研究ノート

私は何ができるのだろうか
—自己効力(感)の生成と意義—（1）

林 伸二

キーワード
一般的自己効力（感）
特定自己効力（感）
自己価値（感）
パデューラの特定自己効力形成
の4つの源泉
自己志向的社会（的）学習
Pygmalion effect
Galatea effect
社会的支持（支援）
モティベーション
達成意欲
効力期待、結果期待
行動の調整
自己効力—職務行動成功のモデル
自己効力—教育訓練有効性のモデル
求職活動、職業選択、失業
ストレス、うつ症状、病気の治療
高齢者の社会活動
人生における幸せ・成功

目次
はじめに
Ⅰ 自己効力(感)とは
１ 自信と自己効力
２ 自己効力の2つのタイプ
Ⅱ 自己効力の生成・規定要因
１ 一般的自己効力の生成モデル
１.1 自己効力は自己の過去の行動や社会関係によって形成される
１.2 自己効力は自己志向的社会的行動によって形成される
１.3 自己効力は社会的な支持(支援)によって形成される
１.4 強い影響力のある、また信頼されている人が自己効力を強化・破壊する
１.5 失業が自己効力を破壊する
１.6 自己効力を高める基本的なモデル
１.7 一般的自己効力の生成モデルの要約
２ 特定自己効力の生成モデル
２.1 パデューラの特定自己効力形成の4つの源泉
２.2 訓練に関する自己効力生成の2要因モデル
２.3 訓練にかかわる自己効力生成の一般的モデル
２.4 創造的自己効力の生成モデル
２.5 言語的説得と一般的自己効力が特定自己効力を高める(以上、本号)
Ⅲ 自己効力の効果と意義(以下、次号予定)
１ 能力
２ 態度(関心、取り組み方)
３ 意欲、努力の放棄、目標達成
４ 行動(求職活動、職業選択、創造的行為)
５ 行動結果(職務業績、訓練の成果、社会活動)
６ ストレス知覚、病気の治療
７ 人生の成功、幸せ
結び
参考文献
はじめに

私は何ができるのだろうか。人は無限の可能性（能力）を持っているといわれるが、現れている能力はほんの一握りの能力である。それはなぜなのだろうか。

その鍵を握っているのは知識でもないスキルでもない、偶然でもない。自己効力（感）である。パンドゥーラは言う。「人は誰でも、力強い自己効力（self-efficacy）を持って、何でもできるのだということがかそうである」（祐宗省三他編. 1985: 104）。パンドゥーラ（祐宗省三他編. 1985: 106-107）によれば、人はどのような行動でもうまく実行していくには、すでに持っているさまざまな能力や機能を活用し、成功（うまく処理・対応）することができる自分自身を信頼すること、つまり自分らの力を信じることである。自分にはやれると思うことが実際に成功するうえで非常に重要な要因なのである。

自己効力というのは、モティブーションを生み、かつ高める最大の源泉の一つだと考えられる。今日、多くの研究者にとって、自己効力の効果・意義が明らかにされている。たとえば自己効力の強さによって、物事への関心や取り組み方、目標達成意欲、求職活動や職業選択、教育訓練の効果、職務業績、ストレスの知覚・緩和や病気治療の効果、さらには人生の成功や幸せの知覚などが変わってくることが明らかにされている。

それでは、まず、この自己効力（感）というのはどのようにして生成（発達）してくるのだろうか。そこには何か明確なメカニズムのようなものがあるのだろうか。次に、それは本当に人間の行為のすべての局面（認知、感情、生理、行動の4つ）に影響を与えているのだろうか。

本稿では、これらの問題について、過去のさまざまな研究成果に基づいて、解明したい。

I 自己効力（感）とは

自己効力（感）というのは、非常に困難な問題を解決しなければならない状況下にあっても、それに積極的に取り組もうという意欲を生む鍵である（Eden & Aviram. 1993: 352）。まさにモティベーションを生む最大の源泉の一つといえることができる。しかも自己効力は、1つの信念ないしは強い思い・気持ちだけに割合安定したものだが、時間とともに変化していく可能性があるといわれる（Mathieu et al. 1993: 139）。さらに、自己効力とは目標を達成できる能力をどのくらい自分が持っているのかについての信念のことであり、それは「人間の行為のすべての局面（認知、感情、行動、生理の4つ）を向上させるうえでの1つのキー変数だ」とまでいわれる（Rees & Freeman. 2009: 245）。

1．自信と自己効力

エリクソン（Erikson, E.）は「人は危機を乗り越えることによってのみ、自信を獲得することができる」という（Hill, 1984：5-6）。それでは、自信とは何だろうか。今日、多くの研究者は自信と自己効力を同じものと考えている。ただし一部の研究者の中には、両者の間には少し違いがあるというのもいる。たとえば、ヒル（Hill, 1984：19）は「自分の存在と能力について、自らの評価に基づく信念」を自信と定義する。それは基本的に次の2つから構成される。

- 自分に対して肯定的な態度を持っている（自分という存在の意義を認めている、自分の行動の正しさや価値を自ら認識している）
- 自分は高い問題解決の能力を持っていると自ら信じている

それでも自己効力とは何だろうか。バンデューラによれば「（私たちは）勉強したり試験を受けたりしている時や病気になった時などに、問題を解くことができるのだ。回復することができるのだという強い信念を持つ（イメージを描く）と、それが良い効果（効き目）を持つようになる。言い換えれば、成功した時の情景や喜びに満ちた自分の姿などをイメージとして思い浮かべることによって、課題を解決したり、病気を克服したりすることができるようになるのだ。このような自分自身が持つ力の効果は、また自己暗示として作用する。最初からものごとにうまく対処して、それらを成功に処理していく時の自信や意欲は、このような作用によるものということができるだろう。人は自らの能力を信じることによって、肯定的な思考の志向を持つことができるのであり、このことはもうまくなく自己効力の働きによるものなのである。」要するに、自己効力とは、積極的に課題に取組む、自分の力で治って見せるという意識を具体的に働かせることであり、このことが最もおおきな行動の開発や学習への自信や意欲を促すことになるのだ。以上のことから、人は誰でも、力強い自己効力を持って、何でもできるのだということが大そうである。」そして一人一人が自分自身の持つ、認知的スキル、社会的スキル、行動的スキルについて判断していく時での内容が、自己効力と呼ばれるものなのである。これによって人は夢想的な、予測しきたい、ストレスとして作用するような要因を含む状況をうまく切り抜けることができるのだ（祐宗省三他編、1985：104-105：点線部分筆者の責）。

つまり自己効力というのは、「今、そのことが自分にできるかどうか」というような具体的な一つひとつの行為の遂行可能性の予測に関するものであり、行動に直結した概念なのである。したがって自己効力は一つひとつ行動に対応して評価・判断されるものだ（祐宗省三他編、1985：43）。これは正確には「特定の自己効力」（specific self-efficacy）のことだ（後述）。

