

《 論 説 》

キャリア・アンカーの多重性と相互排他性：
言語学研究の視点からの分析

室松 慶子

1 はじめに

自分のキャリアに何を望むのか、人にはあきらめられない職業上の価値観がある。MIT 経営大学院の卒業生のパネル調査から、Schein (1975) は、アンカー（錨）となる5種類の型を見出し、キャリア・アンカー (career anchors) と名付けた。キャリア・アンカーは自分が働きたいと思う仕事環境を選ぶ基準や成功の基準として機能する。長期的な貢献の領域を明らかにし、選択しなければならぬとしたら、あきらめることのできない関心あるいは価値である。これは、実際の仕事の体験を通してキャリア初期の間に何年もかかって初めて発見できるものであり、人生経験を積んでより安定していくと考えられている。個人は複数のキャリア・アンカーをもつことはなく、1つのみを持つとされる。そして、それはたとえその個人の職業が変わったとしても変わらないとされる。

キャリア・アンカーに関する研究が進むと、新しいキャリア・アンカーの種類が研究者たちによって提案された。また、一人が複数のキャリア・アンカーを持つと主張する研究もある。その後、Schein (1987) は8種類のキャリア・アンカーの型を示したが、人は1つのキャリア・アンカーを持ち、それは変わることがないという見解は変わらないようである。

経営学におけるキャリア・アンカーの研究と類似した研究の変遷をたどる言語学研究がある。本稿は個人一人がもつキャリア・アンカーは1つのみであり複数もたない、という前提について、この言語学研究の視点から考察する。両

分野における研究を比較することにより、キャリア・アンカーの多重性についての分析法を示す。また、その分析法はキャリア・アンカーの相互排他性をも示すものである。

この論文の構成は以下のようなものである。第2節では、キャリア・アンカーの種類と多重性の研究について扱う。第3節では、Fillmore (1968) に端を発する言語学研究を見る。第4節では、その言語学研究から経営学におけるキャリア・アンカーの多重性を説明するシステムを提案する。第5節はまとめである。

2 キャリア・アンカー研究

2.1 キャリア・アンカーの起源

キャリア・アンカーは、Schein (1968) のスローン・スクール (MIT 経営大学院) 同窓生に対して行われた組織社会化に関する調査から生まれた概念である。1961年から1963年の3年間の卒業生44名の男性回答者に対し、卒業前と卒業から10年から12年たった1973年に再び面接を行った研究において彼らの詳細な職歴や彼らが行った選択や決定とその理由を検討したところ、ある明確な反応が現れた。その型を説明するための方法としてキャリア・アンカー5種がSchein (1975) によって提案された。自分のキャリアに何を望むのかについての欲求・欲望を表し、経営大学院のようなかなり同質な背景にあっても、人により異なることがわかった。5つのタイプは、Managerial Competence (管理的能力)、Technical/Functional Competence (技術的／職能的能力)、Security (保障)、Creativity (創造性)、Autonomy and Independence (自立と独立) である。

その研究において44名の同窓生中19名がTechnical/Functional Competenceのアンカーに分類された。キャリアの選択の際に最も重視されたのが仕事の技術的あるいは職能的内容であった。エンジニアリング、財務分析、マーケティング、システム分析、企業計画等である。特定の分野に能力があると感じ、自分の専門内での管理を引き受けはするが、管理そのものには興味はない。自分を夢中にさせる特定の分野においてのみキャリアを前進させたいと思っている。もしも他の専門分野への昇進が決まると、その会社を辞める傾向があ

る。しかし、アメリカの組織では職能的なポジションから管理のポジションへと向かうキャリアが伝統的であるから戸惑いを経験する。Technical/Functional Competence をアンカーとする者は、管理全般を「政治的闘争の場」(Schein, 1978: 129) として軽蔑したり恐れたりする。このグループの人びとにとって成功とは、昇進とか金銭的報酬そのものではなく、自分の得意分野における専門家であるというフィードバックやよりやりがいのある仕事をすることによって決まる。

44名の中、8名が Managerial Competence の範疇に分類された。管理能力をアンカーとする者は、管理責任のある地位への上昇を強い動機とする。ある特定の職務上の分野において有能でなければならないということは分かっているが、どれかの分野にコミットすることはない。専門的な特定の仕事は、より高い管理レベルへ上る中間のステージに過ぎない。究極の目的は管理そのものにある。そして、そのために必要な能力は3つの能力、すなわち、分析能力、対人関係能力、情緒的能力を組み合わせた領域にあると彼らにはわかっている。

Schein (1975) によると、Managerial Competence をアンカーに持つ8名は、2つのキャリアのパターンに分かれる。大組織で昇進していく者と、小さな組織でより大きな仕事も求める者である。どちらのパターンに属していても転職をする者はいたが、結果的に前者の場合は大組織を、後者の場合は小組織を明確に指向していた。

Schein (1978) は Managerial Competence と Technical/Functional Competence の2つのアンカーが明確に異なる点は、特定の分野へのこだわりであると考えられる。また、Technical/Functional Competence がアンカーである同窓生が「重役室での政治」(Schein, 1978: 136) を恐れたり嘆いたりするのに対し、Managerial Competence がアンカーである同窓生はそれを刺激的であり活動の場であると見なしている。

Security については、44名中4名がこのタイプに属する。Schein (1975, 1977) では Security (保障) という名称が与えられ、また Organizational Security (組織的保障) という名称も使われている。Schein (1978) では、それに Stability が

