

大学生の職業能力自己評価と職業未決定および自己効力感との関連

鹿内啓子

目次

- I 問題
- II 方法
- III 結果
- IV 考察

I 問題

進学を含めた進路の問題は大学生にとって重要な事柄であり、自分に適した職業を決定しそれを実現していくことは、青年期のアイデンティティ確立の重要な要素である。卒業生の就職率や就職先が受験生やその親の大学に対する評価を大きく左右するようになってきており、1年生から体系的なキャリア教育プログラムを実施する大学も多くなってきた。このようなキャリア教育プログラムでは職業意識を高めるためのものから、具体的な就職活動のスキルを身につけさせるものまで、多様な内容となっている。

これまで高校生や大学生の職業意識の研究が数多くなされてきたが、なかでも自己効力感と進路選択との関連性を検討する研究は多い。浦上(1995)は、30項目からなる進路選択に対する自己効力尺度を作成し、自己効力の高さや職業不決断尺度の「情報・自信不足」との間に負の関連性があることを見出した。また小久保(1998)は、大学生を対象に一般的な自己効力感尺度を用い、効力感の高い学生ほど職業選択へのモチベーション(就職に

向けての準備の程度)や職業レディネスが高いという結果を得ている。これらでは自己効力感を1因子と捉えているが、太田・岡村(2006)は3因子からなる自己効力感尺度を作成した。これら3つの因子は、就職活動を実行することへの自信の度をあらわす「就職活動への効力期待」、就職活動をすれば就職できるという確信の度をあらわす「就職活動への結果期待」、そして自己分析を就職と結びつけることへの自信の度をあらわす「自己と就職の統合への期待」である。そしてこれらの得点と実際の就職活動との関連をみたところ、「就職活動への効力期待」と「自己と就職の統合の期待」は企業にエントリーした時期が早いほど、また面接・筆記試験を受けた時期が早いほど高かった。またこれらの期待は就職活動への主観的な評価とも正の相関を示した。これに対し「就職活動への結果期待」は就職活動の量や時期ともまた主観的な評価とも関連していなかった。

廣瀬(1998)はこれまでの国内外での進路に関する自己効力の研究を展望し、3つの分野に自己効力を分けている。1つは進路選択に対する自己効力であり、自分の進路選択についてどのような分野に対してどの程度自信をもつかを表す。2つ目は進路選択過程に対する自己効力であり、進路を選択していく過程そのものについての自己効力である。3つ目の進路適応に対する自己効力とは、選択した職業に適応し満足や成功を得ることについての自己効力であり、この分野の自己効力

キーワード：大学生、職業能力自己評価、職業自己効力感、職業未決定、働く目的

研究の蓄積が不十分であると指摘している。これに関連して藤井(1999)は、職業決定および就職活動段階において生じる心配やとまどい、また就職決定後における将来に対する否定的な見通しを就職不安と名付け、就職が決まった後の不安も含めて就職不安尺度を作成した。この尺度は、就職活動そのものに対する不安を表す「就職活動不安」因子、自分に向いた職業がわからないといった職業に対する適性についての不安を表す「職業適性不安」因子、そして会社の人間関係や会社への適応など将来の職場に対する不安を示す「職場不安」因子の3因子構造をもっていた。

大学生の実際の就職活動を考えた時、これまで主に考えられてきた職業選択過程についての効力感に加え、厳しい就職状況の中で首尾よく就職先を確保できるようにうまく就職活動を遂行することに対する効力感も重要な意味をもっている。さらに就職後の適応や職場に対する貢献などに対する効力感も就職活動に対する動機づけと強く関連し、就職試験の面接への対応に影響を及ぼすと考えられる。そこで本研究では、自己効力感を職業選択過程、就職活動、就職後の職場適応の3次元から捉えていく。

自己効力感と並んで進路選択や職業意識と関わるものとして多くの研究で扱われてきた概念が、職業未決定である。青年期の心理・社会的発達の危機であるアイデンティティの確立の重要な要素の一つとして、職業を選択し、職業人として社会的役割を果たすことが挙げられているが、近年は職業選択(決定)ができない青年、あるいは職業を決定しようとしないう青年が増えていると言われている。重要な選択の延期、あるいは回避という消極的な意味のモラトリアムの状態を続ける青年である。

