

《 論 説 》

キャリアチェンジにおける自己・行動・環境の
相互作用：
Working Identity 理論研究

室松 慶子

Interactions among Self, Action, and Environment
in Career Change:
A Theoretical Study of *Working Identity*

Keiko MUROMATSU

<Abstract>

Ibarra's *Working Identity* (2003) is a study of transitions by midcareer professionals who voluntarily change their careers. From her qualitative research she induces, as the book's subtitle states, "Unconventional Strategies" for reinventing careers. These "unconventional" ideas are supported by the interdisciplinary research cited in her study. The aim of this paper is to find and analyze the theories behind *Working Identity*. It suggests that the basis of her study lies in her premise about self as well as the link between thought and action. Drawing upon interdisciplinary research, this paper interprets Ibarra's theory, proposing the dynamics of career change that are driven by interactions among self, action, connection and sense-making. It concludes that the dynamics of career change can, in fact, be thought of as a triadic reciprocity

(Bandura, 1985) involving personal factors (self), behavior, and environment; the paper locates the self in phenomenological psychology, behavior in social learning theory, and environment in life-span developmental psychology.

キーワード：可能自己、3者間相互作用説、トランジション、ミッドキャリア、キャリアチェンジ

Keywords: possible selves, triadic reciprocity transition, midcareer, career change

1. 研究の背景と目的

ミッドキャリア期は、キャリアの段階として個人が主観的に確立したと認識する時期である (Hall, 1986)。新人とは異なり仕事に慣れ、専門性をもち、ある程度経験を積んでいる。上には上司や先輩が存在し、下には部下や後輩が存在する。引退まではまだ道のりがある。また、ミッドキャリア期はキャリア・アンカー (Schein, 1978) が安定している時期と重なる。一方、キャリア・サイクルにおいてミッドキャリアの危機が35歳から45歳に訪れるとされる (Schein, 1978)。このようにキャリアの安定と危機が交錯する複雑な時期である。しかし、この時期において職業の方向性を変えようとするキャリアチェンジについての研究は遅れている (Ibarra, 2003)。それはすなわち、変化の時代である現代の理想とされるプロティアン・キャリア (Hall, 1976) の一側面の研究が遅れているということである。

そのような中、ミッドキャリアにある職業人が自発的にキャリアチェンジをはかるトランジション研究を Ibarra (2003) が提出した。調査対象者の職業が多様であるにも関わらずキャリアチェンジには共通のパターンや戦略があることを発見した。それは、その副題「あなたのキャリアを作り直すための慣例に従わない戦略」が示すように、従来の考えとは全く異なるものである。しかも、その主張は欧米での定性的調査から帰納的に導き出されているばかりではなく、心理学、経営学、社会学等の学際的な多くの理論によって裏打ちされて

いる。慣例に従わないこの新しい戦略が有効であるとするならば、ミッドキャリア期のキャリアトランジションの送り方に疑問を投げかける。

本稿の目的は、Ibarra (2003) 理論を解き明かすことである。Ibarra (2003) は、帰納的に導き出された斬新な戦略を提唱しているが、その戦略の根幹をなす理論はどのようなものであり、またその戦略にいかなる影響を与えているのかを探っていく。人生80年、90年時代といわれる現代において、まだ初期の段階にあるミッドキャリア期のキャリアチェンジの研究は重要であり、それはプロティアン・キャリアの研究につながる。10年、20年遅れて欧米の波が押し寄せる日本だが、欧米人のキャリアチェンジを理解することは重要である。従来とは異なる戦略が有効であるとするならば、ミッドキャリアのトランジションの送り方に疑問を投げかけるだけでなく、これまで常識とされてきた個人のキャリアの進め方、キャリア教育やキャリアカウンセリングに示唆を与える可能性が考えられる。

本稿の構成は以下のようである。第2節は、従来のキャリア理論から職業選択、意思決定、トランジション、に焦点をあてる。第3節は、Ibarra (2003) の概要を捉える。第4節は、Ibarra (2003) 理論を分析し、キャリアチェンジのプロセスを捉え、理論のダイナミクスを提案し、理論を解き明かす。第5節は結論と今後の研究課題を示す。

2. 従来のキャリア理論

Ibarra (2003) は自らの主張を「慣例に従わない戦略」と副題につけ、慣例に従う従来の考え方を「計画して実行する方法」と呼んでいる。しかし、従来の考え方とはどのキャリア理論を指し、どのような考え方であるのかについては具体的に言及していない。本節では、Ibarra (2003) の慣例に従わないという戦略を理解するために、その対比と考えられるキャリア理論を選び、職業選択、意思決定のプロセス、トランジションの送り方の3つの視点からこれまでのキャリアの考え方を捉える。

2.1 職業選択：特性因子理論と個人環境適合理論

職業を選択するという視点から見ると、Ibarra (2003) のいう従来のキャリアの考え方として特性因子理論と個人環境適合理論が考えられる。特性因子理論と呼ばれる Parsons (1909) のモデルは、職業選択のために3つのステップを踏む職業ガイダンスの代表的な理論である。第1ステップでは、まず自分自身、自分の適性、才能、興味等の自己理解を明確にする。第2ステップでは、様々な職業に関して必要条件、長所と短所、報酬、見通し等の知識を得る。そして第3ステップでは、第1ステップと第2ステップで得られた事実、すなわち自分の適性と職業に要求される条件や報酬とをマッチさせる。Parsons (1909: 6) は、「自分自身を徹底的に研究することが人生を真に計画する基礎となる」と述べ、第1ステップの自己理解を重視する。この理論により個人の興味や適性、性格を測る評価尺度やテストが心理学者によって開発されるようになった。

特性因子理論から生まれた Holland (1959) の個人環境適合理論は、職業選択は個人の興味と環境の適合を達成することであり、その適合こそが職業満足と職業の安定へとつながると考える。職業パーソナリティとそれに対応する職業環境を6つのタイプに分類し、その頭文字をとって RIASEC と呼ばれる。個人のパーソナリティとそれに適合する職業を見つけることができる Holland の理論は、多くのアセスメントツールを生み出した。例えば、VPI は、1953年に導入されて以来現在まで何度も改定を重ね、日本でも VPI 職業興味検査として普及している。SDS は、最も広範囲に使われている興味検査であり、求職者が自分で検査できるように工夫され、諸外国語に翻訳されている (Spokane *et al.*, 2002)。この RIASEC タイプやその変種は、今日普及している興味調査票、例えば、Campbell Interest and Skills Survey、Kuder Occupational Interest Inventory、Strong Interest Inventory (ストロング職業興味検査)、UNIACT 等にも現われている (Savickas & Taber, 2006)。最近では、Holland 理論より生まれたツールが、インターネットによってオンラインで使用することも可能になっている。

2.2 意思決定のプロセス

キャリアの意思決定の視点から、Ibarra (2003) のいう従来の考え方を見ると、Krumboltz (1979) の7段階の意思決定プロセスがあげられる：1) 課題・問題を明確にし、選択肢をあげる、2) 課題解決のための具体的な行動計画を立てる、3) 価値基準を明らかにする、4) 代替案をつくる、5) 予測される結果を考える、6) 情報をさらに収集する、7) 具体的に行動する。また、アメリカでは様々なアセスメントツールがオンラインで使用可能であるが、その1つである DISCOVER のサポートのプロセスは、キャリアカウンセリングの過程をシミュレーションしたものになっていると宮城 (2002) は指摘する。実際のキャリアカウンセリングの一般的なプロセスとして、宮城 (2002) は以下の7つのステップを提示している：

ステップ① 信頼関係(ラポール)の構築

ステップ② キャリア情報の収集

ステップ③ アセスメント—自己分析、正しい自己理解

ステップ④ 目標設定

ステップ⑤ 課題の特定

ステップ⑥ 目標達成へ向けた行動計画

ステップ⑦ フォローアップ、カウンセリングの評価、関係の終了

(宮城 2002: 145-146)

