

# 大学生のキャリア・パースペクティブ形成に及ぼす ソーシャルサポートおよびメンタリングの効果の検討

西分 翔太・児玉真樹子  
(2014年2月10日受理)

## Effects of Social Supports and Mentoring on Career Perspective of University Students

Shota NISHIWAKE and Makiko KODAMA

The purpose of this study was to examine the effects of social supports and mentoring on career perspective of university students. The results of our investigation using a sample of 128 university students showed the following: 1) emotional supports from friends, faculty and staff had positive effects on clear perspective factor of career perspective, 2) emotional supports from parents and senior students had positive effects on continuance perspective factor of career perspective, 3) instrumental supports from senior students had positive effects on perspective duration factor of career perspective, 4) working life factor of mentoring had positive effects on clear perspective factor and continuance perspective factor of career perspective, 5) job hunting factor of mentoring had negative effects on continuance perspective factor of career perspective. It was suggested that social supports and mentoring are important factors to promote career perspective of university students.

**Key words:** social support, mentoring, career perspective

キーワード：ソーシャルサポート、メンタリング、キャリア・パースペクティブ

### 問題

#### 大学生のキャリア問題の背景

近年、経済状況の劇的な変化により、大学生が自身のキャリアについて見通しを持つことが困難な時代である。文部科学省（2012）による学校基本調査によると、大卒者の就職率は63.9%であり前年よりも就職率は上昇しているとはいえ、依然として厳しい状況である。また、厚生労働省（2013）によると、大卒者の3年目までの離職率は平成22年度卒業の大学生で31%であり、離職率も高く、就職ミスマッチなども問題となっている。大学生を取り巻くこのような状況の中で、自身のキャリアについての将来の見通しを持つことが必要であるのではないだろうか。しかし、安達（2003）では小・中・高での進路指導では上の学校へ進むための受験指導に主眼が置かれてきたため、当面は進学について考え、将来の職業は大学入学後に考えれば良いと、職業に関する問題は先延ばしにされてきたが、大学においてさえ職業の指導や方向づけは十分ではないという点が指摘されている。そこで大学生が自身の

キャリアを形成する上で、職業的な将来の見通しを持てるような支援が必要である。

#### 将来の見通しの概念

将来の見通しの概念には将来展望（尾崎，1999）や将来の見通し（尾崎・溝上，2001）、キャリア展望（武田，1999）、時間的展望（白井，1994）などがあるが、これらの概念は明確な定義がなされていない。また将来の見通しといっても職業や家庭など、様々な領域がある。職業的な将来の見通しの概念としてはキャリア・パースペクティブ（金井・矢崎，2005）という概念がある。このキャリア・パースペクティブは“自分の人生における、職業生活を中心とした生き方の、実現可能性が加味された短期的・長期的見通し”と定義されている（金井・矢崎，2005）。将来の見通しに関して、先ばかりを見て、現段階における自身の課題がままならない場合があるが、この点に関してもキャリア・パースペクティブは配慮して定義づけられており、大学生のキャリア発達を検討するにあたり、有用な概念であると考えられる。

## キャリア・パースペクティブに関する先行研究

キャリア・パースペクティブに関して、これまでいくつかの先行研究がなされている。柳井・岡田（2011）では実際に仕事に就いている人を対象に仕事の取り組みが職業的アイデンティティ、キャリア環境変化対応、仕事の意味づけを介してキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすことを明らかにしている。三後・金井（2003）では高校生を対象として調査をした結果、自己決定経験とキャリアモデルがキャリア・パースペクティブに影響を及ぼしていること、キャリア・パースペクティブが進路選択に対する自己効力感に影響を及ぼすことが明らかになっている。また矢崎（2006）ではキャリア・パースペクティブが大学生の進路探索意図と進路探索行動に影響を及ぼしていることが分かっている。これらの先行研究の知見を統合すると、キャリア・パースペクティブは大学生の進路選択行動を促す有用な要因であることがわかる。しかし、日本において未就業者のキャリア・パースペクティブの形成を促す支援としてどのようなものが有効であるか、といったことを明らかにした研究は見当たらない。よって本研究では大学生のキャリア・パースペクティブ形成に影響を及ぼす要因としてソーシャルサポートとメンタリングについて着目した。

## ソーシャルサポート

ソーシャルサポートとは“ある人を取り巻く重要な他者（家族、友人、同僚、専門家など）から得られる様々な形の援助”である（久田，1987）。また、ソーシャルサポートには情緒的サポートと道具的サポートの2つの機能がある（浦，1992）。情緒的サポートとはストレス状況下にある人の傷ついた自尊心や情緒に働きかけてその傷を癒し、自ら積極的に問題解決に当たれるような状況に戻すような働きかけであり、道具的サポートとはストレスに苦しむ人に対しそのストレスを解消するために必要な情報を提供したり、それを入手しやすくするための情報を提供するような働きかけである（浦，1992）。このようなソーシャルサポートが、大学生の職業選択の場面においても提供され、効果があることが明らかになっている。下村・木村（1997）では大学生の就職活動に関するソーシャルサポートが就職活動ストレスの軽減に有効であることを明らかにしている。また、松田・前田（2007）では職業選択におけるソーシャルサポートが自己効力感を介し、職業選択未関与に影響を及ぼすことを示している。ソーシャルサポートはそのサポート源も重要な要因である。上述の先行研究においては、下村・木村（1997）では家族、先輩、同性の友人、異性の友人をサポート源として、松田・前田（2007）では親と友人をサポート

