

国立大学職員の職業場面での
自己効力感の向上要因に関する質的研究
—— 主観的幸福感とレジリエンスに着目したインタビュー調査 ——

山口 陽 弘・金子 優 香

**Qualitative Research in Contributing Factors
for the Japanese National University Staffs' Self-Efficacy on the Job:**
The Interview Research Focusing on Their Subjective Well-Being and Resilience

Akihiro YAMAGUCHI and Yuka KANEKO

国立大学職員の職業場面での 自己効力感の向上要因に関する質的研究

—— 主観的幸福感とレジリエンスに着目したインタビュー調査 ——

山口 陽 弘¹⁾・金子 優 香²⁾

1) 群馬大学大学院教育学研究科教職リーダー講座

2) 群馬県庁

(2022年9月28日受理)

Qualitative Research in Contributing Factors for the Japanese National University Staffs' Self-Efficacy on the Job: The Interview Research Focusing on Their Subjective Well-Being and Resilience

Akihiro YAMAGUCHI¹⁾ and Yuka KANEKO²⁾

1) Program for Leadership in Education, Graduate School of Education, Gunma University

2) Gunma Prefectural Office

(Accepted on September 28th, 2022)

問題と目的

1. 自己効力感

自己効力感 (self-efficacy) とは, Bandura (1977) によって提唱された概念で, 個人が「結果を生み出すために必要な行動を成功裡に遂行できるという確信」(Bandura, 1977, p.191) である。彼は社会的認知理論を提唱したが, その理論では, 人がある行動を遂行する際に, その先行要因となる二つの期待(推測)があると考えた。それが「結果期待」と「効力期待」である。「結果期待 (Outcome Expectation)」は, ある行動がある結果を生み出すという推測を意味する。一方「効力期待 (Efficacy Expectation)」は, ある結果を生み出すために必要な行動をうまく行うことが出来る確信の程度を意味する。この「効力期待」が「自己効力感」に該当する。これは, ある結果を生み出すために適切な行動を遂行できるという確信の程度であり, 自分が「効力期待」をどの程度持っているかを認知することを指す (成田・下仲・

中里・河合・佐藤・長田, 1995)。

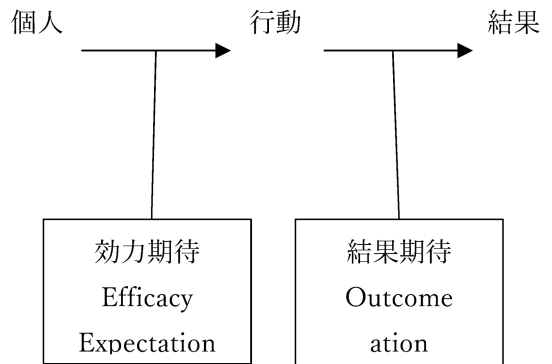


Figure 1 効力期待 (自己効力感) と結果期待との関係
出典: Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory Change, p.193 を元にして筆者らが作成。

この自己効力感を生み出す基礎となる各種の経験は, 以下の6つとされている (Maddux, 2009)。

①制御体験・成功体験: 最も重要な要因で, 自分自身が何かを達成したり, 成功したりした経験

である。

- ②代理経験：自分以外の他人が何かを達成したり成功したりすることを観察することである。
- ③社会的説得：自分に能力があることを社会的場面で、たとえば言語的に説明されることであり、社会的な文脈での言語的な励ましなどが典型的な例である。
- ④生理的・感情的な状態：酒などの食物・薬物やその他の要因によって、気分が高揚したり落ち込んだりすることである。
- ⑤想像的体験：自己や他者の成功経験を想像することである。
- ⑥他人からの承認：他人から認められることである。

ただし、本研究で問題とするのは、以上の①から④に絞る。その理由としては、本研究の直接的な先行研究とした白岩（2013）がこの4つに絞って分析をしていることがある。白岩は以下でも述べるが、企業で勤めている社会人が仕事を継続していくにあたり、自己効力感に焦点を当ててインタビュー調査をしている。そのインタビューの際に設定した分析方針が①から④であった。また、⑤および⑥はBandura以降のMaddux（2009）による自己効力感研究に基づいて網羅的に提案されたものであり、今後まだ議論の余地があること、⑤や⑥においては実際上のインタビューによって聴取した際に、分析時の②や③との分離が困難であるためである。したがって、本研究では、この自己効力感を高める要因として、①制御体験（成功体験）、②代理経験、③社会的説得、④生理的、感情的状態の4つに絞って分析していく。

