

青年の職業志向傾向と就業動機および自己効力感

古市 裕一

職業あるいは職業生活への積極的な態度、すなわち職業志向傾向とこれに影響する要因について検討するため、大学生男女367名を対象に調査を行った。調査内容は、職業志向傾向、就業動機、一般的自己効力感の3種である。収集したデータをもとに、男女別に、「自己効力感→就業動機→職業志向傾向」を仮説的モデルとしてパス解析を行った。その結果、男子の場合、自己効力感のうちの積極性、就業動機の中の自己実現志向の2つ、女子の場合、就業動機の自己実現志向、上昇志向、労働条件志向の3つにおいて、職業志向傾向への有意な影響性が確認された。

Keywords : 職業志向傾向, 就業動機, 自己効力感, 大学生

問題と研究目的

若者の就業にかかわる問題としてニート問題が指摘されている。内閣府の調査によると、その数は約85万人、同年齢層の2.5%を占めるといふ(内閣府, 2005)。職業あるいは職業生活を忌避する彼らの心理は、職業忌避的傾向という言葉で表すことができるが、このような傾向は必ずしもニートと呼ばれる若者たちに限られたものではない。身近にいる学生たちの中にも、「就職しないで気ままに暮らせた方がいいのに」など、職業に対して忌避的な言葉を発する者もいる。もちろん、そのような学生も含め、実際には大部分の学生は、大学卒業後、何らかの職業に就く。しかし、その内面において、職業忌避的な感情を抱いている者は、けっして少なくない。

では、大部分の青年あるいは大学生が就業に対して忌避的かということ、そうでもないようである。古市(1995)は、青年期の職業忌避的傾向をテーマとして取り上げ、大学1, 2年生を対象とした調査研究を行っているが、その中で、職業忌避的な傾向を示す学生が半分弱いる一方で、就業に対して前向きで積極的な傾向、いわば、職業志向的な傾向を有する学生が3分の1前後いるとの指摘を行っている。

これまで、青年層の職業忌避的傾向、あるいは職

業未決定、職業不決断・進路不決断等の問題を取り上げた研究が数多く行われており(安達, 2001; Bergeron & Romano, 1994; Betz & Voyten, 1997; Creed, Patton & Bartrum, 2004; 下山, 1986; Taylor & Popma, 1990; 浦上, 1995, など)、これらの研究では、職業未決定等の規定要因の検討、そして職業未決定等を示す者への指導・援助方法の検討などが行われている。とりわけ、指導・援助方法の検討の重要性は高い。しかし、この種の研究とあわせ、職業志向的な傾向の規定要因や関連要因等を明らかにすることは、翻って、職業未決定等の理解や、職業未決定等を示す者への指導・援助方法の検討に有益な示唆を与えられようと考えられる。

さて、本研究では、大学生の職業志向傾向とその関連要因の検討を目的として調査研究を行うこととした。研究の第1の目的は、大学生用の職業志向傾向測定尺度の開発である。これまで、職業不決断や進路不決断を測定する尺度はいくつか開発され(Osipow, Carney & Barak, 1976; Jones, 1989, など)、日本でもこれらを参考にした測定尺度が作成されているが、その逆の傾向である職業志向傾向を測定する尺度の開発はなされていない。本研究では、先に作成した職業忌避的傾向測定尺度(古市, 1995)を参考に、新たに尺度開発を試みることにする。

第2に、Figure 1に示すような枠組みのもとで、職業志向傾向と就業動機および自己効力感との関連を検討しようと思う。なお、この枠組みは、安達(2001)の研究に示唆を得たものである。安達の研究では、女子短大生を調査対象として、職業未決定、進路決定効力感(進路選択に対する自己効力感)および就業動機を取り上げ、「進路決定効力感から就業動機、そして職業未決定へ」といたる因果モデルのもとに、各要因間の関連の検討を行っている。安達の研究と本研究との相違は、最終の変数を職業未決定ではなく職業志向傾向としたことのほか、進路決定効力感を一般的な自己効力感としたこと、また、後述のように就業動機の内容を拡大したことにある。