要するに、自己効力は自信と同義であって、「自分は……をすることができる（能力がある）」という強い気持ちのことだ（Saks & Krupat, 1988：91）。能力は人によってさまざまなである。バンデューラ（Bandura, 1982）は「自分にはやれると思うことが実際に成功するうえで非常に重要な要因である」ことを明らかにした。さまざまな研究結果を検討して、次第ことを指摘している。「知識や能力は成功する（タスクを高いレベルでやり遂げる）ためには必要なものだが、自分が持っている能力を行しに結び付ける（能力を行為に具現化する）ことができるという意識がなければならない」。
したがって、自己効力の高い人は、ストレスにも強く、失敗してもそれが落ち込まず、達成に向かって強い努力をしていく傾向がある。

2. 自己効力の2つのタイプ

自己効力は大別すると、「一般的な自己効力」（general self-efficacy）と「特定の自己効力」がある。しかし、ある特定の状況での自己効力がいったん構築されると、それが他の状況へと一般化されていく傾向があると考えられる。つまり、ある分野で高い自己効力を持っている人は、他の分野でも高い自己効力を作り上げる可能性が高いだろう。また、一般的な自己効力の高い人は、ある特定分野でも自己効力が高いと意識する可能性が高いだろう。さらに一般的自己効力は特定自己効力の生成・強化を生むだろう（図表1）。

この2つの自己効力を端的に述べれば、
a. 一般的な自己効力とは、何かを達成あるいは遂行しようとする状況で、一般的にいてその人が

図表1 特定の自己効力から一般的な自己効力へ

ある特定分野の自己効力 ➔ 他の特定分野の自己効力 ➔ 一般的な自己効力

セルフ・コンピテンスをどの程度自覚しているのか（できるという信念を持っているのか）を指す（Eden & Kinnar, 1991: 771）。

人がどんな状況に陥っても、自分の知能、肉体、情緒（意欲も含む）を駆使して必ず成功することができるという信念なしは強い気持ちのこと（Eden & Aviram, 1993: 352）である。この信念が努力と、その持続性を生むのだ。しかも、一般的自己効力は本来、自己価値よりも強いモティベーション源泉だといわれている（Chen et al. 2004: 380）。

さらに一般的な自己効力は自己価値、統制の場（環境支配性向：locus of control）、情緒的安定性（神経症の程度）の3つとともに、自己概念（self-concept）を形成しているといわれる（Judge & Bono. 2001: 80）。自己概念というのは自己評価の中核をなすもので、人が生きていくうえで最も重要な意識である。

b. 特定の自己効力とは、ある特定の能力の発揮を必要とする問題状況で、自分がどのくらいそれを解決（達成）することができると自覚しているのか（できるという信念を持っているのか）を指す。


・特定の自己効力は期待の強さとモティベーションの関係を説明できる。

高い期待を一貫して持っている人がなぜ常に高いモティベーションを持ち続けることができるのか、また低い期待をたやすく持っている人がなぜ慢性的に低いモティベーションを持ち続けるのかは、その人の自己効力を把握することで説明できる可能性がある。
初めての課題に挑戦する際、その成功期待は人によってさまざまなである。しかし過去に経験がないから、その課題に関する特定の自己効力はそもそも個人間のその相違を説明できない。それでもかからず、一般的自己効力が高い人は特定自己効力も高い傾向があるので、たとえ初めての挑戦であっても、高い成功期待を持つ傾向がある。

ある特定の自己効力はその特定分野で経験した、過去の成功と失敗によって強く左右される。

特定の自己効力はいったん構築されると、それは他の領域や状況における特定自己効力へと一般化され、結果として一般的自己効力の生成へ通じる傾向がある。

たとえば、特定のタスクに関する自己効力や、ある職務状況に関する自己効力は職務業績を高める可能性が高い。これらの特定の自己効力が一般的自己効力を高め、その一般的自己効力が職務業績を高める可能性がある。

ところで、特定の自己効力には、その性質上、無数のものがあり、その効果・意味が研究されている。たとえば、

創造的自己効力（自分が創造的な成果を生み出す力を持っているという信念）：Tierney & Farmer (2002) の研究

戦略自己効力（仕事ないしは職務を全体として遂行する自分の能力についての信念）：Tierney & Farmer (2002) の研究

生産活動にかかわる自己効力（production self-efficacy）：Mosley II et al. (2008) の研究

対人自己効力：Widenfeld et al. (1990) の研究（in, Schaubroeck & Merritt, 1997）

ある特定の活動に対する自己効力：Widenfeld et al. (1990) の研究（in, Schaubroeck & Merritt, 1997）

問題解決（課題処理）に関する自己効力：Widenfeld et al. (1990) の研究（in, Schaubroeck & Merritt, 1997）

専門家の自己効力：Tams (2008) の研究

大学生の就職活動上の自己効力：Sacks (2006) の研究（in, Mosley II et al. 2008）

コンピュータ操作の自己効力：Gist et al. (1989) の研究（in, Eden & Kinnar, 1991）

勉強（academic）に関する自己効力：McIntire & Levine (1984) の研究

ゴルフに関する自己効力：Rees & Freeman (2009) の研究

など

II 自己効力の生成・規定要因

自己効力というのは一般に社会学習の結果、つまり経験の積み重ねによって作り上げられていくと考えられている。しかし研究者によってさまざまな自己効力生成のメカニズムが解明されている。しかししながら、そのメカニズムの多くは基本的にバンデューラに基づくものである。

以下、一般的自己効力の生成メカニズムを明らかにしているのがリーズ＆フリーマン (2009)，タ
ムズ（2008）、タンネンバウムら（1991）、ラッガー（裕宗省三他編、1985）、エデン＆アヴィラム（1993）、
の研究、特定自己効力の生成メカニズムを明らかにしているのがエデン＆キンナー（1991）、マシュー
（1993）、ティールニイ＆ファーマー（2002）の研究である。

1. 一般的自己効力の生成モデル

1.1 自己効力は自分の過去の行動や社会関係によって形成される

リーズ＆フリーマン（Rees & Freeman. 2009：246）もハンドルの主張に基づいて、一般的自己
効力の生成のきわめて一般的なモデルを提示している（図表2）。

それは、人は自分が過去の成功・失敗経験や、さまざまな人達との相互作用を通じて、自分が何な
らばできるのか、できないのかを自ら判断する傾向があるというものだ。自己効力の生成の源泉とし
て主要なものとしては、

a. 他人からの直接、間接の指摘（称賛、叱責など）

とりわけ、自分にとって重要であるあるいは信頼している人、自分と利害関係のない他人、全く知らな
い第三者からの

b. 自分の能力についての再保証

とりわけ、自分にとって重要であるあるいは信頼している人、自分を心から支持してくれている人から
の

c. 自分の成功・失敗体験

d. 観察学習

e. 他人からの言語的説得

とりわけ、自分にとって重要であるあるいは信頼している人、自分を心から支持してくれている人から
の

f. 生理的・情緒的な快感・不快感

図表2 自己効力の生成の一般的なモデル

他人からの直接、間接の指摘

自分の能力についての再保証

自分の成功・失敗体験

観察学習

他人からの言語的説得

生理的・情緒的な快感・不快感

自己効力
1.2 自己効力は自己志向的教育の社会的学習によって形成される


a. 人は自分が描く自己概念に一致する情報を重視する傾向がある（Triandis, 1989）。

b. 人は、独立あるいは相互依存のどちらの志向性が強いかによって、社会学習の方法が異なる。

これまでの異文化研究では、文化的違い（たとえば個人主義の文化、集団主義の文化）によって人々をステレオタイプ的にとらえてきた。人は自分を社会的（文化的に）にどのように定義するかによって、ある特定の社会的情報に注意を向ける（取捨選択する）傾向がある（Hofstede, 1980, 他）。たとえば、「自分は他人と相互に依存し合い、結び付いている存在だ」と見なし、いわゆる集団主義的文化の構成員は、内集団における自分の義務を果たすことに強い関心を持つ。したがってこういった人は自分の義務を果たすことに関わる情報に敏感だ。他方、「自分は他人から独立した、固有の存在だ」と見なし、いわゆる個人主義的文化の構成員は、自分の独力性や固有性の維持・強化に関わる情報に敏感だ。

