

大学生の適応過程に関する縦断的研究 (3)¹⁾

— 大学生の職業観に関する4年間の追跡調査 —

安藤直樹²⁾ 廣岡秀一³⁾ 小川一美⁴⁾

坂本剛⁴⁾ 吉田俊和

問題

大学を取り巻く状況が大きく変化しつつある今、大学の在り方が改めて問われている。大学教育に対する需要の高まりに加え、少子化による18歳人口の減少が重なり、大学に入学する学生はますます多様化してきている。そのため大学には、多様な学生のニーズに応じたきめ細かい教育が積極的に求められるようになった。現在各大学では、大学教育の改善へ向けた取り組みが進んでおり、新しい大学の在り方が模索されている。

こうした状況において、現実の大学生が何を考えて大学に進学し、どのような大学生活を送り、何を学んで卒業していくのか、という大学生の社会化のプロセス全体を包括的に捉えながら、教育心理学的に検討することは、今日の大学教育改善への取り組みに対し、基礎的な情報を提供するだけでなく、より積極的に貢献しうるものとなるだろう。そこでわれわれは、大学生の適応過程に関する縦断的研究において、大学に入学した学生がどのような4年間で過ごすのか、その社会化のプロセスについて、いろいろな側面から調査をしてきた(例えば吉田・橋本・安藤・植村, 1999)。

われわれは一連の調査の中で、大学生の社会化のプロセスの1つの側面として、卒業後の進路を選択するに至る過程を取り上げた。卒業後の進路選択は、卒業するまでの限られた期間内に結論を出さなければならないという意味で、入学と同時に全ての学生に課せられる期限付きの課題であり、しかも選択された進路はその後の人生に大きく影響するであろうから、いかなる進路を選択す

べきかという問題は学生にとって非常に切実である。したがって、就職や進学など卒業後の進路を選択する過程を捉えることは、大学生の社会化のプロセスについて理解するうえで欠くことのできない側面であるといえよう。また、大学生の社会化のプロセスにおける他の側面について検討するうえでも有意義な情報を提供するものと考えられる。

さて本研究では、進路決定の過程を捉えるうえで職業に関わる意識や評価がどのように変化するのかに注目した。そして、そのような職業に関わる意識や評価を職業観と称し、職業観を構成する指標として職業志向性と自己能力評価の2つの変数を採用した。職業志向性とは、将来就きたいと考えている職業にそなわって欲しい事柄や条件について、人間関係、労働条件、職務挑戦という3つの観点から個人の職業に対する意識を捉えようとするものである。また自己能力評価は、有能性、協調性、確実性といった職務を遂行するうえで必要とされる3つの領域の能力が自分にそなわっている程度についての評価である。

進路決定の過程に関わる変数としてこれらを選択したのは、本研究と同じように国立大学教育学部の学生を対象として、入学から卒業までの4年間に渡って進路決定過程に関する追跡調査を行った若林・和田・斎藤(1987)の研究の存在による。本研究では、若林らを取り上げたのと同じ変数を用いることによって、若林らの研究の結果を比較の対象とし、本研究の対象となった学生の進路選択における特徴を捉える際の参考とした。若林らの研究からすでに10年以上の年月が経ち、学生を取り巻く状況は若林らが調査した当時とは同じではない。したがって、今回の調査によって得られる結果が、若林らによるものとは異なる可能性は十分考えられるであろう。

ところで若林らは、進路選択に関して1つのモデルを考え、彼らの一連の研究においてモデルの検討をおこなっているが、本研究ではそうした何らかのモデルを仮定し

1) 本研究の一部は、日本教育心理学会第43回総会において発表された。

2) 学校法人 大橋学園

3) 三重大学教育学部

4) 名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士課程(後期課程)

たり、仮説を設けたりはしていない。進路選択に関する1つの事例として、本研究の対象となった学生がどのような職業観を抱きながら4年間を過ごし、いかなる進路を選択したのかを報告し、またその進路選択に対する職業観の関わりについて探索的に検討を加えていくことが、本研究の目的である。

方 法

被調査者

1997年4月に某国立大学教育学部に入学した学生71名(男性25名, 女性46名)が調査の対象となった。1997年11月時点の平均年齢は18.9歳(男性19.1歳, 女性18.7歳)であり, 62.9%の学生が自宅から通学していた(男性50.0%, 女性69.6%)。

