

# 大学生のキャリア探索

柳澤さおり・高野一郎<sup>1)</sup>

College students' career exploration

Saori Yanagisawa and Ichiro Takano

本研究は Lent & Brown (2013) のキャリアの自己管理社会-認知的モデル (social-cognitive model of career self-management; CSM) に基づき、大学1年生のキャリア探索について検討すること、および汎用能力がキャリア探索に及ぼす影響について検討することを目的としていた。367名の大学1年生を対象とした調査の結果は、概ね CSM を支持していた。ただし、CSM とは異なり、キャリア探索やキャリア決定に関わる自己効力感がキャリア探索の意図へ及ぼす影響はみられなかった。汎用能力については、信頼構築対話力と客観的・批判的思考力がキャリア探索に関係していた。本研究の結果は、大学1年生のキャリア探索を促進するために必要なキャリア教育を考えるうえで参考となる視点を示唆していた。

## 問 題

労働市場の流動化が以前よりも増しつつある日本において、新しい環境や変化する環境に自分を適応させることは、これまで以上に重要な課題となりつつある。この流れに、伴い適応力を高めるキャリア教育の充実も必要となっている。本研究は、大学1年生を対象に、キャリアへの適応と関わるキャリア探索

<sup>1)</sup> 西南学院大学キャリアセンター特任教員

のプロセス，およびキャリア探索と汎用能力との関係について検討することを目的とする。

### キャリアアダプタビリティとキャリア探索

キャリアと関わる環境への適応力に関わる概念として，キャリアアダプタビリティがある。この概念の代表的な研究者の1人である Savickas (2005) は，キャリアアダプタビリティを「現在や差し迫った職業に関わる発達課題，職業の移行，トラウマに対処するための個人のレジリエンスや資源 (p. 51)」と述べており，キャリアと関わる環境に自己を適応させることができる心理的資源と位置づけている。本研究で検討するキャリア探索は，キャリアアダプタビリティのための戦略の一つとして取り上げられることが多い (Creed et al., 2009; Hirschi, 2009; Koen et al., 2010)。

キャリア探索は，自己，仕事，職業，組織について情報を収集しようとする目的を持った認知や行動であり，自己探索と環境探索に分けられる (Stumpf et al., 1983)。Stumpf et al. (1983) によると，自己探索は自己評価や過去の振り返りにより情報を収集する探索である。一方，環境探索は職業，仕事，会社等組織に関わる情報を収集する探索である。大学生の自律的なキャリア探索を促すことは，学生のキャリアアダプタビリティを高めることにつながる可能性がある。そのため学生のキャリア探索プロセスを検討することで環境への適応力を高めるキャリア教育への示唆を得ることができると考えられる。

### キャリアの自己管理社会－認知的モデル

Lent & Brown (2013) によるキャリアの自己管理社会－認知的モデル (social-cognitive model of career self-management; CSM) は，教育場面や職場で突き当たるさまざまな困難を予期し，それに適応するために人がとる適応的行動を理解するためのモデルである。キャリア探索は，この CSM における中心概念である。CSM は，社会認知的変数，個人要因 (勤勉性など)，および環境 (文脈) 要因 (文脈のサポートやキャリア探索を阻む障害など) から構成される先行要因がキャリア探索に影響すること，そのキャリア探索がキャリア決

定やキャリアサクセスなどの成果に影響することを示している。

CSM における社会認知的変数は、キャリア探索やキャリア決定などに関わる課題に対処できる能力に対する自信である「自己効力感」、キャリア探索によって望ましい結果が得られるだろうと考える「成果への期待」、キャリア探索をする意図である「キャリア探索目標」から構成されている。なお、「キャリア探索目標」について、Lent & Brown (2013) は「目標 (goals)」と「意図 (intentions)」を同じ意味を指す言葉として使っている。またキャリア探索目標を測定する研究 (Lent, et al., 2016 など) においてしばしば利用される Betz & Vuyten (1997) の尺度では、キャリア探索の「意図 (intentions)」と明記され、日本語の意図を意味する内容が測定されている。これらのことから本研究ではキャリア探索目標を「キャリア探索の意図」と表記する。

CSM では自己効力感と成果への期待は、キャリア探索の意図に影響し、キャリア探索の意図はキャリア探索に影響するというプロセスが考えられている。また、自己効力感は、成果への期待、キャリア探索、キャリア探索による成果に、そして成果への期待はキャリア探索にも直接的な影響を及ぼすことが想定されている。

