

| | |
|------|--|
| タイトル | 社会的関係性とワーク・キャリア - ワーク・キャリア研究に向けた社会構成主義の視座の検討 - |
| 著者 | 中村, 暁子; Nakamura, Tokiko |
| 引用 | 北海学園大学経営論集, 20(1): 9-22 |
| 発行日 | 2022-06-25 |

社会的関係性とワーク・キャリア

— ワーク・キャリア研究に向けた社会構成主義の視座の検討 —

中 村 暁 子

1. はじめに

人々は、他者や文化などのコンテキストとの相互作用を通じて、自分が何者であるかを身につけていく。このような、関係性やコンテキストに着目し、私たち自身がこの世界や知識を創造していると捉える社会構成主義の立場に依拠した研究が、様々な研究分野において行われてきた。本論文の目的は、社会構成主義の視座を援用したワーク・キャリア研究を行うことの可能性について論じることである。

近年、社会構成主義の立場はキャリアを論じる際にも用いられているが、このような学術的取り組みの転回には、個人のキャリアという現象が、研究対象となる個人の属性や能力、興味関心、性格などの個人に関する特徴を要素として論じる、機能主義的なキャリア研究が主流であった状況に対して、取り巻く社会的関係性にも注目することが必要であると主張された事による (Blustein, 2013 訳 2018)。このような主張には、従来のキャリア研究において、キャリアに対して何かしらの影響をもたらした他者の存在が確認されてきたにもかかわらず、あくまでも他者は、影響力の小さな要因としてしか取り扱われてこなかった背景がある (Blustein, 2011)。このような状況はつまり、個人のキャリア形成において他者は影響力のある存在であることが明白であったにもかかわらず、長きにわたり、こうした要因が見過ごされてきたということ

である。

このような機能主義的キャリア研究に対して Richardson (1993: 427) が新たな研究の枠組みが必要であると主張したことをきっかけに、キャリア研究に社会構成主義の視座が取り入れられるようになる。この Richardson (1993) の指摘を受けて 2000 年以降、キャリア研究においても徐々に、関係性やコンテキストに注目する研究が見られるようになった (例えば, Amundson et al., 2010; Flum, 2015; Kenny et al., 2018)。さらに、他者や他者との関係性の構築プロセスそのものが重要である場合だけではなく、個人がその関係性をどのように捉えているのかという点も、個人のキャリア形成に重要な役割を担うことも指摘され (Kenny et al., 2018)、関係性の視座によりキャリアに関する現象の理解がますます進むことが期待される。

しかし、社会構成主義の立場に立脚したキャリア研究を行う学術的潮流は心理学の分野や、カウンセリングの実践に向けて研究が進む分野であり (例えば, Blustein, 2011, 2013 訳 2018; Kenny et al., 2018; Lent et al., 2001; Richardson, 1993)、経営学や組織研究の文脈、さらにはワーク・キャリアを対象とした研究において社会構成主義の視座が用いられた研究は限定的であると言わざるを得ない。

そこで本論文では、社会構成主義の視座を確認しながら、この立場に立脚した既存のキャリア研究の整理を行う。そして、社会構

成主義の視座により経営学や組織研究の分野でワーク・キャリアに関する議論を行うことについて検討を行い、今後の研究に向けた方向性を議論する。

2. 社会構成主義と関係性への関心

様々な研究分野における関係性への着目は、社会構成主義¹の視座に特徴づけられる。本章では社会構成主義の立場を概観し、この視座による研究の特徴を確認する。そして社会構成主義的なキャリア研究への転換とその方向性を検討する。

2-1. 社会構成主義の視座と研究の特徴

社会構成主義の特徴の一つに関係性への着目がある。社会構成主義とは、ポストモダニズムやポスト構造主義を背景とし（Burr, 1995 訳 1997; Stead, 2013; 高橋, 2003）、「私たちが世界を創造している」という基本的な考え方²である（Gergen et al., 2010 訳 2018 15）。したがって、ワーク・キャリアに関する意思決定などを含む、あらゆる社会現象が人々の関係性と相互作用によって構築されると考える視座であると捉えられる。

社会構成主義がどのようなものであるかといった特徴に関してはいまだに議論の余地があり、必ずしも統一的な見解は得られていない。例えば Burr（1995 訳 1997: 3）は、社会構成主義の立場を特定化するような唯一の特徴を挙げることは容易ではないと述べている²。その一方で Burr（1995 訳 1997: 3）は、

現象や物事を捉えることができるものは私たちが存在すると知覚可能なものだけであるというスタンスや、既に私たちが使用する枠組みや前提、取り扱いなどは歴史や文化、人々の営みによって構築されたものであるといった、社会構成主義を特徴づけるいくつかの仮定があり、このような仮定を伴うものが社会構成主義の立場として捉えられると説明する。関係性への注目やそれに伴う研究の展開には、この Burr（1995 訳 1997）が示唆する諸仮定が意味をもつ。なぜならこれらの仮定を換言するのであれば、私たちの住むこの世界は人々の対話により構築されると説明されるためである。したがって社会的行為の一つの形態としてのディスコースやことばに注目するほか、知識がどのように人々の相互作用の中で生まれるのか、あるいは機能するのかを重要視するというような（Blustein, 2013 訳 2018; Burr, 1995 訳 1997）、知識を社会的相互作用のプロセスの中に位置付けようとする取り組みが（Gergen, 1985）、社会構成主義の視座を的確に表現するものと示されるのである。

こうして社会構成主義において、相互作用の中で世界が構成されることに重要性を見出す。したがって人々は関係性と文化に埋め込まれ、その中で現実が構築されると考えられるため（Gergen, 2009 訳 2020）、関係性によって構成される社会のシステムやその前提、文化などのコンテキストに注目することが求められる。換言するのであれば社会構成主義の視座における研究では自ずと自己と他者、あるいは組織と個人などの関係性とそれによって見える現実、人と人との関係性がいかに結ばれてどのようなコミュニケーションがあるのか、そこで語られるディスコース、そして特にその背景にある文化や歴史などのコンテキストに目が向けられるのである。したがって、社会構成主義の視座に立つ研究においては、インタビューや参与観察などで得られたデータをディスコース分析するなどの質

