〈研究ノート〉

大学生の社会的価値志向は変化するのか
―キャリア教育の効果検証―

法政大学キャリアデザイン学部　教授　田澤　実
東京大学大学院教育学研究科　博士課程後期　九鬼　成美
法政大学キャリアデザイン学部　教授　梅崎　修

1　問題と目的

合理的選択理論（Rational Choice Theory）は、「人間は自己の効用を最大化するために合理的判断を行う存在である」という前提に基づく（Coleman, 1990）。このモデルの背景には、経済学における効率的な価格形成メカニズムや合理的経済人を仮定する方法論的個人主義などを分析する際の理論的枠組みがある。そこでは、個人の行動は常に論理的かつ目的的に導かれるものと捉えられてきた。社会学者のColeman（1990）は、こうした経済学由来の理論を社会学全般にも応用し、家族関係や社会集団内での意思決定なども効用最大化の視点で説明可能であると主張している。

従来の「合理的な自己利益」仮説では、個人は常に自らの利害を最優先し、それを最大化するよう行動すると想定されてきたが、この仮説だけでは人間の多様な対人行動を十分に説明できないことが指摘されている。たとえば、Balliet et al.（2011）のメタ分析は、人間の行動が「直接的自己利益」だけではなく、他者意図や社会規範、評判への配慮、信頼感といった多面的な動機から形成されることを強調している。これは、金銭的利益のみを計算して行動する「効用最大化」モデルでは捉えにくい心理的・相互作用的プロセスを示唆する。また、Van Lange（2000）は、自分の利益だけでなく、互いの利益や公平性を重視するモチベーションが対人関係において重要な役割を果たすことを示すと同時に、その具体的メカニズムを以下の6つの命題として体系化している。

1. 人は短期・長期問わず自己利益（individualism）を追求しがちだが、それが唯一の志向とは限らない。実際の相互作用場面では、自己利益のみならず他の志向が加わることが多い。

2. 対人的な志向性には、自己の利得だけを重視する「個人主義（individualism）」だけでなく、協力、平等、寛大、競争といった多様なものがある。

3. 向社会的（prosocial）な3つの志向（協力・平等・寛大）は、実際の行動や相互作用においてしばしば相互に結びつき、一体となって機能する。つまり、それぞれ個別の動機ではあっても、同時に作用することで対人場面での振る舞いをよりよく説明できる。

4. 対人的志向性の一部は、幼少期から青年期にかけての社会的経験（家族・友人・学校環境など）によって形成される。兄弟姉妹との相互作用や親からの養育態度などが、協力・寛大・競争心などの基盤をつくる要因となり得る。

5. 青年期以降も、成人期・中年期・高齢期にかけてのさまざまな社会的経験を通じ、対人的志向性はさらに変化し得る。職業上の役割や家族との関係性、ライフステージ特有の課題などが、自己中心的・向社会的いずれの志向を強めたり変化させたりする要因となる。

6. 対人的志向性は「状況の特徴」と「個人特性」の両面から規定される。すなわち、(1) 相互作用の構造や規範がどうなっているか、(2) 個人の安定した性格傾向・学習履歴・信念などの相互作用により、その時々の対人行動が決まると考えられる。

本研究では、上記のように多元的な対人的志向性が大学のキャリア教育科目を通じてどのように変容するかを明らかにする。具体的には、競争・達成志向と利他・共感志向を合わせて分析し、対人的志向性をより包括的に捉えることを目的とする。

2　方法

（1）対象校

関東近郊の私立大学１校であった。

（2）対象科目

同大学のキャリアセンターが開講している正課授業のキャリア教育科目であった。学部横断型の形式を採用しており、履修者は主に大学１・2年生であった。複数の教員によって展開されているが、およそ以下のような到達目標、進行形式、スケジュール、評価方法を特徴としている。

①到達目標

「自分の頭で考え、率先して行動できるようになること」「自ら課題を見つけ、解決策を実行すること」などを主な到達目標とする。

②進行形式

「自立（自律)」を大きなテーマとしており、自分自身の将来（キャリア）を主体的に考える機会を設けている。講義のほかに、グループワーク、対話、レポートのフィードバックなどがあり、教員や学生同士のコミュニケーション機会がある。