これまで、進路決定効力感と職業未決定等については、進路決定効力感の低さが職業未決定等につながるの前提のもと、両者の関連を調べた研究がいくつも行われてきた(Bergeron & Romano, 1994; Betz & Voyten, 1997; Creed, Patton, & Bartrum, 2004; Taylor & Popma, 1990; 浦上, 1995, など)。そして、進路決定効力感は、職業未決定等に影響を及ぼす要因あるいは関連する要因であることが示されてきた。このように、進路決定効力感から職業未決定へという影響過程の想定に関しては妥当なものと言える。しかし、進路決定効力感から就業動機への影響過程に関しては、両者の関連する領域にずれがあると思われる。そこで、本研究では、特定領域の自己効力感ではなく、一般的な自己効力感(generalized self-efficacy)を取り上げ、「自己効力感から就業動機、そして職業志向傾向へ」という過程を前提として、各要因間の関連の検討を行うこととした。

また、安達(2001)では、就業動機を「未入職者が未来の仕事状況に関連してもつ動機、もしくは将来携わる職業的場面を想定した動機」と定義し、探索志向動機、挑戦志向動機、対人志向動機、上位志向動機の4側面にとらえている。しかし、職業活動の基礎となる動機は、これら以外にも、社会的な貢献をしたい、多くの収入を得たいなど、別種の動機

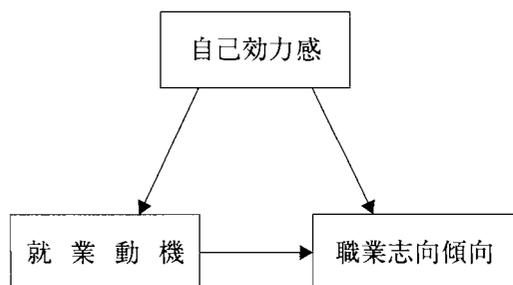


Figure 1 本研究での仮説的モデル

も考えられる。本研究では、就業動機を幅広くとらえることとし、先行研究をもとに新たに就業動機測定尺度を作成し利用することとした。

方法

1. 調査対象

調査対象は、岡山大学学生、男子143名、女子224名、合計367名である。

2. 調査内容と質問項目

調査内容と質問項目は以下のとおりである。

- (1) 職業志向傾向：古市(1995)で作成した職業忌避の傾向測定尺度に含まれる逆転項目3項目、また、職業に就くことに対して積極的な学生5名との面接の中で述べられた思いや活動状況をもとに作成した5項目、合計8項目を準備した(Table 1参照)。回答は、「よくあてはまる」「少しあてはまる」「どちらとも言えない」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の5選択肢からの択一方式とした。
- (2) 就業動機：本研究では、就業動機を「何を重視して職業を選択しようとしているのか、また、職業活動のなかで何を達成しようとしているのか」を示すものとしてとらえることとした。そして、安達(1998)、若林・後藤・鹿内(1983)、山田(1982)などを参考にし、挑戦志向、上昇志向、人間関係志向、社会貢献志向、労働条件志向の5つの領域を設定した。つぎに、先行研究で用いられた質問項目を参考にし、それぞれ7項目、6項目、6項目、5項目、5項目の合計29の質問項目を作成した(Table 2参照)。回答は、職業志向傾向測定尺度と同じ、5選択肢からの択一方式とした。
- (3) 自己効力感：坂野・東條(1986)の作成した、一般性セルフエフィカシー尺度を用いることとした。本測定尺度は、「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」の3下位尺度16項目からなる。なお、本研究では、それぞれ、「積極性」、「失敗不安」、「有能感」と略記することとする。回答は、「はい」、「いいえ」の2選択肢からの択一方式とした。

