

# 大学生の自己効力と就職活動との関連

## 概要書

佐藤 舞

## 問題と目的

本論文では、自己効力と就職活動との関連を検討する。自己効力とは「課題達成に必要な行動を首尾よく行う能力の自己評価」(Bandura, 1977)と定義される概念であり、ある行動に対して自分はその行動をどの程度できると思うかという自信を指す。自己効力は実際の行動の予測変数となるため (Bandura, 1977)、ある特定の課題に対する自己効力が高ければ、その課題に積極的に取り組み、低ければ、課題を避けるようになったり、すぐに諦めてしまったりするとされている。自己効力はまた、その変容によって行動の変容が可能であるという特長をもつ。自己効力を変容させる要因を情報源という (Bandura, 1977)。

ここでとりあげるのは、自己効力のなかでも、進路選択過程に対する自己効力と特性的自己効力である。進路選択過程に対する自己効力とは、ある特定の分野を自分の進路として選択する過程自体に対する自己効力である (廣瀬, 1998)。特性的自己効力とは、具体的な個々の課題や状況に依存せずに、より長期的に、より一般化した日常場面における行動に影響する自己効力である (成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田, 1995)。

まず、進路関連領域における自己効力研究を概観したところ、双方の自己効力ともに、進路選択の過程および結果との関連が報告されており、就職活動に対する予測力をもつことが示された。しかし一方で、以下に述べるような検討課題が明らかになった。

第一に、進路選択過程に対する自己効力と、就職活動における情報源との関連の検討である。自己効力と課題の間には、課題の成功または失敗体験が情報源として自己効力に影響する、という関係があることから、就職活動中の体験が情報源として自己効力に影響すると仮定できる。そこで、就職活動における情報源を測定する尺度を新たに作成し、就職活動中のどのような体験が自己効力とどのように関連しているのかを検討する。

第二に、就職活動の前後で縦断的に測定された自己効力と進路選択結果との関連の検討である。進路選択過程に対する自己効力のみならず、特性的自己効力も進路選択の過程および結果を予測すると考えられることから、まず、就職活動以前の両自己効力が進路選択の結果を予測するか検討する。また、特性的自己効力も就職活動中の体験から影響を受けると想定できるので、就職活動の前後で縦断的に特性的自己効力を測定し、変化が見られるか確認する。これにより、進路選択の過程および結果が特性的自己効力に影響するかを検討する。

第三に、特性的自己効力、進路選択過程に対する自己効力、進路選択の過程および結果のすべてを組み入れた因果モデルの検討である。特性的自己効力は進路選択過程に対する自

己効力の情報源となるため、就職活動を行う時期までの人生で発達してきた特性的自己効力を起点とすると、上記の概念間の影響関係を一つのモデルで表すことが可能である。構築した仮説モデルを出発点として、より適合の良いモデルを探索し、就職活動における特性的自己効力の変容に関する妥当な因果モデルを検討する。

以上より、本論文の具体的な目的は以下の通りである。

1. 就職活動を通して経験した情報源を測定する尺度を新たに作成し、進路選択過程に対する自己効力との関連を分析する。
2. 就職活動以前の大学 3 年時点での特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力、および大学 4 年時点での特性的自己効力を測定し、大学 4 年時点での進路選択の過程および結果との関連を分析する。
3. 大学 3 年時点の特性的自己効力が大学 3 年時点の進路選択過程に対する自己効力に影響を与え、大学 3 年時点の自己効力が進路選択の過程および結果に影響し、さらにそれらの過程および結果によって大学 4 年時点の特性的自己効力が影響を受けるという一連のモデルを設定し、妥当な因果モデルを分析する。

## **研究 1：進路選択過程に対する自己効力と就職活動における情報源との関連**

### **問題と目的**

研究 1 の目的は、進路選択過程に対する自己効力と、就職活動における情報源との関連を検討することである。<sup>1</sup> このような目的のためには、就職活動を経験したことのある大学 4 年生を対象とする必要がある。日本の大学 4 年生を対象とした自己効力尺度は、富永（2000）が作成した進路選択過程における自己効力尺度のみであるが、この尺度は因子構造に再検討の余地が指摘される。よって、自己や進路を考えることに対応する因子と、より具体的な就職活動に対応する因子の 2 因子を新たに仮定する。また、実際の進路選択行動と自己効力との関連については性差が報告されているため、研究 1 でも、就職活動における情報源と自己効力との関連を男女別に測定し、関連間の性差を検討する。

以上より、大学 4 年生男女を対象に、就職活動を通して経験した情報源と、進路選択過程

---

<sup>1</sup> 研究 1 は佐藤（2013）に基づいている。

に対する自己効力との関連を検討する。まず、自己効力尺度を再分析し、仮定した 2 因子構造が見られるかを確認する。また、情報源を測定する尺度を新たに作成する。これらの尺度について、相関および相関関係の性差を明らかにする。

## 方法

**調査時期** 十分な調査参加者数を確保するため、2007 年 11 月中旬—12 月上旬および 2008 年 10 月中旬—12 月上旬の 2 回にわたって実施した。

**調査参加者** 大学 4 年生に 300 部程度配布し、有効回答は 223 部得られた。2007 年度調査参加者は 2006—2007 年にかけて、2008 年度調査参加者は 2007—2008 年にかけて、みな就職活動を経験していた。調査参加者の調査年別内訳は 2007 年度で 155 名（男性 89 名、女性 66 名）、2008 年度で 68 名（男性 37 名、女性 31 名）であった。有効回答者の平均年齢は 22.1 歳 ( $SD = 0.795$ ) であった。

**使用した尺度** 進路選択過程に対する自己効力を測定する尺度として、富永（2000）による進路選択過程における自己効力尺度から、項目数が十分な「将来展望と計画立案」、「基礎情報収集」、「強い意志」、「興味・関心」、「職業情報収集」、「職業意義の明確さ」、「就職における自己把握」、「問題解決」の 8 下位尺度、計 34 項目を用いた。回答は、「あてはまらない」を「1」、「あまりあてはまらない」を「2」、「ややあてはまる」を「3」、「あてはまる」を「4」とする 4 段階評定で求めた。就職活動における情報源、すなわち遂行行動の達成、代理的経験、言語的説得を測定する 3 尺度は、インタビューによって項目を収集した後、予備調査を行った。得られた項目について、「まったく経験しなかった」場合は「1」、「少し経験した」場合は「2」、「かなり経験した」場合は「3」、「非常によく経験した」場合は「4」と回答するよう求めた。

## 結果

進路選択過程における自己効力尺度（富永, 2000）に対して探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）を実施した。回転後の因子負荷量、因子間相関を Table 1 に示した。富永（2000）および富安（1997a）の尺度を参考に、第 1 因子を「進路選択」、第 2 因子を「情報収集」と命名した。また、因子の信頼性検討のため、 $\alpha$  係数を求めたところ、「進路選択」因子で  $\alpha = .84$ 、「情報収集」因子で  $\alpha = .74$  と、十分な値が得られた。

Table 1

## 進路選択過程における自己効力尺度の探索的因子分析結果

(主因子法・プロマックス回転)

