

## 自己・他者志向的動機がキャリアレジリエンスに及ぼす影響

石橋里美\*・林 潔\*\*・内藤哲雄\*\*\*

### The Effects of Self-oriented Motive and Other-oriented Motive on Career Resilience

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

This is a study that analyzed effects of self-oriented motivate and other-oriented motivate on career development among university students. A questionnaire that was asking "attitude toward self- and other-oriented motivation" and "career resilience" had been carried out to 316 students. And then pass-analysis had been conducted on the result above mentioned questionnaire on the assumption that "attitude toward self- and other-oriented motivation" might affect "career resilience". As a result of the analysis showed that only "integrating self- and other-oriented motivation" affected "novelty and diversity of interests", "optimism about the future", "social skills" and "ability to cope with problems and change" all of which are belong to subscale of "career resilience". A certain result showed that an importance of "integrating self- and other-oriented motivation" in the career development process.

**key words:** self-oriented motive, other-oriented motive, career development, career resilience

#### 問題と目的

大学生の主な達成課題には職業選択や就職活動などのキャリア発達における課題がある。「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「個々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づけや価値づけの累積」として捉えられている。「キャリア発達」につ

いて, Super (1957 日本職業指導学会誌 1960) は, 生涯にわたる過程として捉え, この過程を5段階に分類し, 各発達段階の課題を示している。Super (1957 日本職業指導学会誌 1960) によると未就業の大学生は探索期に位置づけられ, 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る。環境変化の激しい時代において, 学生自身にはこれらの課題達成のためにさまざまな困難にも対処して, 自らキャリア構築の原動力となる動機づけを高め, 維持し続けることが求められる。動機づけ(モチベーション)とは, 人が一定の目標に向

\* 東京未来大学

Tokyo Future University, 34-12 Senju Akebonocyo, Adachi-ku, Tokyo 120-0023, 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.

かって行動を実行し、それを維持することに関わる仕組みのすべてを包括した概念であり（無藤・森・遠藤・玉瀬, 2004）, 人が行動を起こす源となる。本研究ではキャリア発達と動機づけの関連に着目する。キャリア発達を促す動機として、個人に内在する自己志向的動機と他者志向的動機に焦点をあて、大学生へのキャリア発達支援においてどのような態度の育成が有効なのか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。

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の姿（真島, 1995）」と定義され、単に「自分自身のため」という理由の下で達成行動に従事する自己志向的動機と対置される。他者志向的動機を自己志向的動機と統合し内在化しているか（統合）、負担に感じるか（負担感）、懐疑的に捉えるか（利己性の認知）といった態度は個人により異なる（伊藤, 2012）。

大学生のキャリア発達と他者志向的動機に関する先行研究として、伊藤(2009)による、自己・他者志向的動機と就業に対する動機との関連を検討したものがあげられる。この研究では、自己・他者志向的動機に対する態度と就業動機(安達, 1998)の相関分析により、「自己志向的動機と他者志向的動機との双方を重視する態度(人のためにがんばっても、いい結果が残ればそれは自分のためにもなるし、自分のためにがんばることでそれが人のためにもなることがある)」と就業動機の全ての志向性の間に正の相関があることが明らかにされた。この結果から、自己志向的動機と他者志向的動機のどちらか一方を優先させるのではなく、双方を重視する態度が就業に対する動機づけに有効であることが示唆された。伊藤(2009)の研究によって大学生のキャリア発達における、他者志向的動機の重要性のみならず自己志向的動機と他者志向的動機の双方を重視する態度の有効性が示唆されたといえよう。

その後、伊藤(2010)は、アスリートの社会貢献活動における他者志向的動機に着目した事例研究の結果から、他者志向的動機と自己志向的動機の両者を対立させていずれか一方を優先するのではなく、両者を並置させて共に大切に捉えることによって、動機づけが高く維持されることを見出している。他者志向的動機と自己志向的動機の両者を並置させるこ