また, 調査の対象となった学生が所属する教育学部は, 教員養成を目的としないため, 例年卒業後に教員となるのは若干名で, 多くは民間企業や国や地方公共団体の機関に就職する。大学院に進学する者は全体の15~20%である。

調査内容

4年間の縦断調査において, 若林・和田・斎藤(1987)による職業志向尺度と自己能力評価尺度をそれぞれ5回と3回実施した。

①職業志向尺度: 就職や職業選択において学生が志向すると思われる28の事柄(条件)からなる。将来就きたいと望んでいる職業において, それぞれの事柄(条件)がどの程度そなわっていて欲しいかを, 「非常にたくさんあってほしい(5点)」から「普通以下でよい(1点)」の5段階で評定させた(具体的な項目については Appendix 1を参照のこと)。

②自己能力評価尺度: 職務能力に関する自己評価を測定する19項目からなり, それぞれの項目に表されている能力が自分にどの程度そなわっているかを, 「非常にそなわっている(7点)」から「まったく欠けている(1点)」の7段階で評定させた(具体的な項目については Appendix 2を参照のこと)。

また, これらの尺度の他に, 4年次に卒業後の進路に関する質問がなされた。卒業後の具体的な進路について, 「民間企業」, 「公務員(教員を含む)」, 「進学」, 「その他」の4つの選択肢を用意し, あてはまるものを選ぶよう求めた。さらに, その進路の選択をいつから考えていたのかを尋ね, 「大学入学時から」, 「二年生になったときから」, 「三年生になったときから」, 「その他」の中から, あてはまるものを選ぶよう求めた。いずれの質問においても, 「その他」を選んだ者にはさらに具体的な記述を

求めた。

調査時期

職業観に関する調査が実施された具体的な時期は, 以下のとおりであった。

1997年11月(1年次)……職業志向性, 自己能力評価

1998年7月(2年次)……職業志向性

1999年10月(3年次)……職業志向性, 自己能力評価

2000年6月(4年次)……職業志向性, 卒業後の進路に関する質問

2001年1月(4年次)……職業志向性, 自己能力評価

結果と考察

進路選択について

最初に, 本研究の対象となった学生の進路選択について報告する(Table 1)。ただし, 進路選択に関する質問は2000年6月(4年次)になされたが, 卒業後の実際の進路については調査していないので, ここで報告する選択された進路は, 被調査者の卒業後の実際の進路と必ずしも一致するわけではない。また, 回答を得られたのは全部で63名であった。

Table 1を見ると, 民間企業と教員を含む公務員を選択していた学生がそれぞれ19名ずつで最も多いことがわ

Table 1 選択された進路

	民間企業	公務員	進 学	その他
男 性	6 30.0%	8 40.0%	3 15.0%	3 15.0%
女 性	13 30.2%	11 25.6%	8 18.6%	11 25.6%
全 体	19 30.2%	19 30.2%	11 17.5%	14 22.2%

Table 2 具体的な進路について考え始めた時期

	入学時	2年生	3年生	その他
民間企業	1 5.3%	2 10.5%	12 63.2%	4 21.1%
公務員	5 26.3%	2 10.5%	8 42.1%	4 21.1%
進 学	4 36.4%	2 18.2%	3 27.3%	2 10.5%
そ の 他	0 0.0%	1 7.1%	4 28.6%	9 64.3%
全 体	10 15.9%	7 11.1%	27 42.9%	19 30.2%

かる。さらに男女別に見てみると、民間企業を選択した割合は男女ほぼ同じなのに対し、公務員を選択した割合は女性（25.6%）よりも男性（40.0%）のほうが高いことがわかる。また、進学を選択した学生は11名で全体の17.5%であり、調査の対象となった教育学部の例年の進学率の範囲内であった。なお、その他の回答には、進路未定や専門学校への入学などがあつた。

次に、先の63名について、いつ頃から報告された進路について考えていたかを見てみよう。Table 2によると、公務員や進学を選択した学生には、民間企業を選択したものと比べて、早い時期から進路先について考えていた者が多いことがわかる。民間企業を選択した者では、3年になったときからと答えた学生の割合が多い（63.2%）。その他の回答には、3年生後半から4年生にかけて考え始めたと答えた者が多かった。