Krumboltz (1979) の意思決定のプロセス、職業選択を援助するインターネット上のツールやキャリアカウンセリングは、どれも自己理解と職業理解という情報収集を行い、それら2つの要素をマッチさせて目標を設定し、その目標を達成させるための方策を十分練って、最終的な計画を立てるというプロセスを踏むといえる。その後、職業を求める個人は、その計画を行動に移す。キャリアカウンセリングでは、そのプロセスの前後に人間関係の構築と終了がある。

2.3 トランジション

トランジションのプロセスとその送り方に関して、代表的な捉え方として Bridges (1980)、Schlossberg (1989)、金井 (2002) があげられる。Bridges (1980) は、トランジションは、終焉、ニュートラルゾーン、新しい始まりの3局面を経るプロセスであるとした。第1局面である終焉では、それまで自分を位置づけていた文脈から自分を引き離し、変化のプロセスの始まりとなる。第2局面のニュートラルゾーンは、一見すると非生産的に見えるが、内的作業のための重要な時である。ニュートラルゾーンに意味を見いだすための方法として、孤独の中で内なる声に耳を傾ける、過去を振り返り整理する、自分の本当の欲求を見いだす等、「しばらくじっくり閉じこもって、本来の自分をみつめてみてはどうか」(Bridges, 1980/1994: 168) と勧めている。第3局面では、新しい始まりの接近を知らせる内的なサインに注意しなければならない。

トランジションを人生の難局として捉える Schlossberg (1989) は、就職など予測でき自ら望んだものもあれば、転職など個人的な選択によるもの、また突然解雇されるなどの予期せぬことがおこることなどトランジションの多様性をあげている。反対に、昇進しなかった等、予期していたことが起こらないこともトランジションであり、ノンイベントと呼んでいる。Schlossberg (1989) が提示するトランジションへの対処の3つのステップは、1) 変化を見定める(トランジションのタイプを認識する)、2) リソースを点検する(4つのS、すなわち、状況、自己、支援、戦略を検討する)、3) 受け止める(行動計画をたてる)である。また、多様なトランジションの共通点として、自分はいったい何者なのかと自問し内省的になることをあげている。

金井 (2002) は、節目という用語を用いてトランジション論を展開している。キャリアをデザインすることとドリフトすることを対語と捉え、「せめて節目だと感じる時だけは、キャリアの問題を真剣に考えてデザインするようにしたい」(金井, 2002: 22)、しかし、節目以外は流れに身を任せる、つまりドリフトすることで掘り出し物(セレンディピティ)と出会う可能性がある、と主張する。ドリフトで偶然を活かすには、大まかな方向性が決まっている必

要があるので、節目にはキャリアをデザインする必要がある。節目は、stop to think の時期、つまり行動派の人も立ち止まって考える内省の時期であり、しっかりデザインする時期である、と金井 (2002) は主張する。

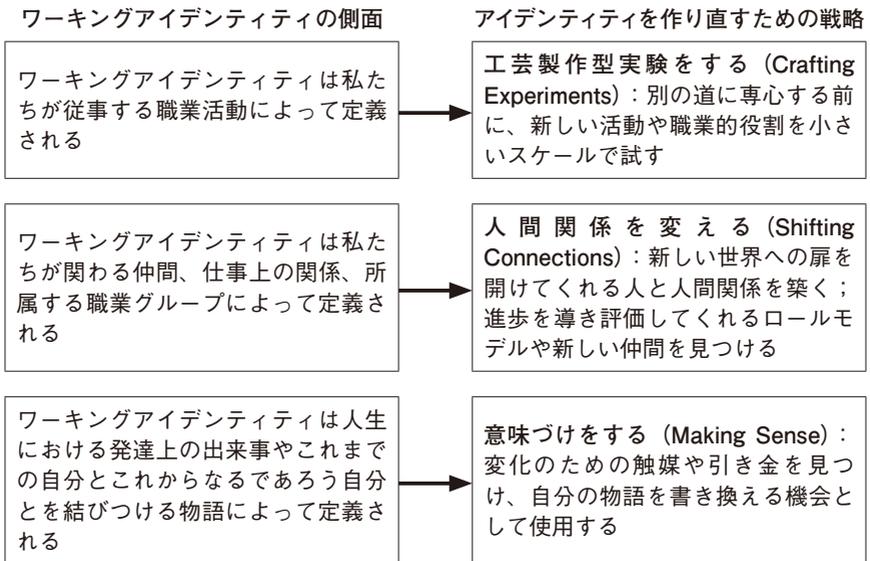
以上の従来のキャリア理論では、まず自己理解のための自己分析が重視され、その後目標設定、計画策定、実行という手順をとり、トランジションは、自己との葛藤や苦痛を伴う辛いものでそのプロセスは共通し、内省とキャリアのデザインが必要とされている。次節においては、Ibarra (2003) の慣例に従わないアプローチを概観し、特徴を捉える。

3. Ibarra (2003) の概要と特徴

Ibarra (2003) は、新しいキャリアを見つけるために時間とエネルギーの大部分を費やすのは内省や計画策定ではなく、行動であると主張する。自らのアプローチを「試して学ぶ方法」と呼ぶ。Ibarra (2003) の主張には、2つの要となる考えがある。第1に、人は1つの自己ではなく多数の自己をもつと考える。第2に、キャリアを変えることはアイデンティティを変えることである、という考えである。従来のアプローチは、真の自己 (true self) が1つ存在することを前提とし、また、「適切な」キャリア (“right” career) も存在することが前提とされている。従って、内省により真の自己の属性を理解すれば、適切なキャリアを見つけることができると考える。これに対し、Ibarra (2003) の考えでは、自己は未来の複数の可能性というイメージ、すなわち可能自己 (Markus & Nurius, 1986) として存在し常に変化する。キャリアチェンジとは、自分の未来の複数の可能性を評価し選択することである、すなわちアイデンティティを変えることである。そのためには「試して学ぶ」という直接経験、すなわち、行動することが必要であり内省はその代わりにならないという主張である。

その行動とは成功するキャリアチェンジを促すための以下の3つの行動である：工芸製作型実験をする、人間関係を変える、意味づけをする。Ibarra (2003) では、これら3つの行動は関連づけられておらず、並列に捉えられている：

図1 成功するキャリアチェンジを促す行動



出典：Ibarra (2003：18)

工芸製作型実験とは、特定の方向性にコミットすることなく、限られてはいるが実際に新しい職業的役割を試すことを可能にする小さな探査活動やプロジェクトを実行する実験的方法であり、探査のための実験と確認のための実験の2段階を踏む。まず、探査のために、幅広い選択肢を比較対照し、それらを試してみて感触を得、経験に裏付けられた推測や仮説を導き出す。その後、確認のために、その仮説が証拠によって支持されるか、あるいは間違いが証明されるのか検討する。実験結果の評価は、情動と知性を協調させて行う。

具体的には、副業をしたり、一時的に仕事に関わったり、学校に通ったりして試す。試してみて様子が違ったら、間違いであったと認め、次の選択肢を試す。また、魅力的な選択肢があると正の偏見を抱いて深みにはまる恐れがあり、うまくいく根拠が見つかる前にその選択肢に夢中になることがある。従って、探査のための実験では、あくまで実験的であることが重要である。

キャリアチェンジを成功させるには、人間関係を変える必要がある。新しいことを始めるには社会的援助や支援が必要であるが、キャリアカウンセラー、再就職斡旋サービス、ヘッドハンターや、家族、友人、同僚からこちらが本当に求める支援を得ることは難しい。新しい自己へと成長するのを助けてくれる人、見習いたい人を見つけることである。異なる人たちから異なる情報が得られる「弱い紐帯」(Granovetter, 1973)が重要となる。新しく出会った人々の中から、導いてくれる人物や実践コミュニティを見つけ、キャリアチェンジの際に精神的に守ってくれ、安心して活動できる拠点である「安全基地」(Bowly, 1988)を築く。