このような背景の中で、下山(1986)は職業未決定尺度の作成を試み、「未熟」、「混乱」、「猶予」、「模索」、「安直」、「決定」の6因子

を見出し、自分の確立尺度の6因子との関連を検討した。鹿内(2006)では、同様の職業未決定尺度を用いて各個人の因子得点のパターンに基づいて6種の未決定型に分けて、種々の測度を比較したところ、「確立型」は職業人としての「重厚さ」の自己イメージが強く、職業志向性も高いという結果であった。また鹿内(2007)では、志望職業と職業未決定との関連が検討されているが、職業未決定の人で未決定、決定回避が強いが、一般企業志望者も教員、施設病院、進学に比べ、未決定傾向が強かった。

効力感と職業未決定との関連については、安達(2001)が女子短大生を対象に検討している。これら2つに就業動機を加え、自己効力感から就業動機へ、就業動機から職業未決定へという因果モデルを考え、パス解析を行ったところ、就職情報収集に対する効力感は1年生において職業未決定に対して負の関連を、自己の適性や能力の理解に対する効力感は2年生において職業未決定に対して負の関連を示した。このように、職業についての自己効力感が高いことは職業未決定(決定延期)傾向を弱めるが、学年によって、異なった側面での自己効力感が職業未決定と関わることが明らかにされた。

ところで職業自己効力感や職業未決定に関わる要因として考えられるものに、仕事に必要とみなされる能力についての自己評価の高さがあるだろう。若林・後藤・鹿内(1983)では、有能性、協調性、現実性の3次元の自己能力評価と種々の職業意識との関連を検討したが、自己能力評価は職業レディネスの高さと、また仕事に何を求めるかという職業志向性、さらに卒業後に希望する職業に就いている確率の評定とも関連がみられた。仕事能力の自己評価が高いことは職業人としての自分をイメージしやすく、また希望の職業に就く可能性を高く見積られるということであり、就職後も職場で求められるものに応じて職場

に貢献できるという見通しがもてるということである。このことは職業決定、就職活動、就職後の職場適応の自己効力感を高めるであろうし、また職業未決定状態の低さと関連するだろう。

本研究では、仕事能力の自己評価が職業未決定、および前述の3側面についての自己効力感とどのような関連をもつのかを検討する。また合わせて、働く目的をどのように捉えているかを職業志向性の指標とみなし、これと職業未決定、自己効力感、そして仕事能力の自己評価との関連性も検討する。

II 方法

調査協力者

北星学園大学文学部心理・応用コミュニケーション学科2年生、3年生96名。無回答が多いものを除き、分析に用いたのは94名である。

調査時期

2007年9月中旬～下旬

調査方法

授業時間を利用して集団実施の質問紙調査を行った。また一部については、授業時に質問紙を配布し、後日、各自で回答したものを指定の場所に投函してもらうようにした。

調査内容

1. 職業未決定尺度

下山(1986)の「職業未決定尺度」39項目の中から、鹿内(2004)における因子分析の結果選択された23項目を用い、5段階評定をさせた。鹿内(2006)において、同じ23項目を用いて因子分析したところ、「未決定」、「模索」、「不安」、「決定回避」、「安直」、「不安定」の6因子が得られた。

2. 職業自己効力感尺度

職業決定の段階における自己効力感に関する7項目、就職活動の段階における自己効力感に関する6項目、将来職場で働いている自分についての効力感に関する4項目、合計17

項目について、自分がどの程度自信があるかを、4段階で評定させた。

3. 働く目的

卒業後に働く目的として考えられるものを7項目挙げ、もっとも当てはまるものから順番をつけて3つまで選択させた。選択肢は、「経済的に親から自立するため」、「生活していくため」、「自分の適性や能力を伸ばすため」、「家計を助けるため」、「働かないと親から非難されるから」、「社会人として当然の義務だから」、「働かないと世間から変に思われるから」の7つである。

4. 職業能力自己評価尺度

若林・後藤・鹿内(1983)で用いられた尺度の3因子、すなわち「有能性」、「協調性」、「確実性」を構成する項目から22項目を選び、多少表現を変えて用いた。それぞれの項目について自分がもっていると思う程度を5段階評定させた。

5. その他の調査内容

今回の分析には用いなかったが、卒業後の希望進路、父親および母親それぞれの態度についての認知とそれぞれの就業状態、また職業能力についての必要とされる程度の評定が、質問紙に含まれていた。

III 結果

1. 尺度の構造の分析

(1) 職業未決定尺度

23項目について主因子法(バリマックス回転)による因子分析を行った結果、6因子が得られた。自分の職業を決めその実現に向けて計画を進めている状態を表わす「決定」、職業について考えたことがない、自分が働く姿がピンとこないといった「意欲の低さ」、未だ決めていないが情報や経験を重ねて決定に向かっている状態の「模索」、非現実的な職業を思い描いたり楽観と悲観の間を揺れ動いたりする「不安定」、

