

就職活動への動機づけ要因となる誘発性と時間的展望¹⁾

—女子大学生1名のPAC（個人別態度構造）分析—

松浦美晴*

Motivational Factors, Valence, and Time Perspectives in Student Job Hunting: A Personal Attitude Construct Analysis of a Female Student

Miharu MATSUURA*

The purpose of this study was to explore motivating factors in university students faced with the task of job hunting. An interview survey using Personal Attitude Construct (PAC) analysis was conducted with a female student who had successfully completed the process of job hunting, in order to explore her time perspective and valence. The results revealed two clusters representing opposite directions of valences each other. One representing positive valence and another representing negative valence. However, the student's motivation for job hunting did not correspond completely with these clusters. The student's motivation for job hunting was facilitated and inhibited by both clusters. Her perspective on challenging events in her past high school days had motivated her to overcome the negative valence of the task of job hunting. The findings also suggest that internalized social values and regulations contributed to raising motivation in this case.

key words: university students, job hunting, motivation, valence, time perspectives

問 題

大学生が卒業後の進路を決定し職業生活へと移行することは、必ずしも容易ではない。現在の日本において、大学生が職業生活へと移行するためには、企業による新卒一括採用に沿うよう慣習化された手順からなる「就職活動」を行わなくてはならない。

浦上(1996)は、就職活動を行っている程度を測定する尺度構成のための因子分析を行い、就職活動には、「自己や職業について考えたり理解したりすることや、それらを統合していく活動」（「自己と職業の理解・統合」と、「具体的な就職活動の計画や実行に関する活動」（「就職活動の計画・実行」）の

2つがあることを示した。前者には、自分に合った職業を選択することや、将来の生活を考えることなどが含まれ、後者には、就職面接でうまく対応することや、大学の就職係や職業安定所の利用、採用先に連絡を取ることを、メディアを通じて情報を収集することなどが含まれた。

浦上(1996)が女子短期大学生を対象に行った調査結果では、「自己と職業の理解・統合」と「就職活動の計画・実行」の直接の関連はみられなかった。また、堀・濱中・大島・苅谷(2007)の調査結果では、就職活動をしない大学生のうち半数以上が大学3年生の夏の時点で正社員として就職することを希望し、4割を超えるものが大学4年生の夏まで

¹⁾ 本論文の審査の過程で、2名の匿名の査読者の方から大変貴重なご助言をいただきました。深く感謝申し上げます。

* 山陽学園大学総合人間学部

Faculty of Human Sciences, Sanyo Gakuen University, 1-14-1 Hirai, Naka-ku, Okayama-shi, Okayama 703-8501, Japan
e-mail: mmatsu@sguc.ac.jp

は正社員を希望していた。つまり、正社員として就職する進路を考えながら、活動を行わない大学生が存在していた。堀らは、意欲を行動によって表現することに困難を抱えた学生が存在すると推測したものの、その詳細を明らかにしなかった。これらは、「自己と職業の理解・統合」と「就職活動の計画・実行」が直接には結びつかないことを示したといえる。

大学生の進路決定の研究では、就職活動を意思決定過程としてとらえるアプローチが多く用いられてきた(西村・種市, 2011; 都筑, 2007)。意思決定の程度を測定する、「職業未決定尺度」(下山, 1986)、「職業不決断尺度」(浦上, 1995)が作成され、これらが対象とする「進路を決定できない状態」は「進路未決定」という概念で表されている(下村, 2001)。こうしたアプローチは、浦上(1996)の述べた「自己と職業の理解・統合」に相当する内容を扱ったものといえる。

しかし、大学生への就職支援において、意思決定等の「自己と職業の理解・統合」をうながすだけでは十分とはいえない。現実において大学生には、企業へのエントリー、合同説明会・会社説明会への参加、筆記試験・面接試験の受験といった活動を、順調に他者に後れを取ることなく行うことが求められる。したがって、「就職活動の計画・実行」(浦上, 1996)をうながす必要がある。

浦上(1996)は、2つの活動のどちらにも「進路選択に対する自己効力」が影響を与えることを見出した。他にも「就職活動の計画・実行」についての研究には、就職活動ストレスとソーシャルサポートが就職活動に与える影響を調べたもの(下村・木村, 1997)、就職活動のストレスが精神的健康に及ぼす影響を調べたもの(北見・茂木・森, 2009)、ソーシャルスキルと就職活動への積極性・内定獲得・心理的ストレスとの関連を調査したもの(種市, 2011)、就職活動中の大学生が受けたソーシャルサポートを調査したもの(水野・佐藤, 2012)、就職活動への動機づけに対する言葉かけの影響を調べたもの(浦上・山中, 2012)、等が行われてきた。

「就職活動の計画・実行」(浦上, 1996)は、行動の側面と考えることができ、就職支援においては、行動へといかに動機づけてゆくかが問題となる。しかし、先行研究では、個人の中で何が起り、どの

ような力関係が働き、動機づけが生じるかの詳細な過程は把握されていない。

ところで、都筑(1999)は、大学生が職業や進路を選択する際には、自分の過去・現在・未来を統合し時間的展望を確立し、将来目標を立てることが不可欠とした。奥田(2004)は、職業選択は現在の1時点における要因だけでなく過去や未来の自分について考えられるものであると述べ、職業選択研究に時間的展望の視点が必要であることを主張した。本研究も、時間的展望の視点から大学生の就職活動をあつかうことにした。

時間的展望は、Lewin(1951)の定義では「ある与えられた時に存在する個人の心理学的未来及び心理学的過去の見解の総体」、白井(1995)の定義では「長期にわたる行動の一連の連鎖とその結果を予期的に表象したり、過去の行動の連鎖のまとまりと結果を想起することによって、現在の行動を動機づけるという働きをとらえる概念」とされている。白井(1995)は、時間的展望と動機づけの理論をレビューし、動機づけへの関わり方によって、未来や過去の展望が現在の行動を統制し直接的状況からの自由を獲得しようという現在志向的な時間的展望の理論と、現在の行動を目標実現の手段として意味づける未来志向的な時間的展望の理論があると述べた。そして白井は、Lewinの定義した時間的展望を、現在の行動を動機づける現在の「場」を重視することにおいて、現在志向的な時間的展望の理論とした。

