

## 就職活動に対する自己効力感： 大学生を対象とした尺度の有効性の検討<sup>1), 2)</sup>

太田さつき・田畑智章・岡村一成\*

### Self-Efficacy for Job-Hunting Activities in University Students

Satsuki OTA, Tomoaki TABATA and Kazunari OKAMURA\*

The factor structure and predictive validity of job-hunting activity self-efficacy (JAS) of university students was investigated. We also examined how JAS affected job-hunting effort. In the first survey, 439 third-year students completed the JAS scale at the beginning of job-hunting activities. Factor analysis of JAS data abstracted three factors: "Efficacy for job-hunting activities," "Outcome expectancy for employment," and "Efficacy for linking self-estimation to job-hunting activities." A second survey was conducted before graduation. Results of correlation analysis indicated the predictive validity of JAS, and covariance structure analysis revealed that the last two factors were related to the degree of job-hunting effort through the first factor. The discovery of a three-factor construct similar to that described in Ota and Okamura (2006), as well as the predictive validity of JAS indicates that the JAS is generally applicable to university students. These findings are discussed in relation to students' job-hunting activities.

**key words:** job-hunting activity, self-efficacy, university students

#### はじめに

日本では、新卒者によって正規従業員を補充する新卒一括採用の雇用慣行をとる企業が多くを占める。経験や実績がなくとも潜在的可能性だけで採用してもらえることは、新卒者にとって都合のよいことともいえる。しかし、裏を返せば卒業までに就職先を確保しないことが、その後の職業生活にとって不利となりうることを意味する。新卒者以外への門戸が狭まるというだけではなく、正規従業員としての経験や実績を積む機会を失うことになれば、他社で経験を積んだ転職者に比べて、その狭き門に入り込む競争力のうえでも不利となるからである。

在学中に就職先を決めるためには、企業の採用

スケジュールに合わせて多大な労力を注ぎこんで、就職活動を行わなければならない。それは、若年者にとって初めての試練になる場合も少なくないだろう。それゆえか、近年の大学生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にあるという報告もある（内閣府, 2003）。このことは、大学生が内定取得に至るまで、粘り強く就職活動を行うことができるよう支援していく必要性があることを示唆している。

本研究は、就職活動に対する意欲を規定しうる構成概念として、“就職活動に対する自己効力感”を取り上げ、大学生の就職活動支援ツールとなりうる尺度の確立を目指した。

\* 東京富士大学経営学部

Faculty of Management, Tokyo Fuji University, 3-8-1 Takadanobaba, Shinjuku-ku, Tokyo 169-0075, Japan  
e-mail address: s\_ota@fuji.ac.jp

<sup>1)</sup> 本研究の一部は、日本社会心理学会第47回大会（2006）にて発表された。

<sup>2)</sup> 本研究は平成18年度東京富士大学共同研究費を受けて行われた。

### “就職活動に対する自己効力感”とは

自分が行為の主体であると確信していること、自分の行為について自分がきちんと統制しているという信念、自分が外部からの要請にきちんと対応しているという確信が“自己効力感”である(松田, 1999)。困難や失敗に直面したときに自分では事態を変えられないと考えて対処をせず、運命に身を委ねてしまう状態が、自己効力感の低い状態である。逆に困難に直面しても、自分でそれを取り除いたり、乗り越えたりできると強く信じている状態が自己効力感の高い状態である。人は、それが自分にできると確信できるから、達成できた状況を予測して目標を設定し、その目標に向けて努力を投入することが可能となる。できると思えなければ、そもそも自発的に行動を起こすことすらしないはずである。このように、自己効力感は、動機づけの強さやそれに伴う行動の水準を決定づける重要な要因となる(Bandura, 1977)。

この自己効力感を就職活動に応用したのが、本研究で取り上げた“就職活動に対する自己効力感”である。自己効力感をキャリア研究に応用した“進路選択に対する自己効力感(Career Decision-Making Self-Efficacy)”を用いた研究は、同概念を最初に導入したTaylor & Betz (1983)以来非常に盛んで、日本においても浦上(1994, 1996)をはじめ、安達(2001)、富安(1997)、富永(2000)など、膨大な研究が行われている。その中で、就職活動に特化した概念の検討と尺度作成の必要性を主張し、作成されたのが太田・岡村(2006)の“就職活動に対する自己効力感”である。

太田・岡村(2006)では、短期大学の2年生122名を対象に調査を行い、“就職活動に対する自己効力感”の高い学生は低い学生に比べて、就職活動に早期から取り組み、多くの企業を受験し、内定の取得率が高いことを見いだした。このことから“就職活動に対する自己効力感”尺度の予測妥当性が確認できたと判断している。

しかし、上記の研究の対象者は短大生であり、一つの短期大学に所属する学生のみを対象としていたため、その結果が四年制大学の学生に対して、一般的に活用できるかどうか明らかではない。事務系一般職の採用では、事務系総合職に比べて面接回数

が少ない傾向にあり、絞り込みに履歴書や適性検査の結果を重視する傾向が強いなどの違いが報告されている(日本労働研究機構, 2000)。これは、事務系一般職に就職することの多い短大生と総合職に就職することの多い四年制大学の学生では、就職活動の内容や取り組み方に違いがある可能性を示唆する。したがって、四年制大学の学生に対しても、太田・岡村(2006)の尺度が適用可能かどうか確認する必要があると考えた。

