

論文

職業決定理論の現状と問題点 —新しい理論の探求—

林 伸二

キーワード

キャリア適応力
ビッグ・ファイブ理論
ホルランドの6角形 (RIASEC)
モデル
アイデンティティ
職業の魅力
効力期待と結果期待
社会的な支持と妨害
TRA
キャリア・イメージと自己イ
メージ
エンプロイヤビリティ
組織の評判

目次

はじめに

I 職業決定理論に関する主要研究の現状

II パーソナリティ理論

III 行動理論

IV 期待理論

V 自己効力理論

VI 社会認知的キャリア理論 (SCCT)

1. SCCT とは

1.1 SCCT の2つの基礎理論

1.2 キャリア適応力の新しい定義

2. SCCT モデル

2.1 レントらのモデル

2.2 ジョシ&クーンのモデル

2.3 ロスウェルらのモデル

2.4 SCCT 研究の方向性

結び

引用・参考文献

はじめに

将来の職務や職業においては、求められる知識やスキルが急激に多様化、複雑化、高度化していき、これまでの知識やスキルの陳腐化が早まっていくだろう。そうすると、従来の伝統的なキャリア理論つまり「個人－職業の適合」モデルは役に立たないであろう (van Vianen et al., 2009: 304-305)。そこで自己効力理論や社会的認知理論に基づくキャリア理論が重要になってくるのである。伝統的なキャリア理論が前提にしていた「人はキャリアの安定性を追求する」という考え方は、これからの働く人にとってあまり意味をなさないだろう。それだけに、若者の将来のキャリア形成のためには、広範囲な経験と学習が求められる。

今も昔もキャリア理論の中心概念はキャリア適応力 (career adaptability) という言葉であった。しかし現在この言葉の定義が変わった。以前は、キャリア・ステージが変更すれば、それに適切に移行していくこと、あるいはまた仕事と環境の間でバランスを取ることを意味していた。しかし最近、タスクの予測可能な変化への適応と、タスクの予測不能な変化への適応の2つに準備することを指すのである。

ところで、キャリア研究では、約半世紀にわたり、研究上の焦点をキャリア選択 (決定) プロセスにおいているが、とりわけ若者のそれについては一貫した研究成果が見られないといわれる (Feldman & Whitcomb, 2005: 10)。キャリア選択に関する研究はそもそも、1980年代半ば頃までは、パーソナリティ特性 (性格) 的アプローチと発達のアプローチ、そして社会学習理論的アプローチが主流であったが、まだ自己効力という概念の重要性が認められていなかった (Betz & Hackett, 1986: 279)。自己効力という概念をキャリア開発に最初に活用したのはハケット&ベッツ (1981) だといわれる (Betz & Hackett, 1986: 280)。

現在、キャリア選択のメカニズムを解明する上で、重視されている理論は次の5つであろう。

- ・ パーソナリティ理論
- ・ 行動理論
- ・ 期待理論
- ・ 自己効力理論
- ・ 社会的認知理論

これら5つのアプローチのうち、現在とりわけ重視されているのがパーソナリティ理論と社会的認知理論である。パーソナリティ理論に基づく職業決定理論というのは、キャリア選択はさまざまな性格特徴によって強く影響されるという主張である。たとえば、性格特徴ビッグ・ファイブの5つの性格要因やリスク・テイキングかリスク・アヴァーシブか、大ざっぱな性格 (rules of thumb)、慎重さ (思慮深さ)、ステレオ・タイプと偏見の強さなどが重要な性格特徴である。現在、このアプローチの代表者はホランドである。しかしホランド理論は多くの研究者によって、それがあまり役に立たないことが明らかにされた (林, 2014b)。とはいえ、ホランドの職業興味のカテゴリ (RIASEC モデル) は現在も多くの研究者や実践家に用いられている。他方、社会的認知理論の基本的な考え方というのは、「人間の機能 (functioning) というものはそれ自体が内的な力だけによって喚起されるものでは

なく、また外的な刺激によって単純に形成されコントロールされるものではない。そうではなく、行動 (behavior)、認知的要因 (cognitive factors)、他の個人的要因 (other personal factors) の3つ相互作用によって説明されるのである。しかもさまざまな環境要因がその相互作用に対して決定要因として働いているのである」(Bandura, 1986: 18) と考えるところにある。ちなみに認知心理学で認知とは、人が自己を含めた世界について知る知的活動のことをいう (佐藤・町沢, 2004: 55)。しかもそれは知覚、記憶、注意、思考、言語、感情、意志なども含めた広く複雑なプロセスである。

キャリア研究で、これらのどのアプローチを用いるにせよ、将来研究を深化させていくべき方向は次の4つであろう。すでにこの方向は30年ほど前に指摘されている (Betz & Hackett, 1986: 287)。つまり、測定の問題、一般化の問題、解決すべき問題範囲の拡大、研究方法の問題の解決である。

本研究では、職業選択のプロセスを説明する諸理論を考察し、そしてそれらのメリット、デメリットを明らかにし、最後に、これからの職業選択研究の方向性を明らかにしたい。ところで、キャリアという語は職業、職務、職位のいずれかを意味するが、本稿ではそれを職業として用いる。

I 職業決定理論に関する主要研究の状況

図表1は本研究上レビューした研究論文およびその中で記載されていたものである。発表年順に記載。

図表1から明らかなように、現在、職業決定理論に関する主要な研究アプローチはパーソナリティ理論、自己効力理論、社会認知的キャリア理論の3つだといえることができる。それでは、なぜそうなのだろうか。以下、各理論の内容と限界について検討していく。

II パーソナリティ理論

キャリア研究において、この理論の代表的な研究は現在ホランド (J. E. Holland) 理論とビッグ・ファイブ理論であろう。しかし職業決定理論としては、ホランド理論である (以下、林, 2014^b)。

ホランドは「個人のパーソナリティと仕事環境の適合」が職業を決定していると考えた。彼は、好む活動、興味、能力、価値観における分化の増大という過程によって、パーソナリティ・タイプが作られるという。しかし実際には六角形モデル (RIASEC モデル) から明らかなように、パーソナリティとして、性格特徴 (従順、自信家、社交的など) を重視している。さらに彼は、職業決定プロセス・モデルを開発するさいには、1つのパーソナリティ特性に焦点を当てる。それは興味 (interests) である。というのも彼は「興味というのはパーソナリティの表れであり、価値観や主義、性格などの個人的特性と密接に関連している」と考えるからである。

要するに、「人は自己のパーソナリティ特徴に適合する環境こそが、そのパーソナリティ特徴を強めると同時に、大きな報酬 (満足) を与える、もしくは得られると知覚する」。したがって人は自己のパーソナリティ特徴と仕事 (職業) 環境が適合する仕事 (職業) を選択する傾向が強いのである。たとえば、現実主義者のパーソナリティ・タイプ (たとえば、金銭や物質的な報酬を重視する、ヒトよりもモノを好む、教育や社会的支援活動を嫌う、など) の人は、現実主義者のパーソナリティ・タ

図表 1 職業決定理論に関する主要研究の状況

主要理論	研究対象（学生あるいは社会人）
パーソナリティ理論	林伸二（2014 ^b : 9 頁）参照
行動理論 Saga & Gati (2007) ¹ , Gati et al. (2010) ² , Gadassi et al. (2012)	
期待理論 Brief et al. (1979) ³ , Hackett & Betz (1981) ⁴ , Wheeler (1983), Brooks & Betz (1990) ⁵ .	
自己効力理論 Krunboltz et al. (1976) ⁶ , Hackett & Betz (1981) ⁷ , More & Zeiss (1982) ⁸ , Taylor & Betz (1983) ⁹ , Wheeler (1983), Lee (1983, 1984) ¹⁰ , Layton (1984) ¹¹ , Lent et al. (1984) ¹² , Campbell & Hackett (1985) ¹³ , Bonett (1994), Spokare (1985) ¹⁴ , Clement (1987), Assouline & Meier (1987) ¹⁵ , Guskey (1988) ¹⁶ , Hackett & Lent (1992) ¹⁷ , Tranberg et al. (1993) ¹⁸ , Tracey (1997) ¹⁹ , Camp (1997) ²⁰ , Parker (1998) ²¹ , Donnay & Borgen (1999) ²² , Baily et al. (2001) ²³ , Tracey & Hopkins (2001) ²⁴ , Peterson & Delmas (2001/02), Nauta et al. (2002) ²⁵ , Luthans & Peterson (2001) ²⁶ , Tracey (2002) ²⁷ , Schyns & Collani (2002) ²⁸ , Tsabari et al. (2005) ²⁹ , Stockard et al. (2005) ³⁰ , Rottinghaus et al. (2006), Durr & Tracey (2009) ³¹ , Abele & Spurk (2009), Tracey (2010), Pati & Kumar (2010) ³² , Chaudhary et al. (2011), Fort et al. (2011), Hirshi (2012), Hazenberg et al. (2012)	
社会認知的キャリア理論 Lent et al. (1986), Lent et al. (1990), Lent et al. (1994), Lent et al. (2000), Smith (2002) ³³ , Choi et al. (2003), Looney & Akbulut (2007) ³⁴ , Akbulut & Looney (2007) ³⁵ , Breeding (2008), Lent et al. (2008), Rothwell et al. (2008), Pengcharoen & Schultz (2010), Lent et al. (2010), Joshi & Kuhn (2011)	

