

キャリア環境変化適応への 効力感に及ぼす要因分析

石橋里美*・林 潔**・内藤哲雄***

A Promotion Factor Analysis for Self-efficacy on Career Adaptability

Satomi ISHIBASHI*, Kiyoshi HAYASHI**,
and Tetsuo NAITO***

This is a study of learning effects that are affected by “motivation management”, “behavior as a leader”, “social support”, “the theory of goal setting” in a class of Industrial and Organizational Psychology at a university.

In addition that this study is based on the hypothesis that these four factors will enhance “effectiveness on self-guidance” and “self-efficacy on career adaptability.” As a result of the analysis, it indicates that “interest to motivation management”, “self-efficacy on the leadership”, “recognition of social support” effect on “self-efficacy on career adaptability” directly and indirectly through “effectiveness on self-guidance” and has relevance between the three factors and “recognition of the theory to goal setting.”

key words: career adaptability, career education, motivation, leadership, social support

問題と目的

社会経済環境が激変する今日、実社会では変化する環境に対応する力が求められている(古田, 2010)。近年の大学におけるキャリア教育の潮流は「環境の変化を前提」としてキャリア形成を捉え(中央教育審議会, 2012)、柔軟に働き方や生き方を創造していく能力や態度の涵養を重視する点にある。キャリア研究ではこのような「変化できる資質、新しいあるいは変化した環境に対応できる能力や態度」を示す概念としてキャリア・アダプタビリティが注目されている。キャリア・アダプタビリティとは「仕事上の役割に就くというような予測できる課題に対処するレディネスと、仕事や仕事の状況の変化によって対応を余儀なくされる予測できない変化に対処するレディネス」(Savickas, 2005)と定義され、キャリア構築のために重要とされている(Hall, 2002; Savickas, 2005)。

従来キャリア教育の実践的視点からキャリア発達を促す要因として取り上げられてきた概念として、自己効力感がある。自己効力感は行動を予測し、行動の開始、継続、耐性を決める上で重要であり(Bandura, 1977)、教育指導によって操作することが可能なため大学生の進路や職業の選

択、適応過程においては、効力感を高めるための教育に関する効果研究が蓄積されている(安達, 2001; 楠奥, 2006)。本研究では、「環境変化に適応する力」の獲得プロセスとして、環境変化への効力感に着目した。

大学生のキャリア形成には、様々な立場の教職員が関わることが重要であり、「いかなる科目の担当教職員も学生のキャリア形成を担っていることを念頭に置く必要がある(深谷, 2012)」ことが指摘されている。とりわけ心理学教育は、学生自身のアイデンティティに直結する内容を多く含む(日本学術会議心理学・教育学委員会, 2008)ことから、授業を通して学生の個人的成長やキャリア形成に貢献できると考えられる。そこで本研究では、四年制大学の一般教養科目として位置づけられている産業・組織心理学の基礎的テーマであるモチベーション、リーダーシップ、ストレス理論の学習が環境変化適応への効力感に及ぼす影響を検討することを目的とする。具体的には、モチベーション管理、リーダーシップ行動、目標設定理論、ソーシャルサポートに関する学習の効果に着目し、以下の仮説を検証する。

仮説1: モチベーション管理、リーダーシップ行動、目標設定理論、ソーシャルサポートへの理解は、自己指南への効力感に直接的影響を及ぼす。 キャリア開発の実践的視点でこれらを学習するプロセスでは、関連する自己の体験を振り返り客観化し、現実場面での活用可能性をイメージする。受講生はモチベーションの自己調整、リーダーシップ、有効な目標設定や必要なサポートを得ることへの理解と自信が促される。これらの学習が「自己の状況を客観的に捉え、目標達成に向けて自己を統制し、動機づけすること」すなわち自己指南への効力感を促すと予測され、仮説1が導かれる。

仮説2: 自己指南への効力感は、キャリア環境変化適応への効力感に影響を及ぼす。 先行研究によって環境変化適応力は、自己コントロールや未来への志向性との関係性が強いことが示唆されている(Savickas, 2005)。不確実性の高い環境に適応していくためには自己を指南することが必要不可欠であると考えられるため、仮説2が導かれる。

