

【個人研究】

キャリア発達の内容理論と過程理論 ～キャリア発達理論の統合的理解に向けての1視点～

益田 勉*

Concepts of content and process in career development —A viewpoint integrating career development theories—

Tsutomu MASUDA

Career development theory has matured 100 years since its founding by Frank Parsons (1909). Although numerous theories have been devised during this period, each offers only fragmentary and partial knowledge. Theories have been criticized for their lack of theoretical consistency and integration. For example, Super (1990) acknowledged that his theoretical formulation was segmental and represented an effort to bring together concepts from various branches of psychology. Thus, flaws of existing theories have been noted by as eminent a career development theorist as Super. Recently, theorists have acknowledged the value in attempting to provide a more integrative theoretical picture of career development. This review of the literature offers a viewpoint integrating career development theories by the content and process of career development.

Key words : キャリア発達、キャリア支援、キャリア発達理論

はじめに

キャリアカウンセリングやキャリア・コンサルティングなど、キャリア支援を行う専門職の育成において、カウンセリングに関する知識やスキル獲得、労働市場情報の理解などと並んで重要な学習項目としてキャリア発達理論の理解と応用がある。キャリア発達理論はクライアントの現状を理解し、将来の行動を予測し、より良いキャリア問題解決に向けて支援するための理論的フレームを提供するものだが、往々にして諸理論の断片的紹介にとどまったり、事実の羅列に終わったりすることが多いといわれる (Patton & McMahon, 1999)。その理由として、キャリア発達理論が性別・年齢

層などが異なる対象、社会的・文化的に異なる環境の中で実践的な必要に迫られて構築されてきた経緯があり、理論的な精緻化や総合化が不十分であった場合があることが挙げられよう。キャリア発達理論の統合的理解は、この領域の専門教育が進展する中で解決されるべきテーマの1つになっていると考えられる。本論文は、「キャリア発達の内容理論と過程理論」という枠組みからキャリア発達理論を整理しようとする試みを紹介することを通じて、キャリア発達理論の統合的理解に向けての1視点を提示しようとするものである。

キャリア発達理論の系譜

渡辺 (2007) は、20世紀初頭のパーソンズ (Parsons, 1909) の職業指導運動以来のキャリア発達理論の系譜を4つのアプローチに整理して説

* ますだ つとむ 文教大学人間科学部心理学科

明している。ここでいうアプローチとは、各研究者がキャリア行動を理解しようとする際に何に注目するかを表したものである。4つのアプローチとは、①特性論からのアプローチ、②精神力動からのアプローチ、③発達論からのアプローチ、④学習理論からのアプローチである。渡辺（2007）を参考にそれらを素描すると次のようになる。

①特性論からのアプローチ

特性論からのアプローチは、個人特性と仕事特性の適合（マッチング）によって職業選択を説明しようとするものである（Parsons, 1909）。キャリア発達理論の系譜の中では最も初期にあるもので、個人特性といわれるものの中には、能力・欲求と興味・パーソナリティ・職業に関する価値観・社会経済的背景・性別・人種など様々なものが含まれる。仕事特性は、個人特性ほど特定化されていないがよく引用されるものにホランド（Holland, 1985）の職業環境の6タイプ（パーソナリティ・タイプに対応する）がある。適合度をみる指標として、学業における成績・研修時の評価・専攻科目や職業の選択・職務満足度などが取り上げられている。人には一人ひとり固有の特徴と強みがあり、仕事にはまた一つひとつ異なる要件があり、個人の特徴と仕事の要件をマッチングできる度合いが高いほど、個人の職業生活における満足度は高くなるとパーソンズは考えた。この考え方は、その後多くのキャリア発達の理論家に引き継がれ、個人の特徴を明らかにするさまざまなアセスメントツールの開発や、職業の研究につながっていく。いわゆる適材適所を特定の企業や組織の中でではなく社会全体で実現していこうとする試みとなっていったのである。このアプローチによる研究成果は、個人が自分自身ならびに職業に対する客観的理解を深めるのに貢献することが期待される。

②精神力動からのアプローチ

精神力動からのアプローチは、個人差を扱う点では特性論からのアプローチと共通だが、個人差の中でも直接観察できない欲求や動因、さらには無意識に着目するところに特徴がある。特性論か

らのアプローチという特性の形成に焦点を当てるものであり、その要因として親の養育態度や基本的な欲求の充足状況が取り上げられている。例えば過保護型の親に育てられた子どもは人間関係への欲求を強くもつためにサービス関連職への適合を示す（Roe, 1957）などである。このアプローチによる研究成果は、欲求や動因、無意識、幼少期の体験などを原因として取り上げ、個人の職業選択や職業行動の理由を因果論的に解明するのに貢献すると考えられる。