一方、都筑(1999)は時間的展望を、「個人の心理的な過去・現在・未来の相互連関過程から生み出されてくる、将来目標・計画への欲求、将来目標・計画の構造、および、過去・現在・未来に対する感情」と定義した。そして、大学生の時間的展望を将来目標とその達成手段においてとらえてきた(都筑, 1998, 1999, 2007)。また、奥田(2004)は、職業選択過程を、志望する職業という目標に向かう行動とし、時間的展望の変容を目標設定の変容ととらえた。この都筑や奥田による時間的展望のとらえ方は、未来志向的な時間的展望の理論といえる。

ところで、大学生の就職活動を現在志向的な時間的展望の理論からとらえることも必要である。安達(2004)は、心理的な指標によって測定される学生の意識と、目に見えるかたちの態度や行動の間には開きがあり、活動の立ち上がりが遅く就職課に足を運

ばないといった学生をいかに動機づけるかが就職支援担当者の悩みであると述べた。未来志向的な時間的展望は、目標-手段という論理的・戦略的な構造であり、動く必要があるとわかっているにもかかわらず動けないという状態の人間において起こっていることを、十分には説明できないと考えられる。本研究では、そのため、現在志向的な時間的展望に焦点を当てることにした。

白井(1995)が現在志向的な時間的展望の理論としたのがLewinの時間的展望の理論であった。Lewinは、積極的誘発性(+), 消極的誘発性(-), それらによる葛藤からなる力の場(Lewin, 1935)という概念、さらに、「心理学的な場における何等かの行動または何等かの他の変化は、その時における心理学的場にも依存する」という「場の理論」(Lewin, 1951)を提唱し、心理学的未来や心理学的過去からなる時間的展望も、心理学的場に包括されるとした。

若松(2012)は、進路選択を意思決定の立場からとらえ、進路意思決定の困難さを測定する「進路意思決定困難さ尺度」を作成した。そして、同じ選択肢が接近と回避の両方の誘因を持つという葛藤のモデルを取り上げ、現有の選択肢の持つネガティブな要素にもかかわらず選択肢を決定する理由として、その選択肢への強い興味をあげた。「就職活動の計画・実行」においても同様に、葛藤状態において回避の誘因を乗り越えることが求められる。

以上から、本研究は、就職活動における、大学生個人の中にあるLewinのいう「心理学的場」と、そこに存在する誘発性と時間的展望の様相をとらえることを目的とした。

手法としてPersonal Attitude Construct (PAC) 分析(内藤, 1997)を用いることにした。これは、①刺激に対する対象者の自由連想、②対象者による連想項目間の類似度評定、③類似度距離行列を用いてのクラスター分析とデンドログラムの作成、④デンドログラムにもとづく対象者によるイメージの報告、⑤総合的解釈、という手続きを通して、個人の態度やイメージの構造を分析する手法である。

内藤(1993)は、大学生の就職への態度における、個々人に特有な構成要素と構造を検討するため、「職業や就職に関連して連想される言葉やイメージ」という連想刺激を用いた。内藤は、PAC分析で発

見たい変数がある場合、研究で取り上げたい変数がイメージとして浮かぶよう、このように連想刺激によってコントロールすることを勧めている(内藤, 2008)。本研究では「大学卒業後の就職を希望すること」を独立変数、「就職活動をする事」を従属変数と想定したときの、独立変数から従属変数への間の媒介変数にあたる、「就職活動を促進するもの、抑制するもの」を連想刺激によって引き出すことを試みた。

荒川・安田・サトウ(2012)は、質的研究の手法の1つである複線径路・等至性モデル(Trajectory Equifinality Model: TEM)が「何人のデータを扱うか」という問題について、1人であれば個人の経験の深みをさぐることができ、4±1人であれば経験の多様性を描くことができ、9±2人であれば(TEMの扱う)径路の類型を把握することができるとした。この考え方を参考にし、本研究では対象者を1名とし、まずは個人の事例を深く検討することを計画した。

対象者とした1名は、就職活動を順調に進め、終えることのできた大学生であった。対象者が就職活動という行動を起こしたことがわかっているならば、実際の行動に結びつく動機づけを扱うことができる。就職活動という実際の行動へ向かうことができた要因を抽出し、行動を起こせない大学生への指導に役立つ示唆を得ることができると考えた。

PAC分析の手続きを2回行った。まず、就職活動を促進する、または抑制する要因を抽出することを目的として第1回のPAC分析を実施した。「就職活動のやる気を強めたもの、弱めたもの」を尋ねる刺激文によって対象者が自由に連想した項目について、対象者に項目間距離評定を求め、クラスター分析により析出されたデンドログラムへの対象者のイメージを分析した。

続いて就職活動を促進する、または抑制する要因と時間的展望との関わりを探索することを目的として第2回のPAC分析を実施した。対象者が第1回実施で連想した自由連想項目と実施者が用意した過去、現在、未来の時間を表す項目との間の距離評定を対象者に求め、3つの時間を項目として含む形でのクラスター分析を行った。析出されるデンドログラムでは、時間の項目が自由連想項目との距離に基づいて布置されると考えた。そこから対象者が喚起

するイメージから、対象者の時間的展望をとらえることを試みた。

方 法

調査協力者

4年制大学であるA大学の就職支援センターに、進路決定の届けを調査実施年度において最初に提出した日本人大学生1名に、対象者としての調査協力を依頼した。文系学部在籍する女子大学生であった。3年次在学中の12月に就職活動を開始し、4年次在学中の4月に内定を得た企業に就職を決め活動を終えており、就職活動を順調に進めた学生といえる。大学卒業直前の1月下旬に、研究の目的、方法を文書と口頭で説明し、文書により協力への同意を得たうえで、PAC分析を2回実施した。第1回実施の1週間後に、第2回実施を行った。以下、「協力者」と呼称する。

