

若年者の離職に関する一考察

－自己効力感研究の視点から－

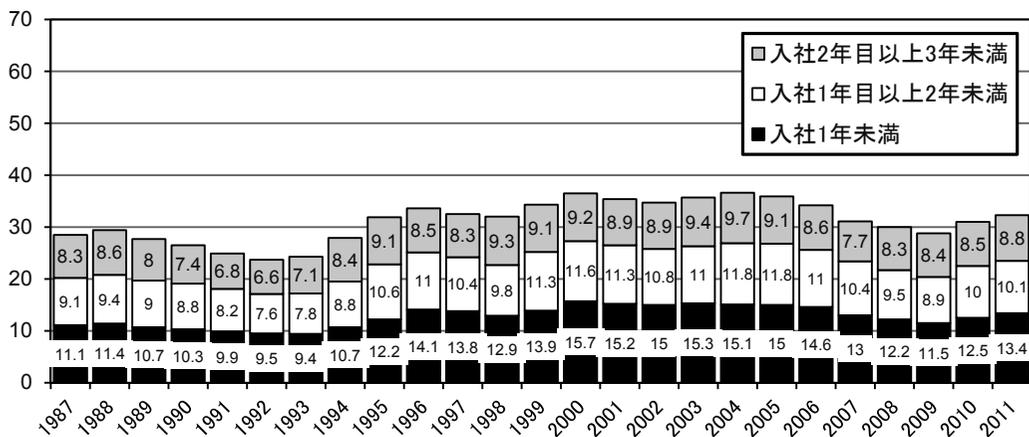
中島 智子

キーワード：自己効力感，離職，組織定着，ストレス，パーソナリティ

1. はじめに

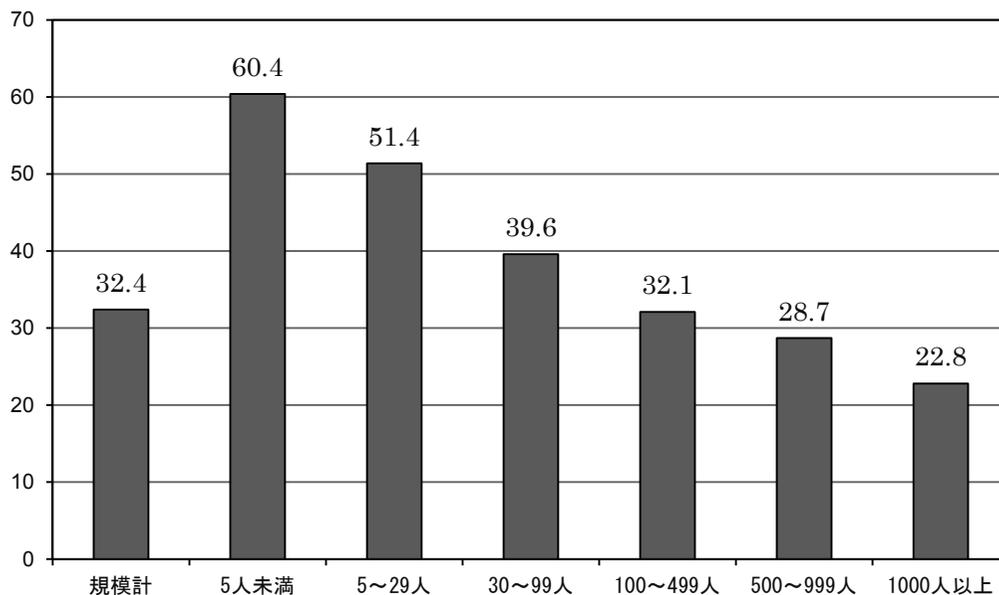
「七・五・三問題」と言われるように，大学を新規に卒業して企業等に就職した者（以下，新規学卒者）のうち，約3割は勤続3年未満で離職している。図1のとおり，新規学卒者のうち3年未満で離職した者は，2011年で32.4%，そのうち1年未満で離職した者は13.4%にのぼっている。また，図2のとおり事業所規模が小さいほど入社3年以内の離職率は高い。

図1 「学歴別卒業後3年以内離職率の推移」



出所：厚生労働省職業安定局 HP（2015年7月31日現在）から抜粋。

図2 「2011年3月新規大学卒業者の事業所規模別卒業3年後の離職率(%)」



出所：厚生労働省職業安定局 HP（2015年7月31日現在）から抜粋。

このような若年者の早期離職¹は、企業にとっては採用コストの問題や、企業の競争力の源泉ともなるヒトの流出という面で、競争力の低下にも関わる問題である。特に、大企業と比較し、新規学卒者の採用に苦慮している中小企業にとっては、折角採用した人材が組織に定着しないということの影響は大企業より大きいと言える²。また、離職者本人にとっても、初職での勤続経験が3年未満の場合は、その後、正社員として雇用される確率が3年以上勤続した者と比較すると低い等、その後のキャリア形成にも影響を及ぼすことが明らかになっている。

さて筆者は、大学のキャリアセンター職員という立場から、今までに複数名の新規学卒者の勤続3年未満の離職者（もしくは離職を検討している者）と接してきた。その際、しばしば彼（女）らから感じたことは、就労に対する自己効力感（就労に必要な行動を成功裏に遂行できるという自信。以下就労自己効力感と記す）を以前よりも低下させているということだった。離職者に関しては、就労自己効力感が、離職及び

¹ 本論文では、大学を新規に卒業して企業に正社員として就職した者が、3年以内に離職する状態を「若年者の早期離職」とする。

² リクルートワークス研究所「第32回ワークス大卒求人倍率調査（2016年）」によると、従業員1000名未満の企業と、従業員1000名以上の直近20年の求人倍率は、最も大きな差がある2009年で4.26倍と0.77倍、最新の2016年でも2.38倍と0.92倍という差がある。

その後の転職活動において低下したのか、就労自己効力感が低いことが離職につながったのかという問題はある。しかし、離職を検討している者からも就労自己効力感の低下が感じられるという事を踏まえ、仮に後者だとすれば、企業には若年者の就労自己効力感を高めるマネジメントが求められているという事が言える。そこで本論文は、若年者の早期離職の低減のために、若年者の就労自己効力感を高めるマネジメントの必要性について検討することを目的とする。

本論文は、上記の課題に以下の構成で取り組む。第2節では、若年者の早期離職の要因に関して、アンケート調査や近年の議論を整理する。そして、就労自己効力感の低下が若年者の早期離職の要因の一つとして考えられることを指摘する。第3節では、自己効力感の定義や研究動向について述べる。第4節では、自己効力感に影響を与える情報源（自己効力感を高める要因）について整理し、就労自己効力感の形成モデルを示す。第5節では、第4節までの議論を踏まえ、若年者の組織定着に関する企業の人材マネジメントについて、特に就労自己効力感を高めるという観点から論じる。最後に今後の研究課題を述べる。

2. 若年者の早期離職の要因

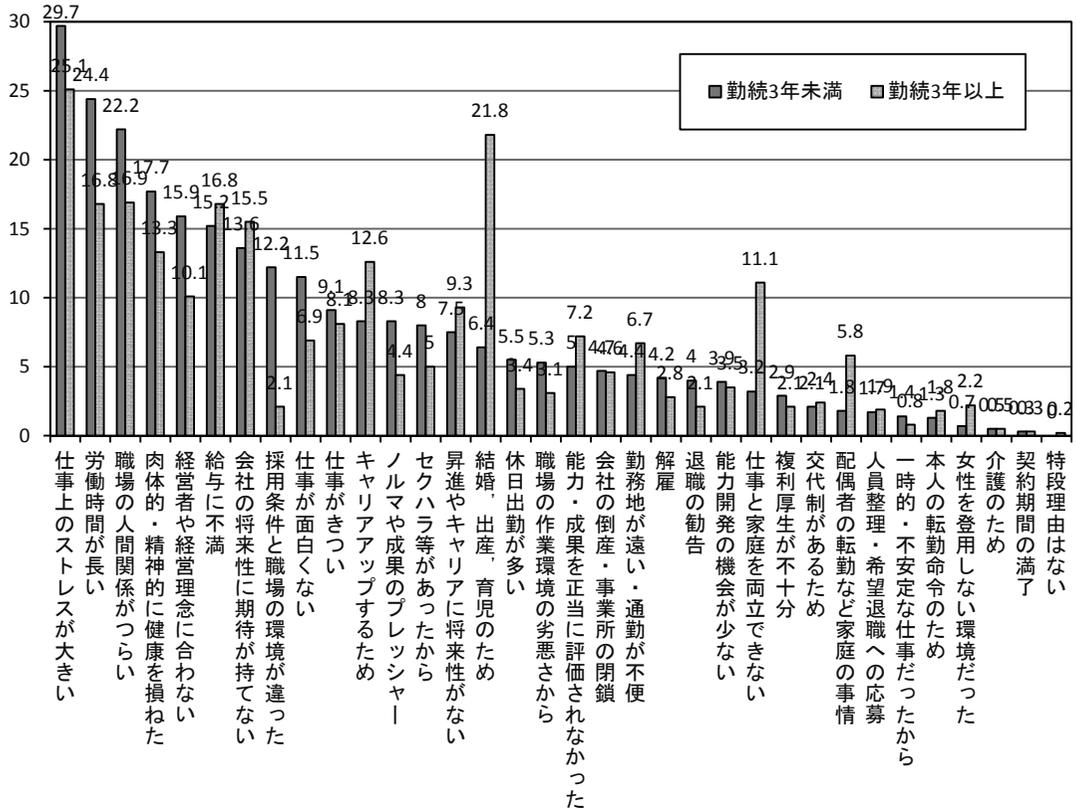
本節では、若年者の早期離職の要因や先行研究について述べる。そして、若年者の早期離職の要因の一つとして「就労自己効力感の低下」を取り上げることが妥当なのか確認したい。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、最近の若者が離職する理由や求職活動、その後の職場における状況を把握するために35歳未満の若年者に対して実施した調査報告『若年者の離職理由と職場定着に関する調査 調査シリーズNo.36』³の求職者調査をもとに示した図3「勤続年数別(3年未満と3年以上)にみた正社員の前職の離職理由」を参照する。図表3によると、勤続3年未満の者の離職理由では、「仕事上のストレスが大きい」が29.7%と最も多く、次いで、「労働時間が長い」(24.4%)、「職場の人間関係がづらい」(22.2%)、「肉体的・精神的に健康を損ねた」(17.7%)などとなっ