なお、調査票には、これら以外に無力感に関する質問項目等も含まれていたが、今回は集計・分析の対象としない。

3. 調査手続き

上記の質問項目を印刷した調査票を用い、講義時間中に、一斉調査方式で調査を実施した。なお、調査票への記名は求めている。

Table 1 職業志向傾向測定尺度の項目分析結果

質問項目	$\alpha^{1)}$	$r^{2)}$
1 早く定職に就き、いろいろな仕事や課題に取り組んでみたい	.708	.590
2 将来の職業に役立つ知識や技術をすすんで身につけたい	.717	.567
3 将来の職業に役立つ資格や免許をすすんで取得したい	.754	.454
4 就職し、働いてみたいと言う気持ち強い	.723	.558
5 定職に就いて働くのはたいへんだと思うが、やりがいのあることだと思う	.727	.541

1) 当該項目を削除した場合の α 係数 (5項目での α 係数は、.769)

2) 項目-尺度得点間相関 (尺度得点は当該項目を除いて算出)

Table 2 就業動機の因子分析結果 (プロマックス回転後の因子パターン行列)

質問項目	I	II	III	IV	V
7 世の中の役に立つような仕事がしたい	.910	-.077	.075	-.044	-.096
8 働くことをとおして、社会に何らかの貢献をしたい	.907	-.114	.086	-.038	-.118
17 人びとの幸せに役立つような仕事がしたい	.806	.104	-.126	.040	.112
26 困っている人を助けるような職業に就きたい	.755	.038	-.044	-.057	.097
18 人びとから感謝してもらえるような職業に就きたい	.620	.080	.017	.158	.170
29 自分の能力が十分に発揮できるような仕事をしたい	-.066	.868	-.004	-.009	.053
13 自分の個性が活かせるような仕事をしたい	-.076	.805	.040	-.037	.039
22 生きがいを感じられる職業に就きたい	.058	.749	-.077	-.018	.013
14 仕事を通じて自分の力を向上させたい	.002	.702	.069	.060	-.039
23 辛くても充実感が感じられるような職業に就きたい	.075	.537	-.059	.048	-.150
2 職場では高い役職につきたい	-.010	.099	.853	-.048	-.097
1 社会的な地位や名誉が得られるような職業に就きたい	.088	.002	.807	-.101	-.074
11 昇格や昇進の機会が多い仕事に就きたい	.024	-.021	.748	.165	.043
12 世間で名前の通った企業や団体などに就職したい	-.080	-.151	.742	.117	.076
10 常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	-.040	.051	.076	.784	-.168
9 仕事を通じていろいろな人びとに出会いたい	.107	.101	.063	.681	-.156
20 職場では周りの人々との調和が何よりも大切だと思う	-.103	-.056	-.028	.593	.261
27 仕事を通じて得たい最大の満足は、人との交流から得られる満足感だ	.168	.002	-.120	.567	.015
19 仕事そのものでなく職場の人間関係を大切にしたい	-.035	-.050	.048	.537	.272
25 気楽に働ける仕事に就きたい	.004	-.020	-.128	.061	.758
6 休日が多く、勤務時間 (労働時間) が短い仕事に就きたい	-.037	-.035	.018	.000	.643
15 通勤が便利な会社に就職したい	.043	-.012	.002	.133	.569
16 将来にわたって安定した職に就きたい	.067	.029	.139	-.064	.503
5 収入の多い職業に就きたい	.006	.119	.456	-.160	.404
因子間相関	I	.459	.133	.590	.007
	II		.215	.442	-.038
	III			.066	.309
	IV				.077

結果と考察

1. 職業志向傾向測定尺度の項目分析

職業志向傾向測定尺度に関して項目分析を行った。手続きとしては、全項目での α 係数と個々の項目を除いたときの α 係数とを比較し、後者のほうが高いとき、その項目を削除するという方法をとった。その結果、「アルバイトやパートではなく、早く定

