Porfeli, 2012)。(1) 関心：将来に向けた準備に対して、向き合い、関わっている程度、(2) コントロール：意思決定について真面目で責任を持つことで示される自律の程度、(3) 好奇心：仕事機会を求めて、環境を探索したり、情報を集めたりする程度、(4) 自信：問題解決や障害を克服する能力についての確信の程度。すなわち、不確実で見通しの悪い環境の中で、自らのライフテーマを実現するためには、(1) 働く者としての自分の将来に対して関心を持つ、(2) 将来の職業生活についてのコントロールを高める、(3) 自己の可能性を探索する好奇心を持つ、(4) 自分の大きな志を追求する自信を深める、といった要素を総合的に強化する必要性があると言うのである。キャリア・アダプタビリティという概念のユニークな点の1つは、関心、コントロール、好奇心、自信を次元と呼ぶことから明らかなように、それら独立した別個の概念として扱わず、一体となることで機能する1つの統合的概念とする点である。もう1つのユニークな点は、それが生まれつきの固有のものではなく、発達するものだと見る点である。キャリア・アダプタビリティの次元の下に、キャリア・アダプタビリティのABCと呼ばれる、態度と信念 (attitude & belief) と能力 (competence) という下位次元を設けており、その下位次元が発達することにより、全体として発達するとされている。このように発達の側面を持つことが、個人特性として比較的安定的な adaptivity との大きな相違点となる。なお、4つの次元のより詳しい特徴は下記のとおりである。

関心 (Concern)：「関心」とは、将来に対する個人の興味と準備のことである。将来の職業に対する「関心」は、キャリア・アダプタビリティの4つの次元の中でも最も重要なものである。過去の自分と未来の自分とを結びつけ、連続性のあるキャリアとするためには、未来を現実のものと感じ、それに備えることができないなければならない。「関心」には、職業生活の未来を予期することによって、未

来を現在の延長線上にある現実として感じさせる機能がある。「関心」は、本質的には未来志向であり、明日に備えることの重要性を認識させる。計画性と楽観性が「関心」を醸成するが、「関心」が欠如すると、無関心の状態となり、無計画と悲観が支配的となる。

コントロール (Control) : 「コントロール」とは、将来に対して個人がとる責任の度合いである。「コントロール」は、キャリア・アダプタビリティの4次元の中で2番目に重要なものである。「コントロール」には、個人内部における自律と、職業上の発達課題や転機に向き合う際の慎重で、秩序立った、決断的プロセスが含まれている。「コントロール」の反対語は依存ではなく混乱である。「コントロール」により、職業上の発達課題や転機から逃げるのではなく、それに向き合うことができるようになる。「コントロール」の欠如状態は、キャリア上の優柔不断であり、混乱、先送り、衝動的な行動を引き起こす。

好奇心 (Curiosity) : 「好奇心」とは、やりたい仕事のタイプやその仕事をするチャンスなど、将来につながる様々な選択肢や機会を探索するモチベーションである。「好奇心」の主たる機能は、個人が自分自身を知り、また職業を知るための様々な探索を促すことである。新しい経験に対してオープンで、自分の可能性や異なる役割を試すことへの信念が新しい挑戦や冒険につながり、そのことで、深い自己理解と職業に対する多様な情報が得られる。職業上の選択に当たってリアルリズムと客観性を得ることで、自己と環境が「適応」するような判断ができるようになる。「好奇心」の欠如は、仕事の世界に対する無知と不正確な自己イメージをもたらす。

自信 (Confidence) : 「自信」とは、挑戦に向き合い、障害を乗り越えることによって成功をつかめるという予期を表す。キャリアに関する「自信」は、学校教育あるいは職業の上での選択を適切に行うために必要な一連の行為を成功裏に進めることができるという自己効力感を示している。キャリア選択は複雑な問題解決を要するテーマであり、それを進める上で、自尊心、自己効力感、勇気づけにつながる「自信」がなくてはならない。日々の生活の中で、様々な問題解決に取り組むことが「自信」を涵養する。「自信」の欠如は、キャリア上の自己抑制をもたらし、役割遂行や目標達成を脅かす。

