

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 28 年 6 月 1 日現在

機関番号：33910

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2015

課題番号：24730549

研究課題名(和文)大学生の「キャリア・アダプタビリティ」形成過程解明とフローチャート教材の開発

研究課題名(英文) Exploring the formation process of university students' career adaptability and developing self-diagnosis type flowchart material for career adaptability

研究代表者

杉本 英晴 (SUGIMOTO, Hideharu)

中部大学・人文学部・助教

研究者番号：20548242

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,800,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、大学生の自律的な進路意思決定を促す流動的な社会にも適応できる資質としてのキャリア・アダプタビリティに着目し、その形成過程を検討した。本研究の研究成果として、キャリア・アダプタビリティの関心、コントロール、好奇心、自信の側面が形成していくと進路成熟度は高まることが示された。また、これらのアダプタビリティを促す要因が同定され、教育・支援可能性が明らかにされた。その上で、このキャリア・アダプタビリティ形成モデルを元に、自身のキャリア・アダプタビリティの形成段階や今後の進路意思決定の方向性を確認できる自己診断式フローチャート教材が開発された。

研究成果の概要(英文)： This study focused on the formation process of the career adaptability; the readiness to cope with the fluid society that prompt university students' autonomous career decision-making. The results showed that the career maturity increased as acquiring the four aspects of career adaptabilities; "concern", "control", "curiosity" and "confidence." The present study also identified the facilitative factors of these adaptabilities and constructed the career adaptabilities formation model. Based on this model, self-diagnosis type flowchart material has been developed for checking one's career adaptabilities formation stage and their future direction of career decision-making.

研究分野：心理学・教育心理学

キーワード：キャリア・アダプタビリティ 進路意思決定 キャリア教育 大学生

1. 研究開始当初の背景

近年、高等教育から職業社会への移行の困難さが社会的関心を集めている。こうした状況に対応すべく、文部科学省は平成 23 年度より「大学におけるキャリアガイダンスの推進」を大学設置基準に盛り込むなど、今、「キャリア教育」は高等教育において優先順位の高い課題の 1 つであるといえるだろう。中でも、従来の長期雇用慣行などを前提とした安定した社会から今後の流動的な社会への変化を前提とした、「生涯を通じた持続的な就業力」の育成の重要性が指摘されている。

日本よりも早く長期雇用慣行の崩壊が始まったアメリカ社会において、近年注目されている概念に「キャリア・アダプタビリティ」がある。「キャリア・アダプタビリティ」とは「変化できる資質、大きな困難なくして新しいあるいは変化した環境に適応できる資質」を意味し、「あらかじめ備えておくといった予測できる課題に対処するレジリエンスと、状況の変化によって適応を余儀なくされる予測のできない変化に対処するレジリエンス」とされる (Savickas, 1997, 2011)。今後、より流動的になるであろう日本社会においては、自律的な進路意思決定を行っていくためには「キャリア・アダプタビリティ」の育成は非常に重要であり、社会への移行前の学校段階におけるキャリア教育場面で、効果的な指導法を考案する必要がある。

「キャリア・アダプタビリティ」に関する研究は、この 10 年間で飛躍的に蓄積されてきた。たとえば、「キャリア・アダプタビリティ」は関心、コントロール、好奇心、自信の 4 次元から構成されること (Savickas, 1997, 2011)、「キャリア・アダプタビリティ」が身につけているほど自律的なキャリア選択が促されること (Creed, Fallon, & Hood, 2009)、などが明らかにされてきた。また、「キャリア・アダプタビリティ」が不十分であると無関心や不決断といったキャリアに関する問題 (キャリア・タスク) を引き起こすことも報告されている (浦上, 2010)。

しかし、「キャリア・アダプタビリティ」がどのように形成され、「キャリア・アダプタビリティ」の形成過程でどのようにキャリア・タスクが引き起こされるのか、さらには、キャリア・タスクを抱えた状態から「キャリア・アダプタビリティ」の形成に至るにはどのような教育が必要かなど、「キャリア・アダプタビリティ」に関する研究はまだまだ不足しており、多くの研究蓄積が求められている。

これらのことから、「生涯を通じた持続的な就業力」を育成するためにも、そうした能力の総合的な指標となりうる「キャリア・アダプタビリティ」に着目し、その形成過程の詳細を明らかにすることは、急務の課題であると考えられる。また、そうした形成過程に影響を及ぼす要因を明らかにすることは、「キャリア・アダプタビリティ」の形成を促

