

大学生における職業専門性志向が自己成長主導性に及ぼす影響

石橋里美*・林 潔**・内藤哲雄***

The Effect of Preferences for Professionalism on Personal Growth Initiative among University Students

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

This is a study for effect of professionalism on personal growth Initiative among university students who wish to apply for profession. The study was carried out through a questionnaire, that would help to determine preference of professionalism and personal growth initiative, to 224 students who are belonging to first, second and third grader in universities. On the assumption that two factors "altruism" and "autonomy" will effect on personal growth initiative through three factors of mediation "cooperation with coworkers", "learning and development of knowledge and skill" and "qualification", and then pass analyses was conducted. Results of pass analyses showed that preferences for "altruism" could positively effect on "personal growth Initiative" indirectly through "cooperation with coworkers" and "learning and development of knowledge and skills", and indicated that preferences for "autonomy" positively effect on "personal growth initiative" and "learning and development of knowledge and skills" directly.

key words: professionalism, personal growth initiative, career development

問題と目的

「職業の専門性」とは、職業において特定の分野をもっぱら研究・担当する、という傾向である(森田, 2006)。我が国の経済は、サービス経済化や知識集約化の方向に産業構造の転換が進んでおり、正規従業員を中心に専門的・技術的職業の労働者の構成が増加している(厚生労働省, 2006)。さらに今後は、従来の産業ないし職業分類に必ずしも対応しない多様

な分野における専門的職種や、企業組織を越えた「流動的専門職」の採用も増えていくと予想されており(金子, 2017)、専門職を養成する大学や専門学校のみならず広く大学のキャリア教育支援において、専門職志望者への支援の必要性が高まるものと考えられる。実際に文系学部の学生がシステムエンジニアとしての就職を希望するケースや(独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部, 2017)、大学入学後に「何か」の専門性を身に付け専門家になりたいと考

* 芝浦工業大学 (非常勤)

Shibaura Institute of Technology, 307 Fukasaku, Minuma-ku, Saitama-City, Saitama 337-8570, Japan

** 白梅学園短期大学

Shiraumegakuen College, 1-830 Ogawacho, Kodaira, Tokyo 187-8570, Japan

*** 明治学院大学国際平和研究所

International Peace Research Institute Meiji Gakuin University, 1-2-37 Shirokanedai, Minato-ku, Tokyo 108-8636, Japan

えるようになったという学生の声を、著者が耳にすることもある。大学進学後に専門職を志望するようになる学生の増加をも見込まれる昨今、キャリア発達支援を有効に行うために、「専門性」を切り口にした知見が求められる。

なお、「キャリア」の概念はその多義性が認められているが(渡辺, 2007), 文部科学省(2004)による「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」によると「キャリア」とは「個人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの関係付けや価値付けの累積」として捉えられている。そして「キャリア教育」は「一人一人のキャリア発達を支援し、それぞれにふさわしいキャリアを形成していくために必要な意欲・態度や能力を育てる教育」と示されている。また「キャリア発達」について, Super(1990)は, 生涯にわたる課程として捉え, この過程を成長期(14歳未満), 探索期(14-24歳), 確立期(25-45歳), 維持期(45-65歳), 下降期(65歳以上)の5段階に分類し, 各発達段階の課題を示している。Super(1990)によると, 未就業の成長期と探索期のキャリア発達の中心は, 職業に対する知識を広げ, 将来の職業選択に備えることであり, 卒業後の確立期以降のキャリア発達は, 実際の仕事の内容や環境変化に適応することであると考えられる。本研究ではこれらの「キャリア」および「キャリア発達」の捉え方を基に, 専門職志望の大学生の生涯にわたるキャリア発達支援を検討するうえで有用となる知見を得ることをめざすものである。

