

中期キャリア危機の諸問題が自尊感情へ与える影響

指導教員名： 西村 孝史

氏名 : 藤村 由貴

枚数 : 20 枚

中期キャリア危機の諸問題が自尊感情へ与える影響

藤村 由貴

要約

本研究は、Schein(1978)が提唱するキャリアサイクルにおける中期キャリア危機にある労働者の自尊感情と、中期キャリア危機に訪れる諸問題の関係性を検討する。具体的には、自己の再評価、過去・未来の肯定感、ワークライフバランスの充実感が、自尊感情に与える影響を検討した。また、生涯発達に影響を与えていると言われている、入社後3年間の上司からのキャリア・マネジメント指導が中期キャリア危機の諸問題と自尊感情への影響性とどのように関わるのかということも併せて検討した。分析の結果、自己の再評価、過去・未来の肯定感、ワークライフバランスの充実感の全てが中期キャリア危機における自尊感情に影響を与えていることが分かった。また、入社後3年間の上司から与えられるキャリア指導は、自己の再評価が自尊感情へ与えるプラスの影響を強め、未来の肯定感が自尊感情へ与えるプラスの影響を弱める場合があることが判明した。

キーワード：中期キャリア危機、自尊感情、キャリアサイクル

目次

- I. 問題意識
- II. 先行研究と仮説の導出
 1. Schein(1978; 二村・三善訳, 1991)のキャリアサイクルにおける中期キャリア危機
 2. 仮説の導出
- III. 分析概要
 1. 調査概要
 - 1-1. 自己の再評価
 - 1-2. 自己キャリアの夢・希望と現実との対比
 - 1-3. ワークライフバランスの位置付け
 - 1-4. 責任者として他者の助言者になりたいという欲求
 2. 使用する尺度と研究枠組
 - 2-1. 従属変数
 - 2-2. 独立変数
 - 2-3. 調整変数
 - 2-3. その他の変数
- IV. 分析結果
- V. 考察
- VI. インプリケーションと今後の課題
 1. 学術的インプリケーション
 2. 実務的インプリケーション
 3. 本研究の限界と今後の課題

I. 問題意識

「中年期」は個人の性格や属性に関わらず、誰にでも訪れる時期である。厚生労働省の資料では、中年期とは 40 歳から 64 歳の 25 年間のことを指している。近年、日本の平均寿命は延び続けているが、それでも 40 歳頃になれば一つの山場を越えることには変わりなく、様々な衰えを感じ始める年齢である。新卒採用で企業へ入社し働き続けている労働者であれば、約 20 年のキャリアを積み、それなりの立場に就いているか、もしくはそれなりの技術を身に付けている時期だと言えるだろう。また家庭的にも、子供の成長に合わせて自分の立場を見極め続けていくことや、女性であれば一度出産・育児などで退出していた職場への復帰などが視野に入る。これらのことから分かるように、中年期とは、誰もが避けられない時期で在りながら、非常に重要な転機が多い時期である。さらに企業にとって、中年期に差し掛かった労働者は、企業を運営していく上で必要な知識やノウハウを蓄積している貴重な人材である。しかし、中年期の労働者のさまざまな側面に関する多くの研究がなされてきている一方で、その複雑さ故に、未だに中年期の労働者に関する見解は一つに定まっていない。

Schein(1978; 二村・三善訳, 1991)によると、キャリアサイクルにおける中期とは、25 歳から 45 歳の労働者を指すと述べられている。特に 35 歳から 45 歳の労働者は、中期キャリア危機という段階に直面する。中期キャリア危機では、①自己の再評価、②自己キャリアの夢・希望と現実との対比、③ワークライフバランスの位置づけ、④責任者として他者の助言者になりたいという欲求、という 4 点の課題と向き合うことになる。この課題を回避することなく経験した者は、自己のキャリア・アンカーを知り、受け止めることができ、危機を機会と変えることができる(大内, 2012)。

では、中期キャリアの危機を更なる成長の機会へ変えることができた労働者は、どのような状況にあると言えるのだろうか。心理学のテーマの一つに、人間が心理的に最良の状態に機能していることを意味する Well-being というものがあり、この Well-being を促進させることは人間生活に関わる重要な問題とされ、さまざまな研究がされてきた(伊藤・小玉, 2005)。八木(1995)や小塩(1998)は、元々は Well-being を促進させる要素の一つであった自尊感情が、Well-being を表す指標そのものになりつつあると示唆している。自己のキャリア・アンカーを受け止め、中期キャリア危機を回避し機会に変えた労働者は、Well-being が促進された状態、つまり自尊感情が高い状態で、より良く働けるだろう。

本研究では、その人自身が最良の状態に機能できるという Well-being を自尊感情とし、従属変数とおいた時に、独立変数である中期キャリア危機がもたらす課題との向き合い方が、どのように影響を与えるかを検討する。

II. 先行研究と仮説の導出

1. Schein(1978; 二村・三善訳, 1991)のキャリアサイクルにおける中期キャリア危機

若林(2006)は、「Erikson(1959)が提唱した達成されるべき発達課題を含む発達段階論や、Super(1957)の提唱する職業選択過程という視点からの発達段階論などを踏まえ、Schein(1978)が組織内キャリアの発達段階をまとめている」と述べている。本研究では、労働者の組織内発達について Erikson(1959)や Super(1957)の流れを汲み、それらを踏まえているという点から、Schein の提唱するキャリアサイクルに注目し研究を進めたい。本節では、Schein(1978)の述べているキャリアサイクルにおける中期キャリア危機の諸問題について詳細に述べる。中期キャリア危機では主に 4 つの課題に直面すると言われており、それらの課題を本研究においてどのように解釈し定義していくかも併せて

1-1. 自己の再評価

【自分の抱負に照らして自分の歩みの主要な再評価を行い、現状維持か、キャリアを変えるか、あるいは新しいより高度な手応えのある仕事に進むかを定める】

自己の再評価は、中年期に至るまでに自分が積み重ねてきた仕事や成果から、自己の存在意義を見つめ直す機会に向き合うことと言い換えることができる。Schein は、この項目について「組織における個人のアイデンティティおよび貢献の領域を確立する」ことがキャリア中期の最も重要な課題の一つと述べている。このことから、本研究においては「自己の再評価」をアイデンティティの確立と定義する。

1-2. 自己キャリアの夢・希望と現実との対比

【自分のキャリアの抱負を、中年期の転機により一般的な諸側面と対比させて評価する】

中期キャリアに差し掛かった人々は、自分の積み上げてきたキャリアが自分の目標や抱負と一致しているのかどうかという問題に対して向き合わなければならない。もし自分の夢や目標と、現在の自分が一致していないとすれば、今後のキャリアをどのように積み上げていくべきか、未来を見据えた考えを持たなくてはならない。つまり、自分の過去をどれ程肯定できているか、自分の未来に対してどれ程肯定的な感情を抱けるかといった問題と向き合わねばならないということである。過去・未来といった時間軸の異なる事象に対する自己評価を一つの尺度で測定することは困難であると考え、本研究においては「過去への評価」と「未来への評価」を別の尺度と定義する。

1-3. ワークライフバランスの位置付け

【自分の生活全体において、仕事および自分のキャリアがどれほど重要であるべきかの選択について再評価する】

自己の再評価、自己キャリアの夢と現実との対比などを行いながら、中期キャリアの労働者は自分の人生において、どのように仕事と家庭やその他仕事以外の生活を選択してきたのかについて向き合わねばならないだろう。仕事と仕事以外のどちらがより重要であるかの現時点での選択は個人によって異なり、その比率の最適解は無いものと考えられる。また、ワークライフバランスの位置付けは、どちらがより重要かという選択を行ったうえで、自分の現状に対してどのように思っているかを知覚することが中期キャリア特有の経験と言えるだろう。その為本研究においては、仕事がどれほど充実しているか、生活がどれほど充実しているかについてそれぞれどのように感じているか、というのをワークライフバランスとして定義する。