加えられ、Security and Stability（保障と安定）が見出しとなっているが、文章中には Security のみがアンカー名として使われている。このタイプをアンカーとする人びとは、自分のキャリアと特定の組織とを結び付けている。その組織と自分を結びつけることによって安定を求めていると考えられる。個人的な野心や能力の領域が何であれ、組織に依存し、組織を去る意思はない。同窓生の4名は、様々なキャリアを示したが、会社を変えても安定した会社に落ち着いたり、郷里や住み慣れた土地に落ち着いたりしている。

Schein (1978) は、Security をアンカーとする人びとの中に、2つのタイプの保障指向を見いだしている。ある特定の組織に安定的に属していることに保障を見いだすタイプと、家族の安定やコミュニティに自分を根付かせることで地理的に定住という感覚を保障とするタイプである。前者のタイプは、公務員や大企業に勤務する場合で、転勤もありえる。後者の場合、会社が転勤を命じた場合、同じ地域で同様の職種が得られる他の企業へと移ると考えられる。Schein (1975) によると、Security をアンカーとする4名の中3名は、1つの組織に留まっていた。転職を繰り返したもう1名に関しては、一度仲間と会社を始めようとしたことを除き、同じ地域に留まり同様のタイプの職種についていた。

MIT の同窓生には、Security をアンカーとすることが失敗を意味するという感覚があったようである。もっと野心を持たなければとか、野心を持ってないことに対する罪悪感を感じるようであった。階層的キャリアを求める成功倫理が全同窓生を支配していることを示している。家庭と仕事が統合され安定し保障された状況にあるという、自分たちの成功の基準の妥当性を受け入れ難いと感じる同窓生もいた。

44名の中、6名が Creativity をアンカーとする。Schein (1978) は、このアンカーが起業家のキャリアを理解する上で最も重要なアンカーであるとする。自分の力で新しいものを創造したいという強い欲求を示す。これは起業家が示す基本的な欲求である。Schein (1975) によると、6名の Creativity のグループには、4名の起業家が含まれる。創造性／起業的パターンは、下で示す Autonomy and

Independence にみられる欲求と関連しているような印象を与える。組織の束縛から逃れ自分自身で行うという欲求はあるが、起業の決定的な要因は自立することではなく、自分で起業することによってビジネスや管理的なスキルを表現することにある。自分の名前のついた製品や製法、自分自身の会社、業績の尺度となる個人資産を創り出すことによる自己の拡大である。

Autonomy and Independence については、44名中7名がこれをアンカーとした。組織で生きることが、拘束され、不合理であり、プライベートな生活に侵食してくる、と感じ自分の自由を重んじる。組織の制約を逃れて自律的キャリアを求め、自分の専門能力を追求できる状況を求める。7名の同窓生は、大学教授、フリーランスの作家、小規模なビジネスの経営者、コンサルタント等である。

全ての大学教授やコンサルタントが Autonomy and Independence をアンカーとするわけではなく、Technical/Functional Competence や Security をアンカーとする大学教授や、より高い管理職レベルを目指すため移行期とするコンサルタントもいる。Autonomy and Independence をアンカーとする人びとにとって、自律性は、キャリアの選択を迫られた場合、彼らにとってあきらめられないものである。例えば、組織に属しながら高い専門性を追求する環境に移る機会がある場合、自律性が阻害されればそのようなオファーは断るであろうということである。Technical/Functional Competence をアンカーとする人と異なるのは、昇進の機会を逃した場合でも葛藤がなく、野心をもたないことに罪悪感を抱かないことである。組織を去ることが葛藤の一種の解決となる。彼らは皆自分の専門性を自覚し、自分の仕事の結果は自分の努力にあると考えるところは、Creativity のグループと同じである。Autonomy and Independence と Creativity のグループの相違は、前者が何かを創り上げることであるのに対し、後者の主要な欲求が自律していること、自分のペース、スケジュールやライフスタイル、労働習慣を決めることである。

これまで5種類のアンカーをそれぞれ見てきたが、Schein (1975, 1977) は、これらのキャリア・アンカーと職業との関係について、キャリア・アンカーは必ずしも職業を反映していないと報告している。各アンカーのグループには

様々な職業が存在した。キャリア・アンカーの概念は経営大学院出身者を対象とした研究から生まれたものであるが、これらのアンカーがこれらの卒業生が就いた職業以外にも適用できるのか、ということについて、Schein (1978) は、キャリア・アンカーに基づく警官のキャリアについての Van Maanen の分析に、警官にこれら5つのアンカーが見られることを紹介している。そして、どんな職業にも異なる目標、ライフスタイル、才能、価値を持つ様々な種類の人びとが存在すると主張する。

2.2 キャリア・アンカーの名称と種類、数

キャリア・アンカーにはいくつの型があり、それらの名称は何か。Schein (1978) は、上で示した5つのキャリア・アンカーが全てのキャリアタイプを余すところなく取り扱えるかについて、他の職業保有やより大きなサンプルに対するより詳細な長期的研究が必要であるとするが、以下のような4つのアンカーを想像できるのではないかとする：Basic Identity（基本的アイデンティティ）、Service to Others（他者への奉仕）、Power, Influence, and Control（権力、影響力、および支配力）、Variety（多様性）である。

