米･日･中におけるキャリア開発に関する一考察

朴 慧淑*

要　旨

本稿の目的は、キャリア開発に関する諸議論について考察することである。具体的には、米国・日本・中国におけるキャリア開発の①背景、②歴史、および③代表的な研究の３つの視点から判明した内容を提示する。従前より「キャリア」･「キャリア開発」に関する研究は、発達心理学、精神医学、教育学等の様々な分野で論じられているが、ここでは、経営学における人的資源管理論の角度から照射し、それが上述した３国でいかなる歴史を歩んできたのか、その代表的な研究はいかなる成果を収めているのかについて考察することは、今後の斬新な理論的・実証的研究に参照することには意義があると考えている。

Ⅰ．はじめに

本稿では、キャリア開発（Career Development）に関する諸議論を論じるが、その前に、その根底にある生涯発達（Cycle Development）の概念について、若干の記述をする必要があると考えられる。人間の一生について、生涯を一連の発達段階として捉える考え方は、心理学のテーマとなる以前に、古くから文学・哲学・宗教等の思想の中に読み取ることができる。例えば、『American Heritage Dictionary』によれば、「Cycle」という言葉と「Development」という言葉は、「kwel（曲がる、回転する）」という同じ語源を持っていると指摘している。また、「ライフサイクル」という用語にも、出発点（誕生・始まり）から終着点（死・終わり）までの過程、あるいは旅という概念が含まれている[1)]と指摘している。ここで、開発や発達と訳されている「Development」は進歩や連続を指しており、世代から世代へわたって同じパターンを繰り返すことを意味している。

今日、個人のキャリア開発に関する研究、さらに組織における個人の行動についての研究は、すべて組織社会化と何らかの関連があると考えている。よって、キャリア開発や組織行動論の研究トピックは、広い意味で捉えれば何らかの形で組織社会化と関連があると言えるのである[2)]。すなわち、キャリア開発に関する研究は、組織社会化研究のカテゴリーにあり、それに関連する発達心理学（精神医学）、職業社会学、

* 大連外国語大学ソフトウェア学院講師

1　岡本（1994），14 頁。

2　岡本（1994），14 頁。

組織社会学、および教育心理学の視点や関連から検討することは正当であると考えられる。

Ⅱ．米国におけるキャリア開発に関する諸議論

１．背景

米国におけるキャリア開発の背景については、大量の移民者による人種問題や「個」を重要視する社会・文化的要因が挙げられる。外来からの若者たちの就職は社会問題にも大いに影響し、具体的には、1905 年に始まったボストン職業指導局による若者を対象とした職業選択や就職へのアドバイスも、そのような社会問題を解決するための対策の１つであった。その後、第１次世界大戦の勃発とともに、軍務遂行のために必要となった高い知能と学力テスト、1929 年からの世界恐慌（経済不況）の発生、さらに第２次世界大戦への徴募兵との面接や復員兵へのカウンセリング、1957 年の旧ソ連のスプートニクの打ち上げ成功に感じた危機感、そして大統領政権による法律・法令の策定等、様々な影響の下に、米国におけるキャリア開発の内容も常に更新されつつあったのである。

とくに、キャリア開発の概念は学校から仕事への移行が着目され、個人特性や価値観をめぐった心理学や精神医学の観点から研究が進んだのである。それが、1950 年代になってから、職業発達の概念に一般化され、社会的・経済的システムや個人の価値観の変化等が着目され、仕事に関連する個人の役割、環境を生活領域の役割や環境と結合して研究するようになったのである。すなわち、キャリア開発を捉えるには、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。

２．歴史

（1）１９００年代初頭～１９５０年代

米国におけるキャリア開発の歴史については、1900 年代初めのライフサイクルの概念と成人期の発達に関する研究として、①フロイト（Freud）をはじめとする精神分析学と、②発達心理学者らによる生涯発達心理学、の２つの流れにたどりつくことができる。前者においては、精神分析学の創始者であるフロイト（1905）は、意識だけでなく無意識を包含したパーソナリティの発達理論を提唱し、幼児期の心理―性的発達が、後の成人期にも大きな影響を及ぼすことを明らかにしている。具体的に、人間が適切な発達を遂げるためには、適切な時期に適切な順序でそれぞれの発達段階における課題に遭遇し、それを越えねばならぬという考えを提唱したのである。

その後、フロイトの弟子であるユング（Jung）は、人間生涯の後半における成人の発達に着目し、全生涯を見通した発達の概念を提出したのである。具体的に、ユング（1933）は、中年期にある人々の心理療法を数多く行い、内的な心理過程と外的な文化的な力の両者の産物として、個々人の発達を理解しようとしたのである。また、彼は、中年期までパーソナリティはまだ完全に発達しておらず、正常な発達を遂げても、幼児期の葛藤に強く結合しており、家族や職場、社会の要請に対処するために圧迫されていると指摘している。よって、発達の根本的な変化は中年期に発生し、それは外的成果への適応から自己の内的存在への適応の転換であり、その過程で個人の内在する可能性を発見し、自我を高次の全体性へと志向させる努力の過程であると指摘している。

また、発達心理学者による生涯発達研究について、ラーナー（Lerner, 1986）によれば、スタンフォード（Stanford, 1902）によって発表された「精神の成長と衰退（Mental Growth and Decay）」という論文が、生涯全般にわたる発達の特徴を検討した最初の研究であるとされている。ただし、それ以降1920年代までは、成人期を対象とした発達的研究はそれほど行われなかったのである。ところが、再びそれを研究課題として取り上げたのが、ヒューズ（Hughes, 1928）の研究である。具体的には、米国シカゴ市の不動産委員会メンバーに関する研究で、組織体としての委員会と構成員の関係について、すでにキャリア発達に近い概念を用い、構成員の委員会への適応問題が検討された研究である。その後、1940年代以降、ヒューズの影響を受け、病院勤務の医師（Hall, 1944、Becker et al., 1961）、企業重役（Dalton, 1950）、組織の従業員（Whyte, 1956）、公立学校（Becker, 1952）等の組織、および職業への社会化に関する研究が蓄積されきたのである。このような研究は、実際に社会化プロセスの途中にある個人について、現場に深く入り込んだ綿密な記述がなされている。なお、この時期のキャリア発達に関する最初の論文としては、同僚との相互やり取りを組織社会化の指標と捉え、離転職との関連を検討したイヴァン（Evan, 1963）が挙げられる。

（2）１９５０年代～１９６０年代

その後、発達心理学における研究はさらに進化し、段階別に人の心の発達について探究されるようになったのである。具体的に、エリクソン（Ericson, 1964）は、誕生から死にいたるまでの人間生涯全体を見通した人格発達の過程を８つの段階[3)]で表し、心の発達は青年期までにとどまらず、生涯を通じて達成されていくものであると強調し、自我同一性（Ego Identity）理論を提唱したのである。また、この時期に、とくに着目されたのが、ビューラー（Bühler, 1933）による成人発達に関する先駆的研究である。ビューラーは、人間の生涯において、成長・頂点・プラトー・死体という生物学的曲線に対応した心理社会的発達モデルを提唱している。すなわち、生物曲線と心理社会的曲線は児童期、思春期で上昇した後、プラトーを維持し、その後、生物、心理社会の２つの曲線は分かれて、前者は50歳後急激に低下し、後者は65歳から低下すると指摘しているのである。また、ビューラーは、人間の生涯における各段階によって動機付けと目標には変化が生じることを強調し、400人以上の様々な階層の人々の伝記と自伝を基にして、人間の生涯を①青年期、②成人初期、③成人中期、④成人後期、⑤老年期の５つの段階に分類している。

その後、1950年代に入って、ピーク（Peak, 1955）は成人中期をさらに４段階、老年期を３段階に細かく分類し、それぞれの課題と危機的状況を説明している。具体的に、成人中期においては、①知恵の尊重と体力の尊重（体力の危機）、②社会的対人関係と性的対人関係（性的能力の危機）、③情緒的柔軟性と情緒的貧困

3　エリクソンによる人格発達の８つの段階とは、それぞれ、「乳児期」・「幼児期早期」・「幼児期」・「学童期」・「青年期」・「成人初期」・「成人期」・「老年期」である。

さ（対人関係の危機）、④精神的柔軟性と精神的硬さ（思考の危機）に分類し、老年期においては、①自我の分化と仕事役割への没入（引退の危機）、②身体の超越と身体への没入（身体的健康への危機）、③自我の超越と自我の没入（死の危機）に分けて説明している。

また、ハヴィガースト（Havighurst, 1953）は発達課題論を提唱し、彼によれば発達課題とは、個々人の人生のある一定の時期に問題となるもので、それが達成されれば後の人生を幸福に過ごしやすく、また次の段階の課題が達成されやすくなるが、逆の場合、社会から是認されず、後の課題も達成されにくくなると指摘している。すなわち、ハヴィガーストは人の「幸福」に着目し、それと発達との関連性について、主張している。彼の一定の展望のもとに、人生を容易に分析し、社会的側面を重視した課題は、後のレヴィンソン（Levinson, 1978）の成人発達理論（Age-linked developmental period）、成人期のそれぞれの発達段階を年齢と密接に結びついたものにも示唆を与えていると考えられる[4)]。

（3）１９７０年代～８０年代

上述のような社会・心理学における研究とは別に、1950 年代以降、産業・心理学の視点に基づく研究も続々と発表されたのである。その例として、保険会社への就職志願者を対象としたRJP（Realistic Job Previewの略語：現実的な仕事情報の事前開示）の効果に関するウェイツ（Weitz, 1956）の研究、その後の初期キャリアにおける成功経験の重要性を論じたバーリーとホール（Berlew & Hall, 1966）の研究と、1960 年代から 70 年代にかけて行ったシャイン（Schein）による組織社会化をキャリア発達の枠組みで捉えた研究等が挙げられる。とくに、シャインによる一連の研究は、個人のキャリア発達において組織社会化の考え方がきわめて重要な位置を占めることを明らかにし、同時に組織にとっても従業員の社会化がある程度まで管理可能であることを示唆していることで、着目されるようになったのである。

