

キャリア・ショック研究の現状と今後の展望

北 村 雅 昭

要 旨

情報技術の発達、グローバル化の加速、地球環境問題の深刻化などにより、キャリアの不確実性が高まる中、キャリア・ショックと呼ばれるキャリアに大きな影響をもたらす予期せぬ文脈要因への注目が集まりつつある。これまでのキャリア研究は、比較的安定的な組織環境の中でのキャリアや、個人が主体性を発揮することで切り開くキャリアを主たる研究テーマとして取り上げてきたが、現代のキャリアを理解するには個人の主体性とキャリア・ショックのような偶発的文脈要因の相互作用に目を向ける必要がある。本論では、キャリア・ショックという概念について、理論的に整理し、今後の研究の方向性について考察を試みた。キャリア・ショック研究は、キャリアにおける偶然の研究と離職につながるショックの研究の2つの研究の流れが背景にあるが、研究は緒についたばかりである。今後期待される研究テーマとしては、①キャリア・ショックの類型化、②キャリア・ショックの内容理解の深化、③尺度開発を土台とした実証研究の蓄積、④組織的な抑制策の検討、⑤キャリア・ショックが長い時間軸においてもたらす影響の理解という5つが挙げられる。

キーワード：キャリア・ショック、持続可能なキャリア、偶発性、文脈要因

1. はじめに

2020年における新型コロナウイルスの感染拡大による社会、経済の混乱は、1年前には全く予想されないことであった。情報技術の飛躍的発達、グローバル経済の加速、地球環境問題の深刻化などにより、現代社会には、予測不能な要素が年々増え、私たちのキャリアや人生にも不確実性が高まりつつある。かつてのキャリア研究は、組織が提供するある程度予測可能な環境（仕事内容、昇進など）の中で、組織ニーズ

と個人のニーズをどうマッチングさせるかに焦点をあてていた（例えば、Greenhaus, Callanan & Godshalk, 2010; Lent, Brown, & Hackett, 1994; Schein, 1978）。しかし、1980年代の後半から、グローバル競争が加速したことで、企業のリストラが頻発し、大企業による長期雇用や予測可能なキャリアパスといった前提は大きく崩れた（Arthur & Rousseau, 1996）。こうした変化を受けて、1990年代においては、自らの価値観にもとづき心理的成功を追求するプロティアン・キャリア（protean career: Hall, 1996, 2004）や単一の雇用者という伝統的な枠組みに囚われないバウンダリレス・キャリア（boundaryless career; DeFillippi & Arthur, 1994; Arthur & Rousseau, 1996）といった、いわゆるニューキャリア論が登場した。

ニューキャリア論は、新たに生まれつつあったキャリアの現実に光を当てるという意味では、大きな貢献があったが、キャリアの管理責任者としての個人の主体性を強調したため、キャリアにおける文脈への関心を弱めるという結果を招いた。しかし、Frey & Osborne (2017) が AI やロボットなどの技術革新により、この10年ないし20年において、米国における仕事の47%が自動化されるリスクがあるとの試算を示し、Taleb (2012) が、リーマンショックや同時多発テロなど、グローバル経済の持つ脆弱さを指摘したことで、キャリアの不確実性への認識は大きく高まり、改めてキャリアに様々な変化をもたらす文脈に関心が集まりつつある。こうした観点から、提唱された新たなパラダイムが「持続可能なキャリア」(sustainable careers; Van der Heijden & De Vos, 2015) である。そして、この新たなパラダイムのもとで最も注目される研究テーマの1つが本論で取り上げるキャリア・ショック (career shocks; Akkermans, Seibert & Mol, 2018) である。

キャリア・ショックとは、キャリアの途上で遭遇する、キャリアに大きな影響を与える思いがけないできごとのことを指す。すでに述べたように、近年のキャリア研究の多くは、自らが主体的に選び取るキャリアを主たる研究対象としてきたため、暗黙のうちに、キャリア・ショックのような偶発的なできごとの影響を軽視してきた。しかし、個人をキャリアの管理主体とする考え方は、個人が極めて高いレベルの先見性、計画能力、管理能力を持つことを前提としており、実際のキャリアを説明していないとの批判がある (Forrier, Sels & Stynen, 2009)。また、現実にはキャリアの途上で多くのひとが何らかのショックに遭遇し、その経験は個人のキャリアにとって極めて重要な意味を持つ。個人の行動は、個人と環境の関数で決まるという Lewin (1936, p. 166) の古典的な見解に立ち返れば、個人の直接的な管理の外にある文脈についてもキャリアの意思決定や成果の決定要因として考慮に入れておく必要がある。

Akkermans et al. (2018) は、キャリア・ショックをキャリア研究の重要なテーマとすべき理由として、次の2点を挙げる。第1に、現代においては、働き方がますます

す多様になったことである。とりわけ、一時雇用、単発での仕事の請負などといった働き方は雇用の保障が少なく、将来の見通しも立ちづらいため、予期せぬショックに遭遇しやすい。第2に、多くの研究者により、現代のキャリアを理解するには、文脈要因をもっと考慮すべきだという主張がなされていることである（Gunz, Mayrhofer & Tolbert, 2011; Inkson et al., 2012; King, Burke & Pemberton, 2005; Rodrigues & Guest, 2010; Zeitz, Blau and Fertig, 2009）。複雑でかつ予測困難な現代のキャリアを理解するには、個人のキャリアにおける主体性と文脈の相互作用をよく理解する必要がある。本論は、キャリア・ショックをキャリアに影響を与える重要な文脈と位置づけた上で、キャリア・ショック研究に関する最近の動向をレビューし、今後の研究の方向性について展望したい。

