

コンピュータ技術の資格取得に及ぼす 就職活動動機の影響について

い うち の ふ え た な か き ほ い ち か わ た か し う え だ ひ ろ ゆ き
井内伸栄・田中希穂*・市川隆司・上田博之

1. 目 的

近年、企業におけるコンピュータの利用度は高く、就職を希望する学生にもコンピュータ操作技能の習得が求められる。このような状況のなかで、企業就職を希望する学生に対してコンピュータ操作を学ぶための演習をカリキュラムに組み込む大学や短期大学が増えている。

本学の人間環境学科(旧生活文化学科)では、1992年度から情報リテラシーを学ぶことを主体としたコンピュータ操作に関する演習科目を開講してきたが、必ずしも企業就職を意識した内容ではなかった。そのため、2000～2002年にカリキュラム以外で、外部委託によるビジネスサポート講座を開講し、就職に関わるビジネス実務能力全般の向上に取り組み、この中で企業就職に向けたコンピュータ技能の習得を試みた。そして、この講座においては、学生の出席状態やアンケート調査などから就職活動動機に及ぼす影響を検討した¹⁾。

2001年のカリキュラム変更によって人間環境学科に環境、食物、人間心理、情報の4コースを設置した。大半の学生が企業に就職を希望するため、各コースにおける専門的な資格の取得を奨励するとともに、コンピュータ技術、主に文書作成や表計算に関わる技術

を習得するための演習科目をカリキュラムに組み込んだ。同時に、企業就職に向けて個人のコンピュータ技能をアピールできるように、最も一般的と考えられる技能資格であるマイクロソフトオフィススペシャリストの取得を勧めてきた。

学生は、コースにより必修または選択科目の演習科目を履修し、学内で随時実施されるマイクロソフトオフィススペシャリスト(Microsoft Officeは米国Microsoft Corporation製、以下、MOSとする)・WordおよびExcel(スペシャリストレベル、エキスパートレベル)を受験することが可能になった。ただし、情報ビジネスコース以外のコースに所属する学生がエキスパートレベルに対応する演習科目を履修できないことがあったが、いずれの年度の資格試験においても受験を妨げる要因は特になかった。

このように、情報教育において就職活動を視野に入れて資格取得を勧める中で学生がMOSの試験を受験してきたが、受験者数の減少傾向(延べ受験者数:03年度入学生42人、04年度27人、05年度25人)がみられた。そこで、本研究では、今後の情報教育における指針を得るために、就職活動を視野に入れてMOS受験を勧めた過去3年間の受験状況を概観し、受験者数減少の一要因と考えられる

* 同志社大学文学部 (Doshisha University)

就職活動動機を前回調査¹⁾と2005年度入学生について比較し、さらに2005年度入学生の就職活動動機について検討する。

2. 方法

2.1 資格試験受験状況の概観

演習科目の授業内容とMOSの試験内容の対応関係は次のようになっている。「コンピュータ基礎演習Ⅱ」(1回生時前期開講)はMOS・Word・スペシャリストレベル、「コンピュータ基礎演習Ⅲ」(1回生時後期開講)はMOS・Excel・スペシャリストレベル、「コンピュータ専門演習Ⅰ」(1回生時後期開講)はMOS・Word・エキスパートレベル、「コンピュータ専門演習Ⅱ」(2回生時前期開講)はMOS・Excel・エキスパートレベルである。

MOSの試験は、対応する演習科目の最終授業から4週以内に実施された。また、不合格になった学生が再度受験する場合は、最終授業から試験まで4週以上の期間を要した場合があった。この場合は、受験者数には加算せずに合格者数に算入した。

受験率は、各MOSの試験内容に対応する科目の受講者数に対する受験者数の割合とした。さらに、各試験への受験者数に対する合格者数を合格率として算出した。2003～2005年度入学生のMOSの受験者数、受験率、合格率をTable 1に示した。

2.2 基本的要求の充足度の測定

前回の調査¹⁾で使用した基本的心理的要求の充足度を測定する質問紙と同様のものを用いた。これは、自己決定理論²⁾で仮定されている3つの基本的要求(コンピテンスへの要求、自律性への要求、関係性への要求)の充足度を測定するものであり、Sheldon & Elliot³⁾の作成した3項目に、独自に作成した6項目を追加したものである。回答形式は、「1:全く当てはまらない」～「6:非常によく当てはまる」の6段階であった。前回の調査に基づいて下位尺度を構成し、尺度の妥当性を検討するために α 係数を算出した。

