

No. 教研博論内-8

早稲田大学大学院教育学研究科

## 博士学位論文審査要旨

### 【申請者】

氏 名 安 達 智 子 (1969年12月6日生)

専攻・研究指導 教育基礎学専攻・教育心理学Ⅱ研究指導  
1996年4月 1日入学  
2001年3月31日退学

### 論 文 題 目

|                                     |
|-------------------------------------|
| 大学生の就業動機<br>—測定尺度の開発と周辺概念との関連性について— |
|-------------------------------------|

申 請 学 位 博士 (教育学)

受 理 年 月 日 2001年11月10日 (課程による者の学位論文)

論文審査終了年月日 2002年 5月 7日

### 【審査員】

|         |       |    |
|---------|-------|----|
| 主任審査員氏名 | 東 清 和 | 教授 |
| 審査員氏名   | 並 木 博 | 教授 |
| 審査員氏名   | 椎名 乾平 | 教授 |

2002年6月25日の教育学研究科委員会にご持参願います。

## 博士学位論文審査要旨

申請者：安達 智子（教育学研究科博士後期課程 修了）

論文題目：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—

主査 早稲田大学教授

東 清和

副査 早稲田大学教授 教育学博士（慶應義塾大学）

並木 博

副査 早稲田大学教授 博士（文学）（早稲田大学）

椎名乾平

### 1. 本論文のテーマの設定意図と構成

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・短期大学生の問題が非常に深刻化している。また、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。こうしたなか、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、わ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違いがある。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。この様な観点からみても、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である。

わ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等が挙げられる。これらの概念ないしはそれに基づく検査は、職業興味、準備状態、あるいは職業決定に対する態度などの傾向を把握するために相談場面で用いられている。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ことは有益な方策といえよう。

しかしながら、実際の進路相談場面では、個人の傾向を把握するのに留まらず、職業選択にまつわる諸問題を解決するための具体的な対処法を必要としている。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変数が、いかなる要因の操作により変容・改善するのか、どの様な過程を経て職業行動へと結びつくかの知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少ないため、心理的な進路発達のプロセスでそれらが果たす役割を説明するのは、今のところ難しい問題

といえる。

本論は、Murray(1937)が欲求リストを提出して以来、60 年余にわたり研究が蓄積されてきた動機概念を就業場面に適用し、大学生の職業態度について検討している。動機の研究は、McClelland et al. (1953) が投影法による達成動機の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もとめられた。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、そこにみられる問題点を解決することは、これからの大学教育における進路指導の観点からみて非常に意義深い。

本論の構成は以下の通りである。

## 序章

## 本章

### 第1章 就業動機測定尺度の開発

- 1-1 問題
- 1-2 方法
- 1-3 結果と考察
- 1-4 総合的考察と今後の課題

### 第2章 就業動機尺度の概念的妥当性

- 2-1 問題
- 2-2 方法
- 2-3 結果
- 2-4 考察
- 2-5 総合的考察と今後の課題

### 第3章 大学志望動機と入学後の適応について

- 3-1 問題
- 3-2 方法
- 3-3 結果
- 3-4 考察

### 第4章 効力感と就業動機、職業未決定の関連

- 4-1 問題
- 4-2 方法
- 4-3 結果
- 4-4 考察

### 第5章 SCCTによる進路発達過程について

- 5-1 理論の概要と中心の変数
- 5-2 進路発達モデル
- 5-3 その他の主たる要因

5-4 今後の展望

第6章 大学生の進路発達過程

6-1 問題

6-2 方法

6-3 結果

6-4 考察

付 章

付章1 大卒女性の就業意識

1-1 問題

1-2 方法

1-3 結果

1-4 考察

付章2 職務満足感, 職務関与, 職務意欲の関連

2-1 問題

2-2 予備調査

2-3 本調査

2-4 結果と考察

2-5 全体的考察

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

3-1 問題

3-2 方法

3-3 結果と考察

3-4 反省と今後の課題

結 論  
文 献

## 2. 各章の内容と論評

第1章では、大学生の職業意識や態度に関する報告と、動機の構成概念を扱った諸研究をもとに、就業動機の概念構築と測定尺度の作成に着手している。結果として、就業動機の下位構造に4つの側面が見出された。本章では、これらの下位側面と性格特性、職業価値観、成功回避動機の関連性から就業動機の下位構造の特徴が多面的に考察されている。

