

# 女子学生のキャリア発達の規定要因について\*

— 就職活動の継時的分析をとおして —

## On the Determining Factors of Career Development Among Female College Students

— A longitudinal investigation  
of employment seeking processes —

西河 正行\*\*

Masayuki Nishikawa

### 1. 研究の目的

女子学生たちが人生における最初の職業選択をする場面に接する時、どのような指導を行えば将来にわたって役立つかと迷うことが多い。女性のキャリア発達は男性のそれと違うとはいえ、青年期に行われる職業選択が後の人生に大きな影響を与えるであろう事は十分推測できる(若林, 1985)。しかし就職活動をする学生たちから「熱気」や「ためいき」は伝わってくるにしても、どのようなことが就職活動の過程で進行していて、それはいかなる要因によって規定され、どのような結果を生み出してくるのか、分からないでいるのが実状であろう。本稿ではそのような就職活動の実態をいくらかでも解明することを試みたい。

#### 1. 職業選択過程への心理学的アプローチ

これまでの職業選択過程に対する心理学的アプローチは、大きくわけて2つある(Hall, 1976, 若林・南・佐野, 1980)。一つは「個人差心理学」的アプローチであり、今一つは「発達段階論」的アプローチである。前者は、個人の諸特性と職業上の職務遂行要件とが、能力的側面及び性格的側面において適合 (matching)

することが、職務上の業績 (performance) あるいは個人の満足感 (satisfaction) を生み出すとする考え方である。具体的に言えば、言語能力や数理能力など個人の適性を測定することにより、それを必要とする職業に適合しているかを判定したり、職業的興味の類型論に基づき個人にふさわしい職業を明らかにしようとする(労働省, 1969, Strong, 1943, Holland, 1973, 1976)。このアプローチでは、個人の諸特性と職務の諸特性が時間をとおして変化しないものであり、従って初めの段階で両者の適合が達成されれば将来にわたってそれが永続するということが仮定されている。しかしこのアプローチは、現実の職務環境が刻々と変化しているのはもちろん、個人の諸特性も後の経験や訓練によって十分変化しうることを考慮に入れていないという問題がある。

一方、「発達段階論」的アプローチは時間をとおしての個人の変化を問題にしようとしている。このアプローチでは、人の一生には誰もが通過する「発達段階」があり、そこにはそれを解決しておかないと次の段階における課題の解決に影響をきたすような「発達課題」があり、従ってそれぞれの「発達段階」で「発達課題」を解決していくことが、人の望ましい発達をも

\* 本研究のためのデータ処理は、慶応義塾大学計算センターの FACOM M-770/10 によって行われた。

\*\* 秘書専攻

たらずと考える。このアプローチのもとで、どのような発達段階があるか、そこにはどのような発達課題があるか、発達課題への取り組みに影響を与える要因は何か(Ex.職業的成熟, キャリア成熟), 人はどのような発達段階の通過の仕方(Ex.キャリア・パターン)をするか、そしてどのように職業的に発達していくか(Ex.自己概念の施行)などが研究され議論されてきた(Miller and Form, 1951, Super, 1957, Super and Born, 1970, Crites, 1973, Schein, 1965, 1978)。例えば Super と Born は、自己概念(個人の能力や職業的興味, 欲求, 過去経験などの総体)と職業の外的現実との統合が、「成長」「探索」「確立」「維持」「下降」という5つの発達段階をとおして徐々に展開していくとした。従って職業選択をこのような自己と職業の外的現実との相互作用の過程の中に位置づけるならば、職業選択は青年期における1回限りの選択を意味しない。しかし発達段階論は職業選択過程を包括的に記述することに主眼があり、また個人が同じ発達段階にいる他の個人と比べてどのような点に改善の余地があるかを説明するには役立つが、誰がどのような職業につくかを予測したり説明する能力を持っていない。発達段階論では個人差や職業・組織の違いがもたらす諸問題には余り目が向けられていないのである。

さてこれらの職業的発達へのアプローチは長期的・マクロ的あるいは短期的・ミクロ視点からのものと言えるが、若林ら(1980)はこれらを統合する第三の視点を提案している。彼らによれば、「ある個人の組織における現在の行動は、長期的に見て過去から継続しているキャリ

ア発達過程の“結果”である、とみなすことができる。と同時に、現在の行動は、未来へ向け展開するその個人のキャリア発達の“原因”でもある、とも考えられてくる。…マクロ・ミクロの両視点を統合する有効な方法のひとつは、『個人の行動』とその『規定要因』およびミクロ・マクロの『諸結果』を時間を通じて評価し、それらの間に『一貫性あるパターン』を発見していくことでなければならない。…すなわち個人が、①いかなる要因に規定され、②どのような行動を媒介として、③どのような結果を産み出してくるのかを、④時間の変化の中で究明していくことが、われわれの研究の基本課題である」と言う。すなわち彼らの視点はキャリア発達、職業的発達のメカニズムを解明していこうとする方向であると言えよう。図1に示すように、Hall(1976)の提示した理論的モデルは、このような観点からのものと考えられる。Hallはまず、人は一般に自己評価の感覚(sense of self-esteem)を高め維持しようと努めるものとの仮定し、それは有能な自己同一性(a competent self-identity)の発達をとおして得られるとする。そしてキャリア上の自己同一性はキャリア役割(career role)に関連した特徴と能力をより獲得するほど発達する。またその自己同一性の個人にとっての重要性の度合いが、キャリアへの関与(career involvement—すなわち仕事への動機付けの強さの一つの測度)になると考えている。つまりこのモデルは、人が目標を選択しその達成に向かって努力し、目標を達成すると成功感を持つことができ、それが自己評価を高めることに通じる。そしてさらに自己評価を高めるために、キャリアへの関与

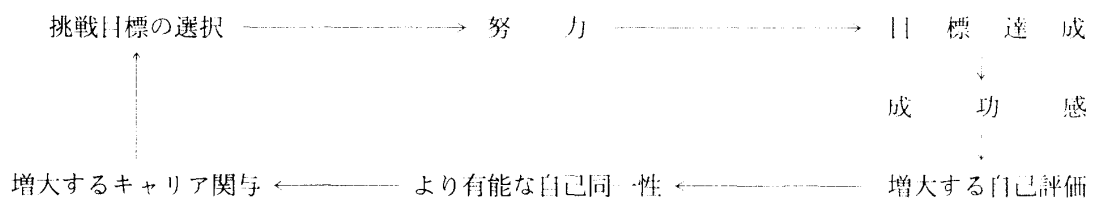


図1 キャリア発達の螺旋形モデル

が深まるという、螺旋形に進むサイクルを示している。

## 2. 本研究でのアプローチ

本研究では学生の就職活動の実態を把握し、それに即して職業選択行動の理解を深めることを目的とする。その意味で上述した第3のアプローチがより有効性を持っていると考える。そのためここでは Hall のモデルに基本的に準拠し、さらに危機理論の観点などを組み込んだ図2のようなモデルを考えた。それに基づいて学生の就職活動の過程がどのように説明できるかの検討を行いたい。特に職業選択過程の研究においては就職活動そのものを組み入れ、その過程全体を捉えようとする研究は非常に少ないように思われる。行動が何らかの結果をもたらすのは当然の事なので、むしろ行動に影響を与える要因が研究の対象になる。しかし就職活動については同じ事が言えるか、体験的に若干疑問を感じている。そこで本稿では、就職活動が本当に効果を及ぼしているかに焦点を当てて分析を行いたい。以下にモデルを構成する要因について、簡単にふれよう。

