就職活動を通しての自己成長

——女子短大生の場合——

浦 上 昌 則¹

DEVELOPMENT OF SELF-GROWTH MOTIVATION IN THE CAREER EXPLORATION PROCESS

——Among women's junior college students——

Masanori URAKAMI

It appears that students develop their motivation for self-growth through career exploration process. This study explored the relationships among career decision-making self-efficacy, vocational exploration activities and self-growth motivation in career exploration processes. Subjects were 224 women's junior college students majoring in liberal arts. Data were collected on two occasions in the process. At the beginning of a job-searching, the career decision-making self-efficacy expectations were measured. Eight months later, the questionnaire measuring the activity of vocational exploration and the change in self-growth motivation in their exploration process was administered to the students. These data were analyzed using covariance structure analysis. The results indicated that self-growth motivation was directly predicted by the career decision-making self-efficacy, and two factors of vocational exploration activity, i.e. collecting and integrating information about self and vocation, and reconsidering one's own vocational exploration activities. The career decision-making self-efficacy had a significant effect on all vocational exploration activity factors. Based on these results, the meaning of vocational exploration activity in the career development was discussed.

Key words : career exploration process, career decision-making self-efficacy, vocational exploration activity, self-growth motivation, women's junior college students.

問題と目的

大学・短大における進路指導は、現実的には、就職希望者に自分に最も適した就職先を発見させ、そこへ就職することを援助する、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、特に女子短大生に対しては、有効求人倍率が1倍を大

きく下回る状況が続いている。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、その限界につきあたっているといえよう。

進路指導は、文部省(1983)や日本進路指導学会(藤本, 1987)による定義にも見られるように、理念的には、進路選択の結果よりも進路選択に必要な力や選択過程自体を重視している。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)、人生における労働者以外の様々

¹ 名古屋大学大学院教育学研究科 (Graduate School of Education, Nagoya University)

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, 職業をも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。このようなことがらを簡潔にまとめれば, 進路指導においては, 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が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は, 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であることも明らかである。

このような点から考えれば, 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を得ることができ, その何かを得るための援助を行うといった視点も必要と考えられる。

では実際に就職活動を経験した者は, はたして, その活動を通して, 進路指導において重要視されるような何かを得たと感じているのであろうか。また, どのような活動が, その何かを得ることに結び付いているのであろうか。近年は就職に関する雑誌や書籍が多数発刊されており, その中の就職活動経験者の経験談に, このような問いかけに対する回答の一端を見ることができ²。この点に関しては, 研究のアプローチは十分になされていないが, 上述の進路指導の理念から考えれば, そこには検討されるべき重要な課題が含まれていると思われる。

本研究では, この点の検討を目的とするが, それに先立ち, 以下の2つの点を明らかにしておくべきであろう。1つは, 進路指導において重要視されるものの測定に関する点である。そして他の1つが, 就職活動中にどのような活動が行われているのかを明らかにすることである。

まず第1に, 進路指導において重要視されるものを, 何をもって測定するかという点について検討する。進

路指導論的見地にとどまらず, 近年は発達論・学習論においても生涯という視点が導入されつつある。さらにこの生涯という視点には, どのようなキャリアを選択しようとも, そのキャリアでの自己実現をするために, 自らをより高めていこうとする態度や力が重要視されているという, 一致した点があると考えられる。このような態度や力が形成されることによって, 個人が職業を含む自らの人生のあらゆる側面に, 主体的, 開発的に関与するようになることが期待されよう。

また, 就職活動経験者の語る内容にも, これに沿ったものが多く含まれる。例えば, “自分を振り返り, これから何をしたいのか, 何ができるのか”を考えたであるとか, “私自身が成長できる会社”を基準に就職先の選択をした, などの報告がこれに該当しよう。これらの内容は, 就職活動を通して自らをより高めていこうとする態度や力が形成されたことを直接的に示すものではないが, その活動中に, 自己を高めようとする意識が働いていたことを十分に示すものと考えられる。

以上のような背景から, 自らをより高めていこうとする態度や力は, 生涯を見据えた進路指導における重要な介入目標であり, また就職希望者が活動中に意識するものでもある。そのため, これを進路指導において重要視されるものの指標とすることは妥当といえよう。