第2章では、就業動機の下位構造について再度分析し、同概念を3つの下位側面に集約している。「自己向上志向」は、仕事場面で重要な価値を実現させようとする傾向、「対人志向」は、仕事内容そのものより仕事を通じた人間関係を重んじる傾向、「上位志向」は、競争場面での勝利や権力の追求に関わる動機傾向である。就業動機概念の妥当性について検討したところ、本尺度を用いて測定される特性が、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た。また、自己効力感との関係については、従来より指摘されてきた効力感-動機の関連性が、就業動機をもちいた文脈で確認された。しかし、本章で妥当性を検討するために用いられた測度は、いずれも自己評定式の質問紙尺度である。測度の概念的妥当性を検証するにあたり Multitrait-Multimethod Matrix の方法を提案する Campbell & Fiske(1959)では、自己評定のみに頼った心理特性の測定について、その限界点が指摘されている。こうした意味からも、本概念の安定性や一般化の可能

性については十分な注意を要する事項といえよう。

第3章では、理科系学部に所属する大学生を対象として大学進学やその後の適応と就業動機の関連性を検討している。その結果、偏差値や合格可能性など学力により進学先を決定した者は少なくないが、就業動機の高低により進学動機や入学後の適応が異なるという傾向が示された。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の将来設計を視野に含め、上級学校への進学指導にあたる必要があることが議論された。それぞれの学生が将来の就業に対し、どのような動機をもつか把握することは、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。しかしながら、この章で用いた入学後の適応に関する測定には、調査対象となった理科系学生に合致しない項目内容も含まれており、幾分未熟な点もみられる。だが、大学への進学指導について将来の就業という視点を取り入れ論じることが非常に重要かつ注目に値しよう。

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着目し、こうした不適応の背景に就業動機の問題が所在することを立証している。わが国における大学・短期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、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。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負の影響が示された。こうしたことから、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ことが議論された。

以上、第1章～第4章にて示された事柄から、就業動機の概念的妥当性が概ね支持されたと考えてよからう。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、進路発達過程における同概念の位置づけを明らかにし、相談場面への適用について評価・判断する必要がある。

第5章は、Lent, Brown, & Hackett (1994) により提言された進路発達モデル「社会・認知的進路理論(SCCT)」の詳細が紹介・論評されている。SCCTは、1994年にLent, Brown & Hackettにより提唱された進路モデルで、わが国で同モデルを用いた調査研究は今のところ見当たらない。同理論は、Bandura (1986) の社会的認知理論を進路場面に適用したモデルで、近接する概念の統合や異なる概念関係の明確化等の手続きによって既存の進路理論が整理されている。同理論に基き、進路に関する個人の認知が形成・変容するプロセスを吟味することで、進路発達問題の解決に向けた提言を行うことが可能となるだろう。

第6章は、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ている。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つながりがみとめられ、進路に対する探索意図を促すためには、自己向上志向に注目した援助や介入が有効であると考えられ、自己向上的な動機志向の重要性が再確認された。しかしながら、本章では、SCCTに設定された変数の一部を取り上げ検討しているに過ぎない。今後の展開として、現実場面における個人的、背景的要因を考慮に入れ、わが国の現状に即したかたちでモデルの精錬を行っていく必要がある。

以上、第1章～第6章では、未だ就労経験をもたない大学・短期大学生の職業に対する動機について検討をすすめてきた。付章では、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、職務満足感、充実度、職位の変動など就業にまつわる諸変数を取りあげた調査が報告されている。職業発達とは、生涯に渡り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る。