出典：

1 Gadassi et al. (2012), 2 Gadassi et al. (2012), 3 Wheeler (1983: 73), 4 Wheeler (1983: 73), 5 Joshi & Kuhn (2011: 134), 6 Betz & Hackett (1986: 279), 7 Betz & Hackett (1986: 280), 8 Betz & Hackett (1986: 286), 9 Betz & Hackett (1986: 285), 10 Betz & Hackett (1986: 286), 11 Betz & Hackett (1986: 281), 12 Betz & Hackett (1986: 282), 13 Betz & Hackett (1986: 285), 14 Tracey (2010: 442), 15 Tracey (2010: 442), 16 Joshi & Kuhn (2011: 136), 17 Joshi & Kuhn (2011: 136), 18 Tracey (2010: 442), 19 Tracey (2010: 442), 20 Joshi & Kuhn (2011: 136), 21 Van Vianen et al (2009: 305), 22 Tracey (2010: 445), 23 Joshi & Kuhn (2011: 137), 24 Tracey (2010: 445), 25 Tracey (2010: 441), 26 Chaudhary et al. (2011: 19), 27 Tracey (2010: 442), 28 Chaudhary et al (2011: 19), 29 Tracey (2010: 442), 30 Joshi & Kuhn (2011: 136), 31 Tracey (2010: 446), 32 Chaudhary et al. (2011: 19), 33 Joshi & Kuhn (2011: 134), 34 Joshi & Kuhn (2011: 134), 35 Joshi & Kuhn (2011: 134)

イブに適合する仕事環境（抽象的・観念的ではなく具体的・实际的な活動で特徴づけられる環境、つまり金銭・もの・パワーの蓄積が重視される環境）のもとで、働こうとするのである。

他方、ビッグ・ファイブ理論というのは、1980年代に人の複雑な性格構造が基本的に5つの因子（感じのよさ、誠実さ、外向性、神経質、経験へのオープン性）から構成されていることの発見に端を発している。この5因子をビッグ・ファイブという。この立場の代表者がマックレーら（McCrae et al.）である。彼らは1992年にNEOパーソナリティ目録（NEO-PI-R; Costa & McCrae）を作成した。この目録によって、さまざまな人間行動プロセス（態度、モチベーションも含む）とパーソナリティの関連性が明らかにされている。たとえばアームストロングら（Armstrong & Anthoney, 2009）は、この目録を用いて、ホランドの6つの職業興味タイプがビッグ・ファイブとどのような関係があるのかを明らかにしている。

しかしホランドの研究においても、パーソナリティ特性（価値観、性格、能力、考え方、欲求など）と6つのパーソナリティ・タイプの間関係はまだ明確ではない。加えて、6つのパーソナリティ・

タイプが職業決定に影響すると考えられているが、そのプロセス自体も十分解明されていない。たとえば、ヒル&コリンズ-イーグリン (Hill & Collins-Eaglin, 1985) やパイク (Pike, G. R. 2006) は、ホルランドの「パーソナリティと職業環境の適合」モデルにおける職業環境を「職業に対する期待」という概念に取り替える、あるいはまたその追加の必要性を指摘している。

要するに、キャリア (職業) 選択のパーソナリティ・アプローチには基本的に以下のような限界があるのである (Gadassi et al., 2012)。

- ・ 個人間の相違を部分的に説明することしかできない
- ・ 個人の性格を正確に診断できないから、その人がキャリア決定を推し進めていくのを適切に支援できない
- ・ 結果として、個人のキャリア決定のスタイル (方法) を十分説明できない

したがって、この職業決定のパーソナリティ・アプローチは個人の職業選択を十分に予言することはできないのである。

Ⅲ 行動理論

職業選択のパーソナリティ・アプローチには上記のような限界があった。そこで、ガティら (Gati et al., 2010. in Gadassi et al., 2012) は、パーソナリティ特性にこだわらず、主に行動特徴に基づく総合的なキャリア決定プロフィール (CDMP; Career Decision-making Profiles) という個人のキャリア決定上重要な 11 次元 (計 33 項目) から成る自己報告質問票を開発した。この開発に当たり、ガティらはまず、過去の研究から明らかになった 40 のキャリア決定スタイルを 16 のプロトタイプに分け、次にその 16 タイプに共通する以下の 11 の要因 (特徴) を発見したのである。ちなみに、ガティらは 1996 年にこの CDMP と類似した CDDQ という質問表を開発している。そして彼らは 2010 年に CDDQ の実行可能性と有用性について検証している (Gati & Amir, 2010)。しかしこの CDDQ はあくまでもキャリア決定を妨げている原因を明らかにするために開発されたものである。

- a. 情報収集 (広範囲-最低限度)
- b. 情報処理 (分析的-総括的)
- c. 環境支配性向 (インターナル-エクスターナル; Locus of Control)
- d. キャリア決定プロセスで行った努力 (大きな-小さな)
- e. キャリア決定の引き延ばし (いつも-一度もない)
- f. キャリア決定に関して最終決定をするスピード (速い-遅い)
- g. 他人 (家族、信頼している人、友人) に相談する (頻繁に-ほとんどしない)
- h. 他人への依頼心 (強い-弱い)
- i. 他人を喜ばせたいという願望 (強い-弱い)
- j. 理想的な職業に就きたいという願望 (強い-弱い)
- k. 妥協の意志 (強い-弱い)

ガダッシら (Gadassi et al., 2012) の研究は、この CDMP の 11 次元のうち、どの次元が実際のキャ

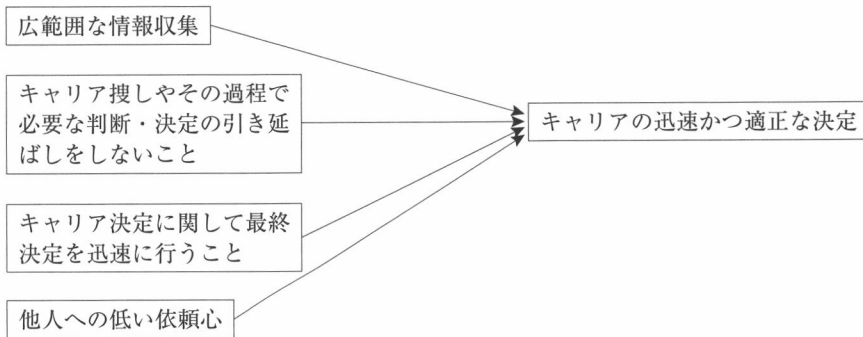
リア選択で重要なのか、そしてそれらの次元のキャリア適応力を明らかにするものである。サンプルは、イスラエルの今まさにバックパック旅行に出かけようとしている若者 383 人（男 181 人、18-30 才（平均年齢 22.8 才））。研究結果によれば、

(1) キャリア選択で重要な要因は、CDMP の 11 次元のうち、とりわけ次の 4 次元であった。

- ・より広範囲に情報収集すること
- ・キャリア捜しやその過程で必要な判断・決定の引き延ばしをしないこと
- ・キャリア決定に関して最終決定を迅速に行うこと
- ・他人への依頼心が低いこと（自分のキャリアについては自分の責任で自ら決めること）

以上の発見は、下図のように表すことができるだろう。

図表 2 CDMP 次元とキャリア選択の関係



(2) キャリア適応力（新しいキャリアにフィットするように自らを変えることができる能力）の高い人ほど、キャリア選択力が高い

CDMP 次元のキャリア適応力を評価する上で、次の 3 つの評価基準を設定した。

- a. 「キャリア決定の情緒的およびパーソナリティ上の困難性」との相関の強さ
これは質問票（EPCD; Saga & Gati, 2007. in Gadassi et al., 2012）で測定される。この質問票は、キャリア決定を慢性的に困難にしている原因だと広く認められている 3 つの要因（悲観的なものの見方、不安性向、セルフ・コンセプトとアイデンティティの未確立）を測る
- b. ビッグ・ファイブの 5 要因（神経質、外向性、経験へのオープン性、感じのよさ（快活さ）、誠実さ）との相関の強さ
- c. 各次元のキャリア適応力を、自分が今キャリア決定のどの段階（まったく決めていない、ある程度決めていて、決めていて）にいるのかで評価する

研究結果によれば、キャリア適応力の高い人は以下のような特徴を持っていた。

- ・「理想的な職業に就きたい」という強い願望

この願望の強い人は、しばしば自分にとって可能な職業選択に関して完全主義者だとか非現実的な見方をしているといわれるが、そうではなく、自分の職業決定力に強い自信を持っている場合の方が多い。

・妥協の意志がないこと

適応力の高い人は、そもそも妥協の必要性がない。

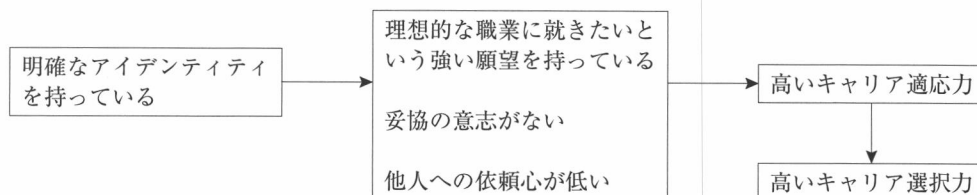
・他人への依頼心が低いこと

自分のキャリア選択で他人に頻繁に相談する人は、自分の職業決定力に自信がなく、適応力の低い人である。

要するに、キャリア選択のプロセスを着実に適切に推し進めている人は、少なくとも自立心が強い人である。というのも、こういう人はしばしば明確なアイデンティティを持っているからである。

以上の発見は、下図のように表すことができるだろう。

図表3 高いキャリア適応力の形成メカニズム



この行動理論に基づく職業決定理論は行動次元を重視してはいるが、性格特徴も考慮している。それは「性格が行動を規定する（強い影響を与える）」という仮定を置いているからだろう。しかし性格が直接規定するのは態度であり、行動ではない（林、2000：159-160頁）。

またアイデンティティが依頼心など3つの性格・行動に強い影響を与えるといわれるが、それらの関係はまだ経験的に証明されていない。

しかしながら、このアプローチはパーソナリティ・アプローチよりも、理論的にも経験的にも説得力が高いと考えられる。つまり「適正な職業を決定した」ということは、その前プロセス（情報収集や迅速な判断、など）が適切に実施された結果である。職業決定という行動に間接的に影響を与えるであろう価値観や性格、興味などを重視するよりも、その行動を直接支配する（直接影響を与える）行動局面を重視する方が、職業決定を予言する上で、納得がいく。

