

2001年度提出
博士学位論文概要書

大学生の就業動機

—測定尺度の開発と周辺概念との関連性について—

早稲田大学教育学研究科教育基礎学専攻
(2001年3月単位取得退学)
安達 智子

目 次

序 章	2
本 章		
第1章	就業動機測定尺度の開発	5
第2章	就業動機尺度の概念的妥当性	8
第3章	大学志望動機と入学後の適応について	12
	— 就業動機志向による比較 —	
第4章	効力感と就業動機, 職業未決定の関連	15
第5章	SCCTによる進路発達過程について.....	18
第6章	大学生の進路発達過程	20
	— 社会・認知的進路理論からの検討 —	
付 章		
付章1	大卒女性の就業意識	24
付章2	職務満足感, 職務関与, 職務意欲の関連	28
	— セールズ職を対象とした因果モデルの検討 —	
付章3	動機と性役割パーソナリティーの職位による変化	31
	— 看護婦を対象とした分析 —	
結 論	34
文 献	37

序 章

近年わが国では、卒業を間近に控えながら将来の進路が定まらない大学生の問題が深刻化している。また、果たして志望職業に就いた場合でも、入職前の自己理解や職業情報の吟味が十分でなかったため、わずか2～3年のうちに職場を退く若者の自発的離職は増加傾向にある。こうした中、大学教育の立場では、学生から社会人への移行を円滑化するための支援が、これまで以上に重要であるという認識が高まりつつある。

しかしながら、我が国における大学の就職課や学生相談機関では、進路相談に関する概念の定義やその方向性について、必ずしも基盤が確立されておらず、関係者間でもその認識には幅がある。Super (1957)によれば、職業選択は青年期において次第に明確となる自己概念が職業世界に表出される過程であり、そのプロセスに対する相談活動は、単なるサービス活動を越え、極めて重大な教育的活動として認められるべきである(那須,1983)。このような観点からみても、相談担当者—学生双方の職業に対する認識が深まるよう資料や情報を拡充することが、進路相談での労働観・職業観の育成に必要と考えられる。

我が国において大学生の職業意識や態度を扱った研究は非常に少なく、進路指導の理念や方針の基盤が確立されていないのが現状である。したがって、大学生の職業に対する態度や姿勢を扱う調査研究では、米国内で構築された理論やモデルを取り入れたアプローチが行なわれている。その代表的なものとして、Holland (1973,1985)を参考に雇用職業総合研究所(現日本労働研究機構,1985)が行った職業興味に関する一連の研究、Super (1955)、Crites (1969)の職業的成熟の考えに基づいた若林・後藤・鹿内 (1983)による職業レディネス、Osipow, Carney &

Barak (1976) と、Holland & Holland (1977) の考えを取り入れた下山 (1986) の職業未決定の研究が挙げられる。これらの概念は、職業興味、準備状態、あるいは職業決定に対する態度など、個人の傾向を把握し評価・判断するための指標として相談場面で用いられることが多い。適切な職業選択は何より正しい自己認識を要するため、これらの指標によって学生の認識や自覚を促すのことは有益な方策といえる。しかし、進路相談場面では、個人の傾向を把握するのみでなく、職業興味が定まらない、準備が整わない、あるいは決断できない等の訴えを解決するための具体的対処法を最も必要としている。この様な点において、上述した概念の活用性は今のところ十分なものとはいえない。そもそも職業レディネス、職業興味、職業未決定といった態度について、それらがいかなる要因の操作により変容・改善するのか、いかなる過程を経て職業行動へと結びつくのかについての所見が十分に蓄積されていない。というのは、これらの概念に関して、心理学的視座から展開された研究が多くないため、心理的な発達プロセスでそれらが果たす役割について説明するのは、今のところ難しい問題といえる。

そこで、本論は Murray (1937) が欲求リストを提出して以来、過去 60 年余にわたり体系的な研究が蓄積されてきた動機概念を、未入職者が将来の職業に対してもつ傾向に適用し、大学生の職業態度について考察をすすめる。動機の研究は、McClelland, Atkinson, Clark & Lowell (1953) が、投影法による測定法を開発したことにより急速かつ広範囲に展開し、動機を高める訓練プログラムの開発 (McClelland & Winter, 1969) をはじめとして、実際的な問題の解決に役立つ報告が多くみられる。職業関連領域では、仕事動機、職務意欲、ワーク・モチベーションといった視点からの研究がすすめられ、業績や欠勤率といった行動指標

との関連性が見出されている。しかし、就労経験をもたない若年者層の職業に対する動機については、現在のところ着手されておらず、そこに本研究の意義がもとめられる。大学・短大の就職指導担当者が、学生の就職指導にあたって感じている問題点として、就職問題に取り組む意欲が乏しいことを第一番目に挙げていることから（雇用職業総合研究所,1985）、大学生の就業に対する動機を把握し、そこに所在する問題の解決について検討することは意義深い。本論は、大学生が将来の就業場面に對してもつ態度について、「就業動機（Vocational Motivation）」という概念を用いて考察をすすめる。ここでは、仕事や職業ではなく“就業”という用語を用いる。というのは、就業動機により把握しようと試みるのは、特定の仕事活動や職業領域に限定した動機ではなく、将来体験するであろう就業事態に対する包括的なやる気・意欲の傾向で、測定の対象としては、仕事世界に対する理解が乏しい者、興味や関心が明確化されていない者、あるいは職業選択まで心理的にも時間的にも遠い位置にある者をも含んでいる。

第1章 就業動機測定尺度の開発

問 題

職業選択にまつわる悩みや訴えの背景には、卒業後の就業場面で何を価値づけ重要視するのか、いかなる目標を実現させるのかという意欲・やる気の問題が所在すると考えられる。本章は、こうした大学生の職業に対する態度を理解する試みとして、就業動機という観点から検討を行う。未入職者の就業に対する動機を測定した研究には、主なものとして Spence & Helmreich (1978) , Murrell, Frieze & Frost (1991) がある。しかし、これらで作成された尺度は項目数が少なく信頼性に問題があるうえ、動機を構成する下位概念が的確に反映されていない。そこで本章は、動機の構成因子を扱った諸研究と、若年者の職業に対する態度や意識に関する報告をもとに、就業動機概念の構築と測定尺度の作成を行った。

過去の研究を概観すると、動機概念は、課題そのものへの内発的興味からくる動機、他者を凌ごうとする競争的動機、对人的接触を志向する動機、そして、将来的な利益を念頭に努力する動機の4側面に集約して捉えることができる。そこで、これらの各側面に対応させるかたちで、“困難な作業を克服し、仕事を通じた自己成長を志す動機”、“仕事で他者を凌ぎ、社会的地位を築こうとする動機”、“仕事内容そのものより仕事を通じた人との接触を志向する動機”、“情報の収集や将来役立つ知識や技術の会得に関する動機”の4側面を想定し、就業動機概念の構築と項目の収集を行った。

目 的

就業動機測定尺度を作成し、大学生の傾向を把握する。さらに、就業

動機と性格特性、職業価値観、成功回避動機の関連性を検討し、就業動機の下位構造をより多面的に把握する。

方 法

1997年6月～7月に東京都内A大学で調査を実施した。有効回答が得られたのは、一般教養の心理学を受講した13名、教職課程の心理学を受講した244名、合計257名（男子52.53%、女子47.08%）であった。使用した測定は①就業動機、②性格特性、③職業価値観、④成功回避動機、⑤女性の就労パターン選択の5つより構成された。