Kleine et al. (2021) は、CSM に基づいて、大学生を対象に行われた 103 の研究の結果についてメタ分析を行い、(a) 自己効力感、成果への期待、キャリア探索の意図が、キャリアの自己探索と環境探索にポジティブな影響を及ぼすこと、(b) 自己効力感はキャリア探索の意図を媒介してキャリア探索にポジティブに影響していること、(c) 成果への期待はキャリア探索の意図を媒介してキャリア探索に影響していることを明らかにしている。また、キャリア探索は、キャリア決定を促すこと、キャリア決定に伴う不安を軽減すること、エンプロイアビリティを高めることなどを見出している。なお CSM では、自己効力感や成果への期待やキャリア決定に影響することなどが想定されているが、Kleine et al. (2021) の研究では分析されなかった。

本研究では、大学 1 年生を対象に CSM における社会認知的変数がキャリア探索に及ぼす影響およびキャリア探索がキャリアの成果の一つであるキャリア決定に及ぼす影響について検討する。

## 汎用能力とキャリア探索プロセス

個人のキャリア探索のプロセスには、個人要因と環境（文脈）要因が影響するとCSMでは考えられているが、本研究では個人要因のみ取り上げる。Lent & Brown（2013）は、個人要因として性格特性を想定しているものの、キャリア探索プロセスには性格特性以外の個人要因も影響すると考えられる。本研究では個人要因として、汎用能力に注目する。

Kleine, et al.（2021）の研究では、はキャリア探索が汎用能力であるエンプロイアビリティに影響を及ぼすというモデルを想定し、メタ分析を行っている。その結果、環境探索および自己探索と環境探索を含んだ総合的なキャリア探索は、エンプロイアビリティの高さとの間に中程度の正の関係が、自己探索とエンプロイアビリティの高さとの間に弱い正の関係があることを見出している。これに対し、柳澤・高野（2023）は、エンプロイアビリティは目的志向的な社会的活動の効果的遂行に必要な汎用能力であるため、目的志向的な社会的活動と位置づけることができるキャリア探索にエンプロイアビリティは影響するというパスを仮定し、これを確認している。

本研究では、厚生労働省（2001）のエンプロイアビリティチェックワークシートの項目に因子分析を行った柳澤・高野（2023）のエンプロイアビリティの項目を参考にしながら汎用能力の測定のための質問項目を作成する。さらに大学等の教育機関の教育を通して効果的に身につけることができる客観的思考や批判的思考などの思考力を測定する項目も作成する。そしてそれらの汎用能力とキャリア探索との関係について探索的に検討する。

## 方 法

### 調査協力者

キャリアに関わる授業を受講している大学1年生に対して、オンラインの回答システムを用いて6月に調査を行った。質問項目が多く、協力者の負担が大きいために懸念されたため、キャリアプロセスに関わる調査の1週間後に汎用能力の調査を行った。調査の目的および回答は任意であることを説明し、回答

に合意する項目にチェックした協力者のみ質問項目に回答してもらった。2回の調査のいずれにも回答した367名（男123名，女238名，回答しない6名，平均年齢18.25歳）を分析対象とした。

### 尺度

各質問項目は6段階尺度から構成されていた。キャリア探索については頻度（1:全くしていない～6:非常によくしている）を，他の尺度は全て当てはまる程度（1:全く当てはまらない～6:非常によく当てはまる）を回答してもらった。

**自己効力感** キャリア探索とキャリア決定に関する自己効力感は，Lent et al. (2016)を参考にして作成した。質問項目は「自分の能力に見合う仕事を選べる自信がある」，「自分のやりたいことに合った仕事を選べる自信がある」などであった。

**成果への期待** キャリア探索がもたらす成果への期待は，Betz & Vuyten (1997) およびLent et al. (2017)を参考にして作成した。質問項目は「自分の能力に関する理解が深まれば，自分に合う仕事を見つけられると思う」，「さまざまな仕事に関する知識を深めていけば，自分に合う仕事を選べるようになると思う」などであった。

**キャリア探索の意図** キャリア探索の意図は，Betz & Vuyten (1997)を参考にして作成した。質問項目は「就職課が実施するイベントにはできる限り参加するつもりでいる」，「自分に合う仕事を見つけるために，企業や先輩の話が聴ける機会があれば参加するつもりだ」などであった。

**キャリア探索** キャリア探索は，Kracke (1997)，Stumpf et al. (1983)，安達 (2008)を参考にして作成した。自己探索についての質問項目は「自分の今後の人生について，どのような生き方が良いのか考えている」，「自分に合う仕事や働き方について考えている」などであった。環境探索についての質問項目は「働いている人の仕事に関する話をきく機会に，自分の意志で参加している」，「キャリアや就活に関するイベントに参加している」などであった。

