

## コーチング心理学の目標理論に基づく 「目標行動スキル尺度 (G-BEST)」の作成と妥当性の検証

徳吉陽河<sup>1)\*</sup>, 岩崎祥一<sup>1)</sup>

1) 東北大学大学院情報科学研究科

### はじめに

コーチングはスポーツを起源としているが、現代では一般的に、教育現場をはじめ、産業組織においても管理職や新人の人材育成などに幅広く利用されている。コーチングの定義について、Whitmore (1992)<sup>1)</sup>は、名テニスプレイヤーのティム・ギルウェイを参考にして、個人の能力を解き放って、彼ら自身が最大限に力を発揮できるようにするものとしており、教えるというより自らが学ぶことを助ける「促進的なアプローチ」としている。Downey (1999)<sup>2)</sup>は、コーチングとは、相手の能力、学習そして成長を促進させる技法であるとしている。また、Parsloe (1995)<sup>3)</sup>は、コーチングとは、教えを指示すること、つまり「指導的なアプローチ」であり、個人の活動能力をすみやかに伸ばして技術を高める仕事に直接かかわっているとしている。本間・松瀬 (2006)<sup>4)</sup>は、コーチングの基本について、クライアント一人一人の内側にある「能力、やる気、自発性」を引き出すことであり、人間の可能性を信じ、それぞれの個性を尊重しながら信頼関係を築き、個人を自律型人材へと育てていくためのコミュニケーション・スキルとしている。

最近では、コーチング心理学 (Palmer & Whybrow, 2007)<sup>5)</sup>が注目されており、様々な応用心理学の成果をコーチングに活用しようとする研究が行われている。コーチングとコーチング心理学の違いについて、コーチング心理学は、特に心理学的な手法を利用して、学術的なエビデンスを求めている点に特徴がある。そのコーチング心理学の主な定義について、英国心理学会のコーチング心理学特別団体 (SGCP:

Special Group in Coaching Psychology) は、「大人および子供の学習について確立された心理学研究法に基礎をおくコーチングモデルの支援を受けて、個人生活での安心や満足、仕事での活動能力を高めることを目指す」としている (Grant & Palmer, 2002)<sup>6)</sup>。

コーチング心理学では、個人や組織 (以下、クライアント) を目標達成に導くために、クライアントが自ら目標をより適切に設定ができるよう、目標達成のプロセスや問題点、選択しうる最適な方策などを認識させることが重要とされている。コーチング心理学では、クライアントの「目標の達成」を支援する為に様々な理論や方策が応用されている。例えば、認知行動コーチング (Palmer & Szymanska, 2007)<sup>7)</sup>に取り上げられている Locke & Latham (1990)<sup>8)</sup>は、目標設定理論 (Goal Setting Theory) を提唱しており、人間の合理的行動に着目し、意識的かつ適切な目標設定によって個人は動機づけられるとしている。この理論は、以下に取り上げる 4つの要素が仕事の成果に影響を及ぼすとしている。目標設定には、(1)「目標の困難度 (Difficulty)」があること。つまり、ある程度、困難な挑戦的な目標は、高い成果を生み出す要因となるとされている。(2)「目標の具体性 (Specificity)」があること。つまり、数量的な目標や期限などを示した具体的な目標は、単に「最善を尽くそう」というような曖昧な目標よりも高いパフォーマンスを生み出すとされている。(3)「目標の関与 (Commitment)」があること。つまり、目標は個人が主体的に設定し決定するか、最低限、自分自身が目標について、受け入れている必要があること。(4)「評価のフィードバック (Feedback)」

\*) 連絡先: 〒980-8579 宮城県仙台市青葉区荒巻字青葉 6-3-9 hattoxx@cog.is.tohoku.ac.jp

があること。つまり、目標達成のプロセスでの基準が適切に評価され、フィードバックが行われる必要があることである。

また、Palmer (2007)<sup>9)</sup>は、問題解決指向アプローチを応用した「PRACTICE」を提案している。それは、目標達成までのプロセスを7ステップに分類し、その頭文字を組み合わせたものであり、以下のように構成されている。P (Problem identification)：問題の明確化をすること、R (Realistic, Relevant goals developed)：現実的で適切な目標設定すること、A (Alternative solutions generated)：代替可能な解決案を練ること、C (Consideration of consequence)：結果について考慮すること、T (Target most feasible solution (s))：実行可能な解決策に焦点を絞ること、IC (Implementation of Chosen solution (s))：選択した解決策を実施すること、E (Evaluation)：全体の目標達成について評価することなどである。Palmerは、コーチングを行う際に、クライアントに対してこれらの7つのステップを実施することにより、クライアントの状況や意識を評価させることで円滑な目標達成が可能になるとしている。

また、コーチング心理学では、経営分野で利用されてきた「SMARTの法則」が活用されている。SMARTの法則は、目標を適切かつ具体的に設定するためのリストであり、適用される分野や文脈によって異なる場合があるが、一般的なものは次の通りである (e.g., Grant, 2006; Mynors-Wallis, 2005)<sup>10, 11)</sup>。Specific：目標が具体的で明確であること、Measurable：目標は測定できること、Achievable：目標は達成可能であること、Relevant (Realistic)：目標は妥当であること (現実的であること)、Timed (Time-limited)：目標に期限があること (時間制限があること)、などとされている。

SMARTの法則の活用事例として、Grant (2006)<sup>12)</sup>は目標の統合的なモデル (An Integrative Model of Goals) を提案している。このモデルは、まず「最終的な目標のビジョン (Vision Distal Goals)」を描き「SMARTな行動計画」を立て、「日常的な努力 (Daily Strivings)」を行い、「目標の結果 (Outcome Goals)」を導き、そこで「獲得された結果 (Result)」から、「将