先行研究を概観すると, 森田(2006)は特定の職種に限定されない職業専門性への志向に着目し, 社会学のプロフェッション研究の知見を援用して「職業専門性志向尺度」を開発した。この尺度は, 専門性を主題としながらも, 希望職種に関係がなくあらゆる学生が理解できるほどの「一般性」を有する項目群で構成されるという特徴がある。森田(2006)は「専門性」を特徴づける5つの概念として「利他主義」「自律性」「知識・技術の習得と発展」「資格等による権威づけ」「仕事仲間との連携」を設定する。それぞれの定義は, 「利他主義」は「他人の利益や幸福を考えて仕事を進めること」, 「自律性」は「組織の制約から比較的自由であること」, 「知識・技術の習得と発展」は「知識・技術を, 訓練によって習得し, 科学的態度に基づ

き不断に発展させること」, 「資格等による権威づけ」は「資格等によって, その職業に関する方面での優れた人物として認められること」, 「仕事仲間との連携」は「集団における自己規制を受け入れ, 周囲とつながって仕事を進めること」である。「職業専門性志向尺度」の開発により, 「専門職のどのような志向がキャリア発達を促進するのか」について検討, 議論することが可能になったといえよう。

森田(2006)は, 医学部進学予定者における「職業専門性志向」と「就業動機」および「職業決定」との関連を検討した。「就業動機」とは「未入職者が未来の仕事状況に関連して持っている動機, または, 将来携わる職業場面を想定した動機である」(安達, 1998)。その結果「利他主義志向」「自律性志向」「知識・技術の習得と発展志向」「仕事仲間との連携志向」は, 「就業動機」と相関関係にあることを示唆した。また「資格等による権威づけ志向」は「就業動機」には結びつかないことを見出し, 「資格等による権威づけ志向」には「将来的な安定が見込まれる現状に満足するという受身的な側面がある」ことを指摘した。さらに「仕事仲間との連携志向」と「知識・技術の発展志向」の2要因は「職業決定」に正の影響を及ぼすが, 「自律性志向」「利他主義志向」「資格等による権威づけ志向」は「職業決定」に対して影響力を持たないことを示唆し, この結果を踏まえて職業決定のためのキャリア教育支援においては「仕事仲間との連携志向」と「知識・技術の発展志向」を高めるような働きかけが有効であることを主張している。

森田・石津・高橋(2013)は, 文系低学年の大学生において, 「職業専門性志向」の「利他主義志向」は「人生キャリアに対する関心」と強い相関があることを見出し, 「利他主義志向の持つ世の中全体の利益に目を向けるという側面が自己のキャリアに関心を持つ際に重要になる」ことを指摘している。また「自律性志向」は「進路選択に対する自己効力感や自尊心」と弱い相関があることを見出し, 「自律性志向」の低さが, 進路選択に対する自己効力感や自尊心の低下を招く可能性があることを指摘している。さらに文系低学年の学生において「自律性志向」が低い傾向にあった結果を踏まえて, 文系低学年の学生の課題として, 進路選択行動を活発に行うことや自己への尊重や価値を評価することを提案している。

以上のように「職業専門性志向」の5つの下位概念

と「就業動機」,「職業決定」,「人生キャリアに対する関心」,「進路選択に対する自己効力感や自尊感情」等との関係について検討されてきているが,「職業専門性志向」とキャリア発達に関する研究は緒に就いたばかりであり,統一した見解は得られていないと思われる。

森田(2006)によると「利他主義」「自律性」の2つは,「専門性を有する職業に従事する者の精神的側面の強いもの」であり,「知識・技術の習得と発展」「資格等による権威づけ」「仕事仲間との連携」の3つは「専門性を有する職業が成り立つ制度的側面の強いもの」であるとして区別される概念である。社会学における初期のプロフェッション研究においては,資本家との対比で,その技能よりも「個人の道徳性」が重視された(吉村,1992)ことや,プロフェッションを定義する上では動機づけの面における「利他主義」の精神が重視されていた(森田,2005)経緯からも,「職業専門性志向」の「精神的側面」と,「制度的・機能的側面」は別次元で捉えられると想定される。