太田・岡村(2006)では、“就職活動に対する自己効力感”の予測妥当性を、就職活動の開始時期や接触企業数、内定取得率によって判断していた。しかし、採用時期が遅い業界があったり、受験先自体が極めて限られた専門職もあるため、就職活動開始時期や接触企業数は、必ずしも予測妥当性の指標として有効とはいえない。また、内定を取得できるか否かは、志望者の集中度合いや本人のスキルなど、“就職活動に対する自己効力感”以外の影響も受ける。したがって、本研究では予測妥当性の指標として、就職活動に投じた努力量を指標とすることにした。努力量であれば、業界や職種、企業の人気動向や景気の変動といった状況要因に影響を受けにくいと考えられたからである。とはいえ、就職活動開始時期や接触企業数といった客観的な行動指標は、大学生の就職活動状況を知るうえで極めて重要な情報である。そのため、就職活動水準や内定取得についても併せて検討することにした。

また、同尺度には質問項目によって異なる回答形式を用いていた箇所があったため、回答傾向に影響を及ぼした可能性があったことを、太田・岡村(2006)は指摘している。太田・岡村によると、“就職活動に対する自己効力感”は、就職活動を実行することへの自信の程度を表す“就職活動への効力期待”と、就職活動をすれば就職できるという確信の程度を表す“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表す“自己と就職の統合への期待”の3要因によって構成される。そのうち“就職活動への結果期待”については、“全く違う”から“全くそのとおり”で回答を求め、そのほかには“全く自信がない”から“非常に自信がある”で回答を求めており、この回答の形式の違いが因子分析結果に影響した可能性があったとのことである。したがって、回答の仕方をそろえても同様

な因子構造がみられるか確認する必要があるだろう。

さらに、太田・岡村(2006)では、尺度の予測妥当性の検討を、見出された3要因それぞれについて、尺度得点と就職活動水準との関係を算出することによって行っていた。しかし、内定を取るためには、就職活動に含まれるさまざまな行動の中でどれが重要で、どれが重要でない、といった区別は難しい。あらゆる要素が複合的に作用して、あるいは有機的に機能し合って内定取得まで至ることは十分ありうる。たとえば、活動を続ければ内定がとれると確信できるからこそ、筆記試験や面接の対策に取り組む自信がもてたり、自己を生かせる就職先を決める自信がもてるからこそ、履歴書やエントリーシートをスムーズに書く確信がもてるといったことである。活動しても内定を取得できないと思ったり、就職を自分の興味やライフスタイルと結びつけて考えられないと思えば、具体的な就職活動を考えず、自信をもつまでに至らないのではないだろうか。本研究では、“就職活動に対する自己効力感”の中に含まれる要因間の関係を含め、就職活動に至るまでのプロセスを検討する。

以上のように本研究は、就職活動に含まれるさまざまな行動を自己統制できるという信念の程度、および行動が就職に結びつくという信念の程度を、“就職活動に対する自己効力感”と定義づけ、同概念の測定尺度を大学生の就職活動支援ツールになりうるものと位置づけた。就職活動に含まれるさまざまな行動とは、面接や試験の準備をしたり、必要情報を収集したり、説明会に参加したり、エントリーしたりといった一般的に大学生の就職活動に含まれる一連の行動のことである。そして、複数の大学に所属する大学生を対象とした調査データに基づいて、その因子構造および予測妥当性を検討することにより、太田・岡村(2006)の“就職活動に対する自己効力感”尺度の大学生一般への適用可能性を確かめることを主要な目的とした。また、大学生の就職活動状況について、その活動水準や内定取得について取り上げ、“就職活動に対する自己効力感”との関係を検討することも併せて行った。

## 方 法

### 対象者

首都圏にキャンパスをもつ六つの四年制大学の社会科学系学部 zu 所属する大学生を対象に、2回にわたって調査を行った。1回目の調査を3年生の秋、つまり就職活動開始時に実施して“就職活動に対する自己効力感”を尋ね、2回目の調査を翌年の卒業時に実施して就職活動水準や結果を尋ね、関係を調べた。“就職活動に対する自己効力感”と就職活動水準や結果を同一時点で見ねると、現在の行動とその結果に対して整合的になるように、認知を歪める可能性が懸念された。同一対象者に対して2回調査を行ったのは、この可能性を避けるためである。

1回目の調査は、2006年9月～10月の秋学期最初の授業時間に行うようゼミの担当教員に依頼した。授業時間の進行具合によって必ずしも秋学期初回の授業に実施することはできなかったが、10月中にはすべての回答を回収することができた。2回目の調査は、翌年の卒業時になるべく近くなるようゼミの担当教員に依頼したが、各大学において回収率が最も高くなる時期に行われたため、回収時期は2008年1月～3月と2ヵ月ほどの開きがあった。

1回目の調査は6大学439名(男子300名、女子136名)から回答を得た。うち340名が就職希望者であった。2回目の調査では、一つの大学の教員が諸事情により調査協力ができなくなったため5大学304名から回答を得たが、双方の調査に回答した者は259名(男子190名、女子68名)となった。うち204名が就職希望者であった。

### 測度

“就職活動に対する自己効力感”尺度 太田・岡村(2006)による21項目の尺度を微修正して用いた。第一の修正は回答形式で、調査対象者がすべての項目に対して、同じ回答形式で答えられるよう言い回しを修正した。