意味づけをするとは、経験に基づいて物語を構成することである。キャリアトランジションの間に解決すべきアイデンティティの問題は、古い自分と新しい自分とをつなぐ物語を決定することである。今日の出来事を解釈し、過去の出来事を再解釈し、この2つをつなぐ説得力ある物語を創ることである(Weick, 1979)。物語は自分を納得させるものでなければならず、他人をも納得させる物語でなければならない。トランジションを送るうちに積み重ねてきたことが物語としてまとまってくる。物語は客観的な現実を反映しない。それだからこそ、物語は自分を作り直す基本的なツールとなる。

行動を重視するという Ibarra (2003) の特徴が明らかになったが、なぜ行動すべきであるのかという点については明確ではない。次節においては、行動に焦点をあてつつ Ibarra (2003) 理論についての筆者の解釈と分析を示す。

4. Ibarra (2003) 理論の分析

4.1 思考と行動

4.1.1 経営戦略の視点から

「計画して実行する方法」という従来の方法に対して疑問を投げかけた Ibarra (2003) は、内省よりも行動に、計画ではなく実行に時間とエネルギーの大部分を捧げるべきであると主張し、「キャリアチェンジに成功するには、従来の『行動する前に考える』という論理を逆にしなければならない (we must

reverse the conventional “thinking before doing” logic)」（Ibarra, 2003: 165）と述べている。つまり、考える前に行動するべきであるということである。しかし、それは本当に思考と行動の順序を逆にするということであろうか。

また、Ibarra (2003) は、従来のアプローチが企業の経営戦略を論じた Mintzberg (1987) のいう計画立案型戦略に相当すると考えている。しかし、自らのアプローチが Mintzberg (1987) のどの戦略に相当するのかについては言及していない。

筆者は、Ibarra (2003) の「試して学ぶ方法」は思考と行動の順序が逆であるのではなく、むしろ思考と行動がリンクしている、と考える。そして、それは Mintzberg (1987) の工芸製作型戦略に相当すると解釈する。

Mintzberg (1987) は、3つの経営戦略について論じている。計画立案型戦略、創発戦略、工芸製作型戦略である。計画立案型戦略とは、論理的に計画を立てその後それが実行されるやり方であり、経営学の文献で一般的とされるイメージとしている。創発戦略は、1つ1つ行動を起こし、それに対して反応していくうちにパターンが形成される。工芸製作型戦略とは、陶芸家がろくろを回し粘土が形をかえながら作業が進んでいくように、企業のマネージャーが企業の過去の能力と未来の市場の好機の間で座り現在手元にある知識を活用して、戦略を工芸的につくりあげていくように戦略が形成される方法である。

Mintzberg (1987) は、これら3つの戦略形成のパターンは思考と行動の関係性による違いであるとする。計画立案型戦略では思考は行動に先行するという一般的な想定があり、計画と実行に区別がある。思考は行動の影響を受けないことになる。純粹に意図された戦略であり、統制されているが学習の機会はない。創発戦略は、意図せずに生まれてくる戦略であり、行動がパターンを生み出しそれが戦略であると後に認知されるものである。そこには統制はないが、学習は促される。Mintzberg (1987) は、いかなる組織も前もって全ての対策を講じ、途中で学習しなくても済むだけの知識を有していることはなく、統制を全てあきらめて万事を偶然に任せられるほど柔軟ではない、と述べている。工芸製作型戦略は、思考と行動を切り離さず同時的に行われ、それがフィード

バックを生むリンクをつくる。そのような中で学習が促され、統制も伴う。

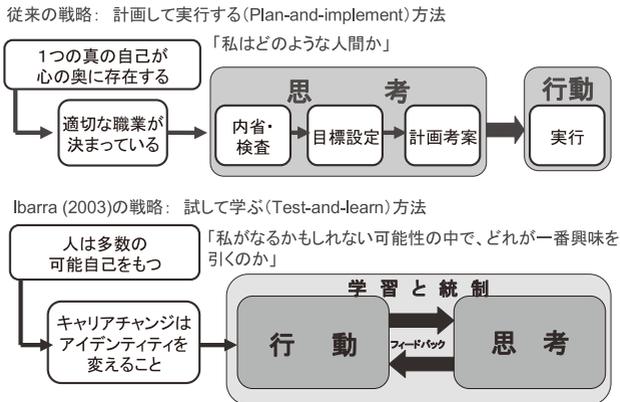
また、心理学の視点から思考と行動が問題解決に与える影響について論じた Weick (1984) に依り、Ibarra (2003) は大きな変化のためには小さな勝利を積み重ねていくべきであると主張している。小さいスケールであると理解しやすくコントロールしやすい。問題はより明確に観察され、その問題に適した小さな特定の解決策が発見されるチャンスを増す。フィードバックが即座にあり、理論の修整に使うことが出来る。結果として生じる小さな勝利は目に見える変化となる。Mintzberg (1987) の3つの戦略の中で、小さな勝利の行動様式と相性がよいのは、必然的に工芸製作型戦略であるといえる。

これらの経営戦略と心理学の視点から Ibarra (2003) の戦略を検討すると、思考してから考えるという論理を逆にすると、それは Mintzberg (1987) の創発戦略に相当し、万事を偶然に任せることになる。筆者は、思考と行動の順序を逆にするというのは Ibarra (2003) の誇張であり、試して学ぶ方法はむしろ行動と思考のリンクを重視する工芸製作型戦略に相当する、と解釈する。

4.1.2 従来の戦略 vs. Ibarra (2003) の戦略

思考と行動についての関係性を踏まえて筆者は、Ibarra (2003) が対比するキャリアチェンジの2つの方法を図2のように解釈し図解する：

図2 比較



従来の戦略である「計画して実行する方法」は、「1つの真の自己が心の奥に存在する」ことを前提とする。それは、「その自己に適切な職業は決まっている」という考えにつながる。これらの前提があると、新しいキャリアを見つけるには、まず「私はどのような人間か」と問うことから始まる。従って第2節でみたように、内省や、性格検査、職業適性検査等によって「真の自己」を理解することから始まる。真の自己が判明したら、それに適する職業という目標を見つけ、その目標の達成に向けて計画を策定する。ここまですべてが思考である。計画がしっかり決まったら、その計画に沿って行動する。すなわち、計画の実行の部分が行動である。思考と行動が分離しており、思考が行動に先行する。そして、そこに学習の機会はなく、統制のみが存在する。

これに対し「試して学ぶ方法」は、「人は多数の可能自己をもつ」ことを前提とする。それは、「キャリアチェンジはアイデンティティを変えることである」という考えにつながる。従って、新しいキャリアを見つける際の問いは、「私になるかもしれない多くの可能性の中で、どれが一番私の興味を引くのか」である。多くの中から最も興味を引く自己を選ぶには、内省や計画立案は有効ではない。行動と思考をリンクして、まず小さな一歩を踏み出し、行動することによってその結果のフィードバックから思考をし、また次の取るべきステップを考えていく。この繰り返しである。これはまさに学習であり、行動によって促されたものであるといえる。また、思考の部分から統制も存在し、これは万時を自然の成り行きにまかせるのではなく、キャリアの大まかな方向性が必要であること示している。この2つの戦略の対比から、Ibarra (2003) の特質は、多くの自己という前提から導き出される思考と行動の関係にあると筆者は考える。