しかしながら,「職業専門性志向」とキャリア発達に関する先行研究においては,いずれも「職業専門性志向」の5つの下位概念を1次元とした研究が中心である。下位概念間の因果関係を想定してキャリア発達への影響プロセスを検討した研究が望まれる。

他方,大学生のキャリア発達研究では,キャリア意識や自己の価値基準等の「精神的側面」が,キャリア形成のための具体的な行動等の「制度的・機能的側面」の先行要因となることや(安達,2010;石橋・林・内藤,2015,2019),キャリア意識等の「精神的側面」が高くても,具体的な行動の方向性つまり「制度的・機能的側面」と統合されなくては意識だけが空回りして望ましいキャリア発達に結びつかないことが報告されてきた(安達,2008)。例えば石橋他(2015)は,大学生における「自尊感情」や「経済的自立による養育者への返報行動意図」が「主体的キャリア形成意欲」を媒介として「キャリア目標設定行動」を促進することを示唆し,安達(2008)は,「適職信仰(将来自分にぴったりの何かに出会えるという意識)」は「就業動機」の喚起にはつながるが,キャリア形成のための「環境探索行動」には結びつかないことを指摘している。これらを併せて考えると,「職業専門性志向」がキャリア発達を促進する過程において,精神的

側面である「利他主義」「自律性」が先行要因となり,制度的・機能的側面である「知識・技術の習得と発展」「資格等による権威づけ」「仕事仲間との連携」と結びつくことによって,キャリア発達に影響を及ぼすという下位概念間の関係性が予測される。

さて,専門職志望学生のキャリア発達支援においては,職業を決定し仕事に就くことのみならず,就職後も専門性を発揮し続けるための中長期的視点での動機づけも重要となる。自らの専門的能力を蓄積しながら職務に活かしていくためには,「目的意識を持ち,将来のために進んで資格取得や自己啓発に取り組むことや,職業経験・自己啓発から専門的能力を高めて,さらに困難な仕事に取り組んでいくこと」が求められる(厚生労働省,2007)。すなわち職業決定から就職後も一貫して自己啓発,自己成長への意欲を高め維持する必要がある。このような個人のキャリア形成における主体的な自己成長を促す動機づけの一つに「自己成長主導性(Personal Growth Initiative: PGI)」がある。「自己成長主導性」とはRobitschek(1998)によると「積極的で計画的な自己成長過程への関与を示す認知的・行動的な側面を含む概念」である。「自己成長主導性」は,主体的に自己成長できると感じる自己効力感,積極的に自己成長する関与の意識,自己成長のための準備に関する知識,自己成長に対する自己評定,自己成長のための機会の探索,自己成長のための計画性などの概念を包含し,個人の主導的な自己成長の指標となる(徳吉・岩崎,2014)。先行研究によって大学生における「自己成長主導性」が職業的アイデンティティ確立の先行要因となることや(Robitschek & Cook, 1999),キャリア発達を促進すること(Robitschek & Cook, 1999; Bartley & Robitschek, 2000; Kim & Lee, 2011; 石橋・林・内藤, 2019)が示唆されている。働く人に焦点を当てた研究においては,企業買収・合併などの急激な組織環境変化で働く銀行員の「自己成長主導性」が,「キャリア成長の見通し」に影響を及ぼすことが報告されている(David, 2014)。企業の人的資源管理において「自己成長主導性」は「キャリアマネジメント能力(個人が自己のキャリア形成を管理していく能力)」の構成要素として位置づけられており,重要性が指摘されている(Franklin, 2015)。

以上の知見より,「自己成長主導性」は専門職志望

者のキャリア発達において重要な指標であると考えられる。そこで本研究では専門職を志望する大学生における「職業専門性志向」が「自己成長主導性」に及ぼす影響に着目した。「職業専門性志向」の下位概念を「精神的側面」と「制度的・機能的側面」の2次元で捉え、「自己成長主導性」に及ぼす影響過程を明らかにすることを目的とした。具体的には、「利他主義志向」「自律性志向」が「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」を媒介として「自己成長主導性」に影響を及ぼすという仮説を設定し検討を行った。

