

マーク、L.サヴィカスのキャリア理論（その2）

野 淵 龍 雄

On Mark, L. Savickas' Theory of Career (Part II)

Tatsuo NOBUCHI

I <調節>としてのキャリア発達

I-1 キャリア発達の諸相

サヴィカスは、働くという観点からみると、21世紀は<発達がエシックである>ような時代になる、と言う。その意味は、各個人が限りなく「自己自身の発達」(self development)を追求すること、また、働く意味の探求を通して、制約なく自在にその意味の社会的、職業的実現を図ろうとする意欲や精神が多くの人々の共通の動機づけになる、ということであった。

「自己自身の発達」は、しかしながら、具体的なキャリア発達の過程を通してしか実現することはできない。サヴィカスが1993年に発表した論文、Career Counseling in the Postmodern Eraの論旨から判断すると、その過程はおおよそ以下の3つの段階によって構成されていると考えられる。

その第1の段階は、個人の<主観的キャリア>(subjective career)、つまり、個人が理想とするキャリアとはどのようなものか、なぜそのキャリアを求めるのか、などキャリアの個人的意味付けを明確化する段階である。

第2の段階は、個人の<主観的キャリア>、または、キャリアの個人的意味付けを現実のキャリアである<客観的キャリア>(objective career)と関係づけ、その間の適合性を評価し、必要な調整を行う段階である。

第3の段階は、<主観的キャリア>、実際には第2の段階の調節の過程を経て再構成されたキャリアであるが、これを現実の仕事の世界で具現化し自己実現する段階である。ある意味では、<個人に仕事を合わせる>べく、<客観的キャリア>を自在にマネジメントする段階でもある。

簡単に言えば、第1段階は意味探求の段階、第2段階は調節の段階、第3段階は自己実現の段階である。また、第1段階から第3段階までの全体を通してみると、個人のキャリア発達の過程はキャリアについての個人的意味付けの発達の過程、または意味熟成の過程である、とみることができる。

サヴィカスの言う「自己自身の発達」ということもキャリアという観点から捉え直したときの内実は上述の3段階から成る意味熟成の過程であると理解することができるということである¹⁾。

ここでサヴィカスがキャリア発達の過程を＜アダプタビリティ＞(adaptability)の観点から評価する必要性について論じていたことを想起したい。＜アダプタビリティ＞は、『前稿』で指摘したように、事態の変化に対処するレディネスであり、調節力であるが、具体的には、それはすぐれて「計画力」「探索力」「意思決定力」等として結実するキャリア形成上の調節能力を指していた²⁾。

すると、上記の3つのキャリア発達段階の中でも第2段階の調節の段階が個人のキャリア発達を方向づけるほどの影響力を持つという点で極めて重要な段階であることがわかる。実際、この段階で個人が調節しなければならないのは、「興味」「発達課題」「アイデンティティ」「価値」「働くこと」といったおよそキャリア発達上のテーマとなる事柄について、それぞれの客観的意味と主観的意味付けとの調節、その間に生じ得る不一致やズレの調節である。個人のキャリア発達はこの調節のありかた如何にかかっているといっても過言ではないであろう。

I-2 調節の過程

人はそれぞれ、その都度、何らかの意味を構成しながら生きている³⁾。ある事象について人が抱く意味は、その善し悪しにかかわりなく、その人に固有なものである。それは、ある場合は客観的、現実的であるが、また別の場合はひどく主観的、非現実的でさえある。ここで、ひどく主観的、非現実的なものは社会的現実の中で生きていく上で不都合が生じるから、多かれ少なかれ客観的、現実的なものとの折り合いをつけるべく調節を図らなければならない。

しかし、調節の目的は必ずしも現実との妥協であるとは限らないであろう。むしろ、その調節は、その人にとって個性的で創造的なものでなければならない。サヴィカスのいうキャリア発達段階の第2段階に位置する調節の過程はおおよそそうした方向性を持つものであり、また、そのことによって個人の「自己自身の発達」の実現が現実味を帯びてくると言えるのである。

