

機関番号：37111
研究種目：若手研究（B）
研究期間：2008 ～ 2010
課題番号：20730410
研究課題名（和文） 若年者の就業に向かう自信獲得の理論モデルの構築と効果的支援に関する心理学的研究
研究課題名（英文） A study on the modeling theory pertaining to the sources of developing confidence towards employment
研究代表者 池田 浩（IKEDA HIROSHI） 福岡大学・人文学部・講師 研究者番号：80454700

研究成果の概要（和文）：近年、若年者の就業に対する自信の低下が大きな社会的問題となっている。我が国の労働力を担う若年者が、就業に向けた自信を持ち、意欲的に働くための具体的な方策が期待されている。本研究では、若年者の就業に向かう自信の獲得メカニズムに関する理論モデルを構築することを目的とした。若年者の就業に向かう自信は、経験から学ぶための成功や失敗に対する価値観や経験から学ぶ学習習慣、そしてインターンシップにおける自己および他者期待の充足によって獲得されることを明らかにした。

研究成果の概要（英文）：The recent years have seen a major social problem that the youth have been experiencing a decline in their confidence toward employment. It is expected that the youth have confident toward employment, and that concrete steps are expected to work with enthusiasm. The purpose of this study was to construct a psychological model to help the youth acquire confidence towards employment. The study results showed that confidence towards employment was positively correlated with finding a sense of value in success or failure, learning from experience, and fulfilling one's own expectations and those of others.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2008年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2009年度	800,000	240,000	1,040,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：社会心理学

科研費の分科・細目：心理学・社会心理学

キーワード：就業に向かう自信、自信獲得モデル、経験の内的処理、期待の充足

1. 研究開始当初の背景

近年、フリーターやニート、早期離職など若年者の労働問題が大きな社会問題となっている。若年者の中には、就業に対して自信

を持たず、将来に明確なビジョンを描けないでいる。また、就業に就いたとしても、理想と現実とのギャップから自信を喪失し、早期離職に至ることが少なくない。

我が国の労働力を担う若年者が、就業に向けた自信を持ち、意欲的に働く状況が生み出されなければ社会の発展は望めない。若年者が就業に向けた自信を獲得するためのメカニズムを理論的および実証的に明らかにし、それに基づいた具体的な提案が求められている。

若年者の就業に関わる問題は、心理学においても比較的多く検討されている。しかし、そのほとんどが若年者の就職への不安(藤井, 1999)や職業興味(Holland, 1973)を拠り所に進路選択と決定(安達, 2001; Taler & Betz, 1983)などの若年者の進路選択過程に関する検討がほとんどである。これらの検討に留まるのでは、就業回避の状況やモラトリアムの状態を説明するだけで、若年者の積極的な意欲や行動を促すための具体的な対策を講じることはできない。

近年の若年者の就業に関わる社会的問題は、就業に対して自信のなさやその喪失に起因するところが大きいと考えられる。すなわち、若年者の中にはたとえ職業に対する興味を抱いていたとしても、最終的に就業行動に着手するか否かには個人差が見られる。そこには、最終的に就業において必要な行動ができると考える可能感、すなわち若年者が過去の経験から獲得した自信(behavioral confidence; 必要な行動を確実にできると考える可能感)が関わっていると予想される。

2. 研究の目的

本研究では、池田・古川(2006)の「自信獲得モデル」を基に、若年者の就業に向かう自信獲得のメカニズムを明らかにする。そのために、

- (1) 若年者の就業に向かう自信を測定するための尺度を開発する。
- (2) 成功および失敗への価値観を測定するための尺度を開発する。
- (3) 成功および失敗への価値観を組み込み、これと就業に向かう自信の獲得との関連性を明らかにする。

次に、若年者の就業体験としてのインターンシップ経験に着目する。この経験を通じて、

- (4) 長期のインターンシップを通じた就業意識や経験からの学習習慣、就業に向かう自信の推移を確認する。
- (5) そして、インターンシップでの成長を規定するものとして、経験からの学習習慣および自己および他者期待の充足度が就業に向かう自信の獲得との関連性を明らかにする。