とが動機づけに有効である理由として、以下の2点を指摘している。第一に、自分だけの目標であれば、うまくいかないときに目標を変えて基準を下げるのが簡単にできてしまうため、本来の目標に向けた動機づけを維持することは難しい。しかし自分の行為が他者に直接影響を与えるということになれば、目標を簡単には変更できないので動機づけを維持しやすいと予測できる。第二に、自分の達成に対して、個人的な意味だけでなく、複数の目標を自分の遂行と結びつけ同時に達成できるような状況が構成される、すなわち特定の遂行が複数の目的を持ち、複数の意味を持つのであれば、それを達成しようとする動機づけは高まることが予想される。さらに伊藤(2012)は自己と他者あるいは個人と社会の関係性が「対立」から「統合」へと変化する発達理論モデル(伊藤, 1993; 谷, 1997)を適用することによって、自己志向的動機と他者志向的動機とが時に対立して葛藤を生じながら、お互いに関連をもちつつ統合的な方向へと発達していく可能性があることを論考している。この自己志向的動機と他者志向的動機の統合とは、両者が矛盾なく接近し「周りの人の応援や期待に応えようと努力すること、その結果として相手が喜んでくれることが、自分に戻ってきて自分の励みや喜びになるため、両者を明確に区別できない」という態度を指す(伊藤, 2012)。

実際の大学生のキャリア発達のプロセスでは、一つの達成行動において、自己志向的動機あるいは他者志向的動機のどちらか一方に動機づけられて活動を開始したとしても、継続している過程で、新たにもう一方の動機が加わり、両者が統合される可能性が考えられる。例えば、家族が望む就職をして家族を喜ばせること自体を自分の目標として努力するような過程において、「家族のために努力することが、結果として自分のためにもなっているから頑張ろう」という態度が形成される可能性がある。あるいは自分の好きなように就職をして「自分のため」に働きはじめ、その成果を他者が評価して喜んでくれたといった経験をすることによって「自分のために努力することが、周りの人のためにもなるから頑張ろう」という態度が形成される可能性がある。キャリア発達の課題達成に対して、他者志向的動機と自己志向的動機を並置させ統合できれば、一方で動機づけが上がらないときにもう一方で補完するという自己コン

ロールが可能となると予測される。

伊藤(2009)の自己・他者志向的動機と就業動機の研究では、その後指摘された他者志向的動機と自己志向的動機が統合へと発達するという視点での検討はほとんどなされていないものと思われる。キャリア発達支援の実践においては、学生の態度を発達に向かうことを前提として捉えることも重要であると考えられる。

従来キャリア発達を促す動機に関する研究においては、「自己成長を志向する内発的動機(自己成長主導性)」(Robitschek & Cook, 1999; Bartley & Robitschek, 2000; 安達, 2010; 徳吉・岩崎, 2014)や、「自己決定性」(吉崎・平岡, 2015; 久保・西岡・鬼頭, 2015)といった自己志向的な動機の有効性が強調されてきた。つまり「自分のため」に努力することが持続的にキャリア発達課題に取り組むことの前提として捉えられてきたように考えられる。例えば吉崎・平岡(2015)は、内発的動機づけと外発的動機づけが連続体上に存在し、区別は自己決定性の高低によって決まるとする、有機的統合理論の視点から、「就職動機づけ」において自律的で自己決定性の高い「統合的同一化的調整就職動機づけ(就職活動の経験が社会では必要だと思うから、就職活動は自分にとって大事で他の事より優先させる方がよいと思うから等の項目)」のみがキャリア探索との間に強い関連をもつことを示した。自律的、自己決定的とは「求められた行動の価値や調整が、内在化し統合されている程度(Ryan & Deci, 2000)」を意味する。このモデルにおいて他者の存在は、他律的で自己決定性の低い外発的動機に設定されており、自己決定的な他者志向的動機がキャリア発達に及ぼす影響についてはほとんど検討されていないと思われる。

前述したようにキャリア発達における達成行動が複数の動機によって動機づけられている方が、困難に直面した場合でも動機づけを維持するのに有効であると予測でき、自己志向的動機と他者志向的動機の両側面からの検討が望まれる。自己志向的動機と他者志向的動機を並置させ、状況に合わせてコントロールすることによってモチベーションをマネジメントするという発想は、キャリア発達課題を成し遂げるための支援や学生自身によるセルフモチベーション・マネジメントにも有益だと考えられる。そこで本研究では、自己志向的動機と他者志向的動機