1-4. 責任者として他者の助言者になりたいという欲求

【他者の助言者になりたいという欲求を満たす】

他の項目に比べると顕著に表れる問題ではないが、職場での立場がどのようなものであっても、組織が存続する以上、自分より若い世代との交流は避けられないため、多くの人々にとって相当なストレスである。

Schein は助言者の役割は、7 種類に分類されると述べている。

- (1) 教師、コーチ、あるいは訓練者としての助言者

- (2) 肯定的な役割モデルとしての助言者
- (3) 才能開発者としての助言者
- (4) 門戸開放者としての助言者
- (5) 保護者（母鶏）としての助言者
- (6) 後援者としての助言者
- (7) 成功したリーダーとしての助言者

さらに Schein は、役割によってはその役割に応じた立場や権力が必要であり、その役割を志したものが、誰でも、望んだ助言者の役割になれるものではないと述べている。その立場や権力といったものは組織・企業によって異なるものであり、変数を用いた統計的な比較・検討は行うことは難しいだろう。そのため、本研究においては中期キャリア危機における労働者の「助言者になりたいという欲求」が自尊感情に与える影響の検討は行わないものとする。

2. 仮説の導出

若本・無藤(2004)によると、中年期の経験を反映した自己領域に対して関心が低い場合に、自尊感情の不安定性というリスク状況を呈することが示唆されている。このことから、中年期に直面するとされている問題のうち、本研究で検討する自己の再評価、自己キャリアの夢・希望と現実との対比、ワークライフバランスの充実度、という中期キャリア危機における課題の関心や達成感が高ければ高いほど、自尊感情へプラスの影響があることが予想される。

仮説 1：自己の再評価ができていくほど、自尊感情にプラスの影響を与える

仮説 2a：自分の過去への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える

仮説 2b：自分の未来への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える

仮説 3：ワークライフバランスが充実していると感じているほど、自尊感情にプラスの影響を与える

また、笠井(2010)は、入社後 3 年間の上司の対応はその後の成長へのリスクに繋がる場合があると述べている。特に生涯発達の面でマイナスの影響を与える対応として、マネジメントやキャリアに関する指導が足りなかったとの報告がある。中期キャリアにおいては、企業の中で責任を負う立場や人を動かす立場にいる者も多いと考えられ、入社後 3 年間の上司からのマネジメントやキャリアに関する指導・経験が充実していた場合、中期キャリア危機における特徴が自尊感情に与える影響にもプラスの影響を与えることが予想される。

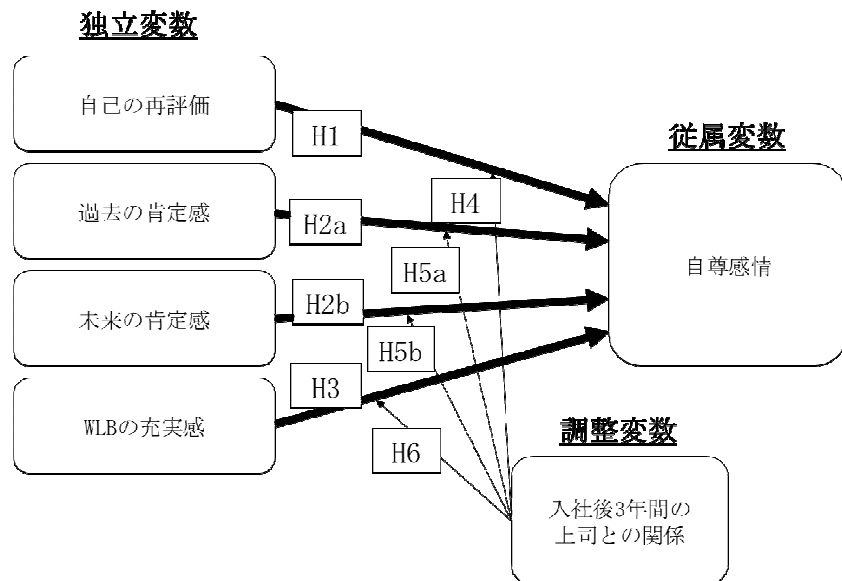
仮説 4：入社後 3 年間に会った上司からのキャリアに対する指導は、自己の再評価が自尊感情に与える影響を強める

仮説 5a：入社後 3 年間に会った上司からのキャリアに対する指導は、自分の過去への肯定感が自尊感情に与える影響を強める

仮説 5b：入社後 3 年間に会った上司からのキャリアに対する指導は、自分の未来への肯定感が自尊感情に与える影響を強める

仮説 6：入社後 3 年間に会った上司からのキャリアに対する指導は、ワークライフバランスの充実度が自尊感情に与える影響を強める

図表Ⅱ-1 研究枠組み



以上の仮説を図表Ⅱ-1に図示する。

Ⅲ. 分析概要

1. 調査概要

本研究で用いる調査票は、リクルートワークス研究所が2010年3月10日～15日にかけて実施した「大卒20代～50代の仕事における成長についての意識調査」である。アンケートは、全国の20代から50代の年齢層に当たる4年制大学卒の男女を対象として「仕事における成長」あるいは「成長を促す機会」に関する実態や意識を調査する目的で実施されており、インターネット調査によって、全2000ケース回収された。このうち、Scheinのキャリアサイクルにおける中期キャリア危機にあたる35歳から45歳をサンプルとして抽出した。サンプル総数は550人を分析対象とする。

回答者の記述統計は図表Ⅲ-1のようになっている。

図表Ⅲ-1 回答者の記述統計

| 年齢 | 男性 | 女性 | 合計 | 割合 |
|----|-----|-----|-----|-------|
| 35 | 23 | 34 | 57 | 10.4% |
| 36 | 32 | 25 | 57 | 10.4% |
| 37 | 25 | 24 | 49 | 8.9% |
| 38 | 28 | 18 | 46 | 8.4% |
| 39 | 17 | 24 | 41 | 7.5% |
| 40 | 33 | 23 | 56 | 10.2% |
| 41 | 27 | 20 | 47 | 8.5% |
| 42 | 26 | 33 | 59 | 10.7% |
| 43 | 17 | 24 | 41 | 7.5% |
| 44 | 22 | 25 | 47 | 8.5% |
| 45 | 18 | 32 | 50 | 9.1% |
| 合計 | 268 | 282 | 550 | 100% |

| | 男性 | 女性 | 合計 | 割合 |
|------|-----|-----|-----|-------|
| 正社員 | 163 | 169 | 332 | 60.4% |
| 非正社員 | 105 | 113 | 218 | 39.6% |
| 合計 | 268 | 282 | 550 | 100% |

2. 使用する尺度

2-1. 従属変数

① 自尊感情

山本・松井・山成(1982)の自尊感情尺度を使用した。この尺度は自己をどのくらい肯定的に捉えられているかを測定するものである。質問項目は10項目あり、“あてはまる”から“あてはまらない”の5点尺度でそれぞれ選択する方式である。全項目において天井効果・床効果ともにみられなかったため、10項目全てを分析に使用する。どのような面で自己を肯定的に捉えているのかを明らかにするため、最尤法・プロマックス回転の因子分析を行ったところ、因子が2つ抽出された。「色々な良い素質を持っている」、「少なくとも人並みには、価値のある人間である」など、自己を肯定的に見る項目から構成された自己肯定感(クロンバックの $\alpha=0.823$)、「自分は全くだめな人間だと思うことがある」、「何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う」など自己を否定的に見る項目から構成された自己否定感(クロンバックの $\alpha=0.823$)とそれぞれ名付けた。自己否定感を逆転項目として、肯定的な自尊感情の合成変数を作成する。合成後10項目のクロンバックの α は0.848のため、これら10項目の平均値を自尊感情尺度として使用した。