これらを通じて、若年者を対象に就業への自信獲得の心理的メカニズムについてについて検討する。

3. 研究の方法

(1) 理論研究

理論的研究として、心理学における進路選択やニートやフリーターなどの若年者を中心とした就業問題(小杉, 2007)、また産業・組織心理学の皮むける経験(McCall, 1998)、や経験的学習理論(Kolb, 1984)などに関わる最新の研究知見や動向を整理し、本研究に反映させた。

(2) 実証研究

質問紙調査の方法を採用した。多様な大学生を対象とするため、関西、中部を中心とした10数カ所の大学の学生を対象に複数回の調査を実施した。また、就業に向かう自信の獲得メカニズムを時系列的に把握するため、6ヶ月間のインターンシップに参加する若年者(大学生)を対象に、開始時、中間時(3ヶ月後)、そして終了時(6ヶ月後)の3回の縦断的調査を実施した。

4. 研究成果

(1) 就業に向かう自信について

本研究では「就業に向かう自信」の概念に着目した。なお、本研究で着目する「自信」とは、特定の場面に限定しない自己の能力や価値の肯定的評価として捉える「全般的」(general)な自信(宮本・奈須, 1995)ではなく、就業場面を明確に意識した「特定の」(specific)な自信のことを指している。また、自信の具体的内容も抽象的な自己の能力評価ではなく、就業やそれに向けた活動に必要な具体的な行動に関わる可能感を意味する。そこで、本研究では就業に向けて若年者が取り組むことを期待されている社会人基礎力(経済産業省, 2005)を参考にした。この3つの力12の要素に基づきながら、特定の行動ベースの「就業に向かう自信」尺度を作成した。

(2) 成功・失敗価値

従来、若年者の自信獲得メカニズムを明らかにした研究は国内外において皆無に等しい。自信と関連する概念(自尊感情、自己効力感)の従来の研究では、成功や失敗経験の有無が自己評価の向上や低下の原因として明らかにされている(Bandura, 1977; 牧他, 2003)。

しかし、これだけでは、なぜ成功的な結果を得たにも関わらず自信が持てないのかについて十分に説明することができない。したがって、成功や失敗の有無だけで自信の獲得や揺らぎを説明するには限界がある。そこで、本研究では、新たに「成功および失敗に対する価値観」に着目した。すなわち、若年者が自信を獲得できない、あるいは失敗から意義ある教訓を学習できない背景には、成功や失敗に対する価値観の個人差が関与している

と考えられる。

①失敗価値

経験は人が成長するうえで必要不可欠な資源である。特に、失敗経験は、自己の成長につながる豊富な教訓を得る機会であることから、古くから多くの関心が寄せられてきた (Sitkin, 1992)。しかし、そもそも失敗経験には恥や恐れといったネガティブな価値が付随する。こうしたネガティブな価値が払拭されなければ、失敗を教訓としつつ学習が進展することは困難であろう。よって、失敗に関する価値観は、個人と組織の学習を左右する心理的変数といえる。従来の研究では、起こしやすい失敗のタイプと傾向の個人差を把握する試みはなされているものの (e.g., Broadbent et al., 1982; 山田, 1999), 失敗を“どう捉えるか”という価値観や信念の個人差に着目した研究は数少ない。

このような背景で、本研究では、失敗価値に関する尺度を作成したところ「ネガティブ感情価」、「学習可能性」、「回避欲求」、「発生可能性」の4側面で構成されていることを確認した。そして、失敗観 (特に学習可能性) は、出来事の重要性が高い失敗場面においてほど、その後の対処行動に強く結びついていることを明らかにした。これらの成果については、現在、学会誌に投稿中である。

②成功価値

一方、「成功経験」の意義についてはこれまで十分に議論されているとは言い難い。その理由として、一般的に、人は失敗経験ほど成功経験について振り返ることが少なく (池田, 2008)、またそこから学習する程度も少ない (Ellis et al., 2006) からであると思われる。しかし、成功経験は、人が自らの行動の効果を認識し、その後の出来事に向けて成功原理を獲得する重要な契機であることを考えれば、成功から学習するメカニズムを明らかにすることは重要な課題である。

本研究では、成功価値の構造を明らかにするために、予備調査を実施し、それに基づくKJ法を実施した。その結果を基に尺度を開発したところ成功価値には、「他者からの評価獲得」、「成長の機会」、そして「他者との優位性」が確認された。