表1 職業自己効力感尺度の因子分析(主因子法・バリマックス回転)の結果

	因 子	I	II	III	共通
		決定	職場	就活	性
1	自分が望むライフスタイルに合った職業を選ぶこと	0.76	0.23	0.08	0.63
2	関心のある仕事について、その内容に関する情報を得ること	0.62	0.15	0.29	0.49
14	自分が興味をもっている分野で働いている人から、話をきく機会をもつこと	0.57	0.20	0.07	0.37
8	大学の就職支援課をうまく利用すること	0.56	0.36	0.10	0.45
4	就職活動を早目に積極的に行うこと	0.49	0.34	0.19	0.40
5	自分の興味や適性に合う職業を選ぶこと	0.40	0.22	0.27	0.29
7	職場の上司とうまくやっていくこと	0.19	0.78	0.13	0.66
6	就職試験の面接で、うまく対応すること	0.17	0.67	0.12	0.50
3	職場で同僚とうまくやっていくこと	0.24	0.67	0.34	0.62
16	10年後の自分が、職場で活躍していること	0.29	0.53	0.20	0.41
12	就職活動がうまくいかなくても、投げ出さずに続けること	0.14	0.27	0.75	0.65
11	できるだけ多くの採用先と連絡をとること	0.12	0.26	0.42	0.26
10	就職したら、その職場で自分なりの貢献ができること	0.40	0.35	0.19	0.32
13	将来のために、今からやっておくべきことの計画を立てて実行すること	0.56	-0.12	0.51	0.59
15	就職試験の筆記試験で合格ライン以上の成績をとること	0.27	0.39	0.35	0.34
	固 有 値	5.23	1.05	0.68	6.96
	説 明 率 (%)	34.90	6.96	4.53	46.39
	α 係 数	0.81	0.81	0.61	

職場決定や職場での自信の低さを示す「不安」、そして採用してくれて生活が安定するならどのような職業でもいいと考える「安直」といった6因子である。

(2) 職業自己効力感尺度

17項目について主因子法を用いた因子分析を行ったが、項目2と項目17については共通性が低かったため、これを除いた15項目で主因子法(バリマックス回転)による因子分析を行ったところ、3因子が得られた。表1がその結果である。項目の内容から、第1因子を「(職業)決定効力感」、第2因子を「職場効力感」、第3因子を「就職活動効力感」と名付けた。

(3) 職業能力自己評価尺度

22項目について主因子法(バリマックス回転)による因子分析を行ったところ表2のような5因子が抽出された。項目の内容

により第1因子から第5因子までをそれぞれ、「有能性」、「自己統制」、「調整力」、「確実性」、「注意力」と名付けた。

2. 職業能力自己評価と職業意識との関連性

職業能力についての自己評価が職業に対する態度や意識の状態とどのような関連をもっているかを検討する。職業能力自己評価尺度の5因子、職業未決定尺度の6因子、職業自己効力感尺度の3因子それぞれについて、その因子に含まれる項目の評定値の合計を項目数で除したものをその因子の得点とした。なお職業未決定尺度の「決定」因子については、未決定の状態が強いほど得点が高くなるように評定値を得点化し、未決定得点と表記する。その他の因子についても、得点が高いほどその因子名で表わされる傾向が強くなるように、必要な項目については評定に与える得点を

