

キャリア研究における未来の自己概念：文献レビュー

北村 雅 昭*

要 旨

本論の目的は、環境変化が激しく、先の見通しが難しい中で、なりたい自分に向けて個人のキャリアを導く「暫定自己」、「仕事における未来自己」という未来の自己概念について、文献レビューを行うことである。これまでのキャリア研究は、振り返りや意味づけなど回顧的な面が中心であったが、将来が不確実になるに伴い、夢や希望などの未来志向の視点をキャリア研究に取り入れる必要性が高まっている。「暫定自己」は、新しい仕事役割への適応やキャリア・チェンジにあたり、ひとはどのようにキャリア・アイデンティティを再構築するのかについて、「仕事における未来自己」は、なぜひとは不確実な未来に向けて能動的行動が取れるのかについて理解する手がかりを与えてくれる。これらの概念は、不確実な環境の中で意味深いキャリアを歩む「持続可能なキャリア」を考える上で、有用な概念であり、今後ますますその重要性が高まる研究分野だといえる。

キーワード：時間的展望、未来の自己概念、可能自己、暫定自己、仕事における未来自己

1. はじめに

本論では、変化が激しく先の見通しが難しい環境の中で、なりたい自分に向けて、個人のキャリアを導く未来の自己概念に注目する。とりわけ、今後の展開が期待される「暫定自己」(provisional selves; Ibarra, 1999, 2003, 2005)、「仕事における未来自己」(future work selves; Strauss et al., 2012; Anseel et al., 2017; Strauss & Kelly, 2017) という2つの自己概念に焦点をあて、近年の研究動向をレビューし、今後の研究課題を探っていきたい。

* 大手前大学 現代社会学部 教授

キャリアとは「個人が長年にわたって積み重ねた仕事経験のつながり」(Arthur et al., 1989)、あるいは「あるひとの生涯にわたる期間における、仕事関連の諸経験や諸活動と結びついた態度や行動における個人的に知覚された連続」(Hall, 1976)と定義される。いずれの定義も、長年あるいは生涯にわたるという点を含めている。モチベーションや職務満足のようにある時点で短期的に捉えられる他の組織行動論の概念と異なり、長い時間の流れの中で捉えられる点がキャリアという概念の特徴である。

金井(2002)は、キャリアにおける時間軸という点を重視し、キャリアの分岐点となるいくつかの節目において、将来をどう展望し、過去をどう意味づけるかがキャリアの本質であるという。Lewin(1951; 邦訳86頁)は、こうした「ある与えられた時に存在する個人の心理学的未来及び心理学的過去の見解の総体」を時間的展望(time perspective)と呼び、その状態が個人の幸福や満足に大きな影響を与えるという。「持続可能なキャリア」というキャリア研究における新たなパラダイムの提唱者であるVan der Heijden & De Vos(2015)は、キャリアの時間的展望に極めて大きな影響を与える変化がこの数十年間に2つあったと指摘する。そのひとつは、自分のキャリアにこの先何が起こるのかの見通しが立ちづらくなったことである。この背景には、グローバル化の加速や情報技術の飛躍的な発達により、組織の安定性が揺らぎ、また個人もキャリアにおいて、1つの組織に囚われなくなった(Arthur & Rousseau, 1996)という変化がある。もうひとつは、「人生100年時代」(Gratton & Scott, 2016)との認識が共有され

たことで、多くの人々が今後長くなると予想される就労期間に備えて、長期の時間軸でキャリアを考え始めたことである。

これまでのキャリア研究は、その大半が、振り返りや意味づけなど回顧的な面に主たる関心があり、キャリアにおける未来志向の側面については、十分な注意が向けられてこなかった。その理由としては、伝統的なキャリア論では、安定した組織内で、ある程度予測できる発達課題を乗り越えていくキャリアが念頭に置かれていたこと、また、いわゆるニューキャリア論では、組織間移動など比較的短期の適応に焦点が当てられていたことが考えられる。しかしながら、尾形・金井(2008)は、時間的展望があることで、ひとは将来が不安になり緊張し、あるいは、夢や希望を抱く。そして、それらがひとの行動に影響を与えることから、組織行動研究に時間的展望の視点を明示的に取り入れることを提案している。将来が不透明、不確実になる中で、キャリア研究においても今後、未来志向の視点を持つことの重要性はますます高まると考えられる。

キャリア研究に、これまで見過ごされていた視点を取り込み、新たな発展を目指す「持続可能なキャリア」というパラダイムでは、個人、文脈、時間の3つの次元を統合した視点でキャリアを捉えることを重視する。すなわち、不確実な未来という文脈において、ひとがどのような未来を信じて、環境に働きかけたり、変化に適応したりしながら、自分にとって意味深いキャリアを紡ぎ出していくかを重要なテーマだと考えるのである。

本論では、「暫定自己」「仕事における未来自己」という概念がともに理論的に依拠する

可能自己 (possible selves; Markus & Nurius, 1986) という概念への理解を深め、その上で、2つの未来の自己概念について見ていきたい。

2. 可能自己について

キャリア研究に発達論からのアプローチ¹⁾から大きな影響を与えた Super (1963) は、キャリアを自己概念の発達という観点から捉えた。すなわち、キャリア発達とは、自己概念を形成し、職業的用語へ翻訳し、それを実現するプロセスであり、仕事から得る満足程度は、自己概念を具現化できた程度に比例するとした。そして、キャリアにおける自己概念とは、キャリアにおいて「個人が主観的に形成してきた自己概念」(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り形成された自己概念」(客観的自己)の両者が様々な経験を通じて統合されたものを指すとした。このように Super は、キャリアにおける自己概念は、自己と環境の相互作用により構築されると考えた。

こうした考え方に対し、必ずしも過去や経験にしばられない、複数の可能な自分のありように注目したのが可能自己という考え方である。Markus & Nurius (1986) は、210名の大学生男女に対して、性格、ライフスタイル、肉体、能力、他者の感情の感じ方、職業的選択肢の6つの領域において、合計150の自己概念のリストを示し、過去の自己、現在の自己、可能自己、予期される自己のそれぞれについて、あてはまるものはどれかを尋ねた。そし