図表Ⅲ-2 自尊感情尺度の因子分析

| | | 因子1 | 因子2 |
|-------|------------------------|-------|-------|
| 自己肯定感 | 色々な良い素質をもっている | .884 | .022 |
| | 少なくとも人並みには、価値のある人間である | .817 | -.079 |
| | 物事を人並みには、うまくやれる | .789 | .051 |
| | 自分に対して肯定的である | .532 | -.236 |
| | もっと自分自身を尊敬できるようになりたい | .460 | .375 |
| | だいたいにおいて、自分に満足している | .437 | -.330 |
| 自己否定感 | 自分は全くだめな人間だと思うことがある | .113 | .948 |
| | 何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う | -.078 | .783 |
| | 敗北者だと思うことがよくある | .097 | .672 |
| | 自分には、自慢できるところがあまりない | -.115 | .540 |

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

2-2. 独立変数

① 自己の再評価

谷(2001)の多次元自我同一性尺度を使用した。質問項目は20問で、“非常にあてはまる”から“全くあてはまらない”の7点尺度でそれぞれ選択する方式である。全項目において天井効果、床効果共に見られなかった。個人が知覚する自我同一性についてどのような分類ができるのか探るため、全20項目について最尤法・プロマックス回転の因子分析を実施した。谷(2001)では下位概念の因子は4つに分かれ、それぞれ「自己斉一性・連続性」、「対他的同一性」、「対自的同一性」、「心理社会的同一性」と定義されていたが、本研究では因子は3つに分かれた(図表Ⅲ-2)。谷(2001)とは異なる因子の分かれ方をしており、これは研究対象が谷(2001)では大学生であったのに対し、本研究では社会経験を20年程度経験している中期キャリアの労働者を対象としているため、異なる下位概念の分かれ方をした

と考えられる。この結果を中期キャリア特有の因子の分かれ方と捉え、本研究においては3つの因子構造をもつ下位概念モデルを採用する。「いつのまにか自分が自分でなくなってしまった気がする」、「自分が何を望んでいるのかわからなくなることがある」等の自我同一性の不安定性を示す10項目から構成された因子を自我不安定性(クロンバックの $\alpha=0.897$)と名付けた。「自分がどうなりたいたいのかはっきりしている」、「自分のすべきことがはっきりしている」等の自己同一性の安定性を示す7項目から構成された因子を自我安定性(クロンバックの $\alpha=0.878$)と名付けた。最後に、「自分の周りの人々は、本当の私をわかっていないと思う」、「本当の自分は人には理解されないだろう」、「人に見られている自分と本当の自分は一致しない」等の他者から見た自分の同一性について示す3項目から構成された因子を対他自我同一性(クロンバックの $\alpha=0.877$)と名付けた。

対他自我同一性の因子負荷量は他2因子に比べ低く項目も少ないため、自我同一性に与える影響は少ない。また、本研究では、他者と比べた自分や他者から見た自分ではなく、主観的な認知での自我同一性によって検討するため、他者から見た自分を表す対他同一性因子を除き、自我不安定性と自我安定性の合成変数を作成し、自己の再評価スコアとして採用する。自我不安定性10項目を逆転項目とし、自我安定性7項目と合わせた計17項目のクロンバックの α は0.877であり、これらの平均値を自己の再評価尺度として使用した。

図表Ⅲ-3 多次元自我同一性尺度の因子分析

| | 因子1 | 因子2 | 因子3 | |
|---------|---------------------------|-------|-------|-------|
| 自我不安定性 | いつのまにか自分が自分でなくなってしまった気がする | .863 | .084 | -.060 |
| | 自分が何を望んでいるのかわからなくなることがある | .839 | -.119 | -.070 |
| | 「自分がない」と感じることがある | .824 | -.056 | -.001 |
| | 過去に自分自身を置き去りにしてきたような気がする | .810 | .109 | -.003 |
| | 今のままでは次第に自分を失ってってしまう気がする | .769 | .039 | .080 |
| | 過去において自分をなくしてしまったように感じる | .749 | .044 | .022 |
| | 自分が何をしたいのかよくわからないと感じる | .713 | -.182 | .009 |
| | 本当の能力を生かせる場所が社会にはない気がする | .630 | -.032 | .212 |
| | 人前での自分は、本当の自分ではないような気がする | .588 | -.044 | .291 |
| | 自分らしく生きてゆくのは、現実社会の中では難しい | .502 | -.033 | .393 |
| 自我安定性 | 自分がどうなりたいたいのかはっきりしている | -.090 | .849 | .168 |
| | 自分のすべきことがはっきりしている | -.094 | .820 | .067 |
| | 自分が望んでいることがはっきりしている | -.055 | .795 | .245 |
| | 現実社会の中で自分の可能性を十分実現できると思う | .120 | .686 | -.136 |
| | 現実社会の中で、自分らしい生活が送れる自信がある | -.064 | .634 | -.186 |
| | 現実の社会の中で、自分らしい生き方ができると思う | .005 | .591 | -.201 |
| | 自分は周囲の人々によく理解されていると感じる | .303 | .542 | -.481 |
| 対他自我安定性 | 自分の周りの人々は、本当の私をわかっていないと思う | .295 | .145 | .541 |
| | 本当の自分は人には理解されないだろう | .408 | -.013 | .533 |
| | 人に見られている自分と本当の自分は一致しない | .355 | .033 | .422 |

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

② 過去・未来の評価

白井(1994)の時間的展望尺度を使用した。この尺度は過去に対しては受容、未来に対しては希望と目標指向性、現在は充実という異なる時間軸での時間的展望を測定する尺度となっている。項目数は全 18 項目あり、“あてはまる”から“あてはまらない”の 5 点尺度でそれぞれ選択する方式である。全項目において天井効果・床効果共に見られなかった。回収されたケースにおける時間的展望尺度はどのような項目が過去・未来・現在の概念を持っているのか探るため、全 18 項目について最尤法・プロマックス回転の因子分析を実施した(図表Ⅲ-3)。「私には、将来の目標がある」、「私には、だいたいの将来計画がある」などの明確な未来への希望が読み取れる項目を含んだ因子を未来の肯定感(クロンバックの $\alpha=0.880$)と名付けた。因子 2 は「私の過去はつらいことばかりだった」「過去のことはあまり思い出したくない」「私は過去の出来事にこだわっている」の 3 つの質問項目を逆転項目とし、「私は、自分の過去を受け入れることができる」という質問項目と合わせて過去の肯定感(クロンバックの $\alpha=0.788$)と名付けた。因子 3 は「毎日がなんとなく過ぎていく」、「毎日が同じことの繰り返しで退屈だ」等の現在の自分に対する不安から構成されていることから、現在の自分に対する不安(クロンバックの $\alpha=0.818$)と名付けた。因子 4 は「毎日の生活が充実している」、「今の生活に満足している」といった現在の自分の生活に対する充足感を表す質問項目から構成されているため、現在の自分の生活に対する満足(クロンバックの $\alpha=0.825$)と名付けた。

本研究においては「過去への評価」と「未来への評価」を別の尺度としているため、抽出された 4 つの因子より、過去への評価を表す過去の肯定感、未来への評価を表す未来の肯定感の平均値を、それぞれ過去への肯定感の尺度と未来への肯定感の尺度として使用する。

図表Ⅲ-4 時間的展望尺度の因子分析

| | 因子 1 | 因子 2 | 因子 3 | 因子 4 |
|--------------------------------|-------|-------|-------|-------|
| 私には、将来の目標がある | .913 | .059 | .040 | -.035 |
| 私には、だいたいの将来計画がある | .897 | -.003 | .086 | .057 |
| 未来の肯定感 将来のためを考えて今から準備していることがある | .889 | .080 | .100 | .029 |
| 私の将来には、希望ももてる | .508 | -.103 | -.050 | .255 |
| 自分の将来は自分でできひらく自信がある | .503 | .004 | -.098 | .241 |
| 過去の肯定感 私の過去はつらいことばかりだった(R) | .075 | .893 | -.096 | -.005 |
| 過去のことはあまり思い出したくない(R) | .051 | .819 | .051 | .088 |
| 私は過去の出来事にこだわっている(R) | .083 | .685 | .091 | .050 |
| 私は、自分の過去を受け入れることができる | -.204 | .503 | -.262 | -.166 |
| 現在の自分に対する不安 毎日がなんとなく過ぎていく | .038 | -.153 | .821 | -.098 |
| 毎日が同じことの繰り返しで退屈だ | .236 | -.057 | .737 | -.151 |
| 今の自分は本当の自分ではないような気がする | .165 | .250 | .538 | -.206 |
| 将来のことはあまり考えたくない | -.392 | .061 | .535 | .257 |
| 私の将来は漠然としていてつかみどころがない | -.347 | -.048 | .443 | .204 |
| 私には未来がないような気がする | -.211 | .343 | .363 | -.016 |
| 10年後、私はどうなっているのかよくわからない | -.260 | .079 | .360 | .072 |
| 現在の自分に 毎日の生活が充実している | .136 | .044 | -.154 | .798 |
| 対する安心 今の生活に満足している | .017 | .002 | .000 | .795 |