このような態度や力については, これまでに, 自己指導能力(例えば, 江川, 1985), 自己教育力や自己学習能力(例えば, 北尾, 1994; 波多野, 1980), 自己実現(self-actualization)力(例えば, 足立, 1995), 効力感(例えば, 波多野・稲垣, 1981; 浦上, 1993), 自己成長力(速水・西田・坂柳, 1994, 1995)などと, 様々な言葉で表現されてきている。これらの概念は, 全て自らのキャリアでの自己実現をするために, 自らをより高めていこうとする態度や力と, 何らかの関連を持つ。しかし, 自己指導能力については, その測度未確立の問題が, 自己教育力や自己学習能力については, 学習という特定の領域への傾斜という問題がある。自己実現力と効力感には統制可能性という共通点があり, 自らをより高めていこうとする態度や力の形成に必要なものと考えられるが, それらが自らを高めようとする態度や力と同じ意味内容を指しているとは言い難い。そこで本研究では, 自己成長力という概念に着目する。

自己成長力という概念は, 速水・西田・坂柳(1994)によって提案されたものであり, “自ら自分自身を伸ばしていこうとする力”と定義される。この概念は, 先に併記したいくつかの概念よりも, 自らをより高めて

² 本研究を行うにあたり, 「就職ジャーナル」(リクルート)などの就職雑誌や, 「面接の達人'97先輩の金言集」(中谷彰宏'1995ダイヤモンド社)などの就職関連書籍を参考にした。なお, このような就職関連の情報誌に掲載された情報には, 編集された可能性や情報の信頼性に対する疑問が残るが, これまでの筆者の面接経験や, 大学・短大等の教員の経験に基づいた意見と比較した上で, その多くは妥当なものと判断し, 参考にした。

いこうとする態度や力という、本研究で着目する測定対象との対応の程度が高い。また、この自己成長力という言葉は、“意欲と意志の形成”という動機づけの側面に限定した言葉（速水・西田・坂柳，1994）として用いられている。この自分を伸ばしていこうとする意欲と意志の形成は、開発的な進路指導が目的とするところとも合致している（三川，1996）。このように自己成長力という概念は、自らをより高めていこうとする態度や力を十分に代表するものであり、そこで、この概念を用いて就職活動中に得たものの指標とする。

第2に、就職活動中にどのような活動が行われているのかを明らかにしなければならない。すなわち、就職活動の内容と程度についての指標が必要である。これまでの研究においては、主観的な指標がいくつか提案されている。例えば Stumpf, Colarelli & Hartman (1983) は、進路探索における信念、探索過程、探索後の反応の、大きく3つの内容について測定する Career Exploration Survey を開発している。また浦上(1996b) は、多様な就職活動に対する遂行の程度を指標として就職活動を分類し、自己や職業について考え、統合していくことを示す「自己と職業の理解・統合」行動と、具体的な就職活動を計画したり実行したりすることを示す「就職活動の計画・実行」行動の程度を測定する尺度を作成している。

ところが、就職活動経験者の報告にはあるが、これらの尺度の中では項目化されていない行動群があると考えられる。就職活動経験者による報告の中では、就職活動を行う中で“自分には仕事として何ができるのだろうか”ということを再考したであるとか、“活動がうまくいかない理由は何なのだろうか”などと考えることが多いことを指摘できる。これは、ある程度就職活動が進行した時点での、自らの「就職活動に対する振り返り」と命名できるような行動群である。なお、先の Career Exploration Survey には、探索後の反応という項目群があるが、そこでは得られた情報への満足度やストレスが着目されており、ここに指摘するような行動は含まれていない。

自らの就職活動を振り返ることについては、その時に再考したことや、そこで生まれた疑問を自ら解決していくことで、“自分が一回り大きくなった”ように感じたことを報告する就職活動経験者が見受けられる。この“自分が一回り大きくなった”というような報告は、先の自己成長力の増大とも関連が深いと考えられる。このため、自分自身や自分の行ってきた就職活動を振り返ることは、自己成長力の増進に影響すると仮

定することができよう。そこで本研究では、この「就職活動に対する振り返り」に関する行動にも着目し、「自己と職業の理解・統合」と「就職活動の計画・実行」という浦上(1996b)の行動分類と合わせて再度検討を加え、活動の指標として用いる。

なお、就職活動に関する客観性が明白な指標としては、会社資料の請求回数や企業セミナーへの参加回数、就労している先輩との接触回数などを指摘できよう。このような指標は重要な意味を持つものと考えられるが、本研究で重要視する、自分自身や自分の行ってきた就職活動を振り返ることを測定することは難しい。そのため、本研究ではこのような指標は採用しないこととする。