2. キャリア・ショックの定義

長いキャリアを歩む中で、偶然であるにも関わらず、その後のキャリアに大きな影響を与えるできごとは、これまで、偶然（chance; Roe & Baruch, 1967）、偶発事象（chance events; Bright, Pryor & Harpham, 2005）、セレンディピティ（serendipity; Betsworth & Hansen, 1996）、偶発性（happenstance; Miller, 1983）、シンクロニシティ（synchronicity; Guindon & Hanna, 2002）、そして近年ではキャリア・ショック（Seibert, et al., 2013）と呼ばれてきた。後で述べるように、キャリア・ショックは偶然のように見えて、大半の人が何等かのキャリア・ショックを経験し、それがキャリア発達の重要な契機になる。こうした偶発性のある文脈要因を幅広く捉え、キャリア発達との関係を探ることはキャリア研究の発展にとって重要だと考えられる。

キャリア・ショック研究の背景には、こうしたキャリアにおける偶然に関する研究と離職につながるショックに関する研究の2つの流れがある。Akkermans et al. (2018, p. 4) は、こうした偶然やショックに関する研究を精査し、キャリア・ショックには、次の4つの中核的な特徴があるとする。まず、第1は、キャリア・ショックは、自分のキャリアについて真剣に考えるきっかけとなる効果を持つとすることである。キャリア・ショックとキャリアの進路変更には潜在的な関係があることについては数多く指摘されてきた（例えば、Holtom et al., 2005; Sibert et al., 2013）。第2は、キャリア・ショックは、（少なくともいくらかは）個人のコントロールの及ばないところで発生するキャリアの文脈要因であるということである。キャリア・ショックの大きな特徴は、個人の主体性を超えたところで発生するという点にある。第3は、キャリア・ショックの予測可能性には、大きなバラツキがあるということである。偶然に関する研究は、こうした事象が予測不能である点を強調するが、キャリア・

ショックの研究は、予測可能性のレベルにおいて大きなバラツキがあることを前提にしている。例えば、子供が生まれるということは、予測可能でありながら、ショックであることがある。キャリア・ショック研究では、こうしたある程度予測可能な事象についても視野に入れている。第4は、キャリア・ショックには、ポジティブな場合もネガティブな場合もあるということである。ネガティブなものとしては、予期せぬ失業や肉親の死のようなものがあり、ポジティブなものとしては、予期せぬ昇進や受賞のようなものがある。こうした特徴を踏まえて、Akkermans et al. (2018, p. 4) は、キャリア・ショックを「(少なくともいくらかは) 当人のコントロールが及ばない要因により引き起こされ、自らのキャリアについて深く考えるきっかけとなる大きな動揺を与える特別なできごと」(A career shock is a disruptive and extraordinary event that is, at least to some degree, caused by factors outside the focal individual's control and that triggers a deliberate thought process concerning one's career) と定義している。

3. キャリア・ショック研究の背景

すでに述べたとおり、2種類の研究が、キャリア・ショック研究の背景となっている。1つが、キャリアにおける偶然の研究である。もう1つが、離職につながるショックの研究である。前者はキャリア研究において、後者は主に組織行動論の分野で取り上げられてきた。

3.1 キャリアにおける偶然の研究

キャリアにおける偶然の影響については、キャリア研究の初期から議論されてきた(例えば、Hart, Reyner & Christensen, 1971; Roe & Baruch, 1967)。Roe & Baruch (1967) は、最近職業を変えたか、近々変えようとしている30歳から50歳の30名へのインタビューを通じ、キャリアは、論理的な選択の連続ではなく、偶然といった外的要素に大きな影響を受けたと語られることを示した。また、Hart et al. (1971) は、60人の男性のキャリア・ストーリーを分析し、プロフェッショナルのキャリアは、計画と準備に基づき、偶然の影響は小さいが、熟練・準熟練労働者のキャリアは偶然の出会いが影響を与えるケースが多いと指摘した。こうした初期の研究は力点の置き方は違うものの、個人のキャリアは自分で管理できるものばかりでないという点で共通している。こうした研究はあったものの、Super (1957) や Crites (1969) といった初期のキャリア研究をリードした研究者は、どちらかと言えば、キャリア発達に偶然の影響を認める考えを否定的に捉えていたため、偶然の要因はキャリア研究における

重要テーマとはならなかった。

しかし、その後、先進諸国全般におけるグローバル化や情報化に伴うキャリア環境の激変により、再び、キャリアにおける偶然や不確実性に注目が集まるようになった。Gelatt (1989) は、「積極的不確実性」(positive uncertainty) という概念を提示し、キャリアの意思決定を、客観的、合理的判断だけに頼ることはもはや困難であり、不確実性を積極的に受け入れ、主観的、直感的な意思決定と統合していくことが重要だと主張した。1990年代後半になると、キャリアの意思決定に、偶然が重要な役割を果たすことを指摘する研究がいくつか行われた(例えば、Betsworth & Hansen, 1996; Scott & Hatalla, 1990; Williams et al., 1998)。Betsworth & Hansen (1996) は、調査対象とした年配の成人の約6割は、自らのキャリアが偶然により影響されたと考えていることを明らかにした。また、Scott & Hatalla (1990) は、大卒女性の卒業後25年の振り返りインタビューを通じて、予期しない個人的なできごとがキャリアに大きな役割を果たしていると指摘した。さらに、Williams et al. (1998) は、カウンセリング心理学を専攻する女性研究者のキャリア選択について調査し、調査対象となった13人全員が、少なくとも何かの偶然に大きな影響を受けていることを明らかにした。こうして、キャリアにおける偶然に対して、徐々に関心が向けられるようになった。こうした中、キャリア・カウンセリングの世界の目を偶然の重要性に向けさせることに決定的な貢献をしたのが「計画された偶発性理論」(Planned Happenstance Theory; Mitchell, Levin, & Krumboltz, 1999; Krumboltz & Levin, 2004; Krumboltz, 2009) と「キャリア・カオス理論」(Chaos Theory of Careers; Bright & Pryor, 2005; Bright, Pryor & Harpham, 2005; Pryor & Bright, 2007) という2つの理論である。