しかしながら、その行動局面が何によって規定されているのか（強く影響づけられているのか）を、行動理論に基づく職業決定理論はさらに明らかにする必要がある。

IV 期待理論

期待理論というのは、ブルーム（Vroom, V. H.）が欲求理論、公正理論、強化理論の3つに基づいて、1964年に開発したといわれる（林、2000: 143-148頁）。彼はそもそも「人は一般に喜びを極大化し、苦痛を極小化するような選択をする」と考えた。このような選択行動の成否は、選択後に期待されるものと、それに対する魅力に依存すると考えた。つまり彼は満足極大化説に立ち、モチベーションの数量モデルを開発したのである。

この理論を職業決定行動に適応すると、下式のように表すこともできるが、本来は、ある行動への

モチベーションの強さは、期待（あるレベルの努力ないしは行動がその目標の有効な達成を生むという知覚の可能性）、用具性（その目標達成が諸報酬をもたらすと知覚する可能性）、誘意性（知覚する報酬に対して自分自身が知覚する魅力の程度）の3つの変数から決定されるというものである。

この期待理論を職業決定行動に、とりわけ職業に対する魅力の形成要因の解明に用いるとすれば、下式のようなになる。つまり、ある職業の魅力というのは、その職業の用具性と誘意性によって決定されると考えることができる（Mitchell & Beach, 1976. in Wheeler, 1983: 74.）。

$$V_j = \sum (V_k \times I_{jk})$$

V_j : 職業 j の魅力

V_k : 報酬 k の魅力

I_{jk} : 職業 j から、報酬 k が得られるだろうという期待

ウィーラー（Wheeler, 1983）は期待理論と自己効力理論（後述）のどちらが職業選択の意志をより強く予言できるかを明らかにしようとした。そこで彼は、この期待理論をキャリア行動に適用して次のようなモデルを開発した。

職業選択の意志 = f（選択する職業から報酬が得られるという期待の強さ × 選択する職業から得られると期待する報酬の重要性 × 選択する職業から報酬が得られる可能性）

しかし、たとえある職業が自分が求める価値（報酬として具現化される）を実現してくれると思っても、人はその職業遂行の自己効力が低ければ、その職業を選ぼうとはしない。

そこで次に、彼は自己効力理論をキャリア行動に適用して次のようなモデルを開発した。

職業選択の意志 = f（職業遂行自己効力）

ただし、職業遂行自己効力は2つの下位スケール（各職業に対する自分の能力のマッチ度の知覚の測定スケール、各職業における自分の成功可能性の知覚の測定スケール）で測定した。

彼はまず、職業が男性優位か女性優位かを識別するために、米国労働省“Employment and Unemployment”レポート（1980）に基づいて、弁護士やセールス・パーソン、小学校教師など17の職業を抽出した。サンプルは、米国のある大学の経営学や教育学、心理学の専攻の学生144人（男82人）。研究結果によれば、

a. 期待理論も自己効力理論もともに、職業選択の意志と有意な相関関係を示していた。

ちなみに、相関係数は次のとおり。職業の魅力－職業選択の意志（男 .466, $p < .001$; 女 .415, $p < .001$ ）、能力のマッチ度－職業選択の意志（男 .546, $p < .001$; 女 .682, $p < .001$ ）、成功可能性－職業選択の意志（男 .284, $p < .001$; 女 .405, $p < .001$ ）

b. 重回帰分析によれば、職業の魅力と、能力のマッチ度は男女ともに、職業選択の意志を有意に予言していたが、成功可能性は非有意であった。

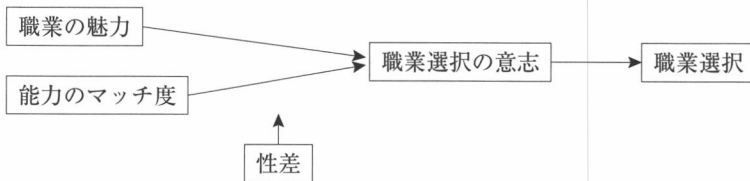
職業選択の意志の最強の予言器は能力のマッチ度で、次は職業の魅力であった。つまり自己効力の方が予言力が強かった。しかし成功可能性知覚は有意に予言していなかった。

c. 女性は男性優位の職業を選択する傾向が低かった。つまり、職業選択の意志に関して性差が明確に存在していた。男性は、男性優位の職業（男性の就業割合の高い職業 全14種）を強く選択する傾向があり（14のうち9つを選択）、女性は女性優位の職業（女性の就業割合の高い職業 全3種）を強く選択する傾向があった（3のうち2つを選択）。

d. 女性は、男性に比べ、男性優位の職業に関して自己効力が低いとは必ずしも言えなかった。

つまり、性別に関係なく、男性優位の職業で成功するのは難しいと知覚されていた。しかし、この傾向はとくに女性の方が強かった。また女性の方が、男性優位の職業に自分の能力がマッチしていないと思っている傾向が強かった。

図表4 職業選択の意志の予言力の比較（期待理論と自己効力理論）



要するに、本研究では、期待理論も自己効力理論も職業選択の意志の有意な予言器であることが分かったが、自己効力理論の方が強い予言力があつた。ただし、能力のマッチ度に限られる。しかしながら、自己効力の方が、魅力よりも強い決定力を持っているとはまだ断言できない。したがって、職業選択の意志に関するより完全なモデルを構築するには、少なくとも自己効力と職業の魅力を重要な予言変数として導入すべきであろう。

V 自己効力理論

自己効力理論の中心概念である自己効力というのは、バンデューラが1977年に開発した社会学習理論にとってもきわめて重要なものである（林、2014^a）。それは自己に関わる諸概念の中で重要なものであり、セルフ・コンセプトの主要な構成要素である。自己効力とは、人が自己の持っている能力を用いてある行動をすることができるといふ強い気持ちもしくは信念のことである。つまり能力を用いて、自分には実際何がどのくらいできるのかという判断力を示す。つまり自己効力は単なる自信とは異なる概念なのである。したがって、自己効力は、人がたとえ非常に困難な問題を解決しなければならない状況にあつても、それに積極的に取り組もうという意欲を生む鍵である。現在、自己効力がさまざまな活動局面（職務態度、仕事意欲、仕事行動、教育・訓練、職務業績、リーダーシップ、健康生活、など）できわめて重要な働きをしていることが明らかになっている。この理論は次章の社会認知的キャリア理論の発達の土台である。

自己効力理論に基づく職業選択理論は、職業選択に対する自己効力と興味の影響プロセスをまず厳

密に解明しようとする (Tracey, 2010: 441)。現在「自己効力・興味-職業選択」の関係に関する基本的なモデルは、主としてトレイシーによれば、以下のような5つがあるようだ。しかも現在、下記の(1)-(3)と(5)は大体において支持されている。

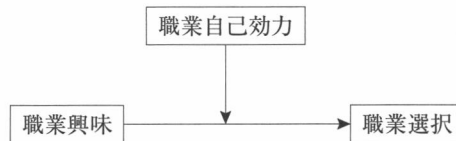
- (1) 職業自己効力が職業興味を作り上げ、職業興味が職業選択に強い影響を与える



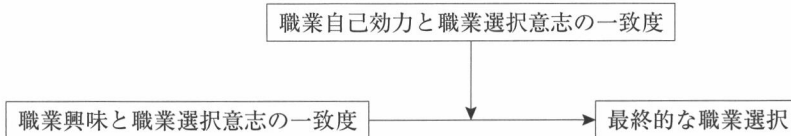
- (2) 職業自己効力と職業興味の相互作用関係が職業選択に強い影響を与える



- (3) 職業興味が、職業自己効力の影響の下で、職業選択に強い影響を与える



- (4) 「職業興味と職業選択意志の一致度」が、「職業自己効力と職業選択意志の一致度」の影響の下で、職業選択に強い影響を与える。これは上記cの変形モデルである



- (5) SCCT (社会認知的キャリア理論) モデル



前述のウィーラーの研究アプローチとは異なり、職業自己効力よりも職業興味がキャリア選択意志を決定することを明らかにした研究がある。後述のジョシらの研究結果とも異なる発見がロッチェンゲハウスら (Rottinghaus et al., 2006) によってなされているのである。彼らは上記の5つのモデルすべてを否定するのである。この研究はそもそも、下記の関係を検証しようと試みている。

$$\text{キャリア選択意志} = f(\text{職業自己効力}, \text{職業興味})$$

ロッチェンゲハウスらは大学生のキャリア選択意志というのは卒業直前の職業目標を表す、もしくは職業の具体的な選択で明らかになると考える。サンプルは、米国中西部のある大規模大学の心理学

専攻の学生 254 人（女 183 人、ヨーロッパ系米国人 228 人）である。彼らのキャリア選択意志は心理学の研究者や実践家、法律家、経営管理者など7つの職業カテゴリーに分かれていた。研究結果によれば、

a. 職業自己効力の強さと職業興味のそれとは一致しない

ホルランドの RIASEC 分類を用いると、研究者タイプに関する職業自己効力と職業興味が、7つの職業カテゴリー集団で、非常に強い差があった。他の職業タイプについては、職業自己効力と職業興味はそれ程明確な差は見られなかった。ちなみに研究者タイプへの興味が最も強かったのは、心理学研究者の選択集団であった。研究者タイプに関する職業自己効力が最も強かったのは、法律家選択集団であった。つまり、ある職業への興味が強い者が、その職業自己効力も同程度に高いとはいえないのである。

b. 職業カテゴリー集団で、職業興味が明確に異なっている

ホルランドの RIASEC 分類をさらに詳細にアクティビティ・ベースで分類したベーシック職業興味分類（25 分類）によれば、7つの職業カテゴリー集団で、職業興味が明らかにバラバラに異なっている。つまり 25 職業のうち 10 で、職業興味が 7 職業カテゴリー集団間に有意な差があった。最も差が強く見られたのは、医学、軍事、医療サービス、科学の 4 つである。

c. 職業カテゴリー集団で、学習と勤労に関する志向（ワークスタイル、学習環境、リーダーシップスタイル、リスクテイキング／冒険的）が明確に異なっている

たとえば、ワークスタイルに関しては、心理学実践家選択集団が心理学研究者選択集団よりも、共働志向が有意に強かった。また学習環境に関しては、法律家選択集団が経営管理者と医療関係者の選択集団よりも、アカデミックな学習環境を好む傾向が強かった。

