

進路指導におけるキャリア発達の理論

坂 柳 恒 夫

Tsuneo SAKAYANAGI

(職業指導教室)

はじめに

欧米各国における職業指導運動は今世紀初頭に始まり、その後、90年近い歩みを経て現在に至っている。なかでも、進路指導の基盤をなす理論は、アメリカ(米国)において最も発展し、わが国の進路指導(職業指導)にも終始大きな影響を与えてきた。

本稿では、アメリカにおける進路指導の理論の基盤となっているキャリア発達の理論を取りあげ、それを内容理論および過程理論に大別して、それぞれの理論の特徴をみていくことにする。そして最後に、理論の現状評価とこれからの研究課題を提示してみたい。

キャリアおよびキャリア発達の現代的意味

最近の進路指導(Career Guidance)の関係文献では、「キャリア(career)」や「キャリア発達(career development)」という用語が重要な概念として、非常によく使用されている。また、現代の進路指導のフレーム・ワークは、Superの職業的発達理論の提唱を契機にして、静態的な「職業(Occupation)モデル」から動態的な「キャリア・モデル」へと大きく移行したといわれる(Herr & Cramer, 1984)。

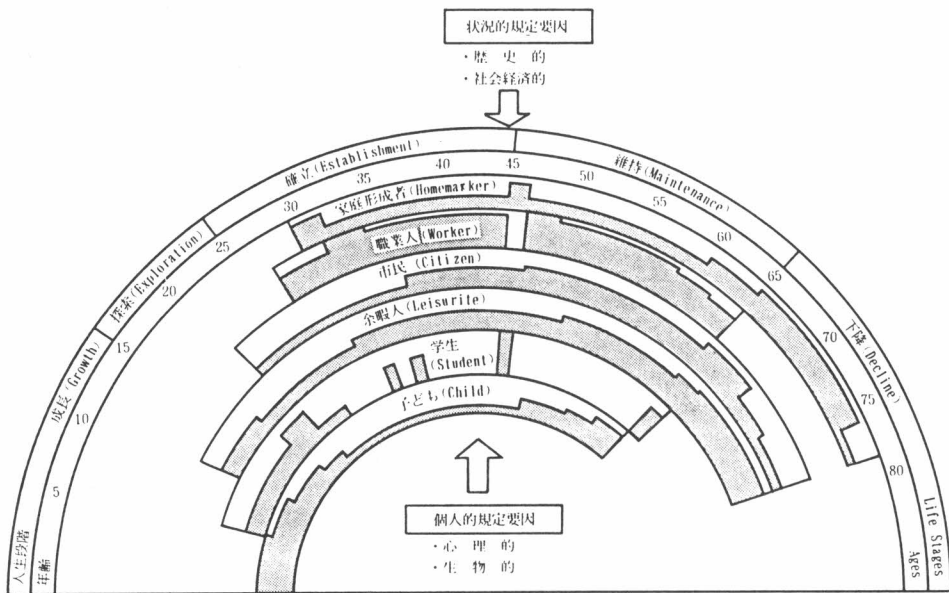
そこで、最初に、このキャリアおよびキャリア発達の現代的意味について、みていくことにする。

1. キャリアの概念

“career”という用語は、歴史的にも一義的でなく、広狭さまざまな意味に使用されてきた。日本の進路指導での訳語も、「進路」、「経歴」、「職業生活」、「職業経歴」など、さまざまに使われ、そのまま「キャリア」とする場合も多い。

Super(1980, 1984, 1986)は、キャリアを「生涯にわたる人生コースのなかで、個人によって演じられる役割の連鎖(sequence)と組合せ(combination)である」と幅広く定義し、<図1>の「人生キャリアの虹(Life Career Rainbow)」モデルを提示している。

この図では、子ども、学生(生徒)、職業人(労働者)、市民、余暇人(余暇活動を楽しむ人)、家庭形成者、といった6つの役割が、虹の中の弧として描かれている。各役割には、それに投入される時間量(長さ、範囲)と関与の程度が影で表現されている。また、この図には、主要な役割の同時並行性とその連続性が示されている。



＜図1＞ 人生キャリアの虹（Super, 1986）

Superは、「人生キャリアの虹」モデルからも明らかのように、キャリア概念の構成次元として、①時間（Time）、②役割（Roles）、③関与（Involvement）、の3つをあげている。①時間と②役割の2次元構成の場合には、キャリアの社会学的概念（外面的・客観的キャリア）といえるが、この2つの次元に、③関与という、心理的次元を付与することによって、それを心理学的概念（内面的・主観的キャリア）に転化させている。