手続き

第1回実施 就職活動を促進する、または抑制する要因を抽出することを目的とした。(1)協力者に、実際に行った就職活動の過程をたずねた。(2)PAC分析を実施した。内藤(1997)に従い、次の手続きを行った。①刺激文「就職活動において、あなたのやる気を強めたり弱めたりしたものと、どのようなものがありましたか。頭に浮かんできたイメージや言葉を、思い浮かんだ順に番号をつけてカードに記入してください。」を協力者に口頭と文書で提示し、自由連想を求めた。②協力者に、連想した項目の重要度順位を評定するよう求めた。③協力者に、連想された項目間の距離を7段階で評定するよう求めた。④項目間距離行列をもとにクラスター分析(Ward法)を行い、デンドログラムを作成した。⑤協力者に、デンドログラムのイメージを報告するよう求めた。⑥項目単独について、+ (肯定的)、- (否定的)、0 (どちらもいえない)のうちのいずれのイメージがあてはまるかをたずねた。(3)協力者に、実施しての感想をたずねた。

第2回実施 就職活動を促進する、または抑制する要因と時間的展望との関わりを探索することを目的とした。(1)第1回実施で得た自由連想項目に時間項目を加えてのPAC分析を次の手続きで行った。①協力者に、第1回実施で連想された項目と、時間を表す「自分の過去(就職活動開始前)」「自分の現

在(就職活動開始から大学卒業まで)」「自分の未来(大学卒業後)」の3項目との間、および3つの時間項目間で、距離を7段階で評定するよう求めた。連想項目間の距離は第1回実施のものを用い、改めての評定は行わなかった。②第1回PAC分析の自由連想項目と新たに加えた時間項目を同列に並べた項目間距離行列をもとにクラスター分析(Ward法)を行い、デンドログラムを作成した。③協力者に、デンドログラムのイメージを報告するよう求めた。④項目単独について、+、-、0のうちのいずれのイメージがあてはまるかをたずねた。(2)協力者に、実施しての感想をたずねた。(3)協力者に、1回目のデンドログラムと比較して、気づくこと、イメージとして浮かんでくるものをたずねた。

クラスター分析に統計ソフトKypplotを使用した。このソフトでは、距離行列の左列・上の行に入力された項目がデンドログラムの下方に配置される。

結 果

第1回実施

項目間距離行列をTable 1に示す。数字は自由連想項目を重要度順位で表す。「過去」「現在」「未来」は時間項目を表す。第1回実施では協力者から表中の自由連想項目間の距離のみを得、その行列をクラスター分析に使用した。

第1回実施のデンドログラムをFigure 1に示す。丸数字は項目の連想順位、縦軸の数字は項目の重要度順位、(+)は項目単独の肯定的、(-)は否定的、(0)は中立的イメージを表す。上の4項目をクラスター1、下の5項目をクラスター2に分けることを実施者が提案し、協力者が同意した。項目単独のイメージは、クラスター1はすべてが否定的なイメージであった。クラスター2は4項目が肯定的イメージであり、「人事担当者」のみが中立的イメージであった。

協力者によるクラスターの解釈 < > 内の斜体字は協力者の発言、《 》内は実施者による補足である。

クラスター1: <嫌悪感みたいな。なんか、自分にどって、いいイメージがない> <できれば避けたい、やりたくないけど、やらなくっちゃいけない> <マイナスのイメージしかないです。>

クラスター2: <支え。自分のやる気を出すため

Table 1 協力者の距離評定から得られた項目間距離行列（数字は自由連想項目を重要度順位で表す。「過去」「現在」「未来」は時間項目を表す。第1回実施では自由連想項目間の距離を得、クラスター分析に自由連想項目間距離行列のみを使用した。第2回実施では自由連想項目と時間項目との距離、時間項目間の距離を得、クラスター分析に時間項目を含めた全体の項目間距離行列を使用した。）

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	過去	現在	未来
1	0											
2	1	0										
3	1	1	0									
4	3	5	3	0								
5	7	5	6	5	0							
6	7	6	6	5	2	0						
7	1	3	3	3	5	4	0					
8	7	6	5	3	2	2	4	0				
9	6	6	6	3	2	2	6	2	0			
過去	1	2	2	3	6	6	7	3	1	0		
現在	1	1	1	4	5	3	1	3	4	3	0	
未来	1	1	2	6	7	5	1	4	6	3	3	0

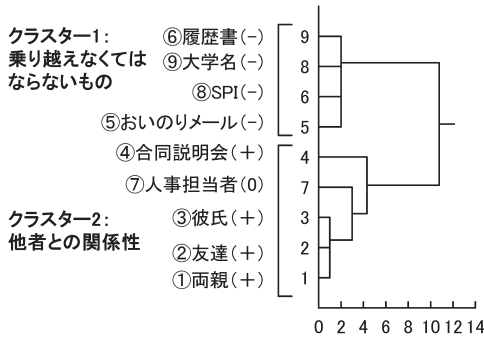


Figure 1 第1回のデンドログラム（縦軸数字は重要度順位、丸数字は連想順位）

のスイッチというか。〈自分はひとりじゃないなっていう、思える、あらためて感じる事ができる居場所みたいな〉〈感謝、出会いや、その人たちのことばや行動？ が糧になる〉〈つながりを求めたい〉

クラスター1と2の比較：〈結局は、どれもわたしにとって大事なもの。避けては通れないし、避けるわけにもいかない。この両方があるから、今のわたしがいるのではないかと。でも、やっぱり、違うのは、上は、1のグループは、〈わたし自身、やりたくないけどやらなくちゃいけない、本当は逃げたいけどそういうわけにはいかない。でも2のグループは！ 自分から関わりを持ちたい〉〈でも2のグループは、なんか安心できるけど、逆になんか楽にしようというか、ゆとりができちゃって、きっと甘やかしちゃう。1のほうがつらいけど、やっど

るときとか、そういう場面のほうが、自分がしっかりしてるっていうか、自分をなんか見つめ直すきっかけになってる感じが、なんか達成感とか、達成感を感じなくても、なんか出し切ったというか、達成できてないけど、自分の中の！ ボーダーラインを越えたから。〉〈でも2は〉〈つながりは求めるけど、向こうからのつながりもあるから、やっぱりこの程度でいいかなっていったら言葉は悪いけど、なんかまあ、自分を甘やかす？〉

