

《研究ノート》

キャリアモデルの発展と転職観の変化

安藤 りか

Development of career models and changing outlooks on career change

This article outlines the changing position of career change within linear and non-linear career models. First, the article points out that within Japanese studies, the definition of career change is limited to “company turnover,” while in western studies, career change takes on many various definitions. Next, the article discusses the positioning of career change by separating it into the linear career models before the beginning of the 1980s and the non-linear career models that followed. Specifically, in the linear career models which assume a static organizational structure, career change is mainly interpreted as a “deviation.” However, “intra-organizational career change” and “desire to change careers” gained prominence towards the end of the 1970s, and within the more flexible non-linear career models that appeared during the 1990s, it became clear that career change came to be interpreted as “something to independently be involved in.” In particular, through more extensive discussion on the boundaryless career (Arthur, 1994) and the protean career (Hall, 1976), career change has developed into a concept that encompasses a “career-changing frame of mind” and “inherent socio-cultural context.” Finally, the article discusses the necessity of qualitative research on career change in Japan as an issue for future research.

1 はじめに

筆者は、大学のキャリアセンターや職安でキャリアカウンセリングに従事してきた¹⁾。そのうち、転職に関する相談のクライアントから頻繁に聴かれるのが、「1つの会社に勤め続けてこそ一人前」、「転職するのは恥ずかしい」といった、自らの転職に対する否定的な評価であり、

それがクライアントの前向きなキャリアの展望を妨げているように見受けられる。そして、その背景には、転職を否定的にとらえがちな社会通念²⁾と、三浦(1998)が“日本の産業社会は、その中心部において、転職の自由を本格的に組み込まない形で安定を保持し得てきた”と指摘する、わが国に固有の社会構造があると推測される。

しかし、一方では、終身雇用と年功序列を基軸とする「日本型雇用システム」の解体（富永・宮本, 1998）が指摘されるようになって久しい。実際、首都圏で働く18歳～59歳の男女5,600人を対象にした最近の調査（リクルートワークス研究所, 2009）によれば、正社員の約半数に転職経験があり、その経験率は年齢が上がるに連れて上昇し、30代以降では60%弱に達している。すなわち、現代では、むしろ転職することが多数派のキャリアとさえいえるが、それにもかかわらず、転職を否定的にとらえる視点が優勢であるとすれば、それはあまり妥当なことだとはいえないであろう。

ところで、転職を視野に入れたキャリアモデルとして「非線形キャリアモデル」が知られている。非線形キャリアモデルとは、単一の組織内でキャリアの梯子を上昇していく「線形キャリアモデル」に対するものとして、主に1990年代以降に提唱されるようになった、複数の組織や職業を経験することを前提としたモデルであり、必然的に転職と密接に関連する。特に、その代表である「バウンダリーレスキャリア（境界のないキャリア）」や「プロティアンキャリア（アイデンティティの変化を伴うキャリア）」は、転職の肯定的側面に注目した現代的モデルとして、わが国でも研究者や支援の実践家に広く知られている。

しかしながら、わが国においては転職を検討する際に線形キャリアモデルが参照されることが多く（Holland(1973)の六角形モデルやSchein(1978/1991)の三次元モデルはその代表であろう）、一方で、宇田（2007）も指摘するように、非線形キャリアモデルを用いた研究は極めて少数にとどまっている。このように専門家に広く知られているモデルでありながら、実際にはさほど参照されていない理由には、前述したようなわが国固有の社会通念や社会構造のあり方に加えて、線形キャリアモデルと非線形キャリアモデルにおける転職の位置づけの差異が限定的にしか理解されていないことがあると推測される。

そこで本論は、線形キャリアモデルおよび非線形キャリアモデルにおける転職観を時系列に沿って整理し、その内容の変化を明らかにすることを目的とする。

以下では、2でキャリア研究における転職の定義について必要な概観を行った後、3と4で線形キャリアモデルおよび非線形キャリアモデルにおける転職観について、従来注目されてこなかった側面を含めて論じる。そして5で新規の非線形キャリアモデルに触れ、最後に6で今後の研究について若干の考察を試みたい。

2 転職の定義

一般に、「転職」という言葉は「一つの職から他の職に転ずること。職業をかえること。」と定義されている（広辞苑第五版）。しかし、山本（2008）によると、研究上の「転職」は学際的な概念であり、経済学や社会学では労働移動や職業移動の問題として「マクロな社会レベル」で、心理学では個人や組織の特性（価値観、職務満足、組織コミットメントなど）の問題として「個人レベル」で研究されてきた。つまり、「他の職に転ずること」「職業をかえること」という同じ現象をとらえながらも、学問領域によって論点が異なるわけであるが、本論では、心理学を中心とした個人レベルの研究に主に注目し論を進める。

（1）わが国の研究における定義

わが国の個人レベルの研究では、武田（1984）などを除いては転職の定義を明示していないものが多い。それは、わが国で転職といえば、勤務先を変える「転社」を指す場合が多く（山本, 2008）、その慣用上の語義が再定義されないまま研究上も使われてきたためであると考えられる。言い換えれば、わが国の転職の研究は、実質は「転社」の研究であった側面が強いといえよう。

(2) 欧米の研究における定義

それに対して、欧米の個人レベルの研究では、転職に該当する複数の用語が使われ、定義も少しずつ異なる。その主なものを表 1 に示した。これらに共通するのは、端的に言えば「個人の職業に関わる何らかの変更」という点のみであり、「同一企業内における職務・地位の変更も含

めるのか」、「自発的であるのか否か」などの諸点においては異なっている。このように、欧米の研究では、転職の概念は「転社」に限定されておらず、結果的に転職の多様な側面をとらえることを可能にしていると考えられる。このような理解のもと、以下では、欧米のキャリア研究にみられる転職観について論じることとする。