「計画された偶発性理論」とは、Mitchell et al. (1999) が唱えた、ひとを学習し続ける存在とみる学習理論を基礎にしたキャリア理論である。この理論では、変化の激しい不確実な時代においては、Schein (1978) がいうような、慎重にキャリアをデザインし、予想された課題を1つ1つ乗り越えるような安定的なキャリアは期待しづらく、むしろ現代のように変化の激しい時代であるからこそ、キャリアをデザインするというよりも、偶然にもたらされた機会を自らの主体性や努力によってキャリアに活かしていくという姿勢が必要だという。そして、偶然をキャリア形成に活かすためには、日頃の態度として、好奇心、持続性、柔軟性、楽観性、冒険心が求められると主張した。さらに、「計画された偶発性理論」を発展させた「偶発性学習理論」(Happenstance Learning Theory; Krumboltz, 2009) では、キャリアは無数の計画された経験、計画されなかった経験の双方からの学習を通じて決まるものとした上で、キャリア・カウンセラーの仕事は、クライアントが何か1つの仕事を決める手伝いをするのではなく、クライアントが満足できるキャリアを歩むために、どう行動

すればいいかを学ぶ手伝いをするのだと主張している。このように「計画された偶発性理論」は、それまでのキャリア・カウンセリングにおいて望ましくないものとされていた未決定 (indecision) をオープン・マインド (open-mindedness) と肯定的に捉え直し、未来に開かれた姿勢を持ち、積極的な行動を起こすことにより、変化する環境に適応することができると考えた (Mitchell et al., 1999) 点に大きな意義があったと言える。

「キャリア・カオス理論」とは、Pryor & Bright (2003)、Bright & Pryor (2005) などによって唱えられた、キャリアにおける不確実性への対応を、複雑な変化を伴う予想の難しい分野で発達したカオス理論を応用して捉えようとする考え方である。カオス理論とは気象学者の Edward. N. Lorenz が発見した数学モデルである。Lorenz (1995) は、ある時点でのほんの少しの誤差が、その後の結果を大きく変えてしまう一方で、一見不規則に見えて、未来予測が困難な変化であっても、その背景には何らかのパターンがあり、全体的にはある範囲内での変化であると考えた。Bright & Pryor (2005) は、ひとをこうした複雑系の力学に従うシステムと捉えて、「キャリア・カオス理論」を提唱し、その中核概念として非線形性 (nonlinearity) と回帰性 (recursiveness) を挙げた。非線形性とは、キャリアにおける小さい変化がその後のキャリアに劇的な変化を生み出しうることを、回帰性とは、ひとは外的変化に晒されたときでも、秩序を再生する一定の特徴的なパターンを持っていることを指す。そして、そのパターンをアトラクタと呼び、アトラクタのタイプを点アトラクタ、振子アトラクタ、円環アトラクタ、ストレンジ・アトラクタに分類する。点アトラクタとは特定の1つのことにこだわる状態であり、振子アトラクタとは、家庭か仕事かなど固定的で2分法的な考え方にこだわる状態を意味する。また、円環アトラクタとは、ある一貫した振る舞いに制約される状態、例えば、失敗に対する心配などが強迫観念となり、自分の行動が縛られているような状態を指す。ストレンジ・アトラクタとは、自己の外にあるシステムや影響に対して開かれ、同じ繰り返しはないが、ある種のパターンがある状態である。そして、ストレンジ・アトラクタのみが偶発性や環境変化に対して開かれた発想を可能にすると考え、カウンセラーの役割は、カウンセリングを通じて、相談者をストレンジ・アトラクタに導くこととした。さらに、Borg, Bright & Pryor (2006) は、「キャリア・カオス理論」にもとづき、計画 (起こる可能性大) と計画外 (不測の事態、運) の2つの輪からなるバタフライモデルを考案している。このモデルでは、キャリアを計画的行動の期間と計画的ではない行動の期間を循環するダイナミズムから創発するものと捉えている。

このように「計画された偶発性理論」や「キャリア・カオス理論」は、職業関心や職務適性など決定論的なアプローチが支配的であったキャリア・カウンセリングの世

界に、キャリアにおける不確実性や偶然の重要性を持ち込むことに多大な貢献があった。しかし、1990年代後半から台頭し、キャリア研究における一大潮流となったパウ・ンダリレス・キャリアやプロティアン・キャリアといったニューキャリア論が、キャリアにおける個人の主体性を強調してきたため、個人の主体性が及ばない偶然や不確実性については、キャリア研究の主要なテーマとなるには至らず、この2つの理論に関する実証研究は今後の課題となっている。

3.2 離職につながるショックの研究

キャリア・ショック研究の背景となるもう1つの研究分野が、離職につながるショックの研究である。離職の意思決定の研究を行ったLee & Mitchell (1994) は、ショックというものの本質を個人が認識しているシステムに対する衝撃 (shock to the system) と捉える。そして、Lee et al. (1996) は、離職の意思決定プロセスをBarnard (1938) の組織均衡論が示す「企業が提供する誘因が従業員が提供する貢献を下回る場合に」といった静的なモデルではなく、ショックという心理的な要素に着目するダイナミックなモデルとして示し、離職に至る4種類のフローチャートのうち3つについてはショックが先行要因になるとした。こうした離職の意思決定に関する研究はその多くをイメージ理論 (Image Theory; Beach & Mitchell, 1987; Beach, 1990) に依拠している。イメージ理論では、ひとは3つの明瞭なイメージからなる知識体系をもつとする。第1は、価値イメージ、すなわち、自分の価値観や理想に関する考えである。第2は、軌跡イメージ、すなわち、達成したい目標や理想とする状態である。第3は、戦略イメージ、すなわち、自分が選んだ目標を達成する戦略や戦術に関する理解である。そして、ひとは新古典派経済学が前提とするように必ずしも活発に最適化を目指す存在ではなく、新たに入った情報から、このままではだめだという深刻な懸念が投げかけられなければ、いまの目標ややり方にこだわる傾向があるという。すなわち、ショックがきっかけになって初めて、ひとはキャリア戦略の再検討をはじめ、別の道を探ると考えるのである。