本研究結果からも明らかなだが、大学で同じ専攻の学生でもキャリア選択意志はさまざまに異なっている。つまり学生が選択するキャリアは、専攻学部ではなく、また職業自己効力よりも、職業興味（職業が求める基本的なアクティビティへの興味で測定される）に強く左右されるのである。

図表 5 キャリア選択意志の決定プロセス



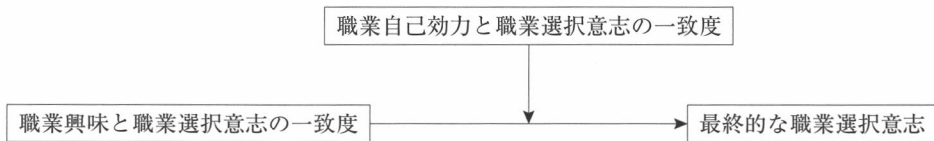
ところが、トレイシー（2010）はとくに上記（4）のモデルに焦点を当てて、職業興味と職業自己効力が職業選択に与える影響を明らかにしようとする。この研究は、最終的な職業選択の確実性（キャリア選択の意志；選択した職業に就くと、自分が確信している強さ）は単純に「自己効力・興味－職業選択」の一致度によって決まると考えるのではなく、この関係を次の2つに分割して研究する。

- ・ 職業興味と職業選択意志の一致度（適合度）
- ・ 職業自己効力と職業選択意志の一致度（適合度）

サンプルは、米国人 2145 人（女 1103 人、年齢 18-64 才（平均年齢 23.6 才）、アングロ・アメリカン 58%）で、インターネットを通じてデータを収集した。研究結果によれば、

- a. 最終的な職業選択意志に対して「職業興味と職業選択意志の一致度」も「職業自己効力と職業選択意志の一致度」もどちらも直接的に有意な影響力を示していたが、「職業興味と職業選択意志の一致度」の影響の方が強かった。
- b. 「職業自己効力と職業選択意志の一致度」は、「職業興味と職業選択意志の一致度」と最終的な職業選択意志の関係をモデレートしていた。
- ちなみに、これら2つの発見は男女間に差異はなかった。

図表6 職業自己効力・興味—職業選択意志の一致度—職業選択の関係



つまり、

- ・「職業自己効力と職業選択意志の一致度」が高い人ほど、「職業興味と職業選択意志の一致度」が高くなれば、最終的な職業選択意志も強くなる。他方、
- ・「職業自己効力と職業選択意志の一致度」が低い人は、「職業興味と職業選択意志の一致度」が高くなっても低くなっても、最終的な職業選択意志の強さは変わらなかった。

要するに、前章のウィーラーの研究（1983）では、職業選択の意志の最強の予言器は職業自己効力で、次が職業の魅力であった。つまり期待理論的アプローチよりも自己効力理論の予言力が強かった。ところが、トレイシーの研究結果は基本的には「自己効力と興味が職業選択に強い影響を与えている」ことを証明している。ただし、彼も職業自己効力の影響力の方が強いことを明らかにしている。この点はホランド理論の最も根幹的な部分を否定しているのである。

本章の自己効力理論と職業選択の関係に関する議論では、経験と環境認識、そして年齢が職業興味と職業自己効力に与えるであろう影響関係についての検討が不十分なようである。自己効力概念を職業選択の場で活用するとすれば、もっと広い視座が求められる。

VI 社会認知的キャリア理論（SCCT）

1. SCCT とは

現在のキャリア研究の主流は社会認知的キャリア理論（SCCT）だという研究者もいるほどに、その理論的な包括性と実践的な説明力が高く評価されている。その理論の代表者はレントラ（Lent, R. W. et al.）である。SCCT というのはキャリア開発の多くの理論的アプローチを統合化しようとする理論で、バンデューラの自己効力理論をベースにしている。

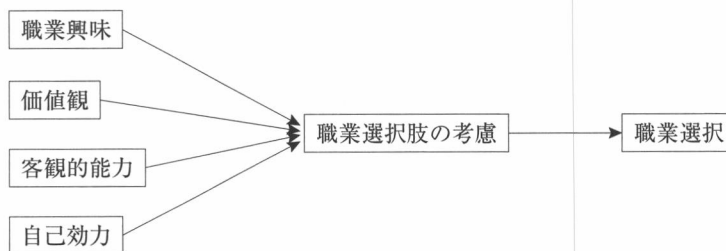
1.1 SCCTの2つの基礎理論

レントら (Lent et al. 1986) は、先ず、バンデューラによる自己効力理論がキャリア決定に対して大きな貢献をすると主張する。彼らは、自己効力の意義として次の4つを挙げる。

- ・ 行動と行動変容の重要な調節器である
- ・ 行動上の環境 (状況) の選択に重要な影響を与える
- ・ どのくらい努力すべきかの判断 (決定) に重要な影響を与える
- ・ たとえ障害や妨害に遭遇しても、活動の方針 (方向性) と、それに向かう努力の持続力に重要な影響を与える

したがって、自己効力というのは、キャリア決定に関しては、その方向 (キャリア領域) とその範囲の決定、そして選択したキャリア決定に固執し、成功を勝ち取る努力をし続けるうえできわめて重要な働きをするのである。そこでレントら (Lent et al. 1986) は、従来のパーソナリティ理論家たちが主張していた職業選択モデルに、新たに自己効力概念を投入し、その概念の有用性を明らかにしようとした (図表7)。

図表7 SCCTの初期の職業選択モデル



彼らは、このモデルの検証のために、米国の科学/エンジニアリング専攻の大学1・2年生、計105人 (男 75人) を調べた。研究結果によれば、

- a. 職業選択枝の考慮の最強の決定要因は、職業興味 ($p < .001$) であった。第2位が職業要件の充足に関する自己効力であった ($p < .001$)。第3位は専門領域の基礎科目で高成績を取ることに関する自己効力であった ($p < .01$)
- b. 自己効力は学業成績、在学期間、職業選択枝の考慮の有意な予言器であった
- c. 職業興味は、職業要件の充足に関する自己効力とのみ、強い相関関係にあった
- d. 数学適性検査の結果と高校時の成績は、職業選択枝の考慮と有意な関係がなかった

つまり、この適性検査が価値観を反映しているとすれば、従来のパーソナリティ理論に基づく職業選択モデルは職業興味を除いて、まったく有効ではなかった。それに対して、自己効力理論の有効性が支持されたのである

しかし、SCCTの基本的な主張は「経験と環境認識が職業の興味と選択を決定する」というものである (以下、van Vianen et al., 2009)。人は学習経験を通じて、自分の能力を理解し (自己効力感)、自分の職業選択の結果を推測する (結果期待)。この自己効力感と結果期待が、職業選択の際の目的・

目標（基準）に影響を与える。したがって、人は自分ができない、やれる自信がない（自己効力感の低い）職業は追求も選択もしないし、ネガティブな結果が予想される職業も追求、選択はしない。

さらに、SCCTで重要な基礎になっている理論がもう1つある。それはスーパー（Super, 1990. in van Vianen et al, 2009.）のキャリア選択と発達の理論である。それによれば、キャリア・ステージというのは本来人間の成長過程に対応し、人の主要な成長目標を表すものであり、したがって年齢と強い関係があるのである。たとえば、自己の探求ステージは大体14-24才に現れ、職業を通じてセルフ・コンセプトの確立を図る。自己確立のステージは大体25-44才に現れる。したがって、人は大体において35才あたりで、キャリア固定という目標を達成するものである。人は、いわゆる高齢労働者になると、職務に関するさまざまな学習や訓練の機会には興味を失うと仮定される。

以上の2つの理論に共通している主張は、少なくとも次の2点であろう。

- a. 人は、たとえパーソナリティ特性や経験が異なろうとも、本来自分のキャリアの積極的な形成者である。したがってキャリアを発達させ、完成させることを目指すのである
- b. ある特定のキャリアの選択は、それ以外のキャリア機会へのドアを閉じてしまう。その結果、一般に、その閉じられた機会を後で追求・獲得するのは難しいものになるだろう

要するに、人は、キャリア選択は真剣に取り組まなければならないのである。それだけに、安易に転職をしたり、職業が決められないという事態は、その人の人間としての成長を阻害し、有意義な人生を妨げる可能性がある。

「はじめに」のところでも述べたが、将来の職務や職業においては、求められる知識やスキルが急激に多様化、複雑化、高度化していき、これまでの知識やスキルの陳腐化が早まっていくだろう。そうすると、従来の伝統的なキャリア理論つまり「個人-職業の適合」モデルは役に立たないであろう。そこで、自己効力理論や社会的認知理論に基づくキャリア理論が重要になってくるのである。たとえば、人は職務遂行に自信がある場合のみ、その職務を積極的に実行したり、担当しようとするのである。人というのは、失敗によって、セルフ・コンセプトが傷つくのを恐れるものなのである。ちなみに将来のキャリア市場は、

- ・働く人に、高い職務自己効力を要求する

しかもこの自己効力が自己のこれからの発展と、キャリア機会（たとえば職業の探求・獲得の機会）の獲得を制約するのである。

- ・働く人に、ある特定の狭い職務自己効力よりも、「幅広い役割」自己効力を求める

したがって、伝統的なキャリア理論が前提にしていた「人はキャリアの安定性を追求する」という考え方は、これからの働く人にとってあまり意味をなさないだろう。それだけに、若者の将来のキャリア形成のためには、広範囲な経験と学習が求められる。若者はこれから、初期のキャリア選択は自分の人生におけるキャリア・パスの第一歩にすぎないと思うべきである。

