

大学生の自己効力と就職活動との関連

佐藤 舞

目 次

| | |
|--|----|
| 本論文の構成 | 1 |
| 第1章 先行研究の概観 | 3 |
| 第1節 Banduraの自己効力理論 | 3 |
| 第2節 進路に対する自己効力研究 | 5 |
| 第3節 進路関連領域における特性的自己効力研究 | 12 |
| 第2章 問題と目的 | 17 |
| 第1節 問題提起 | 17 |
| 第2節 本論文の目的 | 17 |
| 第3章 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 | 19 |
| 第1節 問題と目的 | 19 |
| 第2節 方法 | 21 |
| 第3節 結果 | 23 |
| 第4節 考察 | 30 |
| 第4章 研究2：就職活動と特性的自己効力の関連 | 33 |
| 第1節 問題と目的 | 33 |
| 第2節 方法 | 35 |
| 第3節 結果 | 37 |
| 第4節 考察 | 41 |
| 第5章 研究3：大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究 | 44 |
| 第1節 問題と目的 | 44 |
| 第2節 方法 | 46 |
| 第3節 結果 | 48 |
| 第4節 考察 | 55 |

| | |
|-----------------|----|
| 第6章 研究のまとめと総合考察 | 59 |
| 第1節 研究のまとめ | 59 |
| 第2節 総合考察 | 63 |
| 第7章 研究の限界と今後の課題 | 66 |
| 引用文献 | 69 |
| 付表 | 76 |

本論文の構成

本論文は、第1章で文献研究を行い、第3—5章で質問紙調査による量的研究を行う。

第1章では、進路選択過程に対する自己効力と特性的自己効力をとりあげ、概念を整理する。加えて、進路関連領域における自己効力研究に関する文献を収集し、現状における到達点と問題点を明らかにする。

第2章では、第1章で明らかになった課題を整理する。これに基づき、本論文の目的を設定する。

第3章では、就職活動を経験した大学4年生を対象に、就職活動における情報源を測定する尺度を作成し、就職活動中のどのような体験が進路選択過程に対する自己効力とどのように関連しているのかを検討する。進路選択過程における自己効力尺度と、新たに収集する情報源に関する項目を用いて、質問紙調査でデータを収集し、量的研究を行う。まず、尺度の因子構造を検討し、各項目の因子負荷量を確認する。また、尺度の信頼性を検討するために α 係数を求める。進路選択過程における自己効力尺度は確認的因子分析によって因子妥当性も検討する。得られた下位尺度項目の平均値を求めて下位尺度得点とし、相関分析および性差を比較する。

第4章では、大学3年生から1年後の大学4年生にかけて、就職活動の前後で縦断調査を行い、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する。進路選択過程における自己効力尺度、特性的自己効力感尺度、第3章で作成する就職活動における遂行行動の達成尺度、大学4年時点での進路決定状況を尋ねる項目を用いて、質問紙調査でデータを収集し、量的研究を行う。まず、就職活動における遂行行動の達成尺度を因子分析し、想定される通りの因子構造が得られることを確認する。自己効力から進路選択結果への影響については、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を行う。次に、進路選択結果から自己効力への影響については、特性的自己効力得点を従属変数、進路決定状況を被験者間要因、調査時期を被験者内要因とする2要因混合計画の分散分析を行う。さらに、進路選択の過程から特性的自己効力への影響もあわせて検討するために、就職活動における遂行行動の達成尺度の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を行う。

第5章では、第4章の研究参加者のデータから大学4年時点で翌年の就職が決定してい

る者を抽出して分析対象とする。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に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検討する。このため、進路選択先への満足度尺度を新たに作成する。分析においては、第 4 章の質問紙調査で収集されるデータの中で、進路選択過程における自己効力尺度、特性的自己効力感尺度、第 3 章で作成する就職活動における遂行行動の達成尺度、大学 4 年時点での進路選択先への満足度を尋ねる項目を用いて量的研究を行う。まず、各尺度の因子構造を検討する。進路決定先に対する満足度尺度については、因子分析を行ったうえで、 α 係数を求め、尺度の信頼性を分析する。次に、構造方程式モデリングにより、設定したモデルの適合度とパス係数を検討する。

第 6 章では、第 3 章から第 5 章までで得られた結果をそれぞれまとめる。そのうえで、研究全体を通して新たに明らかになった示唆や、本研究の意義を述べる。

第 7 章では、本論文で行った研究の限界と課題を述べる。また、就職活動という社会的な現象に自己効力のような個人的要因を設定することの限界と意義に言及する。

第1章 先行研究の概観¹

第1節 Banduraの自己効力理論

本論文で研究対象とする概念の枠組みを提示するために、まず、Bandura が提唱した自己効力概念を本節で説明する。

1-1. 自己効力とは

自己効力は「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る。Bandura (1977)によれば、行動の先行要因としての予期機能は、Figure 1-1 に示すように結果期待と効力期待という 2 種類に区別される。結果期待とは、ある行動がある結果にいたるであろうという予期である。対して、効力期待とは、その結果を得るために必要な行動をうまく実行できるという予期である。この効力期待をどの程度持っていると思うか、すなわち「認知された効力期待」を Bandura (1977) は「自己効力」と名付けた。つまり、自己効力とは、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 (Bandura, 1977)。たとえば、ある特定の課題に対する自己効力が高く、「自分はそれができる」と思えば、その課題に積極的に、粘り強く取り組むようになる。このため、良い結果も得られやすい。逆に自己効力が低いと、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ため、良い結果は得にくくなるとされている。

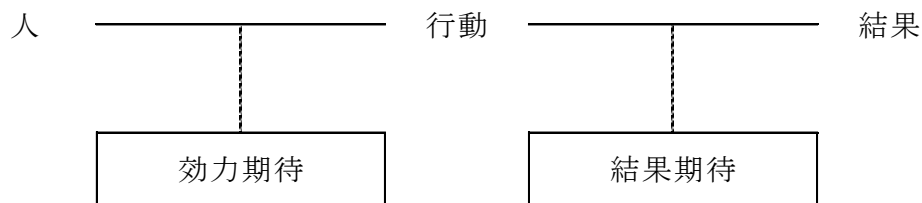


Figure 1-1 効力期待と結果期待 (Bandura, 1977)

¹ 本章は佐藤 (2016a) に基づいている。

1-2. 自己効力の情報源

自己効力の特長として、操作が可能であり、自己効力の変容によって行動が変容するという点がある。Bandura (1977, 1995) は、自己効力を変化させる 4 つの情報源として、遂行行動の達成 (performance accomplishments) ・代理的経験 (vicarious experience) ・言語的説得 (verbal persuasion) ・情緒的喚起 (emotional arousal) を挙げている。

第一に、遂行行動の達成とは、自ら行動して成功を体験することである (Bandura, 1995)。一般に、課題達成に必要な行動を遂行できたという体験をすれば、似たような課題状況においても成功できると思えるようになるため、自己効力が高まる。逆に、失敗体験は自己効力を弱め、低める傾向がある。遂行行動の達成を情報源とする自己効力は最も強く安定するとされている。

第二に、代理的経験とは、自分と同様の人々の成功や失敗の様子を観察することである。自分と同様の人々が努力して成功するのを見ることは、「自分にもできそうだ」という自己効力を形成する。逆に、他人が失敗するのを見て自信がなくなることもある。

第三に、言語的説得は他者からの助言である。ある行動を習得する能力があると他者から励まされたり、その行動を勧められたりした人は、その行動への自己効力が高まる。ただし、言語的説得だけで自己効力を形成することは難しいとされている (Bandura, 1995)。

第四に、情緒的喚起とは、生理的な反応の変化を自ら体験することである。ある課題を前にして、胸がどきどきしたり、汗をかいて緊張したりしていることに気づき、「失敗するのではないか」と自己の能力に不信を抱いてしまうことはよくあることである。このように、ストレス反応や緊張、不安などを知覚することで自己効力は低下する。逆に、落ち着いてリラックスした状態の知覚は自己効力を高める。