全体のイメージ：〈苦勞、達成感、でも、いい思い出〉〈そのときは、ほんとにへこたれそうだったけど、今振り返ったら、ああ、よかったなって〉〈自分の強みとかをより伸ばす？ 成長できる？〉〈大学生活の中で、こんなに勉強したことも、人とならぬことなかつたから、なんか集大成というか、わたしはこうです、みたいなのを出し切って、それとともに結果がついてきた？〉

補足質問 クラスター1の「マイナス、できれば避けたい」イメージにもかかわらず、避けずに頑張った理由は何か：〈両親とか、友達とかの支えがあったり、〉〈お母さんに恩返しをしたいのと、自分自身も遊びたい〉〈早く乗り越えて、次の楽しいことに進みたいっていうのがあって、だから、嫌でもとりあえず今は頑張ろうと思って、やりました〉〈どの企業でもやらなくちゃいけないことだし、これを避けたら、なんか負けだと思って、も、絶対、やるぞー的な、も、やらなくちゃ！ 何も始まらないと自分で決めて〉

発言にあった、「自分の中のボーダーライン」とはどういう意味か：〈《クラスター》1は、ほんとにつらかったけど、でも、例えば履歴書だったら、…この、文章をどれだけ強く書くとか、そういう…何文字書くとか、そういう、自分の中で決めてみたりとか、SPIも、ここまではやれ、みたいな、〉〈やる気のボーダーラインを決めてて、例えば、勉強時間とか、履歴書を書く時間とか、そういうのも、も、何時までにやろう！、みたいな感じで決めて、もう、集中してやる、みたいな。〉

デンドログラム上のクラスター1の中の全項目が等距離で並列につながっているところからイメージされるものがあるか：〈しんどいし、なんか、他の人の履歴書と比べて、わたしはどうなんだろうと思ったり、なんか、すごい、緊張しすぎて、自分の名前書き間違ったりとかして、普段絶対しないような間違いとかして、ああ、もう、書きたくないな、とか思ったり、〉〈そういうのでなんかすごく嫌なイメージがありました。合同説明会とか、周りの大学の人とか、なんかすごい大学名つけてたら、その中で、こう手をあげて、大学名をゆって質問するっていうのがちょっと恥ずかしいっていうか、大丈夫かなーみたいな、不安がありました。〉

「嫌なことから解放されたい」というのがやる気につながったのか：〈誰よりも早く、終わらしたい、っていうか、大学で1番に決めてやろうというモチベーションでやりました。〉〈春休みは1回も遊ばずに、就活だけしてて、でも周りの子とかは結構遊んでるのがわかるんですよ〉〈わあ、いいな、って思うけど、絶対に負けん！みたいな感じで奮い立たせて頑張っていました。〉

デンドログラム上のクラスター2の中の、「彼氏」「友達」「両親」が並列で、そこに「人事担当者」さらに「合同説明会」がかぶさるというつながりからイメージされるものがあるか：〈「合同説明会」「人事担当者」は味方でもあり敵でもあるんですよ。「彼氏」「友達」「両親」は味方っていうか。〉〈《故郷の》企業を受けてる人は《同じ大学には》いなかったの、《同じ大学の友人は》完璧にライバルだと思ったことはなくて、なんかほんとに、一緒に頑張る戦友みたいな感じで思ってたんですけど。ただ、「人事担当者」とか「合同説明会」で会う、他の学校の友だちとかは、言ってることは、頑張ろうね、

みたいな感じで人事担当者の人も、頑張りなよ、そこを伸ばしていきなよ、みたいな感じで言うんですけど、でも本当は！ほんとには、いらないと思ってるんじゃないかな、とか。合同説明会で会う人も、も、こいつは受かるかもしれん、とか、こいつは受からんかもしれん、とか、そういう、なんか、闘志！ っていうか、負けたら、いかん！ みたいな、そういうのがありました。〉

「合同説明会」が肯定的イメージ(+)になった理由は何か：〈嫌なこともあったけど、それを糧に頑張ったから、わたしの中ではいい経験だなと思って、行ってよかったっていう意味で。〉〈最中は結構しんどかったですけど、今、現時点ではプラスかな。〉

総合的解釈 クラスター1は、協力者にとって「避けたいけれども、やらなくてはいけないこと」というイメージであった。「しんどい」「履歴書を書きたくない」「大学名が恥ずかしい」という内容も語られた。クラスター2は、協力者にとって、「支え・やる気を出すためのスイッチ」であった。ここには重要度順位上位3位までの項目までが含まれ、それらは協力者の身近にいる人々を表していた。

協力者は、クラスター1に対して「やりたくない」「逃げたい」、クラスター2に対して「自分から関わりを持ちたい」と語った。項目単独のイメージでは、クラスター1の項目はマイナスイメージでありクラスター2の項目は「人事担当者」を除きプラスイメージであった。クラスター1は消極的誘発性、クラスター2は積極的誘発性を持つクラスターといえる。

しかし、2つのクラスターの比較では、クラスター1は、「つらいけど、そういう場面のほうが自分がしっかりしている」「達成感」「ボーダーラインを超えた」といったイメージ、逆にクラスター2は「自分を甘やかす」イメージとして語られた。消極的誘発性を持つクラスター1は、やる気を弱める側面だけではなく強める側面を持ち、積極的誘発性を持つクラスター2も、やる気を強める、弱める、両方の側面を持っていたといえる。

やりたくないことに対するやる気を持続させた理由として、「早く終わらしたい」「負けたくない」と語られた。協力者は「やりたくないこと」の消極的誘発性による回避動機を、早く終わらせるため就職

活動に積極的に取り組もうとする動機づけに転換したといえる。

重要度順位の上位 3 までの項目は、協力者の身近にいる人々を表し、すべてがクラスター 2 に含まれた。周りの人の支えが「やる気の持続」につながったことが語られた。ところがこうした他者との関わりは、「支え」として語られるのみではなかった。クラスター 2 中の項目間のつながりの解釈において、企業の「人事担当者」は「味方でもあり敵でもある」と語られた。また、1 回目の実施の感想をたずねた際には、故郷で就職活動をする他の大学の友人と会って、相手を自分と比較してしまうことが、モチベーションを下げるのではないかと思ひ、そうした状況を避けていたという内容が語られた。これらは、他者との関係性の中に、やる気を弱めるものがあったことを示す。

