

就職活動に対する自己効力感^{1), 2)}

—測定尺度作成の試み—

太田さつき*・岡村一成*

An Attempt to Measure Job-hunting Activity Self-efficacy

Satsuki OTA and Kazunari OKAMURA

The purpose of this study was to develop a scale to measure job-hunting activity self-efficacy, which was hypothesized to predict the intensity of job-hunting behavior and prospective employment. Junior college sophomores were surveyed twice, once at the beginning of the school term, and again at the end of the term. A factor analysis of the first survey data on 122 students found three factors (efficacy for job-hunting activity, outcome expectancy for obtaining employment, efficacy linking self-estimation to job-hunting activities). Correlational and discriminant analyses were then conducted on 89 students who wanted full time employment to check the predictive validity. The result showed that the efficacy for job-hunting activity and efficacy linking self-estimation to job-hunting activities were positively related to the intensity of job-hunting behavior and the probability of obtaining employment.

key words: junior college students, job-hunting activity, self-efficacy

問 題

若年者の職業関連教育の現状

近年、新規学卒者の就職率は低迷し、フリーターと呼ばれる非正規就業者が急増している。これによる経済的損失は多大な額に上ると試算され (UFJ 総合研究所, 2004)、日本の将来を揺るがす大きな問題と懸念されている。こうした若年者の雇用問題の背景には不況による就業機会の減少があるが、若年者自身の職業観や意識の変化にも原因があると考えられている。

文部科学省 (2004) も “進路意識が希薄なままとりあえず進学したり就職したりする者の増加” を問題視し、児童期からのキャリア教育を推進している。そこには、早期から就きたい職業を明確化し、

選択を促そうとする意図がうかがえる。

進路指導は、“自己の人生設計のもとに、進路を選択・実現し、さらに卒業後のキャリアにおいて自己実現を測ることができるよう指導すること” と定義づけられている (藤本, 1987)。この定義からも、自立的・主体的に職業選択を行い、選択した職業に就くことが望ましいとされていることが分かる。ここでは、将来まで見据えた目的に基づいて進路選択を行い、それによって自己実現を果たすのが理想であることが前提とされている。

若年者の就職問題に関わる実証研究においても、職業選択や職業決定をとらえる変数が、頻繁に結果変数として使用されている (安達, 2001; 長岡・松井・山田, 2001; 富永, 2000; 富安, 1997)。教育効果を検討した研究においては、進路選択を行う自信

* 東京富士大学経営学部
Faculty of Management, Tokyo Fuji University
1) 本研究の一部は、日本応用心理学会第 71 回大会 (2004) にて発表された。

2) 本研究は平成 16 年度東京富士大学共同研究費を受けて行われた。

が高まり、職業やキャリアを決定できる状態になれば、教育の効果があつたとされている(川崎, 1999, 2000; 長岡・松井・山田, 2001; 下村, 2000; 浦上, 1994, 1995)。こうした研究の動向からも、職業選択や決定が重視されていることが分かる。

職業選択・職業決定が重視される理由

大学生の就職に関わる諸研究において職業選択や決定が重視される背景には、“主体的な進路選択力”(文部省, 1985)をもつことを成熟ととらえる趨勢がある。その他にも、若年者の離職率の増加や、進路が決められないという相談件数の増加傾向も関係する。大卒者の3割が3年以内に離職し、その中に自発的離職者の占める割合が多いのは、職業選択や決定に問題があるためと考えられている(東・安達, 2003)。将来が決められないという相談件数が多いことから(喜田・高木, 2002)、職業選択・決定の問題は、就職活動に取り組む意欲の乏しさに関係すると考えられている(東・安達, 2003)。

エリクソンなどの発達理論が、選択・決定を重視する傾向を強めたとも考えられる(下村・木村, 1994; 下山, 1986)。青年期後期の発達課題は社会的役割の取得によるアイデンティティの確立であり、その中心をなすのが職業決定とされているからである。未決定はアイデンティティの危機や拡散を意味し、問題状態とされる。

Holland (1985) などの個人-環境適合理論が、選択・決定を重視する立場に影響したこともあろう。同理論では、興味と適性とといった個人のパーソナリティ特性と職務環境の一致の程度が職業生活での成功や満足を決定すると仮定する。この仮定が、パーソナリティ特性に適合した職業の存在を肯定し、それを選択・決定すべきだという根拠を与えている。

職業選択・決定を重視しすぎるこの問題

将来を見据えて主体的に職業を選択・決定し、その職業を通して自己実現をはかることは理想的である。しかし、あまりにそれが強調されると、主体的に選択できないことや職業で自己実現できないこと自体を挫折とみなすことにもなり得る。仕事に個性発揮を求める意識とそれが分からないからいろいろ経験したいという気持ちが強いために、フリーターになる者が多い(小杉, 2003)。それは自分に適した職業を追求しなければならないという意識が強い

からともいえる。将来が定まらないという学生相談が多いことが問題視されているが、将来を明確に決めなければならないという暗黙の圧力を感じる者が増えたことに原因があるのかもしれない。

職業選択や決定が選択肢の幅を狭めて、就職を困難にしている可能性もある。小杉(2003)によれば、“いい就職先がないから”フリーターになる者は“正社員になれないから”フリーターになる者の3倍以上になる。これは、選択・決定した職業へのこだわりが、正社員への道を狭めていることを示唆する。

