

イラショナルキャリアビリーフの概念的分類

森 本 康太郎*

An Examination of Irrational Career Belief Constructs by Classifying Items on a Scale

Kotaro Morimoto*

Abstract

Career beliefs are assumptions and generalizations that people develop about themselves and the professional world, which may impede career decision-making and career development. In this study, irrational career belief constructs were examined by classifying items on a scale and examining the irrationalities of the constructs in accordance with the theory of Rational Emotive Behavior Therapy (REBT). Eleven categories were extracted from the six scales/inventories, which comprised 176 items that were chosen for the examination. The relationships between these categories and REBT's classification of irrational beliefs such as demands, awfulizing, discomfort intolerance, and depreciation were examined from the perspective of irrationalities. The findings could be employed to help develop an irrational career beliefs inventory.

Keywords

irrational beliefs, career beliefs, career counseling, assessment tool,
Rational Emotive Behavior Therapy

問題と目的

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概念である (Krumboltz, 1991 ; 1994)。この定義には、認知心理学や認知療法の理論が基本的枠組みとして適用されている。キャリアビリーフにアプローチするキャリアカウンセリングは、Ellis (1989) や Burns (1989) の主張にあるように、思考や認知が行動に影響を与えるというモデルを基礎とし、正確で建設的なビリーフを持っているならば、目標達成につながる行動を取る反面、不正確で非建設

*もりもと こうたろう : 大阪国際大学基幹教育機構講師 (2019.12.2受理)

的なイラショナルビリーフを持っていると、不適切で自己破壊的な行動を引き起こすという基本的枠組みに基づくものである (Walsh, 1994)。Krumboltz (1991) は、キャリアビリーフに焦点を置いたキャリアカウンセリングについての6ステップモデル (Table 1) を作成し、段階的にカウンセリングを進められるようなガイドラインを提示している。

従前より、キャリアや進路選択に関連するビリーフを測定する尺度が国内外で作成されてきたが、その嚆矢は Career Beliefs Inventory (以下 CBI) (Krumboltz, 1991 ; 1994) である。CBI は、カウンセラーがクライアントのキャリア発達を阻害するような思考を特定するために設計され、認知心理学と認知療法を理論的に適用して開発された心理尺度である。CBI の項目内容は、キャリア上の目標の実現を妨げるような約1,000のビリーフをもとにして作成されている (Krumboltz, 1991 ; 1994)。CBI は、キャリアカウンセリングの実践に対して理論的客観性をもたらすものとして潜在的価値を有していると評価されている (Fuqua & Newman, 1994)。CBI の開発以降、キャリアビリーフには過去20年以上にわたり大きな関心が寄せられ (Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropolou, Drosos, & Terzaki, 2012)、キャリアビリーフ関連の研究蓄積が進んできた。その一例として、CBI を参考としてキャリアビリーフあるいは類似の概念を基盤とした尺度の開発が各国で行われてきたことがあげられる (例えば、Yang, 1996 ; Arulmani, Laar, & Easton, 2003)。

一方で、CBI は尺度として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)。その一つが、ビリーフの概念整理に関わる問題である。Krumboltz (1994) はキャリアビリーフそのものが良い、悪いということについては慎重になるべきで、カウンセラーはクライアントに対して間違ったキャリアビリーフを持っているというような表現をすることは避けるべきだと主張している。これは、クライアントがキャリアビリーフを探索する際に防衛的にならないことが重要であるとの考えによるもので、あるキャリアビリーフが「悪いもの」であると示すことはオープンマインドの探索の妨げとなりうるという理由からである。この点について Walsh (1994) は、Krumboltz (1994) が指す「ビ

Table 1 キャリアビリーフのカウンセリングステップ

ステップ1	クライアントの主訴に耳を傾け、クライアントの置かれた状況に対するカウンセラーの理解についてコミュニケーションをとる
ステップ2	CBI を利用し、クライアントの障壁となっているビリーフのカテゴリーを特定する。概して低いスコアが出ているものは、探索する余地があるカテゴリーである可能性がある
ステップ3	特定のビリーフについての漠然とした考えを徐々に探る
ステップ4	クライアントに、そのビリーフのもとになっている考えや、それを反証するために必要なエビデンスは何かを尋ねる
ステップ5	ビリーフがクライアントの成長あるいは成長の欠如に重要な意味を持つ場合、クライアントがそのビリーフの確かさについて検証可能であるという同意を引き出す
ステップ6	クライアントに、障壁となっているビリーフが不正確であるとどのような行動につながるか表現してみることを促す