結果と考察

尺度項目の選定過程における因子分析では、「探索志向」「対人志向」「上位志向」「挑戦志向」の4因子構造が得られ、 α 係数と項目一尺度間相関から、就業動機尺度が十分な信頼性を有することが確認できた。また、就業動機と性格特性、職業価値観、成功回避動機の関係について検討したところ、同概念の下位特性がより明確化されるかたちとなった。

「探索志向」は、仕事に関心をもち、職業的成功を収めるために、知識や技能をおおいに吸収しようとする姿勢であった。若林・後藤・鹿内(1983)による職業レディネス尺度の“職業選択への関心”、“選択範囲の限定性”、“選択の現実性”を測定する項目は、探索志向の下位項目と内容的にちかく、探索志向が職業レディネスと密接な関係をもつことが考えられる。「対人志向」は、仕事内容そのものより人間関係に対する興味に根ざした動機で、対人的接触への志向といえる。終身雇用や集団主義が今なお慣行される日本的経営下において、対人関係は単なる職場環境ではなく、職務満足感の喚起に関連することが報告されている(所,1984;山本,1990)。この様なことから、周囲との調和を重んじる対人志向は、我が国における入職後の適応に深く関わることが予測される。

「上位志向」は、勢力動機や競争的達成動機と概念的に符合し、非協調性との関係がみとめられ、社会的地位や名声を追求する傾向といえる。しかしその反面、良き監督者の特性として職場への適応に活かされ得る可能性も示唆された。「挑戦志向」は、内的価値を優先させる傾向が強く、社会の評価や要請より、自分の興味や関心を優先させる動機と解釈できる。困難な課題を克服し、大切な価値の実現を目指そうとする挑戦志向は、ひいては職業的自己実現 (Super, D.E., 1957) につながるという可能性も考えられる。このように、第1章では動機に関する先行研究を参考に、大学生の就業動機測定尺度を作成し、ほぼ想定した通りの下位構造を見出すことができた。

第2章 就業動機尺度の概念的妥当性

問 題

就業動機は、職業に関する態度に動機概念を適用したもので、尺度の作成過程では様々な動機概念を考慮した。この点において同概念は、個人の動機傾向が将来の仕事に対する態度や姿勢に反映されたものといえる。個人の主たる動機傾向としてMcClelland (1987) は、達成動機、勢力動機、親和動機、そして、回避動機の4つを挙げている。しかし、前章ではこのうち成功回避動機との関係を検討したに過ぎず、就業動機が従来の動機概念のいかなる側面を反映しているか考察が不十分であった。そこで本章は、就業動機の概念的妥当性をさらに詳しく吟味するために、就業動機と達成動機、勢力動機、親和動機の関係について検討を行う。

次に、就業動機概念を進路問題に対する介入場面で活用するために、いかなる要因の操作がその変容につながるかを明らかにしておく必要があるだろう。そこで本章は、自己効力感 (Self-Efficacy : SE) と動機との関連性に注目した。自己効力感は、“課題に必要な行動を成功裡に行う能力の自己評価”で、行動や場面の選択、努力、持続性に対する影響が指摘されている。とくに、SEの高低が動機づけを規定することは、Bandura (1977, 1995) をはじめ数々の報告がみられる。進路関連領域では、Matsui & Tsukamoto (1991) が、様々な職業に共通する活動への効力感 (Career Self-Efficacy : CSE) を測定し、その有用性を報告している。場面を特定しない自己効力感 (SE) と、特定の活動に対する効力感 (CSE) が、就業動機に対して及ぼす影響を考える際、状況特定の効力感の特性 (Bandura, 1977, 1995) を踏まえるならば、SEから就業動機への影

響力を統制した後も、CSEは就業動機に対して有意な影響を及ぼすであろう。すなわちCSEは、SEによって説明されない就業動機の分散を説明し得ると考えられる。また、CSEの下位尺度と就業動機の下位尺度間に見られる関係は一様なものでなく、当該領域間でとくに強い関連性がみられるだろう。この様に、従来から指摘されてきた効力感-動機の関連性を進路関連領域において確認することが第2の目的となる。

目 的

就業動機の概念的妥当性を吟味するために、達成動機、勢力動機、親和動機との関係を明らかにすること、ならびに、従来から指摘されている効力感-動機の関連性について就業動機を用いて確認することを目的とする。

方 法

2000年1月に東京都内のA大学で調査を実施した。有効回答が得られたのは教育学部生230名（男子63.9%，女子36.1%）であった。使用した測定度は、①就業動機、②達成動機、③勢力動機、④親和動機、⑤仕事活動に対する自己効力感、⑥自己効力感の6つより構成された。

結果と考察

就業動機の下位構造を確認するために因子分析を行ったところ、第1因子は、探索志向の項目と挑戦志向の項目が高く負荷する「自己向上志向」、第2因子は「上位志向」、第3因子は「対人志向」に対応していた。信頼性係数は、自己向上志向 $\alpha = .93$ 、上位志向 $\alpha = .89$ 、対人志向 $\alpha = .86$ と十分な値が得られたことから、以降より3因子構造を適用することとした。

就業動機と達成動機の関係では、下位尺度の「自己向上志向」と個人的達成の間に高い相関がみられたことから、自己の内的基準に照らし仕

事目標を達成しようという「自己向上志向」の特性が明確化されるかたちとなった。一方、「上位志向」は、社会的達成との間に比較的強い相関がみられたことから、仕事場面で社会的成功を収め、評価を得ようとする特性が再確認された。就業動機と勢力動機、親和動機の関係には、男女で異なるパターンが認められた。男子学生は、各々の動機傾向が就業動機にそのまま反映されているのに対し、女子学生は、特定の動機—就業動機間でのみ関係性がみとめられ、性別によって就業動機の下位特性が異なることが示唆された。とくに男子学生は、いずれの就業動機も親和的傾向を帯びているのに対し、女子学生は、対人志向のみが親和的特性を有する点は特徴的といえよう

つづいて、就業動機を従属変数に設定し、第1stepでコントロール変数、第2stepでSE、第3stepでCSEを順次投入する重回帰分析を行ったところ、いずれの回帰式でもSEを統制した後、CSEが独自の説明力を有していた。第3stepで得られた回帰係数に着目すると、自己向上志向に対して研究的・企業的CSE、上位志向に対して企業的CSE、対人志向に対して社会的・研究的CSEがそれぞれ有意な正の回帰をみせており、就業動機下位尺度の特性が明確化されるかたちとなった。こうして、SEの影響力を統制した後も、仕事活動へのCSEが就業動機に影響を及ぼすことから、自己効力感の状況特定性に関する主張が就業動機を用いた文脈で支持されたといえる。このようなことから、就業動機の変容や改善を目的とした介入では、一般的SEに焦点をあてると同時に、各動機に応じたCSEに対して働きかけを行うことでさらなる治療効果が期待される。

以上、就業動機尺度の概念的妥当性については、動機尺度との関係において、就業動機の下位側面の特徴が説明できることから、ある程度の収束的妥当性が確認されたといえよう。また、仕事活動に対する自己効