4.2 自己

2つのキャリアチェンジのモデルは、思考と行動の捉え方が違うからこそキャリアチェンジの際の戦略が異なってくるのである。そして、その相違の源は自己の捉え方にある。

4.2.1 可能自己の選択と構築：キャリアチェンジ

Ibarra (2003) の主張の前提となるのは、人は多くの可能自己を持つということである。Markus & Nurius (1986) によって提出された可能自己とは、個人が自分の潜在能力や未来についてどのように考えているかということに関連している。自分が将来どのようなようになる可能性があるか、自分がどのようなになりたいか、自分がどのようなようになることを恐れているか、についての個人の考えを表したものである。可能自己は個人的なものであるが、社会的なものでもある。他人が今なっているものに、私もなれるだろうというように、多くは他人と比較されてきた結果である。個人はどのような多様な可能自己を作り出すことも自由だが、可能自己は個人の特定の社会文化的・歴史的な文脈や、メディアによってもたらされたモデル・イメージ・象徴や、個人の直接的な社会経験によって特徴づけられる範疇から派生される。

Ibarra (2003) のキャリア理論の第2の前提である、キャリアを変えることはアイデンティティを変えること、という考えとはどういうことであろうか。Ibarra (2003) にとって、アイデンティティを変えることは、可能性の再検討・再構成である。それは、ダーウィンの自然淘汰のプロセスのように可能性の多様性を増やし、その中から選択するということである。

Ibarra (2003) の可能性の選択という点に関して、筆者は Markus & Nurius (1986) の可能自己の選択と構築が関連していると解釈する。Markus & Nurius (1986) は、可能自己の選択と構築は発達であり、個人が積極的に行う責任を負うものであることに言及している。

Ibarra (2003) の主張と Markus & Nurius (1986) の考えを結びつけ、アイデンティティの変化が可能自己の選択と構築であり、それがキャリアチェンジであると仮定するならば、キャリアチェンジは職業を変えることだけではなく、自己が発達成長することである、と捉えることができると筆者は考える。

4.2.2 可能自己の選択と構築のプロセス

Ibarra (2003) は、その主張の前提として可能自己をおいたが、アイデンティ

ティを変えるプロセスを明らかにしていない。

Ibarra (2003) は、昇進か解雇かという階層的な企業における若者の昇進と脱落の研究プロジェクトの追跡調査が Ibarra (2003) の研究につながったと述べている。それがどの研究であるのかについては述べていないが、筆者は Ibarra (1999) であると解釈する。Ibarra (1999) は、Markus & Nurius (1986) で扱われなかった自己構築のプロセスについて論じている。それは、昇進した新しい役割への適応のプロセスである。それが、キャリアチェンジのプロセスでもあると Ibarra (2003) で主張していると筆者は解釈する。

Ibarra (1999) の主張する新しい職業的役割への適応プロセスは、以下のようである。まず観察することにより、可能自己のレパートリーを構築することから始まる。社内で成功している年長者たちが典型的な対象者となり、自分のスキルや価値観に適合するロールモデルを観察し評価する。自分がそうなれるかどうか実現可能性や魅力を判断する。そして可能自己のレパートリーを作っていく。次にロールモデルの観察によって出来上がった可能自己を実際に試してみる。それが Ibarra (1999) が提出した暫定自己という概念である。暫定自己とは、まだ完全に作り上げられていないが可能である職業的アイデンティティを試すために使われる自己である。

構築は、可能自己を生産するプロセスのみではなく、これまで考えてきた可能性を選択し捨てるプロセスでもある (Yost *et al.*, 1992)。暫定自己を評価し、どの可能性を保つのかを決定しなければならない。試している暫定自己を評価し、どの可能性を保ち、どの可能性を捨てるのかを決定するプロセスである。暫定自己がなりたいプロフェッショナルの概念と一致するかを評価する内的評価と、他人が新しい行動を認めてくれる反応をするか、その行動を向上させるフィードバックを与えてくれるか、という外的評価の2つの評価を含む。これらの評価によって可能自己を修正していくのである。

Ibarra (2003) では自己構築のプロセスは詳しく説明されておらず、異なる項目の中で断片的に説明されているため Ibarra (1999) ほどプロセスがはっきりと示されていない。また Ibarra (2003) では暫定自己という用語も現れない。

しかし、筆者は、Ibarra (1999) の企業内での適応プロセスが Ibarra (2003) のキャリアチェンジというトランジションへと応用されたのであると考える。

また、Ibarra (2003) が、Levinson *et al.* (1978) の夢 (Dream) をお気に入りの可能自己のようなものと言及していることから、筆者は、夢を暫定自己を評価した後一歩進んだ段階の叶えたい可能自己と解釈する。

「試して学ぶ方法」では、「私になるかもしれない可能自己の中で、どれが一番興味を引くのか」(Ibarra, 2003: 35) と問う。Ibarra (1999) は、可能自己のレパートリーが多いほど革新的な反応を試すことができ、自己や役割の知識を得るチャンスが増えるとして、進化論的であるとする。Ibarra (2003) は、多様性を高くすることと共に、選択肢を捨てることの重要性に言及し、さらに進化論的自己構築 (Yost *et al.*, 1992) の考えを推し進めている。

すなわち、キャリアチェンジのプロセスにおける自己の状態は、可能自己、暫定自己、夢へと変化すると言えよう。進化論的自己構築のプロセスは夢を達成するためのプロセスであり、それは可能自己の増加によって多様性を増し、そして捨てることによって選択する。選んだ可能自己、つまり暫定自己を試し、試した中で気に入ったものを1つに決めるのがキャリアチェンジである。このようなキャリアチェンジのプロセスが Ibarra (2003) のいうアイデンティティを変えることである、と筆者は考える。

4.2.3 自己から行動へ：モデリングとモチベーション

可能自己は社会的比較から、自分もそうなれる、と考えることから生まれるのである。そして、様々なお手本となるロールモデルを観察することによって自分の夢をつくり上げ、それを目指して行動するのがキャリアチェンジである。Ibarra (1999) で示された可能自己の選択と構築のプロセスは、Ibarra (2003) では取り上げられていないが、Bandura (1977) の観察学習 (モデリング) にそのルーツがあると筆者は考える。

他人の行動を観察する代理性の経験に基づく学習を Bandura (1977) は、観察学習あるいはモデリングと呼ぶ。その過程は4つの下位過程から構成され

る。順に注意過程、保持過程、運動再生過程、動機づけ過程である。これら4つの下位過程は、Ibarra (1999) の可能自己の構築としての適応のプロセス、すなわち観察、暫定自己を試す、評価に相当すると筆者は考える。

Ibarra (1999) の観察のプロセスは、Bandura (1977) の注意過程と保持過程、つまり数あるモデル事象から選択的に情報を収集するプロセスとそれを象徴的表象としてコード化し記憶にとどめる過程に該当する、と考えられる。

Ibarra (1999) の暫定自己で試すプロセスは、Bandura (1977) の運動再生過程に相当する。つまり、象徴化されたモデルの行動パターンを試し、自分とモデルの行動のずれを修正していく段階である。

Ibarra (1999) の評価のプロセスは、Bandura (1977) の動機づけ過程に相当するといつてよいであろう。どちらのプロセスも、観察してきた行動が自分に適しているかどうかという判断を行うプロセスである。Ibarra (1999) の内的評価は、Bandura (1977) の自己強化に相当し、Ibarra (1999) の外的評価は、Bandura (1977) の外的強化に相当する、と言えよう。

Markus & Nurius (1986) は、可能自己を現在と未来をつなぐ「認知的な橋」と捉えている。Ibarra (1999) は、現在の自己と未来になりたい自己の間にギャップがあれば、それを「橋渡する」ために一時的に使われるのが暫定自己であるという。現在の自己とになりたい自己とのギャップがバネとなって行動を促すことは、梶田 (1988) も述べている。すなわち、暫定自己がモチベーションとなる。