³独立行政法人労働政策研究・研修機構(2007)『若年者の離職理由と職場定着に関する調査』は、求職者調査と在職者調査から構成されている。調査の概要は以下のとおり。求職者調査の調査期間は、2006年9月25日～11月6日。全国の公共職業安定所(ヤングハローワーク等含む)32所に来所した求職者(35歳未満)を対象にアンケート調査を実施し、有効回収数は3477人(調査期間中1万7396通配布。回収率20.0%)。在職者調査の調査期間も、2006年9月25日～11月6日。在職者調査では、企業を通じて当該企業の従業員に調査票を配布する方法がとられている。調査対象は、全国の従業員数100人以上の企業1万社(業種・規模別に層化無作為抽出〔日本標準産業分類の全産業から、農林漁業、複合サービス業、医療業、学校教育を除く〕)を対象に郵送配布(「企業調査」と略す)し、35歳未満の新卒者・中途採用者各5通ずつ計10通の配布を依頼した(「企業調査」の対象企業に労働者の選定を依頼。「従業員調査」と略す)。有効回収数は、企業調査2169社(有効回収率、21.7%)、従業員調査1万3320人(有効回収率13.3%)。

ている。一方、勤続3年以上の者も、「仕事上のストレスが大きい」(25.1%)がもっとも多く、次いで、「結婚、出産・育児のため」(21.8%)、「職場の人間関係がづらい」(16.9%)、「労働時間が長い」「給与に不満」(ともに16.8%)などとなっている。両者を比較すると、勤続3年未満の方が、勤続3年以上に比べ、「採用条件と職場の実態が違った」「労働時間が長い」「経営者や経営理念に合わない」「職場の人間関係がづらい」「仕事が面白くない」「仕事上のストレスが大きい」「肉体的・精神的に健康を損ねた」などを理由にあげる割合が高い。一方、勤続3年以上の者は3年未満の者に比べ、「結婚、出産・育児のため」「仕事と家庭を両立できない」「キャリアアップするため」などの項目を選択する割合が高くなっている。つまり、勤続3年未満の離職者の特徴としては、(1)労働時間の長さやストレスがより離職につながりやすい傾向を生んでいる、(2)「経営者や経営理念に合わない」「採用条件と職場の条件が違った」などの項目にあるように、就職した会社が自分と合わないというミスマッチを感じている、という2点が言える。一方の勤続3年以上の離職者の特徴としては、「結婚・出産・育児のため」や「キャリアアップするため」といった将来のキャリア形成への不安や展望が要因として挙げられている。

図3 「勤続年数別にみた正社員の前職の離職理由（単位＝％，上位3位までの合計）求職者合計」



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007，p.9）から抜粋。

しかし、株式会社日本マンパワーが、新入社員の仕事やキャリアへの意識、働く価値観などに関する特徴を調査した『新入社員意識調査2015』⁴（株式会社日本マンパワー、2015）においては、「自分が理想とする5年後の自分像がある」と答えた新入社員を経年比較すると、2011年は78.2%、2012年は77.3%、2013年は72.6%、2014年は72.6%、2015年は71.7%と、直近5年連続で減少している。これは、以前は勤続3年以上の離職要因の特徴とされていた「将来のキャリア形成への展望」が、近年では入社時から描けなくなってきている割合が高まっていることが示唆される。すなわち、仕事をはじめたばかりで自分の仕事の意義を明確には見出せていない、もしくは自分の業務遂行能力に確固たる自信を持っていない段階の若年者が、さらに将来展望も描けないという厳しい心理状態に置かれていることが推察される。

⁴ 142社を対象にアンケート調査を実施し、有効回収数は9385人（調査期間2015年3月～4月。回収率は不明）。

さて、このような若年者の就業直後の心理的な要因に関しては様々な研究がなされている。例えば、職務ストレスに関する研究も進んでいる(Hurrell & McLaney, 1988)。また、組織行動論の組織社会化研究の分野においても「組織に入る前の期待と組織に入った後の認識の間の相異といった、応募者から正従業員への推移によって生じる認識の変化」(Dean, 2005)というリアリティ・ショック(Reality Shock)の研究も蓄積されている。ただ、日本における若年雇用に関する研究は、近年は、ニートやフリーターといった非正規雇用就業の研究が多く、若年正社員の不安感や定着率に焦点を当てた研究は、非正規雇用就業の研究と比較するとそれほど多くはない。黒澤・玄田(2001)は、新規学卒者の転職要因について、就業ミスマッチの観点から分析し、学卒時の失業率の上昇が、正社員として初めて就職した会社からの離職に影響を与えていると主張する。また、近年では、若年者の適職探索志向というような、若年者の就労観の変化が指摘されることもある(鈴木ほか, 2012)。しかしこれらの若年正社員の雇用に関する研究では、筆者が上述したような「業務を遂行できる自信がない、仕事を継続する自信がない」といった不安な心理状態にある離職者像は主な対象とはされていないように思われる。

またこれまでの自己効力感研究においては、以下の研究蓄積もあり、若年離職の要因の一つとして就労自己効力感を考えることの妥当性を示していると考えられる。

第1に、組織参入者の自己効力感が高ければ、組織への適応が円滑に行われるということが組織社会化研究において明らかになっている。例えば、組織社会化の社会化戦術の概念と理論枠組みを初めて実証したJones(1986)は、個人の自己効力感に、社会化戦術と社会化成果を調整する作用があることを示した。他にも、Saks(1995)は、入社1年目の社員に対する調査において、個人の自己効力感に教育と組織適応を調整する役割があることを示している。これらを踏まえると、若年離職者の中には、入社時の自己効力感が低い、もしくは入社後に自己効力感が低下したことで、組織に円滑に適応できず、離職につながった者が存在することが示唆される。また、Wanous(1980)は、組織社会化の過程における組織による社会化促進の方略の一つに、組織参入者がそれまで持っていた自己イメージや信念・価値を取り除くために、非常に困難で今までの自信を失わせるような経験をさせることにより古い殻を剥奪するという「剥奪経験」を挙げている。このように、組織参入直後は、若年者にとって大きな心理的な変化がある時期である。自己効力感の変容の程度も他の時期と比較し大きい可能性が高く、それが若年者の組織への定着を阻んでいる一因になっている可能性が考えられる

のである。実際に、看護師・看護学生の一般性自己効力感⁵と臨床経験年数との関連について言及した論文では、「看護師の一般性自己効力感は一般女性に比べて優位に低く」「看護学生の一般性自己効力感は一般学生に比べて優位に高い」「看護師グループ間では、経験年数が長いほど、一般性自己効力感が高く、5年目以上の看護師の一般性自己効力感は1年目に比べて優位に高い」ということから、リアリティ・ショックが大きい入社直後の看護師の一般性自己効力感が低下することが示唆されている(石田, 1996)。

第2に、離職によって自己効力感は低下することが明らかになっている。Eden & Aviram (1993)では、失業者と労働者の一般性自己効力感を比較し、失業者のほうが低いことを実証している。離職の期間によって自己価値(自己の社会的な価値についての自分自身の評価に基づく自己の信念ないしは強い気持ち)が低下し、それが自己効力感の低下につながるというのである。また、離職者に対する教育訓練が自己効力感を高め、再就職に有効であることを示した研究もある(Caplan et al., 1989)。つまり、離職及び離職までの在職期間において自己効力感が低下したことや、再就職によって自己効力感が向上することが明らかになっているのである。これらは、特に若年者のみを対象とした研究ではないが、日本においては、若年者の自己効力感と離職そのものの関係を示す研究も存在している(高瀬ほか, 2015; 池田ほか, 2011)。ただし対象は医療従事者が多い。高瀬ほか(2015)では、入職後3, 6, 9, 12か月目に行った調査を元に、新卒看護師の看護実践能力に関する自己評価は、調査月の離職意思と有意な負の相関関係があることが示された⁶。同様に、池田ほか(2011)では、看護師を対象にした研究において、自己効力感が向上すれば、全体的な生活の満足度や仕事満足感が高くなり、離職願望が低下する可能性があることを示唆している。

第3に、自己効力感は情緒的過程に変化をもたらし、高い自己効力感があれば、ストレスをコントロールして不安と抑うつを規制できることが明らかになっている(坂野・前田, 2002; 杉浦・枝川, 2012)。つまり、就業後に若年者の自己効力感を高めることができれば、若年者の早期離職の理由の最も大きい問題であるストレスを軽減できる可能性がある。実際に、このようなメンタルヘルスの観点からも、キャリア・コンサルティングやコーチングでは、自己効力感を高めることが重視されている。本田技研工業株式会社人事部安全衛生管理センターの小林は、従業員のストレス対処能力を向上させるための教育研修、すなわち仕事に対する自己効力感を高める教育が、組織への帰属意識強化につながると主張している(小林, 2011)。

