

## 米国におけるキャリア発達研究の動向

著者	川崎 友嗣
雑誌名	日本労働研究雑誌
巻	409
ページ	52-61
発行年	1994-03-01
URL	<a href="http://hdl.handle.net/10112/7037">http://hdl.handle.net/10112/7037</a>

# 米国におけるキャリア発達研究の動向

川崎 友嗣

(日本労働研究機構研究員)

## 目次

- 一 キャリア研究の領域
- 二 キャリア発達概念
- 三 キャリア発達の理論
- 四 今後の課題と展望

### 一 キャリア研究の領域

キャリア発達研究はキャリア研究の主要な領域であるが、キャリア研究は様々な領域を含む学際的な分野である。そこで、キャリア発達研究について述べる前に、まず心理学的なキャリア研究の領域について概観し、キャリア発達研究の位置づけを検討しておきたい。

Fitzgerald & Rounds (1989) は、広範囲にわたるキャリア研究の文献の構造を実証的に明らかにしようとして試みている。彼らはキャリア発達や職業行動に関する一五八のトピックを取り上げ、六名の専門家の評定結果を用いてクラスター分析を行い、以下の一四のクラスターを見

いだした。

- ① 仕事と仕事以外の相互関係
- ② 求職
- ③ キャリア発達・生涯の観点
- ④ キャリア発達への介入
- ⑤ 仕事に関するストレスとコーピング
- ⑥ 職業選択・個人—環境適合の観点
- ⑦ 産業・組織的測定の諸問題
- ⑧ 職業行動のアセスメント
- ⑨ 人事の実践と諸問題
- ⑩ 女性の労働参加
- ⑪ 職場の公正
- ⑫ リーダーシップ
- ⑬ 意思決定の過程
- ⑭ 組織における適応と発達

このクラスターが提示されて以来、これを用いて各領域の文献レビューが行われており、(Morrow, Mullen & McElroy, 1990; Meier, 1991; Swanson, 1992; Blau, Linnehan, Brooks & Hoover, 1993) これらは最近のキャリア研究の

領域を的確に示しているが、広義のキャリア発達研究の領域でもある。キャリア発達研究の領域は、個人の職業行動とともに広いからである。

さらに、Fitzgerald & Rounds (1989) はキャリア分野の構造を明らかにするため、一四のクラスターを多次元尺度法により、二次元空間に配置し、その結果から二軸を「カウンセリング心理学—産業・組織心理学」および「入職前—入職後」と解釈した。つまり、心理学における方法論の違いと時間軸とによってキャリア研究の分野を四分したことになる。時間軸に関しては、各クラスターが必ずしもうまく分かれていないのでここでは省略するが、方法論の軸に関しては、クラスター①～⑥がカウンセリング心理学、⑦～⑭が産業・組織心理学の観点に位置づけられている。例えば Tinsley & Hoesacker (1984) や Hackett, Lent & Greenhaus (1991) が「キャリア研究の分野を、個人とそのキャリア発達に注目するカウンセリング

表1 最近10年における主な雑誌名の変更

変更年	旧雑誌名 → 新雑誌名
1984	Personnel and Guidance Journal → Journal of Counseling and Development
1984	Journal of Career Education → Journal of Career Development
1986	Vocational Guidance Quarterly → Career Development Quarterly
1988	Journal of Occupational Behavior → Journal of Organizational Behavior
1992	Group and Organization Studies → Group and Organization Management
1992	Journal of Occupational Psychology → Journal of Occupational and Organizational Psychology

心理学の観点と、社会—組織的な文脈と組織の影響に注目する産業・組織心理学の観点とによって分けたように、この枠組みは研究者一般によく受け入れられているものである。その違いを端的にいえば、キャリアを捉える際に、個人の側をより重視するか組織の側をより重視するかの違いと考えられる。

ところで、キャリア関係の主要な雑誌の中で、最近一〇年間に名称が変更されたものが六誌ほどある(表1)。この名称の変化は、主としてカウンセリング心理学的方法論をとる分野では発達の観点がより重視され、主として産業・組織心理学的方法論をとる分野では組織行動やマネジメントがより重視されるようになってき

た傾向を反映していると考えられる。実際、過去二〇年間に於ける Journal of Vocational Behavior のトピックをみると、キャリア発達に関する実証的研究が増えてきているし(Borgen, 1992)、産業・組織心理学は、職場におけるマネジメントの実践に重要な貢献をするようになってきたとみなされている(Katzell & Austin, 1992)。

キャリア発達研究は、個人をより重視するキャリア研究の中で、特に発達の観点を強調する分野であり、中心となる具体的領域は、クラスターでいえば③「キャリア発達・生涯の観点」と⑥「職業選択・個人—環境適合の観点」である。ところが「組織におけるキャリア発達」という概念もあり、その理論と実践が展開されている(Hall & Associates, 1986; Gutteridge, Leibowitz & Shore, 1993)。したがって、キャリア研究の分野と同様、キャリア発達の概念も個人を重視する観点と組織を重視する観点の両方にまたがっているのである。では、キャリア発達とはどのような概念なのであろうか。