リーフ」の意味に曖昧さが残っていると指摘する。つまり、Ellis や Burns のような認知療法家にとっては、不適応行動の原因であるビリーフを特定し、ビリーフに介入することで問題の解決を目指すため、そのようなビリーフは不適切で修正を必要とするものとして捉えられる。仮に、CBI の文脈においてキャリアビリーフそのものが、良い・悪い、正しい・間違っている、正確・不正確、合理的・非合理的でないとするならば、問題とすべきキャリアビリーフが何を指すものか、どのようなキャリアビリーフが問題を引き起こす原因であるのか、不明確であいまいなものになってしまう (Walsh, 1994)。

この指摘は、実際にキャリアビリーフに焦点を当てた介入を行う上で重要なポイントである。つまり、実際の介入ターゲットを検討するうえで、ビリーフの中で何がイラショナルビリーフに該当し、どのようなイラショナルリティ＝不合理性に介入していくかを明確にする必要があるといえる。したがって、介入ターゲットであるビリーフを明確化するためには、ビリーフの概念を整理することが有用であると考えられる。さらには、認知的アプローチのなかでも Krumboltz が参照している Ellis (1994) の Rational Emotive Behavior Therapy (以下 REBT) を適用した介入を実施するのであれば、REBT の理論的基盤にもとづいたイラショナルビリーフの分類との対応も検討しておく必要があるだろう。

以上のことから本稿では、キャリアに関連するイラショナルビリーフを量的に捉えるための新たな尺度の開発を念頭に、先行研究で検討されたキャリアに関連するビリーフ尺度の項目を収集し、イラショナルなキャリアビリーフに関わる要因を捉えて整理することを目的とする。そのうえで、キャリアビリーフの概念を REBT におけるイラショナルビリーフの分類に照らし合わせ、イラショナルリティの観点から検討することを目的とする。

方法

国内外の先行研究で探求されてきた多様なイラショナルキャリアビリーフの要因を収集するため、以下の方法で検索した。まず、Google Scholar, Springer を用いて、2019年9月に「career beliefs」「irrational career beliefs」「キャリアビリーフ」「イラショナルビリーフ」「不合理な信念」「進路選択」をキーワードとして、電子検索を行った。次に、抽出された論文で使用されている、キャリアに関するイラショナルビリーフの測定尺度を抽出し、これらの尺度よりキャリアビリーフの定義「キャリアの選択、キャリアに関する目標実現、キャリアの発達の妨げとなるビリーフ」(Krumboltz, 1991 ; 1994) と、REBT におけるイラショナルビリーフの定義「非論理的、非現実的、独断的なビリーフ」(Walen, DiGiuseppe, & Dryden, 1992) に即し、キャリアに関するイラショナルビリーフに該当する項目を収集した。この定義に該当しない項目と判断したものは、検討対象から除外した。その後、収集した項目について内容分析を行い、構成要素を整理して内容の分類を行った。著者が分類を行った後、著者と臨床心理学を専門とする研究者の2名により検証作業を行い、「イラショナルキャリアビリーフ」として最終的なカテゴリーを決定した。

結果と考察

検索によってキャリアに関するイラショナルビリーフの測定尺度は7件抽出された。こ

のうち、論文上に項目が掲載されているものは4件、出版社より有料で項目を閲覧できたものが1件であった。論文に項目が掲載されていなかったため閲覧について作成者に問い合わせたが、返信を得られなかったものが2件あった。そのうち、他国の研究者が尺度の抜粋版を用いたものが1件あり、これについては項目が論文上に掲載されていた。したがって、本研究で対象とする尺度は6件（海外4件・国内2件）であった（Table 2）。これらの尺度より、最終的に選定された176項目を分類した結果、11のカテゴリーを生成した（Table 3）。