項目	第1因子	第2因子
自分の将来の姿を思い浮かべることは難しい(*)	<b>.736</b>	.033
将来就きたい仕事が、自分の中でどのような意味を持つのかはわからない(*)	<b>.716</b>	.149
今後5年間の目標を思い描くことができる	<b>-.700</b>	.047
就職・進学の意味や目的を、はっきりと言うことは難しい(*)	<b>.644</b>	.036
数年先の目標を設定し、それに従って計画を立てることは、なかなかできない(*)	<b>.586</b>	-.069
将来どのような生活をしたいか、はっきりとは分からない(*)	<b>.555</b>	.052
自分のライフコース(生活設計)にあった職業を選ぶことは難しい(*)	<b>.531</b>	-.106
自分の興味・関心にあうと思われる職業を選ぶことは容易ではない(*)	<b>.499</b>	-.082
進路目標達成のために、自分の勉強または仕事をねばり強く続けることができると思う	<b>-.462</b>	.030
希望の職を見つけるために、学校の就職係を、積極的に利用する	.064	<b>.722</b>
自分の所属する学部における最近の就職情報や大学院進学状況を把握している	.098	<b>.689</b>
自分の適性について知るために、あらゆる機会を利用できる	-.167	<b>.617</b>
いくつかの職業に興味を持っている	.044	<b>.498</b>
今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持っている	-.121	<b>.465</b>
	因子間相関	I      II
	I	-      -.482
	II	-      -

(\*) は逆転項目で、逆転して得点化した

就職活動における遂行行動の達成尺度について、主因子法による探索的因子分析を行い、固有値の変化から因子数を決定した。プロマックス回転後の因子負荷量、因子間相関を Table 2 に示した。第 1 因子を「就職活動中の成功」、第 2 因子を「就職活動の遂行」、第 3 因子を「志望明確化」、第 4 因子を「就職活動中の失敗」と命名した。各因子の  $\alpha$  係数は、「就職活動中の成功」因子で  $\alpha = .78$ 、「就職活動の遂行」因子で  $\alpha = .84$ 、「志望明確化」因子で  $\alpha = .87$ 、「就職活動中の失敗」因子で  $\alpha = .67$  と、ほぼ十分な値が得られた。

Table 2 就職活動における遂行行動の達成尺度の探索的因子分析結果

(主因子法・プロマックス回転)

項目	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	
面接試験に合格した	<b>.861</b>	-.279	.047	-.061	
自己PRをうまく行うことができた	<b>.815</b>	-.076	-.032	-.056	
自分の希望に合わない内定を辞退した	<b>.694</b>	-.016	-.112	-.023	
初対面の社会人とスムーズなコミュニケーションができた	<b>.512</b>	.111	.013	-.054	
エントリーシートをうまく書くことができた	<b>.477</b>	.046	.156	-.071	
自分が志望しない企業による説明会やセミナーに参加した 説明会で質問をした	<b>.467</b> <b>.442</b>	.067 .142	-.119 .024	.346 .126	
継続的に就職活動の記録をとった	.087	<b>.708</b>	-.072	-.128	
就職活動を通して友人ができた	.033	<b>.655</b>	-.107	-.107	
家族に就職活動中の悩みを相談した	-.255	<b>.621</b>	-.060	-.024	
友人に就職活動中の悩みを相談した	-.244	<b>.600</b>	.128	.068	
ビジネスマナーを習得した	.190	<b>.554</b>	-.072	-.103	
自己分析によって、自分をより理解した	.030	<b>.549</b>	.202	-.011	
OB・OG訪問を行った	.094	<b>.536</b>	.092	.035	
新聞・テレビなどのマスメディアを利用して、今年度の採用状況等必要な情報を収集した	.264	<b>.484</b>	-.005	.143	
自分の長所を理解した	.320	<b>.441</b>	.037	-.066	
志望する業界を絞り込むことができた	-.150	-.062	<b>.917</b>	-.042	
志望する職種を絞り込むことができた	-.172	.031	<b>.849</b>	-.006	
志望動機を明確にもつことができた	-.170	-.048	<b>.735</b>	-.026	
自分が志望する業界について、業界研究を十分に行うことができた	.196	.094	<b>.603</b>	.158	
自分が志望する企業について、企業研究を十分に行うことができた	.181	.164	<b>.548</b>	.064	
強く志望する企業の内定を得た	.315	-.152	<b>.411</b>	-.266	
強く志望する企業で不採用だった	.069	-.080	-.049	<b>.732</b>	
書類審査で不合格だった	-.149	-.052	.141	<b>.633</b>	
あまり志望しない企業で不採用だった	.084	-.029	-.060	<b>.563</b>	
	因子間相関	I	II	III	IV
	I	-	.591	.655	-.278
	II		-	.485	-.002
	III			-	-.276
	IV				-

就職活動における代理的経験尺度について、主因子法による探索的因子分析を行った。固有値の変化から1因子構造が得られ、各項目の最終的な因子負荷量をTable 3に示した。 $\alpha$ 係数を算出したところ、 $\alpha = .91$ ときわめて高い値が得られた。以上より1因子構造が妥当であると考え、「モデリング」と命名した。

Table 3

就職活動における代理的経験尺度の探索的因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

項目	第1因子
就職活動中に知り合った社会人に、就職活動の方法を聞いた	.827
就職活動中に知り合った社会人に職業観を聞いた	.811
就職活動中に知り合った社会人に、就職活動への考え方を聞いた	.802
説明会やセミナーで内定者に体験談を聞いた	.720
先輩に職業観を聞いた	.692
集団面接で、自分と同じグループの人が失敗するのを見た	.646
内定者のエントリーシートを読んだ	.630
友人に職業観を聞いた	.629
家族に就職活動への考え方を聞いた	.611
就職情報の本やサイトで、内定者の体験談を読んだ	.592
集団面接で、自分と同じグループの人が面接にうまく対応するのを見た	.586
家族に職業観を聞いた	.567
自分の志望する企業に、友人が内定を得た	.544
寄与率	49.17

就職活動における言語的説得尺度について、主因子法による探索的因子分析を行い、固有値の変化から因子数を決定した。プロマックス回転後の因子負荷量、因子間相関を Table 4 に示した。各因子の項目内容から、第 1 因子を「家族外説得」、第 2 因子を「家族説得」、第 3 因子を「アドバイス」と命名した。各因子の  $\alpha$  係数は、「家族外説得」因子で  $\alpha = .89$ 、「家族説得」因子で  $\alpha = .84$ 、「アドバイス」因子で  $\alpha = .70$  と、高い値が得られた。

Table 4

就職活動における言語的説得尺度の探索的因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

項目	第1因子	第2因子	第3因子
自分の志望する職種について、向いていると友人から勧められた	<b>.824</b>	.061	-.141
自分の志望する職種について、向いていると先輩から勧められた	<b>.703</b>	.074	.030
自分の志望する職種について、向いていると面接官から勧められた	<b>.699</b>	-.071	-.087
エントリーシートの書き方や面接態度など、自分の就職活動について友人からほめられた	<b>.691</b>	-.137	.166
自分の志望する職種について、就職活動中に知り合った社会人から、向いていると勧められた	<b>.664</b>	-.034	.217
先輩から、「あなたなら就職できる」と励まされた	<b>.615</b>	.066	.015
自分の志望する業界について、向いていると友人から勧められた	<b>.612</b>	.135	-.072
内定を得ていない友人から、「あなたなら就職できる」と励まされた	<b>.462</b>	.066	-.091
自分と同じ企業を受けた人から、「あなたなら就職できる」と励まされた	<b>.429</b>	.107	.200
自分の志望する業界について、向いていると家族から勧められた	.067	<b>.867</b>	-.002
自分の志望する職種について、向いていると家族から勧められた	.253	<b>.755</b>	-.148
家族から、「あなたなら就職できる」と励まされた	-.079	<b>.646</b>	.259
家族から、就職活動についてアドバイスを受けた	-.136	<b>.512</b>	.325
就職活動中に知り合った社会人から、就職活動についてアドバイスを受けた	.177	-.150	<b>.832</b>
自分の就職活動について、本を読んで励まされた	-.219	.185	<b>.580</b>
自分と同じ企業を受けた人から、就職活動についてアドバイスを受けた	.042	.189	<b>.515</b>
	因子間相関	I	II
	I	-	.560
	II		-
	III		