したがって、自分は独立志向が強いと考える人は他人の目を気にすることなく、自分自身の価値や能力、行為、業績に関わる情報を重視する。つまりこういった人は自分自身の行為や業績そのものに関わるフィードバック情報や訓練方法によりフィットする。他方、自分は周囲の人達と互いに依存し合って生きていると考える人は他人や周囲の人達と相違した、自分の価値や能力、行為、業績に関わる情報を重視する。つまりこういった人は自分自身の行為や業績そのものよりも、内集団のメンバーたちに関わるフィードバック情報や訓練方法によりフィットする。要するに、独立志向の強い人と相互依存志向の強い人は、社会学習の方法が異なるから、訓練や社会化促進プログラムの内容・やり方が変わるのだ。

しかし最近の異文化研究では、「独立した自己と共存している自己はそもそも排他的なものではなく、人はこの2つの異なる次元から構成されている存在だ」と解釈される（Earley, 1994, Singelis, 1994）。つまり人はどちらの文化（個人主義的文脈に基づく独立志向、集団主義的文脈に基づく相互依存志向）の影響力が強いかどうかで文化的に異なるのだ。

c. パーソナリティ特性が社会的学習に強い影響を与える。

・外向的な人は社交性が高いので、社会的学習の機会を多く作ることができる。

たとえば、外向的な人は外出する機会が多く、また他人とコミュニケーションを取るのが好きで、何事につけ積極的に行動する傾向がある（Costa & McCrae, 1992）。さらに外向的な人は社会関係を傾向的に構築し、より多くの情報フィードバックを求めようとする傾向が強い（Asendorf & Wilpers, 1998）。

・感じの良い（agreeable）人は多くの社会学習の機会を持つことができる。

たとえば、感じの良い人は一般的に人を信じやすく、協調的で、共鳴する傾向が強いと見られる（Costa & McCrae, 1992）。また感じの良い人の他人との関わり方は、他人から支持を得、励ましを
得るような傾向がある。さらに不思議なことに、感じの良い人は周囲の人達から同情や感情移入を獲得する能力を持っている（Laursen et al. 2002）。

つまり、外向的で感じの良い人は、役割モデルへのアクセスが容易で、他人から励ましを得る機会も多く、信用もされやすいから、社会的学習の機会が多い。

以上のようないくつかの研究結果を検討して、タムズは自己志向的社会的学習（self-directed social learning）という概念を開発した。そしてそれが図表3のようなプロセスで自己効力を高めるというのだ（Tams. 2008：197, 198）。ただし自己志向的社会的学習ということは自己効力を意識的に高めるために、非公式に自分の社会環境に積極的に関わったり、望ましいと思える社会環境を作り上げたりして、そこで試行錯誤や観察学習、他人から言語的説得、自分に対する社会的期待の認識などを通じて自己効力向上のきっかけを掴んだり、向上を図ろうとすることである。

図表3 自己志向的社会的学習と自己効力の関係（概念モデル）

彼はこのモデルの検証を試みる。サンプルはさまざまな業界の専門家356名（42%コンサルティング会社、30%製造業、13%金融機関、5%公共サービス・健康関連機関、10%他）。専門家の職業はオーナー/パートナーが9%、マネジャー/上級専門家が41%、一般の専門家が25%、管理部門とサービス部門のスタッフが18%、残り7%がフリーランサー。彼らの平均年齢は35才、平均仕事経験は10年、男性は65%。変数の測定に関しては、次のとおり。

自己志向的社会的学習は次の5つの方法で測定した。

・他人との関係性：自分の能力に自信を与えられる、あるいは自己を感じることができる情報を、社会関係を通じて把握する。

・ベンチマーキング：同僚との社会的比較を通じて、自分の能力を認識することを測定。

・モデリング：他人の優れた行動を観察することを通じて、自信を強めることを測定。

・組織同一化：組織に所属することによって感じた自信を測定。

・他人と距離を置くこと：他人の批判や評価が自信に与える影響を測定。

自己効力は、7項目で測定（エンジニアリング会社、コンサルタント会社、投資銀行の専門家26名の定性的インタビューを通じて作成）。感じの良さと外向性は、John et al.（1991）が開発したBig Five Inventoryの短編版を使用。自己の相互依存志向については、Singelis（1994）スケールを使用。

研究結果によれば、

[自己志向的社会的学習の方法の選択に関する]
（1）自分を相互に依存し合っている存在だと解釈している人ほど、他人との関係性、ベンチマーキング、モデリング、組織同一化が非常に強かった。しかし他人と距離を置くことは有意な関係が見られなかった。要するために、このような解釈をする人は自己志向的社会的学習を積極的に行う傾向が高いのだ。

（2）外向的な人は他人が自分を批判しようとしても、自信を失うことはあまりなかった。

（3）女性は男性よりも、自己志向的社会的学習を積極的に行う傾向が強かった。ただし、他人との関係性とベンチマーキングは強かったが、他人の批判や評価によって自信が弱くなる傾向が強かった。

（4）意外なことに、感じの良さ、年齢、仕事経験年数、地位、所属業界は自己志向的社会的学習の方法の選択とは全く関係が見られなかった。

【自己効力に関して】

（5）自己効力は2つのパーソナリティ特徴（感じの良さと外向性）に強く影響づけられていた。つまり感じが良くて外向的な人であれば、自己効力が非常に高いのだ。

（6）自己志向的社会的学習の方法のうち2つだけ（他人との関係性と、他人と距離を置くこと）が自己効力に強い影響を与えていた。つまり社会関係を通じて自信に関する情報を集める人ほど、自己効力が高かった。他方、他人が自分を批判しようとも自信を失う人が少ないと、自己効力が高かった。

（7）自分が他人と互いに依存し合っている存在だと解釈する人は、感じが良い人あるいは外向的な人よりも、自己志向的社会的学習を積極的に行うが、自己効力は低かった。

つまり自分を他人と互いに依存し合っている存在だと解釈する人は、

a. 調和に価値を置き、他人の欲求や願望に配慮し、他人を支持・支援する傾向が強いと考えられる。しかしこういった人は、実は組織が求める対人関係スキルに関する自己効力は低いようだ。ここでいう対人関係スキルはコミュニケーション能力、他人に対する影響力、交渉力を指す。

b. 独立志向の強い人よりも、自分の能力不足を感じる傾向が強いと考えられる。その結果、新しい問題解決の状況に遭遇した場合、自分の判断基準に自信が持てなく（自己効力が低くなり）、社会的情報を求める傾向が強くなるのだ。また彼らは難しい仕事や課題が与えられると、それを避けたり放棄してしまう傾向もある。