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

③ ワークライフバランス

ワークライフバランスのうち、仕事と生活のどちらを重視しているほうが本人にとって充実しているのかという定義は人によって異なることから、「毎日の生活が充実している」という質問項目によって生活の充実度を、「あなたは現在の仕事に満足していますか」という質問項目によって仕事の充実度を尋ね、両方の質問項目において中央値よりも上の回答をした回答者を「ワークライフバランス充実」とみなし、ダミー変数とした(図表Ⅲ-4)。「毎日の生活が充実している」項目は“あてはまる”から“あてはまらない”の5点尺度で尋ねている(平均値=2.76、標準偏差=.976)。「あなたは現在の仕事に満足していますか」項目は“満足している”から“満足していない”の7点尺度で尋ねている(平均値=3.82、標準偏差=1.367)。

図表Ⅲ-5 ワークライフバランスの充実ダミー集計表

| | | 仕事充実度 | | | | | | | | |
|-------|-----------------|-------------|-------------|--------------|-------------|--------------|---------------|---------------|-----|-------|
| | | 1.非常に満足している | 2.かなり満足している | 3.ある程度満足している | 4.どちらともいえない | 5.あまり満足していない | 6.ほとんど満足していない | 7.まったく満足していない | 合計 | 割合 |
| 生活充実度 | 1.あてはまる | 6 | 5 | 19 | 2 | 1 | 0 | 3 | 36 | 6.5% |
| | 2.どちらかといえばあてはまる | 3 | 30 | 111 | 29 | 26 | 5 | 2 | 206 | 37.5% |
| | 3.どちらともいえない | 3 | 9 | 81 | 38 | 43 | 9 | 10 | 193 | 35.1% |
| | 4.どちらかといえばあてはまる | 0 | 0 | 20 | 14 | 31 | 12 | 8 | 85 | 15.5% |
| | 5.あてはまらない | 0 | 1 | 5 | 6 | 5 | 3 | 10 | 30 | 5.5% |
| | 合計 | 12 | 45 | 236 | 89 | 106 | 29 | 33 | 550 | 100% |

2-3. 調整変数

さらに本研究では、入社後3年間の上司の対応がその後の成長に影響をもたらすとして仮説を立てているため、調整変数に入社後3年間の上司との関係性を使用し、分析モデルを再構築する。

① 入社後3年間の上司との関係性

入社後3年間の上司との関係性を尋ねる項目は全30項目から構成されている。「本気で自分に向き合ってくれた」、「自分の意見も聞いてくれた」等の行動に関する項目や、「尊敬できた」、「人として惹かれた」等の上司に対する印象などに、7点尺度でそれぞれ選択する方式である。最初の3年間の上司が複数の場合、複数の上司をまとめてどの程度あてはまるか解答させている。全ての項目において天井効果・床効果は見られなかった。30項目の上司の行動・印象を分類するために、最尤法・プロマックス回転の因子分析を行った。その結果、因子負荷量が2因子に渡っている「本気で自分に向き合ってくれた」、「自分が成長するのを待ってくれた」の2項目を削除し、再び最尤法・プロマックス回転を行った。最終的な因子分析結果を図表Ⅲ-6に示す。

「自分を信頼し、仕事を任せてくれた」、「自分に期待をしてくれた」等の8項目から構成された因子を、本人と上司の信頼関係を表す因子として信頼関係(クロンバックの $\alpha = 0.954$)と名付けた。「尊敬できた」、「人として惹かれた」等の14項目から構成された因子を、本人の上司に対する尊敬を表す

因子として、指導者としての尊敬(クロンバックの $\alpha = 0.968$)と名付けた。最後に「組織の動かし方を教えてくれた」、「リーダーとしてのあり方を教えてくれた」等の6項目から構成された因子を、本人のキャリアモデルとしての上司を表す因子として、キャリア指導(クロンバックの $\alpha = 0.944$)と名付けた。

本研究においては、生涯発達を妨げる要因として、入社後3年間の上司が十分なキャリア教育・マネジメント教育を行わないことにフォーカスしている。因子1、因子2にも教育的要素は見られるが、これらを全て独立変数として分析に組み込むと、共分散構造を持つ可能性が高い為、正確な分析を行うために、3因子のうち最もキャリア指導的要素を持つ因子3のキャリア指導因子を構成する項目の平均値を「最初の3年間の上司との関係性」尺度として使用する。

図表Ⅲ-6 入社後3年間の上司との関係—因子分析結果

| | | 因子1 | 因子2 | 因子3 |
|---------------------------|--------------------------|-------|-------|-------|
| 信頼関係 | 自分を信頼し、仕事を任せてくれた | 1.061 | -.201 | .032 |
| | 自分に期待をしてくれた | .937 | -.078 | .015 |
| | 自分の仕事のプロセスについて、関心をもってくれた | .711 | .130 | .122 |
| | 仕事を自由にやらせてくれた | .658 | .081 | .057 |
| | 見守ってくれて、安心して仕事に挑戦できた | .628 | .302 | .029 |
| | 自分の意見も聞いてくれた | .605 | .328 | -.047 |
| | 自分によく関わってくれた | .525 | .435 | -.072 |
| | 失敗しても、またチャンスをくれた | .516 | .326 | -.031 |
| 指導者としての尊敬 | 尊敬できた | .086 | .879 | -.082 |
| | 人として惹かれた | .089 | .835 | -.036 |
| | 社会人としての基本を教えてくれた | -.045 | .754 | .047 |
| | 仕事のおもしろさを教えてくれた | .062 | .752 | .133 |
| | 自分をやる気にさせてくれた | .134 | .703 | .110 |
| | 困った時に相談にのってくれた | .275 | .660 | -.028 |
| | 気づいたらすぐアドバイス・指導をしてくれた | .139 | .656 | .059 |
| | 仕事でめざすべきものを意識させてくれた | .137 | .646 | .174 |
| | 仕事の基本能力を身につけさせてくれた | .165 | .644 | .000 |
| | 自分を救ってくれた | .276 | .636 | -.067 |
| | 上司としてのあり方をいろいろみせてくれた | -.009 | .595 | .295 |
| | 厳しい指導をしてくれた | -.098 | .578 | .237 |
| | 働きやすくしてくれた | .322 | .564 | -.007 |
| 今の自分の仕事に対する考え方の根本をつくってくれた | .036 | .545 | .284 | |
| キャリア指導 | 組織の動かし方を教えてくれた | .015 | -.131 | 1.026 |
| | リーダーとしてのあり方を教えてくれた | .032 | -.141 | 1.010 |
| | マネジメントの視点を与えてくれた | .038 | .084 | .746 |
| | 昇進するための実績の積み方をアドバイスしてくれた | -.040 | .211 | .688 |
| | 自分の伸ばすべき強みを教えてくれた | .098 | .276 | .569 |
| | 長期的キャリアへの方向性のアドバイスをしてくれた | .005 | .381 | .514 |

因子抽出法：最尤法

回転法：Kaiser の正規化を伴うプロマックス法

2-3. その他の変数

本研究では、コントロール変数として、男性を0、女性を1とするダミー変数である「性別ダミー」を用いる。また、就業形態を尋ねる質問項目で正社員と回答した者を0、それ以外(契約社員、フリーター、パートタイマー、派遣、業務委託等)と回答したものを1とする「非正社員ダミー」を作成した。