ところで、近年では進路選択行動を規定する要因として、Bandura (1977) の提唱した自己効力の概念が注目されている。Taylor & Betz (1983) は、この自己効力を進路選択行動に適用し、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、進路選択に対する自己効力 (Career Decision-Making Self-Efficacy) という概念を提唱している。この理論にしたがうと、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くと仮定される。これまでにも、この仮定についての研究がいくつか行われており、自己効力が進路選択行動に影響していることを示す結果が報告されている (Blustein, 1989; Solberg, Good, Fisher, Brown & Nord, 1995; 浦上, 1994, 1996b など)。このような研究成果から、本研究で注目する就職活動に関連して、それを導く要因として進路選択に対する自己効力が重要であるといえよう。

以上の、自己成長力と就職活動、および進路選択に対する自己効力のそれぞれに対する検討を踏まえると、進路選択に対する自己効力が就職活動に影響を与え、さらに就職活動によって自己成長力が影響を受けるといふ、一連の流れを仮定することができる。また、この一連の過程をより細かく考えれば、さらに(1)進路選択に対する自己効力は、どのような就職活動にも影響する。(2)「自己と職業の理解・統合」行動と「就職活動の計画・実行」行動は、並行する行動群である。なぜなら、これらは相関関係にあると推測されるが、一方で因果関係を示す経験的論及、先行研究がないためである。(3)「就職活動に対する振り返り」行動は、その他の就職活動の後に生起する。(4)就職活動は自己成長力に影響を与える。(5)進路選択に対する自己効力と自己成長力共に、自己の力についての判断であるため、就職活動初期の進路選択に対する自己効力は自己成長

力の変化に直接影響する、などのいくつかの下位の仮定から構成されることができると考えることができる。これらの仮定から、進路選択に対する自己効力から、就職活動、自己成長力へと至る因果モデルを構築することができよう。

本研究では、上述のモデルについて検討することが目的であるが、就職活動の目的でもある就職内定先を得られたか否かという事実は、その因果関係の中でどのような位置にあるのかということについても考慮されるべきであろう。これについては、(6)就職活動は就職内定先の有無に影響を与える。(7)就職内定先の有無は、自己成長力に影響を与える、と仮定しておく。なぜなら、就職内定先を得るためには、積極的な就職活動が必要と考えられるからである。また内定を得た者は、それを1つのステップとして自己成長力をより高めるとも考えられるからである。

そこで、以上の(1)から(7)を踏まえ、まず分析の始発点となる因果モデルを作成した。パス・ダイアグラムを用いて表現したモデルをFIGURE 1に示す。本研究では、女子短大生を対象として、このモデルを始発に共分散構造分析を用い、進路選択に対する自己効力から自己成長力の変化に至る妥当な因果モデルを作成し、考察することを目的とする。

方 法

1. 調査対象

大阪府下の女子短大教養学科2年生に対し、以下に示す2回の調査が講義時間中に一斉に実施された。両調査ともに協力が得られ、かつ第1回調査時から第2回調査時の間に少しでも就職活動を行った224名を分析対象者とした。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。また調査対象校では、2年次には週1時間の就職指導に関連する授業が組まれ、さらに個別指導が行われているが、これらはすべての学生に平等に開かれている。

2. 調査時期および内容

第1回調査 1995年5月

進路選択に対する自己効力 浦上(1995)の作成した、進路選択場面で必要となる多様な行動に対応した自己効力を測定する尺度、30項目を用いた。回答は、「非常に自信がある」から「全く自信がない」までの4段階で求めた。なお浦上(1995)によれば、この尺度の α 係数は.882、2週間の間隔をとった検査—再検査間の相関係数は.814 ($p < .01$, $n = 150$)である。

第2回調査 1996年1月

(1)就職内定先の有無 調査時現在で、就職の内定が得られているか否かについて回答を求めた。その結果、第2回調査時において内定決定者は128名、未決定者96名であった。この就職内定先の有無については、内定を得ている場合を2、そうでない場合を1とする数値化を行った。なお、このような数値化を行った場合の平均値は1.57である。

(2)就職活動についての調査 浦上(1996b)の作成した尺度から、「自己と職業の理解・統合」を測定する5項目と、「就職活動の計画・実行」を測定する6項目を選出し、さらに「就職活動に対する振り返り」に対応すると考えられる5項目を加えた計16項目を用いた(項目についてはTABLE 1参照)。回答は、「よく、考えたり行ったりした」から「全く、考えたり、行ったりしなかった」までの4段階で求めた。