1970 年代以降、精神分析学と発達心理学、さらに産業心理学において、成人発達に関する研究はお互いに影響し、実証的な研究に基づく独自の発達段階説が発表され、人間生涯全体を発達的視点からみる視覚が確立されたのである。これらの研究の多くは、質問票調査のみならず、集中的な面接調査や投影法検査を用いて、データの質的分析も行い、個々人の外的状況の相違を超えた発達の規則性や成人期の心理ダイナミックな発達過程を明らかにしたのである。例えば、レヴィンソン（Levinson, 1978）は、労働者・管理職・大学の生物学者・小説家という４つの職業群に属する 40 人の中年男性の個人史を分析し、発達的変化の基本は、個々人の「生活構造（life structure：ある時期におけるその人の生活の基本的パターンないし設計）」の変化であると指摘している。さらに、レヴィンソンは、この生活構造の概念を用いて、個人の外部世界の相互関係性を分析し、①個々人の生活構造は、成人期に比較的に正しい順序で発達していくこと、②成人期の生活構造の発達は、安定期と移行期が交互に現れて進んでいくと主

4　岡本（1994），24 頁。

張されている。

（4）１９９０年代～２０００年代以降

1990 年代以降は、キャリア発達に関する主な課題として、人間観やアイデンティティが登場してきた。とくに、キャリア発達における個人のアイデンティティを重視し、組織内における昇進・昇給よりは個人の心理的満足感や充足感が強調されている。その代表的な研究としては、アーサーとルソー（Arthur & Rousseau, 1996）のバウンダリーレス（boundaryless）・キャリア や、ホール（Hall, 2002）のプロティアン（protean）・キャリアが取り上げられる。具体的に、アーサーとルソー（1996）によるバウンダリーレス・キャリアは、シリコンバレー（Silicon Valley）で活躍する IT 技術者のキャリア分析から生まれた概念であり、組織や産業のバウンダリーを越えて形成されたキャリアである。このバウンダリーレス・キャリアは、変化や柔軟性が求められる環境の変化から生じたものであり、個人も企業も不確実性に対処する必要があることが強調されている。また、高度な専門性をもつ技術者や様々な変化に対応できるマネジャーは、組織や産業、仕事の種類に拘らず、幅広い分野で活躍でき、そのような能力は組織に依頼するのではなく、個人の意志と能動的な学習によって成長するのである。すなわち、バウンダリーレス・キャリアは、変化や自律性に富んだキャリアであり、個々人は自分のキャリアに責任を持ち、人的ネットワークを作って積極的に新しい知識や最先端の情報を学習する必要があると指摘している。

次に、ホール（2002）によるプロティアン・キャリアとは、伝統的なキャリアと比べて、個人が主体者となって、積極的に自由や成長という価値観を形成し、最終的に心理的成功や仕事満足感を達成することである。さらに、そこでは、「自分は自分を尊敬できるのか」、「自分は何がしたいのか」という自己アイデンティティ（self-identity）を強調し、従来の組織で生き残ることがメインであったアダプタビリティ（adaptability）に比べ、仕事関連の柔軟性を追求し、現在のコンピテンシーとして自分の市場価値に焦点が置かれているのである。すなわち、プロティアン・キャリアでは、個人の意志に関わる事柄が非常に重視され、ホール（1976）が主張してきた組織内における伝統的キャリア、いわば昇進や給料、組織コミットメントを強調したものとは大きな変化が見られる。

３．代表的な研究

（1）ギンズバーグ（Ｇｉｎｚｂｅｒｇ，１９５１）の研究

ギンズバーグ（Ginzberg, 1951）は、人間の生涯発達理論を職業選択理論の角度から捉えたのである。具体的に、職業選択の過程を児童期と青年期に焦点を置きながら、その発達プロセスを、「空想期（０～ 11 歳）」・「暫定期（11 ～ 17 歳）」・「現実期（17 ～ 20 代前半）」の３つの段階に分けたのである。さらに、暫定的な選択の時期については、①興味（物事に対して好き嫌いを示すこと）、②能力（自分の得意、不得意を理解し、得意な分野と仕事を結びつけること）、③価値（職業に関する理解がより明確であること）、④移行（職業選択に興味を持ち始めること）の４つのステージに分け、また、現実的な選択の時期については、①探索（職業の選択肢の可能性を探索すること）、②結晶化

（仕事を選択する条件が具体的になること）、③特殊化（仕事のために専門知識を身に付けたり、仕事に就き始めること）の３つのステージに詳しく分けている。

すなわち、職業選択は個人の興味・能力・価値等と、現実的・環境的要因との妥協の過程であり、この妥協を図ることにおいては、「自我」が重要な役割を果たすと主張したのである。とくに、ギンズバーグは、従来の「職業選択は、１つの時点でなされる」という考えを否定し、それは、「一連の選択・意識決定の繰り返しで構成される発達的プロセスである」と強調し、その特徴としては、①職業選択は生涯を通じて行われること、②職業選択のプロセスは連続的なものであり、後戻りも可能であるが、時間や経費等の損失を受けること、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）の最適化の過程であることを提示している。

ギンズバーグによる職業選択理論は、自己概念の成熟・発達の角度からキャリア発達の過程をとらえたものであり、その中心的な命題には、①個人は成長するにつれてより明確に定義づけられた自己概念を発達させ、年齢が加わるに伴う現実認識によってこれらは変化に順応するため変わりつつあること、②人は職業世界のイメージを発達させ、キャリア決定を使用して自己イメージと比較すること、③結果として起こるキャリア決定の適切さは、個人の自己概念と職業的概念との類似性に基づくこと、この３点が含まれている。そこで、キャリア発達は、自己概念の発展と受容、探索と現実吟味、職業的自己概念の実現へと順次進展することが仮定されていたのである。このように、ギンズバーグにおけるキャリア発達理論は、暫定期や現実期における青年の職業選択に焦点をおき、その過程での個人の自己概念との関連性について強調したものである。

（２）スーパー（Ｓｕｐｅｒ，１９５７）の研究

スーパー（Super, 1957）は、キャリア発達理論に関して、職業的成熟と職業的自己概念をその中核に据え、キャリア発達の過程を自己概念の成熟、開発という人間発達の視点から捉えている。具体的に、生涯におけるライフステージを「成長期」・「探索期」・「確立期」・「維持期」・「下降期」の５つの段階に分類したのである。そのうち、職業選択との関連性がもっとも深い段階は「探索期」であり、その主要な課題としての職業的な好みの結晶化は、個人に対して、自分にとって適切な仕事についてのアイディアを形成することを要求している。また、それは教育上の進路決定によって暫定的な職業選択を仲介するのを助ける職業的自己概念の発達を要求し、さらにキャリアの方向を特定なものに縮小することを要求している。

また、スーパーは職業を、社会的評価、収入、技能水準、技能のタイプ、教育、興味、および知能によって分類し、社会的地位より個人の興味や教育のほうが、職業選択においてその影響が大きいと判断している。具体的に、専門的職業とある業種の技術的職業の場合に、教育が職業上の移動の仲介手段となるとしている。その種の職に就くのは、正規の教育を通じてのみ可能であり、正規の教育を受けることが困難な時は、この上昇移動の大道は、事実上閉ざされ、その逆に正規の教育を受けることがたやすけれ

ば、上昇移動は促進されると主張している。

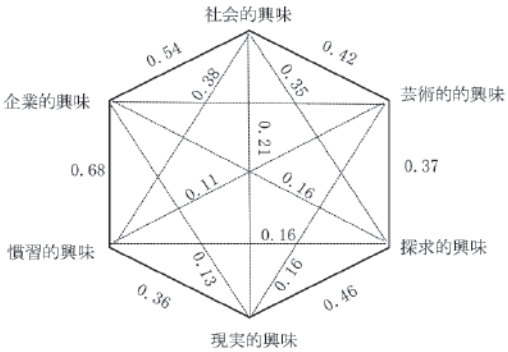
さらに、スーパーはあらゆる職業には寿命があり、他の職業よりもかなり遅れて就業を許すという職業の典型は、①最高の学術的能力、②最大の体力、③最高度の情緒的成熟と責任を要求する職業であり、これに対して、若い求職者に門戸を開いているのは、①最低の学術的能力、②最小の体力と持久力、③最低の責任遂行能力を要求する職業であるとしている。とくに、職業寿命と深い関係を持つのが、職業上の収入という問題である。すなわち、寿命の短い職業の特徴の１つとして、報酬が比較的多いということである。よって、人は最高の収入を得るのは、長期の訓練を要する専門的職業、すなわち就業が最もおくれるものだということを述べておくのが適切であり、社会は、就業の遅い足業には、毎年多くの給料を払い、且つ彼・彼女らの知識、技能を長く活用させることによって、結局多額の生涯収入を与えると提示している。

その他、スーパーはキャリア発達とパーソナルな発達は相互関連し、人生上における人生役割と密接な関係があると指摘している。個人の各ライフステージにおける役割は、キャリア選択や意思決定に重要な意味を有し、具体的には、子供・学生・余暇人・市民・労働者・配偶者・家庭人・親・年金生活の９つの役割があるとしている。これらの役割は相互に影響し、関連しているものであり、そのコンビネーション（combination）が個人のライフスタイルを形作り、連続的な役割構成がキャリアパターンであると主張している。このように、スーパーはギンズバーグが主張した個人の興味のみならず、学校段階での教育も同様に重要であることと、それが個人の職業生活において大きな役割を果たしていると指摘している。

（３）ホランド（Ｈｏｌｌａｎｄ，１９７３）の研究

ホランド（Holland, 1973）は、キャリア発達理論において、職業選択にの重要性を強調し、個人の興味や適性といったパーソナリティ特性と職務環境との適合、すなわち職業興味の類似度によって職業をグループ化したのである。具体的に、図１で示す６角形モデルであるが、そこには、個人の職業興味を①現実的（realistic）、②探索的（investigative）、③芸術的（artistic）、④社会的（social）、⑤企業的（enterprising）、⑥慣習的（conventional）、６つの種類に分類し、これらに対応する６つの職業環境が存在すると仮定されている。その職業環境とは、①現実的環境（物・道具・機械等に従って組織的に操作することが多い環境）、②探索的環境（生物的・物理的・文化的事業を観察し、組織的に創造的な研究を行う環境）、③芸術的環境（自由で、不明瞭で、非組織的活動を行ったり、芸術的な形や作品を創造する能力を求められる環境）、④社会的環境（社会において他者に働きかける環境）、⑤企業的環境（組織が設定した組織目標、個人的な興味から生まれる個人目標が達成するよう、他者を動かすような環境）、⑥慣習的環境（コンピュータによる情報処理等明確で規律ある順序だった仕事を要求される環境）である。