職業志向性について

若林らと同様に、職業志向尺度の人間関係、労働条件、職務挑戦の各下位尺度における平均得点（得点範囲1～5点）を求め、調査時期ごとの被調査者全体の平均と標準偏差および信頼性係数（ α 係数）をTable 3に示した。

Table 3を見ると、各下位尺度とも4年間で僅かではあるが低下していることや、4年間を通して、人間関係、労働条件、職務挑戦の順に得点が高いことが認められる。このような一貫して人間関係を重視する傾向は、同様に教育学部の学生を対象として4年間の追跡調査を行った若林らの研究においても見られている。

ところで縦断研究ではないが、教育学部以外の大学

生・短大生を対象にして職業志向性について調べた小川（2001）の研究では、大学生、短大生ともに人間関係よりも労働条件のほうが重視されている。このことから、労働条件や職務挑戦よりも人間関係を重視する傾向は、教育学部のような人間関係について学ぶ学生に特有の傾向であると考えられる。もともと人間関係に関する志向性をもった者が、教育学部へ入学してくるのだろう。

次に、各下位尺度得点の調査時期間の相関をTable 4に示した。これを見ると、調査時期により若干の変化はあるが、各下位尺度とも1回目（1997年11月）の得点と4年後の5回目（2001年1月）の得点の相関係数は高い値を示しており（ $r = .44 \sim .65$ ）、4年次の職業志向性は1年次のそれによってある程度予測されることがわかる。

さらに、各下位尺度間の関連について検討するため、調査時期ごとに3つの下位尺度間の相関係数を求めた。その結果をTable 5に示す。これによると、労働条件と職務挑戦との相関は、調査時期による差が比較的大きいことがわかる（ $r = .09 \sim .40$ ）。しかし人間関係は、どの調査時期においても、労働条件との相関が低く（ $r = .15 \sim .31$ ）、職務挑戦との相関が高い（ $r = .55 \sim .70$ ）。よって、人間関係と職務挑戦にはある程度安定した関連があると考えられる。

自己能力評価について

自己能力評価尺度の各下位尺度（有能性、協調性、確実性）における、調査時期ごとの被調査者全体の平均（得点範囲1～7点）と標準偏差および信頼性係数（ α 係数）はTable 6のとおりであった。

Table 3 調査時期ごとの平均、標準偏差、信頼性係数（職業志向性）

		調 査 時 期				
		97/11	98/07	99/10	00/06	01/01
人間関係	Mean	3.67	3.52	3.34	3.47	3.39
	SD	.82	.81	.84	.90	.85
	α	.92	.93	.92	.93	.93
	N	71	64	64	63	66
労働条件	Mean	3.32	3.36	3.09	3.03	3.13
	SD	.83	.91	.88	.99	.97
	α	.74	.82	.76	.85	.84
	N	71	67	67	62	64
職務挑戦	Mean	3.03	3.11	2.82	2.89	2.94
	SD	.86	.82	.72	.74	.76
	α	.86	.86	.80	.80	.84
	N	71	65	67	63	66

Table 4 下位尺度ごとの調査時期間の相関 (職業志向性)

<人間関係>					<労働条件>				
調査時期	98/07	99/10	00/06	01/01	調査時期	98/07	99/10	00/06	01/01
97/11	.74 (64)	.56 (64)	.55 (63)	.44 (66)	97/11	.77 (67)	.77 (67)	.66 (62)	.65 (64)
98/07		.66 (60)	.52 (57)	.47 (59)	98/07		.78 (64)	.69 (59)	.69 (60)
99/10			.74 (58)	.76 (61)	99/10			.76 (60)	.75 (62)
00/06				.70 (63)	00/06				.81 (60)

<職務挑戦>				
調査時期	98/07	99/10	00/06	01/01
97/11	.64 (65)	.65 (67)	.43 (63)	.58 (66)
98/07		.64 (62)	.38 (58)	.51 (60)
99/10			.69 (61)	.66 (64)
00/06				.66 (63)

() 内は人数を示す

Table 5 調査時期ごとの下位尺度間の相関 (職業志向性)

<1997年11月>			<1998年7月>		
	労働条件	職務挑戦		労働条件	職務挑戦
人間関係	.22 (71)	.65 (71)	人間関係	.31 (64)	.66 (62)
労働条件		.12 (71)	労働条件		.16 (65)