（1）理想と成功の直線的追及

このカテゴリーは、自分の希望する進路や就職が実現することに絶対的な価値を置き、その実現こそが人生を幸福なものにする、あるいは、人生において職業で成功を収めることが幸福になるために最も重要であるというような、キャリアに対する過度な期待や直線的期待、成功への強い志向を反映する概念としてまとめられた。また、自分の能力が十全に発揮されやりがいを持ち、満足する仕事に就くことこそが大きな価値を持つ、という考えが含まれているカテゴリーである。

（2）無力感とあきらめ

希望するキャリアを実現するために自らの行動は有効に働かない、自分の力では対処できずどうすることもできないという、キャリアの選択や形成に対する無力感やあきらめを表すカテゴリーとしてまとめられた。将来に対する悲観的な考えや、将来計画を立てることは意味がないといった考えも含まれる。

（3）自己コントロールへの要求

進路や就職の選択において自己決定を重視する信念が反映されているカテゴリーとして

Table 2 分析対象尺度

著者と発表年	名称	国・地域	本研究での略称
Krumboltz (1991, 1994)	Career Beliefs Inventory 注1	アメリカ	CBI
Stead, Watson, & Foxcroft (1993)	Career Myths Scale	南アフリカ	CMS
Yang (1996)	Chinese Career Beliefs Inventory 注2	台湾	CCBI
Arulmani, Laar, & Easton (2003)	Career Beliefs Pattern Scale 注3	インド	CBPS
浦上 (2001)	進路に対する考え方尺度	日本	考え方尺度
本多 (2008)	進路決定に関する信念尺度	日本	信念尺度

注1 販社である米国Mind Garden, Inc.より実費で購入した。また、販社との契約上、論文における尺度項目の掲載は上限を5つとすることが定められている。

注2 原版は中国語で作成されている。本研究ではLiu (2004) に英語で記載されていた内容を参照した。

注3 原著者の論文に項目が記載されていなかったため照会したが、返信を得られなかった。そのため、Sidiropoulou-Dimakakou, et al. (2012) に記載されている同尺度の項目を参照した。

