就職活動における理想と現実の統合過程に関する探索的研究

—理想自己と現実自己・現実状況の関連から—

名古屋大学 梅村 祐子・金井 篤子

The Process of Integration of Ideal-self and Reality in Career Decision-making:
From the Viewpoint of the Relationship
among Ideal Self-concept, Actual Self-concept and Social Context

Yuko UMEMURA and Atsuko KANAI
(Nagoya University)

The purpose of this study was to investigate following four hypotheses. ①Students who do career decision-making have ideal self-concept in vocational context, and they aim at actualizing the ideal self-concept. ②While making career decisions, they recognize the gap between either ideal self-concept and actual self-concept, or ideal self-concept and social context or both ideal self-concept and actual self-concept, and ideal self-concept and social context. After recognizing them, they cope with those gaps. ③While making career decisions, they think over their ideal self-concept, actual self-concept, and social context. ④Through career decision-making, their ideal self-concept in vocational context gets clarified. Twenty-nine senior university students were interviewed, and the results were as follows. Hypothesis① and hypothesis④ were supported, and hypothesis② and hypothesis③ were partly supported. Finally, these four analyses were unified, and a hypothetical model of integrating ideal self-concept and actual self-concept, ideal self-concept and social context was proposed.

Keywords: career decision-making; actual self-concept; ideal self-concept; social context.

はじめに

大学生にとって、学校から社会への移行のスタートとなるのは就職活動である。この就職活動において仕事や組織を選択するに当たり、学生は自分が職業との関連でどうなりたいかという理想を手がかりの一つにすると考えられる。しかし、就職活動とはまた、自分には実際どのような能力や適性などがあるのかという現実や、実際の職業世界とはどのようなところであるのかという現実と直面する場である。このような現実と直面することで、学生は理想と現実とのギャップに直面することとなるが、そのギャップに対して何らかの対処を行い理想と現実を統合していく必要性にせまられると考えられる。これらの統合の過程が明らかになることは、学生の就職活動を支援する際の有用な知見となりうると考えられるが、いくつかの先行研究はあるもののいまだ十分に解明されていないのが現状である。そこで本研究においては、自己概念の理論の枠組みから、就職活動の過程を理想自己と現実自己や現実状況との統合の過程であると捉え、

実際にどのような統合が行われているか、統合の過程でどのような内的作業が行われているのか、その作業の結果として何がおこるかを探索的に明らかにすることを目的とした。

問題と目的

1. 職業選択の理論

職業選択のプロセスをとらえる枠組みとして、Super (1957) の職業発達理論があげられる。彼の発達理論の中核にあるのは自己概念 (Self-concept) の発達であり、職業的発達の過程を①自己概念を形成する、②自己概念を職業上の用語に翻訳する、③自己概念を実現するという3つの局面で捉えている (坂柳, 1990)。彼によると、この自己概念は青年期以前に形成し始め、青年期にさらに明確になり (明確化)、職業的な用語に置き換えられる (翻訳される) という。足立 (1995) はこのSuperの自己概念理論を踏まえ、自己概念が職業的用語に翻訳されることで得られるものを、「職業的自己概念」とし、この「職業的自己概念」を実際に実現していくことが「職業

的自己実現」であるとした。さらに足立はこの職業的自己概念を、「なりたい自分」と「今の自分」に分けて捉え、「なりたい自分」は将来の自分の進む道（進路）を自分自身に示唆するものとなり、その「なりたい自分」に少しでも近づくことができれば、それは「なりたい自分」という自己概念を実現することにつながると述べ、すなわち職業的自己実現とは、「今の自分がなりたい自分になること」であると定義した。また、ここでの「今の自分」と「なりたい自分」は、梶田（1988）のいう自己概念の構成要素のうちの「現実自己」と「理想自己」にあたるものであるとしている（足立，1988，1990）。

2. 職業選択における理想自己の機能

そもそもこの二つの自己は、Rogers（1959）により、彼のクライエント中心療法に関する実証的研究の中で操作的に設定され、現実自己と理想自己の差異が適応（自尊感情や自己受容など）の指標として機能していることが論じられて以来多くの研究が蓄積されてきた。これらの理想自己と現実自己との差異と適応を論じる研究は、従来理想自己の「内的評価基準としての機能」に焦点を当ててきた。しかし近年、理想自己の「自己を形成していく方向性を示す機能」（水間，1998；山田，2002，2004）や、「自己成長を促す内的要因としての機能」（安達・菅宮，2000）に焦点を当てた研究が見られるようになってきた。これら理想自己の自己形成や自己成長を促す機能に注目した研究においては、現実自己と理想自己の差異の持つ肯定的な側面に注目し、理想自己を個人の目標となって進むべき方向性を示すものと位置付けている。職業選択の文脈に戻ると、足立（1988）は理想自己について、行動（職業選択の文脈では職業選択行動）に影響を与えるものとして把握しており、さらに近年の理想自己研究における新しい枠組みと同様に、理想自己を自分が進む道を自分に示唆するものと捉えている。これを実際の職業選択のプロセスに当てはめると、理想自己を実現できそうな仕事や組織を選択し、その組織に対してアプローチする事がスタートとなると考えられよう。これについては若林（1994）も、自己概念が一定の仕事や職業の選択へと人々を水路付けていく機能を果たすと述べている。

以上のいくつかの理論的枠組みから、職業選択における理想自己は、職業選択活動において個人が進むべき方向性を示したり目標となるものであり、職業選択行動に影響を与えるものであるといえ、以下の仮説が導かれる。本研究においては理想自己を「自己はこうありたいという理想自己を職業という領域において求めたもの」と操作的に定義する。