図1　Ｈｏｌｌａｎｄの６角形モデル



出所：Holland（1973），邦訳，47頁を基に、筆者作成。
注）数値は相関係数である。

ホランドの個人―環境適合理論は、前提条件として、①各個人には心理的特性に差異があるから、人それぞれにもっとも適合した１つの職業が存在すること、②各職業はその仕事を合理的・能率的に遂行する上で、その要求（条件）に差異があるため、それにもっとも適合した人を必要とすること、③職業適応の度合いは、個人の特性と職業の要求（条件）とのマッチング程度によるものであり、その程度が高ければ高いほど満足感も高く、成功する可能性も大きいことである。すなわち、個人が職業から得られる満足感や幸福感は、個人のパーソナリティ特性と仕事の適合する程度によって決定されると指摘している。

そこで、ホランドは、人はそれぞれ独自のコードを持っており、上記の６つのタイプのうち３つの頭文字（Three Letter Code）を合わせたもので、それによって人の性格を説明する依拠としたのである。さらに、人は自分のコードに関連した活動を行うものであり、自分のコードが示しているものは、自分の興味や能力を生かして、価値観を満たすものであると指摘している。すなわち、自分の性格コードと職業コードがマッチすれば、自分の仕事に満足や安定を感じ、効率を上げ、社会に対する貢献度も高くなるとしている。よって、個人が自分に適合した職業を選択するには、まず自分の性格や興味を理解しなければならないという前提条件が提示されている。

このように、ホランドは今までの個人の興味・能力・価値観をはじめとする自己概念のみならず、それぞれの個人の職業興味とそれに適合した職業環境をマッチングさせることで、もっとも最適なキャリア発達がなされると判断し、その後の組織環境との関連付けにも大きな貢献ができたと考えられる。

（４）エリクソン（Ｅｒｉｃｓｏｎ，１９７３・２００１）の研究

エリクソン（Ericson, 1973）は、キャリア発達に関して、人間の発達には段階があり、それを年齢によって具体的に区分しており、各年齢段階によってそれぞれ発達課題が存在すると指摘している。とくに、青年期の段階においては、アイデンティティの危機が存在しており、個人の人格的成長と共同体（環境）の変化を十分意識する必要性があることを強調している。具体的に、エリクソンは、アイデンティティを、①個人の独自性に関する意識化された感覚や、②体験の連続性を求める意識的な努力、もしくは、③集団的理想像との連帯等の角度から分析し、自己表象の発生的連続性というものを「自我アイデンティティ」と呼んだのである。すなわち、自我アイデンティティとは、児童期の心理社会的危機から得られた自己像を、青年のイデオロギー的風土に照らして検証し、選択し、統合したものであり、それは、自我のフロ

ンティにおいて、児童期の継続的な危機を通して子供に伝達される社会的現実という「環境」の果たす総合化機能の結果であると指摘している。

よって、この意味でのアイデンティティとは、青年期の自我のもっとも重要な達成物であり、自己イメージと役割イメージの統合において大切な課題となっている[5)]。具体的に、彼によれば、技術が進歩して、初期の学校生活と専門的な労働生活との間隔が拡大すると、青年期というのは、ますます意識的に重要な時期となり、前途に横たわっている大人としての役割への不安等によって悩むことが多くなると指摘している。その不安というのは、自分が感じる自分の姿よりは、他人の眼に写った自分の姿を意識し、かつて習得した役割や技能と、その時代の理想像とをいかに結びつけるかという問題に直面することである。よって、変化しつつある環境状況が提示するアイデンティティの理想像とは、異なった社会的背景を持つ青年が共有できるものであり、独立という形での自立性や建設的労働という形での自発性を重視するものである。ただし、産業的・経済的・政治的組織からますます複雑化されつつある体制においては、そのような「独力独行」というイデオロギーがますます無視され、危機を感じるのである。それによって、青年は教育課程すべてを通じて、ある程度の選択権、個人的な機会を求める持続的な希望、自己実現の自由への確固たる帰依等によって例証されるような自己信頼的パーソナリティを発達させる[6)]と指摘している。

なお、社会的進化過程における更新装置である青年期は、依然と真実だと考えられるものを保守するために、また、その後進的な重要性を喪失してしまったものを革命的に矯正するために、その忠誠心とエネルギーを提供するものである。よって、エリクソン（2001）は、青年期において、「本当の自分とは何か」、「自分は何をやりたいのか」、「自分は何になりたいのか」が重要な発達課題であると指摘している。この点においては、ホール（2002）のプロティアン・キャリアともずいぶん類似しており、キャリア発達理論における個人の主観的な側面を強調している。

このように、エリクソンによって提唱された自我同一性（アイデンティティ）の概念は、心理学のみならず、教育学、社会学、文化人類学に広く影響を及ぼしていると考えられる。岡本（1994）は、自我同一性とは、「自分を自分たらしめている自我の性質であり、他者の中で自分が独自の存在であることを認めると同時に、自分の生育史から一貫した自分らしさの感覚を維持できている状態である」[7)]と定義しており、今を生きている社会人にとって、もっとも自分らしく生きる・働く・生活するということにおいて、この概念が重要であることを指摘している。

5　エリクソン（Ericson，1973），邦訳，295 − 296 頁。

6　同上，174-175 頁。

7　岡本（1994），49 頁。

Ⅲ．日本におけるキャリア開発に関する諸議論

１．背景

日本におけるキャリア開発の背景については、1970 年代に入ってからのニクソン・ショック、オイル・ショックを契機とした環境変化がある。投資・成長・消費・膨張の 1960 年代とは異なって、日本の経済と社会に省エネ･低成長･買い控え・生活防衛のように予期せぬ要因が登場してきたことがある。第２次世界大戦後、経済において高度成長期を迎え、組織においても日本独特な「終身雇用」や「年功序列」の慣行やスタイルが確立されたのである。ただし、それがこのような 1970 年代の環境変化への適応過程で、倒産・生産の調整や中止・解雇・出向配置転換等によって、個人の職業性質の上で新たな問題として生じてきたのである。具体的には、早期退職制度や選択定年制度、窓際族に象徴される処遇上の諸問題、専門職化の傾向、職務等級制度の導入、国際人への期待、自己啓発とキャリア・プランニングが挙げられる。

２．歴史

日本におけるキャリア開発の歴史については、櫻田（2014）は、日本国内におけるキャリアに関する量的・質的な研究成果に基づいて、① 1960 年代から 1970 年代後半までの第１段階、② 1970 年代後半から 2002 年までの第２段階、③ 2003 年から 2012 年までの第３段階に分けている。以下ではそれを参照し、さらに詳しく ① 1960 年代から 1970 年代後半までの第１段階、② 1970 年代後半から 2002 年までの第２段階、③ 2003 年から 2019 年までの第３段階、④ 2019 年以降から現在までの第４段階に分けて提示する。

（1）１９６０年代から１９７０年代後半

櫻田（2014）は、1960 年代から 1970 年代後半において、国内におけるキャリアの研究はほとんどなかったとしている。ただし、1960 年代から 1970 年代にかけて日本国内では、欧米の心理学における生涯発達やキャリア発達に関する訳著が多く現れた時期である[8)]。よって、関連研究への関心が高まりつつあったと推察できる。とくに、シャインやスーパー、エリクソンをはじめとする、精神医学や成人心理学に関する著書が訳され、日本でも国内事情に合わせた日本独特なキャリア研究が潜在的には存在していたと考えられる。

（2）１９７０年代後半～２００２年

1970 年代後半から 2002 年においては、国内研修で徐々にキャリアに対しる関心が高まりつつある。具体的に、その主な研究内容としては､特定の職種（例:高木（1985)､若林（1987））や女性のキャリア（例：岩男他（1982)、原（1987））、正規雇用を前提とした昇進や異動（例：若林他（1988)、松繁（2000））、大学生や中・高校生のための就職意識に関するもの（例：坂柳（1982)、坂柳他（1990））が多く挙げられている。

とくに、1980 年代から 1990 年代にかけて、日本では昇進に関する研究が興隆を示しており、

8　渡辺十四生の 1961 年に訳した『発達心理学』（三一書房）や、宇津木保・大羽蓁の 1963 年に訳した『フロイドの系譜―精神分析学の発展と問題点』（誠信書房）等が挙げられる。

花田（1987）による人事制度における競争原理の実態や、八代（1987）の企業内昇進における「効率」と「動機付け」に関する研究等が挙げられる。また、今田・平田（1995）では、キャリア発達を段階によって、①一律年功モデル（年功に応じて全従業員が一律に昇進するモデル）、②昇進スピード競争モデル（昇進速度に差はあるものの、一定期間に敗者も勝者も追いつくことができるモデル）、③トーナメント競争モデルの３つのモデルを使い分ける重層型昇進構造をなしていると指摘している。この重層型昇進構造は、組織の拡大が見込まれない中、①終身雇用慣行、②年功賃金制度、③ピラミット型の組織構造、④寸胴型年齢構成の組織的条件の下で、従業員が長期にわたり昇進に意義を見出しながら、各段階で必要な能力を徐々に身につける企業主導型のキャリア形成が可能な「きわめて適合的なシステム」を築いたことである。ここでの適合とは、従業員のキャリアパスと、組織のキャリアマネジメントが変わりつつ環境によって、一定のルールによってマッチングしたものであると考えられる。

（3）２００３年～２０１９年

2003 年から 2019 年においては、キャリアに関する研究には量的・質的に急激な変化が見られている。具体的に、非正規雇用者のキャリアや国際的な視点からのキャリア、そして小中学生を含めたより早期のキャリア意識を喚起するもの等、研究対象者の範囲が広くなり、多様な価値観に基づくものが多いと指摘している[9)]。とくに、日本において、2003 年以降からキャリアへの関心が高まったきっかけとして、連合総合生活開発研究所（2003）の調査[10)]データを取り上げている。同調査によれば、日本企業が過去３年間で実施された組織変革として、①本社部門のスリム化（実施企業比率 60.3%）、②事業部・事業所の整理・統合（56.2%）、③組織のフラット化（47.1%）が行われている。このような組織変革の下で、日本における従来の企業内の長期的なキャリア形成にも変化が生じ、個人と組織の依存関係にも新たな関係性を築く必要性が生じたことである。そこで、企業は急速に変化する経営環境の中で経営目標を実現するために、経営戦略に合わせて人事管理の在り方を柔軟に変化させようとしたのである。具体的な人事施策として、①成果や業績による格差のある評価・処遇、②従業員の能力開発の自己責任化、③幹部候補者の早期選抜・育成、④非正社員や派遣社員、請負労働者の活用が強調される一方、⑤長期安定雇用の維持、⑥従業員の生活を配慮した処遇決定、⑦長期勤続を奨励する処遇制度も積極的に取り入れたのである[11)]。

9　櫻田（2014），116 頁。

10　連合総合生活開発研究所（2003）の同調査の目的は、企業組織の変化とその変化が仕事・働き方に与える影響について明らかにすることである。具体的に 2002 年 10 月 11 月に 2000 社の人事・総務担当者を対象に実施され、有効回収率は 6.05%である。