また、職業選択や決定が、就職後の現実と期待のギャップを大きくしている可能性もある。新入社員の組織への帰属意識は、入社直後急激に下がることが報告されている。その原因は、仕事への不慣れよりもリアリティショックにあると考えられている(Meyer, Bobocel, & Allen, 1991)。このリアリティショックは、働き始める前の選択や決定が明確なほど大きいと推測される。

浦上(1996a)は、選択・決定の結果ではなく、その過程が重要であると主張する。しかし、その過程において職業経験のない若年者に“自己実現に結びつく適職を決められなければ落ちこぼれ”という暗黙の圧力を与え、融通性や楽観的視点を失わせている可能性も考えられる。

就職そのものを目的とする重要性

従来、日本的雇用慣行は新卒一括採用と長期雇用を特徴としてきた。新卒採用が人員補充の主な手段であることは、企業が新卒者の適応力の高さに価値を置いてきたためである(小野, 1997)。そこでは、就職後に本人が職務や勤務地、キャリアパスを選択・決定できる余地は少ない。人材育成の重要な手段となる配置転換においても、最初の配属、異動は本人の希望より、上司の判断や配属先の要望などの要因によって決定されることが多い(日本労働研究機構, 2000)。こうした日本的雇用慣行におけるキャリア育成の方法は、効率的で有益と評価されてきたことは(小池・猪木, 2002)、人の能力や適性の高い融通性を示唆する。近年、中途採用が増加し、生え抜き重視の慣行が減少したとはいえ(小野, 1997)、新卒定期採用は今でも主流である(日本労働研究機構, 2000)。したがって、企業が従業員のキャリア形成に、本人の選択や決定を組み入れる姿勢は未だそれほど強くないと考えられる。

Holland (1985) などの個人-環境適合理論では、パーソナリティと求める職業領域の一致を前提とするため、就職前に自己分析と職業探索によって、自己に適した職業を選択・決定することが、キャリア形成に必要なだと考えている。しかし、Schein (1985) のように、就職後 5~10 年のキャリア初期段階の仕事経験を重視する立場もある。仕事経験を通して、キャリア選択を方向づけるアンカーが機能し始めるとされる。

また、Cohen (1999) の因果モデル分析では、職業選択が職務や組織へのコミットメントを形成するのではなく、職務経験が職業へのコミットメントを形成することを示している。これは、就職前の職業選択より職務経験が、キャリア形成に強い影響力をもつことを示唆している。

さらに最近では、決定できないことを問題視しないキャリア支援の考え方もでてきた。高橋 (2004) は、現在主流となっている目的的なキャリア論は上昇志向の強くない人々に挫折感を与える危険があると主張する。自分らしさにこだわりすぎてキャリアの幅を狭めたり、目的の不明確さに自責の念を覚えるなどの悪影響も指摘する。Mitchell, Levin, & Krumboltz (1999) は計画的な行動よりも偶発的なチャンスを生かすことを重要と考え、可能性を高める探索的行動をキャリア・カウンセリングの立場から奨励している。

これに対し高橋は、可能性を高めるためにはフリーターではなく自律性のある仕事に就くことを奨励している。経験の幅が狭く権限委譲の度合いの低いフリーターは、可能性を高めるのに不向きであるとの主張である。高橋は、変化の激しい現代において、キャリアに目標をもつのは寧ろ危険であると警告し、融通性を保つことによってキャリアの可能性を拡張することが重要であると主張している。

以上のような日本の雇用慣行の経験や、就業経験の重要性を示す知見、キャリアの融通性と可能性を拡張すべきという主張をみると、就職すること自体つまり内定の取得を目的とすることも、間違いではないと思われる。これまでの大学生の就職に関わる研究では、内定取得を目的とする就職活動は未熟で安易であると考えられていた (東・安達, 2003; 倉田, 2003; 下村・木村, 1994)。しかし、若年者が選択・決定への圧力から挫折を味わい、選択の幅を狭

めているのだとすれば、まず職務経験をもつための第一歩として、就職活動への取り組みを奨励することも有益と思われる。そのため本研究では、学生の就職活動への取り組みを促進する施策を検討するために、就職活動の程度、および内定の取得を予測できる尺度の作成を試みることにした。

若年者の就職問題に関わる先行研究

先述のとおり、若年者の就職に関わる実証研究では、職業選択や決定について検討されることが多い。なかでも進路選択に対する自己効力感は、職業未決定に援助的介入を行うのに有効な概念とされてきたため、最も研究数が多い。

自己効力感とは、ある行動が自分にうまくできるという自信の程度で、努力やねばり強さを規定するため、その行動を予測すると考えられている (Bandura, 1977)。この自己効力感の概念を進路選択に応用したのが Taylor & Betz (1983) である。日本でも Taylor & Betz の Career Decision-Making Self-Efficacy Scale に基づく尺度を用いて、多くの研究が行われている (富永, 2000; 富安, 1997; 浦上, 1996b)。同尺度は目標選択、自己認識、職業情報の収集、将来設計、課題解決の 5 要素から構成される。この 5 要素からは、明確に将来の目標を設定し、そこから逆算して人生設計を図るという、合目的な考えがあることがうかがえる。

