

キャリア形成のエントリー段階における認知バイアス
ーキャリア・サイクル理論からの検討ーCognitive Biases at the Entry Stage of Career Development:
Discussion Based on Career Cycle Theory

著者名

櫻木晃裕

SAKURAGI Akihiro

所属・学群

宮城大学事業構想学群事業プランニング学類

Miyagi University, School of Project Design, Department of Business Planning

【キーワード】

キャリア・サイクル
エントリー段階
意思決定
認知バイアス
RJPCareer cycle
Entry stage
Decision making
Cognitive bias
Realistic job preview

【Correspondence】

櫻木晃裕
事業構想学群
sakuragi@myu.ac.jp

【Support】

本研究は JSPS 科研費 23K01536 「初期
キャリア形成のためのストレス・コーピ
ング：LGBTQ を包括したモデル設計」の
助成を受けた研究成果の一部である。

【COI】

本論文に関して、開示すべき利益相反
関連事項はない。

Received 2023.05.29

Accepted 2023.07.20

Abstract

People treated as management resources in an organization are recognized as the source of sustainable competitive advantages. This study was conducted to extract challenges faced by candidates for entry to an organization's membership at an early stage of their career development and to identify issues to be solved for the achievement of effective career development. This process was examined from the perspective of cognitive biases. The study cites the "career cycle" introduced by Schein (1978) as a key concept. First, Schein explained "general issues" and "specific tasks" at the entry stage and presented 10 requirements for career development. A cognitive bias was presented as a disincentive for decision making, suggesting the need for coping to raise the decision-making level. Subsequently, the study pointed out a problem contained in long-term internship from the perspective of Concorde effect. The problem of unilateral supply of information from people who had experience was also pointed out from the perspective of hindsight bias. In addition, the issue of information asymmetry was mentioned. Finally, the effectiveness of building openness to unknown phenomena and skepticism towards known phenomena was described.

* This study is a part of research findings subsidized in the JSPS project (23K01536) "Stress Coping for Early Career Development: Model Designing Including LGBTQ. (Japanese)."

はじめに

組織における人間(組織成員)に対する経営資源としての価値認識について、櫻木(2012,2016)は、Barney(1991)の「資源ベース論(Resource Based Perspectives)」を援用して、「持続的な競争優位の源泉」としての4つの要件を提示して、組織成員の機能連関の有効性を述べている。

- ① 付加価値を生む資源であること
- ② 希少な資源であること
- ③ 模倣が不可能であるか困難であること
- ④ その資源に代えることができる代替資源が存在しないこと

これらの条件を担保する組織成員は、特定の組織における「職務(job)」に基づく行動を通じて、特定の仕事経験を蓄積することで有効な「キャリア(career)」を形成する。櫻木(2008)は、「キャリアとは、単純な職歴(職務経歴)ではなく、組織成員がある組織に加入して、その組織に所属しながらの職務遂行を通じてさまざまな経験を蓄積し、あるいは知を形成して、最終的にその組織からの退出に至るプロセス全体(総体)である。」と定義している。さらに櫻木(2014)は、「キャリアは、いつも本人の望むような方向に、順調に形成されていくものではなく、紆余曲折を経て多様な道筋を経て個別に形成されていくものである。」ことを述べている。

また、櫻木(2022)は、「組織の持続的発展の基本的要件とは、いかにして高い成果を達成できる可能性の高い要員を確保するのか、いかにして有効に機能連関させるのかに依拠しており、ここに人的資源管理システムにおける採用の重要性が認識される。」として、組織における「インフロー・マネジメント」の戦略的側面を強調している。

そして、櫻木(2023)は、「組織成員の候補者は組織のHP、募集計画に基づいて設計、開示された募集要項、各種の情報を入手、理解して特定の組織にエントリーすることで、採用活動を構成する一方の主体として、当該組織と対峙することになる。そして、組織と個人のそれぞれのニーズが合致することで、顕在的レベルでは法制度上の雇用契約が、潜在的レベルでは心理的契約が成立することになる。」ことを指摘している。

