

キャリアビリーフの介入研究に関する課題

森本 康太郎*¹ 大谷 哲弘*²

A Review of Intervention for Career Beliefs

Kotaro Morimoto*¹ Tetsuhiro Ohtani*²

Abstract

Studies on cognitive variables in career support have primarily been conducted to examine their effectiveness. This study focuses on career beliefs, in particular, as a cognitive variable. Career beliefs refer to the assumptions and generalizations that individuals have regarding the self and the world of work; these assumptions affect one's career decision-making and subsequent career development. The Career Beliefs Inventory is an assessment tool designed to explore career beliefs. In this study, understanding of problems concerning intervention for career beliefs are examined by reviewing past research. All the selected studies were intervention studies that used pretest and posttest control groups. The results of the review showed problems and considerations of method, measurement, and the effectiveness of interventions for career beliefs. In addition, this study proposes an approach for considering further research regarding career beliefs in light of its theoretical and scientific potential value.

Key words

career beliefs, career beliefs inventory, career support, intervention,
Rational Emotive Behavior Therapy

問題と目的

大学生にとって、就職活動期に抱えるネガティブな感情の影響が指摘されてきた。例えば、労働政策研究・研修機構(2006)による「大学生の就職・募集採用活動等に関する実態調査」では、就職活動中に、精神的なつらさ、不安、自信がない、焦り、などを感じるケースが多いことが示されている。このような就職活動に伴う不安などのネガティブ感情は、就職活動の進行に悪影響を及ぼすことが示唆されてきた(例えば浦上, 1994; 小杉,

*1 もりもと こうたろう: 大阪国際大学基幹教育機構講師 (2019.6.21受理)

*2 おおたに てつひろ: 立命館大学産業社会学部教授

2005)。森本（2018）は、大学生が不安、恐怖、抑うつ、絶望などのネガティブ感情を高く持つ場合、進路決定の満足度が低くなることを明らかにしている。このような問題への支援を考える上では従来、コーピング、就職情報の収集、ソーシャルサポート、ソーシャルスキルといった点から検討が行われてきた（例えば松田・永作・新井, 2010；赤田・岩槻, 2011）。なかでも、自己効力などの認知的変数へのアプローチは有効なキャリア支援につながると考えられ、研究が蓄積されてきた（例えばMitchell, Jones, & Krumboltz, 1979；Luzzo & Day, 1999；安達, 2001）。これは、認知的変数が介入により操作可能な能動的概念（坂野・前田, 2002）であり、行動変容に果たしている機能を実証的に検証することが可能（坂野, 1995）であるという考えに基づいたものであろう。

本稿では認知的変数のなかでも、Krumboltz（1991；1994a）によって提唱されたキャリアビリーフに着目する。キャリアビリーフとは、進路選択やキャリア発達に影響を与えるような、自身や職業世界に対して個人が持つ思考や一般化のことを指す（Krumboltz, 1991；1994a）。キャリアビリーフはBeck（1976）の認知療法やEllis（1994）のRational Emotive Behavior Therapy（以下REBT）からの影響を受けている。そのため、ABCDEモデル（Ellis, 1996）など構造化された技法体系を用いて、具体的に支援アプローチを検討することが可能である。介入にあたってのアセスメントツールとしては、Career Beliefs Inventory（以下CBI）が開発されている（Krumboltz, 1991；1994a）。しかし、わが国では、キャリアビリーフに関する研究の蓄積は薄く、キャリアビリーフに焦点を置いたキャリア教育や介入の検討材料が不足しているという問題がある。今後キャリアビリーフの持つ潜在可能性を生かしたキャリア教育・介入の具体化に向けて、基礎的資料を整備する必要があると考える。

以上により、本稿では実際にキャリアビリーフに介入した研究を概観し、現状のキャリアビリーフの介入研究の課題について検討する。このことを通じて、キャリアビリーフにアプローチするキャリア教育やキャリア支援の方策を具体的に検討するための一資料を供することを目的とする。

方法

本稿では、キャリアビリーフに介入した研究について概観し、今後のキャリア教育・キャリア支援を検討するため、以下の方法で検索した。まず、PsycINFOとSAGEを用いて、2019年5月に「career beliefs」「career beliefs inventory」をキーワードとして、電子検索を行った。次に、抽出された論文について、適格基準である①キャリアビリーフをターゲットとして介入を行っているもの、②キャリアビリーフを測定する尺度としてCBIならびにCBIを参照して作成された尺度を用いているもの、に基づき著者2名によって論文の適格性を評価し、分析対象とする論文を抽出した。