③発達論からのアプローチ

発達論からのアプローチは、職業選択の一時点にとどまらず、生涯にわたるキャリア発達の解明に焦点を当てている点が特徴的である。例えば、ある時点での職業選択は生涯で一度だけの繰り返しのきかない意思決定だが、それを事後的に回顧して新たな意味を付与することや、それを将来展望の手がかりとして将来の目標を設定していくことは日常的に行われることである。こうした回顧と展望を通じて自己概念が形成され実現されていくプロセスこそがキャリア発達だと考える（Super, 1957）。また、多くの人に共通する人生の節目がいくつかあり、その節目において人はキャリアを回顧し展望する必要性に迫られる。スーパー（Super, 1990）は、エリクソン（Erikson, 1982）などの生涯発達モデルをもとに5段階からなるライフ・ステージ論を提唱した。その5段階とは、①成長期（～14歳ごろまで）、②探索期（14～25歳ごろまで）、③確立期（25～45歳ごろまで）、④維持期（45～45歳ごろまで）、⑤下降期または解放期（45歳～）であり、人間が成長して自らのキャリア領域を見出し、一人前の存在として周囲に認知され、やがて仕事を終えて舞台から去っていくといった成長のプロセスがイメージできる。最後の下降期という名前が図らずも示しているように、この5段階は低い場所から高い場所に登っていく山登りのメタファーを含んでいると言ってもいい（ただし最後の5段階目はその後下降期から解放期と言い換えられた）。遠くからでもそれと確認できる明確な目標（山はまさにそのシンボル）に向かって一步一步登っていくキャリア

の歩みが想像され、それは人が成熟や完成に向かって階段を登っていく姿と重なるものでもある。このアプローチによる研究成果は、生涯をある一定の段階に分け、それぞれの段階に特有の危機や課題を説明することから、それに対処するために必要な事柄を整理するのに貢献するであろう。

④学習理論からのアプローチ

発達論的アプローチには山登りあるいは乗り越えのメタファーが共有されていた。しかし、メタファーとしての山は安定したものであるにせよ、個人がキャリア目標とする企業・組織や業種・職種、仕事の内容などは安定しているどころか日々大きな変化にさらされている。一生をかけてひとつの目標を追求するということが、もはや現実的なキャリアとして考えにくくなっているのではないかという主張がなされた。こうした視点に立った場合、焦点となるのは変化に対する対応の仕方である。変化の中で今までなかった新しい課題に直面し、それを一つひとつ乗り越えていく過程で新たな発見や学習を行い、成長を遂げていくというキャリアモデルが登場してくることになる。それが、学習理論からのアプローチである。このアプローチでは、キャリアにおける意思決定の要因として、過去の学習経験の影響が重視される。人が能力を獲得したり、特定の行動傾向を獲得・棄却したりするプロセスには経験を通じた学習が介在する。とりわけキャリア発達においては、社会的習慣・態度・価値観・行動などの社会的学習(Bandura, 1977)が欠かせない。このモデルによるキャリア観は、旅のたとえで語ることができるだろう。旅に出る人は、目的地をある程度決めていくが、目的地に到達すること以上にその旅の途中で出会った人びと、目にした光景、遭遇した出来事などに旅の楽しみがある場合が多いといえるだろう。未知の領域を旅する時には、様々な予期せぬ困難も覚悟しなければならない。特性論からのアプローチのキーワードを「適合」、発達論からのアプローチの山登りのメタファーのキーワードを「達成」とすれば、学習理論からのアプローチの旅のメタファーのキーワードは「発見」といえるかもしれない。このアプローチによ

る研究成果は、個人が新たに必要となった職業行動をどのように身につけるかを実践的に理解するのに貢献するであろう。

渡辺(2007)は、上述の4つのアプローチを中心とする20世紀初頭以来100年間のキャリア発達理論の系譜を「キャリア発達論鳥瞰図」として図示している。この図から示唆されているのは、(1)1970年代前後を機に4つのアプローチが集約統合の方向に向かい、現在では「キャリア発達からのアプローチ」という1つの大きなアプローチとなっていること、(2)当初は精神力動からのアプローチの流れを汲む職業心理学とそれ以外のアプローチを背景にもつカウンセリング心理学との区別感が明確であったがそれがキャリア発達論として大きな1つの領域を形成するに至ったこと、(3)キャリア発達論は産業・組織心理学と連関をもちながら対置される位置づけにあることなどである。また、この図から1970年代以降のキャリア発達論の研究者は、上述の4つのアプローチのいずれかの視点に立つというよりも複数の視点を統合する方向で研究成果を出しており、「統合された全体=キャリア発達からのアプローチ」の中でのさらなる位置づけを検討する意味があるように思われる。

キャリア発達の内容理論と過程理論

パットンとマクマホン(Patton & McMahon, 1999)は、キャリア発達理論をカテゴリー化する次元として「内容理論」と「過程理論」、さらに「内容と過程の双方を含む理論」の3分法を提唱している。内容理論とは、キャリア発達に対する所与の影響因としての、個人の興味や価値観と環境の要件の内容に焦点を当てる諸理論を指す。過程理論とは、個人の興味や価値観の発達と環境要件の変化の過程などに焦点を当てる諸理論を指す。これら内容と過程の双方に焦点をあてるものが、内容と過程の双方を含む理論ということになる。パットンとマクマホン(1999)によれば、歴史的にキャリア発達理論はこの内容ないし過程のいずれかに焦点を当ててきた。渡辺(2007)が整理したキャリア発達理論の4つのア

アプローチ（特性論からのアプローチ、精神力動からのアプローチ、発達論からのアプローチ、学習理論からのアプローチ）について内容と過程による分類を試みるとすれば、特性論からのアプローチと精神力動からのアプローチは内容理論のカテゴリーに含まれる場合が多く、発達論からのアプローチと学習理論からのアプローチは過程理論のカテゴリーに含まれる場合が多いといえよう。また、1970年代前後を機に4つのアプローチが集約統合の方向に向かい、現在では「キャリア発達からのアプローチ」という1つの大きなアプローチとなったという渡辺（2007）の指摘は、内容と過程の双方を含む理論への集約として理解することができると思われる。