力感との関連では、それぞれの動機志向が特定の活動に対する効力感を反映させたものであることから収束的妥当性が、その他の効力感との関連性は低いことから弁別的妥当性が部分的に支持されたといえる。こうして、従来から指摘されている効力感－動機の関連性が進路選択場面において確認できたことから、効力感の操作が就業動機の変容をもたらし、進路選択問題の解決に肯定的な影響を及ぼすという道筋が想定される。

第3章 大学志望動機と入学後の適応について

— 就業動機志向による比較 —

問 題

最近わが国では、長期的展望をもたないまま大学へ進学した結果、入学後に留年・無気力・アパシー等の不適応に陥る若者の問題が深刻化している（石井・笠原,1981; 笠原・山田,1981; 松原,1991）。このような不適応の背景には、大学へ入ること自体が目的化している進学動機の不明瞭さがあるといえる。つまり、大学進学について明確な目的意識をもたない学生は、入学という短期的目標を達成したあと、新たな目標を確立し得ないまま大学生活への動機づけを失い、不適応に陥るという過程が推測される。本章ではこのような実状を踏まえ、大学進学動機が入学後の適応にいかなる影響を及ぼすかを明らかにする。

ところで、大学在学期間は職業的発達（Super,1957）の探索段階後期にあたり、この時期にある学生は様々な情報や活動に触れ、職業世界へ参入するための準備を整えることになる。したがって、大学進学や入学後の適応について議論する際に、将来の職業という視座を採り入れ論じることが極めて重要といえる。しかし、これまでのところ、将来の職業を視野に入れ、大学進学やその後の適応について検討した研究は見当たらず、高校の進路指導では学力による振り分けがすすんでいるのが現状である。そこで本章は、就業動機志向により大学選択動機と入学後の適応にいかなる違いがみられるのか検討を加える。大学は職業世界へ移行するための準備期間にあたることから、その選択や入学後の生活には、少なからず将来の就業に対する動機が反映されると思われる。

目 的

大学選択動機が入学後の適応にどのような影響を及ぼすか、ならびに、就業動機志向により大学選択動機と入学後の適応にいかなる違いがみられるのか明らかにすることを目的とした。

方 法

1998年9月に東京都内のB大学で授業時間を利用した一斉調査を行った。有効回答が得られたのは、理工学部の1年男子学生202名であった。使用した測定は①就業動機、②大学選択動機、③大学で習得した能力、④大学生活の充実感の4つから構成された。

結果と考察

対象者の男子学生を3つの就業動機群に分類し、大学選択動機と入学後の適応について比較したところ、上位志向の学生は進学先の選択にあたり、大学本来の属性に着目する程度が低かった。つまり、仕事そのものより社会的な評価や賞賛を求める上位志向性が高い者は、進学先の選定においても、授業内容や教授陣など内的要因に対する関心が低いことが示され、就業動機が大学選択動機にそのまま反映されるかたちとなった。

入学後の生活場面では、自己向上志向の学生が約半年間のうちに対人関係スキル、行動力、自立心、礼儀作法等を身につけ、上位志向の学生より社会的能力の習得がすすんでいることが示された。Atkins & Kent (1998)によれば、最近の就職応募者の採用は、コミュニケーション・スキルに重きをおく傾向にある。また、我が国では対人関係が職場適応や満足感の生起に関わることが報告されており(山本,1990)、こうした社会的能力が、就職場面や入職後の仕事生活で重要な役割を担うと考えられる。

次に、進学動機、入学後に習得した事柄、大学生生活充実感の関連性を検討したところ、大学の本来的機能に着目した進学動機と専門的能力の習得により、学業的側面での充実感が規定されていた。つまり、何のために進学するのか、大学で何を学ぶのかを入学前に吟味することがその後の適応に必要であるとする柳井（1967,1973）、Yanai（1972）の見解を支持する結果が得られたといえる。一方、交友関係に関する充実感に対して、学力を重視した進学先の選定から負の影響がみとめられた。大学生生活における友人関係は、入学前に入手可能な資料や情報から推測することが難しい側面である。しかし、学力偏差値を重視したことが、入学後の交友関係に関する充足感に否定的な影響を及ぼすという関連性から、学力に偏重した進路選択が、対人関係をも含む大学生活への適応に抑制的な影響をもつことが伺われる。

その他に、社会的能力を習得することが交友面での充実感に結びつくこと、専門的能力の習得は交友面での充実感に抑制的な影響を及ぼすことが示された。社会的能力と専門的能力の因子間には $r=0.72$ と比較的高めの相関がみられたことから、同じ水準の社会的スキルを有する場合、専門能力の習得に傾倒することが、良好な人間関係の構築に抑制的な作用を及ぼすと解釈できる。このように、大学適応の指標として、学業的側面と対人関係を独立させて検討した場合、それぞれを異なる要因が規定するという結果は大変興味深い。

第4章 効力感と就業動機，職業未決定の関連

問 題

わが国における大学などの学生相談では，主訴の大きな部分を進路問題が占めており（松尾・佐野，1993），進路の未決定は学生生活やその後の社会生活を左右する深刻な問題といえる。とくに短期大学生の場合，卒業までが2年と短く，職業や自己について考える期間にゆとりがない。そのため，将来の進路について十分に考え決定へと至る前に，選択の時期を迎えるケースが少なくないと思われる。したがって，このような短期大学生の職業未決定に影響を及ぼす要因を特定し，職業選択への援助や介入に役立つ指針を得ることは極めて重要といえる。本章では，女子短期大学生の就業動機を把握し，それが職業決定・未決定へと至るプロセスでいかなる位置づけにあるかを明らかにする。具体的には，進路選択に対する自己効力感が就業動機を規定し，効力感と就業動機が職業未決定に対して抑制的な影響を及ぼすモデルを構築し，その妥当性について検証する。

自己効力感の指標としては，職業選択活動の主軸となる“自己評価”と“職業情報の収集”をとりあげ，これらに対する効力感が就業動機と職業未決定に対して及ぼす効果について検討する。Super（1957）の職業的発達理論に従えば，職業選択は価値観，態度，適性といった個人の自己概念が職業世界へ表出される過程といえる。従って，自己を理解し適切に評価することへの効力感は，就業動機に影響し，職業未決定に対して抑制的な効果をもたらすと考えられる。

就業動機と職業未決定の関連については，いずれの動機も未決定に対して抑制的な影響をもつことが予測される。なかでも職業に対する興味

や関心から喚起される自己向上志向は、内発的動機と概念的に一致することから、未決定に対して強い抑制力をもつと考えられる。一方、上位志向は、他者を凌ぎ周囲から評価を得ようとする傾向で、勢力動機や競争的動機と概念的に符合する。また、対人志向は、仕事場面における他者との接触に焦点をおいた傾向といえる。これらの動機は仕事の本質と関連せず、外発的動機づけの側面をもつため、職業未決定問題の解決に注目すべき影響は及ぼさないであろう。

目 的

上述の議論に基づき、自己効力感から就業動機、そして職業未決定へと至る因果モデルを構築し、当該モデルの妥当性について検証する。

方 法

1998年6月に神奈川県C女子短期大学で調査を行い、431名（1年生46.2%、2年生53.8%）から有効回答を得た。使用した測度は①進路選択に対する自己効力感、②就業動機、③職業未決定の3つより構成された。