進路選択に対する自己効力感と就職活動水準との間には、ある程度の相関が見出されている。しかし、そこで用いられた就職活動水準は、就職活動に対する熱意や取り組みの程度など、概ね主観的評価であった (富永, 2000; 富安, 1997)。資料を請求した度数や受験した企業数などの客観的な就職活動水準と、進路選択に対する自己効力感との間には、有意な関係は認められていない (浦上, 1994)。進路選択に対する自己効力感と内定との間に関係が見られたという報告もあるが、その関係は強いとはいえず (富永, 2000; 浦上, 1996b)、負の相関があったとの報告さえある (富永, 2000)。

進路選択に対する自己効力感に次いで研究対象とされているのは、職業未決定に関する研究である。未決定の度合いが低い決定型と、自己の興味と選択を結びつけようとしないう安直未熟型との間に、就職活動水準の差が見られなかったという (下村・木村, 1994)。

これらの実証研究の結果を概観すると、職業の選択や決定は、就職活動の水準や内定の取得と直接的な関係にはないと解釈される。もともと、若年者の就職問題に関わる実証研究においては、就職活動水準や内定獲得率を高めることを主眼としていないこともあり、それらと直接的に結びつく概念は、先行研究において未だ考案されていないといえよう。

就職活動水準を予測する概念

内閣府(2003)によれば、近年の学生の就職活動について特徴的なのは、内定取得の時期が遅れると、就職活動自体を止めてしまう傾向である。1991年度においては、7月末時点での求職者数を100とした場合、その年度の3月の求職者数は99であり、就職活動レベルが年度末まで維持されていた。ところが、2002年度になると、7月末時点での求職者数を100とした場合、その年度の3月末の求職者数は69まで下がっている。つまり、就職活動を内定取得に至るまで貫徹できない学生が増えている状況にある。したがって、内定取得まで継続される粘り強い就職活動を予測できる概念を必要とする。

そこで、達成への努力、不安や自己統制のあり方を決定するBandura(1977)の自己効力感を取り上げることとした。内定を得るためには、厳しい就職戦線への不安にうまく向き合いながら自己を制御し、最後まで諦めず努力しなければならない。このような就職活動への努力や行動を予測する概念として、自己効力感が適切と考えたからである。つまり、就職活動をうまく行えるという自信の程度として、“就職活動に対する自己効力感”という概念を用いることとした。

Bandura(1977)は自己効力感を、ある行動がとれるという“効力感期待”と、その行動が結果に結びつくという“結果期待”に分類する。就職活動には、内定を取得するまでに必要な様々な行動を実行する“効力感期待”のほかにも、“就職活動を行えば就職できる”という“結果期待”も重要である。特に厳しい就職事情下では、“結果期待”の影響力は無視できない。したがって、本研究では、“効力感期待”と“結果期待”の二つの要素を尺度に取り入れることにした。これによって、就職活動が意欲的でないのは行動統制によるのか、環境認知によるのか検討することが可能となる。

本研究の目的

本研究は“就職活動に対する自己効力感”尺度を作成し、同尺度が就職活動の水準と、内定の取得を予測できるかどうかを確認することを目的とした。進路関連の研究で重視されてきた“職業未決定”と比較することによって、同尺度の有効性についても検討を行う。就職活動水準として、接触した企業数など客観的な指標を導入することにより、主観に留まらない行動レベルの予測が可能かどうかを検討する。

また、“就職活動に対する自己効力感”の規定因や効果を明らかにするため、“職業未決定”や“職業的成熟”、就職活動に対する事後評価との関連を検討した。さらに、取り上げた変数間の関係や、自己効力理論の知見をもとに、就職活動への積極的な取り組みを促進するための施策を提言したい。

方 法

対象者

都内の私立大学短期大学部2年生を対象に、2回にわたって質問紙調査を行った。ゼミの担当教員8名に協力を依頼し、授業時間を利用して調査を実施した。第1回目の調査は2004年4月中旬の最初の授業時に、第2回目の調査は2005年1月初旬の最終授業時に実施した。1回目の調査で“就職活動に対する自己効力感”と“キャリア成熟”、“職業未決定”を測定し、2回目の調査で就職活動水準と就職活動に対する事後評価、および内定取得状況について尋ねた。1回目は122名(女子83名、男子38名)、2回目は110名(女子77名、男子32名)から回答を得た。

測度

“就職活動に対する自己効力感”尺度 “就職活動に対する効力感期待”に用いる就職活動項目は、浦上(1996b)の“就職活動項目”、富安(2000)の“進路選択行動”を参考に作成した。採用先との連絡や就職課の利用など、就職活動時に必要と思われた17項目を選定した。ここでは“職業”を“仕事や就職先”に置き換えた。職種別採用を導入していない企業の方が多いためである。具体的質問項目はTable 1に示したとおりである。これらの項目に対して、“全く自信がない”(1点)から“非常に自信がある”(5点)までの5件法で回答を求めた。

“結果期待”としては、安達(2001)の進路選択に対する結果期待を参考に、就職活動を行うことが就職に結びつくことへの期待を尋ねる4項目を作成した。“全く違う”(1点)から“全くそのとおり”(5点)で回答を求めた。