への態度がキャリア発達を促す動機として機能するプロセスに着目する。

さて、困難に対処してキャリア発達の危機を克服していく個人の態度や能力に関わる概念に「キャリアレジリエンス」がある。「キャリアレジリエンス」はキャリア発達を促す要因として測定尺度の開発研究が蓄積されつつあり(児玉, 2015; 高橋・石津・森田, 2015; 坂柳, 2016; 児玉, 2017)、近年、大学でのキャリア教育で育成すべき力として注目されている(池田・伏木田・山内, 2018; 児玉, 2018)。レジリエンスの語源はラテン語の物理学用語に由来し、「跳ね返る」「弾力性」といった現象のことを指す(清水, 2020)。レジリエンスの構成概念の捉え方は研究者によってさまざまであるが、大まかには、困難な状況からの回復力や、変化に適応する弾力性を意味する。「キャリアレジリエンス」の発端はLondon(1983)がキャリアモチベーション(働く個々人のキャリア発達上の意思決定や行動に関わるモチベーション)の下位概念として提唱したことにあり、キャリアに特化したレジリエンスを指す。児玉(2015, 2017)は、キャリアレジリエンスを「キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性」と定義し、下位因子として「チャレンジ」「ソーシャルスキル」「新奇・多様性」「未来志向」「援助志向」の5つを確認している。

キャリアレジリエンスの5つの下位因子には何らかの目標・目的に向かう行動が関連しており、キャリアレジリエンスを高めるには動機づけが必要となる。戸梶(2014)は、レジリエンスについて「職務上での失敗やミスを行ってしまったも、それで落ち込んでしまったままだったり、その後の仕事に支障を来したりせず、むしろ、その状況乗り越え、動機づけを高めて行くことができた場合をレジリエンスが高い」と捉えた。社会人へのインタビュー調査によって、職務上での困難を克服するうえで、自己志向的な動機(この案件を絶対に何とかしたいという意地)と他者志向的な動機(仕事を任せてくれた上司の期待に応えたかった)が機能することを示し、自己志向的動機と他者志向的動機がキャリアレジリエンスを促進することを示唆している。

本研究ではこれらの先行研究の知見に基づき、環境変化の激しい時代において困難を克服しながら

キャリア発達を遂げていくためには、キャリアレジリエンスを高めることが有効であると考え、キャリアレジリエンスを促進する要因として自己志向的動機・他者志向的動機に着目する。大学生の自己志向的動機・他者志向的動機への態度が、キャリアレジリエンスに及ぼす影響を検討することを研究目的とする。

## 方 法

### 調査対象者

四年制大学（複数校）に所属する大学1年生から3年生322名のうち、回答に不備のなかった316名（平均年齢19.9歳（SD=0.76）、1年生36、2年生207、3年生73/男性85、女性231/文学学部223、理系学部93）を分析対象者とした。

### 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2020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43項目を使用した。

1. 自己・他者志向的動機への態度尺度：自己・他者志向的動機については「自己・他者志向的動機への態度尺度」(伊藤・上淵・藤井・大家, 2013) 25項目を用いた。これは「自己志向的動機の重視(5項目)」「他者志向的動機の重視(5項目)」「他者志向的動機への負担感(5項目)」「他者志向的動機の利己性の認知(5項目)」「自己・他者志向的動機の統合(5項目)」の5下位尺度から構成される。なお、本尺度は伊藤(2009)で用いられた尺度73項目を、因子分析結果に基づいて5つの下位尺度を想定し、因子負荷の高い項目から各5項目ずつ選択し計25項目で再構成したものである。

2. 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度：キャリアレジリエンスについては兎玉(2017)の大学生用キャリアレジリエンス測定尺度18項目を用いた。これは「問題対応力(4項目)」「ソーシャルスキル(4項目)」「新奇・多様性(4項目)」「未来志向(4項目)」「援助志向(2項目)」の5下位尺度から構成される。

回答は調査対象者の回答のしやすさを考慮して、すべて6件法(1:全く当てはまらない~6:かなり当てはまる)に統一した。

### 倫理的配慮

実施にあたっては著者の所属機関の研究倫理規程に則って行った。当該機関の生命工学研究倫理委員会による、本論文の研究対象は倫理審査の必要がないとの規定に基づき、倫理審査は受けていない。