コンピテンスへの要求は、自分が有能である、能力があると感じたいという要求であり(例:「私は、普段、自分が試みることに對して、有能であると感じる」)、 α 係数は.86であった。自律性への要求とは、外部の圧力から開放されて、自分が主体的に選択して活動したいという要求であり(例:「私は、自分が何かをしているとき、自分の考えで行動を選択することができる」)、 α 係数は.87であった。関係性への要求とは、他者との密接な関係や絆を感じたり、社会的な環境と効果的に相互作用したりしたいという要求であり(例:「私は、普段、人と関わる中で、自分に近く、密接な人がいると感じる」)、 α 係数は.91であった。いずれの下位尺度においてもその妥当性に問題がないと思われる。各下位尺度の α 係数、平均値、標準偏差、および下位尺度間の相関係数をTable 2に示した。

Table 1 マイクロソフトオフィススペシャリストの受験者数、受験率、合格率

	2003年度入学生			2004年度入学生			2005年度入学生		
	受験者数	受験率	合格率	受験者数	受験率	合格率	受験者数	受験率	合格率
Word Specialist	25	51%	40%	13	30%	38%	14	33%	43%
Excel Specialist	13	30%	85%	7	14%	71%	8	21%	88%
Word Expert	0	—	—	4	57%	100%	3	27%	67%
Excel Expert	4	36%	100%	3	50%	100%	0	—	—

Table 2 基本的要求尺度と動機づけ尺度の α 係数、平均値(M)、標準偏差(SD)、および相関係数

	α	M	(SD)	1	2	3	4	5
基本的要求								
1. コンピテンス要求	.86	2.82	(1.01)	—				
2. 自律性要求	.87	3.43	(1.18)	.84 ^{*3}	—			
3. 関係性要求	.91	3.88	(1.57)	.54 ^{*3}	.44 ^{*3}	—		
動機づけ								
4. 高自己決定的動機づけ	.92	3.00	(1.30)	.60 ^{*3}	.50 ^{*3}	.25	—	
5. 低自己決定的動機づけ	.92	3.99	(1.26)	.43 ^{*2}	.35 ^{*1}	.50 ^{*3}	.50 ^{*3}	—
6. 無力状態	.95	2.18	(1.34)	.07	.22	— .15	— .24	.15

*¹ $p < .05$, *² $p < .01$, *³ $p < .001$

2.3 就職活動動機の測定

就職活動動機の測定にも前回の調査¹⁾で使ったものと同様のものを用いた。この質問紙では、はじめに、「なぜあなたは就職活動をするのですか?」と尋ね、その答えとして考えられるものが23項目あげられている。

回答は「1: 全く当てはまらない」～「6: 非常によく当てはまる」の6段階で求めた。前回の調査と同様の下位尺度を構成し、尺度の妥当性を検討するために α 係数を算出した。

「高自己決定的動機づけ」は、就職に対して内発的な喜びや達成感、満足感を求めて、自己決定的に動機づけられている状態であり、「働くことは楽しいから」や「仕事に達成感を感じるから」などの5項目から構成されている($\alpha = .92$)。「低自己決定的動機づけ」は、就職に対して内的なプレッシャー(恥の感情など)や外的なプレッシャー(金銭的報酬や他者からの圧力など)によって動機づけられている状態であり、行動は非自己決定的である。この尺度は、「就職することは当たり前のことだといわれているから」や「みんなが就職しているので、自分もしないと不安だから」などの9項目から構成されている($\alpha = .92$)。「無力状態」は、就職に対して全く価値を見出せず、全く動機づけられていない状態であり、「意味がないと思うので、よくわからない」や「なぜ就職するのかわからない」など

の5項目で構成されている($\alpha = .95$)。 α 係数の値はいずれも.90以上であり、これらの下位尺度は妥当であると判断できる。各下位尺度の α 係数、平均値、標準偏差、および下位尺度間の相関係数をTable 2に示した。

2.4 調査の方法および統計処理

2005年度入学生を対象に、質問紙による調査をすべての資格試験終了後(2006年12月～2007年1月)に実施した。学生の就職活動動機の変化を探るために、前回の調査¹⁾に参加した学生(2001年度の学生、 $n = 48$)と今回の調査に参加した学生(2005年度の学生、 $n = 39$)の就職活動動機を、 t 検定を用いて比較した。さらに、就職活動動機と資格取得の関連を検討するために、2005年度の学生のうちMOS受験者($n = 14$)と非受験者($n = 25$)の比較を、 t 検定を用いて行った。

3. 結果と考察

3.1 資格試験受験状況の概観

今回の調査対象として取り上げている3年間の学生は、高等学校で教科「情報」が必修科目となる以前の教育課程で高等学校を卒業している。商業科など一部の高等学校の課程で学んだ学生以外は、ワープロや表計算などオフィス系アプリケーションソフトの操作に習熟しているわけではなく、MOSなどの資

