

キャリア理論における能力形成の関連性

—能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察— (下)¹⁾

松 本 雄 一

4. バウンダリレス・キャリア研究

(1) バウンダリレス・キャリア研究

Arthur and Rousseau (1996) はキャリアの新しいコンセプト、「バウンダリレス・キャリア (boundaryless career)」を提唱した。これはこれまでの「境界のあるキャリア (組織的キャリア)」という考え方が、時代とともにあわなくなってきたということから生まれた考え方である。1つの安定した大企業で、階層間が垂直的に協調することが求められていた時代にフィットしていたキャリアの考え方は、もはや企業が一生涯のキャリアを保障できなくなり、人々もそんな展望を抱けない現在では通用しないところがある。しかし人々はまだ旧来のキャリア観にとらわれているとして、新しいキャリア観、動的な雇用と境界のないキャリアの新しい姿を考える必要があるとしているのである²⁾。

バウンダリレス・キャリアの示す内容として、Arthur and Rousseau (1996) は6つの事象が生じたときにバウンダリレス・キャリアが発現することを示している。それは(1)シリコンバレーの典型的なキャリアのように、異なる雇用者の間を越えて移動が行われるとき、(2)学者や大工のように、雇用者ではない外部からその人の正当性や市場価値が判断されるとき、(3)不動産業者のように、外部の人的ネットワークや情報によって支えられていると

1) 本稿は松本 (2008) の続きとなっている。

2) Arthur and Rousseau (1996), pp. 3-6.

き、(4)特に階層的情報伝達と昇進原則のような、伝統的組織キャリアの境界が壊されたとき、(5)個人的・家族的理由によりひとが既存のキャリアの機会を拒絶するとき、(6)個人が組織の構造的制約にもかかわらず、境界のない未来を知覚したと解釈されるとき、という6つである³⁾。これまで採用などの人事施策は、ほとんどが単一の組織というブラックボックスの中で人事施策などが考えられてきたとして、組織の境界を越えたキャリアを考えることで、キャリアを「複数の企業を移動していく」プロセスとしてとらえ、より動的な視点で考えることを提唱しているのである⁴⁾。

そしてバウンダリレス・キャリアの考え方は、個人に自分のキャリアの未来について責任を負うことを提唱し、そこから人的ネットワークを開拓し、人々の知識や知的資源にアクセスできるようにすることが大事であるとして、能力形成の重要性についてより状況的認知的な視点を導入している。1つの組織内だけではなく、企業間あるいは異なる企業の従業員間の人的ネットワークの構築が、個人にとっても組織にとっても有益な視点を提供し、キャリアを動かしていく。また人的ネットワーク自体が学習を進め、実践共同体⁵⁾をもとにした学習を進めたり、幅広い影響を及ぼしたりするとしている⁶⁾。この Arthur and Rousseau (1996) の考え方はやがて、のちにふれる「インテリジェント・キャリア理論」に結びついていく。

人的ネットワークとバウンダリレス・キャリアの関係については、Saxenian (1996) もふれている。彼女はシリコンバレーにおけるジョブ・ホッピングが盛んで、まるで地域全体が大きな組織 (superorganization) のようになっている状況において、地域の社会・技術的ネットワークが学習を引き起こすことを主張している。シリコンバレーでは学習は個人が新しいスキル、経験、ノウハウを獲得しながら企業や産業を移動することで起こること、学

3) Arthur and Rousseau (1996), p. 6.

4) Arthur and Rousseau (1996), p. 9.

5) 実践共同体 (communities of practice) については Wenger (1998), Brown and Duguid (2000), および Wenger, McDermott, and Snyder (2002) を参照。

6) Arthur and Rousseau (1996), p. 11.

習はめったに個々の企業内に限定されない、地域全体のリソースから引き起こされる集団的プロセスであること、実験や失敗はシリコンバレーでは重要な学習の機会だと認識されていることなどを指摘し、オープンな労働市場の中で、新しいアイデアと既存のスキルやノウハウが再結合することで、産業全体が活性化していくとしている。また Raider and Burt (1996) はソーシャル・キャピタル (social capital) 論の観点から、ソーシャル・キャピタルとバウンダリレス・キャリアが相補的な関係にあること、従業員のソーシャル・キャピタルは個人にとっても企業にとってもよい効果をもたらすことなどを指摘している。

バウンダリレス・キャリアは組織の境界を越えた動的なキャリアを考えるという点で先進的な理論であるが、そこにおいてそれまでのキャリア理論よりも、能力形成や学習に対する重点の置き方が大きいと思われる。それはもちろん組織を移動する際に能力が問われることが多いという表向きの理由だけではなく、もっと深い理由も含まれていると考えることもできる。それは能力形成がキャリアを開くという、本論文の主旨に合致するものであると思われるのである。

(2) トランジション理論

バウンダリレス・キャリアに関連する研究としてあげられるのが「トランジション (transition)」研究である。組織を移動するという意味にとどまらず、何かの「転機」に際して人はどのようなことを考え、どのように乗り越えていくかという研究である。

Bridges (1980) は、トランジションという問題にいち早く取り組んだ研究である。彼は自らが主催するトランジションにともなう苦しみを乗り越えるセミナーに参加した25名から詳細な定性的データを取り、それをもとにトランジション・モデルを構築した。

その骨子は、トランジションは「何かが終わる時期」→「混乱や苦悩の時期」→「新しい始まりの時期」の3つで構成されるというものである。まず最初

は「終わりの時期」である。「すべてのトランジションは何かの『終わり』から始まる」というように、転機におけるそれ以前のことの終わりをしっかり認識し受け止めることが大事であるとする。この「終わり」のプロセスにおいて4つのタイプが存在する。(1)離脱 (disengagement)、(2)アイデンティティの喪失 (disidentification)、(3)覚醒 (disenchantment)、(4)方向感覚の喪失 (disorientation) である。最初の離脱はそれまで慣れ親しんできた場所や社会的秩序から引き離されること、アイデンティティの喪失は自己定義の手段を失ってしまうことで、通過儀礼の際にもよく用いられる (そして新たなアイデンティティをのちに獲得するベースになる)。覚醒はそれまでのアイデンティティや状況から引き離されたことに気付くことであり、そこから新しい現実を知っていく土台になる。方向感覚の喪失は人生の方向性を見失い、どこにいるのかわからなくなる感覚にとらわれるのである⁷⁾。

その終わりを通じて、次に到来するのが「ニュートラル・ゾーン (中立圏)」である。これは新しい始まりの前に一時的な喪失状態に耐えなければならない時期である。それは日々の生活における一連の活動からのモラトリアム (猶予期間) であり、始まりに向けて力をためたり、考えをまとめたりする時期になる。そこではそれまでとは違う意識変容がおこったり、深刻な空虚感を味わったりする。しかしその意識変容は次へのステップにつながっているし、その空虚感は死と再生、崩壊と再統合の間にあるものであり、それぞれのステージをとらえなおすことにつながるからなのである。このニュートラル・ゾーンがない場合もあるが、そこでは一人になる時間と場所を確保する、体験の記録をつける、それまでのことをとらえなおすために一休みする、本当にしたいことを見いだす、自分なりの通過儀礼を体験するなど、有益に使える方向性が示され、それによって内的に再方向付けすることが重要であるとしている⁸⁾。

そして第3段階、「新たな始まりの段階」である。しかし始まりは意外に

7) Bridges (1980: 邦訳)、119-145ページ。

8) Bridges (1980: 邦訳)、147-173ページ。

目立たず、印象に残らない形で生じるという。そしてこの時期に特有の内的兆候に、それからの生き方のヒントになる観念、印象、イメージの出現があるという。そして内的な再統合を果たし、新しい始まりに向かっていく。そこにはこれからの問題解決を阻んだり、計画に疑問を差し挟むような内的抵抗、確執や裏切りの感覚を引き起こしたりすることもあるという。それに対しては、あまり準備せずに行動する（内的抵抗はもう少し準備しようとする気持ち）ことがヒントとしてあげられている⁹⁾。

Bridges (1980) はトランジションをプロセスととらえ、その中でどんな心理的な変容が起こり、それに対してどう備えるかという点を、定性的方法によるデータをもとに明らかにしている。内的に整理をつける方法が中心で、そこに学習という考え方はあまりみられない（むしろ大事なのは学んだことを忘れること [unlearning] であるとしている）。しかしトランジションのプロセスを詳述したという点で、参考になる点は大いにあるのである。

Nicholson (Nicholson, 1984; Nicholson and West, 1989) はキャリアにおけるトランジション・サイクル・モデルを提唱している。このモデルの特徴は、たんにトランジション・サイクルという考え方だけでなく、その前提として、組織において与えられる役割 (role) に対してどのように適応していくかという、適応としての学習の考え方が背景にあるということである。

Nicholson (1984) では、組織におけるトランジション適応モデルを構築するにあたり、2つの発達を考えている。1つは「個人的発達」である。これは個人が準拠枠や価値観、アイデンティティ関連の属性を変化させることによるもので、それにより、個人のアイデンティティの中心性や、自己概念や価値観、技能、ライフスタイルを含めた範囲の変化が生じるとされる。もう1つは「役割発達」で、これは個人が自身の欲求や能力、アイデンティティにマッチするように、それに先行して役割に要求される事項を変えていくことである。したがって役割発達は役割の制約や機会、個人の欲求や期待によ

9) Bridges (1980: 邦訳)、157-199ページ。

って変化する。この2つの軸によって2×2のマトリックスが形成され、それぞれのトランジション適応形態をNicholsonは(1)反復、(2)統合、(3)決定、(4)探索と名付けている¹⁰⁾(図13)。

この適応過程の類型化をふまえて、Nicholson and West (1989)では、キャリアにおけるトランジション・モデルを提示している。

図13 Nicholson (1984)におけるトランジション適応モデル¹¹⁾

役割に対する感情		-	
		+	+
役割発達	低い	I. 反復 (replication)	II. 統合 (absorption)
	高い	III. 決定 (determination)	IV. 探索 (exploration)
		低い	高い
		個人的発達	

「反復」は個人でも役割でも最小限の発達しかなされない状況で、アイデンティティ変化も役割に要求されることも変化しない。個人はこれまでのやり方で仕事に臨む。「統合」は新しい役割に対して個人的発達のみがなされる状況で、役割学習に対する支配的な特徴である。個人の努力は新しい技能や社会的行動、新しい状況を理解するための準拠枠を吸収することに費やされる。「統合」は逆に役割発達が中心になる状況で、個人が積極的に役割の内容や構造を決めていくことで適応を果たす。そして「探索」は個人の質と役割のパラメーターが両方大きく変わる状況で、個人的発達と役割発達の両方が行われる。そしてそれぞれの適応モデルには、その役割に対する感情的反応が影響を与える。その役割に対してポジティブに向き合えるかどうかというところは2つの発達とは別次元で、その成功の是非を決めているのである¹²⁾。

そしてこれらのトランジション適応のモードは、(1)役割獲得における慎重

10) Nicholson (1984), p. 175.

11) Nicholson (1984), p. 175 をもとに、筆者作成。

12) Nicholson (1984), p. 175-177.

さ（関係する人や扱うものを理解する際の慎重さ）と役割の（その人にとっての）新規性、(2)組織への導入と社会化のプロセス、(3)前職業的社会化（組織に入る以前の経験による社会化）の影響：前社会化の状況と比較した適応の慎重さと新規性、コントロールとフィードバックに対する欲求の方向付け、という様々な要素により影響を受ける¹³⁾（図14）。このように適応において緻密に考察を進めているのは、能力形成においても大きな示唆がえられるものであり、適応方略、社会化方略の重要性をキャリア理論にもいかしているといえる。

図14 適応モードと個人・組織の影響要因¹⁴⁾

決定要因	(1) 反復	(2) 統合	(3) 決定	(4) 探索
役割獲得				
獲得の慎重さ	低い	低い	高い	高い
役割需要の新規性	低い	高い	低い	高い
導入→社会化プロセス ※()内は例	連続的（逐次的な学習など）		ランダム（逐次的でない学習）	
	並行的（役割モデルあり）		離散的（役割モデルなし）	
	剥奪的（これまでの経験や特質をいったん捨てさせる）		付与的（アイデンティティの肯定）	
前職業的社会化				
慎重さの移行	より慎重	より慎重	より単純	より単純
役割需要の新規性	低い	高い	低い	高い
動機づけの方向性				
コントロール欲求	低い	低い	高い	高い
フィードバック欲求	低い	高い	低い	高い
反復…低い個人発達、低い役割発達 決定…低い個人発達、高い役割発達	統合…高い個人発達、低い役割発達		探索…高い個人発達、高い役割発達	

このトランジションの適応の考え方を背景に、Nicholson and West (1989) ではトランジション・サイクルモデルが提唱されている。Bridges (1980) も終わり→中立圏→始まりときて、おそらくまた何かの終わりがくると考える

13) Nicholson (1984), p. 177-184.

