

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 5 月 28 日現在

機関番号：11101

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2011～2013

課題番号：23730685

研究課題名(和文) ポジティブな個人資源を活用した就職活動支援プログラムの開発

研究課題名(英文) The development of a job-search support program based on personal strengths

研究代表者

松田 侑子 (MATSUDA, Yuko)

弘前大学・教育学部・講師

研究者番号：10598717

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円、(間接経費) 750,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、個人の肯定的資源の向上を通じて、就職活動やその準備の促進・充実への介入効果を検証することを目的とした。一連の研究を通じて、以下の3点が研究成果として上げられる：強みの発見・活用を促進・妨害する要因として、自尊感情や強みに対する考え方、完全主義が見出された、強みの発見・活用に関するアセスメントツールが不在であったため、本研究において新たに作成した、強みの発見・活用に関する自信は、介入を通じて部分的に高まった。

研究成果の概要(英文)：The purpose of the present study is to examine the effects of personal strengths-based intervention on job-hunting and its preparation. Through a series of studies, three main results have been got; 1) Self-esteem, views of personal strengths, and perfectionism determine the discovery and use of one's strengths, 2) A self-efficacy scale related to personal strengths was developed as an assessment tool, 3) This strengths-related self-efficacy scale and the views of personal strengths were partly modified by the intervention.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：心理学・臨床心理学

キーワード：強み 就職活動 キャリア支援 心理学的介入 大学生

1. 研究開始当初の背景

我が国における就職活動は、元来ストレスを感じさせる活動であり(下村・木村, 1997), 不安や抑うつ, 無気力など, 学生の心身に大きな影響をもたらしている(香山, 2004)。また, 70万人に上ると推計されるひきこもりのきっかけの1つに「就職活動」が挙げられており(内閣府, 2010), 就職活動そのものが精神的・社会的にリスクの高い側面を含んでいるといえる。これまでも, 若年雇用問題は, 社会情勢などを背景とした状況的要因の影響を受ける一方で, 社会人への移行という発達課題の困難さを反映する問題として関心が寄せられてきた。従来, キャリア選択・就職活動において困難を抱える学生は, 「不決断」という観点から扱われてきたが(Osipow, Carney, & Barak, 1976; 下山, 1984), 近年, 決定行為やその結果だけではなく, 自分なりに就職活動をより満足の行く形で円滑に進めて行くことが重視されてきている(下村, 2008)。従って, こうした視点を踏まえた, 具体的な介入に関する研究が新たに求められている。

これまでの就職活動に関する研究として, 就職活動の活動量が, 就職内定(Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; 浦上, 1996), 入職後の個人—仕事適合や個人—組織適合(Saks & Ashforth, 2002), 会社への満足感(竹内・竹内, 2010)に関連していること, また, 就職活動の質, つまり活動に対する主観的評価が, 自己成長力(浦上, 1996), 入職後の適応(白井, 2002; 浦上, 1998)に関連していることが示され, 就職活動は, その後のキャリア形成にも大きく寄与することが実証されてきた。また, 就職活動を促進するための介入研究としては, 働くことに関する価値観の変容(大和, 2010)や不安低減(Mendonca & Siess, 1976), スキルの向上(Hollamdsworth, Glazeski, & Dressel, 1978; 嶋, 2000)等が行われている。

就職活動の促進, 不決断の解消を目指した従来の研究は, 個人のネガティブな側面に着目し展開してきた(e.g., Lucas & Wanberg, 1995)。しかしながら, 現在の厳しい就職状況を鑑みると, ネガティブな要因を取り除いたとしても, 必ずしも活動の促進・充実につながるわけではない。たとえ活動に従事したとしても, 活動過程のいずれかで挫折や失敗を経験することが予想される。そのような状況において, 無気力や抑うつに陥ることなく活動を展開し, 自己成長へとつなげていくためには, ポジティブ心理学の観点から, 肯定的資源, つまり強み・長所の活用が有益と考えられる。特に就職活動においては, 自己分析の作業に多くの労力が費やされ, 自己に直面させられる時期でもある。そのような中で, 自らの弱点を克服・補完することのみ囚われるのではなく, 個人の本来もつ強みを活かしていくことが, 自律的にキャリアをデザインしていく力の育成においても不可欠であると考えたことから, 本研究を構想する

