

Title	大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究 : KiSS-18からのアプローチ
Author(s)	楠奥, 繁則
Citation	対人社会心理学研究. 9 P.109-P.116
Issue Date	2009
Text Version	publisher
URL	https://doi.org/10.18910/5726
DOI	10.18910/5726
rights	
Note	

Osaka University Knowledge Archive : OUKA

<https://ir.library.osaka-u.ac.jp/>

Osaka University

大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究 —KiSS-18 からのアプローチ—¹⁾

楠奥繁則(立命館大学大学院経営学研究科)

これまでの多数の進路選択セルフ・エフィカシー(以下、CDMSE)研究では、それを高めることによって、大学生の職業未決定を抑制できるということが示されてきた。しかしながら、その因果関係に関する研究量と比較するとき、CDMSE を向上させる手法に関する研究は非常に乏しい。そこで本稿では、わが国の大学生の CDMSE を向上させるための手法を探求する。本研究では、CDMSE を高める方法のキーワードとして、社会的スキル(以下、SS)が導かれる。SS と CDMSE の関係を調べるために、立命館大学の学生を対象にした質問紙調査を行った(SS の測定には KiSS-18 スケールを使用)。重回帰分析の結果、SS の向上が CDMSE の向上につながるということが示唆された。

キーワード: 進路選択セルフ・エフィカシー、社会的スキル、KiSS-18、職業未決定、重回帰分析

問題

進路選択セルフ・エフィカシー(以下、CDMSE)とは、進路選択に関する意思決定の効力を表す概念である。Osipow, Carney, & Barak(1976)や Holland & Holland(1977)は、進路に関する意思決定という課題への取り組みやそのためのスキルについての「自信の無さ」が、不決断の規定要因として重要な変数であると報告している。その「自信の無さ」という概念を、Taylor & Betz(1983)は Bandura(1977)のセルフ・エフィカシーという観点から捉えなおし、この CDMSE の研究は始まった。CDMSE が高い者は進路選択行動を活発に行い努力し、逆にそれが低い者は、進路選択行動がたとえ自分の人生の目的を達成するために必要なものと理解していたとしても、進路選択を避ける、あるいは不十分な活動に終始してしまうと考えられている(下村, 2001; 浦上, 1995)。要するに、これを高めれば職業未決定(career indecision)²⁾の抑制や職業指導における問題の解決につながる。

セルフ・エフィカシーそのものは単なる説明変数ではなく、行動の変容のために操作が可能で(坂野, 1993)、理論的には、青年を取り巻く環境に関わらず、指導において CDMSE を高めることができると考えられる。例えば、Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill, & Metzler(1988)は、コンピュータ援助型キャリア・ガイダンス・システム(クライアント自身で自己評価、職業情報の検索・収集を行うことができるコンピュータ・プログラム)の利用が CDMSE に有益な効果をもたらすことを報告している。また、楠奥(2006a)は、インターンシップを通じてその参加者の CDMSE が向上したことを報告している。

しかし、前者のコンピュータ援助型キャリア・ガイダンス・システムを用いた研究を、太田・田畑・岡村(2007)も行っているが、その研究ではこのシステムが CDMSE に有益な効果をもたらすという結論には至っていない。後

者に関しても、どのようなインターンシップが CDMSE に影響を及ぼすのかについて、楠奥(2006a)の議論には欠けている。したがって、前述した 2 つの手法は、CDMSE を高めるための有効手法であると結論づけることは難しい。

このように、現在 CDMSE を高めるための具体的方法を見出せずにいる(楠奥, 2006b; 三宅, 2005)。また、今日、わが国の大学生の CDMSE が低いことも問題となっているため(楠奥, 2006b)、CDMSE を向上させる別の方法を探する必要があろう。

ところで、その手がかりとして、社会的スキル(以下、SS)を考えることができる。例えば、職業未決定問題の 1 つにニート³⁾問題があるが、玄田・曲沼(2004)は、ニートと呼ばれる者たちが働こうとしない根本的な理由は、人間関係を円滑に進めていくことができないことが原因であると述べている。SS は「対人関係を円滑にはこぶためのスキル」(菊池, 1988)と定義されるが⁴⁾、その定義を用いて換言すると、SS の欠如が、働きたいという気持ちはあるものの⁵⁾、キャリア⁶⁾の入口に立とうという行動を妨げているのである。そのことは以下の 2 点から考えても納得できるであろう。