11　櫻田（2014），123 頁。

（4）２０１９年以降

このようなキャリアに関する研究は2019年まで継続されてきたが、コロナショック以来、その内容にも質的な変化が起こっている。第４段階は、2019年以降から今日に至って、コロナ禍の看護学部や介護学部の学生、医療関係従事者、若手社員の転職を対象とするキャリア研究、ならびに高齢・少子化がますます進化する中での女性の活躍やグローバルな視野からみた外国人留学生・労働者のキャリア開発、通信教育をめぐる大学でのキャリア教育が主なトピックスとして取り上げられている。とくに、近年、産学連携によるグローバル人材や高度人材育成が着目され、SDGs（Sustainable Development Goalsの略語：持続可能な開発目標）、DX（Digital Transformationの略語：進化したIT技術を浸透させること）というキーワードが提唱して以来、日本におけるキャリア・キャリア発達に関する研究も、今後新しい時代を迎えると考えられる。

３．代表的な研究

（1）若林（１９８２）の研究

若林（1982）は、キャリア発達論において、組織・職業生活を通じた個人の職務環境への適応を、組織内キャリア形成の観点から論じている[12]。すなわち、個人が自ら変化することによって、環境の変化に適応していく局面が問題の焦点となっており、その変化というのは順調で計画的な変化もあれば、急激な環境変化もあると指摘されている。後者においては、具体的に、ベニス（W. G. Bennis）が指摘しているように、個人と組織に適応を迫っている基礎的条件の変化として、①生産性・技術・人口、および人口移動等の分野での急速で予期不可の変化、②企業規模の拡大と多国籍化、③多様化する産業構造と教育・健康等サービス業と呼ばれる分野の急速な拡大、④企業や経営者を取り巻く態度・価値観・行動様式の急激な変動の４つが挙げられる。よって、情報通信技術の加速化や、グローバル社会における企業の多国籍化においては、そこで活躍している人材マネジメントが重要視され、その人材を扱う組織のキャリアマネジメント、ならびに個人の自己啓発やキャリア・プランニングをはじめとするキャリア開発は重要な課題である。

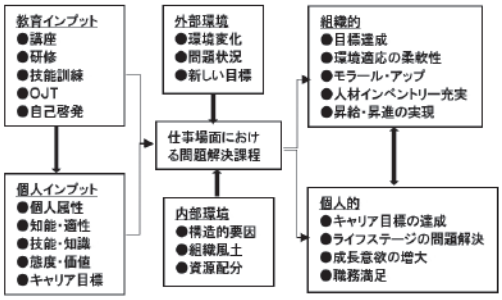
ただし、このような急激な環境変化は、個人や組織に対する挑戦を意味し、その挑戦に対応する力と柔軟性を無くした時、個人や組織は危機に直面するのである。よって、彼によれば、キャリア開発とは、「個人と組織に対して環境の内包する課題を理解し、その課題解決に向けて計画的に個人の自己変革を推進しようとする試みである」[13]と定義されている。すなわち、キャリア開発論は、個人と組織の「計画的」変革を志向しており、そういった自己変革理論には、①個人や組織のダイナミックで体系的な性格をどれだけ考慮しているか、②いかなる「行動」とその変化の基本モデルを考慮しているか、③変化のメカニズムとしてどのようなモデルを考慮しているかという３つの観点からなされている。

12　若林（1982），301頁。
13　同上，303頁。

具体的に、企業におけるキャリア開発としては、専門職制度、資格制度、職務等級制度、選択定年制度等が導入されており、常に変化しつつある組織・経営環境に適合した人材育成政策を立てているのである。その特徴としては、①「現場での経験」から「個性・能力が異なる個人」を中心に、その個々人の学習を刺激し、成長を支援することによって、個人と組織目標との間に長期的な均衡関係を確立すること、②個人の学習ニーズと組織の訓練ニーズを常に認識し合うこと、③自分の将来は自分で決めるという強烈な自己責任意識が、自己成長と自己実現の原動力となること、④組織は様々な学習機会を提供する教育カリキュラムの充実の側面において、自己啓発意欲を鼓舞する責任を担うことが挙げられる。

ただし、このような組織内の人材育成システムは、組織と個人のニーズを相互に適合させしようとする試みであり、具体的なキャリア開発の効果における測定と評価は、なお直面されている課題である。そこで、若林（1980）が図２で指摘しているように、組織内の人材育成システムでは、「教育インプット」と「個人インプット」が適切に結合されることによって、組織における人的資源の高度化が開始されることである。具体的に、このシステムでは、個人の能力・適正や意欲といった個人的要因と、具体的な組織の諸教育活動がいかに有効に結合するかが問題となっている。そこで、キャリア開発における課題として、①組織の教育インプットは、個人のインプットの変化の過程を通じてよりよく達成するために、問題解決課程に対する明確な効果を意図して設計すること、②人材育成のシステム設計にあたって、各組織が当面しえちる長期・短期の諸問題が、緊急度や優先順位の観点から明確に認識され、これらの諸問題の解決にむけて、教育訓練プログラムが体系化されること、③インプットが初期の効果を生み出すためには、一定の時間的経過が必要であり、継続的な人材育成の効果を求めるには、その結果のフィードバックが必要である[14]ことの３点を指摘している。

図２　組織内の人材育成システム



出所：若林満（1980）, 57頁を基に、筆者作成。

（２）岡本（１９８５・１９９４・２００２）の研究

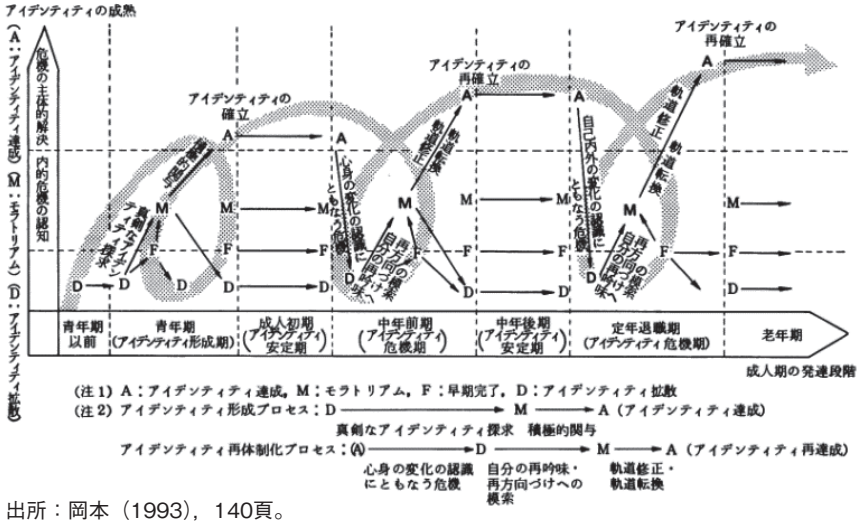
岡本（1985）では、成人期（青年期・中年期・老年期）のアイデンティティの発達プロセス、およびそれに関わる要因に関する一連の研究を行っている。そして、このような一連の研究を踏まえて、青年期に獲得されたアイデンティティは中年期および定年退職期に再び危機を迎え、再吟味と再方向づけがなされて、再度アイデンティティが達成されると指摘している。また、成人期のアイデンティティの成熟に関わ

14　同上，321 － 322 頁。

る要因としては、成人期以前の心理・社会的課題の達成、自我機能の高さ、また心理的危機に際しての主体的模索が深く関係していることを指摘している。

よって、成人期における発達プロセスモデルに関しては、図３で示すように、同一主題を反復的に繰り返している「アイデンティティのラセン式発達モデル」を提唱している。具体的に、青年期においては､「個」としてのアイデンティティと「関係性」に基づくアイデンティティの信頼性と妥当性、および対人関係の在り方についてその特徴を明らかにしている。次に、中年期のアイデンティティにおいて、その危機は、①身体巻感覚の変化に伴う危機期、②自己の再吟味と再方向づけへの模索期、③軌道修正・軌道転換期、④アイデンティティ再確立期というプロセスを経て、再体制化されていくと指摘している。さらに、老年期のアイデンティティにおいては、老年期への移行期としての定年退職体験の分析結果によって、①積極的歓迎型、②退職危機転換型、③受動的歓迎型、④危機継続型、⑤あっさり移行型の５つのタイプを見出し、老年期のアイデンティティ様態は、物理的・社会的生活環境の要因を越えたより内的な要因によって決定されると主張している。

図３　アイデンティティのラセン式発達モデル



出所：岡本（1993），140頁。

岡本（1994）によれば、「Development」という言葉は、ある期間にわたって有機体の大きさや構造が物理的に観察できるほど成長するということに関する生物学的な用語である[15]と指摘している。よって、それが行動科学に適用されると、時間的に連続したプロセス、すなわち適応機能における漸進的な変化を意味することである。さらに、岡本（1994）は、発達に関する理論を大きく、① Watson, J. B.（1924）に始まる行動主義的な学習理論の流れ

15　岡本（1994），７頁。

を汲む環境主義的・機械論的立場、②個体は環境に積極的に働きかけ得る能動的な存在であるとする有機体論的立場、③機械論的立場と有機体論的立場の３つの文脈論立場に分けられている。ここでの文脈論立場は、人間発達に寄与する環境的文脈を強調しており、文脈は、生物学的・社会文化的・物理的・環境的・歴史的な構成要素が相互に関係し合う多元的レベルて捉えていると主張している。岡本（1994）は、成人期を更に年齢によって、① 18 ～ 28 歳、② 29 ～ 35 歳、③ 36 ～ 45 歳、④ 46 ～ 55 歳、⑤ 56 ～ 65 歳、⑥ 66 歳以降に分け、それぞれの自我同一性の発達過程とその要因について、検討したものである。結果としては、成人期には、体験される意識内容に急激な変化が生じやすい時期（転換期）が存在すると推察し、その中でも 36 ～ 45 歳の中年期がもっとも大きな転換期であると提示している。また、人生の生涯にわたって、成人期は、安定期→転換期→安定期→転換期の推進傾向がみられ、心理的にも大きな変化が生じることが検証されている。

