

## 女性のキャリア・アンカーに関する研究

大谷 福子

### 【問題と目的】

人は職業に何を見出し、職業は人に何を与えるのだろうか。青年期以降、多くの人は学校を卒業すると同時に職業に就き、成人期の大半を職業生活が占めることになる。働く人の生活の中核を成す職業において、実りある職業生活を実現するためには職業的な「自己概念」の形成が不可欠と思われる。Schein (1978) はマサチューセッツ工科大学経営スローン学部の男子卒業生44名について、1961年、1962年、1963年、1973年にかけて面接を行い、そこから職業的な「自己概念」は、職業生活に身を置いて、初めて自らのある種の欲求や価値観、才能に気づくものであり、動機だけではなく実際の職業経験に基づいた知覚であることを見出した。そして職業的な「自己概念」を「キャリア・アンカー」と名付け、「職業上の個人の欲求・価値観・才能に関する自己概念を指し、人はそれを中心にキャリアを形成する。それはイカリのようなものであり、もし仕事が職業上の自分と合わないとき、それに合わせるように引き戻す働きがある。」と定義した。さらに、「キャリア・アンカー」をキャリアの方向性として8つのアンカー群、すなわち、「技術・職務」アンカー・「管理」アンカー・「自律・独立」アンカー・「安定・保障」アンカー・「起業的創造性」アンカー・「大義への奉仕・献身」アンカー・「純粋な挑戦」アンカー・「ライフスタイル」アンカーに分類されると提唱している。「キャリア・アンカー」は「自己概念の実現」の動機だけではなく、職業経験との相互作用で「自己概念」が知覚され、変化・形成されていく点に意義がある。しかし、日本ではまだ研究論文として、Scheinの「キャリア・アンカー」の概念を用いて、職業的な「自己概念」を分類する試みは見られない。また、「キャリア・アンカー」はアメリカの限られた優秀な男子卒業生44名をパネルにして提出された概念であり、全ての人に当てはまるとは考えにくく、Scheinの想定した8つの「キャリア・アンカー」が、日本人に適用するか検討されなければならないであろう。特に働く女性の場合、「キャリア・アンカー」が形成されつつある時期に、結婚や出産・育児を迎え、家族の状況が職業生活に与える影響が大きいと思われる。こうした背景を持つ女性が家族の状況を調整しながら自らのキャリアを主体的に選択するためには、「キャリア・アンカー」を明らか

にすることは有効である。そこで、本研究は日本人の働く女性に「キャリア・アンカー」を特定する為に作成された「キャリア・アンカー・インタビュー」(Schein, 1990)を用いて、「キャリア・アンカー」適用の可能性を検討することを第一の目的とする。さらに「キャリア・アンカー・インタビュー」の質問項目である職業目標に関するプロトコルに注目して、働く女性の職業目標形成のあり方について概念生成を行うことを第二の目的とする。職業目標はなるべき職業人への手がかりとして自ら形成することが重要であり、働く女性の職業目標の形成を明らかにすることは女性のキャリア発達を促進すると考えられる。

### 【研究1】

日本の働く女性の職業的な「自己概念」のあり方に、Schein 8つの「キャリア・アンカー」群が、適用出来るか検討する。また、面接対象者のプロトコルでは、他者との関係の中から仕事の変化や、「自己概念」を確認することが頻繁に見られた。そこで、日本の働く女性の職業的な「自己概念」の一類型として「他者との関わり」アンカーを提案し、その適用を検討する。

### <方法>

**対象** 25才以上の組織に属して、就業している女性27名(平均年齢34.9才、年齢範囲26才～47才)。

**手続き** 対象者にSchein (1990) のキャリア・アンカー・インタビューによる半構造化面接を行った。その際、面接の目的、答えたくない質問には答えなくてもよいこと、プライバシーを尊重することを伝えた。録音に関しては対象者全員から了解が得られ、録音したテープは全て逐語記録に書き起こされた。面接時間は対象者が疲労感を覚えないよう配慮し、1時間から1時間30分の間で行われた。対象者のうち2名が1時間30分で終了しなかったため、相談の上、面接を2日に分けて行った。

**質問項目** 質問項目はSchein (1990) のキャリア・アンカー・インタビューを英語から日本語に翻訳したものを使用した。翻訳はバック・トランスレーションの手続きが取られた。質問項目は、前半は学生時代から現在までのキャリアを時系列的に振り返るよう構成され、対象者がキャリアの変化と捉える出来事の度に、「キャリアの変化」・「変化の理由」・「変化への感情」・「目標への変

化の関わり」をたずねた。後半はキャリアの変化に対する評価を中心に構成され、「自分にとって一番大きな変化」・「キャリアで楽しかったこと・つまらなかったこと」・「長期目標の変更」・「キャリアへの期待」・「これからのキャリアへの見通し」をたずねた。