方 法

調査対象者

4年制大学(複数校)に所属する大学1年生から3年生のうち専門職を志望する224名(男性63, 女性161/1年生29, 2年生165, 3年生30/平均年齢19.6±1.35歳/文系学部171, 理系学部53)を分析対象者とした。専門職志望の有無については、フェイスシートに志望する職業について、厚生労働省編職業分類(平成24年3月改訂)大分類12項目の中から選択するチェックボックスを設け、「専門的・技術的職業」を志望すると回答した者を分析対象者とした。得られた全回答は316名であったが、不適切な回答(6名)と専門職志望以外の回答(66名)を除いた224名を分析対象とした。

調査方法

教養科目の授業内に実施し、回収した。調査依頼時に、質問紙への回答は強制ではないこと、協力しないことによる不利益は一切ないこと、個人のプライバシーは尊重されることを文章および口頭で説明した。調査期間は2018年1月から2月であった。分析ソフトはSPSS 11.5J for windows, Amos 5.0を使用した。

質問項目

以下の2尺度, 計31項目を使用した。

1. **職業専門性志向尺度** 専門職志望者の専門性志向については「職業専門性志向尺度」(森田, 2006)を用いた。ただし項目数が32項目とやや多く、学生への負担が懸念されるため、本研究では森田他(2013)に倣い、この尺度を構成する5下位尺度「利他主義志向」「自律性志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」「仕事仲間との連

携志向」, 全32項目から、5因子を特徴づける各項目群において因子負荷の高い順に3項目ずつを選出して得られた15項目を用いた。6件法(1:全然つきたくない~6:非常にやりたい)により回答を求めた。

2. **自己成長主導性尺度** 「自己成長主導性」についてはRobitschek, Ashton, Spering, Geiger, Byers, Schotts, & Thoen(2012)をもとに徳吉・岩崎(2014)が開発した「自己成長主導性尺度II(PGIS-II)日本語版」を用いた。これは「積極的な行動(4項目)」「変化への準備(4項目)」「資源の活用(3項目)」「計画性(5項目)」の4つの下位尺度, 全16項目で構成され、各項目の素点の合計点が高いほど主導的な自己成長への関与が強いことを示す。6件法(1:全く当てはまらない~6:かなり当てはまる)により回答を求めた。

結 果

各尺度の因子構造の確認

「職業専門性志向」について先行研究の結果(森田, 2006; 森田他, 2013)をもとに、因子数を5に指定した上で主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った(Table 1)。抽出された5因子の項目群は想定した通り森田(2006)と対応していたため、因子名は森田(2006)と同様にした。第1因子は「仲間どうして助け合いながら仕事をする職業」「仕事をする仲間どうしのつながりが強い職業」などに負荷が高く、「仕事仲間との連携志向」と命名した。第2因子は「学校で学んだことを、仕事の中で発展させていくような職業」「仕事を通して、学校で勉強したことが役立っていると感じられる職業」など負荷が高く、「知識・技術の習得と発展志向」と命名した。第3因子は「仕事のやり方は自分で考えていくタイプの職業」「自分の判断によって仕事を進めるような職業」などでまとめ、「自律性志向」と命名した。第4因子は「一部の人間だけでなく社会全体のためにもなるような職業」「仕事を通して、自分だけでなく社会にもメリットをもたらすことのできる職業」などでまとめ、「利他主義志向」と命名した。第5因子は「社会的な地位が高い」と感じられる職業「法律や検定試験によって身分が明確になっている職業」などでまとめ、「資格等による権威づけ志向」と命名した。なお、各因子の信頼性係数(α 係数)は、第1因子(3項目).86, 第2因子(3項目).87, 第3因子(3項

Table 1 職業専門志向性尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転後）ならびに基礎統計量