1-3. 2種類の自己効力

自己効力は、課題特異的自己効力 (task-specific self-efficacy) と一般性自己効力 (generalized self-efficacy) に分けられることが知られている (Bandura, 1977; Sherer, Maddux, Mercandante, Prentice-Dunn, Jacobs, & Rogers, 1982)。課題特異的自己効力とは、行動に対して課題や場面に特異的に影響を及ぼす自己効力である。対して一般性自己効力とは、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)。成田他 (1995) は一般性自己効力を性格特性的な認知傾向とみなすことが可能であるとして、

特性的自己効力と呼んだ。generalized self-efficacy の定訳はなく、日本では一般性自己効力、一般的自己効力、特性的自己効力などの訳が用いられている。ここでは、成田他（1995）に従い、generalized self-efficacy を特性的自己効力と表記する。

自己効力を高く、あるいは低く認知する傾向は、個人の人格特性と同様に、個人の行動を一般的に規定する要因となっている。したがって、特性的自己効力は、個人が様々な場面において、自己の行動の遂行可能性についてどのような見通しを持って行動を生起させているかの目安となる変数である（坂野・東條，1986）。特性的自己効力の高い人は、日常全般にわたって何かに取り組む際に一般的に「できる」と認知する傾向にあり、低い人は逆に「できない」と認知する傾向にある（三好，2008）。自己効力は行動の先行因であり、ある行動に対する自己効力が高ければ、その行動により積極的に粘り強く取り組むとされている。したがって、日常全般にわたって何事にも「できる」と思う特性的自己効力の高い人は、日常全般にわたって何事にも積極的に粘り強く取り組むと想定される。

研究の蓄積から、これら 2 種類の自己効力が双方ともに大学生の就職活動と関連することが明らかにされてきている。以下、進路選択という課題に対する課題特異的自己効力である進路選択過程に対する自己効力と、特性的自己効力の各々について、先行研究を概観する。

第 2 節 進路に対する自己効力研究

進路に対する自己効力研究は、Hackett & Betz（1981）を出発点として次第に拡大し、一つの研究領域として確立されていった（廣瀬，1998）。進路に対する自己効力研究を概観した廣瀬（1998）は、進路に対する自己効力を、内容から 3 種類に大別している。すなわち、進路選択に対する自己効力、進路選択過程に対する自己効力、進路適応に対する自己効力である。

第一に、進路選択に対する自己効力とは、自分の進路選択に対して、どのような分野に自己効力を持っているかを指す（廣瀬，1998）。たとえば、医療分野や教育分野、会社員などの、特定の職業に対する自己効力である。自己効力を進路関連領域において初めて実証的に検討した Betz & Hackett（1981）は、女性は過去の社会的経験から男性中心の職業に対する自己効力が低くなるため、そのような職業を選択することが制限されるとした。大学生を対象に、様々な職業の遂行に対する自信の程度を尋ねた結果、男子大学生の自己効力は男性中心の職業と女性中心の職業とで違いがなかった。しかし、女子大学生の自己効力は、男性中心の職業で男子大学生よりも低く、女性中心の職業でより高かった。この結果から、自己

効力理論が学生の職業選択を予測するうえで有効であることが示された。以後、進路関連領域において、自己効力理論が盛んに用いられるようになった。

第二に、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ついて、どの程度自己効力を持っているかを指す（廣瀬, 1998）。つまり、自己吟味や情報収集のような、進路選択のために必要な活動に対する自己効力である。なお、進路選択過程に対する自己効力は Taylor & Betz (1983) が提唱した Career Decision-Making Self-Efficacy の訳語であるが、研究者によって、進路選択自己効力や進路決定自己効力とも呼ばれており、定訳は存在しない。本論文では、廣瀬 (1998) に従い、進路選択過程に対する自己効力と表記する。

第三に、進路適応に対する自己効力とは、進路を選択し、その望んだ職業について満足と成功を得ることについてどの程度自己効力を持っているかを指す（廣瀬, 1998）。しかし、進路適応に対する自己効力研究の蓄積はまだ少なく、あまり進んでいないと指摘されている。

進路に対する自己効力を扱った初期の研究の多くは、進路選択に対する自己効力の性差などを調査したものであった。しかし、進路選択に対する自己効力が学生の就職する職業分野を予測するのみであるのに対し、進路選択過程に対する自己効力は、職業にかかわらず、進路選択の過程で必要となる具体的な行動を予測するとされた (Betz & Hackett, 1986)。つまり、いずれの職業にせよ、効果的な進路選択を行えるかどうかを予測するうえでより有効なのは、進路選択過程に対する自己効力であると考えられる。このため、進路に対する自己効力研究の主流は、現在では進路選択過程に対する自己効力研究に移っている。次項より、進路選択過程に対する自己効力研究の概要を説明する。

2-1. 進路選択過程に対する自己効力を測定する尺度

進路選択過程に対する自己効力という概念を最初に提唱したのは Taylor & Betz (1983) である。Taylor & Betz (1983) は、進路不決断の理解と治療のために自己効力理論を応用できると主張した。進路不決断とは、自分の進路を選択できない状態をいう。それまでの進路不決断研究において、不決断者は進路を選択するための意思決定能力への自信が低いということが指摘されていた。Taylor & Betz (1983) は、この進路を選択する自信を自己効力として捉え、進路選択過程に対する自己効力が低いために進路不決断に陥るとした。

以上の仮説を検討するために Taylor & Betz (1983) が作成したのが Career Decision-

Making Self-Efficacy scale (CDMSE) である。Crites (1965) が設定した 5 つの職業選択能力、すなわち目標選択、自己認識、職業情報の収集、将来設計、課題解決の各々に対する自己効力が 10 項目ずつ、計 50 項目からなる。調査結果から、進路選択過程に対する自己効力と進路不決断との間に負の相関が見出され、CDMSE の有効性が支持された。ただし、仮定された 5 因子間の相関が非常に高く、5 因子とはいいがたい結果であった。これを踏まえて Taylor & Popma (1990) は、CDMSE は幅広く進路選択行動全般についての自己効力を測定するものであると結論づけており、CDMSE の測定しているものが 1 因子であることを示唆している。現在に至るまで、進路選択過程に対する自己効力研究では主に CDMSE を参考とした尺度が用いられてきている。

日本の学生を対象に作成された主な進路選択過程に対する自己効力尺度には、浦上 (1993a, 1995a) の尺度がある。浦上 (1993a) は、進路選択過程に対する自己効力と進路成熟の関連を、日本で初めて尺度を用いて実証的に検討した。高校生を対象とした調査では、進路選択過程に対する自己効力が高いほど、進路成熟の程度が上昇していた。さらに浦上 (1995a) は、日本の大学生・短大生を対象に進路選択過程に対する自己効力を測定する尺度を新たに作成し、進路不決断との関連を検討している。CDMSE をもとにして、日本社会の現状に即した網羅的な尺度となるよう項目が選定された結果、1 因子 30 項目からなる進路選択に対する自己効力尺度が作成された。この尺度を用いて女子短大生を対象に調査したところ、進路選択過程に対する自己効力と進路不決断との間に負の相関が得られた。浦上 (1995a) の結果は Taylor & Betz (1983) および Taylor & Popma (1990) の結論と一致している。以後、この尺度は日本における進路選択過程に対する自己効力研究の多くで用いられてきている。

2-2. 進路選択過程に対する自己効力から進路選択過程への影響

進路選択過程に対する自己効力は自己効力理論に従い、実際の進路選択行動を導くとされている。浦上 (1993b) によれば、進路選択過程に対する自己効力の強い者は進路選択行動を活発に行い、また努力もするため、より効果的に進路選択行動に取り組むことができる。一方、自己効力の低い者は、たとえそれが自分の人生の目的を達成するために必要なものと理解していても、進路選択行動を避けてしまう。

これについて、進路選択過程に対する自己効力は進路探索行動と関連することが判明している (Blustein, 1989)。進路選択過程に対する自己効力が高ければ、職業の選択肢に関