表 1 欧米の研究における転職の定義

提唱者	用語	定義
Price (1977)	turnover	ひとつのシステムのメンバーシップの境界を横断する個人的移動。
Vaitenas & Wiener (1977)	career change	現在の職業とはタイプの異なる職業に向かう予備的行動を伴う意志の表現。
Lawrence (1980)	career change	二番目の職が、最初の職からの標準の進路をとらない職の移動。単に職を変えるだけではなく、全体的な職の焦点自体が実際に変わることに。
Louis (1980)	career transition	個人が役割を変えたり（異なった役割を引き受けたり）、既に持っている役割に方向性を変える期間のこと。
Rhodes & Doering (1983)	career change, job change	career change は、典型的なキャリアの進路ではない新規の職業へ移動すること。job change は、類似の職業または標準のキャリアパスへの移動。
Kanchier & Unruh (1989)	occupational change	職業カテゴリーを自発的に変更する行為、および／または、同じ職業に留まりながらも職業的環境を変えること。
Lee & Mitchell (1991)	voluntary employee turnover	(組織を去るプロセスにおいて、ある程度の意思決定が含まれる) 関心による現象。
Robinson & Miner (1996)	(career) transitions	従業員の正式な職業の重要な変更をさし、新規の地位の創出、異なる職への移動、異なる組織への移動といったこと。
Grzeda (1999)	career change	(筆者注: キャリアプランニングやキャリアマネジメントの) 活動の結果による進取的選択である。その選択は環境的な混乱によって動機づけられ、将来と過去の仕事の食い違いの程度によって現れる。

3 線形キャリアモデルにおける転職

上述のように、多様に定義づけられる転職は、キャリア研究の歴史においてさまざまに位置づけられてきた。すなわち、1950 年代に複雑な心理社会現象としてのキャリア研究が開始され (渡辺, 2007)、その後、キャリア概念のあり方が変化した (Inkson, 2007) のに伴い、転職の解釈も変化したのである。

(1) 線形キャリアモデルの誕生と普及

周知のように、ラテン語に由来するキャリアという言葉が、職業と関連づけられて用いられ

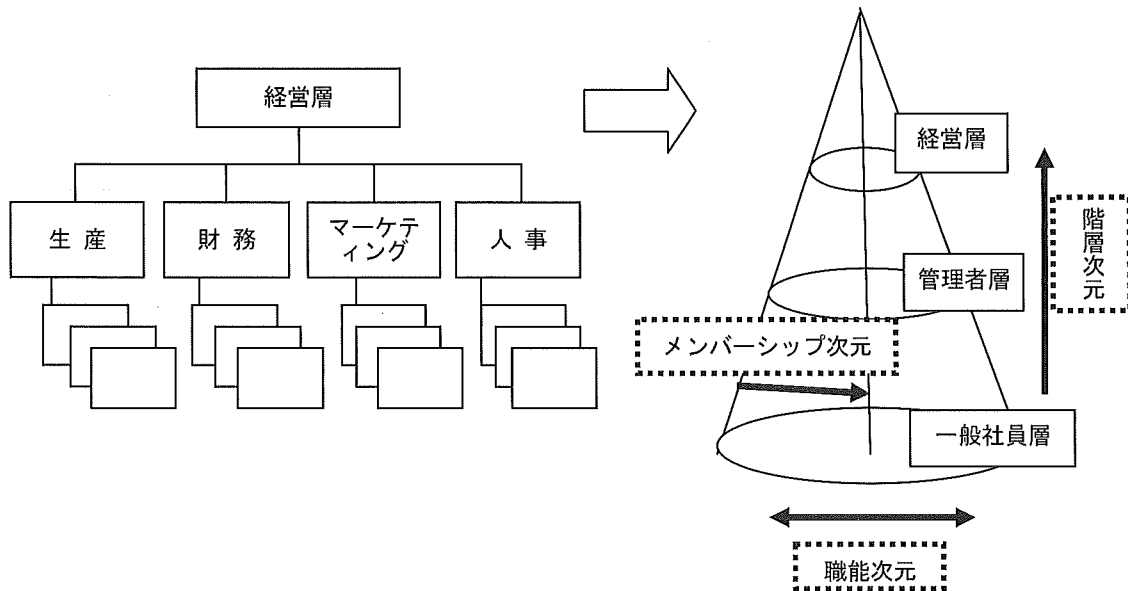
るようになったのは 19 世紀のことである。急速な工業化が進展していた当時のアメリカでは、多くの人が、それ以前のように農業などの家業を親から継ぐことを止め、都市部での近代的な組織労働に従事するようになっていた (Savickas, 2000)。そして、組織内には多くの職や部署が形成され、階層化・大規模化していった。Savickas (2000) によると、そのような大規模化した組織は“予め設定された組織内の梯子を上っていく”ものとしての「キャリア」という概念を出現させた。

このような、強固に階層化された官僚制組織の中を、トーナメント (Rosenbaum, 1979) で、

上位に移動していく経路を描くキャリアモデル（図1左）は、今日では線形（liner）キャリアモデルと呼ばれており、そこでの個人のキャリアの成功（career success）は、昇級、給与や社会的地位の向上といった外的基準で評価され

る（Buzzanell & Goldzwig, 1991; Baruch, 2004）。この線形キャリアモデルは、20世紀になると広く一般に受け入れられ、かつ、研究においても自明視されることになった（Buzzanell & Goldzwig, 1991）。

図1 キャリアモデルの変化



出典：Baruch（2004）およびSchein（1978/1991）を訳出・改変。

（2）線形前期キャリアモデルの転職観

線形キャリアモデルがキャリア研究の前提として大半を占めていたのは、1980年代初頭までのことであるが、ここではそれらを線形前期キャリアモデルと呼ぶことにする。Vaitenas & Wiener（1977）によると、転職に関する当時の主な理論は、「職業選択理論」と「成人の発達理論」の2種に大別される。

①職業選択理論

職業選択理論は、1909年に職業ガイダンス運動の祖 Persons が示した3つの職業選択要因（自己理解、職業世界の理解、その2つの関係についての正しい推論）を発展させた、人と職業のマッチングを重視する理論であり（Phillips & Jome, 2005）、転職は、人と職業のミスマッチの結果とされる（Vaitenas & Wiener, 1977）。特に、静態的な組織を前提と

する線形キャリアモデルでは、入社時点でのポジションが、将来のポジション決定に大きく影響する（Savickas, 2000）ため、青年期の初職選択が重視される。たとえばGinzberg（1952）は、幼児期に形成される職業への興味が、現実的な認識によって徐々に修正され、青年期の職業選択に至るとしているが、ここでは発達を原則的に不可逆なものにとらえており、一度決めた職業を変更することは、自尊心の低下を招く「逸脱（deviation）」であるとしている。また、Super（1970/1973）は、青年期の男性を対象にした長期縦断的研究の結果、転職には、「安定」と「もがき」の2種があり、前者は、試行期間を経て最終的に定職に就くこと、後者は、「行きあたりばったりの行動」であるとした³⁾。さらに、よく知られるHolland（1973）の6角形モデルもこの延長上に位置づけることができる。