**キャリア決定** キャリア決定は，Lounsbury et al. (2005)を参考にしながら大学1年生であっても回答できる内容にすることに留意して作成した。「就き

たい仕事を決めている」、「就きたい仕事に必要な勉強を始めている」、「就きたい仕事に実際に就くために必要なことを調べている」、「具体的な職業や就職先は決めていないが、理想とするキャリアのイメージは持っている」、「自分が就きたい仕事や職業に既に就いている人に話をきいている」、「自分が就きたい仕事や職業に関して、他者に相談している」の5項目で測定した。

**汎用能力** 汎用能力は、厚生労働省（2001）のエンプロイアビリティチェックワークシートの質問項目を因子分析した柳澤・高野（2023）の結果を参考に作成した。質問項目は、「他者に動いてもらうための自分なりのやり方には自信を持っている」や「やると決めたことを途中で投げ出すのは好きではない」などであった。また、「困難さが増せば増すほど、私は実力を発揮できるタイプだと思う」、「本気で取り組みれば、狙った結果を出せる自信がある」など効力感を測定する項目も新たに加えた。さらに、大学の授業などの教育を通して効果的に伸ばすことのできる思考力についての項目を増やした。思考力を測定する質問項目は「自分の主張を裏付ける客観的事実を織り込んで話す」、「問題が生じたときに問題だけに注目するのではなく問題が生じた経緯を考える」などであった。

## 結 果

### キャリア探索プロセスに関わる因子分析

キャリア探索の先行要因を測定する項目とキャリア探索を測定する項目とに分けて因子分析を行った。分析にあたって、固有値の減衰状況および因子の解釈可能性に基づいて因子数を決定した（プロマックス回転）。また、因子負荷量 .40 未満の項目や複数の因子に .40 以上の負荷量を示す項目は除外しながら繰り返し分析を行った。

先行要因に関する結果を Table 1 に示す。各因子に含まれる項目内容から、想定した通りキャリア探索による「成果への期待（因子1）」、「キャリア探索の意図（因子2）」、キャリア探索やキャリア決定に関する「自己効力感（因子3）」に分類することができた。

**Table 1**  
**キャリア探索の先行要因項目への因子分析結果**

項目	因子負荷量		
	1	2	3
<b>因子 1：成果への期待</b>			
自分の能力に関する理解が深まれば、自分に合う仕事を見つけられると思う	<b>.83</b>	-.08	.04
さまざまな仕事に関する知識を深めていけば、自分に合う仕事を選べるようになると思う	<b>.80</b>	-.02	-.02
自分のやりたいことに関する理解が深まれば、自分に合う仕事を見つけられると思う	<b>.74</b>	-.04	.00
職業選択のために準備することは、良い結果につながる可能性を高めると思う	<b>.73</b>	.05	-.11
自分が価値を見出せる仕事への理解が深まれば、より良い人生を送ることができると思う	<b>.66</b>	.08	-.05
しっかり準備していけば、自分に合う仕事を見つけられると思う	<b>.60</b>	-.11	.23
<b>因子 2：キャリア探索の意図</b>			
就職課が実施するイベントにはできる限り参加するつもりでいる	-.18	<b>.78</b>	.01
いろいろな人の仕事のやりがいについて、知る機会を増やしていきたい	.17	<b>.75</b>	-.06
いろいろな人の仕事を選んだ理由について、知る機会を増やしていきたい	.14	<b>.74</b>	-.12
自分に合う仕事を見つけるために、企業や先輩の話が聴ける機会があれば参加するつもりだ	.01	<b>.71</b>	.03
キャリアや働くことに関して、書籍やウェブサイトで調べてみたい	-.08	<b>.63</b>	.10
自分の人生について、積極的に考えていきたいと思う	.14	<b>.55</b>	.12
この授業以外にもキャリアに関する授業があれば履修したい	-.11	<b>.54</b>	.05
<b>因子 3：自己効力感</b>			
自分の能力に見合う仕事を選べる自信がある	-.12	-.07	<b>.87</b>
自分に合う職業を見極める自信がある	-.13	.06	<b>.83</b>
取り組むことに価値を感じる仕事を選べる自信がある	.13	.09	<b>.68</b>
自分のやりたいことに合った仕事を選べる自信がある	.21	-.06	<b>.67</b>
職業選択をするために必要な情報を、自分は集めることができると思う	.03	.10	<b>.56</b>