格試験に合格している学生はごく少数であった。

高等学校の「情報」科目の学習経験や活用度に加えて、家庭にコンピュータを所有しているか否か、家庭で所有しているコンピュータの利用度などにより、入学当初のコンピュータ操作技術の個人差は広がっている。それらを考慮して、演習科目の受講者には、受講前の習熟度による合格難易が極力無いように配慮した。たとえば、1教員あたりの履修者を約20人以下にする小クラス編成や入学時のコンピュータ習熟度を考慮したクラス編成を行うとともに、希望によって試験に向けた個人指導を行った。

2003～2005年度入学生のMOSの受験者数、受験率、合格率を示したTable 1より、いずれの年度の学生においてもスペシャリストレベルのWord受験数がExcel受験数に比べて多かった。これは、演習の開講時期と試験の実施時期に影響されたと考えられる。Word・スペシャリストレベル試験の内容に対応する「コンピュータ基礎演習Ⅱ」は1回生前期に開講され、Excel・スペシャリストレベル試験の内容に対応する「コンピュータ基礎演習Ⅲ」は1回生後期に開講された。入学当初の学生の勉学に対する意欲が、Word・スペシャリストレベル受験により結びついたと推測する。

Excel・スペシャリストレベルの合格率が、Word同レベルと比較して2倍前後となったことは、受験者が試験形式に慣れたことや、Word・スペシャリストレベルの資格を取得した自信が次の資格取得への意欲につながり、合格レベルのスキルを獲得させたと考えられる。さらに、Excelに関する科目が開講される後期には、短期大学入学後のコンピュータの操作技術全般の習得による効果が表れている可能性もある。また、エキスパートレベルの受験者数がスペシャリストレベルの受験者数に比べて少なかったことは、カリキュラ

ム上このレベルに対応する科目を履修できる学生が少なかったことがあげられる。すなわち、MOSの資格取得のために各レベルに対応する授業を履修する必要性が示唆されており、カリキュラムや時間割の作成にも課題を呈するものである。

すべての学生は、シラバスで「コンピュータ基礎演習Ⅱ」はMOS・Word・スペシャリストレベル、「コンピュータ基礎演習Ⅲ」はMOS・Excel・スペシャリストレベル、「コンピュータ専門演習Ⅰ」はMOS・Word・エキスパートレベル、「コンピュータ専門演習Ⅱ」はMOS・Excel・エキスパートレベルの内容に対応していることを確認できる。また、「オリエンテーション」「履修ガイダンス」「就職指導」時に、MOSの試験合格によって就職活動時に各自のコンピュータ技能の高さをアピールできることが強調され、そのため上記の科目を可能な限り履修することが勧められた。同時に、演習科目において受講前の習熟度によるMOS合格難易が極力無いように配慮していることや、MOSの試験は学内で実施されて学外における受験よりも経済的に有利な条件で受験できることも伝えられた。これらの説明の機会は、異なる日時に数回行われており、すべての学生に十分説明できていたと考えられる。また、毎年同様の説明を行っていることから、MOSやその有用性に関する理解度に入学年度間の差があるとは考え難い。

上述のような授業方法や試験合格へのサポート体制、さらに当該資格の就職活動時の有用性については履修前の段階で周知されてきたにも関わらず、受験者数の減少傾向が見られる。この一要因として、学生の就職活動動機の変化が考えられる。そこで、学生の就職活動動機の変化を知るために、前回の調査結果(2001年度入学生)と今回の調査結果(2005年度入学生)を比較し、さらに2005年度入学生について就職活動動機とMOS受験

の関係について検討する。

3.2 2001年度入学生と2005年度入学生の就職活動動機の比較

MOSの受験者数が減少した一因として、学生の就職活動への動機づけが低下したことが考えられるため、前回の調査¹⁾における2001年度入学生の就職活動動機と今回の調査における2005年度入学生の就職活動動機を、 t 検定を用いて比較した(Fig. 1)。その結果、低自己決定的動機づけと無力状態においては、両年度の学生の間に有意な差は認められなかったが、高自己決定的動機づけにおいては、2001年度入学生に比べて2005年度入学生は有意に低い値を示した($t(1,86) = 2.90$, $p < .01$)。仕事をすることによる達成感や満足感、あるいは楽しみを求めて就職活動に自己決定的に取り組む傾向は、2005年度入学生の方が低下している傾向が見られる。本学においては、就職活動をサポートするために、1回生後期に週1回90分、12回の就職指導が行われ、就職試験対策としては、一般常識テストや秘書技能検定試験の機会が設けられている。担当者によると、これらにおける学生の出席や取り組みの態度は、年を追って積極性が失われる傾向にあると報告されている。本研究の結果は、このような状態を実証するものとなった。