て、過去の自己と現在の自己との相関は高い ($r = .68$) が、可能自己と現在の自己との相関は低い ($r = .21$) ことから、現在の自己に縛られない可能自己の存在を示唆した。かねてから、心理学研究では、未来の理想像に多くの関心が寄せられ、理想自己と現実自己の一致を適応と捉える考え方が、精神療法家や臨床心理学者により支持されてきた (例えば、Rogers, 1951; Higgins, 1987)。Higgins (1987) は、自己不一致理論 (self-discrepancy theory) を唱え、理想自己と現実自己、こうあるべきという義務自己と現実自己のズレが落胆や動揺といった感情を生み出すと主張した。ここで Higgins のいう理想自己にはポジティブな面しか含まれないのに対し、理想自己の中に、ネガティブな理想自己、すなわち、回避したい自己も含まれると考えたのが Markus & Nurius (1986) の可能自己である。可能自己には、未来において自分はどのようになりたいのか (希望自己)、実際にはどうなりそうだと考えているのか (予期自己)、そして、どのようになることを恐れているのか (不安自己) の3つの自己が含まれるとされる。

可能自己という概念の重要な点の1つは、活性化した自己 (working self concept) という考え方を示した点にある。自己概念については、かねてからそれが安定しているのか変化するのか、唯一の真の自己があるのか多くの自己があるのかといった議論の対立があった (Wylie, 1979)。こうした議論に対して、Markus & Nurius (1986) は、活性化した自己概念という考え方を示し、可能自己は全体

1) 渡辺 (2007) は、これまでのキャリア研究には、特性論からのアプローチ、精神力動からのアプローチ、学習理論からのアプローチ、発達論からのアプローチの4つがあるとする。

としては安定しているものの、過去に縛られず、社会的制約も受けなため、その時の状況に影響を受けて活性化した部分が変わると説明した。また、唯一の自己があるのか多くの自己があるのかという議論については、可能自己は、様々な可能性を秘めた多様な自己概念の集合であり、個人が継続的に持つ希望、恐れを表象という意味で1つ1つが真の自己であるとした。

Markus & Wurf (1987) によると、可能自己には2つの機能があるとされる。1つ目は、なりたい自己に到達できるよう、あるいは、なりたくない自己を避けるよう、行動を動機づける機能である。2つ目は、現在の自己に対する認知的、解釈的評価を与える機能である。

1つ目の行動を動機づける機能のメカニズムは下図のとおりである。すなわち、個人の内部にある様々な自己概念の集合の中から、環境から何らかの刺激を受けた、あるいは、やり遂げたいとの思いが高まった部分が活性化する。そうして活性化した自己が情報処理、感情制御、モチベーションといった個人の内面的行動や、他者との相互作用などの対人的行動に影響を与える。こうしたメカニズ

ムにより、一貫性や連続性を維持したいという欲求を維持しながら、何かに挑戦して自己実現を果したいとの欲求を持つことが可能になると説明されている。

さらに、Oyserman & Markus (1990) は、非行少年と非行のない少年の比較から、非行の程度と可能自己がどう関係するのかを検討した。そして、非行が進んでいるひとほど、同一領域内におけるポジティブな可能自己とネガティブな可能自己のバランスが崩れているとの結果を得て、こうしたひとたちは、未来に対する希望はあるが、不安を伴わないために、目標の実現に向けた行動が動機づけられず、行動をコントロールできないと結論づけた。そして、希望と不安がセットになっている状態を可能自己のバランスが取れていると呼び、こうしたバランスが取れていることが個人の行動を動機づけると説明した。ここで注目すべきは、ひとを動機づける要因が、これまでのモチベーション理論が取り上げてきたような具体的な目標やその実現への期待ではなく、未来に関する自己概念だとされている点である。すなわち、ひとは自らのアイデンティティと整合する未来の自己像に近づ

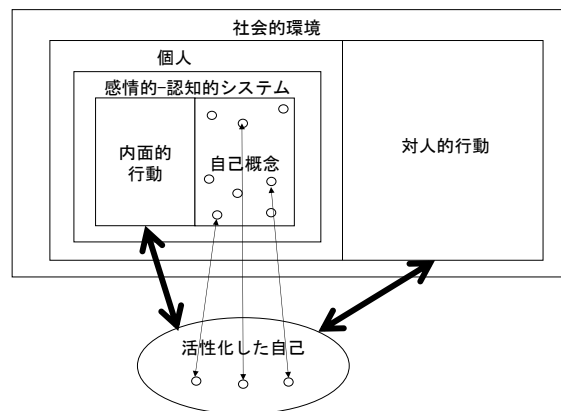


図1 自己概念のダイナミズム
(出典) Markus & Wurf (1987, p.315)

くよう動機づけられると考えるのである。

2つ目の現在の自己に対する認知的、解釈的評価を与える機能とは、次のような機能を意味している。例えば、希望の仕事に就けなかったという事実は、もしそれが「仕事が出来ないプロフェッショナル」というネガティブな可能自己を活性化するなら、単なる不運の1つとは受け止められず、自尊心全体を大きく損なう結果につながるであろう。逆に、資格試験に合格したという事実は、もしそれが「仕事出来るプロフェッショナル」というポジティブな可能自己を活性化するなら、単なる資格試験の合格といった受け止めではなく、将来は博士号を取り、研究プログラムをリードし、サバティカル休暇で南仏に行くといったポジティブな自己イメージを膨らませることにつながるであろう。すなわち、ネガティブな自己概念が活性化する、あるいは、理想自己と現実が乖離するといった場合には、気分を悪くし、逆の場合は気分を良くするといえる。Markus & Nurius (1986) は、135名のサンプルを用いた調査を通じて、自尊心、悪感情、絶望感といった感情に対し、可能自己が現在の自己の影響を統制した後でも、追加的な影響力を持つとの分析結果を示している。

可能自己の現在の自己に対する認知的、解釈的評価を与える機能は、現在の自分を肯定し、守る役割を果たす。例えば、引退が近づき、人生で追い求めていた目標を諦めるような場合であっても、自己概念を再構築することができれば、自分と自分の人生を受け入れることができるようになる (Cross & Markus, 1991)。

現代のように、不確実性が高い時代においては、ひとは大きな挫折や思いがけない転機に直面する可能性に常に晒されている。そうした転機においては、それまでの自分のあり様に終止符を打つことで、次の展望を見出すという心理プロセスを辿ることが分っている (Bridges, 1980)。現在の自分を守りつつ、将来に向けた行動を動機づける可能自己の機能は、こうした心理プロセスを理解するヒントになると考えられる。