離職の意思決定につながるショックに関する研究分野の1つに、新人が会社に入った時に感じる期待と現実のギャップを扱う、リアリティ・ショック (reality shock) に関するものがある。わが国におけるショックの研究は、この分野に関するものが多く、とりわけ看護学分野において豊富な研究蓄積がある (例えば、勝原・尾形, 2005; 内藤・木村・川端, 1986)。リアリティ・ショックは、主に組織行動論における組織社会化の文脈で研究されており、尾形 (2008, 2012a)、小川 (2005) は、組織参入前に個人が抱く期待やイメージと実際の組織現実とのギャップや相違によって、リアリティ・ショックが生じ、その結果として、新人の離職、欠勤の増加、職務モチベーショ

ンや組織コミットメントの低下といった、新人と組織の双方にとってネガティブな結果を引き起こすことを実証的に明らかにしている。また、小川（2003）は Schein（1978）のキャリア・コーンの概念を用いて、組織の境界線、職能や階層の境界線を移動する際に生じる移行課題に伴いショックが起こりうるとし、入社時のエントランス・ショック、部署異動によって生じるクロス・ファンクショナル・ショック、昇進によるランキング・ショックに分類し、キャリア中期、後期においても何らかのショックが存在することを示唆している。しかしながら、キャリアの中期、後期におけるショックを扱った研究は、海外帰任者の期待ギャップ、すなわち帰国時のショックについて論じた内藤（2011）のような一部の例外を除き乏しい現状にあり、こうした分野への理解を深めることはこれからの課題である。

なお、ショックを抑制する方策としては、Wanous（1973, 1992）が、新人のリアリティ・ショックの緩和策として、リアリスティック・ジョブ・プレビュー（realistic job preview）、すなわち、採用プロセスの際にネガティブな側面も含めた、現実に基づく職務情報を提供することが有効だと提唱した。リアリスティック・ジョブ・プレビューが若年層の早期離職に抑制効果を持つことはメタ分析でも確認されている（Phillips, 1998）。このように新人のリアリティ・ショックの抑制については一定の知見が得られているが、キャリアの中期、後期におけるショックの抑制策については、まだ明らかになっていない。わが国において、45歳以上の労働者が労働力人口の約半数を占めること、キャリアの中期、後期においても様々なショックに直面するであろうことを考えると、中高年のモチベーションやコミットメントに影響を与える多様なキャリア・ショックに対する組織としての抑制方策を検討しておくことは重要であろう。

4. キャリア・ショックに関する先行研究

キャリア・ショックと呼ばれる、キャリア発達やキャリアの意思決定に影響を与える予期せぬショックへの関心は、この10年で徐々に高まりつつある（例えば、Akkermans et al., 2018; Blokker et al., 2019; Greco et al., 2015; Sibert et al. 2013）。Sibert et al.（2013）は、2つの大学の337名の卒業生を対象に、様々なキャリア・ショックが大学院への進学にどう影響しているか調査した。そして、例えば、自分のメンターが組織を去る経験といったネガティブなショックは、大学院への進学意図を直接喚起しないにも関わらず、16ヶ月後の大学院への願書提出に対し影響を与えたとの分析結果を得ている。こうしたことから、「良く考えられたキャリア計画」であっても、思いがけないキャリア・ショックにより方向転換させられる場合があることを

示している。Blokker et al. (2019) は、オランダの704名の若いプロフェッショナルを対象に、キャリア・コンピテンシーがエンプロイアビリティに正の影響を持つことを示した上で、ポジティブなキャリア・ショックはその効果を強める方向に、ネガティブなキャリア・ショックは弱める方向に作用することを明らかにした。Greco et al. (2015) は、アカデミック分野におけるプロフェッショナルを分析し、ポジティブ、ネガティブ双方のキャリア・ショックがプロフェッショナルのアイデンティティ形成に正の影響を与えることを明らかにしている。こうした近年の研究を踏まえた上で、Akkermans et al. (2018) は、キャリア、組織行動、産業・組織心理学、人的資源管理等の分野において、キャリア・ショックを重要な研究テーマとして取り上げていくべきだと主張している。

それでは、キャリア・ショックにはどのような種類のものがあるのでしょうか。自発的な離職につながるショックについて分析した Lee & Mitchell (1994) は、ショックの原因にはプライベートなもの（例えば、結婚、妊娠、相続）と仕事関連のもの（例えば、思いがけない仕事のオファーや昇進）の両方があるという。また、Seibert et al. (2013) は、キャリア・ショックにはポジティブなもの（例えば、昇進）とネガティブなもの（例えば、解雇）があるとする。このように、キャリア・ショックには、極めて幅広い内容のものが想定されるため、Akkermans et al. (2018, p.5) は、キャリア・ショックに関する将来の尺度開発や実証研究のためには、何らかの分類が必要であるとし、その類型化に資する属性として、頻度、予測可能性と管理可能性、感情価、継続時間、原因の所在といった5つを挙げている。

- (1) 頻度 (frequency)：頻度とは、ショックが繰返される程度である。キャリア・ショックは、基本的には稀頻度のものを指すが、職場のセクハラのように繰返されるものも含まれる。一般的には、頻度が上がることで、ショックのインパクトは緩和されるとされるが、繰返しにより閾値を超えることで、キャリア・ショックに至るといったケースも考えられる。Rigotti (2009) は心理的契約の破棄は、あるポイントを超えたところで起こるという。
- (2) 予測可能性と管理可能性 (predictability and controllability)：予測可能性とはキャリアの熟慮をいつから始められるかに関わり、管理可能性とはショックに対して主体的な行動を起こしうるかに関わる。予測可能で、管理可能であれば、個人がキャリア・ショックの影響を緩和する行動を取りやすくなる。例えば、リストラであっても、予め知らされ、優れた転職支援があれば、ネガティブな効果は緩和されると考えられる。
- (3) 感情価 (valence)：感情価とは、ショックにより生じる感情がどの程度ポジ

タイプあるいはネガティブかの程度である。キャリア・ショックのインパクトは、どの程度強くそのできごとを受け止めるかに影響される。

- (4) 継続時間 (duration)：継続時間とは、できごとが継続する時間と、できごとが結果をもたらすまでの時間の両方を含む。前者の例としては、病気は昇進よりも継続する時間が長い。後者の例としては、レイオフは採用よりも結果に至るまでの時間が長い。他の条件が同じであれば、継続時間が長いほど、より深刻な結果をもたらすと考えられる。
- (5) 原因の所在 (source)：原因の所在とは、ショックの原因がどこにあるかである。例としては、人間関係 (セクハラ、差別など)、家庭 (離婚、死別など)、会社 (リストラなど)、環境要因 (自然災害)、地政学要因 (戦争など) がある。