2. 白岩（2013）の先行研究を踏まえて

白岩（2013）は実際の企業組織における人事社員を対象に、自己効力感の向上プロセスをインタビューによって探求した。この研究では、民間企業での特に人事労務に関する業務に絞って、そのキャリア・ディベロプメントの契機となる出来事を調査するため、既に述べた4つの観点でインタビュー調査を行い、自己効力感を獲得することが勤務継続に

あたって重要な要因であることが、質的研究によって明らかにされている。本研究は、この白岩（2013）の先行研究を踏まえた上で、以下の点を補完する形で進める。

まず、自己効力感の向上における失敗・困難経験に関する解釈を深めるために、白岩が想定していなかった要因である「レジリエンス」に着目した。レジリエンスとは、日本語では「精神的回復力」とも呼ばれる、困難やネガティブな出来事によって起こる苦境から立ち直る力（高橋・鈴木、2019）のことである。近年教育・成長・発達という文脈において重視されている概念である。本研究ではインタビューで失敗・困難経験について尋ねるが、その際、レジリエンスがその緩衝要因（媒介変数）となるのではないかと考えた。その上で、失敗・成功経験が自己効力感にどのように影響を与えたかを検討する。

次に、自己効力感が仕事以外の、人生や私生活といった面にどのように関わっていくかを検討するために、最終的な従属変数として、主観的幸福感に着目し質問紙調査を行った点である（Figure 2）。

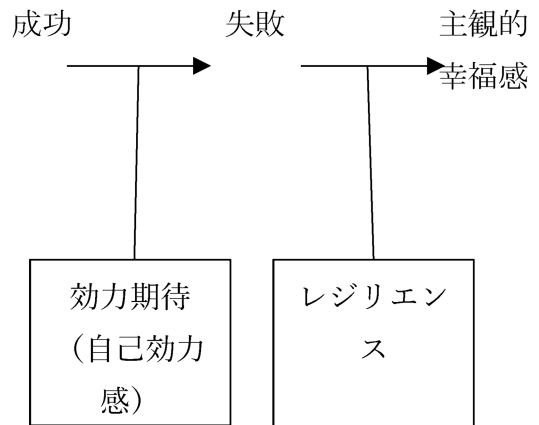


Figure 2 自己効力感とレジリエンスと主観的幸福感の関連（仮説）

注：ただし、成功と失敗とは必ずしもこの順で生じるわけではないし、同様に、成功と自己効力感、失敗とレジリエンスとがそのまま対応するというわけではない。

なお、主観的幸福感とは、感情状態を含み、家族・

仕事など特定の領域に対する満足や人生全般に対する満足を含む広範な概念である（伊藤・相良・池田・川浦，2003）。この心理尺度については、本研究における全体的・最終的な従属変数として用いる。今回心理尺度として用いたのは、この主観的幸福感尺度のみである。

3. 目的

本研究は探索的な調査であり、大きな目的は、国立大職員が自己効力感を向上させた場面についてインタビューによって探り、その内容の検討と心理尺度の分析から、意欲的に働き続けるための仮説を探索することである。

調査対象は、G大学の国立大職員である。これは第二筆者が2022年度以降群馬県庁職員として働くため、自身の職業遂行に当たっての将来への学びとしてぜひ知りたいということがあった。また、野原・戸梶（2004）の研究では、特に若年の下位職位層の国立大職員において、自己効力感の高揚が勤務継続においては重要であると述べられていることから、本研究で国立大職員の自己効力感、就業継続意欲をいかにして高められるかについて何らかの仮説を得たいと考えたためである。

第一著者の問題意識としても、多くの大学における卒論などでの調査研究がいわゆる「大学生研究」に終始していることへの疑問があり、今回はキャリア・ディベロプメント研究でもあるので、これを大学生に聞いても意味のある「リアルな」回答が得にくいということが想定された。それゆえ、実際に職業を遂行している社会人を対象とすることで、たとえ仮説を構築するための探索的な調査であったとしても、調査し、記録するに足る価値が生まれると考えたためである。

4. リサーチクエスション (RQ)