就業に関わる意識 就業に関わる意識として、“職業的成熟”と“職業未決定”を取り上げた。

“職業的成熟”としては、坂柳(1999)の“キャリア成熟”を使用した。同尺度は、キャリア発達課題に取り組もうとする個人のレディネスを測定するもので、三つの側面から測定される。3側面とは、“キャリア関心性：自己のキャリアに対して、積極的な関心を持っているか”、“キャリア自立性：自己のキャリアへの取り組み姿勢が自立的であるか”、“キャリア計画性：自己のキャリアに対して、将来展望をもち、計画的であるか”であり、1側面につき9項目、合計27項目からなる。学生に回答し易いように表現を工夫し、“全く当てはまらない”(1点)から“非常にあてはまる”(5点)までの5件法で回答を求めた。数値が高いほど成熟度が高いことを示すものである。

“職業未決定”は職業未決定状態を測定するもので、安達(2001)の“職業未決定”尺度を使用した。“まだ将来の職業に向けて動き出せない”など9項目を使用し、“全く当てはまらない”(1点)から“非常にあてはまる”(5点)までの5件法で回答を求めた。数値が高いほど、未決定の度合いが高いようになっている。

就職活動への事後評価 就職活動を通じた興味の明確化や自己表現への自信などの変化を、15項目で尋ねた。“全く当てはまらない”(1点)から“非常にあてはまる”(5点)までの5件法で、数値が高いほど好ましい方向への変化を意味する。

就職活動水準 行動面の活動水準として、第2回目の調査時に、その時点までの接触企業数と活動開始時期を回顧的に尋ねた。接触企業については、エントリー企業数、訪問企業数、書類提出企業数、受験企業数を尋ねた。回答を容易にするため、“0社”(1点)、“1~3社”(2点)、“4~9社”(3点)、“10社以上”(4点)の中から選択させた。活動開始時期については、1年次の9月から2年次の12月まで1カ月刻みで選択肢を示し、該当時期を示すように求めた。

主観的水準としては、就職活動への努力と満足度を5件法で尋ねた。努力と満足度が高いほど数値が高くなっている。

内定 内定企業数を尋ね、実数を内定企業数として使用した。また、内定が一つ以上得られた場合を“内定あり”(1)、得られなかった場合を“内定なし”(0)とコード化した。

結 果

因子分析

1回目調査、122名分の“就職活動に対する自己効力感”21項目に対する回答を用い、因子分析を行った。解釈が不明確であった1項目を削除して、最終的に主因子法オブリミン回転によって得られた3因子構造が適切であると判断した。

第1因子は、“できるだけ多くのセミナーに参加すること”など就職活動を実行することへの自信の程度をあらわすものであるため、“就職活動への効力感期待”と解釈した。第2因子は、“就職活動のノウハウを勉強すれば、よりよい就職ができるだろう”など、就職活動をすれば就職できるという確信の程度をあらわすため、“就職活動への結果期待”と解釈した。第3因子は、“自己の持ち味を最も生かせると思う仕事や就職先を決めること”など、自己分析を就職と結びつけることへの自信の程度をあらわすものであるため、“自己と就職の統合への期待”であると解釈した(Table 1)。各下位尺度の基礎統計はTable 2のとおりである。下位尺度の α 係数は.83から.93と高い値が得られ、各項目と下位尺度間の相関も.46から.85と高い値を示しており、十分な内的整合性を示していた。

就職活動を通じた自己の変化の15項目を因子分析したところ、3因子構造が適切と判断された。第1因子は“自分がどんな働き方をしたいのか明確になった”、“働く自分のイメージが明確になった”など10項目の負荷量が高く、“自己の明確化”をあらわすと判断した。第2因子は“新聞をよく読むようになった”など2項目の負荷量が高く、“社会への関心”と判断した。第3因子は“時間が守れるようになった”など3項目の負荷量が高く、“マナー向上”と判断した。 α 係数は、それぞれ.96、.87、.88であった。

Table 1 “就職活動に対する自己効力感”の因子分析結果(主因子法, オブリミン回転後)

	I	II	III	H ²
因子 I “就職活動への効力感期待” ($\alpha=.91$)				
できるだけ多くのセミナーに参加すること	.88	.02	-.12	.68
できるだけ多くの資料請求すること	.82	-.03	-.14	.57
進路支援課やハローワークを上手に利用すること	.77	.07	-.14	.53
できるだけ多くの採用先と連絡をとること	.76	.02	-.01	.57
履歴書やエントリーシートなど提出書類の書き方のノウハウをうまく活用すること	.62	-.05	.28	.62
今年の雇用傾向について, ある程度の見通しをもつこと	.59	.10	.19	.54
筆記試験のための準備をすること	.56	-.07	.22	.47
面接対策の本を参考にしたり, 面接の練習をしたりして, 面接の準備をすること	.52	.06	.31	.55
リクルートマナーを守ること	.48	.12	.16	.38
就職活動に必要な情報を得るために, 新聞・雑誌や本, インターネットなどを利用すること	.44	.09	.17	.34
OB や OG から必要な情報を得ること	.37	-.03	.29	.32
家族や親戚, 先輩から必要な情報を得ること	.37	-.11	.26	.29
因子 II “就職活動への結果期待” ($\alpha=.81$)				
自分の興味や能力を理解すれば, よりよい就職ができるだろう	-.12	.83	.24	.72
就職活動のノウハウを勉強すれば, よりよい就職ができるだろう	.05	.79	-.04	.64
就職活動に必要な知識やテクニックが分かっていたら, よりよい就職ができるだろう	-.04	.76	-.01	.57
時間はかかっても, 就職活動に一生懸命取り組みればよりよい就職ができるだろう	.19	.61	-.13	.44
因子 III “自己と就職の統合への期待” ($\alpha=.93$)				
自己の持ち味を最も生かせると思う仕事や就職先を決めること	.03	.01	.88	.81
自分の理想の仕事や就職先について考えをまとめること	.05	.04	.85	.78
自分の興味・能力に合うと思われる仕事や就職先を選ぶこと	.06	.02	.84	.77
自分の望むライフスタイルにあった仕事や就職先を探すこと	.04	.02	.81	.69
因子寄与	6.53	2.77	5.43	