す教育・支援を開発する上でも非常に重要であろう。

2. 研究の目的

そこで本研究では、以下の目的を設定した。はじめに、大学生を対象に「キャリア・アダプタビリティ」に関するデータを収集し、関心、コントロール、好奇心、自信の 4 次元から構成された「キャリア・アダプタビリティ」尺度を開発する。次に、「キャリア・アダプタビリティ」形成過程に影響を及ぼす促進要因と阻害要因を抽出し、学生が独力で自己形成可能な要因、教員やキャリア・カウンセラーのキャリア教育・支援などにより教育可能な要因、また両者ともに困難な要因に分類し、形成過程で重要な要因を選定する。その上で、「キャリア・アダプタビリティ」形成モデルを構築し、学生本人が自分の形成段階や今後の方向性を確認できる自己診断式のフローチャート教材を開発する。

3. 研究の方法

(1) 質問紙調査

文科系学部の学生を対象に 4 回の調査を行った。第 1 回調査は、キャリア・アダプタビリティの尺度開発に関する調査で、キャリア・アダプタビリティ尺度として準備された項目と、妥当性の検証を目的とした進路選択に対する自己効力尺度 (浦上, 1995) および RRS (杉若, 1995; Redressive-Reformative Self-Control Scale) について回答を求めた。有効回答者数は 445 名であった。第 2 回調査は、キャリア・アダプタビリティの形成過程に関する調査で、開発されたキャリア・アダプタビリティ尺度の他、進路選択に対する自己効力尺度 (浦上, 1995) や進路成熟測定尺度 (坂柳, 1992) について回答を求めた。有効回答者数は、165 名であった。第 3 回調査は、キャリア・アダプタビリティの形成過程に影響を及ぼす要因に関する調査で、キャリア・アダプタビリティの獲得に影響を及ぼした要因や自身の進路意思決定に役立ったサポート、役立たなかったサポート、希求したサポートについて、自由記述による回答を求めた。有効回答者数は、73 名であった。第 4 回調査は、キャリア・アダプタビリティの形成過程に影響を及ぼす要因について、これまでの経験と、独力での形成可能性、教員やキャリア・カウンセラーによる教育・支援可能性について、回答を求めた。有効回答者数は 257 名であった。

(2) インタビュー調査

文科系学部の 3 年生・4 年生でキャリア・アダプタビリティの形成段階が異なる学生に協力を依頼し、インタビュー調査を行った。主な内容は、キャリア・アダプタビリティの獲得時期、獲得を促進した要因、獲得を阻害した要因、獲得することによる認知・感情の変化、獲得を促す教育・支援方法などであった。協力者は 20 名であった。

4. 研究成果

(1) キャリア・アダプタビリティ尺度開発

キャリア・アダプタビリティ尺度開発のため、収集された項目について、大学教員2名による内容的妥当性の検討を行った。内容的妥当性が確認された調査項目が含まれた質問紙調査の回答を元に、探索的因子分析(最尤法・Promax回転)を行った。固有値の減衰状況と解釈可能性から因子分析を繰り返し、最終的にSavickas & Porfeli(2012)と同様、「関心」「コントロール」「好奇心」「自信」の4下位尺度が抽出された。4下位尺度の信頼性係数(係数)を算出したところ、ある程度の内部一貫性が確認された($r = .73 \sim .80$)。

次に、併存的妥当性を検討すべく、進路選択に対する自己効力尺度(浦上, 1995)およびRRS(杉若, 1995)との相関係数を算出した。その結果、進路選択に対する自己効力尺度とはキャリア・アダプタビリティの4下位尺度すべて有意な正の相関係数が示され、またRRSの改良型セルフ・コントロールと調整型セルフ・コントロールとは4下位尺度すべて有意な正の相関係数、外的要因による行動のコントロールとは4下位尺度すべて有意な負の相関係数が示された。

さらに、予測的妥当性を検討するため、4年生において内定の有無を独立変数、キャリア・アダプタビリティの4下位尺度を従属変数とした分散分析を行ったところ、すべての下位尺度において内定者は未内定者よりもキャリア・アダプタビリティの得点が高かった。