結果と考察

構築した因果モデルの妥当性を検討するために、重回帰分析を用いたパス解析を行った。その結果、自己評価に対する効力感から就業動機に対して正のパスが認められ、自分の適性を正しく評価できるという自信が、将来の就業に対する動機に影響を及ぼすことが示された。なかでも、自己向上志向に対する影響指標が、上位志向や対人志向に対する影響に比して強く、自己評価に対する効力感は、将来の職業に対する内発的な動機に強く関わることを示された。

職業未決定に対する影響には、学年による違いが認められた。1年生は、職業に関する情報を効率よく収集できるという自信が、2年生は、

自己を仕事場面と関連づけ適切に評価できるという自信が、未決定を規定することが示された。このような結果から、入学して間もない1年生に対しては、職業や就職に関連した情報を広く効率良く収集することへの有能感が高まるような働きかけが推奨されよう。一方、入学から1年以上を経て、進路選択に直面している2年生に対しては、自分の職業適性について正しく評価を行える自信が高まるような援助や介入が問題の解決に有効といえる。

こうした結果は、短期大学2年生を対象として行った調査から、自分と職業について理解し統合することや、自分を見つめ直すことの重要性を見出した浦上(1996ab)を支持するものといえよう。さらに2年生では、自己向上志向から職業未決定に対して負のパスが認められ、仕事を通じて向上しようとする傾向が、未決定状態に抑制的な影響を及ぼすことが示された。このような結果から、興味・関心に基づく内発的動機の重要性が改めて示され、職業に対して探索的、挑戦的な姿勢が育成されるような教育的指導の方向付けが必要であることが示唆された。

第5章 SCCTによる進路発達過程について

— Lent et al.による社会・認知的進路理論の紹介 —

第1～4章では、就業動機の測定尺度を開発し、様々な概念との関連性について検討を重ねてきた。そこで示された結果から、就業動機概念の妥当性が概ね支持されたと考えて良からう。しかし、進路領域の研究で同概念の有用性をさらに詳しく検討するためには、進路発達モデルのなかで、就業動機がいかなる位置づけにあるかを明らかにし、相談場面への適用可能性について考えていく必要がある。そこで本章は、Bandura (1986)の社会的認知理論を進路場面に適用したLent et al. (1994)の社会・認知的進路理論による進路発達モデルを紹介し、つづく第6章では、同モデルに就業動機を取り入れ、そこで規定された仮説について検証を行うことにした。

近年、Lent, Brown, & Hackett (1994)は、既存の進路理論を整理・統合し、「社会・認知的進路理論 (Social Cognitive Career Theory : SCCT)」を展開した。ここでは近接した概念の統合、要となる結果変数の詳述、異なる概念関係の明確化という手続きを経て、発達の・治療的視野をも含めた進路発達プロセスを提示している。SCCTはBandura (1986)の社会的認知理論に由来しており、自己効力感、結果期待、目標などの社会認知的変数が性別、人種、などの個人変数や、サポート、障害といった環境変数と相互に作用しながら進路発達を促す過程が説明されている。同理論は、進路発達の過程を、①興味が発達する過程 (興味発達モデル)、②興味が他の変数と相互に作用しながら選択を促す過程 (選択モデル)、そして、③様々なレベルのパフォーマンスが遂行される過程 (パフォーマンスモデル)に分割し、それぞれに関するモデルを構

築している。

さらに SCCT は、自らの経験を形成する積極的な存在として個人を解釈する構成主義者の立場を取り入れ、個人が自分の力を発揮する際に働く社会認知的変数の影響力を説明している。つまり、社会認知的変数が、他の個人要因や環境要因と相互に作用しながら進路発達を促す過程に焦点をあてている。また、社会認知的要因の形成に関わる学習経験や社会化の過程を説明することで、進路発達問題の原因解明や、問題解決に向けた介入方策について提言を行うことも可能といえる。

こうしたモデルの諸特性を踏まえ、つづく第 6 章では、SCCT 理論で中核的役割を担う自己効力感、結果期待、そして就業動機、目標設定、活動の関連性について実証的検討を行う。

第6章 大学生の進路発達過程

—社会・認知的進路理論からの検討—

問 題

Lent, Brown & Hackett (1994) による社会・認知的進路理論 (SCCT) では、社会認知的要因を操作することで進路発達が促され、適切な進路パフォーマンスに結びつくとして、そのプロセスに 12 の命題を設けている。本章では、その中から「興味は自己効力感と結果期待を反映する (命題 1)」、「自己効力感は目標設定とその実行に対して直接的、間接的に影響を及ぼす (命題 3)」、そして「結果期待は目標設定とその実行に対して直接的、間接的に影響を及ぼす (命題 4)」という 3 つの命題に関して仮説を構築し、検討をすすめる。

まず、進路選択に対する自己効力感と結果期待が目標設定に及ぼす影響について考える。SCCT に従えば、活動に対する自己効力感が高く、良い結果が得られると判断するとき、人は活動の具現化にむけて目標を設定する。したがって、進路選択に対する自己効力感と結果期待は、いずれも目標設定に肯定的な影響を及ぼすと考えられる。本章ではこうした目標の指標として探索意図を用いて検討をすすめる。

次に、進路選択に対する自己効力感、結果期待と進路行動の関連性を考える。SCCT では、進路選択に必要な活動に対する効力感が高く、好ましい結果を期待するとき、進路行動が具現化されると仮定している。したがって、進路選択に対する効力感と結果期待は、いずれも進路選択行動に肯定的な影響を及ぼすだろう。

SCCT では、効力感、結果期待から目標、行動へと到るプロセスに、進路や職業に関する活動への興味を介在させ、媒介要因として興味の重

要性を指摘している。つまりこのモデルでは、効力感と結果期待が目標設定や行動に対して直接影響を及ぼす道筋の他に、興味を介した間接的な道筋を想定している。そこで本章は、将来の職業に対する興味を内包する指標として就業動機をモデルに組み入れる。就業動機の下位概念は、人格特性や職業価値観と関連性をもつことから、個人の価値意識や興味を十分に反映した傾向と考えられる。これより、就業動機は進路選択に対する効力感と結果期待から探索意図への影響を媒介すること、ならびに、進路選択に対する効力感と結果期待から進路行動への影響を媒介することが予測される

目 的

社会・認知的進路理論による進路発達プロセスに基づき想定した、効力感、結果期待、就業動機、探索意図、そして、進路探索行動の関連性について検証を行う。

方 法

1999年6月に関東圏内の3大学にて調査を実施した。有効回答が得られたのはA大学45名、D大学66名、E大学102名の合計213名（男子121名、女子92名）であった。使用した測度は①進路選択に対する自己効力感、②進路選択に対する結果期待、③就業動機、④進路探索意図、⑤進路探索行動の5つより構成された。

結果と考察

進路選択に対する自己効力感と結果期待は、いずれも就業動機に対して説明力を有していた。つまり、進路選択活動を成功裡に行えるという自信と、活動によって価値ある結果が得られるという主観的期待感は、将来の就業に対する動機と肯定的なつながりをもつことが示された。下位尺度を用いた分析では、効力感と自己向上志向の間に強い関連性がみ