(1) **自己評価** Hall のモデルでは自己評価 (self-esteem) が、キャリア発達過程を推進するものとして前提に置かれている。しかし自己評価を高め維持すると言っても、現実の職業選択ではセルフ・ハンディキャップ方略 (Jones & Berglas, 1978) のように、自己防衛的に計画された行動が行われることもあろうし、自己査定理論 (Trope, 1975, 1980) で言うように、自尊感情とは無関係に課題選択、職業選択が行

われる可能性もあろう。ところで自己評価と職業選択や職業上の達成との関係について種々の研究がなされている。例えば Korman (1966, 1967) は、「自己評価の高い人は低い人に比べ自己知覚された要求を満たすような職業を選択する」「自己評価の高い人は低い人に比べて高い能力を必要とすると知覚される職業を選ぶ」というように、自己評価は職業選択のモデレータ要因 (moderating variable) として働くと主張している。一方、Mansfield (1973) は、「自己評価の高い人も低い人も職業に必須と見なす能力と自己知覚された能力との一致がよりよくなるような職業を選択する傾向がある」ことを明らかにし、自己評価に関わりなく職業選択が行われるとし Korman の考えが必ずしも支持されないことを指摘した。つまりここでは職業選択過程における Hall の仮定の正しさが問題とされる。

(2) **職業選択への準備性** Hall のいう「より有能な自己同一性」とは、仕事の遂行能力について個人が抱いている確信とも言えよう。従って職業選択をする青年にとっては、それは例えば Crites (1973) の言うキャリア成熟 (職業選択の一貫性、職業選択の知恵、職業選択の能力、職業選択の態度などからなる) にあたると考えられる。本研究では、どの程度、職業選択への準備ができているかの成熟度を「自己同一性」とみなした。

(3) **動機付け関連要因** Hall のモデルでは、キャリアへの関与 (career involvement) は仕事への動機付けの強さを表すものと考えられている。仕事への動機付けの代表的な理論の一つ

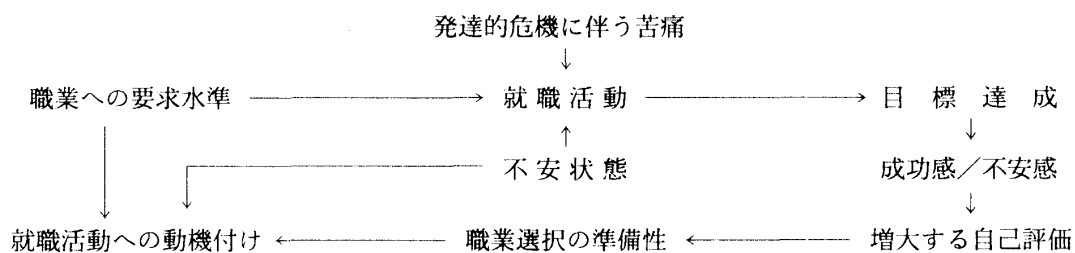


図2 就職活動過程のモデル

に達成動機理論がある。そこではツァイガルニク効果とか、個人の達成動機の強さと職業的成功（クロケット Crockett, 1962）、さらには教育による個人の達成欲求の促進と社会における経済成長との関連などが指摘されてきた（McClelland, 1961）。Atkinson（1964）によると、成功接近動機が失敗回避動機より大きい（達成欲求が強い）者はより現実的な目標設定をし困難さが中程度の課題を選ぶ傾向があり、その逆の者は高すぎたり低すぎる目標を設定する傾向がある。つまり達成動機は要求水準（挑戦目標）の設定に強い影響を与えていると考えられている。また失敗回避動機の指標としてテスト不安尺度、特にT A Q（Mandler & Sarason, 1952）が用いられてきたように、不安は動機付けと密接な関係があるとされる。

(4) **発達の危機に伴う苦痛** 危機理論によると、危機状態とは「人生上の重要目標が達成されるのを妨げられる事態に直面したとき、習慣的な課題解決法をまず始めに用いてその事態を解決しようとするが、それでも克服できない結果発生する状態である（Caplan, 1961）」山本（1971）はストレスになる刺激が苦痛を生じ、それが対処行動を引き起こすがうまくいかず、失衡状態に陥るまでの過程を図式化している。また危機状態をもたらす可能性のある主要な出来事の一つに発達課題があるとされる。従って学生にとって就職活動という出来事は「両親から自立し、経済的独立について自覚を深め、職業の選択をする」という青年期の発達課題であり、それに直面し習慣的な対処行動ではすぐに解決がつかない場合、不安や苦痛を感じ就職活動にますます取り組むことになるであろう。言い換えれば、職業選択の苦痛が強い程、学生は就職活動に積極的に取り組むことになる。

(5) **結果変数** 就職活動の結果を表す変数として、内定企業の規模や初任給、通勤時間などの客観的な指標や成功感や満足感などの主観的指標が考えられるが、本研究では主観的な指標のみを取り上げた。

## 2. 方法

### 1. 被調査者と調査の実施状況

資料の収集は私立短大と専門学校（共に商業実務関係の専攻）で就職希望の2年生を対象に、就職活動が始まった1991年7月とほぼ終了した11月に質問紙法によって実施された。共に心理学の授業時に質問紙への記入が依頼され、その場で回収された。所用時間は20～30分であった。両調査に回答しかつ11月までに内定している中から不良データを除き、最終的に短大29名、専門学校137名の有効サンプルを得た。但し少数のため男子学生を除いた。

### 2. 質問紙の内容と尺度の構成

#### (1) 職業選択への態度

1) 職業的志向性（職業への要求水準、要求獲得度）「就職するにあたって何を重視するか」を調べるために、若林ら（1983）の作成した30項目の質問を採用した。若林らの研究では、因子分析（主因子法バリマックス回転）により「職務挑戦志向」「人間関係志向」「労働条件志向」の3因子が抽出された。回答者には、自分がつきたい職業にはそれぞれの項目がどの程度備わってほしいか、5点尺度で聞いた。さらにこれら30項目は合計され、「職業への要求水準」を表すものとして単一の尺度を構成した。なおこの尺度は第2次調査では、内定した会社でそれぞれの項目がどの程度満たされるかを聞き、それを合計したものを「要求獲得度」として構成した。

2) 就職活動への意識 各人の就職活動の位置づけを、重要性、有意味性、道具性（どの程度、役立つか）の3側面について百分率で表すことを求めた。また3尺度の合計を「就職活動への動機付け」を表す単一尺度とした。

3) 職業選択への準備性 Crites（1973）の進路成熟の考え方が示すように、職業選択及び就職活動に取り組むためには、学生にある程度の心理的成熟が備わっている必要がある。本研究では就職活動を目前としている学生の心理的準備状態を捉えるために、中西（1967, 1976）の進路発達検査を利用して、職業選択の自発性、独立性、計画性の3つの側面について負担感を聞いた。具体的には、「将来どういふ職業につこうかと、いつも考えているべきだ」（自発性）、「自分の進路については、親ではなく自分が最終的に責任を持つべきだ」（独立性）、「自分の未来を予想して職業を選ぶべきだ」（計画性）など30項目について、職業選択への心構えが自分にはどの程度負担に感じられるかを5点尺度で聞いた。またこれら

30項目は合計され、単一の尺度として構成された。

4) 就職希望 就職について、「すごくしたい」から「本当は全然したくない」まで5点尺度で聞いた。

## (2) 就職活動の実態

1) 進捗状況 内定状況、自己分析、適性把握、業種選択、企業選択、情報収集、資料請求、一社選択、会社訪問、説明会出席、書類提出、採用試験など現実の就職活動について、「はい、いいえ」の2点法で聞いた。また「就職活動の進捗」を表すものとして、「内定状況」を除き、11項目を合計して単一の尺度を構成した。