Basic Identity をアンカーとして持つ者は、肩書や制服が自己定義のための基礎となる。肩書や制服等は、実際の仕事とは関わりがないとしても、このように見てわかる手段によって外的に自分の役割を定義できる職業を求める。例えば、有力な名声ある雇い主と結びつけることである。大学の守衛や管理人がハーバード大学に勤務しているとか、下級公務員が政府のために働いているという場合である。

Service to Others は、個人の基本的な欲求、才能、価値が人びとを援助するという仕事にある場合である。例えば社会福祉や医療、教育、軍隊のある側面である。対人関係能力や援助は彼らにとって手段ではなく、それ自体が目的である。

Power, Influence, and Control は、権力への欲求とそれを行使する才能を持つタイプである。これは Managerial Competence のアンカーの一部であるのか、

あるいは別のアンカーであるのかはこれまでの研究では明らかではないが、政治家、教師、医師、牧師等は、他者を支配し影響を及ぼすというアンカーを持つかもしれない。

Variety をアンカーに持つのは、限られた才能を短期間で深く使うのではなく、広範囲にわたる才能を広範囲にわたって表現する基本的欲求と価値を見いだす人びとである。大学教授やコンサルタント等の中には、キャリアの中で遭遇する数え切れない多様性に富むチャレンジに魅了される者もいる。彼らにとって反応の柔軟性が主要な価値の1つであり、失敗したり、停滞状態に陥ったりせずに中年期にキャリアの転換を図るのはこのグループの人たちであるかもしれない。

ここまで、Schine の3つの著作 (1975, 1977, 1978) からキャリア・アンカー 5種類とその他の可能性のある4種をみてきた。キャリアの研究者たちは、様々なキャリア・アンカーを提案したが、Schein (1987, 1996, 2006a) は、最終的に8種類のキャリア・アンカーを認めている：

- (1) a. Technical/Functional Competence (TF) (専門・職能別能力)
- b. General Management Competence (GM) (経営管理能力)
- c. Autonomy/Independence (AU) (自律・独立)
- d. Security/Stability (SE) (保障・安定)
- e. Entrepreneurial Creativity (EC) (起業家的創造性)
- f. Service/Dedication to a Cause (SV) (奉仕・社会貢献)
- g. Pure Challenge (CH) (純粹挑戦)
- h. Lifestyle (LS) (生活様式)

(1a) から (1e) はオリジナルの5つと同じであるが、(1b) から (1e) の4つのアンカーの名称が少し変化している。(1b) は Managerial Competence から General Management Competence へ、(1c) は Autonomy and Independence から Autonomy/Independence へ、(1d) は Security あるいは Organizational Security、または Security and Stability から Security/Stability へ、(1e) は Creativity から Entrepreneurial Creativity へである。

(1f) の Service/Dedication to a Cause は、Schein (1978) で可能性を示唆されて

いた Service to Others である。(1g)の Pure Challenge は、より困難な問題に挑戦したいという欲求をもつ人々が持つアンカーである。(1h)の Lifestyle は、はじめスローン・スクールの女性卒業生にみられたアンカーだが、社会のトレンドを反映し男性にも見られるようになってきている (Schein, 1987)。共働きが増えるにつれ、キャリアをより大きな「人生のシステム」の一部分とみなす人々が増え、夫と妻の両方の個人的キャリアと家族生活を統合する生活スタイルを求めるアンカーである (Schein, 1996: 82)。

採用されなかった Basic Identity あるいは Identity は、Security/Stability のアンカーの変種とみなされた (Schein, 1996)。Power については、それぞれのキャリア・アンカーにおいて様々な権力の発揮の仕方が存在するため、これ自体はアンカーではないとされる (Schein, 2006a)。例えば Technical/Functional Competence をアンカーとする者は、高度な知識と技術によって力を示し、起業家は、起業することによって権力を示す等である。また、Variety についてもそれ自体でキャリア・アンカーとはならず、他のアンカーを通して得られるものであると Schein (2006a) は述べている。

他のキャリア研究者たちも他のキャリア・アンカーを提案した。例えば、Barth (1993) は、まだ Schein のアンカーが5つであるときに、公共部門に関わることによる貢献をアンカーとする Public Sector を新たな第6のキャリア・アンカーとして示唆した。Suutari and Taka (2004) は、グローバル化した現在に海外で働くマネージャーたちを研究した結果、Internationalism というアンカーを第9のキャリア・アンカーとして提案した。

以降本稿では、(1)でリストした Schein (1987) の8つをキャリア・アンカーとして議論を進めていく。¹

2.3 一人がもつキャリア・アンカーは1つのみ

一人が2つ以上のアンカーを持つことはできるのか、という問いに対して、

1 以降本稿では、キャリア・アンカーについて(1)でリストした略語(e.g., TF)を用いる。

Schein (2006a) は、ただ1つのアンカーのみ、と答えている。選択を迫られた時に諦められない1つのこと、というキャリア・アンカーの定義から、許されるのは一人に1つのみのアンカーとなるということである。

Schein (1975, 1977, 1978) では、個人が持つキャリア・アンカーは1つのみであるという見解は、はっきりとはしていない。しかし、キャリア・アンカーの定義からいうと、一人に1つと考えていると思われる。

