HOKUGA 北海学園学術情報リポジトリ
学校法人北海学園
北海学園大学
北海商科大学

タイトル	社会的ネットワークとワーク・キャリア ― 関連概念および既存研究の整理と検討 ―
著者	中村，暁子；Nakamura，Tokiko
引用	北海学園大学経営論集，20(4)：117-140
発行日	2023-03-25

Hokkai-Gakuen Organization of Knowledge Ubiquitous through Gaining Archives.

社会的ネットワークとワーク・キャリア

── 関連概念および既存研究の整理と検討 ──

中　村　暁　子

1．はじめに

本論文では，ワーク・キャリア研究における社会的ネットワークの視座にかかわる研究動向の検討と今後の研究の方向性を議論する。まず初めに社会的ネットワーク研究のこれまでの研究の歴史的潮流や哲学的背景とともに，中心となる議論や概念を確認する。そして社会的ネットワークの視座を援用したワーク・キャリア研究を概観し，今後のこの領域における研究の方向性を検討する。

これまでのキャリア研究では，キャリアに影響をもたらす要因として，個人の特性を変数に用いる機能主義的な研究が中心的に行われてきた（Blustein, 2011）。Blustein（2011）によると，このような議論の中にも個人的な特徴の他に他者がもたらす影響力を指摘する研究があるものの，数ある要因の一つとしてしか扱われてこなかった。つまり，キャリアの主体はあくまでも個人であり，他者の存在よりも個人の特徴を個人のキャリアの結果に関連の深いものとして重要視してきたのである。しかし人間は社会的存在である（Bandura, 1977 訳 2012）。人は他者から多くのことを学び，考え方や振る舞いを身につけていく。したがってキャリアの研究においても，キャリアを形成する主体となる自己のほかに，関連する他者や他者との関係性に目を向けることも求められる。この点にキャリア研究において社会的ネットワークに注目する必要性がある。

社会的ネットワーク（social network）とは，行為者とその間に結ばれた紐帯の集合と総体を意味する（Borgatti & Foster, 2003; Mitchell, 1969; 森岡, 1979）。そしてその集合と関係性の総体を分析する社会的ネットワーク分析は，「ネットワークとして捉えた社会構造の力を分析」する手法である（安田, 1997: 204）。すなわち社会的ネットワークを研究対象とする場合は，組織と組織の関わりや組織内の人々の関係性をシステムとして捉える。紐帯によって繋がれたノードの関係性のパターンを表す社会的ネットワークの構造的特徴や関係性における人々の位置関係など，その形や分布を研究対象として，関係性の間に生じる影響力や情報などの資源の獲得や活用のプロセスを分析するのである（Borgatti et al., 2009: 893-894）。

このような研究手法が社会学の枠組みを超えて，経営学や組織研究に取り入れられるようになった背景には，Katz & Kahn（1978）[1] の一般システム理論以降，組織などのマネジメントの対象をシステム全体として把握することへの取り組みが進んだことに依拠する。システムとして組織間の関連や組織の全体，あるいは組織内の人々の関係性の構造を捉え，分析することが組織研究において多角的な視座による示唆をもたらすものであると考えられるようになったのである（Tichy et al., 1979）。

マネジメント研究においてこのような学術的な転回が生じて以降，組織やキャリアなどのさまざまな研究分野において社会的ネットワークに着目した研究が行われてきた。特に弱い紐帯の強さ（strength of weak tie）に関する議論や（Granovetter, 1973），他者とのつながりを通した職探しを好む傾向の指摘（Granovetter, 1974 訳 1998），そして社会的ネットワークの構造的特徴が昇進に貢献することが示されるなど（Burt, 1992 訳 2006; 2002），社会的ネットワークの視座がワーク・キャリア研究に対してもたらした貢献は大きい。しかしこのような重要な研究に対してもさらなる研究の必要性が指摘されている。例えば Granovetter（1974 訳 1998）に対しては，強い紐帯こそが組織のコンフリクトの緩和に貢献すること（Nelson, 1989）が説明されたほか，他国では同様の結果が得られない（渡辺，2014）というような指摘があり，弱い紐帯の強さの説明に曖昧さがある。また Burt（1992 訳 2006）の研究に対しては，調査に用いられたサンプルが限定的であるという限界が示されているなど，検討すべき事象が残される。また，これらの議論を踏まえて社会的ネットワークとワーク・キャリアに関する学術的蓄積が行われてきたが，それらの取り組みを包括的に統合した文献はない。

そこで本論ではワーク・キャリアと社会的ネットワークに関連した文献を検討する。そのために社会的ネットワークの研究の潮流を確認しながら，関連する文献のレビューと今後の研究に向けて既存の文献の統合を行う。最終的には今後の研究に向けた方向性や問いを提示する。

2．社会的ネットワーク研究の学術的潮流

本章では社会的ネットワークに関わる学術的な取り組みや，その分析方法についてと分析する上で重要となる概念を確認する。

2-1．学術的潮流とパースペクティブ

人々のワーク・キャリアに影響をもたらす社会的ネットワークとはどのようなものであるのだろうか。社会的ネットワークとは，「一連の紐帯（ties）で結ばれた行為者（actors）の集合」（Borgatti & Foster, 2003: 992）や，「自己が他者ととり結ぶ関係性の総体」（森岡, 1979）として説明される[2]。社会科学の分野において，個人は社会的関係性や相互作用の網の目の中に埋め込まれていると捉えるものの見方があり（Borgatti et al., 2009），この立場においては組織や集団をさまざまな関係で結ばれたシステムと見なす（Tichy et al., 1970）。これは Katz & Kahn（1978）の一般システム理論の流れをくむものである。

このような社会的ネットワークを行為者とその紐帯で捉えることを試みる視座においては，構造主義のパラダイムや研究の方向性を共有する（Borgatti & Foster, 2003; Mitchell, 1969 訳 1983）。伝統的な社会的ネットワークの研究では，その構造的特徴が，行為者の行動や，情報を含む獲得できる資源を，制約するものとみなす。このような立場では紐帯で結ばれた関係性の中での行為者の位置が行動の結果を決定づけるものだと考えるため（Burt, 1982, 1992），社会的ネットワークを行為者の環境，あるいは行動のための文脈として理解するのである。一方で Mehra et al.（2001）の研究のように，組織や個人のパフォーマンスにおける変数として社会的ネットワークを用いる場合は，社会的ネットワークの視点から原因や結果を追求する。後者のような研究の場合は構造主義的な研究というよりは，機能主義的な研究として捉えられる。このように社会的ネットワークをどのように捉えるか，あるいは原因と結果を社会的な関係性に依拠して説明しようとする取り組みは，社会哲学が目指している永続的かつ機能的な

社会をいかに構築するのかという課題を，社会的ネットワークにより検討しようとする試みであると説明される（Borgatti et al., 2009: 892)。以下の節では，このようなパースペクティブにおける分析の単位と重要な概念について述べる。

2-2. 社会的ネットワークとネットワーク分析

先述した通り，社会的ネットワークとは，行為者とその間に結ばれた紐帯の集合と総体を意味する（Borgatti & Foster, 2003; Mitchell, 1969 訳 1983; 森岡, 1979)。この言説にもあるような「集合」や「総体」とは，全体の一部ではあるが，社会や組織の構造として描き出された社会的関係性のかたまりを意味し，行為者の行動や行為者間の相互作用や資源の移動などを把握するための研究単位となる。社会的ネットワークを分析することは，行為者の間で網目状に結ばれた関係性を描き出すことによって，行為者の行為を理解しようとする取り組みであると言える（森岡, 1979; 安田, 1994)。

人々や組織のネットワークを分析する上で重要な要素の 1 つである行為者（actors）はノード（node）とも呼ばれる。行為者やノードは，個人や組織，概念などを指し示し（Borgatti & Foster, 2003)，グラフとして社会的ネットワークを表現する場合には，行為者の数だけこのノードが表現されることとなる。ある特定の行為者を中心にしてネットワークを捉える場合には，中心となる行為者をエゴ（ego)，結合された別のノードをアルター（alter）と表現する。社会的ネットワークという言葉からは，無限にも感じられるノードとその結合関係を表現するネットワークを描き出したグラフを想像しやすいが，グラフを描く手法はそれだけではなく，特定のエゴとアルターの関係によって構成されるネットワークを描くこともある。このようなネットワークをエゴセントリックネットワークと呼ぶ（Wasserman & Faust, 1994; 安田, 2001)。

もう一つの重要な要素である紐帯（ties）とは，ノード同士の結合を意味し，グラフには行為者同士の関係性の数だけ紐帯が描かれることになる。紐帯にはいくつかの種類がある。例えば誰かに助言を行う行為を描く場合には一方向の関係性を示す有向性（directed）や，物理的に近接していることを示す無向性（undirected）などがある。結合関係も社会的ネットワークの構造や関係性を紐解く重要な鍵となるのである。また紐帯は，ネットワークの機能によって結合関係が変化する（Borgatti & Foster, 2003)。例えば単なる交友関係の結合と，助言や支援を受ける関係性，信頼関係など，どのような社会的関係性を描き出そうとするのかにより，結合関係やその方向性，ノードの構成が変化するのである。例えば，A と B の関係性について，単なる交友関係を描く結合関係では A と B の間に互いに行き交う紐帯が描かれていたとしても，ワーク・キャリアに関する助言や支援に関連した関係性を問う場合には，A から B の一方向を向いた紐帯で結ばれている可能性や，結合関係が全く描かれない場合もあるということだ。さらに同じ境界内の社会的ネットワークを検討する場合でも，どのようなネットワークを明らかにするかにより，構成者が異なることや，ネットワークの種類により従業員に醸成される意識が異なることが示されている（安田・石田, 2000)。このことから研究者は，どのような場面，ならびに種類の社会的ネットワークを明らかにしようとしているのかという問題設定を適切に行い，設定された問いに沿う社会的ネットワークを抽出可能な質問項目を用意する必要性が理解される。

社会的ネットワークを対象とした研究を行う場合には，対象となるネットワークの結合関係やその大きさ，範囲，密度，近接性，持続性，強度，密度，領域，内容などの概念を

用いて分析を行う（森岡, 1979; 安田, 1994, 1997）。このような社会的に取り結ばれた関係性を分析する手法として社会ネットワーク分析が用いられ，情報科学，人類学をはじめとする多くの学問領域で用いられる（安田, 1994）。経営学や組織研究も例外ではない（例えば，Mintz & Schwartz, 1985; Mizruchi, 1982; 若林, 2006）。これらの研究領域においてグラフ理論を用いた結合関係などの構造を明らかにしようとする取り組みもあるが，社会科学の分野においてはこの手続きが必ずしも適切ではなく，時には探索的な手法を用いて検討することも必要である。安田（2007）は社会ネットワーク分析の探索的なアプローチの方法を論じ，社会科学の分野において用いられてきた仮説―検証型の手法と異なるアプローチによりネットワークを分析する可能性を議論した。探索的な手法を用いた研究論文はあまり見かけないが，このような方法を用いながら今後さらに多様な研究分野において，社会的ネットワークが研究されることが期待される。