¹ 本稿では“social constructionism”の訳として、社会構成主義を用いる。

² Burr（1995: 3-5, 訳 4-7）の社会構成主義に分類する4つの諸仮定。①自明の知識への批判的スタンス、②歴史的及び文化的な特殊性、③知識は社会過程によって支えられる、④知識と社会的行為は相伴うといった諸仮定によって特徴付けられる。こうした仮定を伴うものが社会構成主義的な基本的視座であると考えられている（Gergen, 1985）。

的な研究が好まれる傾向がある(高橋, 2003)。

近年の組織研究においても社会構成主義の視座を取り入れる研究の重要性が指摘されている(例えば, 高橋, 2003, 2013; 寺本, 2020; 宇田川, 2015)。こうした研究への転回の背景には, これまで行われてきた組織の現実を構成するものを客観的な実在として捉える伝統的な組織研究から, 社会現象を客観的な実在として捉えるのではなく言語によって構築されるものとして捉える言語論的展開があるためである(寺本, 2020)。論理実証主義的な立場をとるサイモンが主張するように, 我々人間は限定された合理性の中にいるため, 完全なる客観性を担保することは非常に難しい。したがって客観性を求める伝統的な組織研究の立場から, 主観性や間主観性を強調する社会構成主義的な研究への転換は, 組織研究にとって重要な視座であると言わざるをえない。こうした研究の展開は, ワーク・キャリア研究も例外ではない。

2-2. キャリア研究における社会構成主義的転換

キャリア研究において社会構成主義の視座を取り入れ, 関係性に注目することは Richardson (1993: 428-430) の指摘がきっかけであると考えられる。Richardson (1993) は, 既存の機能主義的な研究やその枠組みは, 知識や疑問点を整理することには役に立つものであるが, 研究課題の中に新たに解決しなければならない問題や乗り越えなければならない枠組みがある場合に, 新たな視座や異なるフレームワークを必要とすると主張した。具体的には, 従来のキャリア研究は機能主義的な視座に立脚し, キャリア意欲, 能力, 性別などの属性, ライフステージなどの個人の要因を変数化することにより, キャリア意欲やキャリアの意思決定などの現象を捉えてきた。しかし機能主義的な研究においても他者の存在が報告され, 個人のキャリアに関する

諸現象は, 人と人との関係性や組織と個人などの関係性によっても大きく影響されることは明白であった(Blustein, 2011)。そこで, 機能主義的なキャリア研究では明らかにされなかった他者との関係性を理論化するために, 関係性やコンテクストに注目する新たなパースペクティブとして社会構成主義が注目されるのである。

このようなキャリア研究において社会構成主義の潮流をくむ研究には「関係性理論 (relational theory)」や「関係的視座 (relational perspective)」, 「関係性アプローチ (relational approach)」などのキーワードがある。本稿ではこれらのそれぞれの用語の意図する, 社会構成主義的なアプローチをとるキャリア研究において特に関係性やその背景にあるコンテクストに注目するものの見方という意味で, 3つのキーワードの総称として「関係的視座」の語を用いる。以下の章ではキャリア研究における関係性への着目への展開, 関係的視座による研究の特徴について検討する。

3. キャリア研究と関係的視座

関係的視座とは, 人は関係性を通じて自身や社会的な世界, 文化について学ぶという社会構成主義の立場を基盤として(Blustein, 2011), 伝統的に個人的な文脈として捉えてきたキャリア研究に対して挑戦し, 自分と他者との関係性を定義する中で仕事が果たす役割に注目する研究の視座である(Kenny et al., 2018; Stead, 2013 訳 2018)。キャリアに関わる意思決定や支援に関する研究において社会構成主義的な立場をとる研究は, 職業心理学における脱文脈化した研究を克服するための方法として自己の関係的側面を強調してきた背景があり(Stead, 2013 訳 2018: 54), 学術的な貢献の他に, キャリアの岐路に立つ人物に対してキャリアに関する

様々な支援を行う際に重要な視座であると考
えられ、キャリア・カウンセリングの実践に
も貢献がある。

このような関係的視座による研究は心理学
の分野、その中でも特に、職業心理学 (vo-
cational psychology) の分野において活発に議
論が行われる (Blustein, 2011)。これまでの
心理学におけるキャリアの研究で注目される
のは「個人」を構成するジェンダーや人種な
どの属性やその他の特徴であり (Blustein,
2011; Kenny et al., 2018)、機能主義的なア
プローチによる研究が行われる傾向が強かつた。
これはキャリアを阻むもの、その反対に促進
する要因は、属性や能力などの個人にまつわ
るあらゆる特徴に紐づけながら理解しようと
取り組まれてきたためであると考えられる。
機能主義的なキャリア研究による貢献がある
一方で Blustein (2011) は、こうした既存の研
究の中にも個人のキャリアに他者が関与して
いることについて言及する研究があったにも
かかわらず、そのような存在は、キャリアを
形成する中において影響力の小さい要素とし
てしか取り扱われてこなかったことを問題視
する。この点について Blustein (2011: 2) は、
「20 世期を通して構築された主要なキャリア
選択やキャリア開発の理論はほとんど、個人
主義的な倫理観に根差しており、人々が歩む
職業に関する計画や選択は、彼らの生活やコ
ミュニティにおける他者から隔離されている
という仮定に基づいて理論化が行われていた」と指摘するに至る。また Stead (2013 訳
2018) も、職業生活が自己完結的に行われる
ものと捉えるのは不十分であるという立場を
示し、キャリアは関係性と共同で構成されて
いることに注目すべきことを指摘している。

これらの指摘は、これまでのキャリア研究
における「キャリア」という概念がどれも、
自己実現していく道のりの中で自己完結的
に行われるものとして捉えられてきたことに
由来しているが³ (Blustein, 2011)、先述した通