進路選択過程における自己効力尺度・就職活動における遂行行動の達成尺度・就職活動における代理的経験尺度・就職活動における言語的説得尺度のすべての下位尺度について、該当する項目の項目平均値を下位尺度得点として以下の分析に用いた。各下位尺度得点の平均値 ( $M$ ) と標準偏差 ( $SD$ ) を Table 5 に示した。また、各下位尺度得点を従属変数とし、性別を独立変数とする  $t$  検定を行ったところ、「情報収集」、「就職活動の遂行」、「家族説得」で女子学生の得点が男子学生よりも有意に高かった。

Table 5 下位尺度得点とその性差

	全体 ( $n=223$ )		男性 ( $n=126$ )		女性 ( $n=97$ )		$t$ 値	( $df$ )
	$M$	$SD$	$M$	$SD$	$M$	$SD$		
進路選択過程における自己効力尺度								
進路選択	2.71	0.61	2.74	0.66	2.66	0.55	0.99	(221)
情報収集	2.68	0.68	2.60	0.75	2.78	0.57	-2.00 *	(217.34)
就職活動における遂行行動の達成尺度								
就職活動中の成功	2.69	0.63	2.75	0.66	2.61	0.58	1.63	(221)
就職活動の遂行	2.57	0.67	2.44	0.69	2.73	0.63	-3.23 **	(221)
志望明確化	2.92	0.72	2.98	0.77	2.86	0.64	1.28	(219.47)
就職活動中の失敗	2.25	0.73	2.21	0.74	2.31	0.71	-0.99	(221)
就職活動における代理的経験尺度								
モデリング	2.49	0.71	2.45	0.74	2.56	0.67	-1.15	(221)
就職活動における言語的説得尺度								
家族外説得	2.16	0.67	2.12	0.67	2.21	0.66	-1.06	(221)
家族説得	2.14	0.83	1.97	0.80	2.37	0.82	-3.71 **	(221)
アドバイス	2.17	0.80	2.12	0.83	2.24	0.75	-1.05	(221)

注) \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .



本研究で用いたすべての下位尺度について、男女別に相関分析を行った。進路選択過程における自己効力尺度の下位尺度間の男女別相関係数を Table 6 に、就職活動における情報源尺度の下位尺度間の男女別相関係数を Table 7 に、進路選択過程における自己効力尺度と就職活動における情報源尺度との男女別相関係数を Table 8 に示した。

まず男子学生について、「就職活動中の失敗」は「進路選択」、「情報収集」、「志望明確化」とのみ有意な負の相関を示した。「就職活動中の失敗」を除くと、すべての下位尺度間で有意な相関が見られた。

次に女子学生について、「進路選択」は「情報収集」、「就職活動中の成功」、「就職活動の遂行」、「志望明確化」、「就職活動中の失敗」、「家族外説得」と有意な相関を示したが、「モデリング」、「家族説得」、「アドバイス」とは有意な相関が見られなかった。また「就職活動中の失敗」は「進路選択」、「就職活動中の成功」、「志望明確化」とのみ有意な負の相関を示した。「アドバイス」は「情報収集」、「就職活動中の成功」、「就職活動の遂行」、「モデリング」、「家族外説得」、「家族説得」と有意な正の相関を示した。「進路選択」、「就職活動中の失敗」、「アドバイス」を除くと、すべての下位尺度間で有意な相関が見られた。

続いて、本分析で求めた下位尺度間のすべての相関係数について、性別により有意差が見られるか否かを検定した。結果を Table 6、Table 7、Table 8 に示した。以下の下位尺度間で相関係数に有意な性差が見られた。まず Table 8 より、「進路選択」と「就職活動の遂行」、「進路選択」と「アドバイス」、「情報収集」と「アドバイス」について、男子学生の相関が有意に高かった。また Table 7 より、「就職活動中の成功」と「モデリング」、「就職活動中の成功」と「アドバイス」、「就職活動の遂行」と「アドバイス」、「志望明確化」と「アドバイス」について、男子学生の相関が有意に高かった。

Table 6 進路選択過程における自己効力尺度の男女別相関係数とその性差

	進路選択	情報収集
進路選択	-	.43 **
情報収集	.37 **	-

注1) \*\*  $p < .01$ .

注2) 右上に男性、左下に女性の相関係数を示した。

Table 7 就職活動における情報源尺度の男女別相関係数とその性差

	就職活動中の成功	就職活動の遂行	志望明確化	就職活動中の失敗	モデリング	家族外説得	家族説得	アドバイス
就職活動中の成功	-	.63 **	.58 **	-.08	.65 ** <sup>a</sup>	.60 **	.34 **	.51 ** <sup>a</sup>
就職活動の遂行	.30 **	-	.56 **	-.12	.87 **	.57 **	.47 **	.75 ** <sup>a</sup>
志望明確化	.63 **	.48 **	-	-.19 **	.52 **	.41 **	.29 **	.46 ** <sup>a</sup>
就職活動中の失敗	-.28 **	-.11	-.41 **	-	-.02	-.02	-.09	-.07
モデリング	.42 ** <sup>a</sup>	.80 **	.33 **	.03	-	.62 **	.51 **	.84 **
家族外説得	.58 **	.52 **	.44 **	-.19	.54 **	-	.58 **	.53 **
家族説得	.40 **	.52 **	.28 **	-.06	.53 **	.57 **	-	.57 **
アドバイス	.25 ** <sup>a</sup>	.58 ** <sup>a</sup>	.19 <sup>a</sup>	.10	.73 **	.43 **	.44 **	-

注1) \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

注2) 右上に男性、左下に女性の相関係数を示した。

注3) 有意な性差がみられた相関係数に <sup>a</sup> を付した ( $p < .05$ )。

Table 8 進路選択過程における自己効力尺度と就職活動における情報源尺度の

男女別相関係数とその性差

	進路選択		情報収集	
	男性	女性	男性	女性
就職活動中の成功	.29 **	.38 **	.43 **	.29 **
就職活動の遂行	.48 ** <sup>a</sup>	.24 <sup>a</sup>	.74 **	.69 **
志望明確化	.51 **	.52 **	.38 **	.36 **
就職活動中の失敗	-.39 **	-.35 **	-.28 **	-.16
モデリング	.33 **	.11	.64 **	.60 **
家族外説得	.30 **	.30 **	.32 **	.41 **
家族説得	.28 **	.12	.37 **	.44 **
アドバイス	.34 ** <sup>a</sup>	.04 <sup>a</sup>	.62 ** <sup>a</sup>	.40 ** <sup>a</sup>

注1) \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ .

注2) 有意な性差がみられた相関係数に <sup>a</sup> を付した ( $p < .05$ )。

考察

研究 1 では、就職活動中のどのような体験が自己効力とどのように関連しているのかを分析することを目的として、就職活動を経験した大学 4 年生を対象に、進路選択過程に対する自己効力と、就職活動における情報源との関連を検討した。このため、就職活動における情報源を測定する尺度を新たに作成した。

まず、作成した尺度項目を因子分析した結果、就職活動における遂行行動の達成尺度で 4 因子、就職活動における代理的経験尺度で 1 因子、就職活動における言語的説得尺度で 3 因子が得られた。これらの因子はいずれも妥当なものと考えられたため、下位尺度項目の平均値を求めて下位尺度得点とし、以降の分析を行った。

すべての尺度について、下位尺度得点を性別で比較した。その結果、進路選択過程における自己効力尺度の「情報収集」、就職活動における遂行行動の達成尺度の「就職活動の遂行」、

就職活動における言語的説得尺度の「家族説得」で女子学生が男子学生よりも高かった。進路選択過程に対する自己効力の性差については先行研究で一貫した結果が得られていないものの、就職活動における性差は先行研究と一致する結果が見られた。これより、就職活動における情報源尺度の妥当性が支持された。

次に、進路選択過程に対する自己効力と就職活動における情報源との関連を見るため、相関分析および相関係数の性差を比較した。その結果、「情報収集」自己効力については、就職活動中に受けたアドバイスとの相関以外に顕著な性差は見られなかった。一方、「進路選択」自己効力については「情報収集」自己効力に比してより明確な性差が見られた。男子学生の場合、「進路選択」自己効力と就職活動における情報源との相関はすべて有意であった。また「就職活動の遂行」、「アドバイス」との相関において性差が見られた。つまり、活発に就職活動を行い、他者に悩みを相談して、アドバイスを受けているほど「進路選択」自己効力が高まるという傾向は、女子学生よりも男子学生でより強く見られると示された。特に男子学生には、他者からのアドバイスを積極的に受けるよう支援することが、自己効力の高揚および就職活動の成功に有効であると示唆された。対して、女子学生の場合は「就職活動中の成功」、「就職活動の遂行」、「志望明確化」、「就職活動中の失敗」、「家族外説得」が「進路選択」自己効力と有意な相関を示しており、「家族外説得」を除いては遂行行動の達成のみが「進路選択」自己効力と関連しているという結果であった。従来の研究では、遂行行動の達成から進路選択過程に対する自己効力への影響は扱われてこなかったが、特に女子学生の場合に、就職活動中に経験する遂行行動の達成が自己効力を高めるうえで重要である可能性が示された。ただし、男女共通して、「進路選択」自己効力は「志望明確化」と、「情報収集」自己効力は「就職活動の遂行」と最も強い正の相関を示していた。これは、遂行行動の達成は自己効力を形成する最も効果的な情報源であるとする Bandura (1977, 1995) の理論と一致する結果である。このため、就職活動における情報源尺度の構成概念妥当性が示された。

## 研究 2 : 就職活動と特性的自己効力の関連

### 問題と目的

研究 2 の目的は、進路選択過程に対する自己効力に加えて特性的自己効力を取り上げ、就職活動の前後で縦断的に特性的自己効力を測定し、変化が見られるか検討することである。

る。<sup>2</sup> 先行研究の分析から、進路選択過程に対する自己効力は進路選択の結果を明確に予測しえない一方で、特性的自己効力の高低こそが進路選択結果を予測すると考えられる。これを仮説 1 とする。また、就労における成功体験は特性的自己効力を高揚させ、失敗体験は特性的自己効力を低減させるから (Sherer et al., 1982)、就職活動の結果、進路先が決定した者は特性的自己効力が高まり、進路未定者は特性的自己効力が低まるだろう。これを仮説 2 とする。同様に、就職活動における取り組みをより多く遂行した者ほど特性的自己効力が高まると予測できる。これを仮説 3 とする。

以上の議論を踏まえて、就職活動以前の大学 3 年時点での特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力を同時に測定し、大学 4 年時点での進路決定状況との関連を検討する。具体的には、以下の仮説を検証することを目的とする。

- 仮説 1. 大学 3 年時点の特性的自己効力の方が大学 3 年時点の進路選択過程に対する自己効力よりも、大学 4 年時点での進路選択の結果、すなわち進路決定状況を予測する
- 仮説 2. 進路選択の結果として、進路先が決定した者は大学 4 年時点での特性的自己効力が高まり、進路未定者は特性的自己効力が低まる
- 仮説 3. 進路選択の過程で就職活動における取り組みをより多く遂行した者ほど大学 4 年時点での特性的自己効力が高まる

## 方法

**調査時期** 十分な調査参加者数を確保するため、大学 3 年秋時点の第 1 次調査と 4 年秋時点の第 2 次調査の組み合わせを 2 回にわたって実施した。第 1 次調査は 2008 年 10—11 月 (第 1 回調査) と 2009 年 11—12 月 (第 2 回調査)、第 2 次調査は 2009 年 11—12 月 (第 1 回調査) と 2010 年 10—12 月 (第 2 回調査) に行った。

**第 1 次調査の使用尺度** (1) 進路選択過程に対する自己効力を測定する尺度には、浦上 (1995a) による進路選択に対する自己効力尺度 1 因子 30 項目すべてを用いた。回答は「まったく自信がない」、「自信がない」、「自信がある」、「非常に自信がある」の 4 段階評定で求めた。(2) 成田他 (1995) の特性的自己効力感尺度 1 因子 23 項目すべてを使用した。回答

---

<sup>2</sup> 研究 2 は佐藤 (2014) に基づいている。

は「まったくあてはまらない」、「あてはまらない」、「どちらともいえない」、「あてはまる」、「非常によくあてはまる」の5段階評定で求めた。

**第2次調査の使用尺度** (1) 第1次調査と同様に、特性的自己効力感尺度(成田他, 1995) 23項目を用いた。(2) 就職活動の過程に対する主観的な遂行行動の達成経験を測定する尺度として、研究1で作成した就職活動における遂行行動の達成尺度を用いた。「就職活動の遂行」、「志望明確化」、「就職活動中の成功」、「就職活動中の失敗」の4下位尺度計25項目からなるが、「就職活動中の成功」、「就職活動中の失敗」の2下位尺度は就職活動の結果に関する遂行行動の達成経験を含んでおり、本研究では進路決定状況として別に尋ねるため、これらの下位尺度を除外した。また、「強く志望する企業の内定を得た」などの、就職活動の過程に対する遂行行動の達成経験としてふさわしくないと考えられる3項目は採用しなかった。よって、「就職活動の遂行」と「志望明確化」の2下位尺度計12項目を用いた。回答は「まったく経験しなかった」、「少し経験した」、「かなり経験した」、「非常によく経験した」の4段階評定で求めた。(3) 第2次調査時点での進路決定状況を以下の選択肢から選ぶよう求めた。選択肢は「民間企業・公務員・NPO等の進路決定先に来春から就職する予定である」、「来春から大学院に進学する予定である」、「来年度も就職活動を継続する予定である」、「来春からの予定は決まっていない」、「その他」の5つである。

**調査参加者および手続き** まず大学3年生に対し第1次調査を行い、約1年の間隔をあけて第1次調査回答者に第2次調査への回答を求めた。第2次調査では、第1次調査時から第2次調査時の間に少しでも就職活動を行った者を対象とした。第1次および第2次調査ともに協力が得られた165名中有効回答者は157名であった。そのなかで、第2次調査時点において「民間企業・公務員・NPO等の進路決定先に来春から就職する予定である」と回答した者を進路決定群、「来年度も就職活動を継続する予定である」または「来春からの予定は決まっていない」と回答した者を進路未定群とした。最終的に、進路決定群、進路未定群あわせて131名を分析対象とした。第2次調査時点における調査参加者の調査回別内訳は、第1回調査で進路未定群7名(男性1名、女性6名)、進路決定群60名(男性32名、女性28名)であり、第2回調査で進路未定群11名(男性6名、女性5名)、進路決定群53名(男性25名、女性28名)であった。第1次調査時点での有効回答者の平均年齢は20.9歳( $SD=0.84$ )であった。質問紙は大学の講義時間中に一斉に配布し、翌週に回収した。

## 結果

就職活動における遂行行動の達成尺度について、主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。固有値の変化から 2 因子解が得られた。回転後の因子負荷量と因子間相関を Table 9 に示した。第 1 因子を「志望明確化」、第 2 因子を「就職活動の遂行」と命名した。また、因子の信頼性検討のため  $\alpha$  係数を求めたところ、「志望明確化」因子で  $\alpha = .86$ 、「就職活動の遂行」因子で  $\alpha = .61$  であった。各因子について、該当する項目の項目平均値を下位尺度得点として以下の分析に用いた。加えて、特性的自己効力感尺度の合計得点を特性的自己効力得点として、進路選択に対する自己効力尺度の合計得点を進路選択過程に対する自己効力得点として用いた。