項目	I	II	因子 III	IV	V
I: 仕事仲間との連携志向 ($M=4.81, SD=0.89, \alpha=.86$)					
仲間どうして助け合いながら仕事をする職業	0.85	-0.02	0.01	0.01	-0.03
仕事をする仲間どうしのつながりが強い職業	0.83	0.02	-0.01	-0.01	-0.02
仕事をする仲間どうしが互いに励まし合う雰囲気のある職業	0.79	0.01	0.00	0.00	0.03
II: 知識・技術の習得と発展志向 ($M=4.46, SD=0.95, \alpha=.87$)					
学校で学んだことを、仕事の中で発展させていくような職業	-0.05	0.93	0.08	0.05	-0.08
仕事を通して「学校で勉強したことが役立つ」と感じられる職業	-0.03	0.80	-0.07	0.09	0.00
仕事の内容と学校で学んだこととの関連が深い職業	0.10	0.75	0.01	-0.14	0.07
III: 自律性志向 ($M=3.98, SD=0.95, \alpha=.78$)					
仕事のやり方は自分で考えていくタイプの職業	-0.07	-0.06	0.83	0.05	0.00
自分の判断によって仕事を進めるような職業	0.02	0.05	0.69	-0.22	0.13
仕事の目標は自分で立てていくタイプの職業	0.08	0.03	0.67	0.21	-0.08
IV: 利他主義志向 ($M=4.51, SD=0.91, \alpha=.86$)					
一部の人間だけでなく社会全体のためにもなるような職業	-0.08	0.02	-0.01	0.93	-0.08
仕事を通して、自分だけでなく社会にもメリットをもたらすことのできる職業	0.12	0.03	0.01	0.76	-0.04
「この仕事をするのが世の中のためになっている」と感じられる職業	0.10	-0.07	-0.02	0.61	0.29
V: 資格等による権威づけ志向 ($M=3.92, SD=0.77, \alpha=.58$)					
「社会的な地位が高い」と感じられる職業	-0.08	0.02	0.07	0.01	0.74
法律や検定試験によって身分が明確になっている職業	0.04	-0.06	0.04	-0.07	0.50
世間の人々から尊敬されるような職業	0.03	0.18	-0.10	0.15	0.37
因子寄与	3.55	3.55	2.13	4.11	2.63
因子間相関					
II	0.40	-	-	-	-
III	0.18	0.28	-	-	-
IV	0.64	0.55	0.25	-	-
V	0.33	0.47	0.25	0.57	-

目).78, 第4因子(3項目).86と満足できる水準であった。第5因子(3項目).58と低めではあるが, 内的整合性として受容できる水準であった。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を尺度得点とした。

PGIS-IIの内的整合性を検討するために信頼性係

数(α 係数)を算出した。その結果, .91の値が得られ満足できる水準であった。先行研究に倣い(徳吉・岩崎, 2014, 2016), 各項目の素点の合計を算出し尺度得点とした。