Table 3 イラショナルキャリアビリーフのカテゴリーと項目

カテゴリー	項目例	該当尺度	項目数
理想と成功の直線的追求	自分にとって仕事は最高のものだと考える。(CBI-②)	CBI	9
	適職を選ばなければならぬ。さもなくば将来は真っ暗だ。(CCBI-⑫)	CCBI	14
	もしキャリア上で成功できなかつたら、とても困惑する。(CMS-⑬)	CMS	7
	満足できる職に、つかなければならぬ。(考え方尺度-⑧)	考え方尺度	2
無力感とあきらめ	進路は、経済的な問題や能力の問題よりも、自分がそれをやりたいと思うかどうかを最優先の基準にして選びたい。(信念尺度-③)	信念尺度	8
	(CBI-⑩など)	CBI	7
	決断することは難しいので、キャリア選択の決断を回避する。(CCBI-⑬)	CCBI	4
	多くのことは自分のコントロールを越えている。あるキャリアの準備をしてもどんな種類の困難に向かうか分からない。したがって、将来のキャリアを計画することはうまくできない。(CBPS-⑪)	CBPS	9
自己コントロールへの要求	将来設計などしても、その後うまくいくはずがない。(考え方尺度-⑥)	考え方尺度	6
	私が望んでいる仕事に就くことを誰も止めることはできない。(CBI-⑭)	CBI	7
	自分の将来は自分の手中にある。(CCBI-⑧)	CCBI	7
	仕事に就く前にその仕事の内容をすべて知っておかなければならない。(CMS-⑦)	CMS	4
他者・環境への依存	将来設計は、しなければならぬ。(考え方尺度-⑤)	考え方尺度	2
	(CBI-⑩など)	CBI	5
	将来は運によるので、計画を立てることは意味がない。(CCBI-⑨)	CCBI	5
	最適なキャリアを測定するテストが、適職を示してくれる。(CMS-②)	CMS	7
人間としての価値	懸命に働くだけでは十分ではない。運や他の要因が重要で、それがなければ実際の人生上の成功はない。(CBPS-⑬)	CBPS	2
	私のキャリアプランについての本当の理由を人に話したら、きっと笑われるだろう。(CBI-⑫)	CBI	5
	しばしば転職するようない人は、性格に問題があるはずだ。(CCBI-⑮)	CCBI	3
	キャリア上でうまくいかなければ、私は自尊心を失う。(CMS-①)	CMS	5
安易なハードル下げ	周りの人は、私がどんな進路を選ぶかによって、私自身を評価すると思う。(信念尺度-②)	信念尺度	3
	職業訓練のための学校に通う場合、最も入学しやすい学校を選ぶだろう。(CBI-⑧)	CBI	9
	大学入試に合格することは難しすぎるため、入試に合格するための挑戦をせずに仕事に就くようにしたほうがよい。(CBPS-②)	CBPS	3
	それをやりたいかどうかよりも、できるだけ失敗する可能性の低い進路を選びたい。(信念尺度-⑫)	信念尺度	1
進路を変えられない縛り	一度進路を決定すれば、それに向けてやめてやめよう。(CBI-①)	CBI	1
	一度適職を見つけたなら、世界にはそのような仕事は唯一なので転職すべきではない。(CCBI-⑬)	CCBI	2
	生涯その仕事に就き続けるので、正しいキャリア選択は不可欠なものだ。(CMS-⑫)	CMS	1
	進路は一度決めたら変更したくない。(信念尺度-①)	信念尺度	7
金銭的メリットの追求	たくさんお金を稼ぐことが唯一の人生の目的だ。(CCBI-②)	CCBI	5
	高校を卒業してから仕事に就けば大体1か月で800ユーロを稼ぐことができる。だから、学士号を取得する必要はない。(CBPS-③)	CBPS	3
	進路は、その道で経済的に独立できるかどうかよりも重要である。(信念尺度-⑭)	信念尺度	1
旧来型ジェンダーのとりわれ	男性にとっても適した仕事や女性にとっても適した仕事がある。(CCBI-⑤)	CCBI	6
	男性は生活費を稼ぐことに適し、女性は家族の世話をすることに適している。だから、キャリアの準備は主に男性のためのものだ。(CBPS-⑯)	CBPS	3
	もし自分のキャリア選択が弱を落胆させるなら、悪い気持ちになる。(CCBI-⑰)	CCBI	3
親・家族の承認	私が選んだキャリアは、家族など親しい人を満足させるものだ。(CMS-④)	CMS	1
	あるキャリアは社会的地位が低い。そのようなキャリアを選ぶことは、家族を怒らせることとなり自分の人生に影響が出てしまうので、できない。(CBPS-⑳)	CBPS	3
	私が選ぶ進路は、家族などの私にとっても重要な人たかも満足するものでなければならぬ。(信念尺度-⑱)	信念尺度	1
社会経済的地位のとりわれ	ある人が潜在的な能力を持っていても貧困家庭の出身者で父が通常の労働者でない場合、安心した将来を築くことは難しい。(CBPS-⑨)	CBPS	5

捉えられた。具体的には、念入りな情報収集や周到な計画を立てて準備を行えば、自分の目指す結果が必ず手中に入るだろう、という期待が含まれる。また、仕事の仕方について、自分で方法や時間を決定できることを求めるという内容も含まれ、他者の干渉を嫌うという項目も含まれる。

(4) 他者・環境への依存

自分に合った進路先や就職先は、教師やカウンセラーが示す、あるいは各種のテストが示すものであるというピリーフや、将来は運によって決まるというピリーフが含まれるカテゴリーである。キャリアの選択について、自らの責任ではなく、他人任せや運任せの姿勢がうかがえ、環境に依存しているピリーフが反映されていると捉えられる。

(5) 人間としての価値

このカテゴリーは、進路の選択や就職先によって、人間の社会的な評価や評価が決まるというピリーフとして捉えられた。換言すると、いい就職先に就けた人は価値が高く、そうでない人は価値が低いというような、就職先の評価の一面と人としての総合的な評価とを混同しているピリーフであるといえよう。

(6) 安易なハードル下げ

自ら目標を低く設定し、下げた水準で自己満足を図ろうとする考えが反映されているカテゴリーとして捉えられた。また、目標を達成するために求められる努力や労力を避けたり、軽視するようなピリーフも含まれる。自分の希望を実現することよりも、楽な方向に流れることを良しとする価値観が反映されていると考えられる。