なお、Schein(1965)は「心理的契約」について、「組織成員は、組織に対して自らの知力、体力、努力、時間などを提供することで何らかの仕事の成果をあげて、組織の目的を達成するその一部を担おうとする。一方組織は、個人のそれぞれの貢献に対して、給与、福利厚生、雇用の安定などを保証して、その能力を開発する機会を提供しようとする。心理的契約は、このような個人と組織とのダイナミクスのことであり、明文化されることのない個人と組織との暗黙の約束事である。」と述べている。心理的契約も契約である以上、組織、個人のどちらか一方が契約を遵守しない場合、組織から個人に対しての評価が低下する、意にそぐわない異動が実施されるなどが予想され、個人から組織に対してのコミットメント、モチベーション、モラル、職務満足度の低下を招く、あるいは懈怠、欠勤、退職などの行動が予想される。

研究の目的

本研究の目的は、組織成員へのエントリー候補者である若年者(大学生)が、キャリア形成の「エントリー段階」において直面する問題を抽出するとともに、有効なキャリア形成のための課題を提示することである。その際、抽出された問題については、「認知バイアス」の視点からの分析的な考察を実施する。また、援用する概念フレームワークについては、櫻木(2020,2023)と同様に、Schein(1978)の「キャリア・サイクル」モデルに基づいている。

研究の方法は、論理実証主義を重視した定性分析に基づく探索研究である。組織成員へのエントリー候補者のおかれた状況下での諸事象を、論理的に解釈、分析し、直面する問題を抽出、構造化することにより、対応するべき課題として変換することを意図している。

援用する概念モデル

本研究では、Schein(1978)の「キャリア・サイクル」モデルを主要概念として援用している。Schein(1978)は、従来の「キャリア・サイクル理論」をその理論的基礎として、「ライフ・サイクル理論」との発展的統合に基づいて、独自のキャリア理論を構築、提示している。

従来のキャリア・サイクル理論については、Super(1953.1984)の提示した5段階モデルがある。この5段階とは、「成長(～14歳)」「探索(15～24歳)」「確立(25～44歳)」「維持(45～64歳)」「衰退(65歳～)」のことである。また、ライフ・サイクル理論には、Levinson(1978)の4段階モデル(「児童期・青年期：未成人期」「成人前期」「中年期」「老年期」)、Erikson(1982)の8段階モデル(「乳児期」「幼児期初期」「遊戯期」「学童期」「青年期」「前成人期」「成人期」「老年期」)などがある。

Schein(1978)は、①生物社会的サイクル、②キャリア・サイクル、③家族サイクルの3つのサイクルが、個人の発達に対して相互作用を通じて影響を及ぼすことを述べている。図1は、個人の「全人格的(包括的)キャリア」に影響を及ぼす3つの要因に対して、生物社会的サイクルについては「社会人」を、キャリア・サイクルについては「組織人」を、家族サイクルについては「家庭人」を、その主体的人格として設定、ビルト・インしたものである。また、Schein(1978)は、キャリア・サイクルとしての9段階(ステージ)を設定して、段階ごとのおおよその年齢について、表1のように提示している。本研究の分析対象については、「②エントリー段階」である。

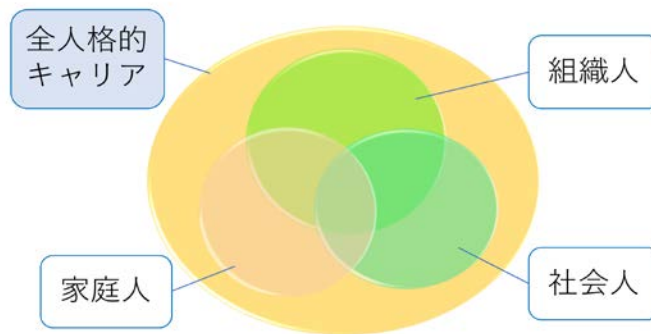


図1 全人格的キャリアと3つの構成要因
(出所 Schein(1978)に基づいて櫻木が作成)

表1 9段階のキャリア・ステージ

	キャリア・ステージ	該当年齢
①	成長・空想・探索段階	～21歳
②	エントリー段階	16～25歳
③	基本訓練段階	16～25歳
④	キャリア初期正社員段階	17～30歳
⑤	キャリア中期正社員段階	25歳～
⑥	キャリア中期の危機	35～45歳
⑦	キャリア後期段階	40歳～引退
⑧	衰え・離脱段階	40歳～引退
⑨	引退段階	引退～

(出所 Schein(1978))