②成人の発達理論

一方、成人の発達理論は、40歳から始まる「個性化」の概念を示したユングと、8段階の漸成的発達理論を提唱したエリクソンに影響された理論である(Levinson, 1978/1992)。特に、1970年代に急増した「中年期の危機(midlife crisis)」の研究(Lawrence, 1980)では、転職は、中年期になって新たに生じる情緒的な動機によって生じるとされた(Vaitenas & Wiener, 1977)。たとえば、17歳から始まる成人の発達段階を示したLevinson(1978/1992)は、40歳から45歳を成人前期と中年期をつなぐ「人生半ばの過渡期」とし、“自分の生活のほとんどあらゆる面に疑問を抱き、もうこれまでのようにやってはいけなく感じる”ほどの内面的危機が大多数の人に訪れ、それが転職のひとつの要因となることを指摘した。また、Vaillant(1977)は、エリクソンが示した成人期の発達課題である「親密性」の獲得後に、「キャリアの整理統合(career consolidation)」がなされるとしたが、パーソナリティの重大な問題のためにこれらの獲得に失敗した個人が、組織へのコミットメントを達成できずに転職に至るとした。

(3) 線形後期キャリアモデルの転職観

しかし、1970年代末になると⁴⁾、組織と個人の双方のニーズの調和が組織の新たな課題となり(Schein, 1978/1991; Baruch, 2004)、それに応えるモデルが提唱されるようになった。

①Schein(1978/1991)の「組織の三次元モデル」

当時の代表的なモデルが、Schein(1978/1991)による「組織の三次元モデル」である。これは、組織におけるキャリアの成長の段階を、1) 一般職→管理職→経営層といった、階層を上昇する垂直的移動(階層次元)、2) 技術→営業といった異なる職能を経験する水平的移動(職能次元)、3) メンバーとしての信頼や責任が増し、組織の中核へ向かう求心的移動(メンバーシップ次元)、という3次元で説

明するものであり、三角錐のイメージで示される(図1の右側)。このモデルは、単一の組織での上昇移動という従来の枠組みを踏襲しながらも、働く人のキャリア発達の視点を導入し、いくつかの職や役割を経ながら、組織内をらせん状に移動するという観点を示し、それ以前の単純な線形キャリアモデルを打開するものとなった(Baruch, 2004)(図1)。すなわち、これはいわば「組織内の転職」を提唱したモデルであるといえる。

②Driver(1980)のキャリア・コンセプト・モデル

Driver(1980)は、大企業で線形キャリアモデルに基づく昇進を前提にした採用や訓練が一律に行われていることを問題視し、「キャリア・コンセプト・モデル」を提唱した。これは、個人が持つ自分のキャリアに対する認知とモチベーションのあり方を、①キャリアの方向転換を頻繁に行う「乗り換え(transitory)」、②人生早期にキャリア選択をする「定着(steady state)」、③組織内での着実な上昇を重視する「線形(linear)」、④5~10年周期でキャリアの方向転換をする「らせん(spiral)」の4種に分類したものであり、従業員個々に合った組織開発を実施することにより、従業員と組織双方の満足が実現するとした。これは、従業員の中に、組織での上昇を望む以外にも多様なモデルがありえること、特にその中に①や④のような、いわば「転職志向」の人々がいることを指摘したモデルであるといえる。

③小活

以上に述べた線形キャリアモデルにおける転職の位置づけには次の2点の特徴があるといえる。第1に、1980年初頭までの線形前期キャリアモデルでは、転職は、発達課題の未解決、職業選択の失敗、中年期の危機的心理などの個人の心理的不適応として同定されていた。つまり、転職は、「逸脱」として位置づけられていたといえる。第2に、しかし、後期キャリアモデ

ルでは、組織開発という課題と呼応しながら、「組織内の転職」や、「転職志向」の人々の存在への注目がなされた。つまり、転職（および、その志向）は、「組織内で有益に活かすべきもの」として位置づけられるようになったのである。これらは、次に述べる非線形キャリアモデルへの過渡的モデルとして位置づけることができるであろう。

4 非線形キャリアモデルにおける転職

1980年初頭を境に、企業保護の度合の少ない市場経済政策が導入され始めると、企業は防衛策としてコスト削減のため、人員削減や生産拠点の海外移転などを推進するようになり（Inkson, 2007）、働く人々を企業に結び付けていた「ゆりかごから墓場まで」といった職の安定は保証されなくなってきた（Mirvis & Hall, 1996）。一方、研究においては、様々な環境で働く人々に一律に線形キャリアモデルをあてはめて解釈することの妥当性に対する疑問が提起されるようになった（たとえば、Barley, 1989）。

（1）非線形キャリアモデルの特徴

そこで、1990年代に登場したのが、非線形（non-linear）キャリア（Buzzanell & Goldzwig, 1991）、ニューキャリア（Arnold & Jackson, 1997）、多方向（multidirectional）キャリア（Baruch, 2004）などと呼ばれる新しいキャリアモデルである。組織構造の変化を背景とする、この非線形キャリアモデルの最も顕著な特徴は、第1に、キャリアの選択機会が青年期の1回のみではなく、多様な年齢層で繰り返し訪れることを前提にしていること、第2に、組織によって提供される地位や職の保証というよりは、個人の内的満足に基づくキャリア形成が強調されていることである。以下では、この非線形キャリアモデルの代表であり、近年特に注目されているバウンダリーレスキャリア（Arthur, 1994）と、プロティアンキャリア（Hall, 1976）について取り上げる。

（2）バウンダリーレスキャリアの転職観

バウンダリーレスキャリアは、1994年にArthurによって示された、単一組織でのキャリア形成を前提とする bounded なオーガニゼーションキャリアの対立概念である。Arthur & Rousseau (1996)によると、これはある特定のキャリアのあり方を指す概念ではなく、伝統的な雇用の前提を打開するような様々なキャリアの態様を包含するもので、異なる組織間を横切る（すなわち、転職する）動き以外にも、自分や家族の事情により伝統的なキャリアの機会（昇進など）を拒否するといったこともバウンダリーレスキャリアに該当する。また、Defillippi & Arthur (1994)は、バウンダリーレスキャリアでは、「Know-why（なぜ働くのか）」、「Know-how（どう働くのか）」、「Know-whom（誰と働くのか）」で構成される「キャリアコンピテンシー（成果を生む行動特性）」が、組織主体から個人主体に変化している⁵⁾。