ト源として扱っている。しかし、ソーシャルサポート源が個人を取り巻く重要な他者であるのならば、大学生にとっての身近な存在として大学の教職員も考えられる。近年、大学主催で大学生を対象としたキャリアに関するセミナーや進路相談を行っている大学が増加していることからサポート源として大学の教職員からの職業選択に関わるソーシャルサポートについて検討することも意義のあることであるのではないかと考えられる。そこで本研究ではソーシャルサポートのサポート源として、親、友人、大学の教職員、先輩を設定し、検討する。

## メンタリング

近年、注目されている青少年の発達支援方略にメンタリングがある。久村（2002）によると、メンタリングとは“広義では人生経験が豊富な人であり、指導者、後見人、助言者、教育者、または支援者という役割をすべて果たす人としてのメンターがプロテジェに対して行う支援行動”とされている。また、メンターの特性という視点から定義した場合、メンターとは“プロテジェよりも豊富な経験、豊かな知識、権力（影響力）を持つ人”と定義され、役割という視点から定義すると、“プロテジェにとって指導者、理解者、相談役、教育者、支援者や後見人という何役もの役割を演じ、その役割を果たす人”と定義される。（Levinson et al.,1978；久村，2002による）。しかし、これらの定義はあまりにも包括的かつ抽象的であるという指摘があった。そこでメンターがプロテジェにもたらす行動的側面からメンタリングを捉えたのがKram（1985）であった（久村，2002による）。Kram（1985）はメンタリング行動が“キャリア的機能”と“心理・社会的機能”によって構成されていることを明らかにし、“キャリア的機能”とは主にプロテジェのキャリア発達を促進する支援行動であり、“心理・社会的機能”とは主に社会や組織におけるプロテジェ自身の能力、立場、役割、アイデンティティについての理解を向上させ、一人のより成熟した人間への成長を促すことを目的とした支援行動である（久村，2002による）。

従来のメンタリングに関する研究は主に産業組織分野で人材開発のために発展してきたが、近年、海外では高等教育の領域においてもメンタリングの研究が行われてきている。Johnson（1981；cf.,Johnson,1989）では教育の文脈でのメンタリングを1対1の学習関係であると説明し、メンターは概してプロテジェより年上の人間で、教授や、職員、学生でもなりうる」と提言している（Jacobi,1991による）。この研究での定義によると、メンタリングの関係にはフォーマルなものといふインフォーマルなものという側面があり、モデリング行

動と長期にわたる対話から成り立つものであるとしている (Jacobi, 1991 による)。また, Jacobi (1991) ではどの分野においてもみられるメンタリングの最小共通項として①メンタリングは援助関係 (メンタリングの本来の原動力はメンターによるプロテジェへの援助とサポートであり, サポートには様々な形態があるが, 学校や職場でのプロテジェの成功の援助をするという共通の目的をもつ) である, ②メンタリング行動には広義で捉えると a) 感情的・心理的なサポート, b) キャリア・専門性の発達への直接的な援助, c) 役割モデル, の3つの構成要素がある, ③メンタリングは相互関係であり, メンターはプロテジェと同程度良い影響を得ることができる, ④メンタリング関係にはメンターとプロテジェの直接的な関わりを必要とする, ⑤プロテジェと比較して, メンターは特定の組織や環境において, より優れた経験や影響, 達成を示す, ということを示している。そこで本研究では, 学生にとってのメンターを“プロテジェである学生よりも年上で, 学生が就きたいと考えている職業に実際に就いている人, もしくはその職業についての知識が豊富な人で, 頼りになる人”と定義し, メンタリングを“メンターがプロテジェに対して, キャリア発達を目的として行う支援行動”と定義した。

日本における大学生を対象としたメンタリングに関する研究は少ないながらも存在する。浅田 (2007) や青木・森下・岩立 (2010) では幼稚園教育実習における指導教員と実習生の関係をメンターとプロテジェの関係としてメンタリングを捉えている。これらは教育実習という場で限定的にとらえられており, 言わばフォーマルなメンタリングに当たるものである。しかし, 日本で大学生を対象にしたインフォーマルなメンタリングに着目した研究は見当たらない。本研究ではインフォーマルなメンタリングに着目する。

#### 本研究の目的

以上を踏まえ, 本研究では誰からどのようなソーシャルサポートを受けたりメンタリングを受けたりすることが大学生のキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのかを検討することを目的とする。具体的にはソーシャルサポートについては親, 友人, 大学の教職員, 先輩の4つのサポート源を設定し, それらからのキャリア・パースペクティブへの影響を検討する。また, これらのサポート源からのサポート量の差に着目した研究が見当たらないので, これについても検討する。メンタリングについては学生がメンターだと感じている人をメンターとみなし, キャリア・パースペクティブに及ぼす影響を検討する。