ここでは、キャリアの概念を、つぎの2つの基本的次元によって捉えることにする。

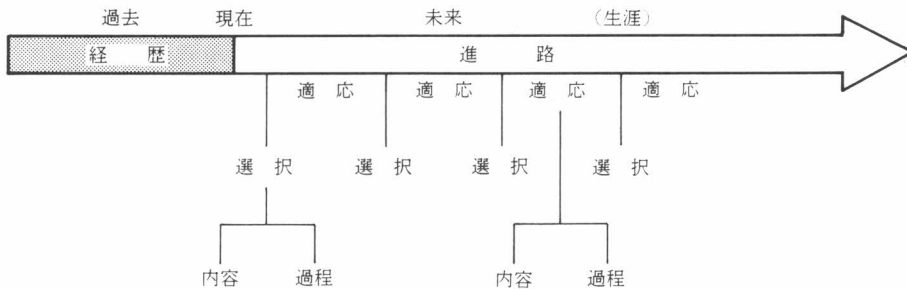
- (1) 過程（時間的経過）……キャリアは、個人の生涯にわたる連続的過程で、それには、過去から現在に至る「経歴」（形成されたキャリア）と現在から未来にかけての「進路」（形成していくキャリア）とが内包されている。したがって、「進路」指導とは、個々人の「これから先」を考え、指導・援助する将来志向的な教育活動といえる。
- (2) 内容（空間的広がり）……キャリアには、教育と職業、余暇と職業、職業とライフ・スタイル（生き方・生活様式）などの諸側面も含まれており、職業のみに限定されない幅広い内容をもつものである。とりわけ、学校進路指導において考慮すべきキャリアの主な内容としては、①職業的キャリア（occupational career）……職業の選択と適応、②教育的キャリア（educational career）……進学先の選択と適応、③人生的キャリア（life career）……余暇の活用や結婚などを含むライフ・スタイル（生き方・生活様式）の選択と適応、の3系列をあげることができよう（坂柳、1988）。

最近のキャリア概念は、Super の定義にもみられるように、「職業」という視点から「人生・個人的な生き方」という視点に拡大され、より包括的になってきているといえよう。

2. キャリア発達概念の基本的特質

Gysbers & Moore(1975) は、キャリア発達の概念を、「職業」という視点から「人生」という視点（この中に職業は位置づけられる）に拡大するための努力として、「人生キャリア発達（life career development）」の概念を提唱している。彼らは、「人生キャリア発達」を、「個人の人生における役割（roles）、場面（settings）や出来事（events）の統合による生涯にわたる自己発達（self-development）である」と定義している。そして、「人生キャリア発達」の「人生（life）」の焦点には、人間の全体、すなわち人間としてのキャリア（human career）という意味がある。「キャリア（career）」という用語は、個人が持っている役割（職業人、学習者、家族、市民）と、個人が自己を見つける場面（家庭、学校、地域社会、職場）や、生涯にわたって出てくる様々な出来事（入職、結婚、離婚、引退）を明確化し、また、関係づけている。最後に「発達（development）」という用語は、個人がいつも成長の過程にあることを示すために使用されている。彼らは、この3つの用語で合成された「人生」―「キャリア」―「発達」は、別々の意味を結合させるだけでなく、同時により拡大された意味をもつようになると指摘している。

キャリア発達概念の基本的特質として、＜図2＞に示された概念図式から、つぎの3つをあげることができる（Leibowitz & Lea, 1986）。



＜図2＞ キャリア発達概念の図式化

- (1) キャリア発達は、生涯にわたる連続的過程である。
- (2) キャリア発達は、進路選択（career choice）と進路適応（career adjustment）の両方を含む。
- (3) 進路選択と進路適応の両方は、内容（content）と過程（process）の変数を含む。

キャリア発達諸理論の類型化

これまでに進路指導の理論として、さまざまな専門領域から理論構築の努力がなされてきた。近年、それらの理論は、キャリア発達の諸理論（Career Development Theories）ないし進路選択・発達に関する諸理論（Career Choice & Development Theories）として、従来の職業（進路）選択理論や職業（進路）適応理論などを包括する幅広い理論とし

て捉えられている (Brown & Brooks, 1984)。そして、このキャリア発達の諸理論は、研究者の理念や関心によっていくつかの類型化がなされている。

Osipow(1983)は、キャリア発達の理論を、つぎの5つに分類・整理している。

- (1) 特性一因子理論 (Trait-factor theories)
- (2) 社会学と進路選択 (Sociology and career choice)
- (3) 発達の自己概念理論 (Developmental / Self-concept theory)
- (4) 職業選択と人格の諸理論 (Vocational choice and personality theories)
- (5) 行動的アプローチ (Behavioral approaches)

また、Isaacson(1986)は、進路選択・発達 (Career Choice & Development) の理論を、つぎの5つに区分している。

- (1) 特性一因子理論 (Trait and factor theory)
- (2) 人格を基盤とした諸理論 (Personality-based theories)
- (3) 発達の諸理論 (Developmental theories)
- (4) 社会的学習理論 (Social learning theory)
- (5) 状況理論 (Situational theories)

ここでは、キャリア発達における内容と過程に着目して、＜表1＞のように分類・整理した。

＜表1＞ キャリア発達に関する諸理論の概要

カテゴリー	理 論 名	主 な 特 徴	主 な 該 当 者
内容理論 (Content Theory)	特性一因子理論 (Trait & Factor)	個人の能力や興味などの特性と職業側の要請する要因とが適合すれば、職業選択・適応の問題は解決する。	Parsons, F. Hull, C.L. Myers, G.E. Davis & Lofquist
	人 格 理 論 (Personality)	職業(進路)選択の原因を、主に、個人の人格的諸特徴(欲求・興味・性格など)と関係づけて説明している。	Roe, A. Brill, A.A. Bordin, E.S. Holland, J.L.
	状 況 理 論 (Situational)	職業(進路)選択には、個人をとりまく環境状況(社会的・経済的・偶然的要因など)が影響を与えている。	Blau, P.M. Miller & Form Lipsett, L. Sewell, W.H.
過程理論 (Process Theory)	発 達 理 論 (Developmental)	職業(進路)選択や適応をめぐる行動は、個人の継続的な過程であり、いくつかの発達段階を経過する。	Ginzberg, E. Super, D.E. Jordaan, J.P. Grites, J.O.
	意 志 決 定 理 論 (Decision-making)	職業(進路)選択を、個人の意志決定の連続的な過程としてとらえ、そのメカニズムを解明しようとしている。	Tiedeman, D.V. Hilton, J.L. Gelatt, A.B. Krumboltz, J.D.

