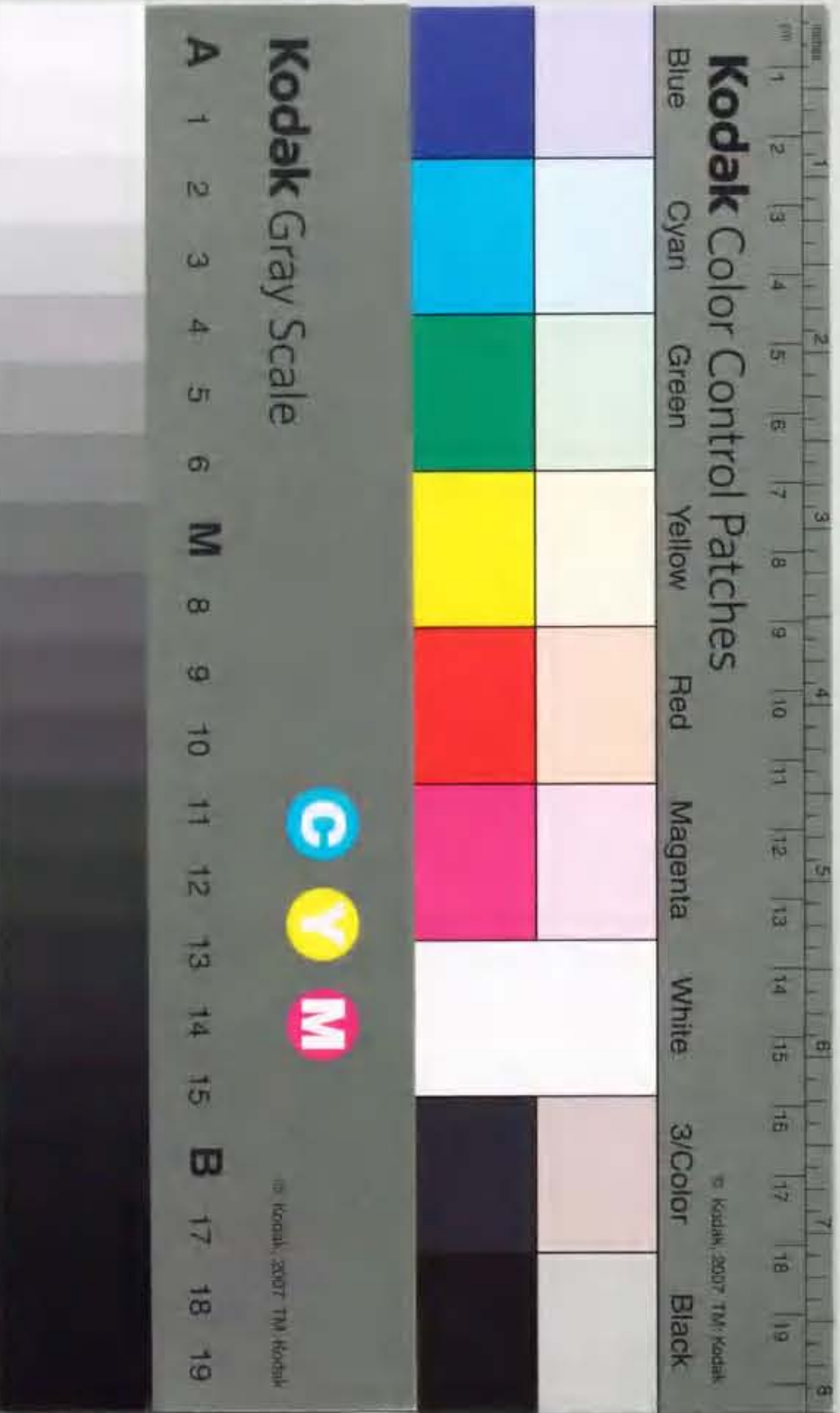


自己効力理論を用いた
進路指導に関する基礎的研究

—女子短大生を対象に—

浦上昌則



①

報告番号	甲第	3809号
------	----	-------

自己効力理論を用いた
進路指導に関する基礎的研究
—女子短大生を対象に—

浦上 昌則

目次

第1章 就職活動の意義と指導的介入について	1
第1節 本論における課題	2
第2節 就職活動へのアプローチ	5
1. 就職活動の現状	5
2. 就職活動に関するモデル	8
3. 自己意識に影響を与える就職活動	14
第3節 自己効力理論の導入と指導的介入の可能性	21
1. キャリア関連研究におけるこれまでの動向	21
2. 自己効力理論の導入	23
3. 自己効力理論導入の意義と利点	26
第4節 本論の構成	28
第2章 進路選択に対する自己効力尺度の作成と基礎的検討	31
第1節 尺度の作成	32
1. 先行研究における、 進路選択に対する自己効力を測定する尺度について	32
2. 進路選択に対する自己効力尺度の作成	34
第2節 進路選択に対する自己効力尺度の信頼性・内容的妥当性の検討	36
1. 目的	36
2. 方法	36
3. 結果	36
第3節 進路選択に対する自己効力尺度の妥当性の検討Ⅰ	40
1. 目的	40
2. 方法	40
3. 結果	41
第4節 進路選択に対する自己効力尺度の妥当性の検討Ⅱ	45
1. 目的	45

2. 方法	45
3. 結果	45
第3章 進路選択に対する自己効力の就職活動への影響	52
第1節 職業不決断との関連	53
1. 目的	53
2. 方法	54
3. 結果と考察	55
第2節 就職活動との関連—就職活動グラフを用いて—	63
1. 目的	63
2. 方法	65
3. 結果	67
4. 考察	70
第4章 進路選択に対する自己効力と就職活動が、自己意識に与える影響	73
第1節 自己概念の明確化との関連	74
1. 目的	74
2. 方法	76
3. 結果と考察	77
4. 総合的考察	83
第2節 自己成長力との関連	86
1. 目的	86
2. 方法	89
3. 結果と考察	91
4. 総合的考察	97
第5章 進路選択に対する自己効力の育成	100
第1節 進路選択に対する自己効力の育成的介入方法の策定における指針	101
1. 介入の形態	101

2. ECS Workbookの内容とその構成	102
3. ECS Workbook(暫定版)の構成	107
第2節 ECS Workbook(暫定版)の効用と改訂のための諸研究	109
1. 目的	109
2. ECS Workbook(暫定版)の効果(研究Ⅰ)	109
3. 就職に関する情報と進路選択に対する自己効力の関連について (研究Ⅱ)	112
4. 学生がワークブックに望むもの(研究Ⅲ)	115
5. 総合的考察—ワークブック改訂への提言—	118
第3節 ECS Workbookが進路選択に対する自己効力に及ぼす影響	122
1. 目的	122
2. 方法	123
3. 結果と考察	124
4. 総合的考察—さらなる改訂に向けて—	129
第6章 全体的検討	131
第1節 進路選択に仮定された連鎖について	132
1. 本論の知見と進路指導への提言	132
2. 今後の課題	137
第2節 進路選択に対する自己効力の育成について	140
1. 実践的基礎研究の意義	140
2. 本論の知見と進路指導への提言	141
3. 方法論のさらなる発展に向けて	143
文献	146

あとがき

補足資料

第1章

就職活動の意義と指導的介入について

進路指導的観点からは、就職活動を主体的に行うことの重要性、またそれができるように援助することの必要性が指摘されている。本論では、就職活動の重要性について、それを行うことによって活動後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるという視点を追加提出する。そして、就職活動に対して動機づけの理論を適用し、動機づけ要因、就職活動、活動を通して得られる何か、という因果連鎖を仮定する。本章では、この連鎖が仮定されるまでの過程を述べる。そして進路指導的観点から、介入目標を決定し、本論の研究目標を記述する。

第1節 本論における課題

大学・短大を卒業する者の進路に対する、社会的な注目度は高い。毎年各種マスコミが、有効求人倍率や各学校卒業生の進路を詳細に発表したり、新入社員の意識に着目していることなどからも、このことは明らかであろう。しかし、研究対象としての注目度は高いとはいえない。荻谷(1994)の指摘もあるように、就職活動における問題点や検討課題が、研究という視点からこれまでに十分に整理されてきたとはいえないのが現状である。本節では、進路指導的観点から、その指導で重視されている理念、また現状の問題点を整理し、課題を指摘する。

大学・短大における進路指導は、現実的には、就職希望者すべてを就職させることを目的とした、いわゆる“就職”指導として行われている。ところが、ここ数年の就職状況は、“氷河期”、“超氷河期”と形容されるように、非常に厳しい状況が続いている。求人倍率は、1991年3月卒をピークとして下降を続け、特に女子では1倍を大きく割り込んでいるのである。このような社会情勢、すなわち就職できない学生が間違いなく出てくる現状では、就職指導へ過度に傾斜した進路指導は、その限界につきあっているといえよう。

一方、(学校)進路指導は、日本進路指導学会(藤本,1987)によると、「在学青少年がみずから、学校教育の各段階における自己と進路に関する探索的・体験的活動を通じて自己の生き方と職業の世界への知見を広め、進路に関する発達課題と主体的に取り組む能力、態度等を養いそれによって、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、自己実現を図ることができるよう、教師が、学校の教育活動全体を通して、体系的、計画的、継続的に指導援助する過程である」と定義されている。この定義に示されるように、進路指導では進路選択の結果よりも、適切な進路を選択する力や選択過程が重視されているといえよう。ところがこの定義は、文部省の中学校・高等学校進路指導の手びき(1983)における定義に加筆して作成されたものである。そのため、この定義は、基本的に中学校・高校の進路指導の延長線上にあり、これを大学・短大生にそのまま適用することは性急に過ぎるかもしれない。しかし、その主旨である、進路選択の結果よりも進路選択に必要な力や選択過程を重視しているという点については、大学・短大における進路指導にも十分にあてはまるものといえよう。

さらに、進路指導においては、個人の生き方や在り方についての指導という理念の強調(例えば、内藤,1991)、家庭人(Homemaker)や余暇人(Leisurite)など、人生における労働者以外の様々な役割の強調(例えば、Super,1980)、キャリア・カウンセリングにおける開発的・発達援助的機能の重視(例えば、三川,1996)などの、職業を含む人生への包括的、開発的関わりへ向けた動向もうかがわれる。このような進路指導の定義、およびそれに関連する動向を簡潔にまとめると、進路指導においては、自分で進路を選択する力はもちろん、自分で自分の人生を生きていく力、自分のキャリアの中で自己実現をしていく力などを育成することも重要視されているということができよう。また進路やキャリアという用語が、職業経歴のみを指すのではなく、職業経歴をも含む人生経歴を意味することも明らかである。

これまでに概観してきた諸点から考えれば、進路を就職と読み替え、就職内定先が得られたか否かを重視するような就職指導は、就職を取り巻く現状において限界につきあたっていると同時に、“進路”指導としては不十分であることも指摘できよう。そこで進路指導は、その基本理念に立ち戻り、たとえ就職先を得ることができなくても、就職活動を行うことによってその後のキャリアに肯定的な影響を与える何か、例えば先に触れた自己実現をしていく力など、を得ることができ、それを得るための援助を行うといった視点を持つことも必要と考えられる。

以上のような考察を踏まえ、進路指導的観点から、進路選択に次のような連鎖を仮定することができよう。まず(A)進路指導で重要視される、進路を選択する力が個人の中にあり、それが表現された形として就職活動が具現化する。さらに(B)就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができる。

本論の課題は、このような連鎖について、それを少しでも明らかにしようとすることである。またこのような連鎖が妥当なものであるとすれば、その連鎖の最初に位置する進路を選択する力を育成することが、指導として重要となる。このような指導的観点を考慮し、その具体的方策を策定することも本論の課題となる。

このような課題を持つ本論において、まず本章では、先の連続性が仮定されるまでの過程が示される。本章第2節では、現状の就職活動を概観し、これまでの研究にはない(B)の仮説を裏付ける資料を提出する。第3節では、進路指導において重要視される進路

を選択する力について、指導的介入の可能性を踏まえたうえで、操作的に定義する。そして第4節では、それらの検討を踏まえたうえで、次章以後の研究計画を示す。

なお就職活動は、性別、中高校とそれ以降の高等教育機関の別、専攻における文理系の別により、その実体が大きく異なる。本論の対象としては、文科系女子短大生を取り上げた。そのため、研究結果を一般化できる範囲は少ないとも考えられる。しかしながら、大学・短大を卒業する者に関しては、理科系に多い研究室推薦等の特殊な形態で就職しようとする者を除くと、かれらの就職活動には、それほど大きな差を考えることは難しい。そのため研究結果は、当然今後のさらなる研究結果を待たなければ断言することは難しいが、特殊な就職活動をしない大学・短大生に、また男性女性ともに適用することができるかと推測されよう。

第2節 就職活動へのアプローチ

1. 就職活動の現状

就職活動とは、非常に曖昧な概念であり、それを一義的に定義することは難しい。多くの場合は、就職のことについて現実的に考え、それに関する資料を収集し始めることから、ある一つの就職先を決定し、かつその就職先からも雇用の約束を得るまでの間に行う、就職と関連するすべての活動と考えることが妥当であろう。しかし、キャリア発達理論がそうであるように、それまでの人生経験すべてが就職先の選定に影響しており、すべての人生経験を就職活動と考えることも、また妥当である。後者のように考えると、例えば小学生がエンジニアになりたいと思いながら算数の勉強に取り組むことも、就職活動の一つといえよう。しかし、ここまで定義の幅を広げると混乱をまねく結果となり得る。そこで本研究では、一般的に就職活動と考えられているような活動、すなわち前述したような、就職のことについて現実的に考え、それに関する資料を収集し始めることから、ある一つの就職先を決定し、かつその就職先からも雇用の約束を得るまでの間に行う、就職と関連するすべての活動を就職活動とみなし、それ以上の厳密な定義は行わないこととする。

(1) 就職活動の現状

まず、現状の就職活動状況について、現状記述的に、何を、いつごろ行っているのかという点から考察する。

先に、就職活動で何を行っているのか、またその記述について検討する。一般的に、企業への資料請求や企業セミナーへの参加などが、就職活動の代表的な行動といえよう。このような代表的な就職活動を、岩内(1994)の設定した段階を参考に概観する。まず第1段階の「準備・探索段階」では、リクルートスーツの購入や、経済新聞の購読、関係図書購入、学校側の説明会への参加などが行われる。次の「企業との接触段階」では、各種セミナーへの参加や会社訪問、OB・OGとの接触が行われる。そして、企業の採用活動がすすむ「交渉段階」では、試験や面接に参加し、内定を知らされる「内定段階」へと進んでいくのである。

このように就職活動を段階的に記述できるということは、就職活動に、「準備・探索」、「企業との接触」、「交渉」、「内定」という活動内容のまとまりがあることを示している。

さらに段階的に記述されていることから、それらの間には一定の順序があることをも示している。そこで次に、就職活動中における、時期と活動内容との関係を見てみたい。

就職に関する多くの情報誌が、年末近くになると就職活動の手順を掲載する。これらを参考に、近年のおおまかな就職活動のプロセスをまとめると、最高学年次4月以前から、企業への資料請求が始められる。また4月頃には、企業・業界セミナーも開催され始める。5月頃にセミナーの開催が本格化し、企業へアプローチし選考を受けるという繰り返しの中で活動が継続される。6月頃には内定をもらう者も見られはじめるが、年度内に内定を得られない者がいるのもまた確かである。このような段階と、時期および活動内容の関係を示したものがFigure 1-1である。

先の岩内(1994)の段階やFigure 1-1のような流れを仮定する場合、最も問題となるのは、就職活動における個人差の問題であろう。就職活動において大きな個人差が存在することは、進路指導における問題点としても、しばしば取り上げられるものであるし、また経験的にもそのような者の存在を推測することは難しくない。しかし、このような平均的活動状況からはずれた者は、多くの場合、その時期の問題、すなわち平均的活動

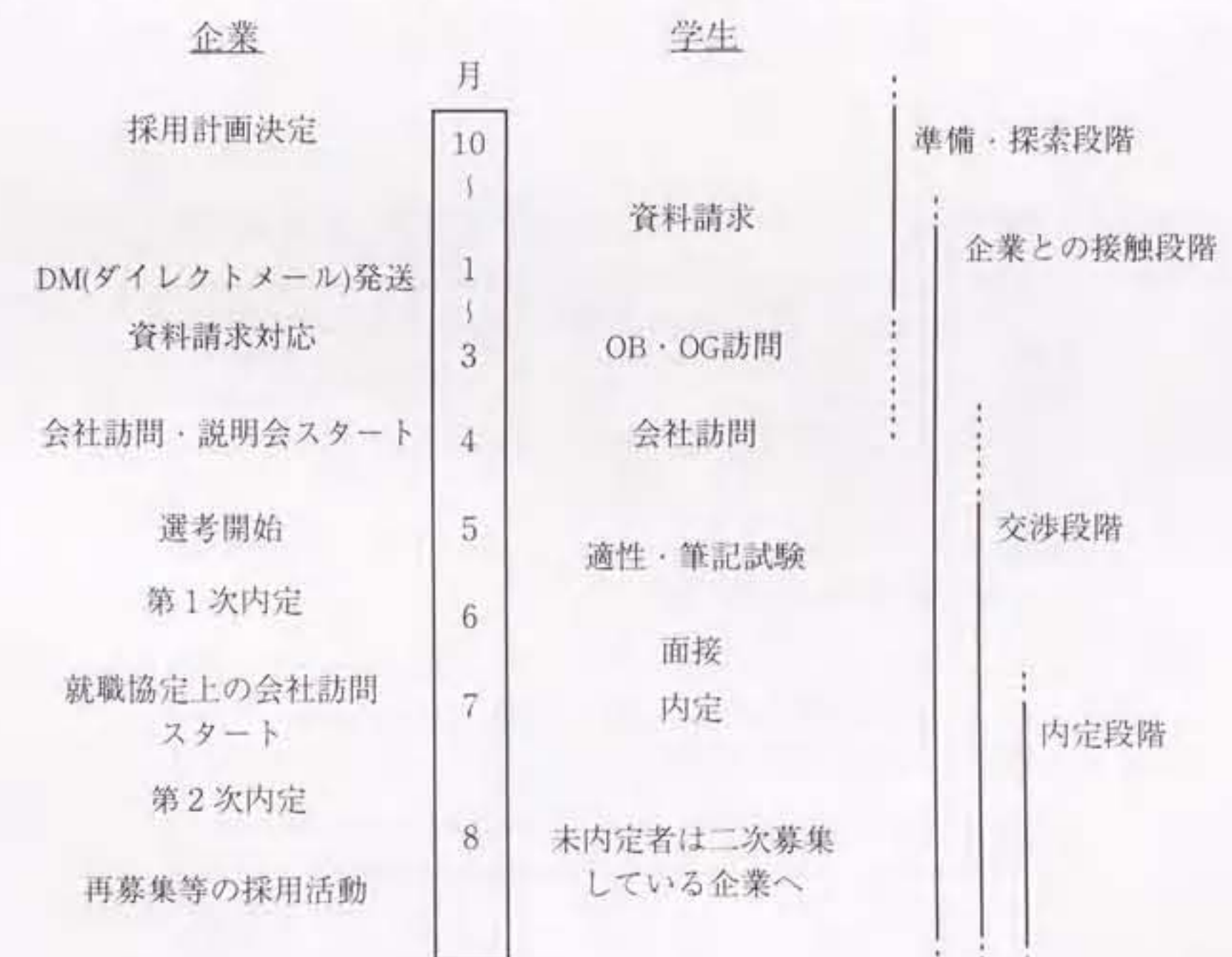


Figure 1-1 就職活動タイムテーブルと就職活動の段階との関連
(日経事業出版社,1995に一部加筆)

状況よりもペースが遅いことや、活動頻度が少ないことが理由となり指摘される存在である。このことから、時期と段階の対応には個人差が認められるが、段階の順序や、その具体的活動内容については個人差は考えにくいといえよう。そこで岩内(1994)の段階やFigure 1-1を参照する場合には、これを平均的なものにとらえ、そこには個人差もあることを留意しておく必要があるだろう。

これまでは、就職活動について、何を、いつごろ行っているのかについて見てきた。次に、どの程度行ったのかという観点から考えてみる。以下に、就職ジャーナル誌が1995年8、9月に実施した調査結果から、短大生、4年制大学文科系女子・男子が行った、資料請求回数、企業セミナー参加回数、就職試験受験回数を抜粋し、Table 1-1からTable 1-3に示す。

まず、資料請求回数については、短大生では50社～149社という者が最も多いが(50.0%)、大学生では、男女を問わず150社～199社という者が最も多くなっている(女子33.3%、男子34.6%)。企業セミナーに関しては、いずれの学生においても、21社以上(短大生は11～20社も同数)に参加している者が最も多い。特に大学生においては、21社以上のセミナーに参加している割合が半数近くになる(女子45.9%、男子42.9%)。最後に受

Table 1-1 資料請求回数 (就職ジャーナル,1995a)

	短大	文系女子	文系男子
30社未満	12.5	10.5	11.5
30社～49社	25.0	13.3	9.0
50社～149社	50.0	26.7	23.1
150社～199社	6.3	33.3	34.6
200社以上	6.3	16.2	21.8

注) 表中の数値は全て%

Table 1-2 個別企業セミナー参加回数
(就職ジャーナル,1995a)

	短大	文系女子	文系男子
1～3社	20.0	12.2	10.0
4～6社	6.7	8.2	10.0
7～10社	20.0	12.2	15.7
11～20社	26.7	21.4	21.4
21社以上	26.7	45.9	42.9

注) 表中の数値は全て%

Table 1-3 受験回数 (就職ジャーナル,1995a)

	短大	文系女子	文系男子
1～3社	10.0	7.3	10.4
4～6社	15.0	11.5	11.7
7～10社	10.0	21.9	9.1
11～13社	10.0	6.3	6.5
14～16社	20.0	9.4	14.3
17～20社	15.0	16.7	16.9
21～30社	10.0	13.5	11.7
31社以上	10.0	13.5	19.5

注) 表中の数値は全て%

受験回数では、いずれの学生においても散らばりが大きい。しかし、特に大学生に着目すると、11～13社あたりを報告する人数に落ち込みが見られ、受験回数の少ない者と多い者が存在する2極化の傾向が見られる。

これらの回数について、それを多いか少ないかという点から議論することは難しい。ここ数年来、企業への資料請求数が増えていることなどから、以前との比較の上で活動量が多くなってきていることは指摘できるが、就職難という現状から、学生が手当たり次第に活動しているという面もそこには含まれるであろう。ここでは、就職活動の現状をとらえることが目的であるので、あえてこれ以上の検討は行わず、現状把握の資料とするに留めておく。