また，社会的ネットワークを分析する際には，社会のどの部分のネットワークであるのか，あるいはその境界はどこにあるのかなど，ネットワークの境界の問題（boundary problem）を考慮すべきことが言われている。この点について安田（1997: 182）は，ネットワーク分析では，研究者が恣意的に限定した範囲によって研究されることも多いことを問題視した上で，研究対象とするネットワークは何らかの合理的な根拠がなければならないと指摘する。どのような事象を対象とするのかということに加え，どのような範囲を対象とするのかという点にも社会的ネットワークを分析する際に注意すべき点がある。

さらに社会的ネットワークを論じる際には，ネットワークの表現方法にも注意が必要である。例えば個々人のミクロレベルの人間関係を表す際に，人的ネットワーク（personal network）や（例えば，Granovetter, 1974; 安田, 2011），個人ネットワーク（例えば，森岡, 1979）と表現する場合がある。これは社会的ネットワークが，個人同士の関係性のみならず，組織や概念などを対象とした多様な関係性のネットワークを意味するものであり（Borgatti & Foster, 2003），単に組織内の従業員や個人の社会的ネットワークを示す場合には，より詳細に対象を明確化するために人的ネットワークという用語を用いているものだと考えられる。社会ネットワーク分析の対象は行為者に注目するミクロなレベルだけではなく，企業などの組織レベルの分析を行う場合もあり，企業の市場での行動や業績などについて取引関係や役員の派遣関係などの組織の外部に構築された社会的関係性から理解しようとする試みもある（安田, 1994）。社会的ネットワークはあらゆる行為者を対象に，その取り結ばれた関係性を示す包括的な概念であると理解されるものである。本稿ではこのような分析対象となる行為者のレベルの区別を理解した上で，あらゆる行為者を前提として，行為者同士が紐帯で取り結ばれた社会的な関係性を社会的ネットワークとして表現する。

2-3. 社会的ネットワーク研究の歴史的潮流

社会的関係性の構造を捉える取り組みには長い歴史がある。以下は Borgatti et al.（2009）をもとに，その歴史をたどる。

社会的な規則性や秩序を個人の特性から描き出すのではなく，個人が埋め込まれた社会環境の構造の中に見出そうとする取り組みは，社会学者の Durkheim（1895 訳 2018）の主張に遡る。Durkheim（1895 訳 2018）は，人間社会は生物学的なシステムと同様に，相互に関連した構成要素からなると論じ，現在に至るまでの社会的ネットワーク研究の哲学的背景として共有される。この哲学的な前提とともに，社会的関係性のネットワークを頼りに

して現象を説明しようとする試みが行われるようになったきっかけとなる出来事が起きたのが 1932 年だった。この年に精神科医の Jacob Moreno は，少女たちの家出を社会的関係性の位置にその行為の動機を指摘したのである。

社会的ネットワークを用いた研究はその後，1940 年代から 1950 年代にかけて開花し，いくつかの潮流が誕生する。一つめの潮流は，行列代数やグラフ理論を用いて人と人との繋がりの構造を客観的に捉えようとする取り組みである。このような手法は社会ネットワーク分析として様々な分析手法やツールが開発されるなど，多くの学術的分野における重要な分析手法の一つとして取り扱われている。もう一つの潮流は，構造が持つ影響力を明らかにしようとする取り組みである。例えば，マサチューセッツ工科大学のネットワーク研究者たちによって展開された，社会的ネットワーク構造と問題解決のスピードとの関連性を明らかにする取り組みがある。マサチューセッツ工科大学の研究チームがネットワークの構造において，ノードが分散して全体がひと繋ぎにつながる構造よりも，ハブとなるノードを中心につながる構造の方が情報交換に優れており，問題解決を促進したと結論づけたことは，社会学だけではなく心理学や経済学などの研究分野に影響を与えた。この研究はその後，Milgram（1967）のスモールワールドの問題や六次の隔たり（six degrees of separation）などの社会的ネットワーク研究の根幹をなす重要な研究に発展していくこととなり，世界について別の角度から観察する視点をもたらす重要な貢献をもたらした（Watts, 2003 訳 2004）。そして徐々に対象となるネットワークの規模や対象が拡大するなど，研究に変化が見られるようになる。例えば調査協力者に自分と関係する他者（alters）を回答してもらう方法で，コミュニティ・ネットワークと呼ばれる大きなネットワークの構造を捉える取り組みが始まったことが挙げられる。これにより社会的ネットワークの視点から社会問題を検討する取り組みが積極的に行われるようになったのである（例えば，Putnam, 2000 訳 2006）。

1960 年代になると社会的ネットワークの視座を用いる学術分野がさらに拡大した。特に文化人類学において研究が進み，これまでの社会の捉え方を大きく変容させた。例えば，これまで単なる一つの社会として捉えてきた世の中の実体を，関係性のパターンやネットワーク，あるいはシステムとして捉える動きが進んでいくことにつながり，これにより家族や少数部族などの比較的小規模な単位の組織もシステムとして捉える動きが促進された。表面には見えない，現象の背景に潜む関係的な構造の規則性を捉えようとする動きが拡大したのである。

1980 年代には UCINET と呼ばれる社会的ネットワークを分析する専用のソフトウェアが開発されたり，“Social Network”のような専門誌が発刊されるようになる。このような知見は，テロリスト集団などの犯罪組織集団の分析に用いられ，テロや犯罪を未然に防ぐことや，テロリストや犯罪者の追跡に貢献する。さらに 2020 年以降の新型コロナウイルスの感染拡大に伴い，情報や感染者の伝播を社会的ネットワークの視点から分析するなど（濱岡, 2020; 栗原ら, 2021），公衆衛生や社会的現象の分析にも役立てられおり，実務への貢献も大きい。特に社会科学では，さまざまな種類の関係性やコミュニケーションパターンがあることを前提に，紐帯の類似性やどのような社会的関係性があるのか，どのような種類の相互作用を持つのか，そしてどのような事柄がネットワークを流れていくのかと言うような，多様な結合関係を取り扱う特徴を持つほどに成熟した研究領域となっている。

2-4. 組織研究と社会的ネットワーク

経営学や組織の研究においてもこのアプローチが用いられる。組織研究での取り組みは 1950 年代に行われたミシガン・グループの研究に遡る（Jacobson & Seashore, 1951; Tichy et al., 1979）。Jacobson & Seashore（1951）はアメリカの海軍研究所のコミュニケーション・パターンを分析し，サブグループやクリークといった構造的特徴に関する研究を行なったことを皮切りに，組織をシステムとして捉え，その構造に注目する取り組みが進められてきた。特に重要な転回として，Katz & Kahn（1978）の議論がある。Katz & Kahn（1978）は組織や人は外部環境からの影響を受ける存在であることを前提とするオープンシステムの捉え方の必要性を論じた。このようなアプローチでは組織や社会構造をシステムとして捉え，その構造の全体を把握することが重要視される。こうした議論により，組織研究においても組織の構造やその中の小集団，社会的関係性に注目することの重要性が一層理解されるようになった。このような流れを汲み，近年では社会的ネットワークが組織や個人の情報の獲得や資源の流れに対してどのような影響を与えるのかという点や，行為者が社会的ネットワークを通じ，どのように社会的な立場や影響力を獲得するのかに注目した研究が進められてきた（Salancik, 1995: 345-346）。

このような組織内部の社会的関係性に注目する研究では，カリスマ的なリーダーシップの認知と拡散に対して社会的ネットワークの構造がどのように関連するのかを明らかにする研究が行われるほか（Pastor et al., 2002），学習の視点から社会的関係性による情報の獲得について論じる研究や（Borgatti & Cross, 2003），組織における成功を社会的ネットワークの構造的特徴により解き明かそうとする潮流（Burt, 1992），社会的ネットワーク構造とイノベーションの関連性に関する研究（Ibarra, 1993a），社会的ネットワークを通して獲得と動員が可能になる社会関係資本（social capital）を検討する研究など（Baker, 2000 訳 2001; Burt, 2002; Lin, 1999, 2017; Putnam, 2000 訳 2006），さまざまなテーマを扱う。先述した研究は一部であるが，これらの既存の研究について Borgatti & Foster（2003: 1002-1003）は，社会的ネットワークが「どのように」構成されるのかを示す研究を構造主義的アプローチの研究，一方で資源を持つ「誰が」社会的ネットワークを構成しているのかを示すアプローチを，コネクショニスト的アプローチの研究として分類している。

また個人間の結合関係に注目するだけではなく，組織と組織の関係性に注目した研究もある。このような組織を対象とする研究では，組織がどのようにして紐帯を形成してビジネスパートナーを選択するのかというような，アライアンスやサプライ・チェーンなどの関係性を説明するために，組織間ネットワークに着目している（Borgatti & Foster, 2003）。例えば若林（2006）は企業組織間のネットワークを取り上げて，日本企業同士の関係の特徴である，企業グループや系列がバブル崩壊以降に再編されたことにより，これまで長期的に築かれた信頼関係が崩壊したと説明した。そして再構築される現状についても検討を行っている。このような研究は，企業の成長や競争力の獲得に対する示唆が多く，組織の戦略の策定や実践に対する貢献があるものと考えられ，組織研究における一潮流を形成していると言えよう。

こうした研究に表されるように，経営学や組織研究における社会的ネットワークに関する学術的蓄積が行われてきた。組織研究で社会的ネットワークに着目する研究は，特に 2000 年代に入り急激に研究数が増加した（Borgatti & Foster, 2003）。この動向は，Putnam（2000 訳 2006）の研究にも見られる

ように，他者とのコミュニケーションパターンの変化のような社会的な構造の変化に起因し，関係性やコンテクスト，社会的ネットワークの構造的なシステムに目を向ける必要性が指摘されたことによる学術的転回にきっかけがあるものだと考えられる（Borgatti & Foster, 2003; Borgatti et al., 2009）。