職に就きたい」、「将来の職業はだいたい決まっており、今はその職業に就くため努力している」、「自分に合った職業を見つけるため、積極的に職業について調べている」の3項目が削除の対象となり、最終的には、5項目のみとなった。5項目での α 係数は、0.769となり、ほぼ満足すべき内的整合性を示した (Table 1 参照)。

Table 3 職業志向傾向等の男女別集計結果：平均(SD)と t 検定結果

変数	男子	女子	t	p	
職業志向傾向	19.49 (3.29)	19.80 (2.85)	0.969	ns	
就業動機	社会貢献	19.13 (4.46)	19.43 (4.01)	0.659	ns
	自己実現	18.04 (2.22)	17.55 (2.73)	1.867	<.10
	上昇	13.36 (4.30)	12.59 (3.64)	1.757	<.10
	人間関係	19.00 (3.55)	19.45 (3.46)	1.206	ns
	労働条件	19.45 (3.43)	19.08 (3.53)	0.982	ns
効 積 極 性	9.71 (2.03)	9.78 (2.08)	0.287	ns	
力 失 敗 不 安	8.20 (1.62)	8.07 (1.58)	0.768	ns	
感 有 能 感	6.11 (1.30)	5.51 (1.25)	4.385	<.001	

Table 4 職業志向傾向と就業動機および自己効力感との関連（男子）

説明変数	基準変数					
	社会貢献	自己実現	上昇志向	人間関係	労働条件	職業志向
積極性	—	—	—	—	-.170*	.226**
失敗不安	—	—	—	—	—	—
有能感	—	.276**	—	.207*	—	—
社会貢献	—	—	—	—	—	—
自己実現	—	—	—	—	—	.481***
上昇志向	—	—	—	—	—	—
人間関係	—	—	—	—	—	—
労働条件	—	—	—	—	—	—
R	—	.276**	—	.207*	.170*	.578***
R ²	—	.069	—	.036	.022	.324

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

R² 自由度調整済み決定係数

Table 5 職業志向傾向と就業動機および自己効力感との関連（女子）

説明変数	基準変数					
	社会貢献	自己実現	上昇志向	人間関係	労働条件	職業志向
積極性	—	.262**	—	.174*	-.210*	—
失敗不安	—	—	—	—	—	—
有能感	—	.206*	—	—	—	—
社会貢献	—	—	—	—	—	—
自己実現	—	—	—	—	—	.489***
上昇志向	—	—	—	—	—	.168*
人間関係	—	—	—	—	—	—
労働条件	—	—	—	—	—	-.329***
R	—	.379***	—	.174*	.210*	.587***
R ²	—	.131	—	.023	.037	.331

* p < .05 ** p < .01 *** p < .001

R² 自由度調整済み決定係数

2. 就業動機の因子分析と下位尺度構成

就業動機測定尺度29項目については、因子分析を適用し、下位尺度を構成することとした。その因子分析であるが、主因子法による因子抽出を行ったところ、固有値は第1因子以下、7.119, 3.742, 2.995, 1.840, 1.528, 1.096, 0.936, 0.863, 0.838となった。スクリーテストによると、5因子構造が妥当と考えられるが、ここでは、因子数を3~7と指定し、それぞれプロマックス回転を行った。その結果、やはり5因子の場合がもっとも解釈しやすく、また、事前に設定した5領域の内容とほぼ一致していたので、これを採用することとした。ただし、どの因子にも高い負荷量を示さない項目、複数の因子に比較的高い負荷量を示す項目が含まれていたため、これらの項目(合計5項目)を除外し、再度、主因子法、プロマックス法による因子分析を行った。結果は、Table 2に示すとおりである。各因子については、因子負荷量より、第1因子以下、「社会貢献志向」、「自己実現志向」、「上昇志向」、「人間関係志向」、「労働条件志向」と解釈し命名した。なお、第2因子については、これと対応するもの領域は挑戦志向であるが、負荷量の高い項目の内容から、「自己実現志向」と命名することとした。