Table 2 各尺度の基礎統計量と尺度間相関

	項目数	MEAN	SD	1	2	3	4	5	6	7
1. 就職活動への効力感期待	12	3.14	0.72	(.91)						
2. 就職活動への結果期待	4	3.73	0.72	.26**	(.81)					
3. 自己と就職の統合への期待	4	3.33	0.99	.61**	.14	(.93)				
4. 職業未決定	9	3.31	1.12	-.22*	-.03	-.48**	(.95)			
5. キャリア関心性尺度	9	3.52	0.56	.42***	.35***	.42***	-.45***	(.80)		
6. キャリア自律性尺度	9	3.41	0.41	.29***	.24***	.34***	-.37***	.58***	(.60)	
7. キャリア計画性尺度	9	3.01	0.42	.35***	.07	.56***	-.59***	.53***	.42***	(.52)

注: ()内は α 係数, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

就職活動水準との関係

1 回目の調査時に“就職希望”と回答した 89 名を対象に検討を行った。Table 3 に示したとおり, “就職活動への効力感期待”は, 受験企業数との間に正の相関が, エントリー数, 履歴書提出企業数との間に, 正の相関傾向がみられた。就職活動開始時期については欠損値が多く, 分析可能な有効回答数が 5 割程度と少なかったが, エントリー, 面接および筆記試験受験開始時期と負の相関関係がみられた。

“自己と就職の統合への期待”については, 活動量との有意な関係はみられなかったが, 活動開始時期のうちエントリー, 面接試験, 筆記試験との間に負の相関が, 説明会出席との間に負の相関傾向がみられた。

“就職活動への結果期待”については, 活動量とも活動開始時期とも有意な関係が認められなかった。

就職活動への努力度および満足度との間には, “就職活動への効力感期待”と“自己と就職の統合へ

Table 3 就職活動水準および就職活動への事後評価との相関関係

	就職活動への 効力感期待	就職活動への 結果期待	自己と就職の 統合への期待	職業未決定
活動量				
エントリー数	.21 [†]	.00	.06	.07
接触 OB 数	.15	.07	.19	-.08
訪問・説明会参加企業数	.16	-.05	.01	.09
履歴書提出企業数	.24 [†]	-.08	.10	.04
就職試験受験企業数	.30*	-.02	.14	.00

内定数	.22 [†]	.07	.26*	-.09

活動開始時期				
就職ナビへの登録	-.21	-.07	-.17	-.03
企業へのエントリー	-.30*	-.22	-.38**	.04
筆記試験対策	-.21	-.18	-.21	.34*
面接試験対策	-.12	-.02	-.14	.20
説明会への出席	-.13	-.03	-.24 [†]	-.01
面接試験の受験	-.47**	-.17	-.40**	.20
筆記試験の受験	-.39**	-.16	-.34*	.25

主観的活動水準				
就職活動への努力度	.34**	-.03	.27*	-.30*
就職活動への満足度	.24 [†]	.16	.28*	-.30*

就職活動への事後評価				
自己の変化（自己の明確化）	.26*	.12	.26*	-.44***
自己の変化（社会への関心）	.32**	.07	.26*	-.01
自己の変化（マナー向上）	.33**	.01	.28*	-.17

[†] $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

Table 4 判別分析に基づく分類の結果

元のグループ	n	予測グループ			
		内定なし	n	内定あり	n
内定なし	30	76.7%	23	23.3%	7
内定あり	34	38.2%	13	61.8%	21

* 欠損値のない 64 名を対象に分析

の期待”は、有意な正の相関又は相関傾向が確認された。しかし、“就職活動への結果期待”はいずれの変数とも有意な相関がみられなかった。

“職業未決定”と就職活動水準との関係を見ると、活動量をあらわす指標とは全く相関がみられず、活動開始時期とは、筆記試験対策開始時期を除いて相関がみられなかった。しかし、就職活動への努力度および満足度と有意な負の関係があった。

内定取得との関係

内定数との間には、“就職活動への効力感期待”が正の相関傾向、“自己と就職の統合への期待”が有意な正の関係がみられたが、“就職活動への結果期待”とは相関がなかった (Table 3)。“職業未決定”も内