キャリア発達における内容と過程は、表裏の関係にあり、内容理論と過程理論は、焦点のあて方（強調の違い）による分類である。

- (1) 内容理論……進路選択や発達の内容（主に、原因や規定要因）に焦点をあてている。
- (2) 過程理論……進路選択や発達の原因よりも、過程のメカニズムに焦点をあてている。

キャリア発達に関する内容理論

ここでは、キャリア発達に関する代表的な内容理論として、特性－因子理論、Roeの早期決定論、Bordin *et al.* の精神分析的理論、Hollandの職業選択理論を概観することにする。

1. 特性－因子理論

特性－因子理論（Trait & Factor Theory）は、1900年代の初期に、Parsons, F.によって提唱された、人間と職業を結合（Matching）させる指導方法に端を発し、1940年代までの進路指導（職業指導）の主要理論として、進路指導の実践を支えてきた。

Parsonsはその著書『職業の選択』（*Choosing a Vocation*, 1909）において、賢明な職業の選択には、つぎの3つの一般的な要素があると説いている。

- (1) 適性、能力、興味、希望、資質、限界、その他の諸特性を含めた自己の明確な理解。
- (2) いろいろな職業に関して、求められる資質、成功のための条件、利点と不利な点、報酬、機会、将来性などについての知識。
- (3) (1)と(2)の両事実の関連性についての合理的な推論。

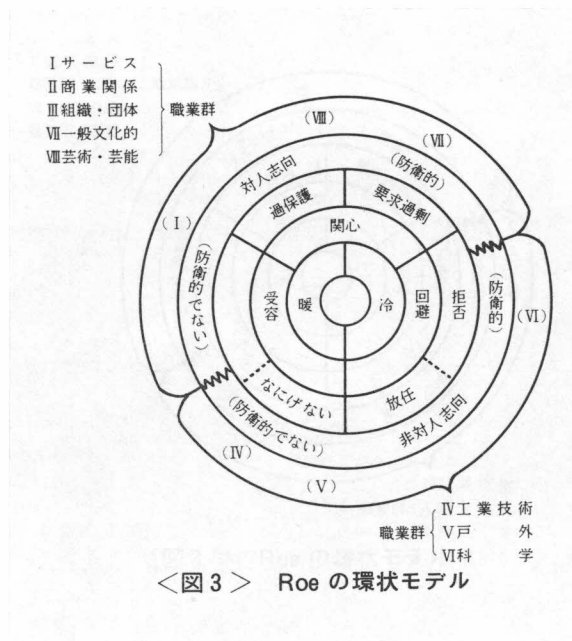
Parsonsの3つの要素はその後、(1)は、職業適性（興味）検査などの心理検査の開発を促進し、(2)は、職業や職務の科学的分析を促し、(3)は、カウンセリングの理論と技法を発展させることになる。

特性－因子理論は、その後の進路指導の理論構築の原初的なモデルになっており、昨今のコンピューター活用ガイダンスの出現にまでつながっている。

2. Roeの早期決定論

Roe（1957）は、幼児期の家庭環境や親の養育態度が人格の形成を規定し、それが将来の職業選択を方向づけると主張している。

彼女は、幼児期における家庭の雰囲気（暖かい、冷たい）、親の子どもに対する態度（関心、回避、受容）、子どもによる親の態度の認知の仕方（過保護、要求過剰、拒否、放任、なにげない、愛情）の3つで、子どもの志向性（対人志向か非対人志向か、自己防衛的か



<図3> Roeの環状モデル

自己防衛的でないか)が決まり、それによって、その後を選択される職業領域が決定するとし、＜図3＞の環状モデル(Circular Model)を示している。

一般に、家庭の雰囲気が暖かく、親の態度が受容的で、親の態度には愛情があると認知した子どもは、対人志向的で、人と接触することを好み、後になって、対人的接触を伴う職業領域(サービス、商業関係、組織・団体、一般文化的、芸術・芸能)に進む傾向があり、逆の場合には、非対人(対物)志向的で、対人的接触の少ない職業領域(工業技術、戸外、科学)に進む傾向があるという。

3. Bordin *et al.* の精神分析的理論

精神分析的アプローチでは、職業選択の行動とは、抑圧された意識や衝動が社会的に承認されている職業行動に反映する一種の「昇華(sublimation)」であるとみている。

Bordin *et al.* (1963) は、「複雑な成人の職業活動は、単純な乳幼児の活動と全く同質の本能的な満足の原泉が保有されている」という仮説をもとに、個人の欲求パターンと職業選択との関係を、つぎのような10の次元に分類している。

- (1) 養育的(Nurturant)次元……乳幼児や弱者の保護。
- (2) 口唇攻撃的(Oral aggressive)次元……言語による攻撃・論争、道具の使用。
- (3) 操作的(Manipulative)次元……物の操作や人の支配。
- (4) 感覚的(Sensual)次元……視覚や聴覚などの使用による芸術活動。
- (5) 肛門的(Anal)次元……ものをためることや潔癖に関連する活動。
- (6) 性器的(Genital)次元……建築、生産、農業。
- (7) 探索的(Exploratory)次元……好奇心に基づく科学研究。
- (8) 尿道的(Flowing-Quenching)次元……排尿行為に起源をもち、消防・鉛管工事。
- (9) 露出的(Exhibiting)次元……露出行動に関連し、俳優・演劇・裁判・広告。
- (10) 律動的(Rhythmic movement)次元……生理的リズムに起源をもち、音楽・芸術。