仮説1：就職活動を行う人は職業領域における理想自己を持ち、それを実現させることを目指して活動を行っている。

しかしながら、このような理想自己の機能が認識される一方で、現代においては理想自己が分からず職業不決断に陥ってしまう青年も多く、キャリアガイダンスにそうした青年が訪れているという（金井，2000）。このため、必ずしも仮説に合致しないケースも出てくると考えられるが、本研究においては理想自己に焦点をあて、これを持っている場合について検討することとしたい。

3. 就職活動における理想自己と現実自己および理想自己と現実状況とのギャップへの直面とギャップ統合のための対処

ところで、理想自己の機能について理論的には以上のように考えられるが、わが国における就職活動の現状をみた場合、実際にははじめから明確化した理想自己を持って就職活動に望む場合はそれほど多くなく、はじめはあいまいな理想自己をもとに、手探りで就職活動を行っているのが現状ではないだろうか。なぜなら、学生には実際の職業経験はないわけであるから、活動開始前（あるいは活動初期）に描かれる理想自己にはどうしても非現実的な部分が含まれると考えられるからである。また現実自己についても、職業に関連する現実自己、例えば働くことに関わる現在の自分の能力や適性については、実際の職業経験がない自分自身で判断する以上、予測にすぎない側面があることは否定できない。

このため、実際の活動を始める前（あるいは活動初期）に設定された非現実的な理想自己を持って就職活動に臨むと、現実の職業世界との出会いの中で理想自己と現実とのギャップを認知するであろうことが予想される。具体的には、理想自己を実現する上で必要な諸特性が実際の自分（現実自己）に備わっていないのではないかといったギャップ（＝理想自己と現実自己とのギャップ）や、理想自己の実現が現実状況では難しいといったギャップ（＝理想自己と現実状況とのギャップ）が想定される。

さらに、職業選択の過程にある人がこのように理想自己と現実とのギャップに直面すると、それでもその理想自己の実現を目指すのか、それとも理想自己に何らかの変更を加えるのか、あるいは理想自己の実現をあきらめるのか、といった選択を迫られ、そのギャップを統合するための何らかの対処をしていると考えられる。そこで、本研究においては就職活動を行う人が、理想自己と現実自己のギャップや理想自己と現実状況のギャップを認知した場合にそれに対してとった行動を、それぞれ「理想自己と現実自己とのギャップへの対処」「理想自己と現

実状況とのギャップへの対処」として分類を行い、ギャップに直面した際に実際にどのような対処が行われているかについても検討する。そこで、以下の仮説が導かれる。

仮説2：就職活動を行う中で、理想自己と現実自己とのギャップ、理想自己と現実状況とのギャップを認知し、何らかの対処をしている。

4. 就職活動における理想自己、現実自己、現実状況の吟味と自己概念明確化

このように、就職活動の中で、ギャップを認知し、対処する場合、何らかの形でもとの理想自己を見直す必要が出てくると考えられる。そして理想自己の見直しに関連して、現実自己と現実状況の見直しもなされることが予想される。

まず、理想自己を見直すにあたり、実際今の自分はどうであるのかという「現実自己の吟味」が必要である。なぜなら、理想自己を実際に実現していくことを考えると、現在の自分（＝現実自己）である程度実現可能性のある理想自己を設定しなければならないからである。浦上（1996）は、Ginzberg（1951）らの「職業選択の発達段階」やSuper（1957）の「職業発達に関する12の命題」などの、主要なキャリア発達理論において言及されることの多いという、興味、価値観、能力を「自己概念の領域」としてとりあげ、就職活動を経た明確化や理解度の変化について測定している。つまり、現実自己の吟味とは、現在の自分（＝現実自己）がどのような興味・価値観・能力を持っているのか、などについての吟味を行うことであると考えられる。

また、その理想自己を実現させる環境としての、現実の社会的・経済的情勢、企業・組織の現状はどうであるのか、自分が描く理想自己は社会的に見ても実現可能であるのかという「現実状況の吟味」も必要となってくる。金井（2000）が「職業に関わるキャリアの問題を考える場合には、現在の経済状況を無視して話すことは出来ない。多くの職業に関わるキャリアは、経済活動を前提としており、経済状況がダイレクトに影響するからである」と述べている通り、社会的な現実状況について把握しておくことは、理想自己の実際の実現を考える上で重要な要素であるからである。Super（1957）の理論においては、職業選択とは自己と現実的な要因（「個人の特徴」という現実と「社会」という現実）との相互作用の過程であるとされており、この「個人の特徴」という現実、以上に述べてきた「現実自己」であり、「社会」という現実とは「現実状況」であるといえる。つまり以上に述べてきた「現実自己吟味」「現実状況吟味」は、Super