4.3 キャリアチェンジのダイナミクス

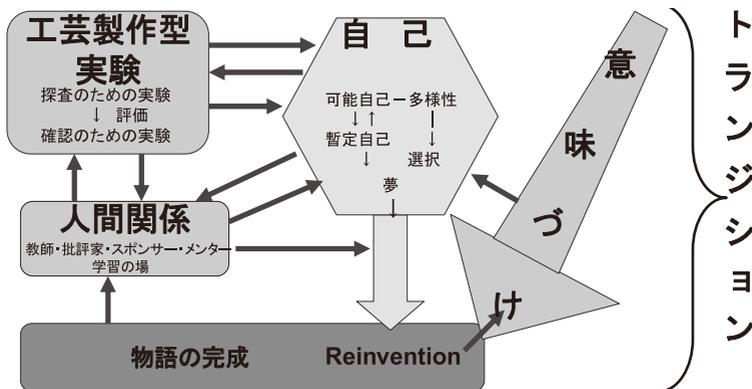
4.3.1 自己・行動・人間関係・意味づけの相互作用

本稿では、第3節で Ibarra (2003) があげたキャリアチェンジを促す3つの行動をみた：工芸製作型実験、人間関係を変える、意味づけをするである。これら3つは図1で見たように並列に扱われ関連性は示されていない。これに対し、筆者は Ibarra (2003) のキャリアチェンジを、自己、工芸製作型実験、人間関係が互いに影響を与えあいながら、意味づけが行われ、物語が完成すると

いうトランジションとして捉え、図3のキャリアチェンジのダイナミクスとして分析する。

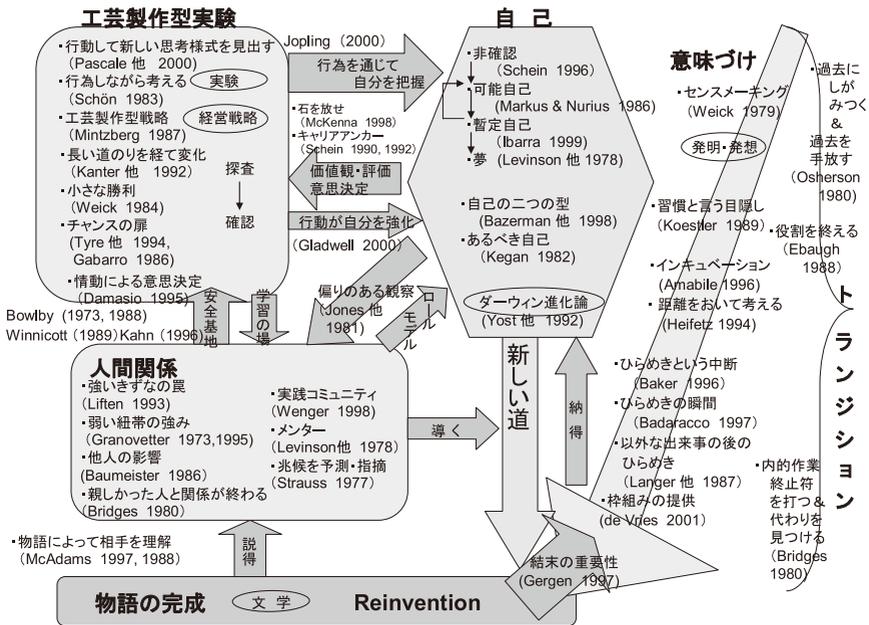
図3 キャリアチェンジのダイナミクス

～自己・行動・人間関係・意味づけの相互作用



筆者が上の節で提案したキャリアチェンジのダイナミクスはそれを支える理論のキーコンセプトによって詳しく説明することができる。これらのキーコンセプトは、Ibarra (2003) が註で言及した文献に拠るものである。それらを筆者が各領域と関連づけることにより、ダイナミックな関係やプロセスを明らかにしたのが図4である：

図4 キャリアチェンジのダイナミクスとそれを支える理論のキーコンセプト



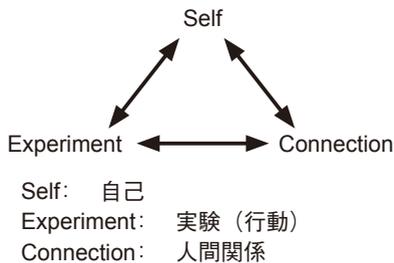
Ibarra (2003) は、理論をテストするためではなく生み出すための研究であり、インタビュー調査を中心に帰納的に導き出されたものである。従って、Ibarra (2003) は論文を基に自らの理論を組み立てたのではなく、これらの論文が Ibarra (2003) の理論における様々な個々の主張をバックアップする役目を果たしている、と筆者は考える。

さらに、これらの多数の論文が各々主張していることは、筆者が図3で示した「キャリアチェンジのダイナミクス～自己・行動・人間関係・意味づけの相互作用」の関係図の上に配置されなければ、単独の個々の情報に過ぎないのである。

4.3.2 キャリアチェンジのダイナミクスの相互関係の根幹にある原理：3者間相互作用説

キャリアチェンジのダイナミクスの相互関係の中で最も相互に関係しあうのは、自己と工芸製作型実験と人間関係である。筆者は、それをシンプルに表すことができると思う。すなわち、自己 (Self)、実験 (Experiment、すなわち行動)、人間関係 (Connection) の相互関係である。これを筆者は、図5をもって表す：

図5 キャリアチェンジのための自己・行動・人間関係のダイナミクス



出典：室松 (2009a, b)

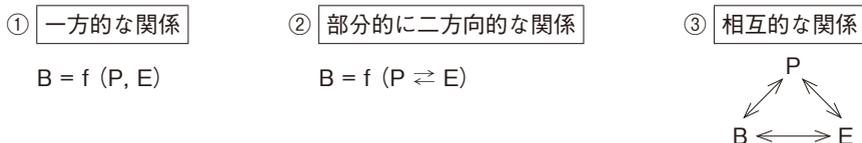
図5の3者の相互関係と同様の関係を表す理論がある。それは、Bandura (1977, 1985) の3者間相互作用説 (図6 ③) である。

Bandura (1977) は、行動 (B: behavior) と個人的要因 (P: personal factors) と環境要因 (E: environmental factors) の3者の全てが互いに結びつき、等しく二方向的に影響を及ぼすという図6 ③に示したモデルによって人間の行動を捉える理論を主張した。これをBandura (1977) は相互的決定論と呼び、3者間の相互作用であることから、3者間相互作用説 (Bandura, 1985) とも呼ばれている。この3者間相互作用説は、それまでの人間の行動の捉え方に対する批判から生まれた。

Bandura (1985) は、これまで提案されてきた人間の行動の規定関係を図6の①と②のように示し、自ら提案する図6 ③と比較することによって①と②の

不適切さを指摘している：

図6 「個人」(P) とその「行動」(B) と「環境」(E) という間の3つのタイプの関係を図式的に示している。



出典：Bandura (1985：57)

①は、関係を単一方向的に捉え、個人と環境が独立している。そして個人あるいは環境のいずれかが、行動をひき起こすと考える。従って①には個人と環境が相互に規定しあって行動に影響を及ぼしていくという考えはない。

②は、個人と環境が互いに影響を及ぼしていることを示している。しかし、行動に対しては一方向のみの影響である。すなわち、相互に影響を及ぼす個人と環境が、行動を引き起こすと考える。そして、行動そのものは、個人と環境に影響を及ぼすことはないということである。しかし、環境は行動によって影響を与えられることなしには、固定した環境そのものでは潜在的なものに過ぎないと Bandura (1977) はいう。Bandura (1977) は、環境はどのような行動がとられるかのレパートリーとその中のどの行動がとられるかということに部分的に影響を与え、行動はそのような環境にある潜在的な影響力のどれを活性化するかを部分的に決める、と主張する。従って、行動は影響を与えられるだけでなく、環境や個人へ影響を与える。これを Bandura (1977) は3者間相互作用説として、図6③のように図式化したのである。