これらの本質的な欲求パターンは、心理性の発達が顕著な6歳までに決定され、青年期以後の職業選択行動の無意識的な規定要因になるといわれる。

4. Hollandの職業選択理論

Hollandの理論は、職業選択が、人格の表現行動の1つであり、人は自己の人格の表現を許容してくれる環境を求めるという考えに基づいている。

1) 基本的見解

Holland(1973)の職業選択理論は、つぎの4つの仮説によって構成されている。

- (1) われわれの文化において、大多数の人は、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つの人格型のうちの1つに分類される。
- (2) われわれの生活する環境には、現実型、研究型、芸術型、社会型、企業型、慣習型の6つの種類がある。
- (3) 人は、自己の技能や能力を発揮でき、自己の価値観や態度を表現でき、かつ、自己の役割や問題を引き受けさせてくれるような環境を探し求める。
- (4) 個人の行動は、その個人の人格と環境との相互作用によって決定される。

2) 人格型の特徴

＜表2＞は、6つの人格型(Personality Type)について、興味、能力、人柄(性格)の面から、その特徴を整理したものである。

＜表 2＞ 人格型の特徴

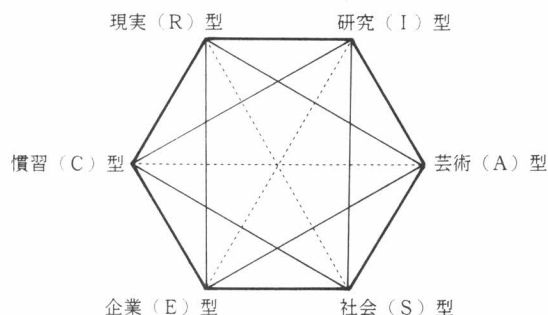
タイプ	興味	能力	人柄	対応する職業例
現実型 (Realistic Type)	機械や物を対象とする実際的な活動や仕事を好む。	機械を操作したり、物をつくる能力に恵まれている。	現実的でねばり強く、ひかえ目で落ちついている。	電機技師、運転手、農業従事者、工員など
研究型 (Investigative Type)	研究や調査などの研究的・探索的仕事を好む。	論理的思考力や数理的能力に恵まれている。	分析的で独立心が強く、知的できちょう面で、内向的である。	物理学者、人類学者、生物学者、化学者など
芸術型 (Artistic Type)	音楽、美術、文芸などを対象とする芸術的領域の仕事を好む。	音楽、美術、文芸関係の能力をもち、想像力に恵まれている。	繊細で感受性に富み、規則・習慣よりも独創性を重視する。	音楽家、俳優・歌手、映画監督、作家など
社会型 (Social Type)	人と直接接したり、人に奉仕したりする仕事を好む。	対人接触的・社交的能力をもち、洞察性に富む。	協力的で責任感があって、社交的で思いやりがある。	福祉担当者、カウンセラー、セラピスト、教師など
企業型 (Enterprising Type)	新しい事業を企画したり、組織を運営したりする仕事を好む。	指導力、説得力、表現力に恵まれている。	野心的・支配的であり、話好きの自信家で社交的である。	管理職、政治家、企業経営者、重役など
慣習型 (Conventional Type)	定型的で規則に従って行う活動や反復的な仕事を好む。	書記的・事務処理的能力に恵まれている。	協調的で自制心が強く、きちょう面でねばり強い。	事務員、税理士、銀行員、秘書など

1 人の人間は、1 つだけの人格型を発達させるのではなく、6 つの型をその内面に備えながら、環境（両親、兄弟、仲間、学校、職場など）との相互作用を通して、ある特定（優勢な型とそうでない型）の人格型を発達させる。

3) 6 角型モデル

Holland は、人格型相互の関係、環境相互の関係、そして、人格型と環境との間の関係を、＜図 4＞のような 6 角形のモデル (Hexagonal Model) で示している。

この図形で、互いの位置（距離）が近ければ関連は強く、遠ければ関連は弱い。たとえば、「社会型」の人は、「芸術型」の職業環境にいるよりも「社会型」の職業環境にいる方が調和した関係にある。



＜図 4＞ Holland の 6 角形モデル

「現実型」の職業環境にいる「社会型」の人は最も不調和な関係にある。

キャリア発達に関する過程理論

代表的な過程理論として、Ginzberg *et al.* と Super の 2 つの発達理論を取りあげることとする。

1. Ginzberg *et al.* の発達理論

Ginzberg *et al.* (1951) らは、職業選択が 1 つの時点でなされるという従来の考えを否定し、それが一連の選択・決定からなる発達的特質をもつことを主張した。

1) 職業選択の発達段階

彼らは、青少年の面接調査の結果に基づき、職業の選択・決定をなす過程には、3 つの時期があるとして、つぎのように区分している。

(1) 空想期 (Fantasy Period)……11歳未満

現実のさまざまな制約を考えずに、「大人になったら、何になろうか」と空想している。

(2) 暫定期 (Tentative Period)……11歳～18歳頃

将来の職業を決める必要性を認識し、職業選択の基盤を形成し始める。この時期は、さらに、4 つの下位段階に細分化されている。

①興味の段階 (11～12歳)……興味が職業選択の主要な基準となる。

②能力の段階 (12～14歳)……自己の能力を考慮して職業選択を試みるようになる。

③価値の段階 (15～16歳)……自己の価値基準が形成され、望ましさを基準とした職業選択を試みるようになる。

④移行の段階 (17～18歳)……職業選択には、自己の内的要因 (興味・能力・価値観) だけでなく、現実的な外的要因が関与していることを認識するようになる。

(3) 現実期 (Realistic Period)……18歳頃～22歳ないし24歳頃

自己の希望と自己が遭遇した機会との間で起こる矛盾や葛藤を順次解決し、現実との妥協を図らなければならないことを認識する。この時期も、つぎの 3 つの下位段階がある。