2) 就職活動の主観的体験 上記のそれぞれの就職活動(内定状況を除く)を考えると、どの程度困るか(困難度)、辛い・苦しい・嫌な気持ちになるか(辛さ、嫌さ)について、「非常にそうだ」から「全然そうではない」までの5点尺度で問われた。又これら22項目を合計し「就職活動の苦痛度」を表すものとして単一尺度を構成した。

## (3) 性格特性

1) 自己評価尺度 Janis と Field (1959) の作成した personality inventory の1つである Feeling of inadequacy は、自己評価 (self-esteem) を測定する目的で作られ、社会的不安、自己知覚、個人的無価値観を評価すると言う。このスケールは社会的不適応感を測定しており、就職活動との関連でみるにはふさわしい尺度と考えた。ところで若林ら (1984) は職業的能力についての自己評価の測度の機能と、社会的場面での個人の対処能力や行動様式の有効性の測定を目的とする自尊心の測度のそれが非常に類似していることを述べている。本研究ではこの尺度を遠藤ら (1974) が翻訳したものを採用した。本尺度は23項目から成り、「自分自身について、どの位うまくいかない感じを持っているか」が、5点尺度で問われた。なお本尺度は第1次、第2次両時点において測定された。

2) 自尊感情尺度 Rosenberg (1965) は自尊感情には、自分自身を「非常によい (very good)」または「ほぼよい (good enough)」と考える2つの意味があると考え、「自分自身をどのくらい尊敬し、価値ある人間であると考えるか」について、後者 (good enough) を測定する10項目からなるガットマン尺度を構成した。この尺度は Self-Esteem に関連した論文の約25%で使用されており、最も一般的なスケールである。本研究では星野 (1970) が翻訳したものを採用した。各項目は「あてはまる」から「あてはまらない」まで4点尺度で尋ねられた。なお就職活動という特殊な状況による影響を避ける

ために、就職活動後の第2次調査時点においてこの尺度は測定された。

3) 顕現性不安尺度 (MAS) Taylor により作成されたMASでは、不安は人間を活性化させ、単純な遂行行動を促進し、学習速度を増加させると考えられている。大村 (1985) によれば、MASは「達成不安テスト (Alpert と Haber) における減弱性不安尺度との関係が濃厚にあり、不安は人間の行動にブレーキをかける傾向が強く」、また「状態・特性不安テスト (Spielberger) における、個人のパーソナリティに根ざした不安である特性不安との関係が深い」と言う。本研究では、就職活動はある期間継続するのが普通なので、テスト不安のように一時的、状態的なものでなく、長期間にわたって変動しにくい性格特性としての不安傾向を捉える方が適切と考えMASを採用した。なお就職活動という特殊な状況による影響を避けるため、就職活動後の第2次調査時点において測定された。

(4) 就職活動の結果への評価 本研究では以下の主観的な指標のみが採用された。

1) 就職活動の成功感 以下の6項目について標準化し合計をしたものを、「就職活動の成功感」を表す単一尺度として構成した。但し「転職希望」については他の項目と方向が逆なので、逆転させて加算した。

①志望順位 内定の決まった会社が第1志望から第6志望のどれかを聞いた。

②就社希望度 内定の決まった会社にどの程度就職したいかについて、7点尺度で聞いた。

③内定の満足度 就職が決まってどの程度満足しているかについて、7点尺度で聞いた。

④就職活動の成功感 就職活動がどの程度成功したかについて、7点尺度で聞いた。

⑤就職活動の評価 就職活動を自己評価すると100点中、何点かを聞いた。

⑥転職希望 内定の決まった会社についてどの程度転職をしたいかを、7点尺度で聞いた。

2) 職業への要求達成度 「職業への要求水準」(第1次調査で得られた「職業的志向性」の合計得点)から、「要求獲得度」(第2次調査)をひいたものを、「職業への要求達成度」を表す指標として構成した。さらに下位分類として「職務挑戦志向」「人間関係志向」「労働条件志向」についての「要求達成度」をも構成した。

3) 就職への不安感 就職する会社に対してどの程度不安感を持っているかを、「仕事のやり甲斐」「人間関係」「労働条件」の3点について、5点尺度

で聞いた。またこれらの合計得点は単一尺度として構成された。

以上、2回の調査をとおして収集された諸資料を簡単に整理すると表1のようである。

表1 収集された資料一覧

収集された資料	第1次 1991.7	第2次 1991.11
1. 職業選択への態度		
(1) 職業的志向性	*	*
(2) 就職活動への意識	*	—
(3) 職業選択への準備性	*	—
(4) 就職希望度	*	—
2. 就職活動の実態		
(1) 進捗状況	*	—
(2) 就職活動の主観的体験	*	—
3. 性格特性		
(1) 自己評価	*	*
(2) 顕在性不安尺度	—	*
4. 就職活動への結果の評価		
(1) 就職活動の成功感	—	*
(2) 就職への不安感	—	*

### 3. 分析の手続き

本研究の目的は、進路選択過程の実態を学生の就職活動に即して解明しようとするものである。そのためには分析に使用される資料は、同一条件から得られたものでなければならない。西河（1991, 1992）に報告したように、A短大、B専門学校両校の未内定者が均質な集団であることが明らかにされている。そこで以降の分析は両校を含めた未内定者群を対象に分析を行った。なお資料は平均値0、分散1に標準化された（但し、「就職活動の進捗」「MAS」はその数値に意味があるので除いた）。

#### (1) 因子分析による尺度の検討

「職業的志向性」の因子分析（主因子法バリマックス回転）の結果、若干の項目の異同はあるものの要求水準、要求獲得度共に若林ら（1983）の研究結果とほとんど同じであった。従って両者の差をとった「要求達成度」についても、その妥当性が保証されたと言えよう（西河, 1992）。そこで本研究では若林らの因子構造に従って尺度化を行った。

一方、「職業選択の準備性」の因子分析（主因子法バリマックス回転）の結果、先行研究と同じ傾向は辛じて保たれてはいた。そこで本稿では合計得点をもって「職業選択の準備性」とすることにした。

#### (2) 尺度の信頼性の検討

以降の諸統計的分析には上述した諸変数が利用される。単一項目（one item variable）を除いた合成変数について、これらの尺度の「信頼性」（reliability）—個々の質問の相互関連の度合—が「ロンバックのアルファ係数」によって算出された。その結果、表2に示すように一部検討を要する尺度がみられるが、全体としてはおおむね満足すべき尺度化がなされたと言えよう（西河, 1992）。

表2 尺度の信頼性

尺 度	「尺度」を構成する質問項目数	「尺度」を構成する質問項目の均質性
1. 職業選択への態度		
(1) 職業的志向性		
1) 職業への要求水準	30	0.92
職務挑戦志向	14	0.94
人間関係志向	5	0.78
労働条件志向	7	0.72
2) 職業への要求獲得度	30	0.90
職務挑戦志向	14	0.92
人間関係志向	5	0.77
労働条件志向	7	0.64
(2) 就職活動への動機付け	3	0.80
(3) 職業選択への準備性	30	0.89
2. 就職活動の実態		
(1) 就職活動の苦痛度	44	0.96
3. 性格特性		
(1) 自己評価（第1次調査）	23	0.85
(2) 自己評価（第2次調査）	23	0.88
4. 就職活動への結果の評価		
(1) 就職活動の成功感	6	0.86
(2) 就職への不安感	3	0.59

なお「自己評価」尺度の第1次、第2次調査時点間の相関係数は  $r = .74$  であり（1%水準で有意）、「時間を通しての安定性」（再テスト安定性）もあり、十分な信頼性を持つ尺度であると言えよう。