（1957）のいう現実吟味の過程をさらに詳細に捉えたものであると考えられる。

そして前述したように、このような現実自己や現実状況の吟味と同時に、理想自己の見直し、すなわち吟味が行われると考えられるが、これに関連して、足立（1990）は自己概念を職業的用語に翻訳する際の“意味的翻訳”の必要性を強調している。意味的翻訳とは、職業選択において、“現実の職業を通してなりたいたい自分（＝理想自己）から見た価値基準をいかに実現するのか”という問題を主体的に設定し、価値基準を満たす方向性で自己概念を職業的用語に翻訳することを示す。ここで“理想自己から見た価値基準を設定する”ことは、「自分は職業においてどうなりたいのか、どんな仕事かしたいのか」という吟味を行うばかりでなく、「～になりたい」「～という仕事をしたい」という表面的レベルからさらに掘り下げ、「『～になりたい』のはなぜか、それは自己にとって～におけるこの部分が重要な価値だから」、というように、自己にとってどの部分が核心的な価値で、どの部分が価値の裏打ちのない単なる憧れであるのかを見極めることであると考えられる。このような「職業において自分はどうなりたいのか」という吟味や、「職業において～になりたいのはなぜか」という吟味は、職業における理想自己を吟味することであると定義できる。実際の就職活動を進めていく過程に着目すると、以下のような仮説が導かれる。

仮説3：就職活動を進める中で、現実自己・現実状況・理想自己の吟味が起こる。

また、このような自己概念の吟味の過程はこれらの明確化を促進すると考えられる。浦上（1996）は就職活動経験者の中に活動を行っていく中で自分自身についての理解が促進されたこと、すなわち自己概念が明確化したことを報告するものは多い、と述べている。また、Grotevant（1987）は、自己概念と関連の深いアイデンティティについて、ある課題を探索していく中で、その課題領域におけるアイデンティティ形成が進行するモデルを提唱しており、高村（1997a, 1997b）は、日本の大学生の進路選択課題に焦点を当て、「職業選択を進めていく中で、自己への問い直しが進み、アイデンティティが形成される」という形でGrotevantのモデルを検証している。このように、わが国における就職活動における吟味の過程は、就職活動中の現実的な職業世界との出会いの中で継続して行われ、さらにその中で現実とのギャップに直面した際にはより切迫感を持って行われる過程であり、これらの過程を経て自己概念が明確化すると考えられる。自己概念の中でも特に指針的機能を示している理想自己に着目すると、以下の仮説が導かれる。

仮説4：就職活動を経験することで、理想自己が明確化する。

5. 本研究の目的

以上をまとめると、職業選択の過程には以下4つのプロセスが含まれると考えられる。まず自己概念に着目すると、何らかの理想自己を設定し、それを手がかりとして職業選択活動を行っていくこと、さらに、職業選択活動を進めて実際の職業世界と出会いながら、理想自己と現実とのギャップを認知して対処していくこと、理想自己・現実自己・現実状況の吟味を行うこと、そして、この活動を通じて理想自己を明確化していくこと、の4つである。そこで、本研究の目的は、就職活動を行った大学生への面接調査を通じ、以上の4つの仮説の検討を行うことにより、「理想自己と現実自己とのギャップ、理想自己と現実状況とのギャップの認知と対処」、「理想自己、現実自己、現実状況の吟味」「理想自己の明確化」の実態を明らかにし、これらの実態から探索的に就職活動における理想自己と現実との統合過程の仮説モデルを構成することとする。

方法

対象者

就職活動を行い、就職先を決定した大学4年生29人（男性12、女性17）。大学は、東海地方の1つの国立大学および3つの私立大学、内訳は国立大学男性9人、私立大学男性3人、国立大学女性11人、私立大学女性6人であった。なお、浦上（1996）は専門性の高い専攻では、就職先が限定されていることを学生自身が認識しそれに従った就職活動をするため、就職活動を通し再度自己や職業について考え直すことが起こりにくいのではないかと考察している。そこで、本研究では就職先の選択の幅が広い、いわゆる文系的な就職活動を行った人を対象とした。面接調査の時点で、調査対象者は全員就職先を決定していた。対象者が決定した就職先は、印刷、食品、金融、エンターテインメント、信販、IT、人材派遣、医療器具、旅行、メーカー、語学学校、手芸、などであった。（ただし、決定先について語らなかった対象者もいるためこれはすべてではない。）

調査期日

調査は2001年、就職活動が終了した8月から11月にかけて行われた。

調査方法

一対一の半構造化面接を行った。

手続き

まず、面接実施前に面接の目的とプライバシーを保護

すること、回答を拒否する権利がある旨を説明した文書を配布し、了解を得られた者のみが面接の対象者となった。ここでは全員の了解を得ることができた。その上で、第一著者が個別に面接を実施した。実施場所は大学内の実験室、大学内の広場（戸外）、レストラン、ファーストフード店などであった。プライバシーの保護を約束して、カセットテープでの録音を依頼し、承諾が得られた場合（27人）はテープレコーダーに記録され、得られなかった場合（2人）は面接者によって筆記で記録された。面接の所要時間は平均約60分であった。

調査内容

本研究の分析に用いられた面接調査の内容は以下の通りである。他に関連する質問がなされたが、本研究の分析には用いられなかった。（ ）内は、具体的質問内容である。なお本研究においては、就職活動期として、就職に関連して職業や自己について考えはじめる時期（具体的な行動はまだ行っていない時期）から就職先を決定するまでを扱った。