Table 9 就職活動における遂行行動の達成尺度の探索的因子分析結果  
(主因子法・プロマックス回転)

項目	第1因子	第2因子
志望する業界を絞り込むことができた	.975	-.140
志望する職種を絞り込むことができた	.860	-.047
自分が志望する業界について、 業界研究を十分に行うことができた	.652	.157
志望動機を明確にもつことができた	.634	.083
自己分析によって、自分をより理解した	.079	.607
ビジネスマナーを習得した	-.104	.582
新聞・テレビなどのマスメディアを利用して、 今年度の採用状況等必要な情報を収集した	-.054	.429
継続的に就職活動の記録をとった	.060	.401
就職活動を通して友人ができた	.202	.385
因子間相関	I	II
	I	-.423
	II	-

就職活動以前の特性的自己効力得点および進路選択過程に対する自己効力得点を独立変数とし、進路決定状況を従属変数とするロジスティック回帰分析（強制投入法）を行った。その結果、特性的自己効力のオッズ比のみが有意であった ( $B = .056$ ,  $OR = 1.058$ ,  $95\% CI = 1.001-1.117$ ,  $p < .05$ )。これによって、86.3%のケースが正しく分類された。

就職活動の前後における特性的自己効力の変化と、進路決定状況との関連を見るために、特性的自己効力得点を従属変数、進路決定状況 2 水準を被験者間要因、調査時期 2 水準を被験者内要因とする 2 要因混合計画の分散分析を行った。その結果、進路決定状況の主効

果 ( $F(1,129) = 8.11, p < .01$ )、調査時期の主効果 ( $F(1,129) = 15.81, p < .01$ ) が有意であったが、進路決定状況と調査時期の交互作用効果 ( $F(1,129) = 0.47, n.s.$ ) は有意ではなかった。特性的自己効力得点の平均値を Figure 1 に示した。

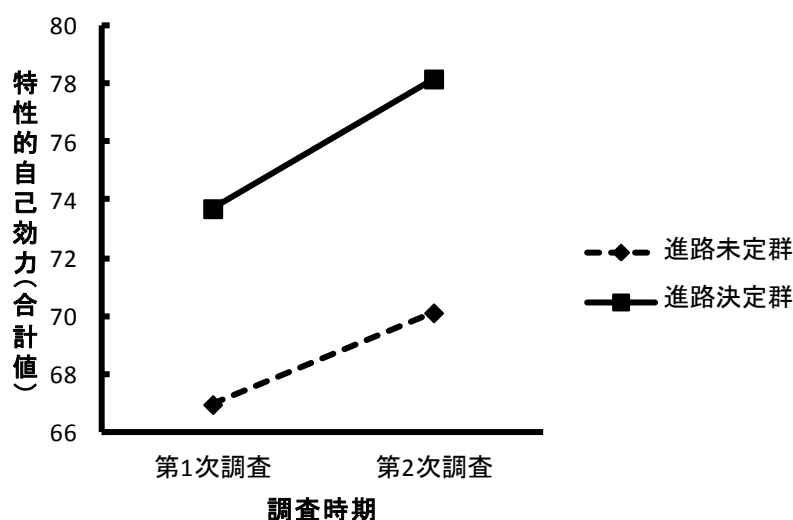


Figure 1 特性的自己効力得点の進路決定状況別調査時期別平均値

就職活動の遂行が特性的自己効力の増減にどのように影響するかを明らかにするため、特性的自己効力が大きく変化した調査参加者を選出し、特性的自己効力の増加群と減少群を設定した。特性的自己効力増減群の進路決定状況別性別内訳は、増加群で進路未定者 3 名 (男性 2 名、女性 1 名)、進路決定者 32 名 (男性 22 名、女性 10 名) であり、減少群で進路未定者 5 名 (男性 4 名、女性 1 名)、進路決定者 28 名 (男性 15 名、女性 13 名) であった。続いて、就職活動における遂行行動の達成尺度の 2 下位尺度得点を独立変数とし、特性的自己効力の増減を従属変数とするロジスティック回帰分析 (強制投入法) を行った。その結果、志望明確化のオッズ比のみが有意であった ( $B = .929, OR = 2.532, 95\% CI = 1.252-5.121, p < .01$ )。これによって、69.1%のケースが正しく分類された。

### 考察

研究 2 では、特性的自己効力を取り上げ、就職活動の前後で縦断的に自己効力を測定し、変化が見られるか分析した。これにより、自己効力が進路選択の結果を予測するか、また進路選択の結果が自己効力に影響するかを検討した。

まず、大学 3 年時点での特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力から、大学 4 年

時点での進路決定状況への影響を検討した結果、特性的自己効力が高いほど進路先が決定していると示唆された。一方、進路選択過程に対する自己効力からは影響が見られなかった。就職活動以前の特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力では、特性的自己効力の方が1年後の進路決定状況をよく予測するという結果であった。よって、仮説1は支持された。

次に、進路決定者と未定者で特性的自己効力の変化を比較検証したところ、進路決定者も未定者も、就職活動を経た後の特性的自己効力が同程度に増加していた。つまり、大学4年時点で進路先が決定しようとしまいと、特性的自己効力が増加する程度に差があるとはいえないと示唆された。よって、進路決定状況から特性的自己効力への影響は見出されず、仮説2は支持されなかった。

最後に、就職活動の遂行から特性的自己効力への影響も検討した結果、就職活動を通して志望が明確になるほど特性的自己効力が増加すると示唆された。ただし、自己分析や情報収集、マナーの習得のような、就職活動に必要な作業を遂行することそれ自体からは特性的自己効力への影響を読み取れなかった。よって、仮説3は部分的に支持された。

### 研究3：大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究

#### 問題と目的

研究3の目的は、特性的自己効力、進路選択過程に対する自己効力、進路選択の過程および結果の全てを組み入れた因果モデルの提案である。<sup>3</sup> 研究2では、進路選択の客観的結果としての進路決定状況が大学3年時点における特性的自己効力から影響されうると示された。しかし、進路選択の主観的な結果も重要なはずである。このため、進路選択の主観的結果の指標として進路決定先に対する満足度を採用し、これを測定する尺度を新たに作成する。なお、進路決定先に対する満足度は進路を既に決定した者でなければ回答することができないため、研究対象を翌年の就職が決定している者に限定する。以上より、進路決定者を対象に、研究1で作成された就職活動における遂行行動の達成尺度と新たに構成される進路決定先に対する満足度尺度を用いて、就職活動を経験する以前の大学3年時点における進路選択過程に対する自己効力および特性的自己効力が、進路選択行動および進路決定

---

<sup>3</sup> 研究3は佐藤（2016）に基づいている。



先への満足度に及ぼす影響を分析する。同時に、進路選択行動および進路決定先への満足度もまた、就職活動経験後の大学 4 年時点における特性的自己効力に影響を及ぼすと想定する。さらに、竹内・竹内（2010）によれば、職務探索行動は就職先への満足度に正の影響を及ぼすから、進路選択行動を積極的に遂行したか否かが、進路決定先への満足度に影響すると想定できる。加えて、特性的自己効力は課題特異的的自己効力の情報源となることが知られている。このため、就職活動以前の特性的自己効力をモデルの起点とする。分析モデルの概念図を Figure 2 に示す。具体的には、大学 3 年時点の特性的自己効力が大学 3 年時点の進路選択過程に対する自己効力に影響を与え、大学 3 年時点の自己効力が進路選択の過程および結果に影響し、さらにそれらの過程および結果によって大学 4 年時点の特性的自己効力が影響を受けるというモデルを設定し、妥当な因果モデルを考察する。