結果と考察

「career beliefs」「career beliefs inventory」をキーワードとして電子検索を行った。次に、重複した論文を除外し、タイトルや抄録からスクリーニングを行った。結果、

PsycINFOは44編、SAGEは13編ヒットした。これらについて、フルテキストで適格基準に基づいた評価を行い、最終的に3編を分析対象として抽出した (Table 1)。

分析対象となった3編はいずれも、介入群と統制群を設定し2群の比較を分析した研究であった。

介入の方法についての課題

介入方法としては、大学におけるキャリア教育の実施が1編 (Peng & Herr, 1999)、再帰属訓練による介入が1編 (Luzzo, James, & Luna, 1996)、REBTに基づいたキャリア教育プログラムの実施が1編 (Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuzoaju, Joachim, & Otu, 2017)であった。

3編の研究の介入内容は次の通りである。1編目の大学におけるキャリア教育 (Peng & Herr, 1999) では、台湾の国立台北商業大学に在籍する1年次から6年次の学生495名を対象に、1 Semesterに2種類の科目が開講されたものである。1科目は価値観、興味、能力の探索、意思決定、人間関係形成に焦点を置き、もう1科目はライフキャリア発達の理解、自己意識の涵養、価値分類の知識、意思決定プロセス、キャリアプランニングに焦点を置いた内容で実施された。2編目の再帰属訓練による介入 (Luzzo, et al., 1996) では、アメリカ南部の中規模公立大学に在籍する学生36名 (1年生27人、2年生9人) を

Table 1 分析対象論文

著者と発表年	タイトル	国・地域	対象者	対象人数	介入方法	指標
Luzzo, James, & Luna (1996)	Effects of Attributional Retraining on the Career Beliefs and Career Exploration Behavior of College Students	アメリカ	南部の中規模公立大学に在籍する学生	36	再帰属訓練	CBI
Peng & Herr (1999)	The Impact of Career Education Courses on Career Beliefs and Career Decision Making among Business College Students in Taiwan	台湾	台北商業大学に在籍する学生	495	キャリア教育科目	CBC
Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuzoaju, Joachim, & Otu (2017)	The Effect of Rational Emotive Behavior Therapy on Irrational Career Beliefs of Students of Electrical Electronics and Other Engineering Trades in Technical Colleges in Nigeria	ナイジェリア	技術系大学に在籍する学生	173	REBTに基づくプログラム	CBI, CBPS-2

対象に実施された。この「再帰属訓練」とは、主観的な受け止め方の違いである原因帰属の型を変容させる指導法のことで、認知行動療法における重要な介入技法の一つである（坂野, 1995）。具体的な介入内容は、介入群に対して、卒業生が青年期や若年期のキャリア発達についてキャリアに関連する失敗や困難（例：仕事選びの失敗、専攻選択の難しさ、進路不決断）にもかかわらず、努力を続けたことによってキャリア選択の成功と満足を獲得したことについて語ることで、キャリア決定は内的に起こり作り上げることと、努力によって効果的なキャリア決定ができることと勇気づける内容を暗に示す内容の8分間のビデオを鑑賞させた。一方、統制群には、介入群のビデオに登場した同一人物が、キャリア発達は個人の努力や意思決定のコントロールと無関係だと話す内容の8分間ビデオを鑑賞させたものである。3編目のOgbuanya, et al. (2017) のREBTに基づいたキャリア教育プログラム（Table 2）では、ナイジェリア南東部の技術系大学に在籍する学生173名を対象に実施された。具体的には、80分のグループセッションを12週間で計20回実施し、ABCDEモデルを適用し論駁技法や認知再構成を用いて、イラショナルなキャリアビリーフを特定し修正する作業を通して、意思決定の問題とイラショナルなキャリアビリーフとの関連の理解を促したものである。

Table 2 REBTに基づいた介入プログラムの内容（Ogbuanya, et al., 2017）

時期	セッション	介入の内容
第1週～第4週	第1回	イラショナルなキャリアビリーフのベースライン評価 プログラム参加者との治療的人間関係の形成 参加者に対するREBTキャリア教育、全体目的、期待される効果についての提示 キャリアビリーフに関連した問題のリスト作成
	第2回～第8回	リストにあげられた問題に対する、REBTモデルのキャリアカウンセリングの過程と方法論に基づくアプローチ
第5週～第8週	第9回～第16回	参加者のラショナルビリーフを強化し、イラショナルビリーフを弱めるワークの実施 イラショナルなキャリアビリーフと意思決定に関する問題の関連性の考察
		イラショナルなキャリアビリーフを論駁してラショナルなキャリアビリーフを構成し、自己受容の意識を涵養
第9週～第12週	第17回～第20回	自分がREBTモデルに基づいた自分自身に対するキャリアコーチになるためのタスクの準備 キャリアに関連する問題を扱うための問題解決スキル開発
		本プログラムを通して得たことについての考えを発表するためのグループディスカッション ビリーフが元に戻ることの予防 介入実施後の評価
フォローアップ		2週に1度のフォローアップミーティング、3か月後・6か月後の評価