りに、実際の現象として関係性が見過ごされ
てきたことを強調した主張でもある。またさ
らに、仕事は社会的な期待によってもたらさ
れるものであり、たとえ個人が1つの空間の
中でたった1人で仕事をしていたとしても、
関係性の中で仕事をしていると捉えることが
可能であり (Blustein, 2011)、今までの関係
性を排除したキャリア研究には議論の余地が
残るのである。こうした問題提起や、人々の
キャリアの中で意図的に隠されてきた他者の
存在に焦点を当てて関係性の視座により社会
現象を検討し、理論化を行うことが関係的視
座の貢献と言える。

このように関係的視座によるキャリアの研
究は、個人のキャリアに関する出来事は関係
性の中で構築 (再構築) されるものと理解さ
れるため (Blustein, 2011; Blustein, 2013 訳
2018)、職業的関心や職業の選択、キャリアに
関する意思決定、昇進する機会を獲得してい
くなどのキャリアに関連した社会現象は、個
人を取り巻く多様な関係性はもちろんのこと、
文化や歴史などの関係性の背景に潜むコンテ
クストも注目される (Blustein, 2011;
Richardson, 2012; Stead, 2013 訳 2018)。これ
は、Gergen et al. (2010) が、自己が何者であ
るかが培われる際の経験によって世界の見え
方や解釈、意味づけ、定義づけが異なること
を強調するように、社会的関係性は過去から
現在に至るまでに関わる他者との関係性を通
して受けた影響やすでに内面化された影響す
べてが、自己のキャリア形成と関連性がある
と考えるのである (Kenny et al., 2018)。

では一体「関係性」とは、どのような「関
係性」を前提としているのだろうか。本稿で
は、多岐にわたる関係性を意味すると捉える。

³ Blustein (2011) では、Savickas (2005: 43) の、
「キャリアは (中略) 個人が仕事の役割という社会
的現実の中で自己概念を表現し、目標を実質化す
ることによって構築される」という定義を引用し
ながら説明される。

一般的に関係性という用語が用いられる時には、人の社会的側面を想起しやすい。したがって、組織内外の人と人との関係性に着目することが関係の視座であると考えやすいが、それだけではなく、組織と個人、共有される空間、モノ、あらゆる事柄との関係性がこの言葉には内包される (Blustein, 2011)。この点は社会構成主義が意図する関係性と連動するものである。そうはいうものの、関係的視座におけるキャリア研究では、個人同士の関係性に着目する研究が散見される。さらに仕事に関わるキャリアは職場の内部で形成するものであるにもかかわらず、家族や親戚、学生時代の友人といった私的領域の関係性に着目する研究が多い。これは、職場で経験する様々な出来事と家族や社会などの私的領域が重なり合い、そしてそれぞれの領域が互いに影響し合う存在であることを前提としているためであり⁴ (Blustein, 2011)、したがってワーク・キャリアと人々との関係性を議論する場合には、職場の領域だけではなく、個人を取り巻くあらゆる関係性に注目することが求められる (Kenny et al., 2018: 138)。

このように、社会構成主義的な立場から個人のキャリアに関する社会現象を取り扱うことは、従来のキャリア研究とは異なる視点から議論を行うことであり、それゆえにキャリアは自分一人で完結されるものではないという、キャリアに関する新たな知識を導き出す可能性がある (Stead & Bakker, 2010)。Blustein (2011: 2-3) の言葉を借りるのであれば、この関係性の視座は「人々がどのように働くことについて理解したり、教育や仕事に関する好みを知り、計画し、仕事上のタスクに適応していくのか、どのように仕事に意

味を見出し、仕事と社会的関係性の結びつきを管理するのかを説明できる可能性を秘めている」ものである。人間は社会的な存在であり、他者を通して知識を獲得し、行動を起こす。仕事もキャリアも例外ではないはずであり、関係的視座はキャリア研究において新たな展開をもたらすものとして期待される。さらに Stead & Bakker (2010) は関係性への着目だけではなく、社会構成主義的なアプローチを用い、個人が発する物語や発話を分析することがキャリア研究に対する貢献があると主張している。

ここまで社会構成主義的な立場によるキャリア研究の特徴を概観してきたが、関係的視座によるキャリア研究の特徴は大きく2点にまとめられる。1つ目は、関係的視座は社会構成主義的な視座に立脚し、人々は社会的関係性やその背景にあるコンテキストを通じて自分の世界を学び、獲得し、その結果としてキャリアに関する社会現象が引き起こされると考える。したがって研究において注目されることは関係性とそれにまつわる語りである。どのような人物や組織などとの関わりがあるのかという点だけではなく、それらの関係性をどのように構築してきたのかというプロセスや、関係性によって受け取る影響、そしてその背景に潜む前提を理解することが重要な取り組みとして考えられる。そのために人々のディスコースは非常に重要な意味を持つものとして捉えられる。

2つ目は、様々な関係性に着目するという点である。社会構成主義的な立場に立ち、人々との関係性や組織と人などのあらゆる関係性を前提とする。人々との関係性に着目する場合にも、キャリアにおいてワークとライフの両方の領域における関係性は共に重要で、区切られることなくどちらのキャリアにおいても影響し合うものとして捉える。したがってキャリアの現象をとらえるために注目する他者とは、あらゆる人物を前提とするも

⁴ スピルオーバー (spillover) の概念によって説明される。スピルオーバーとは、従業員の仕事が家族に影響があることと、その反対に家庭の要因も職場に影響があることを示す概念である (Crouter, 1984)。

のである。

次の章では関係性に着目したキャリアに関する研究がどのように行われてきたかについて、既存の研究を概観する。

4. 関係的視座によるキャリア研究

関係的視座によるキャリア研究は心理学、特に職業心理学の分野において多くの研究の蓄積が行われる。これは職業生活におけるウェルビーイングの追求や (Blustein, 2008; 2013 訳 2018), 心理的な健康やアイデンティティの発達, 適応, 関係性の理解のために, 過去数十年にわたり, 研究の蓄積が行われてきたためである (Popadiuk & Arthur, 2014)。キャリア発達やキャリア・カウンセリング, それに関わるカウンセラーへの示唆を目的として研究が行われることも多く (例えば, Amundson et al., 2010; Blustein, 2011; Blustein et al., 2004), 実践の場に対する貢献も多大である。