本研究において検討したいことを、以下のように4つのRQとして示す。

RQ1：国立大職員の自己効力感は、いつ、どのような場面で高まるか。

RQ2：失敗・困難経験は、どのようなプロセスで自

己効力感の向上に関連するのか。

RQ3：仕事の諸要因のうち、主観的幸福感に影響を及ぼすものは何か。

RQ4：以上の緩衝要因としてレジリエンスはどのような影響を与えているのか。

方 法

1. 調査協力者・調査方法

G大学共同教育学部に配属されている職員10名（平均年齢40.3歳，SD = 7.87）を対象に、インタビューとアンケート調査を行った。Table 1に調査協力者の重要な基礎属性をまとめておく。この①～⑩の番号で、結果での分析で説明している具体例を示している。

Table 1 調査協力者の属性

	性別	年齢	勤続年数	職 位
①	女性	33歳	1年	一般職員
②	男性	48歳	27年	専門職員
③	女性	41歳	18年	専門職員
④	女性	26歳	4年	一般職員
⑤	男性	48歳	24年	係長
⑥	女性	37歳	3年	主任
⑦	女性	45歳	20年	専門職員
⑧	女性	30歳	2年	一般職員
⑨	女性	48歳	30年	主任
⑩	男性	47歳	23年	係長

調査は2021年の10月から1か月に渡り、G大学の実験室で実施した。事前に調査依頼書によって調査の概要について説明した。インタビューを実施した後、主観的幸福感の質問紙への回答を求めて終了した。インタビューは第二筆者と調査協力者の1対1で行われ、時間は40分～1時間ほどだった。そこでのインタビューはすべてICレコーダーに記録して、テープ起こしをした上で、以下の分析を行った。

2. 調査内容

(1) インタビュー内容の概要

インタビューは、以下の13の項目を柱にして半

構造化面接を行っていった。

1. G 大学に就職した経緯
2. これまでに経験した部署について
3. 現在の業務内容
4. 現在の業務のハードさ
5. 現在の業務に対して自分はどの程度うまくこなすことができると思うか（自己効力感）
6. 大学での業務に対する自信が高まった具体的な出来事
7. 大学職員としての自信が固まった時期
8. 今までに業務で失敗したことや困難だったこと
9. 失敗や困難に対しどのように対処したか
10. 今後失敗や困難を経験したとき自分はどの程度対処していけると思うか（レジリエンスへの質問）
11. 業務に対する自信を高める上で必要なのは成功経験か、失敗・困難経験か
12. 日々感じる幸せの中で仕事はどの程度の割合を占めるか
13. 仕事を継続していくため心がけていること

以上の13の項目は、白岩（2013）の質問項目（1. X社へ入社してからの経歴、2. 人事業務への自信を0から10でつける、3. 自信が高まった具体的な出来事、4. 他の人があなたにしたポジティブ・ネガティブコメント、5. 人事業務で直面した壁、6. 自信が固まった時期など）を参考にして、研究目的となるRQからさらに付け加えて設計したものである。

追加項目の中で重要な点は、白岩が人事業務に限定してインタビューしているのに対し、本対象となる職員は、必ずしも人事業務に限定されず、他の各種の業務があるため、幅広く「業務」一般としているところである。

4, 5, 10の質問は、質的な内容だけではなく、量的なデータとして0から5の6段階で評定するよう求めた。同じく、12の質問は、0から10の数字で答えるように求めた。それ以外の質問についてはその根拠も含めて自由に語ってもらった。実際のインタビューでは、以上の13の質問を軸とし、適宜追加質問を行い、内容を深めていく形を取った。

なお、白岩（2013）に倣い本研究でも、自己効力

感について事前に十分説明を行った上で、インタビュー内では自己効力感を「自信」という言葉に置き換えて使用している。白岩は、具体的には「人事業務に対する自信が高まった具体的な出来事をいくつかお教えてください」と聞いている。これが本インタビューでの7に該当する。

本研究ではこの自己効力感を、上記のような形式で聞き、成田他（1995）のように心理尺度での特性自己効力感尺度に従わなかった。その理由は、安定的な特性としての自己効力感を取ることが本研究での目的ではなかったからである。すなわち、ある契機によって自己効力感が生まれるその出来事に焦点化して調査するという白岩の方針に則ったためである。

同じく、レジリエンスについても、心理尺度という形ではなく、インタビューによって直接的に聞いたのは、ある契機によってレジリエンスが身についたか否か、あるいはレジリエンスがあったために対応できたか等を質的に調査するためであり、本研究では、主としてインタビュー形式でデータ収集している。