⁵ 「一般性自己効力感」については、3-4で詳述する。

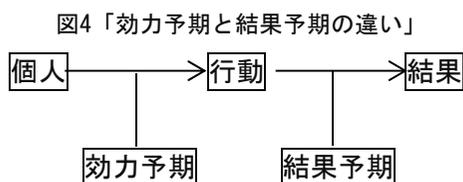
⁶ 高瀬他(2015)では、「自己評価」という概念を用いているが、当該研究で用いられている項目説明から、著者は「自己効力感」に類似する概念と捉え、ここに記した。

以上のように、ストレスの抑制や組織への適応に、自己効力感は正の影響を与える。また、自己効力感の高低度合は様々な情報源に応じて随時変化し、リアリティ・ショックの影響が大きい入社直後の従業員の自己効力感の高低度合は、特に大きい可能性があることが示唆される。すなわち、企業としては「自己効力感が高い人を採用すること」「入社後の社員の自己効力感を高めること」が、従業員のより円滑な組織適応という観点において必要になると言える。そこで第3節及び第4節では、自己効力感の定義や研究動向をまとめ、最後に就労自己効力感の形成モデルを示す。

3. 自己効力感の意義及び自己効力感に関する研究動向

3-1 自己効力感の定義

自己効力感 (Self-Efficacy) とは、社会的認知理論 (Bandura, 1977) の中核をなす概念の1つである。自己効力感とは、個人が「結果を生み出すのに必要な行動を成功裡に遂行できるという確信」の度合いである (Bandura, 1977, p.191)。Bandura (1977) は、図4を示し、ある行動がどのような結果に至るかという予期である「結果予期 (Outcome Expectancy)」と、その結果を生み出すために必要な行動をうまくこなすことができるかという予期である「効力予期 (Efficacy Expectancy)」という考え方を示し、自分がどの程度の効力予期を持っているかを知覚することを自己効力感と呼んでいる。そして、適切なスキルと十分なインセンティブがある場合、自己効力感是人々の活動の選択、どのくらい努力を投入するか、どのくらい長いストレスがかかる状況に対処する努力を維持するかという主要な決定要因であると述べている。つまり、同じように業績が低い人でも、自己効力感の高い人は努力し、課題を修得できるまで努力を続けるが、自己効力感の低い人は、業績の悪さを理由にあきらめようとするのである。また、Bandura は Locke との共著において、自己効力感が高い人は、目標を設定するとさらに高い目標を設定して、新たに生じた目標との乖離を克服しようとするという、目標設定理論における自己効力感の効果を述べている (Bandura & Locke, 2003)。



出所 ; Bandura(1977, p. 193) より抜粋。

また Bandura は、対処すべき課題や標的とする行動を細分化する基準として、「マグニチュード (magnitude)」、「強度 (strength)」、「一般性 (generality)」という 3 次元を提示し、それぞれにおいて自己効力感が変化すると考えている (Bandura, 1977)。「マグニチュード」とは特定の課題を構成する下位行動を主観的あるいは客観的な困難度にしたがって、容易なものから困難なものへと配列し、自分がどのくらいの行動までなら対処できるかという予期レベルの高さを示す。「強度」は、マグニチュードで示されたそれぞれの行動をどのくらい確実に遂行できるかという確信の程度を示す。「一般性」とは、ある特定の状況における特定の具体的な行動に対して形成された自己効力感が、場面や状況、行動を超えてどの程度まで一般化するかということを示した次元である。

3-2 自己効力感の類似概念

自己効力感としばしば類似した概念として取り扱われることもある「自尊感情 (Self-Esteem)」や「自己肯定感」と自己効力感との違いを整理し、自己効力感という概念が持つ特徴をより明確にする。

自尊感情とは、「自己に対する肯定的または否定的な態度 (Rosenberg, 1965)」である。Bandura (1997) は、自分がある特定の課題に上手く対応する能力についてどのように自己判断・評価するのかという自己効力感と、どのくらい自分自身に価値を感じるか、すなわち自分のことが好きであるのかという自尊感情は全く異なる概念であると説明している。「ある人は、何の自尊感情を失うこともなく、ある特定の活動に関して絶望的に自己効力感が低いと判断することがある。なぜなら、そういう人たちは自己価値をその活動に投じないからである。例えば、学者は社交ダンスに対して全くの自己効力感を持たないかもしれない。しかし、その事実によって自分の価値を引き下げない。逆に、ある特定の活動に関して高い自己効力感があると判断していても、それを上手く遂行できることについて自負していない場合もありうる。厳しい状況を切り抜けてきた住宅ローンに詳しい者が、そのことに特別だと思っていなければ、そこに価値を見出さないことがある。ただし、人々が自尊感情を高める感覚を与えてくれるような活動において自身の能力を磨く傾向にあるのは事実である。」(Bandura, 1997, p.11) また「自己肯定感」も、自己に対する前向きで好ましく思うような態度や感情のことで、自尊感情の下位概念であり、自己効力感とは異なる概念である (田中, 2011)。

このように「自尊感情」や「自己肯定感」は自分自身の積極的・肯定的評価であり、

課題の達成への信念という意味で使用される自己効力感とは同意ではない。

3-3 自己効力感の研究動向

2015年8月9日現在、国立情報学研究所が運営する学術情報データベース Cinii で検索すると、「自己効力感」をタイトルに含む論文は1492件存在する。Google Scholar の日本語ページの検索でも「自己効力感」をタイトルに含む論文は約436件、「Self-Efficacy」では約20200件存在している。このように、自己効力感は精力的に研究が進められている概念である。

自己効力感は認知行動療法を中心とした臨床心理学分野において多数の研究が蓄積されてきた。その理由としては、提唱者の Bandura 自身の臨床的応用に対する関心や、臨床場面で自己効力感の考え方が実際に機能した事が挙げられる。臨床場面における研究では、特定の課題や状況を対象として、当該の目標行動に対する階層的な不安あるいは嫌悪度、行動遂行の難易度評定などと対応して作成された評定法を用い、研究が蓄積されてきた (Bandura & Schunk, 1981; 前田, 1985)。坂野・前田 (2002) は、自己効力感が、行動変容を合理的に説明することのできる概念にとどまるのではなく、臨床の場面において測定が容易なこと、精神力動的な概念とは異なりクライアントをはじめとする行動変容の当事者にとって理解がしやすい認知的変数であること、操作できること、操作の結果として確実に行動変容が生じること、そして、行動変容の当事者がそれを確認できることといった長所を指摘している。

また、臨床場面の他にも、教育やキャリア分野等でも研究が蓄積されている。例えば、自己効力感が行動変容を予測する要因として有効であることから、個人が進路選択をするにあたって必要となる行動を成功裏に実行することができるという信念「キャリア自己効力感 (Career-Related Self-Efficacy) (Betz & Hackett, 1981)」や、「キャリア決定自己効力感尺度/進路選択自己効力感尺度 (Career Decision-Making Self-Efficacy Scale) (Taylor&Betz, 1983)」も提示された。キャリア自己効力感の高い者は、進路選択行動を活発に行い努力し、逆にそれが低いものは、進路選択を避けるあるいは不十分な活動に終始してしまうと考えられている。

このように、特定課題や状況を対象として、自己効力感が高いこと・低いことのメリットやデメリットを明らかにしようとする研究が様々な分野で蓄積されてきたのである。

3-4 特異的自己効力感と一般性自己効力感

自己効力感には2つの水準がある (Bandura, 1977; 坂野・東條, 1993)。1つは、前節で述べたような、特定課題や場面に特異的に行動に影響を及ぼす領域固有の自己効力感である (以下、特異的自己効力感と記す)。就労自己効力感は、就労という特定場面において、就労に必要な行動を成功裏に遂行できるという自信を意味する特異的自己効力感である。もう1つは、具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力感である。後者の観点に立つと、自己効力感のある種の人格特性的な認知傾向と捉えることができる。例えば、Sherer らが作成した **Generalized Self-Efficacy Scale** (Sherer et al., 1982) や、それを日本のコミュニティサンプル用に適用した特性的自己効力感尺度⁷(成田他, 1995)、臨床心理学的な観点から坂野・東條が作成した16項目から構成される一般的自己効力感尺度 (坂野・東條, 1986) や、人格特性的自己効力感尺度 (三好, 2003) がある。これらは、具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における自己効力感である (以下、一般性自己効力感と記す)。一般性自己効力感は、個人差を持つことが指摘されている。そして、一般性自己効力感は、特定の状況だけでなく、未経験の新しい状況においても適応的に処理できるという期待に影響を与えることが示唆されている。そのため、一般性自己効力感の個人差を測定することは、個人の行動を予測し制御する上で非常に重要となる (Sherer et al., 1982)。

現在では、一般性自己効力感は、行動科学のパーソナリティ特性の重要概念としても取り上げられている。例えば、「個人が自分自身の価値や能力、有能さに対して抱く基本的評価」(Judge et al., 2005, p.257) であり、個人の遺伝的な側面に重きを置く傾性概念の一つでもある中核的自己評価 (**Core Self-Evaluations**) は、自尊心 (自己の価値や重要性の認知)、神経症傾向 (感情的な安定性)、統制の所在 (自分の人生の出来事や状況をコントロールできる程度の認知) と共に、一般性自己効力感が構成概念の一つになっている。この中核的自己評価は仕事の遂行への動機づけや仕事のパフォーマンスとも正の関連がある (Judge et al., 2005)。