(3)自己成長力の変化 速水ら(1994)は自己成長力を測定する尺度として、能力、性格、体力の3つの成長の

FIGURE 1 本研究で仮定された始発モデル

方向性について、関心、意欲、遂行力の3つの階層から測定する尺度を作成している。この階層については、まず成長への関心があり、意欲がわき、さらに両者を満たした中での遂行力が成長への行動へと動機づけると仮定されている。本研究では、この速水らの尺度から体力自己成長力を除き、進路を考えるうえで重要である。生き方についての成長力を加えた3つの成長力の内容を設定した。そしてそれぞれの成長力について、関心、意欲、遂行力の3つの階層別に、それぞれに対応する就職活動中における意識の変化をとらえる尺度を作成した。項目例をあげると、能力的成長の関心としては「自分はどのような能力がすぐれているか、よく考えるようになった」、意欲としては「自分の能力を、今よりもっと伸ばしたいと思うようになった」、遂行力としては「自分の能力を伸ばすために、積極的に努力するようになった」などである。そして1つの成長力において、階層ごとに3項目ずつ、計9項目、3つの成長力で計27項目を用意した。回答は、それぞれの項目に対して、「ぴったりあてはまる」から「全くあてはまらない」までの4段階で求めた。

結果と考察

1. 分析に用いる指標の整理

まず、就職活動の仮定された3つの因子について検討する。このような場合、本来ならば確認的因子分析を用いるべきであるが、新たに加えた項目の一貫性などに疑問が残るので、今回は探索的な因子分析を行った。用意された全16項目について、「よく、考えたり行ったりした」を4点、「全く、考えたり、行ったりしなかった」を1点とする得点化を行った後、因子分析を施した（一般化された最小二乗法, varimax 回転）。なお、固有値1以上を示す因子数は3であった。回転後の因子負荷量をTABLE 1に示す。

第1因子には、「自己と職業の理解・統合」に関する5項目と、新たに加えた「就職活動に対する振り返り」に関する2項目が高い負荷量を示した。この因子に高い負荷量を示した「就職活動に対する振り返り」に関する項目は、自己の側面を中心とした振り返りをあらわすものであり、この因子への負荷量は妥当なものと考えられる。このため、第1因子を「自己と職業の理解・統合」の因子と命名してよいであろう。

第2因子には、新たに加えた「就職活動に対する振り返り」に関する3項目と、「就職活動の計画・実行」に関する3項目が高い負荷を示し、さらに第3因子には、「就職活動の計画・実行」に関する3項目が高い負

荷量を示した。負荷量の高いものを中心に因子の解釈を行えば、第2因子が「就職活動に対する振り返り」、第3因子が「就職活動の計画・実行」を示していると考えられる。しかしながら、第2因子に比較的高い負荷量を示した「就職活動の計画・実行」に対応する3項目は、第3因子にも.300以上の負荷量を示していることなどから、これらの因子間にはある程度の関連性があると考えられる。

以上の因子分析の結果は、本研究で仮定された3つの因子の妥当性を、ほぼ支持するものと考えられる。そこで仮定された3つの因子の内容と因子分析の結果をもとに、各因子を代表すると考えられる項目を、それぞれ3項目ずつ選出し以下の分析に用いた（選出された項目については、以下のX2からX10を参照）。

次に、自己成長力の変化についての項目について検討した。「ぴったりあてはまる」を4点、「全くあてはまらない」を1点とする得点化を行った後、「能力的成長」、「性格的成長」、「生き方の成長」のそれぞれの項目について、一般化された最小二乗法による因子分析を行った。その結果、いずれの成長力においても固有

TABLE 1 就職活動項目についての因子分析結果

分類	項目	第1因子	第2因子	第3因子
I	自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること	.727	.169	.134
I	自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと	.658	.206	.231
III	仕事として自分に何ができるのか、くり返し考えること	.648	.363	.096
I	自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと	.583	.004	.385
III	自分を厳しく見つめ直すこと	.563	.374	.075
I	自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと	.549	.247	.144
I	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	.317	.262	.009
III	失敗や成功の原因を考えながら就職活動を続けること	.218	.797	.279
III	就職活動がうまくいかないとき、その理由を考えること	.201	.574	.254
III	採用する側にとって、自分を見直すこと	.437	.498	.029
II	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	.194	.450	.324
II	今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと	.225	.414	.324
II	就職がうまくいかないからといって悩み、考え込んだりせず、積極的に活動を続けること	.292	.404	.396
II	できるだけ多くの採用先（会社や学校等）と連絡を取ること	.236	.349	.652
II	学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること	.091	.296	.616
II	就職時の面接でうまく対応すること	.250	.197	.376
寄与率		18.87	15.44	10.69