## 結 果

### 各尺度の因子構造の確認

「自己・他者志向的動機への態度」について先行研究の結果(伊藤他, 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結果、5因子が確認された。因子負荷.40未満の3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(Table 1)。抽出された5因子の項目群は想定した通り先行研究と対応していた。「『周りの人のため』は『周りの人が喜ぶと自分も嬉しいから頑張る』ということである」「応援してくれる人のために頑張る」という感情は、その人の喜ぶ顔・しぐさが見たいからという思いと、ほぼ重なるものである」などの項目が第1因子に負荷が高く、「自己・他者志向的動機の統合」と命名した。「自分のために頑張るというやり方でなければ自分を上昇させられない」「結局は『自分のため』にというふうと考えられないと高いモチベーションをもって取り組むことは難しい」などの項目が第2因子に負荷が高く、「自己志向的動機の重視」と命名した。「最終的な結果から考えると『周りの人のため』の方が高い成果を得られると思う」「『周りの人のために』という方が頑張りやすい」などの項目が第3因子に負荷が高く、「他者志向的動機の重視」と命名した。「『周りの人のために頑張る』というのは、『失敗できない』という過度のプレッシャーを生むことになる」「『周りの人のために頑張る』という考え方は、結果がでないと『申し訳ない』と思ってしまい負担である」などの項目が第4因子に負荷が高く、「他者志向的動機への負担感」と命名した。「『周りの人のために頑張る』と思いながらやると、義務感と見返りを期待する気持ちがうまれる」「『両親や先生のために頑張る』というのは、彼らを喜ばせている自分が好ましいと考えているにすぎない」などの項目が第5因子に負荷が高く、「他者志向

Table 1 自己・他者志向的動機への態度尺度の因子分析結果 (主因子法・プロマックス回転後)

項目	因子					
	I	II	III	IV	V	
I. 自己・他者志向的動機の統合 ( $\alpha = .77$ )						
「周りの人のため」は「周りの人が喜ぶと自分も嬉しいから頑張る」ということである	<b>.75</b>	.10	.00	.02	-.04	
応援してくれる人のために頑張るとい感情は、その人の喜ぶ顔・しぐさが見たいからという思いと、ほぼ重なるものである	<b>.74</b>	.23	.07	.00	-.15	
周りの人のために頑張ったとしても、その人が喜んでくれることが、結局は自分の満足感につながるものである	<b>.56</b>	-.27	-.15	-.07	.23	
周りの人のために頑張るといことは、自分の深い次元での喜びが生まれるということだと思ふ	<b>.52</b>	.02	.18	-.11	-.03	
周りの人が喜ぶことで自分の存在意義を感じることもある	<b>.41</b>	-.33	.01	.16	.18	
II. 自己志向的動機の重視 ( $\alpha = .71$ )						
自分のために頑張るといやり方でなければ自分を上昇させられない	.05	<b>.74</b>	.07	.00	.01	
結局は「自分のため」といふうに考えられないと高いモチベーションをもって取り組むことは難しい	.08	<b>.67</b>	.03	-.14	.41	
「周りの人のために」でいう「周り」はあくまで支えであり、目的とはなりえないと思ふ	-.01	<b>.58</b>	.04	.14	-.11	
「自分のため」を優先した方がいいと思ふ	.16	<b>.45</b>	-.43	.15	.01	
III. 他者志向的動機の重視 ( $\alpha = .70$ )						
最終的な結果から考えると「周りの人のため」の方が高い成果を得られると思ふ	.15	.13	<b>.64</b>	.08	-.05	
「周りの人のために」とい方が頑張りやすい	.17	-.21	<b>.60</b>	.05	-.05	
「周りの人のために頑張っている」と思ふことによつて、「自分のためにがんばっている」と思ふよりも甘えがなくなると思ふ	-.03	-.05	<b>.49</b>	.11	.15	
モチベーションが下がったときに、「周りの人のため」といのを支えにすることがある	.14	-.18	<b>.42</b>	-.07	-.04	
自分の満足のためだけにひたすら一つのことには打ち込んでいる人がいたら、それはとても孤独なことだと思ふ	-.09	.16	<b>.42</b>	-.14	.17	
IV. 他者志向的動機への負担感 ( $\alpha = .67$ )						
「周りの人のために頑張る」といのは、「失敗できない」とい過度のプレッシャーを生むことになる	.08	.10	-.06	<b>.69</b>	-.04	
「周りの人のために頑張る」とい考え方は、結果がでないと「申し訳ない」と思つてしまい負担である	-.14	-.12	.07	<b>.67</b>	.10	
「周りの人のために」に頑張るといのは、周りの人の期待がなくなった時、やる気がうせてしまうのではないかと思ふ	.01	.19	-.06	<b>.48</b>	.08	
V. 他者志向的動機の利己性の認知 ( $\alpha = .56$ )						
「周りの人のために頑張る」とい思いながらやると、義務感と見返りを期待する気持ちがうまれる	.06	-.13	-.07	.05	<b>.57</b>	
「両親や先生のために頑張る」といのは、彼らを喜ばせている自分が好ましいと考えているにすぎない	-.08	.24	.16	.03	<b>.47</b>	
「周りの人のために頑張る」とい言い方は、周りの人にとって自分が意味ある存在であることを確認したいとい気持ちが思ふように思える	-.09	.11	.25	.17	<b>.42</b>	
	因子寄与	3.09	3.09	2.89	1.92	1.84
	因子間相関					
	I	-	-.49	.46	.23	.26
	II		-	-.48	.13	.11
	III			-	.14	.22
	IV				-	.46
	V					-