定数と相関関係がみられなかった。

次に、“就職活動に対する自己効力感”と就職活動水準の違いが、内定の有無とどのように関係しているか検討するため、判別分析を行った。独立変数としたのは、“就職活動に対する自己効力感”の3変数と、行動面での活動量をあらわす5変数である。“職業未決定”も、“就職活動に対する自己効力感”との比較を行うために独立変数として投入した。活動開始時期については、有効回答数が5割程度であったため、分析から除外した。

分析の結果、 $A = 0.72$, $X^2(9) = 19.26$ ($p < .05$) と有意にグループ間を判別し、68.8%が正しく分類された (Table 4)。判別関数との相関をあらわす構造

Table 5 判別分析結果 (構造行列)

	負荷量
就職試験受験企業数	.59
エントリー数	.44
履歴書提出企業数	.42
自己と就職の統合への期待	.33
就職活動への効力感期待	.28
訪問・説明会参加企業数	.22
就職活動への結果期待	.14
職業未決定	-.10
接触OB数	-.07

* 相関の絶対値が大きい順に並びかえている

行列をみると (Table 5), 受験企業数, エントリー企業数, 履歴書提出企業数の値が高く, こうした実際的な行動レベルでの活動水準の高さが内定取得に強く関係していた。“自己と就職の統合への期待”, “就職活動への効力感期待” は, 実際の活動水準をあらわす測度と比べると内定取得との関係は弱かったが, “職業未決定” に比べると内定取得との関係が強かった。“就職活動への結果期待” は, 他の変数と比べて関係は強くなかったが, “職業未決定” よりは若干強い傾向にあった。

就業に関わる意識および就職活動の事後評価との関係

“自己と就職の統合への期待” は, “職業未決定” との間に比較的強い負の相関が認められた (Table 2)。“就職活動への効力感期待” もそれより弱いものの, 有意な負の関係がみられた。しかし, “就職活動への結果期待” は “職業未決定” と関係がみられなかった。

“キャリア成熟” については, “キャリア計画性” と “就職活動への結果期待” との間以外は, 全て有意な正の相関関係があった。特に “自己と就職の統合への期待” と “キャリア計画性” には, 強い正の相関があり, それ以外も概ね明確な正の関係にあった。

就職活動に対する事後評価との関係については, “就職活動への効力感期待” と “自己と就職の統合への期待” は, “自己の明確化”, “社会への関心”, “マナー向上” と全て有意な正の関係にあった (Table 3)。“職業未決定” は, “自己の明確化” とのみ, 比較的強い負の相関関係がみられた。

考 察

尺度の信頼性と妥当性

尺度構成と信頼性 “就職活動に対する自己効力感” 尺度は, 就職活動を実行することへの自信の程度をあらわす “就職活動への効力感期待”, 就職活動をすれば就職できるという確信の程度をあらわす “就職活動への結果期待”, 自分と就職を結びつけることへの自信の程度をあらわす “自己と就職の統合への期待” の三つの要因から構成され, それらが十分な内的整合性をもつことが確認された。

但し, 尺度作成の際, “効力感期待” に対しては “自信がある” かどうかで回答を求め, “結果期待” に対しては “そのとおり” かどうかで回答を求めたという問題がある。回答の仕方の違いが, 因子分析の結果や信頼性に影響した可能性もあろう。今後は, 回答の仕方を統一することによって, 尺度構成および信頼性を検討していく必要がある。

就職活動水準との関係 新学期始めに測定された “就職活動に対する自己効力感” は, 概ねその後の就職活動水準と有意な関係にあったことから, 就職活動水準を予測すると考えられた。三つの下位尺度の中で, 行動面の就職活動水準と最も関係が強かったのは, “就職活動への効力感期待” であった。“就職活動への効力感期待” が高かった者ほど, 企業との接触回数が多く, 活動開始時期が早かった。“自己と就職の統合への期待” も, それより若干弱い企業接触回数や活動開始時期と関係していた。主観的な活動水準として尋ねた就職活動への努力度および満足度とは, 両尺度とも明確な正の関係にあった。しかし, “就職活動への結果期待” については, 行動面だけでなく主観的にも就職活動水準と全く関係していなかった。

若年者の就職に関わる研究で主に取り上げられてきた “職業未決定” は, 主観的な就職活動水準と明確に関係していたが, 行動面での活動水準とはほとんど関係がみられなかった。以上から, “就職活動に対する自己効力感” は, “職業未決定” よりも行動レベルの就職活動水準に対する予測力が強いと判断できる。

これらの結果から, 就職活動を行う自信がある者ほど, そして自己分析を就職活動に取り入れる自信がある者ほど, 活発に就職活動を行うと考えられ

る。就職活動しても報われないのではないかという懸念も、職業が決定できているか否かも、就職活動の活動レベルとはほとんど関係がなかった。“就職活動への結果期待”が就職活動水準と関係していなかったのは、就職活動すれば就職できると分かっているにもかかわらず、それが直接的な活動への動力源にはならないこと示唆する。また、“職業未決定”が就職活動水準と関係していなかったのは、職業決定ができて必ずしもスムーズに就職活動に移れるわけではないこと、職業が決定できていなくても就職活動を行えることを示唆している。