こうしたキャリア・アダプタビリティの4次元とその下位次元である態度と信念、

表3-2 キャリア・アダプタビリティの4次元について

アダプタビリティ次元	態度と信念	能力	対処行動	キャリア問題
関心	計画的	計画的な能力	認識、関与、準備	無関心
コントロール	決断的	意思決定能力	主張、秩序、意思	不決断
好奇心	探求的	探索能力	試行、リスクテイキング、調査	非現実性
自信	効力感	問題解決能力	持続、努力、勤勉	抑制

（出典）Savickas（2013, p. 158）

能力の関係をまとめたものが表3-2である。

Rudolf et. al.（2017）は、キャリアで直面する転機は多様であるため、それを乗り越えるのにいくつかのステップが必要であり、4つの次元が一体となることで、様々な「適応」に対してより説明力の高い概念となっているとした上で、キャリア・アダプタビリティの各次元と最も関係の深い成果変数の関係を下記のように整理する。なお、キャリアにおける「適応」のためには、この4つの次元が均整の取れた形で発達することが理想であるが、現実には、この4つの次元が均等に発達することは難しく、著しく発達の遅れた次元があると「適応」が難しくなるため、キャリア支援の必要性が生まれる（Savickas, 2013）。

表3-3 キャリア・アダプタビリティの各次元と成果変数との関係

次元	各次元と最も関係の深い成果変数
関心	キャリア満足、天職感、キャリア・アイデンティティ、規範的コミットメント、転職意思（－）
コントロール	職務満足、否定感情（－）、仕事ストレス（－）
好奇心	起業家精神、継続的コミットメント（－）
自信	エンプロイアビリティ、職務成果、ワーク・エンゲイジメント
その他 （複数次元とのリンク）	情緒的コミットメント（関心、コントロール、自信） 人生満足（関心、コントロール） 肯定感情（関心、コントロール） 昇進可能性（関心、自信）

（出典）Rudolph. et. al.（2017）より筆者作成

これまで述べたように、キャリアとは自己と環境とを「適応」させることで、自ら作り出す社会的構築物であるという「キャリア構成理論」を唱え、「適応」に必要な心理的資源としてのキャリア・アダプタビリティについて、それを構成する4つの次元の特定やその測定を行なう尺度開発を行なうことで、その後の研究発展の土台を整えたことが、Savickasの功績だといえよう。

4. キャリア・アダプタビリティの先行研究と今後の研究の方向性

4.1 近年の研究動向

すでに述べたように、キャリア・アダプタビリティという概念は、成人発達への関心の高まり、変化の早い経済や技術革新や人生における思いがけない転機への対応の重要性の高まりを受けて、近年、多くの研究者から注目を集めている。とりわけ、Savickas & Porfeli (2012) により、キャリア適応能力尺度が開発されたことで、この5年程度の間において、定量研究を中心に急速に研究が進んだ。近年の研究は、次の3つに大別できる。