次に、各因子に負荷量の高い項目を1つにまとめ、下位尺度を構成することとし、下位尺度ごとに項目分析を適用した。手続きとしては、全項目での α 係数と個々の項目を除いたときの α 係数とを比較し、後者のほうが高いとき、その項目を削除するという方法をとった。この際、「収入が多い職業に就きたい」については、上昇志向因子と労働条件志向因子の両方に高い負荷量を示しているが、その内容から労働条件志向尺度に含めるほうが適切と判断した。項目分析の結果、自己実現志向尺度の「辛くても充実感が得られるような職業に就きたい」が削除の対象となった。各下位尺度の α 係数は、社会貢献志向尺度、0.901、自己実現志向尺度、0.853、上昇志向尺度、0.860、人間関係志向尺度、0.780、労働条件志向尺度、0.749となった。人間関係志向尺度と労働条件志向尺度については0.7台であったが、ほぼ満足すべき内的整合性を示したと言える。

3. 各変数の男女別の平均と標準偏差

職業志向傾向、就業動機の5側面、自己効力感の3側面のそれぞれについて、男女別の平均および標準偏差、さらに平均値の差の検定の結果をTable 3に示した。表に示すとおり、有能感に関しては有意な差が認められ、男子のほうが有能感が高いという結果が示された。また、自己実現志向と上昇志向に

関しては有意傾向を示し、男子のほうが自己実現志向および上昇志向が強いことが示唆された。

4. 職業志向傾向の規定要因の検討

本研究では、職業志向傾向の規定要因の検討を目的として、自己効力感、就業動機、職業志向傾向に関して、Figure 1に示すような仮説的モデルを想定し、パス解析によって、これら諸要因間の関連を検討することにした。なお、分析は、男女別に行うこととした。男子については一部の変数に欠損値が含まれる者が3名いたため、それらを除外し140名分で分析することとした。また、女子については、224名より無作為に140名を抽出し、分析対象とした(無作為抽出についてはSPSSのケース選択機能によった)。

パス解析にあたっては、自己効力感の3変数(積極性、失敗不安、有能感)を第1水準、就業動機の5変数(社会貢献志向、自己実現志向、上昇志向、人間関係志向、労働条件志向)を第2水準、職業志向傾向を第3水準とし、まず、第1水準を説明変数、第2水準を基準変数として重回帰分析(ステップワイズ法)を行った。続けて第1、第2水準を説明変数、第3水準を基準変数として重回帰分析を行った。結果については、Table 4に男子群、Table 5に女子群の結果を示した。

最初に、自己効力感の3変数から就業動機の5側面それぞれへの影響について見よう。有意な重相関係数が得られたのは、男女とも、自己実現志向、人間関係志向、労働条件志向の3つであった。また、自己実現志向に対して有意なパスが得られたのは、男子では有能感、女子では有能感と積極性であった。人間関係志向については、男子では有能感、女子では積極性のパスが有意であった。労働条件志向については、男女とも積極性のパスが有意であった。ただしその値はマイナスであり、行動の積極性が高い者では就業動機としての労働条件志向が低いことが示された。

自己実現志向は、自己の能力や個性の発揮、仕事をつうじての力量の向上などの追求をその内容とし、内発的な動機と見なすことができる。一方、労働条件志向は、労働時間や通勤の便、収入や職の安定性などの追求をその内容とし、外発的な動機と言えよう。自己効力感(積極性、有能感)は、内発的な動機には正の影響、一方、外発的な動機には負の影響を及ぼすというとらえ方ができよう。ただし、自己効力感と就業動機の重相関係数は、女子群における自己実現志向を除いて全般的に低い。有意な値が得られたものであっても、自由度調整済みの決定

係数 (R^2) は0.02~0.07であり、自己効力感によって説明できる就業動機の分散の割合は数%でしかなかった。一般的なレベルの自己効力感の就業動機への影響はさほど大きいものではないのかもしれない。