Bandura (1985) は、3者間相互作用説のP(個人的要因)(Bandura, 1977)について、認知的要因あるいは認知過程と呼ぶ場合もある。そして、行動の決定因として認知的要因を重視している。

Bandura (1977, 1985) の3者間相互作用説は Ibarra (2003) には現われない。しかし、この考え方は、筆者が Ibarra (2003) から導き出したキャリアチェン

(289)

ジのダイナミクスにおける相互作用の底流にあると筆者は考える。

4.4 環境：人間関係を変える

成功するキャリアチェンジを促す行動の中の1つである人間関係を変えると
いう行動の裏には、情報や変化のために親しい人から離れることや安全基地の
獲得以上に重要な理由があると筆者は考える。

可能自己は社会的な比較からつくられる。現在観察しているモデルの中に自
己の未来像があり、またその未来像は現実化していくのである。Bandura (1977)
は、モデリングのモデルとなる人々の範囲は人間関係のパターンによって大枠
が与えられるとする。そうであれば、観察者の人間関係は広く多様であること
が望ましい。キャリアチェンジでは、社内においてロールモデルを見つけること
は難しい。新しい職業のロールモデルは、今までとは別の環境において求め
なければならない。従って、ロールモデルを見いだすためには人間関係を変え
る必要がある、と筆者は考える。

Bandura (1985) は、効力期待と結果期待とをどのように考えるようになるか
を明らかにすることで、人間の行動を予測することができるという。効力期待
が強く、かつ、結果期待が強い場合、つまり、自分にはできると考え、かつ、
自らが成し得た行動の成果を認めてくれる応答的な社会環境が存在する場合、
自信に満ちた積極的な行動を増大させる。一方、強い効力期待と弱い結果期待
が結びついた場合、すなわち、自分には能力はあるのだけれども、その成果を
周囲が認めてくれないと判断した場合には、自分の努力だけでは望ましい結果
をもたらすことはできない。しかし、自己効力感の高い人間は自らの行動をや
めることはなく、自らの行動の結果のコントロール、あるいは他人との社会的
な関係のコントロール、すなわち、「自分の努力に答えてくれないような社会
環境を捨てて、ほかの場所に自らの活動の場を求めていくようになる」
(Bandura, 1985: 134)。

暫定自己を試しながらなりたい自己を見つける Ibarra (2003) の戦略に従え
ば、自己効力感は高く保たれると予想される。なぜならば、人は成功の見込み

を高くする自己をつくる (Yost *et al.*, 1992) のものであり、小さな勝利を重ねていく行動をとるからである。キャリアチェンジを考える職業人にとって、以前の職場はもはや応答的な社会環境ではない。そうでないからこそ、キャリアチェンジを考えるとみえる。親しい人たちから離れることは、応答的な環境を求めてのことであり、それが人間関係を変えるという行動なのである。この視点からキャリアチェンジを見ると、自発的なキャリアチェンジは自己効力感を高めるための変化でもあると筆者は考える。

4.5 認知的要因

キャリアチェンジにおいて行動する際、その中に意味を見いだすのは本人次第である。James (1892/1984) は、意識の性質の1つとして、選択的注意をあげている。意識は、対象の中の一部分に対して他の部分よりも多くの興味を感じ、対象を排斥あるいは選択する。そして、選択的注意が経験をつくるという。現在のこの瞬間の選択が自分の未来の姿を選択することであるならば、何に注意を向け、それをどのようにとらえるのかという認知的要因がキャリアチェンジには大変重要である、と筆者は考える。行動を人間の知覚の問題として扱う現象学的心理学が Ibarra (2003) 理論の背景にあると筆者は考える。

Bandura (1985) は、モデリングの注意過程において、偶然入ってきた感覚情報を単に取り入れるのではなく、むしろ示範事象から意味ある知覚を構成することである、という。

人間の行動をその人自身の観点から理解しようとする現象学的心理学アプローチの基本的な前提は、知覚の場が行動を決定するということである。知覚とはその人にとってどう見えるかということである。同じ状況にあったとしても、その状況がどのように見えるのかは人によって異なる。どのように見えるのが異なれば、その状況が何を意味するのかも人によって異なる。そのためその人の行動も違ってくる。

それぞれの人の行動は、客観的な事実によってではなく、その人が行動しているときにその人によって経験されるものによって決まる。これを、Combs &

Snygg (1959) は、“知覚の場”という概念を使い、行動は知覚の場によって決定されると考える。Combs & Snygg (1959) は、知覚の場は、現実についてのその人の解釈なのであり、その解釈がその人にとっては現実である、と考える。私たちは、自分の知覚の場に関して現実感が強いので、それに疑問を抱くことはせず、自分に見えるものを現実であると受け入れるのである。そして、それは私たちが直接経験することのできる唯一の現実なのである。

Combs & Snygg (1959) は人間の基本的な欲求は、適切さを求めることであるとする。人間は移り変わる世界に生きているので、移り変わってゆく世界の中で自己を維持するには、自己も変化していかなければならない。そして人間は未来を覚知するので、未来において自己を維持するためには、明日に備えて自己を高める必要があるとする。このように要求される自己は適切な自己と呼ばれ、このような欲求は、他の学者によって自己実現、自己現実化、成長を求める欲求等と呼ばれている。

Combs & Snygg (1959) はこのような人間の要求が知覚に影響を及ぼすと考える。つまり、人間は自分にとって意味のあるもの、興味のあるもの、自分の要求を満足させるものを知覚するというのである。そして、適切な自己を求めての自己の維持あるいは未来へ向けての自己の向上という目的のために人間は行動しているとする。

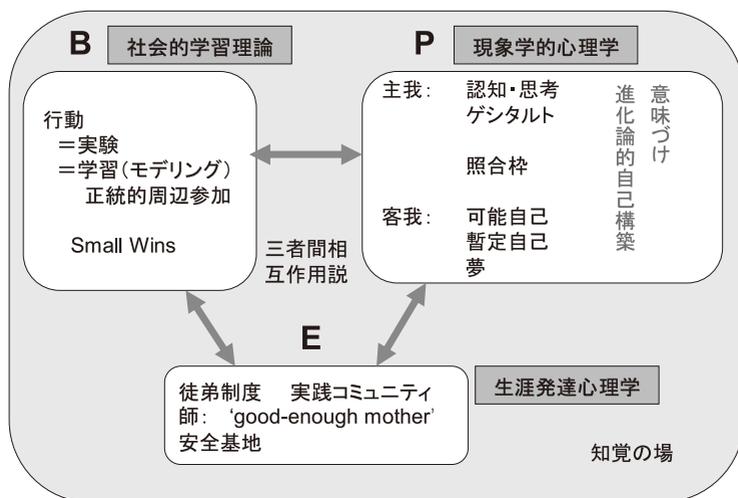
以上を踏まえ、筆者は現象学的心理学の考え方をキャリアチェンジのダイナミクスに取り入れる。すなわち、意味づけは適切な自己を求める人間の基本的な欲求から生まれるという考え方から、キャリアチェンジのダイナミクスの自己の領域に意味づけとその結果生まれる物語を位置づける。先にキャリアチェンジのダイナミクスの自己、工芸製作型実験、人間関係を、P (個人的要因、すなわち自己)、B (行動)、E (環境、すなわち人間関係) の3者間相互作用説に適用したことに加え、現象学的心理学の考え方を採用することにより、意味づけとその結果生まれる物語をP (個人的要因、すなわち自己) とする。これにより、キャリアチェンジのダイナミクスの相互作用が、P、B、Eの3者間相互作用説としてシンプルな説明が可能となる。これは、Bandura (1985) がP