- ①面接時点ですでに就職先を決定しているか。
- ②就職活動初期の理想自己（「こんな仕事をしたい」「仕事においてこういう風になりたい」というものを持っていたか。持っていた場合、それはどのようなものだったか。持っていない場合は、就職活動を進めていく中で、理想自己が見えてきたか。）
- ③理想自己を実現する方向性で就職活動を行ったか。
- ④理想自己の吟味（なぜそれをしたい/なりたいたのか、その中で大事な要素は何かということをよく考えましたか。）
- ⑤現実自己の吟味（今の自分（当時の自分）についてよく考えましたか。）
- ⑥現実状況の吟味（あなたが実際におかれていた社会状況、例えば経済状況や雇用情勢について、よく調べて現状を把握し、それについて考えてみましたか。）
- ⑦理想自己の明確化（職業の中で、自分はどんな人間になりたいのか、どんな生活がしたいのか、自分にとって大切な事は何かということが活動以前と比べてはっきりしたと思いますか。）
- ⑧理想自己と現実自己とのギャップの認知とそれへの対処（仕事においてこうなりたいたいことを実現するにあたって「今の自分」との間で、難しさを感じましたか。感じた時にどのように対処しましたか。）
- ⑨理想自己と現実状況とのギャップの認知とそれへの対処（仕事においてこうなりたいたいことを実現するにあたって「現実の社会状況」との間で、難しさを感じましたか。感じた時にどのように対処しましたか。）

結果の整理

録音された面接記録を逐語録に起こし、データとした。面接記録が録音できなかった場合は面接時の面接者による筆記記録をデータとした。

結果

1. 理想自己の方向指示機能および理想自己の内容の検討（仮説1の検討）

まず、逐語録および筆記記録のデータを調査対象者ごとに検討し、就職活動初期の理想自己（調査内容②）、および理想自己を実現する方向性で就職活動をしたか（調査内容③）、について評定した。その結果、全29人中、就職活動初期に理想自己を持っていたとするのは、24人（82.8%）で、その中で理想自己を実現させる方向で活動したのは、23人（全調査対象者中79.3%、理想自己を持っていた人のうち95.8%）であった。すなわち、就職活動初期に、およそ8割の学生は何らかの形で理想自己を持っており、また、理想自己を持つほとんどの学生がそれを実現させる方向性で活動したことが明らかになった。ここから、「就職活動を行う人は職業における理想自己を持ち、それを実現することを目指して活動を行っている」という仮説1はほぼ支持されたといえる。なお、23人中の1人については、その後の回答が不明確であったので、以下では22人について分析を行った。

就職活動初期の理想自己（調査内容②）は、得られた回答をまず具体的か抽象的かの2つに大別したのち、9つのカテゴリーに分類した。手続きとしては、まず第一著者が得られた回答からカテゴリーを作成し、それに従って第一著者と心理学を専攻する大学院生1人が個別に分類した。両者の一致率は86.5%であった。一致しなかったものは、二人の協議により分類した。結果を表1に示した。理想自己の内容としては具体的なものと抽象的なものがみられたが、具体的なものは職業的用語に翻訳されている自己概念であるといえる。理想自己を複数持っている人が、半数以上（14人、63.6%）であり、初期の段階では理想自己イメージが一つに焦点化していない人が多いことが明らかとなった。複数の理想自己イメージに関して、具体的と抽象的の両者を併せ持っていた人が7人（50.0%）であり、また具体的イメージと抽象的イメージが、抽象的イメージを実現しうる形で具体的イメージを持つというように両者が関連付けられていた。このことから、具体的イメージと抽象的イメージがある程度まとまりを持った形で保持されていることが明らかとなった。これは、足立（1988）が理想自己について、「相互に関連しながら階層構造をなしている事が多いであろう」と予想している事にも一致する結果であった。

表1 就職活動初期の理想自己イメージ（複数回答）

分類	反応例	人数	割合
具体的イメージ	業界	マスコミ、旅行業、情報系	10
	職種	営業、法務	4
	職業名	銀行員、グランドホステス、ジャーナリスト	3
	会社名	J社	1
抽象的イメージ	働くパーソナリティ像	ばりばり仕事したい、専門的な人、仕事のできる人	9
	キャリアパスベクトルタイプ	キャリアアップとかできるような、長く働きたい、結婚してもずっと仕事したい	3
	仕事を行う上で使うもの/手段/対象	人と接する仕事、パソコン使いたい、英語を使った仕事をしたい	3
	働く場所	海外で働ける日本の会社で働きたい	1
	働く形態	職業と女性としての生活を両立したい	1

注）割合は22人中理想自己イメージを持っていた人数の割合を示す（%）

2. 理想自己と現実自己とのギャップおよび理想自己と現実状況とのギャップの認知（仮説2の検討）、それらへの対処方法の分析

次に、理想自己を持っておりそれを実現させる方向性で就職活動を行った学生（分析対象の22人）が、理想自己と現実自己とのギャップの認知とそれへの対処（調査内容⑧）および理想自己と現実状況とのギャップの認知

とそれへの対処（調査内容⑨）について分析した。理想自己と現実自己とのギャップを感じたと回答したのは18人（81.8%）、理想自己と現実状況とのギャップを感じたと回答したのは12人（54.5%）であった。両者のギャップを総合すると、何らかのギャップを感じたと回答したのは19人（86.4%）であった。従って、就職活動を行う中で理想自己と現実自己とのギャップを認知していると