する情報を積極的に収集するとされる。

Solberg, Good, Fisher, Brown, & Nord (1995) は、大学生を対象に、過去半年間に行った進路選択行動の回数と進路選択過程に対する自己効力の関連を明らかにした。調査の結果、正の相関が得られたため、進路選択過程に対する自己効力が高い者は、より積極的に、頻繁に進路選択行動をとるといえる。

日本では、浦上 (1994) が初めてこの点について実証的研究を行った。浦上 (1994) は、女子短大生を対象として、進路選択過程に対する自己効力と就職活動の頻度を測定したが、会社への資料請求回数、セミナー参加回数、就職試験受験回数と進路選択過程に対する自己効力との間に関連は認められなかった。しかし、浦上 (1995a) はその後、就職活動の積極性を測定するためには、就職活動の回数ではなく就職活動の質を考慮しなければならないとして、どの程度経験したかを尋ねるといった主観的な指標を用いて就職活動を測定した。その結果、進路選択過程に対する自己効力が就職活動に影響することが示された。

富安 (1997a) も、大学生を対象に、進路選択過程に対する自己効力が進路選択行動を予測すると明らかにした。進路選択過程に対する自己効力は、就職のための勉強を始めた時期、職場訪問を始めた時期、就職に関することで年長者と相談した程度に影響を及ぼしていた。進路選択過程に対する自己効力が高ければ、就職のための勉強や職場訪問により早く取り組み、年長者とよく相談するといえる。

以上のように、進路選択過程に対する自己効力は進路選択の過程に影響し、積極的な進路選択行動を予測することが示されてきた (安達, 2001; 森田, 2014; 浦上, 1996a)。

2-3. 進路選択過程に対する自己効力から進路選択結果への影響

進路選択の結果への影響を概観するに際して、まず、進路選択結果を表す指標の選択に慎重を期す必要がある (Brasher & Chen, 1999; Saks, 2006; 竹内・竹内, 2010)。なぜなら、進路選択の客観的な結果の是非と主観的な結果の是非とが一致すると限らないからである。

従来、用いられてきた指標としては、客観的な結果指標が挙げられる。たとえば、進路選択のために必要な行動をとった結果、実際に進路を決定できたか否かが客観的指標に相当する。このような就職活動経験後の進路決定状況に関しては、進路選択過程に対する自己効力との間に関連が見られたとする知見 (Kanfer, Wanberg, & Kantrowitz, 2001; 太田・岡村, 2006; Saks, 2006; 浦上, 1994)、見られなかったとする知見 (太田・田畑・岡村, 2012; 都筑, 2007) の双方があり、一貫した結果は得られていない。

しかしながら、進路選択において、結果の客観的な評価や判定は難しい。たとえ進路が決定したとしても、個人によりその主観的な意味は異なるためである。この問題に対して、主観的な結果指標として進路選択結果に対する自己評価を測定するという方法もある（永野, 2004; 浦上, 1994 など）。永野（2004）は、就職は就職活動を行った者自身の将来に関わることがらであるため、他者や外的基準による評価よりも主観的な自己評価の方が重要であるとしている。しかし、卒業までに就職先を確保できるか否かがその後の職業生活に大きく影響してしまう日本の現状を踏まえるならば、客観的な結果も主観的な結果もどちらも重要と考えるべきであろう。つまり、まず進路を決定できるかどうかとともに、進路決定者が自身の就職活動結果をどのように自己評価しているかが問題となる。たとえば、もし就職活動の結果内定を得られたとすれば、それは客観的には成功かもしれないが、その内定先に本人が満足していないならば、自分ではその結果を成功とは思えないであろう。まして、内定先に「ブラック企業」の疑いがある可能性などを考えれば、内定獲得をもって一概に成功とはいえない。したがって、内定の有無のような客観的な結果だけではなく、進路決定者に関しては、自分の就職活動結果を自分自身ではどう思っているかという主観的な評価も結果指標として重要となる。このような内定先への満足度に関しては、浦上（1994）が、進路選択過程に対する自己効力が高い方が満足度が高いと明らかにしている。

2-4. 進路選択過程に対する自己効力を高める要因

以上に挙げたような研究成果から、進路選択過程に対する自己効力を高めることは、活発な就職活動と満足の内定による進路決定を支援するうえで意義あることといえる。このため、進路選択過程に対する自己効力を高める方略に関する研究が行われてきている。

Fukuyama, Probert, Neimeyer, Nevill & Metzler（1988）は、コンピュータによる進路ガイダンスシステム DISCOVER の利用が進路選択過程に対する自己効力に与える影響を実験により検討した。大学生を対象に DISCOVER の利用前後で CDMSE 得点の変化を測定したところ、DISCOVER を利用した群で CDMSE の上昇が見られ、統制群では見られなかった。しかし、この結果からは、DISCOVER が進路選択過程に対する自己効力に具体的にどのように作用したかは明らかにされていない。

日本でもキャリア支援のための活動は多く行われているが、進路選択過程に対する自己効力に対する効果は明確ではない。Fukuyama et al.（1988）と類似した実験では、大学2・3年生を対象に職業情報検索が進路選択過程に対する自己効力に与える効果を検討した川

崎 (1999) があるが、効果は認められなかったと報告されている。また、安住・足立 (2004) は、就職活動を控えた大学 3 年生を対象として、進路決定援助のために大学で行われているグループワークの効果を検討した。しかし、プログラムに参加した群と参加しなかった群とで、進路選択過程に対する自己効力に差は生じなかった。

安達 (2006) は、進路に対する自己効力を高める試みの問題点を以下のように指摘している。従来はおおむね「活動前後の自己効力の変化を捉えることが主目的であるため、いかなる要因が自己効力の形成や変容に関わるかについての蓄積が少な」く、「とくに Bandura(1977)が提唱した情報源の影響について検討したものはごく僅かしかみられない」という。

自己効力を形成する 4 つの情報源は、進路に関する自己効力にも影響すると説明されている (Betz, 1992)。しかし日本では、進路選択過程に対する自己効力に対して、代理的経験 (富永, 2000; 辻川, 2008)、言語的説得 (富永, 2000)、情緒的喚起 (西山, 2003) からの影響が報告されているのみである。

富永 (2000) は、女子大学 4 年生を対象に、友達、先輩、家族、恋人の各々について、進路選択の際にそれぞれの生き方と助言から影響を受けた程度を尋ねた。この方法で友達、先輩、家族、恋人による代理的経験および言語的説得から、進路選択過程に対する自己効力への影響を検討し、結果、有意な相関を得た。

対して辻川 (2008) は、実験によって代理的経験から進路選択過程に対する自己効力への影響を明らかにした。大学 1・2 年生を対象に、OB/OG による就職活動の体験報告を読む群と読まない群に分けて進路選択過程に対する自己効力を比較したところ、実験群の方が統制群よりも進路選択過程に対する自己効力が有意に高まっていた。

西山 (2003) は藤井 (1999) の就職不安尺度を用いて、情緒的喚起と進路選択過程に対する自己効力との関連を分析している。上記の情報源と進路選択過程に対する自己効力との研究の中で、尺度を用いて明確に情報源を測定しているのは西山 (2003) のみである。

このように、情報源から進路選択過程に対する自己効力への影響を扱った研究が少ないのには、進路選択過程に対する自己効力に特有の要因があると考えられる。上述したように、情報源の中で最も強い、主要な規定因となるのは遂行行動の達成である。ところが、進路選択活動は一生の間にごく少数しかその機会がなく、また回数を重ねることが困難な課題であるため、その有効性を発揮することが難しい (浦上, 1993b)。つまり、就職活動は前もって経験することがほとんど不可能であるため、遂行行動の達成は進路選択過程に対する自

自己効力に影響しえないと考えられている。このことが、情報源から進路選択過程に対する自己効力への影響を扱う研究の内容を大きく制限していると思われる。だが、進路選択過程に対する自己効力への情報源となりうるのは、就職活動以前の体験のみとは限らない。就職活動が一定期間を要する活動であることに鑑みれば、就職活動を行う過程における情報源からの影響も考える必要がある。