### 3. 結果 I : 予測変数の探索

どのような要因が絡み合って就職活動の過程が進行しているのか、あるいは就職活動そのものは就職活動の結果に影響を及ぼしているのかを探るのが本稿の目的である。ここでは就職活動の過程に関与すると考えられる予測変数と結果変数の関係を t-検定の手法を用いて分析した。予測変数には、職業選択をする学生にとっての有能な自己同一性を表すと考えられる「職業選択への準備性」を、また就職活動への動機付け関連の要因として「就職希望度」「就職活

動への動機付け」「職業への要求水準」を取り上げた。さらに先行研究から就職活動に影響を及ぼしていると考えられる、「就職活動の苦痛度」「自己評価」「自尊感情」「MAS」についても検討を加えた。なおこれらの予測変数は最終的に具体的な就職活動を通して結果変数に影響を及ぼしていると考えられるので、「就職活動の進捗」もまた予測変数に入れて分析を行った。基本的に上位、下位 2 グループ間の比較を行った結果、表 3 に見るように「職業への要求水準」を除いて、これらの予測変数は影響力に多少の違いはあるものの概ね何らかの効果を、

表 3 「就職希望度」「就職活動への動機付け」「職業への要求水準」「職業選択への準備性」「自己評価」「自尊感情」「就職活動の苦痛度」「MAS」「就職活動の進捗」と  
主要な結果変数との関係：t-検定 (N=133)

独立変数	就職希望	動機付け	要求水準	準備性	自尊感情	自己評価	苦痛度	MAS	活動進捗
結果変数 (内定前)									
就職活動の進捗	*	*	-	***	**	*	***	**	/
結果変数 (内定後)									
就職活動の成功感	***	-	-	*	-	**	-	-	**
職業への要求獲得度	**	-	-	+	-	**	+	*	*
職務挑戦志向	*	-	-	-	-	-	-	-	-
人間関係志向	**	-	-	-	-	+	-	*	*
労働条件志向	+	-	-	-	-	**	+	+	+
就職への不安感	***	-	-	**	*	***	***	**	**
職務挑戦への不安感	-	-	**	-	**	**	*	-	+
人間関係への不安感	+	-	-	**	+	**	*	**	**
労働条件への不安感	***	-	-	**	-	**	+	+	-

(注) 「動機付け」「要求水準」「MAS」は三分割し、上位 1/3 と下位 1/3 の比較を行った。  
\*\*\*は 0.1%、\*\*は 1%、\*は 5%水準で有意を示す。+は 10%水準で有意。-は有意性認められず。

表 4 予測変数間の内部相関関係 (N=133)

変数	就職希望	動機付け	要求水準	準備性	自己評価	自尊感情	苦痛度	MAS
就職希望	-							
動機付け	.34***	-						
要求水準	.08	.14	-					
準備性	.16	.16	.09	-				
自己評価	.04	.12	.14	.45***	-			
自尊感情	.03	.14	.01	.19*	.43***	-		
苦痛度	-.13	.03	-.02	-.43***	-.42***	-.11	-	
MAS	-.07	-.20*	-.13	-.18*	-.46***	-.32***	.27***	-
進捗	.18*	.25**	.03	.30***	.23**	.21**	-.29***	-.21*

(注) : 数値は Spearman の積率相関係数。\*\*\*は 0.1%水準、\*\*は 1%水準、\*は 5%水準で有意。

「就職活動の進捗」を含めて結果変数に及ぼしていた。

次に予測変数間の関係を調べるために相関係数をとると表4のようであった。表4から明らかのように、「就職希望」と「動機付け」の間、「準備性」「自己評価」「自尊感情尺度」「苦痛度」「MAS」の相互間に、いずれも有意な相関が見られた。しかし理論モデルから予想された「準備性」-「動機付け」、また「動機付け」-「要求水準」、 「要求水準」-「就職活動の進捗」は無相関であった。

次に内部相関のある変数が、お互いの影響を除いた場合にどれだけの影響力を結果変数に及ぼしうるのか、またどの程度の説明力を持っているのかを検討するために、重回帰分析の手法を援用した。それにより得られるものは、まず変数の組合せの有効性であり（決定係数 $R^2$ によって表される）、次に他の変数の影響を取り除いた場合の当該変数独自の影響力の強さである（標準偏回帰係数によって表される）。なお以降の分析から「要求水準」は、 $t$ -検定の結果も踏まえ予測変数から外すことにした。

a. 「就職希望度」と「就職活動への動機付け」との関係

まず表5にみるように、①動機付けが強いと就職活動を活発に行う、②動機付けは就職活動を経由して結果に影響をもたらすが、直接の効果は持たない、それに対して③就職希望は就職活動とまったく関わりなく結果変数に影響している。このように動機付け関連要因として「就職希望度」と「動機付け」は相互に関係があるものと予想されたが、両者は実際はかなり異なった働き方をしていることが分かった。

b. 「自己評価」と「自尊感情」との関係

表5にみるように、「自己評価」と「自尊感情尺度」を組み合わせた場合、ほとんど「自己評価」が一貫した影響を及ぼしており、説明力も有意にあった。従って今後の分析には「自己評価」のみを採用することにした。

c. 「職業選択への準備性」「自己評価」「就職活動の苦痛度」「MAS」の相互関係

さて「職業選択への準備性」「自己評価」「就職活動の苦痛度」「MAS」の間に有意な内部相関がかなり見られる。そこでそれら全てを組み入れて各変数独自の効果を見たものが表

表5 「就職希望度」「就職活動への動機付け」および「自己評価」「自尊感情」の組合せと主要な結果変数との関係：重回帰モデル（N=133）

独立変数	就職希望	動機付け	$R^2$	F	自己評価	自尊感情	$R^2$	F
結果変数（内定前）								
就職活動の進捗	.11	.22***	.06**	5.16	.18+	.13	.05**	4.79
結果変数（内定後）								
就職活動の成功感	.27**	-.02	.06**	5.00	.20*	-.02	.02+	2.46
職業への要求獲得度	-.21*	.04	.02+	2.66	-.16+	.00	.01	1.78
職務挑戦志向	-.12	.01	-.00	0.82	-.08	-.00	-.01	0.47
人間関係志向	-.25**	.08	.04*	3.65	-.14	.02	.00	1.21
労働条件志向	-.14	.05	.00	1.10	-.15+	-.04	.02	1.21
就職への不安感	-.31***	.03	.08***	6.70	-.34***	.01	.10***	8.16
職務挑戦への不安感	-.14	.06	.00	1.15	-.14	-.09	.02+	2.56
人間関係への不安感	-.15+	.02	.01	1.45	-.35	.04	.10***	8.27
労働条件への不安感	-.37***	-.02	.13***	11.04	-.21*	.06	.02+	2.46

(注)：数値は標準化された偏回帰係数を示す。Rは調整済みの決定係数。

\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%水準で有意を示す。+は10%水準で有意。

独立変数が「就職希望の強さ」+「就職活動への動機付け」の場合の自由度...d.f.=F(2,130)

独立変数が「自己評価」+「ローゼンバークの自尊感情尺度」の場合の自由度...d.f.=F(2,130)。



表6 「職業選択への準備性」「自己評価」「就職活動の苦痛度」「MAS」と  
主要な結果変数との関係：重回帰モデル (N=133)

独立変数	準備性	自己評価	苦痛度	MAS	R <sup>2</sup>	F
結果変数（内定前）						
就職活動の進捗	.20*	.02	-.16 <sup>+</sup>	-.12	.11***	4.96
結果変数（内定後）						
就職活動の成功感	.14	.08	-.09	-.01	.04 <sup>+</sup>	2.24
職業への要求獲得度	-.20*	-.01	.06	.08	.04*	2.50
職務挑戦志向	-.22**	.04	.03	.03	.02	1.71
人間関係志向	-.11	-.04	-.02	.11	.01	1.18
労働条件志向	-.01	-.11	.06	.06	.01	1.19
就職への不安感	-.17 <sup>+</sup>	-.16	.11	.12	.14***	6.27
職務挑戦への不安感	-.07	-.07	.17 <sup>+</sup>	.00	.04	2.26
人間関係への不安感	-.12 <sup>+</sup>	-.20*	.02	.15 <sup>+</sup>	.12***	5.32
労働条件への不安感	-.16	-.05	.05	.09	.04 <sup>+</sup>	2.20

(注)：数値は標準化された偏回帰係数を示す。R<sup>2</sup>は調整済みの決定係数。

\*\*\*は0.1%，\*\*は1%，\*は5%水準で有意を示す。+は10%水準で有意。

自由度…d.f. = F (4,128).