まずは組織の観点である。就職するということは大方にとって、ある公式組織のメンバーになるということを意味する。その公式組織を Barnard(1938)は「2 人以上の人々の意識的に調整された活動や緒力の体系」と定義している。この定義からも分かるように、Barnard は組織を仕事の組織、あるいは単なる管理組織とみるのではなく人間の組織、すなわち、人間活動の体系と考える(角野, 1998)。つまり Barnard の組織論に従うと、組織とは人の集まりなのである。菅原(1996)によると、対人場面において自己呈示が危機的に陥った場合、SS が欠如していると、可能な対処方略が限定されてしまい、その事態を打開できる見込みは少なくなるので、その場面から逃げ出

すこと以外に残されないという。それゆえ、SS が欠如している者は人と関わることを避ける傾向にあるという(対人不安傾向・対人恐怖傾向⁷⁾)。このことから、SS の欠如している者は、人の集まりである組織に所属することをネガティブに認知評価し、後ろ向きな心的状態になる。逆にSSが高い者は対人的な関わり合いを好む傾向にあるので(菊池, 1988)、組織に所属することをポジティブに認知評価し、前向きな心的状態になれよう。

そして2点目は選考の観点からである。組織外からの雇用には通常、「選考」⁸⁾が行われる。選考方法には、①学力試験、②技能テスト、③健康診断、④面接試験⁹⁾、⑤適性検査¹⁰⁾があり、これらから、その企業組織にとって適切なものが組みあわせて実施される(溝井, 1970)。SS の高い者は、低い者よりも、面接試験において高い評価を得る可能性が高い。なぜなら、面接試験では、いかに面接官に自分を売り込むか、すなわち、自己呈示が必要となる(和田, 1993)。そして、SS はこの自己呈示が成功する確率を高め、他者の反応を望ましい方向へと導く(菅原, 1996)。2004年の雇用管理調査によると、約91%の企業で新卒採用時に個別面接試験を実施していることから、今日、多くの企業が選考の際、面接試験を導入していることがうかがえる。したがって、選考の1つである面接試験で、SS の高い者は低い者よりも良い結果が得られやすく、それによって、採用される確率が高くなる。ゆえに、SS の高い者ほど面接試験に対して自信がある。その逆も言える。さらに、SS が欠如している者は、前述、人と関わることを避ける傾向にあるので、面接試験に対して消極的な反応を示すであろうし、面接試験そのものに抵抗を感じることも予期される。

以上より、「社会的スキルが高まれば進路選択セルフ・エフィカシーが高まる」という仮説が導かれる。そこで本研究では、その因果関係を検討する。前述したように、CDMSE を高める具体的方法は見出されていない。もし、この仮説が支持されるなら、SS を高めることができれば、CDMSE を高めることができるということになる。SS を向上させるための研究は、CDMSE を向上させる研究よりも多くみられる。例えば、大坊・栗林・中野(2000)の(大学生を対象にした)社会的スキル実習プログラムの研究や、津村(2002)の(大学生を対象にした)ラボラトリ・メソッドによる体験学習の研究などがある。したがって、その因果関係を探ることは、CDMSE 研究において意義がある。

方法

仮説「社会的スキルが高まれば進路選択セルフ・エフィカシーが高まる」を検討するために経営学関連の講義を受講する立命館大学の学生を対象にした、質問紙調

査を行った。参加者は大学生 451 名(男性 294 名、女性 157 名; 平均年齢 20.72 歳)であった。同大学の経営学部部に所属する 5 名の先生に調査協力を依頼し、講義の最初の 20 分に、実験参加者が重ならないように調査を実施した。調査時期は、2004~2008 年である。対象は就職活動を終えていない 1~3 年生であった(進路が決定している 4 年生以上は対象から外した)。

測定した変数は以下の 2 つである。

進路選択セルフ・エフィカシー

CDMSE の測定には、浦上(1995)が開発した尺度を使用した。この尺度は、Taylor & Betz(1983)が開発した進路選択セルフ・エフィカシー尺度を基に、日本の文化を考慮し開発された。本尺度は大学生・短大生を対象に作成されたもので、彼・彼女らの進路を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感を測定する尺度となっている。例えば、「自分の能力を正確に評価すること」、「欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること」、「両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること」など、30 項目から成る。わが国の CDMSE 研究では、この尺度を用いた研究が中心である(楠奥, 2006b)。