2-5. 情報源としての就職活動から進路選択過程に対する自己効力への影響

自己効力と課題との間には、自己効力が課題への取り組みに影響する一方で、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、という二方向の関係がある (Bandura, 1995)。この二方向の関係を進路選択過程に対する自己効力と就職活動に当てはめるならば、自己効力から課題への影響に相当するのが就職活動経験以前の自己効力から就職活動への影響であり、他方、課題の結果から自己効力への影響に相当するのが就職活動を経験することによる自己効力への影響である。後者の場合、就職活動の中で体験した情報が自己効力の情報源になるといえる。従来の進路選択過程に対する自己効力研究で対象とされてきたのは就職活動以前の自己効力から就職活動への影響がほとんどであるが (富安, 1997a; 浦上, 1994 など)、実際には自己効力は就職活動以前の水準で一定なわけではなく、就職活動と相互に作用しあい、就職活動期間を通じて変化し続けるものであると考えられる。このような循環的な関係を考慮すると、就職活動を通して成功や失敗を経験し、他者を観察し、他者からの励ましを受けるといった様々な経験をするたびに自己効力が影響を受け、それがさらに積極的あるいは消極的な就職活動や、就職活動の成功および失敗を導いていくと思われる。

就職活動中の学生にとって、就職活動は自分自身で納得のいく結果が得られるまで継続して行わなければならない活動である。たとえ失敗しても、内定を得られるまでは続けなければならない。逆に、内定を得られたとしても、そこで終了するとは限らない。場合によっては1年以上の長期にわたって、満足な結果が出るまで粘り強く就職活動を続けていくことが求められる。それだけの長期間、就職活動に取り組み続けるためには、就職活動を始める以前だけではなく、就職活動開始時から終了時まで通して、高い自己効力を維持することが望ましい。しかし、従来は就職活動以前の自己効力が注目されていたため、就職活動中の学生の自己効力を高めるという視点は存在していなかった。そこで、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、各情報源を測定する尺度を新たに作成し

て分析することが必要と思われる。

第3節 進路関連領域における特性的自己効力研究

1-3項で述べたように、自己効力には、当面問題とされている特定の行動に対する課題特異的自己効力と、人格特性的な特性的自己効力がある。これら2つの観点からの評価を総合することによって、より適切な予測が可能になる（嶋田, 2002）。

特性的自己効力は未経験の新しい状況も適応的に処理できるという期待に影響を与えること示唆されている（Sherer et al., 1982）。さらに、状況が明確でよく見知ったものである場合、課題特異的自己効力が当該課題状況における遂行により強く影響するが、状況が曖昧でよく知らないものである場合、特性的自己効力がより強く影響すると仮定されている（Tipton & Worthington, 1984）。前節で述べたように、進路選択は生涯において経験することが少なく、学生が直面することがほとんどない課題である。このような課題に対しては、課題特異的自己効力のみならず特性的自己効力からの影響も考慮することが必要である（富永, 2008）。したがって、本節では、特性的自己効力と進路選択に関する研究を概観する。

3-1. 特性的自己効力を測定する尺度

初期に作成された特性的自己効力を測定する尺度で、最も広く使用されているものは、Generalized Self-Efficacy Scale（Sherer et al., 1982）である。因子分析によって、17項目からなる「一般性」因子と6項目からなる「社会性」因子の2因子が最終的に得られている。両因子とも自尊感情などのパーソナリティ指標との間に有意な相関が見られており、十分な構成概念妥当性が示されている。

日本において、特性的自己効力を測定するために用いられる代表的な尺度には以下の2尺度がある。すなわち、一般性セルフ・エフィカシー尺度（坂野・東條, 1986）および特性的自己効力感尺度（成田他, 1995）である。

一方の一般性セルフ・エフィカシー尺度は、坂野・東條（1986）が日本で最初に作成した特性的自己効力の尺度である。この尺度は自己効力が高いときと低いときの行動特徴をもとに項目が選定されており、因子分析によって、「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因子構造が得られている。坂野・東條（1986）は十分な信頼性と妥当性が示されたと報告しているが、「能力の社会的位置づけ」を構成する項目の識別力

がそれほど高くないことが嶋田・浅井・坂野・上里（1994）によって指摘されており、問題もある。

他方、特性的自己効力感尺度とは、成田他（1995）が Sherer et al.（1982）の Generalized Self-Efficacy Scale を邦訳して作成した尺度である。日本のコミュニティサンプル 1,524 名を対象として性別および年齢群別に因子分析を行った結果、性別、年齢群別、対象者全体のすべてで 1 因子解が得られている。前述したように、Sherer et al.（1982）の Generalized Self-Efficacy Scale では、「一般性」因子と「社会性」因子の 2 因子が得られた。ただし、「一般性」因子は「社会性」因子よりも有用であるとされ、「社会性」因子の積極的存在意味は疑問視されている（Sherer & Adams, 1983）。したがって、性や年齢によらず安定して「一般性」のみの 1 因子構造を示す特性的自己効力感尺度は、明確で使いやすい尺度であるとされている。また、性別、年齢群別、対象者全体のすべてにおいて、十分な信頼性と妥当性が示されている。

そのほか、以上の尺度とは異なる観点から作成された尺度として、主観的な感覚としての人格特性的自己効力感尺度（三好, 2003）がある。上述の尺度が行動特徴に基づいており、外に現れる比較的客観的な行動特性によって特性的自己効力を測定するのに対し、人間のうちにある主観的な感覚としての特性的自己効力、すなわち「日常生活においてたいいていことはできるような気がする」という感覚そのものを測定するために、三好（2003）によって作成された。1 因子 6 項目で構成され、十分な信頼性と妥当性を有することが示されているが、サンプルが大学生のみであり、男性のサンプル数が少ないなどの問題点もあるため、性や年齢にかかわらず利用できるとはいえない。

3-2. 特性的自己効力から進路選択過程への影響

これまでに特性的自己効力と進路選択の過程との関連を扱った研究では、特性的自己効力と進路不決断の間に有意な負の関連が示されてきた（Argyropoulou, Sidiropoulou-Dimakakou, & Besevegis, 2007; 中川・原口, 2011; 富安, 1996）。また、特性的自己効力が進路選択行動を規定するという結果も得られている。Eden & Aviram（1993）の実験では、特性的自己効力が高い失業者は低い失業者よりも職務探索行動の程度が高かった。さらに、特性的自己効力が低い失業者であっても、訓練によって自己効力が高まると、職務探索行動の程度が高まることが示された。そのほか、特性的自己効力と様々な進路選択行動の関連を検討した富安（1995）によれば、特性的自己効力は進路目標を実現するための具体的な計

画立案の程度に影響していた。これらの結果から、特性的自己効力もまた、進路選択の過程に影響し、進路選択行動を予測するといえる。

3-3. 特性的自己効力から進路選択結果への影響

2-3 項で述べたように、進路選択結果の指標としては、客観的指標としての進路決定状況と主観的指標としての内定先への満足度がある。前者に関しては、Eden & Aviram (1993) が特性的自己効力の高い失業者ほど再雇用されやすいと報告している。2-3 項より、進路選択過程に対する自己効力が就職活動経験後の進路決定状況を明確に予測できていないことを考え合わせると、特性的自己効力こそが進路選択結果に影響している可能性がある。ところが、日本においては客観的・主観的指標の双方ともに特性的自己効力との関連を見た研究は蓄積がほとんどない。よって、特性的自己効力から進路選択結果への影響を明らかにする必要がある。

3-4. 特性的自己効力を高める要因

自己効力の4つの情報源 (Bandura, 1977) の中でも遂行行動の達成は、課題特異的自己効力と同様に特性的自己効力の情報源ともなることが知られている。Sherer et al. (1982) は、特性的自己効力は過去の成功と失敗の経験から形成されると指摘した。つまり、過去に経験した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。過去の重大な失敗体験の回数と特性的自己効力の関連を検討した丸本 (2004) によれば、特性的自己効力が高い者は、過去に重大な失敗を一度も経験したことがないという自己認識をもっている者が多かった。このように、ある特定の領域における成功体験が特性的自己効力を高めることが報告されてきている (Kvarme, Helseth, Sørsum, Luth-Hansen, Haugland, & Natvig, 2010; 三木・桜井, 1998; Smith, 1989; Speight, Rosenthal, Jones, & Gastenveld, 1995)。