以上から、クラスターの意味を総合的に解釈すると、クラスター 1 は「乗り越えなくてはならないもの」、クラスター 2 は「他者との関係性」と名づけることができる。どちらのクラスターも、やる気を強める、弱める、両方の働きを持つものであった。

第 2 回実施

第 2 回実施の項目間距離行列を Table 1 に示す。数字は自由連想項目を重要度順位で表す。「過去」「現在」「未来」は時間項目を表す。第 2 回実施では協力者から表中の自由連想項目と時間項目との距離、時間項目間の距離を得、クラスター分析に時間項目を含めた全体の項目間距離行列を使用した。

デンドログラムを Figure 2 に示す。下線のついた項目は時間を表す項目である。デンドログラムを見て、「自分の過去 (+)」を含む上の 6 項目をクラス

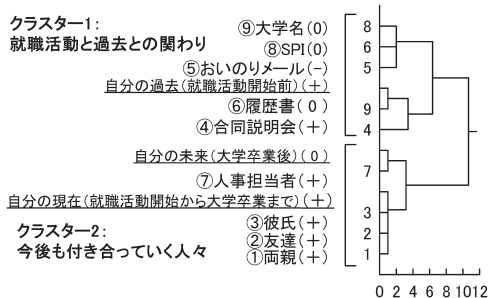


Figure 2 第 2 回のデンドログラム (下線は時間項目、縦軸数字は重要度順位、丸数字は連想順位)

ター 1, 「自分の未来 (0)」「自分の現在 (+)」を含む下の 6 項目をクラスター 2 に分けることを実施者が提案し、協力者が同意した。項目単独のイメージは、クラスター 1 は +, -, 0 が混在し、クラスター内の葛藤の存在を示している。クラスター 2 は 5 項目が +, 「自分の未来」のみが 0 であった。

協力者によるクラスターの解釈 クラスター 1: <「履歴書」は、その一、過去について書く、わたしについての、アピールみたいな、何をしてきたかとか。> <「合同説明会」っていう、この、第一歩みたいな、ほんとに始めの段階なので、なんかまだそこ、成長しているところがなくて、就職活動を通してでは、なんで、…やっぱ、この一、その前のわたしを売り込んでいるイメージがあります。> <「SPI」も、やっぱ就活前からやってますし、なんか、「おいのりメール」とかも、けっこう、《就職ガイダンスの》授業とかで聞いたりとかして、恐怖心はありました。> <大学名も、今は、もう、言う場がないじゃないですか、だからそんなには感じないんですけど> <昔は一、やっぱ、なんか、笑われるのかな、みたいな感じで友だちと話したことはありました。なんか絶対、《こういう名前の大学があることを》知らん人おるよね、みたいな感じで会話はしてました。…なんか、ちょっと恥ずかしいなあみたいな感じは。>

クラスター 2: <「未来」…と、…まあ、「人事担当者」の人、どー、メインで深く関わるのは、卒業して、入行してからなのでー> <なんか今後深く…付き合っていくんだろうなっていうイメージがあります。> <「人事担当者」の人も、「彼氏」も「友達」も「両親」も、ま、就職活動開始から大学卒業までのつながりはありますし> <今までは特に…何も考えずにいたんですけど、就職活動を通して、その一、ありがたさや支えとか…> <なんか、より…「現在」が深い関係になったかなーとは思いますが> <《人事担当者の人とは》現在も関わりはあるんですけど> <業務的な、てイメージが…> <すごく世間話が弾むとか、そういうとこまではまだ行けてないかなと思います。>

クラスター 1 と 2 の比較: <「過去」にあたる、過去、過去とか、この 1 番のグループは、もう卒業したら関わりなくなー、と思えばもう関わりないっていうか、> <そんなに私の関心の中での、重要度が低

いけど、こっち《クラスター2》は、高いかなあと〈2番に対する意識は高いんですけど、1番に対する意識は、もうないですね〉〈1番の《クラスターの》イメージは、なんかやっぱり、やだなーっていう感じなんです。で、2番のイメージは、いてよかったな、っていう…イメージなんですけど、あー、でもー、《クラスター1を》やだなって思ってるけどー、やってよかったなっていうイメージもあります。〉〈2番の《クラスターの》人にも…嫌だと思ったことはあります、みんなに、〉〈あたしの就職先の人事担当者の人だけを思えばまあ、いいイメージなんですけど、…他の人事担当者の人を思い浮かべると、やっぱりなんか、…嫌な、気持ちっていうか、〉〈「友達」も、就活してる人もいたけど、なんか、皆が皆100パーセントやってるわけじゃなかったし、なんか、彼氏も年下だから…たぶん経験してないからわからないし、なんかまあ、親…どわたしの就活ってやっぱ、違うじゃないですか、だからやっぱ、…わかってないじゃん！ 何か思うところもありました。〉〈2番の人たちは、いてよかったなって思う裏側で、このやろう、とか思ったことあります。〉〈全体的に見て、その、2は、やっぱ今、いいイメージが強いけど、裏では、やっぱり、なんか、ん、まあ、嫌な気持ちになることもあって、で、1番は、嫌なイメージが今強いんですけど、…ま、裏を返せば、なんか、よかったなっていう方の、気持ちがあるのは確かです。まあ、大事だったよなっていう。〉

全体のイメージ：〈正直、学生生活を通して、あんまり、なんか、まあ勉強はしたけど、なんか、成長したなって思えることがなくて、〉〈一生懸命なにかに打ち込んだことがなかったので、〉〈1番頑張ったのが、やっぱり就活でー、なんかそれをー…なんかー…達成感、やっぱりなんかこれを見たら、なんか、それしかわからん。…初めて、大学生活で、頑張った感じがします。〉〈大学入るまで、高校生のときも、すごい頑張って勉強してたんですよ。だからなんか、その…過去にやった勉強法とか、その、気持ちとかも結構、就職活動にはひびいてたっていうか、あの頃みたいになってたら言い方おかしいけど、あのときの気持ちを思い出して、ちょっともっかい頑張ろうかなーみたいな。〉