①探索の段階……現在までの経験をもとにして、可能な職業領域や方向をみつけようとする。

②結晶化の段階……可能な職業のなかから、特定の職業に関心が集まりそれに向かって、将来の計画をつくり始める。

③特定化の段階……選択した特定の職業について、さらに具体的な検討を深める。

2) 職業選択の発達的特徴

Ginzberg *et al.* (1951) は、職業選択の発達的特徴を、つぎの 3 つに要約している。

(1) 職業選択は、青年期の全期間を通して行われる。

(2) 職業選択の過程は、連続的なもので、基本的には後もどりでできない (irreversible)。

(3) 職業選択は、個人的要因 (興味・能力・価値観) と現実的要因 (雇用機会) との妥協 (compromise) で終結する。

その後、Ginzberg (1972) は、この理論への批判を受けて、つぎのような部分的修正を行っている。

(1) 職業選択は、生涯を通して行われる。

(2) 職業選択の過程は、後もどりも可能であるが、時間や経費などの損失を受ける。

(3) 職業の選択・決定は、個人的要因と現実的要因との最適化の過程である。(ネガティブなイメージがある「妥協」という用語から、ポジティブなイメージをもつ「最適化」という用語に改称している。)

2. Super の発達理論

1) 職業的発達理論

Super (1953) は、従来の心理学的・社会学的研究などを整理・検討し、その基本的要素から職業的発達理論 (vocational development theory) の主軸となる10の命題を提唱した。そして、1957年には、研究の進展によって、つぎのような「職業的発達に関する12の命題」に改訂している。

- (1) 職業的発達は、前進する、継続的な、一般には不可逆的な過程である。
- (2) 職業的発達は、秩序のある、1つの型をもった、予測できる過程である。
- (3) 職業的発達は、ダイナミックな(個人と環境との相互作用)過程である。
- (4) 自己概念は、青年期以前に形成し始め、青年期にさらに明確となり、職業的な用語に置きかえられる。
- (5) 現実的な要因(個人の特徴という現実と、社会という現実)は、青年前期から成人期へと年齢が進むのに伴って、職業選択上ますます重要な役割を果たすようになる。
- (6) 親またはそれに代わる人との同一視は、適切な役割の発達や、一貫した調和のとれた人間関係の発達と関係があり、さらに職業的計画やその結果の解釈にも関連をもつ。
- (7) 1つの職業水準から他の水準への垂直移動の方向と速度は、①知能、②親の社会経済的水準、③地位への欲求、④価値観、⑤興味、⑥人間関係の技術、⑦経済界における需要と供給の状態、と関連をもつ。
- (8) 個人が入る職業分野は、個人の、①興味、②価値観、③欲求、④役割モデルとの同一視、⑤利用する地域社会の資源、⑥学歴の水準と質、⑦地域社会の職業構造と職業動向およびその態度、と関連をもつ。
- (9) それぞれの職業は、能力、興味、性格特性について特徴のある型を要求するが、1つの職業でもいろいろな人が従事できるし、また、1人の人が異なる職業に従事できるなどの許容性(融通性)がある。
- (10) 仕事から受ける満足感や生活上の満足感は、個人が自己の能力、興味、価値観、性格特性に対するはけ口を、仕事のなかで見出す程度によって決まる。
- (11) 個人が仕事から得る満足度は、その人が自己概念をどれほど実現できたか(自己実現)の程度に比例している。
- (12) 仕事あるいは職業は、大部分の男子または多数の女子にとって、人格組織上の焦点となっている。ただし、ある人にとっては、この焦点が周縁的、偶然的であったり、あるいは全然なかったりして、社会的な活動や家庭などのような他の焦点が中心になっていることもある。

命題にも示されているように、彼の発達理論の中核にあるのは、自己概念(self-concept)の発達であり、職業的発達の過程を、①自己概念を形成する、②自己概念を職業上の用語に翻訳する、③自己概念を実現する、という3つの局面でとらえている。

2) 職業的発達段階と職業的発達課題

Super は、Buhler, C. や Miller, D. C. & Form, W. H., Ginzberg の先駆的研究を基礎にし

て、生涯にわたる職業的発達段階と、各段階の発達課題（developmental task）を概念化した。彼はその後、初期のものを改訂し、Jordaan, J.P. (1974) とともに、児童期から成人期に至るまでの職業的発達段階および職業的発達課題を提示している（Herr, 1974）。彼の発達理論からすれば、各発達段階での指導が求められることになる。