表2 認知された理想自己と現実自己・現実状況とのギャップ（複数回答）

ギャップの対象	分類	反応例	人数	割合	
現実自己とのギャップ	パーソナリティの側面	適性・性格(就職活動中の)	面接に通らなくて向かないのかな	3	15.8
		適性・性格(企業に入ってから)	(営業が)性格的に向かないかな	2	10.5
		知識	知らなさすぎた、情報不足	2	10.5
		能力(就職活動中の)	TOEICの点数が伸びなかった	6	31.6
		能力(企業に入ってから)	今の自分は人の心を分かってあげられる人じゃない	8	42.1
	指条自 向件己 性・の	仕事はそんなに重要視していないのに、ばりばり出来るかという、出来ない。給料がすごく悪いって聞いてやめた	3	15.8	
	外的属性	大学のハンデ。K学部というハンデ。ホテルは顔重視	4	21.1	
ギ現実 ツ状 ブ況 との	採用人数の少なさ/競争率の高さ	募集の人数が限られ、勝ち抜いていくのが厳しい	6	31.6	
	地域的なハンデ	東京と大阪しか説明会開かない	1	5.3	
	女性であるための困難	女の人が入っていきにくい世界なのかな。女子採用少ない	6	31.6	
	経済状況(不況)	本年度は探っていないと言われることが多かった	2	10.5	
	なりたいイメージと現実にある仕事とのズレ	思い描いている仕事を現実に見つけるのが難しい	1	5.3	

注）割合は19人中そのギャップを認知した人数の割合を示す（%）

いう仮説は支持されたが、理想自己と現実状況とのギャップ認知についてはこの結果から明確に結論付けられる事はない。よって、仮説2は一部支持されたといえる。以下ではさらに、この19人についてどのようなギャップを認知しているか、ギャップに対してどのように対処しているのかを分析した。

1) 認知されたギャップ

学生がどのようなギャップを認知したかについて、得られた回答をいくつかのグループに分類した。手続きとしては、まず第一著者が得られた回答からカテゴリーを作成し、それに従って第一著者と心理学を専攻する大学院生1人が個別に分類した。両者の一致率は87.0%であった。一致しなかったものは、二人の協議により分類した。結果を表2に示した。

2) どのような対処を行ったか

上記のようなギャップを感じた時に、理想自己と現実自己とのギャップへの対処および理想自己と現実状況とのギャップへの対処（調査内容⑧、⑨）について、回答を分類した。手続きとしては、まず第一著者が得られた回答からカテゴリーを作成し、それに従って第一著者と心理学を専攻する大学院生1人が個別に分類した。両者の一致率は81.7%であった。一致しなかったものは、二人の協議により分類した。結果を表3に示した。これらの対処カテゴリーのうち、現実自己とのギャップである「現実自己を理想自己に近づける」対処は、何らかの努力を行うことで理想自己に現実自己を近づけようとする対処であり、「理想自己を現実自己に近づける」対処は

逆に理想自己を現実自己に合わせて調節するという対処である。また、現実状況とのギャップである「現実状況を理想自己に近づける」対処は、理想自己を実現するために現実状況に対して何らかの働きかけをする対処であり、「理想自己を現実状況に近づける」対処は、理想自己を現実状況に合わせて調節するという対処である。これら4つの対処は、Lazarus&Folkman（1984）のいう「問題解決対処」、つまり理想自己と現実とのギャップに対して積極的に統合のための努力をする対処であるといえる。一方で、理想自己と現実自己とのギャップおよび理想自己と現実状況とのギャップの両者において、「具体的な作業はせず内的な作業のみ行う」、つまりギャップに対して具体的に対処するのではなく、内的心理的に自分自身を説得しようとしたり感情を処理するというカテゴリーや、「理想自己実現を活動の目標とするのをやめる」という対処カテゴリーも見られた。これら二つの対処はLazarus&Folkman（1984）のいう「情緒的対処」にあたる。この情緒的対処は、理想自己と現実を「統合する」ための対処とはいえず、従来問題行動とされがちだが、Lazarusらは問題解決対処と情緒的対処は車の両輪と述べており、バランスが重視されると考えられる。結果でも、問題解決対処と情緒的対処の両方を行っている人が10人おり、実際の場面でも両者の対処を組み合わせ用いられる場合が多いことが示された。その他でも、「現実自己を理想自己に近づける」と「現実状況を理想自己に近づける」という、現実自己や現実状況に働きかけて理想自己の実現を目指す方向性の対処と、「理想自

表3 ギャップを統合するための対処方法（複数回答）

ギャップ	対処のパターン	対処の内容	反応例	人数	割合
現実自己とのギャップ	現実自己を理想自己に近づける	採用試験対策	（自己PRや志望動機を）何回も書いて人に聞いてもらったり、付け加えてもらったり。友達同士で面接対策。	6	31.6
		自己理解を深める	どうしてやりたいんだっていうのを再確認。なりたい自分のためには何が足りないか（分かった）。	3	15.8
		勉強する／調べる	本を買って読んだり。簿記とかとった。	5	26.3
	理想自己を現実自己に近づける	理想自己イメージを現実自己に近づける	自分が思い描いていることも考え直したり。	1	5.3
		受験する数を増やす・選択の幅を広げる	違う方向も同時に進める。	1	5.3
		合わない企業を選択肢からはずす	ギャップを感じた会社は捨てていく。	1	5.3
	具体的な行動はせず、内的な作業のみ行う	認知的処理によるギャップの保留	いつかは成長はするだろう。やればできると思いこませる。会社に入ってしごいてもらえばどうかなるかな。	7	36.8
		感情処理	友達と話し合っ、愚痴を言う。友達にしゃべってみんな一緒だなみたい。	3	15.8
	理想自己実現を活動の目標とするのをやめる	あきらめる	あきらめもした。やめた。	2	10.5
	現実状況を理想自己に近づける	理想自己実現のため現実状況に働きかける	面接で‘受ける’ためにレポートを作成。自分を振り返って売り込める要素を書き出す。	6	31.6
現実状況とのギャップ	理想自己を現実状況に近づける	理想自己イメージを現実状況に近づける	社会の向きを知り、全然違うところにいた自分を近づける。	1	5.3
		受験する数を増やす・選択の幅を広げる	受ける企業数を増やす。	3	15.8
		複数要素で構成された理想の中の重点を移す	（女性を）大切にしてくれ、自分が成長できる会社に向かって変えていった。	1	5.3
	具体的な行動はせず、内的な作業のみ行う	認知的処理によるギャップの保留	努力してもできない部分が多い。	2	10.5
		感情処理	両親に励ましてもらったり、仲間で励ましあう。	6	31.6
	理想自己実現を活動の目標とするのをやめる	理想自己実現を先延ばしにする	今その仕事になれなくても、転職も出来るかな。	2	10.5
		あきらめる	入れなかった会社はあきらめた。	1	5.3