2. 就職活動に関するモデル

前項において、現状の就職活動の様相を簡単に概観した。ではこのような就職活動の過程は、これまでの研究では、どのように把握されてきたのであろうか。そこで以下では、この過程把握に関するアプローチを取り上げる。

就職活動についての研究、特にその過程に焦点をあてた研究領域としては、大きく2つを指摘できよう。Jepsen(1984)は、職業的行動における発達的变化を記述する視点として10のテーマを挙げているが、その中にVocational Decision-Making Processesと、Vocational Exploratory Behaviorというテーマがある。前者は意思決定という観点から就職活動を見たものであり、後者は職業探索という行為から就職活動を見たものといえよう。そこで本項では、この2つの領域のアプローチを概観する。さらに、高い具体性を持った進路指導的観点に立つモデルも合わせて示す。このモデルは、意思決定モデルに含め

てもよいようなものではあるが、日本の就職の現状にそった非常に具体的なものであるという特徴を持つため、ここでは先の2つとは独立させて記述する。

(1) 意思決定モデル

1960年代から、自分の進路をいかにして選択するかという過程が、意思決定のプロセスとして取り上げられるようになった(藤本,1991)。ここでは、進路選択の過程が意思決定の連続であると考えられている。実際の就職活動を考えてみても、資料をどこの会社に請求するか、資料を見てどこの会社に絞り込むか、複数の企業説明会が重なった場合どちらに参加するかなど、それが選択の連続であることは明らかである。そして、その一つ一つを解決すること、またそのための行動をすることが就職活動であるといえよう。

この意思決定についての研究は、大きく2つの流れがある。その一つは第3章第1節でも扱われる、なぜに意思決定が困難なのかという疑問に基づく、キャリア不決断(indecision)研究である。そして他の一つが、ここで取り上げる、いかに進路が決定されるのかという意思決定過程についての研究である。

この意思決定過程の研究では、これまでに多くのモデルが提案されてきている。これらの研究は、さらに大きく2つに分類できる。それらは、実際の意思決定過程を記述した叙述モデルと、合理的、効果的な意思決定を行うための規範モデルである(Jepsen & Dilley,1974; 藤本,1991)。特に規範モデルは、それに従えば合理的な決定ができるという理論上にあるので、それをを用いた指導方法についての研究も行われてきている(Krumboltz, Scherba, Hamel, & Mitchell,1982; Mitchell & Krumboltz,1987; 吉田,1987; 横山,1993,1994など)。ここでは代表的な規範モデルである、Gelatt(1962)のモデルを紹介する。

Gelatt(1962)のモデル(Figure 1-2)では、まず目的・目標を明確化し、情報を収集する段階がある。そしてこのモデルの中心である方略の段階に入る。予測システムによって、資料を基にいくつかの選択の結果やその可能性を予測する。そして評価システムによって、各々の結果の望ましさを評価する。基準は、それをあてはめてみて、選択肢の中から一つを選択する、というものである。また、このモデルには、試験的決定と最終的決定の2つの決定段階が記されている。ここでいう試験的決定は、新たな情報を求めるものであり、さらに情報を収集し最終的決定に至るまでサイクルとなって繰り返されるのである。

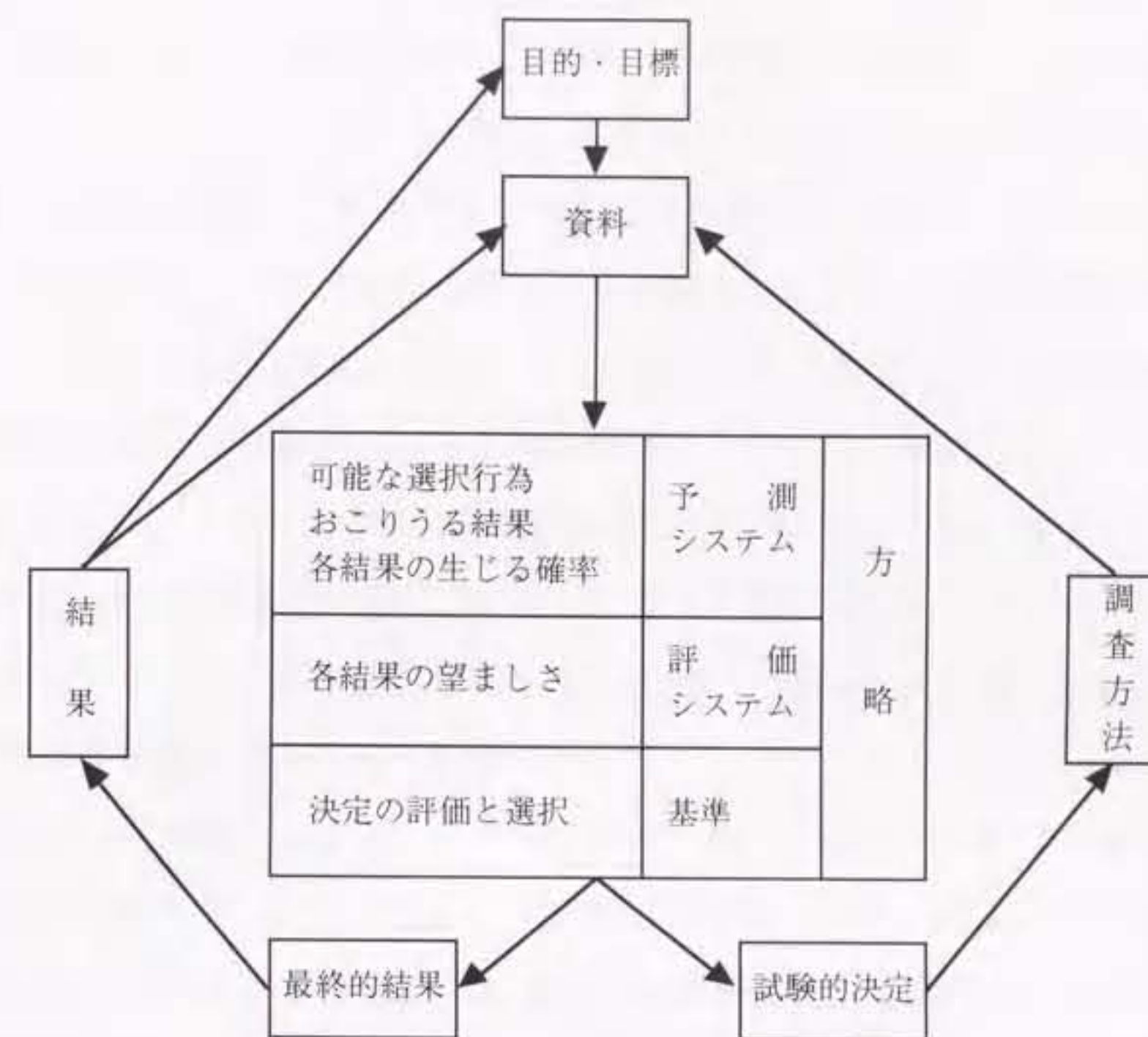


Figure 1-2 Gelatt(1962)の意思決定モデル

これを就職活動にあてはめてみると、活動を行う者は、様々な職業についての情報や、自己の適性などについての情報を集め、それを用いて、Gelattのいう方略を通して希望する就職を選択していく。職業についての情報は、活動期間が長くなればそれだけ豊富なものになると考えられるのは、最終的決定まで、試験的決定を何度も経ているためといえよう。また、方略自体が、それらの経験の中で変化することも経験的に考えられる。

(2)探索モデル

キャリア探索(exploration)は、意思決定研究はもちろん、キャリア発達やその近接領域における一つの重要な要素である。Stumpf, Colarelli, & Hartman (1983)は、キャリア探索は重要な要素でありながら、これまでに統合的なモデルは提出されていないことを指摘し、そのモデルと測定尺度を作成している。キャリア探索は、Stumpf et al.によると、職業や仕事、組織についての情報にアクセスする、目的的な行動や認識と定義されている。なお、ここで考えられている探索とは、仕事に初めて就くときの探索という狭い意味には使われておらず、転職時などにおける探索も含まれている。

そしてStumpf et al.は、探索活動は大きく4つの要素から構成されることを提案した。その4つとは、(1)どこを探索するのか、(2)どのように探索するのか、(3)どの程度探索するのか、(4)何を探索するのか(すなわち探索の焦点)である。(1)のどこを探索するかは、これまでのキャリアに関する研究でも指摘されている、自己と環境が探索領域として重要視されている。また(2)のどのように探索するかについては、偶然的・非系統的探索の形態があることも確かではあるが、意図的・系統的に探索することが望ましいことを指摘している。さらに(3)のどの程度探索するのかについては、探索した職業の数として、また(4)何を探索するのかについては、個人が特定のキャリアに対して表明する焦点化や方向性をとらえようとしている。このように、Stumpf et al.は、これらの4つの要素から探索活動を把握しようとしたのである。

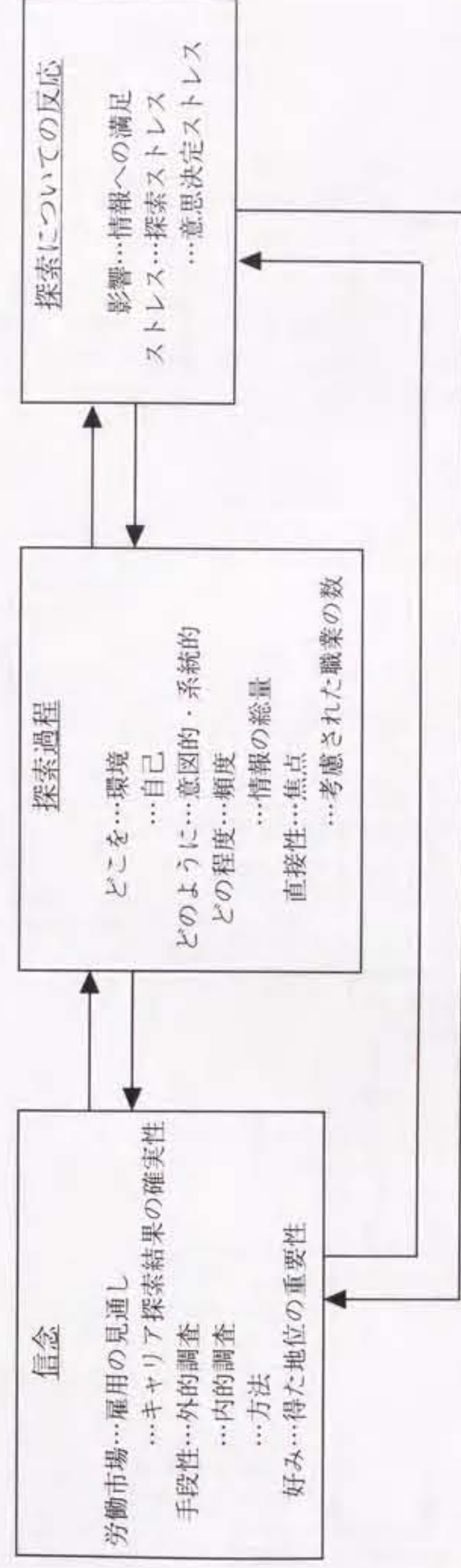
Stumpf et al.(1983)は、このような理論的考察を基に尺度を作成している。そこでは、以上の4つの要素がさらに細分化され、環境探索(職業、仕事、組織についての探索)、自己探索(自己査定や回想による探索)、熟考された職業の数、意図的・系統的探索、活動頻度、得た情報の総量、焦点化の程度(特定の仕事への好悪感についての確信の程度)の7つの側面からの尺度が構成されている(Figure 1-3参照)。このような多方面からの活動への接近は、客観的指標と主観的指標の両方を含み、その活動内容を詳細に明らかにし得るものと評価できよう。

またStumpf et al.は、このような探索活動に対する反応と、探索活動に影響を与える信念についても言及している。これらの各概念枠における要素と概念枠間の関連を図示したものが、Figure 1-3である。

(3) 吉谷のモデル

このモデル(Figure 1-4)は、就職活動のモデルというよりは、就職活動においてなすべき行動をフローチャート式に記述したものと見える。また、これに従えば合理的な決定がなされると考えられるため、意思決定モデルの規範的モデルということもできよう。さらに、非常に具体的であり、実際の就職活動における行動の流れと一致するところも多いため、叙事的モデルの側面も持ち合わせていると考えられる。このように日本の就職の現状にそった、非常に具体的なものであるという特徴を持つため、ここでは意思決定モデルとは独立したものとして取り上げた。

吉谷(1990)のモデルは、“職業の選択は、職業とのかかわりで自分自身を明らかにして



注) 雇用の見通し=自分のキャリア領域における雇用の見通し；キャリア探索結果の確実性=自分の望む位置につけるかどうかに関する見通しの確実性；外的調査=キャリア目標につながる機会を環境から探し出すことができる見込み；内的調査=自らの過去のキャリア行動や回想したことから生じた考えが、キャリア目標につながる見込み；方法=キャリア探索において意図的・系統的であることが、キャリア目標につながる見込み；得た地位の重要性=すでに得ている地位の重要性
 探索についての反応 情報への満足=興味、能力、欲求に関連する職業、仕事、組織について得た情報について感じている満足度；探索ストレス=キャリア探索の過程が与える望ましくないストレス；意思決定ストレス=意思決定の過程が与える望ましくないストレス
 探索過程については、本文中に記載。

Figure 1-3 キャリア探索のプロセスモデル (Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983に加筆)

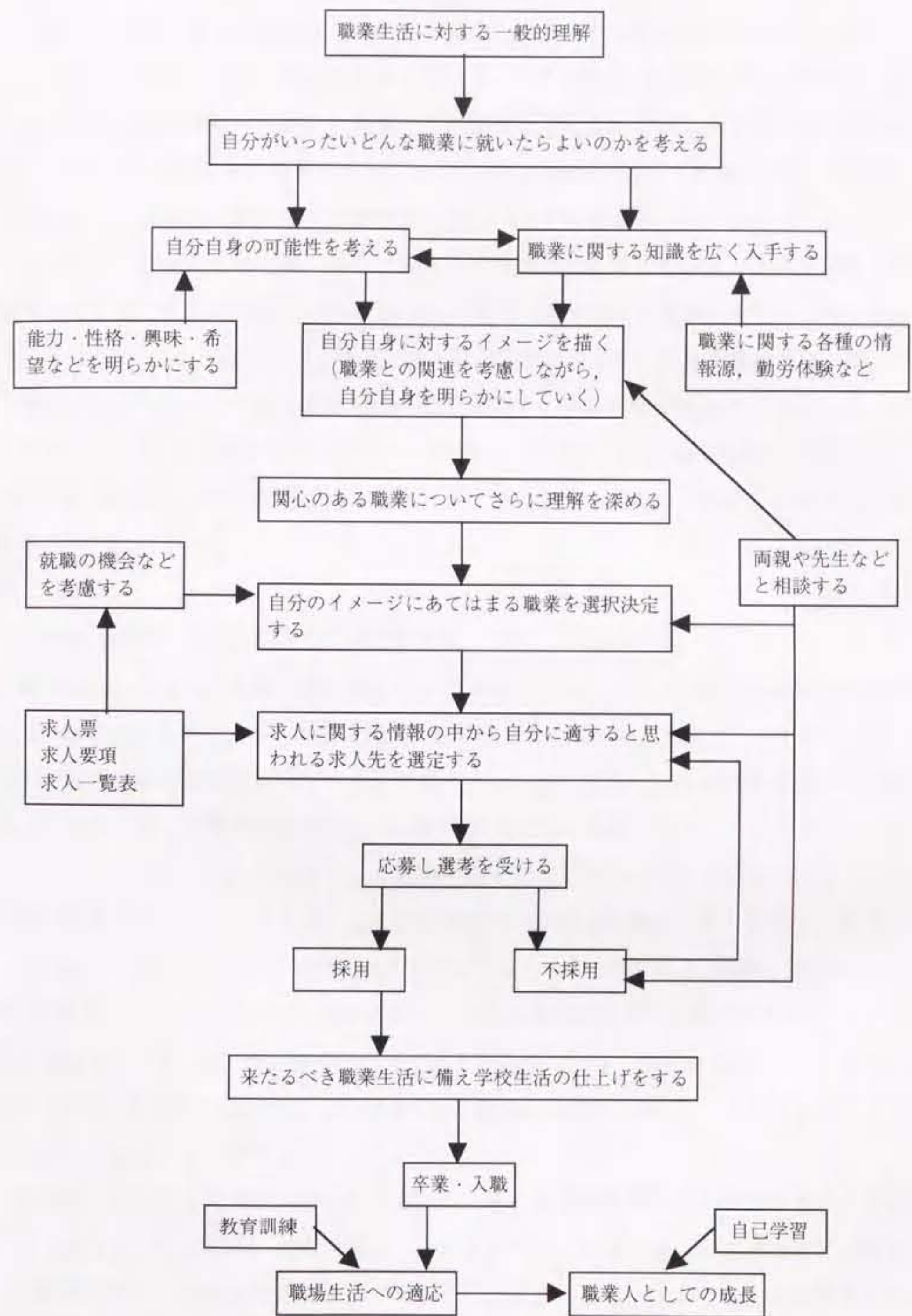


Figure 1-4 吉谷(1990)の指摘する職業選択過程

いく過程である。逆に自分自身との関連で職業というものを明らかにしていくことだ、とも言える”という考えの基に作成されている。すなわち職業の理解が自己理解につながり、自己理解が職業への新たな興味を生み出すと考えるのである。そのため、モデル中の、「自分自身の可能性を考える」と「職業に関する知識を広く入手する」という要因間に仮定されている相互関係などが重要になっているといえよう。

このモデルの利点としては、ここに取り上げた理由ともなっている、その具体性を指摘することができる。前述したGeratt(1962)の意思決定モデルと比較しても、このことは明らかであろう。Gerattのモデルは理論的・合理的ではあるが、それを進路選択を控えている者に提示したとしても、かれらがそれを理解するには時間がかかると思われる。一方吉谷のモデルは、かれらにとってわかりやすいものになっているといえよう。このように、就職活動の過程の記述には、指導における利便性を最大限に考慮した記述方法もある。

3. 自己意識に影響を与える就職活動

前項に示したような就職活動に関するモデルは、当然のごとく、意思決定過程を記述する、活動内容を記述する、職業の選択から就職までの流れを具体的に記述するという、それぞれの作成の意図に従っている。このことは、逆に言えば、その作成意図の中に組み入れられなかった現象の連続性については略されているのである。

前節で述べたように、本研究では、就職活動を行うことによってその後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるという視点を提出した。このような視点から見ると、例えば前述の吉谷(1990)のモデルでは、モデル中にある「職場生活への適応」や「職業人としての成長」という要素に対して、その過程を構成する要素である「自分自身の可能性を考える」などから直接のパスが望まれるのである。またStumpf et al.(1983)のモデルでは、「探索についての反応」の中に、「望ましいストレス」というような項目を含めることが望まれるのである。

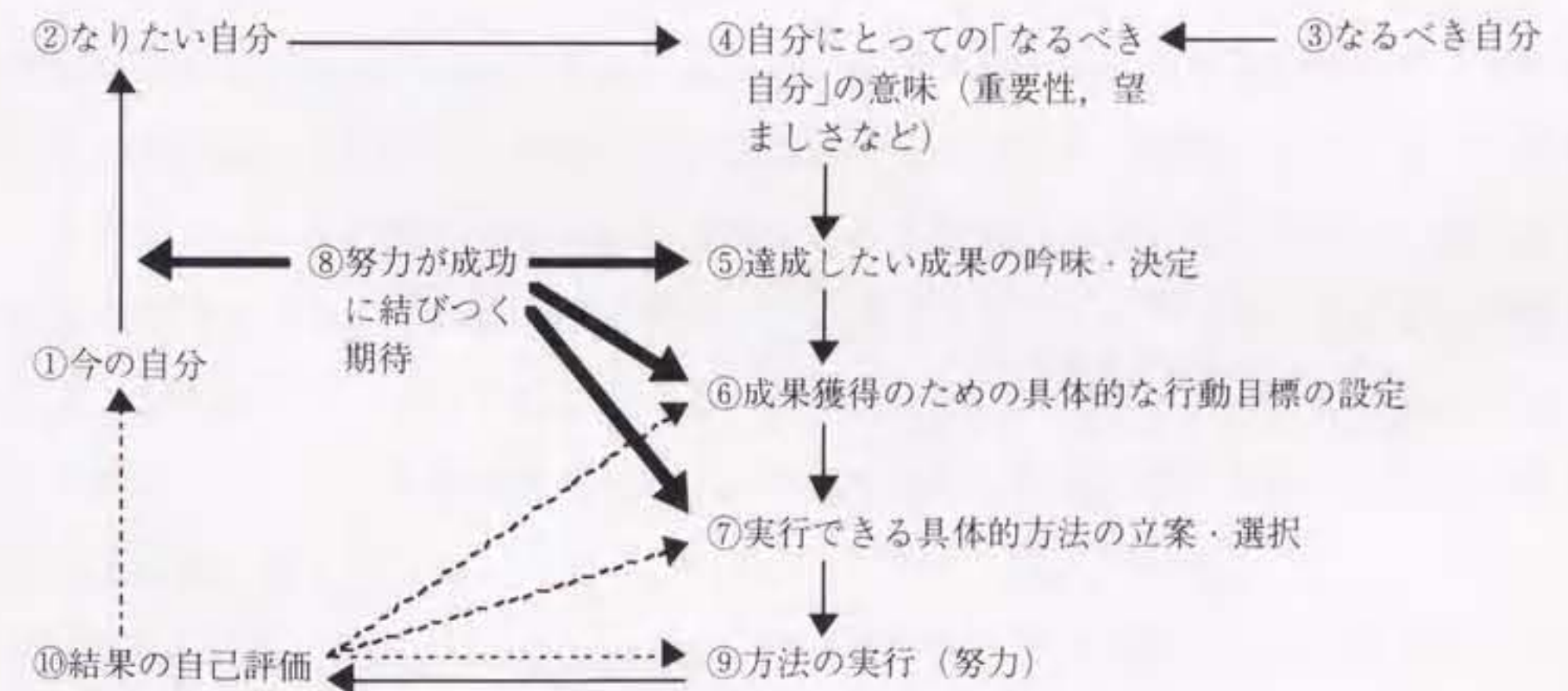
しかし、このようなモデル操作を行うには、それなりの裏付けが必要であることは言うまでもない。すなわち、就職活動を、それを行うことによって、後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるという視点からとらえることの妥当性を支持する資料が必要である。そこで次に、このようなモデルを考える上で、参考となる研究