3-5. 情報源としての就職活動から特性的自己効力への影響

遂行行動の達成が特性的自己効力に影響を及ぼすという理論を就職活動に当てはめると、就職活動経験後の特性的自己効力もまた、就職活動における成功・失敗体験から影響を受けるということになる。実際に、Sherer et al. (1982) は就労における成功体験が特性的自己効力を高揚させ、失敗体験が特性的自己効力を低減させると示唆した。就労促進プログラム

の効果を検討した多くの報告においてもまた、参加者の特性的自己効力に上昇が見られた (Eden & Aviram, 1993; Hazenberg, Seddon, & Denny, 2015; Nelson, Gray, Maurice, & Shaffer, 2012; Schwoerer, May, Hollensbe, & Mencl, 2005; Seddon, Hazenberg, & Denny, 2013)。

これらの報告によって実証的に示されたように、もし、就職活動における情報源によって特性的自己効力が影響を受けるという予測を確認しようとするならば、まず、就職活動前後で特性的自己効力に差があることを確認する必要がある。それがいえてはじめて、「その差を生み出したものは何か」、すなわち「就職活動で何がどのように影響してその差が起こったのか」の問いが立つ。逆に、もしそもそも就職活動前後で差が確認できないならば、特性的自己効力は変化しないということになる。以上より、就職活動前後で特性的自己効力に差があるかをまず確認したうえで、そのような差に就職活動がどのように影響しているのかを検討できるようになる。ところが日本では、就職活動前後での特性的自己効力の変化が未だ検討されていない。

3-6. 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影響

特性的自己効力は課題特異的自己効力の情報源となることが知られている (Miyoshi, 2012; 浦上, 1995b ; Watt & Martin, 1994)。坂野・東條 (1986) は次のように指摘している。「通常、人は何らかの特別な訓練や経験を積んだ行動遂行場面以外では、行動の遂行可能性に対する見通しの明るさが、その個人の中では比較的安定したものであると考えることができる。ある特定の行動遂行場面では、当該の行動に対する task-specific な self-efficacy の高さが重要な要因となっていることは明らかであるが、それには、その個人よりも一般的な self-efficacy のレベルが大きな影響をもたらしていると思われる」。

これについて三宅 (2000a) は、大学生を対象に、特性的自己効力が課題特異的自己効力の変容に及ぼす影響を検討した。実験結果より、特性的自己効力が高い場合は課題遂行成績に関してネガティブなフィードバックが返されてもその後の課題特異的自己効力が上昇するのに対し、特性的自己効力が低い場合は課題特異的自己効力も低いままであった。さらに、課題遂行量においても課題特異的自己効力と同様の変容パターンの傾向が見られた。これらの結果から、特性的自己効力が課題特異的自己効力を介して課題遂行量に影響していると示唆された。

また三宅 (2000b) は、大学生にネガティブな場면을想定させ、特性的自己効力によって

次回の課題への課題特異的自己効力と対処行動に差があると示した。特性的自己効力が高い方が、ネガティブな場面において、次回の課題に対する課題特異的自己効力が高く、積極的な対処行動をとる傾向が見られた。

このほか、特性的自己効力から課題特異的自己効力への影響に関しては、女子看護学生を対象に患者とのコミュニケーションに対する自己効力が特性的自己効力から影響されていることを示した阿部（2008）や、進路選択過程に対する自己効力が特性的自己効力から正の影響を受けることを示した古市（2012）などがある。

これらの研究から、特性的自己効力を考慮することで、より多角的な知見を得ることができると考えられる。にもかかわらず、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はまだ提案されていない。よって、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から、進路選択過程に対する自己効力への影響を検討することは有用であると考えられる。

第2章 問題と目的

第1節 問題提起

第1章では、進路選択過程に対する自己効力と特性的自己効力をとりあげ、進路関連領域における自己効力研究を概観し、現状における到達点と問題点を述べた。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、先行研究より示された。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。自己効力と課題との間には、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。

第2節 本論文の目的

本論文では、大学生を対象に、自己効力と就職活動との関連を検討することを目的とする。具体的に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。

第3章 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

第1節 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。第1章では、従来想定されていた自己効力から就職活動への影響だけではなく、就職活動から自己効力への影響が想定されることが明らかになった。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、調査法によって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。²

1-1. 作成する尺度の選定

自己効力の情報源には、遂行行動の達成・代理的経験・言語的説得・情緒的喚起がある(Bandura, 1977, 1995)。これらのなかで、就職活動における情緒的喚起については、西山(2003)が藤井(1999)の就職不安尺度を用いて、就職不安と進路選択過程に対する自己効力との関連を分析している。しかし、情報源に関して尺度を用いて検討した研究は、日本では西山(2003)のみである。これについて安達(2006)は、自己効力の規定要因に関する研究の蓄積が少ないために情報源を測定する尺度が未整備のままである現状を指摘したうえで、今後は自己効力に影響する情報源について項目群を収集し、さまざまな角度から情報源の影響を測定する必要があることを述べている。したがって、研究1では、情緒的喚起以外の遂行行動の達成・代理的経験・言語的説得を取り上げ、就職活動を通して経験されたこれらの情報源を測定する尺度を新たに作成する。

代理的経験と言語的説得の尺度作成に関して、安達(2006)は、情報源から進路に関する自己効力への影響を検討する研究においては、「友達」や「先輩」のようにモデルを具体的に特定して測定する必要があるとしている。女子大学4年生を対象とした研究では、「友達」、「先輩」、「恋人」からの言語的説得と「家族」からの言語的説得では、有意な相関を示す自己効力が一致しなかった(富永, 2000)。このことから、誰を情報源とするかによって、自己効力との間で異なる関連を示す可能性がある。したがって、本研究では、「友人」、「先輩」、「恋人」、「家族」など情報源を特定して項目を作成する。

² 本章は佐藤(2013)に基づいている。

1-2. 既存の進路選択過程に対する自己効力尺度の再検討

研究 1 では、就職活動における情報源尺度の作成に加えて、進路選択過程に対する自己効力尺度の因子構造を再検討する。本研究では、就職活動と自己効力との循環的な関係を仮定する。このため、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。しかし従来の研究では、就職活動以前の自己効力が検討されてきたため、大学 1—3 年生の自己効力を測定した研究が多い。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。この尺度は、富安 (1997a) の進路決定自己効力尺度と、浦上 (1995a) の進路選択における自己効力尺度を参考に、就職活動をほぼ終えた女子大学 4 年生を対象として作成された尺度である。「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」、「他者への相談」、「就職における自己把握」、「問題解決」、「挑戦志向」、「キャリア計画」の 11 下位尺度、計 40 項目からなる。しかし、浦上 (1995a) の尺度が 1 因子構造、富安 (1997a) の尺度が 5 因子構造であることを考えると、11 下位尺度はかなり多い。下位尺度間の相関係数を見ても、直交解を仮定しているにもかかわらず最大で .629 とかなり高い相関係数が得られており、下位尺度が明確に分離されているとはいえない。「他者への相談」、「挑戦志向」、「キャリア計画」の 3 下位尺度については、2 項目と項目数が少ないため、因子として成立していない。このように、尺度自体に再検討の余地があるといえる。

では、就職活動を経験した学生の自己効力は、どのような因子構造を示すであろうか。就職活動を経験する以前の自己効力については、従来の研究から 1 因子構造が多く得られている (Taylor & Betz, 1983; Taylor & Popma, 1990)。日本においても浦上 (1995a)、安達 (2001) などで 1 因子構造が報告されている。この原因として、自己効力は課題特異的な性質をもつため、課題の因子構造に対応した因子構造を示すことが考えられる。つまり、就職活動を経験する以前の大学生には、進路選択行動がどのようなものか明確に想像がつかないので、結果として進路選択行動に対応する自己効力も明確に分離されない。一方、就職活動を経験している大学 4 年生の場合には、実際の就職活動がもつ因子に対応した内容の因子を示すであろう。