1.2 キャリア適応力の新しい定義

じつは、今も昔もキャリア理論の中心概念はキャリア適応力という言葉であった。しかしSCCT

の立場では、キャリア適応力は自己効力に基づくものなのである。キャリア適応力というのは、行動を環境変化に応じて修正していく能力のことである。人はキャリア決定（選択）をする、あるいはしなければならぬといった状況では、その状況が以下のような場合であれば、キャリア適応力が高まっていくのである（Dweck & Molder, 2005. in van Vianen et al., 2009: 306）。

a. 長期的な見地からよりも、短期的見地からキャリアを決定しようとする場合

つまり、短期間従事するキャリアを決定する場合

b. 最良のキャリア選択肢を求めるよりも、適度に良い選択肢を求める場合

c. キャリアについての新しい考え方（仕事を通じて実現したい自分の目的を達成するにはこういう職業に就かなければならないというような固定観念を持つのではなく、さまざまな職業を経験して目的を達成しようとする柔軟な姿勢）をする場合

d. 自分はこういう人間であるといった固定的な捉え方ではなく、人というのは努力や経験を通じて変わることができるという弾力的な人間観を持つ場合

それでは、この適応力を高めるにはどうすればよいのだろうか。それにはキャリア開始時に質の高い仕事経験をすることが最も大事なことである（van Vianen et al., 2009: 306）。とりわけ当面求められるさまざまなスキルを習得し、そして新しいスキル獲得に挑戦している人をモデルにし、自らも挑戦することである。しかし最近の研究によれば、若者はあまりチャレンジングではないようだ。たとえば、ある研究によれば、大学生の約40%が挑戦的ではないタスクを選択した。その理由としては、彼らは自分が今持っているコンピテンシーズを発揮し、その有効性の確認に焦点を置いていて、失敗のリスクの回避を重視する傾向が強い。このような学生に高い適応力を求めるのは難しいが、質の高い仕事経験をさせれば、変わるであろう。

現在この適応力という言葉の定義が変わった。以前は、キャリア・ステージが変われば、それに適切に移行していくこと、あるいはまた仕事と環境の間でバランスを取ることを意味していた。最近は、次の2つの準備を指す（Savickas, 1997. in van Vianen et al., 2009: 305）。

a. タスクの予測可能な変化への適応力

職務や職業の予測可能な変化に対して事前に準備をすること。これは伝統的なキャリア・マチュリティの概念に相当する。

b. タスクの予測不能な変化への適応力

将来の技術革新や顧客のニーズ、競争相手の行動など予測不可能な環境変化による、職務や職業の予測不能な変化に対して事前に準備をすること。これは新しく発生する状況に継続的に適応していく必要性を意味している。

新しいキャリア理論はbのキャリア適応力に焦点を当てる。

最後に、社会認知的キャリア理論において最近とりわけ重視されている職業選択の意思決定スタイル（van Vianen et al., 2009: 300）が、キャリア理論の発展のための2つの方向性を示唆している。すなわち、

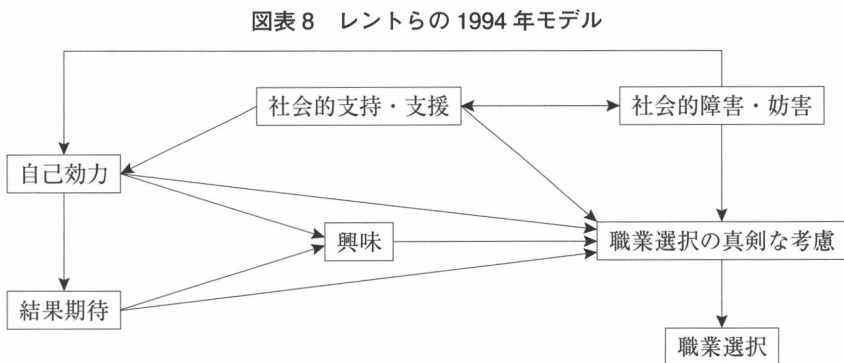
- ・直観的思考と無意識的思考の研究から、キャリア情報に関する情緒的な処理と判断のメカニズムと、その有効性を明らかにする
- ・「職業が決められない」ことの原因究明の研究から、キャリア・カウンセラーに、クライアントがキャリア決定に関してネガティブな思考をするのではなくポジティブな思考をするように方向づけをさせる。そしてキャリアというのはいったん選択したら変えることができないという固定観念を放棄させる。

2. SCCT モデル

現在の SCCT 研究で、将来の研究の発展にとってきわめて重要と考えられる 3 人の研究者のモデルを検討する。

2.1 レントらのモデル

まず、SCCT の開発者であるレントらは、自己効力の意義と 86 年研究 (Lent et al. 1986) の成果に基づき、1994 年に次のようなモデルを開発した (図表 8)。



Lent et al., 2008: 54; 2010: 245.

このモデルは、人は職業を決めるさいはさまざまな社会的支持や妨害があるだろうが、現実はそのもとで、自己効力、結果期待、職業興味に基づいて自己の職業を選択していると仮定する。人は自分にとって重要な人達との間の社会関係が良好で支持的だと知覚するほど、物事をポジティブに知覚し判断し、積極的に取り組み、ポジティブな結果 (精神的健康や幸福感の知覚、成功感の知覚) を生む可能性が高いのである (Rees & Freeman, 2009: 244)。

レントらは、まず 2008 年にこのモデルの検証を試みた。サンプルは主として白人が多い 21 の大学と黒人が多い 21 の大学から、コンピュータ関係を専攻している学生 (1 年生から 4 年生まで)、計 1208 人 (男 849 人; 平均年齢 21.01 才) を調べた。サンプル全体のパス解析によれば、下記の a - d の有意なパス係数はすべて正であった。

- a. 自己効力は、職業興味、結果期待、職業選択の真剣な考慮の 3 つの要因に有意な影響を直接与え

ていた

- b. 結果期待は、どの要因にも有意な影響を与えていなかった
- c. 職業興味は、職業選択の真剣な考慮に対してのみ有意な影響を与えていた
- d. 社会的支持は、自己効力と職業選択の真剣な考慮に対して有意な影響を与えていた

ただし、

- e. 社会的妨害は、自己効力と職業選択の真剣な考慮に、負の有意な影響を直接与えていた
- f. 社会的支持と妨害は、負の有意な相関関係があった。

ちなみにここで、職業選択の考慮とは、職業上の目標の設定とその追求に関することであり、被験者がどんな職業が自分に合っているのか、もしくは選択の余地がどの程度あるのかについて真剣に考えているのかを調べている。また、社会的な支援と妨害というのは、自分の職業決定について自分にとって重要な人達からどんな支援や支持を、またネガティブな意見や妨害を受けるのかで調べている。

ところが、彼らの2008年と、基本的に同一のモデルを検証した研究(Lent et al. 2010)では、部分的に異なる発見が得られた。しかし基本的な部分については大体同じ発見であった。それは、ポルトガルの高校生600人を調べたものである。その研究結果によれば、下記のa-dの発見はすべて正の関係である。

- a. 自己効力と結果期待は職業興味を有意に決定していた。この関係は、ホランドのRIASECモデルの6つの職業タイプすべてにおいて発見された。とりわけ、結果期待の方が自己効力よりも6つのタイプすべてにおいて決定力が強かった。
- b. 自己効力は、6つの職業タイプのすべてにおいて、結果期待の強い決定要因であった
- c. 自己効力と結果期待の組み合わせが、職業興味に有意な影響を与えていた
- d. このモデルは、部分的に支持された。つまり、

- ・自己効力は、4つの職業タイプ(現実主義者、芸術家、研究者、ことなかれ主義者)に関してのみ、職業選択の考慮に対して小さいが、有意な直接的な影響を与えていた。
- ・結果期待は、4つの職業タイプ(現実主義者、芸術家、企業家、ことなかれ主義者)に関してのみ、職業選択の考慮に対して小から大までの有意な直接的な影響を与えていた。
- ・6つの職業タイプすべてにおいて、職業興味は職業選択の考慮に強い有意な影響を与えていた。

ただし、

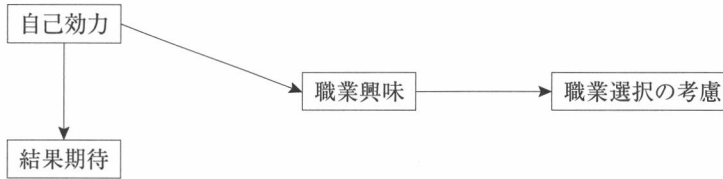
- e. 社会的な支援と妨害は、6つの職業タイプすべてにおいて、職業選択の考慮に有意な影響は与えていなかった。

要するに、同じモデルの検証で、サンプルが異なれば、若干異なった結果が得られた。とくに結果期待と社会的支援・妨害の影響度に異なる発見があった。しかし、次の関係は一貫して支持されているようである(図表9)。

2.2 ジョシ&クーンのモデル

さて、現在のSCCT理論はその特徴として、次の4つを基礎もしくは包括していると、ジョシ&ク

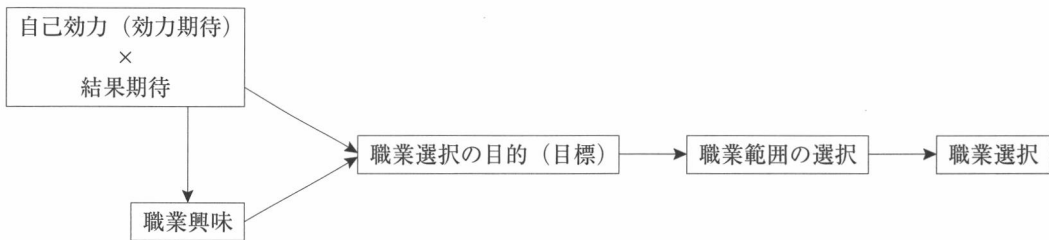
図表 9 レントらの 2008 年と 2010 年の研究成果の共通点



ン (Joshi & Kuhn, 2011) はいう。それらは職業興味の生成プロセス、TRA (後述)、仕事の価値とキャリアの調和、キャリア・イメージである。

- (1) まず、SCCT 理論が注目する研究対象は、職業自己効力と職業興味の関係、とくに職業興味の生成プロセスである。ちなみに、職業興味というのは職業やそれに関わるタスクについての好き嫌いのことと定義される。そしてそれは自己効力と結果期待から生まれると規定される。このモデルによれば、キャリア選択は以下のようなプロセスである。

図表 10 自己効力-興味-キャリア選択の基本的モデル



Joshi & Kuhn, 2011: 134.