14) Nicholson (1984), p. 188 をもとに、筆者作成。

サイクルであるといえるが、Nicholson and West (1989) はよりサイクルをイメージしている。それは適応モデルが背景にあるからこそ、そのときどきで逐次的・即興的な適応・学習を繰り返していくということがイメージされているからであろう。そのサイクルは(1)準備：変化の前の期待と予期のプロセス、(2)遭遇：仕事における最初の日からその週におこる影響と意味生成、(3)適応：個人と仕事の不一致を減らすための個人発達・役割発達、(4)安定：個人と役割の安定したつながり、(5)準備：新しいサイクル…というものである。この4つの要素も、Nicholson (1984) の適応モデルがもとになっていることは明らかであるし、それがサイクルになっていることは、組織における適応・学習サイクルという考え方と結びつき、理論的にもより緻密で実践的になっているといえよう。

そして金井 (2002) ではこのサイクルモデルを、適応の視点を際立たせつつ、マネジメントや人事部の役割、関連理論も整理した形で、わかりやすく図示している (図15)。

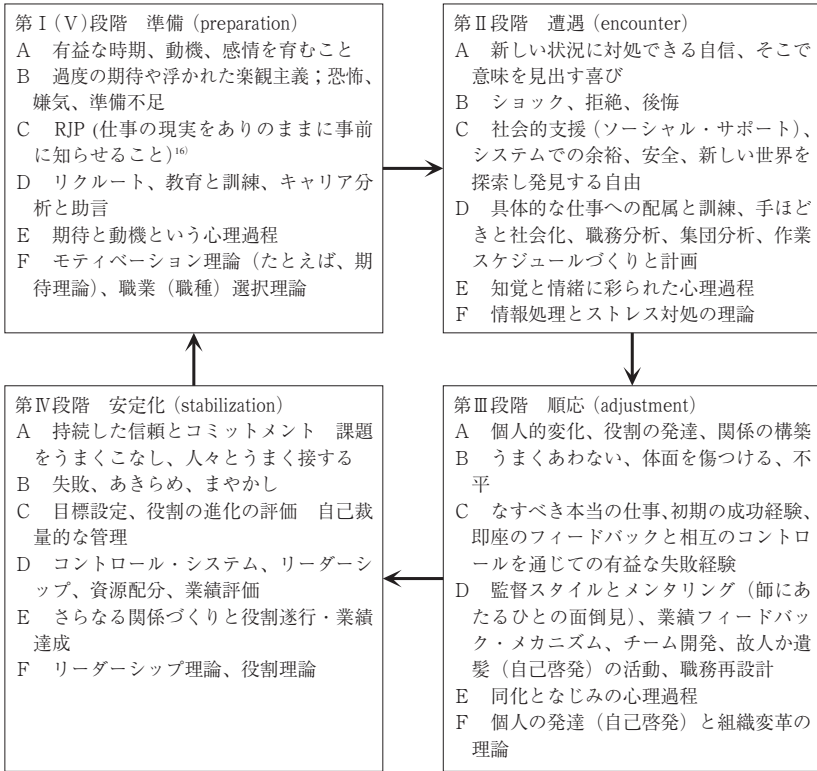
Nicholson and West (1989) のトランジション・サイクルモデルは、Nicholson (1984) において考察された適応モデルがベースになっており、組織における適応と社会化、および組織での学習がキャリアデザインにとって不可欠なものであるという考えがうかがえる。それはキャリアと能力形成の間をつなぐ、貴重な理論的示唆をもたらしてくれるものであるといえよう。

5. 学習理論をベースにしたキャリア理論

(1) Krumboltz のキャリア意思決定の社会的学習理論

Krumboltz (Krumboltz, 1966; Krumboltz and Thoresen, 1969; Krumboltz, 1979; Mitchell and Krumboltz, 1996; Mitchell, Levin and Krumboltz, 1999; Krumboltz and Levin, 2004) の研究は、キャリア理論に学習理論を融合させた理論、キャリア意思決定の社会的学習理論 (social learning theory of career decision making: SLTCDM) を提唱した研究として知られている。Krumboltz の理論はキャリア・カウンセリングの理論であるが、もちろん自律的なキャ

図15 金井（2002）による Nicholson のトランジション・サイクルモデル¹⁵⁾



A～Fの凡例は次の通りである。A：課題と目標、B：不適応の場合、C：うまく適応するための方策と救済策、D：マネジメントや人事部の役割、E：基本的な心理過程、F：その心理過程に適用できる理論

リアデザインの理論としても援用可能である。むしろ学習理論が統合されているからこそ、自律性を確保し、キャリアデザインを行うことができるという意味で、キャリア理論に与える示唆は大きい。

Krumboltz の理論は時代とともに少しずつ変化してきており、その内容も

15) 金井（2002）、86-87ページを参考に、筆者作成。

16) RJP (realistic job preview: 現実的仕事予見)については、Wanous (1973) を参照。

広いが、能力形成とキャリアデザインの関係を考える上で非常に有効な理論でもある。したがってしっかり紙幅を割いてレビューしていくことにする。内容は(a) SLTCDM 以前の考え方と社会的学習理論、(b)キャリア意思決定の社会的学習理論、(c)「計画された偶然」理論とキャリア・コンピタンス研究、の3部構成にした。

(a) SLTCDM 以前の考え方と社会的学習理論

Krumboltz (1966) ではすでに、「カウンセラーは来談者の問題を学習の問題として考えるべきである」¹⁷⁾ として、キャリアにおける学習という考えを披瀝している。そしてカウンセリングの段階で、来談者が「職業的選択決定の解決において、これら一連の問題解決のステップを使用することを学習することである」として、(1)選択肢を集める、(2)選択にかんする情報を集める、(3)選択肢中の自己の成功可能性を推定、(4)職業と自己の価値と目的の関連を考える、(5)選択による結果と事実を評価する、(6)新しい発展と機会のための行動計画を作成する、という問題解決プロセスを提示している¹⁸⁾。キャリア選択の段階で問題解決プロセスを意識するというこの指摘は、現在でも十分援用可能である。

その上で Krumboltz (1966) は、カウンセリングに援用可能な学習の考え方として、(1)オペラント学習、(2)模倣的学習、(3)認知的学習、(4)感情的学習の4つをあげている。オペラント学習は強化を中心にした考え方で、認知的学習は自らの課題を理解したり、選択肢を自分で考えたりと、クライアントの理解を中心におく考え方である。感情的学習はむしろ古典的条件付け的な考え方である。Krumboltz (1966) はこれらのどれかの方法に頼るべきではないとしており¹⁹⁾、Krumboltz and Thoresen (1969) では、4つの学習方法それぞれと、それらを組み合わせた具体的なカウンセリング方法について詳

17) Krumboltz (1966: 邦訳)、4 ページ。

18) Krumboltz (1966: 邦訳)、18ページ。

19) Krumboltz (1966: 邦訳)、20-33ページ。

細に説明しているが、それ以降の理論構築には(2)の模倣的学習、すなわち「社会的学習理論」が中心的な理論として用いられていくことになる。

Krumboltz の理論に入る前に、この社会的学習理論について詳しくみておかなければならない。社会的学習理論は Bandura (1971, 1977) によって提唱されている理論である。彼は長年続いた行動理論的な刺激——反応パラダイム (S-R パラダイム) の限界を指摘し、そこから「人間の思考と感情と行動は直接経験と同様に観察によっても著しく影響される」として、「モデリング」という観察学習を基礎に、人と状況の相互作用によって行動が決定されるということを主張した²⁰⁾。

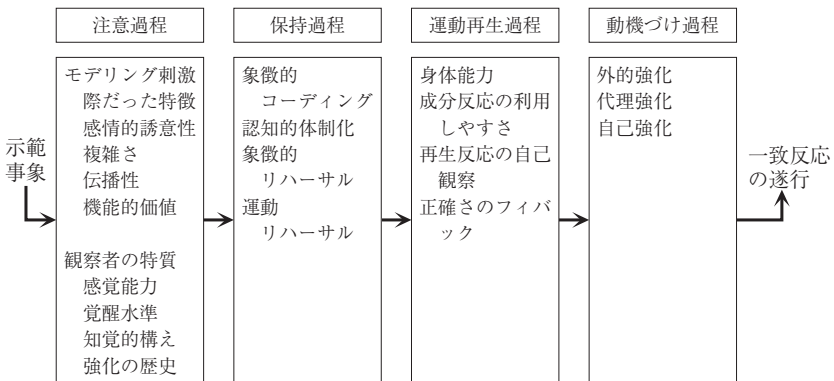
Bandura (1977) の社会的学習理論にもとづく学習は、おもに3つに分類される。1つは「モデリングによる学習」、いわゆる模倣学習である。社会的学習理論におけるモデリングは、観察者がモデルを見てその活動に関する象徴的表象を獲得し、それを適切な遂行のための道標として作用させることであるとする。それには4つの下位過程、「注意過程」「保持過程」「運動再生過程」「動機づけ過程」が存在する。まず注意過程は、観察によって学ぶためには、人々はモデルの行動の重要な特徴に注目し、正確に知覚しなければならないとして、そのために何を注意深く観察し、何を引き出し得るかを決定するプロセスである。次の保持過程は、ある時に見た行動を保持しておく過程に関係している。観察者はモデルの行動を象徴化して記憶の中に表象しなければならないとして、行動をイメージとして保持したり、あるいは言語にコード化して (例えば道順を「まっすぐ行って左に曲がって三件目の家」というように) シンボルに変換することで、人間行動の多くを観察によって学ぶことを可能にしているというプロセスである。そして次の運動再生過程で、象徴的表象を行為に変換する。実際に行動してみることでそのフィードバック情報を利用して行動を修正するのである。そして最後の動機づけ過程で、行動によってプラスの効果が得られるならその行動を採用し、逆にマイ

20) Bandura (1977: 邦訳)、11-18ページ。

ナスの効果が得られるなら採用しない、というように選択する、というプロセスをたどるのである²¹⁾ (図16)。

このようなモデリングの及ぼす効果は3つにまとめられる。第1に、観察者は他者の行動を目撃することによって新しい行動パターンを習得することができる。これがもっとも中心的な「観察学習効果」である。第2に、モデルの行動が罰的結果を招くのを見ると、観察者の反応水準が一般的に低減したり、観察した一連の行動が減少するという「制止効果」、第3は逆に、モデルが恐ろしい活動や禁じられた行為をしてもマイナスの効果をいっこうに受けないのを見たあとでは、観察者が以前には抑制していた行動は起こりやすくなるという「脱制止効果」である²²⁾。この3つの効果が絡み合っ、人間の行動は正しく獲得されていくというのが、モデリングによる学習である。

図16 モデリングの過程²³⁾



2つめは「予期による学習」である。Bandura (1971) では「先行要因が直接経験によってのみ確立され得るものとしたら、学習原理は狭い説明的価値しか持たない」²⁴⁾ として、2つの予期に基づく学習があることを指摘し

21) Bandura (1977: 邦訳)、8-25ページ。

22) Bandura (1971: 邦訳)、8ページ。

23) Bandura (1977: 邦訳)、26ページを参考に、筆者作成。

24) Bandura (1971: 邦訳)、71ページ。

ている。まず1つは「象徴的予期学習」と呼ばれるもので、情動を喚起する言葉や絵画刺激などによって情動学習が生じる、というものである。そしてもう1つは「代理的予期学習」と呼ばれるもので、他者の情緒的表出によって観察者の中に喚起された情動が、事象と連合することにより、その事象が喚起的性格を帯びるとされる現象である。

そして3つめは「結果による学習」であるが、これは自分が行った結果（直接経験）にもとづく学習だけではない。それは外的結果に基づく「外的強化」、他人の行動の結果に基づく「代理強化」、それから自己産出の結果に基づく「自己強化」の3種の規定系が考えられる。人間の行動は外的強化によってなされるだけでなくさまざまな要素が関与し、発達とともにたくさんの複雑な機能を獲得しなければならないと主張している。それを示すものが代理強化である。観察された結果は、それ自体、直接経験される結果と全く同じように、行動を変容させることができるとして、他人の行動結果によって自分の行動を選択する。それはただ単に正の結果が観察されれば行動が促進され、負ならば抑制される、という側面のみならず、報酬が与えられないのを観察することは、罰が予期される文脈では正の強化因として作用しがちだし、報酬が予期される文脈では罰として作用しがちである、というように、文脈によって強化の効果が違ってくる側面も指摘されている。

そして自己強化は、自ら設定した基準に達したとき、自らコントロールできる報酬で、自分の行動を強めたり、維持したりする過程であるとされる。これと環境からの様々な要因が絡み合って、自己産出的要因と外的要因の相互作用によって行動が制御されるという主張は、社会的学習理論の根幹をなす主張でもある。

Bandura (1971, 1977) の考え方は、心理的機能は個人的、行動的、そして環境的な決定因の絶え間ない相互作用に基づいているとした、「相互決定主義」の立場を提唱している²⁵⁾。この先見の明は評価すべきところであるが、

25) Bandura (1971: 邦訳)、105-171ページ。

一般的に高く評価されているのは、観察学習・代理学習といった、間接的な学習経験も学習を引き起こす、という部分である。

(b) キャリア意思決定の社会的学習理論

この社会的学習理論をうまく Krumboltz は自らの理論に組み込んでいった。Krumboltz (1979)、および Mitchell and Krumboltz (1996) によると、Krumboltz の理論は基本的に、職業的意思決定において、先行要因が学習に対して影響を与え、それによって信念や技能が獲得されたり、行動に結びつくというふうに整理できる。まず最初にキャリアの意思決定に対する影響要因として4つのものがあげられている。それは(1)遺伝的才能・特殊能力、(2)環境的条件とイベント、(3)学習経験、(4)課題接近スキル、の4つである。遺伝的才能・特殊能力は前者として性別、民族、身体的外見・特徴(身体的障害も含む)などが、後者として知性、音楽・芸術的才能、運動能力などがあがっている。これらは教育的・職業的好みや技能を制限する。