こうした研究の興隆の背景には, 既存のキャリア研究とは別の視座やフレームワークが必要であるという指摘や (Richardson, 1993), キャリアは関係性, あるいはコンテキストの中に埋め込まれているため, 関係性への着目が必要不可欠であるという主張に基づく (Blustein, 2013 訳 2018; Popadiuk & Arthur, 2014)。この点について Blustein (2011) は, 関係性と文化には社会現象に関連した意味が構築されるレンズとして機能するため, 関係的視座によりキャリア研究を行うことは学術的に重要な視座であると指摘する。さらに個人とその周辺に焦点を当てることは, これまでに行われてきた実証主義的なキャリア研究に対して一定の示唆を与えるものであると考えられ (Stead & Bakker, 2010), 2000 年代以降のキャリア研究に大きな影響をもたらしてきた。

本章の以下の節では, 関係的視座に基づき

個人のキャリアと関係性の接合点に着目した研究を概観し, それらの研究の傾向や特徴を検討する⁵。

4-1. キャリアの意思決定と社会的関係性

キャリア形成やそれに伴う意思決定と社会的関係性に関する研究は, 研究蓄積が盛んな領域の一つである。関係的視座による研究では定性的な研究が好まれる傾向があるが, 社会的関係性によるキャリア形成への影響を定量的に捉える動きもあり, 開発される意思決定の尺度にはソーシャル・サポートの項を設ける研究も確認される (Li et al., 2017)。

キャリア形成やキャリアに関わる意思決定において関係性が注目されるが, その研究の多くがキャリアの意思決定を行う際に社会的な支援を行う人物を特定する研究や, 意思決定を行う個人が他者からどのような支援を受けたのか, そして支援がどのようにキャリア形成に貢献したのかという点が議論の中心となる。

社会的な支援について, 様々な議論が行われている。例えば他者からの情報獲得の支援もその一つである。Phillips et al. (2001) は高校を卒業して就職するまでの移行期にある成人男女を対象として, 就職に関連した意思決定に他者がどのように関与しているかについて質的な調査を行った。この研究における「他者」とは, 両親や親族, 教師やカウンセラー, 友人, 先述した以外の大人などがおり, これらの人物について語られたエピソードとして具体的に①他者の行動に関する言及, ②なぜ他者を必要としたのかに関する言及, ③他者を必要としなかったことに関する言及の3つのテーマに分類している (Phillips et al.,

⁵ 本稿では特に, キャリア研究において関係的視座の議論の重要性を示唆し, 関係的視座を用いた研究への転回に大きな貢献があると考えられる Blustein (2011, 2013 訳 2018) を引用する論文を中心に検討を行った。

2001: 198)。これらのカテゴリーの中でワーク・キャリアの選択に他者の関与が確認された状況として、教師やカウンセラーのような就職や仕事に関する情報を提供してくれる存在 (information provided)、既に働く友人や両親など、より良い就職先の情報を提供するなど、代替となる選択肢を積極的に提供してくれる存在 (alternative provided) のように、情報提供の側面から他者の存在を重要視する行動が確認された。良好な関係性が示される一方で、意思決定者の意思や好みを無視して助言や指導を行う他者 (forced guidance)、かなり強引に自分の考えを押し付けてくる存在 (criticism) も指摘されている点は特筆すべき点である。

Phillips et al. (2001) の研究のように身近な他者をキャリアの意思決定に重要な人物として結論づける研究は多く (Agarwala, 2008; Amundson et al., 2010; Kvitkovičová et al., 2017; Pifer & Baker, 2016)、例えば Agarwala (2008) のキャリアの開始時の意思決定についてインドの MBA 学生を対象にして実施した調査では、家族、特に父親や母親、次いで友人が重要であったことを指摘している。

近親者以外の関係性に着目した研究も散見される。Popadiuk & Arthur (2014) は就職活動期の留学生を対象に調査を行い、母国が異なる他者から就職活動に関わる情報を取得し、それが社会人への移行期の主観的な成功に関わることを指摘しているほか、Jokisaari & Nurmi (2005) の研究では既に組織の中での地位を獲得している社会経済的地位の高い相手との関わりにより、就職活動の主観的成功を促すことも明らかになっている。Jokisaari & Nurmi (2005) の研究では Granovetter (1973) の弱い紐帯による利益を挙げ、関係性の構造が就職活動の主観的成功を促すという結果を示している。

このように他者の存在とそこからもたらされる情報の重要性に着目しながらキャリアの

意思決定を議論する研究が散見されるが、Phillips et al. (2001) は、他者との関係性を結び、そこから得る様々な情報は、自分自身や仕事に関する意思決定に向けた重要な判断材料を獲得しているものであるため、結果として他者との関係性はキャリアに関する意思決定を容易にしていることを指摘している (Phillips et al., 2001)。

他者の存在と情報が意思決定に向けた重要性を示す研究が活発に行われているが、関係性から獲得するものは情報だけではない。Phillips et al. (2001) の調査ではキャリアの意思決定に影響をもつ他者として家族や友人、教師などが挙げられたが、こうした他者は就職に関して必要な支援を無条件に厭わず行う他者として存在していたほか、意思決定者の就職や日頃の行動に対して最善と考えられる方向へと導くための助言を行ってくれる存在としても重要性があることが明らかにされた。このように他者からの助言がキャリアの意思決定に重要であったことを示す研究は散見されるほか、他者の存在が安心感につながり、キャリアの充実につながることも示されている (Cross & Vick, 2001)。