※網掛けは本研究において対象となるキャリア・ステージを示す。

このキャリア・ステージにおいて、組織成員へのエントリー候補者である個人の視座からは、①、②が組織への加入以前の段階に、③～⑧が組織での実際の在籍・活動段階に、⑨が組織から退出後の段階に該当する。一方、人的資源管理におけるフォローマネジメントという組織の視座からは、①～③が「インフロー・マネジメント」の、③～⑧が「内部フロー・マネジメント」の、⑧～⑨が「アウトフロー・マネジメント」の対象となる。

分析と考察（１）- 探索段階・エントリー段階における課題 -

Schein(1978)は、提示した 9 段階ごとに「直面する一般問題」と「特定課題」とを示している。本研究では、エントリー段階における「一般問題」および「特定課題」がその分析の対象となるものの、エントリー段階以前の探索段階における「一般問題」および「特定課題」についても、その影響を考慮して包括的に捉えることを重視している。

探索段階において、候補者の直面する「一般問題」として、次の 5 項目を提示している。

- ① 現実的な職業選択のための基礎を開発する。
- ② 職業についての初期の空想を実現可能な現実(的考え)に変える。
- ③ 社会経済的水準および他の家庭環境による現実の諸制約を評価する。
- ④ 適切な教育ないし訓練を受ける。
- ⑤ 仕事の世界に必要な基本的習慣・技術を開発する。

探索段階において候補者の直面する「特定課題」として、次の 10 項目を提示している。

- ① 自分自身の欲求と興味を開発し発見する。
- ② 自分自身の能力と才能を開発し発見する。
- ③ 職業についての学ぶための現実的役割モデルを見つける。
- ④ テストやカウンセリングから最大限の情報を入手する。
- ⑤ 職業と仕事の役割に関する信頼できる情報源を捜し出す。
- ⑥ 自分自身の価値・動機・抱負を開発し発見する。
- ⑦ 堅実な教育決定を行う。
- ⑧ キャリア選択をできるだけ広くしておけるような良い学業成績をおさめる。
- ⑨ 現実的な自己イメージを開発するため、スポーツ、趣味、学業活動において自己テストの機会を見つける。
- ⑩ 初期の職業決定をテストするため試験的なパートタイムの仕事の機会を見つける。

エントリー段階において候補者の直面する「一般問題」として、次の 3 項目を提示している。

- ① 労働の市場に入る。キャリアの基礎となり得る初めての仕事に就く。
- ② 実行できる正式かつ心理的契約を、自己の欲求と雇用者のそれが確実に満たされるように協定する。
- ③ 組織ないし職業メンバーになる。主要な最初の部内者化境界線を通過する。

エントリー段階において候補者の直面する「特定課題」として、次の 4 項目を提示している。

- ① 仕事の探し方、応募方法、就職面接の受け方を学ぶ。
- ② 職務および組織に関する情報の評価法を学ぶ。
- ③ 選抜・選抜テストに合格する。
- ④ 初めての仕事の現実的かつ妥当な選択を行う。

本研究の対象としての組織成員へのエントリー候補者である大学生には、一般問題という基本的視座から俯瞰し、現実の大学教育においては、特定課題の解決を担保する教育目的、教育内容、教育方法、教育時期、教育期間などを設計、実行、評価、修正、変革することが必要となる。

組織における教育・研修などの人的資源開発では、過度の経験重視に基づいたり、流行を重視したり、感覚的にプログラムを設計・実施したりするのではなく、科学的合理性に基づいて、具体的な成果達成を目的としたシステム開発が必要である。これは、大学の場合でも同様である。

- ① どのような目的で
- ② 誰を対象に
- ③ どのような内容を
- ④ どのような方法で
- ⑤ どのような方向に
- ⑥ いつまでに
- ⑦ いくらの費用(コスト)で
- ⑧ 誰の権限と責任において
- ⑨ どのような成果を期待して
- ⑩ どのような検証方法に基づいて

人的資源開発の対象者には、上述の 10 項目の要件について個別設定して、確認、情報提供することで、組織としての「説明責任(accountability)」を果たすことが、対象者の「当事者意識(ownership)」を喚起させて、本人の「モチベーション(motivation)」を上昇させ、高い水準に維持させることを可能にする。その結果、探索段階とエントリー段階との機能連関が可能となり、個人レベルでの有効なキャリア形成を支援することになるのである。

分析と考察 (2) - 認知バイアスの発生とコーピング-

櫻木(2023)は、組織成員へのエントリー候補者が「探索→認知→評価→意思決定→行動→再・評価→再・意思決定→行動強化・修正」という一連の学習メカニズム(図 2)を機能させることで、有効な「探索段階」を形成し、「エントリー段階」への円滑な移行を可能にすることを述べている。