を取り上げ概観する。

(1) 足立のモデル

足立(1988)は、“職業適応は、個人が自己概念を完成し得る程度、彼が演じたいと望む役割を実際に演じ得る程度、彼の労働と職業経歴における重要な欲求にこたえ得る程度、の函数である”という、Super(1957)の自己実現(self-realization)の考え方に従い、自己実現の過程を図示している。なおここで言う自己実現とは、“‘今の自分’が‘なりたい自分’（可能性としての自分）に向かって可能性を開く努力をし、その過程で自己成長に関連した充実感を持つことである”と定義されている(足立, 1995)。1988年のモデルに改訂が加えられたモデル(足立, 1995)を、Figure 1-5に示す。

Figure 1-5中の脚注にもあるように、このモデルは、「今の自分」が「なりたい自分」に近づくためのサイクルである。そして、これは就職活動中を通して、絶えず循環していると考えられる。すなわち、就職活動開始時の「①今の自分」は、理論的にサイクルを一巡したフィードバックを得た時には、「①今の自分」となり、「①今の自分」とはフィードバックを得ただけ異なったものとなるといえよう。就職活動期を通して何巡するかは推測できないが、例えばこれをn回と仮定すると、就職活動終了時にみられることとなる



注)

--> はフィードバックを意味する。この図は「今の自分」が「なりたい自分」の方向に近づいていくために①～⑩のフィードバックサイクルの過程と、この過程を自己統制するメタ認知（自己監視と内的フィードバックによる自己調整の認知機能）が必要なことを示している。

Figure 1-5 (職業的)自己実現の過程(足立,1995)

「①今の自分」は「①今の自分」とは（循環している間に「①今の自分」と同じとなることもありえるが）、大きく異なることになると考えられる。このように、足立のモデルからは、就職活動を開始したときの自己概念と、その終了時の自己概念とは異なるであろうことが示唆される。

また、脚注にあるように、メタ認知が重視されている点も興味深い。足立(1988)は、“自分は自分のことを‘どれだけ’、‘どのように’理解しているのかを自分でチェックする自己統制の内的なフィードバック機構であるメタ認知”の重要性を指摘している。すなわち、自分の活動についてメタ的に認知していなければ、Figure 1-5のようなサイクルが機能しないと考えられる。

(2) Whitbourne & Weinstockのモデル

進路選択時に問題となる自己に対する意識と関連する概念に、アイデンティティがある。職業とアイデンティティの両者を扱った研究には、いわゆる職業的アイデンティティ(vocational identity)の研究がある。しかし、本項における問題意識には、アイデンティティの変容プロセスに着目した研究の方が示唆深いであろう。就職活動を行うことによって、自己に対する意識に変化があるとすれば、それはアイデンティティの変容という視点からも捉えられると考えられるのである。

Whitbourne & Weinstock(1979)は、成人のアイデンティティ変容を記述するモデルを示している(Figure 1-6)。そこでは、その変化のきっかけは、一般的に、その個人の経験とアイデンティティの間の知覚された差異であると指摘されている。そして、同じ出来事が起きたとしても、それに対する意味づけの違いによって、アイデンティティが変容したり、しなかったりすると記している。このように、アイデンティティの変容において、そのきっかけとなる経験はもちろん、それをどのように認識するかという点が重要視されていると考えられる。

またWhitbourne & Weinstock(1979)は、アイデンティティの変容を一つのサイクルとして示している。そしてそのサイクルには、(a)成人は経験を、自分自身についてのすでにできあがっている信念に基づいて解釈する、(b)そしてその信念と矛盾する経験をしたとき、その信念が変化する、ということが含まれている。またアイデンティティと経験の間には、2つの特徴的な相互作用があることを示している(Figure 1-6)。演繹的分化は、個人のアイデンティティが、経験を解釈する基礎を形作る場合に生起し、アイデン

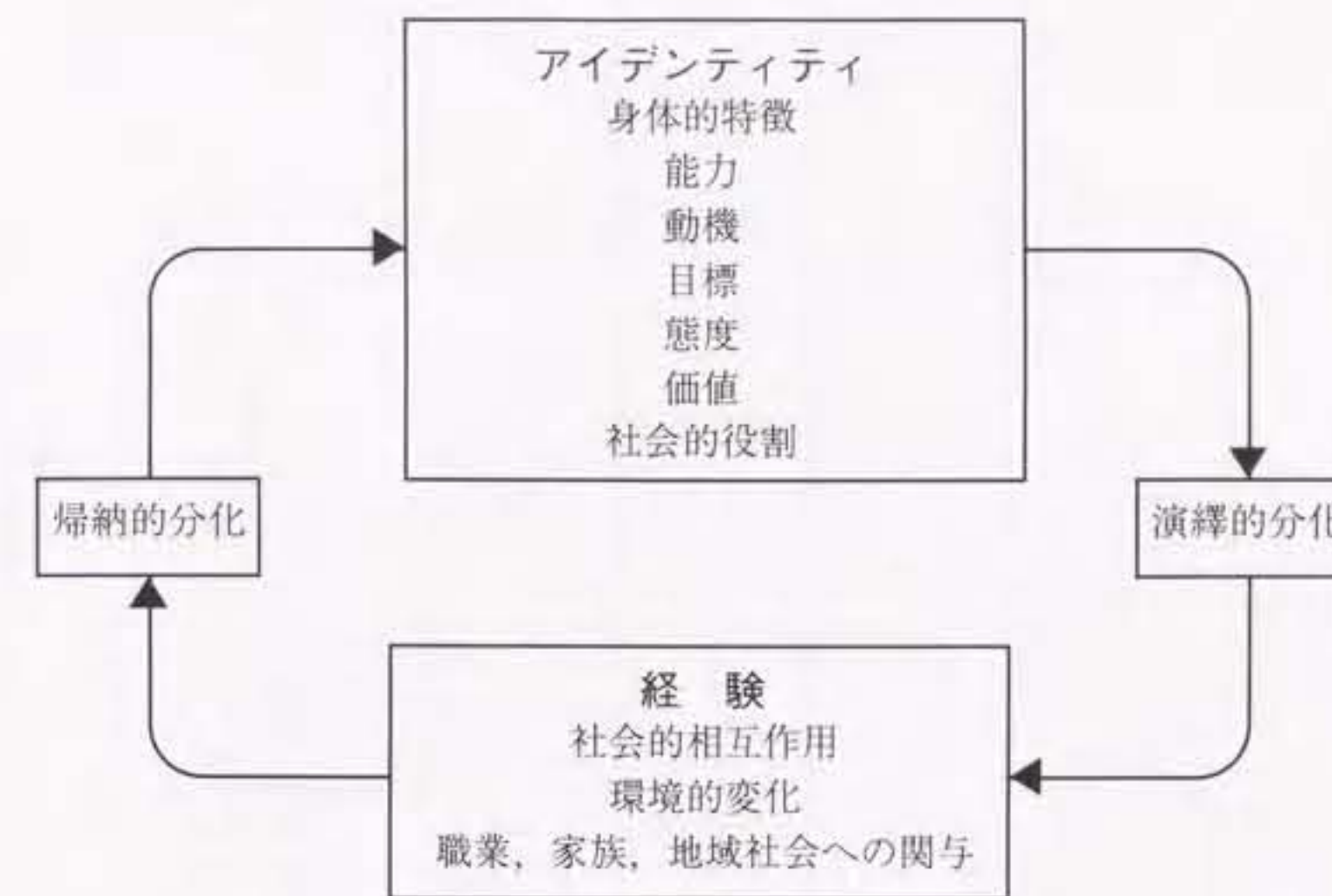


Figure 1-6 成人のアイデンティティ変容モデル
(Whitbourne & Weinstock, 1979)

アイデンティティに基づいて経験の意味を見出すことである。帰納的分化は、経験がアイデンティティに何らかの影響を与える場合に生起し、経験にさらされた結果としてアイデンティティが洗練されることを示している。

このような、経験に対する意味づけの観点からアイデンティティの変容をとらえるという考え方は、先の足立(1988)のメタ認知を重視していることとの関連が深い。すなわち、Whitbourne & Weinstockの指摘するような変容は、経験をメタ的に認知しなければ起こり得ないと考えられるのである。

(3) Grotevantのモデル

Grotevant(1987)は、発達の、文脈的、ライフスパン的視点から、アイデンティティ形成を概念化する枠組みとして、アイデンティティ形成のプロセスモデルを提唱している(Figure 1-7)。

Grotevant(1987)は、アイデンティティの形成は、まず、それに従事することを強要するような刺激や、現在とは異なった視点を受け入れなくてはならない環境によって方向づけがなされ、形成が進められると指摘する(「探求に携わるための方向づけ」)。そして、その後に課題の探求が行われる(「探求のプロセス」)。この探求には、5つの下位プロセスが含まれている。それらは、「期待と確信(個人がアイデンティティの形成プロセスを引き

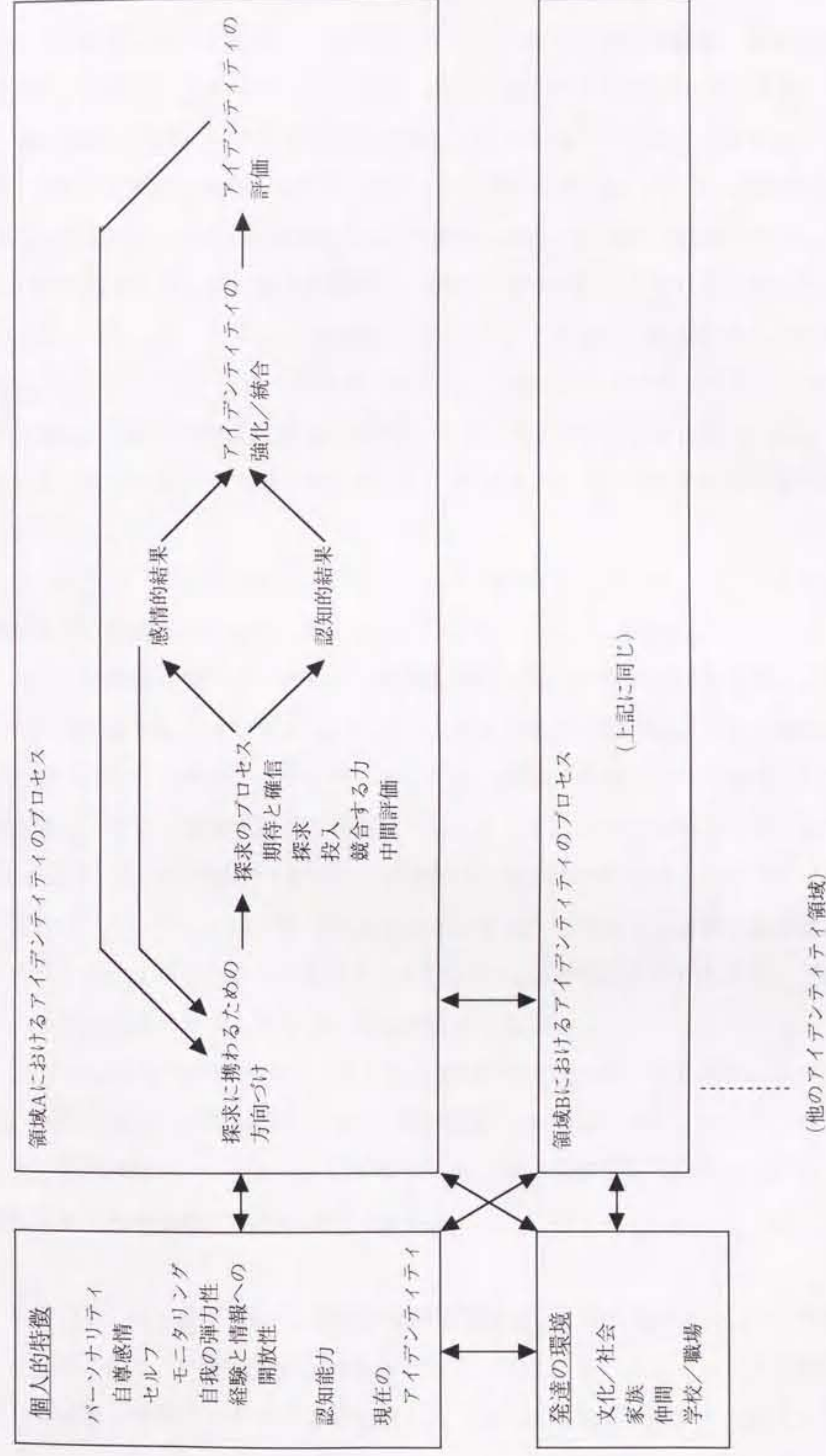


Figure 1-7 アイデンティティ形成のプロセスモデル (Grotevant, 1987に基づき作成)

起こそうとする期待や確信)」、「探求(個人によってなされる情報収集や仮説検証)」、「投入(課題への時間やエネルギー、情緒的な投入)」、「競合する力(探求している課題よりも魅力的な選択肢の存在、平衡する要因の存在)」、「中間評価(それまでの探求についての認知的、感情的評価)」である。そしてこのような探求への従事によって、「感情的結果」と「認知的結果」が生まれる。感情的結果は、失敗時の闘争心や落胆、成功時のポジティブな感情や満足感などである。認知的結果は、個人の感覚に組み込まれた自身についての新しい情報である。さらにこれらの結果は、アイデンティティの感覚に新しく強化/統合されていく(「アイデンティティの強化/統合」)。この新しいアイデンティティの感覚は、現在の環境との適合性の観点から評価される(「アイデンティティの評価」)。Grotevantのモデルでは、以上のようなプロセスを通して、アイデンティティ形成が進行することが記されている。

このように、Whitbourne & Weinstock(1979)のモデルが、アイデンティティと経験の相互関係を記述するに留まっているのに対して、Grotevant(1987)のモデルは、アイデンティティの形成のプロセスの中に、課題探求の過程、すなわち経験を取り込んだところに大きな特徴があるといえよう。しかしこのような取り込みによって、課題を探求している途上における何がアイデンティティやその変容に影響しているのかといった、その相互作用について考察することが難しくなっている。この点を明らかにするためには、Grotevantとは逆の手法、すなわち、課題探求の過程の中にアイデンティティの形成過程を位置づける、もしくは、その両者を独立させ相互の関係性を考察する枠組みが必要であろう。このような点から考えると、杉村(1996a,b)や高村(1996)などの、アイデンティティ変容の過程に着目した研究の発展が期待される。

Grotevant(1987)のモデルは、以上のような特色を持つものであるが、このモデルからは、就職活動という課題探求活動は、職業領域におけるアイデンティティ形成に必要なことが明示される。すなわち、このモデルも、就職活動を行う中で自己に対する意識が変化することを示唆するものの一つである。

本節では、前2項を通して、現状の就職活動状況と、その記述方法について概観した。しかしそこには、就職活動を、それを行うことによって、後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができるものとしてとらえた知見は無かった。ところが、本項

で取り上げた3つのモデルは、いずれも就職活動に関与することで、自己に対する意識が変化していくであろうことを示唆している。そこで、就職活動を、自己に関する意識が変化し得る機会と位置づけることの可能性は、これらの研究によって、妥当性があるということが支持されよう。

またこれらの自己に対する意識は、足立(1988)では、「今の自分」が「なりたい自分」に近づくという観点から、Whitbourne & Weinstock(1979)やGrotevant(1987)では、アイデンティティの変容や形成といった観点からとらえられている。これらの表現からは、肯定的な意識変容という意味を読み取ることができる。この点については、第4章でさらに検討を加えるが、就職活動中に起こる自己に対する意識の変容を、本論で重視している、後のキャリアに肯定的な影響を与える何かの指標の一つとすることは、十分に検討に値するものといえるだろう。

第3節 自己効力理論の導入と指導的介入の可能性

1. キャリア関連研究におけるこれまでの動向

本章第1節で指摘したように、進路指導においては、自分の進路を選択する力や、その選択過程自体が重要視されている。ここから、就職活動への積極的関与を促進するような指導の必要性が導かれる。本節では、進路指導において重要視される進路を選択する力について、指導的介入の可能性を踏まえたいうで検討する。

自分の進路を選択する力を考える場合、まず注目されるのが動機づけ要因であろう。これまでに行われてきた動機づけ研究がそうであるように、動機づけの高い者は、その後の行動を積極的に行っていくと仮定されるからである。すなわち、進路選択に向かう動機づけ要因を明らかにし、それを高めるような介入を行うことによって、積極的な就職活動が期待される。では、何が就職活動への動機づけ要因として作用しているのだろうか。この点に関して、まず進路関連の理論について検討する。

キャリアに関連する理論が提出されてから、約1世紀が経過しようとしているが、その歴史の中で、多くの理論が提唱されてきた。それらの理論のうち、あるものは改訂が重ねられ、より発展し、またあるものは徐々にその影響力を弱めている(Osipow, 1990; Lent, Brown, & Hackett, 1994)。そして現在の主要な理論として、Osipow(1990)は、Hollandの理論(Holland, 1985など)、発達理論(Super, 1980など)、社会的学習理論(Mitchell, Jones, & Krumboltz, 1979など)、適応理論(Dawis & Lofquist, 1984など)の4つを指摘している。また坂柳(1990)は、キャリア発達に関する諸理論を内容と過程に着目して、Table 1-4のように分類・整理している。Table 1-4に示されるように、発達の視点をもつ理論は多様である。ここで、坂柳(1990)の分類とOsipow(1990)の分類の関連を考えると、Hollandの理論は人格理論と、(坂柳の指摘する)発達理論は(Osipowの指摘する)発達理論と、社会的学習理論は意志決定理論と、適応理論は特性-因子理論と対応している。すなわち、Osipow(1990)と坂柳(1990)の間の各理論を見る視点の違いが、このような分類の差となっているといえよう。そして、Osipow(1990)の取り上げた理論すべてが、坂

* 本研究では、デモグラフィックな動機づけ要因については言及しない。家庭の収入や家族構成などのデモグラフィック要因が、就職活動に大きく影響していることは容易に想像できる。しかしながら、指導的観点からこれらの要因を見た場合、それは考慮すべき問題ではあるが、指導的な介入ができる要因ではない。このような理由から、本研究では介入可能な要因についてのみ言及する。

Table 1-4 キャリア発達に関する諸理論の概要 (坂柳,1990)

カテゴリー	理論名	主な特徴	主な該当者
内容理論 (Content Theory)	特性-因子理論 (Trait & Factor)	個人の能力や興味などの特性と職業側の要請する要因とが適合すれば、職業選択・適応の問題は解決する。	Parsins,F. Hull,C.L. Myers,G.E. Dawis & Lofquist
	人格理論 (Personality)	職業(進路)選択の原因を、主に、個人の人格的諸特徴(欲求・興味・性格など)と関係づけて説明している。	Roe,A. Brill,A.A. Bordin,E.S. Holland,J.L.
	状況理論 (Situational)	職業(進路)選択には、個人をとりまく環境状況(社会的・経済的・偶然的要因など)が影響を与えている。	Blau,P.M. Miller & Form Lipsett,L. Sewell,W.H.
過程理論 (Process Theory)	発達理論 (Developmental)	職業(進路)選択や適応をめぐる行動は、個人の継続的な過程であり、いくつかの発達段階を経過する。	Ginzberg,E. Super,D.E. Jordaan,J.P. Crites,J.O.
	意志決定理論 (Decision-making)	職業(進路)選択を、個人の意志決定の連続的な過程としてとらえ、そのメカニズムを解明しようとしている。	Tiedman,D.V. Hilton,J.L. Gelatt,H.B. Krumboltz,J.D.

柳(1990)によってキャリア発達理論として取り上げられていることから、現在の主要なキャリア理論は発達の視点を持ち合わせていると考えられる。

このような、発達の視点を持ち合わせているこれまでの多くの理論は、進路選択において個人が抱えている問題点や、またそのような個人が形成されてきた過程を記述する理論としては、非常に優れていると考えられる。しかしながら、これらの理論のほとんどは、動機づけの視点を持ち合わせていないのである。すなわち、何が就職活動への動機づけ要因として作用しているのか、という問いに対しては十分に答えられない状況にある。

これまでも、進路選択における動機、動機づけに着目する必要があることは指摘されている(例えば、広井・中西,1978)。そして近年になって、このような動機づけの視点の欠落を補う理論が提唱されはじめている。川崎(1995)は、人間は自分の未来像を描くことができ、この像を描いたとき、人間の行動に変化が生じることを指摘し、キャリア発達のダイナミクスを説明するために動機づけ理論を用いることが不可欠であると記している。また、Banduraの社会的認知理論に基づいたキャリア発達モデル(Lent, Brown, &

Hackett,1994)や、Fordのモチベーション・システム理論に基づいたモデル(Vondracek & Kawasaki,1995)などが提唱されるに至っている。

このような動機づけの視点を持つモデルは、キャリア発達のダイナミクスを説明するには有効な手段と考えられる。しかし就職活動というキャリアの特定の期間に着目し、その行動に対して介入しようとする場合、このような包括的モデルよりも、焦点を絞ったモデルの方が有用であるとも考えられる。そこで本研究では、就職活動および就職活動期に焦点を絞った、単純な動機づけ要因-行動の因果モデルを用いることとする。

2. 自己効力理論の導入**

本研究では、Taylor & Betz(1983)によって提唱された、進路選択に対する自己効力(Career Decision-Making Self-Efficacy)**という概念に着目する。これは、Bandura(1977)によって提唱された自己効力理論を、進路選択行動に適用したものである。

Banduraが、自己効力(self-efficacy)という概念を発表したのは1977年である。Banduraは、行動を規定する要因として予期概念を重視し、それを効力予期と結果予期に区別している。人は、ある行動がある結果につながるとわかっているにもかかわらず、その行動を自分ができるかどうかという判断に自信を持っていなければ、結果についての判断は行動に影響しないと考えられる。このように、人は行動に対する期待と、結果についての期待を区別して持つといえよう。これをBandura(1977)は、Figure 1-8のように図示している。

** 自己効力についての論及は、これまでに本邦でも数多く行われている。ここでは、以下のような文献を参考に、簡潔な自己効力の説明を試みたため、詳しくは各文献を参照されたい。参考にした文献は、祐宗・原野・柏木・春木(1985)、安永(1985)、中澤・大野木・伊藤・坂野・鎌原(1988)、竹綱・鎌原・沢崎(1988)、伊藤(1994)などである。