⁷項目は社会的スキルや職業的能力の観点から作成されており、行動を起こす意志、行動を完了しようと努力する意志、逆境における忍耐などから構成されている。具体的には何かをしようと思ったら、すぐに取りかかる、初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける、面白くないことをする時でも、それが終わるまで頑張るなどが挙げられる。

4. 就労自己効力感に影響を与える情報源

4-1 特異的自己効力感に影響を与える Bandura の 4 つの情報源

Bandura が主張している自己効力感に影響を与える 4 つの情報源について整理する。

Bandura (1977) は、自己効力感に影響を与える情報源として「遂行行動の達成」「代理的体験」「言語的説得」「情動的喚起」という 4 点を挙げている。

「遂行行動の達成」は、自分が実際にその課題を遂行できたという遂行行動の達成である。特定の活動を自ら成し遂げたという経験は、他の状況においても、自分は成功裏に行えるという期待を高める。「代理的体験」は、他者がその課題を遂行する行為を観察する代理的経験である。自分と似たような状況の人々の成功過程を観察（モデリング）することで、自分にも出来そうだと自己効力感が上昇する。「言語的説得」は、自分はやれば出来るといった自己教示や、他者から励まされたり、自分の努力や能力が評価（示唆や勧告）評価されるといった言語的説得である。「情動的喚起」とは、脈拍や鼓動といった生理的な反応の変化を自ら経験することである。緊張や不安等の状態を自覚すれば自己効力感は低下し、逆にリラックスした状態であることを自覚すれば自己効力感は低下する。

このように自己効力感を規定するのは、個人が知覚するいくつかの情報源である。Bandura (1997) は、自己効力感はいずれもこれら 4 つの情報源を通して、個人が自ら作り出していくものであり、「遂行行動の達成」を情報源とする自己効力感がもっとも強く安定したものであると指摘している。また、自己効力感が十分に確立する前に、繰り返し失敗し続けてしまうとその人の自己効力感を低下させてしまうことになる (Bandura, 1977)。なお Bandura は、自己効力感の 4 つの情報源について、著作の出版年ごとに異なる名称を用いている。名称の違いに関しては表 1 を参照のこと。

また、個人の認知傾向の違いによって、同じ情報源から個人が受ける影響力の大きさは異なると考えられている。Gist (1987) は、Rotter の統制の所在理論 (Locus of Control) に基づいて、内的統制心 (達成される結果が、自らの行動や努力によってコントロールされる信念) の強さが強いほど、より少ない情報源で自己効力感を高められるということから、外的統制心を持っている人は、カギとなる行動への内的統制心を向上させるような言語説得と共に成功体験を積み重ねるように導いていく介入が必要であると主張している。

表1 「セルフ・エフィカシーに変化をもたらす 4つのソースと対象者への影響」

	影響 (ポジティブ)	影響 (ネガティブ)
1977 : performance accomplishments (邦訳 ; 遂行行動の達成) 1995 : mastery experiences (邦訳 : 制御体験) 1997 : enactive mastery experience	成功体験や達成経 験の蓄積など	失敗体験や学習性 無力感など
1977 : Vicarious experience (邦訳 : 代理的体験) 1995 : Vicarious experiences (邦訳 : 代理体験) 1977 : Vicarious experience	自分と条件の似た 他者の成功をモデ ルとして観察する ことなど	自分と似た他者の 失敗を観察するこ となど
1977 : verbal persuasion (邦訳 : 言語的説得) 1995 : social persuasion (邦訳 ; 社会的説得) 1997 : verbal persuasion	周囲から能力につ いて励まされたり することなど	一方的叱責・無関 心などないと感じ ることなど
1977 : emotional arousal (邦訳 : 情動的喚起) 1995 : physiological and mood states (邦訳 : 生理的・感情的状態) 1997 ; physiological and affective states	できないという思 いこみから自分を 解放することなど	体調や気分がすぐ れないことなど

出所 ; 杉浦・枝川 (2012, p. 84) より一部抜粋。

4-2 一般性自己効力感に影響を与える情報源

2015年8月9日現在, Google Scholar の日本語ページの検索で, 「Self-Efficacy」をタイトルに含む論文は約 20200 件存在しているのに対し, 「General Self-Efficacy」をタイトルに含むものは 441 件, 「Generalized Self-Efficacy」では 59 件にすぎない。特異的自己効力感に関わる膨大な研究と比較すると, 一般性自己効力感に関する研究は, 本格化したばかりの段階であると言える。心理学の分野では, 不安や自尊感情も, 「特性不安」と「状態不安」, 「特性自尊感情」と「状態自尊感情」とが区別されて研

究されてきた。例えば、自尊感情で言えば、状態自尊感情よりも特性自尊感情のほうが、研究が蓄積されてきたと遠藤（1999）は指摘している。自己効力感に関しては、自尊感情とは逆の流れであったと言える。

さて、一般性自己効力感には個人差が存在し、特定の状況だけでなく、未経験の新しい状況においても適応的に処理できるという期待に影響を与える（Sherer et al., 1982）ことを考えると、一般性自己効力感の形成過程についても考えることは重要である。そこで、以下では、一般性自己効力感の形成過程に関して述べる。

Hoeltje et al. (1996) は、Perth 在住の無作為に選ばれた 12 歳から 16 歳の子ども 112 名を対象に調査を行い、一般性自己効力感と家族の養育態度や適応の指標との関連を検討した。その結果、一般性自己効力感は養護的な親の態度（nurturance）・学業成績と正の相関、拒否的な親の態度（rejection）・親子間の言い争い・精神的健康疾患とは負の相関があることが明らかになった。このように家庭環境等に形成要因を求めている点は、自尊感情等の類似概念とも同様である。ただしこれを、4-1 の Bandura の 4 つの情報源に基づいて整理すれば、家庭や学校等の場面において、親や教師等との関わりの中でどのような成功体験や失敗体験をしたり、他者からの言語的説得があったのかということ等が、様々な特異的自己効力感の形成に影響し、特異的自己効力感の集合体のようなものとして一般性自己効力感が形成されたと捉えることもできる。

また、看護師の一般性自己効力感と臨床経験年数との関連を調べ、経験年数が長いほど一般性自己効力感が高く、5 年目以上の看護師の一般性自己効力感は 1 年目に比べて優位に高い（石田，1996）とする研究もある。その一方で、教員の就業年数と一般性自己効力感の高さの関係を調べ、両者には一義的な関係はみられなかったとする研究もある（鈴木・松田，1999）。つまり、就業年数と共に一般性自己効力感は向上していく傾向にはあるのだが、就労においてどのような経験を経ているのかということや、同一の仕事においても社会環境の変化等により仕事の難易度に関する個人の知覚が変化している場合には、一般性自己効力感が就業年数と単純には相関しない可能性が考えられる⁸。

このように、やはり就業年数に加え、どのような場面・課題の自己効力感をどの程度形成してきたのか、それが一般性自己効力感にも影響を与えているようである。他にも、一般性自己効力感が身体的・精神的健康と関連し、晩年の一般性自己効力感が低下するということ等に基づき、生涯発達の視点をもつ Erikson の漸成発達理論を用

⁸ 特異的自己効力感の事例にはなるが、同じく教員を対象として、異動と教師効力感との関係をみた町支他（2014）でも、荒れている学校から落ち着いている学校への異動をしたものは、落ち着いている学校から荒れている学校等の、他のパターンに異動者よりもおおむね高い教師効力感を示していた。

いて一般性自己効力感の形成過程を説明する研究もある（森本，2000；三好，2011）。

4-3 就労自己効力感の形成モデル

特異的自己効力感と一般性自己効力感との関係について述べ⁹，最後に就労自己効力感の形成モデルを提示する。

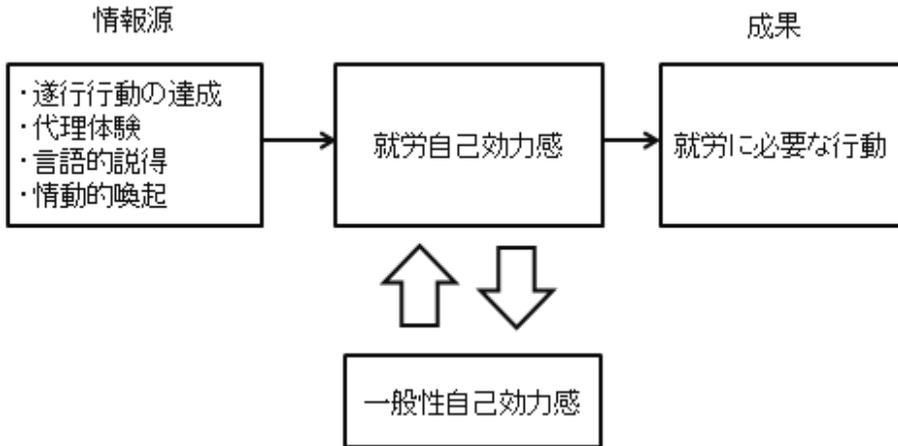
三宅（2000）は，一般性自己効力感の高い群は，ネガティブな意味を持つフィードバック情報が与えられても，満足感の低下が動機づけとなって，努力量を通じて課題遂行量を増加させたのに対し，低い群は満足感の低下が動機付け要因となりにくく課題遂行量の増加が少なかったと主張している¹⁰。つまり，一般性自己効力感が特異的自己効力感の変容過程に影響を持つことがあることが実証されている。これは，ある特定の行動場面では，当該の行動に対する特異的自己効力感の影響が大きいことは明らかだが，一方で，比較的安定している一般的自己効力感が情報源となって，特異的自己効力感に影響を与えているとする考えである。それに対し，Bandura（1977）は，特定場面や課題における自己効力感が，場面や状況，行動を超えて一般化していくと述べている。また，どのような条件で一般化していくのかに関しては，山本ほか（2012）が，卒業論文作成に対する特異的自己効力感と重要性認知が一般性自己効力感に与える影響を調べ，卒業論文作成に対して肯定的な重要性を認知すると，卒業論文作成に対する特異的自己効力感が一般性自己効力感に与える影響が強くなることを示している。