に至った。

2. 研究の目的

本研究では上記の背景を踏まえ, 個人の肯定的資源の向上を通じて, 就職活動やその準備の促進・充実への介入効果を検証することを目的とする。そのために, 以下の3つの観点から検討を行うこととする。

(1) 強みの発見・活用に影響を与える要因に関する探索的検討

就職活動における肯定的資源の発見・活用に関する面接調査(研究1): 就職活動を経験している者を対象とし, 就職活動を行う中で個人の肯定的資源(強み・長所)をどのように発見・活用したか, その障害となる妨害要因に関して整理を行い, プログラム開発への示唆を得ることを目的とする。また, その妨害要因が個人にとってどのような意味があるのかについて明確化して, その上で統合できる方策を検討する。

(2) 強みの発見・活用に関する規定要因についての検証

質問紙調査による介入ポイントの整理(研究2): 文献研究や面接調査を踏まえ, 就職活動を十分促進・充実させていない者は, 個人の肯定的資源の発見・活用において, どのような点が不十分であり, 心理教育プログラムによって補う必要があるのかを同定することを目的とする。その際, 人格特性レベルの変容困難な変数ではなく, 誰しもが変容可能な認知行動様式に関する変数であることを念頭に置く。

(3) 強みの発見・活用を促進する介入プログラムの実施と効果の検証

就職活動を控えた学生を対象とした介入プログラムの効果検証(研究3): 開発されたプログラムを, 就職活動に従事する, もしくはその予定の大学生を対象に実施し, それが強みの発見・活用, キャリア形成にどのような効果をもたらすのかについて明らかにする。

以上の(1)―(3)の目的を検討することによって, 就職活動における強みの有用性を明らかにし, より体系的なキャリア支援の指針を得ることが可能となる。

3. 研究の方法

(1) 強みの発見・活用に影響を与える要因に関する探索的検討

就職活動を行っている, もしくは行った学生を対象として, 自身の強みの発見・活用に関する規定要因を整理することを目的とした面接調査を実施した(研究1)。調査対象者は, 東海地方の私立大学2校に在籍し, 企業への就職活動を行った, もしくは現在行っている女子大学生計10名(いずれも4年生, 平均年齢 21.40 ± 0.52 歳)である。就職活動において強みの発見に関連する要因とその心理的プロセスを明らかにするため, 以下の

点についてインタビューを行った。具体的な調査内容は、これまで行ってきた就職活動についての流れ・所感、就職活動を行う際の自己分析・所感、自分の強み、自分の弱み、強みの発見における難易、強みの発見前の状況、強み発見の契機、である。調査時期は、2011年7月—12月である。

(2) 強みの発見・活用に関する規定要因についての検証

強みに関する自己効力尺度の開発(研究2-1)

我が国においては、強みの発見や活用を測定する尺度が存在していないため、研究の発展に貢献するアセスメントツールを作成することを目的とし、質問紙調査を行った。調査対象者は、東海地方と中国地方にある私立大学2校、九州地方にある公立大学1校に在籍する大学生計288名(平均年齢19.52±3.29歳、男性67名、女性217名、不明4名)である。調査内容は、1)強みに関する自己効力についての項目：強みに関する先行研究(Govindji & Linley, 2007; Tsai et al., 2013)や研究1の結果を参考にしながら、強みの活用だけでなく、強みを積極的に意識したり扱ったりする行動なども含めた59項目を収集、使用した。2)一般性セルフ・エフィカシー尺度(坂野・東條, 1986)、3)私的自意識尺度(菅原, 1984)、4)自己形成意識尺度(小平, 2002)である。調査時期は、2012年5月6月である。