(2) 質問紙

以上のように質的なインタビュー調査が本研究の中心の方針であるが、それを補完するものとして、本研究では、最終的な従属変数として、伊藤他（2003）による主観的幸福感尺度を用いて質問紙調査も行った。本研究では“人生に対する前向きな気持ち”、“自信”、“達成感”、“人生に対する失望感”の4領域12項目を用いた。評定は4件法とした。これは伊藤他が、社会人にはこの12項目で質問しているためであり、対象者は大学生に限定されず、その妥当性が社会人に対してもある程度検証されている。

結果

1. 自己効力感の向上場面

インタビュー内容の中から、自己効力感を向上させる要因となった経験について、山本（2015）を参考にグラウンデッド・セオリー・アプローチ（以下

GTA と表記) にて分類した。山本は、ストラウスとコービン (2004) の手順に倣い、1. 切片化 (インタビューのデータを切片化=最小の単位にした。), 2. コード化 (切片化した単位にそれぞれ名前を付けてコード化した。), 3. カテゴリ生成 (コード化したものを、似通ったもの同士でまとめカテゴリを生成した。), 4. カテゴリの精緻化 (新しいデータを追加する度に既にあるカテゴリに含められるよう試み、含められないデータについては、新しいカテゴリを生成した。) という手順を取っている。

本研究では、まずインタビューをテープ起こしして、逐語化したデータから「自己効力感の向上場面」「自己効力感が固まった時期」「失敗・困難経験、その捉え方」「自己効力感へ成功経験と失敗・困難経験のどちらが影響を与えるか」「幸福感の中の仕事の割合」「仕事継続のために意識していること」に当たる部分をそれぞれ抜き出し、切片化した。

その後、インタビューごとに切片を整理して名前を付け、似通ったもの同士でカテゴリを生成した。そのカテゴリを、白岩 (2013) に倣い、Bandura (1977) が仮定した向上要因を分析の基盤として参考にしながら、具体的にどのような場面が各向上要因に該当しているかを探求していった。

以下、それぞれの場面について、コード化したインタビュー内容の結果を述べていく。

1-1 自己効力感の向上場面

(1) 制御体験

「業務上の適切な対応ができる」、「『これ以上大変なことはない』ということをやり返げる」、「大きなイベントを成功させる」、「以前の部署での経験を応用する」、「失敗や困難な経験を乗り越える」、「1年の仕事の流れを掴む」、「周囲の人との接し方を掴む」、「同僚・上司との信頼関係を築く」、「大学以外の業務を経験する」、「同僚や仲間から相談を受ける」、「既存のシステムよりも良いものを提案する」、「自分の思ったことを発言する」、「周りを巻き込んで頼る」の13場面が挙げられた。異動や様々な業務を経験する中で自己効力感を高めることで、勤続年数が長く経験豊富な職員は、より広範な自己効力感を確立

していくことが示唆された。

(2) 代理経験

自己効力感の向上場面として代理経験に当たる経験を直接的に挙げたインタビューはいなかったが、1名の職員から前任者の存在を現在の業務に対するモチベーションにしているという発言を得られた。

(3) 社会的説得

「ポジティブなフィードバックを受ける」という1場面が挙げられた。このカテゴリは年代に関わりなく発言が見られた。

(4) 生理的、感情的状態

生理的、感情的状態に当たるような場面は確認できなかった。

1-2 自己効力感が固まった時期

以下の①~⑩は、Table 1 で示した人の番号に対応している。

「固まっていない」が4名 (④⑥⑦⑩)、「働き始めてから1年以内」が2名 (①⑤)、「係長になる前後のタイミング」が3名 (②③⑦)、「結婚のタイミング」、「最近」と答えたのが各1名 (②, ⑨) いた。異動によって、自己効力感が固まったがまた無くなったと答えた職員が2名いた (④⑨)。

G大学の勤務歴が短い若手職員や転職した職員は、まだ自己効力感が固まっていないと答える職員が多く、対して、勤続20年近い職員は、係長の職位に就くタイミングを挙げた。部下を束ねる存在となり、業務に対する責任も重くなるタイミングで、仕事に対する意識が変わることが示唆された。