<1999年10月>			<2000年6月>		
	労働条件	職務挑戦		労働条件	職務挑戦
人間関係	.15 (64)	.57 (64)	人間関係	.20 (62)	.70 (63)
労働条件		.09 (67)	労働条件		.40 (62)

<2001年1月>		
	労働条件	職務挑戦
人間関係	.27 (64)	.55 (66)
労働条件		.30 (64)

() 内は人数を示す

Table 6 調査時期ごとの平均, 標準偏差, 信頼性係数 (自己能力評価)

		調 査 時 期		
		97/11	99/10	01/01
有 能 性	Mean	3.81	3.85	4.30
	SD	1.00	1.04	.97
	α	.81	.83	.82
	N	70	67	66
協 調 性	Mean	4.27	4.44	4.70
	SD	1.01	1.10	.98
	α	.79	.78	.78
	N	71	67	66
確 実 性	Mean	4.13	4.20	4.55
	SD	1.05	1.20	1.14
	α	.77	.82	.81
	N	71	67	65

Table 7 下位尺度ごとの調査時期間の相関 (自己能力評価)

<有能性>			<協調性>			<確実性>		
調査時期	99/10	01/01	調査時期	99/10	01/01	調査時期	99/10	01/01
97/11	.70	.56	97/11	.59	.46	97/11	.78	.60
	(66)	(65)		(67)	(66)		(67)	(65)
99/10		.72	99/10		.65	99/10		.70
		(64)			(64)			(63)

() 内は人数を示す

Table 8 調査時期ごとの下位尺度間の相関 (自己能力評価)

<1997年11月>			<1999年10月>			<2001年1月>		
	協調性	確実性		協調性	確実性		協調性	確実性
有能性	.42	.46	有能性	.38	.50	有能性	.35	.53
	(70)	(70)		(67)	(67)		(66)	(65)
協調性		.36	協調性		.37	協調性		.27
		(71)			(67)			(65)

() 内は人数を示す

Table 6によると, 自己能力評価については, 先のTable 3における職業志向性と異なり, 各下位尺度得点の平均値は4年間を通じて高くなっている。また, 4年間を通して協調性, 確実性, 有能性の順に高く評価していることも認められる。有能性を最も低く評価している点は, 若林らの研究と同様である。

次に, 各下位尺度ごとの調査時期間の相関をTable 7に示す。これによると, 先の職業志向性において認めら

れたのと同様に, 1回目(1997年11月)と4年後の3回目(2001年1月)の相関は高い値を示していることがわかる($r = .46 \sim .60$)。自己能力評価に関しても, 4年次の自己能力評価は, 1年次のそれによってある程度予測されるといえよう。

さらに, 各下位尺度間の関連について, 調査時期ごとの各下位尺度間の相関係数をTable 8に示した。全体的に値は大きくないが, 有能性と確実性の相関が他と比

較していくぶん高くなっている。

進路選択と職業志向性、自己能力評価との関連について

4年次6月に報告された進路と、職業志向性および自己能力評価との関連について検討しよう。報告された進路は、民間企業、公務員（教員を含む）、進学、その他という4つであったが、ここでは民間企業と公務員を1つにまとめて就職とし、卒業後の進路として、就職と進学の2つに大別した。なお、その他の進路については、明確でない者が多いため、ここでは扱わないことにした。そして、卒業後に就職する学生と進学する学生には、職業志向性および自己能力評価に関してどのような特徴が認められるか、探索的に検討することにした。

これまで見てきたように、職業志向性と自己能力評価においては、その得点は4年間でいくらか変化するものの、総じて個人の相対的な位置関係は4年間を通じて安定していた。これらのことから、職業志向性および自己能力評価において、卒業後の進路による特徴が見られるとすれば、その特徴は4年間を通してある程度一貫したものと現れることが考えられるだろう。そこで、そ

の可能性について検討するため、就職と進学によって分類されたグループを、調査時期ごとに、職業志向性および自己能力評価によってできるだけ明確に特徴づけるように、判別分析を試みた。

まず、進路ごとの職業志向性の各下位尺度の平均と標準偏差を Table 9 に示す。これを見ると、就職を選択したグループは総じて被調査者全体の傾向と同様の傾向を示しているが、進学を選択したグループにおいてはいくらか異なっており、労働条件よりも職務挑戦のほうを一貫して重視していることが認められる。また、就職のグループと進学のグループを比較すると、労働条件に関しては、就職のグループのほうが重視しているのに対し、人間関係と職務挑戦に関しては、進学のグループのほう