このような心理的、情緒的つながりとキャリアに関する研究蓄積も進む。Kvitkovičová et al. (2017) の研究が両親や友人、恋人などの愛着関係がキャリアの意思決定に直接的、間接的に影響をもたらすことを明らかにしている他、Amundson et al. (2010) の調査においても調査参加者の多くが家族や友人、同僚との関係性を挙げ、こうした人物とのつながりや帰属意識を考慮したワーク・キャリアの意思決定を行なっていることを指摘している。さらに Pifer & Baker (2016) は、パートナーが自己の希望するキャリアをよく理解し、後押ししてくれたと感じる経験がキャリア継続の意思決定につながったことを明らかにした。このような心理的な結びつきの重要性を指摘する研究の一方で、Kenny & Bledsoe (2005)

は、キャリアの意思決定者が友人からどのように思われているのかということや、仲間との信頼関係に対する認知が個人のキャリアの適応性に関係することを指摘している。

一連の研究では関係性の有効な側面を強調する結果が見られ、キャリア形成の過程で意思決定を迫られる時点において、他者の存在そのものや助言や支援が意思決定者にとって意味を持つことが理解される。その一方で、意思決定者の独立的な立場を指摘する研究もある。例えば Phillips et al. (2001) の研究で意思決定に有益に機能した他者を指摘する一方で、他者を全く必要としない独立的な意思決定者がいたことも指摘した。さらに Vanhalakka-Ruoho (2010) では、両親、兄弟、親戚、友人、スクールカウンセラー、教師といった身近な存在がキャリアやライフデザインに関与していることを認めつつも、他者の支援やアドバイスを鵜呑みにすることや、意思決定を完全に他人に委ねるような関与を意味する関係性ではなく、あくまで決定権は自己にある中で他者が存在していることを主張している。Janssen et al. (2013) ではメンタリングとキャリア形成の関連性を指摘した上で、プロテジーがある程度メンターから独立し、自立性のある関係性を望んでいることを指摘している。Pifer & Baker (2016) は、パートナーとの良好な関係性によりキャリアが後押しされたことを明らかにしているが、その反対に、パートナーがキャリアに対して無理解であった場合や、選択したキャリアを歩んだ将来にパートナーとの関係性がうまく構築できるかという不安を認識すると、キャリアの意思決定に後ろ向きな結果をもたらすことを指摘している。このように関係性によるポジティブな側面を強調する研究だけでなく、ネガティブな影響についても言及されることから、関係的視座による個人のキャリアの意思決定のメカニズムについて幅広い理解が進む。

4-2. 認知とキャリア

関係的視座によるキャリア研究では、他者に対して自己をどのように捉えるのか、他者からの支援をどのように捉えているのかといった、認知とキャリア形成との関連性が検討される。これは自己観 (self-construal) と呼ばれる概念に他者の視点を加えることによって説明される (Cross et al., 2000; Li et al., 2017)。この概念がキャリアの研究で用いられることは少ないが (Li et al., 2017)、関係的視座におけるキャリア研究に貢献のある概念として捉えられる。

認知は、その程度を定量的に捉えられる場合もある (例えば、Cross et al., 2000; Li et al., 2017)。例えば Li et al. (2017) の研究では、関係的自己観が高いと認識する個人は、社会的支援を多く感じることで情報不足や矛盾した情報を受け取ることによる意思決定の困難さを感じる機会が減少する傾向にあることを指摘し、関係的自己観が低い人物が社会的支援を受けてもキャリアの意思決定の困難さを軽減しなかったことを指摘している。このように関係性からもたらされるサポートに対する認知の度合いとキャリアへの自信は関連性の高いものとして捉えられていることから (Ma & Yeh, 2010)、関係性に対する認知やそのプロセスはキャリアの意思決定や見通しに影響力のあるものとして理解される。

関係的視座においては、他者への認知やそれに伴い自己をどのように認識するのかに着目する研究が散見される。例えば Afiouni et al. (2020) の研究は、自己の役割に対する認識に着目した研究を行っている。Afiouni et al. (2020) は、親としての自己、配偶者としての自己、労働者としての自己という3つの関係性から生じるアイデンティティに対する自己認知と、それがキャリア形成に対してどのような影響があるかを検討した。自己認知が良好な場合は関係性に対して友好的な語りをし、その場合にはキャリアやそれに向けた取

り組みに時間や労力を費やす意欲が活発であることが示された。一方で関係性の影響が最低限しかもたらされない場合は、有給の職に就くためのサポートをなかなか得られないばかりか、就職活動への意欲やそれに関連した活動を低下させたり、ワーク・キャリアの形成が先延ばしにされたりするといった悪循環が生じることを指摘している。

さらに Pifer & Baker (2016) はインタビューデータの分析の中で、自分が目指すキャリアを既に歩む他者を同一視するプロセスで、冷静に自己のキャリアを検討する姿を描いている。この結果はロールモデルやメンタリングの議論の中で重要視される社会的学習の機会の効果として理解することができる。メンターやロールモデルの重要性は Amundson et al. (2010) の研究でも指摘されている。Amundson et al. (2010) は、ロールモデルやメンターは、希望や自信、勇気を持ってキャリアの目標を追求できるように助言や励ましを与えてくれる存在であり、これによりキャリアの課題を克服することに貢献していることを明らかにした。指導者やメンター、ロールモデルとしての他者、およびこれらの人々への認知がキャリアの意思決定に向けた機会となることが理解される。

このような他者への認知とキャリアに関する研究は前節で概観した他者と自己の関係性を明らかにする研究とは異なり、自己の存在を規定する認知のプロセスが結果としてキャリア形成に結びつくという構造が明らかになった点で非常に重要で、関係的視座の研究が既存のキャリア研究に対して貢献のあるものとして示唆される重要な指摘の1つである。