6である。表6にみるように「就職活動の進捗」に対しては、「準備性」の他に、弱いながらも「苦痛度」に有意差があった。ところで「職業選択への準備性」と「就職活動の苦痛度」とに基づいて区分された4つのグループごとにも、「就職活動の進捗」の分散分析の結果、両者の交互作用効果は全く見られなかった(F値0.00)。

以上を整理すると、①職業選択への準備性(readiness)が高いほど、また苦痛度が低いほど、就職活動は促進され、しかも両者に交互作用はみられない。また②「準備性」が高いほど「就職への不安感」は減る(10%水準で有意)が、逆に「要求獲得度」は減少し期待したほどには達成ができなかったことが読み取れた。一方、③「自己評価」「MAS」は「就職活動の進捗」にも就職活動の成果に関する結果変数にも影響を与えていなかった。

#### 4. 結果Ⅱ：就職活動を中心とした分析

##### 1. 就職活動そのものに影響を与える要因は何か

さて就職活動そのものの効果を検討する前に、就職活動に影響を及ぼす要因は何か検討する。

「就職活動の進捗」に関わりのある要因はいずれも同一調査時点で採集された資料であるが、これまで行ってきた理論モデルに従っての分析により個別に影響力を持つ変数が明らかにされている。ここですべてを組み合わせる時に残る独自の影響力を重回帰分析を用いて分析した結果、表7に明らかのように①「動機付け」に「就職活動の進捗」を促進する方向で、また②「苦痛度」に抑制する方向でそれぞれ有意な効果が見られた。ところで「就職活動への動機付け」と「就職活動の苦痛度」とに基づいて区分された6つのグループごとにも「就職活動の進捗」の分散分析の結果、両者に交互作用効果はなく加算的に影響を及ぼしていることが分かった。

表7 「就職活動への動機付け」「職業選択への準備性」「就職活動の苦痛度」と「就職活動の進捗」との関係：重回帰モデル (N=133)

結果変数\独立変数	動機付け	準備性	苦痛度	R <sup>2</sup>	F
就職活動の進捗	.23**	.16 <sup>+</sup>	-.22**	.15***	8.85

(注)：数値は標準化された偏回帰係数を示す。R<sup>2</sup>は調整済みの決定係数。

\*\*\*…0.1%水準で有意。\*\*…1%で有意。

\*…5%水準で有意。+…10%で有意。

自由度…d.f. = F (3,129)。

表8 「就職希望度」「職業選択への準備性」および「就職活動の進捗」の組合せの  
 主要な結果変数に及ぼす効果の一覧：重回帰モデル (N=133)

独立変数	就職希望	準備性	R <sup>2</sup>	F	進捗	就職希望	準備性	R <sup>2</sup>	F
結果変数(内定後)									
就職活動の成功感	.24**	.18*	.09***	7.54	.24**	.21**	.12	.13***	7.86
職業への要求達成度	-.15*	-.19*	.05**	4.49	-.14	-.13	-.15*	.06**	3.86
職務挑戦志向	-.11	-.28***	.08***	6.98	-.10	-.09	-.25**	.08**	5.05
人間関係志向	-.22**	-.01	.03*	3.28	-.13	-.20*	.03	.04*	2.88
労働条件志向	-.03	.05	-.01	0.20	-.13	-.01	.09	-.01	0.78
職業への要求獲得度	-.16*	-.22**	.07**	6.11	-.24**	-.13	-.16*	.12***	6.82
職務挑戦志向	-.08	-.21**	.04*	3.75	-.16*	-.06	-.16*	.06**	3.64
人間関係志向	-.20*	-.11	.04**	4.07	-.18*	-.18*	-.05	.07**	4.20
労働条件志向	-.11	-.08	.01	1.37	-.22**	-.08	-.02	.04*	3.04
就職への不安感	-.27***	-.26***	.18***	12.40	-.19*	-.24**	-.21**	.17***	10.14
職務挑戦への不安感	-.09	-.16*	.03*	2.72	-.16*	-.07	-.12	.04*	2.95
人間関係への不安感	-.11	-.23**	.06**	5.10	-.15*	-.09	-.19*	.07**	4.40
労働条件への不安感	-.36***	-.16*	.16***	13.25	-.07	-.35***	-.14*	.16***	9.07

(注)：数値は標準化された偏回帰係数を示す。R<sup>2</sup>は調整済みの決定係数。

\*\*\*…0.1%，\*\*…1%，\*…5%水準で有意を示す。+…10%水準で有意。

独立変数が「就職希望の強さ」+「職業選択の準備性」の場合の自由度…d.f.=F(2,130)。

独立変数が「就職活動の進捗」+「就職希望の強さ」+「職業選択の準備性」の場合の自由度…  
 d.f.=F(3,129)。

た(交互作用効果F値 0.87)。

2. 就職活動の「結果」を説明する要因は何か  
 さて就職活動そのものの持つ結果への影響力を  
 検討する。就職活動の結果に影響を及ぼすこと  
 がこれまでに明らかにされた変数に「就職活動  
 の進捗」を加えたとき、どの変数が独自の効果  
 を保ちうるかが重回帰分析の手法により調べ  
 られた。特に「就職活動の進捗」を加えた場合  
 の説明力の増加が吟味された。その際、「動機  
 付け」と「苦痛度」は「就職活動の進捗」には  
 影響力を持っているが、他の結果変数にはほと  
 んど影響を与えないので分析の対象から外した。  
 表8に示したように分析の結果から以下のような  
 事が読み取られよう。

①いずれの変数の組合せも決定係数は有意であ  
 った。②「就職活動の進捗」は就職活動の成  
 果である「就職活動の成功感」と「職業への要  
 求獲得度」に影響を及ぼしていた(但し「要求  
 達成度」は有意性は認められなかった)。更に  
 「就職活動の進捗」は、活動をするほど「要求

獲得度」が下がるという方向での影響であった。  
 また「就職活動の進捗」による説明力の増分は、  
 決定係数(R<sup>2</sup>)で2~5%でありいずれも顕  
 著なものではなかった。③「就職希望度」も  
 「成功感」には有意な影響力を示した。④「職  
 業生活への準備性」は「要求水準」と「要求達  
 成度」に弱いながら(10%水準)有意な影響力  
 を持っていた。しかしこれもまた準備性が高い  
 ほど要求度、達成度が下がるという方向であ  
 った(「要求獲得度」の符号が負であるのは、相  
 関係数自体が負であり、「就職希望度」-「準  
 備性」も無相関であることなどから多重共線性  
 によるものではない)。⑤「就職への不安感」  
 には、すべての要因が何らかの形で影響を与  
 えていた。つまり「就職活動の進捗」は「人間関  
 係、職務挑戦への不安感」を、「就職希望度」  
 は「労働条件への不安感」を、また「準備性」  
 は「人間関係への不安感」を減少させた。