2つめの環境的条件とイベントは、自身がコントロールできない部分も多いが、これらは個人のキャリアの好み、技能、計画や活動に影響を与える。雇用機会・訓練機会の数と内容、労働者を選抜する際の社会政策と手続き、多様な職業の報酬の割合(金銭的・非金銭的なもの)、労働法と労働組合のルール、地震・干ばつ・洪水・台風などの自然災害、自然の資源の利用の可能性と需要、技術発展、社会組織の変化(例:アメリカの治安維持システムが雇用を生み出し、キャリアプランに影響する)、家族の訓練経験と資源、教育システム、隣人やコミュニティの影響、などがその内容としてあげられている。

3つめの学習経験は、キャリア選択に影響を与える先行要因であるとともに(過去の経験)、Krumboltz にとっては実際のキャリア選択行動そのものも意味する。そしてその行動でまた学習し、その結果が次の選択行動に影響を与えるという流れである。学習経験は、「道具的学習経験(instrumental learning experiences)」と「連合学習経験(associative learning experience)」

の2つが用いられる。道具的学習経験は個人が何らかの結果を生み出すようなやり方で、環境の中で行動することでなされる。それに対して連合学習経験は外部刺激のつながりを知覚するとき起こるとされるが、つまりは観察学習である（外部の2つの刺激に関連づけを見いだすという意味で）。Bandura（1971）の社会的学習理論（直接・観察学習）がこの2つの学習というところに用いられている。

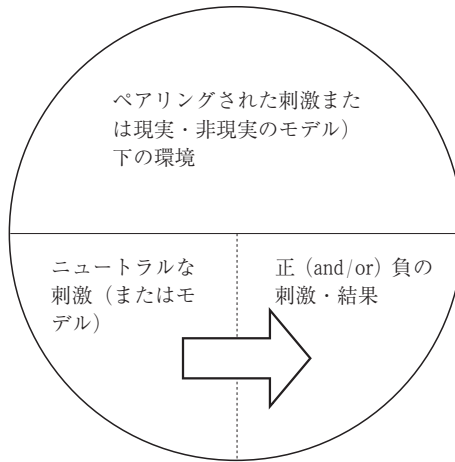
道具的学習経験は(1)先行的要素→(2)潜在的・顕在的行動反応→(3)結果（それによってその後の学習経験の一部になるような反応も含む）というプロセスで起こる。先行的要素は先にあげた遺伝的才能・特殊能力、環境の条件とイベント、および個人に提示されたタスクや問題の刺激になる特徴などで構成される。行動反応は顕在的な行為だけでなく、認知・感情的反応も含む。結果は行為によって生み出される直接効果（自己フィードバック、他人からの言語的フィードバック、行為そのものの観察の結果、他者へのインパクトなど）、および結果を経験することによる個人の認知的・感情的反応も含まれる。これらはアルファベットのH型のモデルで表される（図17）。

図17 Krumboltz の道具的学習経験²⁶⁾

先行的要素	→	潜在的・顕在的行動反応	→	結果
遺伝的才能 特殊能力と技能				直接観察できる行為の結果
予定された&想定外の環境 的条件、イベント		顕在的・潜在的行為		結果への顕在的反応（認知的・感情的反応）
タスクや問題				重要な他者へのインパクト

連合学習経験は学習者が以前のニュートラルな刺激を感情的な正・負の反応と結びつける（連合する）ような同じ時間・場所でのイベントのペアリングで起こる。この連合学習は言葉だけではなく映画やイメージによっても、様々な職業で働いている人々を観察したりしても起こる（図18）。

26) Krumboltz (1979), p. 24 を参考に、筆者作成。

図18 Krumboltz の連合学習経験²⁷⁾

先行要因の4つめは「課題接近スキル (task approach skills)」である。これは課題や問題に取り組む時に用いる一連のスキル、成果の標準と価値、仕事の習慣、知覚・認知プロセス(注意・選択・シンボルのリハーサル、デコード、コード化、内省、評価的反応)、心的状態、情緒反応などである。それは学習の結果変化することもある²⁸⁾。

その影響を与える諸要因と学習の結果として、Mitchell and Krumboltz (1996) では、(1)信念、(2)課題接近スキル、(3)行為の3つが生み出されるとしている²⁹⁾。最初の信念は2つに分類されている。1つは「自己観察般化 (self-observatioin generalization)」である。これは自分自身の現実・想像の成果を評価したり、自分自身の興味や価値を査定したりする自己言明であり、簡単に言えば自分自身に対する信念・イメージであるといえよう。それに対してもう1つの信念は「世界観般化 (world-view generalization)」といわれ、自分たちの暮らす環境に対する信念である。そして他の環境や自分自身にこ

27) Krumboltz (1979), p. 26 を参考に、筆者作成。

28) Krumboltz (1979), pp. 19-25.

29) Krumboltz (1979) では「信念」は後述する「自己観察般化」のみになっている。

れから何が起こるのか予測するときはこの信念を使うとされる。両者とも正確である場合もそうでない場合もあり、その正確さはそれまでしてきた経験の数と代表性に依存する。

課題接近スキルは先行要因にも入っているが、生み出される結果にも入っている。これはキャリアの意思決定プロセスの中で繰り返し学習が行われるということを意味している。課題接近スキルは仕事の習慣、心的状態（情緒反応を含む）、知覚・思考プロセス、問題設定などが含まれる。そして Mitchell and Krumboltz (1996) では、特に次の6つのスキルが重要であるとしている。それは(1)重要な決定状況を認識すること、(2)課題を現実的に定義すること、(3)自己観察般化と世界観般化を検証し正確に査定すること、(4)幅広い選択肢を生み出すこと、(5)選択肢についての必要な情報を集めること、(6)徐々に魅力的ではない選択肢を除去すること、の6つである。これは先述の Krumboltz (1966) の問題解決プロセスを発展させたものであると考えることもできよう。

そして3つめの行為は学習経験とそこから生み出された般化と課題接近スキルの結果、個人がキャリアにエントリーするための多様な行動であり、個人はそのような行動をとるよう取り組む。それは仕事・学校・トレーニングプログラムに応募したり、昇進を追求したり、仕事や専門を変えたりすることを含む。キャリアプランのプロセスと関連する行動と決定が人生を決定していくのである³⁰⁾。Krumboltz はこれらの一連のプロセスをのちにキャリア意思決定の社会的学習理論 (social learning theory of career decision making: SLTCDM) とよんでいる。

(c) 「計画された偶然」理論とキャリア・コンピタンス研究

この SLTCDM と並んで Krumboltz の理論の中で最近評価されているのが、Mitchell, Levin and Krumboltz (1999)、および Krumboltz and Levin (2004)

30) Mitchell and Krumboltz (1996), pp. 242-246.

における「計画された偶然 (planned happenstance)」の理論である。計画された偶然の理論は SLTCDM の改訂版であるとされ、基本的な考え方は同じであるが、概念的枠組みを拡張し、予期しないイベントを学習の機会に変えることを含んでいる。そして機会を生み出し発見するために行動を起こすことを学ぶ必要があると提唱しているのである。この背景にも Bandura (1982) の考え方が含まれている。Bandura (1982) では社会的学習理論の考え方を応用して、キャリアに似た考えのライフ・パス (life paths) の決定について考えている。そこで重視しているのが偶然の「チャンスとの遭遇 (chance encounter)」である。偶然のチャンスや出会いが人の人生を変え、ライフ・パスを左右するが、心理学の知見は人の人生における特性、範囲、インパクトの強さを予測する基礎を提供できるとしている³¹⁾。そしてチャンスとの遭遇のインパクトを決める要因として、個人の側の要因としては(1)集団に入るためのスキル、(2)情緒的な結びつき、(3)価値と個人的な基準を、社会的な要因としては(1)環境的報酬 (周囲の人からのサポートなど)、(2)象徴的環境と情報マネジメント、(3)環境の及ぶ範囲と閉鎖性(様々な環境で経験を積めるかどうか)、(4)心理的閉鎖性(信念システムを作り上げるための心の持ちよう：失敗をおそれなかったりする心)をあげている。そのようにして社会との相互作用をおこない、コンピタンシーや自己効力(環境を変えることができるという気持ち)、自己統制能力を身につけることが、チャンスとの遭遇を生かすポイントであるとしているのである³²⁾。

そこで Mitchell, Levin and Krumboltz (1999) では、未決定 (indecision) の状況をオープンマインド (open-mindedness) としてとらえなおすことを主張している。アメリカ文化では決定できる人が評価され決定できない人は弱々しく (wishy-washy) すぐ動揺するといわれてきたが、Krumboltz は未来が不安定になってきている中で未決定なのはそのことに対してより敏感に感じていることであるとしている。そして準備ができていないにかかわらず決

31) Bandura (1982), pp. 747-749.

32) Bandura (1982), pp. 750-754.

定しろというプレッシャーを抱えている状況でトラブルは起きるとしている。そんな中ではただ運に任せて後ろ向きになるのではなく、新しく予期せぬ機会に対してオープンな態度で臨むべきで、カウンセラーもも前向きにチャンスのイベントを生み出せるよう手助けする重要な役割を担っているとしているのである³³⁾。

その上でチャンスをキャリアの機会として認識し、作り上げ、用いるためには、5つのスキルを学習すべきであるとしている。それは(1)好奇心：新しい学習機会を探索すること、(2)忍耐：進歩を妨げる障害に対して努力を続けること、(3)柔軟性：自分の態度と周囲の環境を変えること、(4)楽観主義：新しい機会を達成可能なものととらえること、(5)リスクテイキング：不確かな結果でも向き合って行動を起こすこと、の5つである³⁴⁾。これは Mitchell and Krumboltz (1996) の SLTCDM における結果としての課題接近スキルに比べるとより一般的で、技能という意味合いからも遠ざかっているように思えるが、Krumboltz は課題接近スキルの中には能力としての技能だけではなく、内的状態 (mental set) や仕事の習慣、情緒反応なども組み入れているので、このとらえ方も妥当性を欠いているというわけではない。むしろより理解しやすく、キャリアを考える上でも有効性を追求した結果であるといえよう。

この計画された偶然理論における課題接近スキルの考え方は、キャリアをうまく進めていく上で必要なスキル、あるいはコンピタンシーは何かという、「キャリア・コンピタンシー」研究につながっていく。高橋 (2000) は、Krumboltz の理論を背景に、自律的なキャリア形成に必要な要素をまとめている。彼は「自分が描いてきたキャリアの将来像が、予期しない環境変化や状況変化により、短期間のうちに崩壊してしまうこと」を「キャリアショック」と呼び、不確実性とスピード重視の環境では誰にでも起こりうるリスクであるとしている³⁵⁾。そして「計画された偶然」を考慮し、自律的にキャリ

33) Mitchell, Levin and Krumboltz (1999), pp. 116-117.

34) Mitchell, Levin and Krumboltz (1999), p. 118.

アを形成するために有効な行動パターンとして、(1)仕事を膨らませる、(2)布石を打つ、(3)キャリアを進める、(4)キャリアを振る、の4つをあげている。(1)仕事を膨らませるとは、日々の仕事の中で自分のキャリアにつながるような「やりたい仕事」の割合を増やしていくことで、この積み重ねが自律的なキャリアの基礎になる。(2)布石を打つとは、自分のやりたい仕事ができるように、人的ネットワークを構築したり、論文を発表したりして、そのチャンスがくる「計画された偶然」が起こる確率を高めるような行動である。そして自分のやりたい仕事のイメージが具体化した時点で(3)キャリアを進める、つまり必要なスキルを短期間に身につけたり、その仕事をする環境を構築するなど具体的なアクションをとることである。しかしなかなかそういう環境が整わない場合は、現状を打開するため、リスクをとってでも今までの仕事の延長線上から一歩踏み出す、(4)キャリアを振るという行動をとることでチャンスを広げることが重要であるという³⁵⁾。高橋(2000)の理論は職種とコンピタンシーや仕事の動機、パーソナリティのマッチングを考える必要性も提示しており、特性因子理論的な考え方もあるが、自律的なキャリア形成において、Krumboltzよりも具体的な行動レベルでその方法を提示している点が非常に興味深い。

小杉(2002)もまた、自律的キャリア形成においてコンピタンシーを重視している。彼は仕事における能力には2種類あるとしている。1つは「保有能力」で、職能資格制度を中心とした人事の仕組みの中で経験を積むことによって身につけることができる能力であるとする。しかし従来連続性と蓄積性により高められ失われることもないとされてきた保有能力は、環境の変化によってその有効性が失われてしまうとする。もう1つは「成果や価値を生み出す能力」である。そして高い成果を生み出す社員(ハイ・パフォーマー)がどのようなキャリア形成をおこなっているか調査した結果、キャリアにかんするコンピタンシー(キャリア・コンピタンシー)をもっていることが明

35) 高橋(2000)、2ページ。

36) 高橋(2000)、88-119ページ。

らかになったとしている。ここでは「成果や価値を生み出す能力」とハイ・パフォーマーに特徴的にみられる仕事に対するコンピタンシー、そしてキャリア・コンピタンシーの関係、および仕事の成果との関連は不明確であるが、ハイ・パフォーマーのキャリア形成におけるコンピタンシーを同定するという点に絞って考察が進められている。その背景になっているのが、Waterman, Waterman and Collard (1994) でとりあげられているキャリア・セルフ・リライアンス (career self-reliance: CSR)、自律的にキャリア構築と継続的学習に取り組む姿勢である。キャリア・コンピタンシーを体得するには相応の心理的エネルギーが必要であると想定されるが、CSR の考え方に基づく相応のキャリアに対するコミットメントが必要であることがわかる。