## 二 キャリア発達の概念

キャリアという用語の使われ方は様々であり、昇進や上昇の職業移動の同義語であったり、医師や弁護士のように地位の高い職業をさしたり(Hall & Associates, 1986)、仕事に関連した経験と態度の一生涯にわたる連鎖とみなされることもある(Cairo, 1992)。

かわさき・ともつぐ 一九六〇年生まれ。早稲田大学大学院修了。日本労働研究機構研究員。主な著書に The Handbook of Vocational Psychology, 2nd ed. (分担執筆・L.E.A.)。高年発達研究 老年心理学専攻。

Dalton (1989)によると、「英語の career は道路や競馬場を意味するフランス語の "carriere" に由来しており、本来は競馬場をさしていたが、「太陽が空を通り抜ける道筋」や「人生や特定の職業における前進」を意味するようになったという。したがって、career ということは、あるコースに沿った前進や発達という意味を内包しており、そのため、生涯にわたる個人のキャリアを記述する用語として、しばしば「キャリア発達」が用いられるのである。

### 1 発達の観点におけるキャリア発達

McDaniels & Gysbers (1992)によれば、職業選択の理論に発達の観点が持ち込まれ、今日のキャリア発達の概念を表す職業発達(vocational development)という用語が一般化したのは一九五〇年代である。それ以前は、学校から仕事へと移行が注目され、時間的にも空間的にもキャリア発達の断片のみが扱われていた。六〇年代には発達の観点がより強調されるようになり、キャリアとキャリア発達という用語が一般的になった(Gysbers & Moore, 1976)。その後、キャリア発達の概念は、社会的・経済的システムや個人の価値観の変化などにもなって変化してきたが、それは七〇年代のころから、仕事に関連する個人の役割、環境およびで

きごとを、他の生活領域における役割や環境、できごとから明確に分離することが難しくなってきたためである (McDaniels & Gysbers, 1992)。キャリア発達を捉えるには、生涯の過程と職業生活以外の生活領域にも目を向ける必要が出てきたのである。

Gysbers & Moore (1975) は「個人の生活の役割、環境、できごとの統合を通じての生涯にわたる自己発達」と定義される包括的なライフ・キャリア発達概念を提唱したが、これは五〇年代に発達の視点が既存のキャリア理論における「時間の壁」を打ち破ったように、今度は既存のキャリア発達理論における「仕事偏重の壁」を乗り越えようとしたものである。Super (1980) の *life-span, life-space approach* もキャリア発達の過程を生涯に広げるとともに、様々な生活の役割を包括的に扱おうとするものであった。

以上のように、入職時まで↓入職後まで↓全生涯、および職務関連↓職業生活↓生活全体というように、キャリア発達の概念は時間的にも空間的にも拡張されて今日に至っている。最近のキャリア発達の定義の中で広義のものをあげると、「生涯にわたる役割、環境およびできごとの相互作用と展開」(McDaniels & Gysbers, 1992)、「個人が成人生活を通じて発達するにつれて、仕事に関する活動は個人の発達を反映する。それがキャリア発達である」(Yonck & Kawasaki, in press) などがある。つまり、キャリア発達は単なる職業の連鎖ではなく、人間発

達の一側面として捉えられている。

発達の観点におけるキャリア発達の概念は、内容より過程が重視され (Chartrand & Camp, 1991)、生涯にわたる連続的過程として捉えられており (Minor, 1992)、個人の生活領域全体を含み、キャリア発達を人間発達の一側面とみている点に特徴があるといえよう。

## 2 組織におけるキャリア発達

一方、組織におけるキャリア発達の概念は、キャリア・プランニングと呼ばれる個人レベルの過程と、キャリア・マネジメントと呼ばれる組織レベルの過程という二つの側面を持っているのが一般的である (Hall & Associates, 1986; Cairo, 1992)。前者は職業、組織、職務、自己の発達などに関する選択を行うための個人の活動であり、個人のキャリア発達を促進する。後者は新規採用、選別、人的資源の配置、評価や評定、訓練と開発などの組織の活動であり、従業員の興味や能力を組織にマッチさせるのを助ける。そしてキャリア発達は「個人のキャリア・プランニングの過程と組織のキャリア・マネジメントの過程との相互作用から生じる結果」(Hall & Associates, 1986) と考えられている。個人と組織との相互作用をキャリア・ダイナミクスと概念化したことで有名な Schein (1978) のモデルも同様のものであり、組織の効率と同時に個人の満足の推進を最大限にするためには、組織の要求と個人の要求を調和させなければならぬという考えに基づいている。

このような組織におけるキャリア発達の考え方の特徴は、焦点を仕事の環境に絞っていること、および個人と組織との相互作用を重視している点であり、個人や人間発達あるいは成人発達に焦点を当てる発達の観念に立ったキャリア発達の概念とは異なっている (Dalton, 1989)。