次に、キャリア探索についての結果を Table 2 に示す。各因子に含まれる項目内容から、「自己探索（因子 1）」と「環境探索（因子 2）」に分類することができた。

**Table 2**  
**キャリア探索項目への因子分析結果**

項目	因子負荷量	
	1	2
<b>因子1：自己探索</b>		
自分の今後の人生について、どのような生き方が良いのか考えている	.74	-.08
自分に合う仕事や働き方について考えている	.74	-.02
自分のキャリアにいかすために、自分の特徴や性格、能力や価値観等について考えている	.68	-.04
キャリアや就活の話を書くときは、自分に活かせるかどうかを考えている	.61	.05
他の人のキャリアに関する考え方を聞いて、自分に置き換えて考えている	.47	.08
<b>因子2：環境探索</b>		
働いている人の仕事に関する話をきく機会に、自分の意志で参加している	-.02	.87
キャリアや就活に関するイベントに参加している	-.16	.84
周りの人とキャリアや就活に関する情報を交換している	.22	.53
インターンシップに関する情報を集めている	.14	.53

キャリア決定については、5項目への回答の $\alpha$ 係数のみ求めた ( $\alpha = .88$ )。

### 汎用能力に関わる因子分析

汎用能力については、態度・行動と思考力に分けて因子分析を行った。因子構造の決定は、キャリア探索プロセスに関わる因子分析と同じ手続きで行った。

態度・行動に関する項目への因子分析の結果を Table 3 に示す。第1因子は「他者に動いてもらうための自分なりのやり方には自信を持っている」、「他者のやる気を引き出すことができる」などに負荷量が高かったため「働きかけ力」と命名した。第2因子は「困難さが増せば増すほど、私は実力を発揮できるタイプだと思う」、「本気で取り組みれば、狙った結果を出せる自信がある」などに負荷量が高く、自己効力感ととらえることができたが、キャリア探索に関わる自己効力感と区別するために「自分を信じる力」と命名した。第3因子は「やると決めたことを途中で投げ出すのは好きではない」、「目標に対して、中途半端に取り組むのは嫌だ」などに負荷量が高かったため「完遂力」と命名した。第4因子は「意見が対立しないような言い方を考えて発言している」、「話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている」などに負荷量が高かったため「信頼構築対話力」と命名した。



**Table 3**  
汎用能力の態度・行動項目への因子分析結果

項目	因子負荷量			
	1	2	3	4
<b>因子 1：働きかけ力</b>				
他者に動いてもらうための自分なりのやり方には自信を持っている	.83	-.01	-.01	-.09
他者のやる気を引き出すことができる	.66	.03	-.08	.15
大勢の中でも言うべき意見は言うことができる	.66	.02	.04	-.19
協力し合えるチームを作るために、自ら率先して行動できる	.45	.17	.07	.21
<b>因子 2：自分を信じる力</b>				
困難が増せば増すほど、私は実力を発揮できるタイプだと思う	-.11	.83	.01	-.02
本気で取り組めば、狙った結果を出せる自信がある	.04	.76	-.07	.10
「あなたには無理」と言われたとしても、自分ならやれる思う	.04	.75	.01	-.02
私は、根拠のある自信を持っているタイプだと思う	.24	.54	.04	-.14
<b>因子 3：完遂力</b>				
やると決めたことを途中で投げ出すのは好きではない	-.03	-.02	.83	-.01
目標に対して、中途半端に取り組むのは嫌だ	-.08	-.03	.80	.04
目標を達成しないと気が済まない	-.08	.07	.72	.02
目指したゴールを達成するための努力を惜しまない	.16	.06	.63	-.01
取り組む限りは、苦勞してでも 100 点満点を目指したい	.10	-.09	.55	-.03
<b>因子 4：信頼構築対話力</b>				
意見が対立しないような言い方を考えて発言している	-.19	-.04	.00	.75
話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている	-.06	.15	.01	.73
対立した意見でも直ぐに反論したりはしない	-.08	-.04	.01	.63
話を聞く際、その人の背景や立場も踏まえて聞く	.27	-.09	-.04	.46
相手の理解度を確かめつつ話をしている	.35	-.07	.06	.44

思考力に関する項目への因子分析の結果を Table4 に示す。第 1 因子は「意見と事実との違いを意識して話すようにしている」、「自分の主張を裏付ける客観的事実を織り込んで話す」などに負荷量が高かったため「客観的・批判的思考力」と命名した。第 2 因子は「上手く行かないことの原因を見つけて改善することができる」、「様々なことについて、なぜそれが起きたのかその原因を考える」などに負荷量が高かったため「分析的思考力」と命名した。