付章1は、就労経験をもつ大卒女性について検討をすすめる、長期的な就労継続を志望する者は、仕事の面白さややり甲斐を重視して職業を選択しており、そうした自己成長に重きをおくことが自己のキャリアに関する満足感に影響を及ぼすという道筋が明らかにされている。付章2は、セールス職者を対象とした調査分析から、仕事内容によって喚起された満足感が、動機づけのプロセスで中心的役割を果たすことが示されている。つづく付章3では、看護職の仕事動機の分析により、就業動機とほぼ同様の3因子構造が抽出され、就業動機尺度を用いて測定される3側面が、有職者に対して一般化できる可能性が示唆されている。このように職務経験者を対象とした付章では、職業選択とキャリア満足感、職務満足感、仕事動機とそれぞれ異なる変数が扱われている。しかし、いずれにおいても入職後の職業発達で、仕事の内容に重きをおき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おり、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論の方向性をおおいに支持するものといえる。

### 3. 総評

本論は、大学生が将来の就業場面に対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たものである。ここでは、仕事や職業ではなく“就業”という用語を用いている。というのは、就業動機により把握しようとするのは、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。近年、深刻さを増しているフリーターや早期離職者の増加といった問題を解決するにあたり、こうした包括的概念を用いて若年層の就業への意識や態度を理解することは極めて重要な試みといえよう。

本論文では、動機の構成要因に関する先行研究から得られた知見をもとに概念が構築されている。因子分析によって抽出された就業動機の下位構造は、従来より指摘されてきた動機の下位概念を十分に反映するものであった。具体的に、「自己向上志向」は個人的達成動機、「対人志向」は共同的動機、「上位志向」は競争的動機にそれぞれ対応をみせている。また、これらの側面は、様々な学科に所属する文科系大学生、理科系大学生、短期大学生で共通に抽出されている。こうしたことから、就業動機の3側面は、未入職者の就業に対する態度を構成する安定した次元であると結論することが出来よう。今後の展開としては、実施の簡便性を考慮し、各下位尺度の代表的項目を選出した短縮版を作成することが挙げられる。また、結果のフィードバックや活用法に関する手引きを作成し、大学生が自ら実施して評価解釈できる形式を整備することも考えられる。

就業動機と他の概念の関連性については、効力感の高低が就業動機を規定すること、自己向上的な動機が職業未決定に対して負の影響を及ぼすことが示された。また、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することで、進路発達プロセスにおける同概念の位置付けが明らかにされた。これまでのわが国における進路研究では、様々な変数について学部・学科、もしくは、男子・女子といった個人属性による得点の差異を呈示し、比較検討したものが多くみられている。しかしながら、進路指導の実際場面で最も必要とされるのは、いかなる要因の操作により、こうした変数が改善されるかとい

う具体的な情報である。この点において、わが国における進路研究は、十分にその役割を果たして来なかったと思われる。本論では、多くの先行研究で指摘されている効力感—動機の関連性が就業動機を用いた文脈において検証されたことから、不合理な自己効力の認知を修正することで、問題行動を治療するという認知行動療法の試みや働きかけを進路選択に対する介入場面に活用するという方向性も示唆されている。この点において、本論は、進路指導の現実場面における問題解決へむけた価値ある提言を包含するものと評価出来る。

今後に残された課題としては、同尺度を代表性の高い被験者の標本に施行し、得られた結果を吟味・解釈することで、就業動機概念の見直しや測定項目の修正などの操作化 (operationalization) の手続きをさらにすすめていくことが挙げられる。また、同概念に基づく尺度で測定された心的傾向と、行動指標やその他の客観指標との関係を検証し、概念を精錬していくことも求められる。しかし、これらの課題が残されたことは、未入職者の就業動機構造について明らかにした本論文の価値を貶めるものではなく、本論文にて検証された諸点は、今後の進路指導研究に職業的視点を提供する基礎となり得るものである。よって本論文は、博士の学位に値するものと認められる。