個人特性の構成要素

キャリア発達の内容理論は、キャリア発達に対する所与の影響因としての、個人の特性と環境の要件の内容に焦点を当てる。パーソンズ（Parsons,1909）は、賢明な職業選択には3つの要因がかかわるとした。その3つとは、(1) 自分の適性、能力、興味、望み、機知、限界およびそれらの原因を明確に理解すること；(2) 成功の必要十分条件、いろいろな職業の長所と短所、報酬、機会、見通しを知ること；(3) 上記2つの現実間の関連について正しく理解すること、である。しかし、当時はこの3段階のうち第1段階の個人の特性を科学的に把握する技術が伴わず、職業指導場面で実際に提供されたのは職業情報の提供だけだったという（大沢ら編、2000）。

キャリア発達が何に基づき何を目指して行われるかを明らかにする際に検討の中心となってきたのは、パーソナリティ、興味、欲求・価値、能力などの要素である。また、これらの要件が生得的なもの(nature)か、生育環境によるもの(nurture)かといった議論も繰り返されてきたが、たとえそれが生育環境によるとしても、キャリア発達が問題となる青年期以降の時点においては、すでに所与の固定的な要件と見なされることが多かった。例えば、ロー（Roe,1956）は、親の養育態度と職業行動との関係を分析している。ローによると

親の養育態度は3つに分類される。①過保護型：親の関心がさまざまなメッセージとして直接子どもに影響を及ぼす。過保護、要求過剰などといった養育態度として表れる。この場合、子どもの生理的欲求はすみやかに充足されるが愛情や尊重の欲求は必ずしも充足されない。②拒否型：親が子どもに愛情と関心を示さず、子どもの要求が無視されたり、罰の対象となったりする。この場合、子どもの欲求は全般的に充足されないが、生理的欲求不満以上に、愛情欲求の不満が高まる。③受容型：親の関心が明示的に示されるか否かによって2つの下位分類がされるが、子どもの行為に受容的な態度が示される。この場合、子どもの欲求は全般的に充足される。これらの養育態度と職業行動との関係をローは次のように分析している。サービス関連など、対人志向度の強い職業を望む人は、過保護型、もしくは親の関心が高い受容型の家庭に育つ可能性が高い。また、科学者など、対人志向度の弱い職業を望む人は、拒否型、もしくは親の関心が低い受容型の家庭に育つ可能性が高い。などである。

職業興味とパーソナリティ

職業興味は、キャリア発達と個人-環境のマッチングに関するほとんどの理論モデルに含まれる変数であり、興味の評価はキャリアアセスメントの中心テーマの1つである。しかし、その概念の定義はかならずしも明確ではなく、多くの理論家（Berdie,1944; Darley & Hagenah,1955; Strong, 1943; Tyler,1960など）がその定義を試みたが、必ずしも成功しなかった。結局、その概念は興味検査の結果として表示されるものと同義のものとなっていった（Hansen（2005））。言い方を変えれば興味は「興味検査で測定されるもの」と見なされるようになっていったのである。興味測定の中で、興味はある活動についての好き嫌いの選好として定義される（「私はゴルフが好きだ」とか、「ものを売ることは嫌いだ」などというように）。測定尺度によって評定対象となる項目は、学校の科目であったり、職業名であったり、他のキャリア関連の活動であったりする。

ホルランドの職業パーソナリティ理論は、職業興

味を中心に構成されている (Holland, 1997)。彼は、興味に関するパーソナリティは、6つのタイプ—現実的 (R)、研究的 (I)、芸術的 (A)、社会的 (S)、企業的 (E)、慣習的 (C) に分類されるとした。彼はまた、これら6つのタイプの関係は、六角形の隣接した頂点にあるもの同士は、もっと離れた位置にあるもの同士よりも共通の特徴をもちやすいことを示しているとした。ホランドの理論は、「職業興味検査はパーソナリティ検査である」という命題に示されるように、興味をパーソナリティを反映するものとして位置づけている。ホランドの職業パーソナリティ理論は、職業興味とそのキャリア意思決定や満足度、パフォーマンスなどとの関係に関する他のどの理論よりも包括的なモデルを提供し、また、彼の理論は興味とパーソナリティに関する多くの実証研究が生み出されるもととなった。

興味とパーソナリティの関係について理解しようとする試みが重ねられてきた。こうした研究には、ホランドの6タイプとビッグ5とも呼ばれる5要因モデル (FFM, Costa & McCrae, 1992) の関係を見るものが多い。これらの研究から導かれた一般的な結論としては、興味タイプと関連をもつパーソナリティ特性が2ないし3あるということである。開放性 (Openness) とホランドの研究の興味と芸術的興味；外向性 (Extraversion) と企業的興味と社会的興味；そして、それらよりも弱い関係だが協調性 (Agreeableness) と社会的興味である。しかし、興味とパーソナリティの間関係を分析した数多くの研究によって見出された両者の関係は概して弱い。

価値と欲求

仕事価値は人々が仕事に何を求め、何を期待しているかについての共有された解釈である (Nord, Brief, Atieh, & Doherty, 1990)。価値は仕事の意味と働く理由についての理解の中心となる。この社会的に共有された現実、人々が他者のためにどのような仕事を提供し、人々が仕事に対してどのように社会化されるかに影響を及ぼす。価値は人間の動機づけの中心を占め、心理学においては長い研究の歴史をもってきた。価値についての研