(3) 成功・失敗価値が就業に向かう自信に与える影響

上記の知見を基に、成功価値や失敗価値が就業に向かう自信に与える影響について検討した。

その結果、「成功価値」のうち、成功を成長する機会 (成長機会) と捉えている人は、「主体性」や「計画力」、「ストレスコントロール」に関する自信の獲得につながっていた。しかし、「他者との優位性」は、チームで働く力に係わる自信と一貫して負の関連性を

示していた。これは、成功を他者よりも優位に立つことと捉えている人は、たとえ成功したとしても、他者との協力や協働について十分に自信が得られないことを示していた。

一方、「失敗価値」のうち、失敗をネガティブな感情を引き起こすものとする人 (ネガティブ感情価) は、「考え抜く力」に関する自信と負の関連性を示していた。他方、失敗を学習する機会と捉えている人 (学習可能性) は、「実行力」や「課題発見力」「状況把握力」に関する自信と関連性を持っていることが明らかになった。

これらのことから、成功価値や失敗価値が就業に向かう自信の獲得と関連していることが明らかになった。すなわち、たとえ、成功や失敗を行ったとしても、それらに対する捉え方の違いによって、自信の獲得を促進したり、逆に抑制する機能を持っていた。

(4) インターンシップにおける就業に向かう自信の獲得

①就業に向かう自信の伸び

長期インターンシップを通して、就業に向かう自信がどの程度獲得されるかについて検討した。また、この時系列的な変化を明確化するために、インターンシップに参加していない一般の大学生との水準も比較した。

インターンシップに参加した若年者の就業に向かう自信は、「開始時」においては、一般大学生と比較してほとんど差は認められなかった。

しかし、インターンシップに参加した若年者の就業に向かう自信は、「開始時」から「中間時」まではあまり伸びは認められないものの、「中間時」から「終了時」(6ヶ月後)にかけて大きく伸長していた。

②就業意識

「就業意識」とは、仕事に対する目的や働き方をどれくらい明確に持っているかを意味する。インターンシップ「開始時」は中程度の水準を示し、これも一般大学生も同程度の水準を示していた。しかし、就業意識は、3ヶ月後の「中間時」や6ヶ月後の「終了時」にかけて着実に明確になっている傾向を示していた。

③経験から学ぶ習慣

本研究では、就業に向かう自信を規定する要因として、成功価値や失敗価値の他に、インターンシップの経験からどのように学習しているか、すなわち「経験からの学ぶ習慣」(「共通性の認識」、「差異性の認識」、「失敗原因の明確化」、「成功要因の明確化」)について検討した。この「経験から学ぶ習慣」(古川, 2002; 池田・古川, 2006)には、大きく4つの習慣から構成されている。

共通性とは、過去の複数の経験における共通点や類似点を認識する習慣を指す。これに

よって、成功原理や法則性を獲得することが出来る。

差異性の認識とは、過去の複数の経験における違いや異なる点などを認識する習慣を指す。これによって、成功原理や法則性に緻密さや応用性、柔軟性を与える。

失敗原因の明確化とは、過去の失敗経験を振り返り、その失敗の原因を明確化する習慣を指す。これによって、今後の出来事において失敗を回避するための教訓を抽出することが可能になる。

成功要因の明確化とは、過去の成功経験を振り返ることで、成功を取めた要因を明確化する習慣を指す。これによって、今後、同様に成功を取めるためのコツや勘所を得ることが出来る。

インターンシップ経験を通して経験から学ぶ習慣の変化についてみたところ、それほど大きな変化は見られないことが判明した。

④ 経験から学ぶ習慣と就業に向かう自信

本研究では、就業に向かう自信の獲得を左右する要因として、インターンシップの期間の長さや経験の有無よりも、「経験から学ぶ学習習慣」が効果を持つと仮説を立て、分析を行った。

この仮説を確認するために、まず、「就業に向かう自信」の伸長度（変化度）を算出した。今回の分析では、「終了時」の水準から「開始時」のそれを減じた程度を就業に向かう自信の「伸長度」と定義した。

次に、「経験から学ぶ学習習慣」の4つの学習習慣（共通性の認識、差異性の認識、失敗原因の明確化、成功要因の明確化）の平均値を基準に、4つの学習習慣をより実践している群を「高群」、あまり実践していない群を「低群」の2つのグループ（カテゴリー）に分けた。