注) 分類 I：自己と職業の理解・統合
II：就職活動の計画・実行
III：就職活動に対する振り返り

値1以上を示す因子数は1であり、また、いずれにおいても第1因子の寄与率が60%以上であった。さらに各成長力ごとに α 係数を算出したところ、「能力的成長」で.930、「性格的成長」で.932、「生き方の成長」で.939であった。

これらの因子分析および内部一貫性についての検討結果から、いずれの成長力の項目群も1因子構造とみなすことができ、また各成長力に用意された9項目は十分な内部一貫性を持つといえよう。速水ら(1994)の研究においても、各成長力における能力、意欲、遂行力間の相関係数は高く、それを3つの階層と考えることは無理かもしれないことが指摘されている。本分析もこれと類似したものであり、能力、意欲、遂行力の各階層の項目を一貫性のあるものとして合計することに無理はないであろう。なお各成長力の変化の項目平均値および標準偏差(カッコ内)は、能力的成長で2.64(.69)、性格的成長で2.76(.68)、生き方の成長で2.71(.69)であった。

以上の結果を踏まえ、分析に利用する指標を次のように整理した。

1) 進路選択に対する自己効力

X 1 進路選択に対する自己効力尺度

2) 自己と職業の理解・統合

X 2 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと

X 3 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと

X 4 自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を決めること

3) 就職活動の計画・実行

X 5 就職時の面接でうまく対応すること

X 6 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること

X 7 できるだけ多くの採用先(会社や学校等)と連絡を取る

4) 就職活動についての振り返り

X 8 就職活動がうまくいかないとき、その理由を考えること

X 9 失敗や成功の原因を考えながら就職活動を進めること

X 10 採用する側に立って、自分を見直すこと

5) 内定先の有無

X 11 内定先の有無

6) 自己成長力の変化

X 12 能力的成長

X 13 性格的成長

X 14 生き方の成長

2. 進路選択に対する自己効力、就職活動、自己成長力の変化の関連

本研究においては、FIGURE 1 に示されたモデルがまず仮定された。このモデルを始発として、統計パッケージ SAS (6.09) の CALIS プロシジャを用いた共分散構造分析を行った。始発のモデルに対して、パスを削除したり加えたりしながら、探索的にモデルの適合度を繰り返し調べた。なお誤差 E1 の分散については、本分析対象者の、進路選択に対する自己効力尺度得点の標準偏差(11.720)と、同尺度の α 係数(.891)から算出した14.972を固定母数として用いた³。その結果、理論的に妥当であり、かつ高い適合度を合わせ持つと考えられるモデルを FIGURE 2 に示す。なお FIGURE 2 のモデルの GFI (適合度指標) は.906、AGFI (自由度調整済み適合度指標) は.862であった。さらに、構成概念から観測変数に対する影響指標は、全て.500以上であり、構成概念と観測変数は満足に対応しているといえる。FIGURE 2 中のパス係数は標準化されたものを記載しており、すべて5%水準で有意なものである。またEおよび ϵ は誤差変数をあらわす。TABLE 2 には、構成概念間の相関係数を示す。

FIGURE 2 に示されるように、「進路選択に対する自己効力」は3つの就職活動変数の有意な規定因となっている。この結果は、自己効力は行動の規定因となるという自己効力理論を支持するものである。特に「自己と職業の理解・統合」へのパス係数は.397であり、自分や職業についての情報を収集し統合していこうとする行動に対して、進路選択に対する自己効力が強い規定因となっているといえよう。

また、「就職活動についての振り返り」へは、「進路選択に対する自己効力」からのパスの他に、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」からの有意なパスも見られた(それぞれ.288, .566)。この結果は、ある程度就職活動が進行した時点で、それまでの自分の就職活動を見直すことと仮定された、「就職活動についての振り返り」の概念の妥当性を示していると考えられる。さらに、「就職活動の計画・実行」からのパス係数は.566であり、「就職活動についての振り返り」の

³ この値の算出には、下記の式を用いた(豊田・前田・柳井, 1992)。ここでは、 Se^2 が求められる固定母数(誤差分散)であり、 ρ には進路選択に対する自己効力尺度の α 係数を、 Sx には同尺度の標準偏差を代入した。

$$Se^2 = (1 - \rho) Sx^2$$

FIGURE 2 分析結果

TABLE 2 構成概念間の相関係数

	進路選択に対する自己効力	自己と職業の理解・統合	就職活動の計画・実行	就職活動に対する振り返り	内定先の有無
自己と職業の理解・統合	.397	—			
就職活動の計画・実行	.196	.078	—		
就職活動に対する振り返り	.438	.417	.630	—	
内定先の有無	.064	.026	.328	.207	—
自己成長力の変化	.452	.447	.242	.483	.079