補足質問 大学生活の話がほとんど出てこない理

由は何か：〈大学は楽しかったけど…なんか、濃くはなかった気がします。…適当に授業受けて、…まあ友達だちも話して、…と、なんか、一生懸命に打ち込んだことがなかったですね〉〈中学も、高校も、部活一生懸命やったりとか、まあ、中学は勉強してないけど、高校はテストも頑張ったりとかー、…のに比べたら大学はちょっと楽しかったかな、っていう。〉〈確かにもうちょっと上は行けたかもしれないけど、…ふーん、でもやっぱ、コンプレックスが、大学名、あったんで、そういうのを考えたらちょっと楽しかったマイナスの部分もあります。どっちともいえない感じが、勉強してなかったんですね、その大学受験のための、だから、受験でもっと頑張っていたら、そういうコンプレックスもなかったかもしれないな。〉

大学受験で頑張らなかつた後悔があるために就職活動は頑張ろうと思ったのか：〈はいありました。やっぱり、なんか、高校のテストとかも、やればやるだけ点数で返ってきたりとか、成績に残ったりするじゃないですか。〉〈大学受験は、ま、期間も長いし、…範囲も広くて、でなんか、ま、早く決めちゃいたいっていうのもあったし、〉〈ちょっと妥協した部分があつて。〉〈就職となると、もうちょっと、辞めなければ一生、なことなので、やっぱその、安易には決めれなかったし、…なんか、続けるとなると、その…給料とか、休みの…決まりとかそういう、なんか、育休とかそういう制度とかが、なんか、整ってないと続けられないと思ったし〉〈なんでちょっとやれるだけやろうみたいな。で、…なんか他のテストと同じで、すぐに結果が返ってくるじゃないですか。〉〈悪かったら、頑張ろうっていうのと、落ちたら次に行こう、ま、凹むけど、どりあえず次に頑張ろう、明日の面接、みたいなのはありました。〉〈目の前の、あることに、100パーセントの力を出そう、っていうのはありました。〉

総合的解釈 「自分の過去」という項目を含むクラスター1のイメージの1つは、活動前に積み重ねてきたものをもとに自分を売り込むという「過去をアピールする場としての就職活動」であった。これは、就職活動が時間的展望を持つことを求める活動であることを反映したと考えられる。活動前のガイダンス等で得られた情報により作られた「過去に持っていた就職活動のイメージ」や、それまで持つ

ていた在学する大学についての劣等感も語られた。

クラスター2は「自分の現在」「自分の未来」という項目を含んだ。このクラスターに含まれた「彼氏」「友達」「両親」は、就職活動を通してそのありがたさをわかった人々であり、出会ってから現在までの過程でより関係が深くなった相手であるというイメージ、「人事担当者」は、現在は業務上の関わりしかないが、就職後により深く関わっていくであろうと予想する相手としてのイメージであった。

クラスター間の比較では、大学卒業後に関わりがなくなるクラスター1への関心が低く、現在のことに必死であるため過去や就職活動前のことを考えている余裕はないと語られた。現在関わっているクラスター2のほうが、より重要で関心があると語られた。また、クラスター2は、いいイメージが強いが裏では嫌な気持ちになることもあり、クラスター1は、嫌なイメージが強いが、裏を返せば、「よかったな」「大事だったよな」という気持ちがあるという、2つのクラスターの正負の反転が語られた。クラスター2の嫌なイメージとして、就職活動に全力で打ち込んでいない「友達」、就職活動をまだ経験していない「彼氏」、昔の就職活動しか知らない「両親」に対する、「わかってないじゃん」という気持ちが語られた。ここからはまた、他者のサポートを受け感謝する一方で、就職活動を、ひとりで取り組まなくてはならないものとして受け止めていたことがうかがえた。

全体のイメージとして、過去の頑張った体験と就職活動との結びつきが語られた。高校時代に勉強に打ち込んだ経験を思い出し頑張った就職活動が、大学生活において唯一打ち込み達成感を得たことであった。高校での勉強と就職活動には、結果がすぐに返ってくるという共通点があり、それが頑張りにつながっていたが、長期間の大学受験では頑張る気が起こらず「妥協」したこと、大学生活は楽しかったが、一生懸命に打ち込むことがなく「濃くはなかった」ことが語られた。

以上から、クラスターの意味を総合的に解釈すると、クラスター1は「就職活動と過去との関わり」ととらえることができる。この過去との関わりには複数の関わりかたがあり、また積極的誘発性と消極的誘発性の間の葛藤を生じさせるものであった。しかし、PAC 分析実施時点の協力者にとって、クラ

スター1の内容はすでに過去のものであり、あまり重要ではなかった。クラスター2のほうが協力者にとってより重要な内容のクラスターであり、「今後も付き合っていく人々」と名づけることができる。

考 察

本研究は、就職活動という行動における、大学生個人の中の「心理学的場」(Lewin, 1951)と、そこに存在する誘発性と時間的展望の様相をとらえることを目的とした。結果から次のように考えられる。

誘発性について

第1回のデンドログラムは消極的誘発性を持つクラスター1と積極的誘発性を持つクラスター2という、あたかも就職活動を促進するクラスターと抑制するクラスターに分かれるかのようなクラスター構造を示した。しかし、誘発性の方向とやる気への影響は等しいものではなく、2つのクラスターのどちらもやる気を強める、弱める、両方の働きを持つというイメージが語られた。

これは若松(2012)の、大学生の進路意思決定における葛藤のモデルと似ている。若松は、「責任の大きさはやりがいの裏にあるもの」や、「それを乗り越えることも含めてやりがいである」という、表裏一体論の考え方がみられると述べた。若松の述べた「やりがい」は、将来従事する職業についてのものであるが、本研究の協力者は就職活動という行動における「やりがい」を見出していた。消極的誘発性を持つものにあえて挑戦し乗り越えることへの動機づけが生じていたといえる。