また、岡本（2002）によれば、この「アイデンティティのラセン式発達モデル」は、今日のような長い成人期において、いくつになっても発達の可能性があり、青年期に十分に自分らしい生き方や自分に適した職業について模索できなかった人、親や知人の勧めで安易に進路や就職先を決めた人も、中年期や定年退職期に自己の内的変化に気づき、主体的に自己の生き方と問い直すことによって、本当の自分を獲得することができると主張している。よって、このようなアイデンティティの形成は、納得できるキャリアや人生につながり、自己の有限性を自覚することによって、心の深いところから、自己への問い[16]が生じてくると同時に、自分の人生とキャリアを主体的に選択しながら歩む人間を形成し、相互刺激的な人間関係を生み、生産的な組織を作り上げていくことにつながると指摘している。

（3）南（１９８８）の研究

南（1988）では、キャリア発達において、とくに個人が「組織内キャリア」を発達させていく「心理学的なメカニズム」について検討し、組織から組織へと移動しながら職業生活を展開してく、つまり「組織間キャリア」における個人の発達現象は対象としていなかったことである。具体的に､「組織内キャリア」について、職業生活の展開の有り様は、生活のほかの領域、とりわけ家庭生活の展開のありようと関連づけ、組織に働く人々がキャリアを発達させていくそのメカニズムの影響力について、検討したのである。

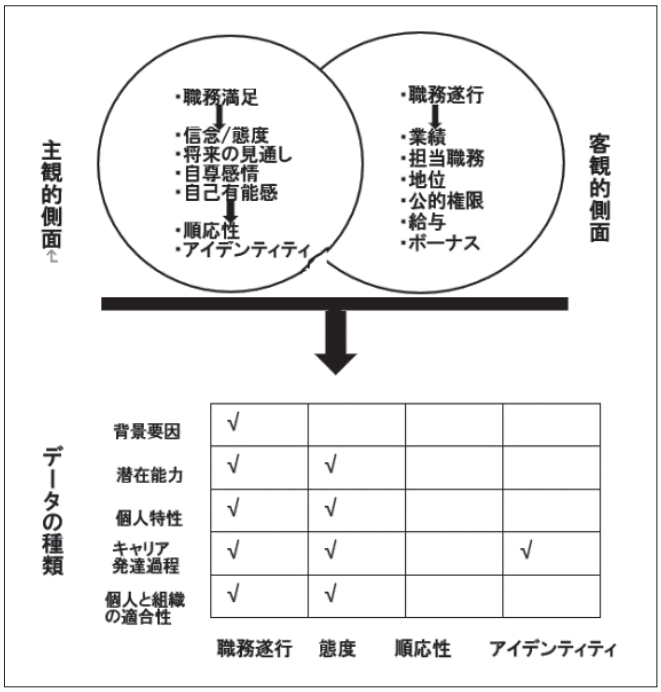
南（1988）によれば、組織内におけるキャリア発達とは、特定時点で個人が組織に内部に占有する「位置（Position)」と同値であり、

16　その問いとは、①私が打ち込んでやってきたものは何か。その実りは得られているか。得られる見通しはあるか；②私は何によって「自分」を確認できるのか；③職業以外に自分らしさを体験できるところはあるか；④仕事でのつながり以外に、私にはかけがえのない人があるか；⑤私は誰に心をかけて生きてきたのか。私がエネルギーを注いだ人は立派に育っているか。育つ見通しはあるか。⑥トータルな人生として、私の生き方はこれでよいか、である。

組織における個人のキャリア発達状況は、「どのような部署で、どのような地位にあり、どのような程度の権益を保有しているのか」という問いに問題が置かれていると指摘している。すなわち、組織における個人の「キャリア発達」の研究は、厳密に言えば、「キャリア進展(progression)」の研究であり、そこには、特定の方向性の中での個人の動き（movement）が客観的な指標においてトレースされるということである。具体的に、その動きは換言すれば、「昇進・昇格」に関わるメカニズムの研究であり、組織における個人のキャリア進展というのは、①仕事の仕方すらも判然としない「見習い」状態から相応の役割を担い、それを効果的に遂行している「中堅社員」の状態へ、②「中堅社員」から組織全体の目標策定と達成とに責任を負う「トップ・エグゼクティブ」へと展開することである。

要するに、組織内キャリア発達は、図４で示すように、外面的（客観的）側面もあれば、内面的（主観的）側面も含まれており、それ自体が多面的・複合的な現象であることが指摘されている。ただし、内面的（主観的）側面のほうが外面的（客観的）側面より測定が難しいため、関連の研究もなされていないが、「量」的な発達状況より、「質」的なものを追求することが提示されている。具体的に、「質」というのは、「職業生活の質」、および「生活全体の質」が重要視されている。

図４　キャリア発達の基準



出所：南（1988），305頁を基に、筆者作成。
注）√印がある場合は、研究がある程度、あるいはかなりなされていることを意味する。反対に、√印がない場合は、その療育では、ほとんどないし、まったく研究がなされてないことを意味する。

また、南（1988）によれば、組織内におけるキャリア発達の促進要因と阻害要因について、個人の「潜在能力」や「垂直的交換関係」はその過程において重要な独立的規定要因であることが検証されたのである。具体的に、「入社時に評価された潜在能力」は、「職務遂行」や人事記録から得られて「給与」・「ボーナス」などキャリア発達のより客観的で「ハード」な側面に対しては、一貫した効果が生じている一方、「職務欲求」・「職務充実」・「職務満足」・「組織へのコミットメント」等キャリア発達のより主観的な「ソフト」な側面には効果がなかったことが明らかになったのである。また、「垂直交換関係」においては、①本人（＝部下）⇔直属上司間での仕事をめぐる期待や行動の交換過程であり、その過程は本人の個人的属性や職務環境の構造的要因から独立した、独自の作用を本人のキャリア発達過程に及ぼしていること、②垂直的交換関係は、本人（＝部下）によって推進され、良好な関係が維持された場合のほうが、直属上司によってそれが許容された場合よりも、影響力の範囲がより大きくなること、③垂直的交換関係は、職務遂行の「原因」となることによって、組織内キャリア発達の原動力となり得ることの３つの特徴がある[17]と指摘している。

なお、南は、高齢化・高学歴化・個性化・サービス化・国際化等、様々な種類の環境変動が進行する日本のキャリア発達の研究において、①上司の部下に与える「動機付け機能」の再確認、②採用時のスクリーニング以上に採用後のプロセスを重視することを今後の課題として提出し、組織に働く人々の教育訓練、能力開発、キャリア開発を考慮する際に、キャリア発達は、彼・彼女らが組織に参入した直後からの組織内要因との作用によって生み出される「組織化過程」の１つであることを十分理解することを強調したのである。

（４）山本（２０００・２０１６）の研究

山本（2016）は、少子高齢化が進行し、経済成長率の低い状態が続く日本社会において、キャリアアップやキャリア発達とが逆に、企業で働く人々のキャリアを、「停滞」の側面からとらえている。とくに、キャリアの停滞を示す「キャリア・プラトー現象」について、具体的にどのように働く人々に影響を与え、それを組織のマネジメントやモティベーションとの関係性から分析したのである。山本（2000）のキャリア・プラトー理論の背景としては、採用抑制が長く継続したことによる人手不足や高学歴化、仕事の専門化が進み、自己実現を重視し、仕事内容にこだわる人々の増加が考えられる。その一方で、厳しい就職難のもとに、多くの学生が就職活動に向けて自己分析を集中的に行い、自分の適性に合った仕事ややりがいのある仕事を求める新卒生が増えたことが挙げられる。

彼によれば、キャリアのプラトー化とは、「人生の特定の時期、とくに中年期のキャリアの危機として捉え、組織内における自分の位置づけ、すなわち自分の能力や、今後どこまで昇進できるか等がある程度判断された時点で、新しい仕事に挑戦できなくなったり、そのための能力開

17 南（1988），318 頁。

発に励まなくなる状態である」[18] と定義されている。とくに、キャリアのプラトー化の流れについて、1980 年代のバブル経済期には、組織を拡大し、管理職位を増加させるとともに、大卒者も大量に採用したため、その現象は一時的に沈静化したように見えたが、実際は高学歴のホワイトカラー社員と管理職員のアンバランスはずっと継続し、プラトー化現象も潜在していたと考えられている。また、1990 年代のバブル経済の崩壊は、その現象をさらに広範囲で進行させ、長期不況下のリストラ一環として企業で行われた組織のフラット化や、女性管理職社員の登用、団塊世代の子供世代である団塊ジュニア世代等によって、働く人の多くが昇進の停滞、すなわちプラトー化に陥ったと指摘している。

具体的に、仕事におけるキャリア・プラトーには、①職務の挑戦性の停滞によるキャリア発達の停滞と、②昇進におけるキャリア発達の停滞、この２つの現象があると判断し、前者においては、専門的知識の分野や所属、部署が変わる職能上の移動の停滞と、仕事について学習し経験を積み、仕事ができるようになることで周囲から信頼され、責任を引き受けることで解消できると考えている。このような、仕事内容におけるキャリアの停滞に対する取組としては、①ジョブ・ローテーション、②権限委譲、③社内人材公募制度、④社員自身による取組等が挙げられている。とくに個人による取組としては、自分のキャリアを自律的に開発していく中で、現在の仕事を見直し、変化を見つけて挑戦する姿勢を強調している。

このように、山本は、日本企業におけるキャリア・プラトー現象がどのような特徴をもっているかを分析し、結果として、組織業績等組織のマクロ的要因にかかわらず、キャリア・プラトー現象が多数の組織に潜在していることが明らかになったことである。また、一部を除き、職種の違いによって、キャリア・プラトー現象には影響を及ぼしていないことから、今まで機能してきた日本独自の「年功序列」のような昇進構造が、職種に関係なく、機能しなくなったことが指摘されたのである。よって、昨今におけるキャリア開発に関する研究は、「自律型キャリア」や「転職」、「グローバル」、「ワーク・ライフバランス」、「非正規」を冠した新たな主題が着目されるようになり、従来の組織内キャリアだけでなく、組織間のキャリアの構築にも研究の関心が集めるようになったと考えられる。

Ⅳ．中国におけるキャリア開発に関する諸議論

１．背景

中国におけるキャリア開発の背景については、社会主義国の独特な制度化における教育・経済政策、および文化的な要因が挙げられる。とくに、２回にわたる戦争体験（第１次世界大戦と第２次世界大戦）、食糧問題、多様な民族、10 年間（1966 ～ 1976 年）の文化動乱は大きくキャリア開発に影響を与えている。とくに、平均分配を求めていた社会主義の初期における中国のキャリア開発は、個人よりは労働力の育成に注力をしてきたのである。