**Table 4**  
汎用能力の思考力項目への因子分析結果

項目	因子負荷量	
	1	2
<b>因子1：客観的・批判的思考力</b>		
意見と事実との違いを意識して話すようにしている	.78	-.13
自分の主張を裏付ける客観的事実を織り込んで話す	.71	.06
自分の主張に合わない情報も積極的に探す	.66	-.02
何か情報を得たときは、その根拠を探して信憑性を確認するようにしている	.58	.10
課題について話し合う際には客観的な根拠を交えながら話す	.57	.24
ネット上の真偽不明な情報を鵜呑みにせず信頼できる報告書や論文などから情報を探す	.52	.03
事象や問題を様々な角度からとらえようとする	.41	.25
<b>因子2：分析的思考力</b>		
上手く行かないことの原因を見つけて改善することができる	-.11	.77
様々なことについて、なぜそれが起きたのかその原因を考える	-.03	.64
問題が生じたときに問題だけに注目するのではなく問題が生じた経緯を考える	.09	.52
何かに取り組むときは、複数のやり方を考えるようにしている	.21	.45
問題が起きたときは複数の原因に分解して考えようとする	.26	.44

キャリア探索プロセス、および汎用能力に関わる因子分析の結果に基づいて、各変数の尺度得点（平均値）を算出し、それら変数の記述統計量と変数間の相関を求めた結果を Table5 に示す。

**Table 5**  
変数の記述統計量と相関

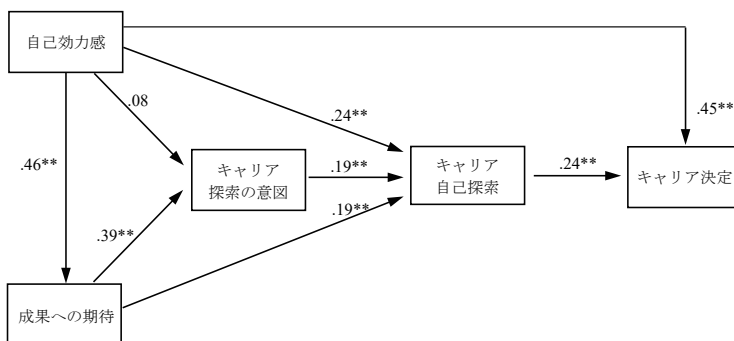
	<i>M (SD)</i>	<i>a</i>	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11
1. 自己効力感	3.88(0.87)	.86	—										
2. 成果への期待	4.81(0.75)	.87	.46**	—									
3. キャリア探索の意図	4.37(0.78)	.86	.26**	.42**	—								
4. 自己探索	3.99(0.89)	.79	.37**	.38**	.33**	—							
5. 環境探索	2.24(0.97)	.81	.17**	.01	.29**	.37**	—						
6. キャリア決定	2.91(1.31)	.88	.54**	.22**	.13**	.41**	.43**	—					
7. 自分を信じる力	3.66(1.09)	.83	.39**	.26**	.27**	.20**	.17**	.18**	—				
8. 完遂力	4.33(0.91)	.84	.34**	.19**	.26**	.16**	.15**	.14**	.42**	—			
9. 働きかけ力	3.64(0.95)	.78	.44**	.27**	.27**	.26**	.23**	.27**	.59**	.41**	—		
10. 信頼構築対話力	4.56(0.75)	.75	.22**	.27**	.28**	.30**	.08	.06	.21**	.36**	.35**	—	
11. 客観的/批判的思考	3.93(0.76)	.84	.29**	.22**	.16**	.39**	.21**	.21**	.33**	.37**	.47**	.39**	—
12. 分析的思考	4.03(0.71)	.76	.32**	.24**	.20**	.37**	.27**	.26**	.41**	.45**	.57**	.44**	.69**

$p < .01$  \*\*

### キャリア探索プロセスに関するパス解析

CSMに基づいて、キャリア探索のプロセスとキャリア決定についてパス解析を用いた検討を行った。なお、キャリア探索については、自己探索のみを分析に用いた。キャリア探索の意図の因子の内容は、環境探索の意図を尋ねるものであり、本来は意図を測定した後一定期間（例えば1年間など）を置いて実際の環境探索行動を測定することが望ましいと考えられた。しかし今回の調査ではキャリア探索の意図と環境探索を同一の調査で尋ねていたため、CSMの検討にあたっては環境探索の変数は分析から除外し、自己探索のみを分析した。また、Table5に示されている通り、環境探索の平均値が他の変数と比較してかなり低く、環境探索はあまりなされていないことが推察されたこと、および、Lent & Brown (2019)の調査では自己探索と環境探索の相関が比較的高く ( $r = .67$ )、自己探索と環境探索を一つの変数として利用しているが、本調査ではそれらの相関が低かった ( $r = .37$ ) ことも環境探索を分析から除外したことの理由であった。適合度について適合指標は良好であった ( $\chi^2 = 5.87 p < .1$ , CFI = .99, RMSEA = .07 95%CI = [.00, .16], SRMR = .02)。そのため、Figure 1に示すモデルを採用した。