このモデルでは、結果期待がバンデューラよりも、広く捉えられている。つまり主として3つの信念 (社会規範、仕事の価値、個人的報酬に関する) を暗黙のうちに包括する複雑で広い概念だと規定される (Lent et al., 1994)。

- (2) 次は、TRA (Theory of Reasoned Action) を理論枠組みとして用いている (以下、Joshi & Kuhn, 2011: 135-136)。

現在、TRA はさまざまな場において、とりわけキャリア選択行動の解明で広く用いられているようである。TRA というのはそもそもアジェン&フィッシュバイン (Ajzen & Fishbein. 1975, 1980) が開発した「態度と社会的信念に焦点を当て、人間行動の生起を説明しようとする一般的モデル」である。つまり、このモデルの基本は「意志が行動を決定する」という主張にある。ちなみに、意志というのは目的を意識した心理的活動のことである。この主張を、キャリア選択行動の場で説明するとすれば、SCCT の結果期待の概念を解体することができ、SCCT 理論の説明力を高めることができるとジョシらは考えた。つまり、

- a. キャリア選択の意志は「キャリア選択肢に対する態度×社会的規範の主観的な知覚」によって形成される。つまりこのキャリア選択肢の追求という行動の意志は、キャリアへの興味と社会的影響

力（社会的圧力）の知覚の2つの相互作用によって形成されると考えられる。ただし、キャリア選択肢に対する態度：基本的には、その選択肢の追求に関わる効力期待と結果期待によって形成される。

社会的規範の主観的な知覚：キャリア選択肢に関する、自分にとって重要な人達の評価に関する自己知覚のこと

人は何かを知覚したり考えたり判断する際に、自分にとって重要な人達に影響されるものである。とくに将来の不確実性に不安を感じている場合（たとえば、結婚や就職・転職の場合）、そうである。

b. キャリア自己効力とは、選択したキャリアを成功裡に遂行していくことができる能力を持っているという信念のことであり、これがキャリア選択意志に対して直接的に、また興味と結果期待を通じて間接的に影響を与える。つまりキャリア自己効力がキャリア選択の意志を形成する（強い影響を与える）可能性が高いのである。

したがって、たとえば、あるキャリアもしくはキャリア関連の活動に関して自己効力の低い人は、そのキャリアを自分が選択しないことを正当化する傾向がある。つまり低い自己効力はそれに関連したキャリアへの参入障壁になっているのである。

そもそも自己効力（効力期待）というのは、バンデューラによれば、次の4つの行動の主要な決定要因なのである。目標設定、活動の選択、積極的な努力の行使、努力の継続。

(3) 仕事の価値と、選択するキャリアの調和に関する知覚

キャリアの魅力というのは、それが自分が重視している価値をどのくらい実現できると思うかによるのである。たとえば、高所得に価値を置く人は、それをもたらししてくれると思うキャリアに強い魅力を感じるだろう。

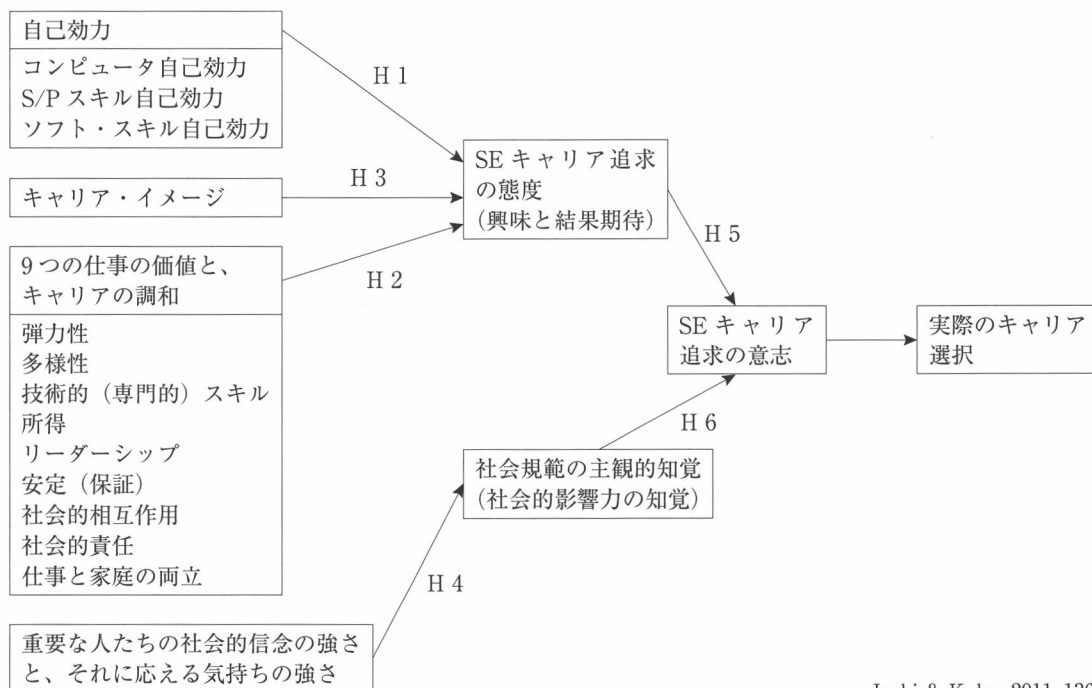
(4) キャリア・イメージ

たとえば、ビジネス問題の解決のためのコンピュータ・プログラムの開発という職業は本来多様で、かつ人的要素の多い職業（ビジネス問題をコンピュータを駆使して分析し解決していくが、その過程またその後で、適切かつ有効なコミュニケーションをチームワークの内外で取り合っていく）にかかわらず、しばしば一日中コンピュータに向き合っている非常に退屈な仕事であると誤解されている。したがって、キャリアへのイメージが悪いと、そのキャリアに対する興味も低下し、結果期待も低下する。

以上をまとめると、次のようなキャリア選択行動の説明モデル（図表11）ができあがる。ただし、ここではSE（システム・エンジニア）職業を想定している。

そこで、ジョシ&クーンは職業自己効力、職業興味、社会的影響力がキャリア選択の意志の決定的な影響要因であることを明らかにしようとした。ジョシらは、米国のある大規模な公立大学の、情報システム（IS）コースの学部生508人（65人 IS学位取得後卒業、443人 他の専攻分野での学位取得後卒業）をサンプルに、下記の研究モデル（図表11におけるH1-H6）を検証した。研究結果によれば、

図表 11 キャリア選択行動の説明モデル



Joshi & Kuhn, 2011: 136.

H1：部分的に支持された

S/P スキル自己効力（ソフトウェアの使用とプログラミングに関する）のみがSE キャリア追求の態度に有意に正に影響していた。

H2：部分的に支持された

技術的スキルと所得に関する価値はSE キャリア追求の態度に有意に正の影響を示したが、弾力性と多様性は負の影響を示していた。

H3：支持されなかった

SE 専門家に対する負のイメージがSE キャリア追求の態度に有意な影響を示していなかった。

H4：支持された

重要な人たちの社会的信念の強さと、それに応える気持ちの強さは、SE キャリア追求の態度と意志の両者に直接有意な正の影響を示していた。

H5：支持された

H6：支持された

研究結果全体としては、学生達のSE 職業に対する態度（興味と結果期待）は次の3つによって決定されていた。自己効力、仕事の価値とキャリアとの一致度、社会的な信念。つまり、以下のような学生は、大学での専攻分野としてSE を選択する可能性が高いのである。

- ・SE 関連の技術的スキルに強い自己効力を持っている
- ・SE キャリアが、自分が仕事で重視している価値と強く一致していると信じている

・自分がSE職業に就くことを、重要な人達も積極的に支持してくれていると感じている
さらに研究結果を子細に検討すれば、

a. 学生達は技術的スキルの必要性を過大視しているようだ。IS学位を取得して卒業したものは、そうでないものよりもIT関連の経験を有意に強く持っていた。しかし両者共にソフト・スキル自己効力（問題解決力、コミュニケーション力、チーム管理力）の程度は変わらなかった。しかもソフト・スキル自己効力はISへの興味を有意に決定していなかった。また非IS学位を取得して卒業したものは、IS学位を取得して卒業したものよりも、ソフト・スキルがIS専攻領域の学習にとって余り重要なものではないと感じていた。

つまり、自分は高いソフト・スキル自己効力を持っているが、そのスキルがIS専攻領域の学習にとって余り重要なものではないと感じている学生は、非IS領域に魅力を感じているようだ。また、コンピュータ操作スキル（コンピュータ自己効力）が高くて、SE専門家として成功することはできないと認識しているようだ。

b. リーダーシップと多様性の仕事価値が高い学生ほどSEキャリアへの興味が低下した。この原因としては、一般にリーダーシップ・スキルと職務多様性を重視している学生ほどSEキャリアに失望するのかもしれない。

要するに、本研究は研究モデル全体を証明することはできなかったが、SEキャリアの態度（主として興味）がSEキャリア選択の意志の決定的な影響要因であることを確認した。したがって学生達に、SEキャリアの魅力高めるには、次を実践すれば良いのである。

- ・SEキャリアへの興味を強める
- ・IS教育のプログラム内容を、より魅力的なものにする

2.3 ロスウェルらのモデル

ロスウェルらの研究は職業決定に対する自己効力理論的研究としてもSCCT関連の研究としても位置づけられる。しかし本稿では、組織の評判など、従来のSCCT研究では見られない要因を取り込んでいるので、SCCT研究として位置づける。彼らの研究はエンプロイヤビリティの形成プロセスの解明を通じて自己効力の重要性を明らかにする。