第二の修正は表現の微修正で、“資料請求”を“エントリー”に変えたり、“提出書類の書き方のノウハウをうまく活用すること(に自信がある)”を“好印象を与えるエントリーシートや履歴書を書くことができる”と変えるというように、就職活動場面をより具体的に思い浮かべやすいよう配慮し

た。また、意味の取り方に個人差が出ると思われる曖昧な項目と、他の質問項目との重複がある項目を削除した。こうして構成された具体的質問項目は Table 1 に示した 18 項目である。これらの項目に対して、“全くあてはまらない” (1 点) から“ぴったりあてはまる” (5 点) で回答を求めた。

**就職活動水準** 接触した企業数を尋ねるため、説明会参加企業数、履歴書提出企業数、筆記試験受験企業数、面接試験受験企業数、内定取得企業数を実数で尋ねた。就職活動に着手した時期を尋ねるため、インターネット上の就職活動関連サイトへの登録、説明会への参加、エントリー、面接試験について、最初に行った年月を尋ねた。これを卒業時 2008 年 3 月時点から数えて何カ月前に該当するかを表す数値に変換して分析に用いた。つまり、数値が大きいほど早くから就職活動に取り組んだことを表す。さらに、予測妥当性の指標として、就職活動に対する努力量を“非常に努力不足” (1 点) から“非常に努力した” (5 点) の 5 件法で尋ねた。

**就職活動結果** 内定取得企業数を実数で尋ねた。

また、就職活動が終了した時期の年月を尋ね、これを卒業時 2008 年 3 月時点から数えて何カ月前に該当するかを表す数値に変換して分析に用いた。また、就職活動への満足度を“とても不満” (1 点) から“とても満足” (5 点) の 5 件法で尋ねた。

## 結 果

### 個人特性による差

“就職活動に対する自己効力感”に含まれる項目のうちいくつかで、性別や大学間での差がみられた。しかし、就職活動自体に質的な差があるとは考えにくいため、回答者を個人特性によって分割せず、すべての対象者の回答を使用して因子分析を行った。

予測妥当性の指標とした就職活動に対する努力量についても、性別や大学間で差がみられた。しかし、“就職活動に対する自己効力感”が高ければ努力量が高く、低ければ努力量が低いという関係は想定されるものの、その影響過程にこれらの個人特性が影響するという理由は考えにくい。したがって、

Table 1 因子分析結果 (最尤法オブリン回転後)

|                                                      | I    | II   | III  |
|------------------------------------------------------|------|------|------|
| <b>因子 I “自己と就職の統合への期待” <math>\alpha = .88</math></b> |      |      |      |
| 1 自分の望むライフスタイルにあった仕事や就職先を決めることができると思う                | .87  | -.01 | .02  |
| 2 自己の持ち味・能力をいかせる仕事や就職先を決めることができると思う                  | .85  | -.01 | .06  |
| 3 自分の興味に合う仕事や就職先を決めることができると思う                        | .74  | -.01 | .18  |
| <b>因子 II “就職活動への効力期待” <math>\alpha = .78</math></b>  |      |      |      |
| 4 好印象をあたえるエントリーシートや履歴書を書くことができると思う                   | .32  | .33  | .02  |
| 5 筆記試験のための事前勉強ができると思う                                | -.14 | .68  | .03  |
| 6 面接の前に面接対策の本を参考にしたり練習するなど十分な準備ができると思う               | -.03 | .65  | .05  |
| 7 できるだけ多くの企業説明会 (セミナー) に参加することができると思う                | -.14 | .62  | .13  |
| 8 学校の進路支援課やハローワークを上手に利用することができると思う                   | .01  | .59  | -.08 |
| 9 先輩や OB・OG から必要な情報を得ることができると思う                      | .09  | .51  | -.05 |
| 10 就職活動がうまくいかないときがあっても、その後活動を続けることができると思う            | .06  | .44  | .01  |
| 11 志望する企業にできるだけ多くエントリーすることができると思う                    | .01  | .44  | .11  |
| 12 家族や親戚から必要な情報を得ることができると思う                          | .03  | .34  | -.04 |
| 13 就職情報誌にあるようなリクルートマナーを守ることができると思う                   | .20  | .28  | .13  |
| 14 気に入った求人条件を見つけたらすぐ人事担当に電話をかけることができると思う             | .15  | .28  | -.09 |
| 15 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ができると思う  | .00  | .24  | .24  |
| <b>因子 III “就職活動への結果期待” <math>\alpha = .67</math></b> |      |      |      |
| 16 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と思う             | .15  | .08  | .40  |
| 17 就職活動に必要な知識やテクニックが分かっているれば、よりよい就職ができると思う           | -.03 | .01  | .66  |
| 18 自分の興味や能力を理解すれば、よりよい就職ができると思う                      | .13  | -.09 | .77  |
| <b>因子間相関</b>                                         |      |      |      |
|                                                      | I    | .40  | .31  |
|                                                      | II   |      | .30  |



個人要因の統制を行わずに分析を行うこととした。

### “就職活動に対する自己効力感”の因子構造

**探索的因子分析** 1回目の調査で回収した439名からの回答を使って因子分析（最尤法）を行った。初期の固有値は、第一因子から順に4.8, 2.0, 1.5, 1.1, 1.0となり、減衰状況から3因子解が適切であると判断した。第3因子までの累積寄与率は45.9%である。次に3因子の抽出を指定して分析を行い、最も因子の解釈が明確となったオブリミン回転後の結果を採択することにした（Table 1）。