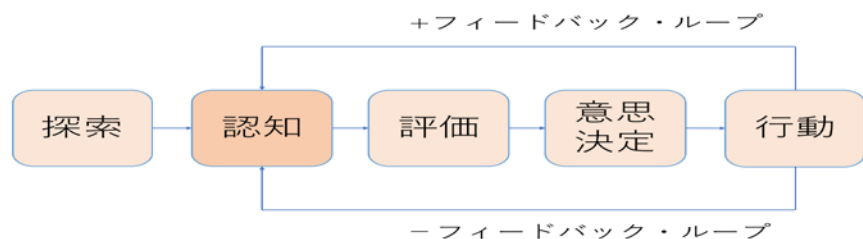


図2 組織へのエントリー候補者の学習メカニズム
(出所 櫻木作成)

ここで重要なのは、実際の行動に至る「認知→評価→意思決定」のフローである「意思決定(decision making)」である。個人が意思決定する際、ある条件のなかで一貫性があり最大の価値をもたらすと期待される選択がなされる。これが、「合理的意思決定」である。田尾(1999)は、このような合理的意思決定について、6段階から構成されるモデルを示している。

- ① 問題を認識する。
- ② 意思決定の判断基準を特定する。
- ③ 判断基準を秤にかける。
- ④ 代替案を考える。
- ⑤ 各々の案を判断基準に照らして評点をつける。
- ⑥ 最適な意思決定を見積もる。

櫻木(2023)は、「しかしながら、実際の場面においては、最も合理的な案を見つけ出す『最適解』による合理的な意思決定ができることは希であり、『制約された合理性(bounded rationality)』に基づき、一定水準以上の満足を充足するような「満足解」を選択する方が一般的である。」ことを指摘している。また、合理的意思決定を制約することにより「負」の影響を及ぼす「阻害要因(factors inhibiting)」についても、合わせて考慮することが必要となる。

個人が何らかの意思決定する際、その対象となるのは「認知(主観的認知)」された事象の「全体」あるいは「一部分」である。そして、認知された事象に対して、固有の思考構造と思考過程から構成される「評価基準(主観的評価項目・評価尺度)」に基づいて、何らかの意思決定をすることになる。この意思決定には、「どのような行動を選択するのか」、「いつ行動を選択するのか」などの意思決定以外にも、「行動を選択しないこと」の意思決定を包括している。

このような、個人の意思決定を規定するが認知と評価における「主観性」であり、この主観性にマイナスの影響を及ぼすものとして、「認知バイアス(cognitive bias)、以下バイアス」の概念を提示することができる。櫻木(2023)は「バイアス」について、「過度に偏向した価値体系としての認知の歪みであり、それは個人・集団・組織・社会の各次元において発生し存在するものである。バイアスとして、知識の呪縛、ハロー効果、バンドワゴン効果、コンコルド効果、ダニング=クルーガー効果、後知恵バイアス、確証バイアス、経験バイアス、ステレオタイプなどがあげられる。」と述べている。

キャリア初期に至る前段階である「エントリー段階」では、組織成員へのエントリー候補者である大学生の意思決定を有効な水準へ高めて維持するために、バイアスに対する理解(メカニズム、表出形態、影響など)と、低減させるコーピング(思考方法、意思決定、行動)が重要となる。

分析と考察 (3) – コンコルド効果に対する検討 –

キャリア形成を妨げる代表的なバイアスとして、「コンコルド効果(concorde effect)」があげられる。コンコルド効果とは、特定の対象に対しての投資(金銭的、労働力的、心理的、時間的)の継続が、新たな損失につながることを理解していながらも、それまでの投資を惜しみ、囚われ、投資がやめられない状態のことである。コンコルド効果は、イギリスとフランスが膨大な費用を投資して共同開発した「超音速旅客機：SST(supersonic transport)：コンコルド」の、商業的失敗に由来している。このバイアスは、「埋没費用 効果(sunk cost effect)」と同意でもある。

ある個人が、本人のライフ・スタイルあるいはライフ・ステージに不相応な、高額保証の付いた生命保険に加入して多額の保険料を支払い続けることで実生活を圧迫しているにもかかわらず、「ここで解約すると掛け捨てになる」という文言に囚われて、結果として、これからも多額の保険料を支払い続ける場合などが該当する。ここでの意思決定については、「継続すること」を意思決定したのではなく、「『解約すること』を意思決定しないこと」を意思決定したと解釈する方がより正確な理解である。