これらの結果から、開発されたキャリア・アダプタビリティ尺度は、十分な信頼性と妥当性を備えていることが示されたといえる。

(2) キャリア・アダプタビリティ形成過程

次に、キャリア・アダプタビリティの形成過程を明らかにした。キャリア・アダプタビリティの4下位尺度の得点を用いて、クラス分析を行った結果、5クラスが抽出された。各下位尺度得点の特徴から、関心とコントロールが相対的に高い「関心・コントロール獲得型」(クラス1)、全てのキャリア・アダプタビリティが高い「獲得型」(クラス2)、全てのキャリア・アダプタビリティが低い「未獲得型」(クラス3)、好奇心と自信が相対的に低いに関心とコントロールが中程度の「獲得初期型」(クラス4)、関心とコントロールが相対的に低い好奇心と自信が高い「好奇心・自信過剰型」と命名された(クラス5)。

その上で、キャリア・アダプタビリティの形成過程を検討するため、これらのクラスと進路選択に対する自己効力尺度(浦上, 1995)、および、進路成熟測定尺度(坂柳, 1992)との関連性を検討した。その結果、進路選択に対する自己効力については、「未獲得型」、「獲得初期型」と「好奇心・自信過剰型」、「関心・コントロール獲得型」、「獲得型」

の順に得点が有意に高かった。また、進路成熟における教育進路成熟、職業進路成熟、人生進路成熟の3側面においては、「未獲得型」は全ての側面で最も低い進路成熟度の得点を示し、「獲得型」のみ「未獲得型」より3側面の成熟度が有意に高かった。また、「関心・コントロール獲得型」は「未獲得型」より、教育成熟は高い傾向にあり職業成熟・人生成熟は有意に高かった。「獲得初期型」は「未獲得型」より、教育成熟・職業成熟が有意に高く、「好奇心・自信過剰型」は「未獲得型」より、職業成熟のみ高い傾向がみられた。

これらの結果を勘案すると、キャリア・アダプタビリティが全く形成されていない状態(「未獲得型」)から、関心やコントロールが獲得されていき(「獲得初期型」「関心・コントロール獲得型」)、最終的に好奇心や自信が獲得されていく(「獲得型」)。なお、関心やコントロールが獲得される前に、好奇心や自信を獲得することも可能だが(「好奇心・自信過剰型」)、たとえ、好奇心や自信をある程度獲得することができたとしても、関心やコントロールが形成されていなければ、進路成熟度は十分に高まらず、自律的な進路意思決定をしていくことは困難であることが示唆された。

(3) キャリア・アダプタビリティ形成過程に及ぼす影響要因

キャリア・アダプタビリティ形成過程に、影響を及ぼす要因を検討するため、インタビュー調査と質問紙調査から得られた回答が教員2名によってKJ法で分類された。キャリア・アダプタビリティ形成過程の影響要因としては、促進要因と阻害要因の異なる要因が想定されていた。しかし、抽出された促進要因と阻害要因とは1次元的な構造であると解釈されたため、教育・支援的なモデル構築を念頭に置き、促進要因の観点から影響要因がまとめられた。

その結果、最終的に40の影響要因がまとめられた。これらの影響要因について、学生がこれまでに行ってきたと自覚している経験は、「自分の人生で就職することは大事なことで認識すること」「自分で決断しなければなにも進まないことを認識すること」「卒業後に自分の就職が決まらないかもしれないと危機感をもつこと」「今後の自分の進路についてすべての面倒をみってくれる人などいないことを認識すること」「自分がやりたいこと、なりたいたいものについて考えること」「大学に進学した意味について考えること」などであった。これらの経験について学生は、教員やキャリア・カウンセラーによる教育・支援が可能であると考えてだけでなく、独力でも形成可能であると考えていることが示された。実際、これらの経験をしてきた学生ほど独力で形成可能と考えていた。

一方で、「就職活動の具体的なスケジュールを立てること」「履歴書対策や面接対策な

ど、就職活動に向けて十分に準備をすること」「就職に関するさまざまな情報を活用すること」「早い時期から進路に関する教育や支援を受けること」などは、学生がこれまで自分で行ってきたとは自覚していない経験であった。その上、これらの経験について学生は、独力で形成可能であるというよりも、教員やキャリア・カウンセラーによって教育・支援が可能であると考えていることが示された。ただし、これらの経験をしてきた学生が、教員やキャリア・カウンセラーによる教育・支援が可能であると考えているとはいえない結果も示された。