来の抱負 (Future Aspirations)」を決定するといった一連のプロセスからなるとされる。

上記のように、様々な目標に関する理論が提唱されているが、これらはいずれも一般的な視点から導き出された行動指針であり、必ずしも検証されたものではない。また、コーチングでは、クライアントの目標に対する行動や態度を支援するにもかかわらず、どの程度クライアントが目標に向けて行動ができるかを検証できる指標は少ない。たしかに、目標に関わる内容は、教育分野などで研究されているが (田中・山内, 2000; 柳澤, 2007など)<sup>13, 14)</sup>、主に学習に焦点を向けられたものが多く、QOLなどが含まれるコーチング心理学の目標設定や行動について、的確に測定できるとは限らない。また、実際のコーチングでは、クライアントの目標に向けた行動や態度を支援するために、クライアントが目標への行動プロセスにおいて、どのような側面がうまく遂行できており、逆に、どのような側面に問題があるのかを把握することが必要である。このような目標に対する行動や態度の側面が把握できれば、より効果的な支援や介入ができると考える。

そこで、本研究では、学生を対象にして、主にコーチング心理学に利用されている目標の理論を参考にしながら、目標の設定や目標に対する行動について、どの程度、適切に実行可能であるかを測定する「目標行動スキル」尺度を作成することを目的とした。ここでの「目標行動」とは、クライアントが適切に目標設定して、意思決定と問題解決、評価やチェックを行いながら理想的な目標に接近する行動とする。「目標行動スキル」は、この「目標行動」を実際に実行するために必要な能力 (スキル) として定義する。また、特に学生の「目標行動スキル」に着目し、学生時代における目標の設定、目標の行動、問題解決スキルなどの調査や測定が統合的に活用できるツールの作成を考慮している。また、学生に対する教育を含めたパフォーマンスや能力の向上、学生生活におけるQOLやWell-Beingの向上や支援への手がかりになれば幸いと考えている。

## 目標行動スキル尺度の検討

目標行動スキル尺度を作成するために、コーチング心理学で利用されている目標に関する理論を参考に、以下の7因子を想定した。

「目標への挑戦性」：目標設定理論 (Locke, 1990)<sup>15)</sup> は、ある程度困難さをともなう挑戦的な目標は高い成果を生むとされている。したがって、目標行動スキルの側面として、クライアントが目標に関わる困難に挑戦できるかを測定することが望ましいと考え項目の選定をした。

「目標設定スキル」：コーチング心理学の目標指向アプローチやPRACTICEのP（目標の明確化）やR（現実的で適切な目標設定）など、クライアントの望む目標が、具体的で明確に設定されているかをアセスメントする必要があると考え、項目の選定を行った。

「問題解決スキル」：コーチングの理論では、クライアントの目標達成に向けた理想と現実の間の「ギャップ」を解消することが重要とされている（本田・松瀬, 2006）<sup>16)</sup>。そのギャップを解消するためには、問題解決能力が求められる。そこで、コーチング心理学の問題解決指向アプローチ (Palmer & Szymanska, 2007)<sup>17)</sup> や日常生活で生じる問題やイベントに対して人々が普段どのように反応しているのかを測定するために作成された「問題解決調査項目」(D'Zurilla, 1986)<sup>18)</sup>などを参考に項目の選定を行った。

「目標の情報収集スキル」：クライアントが目標に向けて様々な解決案・代替案を創造できることが必要とされる。そこで、PRACTICEのA（代替可能な解決案を練ること）やSimon (1977)<sup>19)</sup>の意思決定のモデルから「代替案の選択」を参考に、通常の情報収集スキルに加え、ICTなどを利用して情報収集が行えるかなど、現代の情報化社会に合わせた「目標の情報収集スキル」の項目を選定した。

「目標に対する柔軟性」：現代社会は、様々な不確実性があると一般的に言われている。我々の時代では、目標を設定しても、状況によって多様に変化する可能性がある。したがって、クライアントが目標を目指す際に、多様な不確実性に対処するためには、状況に応じた思考の柔軟性が必要と考える。そこで「目標に対する柔軟性」の指標として、認知行動コーチングにあ

る「リフレーミング」を参考に (O'Connell & Palmer, 2003)<sup>20)</sup>、「認知の柔軟性」の項目の選定をした。

「自己価値観を反映」：クライアントが目標を目指す際に、他者から与えられた目標ではなく、自らの価値観を中心にした意思決定が行える目標行動スキルが重要である。なぜなら、繁樹 (2007)<sup>21)</sup>は「意思決定に直面した者は、その結果を客観的に予想し、かつ自己の価値観に正直になるべきである。自分を知らないことは、不正確な効用評価を生み後悔のもとになる。」と述べている。したがって、自分が好きなことや自分の価値観を知り、それに適合した目標を見つけられるように行動することが、クライアントにとって望ましいと考え、この項目を選定した。

「目標の失敗傾向（衝動的失敗、アクション・スリップ）」：クライアントが目標への行動を行う際に、妨げている失敗要因が把握できれば、その失敗の予防になると判断した。例えば、クライアントの目標行動スキルを妨げる要因として、もの忘れや不注意による「アクション・スリップ」や他のことに気移りする「衝動性」などの認知的失敗が考えられる。そこで、認知的失敗の概念が含まれる「CFQ (Broadbent, Cooper, FitzGerald, & Parkes, 1982)<sup>22)</sup>」と「失敗傾向尺度 (山田, 1999)<sup>23)</sup>」を参考にして「目標の失敗傾向（衝動的失敗、アクション・スリップ）」の項目を選定した。

以上、コーチング心理学に利用されている目標の理論を参考に各因子に対応する質問項目を計84項目作成し、尺度の名称を仮に「G-BEST (Goal- Behavior Enhancement Skill Test)：目標行動スキル尺度」と呼ぶことにした。

次に、G-BESTの妥当性の検証を行うために、次の4つの心理尺度と項目を組み合わせた。まず、G-BEST尺度は「動機づけ」尺度と関連すると想定した。「動機づけ」とは、行動の開始、志向性、集中、耐性、行動の質など、特に目標志向の行動を説明するために用いられてきた理論的概念である (Maehr & Meyer, 1997)<sup>24)</sup>。作成する尺度はクライアントの目標設定や行動に関わるため「達成動機」と関連すると考えられる。したがって、「達成動機測定尺度」とG-BEST尺度は全体的に高い相関傾向を示すと予想した。