とめられ、効力感が課題に対する興味や関心に基づく内発的動機と関連するという Bandura (1995) の見解を支持する結果が得られた。

効力感、結果期待と探索意図の関連性には、直接的な道筋の他に就業動機を介した間接的な道筋がみとめられた。なかでも、自己向上志向動機と探索意図のつながりは強く、仕事への興味、関心から内発される自己向上的な動機志向が、進路選択の過程において重要な役割を果たすことが示され、自己向上的な動機に焦点をあてた教育や指導による働きかけが、進路発達に有効な影響を及ぼすことが示唆された。

探索行動は、自己効力感との間に直接的な関連性が認められ、就業動機の媒介効果や、結果期待の影響力はみとめられなかった。これに対して探索意図に対する回帰分析では、結果期待との関連性や就業動機を介した道筋もみられたことを踏まえると、以下の如き解釈が成り立つ。つまり、進路活動を計画・意図する段階では、効力感のほかに結果に対する見通しや、就業場面に対する動機がそのプロセスに作用する。しかし、実際に行動を具現化する段階になると、活動をうまく行えるという自信が、主にそのプロセスを規定すると考えられる。こうしたプロセスは、効力感が顕現的な行動の形成や変容を規定するという Bandura (1977, 1986) や、社会的認知モデルのなかで効力感を中核的な位置づけに据える Lent et al. (1994) の見解と合致している。

しかしながら、就業動機と探索意図を従属変数とする回帰式では、効力感の影響力を統制した後も、結果期待による独自の説明力が得られた点を踏まえると、結果期待は効力感で説明されない独自の説明力を有し (Wheeler, 1983)、効力感から従属変数に対する影響を補足し得る (Lent, Lopez & Bieschke, 1993) ものと思われる。活動の質と得られる成果の関係性が不透明な進路選択状況で、人は自己効力感のほかに、得られる

結果に対する見通しを大いに考慮するだろう (Lent et al.,1994)。とくにわが国の雇用状況下では、自分の適性や能力を理解し、理想的な就職活動を行った場合でも、望ましい成果が得られるわけではない。したがって、進路に関する相談場面では、採用要件や求人倍率、採用の可能性等の情報を提供し、学生が適切な結果期待を保持するよう援助を行うことも重要といえる。

付 章

第1章～第6章では、未だ就労経験をもたない大学・短期大学生の就業に対する動機について検討をすすめてきた。結果として、就業動機下位側面の安定性が確認でき、いかなる動機志向が大学生活への適応、就業未決定、それらに関わる意識や活動に影響を及ぼすのかが明らかにされた。付章は、これらの事柄と関連し、卒業後に仕事に就いた者を対象として、就業にまつわる諸変数を取りあげ調査を行ったものである。職業発達は、生涯に渡って何度も繰り返される過程と Super (1957) が説明する通り、就業にまつわる態度や意識は、入職後の発達や変化にまで視野を広げ考察していくことが必要であろう。そこで付章1は、就労経験をもつ大卒女性について、付章2は、業務形態が特殊な位置づけにあるとされるセールス職、付章3は、女性の伝統的職種である看護職の職務態度変数について考察を加えた。

付章1 大卒女性の就業意識

—理想とする就労パターン・職業価値観・職業生活満足感について—

問 題

近年、女性の労働市場への参加がすすみ、女子労働力率は年々増加しつつある。その一方で、家事や育児の負担が重い20代後半から30代の女性にとって、家庭的役割と仕事の両立は難しい問題とされている。ところが、これまでのところ、女性の就労パターンと職業に対する意識や態度を関連づけて検討した研究はそれほど多くない。そこで本章は、大学卒業後10年を経て、ライフイベントに伴う就労パターンの選択を実生

活において経験してきた 30 代前半の女性を対象として、以下の点を検討する。

1) 就労パターン志向は、就労経験を経て変化するか

実際に仕事を持ち、家庭的責任との兼ね合いの難しさを経験した後は、結婚や出産を機に仕事を辞めたり、中断して復職するような就労パターン志向に変化することもある。あるいは逆に、仕事に価値を見出し、家庭的責任と両立した就労の継続を強く希望するようになる場合も考えられる。そこで、仕事を経験することによって、理想とする就労パターンがどの様に変化するのかを明らかにしようと考えた。

2) 就労パターン志向により職業選択に違いがみられるか

職業選択の際に考慮する要因には、様々なものが考えられるが、本章は、仕事の質的な側面に関わる内的要因と、働く環境や作業条件と関連し、仕事の本質とは関わらない外的要因の 2 つ (Herzberg, 1959) を考える。Beutell & Brenner (1986) によれば、男性は給料や昇進、安定といった外的要因を、女性は達成感や知的刺激、独立性のような内的要因を考慮することが示されている。ただ、女性の場合でも、一般的な男性と同様、結婚や出産に関わらず働き続けることを志望する者は、給料や昇進、組織の安定性といった外的要因を優先することも考えられる。

3) 職業生活に関する満足感はいかなる要因に規定されるのか

Herzberg et al. (1966) は、内的要因の充足が職務満足感を喚起し、外的要因は満足感に関わらないことを指摘している。したがって、仕事のやり甲斐や専門性といった内的要因が期待通り充足されるなら、職業生活に対する満足感が喚起されるであろう。また、やり甲斐のある仕事や自分の適性と合致した仕事に就くためには、大学時代からの準備が必要となる。そこで、大学生活を満足のいくよう過ごした者は、入職後の

充足感や職業生活に対する満足感も高くなることが予想される。

方 法

日本労働研究機構「大卒就職研究会」が1992年～1993年にかけて行った調査データ（日本労働研究機構,1995）から、就労経験をもつ大卒女性1833名を抽出して分析を施した。使用測度は、①職業選択で重視した要因、②職務要因の実態、③生活満足感、④就労パターン志向の4つより構成された。

結果と考察

はじめに、大学を卒業した時点と、調査を実施した時点での就労パターン志向を比較した。その結果、家事や育児と並行して仕事を続けるパターンを理想とする者は、就労経験を経て減少し、非連続的な就労パターンを理想とする者が大幅に増加していた。現在なお、結婚や出産と両立して就労を継続する女性の負担は大きく（東京都労働経済局,1995）、有子既婚女性を支援する施策は整備されていない（経済企画庁総合計画局労働班,1993）。したがって卒業後の就労経験は、こうしてM字型曲線の勾配をさらに強める傾向につながったと考えられる。

次に、就労パターンに対する志向によって職業選択で価値づける要因に違いがみられるかを分析したところ、結婚・出産の後も仕事を続けるパターンを理想とする女性は、外的要因にはさほど価値を置かず、仕事による自己成長を重視するという結果が得られた。これらの女性は、一般的な男性と同じく終身就労を基本とした連続的な就労パターンを志向している。しかし、一般的な男性に比して家計の支持者としての重圧や、職業的成功に対する周囲からの期待が少ないため、外的要因より仕事を通じた自己の成長を重視したと考えられる。