表2 職業能力自己評価尺度の因子分析（主因子法・バリマックス回転）の結果

因子	I 有能性	II 自己統制	III 調整力	IV 確実性	V 注意力	共通性
7 他の人々とは違った独自のアイデアを生み出す能力	0.83	0.01	0.42	0.15	0.02	0.71
3 新しい企画を思いつき、それを立案する能力	0.80	0.02	0.16	-0.04	0.01	0.68
17 失敗を恐れず、未知の仕事に挑戦しようとする態度	0.65	0.32	0.29	-0.10	-0.10	0.64
11 自分の考えを同僚や上司にきちんと伝える能力	0.50	0.19	0.31	0.25	0.19	0.48
21 気が合わない相手でも、必要な対人関係を維持できる能力	-0.01	0.68	-0.03	0.37	0.07	0.60
13 いやなことがあっても、平常心で仕事ができる能力	-0.12	0.67	0.16	-0.01	0.18	0.51
16 いろいろな人と幅広い人間関係をつくっていく能力	0.39	0.60	0.27	0.17	-0.12	0.63
18 他の人と協調し、助け合って仕事をしていく能力	0.12	0.59	0.12	0.09	0.10	0.39
22 気が進まない仕事でも、必要であれば後回しにせず、積極的に取り組もうとする態度	0.37	0.54	-0.10	0.20	0.40	0.65
6 自分とは違った意見でも、それを検討し、良いところは取り入れる能力	0.16	0.43	0.30	0.38	0.01	0.45
2 相手の気持ちを考えて、その人と接することができる能力	0.25	0.42	0.28	0.10	0.04	0.32
10 いろいろな意見や情報を総合し、的確な判断ができる能力	0.04	0.04	0.67	0.35	0.14	0.60
14 問題が生じた時、話し合ったり説得したりして、適切な問題解決をする能力	0.22	0.38	0.60	0.13	0.12	0.57
19 人前で筋道だてて、説得力のある話ができる能力	0.29	0.26	0.54	0.28	0.17	0.55
1 与えられた仕事の内容を理解し、きちんとやり遂げる能力	0.16	0.26	0.29	0.62	0.17	0.60
9 社会人としての常識をわきまえ、状況に応じて適切に振舞うことができる能力	-0.11	0.05	0.22	0.58	0.07	0.40
8 限られた時間内に、手早く効率よく仕事をやりとげる能力	0.03	0.11	0.16	0.55	0.36	0.47
15 言われたことは、多少無理なことでも、期日までに確実に仕上げる能力	0.25	0.31	-0.07	0.53	0.13	0.46
5 複数の仕事を、同時に要領よく処理する能力	0.15	0.04	0.37	0.43	0.36	0.47
20 細かい仕事や反復作業をコツコツと行う能力	-0.01	0.06	0.08	0.14	0.64	0.44
12 細かいところまで神経が行きとどいた丁寧な仕事をする能力	-0.01	0.20	0.27	0.24	0.54	0.46
4 一定の目標を実現するため、みんなを引っばっていく能力	0.41	0.12	0.59	0.07	0.12	0.55
固有値	6.68	2.05	1.36	0.90	0.64	11.63
説明率 (%)	30.35	9.33	6.20	4.10	2.91	52.89
α 係数	0.82	0.82	0.76	0.77	0.59	

逆転させて因子の得点を算出した。また職業能力自己評価の5因子それぞれについては、サンプル数のほぼ3分の1ずつになるように、その得点によって高群、中群、低群の3群に分けた。

(1) 職業能力自己評価と職業自己効力感との関連

職業能力自己評価の「有能性」、「自己統制」、「調整力」、「確実性」、「注意力」それぞれ高中低3群を独立変数、自己効力感の「決定効力感」、「職場効力感」、「就職活動

表3 職業能力自己評価による職業自己効力感についての分散分析

		職 業 能 力 自 己 評 価														
		有能性			自己統制			調整力			確実性			注意力		
		低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高
決定効力	平均値	2.25	2.29	2.75	2.14	2.35	2.71	2.35	2.23	2.65	2.23	2.31	2.73	2.44	2.30	2.55
	SD	0.51	0.56	0.57	0.55	0.49	0.59	0.63	0.57	0.49	0.55	0.53	0.58	0.58	0.59	0.58
	F値	7.56*** (2/91)			8.62*** (2/91)			4.90** (2/91)			7.12*** (2/91)			1.47 (2/91)		
	多重比較	低, 中 < 高			低, 中 < 高			中 < 高			低, 中 < 高					
職場効力	平均値	1.94	2.44	2.80	2.04	2.26	2.79	2.06	2.26	2.77	2.04	2.33	2.79	2.33	2.30	2.55
	SD	0.42	0.65	0.80	0.60	0.60	0.75	0.65	0.59	0.74	0.54	0.76	0.66	0.70	0.62	0.86
	F値	14.07*** (2/91)			10.86*** (2/91)			9.82*** (2/91)			9.71*** (2/91)			1.11 (2/91)		
	多重比較	低 < 中, 高			低, 中 < 高			低, 中 < 高			低, 中 < 高					
就活動効力	平均値	2.32	2.53	2.74	2.13	2.50	2.87	2.22	2.48	2.81	2.18	2.56	2.83	2.39	2.49	2.71
	SD	0.67	0.61	0.73	0.63	0.52	0.70	0.74	0.55	0.65	0.71	0.57	0.62	0.67	0.59	0.79
	F値	2.95* (2/91)			10.72*** (2/91)			6.32** (2/91)			7.91*** (2/91)			1.65 (2/91)		
	多重比較	低 < 高			低, 中 < 高			低 < 高			低 < 高					