*** Taylor & Betz(1983)は、進路を決定するまでのプロセスの中で、必要とされる行動に対する自己効力を、Career Decision-Making Self-Efficacyと呼んでいる。心理学の分野では、通常、Decision Makingには「意志決定」の訳語が用いられる(文部省・日本心理学会,1986)。ラドフォード・中根(1991)は、意志決定とは、多くは拮抗する二つのものから一つを選択するというものであるが、実際には判断の過程とそれに付随しておこってくる行為から構成されているとしている。しかし一般的には、決定という言葉の持つニュアンスは、ある程度の選択肢の絞り込の後に発生する事態、もしくは選択の最終場面と理解されよう。このように、Decision Makingに「意志決定」の訳語を与えることは、Taylor & Betzのあらわそうとしたニュアンスを十分に伝えるものと考えられるが、進路を決定するに至るプロセス全体を対象にしていることを正確に伝える最適な用語とは言い難い。そこで本論では、Decision Makingに「選択」の訳語を与える方が誤解を招きにくいと判断し、Career Decision-Making Self-Efficacyには「進路選択に対する自己効力」の訳語を用いることとする。なお、文部省・日本心理学会(1986)やラドフォード・中根(1991)では意志決定という表記が用いられているが、本論では、意思決定の表記を用いる。



Figure 1-8 効力予期と結果予期の関係

本研究で着目する自己効力は、ある行動が自分にうまくできるかどうかという予期(効力予期)の、本人によって認知されたものである(Bandura,1977)。そしてこの自己効力は、行動や行動の変容に影響を及ぼす主要な変数として位置づけられている。またこれは、その行動を開始するか否か、どれくらい努力を継続するか、困難に直面した際に、どれくらい耐え得るかを決定するとされている。さらにこの自己効力概念の特徴として、自己効力は人の特性もしくは性格などの静的なものではなく、環境、他の動機づけのメカニズム、自己制御的メカニズム、個人の能力や才能などと複雑に相互作用する、動的なセルフ・システムの様相である、とされている(Bandura,1986)。

もう一つの予期概念である結果予期とは、行動が結果につながることに付いての予期である。この概念は、他の期待を含む理論によっても言及されているところであるが、先にも記したように、結果予期を強く認めていても、それが行動に影響しない場合が考えられる。そのため、自己効力の方がより重要視されている。

このように行動の先行要因として重要視される自己効力は、どのような要因に影響されて形成されるのだろうか。Bandura(1977)は自己効力の導かれる情報源として、遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得、情動喚起の4つを示している(Figure 1-9参照)。遂行行動の達成は、自分である行動を遂行し、課題やそれに必要な遂行行動を達成できたという経験を持つことであり、代理的経験は、他者の行動を観察することである。言語的説得は、文字通り言葉による説得であり、情動喚起は、情動的な反応を手掛りに自己効力を判断することである。すなわち、これらの諸経験の中で自己効力は形成されていくと考えられる。

さらに、Banduraは、自己効力には3つの次元があり、それぞれにおいて自己効力が変化すると考えている。この3つとは、level(水準)あるいはmagnitude(大きさ)の次元、strength(強さ)の次元、generality(一般性)の次元である。level(水準)あるいはmagnitude(大きさ)の次元は、行為をそれに伴う困難度の程度により配列した場合、どの程度の困難度

効力予期

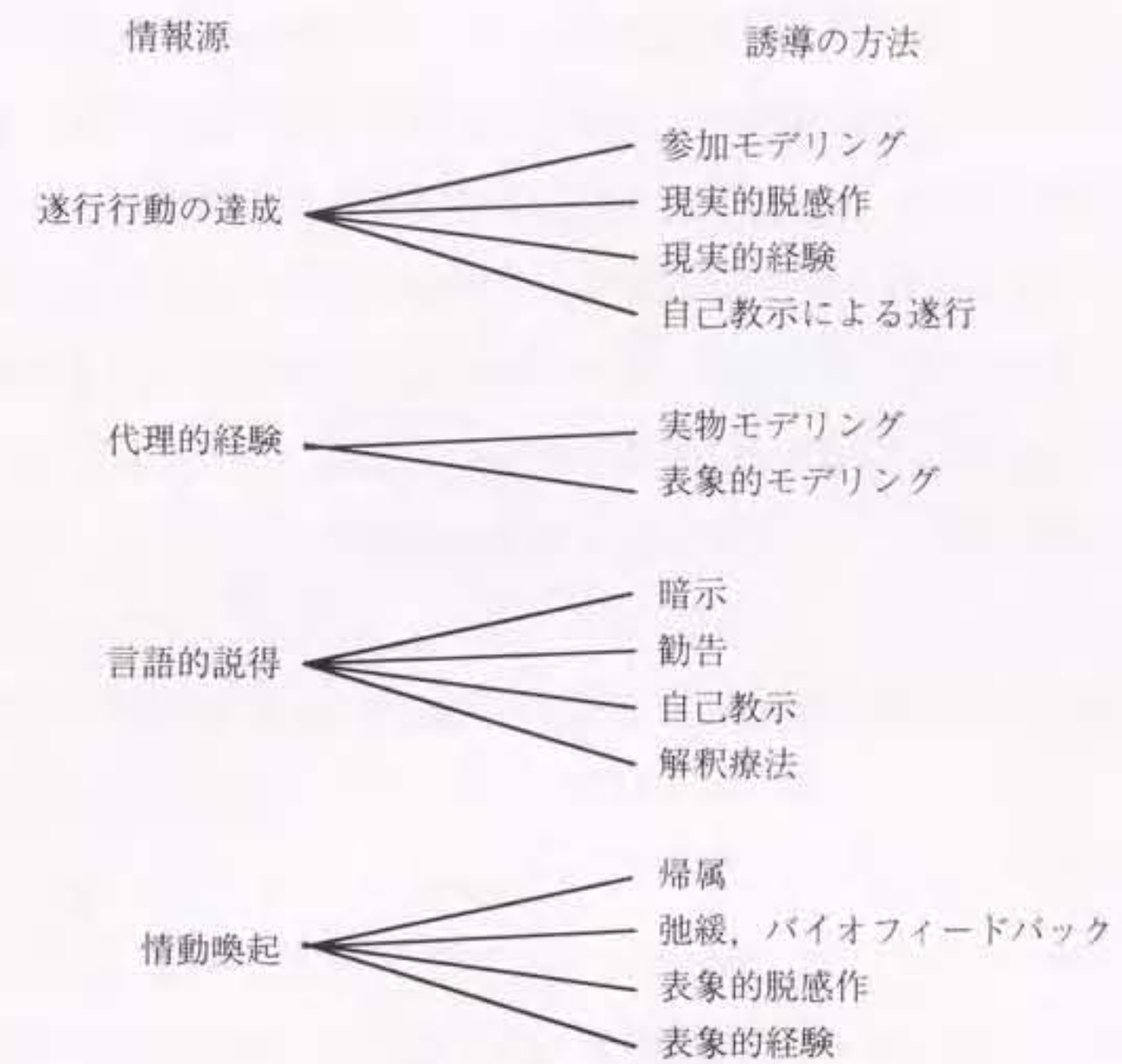


Figure 1-9 自己効力の誘導様式と主要な情報源
(Bandura, 1977)

の行為までならば遂行できるかという判断と関係している。次に、あるlevelあるいはmagnitudeの行為が遂行できると判断された場合でも、その行為をどれほど十分に遂行できるかという確信の程度は異なる。これと関連するのがstrengthの次元である。最後に、generalityの次元は、ある課題での自己効力が別の種類の課題における自己効力とどの程度関連しているか、すなわち、自己効力の般化と関連するものである。

このような自己効力の理論は、Hackett & Betz(1981)によって、初めて進路関連領域に適用された。現在では、幅広くキャリア関連領域で用いられており、仕事固有の職業自己効力(task-specific occupational self-efficacy: Osipow, Temple, & Rooney, 1993; Rooney & Osipow, 1992), 数学自己効力(mathematics self-efficacy: Betz & Hackett, 1983), 学問的道標に関する自己効力(self-efficacy with respect to academic milestones: Lent Brown, & Larkin, 1984), 科学的・技術的キャリアに関する自己効力(self-efficacy with respect to scientific and technical careers; Lent et al., 1984), キャリア探索自己効力(career search

efficacy: Solberg et al., 1994), そして本研究で利用する進路選択に対する自己効力(Taylor & Betz, 1983)などの概念が提出されている(Betz, Harmon, & Borgen, 1996参照)。

上記のように、進路選択行動と自己効力理論は、Taylor & Betz(1983)によって関連づけられている。この進路選択に対する自己効力という概念は、進路を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感を指すものである(Taylor & Betz, 1983)。すなわち理論的には、進路選択に対する自己効力の高い者は、進路選択行動を活発に行い、また努力もする。一方自己効力の低い者は、たとえそれが自分の人生の目的を達成するために必要なものと理解していても、進路選択行動を避けたり、不十分な活動に終始してしまうと考えられるのである。

本論においても、Taylor & Betz(1983)と同様、就職活動を導く要因として、進路選択に対する自己効力を仮定する。

3. 自己効力理論導入の意義と利点

ここでは、進路選択に対する自己効力が、就職活動を導くというモデルを採用した理由について述べる。

まず、進路指導の理念的観点から、進路選択に対する自己効力に着目する意義を探る。近年、進路を選択する力に関して、“主体的な進路選択力”という概念が重視されている。この主体的な進路選択力とは、文部省が提唱した用語であり、自己の進路を自主的・自律的に計画・選択する意志・意欲・態度などの諸能力の集合体とされる(文部省, 1985)。さらにこの能力は、進路設計を進める力である“進路の計画力”と、進路についての意志を決定する力である“進路の選択力”に分類されるものである。進路選択に対する自己効力は、その名の示す通り、進路を選択する心理的な力、すなわち進路の選択力を示していると考えられる。ところが福島(1985)が指摘するように、自己効力、すなわち「できる」という予期は、「こういうふう」に」という行動のプランと一つに結び付いているとも考えられる。そこで進路選択に対する自己効力は、進路選択を計画する心理的な力、すなわち進路の計画力をも示していると考えられるのである。このように、進路選択に対する自己効力は、主体的な進路選択力の内包する、進路の計画力、進路の選択力の2つの力を包含しているといえるであろう。この点において、主体的な進路選択力という概念は進路選択に対する自己効力と非常に類似していると考えられ、進路指導で重要視さ

れる自分の進路を決定する力を、進路選択に対する自己効力という概念をもって表現することができるといえよう。

次には、進路選択行動に対する予測力の問題である。これまでに、キャリアに関する多くの研究が行われ、結果が蓄積されてきている。その中心に発達理論があることは先にも述べたが、Crites(1984)は、測定された発達指標がその後の進路選択行動や適応を予測するという仮定は、十分に実証されたものとはいえないと指摘している。これはキャリア発達理論が、進路選択行動と直接結び付くような、動機づけの視点を持たないことが影響していると考えられる。これに対して自己効力理論では、自己効力と行動との間に直接的な関連が仮定されているため、他の進路に関連する理論よりも、進路選択行動に対して信頼性の高い予測因となることが期待できよう。

最後に、自己効力という概念の持つ操作可能性を挙げることができる。これまでの進路関連研究では、職業価値観などの、進路選択行動に影響を与え得ると考えられる変数に関しては研究が進められている。しかし、それらは説明要因としてのみ扱われ、介入目的として扱われることは少ない。このような傾向は、坂野(1995)が、認知的変数が単なる説明のための概念に終始すれば、その臨床的存在価値は少ないと厳しく指摘しているように、進路に関する指導志向的研究が抱える問題点といえよう。ところが自己効力概念は、行動の説明要因であるが、単なる説明要因ではなく、行動の変容のために操作することが可能である。Bandura(1977)の論文タイトル(Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change)が示す通り、自己効力は行動変容を目指して提案されたものである。そのため、事前に自己効力を操作し、その後の行動の変容を検討した研究も行われている。坂野(1995)はこれらの研究を踏まえ、自己効力の十分な上昇は、それに後続する遂行行動の変容に積極的な影響を及ぼすことを示唆していると指摘している。なお自己効力の操作には、Bandura, Reese, & Adams(1982)の用いているモデリングをはじめ、Figure 1-9に記した4つの情報源の利用はもちろん、成功イメージ(坂野,1987)やコンピューターガイダンスシステム(Fukuyama et al., 1988)などが利用されている。

以上のように、進路選択に対する自己効力は進路指導で重要視されている要因と関連が深く、また、指導的視点から見ても有用な概念と考えられる。このような点が、自己効力理論を用いた理由である。

第4節 本論の構成

本章第1節において、進路選択に次のような連鎖が仮定された。(A)進路指導で重要視される、進路を選択する力が個人の中にあり、それが表現された形として就職活動が具現化する。さらに(B)就職活動を行うことによって、たとえ就職先が決まらないという結果に至ったとしても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得ることができる。この(A)については、前節で検討した通り、進路選択に対する自己効力という概念を用いて、進路指導で重要視される進路を選択する力を代表する。すなわち理論的には、この自己効力が就職活動を規定すると仮定されるのである。(B)に関しては、第2節に示したように、直接的にそれを支持するような知見は見当たらなかったが、これまでの研究から、活動中の自己に対する意識の変容が検討に値するものと考えられることが示唆された。

これらの検討を踏まえ、上述の連鎖を確認するためにいくつかの研究を行う。まず、これらの研究に先立ち、進路選択に対する自己効力を測定する有用な指標を持つことが必要である。進路選択に対する自己効力は、本研究の最も重要な概念であり、その測定尺度は慎重に検討されるべきである。そこで第2章を、進路選択に対する自己効力を測定する尺度の作成にあてる。

そして、その尺度を用いて、大きく2つの研究を行う。すなわち、(A)と(B)の仮説に対応するものである。まず(A)については、これまでも、進路選択に対する自己効力という概念を用いた研究はいくつか行われている。しかしそれらでは、進路選択に対する自己効力に影響を受ける従属変数として、行動自体よりも、行動に影響を与えると仮定される意識が取り上げられ、検討されていることが多い。このように、行動の前提となるであろう意識を指標とする検討も必要ではあるが、よりBanduraの仮説に接近し、また行動の変容を目指した研究につなげるためには、進路選択に対する自己効力と行動自体との関連を明らかにすることも必要である。そのため、今回の研究では行動自体を測定対象として取り入れることに留意する。

このような留意点を考慮しながら、進路選択に対する自己効力が就職活動に与える影響についての検討を行う。具体的には、進路選択に対する自己効力という概念が初めて提出されたTaylor & Betz(1983)の研究の追試的な検討を行うものと、就職活動という行

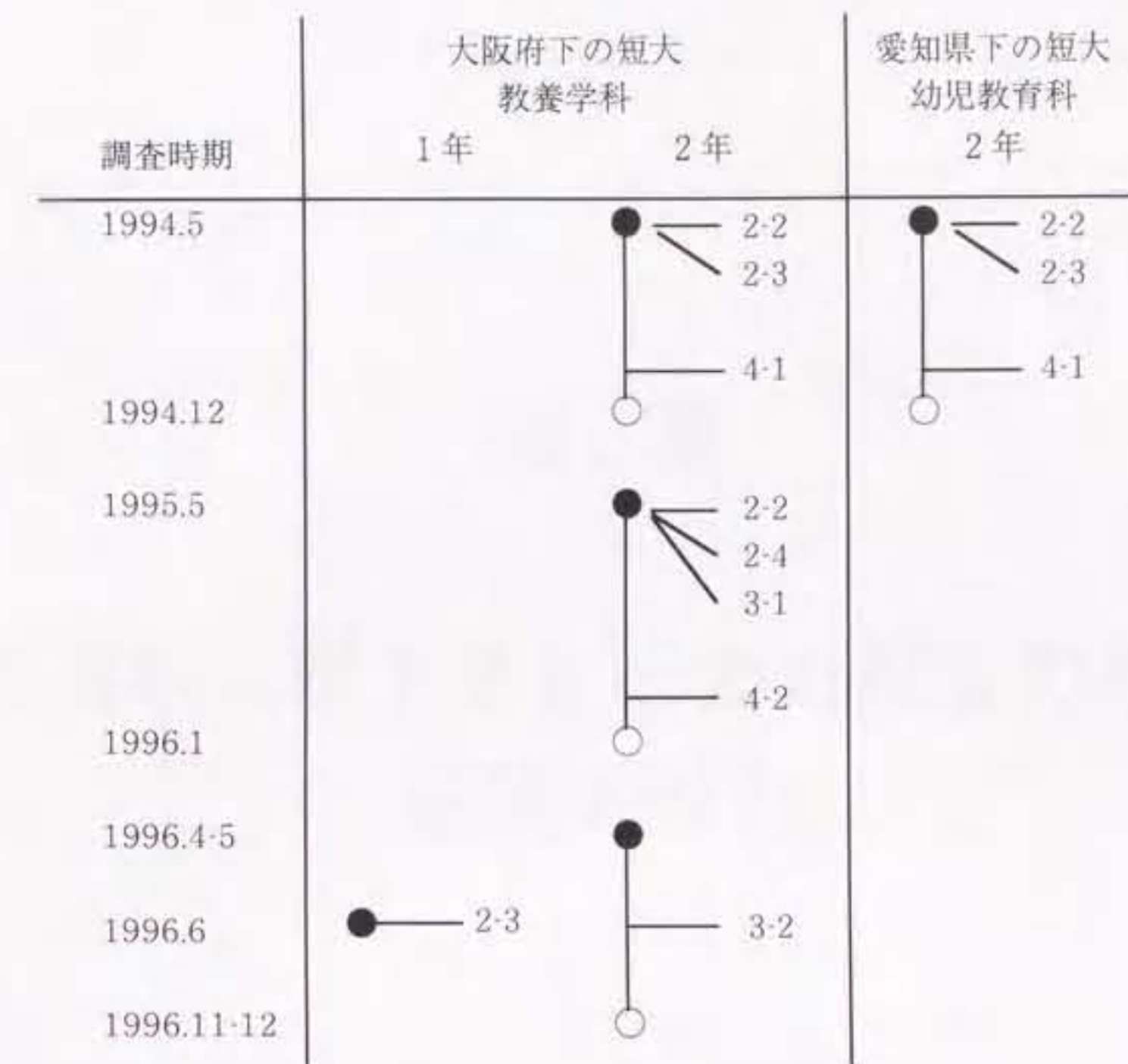
動を就職活動グラフという方法を用いて数量化し、これと進路選択に対する自己効力との関連を検討する研究である。これらについての結果は、第3章に記される。

次に(B)、すなわち就職活動と、その活動を通して得られる何かの関連について検討するものである。この点に関しては、本章第2節に見たように自己に対する意識が変容することは指摘されている。しかし、就職活動が自己に対する意識に影響を与えるという関連については、それを裏付けるようなデータは少ない。また、どのような活動がその意識変化を生み出すのかという点についても明らかになっていない。そのため、この点に関しての確認的研究は非常に重要であるといえよう。

本論では、まず自己概念の変容を取り上げ、進路選択に対する自己効力および就職活動との関連について検討した。さらに、その後のキャリアに肯定的な影響を与えると考えられるものを、自己成長力という概念を用いて代表し、その変化を進路選択に対する自己効力および就職活動との関連の中で検討した。これらの研究は、第4章に記されている。

一方、進路指導的観点からは、仮定された(A)、(B)の連鎖を踏まえると、その連鎖の最初に位置する進路を選択する力を育成することが重要となる。加えて、進路選択行動の先行要因として自己効力という概念を導入した理由は、行動の変容のために操作することが可能なことでもあった。そこで、最後に進路選択に対する自己効力の育成を目指した研究を行う。これらの研究では、まず、進路選択に対する自己効力の育成方法として、ワークブックを用いた方法を提案する。そして、その有効性を検討し、結果を踏まえたうえで、さらにより効果的なワークブックを作成するための、いくつかの提案を行う。この提案を踏まえワークブックを改訂し、その後、再度ワークブックの有効性を検討している。これらの過程が、第5章に記されている。

以上のように、本論は、(A)、(B)の連鎖の検討を行った部分と、進路選択に対する自己効力育成のための研究の部分から構成される。尺度の作成と、仮定された連鎖を扱った部分においては、調査対象者が重複しているので、最後に、この重複の様子をFigure 1-10に示しておく。



注)

●は、進路選択に対する自己効力尺度実施を示し、○はその他の調査の実施を示す。

図中の2-2, 2-3などは章と節の番号を示す。

Figure 1-10 各研究と調査対象者との対応状況

第2章

進路選択に対する自己効力尺度の作成と 基礎的検討

進路選択に対する自己効力についての一連の研究を開始するにあたり、まず信頼できる測定用具が必要である。しかしながら本邦において、十分に信頼のおける測定用具は未だ開発されていない。本章では、いくつかの先行研究を参考に、進路選択に対する自己効力を測定する尺度の開発を行う。そして、尺度の信頼性や妥当性について検討する。

第1節 尺度の作成

1. 先行研究における,

進路選択に対する自己効力を測定する尺度について

初めて、進路選択に対する自己効力を測定する尺度を開発したのは、Taylor & Betz (1983)であり、Career Decision-Making Self-Efficacy Scale (略称CDMSE) が作成されている。後発の尺度の多くがこれを参考に行っていることから、まずこの尺度と、その作成過程について概観する。

Taylor & Betz(1983)は、尺度を作成するにあたり、まず測定対象となる行動、すなわち進路を選択・決定する過程に関連する行動を、Crites(1965)の職業的成熟の構造図式 (Figure 2-1)から導いている。

このCritesの図式は、職業的成熟を測定するために作成されたものであり、Super(1955)に始まる一連の職業的成熟測定研究の流れの中に位置するものである。Super(1955)は、職業的成熟について“発達の段階、すなわち、探索の段階から、衰退の段階に至る職業的発達の連続体上において、到達された段階”と理論的な定義を行ない、それについて記述を行うことから研究を出発している。Figure 2-1に示されたCrites (1965)の構造図式は、Super(1955)以降の職業的成熟に関するいくつかの研究を踏まえて作成されたものである。