強み観尺度の作成(研究2-2)

研究1の研究成果から考えられうる重要な規定要因について測定する尺度が不在であったため、新たに尺度作成を行うこととし、質問紙調査を実施した。調査対象者は、東海地方と中国地方にある私立大学2校、九州地方にある公立大学1校に在籍する大学生計288名(平均年齢19.52±3.29歳、男性67名、女性217名、不明4名)である。調査内容は、東海地方の私立大学1校に在籍する大学3年生12名(男子7名、女子5名)に対して、「強み(長所)とは…」に続く形で自由に記述させて得られた項目を整理したものに加えて、松田(2012)の面接調査で得られた回答を参考に作成した項目、先行研究や文献などから新たに追加した計36項目である。調査時期は、2012年5月—6月である。

強みに関する自己効力の規定要因に関する検討(研究2-3-1, 研究2-3-2)

研究1の結果から見出された要因が、強みに関する自己効力にどのような影響を検討するため、インターネット調査を実施した。調査対象者は、大学3年生計400名(男性163名、女性237名、平均年齢20.40±.87歳)である。調査内容は、1)強みに関する自己効力尺度(研究2-1で作成)、2)自尊感情尺度(山本他, 1982)、3)自己志向的完全主義尺度(桜井・大谷, 1997)である。4)強み観尺度(研究2-2で作成)である。調査時期は、2013年6月上旬である。

(3) 強みの発見・活用を促進する介入プログラムの実施と効果の検証

就職活動への意識が高い学生に対する介入研究(研究3-1)

対象学生は、東海地方の私立大学に在籍する大学生44名(男性10名、女性34名、平均年齢20.50歳±1.27)である。参加者は、先にプログラムに参加する群(実験群21名)、実験群の介入終了後に同一の介入が施されるウェイトングリスト群(WL群23名)に割り付けられた。Time1の調査は2012年6月末に実施し、その後実験群は2ヶ月間の介入を受け、その直後にTime2を実施した。WL群はその後同じ介入を2ヶ月間受けた。プログラムの内容としては、強みの発見・活用に4回、将来の仕事に繋がる興味の探索に3回、具体的な行動の計画と実行に1回の全8回から構成され、心理教材を毎週1回郵送する形で行われた。調査内容は、1)強みに関する自己効力尺度(研究2-1で作成)、2)強み観尺度(研究2-2で作成)、3)成人キャリア成熟尺度(坂柳, 1999)の関心性下位尺度である。

大学1・2年生に対する集団的介入研究(研究3-2)

調査対象者は、東海地方にある私立A大学に在籍し、学年別のキャリア支援セミナーに参加していた2年生計128名(平均年齢19.69±.82歳、男性27名、女性101名)と1年生計39名(平均年齢18.54±.56歳、男性17名、女性22名)である。具体的な概要としては、水曜4限(90分)、2年生は全9回、1年生は全7回設定され、学部学科を問わず受講が推進されている。本研究で構成されたプログラムを実施したのは、この内2年生で5回、1年生で4回である。それ以外の回については、「成人としてのマナー」「職種・業種研究」に関する講義などに充てられた。また、ファシリテーターは発表者より説明等を受け、各回に臨んだ。構成された内容は、(1)強みとは何か、(2)自分の強みはどこか、(3)日常生活で強みを意識化する、の3点を中心としたものであり、これらについて段階的に、担当教員がパワーポイントを用いて説明を行う。毎回、前回から振り返って、強みを意識した状況を具体的に記述させ、どの程度自分の強みとして実感できるかを0-100で評価してもらい、必要に応じて受講者同士の交流も行った。プログラムが行われた初回(2012年10月上旬)と最終回(2013年1月下旬)の2時点で無記名方式の質問紙調査を一斉に実施した。調査内容は、1)強みに関する自己効力尺度(研究2-1で作成)、2)強み観尺度(研究2-2で作成)、3)自尊感情尺度(山本他, 1982)、4)成人キャリア成熟尺度(坂柳, 1999)の関心性下位尺度である。