注)割合は19人中その対処を行った人数の割合を示す(%)

己を現実自己に近づける」と「理想自己を現実状況に近づける」という理想自己を現実自己や現実状況に合わせて調節する対処の両方向の対処を行っている人が6人いた。また、全カテゴリーについて検討すると、19人中13人が二つ以上の対処方略を用いていた。つまり、半数以上の学生が、一つだけでなくいくつかの方向からギャップを統合するための何らかの対処をしていることになる。これらの結果から、ギャップに対して、一つだけでなくいくつかの方向から、また様々なパターンの対処を組み合わせる多面的に対処している場合が多いことが示された。

3. 理想自己・現実自己・現実状況の吟味（仮説3の検討）

理想自己の吟味（調査内容④）については、22人中19人（86.4%）が吟味したと回答した。これには、本研究で想定していた活動の方向性を決めるためという理由だけでなく、「（採用）面接で聞かれるから」など必要に迫られて考えざるを得ないという事情があるようであったが、たとえ自発的に考えはじめたわけではなくとも、就職活動が理想自己について掘り下げてみる契機となっていることがうかがわれた。

現実自己の吟味（調査内容⑤）については、21人（95.5%）が吟味したと回答した。

現実状況の吟味（調査内容⑥）については22人中10人（45.5%）が吟味したと回答しているが、理想・現実の両自己概念の吟味に比較して少ない。これは、社会や現実というより自分が何をしたいかということが重要な基準であるという回答や、現実の状況は自己がコントロールできるものではないため考えても仕方がない、といった回答に見られるように外的な状況ではなく自己の基準を重視したり、現実状況はコントロール不能であるといった考え方が影響しているものと考えられる。

以上の結果から、吟味の過程について、理想自己と現実自己については「就職活動中に吟味が行われている」という仮説3が支持されたといえるが、現実状況については支持されなかった。

4. 理想自己明確化（仮説4の検討）

理想自己の明確化（調査内容⑦）については、22人中19人（86.4%）が理想自己が明確化したと回答した。本研究では、具体的な明確化の内容についての質問が含まれていないため、具体的にどのように明確化したかについて論じることはできないが、少なくとも本人の認知レベルにおいて、就職活動を経験することで、理想自己が明確化するという仮説4は支持されたといえる。具体的

な明確化の内容等についての検討が今後必要である。

5. 理想自己と現実自己、理想自己と現実状況の統合過程に関する仮説モデル構成の試み

以上の仮説に沿って、面接対象者の理想自己の有無、吟味、ギャップの認知、対処およびその結果としての理想自己の明確化の状況を示したのが表4、表5である。まず理想自己と現実自己との間において、「理想自己と現実自己とのギャップ」を認知し対処したと回答した18人全員が、「現実自己吟味」を行ったと回答した。同様に、「理想自己と現実自己とのギャップ」を認知し対処したと回答した18人中16人（88.9%）が、「理想自己吟味」を行ったと回答し、「理想自己吟味」を行った16人中14人（87.5%）が、「理想自己が明確化」したと回答した。

一方、理想自己と現実状況との間において、「理想自己と現実状況とのギャップ」を認知し対処したと回答した12人中7人（58.3%）が「現実状況吟味」を行ったと回答した。同様に、「理想自己と現実状況とのギャップ」を認知し対処したと回答した12人中11人（91.7%）が「理想自己吟味」を行ったと回答し、「理想自己吟味」を行った11人中10人（90.9%）が、「理想自己が明確化」したと回答した。

表4 面接対象者の理想自己の有無、ギャップ認知、対処、吟味、明確化の人数（理想自己と現実自己）

面接対象者	理想自己の有無	理想自己を実現すべく活動したか	理想自己と現実自己とのギャップを認知し対処したか	理想自己を吟味したか	現実自己を吟味したか	理想自己が明確化したか (理想自己吟味ありの人)	理想自己が明確化したか (現実自己吟味ありの人)
29人	有 24人 (82.8%)	Yes 23人 (95.8%) *ただし以下の分析では22人	Yes 18人 (81.8%)	Yes 16人 (88.9%)	Yes 18人 (100.0%)	Yes 14人 (87.5%)	Yes 16人 (88.9%)
						No 2人 (12.5%)	
						Yes 2人	
				Yes 2人			
				No 1人			
			No 4人 (18.2%)	Yes 3人	Yes 3人	Yes 1人	No 1人
			No 1人	No 1人	Yes 1人	No 1人	
			分析不能 1人				
			No 1人(4.2%)				
			無 5人 (17.2%)				