## 三 キャリア発達の理論

キャリア発達に関する理論には、Roe のパーソナリティ発達論、Krumholtz の社会的学習理論、社会学的・経済学的アプローチ、Herr の社会経済的システム論、Schlossberg の成人キャリア発達移行モデル、意思決定論、認知理論など様々な理論があるが (McDaniels & Gysbers, 1992; Sharf, 1992) ここでは生涯キャリア発達の理論と個人—環境適合の理論を取り上げる。これらの分野で、第一流の理論家として少なくとも二〇年以上にわたり主力選手であり続けてきたのは Super と Holland である (Borgen, 1991)。そこで、彼らの理論について概観するとともに、新しい動きについて検討したい。

### 1 生涯キャリア発達の理論

#### (1) スーパーの理論

Super のキャリア発達のモデルは、過去数十年間に洗練され、拡張されてきたが (Super, 1990), *life-span, life-space approach* (Super, 1980: 1990) にその集約をみることできる。彼のモデルは *life space* を記述するための生



活役割 (life role) と舞台 (theater) ' life span を記述するための生活段階 (life stage) といった概念から構成されている。生涯の過程において個人によって演じられる生活役割の結合と連鎖がキャリアであり、役割の同時的な結合はライフ・スタイルを構成し、継時的な結合は life space を構築するとともにライフ・サイクルを構成するが、全体的な構造はキャリア・パターンとみなされる (Super, 1980)。このような生涯を通じてのキャリアを視覚的に表現したのが有名なライフ・キャリア・レインボウ (Super, 1980: 1990) である。レインボウは、個人が選択する重複した生活役割と、その役割の重要性をライフ・サイクルの異なる時点で表している。

キャリア発達の決定要因としては、様々な要素を含む生理学的側面と地理学的側面が仮定され、それらはアーチ・モデル (Super, 1990) として図示されている。Super は自分の理論を部分的理論とみなし「キャリア発達の特殊な側面を扱う様々な理論がゆるく統合されたものであり、発達心理学、差異心理学、社会心理学、パーソナリティの心理学、現象学的心理学から取り入れられ、自己概念と学習理論によってまとめられたものである」(Super, 1990) と述べている。

Super のモデルは様々な理論を取り入れ、役割論、発達段階論、生涯発達論など多くの視点を持っているため、折衷主義であるという批判もあるが (Borgen, 1991)、彼自身は自分を「融合者 (synthesizer)」(Super, 1990) とみなし、最

近の Freeman との対談においても、キャリア発達のよう複雑な理論では、全体の部分となる多くの側面が必要であることを強調している (Freeman, 1993)。しかし、Super の理論は、産業化された西欧諸国に住む、二〇世紀半ばにおける中流階級、白人男性のキャリア発達の規範的なパターンを描いたものにすぎない (Vondracek & Kawasaki, in press) という批判や、生活役割の相互関連について未だ十分な言及がみられない (菊池、一九九三) という指摘もある。また、広範な実証的研究を刺激してきた Super の理論は、仮説を導く概念的な枠組みというよりも、研究結果を正当化する事後説明のために用いられてきた (Hackett et al., 1991) ともいわれている。

## (2) 最近の動向

Hackett et al. (1991) は新たな発達のアプローチとして Gottfredson (1981) と Vondracek, Lerner & Schulenberg (1986) をあげている。前者は、自分自身と仕事の世界に関する知覚が発達するにつれて職業の選択肢は制限されていくが、実際の職業選択において自分の希望が障壁に直面すると、必然的に選択肢の範囲を広げるために妥協しなければならない (Gottfredson, 1982) という制限と妥協の理論である。制限と妥協の過程は名声や興味、職業的性タイプなどによって説明され、この理論を検証する実証的研究も行われているが、女性のキャリア選択の限界へ及ぼす個人の要因の影響を強調しすぎていくという批判もある (Hackett et al., 1991)。

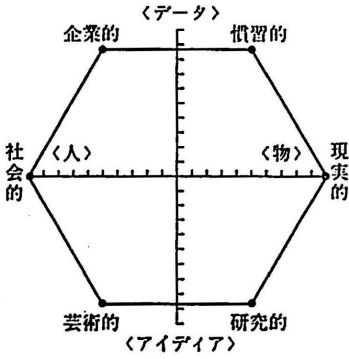
Vondracek et al. (1986) は、個人のキャリア発達は社会的・文化的文脈との相互作用の中で展開するという生涯キャリア発達の発達の文脈的モデルを提示した。これは生涯発達と文脈主義の観点の双方を強調したキャリア発達に対する独自のアプローチとみなされ (Hackett et al., 1991)、Super もこれをさして、個人と環境との相互作用の理解が重要であると指摘している (Freeman, 1993)。このモデルは、規範的な段階モデルを離れて包括的、統合的なキャリア発達理論を展開するための概念的枠組みまたはメタモデルであって理論ではないが (Vondracek, 1992; Vondracek & Kawasaki, in press)、現実の職業生活と人間発達をよりよく反映していると考えられる。しかし、アプローチが複雑なこともあり、これに準拠した実証的研究はまだ蓄積されるほどではない (Hackett et al., 1991)。