(4) キャリア・アダプタビリティ形成モデルの構築と自己診断式教材開発

最後に、キャリア・アダプタビリティ形成モデルの検討を行った。質問紙調査の回答を参照しつつ、インタビュー調査の回答について、複雑経路・等至性モデルを用いたモデル検証を行った。その結果、キャリア・アダプタビリティ形成モデルとして以下のプロセスが示された。

まず、将来に目を向け、今後の生き方を見据えて自分の進路を考え、自分の希望する職業を考えることや、社会の仕組みに目を向け、社会の多様な職業を知り、働くことがどういうことを理解すること、そして、自分が社会人として働くイメージを持ち、社会人に対して肯定的な認識を持つことが関心を高める。また、早い時期から進路に関する教育や支援を受け、大学卒業後までの時間が残りわずかだと認識し、周囲との比較をしつつ、就職活動を始めなければと意識すること、大学に進学した意味について考えること、さらには、就職が自分の人生で大事なことと認識することも関心を高めることが示された。

このように関心が高まると、今後の進路を自分自身で決断していくことができるかというコントロールの獲得段階に移行する。コントロールは、これまでの進路について悩んだときに、自分なりに考えて決断したという経験やそうした進路選択の経験を肯定的に認識することによって高まる。また、自分のやりたいことをやっていいと自覚することや、進路選択に関する行動を開始することによってコントロールが高まることも示された。

こうしてコントロールが高まると、好奇心をもって進路に関する様々な情報を集めることができるかが重要となる段階に移行する。就職に関するさまざまな情報を活用したり、進路先についてのアドバイスに耳を傾けたりすることは好奇心を高めることにつながる。その上で、進路に関する教育や支援に意味を見出し、自分の期待とは異なるフィードバックや自分の価値観とは異なる進路支援であっても受け入れられることは好奇心を高めることが示された。

このように、好奇心を伴って進路に関する情報を収集するという過程は、進路を決定し

ていく上での自信の形成を導く。また、自分の長所を理解することや、就職活動の活動内容を理解した上で、履歴書や面接対策など、就職活動に向けての十分な準備をすることによって自信は高まる。さらには、そうした準備は、進路選択の過程で自分に対するポジティブな評価を受けることを促し、それによってより自信は高まる。その他にも、気軽に相談できる場をもち、進路選択に関する具体的なサポートを受けていると認識すること、自分の進路について冷静に考える為にゆとりをもち、進路について悩む気持ちに整理をつけることによって自信が高まることが示された。

その上で、構築されたキャリア・アダプタビリティ形成モデルをもとに、学生本人が自身のキャリア・アダプタビリティの形成段階や今後の進路意思決定の方向性を確認できる自己診断式フローチャート教材が開発された。今後は、この自己診断式フローチャート教材を用いて、学生自身がキャリア・アダプタビリティの獲得、さらには、進路意思決定の促進を導くことができるかについて効果測定を蓄積することによって、現実場面でもより有用な教材へと改良を重ねることが求められる。

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)

〔学会発表〕(計 6 件)

杉本英晴 キャリア・アダプタビリティがセルフ・コントロールに及ぼす影響、日本教育心理学会第57回総会、2015年8月28日、朱鷺メッセ(新潟県新潟市)。

杉本英晴 キャリア・アダプタビリティの発達過程: 就職イメージ類型の発達の特徴との比較検討、日本発達心理学会第26回大会、2015年3月21日、東京大学(東京都文京区)。

杉本英晴 キャリア・アダプタビリティ尺度の作成、日本教育心理学会第56回総会、2014年11月7日、神戸国際会議場(兵庫県神戸市)。

杉本英晴 キャリアセンターに対する否定的イメージの規定要因、日本発達心理学会第25回大会、2014年3月21日、京都大学(京都府京都市)。

杉本英晴 不適応学生をどのように支援できるか-自律性を育む教育・支援の可能性-、日本発達心理学会第25回大会、2014年3月21日、京都大学(京都府京都市)。

杉本英晴 他者のかかわりとキャリア-キャリアの心理学(5)-: キャリア発達を促す他者とのかかわりの難しさ、日本心理学会、第76回大会 2012年09月13日、専修大学(神奈川県川崎市)。

6 . 研究組織

(1)研究代表者

杉本 英晴 (SUGIMOTO, Hideharu)

中部大学・人文学部・助教

研究者番号：2 0 5 4 8 2 4 2