次の5つが、エントリー段階におけるコンコルド効果の表出事象である。

- ① 長期インターンシップによる拘束
- ② 困難度の高い(設定項目数・設定分量)エントリーシートの提出
- ③ 困難な面接内容・方法への対応
- ④ 内定に至るまでの多段階の採用システム
- ⑤ 情報の非対称性

①、②、④については、これまでの投資(直接費用、間接費用、機会費用)が膨大になるに従い、コンコルド効果を誘発させることで有効な意思決定の妨げを規定することになる。特に、新卒一括採用を特徴とする「日本の経営」を考えると、組織成員へのエントリー候補である大学生の就職活動は期間限定の事象であり、一定水準以上の満足解を獲得できないから大学に留まるという選択は、生涯のキャリアにおいて異なる機会費用を発生させることになり現実的とはいえない。

3年次学生を対象として、夏季休暇中から開始されることの多いインターンシップにおいては、1day, 2days など比較的短期のものが主流であるものの、中には就業体験の期間が3ヶ月以上を「長期インターンシップ」と設定して、特定の学年を限定せずに募集しているものも散見される。募集要項には、勤務条件「最低6ヶ月以上」、職種「企画」「マーケティング」「プロモーション」「広告」などが提示されているものの、子細に検討すると、「1年生/2年生歓迎」「インセンティブ」「成果報酬」などの言葉が確認されて、実質的には営業部門における非正規従業員(アルバイト・パート)、あるいは請負契約の募集であることが推測される。長期インターンシップ募集の際には、一般的なアルバイトとの差別化を意図して、「自分の『やりたいこと』『向いていること』が見つかること」を主要目的として掲げる場合も多いが、組織側と学生側の情報の非対称性の視点からも慎重な検討が必要であろう。このような非対称性による問題発生に対して、組織側に求められる姿勢として「RJP(realistic job preview)」を提示できる。

櫻木(2008)はRJPについて、「組織側からの情報提供あるいは採用に際して、仕事内容、諸条件、キャリア開発などについて、仕事内容の楽しさだけではなく大変さを、組織の長所だけではなく短所についても、できるだけ事実に基づいて応募者に知らせて正確に認識してもらうことである。これにより、新しく組織に加入する人間が加入前に形成した期待と加入後の現実とのギャップから発生するリアリティ・ショックを抑制し、組織への適合を促進し退職行動を回避することを可能にする。」と説明している。また、「最近ではRJPの導入は有効性の視点からだけでなく、『CSR(corporate social responsibility):企業の社会的責任』の1つとして考えられる傾向にある。近年多くの組織で導入されているインターンシップにも同様の効果が期待できる。」と述べており、これはインターンシップをその有効性だけで捉えるのではなく、組織側の社会的責任という広範囲な視点から認識する必要性についての説明でもある。

③については、自己の経験、行動に対して過度の有意味性を持つことで自己存在を確認することを目的として、結果内容への評価ではなく、困難に直面した回数多くなり、強度が高くなるほどに、「困難さ」そのものに価値があるという「自己合理化」「自己正当化」を発生させて、本来の有効なキャリア形成を阻害する可能性は高いといえる。一方、それほどの困難さに直面せずに内定に至る場合には、それが社会的に広く認知され高い評価を得ている組織といえども、何らかの戸惑いを生じさせ最終的な意思決定を躊躇する意識、行動を選択することは同質のもので、機能としては反対の影響を及ぼすものである。

分析と考察(4) - 後知恵バイアスに対する検討 -

キャリア形成を妨げるバイアスとして、「後知恵バイアス(hindsight bias)」を提示することができる。後知恵バイアスとは、何らかの事象や結果が確認された後に、そのような結果は事前に予測できていたと考える心理的傾向である。後知恵バイアスを援用すると、全ての結果は想定内の事象ということになる。その際、他に原因があるのではないかと、他の可能性があるのではないかと、このように顧み、省みる可能性は極めて低くなる。