ところで「就職活動の進捗」については、活  
 動をするほど「要求獲得度」が下がるという若

干、奇妙な結果であった。これについて検討を加えた結果、表9にみるように①内定前に測られた「要求水準」では両群に差は見られなかったが、内定後は「就職活動の進捗」が高い群が「要求獲得度」が減少しているのに対して、低い群は有意に上昇していた。しかし②「要求達成度」には有意な差は見られず、従って両群とも要求水準通りの結果を得ていた。ちなみに③「就職活動の成功感」は明らかに「就職活動の進捗」の高い群の方が大きかった。

さて就職活動の量の如何に関わらず、内定前に就職しなかった人は成功感が高く、職業選択への心構えのあった人は要求の獲得が少なくなる傾向があった。ではなぜ「就職希望度」と「職業選択への準備性」は「就職活動の進捗」を経由しないで結果変数に影響を与えるのか。そこで「就職希望度」の高い群と低い群について、同様の因果関係が見られるか検討するために重回帰分析を試みた。その結果は表10に示すように①「就職希望度」の高い群についてのみ、「就職活動の進捗」が「成功感」と「獲得度」に有意に影響を及ぼしていた。しかも「職業選択への準備性」の影響はほとんど見られなくなっ

た。また「進捗」「準備性」とともに「不安感」に対する影響が見られなくなった。一方、②「就職希望度」の低い群は、「進捗」「準備性」とともに就職活動の成果をほとんど説明しなかった。しかし「進捗」は「職務挑戦への不安感」を、「準備性」は「労働条件への不安感」を有意に減少させていた。

表9 「就職活動の進捗」に基づいて区分された2グループのt-検定の結果

	「就職活動の進捗」		t 値 <sup>a</sup>	有意差
	高群(N=61)	低群(N=72)		
要求水準	-0.01	-0.04	0.35	-
要求獲得度	-0.08	0.09	-1.99	*
成功感	0.69	-1.70	2.97	**
要求達成度	-0.07	0.14		
t 値 <sup>b</sup>	-0.63	1.53		
有意差	-	-		

(注) a…「要求水準」「要求獲得度」「成功感」それぞれの高群、低群の平均値の差の検定。

b…「要求達成度」（「要求獲得度」と「要求水準」の差）の検定。

\*\*は1%、\*は5%水準で有意。-は有意性なし。

表10 「就職希望度」に基づいて区分された2グループごとにみた「職業選択への準備性」および「就職活動の進捗」の組合せの主要な結果変数に及ぼす効果の一覧：重回帰モデル

独立変数	「就職希望度」の高い群 (N=83)				「就職希望度」の低い群 (N=50)			
	進捗	準備性	R <sup>2</sup>	F	進捗	準備性	R <sup>2</sup>	F
結果変数 (内定後)								
就職活動の成功感	.34**	.11	.13***	7.06	.07	.15	-.01	0.80
職業への要求獲得度	-.27**	-.11	.08**	4.51	-.17	-.24 <sup>+</sup>	.07 <sup>+</sup>	2.79
職務挑戦志向	-.21 <sup>+</sup>	-.11	.05*	3.07	-.05	-.25 <sup>+</sup>	.03	1.73
人間関係志向	-.16	.01	.00	1.01	-.22	-.16	.05 <sup>+</sup>	2.39
労働条件志向	-.22 <sup>+</sup>	-.04	.03 <sup>+</sup>	2.32	-.21	.01	.00	1.02
就職への不安感	-.15	.14	.03 <sup>+</sup>	2.46	-.24 <sup>+</sup>	-.36**	.20**	7.03
職務挑戦への不安感	-.09	-.07	-.01	0.66	-.30*	-.20	.12**	4.41
人間関係への不安感	-.08	-.15	.01	1.42	-.25 <sup>+</sup>	-.25 <sup>+</sup>	.12*	4.24
労働条件への不安感	-.15	-.08	.01	1.60	.07	-.29*	.04	2.07

(注)：数値は標準化された偏回帰係数を示す。R<sup>2</sup>は調整済みの決定係数。

\*\*\*…0.1%、\*\*…1%、\*…5%水準で有意を示す。+…10%水準で有意。

「就職希望度」高群の自由度…d.f.=F(2,80)、低群…d.f.=F(2,47)

### 5. 結果Ⅲ：自己評価を中心とした分析

Hall のモデルでは、人は自己評価の感覚を高め維持しようとするものと仮定されている。以下にこれまでの分析結果を整理した。①一般的な自己評価尺度であるローゼンバーグの「自尊心」尺度より、社会的不適応感を測定した Janis らの「自己評価」尺度の方が就職活動の諸側面を説明するには有効であった(表4)。②「自己評価」による t-検定では、「自己評価」は「就職活動の進捗」「成功感」「要求獲得度」に有意な影響を与えていた(表2)。一方、③「自己評価」と「職業選択への準備性」には中程度の相関 ( $r = .45^{***}$ ) があつたが(表3)、同じく相関のある「準備性」「苦痛度」と組み合わせて結果変数を説明するときには影響力は消えていた(表5)。

ところで表10のように「就職希望度」により就職活動の実態がかなり異なるので、以下にそれを考慮にいれた分析を加えた結果、表11にみるように「就職希望度」により「自己評価」の働き方が異なつていた。「就職希望度」の高い群について、「自己評価」が高いと有意に「就

職活動の進捗」「成功感」が高く、「不安感」が低かつたが、「要求獲得度」は有意に下がつていた。「就職希望度」の低い群では、「自己評価」が高いほど主に「不安感」が低くなつていた。

### 6. 考察

ここで「就職活動の進捗」及び「自己評価」を巡つての分析結果を整理すると次のようである。

①「就職活動への動機付け」は促進する方向でまた「就職活動の苦痛度」は抑制する方向で、「就職活動の進捗」にそれぞれ有意な影響を与え、両者に交互作用効果は見られなかつた。また「動機付け」も「苦痛度」も「就職活動の進捗」に対する説明力は有意に持っているものの、内定後の結果変数にはほとんど影響力を持たなかつた。

②内定前に「就職希望度」の高い群についてのみ、「就職活動の進捗」は就職活動の成果である「就職活動の成功感」と「職業への要求獲得度」(但し要求獲得の減少)に有意に影響してつた。しかしその説明力は最大13%にすぎず、

表11 「就職希望度」に基づいて区分された2グループごとにみた

「自己評価」と主要な結果変数との関係：t-検定

結果変数	「就職希望度」の高い群			「就職希望度」の低い群		
	「自己評価」			「自己評価」		
	高群(N=38)	低群(N=45)	t 値	高群(N=25)	低群(N=25)	t 値
結果変数 (内定前)						
就職活動の進捗	8.82	7.58	2.51**	7.80	6.68	1.70+
結果変数 (内定後)						
就職活動の成功感	0.27	-0.07	2.05*	-0.30	-0.52	1.01
職業への要求獲得度	-0.23	0.04	-2.57**	0.10	0.26	-1.20
職務挑戦志向	-0.26	0.05	-1.96*	0.07	0.20	-0.71
人間関係志向	-0.26	-0.01	-1.65+	0.13	0.32	-0.89
労働条件志向	-0.11	0.06	-1.44	0.10	0.26	-0.93
就職への不安感	-0.48	0.09	-3.03**	0.01	0.85	-3.70***
職務挑戦への不安感	-0.45	0.12	-2.87**	-0.15	0.54	-2.42**
人間関係への不安感	-0.22	0.16	-1.75+	-0.04	0.45	-1.90+
労働条件への不安感	-0.39	-0.09	-1.49	0.22	0.88	-2.96**