そして小杉 (2002) はキャリア・コンピタンシーとは、(1)自己認識、(2)将来に対するビジョン、(3)楽観主義・柔軟性、(4)自己や企業の実環境についての理解、(5)状況判断 (人間関係の客観的な理解)、(6)アサーション・表現力 (対人的な意思表示)、(7)対人影響力、対人手腕 (人間関係構築にかんする能力)、(8)直感、(9)自分自身であること、の9つであるとする。Krumboltz や高橋 (2000) に比べると、項目も多くなり、達成するコンピタンシーもその体得が困難であると思われるが、これはコンピタンシーの同定において調査に用いたサンプルが、さまざまな企業で抽出したハイ・パフォーマーであることが影響していると考えられる。それを前提として考えれば、自律的なキャリア形成を進める上で必要なコンピテンシーを同定している功績は評価できるものであろう。

Krumboltz の理論はこのように、キャリアにおける意思決定の中で個人が学習しながら、それを次の意思決定につなげていくという一連の流れを想定し、その決定をうまくおこなっていくために何が必要なのか、その学習をどのように進めていけばいいのか、という観点から、Bandura の社会的学習理論を援用しながら、独自のキャリア意思決定の社会的学習理論 (SLTCDM)、および「計画された偶然」理論を構築している。この成果は能力形成とキャ

リアデザインの関連を考える上で欠かすことのできないものであるといえる。

(2) インテリジェント・キャリア理論

Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) は、キャリアを考える枠組みとして、「インテリジェント・キャリア intelligent career)」理論を提唱した。この理論はキャリアの中に能力形成を組み入れ、さらに他の要素（モチベーションやアイデンティティ、人的ネットワーク）との相互作用をも視野に入れた (Parker, Khapova, and Arthur, 2007) 枠組みになっている。そして能力形成とキャリアデザインを考える上で、新しい視点をもたらしてくれる研究である。

Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) はまず、Quinn (1992) の「インテリジェント・エンタープライズ (intelligent enterprise)」の考え方を紹介している。これは競争優位を維持するためには企業の中に技能のセット、経験的要素、革新的素養、ノウハウ、市場の理解、データベース、情報共有システムといった知識ベースのサービス活動を開発していくことによって達成されるというもので、それに向かって戦略的焦点を絞ることが求められるとしている³⁷⁾。ナレッジ・マネジメントや知識共有の重要性を早くから指摘している研究であるが、このコンピタンシー・ベース論から、コンピタンシーには3つの領域があるとしている。それは「文化（従業員の貢献を吸収する役割）」「ノウハウ（企業内技能と知識）」「ネットワーク（企業内、企業外の情報ソースへのアクセス）」である。

コンピタンシー・ベース論には2つのテーマがあると Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) は指摘している。1つはグローバル経済（とアメリカ経済）を再構成することで企業にますます混沌とした環境を扱うのを助けること、もう1つは企業のコア・コンピタンスが基本的には企業に分散し開発されている人材の特性に根差していることだとする。そしてインテリジェント・キ

37) Quinn (1992), pp. 239-240.

キャリア理論は企業と従業員のコンピタンシーを発展させる基盤になるとして
 いるのである³⁸⁾。この理論がある程度、キャリアの発展が能力形成によって
 なされるということが、このような記述からもうかがえる。

図19 コンピタンシーの3つの領域³⁹⁾

	ケイパビリティの違い				
	機能的	文化的	ポジション的	調整的	
人に依存	ノウハウ(従業員、 サプライヤー、流 通業者の)	品質、能力、学 習の知覚			スキル
人から独立			評判、 ネットワーク データベース	契約、ライセンス、 取引の秘密、知的 財産権	資産

そして Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) は、上記の3つのコンピタンシーは個人のコンピタンシーと裏表の関係であり、違う形の知識、3つの“knowing”を反映しているとする。その適用がインテリジェント・エンタープライズにおけるキャリア機会に対応することにつながるとしている。3つの knowing とは “knowing why”, “knowing how”, “knowing whom” である。knowing why は企業文化の中での人のアイデンティティの特徴と範囲であり、個人の働くモチベーション全体、企業文化が志向する個人の信念と価値に由来するという。また家族、デュアル・キャリア、他の非労働環境も含んでおり (DeFillippi and Arthur, 1996)、仕事に向かわせる個人のコミットメントと適応可能性に影響を与えるが、それはフルタイム雇用以上のものを追い求めることも含んでいるという。

38) Arthur, Claman, and DeFillippi (1995), pp. 7-9.

39) Hall (1992), p. 140 を参考に、筆者作成。Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) もこの分類を引用している。

knowing how はインテリジェント・エンタープライズではノウハウにあたる場所で、これは個人の技能と知識である。このコンピタンシーは学校教育を通じたフォーマルな職業学習や自己学習でも、OJTのような徒弟制度を通じた経験学習でも、どちらでも身につけることができる。人々は仕事の中でスキルや知識を適用することもできるし、より発展させることもできる。しかしこれもまた複数の雇用環境を渡り歩くことにもつながるという。

knowing whom は企業のネットワーキング活動につながる人的ネットワークである。このコンピタンシーはサプライヤーと顧客、プロフェッショナルとクライアント、その他の仕事に関連する会社とのつながりを生み出す。そして学校や大学との接点、以前の従業員や業界団体、プロフェッショナル団体、家族や友人との関係も含む。そしてこれもまた、企業間関係という含意があるのである。Defillippi and Arthur (1996) では knowing whom が他の企業にある（しかし使える）専門知識の源泉として、新しいビジネスにつながる製品やサービスの評判の蓄積として、また新しい学習によって競争優位を高める源泉として用いられる利点があるとしている。

Defillippi and Arthur (1996) はこの3つの knowing を「キャリア・コンピタンシー (career competency)」として、バウンダリレス・キャリアとバウンダリのあるキャリアとで比較している (図20)。

そして新しいキャリアのパラダイムはこの knowing how, knowing why, knowing whom の3つのコンピタンシーの蓄積を進めていき、それが企業と個人双方にとって有益になる。その過去と比較した新しいパラダイムの優位性は5つの命題によって示されている (図21)。

命題は企業個人のみならず、企業の制度や戦略のありようにまで及んでいるが、個人のキャリアに関しては先にふれた「バウンダリレス・キャリア」の考え方が色濃く反映されている。より自律的なキャリア像がうかがえるが、このそれぞれの命題を実際に実現していくにあたって、さきほどの3つの knowing をしっかり関連させて考えることが重要であるとしている。また Defillippi and Arthur (1996) ではバウンダリレス・キャリアにおいてキャリ

図20 バウンダリレス・キャリアとバウンダリのある
キャリアでのコンピテンシーの違い⁴⁰⁾

コンピテンシー	キャリア・プロファイル	
	バウンダリのあるキャリア	バウンダリレス・キャリア
knowing-why アイデンティティ	雇用者に依存	雇用者からは独立
knowing-how 雇用の文脈	企業特殊的	フレキシブル
knowing-whom 範囲 構造 プロセス	企業内 階層的 命令的	企業間 非階層的 創発的

ア・コンピテンシーを軸にキャリアを形成していくためには、自由な選択につながる任意性 (voluntarism)、自らの価値を市場原理 (market discipline) へのコミットメントを通じて深めていくこと、コンピテンシーを高めるレバレッジ (leverage)、人的ネットワークを通じたコラボレーション (collaboration)、そして陳腐化したスキルをアップグレードする弾性・回復力 (resiliency)⁴¹⁾ が価値を持つとしている。

そしてさらにインテリジェント・キャリア理論を発展させるため、Eby, Butts, and Lockwood (2003) では3つの knowing がそれぞれ影響を与えあう可能性があるとして指摘しているし⁴²⁾、Parker, Khapova, and Arthur (2007) では、3つの knowing を相互作用する存在であると明確に位置づけている (図22)。

knowing why→knowing how というプロセスにおいては、伝統的心理学の概念がいかにスキルや知識と結びついているか、knowing why とキャリアの成功を knowing how がいかにモデレートしているかをみていく必要がある。

40) Defillippi and Arthur (1996), p. 124 を参考に、筆者作成。

41) このように環境の変化に対して自律的にスキルをアップデートしながらキャリアを形成する人材を、Waterman, Waterman, and Collard (1994) はキャリア回復力人材 (career-resilient workforce) と呼んでいる。

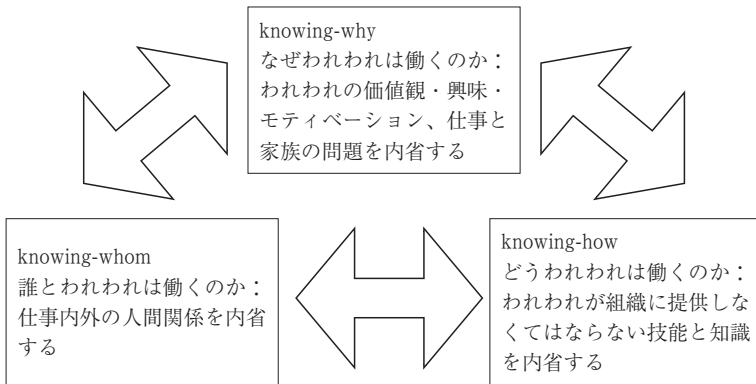
42) Eby, Butts, and Lockwood (2003), p. 703.

図21 古いキャリア・パラダイムと新しいキャリア・パラダイム⁴³⁾

新しいキャリア・パラダイム	古いキャリア・パラダイム
<p>◎不連続の交換</p> <ul style="list-style-type: none"> －仕事の成果に対する見返りとして特定の報酬がはっきり交換される －おこなわれてきた仕事の現在の市場の価値に報酬が基づいている －雇用において開示と再交渉の両側面から従事する －それぞれのグループの興味と市場環境の変化に対して柔軟に実行する 	<p>●相互の忠誠心契約</p> <ul style="list-style-type: none"> －仕事の安定性への見返りとして雇用者の追従の潜在的交換 －仕事の報酬は自動的に未来に延期されることが許されている －再交渉への政治的障害として相互忠誠の仮定は置き去りにされる －雇用とキャリア機会は企業によって標準化され指示されるとみなされる
<p>◎職業的優越</p> <ul style="list-style-type: none"> －新しい職業的企業を発展させる見返りとしての現在の仕事の成果 －従業員が採用された職業で何が起きているのかを把握し注視している －その企業の需要を越えたところでの職業スキル開発が強調される －将来の仕事機会への期待から訓練が行われる：訓練を受けることが仕事を導く 	<p>●一雇用者としての焦点</p> <ul style="list-style-type: none"> －仕事とそれに連動した職業スキル基盤を企業に依存する －従業員は彼らの会社で何が起きているかを把握し注視している －企業特殊の学習を選んで技術的機能的に発展させることを差し控える －新しい訓練は仕事をすることだと解される：仕事に訓練を従わせる
<p>◎組織的エンパワーメント</p> <ul style="list-style-type: none"> －戦略的ポジショニングはSBUに分散される －すべての人々は価値を付与し競争力を向上させることに責任をもつ －ビジネスユニットは彼ら自身の市場を自由に切り開いていく －新しい企業、スピノフ、提携構築は幅広く奨励される 	<p>●トップダウン企業</p> <ul style="list-style-type: none"> －戦略的方向性は「企業の本社」に依存する －競争力と価値付与は企業の専門家が責任を負う －ビジネスユニットのマーケティングは企業の計画に依存する －独立した企業は自信を失っており、不信の目で見られていると感じる
<p>◎地域的優位性</p> <ul style="list-style-type: none"> －共有された帰属意識と仮定された企業の地域クラスタでの相互依存 －新しい企業の設立と提携への移行は地域の市場プロセスから奨励される －情報共有とコーチングは企業レベルの活動ではない －人々は企業に入ったり出たり、仕事のアレンジを請け負ったり相談にのったりする 	<p>●永続的企業</p> <ul style="list-style-type: none"> －他の地域に対する少ない帰属意識で、ほとんど競争相手とみなしている －他の業界参加者によって社会的距離と地域が制約された関係 －ライバル企業のシャインとの交流は文化的・政治的タブーとして禁じられる －ジョブ・ホッピングや以前つとめていた人の採用は禁じられる
<p>◎プロジェクトの忠誠心</p> <ul style="list-style-type: none"> －プロジェクトを越えた目標に対する、経営者・従業員で共有されたコミットメント －プロジェクトの成功という結果はプロジェクトチームの団結を続ける以上に重要 －財務的・評判的報酬はプロジェクトの結果から直接もたらされる －プロジェクトの競争では、組織と報告の取り決めは反故にされる 	<p>●企業の忠誠心</p> <ul style="list-style-type: none"> －プロジェクトの目標は企業の方針と組織的制約によって制限される －仕事集団に対する忠誠はプロジェクトそのものに対する忠誠より重要である －財務的・評判的報酬は結果にかかわらず「よい兵隊」であることからもたらされる －企業の境界内での社会関係は積極的に奨励される

43) Arthur, Claman, and DeFillippi (1995), p.13 を参考に、筆者作成。

図22 3つの knowing 間での相互作用としての
インテリジェント・キャリア理論⁴⁴⁾



knowing why→knowing whom については個人のモチベーションやアイデンティティが後のキャリアに関連する仕事の関係や準拠集団にどのような効果を与えるかという視点である。knowing how→knowing whom というプロセスでは、スキルや知識のインパクトが関係にどのように与えられるかという問題について、それは人的資本を社会資本にしていくプロセスの中にあり、対人関係スキルが配慮を促進していくという考え方を示している。knowing how→knowing why は、キャリアに貢献するスキルや知識はモチベーションや成功感覚に影響を与えるという仮説を立てており、Bandura (1977) でふれたような社会的学習理論が knowing why の基礎になるとしている。knowing whom→knowing why については個人のアイデンティティにおける社会的配置の影響を社会学から明らかにする必要があるとし、例としてメンターとの関係がモチベーションに与える影響や、準拠集団への参加が実践共同体 (Wenger, 1998) やキャリア共同体 (Parker, Arthur, and Inkson, 2004) のような他者との相互作用を通じてアイデンティティを強化する、というような理論をあげている。knowing whom→knowing how のプロセスでは、ス