つづいて、職業生活に対する満足感が喚起されるプロセスを調べたところ、職業選択の際に重きをおいた要因については実態もほぼ予想通りであること、大学・学部・学科の選択や勉学が充実していた者は、仕事状況が良好で自己成長を刺激するような職を得ていることが示された。また、職業生活に関する満足感は、大学生生活の充実、自己成長を重視した職業選択、自己成長を促す職務により規定されていた。自己成長を重視した職業選択と満足感の間に関連性がみられたのは、自己成長に高い価値をおく者が、自分の興味・関心や適性について十分な吟味を行い、就職先を選定しているためと理解できよう。また、自己成長要因の充足と満足感の関連性は、自己成長動機を重視する本論での方向性を支持するものである。なお、就労パターン志向によって対象者を3群に分類し、パス解析を行ったところ、いずれの群も上述の分析結果と同じ傾向を示しており、本章で構築したモデルが就労志向の如何に関わらず、大卒女性に広く適用可能なことが確認できた。

付章2 職務満足感、職務関与、職務意欲の関連

—セールス職を対象とした因果モデルの検討—

問 題

セールス職が組織の中で特殊な位置づけにあるとされる所以は、業績に結びついた給与システムと、顧客との接触を主とする業務形態にあるといえる (Bagozzi, 1980)。本章では、こうしたセールス職の職務態度を理解する試みとして、上記2点の特性に着目し、職務満足感から職務関与、そして職務意欲へと至る因果モデルを構築した。

セールス職は、個人単位での能力や努力を客観的に捉え易く、そのため個人の業績と給与の結びつきが比較的強くなる (Bagozzi 1980)。こうしたことから、給与によって自己の達成度や会社への貢献度、あるいは会社からの評価を把握することが可能となり、給与への満足感が職務内容に対する満足感へつながることが想定される。また、セールス職は、顧客と接触する過程のなかで購買意欲を刺激し、持続させ、購買行動へと結びつけるのを主たる活動としている。そのため、顧客との関係は、販売実績に関わる重要な要因で、社内での人間関係と同様、満足感を刺激する動機づけ要因になると思われる。つまり、会社内外での人間関係が良好で満足している従業員は、仕事のやり甲斐や達成に関連した職務内容にも満足感を感じる事が想定される。

次に、職務意欲へ至るプロセスについて考える。境 (1981) は、重回帰分析をもちいたパス解析により、内的満足感が職務関与と組織同一化を規定し、職務関与と組織同一化が職務意欲を規定するという因果モデルを導きだした。くわえて、業績制の処遇制度下では職務関与が、年功制の処遇制度下では組織同一化が職務意欲につながる傾向を見出してい

る。先にも述べたよう、セールス職は業績と給与の結びつきが強固である点を考慮すると、満足感から職務関与を介して職務意欲へ至る道筋が想定できる。本章ではこうした背景を念頭におき、給与と人間関係に関する満足感が、職場環境と職務内容に関する満足感に影響し、職務内容に関する満足感が職務関与を介して職務意欲を規定するという因果モデルを構築し、その妥当性を検証する。

方 法

1994年9月～10月に郵送法と留め置き法にて調査を実施。22社239名のセールス職（男性194名、女性32名、不明13名）から有効回答を得た。使用尺度は、①職務満足感、②職務関与、③職務意欲の3つより構成された。

結果と考察

あらかじめ設定したモデルをもとに、満足感から職務関与、職務意欲へと至る過程について検証した。結果として、給与・人間関係に関する満足感→職務内容に関する満足感→職務関与→職務意欲という因果モデルの妥当性がほぼ支持された。しかし、職務内容に関する満足感から職務関与への影響指標は、仮説に反してそれほど大きいものとならず、この点については、職務内容への満足感が職務関与を介して意欲へつながる道筋の他に、組織に対する同一化を介して動機づけにつながる道筋があるためと考えられる。その他に、Herzberg (1966) が衛生要因に分類した給与が、職務内容への満足感を規定すること、ならびに、単独行動が多いセールス職においても、人間関係からもたらされる満足感が職務内容への満足感に影響を及ぼすことが明らかにされた。また、本章で対象としたセールス職の特徴として、顧客との信頼関係や顧客からの感謝が、職務そのものへの満足感に大きく影響することが見出された。

しかしながら、こうした結果によって検討に入れなかった他の要因や他のモデルの存在を否定することはできないし、職務内容や環境が異なる職種においても同様のプロセスがみられるかについては、さらなる検討を要する。だが、Herzberg (1966) の二要因理論に立脚しながら、セールス職の動機づけプロセスについてひとつのモデルを示した点において、本章は有用であったと考えられる。また、仕事の内容によって喚起された満足感が、動機づけのプロセスにおいて中心的役割を果たすという結果は、進路発達過程のなかで自己向上的志向の位置づけを重視する本論の方向性を支持するものといえる。

付章3 動機と性役割パーソナリティーの職位による変化 —看護婦を対象とした分析—

近年、結婚・出産後も資格や技術を活かしながら仕事を継続する看護婦が増加しつつある。しかし、看護婦として就労を継続することで、職業に対する態度や意識、あるいは個人に備わる諸特性がどの様に変容するかについての報告は、これまでのところ見当たらない。そこで本章は、看護婦の職務態度やパーソナリティー特性が、就労継続による職業的社会化を経て、いかに変容するかについて検討を行う。ここでは職務態度変数として、勤続意志や看護の質に影響を及ぼすとされる仕事動機に着目し、Work Orientation Family Orientation Scale (Spence & Helmreich, 1978) より、挑戦的傾向、社会的傾向、対人的傾向に関する項目を選出し、これら3側面から測定を行う。パーソナリティー特性としては、積極性・独立心・決断力を内包する男性性と、共感性・感受性・献身を内包する女性性の2側面をとりあげる。

ところで、看護婦の職業的発達に求められる資質について、最近ではこれまでと異なる見解が提出されている。例えば川島他(1991)は、心情性を期待し過ぎることが、看護婦の専門性や独自性の確立に弊害になることを指摘し、看護学生を対象とした調査(クリニカルスタディ, 1990)では、人との接触や女性特有の役割行動に重きをおく者が少数派であることが明らかにされた。また、田間(1993)は、臨床経験を多く積んだ者は、患者との間に心理的距離をとり、専門的知識・技術の実践に重きをおくとしている。つまり、対人関係や周囲からの評価など社会的側面への志向は、職務経験を積むにつれ減少し、仕事内容そのものへの志向が高くなると考えられる。その他にも、看護職の職位毎に性

役割パーソナリティー型の出現率を調査した東（1990）は、職位の上昇に伴い男性性と女性性がともに高い両性具有型と、男性性のみが高い男性型が増加することを報告している。これらの諸研究を踏まえると仮説1と2が導かれる。

仮説1) 職位の上昇に伴い挑戦的な動機が強まり、男性性が高くなる
仮説2) 周囲からの評価や対人関係を重視する動機、そして女性性は、職位の上昇とは関連しない

方 法

東京都と愛知県の病院に勤務する看護婦を対象として、1983年から1995年にかけてのべ10回にわたり調査を実施して762名より有効回答を得た。使用測定は①仕事動機、②性役割パーソナリティーより構成された。