つまり，これらの研究からは，（1）特異的自己効力感と一般性自己効力感は相互に影響を及ぼす可能性があること，（2）特異的自己効力感が一般性自己効力感にどのように影響を与えるのかは，その特定課題の重要性を個人がどのように認知しているかが一因であること，という2点が言える。そこで，以上を踏まえ，就労自己効力感の形成モデルを図5のとおり示す。

⁹ 林は、「一般的自己効力（一般性自己効力感）の生成・強化に影響を与える主要な要因」として、「特定自己効力（特異的自己効力感）」以外にも、「Banduraの特定自己効力形成の4つの情報源」「問題解決状況」「自己価値の低下」「社会関係」「パーソナリティ特性」を挙げている（林，2012，p.122）。また，林（2014）では，これらの一般性自己効力感の生成・強化に影響を与える要因は，特異的自己効力感の生成・強化においても同様に影響を与えるという。

¹⁰ 三宅（2000）では，「特性的自己効力感」「課題固有の自己効力感」という用語を用いているが，本稿では，それぞれ「一般性自己効力感」「特異的自己効力感」として記した。

図5「就労自己効力感の形成モデル」



出所：著者作成。

Banduraが主張する4つの情報源をもとに、就労自己効力感は形成される。また、一般性自己効力感と就労自己効力感は相互に影響を与えるので、一般性自己効力感も形成要因の一つとして挙げられる。このようにして、就労自己効力感は形成される。そして就労自己効力感の高低度合が就労に必要な行動がとれるか否かに影響する。従って、就労自己効力感が低いと、就労に必要な行動が十分にとれず、最終的には離職意思に影響すると思われる。

5. 若年者の組織定着のための企業の人材マネジメントと就労自己効力感

本節においては、企業の人材マネジメントと、就労自己効力感の関係を確認する。また特に、就労自己効力感の形成要因と、組織定着率が高いと言われる企業が実施している人事施策とを比較し、それらの施策が就労自己効力感を高めているのかを確認する。

現在、11000社の新卒採用選考において活用されている株式会社リクルートマネジメントソリューションズが開発したSPI検査において、個人のパーソナリティ特性は測定されている。その中には、達成意欲や行動意欲等の一般性自己効力感と類似した項目が設けられている。また、採用面接において「成功体験」や「何かを成し遂げた経験」は多くの企業で質問されている。つまり、企業としては一般性自己効力感の高い若年者を採用選考で選抜しようという取り組みは、積極的になされていると言える。

そこで、企業にとって次に重要になってくるのは、入社後の若年者の就労自己効力感をいかに高めるか（もしくは維持するか）ということである。ただし、人材育成において就労自己効力感に着目している企業は、選抜において着目している企業よりは少ない可能性が考えられる。なぜなら、企業内のキャリア相談室の役割の一つとして、社員の就労自己効力感を高めることが挙げられているが（宮城，2012）、実際には、例えば従業員300人未満の企業では、キャリア・コンサルティングの実施率は5.2%にすぎないというデータも存在するのである（木村，2015）。もちろん、キャリア・コンサルティングの他にも各人的資源管理施策において、就労自己効力感への影響は考えられる。そこで以下では、若年者の定着率が高い企業の人的資源管理施策について、その内容と実施状況を確認する。

独立行政法人労働政策研究・研修機構が、企業とそこで働く正社員ミドルマネジャーを対象に、人材育成の実施状況と、勤労意欲や人材定着率との関連性について考察した『「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果—就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか—』¹¹をみとみる。

この調査では、従業員の勤労意欲を同業他社と比較し、高いと考える企業と低いと考える企業との間でその人材マネジメントにどのような違いがあるかを比較している。また、調査では、表2のとおり、勤労意欲が高いと考えている企業では、正社員の入社後3年以上勤め続けている平均在籍率が、低いと考えている企業と比較して25ポイント以上の開きがある。つまり、勤労意欲が高いと考えている企業とは、若年者の定着率が高い企業だと捉えられる。

¹¹ 調査方法は、郵送配布・郵送回収方式。対象企業に、企業調査票及び正社員調査票を同梱で送付し、（企業から正社員へ配布し）企業および個々の正社員それぞれから、郵送で直接、返送する方法がとられている。調査期間は2014年2月22日～3月31日。企業調査の有効回収数は1,003社（有効回収率10.0%）、労働者調査の有効回収数は4,227人（有効回収率8.5%）。

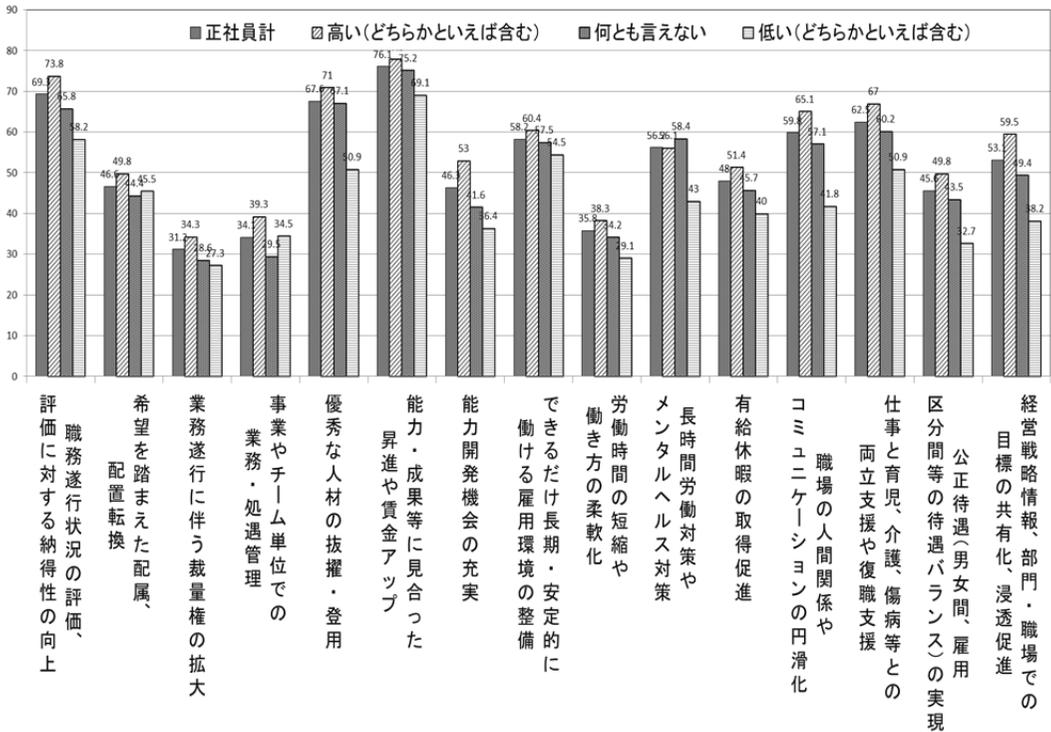
表2 「従業員の就労意欲と定着率や人材育成上で抱える課題」

	正社員の平均在籍率(%)	入社3年後	入社10年後	入社3年後 -10年後 ^① 差	同 ^① が入社3年後の平均在籍率に占める割合(低減率)
勤 労 意 欲	高い	83.7	73.2	10.5	12.6
	どちらかといえば高い	76.6	61.4	15.2	19.8
	何とも言えない	75.5	60.6	14.9	19.7
	どちらかといえば低い	69.0	52.2	16.8	24.3
	低い	57.0	21.7	35.3	62.0
	計	76.0	61.1	14.9	19.6

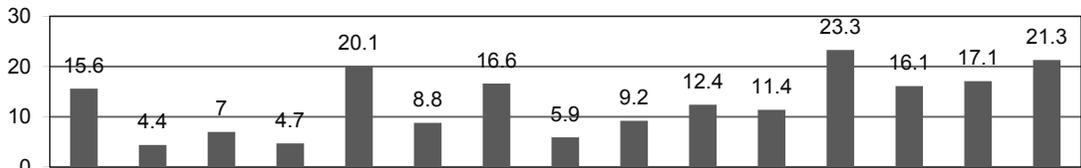
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015，p.49）から一部抜粋。