また、労働者にとって、自分の雇用状態に対する認識は、本人の自尊感情に直接影響を与える可能性があるため、「あなたはあなたご自身の雇用について不安をもちますか」という質問項目によって雇用不安を尋ね、分析に加えた。雇用不安は「不安をもちている」から「不安をもちていない」の 4 点尺度で、平均値は 2.07、標準偏差は 0.863 である。また、自分の裁量で動かす仕事や人数の規模は、本人の自尊感情へ影響を与えると推測されるため、部下・メンバー数もコントロール変数として使用する。最後に、調整変数と関わりのあるコントロール変数として、「入社後 3 年間の仕事役立ち度」もコントロール変数として使用した。入社後 3 年間の仕事役立ち度は、「あなたが学校を卒業して初めて仕事をした、最初の 3 年間の仕事経験は、現在の仕事で役に立っていますか」という質問項目で尋ねており、「非常に役に立っている」から「まったく役に立っていない」の 7 点尺度で尋ねている(平均値=2.57、標準偏差= 1.472)。

IV. 分析結果

1. 重回帰分析

本研究にて検討する中期キャリア危機における問題点から自尊感情への影響度を明らかにするため、独立変数にⅢで作成した自己の再評価、過去肯定、未来肯定、ワークライフバランス充実度を用い、強制投入法による重回帰分析を行った。コントロール変数として、性別、雇用不安、部下メンバーの人数、最初 3 年間の仕事役立ち度、また調整変数として使用する最初の 3 年間の上司との関係—キャリア指導を投入した。その結果を図表Ⅳ-1 の Model1 に示す。また、結果よりパス図(図表Ⅳ-2)を作成し、研究枠組み(図表Ⅱ-1)に β を記載し相関を明らかにした。

図表Ⅳ-1 の Model1 を見ると、自己の再評価は自尊感情にプラスの影響を与えている。このことから、【仮説 1：自己の再評価ができていくほど、自尊感情にプラスの影響を与える】は支持された。さらに、10%水準ではあるが、過去の肯定感も自尊感情にプラスの影響を与えている。よって、【仮説 2a：自分の過去への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】も支持された。しかし、未来の肯定感と自尊感情とは関係性が認められず、【仮説 2b：自分の未来への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】は棄却された。最後に、ワークライフバランス充実ダミーは、自尊感情へプラスの影響を与えており、【仮説 3：ワークライフバランスが充実していると感じていれば、自尊感情にプラスの影響を与える】は支持された。

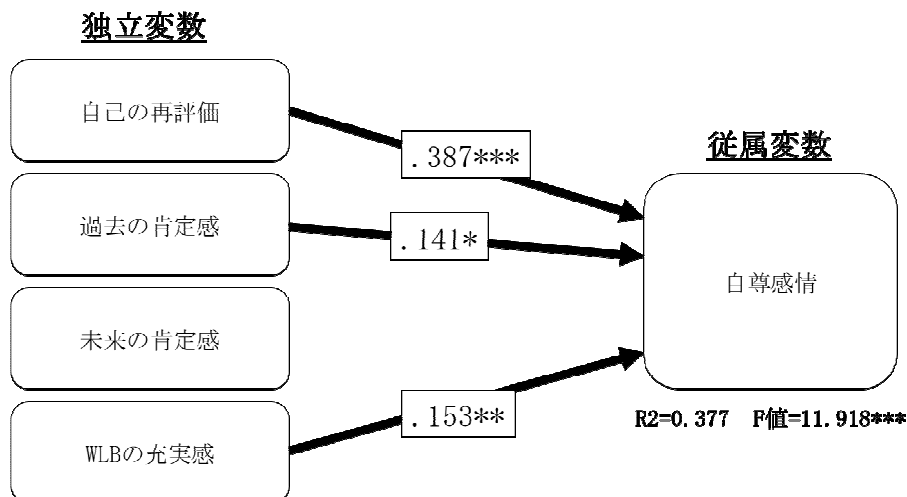
詳しい考察についてはⅤ. 考察で述べるが、【仮説 2b：自分の未来への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】について棄却されたことに関して、自尊感情を本来分かれていた自己肯定感と自己否定感ごとに再度分解し従属変数とした重回帰分析を行った(図表Ⅳ-1)。尚、この際、自己否定感に逆転した項目による変数を使用している。図表Ⅳ-1 の Model2、Model3 よりパス図(図表Ⅳ-3)を作成した。

図表IV-1 中期キャリア危機が自尊感情に与える影響

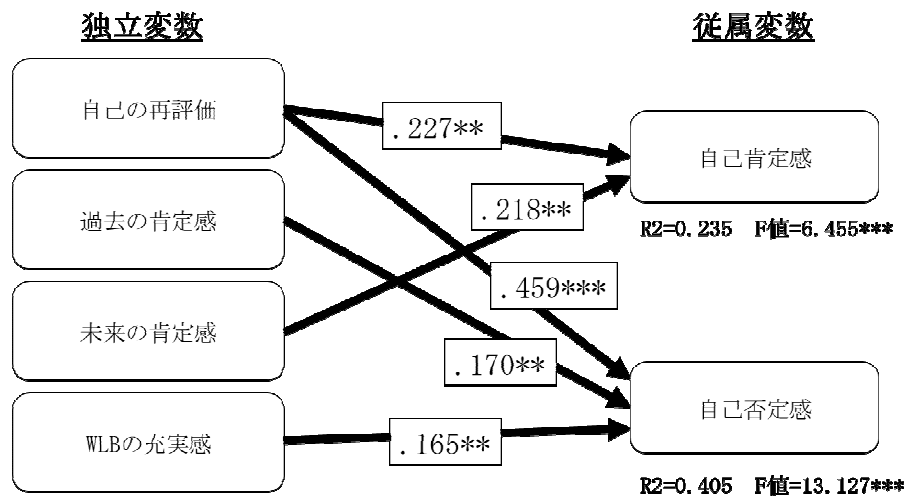
| | Model1 自尊感情 | | Model2 自己肯定感 | | Model3 自己否定感 | | VIF |
|----------------------|----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-------|
| | β (係数) | 標準偏差 | β (係数) | 標準偏差 | β (係数) | 標準偏差 | |
| (定数) | | .333 | | .328 | | .459 | |
| 性別ダミー | .053 | .081 | .044 | .086 | .050 | .112 | 1.062 |
| 正社員ダミー | .002 | .132 | -.025 | .139 | .029 | .182 | 1.063 |
| 部下・メンバー人数 | -.029 | .002 | -.002 | .003 | -.050 | .003 | 1.015 |
| 雇用不安 | -.001 | .052 | .019 | .055 | -.022 | .072 | 1.264 |
| 最初の3年間の仕事経験の役立ち度 | .062 | .036 | .083 | .038 | .027 | .049 | 1.210 |
| 自己の再評価 | .387*** | .071 | .227** | .075 | .459*** | .098 | 2.218 |
| 過去肯定感 | .141* | .060 | .079 | .063 | .170** | .082 | 1.663 |
| 未来肯定感 | .101 | .064 | .218** | .067 | -.041 | .087 | 1.667 |
| WLB充実ダミー | .153** | .090 | .107 | .095 | .165** | .124 | 1.296 |
| 最初の3年間の上司との関係ーキャリア指導 | .013 | .029 | .067 | .031 | -.044 | .040 | 1.325 |
| F値 | 11.918*** | | 6.455*** | | 13.127*** | | |
| 調整済みR2乗 | .380 | | .235 | | .405 | | |