以下の 2 点がこの尺度を用いた主な理由である。

1 つ目の理由は、この尺度のスコアの高かった者は進路選択行動を活発に行うことが、浦上(1996)によって確認されているからである。

2 つ目の理由は、この尺度は高い信頼性を有しており、内容的妥当性、構成概念妥当性に関しても十分な水準に達していることが確認されているからである(下村, 2001)。

採点方法は、「全く自信がない場合」1 点~「非常に自信がある場合」4 点までの 4 件法で回答を求め、そして、30 項目の合計点を得点とした。点数が高いほど CDMSE が高い。

社会的スキル

SS の測定には、菊池(1988)の KiSS-18(Kikuchi's Social Skill Scale : 18 Items)を使用した。Goldstein, Sprafkin, Gershaw, & Klein(1986)は若者のための社会的スキルのリストを作成しており、これはそのリストを参考にして(若者にとって必要な社会的スキルを測定するために)作成されたものである。例えば、「他人と話しているときに、気軽に参加できますか」、「他人が話しているところに、気軽に参加できますか」、「自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか」など、18 項目から成る。以下の 4 点がこのスケールを使用した理由である。

前述したように、本稿では菊池(1988)の社会的スキルの定義に従っている。KiSS-18 はその菊池が開発した

尺度であるということが、1点目の理由である。

次に、この尺度は高い信頼性を有し、妥当性に関しても極めて高い尺度であることが理由である(片山・今野, 2001; 菊池, 2007)。

そして、KiSS-18 は日本における多くの研究で使用されており、ポピュラーな社会的スキル測定尺度となっているためである(毛, 2005)。

4つ目の理由は、CDMSE の向上方法の1つに、後述するラボラトリ・メソッドによる体験学習を筆者は考えているからである。津村(2002)はそれを大学の講義に導入し、受講学生のKiSS-18のスコアを高めることができたことを報告している。KiSS-18 と CDMSE との間に関連がみられるなら、その体験学習が CDMSE の向上にもつながることが予期される。大学のキャリア教育の視点から考えると、CDMSE を高めることができる大学の講義のための手がかりを得ることは、非常に重要であろう。

採点方法は、「いつもそうでない」1点～「いつもそうだ」5点までの5件法で回答を求め、全18項目の合計点を得点とした。点数が高いほどSSが高い(身についていると自己評定している)ことになる。

結果

各変数の平均値・標準偏差・ α 係数・相関係数

測定した2変数の平均値、標準偏差、Cronbach の α 係数を算出した(Table 1)。両尺度とも十分な内的整合性を有すると考えられる。

性差については、男・女子学生間のSSとCDMSEの平均値の差を比較した。 t 検定の結果、SS では有意差はみられなかったが、CDMSE においては有意差($p < .05$)がみられた(Table 2)。

SS と CDMSE の相関分析を行った結果、 $r = .67$, $p < .001$ ($n = 422$)で高い正の相関がみられた。

KiSS-18 の因子分析

次節でどのようなSSがCDMSEに影響を及ぼしているのかについて確認するために、KiSS-18 の全項目で因子分析(主因子解、プロマックス回転)を行った。固有値

1以上を基準に、また、因子負荷の絶対値が.350を基準に項目を選択したところ、4因子が抽出された(Table 3)。(Factor 2の「16. 何か失敗したときに、すぐに謝ることができますか」の因子負荷量は.347 だが、ほぼ.350 なので外さなかった。)

各因子の解釈にあたっては、Factor 1「積極的な会話スキル」、Factor 2「自己統制スキル」、Factor 3「ストレスマネジメントスキル」、Factor 4「マネジメントスキル」とそれぞれ解釈された。

なお、本研究で使用した CDMSE の尺度は1因子構造が妥当とされており(浦上, 1995; 浦上, 2002)、したがって、ここでは因子分析は行わない。

進路選択セルフ・エフィカシーを従属変数にした重回帰分析

t 検定で CDMSE において性差がみられたので性別をダミー変数とした(男性を 0、女性を 1 と入力)。仮説の「社会的スキルが高まれば進路選択セルフ・エフィカシーが高まる」を検討するために、SS(全18項目の総得点)と性別を独立変数、CDMSE を従属変数にした重回帰分析を行った(Table 6)。また、どのようなSSが CDMSE に影響を及ぼしているかを検討するために、Factor 1、2、3、4 に得点を与えて、それら 4 変数を独立変数、CDMSE を従属変数にした重回帰分析を行った(Table 7)。Factor 4(マネジメントスキル)の Cronbach の α 係数が.66 と若干低いが、項目数が 2 項目であるということとを考慮すると妥当な数値であろう。それら 4 変数に (t 検定で CDMSE において性差がみられたので)性別をダミー変数とした重回帰分析も行った(Table 8)。重回帰分析に用いたこれら 4 変数の平均値、標準偏差については Table 4 に示す。