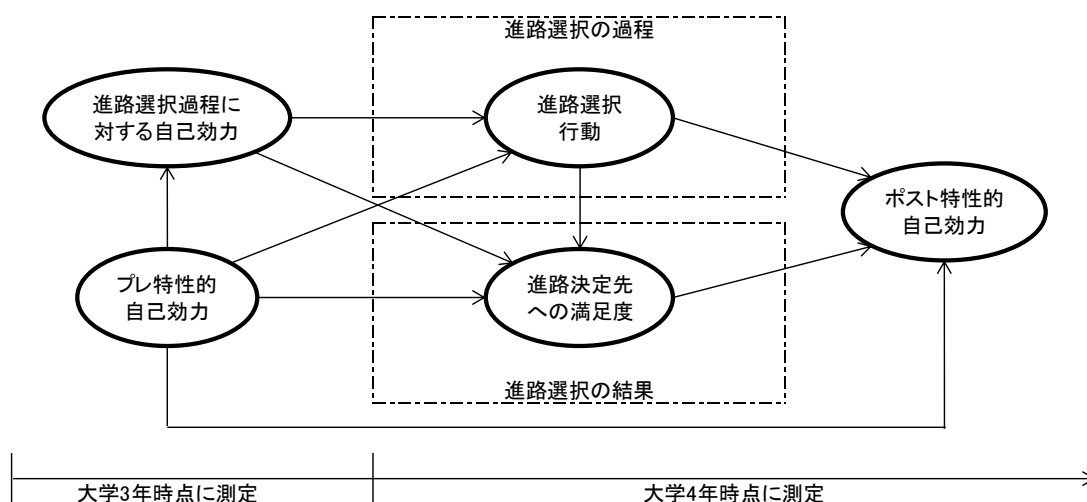


Figure 2 分析モデルの概念図

## 方法

**調査時期および調査協力者** 研究 2 のデータにおいて二次調査時点で翌年の就職が決定している者を研究 3 の分析対象者とした。第 1 次および第 2 次調査ともに協力が得られた 165 名中有効回答者は 157 名であったが、そのなかで第 2 次調査時点において翌年の就職が決定していると回答した者は 113 名であった。分析対象者の調査回別内訳は第 1 回調査で 60 名（男性 32 名、女性 28 名）、第 2 回調査で 53 名（男性 25 名、女性 28 名）であった。分析対象者の第 1 次調査時点における平均年齢は 20.9 歳 ( $SD=0.68$ ) であった。

**第 1 次調査の使用尺度** (1) 進路選択過程に対する自己効力を測定する尺度には、浦上

(1995a) による進路選択に対する自己効力尺度 1 因子 30 項目全てを用いた。回答は「まったく自信がない」、「自信がない」、「自信がある」、「非常に自信がある」の 4 段階評定で求めた。(2) 成田他 (1995) の特性的自己効力感尺度 1 因子 23 項目全てを使用した。回答は「まったくあてはまらない」、「あてはまらない」、「どちらともいえない」、「あてはまる」、「非常によくあてはまる」の 5 段階評定で求めた。

**第 2 次調査の使用尺度** (1) 第 1 次調査と同様に、特性的自己効力感尺度(成田他, 1995) 23 項目を用いた。(2) 進路選択の過程における成功・失敗体験を測定する尺度として、佐藤 (2013) による就職活動における遂行行動の達成尺度から、「就職活動の遂行」と「志望明確化」の 2 下位尺度計 12 項目を用いた。回答は「まったく経験しなかった」、「少し経験した」、「かなり経験した」、「非常によく経験した」の 4 段階評定で求めた。(3) 進路決定先に対する満足度を測定する尺度を作成するため、就職活動経験者にインタビューを行い、24 項目からなる尺度を作成した。自分の進路決定先およびそこで行うであろう仕事について、満足している程度により、「まったく満足していない」、「あまり満足していない」、「どちらともいえない」、「まあまあ満足している」、「大変満足している」までの 5 段階評定で回答を求めた。

## 結果

すべての尺度について .35 を基準として主因子法による探索的因子分析を行った。1 因子構造が得られた特性的自己効力感尺度と進路選択に対する自己効力尺度を除いては、プロマックス回転を行った。就職活動における遂行行動の達成尺度では、固有値の変化から 2 因子が得られた。回転後の因子負荷量と因子間相関および基本統計量を Table 10 に示した。第 1 因子が「志望明確化」、第 2 因子が「就職活動の遂行」である。因子の信頼性検討のため  $\alpha$  係数を求めたところ、「志望明確化」因子で  $\alpha = .858$ 、「就職活動の遂行」因子で  $\alpha = .629$  であった。一方、進路決定先に対する満足度尺度では 3 因子が得られた。回転後の因子負荷量と因子間相関および基本統計量を Table 11 に示した。第 1 因子を「労働条件」、第 2 因子を「組織制度」、第 3 因子を「仕事内容」と命名した。また、各因子の  $\alpha$  係数は、「労働条件」因子で  $\alpha = .860$ 、「組織制度」因子で  $\alpha = .849$ 、「仕事内容」因子で  $\alpha = .763$  であった。

Table 10 就職活動における遂行行動の達成尺度の基本統計量と探索的因子分析結果

(主因子法・プロマックス回転)

項目	平均値	SD	第1因子	第2因子
志望する業界を絞り込むことができた	2.94	0.96	<b>.944</b>	-.140
志望する職種を絞り込むことができた	3.02	0.94	<b>.843</b>	-.041
志望動機を明確にもつことができた	3.04	0.88	<b>.674</b>	.019
自分が志望する業界について、 業界研究を十分に行うことができた	2.70	0.88	<b>.634</b>	.210
就職活動を通して友人ができた	2.24	0.86	.054	<b>.607</b>
自己分析によって、自分をより理解した	2.66	0.94	.095	<b>.566</b>
OB・OG訪問を行った	1.95	0.94	-.064	<b>.550</b>
ビジネスマナーを習得した	2.21	0.81	-.056	<b>.421</b>
新聞・テレビなどのマスメディアを利用して、 今年度の採用状況等必要な情報を収集した	2.73	0.94	-.039	<b>.392</b>
$\alpha$ 係数			.858	.629
因子間相関			I	II
I			-	.388
II				-

Table 11 進路決定先に対する満足度尺度の基本統計量と探索的因子分析結果

(主因子法・プロマックス回転)