44) Parker, Khapova, and Arthur (2007), p. 16 を参考に、筆者作成。

キルや知識を学習することが社会的相互作用から起こるとし、メンタリングやコーチングなどの関係と、仕事の成果や学習がすべて双方向に影響を与えているという指摘を行っている⁴⁵⁾。これはたとえば技能を身につけるために先輩後輩に聞いていくことで人脈が広がったり (knowing how→knowing whom)、仕事の意味や自分の役割をしっかりと認識することで、能力形成に身が入ったり (knowing why→knowing how) というように、組織のプロセスの中でも例を挙げることは難しくない。そしてこの相互作用の研究をダイナミズムとしてとらえ、今後の研究方針として、個人変数よりキャリアプロセスを研究すること、学際的な議論によって用語レベルから定義を進めていくこと、学際的議論を進めるような研究の促進、現代のキャリアを理解するために新しいプロセスの社会科学原理を表す文献をレビューしていくことがあげられている⁴⁶⁾。

このようにインテリジェント・キャリア理論は、3つのコンピタンスーを形成・蓄積することで、より自律的なキャリアを構築していこうとするもので、その3つの knowing は相互作用することを想定されている。それはお互いがお互いを高めあうという相互励起を可能にするということが含まれている。能力形成 (knowing how) がキャリア形成にしっかりと組み込まれているという点は大いに評価できるものであるといえよう。

(3) Hall のキャリア理論におけるメタ・スキルの考え方

Hall (Hall, 1976, 1986, 2002; Mirvis and Hall, 1996) はキャリア論の中でも早くから能力形成に着目し、バウンダリレス・キャリアにおいては技能、特に組織に適應するための方法、メタ・スキル (meta-skill) を獲得することが重要であるという立場をとっている。

まず Hall (1976) においては、キャリア開発を個人側と組織側、双方が担当する者であるとしている。そのうち個人はキャリアプランニング (career

45) Parker, Khapova, and Arthur (2007), p. 5-10.

46) Parker, Khapova, and Arthur (2007), p. 12-14.

planning)、すなわち(1)自己、機会、束縛、選択、結果への意識、(2)キャリア関連の目標の設定、(3)特定のキャリアゴールを達成するために、仕事、教育、関連するキャリア開発的な経験を、方向性、タイミング、ステップの結果を提供するために、プログラムすることであるとし、他方組織はキャリアマネジメント (career management)、すなわち個人が単独でおこなっていたり、組織のキャリアシステムの中にある準備、実行、モニタリングの進行プロセスであるとしている。そしてバランスのとれたキャリア開発は両方必要であるとし、これをキャリア開発スペクトル (career development spectrum) と呼んでいる。これは先にふれた Schein (1979) の「調和過程」の立場とも符合する、個人と組織の相互作用からキャリアはデザインされるという立場である。また Hall (1986) では、たとえば Super, Savicas, and Super (1996) らで示されているライフ・ステージの成長 (growth)、探索 (exploration)、確立 (establishment)、維持 (maintenance)、解放 (disengagement) の5段階でいえば、中年期にあたる確立期、中期キャリア (midcareer) における研究が不足しているとし、人生全体のなかでふれている、中期キャリアの経験を特にふれていく必要があるという問題提起をしている。また個人のライフサイクルの問題において、組織ライフサイクルと重ね合わせることでみえてくるものがあるという。2つのライフサイクルの一致するところでキャリア発達は起こるとは限らず、環境がフィットしていないところに人が配置されることもあるとして、戦略的ミスフィットが個人も組織も育てたり、組織的衰退がキャリアをリニューアルするきっかけになるというような視点を提示している。そしてここから、新しいタスクや関係に順応し、新しい役割や責任をアイデンティティに組み込むためのメタ・スキルの重要性を指摘している。

これらの問題意識が結実している研究が Mirvis and Hall (1996) であるといえる。彼らはバウンダリレス・キャリアにおいては、企業や職場をかわるたびに、小さな発達サイクルが反復するとしている。これは Super, Savicas, and Super (1996) における大きな人生のライフサイクルの中でのミニ・サイ

クルのようなものであるが、ここでは「探索 (exploration)」「試行 (trial)」「確立 (establishment)」「練達 (mastery)」というようにな学習サイクルになっているのが特徴的なところである。バウンダリレス・キャリアにおいて企業や職場が変わる際には能力的なコストがかかるという。これは企業特殊技能の考え方と同じであるが、この問題を解決しないとバウンダリレス・キャリアはトラウマだらけになってしまうとしている。そこで、職場が変わるたびに能力をつけ直すという形でのキャリアサイクルの上下に対応するのに重要なのは、適応力を養うことであるとしているのである。

Mirvis and Hall (1996) においてはメタ・スキルの重要性が指摘されているが、それは主に2つあると考えられる。1つは「バウンダリレス・キャリアにとっての成功の鍵は変化する仕事の予定を理解したり、仕事経験を首尾一貫した自己概念に統合したりする能力である」というような、仕事のやり方にかんするものである。そしてもう1つは先ほどのような、新しい組織にどのように適応していくかについての方法である。バウンダリレス・キャリアにおいては、早く新しい組織に適応する方法を体得することが重要視されそうであるが、実際はもう1つ、その組織の中でどのように仕事を行うかという、学習の方法を学ぶ (learn-how-to-learn) ことも重要である。このことを明確に指摘した意義は大きいといえる。そしてこれらを通じて、環境や組織の変化、および移り変わる組織にうまく適応していくキャリア、プロティアン・キャリア (protean career: 変幻自在のキャリア) を志向すべきであるとしているのである。

Hall の研究はキャリアデザインの動力を明確に学習であるとし、それにより能力形成、およびメタ・スキルの獲得をおこなうことがプロティアン・キャリアの構築につながっていくとしている。ここにおいて学習や能力形成はキャリア論と強く結びついたのであり、両者の関係を考える上でも非常に重要な研究であるといえる。

(4) 組織学習や知識研究とキャリア理論

組織学習のパスベクティブからバウンダリレス・キャリアを考えた研究が Robinson and Miner (1996) である。彼らはバウンダリレス・キャリアのもとでは短期的契約に基づいた頻繁な移動が起こるとする予想とは反対に、バウンダリレスな組織では新しい知識を探す組織によってたくさんの仕事の移動が起きるが、企業は現在の知識を「収穫」し確かなルーティンを保持するために、より構造的な仕事の移動が起こるとして、いかに仕事の移動において組織が学習していくかという問題意識をもつ。そして試行錯誤的な組織学習のプロセスにおいて組織ルーティンや活動の反復パターンの変化 (variation)、選択 (selection)、保持 (retention) という3つのプロセスがあるとし、それが組織レベル・部門レベルの学習においていかにキャリアおよび仕事の移動に影響を与えるかを考察している。インタビュー調査から、キャリアは組織・部門レベルの学習によって、継続するように働きかけられること、特に知識創造や探究などの変化プロセスによってより多くのキャリアが影響を受けることの含意を引き出している。組織学習が個人のキャリアに影響を与えるという分析枠組み自体画期的であり、今後の研究の道筋をつけているといえる。

バウンダリレス・キャリアとその中で身につける知識の蓄積に着目したのは Baker and Aldrich (1996) である。彼らはキャリアをみる次元として、雇用者の数 (= 移り変わる会社の数)、知識の蓄積の程度、個人的アイデンティティの役割の3つからみるべきであるとして、それらの高低から8つのマトリックスを作り、複数の雇用者がおり、知識を多く蓄積し、個人のアイデンティティの役割が大きいキャリアがバウンダリレス・キャリアであるとしている。3次元の中でも知識の蓄積にかんする主張は興味深い。まず Baker and Aldrich (1996) は時代が及ばず知識の蓄積について、「知識の量」「獲得の効率性」「移転可能性」の3つの視点を提示している。知識の量は知識を獲得する学習機会の多少の問題であり、知識獲得の効率性は「複数の雇用者のもとでは (= 複数の企業を渡り歩く場合) 企業特知的な知識はムダになっ

てしまう知識というリスクをはらんでいる」⁴⁷⁾として、企業特知的知識 (firm-specific knowledge) の問題であるとしている。これは企業特殊技能の問題と同列に考えられる。そして移転可能性ももちろん、他の組織の将来の仕事に援用可能な企業特知的でない知識 (non-firm-specific knowledge) の問題である。そして複数の雇用者の場合は知識が無駄になってしまうリスクを、非効率な知識獲得と、非効率な知識移転という2つの側面で説明している。対して1つの企業でのキャリアパスは、仕事間のコンピタンスの移転可能性の程度が高くなること、新しい仕事についてより簡単に学ぶことができることを指摘している⁴⁸⁾。この企業特知的知識・技能の視点をバウンダリレス・キャリアの文脈で指摘している点は大きな意義がある。

そして Baker and Aldrich (1996) は環境の変化が激しい現代にあって、これらの知識が無駄になってしまうリスクはさらに高まる上に、知識や技能が陳腐化してしまう前に新しい知識や技能を学ぶ必要があり、しかしそれに対する十分な時間が与えられない可能性があることを指摘している。企業内での仕事の時間にそれができなければ仕事外の時間をそれにつぎ込まなければならない。それは新しい知識や技能を持った他人に仕事を奪われる驚異としてのしかかってくるのである。これに対して彼らは、Mirvis and Hall (1996) の指摘するメタ・スキルを学ぶことが1つの答えであるとしているのである⁴⁹⁾。

より明確な形で経営学における知識研究の流れを、バウンダリレス・キャリアに統合した研究が Bird (1996) である。彼はこれまでのキャリア研究がたんなる仕事経験の連続 (syntax) を対象にしているとし、その内容と意味 (semantics) に着目すべきであるという立場から、キャリアを「時間を越えた仕事経験の変化の連続を通じた、スキルや専門知識、人的ネットワークに具体化された情報と知識の蓄積」と定義している。そこから Nonaka and

47) Baker and Aldrich (1996), p. 140 (括弧内は筆者補足)。

48) Baker and Aldrich (1996), pp. 140-142.

49) Baker and Aldrich (1996), p. 144.

Takeuchi (1995) の知見を引用し、知識創造理論をキャリアに援用する理論構築を行っている。すなわち社会化・表出化・連結化・内面化の4つのプロセスをそれぞれ考慮し、その人の仕事経験を暗黙知から形式知に変換すること、および個人・集団・企業の3つのレベルにおいてそれを行うことを提唱している。ここでは仕事経験の知識化（暗黙知から形式知への）をおこなうことが、知識の蓄積としてのキャリアをより充実させることであるとしているのである。そしてバウンダリレス・キャリアにおける知識創造の論理として、(1)企業内で知識を囲い込もうとしてキャリアが制限されるのではなく、自分の知識や技能のドメインを決める人的ネットワークの構築、(2)知識創造を活性化するため企業内のみならずいろんなところで起こる相互作用、(3)たくさん人の暗黙知が生まれる源泉となる自律性を重要視すべきであるとしているのである。

Bird (1996) の研究は知識創造とキャリアデザインを融合させる試みである。知識創造理論にかんして表出化のプロセスを過度に重視していたり、知識とキャリアの結びつきを十分に説明できていないなどの問題はあるが、実際のキャリアの内容こそが重要であるという立場は大いに評価すべき点である。特に人的ネットワークと相互作用を、キャリアに連結する意味などを考える上で、重要な視点を提供しているといえる。

以上のように主要なキャリア理論を概観してきた。能力形成との関連をみるという目的からのレビューになったが、この結果をもとに、能力形成とキャリアデザインの統合的研究の方向性について議論していくことにする。

III ディスカッション⁵⁰⁾

ここまでで代表的なキャリア理論の中で、能力形成・学習がどのようにとらえられてきたかをレビューするとともに、キャリア理論の中で特に学習・

50) ディスカッションの内容には、加護野忠男教授還暦記念コンファレンス（2008年8月23、24日、於神戸大学）における発表内容が一部含まれている。

能力形成を理論の中に取り入れているいくつかの研究について、別に項をもうけてレビューを行った。今回のレビューの目的は、キャリア理論の中にある学習・能力形成の位置づけをみていくことで、企業における技能・能力形成と、キャリア理論との間にどの程度の理論的距離が現時点としてあるのかということをはっきりさせることである。これからはそのレビューから、その疑問の答えを整理し、今後の研究の方向性を議論していくことにする⁵¹⁾。

(1) キャリア理論における能力形成・学習の位置づけ

まずこれまでみてきたキャリア研究の諸理論について、能力形成・学習の視点がどれだけ取り入れられていたかという問題をみてみよう。まず Holland (1985) に代表される、個人と職務の特性のマッチングを考える研究であるが、これは当初の予想とは異なり、あまり能力形成や学習の視点が少なかった。Holland (1985) の「六角形モデル」に代表される理論は、おもに個人のパーソナリティと職業の特性のマッチングをみるものであるが、そこにおける能力形成の影響はあまり大きくないといえる。もちろんパーソナリティが能力獲得に影響を与え、それがよりパーソナリティを強化するというループ構造や、6つのパーソナリティ・タイプから、職場の問題に対してそのパーソナリティ・タイプの能力を用いて問題解決を行うという要素は含まれているので、関係がないというわけではないのであるが、よりパーソナリティの方に重点がおかれているのは確かであろう。さらに能力形成や学習が長期的なスパンでとらえられるのに対し、個人と職務の特性のマッチングを考える理論はやはりその職業選択時点での特性を考えるということになるので、時間軸の違いがあまり能力形成や学習の理論がなじみにくい原因であると考えられる⁵²⁾。またライフサイクルの中の意思決定プロセスに焦点を当