さて、個人が調節しなければならないテーマとして欠かせないのは、「興味」「発達課題」「アイデンティティ」「価値」「働くこと」等であった。以下、サヴィカスによってそれぞれについての客観的意味と主観的意味付けを例示しておきたい。これはその間に生じ得る不一致やズレの存在と調節の可能性を予測するためである⁴⁾。

「興味」—ここでは特定分野の興味が強いということ—の客観的意味は、興味検査等の結果からみて、個人のその分野への関心の強さが例えばその個人が関与する特定の集団の平均値よりも比較的に高いことを指している。その主観的意味付けの例は、個人が興味があるからその仕事に就きたいという場合のように、職業選択上、決め手となるものとして捉えられている場合である。

「発達課題」の客観的意味は、端的に言えば、社会の期待である。その主観的意味付けの例は、職業を選択しその準備をすることは青年期の発達課題のひとつであるが、この社会の期待を前にして、これを自らの課題として引き受けるときの、または拒否するときの、個人的理由付けであり、いわば個人自身の内側から発露してくる発達課題である。

「アイデンティティ」の客観的意味は、自己との一体感や同一性を指している。その個人的意味付けの例は、自己との一体感や同一性を獲得しているという統合された感情であったり、そうした感情が得られないという危機感であったりする。

「価値」の客観的意味は、社会的に見て望ましい行動の規準や規範、または人を惹きつける行動目標である。その主観的意味付けの例は、ある事柄に対して個人が抱く意味付けや重要性の度合い、あるいはその個人に固有な行動目標や行動規準である。

「働くこと」の客観的意味は必ずしも一様ではないが、分業と協業を通して社会的に有用な財を生み出すこと、目的を達成すること、あるいは生計を維持すること、個性を発揮し自己実現すること、または自己中心的であること、等々である。その主観的意味付けの例は、“人は何のために働くのか”という問いに対するその人の答えの中にあり、これもまた一様ではなく、さらに濃淡さえある。それだけに「働くことの」客観的意味とその主観的意味付けとの間のズレは増幅する可能性は高くなると予測される。青年期に調節すべきテーマの中でも指導者が最も留意すべきテーマのひとつとなる所以である。

以上のことから、サヴィカスが、キャリア発達を促進させる上で「調節の過程」がひとつの焦点になると捉えていたことがわかる。では、「調節の過程」に焦点づけられたカウンセリングとはどのようなカウンセリングを指しているのであろうか。

II キャリア・カウンセリングのサヴィカスの転回

II-1 キャリア・カウンセリングからパーソナル・カウンセリングへ

サヴィカスは、“キャリアはパーソナルなものである”（Career is personal.），従って、キャリア・カウンセリングがパーソナル・カウンセリングとして機能するとき、最も良くその目的を達成することができる、と言う⁵⁾。

このいわばパーソナル・カウンセリングとしてのキャリア・カウンセリングにおいてサヴィカスが最も重視するのは、カウンセラーとクライアントの間の＜関係＞（relationship）に他ならない。興味深いことは、サヴィカスが、ここでの＜relationship＞を、20世紀に主流となったキャリア・カウンセリング——それは＜個人を仕事に合わせる＞ことを目的とするものであったが——のカウンセラーとクライアント間に典型的にみられた＜コミュニケーション＞（communication）と対比させていることである。20世紀に主流となったキャリア・カウンセリングとは、さしあたり、パーソンズ、F. のマッチング方式によるものとスーパー、D. E. の「キャリア発達理論」（スーパーの「自己概念理論」，以降、キャリア発達理論というときは、事実上、この自己概念理論を指している）によるものをいうのであるが、これらによるカウンセリング場面ではカウンセラーからクライアントに対して、＜個人を仕事に合わせる＞べく、＜客観的キャリア＞に就くために必要な心理・社会的情報を“伝える”（communicate）ことに重きが置かれたから、これらにあっては、カウンセラーとクライアント間のかかわりの本質は＜関係＞ではなく、＜コミュニケーション＞であった、とされるのである⁶⁾。一方、パーソナルなものの、従って＜主観的キャリア＞の実現と＜個人に仕事を合わせる＞ことを期して行われるパーソナル・カウンセリング場面でのカウンセラーとクライアントのかかわりの本質は、意味探究—調節—自己実現というキャリア発達のどの段階においても、＜関係＞——カウンセラーとクライアントが真に協力し合う共同の関係——でなければならない。