## 予備調査

### 目的

先行研究では大学生の進路選択に関して, 大学の教職員, 先輩から受けるソーシャルサポートを測定する尺度がみあたらない。そこで本研究で使用するソーシャルサポートの質問項目を作成するために, 予備調査を行った。

### 方法

2013年6月にH大学の大学生17名(教育学部11名, 法学部3名, 工学部3名, 男性9名, 女性8名)を対象に自由記述による質問紙調査を実施した。平均年齢は22.0歳( $SD=0.91$ )であった。質問内容の構成はまず, “将来, 就きたいと考える職業や自分に向いていると感じる職業を探すにあたって, 以下の人々からどのようなサポートを受けたことがありますか”という設問を設定し, 親から, 友人から, 大学の教職員から, 先輩からのそれぞれで記述してもらった(複数回答可)。

### 結果

調査者と社会心理学を専攻する指導教員で自由記述から得られたデータを分類した。まず浦 (1992) に従い, データを情緒的サポートと道具的サポートに分類した。ここで得られたデータに松田・前田 (2007) で使用された質問項目と調査者自らで考えた質問項目を加え, 計19項目のソーシャルサポートの質問項目を作成した (Table 1)。

## 本調査

### 目的

以下の3点について明らかにすることを目的とした。

- ①親, 友人, 大学の教職員, 先輩のサポート源で受けているサポート量に差があるのかを明らかにする。
- ②誰からどのようなソーシャルサポートが大学生のキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのかを明らかにする。
- ③メンタリングが大学生のキャリア・パースペクティブに及ぼす影響を明らかにする。

### 方法

**調査手続き** 2013年10月初旬に広島県内のH大学で開催された3回のキャリアセミナーにおいて一斉配布による質問紙調査と, H大学内での個別配布による質問紙調査と, 10月中旬に広島県内のY大学において個別配布による質問紙調査を実施した。いずれも「職業意識に関するアンケート」と題した質問紙であった。なお, 調査にあたって, 回答は任意であることを伝え

Table 1 ソーシャルサポートの質問項目

情緒的サポート	その人はあなたにはあなた自身が就きたい職業に対する適性があると認めてくれた。 その人はあなたの将来の仕事に対する不安について話を聞いてくれた。 その人はあなたの将来の計画を理解してくれた。 その人はあなたのこれまでの経験が将来仕事をすると役に立つと励ましてくれた。 その人はあなたの将来の夢を聞いてくれた。 その人はあなたが将来仕事を続けていくうえで不安を抱いていたとき、励ましてくれた。
道具的サポート	その人は様々な職業に関してそれぞれに就いた際のメリット、デメリットを教えてくれた。 その人は様々な職業に関してそれぞれにつくためにはどうすればよいか、具体的な方法を教えてくれた。 その人は仕事をすることであなたに必要な能力を教えてくれた。 その人はあなたに適した職業を勧めてくれた。 その人は様々な職業に関するそれぞれの労働環境について教えてくれた。 その人は将来、仕事を続けていく上でのストレスの対処法を教えてくれた。 その人は客観的にあなたの適性を教えてくれた。 その人はあなたが就きたいと考えている職業に実際に就いている人の状況について教えてくれた。 その人が仕事をすることでどういった目標をもっているか(持っていたか)について教えてくれた。 その人はあなたが就きたいと考えている職業に就くために今しておくべきことを教えてくれた。 その人は仕事を続けていきやすい職業に関して教えてくれた。 その人が仕事を続けていくなかで他の人もしくは他の人が苦労した点やよかった点について教えてくれた。 その人は様々な職業に関してそれぞれに就くのに必要な資格について情報をくれた。

た。

**調査対象者** H大学では文学部28名、教育学部21名、経済学部9名、法学部9名、生物生産学部4名、理学部3名、総合科学部5名、文学研究科2名、社会科学部3名、先端科学研究科2名の計95名、Y大学では文学部33名で、計128名(男性45名、女性83名)の調査対象者を得た。平均年齢は21.2歳( $SD=1.07$ )であった。

#### 調査内容

(1)キャリア・パースペクティブの質問項目 金井・矢崎(2005)の16項目からなるキャリア・パースペクティブ尺度を使用した。1(全く当てはまらない)から4(よく当てはまる)の4段階評定で回答を求めた。

(2)ソーシャルサポートの質問項目 筆者が予備調査で作成した19項目からなるソーシャルサポートの質問項目を使用し、「あなたが大学生になってから、職業選択や就職する際に、以下のサポートを受けましたか」という教示のもと、1つの質問に対し、親、友人、大学の教職員、先輩のサポート源ごとに1(全く当てはまらない)から4(よく当てはまる)の4段階評定で回答を求めた。なお、各サポート源で複数の人からサポートを受けている場合はトータルで評価させた。