日本における実際の就職活動に関しては、浦上 (1996a) が、自己や職業について考え、統合していくことを示す「自己と職業の理解・統合」行動と、具体的な就職活動を計画したり実行したりすることを示す「就職活動の計画・実行」行動に就職活動を分類している。よって、自己効力も、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 因子が仮定できる。

1-3. 就職活動における情報源と進路選択過程に対する自己効力との関連の性差の検討

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。就職活動をほぼ終えた大学 4 年生を対象に性差を検討した金城（2008）によれば、実際の進路選択行動、進路選択過程に対する自己効力、進路選択行動と自己効力との相関のいずれにおいても有意な性差が見られた。結果を踏まえて金城（2008）は、実際の進路選択行動と自己効力との関係には性差が存在し、性差抜きには結果の解釈はできないとしている。このため研究 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。

1-4. 目的

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。

第 2 節 方法

2-1. 予備調査

調査内容 情報源を測定する尺度を作成するため、以下の方法で質問項目を収集した。まず、就職活動経験者にインタビューを行い、項目を作成した。作成した項目は、内容から「遂行行動の達成」、「代理的经验」、「言語的説得」に分類した。次に、就職活動を行った大学 4 年生 2 名に、各項目の内容的妥当性を検討するとともに、新たに項目を挙げるよう求めた。その後、自己効力を研究しており本研究と利害関係のない大学院生 1 名が内容的妥当性を確認した結果得られた 153 項目について、予備調査を行った。内訳は、「遂行行動の達成」尺度が 47 項目、「代理的经验」尺度が 52 項目、「言語的説得」尺度が 54 項目である。各尺度について、「まったく経験しなかった」から「非常によく経験した」までの 4 段階評定で回答を求めた。

調査参加者および手続き 大学 4—5 年生 33 名に回答を求めた。調査は 2007 年 11 月上

旬に行った。調査参加者はみな、2006—2007年にかけて就職活動を行っていた。質問紙は個々に配布し、個々に回収した。無回答があった4部を除き、有効回答は29部であった。

結果 各質問項目について基本統計量を算出し、天井効果および床効果が見られた79項目を削除した。また、いくつかの項目で、ワーディングに若干の修正を加えた。その結果、「遂行行動の達成」尺度34項目、「代理的経験」尺度18項目、「言語的説得」尺度22項目が得られた。

2-2. 本調査

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を用いた。11下位尺度からなるが、「他者への相談」、「挑戦志向」、「キャリア計画」の3下位尺度の項目数が3項目に満たないため、これらの下位尺度を除外した。よって、「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（Appendix 1）。原典において項目を提示する順番は明示されていないため、因子ごとに項目内容が偏らないよう、ランダムに順序を入れ替えて提示した。教示は「以下の質問には、あなた自身についてあてはまる程度をお答えください」とした。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3尺度は、いずれも「以下の質問には、就職活動中に自分が経験した程度をお答えください」と教示した。予備調査の結果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。具体的な項目内容は、遂行行動の達成尺度をAppendix 2に、代理的経験尺度をAppendix 3に、言語的説得尺度をAppendix 4に示し

た。

第3節 結果

3-1. 分析の準備

2年度にわたって収集されたデータをあわせて分析するため、調査年を独立変数とし「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」の各合計得点を従属変数とする多変量分散分析を行った ($F(4, 218) = 2.18, n.s.$)。有意差が見られなかったため、2007年度と2008年度のデータをあわせて以降の分析を行った。

3-2. 進路選択過程における自己効力尺度（富永，2000）の分析

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 3-1 に示した。得られた因子について、富永（2000）および富安（1997a）の尺度を参考に各因子の項目内容から以下のように命名した。第1因子は「進路選択」、第2因子は「情報収集」である。また、因子の信頼性検討のため、 α 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。

尺度の因子構造についてデータとの当てはまりを検討するため、構造方程式モデリングによる確認的因子分析を実施した。探索的因子分析の結果にしたがって、下位項目群に潜在因子を仮定し分析を行ったところ、すべての影響指標で.45以上の値が得られた。適合度指標の値は $GFI = .935$ 、 $AGFI = .910$ 、 $CFI = .962$ 、 $RMSEA = .043$ であった。これより、得られた因子モデルのデータへの当てはまりは十分なものと考えられ、尺度の2因子構造は妥当であるとみなすことができる。なお、潜在因子から項目へのパス係数はいずれも1%水準で有意であった。

Table 3-1 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(*) | .736 | .033 |
| 将来就きたい仕事、自分の中でどのような意味を持つのかはわからない(*) | .716 | .149 |
| 今後5年間の目標を思い描くことができる | -.700 | .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(*) | .644 | .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(*) | .586 | -.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(*) | .555 | .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(*) | .531 | -.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(*) | .499 | -.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 | -.462 | .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 | .722 |
| 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 | .689 |
| 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 | .617 |
| いくつかの職業に興味を持っている | .044 | .498 |
| 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 | .465 |
| | 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

3-3. 就職活動における遂行行動の達成尺度の因子分析による検討

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 3-2に示した。第1因子には就職活動中に体験する成功を表す項目が抽出されたため、「就職活動中の成功」因子と命名した。第2因子には、就職活動中のさまざまな体験に関する項目が抽出されたため、「就職活動の遂行」因子と命名した。第3因子には、自身の志望の明確化に関する項目が抽出されたため、「志望明確化」因子と命名した。第4因子には、就職活動中に体験する失敗を表す項目が抽出されたため、「就職活動中の失敗」因子と命名した。「就職活動中の成功」と「就職活動中の失敗」という異なる2因子が抽出されたことから、「就職活動中の成功」と「就職活動中の失敗」は単一の得点の多寡によって表される概念ではないと考えられる。すなわち、就職活動に際しては、成功を多く体験する者が失敗を体験しないとは限らない。また、自己効力に対して、成功体験と失敗体験とは影響が異なる可能性も指摘されている(安達, 2006)。よって、「就職活動中の成功」と「就職活動中の失敗」が異なる2因子として抽出されたことには意義があり、妥当な結果であろう。また、各因子の α 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。よって、4下位尺度を設定した。

Table 3-2 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 | .861 | -.279 | .047 | -.061 | |
| 自己PRをうまく行うことができた | .815 | -.076 | -.032 | -.056 | |
| 自分の希望に合わない内定を辞退した | .694 | -.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 | .512 | .111 | .013 | -.054 | |
| エントリーシートをうまく書くことができた | .477 | .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 | .467 .442 | .067 .142 | -.119 .024 | .346 .126 | |
| 継続的に就職活動の記録をとった | .087 | .708 | -.072 | -.128 | |
| 就職活動を通して友人ができた | .033 | .655 | -.107 | -.107 | |
| 家族に就職活動中の悩みを相談した | -.255 | .621 | -.060 | -.024 | |
| 友人に就職活動中の悩みを相談した | -.244 | .600 | .128 | .068 | |
| ビジネスマナーを習得した | .190 | .554 | -.072 | -.103 | |
| 自己分析によって、自分をより理解した | .030 | .549 | .202 | -.011 | |
| OB・OG訪問を行った | .094 | .536 | .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 | .484 | -.005 | .143 | |
| 自分の長所を理解した | .320 | .441 | .037 | -.066 | |
| 志望する業界を絞り込むことができた | -.150 | -.062 | .917 | -.042 | |
| 志望する職種を絞り込むことができた | -.172 | .031 | .849 | -.006 | |
| 志望動機を明確にもつことができた | -.170 | -.048 | .735 | -.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 | .603 | .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 | .548 | .064 | |
| 強く志望する企業の内定を得た | .315 | -.152 | .411 | -.266 | |
| 強く志望する企業で不採用だった | .069 | -.080 | -.049 | .732 | |
| 書類審査で不合格だった | -.149 | -.052 | .141 | .633 | |
| あまり志望しない企業で不採用だった | .084 | -.029 | -.060 | .563 | |
| | 因子間相関 | I | II | III | IV |
| | I | - | .591 | .655 | -.278 |
| | II | | - | .485 | -.002 |
| | III | | | - | -.276 |
| | IV | | | | - |