4. 研究成果

(1) 強みの発見・活用に影響を与える要因に関する探索的検討

研究 1：各事例の語りを逐語記録として作成し、逐語記録から重要な語りの箇所を抽出し、就職活動を通じて、強み発見に至るプロセスを明らかにした。その結果、まず、当初は「低い自己評価」や、「強みに対する曖昧なイメージ」、「日常的な自己への意識不足」で、「自分の強みに対する低い評価」につながっていた。また、個人が持っている「厳しい強みの基準・定義」にも影響を受けていた。しかし、特に「他者からの指摘・助言・サポート」をもらうことにより、「強みの基準・定義に対する新たな気づき」や「自己の未知の側面に対する気づき」が得られた。「強みの基準・定義に対する新たな気づき」を得たことにより、「易しい強みの基準・定義」を持つようになり、就職活動を通じた「自己への意識の高まり」や「強みに対する具体的なイメージ」「他者からのポジティブなフィードバック」により、「自分の強みの発見・受容」に至っていることが明らかとなった。

(2) 強みの発見・活用に関する規定要因についての検証

研究 2-1：強みに関する自己効力についての 59 項目に対して、主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。二重負荷の項目や負荷量が .35 を下回る項目を削除した結果、最終的に 5 因子 28 項目となった。項目内容を踏まえて、「活用形成方法の理解」、「エピソードの想起」、「日常的な活用」、「他者への表現」、「自らの強みの理解」である。 α 係数は .83—.94 であった。また、妥当性を検討するため、一般性セルフ・エフィカシー尺度得点、私的自意識尺度得点と、拡大的形成尺度得点、充足的尺度得点との相関係数を算出したところ、いずれの因子においても有意な相関が得られた。以上より、本尺度の妥当性が確認された。

研究 2-2：収集された 36 項目に対して、主因子法プロマックス回転による因子分析を行った。二重負荷の項目や負荷量が .35 を下回る項目を削除した結果、最終的に 4 因子 20 項目となった。項目内容を踏まえて、「恩恵をもたらす特徴」、「突出した特徴」、「主観的な良さ」、「ありのままの性質」と命名した。 α 係数は、.68—.85 であった。

研究 2-3-1：強み観尺度、強みに関する自己効力尺度について、因子分析を行ったところ、先行の結果とは異なる因子構造が見出された。今回得られたデータは、より一般性の高いサンプルに基づいていることを踏まえ、新たに得られた結果を以降の分析で用いることとした。強み観、自尊感情を独立変数、自己効力を従属変数とした、構造方程式モデリングによるパス解析を行った (Figure1)。その結果、「自尊感情」と「幸せをもたらす特徴」が自己効力全ての因子に正の影響を与えていることがわかった。これに対して、「自分らしさ」は「活用形成方法の理解」に対して負の影響を与えていた。「主観的な良さ」「客観的な良さ」から自己効力に対する影響

は認められなかった。適合度指標は、 $\chi^2 = 30.53 (p < .05)$, GFI=.98, AGFI=.95, CFI=.99, RMSEA=.05 であった。