そして、「経験から学ぶ学習習慣」の4つの学習習慣のそれぞれの群ごとに、先の「就業に向かう自信」の伸長度の水準を検討した。主な結果は下記の通りである。

「共通性の認識」を行っている人（高群）ほど、「前に踏み出す力」の「働きかける力」、そして「チームで働く力」の「発信力」や「状況把握力」「規律性」に関する自信の伸長度が高いことを示している。これは、「共通性の認識」は、主に自発的に活動に関わる力の獲得と関連していると言える。

「差異性の認識」を行っている人（高群）は、就業に向かう自信全般の伸びが著しく、特に「考え抜く力」の「計画力」や「創造力」、また「チームで働く力」の「発信力」や「傾聴力」が非常に伸びている傾向がうかがえる。

この結果から、「差異性の認識」は、緻密に考える力の獲得と関連していることが伺える。

「失敗原因の明確化」を行っている人（高

群）は、特に「考え抜く力」のうち「課題発見力」や「計画力」、「創造力」の伸長に強い効果を持っていた。このことから、失敗原因を明確にすることは、物事を深く洞察する力の獲得と関連していることが伺える。

「成功要因の明確化」では、「前に踏み出す力」の「働きかける力」、「チームで働く力」全体の伸びと関連性を持っていた。このことは、特に成功要因を明確にすることは、他者と関わる力の伸びと関連していることが伺える。

⑤ 自己期待および他者期待の充足と就業に向かう自信の獲得

若年者の就業に関わる自信は、インターンシップ時に設定する期待（自己期待および他者期待）とその充足度とも関連性を示していた。

自己期待とは、自分自身が設定する期待を意味するのに対し、他者期待とは上司や同僚などが自分に寄せる期待のことを意味する。基本的には、人は経験を通してこれらの期待を充足しようとし、それによって自信を獲得する（池田・古川, 2005）。

本研究では、インターンシップにおける自己期待と他者期待の設定とその充足度を測定し、それと就業に向かう自信との関連性について検討した。

分析の結果から、自己期待を設定し、そしてそれがインターンシップにおいて充足できている若年者ほど「考え抜く力」に関する自信が獲得されていることが判明した。他方、また他者期待を設定し、それを充足できている若年者は、他者との関わりに関する「チームで働く力」に関する自信の獲得を促進していることを示していた。

（5）本研究のまとめ

本研究の結果は以下の3つのことを示していた。

第1に、成功および失敗に対する価値観と就業に向かう自信に関連性が観られた。この価値観の違いによって、日常の様々な経験から得られる自信の獲得が左右されることを示唆していた。

第2に、インターンシップ経験では、就業意識の向上には明確な効果が認められた。このことは、短期であれば、長期であれ、インターンシップ経験の意義を示唆するものである。

しかし、たとえ長期のインターンシップを経験したとしても、就業に向かう自信の獲得は、経験から学ぶ習慣と経験の結果から得られる自己期待および他者期待の充足に規定されていることが明らかになった。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕 (計0件)

〔学会発表〕 (計3件)

- ①池田 浩、三沢 良、大学生の成功観測定尺度の作成、日本心理学会 73 回大会発表論文集、2009 年 8 月 27 日、P231. 立命館大学
- ②三沢 良、池田 浩、大学生の成功観に関する検討：－ KJ 法による内容分析 －、日本心理学会 73 回大会発表論文集、2009 年 8 月 27 日、P230. 立命館大学
- ③池田 浩、三沢 良、失敗に関する価値観と失敗への対処行動との関係、日本社会心理学会第 49 回大会発表論文集、2008 年 11 月 2 日、Pp.262-263. かがしま県民交流センター

〔図書〕 (計1件)

- ①池田 浩、友人との関係の中でリーダーとしての自信を育む、吉岡和子・高橋紀子 (編) 「大学生の友人関係論－友達づくりのヒント－」、コラム 5、ナカニシヤ出版、2010 年、P.81.

6. 研究組織

(1) 研究代表者

池田 浩 (IKEDA HIROSHI)

福岡大学・人文学部・講師

研究者番号：80454700