Figure 1 キャリア自己管理の社会-認知的モデルに関わるパス解析



注  
 $\chi^2 = 5.87 p < .1$ , CFI = .99, RMSEA = .07 95%CI = [.00, .16], SRMR = .02  
 $p < .01$ \*\* 標準化係数を記載

モデルの係数は、概ねCSMを支持するものであった。ただし、自己効力感の変数はキャリア探索の意図に影響していなかった。

### 汎用能力とキャリア探索プロセス変数との関係

汎用能力とキャリア探索との関係を検討するために、因子分析によって見いだされた6つの因子の尺度得点を説明変数とし、キャリア探索を目的変数とする重回帰分析を行った。キャリア探索については、自己探索と環境探索に分けて分析した。その結果をTable 6に示す。

**Table 6**  
汎用能力がキャリア探索に及ぼす影響

変数	キャリア探索 (自己)			キャリア探索 (環境)		
	<i>b</i> (SE)	95% CI	$\beta$	<i>b</i> (SE)	95% CI	$\beta$
自分を信じる力	0.05 (0.05)	[-0.05, 0.14]	.06	0.02 (0.06)	[-0.09, 0.14]	.03
やり遂げる力	-0.07 (0.06)	[-0.18, 0.04]	-.07	0.03 (0.06)	[-0.10, 0.16]	.03
働きかけ力	0.01 (0.06)	[-0.11, 0.14]	.01	0.13 (0.07)	[-0.01, 0.28]	.13+
信頼構築対話力	0.18 (0.06)	[0.06, 0.31]	.15 **	-0.07 (0.08)	[-0.22, 0.08]	-.05
客観的・批判的思考力	0.28 (0.08)	[0.12, 0.43]	.24 **	0.18 (0.09)	[-0.01, 0.36]	.14+
分析的思考	0.17 (0.09)	[-0.01, 0.35]	.14+	0.06 (0.11)	[-0.15, 0.27]	.04
$R^2$			.19 **			.08 **

\*\*  $p < .01$ , \*\*  $p < .05$ , +  $p < .10$

自己に関わるキャリア探索には、信頼構築対話力 ( $b=0.18$ , 95%CI [0.06, 0.31],  $\beta=.15$ ,  $p < .01$ ) と客観的・批判的思考力 ( $b=0.13$ , 95%CI [0.03, 0.24],  $\beta=.14$ ,  $p < .01$ ) が有意に関係しており、それらの能力が高いほど自己探索が行われていた。環境に関わるキャリア探索には、有意な関係をもつ変数はみられなかった。

## 考 察

本研究では、大学1年生を対象に、CSMにおける社会認知的変数がキャリア探索とキャリア決定に及ぼす影響、そして汎用能力がキャリア探索に及ぼす影響について検討した。

### キャリア探索とキャリア決定のプロセスにおける社会認知的変数の影響

パス解析の結果は、概ねCSMを支持するものであった。ただし、自己効力感 はキャリア探索の意図へ直接的に影響しておらず、CSMとは一致しなかった。しかし、過去の研究のいくつかは（Betz & Vuyten, 1997; Lent et al., 2016のstudy1など）は、本研究と同様にその直接的な影響を見出していない。一方で、自己効力感がキャリア探索の意図へ及ぼす直接的な影響と成果への期待を媒介する間接的な影響の双方を見出した研究結果（Huang & Hsieh, 2011; Lent et al., 2016のstudy2など）も存在する。これらの2種類の結果が生じた原因の解明について、Lent et al. (2016) は今後の研究の課題として挙げている。本研究は自己効力感がキャリア探索の意図に対して、直接的影響がみられないケースと直接的および間接的影響の双方がみられるケースとが生じる原因を解明する研究目的や研究計画でなかったため、本研究でもその原因が明らかになっていない。今後、研究対象者や研究実施の時期（就職への時間的切迫度など）など直接的、間接的な影響と関わる要因に注目した詳細な検討が必要であると思われる。