これらの特徴からは、単一の組織に留まることなく、積極的に転職に臨む人物がイメージされるが、Sullivan & Arthur (2006)は、バウンダリーレスキャリアに関する既存研究が、転職などの「物理的移動性（physical mobility）」のみを取り上げ、「心理的移動性（psychological mobility；たとえば、伝統的キャリアに対するこだわりの無さ）」を無視していることを問題視している。そして、物理的移動性（高・低）と心理的移動性（高・低）から成る4象限モデルの検討から、“キャリアコンピテンシーが高いほど、物理的・心理的移動性を経験しやすい”、“男性は物理的移動性、女性は心理的移動性の機会を持ちやすい”⁶⁾、“個人主義文化では、組織を変更する物理的移動性を示しやすく、集団主義文化では、組織に留まりやすい”などの命題を導き出している。

このようにバウンダリーレスキャリアは、個人主体のキャリアコンピテンシーを用いての物理的・心理的移動性を強調するモデルであり、その具体的現れこそが転職だといえよう。心理

的移動性という、いわば「意識面での転職」概念の提示は、転職研究の視野を拡大する画期的なものである。

(3) プロティアンキャリアの転職観

プロティアンキャリアは、バウンダリーレスキャリアの提唱に先立つ1976年にHallによって示された⁷⁾、地位や収入などの客観的価値ではなく、個人的価値に基づく心理的成功 (psychological success) を重視した自己主導的 (self-directed) なキャリアの概念である。ここでもバウンダリーレスキャリアと同様に、移動性の高さ (すなわち、転職可能性の高さ) が特徴のひとつになっている (表2)。なお、プロティアンとは、ギリシア神話に登場する変幻自在な神・プロテウスにちなんだ命名である。

Hall (2004) によると、プロティアンキャリアには、「アダプタビリティ」と「アイデンティティ (または、自己の気づき ; self-awareness)」という2種の「キャリアメタコンピテンシー」が必要である。ここでいうアダプタビリティとは、将来的な遂行に必要な質を把握し、それに合致するように自分自身を変化させる能力を指し、また、アイデンティティとは、自己に関するフィードバックを基に正確な自己認識を形成

し、自己概念を適切なものに変化させる能力を指す⁸⁾。

また、近年になり、Hall & Chandler (2005) は、プロティアンキャリアの発展形といえる「心理的成功の天職 (calling) モデル」 (図2) を提唱している。これは、プロティアンキャリアに、“強い目的感覚”の要素を加えたものであり、(1) 努力によって目標を達成する、(2) 心理的成功が得られる、(3) 報酬や肯定的評価を得る、(4) それらが結びついて改めて自信が生じる (アイデンティティの変化)、(5) より高度な目標を達成する自信が湧く、という肯定的なサイクルを繰り返すことで、“自分の人生の目的だと了解できる仕事”、すなわち“天職”⁹⁾の感覚が生じるというものである。そして、その感覚により、人は仕事から得られる深い心理的成功を感じることができるとした¹⁰⁾。

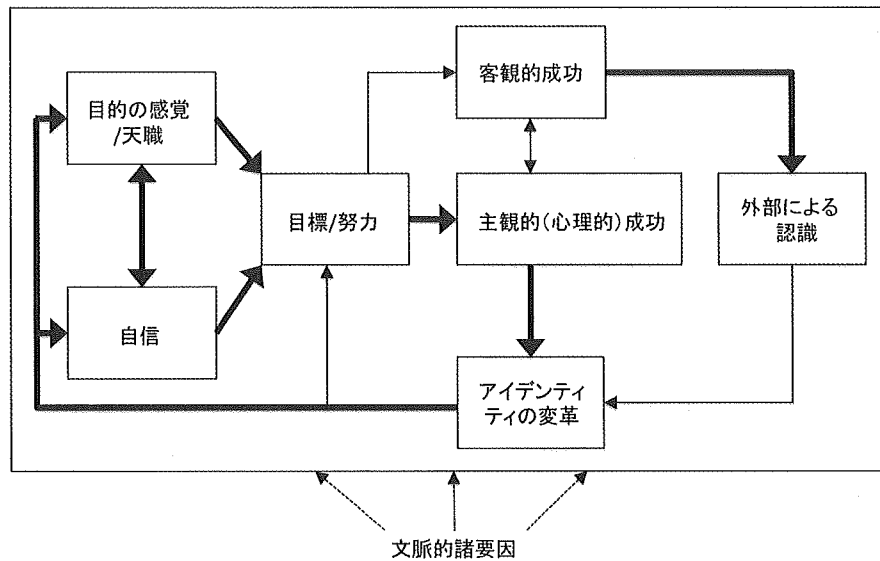
このようにプロティアンキャリアは、アダプタビリティとアイデンティティの継続的な変化を前提とするモデルであり、そのプロセスにおいて、転職を経験することは半ば必然であると考えられる。すなわち、バウンダリーレスキャリアと同様に、プロティアンキャリアにおいても、転職は、「主体的に関わるもの」として位置づけられているのである。

表2 プロティアンキャリアと伝統的キャリアの比較 (1976年に提出されたもの)

論 点	プロティアンキャリア	伝統的キャリア
誰によるのか	人	組織
中核となる価値	自由と成長	前進
移動の程度	高い	より低い
成功の基準	心理的成功	ポジションに応じた収入
主な態度	仕事に満足した専門的なコミットメント	組織へのコミットメント