1 つ目は、キャリア・アダプタビリティの先行要因に関する研究である。キャリア・アダプタビリティがその機能を発揮するためには、さまざまな個人特性が前提として必要になることが明らかにされている。主要なものとしては、前向きさ、確固たる自己評価 (Hirschi et. al., 2015)、希望や楽観主義 (Wilkins et. al., 2014)、感情知能 (emotional intelligence; Coetzee & Harry, 2014) といった性格特性、将来の仕事上の自己像 (Guan et. al., 2014)、天職感 (Praskova et. al., 2014) といった自己や仕事に対する認知、粘り強い目標追求や柔軟な目標調整 (Tolentino, et. al., 2013) といった目標に対する姿勢などである。逆に、社会的規範へのこだわりや受容欲求の強さは、キャリア・アダプタビリティを阻害する先行要因 (Stoltz et. al., 2013) とされている。さらに、こうした先行要因とキャリア・アダプタビリティとの間には様々な媒介要因が存在し、例えば、前向きさとキャリア・アダプタビリティの間は、意思決定効力感 (Hou et. al., 2014) や機会に対する起業家的観察力 (Uy, 2014) により媒介されると指摘されている。このようにキャリア・アダプタビリティの先行要因は、個人特性を中心に研究蓄積が進んできた一方で、個人を取り巻く文脈要因との関係を取り上げた研究はあまり多くない。これまでの研究としては、両親との良好な関係 (Soresi et. al., 2014)、社会的サポート (Tian & Fan, 2014)、認知された組織支援 (POS: Perceived Organizational Support)、上司との垂直交換関係 (LMX: Leader-Member Exchange)、職場の人間関係 (益田, 2010) といった他者や組織との関係に関するものがある。また、ユニークなところでは、失業などキャリアにおける危機が、キャリア・アダプタビリティの先行要因になる (Johnston et. al., 2016) という研究がある。一旦、失業が確定してしまうと、新たな仕事を探し、決断すべき状況に追い込まれるので、キャリア・アダプタビリティが高められるというのである。その一方で、Maggiori et. al. (2013) は、失業には至らず、雇用不安が高く、状況を脅威と感じる状態ではキャリア・アダプタビリティは低くなると指摘している。こうした一部の研究はあるものの、文脈要因はキャリア・アダプタビリティには大きな影響を与える

(Savickas & Porfeli, 2012) とされるにも関わらず、研究蓄積は乏しい。

2つ目は、キャリア・アダプタビリティと適応結果との関係に関する研究である。キャリア・アダプタビリティを説明変数に、適応結果を被説明変数とした研究蓄積が進んでおり、キャリア・アダプタビリティは、職務満足やキャリア・サクセスなどを始めとする多くのポジティブな成果変数に対して、正の関係があることが分かっている。例えば、キャリア満足 (Chan & Mai, 2015)、主観的幸福、キャリア・アイデンティティ、天職感、適職感 (Ferreira & Coetzee, 2013)、エンプロイアビリティ、昇進可能性、職務成果 (Zacher, 2014)、ワーク・エンゲイジメント、起業意図 (Tolentino et. al., 2014b)、仕事ストレスの軽減 (Maggiori et. al., 2013) などである。なお、キャリア・アダプタビリティと転職意思については、やや複雑な関係にある。すなわち、キャリア・アダプタビリティは、仕事適合 (P-J Fit)、組織適合 (P-O fit)、キャリア満足との媒介により、転職意思の引き下げに寄与する (Ferreira & Coetzee, 2013; Chan & Mai, 2015; Guan et. al., 2015) が、一方で、とりわけ、「好奇心」という次元が、自分自身の市場性の高さへの認識を高め (Spurk et. al., 2015)、転職機会へ目を向けさせる (Zacher et. al., 2015) 効果があるため、転職意思を発生させる効果がある。このため、キャリア・アダプタビリティは、いい雇用関係を維持すること、外部にいい雇用機会を見つけることの双方にポジティブな効果があるといえる (Ito & Brotheridge, 2005)。

3つ目は、キャリア・アダプタビリティの持つ媒介効果、調整効果に関する研究である。個人特性と一体となって、適応行動を生み出すというキャリア・アダプタビリティの特性上、個人特性と適応行動を媒介する効果を中心に、例えば、経験への開放性、協調性、真面目さなどの個人特性とキャリア探索を「関心」と「好奇心」が媒介する (Li et. al., 2015)、将来の仕事上の自己イメージと積極的なスキル開発や積極的なネットワーク構築行動などを、「自信」や「好奇心」が媒介する (Taber & Blankemeyer, 2015) などをはじめとする研究成果が蓄積されつつある。その一方で、キャリア・アダプタビリティの調整効果については、組織のキャリアマネジメントと個人のキャリア満足との関係が、キャリア・アダプタビリティによって調整されるという研究 (Guan et. al., 2015) はあるものの、あまり多くなく、まだ緒についたばかりだといえる。