方 法

調査の実施 調査対象は首都圏の2大学の学生301名、有効回答数は269名で、男子215、女子54、1年生22、2年生166、3年生73、4年生8。平均年齢は19.88歳(SD=0.95)。産業・組織心理学(2015年度教養科目)の受講者を対象とし、授業終了時点で質問紙調査を実施した。

本研究が対象とする学習の内容 ①モチベーション(目標設定理論の実践的活用を企図した個人ワーク¹⁾を含む) ②リーダーシップ(行動アプローチ・状況適合アプローチ中心) ③ストレス(ソーシャルサポート概念の理解を含む) **質問紙の構成**

①受講後の意識の変化 受講後の意識の変化の評定尺度を用いた。これは27項目からなる7件法の質問紙である。
・自己指南への効力感:「自分の思考や感情を律することができるようになった」「自分について客観的に考えたり感じたりすることができるようになった」「自分を励ます力が向上した」など香取(1999)、藤・吉田(2009)、藤本・大坊(2007)を参考にした16項目。
・リーダーシップ行動:「将来、組織のリーダーを任せられ

* 東京未来大学(非常勤)

Tokyo Future University, 34-12 Senju Akebonocyo, Adachiku, Tokyo 120-0023, Japan

** 白梅学園短期大学

Shiraumegakuen College, 1-830 Ogawacyo, Kodaira-shi, Tokyo 187-8570, Japan

*** 福島学院大学福祉学部福祉心理学科

Department of Welfare-Psychology, Fukushima College, 2-10 Honcho, Fukushima 960-8505, Japan

1) 自分が職場のチームリーダーになったとき、チーム目標を達成するためにどのような働きかけをすればよいのかを記入するワークである(石橋, 2012)。

たとき、どのように働きかけるのが有効なのか、具体的にイメージできるようになった」などの8項目。

- ・モチベーション管理：「働く人の能力を最大限発揮させるためには、モチベーション管理が不可欠だと思うようになった」などの3項目。
- ②キャリア環境変化適応への効力感：「不確実性が高い環境であっても、自分は適応していけるだろうという気持ちが増した」など、将来の環境変化への適応に対する自己効力感を測定する4項目。
- ③個人ワークを取り入れた学習の理解度測定：目標設定理論の理解を測定する8項目、ソーシャルサポートの理解を測定する14項目、合計22項目。いずれも「1：全然あてはまらない～7：非常によくあてはまる」で評定させた。

結果と考察

受講後の意識の変化の評定尺度について天井効果の見られた7項目を除外し主因子法・プロマックス回転による因子分析の結果、3因子が抽出された。因子負荷.400未満の2項目と二重負荷の2項目を削除し再度因子分析を行った。第1因子は「自分の思考や感情を律することができるようになった」「自分を励ます力が向上した」など、自己を統制し指南することへの効力感でまとまっており「自己指南への効力感」と解釈した。第2因子は「働く人の能力を最大限発揮させるためには、モチベーション管理が不可欠だと思うようになった」「生産性・業績向上のためには適切なモチベーションマネジメントが必要であると思うようになった」など、モチベーション管理への関心を表す意識でまとまっており、「モチベーション管理への関心」と解釈した。第3因子は「将来、組織のリーダーを任せられたとき、どのように働きかけるのが有効なのか、具体的にイメージできるようになった」「リーダーとしての自信が増した」などでまとまっており、「リーダー行動効力感」と解釈した。各因子の項目得点を合計し、項目数で割った項目評定平均値を尺度得点とし、信頼性係数(α係数)を算出したところ、「自己指南への効力感」は.93、「モチベーション管理への関心」は.87、「リーダー行動効力感」は.82の値が得られ、満足できる水準であった。「キャリア環境変化適応への効力感」について、項目の合計を項目数で割った項目評定平均値を尺度得点とし、信頼性係数(α係数)を算出したところ.83の値が得られ、満足できる水準であった。個人ワーク理解度について、各項目の合計を項目数で割った項目評定平均値を尺度得点とし、信頼性係数(α係数)を算出したところ「目標設定理論理解」は.84、「ソーシャルサポート理解」は.86であり、満足できる水準であった。なお、各尺度について性別を要因とする分散分析を行った結果、有意差は認められなかったため、男女のデータを併せて分析を行った。