このような協力者の状態は、心理反転理論(Apter, 1982)の「パラテリック(paratelic)」状態、すなわち、覚醒水準の上昇を引き起こす行動そのものが目的となっているときに高覚醒が快として体験される状態、あるいは「フロー(flow)」(Nakamura & Csikszentmihalyi, 2002)、すなわち、知覚された自らの能力と挑戦しようとしている課題の難易度が高い水準で均衡している際に体験する状態として説明できる。

また、自己決定理論(Deci & Ryan, 1985)と有機的統合理論(Deci & Ryan, 1985)に基づき、次のように考えることもできる。自己決定理論では、内発的動機づけと、外発的動機づけの2つの動機づけがあり、内発的動機づけは、有能さと自律性への認知に

よって強まり、良質な学習や創造性へとつながるとされる (Ryan & Deci, 2000)。「つらいけれどやっているときは自分がしっかりしている」、「やる気のボーダーラインを決めて集中する」といった内容の語りは、有能さと自律性への認知を表しており、内発的動機づけが高まっていたと考えられる。ただし、内発的動機づけは、興味や楽しみを引き起こさない課題においては惹起しにくい (Ryan & Deci, 2000) という問題がある。対して有機的統合理論 (Deci & Ryan, 1985) は外発的動機づけに注目し、社会的価値観などの外部の価値を自己のものとして内在化することにより、もともと外発的であった動機づけが自律的な動機づけへ変わると説明した。外部の価値が内在化され統合 (Integration) の段階に達すると、自身が価値づけする外的な結果によって外発的かつ自律的な動機づけが生じるとされる (Ryan & Deci, 2000)。「やりたくないけどやらなくちゃいけない」ことである就職活動それ自体は興味や楽しみを喚起しないが、社会が認め推奨する就職活動の価値を内在化することによる、活動への動機づけはありうる。

誘発性と時間的展望の働き

すでに述べたように、本研究は、白井 (1995) が述べたところの未来志向的時間的展望のみではなく、現在志向的な時間的展望が「就職活動の計画・実行」(浦上, 1996)につながると考え、心理学的場 (Lewin, 1951) に着目した。

第1回実施で、就職活動から「解放されたい」という消極的誘発性による回避動機を活動への動機づけへと転換していたことが示された。これは、現在志向的時間的展望の働きであったと考えられる。一方、第2回実施での、給料や育児休業などの労働条件を考えたという内容の語りは、論理的・戦略的な、未来志向的時間的展望が動機づけにつながったことを示す。

また、第2回実施の結果から、過去の頑張った体験と就職活動との結びつきが、消極的誘発性を持つ就職活動を乗り越えることへの動機づけをもたらしたと考えられる。「(大学生活では) 一生懸命なまでに打ち込んだことがなかった」「(就職活動で) 初めて、大学生活で、頑張った」という語りから、過去におけるパラレリックやフローに相当する状態の体験を思い出し、同様の体験を求めて就職活動に引き

寄せられたと考えることができる。また、有機的統合理論の価値の内在化の過程は発達の問題ととらえられている (Ryan & Deci, 2000) が、協力者は、高校時代にすでに周囲から推奨される「頑張ること」の価値を内在化するという発達を遂げており、就職活動に際してそうした過去の発達経験を展望することが動機づけにつながっていたと考えられる。さらに、内発的動機づけを引き起こす「有能さ」の認知の1つに自己の過去の能力からの向上がある (Elliot, McGregor, & Thrash, 2002) とされる。協力者には高校時代を基準とする有能さへの希求があり、「濃くはなかった」大学生活から脱して高校時代のように本気で頑張ることへ動機づけが生じたと考えられる。大学生活との対比により、高校時代の経験と就職活動が結びついたといえる。本研究の協力者が経たと考えられる以上の過程を、就職活動に対する「進路選択に対する自己効力」の影響 (浦上, 1996) が生じる詳細な過程の1事例ととらえてよいかもしれない。

就職指導の実践への示唆

本研究の結果から、大学生への就職指導において、過去を展望させ頑張った経験を想起させるという実践が考えられる。過去に体験したつらさとともに、そのときの達成感や、パラレリック状態やフロー状態に相当する快状態をイメージさせ、同じ体験を求めて就職活動に取り組むよう動機づけを行う。また、就職活動を乗り越えた先の未来を楽しいものとしてイメージさせ、早く活動に取りかかることでそのイメージを現実にするよう動機づけを行い、回避動機を活動への動機に転換させる実践が考えられる。

本研究の限界と課題

本研究の協力者は、順調に就職活動に取り組むことのできた大学生であった。今後、就職活動に取りかかれない、または中断してしまう大学生を対象に事例を重ねることで、行動へ向かえない要因を抽出してゆく必要がある。

また、本研究には次のように、方法論的観点からの問題がある。

第1回 PAC 分析では、刺激文に「過去・現在・未来」という要素を入れなかった。その理由は、この段階では就職活動を促進・抑制する要因を抽出することを優先したからであった。第2回 PAC 分析

で初めて、自由連想項目と時間項目との間の距離評定を行い、時間の項目をデンドログラムに布置した。この手続きによって、協力者の就職活動における時間的展望の機能のいくつかをとらえることに成功したと考えられるが、次の問題も生じている。

本研究の実施時期は、協力者が就職活動をすでに終え、大学卒業を目前に控えた1月下旬であった。第2回 PAC 分析における、時間項目と自由連想項目との距離評定は、時間項目に括弧つきで「(就職活動開始前)」「(就職活動開始から大学卒業まで)」「(大学卒業後)」と補足を入れたものの、就職活動中の時間的展望ではなく、実施時点における時間的展望にもとづいてなされた可能性がある。このことは、協力者による、「過去の内容であるクラスター1はもう関わりのなくなることで重要ではない、クラスター2のほうが、これからのことであり重要である」という内容の語りに表れている。また、第1回のクラスターである「他者との関係性」が、第2回において、「未来」を含むクラスターとなったが、このことを就職活動との関わりによると考えるより、実施時点から見て他者との関係が今後も残るといった単純な理由によると考える方が妥当かもしれない。