4.2 先行研究の限界と今後の研究の方向性

先行研究のレビュー結果をまとめると、キャリア・アダプタビリティが、個人が職業上で直面する様々な発達課題や転機にうまく「適応」し、ポジティブなキャリア成果を得るための重要な心理的資源であることが、明らかにされつつあるといえよう。

しかし、多くの先行研究は、横断的な定量研究が中心であり、主に次の3点において限界を抱えている。

1つ目の限界は、キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムがよく分かっていないという点である。キャリア・アダプタビリティは、adaptivity という、比較的安定した個人特性と異なって変化しやすく、また、態度と信念、能力という下位概念が発達することで、全体として発達するものとされる。さらに、良好な adapting がさらに adaptability を高めるなど「適応」におけるフィードバックループの可能性が示唆されている (Johnston, 2018)。しかし、受けた教育、仕事経験、それまでの人的関係などがキャリア・アダプタビリティの発達にどのような影響を与えるか、あるいは、1つの大きな転機を乗り越えることが、キャリア・アダプタビリティの発達にどうつながるのかなど、キャリア・アダプタビリティの発達を時間的な推移の中で捉えた研究は乏しい。キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムへの理解を深めることは、より実効性のあるキャリア教育やキャリア・カウンセリングに向けた示唆につながると考えられるため、今後、重要な研究領域であるといえる。

2つ目の限界は、キャリア・アダプタビリティと個人を取り巻く文脈要因との関係がよく分かっていないという点である。職務特性、上司との関係、雇用の安定度、組織のキャリアマネジメント、社外での人間関係、外部労働市場の状況といった文脈要因はキャリア・アダプタビリティに少なからぬ影響を与えると考えられるが、すでに述べたように、キャリア・アダプタビリティの先行要因は、定量研究に適した個人特性との関係に注目するものが多く、文脈要因との関係を取り上げたものは少ない。文脈要因については、とりわけ次の3点への理解を深めておくことが重要だと考える。1点目は、わが国において、新卒一括採用、終身雇用、年功重視といったこれまでの日本的雇用システムが変容していく中で、個人のキャリア・アダプタビリティにはどのような変化が生じてきているのかという点である。Maggiori et. al. (2013) は、雇用不安が高まることがキャリア・アダプタビリティを低下させると指摘している。将来の不確実性の高まりにより、わが国の個人において、本来、向上させることが好ましいキャリア・アダプタビリティが逆に低下している可能性があり、キャリア・アダプタビリティの趨勢については、よく注視しておく必要がある。2点目は、組織からのどのような働きかけが、個人のキャリア・アダプタビリティの発揮を促すかという点である。変化する環境の中で、今後、大きな変革期を迎える企業も多いと考えられる。個人レベルでの変革をスムーズに促すためには、人的資源管理の面から、どのような働きかけが有効か見極めておく必要がある。3点目は、キャリア・アダプタビリティの高い社員に対して、転職意思を発生させることなく、引き続き、組織に貢献してもらうためには、どのような配慮が必要かという点である。今後は、社員のキャリ

ア・アダプタビリティの発達を支援しつつ、同時に、組織へのコミットメントを維持するマネジメントが求められると考えられる。キャリア・アダプタビリティを高めた社員に対して、引き続き組織に留まり貢献してもらうためには、組織としてどのような配慮が必要かを理解しておく必要がある。