結果と考察

職位の上昇に伴う仕事動機と性役割パーソナリティーの変化を検討するために、職位を基準変数、仕事動機（社会的動機・挑戦的動機・対人的動機）と性役割パーソナリティー（男性性・女性性）を予測変数とする重判別分析を行った。結果として、職位の上昇に関連する次元は主に挑戦的動機と男性性の負荷が高く、個人の内に範をおく「個人内基準志向」の次元であることが示された。一方、社会的動機、対人的動機、そして女性性が高く負荷する「社会的基準志向」の次元は、職位の上昇と関連していなかった。これより仮説1、仮説2がともに支持されたといえる。

しかしながら、社会的動機、対人的動機、女性性により構成される「社会的基準志向」が、看護婦の職業的発達に無関連な特性と断定することはできない。看護婦の独自性や自立性が叫ばれている現状だからこそ、

評価や信頼を獲得し、患者やその家族の期待に応えようと志す姿勢が求められるだろう。ここで得られた結果を踏まえ説明するならば、これら社会的な価値に基準をおく志向は看護婦にとって必須要件で、それらを備えたうえでより一層の職業的発達考えるとき、個人内基準志向が問題になるのだろう。「社会的基準志向」の軸上で、一般は中程度、主任はマイナスに、婦長はプラスに転じていることから、職業的発達のプロセスにおいて、中堅に位置する主任クラスでは、社会的評価や情緒性を減じて職務に没頭し、さらなる発達を経て婦長相当職に位置するとき、再び社会的な基準に対しても志向が向かうという U 字型の過程も考えられる。その他に、在職者の仕事動機でも、就業動機とほぼ同様の因子構造が得られたこと、職業的発達にとって個人の価値観に根ざした志向が重要な役割を担うことが示され、本論で扱う就業動機志向の方向性をおおいに支持する結果が得られたといえる。

結 論

本論は、未入職者が将来の職業に対してもつ態度や姿勢について、就業動機という概念を用いて検討を行った。また、職業にまつわる諸変数との関連や、進路発達過程における同概念の位置づけを明らかにすることで、未入職者の就業動機測定とその活用という課題への接近を試みた。

はじめに、就業動機の概念構築と測定尺度の作成に着手し、仕事場面で重要な価値を実現させようとする「自己向上志向」、仕事内容そのものより仕事を通した人間関係への「対人志向」、競争場面での勝利や権力の追求に関わる「上位志向」の3側面を見出した。第2章における概念的妥当性の検討では、就業動機尺度を用いて測定された心理特性が、個人の動機傾向を反映した職業への態度であるという本論の仮定が支持され、効力感との関係では、従来より指摘されてきた効力感-動機の関連性について、就業動機をもちいて確認することができた。第3章では、大学進学やその後の適応との関連を検討し、偏差値や合格可能性など学力によって進学先を決定した者が少なくないが、就業動機によって進学動機や入学後の適応が異なる傾向が示された。このような結果から、何のために大学へ進学するのか、社会で役立つ力が養えるのかなど将来の就業場面を視野に含め、進路指導にあたる必要があるだろう。こうした指導の場面において、それぞれの学生の就業動機を把握することは、指導を行う立場、あるいは、学生自身の自己理解という観点から鑑みて極めて重要といえる。第4章では、最近深刻化している職業未決定という不適応現象に注目し、こうした不適応の背景に就業動機の問題が所在すると考えた。得られた結果では、職業選択の問題が現実化する短期大学2年生において就業動機、なかでも、自己向上志向から未決定に対して抑

制的な影響が示された。こうした事柄から、興味や関心に基づく自己向上志向の重要性が示され、職業に対して内発的、挑戦的な姿勢が育成されるよう教育的指導による方向付けが必要であると考えた。

以上、第1章～第4章にて示された結果から、就業動機の概念的妥当性が概ね支持されたと考えられる。しかし、進路研究における就業動機の有用性をさらに詳しく論じるためには、進路発達モデルにおける同概念の位置づけを明らかにし、相談場面への適用可能性について評価・判断する必要がある。そこで第5章は、社会・認知的進路理論 (SCCT) による進路発達モデルを紹介し、次なる第6章で、SCCTモデルに就業動機を組み入れ、そこで規定された命題を検証した。結果として、進路に関する効力感と結果期待がともに就業動機を介して進路探索意図に影響を及ぼし、SCCTが提示する発達プロセスにおける就業動機の位置づけが一部明らかにされた。とくに自己向上志向と探索意図の間に強い繋がりがみられ、ここでも自己向上的な動機志向の重要性が再確認された。SCCTモデルに依拠した治療的介入の報告では、クライアントの歪んだ自己効力の認知を指摘し、修正を促すことで行動変容がもたらされると説明され (Chartrand & Rose, 1996; Hackett & Byars, 1996; Brown & Lent, 1996), Bandura (1986) と同様、自己効力感の重要性が繰り返し指摘されている。しかしながら、進路選択のための活動が必ずしも実を結ばないわが国の就業状況下では、活動を行った結果についても正しく予測をたてることが進路の選択に欠かせない要素となるだろう。こうしたかたちで、米国の文化的背景下で構築されたモデルをわが国の実情に即したものと適宜修正し、問題解決に役立てていくことが必要である。

付章は、就労経験者を対象に就業にまつわる諸変数を取りあげ考察し

た。ここでは、生涯通じて繰り返されるプロセスとして職業発達を説明する Super (1957) の立場をとり、入職後の職業適応まで視野に入れ論じることで、未入職者の就業動機研究に有益な示唆が得られると考えた。付章 1 は職業選択、付章 2 は職務満足感、付章 3 は仕事動機と、それぞれ異なる変数を扱ったが、入職後の職業発達においても、仕事の内容に重きをおいて自己の価値を実現させようとする傾向が重要な役割を果たしていた。こうした結果は、進路発達の過程において自己向上志向の重要性を見出した本章の方向性をおおいに支持するものといえる。

本論は、就業動機概念を用いて大学生の現状を捉え、進路問題に対する働きかけの指針を得ようと試みたものである。各章で検討された事項から、進路選択のプロセスで就業動機が重要な役割を担うこと、なかでも自己の価値観に根ざした自己向上志向が中心的な位置づけにあることが見出され、未入職者に対する教育的指導にひとつの方向性が示された。しかしながら、調査対象者の偏りや、データの収集方法などいくつかの反省点を内包していることも否めない。したがって、所属大学や大学での専攻が、就業動機を含めた進路発達過程に対してどのような関わりをもつのかを調べ、さらに概念を精練していくこと、ならびに、今回得られたモデルを始発点に、縦断的研究デザインを用いて、個人の動機から職業決定・未決定へと至る道筋についてさらに検討をすすめることも今後の展開として考えられる。

文 献

序 章

- Crites, J.O. 1969 *Vocational Psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Holland, J.L., & Holland, J.E. 1977 Vocational indecision: more evidence and speculation. *Journal of Counseling Psychology*, 24, 404-414.
- Holland, J. L. 1973 *Making Vocational Choices: A theory of careers*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall.
- Holland, J. L. 1985 *Making Vocational Choices: A theory of vocational personalities and work environments*. 2nd.ed Englewood Cliff, N.J.: Prentice-Hall.
- 雇用職業総合研究所 1985 VPI 職業興味検査手引き 日本文化科学社
- McClelland, D. C., Atkinson, J.W., Clark, R. W., & Lowell, E. L. 1953 *The achievement motive*. New York: Apploton-Century-Crofts.
- McClelland, D. C., & Winter, D. G. 1969 *Motivating Economic Achievement*. New York: Free Press.
- Murray, H. A. 1937 Facts which support the concept of need or drive. *Journal of Psychology*, 3, 27-42.
- 那須光章 1983 大学生の選職行動 関 洵一・反田 健(編) 大学生の心理 有斐閣
- Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. 1976 A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach, *Journal of Vocational Behavior*, 9, 233-243.
- 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.
- Super, D.E. 1955 The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151-163.
- スーパーD.E. 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. 1957 *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.)
- 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, 30, 63-98.