(注)：\*\*\*は0.1%、\*\*は1%、\*は5%水準で有意を示す。+は10%水準で有意。

説明力の増分としても2～5%と顕著ではなかった。また「進捗」の「就職への不安感」への影響力は消え、「準備性」の影響力もほとんど見られなくなった。一方、「就職希望度」の低い群については「進捗」は「職務挑戦への不安感」を、「準備性」は「労働条件への不安感」を低めるという形で影響を与えていた。

③「就職活動の進捗」の高低両群とも要求水準通りの結果が得られているが、「進捗」が高い群が「要求獲得度」が減少しているのに対して、低い群は有意に上昇していた。しかし「就職活動の成功感」は明らかに「進捗」の高い群の方が大きかった。

④就職活動への動機付けの関連要因として「就職希望度」「動機付け」「要求水準」を取り上げたが、理論モデルの予想に反して、「要求水準」は「動機付け」と無相関であり、 $t$ -検定においても「就職活動の進捗」に効いていなかった。また「動機付け」-「要求水準」、「準備性」-「動機付け」の関係も無相関であった。一方、就職活動に影響を与えていると考えられた「MAS」も $t$ -検定の結果が有意にでなかった。さらに「就職希望度」は「進捗」を除く結果変数に影響力があり、動機付け関連要因とは言えないことが明らかになった。

⑤「自己評価」は「準備性」「苦痛度」などを介して結果変数に影響を与えていた。また「自己評価」と結果変数との関係は「就職希望度」の高低によりかなり異なり、「就職希望度」「自己評価」が共に高い時は「就職活動の進捗」「成功感」が高く「不安感」が低かったが、「就職希望度」が低く「自己評価」が低いと「不安感」が高くなっていた。但し「就職希望度」「自己評価」共に高い時、「要求獲得度」は有意に下がっていた。

既述のように本研究では主要な予測変数が同一時点で採集されているために、理論モデルを構成する要因間の因果関係の検証は限られたものになる。むしろ本稿における目的は、理論モデルを参考にしながら現実の就職活動を中心に

その過程を探索的に明らかにし、かつ理論モデルの妥当性について検討することにあつた。そこで以下に、上記の分析結果から読み取れる就職活動過程の特徴とその理論モデルにとっての意味について考察したい。

### 1. モデレータ要因としての就職希望

分析の結果は、「就職希望度」（内定前に測定）の高い群と低い群では予測変数-結果変数間の関係が全く異なり、就職希望が高い（つまり就職したい）場合にのみ「就職活動-成果」の因果関係が働いており、したくない場合には「職業選択への準備性」と「就職活動の進捗」が「就職への不安感」を下げる方向に影響を与えるだけであった。「自己評価」についても、同様に「就職活動の進捗、成果」「不安感」に影響を及ぼしていた。

この事実は次のような仮説により説明できるかもしれない。就職したくない学生は就職活動をまったく別の文脈に位置づけて行っている。例えばモラトリアムとしての就職である。就職の準備ができていないが就職せざるをえないので、とりあえず自分の要求が満たされているならば就職しようというタイプである。彼らは Marcia (1966) の言う、同一性拡散型と言えるかもしれない。従って妥協としての就職なので成功感は感じられないし、「自己評価」も理論モデルが予測したようには機能しない。ここでモラトリアムとは心理・社会的モラトリアムであり、同一性確立へ向けての模索ための猶予期間である (Erikson, 1959)。キャリア発達の観点からは探索段階の延長を意味する。従って就職したくない学生の内でも「就職希望度」の高い人ほどキャリア成熟の指標である「職業選択への準備性」が高く ( $r=.28^*$ )、また「準備性」や「自己評価」が高いほどあるいは就職活動をするほど「就職への不安感」が減少しているのは、就職をとおして更に同一性確立に向けて積極的に取り組もうとする現れと言えるかもしれない。

## 2. 就職活動の目標達成と成功感の間にある矛盾

内定前に就職活動をより多く行った群はそうでない群と比べると、「要求獲得度」は低いにもかかわらず「就職活動の成功感」は高くなっている（但し両群とも要求達成はしている）。理論モデルによれば、目標達成があつて後に心理的成功感が生じるはずであるから、この分析結果は理論的な予想と矛盾している。

この事実を説明する仮説として次のようなものが考えられよう。(a)就職活動を熱心に行った割には（投入量と比べて）、決定した企業は自分の要求に十分かなうものではなかった（「要求獲得度」が低い）。そこで決定にともない認知的不協和が生じ、その不協和を低減するために就職活動に対する評価が変わり成功感が高まった（認知不協和理論による解釈）。(b)両群とも要求水準通りの達成はできている（「要求水準」と「要求獲得度」に有意な差がない）ので、就職活動の活発な群は成功感が高いのは当然である。むしろ不活発な群が偶然的に要求を獲得したので、活動と成功感との因果関連を持ちえずにいるのかもしれない。

なおこの事実、活動したほどには成果は上がらなかったが、やるだけのことはやっただけで満足している」という解釈も考えられるが、この尺度は満足感を基本的には測定していないのでその可能性はありえない。また「要求獲得は低いが就職が大変だったのでとにかく決って良かった、成功した」ことを表している可能性もある。しかしそれならば就職が大変であったほど（即ち苦痛度が高いほど）、成功感が高まるはずであるが、そうなつてはいなかった（「苦痛度」と「成功感」の相関は、「就職希望度」高群  $r = -.34^{***}$ 、低群  $r = .18$ ）。

## 3. 就職活動に影響を与える要因

活動の促進要因としての「動機付け」と並んで、抑制要因として「苦痛度」が就職活動に影響を与えていた。しかし要求水準（挑戦目標の設定）は「動機付け」にも「就職活動の進捗」にも関連を持たなかった。

理論モデルで予想されたとおり、本研究で測定された動機付け要因は必ずしも達成動機ではないが、「動機付け」は就職活動を介して結果変数に影響を及ぼしていた。但し表4に示したように、「動機付け」は「成功感」や「要求獲得度」に直接の影響を与えてはいない。またこれまでの研究から達成動機は挑戦目標の設定に影響力を持つと言われているが、本研究ではそのような関係は明らかにならなかった。以上から「動機付け」→「就職活動」→「結果」という因果関係が推測された。一方、「苦痛度」について、理論モデルからは苦痛が強いほど対処行動が促進されると予想されたが、分析結果は逆に「苦痛度」の高い群ほど就職活動は抑制されることを明らかにした。しかし「苦痛度」は「就職活動の進捗」と同一時点で測られたので就職活動の結果としての苦痛の可能性もあり、そうならば危機理論の観点からはむしろ対処行動が成功せず失平衡状態に陥っているとも理解される。この点を解明するには就職活動の直前に「苦痛度」を測定したり、どの程度採用試験を受けて失敗しているかなどの情報が必要となる。

## 4. 自己評価の機能

「職業選択への準備性」「就職活動の苦痛度」などを介し間接的にはあるが、「自己評価」は「就職活動の進捗」や「成功感」を高め「不安感」を減少させていた。これは Mansfield (1973) よりも自己評価のモデレータ要因としての働きを主張する Korman (1966, 1967) の研究を支持する方向ものと言えよう。しかし「要求獲得度」については、予想とは逆に「自己評価」は「要求獲得度」を減少させていた。特に鹿内ら (1982) によれば「有能性次元での高い自己評価を持つ女性は、職業生活での自信とそれへの高い準備状態を示し、かつ職業生活で求めるものを挑戦的な職務の遂行において」とされるが、本研究では「自己評価」と「職業選択への準備性」は有意な正の相関を持っているものの、「自己評価」は「職務挑戦志向」