### 汎用能力とキャリア探索

汎用能力として、態度・行動については「働きかけ力」、「自分を信じる力」、「完遂力」、「信頼構築対話力」の4能力が、思考力については「客観的・批判的思考力」、「分析的思考力」がそれぞれ見出された。これら5つの能力は、Clifton Strength Finder (Hodges & Clifton, 2004) において、ストレングスをチームでの協働に役立つという視点から分類したリーダーシップの4領域を構成する「実行力」、「影響力」、「人間関係力」、「戦略的思考力」(Rath & Conchie,

2008) と類似していた。具体的には、本研究で見出された汎用能力と Clifton Strength Finder における 4 領域の能力との関係について、「完遂力」は「実行力」に、「働きかけ力」は「影響力」に、「信頼構築対話力」は「人間関係力」に、「客観的・批判的思考力」と「分析的思考力」は「戦略的思考力」に、それぞれ近い内容をもっていた。このことから、今回測定した汎用能力の高さを強みとしてとらえることができると思われる。

キャリアの自己探索に関係がみられた汎用能力は、信頼構築対話力と客観的・批判的思考力であった。信頼構築対話力と客観的・批判的思考力は、異なる力であるが、それらを測定した質問項目の内容をみると、類似点があるように思われる。信頼構築対話力は「意見が対立しないような言い方を考えて発言している」、「話を聞く際、相手の気持ちや考えを汲み取る努力をしている」、「対立した意見でも直ぐに反論したりはしない」などの項目で測定されており、他者を客観的にモニタリングしながら、その他者と対話を進めていくことができる能力といえる。一方、客観的・批判的思考力は「意見と事実の違いを意識して話すようにしている」、「自分の主張を裏付ける客観的事実を織り込んで話す」、「自分の主張に合わない情報も積極的に探す」などの項目で測定されており、自分の意見を含めたさまざまな情報の適切性や客観性をモニタリングして情報処理できる能力といえる。双方の力は、関わる対象が人と情報という違いがあるものの、それら対象を客観的にモニタリングしながら対応する力であることは共通している。キャリアの自己探索は、自己を客体としてとらえ、自己を客観的に視点でモニタリングしながら進めていく作業であるため、信頼構築対話力と客観的・批判的思考力の高さとの関係がみられたと考えることができるかもしれない。

キャリアの環境探索については、すべての汎用能力との間に有意な関係がみられなかった。Table5 に示す通り、キャリア環境探索の平均値は、他の変数と比較して非常に低かった。本調査を実施した大学 1 年次前期の段階では、就職活動の必要性は低く、大学生活への適応のほうが優先されるため、汎用能力が高い学生であっても、キャリアの環境探索をまだ実行しないケースがみられたのかもしれない。

## 本研究の意義

本研究には3つの意義があると考えられる。第1点はCSMを支持する結果が本邦の大学1年生を対象とした調査でみとめられたことである。この結果は、効果的なキャリア探索を促すことを目的とした大学でのキャリア教育の実施を、CSMに基づきながら進めることによって、キャリア決定やキャリア未決定の不安の低減などにつなげることができることを示唆している。

第2点は、第1点と関わるが、大学生の早期の段階でのキャリア教育における重要なポイントが明らかになったことである。大学1年生を対象に調査を行った本研究の結果から、キャリア探索やキャリア決定への自己効力感を高め、キャリア探索によって生じる成果を認識させ、キャリア探索の意図を形成させるキャリア教育を行うことが効果的であると考えられる。また、自己と環境におけるキャリア探索の平均値の違いから、まずはキャリアの自己探索を促し、次に環境探索をサポートするようなキャリア教育が有効である可能性も示唆された。

第3点は、汎用能力とキャリア探索との関係を分析することで、対象に対して客観的なモニタリングができる力がキャリア探索に関与していることが示唆されたことである。対象を客観的にモニタリングできる力は、大学での学修を通して伸ばすことができる力でもある。キャリア教育のみならず、学問と関わる講義や演習の授業を通して、学術的知識、正しい情報を入手するスキル、客観的に対象をモニタリングするスキルなどを獲得することもキャリア探索には重要であると考えられる。

## 本研究の限界

本研究の限界として、まず調査協力者の偏りをあげることができる。調査協力者は、キャリア教育に関わる授業の受講生であったため、1年生であってもキャリアの自己探索の平均値が比較的高かったと考えられる。キャリア教育を受けていない1年生や、就職活動を目前に控えた、もしくは就職活動中の3、4年生を対象に調査を行った場合、異なる結果がみられる可能性は十分に考えられる。今後、属性の異なるより多くの学生を対象とする研究を行う必要があ