③スケジュール

授業は全14回である。担当教員により、一部内容が異なるが、およそ以下のような内容である。

1. オリエンテーション
2. 大学での学び
3. 社会に出るというトランジション
4. 働くことの意味
5. 社会環境の変化とキャリア形成
6. 働き方と多様性
7. 人事が考えていること
8. 組織のリアル
9. キャリアモデルケーススタディ
10. 社会で「評価される」とはどういうことか
11. インターンシップ
12. 企業人事による座談会
13. 学生生活と就職の準備～キャリアセンターより～
14. 学生生活の過ごし方

④評価方法

毎回のリアクションペーパーおよび期末レポートを中心に評価する。

（3）調査時期

2024年４月（第１回）および７月（第２回）であった。オンラインでの回答フォームにより下記

について尋ねる質問紙調査を行った。

（4）対象者

同授業を受講している大学生であった。回答者は、4月（第1回）が1238名であり、7月（第2回）が874名であった。分析の対象としたのは、4月と7月の両方に回答した大学1・2年生805名（男子347名、女子458名）であった。学年の内訳は1年生712名、2年生93名であった。主な学部は社会、経営、経済、法、現代福祉、文、人間環境、国際文化などであった。

（5）用いた質問

対人的志向性として、競争・達成志向および利他・共感志向に関わる下記の7項目を設けた。「とてもそう思う」「ややそう思う」「あまりそう思わない」「まったくそう思わない」の4件法で尋ねた。第1回・第2回の両方で尋ねた。

- 職場では高い役職につきたい
- 地位や名誉をもたらす職業に就きたい
- 昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ
- 自分を愛するように他人を愛することができる
- 自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と分かち合いたいと思う
- 相手が喜び、幸せそうにしているのをみると、自分のことのように嬉しくなる
- どんな相手でもわけだてなく受け入れることができる

3　結果

（1）因子分析

第1回の7項目を対象に平行分析を行った結果、第1因子（固有値　2.50）と第2因子（1.58）が対応する乱数データの平均固有値を上回り、一方で第3因子（0.84）は下回ったため、2因子解が最適であると判断された。そこで、最尤法・オブリミン回転による探索的因子分析を行い、因子負荷量が .40 未満の項目を削除基準としたところ、「どんな相手でもわけだてなく受け入れることができる」が基準を満たさなかったため除外した。再分析の結果、*KMO* ＝ .68、Bartlett の球面性検定（χ^2[15] = 1147.41, p < .001）も有意であり、因子分析の実施が妥当と確認された。

さらに、2因子解の適合度を検討したところ、χ^2（4）＝ 11.97, p = .02 という結果であったが、自由度が小さいことを考慮し、追加的に RMSEA = .05 (90% CI [.019, .083])、SRMR = .02、TLI = .97、CFI = .99 を確認したところ、いずれも良好な水準を示した。

因子1には「職場では高い役職につきたい」「昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ」などに高い負荷（>.65）を示していたため「競争・達成志向」と命名した。因子2には「自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と分かち合いたいと思う」「自分を愛するように他人を愛することができる」（>.65）が寄与し、「自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と分かち合いたいと思う」は中程度（.43）であったため「利他・共感志向」と名づけた。因子間相関は .20 と低く、両因子は概ね独立した構造をもつと考えられる。

また、回転解に基づく分散説明率は、因子1が約29%、因子2が約21% であり、累積で約50%を説明した。以上の結果から、削除候補項目を除いた2因子モデルは、適合度指標・因子負荷量・因子間相関を総合的に考慮すると、当該データを十分に説明できる妥当なモデルであると判断された（表1）。

次に、内的一貫性を検証するため、McDonald の ω および Cronbach の α を用いて信頼性分析を行った。その結果、因子1「競争・達成志向」の McDonald の ω は .79 (95% 信頼区間 [.76, .81])、Cronbach の α は .78 (95% 信頼区間 [.75, .80]) と推定された。一方、因子2「利他・共感志向」の McDonald の ω は .66 (95% 信頼区間 [.62, .70])、Cronbach の α は .65 (95% 信頼区間 [.61, .69]) であった。因子2については、一般的な目