次に、男・女子学生間の「積極的な会話スキル」、「自己統制スキル」、「ストレスマネジメントスキル」、「マネジメントスキル」の平均値の比較を行った(Table 5)。 t 検定の結果、KiSS-18の総スコアでは性差はみられなかったが(Table 2)、「積極的な会話スキル」で性差がみられた。

Table 1 各変数の平均、標準偏差、 α 係数

	<i>n</i>	平均値	標準偏差	α
社会的スキル	441	57.31	10.93	0.89
進路選択 セルフ・エフィカシー	428	80.12	13.50	0.92

Table 2 男・女子学生間の社会的スキル、
進路選択セルフ・エフィカシー平均値の比較

	男子学生	女子学生	t 値
社会的スキル	57.07 (<i>n</i> = 287)	57.75 (<i>n</i> = 154)	0.62
進路選択 セルフ・エフィカシー	81.12 (<i>n</i> = 279)	78.29 (<i>n</i> = 149)	2.08 *

註: * $p < .05$

Table 3 KiSS-18 の因子分析結果 (n = 441)

	Factor 1	Factor 2	Factor 3	Factor 4	共通性
積極的な会話スキル (α = .80)					
5. 知らない人とでも、すぐに会話が始められますか	.791	-.166	.103	.080	.575
15. 初対面の人に、自己紹介が上手にできますか	.755	.098	-.091	.097	.548
10. 他人が話しているところに、気軽に参加できますか	.574	.114	.158	.010	.470
1. 他人と話していて、あまり会話が途切れない方ですか	.564	-.093	.003	.255	.405
13. 自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか	.526	-.006	-.008	.187	.340
自己統制スキル (α = .73)					
12. 仕事のうえで、どこに問題があるかすぐに見つけることができますか	-.202	.733	.061	.150	.496
9. 仕事をするとときに、何をどうしたらよいか決められますか	-.076	.695	-.033	.157	.450
18. 仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか	.180	.556	-.011	.020	.367
17. まわりの人たちが自分とは違った考えを持っていても、うまくやっていけますか	.056	.393	.112	.206	.220
14. あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか	.001	.387	.092	.032	.289
16. 何か失敗したときに、すぐに謝ることができますか	.070	.347	.042	.142	.214
ストレスマネジメントスキル (α = .82)					
8. 気まずいことがあった相手と、上手に和解できますか	.006	-.003	.766	.095	.546
4. 相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか	-.030	-.091	.575	.262	.545
7. こわさや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか	.021	.197	.559	.398	.466
6. まわりの人たちとのあいだでトラブルが起きても、それを上手に処理できますか	.131	.038	.551	.095	.578
11. 相手から非難されたときにも、それをうまく片付けることができますか	.069	.260	.409	.066	.375
マネジメントスキル (α = .66)					
3. 他人を助けることを、上手にやれますか	-.012	.014	.236	.778	.666
2. 他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか	.283	.298	.069	.386	.455
因子間相関	Factor 1	.536	.639	.504	
	Factor 2		.623	.519	
	Factor 3			.549	

Table 4 社会的スキル得点の平均値、標準偏差

	n	平均値	標準偏差	range
積極的な会話スキル	443	12.26	4.22	5 ~ 25
自己統制スキル	446	20.26	3.80	6 ~ 30
ストレスマネジメントスキル	445	15.01	3.74	5 ~ 25
マネジメントスキル	448	6.73	1.68	2 ~ 10

Table 5 社会的スキル得点の男・女子学生間の平均値、標準偏差

	男子学生		女子学生		t 値
	平均値	n	平均値	n	
積極的な会話スキル	14.84	288	16.04	155	2.88 **
自己統制スキル	20.38	291	20.03	155	0.94
ストレスマネジメントスキル	15.15	290	15.00	155	0.41
マネジメントスキル	6.70	292	6.78	156	0.46

**p < .01

Table 6 社会的スキルと性別が進路選択セルフ・エフィカシーに及ぼす影響 (n = 422)