その後、1978 年代から実施された改革開放政策とともに、経済発展に必要とされる専門ス

18　山本（2016），３頁。

キルの育成、教育機関や企業におけるキャリア教育や研修、さらに、2000年代に入ってからは組織のキャリアマネジメントや個人のキャリア・プランニング、および心理学の視点に基づく研究が進められてきたのである。この点においては、中国は米国や日本に比べてかなり遅れているが、積極的な取り入れと模索を通じて、資本主義国家とは異なった社会主義国家における経済的特徴に見合った独自のキャリア変遷の道を歩んできたのである。

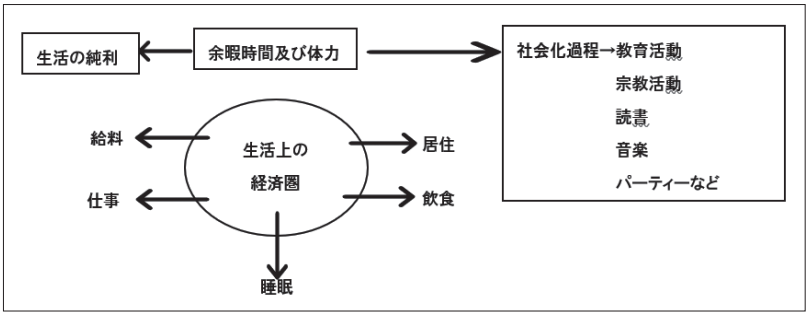
2．歴史

中国におけるキャリア開発の歴史については、中国国内における最大データベース『中国知網（CNKI：China National Knowledge Infrastructure の略称)』に掲載されている研究成果を基に、① 1920年代から1960年代までの第1段階、② 1980年代から1990年代までの第2段階、③ 2000年以降の第3段階について、それぞれ提示する。

（1）１９２０年代～１９６０年代

第1段階は1920年代から60年代までの「模索期」である。具体的に、「キャリア開発」一語が一番最初に出てくるのは、1923年の「米国の女子における職業発達について」[19]である。1923年から1937年まで、キャリア開発に関する研究は合計9本、そのうち4本は米国のキャリア教育に関する紹介、1本が世界各国のキャリア発達に関する紹介、残り4本は中国の各地域[20]のキャリア教育を実施した専門学校の紹介である。とくに、王（1937）では、中国の職業教育の現状と将来性について分析し、量を増やすより質を重要視することを提唱している。具体的に、キャリア教育の最終目的は、「人類の秩序における成長と所在している環境への理解、それによって生活中の社会的、文化的レベルを高めることである」と指摘し、図5で示すように人類生活要因間の関係と構造によって、人類生活の最終目的は、「生活で享受できる純利の拡大であり、その純利が存在する可能性は生活費用の予備が基礎となっている」と表明している。よって、中国のような農業経済が第1産業である国にとって、職業教育は社会化発展

図5 人類生活要因間の関係と構造



出所：王（1937），178頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。

19 作者不明（1923）「米国女子職業の発展」『教育と職業』，14頁。

20 各地域には魯省（今の山東省、孔子の故郷）、湖南省（毛沢東の故郷）、绥遠省（今の内モンゴル）が含まれる。

において大衆化の手段であり、従来の中等学校に比べ、大きく生産性向上に貢献できると指摘している。

その後、1940年代から1960年代の研究は確認できず、唯一公表されているのが、陝西省人民委員会が1964年に発表した「職業教育の発展の試行に関する意見（“关于试办和发展职业教育的意见”）」である。そこには、陝西省が国家政府から1964年に新しく21か所の専門学校設立が認められ、募集人数枠4300名と教職員枠442名が許可されたことが記載されている。ただし、残念ながら2年後の中国国内における10年間にわかる文化動乱により、同計画はやむを得ず中止される破局になったのである。

（2）１９８０年代～１９９０年代

中国におけるキャリア開発の第2段階は、1980年代から1990年代の改革開放政策を実施した最初の20年間の「成長期」である。1978年の同政策の発表と同時に、中国は積極的に海外の先進的な技術、研究成果、文化等を取り入れはじめたのである。そのうち、キャリアについて一番最初に紹介されたのが、王（1979）による「戦後日本における職業教育の改革と発展状況」である。このように、中国では米国・日本・旧ソ連の研究成果に習って、農村部をはじめとする職業・キャリア教育に力を入れるべく、積極的に中等教育を展開したのである。1983年には初めて武漢漢江大学にもキャリア教育を実施し、労働能力や資質、経済能率、生産力等の向上に着目してきたのである。ただし、その時代の一番の問題点は経費で、社会主義国独特な経済特徴により授業料等一切免除していたことで、キャリア教育の展開にも困難が増してきたのである。そこで、1986年には、全国婦人連合会による女子職業専門学校の設立では、はじめて授業料の一部が義務となり、「鉄飯碗」[21]と呼ばれていた卒業後の国による就職先も自分による就職活動に変わったのである。さらに、1988年には、地方大学と地元産業の工場や炭鉱、病院との連携が見られると同時に、同年ニューヨークにおける産学連携の成功例が紹介される。その一方で、心理学におけるキャリア開発の研究はだいぶ遅れており、スーパー（Super）のキャリア発達理論が中国国内で初めて紹介されたのは、姚（1992）による「人生職業キャリアの5段階」である。

その後、1992年に中国国務院では『職業技術教育を大いに発展する決定』を発表し、従来の中等教育におけるキャリアのみならず、職業や社会における経済発展を十分考慮した全面的なキャリア教育を提唱したのである。とくに、成人教育、社内教育等企業内でのトレーニングも提示されると同時に、各地域の異なった民族を対象としたキャリア教育にも言及している。とくに、低所得層が集中している西部地域や民族が着目され、その地域の大学では積極的に連

21　中国語の「鉄飯碗」とは、日本の終身雇用制度に類似した概念で、20世紀70年代に改革開放政策を実施した初期、国営企業や政府機関に勤めていることで、「大鍋飯」という国の福利厚生を平等に享受することで、仕事をしてもしなくても豊かな生活ができる、という当時の人には憧れの仕事であった。すなわち、一生解雇されることなく、安定した仕事を持っていることを指している。

携大学や国際交流等を通じたキャリア教育を求めることで、貧富差の縮小に尽力したのである。このように、1990年代の中国におけるキャリア開発は、最初の教育機関におけるキャリア教育から、徐々に企業内のキャリア開発や産学連携による職業価値観のキャリア形成へと発展するようになった。

（3）２０００年以降

中国におけるキャリア開発の第３段階は、2000年以降の「多様期」である。とくに、人的資源管理論や心理学の視点に基づくキャリア開発の研究が積極的に進められ、キャリアに関する内容も多様な分野にわたるようになったのである。その中でも、竜他（2001）は、初めて中国国内でキャリアガイダンスの思想の歴史的な変遷について全般的に紹介している。具体的には、①職業と職業指導、②職業生涯発達とキャリアガイダンス、③キャリア発達とキャリアガイダンスの３段階に詳しく区分し、1908年のボストン事務局の職業指導から、ホーランド・スーパー・ギンズバーグ・ホール・シャインらの心理学におけるキャリア、およびキャリア発達理論について詳しく検討したのである。そのほかにも、組織のキャリアマネジメントと個人のキャリア・プランニングの適合や、職業価値観等に関する内容が増え、従来のキャリア教育のみならず、組織におけるキャリア施策の研究や、心理学における個人（とくに大学生や従業員）の職業価値観等が着目されてきたのである。とくに、2001年には、蔺によるスーパーのキャリア発達理論とライフキャリア・レインボー理論や、人生リサイクル概念が紹介され、同年竜他によって初めて従来の職業指導から生涯指導（Career Guidance）への転換が提唱されたのである。このように21世紀の人的資源管理論における若手従業員や女性従業員、および管理職を対象としたキャリア研究、教育学における大学生や大学キャリアセンターのカウンセリングを対象したキャリア研究、グローバル化とともに進展してきたバウンダリーレスキャリアや多国籍企業等のキャリア開発等、米・日本に比べてだいぶ遅れながらも多様な角度からキャリア研究を進めてきたのである。

３．代表的な研究

（1）竜他（２００２・２００３）の研究

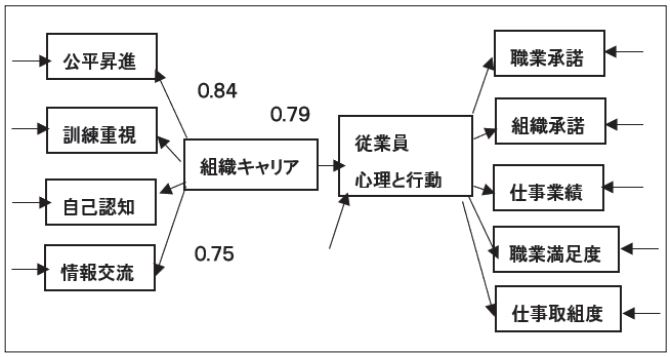
竜他（2002）では、米国におけるIBM・Xerox・Hewlett-Packet・Disney社で行われた組織キャリアマネジメントの成果を検討し、計画経済から市場経済への転換を探りつつある当時の中国国内事情に合わせて、組織キャリアマネジメント（Organizational Career Management）と自我キャリアマネジメント（Individual Career Management）について検討した。具体的には、組織と個人の相関性、組織レベルとキャリアマネジメントの相関性、キャリアマネジメントの有効的な基準やその実施における影響要因を分析し、1980、90年代における中国国内の企業競争の激しさ、管理におけるハンディキャップ、国営企業の経営難や合併によるリストラ等の従来の計画経済時代に露呈しなかった問題点を指摘したのである。とくに、1980年代中期以降からの新しい技術の普及についれて、世界経済の転換に伴った中国企業の圧力と挑戦のもとに、いかに人材を確保し、従業員の長期的なキャリアパスを配慮するかについて、米国のキャリア発達理論から解決

しようとしたが、具体的な実証的研究は実施されていなかった。

それが、翌年になってOCMQ（Organizational Career Management Question）の尺度を用いて実証的に組織キャリアマネジメントが個人のキャリア発達に影響を与えることが明らかになったのでる。具体的に、組織キャリアマネジメントにおける、①公平的な昇進・昇格の機会の提供、②キャリア研修の実施、③自我認識、④情報交流等の施策が、個人の心理的なメカニズムや行動における①職業承諾、②組織承諾、③仕事効率、④職業満足度、⑤仕事取組度にいかに影響しているかについて検討したのである。結果としては、図６で示すように、組織の昇進・昇格における公平な機会提供や情報交流等のキャリアマネジメントが従業員の心理や行動に強い影響が確認されたのである。