が重視していることがわかる。次に、職業志向性に関する判別分析の結果（各下位尺度の得点と判別スコアとの相関を示す構造係数と各グループの下位尺度平均値における判別スコア）を Table 10 に示す。なお分析には、SPSS for Windows (Release 6.1.2) を用いた。

Table 10 の構造係数に注目すると、その大きさは調査時期によって異なるが、判別関数と下位尺度間の関連

Table 9 進路ごとの平均と標準偏差（職業志向性）

		調 査 時 期				
		97/11	98/07	99/10	00/06	01/01
<就職>						
人間関係	Mean	3.75	3.60	3.35	3.52	3.44
	SD	.71	.78	.80	.78	.79
	N	38	35	35	38	38
労働条件	Mean	3.44	3.61	3.32	3.35	3.39
	SD	.79	.70	.79	.94	.86
	N	38	36	37	37	38
職務挑戦	Mean	3.02	3.06	2.85	3.03	2.88
	SD	.84	.79	.77	.73	.74
	N	38	36	37	38	38
<進学>						
人間関係	Mean	3.85	3.92	3.88	3.92	3.62
	SD	.74	.54	.61	.88	.70
	N	11	9	10	11	11
労働条件	Mean	3.27	3.11	2.84	2.89	3.16
	SD	.85	.79	.86	.69	.95
	N	11	11	11	11	9
職務挑戦	Mean	3.22	3.39	3.00	3.02	3.37
	SD	.84	.90	.64	.71	.59
	N	11	10	11	11	11

Table 10 調査時期ごとの判別分析の結果（職業志向性）

	調 査 時 期				
	97/11	98/07	99/10	00/06	01/01
＜構造係数＞					
人間関係	.45	-.50	-.68	-.59	.57
労働条件	-.64	.62	.52	.59	-.33
職務挑戦	.77	-.18	-.19	-.03	.83
＜グループ平均の判別スコア＞					
就 職	-.07	.20	.23	.20	-.16
進 学	.24	-.86	-.79	-.67	.66
N	49	43	45	48	47

Table 11 進路ごとの平均と標準偏差（自己能力評価）

		調 査 時 期		
		97/11	99/10	01/01
＜就職＞				
有能性	Mean	3.85	3.96	4.33
	SD	.89	1.01	1.01
	N	38	37	38
協調性	Mean	4.55	4.64	4.84
	SD	.84	.96	.92
	N	38	37	38
確実性	Mean	4.36	4.36	4.75
	SD	.82	1.04	.95
	N	38	37	37
＜進学＞				
有能性	Mean	4.15	4.33	4.50
	SD	1.02	.99	.89
	N	10	11	11
協調性	Mean	4.13	4.44	4.51
	SD	.98	1.24	1.11
	N	11	11	11
確実性	Mean	4.26	4.50	4.32
	SD	1.14	1.39	1.38
	N	11	11	11

にはある一致した特徴が見てとれるだろう。すなわち、人間関係と労働条件は、判別関数に関して一貫して対比的な位置関係にある。さらに、就職のグループと進学のグループの平均値における判別スコアとの関連において、先の Table 9 に見られたのと同様の特徴が認められる。すなわち、就職のグループでは、構造係数における労働条件の示す符号と、グループ平均の判別スコアの符号は一貫して同じ方向を示しており、一方進学のグループで

は、構造係数における人間関係の示す符号と、グループ平均の判別スコアの符号が一貫して一致している。そのうえ、職務挑戦に関する構造係数における符号も、概ねグループ平均の判別スコアの符号と一致している。このことから、就職を選択した学生は労働条件を、進学を選択した学生は人間関係および職務条件を、それぞれ他方の学生よりも重視する傾向があり、しかもその傾向は4年間を通じてある程度一貫しているといえるだろう。

Table 12 調査時期ごとの判別分析の結果 (自己能力評価)

	調査時期		
	97/11	99/10	01/01
〈構造係数〉			
有能性	-.45	.75	-.28
協調性	.74	-.41	.47
確実性	.16	.24	.64
〈グループ平均の判別スコア〉			
就職	.15	-.11	.15
進学	-.58	.38	-.49
N	48	48	48