Taylor & Betz(1983)は、自己効力項目作成にあたり、測定対象について、進路を選択・

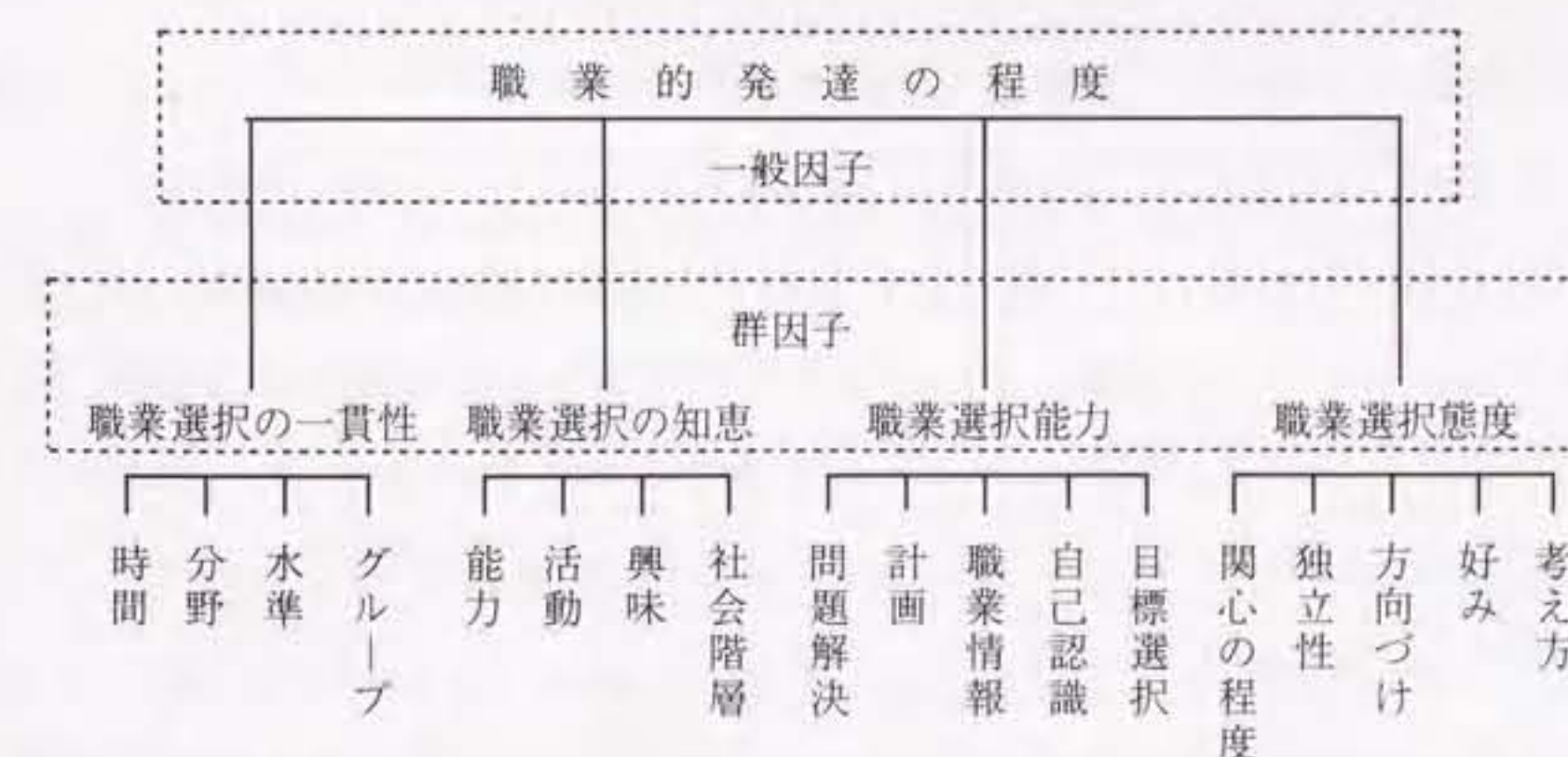


Figure 2-1 職業発達理論に基づく職業的成熟の構造 (Crites,1965)

決定する過程に関連する行動と定義し、このCritesの図式の中の“職業選択能力”に関連する行動に着目している。なおCrites(1965)は、“選択能力は、自己と現実についての融合的知識、二者択一的行為の間の葛藤を解決すること、将来の目標を確立することおよび計画を通じて目標に至る方法を考えることといった知的過程を包含している”と述べている。そしてFigure 2-1に示されるように、“職業選択能力”を、(1)目標選択、(2)自己認識、(3)職業情報の収集、(4)将来設計、(5)課題解決、から構成されるものとして記載している。Taylor & Betz(1983)は、この5つの要素別にそれぞれ10項目の行動を列挙し、50項目から構成されるCDMSEを作成した(Table 2-1参照)。また回答は、「Complete Confidence」から「No Confidence」までの10件法で求められる。

Table 2-1 CDMSEの項目例

目標選択	Make a career decision and then not worry about whether it was right or wrong.
自己認識	Accurately assess your abilities.
職業情報の収集	Find information about companies who employ people with college majors in English.
将来設計	Make a plan of your goals for the next five years.
課題解決	Come up with a strategy to deal with flunking out of college.

Figure 2-1やTable 2-1に示されるようにCDMSEは5つの要素から構成されているが、因子分析の手法を用いた尺度の分析では、それらが別個の因子としては抽出されていない。Taylor & Betz(1983)は、この5つの要素に対応する因子を抽出できなかったことや、全50項目の α 係数が.97と非常に高い値であったこと、仮定される5つの下位尺度間の相関係数が $r=.72$ から.85と非常に高いことなどから、結論として一つの一般的な因子(a general factor)の存在を示唆している。またTaylor & Popma(1990)も、CDMSEについての因子分析を行い、Taylor & Betz(1983)の分析よりも、若干ではあるが明確な因子構造が見られたが、明確に5因子を抽出するには至らなかったと報告している。これらの結果は、CDMSEの測定しているものは1因子であることを示しているといえよう。

さらに、CDMSEの内容的妥当性を示すと考えられる分析も行われている。Robbins(1985)は、CDMSEと、自尊心、特性不安、職業的アイデンティティ、進路決定の5つの尺度間の関連を検討し、CDMSEはそれぞれの尺度と有意な関連を持つことを明らかにしている。またTaylor & Popma(1990)は、CDMSEと同時に、20の職業について、そ

れに就くための教育や訓練に対する自己効力を示す指標であるCareer Self-efficacy, Locus of control, キャリアに対して認めている重要性の程度を示すCareer salience, 職業不決断の尺度を実施し, CDMSEは, Career salienceを除く3つの尺度と有意な相関を持っていることを明らかにしている。このような結果を踏まえTaylor & Popma(1990)は, CDMSEは幅広く進路選択行動についての自己効力を測定するものであり, 進路選択行動の多側面を範疇に収めた, 進路に関連する一般的な自己効力尺度としての性格を持つものと考察している。

以上のように, CDMSEについては, これまでにその尺度自体に対して検討が加えられている。その結果をまとめると, CDMSEは, Crites(1965)の職業的成熟の構造図式における“職業選択能力”に準拠して作成されたが, 得られたデータから因子分析の手法を用いて準拠枠を確定することは困難であった。しかしながら, 他の尺度との関連などからCDMSEの測定しているものを推定した場合, その測定対象は, 当初の目標であった進路を選択・決定する過程に関連する行動についての自己効力に一致している, ということになろう。そのためCDMSEは, 進路を選択・決定する過程に関連する行動についての自己効力を測定するものとして, 妥当な尺度であるといえる。

このCDMSEの他には, 進路選択に対する自己効力を測定する尺度として, Pickering, Calliotte, & McAuliffe(1990)によってCareer Confidence Scaleが開発されている(McAuliffe, 1992)。また日本においても, 浦上(1991, 1992a), Matsui & Onglatco(1992), 古市(1992), 富安(1994)など, いくつかの尺度が検討され開発されつつある。この日本で作成されているものは, ほとんどがCDMSEを参考に行っている, もしくはそのように推察されるが, それらは何らかの修正が施されている。しかしながらこれらの尺度については, 項目自体や項目分析の過程を詳細に知り得るものは少なく, また作成者以外の研究者によってその尺度についての検討・評価がなされていないなどの問題が含まれている。

2. 進路選択に対する自己効力尺度の作成

上述したように, 進路選択に対する自己効力を測定する尺度として最も信頼できるものは, Taylor & Betz(1983)によるCDMSEであろう。しかしながら, 日本においては, CDMSEに匹敵する妥当性・信頼性が確認されている尺度はない。

浦上はこれまでに、高校生(浦上,1991)や学生(浦上,1992a,1994b)を対象とした進路選択に対する自己効力尺度を作成している。そこで本論では、これらを基に、新たに大学・短大生に適用できる尺度を新たに作成する。

浦上は、まず高校生を対象とする、40項目から構成される進路決定に対する自己効力を測定する尺度(略称CS尺度)を作成し、妥当性や学年差について検討している(浦上,1991,1992b,1993a)。さらにCDMSEやCS尺度をもとに、大学・短大生用の尺度を開発している(浦上,1992a,1994b)。この尺度の作成・修正過程において留意されている点は、日本社会の現状に応じたものであることと、進路選択場面では多様な行動を行うことが必要であるため、なるべくそれらを網羅することであった。そこで今回も、これらの留意点を踏襲し、浦上(1994b)の尺度を再度見直すことにより、30項目からなる新たな尺度を作成した(Table 2-2参照)。回答は、それぞれの項目に対し「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4件法で求めるものである。

第2節 進路選択に対する自己効力尺度の 信頼性・内容的妥当性の検討

1. 目的

本節の目的は、前節で作成された進路選択に対する自己効力尺度の項目分析、および信頼性・表面的妥当性について検討することである。

2. 方法

調査時期、対象および内容

以下の調査時期、対象で、前節で作成された進路選択に対する自己効力尺度30項目が実施された。各項目について、それを行うことに対して、どの程度の自信を持っているかについて、「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4段階で回答を求めた。

1994年5月に、愛知県下の女子短大幼児教育科2年生、および大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、講義時間中に一斉に実施された。幼児教育科生79名、教養学科生107名から回答が得られた。

また、1995年5月に、大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、講義時間中に一斉に実施され、289名から回答が得られた。さらに、このうちの150名については、2週間後に、再度、同尺度への回答を求めた。

なお教養学科とは、一般的な教養を身に付けさせることを教育目標とする学科であり、特別な資格等の取得を目指すものではない。

3. 結果

(1) 表面的妥当性

分析に先立ち、心理学を専攻する大学院生3名(専攻は、青年心理学、社会心理学、教育心理学)に、進路選択に対する自己効力尺度項目の表面的妥当性についての検討を依頼した。その結果、必ずしも必要とは言い難い項目が4項目指摘されたが、同時にそれらは不必要とは言いきれない項目でもあった。そこでこの4項目については、内容的妥当性を低める項目とは断定できないため、以後の分析の結果を踏まえて採用するか否かを決定することとする。

(2)項目、尺度についての分析

全調査協力者475名を対象とした、各項目の平均値、標準偏差をTable 2-2に示す。なおTable 2-2の項目は、難度順に並べられている(得点可能範囲は1~4、数値が小さいほど自信がないことを示す)。

Table 2-2に示されるように、項目平均値は2.05から3.25までの間に分布している。被験者の偏りについては、一方の極に50%以上の人数が集中しないことを基準として検討したが、その基準を満たす項目はなく、過度の偏りを持つとみなされる項目は無いと判断された。また2週間の間隔をとり、150名について再検査を行ったところ、Table 2-2に示されるように、2回の各項目得点間の相関係数は $r=.328$ から $.713$ までの間の有意なものであり、多くは $.400$ から $.700$ までの間に分布している。

CDMSEについては、Taylor & Betz(1983)、Taylor & Popma(1990)によって因子分析を用いた検討が行われている。それらの研究では、構成要素である5つの要素に対応する因子は抽出されず、1因子構造であることが指摘されている。本尺度はCDMSEを参考に行っているため、先行研究と同様に、主成分分析で5因子を抽出しVarimax回転を施すという手順を採用し、因子分析を試みた。主成分分析の結果、固有値の減衰状況は7.414, 1.922, 1.471, 1.323, 1.195, 1.114と続いている。回転後の因子寄与率は、第1因子から順に、16.4%, 11.0%, 6.4%, 5.7%, 5.0%であった。またそれぞれの因子に最も高い負荷量を持つ項目は、第1因子から順に13項目、8項目、3項目、4項目、2項目である。以上の結果から、本尺度項目を5因子構造と見なすことは困難であると考えられる(補足資料1参照)。なお固有値の減衰状況や寄与率から、2因子構造も可能性として考えられるが、2因子それぞれの意味的特徴を明確に区別することは困難であった。

次に、各項目得点と、その項目を除いた29項目の合計得点の相関係数を算出した。そこで得られた相関係数は $r=.153$ ~ $.646$ までの範囲にあり、無相関検定の結果、無相関と見なされる項目はなかった。また内部一貫性を α 係数で求めたところ、 $\alpha=.882$ という高い値が得られた。なお、相関係数の低い項目を削除しても、 α 係数に大きな変動はなかった。

以上の因子分析および内部一貫性についての検討から、本尺度は1因子構造と考えてよいであろう。これはTaylor & Betz(1983)やTaylor & Popma(1990)の得た結論と同様なものである。なお、項目得点とその項目を除く合計得点の相関係数において、有意では

Table 2-2 進路選択に対する自己効力尺度項目の平均値と標準偏差、および再検査相関係数

項目	平均値	標準偏差	再検査相関係数
12 ある職業についている人々の年間所得について知ること。	2.05	.72	.519
24 就職時の面接でうまく対応すること。	2.16	.78	.713
4 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。	2.20	.82	.538
8 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。	2.40	.90	.572
13 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。	2.43	.71	.360
22 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。	2.43	.71	.437
1 自分の能力を正確に評価すること。	2.48	.63	.412
14 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。	2.52	.75	.566
3 一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと。	2.61	.88	.685
27 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。	2.65	.77	.456
23 自分の将来設計にあった職業を探すこと。	2.67	.75	.420
17 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。	2.70	.81	.636
16 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。	2.72	.77	.609
15 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。	2.73	.79	.415
25 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。	2.74	.80	.558
5 もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。	2.76	.78	.467
2 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。	2.77	.73	.328
7 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。	2.77	.72	.449
9 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。	2.81	.73	.451
19 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験に関連させて考えること。	2.82	.88	.659
18 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。	2.90	.82	.581
30 望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。	2.91	.74	.336
21 いくつかの職業に、興味を持っていること。	2.92	.84	.634
26 将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。	2.94	.81	.513
28 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。	2.96	.75	.427
29 卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なのかどうか決定すること。	2.96	.97	.548
6 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。	3.17	.76	.508
10 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。	3.18	.88	.677
20 両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。	3.21	.79	.421
11 自分の理想の仕事を思い浮かべること。	3.25	.78	.624

あるが低い係数を示す項目があったが、多様な行動を網羅するという尺度作成の方針により、削除しないこととした。また表面的妥当性の確認において4項目が問題視されたが、それらは合計得点との相関係数の低い項目とは合致せず、その他の分析においても、削除すべきと考えられるような結果は示されなかった。以上の結果から、すべての項目を採用し、進路選択に対する自己効力尺度を全30項目から構成されるものとする。

なお2週間の間隔をとった検査-再検査間の分析においては、2回の尺度得点間の相関は $r=.814(p<.01)$ であった。また2回の尺度得点を比較したところ、第1回目の得点は、平均値81.35、標準偏差11.93、第2回目の得点は、平均値81.64、標準偏差11.75であり、得点間に有意な差は認められなかった($t=.50, df=149, ns$)。

以上の検討を通して、前節で作成された進路選択に対する自己効力尺度は、利用にあたり十分な信頼性と表面的妥当性を備えていることが明らかにされたといつてよからう。そこで、この尺度を用いて以下の研究をすすめる。

第3節 進路選択に対する自己効力尺度の 妥当性の検討 I

1. 目的

本節の目的は、進路選択に対する自己効力尺度を用い、理論的な関連を仮定できる効力感尺度、および人格検査の一つである16PFとの関連を検討することである。これによって、進路選択に対する自己効力尺度の妥当性が明らかになると期待される。

2. 方法

調査時期、対象および内容

(1)調査1

1994年5月に、愛知県下の女子短大幼児教育科2年生、および大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、両調査とも講義時間中に一斉に実施された。幼児教育科生79名、教養学科生107名から回答が得られた。

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

・効力感尺度

浦上(1994a)が作成した、「一回の挑戦でできないことがあっても、できるまで挑戦を続けますか」など15項目から構成される効力感尺度-IIを実施した(補足資料2参照)。回答は「はい」から「いいえ」までの4件法で求めた。

(2)調査2

1996年6月に、大阪府下の女子短大教養学科1年生に対し、講義時間中に一斉に実施され、110名から回答が得られた。

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

・16PF人格検査

日本語版の16PF, A形式を実施した(日本文化科学社,1982;伊沢・山口・Tatsuoka・茂木・内山・上野,1982)。

3. 結果

(1) 効力感尺度との関連

進路選択に対する自己効力尺度と同時に実施された効力感尺度は、特定の課題についての統制能力ではなく、より一般的な認知された統制能力を測定するものであり(浦上,1992c), 3つの下位尺度から構成される。その下位尺度は、新奇な場面や困難が予想される場面においても、一応の達成まで粘り強く行動を持続する傾向を示す「行動の持続性」、過去の失敗への過敏性や、不安が原因の消極性が少ないことを示す「不安抑制」、能力とそれに裏打ちされた積極性を示す「認知された能力」の3つである。

このようにして測定される効力感は、個々の課題に対する自己効力に影響を与えるものと仮定されている(浦上,1992c)。また効力感の各因子は、自己効力の高まりによる行動特徴の変化と合致する。福島(1985)は、自己効力の高まりについて、課題自体への積極的取り組みを促進し、困難に直面してもより大きな努力をより長く続けると共に、予期的恐怖と抑制を低減し回避行動や防衛行動を消去すると指摘している。効力感の下位尺度である「行動の持続性」は、努力の持続や回避、防衛行動の消去と、「不安抑制」は予期的恐怖の抑制、低減と、「認知された能力」は、課題への積極的取り組みと関連が深いと考えられる(浦上,1992c)。このように、進路選択に対する自己効力と効力感との間には、密接な関連が仮定でき、その間には正の相関が認められると考えられる。

効力感尺度-IIについては、3下位尺度ごとの得点と、その合計得点である効力感得点を算出し、効力感の各尺度得点と進路選択に対する自己効力得点の相関係数を求めた。これらの結果をTable 2-3に示す。

Table 2-3 効力感と進路選択に対する自己効力との相関係数

	行動の 持続性	不安抑制	認知された 能力	効力感
不安抑制	.183 *			
認知された能力	.241 **	.160 *		
効力感	.645 **	.718 **	.670 **	
進路選択に対する自己効力	.404 **	.200 **	.398 **	.475 **

* p<.05, ** P<.01

Table 2-3に示されるように、効力感各尺度と進路選択に対する自己効力尺度の相関係数は、「不安抑制」との間の $r=.200$ から、「効力感」との間の $r=.475$ の間にあり、すべて1%水準で有意な値であった。先に記したように、理論的には効力感は自己効力と密接に関連するものである。そのため、ここで得られた相関係数は理論的にも妥当なものであり、進路選択に対する自己効力尺度の妥当性を示すものといえよう。

(2)16PFとの関連

16PFは、Cattellの人格理論に従い、16個の人格因子を測定するものである(Table 2-4参照)。さらに、それを基に4つの二次因子得点を算出できる。この二次因子は、内向性-外向性、低不安-高不安、心情的-行動的、依存性-独立性の4つである。

特に、この二次因子それぞれは、進路選択に対する自己効力と関連が深いと考えられる。まず進路選択に対する自己効力の高い者は、質問紙上で与えられた行動課題に対して、その遂行に自信を持っているという回答をする傾向の強い者である。そのため、内気や抑制的傾向という内向的性質を示しにくいと考えられる。また、先にも記したように、自己効力の高さは不安の低さと関連すると考えられる。さらに、進路選択に対する自己効力は行動の先行要因となるものであるため、その高い者は、行動的性質を示すと考えられる。最後に、進路選択に対する自己効力は、個人によって認知された自らの統制能力であるため、その高い者は依存性が低いといえよう。

これらの理論的考察から、内向性-外向性、低不安-高不安、心情的-行動的、依存性-独立性の4つの二次因子について、それぞれ後者を高得点とすれば、以下のような相関関係にあると推察できる。すなわち、内向性-外向性とは正の相関が、低不安-高不安とは負の相関、心情的-行動的とは正の相関、依存性-独立性とは正の相関が認められるであろう。そこで、実際に得られたデータが、このような相関係数を示すか否かについて検討する。

16PFについては、粗点を算出し、伊沢ら(1982)の大学生女子用の換算表に従い、各因子のステン得点に換算した。ステン(Sten: Standard Tenの頭字語)得点は1から10までの等間隔標準得点で、母集団分布の平均が5.5、平均値から1標準偏差離れた得点が、4.5および6.5となるように設定されている。さらに二次因子得点も、伊沢ら(1982)の二次因子得点の集計表(女子)に従い、合わせて算出した。このようにして算出された、16PFにおけるそれぞれの得点と進路選択に対する自己効力得点の相関係数を、Table 2-4に示す。

Table 2-4に示されるように、内向性-外向性、心情的-行動的、依存性-独立性との相関係数は、予想された通り正の有意なものであった。また低不安-高不安の因子とは、予想された通りの負の相関が認められたが、それは有意なものではなかった。先の効力感との関連の分析においても、進路選択に対する自己効力と不安抑制との相関係数は、他の効力感を構成する変数との相関係数よりも低いものであった。これらの2つの結果から考えると、進路選択に対する自己効力と、一般的な不安傾向との関連は、あまり強くないと考えられる。

また進路選択に対する自己効力得点は、5つの一次因子と有意な相関を示した。その中で、謙虚-独断、慎重-軽率の各因子と有意な正の相関が認められたことは興味深い。この結果は、進路選択に対する自己効力の高い者ほど、独断性が強く、また軽率さがあることを示している。進路選択に対する自己効力尺度は、自分の進路選択課題に対する

Table 2-4 16PFと進路選択に対する自己効力との相関係数

因子	低得点方向	高得点方向	相関係数
A	打ち解けない	打ち解ける	.227 *
B	知的に低い	知的に高い	.034
C	情緒不安定	情緒安定	.080
E	謙虚	独断	.259 **
F	慎重	軽率	.341 **
G	責任感が弱い	責任感が強い	.073
H	物おじする	物おじしない	.422 **
I	精神的に強い	精神的に弱い	.115
L	信じやすい	疑り深い	.170
M	現実的	空想的	.043
N	率直	如才ない	-.016
O	自信がある	自信がない	-.291 **
Q1	保守的	革新的	.074
Q2	集团的	個人的	-.076
Q3	放縦的	自律的	-.179
Q4	くつろぐ	固くなる	-.136
二次因子			
Q I	内向的	外向的	.396 **
Q II	低不安 (適応)	高不安	-.166
Q III	心情的	行動的	.314 **
Q IV	依存性	独立性	.273 **

* p<.05, ** P<.01

統制能力をどのように認知しているかを測定するものであり、極めて主観的なものといえる。このような特色のため、客観性を重視する立場からは、主観的報告に基づき測定された自己効力の妥当性が疑問視される。今回、謙虚-独断、慎重-軽率の各因子と有意な正の相関が認められたことも、このような問題点の存在を示唆している。

しかしながら、一次因子との関連については、物おじする-物おじしないの因子と、.422という中程度の相関も認められている。自己効力の高い者に、多少の独断や軽率が認められるとしても、それが物おじしないこととも結び付き、行動に移りやすくなるのであれば、行動を導く要因としての測定された自己効力の妥当性は、ある程度保証されることができよう。