【パーソナリティ特性間の関係に関して】

（7）自分を他人と互いに依存し合っている存在だと解釈する人は、感じが良いが内向きの人、あるいは感じは良くないが外向きの人のはどちらかのタイプであった。

（8）自分を他人と互いに依存し合っている存在だと解釈し、感じが良く外向きの人ほど、他人の批判や評価によって自信が弱くなる傾向が強かった。

要するために、この研究成果によりれば、自己志向的社会的学習は自己効力の向上に限定的な効果しかないようだ。さらに大規模かつ詳細な研究が求められる。
1.3 自己効力は社会的支援（支援）によって形成される

自分の周囲の人達が自分を支持してくれている（支援してくれると）と感じている人は、仕事やプライベートな生活で良好な（楽しい、望ましい）経験をするだろう（Cohen & Wills, 1985, in Rees & Freeman. 2009: 244）。とりわけこの社会的支援（支援）はメンタル・ヘルスやウェル・ビーイング（well-being）の研究でキー変数だといわれている。たとえば、
b. 社会的支援は職務業績を高める。


しかしストレスをあまり感じていない場合、社会的な支援はそれほど意味がない。ストレスを強く感じている人の場合にのみ、社会的な支援を強く得ている人だけが高い業績（成績）を上げることが強いわけではないだろうか（Rees & Freeman. 2009: 246）。

c. 社会的支援はストレスを緩和し、安らぎを高める。


要するに、過去のさまざまな研究成果によると、ときにコーエンら（Cohen et al. 2000, in Rees & Freeman. 2009: 245-246）によれば、社会的支援は自己効力のモーティービング効果のもとに、さまざまな望ましい結果を人々にもたらしてくれる。さらに、後述のとおり、リーズ&フリーマンの研究は社会的支援が自己効力に直接影響を与えることも明らかにしている（図表4）。

図表4 社会的支援（支援）— 自己効力 — 望ましい結果（成果）の実現（達成）の関係
リーズ＆フリーマンは、社会的支援（支援）、ストレス、自己効力、行動成果の4つがどのような関係にあるのかを明らかにしようとした。サンプルは大きなゴルフ・コンペ前に練習をしていた英国人のアマチュア・ゴルファー（全員男性、平均年齢23.13歳、ハンディキャップの範囲が+2（6人）、+1（16人）から0（37人）……4（22人）に及ぶ197人）を無作為に抽出した。各変数の測定は次のとおり。

社会的支援：誰かから激励を受けたか、建設的な批判をしてくれたかなど15項目（5ポイント・スケール）で測定
ストレッサー：ゴルフの技術的な問題や試合でのプレッシャーなどについて感じたストレスの強さ（5ポイント・スケール）で測定
ゴルフに関わる自己効力：パットがうまくできる、緊張せずに行うもの自分でいられる、自分のスウィングを信じるなど6項目（5ポイント・スケール）で測定
ゴルフの成績＝（コンペでのショット数—ハンディキャップ—CSS）
CSS：Completion Scratch Score
18ホール・コースでの標準的なスコア 得点が小さいほど、よい成績を示す。

研究結果によれば、
(1) 自己効力は社会的支援と、社会的支援とストレッサーの相互作用の2つだけから強く影響づけられていた。
この相互作用は、ストレスが高い人の場合にだけ、社会的支援が強く与えられると、自己効力が高くなることを意味している。ストレスが低い人の場合、社会的支援が強く与えられても、自己効力に大きな変化はない。
(2) ストレッサー自体は、自己効力に対する影響力が見られなかった。

要するに、上述のとおり、社会的支援（支援）は自己効力のモデレーティング効果のもとに、さまざまな望ましい結果を人々にもたらしてくれる。と同時に、社会的支援は自己効力に直接影響を与えなのだ。

1.4 強い影響力のある、また信頼されている人が自己効力を強化・破壊する
ローゼンタール＆ジェイコブソン（Rosenthal & Jacobson. 1968. in, 岸田元美『新版 心理学事典』1986: 169）は、ステレオタイプの偏見、期待が大変恐ろしい効果をもたらすことを発見した。それらを女性像に恋をして現実に変えたギリシア神話の主人公の名前にちなんでピグマリオン効果（Pygmalion effect）と名付けた。彼らは、知能検査を子供たちの伸びを調べるテストと称して、小学校1−6年生の18学級に実施し、検査結果とは関係なくランダムに20％の子供を選んで、担任教師に著しい伸びを示す子供だと知らせた。8か月後に同一のテストをしたところ、伸びると教師に期待を持たせた子供たちの結果は期待に一致するものだった。教師が伸びると期待した子供はよくできるようになり、あまりできないと見なした子供はやはりできない傾向があった。被験者となった子供たちは、実験前の知能はだいたい同じであったにもかかわらず、このような結果が得られたのであった。
この効果では、教師の期待が子供の自己効力感を高めたのであろうと考えられる。

しかしながら、人は日常生活で自分が持っている知識やスキルを十分発揮できない場合が多い。ランガー（Langer, in. 従容省三編. 1985: 137-138）は、さまざまな条件が人間の能力の行使を妨げているプロセスを明らかにしている。たとえば、次のような場合、人は自分の能力を十分発揮できなくなることがある。

- 非常に有能な他人が自分のそばにいる場合
- 自分がこれまで何度もやってよく知っている場合と比べ、今までに経験もしたことがないような新しい状況を処理したり、問題解決をしなければならない場合
- 職場や問題解決面で、あまりにも重要な役割をあてがわれた場合
- 他人よりも劣った呼戸相方をしたり、ほかにされたり、軽視される場合

このように人は誰でも、さまざまな社会環境でやる気が失せるような状況にあうと、たとえ素晴らしい能力を持った人でも、そのような能力を十分効果的に発揮することができなくなるのだ。つまり意欲を減退させるような状況がある（発生する）と、人は自己効力感を低下させてしまう傾向がある。

1.5 失業が自己効力を破壊する


- 仕事上の失敗や低業績、職場での良好な社会関係を築けないことについての自己認識
- 今までの自分のやり方（仕事の）についての不安・疑問・自信喪失
- 失業した結果、これまでの社会的関係の崩壊
- 社会が自分を必要としていないのではないかという無力感・疎外感
- 家族や周囲の人達に対する負い目
- 就業者や自分に対する屈辱感

要するために、雇用状態と自己効力は相互作用関係にあるということができる。

1.6 自己効力を高める一般的なモデル

実際、訓練が自己効力を高めるという研究結果が多数ある。たとえば、
- 自己効力が低い求職者の場合、職探し訓練によって、職探しに関する自己効力が向上した（Eden
& Aviram. 1993. in, Mosley II et al. 2008: 273)
・新入社員の場合、入社前のモチベーション訓練と、その訓練に関する自己効力、そして入社後の業績に対する期待の程度が、その新入社員の職務自己効力に強い影響を与えていた(Schwoerer et al. 2005. in, Mosley II et al. 2008: 275).
・自己志向的社会学習が自己効力を高める(Tams. 2008: 197, 198).
・求職活動支援のためのワークショップ（求職活動に成功したモデルの行動についての4-5分間のビデオを見て、討論とロールプレイングを行う）が失業者の一般的自己効力を高めた(Eden & Aviram. 1993: 355).
・訓練中に起こった出来事や訓練に参加する前の期待と願望が、自己効力の向上に影響を与える(Tannenbaum et al. 1991: 759)
・米海軍新兵訓練で、訓練は学業上の自己効力（academic self-efficacy）と肉体的自己効力（physical self-efficacy）を向上させた(Tannenbaum et al. 1991: 764).