Nは低群で27~31 中群で33~38 高群で29~34

*** $p < .001$; ** $p < .01$; * $p < .05$; + $p < .10$

効力感」それぞれを従属変数とする1要因3水準の分散分析を行った。各群の効力感の平均値と分散分析の結果は表3の通りである。

職業決定効力感については、「注意力」を除いていずれの能力評価要因の効果も有意であり、また高群の決定効力感が中群や低群よりも高くなっている。職場効力感についても同様の結果が得られ、注意力を除く4つの能力自己評価の高群の得点が高い。就職活動効力感についてもほぼ同様の結果であったが、「有能性」については有意な傾向 ($p < .10$) であった。しかしTukeyによる多重比較では、高群は低群より有意に就職活動効力感が高かった。

このように、「有能性」、「自己統制」、「調整力」、「確実性」の自己評価の高さは、職業決定効力感、職場効力感、就職活動効力感のいずれとも有意に関連していることが示された。

(2) 職業能力自己評価と職業未決定との関連
5つの職業能力自己評価それぞれの高中

低3群を独立変数、職業未決定の6因子得点のそれぞれを従属変数とする1要因3水準の分散分析を行った。各群の平均値と分散分析の結果は表4の通りである。

「未決定」についてはいずれの能力自己評価の要因の効果も有意でなかった。「意欲の低さ」については、「有能性」と「自己統制」の効果も有意であり、いずれも高群よりも低群で「意欲の低さ」得点が高くなっている。「模索」については「自己統制」と「注意力」の要因の効果が有意であり、どちらにおいても低群より高群の「模索」得点が高くなっている。「不安定」および「不安」については能力評価のどの要因の効果も有意とならなかった。「安直」でも「有能性」と「調整力」で高群の「安直」得点が低い傾向がみられたものの、有意な効果には至らなかった。

以上のように、職業未決定に対して職業能力の自己評価は弱い関連性しかもってなかった。

表4 職業能力自己評価による職業未決定についての分散分析

		職業能力自己評価																			
		有能性			自己統制			調整力			確実性			注意力							
		低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高	低	中	高					
未決定	平均値	3.88	3.88	3.51	3.97	3.77	3.59	3.86	3.95	3.50	3.91	3.84	3.52	3.84	3.73	3.74					
	SD	0.81	0.71	0.95	0.81	0.71	0.94	0.87	0.76	0.82	0.81	0.74	0.92	0.95	0.73	0.84					
	F値	2.03 (2/89)			1.53 (2/89)			2.75* (2/89)			1.87 (2/89)			0.17 (2/89)							
	多重比較																				
低意欲	平均値	2.56	2.49	2.00	2.70	2.39	2.07	2.54	2.51	2.07	2.54	2.43	2.11	2.48	2.53	2.07					
	SD	0.86	0.78	0.99	1.04	0.80	0.79	0.92	0.94	0.78	0.92	0.85	0.90	0.92	0.82	0.93					
	F値	3.44* (2/87)			3.80* (2/87)			2.64* (2/87)			1.86 (2/87)			2.45* (2/87)							
	多重比較	低 > 高			低 > 高																
模索	平均値	3.06	3.22	3.45	2.90	3.24	3.50	3.14	3.27	3.29	2.99	3.30	3.41	3.26	2.97	3.56					
	SD	0.86	0.72	0.92	0.81	0.72	0.89	0.86	0.88	0.80	0.87	0.76	0.86	0.86	0.79	0.79					
	F値	1.67 (2/91)			4.14* (2/91)			0.26 (2/91)			2.06 (2/91)			4.33* (2/91)							
	多重比較	低 < 高						中 < 高													
不安定	平均値	2.28	2.65	2.78	2.46	2.55	2.68	2.59	2.32	2.78	2.77	2.46	2.49	2.68	2.74	2.24					
	SD	0.91	0.85	1.17	0.95	0.89	1.12	1.02	0.83	1.08	0.97	1.05	0.94	1.21	0.88	0.84					
	F値	2.15 (2/91)			0.38 (2/91)			1.86 (2/91)			0.90 (2/91)			2.37* (2/91)							
	多重比較																				
不安	平均値	2.92	3.03	2.57	3.10	2.94	2.58	3.10	2.82	2.70	3.07	2.89	2.59	2.98	2.93	2.64					
	SD	0.93	0.81	1.07	0.89	0.84	1.03	0.95	0.90	0.97	0.78	0.92	1.08	0.73	0.93	1.12					
	F値	1.96 (2/89)			2.52* (2/89)			1.35 (2/89)			2.01 (2/89)			1.13 (2/89)							
	多重比較																				
安直	平均値	2.32	2.35	1.88	2.35	2.09	2.18	2.48	2.15	2.01	2.32	2.07	2.22	2.22	2.33	2.00					
	SD	0.80	0.84	0.84	0.77	0.75	0.98	0.88	0.81	0.82	0.84	0.81	0.91	0.90	0.81	0.83					
	F値	3.10* (2/91)			0.72 (2/91)			2.44* (2/91)			0.67 (2/91)			1.27 (2/91)							
	多重比較																				