第2に、「社会的スキル」が挙げられる。なぜなら、社会的スキルには、社会的行動を遂行できるかどうかの前段階で、個人が、どのような「動機」や「目標」を持っているか、そして、個人が外界の変化をどのように「知覚」(解釈)するのか、「動機」や「目標」に沿い、外界の状況にも適合した行動とは何かを選択するか(「翻訳」)、といった様々な認知的な要素が含まれるとされているためである(大坊, 2005)<sup>25)</sup>。そこで、社会的スキルとの関連性を把握するためにKiSS-18(菊池, 2007)<sup>26)</sup>で検証を行う。KiSS-18は心理学者であるゴールドスタイン(Goldstein, Sprafkin, Gershaw & Klein, 1980)<sup>27)</sup>の「若者のための社会的スキル」のリストを参考に作成された心理尺度である。そのKiSS-18尺度は、問題解決、トラブル処理、コミュニケーション・スキルなどの因子で構成されている。今回、作成する尺度には、問題解決スキルや失敗傾向に関わる内容が含まれていることから検証のために、社会的スキルとの関連性を確認する。G-BEST尺度の得点とKiSS-18の3因子(コミュニケーション、トラブル処理、問題解決)で分析を行った。KiSS-18のコミュニケーションの因子は、目標への挑戦性、情報収集スキル、認知の柔軟性などに関連すると考えられ、KiSS-18のトラブル処理、問題解決は、G-BESTの「問題解決スキル」に関連すると考えられる。

第3に、精神的な問題(抑うつ)を取り上げる。なぜなら、クライアントが抑うつなど精神的な問題を抱えたケースでは前向きな目標設定ができず、積極的に自らの目標に向けて行動することが難しいと考えられる。したがって、作成する尺度と精神的な健康面(抑うつ)との関係を検証する。特に抑うつに関連すると考えられるG-BEST因子は、認知の柔軟性、目標への失敗傾向などが想定される。

第4に、クライアントの「目標に使う時間」である。今回作成するG-BEST尺度と目標に使う時間との関係について検証を行う。一部の目標行動スキルが高い人ほど、積極的に目標達成のために時間を使うと想定される。そのため、目標に使う時間は、「目標への行動量」の指標として検討できると考えた。目標に使う時間は、「目標への挑戦性」、「問題解決スキル」などが関連すると予測した。

## 方 法

### 調査対象

質問紙調査を2009年6～9月の期間に実施した。関東地区の大学院生、大学生、高校生、看護学生を対象とし、講義時間中に質問紙調査を実施した。調査協力者は、合計421名(男235, 女186)で、平均年齢19.5歳( $SD = 4.5$ ), 年齢不明4名であった。

### 調査内容

質問紙は、性別と年齢などの「フェイス・シート」、今回作成する「G-BEST尺度」、「達成動機測定尺度(堀野, 1987)<sup>28)</sup>」、「KiSS-18」、「THI抑うつチェック尺度(東大式健康調査票より)(鈴木・浅野・青木・栗原, 2005)<sup>29)</sup>」、「目標に使う時間」などで構成した。

#### (1) G-BEST(今回作成した尺度)

今回作成するG-BEST尺度は「目標への挑戦性」、「目標設定スキル」、「自己価値観の反映」、「問題解決スキル」、「情報収集スキル」、「認知の柔軟性」、「目標への失敗傾向」の7因子(各12項目)で構成した。質問項目は、曖昧なもの、重複するものを削除して、最終的に84項目を選択した。コーチング心理学に利用されている目標の理論を参考に7因子を想定した84項目を利用して調査を行った。心理尺度は7件法(1:全く当てはまらない～7:非常に当てはまる)とした。指示は「以下の質問について、あなたのお考えに当てはまる数字にひとつだけ○をお付けください。」とした。

#### (2) 達成動機

今回作成した尺度と達成動機の検証には、「達成動機測定尺度」を利用した。達成動機測定尺度は23項目、2因子(「自己充實的達成動機」と「競争的達成動機」)、7件法(1:全然あてはまらない～7:非常によくあてはまる)で評定される。「達成動機測定尺度」の具体的な構成について、堀野・森(1991)<sup>30)</sup>は達成動機を多面的に捉え、他者や周囲の環境の評価には関係なく、自分の達成を目指す「自己充實的達成動機」と他者と競争し、勝利することを目指した「競争的達成動機」の2つの側面から構成している。

### (3) 社会的スキル

「KiSS-18」を利用して、G-BESTと社会的スキルの関係について検証を行う。KiSS-18は、「コミュニケーション」、「トラブル処理」、「問題解決」の3因子、全18項目で構成されており、回答は5件法（5:いつもそうだ～1:いつもそうではない）で行われる。

### (3) 精神的健康面（抑うつ）

精神的健康面に関しては、「THI抑うつチェック尺度」を利用して、G-BESTと抑うつの関連について検証した。THI抑うつチェック尺度は抑うつに関する10項目からなり、3件法で行った。

### (4) 目標に使う時間

「目標に使う時間」の教示は、「1日（24時間）のうち、自分の目標を達成するために時間をどのくらい利用していますか。」であり9段階のスケール（1: 10分未満、2: 10～15分未満、3: 15～30分未満、4: 30分～1時間未満、5: 1～2時間未、6: 2～3時間未満、7: 3～4時間未満、8: 4～5時間未満、9: 5時間以上）で回答させた。

## 結 果

### 項目分析

84の質問項目の平均と標準偏差（SD）を求め天井効果とフロア効果の検証を行った。その過程で「Q72: 目標を立てることは、無駄だと思う。」にフロア効果が確認されたため分析から除外した。その他の項目については、平均値±標準偏差の値が1～7得点の範囲であり、回答の分布において偏った項目はないと判断し、最終的に83項目を分析対象とした。