しかしながら、一般に自己効力を高める方法として、私たちは経験的に知っていることは次の2つだ。
・まず最初は簡単なことから初めて、次第に難しいことに挑戦していく。
  こうすると、成功（達成）感を得られるだけでなく、自分の力がついてきた、向上してきたと感じ、
  自己効力の高まりを知覚してくるようになる。
・今自分には難しいと自覚している、難しい問題に挑戦し、それをやり遂げる。
  このような達成は人に非常に大きな喜びと自信を与える。

バンデューラ（祐宗省三他編. 1985: 106-107）によれば、前述のとおり、「人はどのような行動でもうまく実行していくには、すでに持っているさまざまな能力や機能を活用し、成功（うまく処理・対応）することができる自分自身を信頼すること、つまり自らの力を信じることである」。この確信の程度は、すでに述べたが、次の4つの主要な情報源を巧みに組み合わせることによって高めていくことができるのだ。
(1) 実際に自分でやって、成功や失敗を直接体験してみること（遂行行動の達成）
(2) 他人の成功や失敗の様子を観察することによって、代理性の経験を持つこと（代理経験）
(3) 自分にはやればできる能力があるのだ、ということを、他人から言葉で説得されたり、その他の
  いろいろなやり方で社会的な影響を受けること（言語的説得）
(4) 自分自身の有能さや長所、欠点などを判断していくための把握にような生理的、情緒的な
  変化の体験（つまり生理的、情緒的な症状）を自覚すること（情動観察）
要するに、自己効力というのは基本的に学習によって獲得されるものだ。しかし自己効力を自分自
身の力で高めていくには、さまざまな知識やスキルを十分身に付けなければならない。しかもその知識やスキルというものは、根気よく熱心に長い間かけて努力していくことによって、はじめて身につくものなのだ。したがって、自分の力で自己効力を高めるには、通常、魅力的な誘因や何か特別な利益、大きな社会的報酬などへの期待を与えてやる必要がある（祐省三他編．1985：136-139）。ところが、あるタイプの人間の場合、さまざまな動機づけをしても明らかに自己効力が減退していくことがあるのだ。

1.7 一般的自己効力の生成モデルの要約

特定自己効力の生成モデルを要約することは、その自己効力が何に関するものなのか、つまり無数の特定自己効力がありうるので、それをまとめることは困難である。したがってここでは、一般的の自己効力に絞って考えたい。

上述の7つのモデルを簡潔にまとめると図表5のようになるだろう。しかし新たな研究成果を検討すれば、さらに内容の充実した体系化ができるだろう。ちなみにパドゥーラが明らかにした特定自己効力形成の4つの源泉は、現在の自己効力に関する研究ではあまりにも重要かつ基本的な基礎である。いえまでもなく、上述したように、特定自己効力の形成・強化は一般的自己効力の生成・強化につながるのである。

以下、一般的自己効力の生成・強化に影響を与える主要な要因として、次の6つを挙げたい。ただし、特定自己効力も他の5つ（b-f）によって生成・強化されるが、表を簡述するために、この関係は省略する。

a．特定自己効力
b．パドゥーラの特定自己効力形成の4つの源泉
c．問題解決状況
d．自己価値（感）
e．パーソナリティ特性
f．社会関係
図表5 一般的自己効力の生成・強化に影響を与える主要な要因

特定自己効力
・育成や訓練による特定自己効力の向上
・失業による自信の喪失

バンデューラの特定自己効力形成の4つの源泉
・自分の成功・失敗体験
・観察学習（代理経験）
・生理的・精神的な快感・不快感
・自分にとって重要なもの、あるいはまた心から信頼している人からの直接、間接の指摘（称賛、叱責など）
・自分の能力についての保証・再保証
・言語的説得

問題解決状況
・未経験や、きわめて困難だと知覚する問題に遭遇
・問題解決の場面できわめて重大な役割が与えられている状況

自己価値（感）の低下（無力感や疎外感、屈辱感、周囲の人達への負い目の高まり）

社会関係
・社会的支援（支援）
・自己志向的社会学習の向上
・良好な社会関係が構築できない、またこれまでの社会関係が崩壊してしまう状況
・ビギマリオン効果
・周囲の人から軽視されたり、劣等感を感じている状況
・周囲に自分より有能な人がいる状況

パーソナリティ特性
・外向性
・感じの良さ

※：負の影響を示す。他は正の影響を示す。
2. 特定自己効力の生成モデル

2.1 パンデューラの特定自己効力形成の4つの源泉

エデン＆キンナー（Eden & Kinnar, 1991: 772）はパンデューラに基づいて特定の自己効力形成の4つの源泉を次のようにまとめている（図表6）。しかもこの4つの源泉は、その影響力の強さが順位付けられている。

図表6 パンデューラの特定自己効力形成の4つの源泉

<table>
<thead>
<tr>
<th>特定自己効力形成の4つの源泉</th>
<th>例</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>第1位 成功・失敗体験</td>
<td>職場での成功経験は自分の職務遂行能力が高いことを自覚させ、それが職務自己効力を高める</td>
</tr>
<tr>
<td>第2位 観察学習（代理経験）</td>
<td>他人の成功プロセスを理解することを通じて、自分のある特定の自己効力が高まる</td>
</tr>
<tr>
<td>第3位 他人からの言語的説得</td>
<td>とりわけ自分にとって重要である者は信頼している人、自分を心から支持してくれている人が「君は能力がある、成功できる」といった言葉を投げかけてくれたり、説得してくれると、人は自分の特定の自己効力がある、ないしは高いと思い込むようになる</td>
</tr>
<tr>
<td>第4位 生理的・情緒的快感・不快感（情動喚起）</td>
<td>成功による高揚感や失敗に対する恐れなどから生まれる情緒的・生理的な反応が無意識のうちに自己効力を高めたり低下させる</td>
</tr>
</tbody>
</table>

このパンデューラの特定自己効力形成の4つの源泉を、エデン＆アヴィラム（Eden & Aviram, 1993: 353）は失業者の自己効力を高めるためにも用いている。

2.2 訓練に関する自己効力生成の2要因モデル

マシューラ（Mathieu et al. 1993）は、主としてパンデューラ（Bandura, 1986）とギスト＆ミッチャル（Gist & Mitchell, 1992）に基づいて、訓練に関する自己効力の生成モデルを作成している（図表7）。それは次のようなものだ。