図6「勤労意欲別にみた雇用管理の実施状況（正社員）」では就労意欲が高いと考えている企業が、全ての雇用管理項目の実施率で、低い企業を上回っている。両者の開きがとくに大きいのは、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」（23.3 ㊦）、「経営戦略情報，部門・職場での目標の共有化，浸透促進」（21.3 ㊦）、「優秀な人材の抜擢・登用」（20.1 ㊦）、「公正待遇（男女間，雇用区分間等の待遇バランス）の実現」（17.1 ㊦）、「能力開発機会の充実」（16.6 ㊦）、「仕事と育児，介護，傷病等との両立支援や復職支援」（16.1 ㊦）、「職務遂行状況の評価，評価に対する納得性の向上」（15.6 ㊦）等となっている。「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」は、コミュニケーションがあまりとられていない職場と比較して、言語的説得が行われていることや、先輩の体験を観察する機会（代理的体験）にも恵まれていることが予想される。「経営戦略情報，部門・職場での目標の共有化，浸透促進」は、目標やその組織における自己の役割が明確化されていれば、成功体験を感じる機会が得やすいことも考えられる。

図6 「勤労意欲別にみた雇用管理の実施状況（正社員）」



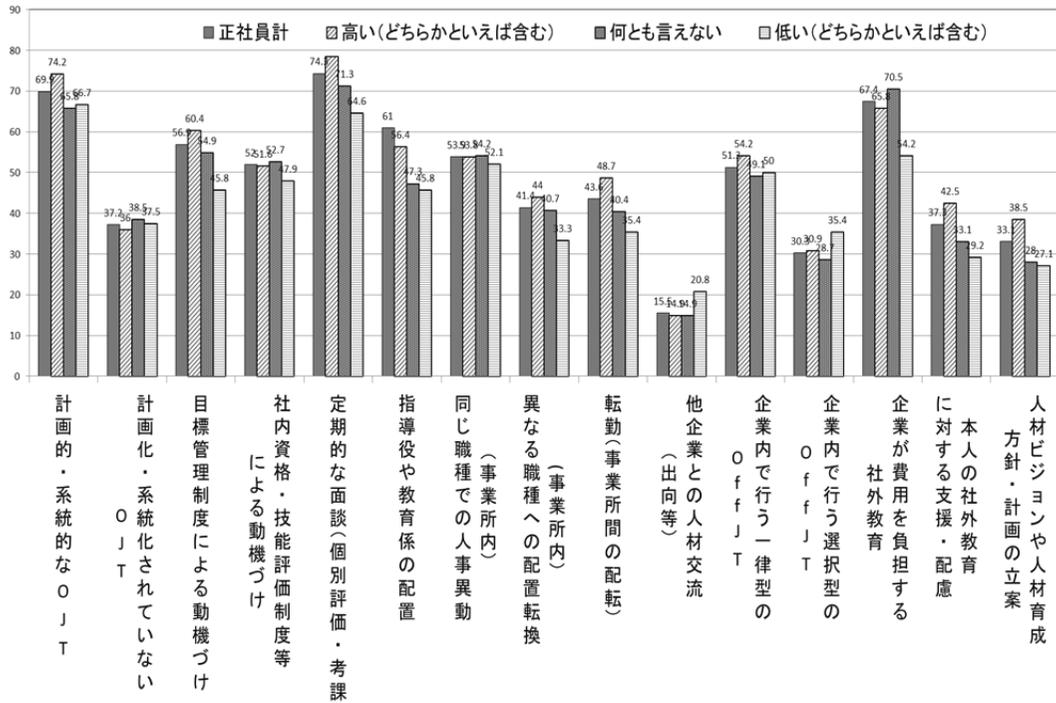
勤労意欲が高い企業－低い企業の%差



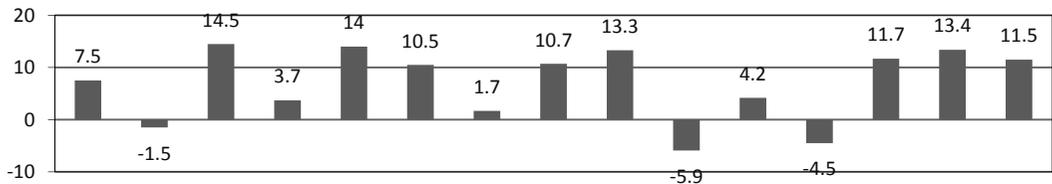
出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015，p. 54）から抜粋。

次に、図7「勤労意欲別にみた人材育成の実施状況（若年正社員）」では、両者の開きが特に大きいのは、「目標管理制度による動機づけ」（14.5 ㊦）、「定期的な面談（個別評価・考課）」（14.0 ㊦）、「本人負担の社外教育に対する支援・配慮」（13.4㊦）等である。目標が設定されており、それを達成した時には成功体験が得られることや、定期的な面談の際に、成功体験や言語的説得が就労自己効力感の情報源になっていることが予想できる。

図7 「勤勞意欲別にみた人材育成の実施状況（若年正社員）」



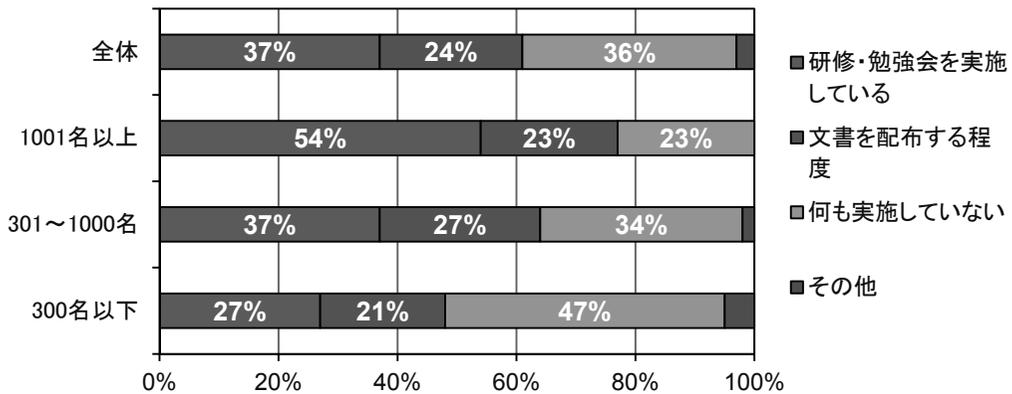
勤勞意欲が高い企業－低い企業の%差



出所：独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015，p. 62）から抜粋。

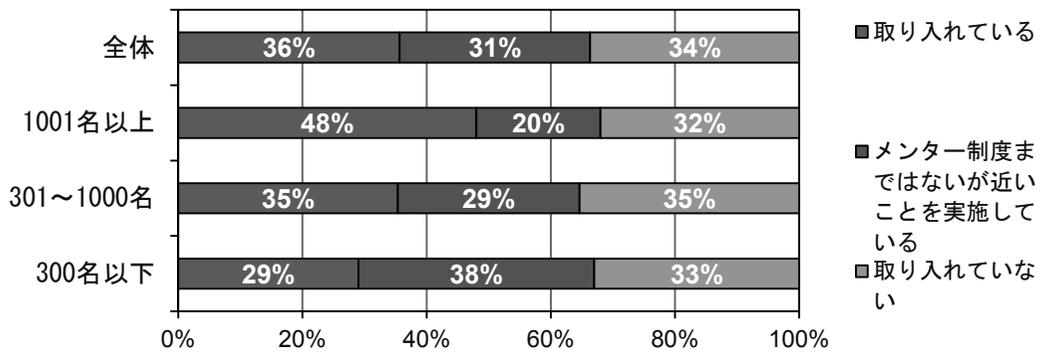
このように、若年者の定着率の高い企業は、低い企業と比較して就労自己効力感を高めるマネジメントを活発に実施している可能性が感じられる。また、HR総合調査研究所の新入社員教育の実態調査（2012）では、「OJT指導員に対する研修・勉強会実施状況」（図8）や、「OJT導入におけるメンター制導入状況」（図9）が事業所規模別に掲載されている。どちらも、事業所規模が小さいほど実施率は低くなっており、本稿の冒頭で述べた「事業所規模が小さくなるほど離職率が高い」ということとの相関が伺える。

図8 「OJT 指導員に対する専用の研修・勉強会実施状況」



出所：東洋経済オンライン（2015年7月31日現在）から抜粋。

図9 「OJTにおけるメンター制度導入状況」



出所：東洋経済オンライン（2015年7月31日現在）から抜粋。

また、これらは、時間的・手続き的なコストを除けば、必ずしも費用に直結しない施策だとも言える。離職の大きな要因としては、賃金がとりあげられることが多いが、賃金アップは企業の収益に直結する問題であり、企業としては容易には対応できない。しかし、従業員の就労自己効力感を高めるマネジメントについては、他の離職への対応策と比較すると比較的成本を抑えて実施できる可能性がある。

ただし、直接のコストを必要としなくても、時間的・手続き的な側面から難しいという事情は残るので、今後は、どのような施策が効率的に就労自己効力感を高めていくのかを明らかにすることは課題である。また、これらの施策が本当に就労自己効力

感を高めているのかを実証すること自体も必要である。

6. むすび

本論文の目的は、若年者の早期離職の低減のために、若年者の就労自己効力感を高めるマネジメントの必要性について検討することだった。

そこで、若年者の早期離職の要因に関するアンケート調査や近年の議論を整理した。これまでは若年者の早期離職の問題は就業ミスマッチで捉えられることが多かったが、近年では将来へのキャリア展望を描けない若年者が増加しており、より詳細な若年者の不安な心理状態の把握が必要であることを述べた。そして、就労自己効力感の低下が若年者の早期離職の要因の一つとして考えられることを指摘した。