Table 2 各尺度得点の平均とSD(学年・性別)

	1年生				2年生				3年生			
	男		女		男		女		男		女	
	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD	Mean	SD
自己・他者志向的動機の統合	4.50	0.87	4.89	0.45	4.49	0.69	4.68	0.71	3.86	0.87	4.49	0.76
自己志向的動機の重視	3.61	1.01	3.46	0.76	3.77	0.98	3.67	0.87	4.31	0.99	4.00	0.96
他者志向的動機の重視	3.39	1.00	3.54	1.08	3.59	0.87	3.57	0.87	3.43	0.54	3.23	0.90
他者志向的動機への負担感	4.33	0.94	4.29	1.13	4.25	0.79	4.03	0.97	4.13	0.83	4.33	0.94
他者志向的動機の利己性の認知	4.05	0.86	3.43	0.66	3.95	1.01	3.85	0.86	3.92	0.77	3.95	0.93
新奇・多様性	4.68	1.03	4.29	0.42	4.62	1.03	4.36	1.01	4.44	0.70	4.25	1.15
未来志向	3.87	0.96	3.57	0.53	3.66	1.27	3.74	1.08	3.50	0.91	3.50	1.30
ソーシャルスキル	3.82	0.93	3.91	0.97	3.73	0.98	3.84	0.93	3.65	1.08	3.76	1.06
援助志向	4.55	0.99	4.57	0.93	4.68	0.93	4.62	0.90	3.65	1.08	4.46	1.11
問題対応力	4.26	0.93	4.81	0.77	4.29	1.02	4.22	0.89	3.94	0.81	4.04	1.17

的動機の利己性の認知」と命名した。各因子の信頼性係数( $\alpha$ 係数)は、第1因子(5項目) .77, 第2因子(4項目) .71, 第3因子(5項目) .70, 第4因子(3項目) .67と内的整合性として受容できる水準であった。第5因子(3項目)は .56と低めではあるが、先行研究(伊藤他, 2013)の結果を踏まえて本研究では「他者志向的動機の利己性の認知」を含めた検討に意味があると考え、第5因子を含めて検討することとした。

「キャリアレジリエンス」について先行研究の結果(児玉, 2015, 2017)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結果、5因子が確認された。抽出された5因子の項目群は1項目を除いて、想定した通り先行研究と対応していた。(項目「困ったことがあったら周りの人に援助を求めることができる」は、児玉(2017)では「問題対応力」因子として設定されたが、本研究では「ソーシャルスキル」因子を構成していた)「新しいことを学ぶ意欲をもっている」「色々なことを知りたいと思っている」「色々なことにチャレンジするのが好きである」などの項目が第1因子に負荷が高く、「新奇・多様性」と命名した。「あなたの将来の見通しは明るいと思う」「自分の将来に希望を持っている」「自分の将来にはきっといいことがあると思う」などの項目が第2因子に負荷が高く、「未来志向」と命名した。「交友関係が広く、社交的な方である」「自分から人と親しくなることが得意である」「相手に自分の感情を素直に表せる」などの項目が第3因子に負荷が高く、「ソーシャルスキル」と命名した。「思いやりを持って人と接している」「他人に対し

