

学 位 論 文 要 旨

氏 名 富岡 直美

題 目 社会的責任の意識を高めるキャリア教育の方法と評価

—自己決定理論の枠組みからの検討—

本研究では、社会の持続的発展にむけて変革をもたらすことができる地球市民の育成を目指す社会正義のキャリア教育を実現するために、社会的責任（SR）の認識について学ぶことで自らの活動の社会的価値の認識が高まり、その活動に動機づけられてエンゲージも高まるという仮説のもと（1）自らの活動に関してSRの観点から社会的価値を認識すれば、活動に対して自律的な動機づけを媒介してワーク・エンゲージメントに影響するという仮説を実証する（2）社会正義の理念と方向性を教職員に浸透させるための大学教職員に対するUSR研修を開発する（3）社会正義のキャリア教育の実現に向けて大学生に対するSSR研修を開発する、の3つを目的として研究を行った。本研究は、個人の幸福を目的とし教育場面でも労働場面でも適応される自己決定理論に基づき組織心理学領域の知見を学校段階に応用した点で独自性が、キャリア教育を個人の価値だけでなく社会の価値に視野を広げた点で新規性がある。本論文は、以下の6章で構成される。

第1章では、大学におけるキャリア教育の現状の課題の今後求められる方向性として社会正義のキャリア教育について概観した。そのうえで、SRというキャリア教育のテーマは、参加者が自分の行動や所属組織は社会的に価値があるという認識を高めるのに効果があると考え理由を述べ、自己決定理論の枠組みから考察してSRに関連した社会的価値の認識が動機づけやエンゲージメントを高めるという仮説を立てた。

第2章では、社会正義の理念と方向性を大学教職員に浸透させるため（目的2）に、USRへの意識を醸成する大学の初任教職員を対象としたFD・SDとしてUSR研修をADDIEモデルに沿って開発し、その1回目のサイクルを報告した。参加者の感想などを分析した結果から、USRというテーマの影響で参加者が自身の仕事の価値を認識する、教職協働により多様な人とディスカッションする研修方法は参加者の視野を広げるというUSR研修の成果を報告した。

第3章では、第2章の研修において検証できなかった仮説の検証、および研修の成果として価値の認識を調査できる質問紙の開発を行った。独自に作成した仕事のCSR価値認識尺度、自律的労働動機尺度、既存のワーク・エンゲージメント尺度を用いて従業員の仕事の社会的価値の認識が自律的な動機づけを媒介してワーク・エンゲージメントに影響するという仮説モデルの実証（目的1）を試みた。調査の結果、従業員がCSRの観点から仕事の社会的な価値を認識することは、（1）直接（2）内的調整を媒介して（3）自律的調整から内的調整を媒介して、ワーク・エンゲージメントを高めることを示唆した。個人的価値ではなく社会的価値の認識が動機づけを高めること、CSRは内発的動機づけだ

けでなく自律的な外発的動機づけにもプラスの影響があることも明らかになり、産業・組織心理分野においても新しい知見を提示することができた。

第4章では、第2章で開発した大学の初任教職員を対象としたUSR研修について、ADDIEのサイクルを回し、インストラクショナルデザインのチェックリストを指標に改善して再構築した。第2章の研修評価では、自らの仕事の社会的な価値の認識が、単なる再認識なのか、研修を通じた成果といえるかが確認できなかったが、第3章で開発した仕事のCSR価値認識尺度のUSR版を用いて研修前後の仕事の社会的な価値の認識の変化を調査した結果、研修前から自らの仕事の社会的価値を認識していた人もそうでない人もともに研修後に価値認識が高まっていた。研修前に認識が低かった人は認識が高かった人よりもより効果的であったことも確認され、本研修が、参加者が自分の仕事に社会的価値の認識を高める効果があると評価された。また、インストラクショナルデザインの知見に則って研修方法を改善した効果がみられた。

第5章では、社会正義の大学キャリア教育の実現に向けて、産業・組織心理学分野の知見を取り入れて第4章で開発した研修を基にして、大学生を対象としたキャリア教育の一環としてSSR研修を開発（目的3）し、その評価を行った。その結果、大学生も社会人と同様にSSRの研修前よりも研修後に自身の大学での学びに対する社会的な価値の認識が高まっていた。大学での学びの価値を内在化すれば、参加者は大学での学びへの自律的な動機づけやエンゲージメントが高まると考えられる。さらに、共創の価値を認識し、参加者にとっては対話ができたかどうか満足につながることが示唆された。さらに、参加学生は、大学での学びには自らの価値を高める価値、社会や自分の人生を豊かにする価値が、共創には共創することそのものの価値、内面が成長する価値、ポジティブな感情を得られる価値、成果を得られる価値、そして社会でも評価されたり役立ったりする価値があると見出されていた。自己決定理論の基本的心理欲求を満たす3つの感情も抽出されたことから、参加者は研修を通じて自らの大学での学びの価値を内在化し、共創によってさらに動機づけを高めた可能性がある。

第6章では、各章で得られた知見を整理し、本論文がキャリア教育の実践研究および動機づけ研究に提供する示唆として以下の点について述べた。実践研究としては、インストラクショナルデザインの科学的な手法により開発したことによってより高い成果が期待される研修が開発できたこと、SRというキャリア教育のテーマが社会正義のキャリア教育として参加者の学習や労働の社会的な価値の認識に影響を与えうることを示唆した。動機づけ研究としては、従業員がSRの観点から活動の社会的な価値を認識することは、直接的、または間接的に（内発的動機付けを媒介して、自律的動機づけと内発的動機づけを媒介して）その活動へのエンゲージメントを高めることを示唆した。さらに、研修方法として採用した共創的対話は、研修成果を高めるだけでなく参加者の視野を広げたり、人の基本的心理欲求を満たして動機づけを高めることも示唆した。今後、本研修が参加者の幸福に貢献し、同時に組織や社会から求められるSRへの意識が醸成されることで、将来的に参加者が各人の社会的責任を果たし、その結果、社会の持続的な発展に繋がればと願う。

また、最後に、今後の研究における課題として、データ数がまだ不足していること、本研修での成果が研修後も持続もしくは転用されるかが不明であることをあげた。以上のように、個人の幸福と社会の持続的発展の両立のためにキャリア教育が果たせる役割やその実践について更なる研究の継続が求められる。