Schein (1975, 1977) では、キャリア・アンカーは、個人のキャリアを導きまた規制する、動機・価値観・自己認識された才能からなる行動様式とされている。Schein (1977) によるとキャリア・アンカーは、欲求と才能をもつ個人と機会と規制をもつ労働環境との相互作用に起因する。キャリアの初期に個人は自分が何が得意で何に価値を見出し、何を欲しているのかをより具体的に知るようになる。同時に、その環境で機能すべき才能や動機、価値観を自分が持たないために自分が失望するような仕事や労働環境がどのようなものであるのかがわかってくる。キャリア・アンカー、すなわち、動機・価値観・欲求からなる根底にある行動様式が、キャリアの決断の指針や制約の役割をつとめる。キャリア・アンカーは労働経験に基づく自己イメージの局面をもつ。

Schein (1978) では、より具体的に説明されている。キャリア・アンカーとは、3つの構成要素からなる職業上の自己概念である。3つの構成要素とは、以下の通りである：

- (2) a. 自覚された才能と能力 (*talents and abilities*) (さまざまな仕事環境での実際の成功にもとづく)
- b. 自覚された動機と欲求 (*motives and needs*) (現実の場面での自己テストと自己診断の諸機会、および他者からのフィードバックにもとづく)
- c. 自覚された態度と価値 (*attitudes and values*) (自己と、雇用組織および事後と環境の規範および価値との、実際の衝突にもとづく)

(Schein, 1978: 125; 邦訳 1991: 143)

Schein (1978) によると、キャリア・アンカーは、人生と職業上の選択を決定する統合された自己イメージであり、それは、自分が何に有能であると思うか、人生から何を望むか、自分の価値体系はなにか、自分はどんな種類の人間か、

を仕事の経験を通して学び、発見された才能を含む、統合された自己イメージである。そうであれば、職業上の経験を通して学習し、発見し、統合した自己イメージが複数あるとは考え難い。

しかしながら、中間管理職にある MIT 経営大学院修了生がキャリア・アンカーの自己診断用伝記用紙を使用し、自分自身でキャリア・アンカーを評価したところ、回答した 37 名のうち、1 つのアンカーに定めることができたのが 23 名、2 つのアンカーが同程度としたのは 12 名、3 つのアンカーを同程度としたのが 2 名であったことを、Schein (1978) は報告している。自分のプロフィールをただ 1 つのアンカーに決められないと感じた回答者は多かったという。

2.4 一人に 2 つ以上のキャリア・アンカー

キャリア・アンカーの研究が盛んになるにつれ、一人に 1 つのキャリア・アンカーという見解は、様々な研究者によって挑まれた。

Feldman and Bolino (1996) は、個人が 2 つのキャリア・アンカーを持つことが可能であると主張した。主となるものと副となるものの 2 つである。そして、2 つ以上のアンカーを持つ個人は、1 つのアンカーを持つ個人よりも、両価性のためにキャリアが劣るとする。また、Feldman and Bolino (1996) は、キャリア・アンカーを 2 つ持つ場合、それら 2 つのアンカーが相補的であるか、あるいは相矛盾するのかについて問題にしている。矛盾する 2 つのアンカーを持つ個人より、相補的である 2 つのアンカーを持つ個人のキャリアの方がより優れたキャリアの結果となると仮定している。

Suutari and Taka (2004) は、グローバルに活躍するマネージャーに関する研究において、彼らのほとんどがキャリアの決断の際に、1 つではなく複数のキャリア・アンカーを拠り所としていることを見出した。

Quesenberry and Trauth (2007) は、IT 業界で働く専門職の女性達のキャリア・アンカーを研究し、一人のキャリア・アンカーに複数のアンカーがあることを見出した。特に、キャリア・アンカーが結合し一定の群をなしていることを示した。よく見られるコンビネーションは、TF と CH の結合、GM と CH の

結合、TF と SE の結合、GM と SE の結合であったという。また、Quesenberry and Trauth (2007) は TF と GM が相互排他的であることを見出した。

3 言語学研究の視点

3.1 意味役割

キャリア・アンカーの研究の変遷は言語学で扱われている case relationship (格関係) における研究とよく似ている。case relationships (Fillmore, 1968) や thematic relations (主題関係) (Jackendoff, 1972)、他に、semantic relations (Schlesinger, 1989)、thematic roles (Culicover & Wilkins, 1986)、 θ -roles (Chomsky, 1981) 等、様々な名称がある。

本稿では、このように多様な用語使用による混乱を避けるため、“意味役割”という名称で統一して扱うこととする。そのため、以下では引用する原文とその説明では用語が異なることがある。

意味役割は、文法関係である主語や目的語とは別に、動詞と名詞句との関係を表す概念であり、どの言語にもある普遍的な概念である。

- (3) a. The door opened.
b. Mari opened the door.

(3a)と(3b)の*the door*は前者では主語、後者では目的語という文法関係であるが、どちらも *open* という動詞の影響を受けて動く物という共通点がある。これは両文における *the door* が Theme という共通した意味役割を持つと捉えられる。

また、同じ動詞を文とする主語であっても、意味役割が異なる場合がある。

- (4) a. Mari opened the door.
b. This key opened the door.

(4a)においても(4b)においても、主語である *Mari* と *this key* がドアを開けるが、これら2つの意味役割は異なる。(4a)の *Mari* は Agent、(4b)の *this key* は Instrument である。表面的にはわからないが、これらの文を受動態にするとその意味役割が顕在化する。

- (5) a. The door was opened by Mari.
- b. The door was opened with this key.