究は、心理学の多くの領域で見ることができるが、特に人格心理学、社会心理学の領域で顕著であり、応用分野としては組織心理学、カウンセリング心理学に多く見られる。

価値は、個人の職業選択と職務行動の結果に影響を及ぼす。価値の評価は、背景にある動機づけの文脈の中で個人がキャリアに関連した決定を行う機会と枠組みを提示する。個人の価値と異なる職業から提供される報奨を比較することによって、どの職業を探索すべきかの情報が提供される。個人の価値がどの程度組織に適合しているかによって、キャリアマネジメントの戦略が変わる。価値と組織の適合は、メンタリング関係、チャレンジングな職務配置、早期昇進ルートなどに寄与することを通じて初期キャリアの成功に影響を及ぼす (Bretz & Judge, 1994)。

心理学における欲求理論は、マレー (Murray, 1938) の個人—環境、欲求—圧力理論を嚆矢とするといわれる。マレーは、人間行動にとって重要な心理学的な欲求のリストを提案した。ここで、欲求とはいかに個人が感じ、行動し、反応するのかに関連する。圧力とは、個人の欲求の充足に対して環境がどの程度促進・あるいは抑制することができるのかに関連する。個人の欲求と環境の圧力の組合せから、さまざまな行動を説明することができる。マレーの理論は、最近の欲求と価値の個人—環境モデルにも見出すことができる。

多くの理論家は、欲求と価値を同等のものに見なしてきた。例えばマズロー (Maslow, 1954; 1959) は、欲求と価値を同じものと見なし、ときにはこれらの用語を互換的に扱っている。しかし、ロキーチ (Rokeach, 1973) は、欲求を生物学的な由来のものとし、こうした欲求に根ざしながらも、社会的・体制的な影響のもとに認知的に構成された価値とを区別した。例えば性的欲求が、愛や親密さといった価値に変容していくということである。スーパー (Super, 1962; 1995) は、欲求を生存にかかわる生理学的な条件の出現とした。スーパーもロキーチと同様に欲求を環境との交流によって洗練され、価値の発達につながっていくものと見なした。結果として生じた価値は、興味行動を通じて欲求を充足するための目標として機能

する。スーパー (Super,1996) は、欲求一価値一興味のつながりを次のように説明している。「物質的なものへの欲求は、個人を富の追求に向かわせ、人々は管理的仕事のような高給の得られる仕事への興味を通じて富の追求を行う。」スーパーの例にあるように、価値の達成は職業選択につながり、人々は価値の充足につながるような職業選択をする傾向がある。

能力

能力という用語は、特定の活動ないし職務を身体的あるいは精神的に実行する力を指す (Snow, 1994)。こうした力は学習されたもの、あるいは生得的なものであり、一定の神経・生理学的な基礎をもっていて、個人のかかなり安定的な特徴を示すものである。一方、適性という用語は、心理学の文献では少なくとも2つの意味を持っている。ひとつの一般的な適性の定義は、職務環境のような特定の環境においてひとびとが成功する度合いを予測するために用いられる個人の性質ないし個人差をいう。もう一つのより限定的な適性の定義は、認知的能力の概念と密接につながっている。「本質的に適性は学習するための潜在的能力ないし容量であり、・・・適性検査は、学校や訓練の場あるいはキャリアにおける成功のために必要な知識あるいはスキルを学習しうる潜在的な能力を量的に予測するものである。」(Gregory, 1994)。適性に関するこの後者の概念化は、次のような問いを生ずるであろう。「適性と一般知能 (あるいは一般認知能力) との違いは何か?」。適性と知能とは異なる。というのも、知能はほとんどの場合、認知的能力を要する職務の遂行力の一部としての能力を構成するからである。課業や職務は、このような一般能力を必要とする程度において異なっており、個人の知能に関する情報は、その個人に適する職務レベルのおおまかな指標を提供しうるのである。しかし、そうした情報だけでは、キャリア意思決定には不十分である。というのも、同じ職務レベルの仕事の間でも、それに必要な適性は大きく異なっている場合が多いからである。クライン (Kline, 2000) は、この点を巧みに説明している。つまり、「高い知能レベルは技術者に

もジャーナリストにも必要だが、技術者には高い空間認知能力も必要であり、ジャーナリストには高い言語能力も必要である。」

ライフ・サイクル

キャリア発達の過程理論は、個人の興味や価値観の発達の過程と、環境要件の変化、および個人と環境の関係性の変化などに焦点を当てる。キャリア発達に関するこうした視点は、生涯発達心理学の影響を強く受けて生まれたものであり、個人のキャリア発達を最も長いタイムスパンでみた場合には、一生を通じたライフ・サイクルの推移として把握されることが多い。個人特性と環境とのマッチングに焦点を当てるキャリア発達の内容理論においては、個人の特性は、生得的とはいえなまでも比較的安定した要素とみなされており、青年期以降は変化しにくい所与の条件であるという前提に立っていた。しかし、生涯発達の視点に立てば、それらは青年期以降も変化し続けるのであり、その変化・発達のプロセスこそがキャリア発達と考えられるようになった。キャリア発達の過程理論はそこに焦点を当てる。

ライフ・サイクルとライフ・コース

オランドとクリッカー (1990) によれば、人間の生涯を出来事の連鎖としてとらえる見方にはライフ・サイクル、ライフ・スパン、ライフ・コースの3つの視点がある。

- ① **ライフ・サイクル**：世代間の連鎖過程を意味する。段階 (stages) や成熟 (maturation) や生殖 (generation) という考えが重視され、段階を追った規則的な推移が注目される
- ② **ライフ・スパン**：人間の生涯の潜在的な可能性に注目する。誕生から死までの時間の隔たりと、そのあいだの成熟を問題にする。段階や生殖についてはふれない。
- ③ **ライフ・コース**：人間の生涯にわたる成熟と加齢の軌跡を表し、個人をとりまく歴史・社会的諸条件との関連で個人を追っていかうとすることで特徴がある。キャリアを時間の流れの中でとらえようとする