(7) 進路を変えられない縛り

一旦決めた進路や就職は、一度きりの選択であり、以降変えることができないという思い込みとしてまとめられた。生涯同じ仕事を続けるべきなので、選択を間違えると取り返しがつかない、あるいは絶対に後悔しないような選択をしなければならない、といったピリーフが反映されたカテゴリーとしてまとめられた。

(8) 金銭的メリットの追求

キャリアにおいて最も重要な点は高い収入を稼ぐことであり、それ以外の要素を考慮しないというピリーフとして捉えられた。このカテゴリーには、学業の軽視という項目も複数含まれ、学校で学び高校や大学を卒業しなくとも、お金が稼げればそれで満足するキャリアを実現できる、という考えが含まれている。

(9) 旧来型ジェンダーのとりわれ

男性・女性にとってそれぞれ適した専攻分野や職業が固定的に存在している、あるいは男性は家庭の外で仕事に就き、女性は家事・育児を担当するべき、女性には高等教育は不要、といった旧来型のジェンダーにとらわれたピリーフとして捉えられた。

(10) 親・家族の承認

選択した進路は親や家族が満足するものでなければならない、親の期待を満たすような職業に就かなければならない、あるいは家族の望むものと違う選択はできない、といった項目が含まれ、進路選択に親や家族の承認が必須であるというピリーフとして捉えられた。

(11) 社会経済的地位のとりわれ

自分が社会的地位の低い貧困家庭の出身であるため、希望するキャリアを実現することは難しいというビリーフを表すカテゴリーとしてまとめられた。該当する尺度はインドで作成された CBPS のみであった。

カテゴリーとイラショナルビリーフの類型との対応

次に、カテゴリーと REBT におけるイラショナルビリーフの類型との対応について検討した。REBT では、イラショナルビリーフには、「推論的ビリーフ」と「評価的ビリーフ」の2層があるとされている (Walen, et al., 1992)。推論的ビリーフは、推論的認知、推論、思い込みとも呼ばれ、ある出来事についての一つの判断で、現実から得られるデータ以上に意味づけられたものである。Beck の認知療法で言われる自動思考と類似している。この推論的ビリーフは感情的混乱の必要条件だが、十分条件ではないとされている (Walen, et al., 1992)。他方、評価的ビリーフとは、出来事に対する良し悪しの判断、価値の格付け、価値判断を指し、好き嫌いや愛と憎しみ、志向が反映される。この評価的ビリーフは生活上のルールや人生哲学であり通常は自覚しにくいものであり、感情的混乱を引き起こす源であるとされている (Walen, et al., 1992)。

Dryden (2015) によると、評価的ビリーフは、① Demand, ② Awfulizing, ③ Discomfort intolerance, ④ Depreciation, の4種類に分類される (Table 4)。① Demand は「絶対的要求」を意味し、自己・他者・人生に対する非現実的で絶対的な期待・要求を主張するイラショナルビリーフを表す。② Awfulizing は「過剰な恐れ」を意味し、物事を極端に誇張して最悪、破局的などと否定的に評価するイラショナルビリーフを表す。③ Discomfort intolerance は「低い欲求不満耐性」を意味し、出来事に対して耐えられない、全く対処することができないと評価するイラショナルビリーフを表す。④ Depreciation は「価値下げ」を意味し、一つの側面から人や状況全体を評価してレッテルを貼り、自己・他者・人生を否定的に評価するイラショナルビリーフを表す。

本研究で分類したカテゴリーのうち、「理想と成功の直線的追及」「自己コントロールへの要求」「金銭的メリットの追求」は、イラショナルビリーフのうち「Demand (絶対的要求)」に対応すると考えられる。これらのカテゴリーに共通しているのは、キャリアの成功や自身の能力発揮についての理想の実現、自分の考えや行った準備、計画通りにキャリアが発展すること、キャリアにおける経済的・金銭的成功に関する、絶対的な期待や要求の