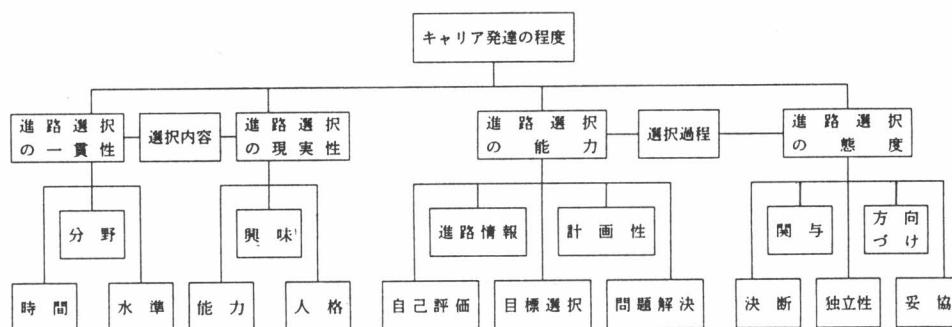
3) 職業的成熟とその測定

Super とその同僚らは、職業的発達理論、および、職業的発達段階、職業的発達課題の妥当性を検証するため、1951年以来、20年間にわたる「キャリアの類型的研究（Career Pattern Study: CPS）」を行い、現在までに数多くの研究成果を発表している。

Super は、各段階の発達課題について、それがどの程度達成・成就されているかを数量的に示すために、職業的成熟（vocational maturity）の概念を導入した。彼は、キャリアの類型的研究（CPS）において、成熟の指標として、①職業選択への方向づけ、②希望職業についての情報収集と計画性、③希望職業の一貫性、④諸特性の結晶化、⑤労働経験の独立性、⑥希望職業についての知恵、の6つをとりあげている。

その後、Super の研究協力者であったCritesは、従来の職業的成熟の基準を整理して、①選択要因、②独立、③自発性、④手段と目標の認識、⑤時間計画、⑥白昼夢と空想、⑦自己認識、⑧職業知識、⑨自己の適性と職務の要求や資格との関係づけ、の9つの変数をあげている。そして、これらの変数を測定する目的で、職業的発達目録（Vocational Development Inventory）を作成し、1973年には、キャリア成熟目録（Career Maturity Inventory）とした。また、Crites (1978) は、＜図5＞に示すキャリア成熟の因子モデルを提示している。この図から、彼のキャリア成熟概念の概略をとらえることができる。

Super やCritesによるキャリア成熟（職業的成熟）の次元や因子に関する提案は、発達の的な見方に立つ進路指導の実践に大きな影響を与えたといわれている。（広井・中西, 1978）。



＜図5＞ 青年期のキャリア成熟モデル（Crites, 1978）

要約と今後の研究課題

進路指導におけるキャリア発達の理論には、理論の概要でも示したように種々の研究者の理論がある。本稿では、キャリア発達の理論を、内容理論と過程理論とに大別し、代表的な6つの理論を取りあげ、その特徴をみてきた。最後に、まとめとして、各理論に対する評価について述べ、あわせて、今後の実証的研究における課題を提示してみたい。

1. キャリア発達諸理論についての評価

Osipow(1983)は、キャリア発達諸理論の状況評価を、①説明の様式(Explanatory Mode)、②実証的支持(Empirical Support)、③一般性(Generality)、④複雑性(Complexity)、⑤操作性(Operationality)、⑥重要変数(Key Variables)、の6つの側面から、〈表3〉のようにまとめている。

ここでは、Osipowの諸理論の比較・評価を参考にしながら、本稿で取りあげたキャリア発達の諸理論を中心に、主として、視野(Scope)と方法論(Methodology)の観点から述べることにする。

(1) 内容理論の評価

まず、Parsons Modelに基づく特性一因子理論については、どちらかといえば純然たる理論というよりも、進路指導の実際的な方法・技術に関する性格が強いといえる。また、特性一因子理論に対しては、①適材適所の考えに固執しすぎている、②人間と職業との関係を一面的・静態的に捉えすぎているなど、その弱点が指摘されている。

RoeやBordin *et al.*の人格的諸理論は、理論それ自体はユニークで明確であるが、キャリア発達の一側面しか捉えていない。特に、Bordin *et al.*の理論では、キャリア発達の背景となっている外的要因(社会的・経済的・文化的状況など)には、ほとんど注意が払われていないために、理論としては視野が狭すぎるといえる。これとは逆に、状況理論(Osipowの分類では、社会システムの理論)では、心理的・個人的要因があまり強調されず、もっぱら個人を取り巻く外的な状況要因に焦点が置かれがちになっている。

一方、Hollandの理論は、前述のように、内的要因か外的要因かのいずれか1つの側面だけでなく、内的要因と外的要因の両側面を考慮した総合的な性格をもつ類型学的理論となっている。彼は、キャリア(職業)をめぐる行動を個人(人格)の変数と環境(状況)の変数との関数であるとし、両者の適合性を追求している。しかし、酷評すれば、彼の理論では、発達する個人と変化する環境とのダイナミックな相互作用過程そのものについての説明が十分なされているとはいえない。Hollandの理論は、両者の相互作用の結果に着目した一致理論であり、特性一因子理論の1形態としてみなすことも可能である。

(2) 過程理論の評価

Ginzberg *et al.*の貢献は、進路指導における理論の必要性を強調したこと、職業選択を発達のなプロセスとみる考えを洗練したこと、職業選択に関して断片的でない(包括的な)研究方法を導入することの重要性を指摘したことである。彼らの理論は、主に、実証的データを収集し、それから一般法則を見つけだすといった、帰納的方法が中心となっている。しかし、Super(1957)も指摘しているように、①従来の研究成果を十分踏まえていないことや、②発達段階の設定が児童期・青年期に限定されていること、③妥協(最適化)の過程そのものの説明が不十分であることなどの問題点がみられる。