Luzzo, et al. (1996) と Ogbuanya, et al. (2017) では、キャリアビリーフの変化を目的とした介入が行われた。一方、Peng & Herr (1999) の研究では、介入の内容がキャリアビリーフを変化させるものではなかった。イラショナルなビリーフをラショナルなビリーフに変えていくことで問題解決につなげるというREBTの方法論を用いたキャリア支援を行うのであれば、その目的に即した介入方法を検討する必要がある、目的と方法が一致していないと考えられる。また、Ogbuanya, et al. (2017) ではREBTのABCDEモデルに基づきイラショナルなキャリアビリーフの論駁に取り組んでいるが、論駁の対象としたビリーフがいかなるものであったかは明らかでない。REBTでは介入のターゲットとするビリーフを特定することが重要なポイントであることから、個人がどのようなビリーフを持ち、介入のターゲットとすべきビリーフが何であるかについて明らかにする必要があるだろう。Peng & Herr (1999) は、キャリア教育の介入の結果、20のキャリアビリーフ下位尺度中変化が確認できたのが3下位尺度であった点について、1 Semesterという期間ではビリーフの変容には短かったとしている。キャリアビリーフの変化に一定の時間を要することは確かであろうが、介入の期間にも増して介入ターゲットの明確化が求められる。

このように、キャリアビリーフの介入について、介入の目的が明確でないことと、介入の目的と方法が一致していないことが課題であると理解できる。介入の目的については、キャリアビリーフの変化を目的として置くことと、介入のターゲットとするイラショナルなキャリアビリーフを特定することが必要であろう。そのうえで、介入の方法を目的と照らし合わせて、その目的を達成させるのに妥当な方法を用いる必要があるだろう。

また、分析対象の3編とも大学生を対象としていた。そのうちPeng & Herr (1999) は商業系、Ogbuanya, et al. (2017) では電気電子機器、自動車、建築・木工、機械といった技術系の高等教育機関であった。調査対象者の種類に偏りがあり、数も少ないため、今後広くサンプルを確保した研究が必要であろう。

効果測定についての課題

これら3編の介入研究では、キャリアビリーフの変化を指標として効果測定する際の尺度として、KrumboltzによるCBIのほか、Career Beliefs Checklist (CBC ; Lin, Chi, and Jin, 1994) と、Career Belief Pattern Scale, Version 2 (CBPS-2) (Arulmani & Nag, 2006) が使用されていた。CBCはCBIを概念的に参照して台湾で作成されたもので、文化的相違点に関する質問項目を含んでいる (Peng & Herr, 1999)。CBPS-2は、インドにおける社会的状況を考慮した文化的妥当性を持つキャリアビリーフ測定尺度として開発されたCBPS (Arulmani, 2000) の改訂短縮版である。キャリアビリーフ以外の指標は、Career Decision Scale (CDS ; Osipow, Carney, & Barak, 1976) の中国語版 (Shieh, 1990)、Career Locus of Control Scale (CLCS ; Trice, Haire, & Elliott, 1989) が使用されていた。

3編のうちLuzzo, et al. (1996) とOgbuanya, et al. (2017) ではCBIが使用されていた。CBIについては尺度としての信頼性や妥当性の課題が指摘されており、心理統計上の側面においてさらなる研究が求められている (例えば、Fuqua & Newman, 1994 ; Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998)。しかし、Krumboltz (1991 ; 1994a) 以降、CBIの修正

版が開発された形跡はない。そのため、介入によるキャリアビリーフの変化は確認できても、具体的にどのキャリアビリーフが変化したのか、あるいはどのキャリアビリーフがイラショナルなものであったかについて、正確に把握することが難しい状態にあると考えられる。今後、キャリアビリーフへの介入の効果測定には信頼性と妥当性が確認された尺度を用い、介入がどの下位尺度としてのキャリアビリーフに影響を与えたかについて精査する必要がある。