Table 4 REBTにおけるイラショナルビリーフの分類

ビリーフの種類	派生形態
Demand (絶対的要求)	～ねばならない
Awfulizing (過剰な恐れ)	～になったらおしまいだ、～になったら終わりだ
Discomfort intolerance (低い欲求不満耐性)	～は我慢できない、～は対処できない
Depreciation (価値下げ)	～は価値がない、～は意味がない

Dryden (2015), 加濃 (2013) より作成

主張であると考えられる。これらのカテゴリーが表している要求は非現実的な内容でイラショナルなものである。そのため、期待や希望がかなわない場合には不適応的な感情を引き起こし、非機能的な行動の誘因となることが予想される。

次に、「進路を変えられない縛り」「親・家族の承認」カテゴリーは、「Awfulizing（過剰な恐れ）」のイラショナルビリーフに対応すると考えられる。もし、一旦決めた進路を変更すれば最悪の事態を引き起こすこととなる、あるいは、親や家族の意に沿わない進路選択をすると取り返しのつかないことになる、というようなビリーフの派生形態が考えられる。このようなビリーフの持つイラショナルリティは、極端な否定的思考であるために柔軟性を欠き、文字通り自縄自縛の状態を作り出す原因となることが推察される。

また、「無力感とあきらめ」「他者・環境への依存」「安易なハードル下げ」の各カテゴリーは、「Discomfort intolerance（低い欲求不満耐性）」のイラショナルビリーフに対応すると予想される。これらのビリーフは、自分の置かれている状況に対して目標を実現するための働きかけや対処を全く実行できない、あるいは、難しい状況に対しての努力や忍耐がほとんど、または全くできない、という思考を反映したものと考えられる。そして、このビリーフの持つイラショナルリティは、「どうせ自分にはできない」「自分には無理」というような消極的姿勢の前提となることが考えられる。

最後に、「人間としての価値」「旧来型ジェンダーのとらわれ」「社会経済的地位のとらわれ」の各カテゴリーは、「Depreciation（価値下げ）」のイラショナルビリーフに対応すると捉えられる。特に「人間としての価値」は、人としての総体的評価とキャリア上の業績とを直接結びつけて全体評価を下すという側面がある。また「旧来型ジェンダーのとらわれ」「社会経済的地位のとらわれ」については、合理性の欠けた思い込みによってキャリアの選択の幅を狭めているところに問題があるといえる。これらのビリーフのイラショナルリティは、人間性の本質や評価と行動・思考の評価の混同を引き起こし、その結果自己卑下という問題につながることを予想される。

総合的考察

本研究の目的は、先行研究で検討されたキャリアに関連するビリーフ尺度の項目を収集し、イラショナルなキャリアビリーフに関わる要因を捉えて整理することであった。抽出した176項目を対象とし、イラショナルキャリアビリーフとして11のカテゴリーに分類した。そのうえで、各カテゴリーをREBTにおけるイラショナルビリーフの分類に照らし合わせ、イラショナルリティの観点からビリーフの性質について検討した。以下では、そこに見られた特徴から、介入への示唆を得ることを試みる。

第一に、「Demand（絶対的要求）」のイラショナルビリーフに対応する「理想と成功の直線的追及」「自己コントロールへの要求」「金銭的メリットの追求」のキャリアビリーフについては、目標達成や理想の実現に対する意欲は持ちつつも、キャリア上の成功においてはそれが絶対的な条件ではなく相対的な要素であることを認識できるような介入が必要であろう。また、計画を立てたり準備をすることの重要性は認めながらも、周到に準備してもいつも思い通りに事が進んで成功する保証はどこにもない、という現実を受け入れる

ことも必要だろう。また、自分の思い描く理想通りでなくとも、満足できる許容範囲はどこまでなのか、他の選択肢で納得できる可能性はあるのか、段階的に目標達成していく方略は取れるのか等、柔軟的に目標や理想の実現について検討していくような作業が有効に働くと考えられる。