なお, 「自己成長主導性」と「職業専門性志向」各尺度について学年(1年生・2年生・3年生)×性別

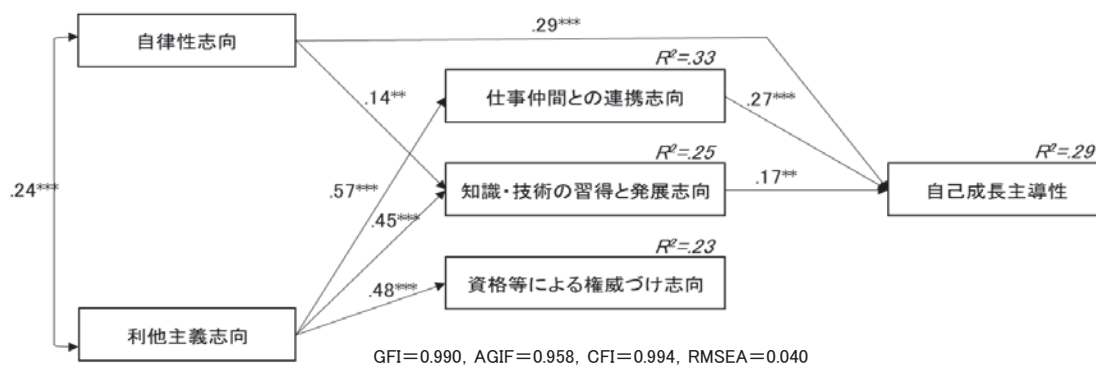


Figure 1 各パスは標準化係数を示す。誤差項および有意でないパスは省略した。

*** $p < .001$, ** $p < .01$

(男・女)の2要因配置の分散分析を行ったところ、「自律性志向」「利他主義志向」「仕事仲間との連携」に性別の主効果が認められ ($F(1,218) = 6.14$, $p < .05$; $F(1,218) = 6.78$, $p < .01$; $F(1,218) = 4.35$, $p < .05$), 男子学生は女子学生よりも「自律性志向」が高く、女子学生は男子学生よりも「利他主義志向」「仕事仲間との連携」が高い傾向にあることが示唆された。学年の主効果および交互作用は認められなかった結果から、全体のモデルへの影響はないと判断し統合したデータを用いた。

職業専門性志向と自己成長主導性におけるモデルの作成と検討

「利他主義志向」「自律性志向」が「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」を媒介として「自己成長主導性」に及ぼす影響を明らかにするためにパス解析を行った。「利他主義志向」「自律性志向」から、それぞれ「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」および「自己成長主導性」へのパスを設定し、このモデルを初期モデルとして適合度の最大化を狙いパスの有無を検討した。修正指数値を参考に「知識・技術の習得と発展志向」と「資格による権威づけ志向」のそれぞれの誤差変数間に共分散を仮定した。この結果「利他主義志向」から「自己成長主導性」へのパス、「自律性志向」から「仕事仲間との連携志向」「資格等による権威づけ志向」へのパス、「資格等による権威づけ志向」から「自己成長主導性」へのパスは有意ではなかった。分析の結果、Figure 1のパス図が得られた。適合指数は $GFI = 0.990$, $AGIF = 0.958$, $CFI = 0.681$, $RMSEA$

$= 0.040$, $AIC = 38.768$ となり、許容可能な値に達していると判断した。

なお、仮設モデルとの比較のため「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」から、それぞれ「利他主義志向」「自律性志向」および「自己成長主導性」へのパスを設定した結果、このモデルの適合指数は $GFI = 0.849$, $AGIF = 0.647$, $CFI = 0.994$, $RMSEA = 0.222$, $AIC = 132.021$ となり、仮設モデルよりも適合度が低いことが確認された。

「利他主義志向」に着目すると、「自己成長主導性」に対しては直接的影響を与えず、「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」に正の影響を与え、「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」を媒介として「自己成長主導性」に間接的に正の影響を及ぼすことが示された。また「資格等による権威づけ志向」は「利他主義志向」から正の影響を受けるものの「自己成長主導性」への有意な影響は認められなかった。「自律性志向」に着目すると、「自己成長主導性」「知識・技術の習得と発展志向」に対して直接的に正の影響を与えることが示された。

考 察

本研究の目的は、「職業専門性志向」の下位概念を「精神的側面」と「制度的・機能的側面」の2次元で捉え、「自己成長主導性」に及ぼす影響過程を明らかにすることであった。「精神的側面」である「利他主義志向」「自律性志向」が、「制度的・機能的側面」である「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と

発展志向「資格等による権威づけ志向」を媒介として「自己成長主導性」に影響を及ぼすというモデルを仮定し、パス解析を行った。結果についてプロセス全体を見ると、「自律性志向」は「自己成長主導性」に直接結びつくが「利他主義志向」は「自己成長主導性」に直接結びつかず「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」を媒介として間接的影響を及ぼすことが示唆された。つまり「社会の利益や幸福を考えて仕事を進める」という利他的、非利己的な精神性が、専門職としての自己成長・自己啓発への動機として機能するためには、「集団における自己規制を受け入れ、周囲とつながって仕事を進めること」や、「知識・技術を訓練によって習得して発展させること」への志向と統合される必要があることが示唆された。