(3)メンターの有無 本研究でのメンターの定義に従い、「①あなたが就きたいと考えている職業に実際にいる人、もしくはその職業についての知識が豊富な人②あなたよりも年上の人③あなたにとって頼りになる人、以上のすべての条件を満たす人はいますか」という設問を設定し、これに対して有無の回答を求めた。有と回答した人にはその人との関係性についても尋ねた(自由記述)。

(4)メンタリングの質問項目 (3)でメンターが有と

回答した人だけに回答を求めた。児玉・深田(2005)のメンターから受けている行動に関する質問項目を一部大学生向けに表現を修正したものとJacobi(1991)におけるメンタリングの最小共通項に基づいて筆者が作成した項目を合わせた計8項目を使用した。複数のメンターがいる場合は彼らから受けているメンタリングについてトータルで評価させた。1(全く当てはまらない)から4(よく当てはまる)の4段階評定で回答を求めた。

(5)フェース項目 性別、年齢、学部、学年を調査した。

#### 結果

**キャリア・パースペクティブの因子分析** キャリア・パースペクティブ尺度に関して、主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。なお、逆転項目は得点化の基準を逆にした後、分析した。因子数は固有値が1.0以上を基準に決定し、因子負荷量の絶対値が.40未満の項目、因子間において因子負荷量の絶対値の差が.10以下の項目、複数の因子にまたがって、因子負荷量の絶対値が.40以上の項目にあてはまる項目を削除して因子分析を繰り返した結果、最終的に3因子が抽出された。これは金井・矢崎(2005)と同じ因子構造であったので、金井・矢崎(2005)と同様に第I因子を「見通しの明確性」( $\alpha=.81$ )、第II因子を「見通しの連続性」( $\alpha=.77$ )、第III因子を「継続の見通し」( $\alpha=.75$ )とした(Table 2)。

**ソーシャルサポートの因子分析** ソーシャルサポートの質問項目をサポート源ごとに主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。因子数は固有値が1.0以上を基準に決定し、因子負荷量の絶対値が.40未満の項目、因子間において因子負荷量の絶対値の差が.10以下の項目、複数の因子にまたがって因子負荷量の絶

対値が .40 以上の項目にあてはまる項目を削除して因子分析を繰り返した結果、最終的に親からのソーシャルサポートでは2因子、友人からのソーシャルサポートでは3因子、大学の教職員からのソーシャルサポートでは2因子が抽出された。3つのサポート源において全く同じ因子構造ではなかったが、ほぼ同様の項目が含まれた「情緒的サポート」(問 12,9,4,3,11,1,17,7)と「道具的サポート」(問 5,13,8,2,15)の2因子がみられた (Table 3)。全サポート源の因子分析で2因子に共通に含まれていた項目を利用して、各因子を測定することとした。なおクロンバックの  $\alpha$  係数はそれぞれ、親からの情緒的サポートが  $\alpha=.90$ 、道具的サポートが  $\alpha=.87$ 、友人からの情緒的サポートが  $\alpha=.89$ 、道具的サポートが  $\alpha=.80$ 、大学の教職員からの情緒的サポートが  $\alpha=.91$ 、道具的サポートが  $\alpha=.90$ 、先輩からの情緒的サポートが  $\alpha=.90$ 、道具的サポートが  $\alpha=.90$  であった。

ソーシャルサポートの確証的因子分析 ソーシャルサポートの因子構造が「情緒的サポート」と「道具的サポート」の2因子となるモデルが妥当であるのかを検討するために、サポート源ごとに確証的因子分析を行った。その結果、親からのソーシャルサポートでは  $GFI=.88$ 、 $AGFI=.83$ 、 $RMSEA=.08$ 、友人からのソーシャルサポートでは  $GFI=.92$ 、 $AGFI=.89$ 、 $RMSEA=.03$ 、大学の教職員からのソーシャルサポートでは、 $GFI=.87$ 、 $AGFI=.81$ 、 $RMSEA=.09$ 、先輩からのソーシャルサポートでは  $GFI=.89$ 、 $AGFI=.84$ 、 $RMSEA=.08$  となった。 $GFI$  と  $AGFI$  の値が全体的にやや低い値となったが、 $N$  が十分多くないこと ( $N=128$ ) や、豊田 (2007) では  $GFI$  の値の低さの理由だけでパス図を捨てる必要がないという点が指摘されていること、探索的因子分析においても4つのサポート源のうち3つのサポート源で2因子構造がみられ、 $\alpha$  係数もそれぞれ .80 以上と高い結果となったことを考慮し、本研究ではこの