3-4. 就職活動における代理的経験尺度の因子分析による検討

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因子構造が得られたため、1因子を指定して再度因子分析を行った。各項目の最終的な因子負荷量を Table 3-3 に示した。寄与率は 49.17%であった。 α 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」因子と命名した。

Table 3-3

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 |

3-5. 就職活動における言語的説得尺度の因子分析による検討

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 3-4 に示した。各因子の項目内容から、以下のように命名した。第1因子は友人や先輩など、家族以外からの励ましに関する項目が抽出されたので「家族外説得」、第2因子は家族からの励ましに関する項目が抽出されたので「家族説得」、第3因子はアドバイスに関する項目が抽出されたので「アドバイス」である。各因子の α 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 3-4

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 | .824 | .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 | .703 | .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 | .699 | -.071 | -.087 |
| エントリーシートへ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 | .691 | -.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 | .664 | -.034 | .217 |
| 先輩から、「あなたなら就職できる」と励まされた | .615 | .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 | .612 | .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 | .462 | .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 | .429 | .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 | .867 | -.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 | .755 | -.148 |
| 家族から、「あなたなら就職できる」と励まされた | -.079 | .646 | .259 |
| 家族から、就職活動についてアドバイスを受けた | -.136 | .512 | .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 | .832 |
| 自分の就職活動について、本を読んで励まされた | -.219 | .185 | .580 |
| 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 | .515 |
| 因子間相関 | I | II | III |
| | I | -.560 | .537 |
| | II | - | .443 |
| | III | - | - |

3-6. 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の性差

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 3-5 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 4-5)。

Table 3-5 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) * $p < .05$, ** $p < .01$.

3-7. 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性差

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 3-6 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 3-7 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 3-8 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 3-6、Table 3-7、Table 3-8 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 3-8 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 3-7 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 3-6 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 3-7 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 ** ^a | .60 ** | .34 ** | .51 ** ^a |
| 就職活動の遂行 | .30 ** | - | .56 ** | -.12 | .87 ** | .57 ** | .47 ** | .75 ** ^a |
| 志望明確化 | .63 ** | .48 ** | - | -.19 ** | .52 ** | .41 ** | .29 ** | .46 ** ^a |
| 就職活動中の失敗 | -.28 ** | -.11 | -.41 ** | - | -.02 | -.02 | -.09 | -.07 |
| モデリング | .42 ** ^a | .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 ** ^a | .58 ** ^a | .19 ^a | .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 ^a を付した ($p < .05$)。

Table 3-8 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 ** ^a | .24 ^a | .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 ** ^a | .04 ^a | .62 ** ^a | .40 ** ^a |

注1) * $p < .05$, ** $p < .01$.

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

第4節 考察

本研究では、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、進路選択過程に対する自己効力との関連を検討した。このために、既存の自己効力尺度を再分析するとともに、3つの情報源を測定する尺度を新たに作成した。これらの尺度について、相関分析を行った。

4-1. 進路選択過程における自己効力尺度（富永, 2000）の再検討

はじめに、進路選択過程における自己効力尺度（富永, 2000）を再分析し、新たに仮定した2因子構造が見られるかを検討した。探索的因子分析の結果2因子が抽出され、両下位尺度ともに十分な信頼性係数が得られた。確認的因子分析についても、十分な適合度が得られた。項目内容について、「進路選択」は、自分の人生における仕事の意味を考え、自分の将来設計に適した進路を選択することへの自己効力を表している。これは自己や進路を考えることに対応する因子であるといえる。また「情報収集」は、就職活動に必要な情報を収集するためにあらゆる手段を利用することへの自己効力を表している。これは「進路選択」に比して、より具体的な就職活動に対応する因子であると考えられる。よって、設定した2因子が得られたため、尺度の因子妥当性が支持された。

4-2. 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の性差

相関分析に先立ち、すべての尺度について、下位尺度得点を従属変数とし性別を独立変数として比較した。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」で女子学生の得点が男子学生よりも有意に高かった。

進路選択過程に対する自己効力の性差については、男子学生が有意に高いという報告（金城, 2008; 楠奥, 2009）、女子学生が有意に高いという報告（富永, 2009）、性差が見られないという報告（安達, 2001; 富安, 1997b）があり、一貫した結果は得られていない。今後、研究の蓄積が求められる。

就職活動における性差について金城（2008）は、女子学生の方が男子学生よりも、親の希望と就職先が一致する傾向があり、友人、家族、先輩、先生を含めた周囲の人と相談する頻度が高いと報告している。本研究で得られた「就職活動の遂行」には、「家族に就職活動中の悩みを相談した」、「友人に就職活動中の悩みを相談した」のような他者への相談の程度を

表す項目が含まれている。このため、女子学生の方が有意に高い得点を示したと解釈できる。また「家族説得」についても、女子学生の方が男子学生よりも親の希望を聞き入れ、親の意見を積極的に聞こうとするため、有意に高い得点を示すと考えられる。よって、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。これは就職活動における情報源尺度の妥当性を支持するといえる。

4-3. 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性差

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。以下、「進路選択」自己効力と「情報収集」自己効力の分析結果を見ていく。

「情報収集」自己効力については、「アドバイス」との相関以外に有意な性差は見られなかった。また相関係数の正負や値の大きさについても大きな差は得られなかった。よって、「情報収集」自己効力と就職活動における情報源との関連には、「アドバイス」を除き顕著な性差は見られないと示唆された。

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。このため「進路選択」自己効力と就職活動における情報源との関連を男女別に考察する。

まず男子学生の場合、「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」との相関において有意な性差が見られた。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。就職活動における情報源尺度間の関連を見ても、男子学生は「アドバイス」と「就職活動中の成功」、「就職活動の遂行」、「志望明確化」との相関が女子学生よりも有意に高かった。「アドバイス」と強い相関がある「モデリング」と「就職活動中の成功」との相関も、男子学生の方が有意に高かった。これらの結果から総合すると、活発な就職活動のなかで他者からのアドバイスを受けているほど、就職活動における他者の行動を観察して、自身の志望が明確になり、就職試験を通過したり自己PRがうまくできたりするとともに、「進路選択」自己効力も高まるという傾向が、男子学生は女子学生よりもより顕著であるといえる。「情報収集」自己効力において「アドバイス」との相関に有意な性差が見られたという結果もあわせて考えると、特に男子学生の場合には、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る。

次に女子学生の場合、「進路選択」自己効力と有意な相関を示す情報源が男子学生とは大きく異なっていた。男子学生では「進路選択」自己効力と就職活動における情報源との相関がすべて有意であったのに対し、女子学生では「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」のみが「進路選択」自己効力と有意な相関を示した。就職活動における言語的説得尺度のなかで「家族外説得」のみが有意な相関を示した理由として、本研究における「進路選択」因子は、富永（2000）における「将来展望と計画立案」、「職業意義の明確さ」、「就職における自己把握」の3因子を構成する項目からなっている。これら3因子のなかで、「将来展望と計画立案」および「就職における自己把握」は、家族からの言語的説得との相関が有意ではなく、家族以外からの言語的説得が有意であった。よってこの点については、先行研究と一致する結果が得られた。また、「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、このような傾向は男子学生にも確認された。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示す 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といえる。

4-4. 本研究の問題点と課題

本研究では就職活動を一通り経験し終える時期に一時点で調査を行った。このため、就職活動における情報源と自己効力との関連が示唆されたにとどまっており、就職活動から自己効力への影響が明らかになったとまではいえない。就職活動後の自己効力と情報源についてより明確に影響関係を捉えるためには、就職活動の前後で縦断的に調査を行い、影響関係が見られるかどうかを確認していく必要があるだろう。