本研究が PAC 分析を就職活動終了後に実施した理由は、就職活動を順調に進めた大学生に協力を依頼することにより動機づけが実際の行動と就職活動の成功に結び付いたことを担保するためであった。しかし、今後において、就職活動前や就職活動中に PAC 分析を実施し、時間的展望と就職活動との関係を正確に詳細にとらえてゆく必要があると考えられる。奥田(2004)は、就職活動中の大学生に複数回の面接調査を行い就職活動中の職業選択への意味づけの変容を明らかにしているが、同様の手続きを計画する必要があるであろう。その場合は、協力者の就職活動の結果によって、事後的に協力者の研究目的における位置づけを行うことになる。

あるいは、PAC 分析の刺激文に「過去・現在・未来」の要素を入れる、または第2回 PAC 分析の時間項目との距離評定の際、就職活動との関連を考えて行うよう強く教示する、といった方法も考えられる。こうした場合、協力者には、就職活動を促進・抑制する要因を、時間についての枠組みの中でイメージするという、複雑な手続きを求めることに

なる。協力者の負担を軽くし多くのイメージを得ることができるよう、方法を工夫する必要があるであろう。

本研究が対象としたのは、多様な進路を想定する文系学部の大学生であった。しかし、就職する業種がある程度定まる理系学部や、特定の専門職をめざす医歯学系学部の大学生であれば、就職活動の抑制・促進要因やそれらに関わる時間的展望も異なることが考えられる。多様な学部の学生を調査・検討することも必要であろう。

引用文献

- 安達智子 2004 大学生のキャリア選択 その心理的背景と支援 日本労働研究雑誌, 533, 27-37.
- Apter, M. J. 1982 *The Experience of Motivation: the Theory of Psychological Reversals*. London: Academic Press.
- 荒川 歩・安田裕子・サトウタツヤ 2012 複線径路・等至性モデルの TEM 図の描き方の一例 立命館人間科学研究, 25, 95-107.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. 1985 *Intrinsic Motivation and Self-Determination in Human Behavior*. New York: Plenum.
- Elliot, A. J., McGregor, H. A., & Thrash, T. M. 2002 The need for competence. In Deci, E. L., & Ryan, R. M. (Eds.), *Handbook of Self-Determination Research*. Rochester, NY: University of Rochester Press, pp. 361-387.
- 堀 健志・濱中義隆・大島真夫・荻谷剛彦 2007 大学から職業へ III その2: 就職活動と内定獲得の過程 東京大学大学院教育学研究科紀要, 46, 75-98.
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 2009 大学生の就職活動ストレスに関する研究: 評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響 学校メンタルヘルス, 12, 43-50.
- レヴィン, K., 相良守次・小川 隆 (訳) 1957 パーソナリティの力学説 岩波書店.
- (Lewin, K. 1935 *A Dynamic Theory of Personality*. Translated by Adams, D. K., & Zener, K. E. New York: McGraw-Hill)
- レヴィン, K., 猪股佐登留 (訳) 1979 社会科学における場の理論 増補版 誠心書房.
- (Lewin, K., Cartwright, D. (Ed.) 1951 *Field Theory in Social Science*. Harper & Brothers.)
- 水野雅之・佐藤 純 2012 就職活動中のサポート資源に関する探索的検討 筑波大学発達臨床心理学研究, 23, 29-35.
- 内藤哲雄 1993 就職への態度と変容の個人別構造分析 日本社会心理学会第34回大会発表論文集, 46-49.
- 内藤哲雄 1997 PAC 分析実施法入門「個」を科学する新技法への招待 ナカニシヤ出版.

- 内藤哲雄 2008 PAC分析を効果的に利用するために
内藤哲雄・井上孝代・伊藤武彦・岸 太一 (編)
PAC分析研究・実践集1 ナカニシヤ出版 pp.
1-33.
- Nakamura, J., & Csikszentmihalyi, M. 2002 The concept of
flow. In Snyder, C. R., & Lopez, S. J. (Eds.) *Handbook of
Positive Psychology*. New York: Oxford University Press.
- 西村圭子・種市康太郎 2011 大学生の進路決定におけ
る心理的プロセスに関する記述的研究(1) 心理学
研究:健康心理学専攻・臨床心理学専攻(桜美林
大学) **1**, 46-60.
- 奥田雄一郎 2004 大学生の語りからみた職業選択時の
時間的展望 青年期の進路選択過程における時間
的展望の縦断研究 中央大学大学院研究年報, **33**,
167-180.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. 2000 Intrinsic and extrinsic moti-
vations: Classic definitions and new directions. *Contem-
porary Educational Psychology* **25**, 54-67.
- 下村英雄 2001 進路選択 堀 洋道 (監)・吉田富二雄
(編) 心理測定尺度集II 人間と社会のつながり
をとらえる(対人関係・価値観)サイエンス社
pp. 334-364.
- 下村英雄・木村 周 1997 大学生の就職活動ストレス
とソーシャルサポートの検討 進路指導研究, **18**,
9-16.
- 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.
- 白井利明 1995 時間的展望と動機づけ 未来が行動を
動機づけるのか 心理学評論, **38**, 194-213.
- 種市康太郎 2011 女子大学生の就職活動におけるソー
シャルスキル, 内定取得, 心理的ストレスとの関
連について 桜美林論考 心理・教育学研究, **2**,
59-72.
- 都筑 学 1998 将来目標と達成手段との関連からみた
大学生の時間的展望 教育学論集, **40**, 57-75.
- 都筑 学 1999 大学生の時間的展望 構造モデルの心
理的検討 中央大学出版部.
- 都筑 学 2007 大学生の進路選択と時間的展望 縦断
的調査にもとづく検討 ナカニシヤ出版.
- 浦上昌則 1995 女子短期大学生の進路選択に対する自
己効力と職業不決断: Taylor & Betz (1983)の追試
的検討 進路指導研究: 日本進路指導学会研究紀
要, **16**, 40-45.
- 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.
- 浦上昌則・山中美香 2012 就職活動における言葉がけ
の影響 就職活動に対する意味づけとの関連に注
目して 人間関係研究, **11**, 116-128.
- 若松養亮 2012 大学生におけるキャリア選択の遅延
そのメカニズムと支援 風間書房.

(受稿: 2014.4.25; 受理: 2014.11.17)