#### <結果と考察>

Scheinによる「キャリア・アンカー」の評定基準に準拠して、3名の評定者が独立して評定し、その上で対象者の「キャリア・アンカー」について討議する場を設け、「キャリア・アンカー」を決定した。データを分類したところ、「技術・職務」アンカー6名(22%)、「管理」アンカー1名(4%)、「自律・独立」アンカー7名(26%)、「安定・保障」アンカー2名(7%)、「起業的・創造性」アンカー1名(4%)、「ライフスタイル」アンカー3名(11%)、「他者との関わり」アンカー7名(26%)に分類された。

Scheinが提唱するアンカー群は概ね日本人の働く女性にも適用されたが、「大義への奉仕・献身」アンカー及び「挑戦」アンカーは、本研究では見出されなかった。Schein(1993)は「大義への奉仕・献身」アンカーの人々の例として、難病の人を救うために新薬を開発している研究者や、社会の改善を目指すソーシャルワーカーなどを挙げている。また、「挑戦」アンカーの人々の例として、不可能といわれることに挑戦するエンジニアや困難な状況を解決しようとするコンサルタントを挙げている。本研究の面接対象者には「大義への奉仕・献身」に近い職種として、保健婦が二名いた。しかし、公共性は意識されているが、それを上回る形で、他のアンカーが職業上の「自己概念」となっているため、このアンカーに分類される言語化は見られなかった。おそらく、面接対象者の人数や職業が限定されていたため、これらのアンカーに該当する者がいなかったと思われる。また、これらのアンカーにはやや職業的な特性も考慮されるため、全ての職業に反映されるアンカーとはなりにくいものかもしれない。

一方、「他者との関わり」アンカーには、職務の内容が対人関係を強調する職務(秘書など)に集中した。良好な人間関係は職業生活の重要な基盤であり、どのアンカーでもそれは言語化される。しかし、本研究で見出された「他者との関わり」アンカーは、主に対人関係を強調する仕事の枠組みの中で形成されると考えられる。もともとは対人的に敏感なパーソナリティも関連すると思われるが、そうした仕事と個人の相互作用により「他者との関わり」を強調するアンカーが形成されると思われる。

#### 【研究2】

女性の職業目標形成のあり方を「キャリア・アンカー・インタビュー」のプロトコルから概念化することを試みる。近年、女性が職業と家庭生活の二者択一から、両立を目指す流れが見られる。女性の職業目標形成のあり方を研究することは、職業上、問題を抱えたときの介入プログラムを作る基礎につながる可能性がある。

#### <方法>

対象 25才以上の組織に属して、就業している女性27名(平均年齢34.9才、年齢範囲26才~47才)。

手続き キャリア・アンカー・インタビューでテープから書き起こされたプロトコルをロウデータとした。そこからStrauss & Corbin(1999)が提唱したグラウンデッド・セオリーを用いて、カテゴリーを抽出・集約・関連づけ、職業目標形成を記述レベルから概念化することを試みた。

#### <結果と考察>

分析の結果、女性が「職業目標」を形成するためには、「職業的自己像」を確立することが重要であり、それを確立するために「対人関係方略」・「組織の制度」・「家庭」が関わるのが明らかになった。「キャリア・アンカー」と「職業的自己像」が異なるのは、「キャリア・アンカー」は欲求・能力・価値観を組み合わせた選択の基盤となる自己概念であるが、グラウンデッド・セオリーで抽出される「職業的自己像」は職業人として「自己」を創る過程である。すなわち、女性の「職業的自己像」は「無我夢中」・「取り込み」・「職業的自己像の形成」を経て「安定」の段階を得ると思われ、各段階の「職業的自己像」を形成する際、それぞれの段階に合わせた「対人関係方略」(馴染む・交渉・利用)・「組織の制度」(人材育成制度・昇進)・「家庭」(結婚・出産・育児・介護)に対して調整を図ることが示唆された。そして「職業的自己像」のあり方と連動して職業目標は職業参入時の「目標がない」状態から、「状況依存的目標」・「能動的目標」・「より高度な能動的目標」へ段階的に変化するとと思われる。つまり、女性の「職業目標」形成は「職業的自己像」の形成過程として、「対人関係方略」・「組織の制度」・「家庭」が結びつき、時系列的に生起するプロセスである。キャリア発達に伴い「職業的自己像」も時系列的に変化するが、「職業的自己像」は他者を基準とせず、自身の仕事を能動的に進めることが出来て初めて、確立すると考えられる。そしてその段階で「職業目標」も他者や周囲の環境に依存しない、自分自身の「能動的目標」の形成が可能になるとと思われる。

**【討論】**

本研究ではScheinの想定したキャリア・アンカーが概ね日本人の組織で働く女性にも適用されることが明らかになった。しかし、面接対象者はいわゆるホワイトカラーに属する女性であり、今後働く女性の「キャリア・アンカー」として一般化するためにはいわゆるブルーカ

ラーといわれる職業の女性を調査する必要がある。また、職業目標形成に関する概念生成の試みについては、面接対象者のコホート及び職種により限定されている。概念を洗練させるためには、面接対象者の幅を広げ、職業目標形成の要因の次元をさらに検討し、統計的に検証する必要があると思われる。