その後、竜（2003）ではOCMQ尺度に次いで張（1999，2001）や張（1997）によって開発されたICMQ（Individual Career Management Question）尺度を用いて、個人のキャリアマネジメントにおける影響要因を検討したのである。具体的に、①超越動機、②把握動機、③一般自我機能がいかに個人の成功動機と個人のキャリアマネジメントに影響しているかについて分析を行っている。その結果としては、一般自我機能が成功動機に正の影響を与えていることが確認され、組織キャリアマネジメントのほか、同３要因がともに個人のキャリアマネジメントにも積極的な影響があることが検討されたのである。とくに、超越動機においてはもっとも強い相関性がみられ、職業においてチャレンジ精神や向上心、学びの姿勢のある従業員ほど個人のキャリアパスについて大きく影響していることが、提示されたのである。

図６　組織キャリアマネジメントと従業員の心理と行動との関係



出所：竜他（2002），103頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。
注）数値は相関係数である。

このように、竜他の一連の研究では、中国の計画経済から市場経済への転換における社会情勢において、国営・民営・外資企業が共存している中、そこで働いている従業員の心理的なメカニズムや組織のキャリア施策をはじめとするマネジメントがいかに個人に影響を与えるかについて、理論的・実証的な研究をしたのである。

（２）廖（２００３・２００４）の研究

廖（2003）では、人生におけるキャリア発達について、「弾力境界（弾性辺界）」の理論から捉えている。具体的に、キャリア発達を、①輸入段階、②輸出段階、③淡出段階、の３段階にわけており、ここでの輸入とは、知識・情報・経験の輸入（収集）であり、輸出とは、サービス・知識・知恵と関連製品であると提示している。さらに、人生における段階区分として、①輸入段階は、生まれてから就業する前までの段階、②輸出段階は、就業してから退職する前までの段階、③淡出段階は、退職前後の段階であると指摘し、輸入段階と輸出段階の境界においては、ダイナミック的で、柔軟かつ開放されている状態であると強調している。この点において、廖は米国における年齢やライフステージによって区分したキャリア発達理論とは違って、学歴背景や教育程度によって区分したことである。

さらに、廖（2003）は、キャリア発達の第二段階である「輸出段階」を、表１で示しているように、①適応段階、②創新段階、③再適応段階の３段階に詳しく分けている。具体的に、輸出段階においては、人のキャリア成功につながる決定的な段階であると見られ、個人における要因（特性・知恵・勤勉・欲望・健康・能力・根性等）と、環境における要因（指導教員・親・家庭地位と社会関係・出身校と居住地・尊敬する人物・配偶者の教育程度・初めての職場・経済と政治環境等）とが、統合的に影響を与えると指摘している。よって、個人の仕事状態によって、組織や周りの人の評価や環境が変わっており、個人におけるキャリア発達においても差異が生じてくることである。

なお、キャリア発達の第三段階である「再適応段階」においては、さらに、①順調昇進、②現地足踏（現地不動）、③谷まで下降（谷まで落ち込む）、といった３段階に分けて提示されている。具体的に、個人が職業キャリアにおいて失敗したり、難題に直面した時に、考え方や仕事態度、仕事行動等を調整することによって、①再び職業におけるピーク期を迎えるか、②仕事状態が変わらないか、③さらに下降期に落ち込むか、というそれぞれ異なった結果になることである。とくに、さらに下降期に落ち込む場合は、改めてこの３段階を繰り返すことであると指摘している。すなわち、廖は図７で示すよ

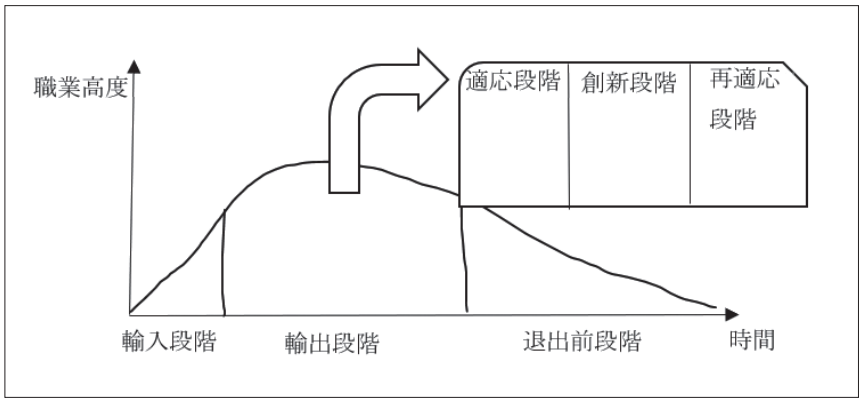
表１　輸出段階における三段論

	段階	個人の仕事状態	職業環境状態
輸出段階	適応段階	３つの心理契約 １．上司に対する服従契約 ２．同僚に対する協同契約 ３．自分に対する自己表現契約	職場における環境に適応し、個人と環境、個人と同僚による相互受け入れによって、職業に打ち込む状態
	創新段階	１．独立で仕事任務を担う ２．創造性のある貢献に努める ３．上司に合理的な案を提出する	上司と周りの人に認められ、仕事においてピーク期を迎える状態
	再適応段階	１．仕事成績によって昇進する ２．将来性がなく、現地で戸惑う ３．自慢や仕事ミスによって叱られる	心理的な調整によって、環境に再適応し、職業状態が分化する段階であり、上司や同僚の見方が違ってくる状態

出所：廖（2003），314頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。

うに、キャリア発達理論において、「三三理論」(2003)、「三三三理論」(2004) を提出し、個人における内的要因（学歴・経歴・経験・心構え）や、外的要因（家庭背景・社会背景・職業キャリア・個人条件）によって、キャリア発達における三段階には大きな差異が生じると強調している。よって、輸入段階における知識・情報・経験・人的資本が多ければ多いほど、輸出段階におけるサービスが多く、また、人が定年後の安定したキャリアを迎えるには、輸出段階において大きく、自分の能力と創造力を活かして、社会に貢献することを主張したのである。

図７　キャリア発達における「三三理論」



出所：廖（2003），316頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。
注）廖（2004）では、「三三三理論」と称されている。

（3）林他（２０１０）の研究

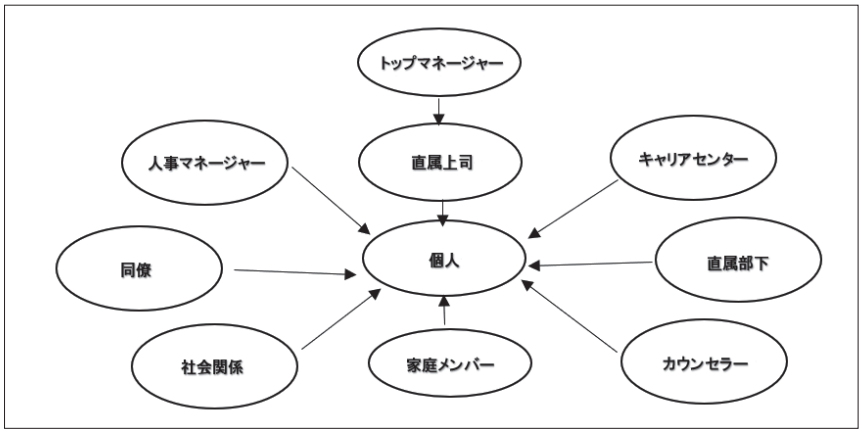
林他（2010）では、キャリアを「職業生涯」と捉え、「人が職業能力を身につけることから、職業準備・職業選択・職業調整・職業から退出後の活動に至るまでの、一連の職業発達におけるプロセスである」と定義している。具体的に、「職業生涯」について、①個人の仕事経歴のみ強調し、失敗か成功とは関係ないこと、②行動と態度の２つの側面から構成されること、③仕事と関連した一連の経歴であること、④主観的な個人の条件と、客観的な環境要因に影響されること、を指摘している。よって、キャリア発達段階においては、①職業準備期、②職業選択期、③キャリア初期、④キャリア中期、⑤キャリア晩期の５つの段階に分けられている。そこで、キャリア開発とは、「人が意識的にキャリア・プランニングやキャリアデザインを行う過程であり、積極的に有効な手段や方法を取ることで、キャリア発達を促進する活動である」と定義し、そこには、個人によるキャリアマネジメントと、組織によるキャリアマネジメントが含まれると指摘している。すなわち、キャリア開発とは、個人と組織のキャリアマネジメントを統合することであり、それによって個人のキャリアにおけるニーズと組織の目標を達成することである。

図８で示すように、個人のキャリアマネジメントには、①職業選択、②個人のキャリア・プランニング、③個人のキャリア開発、④個人のキャリア周期マネジメントが含まれており、組織のキャリアマネジメントには、①職業テスト、②組織のキャリア・プランニング、③組織のキャリア開発、④組織のキャリアマネジメント

が含まれている。具体的に、個人のキャリア開発においては、①個人、②家庭、③組織（トップマネジメント、人事管理職、キャリアカウンセラー、直属上司、直属部下、同僚）、④社会関係に影響されていると指摘している。

（4）郭・孫（２０１４）の研究

図８　キャリア開発における役割分布

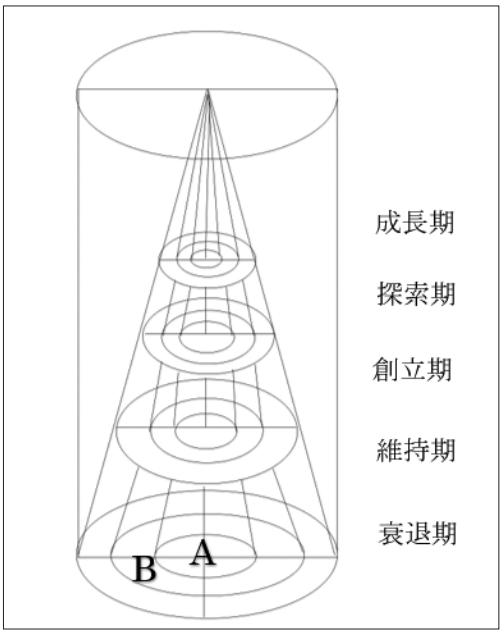


出所：林他（2010），18頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。

郭・孫（2014）では、キャリア発達を個人と組織のキャリアマネジメント（観念と策略）におけるマッチング度によってとらえたのである。具体的に、①価値観（個人と組織）、②要求（組織）―能力（個人）は、個人のキャリア発達において影響を与えており、それによるキャリアマネジメントがマッチングすればするほど、プラス的な影響が大きいことを提示している。とくに、シャイン（Schein,1984）が主張した個人の問題解決は個人の価値観によって決定されるという理論に基づいて、価値観におけるマッチングはキャリアマネジメントの核となり、要求―能力におけるマッチングはキャリアマネジメントの前提になると指摘している。