さらに，重要な展開を進めたのがGranovetter（1973）の弱い紐帯の強さ（strength of weak tie）の議論である。弱い紐帯，すなわち単なり知り合いのような関係性が新しい情報源として転職行動に貢献することが指摘されたことは，組織研究やキャリアの研究のみならず，社会的ネットワークの理論や多様な学術分野に新たな視点と影響をもたらした。またBurt（1992 訳 2006）の構造的空隙（structural holes）の理論のように，誰とどのような関係性を築いているのかという，社会的ネットワークの構造が昇進のようなワーク・キャリアの結果に影響をもたらすことも明らかにされた。このように社会的ネットワークの視座が組織やキャリアへの示唆に富む研究であることが理解され，組織研究の中での重要な議論の一つとして社会的ネットワークの議論が定着したのである（Tichy et al., 1979）。

一方でSalancik（1995: 345）は組織の研究で社会的ネットワーク分析の手法を用いることに対する問題提起をしている。例えば組織のメンバー同士の交流がパワーやワーク・キャリアの形成に関連していることを指摘する文献や，組織や集団の境界を越えた関係性によりクラスターが発生して影響力を持つようになることを示唆する研究成果は，既に組織の研究で明らかにされていたことであり，社会的ネットワーク分析が組織の現象を明らかにする特別な手法であるか否かについて，懐疑的な立場を示したのである。それに加え，社会的ネットワーク分析により個人の視点に立つことは，集団としての組織行動や資源依存モデルの関心ごとである相互依存関係にある当事者間の関係性への着目は組織の視点が薄れることも危惧している。そしてSalancik（1995）は，組織研究におけるネットワークの役割を考える際に，どのような相互作用があり，また相互作用がなぜ存在するのかも無視すべきではないと主張する。これは組織の実践の中で交わされる相互作用には，偶発的なものもあり得るが，多くの相互作用が行為者個人による組織目標の達成や計画，調整，意思決定のために相互作用が生まれると捉えるべきであるとの考えに基づく主張である。また相互作用の中には，認識されない相互作用や何らかの要因によって阻害される相互作用，全く交わることのない相互作用も存在するはずだ。そこでSalancik（1995）は，組織研究において社会的ネットワークを研究する者は，相互作用の構造が集団の利益や個人の利益を達成するために，どのような協調的な相互作用を可能にするのかを提案するような研究であることや，組織の社会的ネットワーク構造の特徴と組織としての特徴の関連性を明らかにしなければならないと主張した。

このような社会的ネットワークに対する否定的かつ懐疑的な論を繰り広げる中においてもSalancik（1995）は，組織の理論と引き合わせながら社会的ネットワーク分析を用いることにより組織の理解を深めるきっかけとなることを論じ，その可能性を見出している。例えば①組織のネットワークにおいて，特定の相互作用を追加したり減らしたりすることにより，社会的ネットワーク内の行為者間の調整がどのように変化するのかを示すこと，②ネットワーク構造がどのように二者間の相互作用を可能/不可能にするのかを提示すること，③社会的ネットワーク構造の特性と組織の特性のつながりを示すことにより，組織論固有の課題である相互作用の構造に関する課題を理解することや，組織にとって社会的ネットワークがどのような意味を持つのかを

理解することに役立つことを示している（Salancik, 1995: 348–349）。これは社会ネットワーク分析が前提とする構造とその効果に着目するだけではなく，組織の理論において社会的ネットワークがどのような意味を持つのかを理解しようとする取り組みが，組織研究において社会的関係性を捉えることに意味が見出されるものと解釈される。さらに換言するのであれば，構造と内容の両面を理解することが社会的ネットワークを用いた組織理論の理論化に求められることであると言える。

3．社会的ネットワーク研究の類型

経営学や組織研究において，関係性が着目されるようになって久しい（Borgatti & Foster, 2003; Borgatti et al., 2009; Ibarra, 1992, 1993b; 安田, 2007）。というのも，人々は社会的な関係性とそのつながりによって資源を獲得して利用するほか（例えば，Borgatti & Cross, 2003; Granovetter, 1973），パワーを行使する（Ibarra & Andrews, 1993）からである。時には社会的なつながりによって獲得した情報を活かした職探しや転職を行う（Granovetter, 1973; 1995 訳 2006）。またこのような人的ネットワークを介した転職活動は主観的な成功を感じやすい可能性が高く（Jokisaari & Nurmi, 2005），さらに社会的ネットワークの構造的特徴が昇進の速さの要素であることが確認されるほか（Burt, 1994 訳 2006），管理職への昇進に社会的ネットワークと社会関係資本が有用であることを指摘する研究もあり（Bartol & Zhang, 2007），キャリア研究やワーク・キャリア形成の実践への示唆に富む。Wang（2009）は，女性が垂直上方向のワーク・キャリアを目指す際にも社会的な関係性の重要性を指摘し，管理職を目指す女性を支援するために，ネットワーキングの機会を設けることを組織に求めている。このように社会的関係性はワーク・キャリアなどの自己の目的に対する貢献が大きいため，安田（1997: 172）は，パーソナル・ネットワークをコントロールすることの是非は問われるべきであるとの前提を持ちながらも，「自分にとって，なおかつ相手にとってもプラスとなって働くようなパーソナル・ネットワークを意図的に作り上げていくことは大切」（安田, 1997: 172）なことではないかと提起する。このように社会的ネットワークはワーク・キャリアの形成に対する実践的かつ戦略的な重要性が理解される。

組織や組織のメンバーについて研究する際に社会的ネットワーク分析を用いることは，組織を概念化する方法の一つとして，組織の静的/動的な両面の交差を捉えることを可能にする（Tichy et al., 1979），重要な取り組みとして認識される。この重要性はアカデミックと実践の両方に対して見出された結果，今日に至るまで，様々なテーマにおいて長きに渡り研究が続けられてきた。

社会的ネットワークとそれに関わる理論や研究は，個人，グループ，組織などの間で結ばれた紐帯とその集合，構造を取り扱い（Hezlett & Gibson, 2007; 安田, 1997），そして時にはそこから利用可能な資源，すなわち社会関係資本（social capital）に注目しながら（Lin, 1999），学術的な知識の蓄積が続けられてきた（Borgatti & Foster, 2003）。これらの研究について安田（2007: 157）は伝統的な社会ネットワーク分析を用いた研究を，①関係構造の特性を抽出する概念や指標を開発する研究，②開発された概念や指標を現実社会に存在するネットワークに応用し，指標の説明力を問う研究，③分析対象そのものである，友人・知人のネットワーク，権力構造，企業などの組織間関係などの実態調査と調査手法の洗練の 3 つに分類している。また Tichy et al.（1979）は，社会的ネットワーク分析を行う際に，特に注目すべき着眼点として 3 つの視点を提供している。すなわち①取引関係

図表１．ネットワークの要因の影響に関する研究の類型

	社会関係資本的研究 （パフォーマンスのバリエーション）	拡散的研究 （社会的同質性）
構造主義的アプローチ （形態）	*ネットワークの類型的視座* 構造的資本：社会的ネットワークの類型から行為者が得られる利益を検討する。	*構造的類似性の視座* 環境：ネットワーク（＝環境）が態度や慣行を決定づけると捉え，中心性や構造同値などにより概念化される[5]。
結合主義的アプローチ （フロー）	*個人の社会関係資本の視座* 資源への社会的なアクセス：行為者の成功は，他の行為者のもつ資源の質と量に関連すると捉える[6]。	*フロー的視座* 伝播：紐帯に沿った様々な資源の伝達の機能としてモデル化を目指す[7]。

出典：Borgatti & Foster（2003: 1004）と Tichy et al.（1979）を参考に著者作成

（transactional content），②結合の性質（nature of the links），③構造的な特徴（structural characteristics）である。１つ目の取引関係とは，例えばＡとＢの２者の社会的な関係性が結びつく場合に，何が交換されるのかを示すものである。すなわち，その関係性の間で行われる情報や財，サービスの交換や，好意などの感情や影響力などの取引関係を示すものである。２つ目の結合の性質とは，結合の強度や互酬性[3]，多重性[4]などの社会的関係性の結合関係の特徴を意味するものである。３つ目の構造的な特徴とは，組織や社会などのシステムの全体的なパターンを示す。これはクラスターやネットワークの密度，特殊なノードの存在などにより明らかにされる。このような視点によって社会的ネットワークを分析することは，組織を関係性のパターンを持つ社会的単位としてみなして研究を行うものであり（Tichy et al., 1979），組織研究の重要な視点の１つとして認識される。このような視点によって行われた研究について Borgatti & Foster（2003）は，その研究目標が社会的ネットワークに埋め込まれた資本，すなわち社会関係資本を獲得/動員した結果のパフォーマンスであるのか，それとも社会的な関係性が行為者をどのように変えるのかという影響に着目する拡散研究（diffusion study）であるかという分類軸と，研究者の立場として構造主義的なアプローチをとるのか，それとも結合主義的なアプローチをとるのかという分類軸により分類している。図表１は Borgatti & Foster（2003）や Tichy et al.（1971）の研究の分類をまとめたものである。

本章では図表１の累計を参考に既存の研究を参照するが，用いる分類軸について，Borgatti & Foster（2003: 1002–1005）をもとに詳述する。まず初めに横軸左側の社会関係資本的研究の軸である。これは社会的地位の獲得やその利益に焦点が置かれる研究を意味する。すなわちパフォーマンスや報酬，地位の達成などに関する主観的な成功を社会的紐帯の関数として捉えようとする試みがこの分類に属することになる。一方で右側の拡散的研究とは，成功や利益などは目的ではなく，社会的ネットワークを通じて実践が定着していく過程を描く研究を示している。つまりネットワーク内の行為者の行動や態度，信念，実践などをどのように変えるのかというような影響を関係性の視座により捉えようとする試みとも言える。

縦の軸は紐帯の取り扱い方と機能について，構造主義者（structuralist）のアプローチをとるのか，それとも結合主義者（connectionist）のアプローチをとるのかというものの見方に

関する軸である。上段の構造主義的なアプローチとは，紐帯を重視し，相互作用の構造的なパターンに焦点を当てるアプローチである。伝統的な社会的ネットワーク研究とも捉えられ，Burt（1992）などの社会的ネットワークの構造的特徴を分析対象とする取り組みが代表的な研究として分類される。下段の結合主義的なアプローチとは，行為者間を取り結ぶ紐帯を情報などの資源や支援が流れる神経回路として捉えるアプローチである。この立場による研究では，行為者の達成した成果は紐帯を流れる資源によるものとして理解されるため，結合関係の構築により獲得し得る社会関係資本にはどのようなものがあり，どのようにして資源が動員されるのかに目が向けられる。

図表 1 を参考に，それぞれの立場における研究の特徴を詳述する。まず 1 つ目は図表左上の構造主義的な立場により社会関係資本に関連した研究である。この立場の研究は社会的ネットワーク研究の中でも伝統的に行われてきた経緯がある。個人の視点では，モデル化された社会的ネットワークの類型やその中での行為者の位置から行為者が得られる利益の検討を行う。ネットワークレベルの分析では，ネットワーク構造と得られる結果との関連性が研究される。このような研究を，本論文では便宜的にネットワーク構造の類型的視座と呼ぶ。