3. 暫定自己について

これまで述べてきた可能自己の考え方を明示的にキャリア研究に応用した代表がIbarra (1999, 2003, 2005) の暫定自己に関する研究である。この概念を手がかりにすることで、個人が将来に向けて、自己概念を再構築するプロセスをよく理解できるようになる。

かつて自己概念とは、統一されたものであり、とりわけ成人期においては安定的なものとされてきた。例えば、Schein (1990) は、個人の仕事上の能力、価値観、動機づけを統合した自己概念であるキャリア・アンカーは1人に1つであり、それは外部の劇的な変化に直面しても、ミッド・キャリアの時期まではあまり変化しないとした。そして、キャリア・チェンジのほとんどは仕事や環境に原因があり、キャリア・アンカーが変わったからではないと主張した。

しかし、不確実性の高い現代を生きる個人は、成人期においてもキャリア・アイデンティティ²⁾の見直しを余儀なくされることがあ

2) キャリア・アイデンティティとは、Hall (2002) によると、自分の価値観、興味、能力、計画に気づいている程度、そして、過去、現在、未来の自己概念が統合されている程度の2つの要素から成り立つものだとされ、また、Ibarra (2003) によると、個人が職業人生をどう生きようとするのかを指すものだとされる。すなわち、過去、現在、未来を貫く自分らしいキャリアのあり方についての自己概念がキャリア・アイデンティティだといえる。

り、また、ミッド・キャリアであってもキャリア・アイデンティティを見つめ直し、大胆なキャリア・チェンジを行うことは珍しくない (Ibarra, 2003)。こうした変化の激しい時代において、個人がキャリア・アイデンティティを見直すプロセスを理解するために提唱されたのが暫定自己という概念である。

キャリア発達のために、キャリア・アイデンティティを持つことの重要性は、かねてから指摘されてきた。例えば、Hall (2002) は、心理的成功を求めて変幻自在に姿を変えるプロティアン・キャリアを歩むためには、変化への適応を可能にするアダプタビリティと羅針盤となるアイデンティティとの2つのメタ・コンピテンシーが必要になるという。アイデンティティがなければ、ただ変化に自分を合わせるだけになってしまい、本当の意味での心理的成功を実現できないからである。また、Savickas (2002) は、キャリアは環境変化に適応する中で、個人が構築するものになったというキャリア構築理論を提唱し、自分らしいキャリアを構築するには、環境への柔軟な適応を可能にするキャリア・アダプタビリティと生涯を貫くライフテーマが必要だとした。いずれの主張も、環境変化への適応を支える心理的資源だけでなく羅針盤となる何らかのアイデンティティが必要だとする点で共通している。Ibarra (1999, 2003, 2005) は、このキャリア・アイデンティティの再構築プロセスに注目したのである。

Ibarra (1999) は、それまでのキャリア研究は、職務上の要求と内的な価値観の統合には注目してきたが、時間的経過に伴うダイナミックなマッチングプロセスを明らかにできていないという。また、可能自己の研究につい

ても、自己概念の見直しに迫られた個人が、どのようにして古い自己概念を見直し、新たな自己概念を獲得するのかといったプロセスが議論されず、あたかも多様な自己概念の持ち合わせの中から新しい自己を取り出せるかのように議論されていると批判した。

そして、専門的、管理的な仕事から、顧客対応の仕事に移ることになった34名の若手コンサルタントや投資銀行社員へのインタビューを通じて、暫定自己という概念を生み出した。この研究を通じて、可能自己から取り出せるのは、新たに獲得する自己概念の暫定版であり、それを実際の仕事の場面で試し、様々なフィードバックを得る中で、新たな自己概念が構築されることを明らかにし、暫定自己は、可能自己の概念に依拠するものの、それとは異なるものだと主張した。

Ibarra (1999) は、新たな仕事役割に就いた場合に、その仕事役割の関係者からの信頼を得つつ、同時に自らの自己概念に合致する仕事上のアイデンティティを獲得するプロセスを下図のとおりモデル化している。そのプロセスは(1) ロールモデルを観察して、その役割に求められる原型を理解し、自分のアイデンティティとマッチしそうな暫定自己を検討する、(2) 選んだ暫定自己を実際の場面で試してみる、(3) 自分自身の内部評価、他者からの外部評価を踏まえて、どの暫定自己を残し、どれを捨てるかを定める、という順に進むとされる。なお、このモデル図において、新たに獲得した自己概念は適応レパートリーと呼ばれている。適応レパートリーとは、自分の手の内にあった可能自己をもとに新たに創造した自己概念である。

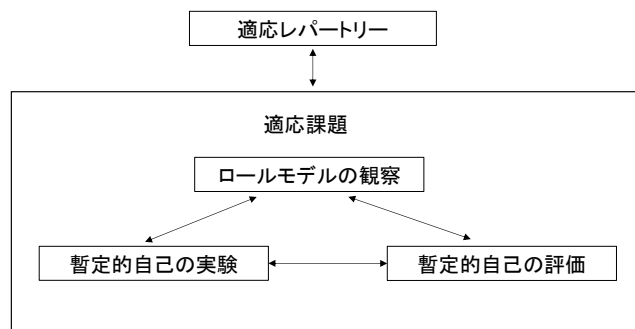


図2 新たな仕事役割への適応プロセス

(出典) Ibarra (1999, p.787)

次に、Ibarra (2003) は、さまざまな職業の人がキャリア・チェンジをどう実践したかについて分析し、キャリア・チェンジのためには、キャリア・アイデンティティの修正が必要であり、その修正は「行動してから考える」という順で行われることを明らかにした。すなわち、キャリア・アイデンティティの過渡期においては、将来の自己像を探る→新旧のアイデンティティの間に留まる→大きな変化の基盤を築くというサイクルを何度も回すことで、自分はどんな人間か、何をするのかという2つの答えの矛盾が減り、最終的に新たなキャリア・アイデンティティの獲得に至るというのである。Ibarraは、キャリア・アイデンティティを変えると、それまでのアイデンティティを捨て去ることを意味しないという。すなわち、キャリア・アイデンティティの見直しは、可能自己の集合の中から、暫定自己を選び出し、実験とフィードバックを通じて学ぶプロセスを通じて行われるというのである。