前置詞の *by* は *Mari* が Agent、*with* は *this key* が Instrument であることを示す。

Fillmore (1968) は、意味役割に関して2つの法則を提出した。

- (6) a. “each case relationship occurs only once in a simple sentence”.
(Fillmore, 1968: 21)
- b. “Only noun phrases representing the same case may be conjoined”.
(Fillmore, 1968: 22)

(6b) は、同じ意味役割の名詞句のみを等位接続することができることを示す。² (4) の *Mari* と *this key* は異なる意味役割を持つことを見たが、この2つを等位接続すると、(7) にみられるように非文法的である。

- (7) *Mari and this key opened the door.³

(6a) は、各々の意味役割が単文の中で一度しか現れることができないことを示す。例えば、(8) が文法的であるということは、*Mari* と *this key* が異なる意味役割を持つこと示している。

- (8) Mari opened the door with this key.

さらに、意味役割は、空所化 (Gapping) にも影響を及ぼす (Muromatsu, 1990, 1991)。空所化とは、等位構造に見られる省略現象の1つである。

- (9) a. Mary likes chocolate, and Bob likes whisky.
- b. Mary likes chocolate, and Bob whisky.

空所化により (9a) の第2被接続節の動詞 *likes* が削除されたのが、(9b) であると考えられている。空所化には第1被接続節と第2被接続節の統語構造の平行性が必要であると言われ、(9b) はこの条件を満たし、共通した *likes* が第2被

2 Fillmore (1968) の原文では case relationship (格関係) となっているが、ここでは、先に述べたように、意味役割という用語で説明を進める。以降も同様である。

3 * は、この文が非文であることを示す。

接続節において削除されている。

次に (10) の例を見てみよう。(10b) の空所化前の文である (10a) が文法的であることから、(10b) の非文法性は、空所化によるものであると言える。

- (10) a. John taught boys, and Mary taught computer skills.
 b. *John taught boys, and Mary computer skills. (Muromatsu, 1990: 35)

しかし、統語構造的には (10b) の両被接続節は平行的である。Muromatsu (1990) は、(10b) の非文法性を説明するために、空所化には構造的平行性のみでは不十分であり、意味役割の平行性も必要であることを主張した。(10b) の *boys* の意味役割は Goal、*computer skills* の意味役割は Theme であり平行性がない。

このように、意味役割は、主語や目的語という文法関係とは別物であり、文法関係や統語構造では説明できない現象を説明することができる概念である。

3.2 意味役割の名称と種類、数

Fillmore (1968) は、意味役割として Agentive、Instrumental、Dative、Factitive、Locative、Objective の 6 つをあげ、さらに他の意味役割も必要であろうと述べている。Fillmore (1969) では、Comitative、Time、Benefactive、Frequentative が意味役割として登場する。Fillmore (1968) から 9 年後に出版された Fillmore (1977) は、Fillmore (1968) へ寄せられた反応や誤解へ向けて書かれた。そこで問題になったのは意味役割をどのように知ることができ (認定の問題)、それらはいくつ存在するのか (数の問題) ということである。Fillmore (1977) が認めているように、これらの問題に対して満足な解決法を提供することはできなかったが、以下のような議論がなされた。

Fillmore (1968) では、Agentive と Dative は必ず有生 (animate) とされていた。しかし、それでは、(11a) と (11b) の *the man* と *the snow* が別の意味役割、すなわち前者が Dative、後者が Patient (Object) となることを Huddleston (1970) に批判されたことをあげている。

- (11) a. The man died.
b. The snow melted. (Fillmore, 1977: 65)

Nilsen (1972) は Agent と Instrument の相違を有生の原因と無生 (inanimate) の原因の相違とし、Experiencer (Dative) と Patient (Object) の相違を有生の結果と無生の結果の相違として提案した。

名称に関して言えば、Fillmore (1977) では、Agentive や Instrumental に代わって Agent や Instrument という名称も用いられ、また Patient も使われるようになり、以前 Objective だったものが Patient となっている。

別の理論の枠組みで研究している Jackendoff (1972) は、Theme、Goal、Source、Location、Agent をあげている。⁴ Theme は、動いている、あるいは位置している物である。動作や位置を表す動詞のみにではなく、抽象的な動詞の名詞句にも Theme は採用されている。(12) の文中で下線で示した名詞句が Theme である。⁵

- (12) a. The rock moved away.
b. Will inherited a million dollars.
c. Dave explained the proof to his students.
d. Herman kept the book on the shelf.
e. The book belongs to Herman.
f. Max knows the answer. (Jackendoff, 1972: 29-30)

Goal は、動作の終点である。(13) では *Will* が Goal である。

- (13) Will inherited a million dollars. (=12b)

Source は、動作の起点である。

- (14) Harry went from Bloomington to Boston. (Jackendoff, 1972: 31)

Location は位置を表す。

- (15) John stayed in the room. (Jackendoff, 1972: 31)

4 Jackendoff (1972: 29) は、意味役割を表す用語として thematic relations (主題関係) を用いている。

5 (12) ~ (15) の下線は筆者による。

Fillmore (1968) や Fillmore (1968) に対する反応は反響を呼び、この分野における研究が盛んに行われ、意味役割に関して様々な議論が繰り広げられた。

3.3 1つの名詞句が持つ意味役割は1つのみ

Fillmore (1968) は、深層構造において1つの名詞句に1つの意味役割のみと規定している。また、Chomsky (1981) は、統率・束縛理論において意味役割とそれが付与される名詞句との関係を規定した。⁶

(16) θ -criterion (Chomsky, 1981: 36)

Each argument bears one and only one θ -role, and each θ -role is assigned to one and only one argument.