このように、キャリア・カウンセリングをパーソナル・カウンセリングへと回帰させ、また、＜コミュニケーション＞ではなく＜関係＞を援助過程の中心に戻したこと、これがサヴィカスの転回の実質的な意味内容である、と言ってよいであろう。

II-2 ナラティブ・アプローチの可能性

サヴィカスは、キャリア・カウンセリング（パーソナル・カウンセリング）場面では、クライアントが生きる意味や働く意味を“語り、語り直す過程”（a process of storying and restorying）が焦点になる、と言う。この過程の展開を援助するカウンセラーの役割はおおよそ

以下の3点にまとめることができる⁷⁾。

1. カウンセラーは、クライアントが生きる意味や働く意味を含めて、これまでの人生の体験過程、実現したいことやキャリア等について語り、語り直すように勧める。
2. ストーリーとして語られる事柄の中にクライアントの生きるテーマや意味、問題等を共同で見出し、それらについてクライアントが語り、語り直すことができるよう援助する。
3. クライアントがこれまでのキャリアに関する体験やエピソードを語ったり、それを将来のキャリアと関連づけて語り直すことができるよう援助する。

ここで改めて問題にしてよいことは、このように「語り、語り直すこと」に焦点づけられたナラティブ・アプローチが果たして個人のキャリア発達のすべての段階に妥当し、よく機能するかどうか、という点である。

既述の通り、キャリア発達の過程は、意味探求—調節—自己実現の過程であるとすれば、ナラティブ・アプローチは、さしあたり第1の意味探求の段階に最も適合しそうである。なぜなら、ナラティブ・アプローチは、その定義から、意味探求の方法そのものであるからである。第2の調節の段階は＜アダプタビリティ＞力をつける段階である。ここで、サヴィカスが＜アダプタビリティ＞にストーリーを語り、語り直す力を含めていたことを想起すると、ナラティブ・アプローチは第2段階にも適合する可能性が高いと言えるであろう⁸⁾。では、第3の自己実現の段階はどうであろうか。この段階は、これまでの＜個人を仕事に合わせる＞とは逆に、＜個人に仕事を合わせる＞ことができれば実現しないおそれのある段階であるが、果たして、もっぱらストーリーを語り、語り直すことによってそれは可能となるのであろうか。ここにおいてナラティブ・アプローチの可能性が問われる所以であり、更なる検証が必要な点である。このことについて、ここでは、サヴィカスが、この第3の段階とかかわって、ストーリーを語ることと併せて、個人を社会や職場が提供する種々のサービスの単なる受益者とみなすモダニズムの考え方を払拭して、むしろ、ポストモダニズムの立場に立ち、社会や職場を自己実現の場にふさわしいものに変革すべく、各個人自らが行動する主体たる＜エージェント＞(Agent)となるように勧め、また、パーソナル・カウンセリングにおける＜関係＞を通して、そうした人間力を形成することに期待をかけていたことは指摘しておかなければならない⁹⁾。

II-3 キャリア理論の分類学上の問題

これまで欧米で開発されたキャリア理論は多種多様であり、その分類法も色々である。その状況の一端は拙稿『キャリア理論の分類学序説』(2002年)に示した通りである¹⁰⁾。