2. 失敗・困難経験と自己効力感の関連

(1) 成功体験と失敗・困難経験

成功体験と失敗・困難経験のうち、どちらが自己効力感を高める上で重要だと思うかという質問に対して、【成功経験】と答えたのが3名 (④⑦⑧)、「失敗・困難経験」と答えたのが3名 (③⑨⑩)、「両方」と答えたのが4名 (①②⑤⑥) いた。

【成功経験】と答えた3名のうち2名(⑦⑧)は、回答の中で失敗・困難経験について言及した。

(2) 自己効力感に影響を与える経験

【困難経験】

「とてつもなく大変だったこと」、「知らないことが多いまま業務に取り組んだこと」、「『自分一人では何もできない』と打ちのめされた経験」というカテゴリを得た。このような経験に対し知識や対処法を身に付けたこと、時が経ちこのような経験を自分なりに消化することができたことが自己効力感の向上に繋がることが分かった。

【失敗経験】

「大学規模の大きなミス」、「人間関係」、「別の機会でリベンジできた経験」というカテゴリが得られた。大きなインパクトのある経験や、後に失敗を糧に乗り越えることができた経験をすることによって、自己効力感を高めることができると分かった。

自己効力感に繋がる失敗は特にないと答えた職員(②)は、レジリエンスの自己評定が最も低かった。

3. 主観的幸福感とインタビュー内容の関連

本研究の協力者は、概ね偏差値50を超えており、伊藤他(2013)の協力者よりも全体的に主観的幸福感が高い。中でも、①②⑧の3名は偏差値が約60

Table 2 番号、仕事のハードさ、自己効力感、レジリエンス、割合、主観的幸福感の偏差値

番号	ハードさ	効力感	レジリエンス	割合	幸福感偏差値
①	4.5	1	3	3.5	59.1
②	3.5	4	2	0.5	63.0
③	4	4	5	5	52.5
④	3	2	4	4	50.3
⑤	4	4	4	5	49.5
⑥	4	3	4	8	48.1
⑦	3.5	3	3	4	54.7
⑧	4	3.5	4.5	5	72.2
⑨	3	3	3	6	50.3
⑩	4	2	3	1	42.7
平均	3.8	3.0	3.6	4.2	54.2

~70 と非常に高い。

しかし、⑤⑩の2名は、偏差値が50を下回っており、伊藤他(2013)の協力者より幸福感が低い(Table 2)。

サンプル数が少ないため、統計的な誤用になる可能性が高いので、参考までの分析として、様々なデータマイニングを行った。たとえば行った分析として、独立変数を年齢、勤続年数、経験部署数、現在の部署のハードさ、自己効力感の自己評定、レジリエンスの自己評定、幸福感に占める仕事の割合、従属変数を主観的幸福感とし、強制投入法による重回帰分析を行った。しかし、明らかな関連性は確認できなかった。

特に主観的幸福感が高い職員と、低い職員のインタビュー内容を踏まえて、Table 2の数値にも着目して質的に検討した結果、大まかには主観的幸福感が高い職員は仕事と適度な距離感を保っており、逆に主観的幸福感が低い職員は、業務に追われる状況にあることが分かった。

考 察

1. RQ に対する本研究のまとめ

RQ1: 本研究では、インタビューの中で、成功経験に当たる経験がすべての職員の自己効力感の向上に繋がっていることが明らかになり、社会的説得も一部の職員に有効に働いていた。

自信が固まった時期については、人によってかなりばらつきが大きく、具体的に「いつ」自己効力感が高まるかを明らかにすることはできなかった。就職してから比較的早い時期に高まった人もいれば、かなり職位が上がってから高まったという者もいた。

RQ2: 本研究では、インタビューから、自己効力感を高める上で失敗・困難経験も成功経験と同様に重要であることが分かった。また失敗・困難経験に直面して何とか乗り越えることができたという経験、さらにはその失敗・困難を乗り越えるために知識や経験を身に付け努力したこと、それを時間の経過によって振り返ってみるといことが、自己効力感を高めることができることが明らかになった。

RQ3：仕事の諸要因（特に出来事に着目して）と主観的幸福感の関連を調べたところ、明らかな関連性は見られなかった。

しかし、インタビュー内容を詳細に検討した結果、仕事に対して適度な距離感を保っている職員は、相対的には主観的幸福感が高い可能性がうかがえた。

RQ4：失敗経験とレジリエンスとの間に全体的な傾向は見いだすことができなかった。

しかし、自己効力感に繋がる失敗は特にないと答えた職員（②）は、レジリエンスの自己評定が最も低かったことから、手痛い失敗経験がない者は、自身のレジリエンスについても低い評価をする可能性がうかがえた。