出典 : Hall (2004) を訳出。

図2 心理的成功の天職モデル



注 原著では文脈的諸要因に関して本文中で説明された例が図示してあるがここでは省略した。

出典：Hall & Chandler (2005) を訳出・改変。

表3 プロティアンおよびバウンダリーレスの結合：キャリアプロフィールと発展のための課題

プロティアン 自己主導 キャリアマ ネジメント	プロティアン 価値駆動	バウンダ リーレス 心理的 移動性	バウンダ リーレス 物理的 移動性	混成カテ ゴリー／元型	キャリア主体による 現状維持のための 個人的課題 (challenge)	キャリア主体とサポートグループによる キャリア発達の課題 (challenge) ※3
低	低	低	低	「行方不明」 「囚われ人」	機会に素早く反応する、 生き延びる。	優先順位を明確にする、キャリアマネジ メントスキルを獲得する、広がりを持つ。
低	高	低	低	「立てこもり」	予測できる組織の中で、 安定した価値観に合う 機会を見出す。	開放性と自己主導性を広げる、さもなくば、 この人が固定した状況や組織に完全にフィ ットしていないかぎり、人と雇用主は苦し むことになる。
低	低	低	高	「漂泊者」 ※2	ヒッチハイクする乗り 物を絶えず求める。	自己主導性の発達を援助し、達成した後には 上手くフィットしているか確認する。
低	高	高	低	「夢想家」 ※1	価値観や好奇心に合う 会社を見つけながらも 移動は求めない。	居心地のいい領域を抜け出るための課題を 見出し、勇気を持ち、境界を超えた心構え と働きにおけるアダプタビリティスキルを 築くよう援助。
高	低	高	低	「組織人間」	ごく基本的な遂行コン ピテンスが発揮できる 安定した組織を求める	パフォーマンス能力に惑わされてはいけな い。高パフォーマンスのリーダーとなすた めの自己への気づき (self-awareness) を 深くする。
高	高	高	低	「しっかりし た市民」	人と組織のフィットが 絶対。移動は脅威。	才能の多様性を維持してやるが、しっかり した市民としての貢献にも援助をする。
高	低	高	高	「用心棒/ 助っ人」	境界を越えて働くため の最善の機会を同定し、 それに反応する。	才能ある、反応的な人物から、プライオリ ティのセンスを有した有益で自己気づきの あるリーダーへの転向。
高	高	高	高	「プロティア ンキャリア建 築家」	有意味な影響へのテコ 入れの手腕。	輝き、学び、携わるための舞台を与える。 必要なら和らげる

出典：Briscoe & Hall (2006) を訳出。

表4 非線形キャリアの発展的モデル

	提唱者	メタファー	主張の概要	主な研究者 研究対象	研究方法	転職に関する知見
カレイドスコープキャリア	Maimiero & Sullivan (2006) Sullivan et al. (2009)	万華鏡の3面の鏡が無限のパターンを作るように、個人は右の①②③のパラメータを、個人が置かれた状況に合わせて回転させながら意思決定を行う。	①個人の内的価値観を調和させるに足る真正性(Authenticity)、②就労・非就労のバランス、③チャレンジの3つのパラメータから、その都度の多様な意思決定を行う。	Sullivan et al. (2009)多様な組織、職種からの25歳から70歳までの982人。	WEB 利用調査を用いた量的研究	ベビーブーマー(1946-1964生)とジェネレーションX(1965-1983生)の世代間の違いを、このモデルに沿って検討した。①②③への欲求は前者が後者より強いという仮説が立てられ、①②についてはそれが検証されたが、③については両者の間に違いがなかった。これはプロティアンキャリアの考え方からの単純な帰結を否定する結果となった。
ポートフォリオキャリア	Handy (1989,1994)のアイデアを、Cawsey et al. (1995)が発展させた。	個人は、自分の様々な仕事のスキルの部品(piece)を結集したポートフォリオを発達させ、それを異なる顧客(企業)に提供する。	先行きが不透明で短期雇用化している労働市場において、リスク分散が可能なポートフォリオキャリアは個人のキャリア形成に有効である。	Mallon(1999)イギリスの国営医療機関(=線形キャリア型組織)の元マネージャーで、現在ポートフォリオワークに従事している男女25名。	深層インタビュー→ソフトウェア(NUD.IST)でコーディング	Mallon は、Handy の主張に反して、ポートフォリオキャリアへの転職は人に良い結果を与えとは限らず、収入を含む種々の物質的利益のみならず、帰属意識や目的意識の点でも失うものがあることと、そのような人々が、本物のキャリア(Real career)が欲しいと言って、もとの職に戻る可能性があることを指摘している。
カメレオンキャリア	Ituma & Simpson (2006)	カメレオンが雰囲気や光、温度に合わせて肌色を変えながらも森の環境になじんでいるように、変化する個人の環境と、社会的・経済的背景に適合していく。	欧米的な、独立して個人の価値を発見するキャリアというよりは、非欧米的な、ナイジェリア独自の社会・経済的文脈(家族の義務などを重視したキャリアへの注目)。	提唱者と同じナイジェリアの1Tワーカー30名。	ライフストーリーにおけるキャリア調査→半構造化面接→グラウンデッド・セオリー	キャリアパターンを4つに分類。①ゆつくり着実、②探検家(自分のスキルの市場価値を重視し、企業への忠誠は少ない)、③注文取り(独立志向が強い)、④無計画。このうち、②と③で転職がみられる。
バタフライキャリア	McCabe & Savery (2007)	1つのセクターから他のセクターへ、またはセクター内の他の職務を、蜜を吸う蝶がひらひらと舞うように移動しながら、キャリアを進展させていく。	コンベンション産業を含む新興の小規模セクターが多い業界では、ジェネレーションXおよび女性による、転社や職務変更を重ねて発達する新しいキャリアパターンがある。	提唱者と同じオーストラリアのコンベンション産業従事者126名。	郵送による質問紙法の実施	コンベンション産業の若手の人材が、蝶のような転社をすることは否定的にとらえるべきではない。それは専門的知識やコンピテンシーを磨く新しいあり方である。
キャリアノマド	Cadin et al. (2000)	バウンダリーレスの程度が高くなるにつれ、①定住者→②移住者→③巡回者→④境界者→⑤遊牧者(ノマド:どの組織にも束縛されることがなく、頻繁もしくは根本的に仕事を変える)と移行する。	アングロサクソン諸国に比べ、雇用主と被雇用者の結びつきが強く、1社へのロイヤリティが高い。このような特性は、フランスで起きている、個人が組織や労働市場との関係を組み換えるような動き「フランス的文脈」(French context)として理解される。	提唱者と同じフランスの労働市場を代表するような26歳から60歳の78人のフランス人ワーカーを無作為抽出。	半構造化面接と結果の分析	転職は、②移住者(組織内での職種替え)③巡回者(同職種での転社)④境界者(雇用主と関係を保ちつつ、休職・転職する)⑤ノマド、でみられる。ノマドは(i)短期的職業だけに従事する、(ii)独立自営、(iii)失業等のため自営にならざるをえない、の3タイプがあり、意図的な選択ではない場合は本人の満足につながらない。