以上の結果から、進路選択に対する自己効力は、個人の持つ、積極的に行動に出ようとする特性と関連が強いといえよう。また不安との関連については、特性的な不安が少ないことと弱い関係を持つといえる。これらの結果を踏まえると、本研究で採用された進路選択に対する自己効力尺度は、利用するに十分な妥当性を持つ尺度であるといえる。

第4節 進路選択に対する自己効力尺度の 妥当性の検討Ⅱ

1. 目的

本節の目的は、進路選択に対する自己効力尺度の妥当性について、「職業は私にとって」などの進路に関する刺激語に対する自由記述反応との関連から検討することである。

2. 方法

調査時期、対象および内容

1995年5月に、大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、講義時間中に一斉に実施され、289名から回答が得られた。

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

・SCT

「職業は私にとって」、「私の夢は」、「私は30歳の時」という3つの刺激語に対して、それぞれそれに続く文章を自由に作成することを求めた。

3. 結果

まず、分析対象とする被験者群を選出した。これは、進路選択に対する自己効力得点の上位から50名、下位から50名を選出することにより行われた。下位群においては70点以下の者が50名であったが、上位群では、94点以上が48名、93点の者が5名であった。そこで上位群については93点の者5名から、無作為に2名を選出し50名とした。そしてこの上位群50名、下位群50名の回答をすべて1枚ずつのカードに記入し、筆者と心理学(青年心理学)を専攻する院生1名とで、KJ法を用いて分類した。「職業は私にとって」に続く文章を整理した結果をFigure 2-2に、「私の夢は」に続く文章を整理した結果をFigure 2-3に、「私は30歳の時」に続く文章を整理した結果をFigure 2-4に示す。

まず、Figure 2-2に示されるように、「職業は私にとって」に続く文章は最も細かく分類した場合、11の内容と、その他、無回答に分類できた。さらにこれらの内、新しい自分の発見を期待する「自己発見」、職業による自己の成長を期待する「自己成長」、職業を生

自己発見 (計3, H2, L1)

- ・新しい自分を見つけることのできるものなのかもしれない。

自己成長 (計23, H18, L5)

- ・大切なものです。これからの私の成長を支えるものだからです。
- ・すごく自分自身を成長させてくれる事と生き生きと暮らせる源。
- ・自分自身を成長させてくれるもの。
- ・社会勉強の場所。

大切なもの (計7, H6, L1)

- ・職があるという事は、私にとって大切な事です。
- ・重要なこと。
- ・自分の中で一番大切。
- ・私の生活の一部となる重要なものだと思います。

生きがい (計9, H5, L4)

- ・生きがいです。
- ・生きがいの1つだと思います。だからやりがいのある職業に就きたいです。
- ・生きる目的のひとつになれば嬉しいです。
- ・生活の大事な一部であり、職業があってこそ私は生きがいを感じ、世間を知る大事な場面であると思います。

夢・希望 (計14, H8, L6)

- ・夢につながる手段。
- ・夢を叶えるための道。
- ・一番やりたいことです。
- ・ただお金をもらうために働くのではなく、働いてよかったと思えるようなものでありたいです。

社会的自立 (計4, H2, L2)

- ・大人になる第一歩。

収入 (計11, H2, L9)

- ・生活していくためにはなくてはならないこと。
- ・お金をためる。
- ・生計を立てる手段の一つ。
- ・生活し、自立していく為に最も重要なものだと思います。

義務 (計6, H2, L4)

- ・決められたことで、かならず進むべき道だと思います。
- ・与えられた役割だと思います。
- ・しなければならないこと。
- ・1人でも生きていけることなので働かないといけない。

混乱・困難 (計10, H1, L9)

- ・なんだかよく分からない。遊びと混同して考えていることがある。
- ・なんなのかわからない。
- ・とっても難しいものです。
- ・大きな壁。

結婚までのもの (計2, H0, L2)

- ・結婚までのものである。

ターニング・ポイント

(計5, H3, L2)

- ・人生の中の1つの問題だと思います。職業の選択によって人生が変わっていくと思うからです。
- ・第2人生のスタートだと思う。
- ・一生の問題になるかも？
- ・人生の別れ道です。それは仕事によって自分の生き方がまったく変わってしまうからです。

その他 (計3, H1, L2)

- ・努力と充実感。

無回答 (計3, H0, L3)

注) かっこ内は、合計、上位群(H)、下位群(L)の人数。
分類内容間に類似したものがある場合、実線で囲った。

Figure 2-2 KJ法による「職業は私にとって」に続く回答の分類とその内容例

きがいと考える「生きがい」、職業を大切なものと表現する「大切なもの」、職業に夢や希望を重ねる「夢・希望」などの回答群は、職業に対して収入以外の人生における積極的な意義を認めている回答と考えられるので、これを一つの大グループとした。また、生計を立てるためとする「収入」と、しなければならないものと表現する「義務」の間にも近い表現が見られ、生活を支えるために働かなければならないという考えを反映しているグループと考えられる。その他の、大人や自立といった表現が見られることでまとめることができる「社会的自立」、*“結婚まで”*とはっきりと表明する「結婚までのもの」、職業に対してはっきりとした意見の見られない「混乱・困難」、人生の転機、別れ道と表現する「ターニング・ポイント」は、それぞれ比較的独立した回答内容であった。

これらの分類されたものについて、上位群と下位群の回答比率に比較的大きな差が見られるものについて検討すると、「自己成長」、「大切なもの」で、上位群の回答が多い。また「収入」、「混乱・困難」においては、下位群の回答が多いようである。また「結婚までのもの」、「無回答」も、上位群では見られないが、下位群では少数ではあるが見られている。このような結果から、進路選択に対する自己効力の高い者の特徴として、職業を自分がより成長していくために重要なものと考えており、一方自己効力の低い者は、職業についての考えがまとまっていなかったり、単に生計を立てるための手段としてとらえている傾向があると考えられる。すなわち、この尺度は、職業に対して、単に生計を立てるためとは違う、積極的な意義を見出そうとする意識と関連しており、また得点の高い者はより望ましい職業意識を持っていると考えられる。

次に、「私の夢は」に続く文章は、Figure 2-3に示されるように6つの内容を抽出することが可能であった。大別された内容間の関連に特徴的な点は、仕事に言及することで共通する「仕事」と、仕事と家庭の両立を表現する「仕事と家庭の両立」、結婚や家庭生活を表現する「家庭・結婚」のそれぞれの内容群が、“幸せ”、“充実”、“平凡”などのキーワードで結ばれることである。これは、仕事志向、家庭志向、仕事と家庭の両立志向のいずれのライフ・スタイルを志向していても、その根底には、「幸せ・充実・平凡」という共通するものがあることを示していると考えられる。この他の2つの内容群、すなわち、仕事以外のライフ・スタイルの追求を示す「ライフ・スタイルの追求（仕事以外）」と、旅行をしたいことで共通する「旅行」も、「幸せ・充実・平凡」と共通する意味合いを含んでいるとも解釈できるが、表現上には現れていなかったため、図中では独立したも

仕事 (計24, H15, L9)

- ・母と一緒に化粧品のお店を開くことですが、それは、母も私もこの仕事が好きだからです。
- ・結婚してからも働ける仕事に入り、仕事をやりこなしていけるキャリアウーマンになりたい。
- ・婦人警官です。それは、少しでも人の為に自分が力になればと思うからです。
- ・今のところ、映画会社に就職して、充実した人生を送る事です。

幸せ・充実・平凡 (計9, H7, L2)

- ・少し位変わった事のある平凡な人生。
- ・毎日が平凡でありながら、充実した日を過ごすことです。
- ・幸せになることです。
- ・平凡な人生を送る事です。

家庭・結婚 (計28, H8, L20)

- ・幸せな家庭を作ることです。子供に囲まれ、平凡な人生を送りたいからです。
- ・一番好きな人と結婚して平凡な生活を送ることです。
- ・やはり、結婚です。私は子どもが好きなので、はやめに結婚して若いお母さんになってあげたいです。
- ・1996年1月15日に結婚することですが、それは自分の成人式に結婚したいとおもったからです。

旅行 (計13, H6, L7)

- ・お金をためて、世界の色々な国に行きたいと思っています。
- ・色々な場所に旅をすることです。できれば世界一周することが夢です。
- ・英会話をマスターして、アメリカ、ヨーロッパ各国を旅行することです。
- ・友人たちと、いろいろな場所に旅行して楽しむことです。

その他 (計7, H5, L2)

- ・私が働いたお金で旅行好きな両親に旅行のプレゼントをしてあげる事です。
- ・たくさんあって一言では語れません。

仕事と家庭の両立 (計5, H3, L2)

- ・結婚・出産後、落ち着いたら、何かお店を開き成功させたいです。
- ・就職して何年か働いて幸せな結婚生活がしたいです。
- ・自分にあった職業と明るい家庭を築き両立させること。
- ・好きな人と結婚し、仕事と家庭を両立したいです。

ライフ・スタイルの追求

(仕事を除く) (計7, H4, L3)

- ・多くの人と交流を深めて、見聞を広げることです。
- ・視野を広げて、たくさんの人と知り合いになり、何か活動をすることです。
- ・自分の趣味をいかし、何か大切な事をやってみたい。
- ・まだはっきりとはわかりませんが、動物が好きなので動物に囲まれて暮らしてみたいと思っています。

未定・なし (計4, H2, L2)

- ・特にはない。
- ・夢というものが今現在のはっきりしていません。けど、生きているうちに何か大切なものを見つけてそれをあきらめず、一生懸命やれるものが見つかることが小さな夢です。

無回答 (計3, H0, L3)

注) カッコ内は、合計、上位群(H)、下位群(L)の人数。
分類内容間に類似したものがある場合、実線で囲った。

Figure 2-3 KJ法による「私の夢は」に続く回答の分類とその内容例

のとして記した。このような回答群の中でも、「仕事」と「家庭・結婚」とに関する回答が、それぞれ25%程度見られ、主要な回答内容と考えられる。

これらの各回答群の内、上下位群に特徴的なものを考えると、「仕事」や、「幸せ・充実・平凡」は上位群に多く、「家庭・結婚」は下位群に比較的多い回答である。「仕事」が職業志向的な夢、「家庭・結婚」が家庭志向的な夢を代表していると考えれば、上下位群に見られた特徴から、進路選択に対する自己効力の高い者は職業志向的な夢を持ち、低い者は家庭志向的な夢を持つ傾向があるといえよう。

しかしながら、「仕事と家庭の両立」も直接的に職業意識と関連すると考えられるが、その回答には、群間に大きな差は認められない。短大生の彼女らにとって、「仕事と家庭の両立」という夢は、卒業時に直面することとなる「仕事」よりも、時間的に遠い夢と考えることができる。このことから、進路選択に対する自己効力尺度の測定対象は、現時点での職業選択に対する意識の一部であるため、目前の仕事と直接に関連する意識は反映されやすいが、それよりも時間的間隔のある時点での仕事に関する意識は反映されにくいのではないだろうか。

「私は30歳の時」に続く文章を整理した結果はFigure 2-4に示されている。内容的には、大きく6つの内容群に分けることが可能であった。その中でも、主婦や妻、母としての役割に言及している「主婦・妻・母」に関する記述が50%を越えており、回答の集中が見られる。回答はこれ以外に5つの群に分類されたが、その中の、仕事と家庭を両立させている記述で共通する「仕事と家庭の両立」、仕事か結婚か、もしくは結婚するかしないかの決定の点で未確定的な時期であること示す「未確定」、家庭のみに縛られていないという点で平凡でありたくないという「平凡ではない主婦」の、結婚に関する記述を含むものをすべて合計すると81回答となる。望月・中島・大根田(1992)の調査によると、女子大学生の予定結婚年齢の平均は26歳であることが示されている。これらの結果を考え合わせると、30歳という年齢を結婚と切り離して考えることは難しいと考えられる。

職業に関する回答内容としては、仕事にも慣れてきて充実しているであろうことを示す「仕事」や「仕事と家庭の両立」がある。この両回答における上位群の割合は下位群に比較して多く、この結果より、進路選択に対する自己効力の高い者は低い者よりも、30歳位までの時間的展望の中で、職業に対して、より関心を示す傾向があるといえよう。しかしながら、両回答の頻度はかなり少なく、結果の解釈には留意する必要があると考え

仕事 (計6, H5, L1)

- ・仕事にかなりなじんでいると思います。
- ・資格を取って、それを生かした仕事がしたいと思います。
- ・転職をしてやっと自分のしたい事が少し見えてきて生き生きと働いていると思います。
- ・充実した仕事についているだろう。

仕事と家庭の両立 (計15, H10, L5)

- ・仕事もしていて結婚もしたいです。
- ・結婚とてん乗員を両立させていたい。
- ・結婚をして子供を育てながら、バリバリ働いていると思います。
- ・明るい家庭とやりがいのある仕事を両立させるのが目標です。

未確定 (計10, H7, L3)

- ・結婚していたらいいけど、していなかったら働いていると思います。
- ・幸せな結婚生活を送っているか、又は、仕事をバリバリして働いているか、どちらかと思っています。
- ・独身の方が子供を持っていることより確率が高いと思います。
- ・たぶん結婚しているか、していないかぐらいだと思います。

主婦・妻・母 (計53, H22, L31)

- ・子どもの教育問題で悩んでいたいです。
- ・子供と夫の家庭をもち、休みには必ず外に出てる、専業主婦になっていると思います。
- ・小さい子供が2人ぐらいいて、大きい一戸建に住んでいて、高校の友達と旅行に行ったり楽しんでいる。
- ・子供や夫にかこまれ、幸せな生活をしている。

平凡ではない主婦 (計3, H1, L2)

- ・家庭にしがみつかないで、若く見られる様にしたいです。
- ・先の事はどうなっているかわかりませんが、平凡な主婦にはなっていない事を願います。

幸せ希求 (計5, H2, L3)

- ・何をしようかと幸せで元気で暮らしていたい。
- ・毎日の生活を楽しく、充実しているかも(?) 独身のまま。
- ・やりたい事をやって幸せに暮らしている。
- ・先の事は分からないけどその時(30の時)幸せになっているかは、今の自分次第(次第)だと思う。

その他 (計6, H3, L3)

- ・子供の参観日に行きます。
- ・両親のようになっていたい。

無回答 (計2, H0, L2)

注) カッコ内は、合計、上位群(H)、下位群(L)の人数。
分類内容間に類似したものがある場合、実線で囲った。

Figure 2-4 KJ法による「私は30歳の時」に続く回答の分類とその内容例

られる。

以上のSCTへの反応から、進路選択に対する自己効力は、職業選択を行っていく上での職業意識を十分に反映しており、進路選択に対する自己効力の高い者は低い者よりも、職業意識が高まっているといえよう。また、職業における時間的展望も、より長いようである。これらのことは、進路選択に対する自己効力尺度の妥当性を示すものと考えられる。しかしながら、進路選択に対する自己効力の高い者と低い者における職業意識の差異は、現時点での意識においてより明確に認められ、時間的に遠い将来のことになれば、その差の明確さは減少するであろうことも合わせて示された。

第3章

進路選択に対する自己効力の 就職活動への影響

Bandura(1997)による自己効力理論と、Taylor & Betz(1983)によるその理論の進路関連領域への適用から、理論的には、進路選択に対する自己効力が、進路選択行動を規定すると考えられる。本章では、この仮説について検討することを目的とする。

第1節 職業不決断との関連

1. 目的

Taylor & Betz(1983)が、進路選択に対する自己効力に着目するようになった経緯は、その欠如が進路不決断(career indecision)を導く心理的要因となるだろうという仮説を立てたことに始まる。進路選択に対する自己効力の高い者は進路選択行動を活発に行い、またその逆に、自己効力の低い者は活発に行わない、すなわち進路不決断に陥るだろうと考えたのである。

Williamson(1937)が進路相談の対象として「進路先の決まらない者」を特定して以来、「なぜに意思決定が困難なのか」という疑問が、進路指導における一つの中心的な問題となっている(清水,1989)。この問題へのアプローチの一つとして、その不決断の程度や内容を測定しようとする試みが多くなされてきた(Holland, Daiger, & Power,1980; Jones & Chenery,1980; Osipow, Carney, Winer, Yanico, & Koschier,1980; 下山,1986; 清水,1989,1990など)。そのような研究の中で、決定することへの自信の欠如が、不決断の一側面を構成するものとして指摘されてきている。

Taylor & Betz(1983)は、この自信の欠如という点に着目し、Bandura(1977)の提唱した自己効力を適用するに至っている。自己効力概念は行動の遂行可能感を代表するものであり、この点において、進路を選択することに対する自信の無さを、進路選択に対する自己効力が低いと読み替えることは可能と考えられる。また、自己効力は単なる説明変数ではなく、行動の変容のために操作することが可能であるため、進路選択に対する自己効力を高揚させるような介入を行うことにより、不決断状態の改善を促すことが理論的に可能であることも、自己効力概念が採用された理由の一つであろう。

そしてTaylor & Betz(1983)は、進路選択に対する自己効力を測定するCDMSEを作成し、進路不決断尺度との間に中程度の負の相関があることを見出している。このような結果は、理論的に導かれる仮説を実証的に示したものといえよう。また、この関連の仮定においては文化的要因は含まれておらず、そのためその関連は文化の相異を越えて存在すると考えられる。そこで本研究では、前章で作成された進路選択に対する自己効力尺度を用いて、Taylor & Betz(1983)の研究の追試的検討を行い、進路選択に対する自己効力の弱い者は職業不決断傾向が高いという仮説を検討する。

ところで、不決断の程度や内容を測定しようとする試みは、国内ではわずかしは見られない。下山(1986)は、Osipow et al.(1976)の作成したCareer Decision Scale(略称、CDS)やHolland & Holland(1977)の不決断尺度を参考に、大学生用の独自の尺度を構成している。その尺度は、因子分析の結果から「未熟(将来の見通しがなく、職業選択に取り組めない状態)」、「混乱(職業決定に直面して不安になり、情緒的に混乱している状態)」、「猶予(職業決定を猶予し、職業については考えたくないという状態)」、「模索(職業決定に向かって積極的に模索している状態)」、「安直(関心や興味を職業選択に結び付けようとする努力をしない、安易な決定態度)」の5つの下位構造から構成されていることが示されている。

また清水(1989,1990)は、中学生を対象として、進学と将来の職業選択という2側面から不決断を測定することを試みている。この尺度は、6因子構造であることが示されているが、その中から職業に関連するものを選出すると、「進路不安(全般的な進路決定に対する不安)」、「職業的葛藤(情報不足と接近-接近葛藤)」、「相談希求(誰かとの相談の訴え)」、「モラトリアム(職業については考えたくないという状態)」、「外的統制(運や偶然など、自己とは関係のない外的要因が選択に影響していること)」の5つが該当する。

このような先行研究はあるものの、下山(1986)の尺度の「安直」は不決断の要素とは言い難いこと、清水(1989,1990)の尺度は中学生を対象としたものであることなど、今回の研究に用いる上で、いくつかの問題点が指摘できる。そこで本研究では、因子構造がより明らかであると考えられる清水(1989,1990)の尺度を参考に、学生用の職業不決断尺度を新たに作成して用いることとする。

2. 方法

調査内容

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

・職業不決断尺度

尺度作成にあたって、主に清水(1990)が作成した中学生用進路不決断尺度を参考にした。また、短大生を対象に、筆者がこれまでに行った面接や、自由記述式の調査への回

答の中から、不決断と関連する内容を選出し項目化した。これらの手続きにより、40項目から構成される職業不決断尺度を作成し、「あてはまる」から「あてはまらない」までの4段階で回答を求めた。

調査対象および時期

1995年5月に、大阪府下の女子短大教養学科2年生を対象に、講義中に一斉に実施された。なお、一部の回答には不備が見られたので、分析対象者数についてはその都度記述する。

3. 結果と考察

(1) 職業不決断尺度についての分析

不決断尺度の分析対象者として、就職を全く希望していない者を含めることには必要性がないと考えられる。なぜなら、就職以外の進路を希望する者、例えば進学や家事手伝いを希望する者にとっては、就職問題は考慮されないものだからである。ただしこのような手続きを採用すると、職業不決断を原因とし、就職から他の進路への方向転換をした者が分析対象者から除外される可能性があるが、本分析ではこの点に関しては言及しないこととする。

今回の調査対象者の希望進路の内訳は、就職を希望する者が261名(86.7%)、希望しない者が18名(6.0%)、迷っている者が22名(7.3%)であった。そこで先の手続きにより、就職を希望する者および迷っている者283名を選出した。選出された283名の内、264名の回答において不決断尺度に対する回答に不備がなかった。そこでこの264名の回答を対象に、主成分分析を行った。その結果、固有値1以上を示す因子が9個認められた。固有値の推移を参考にすると、2, 4, 5, 6, 9などの因子数が候補となる可能性が示唆された。そこでそれぞれの因子数について、因子抽出後Varimax回転を施し解釈を試みたところ、5因子の場合に最も妥当な解釈が可能であった。さらに、いずれの因子にも高い負荷量を示さないなどの6項目を削除し、再度分析を行うことにより、より明解な因子構造が認められるようになったことから、これらの項目を除くこととした。34項目を対象にした因子分析結果をTable 3-1に示す。