4-3. コンテキストとキャリア

社会構成主義の視座においては、組織の現実を構成するリアリティがなんであるのかを理解するために、文化や歴史などのコンテキストに着目する。関係的視座によるキャリア

研究においても現象の背景に着目する研究が行われている。

例えば LaPointe & Heilmann (2014) はメディアが構成する転職というキャリアに関するナラティブを分析し、メディアが転職者は大胆な飛躍を遂げる自立したヒーローに仕立て上げていると問題視する。これはメディアが、キャリアが個人主義的なものであるという社会的な認知を再生産していることにより、転職という現象が自己責任的で自立的な主体による実践であるという思い込みを強化するものとして理解される可能性が高く、個人のキャリア形成に対して別のナラティブの必要性を主張している。

別の研究では国別の状況を考慮した分析が行われている。例えば Afioni et al. (2020) は、レバノンの女性にインタビュー調査を実施し、レバノンに流布している両親や配偶者との関係性に生じるジェンダー化されたパワー・ダイナミクスがキャリアに悪影響をもたらしていることを指摘した。また Agarwala (2008) や Nyaribo et al. (2012) においても調査を実施した対象とする国特有の背景と照らし合わせながら分析を実施している。

このような研究は、ひとえに他者がキャリアに対してどのような影響を与えたのかを示すだけではなく、調査を実施する地域の文化的背景も検討すべき重要な要素であることを明示している。特に日本の組織におけるワーク・キャリアは新卒一括採用による就職活動や終身雇用、内部昇進などの制度を用いることを広く了解しており、他国と比較し特徴的な取り扱いが一般化していると言える。制度的な側面からも日本特有の現象としてのキャリア形成に関する現象を捉えることは、日本の組織やその中でキャリア形成を理解する上で必要な手続きであることが示唆される。

4-4. 実践への示唆

関係的視座におけるキャリア研究は心理学

や職業心理学の分野において研究が進められてきたため、キャリア・カウンセリングの実践に向けた示唆を行う研究も多い。そもそも社会構成主義の視座は、ナラティブ・セラピーに代表されるように、カウンセリングやセラピーの意味合いが強いことにも実践への貢献が強調される背景として理解される。

このような実践に対する貢献を目的とした研究には、例えば Kenny et al. (2018) の研究がある。Kenny et al. (2018) はキャリア・カウンセリングの実践における関係的視座の援用可能性を検討するために、カウンセラーとキャリアの再構築に必要なカウンセリングを受ける人物、そしてそのパートナーとのやりとりを分析した。関係性そのものもキャリアの構築に重要な役割を果たすが、カウンセリングに参加する人物が他者や他者との関係性をどのように認識しているのかという認知と、カウンセリングによる認知の変化のプロセスもキャリアの構築や再構築に重要な貢献があることを指摘している。そのほかに Sheftel et al. (2014) は、障害を持つ学生のキャリアに対する介入のモデルについて検討を行い、キャリア形成における介入の重要性を示しているほか、Janssen et al. (2013) はメンタリング関係においてプロテジーが支援者（メンター）に求める関わり方について研究を行い、プロテジーがある程度自立的に行動できる関係性を求めていることを明らかにしている。

カウンセリングや介入の実践に向けた示唆を行うことは、ワーク・キャリアの形成において他者が意図的に支援や介入を行うことによる、自己のキャリア選択に関わる新たな現実の構築が可能であることを示唆している。このような研究は、メンタルヘルスをケアし、働く人々が充実したキャリアを選択することやウェル・ビーイングを実現することに貢献がある。これは Kenny et al. (2018) の研究によく描かれている。この研究ではメンタルヘルスの不調によりキャリアを中断し、再就職

を目指す人物とカウンセラーの関わりの中で、新たなキャリアを歩むための現実の再構築が行われる様子が描かれている。人々はそれぞれに様々なストーリーがあり、キャリアが順調に形成されるだけではなく、思いがけないきっかけによって困難な状況に直面する可能性がある。関係的視座やそれによる実践は、カウンセリングやセラピーの要素が強いため、個人のキャリアを構築/再構築して困難な状況を乗り越えることに貢献があるものと考えられる。したがって関係的視座によるキャリアの研究や、カウンセリングの実践に向けた諸研究は、多様な組織の環境下における多様な人材の活躍に向けた実践に一定の重要性があるものと理解される。

4-5. 関係的視座におけるキャリア研究の動向と特徴

ここまで既存のキャリア研究における関係的視座を用いた研究を概観してきた。これらの研究では大きく2点の注目すべき特徴がある。まず1つ目は、キャリア形成における重要となる助言や支援を行う他者を明らかにする研究が行われてきた点である。このような研究において自己は、他者との関係性の中で自分がどのような存在であるかを理解する中でキャリア形成に関わる意思決定を行う存在として取り扱われる。

また、他者を明らかにすることに加え、他者とのどのような関わりが自身のキャリアの意思決定に貢献したのかという関係性のプロセスと、他者との関係性がキャリアに対してどのような貢献があったのかという結果に注目する。

このように既存の研究では他者との関係性とそのプロセス、結果に着目する研究が散見される一方で、組織と自己の関係性に着目する研究は見られず、個人が組織や職場での役割をどのように理解しているのか、そしてその認知がワーク・キャリアの形成やそれに伴

う意思決定にどのような意味を持つのかといった関連性を明らかにする研究は限定的である。社会構成主義的な研究であれば、組織などの社会システムとの関連性も研究の射程に入れられるはずだが、既存の研究においては個人と個人の関係性を問う研究の重要性が見出される。

2点目は、これらの研究のほとんどが学生から社会人への移行期の人物を対象に行われている点である。したがって自ずとキャリア形成が前提とする現象は、就職活動に伴う情報の収集や就職先を選択する意思決定に限定される。このような時期には保護者としての親の存在や、身近なロールモデルとしての兄弟や親戚、相談相手としての友人や教師、スクール・カウンセラーの存在は重要性を強く持つ可能性が高く、この傾向は既にワーク・キャリアを開始した個人とは異なることが考えられる。キャリア研究の前提として、ワークとライフの境界の曖昧さがある (Blustein, 2011)。これは、スピルオーバーと呼ばれる概念で説明される (Crouter, 1984)。特に近年は副業の推進や在宅ワークの増加など、以前にも増してライフとワークの境界が曖昧である。既存の研究においてライフの領域の関係を重要視する研究成果が散見されるのは、それぞれの領域の境界の曖昧さによって説明されうるが、ワーク・キャリアという職場内の現象を理解するには、ワークの領域を重点的に検討すべきであると考えられる。日本においては職場内部での評価制度によって昇進と昇格が決まる内部昇進の制度を取り入れる組織も多く、日本特有のキャリア形成を研究課題として据える場合には、日本のコンテキストにおいてワークの領域と自己の関係性に着目する研究が求められる。しかし既存の研究においては職場や職場での関係性に注目する研究は非常に限定的であり (例えば, Amundson et al., 2010; Phillips et al., 2001), 今後のさらなる研究が求められる。