第一因子は、“自分の望むライフスタイルにあった仕事や就職先を決めることができると思う”など、自分に合った就職先を決定することへの自信の程度を表すものであるため、“自己と就職の統合への期待”と解釈した。第二因子は、“筆記試験のための事前勉強ができると思う”など、就職活動に必要な行動を実行することへの自信を表すものであるため、“就職活動への効力期待”と解釈した。第三因子は、“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と思う”など、就職活動を実行すれば就職できるという確信の程度を表すため、“就職活動への結果期待”と解釈した。

Table 1にも示されたように、“好印象を与えるエントリーシートや履歴書を書くことができると思う”は、第一因子と第二因子の双方に同程度の因子負荷量を示したが、第二因子に負荷量の高い他の項目に加えて12項目で $\alpha$ 信頼性係数を算出すると.78となり、加えない11項目での $\alpha$ 係数.77より高くなることと、第一因子に負荷量の高い他の項目に加えて4項目で $\alpha$ 係数を算出すると.83となり、除いた3項目のみの $\alpha$ 係数.88より低くなることから、第二因子からの影響が強いと判断した。項目の意味内容からも、自分に合った就職先を決定することへの自信ではなく、就職活動に必要な行動を実行することへの自信を表すものであるため、第二因子を反映する項目と判断した。こうして得られた各下位尺度の $\alpha$ 係数は、“就職活動への結果期待”が.67とやや低いものの、.88, .78とおおむね十分なものとなった。

**確認的因子分析** “自己と就職の統合への期待”に3項目、“就職活動への効力期待”に12項目、“就職活動への結果期待”に3項目のみが関係をもつように設定し、三つの因子間に相関をもたせた確認的

因子分析を行った。使用した統計ソフトはAMOS 5.0である。AMOSでは、欠損値が含まれると適合度が算出されないため、欠損値が含まれる回答を削除した429名の回答を対象に分析を実行した。その結果、GFIとAGFIの値がそれぞれ.91と.88で、RMSEAの値が.07となった。GFI, AGFIともに0から1までの値をとり、1の場合モデルが完全に適合していることを意味し、GFIが0.9以上であることが、モデルの採択の目安となる（豊田, 1992）。RMSEAはモデルの複雑さによる見かけ上の適合度の上昇を調整する適応度指標の一つで、.08以下であれば適合度が高く、.10以上であればそのモデルを採択すべきではないとされる（山本・小野寺, 1999）。したがって、十分に高い適合度を示したといえ、3因子解が適切と判断した。

### 就職活動状況にかかわる分析

**内定の有無** 双方の調査に回答し、就職希望と回答した者を対象とし、就職活動水準や“就職活動に対する自己効力感”が内定の有無でどのように異なるかどうかを確認した。帰無仮説「内定の有無で、就職活動水準や“就職活動に対する自己効力感”に差はない」、対立仮説「内定の有無で、就職活動水準や“就職活動に対する自己効力感”に差がある」を、 $t$ 検定によって確認するものである。判断に際しては、頑健性を保つため2変数の分散が異なることを前提とした場合の結果を採用した。

その結果、Table 2にみられるように、内定取得者は内定非取得者に比べて、多くの説明会に出席し、履歴書を提出していた。筆記試験と面接試験受験企業数に有意差は認められなかったが、内定取得者のほうが非取得者より多くを受験する傾向にあった。活動開始時期では三つの指標すべてで有意差は認められなかったが、やはり内定取得者のほうが非取得者よりも2カ月くらい早くから活動に取り組む様子がみられた。努力量と満足度については、明確に内定取得者の方が非取得者に比べて高いことが確認された。

“就職活動に対する自己効力感”については、内定取得の有無で差が認められなかった。

“就職活動に対する自己効力感”と就職活動状況 双方の調査に回答し、就職希望と回答した204名を対象とし、“就職活動に対する自己効力感”が就職活動水準や結果などの就職活動状況とどのような関

Table 2 内定の有無と就職活動状況および“就職活動に対する自己効力感”

|                      | 内定あり     |       |         | 内定なし     |       |                     |
|----------------------|----------|-------|---------|----------|-------|---------------------|
|                      | <i>n</i> | Mean  | SD      | <i>n</i> | Mean  | SD                  |
| <b>就職活動水準</b>        |          |       |         |          |       |                     |
| 企業数                  |          |       |         |          |       |                     |
| 説明会                  | 162      | 22.08 | (15.75) | 15       | 13.07 | (15.03)*            |
| 履歴書提出                | 160      | 14.66 | (11.37) | 15       | 6.47  | (9.07)**            |
| 筆記試験                 | 161      | 10.70 | (8.25)  | 15       | 7.13  | (10.64)             |
| 面接試験                 | 162      | 11.05 | (9.33)  | 15       | 6.13  | (8.94) <sup>+</sup> |
| 内定                   | 165      | 2.32  | (1.65)  | 15       | 0.00  | (0.00)***           |
| 活動開始時期               |          |       |         |          |       |                     |
| サイト登録                | 155      | 15.92 | (3.81)  | 13       | 13.77 | (4.53)              |
| 説明会参加                | 152      | 14.51 | (3.13)  | 13       | 12.85 | (4.78)              |
| エントリー                | 152      | 14.26 | (3.56)  | 11       | 11.55 | (4.41) <sup>+</sup> |
| 面接試験                 | 151      | 12.55 | (3.34)  | 8        | 10.38 | (4.44)              |
| 努力量                  | 165      | 3.45  | (1.04)  | 15       | 2.27  | (1.28)**            |
| 満足度                  | 165      | 3.75  | (0.95)  | 15       | 2.33  | (1.11)***           |
| <b>就職活動に対する自己効力感</b> |          |       |         |          |       |                     |
| 尺度得点                 | 165      | 3.55  | (0.23)  | 15       | 3.50  | (0.48)              |
| 自己と就職の統合への期待         | 162      | 0.06  | (0.90)  | 15       | -0.39 | (0.95) <sup>+</sup> |
| 就職活動への効力期待           | 162      | 0.11  | (0.86)  | 15       | 0.29  | (0.57)              |
| 就職活動への結果期待           | 162      | 0.08  | (0.78)  | 15       | -0.34 | (1.06)              |