とき、その時間がどのような特質をもつのかについての前提をはっきりさせる必要がある。ライフ・サイクルは、繰り返しの中に一定の法則性を見いだそうとする生涯発達心理学の考え方にフィットしているといえるかもしれない。ライフ・スパンとライフ・コースは、繰り返してではなく1回しか起こらない時間の流れに焦点が当たっているが、ライフ・スパンはどちらかといえば個人の独自性に注目し、ライフ・コースは個人を取り巻く社会経済的な環境の影響に注目しているといえる。世代論やコホートという考え方はライフ・コースの視点に立ったものと考えられることができる。人間の生涯を出来事の連鎖としてとらえる見方の中で、キャリア発達理論の法則定位的な研究に取り込まれたのはライフ・サイクルの視点である。段階を追った規則的な推移として人生をとらえることによって、生活年齢とゆるやかに連動した変化のポイント（移行期）を特定できるとする考え方である。エリクソン（Erikson, 1982）、スーパー（Super, 1990）、レビンソン（Levinson, 1978）などのライフ・サイクル論があり、またそれらの研究に影響を与えた先駆的研究としてユング（Jung）の人生の転換期に関する仮説がある。

ユングの「人生の正午」

ユング（1978）は、人間の一生を4つの時期に分け、さらにある時期と次の時期の間には転換期と呼ぶ時期があるとした。転換期は危機の時期でもある。4つの時期は少年期→成人前期→中年期→老人期と推移するが、ユングはこのうち成人前期と中年期の転換期が人生最大の危機の時期になるとした。この時期は、人生の前半（午前）から後半（午後）への移行の時期、例えて言えば人生の正午にあたるが、人生において午前と午後の意義は異なり、人生の午後は午前のように生きられない。ユングは、この危機を太陽の運行になぞらえて次のようにいう。「太陽は予測しなかった正午の絶頂に達する。予測しなかったというのは、その一度限りの個人的存在にとって、その南中点を前もって知ることができないからである。正午12時に下降が始まる。しかも、この下降は午前の全ての価値と理想の転倒である。太陽は矛

盾に陥る」（ユング,1978）ユングによれば、中年期までの心の発達、職業を得、社会に根づくことや家庭を築くことなど、対外的な自己確立の方向に向けられている。しかし、それは人間がとももっている男性性と女性性、外向的態度と内向的態度、思考機能と感情機能などのうちの片方を前面に顕し、他方を背面に隠すことによって自己を特徴づけようとする努力として行われる。しかし、それは自己の半面だけで生きていることに過ぎず、人生の後半においては今まで隠していた部分も含めた両面性を回復しなければならないとユングは考えた。つまり、人生前半期の発達が外的世界に自己を適応させていくことであったのに対して、人生後半期の発達は、自己の内的欲求や本来の自分の姿を見出し、それを実現していくことによって達成されるのである。ユングはこれを「個性化の過程」あるいは「自己実現の過程」とよび人生の究極の目的と考えた。ユング自身の個人史においても40歳前後の時期は共同研究者であったフロイトとたもとを分かった直後で、精神的に大きな危機に直面していた時期であったといわれている。

エリクソンの「8つの発達段階」

エリクソン（Erikson,1968）は、フロイトの幼児期に焦点を当てた発達理論を生涯にわたる発達理論に拡張し、その生涯にわたる発達を自我と現実との関係の中でアイデンティティ（自我同一性）を形成していく過程とした。「漸成説図表」として知られる図に示されるように人間の生涯に8つの発達段階を考え各発達段階にはそれぞれ心理・社会的な危機あるいは乗り越えるべき課題があるとした。例えば、青年期の発達課題は「自己同一性（アイデンティティ）の形成」であり、この課題を達成できないと「アイデンティティ拡散、混乱の危機」がおきる。前成人期は「親密性の獲得」が課題で、失敗すると「孤立の危機」に陥る。成人期は「生殖性（generativity）の実現」つまり、次世代を担う人たちを育てるという課題をもつが、できないと「停滞の危機」に陥る（generativityとはgenerationとcreativityを複合させたエリクソンの造語で、世代性あるいは世代継承性とも訳さ

れる)。これらの発達課題の達成は、重要な関係者とのかかわりを通して行われる社会的活動でもある。青年期以降の発達課題は、キャリア発達の上での課題と重ね合わせて考えることができる。エリクソンの発達段階説でとくに有名なのはアイデンティティ（自我同一性）であり、これは青年期の発達課題であると同時に、人間の生涯にわたる発達課題でもあるとされる。

スーパーとレビンソンのライフ・サイクル論

スーパー（Super, 1957）は、キャリア発達の5つの段階（キャリアステージ）を提唱した。この「成長（growth）・探索（exploration）・確立（establishment）・維持（maintenance）・下降（decline）（後に「開放（disengagement）」と変更）のサイクルを通してキャリア発達とパーソナル発達は互いに関連しあいながら発達する。また、レビンソン（1978）は、ユングのライフ・サイクル論の中で述べられた転換期の存在を実証的に検討しようとして35歳から45歳までの男性40人に対し2年間にわたる面接調査を行った。その結果、4つの発達期とそれらを橋渡しする3つの過渡期があることを明らかにした。それは、17～22歳頃の「成人への過渡期」、40歳前後の「人生半ばの過渡期」、60～65歳の「老年への過渡期」である。