Nは低群で24~31 中群で32~38 高群で27~34

* $p < .05$; + $p < .10$

3. 働く目的と職業意識との関連

卒業後に働く目的について、7項目から順番をつけて3番まで選択させた。ここでは1番目に選ばれた目的を取り上げ、それと職業意識との関連を検討する。度数の少ない項目を除き、「経済的に親から自立するため」(自立群)、「生活していくため」(生活群)、「自分の適性や能力を伸ばす(活かす)ため」(適性群)、「社会人として当然の義務だから」(義務群)の4つについて分析する。それぞ

れを選択した度数は表5に示した。

(1) 働く目的と職業自己効力感との関連

働く目的を独立変数とし、職業自己効力感の3因子をそれぞれ従属変数とする1要因4水準の分散分析を行った。働く目的による効力感の平均値と分散分析の結果は表5の通りである。

「職業決定効力感」および「職場効力感」については働く目的の効果が有意であり、どちらにおいても生活群より適性群で、

表5 働く目的による職業自己効力感についての分散分析

		働く目的			
		自立 (15)	生活 (46)	適性 (17)	義務 (14)
決定効力	平均値	2.32	2.34	2.81	2.30
	SD	0.40	0.62	0.61	0.45
	多重比較	$F=3.44^*$ (3/88) 生活<適性			
職場効力	平均値	2.41	2.21	2.79	2.43
	SD	0.48	0.71	0.88	0.68
	多重比較	$F=2.82^*$ (3/88) 生活<適性			
就活効力	平均値	2.53	2.37	2.85	2.64
	SD	0.52	0.70	0.58	0.79
	多重比較	$F=2.33^*$ (3/88)			

効力感が高くなっている。就職活動効力感では有意な傾向がみられただけで、多重比較の結果はどの群間にも有意差はみられなかった。

(2) 働く目的と職業未決定との関連

働く目的を独立変数とし、職業未決定の6因子をそれぞれ従属変数とする1要因4水準の分散分析を行った。働く目的別の未決定因子得点の平均値と分散分析の結果は表6の通りである。働く目的の主効果が有意であったのは、「意欲の低さ」と「不安」の2因子だけであった。多重比較の結果、「意欲の低さ」では、適性群よりも自立群で得点が高くなっている。また「不安」では、適性群よりも生活群のほうが、不安が高くなっている。

(3) 働く目的と職業能力自己評価との関連

職業能力の自己評価の高さと働くことの意味をどう考えているかが関連しているかどうかを検討するために、働く目的を独立変数、5因子の職業能力自己評価のそれぞれを従属変数とする1要因4水準の分散分析を行った。働く目的ごとの能力評価の平均値と分散分析の結果は表7の通りである。

表6 働く目的による職業未決定についての分散分析

		働く目的			
		自立 (15)	生活 (46)	適性 (17)	義務 (14)
未決定	平均値	4.03	3.77	3.36	3.94
	SD	0.53	0.88	0.82	0.87
	多重比較	$F=1.98$ (3/86)			
意欲の低さ	平均値	2.70	2.46	1.81	2.27
	SD	0.82	0.94	0.66	0.91
	多重比較	$F=3.09^*$ (3/84) 自立 > 適性			
模索	平均値	3.18	3.10	3.54	3.46
	SD	0.61	0.83	0.99	0.87
	多重比較	$F=1.55$ (3/88)			
不安定	平均値	2.56	2.64	2.59	2.24
	SD	0.81	0.95	1.35	0.85
	多重比較	$F=0.59$ (3/88)			
不安	平均値	2.67	3.09	2.33	2.79
	SD	0.52	0.98	1.06	0.89
	多重比較	$F=2.80^*$ (3/86) 生活 > 適性			
安直	平均値	2.13	2.32	1.88	2.18
	SD	0.67	0.81	0.98	0.97
	多重比較	$F=1.09$ (3/88)			

* $p < .05$

「注意力」を除く4つの能力因子で、働く目的の効果が有意であった。「有能性」は適性群で、他の3群よりも有意に高く自己評価している。「自己統制」については、適性群が生活群よりも有意に高い自己評価をしている。また「調整力」と「確実性」では、適性群の自己評価が自立群および生活群よりも有意に高くなっている。