51) ディスカッションについてはこれまでの技能形成の研究成果を適宜引用していくが、その内容については紙幅の都合上1つ1つ紹介することはできない。それについては松本 (2003, 2004, 2005, 2006, 2007) を参照。

52) Super and Born (1970) においても、職業モデルは人や職業の変化を考慮に入れていないという限界が指摘されている (邦訳: 180-181ページ)。

てていった Gottfredson (1981, 1996) の「限界と妥協理論」においても、能力形成や学習の側面はほとんどみられない。これは環境要因の影響に重きを置き、個人の自律性に理論的関心をあまり向けないという研究方略的な要因が考えられるであろう。

次に発達段階・発達課題としてのキャリア理論であるが、これにかんしても能力形成や学習の視点は当初の予想より少なかったといえる。しかしこれには研究によって差が出ているといえる。1ついえることは、発達心理学をベースにした諸研究については、それほど学習や能力形成の視点が多くはないということである。しかしこれは理論的バックグラウンドの違いと、学習理論の未発達ということがその背景としてあげることができよう。Erikson (1967) においては精神分析論全盛の時代であり、まだ学習理論は行動主義的な考え方が主流の時代でであった。それとライフサイクルとの相性を考えても、その統合は困難であるといえよう。そんな中で教育学・教育心理学をうまく援用し、学習の重要性を訴えた Havighurst (1953) の研究は評価できるところであるが、その学習の目的が Erikson (1967) や Schein (1978) の分類でいう、「生物社会的ライフサイクル」と、「新家族のライフサイクル」における発達課題にうまく対応することにはほぼ限定されてしまっている。この段階での斬新な視点に学習理論がもう少し早く発展し応えることができたらという感想をもってしまう。

その後職業キャリアに研究的焦点を絞った研究が登場するが、Super (1957) はいち早く、自身の発達段階モデルの中に学習という考え方を取り入れている。ただ学習は役割を演じる中で必要とされ、それにより自己概念を成長させていくというのが目的であり、能力形成という意味合いからは少しはずれていると考えられる。Super (1957) の中には「手と腕の器用さ」という形で技能的側面が扱われることもあるが⁵³⁾、これはあくまで職業的適性をみる上での指標の1つである。仕事の能力形成によりキャリアを推し進

53) Super (1957: 邦訳)、265ページ。

めていくという考え方とは趣旨を異にするといえる。

Levinson (1978) は生活構造の変化に対し、その過渡期にどう適応していくかという点で、適応的学習という考え方はかいま見られるものの、能力形成という考え方はあまりみられない。もちろん危機に対応し、よりよい生活構造を作り上げる上での発達課題においては、その時々での学習が不可欠であるということはいく読み取れる。しかしそこにおける仕事の能力形成や学習という視点が不足しているというだけである。

したがって、キャリア理論において学習と能力形成が真の意味で、つまり仕事の成果の追求と、キャリアをうまくデザインしていくことが目的としての学習と能力形成が議論され始めた「節目」は、Schein (1978) にあるのではないと思われる。Schein (1978) では9つの発達段階の中に数多く学習や適応にかんする記述がみられる上、特に第3段階「基本訓練」では組織に適応するためにいかに仕事の能力を形成することがカギになっているかがうかがえる。そして中期に入ってからキャリア・アンカーの形成では、その考える端緒となる3つの問い⁵⁴⁾の1つに、その人の知識・能力にかんする問いが入っている。そして8つのキャリア・アンカーのタイプのうち2つは、能力をもとにしたものとなっている。発達課題に対応するのみならず、組織での仕事をこなし、それによりキャリアを開いていくという意味で、学習をとらえることが明確に想定されているという点で、Schein (1978, 1990) の功績は大きい。

そしてバウンダリレス・キャリアの議論の中で、能力形成と学習はより具体的なイメージを持って語られるようになる。それはもちろん理論の考え方自体に能力形成と学習が深く関わっている、つまり組織に縛られず、境界を越えたキャリアの模索という上で、能力形成と学習が不可欠であるということがまずベースとしてあるが、それに加えて、学習の考え方が経営学にも浸透し、その理論が洗練されてきたことと、経営学における知識の重要性が提

54) Schein (1990: 邦訳)、21ページ。

唱されてきたことと無縁ではないと思われる。組織学習を考えてみよう。組織学習は教育学や心理学の学習理論をもとに、それを組織に当てはめて登場している。それは大きく前半期の、組織学習を環境への「適応」ととらえる研究と、後期の「組織的な知識」という組織的な表象を「共有」という行為に組織学習の基礎を置く研究に分けることができるが⁵⁵⁾、経営学における知識を経営資源、知的資産として考える考え方（野中、1980など）の浸透により、初期の適応としての組織学習よりも知識獲得としての組織学習の方が隆盛になってきている。そのような経営学における学習の研究蓄積と、知識という表象の知的資産としての価値と扱いやすさが、キャリア論における学習・能力形成の議論を取り入れやすくしているということはいえるのではないであろうか。ちょうど Bird (1996) のように、野中 (1980) や Nonaka and Takeuchi (1995) の「知識創造理論」をキャリア理論に応用し、企業において経験学習よりも知識創造の能力を身につけることが、バウンダリレスなキャリアを構築する上では重要であるという研究も出てきている⁵⁶⁾。また Krumboltz (1979) に始まり、高橋 (2000)、小杉 (2002) のような、自律的なキャリアデザインを進める上で必要なコンピタンスの議論にもつながってきている。

このようにみていくと、キャリア理論と能力形成・学習の理論は今現在は、以前に比べて、理論的な距離はずいぶん近づいてきているというふうにとらめることができると思われる。そしてその要因としては、まず(1)キャリア理論が学習理論を扱ってこなかったというよりも、能力開発・学習理論の展開が行動主義的な学習観によって支配され、キャリア理論に組み入れやすいようになされてこなかったこと、および(2)キャリア理論における能力開発・学習の目的が、「生物社会的ライフサイクル」「新家族のライフサイクル」における発達課題に対して適応するという方に重点が置かれ、仕事の能力そのものを高めるという方に向いてこなかったこと、この2つによって統合が遅れ

55) 組織学習のレビューと考察については、松本 (2003) においておこなっている。

56) Bird (1996), pp. 165-166.

てきたということが考えられる。そして(3)経営学における学習研究の高まり(組織学習など)と、(4)経営資源としての知識という考え方の浸透が、能力形成・学習の理論とキャリア理論、両者を近づけ、結びつける要因としてあげることができるのではないであろうか。

(2) キャリア理論における能力形成・学習理論の進展の可能性

しかし、キャリア理論と能力形成・学習の理論は、まだしっかりとした結びつきを持っているとはいえない。それは Arthur and Rousseau (1996)、Parker, Khapova, and Arthur (2007) などによって、学習理論を共通の土台で議論できるようにレビューしていこうという呼びかけにも表れている。では今後さらに理論的接近がなされるにはどのような課題があげられるであろうか⁵⁷⁾。

まず最初にあげられるのは、「能力形成・学習における具体的な方法論の不在」である。先述のようにキャリア理論においても学習や能力形成の重要性が議論されるようになってきており、キャリアを考える上でも学習や能力形成の重要性はもはや自明といってよいであろう。そして問題は次の段階、「どのようにして学習や能力形成をおこなうか」という問題にさしかかっているといえる。発達課題や必要となるコンピタンスを示すのも重要であるが、そこにその発達課題をどのようにしてクリアするのか、どのようにしてその課題をクリアする能力、およびコンピタンスを身につければよいのか、という議論につなげなければ、実効性は低いと考えるべきである。自律的なバウンダリレス・キャリアを歩む上では自分自身に責任を負う必要があるといわれているが⁵⁸⁾、すべてを自己責任に帰してしまえば、自律的なキャリアデザインを志向するがゆえに、理想のキャリアを思い描くことができないという、キャリアデザインのジレンマに陥ってしまう可能性がある。Parker, Khapova, and Arthur (2007) が主張しているように、3つの knowing

57) Arthur and Rousseau (1996), p. 11; Parker, Khapova, and Arthur (2007), pp. 12-14.

58) Arthur and Rousseau (1996), p. 11.

の相互作用を考えるのであれば、knowing how としての技能や知識を獲得するための方法論を議論して、それが残りの2つ knowing why と knowing whom により影響を及ぼす、という好循環を作り出す必要があるのである。

2つめにあげられるのは最初の項目と関連するが、「メタ・スキル (meta-skill) の重要性の議論」である。この場合のメタ・スキルは、Mirvis and Hall (1996) のように、組織に適応するためのノウハウとしてのスキルという意味と、上述のような「知識・技能を生み出すための技能」および「学習を進めるための技能としてのスキルという意味の両方を含む。Baker and Aldrich (1996) および Bird (1996) の主張と上述の方法論の議論、および経営資源としての知識の議論をふまえていえることは、発達課題への適応や組織での仕事の遂行を一過性のもんとして片付けてしまっただけでは、ただ経験として残るだけである。それを実践しながら内省し (Schön, 1983)、また知識として整理すること (Dixon, 2000; Garvin, 2001) で、それは技能や知識などの内的表象として個人に保管される。そのことで Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) の「インテリジェント・キャリア理論」における knowing whom は機能するし、あるいは Orr (1990) のいう「共同体の記憶」として、同様の場面でのレパートリー (Schön, 1983) として活用したり、また他者のキャリアを支援することにもつながるであろう。その知識を生み出す方法論としてのメタ・スキルの議論は、まだキャリア論では緒に就いたばかりであろう。

もう1つはバウンダリレス・キャリアを構築する上での「ポータブル・スキル」としてのメタ・スキルである。高橋 (2000) はキャリアの「ドッグイヤー化」が進展する中で、獲得したスキルは急激に陳腐化するため、常に更新していくことが重要であると指摘しているが⁵⁹⁾、環境の変化によりスキルの有効性が低下するというのは、バウンダリレス・キャリアのもとでは特に考慮すべき課題である。他方で企業特殊技能 (firm-specific skill) の議論は、企業特殊技能 (あるいは技能の企業特殊的性質) が他組織への移動を阻害し

59) 高橋 (2000)、6-8 ページ。

たり、組織コミットメントに影響を与えたりする⁶⁰⁾とバウンダリレス・キャリアの構築に障害となるであろう。「ポータブル・スキル」は一般的にはIT技術などのテクニカル・スキルや、コミュニケーション・スキルなどがあるといわれるが⁶¹⁾、ポータブルなスキルはそのような側面のスキルと、もう1つ考えることができる。それがメタ・スキルである。それは状況適応技能(松本、2003)であり⁶²⁾、Mirvis and Hall (1996)のように、組織に必要な能力を生み出すための技能でもある。そしてそれはメタ・スキルであるがゆえに、組織の環境や個々の問題に違いがあってもある程度対応できる。Baker and Aldrich (1996)はバウンダリレス・キャリアにおいて知識や技能を蓄積していくための方法として、メタ・スキルの獲得を主張している。このようにメタ・スキルは、技能や知識を形成する方法論として、またバウンダリレス・キャリアを形成する際のポータブルな技能としての2つの意味で有効であり、その形成を議論していくことは有効であると思われるのである。

3つめは「用いる学習理論の多様性の確保」である。Merriam and Caffalla (1999)は多様な学習理論をレビューし、そのパースペクティブとして5つの立場をあげている。それは行動主義、認知主義、人間中心主義、社会的学習、構成主義の5つである(図23)。

このうち、キャリア論でよく用いられているのは、もちろん Krumboltz (1979)に代表される社会的学習(Bandura, 1977)である。そしてキャリアデザインという考え方全体を貫く背景として、Maslow (1970)に代表される人間中心主義の学習理論もとりにいれられているといえよう。しかし心理学における認知革命(Gardner, 1985)以降の認知主義に基づく学習理論と、構成主義⁶³⁾、特に社会構築主義(Berger and Luckmann, 1966)の流れをくむ学習

60) 組織コミットメントの影響については鈴木(2007)を参照、企業特殊技能の研究については松本(2004, 2005)でレビュー・考察している。

61) 小笹・秋山・石井(2000)、11-14ページ。

62) 松本(2003)では「インテリジェンス」と呼んでいる。

63) 学習・発達では構成主義はPiagetやVygotskyの研究が代表とされるが、ここではより社会的な知識構築に重点を置いた研究に注目している。

図23 学習についての5つの立場⁶⁴⁾

側面	行動主義	認知主義	人間中心主義	社会的学習	構成主義
学習プロセスの視点	行動の変化	内的な精神的プロセス（洞察、情報の処理、記憶、知覚を含む）	可能性を満たすための個人的な活動	社会的文脈の中での他者とのやりとりと他者の観察	経験からの意味の構成
学習の場所	外的環境の中の刺激	内的な認知的構造化	情緒的で認知的なニーズ	ひと、行動、環境とのやりとり	個人による現実の内的構成
教育の目的	望ましい方向への行動変化を生み出すこと	よりよく学習する能力と技能を發展させること	自己実現に到達すること、自律的になること	新しい役割と行動のモデルを作ること	知識を構成すること

理論（状況的認知による学習理論を含む）は、まだまだ未開拓の分野であるといえる。その代表が知識の活用である。もちろん社会的学習や人間中心主義の学習理論から得られるものは変わりなく多いが、認知主義・構成主義にもとづく学習理論の知見を積極的にとり入れることにより、能力開発・学習の理論とキャリア理論の結びつきは、より生産的な形ではかられると思われるのである。特に認知主義・構成主義両方の立場を包含した状況的認知理論は、大きな示唆を与えてくれる。それについては後述する。