説明係数	独立変数	標準偏回帰係数	t 値	VIF
R ² = .465	社会的スキル	.674	18.86 ***	1.001
(.463)	性別	-.126	3.52 ***	1.001

註1: () 内の数値は修正済みR²。
 註2: VIF = 1.001で多重共線性は認められない。
 註3: F 値 = 182.418 (p < .001)。
 註4: ***p < .001

Table 7 社会的スキルが進路選択セルフ・エフィカシーに及ぼす影響 (n = 422)

説明係数	独立変数	標準偏回帰係数	t 値	VIF
R ² = .476	積極的な会話スキル	.287	6.30 ***	1.650
	自己統制スキル	.424	9.13 ***	1.719
	(.471) ストレスマネジメントスキル	.129	2.57 *	2.014
	マネジメントスキル	-.024	0.53	1.626

註1: () 内の数値は修正済みR²。
 註2: VIF = 1.626 ~ 2.014で多重共線性は認められない。
 註3: F 値 = 94.804 (p < .001)。
 註4: ***p < .001, *p < .05

Table 8 社会的スキルと性別が進路選択セルフ・エフィカシーに及ぼす影響($n = 422$)

説明係数	独立変数	標準 偏回帰係数	t 値	VIF
$R^2 = .491$ (.485)	積極的な会話スキル	.315	6.90 ***	1.703
	自己統制スキル	.412	8.96 ***	1.729
	ストレスマネジメントスキル	.117	2.36 *	2.023
	マネジメントスキル	-.024	0.54	1.626
	性別	-.124	3.48 **	1.037

註1: () 内の数値は修正済み R^2 。
 註2: VIF = 1.037 ~ 2.023で多重共線性は認められない。
 註3: F 値 = 80.288 ($p < .001$)。
 註4: *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$

考察

重回帰分析の結果より、SS(特に、「積極的な会話スキル」、「自己統制スキル」、「ストレスマネジメントスキル」)が高くなれば CDMSE が高くなるという仮説を支持するような示唆が得られた。しかしながら、十分な実証ではないので、必ずしも CDMSE を高めた要因が社会的スキルとは言えない。また、他大学の学生、および他の学部や理系学科の学生を対象とした調査も必要であろう。今後の課題としたい。

SS は操作が可能である。例えば、ラボラトリ・メソッドによる体験学習(以下、体験学習)によってそれを高めることができる。これは Lewin たちが開発した人間関係訓練の 1 つで、感受性訓練や T グループ(training group)とも呼ばれ、リーダーシップ・トレーニングや組織開発など多くの領域でも応用されている。津村(2002)は N 大学の「人間関係プロセス論」(セメスタープログラム)と M 大学の「人間関係論」(8 日間集中プログラム)に体験学習を導入し、受講学生の SS の向上を報告している。その際、使用された SS の測定尺度は KiSS-18 である。津村(2002)と本研究で得られた結果より、SS 向上効果のある体験学習には CDMSE 向上効果もあると考えることができる。次の研究では実際に体験学習を実施し、SS が高くなれば CDMSE が高くなるという因果関係を実証する必要がある。

また、 t 検定(Table 2)と重回帰分析(Table 6, 8)の結果より、女子学生の CDMSE は男子学生のそれより低いという傾向がみられた。わが国の就職活動は、一般的に女子学生は男子学生よりも不利だと言われているため、彼女らは男子学生よりも就職活動に対して不安や危機感を感じる環境にいる。ゆえに、そのような結果になったものと考えられる。

Table 6, 7, 8 の重回帰モデルの説明係数をみると、それぞれ約.50 程度である。つまり、それらの変数では CDMSE を 50%ほどしか説明できていないことを意味する。このことから、CDMSE を説明するその他の変数の探

究も今後の課題となろう。

最後に KiSS-18 の視点から、CDMSE を高める効果的な社会的スキル訓練方法について触れる。本研究では KiSS-18 を因子分析した結果、4 因子が抽出された。本研究の重回帰分析結果(Table 7, 8)より、そのうちの「積極的な会話スキル」、「自己統制スキル」、「ストレスマネジメントスキル」の向上に焦点を当てたプログラムを考えていけば、学生の CDMSE を高めることができるということも示唆された。だが、菊池(2007)の KiSS-18 の因子構造に関する研究によると、調査対象者によって 3 因子構造や 5 因子構造といったように分析結果は異なるという。このことから、対象者に応じてどの SS が CDMSE と関連があるのかについても結果は異なる可能性が考えられる。したがって、今後、対象者に応じた、CDMSE 向上のための効果的な社会的スキル訓練を確立させることが求められるであろう。