5. おわりに

本論文では関係性への着目について、重要な視座である社会構成主義と、この立場を用いた既存のキャリア研究を概観した。多くの研究で自分と自分以外の他者との関係性、いわゆる社会的関係性とキャリアの相互作用に着目した研究が行われてきた (例えば, Kenny & Bledsoe, 2005; Phillips et al., 2001)。これらの研究は、若年者のキャリア選択への適応性を論じるものから (Kenny & Bledsoe, 2005), ワーク・キャリアの開始時の意思決定への影響 (Phillips et al., 2001), アイデンティティの理解 (Pifer & Baker, 2016) など多岐にわたる。

これらの研究において多くの場合に他者は、情報の提供や助言を行い、時には感情的、そして心理的な支えとなるため、個人のキャリアにとって「重要な存在」となりうる。この時の他者とは、家族や友人、教師、上司など、個人のパーソナル・ネットワークに含まれるあらゆる他者を意味しているが、既存の研究を概観すると、その多くが両親や親戚、友人などの関係性に着目する傾向が強い。このような結果は、そもそも、社会構成主義の視座を用いたキャリア研究における「キャリア形成」の前提として、ワーク・キャリアを今まさに始めようとする個人の採用活動や職業選択に向かう個人、すなわち教育機関を卒業して間もない若年層を対象としたキャリア・カウンセリングへの貢献を意図した研究が中心的な議論であることに起因する。したがって着目するキャリアの時期や、対象となる事象が限定的であり、この点に既存の研究の限界があると言わざるをえない。今後は、既存の研究では取り扱われてこなかった、ワーク・キャリアの過程で生じる現象を対象とし、それに対して関係性をもつ意味や貢献を議論することが求められる。例えばワーク・キャリアを既に開始し、その過程で生じる昇進や昇

格といった垂直上方向のキャリア形成や、職務拡大や職務充実などの垂直横方向のキャリア形成、さらには組織を超えた転職などの現象においても関係性が持つ意味や貢献について検討を行うことにより、個人のキャリアを理解することに対する重要性があると考えられる。

これまでキャリアと人と人との関係性に関する研究は、機能主義などの客観主義の立場から人的ネットワークの構造に着目した研究が進められてきた（例えば、Burt, 1992; Granovetter, 1973）。こうした研究はネットワークとしての関係性を明らかにするものであり、したがって関係性がネットワークの構造としてどのような特徴を持つのかという点や、そこからもたらされる情報の非対称性が争点であった。しかしワーク・キャリアという現象、あるいは組織のリアリティを構成するのは、そのネットワークを構成する人々であり、さらに人と人との間で交わされるコミュニケーションや言語によってネットワークが形成されていく。したがって構造のみを捉えるのでは不十分であり、ネットワークが結ばれていくプロセスを理解することが求められる（中村, 2016）。この点に社会構成主義的な立場により関係性とキャリアの研究を行うことの重要性がある。

社会構成主義の視座を用いたキャリアの研究は既に行われてきたが、心理学やキャリアカウンセリング、セラピーに対する貢献を前提として行われてきた背景がある。経営学や組織研究の分野において社会構成主義の立場からワーク・キャリアの研究を行うことはいまだに限定的であり、今後の研究蓄積が求められる。こうした研究はキャリア研究やキャリアという現象を理解することに対しての貢献があるだけではなく、ワーク・アイデンティティやそれに伴うアイデンティフィケーションの過程、さらには組織コミットメントなどの議論にも重要な示唆をもたらす可能性があり、この分野における新たな研究の展開

が期待される。

謝 辞

本研究は日本学術振興会科学研究費補助金（若手研究，課題番号 20K13591）の助成を受けた研究成果の一部である。多大なるご支援に感謝申し上げます。

参考文献一覧

- Afiouni, F., Karam, C. M., & Makarem, Y. (2020). Contextual embeddedness of careers: Female “non-survivors” and their gendered relational context. *Human Resource Management Journal*, 30(3), 343–364.
- Agarwala, T. (2008). Factors influencing career choice of management students in India. *Career Development International*, 13(4), 362–376.
- Amundson, N. E., Borgen, W. A., Iaquinta, M., Butterfield, L. D., & Koert, E. (2010). Career decisions from the decider’s perspective. *The career development quarterly*, 58(4), 336–351.
- Blustein, D. L. (2008). The role of work in psychological health and well-being: a conceptual, historical, and public policy perspective. *American psychologist*, 63(4), 228–240.
- Blustein, D. L. (2011). A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, 79(1), 1–17.
- Blustein, D. L. (2013). The psychology of working: A new perspective for new era. pp1–22. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working*. Oxford University Press. 『キャリアを超えて ワーキング心理学 働くことへの心理学的アプローチ』(2018) 渡辺三枝子 監訳，白桃書房，「第1章 ワーキング心理学：新時代に向けての新たな展望」(pp. 3–18).
- Blustein, D. L., Schultheiss, D. E. P., & Flum, H. (2004). Toward a relational perspective of the psychology of careers and working: A social constructionist analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 64(3), 423–440.
- Burr, V. (1995). *An introduction to social constructionism*. Routledge. 『社会的構築主義への正体 言説とは何か』(1997) 田中一彦 訳，川島書店。
- Burt, R. S. (1992). *Structural hole*. Harvard Business School Press. 『競争の社会的構造—構造的空隙の