### 探索的因子分析による尺度構成

項目分析後の83項目について、主因子法による探索因子分析を行った。今回は目標行動を共通のテーマにした尺度であるため各因子の相関を想定してPromax回転を実施した（Table 1）。予め類似性の高い項目を外し、平行分析によるScree plotで把握したところ、固有値1.0を基準に7因子程度が妥当であると判断した。また、各項目の選定について因子負荷量

は.35以上を基準にした。

第1因子は、「目標を達成するために、困難に立ち向かう。」「目標を達成するために、周りから批判されても、堂々と立ち向かう。」などの項目が高い負荷を示しており、「目標への挑戦（挑戦性）」とした。なお、これ以降、括弧内は省略表記、今後、Tableなどでは省略表記で掲載することがある。

第2因子は、「目標に対して優先順位を設定している。」「目標を、数字などで計測可能なものになっている。」などの項目が高い負荷を示しており「目標設定スキル（目標設定）」とした。

第3因子は、「自分が楽しいと思うことを目標に設定している。」「自分の充実感が得られる目標を設定している。」などの項目が高い負荷を示しており、「自己価値観の反映（自己価値観）」とした。

第4因子は、「目標を妨げている問題に対する様々な方法を実践して試す。」「目標を妨げている問題に対する様々な方法を実践して試す。」などの項目が高い負荷を示しており、「問題解決スキル（問題解決）」とした。

第5因子は、「よく考えないで目標を設定してしまい、後悔することがある。」「目標を複数に設定してしまい、ほとんど達成できないことがある。」のなど項目が高い負荷を示しており「目標の失敗傾向」とした。

第6因子は、「目標を達成するために、実際に情報の収集を行っている。」「目標を妨げている問題について、的確な情報を収集できる。」などの項目が高い負荷を示し、「情報収集スキル」とした。

第7因子は、「目標を達成するために、物事をポジティブに考える。」「目標を達成するために、過去の失敗にはとらわれない。」などの項目が高い負荷を示しており、「認知の柔軟性（柔軟性）」とした。

因子間相関は、「目標の失敗傾向」を除くと.40～.67の正の相関が見られ高い相関傾向が見られた。「目標の失敗傾向」は-.23～-.49の負の相関が確認された。

### 基本統計量と信頼性の分析

下位尺度の基本統計量（各因子の平均、標準偏差（SD））をTable 2に示した。信頼性の検証のため $\alpha$ 係数を算出したところ、第1因子～第7因子におい

Table 1 G-BEST の質問項目の因子分析（主因子法・Promax回転後）

質問項目	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7
<b>F1： 目標への挑戦性</b> ( $\alpha = .93$ , G6 (smc) = .92, $\omega = .94$ )							
Q58：目標を達成するために、困難に立ち向かう。	.88	-.06	-.04	.15	.02	-.04	-.02
Q55：目標を達成するために、周りから批判されても、堂々と立ち向かう。	.88	.06	-.04	-.07	-.01	-.03	-.07
Q56：目標を達成するために、失敗に立ち向かう。	.85	.06	.02	.01	.08	-.02	-.01
Q54：目標を達成するために、リスクがあってもチャレンジする。	.85	.13	-.03	-.07	.06	.02	-.03
Q53：目標を達成するために、前例がなくても挑戦する。	.69	.01	.02	.02	.03	-.03	.00
Q59：目標を達成するために、自分の限界に挑戦する。	.67	-.10	.07	.09	-.11	-.06	.10
Q60：目標を達成するために、新しい事に挑戦する。	.53	-.11	.14	.11	-.08	.14	.09
<b>F2： 目標設定スキル</b> ( $\alpha = .85$ , G6 (smc) = .84, $\omega = .86$ )							
Q03：目標に対して優先順位を設定している。	-.04	.84	.15	-.15	.07	.01	-.04
Q05：目標を、数字などで計測可能なものにしている。	.01	.72	-.11	-.04	.15	-.04	-.03
Q06：目標を決める際には、期限を設定している。	.08	.69	-.12	.01	.07	.04	-.17
Q04：目標は、实际的に達成できるレベルに設定している。	-.22	.62	.04	.00	.02	-.08	.14
Q08：目標を設定するとき、詳細に計画を立てる。	-.06	.55	.01	.13	-.04	-.01	.01
Q01：自分のやりたい目標を具体的なものに設定している。	.21	.52	.12	-.01	-.11	-.04	-.11
Q87：目標を設定したら、その後の経過について、どのくらい達成しているかチェックを行う。	.04	.49	.04	.20	.19	-.03	.02
Q25：計画通り、目標を達成できる。	-.07	.46	-.01	.17	-.17	-.02	.12
Q37：目標を達成するために、時間を上手く活用している。	.07	.44	-.08	.24	.08	-.04	.16
Q36：目標を達成するために、実際に機会を自分で作っている。	.25	.33	.03	.06	.08	.15	.09
<b>F3： 自己価値観の反映</b> ( $\alpha = .92$ , G6 (smc) = .91, $\omega = .94$ )							
Q64：自分が楽しいと思うことを目標設定している。	-.03	-.02	.90	.03	.05	-.06	.02
Q66：自分の充実感が得られる目標を設定している。	.04	.06	.82	-.03	-.05	-.02	-.04
Q67：自分の好奇心が満たされそうな目標を設定している。	-.02	-.03	.81	.05	.09	.03	.07
Q62：自分が好きなことを目標に設定している。	.06	.00	.78	.09	.05	-.12	.04
Q68：自分の性格に適した目標を設定している。	-.14	.11	.73	-.08	-.01	.10	.07
Q63：自分の価値観に合う目標を設定している。	.09	.03	.69	.03	-.07	-.04	.02
<b>F4： 問題解決スキル</b> ( $\alpha = .87$ , G6 (smc) = .87, $\omega = .91$ )							
Q13：目標を妨げている問題を解決しようとするとき、過去の経験を活用する。	-.04	-.01	.06	.80	.01	-.08	-.12
Q14：目標を妨げている問題に対する様々な方法を実践して試す。	.10	-.05	.07	.77	.07	.07	-.19
Q17：目標を妨げている問題を解決するために、効率的にできるように工夫をする。	.01	.00	.04	.76	-.01	-.04	.05
Q18：目標を妨げている問題を解決するために、何度もその問題に触れて慣れるようにしている。	.01	.10	-.09	.66	.01	-.09	.10
Q19：目標を妨げている問題を解決するためのスキルを身につけている。	.03	.17	-.10	.63	-.09	-.05	.00
Q12：目標を妨げている問題について解決法を調べる。	-.04	.12	.10	.61	-.05	.02	-.13
Q47：目標を達成するために、新しいアイデアを考える。	.20	-.26	-.01	.42	-.04	.21	.17
<b>F5： 目標への失敗傾向</b> ( $\alpha = .79$ , G6 (smc) = .78, $\omega = .85$ )							
Q79：目標の設定を、頻繁に変更する。	-.01	.15	.12	.07	.80	.06	-.10
Q78：目標を複数に設定してしまい、ほとんど達成できないことがある。	.09	.12	-.05	-.09	.77	.08	.10
Q77：よく考えないで目標の設定をしてしまい、後悔することがある。	.20	.06	.00	-.10	.62	.01	-.07
Q80：目標を設定しても、すぐに忘れてしまう。	-.11	-.03	-.04	.06	.62	-.10	.12
Q76：目標を立てることよりも、気ままに行動したい。	-.06	-.26	.09	-.01	.39	-.04	.06
Q73：自分の目標が分からない。	-.24	-.27	-.09	.25	.37	-.11	.02
Q75：目標を設定しても、たいてい、その設定通りに達成できない。	.05	-.27	.04	-.09	.37	.03	-.08