また、locus of control や自己概念とともに、偶発的に生じたできごとに対処する程度やこれを利用する程度という変数を導入した Cabral & Salomone (1990) や、仕事と家族の役割投資という概念を用いてモデルを提示した Lobel (1991) なども、生涯キャリア発達の新しい観点とみなされている (Swanson, 1992)。このように、新しい理論を目指して様々な試みが行われている。

## 2 個人—環境適合の理論

(1) 特性—因子論と個人—環境適合論  
職業選択理論における特性—因子 (trait-and-

図1 Hollandの六角形とPredigerの二次元



出所: Prediger (1981)  
注: 外側が Holland の六角形である。

factor)論は、個人差の測定とParsonの「人と職業とのマッチング」アプローチに由来しており (Beitz, Fitzgerald & Hill, 1988)、今世紀初頭からの長い歴史を持つ。その基本的主張は、個人と職務は測定可能な特性を持ち、両者のマッチングは可能である (McDaniels & Gysbers, 1991) というものである。特性—因子論は一九四〇年代に頂点に達したが、六〇年代には非論理的であるという批判やキャリア発達の過程を説明できないという批判を受け、七〇年代には衰退したとみなされている (Hackett et al., 1991)。

最近では、特性—因子論の基本的主張は、より理論化された個人—環境適合 (person-environment fit) の理論に受け継がれている。個人—環境適合の理論も基本的にはマッチング・モデルであるが、個人と環境との相互作用をより重視する力動的なモデルであり、より過程志向とみられている (Rounds & Tracey, 1990)。このような特性—因子論から個人—環境適合の理論へ

という流れの中で、最も影響を持ってきたのが Holland の理論である。

(2) ホランドの理論

一九六〇年代に提示された Holland の理論は、その後修正されたが、Holland (1985) に集約される。Holland (1985) のタイプ理論は、人々は職業の選択や経験を通して自分自身や自分の興味、価値観などを表現しており、人々はそのような自分のパーソナリティを表現できる仕事環境を捜し求めるといふ考え方に基づいている。そして、職業的パーソナリティと仕事環境をそれぞれ現実的、研究的、芸術的、社会的、企業的、慣習的の六つに類型化したのが、これを図示したのが有名な Holland の六角形 (Holland, 1985) である (図1)。基本的なアイデアと六類型の原型は、第二次世界大戦中、軍における徴募兵との面接という経験から得られたという (Minor, 1992)。個人と環境の相互作用の説明に重要な概念が調和 (congruence)、分化 (differentiation) および整合性 (consistency) である。

Holland は測定の道具も開発してきた。個人のパーソナリティを測定するのが、Vocational Preference Inventory (VPI) と Self-Directed Search (SDS) であり、結果は六類型のうちの一タイプを用いた三文字コードで表される。一方、同じコードを用いた Dictionary of Holland Occupational Codes (Gottfredson & Holland, 1989) も用意されている。これは、米国防務省の DDOTCOD を Holland のコードに翻訳したもので、一万二〇九九の職業がコード化され

ている。これらの道具によって、個人のタイプや調和の程度、分化の程度を測定することが可能であり、その結果を職業選択の援助に利用することができる。

Holland の理論が非常に普及したのは、測定の道具が開発されたためと、多くの実証的研究がこの理論を支持してきたためである (Minor, 1992)。研究においては、パーソナリティ・タイプを測定する道具として、VPI や SDS だけでなく、Hansen & Campbell (1985) による Strong Interest Inventory (SII) もよく使われてきた。つまり、実践家と研究者にとって利用しやすい理論であったことが普及の原因と考えられる。しかし、Holland (1985) 自身が述べているように、彼の理論は職業選択の根底にある諸変数のうちのごく一部を説明するものであり、年齢や性、社会的階層、知能、教育などによって影響されるものであることに注意する必要があるだろう。したがって、彼の理論は一般特性—因子論ではなく、特殊特性—因子論 (Beitz et al., 1988) とみられている。また、個人と環境との相互作用を重視しようとしてはいるものの発達の視点が弱く、依然として過程よりも内容重視の理論であるため、キャリア選択の内容理論 (Minor, 1992) とみなされている。しかしながら、この理論が多くの実証的研究を導いてきたこと (Meier, 1991) や、実証的研究の結果や理論への批判に応じて継続的に修正と洗練を行ってきたこと (Hackett et al., 1991) は評価されている。

## (3) 最近の動向

実践と研究において、さらに利用しやすくするため、Hollandの概念を拡張しようとする動きがみられる。Hollandの六角形にはその根底となる二次元があるとして、Prediger (1981: 1982)は、DPTに類似した「D/I軸・データ(事実や記録)対アイディア(理論や洞察)」および「T/P軸:物(器具や機械)対人(ケアやサービス)」の二軸の導入を提言した。これをHollandの六角形に重ねたのが図1である。また、六角形と二軸を組み合わせ、円形を二分割した「仕事の世界地図」(The World-of-Work-Map) (American College Testing, 1988)が考案され、Hollandの三文字コードを得点化して、この地図上に個人と職業をプロットする方法も検討されている (Prediger, Swaney & Mau, 1993)。Predigerの理論を検証した Hansen, Collins, Swanson & Fouad (1993)は、多次元尺度法を用いてD/IとT/Pと解釈される二軸上にHollandの六タイプをプロットし、男性においてはほぼ理論通り六角形上に二軸が重なることを確認したが、女性においてはやや逸脱することを報告している。