図表 1 の右上に位置する，構造主義的な立場により行う拡散的研究とは，社会的ネットワークを環境と見なし，行為者に共通して見られる態度や慣行をその構造的類似性から説明しようとする研究である。すなわち社会的ネットワークの構造的特徴の類似性と結果に注目することから，中心性や構造同値などの構造的特徴を示す概念によって説明を試みる特徴がある。本論文では構造的類似性の視座と呼ぶことにする。

図表 1 の左下の結合主義的な立場をとり，なおかつ社会的ネットワークに埋め込まれた資源に着目する立場とは，行為者の成功を，行為者と社会的ネットワークを形成する他の行為者の持つ資源の質や量から理解しようとする立場である。すなわち成功の要因を，社会的ネットワークから獲得しうる資源である社会関係資本（social capital）の成果として探る（Putnam, 2000 訳 2006）。社会関係資本を論じる際に紐帯は，資源にアクセスすることを可能にする道管とみなすことから，紐帯を道具的な存在として取り扱うため，どのような紐帯を取り結ぶかは操作可能であるという暗黙的な前提を共有する。したがってこの視座における行為者は，合理的でアクティブなエージェントであるとみなされる。本論文ではこのような特徴を持つ研究を社会関係資本の視座と呼ぶ。

最後に図表右下の結合主義的な立場における拡散的な研究とは，構造にも表されるような相互作用を通じて培われた態度や文化，実践を説明しようとする研究が分類される。したがって社会的ネットワークを情報などの様々な資源が伝達される流れとして議論を行う特徴がある。このような資源の伝播に着目する研究を本論文ではフロー的視座と呼ぶ。本論文の以下の章では Borgatti & Foster（2003）で示されたこれら 4 つの研究の類型を参考に，社会的ネットワークの視座によるワーク・キャリア研究を概観する。

4．ワーク・キャリア研究と社会的ネットワーク

本章ではこれまでに述べてきた社会的ネットワークの視座やネットワーク分析が，ワーク・キャリア研究でどのように用いられてきたのかを参照する。社会的ネットワーク研究の貢献は大きく，ネットワーク研究だけにとどまらず，組織研究やワーク・キャリア研究に知見の重要性が理解される。例えば Tichy

et al.（1979）は，組織研究において社会的ネットワーク分析を援用する研究課題の１つとして，ワーク・キャリアを挙げている。

以下の節では３章で参照した Borgatti & Foster（2003）の４つの分類軸，すなわち①ネットワーク構造の類型的視座，②構造的類似性の視座，③個人の社会的関係資本の視座，④フロー的視座を用いて既存の研究を分類する。

4-1．ネットワーク構造の類型的視座

この視座による研究は，構造主義的な立場により社会的ネットワークの構造を捉える特徴があるが，特にその構造そのものや行為者の位置などの特徴により，行為者の収めた結果を理解しようとする特徴がある。行為者のネットワーク特性とは，直接結合（cohesion），権威（prominence）とオートノミー（autonomy），範囲（range），仲介（brokerage）などを示している（Nohria, 1992; 安田, 1994）。

本論文ではこの視座に分類される研究の中でも特にキャリア研究において重要な，転職や昇進というキャリアの結果に注目した弱い紐帯の強さ（Granovetter, 1973）と構造的空隙（Burt, 1992 訳 2006）の議論に注目する。

弱い紐帯の強さ（Strength of Weak Ties）

Granovetter（1973; 1974 訳 1998）は，転職活動を行う中で情報収集力に優れる紐帯とは弱い紐帯であるか，それとも強い紐帯であるかという問いを，社会的ネットワークの視座から分析した。行為者間の紐帯の強弱は３つの要素，すなわち①コンタクトの頻度（frequency），②互酬性（reciprocity），③交友関係（friendship）によって捉え，転職活動に用いた情報の獲得や転職の成果の分析を試みたのである。分析の結果，転職活動を行う人々の多くが社会的ネットワークを用いた転職活動を好む傾向があり，個人的にもつ関係性を用いた転職活動を行った人とそうでない人を比べた場合に，前者のような転職活動を行った人の方が収入などにおいて好条件を獲得していることが明らかになった。

このような結果は接触の頻度がそれほど多くない，すなわち弱い紐帯により取り結ばれた関係性こそが転職に関連した情報の伝播や獲得に寄与し，それだけではなく，口添えといった資源の動員にも貢献する構造的特徴であることが示されたのである。これは情報が社会構造に埋め込まれたものであることを示すものであり，主張は経済社会学や社会的ネットワークを分析するあらゆる領域の研究者に影響を与え，非常に重要な概念の一つとして多くの研究の起点として用いられる。

しかし，弱い紐帯の仮説は場所を変えると別の結果を示すことがある。東京の男性の労働市場を検討した研究では Granovetter（1974 訳 1998）と同様の結果は確認されず，むしろ強い紐帯が望ましい転職結果をもたらしていることが示されたのである[8]（渡辺, 2014: 131-135）。特に年齢が比較的若い頃に行われた転職ほど，強い紐帯を用いる確率が高い（渡辺, 2014: 123）。この結果は，日本の場合には，弱い紐帯による橋渡しの機能を活用した転職活動が行われているのではなく，普段の自分の交際やその範囲，社会圏を用いて，そこに内包される人々から情報や就職の機会を獲得しているということであり，すなわち「強い紐帯への依存によって既存の社会構造が再生され維持される傾向がある」（渡辺, 2014: 133）のである。また，Bian（1997）が中国で行った調査においても，状況に応じて強い紐帯も弱い紐帯も用いられた転職活動が見られたことから，国や地域の違いに基づく文化，制度，市場の状況などの社会構造により（Granovetter, 2018; Montgomery, 1991），社会的ネットワークやそこからもたらされる資源の動員の方法に違いがあることも了承すべき事象であると理解される。さらにこれらの研究では，転職先の企業規模も社会的ネッ

トワークによる転職の可否を決める要素であることが示されている。

これまでに Granovetter（1973）の弱い紐帯の仮説をきっかけとして，数多くの研究蓄積が行われてきた。この仮説を検討する研究では，社会的ネットワークをより良い職業を獲得するために有利な情報経路として捉えるものであり，どの様な種類の紐帯がより高い地位やより高い収入を獲得することに繋がるのかというような，紐帯の道具性に注目した研究が行われてきた（石田, 2006; 2009）。このような紐帯の道具性に注目することが社会的ネットワークを構造的に捉える視座の特徴があると言えるが，石田（2006）は，社会的ネットワークは道具的な機能だけではなく様々な側面があることや，転職に至るまでのプロセスの多様さ（石田, 2009）を見過ごしていることが指摘されているほか，日本や他の国においては弱い紐帯の強さが確認されないなど，今後も検討される必要性がある。

構造的空隙（Structural Holes）

ワーク・キャリア研究において社会的ネットワークに着目する動きのきっかけとなった研究の一つに，Burt（1992 訳 2006）の構造的空隙（structural holes）の研究がある。Burt（1992 訳 2006）は，行為者のエゴ・ネットワークを用いて昇進（promotion）というキャリアに関する現象を説明しようとした。すなわち行為者に優位性をもたらすのは閉鎖的な構造なのか，それとも空隙と呼ばれる構造的特徴なのかを明らかにしたのである。

構造的空隙とは，「重複しないコンタクト間の分離（separation）」（Burt, 1992: 18 訳 2006: 11）を意味し，関係がない部分にこそ，パワーや影響力の源泉があることを指摘する理論である。一般的に直接的な結合関係が現象を引き起こす影響力をもつと考えてしまいがちであるが，この理論はそれだけではないとする社会的ネットワーク分析ならではの考え方を前提とする。換言すると，直接結合だけではなくネットワーク構造全体の特徴として構造同値（structural equivalence）[9] を用いることは他の研究分野と社会的ネットワーク分析が異にする一つの特徴と利点であり（安田, 1997），まさに昇進にはこのような社会ネットワーク分析の利が発揮された知見と言えよう。

構造的空隙には情報獲得における利益があると考えられているが（Burt, 1992 訳 2006; Borgatti & Foster, 2003），これも先述した社会的ネットワーク分析ならではの考え方に基づくものであると言える。例えば，友達の友達が自分の友達であるように，直接的な結合により個人のネットワークを拡大することは可能であり，それにより多様な情報の獲得を実現する。しかし社会的なネットワークを拡大する際に自分と似た傾向の他者，すなわち同質性の高い人物と紐帯を結んだとしても直接結合による利点が減少してしまう一方である。そこで直接的な結合でなくてもコンタクトの数により，情報などの資源獲得の利を得ることができるのである。この考え方が構造的空隙の根底にある。

構造的空隙の多い行為者は昇進のスピードを早めるという指摘がある（Burt, 1992: 18 訳 2006: 11）。これは直感的に，情報獲得には直接的な結合を重要視しやすいが，行為者の直接的な結合を媒介して多様な行為者と結合することにより，より広く多様な情報を獲得することに繋がる可能性が高く，すなわち情報獲得における優位性を見出すことができる結果として昇進を実現する可能性があるのだ。つまり，互いの直接的な結合だけではなく，行為者が関係性を通じて受け取る情報の量を最大化できる場合に情報獲得における優位性を確保することができるのである。これが情報獲得における利益である[10]。

さらに構造的空隙には情報獲得における優位性だけではなく，統制の利益（value of

control）もあると言われている（Burt, 1992 訳 2006; Borgatti & Foster, 2003）。これは自分が仲介者として他者の関係性を取り持つことにより，影響力をもつ機会があるという利益である。例えば行為者 A がとある人物 B と C と直接的な結合があるが，B と C は実はライバルであるような場合に，A はこの二人の関係性を取り持つことができる。このように関係性が欠落している部分に機会や利益があることを構造的空隙は示しているのである（安田, 2011: 17）。

Burt（1992 訳 2006）はどのようにして昇進と構造的空隙の関係性を明らかにしたのだろうか。Burt（1992 訳 2006）は，アメリカの先端ハイテク企業における上級管理職の社会的ネットワークと昇進に関するデータを用いて，構造的空隙に富む社会的ネットワークは昇進をサポートするか否かを検討した。構造的空隙と昇進速度を検討した結果，構造的空隙は昇進スピードと関連性があることを発見したのである。特に中心工場に勤務する管理職よりも周縁工場の管理職や，勤続年数が長い管理職よりも最近雇用された管理職の方が，構造的空隙の重要性が増すことを指摘している。この属性は社会的境界で働く人物を示しており，物理的にも構造的空隙の効果を得やすいという結果である。このような Burt（1992 訳 2006）の発見と考察は，昇進というワーク・キャリアの現象に関わる競争がプレイヤーの属性の問題ではなく，社会的な関係性による結果であることを主張するものであり，個人の属性により現象を説明しようとするキャリア研究とは一線を画す。