これは、各名詞句がただ1つの意味役割を持ち、各意味役割はただ1つの名詞句に割り当てられることを示す。すなわち、意味役割と名詞句が一对一对応であることを要求する。

- (17) a. The bird has gone.
 b. Mari ate cookies.
 c. *The bird has gone the sky.
 d. *Mari put on the desk.

例えば、(17a) では、自動詞 *go* は意味役割を1つ付与することができる動詞である。そしてこの自動詞により名詞句 *the bird* が意味役割を1つのみ持ち、また *go* が付与できる意味役割は名詞句 *the bird* にのみ付与されている。他動詞の例でみると、(17b) の動詞 *eat* は、意味役割を2つ付与することができる動詞である。名詞句 *Mari* は、その中の1つのみを持ち、またその意味役割は *Mari* という1つの名詞句に割り当てられている。(17b) の動詞 *eat* が付与できるもう一つの意味役割は、名詞句 *cookies* に付与されている。この名詞句 *cookies* は、その付与された意味役割1つのみを持つ。(17c) では、自動詞 *go* の付与できる意

6 Chomsky (1981) では、意味役割として θ -role (θ 役) が用いられている。また argument (項) は、本議論では略式に名詞句として取り扱う。

味役割を名詞句 *the bird* が持つが、名詞句 *the sky* には、意味役割が割り当てられておらず θ -criterion を満たさない。(17d) では、3つの意味役割を付与できる動詞 *put* に対し、意味役割を割り当てられることができる名詞句が *Mari* と *the desk* の2つしかなく、 θ -criterion を満たさない。このように、全ての名詞句は意味役割を持たなければならず、さらに1つの名詞句が持つ意味役割を1つのみに限定する必要性がある。

3.4 1つの名詞句に2つの意味役割

Jackendoff (1972) は、1つの名詞句が2つ以上の意味役割を持つ必要性を唱えている。

- (18) a. Richard bought some books from Lisa.
 b. Lisa sold some books to Richard.

例えば、(18)の動詞 *buy* と *sell* という異なる動詞を用いた2つの文の中で、本が *Lisa* から *Richard* へ渡ったという両文の類似点は、*some books* が Theme、*Richard* が Goal、*Lisa* が Source という意味役割を持つことで捉えることができる。しかし、両文とも主語が Agent であるという点が動詞 *buy* と *sell* の特質を示している。すなわち、(18a)では *Richard* が、(18b)では *Lisa* が Agent であるという点で相違をみせている。従って、(18a)では、*Richard* という名詞句が Agent と Goal という2つの意味役割を持ち、(18b)では、*Lisa* が Agent と Source という2つの意味役割を持つことになる。

1つの名詞に2つの意味役割が付与されると θ -criterion を満たさない。この問題に対する解決策を見てみよう。

Culicover and Wilkins (1986) は、意味役割を extensional class と intensional class の2種に分けた。前者は、人間の知覚のシステムに関連し、Source、Goal、Theme が含まれる。後者は、行動する参加者の地位に関連し、Agent、Patient、Instrument、Benefactee が含まれる。Culicover and Wilkins (1986) は、1つの名詞句に2つの意味役割が割り当てられることを許すが、意味役割の2つ

のクラスの各々から割り当てられる意味役割は1つに制限する。これによって Chomsky (1981) の θ -criterion と共存できるとする。

Jackendoff (1987) は、Culicover & Wilkins (1986) に倣い、意味役割を2種に分け、層 (tier) という概念を用い意味役割を2つの層 (tier) に編成した。thematic tier と action tier である。前者は動作や位置を扱い、後者は Actor-Patient (動作主-被動者) の関係を表す。そして、1つの名詞句は各々の層からは1つの意味役割しか与えられないとする。

上でみた (18) の例を用いると、以下ようになる。

- (19) a. Richard bought some books from Lisa.
 Goal Source --- Thematic tier
 Actor --- Action tier
- b. Lisa sold some books to Richard.
 Source Goal --- Thematic tier
 Actor --- Action tier

各層から意味役割の様々なコンビネーションが見られることを Jackendoff (1987) は示している。

- (20) a. The car hit the tree.
 Theme Goal
 Patient
- b. Pete threw the ball.
 Source Theme
 Agent Patient
- c. Bill received a letter.
 Goal Theme (Jackendoff, 1987: 395)

(20c) の動詞 *receive* は action に関わる意味役割を付与しないので、(20c) には action tier からの意味役割はない。thematic tier から Goal と Theme が割り当てられ、一層のみからの付与である。このことは、以下の文が非文法的であることと一致している。

- (21) a. *What Bill did was received a letter.
b. *What happened to the letter was Bill received it. (Jackendoff, 1987: 395)

このような層による分析により、Chomsky (1981) の θ -criterion に矛盾しない形で意味役割の特性を活かすことができる。1つの名詞句は1つあるいは2つの意味役割を持つことが許され、必ずしも1つあるいは2つと限定されているものではない。しかし、1つは必ず持たなければならない。また、各層から1つのみという制限から、相互排他性を扱うことができる。例えば、1つの名詞句が thematic tier から Goal と Source を同時に割り当てられることができないので、この2つの意味役割が相互排他的であることが説明できる。