Table 2 キャリア・パースペクティブの因子分析

	I	II	III	共通性
10 将来、仕事についてからの5年間の仕事上の目標を思い描くことができる。	.79	-.18	.06	.53
12 将来、仕事に就いてから10年後には自分が仕事上でどうありたいかはっきりしている。	.77	-.18	-.05	.43
13 将来、やりたい仕事が自分の人生の中でどのような意味を持つのかはっきりしている。	.68	.12	.01	.59
8 将来就こうとしている仕事が、自分の生活の中でどのように位置づけられるか理解している。	.51	.28	.03	.53
5 自分が将来働いている姿を思い浮かべることができる。	.48	.27	-.14	.42
15 自分のやりたい仕事と今自分がしていることには関連がある。	-.17	.89	.08	.66
4 今、自分がしていることは、将来の仕事に役立つ。	-.14	.74	-.05	.44
7 自分が将来働くために、今何をしているか説明できる。	.16	.58	-.09	.45
1 将来、就きたい仕事がある。	.31	.41	.03	.43
14 将来就く仕事が自分にとってつらいものだったら辞めてしまってもかまわない。	-.05	.02	.72	.50
3 仕事が自分に合わなかったら辞めるという選択肢もある。	.02	.01	.63	.41
11 将来、自分の就く仕事が、たとえやりたかったことと違っていても、我慢して仕事を続けるだろう。	-.13	-.05	.62	.34
16 いったん働き出したら、その仕事を辞めない方がいい。	.07	-.04	.60	.38
9 将来、仕事をする上で、嫌なことがあっても耐えられる。	.25	.10	.45	.40
因子相関行列	I	.61	.37	
	II		.21	
	III			

Table 3 ソーシャルサポートの因子分析での共通項目

	親		友人		大学の教職員		先輩		
	I	II	I	II	I	II	I	II	
12 その人はあなたの将来の夢を聞いてくれた。	.81	-.20	.72	.00	-.13	.61	.17	-.02	.73
9 その人はあなたのこれまでの経験が将来仕事をすると役に立つと励ましてくれた。	.80	-.07	.45	.27	.00	.21	.53	.18	.54
4 その人はあなたの将来の計画を理解してくれた。	.77	.01	.74	.09	.03	.89	-.05	-.09	.91
3 その人はあなたの将来の仕事に対する不安について話を聞いてくれた。	.72	.08	.86	-.20	.14	.83	.00	.10	.72
11 その人は客観的にあなたの適性を教えてくれた。	.70	.08	.67	.07	.03	.65	.17	-.13	.71
18 その人が仕事を続けていくなかで本人もしくは他の人が苦労した点やよかった点について教えてくれた。	.69	.09	.03	.80	-.18	.64	.09	.42	.39
1 その人はあなたにはあなた自身が就きたい職業に対する適性があると認めてくれた。	.68	-.02	.80	-.01	-.12	.52	.08	-.04	.70
17 その人はあなたが将来仕事を続けていくうえで不安を抱いていたとき、励ましてくれた。	.66	.06	.58	.07	.19	.95	-.09	.20	.64
7 その人はあなたに適した職業を勧めてくれた。	.54	.25	.52	.21	-.04	.46	.28	.19	.55
14 その人が仕事をする上でどういった目標をもっているか(持っていたか)について教えてくれた。	.52	.21	.01	.63	.04	.37	.45	.45	.21
10 その人は将来、仕事を続けていくうえでストレスの対処法を教えてくれた。	.46	.24	.11	.59	.00	.28	.40	.16	.51
16 その人は仕事を続けていきやすい職業に関して教えてくれた。	.38	.33	-.01	.57	.12	.30	.38	.74	-.04
5 その人は様々な職業に関してそれぞれにつくためにはどうすればよいか、具体的な方法を教えてくれた。	-.15	.93	-.02	.11	.68	-.03	.82	.64	.18
13 その人はあなたが就きたいと考えている職業に実際に就いている人の状況について教えてくれた。	-.10	.78	-.14	.30	.42	.24	.58	.87	-.06
8 その人は様々な職業に関するそれぞれの労働環境について教えてくれた。	-.01	.74	-.05	.34	.36	-.09	.89	.86	-.08
2 その人は様々な職業に関してそれぞれに就いた際のメリット、デメリットを教えてくれた。	.12	.68	.09	-.19	.88	.08	.72	.65	.12
15 その人はあなたが就きたいと考えている職業に就くために今しておくべきことを教えてくれた。	.16	.66	-.12	.42	.43	-.05	.84	.85	-.04
19 その人は様々な職業に関してそれぞれに就くのに必要な資格について情報をくれた。	.02	.64	.14	.44	.13	.47	.32	.83	-.04
6 その人は仕事をする上であなたに必要な能力を教えてくれた。	.23	.56	.08	.51	.09	.17	.66	.50	.19

Table 4 メンタリングの因子分析

	I	II	共通性
5 その人はあなたに信頼している旨を伝えてくれる。	.76	.12	.67
4 その人はあなたがその職業につくために必要なスキルを身につける機会を与えてくれる。	.75	-.10	.50
6 その人はあなたの就きたい職業に関連している人を紹介してくれる。	.47	.05	.24
1 その人はあなたが将来仕事をしていく上で手本となっている。	.45	-.05	.18
7 その人はあなたの就職がうまくいくよう応援してくれている。	-.13	.80	.57
2 その人は自分の経験にもとづき、あなたにその職業につくための具体的な方法を教えてくれる。	.15	.59	.45
因子相関行列		.46	