の個人的要因に認知的要因を含めていることや James (1892/1984) の主我・客我論とも調和するものであると筆者は考える。

5. 結論と考察

本研究は、Ibarra (2003) 理論を解き明かすことを目的とした。筆者は、Ibarra (2003) の主張を分析し、キャリアチェンジのダイナミクス～自己・行動・人間関係・意味づけの相互作用を提案した。このダイナミックな関係性を Bandura (1977, 1985) の三者間相互作用説として捉えた。各々の領域は、自己 (P) は現象学的心理学、行動 (B) は社会的学習理論、環境 (E) は生涯発達心理学の理論を底流とし、自己、行動、環境の3者が相互に作用する知覚の場であると結論する：

図7 Working Identity を支える理論



梶田 (1988) は、心理学的自己意識研究を支える主要な理論的潮流として3つの流れをあげている。第1は、精神分析学を背景とした Freud や Erikson の流れであり、Erikson のアイデンティティ理論が含まれる。第2は、現象学を背景とした Combs や Snygg の現象学的心理学であり、ゲシュタルト心理学もこ

の流れを受けている。第3は、Jamesの客我論の流れを受けた社会心理学である。

*Working Identity*を支える理論図(図7)において、自己の領域についてみると、自己は主我と客我の2面性を持つ。客我には可能自己(possible selves)、暫定自己(provisional selves)、夢(Dream)という概念が含まれる。これらは、進化論的自己構築によって構築されていく自己である。主我は認知し思考する自己であり、主我が客我を作り出し進化論的自己構築を行う。また、主我が選択的注意を行い分化をし意味づけをする。現象の自己が基本的な照合枠となる。従って、キャリアチェンジのダイナミクス～自己・行動・人間関係・意味づけの相互作用の中の意味づけと物語の部分は、主我の認知的働きによるものであるから、理論的にはこの領域に含まれる。これらのことから、この理論図の自己の領域は、現象学的心理学が背景にあるといえる。そしてここにはJamesの主我・客我論も含まれる。

次に、環境の領域を見ると、そこにはWinnicott(1971)の良い母親(good-enough mother)やBowlby(1988)の安全基地(secure base)という発達心理学に由来する考え方があり、それがLevinson *et al.*(1978)のメンター(mentor)に引き継がれ、徒弟制度や実践コミュニティ(communities of practice)の重要性に結びついている。ここには生涯発達心理学が背景にあるといえる。

ここまで、自己と環境の領域において、梶田(1988)の示した自己意識研究の3つの潮流が全て含まれることになる。そして、行動の領域においては、モデリングを中心とした社会的学習理論が背景にある。

従って、*Working Identity*のキャリアチェンジのダイナミクスは、現象学的心理学、社会的学習論、生涯発達心理学の3者が根幹をなす理論として底流にあり、それらが相互作用を起こすと捉えることができる。すなわち、本稿が解き明かすことを研究の目的としたIbarra(2003)理論の背景は図7に示した理論図によって示されると筆者は結論する。

慣例に従わない斬新な戦略を導き出した*Working Identity*の理論を解き明かす目的で研究を進めてきたが、語り、物語といった領域が今後への課題として

残された。これらの領域を含め、継続的に研究を進め、多角的に分析することによって、Ibarra 理論をさらに深く解き明していきたい。

欧米での定性的調査により生み出され、かつ理論に裏打ちされた Ibarra 理論が、従来のキャリア戦略と異なるのであるから、日本における実証研究が必要であると考ええる。ミッドキャリア期にある日本人を対象に Ibarra (2003) と同様な定性的調査を実施し、自発的にキャリアチェンジをはかるトランジションのプロセスを解明することが必要である。10年、20年遅れて欧米の波が押し寄せる日本だが、Ibarra 理論が日本において汎用性があるのか、相違があればその相違と原因は何であるのかを探る必要性がある。

また、現象学的心理学、社会的学習理論、生涯発達心理学を底流とし、可能自己や経営戦略という理論がバックアップしていることから、ミッドキャリア期のキャリアチェンジのみならず、他の年齢層のキャリア形成や生涯学習、成長に応用される可能性についての研究も必要である⁽¹⁾。

実証研究によって得られるであろう新たな視点からさらに理論研究を深め、現代人のキャリア形成、変化の時代における日本人のためのプロティアン・キャリアの研究につなげていきたい。

References

- Amabile, Teresa M. 1996. *Creativity in Context: Update to the Social Psychology of Creativity*. Boulder, CO: Westview Press.
- Badaracco, Joseph L. 1997. *Defining Moments: When Managers Must Choose between Rights and Right*. Boston: Harvard Business School Press.
- Baker, Nicholson. 1996. *The Size of Thoughts: Essays and Other Lumber*. New York: Random House.
- Bandura, Albert. 1977. *Social Learning Theory*. Prentice-Hall. (原野広太郎監訳 1979. 『社会的学

(1) 若年層が始めて職に就くプロセスとキャリアチェンジによって新しい職に就くプロセスについて Levinson *et al.* (1978) の視点からの示唆については室松 (2010) を参照のこと。中年期については、Schein (1978) は、ミッドキャリアの危機には中年期の心理が個人に作用すると考える一方、Ibarra (2003) は自分の研究は中年期を対象としたのではないとするが、そのインタビュー対象者の語りに中年期の心の動きを見いだした研究としては室松 (2008) を参照のこと。

習理論—人間理解と教育の基礎—』金子書房)

- Bandura, Albert. 1985. 最近のバンデュエラ理論. 祐宗省三他編『社会的学習理論の新展開』金子書房
- Baumeister, Roy F. 1986. *Identity: Cultural Change and the Struggle for Self*. New York: Oxford University Press.
- Bazerman, Max H., Ann E. Tenbrunsel, and Kimberly Wade-Benzoni. 1998. Negotiating with Yourself and Losing: Making Decisions with Competing Internal Preferences. *Academy of Management Review* 23, no. 2: 225–241.
- Bowlby, John. 1973. Self-Reliance and Some Conditions that Promote it. In *Support, Innovation and Autonomy*, ed. R. H. Gosling, 23–48. London: Tavistock.
- Bowlby, John. 1988. *A Secure Base: Parent-Child Attachment and Healthy Human Development*. New York: Basic Books.
- Bridges, William. 1980. *Transitions: Making Sense of Life's Changes*. Cambridge, MA: Perseus. (倉光修・小林哲郎訳 1994. 『トランジション：人生の転機』創元社)
- Combs, Arthur W. and Donald Snygg. 1959. *Individual Behavior: A Perceptual Approach to Behavior, Revised Edition*. New York: Harper & Row, Publishers. (友田不二男編、手塚郁恵訳 1970. 『人間の行動 (上巻) (下巻)』岩崎学術出版社)
- Damasio, Antonio R. 1995. *Descartes' Error: Emotion, Reason and the Human Brain*.
- de Vries, Manfred F. R. Kets. 2001. *The Leadership Mystique: A User's Manual for the Human Enterprise*.
- Ebaugh, Helen Rose Fuchs. 1988. *Becoming an Ex: The Process of Role Exit*. Chicago: University of Chicago Press.
- Gabarro, John J. 1986. *The Dynamics of Taking Charge*. Boston: Harvard Business School Press.
- Gergen, Kenneth J. 1997. *Realities and Relationships: Soundings in Social Construction*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Gladwell, Malcolm. 2000. *The Tipping Point: How Little Things Can Make a Big Difference*. Boston: Little Brown.
- Granovetter, Mark S. 1973. The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78: 1360–1380.