<sup>+</sup>  $p < .10$ , \* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 

係にあるか、積率相関係数を算出し、相関係数の検定を行った。帰無仮説は「“就職活動に対する自己効力感”は就職活動水準および結果と相関関係にない」、対立仮説は「“就職活動に対する自己効力感”は就職活動水準および結果と相関関係にある」である。

分析に用いたのは、全18項目の平均値によって算出した尺度得点と、“自己と就職の統合への期待”、“就職活動への効力期待”、“就職活動への結果期待”の因子ごとの因子得点である。これら四つの“就職活動に対する自己効力感”を表す指標を用いて、就職活動水準および結果との間の相関係数を示したのがTable 3である。

接触企業数については、“自己と就職の統合への期待”以外の3指標において、内定取得企業数との有意な正の相関がみられた。しかし、他の企業数を表す測度については、“就職活動に対する自己効力感”を表すいずれの指標とも有意な相関が見いだされなかった。

就職活動開始時期については、“自己と就職の統合への期待”以外の指標において、おおむね有意な正の相関がみられた。“就職活動に対する自己効力感”を表す指標を高く示した学生ほど、就職活動に

取り組み始めた時期が早かったことを意味する。特に尺度得点は就職活動開始時期と明確な正の相関にあり、すべての項目と有意な相関を示した。

就職活動に対する努力量については、四つの指標すべてと有意な正の相関関係にあった。三つの因子の因子得点よりも尺度得点のほうが、高い相関係数を示すことも確認された。

就職活動の結果を表す指標のうち、就職活動終了月とは、“就職活動への結果期待”のみが有意な正の相関にあった。つまり、就職活動を行えば就職できると信じる度合いが高かった者ほど、早い時期に就職活動を終えていたことになる。

就職活動に対する満足度については、“就職活動への結果期待”以外はすべて、有意な正の相関関係にあった。

#### 共分散構造分析を用いた就職活動水準との関係

“就職活動に対する自己効力感”を構成する三つの要因が、就職活動水準にどのように影響しているか検討するため、共分散構造解析を行った。ここでもAMOS 5.0を使用した。先述のとおりAMOSは欠損値が含まれると適合度が算出されない。2回の調査に回答し、かつ欠損値の含まない就職希望者を選択すると、分析対象は185にまで激減するため、

Table 3 就職活動状況と“就職活動に対する自己効力感”との関係

|               | 尺度得点          | 因子ごとの因子得点    |            |            |
|---------------|---------------|--------------|------------|------------|
|               | 就職活動に対する自己効力感 | 自己と就職の統合への期待 | 就職活動への効力期待 | 就職活動への結果期待 |
| <b>就職活動水準</b> |               |              |            |            |
| 企業数           |               |              |            |            |
| 説明会           | .08           | -.04         | .06        | .18        |
| 履歴書提出         | .04           | .01          | .02        | .04        |
| 筆記試験          | .09           | -.02         | .11        | .11        |
| 面接試験          | .06           | .03          | .02        | .10        |
| 内定            | .17*          | .06          | .16*       | .18*       |
| <b>活動開始時期</b> |               |              |            |            |
| サイト登録         | .28***        | .11          | .26***     | .19*       |
| 説明会参加         | .24**         | .05          | .23**      | .19*       |
| エントリー         | .22**         | .08          | .21**      | .21**      |
| 面接試験          | .18*          | .11          | .12        | .17*       |
| 努力量           | .29***        | .25***       | .24***     | .18*       |
| <b>就職活動結果</b> |               |              |            |            |
| 就職活動終了月       | .13           | .03          | .08        | .25*       |
| 満足度           | .25***        | .21**        | .23**      | .11        |

\* $p < .05$ , \*\* $p < .01$ , \*\*\* $p < .001$ 

解が不安定となることが懸念された。安定化を図るには、推定するパラメータの数を少なくすることが望ましいとの指摘があり（坂本，1985），特にサンプル数が少ない場合には有効な手段と考えられた。

そこで，“就職活動に対する自己効力感”については，Mathieu & Farr (1991) の推奨する手法に従って，三つの要因がそれぞれ3項目の指標から構成されるように設定した。“自己と就職の統合への期待”および“就職活動への結果期待”については，もともと3項目から構成されるため，そのままの構成で行い，“就職活動への効力期待”に Mathieu & Farr の手法を適用した。それは，まず12項目のうち最も因子負荷量の高い項目と最も因子負荷量の低い項目の平均値を算出して1指標とし，二番目に負荷量の高い項目と二番目に低い負荷量の項目の平均値を算出して1指標を作ること，指標が三つになるまで繰り返すというものである。そして，従属変数としたのは就職活動に費やした努力量である。