Table 5 ソーシャルサポートの平均値と標準偏差

	親から (n=128)		友人から (n=128)		大学の教職員から (n=128)		先輩から (n=128)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
情緒的サポート	2.65	0.85	2.56	0.79	1.84	0.78	1.93	0.81
道具的サポート	2.17	0.85	1.94	0.66	2.07	0.92	2.13	0.91

ソーシャルサポートは情緒的サポートと道具的サポートの2因子構造となるとして、分析をすすめることとした。

**メンターの種類** メンターがいると答えた人は全体で38人であった。これらの人を対象にメンターとなりうる人との関係を複数回答可で尋ねた結果、先輩が22名、教員が9名、親が5名、友人が5名、就活関係で出会った人が3名、兄弟が2名、その他が3名となった。

**メンタリングの因子分析** メンターがいると答えた人 (n=38) を対象にメンタリングの質問項目を主因子法、プロマックス回転で因子分析を行った。因子負荷量の絶対値が.40未満の項目、因子間において因子負荷量の絶対値の差が.10以下の項目、複数の因子にまたがって因子負荷量の絶対値が.40以上の項目にあてはまる項目を削除して因子分析を繰り返した結果、最終的に2因子が抽出された。第I因子は将来の職業に関する質問項目が含まれていたため「職業生活に対するメンタリング」、第II因子は就職活動に関する項目が含まれていたため「就職活動に対するメンタリング」と命名した。クロンバックの $\alpha$ 係数は職業生活に対するメンタリングが $\alpha=.69$ 、就職活動に対するメンタリングが $\alpha=.65$ となった (Table 4)。

**サポート源を独立変数、ソーシャルサポートの2因子を従属変数とした分散分析** サポート源によるサポート量の違いを検証するためにサポート源を独立変数、ソーシャルサポートの2因子をそれぞれ従属変数とした1要因4水準の分散分析を行った。その結果、情緒的サポートではサポート源の主効果が見られ ( $F(3,381)=57.24, p<.001$ )、ライアン法による多重比較の結果、親が大学の教職員と先輩よりも有意に高く、友人が大学の教職員と先輩よりも有意に高かつ

た。道具的サポートでは有意な主効果がみられなかった ( $F(3,381)=2.57, p<.10$ )。平均値と標準偏差はTable 5に示したとおりとなった。

**各サポート源のソーシャルサポートを独立変数、キャリア・パースペクティブを従属変数とした重回帰分析** 誰からどのようなソーシャルサポートがキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのかを検証するために各サポート源のソーシャルサポートを独立変数、キャリア・パースペクティブを従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、友人からの情緒的サポートと大学の教職員からの情緒的サポートが見通しの明確性に、親からの情緒的サポートと先輩からの情緒的サポートが見通しの連続性に、先輩からの道具的サポートが継続の見通しにそれぞれ正の影響を及ぼしていることが示された (Table 6)。

Table 6 ソーシャルサポートを独立変数とした重回帰分析

	見通しの明確性	見通しの連続性	継続の見通し
親からの情緒的サポート		.23**	
親からの道具的サポート			
友人からの情緒的サポート	.36***		
友人からの道具的サポート			
大学の教職員からの情緒的サポート	.20*		
大学の教職員からの道具的サポート			
先輩からの情緒的サポート		.23**	
先輩からの道具的サポート			.22*
$R^2$	.24***	.12***	.05*
Adj $R^2$	.22***	.11***	.04*

\*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Table 7 メンタリングを独立変数とした重回帰分析

	見通しの明確性	見通しの連続性	継続の見通し
職業生活に 対するメンタリング	.36*	.43*	
就職活動に 対するメンタリング		-.33*	
$R^2$	.13*	.20*	
Adj $R^2$	.11*	0.15*	

\*\*\* $p < .001$ . \*\* $p < .01$ . \* $p < .05$ 

メンタリングを独立変数、キャリア・パースペクティブを従属変数とした重回帰分析。メンターがいると回答した者のデータ (n=38) を使用し、どのようなメンタリングがキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのかを検討するために、メンタリングを独立変数、キャリア・パースペクティブを従属変数としたステップワイズ法による重回帰分析を行った。その結果、職業生活に対するメンタリングは見通しの明確性と見通しの連続性に正の影響を及ぼしており、就職活動に対するメンタリングは見通しの連続性に負の影響を及ぼしていた (Table 7)。

## 考察

本研究ではサポート源によって職業選択に関するソーシャルサポートのサポート量に差があるのか、誰からどのようなソーシャルサポートが大学生のキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのか、どのようなメンタリングが大学生のキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすのかを明らかにすることを目的として分析を行った。