尺度についてはさらに、Krumboltz (1994b) や Ogbuanya, et al. (2017) で指摘されているように、対象者の民族的文化的背景を考慮した尺度も必要と考えられる。実際、3編のうち Peng & Herr (1999) では CBC (Lin, Chi, and Jin, 1994), Ogbuanya, et al. (2017) では CBPS-2 (Arulmani & Nag, 2006) が用いられていることから、今後日本人を対象とした介入研究を行う際は、日本における文化的背景を考慮したキャリアビリーフ尺度を新たに開発して介入研究に使用することが適切であるといえる。

また、効果測定の方法の利用方法に関することであるが、Ogbuanya, et al. (2017) では CBI と CBPS-2 が 1 因子構造であることを確認することなく、全下位尺度の合計得点を分析データとして用いている。これについては問題があるといえる。CBI は理論的には 25 の下位尺度が構成され、因子分析の結果では 4 因子構造が示されている。CBPS-2 は因子分析の結果から 7 下位尺度が構成されている。これらより、それぞれの尺度は少なくとも 1 因子構造ではなく、複数の種類のキャリアビリーフを測定する尺度であるといえる。したがって、合計得点のみを分析で使用することは、種類の異なるキャリアビリーフを 1 つにまとめていることを意味するため、分析方法として適切でないと考えられる。Ogbuanya, et al. (2017) はその理由について、合計得点が介入効果の解釈のために正確な指標を示し、心理的構成概念として大学生のイラショナルなキャリアビリーフの変化に関して一貫した評価と論理的結論を導くと理論的に考えた、と記している。また、合計得点を用いることで誤差が平均化される点も付記している。しかし、CBI は複数の下位尺度から構成された多次元性尺度である。多次元性尺度では、下位尺度ごとに項目への回答の合計点数を算出し、複数の側面から心理的特徴をとらえる (市村, 2014)。したがって、下位尺度を持つ心理尺度の全下位尺度の合計得点で統計的分析を行うことは、尺度の構成や構造の観点から問題であるため、本稿は賛同できない立場である。

介入の効果についての課題

抽出された 3 編共通して、従属変数としたキャリアビリーフの変化が確認された。

Peng & Herr (1999) では介入群においてキャリアビリーフ尺度の 20 下位尺度中 3 下位尺度において尺度得点が統制群よりも有意に高かった ((Self-Sufficiency 尺度: $F(2, 407) = 5.48, p = .0045$), (Jobs to Serve All Purpose 尺度: $F(2, 407) = 3.64, p = .0363$), (Control Tendency 尺度: $F(2, 407) = 3.35, p = .0036$))。

Luzzo, et al. (1996) では介入群の CBI 尺度得点が、統制群よりも有意に高かった ((Control 尺度: $F(1, 34) = 11.10, p < .017$), (Responsibility 尺度: $F(1, 34) = 6.48, p < .017$) (Working hard 尺度: $F(1, 34) = 9.35, p < .017$))。

Ogbuanya, et al. (2017) では、介入後のCBIの合計得点が有意に高く ($F(1, 172) = 2246.96, p < .001$), CBPS-2の合計得点は有意に低かった ($F(1, 172) = 1020.89, p < .001$)。3か月後のフォローアップでは介入群のCBI得点が介入前と比較して有意に高く ($t = 94.259, p < .001, d = 7.50$)、6か月後も同様であった ($t = 90.559, p < .001, d = 7.36$)。CBPS-2の尺度得点については、3か月後のフォローアップでは介入群の得点が介入前と比較して有意に低く ($t = 42.767, p < .001, d = 4.67$)、6か月後も同様であった ($t = 45.184, p < .001, d = 4.68$)。以上の結果の解釈については、CBIとCBCの得点が高いことは、キャリア選択にとってポジティブに機能するビリーフを持っていることを意味し、CBPS-2の得点が下がることでイラショナルな度合が下がりラショナルなビリーフに変化したことを表している。

Peng & Herr (1999) ではキャリアビリーフ20下位尺度中3下位尺度の変化という限定的な介入効果であり、Luzzo, et al. (1996) ではCBIの25下位尺度中3下位尺度の使用においてのみ介入効果が確認されていた。一方、Ogbuanya, et al. (2017) では3か月後および6か月後のフォローアップ時点においても介入効果が持続しており、介入プログラムが良好な効果をもたらしたことを示している。このことは、Ogbuanya, et al. (2017) において介入プログラムがREBTのABCDEモデルに基づいて作成されたことによって、介入の効果が現れたことを示している可能性があると理解できる。すなわち、介入ターゲットとなるイラショナルビリーフを特定し、論駁を通じてラショナルなビリーフに変えていくという、REBTのアプローチの原則に準じた介入を実施したことで、ビリーフの変容が実現されかつ維持されたことを示していると考えられる。今後、キャリアに関するイラショナルビリーフをターゲットとした介入を行うのであれば、REBTの枠組みやモデル、技法に準じたプログラムを構成することが、実際に効果があがる介入を実施するうえで不可欠な視点であると考えられる。