以上のように、働く目的を自分の適性・能力を伸ばすことと考えている人では、生活のため、経済的な自立のためだと考えている人よりも、「有能性」、「自己統制」、「調整力」、「確実性」の自己評価が高いという結果が得られた。

表7 働く目的による職業能力自己評価についての分散分析

		働く目的			
		自立 (15)	生活 (46)	適性 (17)	義務 (14)
有 能 性	平均値	2.78	2.73	3.62	2.66
	SD	0.65	0.89	1.06	0.73
	多重比較	自立, 生活, 義務 < 適性 $F=4.90^{**}$ (3/88)			
自 己 統 制	平均値	3.31	3.17	3.90	3.50
	SD	0.53	0.74	0.60	0.74
	多重比較	生活 < 適性 $F=4.92^{**}$ (3/88)			
調 整 力	平均値	2.78	2.79	3.63	2.90
	SD	0.70	0.71	0.87	0.95
	多重比較	自立, 生活 < 適性 $F=5.23^{**}$ (3/88)			
確 実 性	平均値	2.92	3.09	3.66	3.43
	SD	0.52	0.72	0.66	0.77
	多重比較	自立, 生活 < 適性 $F=4.21^{**}$ (3/88)			
注 意 力	平均値	3.07	3.29	3.41	3.27
	SD	0.62	1.07	1.00	0.84
	多重比較	$F=0.35$ (3/88)			

** $p < .01$

IV 考察

職業能力自己評価と職業自己効力感との関連性

本研究で扱っている5つの職業能力は、おおそ次のような内容のものである。有能性は独創性、企画力、挑戦的態度、伝達力からなる幅広い能力を表しており、仕事を前向きに精力的に遂行していく時に必要とされる能力である。自己統制は対人関係能力、協調性、自己コントロールという要素から構成され、他者との良好な対人関係に必要な能力である。調整力は、判断力、コミュニケーション能力からなる。確実性は、多少無理な状況でも確実に仕事を処理する能力や常識的に行動する

能力を含む。最後に注意力は、注意深く丁寧に持続性をもって仕事をする能力を示す。

これらの能力の自己評価と職業自己効力感との関連性については、有能性、自己統制、調整力、そして確実性について、決定効力感、職場効力感、就職活動効力感のいずれとも強い関連がみられ、これらの能力が高い場合に自己効力感も高かった。とくに自己統制が効力感と強く関連していた。厚生労働省「雇用管理調査(平成16年)」では、企業に対して大学生を採用する時に重視する事柄を3つまで選択させている。その結果、意欲・熱意を挙げた企業は64%と最多であり、次いでコミュニケーション能力35%、一般常識・教養32%、行動力・実行力31%、協調性・バランス感覚31%、理解力・判断力26%、などと続き、創造性・企画力は12%であった。自己統制は協調性・バランス感覚と重なる部分が大きく、自己統制の自己評価が高いということは、企業が求めるものをもっているという自己認知がなされていることを意味する。また本研究の職場自己効力感が主に職場での対人関係上の適応に関するものであり、他者との良好な対人関係を作っていくのに必要な能力である自己統制と強く関連していたのであろう。就職活動自己効力感も自分の感情をコントロールしながら必要な活動を続けることへの自信を意味しているので、自己統制と強い関連性がみられたのであろう。決定自己効力感についても、この中には人的資源の活用が含まれているので対人関係の能力自己評価が関わるだろうし、また客観的に自分に合った職業を決定できるという自信も高くなるだろう。

調整力と確実性に関してもいずれの自己効力感とも強い関連性がみられた。調整力も確実性も仕事を遂行する上で重要な能力であり、これらの自己評価が高いことは職業を選択する上でも就職後の職場適応の上でも高い自信をもたせるものであろう。また調整力はコミュニケーション能力と、確実性は常識的な振る

舞いと関係しているので、就職活動における自信と関連していることも肯ける結果である。他方、精力的に業績を上げるのに有効な有能性についての自己評価は決定自己効力感と職場自己効力感とは強い関連を示したが、就職活動の自己効力感とは弱い関連しかみられなかった。就職活動に必要とされる能力が、仕事の上で高い業績を上げるために必要な能力とは別のものであるという認識がもたれているのであろう。