エンプロイヤビリティ (employability) とは一言でいえば、職業獲得能力のことである。エンプロイヤビリティには現在多くの定義がある。たとえば、それは求職者の内的要因（職務・職業に関連した知識とスキル、潜在的な学習能力、職探しの能力（習熟度））と外的要因（求職者の専門分野、組織の評判と労働市場の知覚）から構成される概念だと定義する研究者 (Forrier & Sels, 2003. in Rothwell et al., 2008: 1) もいる。さらには、もっと多義的な概念で、キャリア・アイデンティティ、キャリア適応力、人的ネットワークの3つのシナジー的な組み合わせであるという研究者 (Fugate et al., 2004. in Rothwell et al., 2008: 2) もいる。このフューゲイトらの定義は、労働市場や組織の要求の変化に順向的に適応していく能力と、自己の確立・変革を成し遂げようとする意欲を重視している。ロスウェルら (Rothwell et al., 2008: 1) もこの定義を支持する。彼らによれば、エンプロイヤ

ビリティとはある特定の職業を求めている人がその仕事で自分がどの程度成功できるかを確信している程度のことでもあるという。つまり、継続的に働くことを通じて、自分の潜在的な可能性をも発揮し、成功を勝ち取る能力のことである。したがって求職大学生の場合であれば、大学での勉強内容に応じた職業を獲得する能力知覚を意味する。また求職社会人の場合は、これまでの仕事経験（知識、能力、スキル）に応じた職業を獲得する能力知覚を意味する。この職業獲得能力（広義）は次の2つから構成される。1つは、狭義の職業獲得能力（自己効力）、他は職業獲得のための外部環境認識力である。ロスウェルらは大学生のエンプロイヤビリティの測定スケールの開発を試みた。彼らはそのエンプロイヤビリティが次の4つの次元から構成されると想定した。

- ・ 在籍している大学の評判（ブランド・イメージ）と自分の専攻領域の社会的評価
- ・ 専攻領域
- ・ 将来の成功可能性に関する自己の信念（自己の能力とスキルに関する自信の強さ）
- ・ 自分の専攻領域に対する労働市場のニーズに関する知覚

彼らは英国の3つの大学の学生、計344人（95.7%が24才以下）からデータを収集した。研究結果によれば、

a. 全体としての（広義の）エンプロイヤビリティを決定する要因は、確証型因子分析によれば、

第1位：大学へのコミットメント

これは学生の勉学努力の強さを計る重要な測定尺度でもある。

第2位：職業獲得のための外部環境認識力

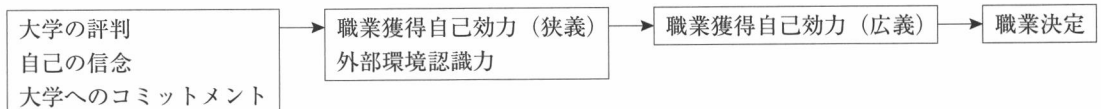
第3位：自己の信念

第4位：狭義の職業獲得自己効力

- b. 職業獲得のための外部環境認識力と狭義の職業獲得自己効力は非常に高い相関関係が見られた
- c. 狭義の職業獲得自己効力は大学へのコミットメントと高い相関関係が見られた
- d. 狭義の職業獲得自己効力と外部環境認識力の両者に対しては、重回帰分析によれば、次の3変数が非常に強い影響力を示していた。大学の評判、自己の信念、大学へのコミットメント。

上記の重回帰分析の結果をまとめると、下図のように表すことができるだろう。

図表 12 エンプロイヤビリティ（職業獲得能力）の形成要因



最後に、研究者たちは大学間比較をしている。それによれば、3つの大学で学生達の「全体としてのエンプロイヤビリティ」が最低の大学の学生は、大学入学時に他の大学の学生達よりも高校時に優秀な成績を持っていて、裕福な家庭出身者（親が高学歴で管理職、専門職）が多かった。しかもこの

大学は英国の大学ランキングでは最高レベルに位置していた。したがって、彼らは志望する会社にも職務内容にも期待が高く、かえって自分達が就職困難ということ認識していたのかもしれないという。他方、他の2つの大学の学生達の多くが家族のためにもまず大学に行き、大卒としての職に就くことを強く望んでいたのであった。

本研究結果は、「仕事が決められない」学生達に対しても、非常に重要な示唆を与えるだろう。

2.4 SCCT 研究の方向性

すでに、「はじめに」のところでも触れたが、キャリア研究でどんなアプローチを用いるにせよ、将来研究を深化させていくべき方向は次の4つの問題の解決であろう。すでにこの方向は30年ほど前に指摘されている。SCCTのこれからの発展を確実なものにするためにも不可欠である。

a. 測定の問題

信頼性と妥当性の高い自己効力測定方法の開発という問題である。

b. 解決すべき問題範囲の拡大

キャリア選択の問題のみならず、これからはキャリア適応の問題も、自己効力概念を用いて解明していくべきである。

c. 研究方法の問題

これから、キャリア行動（選択と適応）に関するさまざまな理論モデルを開発し検証し比較・検討していく必要がある。そのためには、変数間の複雑な相互作用を明らかにするうえで、適正かつ高度な統計解析手法の活用が求められるのである。

d. 一般化の問題

従来、研究の場が主として大学生であったが、それ以外の社会人にも広げる必要がある。

そもそも、上述したが、キャリア自己効力というのはキャリアの選択と適応（順応）のプロセスで求められるさまざまな活動に関わる効力期待の総称である（Betz & Hackett, 1986: 280）。これがさまざまなキャリア行動と結果（キャリアの選択、職務行動の質と継続性、問題解決への取り組み方、教育訓練への取り組み方、職場における人間関係、チームワークの形成と活用、仕事目標の設定、職務業績など）に大きなインパクトを与えることがすでに明らかになっている。

とくにキャリアの選択に関する自己効力、つまりキャリア選択自己効力（職業の選択ないしは決定の自己効力）の研究も基本的には次の2つに分けられる（Betz & Hackett, 1986: 284-285）。

(1) 職業選択の内容

職業選択のさいに検討する、職業もしくは仕事の内容や必要条件のこと

(2) 職業選択のプロセス

人は職業選択をどのように行っているのか、つまり職業探求の方法や職業選択肢のランキング方法などを明らかにすること

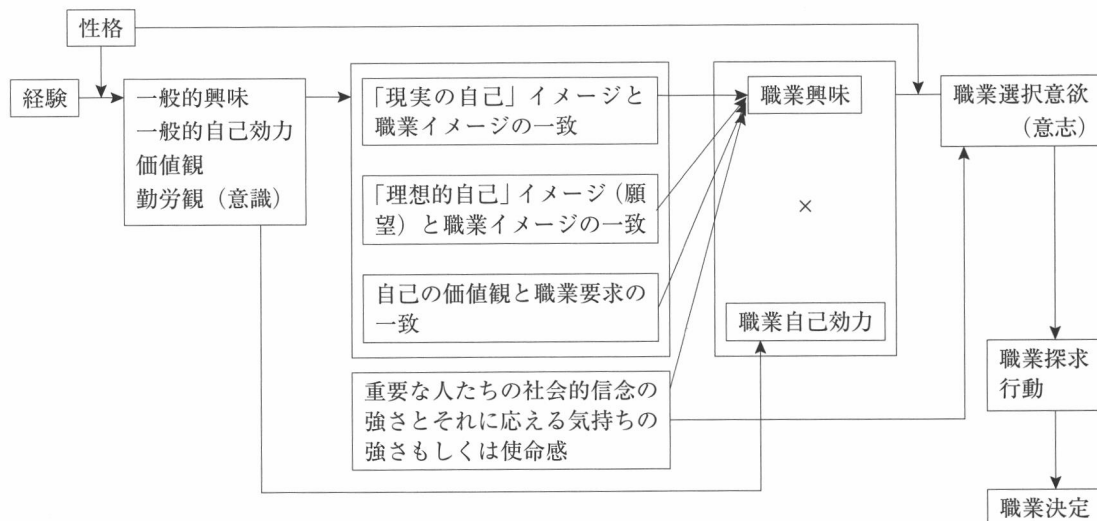
80年代半ば頃までのキャリア選択の研究では(1)の研究が主流であったが、最近(2)が主流になっ

ている。そこでの中心が自己効力理論と SCCT である。たとえば、テイラー & ベッツ (Taylor & Betz, 1983) が初めて「職業を決めることができない人」(career indecision) の原因を明らかにした (Betz & Hackett, 1986: 285)。その原因というのが、職業選択自己効力の低さにあった。しかもこの原因には性差は存在しなかった。また、大学生の勉学能力 - 職業選択自己効力の間にも有意な関係は見られなかった。

要するに、SCCT のより一層の発展の鍵を握っているのが、職業選択のプロセスをいかに正しく説明でき、そして正しい提言ができるかである。そのためには、SCCT は少なくとも自己効力概念を中心に、他の概念や要因から成る適正なフレームワークの構築が求められる。

確かに、SCCT モデルはまだ発展中である。そこにはさらに新たな変数の導入や、変数間の開発が求められるだろう。本研究で考察した職業決定プロセスに関する研究の中で最も視野の広い概念的モデルはジョシ & クーンのそれである。職業決定プロセスは現実にはこのように複雑なものであろう。しかしまだ使命感や願望といった重要な変数が欠如しているようである。そこで、筆者は、人間行動の一般モデル (林, 2000: 1-24) に基づいて、自己イメージ理論やパーソナリティ研究の成果を取り込んで、下記のようなより簡潔な概念的モデル (図表 13) を提起したい。

図表 13 より包括的な職業選択 (決定) プロセス・モデル



加えて、職業のタイプごとに、また年齢別、性別、健常者 - 障害者別、国別 (文化別) に、SCCT モデルの構築が求められるかもしれない。つまり SCCT の中範囲モデルの開発が求められるかもしれない。ただし、これらの開発努力の前提になるのは、上述の a. 測定の問題と、c. 方法上の問題の解決である。

結び

職業決定理論として、現在主要なアプローチには、パーソナリティ理論、行動理論、期待理論、自己効力理論、社会認知的キャリア理論 (SCCT) の5つがある。その中でも、現在よく研究され、実際にカウンセリングの現場などでよく用いられているのはパーソナリティ理論と自己効力理論である。