強い規定因になっていることがうかがえる。浦上 (1996b) は、会社訪問や面接などの行動は直接的なフィードバックが得られるものであり、自己を見直すことにつながると指摘しているが、本研究結果もこれを支持するものといえよう。ところがこの2要因間については、先の因子分析の結果でも指摘したように、明確に分離できていない可能性があり、これがパス係数に反映されているとも考えられる。この点については、今後さらに検討すべき課題であろう。

次に、「内定先の有無」に対しては、「就職活動の計画・実行」から.328というパス係数が認められた。この結果から、内定を得るためには、自分自身や仕事について考えを巡らせるよりも、あらゆる情報源を利用して雇用先を探したり、連絡をとったりするなどの具体的な活動が重要であるといえよう。しかし問題と目的で述べたように、進路指導の意義はその結果のみを求めるものではないため、この結果から、それぞれの就職活動の重要性を判断することは避けるべきであろう。

さらに、「自己成長力の変化」には、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動についての振り返り」、「進路

選択に対する自己効力」から、それぞれ.237, .281, .235というパス係数が認められた。「進路選択に対する自己効力」からのパスについては、仮定のとおりである。なお「進路選択に対する自己効力」が「自己成長力の変化」に及ぼす効果は、直接効果が.235、間接効果が.217であり、直接的な効果と就職活動を通じた間接的な効果とは、ほぼ同程度であるといえる。また「自己と職業の理解・統合」や「就職活動についての振り返り」が「自己成長力の変化」の規定因になっているということは、職業や就職という観点から、自分自身を考え直すことが、自らを伸ばしていこうとするきっかけになっていることを示しているといえよう。

また今回の分析では、就職内定先の有無が、進路選択に対する自己効力から自己成長力の変化へと至る因果関係の中で、どのような位置にあるのかということについても検討した。就職の内定を得るには、就職試験や面接に合格しなければならない。すなわち、内定を得たということは、それなりの評価を雇用者側から受けたといえよう。そのため内定取得者は、内定を得ることができたという事実をステップに、より自分を伸ばしていこうとする意志を持つと推測することは難しくない。そこで内定を得ることができた者は、自己成長力が高まると考えることができよう。一方、内定を得ることができなかった者は、そこで自信を失い自己成長力の高まりは少ないと考えることも可能であろう。そこでこの点について検討するために、FIGURE 2のモデルを用いて、「内定先の有無」から「自己成長力の変化」へ向かうパスを自由母数として分析を行った。

その結果、FIGURE 2のモデルのGFIが.906、AGFIが.862、AIC (赤池情報量基準) が37.280、CAIC (一致情

報量基準)が-275.947であったのに対し、「内定先の有無」から「自己成長力の変化」へ向かうパスを自由母数としたモデルでは、GFIが.906、AGFIが.860、AICが39.274、CAICが-269.541であった。適合指標では両者の差はほとんど無いが、情報量基準ではFIGURE 2のモデルの方が数値が小さく、良いモデルといえる。また、「内定先の有無」から「自己成長力の変化」へ向かうパス係数は-.050であり、有意なものではなかった。これらの結果から、就職内定先の有無が自己成長力の変化に影響を及ぼすとはいえないことが明らかになった。

総合的考察

本研究は、就職活動によって自己成長力が影響を受けるという仮定について、就職活動に先行する要因として進路選択に対する自己効力を加えた、一連の過程の中で検討することを目的とした。以下では、その結果について総合的に考察する。

まず第1に、就職活動と自己成長力の関連について検討する。結果と考察で示したように、自己成長力の変化の項目平均得点は2.7点前後である。それぞれの質問に対して「かなりあてはまる」と回答した場合を3点、「少しはあてはまる」と回答した場合を2点とする得点化であるため、この平均値は自己成長力がかなり増大したと認知されていることを示すものといえる。すなわち、進路選択に対する自己効力や就職活動の程度を問わない、全体的な傾向として、自己成長力は就職活動期を通して伸張するといえよう。

さらにFIGURE 2に示されたように、就職活動期間中の自己成長力の変化には、就職活動が肯定的な影響を及ぼしていた。特に就職活動の中でも、自己や職業についての情報を集めたり、それらを統合したりする活動や、ある程度就職活動が進行した後に、自分の就職活動について振り返り、それを吟味するといった思考的活動は、直接的に自己成長力を高めることにつながるといえる。これは、就職活動経験者の報告にもある、就職活動中に直面する、自分自身や自分と仕事の関係について見つめ直さなければならない機会が、自分を成長させたとすることと合致するものである。