同様に、進路ごとの自己能力評価の各下位尺度の平均と標準偏差を Table 11 に示す。これを見ると、就職のグループでは被調査者全体と同様の傾向を示しているが、進学のグループではいくらか異なっていることがわかる。また、就職のグループと進学のグループを比較すると、協調性においては、就職のグループのほうが高く評価しているのに対し、有能性においては、進学のグループのほうが高く評価していることがわかる。

次に、自己能力評価に関する判別分析の結果 (各下位尺度の得点と判別スコアとの相関を示す構造係数と各グループの下位尺度平均値における判別スコア) を Table 12 に示す。

その構造係数を見ると、有能性と協調性は判別関数に関して一貫して対比的な位置にあることがわかる。さらに、就職のグループと進学のグループの平均値における判別スコアとの関連において、先の Table 11 から予測されるとおり、就職のグループでは、構造係数における協調性の示す符号と、グループ平均の判別スコアの符号が一貫して一致しており、また進学のグループでは、構造係数における有能性の示す符号と、グループ平均の判別スコアの符号が一貫して一致している。このことから、就職を選択した学生は協調性に関して、進学を選択した学生は有能性に関して、他方の学生よりも高く評価する傾向があり、しかもその傾向は4年間を通じてある程度一貫しているといえるだろう。

まとめ

本研究では、大学生の進路選択過程を取り上げ、職業志向性と自己能力評価という職業観の4年間の追跡調査によって、大学生の適応過程としての社会化のプロセスを把握することを試みた。その結果は上述してきたとおりであったが、最後に適応という観点から、本研究の結果についてまとめておこう。

本研究において、職業志向性と自己能力評価はともに、その平均値においていくらかの変化が見られたが、調査時期間の相関はかなり安定しており、1年次の評定によって4年次の評定がある程度予測されることがわかった。また、就職を選択した学生と進学を選択した学生は、職業志向性および自己能力評価によって、4年間を通してある程度一貫した区別が可能であった。

これらの結果から、本研究の対象となった学生のうち就職か進学を選択した者に限って言えば、それらの学生は入学時から卒業後の進路に関してある程度の方向性をもっており、その後の大学生活を経て、具体的な進路選択として結実したと考えることができよう。そして、それらの学生は、当初の方向性に沿った進路選択を行っていたという意味において、概して適応的な大学生活を送ることができたといえるのではないだろうか。

本研究では、職業志向性と自己能力評価という2つの変数によって大学生の進路選択過程を捉えることで、大学生の社会化のプロセスについて検討した。今後、それらの変数と社会化のプロセスの他の側面における変数との関連について検討することが、社会化のプロセスを包括的に理解していくうえで必要なことはいままでもない。本研究の結果は、大学生の社会化のプロセスについてさらに詳細に検討していく際の1つの有望な手がかりとなりうるだろう。

引用文献

- 小川一美 2001 大学生・短大生の職業観に関する研究—社会的スキルおよび会話に対する意識との関連から—名古屋短期大学研究紀要, 39, 93-108.
- 若林 満・和田 実・斎藤和志 1987 教育学部新入生の進路決定過程に関する4年間の追跡的研究 (1)

原 著

名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），34, 303-316.

吉田俊和・橋本 剛・安藤直樹・植村善太郎 1999 大

学生の適応過程に関する縦断的研究（1）名古屋大学教育学部紀要（心理学），46, 75-98.

（2001年9月20日 受稿）

ABSTRACT

A Longitudinal Study on the Adjustment Process of Undergraduates (3) : A four-year follow-up on career orientation.

Naoki ANDO, Shuichi HIROOKA, Kazumi OGAWA,
Go SAKAMOTO and Toshikazu YOSHIDA

This longitudinal study was conducted to understand the socialization process of undergraduates (Yoshida *et al.*, 1999). Seventy one freshmen majoring in education joined in this study until the end of their senior year. Questionnaires to measure some aspects of their socialization process were administered to them frequently for four years.

In this paper, with regard to career orientation, we reported how their job orientation and self-evaluated competence (Wakabayashi *et al.*, 1987) had changed. We also showed that the students who chose to work after graduation and the students who wanted to go on to graduate school had been consistently distinguished by their job orientation and self-evaluated competence since their first year of university.