Ibarra (2003) は、新旧のアイデンティティの間で揺れる中間期に注目し、矛盾を抱えながら新たなアイデンティティを模索するという苦しい過渡期を乗り越えなければ、新しい

アイデンティティを手に入れることはできないという。そして、この中間期をうまく乗り越える方法を(1)さまざまなことを試みる、(2)人間関係を変える、(3)深く理解し納得するという、3つの戦略にまとめている。すなわち、新しいことを始め、いままでと違う人たちと交流し、生まれたばかりの可能性というレンズを通して人生の物語を解釈し直すことで、キャリア・アイデンティティは変わるといっているのである。

このように暫定自己という概念は、先が見えない中で、新たな職務役割への適応を求められたり、キャリア・チェンジに悩んだりといった場面において、個人が、新たなキャリア・アイデンティティを手に入れるプロセスを理解する手がかりを与えてくれる。

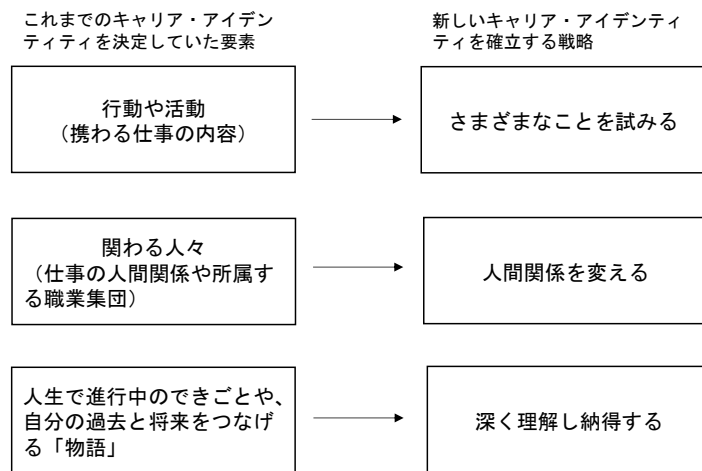


図3 新しいキャリア・アイデンティティを確立する戦略
(出典) Ibarra (2003), 邦訳 42頁

4. 仕事における未来自己について

4.1 仕事における未来自己という概念について

可能自己の理論をキャリア研究に応用したもう1つの代表が仕事における未来自己 (Strauss et al., 2012; Anseel et al., 2017; Strauss & Kelly, 2017) に関する研究である。未来志向のキャリア研究が乏しい中で、暫定自己と並び今後の発展が期待される研究分野だと考えられる。

仕事における未来自己という概念は、不確実な環境下で、将来につながる能動的なキャリア行動はどのように動機づけられるのといった研究関心から生み出された。キャリア研究では、1990年代以降にプロティアン・キャリア (Hall, 1996) やバウンダリレス・キャリア (Arthur & Rousseau, 1996) などのニューキャリア論が登場したことで、キャリアにおける個人の主体性に多くの注目が集まるようになった。こうした論者は、自らの価値観や

欲求に沿うキャリアを歩むこと (Hall, 2002) や、生涯を通じて自分のエンプロイアビリティを維持すること (Fugate, Kinicki & Ashford, 2004) は個人の責任だと主張し、キャリアにおける個人の主体性を強調した。

ほぼ同時期に、組織行動論の研究においては、プロアクティブ行動³⁾ (proactive behavior; Parker, Williams & Turner, 2006) と呼ばれる概念を用いて、不確実な環境下における個人の能動的な行動を説明する研究が活発になった。これを受け、キャリア研究においても、キャリア計画、スキル開発、キャリア相談、ネットワーキングといった個人のプロアクティブなキャリア行動 (proactive career behavior; Parker & Collins, 2010) への関心が高まり、こうしたプロアクティブなキャリア行動が、キャリア成功 (Seibert et al., 2001)、仕事の成果 (Thompson, 2005)、仕事への態度 (Thomas et al., 2010) などに好ましい影響をもたらすことが次々と明らか

3) プロアクティブ行動とは、組織に関係する何らかの出来事や問題に対して、発生した後に対応するのではなく事前に予見して、自身や状況を変えるよう統制をはかる主体的な個人の行動のことを指す。

にされた。

その後、関心は次第に、プロアクティブなキャリア行動は何に動機づけられるのかという点に向けられるようになった。というのは、こうした行動はすぐ役立つものではないため、功利主義の発想では十分に説明できず、また、ネットワーキングやフィードバック要求といった行動には、自分のイメージを悪くする (Ashford et al., 2003)、あるいは自尊心を傷つける (Ashford & Cummings, 1983) といったリスクがあるため、何らかの動機づけがなければ活動の継続が難しいからである。

こうした背景のもと、可能自己の概念に依拠しつつ、プロアクティブなキャリア行動を動機づけるメカニズムを説明しようとしたのが、Strauss et al. (2012) の仕事における未来自己である。仕事における未来自己とは「仕事に関する個人的に重要な希望や抱負が込められた未来における自己像」⁴⁾ (Strauss et al., 2012, p.581) と定義される。この定義のポイントは2つある。1つは、可能自己の中でも個人的に重要な希望や抱負が込められたものだということであり、そして、もう1つは、現在や過去に縛られない未来の自己像だということである。すでに述べたとおり、可能自己には、将来に向けた行動を動機づける機能がある (Markus & Wurf, 1987)。仕事における未来自己は、可能自己のこうした機能に注目することで、個人の能動的なキャリア行動を説明しようとする概念だといえる。

仕事における未来自己の特徴は次の3点である (Strauss et al., 2012)。1つ目は、過去や現在にしばられない、未来における理想像

だという点である。キャリア研究では、自己概念は、過去の経験に対する振り返りの中で形成されるとされてきた。可能自己における理想自己についても、過去にあきらめた自己 (Obodaru, 2012) や現在の自己 (Ibarra, 1999) を反映しているとされる。これに対して、仕事における未来自己は、過去や現在の自己像から切り離されている点が強調されている。純粹な未来の自己像であるが故に、クリエイティブな発想で可能性を広げることができ、また、過去や現在の自己像と乖離しているが故に、その実現に向けた行動を動機づけると考えるのである (Strauss, 2010)。