### サポート源によるサポート量の差

分散分析の結果、親と友人からの情緒的サポートは大学の教職員と先輩よりも有意に高いことが示された。つまり、大学生は先輩と大学の教職員からよりも親と友人からの情緒的サポートを多く受けていると感じているということである情緒的サポートとはストレス状況下にある人の傷ついた自尊心や情緒に働きかけてその傷を癒し、自ら積極的に問題解決に当たれるような状況に戻すような働きかけであり (浦, 1992), 飯塚 (1992) では大学生を対象に調査した結果、最も精神的な支えとなる親密なサポート源として家族と友人があげられている。本研究における情緒的サポートの項目が理解や励ましに関する項目であり、大学生にとってより親密である親や友人からの情緒的サポートを多く受けていると知覚しているという結果は、飯塚 (1992) と一致した結果と言えよう。また、道具的サポートではサポート源で有意差が見られなかった。しかし、

平均値をみると大学の教職員からと先輩からもある程度高い値を示していることが分かる。大学生は職業選択に関するより具体的なソーシャルサポートはサポート源との親密さに関係なく、サポートを受けていることがわかった。

### ソーシャルサポートが大学生のキャリア・パースペクティブに及ぼす影響

サポート源ごとのソーシャルサポートの2因子を独立変数とした重回帰分析の結果、ソーシャルサポートが大学生のキャリア・パースペクティブ形成に有用であることが示された。具体的には友人からの情緒的サポートと大学の教職員からの情緒的サポートはキャリア・パースペクティブの見通しの明確性に正の影響を及ぼしていた。また、親からの情緒的サポートと先輩からの情緒的サポートは見通しの連続性に影響を及ぼしていた。松田・前田 (2007) において、親と友人からのソーシャルサポートが大学生の進路選択における自己効力感に影響を及ぼしていた結果と同様に、本研究でも親と友人からのソーシャルサポートがキャリア形成に有用であることが示されたが、そのなかでも情緒的サポートが特に有用であることが本研究では示された。サポート源によるサポート量の差を検討した際、情緒的サポートでは大学の教職員からと先輩からでは親と友人よりも受けているサポートが低かったにも関わらず、それぞれキャリア・パースペクティブ形成に有用であることが示された。このことから、キャリアセンターとの連携やキャリア相談、就職活動を終えた先輩やOB・OGとの連携をより充実させ、大学生とより関わることができる機会を提供していき、大学生の将来の不安が軽減するように支援したり、励ましのサポートを行っていくことが必要であると考えられる。また見通しの明確性と見通しの連続性は情緒的サポートから影響を受けていたのに対し、キャリア・パースペクティブの継続の見通しは先輩からの道具的サポートから影響を受けていた。本研究での被調査者は学部3年生、4年生、大学院1年生、2年生といった就職を間近に控えている者が主な対象であり、就職活動が終わった先輩や実際に仕事をしている身近な先輩からの具体的なサポートは大学生にとって、自身の将来と照らし合わせてより将来の仕事に就いた際の自分自身を想像しやすくし、仕事を続けることに対して肯定的に捉えることができるのではないかと考えられる。

### メンタリングがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響

メンターがいると答えた人は128名中、38名で全体の約30%であった。その中でも大学生がメンター

とみなしている人との関係については先輩と答えた割合が高かった。本研究でのメンターは「プロテジェである学生よりも年上で、学生が就きたいと考えている職業に実際に就いている人、もしくはその職業についての知識が豊富な人で、頼りになる人」と定義しており、メンターがいると答えた者はある程度自分の就きたい職業が明確であると言える。しかし、メンターがいると答えた人の割合の低さから、就きたい職業が明確になってもメンターと出会えていない大学生がいる可能性が考えられるため、大学生のメンターとなりうる人とのマッチングの支援も早い段階から行っていくことが必要である。

メンタリングに関しては職業生活に対するメンタリングがキャリア・パースペクティブの見通しの明確性と見通しの連続性に正の影響を及ぼしていた。このことから、大学生にとってメンターからの将来の職業に対する支援は自身の現在からのキャリアの見通しを明確にし、そのために今自分がすべきことを明確にすることに効果があることが示された。しかし、就職活動に対するメンタリングは見通しの連続性に負の影響をおよぼしていた。本研究での就職活動に関するメンタリングの質問項目は「その人はあなたの就職がうまくいくよう応援してくれている」、「その人は自分の経験にもとづき、あなたにその職業につくための具体的な方法を教えてくれる」という2項目であり、このようなメンターからの応援や具体的な情報の提供といった直接的な支援は大学生のキャリア・パースペクティブの見通しの連続性を阻害する要因となることが明らかとなった。下村・木村(1997)において、就職活動は大学生にとって重要な課題であり、それを自分一人でやり遂げられるかどうかは本人の自己評価に深く影響するものと考えられ、サポートによって当面の問題は解決できるにしても、サポートを受けたこと自体によって自己評価が低められるという点が指摘されている。本研究におけるメンターからの応援や具体的な情報の提供といった直接的なサポートを受けたことが大学生の自己評価を低め、今現在の自分の行っていることに対して、否定的にとらえてしまい、見通しの連続性を阻害するのではないだろうか。メンターからの支援は現在の就職活動に対する具体的な支援ではなく、大学生の将来を見越した、職業生活に対する支援が大学生のキャリア・パースペクティブ形成に有用であることが示された。