2. 本研究の課題と今後の展望

第一に、自己効力感やレジリエンスなど、自己評定・インタビューで取ったデータの信頼性と妥当性について、最後まで疑問が拭えなかった点が本研究の限界である。白岩（2013）の先行研究では心理尺度をあえて使用せず、質的にインタビューで収集していたので、今回の調査方針をそれに則って実施した。これは既に述べたように、安定的な心理特性（＝心理尺度）として、たとえば成田ほか（1995）の心理尺度を用いる手法などでデータを取ると、それがあある契機によって比較的短期的に変化すると、調査方針として自己矛盾に陥るからである。

しかし、今後は、自己効力感やレジリエンスについても心理尺度を用いることも、再考するべきだと考えが変化した。短期的なインタビューではなく、長期的に、たとえば一年おきに心理尺度でデータを収集し、それを縦断的に比較して、それが何によって変化したのかという視点で考えれば、対応ができるのではないかということである。

本研究は第二著者の卒業論文がもとになっており、時間的な制約があったため、このような調査になったのだが、もう少し長期的に研究を継続していく必要性を感じた。そうすることで、安定的な心理特性がどのような契機で変化していくのかを、検討することが可能になるからである。

今回、第二著者の分析を第一著者が引き継いで再

分析したのは、今後の研究で、追加分析をすることで、より長期的な追跡調査や持続的な調査をする必要があると思われたこともその一因である。

第二に、調査協力者として、G大学の職員のみを対象とした点である。これは身近にリアルな対象として協力していただける調査協力者がこの方たちしか見つからなかったからであるが、それはかなり特殊な対象であると言わざるを得ない。しかも、残念ながらその対象が10名に限定されており、本研究を一般化するには慎重にならざるを得ないだろう。今後はさらに人数を拡大すること、他大学や他業種を対象にしての再検討が必要であろう。しかし、もっとも重要な点は、量的に多く調査することではなく、深いレベルで、長期縦断的に調査していくことであると第一著者は強く考えている。

参考・引用文献

- Bandura, A. (1977) Self-Efficacy: Toward a Unifying Theory Change, *Psychological Review*, 84,191-251
- 伊藤裕子・相良順子・池田政子・川浦康至（2013）主観的幸福感尺度の作成と信頼性・妥当性の検討, *心理学研究*, 74(3), 276-281
- Maddux, J.E. (2009) Self-Efficacy: The Power of Believing You Can. In: Lopez, S.J. and Snyder, C.R., Eds., *Oxford Handbook of Positive Psychology*, Oxford University Press, New York, 335-343.
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子（1995）「特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る—」*教育心理学研究*, 第43巻第3号, 306-314頁.
- 野々原慎治・戸梶亜紀彦（2004）ワークモチベーションの規定要因について—国立大学事務官の職位を中心とした比較検討—, *広島大学マネジメント研究*, 4, 113-125
- 白岩航輔（2013）自己効力感の向上プロセスに関する研究—人事社員を対象にして—, 神戸大学大学院経営学研究科・経営学部大学院生ワーキングペーパー一覧 <https://b.kobe-u.ac.jp/stuwp/> (2022.10.11 閲覧)
- ストラウス, A.L.・コービン, J. (操華子・森岡崇 (訳)) (2004) 質的研究の基礎—グラウンデッド・セオリー開発の技法と手順 第2版, 医学書院

高橋美保・鈴木悠平 (2019) ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価, 教育心理学研究, 67(1), 26-39

山本渉 (2015) 中学校の担任教師はスクールカウンセラーの活動をどのように生かしているのか—グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた質的分析— 教育心理学研究, 63, 279-29

(本論文は、第二著者の令和三年度群馬大学共同教育学部教育心理専攻卒業論文のインタビューデータを、第一著者が再分析したものである。その際、卒業論文の表題と仮説 (RQ) を必要に応じて改訂し、全体を第一著者が加筆修正した。

本調査にご協力いただいた G 大学の事務職員の方々に心より感謝する。プライバシーへの配慮には十分注意して、個人情報とは特定できないようにして記述した。)