個人と環境との相互作用に関する研究の多くはHollandの理論に準拠しており (Spokane, 1987)、その数は一九八〇年代半ばまでで四〇〇を超える (Holland, 1985)。パーソンナリティ・タイプや構成概念、測定の道具に関する研究などが行われてきたが (Hackett et al., 1991)、最近では白人と黒人における調和と分化、女性とマ

イノリティにおける調和、スペイン系の人々やパキスタン人へのHollandの六類型適用を検討した研究もみられる (Meier, 1991)。また、Carson & Mowesesian (1993)は、セルフ・モニタリングや私的自己概念とHollandの職業的パーソンナリティ・タイプとの関連を検討している。

Hesketh & Gardner (1993)は、従来のアプローチでは職務満足や安定性が個人特性から生じるのか、状況特性から生じるのか、あるいは交互作用なのか定かではないとし、ファジィ・グラフィック評定尺度を用いた職業興味や職業知覚を測定し、適合の概念を再検討している。

以上のように、Holland以外に個人—環境の適合に関する研究、パラダイムはあまりみられないが (Spokane, 1987)、生涯キャリア発達理論の新しい動向として紹介した Vondracek et al. (1986)の個人と文脈との相互作用を重視するアプローチは、個人—環境適合の理論ともみなされている (Rounds & Tracey, 1990)。今後はこのように、過程をより重視する発達の観点の個人—環境適合の理論への導入が期待される。

## 四 今後の課題と展望

最後に、今後のキャリア発達研究に必要と思われるいくつかの点を取り上げ、検討したい。

## 1 キャリア発達からみた高年期

今後は、高年期を捉えるキャリア発達の視点が必要になるであろう。

規範的な段階論を除けば、高年期を含めた生涯を十分に説明できるキャリア発達の理論はほとんど見あたらない。Ginzberg (1952)が、職業選択の過程は「個人の誕生に始まり死に至るまで展開し続ける」と述べたのは、キャリア理論に発達の観点が導入されるようになった四〇年以上も前である。しかし、実際に死に至るまでの過程を含めたキャリア発達のモデルや実証的研究はないのが実状である。ちなみに日本においては、武田(一九九三)が死の過程までを含めた生涯キャリア発達論を展開しており、生涯キャリアに関するできごとを幸福な死を実現するための一連の過程と捉えて「死による生涯キャリアの体系化」を提唱しているのは大変興味深い。キャリア発達が生涯発達の観点を標榜する以上、高年期を捉える視点が必要であると考えられる。

## 2 仕事と余暇

今後は、仕事と余暇とを統合する視点が必要になるであろう。

近年、仕事と仕事以外の領域との相互関係が注目されているが (Swanson, 1992)、この文脈の中で仕事と余暇についての研究も盛んに行われている。余暇時間が注目されるのは、西欧諸国において、労働時間の短縮と休暇の長期化が進

んでいること、余暇への関心が高まるとともに余暇の選択の幅も広がっていることなどの理由による (McDaniels & Gysbers, 1992)。

しかし、仕事と余暇に関する研究においては、これらを別個の役割や活動として扱い、両者を対比したり両者の関係を求めようとするものが多くみられる。例えば、Super (1986) は、彼の生活役割の概念を用いて仕事と余暇について論じているが、余暇の役割が他の役割と同様、分割的に扱われている (Tinsley, Hinson, Tinsley & Holt (1993) は、大学生と成人を対象として、エッセイの内容分析により、仕事と余暇の特質の違いを明らかにした。また、Hong, Milgram & Whiston (1993) は縦断研究を行い、青年期の余暇活動が後の職業選択の予測因子であること、余暇活動と職業のタイプが一致している者の方が仕事の達成度は高いことを報告している。同様に、Bachiochi (1993) は仕事経験を持つ大学生を対象として、余暇役割がキャリア・プランニングの活動を予測し得ると報告した。

これらは仕事と余暇との関係を論じる上で興味深い、仕事と余暇とを統合する視点を示すものではない。これに対し、McDaniels (1965) は、 $Vocation = Work + Leisure$  という公式を示したが、後に  $Career = Work + Leisure$  と修正している (McDaniels & Gysbers, 1992)。これは、生涯にわたるキャリアの基盤としての仕事と余暇の組み合わせを、全体論的な枠組みの中にまとめようとするものである。個人にとって

は、仕事と余暇は表裏一体をなす活動であり、いわば図と地 (figure-ground) の関係にあるとも考えられるので、キャリア発達を理解のためには、両者を統合する視点が必要であると考えられる。

### 3 女性のキャリア発達

今後は、性役割や家族構造の変化を考慮したキャリア発達のモデルが必要になるであろう。

一九八〇年代以降、キャリア選択やキャリア発達における性差に大きな注意が向けられるようになった (Hackett et al., 1991)。男性のキャリアを説明するために構築された理論は、女性のキャリアに適用できるかという点に関しては見解が分かれるが (Gallos, 1989)、女性のキャリア発達は男性と根本的に異なるのではなく、より複雑である (Fitzgerald & Criss, 1986) という見解が一般的であり、女性のキャリア選択やキャリア適応に関する複雑性が検討されてきた。