次に、自己効力感の意義や研究動向について述べた。特に、特定場面や課題に対応する特異的自己効力感と、具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する一般性自己効力感のそれぞれの特徴や影響を与える情報源（高める要因）を整理した。また、特異的自己効力感と一般性自己効力感との関係については（1）相互に影響を及ぼす可能性があること、（2）どのように影響を与えるのかは、その特定課題の重要性を個人がどのように認知しているかが一因であること、を述べた。そして、就労自己効力感の形成モデルを示した。就労自己効力感は、Bandura（1977）が示した「遂行行動の達成」「代理的体験」「言語的説得」「情動的喚起」という4つの情報源と、一般性自己効力感の影響を受けて形成され、その高低度合が就労に必要な行動を成功裏にとれるか否かを決定するということを述べた。

最後に、企業は若年者の組織定着のために就労自己効力感を高める人材マネジメントを実施しているのかを確認した。一般性自己効力感の高い若年者を採用選考で選抜しようという取り組みが積極的になされている一方で、入社後に若年者の就労自己効力感を向上（もしくは維持）させることについては、選抜ほどには重視されていない可能性を指摘した。ただし、若年者の定着率が高い企業の人材マネジメントについて、その内容と実施状況を確認し、「職場の人間関係やコミュニケーションの円滑化」「経営戦略情報、部門・職場での目標の共有化、浸透促進」「OJT指導員に対する専用の研修・勉強会の実施状況」「メンター制」等、定着率の高い企業で実施されている施策が、就労自己効力感を高めている可能性があることも指摘した。

以上から、若年者の早期離職の低減のためには、今後、特に若年者の定着率の低い

企業において、若年者の就労自己効力感を高めるマネジメントが必要であるということが言える。また、特異的自己効力感は、測定が容易なこと、操作できること、操作の結果として行動変容が生じること、そして、行動変容の当事者がそれを確認できることといった特徴がある。そこで、そのような特徴を活かし、いかに実際の人材マネジメントの場面において若年者の就労自己効力感を向上させるのかが重要である。

今後の課題としては、第1に、就労自己効力感に影響を与える情報源に関して研究を進め、就労自己効力感の形成モデルを精緻化する必要がある。本稿では詳しくは検討しなかったが、林（2012）のように、個人のパーソナリティ特性等を情報源にとらえる研究もある。生涯発達心理学と自己効力感研究との関係も明らかにしなければならない。第2に、どのような人材マネジメントが就労自己効力感を高めていくのかを実証することである。

以上の2点が、若年者の早期離職の低減のために、今後考察すべき課題と考えられる。これらの課題について今後取り組んでいく。

<参考文献（英語）>

Bandura, A. (1977). Self-Efficacy : Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), pp.191-215.

Bandura, A and Schunk,D.H. (1981). Cultivating competence, self-efficacy, and intrinsic interest through proximal self-motivation. *Journal of Personality and Social Psychology*, 41(3), pp.586-598.

Bandura, A. (1995). *Self-Efficacy in Changing Societies*, New York, NY Cambridge University Press. (本明寛・野口京子監訳, 春木豊・山本多喜司訳 (1997)『激動社会の中の自己効力』金子書房)

Bandura, A. (1997). *Self-Efficacy : The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.

Bandura, A & Locke, E. A. (2003). Negative Self-Efficacy and Goal Effects Revisited. *Journal of Applied Psychology*, 88(1), pp.87-99.

Bauer, T. N. & Green, S.G. (1994). The effect of newcomer involvement in work-related activities: A longitudinal study of socialization. *Journal of Applied Psychology*, 79, pp.211-223.

Bauer, T. N. (2007). Newcomer adjustment during organizational socialization: A meta-analytic review of antecedents, outcome, and methods. *Journal of Applied*

- Psychology*, 92(3), pp.707-721.
- Bauer, T. N & B, Erdogan. (2011). *Organizational Socialization Outcomes : Now and Into the Future*. Oxford Handbook Chapter, pp.1-48.
- Betz, N. E. & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, 28(5), pp.399-410.
- Caplan, R. D. , Vinkur, A.D. ,Price ,R.H. , & van Ryn ,M. (1989). Job seeking, reemployment, and mental health : A randomized field experiment in coping with job loss. *Journal of Applied Psychology*, 74, pp.759-769.
- Chao, O'Leary-Kelly, Wolf, Klein and Gardner. (1991). Organizational socialization: Its content and consequences. *Journal of Applied Psychology*, 79(5), pp.730-743.
- Dean, R. A. (1983). Reality Shock: The link between socialization and Organizational Commitment: Evidence from the Accounting Profession. *Accounting Organizations and Society*, 13, pp.235-250.
- Eden, D. & A. Aviram. (1993). Self-Efficacy Training to speed Reemployment: Helping People to Help Themselves. *Journal of Applied Psychology*, 78(3), pp.1-36.
- Evan, W. M. (1963). Peer group interaction and organizational socialization: A study of employee turnover. *American Sociological Review*, 28, pp.436-440.
- Gist, M. E. (1987). Self-Efficacy :Implication for Organizational Behavior and Human Resource Management. *Academy of Management Review*, 12(3), pp.472-485.
- Gruman, J. A, Saks A. M. and Zweig, D. I. (2006). Organizational socialization tactics and new comer proactive behaviors: An integrative study. *Journal of Vocational Behavior*, 69, pp.90-104.
- Hoeltje,C.O. ,Zubrick, S. R., Silburn, S. R., & Garton, A. F. (1996). Generalized self-efficacy: Family and adjustment correlates. *Journal of Clinical Child Psychology*, 25, pp.446-453.
- Hurrell, J. J. & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress-A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environment & Health*, 14, pp.27-28.
- Jones, G. R. (1986). Socialization tactics, Self-efficacy, and newcomers' adjustments to organizations. *Academy of Management Journal*, 29, pp.262-279.
- Judge, T. A.,Bono J.E& Erez,A. (2005). Core Self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied*

- Psychology*, 90, pp.257-268.
- Latham, G. P. (2007). *Work Motivation History, Theory, Research, and Practice* ((金井 壽宏監訳, 依田卓己訳 (2009) 『ワーク・モチベーション』 NTT 出版)
- Luthans, F. Youssef, C. M & Avolio, B. J. (2007). *Psychological capital : Developing the human competitive edge*. New York: Oxford University Press.
- Morrison, E. W. (1993). Longitudinal study of the effects of information seeking on new comer socialization, *Journal of Applied Psychology*, 78(2), pp.173-183.
- Rosenberg, M. (1965). *Society and the adolescent self-image*. Prinveton:Princeton University Press.
- Saks, A. M. (1995). Longitudinal Field Investigation of the Moderating and Mediating Effects of Self-Efficacy on the Relationship Between Training and Newcomer Adjustment. *Journal of Applied psychology*, 80, pp.211-225.
- Sakes, A. M. & Ashforth, B. E. (2002). Is job search related to employment quality? If all depends on fit. *Journal of Applied Psychology*, 87, pp.646-654.
- Stajkovic, A. D., & Luthans, F. (1998). Self-Efficacy and Work-Related performance: A Meta-Analysis, *Psychological Bulletin*, 124(2), pp.240-261.
- Stickel, S. A. & Bonett, R. M. (1991). Gender differences in career self-efficacy: combining a career with home and family. *Journal of College Student Development*, 32(4), pp.297-301.
- Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-dunn, Jacobs & Rogers, RW. (1982). The self-efficacy scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, 51, pp.663-671.
- Taylor, M. & Betz, N. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22(1), pp 63-81.
- Matsui, T. Ikeda, H. & Okunishi, R. (1989). Relations of sex-typed socializations to career self-efficacy expectations of college students. *Journal of Vocational Behavior*, 35(1), pp. 241-250.
- Wanous, J. P. (1973). Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology*, 58, pp.327-332.
- Wanous, J. P. (1980). The Entry of Newcomers into Organizations. *Michigan State University East Lansing Department of Psychology*.

<参考文献（日本語）>

- 青谷法子・三宅章介（2005）「企業と若年者の仕事に関するミスマッチとキャリア形成についての一考察—特に、コミュニケーションの果たす役割を中心に—」『東海学園大学紀要，経営・経済学研究編』10(A), pp.1-24.
- 池田浩・古川久敬（2005）「リーダーの自信研究の新しい展開：その概念と測定尺度および自身の源泉」『九州大学心理学研究』6, pp.119-131.
- 池田道智江・平野真紀・坂口美和・森京子・玉田章（2011）「看護師の QOL と自己効力感が離職願望に及ぼす影響」『日本看護科学会誌』31, pp.46-54.
- 石田貞代・望月好子（1996）「看護婦・看護学生の GSES 得点と臨床経験年数との関連」『静岡県立大学短期大学部紀要』10, pp.137-146.
- 伊山聡子・前田ひとみ（2015）「他職種の自己効力感に関する文献研究」『熊本大学医学部保健学科紀要』11, pp.13-23.
- 浦上昌則（1995）「学生の進路選択に対する自己効力に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要』42, pp.115-126.
- 遠藤由美（1999）「“自尊感情”を関係性から捉えなおす」39(2), pp.150-167.
- 及川恵・西河正行・坂本真士（2014）「大規模授業を活用した抑うつ防止のための心理教育プログラムの開発：女子大学生を対象とした実践」『東京学芸大学紀要．総合教育科学系』65(1), pp.153-160.
- 大島真夫（2012）『大学就職部にできること』勁草書房.
- 尾形真実哉（2012a）「リアリティ・ショックが若年就業者の組織適応に与える影響の実証研究—若年ホワイトカラーと若年看護師の比較分析—」『組織科学』45(3), pp.49-66.
- 尾形真実哉（2012b）「リアリティ・ショック（Reality shock）の概念整理」『甲南経営研究』53(1), pp.85-126.
- 株式会社日本マンパワー（2015）『日本マンパワー 新入社員意識調査 2015 概要』
- 木村周（2015）「労働政策の展望 これからのキャリア・コンサルティングに求められるもの」『日本労働研究雑誌』658, pp.80-82.
- 楠奥繁則（2006）「わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」『立命館経営学』45, pp.147-162.
- 黒澤昌子・玄田有史（2001）「学校から職場へ—“七・五・三”転職の背景」『日本労働研究雑誌』490, pp.4-18.
- 玄田有史（2001）『仕事のなかの曖昧な不安—揺れる若年の現在』中央公論新社.
- 玄田有史・堀田聡子（2010）「“最初の三年は何故大切なのか”」佐藤博樹編著『働くこと