(4) バウンダリーレスキャリアとプロティアンキャリアの結合モデルの転職観

さらに、Briscoe & Hall (2006) は、バウンダリーレスキャリアおよびプロティアンキャリアのいわばハイブリッドなモデルとして表3のような組み合わせを検討している。ここでは、バウンダリーレスの2要因(身体的・心理的移動性)とプロティアンの2要因(自己主導キャリアマネジメント・価値駆動)の合計4要因によって8つの類型を設定し、それぞれメタファーを用いて命名した上で、その類型に属する個人とその支援者(組織、キャリアカウンセラー

など)の課題を明確にしている。これに準拠すれば、たとえば、企業に長く勤め、線形キャリアモデルに適応しているように見える人の中にも、内心は転職を希求しながらも、自己主導マネジメント力の低さのために実際の転職を実行できない「夢想家(表3の※1)」がいることや、また、積極的に転職に臨んでいるように見える人の中にも、実は自己主導性や価値観が確立していないために企業に定着できない「漂泊者(表3の※2)」がいることが推測でき、それぞれの個別性に応じた検討が可能になる。加えて、このモデルでは、当事者と支援者が意識すべき課

題（表3の※3）が具体的に示されており、研究のみならずキャリア支援の実践にも有益な観点を提供している。

5 非線形キャリアモデルの発展的モデルにおける転職

そして、さらに近年では、バウンダリーレスキャリアおよびプロティアンキャリア（または、それらに類似のモデル）の発展的モデルがいくつか提出されている。それらのうち、転職に関する示唆に富むと思われる主なモデルの概要を表4にまとめた。これらの特徴として、転職の背景としての価値観に注目していること、それを適切に表現する豊富なメタファーを用いていること¹¹⁾、従来のキャリア研究の主な対象であったアメリカ以外の国や特定の職業を研究対象としているものがあること、などがあげられる。一例をあげれば、ナイジェリアのITワーカーのキャリアを研究した Ituma & Simpson (2006) は、有職者が拡大家族に対する扶養義務を多大に担う伝統的文化が支配的なナイジェリアでは、家族の義務に配慮した結果としての転職が多いことを明らかにし、“「なるべき自己に向かう乗り物」(Grey, 1994)としてキャリアをとらえる欧米を基準にした考えかたは、非欧米の国々のキャリアの理解には有効ではない”と指摘している。このように、「固有の社会文化的文脈」の中で転職をとらえる潮流が生じつつある。

6 まとめと課題

本論は、キャリアモデルが線形から非線形へと発展してきたことに伴い、転職の位置づけが、「逸脱」に始まり、「組織内の転職」および「転職志向」への注目から「組織内で有効に活かすべきもの」となり、現在では「主体的に関わるもの」に変化してきたことを明らかにした。また、研究の対象が、「転社」という現象のみに終始するだけでなく、「意識面での転職」や「固

有の社会文化的文脈」をも含む領域に拡大しつつあることに言及した。

最後に、今後の研究の課題として以下の2点をあげ、若干の考察を試みたい。

第1は、上述したような、固有の社会文化的文脈を汲んだ研究をさらに蓄積することである。すなわち、非西洋 (non-Western)、および/または、非英語 (non-Anglo) の文化圏を対象にした研究が求められる。そもそも現在主流のキャリアモデルの大半は、アメリカ、イギリス、オーストラリアといった国々で提唱されたものであり、Grey (1994) が示したような「自己 (self) のプロジェクト」としてのキャリアを自明とするものである。しかし、たとえば、わが国の「自己」のあり方が、欧米のそれとは大きく異なることは以前より心理学領域で数多く指摘されている（たとえば、河合, 1992; 田中, 2002）。そこから当然に推測されるのは、キャリアや転職に対する感覚も根本的に異なる側面があるということである。本論冒頭で触れたような「日本型雇用システム」の解体が叫ばれても（すなわち、バウンダリーレスな状況の兆しが多少は見えても）、「転職するのは恥ずかしい」という声が聞かれる現状はその一端であるように思われるのである。

第2に、第1で述べたことを実現するために、転職に関する質的研究を拡充することである。質的研究とは、大谷 (2008) によれば、“研究対象に対する非計量的データを採取し、それを科学的な手続きで分析して結論を得る経験科学的研究”であり、そのデータ分析には現場での観察記録やインタビュー記録が用いられる。上述した非線形キャリアの発展的モデルの多くは質的研究による探索が成果をあげているものである。近年、わが国でも転職に関するインタビュー調査が増えつつあるが、その少なからぬ割合のものは、行政や経済界による施策立案や効果測定のために転職一般の特徴を発見することを目的としている。しかし、大谷 (2008) によれば、質的研究は、対象の一般性よりも個別性・具体性を重視し、現象に潜在している意味を見

出した上で、それを理論化することを目指すものである。その意味で、潜在的意味の発見から理論化までに踏み込んでいる転職の質的研究は、わが国では加藤（2004）、安藤（2010）などの例を除けば¹²⁾、現時点ではほとんどない。欧米のキャリアモデルを参照しながらも、わが国に固有の社会文化的文脈を取り入れて、研究においても、支援の現場においても十分に機能しうるキャリアモデルを構築することと、それに連動した現代の日本に適った「転職の意味の発見」をすることが、今まさに求められているのではないだろうか。

注

- 1) 筆者は、CDA（キャリア・ディベロップメント・アドバイザー）、また、臨床心理士としてその任にあたってきた。
- 2) ジャーナリストの石渡（2008）は、転職歴があると、ローンやクレジットカードの審査で不利になるなど、社会的信用を損ねる側面があると指摘している。そういったことも社会通念とは無縁ではないであろう。
- 3) 本節では、Vaitenas & Wiener（1977）に従い、Ginzberg および Super の理論を「職業選択理論」として分類したが、Zunker（1990）にみられるように、この両理論を「発達理論」として分類する立場もある。
- 4) Hall（2004）の回顧によると、当時のアメリカは、カウンターカルチャーの浸透、ベビーブーム世代の就職の開始などを背景に、働く人が自由を求める気運が特に高まっていたことに加え、1979年のオイルショックと、それに続く企業のダウンサイジングやリストラなどの風潮も高まっていた。
- 5) その変化の例として、Defillippi & Arthur（1994）は、次のようなものをあげている。「①Know-why；私はIBMのエンジニアだ→私はソフトウェアのエンジニアだ」「②Know-how；IBMのやり方でいかに働くか？→いかに革新的・効率的に質を高めて働くか？」「③Know-whom；IBM社員→職務・業界・実務家のネットワーク」
- 6) この理由は、女性は配偶者の意向や家族のケアのために転勤・出張を拒否しがちなこと、また、男性は「家族を養うために働くべきだ」という伝統的役割期待に応えがちなこと、というジェンダーの差で説