注)太字は当該カテゴリーの中で割合の大きい方を示す

表5 面接対象者の理想自己の有無、ギャップ認知、対処、吟味、明確化の人数（理想自己と現実状況）

面接対象者	理想自己の有無	理想自己を実現すべく活動したか	理想自己と現実状況とのギャップを認知し対処したか	理想自己を吟味したか	現実状況を吟味したか	理想自己が明確化したか (理想自己吟味ありの人)	理想自己が明確化したか (現実状況吟味ありの人)		
29人	有 24人 (82.8%)	Yes 23人 (95.8%) *ただし以下の分析では22人	Yes 12人 (54.5%)	Yes 11人 (91.7%)	Yes 7人 (58.3%)	Yes 10人 (90.9%)	Yes 7人 (100.0%)		
					No 5人 (41.7%)		Yes 3人		
							No 1人(0.1%)	No 2人	
				Yes 1人					
			No 10人 (45.5%)	Yes 8人	Yes 3人	Yes 7人	Yes 3人		
					No 7人		No 1人	Yes 6人	
							Yes 2人		No 1人
				分析不能 1人					
			No 1人(4.2%)						
			無 5人 (17.2%)						

注)太字は当該カテゴリーの中で割合の大きい方を示す

以上の結果から、面接対象者の大多数が、就職活動を進めるにあたり理想自己を持ち、それを指針として活動を行い、活動中に理想自己と現実とのギャップを認知し、それに対処し、理想自己・現実自己・現実状況の吟味が起こり、活動を通じて理想自己が明確化していくことが想定された。ただし、「理想自己と現実状況とのギャップ認知」については、54.5%と半分強が認知したにすぎない。しかし認知した後のプロセスとしては、「理想自己吟味」につながり、「理想自己明確化」につながるプロセスが示されている。一方、「理想自己と現実状況とのギャップ認知・対処」から「現実状況吟味」へのつながりも58.3%と半分強にとどまっている。ここから、「現実状況とのギャップ」を認知した際の見直しの作業は、どちらかという「現実状況吟味」よりも「理想自己」という自己概念の吟味に焦点づけられるようである。これは、前述したような、外的な状況ではなく自己の基準を重視したり、現実状況はコントロール不能であるといった考え方が影響しているものと考えられる。ただし、「理想自己と現実状況とのギャップ認知」した際の「現実状況吟味」は、理想自己吟味と関連しあって行われていると考えられ、その意味において「現実状況吟味」も重要であると考えられる。

また、本研究ではギャップを認知した後のプロセスに着目したが、表4、表5ではギャップを認知しなくても吟味が行われるケースがあることも示されている。これについては以下のように考えられる。まず、就職活動における吟味の過程は、いわゆる「自己分析」という形で一般に行われているものである。また、本研究の面接対象者でも「面接で尋ねられるために自己について考えざるを得ない」という回答が見られた。これらの吟味は、本研究で焦点を当てているギャップを認知した際の「見直しとしての吟味」とは異なる吟味であると考えられ、どのような場合に行われる吟味であるかという、吟味の質的な差異について今後検討する必要がある。

以上を含め、これらのプロセス間の因果関係を想定してモデル化したのが図1である。

図1は、まず就職活動初期における理想自己と現実自己、理想自己と現実状況がそれぞれ出会うことにより、それらの間のギャップを認知する。理想自己と現実自己の間では、適性などのパーソナリティの問題や自己の条件や指向性とのギャップ、大学名や容貌といった外的属性などにギャップを感じる。また、理想自己と現実状況の間では、採用人数の少なさや地域的ハンデ、女性であること、不況であること、なりたいたい仕事現実には

図1 理想自己と現実自己・現実状況の統合過程に関する仮説モデル

ないというギャップを感じることになる。そしてこれらのギャップを統合すべくいくつかの対処が行われる。理想自己と現実自己とのギャップに対処する方法としては、現実自己を高めて理想自己に近づける対処、理想自己を現実自己に合わせて調節する対処、いつかはできるようになるといった認知的な作業、理想自己実現を就職活動の目標とするのをやめる対処の4つが大学生の対処方法として用いられる。一方、理想自己と現実状況とのギャップに対処する方法としては、現実状況に働きかけて理想自己実現を目指す対処、理想自己を現実状況に合わせて調節する対処、理想自己実現を就職活動の目標とすることをやめる対処が見出された。これらのギャップの認知とギャップへの対処の活動を通じて、なぜそれが理想なのか、現実の自分は実際どうなのか、就職を取り巻く環境はどうかなど、理想自己・現実自己・現実状況の吟味が行われ、同時に理想自己と現実自己、理想自己と現実状況がすりあわせられ、統合されることにより理想自己の明確化につながることを示した。

考察

本研究の目的は、職業選択場面として大学生の就職活動を選び、「理想自己と現実とのギャップ認知」、「ギャップへの対処」、「理想自己・現実自己・現実状況の吟味」、「理想自己の明確化」の実態を明らかにし、これら

を用いて、職業選択のプロセスを、理想と現実の統合という観点から描き出すことにあった。具体的には、就職活動を行った大学生を対象に面接調査を実施し、1) 彼らが就職活動を職業的理想自己を実現するべく行っている、2) 就職活動中に理想自己と現実自己とのギャップおよび理想自己と現実状況とのギャップに直面し、それに対処している、3) 理想自己、現実自己、現実状況の吟味を行っている、4) 理想自己が明確化されているという仮説について、探索的に検討を試みた。分析の結果、面接対象者の8割以上がほぼ仮説どおりに、就職活動を通じて、職業的理想自己を実現するべく活動し、就職活動中に理想自己と現実自己とのギャップおよび理想自己と現実状況とのギャップに直面し、それに対処し、理想自己、現実自己、現実状況の吟味を行い、理想自己が明確化したと報告した。これらの知見をもとに、大学生が就職活動を通じて、理想自己と現実自己および理想自己と現実状況を統合し、理想自己を明確化する過程についての仮説モデルを提示した。