後知恵バイアスについては、結婚式当日の花嫁が花婿を想定して、「この人(花婿)とは初めての出会いの瞬間に、運命の人だと確信した。」と発言する場合などが該当する。

後知恵バイアスは、通常、その初期段階ではそれが単独で発生する場合があるものの、時間的経過とともに「確認バイアス(confirmation bias)」「ダニング=クルーガー効果(Dunning-Kruger effect)」を誘発させて、それが後知恵バイアスの強化機能となる。確認バイアスとは、自己の信念、仮説を検証する都合の良い事象、データにだけ注目して、反証するような情報を軽視、考慮しないという心理的傾向である。ダニング=クルーガー効果とは、正しく自己評価のできないことにより、自己を過大評価してしまう心理的傾向のことである。本来、評価の低い人間の自己評価の過大傾向として用いられることが一般的である。このような、後知恵バイアス(+確認バイアス、ダニング=クルーガー効果)によるキャリア形成を妨げるものとして、既卒者あるいは上級生による、就職活動にかかわる一方的な情報発信があげられる。

次の5つが、大学のキャリア支援部門の実施する就職活動にかかわる情報提供の場面において、情報発信のおかれた状況である。

- ① 情報発信者は、内定を獲得している。
- ② 情報発信者は、情報提供の機会を獲得している。
- ③ 情報発信者は、内定を獲得した組織から全ての理由を知らされているわけではない。
- ④ 情報発信者は、情報提供の機会を獲得した全ての理由を知らされているわけではない。
- ⑤ 情報発信者と情報受信者との間には、情報の非対称性が存在している。

大学においては、既卒者あるいは内定を獲得した上級生が、就職活動中あるいは準備中の下級生に対して、自己の経験に基づいて何らかの情報を提供するという事象が確認される。①について、情報提供者は何らかの組織から内定を獲得したという事実、あるいは内定獲得後に特定組織のメンバーとして在籍するという事実、これらに依拠したものである。情報提供者については、内定を獲得した組織以外どれだけ多くの組織から不合格を与えられても、本人に内定を獲得したという事実がある限り、ある行動の実施が内定の獲得との間に一定の因果関係のあること、内定の獲得が予測できていたこと、これらの考えに基づいての主張に対して他者は、否定する方法を持たない。②について、情報提供者は後知恵バイアスから形成された自己認知(就職活動の成功としての内定獲得、就職活動の成功者としての自己確認)について、大学のキャリア支援部門から情報提供の機会を獲得したという事実により、確証バイアスを誘発して仮説を強化するという自己合理化を繰り返すことになる。⑤について、情報受信者は情報発信者に対して質疑応答の機会を与えられることもあるが、情報提供者の情報そのものに疑義を表出させる理由、能力、必然性などは存在しておらず、一般的には聴取するだけの機能に位置づけられる。その結果、情報提供者には新たな確証バイアスによる後知恵バイアスの強化、さらにはダニング＝クルーガー効果の発生などの問題を発生されることになる。

また、組織と学生との間には③のような情報格差も存在し、大学のキャリア支援部門と学生との間にも④のような情報格差が存在している以上、情報受信者は情報提供者の情報に対して一定の心理的距離を確保するとともに、事実に基づく事象にだけ意識を必要がある。そして、大学のキャリア支援部門は、情報提供者である学生(上級生)、卒業生に対して情報提供における役割期待を明確化するとともに、常に自己合理化、自己正当化により認知バイアスの存在することを意識し対応することが求められる。

		統制の位置	
		内的	外的
安定性	安定	能力	課題の困難度
	不安定	努力	運

図3 2つの次元に基づく原因帰属モデル
(出所 Weiner(1972.1980)に基づいて櫻木作成)

図3は、Weiner(1972.1980)による「統制の位置」と「安定性」の2つの分析次元に基づく、原因帰属モデルである。ここでは、人間は成功原因を内的要因である「能力」「努力」に帰属させ、失敗原因を外的要因である「課題の困難度」「運」に帰属させる傾向の強いことが指摘される。

詳細には、自分の成功は内的要因、他者の成功は外的要因に、自分の失敗は外的要因、他者の失敗は内的要因に帰属させ、自己合理化の強化による自己肯定感を高める存在である。いずれにしても、人間である以上はバイアスを完全に除去することは極めて困難な行動なのである。

おわりに

本研究では、組織成員へのエントリー候補者に対して、キャリア形成「エントリー段階」における問題を確証し、人的資源開発の要件として 10 項目を提示した。そして、学習メカニズムにおける「認知」の位置づけを明確化し、想定される「認知バイアス」と、「コーピング」の必要性とを指摘した。また、認知バイアスから「コンコルド効果」と「後知恵バイアス」とを援用して、バイアスの発生を現実の事象を用いて分析し、論理的な分析を試みた。