次に、キャリア・ショックのもたらす影響であるが、先行研究ではキャリア・ショックは、キャリアの自己管理行動 (career self-management; King, 2004)、キャリア・クラフティング (career crafting; Akkermans & Tims, 2017)、能動的なキャリア行動 (proactive career behaviors De Vos, De Clippeleer & Dewilde, 2009) など、個人の主体的な行動を促すことが示されている。ここでキャリア・ショックのとりわけユニークな点は、ネガティブなキャリア・ショックがポジティブなキャリア成果をもたらしうることである。Rummel et al. (2019) は、大学を卒業して間もないタイミングで起業家になった人物25名にインタビューし、こうした人物は、学校から仕事へという移行期において、ポジティブ、ネガティブ双方のキャリア・ショックを経験していること、そして、組織のヒエラルキー、自律性のなさ、職場環境への幻滅といったネガティブなショックが、起業家を目指す意思決定に影響を与えていることを明らかにしている。同様に、Zikic & Richardson (2007) は、失業を経験し、転職支援サービスを利用したことがある45歳以上中高年の管理職にインタビューを行い、失業することがきっかけで天職に出会うなど、ポジティブな経験につながる場合があることを示している。さらに、Richardson & McKenna (2020) は、致命的な負傷で引退を余儀なくされたプロスポーツ選手を例に、負傷というネガティブなキャリア・ショックが契機となって、異なる文脈でより持続可能なキャリアを歩むことができるようになる場合があることを示している。こうしたキャリアに対するダイナミックな影響を捉えることに、キャリア・ショック研究の意義があると考えられる。

次に、キャリア・ショックをキャリア発達につなげるためには何が必要なのだろうか。Savickas (1997, 2005) は、現代のキャリアは、経済環境の変化、技術革新、人生における挫折、仕事上のトラウマなど、予想しえない様々な変化に適応する中で、社会的に構成されるものになったというキャリア構成理論 (Career Construction

Theory) を提唱し、不確実な環境に適応するには、キャリア・アダプタビリティ (career adaptability) という心理的資源が必要であり、その構成要素として関心、コントロール、好奇心、自信の4つの次元を挙げた。また、Burton et al. (2010) によると、例えば、予想を下回る評価や昇給、期待していた昇進の見送りといった、仕事におけるネガティブな経験の受け止めは人により一様ではないという。そして、仕事におけるネガティブなショックが、離職意思の発生、業績や組織市民行動 (OCB) の低下に与える影響は、ジョブ・エンベディッドネス (job embeddedness; Mitchell et al., 2001) によって緩和されることを明らかにしている。ジョブ・エンベディッドネスとは、ある仕事に人を留まらせようとする様々な影響力を意味し、その職場との人的つながり、適応、その職場を去る場合に払う犠牲などが重要な要素となる。こうした一部の研究はあるもののどのような個人要因、文脈要因がキャリア・ショックとキャリア発達の関係に影響を与えるかは十分明らかになっておらず、今後の研究課題といえよう。

最後に、キャリア・ショックの影響は時間の経過とともにどのように変化し、長期的な意思決定にどのような効果を持つのだろうか。こうしたキャリア・ショックと時間との関係については、まだあまり研究されていない。すでに述べたように、Seibert et al. (2013) は、自分のメンターが組織を去る経験や組織再編といったネガティブなショックが16ヶ月後の大学院への願書の提出に対し直接影響を与えているとしており、キャリア・ショックは、起こった直後にはキャリアの意思決定に影響がなくても、キャリアパスに対して、長期的な影響を持つと考えられる。また、Chen (2005) は、キャリア・ショックの影響は時間経過によって変わりうると主張する。こうしたキャリア・ショックと時間の関係を考えるにあたっては、感情事象理論 (Affective Events Theory; Weiss & Cropanzano, 1996) が参考になる。感情事象理論は、直接的な感情反応が、個人の態度や行動に与える影響に注目するため、キャリア・ショックへの感情反応がキャリア発達やキャリアの意思決定に影響を与えるプロセスについて示唆をもたらす。また、感情事象理論は個人の性格を調整要因と見るため、なぜ同じショックが違う結果をもたらすかの仮説構築について有益な示唆をもたらすと考えられる。このように、キャリア・ショック研究はまだ緒に就いたばかりであり、キャリアにおける個人の主体性とキャリア・ショックといった文脈要因の双方を視野に入れて、キャリア発達やキャリアの意思決定を捉えるモデルの構築を今後構築していく必要がある。

5. 今後期待される研究分野

これまでに述べたことを踏まえ、今後のキャリア・ショック研究の発展のために期待される研究分野を見て行きたい。

Akkermans et al. (2018) が指摘するとおり、まず、キャリア・ショックの類型化を進めることが重要な課題である。多様なキャリア・ショックについて、何らかの類型化を行い、実証的な研究を蓄積する必要がある。Morrell et al. (2004) は、k 平均法を用いたクラスター分析により、キャリア・ショックは大きく 2 つに分けられるという。1 つは予測可能で、ポジティブで、プライベートなものであり、もう 1 つはそれに対比されるものだという。すなわち、予期できないショックはネガティブで仕事関連のものが多いというのである。尾形 (2012b, p. 95) は、リアリティ・ショックについて、これまでの研究は新人が入社前に持つ期待が組織の現実により裏切られるといった硬直的な理解に偏っていると批判した上で、①リアリティ・ショックを発生させる原因には期待以外にも過信、覚悟があること、②リアリティ・ショックの内容として、組織、仕事、自己、社会生活に関わるものがあり、その組み合わせは職種により異なること、③リアリティ・ショックにより離職する者としめない者の間には、ショック解消に対する自己完結性、ショックの正当化可能性、将来展望への影響などの差があること、④従来型のリアリティ・ショック以外に、肩すかしや覚悟を上回る過酷な現実など、専門職型のリアリティ・ショックがあること、⑤リアリティ・ショックの発生時点には、入社当初以外にも、入社前、入社後数年といった時期の多様性があることなど、リアリティ・ショックの多様性を具体的に示している。このように様々な視点からキャリア・ショックの類型化を進めていく必要がある。