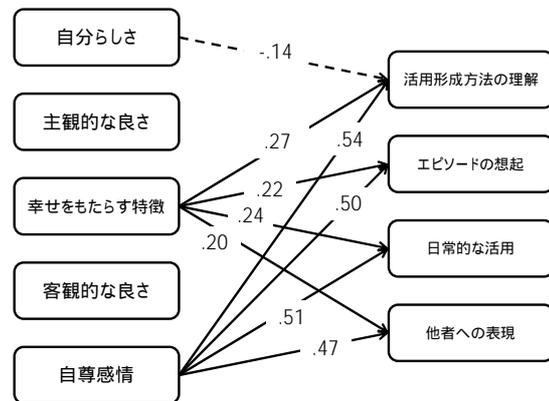


Figure1 強み観、自尊感情による影響

研究 2-3-2：完全主義傾向（「完全でありたいという欲求 (DP)」, 「自分に高い目標を課する傾向 (PS)」, 「ミス (失敗) を過度に気にする傾向 (CM)」, 「自分の行動に漠然とした疑いをもつ傾向 (D)」), 自尊感情を独立変数、自己効力を従属変数とした重回帰分析を行った。その結果、自尊感情がいずれの自己効力にも正の影響を与えており、部分的に、DP は「エピソードの想起」に、PS は「日常的な活用」にそれぞれ正の ($\beta = .14$; $\beta = .11$, いずれも $p < .05$), CM は「エピソードの想起」「日常的な活用」に ($\beta = -.17$; $\beta = -.14$, いずれも $p < .01$), D は「活用形成方法の理解」に負の影響を示した ($\beta = -.14$, $p < .05$)。

研究 2-3-1 及び研究 2-3-2 から、強みに関する自己効力を高めるためには、自尊感情を高めることが最も有効であり、強みを捉える観点として、自分自身や他人を幸せにするような特徴と見なす傾向を高めることも効果的であることが示唆された。また、完全主義と一口に言っても、特に完全を目指す、高い目標を自ら課すなど、自身をより高めようとする傾向は肯定的な効果をもたらすことも見出された。

(3) 強みの発見・活用を促進する介入プログラムの実施と効果の検証

研究 3-1：混合計画の二要因分散分析を用いて、介入前 (Time1) と実験群の介入終了時 (Time2) を比較した結果、WL 群よりも実験群において、強みの効用や活用の可能性に対する認知、強みをありのままの性質と捉える考え方が高まること示された (Figure2)。しかし、キャリア成熟に関しては、介入による効果は認められなかった。

一般的に、日本においては、積極的に自分の長所に注目し、それを活用するという行動は、文化的になじまない点もあるかもしれない。例えば「能ある鷹は爪を隠す」のような、賢人はあえて才能をひけらかすことはしないことを意味することわざなどに馴染みがあることから言えることである。しかし、本研究では、実際に強みを積極的に使う練習

を行ったため、こうした自己効力が高まり、また実際に使う中で、新たな強みの一側面に気づくことができたのではないかと考えられる。他方、キャリア成熟における変化は認められなかった。本プログラムでは、前半に自分で意識し取り上げた強みを、後半では活かせる職業について考えたことなどを記録してもらったが、この際に、うまく職業について考えたり想像することが難しかったものと考えられる。強みをキャリア選択の中で具体的に援用する上では、プログラム内容の更なる吟味が必要であるといえよう。

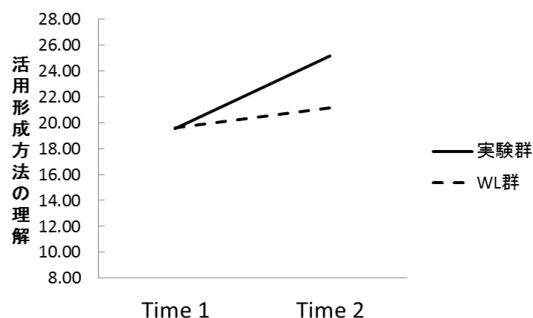


Figure2 自己効力における変化

研究 3-2: 事前事後の各尺度得点について対応のない *t* 検定を学年別に行った (Table1)。その結果、強み観や強みに関する自己効力については特に2年生において変化が認められた。他方、自尊感情・関心性については、ほとんど変化は示されなかった。以上より、まだ卒業後に対する意識の低い学生に対しても、強みに対する考え方や自己効力にアプローチ