F6：情報収集スキル ( $\alpha = .87$ , G6 (smc) = .85, $\omega = .94$ )							
Q32：目標を達成するために、実際に情報機器を活用している。	.01	-.05	-.09	-.04	.06	<b>.99</b>	.07
Q33：目標を達成するために、実際に情報の収集を行っている。	.06	.11	.00	-.13	.01	<b>.84</b>	-.03
Q15：目標を妨げている問題を解決するために、情報機器を上手に使いこなせる。	-.21	-.06	.04	.25	.00	<b>.75</b>	-.07
Q20：目標を妨げている問題について、的確な情報を収集できる。	-.04	.20	.00	.31	.06	<b>.42</b>	-.02
F7：認知の柔軟性 ( $\alpha = .82$ , G6 (smc) = .78, $\omega = .86$ )							
Q48：目標を達成するために、物事をポジティブに考える。	-.03	-.05	.11	-.02	.02	-.03	<b>.89</b>
Q50：目標を達成するために、過去の失敗にはとらわれない。	-.07	.15	-.02	-.21	-.01	.09	<b>.74</b>
Q45：目標を達成するために、たとえ途中で失敗しても、前向きに考える。	.21	-.13	.02	-.07	-.02	.05	<b>.68</b>
Q42：目標を達成するために、状況が悪くても、柔軟に対応する。	.15	.12	-.08	.27	.01	-.06	<b>.40</b>
G-BEST の因子間相関 (主因子法, Promax回転後)							
	F 1	F 2	F 3	F 4	F 5	F 6	F 7
F 1	-						
F 2	.60	-					
F 3	.56	.40	-				
F 4	.58	.66	.45	-			
F 5	-.40	-.49	-.30	-.33	-		
F 6	.50	.51	.46	.59	-.23	-	
F 7	.67	.53	.45	.53	-.38	.40	-

て.79以上と確認された（詳細は、Table 1を参照）。因子分析に基づく内的整合性の $\omega$ 係数においても.80以上と内的整合性は十分な値であった。

### 併存的妥当性の検証

- (1) 達成動機測定尺度（2因子）とG-BEST（7因子）尺度の間で相関分析を行ったところ（Table 3）、競争的達成動機に関して、「目標への挑戦性」と弱い相関がみられた（ $r = .27$ ）。一方、自己充實的達成動機に関して、目標への挑戦性（ $r = .50$ ）は高い相関であり、自己価値観の反映、問題解決スキル、情報収集スキル、柔軟性、目標設定スキルは.33以上であった（すべて、 $p < .01$ ）。
- (2) 社会的スキルであるKiSS-18との関連も同様に、G-BESTと相関分析で検証した（Table 3）。その結果は、KiSS-18の総合点と最も高い相関があったものは、柔軟性であり（ $r = .47$ ）、目標への挑戦性、目標設定スキル、問題解決スキルも.40以上と高い相関であった。一方、目標の失敗傾向とは負の相関が確認された（ $r = -.39$ ）。次に社会的スキル尺度の各3因子とG-BESTの相関分析の結果、(a) コミュニケーションは、目標への挑戦性が最も高く、柔軟性、目標設定スキルなどが.40

以上の相関であった。(b)トラブル処理の因子は、柔軟性が最も高く、目標への挑戦性、問題解決スキル、目標設定スキルなど.30以上の相関が確認された。(c)問題解決の因子では、目標設定スキル、柔軟性、問題解決スキルなどが高い相関であった（すべて、 $p < .01$ ）。

- (3) THI抑うつチェック尺度とG-BEST尺度の相関分析では（Table 2）、柔軟性（ $r = -.38$ ）と目標の失敗傾向（ $r = .32$ ）との間で相関が確認された（すべて、 $p < .01$ ）。
- (4) 目標に使う時間と7因子の相関分析では、目標への挑戦性（ $r = .36$ ）、目標設定スキル（ $r = .35$ ）、

Table 2 G-BEST の下位尺度の平均点と標準偏差 (SD)

全体の平均 (SD)	
目標への挑戦性	4.2 (1.4)
目標設定スキル	3.7 (1.1)
自己価値観の反映	5.0 (1.4)
問題解決スキル	4.1 (1.2)
目標への失敗傾向	3.6 (1.2)
情報収集スキル	4.0 (1.4)
認知の柔軟性	4.1 (1.4)