- と学ぶこと—能力開発と人材活用—』ミネルヴァ書房, pp.33-57.
- 小泉大輔・朴弘文・平野光俊 (2013) 「女性活躍推進施策が若年女性のキャリア自己効力感に与える影響」『経営行動科学』26(1), pp.17-29.
- 児島祐美子・中山里都美・福田久美江・村山佐恵子・八木谷真智子・山崎みどり (2010) 「自己効力感に着目したアプローチ～精神科長期入院患者への退院支援を試みて～」『鳥取臨床科学』3(1), pp.7-12.
- 小林徹・梅崎修・佐藤一磨・田澤実 (2014) 「大卒者の早期離職とその後の転職先——産業・企業規模間の違いに関する雇用システムからの考察」『大原社会問題研究所雑誌』671・672, pp.50-70.
- 小林由佳 (2011) 「従業員の自己効力感を高める教育が組織への帰属意識強化につながる」『Nursing Business』5(12), pp.32-36.
- 坂野雄二・東條光彦 (1986) 「一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み」『行動療法研究』12(1), pp.73-82.
- 坂野雄二・東條光彦 (1993) 「セルフ・エフィカシー尺度」上里一郎(監修)『心理アセスメントハンドブック』西村書店, pp.478-489.
- 坂野雄二・前田基成編著 (2002) 『セルフ・エフィカシーの臨床心理学』北大路書房.
- 白岩航輔 (2013) 「自己効力感の向上プロセスに関する研究—人事社員を対象にして—」『神戸大学経営研究科修士論集.』 pp.1-89.
- 菅原佑香 (2015) 「若年正社員の先の見通しと就業継続意欲—若年者のキャリア意識に着目して—」『生活経済学研究』41, pp.77-87.
- 鈴木竜太・忠津剛光・尾形真実哉・松本雄一 (2012) 「新入社員の育成と課題」『経営行動科学』25(2), pp.141-170.
- 鈴木眞雄・松田惺 (1999) 「中堅教員の自己効力感の構造と形成要因に関する基礎的調査研究」『愛知教育大学研究報告 (教育科学編)』3, pp.65-71.
- 杉浦正和・枝川義邦 (2012) 「企業における先端技術研究者の一般性セルフ・エフィカシー」『早稲田国際経営研究』早稲田大学 WBS 研究センター, 43, pp.81-96.
- 高階利徳 (2014) 「キャリア教育・支援プログラムが大学生の就職活動時の自己効力に与える影響」『商大論集』66(1), pp.1-26.
- 高橋弘司 (1993) 「組織社会化研究をめぐる諸問題—研究レビュー—」『経営行動科学』8, pp.1-22.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2009) 「新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討—入社前・入社後の組織適応要因」『日本経営学会誌』23, pp.37-49.

- 竹内倫和・竹内規彦（2010）「新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究」『日本労働研究雑誌』 596, pp.85-98.
- 竹内規彦・竹内倫和（2011）「組織社会化戦術と職場での相互作用：社会的・内容的・および文脈的戦術が職場に与える影響」『経営行動科学学会年次大会：発表論文集』 14, pp.372-377.
- 高瀬美由紀・井場ヒロ子・藤井宝恵・新宮美穂・宮腰由紀子（2015）「新卒看護師の看護実践能力とその向上度が離職意思に与える影響」『日本職業・災害医学会』 63, pp.14-18.
- 田中道弘（2011）「自分が変わることに対する肯定的な捉え方の背景にあるものは何か？—自己肯定感， 向上心， 時間的展望， 特性的自己効力感の視点から—」『日本マイクロカウンセリング研究』 6, pp.12-23.
- 竹綱誠一郎・鎌原雅彦・沢崎俊之「自己効力に関する研究の動向と問題」 36, pp.172-184.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2007）「JILPT 若年者の離職理由と職場定着に関する調査」『ビジネス・レーバー・トレンド』 9, pp.4-15.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2012）『中小企業における人材育成・能力開発』
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構（2015）『「人材マネジメントのあり方に関する調査」および「職業キャリア形成に関する調査」結果—就労意欲や定着率を高める人材マネジメントとはどのようなものか—』
- 町支大祐・脇本健弘・讃井康智・中原淳（2014）「教員の人事異動と自己効力感に関する研—“荒れ”の変化に着目して—」『東京大学大学院教育学研究科教育行政学論叢』 34, pp.143-153.
- 成田一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子（1995）「特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る」『教育心理学研究』 43(3), pp.306-314.
- 西村薫・野村亮太・丸野俊一（2012）「自己効力感に関する研究の展望と今後の課題—展望的自己効力感の提唱—」『九州大学 Psychological Research』 13, pp.1-9.
- 林伸二（2012）「私は何ができるのだろうか—自己効力（感）の生成と意義—（1）」『青山経営論集』 47(2), pp.107-133.
- 林伸二（2012）「私は何ができるのだろうか—自己効力（感）の生成と意義—（2）」『青山経営論集』 47(3), pp.107-136.
- 林伸二（2014）『人と組織を変える自己効力』 同文館主版.
- 平野光俊（2003）「組織モードの変容と自律型キャリア発達」『神戸大学ディスカッション・ペーパー』 pp.1-29.

- 平野光俊 (2010) 「人材マネジメント型変革リーダー」『経営行動科学』23(3), pp.193-197.
- 藤本哲 (2012) 「組織構造と自己効力感：医療サービス従事者の事例」『産業研究』47(2), pp.1-16.
- 堀田聡子 (2007) 「採用時点におけるミスマッチを軽減する採用のあり方—RJP (Realistic Job Preview) を手がかりにして—」『日本労働研究雑誌』567, pp.60-75.
- 前田基成・東條光彦・坂野雄二・内山喜久雄 (1985) 「視線恐怖の系統的脱感作における self-efficacy の検討」『日本行動療法学会第 11 回大会発表論文集』pp.42-43.
- 松尾睦 (2012) 『経験からの学習—プロフェッショナルへの成長プロセス』同文館出版.
- 宮城まり子 (2012) 「企業におけるキャリア相談室の機能と役割—キャリア相談事例より」『法政大学キャリアデザイン学部紀要』pp.273-291.
- 三宅幹子 (2000) 「特性的自己効力感が課題固有の自己効力感の変容に与える影響—課題成績のフィードバックの操作を用いて—」『教育心理学研究』48, pp.42-51.
- 三好昭子・大野久・内島香絵・若原まどか・大野千里 (2003) 「Ochse & Plug の Erikson and Social-Desirability Scale の日本語短縮版 (S-ESDS) 作成の試み」『立教大学心理学研究』45, pp.65-76.
- 三好昭子・大野久 (2011) 「人格特性的自己効力感研究の動向と漸成発達理論導入の試み」『心理学研究』1(6), pp.631-645.
- 森本昭子 (2000) 「特性的自己効力感と自我心理学における自我発達の概念との関連」『立教大学心理学研究』42, pp.75-82.
- 山本登・岩元澄子・原口雅浩 (2012) 「卒業論文作成に対する自己効力感と重要性認知が一般性自己効力感に与える影響」『久留米大学 Psychological Research』11, pp.91-101.
- リクルートワークス研究所 (2015) 『第 32 回ワークス大卒求人倍率調査 (2016 年)』株式会社リクルートホールディングス.

<参考 WEB サイト (全て 2015 年 7 月 31 日現在) >

- 内田和成・成生達彦・平野光俊・高木晴夫 (2011) 「学習性無力感を打破し自己効力感を高める “制度的リーダーシップ” —ローソンの改革に見る従業員の元気の回復—」『ダイヤモンドオンライン 日本を元気にする新・経営学教室』第 28 回
(<http://diamond.jp/articles/-/13870?page=4>)
- 厚生労働省職業安定局「新規大学卒業者の離職状況 (平成 23 年 3 月卒業者)」厚生労働省 HP (<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000062635.html>)
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構 (2007) 『若年者の離職理由と職場定着に関する調

査』調査シリーズNo.36 (<http://www.jil.go.jp/institute/research/2007/036.htm>)

東洋経済オンライン 2012年9月28日号記事。HR 総合調査研究所「新入社員研修は“学生から社会人へのマインドチェンジ” 新入社員教育の実態調査」

(<http://toyokeizai.net/articles/-/11323?page=4>)

HR 総合調査研究所 (2013)「新入社員研修に関するアンケート調査 学生から社会人へのマインドチェンジのために」(http://www.hrpro.co.jp/research_detail.php?r_no=75)