またこの調査では，男性と女性の上級管理職の社会的ネットワークを比較検討することも行われたが，男性よりも女性の方が構造的空隙の効果が昇進スピードに表れていることが明らかになった。この結果は先述した通りに女性が組織の社会的ネットワークの中で周縁に置かれていることと関連が深い。すなわち女性がジェンダーを理由に社会的ネットワークの周縁に位置している可能性が高く，ジェンダーの構成やそれによって構築された構造を跨いで関係性を構築したり交渉したりしている可能性が高いのである[11]。

本稿で取り扱った弱い紐帯の強さや構造的空隙の理論は，ネットワークの構造的特徴が情報や機会へのアクセスに影響を及ぼし，それがパフォーマンスやキャリアの結果に作用することを示すものである。このような研究では，社会的ネットワークを介して伝播する情報には非対称性があることを前提に置く（石田, 2012）。すなわち雇用者側は求職者の情報を完全には獲得できず，また求職者も仕事などについて知り得る限りの情報しか持たないということである。社会的ネットワーク分析の文脈で換言するのであれば，この情報の非対称性こそがワーク・キャリア形成の結果の不一致を導く素因であり，さらに基本的な理論的背景として共有されているのである。

4-2. 構造的類似性の視座

この視座は，行為者に共通にみられる行動や慣行などを，環境としての社会的ネットワークによる違いに見出そうとする試みであり，社会的ネットワーク全体の特性とその類似性の視点から論じる。したがってネットワーク中心性（network centrality）や構造同値（structural equivalence）などの構造的特徴に注目し（Borgatti & Foster, 2003: 1002–1005），その類似性により行為者の行動を理解しようとする取り組みが行われる。このようなアプローチによる研究では，ネットワーク中心性とは社会的ネットワークの中で注目する行為者がどのような位置にいるのかを示す概念であり，構造同値とは行為者間が紐帯で結ばれているかどうかに関わらず同じ第三者との結合をもって構造的に同じとみなすネットワークの捉え方である。本稿では特にネットワーク中心性に注目し，概念的特徴を

確認しながら既存の研究を概観する。

4-2-1　ネットワーク中心性

ネットワーク中心性とは，関係性のネットワークの全体を俯瞰して見たときに，その中心的な位置に存在する，いわゆる中心人物を特定するための概念である。ネットワーク内のノードはそれぞれ，ネットワークの中心にいるのか末端に位置するのかによって中心性の度合いをもつ（安田, 1997: 83）。ネットワークの中心にいる中心人物とはつまり，関係性の中で権力をもつ人物を示すほか，情報が集約される，あるいは発せられる地点を意味し（Bizzi, 2018），資源の獲得に貢献すると理解される（Burt, 1982; Freeman et al., 1987）。したがって中心性を検討することは構造の重要な側面を捉えるための手順であり，社会的ネットワークの分析において最も研究される概念の一つである（Borgatti, 2005）。

安田（1997: 83-87）によると中心性を計測する基準には，①ノードの持つ紐帯の数，②ノード間の距離，③ノードの持つ媒介性の３つがある。１つ目のノードのもつ紐帯の数とは，次数中心性（degree centrality）と呼ばれるノード同士の直接的な繋がりの数によって理解する，最も基本的な基準である。次数中心性では，紐帯の数が多くなる程中心性が高いと判断できる。その際，結合する紐帯がインプットであるか，アウトプットであるのか，どちらの方向に向いているのかという点も，ネットワークを理解する上で非常に重要な鍵となる。例えば「あなたのキャリアにとって，重要な人物は誰ですか？」という質問に対する回答において，入次数の多さを中心性として理解するのであれば，中心的な人物とはつまり最も多くの人にキャリアに関する重要性を感じてもらえる示唆を行った人物であると理解される。一方で出次数が多い場合は，多数の人物にキャリアの相談をしていた人物と解釈することが可能である。

２つ目のノード間の距離とは，パス長（path length）で測定する方法であり，近接中心性（closeness centrality）と呼ばれる。これは，あるノードが別のノードに届くまでに経由する紐帯の数を示し，すなわち距離によって中心性を測定する基準であるとも言える。つまり近接中心性の距離が短くなるほど，ネットワークの中にいるあらゆるノードに最短距離でアクセスしていると考えられるため，この基準において中心性が検討される場合は，各点からの距離が短い場合に中心性が高いと判断される。

３つ目のノードの持つ媒介性とは，媒介性（betweenness）によって中心性を理解する方法であり，媒介中心性（betweenness centrality）と呼ばれる（Freeman, 1977）。媒介性とは，あるノードが他のノードを経由することを意味し，ネットワーク内の全てのノードから他のノードへの最短経路を測定する場合に経由しなければ他のノードにたどり着けない場合ほど中心性が高いと判断される。例えば，とある人物 A を通らなければ人物 B，あるいは別の人物や組織に到達できない場合があるとすると，人物 A が媒介されなければ情報が広がることはないことから，ネットワークの中で人物 A がハブ（hub）として非常に重要で中心的な役割を担うと判断される。したがってこの基準では人物 A の中心性は高くなる。この媒介中心性は Freeman（1977）の論文で取り扱われてから，ネットワークに関する議論の中で中心性を判断する際に，さまざまな基準がある中においても特によく用いられている。

これらの中心性に関する基準は主要なものであり，このほかにも Bonacich（1987）の固有ベクトル中心性（eigenvector centrality）や，情報中心性（information centrality），Borgatti（2005）の中心性をネットワーク内のものや情報などの流れによって理解しようとする取り組みなど，社会的ネットワークの中心性を

捉える尺度が開発されている。

中心性を検討する議論には，例えばZhang et al.（2009）の研究がある。Zhang et al.（2009）の研究では次数中心性を用いて組織のアドバイス・ネットワーク（advice network）を分析している。アドバイス・ネットワークとは，組織のメンバー間でやりとりされる仕事に関する情報や指示などが行き交うネットワークのことであり，職場の社会的ネットワークに関する研究で注目されるネットワークの1つである（Zhang et al., 2009: 198–199）。ネットワークの中心的な位置にいることはすなわち，組織において資源や権力が集約される地点に位置していることを意味することから，アドバイス・ネットワークの中心性を検討することはワーク・キャリア形成や組織のメンバーの社会関係資本の醸成に関わる議論にとって有益な示唆を行うものであると認識される。その上でZhang et al.（2009）は，どのような行動によりこの中心的な地点に近づくのかという点を検討し，組織内での利他的な行動[12]はアドバイスネットワークの中心性と正の相関があることを明らかにした。

Hadani et al.（2012）はアカデミックキャリアの採用状況について，博士号取得者のアカデミックネットワークの中心性（the academic network centrality）を用いて分析し，中心性の高さが初めてアカデミックキャリアを獲得する際に有利に働くことを明らかにした。この結果は社会的なつながりによる情報の非対称性を示すものであり，中心性の高さによる利益を示す結果であると理解される。

キャリアと中心性に関する議論には，O'hara et al.（1994）やOrpen（1998）の研究もある。これらの研究では組織の3次元モデル（Schein, 1971; 1978訳1991）における，組織の中心的な位置に向かうキャリア（radial dimension）に注目し，組織における自己の位置とキャリアの関係性を検討している。組織中心性とはSchein（1971; 1978訳1991）の組織の3次元モデルに基づき，従業員が組織の中でパワーや情報，意思決定が集中する場所にどれだけ近いのか，すなわち従業員が組織内部の中心的な役割にどれほど近づいているのかを意味している。O'hara et al.（1994）は，パワー（power），意思決定への参加（participation indecision making），機密情報へのアクセス（access to sensitive information）の3つを組織中心性を構成する重要な要素として位置づけ，これにより組織の中心性の測定を可能にした。またこの組織中心性の構成要素が，キャリアに対する態度や期待と関連があることを示唆し，キャリア形成の過程においてSchein（1971）で説明される放射状のキャリアの次元を経験できることが重要であると指摘している。このO'hara et al.（1994）の知見をもとに行われたOrpen（1998）の研究では，小規模事業者に従事する従業員79名を対象にして，キャリアの成功（career success）やキャリア満足（career satisfaction）の結果，組織中心性（organizational centrality）[13]の関連性を調査し，組織中心性とキャリアの成功や満足度が正の相関を示したことを明らかにした。グラフ理論による構造的な位置関係によって組織の中心的な役割に近いのかを測定されたわけではないが，組織の中での自分のポジションや役割と，キャリア形成の間の関連性を示唆する重要な論文である。

4–3. 社会関係資本の視座

この視座による研究は，行為者のワーク・キャリアに関する主観的/客観的な成功を社会的ネットワークを通して伝播する資源の質や量により捉えようとする取り組みである。社会的ネットワークによる資源とは社会的関係性の中に投資される資本であり，社会関係資本として概念化される（Lin, 2001訳2008）。弱い紐帯の強さや構造的空隙のような社会的ネットワークの構造的な視座に基づく研究の

流れを汲みながら，社会的ネットワークから獲得されうる資源とその階層性に着目したのが Lin（2001 訳 2008; 2017）であった。

社会関係資本は Bourdieu（1986: 248）が「多かれ少なかれ制度化された相互知人関係や認知関係の耐久性のあるネットワークの所有と結びついた実際的あるいは潜在的な資源の集合体」[14] と説明するほか，「個人的なネットワークやビジネスのネットワークから得られる資源」（Baker, 2000: 1 訳 2001: 3）として表現される。すなわち社会関係資本とは，社会的ネットワークは価値あるものだとの前提を共有しながら（Putnam, 2000: 19 訳 2006: 14），家族関係や地域社会などの社会的な関係性のネットワークに埋め込まれた資源（Elmes & Frame, 2008: 243）であり，社会的な接触により生じる資本として理解される（Putnam, 2000 訳 2006）。具体的には，互酬性や信頼（Putnam, 2000 訳 2006），情報やアイデア，パワーなどの影響力，支援，協力（Baker, 2000 訳 2001）といった資本が挙げられるが，紐帯を通してこれらの資源が動員され，活用が可能となる（Nahapiet & Ghoshal, 1998）ことが社会関係資本の特徴的な発想である。したがって物的資本や人的資本，文化資本といった資本とは中核となるアイデアが異なるものの，個人や集団，経済に何らかの影響力を持つものであると理解する点はいずれの資本にも共有される[15]（Burt, 1992 訳 2006; Lin, 2001 訳 2008; Putnam, 2000 訳 2006）。