項目	平均値	SD	第1因子	第2因子	第3因子
心身ともに健康に働くことができる	3.62	1.00	<b>.882</b>	-.137	.046
仕事量や労働時間が適正である	3.58	1.08	<b>.845</b>	-.073	-.065
仕事と私生活を両立させることができる	3.68	0.98	<b>.796</b>	-.037	.143
自分の望むライフスタイルに沿って仕事ができる	3.67	1.00	<b>.685</b>	-.139	.246
離職率が低い (経営が)安定している	3.59	1.06	<b>.598</b>	.158	-.120
親や友人など、周囲の人々が自分の選択に理解を示してくれる	4.06	0.95	<b>.461</b>	.177	-.119
	4.28	0.78	<b>.362</b>	.155	.219
仕事の成果に見合った待遇を受けられる	3.71	0.97	.221	<b>.717</b>	-.329
社会的に有意義な仕事ができる	4.19	0.83	-.117	<b>.625</b>	.164
構成員(社員)の意見や要望を取り入れてくれる	3.71	0.83	-.033	<b>.608</b>	.063
構成員(社員)の人柄が良い	4.18	0.82	.267	<b>.606</b>	.016
給料が良い	3.44	1.04	.046	<b>.591</b>	-.098
組織風土(企業理念や社風など)が自分と合っている	4.03	0.87	.178	<b>.575</b>	-.066
自分で進路決定先を選んだという実感が持てる	4.28	0.95	.127	<b>.523</b>	.217
早くから責任ある仕事を任せられる	3.74	0.93	-.304	<b>.489</b>	.251
仕事を続けることで、キャリアを高めていくことができる	3.99	0.85	-.219	<b>.472</b>	.142
自分の進路決定先を誇りに思える	4.04	1.08	.245	<b>.458</b>	.075
仕事の内容に興味・関心をもてる	4.26	0.83	-.010	.164	<b>.765</b>
自分のやりたいことができる仕事である	4.09	0.98	.000	.133	<b>.749</b>
今までに身につけたスキルや専門性を活かせる	2.96	1.19	.095	-.196	<b>.624</b>
自分の適性を活かせる仕事である	3.90	0.80	.073	.109	<b>.492</b>
$\alpha$ 係数			.860	.849	.763
因子間相関			I	II	III
I			-	.501	.211
II				-	.490
III					-

得られた因子を用いて Figure 3 のモデルを構成した。まず、大学3年時点における「プ

「プレ特性的自己効力」因子から「進路選択過程に対する自己効力」因子、進路選択行動 2 因子および進路決定先に対する満足度 3 因子へのパスを設定した。同様に、「進路選択過程に対する自己効力」因子からも進路選択行動 2 因子および進路決定先に対する満足度 3 因子へのパスを設定した。また、進路選択行動 2 因子から進路決定先に対する満足度 3 因子へパスを引いた。進路選択行動 2 因子間の影響関係に関しては、キャリア形成の 6 ステップ（厚生労働省, 2001）を援用した。厚生労働省（2001）によれば、自己分析や OB・OG 訪問などの情報収集に基づいて、自己の適性或仕事の状況への理解が進み、志望の決定・明確化にいたるといふ。したがって、「就職活動の遂行」から「志望明確化」へのパスを設定した。進路決定先に対する満足度 3 因子間の影響関係に関しては、先行研究がなく、先験的に想定することもできないので、因子間に誤差共分散を設定した。さらに、進路選択行動および進路決定先に対する満足度の各因子から、大学 4 年時点における「ポスト特性的自己効力」因子へのパスを引いた。最後に、「プレ特性的自己効力」因子から「ポスト特性的自己効力」因子へのパスを設定した。

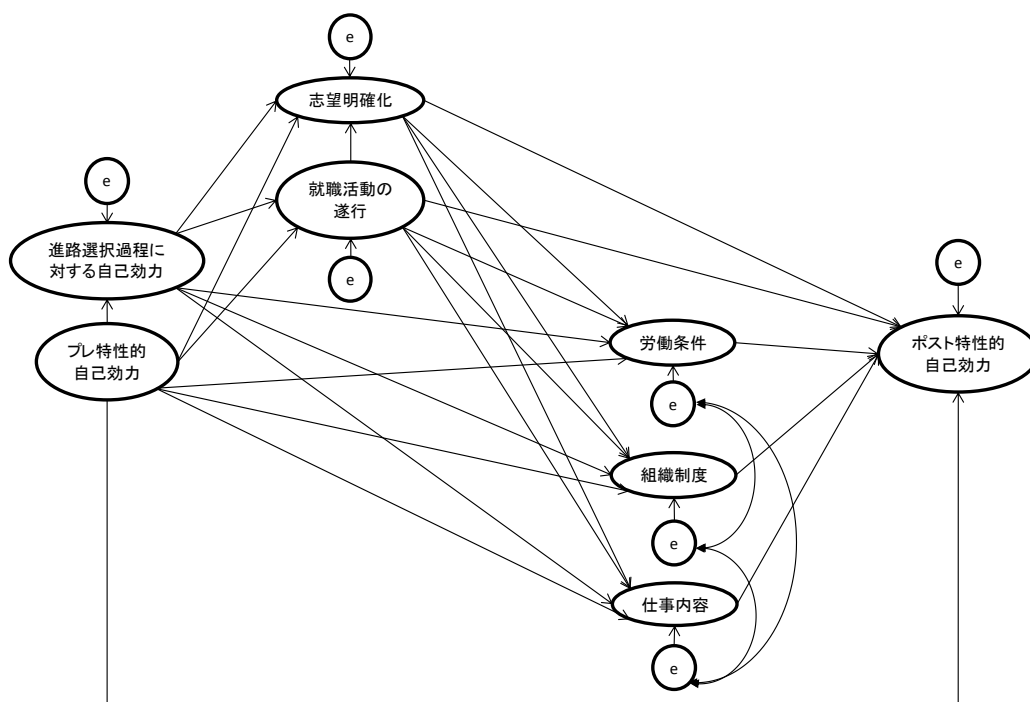


Figure 3 分析モデル

注) 観測変数は省略した。

Figure 3 のモデルを起点として、有意でなかったパスを削除し、最終的に得られたモデルと標準化推定値を Figure 4 に示した。影響指標については全ての影響指標で.50 以上と、十分な値が得られた。適合度指標の値は CFI=.911, RMSEA=.070 であり、モデルとデータの適合は良いといえる。

まず、就職活動以前の特性的自己効力から進路選択過程に対する自己効力および就職活動後の特性的自己効力へのパスが有意であり、強い正の影響を示した。就職活動以前の特性的自己効力は「就職活動の遂行」に、進路選択過程に対する自己効力は「志望明確化」に正の有意な影響を示した。また、「就職活動の遂行」から「志望明確化」へは、想定された通り正のパスが有意であった。進路選択過程に対する自己効力から進路決定先に対する満足度へのパスはいずれも有意であったが、特性的自己効力からは有意なパスが見られなかった。進路決定先に対する満足度に関しては、「志望明確化」から「仕事内容」、「就職活動の遂行」から「組織制度」への正の有意なパスも見られた。進路選択の過程および結果から特性的自己効力への影響については、想定されたパスのなかで「志望明確化」から特性的自己効力への正のパスのみが有意であった。

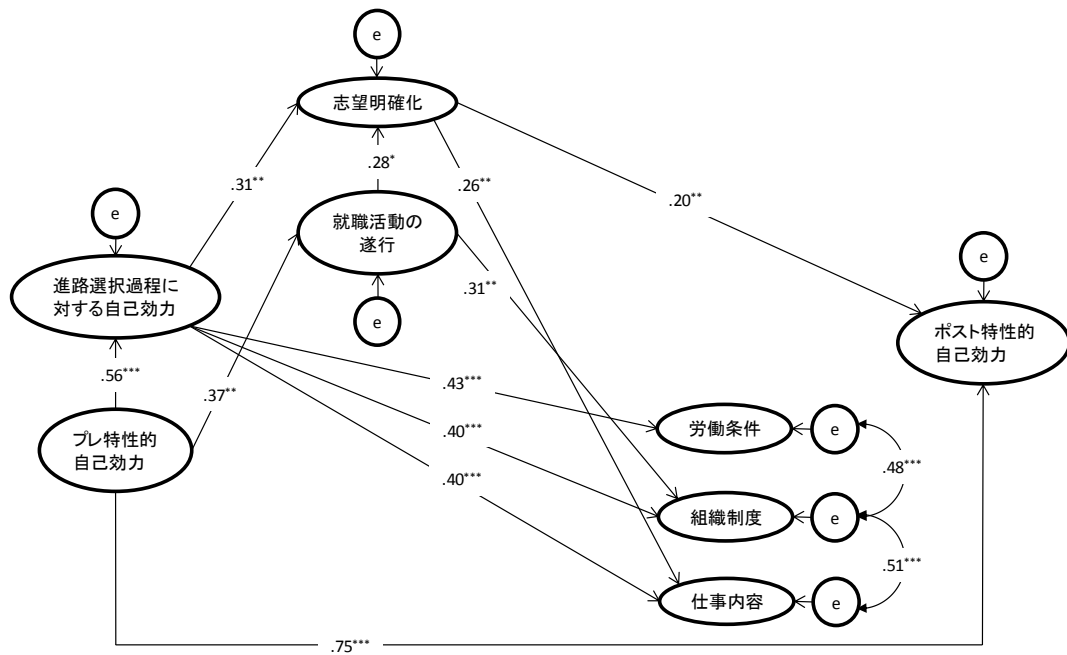


Figure 4 分析結果

注1) \*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$ .