4 多重的キャリア・アンカーの分析と相互排他性

第2節と第3節で取り扱ったキャリア・アンカー研究の変遷と意味役割の研究の変遷には共通点がある。オリジナルの研究である Schein (1975)、Fillmore (1968) が反響を呼びその分野の研究が盛んになったこと。研究が進むにつれアンカーや意味役割の名称が微妙に変化していること。アンカーや意味役割の種類が他の研究者たちによって提案され、数が増えてきたこと。オリジナルの研究から改めて Schein (1996)、Fillmore (1977) が発表されたこと、がある。何よりも、一人に1つのアンカー、1つの名詞句に1つの意味役割という前提に疑問が投げかけられ、その問題に対する議論があることである。意味役割では、Jackendoff (1987) の分析法が優れていることを見た。tier (層) の概念を用いることにより、1つの名詞句に対する原則は維持しながらも2つの意味役割を持つことを許し、また相互排他性をも扱うこともできる分析法である。筆者はこれを応用し、キャリア・アンカーの多重性についても tier の概念を取り入れることを提案する。

意味役割の場合は、人間の知覚のシステムに関連する thematic tier と、行動する参加者の地位に関連する action tier という2層である。キャリア・アンカーの場合はいくつの層が必要であり、それらの性質は何であろうか。多重性ばか

りではなく相互排他性を考えるにあたってはキャリア・アンカーの組み合わせや層のメンバーが重要となる。

第2節で見たように、Queensberry and Trauth (2007)によると、よく見られるキャリア・アンカーのコンビネーションが、TFとCH、GMとCH、TFとSE、GMとSEであった。そして、TFとGMが相容れないことが報告されている。このパターンは、Feldman and Bolino (1996)のキャリア・アンカーの類別を層の考え方に採用すると説明することができる。

Feldman and Bolino (1996)は、Scheinの8つのキャリア・アンカーを3種類に類別した。それは、Schein (1987)が示した個人の自己概念を定義する3つの質問に沿ったものである。

- (22) a. What are my talents, skills, areas of competence?
What are my strengths and what are my weaknesses?
- b. What are my main motives, drives, goals in life?
What am I after?
- c. What are my values, the main criteria by which I judge what I am doing?
Am I in the right kind of organization or job? How good do I feel about what I am doing?

(Schein, 1987: 157)

これらの問いを基に順に Talent-Based、Need-Based、Value-Based とし、Feldman and Bolino (1996)は以下のようにアンカーを分類した。Talent-BasedはTF、GM、EC、Need-BasedはSE、AU、LS、そしてValue-BasedはSV、CHである。そして、どのベースからのキャリア・アンカーが主となるかによって、個人のキャリアの満足度が異なると考えている。この3点は、Schein (1978)がキャリア・アンカーの3つの構成要素としてあげた3点と一致している。これは、第2節の(2)にあげたが、Schein (1978)の考えでは、1つのキャリア・アンカーの中でこれら3つの要素が相互に作用し1つの概念に還元できない統合された

ものとするが、一方、Feldman and Bolino (1996) はこれを使い3つに分類したのである。

この分類を tier (層) の考え方に取り入れると、以下のようになる：

(23) Tiers of Career Anchors I

| | |
|--------------|------------|
| Talent Tier: | TF, GM, EC |
| Need Tier: | SE, AU, LS |
| Value Tier: | SV, CH |

このキャリア・アンカーの層の考え方では、各々の層の性質が、それぞれ能力、欲求、価値観であると捉えることができる。また、Queensberry and Trauth (2007) によるキャリア・アンカーのコンビネーションを説明することができ、また TF と GM が Talent Tier の中で相互排他的であるため、相容れないことも説明できる。

Feldman and Bolino (1996) は、キャリア・アンカーを個人が2つ持つ場合、それら2つのアンカーが相補的であるか、あるいは相矛盾するののかについて問題にしており、例としてそれら2つが TF と SV である場合大いにあり得るが、EC と SV では難しいと考えられるとする。Feldman and Bolino (1996) はどのようなパターンが相補的であり、また矛盾するものなのか、どのようにこれらを説明するのか分析法を示していない。しかし、皮肉なことに、(23) の層では、彼らの分類を採用したにも関わらず、彼らが想定した EC と SV との矛盾性は捉えることはできない。

8つのキャリア・アンカーを発表した Schein (1987) には見られなかったが、Schein (2006b) では、8つのキャリア・アンカーを記述するにあたり、これら8つのキャリア・アンカーを4種類に分けて説明している。まず、TF と GM を有能さを最も優位な自覚として展開するアンカーとしている。それは、Competence というその名称からもうかがえる。次に、4つのタイプを動機あるいは欲求を主要に展開するアンカーとして紹介している：AU、SU、EC、SV である。それから、価値も動機も反映しないが個人の性格や問題解決のスタイルが混合したアンカーとして CH をあげている。4番目に LS をあげ、これは

キャリアと家族問題の統合に関係しており、共働き家庭が両者のキャリアの要求を満たすために一般的になってきたアンカーとする。

この Schein (2006b) の特徴付けを層の考え方に採用すると、4層のキャリア・アンカーとなり、各々の層の性質とメンバーは以下のようになる：

(24) Tiers of Career Anchors II

Competence Tier: TF、GM

Motive or Need Tier: AU、SE、EC、SV

Personality Characteristics and Problem-Solving Style Tier: CH

Integration of Career and Family Issues Tier: LS

(24) によっても Queensberry and Trauth (2007) のパターンを説明することができる。また、Feldman and Bolino (1996) の仮定した EC と SV との矛盾性も捉えることができる。