紐帯は社会関係資本を論じる際に道具的な存在として理解されるため，社会的な関係性から提供される情報や結果を「コネ」，関係性そのものに対して戦略的な意味合いの強い「人脈」という言葉を用いるように，行為者は積極的に社会的ネットワークの構成を変更できる存在として捉えられる。すなわち個人が社会的ネットワークから何らかの影響を受けようとするときには行為者を，求める利益を獲得できるような関係性作りを自ら行う主体的な存在であるという前提を共有する。これは Granovetter（1974）の転職に関する議論において，何を知っているのかということよりも，誰を知っているのかによって転職活動を行うことやそれを好む行為者の存在に裏付けされる。このような「誰を知っているか」は社会的ネットワークの大きさや質，行為者の多様さに関連するため（Baker, 2000 訳 2001），Baker（1990）や Burt（2002）の研究のように，構造的な特徴から社会関係資本を捉えようとする取り組みも散見される。

また転職やキャリアへの貢献以外にも，学習やパフォーマンスの向上，知識の共有や移転などのナレッジマネジメント，イノベーションなどを促進する役割があることが指摘される（Zhang et al., 2009）。これらは社会関係資本が何であるかや影響のプロセスを特定するよりも，Portes（1998）が社会関係資本の研究の新規性の一つとして挙げたように，社会関係資本の投入と活用から得られる結果を肯定的に論じる傾向がある。

これらの点を総括すると，社会関係資本に注目する研究は，事象の結果を社会的な関係性に埋め込まれた資源の活用と動員の結果として捉えようとする取り組みであると言える。そして紐帯を道具的な存在として見なすこと，そして行為者を，紐帯を合理的かつアクティブに取り結ぶ存在として捉える特徴がある。

社会関係資本の代表的な資源の一つに情報がある。Hadani et al.（2012）はアカデミックキャリアを志すものが初めてその職を獲得する際に，行為者の業績ではなく，同業の他者と構成する社会的ネットワークの中心性の高さが就職活動に有利な影響をもたらすことを示唆している。この研究では中心性という構造的特徴における自己の位置に着目しているため，構造的なアプローチとしても理解されるが，社会的ネットワークの紐帯を情報が伝播する道具的な結びつきとして捉え，情報の

非対称性から考察を行っていることから，個人の獲得する情報という社会関係資本を獲得の結果として，この視座にも分類することが可能である。

また渡辺（2014: 239–273）は，転職活動の結果やキャリア形成に及ぼす影響について男性と女性の転職行動における社会的ネットワークの比較検討を行った。すでに他の研究でも男性と女性の社会的ネットワークは異なることが示されていることから（例えば，Campbell, 1988; Moore, 1990），構造的な違いが転職時のジョブ・マッチング過程を規定し，結果を異なるものにしている状況が予想された。しかし実際に男女のデータ[16]を比較したところ，男性の約 9 割が正社員として就職していたが，女性では約 38％にとどまり，およそ 46％と半数近くの女性が非正規のパートタイマーとして職を獲得していた。就職の成否として就職率で捉えるのであれば，転職活動の結果に男女差はないものの，雇用形態に着目するのであれば，結果に差があると言える。渡辺（2014）はこのような差異を，転職活動に用いた情報収集の方法に見出している。例えば男性転職者のおよそ 38％が家族や友人，知人との関係性を用いていたが女性では 29％にとどまり，女性は新聞広告やタウン誌などから求職情報を獲得していたためである。また同じ調査から，男女ともに人的ネットワークにより転職活動を実施していた多くの人たちが正社員としての職を得ていることを明らかにし，この方法による転職活動がより望ましい結果をもたらすことを主張している。この結果は特に，人的ネットワークによる情報の質の良し悪しや動員される資源の差異により異なる結果が生じることを示唆するものと言えよう。

石田（2006）もまた転職時の社会的ネットワークの効果を検討している。転職時の援助を獲得するための社会的ネットワークの活用を検討し，転職時に特定の地位を達成することに対しては作用しない結果を示したが，雇用の安定性の満足度には影響があることが明らかになった。これは転職時に助言を受けることにより，満足度を高める傾向にあることを示す結果である。さらに Forret & Dougherty（2004）の研究では，どのようなネットワーキング行動がワーク・キャリアの形成と成功に効果的なのかということについて管理職と専門職に就く人々を対象に調査が行われた。ネットワーキング行動とはすなわち社会関係資本を構築するための行動であることから，キャリアの成果[17]との関係性が検討されたのである。社内の人に挨拶をしたり，目立つタスクフォースに配置されるといった社内での知名度を上げるための行動と，セミナーやワークショップへの参加といった専門的な場でのネットワーキング行動は（Forret & Dougherty, 2001: 306–307），昇進回数などの客観的なキャリアと客観的キャリアの成功の両方に関連していることが明らかになった。

他者から得られる重要な資源の 1 つに，心理的支援がある。この資源に注目した研究には例えば，昇進と独立に関するキャリア・アスピレーションを検討した林（2002）の研究がある。キャリア・スピレーションとは，「職業生活への参入後に観察される，長期的な見通しや経路を含む職業達成目標」と定義され（林, 2001），特定の職業や，昇進・独立などのワーク・キャリアを選択したいと望む欲求である（林, 2002; Thiele et al., 2018）。林（2002）の研究では，社会的な関係性とキャリア・アスピレーションとの関係性を検討し，社会的ネットワークの中に管理者を含む場合には昇進意欲が，自営業者などの経営者が含まれる場合には独立に向けた意欲が高くなる傾向があることを明らかにした。この結果は他者による影響や刺激が地位達成に向けた意欲を醸成していると言える。またどのような他者と関係性を構築するのかにより醸成される意欲が異なることから，選択的に関係性を構築することにより結果が変化

することも示唆される。

さらに近年の女性の管理職への昇進に着目する研究では，垂直上方向のワーク・キャリア形成を望まない女性たちの心理的な変化をもたらすメンターやロールモデルの重要性が理解される（高田, 2013; 高田・横田, 2010; 高田・横田, 2015）。これらは情報の非対称性という社会的ネットワークによる効果よりも，心理的な支援という社会関係資本の一側面の価値を指摘する研究であると言える。Hezlett & Gibson（2007）のメンタリングと社会関係資本に関するレビュー論文では，メンタリングの効果と社会関係資本の議論は独立して検討されてきたが，ワーク・キャリアの開発の文脈においてメンタリングによる実践への貢献につながるモデルの提供を目的に議論が進められてきた。

これらの社会関係資本の視座による研究の成果は，構造主義的なアプローチでは捉えることが難しかった，結果に影響をもたらす具体的な要因を特定する取り組みであり，理論的な貢献の他に実践への示唆も多い。

4-4. フロー的視座

フロー的視座とは，社会関係資本のように社会的関係性の中で生じる資本の流れに着目した研究が分類される。社会関係資本は，社会的ネットワークを研究する上で非常に重要な概念として取り扱われる。先述したが，社会的ネットワークの構造的特徴により現象の説明や理論の一般化を目指す研究の流れを汲みながら，社会的ネットワークから獲得されうる資源とその階層性に着目したのが Lin（2001 訳 2008, 2017）である。

社会関係資本に注目する研究は，社会関係資本が社会的な関係性から獲得する資本であることから，その構造的特徴により資本の質や量を論じる研究や（例えば，Burt, 2002），キャリアなどの結果に注目する研究（林, 2001; Hezlett & Gibson, 2007; Seibert et al., 2001; 渡辺, 2014）が中心的な議論であり，社会関係資本の源泉や影響のプロセスはほとんど明らかにされてこなかった（Zhang et al., 2009）。しかし社会的ネットワークの中で社会関係資本による成果がどのようにして引き起こされるのかに注目することは，社会的関係性から投資される資源が影響力を伴う存在であり，得ようとする結果を求める人々や組織にとっては研究の重要性がある。

このような資源の伝播に関する研究蓄積は多くないが，Borgatti（2005）は，伝播のモデルや中心性の概念をレビューすることにより，モノやカネなどの資源や情報の流れを捉えることの本質は媒介中心性の到達頻度によって測定可能であることを示唆している。

その他には，キャリアの初期の段階にいる学生のキャリアに対する意欲がどのようなプロセスを経て形成されるのかに関する議論がある。Thiele et al.（2018）は学生のキャリア・アスピレーションがどのような場面で形成，維持されるのかに関する調査を行った。調査では仲間うちの中でいくつか自分の持つキャリアに対する展望を共有することにより関係性の形成と維持に貢献し，そして互いにサポートし合うことが明らかになった。この研究は社会的な関係性とそこでの情報共有がキャリア・アスピレーションやキャリアの発達の過程において重要であることを見出している。

前節の通りに，社会関係資本に注目する研究では，ワーク・キャリアの形成において社会関係資本が価値を持つことが理解されてきた。しかしこの社会的関係性や社会関係資本とワーク・キャリアの研究においては，男性や女性などのジェンダーの違いを考慮した検討が積極的に行われてこなかった（Forret & Dougherty, 2004）。そこで Forret & Dougherty（2004）や Wang（2009）は，ジェンダーによる社会的ネットワークや社会関係資本の差異と結果の検討を行っている。

Forret & Dougherty（2004）の研究では社会的ネットワークを構築するネットワーキング行動をジェンダーの違いにより，男性と同様に女性にとっても価値があるか否かを検討した。この研究では，セミナーやワークショップなどの特定の専門的な場でのネットワーキング行動を行うと，男性と女性の賃金の総額において異なる結果が見られた。このような結果は，社会的ネットワークに投資される社会関係資本の伝播や動員において，ジェンダーによる違いが現れていることを示唆している。さらに Wang（2009）は文献レビューを通し，ワーク・キャリアの形成に対して女性が社会関係資本をどの様に動員しているのかを考察し，管理職を目指す女性を支援するために，メンターを含む他者とのネットワーキングの機会を提供することの重要性を示唆している。このような研究結果は，ネットワーキング行動によって得られる効果，すなわち社会関係資本を検討する際には，ジェンダーの違いを考慮すべき必要性があることを指摘するものである。

5．ま　と　め

本論文では社会的ネットワークに関する基本的な概念や学術的潮流を確認し，既存の研究を概観した。

社会的ネットワークとは，行為者とその間に結ばれた紐帯の集合と総体を意味する（Borgatti & Foster, 2003; Mitchell, 1969 訳 1983; 森岡, 1979）。このような社会的ネットワークを行為者とその紐帯で捉えることを試みは，構造主義のパラダイムや研究の方向性を共有し（Borgatti & Foster, 2003），その構造的特徴が行為者の行動や結果を制約するものとみなす。このような伝統的な社会的ネットワーク研究の立場は Durkheim（1895 訳 2018）が人間社会は相互に関連した構成要素からなると論じたことや，Katz & Kahn（1978）のシステム理論の議論に影響を受ける。