本論では、この点以外に、次の 4 点を指摘しておきたい。

1 つ目は、キャリア・ショックそのものに関する理解の深化、とりわけ、キャリアの中期、後期におけるキャリア・ショックへの理解を深めることである。組織を取り巻く環境が不確実になるに伴い、長いキャリアにおいて何らかのショックに遭遇する可能性が高まっている。こうしたキャリア・ショックには幅広い内容が想定されるが、これまでのショック研究は、離職の原因となるショックや新人のリアリティ・ショックなどに偏っており、キャリアにおけるショックの全貌を捉えているとはいえない。とりわけ、わが国におけるショックの研究は、新人のリアリティ・ショックに関するものが大半であり、キャリア中期、後期におけるショックには十分目が向けられていない。しかし、不本意な異動や昇進の遅れなど、キャリア中期、後期においてもキャリアに大きな影響を与えるショックなできごとが存在することは容易に想像できる。こうしたショックは、転職が欧米ほど一般的ではなく、一つの組織の中での

「遅い昇進」(小池, 1993) という人事施策が広く見られるわが国では、より大きなものである可能性がある。こうした点への理解を深めるには、様々なターゲット・グループにインタビューを行う探索的な研究を行うことが有意義だと考えられる。

2つ目は、尺度開発を土台としたキャリア・ショックに関する実証研究の蓄積である。多様なキャリア・ショックへの理解を深めるための方法の1つは、Seibert et al. (2013) が用いたような、質問紙を用いた定量的な研究である。こうした実証研究を行うには、まず、測定されるべきショックに関する概念定義を行い、それを測定する尺度開発を行い、その上で、様々な変数との関係を探る必要がある。これまで「偶発性学習理論」(Krumboltz, 2009) や「キャリア・カオス理論」(Bright & Pryor, 2005; Pryor & Bright, 2007) など、偶発的事象をキャリア発達に活かすためのカウンセリング理論が提唱されてきた。こうした理論にもとづくカウンセリングの豊富な実践の上に、キャリア・ショックの先行要因、結果要因、媒介・調整要因などについての仮説を構築し、その検証を行うことが期待される。

3つ目は、キャリア・ショックの組織的な抑制策の検討である。キャリア・ショックのような移行課題への対応については、トランジション論 (Bridges, 2004; Nicholson, 1990) などの分野で、個人が乗り越えるべき課題として取り上げられてきた。しかし、キャリア・ショックについては、M&A、リストラ、組織変革など、組織の要因によりもたらされるケースも多い。こうした個人にネガティブな効果をもたらすと想定されるケースについては組織としての抑制策や支援策が検討されるべきだと考えられる。すでに、新人が経験するリアリティ・ショックについては、職場参入前の期待を抑制するリアリスティック・ジョブ・プレビュー (Wanous, 1973, 1992) がショックの緩和に有効であることを明らかにしている。また、尾形 (2009) は、導入時研修の事例を取り上げ、導入時研修がリアリティ・ショックを緩和するワクチンの機能を果していることを示している。しかし、リアリティ・ショック以外のキャリア・ショックについては、どのような組織的な対応が有効なのかは、これまで十分明らかになっておらず、今後の研究課題である。

4つ目は、キャリア・ショックが長い時間軸においてもたらす影響への理解である。とりわけ、注目に値するのは、バーンアウトや失業、あるいは重大な負傷といった当初はネガティブと思われたキャリア・ショックが、長い目で見ると、天職との出会い、起業のきっかけ、あらたなキャリアパスの発見というポジティブな成果につながるケースである。Pryor & Bright (2012) は、キャリア発達の非線形性を唱えるキャリア・カオス理論の立場から、失敗には、学習機会、創造性の喚起、戦略立案、人間的／精神的成長の4つの効用があるという。しかし、失敗のようなネガティブなショックが、どのようにしてポジティブなキャリア発達につながっていくのか、何が契機と

なってネガティブがポジティブに転化するのか、どのような個人資源が必要か、上司、同僚、同期といった重要な他者からのサポートはどのような役割を果たすのか、などのメカニズムについては十分明らかになっていない。長い時間軸をとった上で、キャリア・ショックの効果を見ていくことは、キャリア・ショックの意義を理解するためについて重要だと考えられる。

6. まとめ

情報技術の発達やグローバル化の加速により、キャリアの見通しが立ちづらくなる中、個人がキャリア・ショックと呼ばれる、自分がコントロールできないできごとに遭遇する可能性が高まっている。これまでのキャリア研究は、比較的安定的な組織環境の中でのキャリアや、個人が主体性を発揮することで切り開くキャリアを主たる研究テーマとして取り上げてきたが、現代のキャリアを理解するには個人の主体性とキャリア・ショックのような偶発的な文脈の相互作用に目を向ける必要がある。本論では、キャリア・ショックという概念について、理論的に整理し、今後有望となる研究の方向性について考察を試みた。はじめにキャリア・ショックの定義について触れ、キャリアにおける偶然の研究、離職につながるショックの研究など、その理論的な背景となる研究を紹介し、近年のキャリア・ショック研究に関する先行研究のレビューを行った。その上で、今後期待される研究の方向性について、①キャリア・ショックの類型化、②キャリア・ショックの内容理解の深化、③尺度開発を土台とした実証研究の蓄積、④組織的な抑制策の検討、⑤キャリア・ショックが長い時間軸においてもたらす影響の理解という5つのテーマを提示した。本論が、キャリア・ショック研究の今後の発展の礎になることを期待する。