3つ目の限界は、就職、はじめての管理職、転職、キャリア上の挫折といった、具体的なキャリアの転機において、キャリア・アダプタビリティがいかなる個人資質や適応行動を結びつけて「適応」をもたらすのかという、具体的な心理プロセスに沿った形でキャリア・アダプタビリティの機能をよく理解できていないという点である。キャリア・アダプタビリティへの理解をさらに深めるためには、より具体的な状況における機能を見ていく必要があると考えられる。なお、キャリアステージ上の移行期だけでなく、転機やトラウマへの「適応」も視野に入れたキャリア・アダプタビリティという概念を手にしたことで、今後、キャリア後期のキャリア発達に新たな光が当てられることを期待したい。キャリア後期、すなわち、キャリアのステージサイクルの第4段階（概ね45歳から64歳）について、Super (1990) は、その段階では今の地位を維持することが主たる関心事になるとして維持段階 (maintenance) と名づけていたが、Savickas (2002) は、そのステージにおいてもミニサイクルを回し続けることで、新たなキャリア発達があると考え、管理段階 (management) と改めた。しかし、これまで、こうしたキャリア後期におけるキャリア発達を扱う研究が少なかったこともあり、そのステージにおける発達やキャリア・アダプタビリティの寄与は明らかになっていない。「人生100年時代」(Gratton & Scott, 2016) においては、中高年であっても、新たな仕事や新たな職業に「適応」しながら、自分の居場所を見つけ、自らの存在意義を見出していく必要がある。キャリア後期におけるキャリア発達をキャリア・アダプタビリティの視点から捉えていくことは、今後、有望な研究分野だと考えられる。

5. まとめ

グローバル化や情報技術を中心とした技術革新による環境変化が加速する中で、あらゆる個人が不確実性に向き合いながら、キャリアを歩む時代を迎えつつあるといえる。本論は、こうした時代において、自らが納得できるキャリアを歩むために必要な心理的資源とされるキャリア・アダプタビリティに注目して、今後の研究の方向性を探ってきた。キャリア・アダプタビリティに関する研究は、その概念を測定する尺度が開発されたことで、近年、急速に進み、様々な先行要因、成果要因、媒介効果などが明らかになってきている。しかし、これまでの研究は (1) どのような教育や経験

がキャリア・アダプタビリティの発達を促すのかなど、発達のメカニズムが良く分かっていない、(2) 職務特性、上司との関係、組織のキャリアマネジメント、社外での人間関係、外部労働市場の状況など、文脈要因の与える影響がよく分かっていない、(3) 具体的なキャリアの転機において、キャリア・アダプタビリティがいかなる個人資質や適応行動に結びつけて「適応」をもたらすのかといった機能がよく分かっていない、といった限界を抱えている。

ますます不確実性を高める時代において、あらゆる個人が自ら納得できるキャリアを力強く歩めるようにするために、また、そうしたキャリアを支援するキャリア教育やキャリア・カウンセリングをより実効性のあるものにするために、今後、縦断的な定性的研究も含めて、こうした限界を克服していくことが期待される。

引用文献

- Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 295-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (Eds.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (pp.3-20). New York: Oxford University Press.
- Bennett, N., & Lemoine, G. L. (2014). What a difference a world makes: Understanding threat to performance in a VUCA world. *Business Horizons*, 57(3), 311-317.
- Berger, P. L., & Luckmann, T. (1966). *The social construction of reality*. New York: Anchor.
- Chan, S. H. J., & Mai, X. (2015). The relation of career adaptability to satisfaction and turnover intentions. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 130-139.
- Coetzee, M., & Harry, N. (2014). Emotional intelligence as a predictor of employees' career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 90-97.
- Ferreira, N., & Coetzee, M. (2013). Psychological career meta-competencies in relation to job embeddedness among human resource employees. *African Journal of Business Management*, 7(15), 1369-1378.
- Frey, C. B. & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: how susceptible are jobs to computerization?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive Uncertainty: A New Decision-Making Framework for Counselling. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 252-256.
- Gergen, D. (2015). A call to lead: the essential qualities for stronger leadership. *Outlook on the Global Agenda 2015*. Retrieved December 20, 2018, from <https://www.weforum.org>.
- Gratton, L., Scott, A. (2016). *The 100-year life: Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury Publishing. (池村千秋訳『Life Shift 100年時代の人生戦略』東洋経済新報社, 2016)

- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., ... & Ye, L. (2014). New job market entrants' future work self, career adaptability and job search outcomes: examining mediating and moderating models. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 136-145.
- Guan, Y., Zhou, W., Ye, L., Jiang, P., & Zhou, Y. (2015). Perceived organizational career management and career adaptability as predictors of success and turnover intention among Chinese employees. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 230-237.
- Hall, D. T. (1996). *The Career is Dead—Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass. (尾川丈一・梶原誠・藤井博・宮内正臣監訳『プロティアン・キャリア 生涯を通じて生き続けるキャリアーキャリアの関係性アプローチ』, 2015)
- Hall, D. T. (2002). *Careers in and out of Organizations*. Sage Publications.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior*, 87, 1-10.
- Hirschi, A., & Valero, D. (2015). Career adaptability profiles and their relationship to adaptivity and adapting. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 220-229.
- Holland, J. L. (1997). *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*. Psychological Assessment Resources.
- Hou, C., Wu, L., & Liu, Z. (2014). Effect of proactive personality and decision-making self efficacy on career adaptability among Chinese graduates. *Social Behavior and Personality*, 42, 903-912.
- Ito, J. K., & Brotheridge, C. M. (2005). Does supporting employees' career adaptability lead to commitment, turnover, or both?. *Human Resource Management*, 44(1), 5-19.
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment*, 26(1), 3-30.
- Johnston, C. S., Maggiori, C., & Rossier, J. (2016). Professional trajectories, individual characteristics, and staying satisfied and healthy. *Journal of Career Development*, 43(1), 81-98.
- Krumboltz, J. D., and Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident: Making most of Happenstance in your life and career*. Impact Publishers. (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子訳『その幸運は偶然ではないんです！』ダイヤモンド社, 2005)
- Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., Mo, Z., Li, Y., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career explorations: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
- Maggiori, C., Johnston, C. S., Krings, F., Massoudi, K., & Rossier, J. (2013). The role of career adaptability and work conditions on general and professional well-being. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 437-449.
- 益田勉 (2010). キャリア・アダプタビリティと転職の意思. 生活科学研究, 32, 13-23.
- Muraven, M., & Baumeister, R. F. (2000). Self-regulation and depletion of limited resources: Does self-control resemble a muscle?. *Psychological bulletin*, 126(2), 247-259.
- Nicholson, N. (1990). The Transition Cycle: Causes, Outcomes, Processes and Forms. In S. Fisher and C. L. Cooper (Eds.), *On the Move: The Psychology of Change and Transition*,