明されている。

- 7) プロティアン概念は、発表当時は研究者達の関心を集めることはなかったが（Baruch, 2004）、1990年代以降の社会構造の変化を受けて、改めて注目されることとなった。
- 8) ここでHall（2004）が示しているアイデンティティは、変化（change）の要素を強調するものであり、アイデンティティの代表的論者であるErikson（1968/1982）が示した斉一性と連続性を旨とするアイデンティティとは相容れないところがある。Hallのアイデンティティ解釈の詳細は、Hall（2002）を参照されたい。
- 9) Hall & Chandler（2005）は、ここでいう“天職”を、かつてWeber（1920/2010）が指摘したような宗教的な「神の召命」としての天職よりも広義のもので、キャリアの自己探索などを通じて、どのような職業においても自覚できるものとしている。
- 10) Hall & Chandler（2005）は、天職と似た概念のひとつとして、Csikszentmihalyi（1990/1996）の提唱した「フロー概念」をあげている。また、近年、天職概念を重視する研究が増えており、たとえば、Heslin（2005）の「人が何を求めて働くか？」という理由に注目した論考、Dobrow（2004, 2007）による567人の若手ミュージシャンを対象にした実証研究などがある。
- 11) キャリア研究におけるメタファーに関しては、Inkson（2007）が網羅的な研究を行っている。
- 12) ただし、加藤（2004）も安藤（2010）も、キャリアモデルを提唱するものではない。加藤は、キャリアの語りにみられる主観的意味構成の分析をし、むしろモデルの存在については批判的に検討している。また、安藤は、Erikson（1968/1982）に代表される従来のアイデンティティ達成理論が、現代の青年期の職業選択に適用しうる可能性と限界を探索している。

引用文献

- 安藤りか（2010）「職業選択とアイデンティティ達成の関係をめぐる試論—数回の転職経験がある小学校教師の語りの分析を通して」『金城学院大学心理臨床研究』9, pp. 26-38.
- Arnold, J., & Jackson, C. (1997) The new career: Issues and challenges. *British Journal of Guidance and Counseling*, 25-4, pp. 427-434.
- Arthur, M. B. (1994) The boundaryless career: a new perspective for organizational inquiry. *Journal of Organizational Behavior*, 15, pp. 95-306.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D.M. (1996) Introduction:

- the boundaryless career as a new employment principle. In Arthur, M. B., & Rousseau, D.M.(Eds.), *The boundaryless career*. NY: Oxford University Press. pp. 3-22.
- Barley, S. R. (1989) Careers, identities, and institutions: the legacy of Chicago school of sociology. In Arthur, M.B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory*. NY: Cambridge University Press. pp. 41-65.
- Baruch, Y. (2004) Transforming careers: from linear to multidirectional career paths: organizational and individual perspectives. *Career Development International*, 9-1, pp. 58-73.
- Briscoe, J. P., & Hall, D.T. (2006) The interplay of boundaryless and protean careers: combinations and implications. *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp. 4-18.
- Buzzanell, P.M., & Goldzwig. (1991) Linear and nonlinear career models: metaphors, paradigms, and ideologies. *Management Communication Quarterly*, 4-4, pp. 466-505.
- Cadin, L., Bailly-Bender, A. F., & de Saint-Giniez, V. (2000) Exploring boundaryless careers in the French context. In Peiperl, M., Arthur, M. B., Goffee, R., & Morris, T. (Eds.), *Career frontiers: new conceptions of working lives*. Oxford: Oxford University Press. pp. 228-255.
- Cawsey, T., Deszca, G., & Mazerolle, M. (1995) The portfolio career as a response to a changing job market. *Journal of Career Planning and Employment*, Fall, pp. 41-47.
- Csikszentmihalyi, M. (1990) *Flow*. NY: Harper & Row.
(今村浩明(訳) (1996) 『フロー体験 喜びの現象学』 世界思想社)
- Defillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994) The boundaryless career: a competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15, pp. 307-324.
- Dobrow, S. R. (2004) Extreme subjective career success: a new integrated view of having a calling. *Best Paper Proceedings of the Academy of Management Conference*, New Orleans.
- Dobrow, S. R. (2007) The development of calling: a longitudinal study of musicians. *Best Paper Proceedings of the Academy of Management Conference*, Philadelphia.
- Driver, M. J. (1980) Career concepts and organizational change. In Derr, C. B(Ed.), *Work, family, and the career: new frontiers in theory and research*. NY: Praeger Publishers.
- Erikson, E. H. (1968) *Identity—youth and crisis*. NY: W. W. Norton & Company. (岩瀬庸理(訳) (1982) 『アイデンティティ—青年と危機』 金沢文庫)
- Ginzberg, E. (1952) Toward a theory of occupational choice. (In Hitchcock, W. L., & Marby, N. K. (Eds.), (1971) *Readings in guidance*. NY: MSS Educational Publishing Company. pp. 74-77.)
- Grey, C. (1994) Career as project of the self and labor process discipline. *Sociology*, 28-2, pp. 479-497.
- Grzeda, M. M. (1999) Re-conceptualizing career change: a career development perspective. *Career Development International*, 4-6, pp. 305-311.
- Hall, D. T. (1976) *Careers in organizations*. Glenview: Scott Foresman.
- Hall, D. T. (2002) *Careers in and out of organizations*. CA: Sage Publications.
- Hall, D. T. (2004) The protean career: a quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65, pp. 1-13.
- Hall, D.T., & Chandler, D. E. (2005) Psychological success: when the career is a calling. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 155-176.
- Handy, C. (1989) *The age of unreason*. London: Random House.
- Handy, C. (1994) *The empty raincoat: making sense of the future*. London: Hutchinson.
- Heslin, P. A. (2005) Conceptualizing and evaluating career success. *Journal of Organizational Behavior*, 26, pp. 113-136.
- Holland, J. L. (1973) *Making vocational choices: a theory of careers*. New Jersey : Prentice-Hall.
- Inkson, K. (2007) *Understanding careers: the metaphors of working lives*. CA: Sage Publications.
- 石渡嶺司 (2008) 『転職は1億円損をする』 角川書店
- Ituma, A., & Simpson, R. (2006) : The chameleon career: an exploratory study of the work biography of information technology works in Nigeria. *Career Development International*, 11-1, pp. 48-65.
- 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
- Kanchier, C., & Unruh, W. R. (1989) Factors influencing career change. *International Journal*