つぎに、自己効力感および就業動機の職業志向傾向への影響についてであるが、男子における重相関係数は0.578、女子では0.587であり、比較的高い値が得られた。自由度調整済みの決定係数は男女とも0.3、説明率で言えば30%を越えている。また、男子の場合、有意なパスが確認されたのは、自己効力感の積極性と、就業動機の自己実現志向の2つであった。一方、女子の場合は、自己効力感からは有意なパスはなく、就業動機の自己実現志向、上昇志向、労働条件志向（ただし係数はマイナス）の3つで有意なパスが確認された。

男女とも、自己実現志向という就業動機の強さが職業志向傾向の高さにつながっている。自己の能力や個性の発揮、仕事をつうじての力量の向上などを職業生活の中で追求したいと考える青年は職業志向傾向が強い。職業生活の持つ自己実現にかかわる意義の理解を深めるような指導ないし教育の必要性が伺える結果と言える。また、女子においては、上昇志向と労働条件志向のパスも有意であった。上昇志向動機は、職場での高い地位の達成、社会的な地位や名声が得られるような職業への就業などの追求をその内容とする。係数は低いが、このような動機の強さも職業志向傾向を促す要因となっている。労働条件志向は、前述のように、労働時間や通勤の便、収入、職の安定性などの追求を内容とするが、労働条件志向から職業志向傾向へのパス係数(マイナス)は比較的高く、収入や勤務時間等の労働条件へのこだわりは職業志向傾向の低さにつながると言える。

今後の課題としていくつかの問題をあげることができる。まず、第1に、職業志向を測定する尺度については8つの質問項目を用意したが、項目分析の結果、5項目となり、 α 係数も必ずしも高いとは言えない結果となった。本測定尺度の改訂が必要と思われる。また、一般的な自己効力感を取り上げ、職業志向傾向との関連を検討したが、必ずしも明確な関連性が確認できたとは言えない。やはり、職業生活にかかわる特定の自己効力感を取り上げる必要があるようだ。さらに、Figure 1に示す仮説的モデルに沿って、自己効力感、就業動機、そして職業志向傾向の各要因間の影響過程について論述したが、必ずしもこれが適切という保証はない。とくに、就業動機の労働条件志向と職業志向傾向の関係については、労働条件志向の強さが職業志向傾向の低さに

つながるとの論述をしたが、職業志向傾向の低さが労働条件へのこだわりにつながるとのとらえ方も可能であろう。今後の検討課題としたい。

謝辞 調査の実施および調査データの集計に際して、岡山大学教育学部平成18年度卒業生、池田絵里子さんの協力を得ました。記して感謝の意を表します。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について 心理学研究, 72, 10-18.
- 安達智子 1998 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. 1994 The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- Betz, N. E., & Vuyten, K. K. 1997 Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. 2004 Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.
- 古市裕一 1995 青年の職業忌避的傾向とその関連要因についての検討 進路指導研究, 16, 16-22.
- 古市裕一・久尾敏子 2007 青年の職業忌避的傾向と就業不安および進路決定効力感 岡山大学教育学部研究集録, 135, 1-7.
- Jones, L. K. 1989 Measuring a three-dimensional construct of career indecision among college students. *Journal of Counseling Psychology*, 36, 477-486.
- 内閣府 2005 青少年の就労に関する研究調査 (<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/shurou.html>)
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. 1976 A scale of educational-vocational undecidedness. *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- 坂野雄二・東條光彦 1986 一般性セルフエフィカシー尺度作成の試み 行動療法研究, 12, 73-82.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.

- Taylor, K. M., & Popma, J. 1990 An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- 浦上昌則 1995 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断 進路指導研究, 16, 40-45.
- 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 名古屋大学教育学部紀要, 30, 63-68.
- 山田兼尚 1982 職業観形成に関する情報・資料 阿部憲司他(編)「新進路指導事典」第一法規, Pp.467-482.