さらに、上記の個人と組織における価値観と要求―能力がキャリア発達への影響を基に、スーパー（Super, 1957）のキャリア発達段階、①成長期、②探索期、③確立期、④維持期、⑤衰退（下降）期を図９で示すように、詳しく解釈している。具体的に、探索期においては、従業員の①就業能力、②キャリア・プランニング、③組織社会化、④組織キャリアマネジメントが、確立期においては、従業員の①心構え、②キャリア開発が、維持期においては、①職業価値観、②組織価値観が、個人と組織間のキャリアマネジメント度における主要な影響要因であると指摘している。

図９　個人―組織キャリアマネジメントにおけるダイナミックなマッチングモデル



出所：郭・孫（2014），174頁を基に、筆者邦訳のうえ、作成。
注：Ａは価値観、Ｂは要求・能力である。

Ⅴ．おわりに

上述を踏まえて、米国・日本・中国におけるキャリア開発（発達）に関する研究は、以下の結論を提示することができる。

第１に、米国におけるキャリア発達に関する研究は、その歴史を遡れば精神医学における生涯発達理論から派生したものであると考えられる。具体的には、個人の興味や価値観をはじめとする自己概念から、その後の職業教育、職業環境、自己アイデンティティへと発展してきたと考えられる。とくに、人の人生を年齢によって諸ステージに分け、それぞれのステージにおいて直面する課題が異なっており、その課題解決において、「自分」を優先順位に考える「自己中心」的な側面である。米国の初期段階における生涯発達研究は、乳児期や幼児期から生涯全般にわたる研究が多かった。すなわち、社会や組織内の成人を対象としたキャリア発達に関する研究はその後のことであり、人を対象に、「個」や「自我」のイメージを検討したものから始まっている。本研究で提示するキャリア開発は、そもそも 1990 年代以降に登場した概念であるが、人の心理を生涯にわたって分析し、組織に意識的に適合させるという試みは、ずいぶん前から行っていたと考えられる。

第２に、日本におけるキャリア発達に関する研究は、経営学の人的資源管理の視点から始まり、その課題としてはその時代に発生した産業変動や世界的な出来事に大いに影響されていることであると考えられる。米国の心理学分野とは異なって、日本では社会変動に伴う経済不況下、終身雇用制等といった安定的な企業生活から転職・リストラ危機を迎えた時点で、着目されるようになったのである。よって、日本では組織内の個人のキャリア開発が重要視され、いかに組織が求める人材像、求める能力と水準、評価基準、組織内におけるキャリアパスが、個人のキャリア開発のための主な指標、判断基準となったのである。そこには、組織の個人の自律的なキャリア開発のための環境づくりと支援が必要となり、組織と個人の相互の「キャリア開発のパートナーシップ」が機能している。そのため、日本における初期段階のキャリア発達研究では、主に青年期や成人期を対象に、その発達過程や意識変化について検討したものが多かったところである。この点においても、日本のキャリア発達は、社会進出後の組織（企業）内での自己概念や組織との統合における課題に追求したものが多く、幼児期や学童期の心理変化や発達過程に関する研究はそれほどなされて

なかったと考えられる。

第３に、中国におけるキャリア発達に関する研究は、米国と日本に比べてだいぶ遅れていながらも、21 世紀に入って、自国独自の発展を歩んできたと考えられる。とくに､中国の歴史･経済・社会・民族性の特徴から、キャリア開発に関する研究が学校の職業教育から始まり、改革開放政策とともに組織内のキャリアも重要視されると同時に、心理学における研究もなされたと考えられる。もちろん、キャリアという概念はいまだに「職業」や「生涯」と同様な意義で使われるのが一般化され、キャリア開発に関して「職業生涯開発」に理解されているが、いずれにしてもその背景には、米国や日本をはじめとする先行研究を積極的に取り入れ、自国の特徴と合わせて模倣・模索・発展させてきたのである。

［参考文献］

＜和文＞

岡本祐子（1993）「生涯発達心理学の動向と展望―成人発達研究を中心に―」『教育心理学年報』第 33 巻，132 － 143 頁。

岡本祐子（1994）『成人期における自我同一性の発達過程とその要因に関する研究』, 風間書房。

岡本祐子（1995）「中年期の自我同一性に関する研究」『教育心理学研究』第 33 号, 295 － 306 頁。

岡本祐子（1997）『中年期からのアイデンティティ発達の心理学―成人期・老年期の心の発達と共に生きることの意味―』，ナカニシヤ出版。

岡本祐子（1998）「現役引退危機から見た老年期のアイデンティティ様態と心理社会的課題達成の特徴」『広島大学教育学部紀要』第二部第 47 号，141 － 148 頁。

坂柳恒夫（1982）「大学生の労働価値志向に関する要因分析」『進路指導研究』第 3 号, 50 － 53 頁。

坂柳恒夫・清水和秋（1990）「中学生の進路課題自信度と性役割自己概念との関連」『進路指導研究』第 11 号，18 － 27 頁。

櫻田涼子（2014）「キャリア研究の変遷―日米比較を中心として―」，上林憲雄・平野光俊・森田雅也編著（2014）『現代　人的資源管理―グローバル市場主義と日本型システム―』，中央経済社，112 － 127 頁。

南隆男（1983）「生きかたいろいろ社会のキャリア開発」『月刊リクルート』8 月号, 44 － 49 頁。

南隆男（1988）「キャリア開発の課題」，三隅二不二・山田雄一・南隆男編（1988）『組織の行動科学』第 16 章所収，福村出版，294 － 331 頁。

宗方比佐子・渡辺直登編（2002）『キャリア発達の心理学』，川島書店。

山本寛編（2016）『働く人のキャリアの停滞―伸び悩みから飛躍へのステップ―』，創成社。

若林満（1980）「人材育成システムの機能と評価」『リクルート』1980 年 10 月号, 56 － 73 頁。

若林満（1982）「組織開発とキャリア開発」，二村敏子編（1982）『組織の中の人間行動』第 12 章所収，有斐閣。

若林満・南隆男・佐野勝男（1980）「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程―その経時的分析」『組織行動研究』 6 号，慶應義塾大学産業研究所，3 － 131 頁。

若林満・南隆男・佐野勝男（1982）「わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程―入社 7 年目辞典でのフォローアップ―」『慶應義塾大学産業研究所社会心理学研究モノグラフ』17 号，5 － 61 頁。

若林満・Gallagher Daniel G.・Graen George B.（1988）「終身雇用システムのもとでのキャリア発達 Career Development under the Lifetime Employment System of Japanese Organizations」『名古屋大學教育學部紀要 教育心理学科』第 35 号，1 － 20 頁。

若松養亮 (1993)「大学生の進路意志決定の評価的研究―大学生の追跡調査を通して―」『Career Guidance Study』14 号，27 － 35 頁。

渡辺三枝子編（2018）『新版　キャリアの心理学』第 2 版，ナカシヤ出版。

＜英文＞

Ericson, E. H (1959) Psychological Issues: Identity and the life cycle, New York: International University Press, Inc. 1. pp.1-171. (小此木啓吾訳（1974）『自我同一性：アイデンティティとライフサイクル』，誠信書房。)

Ericson, E. H. (1964) Insight and Responsibility. New York: Norton. (鑪幹八郎(1973)『洞察と責任』，誠信書房。)

Ericson, E. H. (1968) Identity：Youth and Crisis, New York: Norton.（岩瀬庸理訳（1973）『アイデンティティ―青年と危機―』，金沢文庫。）
Ericson, E. H.・Ericson, J. M ／村瀬孝雄・近藤邦夫訳（2001）『ライフサイクル』その完結（増補版），みすず書房。
Hall, D. T.（1976）Careers in Organizations, Glenview, IL: Scott, Foresman.
Herzberg, F.（1966）Work and The Nature of Man, Tokyo: E. Tuttle Co.（北野利信訳（1968）『仕事と人間性―動機付け―衛生理論の新展開―』，東洋経済新報社。）
Holland, J. L.（1985）Making Vocational Choices: A Theory of Vocational Personalities and Work Environment, 2nd ed. Printice-Hall.（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。）
Jung, C, G (1933) The stages of life: In The Collected Works of Carl G. Jung, Vol. 8, Princeton University Press.
Levinson, D, J. (1978) The seasons of a Man's Life. New York: Alfred A. knopf.（南博訳（1980）『人生の四季』，講談社。）
Marland, S. P. (1974) Career Education: A Proposal for Reform, New York: McGraw-Hill.
Nowogrodzki, T. (1955) Entwicklungs Psychologie, Berlin: Volk und Wissen Volkseigener Verlag.（渡辺十四生訳（1961）『発達心理学』，三一書房。）
Schein, E. H.（1978）Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs, Mass.: Addison-Wesley.（二村敏子・三善勝代訳（1991）『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。―』，白桃書房。）
Schein, E. H. (1984) Coming to a New Awareness of Organizational Culture., Sloan Management Review, Vol.25, No.2, pp.3-16.
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。）

＜中文＞

郭文臣、孙琦（2014）“个人－组织职业生涯管理契合：概念、结构和动态模型”《管理评论》第 26 卷第 9 号，170-179 页。
廖泉文（2003）《人力资源管理》第二版，高等教育出版社。
廖泉文（2004）“职业生涯发展的三三三理论”《中国人力资源开发》，21-23 页。
林枚、李隽、曹晓丽编（2010）《职业生涯开发与管理》，清华大学出版社、北京交通大学出版社。
龙立荣（2003）“企业员工自我职业生涯管理的影响因素”《心理学报》第 35 卷第 4 期，541-545 页。
龙立荣、方俐洛、凌文辁（2001）“组织职业生涯管理的发展趋势”《心理学动态》第 9 卷第 4 期，347-351 页。
龙立荣、方俐洛、凌文辁（2002）“组织职业生涯管理与员工心里与行为的关系”《心理学报》第 34 卷第 1 期，97-105 页。

A Study of Career Development in the United States, Japan, and China

Piao Huishu,
Dalian University of Foreign Languages

Abstract

The purpose of this paper is to examine various arguments regarding career development. Specifically, I will present the contents of career development in the United States, Japan, and China from three perspectives: (1) background, (2) history, and (3) representative research. Research on "career" and "career development" has been discussed in various fields such as developmental psychology, psychiatry, and pedagogy. what kind of history it has followed in the three countries mentioned above, and what kind of results the representative research is trying to achieve will be a theoretical and empirical reference for novel related research in the future. I believe it is meaningful to do so.