内定取得との関係 “就職活動への効力感期待”と“自己と就職の統合への期待”は、内定数と正の相関関係にあった。つまり就職活動に対する自己効力感を高くもって就職活動に取り組んだ者の方が、実際に内定も獲得できていた。判別分析の結果からは、内定取得の有無に影響力があるのは、受験企業数などの接触企業数とともに、就職活動に対する自己効力感であることが確認できた。なかでも“自己と就職の統合への期待”が最も強く関係し、次いで“就職活動への効力感期待”との関係が強かった。“職業未決定”は内定取得とほとんど関係がみられず、“就職活動への効力感期待”と“自己と就職の統合への期待”に比べ、かなり内定に対する予測力が弱かった。つまり、内定を得るには、就職活動を活発に行うことが最も重要であり、次いで自己分析を取り入れつつ就職活動を行うことが重要であるのだと考えられる。しかし、就きたい職業が決まっているかどうかは、内定取得とはあまり関係しないことが示唆された。

信頼性と妥当性の判断 以上の結果から“就職活動に対する自己効力感”尺度は、信頼性が得られたと判断した。

“就職活動に対する自己効力感”のうち、“就職活動への効力感期待”と“自己と就職の統合への期待”の2尺度が、その後の就職活動の水準および内定取得と、概ね有意な関係にあったことから、予測的妥当性も得られたと判断した。また、“職業未決定”よりも“就職活動に対する自己効力感”の方が、就職活動水準や内定取得との関係が強かったことから、就職することを目的とした場合、職業を決定できることよりも、就職活動そのものに対する自己効力感を高めることが重要と考えた。

これまで若年者の就職問題に関して行われた実証研究では、職業選択や決定に関わる変数は、客観的な行動面の就職活動水準や内定取得を明確に予測しなかった(富永, 2000; 浦上, 1994)。したがって、上記の通り、就職活動の行動的側面を予測することができた“就職活動に対する自己効力感”は、若年者の就職を問題とした研究に、新たな視点を示したといえよう。

“就職活動に対する自己効力感”の規定因と効果

“職業未決定”と“自己と就職の統合への期待”との間に、比較的強い負の関係がみられたことから、職業が決定できていると、自分の適性を考えながら就職活動が行えることが示唆された。

また、就職活動への自己効力感の三つの下位尺度は、“キャリア成熟”のいずれの次元とも概ね正の相関関係がみられたことから、自己のキャリアについて成熟した考えをもつことが、就職活動を行うことへの自信を高めると解釈される。とりわけ“自己と就職の統合への期待”と“キャリア計画性”との関係が強かったことから、自分の将来について明確なビジョンをもつことによって、自分の適性を考慮した就職活動を行えるようになることが示唆された。

就職活動への事後評価との関係をみると、“就職活動への効力感期待”と“自己と就職の統合への期待”は、“自己の明確化”、“社会への関心”、“マナー向上”の三つの尺度と関係していた。このことは、就職活動に対して自信をもち、実際に就職活動に取り組むことにより、学生が様々な点で成長を遂げることを意味していると思われる。これは浦上(1996b)の見解とも一致する。浦上は、短大生を対象とした実証研究において、就職活動が自己成長力を促進すると述べている。

就職活動で得た“自己の明確化”だけは、“就職活動に対する自己効力感”に比べて“職業未決定”の方が強く関係していた。このことは、職業を決定した上で就職活動に臨んだ者の方が、就職活動を通して自分の希望を一層明確化できたことを示唆している。

就職活動に取り組む意欲を高めるために

“就職活動に対する自己効力感”のうち“就職活動への結果期待”は、就職活動水準を測定するいずれの尺度とも関係がみられず、内定とも関係がみられなかった。就職活動への意欲が乏しく、内定取得ま

で至らないのは、自己統制ができないことが原因であり、環境認知にはよらないことになる。つまり、厳しい就職事情を懸念して行動が消極的になっているからではなく、就職活動に必要な様々な行動を持続させ、自分と就職を結びつけて考えられないことに原因があると解釈できる。

したがって、就職活動に取り組む意欲を高め、内定に導くためには、まず就職活動に必要な行動が行える自信をつけさせることが重要となる。自己効力感を高める最も有力な起源は、本人自身の熟達の経験である (Bandura, 1986)。ゆえに、まず就職活動に必要な行動を模擬的に実行させ、行動に対する自信をつけさせることが有効と思われる。モデリング学習も自己効力感の起源となるため (Bandura, 1986)、OB や他の学生の経験を共有できるよう機会を設けることも有益であろう。

内定取得と最も関係が強かったのは、“自己と就職の統合への期待”であった。自己と就職を結びつけて活動できたの方が、受験する企業を効率よく選び、自己PRをうまく行え、内定取得に有利に働いたと推察される。したがって、就職活動開始前に自己分析を行い、それを就職活動に反映させるよう教育することも重要ということになる。この結果は、自己分析を重視する従来研究の立場も、今後引き続き考慮していくべきことを示唆しているといえよう。

ただし、判別されたのは7割弱と、判別力はあまり高くなかった。内定の取得には、運や個人要因、面接技術など他の要因も強く関係していることが原因と思われる。また、本研究の調査対象者は短大一校の学生に限られているため、この結果をそのまま全ての大学生に一般化することはできない。今後、様々な学生を対象として、検討していくことが必要となる。