るだろう。

別の限界として、CSMを構成する変数や汎用能力の変数を測定する質問項目の妥当性の問題があげられる。本研究では、先行研究に基づいて質問項目群を作成し、それらの質問項目への因子分析に基づいて各変数を作成した。そして社会認知的変数についてはCSMを支持する結果がみられた。汎用能力の変数についてはClifton Strength Finderの4領域と類似した結果がみられた。これらのことから、本研究で作成した尺度は一定程度の妥当性があると思われる。しかし、基準連関妥当性などについては確かめていなかったため、今後、複数の指標を基に、質問項目の妥当性などを確認する必要があるだろう。

## 引用文献

- 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(1), 27-34. <https://doi.org/10.4992/jipsy.79.27>
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. (1997). Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The Career Development Quarterly*, 46(2), 179-189. doi:<https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb01004.x>
- Creed, P.A., Fallon, T., & Hood, M. (2009). The relationship between career adaptability, person and situation variables, and career concerns in young adults. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 219-229. doi:<http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2008.12.004>.
- Hirschi, A. (2009). Career adaptability development in adolescence: Multiple predictors and effect on sense of power and life satisfaction. *Journal of Vocational Behavior*, 74(2), 145-155. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2009.01.002>
- Hodges, T. D., & Clifton, D. O. (2004). Strengths-based development in practice. In P. A. Linley & S. Joseph (Eds.), *Positive psychology in practice* (pp. 256-268). John Wiley & Sons, Inc.. doi:<https://doi.org/10.1002/9780470939338.ch16>
- Huang, J.-T., & Hsieh, H.-H. (2011). Linking Socioeconomic Status to Social Cognitive Career Theory Factors: A Partial Least Squares Path Modeling Analysis. *Journal of Career Assessment*, 19(4), 452-461. <https://doi.org/10.1177/1069072711409723>
- Kleine, A., Schmitt, A., & Wisse, B. (2021). Students' career exploration: A meta-analysis. *Journal of Vocational Behavior*, 131, 1036-1045. doi:<https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103645>
- Koen, J., Klehe, U. C., Van Vianen, A.E.M., Zikic, J., & Nauta, A. (2010). Job-search strategies and reemployment quality: The impact of career adaptability. *Journal of*



- Vocational Behavior*, 77(1), 126-139. doi:http://dx.doi.org/10.1016/j.jvb.2010.02.004.
- 厚生労働省 (2001). エンployアビリティチェックシート 総合版 Retrieved May 20, 2023 from <https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11800000-Shokugyouounouryoku-kaihatsukyoku/0000199569.pdf>
- Kracke, B. (1997). Parental behaviors and adolescents' career exploration. *Career Development Quarterly*, 45(4), 341-350. doi:https://doi.org/10.1002/j.2161-0045.1997.tb00538.x
- Lent, R. W., & Brown, S. D. (2013). Social cognitive model of career self-management: Toward a unifying view of adaptive career behavior across the life span. *Journal of Counseling Psychology*, 60(4), 557-568. doi:https://doi.org/10.1037/a0033446
- Lent, R. W., Ezeofor, I., Morrison, M. A., Penn, L. T., & Ireland, G. W. (2016). Applying the social cognitive model of career self-management to career exploration and decision-making. *Journal of Vocational Behavior*, 93, 47-57. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2015.12.007
- Lent, R. W., Ireland, G. W., Penn, L. T., Morris, T. R., & Sappington, R. (2017). Sources of self-efficacy and outcome expectations for career exploration and decision-making: A test of the social cognitive model of career self-management. *Journal of Vocational Behavior*, 99, 107-117. doi:https://doi.org/10.1016/j.jvb.2017.01.002
- Lounsbury, J. W., Hutchens, T., & Loveland, J. M. (2005). An Investigation of Big Five Personality Traits and Career Decidedness Among Early and Middle Adolescents. *Journal of Career Assessment*, 13(1), 25-39. doi:https://doi.org/10.1177/1069072704270272
- Rath, T., & Conchie, B. (2008). *Strengths based leadership*. Gallup Press.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (pp. 42-70). Hoboken, NJ: Wiley.
- Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. (1983). Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22(2), 191- 226. doi:https://doi.org/10.1016/0001-8791(83)90028-3
- 柳澤 さおり・高野 一郎 (2023). エンployアビリティがキャリア探索に及ぼす影響 人間科学論集, 19(1), 131-144.