職業能力自己評価と職業未決定との関連性

自己効力感が能力の自己評価と強い関連性を示したのに対し、職業未決定は弱い関連しか示さなかった。未決定因子の平均値をみると、自己評価の高い群でも3.50~3.74となっており、ニュートラル・ポイントよりも未決定状態の方向にある。本研究の調査対象者がほとんど大学2年生だったため、将来の方向をまだ絞りきれていなかったのであろう。しかし、意欲の低さについては有能性と自己統制の有意な効果がみられ、これらの能力自己評価が高いものが低いものより意欲が高かった。また模索については自己統制と注意力の自己評価の高いものの得点がこれらの低いものの得点よりも高くなっている。これらを考え合わせると、職業能力の自己評価が高いことは、未決定の状態ではあっても積極的、意欲的な模索につながるものといえよう。

働く目的と職業自己能力評価

働く目的として、「経済的に親から自立するため」、「生活のため」、「自分の適性や能力を伸ばすため」、「社会人の義務だから」の4つを取り上げた。松本(1992)によれば、職業には、①生活の維持、②社会的役割、③個性の発揮の3つの側面がある。経済的自立と生活のたがが生活の維持に、適性や能力を伸ばすが個性の発揮に、社会人の義務が社会的役割に相当するだろう。

これら働く目的と職業能力自己評価との関連をみたところ、有能性、自己統制、調整力、確実性について、適性や能力の伸長を目的と考えるものの自己評価がもっとも高く、生活のためと考えるものでもっとも低かった。若林・後藤・鹿内(1983)において、能力の自己評価の高いものほど職務挑戦志向性が高い、すなわち自分の能力が試される機会や責任の重い仕事を求めるなど、積極的な高い職業意識がみられたが、本研究の結果もこれと一致するものである。

働く目的と自己効力感および職業未決定との間にはあまり強い関連性がみられなかったが、得られた結果は一貫性があり、適性や能力の伸長を目的と考えるものは、生活のため、あるいは自立のためと考えるものよりも、自己効力感が強く、意欲が高く、不安が低かった。自己向上の志向性をもつものは自分の適性の理解への動機づけが強いので、職業決定に対する自己効力感も高く、また働く意欲も高いため就職後の適応についても望ましい見通しをもてるのであろう。

〔引用文献〕

- (1) 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—女子短大生を対象とした検討—心理学研究, 72, 10-18
- (2) 藤井義久 1999 女子学生における就職不安に関する研究 心理学研究, 70, 417-420
- (3) 廣瀬英子 1998 進路に関する自己効力研究の発展と課題 教育心理学研究, 46, 343-355
- (4) 小久保みどり 1998 大学生の職業選択・キャリア開発へのモチベーションとキャリア志向 立命館経営学, 37, 1-20
- (5) 厚生労働省 2004 雇用管理調査(平成16年)
- (6) 松本卓三 1992 現代社会と職業 松本卓三・熊谷信順(編) 職業・人事心理学 ナカニシヤ出版 p.13
- (7) 太田さつき・岡村一成 2006 就職活動に対する自己効力感—測定尺度作成の試み—応用心理学研究, 31, 65-75
- (8) 鹿内啓子 2005 大学生の職業決定に関わる

- 親の態度認知と職業人イメージの要因 北星
学園大学文学部北星論集, 42, 69-88
- (9) 鹿内啓子 2006 大学生の職業未決定に関わ
る要因の検討—未決定型による比較— 北星
学園大学文学部北星論集, 43, 133-148
- (10) 鹿内啓子 2007 大学生の職業選択に対する
職業意識と親の影響の関連性 北星学園大学
文学部北星論集, 44, 1-11
- (11) 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
- (12) 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—教育心理学科一, 42, 115-126
- (13) 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,
人文系女子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
育心理学科一, 30, 63-98

[Abstract]

A Study of Self-Evaluated Competence Related to Career Self-Efficacy
and Career Indecision of College Students

Keiko SHIKANAI

This study is aimed at exploring the relationships between self-evaluated competence, career self-efficacy, and career indecision. Ninety-four college students were asked to respond to a questionnaire which rated these categories. Self-evaluated competence included competency, self-control, ability to coordinate, and reliability. Career self-efficacy was divided into three aspects: career decision making self-efficacy, adjustment to work self-efficacy, and job hunting self-efficacy. These three types of self-efficacy were strongly related to self-evaluated competence. But competency was only weakly related to job hunting self-efficacy. It was supposed that college students recognized that the abilities necessary for high performance are different from those necessary for job hunting. Career indecision was only partly related to self-evaluated competence. Many sophomores were in an indecisive status independent of their self-evaluated level of competence. Students with a high level of self control had high motivation for a career.

Key Words: College Students, Self-Evaluated Competence, Career Self-Efficacy, Career Indecision