また就職活動の計画や実行といった、思考的ではない、具体的な活動も、その後の自分の就職活動を振り返る行為を通して間接的に自己成長力を高めることに影響を与えていた。自己や職業についての情報を集め統合する行動から、自分の就職活動を振り返る行為を通じた自己成長力への間接的効果が認められているこ

とも考え合わせると、自己成長力の増大に対する、就職活動を振り返る行動の重要性を示す結果といえよう。

これらのことから、就職活動期間は自分を見つめる機会であり、さらに自分というものをさらに伸張させていこうとする自己成長力を高める機会であるといえる。加えて、自己成長力の変化は就職活動に影響を受けるため、積極的な就職活動を行い、それを再度吟味する者ほど、自己成長力が増大するといえる。この結果は、就職活動が自己成長力に影響を与えるという本研究における基本的な仮説、および、自己の就職活動を振り返る行動を就職活動における1つの行動群として採用した妥当性を、十分に支持するものと考えられる。

第2に、就職内定先の有無の要因について検討する。就職内定先の有無は、自分の就職活動を計画したり、実行したりする行動に影響を受けることが明らかにされたことから、これらの活動の影響力の大きさを指摘することができよう。先に検討した自己成長力の増大においても、同活動は有意な肯定的影響を及ぼしており、就職活動に積極的に取り組むことは、その後どのような進路に進むにしても肯定的影響を与えるであろうことが示されたと考えられる。

また先に検討した就職活動と自己成長力の増大との関連に、内定が得られたか否かという要因は影響を及ぼすとはいえないことも明らかになった。すなわち、これらは互いに独立しており、たとえば就職の内定が得られなかった場合でも、その活動の中で自分自身を見つめたり、自分の活動を振り返ることなどの活動を十分に行っていれば、その活動は自己成長力を増大させると考えられる。また逆に言えば、何らかの好機をとらえ、うまく就職の内定を得たとしても、その過程における就職活動次第では、自己成長力があまり増大しない場合もありうるといえよう。

以上の2つの観点からの検討結果は、進路指導の、進路選択の結果よりも過程を重視するという理念に対して、その妥当性を支持するものである。またこれは、女子に対する有効求人倍率が1を下回るという、どのような指導を行ったとしても必ず就職先を得ることができない者が出現するという現状においても、自己成長力を育成するという意味では、積極的な就職活動を促すための指導を行う意義が、全ての就職希望者に対してあることを示す結果ともいえる。社会に出ていこうとする学生を対象に指導を行う場合、就職内定先を得られるか否かを重要視することは避けられないことではあるが、彼女らのこれからの長いキャリアを考慮

した指導という立場に立てば、本研究結果は重要な示唆を与えるものと考えられよう。

第3に、進路選択に対する自己効力の影響、および進路指導的介入の方向性について検討する。本研究では、進路選択に対する自己効力は、全ての就職活動に関する潜在変数に影響を与えていることが示された。さらにこれを因果連鎖の中で考えれば、強い進路選択に対する自己効力は、より高い就職内定率や、自己成長力の増大の大きさに影響を与えている。すなわち、本研究で重要視された自らをより高めていこうとする態度や力の成長をはじめ、積極的な進路選択への関与や内定を得ることなどは、進路選択に対する自己効力を先行要因とする一連の因果連鎖の中で、自己効力に直接的、間接的に影響を受けているといえよう。これまでに自己効力は、職業不決断 (Taylor & Betz, 1983 など) や進路選択に対する態度 (Luzzo, 1993) などとの関連が指摘されてきているが、本研究で示された結果から、進路指導において、進路選択に対する自己効力に着目する必要性をさらに強く指摘できると考えられる。

りような進路選択に対する自己効力の重要性を踏ると、進路指導の方向性の1つとして、自己効力或が考えられる。この自己効力は、行動変容のために操作することが可能な変数であり、そのため進路選択に関連する自己効力の育成を目指した理論的論及が、これまでにいくつか発表されている (Betz, 1992; McAuliffe, 1992; 浦上, 1996a)。しかし、その実証的な研究は、Fukuyama, et al. (1988) のものくらいしかなく、さらなる研究の必要性が繰り返し指摘されている (例えば Betz & Hackett, 1986; Luzzo, 1993; 浦上, 1995 など)。このような現状を打開するためにも、進路選択に対する自己効力の育成を目指した研究が期待される。