さて、サヴィカスは2000年に著した論文、Renovating the psychology of careers for the twenty-first century, において、21世紀を展望しつつ、キャリア理論を＜構成主義＞(constructivism)と＜客観主義＞(objectivism)とに大きく2分する分類法を採用している。ここにいう＜構成主義＞と＜客観主義＞の大きな違いは、簡単に言えば、前者が＜主観的キャリア＞、後者が＜客観的キャリア＞を重視し、その実現を期している点であろう。また、本稿で取り上げた理論に即して言えば、＜構成主義＞の典型はナラティブ理論であり、＜客観主義＞のそれはマッチング理論(特性因子理論)とキャリア発達理論である¹¹⁾。

ここで、筆者が注目したいことは、サヴィカスが＜構成主義＞と＜客観主義＞の「統合」(integration)を説いている点である。彼の論点を整理すると、21世紀は＜構成主義＞が優勢

になるとしても、20世紀に主流を占めた〈客観主義〉、中でもキャリア発達理論はこれを等閑視するべきではない、この理論は、たしかに社会の期待に応えるという意味では現実適応的な色彩が強いが、他方では、自己や自己概念といったパーソナルな面を扱いながらそれらの発達の状況をデータによって根拠づけるなど、客観性を重視する理論であり、〈構成主義〉に無いものを持っている、そのメリットを活用する形で〈構成主義〉と〈客観主義〉との統合を図るべきである、といったことになる¹²⁾。しかしながら、サヴィカスのこのような主張は、一見、一理あるようにみえるが、統合というよりも、むしろ、“メリットを生かす”という観点からの、一種の「折衷主義」(eclecticism)の立場からの主張であると、言える。

理論の統合というときは、サヴィカスが取ったような折衷法ではなく、新たな理論的枠組みが示されなければならない。その形がサヴィカスの主張の中に見えてこないのである。彼が主張する〈発達がエシックとなる〉ということにしても、〈個人に仕事を合わせる〉ということにしても、その実現のためには、一般的には〈構成主義〉と〈客観主義〉との、特殊的にはキャリア発達理論とナラティブ理論との折衷法といったことではなく、ポストモダニズムとしてのキャリア理論にふさわしい新たな理論的枠組みを提示することが求められていたのではないだろうか。

結びにかえて

もし、キャリア理論に方向性と核というものが存在することが認められるなら¹³⁾、サヴィカスのキャリア理論の方向性は〈構成主義〉またはナラティブ理論に向かっているが、その核にはナラティブ理論とともに〈客観主義〉またはキャリア発達理論が併存している。この状況が、先にみたように、〈構成主義〉と〈客観主義〉、ナラティブ理論とキャリア発達理論の折衷、延いてはポストモダニズムとモダニズムとの折衷の実質的な内容である。

理論の折衷というのは純然たるキャリア理論の分類・整理をめざす「分類学」(taxonomy)になじまないもので、問題が無いわけではないが、サヴィカスの功績は、むしろ核となるものをしっかりと押さえたことにあるのではないか、と思われる。その核にはナラティブ理論とキャリア発達理論があるが、この、両理論が併存する核から発動、展開されるキャリア発達の過程を「調節の過程」として捉え直した点を評価しなければならない、ということである。

〈アダプタビリティ〉力は、いわば、事態の変化に対処するレディネスであり、調節力のことであった。従って、この力は、モダンとポストモダンといった時代的制約を越えて、個人が個性的、創造的に生きようとするときは、まさにその時必要となる能力である。というよりも、〈アダプタビリティ〉力は、個人が、モダンとポストモダンの双方からの時代的要請を個性的、創造的に“調節する”能力である、と言い換えた方がよいかもしれない。

最後に、キャリア教育(career education)を推進する上でサヴィカスから学ぶべきことに触れるなら、それはその教育の中心を〈個人に仕事を合わせる〉ことから〈個人に仕事を合わせる〉ことに大きくシフトさせるということ、そして、そのような教育を「調節の過程」を軸に展開しその実効を期す、ということではない¹⁴⁾。