Table1 学年別の各変数における事前事後比較

		pre		post		<i>t</i>	
		<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>		
1 年 生	自分らしさ	24.76	4.20	25.06	1.95	.36	
	強 み 観	主観的な良さ	14.21	2.84	14.72	2.16	.68
		幸せをもたらす特徴	6.66	1.40	6.56	1.25	.79
		客観的な良さ	7.29	1.56	6.22	1.66	2.34*
	活用形成方法の理解	23.73	8.55	27.83	9.13	1.64	
	自 己 効 力	エピソードの想起	15.16	5.35	18.83	5.65	2.34*
		日常的な活用	9.53	4.10	11.17	3.85	1.41
		他者への表現	6.92	2.84	9.11	3.08	2.60*
	自尊感情	13.41	8.02	12.72	8.12	.18	
	関心性	26.46	3.63	26.67	4.27	.29	
2 年 生	自分らしさ	25.54	3.43	26.80	3.16	2.48*	
	強 み 観	主観的な良さ	14.25	2.62	16.45	1.97	6.00**
		幸せをもたらす特徴	6.74	1.66	7.32	1.68	2.29*
		客観的な良さ	6.61	1.84	6.50	1.81	.38
	活用形成方法の理解	24.42	7.85	29.97	7.00	4.81**	
	自 己 効 力	エピソードの想起	15.88	5.48	20.74	4.87	6.02**
		日常的な活用	10.60	3.86	13.50	3.33	5.06**
		他者への表現	7.26	2.80	9.34	2.40	5.00**
	自尊感情	27.57	3.72	28.65	3.54	1.96†	
	関心性	14.93	6.74	16.58	7.45	1.50	

p* < .05, *p* < .01

する有用性が示唆された。しかし、自尊感情や関心性に対しては効果が認められず、より長期的な検討と、職業理解なども含めた包括的なキャリア形成の意識を高めることが重要であると考えられる。

(4) 結語

下記の諸点については、一連の研究を通じてもたらされた成果といえる。大学生の就職活動の準備である自己分析を通じて、強みの発見・活用を促進・妨害する要因が整理されたこと、強みの発見・活用に関するアセスメントツールが開発されたこと、強みの発見・活用に関する自信は、一定の手続きにより、高まる可能性が示唆されたこと、である。

今後は、こうした強みの発見・活用が卒業後の適応にどのような影響をもたらすのか、また、実際の職業選択を行う際に、自らの強みを参考にする援助についても具体的に模索することは有用であると考えられる。また、本研究で作成された尺度については因子構造が安定しない結果も得られたため、今後は汎用性を高めるため、更なる検討が求められる。

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 件)

[学会発表](計 8 件)

松田侑子、強みに関する自己効力の規定要因(1)―自尊感情、完全主義傾向との関連―、日本心理学会第78会大会発表論文集、印刷中。

松田侑子、個人の強みに焦点化したキャリア支援セミナーの効果(1)―自尊感情、キャリア成熟の観点から―、日本カウンセリング学会第47回大会発表論文集、印刷中。

Matsuda, Y.、Effects of perceived strengths and self-esteem on strengths-related self-efficacy.、26th APS annual convention、印刷中。

松田侑子、強み観尺度作成の試み、日本心理学会第77回大会発表論文集、2013、p.137。

松田侑子、強みに関する自己効力尺度作成の試み、日本教育心理学会第55回総会発表論文集、2013、p.379。

Matsuda, Y.、Effects of strengths-based intervention on students' self-exploration and career maturity.、13th European Congress of Psychology、2013、p.95。

松田侑子、大学生における「強み」の発見・活用に関する面接調査―就職活動の自己分

析を通じて一、日本教育心理学会第54回総
会発表論文集、2012、p.298.

Matsuda, Y., Relationships between positive
and negative effect, career maturity, and the
awareness of strengths among undergraduates.,
1st International Conference on Time
Perspective、2012、p.113.

〔図書〕(計 件)

〔産業財産権〕
出願状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
出願年月日：
国内外の別：

取得状況(計 件)

名称：
発明者：
権利者：
種類：
番号：
取得年月日：
国内外の別：

〔その他〕
ホームページ等

6. 研究組織

(1) 研究代表者

松田 侑子 (MATSUDA, Yuko)
弘前大学・教育学部・講師
研究者番号：10598717

(2) 研究分担者

()

研究者番号：

(3) 連携研究者

()

研究者番号：