モチベーション管理、リーダーシップ行動、目標設定理論、ソーシャルサポートの学習がキャリア環境変化適応への効力感に与える影響を検討するため、本研究の仮説に基づき「自己指南への効力感」を媒介として「キャリア環境変化適応への効力感」を促進するというモデルを仮定し、共分散構造分析を行った。分析に用いたモデルは、Figure 1に示した。「目標設定理論理解」からのパスは有意ではなかったため修正し、モデルの適合指数は、GFI=1.000、AGFI=0.990、CFI=1.000、RMSEA=0.000となり、許容可能な適合度に達していると判断した。分析の結果「モチベーション管理への関心」「リーダー行動効力感」「ソーシャルサポート理解」から「キャリア環境変化適応への効力感」への直接・間接効果が認められた。また「自己指南への効力感」

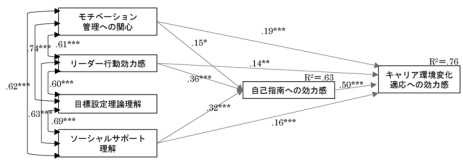


Figure 1 自己指南への効力感を媒介とした環境変化適応への効力感に関するパス解析の結果
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ 各パスは有意なパスのみを示している。パスに付した値は標準化係数を示す。

を介さないモデルを想定した場合には、決定係数がやや低くなる($R^2=.67$)ことから、「自己指南への効力感」を媒介とした間接的影響が示唆され、仮説1,2は部分的に支持された。「目標設定理論理解」は「自己指南への効力感」と「キャリア環境変化適応への効力感」に直結しないが「リーダー行動効力感」「モチベーション管理への関心」「ソーシャルサポート理解」との関係性があることが示唆された。

モチベーション、リーダーシップ、ストレスに関する理論や学説の学習は、これらに関する受講者自身のメタ認知すなわち自分自身の認知を自分でチェックして修正する認知的機能を促進し、自己指南や環境変化適応への効力感を促すものと解釈することができる。本研究の結果は、キャリア開発支援や心理学教育の現場への応用が期待できよう。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する自己効力感と就業動機、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.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 中央教育審議会 2012 審議まとめ「予測困難な時代において生涯学び続け、主体的に考える力を育成する大学へ」
- 藤 桂・吉田富二雄 2009 インターネット上での行動内容が社会性・攻撃性に及ぼす影響: ウェブログ・オンラインゲームの検討より 社会心理学研究, 25, 121-132.
- 藤本 学・大坊郁夫 2007 コミュニケーション・スキルに関する諸因子の階層構造への統合の試み パーソナリティ研究, 15, 347-361.
- 深谷潤一 2012 大学におけるキャリア教育の在り方の考察と学生の意識の分析—大学におけるキャリア教育の発展と課題— 名古屋学院大学論集社会科学科篇, 49, 117-139.
- 古田克利 2010 インターンシップ経験が新入社員のキャリア適応力に及ぼす影響 日本インターンシップ学会年報, 13, 1-7.
- Hall, D. T 2002 *Careers in and Out of Organizations*. California: Sage Publications.
- 石橋里美 2012 キャリア開発の産業組織心理学ワークブック ナカニシヤ出版.
- 香取早苗 1999 過去のいじめ体験による心的影響と心の傷の回復方法に関するカウンセリング研究, 32, 1-13.
- 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, 147-162.
- 日本学術会議心理学・教育委員会 2008 学士課程における心理学教育の質的向上とキャリアパス確立に向けて
- Savickas, M. L. 2005 The theory and practice of career construction. In Brown, D. Brooks, L. & Associates (Eds.), *Career Development and Counseling: Putting Theory and Research to Work*. Hoboken, NJ: Wiley & Sons, pp. 42-70.

(受稿: 2016.9.1; 受理: 2017.3.17)