- Chichester (pp.83-108). UK: John Wiley & Sons.
- Nicholson, N., and West, M. (1988). *Managerial Job Change: Men and Women in Transition*. New York: Cambridge University Press.
- Praskova, A., Hood, M. & Creed, P. A. (2014). Testing a calling model of psychological career success in Australian young adults: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 125-135.
- Rudolph, C. W., Kristi, N., Lavigne, K. N., Katz, I. M., & Zacher, H. (2017). Linking dimensions of career adaptability to adaptation results: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 102, 151-173.
- Savickas, M. L. (1997). Adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *Career Development Quarterly*, 45, 247-259.
- Savickas, M. L. (2002). Career Construction: Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown (Ed.), *Career Choice and Development*, 4, (pp. 149-205). CA: Jossey-Bass.
- Savickas, M. L. (2013). Career Construction Theory and Practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*, 2, (pp. 147-183). John Wiley & Sons.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adapt-Abilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of vocational behavior*, 80(3), 661-673.
- Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である』白桃書房, 1991)
- Schlossberg, N. K. (1989). *Overwhelmed: Coping with life's ups and downs*. Lanham, MD: Lexington Books. (武田圭太・立野了嗣監訳『「選職社会」転機を活かせ』日本マンパワー出版, 2000)
- Soresi, S., Nota, L., & Ginevra, M. C. (2014). Parental Influences on Youth's Career Construction. In G. Arulmani, A. J. Bakshi, F. T. Leong, & A. G. Watts (Eds.). *Handbook of Career Development* (pp. 149-172). New York, NY: Springer.
- Spurk, D., & Kauffeld, S., Meinecke, A. L., & Ebner, K. (2015). Why do adaptable people feel less insecure? Indirect effects of career adaptability on job and career insecurity via two types of perceived marketability. *Journal of Career Assessment*. 24(2), 289-306.
- Stoltz, K. B., Wolff, L. A., Monroe, A. E., Farris, H. R., & Mzahreh, L. G. (2013). Adlerian lifestyle, stress coping, and career adaptability: Relationships and dimensions. *Career Development Quarterly*, 61, 194-209.
- Stringer, K., Kerpelman, J., & Storikov, V. (2011). Career preparations: A longitudinal, process-oriented examination. *Journal of Vocational Behavior*, 79, 158-169.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey; Pearson Prentice Hall.
- Super, D. E. (1963). Self-concepts in vocational development. In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Matlin and J. P. Jordan (Eds.), *Career development: Self-concept theory* (pp. 17-32). New York: CEEB.

- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown, L. Brooks and Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (pp. 197-261). San Francisco: Jossey-Bass.
- Super, D. E. & Knasel, E. G. (1981). Career development in adulthood: Some theoretical problems and a possible solution. *British Journal of Guidance & Counselling*, 9(2), 194-201.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2014). Future work self and career adaptability in the prediction of proactive career behavior. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 20-27.
- Taleb, N. N. (2012). *Antifragile: how to live in a world we don't understand* (Vol. 3). London: Allen Lane.
- Tian, Y., & Fan, X. (2014). Adversity quotients, environmental variables and career adaptability in student nurses. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 251-257.
- Tolentino, L. R., Gracia, P. R. J. M., Restubog, S. L., Bordia, P., & Tang, R. L. (2013). Validation of the Career Adapt-Abilities Scale and an examination of a model of career adaptation in the Philippine context. *Journal of Vocational Behavior*, 83, 410-418.
- Tolentino, L. R., Gracia, P. R. J. M., Lu, V. N., Restubog, S. L. D., Bordia, P., & Plewa, C. (2014a). Career adaptation: The relation of adaptability to goal orientation, proactive personality, and career optimism. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 39-48.
- Tolentino, L. R., Sedoglavich, V., Lu, V. N., Gracia, P. R. J. M., & Restubog, S. L. D. (2014b). The role of career adaptability in predicting entrepreneurial intentions: A moderated mediation model. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 403-412.
- Uy, M. A. (2014). Proactivity, adaptability and boundaryless career attitude: The mediating role of entrepreneurial alertness. *Journal of Vocational Behavior*, 86, 115-123.
- 渡辺三枝子 (2007). キャリアの心理学に不可欠の基本、渡辺三枝子 (編)『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』(pp. 1-22)、ナカニシヤ出版。
- Wilkins, K. G., Santilli, S., Ferrari, L., Tracey, T. J. & Soresi, S. (2014). The relationship among positive emotional dispositions, career adaptability, and satisfaction in Italian high school students. *Journal of Vocational Behavior*, 85, 329-338.
- Zacher, H. (2014). Career adaptability predicts subjective career success above and beyond personality traits and core self-evaluations. *Journal of Vocational Behavior*, 84, 21-30.
- Zacher, H., & Ambiel, R., & Noronha, A. P. P. (2015). Career adaptability and career entrenchment. *Journal of Vocational Behavior*, 88, 164-173.