***. 有意確率は1%水準で有意
 **. 有意確率は5%水準で有意
 *. 有意確率は10%水準で有意

図表IV-2 中期キャリア危機が自尊感情に与える影響ーパス図



図表IV-3 中期キャリア危機が自尊感情（因子ごと）に与える影響ーパス図



この結果から、自己の再評価は自尊感情の両方の因子へ影響を与えており、過去の肯定感・ワークライフバランス充実度は自尊感情のうち特に自己否定感へと影響を与えていることが読み取れる。さらに、因子ごとに重回帰分析を行うと、自尊感情を従属変数として重回帰分析を行ったときは関係性を示さなかった未来の肯定感が、自己肯定感に対してプラスの影響をもたらしている。結果、【仮説 2b：自分の未来への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】は一部支持された。

3. 交互作用を含めた重回帰分析

次に、調整変数「入社後 3 年間の上司との関係」が自己の再評価、過去の肯定感、未来の肯定感、ワークライフバランスの充実感が自尊感情に与える影響をどのように変化させるかを明らかにするため、交互作用を含めた重回帰分析を行った。コントロール変数、独立変数は前節での重回帰分析と同じものを投入した(図表 IV-4)。交互作用項作成にあたっては、平均値による修正手続き (Mean centering) を行っている。結果を元に、研究枠組み(図表 II-1)に β 値を入れたパス図を作成した(図表 IV-5)。

図表 IV-5 の Model14 より、キャリア指導と自己の再評価の交互作用が、自尊感情にプラスの影響を与えている。このことから、【仮説 4：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自己の再評価が自尊感情へ与える影響を強める】は支持された。しかし、過去の肯定感、未来の肯定感、ワークライフバランスの充実感とキャリア指導の交互作用は関係性が認められず、【仮説 5a：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自分の過去への肯定感が自尊感情へ与える影響を強める】、【仮説 5b：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自分の未来への肯定感が自尊感情へ与える影響を強める】、【仮説 6：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、ワークライフバランスの充実度が自尊感情へ与える影響を強める】は棄却となった。

図表 IV-4 入社後 3 年間の上司との関係が、自尊感情と中期キャリア危機の関係性へ与える影響

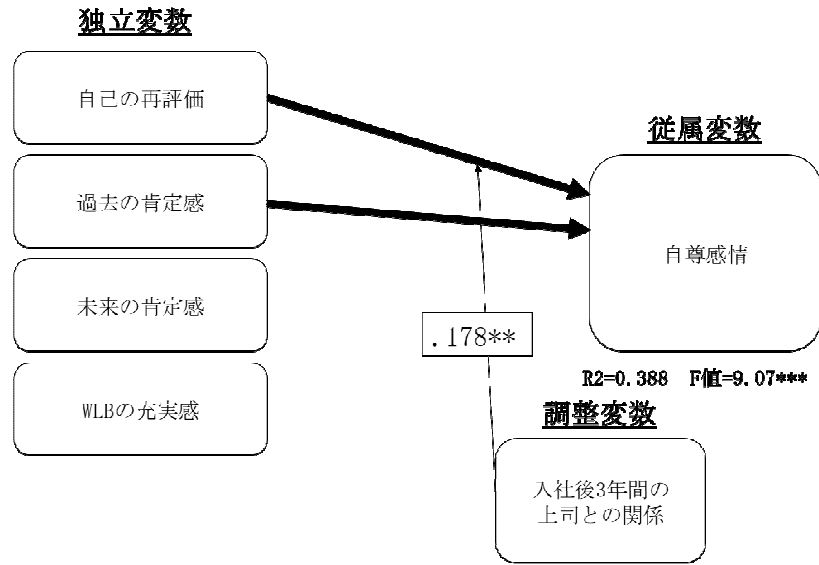
| | Model14 自尊感情 | | Model15 自己肯定 | | Model16 自己否定 | | VIF |
|----------------------|-----------------|------|-----------------|------|-----------------|------|-------|
| | β (係数) | 標準誤差 | β (係数) | 標準誤差 | β (係数) | 標準誤差 | |
| (定数) | | .317 | | .329 | | .440 | |
| 性別ダミー | .039 | .082 | .019 | .085 | .049 | .113 | 1.083 |
| 正社員ダミー | .002 | .133 | -.020 | .137 | .023 | .184 | 1.087 |
| 部下・メンバー人数 | -.022 | .002 | -.003 | .003 | -.036 | .003 | 1.032 |
| 雇用不安 | -.012 | .052 | .013 | .054 | -.034 | .072 | 1.282 |
| 最初の3年間の仕事経験の役立ち度 | .070 | .036 | .097 | .037 | .027 | .050 | 1.224 |
| 自己の再評価 | .449 *** | .074 | .296 *** | .077 | .499 *** | .103 | 2.451 |
| 過去肯定感 | .141 * | .061 | .096 | .063 | .154 ** | .084 | 1.738 |
| 未来肯定感 | .061 | .065 | .167 * | .067 | -.061 | .090 | 1.778 |
| WLB充実ダミー | .084 | .098 | .019 | .101 | .130 * | .136 | 1.536 |
| 最初の3年間の上司との関係—キャリア指導 | .006 | .031 | .084 | .032 | -.074 | .043 | 1.459 |
| キャリア指導×自己の再評価 | .178 ** | .042 | .292 *** | .043 | .021 | .058 | 2.200 |
| キャリア指導×過去肯定 | -.037 | .035 | -.017 | .036 | -.048 | .049 | 1.803 |
| キャリア指導×未来肯定 | -.093 | .035 | -.159 * | .037 | -.004 | .049 | 1.622 |
| キャリア指導×WLB充実ダミー | -.111 | .061 | -.079 | .063 | -.118 | .085 | 1.655 |
| F値 | 9.07*** | | 5.744*** | | 9.623*** | | |
| 調整済みR2乗 | .388 | | .272 | | .404 | | |