表１　因子分析の負荷量

	F1	F2	共通性
F1：競争・達成志向（ω＝.79，α＝.78）			
職場では高い役職につきたい	**.89**	-.03	.78
昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ	**.67**	.03	.46
地位や名誉をもたらす職業に就きたい	**.65**	.05	.44
F2：利他・共感志向（ω＝.66，α＝.65）			
相手が喜び、幸せそうにしているのをみると、自分のことのように嬉しくなる	-.09	**.77**	.58
自分を愛するように他人を愛することができる	.11	**.66**	.48
自分の喜び、苦しみや悲しみを周りの人々と分かち合いたいと思う	.13	**.43**	.23
因子間相関	.20		

表２　競争・達成指向および利他・共感志向の平均等

	4月 *M*（*SD*）	7月 *M*（*SD*）	*t*（*df*）	*p*	Cohen's *d*
男子（*n*=347）					
競争・達成志向	9.69	9.69	0.00	1	0
	(1.98)	(2.11)	(346)		
利他・共感志向	9.90	9.85	0.50	0.62	0.03
	(1.73)	(1.80)	(346)		
女子（*n*=458）					
競争・達成志向	8.67	8.63	0.60	0.55	0.03
	(1.94)	(2.05)	(457)		
利他・共感志向	9.96	9.75	3.02	0.003 **	0.14
	(1.68)	(1.77)	(457)		

$p < .01$ **

安とされる .70 をやや下回るものの（e.g. Cho & Kim, 2015）、中程度の内的一貫性を示していると解釈できる。本研究では、これらの信頼性係数に基づき、本尺度を用いて後続の分析を行うこととした。

（２）対応のある *t* 検定

授業の開始時期（4月）から終了時期（7月）にかけて、競争・達成志向および利他・共感志向がどのように変化するかを検討するため、男女別に対応のある *t* 検定を実施した。結果を表２に示す。

まず、男子学生において、競争・達成志向の平均値は４月（M = 9.69, SD = 1.98, n = 347）と７月（M = 9.69, SD = 2.11, n = 347）で有意差が認められなかった（t（346） = 0.00, p = 1.00, Cohen's d = 0.00）。また、利他・共感志向も、４月（M = 9.90, SD = 1.73, n = 347）と７月（M = 9.85, SD = 1.80, n = 347）で有意差が認められなかった（t(346) = 0.50, p = .62, Cohen's d = 0.03）。

一方、女子学生では、競争・達成志向の平均値が４月（M = 8.67, SD = 1.94, n = 458）と７月（M = 8.63, SD = 2.05, n = 458）で有意差が認められなかった（t（457） = 0.60, p = .55, Cohen's d = 0.03）。しかし、利他･共感志向は、４月（M = 9.96, SD = 1.68, n = 458）と７月（M = 9.75, SD = 1.77,

n = 458）で有意差が認められ（t（457）= 3.02, p = .003, Cohen's d = 0.14）、4月から7月にかけて利他・共感志向が小幅ながら有意に低下したことが示唆された。

4 考察

本研究では、大学生を対象としたキャリア教育科目の受講前後における「競争・達成志向」と「利他・共感志向」の変化を男女別に検討した。その結果、男子学生では4月と7月のいずれの得点にも有意差がみられなかった一方、女子学生は「利他・共感志向」が有意に低下し、「競争・達成志向」には変化がみられなかった。

（1）Van Lange（2000）における対人的志向性の多面性

Van Lange（2000）は、社会・行動科学において従来重視されてきた「合理的自己利益」仮説を批判し、人間の対人的志向性が単純な利己 vs. 利他の二項対立ではなく、競争・協力・寛容・平等など複数のベクトルを含むと提言している。本研究において、女子学生の「利他・共感志向」が下がったにもかかわらず、「競争・達成志向」は高まらなかった点は、Van Lange（2000）の提起する「複数の対人的ベクトルの存在」と整合的である。すなわち、利他・共感を一時的に抑える方向に動いたとしても、必ずしも競争優位を重視する方向には移行しない可能性が示唆される。

（2）キャリア教育科目の授業内容から読み取れる要因

本研究の対象となったキャリア教育科目では「自分の頭で考え、率先して行動する」「自ら課題を見つけ、解決策を実行する」といった自律的学習が強調されていた。また、グループワークやコミュニケーション機会を設けつつも、最終的には「自分自身の将来（キャリア）を主体的に考える」姿勢が強調されていた。また、グループワークやコミュニケーションの機会を設けつつも、最終的には「自分自身の将来（キャリア）を主体的に考える」という姿勢が重視されている。こうした授業内容は、他者に対する共感・利他を特に伸ばすというよりは、自己の課題追求に意識を向けさせる効果があったとも推察される。一方で、グループワークやコミュニケーションの際に「競争心を煽る」ような指導は行われなかったため、競争・達成志向が顕著に上昇するほどの動機づけには至らなかった可能性がある。