- Granovetter, Mark S. 1995. *Getting a Job: A Study in Contacts and Careers*, 2d ed. Chicago: University of Chicago Press.
- Hall, Douglas T. 1976. *Careers in Organizations*. Glensview, IL: Scott, Foresman.
- Hall, Douglas T. 1986. Breaking Career Routines: Mid-Career Choice and Identity Development. In *Career Development in Organizations*, ed. Douglas T. Hall. San Francisco: Jossey-Bass
- Heifetz, Ronald A. 1994. *Leadership without Easy Answers*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.
- Holland, John L. 1959. A Theory of Vocational Choice. *Journal of Counseling Psychology* 6 : 35-45.
- Ibarra, Herminia. 1999. Provisional Selves: Experimenting with Image and Identity in Professional Adaptation. *Administrative Science Quarterly*, 44 (4) : 764-791.
- Ibarra, Harminia. 2003. *Working Identity: Unconventional Strategies for Reinventing Your Career*. Harvard Business School Press: Boston, MA. (金井壽宏監修・解説、宮田貴子訳 2003. 『ハーバード流キャリア・チェンジ術』翔泳社)
- James, William. 1892/1984. *Psychology: Briefer Course*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (今田寛訳 1992. 『心理学 (上) (下)』岩波書店)
- Jones, Edward E., Frederick Rohdewalt, Steven Berblas and James A. Skelton. 1981. Effects of Strategic Self-Presentation on Subsequent Self-Esteem, *Journal of Personality and Social Psychology* 41, no. 3 : 407-421.
- Jopling, David A. 2000. *Self-Knowledge and the Self*. New York: Routledge.
- 梶田毅一 1988. 『自己意識の心理学 第2版』東京大学出版会
- Kahn, William A. 1996. Secure Base Relationships at Work. In *The Career is Dead – Long Live the Career: A Relational Approach to Careers*, ed. Douglas T. Hall, 158-179. San Francisco: Jossey-Bass.
- 金井壽宏 2002. 『働くひとのためのキャリア・デザイン』PHP 研究所
- Kanter, Rosabeth M., Barry A. Stein, and Todd. D. Jick. 1992. *The Challenge of Organizational Change: How Companies Experience It and Leaders Guide It*. New York: Free Press.
- Kegan, Rogert. 1982. *The Evolving Self: Problem and Process in Human Development*. Cambridge, MA: Harvard University Press.
- Koestler, Arthur. 1989. *The Act of Creation*. London: Arkana.

- Krumboltz, John D. 1979. Social Learning Theory of Career Decision Making. In *Social Learning Theory and Career Decision Making*, ed. A. M. Mitchell, G. B. Jones and J. D. Krumboltz, 19-49. Cranston, RI: Carroll Press.
- Langer, Ellen J. and Alison I. Piper. 1987. The Prevention of Mindlessness. *Journal of Personality and Social Psychology* 53, no. 2 : 280-287.
- Levinson, Daniel J., Charlotte N. Darrow, Edward B. Klein, Maria H. Levinson and Braxton McKee. 1978. *The Seasons of a Man's Life*. New York: Ballantine Books. (南博訳 1992. 『ライフサイクルの心理学(上)(下)』講談社)
- Lifton, Robert J. 1993. *The Protean Self: Human Resilience in an Age of Fragmentation*. Chicago: University of Chicago Press.
- Markus, Hazel and Paula Nurius. 1986. Possible Selves. *American Psychologist* 41, no. 9 : 954-969.
- McAdams, Dan P. 1988. *Power Intimacy and the Life Story: Personological Inquiries into Identity*. New York: Guildford Publications.
- McAdams, Dan P. 1997. *The Stories We Live By: Personal Myths and the Making of the Self*, 1st ed. New York: Guildford Publications.
- McKenna, Elizabeth P. 1998. *When Work Does Not Work Anymore: Women, Work, and Identity*. New York: Dell Publishing.
- Mintzberg, Henry. 1987. Crafting Strategy. *Harvard Business Review* 65, no. 4 : 66-75. (「戦略クラフティング」ダイヤモンド・ハーバード・ビジネス・レビュー 2007年2月号 : 78-92. ダイヤモンド社)
- 宮城まり子 2002. 『キャリアカウンセリング』駿河台出版社
- 室松慶子 2008. 「Working Identity における John の語りの分析 : 中年期のキャリア・チェンジに伴う心の動き」『東洋法学』第52巻 第1号 : 289-312. 東洋大学法学会
- 室松慶子 2009a. キャリアチェンジのダイナミクス : Working Identity における自己・行動・環境の相互作用の理論研究 . 法政大学大学院経営学研究科キャリアデザイン学専攻修士論文
- 室松慶子 2009b. 「Working Identity におけるキャリアチェンジのダイナミクス」『日本産業カウンセリング学会大14回大会論文集』「自立を支える産業カウンセリング」—メンタルへ

62 キャリアチェンジにおける自己・行動・環境の相互作用：*Working Identity* 理論研究 [室松 慶子]

ルスとキャリア支援の統合を目指して— pp. 88-91. 日本産業カウンセリング学会

室松慶子 2010. 「Levinson (1978) の視点から考える Ibarra (2003) の成功するキャリアチェンジを促す行動」『現代社会研究』第7号：69-78. 東洋大学現代社会総合研究所

Osherson, Samuel D. 1980. *Holding On and Letting Go: Men and Career Change at Midlife*. New York: Free Press.

Parsons, Frank. 1909. *Choosing a Vocation*. New York: Agathon Press.

Pascal, Richard T., Linda Gioja, and Mark Millemann. 2000. *Surfing the Edge of Chaos*. New York: Crown Business.

Savickas, M. L. and B. J. Taber. 2006. Individual Differences in RIASEC Profile Similarity across Five Interest Inventories. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development* 38: 203-210.

Schein, Edgar H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (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)

Schein, Edgar H. 1990. *Career Anchors: Discovering Your Real Values*, revised edition. Jossey-Bass/Pheiffer. (金井壽宏訳 2003. 『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)

Schein, Edgar H. 1992. *Organizational Culture and Leadership*, 2d ed. San Francisco: Jossey-Bass.

Schein, Edger, H. 1996. Kurt Lewin's Change Theory in the Field and in the Classroom: Notes toward a Model of Managed Learning. *Systems Practice* 9, no. 1 : 27-48.

Schlossberg, Nancy. 1989. *Overwhelmed: Coping with Life's Ups and Downs*. Lexington Books. (武田圭太・立野了嗣訳 2000. 『「選職社会」転機を活かせ』日本マンパワー出版)

Schön, Donald A. 1983. *The Reflective Practitioner: How Professionals Think in Action*. New York: Basic Books.

Spokane, Arnold R., Erik J. Luchetta and Matthew H. Richwine. 2002. Holland's Theory of Personalities in Work Environments. In *Career Choice and Development*, fourth edition, ed. D. Brown and Associates, 373-426. San Francisco, CA: Jossey-Bass.

Strauss, Anselm L. 1977. *Mirrors and Masks: The Search for Identity*. London: Martin Robertson. (片(279)

桐雅隆監訳 2001. 『鏡と仮面：アイデンティティの社会心理学』世界思想社)

- Tyre, Marcie J., and Wanda Orlikowski. 1994. Windows of Opportunity. *Organizational Science* 5, no. 1 : 98-118.
- Wenger, Etienne. 1998. *Communities of Practice: Learning, Meaning, and Identity*. Cambridge, UK: Cambridge University Press.
- Weick, Karl E. 1979. *The Social Psychology of Organizing*, 2d ed. New York: McGraw-Hill.
- Weick, Karl E. 1984. Small Wins: Redefining the Scale of Social Problems. *American Psychologist* 39, no. 1 : 40-49.
- Winnicott, Donald W. 1971/1989. *Playing and Reality*. New York: Routledge.
- Yost, John H., Michael J. Strube, and James R. Bailey. 1992. The Construction of the Self: An Evolutionary View. *Current Psychology* 11, no. 2 : 110-121.

—むろまつ けいこ・法学部教授—