＜表3＞ キャリア発達諸理論の比較・評価（Osipow, 1983より抜粋）

理 論	説明の様式	実証的支持	一 般 性	複 雑 性	操 作 性	重要変数
特性一因子	部分的である。経験的である。	多くの研究が行われている。結果は、かなり多様である。	幅広い一般性をもつ。しかし、実際には、個別的な部分に限定されている。	本質的には、経験的なもので、概念的でない。	操作性は、人格・適性の測定用具によって異なる。選抜には有用である。	*人格の特性 *適性 *欲求
Roe	幾分説明的であるよう試みている。大筋としてのキャリア決定・過程を予測しようとしている。	多くの研究が行われている。結果は、概して、否定的である。	構想上では、十分に幅広い一般性をもっているが、ほとんどは高い水準のキャリア(職業)に適用されている。	かなり複雑な構成になっている。	やや操作性に困難さがある。主要な変数を評価するための用具はある。職業分類システムは、有用である。	*家族 *諸経験
精神分析的 Bordin et al.	概して説明的である。結果ではなく、過程について予測する。	いくつかの研究が行われている。多くの概念が支持されている。	構想としては、広範である。実際上の適用範囲は、狭い。	非常に複雑な構成になっている。	操作性に困難さがある。実践に導入できても、十分な効能を発揮できない。	*昇華 *自我 *同一視 *支配
Holland	概して記述的である。個々の諸決定について予測する。	多数の研究が行われている。概して、肯定的な結果が得られている。	非常に幅広い適用可能性をもっている。	概念上、比較的簡単な構成になっている。	操作は、簡単である。測定用具が活用できる。	*興味 *職業的ステレオ・タイプ *自己およびキャリアに関する情報 *環境
社会システム	記述的である。過程志向的である。	多くの研究が行われている。結果は、大抵支持されている。	非常に広範囲にわたっている。	比較的簡潔な構成になっている。概念的というよりは経験的である。	操作性は、その要因(側面)により異なり、簡単なものと非常に困難なものがある。	*社会階級 *家族 *性・年齢・人種 *文化 *経済
Ginzberg et al.	概して、記述的である。結果よりも過程に焦点をおいている。	少数の研究しか行われていない。全般の構造について、若干支持がある。	適用範囲の可能性は、狭い。	普通程度の(平均的な)複雑さである。	操作的でもなく、実用的でもない。	*発達段階 *社会的諸変数
Super	概して、説明的である。個々の出来事のみでなく、過程の予測も含む。	多数の研究が行われている。結果は、概して肯定的である。	非常に広範に適用できる。	概念構成は、適度な複雑さである。	操作の可能性はある。測定用具は、有用である。多くの実際的な応用がある。	*自己概念 *発達段階 *発達課題

一方、Superの理論は、Career Pattern Studyにみられるように、実証的データを大量に収集し、そこから一般法則を見つけだす帰納的方法と、既成の理論を職業的（キャリア）発達の視点から整理・統合する演繹的方法とを、組合せている点に、大きな特徴がみられる。Crites（1969）は、Superの理論を、特性—因子理論と職業行動のサイコ・ダイナミクス（Psychodynamics of Vocational Behavior）とを融合・統合した理論であると指摘している。

Ginzberg *et al.* やSuperの発達理論に対しては、概して説明の方法が一般的・包括的であるため、実際の指導には十分な効力が発揮できないといった批判もみられる（Holland, 1973）。

2. 今後の研究課題

(1) キャリア概念の再吟味

1960年代に出現したキャリア・モデルでは、主として、過去・現在・未来をもつ個人を力動的視点に立ってとらえる必要性が強調された。そして、最近の進化したキャリア概念では、個人の時間的な経過だけでなく、Scopeの点でも広がりをもせている。すなわち、Super（1986）やGysbers（1975）などにもみられるように、「職業」や「職業的キャリア」という視野から「人生・個性的な生き方」という視野に拡大され、より包括的になってきている。

現在の進路指導の理論と実践は、キャリア概念に依拠して、展開されているといわれる（Herr & Cramer, 1984）。しかし、今日においても、このキャリア概念は多義的であるために、広狭さまざまな意味に使われ、十分なコンセンサスが得られるまでには至っていない。したがって、まず、進路指導におけるキャリア（進路）概念の内容（構成要素）および要素間の連関性（システム）について、より詳細な吟味・検討が必要である。

(2) 各系列のキャリア発達の様相と系列間の関係性の検討

これまでのキャリア発達に関する理論の大部分は、職業的キャリア発達の理論である。人間としてのキャリアには、「職業的キャリア」のみでなく、「教育的キャリア」、「余暇的キャリア」、「家庭的キャリア」などがあり、さらに、それらを包括する「人生的キャリア」が考えられる。Ciavarella（1972）は、既存の理論では、過程としての教育的選択（educational choice）の概念化ができていないだけでなく、それが未完成的の職業的発達のなかに包含されてしまっていると指摘し、教育的発達と職業的発達との関係や相互効果に関する研究の必要性を主張している。今後は、こうした各系列のキャリア発達の様相と系列間の関係性の解明が必要であろう。特に、学校進路指導の理論と実践にとっては、教育的キャリア発達、職業的キャリア発達、人生的キャリア発達の様相と程度、さらにこれら3者の相互関係を、明らかにしていくことが必要であるように思われる。

(3) 青年期以降のキャリア発達研究の推進

従来の進路指導におけるキャリア発達の研究は、主に、児童期・青年期にある青少年を対象として行われてきたといえる。キャリア発達概念の基本的特質でみたように、キャリア発達が生涯にわたる連続的な過程であるならば、青年期キャリア発達の研究だけでなく、成人や高齢者を対象としたキャリア発達研究の推進が今後さらに期待される。