また社会的ネットワークの研究では組織や個人のパフォーマンスを説明する変数として社会的関係性の特徴を用い（Mehra et al., 2001），機能主義的な立場により原因と結果の間の法則性を見出そうとする。いずれにせよ社会的ネットワークを研究対象とすることは，行為者同士の関係性の全体または一部を描き出し，それにより行為者の行動を理解しようとする取り組みである。このような取り組みは個々人のワーク・キャリアの形成に関する現象の理解や，キャリア形成の背景に存在する規則性を理解することに貢献する。またワーク・キャリアにおける目指す目標の達成に向けた実務的な貢献も多いと考える。

そして後半では Borgatti & Foster（2003）の示した 4 つの社会的ネットワーク研究の分類をもとに，既存のワーク・キャリア研究を概観した。社会的ネットワークの構造主義的なアプローチをとる研究では，個人が獲得可能な情報の質と量は構造により異なると言う前提のもと，すなわち情報の非対称性の視点から，多様な情報へのアクセスに適した構造や伴う結果を議論することや，関係性を構築する行為者の位置と行動を議論するものである。一方で結合主義的なアプローチをとる立場では，関係性に埋め込まれた資源である社会関係資本に注目し，どのような資源にアクセス可能であるかということや，獲得しうる資源の伝播が議論されてきた。ワーク・キャリアの研究では特に情報と心理的支援といった社会関係資本に注目される。情報はキャリアを形成する本人が獲得する職業や仕事などに関する情報を示す場合もあれば，採用担当者などの第三者への情報の拡散も意味する。心理的支援とは，ワーク・キャリアを形成する場合にその意欲を醸成することや，不確かな状況下で気がかりな事柄に対する助言や社会的な学習の場を提供することを意味する。

このように社会的ネットワークを検討する取り組みは，個人のワーク・キャリアにおける目標達成に向けた手がかりを探ることを可能にするアプローチであると言える。戦略的に他者との関係性を構築し，必要な資源を獲得する社会的ネットワークの道具性の側面やそれがキャリア形成には重要であると理解される。すなわちワーク・キャリアの研究において社会的ネットワークのアプローチを用いることは，そのための手がかりを見つける取り組みであり，活躍を希望する人々に対する示唆に富む議論である。特に活躍を希望しても叶いにくい女性などのマイノリティたちが目標達成に向けた行為のきっかけを発見したり，必要な情報や支援を獲得したり，希望する結果を獲得することに役立つと考えられる。しかし既存の研究ではジェンダーによる差異に注目する研究は限定的であり（Wang, 2009），個人の特性を考慮しながら社会的ネットワークの構造的側面や社会関係資本における差異や特徴が検討される必要がある。

その他に既存の研究では，Granovetter（1973）や Burt（1992 訳 2006）の議論を出発点として転職や昇進，キャリア・アスピレーションをキーワードに研究が行われてきた。これらの研究は既に組織やキャリアの研究や，それだけにとどまらず，さまざまな研究領域に対し多様な知見をもたらした。しかし研究結果に一貫性がないことを指摘する研究もあるほか（渡辺, 2014），研究対象が限定的であることが指摘されている（Burt, 1992 訳 2006）。またキャリアに関する現象も転職や昇進以外にも起業や職務充実/拡大など多様である。取り扱うキャリアの現象を拡大することが求められる。

また，これまでのキャリア研究における社会的ネットワークのアプローチでは構造や獲得し得る社会関係資本に着目する研究蓄積が多くある。しかしその一方で，社会関係資本の伝播に着目した研究は数少ない。資源の伝播や動員のプロセスを捉えることは容易ではないが，定性的な方法を用いながら影響のプロセスを捉えることも求められる。

社会的ネットワークのアプローチはこれまでのキャリア研究と異なるアプローチであり，これまでにも重要かつ新たな視座を提供してきた。しかし先述した通りに，課題がいくつか提示された。今後もさらなる研究蓄積の必要な研究領域であると認識される。

謝　　辞

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

参考文献一覧

Baker, W.（2000）. *Achieving success through social capital: Tapping the hidden resources in your personal and business networks*. Jossey-Bass.（中島豊　訳『ソーシャル・キャピタル：人と組織の間にある「見えざる資産」を活用する』2001 年，ダイアモンド社）

Baker, W. E.（1990）. Market networks and corporate behavior. *American Journal of Sociology*, *96*(3), 589–625.

Bandura, A.（1977）. *Social learning theory*. Prentice Hall.（原野広太郎　訳『社会的学習理論：人間理解と教育の基礎』2012 年，金子書房）

Bartol, K. M., & Zhang, X.（2007）. Networks and leadership development: Building linkages for capacity acquisition and capital accrual. *Human Resource Management Review*, *17*(4), 388–401.

Bian, Y.（1997）. Bringing strong ties back in: Indirect ties, network bridges, and job searches in China. *American Sociological Review*, 366–385.

Bizzi, L.（2018）. The problem of employees' network centrality and supervisors' error in performance appraisal: A multilevel theory. *Human Resource Management*, *57*(2), 515–528.

Blustein, D. L.（2011）. A relational theory of working. *Journal of Vocational Behavior*, *79*(1), 1–17.

Bonacich, P.（1987）. Power and centrality: A family of

measures. *American Journal of Sociology*, *92* (5), 1170–1182.

Borgatti, S. P. (2005). Centrality and network flow. *Social networks*, *27*(1), 55–71.

Borgatti, S. P., & Cross, R. (2003). A relational view of information seeking and learning in social networks. *Management Science*, *49*(4), 432–445.

Borgatti, S. P., & Foster, P. C. (2003). The network paradigm in organizational research: A review and typology. *Journal of management*, *29*(6), 991–1013.

Borgatti, S. P., Mehra, A., Brass, D. J., & Labianca, G. (2009). Network analysis in the social sciences. *science*, *323*(5916), 892–895.

Bourdieu, P. (1986). The forms of capital. In J. G. Richardson (Ed.), *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. Greenwood Press.

Burt, R. S. (1982). *Toward a structural theory of action: Network models of social structure, perception and action*. Academic Press.

Burt, R. S. (1992). *Structural holes*. Harvard university press.(安田雪　訳『競争の社会的構造　構造的空隙の理論』2006 年，新曜社)

Burt, R. S. (2002). The social capital of structural holes. *The new economic sociology: Developments in an emerging field*, *148*(90), 122.

Campbell, K. E. (1988). Gender differences in job-related networks. *Work and Occupations*, *15*(2), 179–200.

Elmes, M., & Frame, B. (2008). Into hot air: A critical perspective on Everest. *Human Relations*, *61* (2), 213–241.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2001). Correlates of networking behavior for managerial and professional employees. *Group & Organization Management*, *26* (3), 283–311.

Forret, M. L., & Dougherty, T. W. (2004). Networking behaviors and career outcomes: differences for men and women? *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, *25*(3), 419–437.

Freeman, L. C. (1977). Set of measures of centrality based on betweenness. *Sociometry*, *40*(1), 35–41.

Freeman, L. C., Romney, A. K., & Freeman, S. C. (1987). Cognitive structure and informant accuracy. *American anthropologist*, *89*(2), 310–325.

Granovetter, M. (1973). The strength of weak ties. *American Journal of Sociology*, *78*(6), 1360–1380.

Granovetter, M. (1974). *Getting a Job: A Study of Contacts and Careers*. University of Chicago Press.(渡辺深　訳『転職　ネットワークとキャリアの研究』1998 年，ミルネヴァ書房)

Granovetter, M. (2018). The impact of social structure on economic outcomes. In *The Sociology of Economic Life* (pp. 46–61). Routledge.

Hadani, M., Coombes, S., Das, D., & Jalajas, D. (2012). Finding a good job: Academic network centrality and early occupational outcomes in management academia. *Journal of organizational Behavior*, *33* (5), 723–739. https://doi.org/10.1002/job.788

濱岡豊．(2020)．「Covid-19 に関する社会ネットワークの分析」『IEICE Conferences Archives』 4，211–212.

林拓也．(2001)．「地位達成アスピレーションに関する一考察：先行研究とキャリア・アスピレーション研究の展望」．『人文学報（東京都立大学)』318（社会学 36)，45–70.

林拓也．(2002)．「キャリア・アスピレーションをめぐる構造要因と社会化要因」森岡清志　編『パーソナルネットワークの構造と変容』東京都立大学出版会.

Hezlett, S. A., & Gibson, S. K. (2007). Linking mentoring and social capital: Implications for career and organization development. *Advances in Developing Human Resources*, *9*(3), 384–411.

Ibarra, H. (1992). Homophily and differential returns: Sex differences in network structure and access in an advertising firm. *Administrative Science Quarterly*, 422–447.

Ibarra, H. (1993a). Network centrality, power, and innovation involvement: Determinants of technical and administrative roles. *Academy of Management Journal*, *36*(3), 471–501.

Ibarra, H. (1993b). Personal networks of women and minorities in management: A conceptual framework. *Academy of Management Review*, *18*(1), 56–87.

Ibarra, H., & Andrews, S. B. (1993). Power, social influence, and sense making: Effects of network centrality and proximity on employee perceptions. *Administrative Science Quarterly*, 277–303.

糸林誉史．(2014)．「互酬性と社会的交換理論」『人文・社会学研究（文化学園)』22，35–48.

Jacobson, E., & Seashore, S. E. (1951). Communication practices in complex organizations. *Journal of Social Issues*, *7*(3), 28–40.

Jokisaari, M., & Nurmi, J.-E. (2005). Company matters: Goal-related social capital in the transition to working life. *Journal of Vocational Behavior*, *67*(3), 413–428.

金光淳．(2003)．『社会ネットワーク分析の基礎：社会的関係資本論に向けて』勁草書房．

Katz, D., & Kahn, R. L. (1978). *The social psychology of organizations* (2nd ed ed.). Wiley.

Lin, N. (1999). Social networks and status attainment. *Annual Review of Sociology*, *25*(1), 467–487.

Lin, N. (2001). *Social capital: A theory of social structure and action*. Cambridge University（筒井淳也・石田光規・桜井政成・三輪哲・土岐智賀子　訳『ソーシャル・キャピタル：社会構造と行為の理論』2008 年，ミルネヴァ書房）

Lin, N. (2017). Building a network theory of social capital. *Social capital*, 3–28.

Mehra, A., Kilduff, M., & Brass, D. J. (2001). The social networks of high and low self-monitors: Implications for workplace performance. *Administrative Science Quarterly*, *46*(1), 121–146.