キャリア発達のプロセスに関する構成概念

すでに見たように、キャリア発達の内容理論は、個人特性としての興味、欲求・価値、能力などに注目してきた。これに対して過程理論が注目するのは、クライアントがいかにかキャリア探索やキャリア選択をするか、またそうしたキャリア行動の背景となる状況にはどのようなものがあるのかに関連した構成概念（変数）である。こうした構成概念として、キャリア成熟、キャリア・アダプタビリティ、意思決定スタイルとプロセス、キャリア不決断、意思決定に関する自己効力感、キャリアに関する信念と思考などがある。

キャリア成熟とキャリア・アダプタビリティ

キャリア成熟の概念は、個人がその年齢や発達段階にふさわしい形でキャリア選択をするプロセスという意味と、こうした各発達段階に固有の発達課題を成功裏に解決ないし移行するに足る能力という意味の2つの意味がある。キャリア探索期におけるキャリア成熟を検討する場合には、この概念の多重性に注意する必要がある。クライツ（Crites, 1973）は、キャリア成熟を態度的・認知的次元として描いた。態度的次元とは、効果的な職業選択をすること、および職業生活に入るための選択を続けるべきかどうかに対する態度ないし感情である。いっぽう、認知的次元とは、キャリア意思決定の必要性に関する自覚と職業に関する選好に対する理解に関連する。キャリア意思決定をするために必要な認知能力には、職業世界に対する十分な知識と個人の能力とスキルが含まれる。

キャリア成熟は、青年期のキャリア探索の時期において特に考慮すべき変数と考えられる。この時期は発達の十分な準備ができていないにもかかわらず、一生にかかわるような重要なキャリア上の決定をしなければならないからである。多くの青年は、スーパー（Super, 1980）のキャリア発達理論がいうところの探索期の重要な発達課題である、自らの興味、スキル、能力の統合がうまくできず、特定のキャリア目標を設定することができない状態にとどまりがちである。青年の発達を阻害する障害を洗い出し、彼らがこうした障害を乗り越えていく支援をすることが、こうした発達段階（探索期）にある個人に対するキャリア支援の最も重要な目的となるのである。しかしながら、キャリア成熟は、探索期以外の発達段階においても有用な概念である。定義において述べたように、キャリア成熟は、クライアントが自らの年齢や発達段階にふさわしい発達課題を解決するという意味も持つ（Super, Savickas, & Super, 1996）。

キャリア成熟は40年以上も研究が続けられ、多くの評価指標が生み出されてきたにもかかわらず、その定義の内容や、キャリア成熟指標が何を測定しているのかについてさまざまな議論がある。多くのキャリア成熟指標は、クライアントの知的能力を測定しているだけであり、特定のキャ

リア発達段階における課題や転機に対処するレジリエンスを測定しているとは必ずしもいえないという意見 (Charterand & Camp, 1991; Seligman, 1994) もある。スーパー (Super, 1984) は、こうした議論の中で青年期以降のキャリア成熟を示す概念としては、キャリア・アダプタビリティという用語を用いることがより適切だといっている。スーパーによれば、キャリア・アダプタビリティは5つの要素をもつ。

1. 経験から学び、未来を予見する能力(計画性)
2. コミュニティ、学校、家族などにおいて人々と交流し、質問し、必要な情報を聞き出す能力(探索性)
3. 仕事の世界に関する情報収集をする能力(情報収集性)
4. キャリア意思決定の原則に基づいて選択をする能力(意思決定性)
5. 自己理解を深め、自らの志向に沿った現実的な選択肢を作り出す能力(現実志向性)

キャリア意思決定

個人が職業選択や進路選択を行うプロセスとしてのキャリア意思決定は、研究者によっては、キャリアカウンセリングにおけるアセスメントの主要課題として取り上げられている (Crites, 1974; Savickas, 2000; Super, 1984)。具体的には、人々がキャリア選択をいかに行うか(意思決定スタイル)、キャリア選択を促進するあるいは妨げる先行要因はなにか(意思決定の促進要因と意思決定のバリア(キャリア不決断など))、そして最近のテーマとしては、望ましい結果をもたらす行動をうまく成し遂げることができるという個人の信念(自己効力感)とは何かに関する研究などである。以下、これらの構成概念について検討する。

キャリア意思決定スタイルは、認知的構成概念であり、先述したように人々が通常的意思決定を行う際のプロセスを示す。意思決定スタイルは、しばしば次のように分類される。

1. 合理的(決定が意図的、論理的に行われる)
2. 直観的(決定が感情や情緒的反応に基づいて行われる)
3. 依存的(決定が他者の意見に基づいて行わ

れる) (Harren, 1979)

キャリア不決断

多くの研究者がキャリア不決断の構成概念について研究してきた。ごく最近では、それと他の中核的なキャリア発達における構成概念との関係が示されている。例えばケリーとリー (Kelly and Lee, 2002) は、キャリア不決断を測定するアセスメントツールについて、構成概念に含まれる複数の領域を特定し、それらの内部構造を明らかにするという2つの目的で因子分析を行った。その結果、7つの因子が特定された。