Feldman and Bolino (1996) は、2つのアンカーを持つ者の方が1つのアンカーを持つ者のよりも劣ったキャリアを歩むとしているが、層による多重性の把握ではそのような前提はなくなる。他の研究者たちが示しているように複数のアンカーを持つことは自然であろう。

5 まとめ

本稿では、キャリア研究とは一見すると関連性のない言語学分野の理論的な研究から分析法を採用した。キャリア・アンカーと意味役割の研究の変遷の平行性に着目し、一人に1つのみのキャリア・アンカー、一名詞に1つのみの意味役割、という点について考察した。意味役割の多重性を説明する層 (tier) という概念をキャリア・アンカーの多重性の説明に取り入れることにより、多重性及び相互排他性を捉えることができるシステムを提案した。そして、層の構造の可能性として2つの案を提示した。また、このシステムはアンカーが1つのみの者と2つのみの者の歩むキャリアについての優劣をつけないものである。

これら2つの層の構造の可能性の中どちらを採用するのか、あるいは他を提

案するのが課題である。また、個人が持ちうるキャリア・アンカーの数をいくつまで可能とするのかという問題もある。相互排他的なアンカーについては、それらを同時に持つことができない、と解釈するのか、あるいは矛盾するアンカーとして考え、持つことは可能であるが葛藤あるキャリアを経験すると解釈するのか、解釈の問題もある。これらは、今後の研究において個人が持つキャリア・アンカーの多重性と相互排他性のパターンを観察することにかかっているといえよう。

References

- Barth, Thomas J. 1993. Career Anchor Theory. *Review of Public Personnel Administration* 13: 27-42.
- Chomsky, Noam 1981. *Lectures on Government and Binding*. Dordrecht, Foris.
- Culicover, Peter, W. and Wendy Wilkins 1986. Control, Pro, and the Projection Principle. *Language* 62: 120-53.
- Feldman, Daniel C. and Mark C. Bolino 1996. Careers within Careers: Reconsidering the Nature of Career Anchors and their Consequences. *Human Resource Management Review* 6: 89-112.
- Fillmore, Charles J. 1968. The Case for Case. In E. Back and R. T. Harms eds., *Universals in Linguistic Theory*, 1-88. New York: Holt, Rinehart and Winston.
- Fillmore, Charles J. 1969. Toward a Modern Theory of Case. In D. Reibel and S. Schane eds., *Modern Studies in English*, 361-375. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Fillmore, Charles J. 1977. The Case for Case Reopened. In P. Cole and J. M. Sadock eds., *Grammatical Relations, Syntax and Semantics*, vol. 8, 59-81. New York: Academic Press.
- Huddleston, R. 1970. Some Remarks on Case Grammar. *Journal of Linguistics* 1: 501-510.
- Jackendoff, Ray 1972. *Semantic Interpretation in Generative Grammar*. Cambridge, Mass.: MIT Press.
- Jackendoff, Ray 1987. The Status of Thematic Relations in Linguistic Theory. *Linguistic Inquiry* 18: 369-411.
- Muromatsu, Keiko 1990. *On the Parallelism in Gapping*. 北海道大学修士論文。
- Muromatsu, Keiko 1991. Notes on Parallelism in Gapping. *Proceedings of the Fourth Summer Conference*, 87-102. Tokyo: Tokyo Linguistic Forum.
- Nilsen, D. L. F. 1972. *Specification of Deep Case*. The Hague: Mouton.

- Quesenberry, J. L. and E. M. Trauth 2007. What do Woman Want?: An Investigation of Career Anchors among Women in the IT Workforce. *SIGMIS-CPR '07*, April 19-27.
- Schein, Edgar H. 1968. Organizational Socialization and the Profession of Management. *Industrial Management Review* 9: 1-15. School of Industrial Management, MIT.
- Schein, Edgar H. 1975. How "Career Anchors" Hold Executives to Their Career Paths. *Personnel* 52.3: 11-24.
- Schein, Edgar H. 1977. Career Anchors and Career Paths: A Panel Study of Management School Graduates. In John Van Maanen ed., *Organizational Careers: Some New Perspectives*, 49-64. Chichester: John Wiley & Sons.
- 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・ダイナミクスーキャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である』東京：白桃書房)
- Schein, Edgar H. 1987. Organizational Behavior at Various Systems Levels. In Jay W. Lorsch, ed., *Handbook of Organizational Behavior*, 155-171. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Schein, Edgar H. 1996. Career Anchors Revisited: Implications for Career Development in the 21stC. *Academy of Management Executive* 10: 80-88.
- Schein, Edgar H. 2006a. *Career Anchors Participant Workbook*. Third Edition. Pfeiffer: San Francisco, CA.
- Schein, Edgar H. 2006b. *Career Anchors Self-Assessment*. Third Edition. Pfeiffer: San Francisco, CA.
- Schlesinger, I. M. 1989. Instruments as Agents: On the Nature of Semantic Relations. *Journal of Linguistics* 25: 189-210.
- Suutari, Vesa, and Milla Taka 2004. Career Anchors of Managers with Global Careers. *Journal of Management Development* 23 (9): 833-847.

—むろまつ けいこ・法学部教授—