2つ目は、可能自己がなりたくない自己というネガティブな理想自己を含むのに対して、仕事における未来自己は、なりたい自己というポジティブな理想自己にのみ注目するという点である。可能自己の研究においては、ポジティブな希望自己とネガティブな不安自己のバランスが取れているときに、モチベーションが最大になるとされる (Oyserman & Markus, 1990) が、仕事における未来自己はポジティブな自己にのみ注目する。その理由についてStrauss (2010) は、不安自己の機能は望ましくない行動を抑制することであり、将来に向けた能動的な行動の動機づけは、希望自己が担うからだと説明している。

3つ目は、自己概念を仕事関係に限定するという点である。仕事関係に限定するが故に、仕事分野での動機づけを説明できるのである。

さらに、Strauss et al. (2012) は、仕事における未来自己が能動的なキャリア行動を導くた

4) 原文は、representations of the self in the future that encapsulate individually significant hopes and aspirations in relation to work.

めには、それが「顕著になっている (salience)」、
「詳細になっている (elaboration)」の2点
が必要だという。

① 顕著になっている

「顕著になっている」とは、本人にとってイ
メージしやすく、頻繁に想起できること、い
わば、頭のワーキング・メモリーに、いつで
もすぐ取り出せる状態にあることを意味す
る。Strauss & Kelly (2017) は、仕事におけ
る未来自己が「顕著になっている」ことは、
次の3つのプロセスを経由して、能動的なキ
ャリア行動を動機づけると説明している。1
つ目は、現在の自己と理想の未来自己の乖離
である。この乖離が、目標設定や主体的な行
動を生み出す。2つ目は、本当になりたい理
想像の形成である。未来自己は時間的に遠く
にあるため、あまり現実的になる必要がなく、
自分の価値観や自分らしさと一致した本当
になりたい自己像として描くことが可能に
なる。3つ目は、将来イメージにもとづくシ
ミュレーションである。将来望む役割を果すシ
ミュレーションを心の中で行うことで、ど
のようなスキルが足りないのかといった自覚が
生み出される。

② 詳細になっている

「詳細になっている」とは、広範囲にわたり
複雑な細部まで描かれていることを意味す
る。Niedenthal et al. (1992) は、自己複雑性
理論 (self-complexity theory; Linville, 1987)
に依拠しつつ、可能自己を構成する要素が少

ない場合、ネガティブなフィードバックに対
して脆弱になるため、将来のためにフィード
バックを受けることや、不測の環境変化に備
えることを避けがちになる傾向がある一方で、
可能自己が多く構成要素から詳細に描かれ
る場合、ネガティブなフィードバックを受容
する力が高まり、外部環境からのフィードバ
ックを柔軟に受け止めながら、粘り強く未来
志向の行動を継続することが可能になること
を明らかにしている。

4.2 仕事における未来自己がキャリアにもた らす影響について

Strauss et al. (2012) は、5つの質問項目⁵⁾
を用いて、仕事における未来自己の顕著さを
測定し、能動的なキャリア行動との関係を検
討する実証研究を行っている。この実証研究
を通じて次の3点が明らかにされた。

1つ目は、仕事における未来自己は、キャ
リア・コミットメント (career commitment;
Blau, 1985)、キャリア抱負 (career aspiration;
Gray & O'Brien, 2007)、未来志向 (future
orientation; Super, 1974) とは弁別される別個
の概念だということである。現在の仕事や職
業に限定されない点でキャリア・コミットメ
ントとは異なり、また、昇進やリーダーシ
ップ役割だけを目指すものではない点でキャ
リア抱負とは異なる。さらに、仕事における自
己像に焦点を当てる点で、単なる未来志向と
は異なる。

2つ目は、仕事における未来自己は将来の
能動的なキャリア行動の先行要因になるとい

5) 5つの質問項目とは次のとおりである。(1)「仕事における未来の自己像を容易に思い浮かべることができる」、(2)「心の中にあるこの未来像は明瞭である」、(3)「未来を想像することは大変容易である」、(4)「未来の仕事においてどうなりたいのか、何になりたいのか大変はっきりしている」、(5)「仕事関係でどのようなタイプの未来を望むのか心の中で大変はっきりしている」。

うことである。仕事における未来自己が6ヶ月後の能動的なキャリア行動に有意な正の影響を与えることが分析により明らかにされた。

3つ目は、仕事における未来自己は、仕事における未来自己の詳細さの程度が高い時に、能動的なキャリア行動をより強く動機づけるということである。

さらに、Anseel & Strauss (2017) は、能動的なフィードバック要求やフィードバックによる自己改善は何に動機づけられるかに注目し、顕著になった未来自己がそうした能動的なキャリア行動を生み出すメカニズムを、解釈レベル理論 (Construal Level Theory: Liberman & Trope, 2008; Trope & Liberman, 2010) を用いて説明している。なお、解釈レベル理論とは、対象に対して感じる心理的距離の違いが、解釈レベルの高さに影響を与え、対象の捉え方を変化させるという理論である。

この理論では、ひとは対象を遠く（時間的、空間的、社会的、仮想性）に感じると、解釈レベルが高次になり、対象を抽象的、本質的、目標関連的に捉えるという。その反対に、近くに感じると、対象を具体的、副次的、目標非関連的に捉えるようになるという。すなわち、下図が示すとおり、未来自己が顕著であることが、今の出来事を未来につながる時間的距離のある出来事と感じさせ、解釈レベルを高次にする。そのことで、今の自分を肯定したいという自己高揚動機ではなく、よりよい自分になりたいという自己改善動機が高まる。そして、ネガティブなフィードバックに対する受容性が高まり (Belding et al., 2005)、フィードバック要求やフィードバックによる自己改善を能動的に行うようになるというのである。