- for the Advancement of Counseling, 12, pp. 309-321.
- 河合隼雄 (1992) 『心理療法序説』 岩波書店
- Lawrence, B. S. (1980) The myth of the midlife crisis. Sloan Management Review, 21-4, pp. 35-49.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1991) The unfolding effects of organizational commitment and anticipated job satisfaction on voluntary employee turnover. Motivation and Emotion, 15-1, pp. 99-121.
- Levinson, D. J. (1978) The season of a man's life. NY: Sterling Lord Agency. (南博(訳) (1992) 『ライフサイクルの心理学』 講談社)
- Louis, M. R. (1980) Toward an understanding of career transitions. In Derr, C. B. (Ed.), Work, family, and the career: new frontiers in theory and research. NY: Praeger Publishers, pp. 200-218.
- Mainiero, L. A., & Sullivan, S. E. (2006) The opt-out revolt: how people are creating kaleidoscope careers outside of companies. NY: Davies-Black.
- Mallon, M. (1999) Going "portfolio": making sense of changing careers. Career Development International, 4-7, pp. 358-369.
- McCabe, V. S., & Savery, L. K. (2007) "Butterflying" a new career pattern for Australia? empirical evidence. Journal of Management Development, 26-2, pp. 103-116.
- Mirvis, P. H., & Hall, D. T. (1996) Psychological success and the boundaryless career. In Arthur, M.B., & Rousseau, D.M. (Eds.), The boundaryless career. NY: Oxford University Press. pp. 237-255.
- 三浦雄二 (1998) 「転職と職業的自立」 富永健一・宮本光晴 (編著) 『モビリティ社会への展望——変動する日本型雇用システム』 第6章 慶応大学出版会 pp. 171-197.
- 大谷 尚 (2008) 「質的研究とは何か—教育テクノロジー研究のいっそうの拡張をめざして」 『教育システム情報学会誌』, 25-3, pp. 340-354.
- Phillips, S. D., & Jome, L.M. (2005) Vocational choices: what do we know? what do we need to know? In Walsh, W.B., & Savickas, M.L. (Eds.), Handbook of vocational psychology: theory, research, and practice : 3rd ed. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associate Publishers. pp. 127-153.
- Price, J. L. (1977) The study of turnover. Iowa: The Iowa State University Press.
- リクルートワークス研究所 (2009) 「ワーキングパーソンの転職行動実態」 『ワーキングパーソン調査 2008』 part4, pp. 119-149.
- Rhodes, S. R., & Doering, M. (1983) An integrated model of career change. Academy of Management Review, 8-4, pp. 631-639.
- Robinson, D. F., & Miner, A. S. (1996) Careers change as organizations learn. In Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (Eds.), The boundaryless career. NY: Oxford University Press, pp. 76-94.
- Rosenbaum, J. E. (1979) Tournament mobility: career patterns in a corporation. Administrative Science Quarterly, 24-2. pp. 220-241.
- Savickas, M. L. (2000) Renovating the psychology of careers for the twenty-first century. In Collin A., & Young, R. A. (Eds.), The Future of Career. Cambridge: Cambridge University Press. pp. 53-68.
- Schein, E. H. (1978) Career dynamics: matching individual and organizational needs. Massachusetts: Addison-Wesley Publishing Company. (二村敏子・三善勝代(訳) (1991) 『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)
- Sullivan, S. E., & Arthur, M. B. (2006) The evolution of the boundaryless career concept: examining physical and psychological mobility. Journal of Vocational Behavior, 69, pp. 19-29.
- Sullivan, S. E., Forret, M. L., Carragher, S. M., & Mainiero, L. A. (2009) Using the kaleidoscope career model to examine general differences in work attitudes. Career Development International, 14-3. pp. 284-302.
- Super, D. (1970) Occupational Psychology. CA: Wadsworth Publishing Company. (藤本喜八・大沢武志(訳) (1973) 『企業の行動科学6 職業の心理』 ダイアモンド社)
- 武田圭太 (1984) 「中年期の転職—キャリア発達の観点からの若干の考察」 『慶応義塾大学大学院社会学研究科紀要』 24, pp. 35-44.
- 田中道弘 (2002) 「文化と自己」 梶田叡一 (編) 『自己意識研究の現在』 第8章 ナカニシヤ出版 pp. 171-187.
- 富永健一・宮本光晴 (1998) 「序論：日本型雇用システムの構造変動——定着型雇用から流動型雇用へ」 富永 健一・宮本光晴 (編著) 『モビリティ社会への展望—変動する日本型雇用システム』 第1章 慶応大学出版会 pp. 3-21.

- 宇田忠司 (2007) 「境界のないキャリア概念の展開と課題」『北海道大学経済学研究』 57-1, pp. 63-83.
- Vaillant, G. (1977) *Adaption to life*. Boston: Little Brown.
- Vaitenas, R., & Wiener, Y. (1977) Developmental, emotional, and interest factors in voluntary mid-career change. *Journal of Vocational Behavior*, 11, pp. 291-304.
- Weber, M. (1920) *Die protestantische Ethik und der Geist des Kapitalismus*. J. C. B. Mohr (中山元 (訳) (2010) 『プロテスタンティズムの倫理と資本主義の精神』 日経BP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的アプローチ』 ナカニシヤ出版 pp. 1-22.
- 山本寛 (2008) 『転職とキャリアの研究・改訂版—組織間キャリア発達の観点から』 創成社
- Zunker, V. (1990) *Career counseling: applied concepts of life planning*: 3rd ed. CA: Cole Publishing Company.

(あんどう・りか 名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士課程後期課程・臨床心理士)