おわりに

本研究は、職業選択や決定を全面的に否定するわけではない。選択や決定ができるよう導くべきと、当然視することを懸念するだけである。本研究の結果は、自己と就職活動をうまく統合できると思う学生の方がそうでない学生より内定の取得率が高かったことを示していた。選択・決定への圧力を与えることなく、うまく職業選択を就職活動に取り込める

ことを援助するべきなのかもしれない。

選択や決定が重視されてきた背景には、よい選択・決定ができれば、就職後の適応がよいであろうとの考えがある。しかし、実際に職業選択と就職後の適応との関係を実証的に検討した研究はほとんどなく、浦上 (1994) のように職務満足とは無相関、ストレスとは正の相関にあるといった報告さえある。今後は、職業選択と“就職活動に対する自己効力感”が、就職後の適応にどのように関係しているか確認していく必要がある。そうすることにより、適応に資するキャリアづくりに貢献できる指導・介入を行うことが可能となろう。

引用文献

- 東 清和・安達智子 2003 大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から— 早稲田教育叢書 17 学文社。
- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討—, 心理学研究, 72, 10-18.
- Bandura, A. 1977 *Social Learning Theory*, NJ: Prentice Hall College Div.
- Bandura, A. 1986 *Social Foundations of Thought and Action: A social cognitive theory*. NJ: Prentice Hall College Div.
- Cohen, A. 1999 Relationships among five forms of commitment: An empirical assessment. *Journal of Organizational Behavior*, 20, 285-308.
- 藤本喜八 1985 進路指導の定義の歩み, 進路指導研究, 6, 1-13.
- Holland, J. L. 1985 *Making vocational choice: theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.) NJ: Prentice-Hall
- 川崎友嗣 1999 職業情報の検索によるキャリア決定自己効力・キャリア不決断の変化: 職業ハンドブック CD-ROM 検索システムの効果測定, 悠峰職業科学研究紀要, 7, 12-21.
- 川崎友嗣 2000 大学生のキャリア決定自己効力とキャリア不決断に及ぼす職業情報の効果 (その1), 関西大学社会学部紀要, 2・3, 197-240.
- 喜田裕子・高木茂子 2002 大学生の進路 (キャリア) をめぐる心理教育的支援に関する基礎的研究, 人文社会学部紀要 (富山国際大学), 2, 39-48.
- 小池和男・猪木武徳 2002 ホワイトカラーの人材形成: 日米英独の比較 東洋経済新報社.
- 小杉礼子 2003 フリーターという生き方 勁草書房.
- 倉田まゆみ 2003 大学生の就職活動, 現状と問題について, 労働調査, 406, 26-31.

- Meyer, J. P., Bobocel, D. R., & Allen, N. J. 1991 Development of organizational commitment during the first year of employment: A longitudinal study of pre- and post-entry influences. *Journal of Management*, 17, 717-733.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. 1999 Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, 77, 115-124.
- 文部省 1985 中学校・高等学校進路指導の手引き—主体的な進路選択力を育てる進路指導— 進路指導編。
- 文部科学省 2004 新キャリア教育プラン推進事業の概要 http://www.mext.go.jp/a_menu/shotou/career/04081102.htm
- 内閣府 2003 平成 15 年版国民生活白書：デフレと生活—若年フリーターの現在 ぎょうせい。
- 長岡 大・松井賢二・山田 亮 2001 大学生の進路選択に対する自己効力と進路（キャリア）成熟：教育実習前後の比較を通して、進路指導研究, 20(2), 11-20.
- 日本労働研究機構 2000 変革期の大学採用と人的資源管理：就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化 日本労働研究機構。
- 小野 旭 1997 変化する日本の雇用慣行 日本労働研究機構。
- 坂柳恒夫 1999 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討, 愛知教育大学研究報告 教育科学, 48, 115-122.
- Schein, E. H. 1985 *Career Anchors: Discovering Your Real Values*. NJ: Pfeiffer & Co. (金井寿宏 訳 2003 キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を発見しよう 白桃書房)
- 下村英雄 2000 自己分析課題がコンピュータによる情報探索および進路選択に対する自己効力に与える影響, 進路指導研究, 20(1), 9-20.
- 下村英雄・木村 周 1994 大学生の就職活動における職業関連情報と職業未決定, 進路指導研究, 15, 11-19.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究, 教育心理学研究, 34, 20-30.
- 高橋俊介 2004 スローキャリア PHP 研究所。
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. 1983 Application of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.
- 富永美佐子 2000 女子大学生の進路選択過程における自己効力, 進路指導研究, 20(1), 21-31.
- 富安浩樹 1997 大学生における進路選択自己効力感と進路決定行動との関連, 発達心理学研究, 8, 15-25.
- UFJ 総合研究所 2004 フリーター人口の長期予測とその経済的影響の試算 <http://www.ufji.co.jp/publication/report/>
- 浦上昌則 1994 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究：「進路選択に対する自己効力」の影響, 青年心理学研究, 6, 40-49.
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究, 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科, 42, 115-126.
- 浦上昌則 1996a 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から, 教育心理学研究, 44, 195-203.
- 浦上昌則 1996b 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.

(受付: 2005. 5. 16, 受理: 2005. 10. 12)