**分析モデル** “自己と就職の統合への期待”，“就職活動への効力期待”，“就職活動への結果期待”の三つの要因が就職活動水準に及ぼすプロセスについては，以下の考え方をを用いた。

第一の考え方は，三つの要因がそれぞれ独立に就職活動水準に影響するというもので，太田・岡村

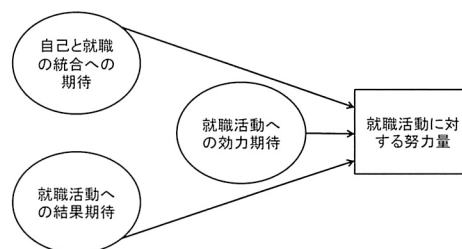


Figure 1 モデル1

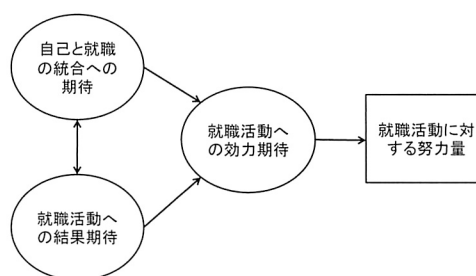


Figure 2 モデル2

(2006) と一致する考え方である (Figure 1)。

第二の考え方は，三つの要因間の関係を考慮に入れたものである。活動が続ければ内定が取れると確信できるからこそ具体的な就職活動を実行する自信が高まり，そして，自己を活かせる就職先を決める自信があるからこそ，具体的な就職活動を実行す

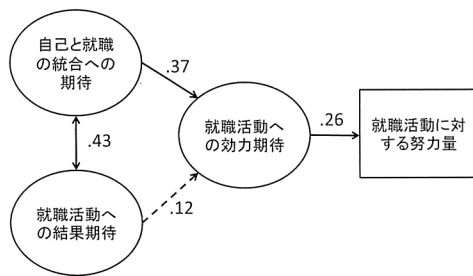


Figure 3 モデル2 (結果)

る自信が高まるという過程を示した。つまり Figure 2 のモデル2のとおり，“就職活動への結果期待”と“自己と就職の統合への期待”が“就職活動への効力期待”を媒介して就職活動水準に影響するというものである。因子分析の結果，三つの因子間には相関がみられたため，二つの外生変数間には相関関係を設定した。

**分析結果** モデル1は，GFIとAGFIの値がそれぞれ.91と.85で，RMSEAの値が.10，AICが135.4であった。モデル2は，GFIとAGFIの値がそれぞれ.95と.91で，RMSEAの値が.06，AICが98.3となった。こうした適合度指標によってモデルの候補を採択した後，AICが最小のモデルを採択するのがよいとする豊田(1992)の手法から判断し，モデル2を採択することにした。モデル2におけるパス係数を含めた結果はFigure 3のとおりである。

パス係数をみると，“就職活動への効力期待”から就職活動に対する努力量へは.26 ( $p < .001$ )，“自己と就職の統合への期待”から“就職活動への効力期待”へのパスは.37 ( $p < .001$ )とそれぞれ有意な正の関係を示した。しかし，“就職活動への結果期待”から“就職活動への効力期待”へのパス係数については，.12 ( $p = .29$ )と有意な関係を示さなかった。

## 考 察

### “就職活動に対する自己効力感”の因子構造

“就職活動に対する自己効力感”を測定する尺度は，自分に合った就職先を決定することへの自信の程度を表す“自己と就職の統合への期待”，就職活動に必要な行動を実行することへの自信を表す“就職活動への効力期待”，就職活動を実行すれば就職できるという確信の程度を表す“就職活動への結果期待”三つの要因から構成されることが，因子分析

の結果により確認された。この三つの要因は，太田・岡村(2006)で見いだされたものと一致するものである。また，太田・岡村では項目によって回答形式が異なっていたが，本研究ではすべての項目に同一の回答形式で答えるように改訂したうえで，同様な3因子が見いだされた。このことは，この3つの要因が“就職活動に対する自己効力感”を構成する要素として，四年制大学の学生についても適用可能であることを示している。

### 予測妥当性

“就職活動に対する自己効力感”について，尺度得点および因子毎の因子得点と，就職活動に対する努力量との間の相関係数を算出したところ，すべての指標において有意な正の関係が見いだされた。なかでも尺度得点との相関が高いことが確認された。

共分散構造分析では，“就職活動に対する自己効力感”を構成する三つの要因が，それぞれ独立に就職活動に対する努力量に影響するというモデルよりも，“就職活動への結果期待”と“自己と就職の統合への期待”が，“就職活動への効力期待”を介して努力量に影響するというモデルの方が高い適合度を示した。後者のモデルの適合度は極めて高く，モデルの妥当性を示唆している。つまり，“自己と就職の統合への期待”と“就職活動への結果期待”は，就職に対する努力量を直接的に高める効果は少ないが，“就職活動への効力期待”を高めることによって，間接的に努力量を増加させる効果をもたらすというプロセスの存在を示唆している。単相関では，因子ごとの得点よりもすべての項目を含んだ尺度得点のほうが高い相関係数を示したことから，三つの要因が個別ではなく，三つの要因が集合的に影響している可能性が考えられる。