図表7 訓練に関する自己効力の生成モデル

- 個人的要因
  - 訓練開始当初の業績
  - 訓练開始時の自己効力
  - 達成意欲
  - 訓練プログラムへの出席に関する自由裁量

- 状況要因
  - 個人レベルの状況的制約
  - 集団レベルの状況的制約

Mathieu et al. 1993: 127.
個人的要因（内的要因）

：知識、能力、スキル、パーソナリティ特性、気質、モチベーション（とりわけ達成意欲）、ものごとを遂行していく方法・戦略、過去の強い経験（成功、失敗）、過去の業績（成績）


a. 人は、自己効力に関する自分の判断に基づいて、自分の業績（成績）が能力と努力にどの程度よくあるものかを判断する傾向がある

b. パーソナリティ特性が自己効力知覚に強いインパクトを与える。その結果、行動に変化が生まれる

c. 当初、自己効力が高ければ、その後の自己効力も高い、あるいはさらに高くなる傾向がある

d. たとえ練習の時でさえも、より大きな成功経験を得た人は、失敗した人よりも高い自己効力感を持つ

e. 達成意欲（達成活動づけ）が高い人は、その低い人よりもチャレンジングなタスクを好む傾向があり、自分の能力・努力と成果（業績、成績）の間に強い関係があると思う傾向がある。つまり達成意欲が強い人は、高い自己効力を持つ

f. たとえば、ある訓練プログラムを受けるかどうか自分で決められる人（選択上の自由裁量を持っている人）は、それができない人よりも、

・参加した訓練プログラムへの満足度が大きい

・学習意欲が強い

・そのプログラムの活動に積極的に取り組む

・訓練成績が高い

・自己効力が高い

g. ある訓練プログラムを自ら選択した人は、そうでない人よりも、自分がそこでスキルを高め、高い成果（業績、成績）を上げることができるだろうと思う人だ

状況要因（外的要因）

：タスク特性（とくに課題や職務、解決しなければならない問題の難しさ、複雑さ）、模範とすべきあるいは目標とすべきモデル、他人からの言語的説得、文化的特徴、社会化プロセス、集団の目標、プロセス、構造など。つまり活動を妨げたり制限するような環境特徴のこと

これには個人レベルと集団レベルの要因がある。

個人レベルの状況要因：ある個人の活動を妨げたり制限するような環境特徴のこと

仕事上の特別な課題、職務ストレッサー（職務上のコンフリクト、タイム・プレッシャーなど）、上司からの情報フィードバックの欠如、オフジョブや家庭でのストレッサー、など

集団レベルの状況要因：ある仕事集団のメンバー全員に共通して、活動を妨げたり制限するような環境特徴のこと

124
監督者のリーダーシップ・スタイル、機械・設備、業績評価方式、集団の文化・風土、など

たとえば、Bandura & Wood（1989）によれば、

a．人は自分ではもうどうにでもできない、どうしたらよいかわからないといった状況に陥ると、自己効力も著しく低下していく

b．従業員は状況的制約を強く知覚するほど、仕事や訓練への意欲が低下していく

c．人は状況的制約を強く知覚するほど、負の情緒的反応（面白くない、やる気が起こらない、嫌だ、興味がわからない、など）が強まる

要するに、これら２つのレベルの状況的制約は自己効力の向上を妨げ、活動に対する態度や意欲を低下させるだろう。

上表（図表7）の検証を試みるマシューカの研究（研究上の方法、サンプルなどについては後述のⅢ「自己効力の効果と意義」に詳述）によれば、

（1）訓練途中の自己効力に影響力を持った要因は次のような順位であった。

第1位　訓練開始時の自己効力

第2位　訓練開始当時の業績

第3位　訓練プログラムへの出席に関する自由裁量

第4位　達成意欲

しかし、訓練開始時の自己効力の影響力は他を圧倒するほど強さだった。上記以外の他の要因は、有意な影響力を持っていなかった。

（2）訓練に対する情緒的反応（楽しさ）によって自己効力（訓練開始時と、訓練途中の）が左右されるのではなく、自己効力（訓練途中の）によって楽しさが決定されていた。

しかもこの情緒的反応は2つの状況的制約の知覚を強まるほど、悪化していた。ただこの2つの制約のうち、集団レベルの制約の方が強い影響力をもっていた。

2.3 訓練にかかわる自己効力生成の一般的モデル

「自己効力は訓練によって高めることができる」という一般的な主張がある。他方、自己効力が訓練効果を高める重要な原因の1つだとよく指摘されている（後述の「効果・意義」を参照）。しかし訓練そのものが自己効力を高めるきわめて重要な方法だと主張する研究もある。しかも意外とこの訓練と自己効力の関係を検証した研究が少ないようだ。現在のところ、訓練と自己効力の関には相互作用関係があるようだ。

タンネンバウムら（Tannenbaum et al. 1991）は過去の以下のような研究成果を検討して、図表8のような概念的モデルを作成した。このモデル作成の基礎には、訓練によって組織コミットメント、自己効力、仕事意欲がどのように変わっていくかを体系的に解明しようとする意図があった。

a．訓練の有効性の判断

・訓練プログラムの有効性を評価する場合、単に訓練後の職務業績で判断するのではなく、そのプロ
グラムに被訓練者がどのような情緒的反応を示し、学習し、自らの行動をどのように変容していったかというプロセスも重視しなければならない（Kirkpatrick. 1976）。とりわけフェルドマン（Feldman. 1989）は訓練プロセスにおいて被訓練者が職務態度と価値観をどのように変容していったかが重要だと主張する。

b. 自己効力と訓練の関係
- 訓練前の自己効力が高い人ほど、訓練成果も高い（Gist. 1986, 他）。
- たとえどんな状況でも、自己効力の高い人は、その低い人よりも高い職務成績を上げる傾向がある（Barling & Beattie. 1983, 他）。
- 自己効力が高い人ほど、変化を積極的に受け入れ（変化へのオープン性が高く）、新技術活用に積極的である（Jones. 1986, Hill et al. 1987）。つまり訓練によって自己効力が高まると、訓練成果を実際の仕事に移転させる可能性が高くなる。

c. 組織コミットメントと訓練の関係
- 組織コミットメントの高い従業員ほど、訓練が自分にとっても組織にとっても重要なものだと見なす（Mowday, Porter & Steers. 1982）。
- 組織コミットメントは、入社初期の訓練内容に強く影響づけられる。また訓練によって、組織コミットメントを高めることができる。というのは一般に従業員は、会社にとって重要な訓練であればあるほど、それを会社が自分を評価し、自分に投資してくれていると思うからだ。とりわけその訓練が従業員の期待と願望にフィットしていれば、彼らの組織コミットメントはさらに強くなる。（Mowday, Porter & Steers. 1982, Farrell & Rusbult. 1981）
- 入社初期の職務経験は組織コミットメントの発達に強い影響を与える（Mowday, Porter & Steers. 1982）。

d. モティベーションと訓練の関係
- 仕事意欲の強い人は、訓練に参加した場合、その弱い人よりも、より多くのことを学習し、訓練を効果的に終えることができる（Baldwin et al. 1991, 他）。
- 訓練によって仕事意欲を変えることができる（Noe. 1986, 他）。
- 訓練を受けようとする意欲は、訓練の重要な先行要因であると同時に、訓練の成果もある（Latham. 1989）。

e. 訓練の充実度
- 訓練の充実度（training fulfillment：訓練が被訓練者の期待と願望を満たす態度）が低いと感じた人は、訓練に消極的で、訓練を最後までやり遂げることができず、職務態度（職務満足、組織コミットメント、離職意志）も悪化する傾向が強い（Buchanan. 1974, 他）。

タンネンバウムらは図表8のような研究仮説の体系を部分的に（研究仮説1-3：彼らが重要と考える研究仮説の部分）検証するために、米国海軍新兵訓練（8週間に及ぶ海軍への社会化訓練プログラム：その内容は海軍儀礼、乗船規定・手続き、チームワーク、など）への参加者1037名を調べた。有効
図表8 訓練参加の先行要因－訓練－訓練後の職務態度の関係

Tannenbaum et al. 1991: 762.