注2) CFI = .911, RMSEA = .070.

注3) 値は標準化推定値。観測変数は省略した。

## 考察

研究3では、大学3年時点の特性的自己効力が大学3年時点の進路選択過程に対する自己効力に影響を与え、大学3年時点の自己効力が進路選択の過程および結果に影響し、さらにそれらの過程および結果によって大学4年時点の特性的自己効力が影響を受けるといふモデルを設定し、妥当な因果モデルを考察した。進路選択の結果指標には、進路決定状況のような客観的な結果指標ではなく主観的な指標として、進路決定先への満足度を用いた。このため、進路決定先への満足度尺度を新たに作成した。

まず、作成した進路決定先への満足度尺度項目を因子分析した結果、3因子が得られた。これらの因子はいずれも妥当なものと考えられたため、因子を構成するすべての項目を用いて以降の分析を行った。

自己効力から進路選択の過程への影響に関しては、進路選択過程に対する自己効力から「志望明確化」への正のパスが有意であり、特性的自己効力からの影響は見られなかった。逆に、「就職活動の遂行」に対しては特性的自己効力からの正の影響のみが得られた。進路

選択過程に対する自己効力から「就職活動の遂行」への影響が見られないという結果は、自己効力が実際の進路選択行動の遂行を予測するという理論とは矛盾する。これは状況の新奇性によると考えられる。これまでの研究では、学業場面のような既知の場面においては、その課題に特異的な自己効力の方が特性的自己効力よりも高い予測力をもつと報告されている（大内, 2004）。しかし、就職活動は大学生が一度も体験したことがない、あいまいかつ新奇な状況である。こうした未経験の状況に対しては、未経験の状況も適応的に処理できるという特性的自己効力が強く影響するのであろう。一方で、「志望明確化」に対しては特性的自己効力ではなく進路選択過程に対する自己効力のみが影響していた。志望の明確化は進路選択の本質であり、未経験の状況で一般的にとられる汎用的な対応では処理しきれない進路選択に固有の課題である。このため、たとえ未知の状況であっても汎用的な対応で処理できない課題の場合には、特性的自己効力ではなく、課題に応じて測定される課題特異的自己効力がより強く影響すると示唆された。

自己効力から進路選択の結果への影響に関しては、進路選択過程に対する自己効力から進路決定先に対する満足度への正の影響が得られた。しかし、特性的自己効力からの影響は見られなかった。決定した進路への主観的な満足感には、進路選択過程に対する自己効力のみが予測力をもつと示された。

進路選択の過程から結果への影響に関しては、「志望明確化」から「仕事内容」、「就職活動の遂行」から「組織制度」への正の影響が見られた。自分の志望動機が明確になるほど、自分のやりたい仕事や興味をもてる仕事が明確になり、より自分の志望と一致する進路を絞り込めるようになるため、進路決定先で行う仕事への満足度も上昇すると考えられるので、「志望明確化」から「仕事内容」への影響が見られたのは妥当な結果といえる。同様に、実際に内部の人間に話を聞くなどの情報収集を行い、就職活動に積極的に取り組むほど、構成員の人柄や組織風土が自分と合っている進路か判断できるようになるので、「就職活動の遂行」から「組織制度」への影響が見られたと考えられる。

進路選択の過程および結果から特性的自己効力への影響に関しては、「志望明確化」から特性的自己効力への正の影響が得られたものの、進路決定先に対する満足度からのパスがいずれも有意ではなかった。この結果に関連して、三木・桜井（1998）によれば、教育実習経験により保育専攻短大生の特性的自己効力が高まったが、教育実習を成功だと思うかどうかという主観的な自己評価は特性的自己効力と関連していなかった。本研究で得られた結果はこの研究と整合的であるといえる。

また、「就職活動の遂行」からは「志望明確化」への正の影響が見られた。就職活動に必要な作業を遂行することそれ自体は特性的自己効力への直接効果をもたないが、志望の明確化を介して間接的に影響する可能性が示唆された。

最後に、特性的自己効力は大学 3—4 年時点間では安定性が高かった。大学 3 年時点での特性的自己効力から進路選択過程に対する自己効力への正の影響が見られたことを考えあわせると、大学 3 年時点までに特性的自己効力が高い水準にあれば、進路選択過程に対する自己効力も高く、志望も明確になりやすく、進路決定先に対する満足度も高く、また就職活動にも取り組みやすく、特性的自己効力が高い状態で就職活動を終わられると示された。ただし、大学 3 年時点における特性的自己効力から大学 4 年時点における特性的自己効力への影響を統制しても、「志望明確化」は特性的自己効力に対して直接効果をもっていた。特性的自己効力が低い学生に志望を明確にするよう働きかけることには意味があるといえる。

## 総合考察

本論文で検討した就職活動と自己効力との関連について、得られた示唆や意義は以下の通りである。

研究 2 と研究 3 より、進路選択過程に対する自己効力および特性的自己効力はいずれも進路選択に影響するが、その影響する領域が異なっていると示唆された。特性的自己効力はより客観的で外的に測定可能な行動や結果の有無を予測するのに対し、進路選択過程に対する自己効力はより主観的で内的に測定される心情や結果の評価を予測していた。従来の研究では、特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力はどちらも進路選択に影響するとされており、研究者の関心によっていずれかの自己効力が用いられてきた。しかし、本論文で示されたように、各々の自己効力が影響する領域が明確に異なるとすれば、これらの自己効力は交換可能ではなく、目的に応じて自覚的に選択する必要があるだろう。

一方で、自己効力に対しては、志望の明確化が強く影響していた。進路選択の過程で志望を明確にすることは、自分はどうのような人間で、それがゆえにどのような業種・職種・企業に適しており、その職業で今後どのような仕事をしてどのように生きていきたいかを選択することである。換言すれば、自己を社会に位置づけることであり、志望の明確化を通して、社会との関係のなかで自己概念は確固たるものに編み直される。このため、性格特性的な概



念である特性的自己効力が志望明確化に影響されたと考えられる。

就職活動を行う学生への支援を考えるうえで、志望の明確化に注目する実践上の意義は大きいといえる。なぜなら、志望明確化以外の、就職活動における遂行行動の達成尺度下位因子のなかで、「就職活動中の成功」や「就職活動中の失敗」については、学生の資質、企業の採用意図、景気動向、労働力市場などさまざまな要因が関係しており、周囲からの直接的な支援が困難であるためである。就職活動における情報源尺度間の相関を見ると（研究1）、志望動機を明確にもち、志望業界や職種を絞り込んで就職試験に臨んでいる女子学生ほど、失敗を経験せずに済んでいるという結果であった。したがって、特に女性の場合には、就職活動を行っている最中の学生に対して自身の志望を明確にできるよう支援することが自己効力の高揚および就職活動の成功に有効であろう。