こうした相関分析および共分散構造分析の結果から，“就職活動に対する自己効力感”は予測妥当性を有すると判断した。

Bandura(1997)によれば，効力期待と結果期待を異なる過程にあり，前者が行動に至るまでの過程に，後者が行動から結果に至るまでの過程に作用する。よって，二者間自体の間に因果関係を想定していない。しかしながら，行動すれば結果が伴うと確信できるからこそ，人はその行動を現実的に思い描くことができ，その行動の実行可能性を考えるまでに至るのだと解釈することは，自然なことと思われ

る。もし、労力を注いで就職活動に取り組んでも内定が取れないと思えば、就職活動を具体化して考えたり、それを実際に実行する場面を思い描くことすらしないのではないだろうか。“自己と就職の統合への期待”については、自分の興味や能力、生き方と就職を結びつけて考えられれば、就職すること自体に魅力を感じるはずで、そのためならば辛い就職活動も乗り越えられると思えるのではないだろうか。

ただし、“就職活動への結果期待”については、就職活動に対する努力量との相関係数が低く、共分散構造分析において“就職活動への効力期待”と有意な関係になかった。したがって、“就職活動への結果期待”を“就職活動に対する自己効力感”の中に含めて考えるべきかどうか検討の余地がある。

#### 対象者の就職活動状況

**内定の有無** 内定取得者のほうが非取得者よりも、多くの説明会に出席し、履歴書を多く提出していた。筆記試験や面接試験の受験企業数に有意な差はみられなかったが、内定取得者は平均11社の筆記試験および面接試験を受けていたのに対し、非取得者は6〜7社しか受験していなかった。

有意差がみられなかった理由として、内定非取得者が15名と回答が極めて限られていたため、統計的な差が検出できなかったことが考えられる。卒業間際の調査で内定が得られていないことを率直に記入することに抵抗を感じた可能性がある。

“就職活動に対する自己効力感”については、四つの指標すべてに内定の有無で有意な差がみられなかった。内定取得者と非取得者の尺度得点の差はわずか0.5であり、“就職活動に対する自己効力感”は内定取得と直接的な関係をもたないと解釈できる。内定取得には、志望者のスキルや企業の人気など、自己効力感以外の要素が影響するためと考えられる。しかし、太田・岡村(2006)では、“就職活動に対する自己効力感”と内定取得の間に関係が見いだされている。本研究での分析対象者の人数が少なかったためでもありうるため、今後検討していく必要があるだろう。

**就職活動水準** “就職活動に対する自己効力感”と接触企業数については、内定企業数以外は尺度得点も三つの因子得点も有意な関係になかったことから、自己効力感が高くて多くの企業に接触するわ

けではないことが示された。“就職活動に対する自己効力感”が高い者は低い者より受験企業数を絞ったうえで就職活動を進めているからかもしれないし、志望の特殊性が影響したからかもしれない。受験先が限られた業種や職種であれば、本人の意志や動機づけにかかわらず挑戦する機会がもともと少ないからである。太田・岡村(2006)では、“就職活動に対する自己効力感”と接触企業数との間に関係がみられたが、対象者が一つの大学の短期学部生という同質性の高さゆえだったかもしれない。本研究でも、首都圏の社会科学系の大学生を対象を絞ったが、絞り切れていなかった可能性もある。今後は、志望を考慮に入れたうえで分析していく必要がある。

就職活動開始時期については、“自己と就職の統合への期待”以外の指標において、おおむね有意な正の関係にあった。“就職活動に対する自己効力感”の高い者は、スムーズに就職活動を始められたことが示唆される。

**就職活動結果** 就職活動終了月については、“就職活動への結果期待”以外は有意な関係がみられなかった。これも志望先の業種による影響が考えられる。採用活動開始時期が遅い業種もあり、その場合は本人の意思や動機づけにかかわらず、遅い時期となるからである。

就職活動に対する満足度については、“就職活動への結果期待”以外は有意な正の関係にあった。就職活動すれば就職できるはずと信じていれば、内定をとれるのは“当たり前”であるから、ふりかえったときに満足を覚えにくいのかかもしれない。

#### インプリケーション

本研究では、太田・岡村(2006)と同様、3要因のうちで“就職活動へ効力期待”が最も就職活動水準と強い関係にあった。つまり、就職活動に含まれるさまざまな行動を自己統制できると確信できた者ほど、早くから活動に取り組み、多くの企業に挑戦していた。このことは、大学生を積極的に就職活動への取り組みさせるためには、まず就職活動に含まれるさまざまな行動について教育・訓練し、自信をもたせることが最も重要であることを示唆している。

また、“就職活動への結果期待”、“自己と就職の統合への期待”、“就職活動への効力期待”は、それぞれ独立に就職活動水準と関係しているとするよ

りも、互いに関係をもちつつ就職活動水準に影響しているとしたモデルのほうが高い適合度を示した。このことは、“就職活動への結果期待”、“自己と就職の統合への期待”が直接的には就職活動水準を高める効果が弱くても、間接的に高める効果をもつ可能性を示している。そうであれば、就職活動に含まれるさまざまな行動の知識や技能を高めるだけでなく、就職活動と関連づけた自己分析を行わせたり、内定取得に対する自信を高めるような教育を併せて実施することが有益となる。