Key words: four-year follow-up, job orientation, self-evaluated competence, undergraduates

Appendix 1

職業志向尺度 (若林・和田・斎藤, 1987)

<人間関係>

- ・みんなから、慕われ尊敬されること
- ・社会的に恵まれない人びとのために、役にたつこと
- ・人間の可能性や能力について、深く知る機会
- ・人びとが自己の可能性を十分発揮できるよう、援助したり指導すること
- ・困っている人や、年下の者の相談に応じたり、アドバイスを与えること
- ・親切で、思いやりのある人間関係を作り上げる機会
- ・人びとの間に、お互いに教え・教えられ関係を発展させること
- ・人間の意識や行動について、研究したり理解を深める機会
- ・みんなから信頼され、頼りにされること
- ・仕事を通じ、自分自身が学び成長すること
- ・他の人びとと、表面的ではない、心からのつながりを持つ機会
- ・人間の生き方や、人生の目的について考える機会
- ・人びとの持つ悩みや問題について、研究したり知識を深めること
- ・人びとが学び成長するのを、励ましたり、援助すること

<労働条件>

- ・高い給与やボーナスをうる機会
- ・勤め先が安定していて、世間で評判がよいこと
- ・勤務時間が短く、休日が多いこと
- ・勤務先への通勤が便利であること
- ・職場の環境が快適で、厚生施設が充実していること

<職務挑戦>

- ・仕事の内容が、複雑で変化に富んでいること
- ・自己の創造力や独創性が、十分発揮できること
- ・困難な仕事へ挑戦したり、責任ある仕事がかかされる機会
- ・国際的な交流や、取り引きに関する仕事をする機会
- ・あることについて専門的知識を深め、それを他の人びとに伝達すること
- ・最先端の技術や情報に接し、それらを実用化すること
- ・仕事の専門性が高く、誇りが持てること
- ・専門的知識を深め、それを通じて他の人びとを援助すること
- ・何かを発明したり、発見したりするチャンスが持てること

Appendix 2

自己能力評価尺度 (若林・和田・斎藤, 1987)

<有能性>

- ・人前で物事を筋道だてて話す能力。また、自分の考えを要領よく人に伝える能力
- ・人びとの心を動かし、一定の目標に向けてみんなの努力を結集させる能力。説得したり、指導したりして、みんなを引っ張っていく力
- ・ある企画を思いつき、その達成のためにいろいろ情報を集めたり、計画を立案する能力
- ・独特な発想に基づき、みんなと違った考え方や方法、独自のアイデアを生み出す能力
- ・自ら進んで自分をためす機会を求めたり、与えられた機会には積極的に挑戦する態度。また、失敗を恐れず、未知の仕事に取り組むこと
- ・いろいろな意見や情報を統合し、何が問題か、これからどうすべきかについて、的確な判断を下せる能力
- ・いろいろな人と接することを心がけ、広い人間関係を維持していく能力。外向的で社交性に富む態度
- ・問題が生じたとき、他の人と折衝したり話し合い、また、必要なときは説得したりお願いしたりして、問題の解決を促進する能力

<協調性>

- ・自分の感情を抑え、相手の気持ちになって考え、その人が何を欲しているかをよく理解する能力
- ・いやなことがあっても、落ち込んだり感情的になったりせず、平常心を保って笑顔で対応できる能力
- ・他の人と協調し、お互いに助け合って仕事をやっていく能力。また、仲間から孤立したり、仲間との調和を乱したりしないこと
- ・相手の気持ちを察し、その人の気持ちになってふるまうことができる能力。どんな人にも親切で心のこもった対応ができる能力
- ・自分とは違った意見や方法でも拒否せず、それらを十分に検討し良いところは取り入れる能力

<確実性>

- ・こみいった仕事をキチンと仕上げたり、いわれたことは期日までに確実にやりとげる能力
- ・細かい作業や、反復作業を長時間こつこつと行う能力
- ・手早く仕事をやりとげ、限られた時間内に最大の効率を発揮できる能力
- ・タイプの違ういろいろな課題をテキパキと処理し、仕事の遅れや、やりっぱなしを作らないこと
- ・細かいところまで神経が行きとどき、物事に注意深いこと
- ・与えられた課題や、仕事内容を十分に理解し、責任をもってやりとげる能力