第二に、「Awfulizing (過剰な恐れ)」のイラショナルビリーフに対応する「進路を変えられない縛り」「親・家族の承認」のキャリアビリーフについては、現実吟味がポイントになるであろう。つまり、一旦決めた進路を変えることや親や家族の意に沿わない進路選択が、本当に「最悪」で「取り返しのつかないこと」で「破滅的」かどうかを、カウンセリングのなかで確認していく作業である。また、仮にクライアントの考えるように「最悪な状態」になった場合に、現実にはどのようなことが生じるのかというシミュレーションを行う、ということも有効であろう。現実可能性と思い込みの区別をつけることによって、自分の取れる選択肢の幅や行動範囲の再検討につなげられるだろう。

第三に、「Discomfort intolerance (低い欲求不満耐性)」のイラショナルビリーフに対応する「無力感とあきらめ」「他者・環境への依存」「安易なハードル下げ」のキャリアビリーフについては、耐性についての側面と、自己効力の側面からの介入が考えられる。耐性については、目指すべき価値のある目標を実現するためには、困難な状況に対処することが避けられないことの受け入れや、実現したい目標の価値と現実への忍耐とを天秤にかけて検討することなどが考えられる。また、「どうせ自分にはできない」「自分には無理」というビリーフに対しては、できることから実行して小さな成功体験を重ねるスモールステップ法等、行動面のアプローチも加えながら自己効力を高めるような介入も必要であろう。

第四に、「Depreciation (価値下げ)」のイラショナルビリーフに対応する「人間としての価値」「旧来型ジェンダーのとらわれ」「社会経済的地位のとらわれ」の各キャリアビリーフには、人間存在の価値に関する理解についての介入が必要になるだろう。Ellis (1994) は、そもそも人間の価値を測ることは現実的に不可能なことであることと、行動や業績に対する評価と人間としての価値を切り離して考えることを主張している。REBT では、自分自身に対して一人の人間としての包括的な評価を下したり、価値下げを行うことをやめ、自分を不完全な存在として条件なしに受け入れることを「無条件の自己受容」(Unconditional Self-Acceptance: USA) として重視している。自己卑下に対する介入では、無条件の自己受容は重要なポイントになるものと推察される。

本研究の結果を参考資料として、キャリアに関連するイラショナルビリーフへの介入によるキャリア支援で活用可能な、イラショナルキャリアビリーフのアセスメントツールの開発が今後望まれる。

引用文献

- Arulmani, G., Laar, D. V. & Easton, S. (2003). The influence of career beliefs and socio-economic status on the career decision-making of high school students in India. *International Journal for Educational and Vocational Guidance*, 3, 193-204.
- Burns, D. D. (1989). *The feeling good handbook*. New York: William Morrow and Company.
- Dryden, W. (2015). *Rational emotive behaviour therapy: distinctive features, second edition*. Hove:

- Routledge.
- Ellis, A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy, revised and updated*. New York: Birch Lane.
- Ellis, A. (1989). Rational emotive therapy. In R. J. Corsini & D. Wedding (Eds.), *Current psychotherapists* (4th ed., 197-240). Itasca, IL: Peacock Publishers.
- Fuqua, D. R. & Newman, J. L. (1994). An evaluation of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 429-430.
- 本多 陽子 (2008). 大学生が進路を決定しようとするときの悩みと進路決定に関する信念との関係 青年心理学研究, 20, 87-100.
- 加濃 正人 (2013). 日本人生哲学感情心理学会REBTベーシックコース 補足資料
- Krumboltz, J. D. (1991). *Manual for the career beliefs inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. (1994). The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, 72, 424-428.
- 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.
- Liu, Y. (2004). *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan*. Unpublished doctoral dissertation, Texas A&M University.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., & Terzaki, M. (2012). Career beliefs of Greek and non-Greek vocational education students. *Creative Education*, 3, 1241-1250.
- 浦上 昌則 (2001). 進路選択に対する考え方と職業不決断 南山大学アカデミア人文・社会科学編, 72, 167-186.
- Walen, S. R., DiGiuseppe, R., & Dryden, W. (1992). *A practitioner's guide to rational-emotive therapy, second edition*. New York: Oxford University Press.
- Walsh, W. B. (1994). The career beliefs inventory: Reactions to Krumboltz. *Journal of Counseling and Development*, 72, 431.
- Yang, S. (1996). *The construction of the Chinese Career Beliefs Inventory*. Taipei, Taiwan: National Science Commission, Executive Yuan, Republic of China.