ただし、先述のように“就職活動への結果期待”は“就職活動への効力期待”と有意な関係になかったため、その有用性について今後検討していかなければならない。

#### 研究の限界と今後の課題

本研究では、大学生を対象に“就職活動に対する自己効力感”を測定し、その因子構造と予測妥当性を検討した。そして、同概念の測定尺度が大学生にも適用可能と判断した。しかし、対象者はいずれも首都圏の大学生であったこと、同一時点の卒業生であったことが、調査結果に影響した可能性があることが一つ目の問題点として挙げられる。就職活動に含まれる内容自体に、地域差や数年間の経年的変化があるとは考えにくい。しかしながら、就職活動を取り巻く環境の違いが、認知に影響を及ぼした可能性もある。首都圏では、就職活動の対象となりうる企業が豊富なために、自己と統合を図ることが重要となり、就職活動に含まれる具体的な行動とは異なるものとして認知されたのかもしれない。また、対象とした2008年4月卒業生の就職率は高かったために、“就職活動への結果期待”と就職活動水準との関係に明確な関係がみられなかったのかもしれない。したがって、厳密な一般化のためには、異なる地域や異なる時期でも同様な結果がみられるか確認する必要があるだろう。また、分析対象となる回答が少なかったことも、結果の一般化を大きく制限する。卒業間際の学生を追跡することが極めて困難であったため、予測妥当性を検討するための双方の調査への回答を十分に確保することができなかったことに起因する。また、2回目の調査で接触企業数や就職活動の開始時期を想起して回答してもらったが、回答の困難さゆえに無回答で提出する者が多かったことも原因と考えられる。

二つ目には、“就職活動に対する自己効力感”の三つの要素間の分析においては、同一時点での調査データを用いたため、因果関係の特定に制限があることが挙げられる。縦断的な調査を行えば、因果関係の明確化だけでなく、その発達プロセスを把握するといった重要な知見をもたらすことも期待できよう。

三つ目に、“就職活動に対する自己効力感”を構成する3要因から就職活動水準に対する説明力は大きくなかったという問題もある。その決定係数の値は.07であり、全変動の7%しか説明していない。このことは、就職活動への取り組みが、今回使用した“就職活動に対する自己効力感”以外のものに規定される部分が多いことを意味している。本研究は、太田・岡村(2006)による“就職活動に対する自己効力感”が大学生一般に適用可能かどうかを検討した。しかし、業界研究や企業研究、自己理解の深化など多岐にわたる行動を含めることが必要であった可能性がある。また、こうした就職活動にかかわる行動以外の別の要因から影響を受けた可能性もある。就職活動水準に影響を及ぼすのが、教育や環境など外的なものなのか、あるいはパーソナリティなど内的なものなのか、探索していく必要がある。

とはいえ、本研究で使用した就職活動に対する努力量は、“就職活動に対する自己効力感”の測定から1年半ほど隔てて測定されたにもかかわらず、両者との間には正の関係がみられた。認知的な整合性によるものではないといえるため、有益な結果といえる。また、対象者の就職活動状況をみるために使用した接触企業数や活動の開始時期といった変数は、主観の入り込む余地のない変数である。“就職活動に対する自己効力感”と就職活動開始時期との間に有意な関係がみられたことは、貴重な情報と思われる。“就職活動に対する自己効力感”は、行動の継続よりも開始に対して影響力をもつことを意味しているのかもしれない。今後、検討の余地があらう。

自己効力感の起源は、熟達経験、モデリング学習、説得、生理状態とされている(Bandura, 1986)。共に就職活動に取り組む友人同士で叱咤激励し合う中で、行動を促すよう説得がなされたり、安寧な生理状態が作られたりすることは大いにありうる。先輩や友人の行動からモデリング学習することもある

だろう。これらの中で“就職活動に対する自己効力感”を高めるうえで最も効果的なものを検討する研究が必要となってくる。

また、若年者の離職率の高さが問題となっている今日において、就職活動だけでなく、就職後の勤務継続を含めた自己効力感について検討することも視野に入れていきたい。

### 引用文献

- 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.
- Bandura, A. 1997 *Self-Efficacy: The Exercise of Control*. NY: Freeman and Company.
- Joreskog, K. G., & Sorbom, D. 1993 *Structural equation modeling with SIMPLIS command language*, Scientific software, NJ: Hillsdale.
- Mathieu J. E., & Farr J. L. 1991 Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- 松田 惺 1999 自己効力感 中島義明・安藤清志・子安増生・坂野雄二・繁榎算男・立花政夫・箱田裕司(編) 心理学辞典CD-ROM版 有斐閣
- 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
- 日本労働研究機構 2000 変革期の大卒採用と人的資源管理：就職協定廃止と大卒の採用・雇用管理の変化 日本労働研究機構
- 太田さつき・岡村一成 2006 就職活動に対する自己効力感：測定尺度作成の試み 応用心理学研究, 31, 65-75.
- 坂本慶行 1985 *カテゴリカルデータのモデル分析* 共立出版
- 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, 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.
- 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.
- 豊田秀樹 1992 竹内 啓(監) SASによる共分散構造分析 東京大学出版会
- 浦上昌則 1996 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.
- 山本嘉一郎・小野寺孝義 2002 AMOSによる共分散構造分析と解析事例 改訂2版 ナカニシヤ出版

(受稿：2010.5.26, 受理：2011.8.1)