***. 有意確率は 1% 水準で有意

**. 有意確率は 5% 水準で有意

*. 有意確率は 10% 水準で有意

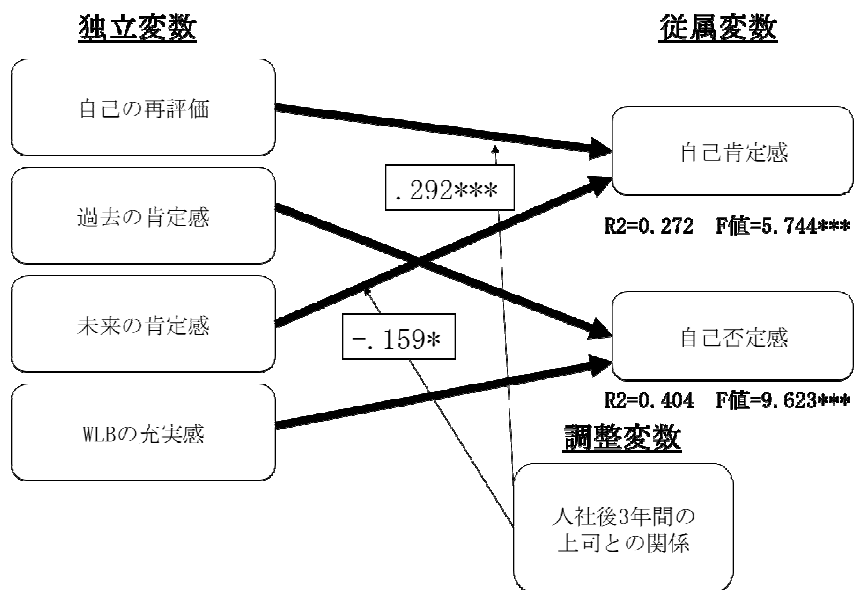
図表IV-5 Model4 を元に作成したパス図



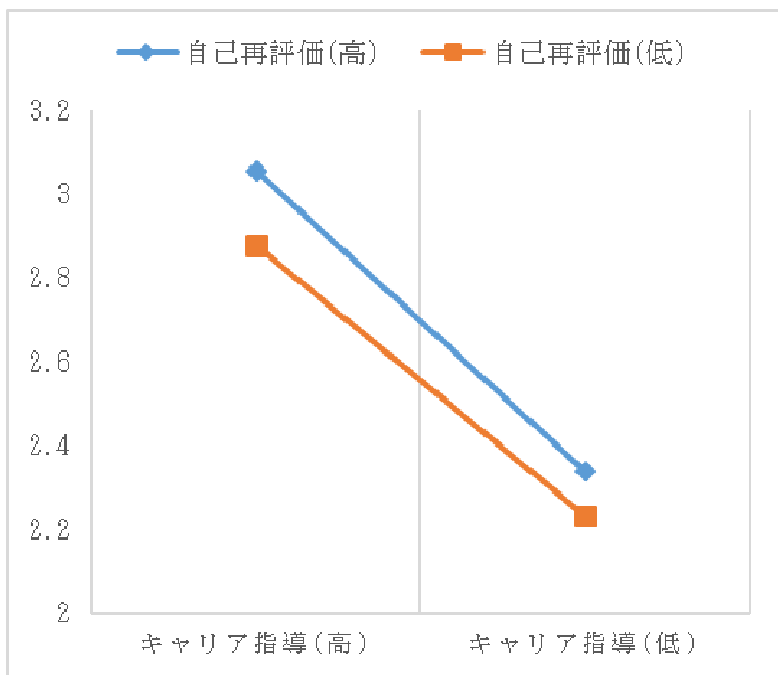
また、交互作用を含めた重回帰分析も、自尊感情を自己肯定感と自己否定感それぞれに分けた場合について検討を行うため、Model5、Model6 を追加して重回帰分析を行った(図表IV-4)。尚、この際、自己否定感については前節で行った重回帰分析と同様、逆転した項目による変数を使用している。図表IV-4 の Model5、Model6 よりパス図(図表IV-6)を作成し、研究枠組みに β を記載し相関を明らかにした。

因子それぞれでの重回帰分析を行うと、自尊感情全体で重回帰分析を行った際には有意でなかった、未来の肯定感からの自尊感情への影響に、入社後3年間の上司のキャリア指導がマイナスの影響を与えていることが分かった。この結果より、【仮説 5b：入社後3年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自分の未来への肯定感が自尊感情へ与える影響を強める】は、一部逆の結果が見られた。

図表IV-6 Model5、Model6 を元に作成したパス図

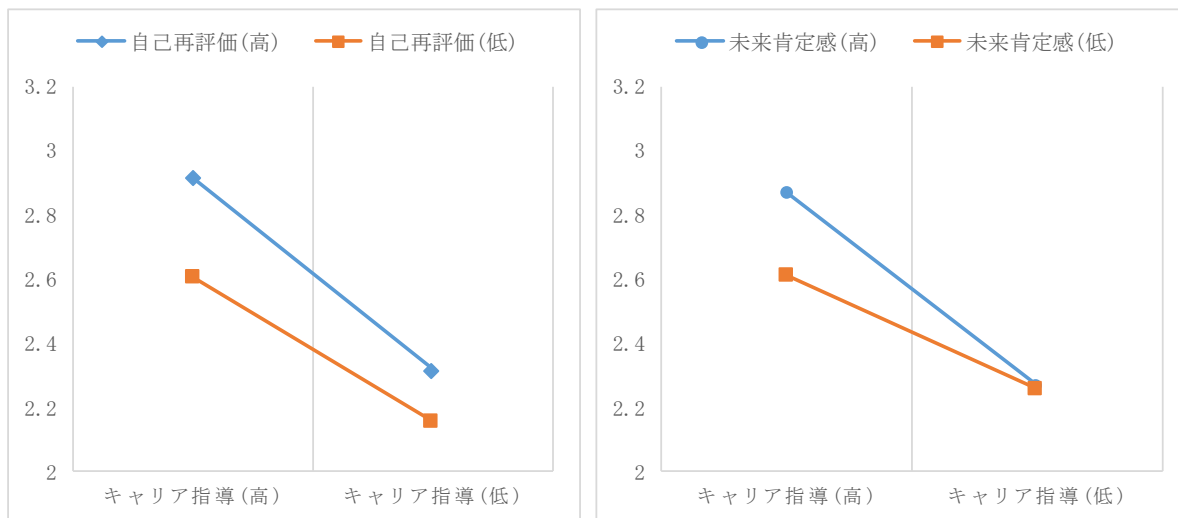


図表IV-7 自己再評価の自尊感情へ与える影響にキャリア指導がもたらす効果



交互作用項について、交互作用のグラフを作成した(図表V-1、図表V-2)。図表V-1 は自己再評価が平均値より高いグループを自己再評価(高)、平均値より低いグループを自己再評価(低)とした。キャリア指導についても、平均値より高いグループをキャリア指導(高)、平均値より低いグループをキャリア指導(低)とした。自己再評価(高)グループは、自己再評価(低)グループよりも自尊感情の平均値が高く、さらにキャリア指導(高)グループであれば、わずかではあるが自尊感情のスコアはより高くなっている。このことから、【仮説4:入社後3年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自己の再評価が自尊感情へ与える影響を強める】は支持されたと言える。

図表IV-8 自己の再評価、未来の肯定感が自己肯定へ与える影響に、キャリア指導がもたらす効果



また、Model15 についても同様に、交互作用項のグラフを作成する(図表IV-8)。Model 5 の従属変数は自己肯定感であるため、自己肯定感の平均値でプロットをする。自己再評価、キャリア指導は図表IV-7 を作成した際と同様にグループ化した。未来肯定感は、平均値より高いグループを未来肯定感(高)とし、平均値より低いグループを未来肯定感(低)としてグループ化した。自己再評価とキャリア指導に関する交互作用項のグラフは、【仮説 4: 入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自己の再評価が自尊感情へ与える影響を強める】をさらに支持する結果となった。未来肯定感とキャリア指導の交互作用項は有意なマイナスの影響を与えていることが示されたが、グラフ化すると、特に未来肯定感(低)グループの自尊感情の上昇を妨げていることがわかる。

V. 考察

1. 重回帰分析の結果

【仮説 1: 自己の再評価ができていくほど、自尊感情にプラスの影響を与える】

【仮説 2a: 自分の過去への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】

【仮説 3: ワークライフバランスが充実していると感じていれば、自尊感情にプラスの影響を与える】

IV-1. 重回帰分析 Model11 によって、仮説 1 と仮説 2a、仮説 3 は支持された。自己の立場などを見つめ直し自分が何者なのかについて自覚することや、自己の積み上げてきたものを肯定することは自尊感情に良い影響を与える。中期キャリア危機にある労働者に対して、その人物の立場を明確に知覚させる機会を作ることや、過去に行ったことに対して肯定的な印象を与えることは、その人物の自尊感情を高め、より良い状態で働けるようになると考えられる。

また、自尊感情の因子毎にみた重回帰分析 Model13 では、仮説 2a の過去肯定感は特に自己否定感因子へと影響を与えている。これは、自分の過去を肯定することで、現在の自分を否定する感情を和らげるといった意味だと捉えられる。

【仮説 2b: 自分の未来への肯定感が高いほど、自尊感情にプラスの影響を与える】

IV-1. 重回帰分析 Model12 において、未来への肯定感や希望は自尊感情の自己肯定感へとプラスの影響を与えている。これは未来への希望を持つこと、自分の将来を肯定することで、現在の自分をもっと高めようとする気持ちが生まれるのだろう。ただし、自己否定感への影響は認められず、仮説 2b は一部支持されたと言える。

2. 交互作用項を含めた重回帰分析の結果

【仮説 4: 入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自己の再評価の達成度が自尊感情へ与える影響を強める】

交互作用項を含めた重回帰分析 Model14、Model15 において、入社後 3 年間に会った上司からのキャリア指導と自己の再評価の交互作用が認められた。これは、入社後 3 年間の上司が中年期の経験と自尊感情の関係性を深めるものとして意味があることを示している。入社後 3 年間にしっかりとしたキャリア教育やマネジメントの教育を受けていれば、中期キャリア危機において自分を見つめ直す際、過去に得た経験から中期キャリアにおける立場を明確に認識できるようになるのだろう。

【仮説 5a: 入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自分の過去への肯定感が自尊感情へ与える影響を強める】