第1因子は、「自分のことについても、職業のことについてもよくわからないので、職業が決まらない」、「自分の興味や関心がよくわからないので職業が決まらない」などに高

Table 3-1 職業不決断尺度の因子分析結果

	項目	第1 因子	第2 因子	第3 因子	第4 因子	第5 因子	共通性
38	自分のことについても、職業のことについてもよくわからないので、職業が決まらない。	.804	-.068	.094	.198	.111	.711
6	自分の興味や関心がよくわからないので職業が決まらない。	.725	-.292	.055	.214	-.099	.669
14	自分の能力や適性がよくわからないので職業が決まらない。	.693	-.125	.060	.301	.125	.606
17	どのようにして職業を決めればよいのかわからないので不安である。	.667	.064	.262	.302	.139	.628
26	いろいろと考え過ぎて、自分に合う職業が決まらない。	.666	.049	.048	.490	.045	.690
30	進路を決めるために必要な具体的な情報がないので職業が決まらない。	.640	.167	.032	.031	.100	.449
9	職業を決めることがうまくできるかどうか心配である。	.568	.182	.288	.223	.166	.517
22	就職した後での職業生活の様子がよくわからないので職業が決まらない。	.534	.233	-.143	.123	.147	.396
35	自分に合う職業を教えてくれるような検査を受けたい。	.479	.131	.220	.171	.012	.325
23	職業のことを真剣に考えたことがない。	.467	-.173	-.118	-.073	.324	.372
25	就職という問題は、ばくぜんとしていて不安になる。	.451	.308	.250	-.050	.183	.397
1	職業を決めることに対して不安がある。	.407	.072	.154	.233	.220	.297
36	何かの影響で希望する職業につくことができなくなるのではないかと心配になる。	-.009	.780	.104	.140	-.128	.656
12	思わぬことで希望する職業につくことができなかもしれないと不安である。	.071	.687	.106	.099	.010	.498
28	社会の変化や景気の変動が、希望する職業に大きな影響を与えるのではないかと不安である。	-.003	.615	.265	.077	.064	.458
16	職業についての希望は明確なのだが採用試験に自信がない。	-.275	.564	-.024	-.004	-.113	.407
32	希望する職業において、そこでやっていけるかどうか不安である。	.363	.530	.095	-.122	.144	.457
24	希望する職業はあるが、それが最良なのかどうか不安である。	.315	.443	.058	.233	.128	.369
27	職業について、誰かと相談や話し合いをしたい。	.104	.125	.793	.081	-.097	.672
3	就職の問題は重要なことなので、誰かと相談したい。	.033	.028	.697	.125	-.038	.504
19	自分一人で何かを決めた経験が少ないので、就職について誰かと相談したい。	.291	.077	.605	.155	.010	.481
11	今までも重要な問題は親などと相談してきたので、就職の問題でも相談したい。	-.105	-.009	.605	.099	-.183	.420
13	就職の決定は、自分一人の力ではどうしようもないと思う。	.071	.250	.525	-.100	.141	.373
33	就職先を決めることの難しさを考えると不安になる。	.378	.332	.482	.092	.025	.495
29	自分だけでは、職業は決定できないと思う。	.343	.364	.443	-.204	.095	.496
10	魅力ある職業がいくつもあるので、一つの職業に決められない。	.181	.079	.053	.793	.041	.672
2	いろいろなことに興味があるので、どの職業を選んだらよいのかわからない。	.293	-.052	-.042	.733	.045	.630
18	可能性のある職業がたくさんあるので、どれにしたらよいのかわからない。	.111	.041	.148	.667	.122	.496
34	他の人の意見がいろいろとあるので、自分に合う職業を絞りこむことができない。	.454	.214	.124	.526	.092	.552
20	職業について友達と意見が違うのではないかと不安である。	.193	.305	.131	.449	.023	.349

Table 3-1 職業不決断尺度の因子分析結果 (続き)

項目	第1 因子	第2 因子	第3 因子	第4 因子	第5 因子	共通性
39 職業のことなど考えずに、自分の好きなことに集中して たい。	.136	-.010	.076	.173	.856	.788
31 できることなら、職業につかずに好きなことをしたい。 将来のことはわからないから、職業のことは考えたく ない。	.050	-.044	-.011	.107	.830	.705
15 将来の職業のために積極的に努力するよりは、チャンスを 待つほうがよいと思う。	.335	-.035	-.065	-.087	.647	.543
37 将来の職業のために積極的に努力するよりは、チャンスを 待つほうがよいと思う。	.171	.128	-.126	.098	.540	.362
寄与率(%)	16.5	9.2	9.1	8.9	7.7	
累積寄与率(%)	16.5	25.7	34.8	43.7	51.3	

い負荷量が認められた。これらの項目は、自分や職業についての情報不足を示しているといえよう。また「どのようにして職業を決めればよいかわからないので不安である」、「職業を決めることがうまくできるかどうか心配である」などの、選択への自信の無さや、それゆえの不安を示す項目にも高い負荷量が認められた。そこでこの因子を、「情報・自信不足」の因子と命名する。なおこの因子が、Taylor & Betz(1983)が着目した、職業的な意思決定に対する自信の無さを示していると考えられる。

第2因子は、「何かの影響で希望する職業につくことができなくなるのではないかと心配になる」、「思わぬことで希望する職業につくことができなかもしれないと不安である」など、不安を示す項目が多く含まれている。第1因子に含まれる不安との相異点は、この因子が示す不安は希望する職業との関連から発生するという点である。そこでこの因子を、「希望関連不安」因子と命名する。

第3因子には、「職業について、誰かと相談や話し合いをしたい」、「就職の問題は重要なことなので、誰かと相談したい」などの項目が、高い負荷量を示す。そこでこの因子を、職業問題について誰かと相談したい欲求を意味する因子と考え、「相談希求」の因子と命名する。

第4因子は、「魅力ある職業がいくつもあるので、一つの職業に決められない」、「いろいろなことに興味があるので、どの職業を選んだらよいかわからない」など、希望する職業が複数あり、一つに絞り込めないことを示す項目の負荷量が高い。また「他の人の意見がいろいろとあるので、自分に合う職業を絞りこむことができない」、「職業について友達と意見が違うのではないかと不安である」などの、対人関係に関する問題を含んだ職

業選択上の葛藤を示す項目の負荷量も高い。そこでこの因子は、個人内および個人間の職業選択上の葛藤に起因する不決断を示すものであり、「葛藤」因子と命名する。

第5因子には、「職業のことなど考えずに、自分の好きなことに集中したい」、「できることなら、職業につかずに好きなことをしたい」などの項目が高い負荷量を示している。これは、職業には就きたくなく、決定を先送りしたいということを示していると考えられる。そこでこの因子を、「モラトリアム」の因子と命名する。

次に、これまでに作成されている不決断尺度の因子と、今回作成された不決断尺度の因子の対応関係について検討した。Osipow(1980)や下山(1986)、清水(1989,1990)の研究結果における因子と、本研究で認められた因子は、ほぼTable 3-2に示すような対応関係にあると考えられる。Table 3-2は、完全な対応関係を示しているわけではなく、あくまでも内容的に対応するであろう関係を表示したものである。本研究で見出された因子は、これまでの研究で見出されているもの、特に項目作成時に参考にした清水(1989,1990)の分析結果と類似したものといえよう。このような対応関係により、今回作成された職業不決断尺度の妥当性が、一部支持されたと考えられる。

Table 3-2 本研究と先行研究の不決断構成因子の対応関係

本研究	Osipow(1980)	清水(1989,1990)	下山(1986)
情報・自信不足	Lack of structure and confidence	進路不安(葛藤)	混乱(未熟)
希望関連不安	External barriers	外的統制	×
相談希求	×	相談希求	×
葛藤	Approach-approach conflicts Personal conflict	葛藤	×
モラトリアム	×	モラトリアム	猶子
×	×	×	安直
×	×	×	模索

注) ×は該当する因子が見られないことを意味する
かっこ内は、関連するがその程度は低いものを意味する

次に、以上の因子分析結果に基づいて、下位尺度を構成した。構成の手続きとしては、それぞれの因子に最も高い負荷量を示す項目を、その因子を示す下位尺度項目として採用した。しかし項目26と34は、複数の因子に高い負荷量(.400以上)を示している。これらについては、その項目を含めた時と含めない時の α 係数の変動や、尺度得点との相関係数などを考慮し、その項目を除外しても下位尺度の一貫性は高まらないため、項目26は第1因子、項目34は第4因子の下位尺度項目として採用した。これらの手続きにより、第1因子を構成する12項目、第2因子を構成する6項目、第3因子を構成する7項目、第4因子を構成する5項目、第5因子を構成する4項目を選出した。各下位尺度の平均値、標準偏差、最小値、最大値、 α 係数をTable 3-3に示す。なお尺度得点は、項目得点の平均値とした。

Table 3-3 職業不決断各下位尺度

	因子名	平均値	標準偏差	最小値	最大値	α 係数
第1因子	情報・自信不足	2.56	.61	1.00	3.75	.879
第2因子	希望関連不安	2.82	.63	1.00	4.00	.725
第3因子	相談希求	2.95	.58	1.00	4.00	.765
第4因子	葛藤	2.09	.63	1.00	3.80	.776
第5因子	モラトリアム	2.17	.75	1.00	4.00	.764

Table 3-3に示されるように、すべての下位尺度得点は2点台である。しかしながら、「希望関連不安」、「相談希求」については、それぞれの平均値が2.82、2.95と相対的に高い。すなわち、希望している職業に就けるかどうかという不安や、職業について誰かと相談したいという気持は、相対的に高いといえよう。また「葛藤」、「モラトリアム」については、それぞれの平均値が2.09、2.17であり、個人内および個人間の職業選択上の葛藤意識や、職業には就きたくなく、決定を先送りしたいという気持は相対的に低いようである。

(2) 進路選択に対する自己効力と職業不決断の関連

職業不決断尺度、および進路選択に対する自己効力尺度の両方に対して不備のない回答をした者は、255名であった。この255名を対象に、まず職業不決断尺度得点間の相関係数、および、係数が求められる2下位尺度以外の下位尺度得点を統制した場合の、偏相関係数を算出した。続いて不決断各下位尺度と進路選択に対する自己効力得点の相関

係数、および、係数が求められる2尺度以外の尺度得点を統制した場合の、偏相関係数を算出した。職業不決断尺度、および進路選択に対する自己効力尺度の平均値、標準偏差をTable 3-4に示す。さらに算出された相関係数、偏相関係数を合わせてTable 3-5に示す。

まず、職業不決断の各下位尺度間の関連について検討する。Table 3-5に示された結果、特に偏相関係数より、職業不決断は「情報・自信不足」の因子を中心に構成されていると考えられる。そしてこの因子を取り巻くように、他の4因子が配置されていると推測できよう。

ところで「モラトリアム」と「相談希求」の間には、有意な負の偏相関係数が認められた。不決断を測定する下位尺度間に低い値ではあるが負の偏相関係数が認められたことは、妥当性の観点から問題を含むと考えられる。しかしながら、「相談希求」は、不決断状態にはあるが、不決断状態にあるがゆえに相談を欲しているという、不決断の積極的な側

Table 3-4 進路選択に対する自己効力と職業不決断の関連の分析対象となった回答者のみの各尺度得点

	平均値	標準偏差	最小値	最大値
情報・自信不足	2.57	.60	1.00	3.75
希望関連不安	2.84	.62	1.00	4.00
相談希求	2.69	.58	1.00	4.00
葛藤	2.10	.63	1.00	3.80
モラトリアム	2.18	.75	1.00	4.00
進路選択に対する自己効力	81.65	11.43	52.00	110.00

Table 3-5 進路選択に対する自己効力および職業不決断各下位尺度間の相関係数、偏相関係数

	1	2	3	4	5	6
1 情報・自信不足	—	.004	.329 **	.466 **	.334 **	-.482 **
2 希望関連不安	.217 **	—	.328 **	.143 *	.022	-.023
3 相談希求	.353 **	.392 **	—	.007	-.169 **	.170 **
4 葛藤	.570 **	.255 **	.262 **	—	-.011	.086
5 モラトリアム	.410 **	.051	-.008	.216 **	—	-.016
6 進路選択に対する自己効力	-.519 **	-.028	-.024	-.223 **	-.253 **	—

注) 左下が相関係数、右上が偏相関係数

* p<.05, ** p<.01

面を示しているといえよう。これに対し、「モラトリアム」は決定を猶予もしくは回避しようとする不決断の消極的な側面を示していると考えれば、それらの間に弱い負の関連が認められた結果は納得できるものといえる。

次に、進路選択に対する自己効力と不決断の関連について検討する。Table 3-5に示されたように、進路選択に対する自己効力と不決断各下位尺度の関連は、相関係数と偏相関係数の間でいくつかの違いが認められる。相関係数が示すところでは、進路選択に対する自己効力は「情報・自信不足」、「葛藤」、「モラトリアム」と有意な負の関連にある。しかしながら偏相関係数では、進路選択に対する自己効力は「情報・自信不足」とのみ、有意な負の相関を持つことが示された。「情報・自信不足」、「葛藤」、「モラトリアム」の3因子間には、中程度の相関係数が認められ、かつ「情報・自信不足」が最も強く進路選択に対する自己効力と関連するため、このような結果が得られたものと考えられる。これを先の職業不決断の構造と共に解釈すると、「情報・自信不足」は不決断の各側面の中心的な存在であり、進路選択に対する自己効力は、この中心的な位置にある「情報・自信不足」を通して、職業不決断全体と関連していると考えられる。

なおこの「情報・自信不足」因子は、Table 3-2に示したように、Osipow(1980)の見出したLack of structure and confidenceの因子に内容的に類似している。Taylor & Betz(1983)の研究結果では、CDMSEとOsipow(1980)のCDSに含まれる4下位尺度の間に、-.01~.44の相関係数が認められているが、その中でも最も強い相関関係にあったのが、このLack of structure and confidenceであった。すなわち本研究では、Taylor & Betz(1983)と同様な結果が得られたと考えられる。

さらに、「相談希求」は、相関係数では進路選択に対する自己効力と無相関であるが、偏相関係数では、低いながらも有意な正の相関関係にあることが示されている。この「相談希求」については、上述したように、不決断状態の一側面ではあるが、そこから脱却しようとする積極的な面を示していると考えられる。この点から、進路選択に対する自己効力は「相談希求」と、本質的には正の関連を持つと考えることが可能であろう。このような関連が、偏相関係数として現れたものと考えられる。

本節の目的は、前章で作成された進路選択に対する自己効力尺度を用いて、Taylor & Betz(1983)の研究を追試的に検討することであった。その結果、先行研究とほぼ一致した結果が得られ、進路選択に対する自己効力の低さは職業不決断と関連するという仮説が

支持された。すなわち、進路選択に対する自己効力の低い者は、職業を選択・決定できない傾向にあることが明らかにされたといえよう。さらに、新しい知見として、進路選択に対する自己効力は、自己や職業についての情報不足や選択への自信の不足を通して、全体的な不決断と関連しているであろうことが明らかにされた。これらの結果は、相関係数から得られたものであり、因果関係を示すものではない。しかし、進路選択に対する自己効力の高い者は職業不決断状況に陥っていない、すなわち、進路選択行動に取り組める状況にあるといえよう。

第2節 就職活動との関連 —就職活動グラフを用いて—

1. 目的

自己効力は、その課題に対してどれくらい努力をするか、困難に直面した際に、どれくらい耐え得るかを決定すると仮定される(Bandura,1977)。さらに能力との関連においても、自己効力の高い者は、たとえ限られたものであっても、自分の能力をうまく働かせ、さらに努力するとされる(バンデューラ,1985)。そこで進路選択・決定課題である就職という問題に自己効力概念を適用することによって、進路選択に対する自己効力の高い者は低い者よりも、自分の能力をより高い割合で活用し、より持続的に就職活動を行うと考えられるのである。

この行動の先行要因としての自己効力と、それに導かれる行動の関連については、これまでに多くの分野で研究が行われ、行動の先行要因としての自己効力の妥当性が支持されている。しかしそれらの研究の多くは、行動の指標として主に頻度を用いており、持続性を問題としているものは、禁煙について(Conditte & Lichtenstein,1981 など)や、学業遂行(Lent, Brown, & Larkin,1984)についての研究などわずかである。一方進路選択の領域では、Blustein(1989)などが、進路選択行動への関与の程度を測定する尺度を用いた検討を行い、自己効力の高い者は進路選択行動への関与が高いことを示している。しかしながら、Blustein(1989)の研究などで用いられている進路選択への関与という指標は、活動の持続性を代表しているとは言い難い。同様なことは、前節で用いられた職業不決断という指標、次章で用いられる就職活動の指標についても指摘できる。すなわち、進路選択に対する自己効力が進路選択行動の持続性に影響を与えるという仮説については、まだ明らかにされていないといえる。

そこで本節では、就職活動の持続性の指標となり、またBanduraの仮説を検証するのに適したデータ収集方法を提案する。この方法策定のためには、以下の2点に特に留意した。第1に、測定対象である就職活動は、数ヵ月間にわたる連続した行動であり、その活動レベルはその間に断続的に変動すると考えられる。この変化こそが、Banduraのいう努力の継続や困難に対する耐性、すなわち持続性を表していると考えられるため、この変化の様相をデータとして収集することである。第2に、就職活動レベルの把握方法に

配慮した。Banduraに従えば、活動レベルは、その個人が自己の持つ能力のどの程度を活用して活動しているかという観点から把握しなければならない。すなわち、何社に資料請求をしたか、何度会社訪問をしたかなどの客観性が明白な資料ではなく、就職活動にどの程度自分の力を投入したかといった、主観的な報告の形で就職活動レベルを把握することが必要である。

本研究では、この2つの必要性に応えるものとして、石桁ら(石桁・岩崎,1982,1984; 石桁・岩崎・横山,1991 ほか)によるIGF(Inner Graphic Formula)法を参考に、就職活動への自分の力の投入の程度を、全く力を入れていない状態から、自己の最大の力を投入している状態までの間に、時系列に沿って連続的に布置させるという方法を採用する。具体的には、縦軸に就職活動への力の投入の程度(全く力を入れていない状態を0、自分の精一杯の力を使った状態を100とする)を、横軸に時系列をとったグラフ用紙を提示し、その中に自分の就職活動の変化の様相を記入することによってグラフを完成することを求める(以下、就職活動グラフ: Figure 3-1参照)。すなわち、グラフの高さは、その時点での就職活動へ投入している力の程度を表し、線で囲まれた面積は活動に投入した力の総計を表すといえよう。

では、この就職活動グラフに、活動の持続性の違いはどのように表現されるのだろうか。Banduraの指摘によれば、自己効力の高い者は、困難に直面しても、自分の能力をうまく働かせ、努力を続けるとされる。現在の困難な就職状況を鑑みると、就職希望者は常に困難に直面していると考えられ、進路選択に対する自己効力の高低を問わず、就職活動を継続しているうちに徐々に活動レベルが低下していくと考えられる。このような仮説と現状から、本調査方法では、まず縦軸に力を入れている程度をとっているため、自己効力の高い者のグラフの方が、縦軸方向に高くなることが仮定される。さらに、活動レベルの低下の程度がゆるやかになると考えられる。本研究では、これらの視点から持続性の検討を行うこととする。

本節では、この就職活動グラフという方法によって得られたデータと、進路選択に対する自己効力の関連について検討することを目的とする。

2. 方法

調査内容および時期

1996年4, 5月

・進路選択に対する自己効力

進路選択に対する自己効力尺度を実施した。

1996年11, 12月

・就職内定状況

就職内定先の有無, 内定先がある場合は, 内定を得た時期とその形態(推薦, 自己開拓, 縁故の別)について尋ねた。

・就職活動グラフの作成

自分の就職活動を振り返り, 1996年1月から同年10月末までの, 就職活動グラフを作成することを求めた。なお, このような方法によって得られたデータの信頼性を議論することは非常に難しい。またIGF法について石桁らが指摘しているように, この種の方法では記憶の正確さが, 調査の信頼性を左右することは間違いない(石桁・岩崎・横山, 1991)。そこで, 調査対象者の記憶をより明確にし, できるだけグラフの信頼性を高めるために, まず自らの就職活動を振り返り, 何月頃に, どのような活動を, どのくらいの力で行ったかを自由記述で整理することを求めた。そしてその後に, グラフ記入を行うように教示した。この作業によって自らの就職活動経験が整理され, より信頼性の高いグラフが得られると考えられる。この時に示された記入例をFigure 3-1に示す。

また就職活動グラフの数値化については, 各月の始まりと月の中間, および10月についてのみ月末の, 合わせて21箇所の高さを測定した。なお, 測定単位はmmである。そして, これらの数値を基に, グラフで囲まれた部分の面積を算出した(測定された箇所および面積についてはFigure 3-2参照)。さらに, 活動に力を入れていた期間, すなわち, グラフ上で力を入れている程度が0ではない期間の長さも測定した(測定単位はmm)。

調査対象

大阪府下の女子短大教養学科2年生を対象に実施し, 両調査の共に回答の得られた175名を分析の対象とした。

みゆきさんの場合

私は2月ごろから、就職活動を始めました。雑誌などで会社の資料を集めたりしていました。力の入れ方は、精一杯の20%くらいでしょうか。4月頃になって、周りの人達の活動も気になりだし、自分の活動にもより力が入ってきました。まあ50%くらいです。セミナーやOG訪問をしています。夏休みが近くなり、「決まったら」という人のうわさをちらほらと聞くようになって、7月の最初の頃ですが、少しあせりもでてきて、手当たりしだいに活動しました。この時期は、これで精一杯だろうと思うくらいに力を入れていたのですが、なかなかうまくいかず、徐々にパワーは低下していききました。9月の中旬、もういやだ！と思い、1週間ほど就職のことは何も考えずにポーンとしていました。それでも月末になって気を取り直し、また活動に力を入れ始めたのですが、なかなか元にはもどらず、20%くらいの力しか入っていないと思います。この状況が今でも続いています。