注.  $N = 421$

Table 3 各7因子と尺度・項目間の相関係数

	挑戦性	目標設定	自己価値観	問題解決	失敗傾向	情報収集	柔軟性
目標に使う時間	<b>.36</b>	<b>.35</b>	.22	<b>.33</b>	-.23	.25	.26
達成動機測定尺度							
競争的達成動機	.27	.20	.21	.21	-.05	.17	.10
自己充實的達成動機	<b>.50</b>	<b>.33</b>	<b>.43</b>	<b>.42</b>	-.26	<b>.38</b>	<b>.37</b>
KISS-18							
コミュニケーション	<b>.42</b>	<b>.38</b>	<b>.31</b>	<b>.34</b>	<b>-.32</b>	.29	<b>.41</b>
トラブル処理	<b>.42</b>	<b>.36</b>	.29	<b>.36</b>	<b>-.32</b>	.24	<b>.44</b>
問題解決	<b>.36</b>	<b>.38</b>	<b>.30</b>	<b>.35</b>	<b>-.37</b>	<b>.32</b>	<b>.36</b>
総合点	<b>.47</b>	<b>.43</b>	<b>.35</b>	<b>.40</b>	<b>-.39</b>	<b>.33</b>	<b>.47</b>
THI抑うつチェック尺度	-.26	-.19	-.20	-.20	<b>.32</b>	-.17	<b>-.38</b>

注. 相関係数が .30以上, または, -.30以下で, 太文字. また, 相関係数が .17以上の項目はすべて,  $p<.01$ であった.

問題解決スキル( $r=.33$ ), 目標の失敗傾向( $r=-.23$ )などと相関がみられた (Table 3).

## 考 察

### G-BEST 尺度の因子分析結果と信頼性

本研究では, コーチング心理学で利用されている目標の理論を参考にして, 目標行動スキル (G-BEST) 尺度を作成し, 信頼性と妥当性を検討した. G-BESTの構成は, 「目標への挑戦性」, 「目標設定スキル」, 「問題解決スキル」, 「目標の情報収集スキル」, 「目標に対する柔軟性」, 「自己価値観の反映」, 「目標の失敗傾向」の7側面を想定した. その結果は, 7つの因子が導出された. 信頼性に関しては, 第1因子～第7因子の $\alpha$ 係数は.79以上であり,  $\omega$ 係数においても.80以上であった. 内的一貫性の視点では, 信頼性は高いと判断できる.

### G-BEST 尺度の妥当性と有効性

G-BEST 尺度の妥当性を検証するため「達成動機」, 「社会的スキル」, 「精神的健康面 (抑うつ)」, 「目標に使う時間」との関係を検討した. G-BESTの7つの下位尺度得点間の相関分析を行ったところ, 概ね予測された相関が認められた.

相関分析を見ると, 「目標への挑戦性」は, 目標に使う時間, 自己充實的達成動機, 社会的スキルと高い相関があり, 一方, THI抑うつチェック尺度と負の相関が確認された. 目標への挑戦性は, 目標に向けてリ

スクや困難に立ち向かうなど, 目標への行動に関連する因子である. 自己充實的達成動機は, 「いつも何か目標を持っていたい」, 「難しいことでも自分なりに努力してやってみようと思う」などの項目が含まれており, 目標への挑戦性の因子と相関が極めて高いことから, 内容的妥当性は十分にある. また, 「目標に使う時間」が多いことは, 個人が, リスクや困難に時間をかけて取り組んでいると考えられる. 類似したケースとして, 鈴木・櫻井 (2011)<sup>31)</sup> は, 学習における「マスタリー目標志向性」(「授業中は, できるだけたくさんのことを勉強したいと思います」など6項目) と「普段の家庭学習時間」との間に相関を確認しており, 「目標への挑戦性」についても「目標に使う時間」の多さが関連することは妥当である. また, 柳澤 (2007)<sup>32)</sup> は, 達成動機測定尺度と「学習目標志向性」(「私は, 困難なことを達成できなかった場合, もう一度行う時には, 前よりもいっそう熱心に取り組むようにしている」, 「挑戦的な仕事をする機会は, 私にとって重要である」などを含む8項目) について検証しており, 「学習目標志向性」と「自己充實的達成動機」との間に高い相関が認められている ( $r=.69$ ).

一方, 抑うつは, 目標への挑戦性と負の相関がある. そのため, 抑うつが高いクライアントに対して, 目標に向けて挑戦させる支援を行う際に, あらかじめ, クライアントの抑うつをケアすることが重要であるかもしれない.

次に, 「目標設定スキル」は, 目標に使う時間, 自



自己充實的達成動機、KiSS-18と相関が高かった。目標を設定したり、目標の計画を行うことは、それなりに時間が必要であるため、「目標に使う時間」が多いことは適切と考える。

また、自己充實的達成動機の因子には、「今日一日何をしようかと考えることはたのしい。」という項目があり、目標設定と関連している。KiSS-18には、「仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか。」という項目があるため、目標設定と相関することは適切である。

「自己価値観の反映」はとりわけ自己充實的達成動機と高い相関があった。自己充實的達成動機の因子には、「いろいろなことを学んで自分を深めたい。」「こういうことがしたいなあと考えたとわくわくする。」などの項目があり、自分の好きなことや自分が楽しいと思うことを目標にする「自己価値観の反映」に強く関連すると考えられ、内容的妥当性は高い。

「問題解決スキル」は、目標に使う時間、KiSS-18の総合点、KiSS-18のトラブル処理と問題解決において、相関が高かった。問題解決スキルにおいて、「目標に使う時間」が多いことは、目標に対する問題を解決するために時間をかけることができることを示唆する。ただし、「目標に使う時間」が多いことは、問題解決における効率性を考えた場合、疑問が残る部分でもあり、より精査する必要があるだろう。KiSS-18の問題解決には、「仕事の上で、どこに問題があるかすぐにみつけることができますか。」といった項目がある。また、トラブル処理には、「まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できますか。」という項目がある。したがって、G-BESTの問題解決スキルが、KiSS-18のトラブル処理や問題解決と関連することは、極めて妥当である。