キャリア形成のエントリー段階において、①有効なキャリア形成を阻害するものとして「認知バイアス」が発生すること、②認知バイアスの完全除去は著しく困難であるものの低減させることは可能であること、これらを認識した上で、エントリー候補者である若年者の意思決定を支援するシステムの再設計、移行が要件となる。さらに、パワーの格差に起因する「情報の非対称性」という問題は、常に意識することで解決すべき課題として設定することも強く求められる。

最後に、組織の側と個人の側との双方において、探索段階、エントリー段階の各サイクルで、未知の事象に対する開放性と既知の事象に対する懐疑性とを喚起、向上、維持させることこそ、バイアスの発生を抑制してキャリア形成を機能連関させるための、重要なコーピングであることを提示するものである。

※本研究は、JSPS(23K01536)「初期キャリア形成のためのストレス・コーピング：LGBTQ を包括したモデル設計」の助成を受けた研究成果の一部である。

※第 46 回韓国日本近代学会国際学術大会研究では、「キャリア形成の探索的段階におけるバイアス」として、「エントリー段階」の前段階である「探索段階」における認知バイアスについて報告している。

※本研究の査読に際して、コメンテイタの方々からきわめて丁寧なご教授をいただく機会を得た。記して、深謝の意を表するものである。

文献

- 二村英幸(2015). 『[改訂増補版] 個と組織を生かすキャリア発達心理学』. 金子書房
- 櫻木晃裕(2008). 「経営学分野」. 共栄大学国際経営研究会編. 『国際経営経済用語辞典』. 創成社
- 櫻木晃裕(2012). 「モチベーションの統合理論の有効性検証 - 人的資源管理からの考察 -」. 『日本近代学研究』. 36. 431-450. 韓国日本近代学会
- 櫻木晃裕(2014). 「キャリア中期の危機にかかわる現状と課題 -モチベーションの視点からの考察-」. 『人材育成学会第 12 回年次大会論文集』. 149-154. 人材育成学会
- 櫻木晃裕(2016). 「組織におけるキャリア中期の危機 -セミプロフェッションの心理的視点から-」. 『日本近代学研究』. 53. 381-402. 韓国日本近代学会
- 櫻木晃裕(2020). 「日本の学校組織における CDP システム -キャリアステージとマネジメント能力の視点から-」. 『日本近代学研究』. 69. 331-348. 韓国日本近代学会
- 櫻木晃裕(2022). 「インフォーママネジメントにおけるコミュニケーション機能の阻害要因 -On-line 面接の構造的課題-」. 『宮城大学ジャーナル』. 2(1). 3-11. 宮城大学
- 櫻木晃裕(2023). 「キャリア形成の探索的段階におけるバイアス」. 『第 46 回韓国日本近代学会 国際学術大会 学術論文発表要旨集』. 341-356. 韓国日本近代学会
- 田尾雅夫(1999). 『組織の心理学 [新版]』. 有斐閣
- Barney, J.B. (1991). Firm Resources and Sustained Competitive Advantage. *Journal of Management*, vol.17. 99-120
- Erikson, E.H. (1982). *The life cycle completed*. New York: Rikan Enterprise Ltd.
- Levinson, D.J. (1978). *The seasons of a man's life*. New York: Alfred A Knopf Inc.
- Schein, E.H. (1965). *Organizational Psychology*. NJ: Prentice-Hall Inc. (松井資夫訳(1966). 『組織心理学』. 岩波書店)
- Schein, E.H. (1978). *Career dynamics: Matching individual and organizational needs*. Reading, MA: Addison-Wesley. (二村敏子・三善勝代訳 (1991). 『キャリア・ダイナミクス』. 白桃書房)
- Super, D.E. (1953). A theory of vocational development. *American Psychologist*. 185-190
- Super, D.E. (1984). Career and life development. In D.Brown, L.Brooks & Associates (ed.) *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Weiner, B. (1972). *Theories of motivation*. Chicago: Rand McNally.
- Weiner, B. (1980). *Human Motivation*. New York: Holt Rinehart & Winston.
- (林 保・宮本美沙子監訳 (1989). 『ヒューマン・モチベーション 動機づけの心理学』. 金子書房)