Betz & Fitzgerald (1987) は、キャリア選択の要因として個人的要因、文化的背景、家族要因、教育、性役割などを検討しているが、Hackett & Betz (1981) が Bandura の自己効力理論に基づくアプローチを提示して以来、キャリア自己効力が女性のキャリア選択の説明概念として重視されてきた。それは自己効力に明らかかな性差が認められたためであるが、最近では女性の中での自己効力の差異が注目されており、女性にとって伝統的な職業と非伝統的な職

業に対する女子学生の好みの差や (Mathieu, Sowa & Niles, 1993)、実際に伝統的職業と非伝統的職業で働く女性の差異 (Whiston, 1993) を自己効力の質的、量的な差として説明することが試みられている。

また、Betz & Fitzgerald (1987) は、キャリア適応の要因として、家庭と仕事に関する問題やセクシュアル・ハラスメントの問題を検討している。家庭と仕事に関しては共働き、子育て、家事責任の分担、役割葛藤、ストレスなどについての様々な研究が行われており (Swanson, 1992)、ハラスメントに関しては、女性自身への仕事関連および心理的、身体的な影響や組織への影響が議論されている (Gutek & Koss, 1993)。米国においては、一九六四年以来、選別や昇進における公式の差別は禁止されているが、非公式な差別的待遇も女性のキャリア適応にとって深刻な障壁である (Fitzgerald & Wolzmann, 1992)。実際、Morgan, Schor & Martin (1993) は、銀行におけるキャリア・パスの性差を調査し、男性の方が昇進が早いことを報告している。

以上のように、女性のキャリア発達を考える文脈は複雑であり、中には女性独特の要因もあるが、そのほとんどは最近の性役割や家族構造の変化と関連している。つまり、男性の働き方とも密接な関係を持っているのである。したがって、性役割や家族に関する様々な変化を考慮し、女性と男性のキャリア発達を説明できる包括的なモデルが必要であると考えられる。

## 4 個人のキャリア発達

今後は、個人のキャリア発達の視点がますます重要になるであろう。

ポストモダン時代のキャリア・カウンセリングについて提言を行った Savickas (1993) は、一九世紀の働き方は自作農や自営の職人が中心であったが、二〇世紀には組織に雇用されて働くようになり、二一世紀には個人がチームで働くようになることを予測している。米国における職業および産業構造や組織の変化、世界の経済状況の推移、さらに個人の職業観の変化などからみて、組織におけるキャリアの形成を追わない働き方をする人々がふえていくと予測される。

例えば、ソフトウェア産業の大手である米国の Microsoft 社には、伝統的に数学的思考に強いといわれるインド人のソフト開発者が多くいるが、彼らは仕事のために米国を訪ねる必要はまったくなく、遠く離れたインドで仕事をしている。また、経営管理修士(MBA)の女性たちに、組織を立ち去ろうとする傾向があることが報告されている (Kosin & Korabik, 1990; 1991)。

これらは特異な例かもしれないが、組織に所属し、組織の環境の中で仕事をするという伝統的な働き方が変わりつつあるのは確かであり、今後この変化は米国においては急速に進み、日本においても徐々に進行すると予測される。組織におけるキャリア発達の視点よりも、発達の

観点における個人のキャリア発達の視点がより重要になると考えられる。

## 5 学際的な視点

今後は、様々な学問領域の統合的な視点が必要になるであろう。

一九九二年一月、クリントンの大統領当選以来、米国における政治的、経済的、社会的変化が仕事、家族、教育、性役割のパターンに大きな影響を持ちつつあり、このような国内の変化に加えて世界的な趨勢(技術革新、環境問題、人権問題、人口問題、移民問題など)が、二一世紀におけるキャリア発達の新たな文脈になるといえる見方がある(Hansen, 1993)。従来、米国における多様性という用語は、もっぱら女性やマイノリティへの関心と結びついていたが (Vondracek, 1992)、今後は仕事や労働の世界における多様性はますます拡大し (McDaniels & Gysbers, 1992)、キャリア発達が展開される文脈はより広がり、より複雑になると予測される。

このように複雑で多様な背景を持つキャリア発達を捉えるには、様々な視点が必要である。将来は、個人の特性や認知過程などの内的キャリアと社会的、文化的条件などの外的キャリアとの統合が必要であり、心理学的現象とそれ以外の現象を捉えるために、個人についてのミクロ・アプローチと状況要因についてのマクロ・アプローチの統合が必要であるといわれている (Jepsen, 1992)。単独の学問的立場だけでは、キャリア発達の一面しかみないことになるの

で、キャリア発達を理解するためには、労働経済、雇用政策、労働法制、社会学、心理学などの学際的な視点とそれを統合する包括的な枠組みが必要であると考えられる。

\* 本稿は、筆者が客員研究員としてペンシルベニア州立大学に滞在していた間に書かれたものである。貴重な示唆とコメントをくださった Dr. Fred W. Vondracek 氏に心から感謝致します。