Milgram, S. (1967). The small world problem. *Psychology today*, *2*(1), 60–67.

Mintz, B., & Schwartz, M. (1985). *The power structure of American business*. The University Chicago Press.（浜川一憲・高田太久吉・松井和夫　訳『企業間ネットワークと取締役兼任制』1994 年，文眞堂）

Mitchell, J. C. (1969). The concept and use of social networks. In *Social networks in urban situations: analyses of personal relationships in Central African towns* (pp. 1–50). Published for the Institute for Social Research, University of Zambia, by Manchester University Press.（「社会的ネットワークの概念と使用」三雲正博・福島清紀・進本真文　訳『社会的ネットワーク：アフリカにおける都市の人類学』，1983 年，国文社）

Mizruchi, M. S. (1982). *The American Corporate Network 1904–1974*. SAGE.

Montgomery, J. D. (1991). Social networks and labor-market outcomes: Toward an economic analysis. *The American economic review*, *81*(5), 1408–1418.

Moore, G. (1990). Structural determinants of men's and women's personal networks. *American Sociological Review*, *55*(5), 726–735.

Nahapiet, J., & Ghoshal, S. (1998). Social capital, intellectual capital, and the organizational advantage. *Academy of Management Review*, *23*(2), 242–266.

Nelson, R. E. (1989). The strength of strong ties: Social networks and intergroup conflict in organizations. *Academy of Management Journal*, *32*(2), 377–401.

Nohria, N. (1992). Is a network perspective a useful way of studying organizations? In N. Nohria & R. G. Eccles (Eds.), *Networks and organizations: Structure, form, and action* (pp. 1–22). Harvard Business School Press.

O'hara, K. B., Beehr, T. A., & Colarelli, S. M. (1994). Organizational centrality: A third dimension of intra-organizational career movement. *The journal of applied behavioral science*, *30*(2), 198–216.

Orpen, C. (1998). The effects of organizational centrality on employee career success and satisfaction. *Social Behavior and Personality*, *26*(1), 85–87.

Pastor, J.-C., Meindl, J. R., & Mayo, M. C. (2002). A network effects model of charisma attributions. *Academy of Management Journal*, *45*(2), 410–420.

Portes, A. (1998). Social capital: Its origins and applications in modern sociology. *Annual Review of Sociology*, *24*(1), 1–24.

Putnam, R. D. (2000). *Bowling alone: The collapse and revival of American community*. Simon & Schuster.（柴内康文　訳『孤独なボウリング：米国コミュニティの崩壊と再生』2006 年，柏書房）

Salancik, G. R. (1995). Wanted: A good network theory of organization [Review essay]. *Administrative Science Quarterly*, *40*(2), 345–349.

Schein, E. H. (1971). The individual, the organization, and the career: A conceptual scheme. *The journal of applied behavioral science*, *7*(4), 401–426.

Schein, E. H. (1978). *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Addison-Wesley.（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。』1991 年，白桃書房）

Seibert, S. E., Kraimer, M. L., & Liden, R. C. (2001). A social capital theory of career success. *Academy of Management Journal*, *44*(2), 219–237.

高田朝子・横田絵理．(2010)．「キャリア継続に繋がるネットワーク形成：女性医師についての調査からの一考察」『経営行動科学』23(1)，15–26．

高田朝子・横田絵理．(2015)．「日本企業の女性上級管理職が持つ人的ネットワークと昇進についての一考察：定性調査を中心として」『イノベーション・マネジメント』12，1–16．

Thiele, L., Sauer, N. C., Atzmueller, M., & Kauffeld, S. (2018). The co-evolution of career aspirations and peer relationships in psychology bachelor students: A longitudinal social network study. *Journal of Vocational Behavior*, *106*, 48–61.

Tichy, N. M., Tushman, M. L., & Fombrun, C. (1979). Social network analysis for organizations. *Academy of Management Review*, *4*(4), 507–519.

Wang, J. (2009). Networking in the workplace:

Implications for women's career development. *New directions for adult and continuing education, 2009* (122), 33-42.
Wasserman, S., & Faust, K. (1994). *Social network analysis: Methods and applications*. Cambridge University Press.
Watts, D. J. (2003). *Six Degree*. W W Norton & Co Inc.（辻竜平・友知政樹　訳『スモールワールド・ネットワーク：世界を知るための新科学的思考法』2004年，CCCメディアハウス）
安田雪・石田光規.（2000).「相談と情報交換」『社会学評論』51(1)，104-119.
安田雪.（1994).「社会ネットワーク分析：その理論的背景と尺度」『行動計量学』21(2)，32-39.
安田雪.（1997).『ネットワーク分析　何が行為を決定するのか』新曜社.
安田雪.（2001).『実践ネットワーク分析　関係を解く理論と技法』新曜社.
安田雪.（2007).「探索的ネットワーク分析：超領域的研究のための標準手順の提案（〈特集〉研究・技術計画/政策科学のメソドロジー)」『研究　技術　計画』21(2)，156-163.
安田雪.（2011).『パーソナルネットワーク　人の繋がりがもたらすもの』新曜社.
Zhang, M. A., Zheng, W., & Wei, J. (2009). Sources of Social Capital: Effects of Altruistic Citizenship Behavior and Job Involvement on Advice Network Centrality. *Human Resource Development Quarterly*, *20*(2), 195-217.
石田賢示.（2012).「社会ネットワークとキャリア移動：理論的枠組みと実証研究の知見の整理」『東北大学大学院教育学研究科研究年報』61(1)，1-20.
石田光規.（2006).「転職時におけるネットワークの役割：地位達成とキャリアの安定化」『年報社会学論集』2006（19)，107-117.
石田光規.（2009).「転職におけるネットワークの効果：地位達成とセーフティネット」『社会学評論』，60(2)，279-296.
栗原聡・井原史渡・岸本大輝・吉田直人.（2021).「人の行動モデルと感染ネットワーク構造に基づく感染拡散分析」『人工知能学会全国大会論文集第35回（2021)』 1－4 .
森岡清志.（1979).「社会的ネットワーク論：関係性の構造化と対自化」『社会学評論』30(1)，19-35.
鈴木努.（2008).「社会ネットワークの多層性・多重性・多様性」『社会学論考』29， 1 -20.
高田朝子.（2013).「女性管理職育成についての定性的調査からの一考察：昇進の背中をおした事象とは何か」『経営行動科学』26(3)，233-248.
若林直樹.（2006).『日本企業のネットワークと信頼：企業間関係の新しい経済社会学的分析』有斐閣.
渡辺深.（2014).『転職の社会学：人と仕事のソーシャル・ネットワーク』ミルネヴァ書房.

注

[1] “*The social psychology of organizations*” の初版は1966年である。

[2] 森岡（1979）は，社会的ネットワークに注目するきっかけは，人類学者が研究の対象を民族社会から都市社会に移したことにあると説明する。このような生活様式の変化は人々の役割と社会の構造の変化を引き起こし，研究の対象となる調査単位が変更された為である。

[3] 互酬性（reciprocity）とは，行為者が互いに同程度の交換を行う度合いを示す（Tichy et al., 1979)。一般的には人類学や贈与論の潮流から，贈与と交換の関係性を示す（糸林, 2014)。

[4] 多重性（multiplexity）とは，個人と関係性の間にある複雑さを意味する。人々は，従業員であり，母であり，妻，地域住民，習い事の一員であるというような，複数の役割を持つ。結合関係においてそれらの複数の役割が関係性を複雑にする。したがって多重性とは社会的関係性のシステムにおける，複雑さを示すものである（鈴木, 2008; Tichy et al., 1979)。

[5] Erickson (1988), Galaskiewicz & Burt (1991), Lorrain & White (1971)の議論を参照している。

[6] Anand & Khanna, 2000, Koka & Prescott, 2000, Oliver, 2001, Stuart, 2000 の議論を参照している。

[7] Davis, 1991, Geletkanycz & Hambrick, 1997, Harrison & Carroll, 2002, Haunschild, 1993, Krackhardt & Kilduff, 2002, Molina, 1995, Sanders & Hoekstra, 1998 の議論を参照している。

[8] また，職種によっても違いが見られる。日本の男性ホワイトカラー労働者よりも，ブルーカラー労働者の弱い紐帯を通して行われた転職活動は，高い収入をもたらす結果を示している（渡辺, 2014: 144)。このことについて弱い紐帯の強さの仮説を提唱する Granovetter は，渡辺（2014）の著書の冒頭に「刊行によせて」を寄稿し，その中でホワイトカラーの雇用にはスモール・ワールドが醸成されているものの，ブルーカラーはより良い条件や状況を追求して結果，弱い紐帯を用いて自分の社会圏を移す必要があったのではないかと分析している。

[9] 構造的空隙を捉える一つの指標として構造同値

（structural equivalence）がある（Burt, 1992: 19–20 訳 2006: 12–14）。この指標では，行為者が互いに紐帯によって結合しているかどうかに関わらず，同じ行為者と結合している場合に，構造的には同じ位置にいるとみなす。これは同じ情報の獲得が可能かどうかにより構造を評価しているためである。

[10] このような情報の非対称性を議論する研究は，結合主義的（connectionist）な研究であると位置付けられる（Borgatti & Foster, 2003）。

[11] しかしこの結果は，女性上級管理職のサンプルの少なさも指摘されており，今後さらに検討が必要であると考える。

[12] 組織市民行動（organizational citizenship behavior）などが挙げられる。

[13] Schein（1971: 403）はこの組織中心性（organizational centrality）について，“increasing or decreasing one's centrality in the organization, one's degree of being more or less ‘on the inside’ ” と説明している。

[14] “Social capital is the aggregate of the actual or potential resources which are linked to possession of a durable network of more or less institutionalized relationships of mutual acquaintance and recognition–or in other words, to memberships in a group–which provides each of its members with the backing of the collectivity-owned capital.”（Bourdieu, 1986: 248）の訳である。

[15] これらの資本の違いについて Putnam（2000: 19 訳 2006: 14）では，「物的資本は物理的対象を，人的資本は個人の特性を指すものだが，社会関係資本が指し示しているのは個人間のつながり，すなわち社会的ネットワーク，及びそこから生じる互酬性と信頼の規範である」と説明している。

[16] リクルート・ワークス研究所が 2000 年 8 月から 10 月に実施した「ワーキングパーソン調査（2000 年）」で収集した首都から 50 キロメートル圏内で就業している転職を経験した 3,714 名（男性が 1,609，女性は 2,105 名）のデータを対象とした（渡辺, 2014: 241）。

[17] Forret & Dougherty（2004）の議論では，昇進回数（number of promotions），報酬の総額（total compensation），客観的キャリアの成功（perceived career success）を検討している。