「利他主義志向」が「仕事仲間との連携志向」「知識・技術の習得と発展志向」「資格等による権威づけ志向」に正の影響を及ぼした結果から、利他的、非利己的な精神性が、専門職に必要な資質・知識・技能の向上や資格取得などの能力開発への動機として機能する可能性が示唆されたといえよう。キャリアは個人が創造していくものであることから、キャリア教育においては、自己決定や「自律性」を促すことが自明である。これに対し石橋他(2015)は、自律的・自己決定的な「自己志向的動機」のみならず「他者志向的動機」がキャリア形成を促すことを報告している。「他者志向的動機」とは「自己決定的でありながら、同時に人の願いや期待に応えることを自分に課して努力を続ける意欲」(真島, 1995)である。本研究結果とも一部符合すると考えられ、専門職志望の学生におけるキャリア発達支援において、「自律性志向」のみならず専門家としての「利他主義」の精神を高める働きかけが有益であることを示唆するといえよう。本研究によって「利他主義志向」がキャリア発達に影響を及ぼすプロセスが示唆され、「利他主義志向」の重要性が検証された点には意義があると思われる。

一方、「資格等による権威づけ志向」から「自己成長主導性」への影響が認められなかった結果は、森田(2006)による「資格等による権威づけ志向」には「将来的な安定が見込まれる現状に満足するという受身的側面がある」という知見を支持するものと解釈できる。専門職志望の学生が、就職後も専門職とし

て自らの専門的能力を蓄積しながら職務に活かしていくためには、「資格等による権威づけ志向」以外の職業専門性志向をもバランスよく高めることが望ましいと考えられる。キャリア発達支援においては中長期的視点から、資格・地位・権限を得ること自体が目的化しないように学生の視野を広げる働きかけも有益であると考えられる。

学生の「態度・志向性」は特定のプログラムのみで養成されるものではなく、正課授業、正課外活動、学生支援を通して継続的・総合的に養われるものであることが様々な文献によって強調されてきた(泉谷, 2013)。本研究知見は、キャリア教育支援の実践のための仕組みや、学生に携わる教職員の連携の在り方を検討する基礎資料として適用することができよう。

本研究の限界と課題

本研究では、特定の職種に限定されない職業専門性への志向に着目し、「利他主義」「自律性」が「仕事仲間との連携」「知識・技術の習得と発展」「資格等による権威づけ」に先行するという因果関係を想定して分析を行ったが、学生個人の成長・発達プロセスでは、これらの要因は相互に作用し、循環しながら進展すると考えられる。さらに、個人における職業専門性志向のあり方、5つの志向の高低のバランスは多様であると考えられる。これらの点について明確にすることはできなかった。

また、「職業専門性志向」の5つの志向と「自己成長主導性」すなわち主導的な自己成長への関与の「強さ」への影響の検討に留まっており、「自己成長主導性」の下位概念である「積極的な行動」「変化への準備」「資源の活用」「計画性」との関係性を明らかにすることができなかった。加えて、本研究では厚生労働省編職業分類(平成24年3月改訂)大分類12項目を用いて「専門的・技術的職業」志望者を調査対象としたが、「専門的・技術的職業」以外の職業志望者との違いについて検討することができなかった。これらの課題を踏まえて、より精緻化したモデルを構築する必要がある。

本研究では「専門性」を切り口にした学生のキャリア発達支援を有効に行うための知見として、「自律性志向」のみならず専門家としての「利他主義」の精神を高める働きかけや、資格・地位・権限を得ること自体が目的化しないように学生の視野を広げる働き

かけが有益であることを示唆した。なお実践のための教育支援の仕組み、学生に携わる教職員間の連携システムの開発は今後の課題である。これらについては今後検討を重ねてゆきたい。