て親切な方である」の項目が第4因子に負荷が高く「援助志向」と命名した。「周囲の変化に柔軟に対応できる方である」「環境の変化に適応できる方である」「どんなことでも、たいていなんとかかなりそうな気がする」の項目は第5因子に負荷が高く、「問題対応力」と命名した。各因子の信頼性係数( $\alpha$ 係数)は、第1因子(4項目) .87, 第2因子(4項目) .86, 第3因子(5項目) .78, 第4因子(2項目) .87, 第5因子(3項目) .75と満足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。各尺度得点の平均とSD並びに各尺度間の相関係数はTable 2, Table 3の通りであった。「自己・他者志向的動機への態度」「キャリアレジリエンス」各尺度について学年(1年生・2年生・3年生)×性別(男・女)の2要因配置の分散分析を行ったところ、「自己・他者志向的動機への態度」の下位尺度「自己・他者志向的動機の統合」に性別と学年の主効果が認められ( $F(1, 310) = 9.24, p < .01$ ;  $F(2, 310) = 6.56, p < .05$ ), 「自己・他者志向的動機の統合」において女子学生は男子学生よりも高く、2年生は3年生よりも高い傾向にあることが示唆された。交互作用は認められなかった。「キャリアレジリエンス」において性別と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。

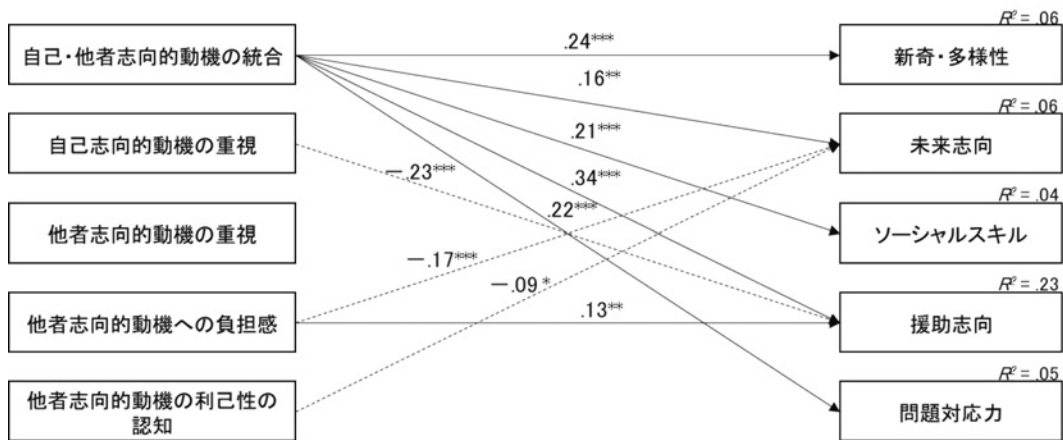
#### 自己・他者志向的動機への態度とキャリアレジリエンスにおけるモデルの作成と検討

「自己・他者志向的動機への態度」が「キャリアレジリエンス」に及ぼす影響を明らかにするためにパ

Table 3 各尺度間の相関

	1a	1b	1c	1d	1e	2a	2b	2c	2d	2e
1a 自己・他者志向的動機の統合	—									
1b 自己志向的動機の重視	-.32 **	—								
1c 他者志向的動機の重視	.47 **	-.37 **	—							
1d 他者志向的動機への負担感	.11 *	.27 **	.07	—						
1e 他者志向的動機の利己性の認知	.18 **	.22 **	.24 **	.40 **	—					
2a 新奇・多様性	.24 **	-.03	.11	.03	-.01	—				
2b 未来志向	.12 *	-.10	.05	-.22 **	-.14 *	.39 **	—			
2c ソーシャルスキル	.21 **	-.11	.18 **	-.03	.07	.37 **	.50 **	—		
2d 援助志向	.43 **	-.31 **	.28 **	.08	.05	.26 **	.24 **	.32 **	—	
2e 問題対応力	.22 **	-.11	.07	-.04	-.06	.43 **	.42 **	.48 **	.33 **	—

\*\* $p < .01$  \* $p < .05$



GFI=.990, AGIF=.966, CFI= 1.000, RMSEA= .003

各パスは標準化係数を示す。実線は正の係数、破線は負の係数を表す。誤差項および有意でないパスは省略した。

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Figure 1 自己・他者志向的動機への態度からキャリアレジリエンスへの影響に関するパス解析結果

ス解析を行った。まず「自己・他者志向的動機への態度」から「キャリアレジリエンス」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「新奇・多様性」「未来志向」「ソーシャルスキル」「援助志向」「問題対応力」のそれぞれの誤差変数間に共分散を仮定した。分析の結果、Figure 1 のパス図が得られた。適合指数は GFI= .990, AGIF= .966, CFI= 1.000, RMSEA= .003 となり、許容可能な値に達していると判断した。