(4) キャリア発達の社会的過程の分析

キャリア発達における過程を重視する理論では、個人の発達過程（時間的経過）を比較

的詳細に説明しようとしているが、主として個人の心理的状态に焦点をあてているために、個人が具体的にどのような社会的・経済的・文化的環境のもとで、どのような集団・機関（エイジェント）の影響を受けるのかといった、状況的視点での説明が軽視されがちになっている。キャリア発達とは、確かに個体内において生起する現象であり、発達段階による諸特性の差異は、個体内の変化として具現化されるものである。しかしながら、キャリア発達は個体発生的・自生的にもたらされたものではない。換言すれば、個体外の社会的働きかけの結果として、キャリア発達が個体内に起るのであり、その働きかけ如何によって、キャリア発達の様相や程度は異なってくると考えられる。したがって、今後は、キャリア発達の社会的過程に着目した、いわゆる、キャリア社会化（Career Socialization）の実証的な研究、あるいは、キャリア発達の生態学的（Ecological）な研究が必要である。

(5) 内容理論と過程理論の体系的統合

既述のように、キャリア発達の理論といっても、様々な視点がある。これまでは、それぞれの専門分野からの研究というものが主体となってなされてきたといえる。

Osipow（1983）が指摘しているように、現在のキャリア発達の理論は、より体系化され洗練された理論へ向かう途上にあるかもしれないが、それぞれの立場で明らかにされた断片的部分をシステムの統合していく試みが今後必要であると思われる。キャリア発達における内容と過程が表裏の関係にあることを考慮するならば、キャリア発達に関する内容理論と過程理論を体系的に統合した「内容—過程理論」（Content—process Theory）の構築が要請される。

（平成元年9月16日受理）

引用・参考文献

- 阿部憲司ほか（編）1982 新進路指導事典 第一法規。
- Bordin E.S. et al. 1963 An Articulated Framework for Vocational Development *J. counsel Psychol.* 10, 107—116.
- Brown, D. & Brooks, L. (eds.) 1984 *Career Choice & Development* Jossey—Bass.
- Ciavarella, M.A. 1972 Toward an Integrated Theory of Educational and Vocational Choice *Vocational Guidance Quarterly* 20(4), 251—258.
- Crites, J.O. 1969 *Vocational Psychology* McGraw—Hill.
- Crites, J.O. 1978 *Theory & Research Handbook for the Career Maturity Inventory* Monterey, CA : CTB/McGraw—Hill.
- Ginzberg, E. 1972 Restatement of the theory of occupational choice *Vocational Guidance Quarterly* 20(3), 169—176.
- Ginzberg, E. et al. 1951 *Occupational Choice : An Approach to a General Theory* Columbia Univ. Press.
- Gysbers, N.C. & Moore, E.J. 1975 Beyond Career Development—Life Career Development *Personnel and Guidance J.* 53, 647—652.
- Gysbers, N.C. (ed.) 1984 *Designing Careers : Counseling to Enhance Education, Work, and Leisure* San Francisco: Jossey—Bass. （日本進路指導学会訳 1987 進路設計 日本進路指導協会）
- Herr, E.L. (ed.) 1974 *Vocational Guidance and Human Development* Houghton Mifflin.
- Herr, E.L. & Cramer, S.H. 1984 *Career guidance and counseling through the life*

- span : Systematic approaches* (2nd ed.) Boston: Little, Brown.
- 広井甫・中西信男 1978 学校進路指導 誠信書房。
- Holland, J.L. 1973 *Making vocational choices : A Theory of careers* Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Isaacson, L.E., 1986 *Career information in counseling and career development* Allyn and Bacon, Inc.
- Leibowitz, Z. & Lea, D. (eds.) 1986 *Adult Career Development : Concepts, Issues & Practices* National Career Development Association.
- 水戸谷貞夫・他(編) 1983 進路指導の理論(講座進路指導・第1巻) 多賀出版。
- 日本進路指導学会(編) 1983 進路指導の理論と方法(現代進路指導講座1) 福村出版。
- Osipow, S.H., 1983 *Theories of career development*, Englewood Cliffs, Prentice-Hall.
- Parsons, F. 1909 *Choosing a Vocation* Houghton Mifflin.
- Roe, A. 1957 Early Determinants of Vocational Choice *J. counsel. Psychol.* 4, 212-217.
- 坂柳恒夫 1988 揺れ動く進路—進路観の発達 教育相談研究, 51, 22-25.
- 清水和秋・坂柳恒夫 1988 進路不決断と進路成熟—父親, 母親, 友人, 教師の影響に関する高校生の横断的な研究 進路指導研究, 9, 28-36.
- Super, D.E. 1957 *The psychology of Careers* Harper & Row. (日本職業指導学会訳 1960 職業生活の心理学 誠信書房)
- Super, D.E. 1980 A life—span, life—space, approach to career development *J. of Vocational Behavior*, 13, 182—198.
- Super, D.E. 1984 Career & life development in Brown, D. & Brooks, L. (eds.) *Career Choice & Development* Jossey-Bass.
- Super, D.E. 1986 Life—career roles : self—realization in work and leisure in Hall, D.T. (ed.) *Career development in organizations* San Francisco: Jossey-Bass.
- Vondracek, F.W., Lerner, R.M. & Schulenberg, J.E., 1986 *Career Development : a life-span developmental approach* Hillsdale, N.J. : Erlbaum.