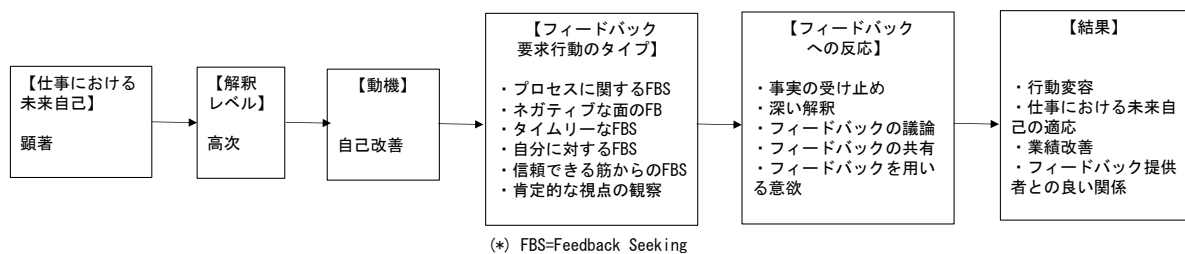


図4 仕事における未来自己がフィードバック関連行動に影響を与えるプロセスモデル (出典) Anseel & Strauss (2017, p.308) をもとに筆者作成

このように能動的なキャリア行動に対して、仕事における未来自己が持つ肯定的な影響が徐々に明らかにされつつある。それでは、個人は仕事における未来自己をどのように獲得し、また、それをどのような場合に修正するのであろうか。未来自己の獲得について、Ibarra (1999) は新たな仕事役割への適応の場合は、ロールモデルの果す役割が重要だと

指摘する。しかしながら、先に見えない未来における自己像をどう構築するのかのプロセスについては必ずしも明らかにされていない。また、可能自己の修正について、Carrol et al. (2009) や Carrol (2014) は、ひとは未来自己の実現につながる能動的な目標が達成できた時、可能自己へのこだわりを強め、できなかった時にその反対にこだわりを弱めるという

対応関係があるという。これに対して、Strauss & Kelly (2017) は、未来自己が顕著になっている場合、ポジティブなフィードバックにより強化され、ネガティブなフィードバックにより弱められるといった、単純な関係が成り立つかどうかは必ずしも明らかではないと批判しており、今後の研究課題となっている。

Strauss et al. (2012) が嚆矢となり、仕事における未来自己が能動的なキャリア行動に与える影響を実証する研究が、近年、活発化しつつある。Zhang et al. (2014) は、中国のいろいろな組織で働く295名の新入社員を対象にした縦断研究を通じて、仕事における未来自己が顕著である新入社員は、自発的な学習意欲が高く、フィードバック要求、同僚や先輩との関係構築、仕事仲間との調整に積極的であることを明らかにしている。また、Taber & Blankemeyer (2015) は、113名の大学生から得たデータをもとに、仕事における未来自己が、キャリア計画、スキル開発、キャリア相談、ネットワーキングといった様々な能動的なキャリア行動を動機づけること、そして、キャリア・アダプタビリティの各次元が、その影響を強める調整効果を持つことを明らかにしている。

さらに、仕事における未来自己が、こうした能動的な行動だけでなく、主観的、客観的なキャリア成果に影響を与えることが、いくつかの研究により明らかにされつつある。Zhang et al. (2017) は、239名の学生から得たデータをもとに縦断研究を行い、仕事における未来自己が、6ヶ月後の人生の意味づけに影響を与え、人生における意味づけがさらに6ヶ月後の天職感に影響を与えるという関係を明らかにしている。Guan et al. (2014)

は、中国の大学生270名を対象とした縦断研究を通じて、仕事における未来自己が、キャリア・アダプタビリティと仕事探しの自己効力感に媒介されて、仕事探しの結果に正の影響を与えることを明らかにし、仕事における未来自己は、新たに職に就くひとの仕事探しにとって重要な役割を果たすと結論づけている。

Lin et al. (2016) は、保険会社の社員441名とその直属の上司98名から集めたデータから、仕事における未来自己の顕著さは、ワーク・エンゲイジメントに媒介されて、仕事の業績（上司評価、販売成果）に正の影響を与えること、その影響は、上司のコーチングのレベルが高いほど大きいことを明らかにしている。このように仕事における未来自己に関する実証研究は、近年、徐々に蓄積されつつある。

なお、仕事における未来自己は、全く個人的な自己概念であるが、Strauss et al. (2012) は、これ以外に、特定の他者との理想的な関係を思い描く「関係的未来自己」や組織やチームの理想の状態を思い描く「集合的未来自己」という概念も今後の検討に値するテーマだという。そして、とりわけ、「集合的未来自己」は、リーダーのビジョンがメンバーの行動に影響を与えるメカニズムを理解する上で、重要ではないかと述べている。

このように、仕事における未来自己は、将来が不確実であっても、キャリアプランニング、スキル開発、キャリア相談、ネットワーキングといった、能動的なキャリア行動を動機づけ、その結果として、キャリアの意味深さや天職感など、ポジティブなキャリア成果をもたらすというメカニズムが明らかにされつつある。

5. キャリアにおける未来自己に関する研究課題

本論では、キャリア研究に、未来志向の視点を取り入れた代表的な研究として、暫定自己、仕事における未来自己という2つの未来の自己概念を取り上げ、理解を深めてきた。これまで述べたように、暫定自己は、新しい仕事役割への適応やキャリア・チェンジにあたり、ひとがどのようにキャリア・アイデンティティを再構築するかを理解する際に、また、仕事における未来自己は、キャリアの先行きが不確実性な中で、なぜひととは将来を見越した行動が取れるのかを理解する際に、重要な手がかりを提供してくれる。

金井・高橋(2004)は、達成がきわめて困難で具体化できない目標を「夢」と呼び、夢を追いかけていくことがモチベーションの大きいなる源泉になるのではというモチベーションの夢理論⁵⁾を提唱し、夢理論が萌芽的なアイデア段階であることを認めた上で、こうした新しい視点を探すという努力が、組織行動に関する実践的研究の進歩のために必要ではないかと述べている。

本論で紹介した未来の自己概念も、同じような意味で、まだ萌芽的な概念である。しかし、キャリアの先の見通しが持ちづらく、組織も安定とはいいがたい現代においては、未来へ理想なしには、長いキャリアをモチベーション高く歩むことは難しい。そうした意味で、未来の自己概念は、今後ますますその重