回答者は666名（男368名、平均年齢19.84才）、そのうち267名には事前と事後のテストを、76名には事後テストだけを受けさせた（回答は匿名で自発的なもの）。

研究結果によれば、
(1)組織コミットメントは、訓練後、有意に高まった（N = 665）。
(2)フィジカルな自己効力（physical efficacy: 身体の鍛練に関する自己効力）は、訓練後、有意に高まった（N = 665）。
(3)アカデミックな自己効力（academic efficacy: 理論学習に関する自己効力）は、訓練後、有意に高まった（N = 665）。
(4)事前と事後のテストを2つ受けた集団では、訓練への意欲は、訓練後、低下した。しかし事後テストだけを受けた集団では、訓練後、訓練への意欲が高まった。
(5)訓練後の組織コミットメント、フィジカルな自己効力、アカデミックな自己効力、訓練への反応は、事後テスト集団と、事前と事後のテストを2つ受けた集団の間で、有意な差はなかった。
(6)訓練後の組織コミットメントは、次によって強く影響付けられていた。
・訓練前の組織コミットメント（正） *
・訓練前の、訓練への意欲（正）
・訓練に対する満足（正） *
テスト成績（正）
訓練充実度（正）

＊印のついた変数は、下記(7)～(9)においても、ともわけ強い影響力を示していた。

(7) 訓練後のアカデミックな自己効力は、次によって強く影響付けられていた。
・訓練前のアカデミックな自己効力（正）
・訓練前のフィジカルな自己効力（正）
・訓練前の、訓練への意欲（正）
・テスト成績（正）
・訓練充実度（正）

ただし報償だけが弱いが、負の影響力を示していた。

(8) 訓練後のフィジカルな自己効力は次によって強く影響付けられていた。
・訓練前のフィジカルな自己効力（正）
・訓練に対する満足（正）
・訓練充実度（正）

ただし訓練への意欲（正）と、服装やロッカーなどの点検結果（負）が弱いが、影響力を示していた。

(9) 訓練後の「訓練への意欲」は次によって強く影響付けられていた。
・訓練前のフィジカルな自己効力（正）
・訓練前の、訓練への意欲（正）
・認知能力（負）
・訓練に対する満足（正）
・服装やロッカーなどの点検結果（負）
・テスト成績（正）
・訓練充実度（正）

ただし、女性の方が訓練への意欲が低かった。

要するに、
a. 訓練充実度と訓練前の意欲が、訓練後の組織コミットメント、フィジカルな自己効力、アカデミックな自己効力、訓練への意欲すべてに強い正の影響力を示していた。
b. 訓練前のフィジカルな自己効力は、フィジカルな自己効力、アカデミックな自己効力、訓練への意欲の3つに強い正の影響力を示していた。
c. 訓練への満足は、訓練後の組織コミットメント、フィジカルな自己効力、訓練への意欲の3つに強い正の影響力を示していた。
d. テストの成績は、訓練後の組織コミットメント、アカデミックな自己効力、訓練への意欲の3つに強い正の影響力を示していた。
e. 訓練後の4つの要因すべてに対して有意な影響力を示さなかった変数は、年齢、生い立ち、処罰
私は何ができるのだろうか—自己効力（感）の生成と意義—（1）

の3つであった。
したがって、訓練後の自己効力（フィジカルとアカデミックの両方）を高めるには、訓練前にフィジカルな自己効力と訓練への意欲が高い人に対して、訓練の充実度を強めることである。

2.4 創造的自己効力の生成モデル

ティールニイ&ファーマーは仕事上の創造的自己効力が大きく2つの源泉によって生成されると考えた（Tierney & Farmer. 2002:1138-1140）。下記の研究者名はティールニイ & ファーマーに据る。

図表9 仕事上の創造的自己効力の生成モデル（概念的）

個人的源泉
・職務知識
・職務に関する自己効力

・仕事上の創造的自己効力

コンテクスト源泉
・監督者の行動
・職務の複雑さ

（1）職務知識
職務知識の量と質の優れた人は、そうでない人よりも高い自己効力を持ち、創造的成果を生み出す傾向が高いだろう。
この知識獲得の源泉は主として次の2つだ。
a. 職務経験
Amabile（1988）によれば、経験は創造的成績（創造力の生成と発揮）に不可欠だ。長期間、ある領域の仕事に専念するということは創造的に仕事をやっていく上での不可欠な「タスクの習熟（精通）」を生む。この習熟が、創造性発揮の豊かな機会を生成するのだ。
b. 教育水準
教育レベルが高まるということは、通常、認知的向上を意味する。つまり異なるさまざまな見方・認識を可能にし、複雑なスキーマの活用も可能にするのだ。要するに、教育は次の3つのステップを通じて創造力の生成・発揮に貢献する可能性がある。
第1ステップ：多様な経験や見方、知識に接触させる
第2ステップ：多様な問題解決スキルを身に付けさせ、使用させる
第3ステップ：革新的な仕事（課題）に挑戦しようとする意欲を強める
（2）職務に関する自己効力
職務自己効力というのは、従業員が職務を遂行する自分の全般的な能力についての見方（信念）のことだ。職務遂行能力は、その職務領域で創造力を生成し発揮するうえでの先行条件だ。つまり職務
を十分に適切にやり遂げる能力が自分にあるという信念は、自分が職務で創造的能力を発揮することができるという自信を生む可能性が高い。

(3) 監督者の行動

人はしばしば自己労力の形成に必要な情報を周囲の人達から獲得する。従業員の場合、特に上司（監督者）が自己労力の形成で、主として次の２つの役割を通じて、重要な働きをする。

a．役割モデリング（代理学習）

部下たちはしばしば経験も不足し、十分な情報を持っていない場合が多いので、監督者が部下たちに対して、何が有効な仕事のやり方か、問題をどう解決していけば良いかを実地指導する必要がある。この監督者の行動を通じて、部下たちは自己労力を発達させる。とりわけ高度で複雑な挑戦的な問題解決の場では、監督者の行動が部下たちにとって重要なモデルになる。

b．言語的説得

監督者は部下たちに創造的自己労力を形成させるには、「自分は創造的な仕事ができる」と部下たちに確信させる必要がある。そのためには、次のような３つの言語的表明が必要だ。これによって、部下たちは創造的活動に対して積極的な情熱（気持ち）を持ち、新しい創造的自己労力が作られていき。