引用文献

安達智子 (2003). SCCT による進路発達過程について 東清和・安達智子 (編著) 大学生の職業意識の発達 学文社 pp.102-125.
 Bandura, A. (1977). Self-efficacy. *Psychological Review*, 84, 191-215.
 Barnard, C. I. (1938). *The function of the executive*. Cambridge, MA: Harvard University Press. (山本安次郎・田杉 競・飯野春樹 (訳) (1968). 新訳 経営者の役割 ダイアモンド社)
 大坊郁夫・栗林克匡・中野 星 (2000). 社会的スキル実習の試み 北海道心理学研究, 23, 22.
 Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. J., Nevill, D. D., & Metzler, A. E. (1988). Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates. *The Career Development Quarterly*, 37, 56-62.
 玄田有史・曲沼美恵 (2004). ニート 幻冬舎
 Goldstein, A. P., Sprafkin, R. P., Gershaw, N. J., & Klein, P. (1986). *Skill Streaming the Adolescent adolescent: A structural learning approach to*

- teaching prosocial skills*. Urbana, IL: Research Press.
- Holland, J. L., & Holland, J. E. (1977). Vocational indecision. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 404-414.
- 伊藤健市 (1998). 現代の労務管理 知碩書院
- Izard, C. E., & Tomkins, S. S. (1966). Affect and behavior. In Spielberger, C. D. (Ed.), *Anxiety and behavior*. NY: Academic Press. pp. 81-125.
- 和泉鉄平・大坊郁夫 (1998a). 社会的スキルと自己主張に関する研究の課題と展望(1) 北星学園大学大学院論集, 1, 21-37.
- 和泉鉄平・大坊郁夫 (1998b). 社会的スキルと自己主張に関する研究の課題と展望(2) 北星学園大学大学院論集, 2, 1-30.
- 金井壽宏 (2002). 働くひとのためのキャリア・デザイン PHP 新書
- 片山美由紀・今野裕之 (2001). 対人関係 堀 洋道 (監修)・吉田富二雄 (編) 心理測定尺度集II サイエンス社 pp.139-174.
- 菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店
- 菊池章夫 (2007). KiSS-18 研究の現況 菊池章夫 (編著) 社会的スキルを測る 川島書店 pp.123-164.
- 楠奥繁則 (2006a). 自己効力論からみた大学生のインターンシップの効果に関する実証研究 立命館経営学, 44, 169-185.
- 楠奥繁則 (2006b). わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題 立命館経営学, 45, 147-162.
- Leary, M. R. (1983). *Understanding social anxiety: Social, personality, and clinical perspectives*. Beverly Hills, CA: SAGE. (生和秀敏 (監訳) (1990). 対人不安 北大路書房)
- Lesse, S. (1970). *Author Anxiety: Its components, development, and treatment*. New York/London: Gune & Stratton.
- 毛 新華 (2005). 社会的スキル測定尺度KiSS-18の中国の若者への適用 対人社会心理学研究, 5, 85-91.
- 三宅義和 (2005). 進路選択と職業未決定問題の概要 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑 秀和 (著) 大卒フリーター問題を考える ミネルヴァ書房 pp.97-119.
- 溝井正人 (1970). 採用と異動・昇進 高宮 晋 (編) 新版・体系 経営学辞典 ダイアモンド社 pp.903-910.
- 文部科学省 (2004). 新キャリア教育プラン推進事業の概要 文部科学省<http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081102.html> (2009年3月3日)
- 太田さつき・田畑智章・岡村一成 (2007). コンピュータ援助型キャリアガイダンスの効果 応用心理学研究, 32, 73-81.
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of education-vocational undecidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- 坂野雄二 (1993). 認知行動療法入門 2 こころの科学, 50, 101-107.
- 下村英雄 (2001). 進路選択 堀 洋道 (監修)・吉田富二雄 (編) 心理測定尺度集II サイエンス社 pp.333-364.
- 菅原健介 (1996). 対人不安と社会的スキル 相川 充・津村俊充 (編) 社会的スキルと対人関係 誠信書房 pp.111-128.
- 橋木俊詔 (2004). 脱フリーター社会 東洋経済新聞社
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- 津村俊充 (2002). ラボラトリ・メソッドによる体験学習の社会的スキル向上に及ぼす効果 アカデミア人文・社会科学編(南山大学), 74, 291-320.
- 角野信夫 (1998). アメリカ経営組織論 (増補版) 文眞堂
- 浦上昌則 (1995). 学生の進路選択に対する自己効力感に関する研究 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学), 42, 115-126.
- 浦上昌則 (1996). 女子短大生の職業選択過程についての研究 教育心理学研究, 44, 195-203.
- 浦上昌則 (2002). 職業指導 坂野雄二・前田基成 (編著) セルフ・エフィカシーの臨床心理学 北大路書房 pp.204-217.
- 和田 実 (1993). 対人的コミュニケーション 原岡一馬・若林 満 組織コミュニケーション 福村出版 pp.90-104.
- 安田 雪 (2003). 働きたいのに… 高校生就職難の社会構造 勁草書房