パーソナリティ理論に基づく職業決定理論の代表ともいわれるホランド理論はRIASECモデルを中心としているために、理論内容自体が簡潔で、被験者やクライアントの視覚にも訴えるために分かりやすい。しかし、その理論自体がすでに「あまり役に立たない」ことが理論的にも経験的にも明らかにされている。その理由としては、キャリア決定理論の善し悪しを判断する3つの基準に照らすと、次の6つが挙げられる (林伸二、2014b)。

- a. ホランド理論が使用している職業興味の絞り込み基準が不適切である
- b. ホランド理論の職業選択リストが不適切である
- c. 職業興味の測定スケールが不十分である
- d. パーソナリティ特性とパーソナリティ・タイプの間の関係がまだ明確ではない
- e. パーソナリティ・タイプが職業決定に影響するプロセスが十分解明されていない
- f. 一般性に欠ける

他方、自己効力理論に基づく職業決定理論は最近、SCCTの中に包摂されてきた。このSCCTは自己効力概念をベースに、心理学的要因と社会的要因を統合する職業決定理論である。1994年にレントらはSCCTモデルを初めて開発した。そしてその検証を2つの場で試みた。その結果、一貫して発見されたのは「自己効力と結果期待が職業興味を生み、その興味が職業選択という行動を決定している」ことであった。この2つの研究では、社会的支持と妨害が職業選択に与える影響は一貫して発見されなかった。

ジョシ&クーンは大規模なSCCTモデル (キャリア選択行動の説明モデル) を開発した。彼らはその検証の結果、職業興味がキャリア選択の意志の決定的な影響要因であることを発見した。ただし、非常に興味深い発見もしている。学生達のSE職業に対する態度 (興味と結果期待) は次の3つによって決定されていた。自己効力、仕事の価値とキャリアとの一致度、社会的な信念。しかしそれは「自分は高いIS自己効力を持っているが、そのスキルがIS専攻領域の学習にとって余り重要なものではないと感じている学生は、非IS領域に魅力を感じているようだ」。自己効力が高いからといって、ただちに興味が強まるのではないのである。ところで、彼らのSCCTモデルで重要と考えられた他の要因 (所得、リーダーシップ、仕事の安定 (保証)、社会的相互作用、社会的責任、仕事と家庭の両立) はすべて職業選択に有意な影響を及ぼしてはいなかった。

ロスウェルらの研究は、職業決定に直接影響を与えると考えられるエンプロイヤビリティ (職業獲得自己効力) に焦点を置いている。彼らの研究によれば、エンプロイヤビリティは3つの要因 (大学の評判、大学へのコミットメント、自己の信念) によって決定されていることが明らかになった。

このようにSCCT研究は、自己効力と興味という概念を中心に、研究者によってさまざまな変数

を取り込みながら、発展している。本稿で検討した5つの職業決定理論の中では、SCCT研究が理論的にも実践的にも、これからの職業決定研究をリードしていこう。

引用・参考文献

- Abele, A. E. & D. Spurk. 2009. The Longitudinal Impact of Self-Efficacy and Career Goals on Objective and Subjective Career Success. *Journal of Vocational Behavior*, 74: 53-62.
- Armstrong, P. J. & S. F. Anthoney. 2009. Personality Facets and RIASEC Interests: An Integrated Model. *Journal of Vocational Behavior*, 75: 346-359.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action: A Social Cognitive Theory*. Prentice-Hall.
- Betz, N. E. & G. Hackett. 1986. Applications of Self-Efficacy Theory to Understanding Career Choice Behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4 (3): 279-289.
- Bonett, R. M. 1994. Marital Status and Sex: Impact on Career Self-Efficacy. *Journal of Counseling and Development*, 73 (2): 187-190.
- Breeding, R. R. 2008. Employment as a Functions of Contextual Self-Understanding. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, 51 (2): 96-106.
- Chaudhary, R., Rangnekar, S. & M. K. Barua. 2011. HRD Climate and Occupational Self-Efficacy as Predictors of Employee Engagement. *Review of Management*, 1 (3): 16-28.
- Choi, J. N., Prince, R. H. & A. D. Vinokur. 2003. Self-Efficacy Change in Groups: Effects of Diversity, Leadership, and Group Climate. *Journal of Organizational Behavior*, 24 (4): 347-372.
- Clement, S. 1987. The Self-Efficacy Expectations and Occupational Preferences of Females and Males. *Journal of Occupational Psychology*, 60: 257-265.
- Feldman, D. C. & K. M. Whitcomb. 2005. The Effects of Framing Vocational Choices on Young Adults' Seys of Career Options. *Career Development International*, 10 (1): 7-25.
- Fort, I., Jacquet, F. & N. Leroy. 2011. Self-Efficacy, Goal, and Jobsearch Behaviors. *Career Development International*, 16 (5): 469-481.
- Gadassi, R., Gati, I. & A. Dayan. 2012. The Adaptability of Career Decision-Making Profiles. *Journal of Counseling Psychology*, 59 (4): 612-622.
- Gari, I. & G. Ram. 2000. Counselors' Judgements of the Quality of the Prescreening Stage of the Career Decision-Making Process. *Journal of Counseling Psychology*, 47 (4): 414-428.
- Gati, I. & T. Amir. 2010. Applying a Systemic Procedure to Locate Career Decision-Making Difficulties. *The Career Development Quarterly*, 58 (4): 301-320.
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L. & R. Gadassi. 2010. From Career Decision-Making Styles to Career Decision-Making Profiles: A Multidimensional Approach. *Journal of Vocational Behavior*, 76: 277-291.
- 林伸二. 2000. 『組織心理学』白桃書房。
- 林伸二. 2014^a. 『人と組織を変える自己効力』同文館。
- 林伸二. 2014^b. 「ホランドの職業決定理論は役に立つのか—問題点と改善策—」*青山経営論集*, 48 (3): 1-24.
- Hazenbergh, R., Seldon, F. & S. Demy. 2012. Investigating the Outcome Performance of a Wise Delivering Employability Programmes to the Unemployed. *Journal of Leadership, Accountability and Ethics*, 9 (6): 40-50.
- Hergenrather, K. C., Turner, A. P., Rhodes, S. D. & J. Barlow. 2008. Persons with Disabilities and Employment: Applications of the Self-Efficacy of Job-Seeking Skills Scale. *Journal of Rehabilitation*, 74 (3): 34-44.
- Hill, R. E. & J. Collins-Eaglin. 1985. Technical Professionals, Technical Managers and the Integration of Vocational Consciousness. *Human Resource Management*, 24 (2): 177-189.
- Hirshi, A. 2012. Callings and Work Engagement: Moderated Mediation Model of Work Meaningfulness, Occupational Identity, and Occupational Self-Efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59 (3): 470-

485.

- Joshi, K. D. & K. Kuhn. 2011. What Determines Interest in a IS Career? An Applications of the Theory of Reasoned Actions. **Communications of the Association for Information Systems**, 29 (8): 133-158.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & K. C. Larkin. 1986. Self-Efficacy in the Prediction of Academic Performance and Perceived Career Options. **Journal of Counseling Psychology**, 33 (3): 265-269.
- Lent, R.W., Brown, S. D. & G. Hackett. 1994. Toward a Unifying Social Cognitive Theory of Career and Academic Interest, Choice, and Performance. **Journal of Vocational Behavior**, 45: 79-122.
- Lent, R. W., Brown, S. D. & G. Hackett. 2000. Contextual Supports and Barriers to Career Choice: A Social Cognitive Analysis. **Journal of Counseling Psychology**, 47: 36-49.
- Lent, R. W., Antonio, M. L. II, Frederick, G. L. & Sheu, H-B. 2008. Social Cognitive Career Theory and the Prediction of Interests and Choice Goals in the Computing Disciplines. **Journal of Vocational Behavior**, 73: 52-62.
- Lent, R. W., Paioxao, M. P., Tomas da Silva, J. & L. M. Leitao. 2010. Predicting Occupational Interests and Choice Aspirations in Portuguese High School Students: A Test of Social Cognitive Career Theory. **Journal of Vocational Behavior**, 76: 244-251.
- Peterson, S. L. & R. C. Delmas. 2001/2002. Effects of Career Decision-Making Self-Efficacy and Degree Utility on Student Persistence: A Path Analytic Study. **Journal of College Student Retention**, 3 (3): 285-299.
- Pike, G. R. 2006. Students' Personality Types, Intended Majors, and College Expectations: Further Evidence Concerning Psychological and Sociological Integrations of Holland's Theory. **Research in Higher Education**. 47 (7): 801-822.
- Rees, T. & P. Freeman. 2009. Social Support Moderates the Relationship between Stressors and Task Performance through Self-Efficacy. **Journal of Social and Clinical Psychology**, 28 (2): 244-263.
- Rothwell, A., Herbert T & F. Rothwell. 2008. Self-perceived Employability: Construction and Initial Validation of a Scale for University Students. **Journal of Vocational Behavior**, 73: 1-12.
- Rottinghaus, P. L., Larson, L. M. & F. H. Borgen, 2003. The Relation of Self-Efficacy and Interests: A Meta-Analysis of 60 Samples. **Journal of Vocational Behavior**, 62: 221-236.
- Rottinghaus, P. L., Gaffey, A. R., Borgen, F. H. & C. A. Ralston. 2006. Diverse Pathways of Psychology Majors : Vocational Interests, Self-Efficacy, and Intentions. **The Journal Development Quarterly**, 55 (1): 85-93.
- 佐藤寛之・町沢静夫「4 知覚心理学、認知心理学」、氏原寛他編『心理臨床大事典 改訂版』培風館、2004年：55-59頁。
- Tracey, T. j. G. 2010. Relation of Interest and Self-Efficacy Occupational Congruence and Career Choice Certainty. **Journal of Vocational Behavior**, 76: 441-447.
- van Vianen, A. E. M., De Pater, I. E. & P. T. Y. Preenen. 2009. Adaptable Careers: Maximizing Less and Exploring More. **The Career Development Quarterly**, 57 (4): 298-309.
- Wheeler, K. G. 1983. Comparisons of Self-Efficacy and Expectancy Models of Occupational Preferences for College Males and Females. **Journal of Occupational Psychology**, 56: 73-78.