・君達の仕事を信頼している

・君達が創造的な仕事ができると信じている

・創造的な成果が生まれたら、高く称賛する

(4) 職務の複雑さ

仕事（課題）が複雑だという知覚はしばしば自己労力を低下させるといわれる。しかし創造的自己労力の高い人にとって、創造性発揮の機会がある仕事というのは複雑で多面性があり、ノンルーティンな性質で、かつやりがいを感じさせるものだ。

とはいえ、職務の複雑さ＝創造的自己労力の関係はもう少し複雑なようだ。この関係は職務経験年数と職務遂行の自由裁量の範囲によってモデレートされるようだ。つまり、

a．従業員は、次のような傾向を持ち、複雑な職務あるいは職務上の複雑な問題を克服していくにつれて、創造的自己労力が高まっていく。

・複雑な職務の内容に精通する

・職務の遂行上独自の有効な方法を工夫できる機会がある

b．従業員は、職務のやり方を柔軟に変えたり、新たなやり方を工夫する機会を与えられない場合、次第に自分達が創造的な人間だという意識を失っていく。

したがって、とりわけ複雑な職務に従事した年数の長い従業員ほど、高い創造的自己労力を持つ傾向がある。他方、単純でルーティンな職務に従事した年数の長い従業員ほど、低い創造的自己労力を持つ傾向があるのだ。

ティールンイ＆ファーマーはある大手消費財メーカーの製造部門のブルーカラー（機械工、ラインオペレーターなど：一部管理職も含む）536名（平均勤続年数=12.85年、平均学歴=高卒後131年）と、あるハイテク企業のオペレーション部門のホワイトカラー（会計や購買担当、ビジネス・アナリ
私は何ができるのだろうか——自己効力（感）の生成と意義——（1）

スト、プログラム・マネジャーなど）138名（平均勤続年数＝4.55年、平均学歴＝高卒後2.79年）を対象に、上記の概念的モデルを検証した。研究結果によれば、

(1) 創造的自己効力の生成の最強の決定要因は、職務自己効力であった。これは両サンプルで立証された。

(2) 製造従業員の場合、職務経験年数が長いほど、創造的自己効力は低下した。しかしオペレーションサンプルでは、明確な関係は見られなかった。

(3) 製造従業員の場合、学歴が高いほど、創造的自己効力は向上した。しかしオペレーション・サンプルでは、明確な関係は見られなかった。

(4) 監督者の支援（役割モデリングと言語的説得）が強いほど、部下たちの創造的自己効力は高まった。これは両サンプルで立証された。

(5) 複雑な職務に従事している従業員ほど、高い創造的自己効力を持っていた。これは両サンプルで立証された。

(6) 職務の複雑さが創造的自己効力の生成に与える影響力は、職務経験年数にモデルートされていた。つまり、最も複雑な職務に従事し、職務勤続年数の長い人ほど、高い創造的自己効力を持っていた。ただし、この関係は製造従業員の場合にのみ見られた。

要するに、ブルーカラーとホワイトカラーでは、創造的自己効力の生成のメカニズムが若干異なっている。しかし職務自己効力が創造的自己効力の生成の最強の決定要因であった。

2.5 言語的説得と一般的自己効力は特定自己効力を高める

ここで論じる内容は、第3の「自己効力がモティベーションに与える効果」にも関わっているが、特定自己効力を高めるうえで言語的説得の重要性に触れずに、本節で取り扱う。


イスラエル防衛軍の特殊部隊に入隊予定の若者に関して1989年夏のある1週間に訓練施設に到着した時と、その後について調べた研究がある（Eden & Kinnar, 1991）。イスラエルでは軍隊に入ることとは国民の義務であり、この若者達556名（17-18才）は特殊部隊入隊予定者であった。彼らを実験集団274名とコントロール集団（下記の調査が与えられてなかった志願者たち）282名に分けた。実験集団に対してのみ訓練担当将校が彼らの自己効力を高めるために次のように調査をした。「諸君は各地の徴兵オフィスで一連のテストを受け、優秀な成績を上げたので、ここに招集された。諸君は志願兵訓練プログラムを完遂するために必要なものを十分兼ね備えている。過去の調査によれば、一連のテスト結果とこの訓練を立派にやり遂げることの間には、明確な関係があることが証明されている。これから諸君が指導を受ける各分隊（計3分隊）の担当者たちも特殊部隊に自ら志願してきた優秀な
兵士だ。彼らが実際に諸君の導入・訓練の諸段階を指導していくが、彼らは諸君と親密な関係を作り上げ発展させることを望んでいる。また彼らは諸君に対して特殊部隊や防衛軍について嘘偽りのない生の正しい情報を与えるだろう。この訓示の意図は次の2つであった。
・入隊予定者が自己効力を高めるように、言語的説得をする。
・各分隊の担当者から入隊予定者たちが得る専門知識の確実性、その担当者が好意的で信頼でき、入隊予定者たちと類似性が高いことを強調する。

研究結果によれば、とりわけ、
a．訓練担当将校の訓示は実験集団の入隊予定者たちの特定自己効力を強く高めた。
b．一般的自己効力は実験集団の入隊予定者たちの特定自己効力を強く高めていた。

＊一般的自己効力："私が計画を立てる時は、それが実行できるという確信を持っている。私は何をしようといったん決めたら、それに向かってまっしゃらに進んでいく"などについてのGeneral Self-efficacy Scale（Sherer & Adams、1983）で測定
＊特定自己効力：次の3つのキャリア段階それぞれにおける自己のコンピテンス自己を評価。しかしこの3つの評価結果はそれぞれ信頼性が高く、相関も高かった。そこで、3つの測定スケールを構成している項目すべて（計27項目）を1つのスケールにまとめた。

・入隊前の学校や職場
・訓練コース
・戦闘任务

c．訓練担当将校の訓示と一般的自己効力の相互作用は実験集団の入隊予定者たちの特定自己効力を高めていた。

d．一般的自己効力の低い入隊予定者の場合に、その訓示が特定自己効力を強く高めた。ただし、一般的自己効力の高い者の場合、特定自己効力はほとんど変わらなかった（実験集団とコントロール集団とでは、特定自己効力の平均値には大きな差異はなかった）。

e．実験集団はコントロール集団よりも、特殊部隊への入隊意志（モティベーション）が強かった。
f．一般的自己効力の高い入隊予定者は、その低い者よりも、入隊の意志が強かった。
g．訓練担当将校の訓示は一般的自己効力の低い入隊予定者の入隊意志を強めた。

h．特定自己効力が高まると、特殊部隊でのより高度な訓練課程への志願の意志も高まった。これはギャラティア効果（Galatea effect）が原因だと考えられる。ちなみにギャラティア効果というのはビグマリオン効果と対概念だ。ビグマリオン効果が部下の業績について上司の期待を高めることによって部下の業績が高まることを指す。他方、ギャラティア効果は部下が自らの業績期待を高めることによって達成される業績向上のことを指す。

要するに、特定自己効力を高めると、その特定の領域に関わる行動へのモティベーションが高まるのだ。しかも自己効力強化のための最良のメッセージは「君ならできる！」（You can do it!）という
言葉だ。そして、それを信じさせることだった。

（続く）