注

- 1) Savickas, M. L. (1993), Career Counseling in the Postmodern Era, Journal of Cognitive Psychotherapy, An International Quarterly, Vol.7., No.3., 205-215.
- 2) 野淵龍雄 (2006), マーク, L. サヴィカスのキャリア理論 (その1), 梶山女学園大学『人間関係学研

- 究』第4号, 125-132.
- 3) Polkinghorne, D. E. (1988), *Narrative Knowing and the Human Sciences*, State University of New York Press, 1-10. および, Neimeyer, R. A., Neimeyer, G. J. (Eds.) (2002), *Advances in Personal Construct Psychology*, Praeger, 3-10.
- 4) Savickas, M. L. (1993), *ibid.*, 212-213. および, 特に「働くこと」に関する調節については, Savickas, M. L.(1991), *The Meaning of Work and Love: Career Issues and Interventions*, *The Career Development Quarterly*, June, Vol. 39. 315-324. を参照。ここでの必要な調節は, 「働くこと」と「愛すること」の間, および, 「働くこと」の社会的意味(客観的意味)と個人的意味(主観的意味)の間, 「愛すること」の社会的意味と個人的意味の間, などで生ずる不一致やズレの調節に及ぶ。「働くこと」と「愛すること」の社会的意味の比較については, 本稿末に示すサヴィカスによる<対比表1>を参照。
- 5) Savickas, M. L. (1993), *ibid.*, 212.
- 6) Savickas, M. L. (2000), *Renovating the Psychology of Careers for the twenty-first Century*, In Collin, A. and Young, R. A. (Eds.), *The Future of Careers*, Cambridge. 53-68.
- 7) Savickas, M. L. (1993), *ibid.*, 213.
- 8) Savickas, M. L. (1997), *Career Adaptability: An Integrative Construct for Life-Span, Life-Space Theory*, *The Career Development Quarterly*, March, Vol.45., 253.
- 9) Savickas, M. L. (1993), *ibid.*, 212. および, Cochran, L. and Laub, J. (1994), *Becoming An Agent*, State University of New York Press, 1-29.
モダニズムとポストモダニズムの時代の要請に関する比較については, 本稿末のサヴィカスによる<対比表 2>を参照。
- 10) 野淵龍雄 (2002), キャリア理論の分類学序説—現代学校進路指導の基底にあるもの—, 椋山女学園大学『人間関係学研究』, 199-210.
- 11) Savickas, M. L. (2000), *ibid.*, 53-68. および, Savickas, M. L. (2005), *The Theory and Practice of Career Construction*, In Brown, S. D., Lent, R. W., *Career Development and Counseling*, John Wiley & Sons, Inc., 42-70.
- 12) Savickas, M. L. (1996), *A Framework for Linking Career Theory and Practice*, In Savickas, M. L., Walsh, W. B. (Eds.), *Handbook of Career Counseling Theory and Practice*. Davies-Black Publishing, 204.
- 13) 野淵龍雄 (1999), 進路指導の探求, 中部日本教育文化会, 39.
- 14) Savickas, M. L. (2000), *ibid.*, 65.

<対比表 1>

働くこと	愛すること
未来的	現在の
活動的	受容的
私	私達
私は私が為すところのものである	私達は私達が愛するところのものである
自己中心性	他者中心性
境(制約)のある	境(制約)のない

Savickas, M. L. (1991), *ibid.*, 315-324. より作成。

<対比表 2>

モダン	ポストモダン
論理実証主義	ポストモダニズム
工業化	情報化
経験主義	解釈学
客観主義	パースペクティブ
理性・合理性	関係
概念	意味探究
サービスの受益者	エージェント

Savickas, M. L. (1991), *ibid.*, 209. より作成。