引用文献

- 安達智子 1998 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, **38**, 172-182.
- 安達智子 2008 女子学生のキャリア意識—就業動機, キャリア探索との関連 心理学研究, **79**, 27-34.
- 安達智子 2010 キャリア探索尺度の再検討 心理学研究, **81**, 132-139.
- Bartley, D. F., & Robitschek, C. 2000 Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, **56**, 63-81.
- David, E. 2014 Individual factors influencing career growth prospects in contexts of radical organizational changes. *International Business Research*, **7**, 74-87.
- 独立行政法人情報処理推進機構 IT 人材育成本部 2017 IT 人材白書 デジタル大変革時代, 本番へ～IT エンジニアが主体的に挑戦できる場を作れ～
- Franklin, M. 2015 Narrative method of practice increases curiosity and exploration, psychological capital, and personal growth leading to career clarity: A retrospective outcome study. *The Canadian Journal of Career Development*, **14**, 12-23.
- 石橋里美・林 潔・内藤哲雄 2015 キャリア教育からみた大学生のキャリア目標設定行動に及ぼす要因分析 東京未来大学紀要, **8**, 13-25.
- 石橋里美・林 潔・内藤哲雄 2019 大学生における「やりたいこと志向」が自己成長主導性及びキャリア探索に及ぼす影響 応用心理学研究, **45**, 68-75.
- 泉谷道子 2013 学生の成長支援活動に関する研究展望—構造発達理論を用いた学生リーダーシップ養成を中心に— 産業・組織心理学研究, **27**, 31-44.
- 金子元久 2017 「専門職大学」の意味するもの 日本労働研究雑誌, **687**, 4-13.
- Kim, Ji-Geun, & Lee, Ki-Hak 2011 The effect of parental autonomy support in the college students' commitment to career choice: mediated by personal growth initiative and career exploration behavior. *Korea Journal of Counseling*, **12**, 81-97.
- 厚生労働省 2006 平成 18 年版労働経済の分析.
- 厚生労働省 2007 経験能力評価基準. <https://www.shokugyounouryoku.jp/>
- 真島真理 1995 学習動機づけと「自己概念」東洋(編)現代のエスプリ 333 意欲やる気と生きがい pp. 123-137.
- 文部科学省 2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書.
- 森田慎一郎 2005 専門職志望者の職業決定における専門職志向の検討—「プロフェッション」の概念規定を手がかりとして— 東京大学大学院教育研究科紀要, **45**, 179-188.
- 森田慎一郎 2006 大学生における職業の専門性への志向：尺度の作成と医学部進学予定者の職業決定への影響の検討 発達心理学研究, **17**, 252-262.
- 森田慎一郎・石津和子・高橋美保 2013 文系低学年の大学生における職業への志向—選抜性による違いに着目して— 産業・組織心理学研究, **27**, 21-30.
- Robitschek, C. 1998 Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, **30**, 183-198.
- Robitschek, C., Ashton, M. W., Sperring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. 2012 Development and psychometric properties of the personal growth initiative scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, **59**, 274-287.
- Robitschek, C., & Cook, S.W 1999 The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, **54**, 127-141.
- Super, D.E. 1990 A life-span, life-space approach to career development. In Brown, D., Brooks, L., & Associates (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. 2nd ed, San Francisco: Jossey-Bass, Inc, pp. 197-261.
- 徳吉陽河・岩崎祥一 2014 自己成長主導性尺度 II (PGIS-II) 日本語版の開発と心理的測定 心理学研究, **85**, 178-187.
- 渡辺三枝子 2007 新版キャリアの心理学—キャリア支援への発達のアプローチ ナカニシヤ出版.
- 吉村治正 1992 プロフェッショナル論の変容と展開：社会変動論との関連を念頭に 社会学研究紀要, **35**, 45-53.

(受稿: 2019.9.15; 受理: 2019.12.23)