この点は、Van Lange（2000）が示した「対人的志向性は状況の特徴と個人特性の両面から規定される（命題6）」という主張と合致する。女子学生の場合、キャリア教育を通じて他者へ深入りしすぎない自己管理を学んだ反面、競争的・野心的な方向へ大きくシフトするほどの変化は生じなかったと解釈できる。また、近年の日本社会においては、女性の就職・昇進が必ずしも容易ではない現状が指摘されている（たとえば雇用環境やライフイベントとの両立など）。このため、キャリア教育の過程で厳しい労働市場の現実を知り、「まずは自分のキャリアを優先しよう」と考えるようになった結果、他者への共感や利他を一時的に抑えた可能性も考えられる。一方、男子学生に関しては、女子学生ほど周囲との関わり方を再定義する段階に至らず、結果として得点の変動が小さかったとも考えられる。

（3）今後の展望

本研究の結果は、「男女ともに競争・達成志向に変化がないものの、女子学生は利他・共感志向が低下する」という一見ユニークなパターンを示した。しかし、Van Lange（2000）が強調する「人間の対人的志向性には複数のベクトルがあり、状況要因との相互作用で変化する」ことを踏まえると、必ずしも矛盾した現象ではないと考えられる。授業のシラバスからは「自律的学習・自己主導性の重視」が読み取れ、これが女子学生の「他者への共感」を相対的に抑制する方向に働いた可能性がある。一方で、授業自体が競争心や野心の強化を主眼に置いていないため、「競争・達成志向」

は上昇しなかったのであろう。

Van Lange (2000) の議論に基づけば、このように「自己利益重視の増加」と「他者利益重視の減退」は必ずしも同義ではない。そのため、「利他・共感が下がっても競争的にはならない」状況は十分にあり得ることである。今後は、(a) 質的インタビューを通じた自己呈示や心理的距離感の検討、(b) より長期的な追跡調査によるモチベーション変化の検証などを行うことで、大学におけるキャリア教育が対人的志向性に及ぼす影響をより精緻に把握することが期待される。

引用文献

Balliet, D., Mulder, L. B., & Van Lange, P. A. M. (2011). Reward, punishment, and cooperation: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 137* (4), 594.

Cho, E., & Kim, S. (2015). Cronbach's coefficient alpha: Well known but poorly understood. *Organizational Research Methods, 18* (2), 207–230.

Coleman, J. S. (1990). *Foundations of social theory*. Belknap Press.

Van Lange, P. A. M. (2000). Beyond self-interest: A set of propositions relevant to interpersonal orientations. *European Review of Social Psychology, 11*, 297–331.

Do University Students Shift Their Social Value Orientation? An Examination of Career Education Effects

TAZAWA Minoru
KUKI Narumi
UMEZAKI Osamu

This study investigated whether a career education course influences university students' social value orientations—precisely, competition/achievement orientation and altruism/empathy orientation. Building on critiques of the rational choice paradigm, which traditionally assumes individuals act solely to maximize self-interest, this research draws on a broader theoretical framework suggesting multiple interpersonal motivations. A total of 805 first- and second-year students (347 men, 458 women) at a private university in Japan completed surveys at the beginning (April) and end (July) of a semester-long career education course. Exploratory factor analysis supported a two-factor model, "Competition/Achievement" and "Altruism/Empathy." Internal consistency coefficients were satisfactory for both factors, though slightly lower for Altruism/Empathy. Paired t-tests revealed no significant change in either factor among men from April to July. Women showed no significant change in Competition/Achievement but demonstrated a modest yet statistically significant decrease in Altruism/Empathy over the same period. These findings suggest that emphasizing self-directed goal-setting and autonomous learning in the course may have temporarily muted women's other-oriented tendencies without necessarily heightening competitive aims.

Furthermore, the results underscore that shifts in altruistic motives do not inevitably correspond with increased competitiveness. In line with social value orientation theory, multiple interpersonal motivations can coexist and evolve in distinct ways. Future research could employ qualitative interviews and longer-term tracking to clarify how career education shapes students' interpersonal orientations and broader social behaviors.