(3) 「計画された偶然」理論、キャリア・コンピタンシーと能力形成

ここでは「計画された偶然」理論と、キャリア・コンピタンシーに絞って議論を進めたい。Mitchell, Levin and Krumboltz (1999) の提唱した「計画された偶然」理論は、未知の状況を学習の機会に変え、キャリアを切り開く契機にするよう提唱しているが、その際にポイントとなること、本理論が Krumboltz (1979) の流れをくんでいるのであえて「課題接近スキル」と表現するが、それは(1)好奇心、(2)忍耐、(3)柔軟性、(4)楽観主義、(5)リスクテイ

64) Merriam and Caffalla (1999) の一部を参考に、筆者作成。

キングであるとしている。ここから自律的なキャリアを構築するために必要な能力、キャリア・コンピタンシーの考えが生まれている。本論文でとりあげたキャリア・コンピタンシーの研究は高橋（2000）、小杉（2002）、および Arthur, Claman, and DeFillippi（1995）の「インテリジェント・キャリア理論」であるが、その内容は多岐にわたっている。しかしここで論点としたいのは2つである。1つは「本来の意味での能力」とはどういうものなのかということである。Krumboltz（1979）の SLTCDM にしても Mitchell, Levin and Krumboltz（1999）の「計画された偶然」理論にしても、課題接近スキルは本来の意味である技能のほかに、成果の標準と価値、仕事の習慣、知覚・認知プロセス（注意・選択・シンボルのリハーサル、デコード、コード化、内省、評価的反応）、心的状態、情緒反応と多様に含まれていて⁶⁵⁾、概念がいささか広すぎる感がある。そこから派生した Mitchell, Levin and Krumboltz（1999）における5つの課題接近スキルは、おもに心的状態（mind set）のところに偏りすぎていると思われる。それ自体は非常に重要であるが、本来の能力・技能という意味からは離れているといえよう。

他方で高橋（2000）における自律的なキャリアを構築するための行動パターンは、コンピタンシーというよりもより具体的なノウハウレベルにまで落とし込んでおり、また小杉（2002）のキャリア・コンピタンシーは非常に多岐にわたっている。2つの研究に共通するのは調査対象が小杉（2002）のいうところの「ハイ・パフォーマー」というもとの能力が高く、社会的成功に対する志向が高い個人であることであり、それ自体は非常に有益な示唆を与えてくれるものであるが、バウンダリレス・キャリアが想定するより幅広い個人像、たとえば仕事よりも家庭や趣味を優先させたい人や、仕事の能力があまり蓄積していない新人や、仕事の能力があまり高くない人も含めた層に援用できる可能性を考えると、疑問が残るところではある。

その限界を乗り越える上で重要なのは、やはり先述の「メタ・スキル」で

65) Krumboltz（1979）, pp. 19-25.

あるといえる。学習のための技能や、知識や技能を生み出す技能であるメタ・スキルを学ぶことで、キャリア・コンピタンスをいかすための知識・技能としての土台作りをすることが可能になる。その結果より自律的なキャリアデザインにつなげることができるであろう。実際に Matsumoto, Kato, and Suzuki (2007) では、メタ・スキル、この場合は技能を状況に応じて使い分ける技能としての状況適応技能が、キャリアに対する見通しや希望に対して正の影響を、キャリアの不透明感やキャリア・ドリフトに対して負の影響を与えていた。メタ・スキルを考察することで、「計画された偶然」理論もより実践的な議論ができるのではないであろうか。

そしてメタ・スキルという点では、Arthur, Claman, and DeFillippi (1995) の「インテリジェント・キャリア理論」における knowing how というコンピタンスも注目すべきものである。knowing how は知識や技能そのものであると同時に、その名の通りどうやるか（についての技能や知識を）知っているということで、メタ的な内容も含んでいると考えることができよう。これも具体的に考えていくことで、さらにインテリジェント・キャリア理論を発展させることにつながると考えられるのである。

(4) キャリア理論と状況的認知研究の符合性と統合可能性

最後に、キャリア理論と状況的認知 (situated cognition) 研究、特に Lave and Wenger (1991) の「正統的周辺参加」理論の関係について考察しておく。状況的認知研究は認知心理学の中でも特に「主体と状況との相互作用」を中心に考える理論で、その中の学習を扱った理論は組織論にも援用可能な示唆を多分に含んでいる⁶⁶⁾。その中でも「正統的周辺参加」は共同体における学習を多様な視点から描き出し、学習の枠組みをつくりあげている。それは、共同体の中での技能の形成と、その共同体に参加していくこと、および共同体の中で成員のアイデンティティの構築が、三位一体となって同時に進展し

66) 状況的認知研究については、松本 (2003) にてレビューしている。

ていくというものである。学習は共同体に深く参加していく（十全的参加：full participation）ことで達成されるとするこの理論は、キャリア理論と符合する部分が多い。

まず「十全的参加」の概念である。これは共同体の中で最初は周辺部でなんらかの小さな役割を担いながら、徐々に技能を獲得していくことで、次第に共同体の中での学習者の役割や重みが増していくという考え方である。これはまさに、Schein (1978) における「キャリア・コーン」で議論されていたキャリアの3次元のうちの「中心性」に通じるものがある。Lave and Wenger (1991) では参加を深めるという形で用いられているが、Schein (1978) では階層と職能との3次元でキャリアを描いていくイメージが用いられている。つまりはそのイメージで学習との接点があるということがいえる可能性がある。

次にこれまた Schein (1978) における「調和過程」である。個人も組織も社会や文化の影響を受けた上で、個人の職業選択やキャリア計画と、組織の人的資源計画とがすりあわされるプロセスで双方にとって利益があるようなキャリア開発をしていくことが重要であるとしている⁶⁷⁾ が、Lave and Wenger (1991) や Wenger (1998) もまた、技能形成の進む道筋（カリキュラム）において同じような話をしている。つまり、個人の技能形成の意向（学習のカリキュラム）と、共同体における課業や人材育成にかんする意向（教育のカリキュラム）がすりあわされて、個人の学習は道筋がつけられていくというもので、これは「調和過程」がキャリアと学習を同時に扱う枠組みとして機能することを示唆しているのではないであろうか。

そして「正統的周辺参加」全体の枠組みであるが、技能形成・共同体への参加・アイデンティティの構築が同時に進められるという考え方は、まさに3つの knowing: knowing how, knowing why, knowing whom の相互作用を議論している、Arthur, Claman, and DeFillippi (1995)、および Parker, Khapova,

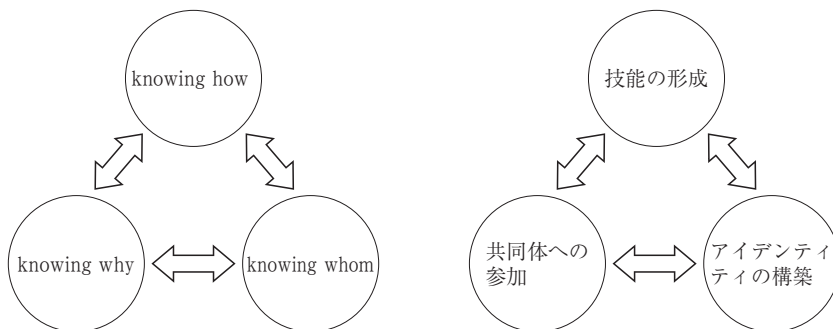
67) Schein (1978: 邦訳)、3-5 ページ。

and Arthur (2007) の「インテリジェント・キャリア理論」と符合する部分
 が大きい。正統的周辺参加の3つの要素は同時に進行するので、そこに相互
 作用・相互励起の可能性を考えることは自然であろう（図24）。

図24 インテリジェント・キャリア理論と正統的周辺参加理論

<インテリジェント・キャリア理論>

<正統的周辺参加理論>



このように考えれば、インテリジェント・キャリア理論を中心に、状況的
 認知研究の知見を応用しながら、学習・能力形成を中心としたキャリア理論
 として発展させることの可能性をみることができよう。これまでのキャリア
 理論により実効性・実践性を加えた上で、学習・能力形成が原動力となって、
 知識・技能を蓄積しつつ、自律的なキャリアデザインをするという枠組みを
 作り上げる、そのアイデアとして考えることができるのである。

おわりに

本稿ではキャリア理論と学習・能力形成理論について、キャリア理論を概
 観することでその関連性を検証してきた。キャリア理論における学習・能力
 形成の結びつきは、特に学習理論の整備と発展とともに徐々に強くなってお
 り、特にバウンダリレス・キャリア理論において、その実現における重要な
 リソースとして、知識・技能の重要性およびそれを獲得する学習・能力形成
 の理論、およびその方法論としてのメタ・スキルの獲得の有効性が明らかにな
 った。

今後の研究展望としては、もちろんこれらの命題を実証する事例研究が必要であるが、まだキャリアと能力形成を強く結びつけるために、関連分野の理論を整理する必要があるであろう。その関連分野としていくつか存在する。

まずあげられるのがナレッジ・マネジメントにおける研究である。ナレッジ・マネジメント研究は企業の競争優位やイノベーションにつながる組織能力の形成につながるようなマクロレベルの理論と、組織内でいかに知識、もっといえば暗黙知と形式知を相互作用させるかを考えるミクロレベルの理論とに大別されるが（筒井、2008）、キャリアをデザインするリソースとしての知識をいかに個人が獲得していくかという方法論については、Bird（1996）などの事例のほかはまだ未着手といってよいであろう。よりミクロレベルのナレッジ・マネジメント研究を整理していくことで、その方法論につながる知見を導き出す必要があるであろう。

その関連で組織学習（organizational learning）研究も今一度整理しておかなければならない。組織学習研究は松本（2003）において、適応としての組織学習と知識獲得としての組織学習という2つの潮流があるとしたが、具体的方法論についてはいまだ未整理の状態にある。Cyert and March（1963）は組織学習と個人学習の集合以上のものがあると指摘したが、両者は相互補完の関係にあると考えられ、個人の学習にどのような影響を与えるかについて考えておく必要があるであろう。

次に成人学習（adult education）の理論である。Knowles（1980）は成人の教育・学習を子どもの学校教育・学習の延長ととらえるべきではなく、成人は子どもと違うユニークな学習者としての特徴を有していることを認識し、それに合わせた教育・学習の方法を考えていかなければならないと主張し、子どもの学習・教育「ペダゴジー（pedagogy）」と、成人学習・教育「アンドラゴジー（andragogy）」は明確に区別されるべきであるとしている。キャリア理論で対象にされるのはほとんどが青年期以降の成人であることを考えると、アンドラゴジーがキャリア理論にもたらす影響も考察する必要がある。

これに関連して学習科学（learning science）の知見もしっかりまとめる必

要があるであろう。熟達研究や状況の認知研究の知見を受け継ぎ、主に複数の学習者が協調することで理解を深めていく協調学習研究が主流になっている（三宅、2004）。この研究分野は、認知科学・認知心理学における学習理論を中心とした学際的で最新の研究知見がある。これらをフォローすることも、組織と個人の間を関係を考える上で、個人という一方の軸をおろそかにしないという意味で重要である。

調査方法という点で重要な研究分野が「ソーシャル・キャピタル」研究と「時間的展望」研究である。ソーシャル・キャピタル研究はすでに Raider and Burt (1996)、あるいは Granovetter (1970) においてキャリア論に援用されているが、人的ネットワークの構造を通じての相互作用を考える研究である。knowing whom というキャリア・コンピタンスの1つとして考えられている分野の理論的バックグラウンドであり、その知見は整理しておくべき分野である。また「時間的展望」（都筑・白井、2007）および「自伝的記憶」（佐藤、2002）研究は、過去や未来の記憶を扱う研究で、回顧的なインタビューが中心のキャリアの調査方法について理論的な裏付けができる可能性がある。

これらの知見を総合することが、キャリア理論と学習・能力形成の理論を理論的に統合するためには必要となるであろう。

（筆者は関西学院大学商学部准教授）

<参考文献>

- Arthur, M. B., Claman, P. H., and DeFillippi, R. J. (1995), "Intelligent enterprise, intelligent career", *Academy of Management Executive*, 9(4), pp. 7-20.
- Arthur, M. B., Hall, D. T. and Lawrence, B. S. (1989), "Generating new directions in career theory: the case for a transdisciplinary approach", in Arthur, M. B., Hall, D. T. and Lawrence, B. S. (Eds), *Handbook of career theory*, Cambridge University Press, pp. 7-25.
- Arthur, M.-B. and Rousseau, D. M. (1996), "The boundaryless career as a new employment principle", in Arthur, M. B. and Rousseau, D.-M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 3-20.
- Baker, T. and Aldrich, H. E. (1996), "Prometheus stretches: Building identity and cumulative knowledge in multiemployer careers", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The*

- boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 132-149.
- Bandura, A. (1971), *Psychological modeling: conflicting theories*, Aldine-Atherton (原野広太郎・福島脩美訳『モデリングの心理学——観察学習の理論と方法』金子書房、1975年).
- Bandura, A. (1977), *Social learning theory*, Prentice-Hall, 1977 (原野広太郎監訳『社会的学習理論』金子書房、1979年).
- Bandura, A. (1982), "The psychology of chance encounters and life paths", *American Psychologist*, Vol. 37, pp. 747-755.
- Berger, P. L. and Luckmann, T. (1966), *The social construction of reality*, Doubleday, 1966 (山口節郎訳『現実の社会的構成——知識社会学論考』新曜社、2003年).
- Bird, A. (1996), "Careers as repositories of knowledge: considerations for boundaryless careers", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 150-168.
- Blau, P. M. (1956), "Social mobility and interpersonal relations", *American Sociological Review*, Vol. 21, pp. 290-295.
- Bridges, W. (1980), *Transitions*, Addison-Wesley (倉光修・小林哲朗訳『トランジション——人生の転機』創元社、1994年).
- Brown, J. S. and Duguid, P. (2000), *The social life of information*, Harvard Business School Press (宮本喜一訳『なぜITは社会を変えないのか』日本経済新聞社、2002年).
- Cattrell, R. B., Day, M. and Meeland, T. (1956), "Occupational profiles on the 16 personality factor questionnaire", *Occupational Psychology*, Vol. 40, p. 16-19.
- Cyert, R. M. and March, J. G. (1963), *A behavioral theory of the firm*, Prentice-Hall (松田武彦監訳・井上恒夫訳『企業の行動理論』ダイヤモンド社、1967年).
- DeFillippi, R. J. and Arthur, M. B. (1996), "Boundaryless contexts and careers: A competency-based perspective", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 116-131.
- Dixon, N. M. (2000), *Common knowledge*, Harvard Business School Press (梅本勝博・遠藤温・末永聡訳『ナレッジ・マネジメント5つの方法——課題解決のための「知」の共有』生産性出版、2003年).
- Eby, T. E., Butts, M. and Lockwood, A. (2003), "Predictors of success in the era of the boundaryless career", *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 24, pp. 689-708.
- Erikson, E. H. (1967), *Childhood and society*, W. W. Norton & Company (仁科弥生訳『幼児期と社会(1)(2)』みすず書房、1977年).
- Erikson, E. H. and Erikson, J. M. (1997), *The life cycle completed*, W. W. Norton & Company (村瀬孝雄・近藤邦夫訳『ライフサイクル、その完結』みすず書房、1977年).
- Gardner, H. (1985), *The Mind's New Science: A History of Cognitive Revolution*, Basic Books (佐伯胖・海保博之監訳『認知革命——知の科学の誕生と展開』産業図書、1987年).

- Garvin, D. A. (2001), *Learning in action*, Harvard Business School Press (沢崎冬日訳『アクション・ラーニング』ダイヤモンド社、2002年).
- 玄田有史 (2001) 『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社。
- 玄田有史 (2005) 『働く過剰——大人のための若者読本』NTT 出版。
- Gottfredson, L. S. (1981), "Circumscription and compromise: a developmental theory of occupational aspirations", *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 28, pp. 545-579.
- Gottfredson, L. S. (1996), "Gottfredson's theory of circumscription and compromise" in Brown, D. and Brooks, L. and Associates (Eds.), *Career Choice and Development, 3rd Edition*, Jossey-Bass, pp. 179-232.
- Granovetter, M. (1995), *Getting a job: A study of contacts and careers*, University of Chicago Press (渡辺深訳『転職：ネットワークとキャリアの研究』ミネルヴァ書房、1998年).
- Guest, R. H. (1954), "Work careers and aspirations of automobile workers", *American Sociological Review*, Vol. 19, pp. 155-163.
- Hall, D. T. (1976), *Careers in organization*, Scott, Foresman.
- Hall, D. T. (2002), *Careers in and out of organizations*, Sage Publishers.
- Hall, D. T. and Associates (1986), *Career development in organization*, Jossey-Bass.
- Hall, R. (1992), "The strategic management of intangible resources", *Strategic Management Journal*, Vol. 13, pp. 125-144.
- Havighrst, R. J. (1953), *Human development and education*, Longmans, Green & Co. (莊司雅子監訳『人間の発達課題と教育』玉川大学出版部、1995年).
- Holland, J. L. (1985), *Making vocational choices: a theory of careers*, 2nd edition, Prentice-Hall (渡辺三枝子・松本純平・館暁夫訳『職業選択の理論』社団法人雇用問題研究会、1990年).
- 金井壽宏 (2002) 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 新書。
- 加藤一郎 (2004) 『語りとしてのキャリア——メタファーを通じたキャリアの構成』白桃書房。
- 喜田昌樹 (2007) 『組織確信の認知的研究』白桃書房。
- 小杉礼子 (2003) 『フリーターという生き方』勁草書房。
- 小杉俊哉 (2002) 『キャリア・コンピタンシー』日本能率協会マネジメントセンター。
- Knowles, M. S. (1980), *The modern practice of adult education: From pedagogy to andragogy-revised and updated*, Cambridge Book Company (堀薫夫・三輪建二監訳『成人教育の現代の実践——ペダゴジーからアンドラゴジーへ』鳳書房、2002年).
- Krumboltz, J. D. (1966), *Revolution in counseling: implication of behavioral science*, Houghton Mifflin (沢田慶輔・井坂行男監修・中沢次郎訳編『カウンセリングの革命——行動カウンセリングの理論』誠信書房、1970年).
- Krumboltz, J. D. (1979), "A social learning theory of career decision making", in Mitchell, A.M., Jones, G. B. and Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social learning and career decision making*, Carroll Press.

- Krumboltz, J. D. and Thoresen, C. E. (1969), *Behavioral counseling: cases and techniques*, Holt Rinehart and Winston (沢田慶輔・中沢次郎訳編『行動カウンセリング』誠信書房、1974年).
- Krumboltz, J. D. and Levin, A. S. (2004), *Luck is no accident*, 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年).
- Lave, J. and Wenger, E. (1991), *Situated Cognition: Legitimate Peripheral Participation*, Cambridge University Press (佐伯胖訳『状況に埋め込まれた認知：正統的周辺参加』産業図書、1993年).
- Levinson, D. J. (1978), *The seasons of man's life*, Alfred Knopf (南博訳『ライフサイクルの心理学(上)(下)』講談社学術文庫、1992年).
- Maslow, A. H. (1970), *Motivation and personality*, 2nd Edition, Harper & Row (小口忠彦訳『人間性の心理学』産業能率大学出版部、1987年).
- 松宮健一 (2006)『フリーター漂流』旬報社。
- 松本雄一 (2003)『組織と技能——技能伝承の組織論』白桃書房。
- 松本雄一 (2004)「企業特殊技能にかんする一考察」北九州市立大学『商経論集』第39巻第4号、7-24ページ。
- 松本雄一 (2005)「企業特殊技能をこえて——認知的組織論から見た企業特殊技能——」北九州市立大学『商経論集』第40巻第4号、57-70ページ。
- 松本雄一 (2006)「技能形成ベースのキャリア・デザイン理論の構築に向けて」北九州市立大学『商経論集』第41巻第1, 2, 3号、43-58ページ。
- 松本雄一 (2008)「キャリア理論における能力形成の関連性——能力形成とキャリア理論との統合に向けての一考察——(上)」『商学論究』第56巻第1号、71-103ページ。
- Matsumoto, Y., Kato, I., and Suzuki, R. (2007), “Are we bad dancers? Skills and their influence on careers in Japan”, submitted to 23rd EGOS Colloquium, July 5-7, in Vienna, Austria.
- Merriam, S. B. and Caffalla, R. S. (1999), *Learning in adulthood: a comprehensive guide*, John Wiley & Sons (立田慶裕・三輪健二訳『成人期の学習——理論と実践』鳳書房、2005年).
- Mirvis, P. H. and Hall, D. T. (1996), “Psychological success and the boundaryless career”, in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 237-254.
- Mitchell, L. K. and Krumboltz, J. D. (1996), “Krumboltz's learning theory of caareer choice and counseling”, in Brown, D. and Brooks, L. and Associates (Eds.), *Career Choice and Development, 3rd Edition*, Jossey-Bass, pp. 233-280.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S. and Krumboltz, J. D. (1999), “Planned happenstance: constructing unexpected career oppotunities”, *Journal of Counseling and Development*, Vol. 77, pp. 115-124.
- 三宅なほみ (2004)「学習科学」大津由紀雄・波多野諠余夫(編著)『認知科学への招待』研究社、17-31ページ。
- Nicholson, N. (1984), “A theory of work role transitions”, *Administrative Science Quarterly*,

- Vol. 29, pp. 172-191.
- Nicholson, N. and West, M. A. (1989), "Transition, work histories, and careers", in Brown, D. and Brooks, L. (Eds.), *Career Choice and Development, 3rd Edition*, Jossey-Bass, pp. 181-201.
- 野中郁次郎 (1990) 『知識創造の経営』 日本経済新聞社。
- Nonaka, I. and Takeuchi, H. (1995), *The knowledge-creating company*, Oxford University Press (梅本勝博訳『知識創造企業』 東洋経済新報社、1996年)。
- Orr, J. E. (1990), "Sharing knowledge, celebrating identity: Community memory in a service culture", in D. Middleton and D. Edwards (Eds.), *Collective Remembering*, Sage Publications, pp. 169-189.
- 小笹芳央・秋山進・石井至 (2000) 『戦略プロフェッショナル・ベーシック・スキル』 日本能率協会マネジメントセンター。
- Parker, P., Arthur, M. B. and Inkson, K. (2004), "Career communities: A preliminary exploration of member-defined career support structures", *Journal of Organization Behavior*, Vol. 25, pp. 489-514.
- Parker, P., Khapova, S. N., and Arthur, M. B. (2007), "Dynamic career dancing: finding harmony through interdisciplinary steps", submitted to 23rd EGOS Colloquium, July 5-7, 2007 in Vienna, Austria.
- Piaget, J. (1952), *La psychologie de l'intelligence*, Librairie Armand Colin (波多野完治・滝沢武久訳『知能の心理学』 みすず書房、1989年)。
- Quinn, J. B. (1992), *Intelligent enterprise*, Free Press.
- Raider, H. J. and Burt, R. S. (1996), "Boundaryless careers and social capital", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 187-200.
- Robinson, D. F. and Miner, A. S. (1996), "Careers change as organizations learn", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 76-94.
- 佐藤浩一・越智啓太・下島裕美(編) (2008) 『自伝的記憶の心理学』 北大路書房。
- Saxenian, A. (1996), "Beyond boundaries: Open labor markets and learning in Silicon Valley", in Arthur, M. B. and Rousseau, D. M. (Eds.), *The boundaryless career: a new employment principle for a new organizational era*, Oxford University Press, pp. 23-39.
- Schein, E. H. (1978), *Career dynamics: matching individual and organizational needs*, 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年)。
- Schein, E. H. (1990), *Career anchors; discovering your real values: revised edition*, Jossey-Bass (金井壽宏訳『キャリア・アンカー——自分のほんとうの価値を発見しよう』 白桃書房、2003年)。
- Schneider, L. and Lysgaard, S. (1953), "The deferred gratification pattern: A preliminary

- study”, *American Sociological Review*, Vol. 18, pp. 142-149.
- Schön, D. A. (1983), *The reflective practitioner: how professionals think in action*, Basic Books (柳沢昌一・三輪健二訳『省察的实践とは何か——プロフェッショナルの行為と志向』鳳書房、2007年).
- Simon, H. A. (1969), *The sciences of the artificial*, MIT Press (稲葉元吉・吉原英樹訳『新版システムの科学』パーソナルメディア、1987年).
- Sonnenfeld, J. and Kotter, J. P. (1982), “The maturation of career theory”, *Human Relations*, Vol. 35, pp. 19-46.
- Staats, A. W. (1981), “Paradigmatic behaviorism, unified theory, unified theory construction methods, and the Zeitgeist of separatism”, *American Psychologist*, Vol. 36, pp. 239-256.
- Super, D. E. (1953), “A theory of vocational development”, *American Psychologist*, Vol. 8, pp. 185-190.
- Super, D. M. (1957), *The psychology of careers: an introduction to vocational development*, Harper & Brothers (日本職業指導学会訳『職業生活の心理学——職業経歴と職業的発達』誠信書房、1960年).
- Super, D. M. and Born, M. J. (1970), *Occupational Psychology*, Wadsworth Publishing (藤本喜八・大沢武志訳『企業の行動科学6 職業の心理』ダイヤモンド社、1973年).
- Super, D. E., Savicas, M.L., and Super, C. M. (1996), “The life-span, life-space approach to careers” in Brown, D. and Brooks, L. and Associates (Eds.), *Career Choice and Development, 3rd Edition*, Jossey-Bass, pp. 121-178.
- 鈴木竜太 (2007) 『自律する組織人』生産性出版。
- 高橋俊介 (2000) 『キャリアショック』東洋経済新報社。
- 谷口智彦 (2006) 『マネジャーのキャリアと学習』白桃書房。
- 都筑学・白井利明 (編) (2007) 『時間的展望研究ガイドブック』ナカニシヤ出版。
- 筒井万理子 (2008) 「ナレッジ・マネジメント」中橋國藏 (編著) 『経営戦略の基礎』東京経済情報出版、117-141ページ。
- Waterman, R. H., Waterman, J. A. and Collard, B. A. (1994), “Toward a career resilient workforce”, *Harvard Business Review*, July-August, pp. 87-95 (土屋純訳「キャリア競争力プログラムが創る自律する社員：企業と個人の新しい契約」『ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス』October-November, 71-81ページ、1995年).
- Wenger, E., (1998), *Communities of practice: learning, meaning, and identity*, Cambridge University Press.
- Wenger, E., McDermott, R. and Snyder, W. M. (2002), *Cultivating communities of practice*, Harvard Business School Press (野村恭彦監修、櫻井祐子訳『コミュニティ・オブ・プラクティス——ナレッジ社会の新たな知識形態の実践』翔泳社、2002年).