1. 特性的不決断：これは、「広汎で永続的な不決断の態様であり、情報の獲得によっても緩和されることがない」と定義される。
2. 情報不足：キャリア意思決定プロセスに関する知識、自己に関する理解、キャリア情報に関する知識の不足を反映したものである。
3. 選択不安：キャリア意思決定に関する情緒的な問題を反映する。
4. 自己同一性拡散：これは、「個人のキャリア関連の志望を具現化させる能力の不足、あるいは個人のパーソナリティ特性をキャリアにおいて実現する能力の不足」と定義される。
5. 他者との不同意：キャリア選択を行った後に重要な他者からの反対によって生ずる問題に関連する。
6. 積極的選択葛藤：多くの魅力的な選択肢の中から1つを選択することができないことに起因する不決断を表す。
7. 情報欲求不足：情報不足と同様の問題に起因するが、自ら情報収集をする必要性を認識していない状況を示す。

この7つの因子に基づいてケリーとリー (Kelly and Lee, 2002) は、キャリア不決断が3つの特定の問題をもたらすとした。それは

1. 意思決定の前に生ずる問題：情報不足や自己同一性拡散など
2. 特性的不決断や選択不安と言った認知的・情緒的経験
3. 重要な他者の不同意：キャリア選択の実行

を阻害する

ケリーとリー (Kelly and Lee, 2002) が見出した不決断に関する7つの因子と3つの問題タイプは、クライアントがなぜキャリア支援を求めるとかを明らかにするとともに、個々のクライアントのニーズに即した介入方法の工夫に資するであろう。例えば、不決断な特性や不安を持つクライアントは、情報不足などの問題を抱えるクライアントよりも集中的な個別カウンセリングを望むであろうし、外的な葛藤を抱えるクライアントは、重要な他者とうまく向き合うかについての支援を求めらるであろう。

キャリア意思決定自己効力感

テイラーとベッツ (Taylor and Betz, 1983) は、バンデューラ (Bandura, 1977) の自己効力感の概念を、個人がキャリア意思決定課題を適切にこなすことに関する自信に関して適用した。彼らはキャリア意思決定自己効力感尺度 (CDMSE) を開発した。この測定尺度は、クライアントの、自己評価、職業情報の収集、キャリア目標の選択、キャリア計画、問題発生時の解決の5つの側面について評価するものである。しかし、CDMSEの5因子構造は、実証研究によって完全に支持されているものではないといわれている。

キャリア信念と思考

クランボルツは、その「キャリア発達における社会的学習理論 (Mitchell & Krumboltz, 1996)」で、キャリア信念とは本質的に誤った仮説あるいは考えで、キャリア意思決定を妨げ、以降のキャリア進展を阻害するものとしている。例えば、目の前の選択が特定のキャリア経路に関する生涯の関与を引き起こすと言う信念を持つクライアントは、そのことによって不適切な (そして行動を妨げるような) プレッシャーを感じ、正しい選択をする障害を生じることになる可能性がある。

結語

以上、「キャリア発達の内容理論と過程理論」という枠組みからキャリア発達理論を整理しよう

とする試みを紹介することを通じて、キャリア発達理論の統合的理解に向けての1視点を提示してきた。これだけでキャリア発達理論の統合化が果たされるとは考えにくい。こうした「メタ理論」が提示され批判的検討が進むことは、将来の諸理論の統合に向けて必要なステップと考えられよう。そのステップを踏む中で冒頭に記したようなキャリア支援専門職の養成におけるキャリア発達理論の断片的紹介という問題もある程度解消されていく可能性があると考えられる。また、キャリア発達に関する実証的研究を進めるにあたって各種の心理的構成概念を扱う必要に迫られるが、内容理論と過程理論という視点をもつことを通じて構成概念の異同や相互関係についての整理がしやすくなること、それによって理論と理論の間の表面的な矛盾や不整合を回避しやすくなること、そして理論と理論の間の相補的な関係を見出しやすくなることなどが想定される。今回紹介した「キャリア発達の内容理論と過程理論」というフレームのほかにレント・ブラウン・ハケットら (Lent, Brown, & Hackett, 1994) は、自らの社会認知的キャリア理論 (Social Cognitive Career Theory: SCCT) を、キャリア発達にかんするスーパー、ホランド、クランボルツ、ロフカスとデイヴィスなどの諸理論を統合する理論であると主張している。しかし、その検討については別の機会のテーマとしたい。

参考・引用文献

1. Bandura, A. (1977). Social learning theory. NJ: Prentice-Hall, Inc. (原野広太郎 (監訳) (1979). 社会的学習理論—人間理解の教育と基礎. 金子書房.)
2. Berdie, R. F. (1944). Factors related to vocational interests. Psychological Bulletin, 41, 137-157.
3. Bretz, R. D., Jr., & Judge, T. A. (1994). Person-organization fit and the theory of work adjustment: Implications for satisfaction, tenure, and career success. Journal of Vocational Behavior, 44, 32-54.