「情報収集スキル」は、KiSS-18のコミュニケーションと問題解決、自己充實的達成動機との相関が高かった。コミュニケーション・スキルが高い人は、積極的に様々な人から情報を収集できると考えられる。また、自己充實的達成動機には、「いろいろなことを学んで自分を深めたい。」などの項目があり、情報収集スキルは、様々な情報を収集し、自己を高めることができるスキルと判断できる。

「認知の柔軟性」は、自己充實的達成動機、KiSS-18と正の相関が確認され、THI抑うつチェック尺度の得点は負の相関が確認された。「認知の柔軟性」は、状況が悪くても柔軟に考えたり、ポジティブに物事を考えるなどの内容で構成されているため、「相手から非難されたときに、うまく片付ける。」などの項目があるKiSS-18と「認知の柔軟性」とが関連したと考えられる。一方、抑うつとは、負の相関がみられ、抑うつは「認知の柔軟性」の妨げになっていることが示唆された。

最後に、「目標の失敗傾向」は、THI抑うつチェック尺度と相関が見られ、KiSS-18の総合点、問題解決(KiSS-18)と負の相関が見られた。また、G-BESTの因子間相関をみると、他の因子と負の相関が見られている。したがって、抑うつが高いと「目標の失敗傾向」が高まる危険性が示唆された。また、社会的スキルの低さ（特に、社会的スキルの問題解決）が、「目標の失敗傾向」につながる可能性が示唆されている。そのため、場合により、抑うつケアを行うことで、「目標の失敗傾向」を防ぐことが可能になるかもしれない。

上記のことから今回作成したG-BEST尺度は、十分な内容的妥当性が確認され、有効性が認められたと考える。今回の尺度は、コーチング心理学などで利用されている様々な目標の理論や概念について統合的に検証されている。G-BESTは、7つの側面（「目標への挑戦性」、「目標設定スキル」、「問題解決スキル」、「目標の情報収集スキル」、「目標に対する柔軟性」、「自己価値観の反映」、「目標の失敗傾向」）を統合しており、幅広く測定が可能で、利便性が高いと考えられる。また、G-BESTは、内容に応じて各因子を分け、調査したい要素に適合させて個別に分析することも可能である。本研究から、大学生を始め様々な学生に対して「目標行動スキル」尺度の有効性が確認されており、教育現場でのG-BESTの活用が期待できる。

## 本研究の限界と課題

以上のように、G-BESTは、おおむね信頼性と妥当性について検証できた。しかし、G-BESTは、時間的な安定性を持った尺度であるかは未検討である。そのため、G-BESTは再検査法による信頼性の確認が必要

である。

弁別性の問題として、社会的スキル尺度とG-BESTの相関が全体的に高く、KiSS-18の各3因子での差異について把握ができなかった。

G-BESTの普及という点では、実施の利便性も重要な要素である。G-BESTは、項目数が多いため、より実施の負担や時間が少なく済む簡易版・短縮版の作成が望ましい。また、G-BEST項目の類似性の高い項目を外し、より項目を精査するなど、因子構造の想定について再検討する余地がある。例えば、因子分析の手法として、最尤法や最小二乗法などを利用して、比較検討を行うことが考えられる。また、因子分析の回転について、斜交回転の「Oblimin法」を利用する方法もある。Oblimin法は、因子パターン行列における因子間相関の強さを制御する設定を行うことで、因子の単純な構造を発見しようとする手法であり、今回のケースでも利用が可能であろう。

G-BESTの下位尺度は、「目標」がテーマとして共通しているためか、確かに7つの因子の相互相関パターンから一次元性が示唆される。しかし、個々の下位尺度はそれぞれ「目標」に関する別個の側面を記述したものであるから、因子間相関が高いからといって自動的に一次元に集約すべきではない。G-BESTの下位尺度について、個別に詳しく検証していく必要もあるだろう。

G-BESTは学生の目標について、就職活動や学業、スポーツ活動など、具体的なテーマを設定していない。したがって、学生がどのような目標を持っているか、この尺度だけでは具体的に把握できない。今後は、G-BESTと学生が持つ具体的な目標がどのように関係するのかを検証する必要がある。その際には、G-BESTを適用する具体的な問題領域（学業、就職、スポーツ、QOLといった目標行動）や施行対象者に応じて、下位尺度の応答が変化するかかもしれない。したがって、今後は、学習面や授業態度、キャリア教育に関わる尺度、パーソナリティ、QOLなどの尺度と組み合わせて分析を行い、さらなるG-BESTの有効性を検証することが望ましい。

## 今後の応用可能性

G-BESTは、KiSS-18と比較的相関が高い。したがって、コーチングやカウンセリングを行う際に、目標設定の介入と合わせ、社会的スキル・トレーニングを取り入れることで、目標行動スキルの向上がより期待できるかもしれない。

精神的な健康面に関わるTHI抑うつチェック尺度については、目標の失敗傾向と相関があり、認知の柔軟性と負の相関が確認された。そのため、コーチングやカウンセリングを利用して、予めクライアントの精神的健康状態を確認し、抑うつをケアすることで、クライアントの「目標への失敗傾向」を減少させることが可能かもしれない。また、今回の調査から、「目標への失敗傾向」を減らすことにより、目標行動スキルの向上が期待できる。

最終的には、コーチング心理学を利用した介入を行い、G-BESTの行動的側面について実証的な有効性を検証することが望ましい。例えば、学生時代には、学習の目標（授業科目の知識の修得や技術の習得）や資格の取得のための目標設定が必要な場合がある。その際に、現時点の各学生が持っている目標設定スキル、情報収集スキル、問題解決スキル、目標への挑戦性、認知の柔軟性、目標への失敗傾向など指標の傾向を把握することにより、学生にとって自らの立ち位置が分かる。また、学生が自らの目標に進んでいくために、自分自身にどんな「強み」や「弱み」があるのか、自分自身を理解するツールとして有効であろう。さらに、G-BEST-IIを活用する上で応用として、キャリア教育がある。例えば、就職活動の準備をしている学生に対して、G-BEST尺度で個々人の変化をモニターしつつ、キャリアの目標設定のための「認知行動コーチング」的介入支援を行うことが考えられる。