本研究は、キャリアビリーフにアプローチしたキャリア教育・支援を具体化するための検討材料を示した点で意義がある。キャリア発達、キャリア選択上の行動的・情動的問題を引き起こすイラショナルなキャリアビリーフを明らかにし、それをターゲットとした介入研究を実施することで、今まで着目されてこなかった新たなキャリア教育や支援方策の具体化につながる事が期待できる。本稿を基盤として、キャリアビリーフの有する潜在的可能性を活用した今後のキャリアビリーフ研究の蓄積が求められる。

引用文献

- 安達智子 (2001). 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について－女子短大生を対象とした検討－ 心理学研究, 72, 10-18.
- 赤田太郎・若槻優美子 (2011). 職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題－ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から－ 龍谷紀要, 33, 77-88.
- Arulmani, G. (2000). *Mindsets and career choices: an intervention study for boys from low socio-economic status backgrounds*. Unpublished doctoral dissertation, University of Portsmouth, England.

- Arulmani, G., & Nag, S. (2006). *The career beliefs pattern scale: version 2*. [Monograph]. Bangalore: The Promise Foundation.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Ellis, A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy, revised and updated*. New York: Birch Lane.
- Ellis, A. (1996). *Better, deeper, and more enduring brief therapy: the rational emotive behavior therapy approach*. Philadelphia, PA: Brunner/Mazel.
- Fuqua, D. R. & Newman, J. L. (1994). An evaluation of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development, 72*, 429-430.
- 市村美帆 (2014). 心理測定尺度の概要 宮本聡介・宇井美代子 (編) 質問紙調査と心理測定尺度 - 計画から実施・解析まで - サイエンス社 61-74.
- 小杉礼子 (2005). フリーターとニート 勁草書房
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the career beliefs inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1994a). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development, 72*, 424-428.
- Krumboltz, J. D. (1994b). Potential value of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development, 72*, 432-433.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. (1998). Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development, 76*, 475-482.
- Lin, H., Chi, H. Y., & Jin, S. (1994). *Manual for the career beliefs checklist*. Taipei, Taiwan: Psychological Assessment Co.
- Luzzo, D. A., & Day, M. A. (1999). Effects of Strong Interest Inventory feedback on career decision-making self-efficacy and social cognitive career beliefs. *Journal of Career Assessment, 7*, 1-17.
- Luzzo, D. A., James, T., & Luna, M. (1996). Effects of attributional retraining on the career beliefs and career exploration behavior of college students. *Journal of Counseling Psychology, 43*, 415-422.
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響 - コーピングに着目して - 心理学研究, 80, 512-519.
- Mitchell, A. M., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (1979). *Social learning and career decision making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- 森本康太郎 (2018). 大学生の持つビリーフと就職活動の結果満足度との関連：ネガティブ感情に着目して REBT研究, 4, 31-44.
- Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuozaju, Joachim, & Otu (2017). The effect of rational emotive behavior therapy on irrational career beliefs of students of electrical electronics and other engineering trades in technical colleges in Nigeria. *Journal of Rational-Emotive & Cognitive-Behavior Therapy, 36*, 201-219.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior, 9*, 233-243.
- Peng, H. & Herr, E. L. (1999). The impact of career education courses on career beliefs and career decision making among business college students in Taiwan. *Journal of Career Development, 25*, 275-290.
- 労働政策研究・研修機構 (2006). 大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」
- 坂野雄二 (1995). 認知行動療法 日本評論社
- 坂野雄二・前田基成 (2002). セルフ・エフィカシー臨床心理学 北大路書房
- Shieh, H. H. (1990). A study of the relationship among sex role, field-independence, decision-making style, career self-efficacy and career indecision of college students. Unpublished master dissertation. National Taiwan Normal University.

キャリアビリーフの介入研究に関する課題

Trice, A. D., Haire, J. R., & Elliot, K. A. (1989). A career locus of control scale for undergraduate students. *Perceptual and Motor Skills*, 69, 555-561.

浦上昌則 (1994). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究 - 「進路選択に対する自己効力」の影響 - 青年心理学研究, 6, 40-49.