「自己・他者志向的動機への態度」に着目すると、「自己・他者志向的動機の統合」は「新奇・多様性」「未来志向」「ソーシャルスキル」「援助志向」「問題対応力」に正の影響を及ぼすことが示された。「自己志

向的動機の重視」は「援助志向」に負の影響を及ぼすことが示された。「他者志向的動機の重視」からの有意なパスは認められず、影響性は示されなかった。「他者志向的動機への負担感」は「未来志向」に負の影響、「援助志向」に正の影響を及ぼすことが示された。「他者志向的動機の利己性の認知」は「未来志向」に負の影響を及ぼすことが示された。

### 考 察

本研究の目的は、自己・他者志向的動機への態度が、キャリアレジリエンスに及ぼす影響を明らかにすることであった。パス解析を行った結果について「自己・他者志向的動機への態度」から「キャリアレジリエンス」への各パスを見ると、「自己・他者志向

的動機の統合」は「キャリアレジリエンス」の全ての下位因子に正の影響を及ぼし、キャリア発達を促す動機として機能することが示された。「自己・他者志向的動機の統合」は、「自分のために頑張ることが周りの人のためにもなっている。周りの人のために頑張ることが自分の喜びであり励みになる」という態度である。特定の遂行が複数の目的を持ち、複数の意味を持つのであれば、それを達成しようとする動機づけは高まる(伊藤, 2010)。すなわち「自己・他者志向的動機の統合」は、自分の特定のキャリア発達の課題達成への遂行に複数の目的、価値をもたせることにつながるため、困難を乗り越えながらキャリアを構築していく強い動機づけ(モチベーション)、原動力になると解釈できる。一方、「自己志向的動機の重視」が「援助志向」に負の影響を及ぼした結果は、他者志向的動機と自己志向的動機の両者を対立させて自己志向的動機を優先する態度が、「他者への思いやりをもった行動」へのモチベーションを抑制する可能性があることを示唆する。

「他者志向的動機への負担感」が「援助志向」には正の影響を及ぼし、「未来志向」には負の影響を及ぼすことが示された。すなわち「他者志向的動機への負担感」は、他者志向的動機(他者を思いやること)と、他者志向的動機から生じる過度のプレッシャーを同時に認知するというアンビバレントな状態であるため、他者への援助志向を高める一方で、自分の将来を前向きに考えていこうとするモチベーションを抑制すると考えられる。また「他者志向的動機の利己性の認知」が「未来志向」にわずかではあるが負の影響を及ぼすことが認められた。すなわち「他者志向的動機の利己性の認知」は、自己に内在する他者志向的動機を懐疑的に捉えるという、自己否定的な側面をもつために、自分の将来を前向きに考えていこうとするモチベーションを抑制すると考えられる。

特筆すべきは、「自己・他者志向的動機の統合」のみが「キャリアレジリエンス」全体に正の影響を及ぼすことが示されたことであろう。他者志向的動機について着目すると、「他者志向的動機の重視」からキャリアレジリエンスへの影響はいずれの因子に対しても認められなかった。「他者志向的動機への負担感」は「援助志向」を高めてはいるが「未来志向」を低下させている。「他者志向的動機の利己性の認知」も「未来志向」を低下させている。つまり他者志

向的動機は自己志向的動機と統合されてはじめて「キャリアレジリエンス」に対して効果をもつことが示された。また「他者志向的動機」の捉え方によっては、「キャリアレジリエンス」にマイナスに作用することが示唆された。これらの結果はキャリア発達において、個人に内在する他者志向的動機と自己志向的動機が統合に向かうことの必要性を示すとともに、他者志向的動機への負担感や利己性の認知を低減させることの有効性を示唆するものである。本研究は、従来キャリア発達において重視されてきた自己志向的動機のみならず自己志向的動機と他者志向的動機とが統合されることの重要性を示した点で意義があると思われる。本研究の知見は環境変化の激しい時代におけるキャリア教育を検討する基礎資料としても適用できよう。