#### 今後の課題

まず、ソーシャルサポートの確証的因子分析の結果、適合度があまり高い値を示さなかった。データを増やし、再度検討する必要がある。また必要に応じて、

ソーシャルサポートの質問項目の内容に改善が必要かもしれない。

また、本研究では回答の際の被調査者の負担を減らすためにサポート源として、大学の教員も職員もあわせて「大学の教職員」とまとめた。しかし、大学の教職員には、ゼミの指導教員やキャリアセンターの職員など、様々な立場で大学生のキャリア形成を支援する者がいる。本研究の結果では、大学の教職員からのソーシャルサポートがキャリア・パースペクティブに影響を及ぼしていることが示されたため、今後は大学の教職員をゼミの指導教員やキャリアセンターの職員というふうに分類して検討することで、大学側が大学生に提供する有用なキャリア支援をより詳細に検討することが可能になるであろう。

またキャリア・パースペクティブは大学生の時期によって変容しうるものであると考えられる。矢崎(2006)ではこの点に関して、同じ年の5月と10月に調査を実施し、縦断的な研究を行っているが、より長い期間でみても大学生のキャリア・パースペクティブは変容する可能性がある。その中で周囲からのサポートがキャリア・パースペクティブの変容にどのように関連しているかを検討することも必要である。

## 引用文献

- 安達智子(2003). 大学生の職業興味形成プロセス—手段性・表出性、自己効力感、結果期待の役割について— 教育心理学研究, **51**,308-318.
- 青木聡子・森下葉子・岩立京子(2010). 学生の保育現場における学びへの支援：学生と教員とのメンタリングをサポートするフィールド・コーディネーターの役割と課題 東京学芸大学紀要総合教育科学系, **61**,15-23.
- 浅田 匡(2007). 幼稚園教育実習におけるメンタリングの機能に関する研究(教育心理学と実践活動) 教育心理学年報, **46**,156-165.
- 久田 満(1987). ソーシャルサポート研究の動向と今後の課題 看護研究, **20**,170-179.
- 久村恵子(2002). メンタリング 宗方比佐子・渡辺真澄(編)キャリア発達の心理学 仕事・組織・生涯発達 川島書店 pp.127-153.
- 飯塚由美(1992). 知覚されたソーシャル・サポート：サポート源との親密さ 島根女子短期大学紀要, **30**,111-121.
- Jacobi, M. (1991). Mentoring and undergraduate academic success:A literature review. *Review of Educational Research*, **61**, 505-532.



- 金井篤子・矢崎裕美子 (2005). キャリア・パースペクティブ尺度作成の試み 日本社会心理学会第46回大会発表論文集, 308-309.
- 児玉真樹子・深田博己 (2005). キャリア段階別に見た, 企業就業者の職業的アイデンティティの形成に及ぼすメンタリングの効果 産業ストレス研究, 12, 221-231.
- 厚生労働省 (2013). 新規大学卒業就職者の事業所規模別離職状況  
<<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/dl/24-16.pdf>>
- 松田由希子・前田健一 (2007). 大学生の職業選択未関与に及ぼす自己効力感と親や友人からのサポートの影響 広島大学心理学研究, 7, 147-158.
- 文部科学省 (2012). 学校基本調査  
<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k\\_detail/1329235.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/kekka/k_detail/1329235.htm)>
- 尾崎仁美 (1999). 青年の将来展望に関する一考察-将来次元の重要性を考慮する意義- 大阪大学教育学年報, 4, 87-100.
- 尾崎仁美・溝上慎一 (2001). 大学生の将来の見通しを求める学年の文脈: 「今優勢」「将来優勢」の観点から 日本教育心理学会総会発表論文集, 43, 126.
- 三後美紀・金井篤子 (2003). 高校生の進路選択過程における自己決定経験とキャリアモデルの役割 経営行動科学学会年次大会発表論文集, 20, 135-139.
- 下村英雄・木村周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, 18, 9-16.
- 白井利明 (1994). 時間的展望体験尺度の作成に関する研究 心理学研究, 65, 54-60.
- 武田圭太 (1999). 大学生の一般的なキャリア展望 愛知大学文学論叢, 120, 312-332.
- 豊田秀樹 (2007). 共分散構造分析 [Amos 編] -構造方程式モデリング- 東京図書株式会社.
- 浦 光博 (1992). セレクション社会心理学 8 支え合う人と人-ソーシャルサポートの社会心理学- サイエンス社.
- 柳井久美子・岡田昌毅 (2011). 仕事の取り組みがキャリア・パースペクティブに及ぼす影響 産業・組織心理学研究, 24, 103-116.
- 矢崎裕美子 (2006). 大学生の進路探索行動に関する縦断的検討: キャリア・パースペクティブ及び他者の期待認知の観点から (平成17年度心理発達科学専攻修士学位論文概要) 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学, 204-205.