## 引用文献

- American College Testing. 1988 *Interim psychometric handbook for the 3rd edition ACT Career Planning Program* (1988 update). Iowa City, IA: Author.
- Bachiochi, P. D. 1993 "Effects of work and leisure-role salience on career development". In Denmark, J. & Miller, P. M. (Eds.) *Development in the workplace*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 129-138.
- Betz, N. E. & Fitzgerald, L. F. 1987 *The career psychology of women*. Orlando, FL: Academic Press.
- Betz, N. E., Fitzgerald, L. F., & Hill, R. E. 1989 "Trait-factor theories: Traditional conceptions of career theory". In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 26-40.
- Biau, G., Linneman, F., Brooks, A., & Hoover, D. K. 1993 "Vocational Behavior 1990-1992: Personal practices, organizational behavior, workplace justice, and industrial/organizational measurement issues". *Journal of Vocational Behavior*, 43, 133-197.
- Borgen, F. H. 1991 "Megatrends and milestones in vocational behavior: A 20-year counseling psychology retrospective". *Journal of Vocational Behavior*, 39, 263-290.
- Cabral, A. C. & Salomone, P. R. 1990 "Chance and careers: Normative versus contextual development". *The Career Development Quarterly*, 39, 5-17.



- Cairo, P. C. 1992 "Career planning and development in organizations". In Lea, H. D. & Lebowitz, Z. B. (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices*, 2nd ed. Alexandria, VA: AACD, pp. 296-311.
- Carson, A. D. & Mowsestan, R. 1993 "Self-monitoring and private self-consciousness: Relations to Holland's vocational personality types". *Journal of Vocational Behavior*, 42, 212-222.
- Chartrand, 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.
- Dalton, G. W. 1989 "Developmental views of careers in organizations". In Arthur, M. B. Hall D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 89-109.
- Fitzgerald, L. F. & Crites, J. O. 1980 "Toward a career psychology of women: What do we know? What do we need to know?". *Journal of Consulting Psychology*, 27, 44-62.
- Fitzgerald, L. F. & Rounds, J. B. 1989 "Vocational behavior, 1988: A critical analysis". *Journal of Vocational Behavior*, 35, 105-163.
- Fitzgerald, L. F. & Weitzman, L. M. 1992 "Women's career development: Theory and practice from a feminist perspective". In Lea, H. D. & Lebowitz, Z. B. (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices*, 2nd ed. Alexandria, VA: AACD, pp. 124-160.
- Freeman, S. C. 1993 "Donald Super: A perspective on career development". *Journal of Career Development*, 19, 255-264.
- Gallos, J. V. 1989 "Exploring women's development: Implications for career theory, practice and research". In Arthur, M. B., Hall, D. T., & Lawrence, B. S. (Eds.), *Handbook of career theory*. Cambridge: Cambridge University Press, pp. 110-132.
- Ginzberg, E. 1952 "Toward a theory of occupational choice". *Personnel and Guidance Journal*, 30, 491-494.
- Gottfredson, L. S. 1981 "Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations". *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-579 (Monograph).
- Gottfredson, G. D. & Holland, J. L. 1989 *Dictionary of Holland occupational codes*, 2nd ed. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources.
- Gutek, B. A. & Koss, M. P. 1993 "Changed women and changed organizations: Consequences of and coping with sexual harassment". *Journal of Vocational Behavior*, 42, 28-48.
- Gutteridge, T. G., Lebowitz, Z. B., & Shore, J. E. 1993 *Organizational career development*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Gysbers, N. C. & Moore, E. J. 1975 "Beyond career development: Life career development". *Personnel and Guidance Journal*, 53, 647-652.
- Hackett, G. & Betz, N. E. 1981 "A self-efficacy approach to the career development of women". *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- Hackett, G., Lent, R. W., & Greenhaus, J. H. 1991 "Advances in vocational theory and research: A 20-year retrospective". *Journal of Vocational Behavior*, 38, 3-38.
- Hall, D. T. & Associates 1986 *Career development in organization*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Hansen, J. C. & Campbell, D. P. 1985 *Manual for the Strong Interest Inventory*, 4th ed. Stanford, CA: Stanford University Press.
- Hansen, J. C., Collins, R. C., Swanson, J. L. & Founal, N. A. 1993 "Gender differences in the structure of interests". *Journal of Vocational Behavior*, 42, 200-211.
- Hansen, L. S. 1993 "Career development trends and issues, in the United States". *Journal of Career Development*, 20, 7-24.
- Hesketh, B. & Gardner, D. 1993 "Person-environment fit models: A reconceptualization and empirical test". *Journal of Vocational Behavior*, 43, 315-332.
- Holland, J. L. 1985 *Making vocational choices: A theory of vocational personalities and work environments*, 2nd ed. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Hong, E., Miligram, R. M., & Whiston, S. C. 1993 "Leisure activities in adolescents as a predictor of occupational choice in young adults: A longitudinal study". *Journal of Career Development*, 19, 221-229.
- Jepsen, D. A. 1992 "Annual review: Practice and research in career counseling and development". 1991. *The Career Development Quarterly*, 41, 98-129.
- Katzell, R. A. & Austin, J. T. 1992 "From then to now: The development of industrial-organizational psychology in the United States". *Journal of Applied Psychology*, 77, 803-835.
- Label, S. A. 1991 "Allocation of investment in work and family roles: Alternative theories and implications for research". *Academy of Management Review*, 16, 507-521.
- Mathieu, P. S., Sowa, C. J. & Niles, S. G. 1993 "Differences in career self-efficacy among women". *Journal of Career Development*, 19, 187-196.
- McDaniels, C. 1965 "Vocation: A religious search for meaning". *The Vocational Guidance Quarterly*, 14, 31-35.
- McDaniels, C. & Gysbers, N. C. 1992 *Counseling for career development: Theories, resources, and practice*. San Francisco, CA: Jossey-Bass.
- Meier, S. T. 1991 "Vocational Behavior, 1988-1990: Vocational choice, decision-making, career development interventions, and assessment". *Journal of Vocational Behavior*, 39, 131-181.
- Minor, C. W. 1992 "Career development theories and models". In Lea, H. D. & Lebowitz, Z. B. (Eds.), *Adult career development: Concepts, issues, and practices*, 2nd ed. Alexandria, VA: AACD, pp. 17-41.
- Morgan, S., Schor, S. M. & Martin, L. R. 1993 "Gender differences in career paths in banking". *The Career Development Quarterly*, 41, 375-382.
- Morrow, P. C., Mullen, E. J., & McElroy, J. C. 1990 "Vocational behavior, 1989: The year in review". *Journal of Vocational Behavior*, 37, 121-