#### 本研究の限界と課題

本研究では、自己志向的動機と他者志向的動機の統合がキャリア発達において肯定的に作用すること、両者を対立させて自己志向的動機を優先する態度がキャリア発達を抑制する可能性があることを示唆した。しかし、自己志向的動機と他者志向的動機とがどのような要因によって、どのようなプロセスにおいて統合されるのかについての検討には至らなかった。個人の発達過程において、自己志向的動機と他者志向的動機を対立させた捉え方から、両者を統合させた捉え方へと変化する可能性もあり得ると考えられる。先行研究によると、何らかの努力をする過程で「自分のやりたいことを追求していくことによって結果的に相手も喜んでくれる」という体験や、「努力し達成した結果を相手が喜んでくれる姿を見て自分も喜びを感じる」という体験を重ねることが、自己志向的動機と他者志向的動機の統合を促す可能性があることが報告されている(伊藤, 2007)。さらに両者の統合の仕方はさまざまであり、現実には2つ以上の動機や価値が絡んでいることもあり得ることが報告されている(伊藤, 2010)。これらの報告を踏まえて、自己志向的動機と他者志向的動機の統合を促進する要因を検討する必要がある。また、本研究では他者志向的動機への負担感や利己性の認知がキャリア発達を抑制する可能性があることを示唆したものの、これらを低減させる要因についての検討には至らなかった。キャリア発達支援の実践につなげていくためにはこの点についても明らかにする必要がある



る。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 (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.
- 池田めぐみ・伏木田稚子・山内祐平 (2018). 大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響 日本教育工学会論文誌, **42**, 1-14.
- 伊藤美奈子 (1993). 個人志向性・社会志向性に関する発達の研究 教育心理学研究, **41**, 293-301.
- 伊藤忠弘 (2007). 自己・他者志向的動機の調整・統合過程への探索的研究—クラスター分析に基づく被験者の分類— 帝京大学心理学紀要, **11**, 87-102.
- 伊藤忠弘 (2009). 自己・他者志向的動機と就業動機の関係 日本心理学会第73回大会発表論文集, 1020.
- 伊藤忠弘 (2010). 達成動機づけにおける「個人」と「社会」の調整と統合—アスリートのボランティア事例に基づいて 学習院大学文学部研究年報, **56**, 181-205.
- 伊藤忠弘 (2012). 努力は人のためならず—他者志向的動機 鹿毛雅治 (編) モチベーションを学ぶ12の理論—ゼロからわかる「やる気の心理学」入門 金剛出版 pp. 101-134.
- 伊藤忠弘・上淵 寿・藤井 勉・大家まゆみ (2013). 達成動機づけにおける重要な他者の果たす役割: 日本と韓国の比較研究 学習院大学東洋文化研究調査研究報告, **58**, 1-67.
- 児玉真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発 心理学研究, **86**, 150-159.
- 児玉真樹子 (2017). 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学研究, **10**, 15-23.
- 児玉真樹子 (2018). 就職活動ストレスおよびキャリア形成に及ぼすキャリアレジリエンスの影響 日本心理学会大会発表論文集, **82**, 893.
- 久保勝利・西岡伸紀・鬼頭英明 (2015). 高校生における自律的動機づけとレジリエンスとの関連 兵庫教育大学学校教育学研究, **27**, 31-39.
- London, M. (1983). Toward a theory of career motivation. *Academy of Management Review*, **8**, 620-630.
- 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, 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.
- 無藤 隆・森 敏明・遠藤由美・玉瀬耕治 (2004). 心理学 有斐閣.
- 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.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, **55**, 68-78.
- 坂柳恒夫 (2016). 小・中学生の生き抜く力に関する研究—キャリアレジリエンス態度・能力尺度 (CRACS) の信頼性と妥当性の検討— 愛知教育大学研究報告教育科学編, **65**, 85-97.
- 清水美恵 (2020). アレルギー疾患児のレジリエンス研究の動向と展望—レジリエンス関連モデルの視点から— 応用心理学研究, **46**, 111-120.
- Super, D. E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers., (スーパー, D. E. 日本職業指導学会(訳) (1960). 職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達 誠信書房).
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎 (2015). 成人版ライフ・キャリアレジリエンス尺度の作成 臨床心理学, **15**, 507-516.
- 谷 冬彦 (1997). 青年期における自我同一性と対人恐怖心性 教育心理学研究, **45**, 254-262.
- 戸梶亜紀彦 (2014). 動機づけ維持のためのレジリエンス向上に関する検討 (2)—レジリエンスを維持するメカニズムについて— 日本認知科学会第31回大会発表論文集, 819-822.
- 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.
- 吉崎聡子・平岡恭一 (2015). 自己決定理論に基づく動機づけと自己効力感からみたキャリア探索 心理学研究, **86**, 55-61.

(受稿: 2021.4.30; 受理: 2021.12.28)