これまでに、就職という事柄については、進路関連領域はもちろん、発達心理学や青年心理学の領域においても、人生の中での重要なできごととして着目され、言及されてきた。さらに、在学青年と勤労者の比較研究も多い。しかしながら、就職までの過程である就職活動については、それがどのような意義を持つものなのかということが着目されてきたとは言いがたい。このような状況において、今回の研究では、限られた対象の中ではあるが、就職活動の持つ有意義な点の一端を明らかにできたといえよう。しかし、本研究で示されたモデルは、1つの短大の1つの学科におけるデータから導かれたものであり、一般化には今後の研究の蓄積を待たなければならない。進路指導の意義をより実証的に明確にするため、また進路指導の方法論の策定

のためにも、就職活動期および就職活動についての研究の蓄積が望まれよう。

引用文献

- 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.
- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191—215.
- Betz, N.E. 1992 Counseling uses of career self-efficacy theory. *The Career Development Quarterly*, 41, 22—26.
- Betz, N.E., & Hackett, G. 1986 Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 4, 279—289.
- Blustein, D.L. 1989 The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, 35, 194—203.
- 江川玖成 1985 自己指導能力の育成の理論的基礎づけ—自己指導能力の構造を中心に— 東京学芸大学紀要 第1部門, 36, 203—213.
- 藤本喜八 1987 進路指導の定義について 進路指導研究, 8, 37—39.
- Fukuyama, M.A., Probert, B.S., Neimeyer, G.J., Nevill, D.D., & Metzler, A.E. 1988 Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates. *The Career Development Quarterly*, 37, 56—62.
- 波多野誼余夫(編) 1980 自己学習能力を育てる一学校の新しい役割— 東京大学出版会
- 波多野誼余夫・稲垣佳世子 1981 無気力の心理学—やりがいの条件— 中公新書
- 速水敏彦・西田 保・坂柳恒夫 1994 自己成長力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学), 41, 9—24.
- 速水敏彦・西田 保・坂柳恒夫 1995 自己成長力を育む 祖父江孝夫・梶田正己(編著) 日本教育力 金子書房
- 北尾倫彦(編) 1994 自己教育の心理学 有斐閣選書
- Luzzo, D.A. 1993 Value of career-decision-making self-efficacy in predicting career-decision-making attitudes and skills. *Journal*

- of *Counseling Psychology*, **40**, 194—199.
- McAuliffe, G.J. 1992 Assessing and changing career decision-making self-efficacy expectations. *Journal of Career Development*, **19**, 25—36.
- 三川俊樹 1996 キャリア・カウンセリングの理論と方法 開発的カウンセリング 日本進路指導学会(編) キャリア・カウンセリング 実務教育出版
- 文部省 1983 中学校・高等学校進路指導の手引—中学校学級担任編(改訂版)—
- 内藤勇次(編著) 1991 生き方の教育としての学校進路指導 北大路書房
- Solberg, V.S., Good, G.E., Fisher, A.R., Brown, S.D., & Nord, D. 1995 Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, **42**, 448—455.
- Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. 1983 Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191—226.
- Super, D.E. 1980 A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, **16**, 282—298.
- Taylor, K.M., & Betz, N.E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 63—81.
- 豊田秀樹・前田忠彦・柳井晴夫 1992 原因をさぐる統計学—共分散構造分析入門— 講談社ブルーバックス
- 浦上昌則 1993 効力感と生きがい感 神戸大学発達科学部心理学紀要, **3**, 11—17.
- 浦上昌則 1994 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究, **6**, 40—49.
- 浦上昌則 1995 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学), **42**, 115—126.
- 浦上昌則 1996a 「進路選択に対する自己効力」を高めるワークブック(ECS Workbook)作成のための試案 教育心理学論集(名古屋大学大学院教育心理学専攻編集; 1995年度), **25**, 85—94.
- 浦上昌則 1996b 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から— 教育心理学研究, **44**, 195—203.

付 記

本調査の実施に御協力をいただいた、四條畷学園女子短期大学 小花和尚子先生に感謝いたします。また本論執筆にあたり、名古屋大学教育学部 速水敏彦先生、村上 隆先生には有益な御示唆をいただきました。記して厚くお礼申し上げます。なお本研究における分析には、SPSS for the Macintosh 4.0, 名古屋大学情報処理教育センターで提供されている、SAS (6.09) を用いた。

(1996.4.25 受稿, 9.4 受理)