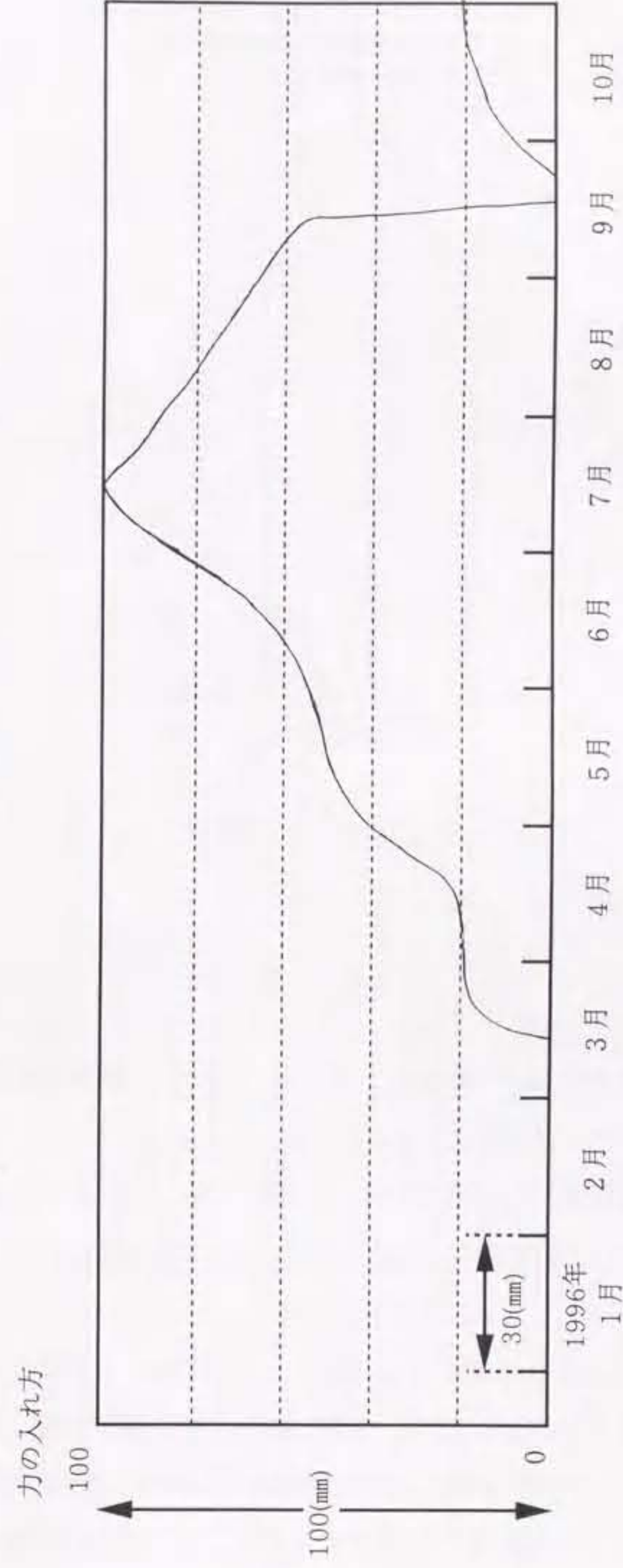


Figure 3-1 調査対象者に提示されたグラフ記入例

力の入れ方

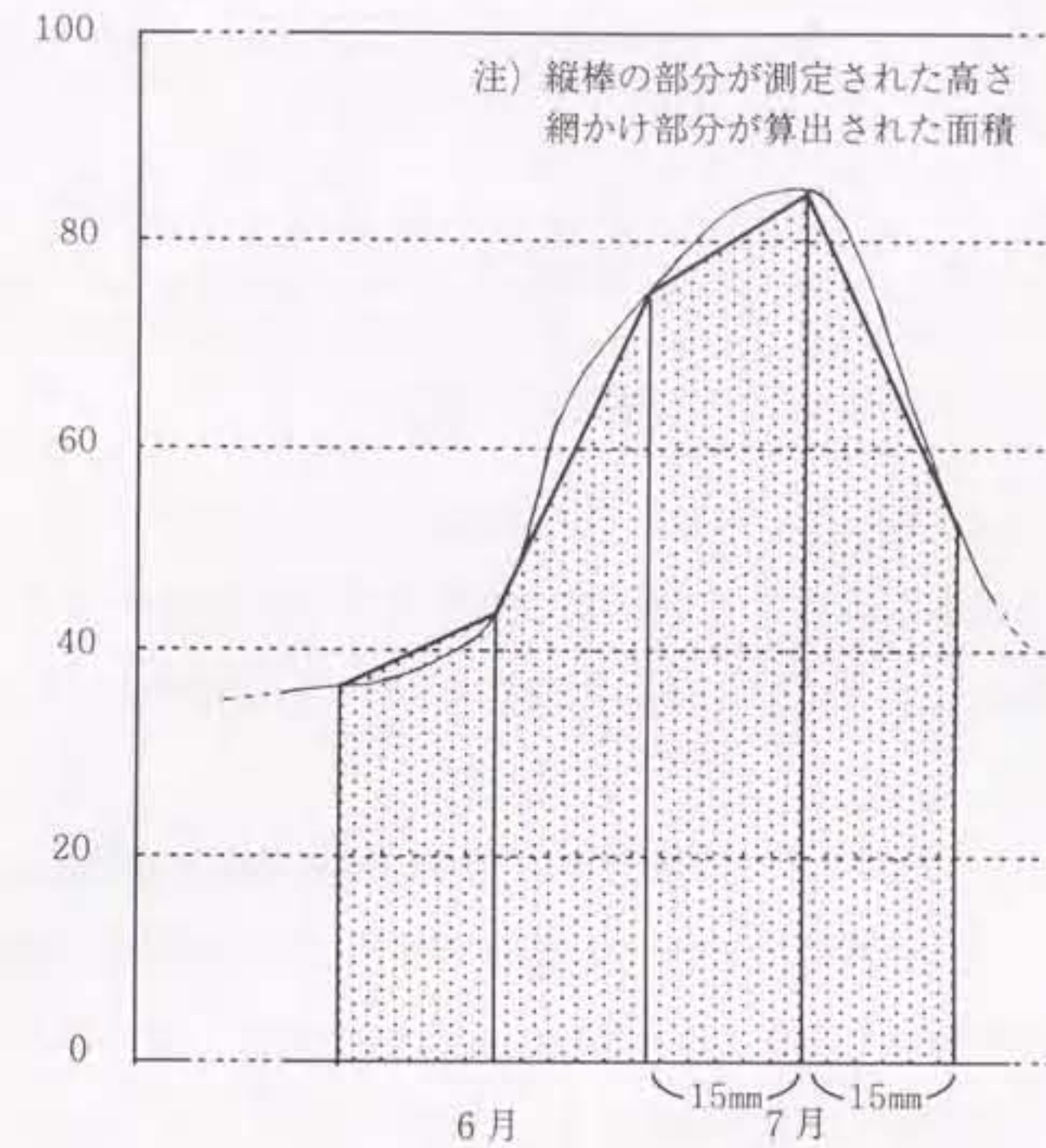


Figure 3-2 就職グラフの測定例

3. 結果

(1) 調査対象者の基礎的属性

まず、進路選択に対する自己効力尺度について、「非常に自信がある」を4点、「全く自信がない」を1点とする得点化を行った後、平均値と標準偏差を求めた。その結果、平均値は81.05、標準偏差は11.62であった。そこでこの平均値を基準に、進路選択に対する自己効力得点が82点以上の者を、進路選択に対する自己効力高群(86名)、81点以下の者を低群(89名)として設定した。

次に、内定取得者について、内定を得た時期とその形態について整理した。その結果をTable 3-6に示す。なお、5月以前に内定を得た者はいなかった。Table 3-6より、内定を得ている者の2/3以上が自己開拓によって内定先を得ていることが示されている。また推薦での内定は、比較的早い時期に決定し、逆に縁故での内定は、比較的遅い時期に決定している傾向がうかがえる。

Table 3-6 進路選択に対する自己効力別の内定形態と決定時期

	6月	7月	8月	9月	10月	11月以後	合計
推薦	3 (0,3)	2 (1,1)	2 (1,1)	2 (1,1)	0 (0,0)	0 (0,0)	9 (3,6)
自己開拓	2 (1,1)	18 (10,8)	14 (7,7)	10 (6,4)	15 (7,8)	5 (2,3)	64 (33,31)
縁故	0 (0,0)	0 (0,0)	3 (1,2)	4 (2,2)	5 (3,2)	4 (4,0)	16 (10,6)
不明	0 (0,0)	1 (1,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	0 (0,0)	1 (1,0)	2 (2,0)
合計	5 (1,4)	21 (12,9)	19 (9,10)	16 (9,7)	20 (10,10)	10 (7,3)	91 (48,43)

注) かっこ内左は進路選択に対する自己効力高群, 右は低群の人数

さらに進路選択に対する自己効力との関連においては, ある特定の内定形態もしくは時期に, 高群もしくは低群が偏るという傾向はないようである。そこで, 今後の進路選択に対する自己効力と就職活動グラフとの関連の分析においては, 内定の形態別の検討は行わないこととする。

(2)内定取得者の就職活動と進路選択に対する自己効力

内定を得ている者91名(高群48名, 低群43名)を対象に, 就職活動グラフから測定された面積を, 群別にグラフ化したものがFigure 3-3である。なお, 縦軸の数値は, 各測定時点における面積を15(mm)で割ったものである。また内定取得後の数値は, 面積算出上の都合から, 内定直後の測定箇所では0とし, その後は欠損値として処理してある。グラフの形態は, 高低群の共に, 2月ころから上昇を示し, 6月後半および7月前半をピークとして下降を始める。さらに, 8月後半を転換点として再び上昇している。なお, 各地点の面積の群間の差についてt検定を行った結果, 8月前半においてのみ有意な差が認められた($t=2.04, df=60.10, p<.05$)。図中では, 9月後半以降, 低群の方が, 活動への力の投入の程度がかなり高くなっているが, この期間においては有意な差は認められなかった。

次に, 就職活動中における平均的な力の投入の程度についての群間差を検討するために, 就職活動グラフから得られた各対象者の総面積を, 活動していた期間(単位はmm)で割った値を算出し検定を行った。計算の結果, 得られた数値の, それぞれの群における平均値, 標準偏差(かっこ内)は, 高群で42.45(16.03), 低群で35.32(13.07)であり, 高群の方が有意に高い値を示した($t=2.31, df=89, p<.05$)。すなわち, 就職活動を行っていた期間における平均的な力の投入の程度は, 進路選択に対する自己効力の高い者の方が多いといえる。

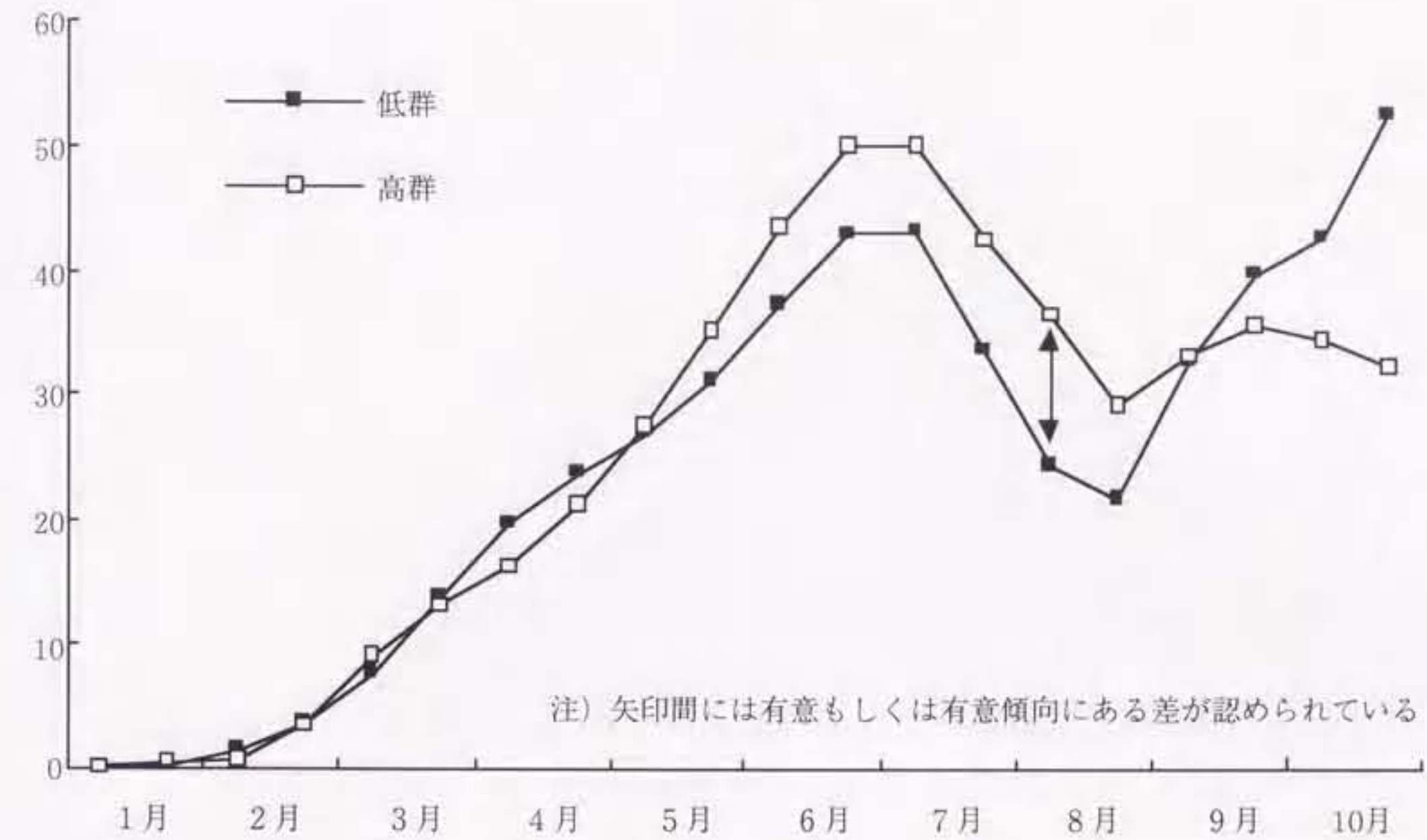


Figure 3-3 内定取得者の就職活動グラフ

(3)内定未取得者の就職活動と進路選択に対する自己効力

内定未取得者84名の就職活動についての記述からは、就職活動を少し行ってはみたものの、その後明らかに進路を変更した者(例えば、進学へ進路を変更しその勉強に力を費やしている者)や、何らかの外的な理由により就職活動を断念せざるを得なかった者(例えば、母親の病気により就職をあきらめた者)が何名か存在することが示された。そこで、これらの者を、進路を就職のみにしぼって活動してきている者と同様に分析対象とすることには無理があると判断し、分析対象から除外することとした。このような操作によって除外された者は、高群で4名、低群で2名であり、以後の分析対象となったのは、高群34名、低群44名である。

就職活動グラフから測定された面積を、進路選択に対する自己効力高低群別にグラフ化したものがFigure 3-4である。なお、縦軸の数値は、各測定時点における面積を15(mm)で割ったものである。グラフの形状は、6月後半まで上昇を続け、6月後半をピークに下降を始める。そして9月後半を転換点に再び上昇を始めている。これは、内定取得者のグラフ形状とかなり類似したものであるが、下降から上昇に転じる転換点が約1ヶ月遅いことは注目に値するだろう。また、各地点の面積の群間の差についてt検定を行った

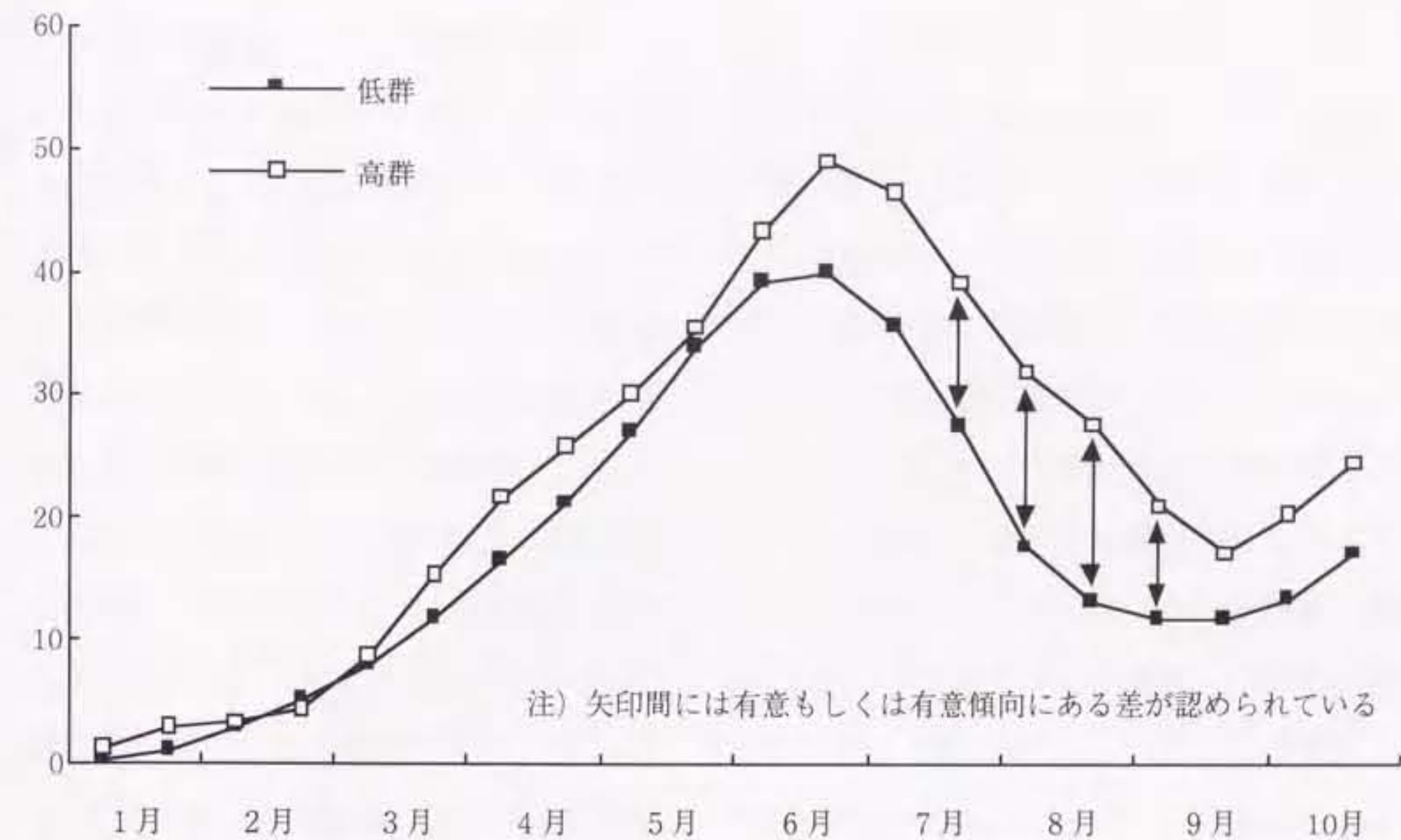


Figure 3-4 内定未取得者の就職活動グラフ

結果、7月後半から9月前半までの期間において有意、もしくは有意傾向にある差が認められた(7月後半から順に、 $t=1.78, df=76, p<.10$; $t=2.18, df=53.96, p<.05$; $t=2.30, df=53.03, p<.05$; $t=1.73, df=76, p<.10$)。

さらに、1月から10月末までの就職活動に費やした力の総計について、群間の差を検討するために、就職活動グラフから得られた各対象者の総面積の比較を試みた。それぞれの群における平均値、標準偏差(カッコ内)は、高群で7037.65(4639.21)、低群で5324.66(3564.91)であり、有意傾向にある差が認められた($t=1.84, df=76, p<.10$)。すなわち、就職活動への力の投入の程度は、進路選択に対する自己効力の高い者の方が高い傾向にあるといえよう。

4. 考察

本節の目的は、進路選択に対する自己効力の高い者は低い者よりも、自分の力をより高い割合で活用し、より持続的に活動するという仮説について、新しいデータ収集方法を策定した上で検討することであった。そこで本研究で利用した就職活動グラフというデータ収集方法についてと、この方法によって収集されたデータと進路選択に対する自

己効力との関連について考察する。

まず、就職活動グラフというデータ収集方法については、就職活動という数ヶ月間にわたる連続した行動の活動レベルの様相をとらえ、またその個人が自己の持つ能力のどの程度を活用して活動していたかをデータとして収集するために考案された。方法においても指摘したことであるが、この種の方法では記憶の正確さが調査の信頼性を左右すると考えられるため、就職活動グラフ記入に先立ち、自分の活動を振り返り、それを自由記述で再生することを求めた。これにより、就職活動グラフの信頼性がある程度高められたと考えられる。また記憶の信頼性については、IGF法においても検討されており、この種の記憶にはかなりの信頼が寄せられることが確認されている(石桁・岩崎・横山,1991)。これらのことから、記憶を頼りにするという点から生じる信頼性についての問題はクリアできると考えられる。さらに、本調査協力校の教員にFigure 3-3およびFigure 3-4を提示し、その結果の表面的妥当性についての検討を依頼した。そして、Figure 3-3, 3-4に示されているカーブ、すなわち、6月後半および9月後半あたりを転換点としたカーブは、学生の活動状況とほぼ一致しているとの回答を得た。これらのことから、本データ収集方法および得られたデータは、分析に利用できるだけの信頼性と妥当性を有しているといえよう。

次に、就職活動グラフによって収集されたデータと、進路選択に対する自己効力の関連について考察する。まず就職内定者を対象とした分析では、就職活動中の平均的な力の投入の程度は、進路選択に対する自己効力の高い者の方が有意に多いことが示された。また、内定未取得者の結果でも、就職活動への力の投入の程度は自己効力の高い者の方が多い傾向にあるという結果が得られている。これらの結果は、進路選択に対する自己効力の高い者は自分の能力をより高い割合で活用し活動するという仮説を支持する結果といえる。

さらに、自己効力と活動の持続性との関連については、特に内定未取得者における結果が大きな示唆を与えてくれる。就職活動グラフの形状は、進路選択に対する自己効力の高低群両方において、ほぼ同じ形を描く。しかし、7月後半から9月前半においては、自己効力の高低群間に差が認められ、高群の方が就職活動に投入する力の程度が高いことが示された。また同様な傾向が、内定取得者の結果にも見られる。すなわち、就職活動のピークを越えた後に、力の投入の程度差が見られたことになる。このことは、目的

において述べた持続性の確認のための視点から見ると、進路選択に対する自己効力が就職活動の持続性に影響を与えているという仮説をおおむね支持する結果と判断できる。

ところが、この仮説が妥当だと一概に結論できないデータも示されている。すなわち、9月後半から10月後半までの期間においては、自己効力の高低群間に差が認められないのである。進路選択に対する自己効力が就職活動の持続性に影響を与えているという仮説が、十分に妥当なものであるならば、この時期においても差が認められるはずである。そこで、9月後半以降に差が認められなかった理由、換言すれば、7月後半から9月前半において差が認められた理由を考えてみると、そこに調査対象者がおかれている環境の問題を指摘できよう*。学生生活を考えると、この差が認められた時期は夏期休業の期間とほぼ重なる。大学に登校している期間は、大学からの就職活動に対する圧力があり、また活動をしている友人の姿を見たり、情報交換をする機会も多いと考えられる。すなわち、7月前半以前、および9月後半以後は大学が開かれており、環境が就職活動への圧力をかけるようになっていると考えられる。このため、進路選択に対する自己効力の低い者にも就職活動に向けた圧力が高まり、その結果自己効力の高い者との差が認められなくなったとも推測できる。さらに、このような圧力の影響力と、進路選択に対する自己効力の影響力を比較すると、圧力の少ない期間にのみ自己効力の影響が認められたことから、大学や友人といった就職活動へ力を向けさせるような圧力の方が就職活動への影響力は大きいといえよう。

しかし、進路指導的観点に立てば、影響力の大小から、進路選択に対する自己効力を軽んずることはできない。就職活動期間中には必ず夏期休業期間が挟まれることは事実であり、またTable 3-6に示されるように、8月のみで、本研究における内定取得者の約21%にあたる19名に内定が出されていることを考えると、夏期休業期間の就職活動は重要である。しかし、この期間は、学校の持つ学生への指導力が弱くならざるを得ない。また就職の本質的な問題として、就職活動は希望者が主体的に行わなければならないことも指摘できる。このような状況においては、進路指導は、圧力をかけるような存在ではなく、あくまでその補助的役割に留まることが理想であろう。これらのことから、進路選択に対する自己効力が就職活動の持続性に与えている影響は、重視されるべきものと考えられる。

* 調査対象校では、週1回の就職指導に関連する授業が組まれている。また夏期休業期間は、8、9月中である。