参考文献

- Akkermans, J., Seibert, S. E., & Mol, S. T. (2018). Tales of the unexpected: Integrating career shocks in the contemporary careers literature. *SA Journal of Industrial Psychology*, 44(1), 1-10.
- Akkermans, J., & Tims, M. (2017). Crafting your career: How career competencies relate to career success via job crafting. *Applied Psychology*, 66(1), 168-195.
- Arthur, M. B., & Rousseau, D. M. (1996). The Boundaryless Career as a New Employment Principle. In M. B. Arthur and D. M. Rousseau (eds.), *The Boundaryless Career: A New Employment Principle for a New Organizational Era* (pp.3-20). New York: Oxford University Press.
- Barnard, C. (1938). *The Functions of the Executive*. Harvard Business Press. (山本安二郎・田

- 杉競・飯野春樹訳『経営者の役割』ダイヤモンド社, 1956)
- Beach, L. R. (1990). *Image theory: Decision making in personal and organizational contexts*. John Wiley & Sons Incorporated.
- Beach, L. R., & Mitchell, T. R. (1987). Image theory: Principles, goals, and plans in decision making. *Acta psychologica*, 66(3), 201-220.
- Betsworth, D. G., & Hansen, J. I. C. (1996). The categorization of serendipitous career development events. *Journal of Career Assessment*, 4(1), 91-98.
- Blokker, R., Akkermans, J., Tims, M., Jansen, P., & Khapova, S. (2019). Building a sustainable start: The role of career competencies, career success, and career shocks in young professionals' employability. *Journal of Vocational Behavior*, 112, 172-184.
- Borg, T., Bright, J., & Pryor, R. (2006). The butterfly model of careers: Illustrating how planning and chance can be integrated in the careers of secondary school students. *Australian Journal of Career Development*, 15(3), 54-59.
- Bridges, W. (2004). *Transitions: Making Sense of Life's Changes (2nd ed)*. Cambridge, MA: Perseus Books. (倉光修・小林哲郎訳『トランジションー人生の転機ー』創元社, 2014)
- Bright, J. E., & Pryor, R. G. (2005). The chaos theory of careers: A user's guide. *The Career Development Quarterly*, 53(4), 291-305.
- Bright, J. E., Pryor, R. G., & Harpham, L. (2005). The role of chance events in career decision making. *Journal of Vocational Behavior*, 66(3), 561-576.
- Burton, J. P., Holtom, B. C., Sablinski, C. J., Mitchell, T. R., & Lee, T. W. (2010). The buffering effects of job embeddedness on negative shocks. *Journal of Vocational Behavior*, 76(1), 42-51.
- Chen, C. P. (2005). Understanding career chance. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 5(3), 251-270.
- Crites, J. O. (1969). *Vocational Psychology The Study of Vocational Behavior and Development*. NY: McGraw-Hill.
- DeFillippi, R. J., & Arthur, M. B. (1994). The boundaryless career: A competency-based perspective. *Journal of Organizational Behavior*, 15(4), 307-324.
- De Vos, A., De Clippeleer, I., & Dewilde, T. (2009). Proactive career behaviours and career success during the early career. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 761-777.
- Forrier, A., Sels, L., & Stynen, D. (2009). Career mobility at the intersection between agent and structure: A conceptual model. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 82(4), 739-759.
- Frey, C. B., & Osborne, M. A. (2017). The future of employment: How susceptible are jobs to computerisation?. *Technological forecasting and social change*, 114, 254-280.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, 36(2), 252-256.
- Greco, L. M., Kraimer, M., Seibert, S., & Sargent, L. D. (2015). Career shocks, obstacles, and professional identification among academics. In *Academy of Management Proceedings* (Vol. 2015, No. 1, p. 12178). Briarcliff Manor, NY 10510: Academy of Management.

- Greenhaus, J. H., Callanan, G. A., & Godshalk, V. M. (2010). *Career management*. Sage.
- Guindon, M. H., & Hanna, F. J. (2002). Coincidence, happenstance, serendipity, fate, or the hand of God: Case studies in synchronicity. *The Career Development Quarterly*, 50(3), 195-208.
- Gunz, H., Mayrhofer, W., & Tolbert, P. (2011). Career as a social and political phenomenon in the globalized economy. *Organization Studies*, 32(12), 1613-1620.
- Hall, D. T. (1996). *The Career Is Dead—Long Live the Career. A Relational Approach to Careers*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hall, D. T. (2004). The protean career: A quarter-century journey. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 1-13.
- Hart, D. H., Rayner, K., & Christensen, E. R. (1971). Planning, preparation, and chance in occupational entry. *Journal of Vocational Behavior*, 1(3), 279-285.
- Holtom, B. C., Mitchell, T. R., Lee, T. W., & Inderrieden, E. J. (2005). Shocks as causes of turnover: What they are and how organizations can manage them. *Human Resource Management*, 44(3), 337-352.
- Inkson, K., Gunz, H., Ganesh, S., & Roper, J. (2012). Boundaryless careers: Bringing back boundaries. *Organization studies*, 33(3), 323-340.
- 勝原裕美子・尾形真実哉 (2005) 「新人看護師のリアリティ・ショックの実態と類型化の試み」『日本看護管理学会誌』9(1), 30-37.
- King, Z. (2004). Career self-management: Its nature, causes and consequences. *Journal of Vocational Behavior*, 65(1), 112-133.
- King, Z., Burke, S., & Pemberton, J. (2005). The 'bounded' career: An empirical study of human capital, career mobility and employment outcomes in a mediated labour market. *Human Relations*, 58(8), 981-1007.
- 小池和男 (1993) 『アメリカのホワイトカラー』 東洋経済新報社.
- Krumboltz, J. D. (2009). The happenstance learning theory. *Journal of Career Assessment*, 17(2), 135-154.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). Luck is no accident: Making the most of happenstance in your life and career. Atascadero, CA: Impact.
- Lee, T. W., & Mitchell, T. R. (1994). An alternative approach: The unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Review*, 19(1), 51-89.
- Lee, T. W., Mitchell, T. R., Wise, L., & Fireman, S. (1996). An unfolding model of voluntary employee turnover. *Academy of Management Journal*, 39(1), 5-36.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45(1), 79-122.
- Lewin, K. (1936). *Principles of topological psychology*. NY: McGraw Hill.
- Lorenz, E. N. (1995). *The essence of chaos*. University of Washington press. (杉山勝・杉山智子 訳『ローレンツ・カオスのエッセンス』 共立出版, 1997)
- Miller, M. J. (1983). The role of happenstance in career choice. *Vocational Guidance Quarterly*, 32(1), 16-20.
- Mitchell, T. R., Holtom, B. C., Lee, T. W., Sablinski, C. J., & Erez, M. (2001). Why people stay:

- Using job embeddedness to predict voluntary turnover. *Academy of Management Journal*, 44(6), 1102-1121.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling & Development*, 77(2), 115-124.
- Morrell, K., Loan-Clarke, J., & Wilkinson, A. (2004). The role of shocks in employee turnover. *British Journal of Management*, 15(4), 335-349.
- 内藤寿喜子・木村チヅ子・川畑貴美子 (1986) 「リアリティ・ショック：新卒看護婦をどう支えていくか」『看護展望』11(6), 23-28.
- 内藤陽子 (2011) 「組織再社会化における情報入手行為と組織適応：海外帰任者を対象としたモデルの構築と検証」『組織科学』45(1), 93-110.
- Nicholson, N. (1990). The Transition Cycle: Causes, Outcomes, Processes and Forms. In S. Fisher and C. L. Cooper (eds.), *On the move: The Psychology of change and transition*. (pp. 83-108), Chichester, UK: John Wiley & Sons.
- 尾形真実哉 (2008) 「若年就業者のキャリア展望と組織定着の関係に関する実証研究：専門職従事者と非専門職従事者の比較を通じて」『甲南経営研究』49(3), 41-65.
- 尾形真実哉 (2009) 「導入時研修が新人の組織社会化に与える影響の分析：組織社会化戦術の観点から」『甲南経営研究』49(4), 19-61.
- 尾形真実哉 (2012a) 「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究」『組織科学』45(3), 49-66.
- 尾形真実哉 (2012b) 「リアリティ・ショック (reality shock) の概念整理」『甲南経営研究』53(1), 85-126.
- 小川憲彦 (2003) 「大卒者のキャリア初期段階における衝動的離職プロセス」『六甲台論集. 経営学編』50(2), 49-77.
- 小川憲彦 (2005) 「リアリティ・ショックが若年者の就業意識に及ぼす影響」『経営行動科学』18(1), 31-44.
- Phillips, J. M. (1998). Effects of realistic job previews on multiple organizational outcomes: A meta-analysis. *Academy of Management Journal*, 41(6), 673-690.
- Pryor, R. G., & Bright, J. (2003). The chaos theory of careers. *Australian Journal of Career Development*, 12(3), 12-20.
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2007). Applying chaos theory to careers: Attraction and attractors. *Journal of Vocational Behavior*, 71(3), 375-400.
- Pryor, R. G., & Bright, J. E. (2012). The value of failing in career development: A chaos theory perspective. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 12(1), 67-79.
- Richardson, J., & McKenna, S. (2020). An exploration of career sustainability in and after professional sport. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103314.
- Rigotti, T. (2009). Enough is enough? Threshold models for the relationship between psychological contract breach and job-related attitudes. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, 18(4), 442-463.
- Rodrigues, R. A., & Guest, D. (2010). Have careers become boundaryless?. *Human Relations*, 63(8), 1157-1175.
- Roe, A., & Baruch, R. (1967). Occupational changes in the adult years. *Personnel*

Administration, 30(4), 26-30.

Rummel, S., Akkermans, J., Blokker, R., & Van Gelderen, M. (2019). Shocks and entrepreneurship: a study of career shocks among newly graduated entrepreneurs. *Career Development International*.

Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45(3), 247-259.

Savickas, M. L. (2005) The Theory and Practice of Career Construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work* (pp. 42-70), Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Schein, E. H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs* (Vol. 6834). Addison Wesley Publishing Company. (二村敏子・三善勝代訳『キャリア・ダイナミクス—キャリアとは、生涯を通しての人間の生き方・表現である。』白桃書房, 1991)

Scott, J., & Hatalla, J. (1990). The influence of chance and contingency factors on career patterns of college-educated women. *The Career Development Quarterly*, 39(1), 18-30.

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., Holtom, B. C., & Pierotti, A. J. (2013). Even the best laid plans sometimes go askew: Career self-management processes, career shocks, and the decision to pursue graduate education. *Journal of Applied Psychology*, 98(1), 169-182.

Super, D. E. (1957). *The psychology of careers; an introduction to vocational development*. NY: Harper.

Taleb, N. N. (2012). *Antifragile: how to live in a world we don't understand* (Vol. 3). London: Allen Lane.

Van der Heijden, B. I. J. M., & De Vos, A. (2015). Sustainable Careers: introductory chapter. In B. I. J. M. Van der Heijden & A. De Vos (eds.), *Handbook of research on sustainable careers* (pp. 1-19), Cheltenham, UK: Edward Elgar Publishing.

Wanous, J. P. (1973). Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology*, 58(3), 327.

Wanous, J. P. (1992). *Organizational entry: Recruitment, selection, orientation, and socialization of newcomers*. Prentice Hall.

Weiss, H. M., & Cropanzano, R. (1996). Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, causes and consequences of affective experiences at work. *Research in Organizational Behavior*, 18, 1-74.

Williams, E. N., Soeprapto, E., Like, K., Touradji, P., Hess, S., & Hill, C. E. (1998). Perceptions of serendipity: Career paths of prominent academic women in counseling psychology. *Journal of Counseling Psychology*, 45(4), 379-389.

Zeitz, G., Blau, G., & Fertig, J. (2009). Boundaryless careers and institutional resources. *The International Journal of Human Resource Management*, 20(2), 372-398.

Zikic, J., & Richardson, J. (2007). Unlocking the careers of business professionals following job loss: Sensemaking and career exploration of older workers. *Canadian Journal of Administrative Sciences*, 24(1), 58-73.