本研究の結果は、就職活動のプロセスを、理想自己と現実とのギャップの認知、理想自己・現実自己・現実状況の吟味、理想自己が明確化するという視点から捉えることに意義があることを示したといえ、就職活動を行う学生の支援という視点から見た時、ギャップを認知した際に、それがどのようなギャップであるかを整理し、そ

こから自己吟味や現実状況の吟味へと導く働きかけの必要性を示唆するものと考えられる。

しかし、本研究では個々のプロセスが存在するかどうかを明らかにするにとどまり、実際に活動を行っている一人一人の中で、どのようなメカニズムでこれらの概念がつながりあっているかは明らかではない。今後、これらの関連性が実際に就職活動を行う学生の中で生じているのかどうかを検討していく必要があるだろう。

また、本研究の面接データは、就職が決まった時点において過去を振り返ったレトロスペクティブなものであるため、プロスペクティブな研究の必要性が指摘される。

加えて、本研究では少人数の面接データに基づいて質的に分析・解釈を行ったため、上述したような方法論的な問題を整理した上で、さらに数量的な方法によって本研究の結果を検討することが必要である。モデルについても数量的な検討を行い、さらに精緻化していくことが必要である。

そのような数量的研究と並行して、本研究の面接対象者に追跡調査を行い、以下のことを明らかにしていくことが考えられる。第一に、就職活動期に明確化した理想自己が、実際に職業生活を送る上でどのような意味を持っていると考えられるか、第二に、実際の職業生活を送る中で、理想自己がどのように変化していくのかである。これらが明らかになることにより、就職活動期に理想自己を明確化することの意義を検討することができると考えられる。

また、本研究では理想自己を持っていたと回答した人のみ扱ったが、持っていなかった、あるいは持っていたが実現方向で就職活動をしなかったという人が6人(20.7%)存在しており、これらについても検討し、理想自己を持っていた人と比較して、就職活動の過程および理想自己明確化についてどのような差異があるかを明らかにすることがあげられる。

引用文献

- 足立明久 1988 進路発達における自己実現の過程と構造：メタ認知的考察 進路指導研究, **9**, 19-27.
- 足立明久 1990 “自己概念の職業的用語への翻訳”の過程に関する認知構造 進路指導研究, **11**, 1-9.
- 足立明久 1995 職業的自己実現と職業的同一性の各概念の具体化—進路の指導と相談の実践的方法論のために— 進路指導研究, **16**, 1-9.
- 安達貴美子・菅宮正裕 2000 自己像と自尊感情および自己成長意欲との関連について—理想自己をとらえる際の新たな観点を加えて— 茨城大学教育学部紀要 (教育科学), **49**, 143-155.
- Ginzberg,E.et al. 1951 *Occupational choice : An approach to a general theory* Columbia Univ.Press.
- Grotevant,H.D. 1987 Toward a process model of identity formation. *Journal of Adolescent Research*, **2**, 203-222.
- 梶田淑一 1988 自己意識の心理学[第2版] 東京大学出版
- 金井篤子 2000 キャリア研究における発達の視点の意義 小嶋秀夫・速水敏彦・本城秀次(編) 人間発達と心理学 金子書房 Pp. 82-89.
- Lazarus,R.S.,&Folkman,S. 1984 *Stress, appraisal, and coping*. New York:Spring Publishin & Company,Inc. (本明寛・春木豊・織田正美(監訳) ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究— 実務教育出版 1991)
- 水間玲子 1998 理想自己と自己評価および自己形成意識の関連について 教育心理学研究, **46**, (2), 131-141.
- Rogers,C.R. 1959 A theory of therapy, personality, and interpersonal relationships, as developed in the client-centered framework. In S. Koch (Ed.), *Psychology ; A Study of Science, Vol.3. Formation of the Social Context*. NewYork : McGraw-Hill. Pp.184-256. (伊藤博編訳 1967 ロジャーズ全集第8巻：パースナリティ理論 岩崎学術出版社)
- Super,D.E. 1957 *The psychology of careers*. Harper & Brothers. (日本職業指導学会訳 職業生活の心理学 誠信書房 1960)
- 坂柳恒夫 1990 進路指導におけるキャリア発達の理論 愛知教育大学研究報告, **39** (教育科学編), Pp. 141-155.
- 高村和代 1997a 課題探求時におけるアイデンティティ変容プロセスについて 教育心理学研究, **45**, (3), 243-253.
- 高村和代 1997b 進路探究とアイデンティティ探究の相互関連プロセスについて—新しいアイデンティティプロセスモデルの提案— 名古屋大学教育学部紀要 (心理学), **44**, 177-189.
- 浦上昌則 1996 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から— 教育心理学研究, **44**, (2), 195-203.
- 若林満 1994 現代青年の進路選択を規定するもの 久世敏雄(編) 現代青年の心理と病理 福村出版 Pp. 139-158.

山田剛史 2002 理想－現実自己不一致における適応的・自己形成的側面に関する研究 神戸大学発達・臨床心理学研究, **2**, 23-37.

山田剛史 2004 理想自己の観点からみた大学生の自己形成に関する研究 パーソナリティ研究, **12**, (2), 59-72.

(平成17年7月19日受稿, 平成18年2月6日受理)