第1章

- Murrell, A.J., Frieze, I.H., & Frost, J.L. 1991 Aspiring to careers in male and

- female dominated professions: A study of black and white college woman. *Psychology of Woman Quarterly*, 15, 103-126.
- Spence, J.T., & Helmreich, R.L. 1978 *Masculinity & Femininity*. University of Texas Press.
- スーパー D.E. 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. 1957 *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.)
- 所 正文 1984 中間管理職者層の職務満足と人格特性 応用心理学研究, 9, 23-33.
- 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), 30, 63-98.
- 山本 寛 1990 職務満足と企業組織に関する実証的研究—電気機器製造会社の技術者を対象として— 応用心理学研究, 15, 17-28.

第2章

- Bandura, A. 1977 Self-Efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- バンデューラ A. 本明寛・野口京子・春木豊・山本多喜司 (訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房 (Bandura, A. 1995 *Self-Efficacy in Changing Societies*. New York: Cambridge University)
- Matsui, T., & Tsukamoto, S. 1991 Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: a methodological contribution. *Journal of vocational behavior*, 38, 78-91.
- McClelland, D.C 1987 *Human Motivation*. Cambridge: Cambridge University Press.

第3章

- Atkins, C. P., & Kent, R.L. 1998 What do recruiters consider important during the employment interview? *Journal of Employment Counseling*, 25, 98-103.
- 石井完一郎・笠原 嘉 1981 スチューデント・アパシー 現代のエスプリ 至文堂
- 笠原 嘉・山田和夫編 1981 キャンパスの症状群—現代学生の不安と葛藤— 弘文堂
- 松原達哉 1991 現代学生像と問題 教育と医学, 39, 36-42.

- スーバーD.E. 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. 1957 *The Psychology of Careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.)
- 山本 寛 1990 職務満足と企業組織に関する実証的研究—電気機器製造会社の技術者を対象として— 応用心理学研究, 15, 17-28.
- 柳井晴夫 1967 適性診断における診断方式の検討: I—多重判別関数と因子分析による大学の9つの系への適性診断— 教育心理学研究, 14, 145-160.
- Yanai, H. 1972 Aptitude diagnosis for the various courses in the university. *Japanese Psychological Research*, 14, 190-203.
- 柳井晴夫 1973 適性診断における診断方式の検討(II)—大学の84の専門分野に対する適性診断— 教育心理学研究, 21, 148-159.

第4章

- 松尾雄毅・佐野秀樹 1993 職業未決定の類型と処遇—アメリカと日本における研究の概観— 東京学芸大学紀要第1部門, 44, 273-286.
- スーバー D.E. 日本職業指導学会(訳) 1960 職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達— 誠信書房 (Super, D.E. 1957 *The psychology of careers — an introduction to vocational development —*. New York: Harper & Brothers)
- 浦上昌則 1996a 女子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.
- 浦上昌則 1996b 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合— 教育心理学研究, 44, 400-409.

第5章

- Bandura, A. 1986 *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance[Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45 79-122.

第6章

- Bandura, A. 1977 Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- バンデューラ A. 本明寛・野口京子・春木豊・山本多喜司(訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房 (Bandura, A. 1995 *Self-efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University)
- Lent, R. W., Lopez, F. G., & Bieschko, K. J. 1993 Predicting

- mathematics-related choice and success behaviors: Test of an expanded social cognitive model. *Journal of Vocational Behavior*, 42, 223-236.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance [Monograph]. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Wheeler, K. G. 1983 Comparisons of self-efficacy and expectancy models of occupational preferences for college males and females. *Journal of Occupational Psychology*, 56, 73-78.

付章 1

- Beutell, N.J., & Brenner, O.C. 1986 Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, 28, 29-41.
- Horzberg, F., Mausner, & Snyderman, B. 1959 *The Motivation to Work*. New York: Wiley.
- Horzberg, F. 1966 *Work and the nature of man*. Cleveland: World Press.
- 経済企画庁総合計画局労働班 1993 女性の雇用・処遇の実態と意識 (4) 女性の就業と出産・育児の両立に関する意識調査 労政時報, 3110, 76-81.
- 日本労働研究機構 1995 大卒者の初期キャリア形成—「大卒就職研究会」報告— 日本労働研究機構調査報告書 No.64
- スーパー D.E. 日本職業指導学会 (訳) 1960 職業生活の心理学—職業経歴と職業的発達— 誠信書房 (Super, D.E. 1957 *The psychology of careers — an introduction to vocational development —*. New York: Harper & Brothers)
- 東京都労働経済局 1995 平成7年度 東京の女性労働事情—家庭的責任が女性労働者の就労に及ぼす影響に関する調査—

付章 2

- Bagozzi, P.B. 1980 Performance and satisfaction in an industrial sales force. *Journal of Marketing*, 44, 65-77.
- Horzberg, F. 1966 *Work and the nature of man*. New York: World Press.
- 境 忠広 1981 職務態度の構造とワーク・モチベーション—職務満足の動機づけ効果を中心として— 横浜経営研究, 1, 197-215.

付章 3

- 東 清和 1990 看護婦の職位と性役割パーソナリティとの関連性 産業・組織心理学研究, 4, 3-16.
- 川島みどり・山口つね子・天野正子 1991 看護婦問題の解決に向けて、いま問うべきこと 看護学雑誌, 55, 690-697.

クリニカルスタディ 1990 <アンケート>私はこんな理由で看護婦を選んだ
クリニカルスタディ, 11, 66-73.

Spence, J.T. & Helmreich, R. L. 1978 *Masculinity & Femininity*. New
York: University of Texas Press.

田間泰子 1993 母親プロフェッショナルリズムと新プロフェッショナルリズム—看
護婦における2つのプロフェッション志向— 文学部論叢 地域科学篇, 40, 51-79.

結 論

Bandura, A. 1986 *Social foundations of thought and action: A social cognitive
theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

Chartrand, J. M., & Rose, M. L. 1996 Career intervention for at-risk populations:
Incorporating social cognitive influences. *The Career Development Quarterly*,
44, 341-353.

Hackett, G., & Byars, A. M. 1996 Social cognitive theory and the career
Development of African American woman. *The Career Development Quarterly*,
44, 322-340.

Brown, S. D., & Lent, R. W. 1996 A social cognitive framework for career choice
counseling. *The Career Development Quarterly*, 4, 354-366.

スーパー D.E. 日本職業指導学会 (訳) 1960 職業生活の心理学—職業経歴と
職業的発達— 誠信書房 (Super, D.E. 1957 *The psychology of careers —an
introduction to vocational development—*. New York: Harper & Brothers)