自己決定的な動機づけは、コンピテンスの知覚、低い不安、高い努力、自律的な環境の知覚、挑戦的な課題への従事、行動の持続、高い達成、などと関連することが報告されている^{4~6)}。学生の自己決定的な動機づけの低下は、資格試験のような挑戦的な課題への積極的な関与や努力の低下を導き、これが受験者数の減少を導いたことが示唆される。また、自己決定的な動機づけの低い学生は、コンピテンスの知覚が低かったり、自律性をサポートしてくれるような環境を知覚できなかったりする傾向がある可能性が考えられる。

そこで、2005年度入学生の就職動機について、資格試験の受験の有無との関係から分析することによって、就職への動機づけの向上や資格試験受験を促進する手がかりを探ることを試みる。

3.3 2005年度入学生の就職活動動機と資格取得の関係

2005年度入学生の就職活動動機に対する資格試験の受験の有無の影響を、 t 検定を用いて検討した(Fig. 2)。その結果、関係性への要求の充足度および動機づけ尺度には、受験者と非受験者の間に有意な差は認められなかったが、コンピテンスへの要求と自律性への要求において有意な差があり($t(1,38) = 2.41$ ($p < .05$), 2.89 ($p < .01$)), MOS受験者

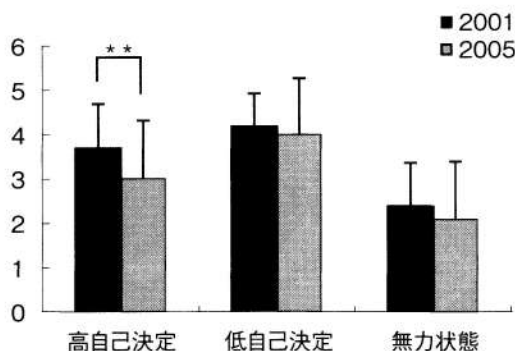


Fig.1 2001年度入学生と2005年度入学生の動機づけ尺度の比較
(2001年度入学生： $n=48$, 2005年度入学生： $n=39$)

よりも非受験者のほうがこれらの要求の充足度は低かった。コンピテンス要求の充足は、自分は有能である、あるいは目的を達成するための能力の知覚を導く。また、コンピテンスの概念にみられる自己効力感が、積極的な就職活動を導き、自己成長を促進することが報告されている^{7,8)}。資格試験に対する学生のこのような自信の知覚を促すことが、資格試験の積極的な受験へとつながると考えられる。自律性要求の充足は、自分自身で自分の活動を選択していると感じている状態であり、積極的かつ持続的な活動を導く。教育の中で学生の自律性をサポートすることが可能となれば、資格試験の受験とそのために必要な学習の持続という積極的な行動を導くと考えられる。

コンピテンス要求や自律性要求など基本的要求の充足が低い場合、自己決定的な動機づけの低下を導くと予測される。しかし、本研究では、MOSの受験者と非受験者の間に、就職活動に対する動機づけの差は見られなかった。自己決定理論では、適応的な状態(自己決定的な動機づけやウェルビーイングが高い状態)を導くためには、コンピテンスへの要求、自律性への要求、関係性への要求の3つの基本的な心理的要求がすべて満たされなければならないと主張している^{2, 9, 10)}。こ

のことからすれば、2005年度の受験者においても適応的な状態には十分に達しておらず、したがって就職活動動機は十分高い状態にはなかったことが推測される。学生の就職活動に対する動機づけを促進するためには、コンピテンスと自律性への要求の充足を高めるだけでは不十分であり、関係性要求の充足を高めるサポートも必要であると考えられる。人は、親密な関係性にある他者や信頼している他者が価値づけている行動を取り入れる傾向がある。学生への積極的なサポートなどにより関係性を構築することによって、学生の関係性要求の充足を促進するとともに、就職することの価値や重要性などを伝えることが、就職への動機づけを向上させるきっかけとなる可能性がある。また、3つの基本的要求の充足が自己決定的動機づけの促進に影響を及ぼすのは、その活動が個人にとって最も興味や新奇性が感じられる場合に限られるとも示唆されている¹¹⁾ことから、学生の基本的要求を充足させるだけではなく、就職そのもののへの興味の向上を図ることも重要だと考えられる。

