

キャリア焦燥感と時間的展望の関連

○小川響・宮崎由樹

(福山大学人間文化学部心理学科)

近年、若年の早期的な離職や転職が問題となっており (南・岡田, 2019), そうした離職にキャリア焦燥感が関係することが示唆されている (尾野・湯川, 2008)。キャリア焦燥感とは、キャリアに関する過去と未来に対する時間的展望のなかで、現在の自分をどう受け止めるかによって生じる性急や焦燥である (尾野, 2017)。キャリア焦燥感は、自身のキャリアへの認知的側面を含む感情であり、時間的展望 (ある一定の時点における個人の心理学的過去および未来についての見解の総体; 都筑, 1982) と関連が示唆されている。

本研究では、キャリア焦燥感と時間的展望の関連を探索的に検討した。具体的には、時間的展望のうち、キャリア焦燥感と相関の高いものを明らかにすることを目的に調査を行った。あわせて、年齢層によるその違いも検証した。

方法

参加者 先行研究 (尾野, 2017) に基づき、クラウドソーシングサービスの登録者 589 名 (平均年齢 43.52 歳) のデータを収集した。全参加者が、企業に務める社会人または公務員であった。

変数 測定した主要な変数はキャリア焦燥感と時間的展望であった。その他に、性別、年齢、職種も測定した。

尺度 キャリア焦燥感を測るためにキャリア焦燥感尺度 (尾野, 2017) を用いた。この尺度は 27 項目から成り、5 件法で回答を求めるものであった。この尺度の全体得点を用いた。また、時間的展望を測るために時間的展望尺度 (Chishima et al., 2019) も用いた。この尺度は 30 項目から成り、5 件法で回答を求めるものであった。過去肯定、過去否定、現在肯定、現在否定、未来肯定、および未来否定の 6 つの下位尺度を用いた。

手続き 調査はオンラインで実施した。参加者は、IC 後、注意チェック等に回答した。ここで妥当な回答をしなかった者のデータは収集しなかった。その後、キャリア焦燥感尺度と時間的展望尺度に回答した (順序は無作為化)。すべての回答後、参加者は性別と年齢にも回答した。

結果

まず、無相関検定の結果を報告する。キャリア焦燥感の全体得点と、過去肯定、現在肯定、未来肯定ではそれぞれ負の相関がみられ、過去否定、現在否定、未来否定ではそれぞれ正の相関がみられた (Table 1)。効果量に着目すると、キャリア焦燥感は、肯定的な時間的展望よりも否定的な時間的展望と強い関連を持つことが示された (Table 1)。また、過去、現在、未来の時間軸では、過去や未来よりも現在の捉え方がキャリア焦燥感と強く関連することが明らかになった (Table 1)。

キャリア焦燥感が高齢に比べて若年の就労者において喚起されやすい (尾野・湯川, 2008) と言われているため、年齢別にも比較した。40 歳未満を若年層、40 歳以上を高年層として比較したが、年齢層による結果の違いはみられなかった。

Table 1. キャリア焦燥感と時間的展望の相関係数

変数	肯定的な時間的展望		否定的な時間的展望	
	キャリア焦燥感	<i>p</i>	キャリア焦燥感	<i>p</i>
過去肯定	-.20	<.001	過去否定	.54 <.001
現在肯定	-.50	<.001	現在否定	.65 <.001
未来肯定	-.37	<.001	未来否定	.48 <.001

考察と展望

本研究の結果、過去、現在、および未来に関わらず、否定的な時間的展望がキャリア焦燥感と強く関連することが示された。ただし、現在に対する否定的な時間的展望が特にキャリア焦燥感との関連が強かった。また、肯定的な時間的展望においても、否定的な時間的展望と比較すると弱いですが、キャリア焦燥感との関連が示された。

今後は、認知再構成法を用いて、否定的な時間的展望を低減し、肯定的な時間的展望を促進するよう認識を変容することで、キャリア焦燥感を低減できるかどうかを検討していきたい。

引用文献

尾野 裕美 (2017). 若年就業者におけるキャリア焦燥感の緩和要因 カウンセリング研究, 50, 133-142 他