- 195.
- Prediger, D. J. 1981 "Mapping occupations and interests: A graphic aid for vocational guidance and research". *The Vocational Guidance Quarterly*, 30, 21-36.
- Prediger, D. J. 1982 "Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations?". *Journal of Vocational Behavior*, 21, 259-287.
- Prediger, D., Swaney, K., & Mau, W. 1993 "Extending Holland's Hexagon: Procedures, counseling applications, and research". *Journal of Counseling & Development*, 71, 422-428.
- Rosin, H. M. & Korabik, K. 1990 "Marital and family correlates of women manager's attrition from organizations". *Journal of Vocational Behavior*, 37, 104-120.
- Rosin, H. M. & Korabik, K. 1991 "Workplace variables, affective responses, and intention to leave among women managers". *Journal of Occupational Psychology*, 64, 317-330.
- Rounds, J. B. & Tracey, T. J. 1990 "From trait-and-factor to person-environment fit counseling: Theory and process". In Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (Eds.), *Career counseling: Contemporary topics in vocational psychology*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates, pp. 1-44.
- Savickas, M. L. 1993 "Career counseling in the postmodern era". *Journal of Cognitive Psychotherapy: An International Quarterly*, 7, 205-215.
- Schein, E. H. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Shart, R. S. 1992 *Applying career development theory to counseling*. Pacific Grove, CA: Brooks/Cole.
- Spokane, A. R. 1987 "Conceptual and methodological issues in person-environment fit research". *Journal of Vocational Behavior*, 31, 217-221.
- Super, D. E. 1980 "A life-span, life-space approach to career development". *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.
- Super, D. E. 1986 "Life career roles: Self-realization in work and leisure". In Hall, D. T. & Associates (Eds.), *Career development in organizations*. San Francisco, CA: Jossey-Bass, pp. 95-119.
- Super, D. E. 1990 "A life-span, life-space approach to career development". In Brown, D., Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*, 2nd ed. San Francisco: Jossey-Bass, pp. 197-261.
- Swanson, J. L. 1992 "Vocational Behavior, 1989-1991: Life-span career development and reciprocal interaction of work and non-work". *Journal of Vocational Behavior*, 41, 101-161.
- 佐田田長：「大石川 労働キャリアと組織——警察官の生涯とキャリア開発——」日本労働研究雑誌
- Tinsley, H. E. A. & Heesacker, M. 1984 "Vocational behavior and career development, 1983: A review". *Journal of Vocational Behavior*, 25, 139-190.
- Tinsley, H. E. A., Hinson, J. A., Tinsley, D. J. & Holt, M. S. 1993 "Attributes of leisure and work experiences". *Journal of Counseling Psychology*, 40, 447-455.
- Vondracek, F. W. 1992 "Contemporary issues and trends in career development". *Bulletin of the Faculty of Sociology Kansai University*, 24, 89-108.
- Vondracek, F. W. & Kawasaki, T. (in press) "Toward a comprehensive framework for adult career development theory and intervention". In Walsh, W. B. & Osipow, S. H. (Eds.), *The handbook of vocational psychology*, 2nd ed. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Vondracek, F. W., Lerner, R. M., & Schulenberg, J. 1986 *Career development: A life-span developmental approach*. Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates.
- Whiston, S. C. 1993 "Self-efficacy of women in traditional and nontraditional occupations: Differences in working with people and things". *Journal of Career Development*, 19, 175-186.