註

- 1) 本稿の作成のきっかけを与えてくださった、京都大学の溝上慎一先生と立命館大学の小久保みどり先生に、まず心より御礼を申し上げます。また、本調査の分析、執筆に至るまで、立命館大学の神藤貴昭先生、山本重人先生、匿名査読者、そして、友人のAsmath Hamish氏、井上直紀氏から数々の貴重なコメントを頂きました。ここに記して感謝申し上げます。本文の文責については、全て筆者にある。
- 2) 将来の進路について意思決定が困難な状態に着目し、なぜ進路が定まらないのかという問題にアプローチするのが職業未決定の研究である(安達, 2003)。
- 3) ニートとは、玄田・曲沼(2004)によると、「(大学院)進学準備も求職活動もしておらず、ケガや病気で療養・休養中のわけでもなく、『特になにもしていない』」者のことである。
- 4) SSは領域によって、定義が様々で、統一的な定義は得られていない(和泉・大坊, 1998a, 1998b)が、社会心理学の領域では、その菊池(1988)の定義が代表的である(毛, 2005)。
- 5) 若者の進路意識の希薄さや、労働意欲低下が今日の(ニートやフリーターなどの)職業未決定問題の主たる要因であると議論される傾向にあるが(例えば、文部科学省, 2004; 太田ら, 2007など)、それらが主たる要因とは考え難い(例えば、安田, 2003; 橋木, 2004; 玄田・曲沼, 2004など)。
- 6) 本稿ではキャリアを「成人になってフルタイムで働き始めて以降、生活ないし人生全体を基盤にして繰り広げられる長期的な仕事生活における具体的な職務・職種・職能での諸経験の連続と、節目での選択が生み出していく回顧的意味づけと、将来構想・展望のパターン」(金井, 2002)と定義して考えている。

- 7) Leary(1983)は、「社会的な問題」について述べる際に不安と恐怖を区別すべき論理的理由はないと強調する(Izard & Tomkins, 1966; Lesse, 1970; Leary, 1983)。筆者もこれを支持するので、本稿でも対人不安と対人恐怖を同じものとして捉えている。
- 8) 選考には組織内の職位を越えた人々の異動と、組織外からの雇用という2つの人々の動きに関するすべての活動が含まれている(伊藤, 1998)。ここでいう選考とは「組織内の職位を越えた人々の異動」は含まない。
- 9) 溝井(1970)によると面接は、①個別面接試験、②集団面接試験、③集団討論検査(グループ・ディスカッション)に大別される。
- 10) 選考を客観視するためのもので、心理学的な原理に基づいた、検査が一般的に行われている(溝井, 1970)。

A study about undergraduates' career decision-making self-efficacy:

A focus on KiSS-18

Shigenori KUSUOKU (*Graduate School of Business, Ritsumeikan University*)

According to numerous reports, enhancing career decision-making self-efficacy (CDMSE) is important in reducing the problem of career indecision of undergraduates. However, compared to the amount of research on the relationship between career indecision and CDMSE, few studies have been conducted investigating how to enhance CDMSE. This article addresses this research gap. In this paper, social skills (SS) were found to be the important factor in enhancing CDMSE. A pilot survey conducted upon undergraduates of Ritsumeikan University was used to investigate the relationship between SS (using the KiSS-18 scale) and CDMSE. To verify the relationship, multiple regression analysis was conducted. The results indicated that social skills were the important factor in enhancing CDMSE.

Keywords: career decision-making self-efficacy, social skills, KiSS-18, career indecision, multiple regression analysis.