このように、今後、G-BEST尺度をコーチング心理学の諸技法と組み合わせて大学教育における様々な実践場面に適用することで、個々の学生の「目標設定→達成努力→目標実現」というプロセスを強力に支援できる。

## 引用文献

- 1) Whitmore, Sir J. (2002). *Coaching for performance*, 3th ed. London: Nicholas Brealey.
- 2) Downey, M. (1999). *Effective coaching*. London: Orion.
- 3) Parsloe, E. (1995). *Coaching, mentoring, and assessing : a practical guide to developing competence*. New York : Kogan Page.
- 4) 本間 正人・松瀬 理保 (2006). コーチング入門 日本経済新聞社
- 5) Palmer, S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of coaching psychology*. London Routledge.  
(堀 正 (監修・監訳), 自己心理学研究会 (訳) (2011). コーチング心理学ハンドブック 金子書房)
- 6) Grant, A.M., & Palmer, S. (2002). Coaching psychology workshop. *Annual Conference of the Division of Counselling Psychology*, British Psychological Society, Torquay, UK, 18<sup>th</sup> May.
- 7) Palmer, S., & Szymanska, K. (2007). Cognitive behavioural coaching: An integrative approach. In Palmer, S., & Whybrow, A. (Eds.), *Handbook of coaching psychology: A guide for practitioners*. London: Sage.
- 8) Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 9) Palmer, S. (2007). PRACTICE: A model suitable for coaching, counselling, psychotherapy and stress management. *The Coaching Psychologist*, **3**, 2, 71-77.
- 10) Grant, A. M. (2006). An integrative goal-focused approach to executive coaching. In Stober, D., & Grant, A.M. (Eds.), *Evidence based coaching handbook*, 167. New York: Wiley.
- 11) Laurence Mynors-Wallis. (2005). *Problem-solving treatment for anxiety and depression: a practical guide* Oxford and NewYork: Oxford University Press. (ローレンス・マイナーズ-ウォリス (著), 明智 龍男, 平井 啓, 本岡 寛子 (監訳) (2009). 不安と抑うつに対する問題解決療法 金剛出版)
- 12) Grant, A. M. (2006). An integrative goal-focused approach to executive coaching. In Stober, D., & Grant, A.M. (Eds.), *Evidence based coaching handbook*, 153-192. New York: Wiley.
- 13) 田中 あゆみ・山内 弘継 (2000). 教室における達成動機, 目標志向, 内発的興味, 学業成績の因果モデルの検討 心理学研究, **71** (4), 317-324.
- 14) 柳澤 さおり (2007). 目標志向性の測定 流通科学(中村学園大学), **6**, 43-53.
- 15) Locke, E.A., & Latham, G.P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 16) 本間 正人・松瀬 理保 (2006). コーチング入門 日本経済新聞社 pp.51.
- 17) Palmer, S., & Szymanska, K. (2007). Cognitive behavioural coaching : An integrative approach In Palmer,S., & Whybrow, A. (2007). *Handbook of coaching psychology*. London: Routledge.
- 18) D’Zurilla, T. J. (1986). *Problem-solving therapy : a social competence approach to clinical intervention*. New York : Springer. (トーマス・J, ズリラ 丸山 晋 (監訳) (1995). 問題解決療法: 臨床的介入への社会的コンピテンス・アプローチ 金剛出版)
- 19) Simon, H.A. (1977). *The new science of management decision*. USA: Prentice-Hall International, Inc.
- 20) O’Connell. B., & Palmer, S. (2003). *Handbook of solution focused therapy*. Sage Publications London.
- 21) 繁梔 算男 (2007). 後悔しない意思決定 岩波書店
- 22) Broadbent, D.E., Cooper, P.F., FitzGerald, P., & Parkes, K.R. (1982). The Cognitive Failures The Cognitive Failures Questionnaire (CFQ) and its correlates. *British Journal of Clinical Psychology*, **21**, 1-16.
- 23) 山田 尚子 (1999). 失敗傾向質問紙の作成及び信頼性・妥当性の検討 教育心理学研究, **47**, 501-510.
- 24) Maehr, M., & Meyer, H. (1997). Understanding motivation and schooling. Where we’ve been, where we are, and where we need to go. *Educational Psychology Review*, **9**, 371-409.
- 25) 大坊 郁夫 (2005). 社会的スキル向上を目指す対人コミュニケーション ナカニシヤ出版 pp.136.

- 26) 菊池 章夫 (2007). 社会的スキルを測る KiSS-18ハンドブック 川島書店
- 27) Goldstein, A. P., Sprafkin, R. P., Gershaw, N. J., & Klein, P. (1980). *Skill streaming the adolescent: a structured learning approach to teaching prosocial skills*. Champaign: Research Press.
- 28) 堀野 緑 (1987). 達成動機の構成因子の分析-達成動機の概念の再検討-  
教育心理学研究 **35** (2), 148-154.
- 29) 鈴木 庄亮・浅野 弘明・青木 繁伸・栗原 久 (2005). 健康チェック票THI プラス 武田書店
- 30) 堀野 緑・森 和代 (1991). 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因  
教育心理学研究, **39**, 308-315, 28.
- 31) 鈴木 高志・櫻井 茂男 (2011). 内発的および外発的な利用価値が学習動機づけに与える影響の検討  
教育心理学研究, **59** (1), 51-63.
- 32) 柳澤 さおり (2007). 目標志向性の測定 流通科学(中村学園大学), **6**, 43-53.

## 謝辞

本論文の調査にあたり、群馬大学の堀 正先生にご協力いただきました。