4. まとめ

本研究では、就職活動を視野に入れた情報教育の指針を得るために、MOS受験を勧

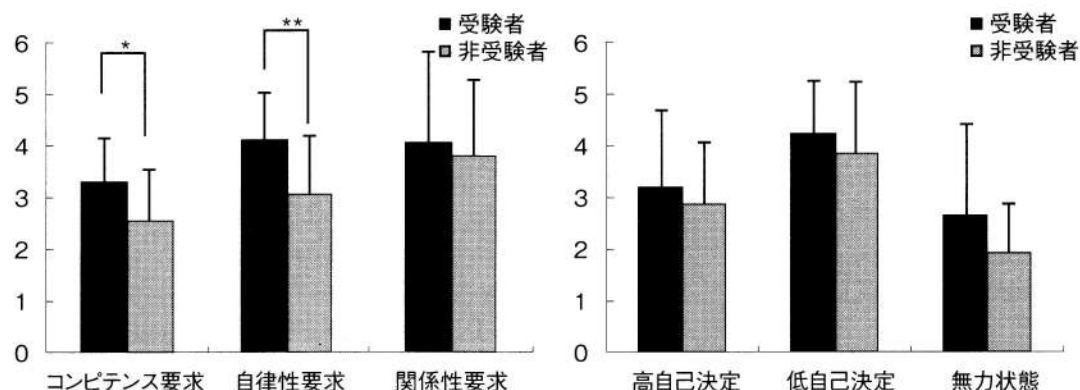


Fig.2 MOS受験者と非受験者の基本的要求尺度および動機づけ尺度の比較

(受験者：n=14, 非受験者：n=25)

めた過去3年間の受験状況を概観した。情報教育の授業方法や試験合格へのサポート体制、当該資格の就職活動時の有用性については履修前の段階で周知されてきたにも関わらず、受験者数の減少傾向が見られた。この一因として、MOSの各レベルに対応する授業の履修を可能とするカリキュラムや時間割の作成が課題となることを指摘した。また、近年の学生の就職動機の低下が考えられ、実際に2001年度入学生と2005年度入学生を比較した結果、仕事をするることによる達成感や満足感、あるいは楽しみを求めて就職活動に自己決定的に取り組む傾向は、2005年度入学生の方が低い傾向にあった。

就職への動機づけの向上は、MOSなどの資格試験への取り組みの重要性の認知につながると考えられるため、学生の就職動機の向上が望まれ、そのためには学生の基本的要求の向上、特に関係性要求の充足を促進するようなサポートが必要である。また、2005年度入学生のMOS非受験者においては、コンピテンス要求と自律性要求が低かったことから、情報教育に対する学生の有能感の知覚の向上や自律性をサポートする環境を設けることが重要となる。今後は、基本的要求の充足を介して就職活動を促進する段階で、学生を積極的にサポートすることが必要であると思われる。

参考文献

- 1) 田中希穂・田中あゆみ・石川隆行・上田博之：外部委託による職業教育が女子短期大学生の就職活動動機に及ぼす影響，大阪信愛女学院短期大学紀要，**37**，43-50(2003)
- 2) Deci, E. L. & Ryan, R. M. : Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, New York : Plenum Press(1985)
- 3) Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. : Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being : The self-concordance model, *Journal of Personality and Social Psychology*, **76**, 482-498(1999)
- 4) Meece, J. L., Blumenfeld, P. G. & Hoyle, R. H. : Student's goal orientations and cognitive engagement in classroom activities, *Journal of Educational Psychology*, **80**, 514-523(1988)
- 5) Pintrich, P. & DeGoort, E. V. : Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance, *Journal of Educational Psychology*, **82**, 33-40(1990)
- 6) Connell, J. P. & Wellborn, J. G. : Competence, autonomy, and relatedness : A motivational analysis of self-system process. In Gunnar & Sroufe(Eds.), *Slef process in development : Minnesota Symposium on Child Psycholgy*, Vol. 23, Hillsdale, NJ ; Erlbaum, 43-77(1991)
- 7) 浦上昌則：女子短大生の職業選択課程についての研究－進路選択に対する自己効力，就職動機，自己概念の関連から－，教育心理学研究，**44**，195-203(1996)
- 8) 浦上昌則：就職活動を通しての自己成長－女子短大生の場合－，教育心理学研究，**44**，400-409(1996)
- 9) Kasser, T. & Ryan, R. M. : Further examining the American dream : Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, **22**, 80-87(1996)
- 10) Ryan, R. M. & Deci, E. L. : Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, **55**, 68-78(2000)
- 11) Ryan, R. M. : Psychological needs and the facilitation of integrative processes, *Journal of Personality*, **63**, 397-427(1995)

(受理 2007年3月7日)