の面で有意に要求獲得が少なかった。さらにこれらの結果は、「進度」「準備性」の場合と同様に「就職希望度」の高低により大きく異なっており、「自己評価」の影響力のあり様を調整する変数があることを示唆している。

### 5. 理論モデルについての再検討

理論モデルを支持するいくつかの結果が得られた。まず（「就職希望度」の高い群についてだけにしても）「動機付け」が就職活動を、「就職活動の進度」が就職活動の成果を規定することである。これはすべての動機付け理論の前提であり、当然の結果と言えよう。次に「自己評価」が「職業選択の準備性」と有意な相関を持ち、限られた範囲ではあるが職業選択行動やその結果に影響を及ぼしていたことである。

しかし既に触れてきたように本研究が従ってきた理論モデルには、当初、予想した以上に改善の余地があることが明らかになってきた。第1は「就職希望度」をどのように意味付けてモデルに組み入れるかであり、今後、「就職希望度」と「自己評価」「職業選択の準備性」「就職活動の進度」との関連がより詳細に検討されなければならない。第2は達成動機理論では重要な変数である「挑戦目標の選択」（本稿では「職業への要求水準」）が、現実には何の役割も果たしていなかったことである。また第3に危機理論において危機状態を規定する要因の一つである「危機に伴う苦痛」（本稿では「就職活動の苦痛度」）が、別の意味合いを持っていたことである。第4に結果変数としての「目標達成」と「成功感」の矛盾である。もし認知的不協和が生じているならば、その影響を除いた測定をする工夫が必要である。更に本研究では予測変数の多くが同一時点で収集されているので厳密な意味での因果関係の分析は非常に難しいが、要因間の因果性についていくつかの問題が指摘された。つまり①「有能な自己同一性」にあたるとみなされた「職業選択の準備性」が「動機付け」と関係を持っていない、②「失敗回避動機」に関わると考えられた「MAS」が

「動機付け」に何の関わりも持たないなどである。これらのことは、(a)理論モデルに誤りがある（Ex. 学生のキャリア成熟に応じてモデルが異なる）、(b)採用された尺度の測定的操作的定義に問題がある（Ex. 「職業への要求水準」が「挑戦目標の選択」に、「職業選択への準備性」が「有能な自己同一性」に対応していない）、(c)現実に即して説明するためには第3の変数を理論モデルに組み入れる必要がある（Ex. 就職活動を説明するには「動機付け」や「職業への要求水準」を統合する概念が有効である）などの観点から、検討し直さなければならないであろう。

### 引用文献

- Atkinson, J. W. 1964 *An introduction to motivation*. Princeton: Van Nostrand.
- Caplan, G. 1961 *An approach to community mental health*. New York: Grune & Stratton.
- 山本和郎（訳）加藤正明（監修）1968 『地域精神衛生の理論と実際』 医学書院.
- Crites, J. O. 1973 *Career Maturity Inventory: Theory and research handbook*. Monterey, Calif.: McGraw-Hill.
- 遠藤辰雄・井上祥治・蘭 千壽（編著）1992 セルフ・エスティームの心理学 ナカニシヤ出版.
- Erikson, E. H. 1959 *Identity and the life cycle. Psychological Issues Vol I. No. 1. Monograph 1*. New York: International universities Press, Inc.. 小小木啓吾（編訳）1973 『自我同一性』誠信書房.
- Hall, D. T. 1976 *Careers in organization*. Santa Monica, Calif.: Goodyear.
- Holland, J. L. A. 1973 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc.
- Holland, J. L. A. 1976 Vocational preferences. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- 星野 命 1970 感情の心理と教育（一、二）. 児童

- 心理, 24, 1264-1283, 1445-1477.
- Janis, I. L. and P. B. Field. 1959 Sex differences and personality factors related to persuasibility. In C. I. Hovland, and I. L. Janis (Eds.) *Personality and persuasibility*. New Haven: Yale University Press.
- Jones, E. E. and S. Berglas. 1978 Control of attributions about the self through self-handicapping strategies: The appeal of alcohol and the role of underachievement. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 4, 200-206.
- Korman, A. 1966 Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479 - 486.
- Korman, A. 1967 Self - esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 51, 65-67.
- Mandler, M. P. and Sarason, S. B. 1952 A study of anxiety and learning. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 166-173.
- Mansfield, R. 1973 Self-esteem, self-perceived abilities, and vocational choice. *Journal of Vocational Behavior*, 3, 433-441.
- Marcia, J. E. 1966 Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- McClelland, D. C. 1961 *The achieving society*. Princeton, Van Nostrand. 林保(監訳) 1971 『達成動機』産業能率大学出版部.
- Miller, D. C., and W. H. Form 1951 *Industrial sociology*. New York: McGraw-Hill.
- 中西信男 1967 進路発達検査の研究－進路発達検査試案(CDT-1)の作成と項目分析－. 近畿大学職業科学研究所 職業科学, 6, 71-78.
- 中西信男 1976 進路発達検査(CDT-2)の研究. 大阪大学人間科学科紀要, 2, 113-146.
- 西河正行 1991 女子学生のキャリア発達の規定要因について－短大生と専門学校生の職業選択行動の違いをとおして－. 津田スクールオブビジネス紀要, 8, 17-43.
- 西河正行 1992 女子学生のキャリア発達の規定要因について－継時的分析のための覚え書き－. 津田スクールオブビジネス紀要, 9, 71-79.
- 大村政男 1985 テーラー不安スケール. 島藺安雄・保崎秀夫(編)『心理検査法』金原出版.
- 労働省(編) 1969 一般職業適性検査 改訂版.
- Rosenberg, M. 1965 *Society and adolescent self image*. Princeton: Princeton University Press.
- Schein, E. H. 1980 *Organizational psychology*. Englewood Cliff, N. J.: Prentice-Hall. 松井 賚夫(訳) 1981 『組織心理学』岩波書店.
- Schein, E. H. 1978 *Career dynamics*. Reading, Mass.: Addison Wesley. 三村敏子・三善勝代(訳) 1991 『キャリア・ダイナミクス』白桃書房.
- 鹿内啓子・後藤宗理・若林 満 1982 女子大生の社会的・職業的役割意識の形成過程に関する研究－性役割タイプと自己能力評価を中心として－. 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 29, 101-136.
- Strong, E. K., Jr. 1943 *Vocational interests of men and women*. Stanford, Calif.: Stanford University Press.
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper & Row. 日本職業指導学会(訳) 1960 『職業生活の心理学』誠信書房.
- Super, D. E., and M. J. Born, Jr. 1970 *Occupational psychology*. Belmont, Cliff.: Wadsworth.
- Trope, Y. 1975 Seeking information about one's own ability as a determinant of choice among tasks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 1004-1013.
- Trope, Y. 1979 Uncertainty-reducing properties of achievement tasks. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 1505-1518.



- 若林 満・南 隆男・佐野勝男 1980 わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程：その継時的分析. 組織行動研究, 6.
- 若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系短大生における自己概念と職業意識との関連—. 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科), 30, 63-98.
- 若林 満 1985 女性のキャリア形成. 若林 満・伊藤雅子 (編) 『女性は自立する』 福村出版.
- 山本和郎 1985 心理的ストレスに対する対処行動と心理社会的資源. 石原邦雄・山本和郎・坂本 弘 (編) 『生活ストレスとは何か』 垣内出版.