【仮説 6：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、ワークライフバランスの充実度が自尊感情へ与える影響を強める】

仮説 5・仮説 6a は、Model4、Model5、Model6 全てにおいて、入社後 3 年間に会った上司からキャリア指導と自己の再評価の項目で交互作用が認められなかったことから棄却された。

まず、キャリア指導と過去の肯定感の交互作用がなぜ棄却されたのかについて考察する。本研究においては、入社後 3 年間の上司からのキャリア指導として項目を作成していたが、過去の肯定感における「過去」は時間が限定されておらず、この 2 項目の関係性を比較するのは難しかったことが要因の一つだろう。

次に、キャリア指導とワークライフバランスの充実度の関係性がなぜ棄却されたのかについて考察する。中期キャリア危機にある労働者の入社後 3 年間の仕事や生活と、現在の仕事や生活は、大凡の場合が異なった状況にあるだろう。また、本研究におけるワークライフバランスとは仕事と生活の充実度であり、入社後 3 年間のマネジメント・キャリア教育がたとえ仕事への充実をもたらしたとしても、生活への影響を与えるとは考え難く、このような結果になったのだろう。

【仮説 5b：入社後 3 年間に会った上司からキャリアに対する指導は、自分の未来への肯定感が自尊感情へ与える影響を強める】

仮説 5b は、自己肯定感因子を従属変数とおいた Model5 において、逆の結果を示している。入社後 3 年間に会った上司からのキャリア指導が十分に行われると、中期キャリア危機における未来への肯定感が中期キャリア危機における自己肯定感へ与える影響を弱めるということである。

本研究においては、キャリア指導の詳細な内容まで尋ねておらず、あくまでも組織での動かし方・リーダーとしてのあり方を指導されたか、という質問項目となっている。中期キャリアにおける未来への肯定感が自尊感情へ与える影響を弱めたのは、入社後 3 年間の上司からのキャリア指導で与えられた「指導者」としてのイメージと、現在の自分が抱く「指導者」のイメージが一致していない為ということが推測できる。松岡ら(2006)は、成人期では他者の理想自己と自己の理想自己のズレが自尊感情へ影響を及ぼすと述べている。入社後 3 年間の上司から与えられたキャリア指導と、現在自分が思い浮かべているキャリア・マネジメントが一致しているかどうかを含めた再検討が必要である。

VI. インプリケーションと今後の課題

1. 学術的インプリケーション

本研究の学術的なインプリケーションは、中期キャリア危機における諸問題が、労働者の自尊感情に与える影響を明らかにした点である。統計分析を行った結果、諸問題とうまく折り合いをつけることで、確かに中期キャリア危機における自尊感情の不安定性は免れることが分かった。Schein(1978)が提唱しているキャリアサイクルにおける中期キャリア危機では、キャリア中期の労働者が向き合う課題は 4 つあり、これらと向き合うことが重要であると述べられているが、4 つの課題は平等ではなく、特に自己の再評価が自尊感情に影響をもたらすという点を明らかにした。

また、生涯発達面で影響があると言われていた入社後 3 年間の上司との関係の中でのキャリア・マネジメント教育についても検討したことで、キャリア発達面での新人教育と中期キャリア危機の関係を一部明らかにしたと言える。

2. 実務的インプリケーション

本研究において行った分析では、どの分析においても自己の再評価が中期キャリアにおける自尊感情に影響を与えていた。自己の立場を見直し、自分は何者であるのかを中期キャリアの労働者に明確に知覚させることは、その人物の自尊感情を高め、より良いパフォーマンスを引き出せると言えるだろう。また、入社後3年間に上司から十分なキャリア指導を受けることで、中期キャリアに差し掛かった際に、自己の再評価が自尊感情へ与える良い影響をさらに高めることができると言える。しかし、それは同時にその労働者の未来への肯定感が自尊感情へ与える影響を弱める結果にも繋がるため、本人が中期キャリア以降も自分の意志を持って働けるような仕組み・制度を採り入れ、サポートすることが、中期キャリア危機においても、本人の自尊感情を保つことに対して効果的であろう。

3. 今後の課題

中期キャリア危機における自尊感情への影響性の研究の今後の課題としては、本研究では唯一検討が行えなかった「責任者として他者の助言者になりたいという欲求」に関する研究が必要である。ただしこれは実際に指導者として、もしくは指導者になり得る立場の中期労働者を対象として研究しなければならない点、さらに近年は成果主義の取り入れや雇用形態の多様化されていることによって、勤続期間と立場や役職が一致しないこと等、さまざまな課題があると言えるだろう。

また、本研究では、中期キャリア危機特有の経験のみに焦点を当て、自尊感情への影響を検証している。しかし、本人の性格や職種等も影響する可能性もあり、今後はそのような要素も含めて更なる検証が必要である。

参考文献

- Erikson, E.H. (1959) *Identity and the life cycle*, New York : International Univ. Press(小此木啓吾 訳『自我同一性—アイデンティティとライフ・サイクル』誠心書房, 1973 年).
- 小此木啓吾 (訳編) 1973 自我同一性 誠信書房.
- 伊藤正哉・小玉正博(2005)「自分らしくある感情(本来感)と自尊感情が well-being に及ぼす影響の検討」『教育心理学研究』No.53, pp.74-85.
- 笠井恵美(2010)「入社後3年間の上司が、新入社員のその後の成長を阻害するリスク」『Works Review』Vol.5, pp.60-73.
- 松岡弥玲・加藤美和・神戸美香・澤本陽子・菅野真智子・詫間里嘉子・野瀬早織・森ゆき絵(2006)「成人期における他者視点(子供, 配偶者, 両親, 友人, 職場の人)の理想—現実自己のズレが自尊感情に及ぼす影響——性役割観との関連から——」『教育心理学研究』 Vol.54, pp.522-533.
- 小塩真司(1998)「青年の自己愛傾向と自尊感情, 友人関係のあり方との関連」『教育心理学研究』Vol.46, pp.280-290.
- 大内章子(2012)「大卒女性ホワイトカラーの中期キャリア : 均等法世代の総合職・基幹職の追跡調査より」『ビジネス&アカウンティングレビュー』 Vol.9, pp.85-105.
- Schein, E.H.(1978) *Career Dynamics Matching Individual and Organizational Needs*, Addison-Wesley Publishing Company(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 年).
- Super, D.E.(1957) *The psychology of careers*, New York :Harper(日本職業訓練協会訳『職業生活の心理学』誠信書房, 1960 年).
- 白木利明(1994)「時間的展望尺度の作成に関する研究」『心理学研究』 Vol.65, No.1, pp.54-60.

首都大学東京 西村孝史ゼミ 2016 年度卒業論文

谷冬彦(2001)「青年期における同一性の感覚の構造—多次元同一性尺度(MEIS)の作成—」『教育心理学研究』 Vol.49, pp.265-273.

八木保樹(1995)「自尊心と自己直視性」『立命館教育科学プロジェクト研究シリーズ』Vol.3, pp.65-106.

山本真理子・松井豊・山成由紀子(1982)「認知された自己の諸側面の構造」『教育心理学研究』 Vol.30, pp.64-68.

若林満(2006)「組織内キャリア発達とその環境」『経営行動科学』 Vol.19, No.2, pp.77-88.

若本純子・無藤隆(2004)「中年期の多次元的自己概念における発達の特徴——自己に対する関心と評価の交互作用という観点から——」『教育心理学研究』 Vol.52, pp.382-291.

厚生労働省(2000)「21 世紀における国民健康づくり運動(健康日本 21)について」. URL: http://www1.mhlw.go.jp/topics/kenko21_11/pdf/all.pdf アクセス日 2016 年 12 月 28 日.

本卒業論文の執筆にあたり、東京大学社会科学研究所附属社会調査・データアーカイブ研究センターSSJ データアーカイブから「大卒 20～50 代の仕事における成長についての意識調査（寄託者：リクルートワークス研究所）」の個票データの提供を受けました。ここに記して感謝いたします。