要性が高まる研究分野だといえよう。

この2つの概念に関する今後の研究については、次のような課題が考えられる。まず、暫定自己については、キャリアショック(Seibert et al., 2013)と呼ばれるような、キャリアに大きな影響を与える思いがけない挫折や試練に直面した場合に、新たなキャリア・アイデンティティがどのように構築されるかが明らかになっていないという点が挙げられる。これまでの暫定自己の研究は、新たな仕事役割への異動(Ibarra, 1999)といったある程度予測可能な転機や自発的なキャリア・チェンジ(Ibarra, 2003)を取り上げてきた。しかしながら、変化の激しい現代において、失業や不本意な異動など、思いがけないキャリアショックに見舞われ、それまでのキャリア・アイデンティティを見直さざるを得ない事態に陥ることは少なくないと考えられる。こうした場合、試しながら学ぶという暫定自己のプロセスがどこまで機能するのかは明らかになっていない。キャリアを持続可能なものにするためには、キャリアショックのような思いがけない出来事にも対処する必要があり、こうしたケースにおけるキャリア・アイデンティティの再構築プロセスについて理解を深めることが重要だと考えられる。

次に、仕事における未来自己に関する研究課題としては、次のような点が挙げられる。

第1に、仕事における未来自己がどのようにして得られるのか、あるいは、どのような場合に、それを持つことが阻害されるのか

5) 金井・高橋(2004)は夢理論を4つの要素から考察している。1つ目が夢の懐抱、すなわち、まずは夢を持つことからすべては始まるということである。2つ目が夢の共有、すなわち、夢の実現のためには夢の提唱者と協力者が夢を共有することが必要だということである。3つ目が逆境の克服、すなわち、夢があるからこそ失敗から多くのことを学び、ブレイクスルーを生むということである。4つ目が精神の持続、すなわち、執着する夢があることで、苦境があっても初志の貫徹が可能になるということである。

必ずしも明らかになっていないことである。未来の自己像を描くことは、誰もが簡単にできることではないと考えられるため、その先行要因や阻害要因について理解を深めることが重要である。

第2に、仕事における未来自己が持つと考えられる、現在の自己を評価、解釈する文脈という機能については、その内容が十分明らかになっていないという点である。これまでの仕事における未来自己の研究は、主に、能動的なキャリア行動を動機づける機能に注目してきた。しかし、例えば、仕事における未来自己が顕著な人がリスクを冒してでも積極的なキャリア行動をとる背景には、仕事における未来自己に自尊心が傷つくことを防ぐ機能があるからではと考えられる。仕事における未来自己が自己の評価、解釈に対して持つ機能についても、さらに、理解を深める必要があるだろう。

第3に、暫定自己における研究課題と同様に、キャリアショックとりわけ、未来の希望の実現が絶望的になるような挫折に直面した場合に、仕事における未来自己がどのような役割を果たすのか、あるいは、仕事における未来自己がどのように再構築されるかが明らかになっていないという点である。Savickas (2002) のキャリア構築理論では、キャリアは環境に適応する中で、自らが構築するものとされる。未来への希望が否定されたような場合に、仕事における未来自己がどのように個人のキャリア構築の助けになるかを考えることは、より多くの人々が持続可能なキャリアを手にするために、重要なテーマだと考えられる。

【参考文献】

- 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」『神戸大学経営学研究科 Discussion paper』.
- 金井壽宏 (2002)『働く人のためのキャリア・デザイン』PHP 新書.
- 金井壽宏・高橋潔 (2004)『組織行動の考え方』東洋経済新報社.
- 渡辺三枝子 (2007)「序章 キャリアの心理学に不可欠の基本」渡辺三枝子 (編著)『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.
- Anseel, F., Strauss, K., & Lievens, F. (2017) "How Future Work Selves Guide Feedback Seeking and Feedback Responding at Work." In D. L. Ferris, R. E. Johnson, and C. Sedikides (eds.), *The Self at Work* (pp. 294-318). Routledge.
- Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (1989) "Generating New Directions in Career Theory: The Case for a Transdisciplinary Approach." In M. B. Arthur, D. T. Hall & B.S. Lawrence (eds.) *Handbook of Career Theory* (pp.7-25). Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Arthur, M.B., & Rousseau, D. M. (1996) "The Boundaryless Career: 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.
- Ashford, S. J., Blatt, R., & VandeWalle, D. (2003) "Reflections on the Looking Glass: A Review of Research on Feedback-Seeking Behavior in Organizations." *Journal of Management*, 29(6), pp.773-799.
- Ashford, S. J., & Cummings, L. L. (1983) "Feedback as an Individual Resource: Personal Strategies of Creating Information." *Organizational Behavior and Human Performance*, 32(3), pp.370-398.
- Belding, J. N., Naufel, K. Z., & Fujita, K. (2015) "Using High-Level Construal and Perceptions of Changeability to Promote Self-Change over Self-Protection Motives in Response to Negative Feedback." *Personality and Social Psychology Bulletin*, 41(6), pp.822-838.
- Blau, G. J. (1985) "The Measurement and Prediction of Career Commitment." *Journal of Occupational Psychology*, 58(4), pp.277-288.
- Bridges, W. (1980). *Transitions: Making Sense of Life's Changes*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- (倉光 修・小林哲郎 (訳) 『トランジション—人生の転機を活かすために』創元社, 1994年)
- Carrol, P.J. (2014) "Upward Self-Revision: Constructing Possible Selves." *Basic and Applied Social Psychology*, 36(5), pp.377-385.
- Carrol, P.J., Shepperd, J.A., & Atkin, R. M. (2009) "Downward Self-Revision: Erasing Possible Selves." *Social Cognition*, 27(4), pp.550-578.
- Cross, S., & Markus, H. (1991) "Possible Selves across the Life Span." *Human Development*, 34(4), pp.230-255.
- Fugate, M., Kinicki, A. J., & Ashforth, B. E. (2004) "Employability: A Psycho-Social Construct, its Dimensions, and Applications." *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), pp.14-38.
- Gratton, L., & Scott, A. J. (2016) *The 100-Year Life: Living and Working in an Age of Longevity*. Bloomsbury Publishing.
- Gray, M. P., & O'Brien, K. M. (2007) "Advancing the Assessment of Women's Career Choices: The Career Aspiration Scale." *Journal of Career Assessment*, 15(3), pp.317-337.
- Guan, Y., Guo, Y., Bond, M. H., Cai, Z., Zhou, X., Xu, J., Zhu, F., Wang, Z., Fu, R.C., Liu, S.B., Wang, Y.N., Hu, T.L., & 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(1), pp.136-145.
- Hall, D. T. (1976) *Careers in Organizations*. Goodyear Publishing Company.
- Hall, D. T. (1996) *The Career is Dead-Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2002) *Careers in and out of Organizations*. Sage.
- Higgins, E. T. (1987) "Self-Discrepancy: A Theory Relating Self and Affect." *Psychological Review*, 94(3), pp.319-340.
- Ibarra, H. (1999) "Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation." *Administrative Science Quarterly*, 44(4), pp.764-791.
- Ibarra, H. (2003) *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business Press. (金井壽宏 (監修)・宮田貴子 (訳) 『ハーバード流キャリア・チェンジ術』翔泳社, 2003年)
- Ibarra, H. (2005) "Identity Transitions: Possible Selves, Liminality and the Dynamics of Career Change" (Vol. 51). Fontainebleu Cedex, France:

- INSEAD.
- Lewin, K. (1951) *Field Theory in Social Science*. New York: Harper & 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)
- Lin, W., Wang, L., Bamberger, P. A., Zhang, Q., Wang, H., Guo, W., Shi, J., & Zhang, T. (2016) "Leading Future Orientations for Current Effectiveness: The Role of Engagement and Supervisor Coaching in Linking Future Work Self Salience to Job Performance." *Journal of Vocational Behavior*, 92, pp.145-156.
- Linville, P. W. (1987) "Self-Complexity as a Cognitive Buffer against Stress-Related Illness and Depression." *Journal of Personality and Social Psychology*, 52(4), pp.663-676.
- Markus, H., & Nurius, P. (1986) "Possible Selves." *American Psychologist*, 41(9), pp.954-969.
- Markus, H., & Wurf, E. (1987) "The Dynamic Self-Concept: A Social Psychological Perspective." *Annual Review of Psychology*, 38(1), pp.299-337.
- Niedenthal, P. M., Setterlund, M.B., & Wherry, M.B. (1992) "Possible Self-Complexity and Affective Reactions to Goal-Relevant Behavior." *Journal of Personality and Social Psychology*, 63(1), pp.5-16.
- Obodaru, O. (2012) "The Self not Taken: How Alternative Selves Develop and How They Influence Our Professional Lives." *Academy of Management Review*, 37(1), pp.34-57.
- Oyserman, D., & Markus, H. (1990) "Possible Selves and Delinquency." *Journal of Personality and Social Psychology*, 59(1), pp.112-125.
- Parker, S. K., & Collins, C. G. (2010) "Taking Stock: Integrating and Differentiating Multiple Proactive Behaviors." *Journal of Management*, 36(3), pp.633-662.
- Parker, S. K., Williams, H. M., & Turner, N. (2006) "Modeling the Antecedents of Proactive Behavior at Work." *Journal of Applied Psychology*, 91(3), pp.636-652.
- Rogers, C.R. (1951) *Client-Centered Therapy*. Boston: Houghton Mifflin. (畠瀬稔・阿部八郎 (編・訳) 『来談者中心療法—その発展と現況—』 岩波書店, 1964年)
- Savickas, M. L. (2002) Career Construction: Developmental Theory of Vocational Behavior. In D. Brown & associates (eds.). *Career Choice and Development*, 4. (pp.149-205). CA: Jossey-Bass.
- Schein, E. H. (1990). *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. San Diego: University Associates.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Crant, J. M. (2001) "What Do Proactive People Do? A Longitudinal Model Linking Proactive Personality and Career Success." *Personnel Psychology*, 54(4), pp.845-874.
- Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013) "Even the Best Laid Plans Sometimes Go Askew: Career Self-Management Processes, Career Shocks, and the Decision to Pursue Graduate Education." *Journal of Applied Psychology*, 98(1), pp.169-182.
- Strauss, K. (2010) "Future Work Selves: How Hoped-for Identities Motivate Proactive Behavior at Work." *Doctoral dissertation, University of Sheffield*.
- Strauss, K., Griffin, M. A., & Parker, S. K. (2012) "Future Work Selves: How Salient Hoped-for Identities Motivate Proactive Career Behaviors." *Journal of Applied Psychology*, 97(3), pp.580-589.
- Strauss, K., & Kelly, C. (2017) "An Identity-Based Perspective on Proactivity: Future Work Selves and Beyond." In S.K. Parker and U.K. Bindl (eds.) *Proactivity at Work: Making Things Happen in Organizations*, (pp.330-354). New York: Routledge.
- Super, D. E. (1963). "Self-Concepts in Vocational Development." In D. E. Super, R. Starishevsky, N. Martin, & J.P. Jordaan (eds.), *Career Development: Self-Concept Theory* (pp.17-32). New York: College Entrance Examination Board.
- Super, D. E. (1974) "Vocational Maturity Theory." In D.E. Super (ed.), *Measuring Vocational Maturity for Counseling and Evaluation* (pp. 9-23). Washington, D.C: National Vocational Guidance Association.
- Taber, B. J., & Blankemeyer, M. (2015) "Future Work Self and Career Adaptability in the Prediction of Proactive Career Behaviors." *Journal of Vocational Behavior*, 86, pp.20-27.
- Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010) "Employee Proactivity in Organizations: A Comparative Meta - Analysis of Emergent Proactive Constructs." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83(2), pp.275-300.
- Thompson, J. A. (2005). "Proactive Personality and Job Performance: a Social Capital Perspective." *Journal of Applied Psychology*, 90(5), pp.1011-1017.
- Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2015) "Sustainable Careers: Introductory Chapter." In B. I. J. M. Van der Heijden & A. De Vos (eds.), *Handbook of Research on Sustainable Careers* (pp.1-19). Cheltenham, UK; Edward Elgar Publishing.

- Wylie, R.C. (1979) *The Self-Concept*. (Vols. 1 &2, rev. ed.). Lincoln: University of Nebraska Press.
- Zhang, C., Hirschi, A., Herrmann, A., Wei, J., & Zhang, J. (2017) "The Future Work Self and Calling: The Mediational Role of Life Meaning." *Journal of Happiness Studies*, 18(4), pp.977-991.
- Zhang, Y., Liao, J., Yan, Y., & Guo, Y. (2014) "Newcomers' Future Work Selves, Perceived Supervisor Support, and Proactive Socialization in Chinese Organizations." *Social Behavior and Personality: an International Journal*, 42(9), pp.1457-1472.