- 理論一』(2006) 安田雪 訳, 新曜社.
- Cross, S. E., & Vick, N. V. (2001). The interdependent self-construal and social support: The case of persistence in engineering. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 27(7), 820-832.
- Cross, S. E., Bacon, P. L., & Morris, M. L. (2000). The relational-interdependent self-construal and relationships. *Journal of personality and social psychology*, 78(4), 791-808.
- Crouter, A. C. (1984). Spillover from family to work: The neglected side of the work-family interface. *Human relations*, 37(6), 425-441.
- Flum, H. (2015). Relationships and career development: An integrative approach. In P. J. Hartung, M. L. Savickas, & W. B. Walsh (Eds.), *APA handbook of career intervention* (Vol. 1, pp. 145-158). American Psychological Association.
- Gergen, K. J. (1985). The social constructionist movement in modern psychology. *American Psychologist*, 40(3), 266-275.
- Gergen, K. J. (2009). *Relational being: Beyond self and community*. Oxford University Press. 『関係からはじまる 社会構成主義がひらく人間観』(2020) 鮫島輝美・東村知子 訳, ナカニシヤ出版.
- Gergen, K. J., Gergen, M., (2010). *Social Construction: Entering the Dialogue (Focus Book)* Taos Institute Publications. 『現実はいつも対話から生まれる』(2018) 伊藤守 監訳・二宮美樹 訳, デイスカヴァー・トゥエンティワン.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, 78(6), 1360-1380.
- Janssen, S., van Vuuren, M., & de Jong, M. D. (2013). Identifying support functions in developmental relationships: A self-determination perspective. *Journal of vocational behavior*, 82(1), 20-29.
- Jokisaari, M., & Nurmi, J.-E. (2005). Company matters: Goal-related social capital in the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, 67(3), 413-428.
- Kenny, M. E., & Bledsoe, M. (2005). Contributions of the relational context to career adaptability among urban adolescents. *Journal of Vocational Behavior*, 66(2), 257-272.
- Kenny, M. E., Blustein, D. L., & Meerkins, T. M. (2018). Integrating relational perspectives in career counseling practice. *The Career Development Quarterly*, 66(2), 135-148.
- Kvitkovičová, L., Umemura, T., & Macek, P. (2017). Roles of attachment relationships in emerging adults' career decision-making process: A two-year longitudinal research design. *Journal of Vocational Behavior*, 101, 119-132.
- LaPointe, K., & Heilmann, P. (2014). 'Daring Leaps' Construction of Meaning and Individual Agency in Career Change Narratives in the Media. *Nordic Journal of Working Life Studies*, 4(2), 47-64.
- Lent, R. W., Brown, S. D., Brenner, B., Chopra, S. B., Davis, T., Talleyrand, R., & Suthakaran, V. (2001). The role of contextual supports and barriers in the choice of math/science educational options: A test of social cognitive hypotheses. *Journal of Counseling Psychology*, 48(4), 474-483.
- Li, Y. I., Hazler, R. J., & Trusty, J. (2017). Relational self-construal as a moderator of social support in career decision making. *The Career Development Quarterly*, 65(1), 44-56.
- Ma, P. W. W., & Yeh, C. J. (2010). Individual and familial factors influencing the educational and career plans of Chinese immigrant youths. *The Career Development Quarterly*, 58(3), 230-245.
- 中村暁子. (2016). 「企業組織内における女性従業員の人的ネットワークに関する考察」『経営学研究論集(明治大学)』45, 1-18.
- Nyaribo, M., Prakash, A., & Edward, O. (2012). Motivators of choosing a management course: A comparative study of Kenya and India. *The International Journal of Management Education*, 10(3), 201-214.
- Phillips, S. D., Christopher-Sisk, E. K., & Gravino, K. L. (2001). Making career decisions in a relational context. *Counseling Psychologist*, 29(2), 193-213.
- Pifer, M. J., & Baker, V. L. (2016). Professional, personal, and relational: Exploring the salience of identity in academic careers. *Identity*, 16(3), 190-205.
- Popadiuk, N. E., & Arthur, N. M. (2014). Key relationships for international student university-to-work transitions. *Journal of Career Development*, 41(2), 122-140.
- Richardson, M. S. (1993). Work in people's lives: A location for counseling psychologists. *Journal of counseling psychology*, 40(4), 425-433.
- Richardson, M. S. (2012). A critique of career discourse practices. In *Social constructionism in vocational psychology and career development* (pp. 87-104). Springer.
- Sheftel, A., Lindstrom, L., & McWhirter, B. (2014). Motivational enhancement career intervention for youth with disabilities. *Advances in School Mental*

- Health Promotion*, 7(4), 208-224.
- Stead, G. B. (2013). Social constructionist thought and workingpp46-61. In D. L. Blustein (Ed.), *The Oxford handbook of the psychology of working*. Oxford University Press. 『キャリアを超えてワーキング心理学 働くことへの心理学的アプローチ』(2018) 渡辺三枝子 監訳, 白桃書房「第3章 社会構成主義思考と働くこと」(pp. 37-48).
- Stead, G. B., & Bakker, T. M. (2010). Self in career theory and counselling: a discourse analysis perspective. *British Journal of Guidance & Counselling*, 38(1), 45-60.
- 高橋正泰. (2003). 「社会的構成主義と組織論」『経営論集（明治大学）』50(2), 235-249.
- 高橋正泰. (2013). 「実践としての戦略とディスコース（組織ディスコース研究特集号）」『経営論集（明治大学）』60(1), 33-46.
- 寺本直城. (2020). 「情報セキュリティ対応組織の経営組織論の視点からの研究—実践論に基づくCSIRT研究の可能性—」『拓殖大学経営経理研究』118, 43-57.
- 宇田川元一. (2015). 「生成する組織の研究—流転・連鎖・媒介する組織パースペクティブの可能性—」『組織科学』49(2), 15-28.
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2010). Relational aspects in career and life-designing of young people. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 10(2), 109-123.