4. Charterand, J. M., & Camp, C. C.(1991). Advances in the measurement of career development constructs: A 20-year review. *Journal of Vocational Behavior*, 39, 1-39.
5. Costa, P. T., Jr., & McCrae, R. R.(1992). Four ways five factors are basic. *Personality and Individual Differences*, 13, 653-665.
6. Crites, J. O.(1973). *Career Maturity Inventory*. Monterey, CA: CTB/McGraw-Hill.
7. Darley, J. G., & Hagenah, T. (1955). *Vocational interests measurement*. Mineapolis: University of Minnesota Oress.
8. Erikson, E. H.(1968). *I d e n t i t y: Youth and Crisis*. W.W.Norton&Co.[岩瀬庸理(訳)(1969). *アイデンティティー青年と危機*。金沢文庫.]
9. Erikson, E. H.(1982). *The Life Cycle Completed*. W.W.Norton & Company Inc.[村瀬孝雄・近藤邦夫(訳)(1989). *ライフサイクル、その完結*。みすず書房.]
10. Gregory, R. J. (1994). Aptitude tests. In R. J. Sternberg(Ed.), *Encyclopedoa of human intelligence*(Vol. 1, pp110-117).New york: Macmillan.
11. Harren, V. A.(1979). A model of career decision making for college students. *Journal of Vocational Behavior*, 14, 119-133.
12. Holland, J. L.(1985). *Making Vocational Choices*.(2nd.ed.)[渡辺三枝子・松本純平・館暁夫(訳)(1990).*職業選択の理論*。雇用問題研究会.]
13. Hansen, J. C. (2005). Assessment of Interests. in *Career Guidance and Counseling*. In S.D. Brown, & R.W. Lent(Eds.), *Career Development and Counseling : Putting Theory and Research to Work*. John Wiley & Sons, Inc.
14. Jung, C. G.(1978).The stages of life. In J. Campbell(Ed.), *The Portable Jung*. New York: Penguin.
15. Kelly, K. R., & Lee, W. C.(2002). Mapping the domain of career decision problems. *Journal of Vocational Behavior*, 61, 302-326.
16. Kline, P. (2000). *Handbook of psychological testing* (2nd ed.).London: Routledge.
17. Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance[Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
18. Levinson, D. J.(1978) .*The Seasons of A Man's Life*. New York: Alfred Knopf .[南博(訳)(1992).*ライフサイクルの心理学* (上・下巻) 。講談社学術文庫.]
19. Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1996). Krumboltz's learning theory of career choice and counseling. In D. Brown & L. Brooks(Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*(3rd ed., pp233-280). San Francisco: Jossey-Bass.
20. Murray, H. A. (1938). *Explorations in personality*. New York: Oxford University Press.
21. Nord, W. R., Brief, A. P., Atieh, J. M., & Doherty, E.M. (1990). Studying meaning of work: The case of work values. In A. P. Brief & W. R. Nord (Eds.) *Meaning of occpationalwork*(pp21-64). Lexington, MA: Lexington Books.
22. 大沢武志・芝祐順・二村英幸(編)(2000) . *人事アセスメントハンドブック*。金子書房。
23. O'Rand, A. M. & Kreckler, M. L.(1990). *Concepts of the Life cycle:Their history, meanings, and uses in the social science*. *Annual Review of Sociology*. Vol16. pp.241-262.
24. Parsons, F. (1909). *Choosing a vocation*. Agathon Press.
25. Patton, W., & McMahan, M. (1999). *Career development and systems theory : a new relationship*. Brooks/Cole.
26. Roe, A. (1956). *The Psychology of Occupations*. John Wiley & Sons.
27. Rokeach, M.(1973). *The nature of human values*. New York: Free Press.
28. Savickas, M. L.(2000).*Assessing career*

- decision making. In C. E. Watkins & V. Campbell(Eds.) Testing and assessment in counseling practice (pp429-477).Mahweh, NJ: Erlbaum.
29. Savickas, M. L.(2002). Career construction: A developmental theory of vocational behavior. In D. Brown and associates, Career Choice and Development (4th ed.)pp.149-205 San Fransisco: Jossey Bass.
30. Savickas, M. L.(2005). The Theory and Practice of Career Construction . In Brown, S.D. & Lent, R.W. (ed), Career Development and Counseling Putting Theory and Research to Work. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons,Inc.
31. Seligman, L. (1994). Developmental career counseling and assessment (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
32. Snow, R. E. (1994). Abilities and aptitudes. In R. J. Sternberg(Ed.), Encyclopedoa of human intelligence(Vol. 1, pp3-5).New york: Macmillan.
33. Strong, E. K., Jr. (1943). Vocational interests of men and women. Palo Alto, CA: Stanford University Press.
34. Super, D. E.(1957).The Psychology of Careers. New York,Harper.[日本職業指導学会(訳)(1960).職業生活の心理学.誠信書房.]
35. Super, D. E. (1984). Career and life development. In D. Brown, L. Brooks, & Associates (Eds.), Career choice and development : Applying contemporary thories to practice. Jossey-Bass.
36. Super, D. E. (1990). A Life-Span, Life-Space Approach to Career Development.. In Brown, D. and associates (Eds.) Career Choice and Development. San Fransisco: Jossey Bass.
37. Super, D. E., & Sverko, B. (Eds.).(1995). Life roles, values, and careers: International findings of the work importance study. San Francisco: Jossey-Bass.
38. Super, D. E., Savickas, M.L., & Super, C.M. (1996). The iife-span, life-space approach to careers. In Brown, D. and associates (Eds.) Career Choice and Development.(3rd ed.), San Fransisco: Jossey Bass.
39. Taylor, K. M., & Betz, M. E.(1983).Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. Journal of Vocational Behavior, 22, 63-81.
40. Tyler, L. (1960). The development of interests. In W. L. Layton(Eds.), The Strong Vocational Interst Blank: Research and uses (pp62-75). Mineapolis: University of Minnesota Press.
41. 渡辺三枝子 (2002). 新版カウンセリング心理学. ナカニシヤ出版.
42. 渡辺三枝子 (編著) (2007) . 新版キャリアの心理学. ナカニシヤ出版.