第4章 研究2：就職活動と特性的自己効力の関連

第1節 問題と目的

研究1より、就職活動後の進路選択過程に対する自己効力が就職活動における情報源、とりわけ遂行行動の達成と関連することが示唆された。しかしながら、一時点で調査を行ったため、就職活動から自己効力への影響を明らかにしたとはいえないという問題も残っている。このため、研究2の目的は、就職活動の前後で縦断的に自己効力を測定し、変化が見られるか検討することである。加えて、第1章で述べたように、進路選択過程に対する自己効力だけではなく、特性的自己効力も進路選択の過程および結果と関連する可能性が指摘されている。そこで、本章では特性的自己効力を取り上げ、調査法によって就職活動における成功・失敗体験とどのように関連しているのかを分析する。³

1-1. 自己効力は進路選択の結果を予測するか

就職活動と自己効力に関する研究において、従来のように進路選択過程に対する自己効力のみならず、特性的自己効力を取り上げるべきである最大の理由は、特性的自己効力こそが進路選択の結果を予測すると考えられるためである。

第1章で見てきたように、進路選択結果の客観的な指標である就職活動経験後の進路決定状況に関しては、進路選択過程に対する自己効力との間に一貫した結果が得られていない。つまり、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といえる。

その理由として、就職活動の性質が2点挙げられる。第一に、就職活動は学力テストのような課題とは異なり、努力すればある程度の結果が得られるというものではない。たとえ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とは限らない（安達, 2001）。たとえば、資料請求回数、説明会やセミナーへの参加回数、就職試験受験数と、就職内定先の決定との間に一貫した関連は認められなかった（浦上, 1994）。内田（2007）も同様に、就職活動開始時期や企業訪問数、就職ガイダンスへの出席度等の就職活動状況と内定数との間に全く相関が見られなかったことを報告している。これらの結果から、進路選択過程に対する自己効力が高く、頻繁に就職活動を行っていても、その遂行量に比例して内定が得ら

³ 本章は佐藤（2014）に基づいている。

れるとは限らないことが示唆される。逆に、何気なく受けた少数の企業で内定を得るという場合もあるだろう。このように遂行量が結果と必ずしも結びつかない課題の場合には、結果に対する課題特異的な自己効力の予測力が制限される可能性がある。第二に、学生にとっての就職活動は企業側から見れば採用活動でもある。企業はその学生が自社で何ができるのかを重視している。日本経済団体連合会（2016）が行った新卒採用（2016年4月入社対象）に関するアンケート調査によれば、企業が選考にあたって特に重視した点は「コミュニケーション能力」が13年連続で第1位、「主体性」が7年連続で第2位であった。第3位と第4位はそれぞれ「協調性」と「チャレンジ精神」であり、これもほぼ例年通りの結果であった。調査結果から、多くの企業が、果敢なチャレンジ精神をもって、何事も自ら考え行動し、周囲に働きかけていく人材を強く求めているといえる。逆に、学生がいかに努力しようとも、上記のような雇用者側の要求を満足させる特性を備えていなければ採用されにくいだろう。現に、進路が決まらないまま大学を卒業する学生は、単に就職活動開始時期が遅いのではなく、「自分の意見や考えを上手く表現できない」、「何をしたらいいかわからない」、「自信がない」のような就職活動に限らない「できなさ」があると指摘されている（小杉, 2012）。以上2点より、進路決定状況の予測には、進路選択過程に対する自己効力よりも、個人の性格特性的な要因の影響を考える必要がある。

他方、日常全般にわたって何事にも「できる」と思う特性的自己効力の高い人は、日常全般にわたって何事にも積極的に粘り強く取り組むと想定される。このような特性的自己効力が高い学生は企業が求める人材に合致するから、特性的自己効力の高低は進路決定状況を予測すると考えられる。こうして、性格特性的な側面をもつ特性的自己効力は、進路選択過程に対する課題特異的な自己効力よりも、進路選択の結果に強く影響するであろう。これを仮説1とする。

1-2. 就職活動前後における特性的自己効力の変化

第1章で述べたように、特性的自己効力もまた、就職活動を経験するなかで変化すると考えられる。では、就職活動を経るなかで、どのような要因が特性的自己効力に影響するのだろうか。進路選択の結果および過程という2種類の観点からは、就職活動を通して経験する遂行行動の達成経験もまた、結果および過程という2種類に分類できると考えられる。進路選択の結果としての達成経験に相当するものは、大学4年時点で進路先が決定していることである。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。対して、進路選択の過程としての達成経験に相当するものは、実際に就職活動を遂行することである。仮説 2 と同様に、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。

1-3. 目的

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を予測する
- 仮説 2. 就職活動の結果、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. 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

第 2 節 方法

2-1. 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。

2-2. 使用尺度

第 1 次調査 使用尺度は以下の 2 尺度である。

- (1) 進路選択に対する自己効力尺度

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（項目内容は Appendix 5 を参照）。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。なお浦上（1995a）によれば、この尺度の α 係数は.88、2 週間の期間において実施した再検査における再検査信頼性は.81 である。

(2) 特性的自己効力感尺度

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（項目内容は Appendix 6 を参照）。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。なお成田他（1995）によれば、この尺度の α 係数は.88、2 週間の期間において実施した再検査における再検査信頼性は.73 である。

第 2 次調査 使用尺度は以下の 3 尺度である。

(1) 特性的自己効力感尺度

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) 就職活動における遂行行動の達成尺度

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（項目内容は Table 4-2 を参照）。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) 進路決定状況

進路選択の結果に関しては、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。

2-3. 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。なお、第1次調査と第2次調査間で個人を特定する必要があったため、両調査で学籍番号とメールアドレスを尋ねた。これらの個人情報は早稲田大学が定める学術研究倫理に係るガイドラインに従い、適切に処理および廃棄された。第1回調査では、第1次調査参加者196名中第2次調査で回答が得られたのは86名（捕捉率43.9%）であった。第2回調査では、第1次調査参加者173名中第2次調査で回答が得られたのは79名（捕捉率45.7%）であった。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（Table 4-1）。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。

Table 4-1 調査参加者の調査回別人数内訳

| | 進路未定 | | 進路決定 | | 合計 |
|-----|------|----|------|----|-----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 第1回 | 1 | 6 | 32 | 28 | 67 |
| 第2回 | 6 | 5 | 25 | 28 | 64 |
| 合計 | 7 | 11 | 57 | 56 | 131 |

第3節 結果

3-1. 分析の準備

2回にわたって収集されたデータをあわせて分析するため、調査回を独立変数とし「進路選択過程における自己効力尺度」、就職活動前後の「特性的自己効力感尺度」、「就職活動に

における遂行行動の達成尺度」の各合計得点を従属変数とする多変量分散分析を行った ($F(4, 126) = 0.265, n.s.$)。有意差が見られなかったため、2回のデータをあわせて以降の分析を行った。

3-2. 分析に用いる指標の整理

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 4-2に示した。第1因子には「志望明確化」に関する4項目が、第2因子には「就職活動の遂行」に関する5項目が高い負荷量を示したため、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 α 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。

就職活動における遂行行動の達成尺度の分析結果から得られた各因子について、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 4-2 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 |
|--|-------|-------|
| 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 | - |

3-3. 進路決定状況を予測する要因のロジスティック回帰分析による検証

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。

$OR = 1.058$ より、就職活動以前の特性的自己効力が1単位増加すると、1年後に進路が決定するオッズが1.058倍になると解釈できる。同様に計算すると、たとえば $\exp(5B) = 1.32$ 、 $\exp(10B) = 1.75$ 、 $\exp(23B) = 3.62$ となる。大学3年時点での特性的自己効力感尺度の平均得点が1増加すると、1年後に進路が決定しているオッズは3倍以上になる。

なお、進路選択過程に対する自己効力得点を従属変数とし、進路決定状況を独立変数とする t 検定も行ったが、有意差は得られなかった（ $t(129) = 1.39$, $n.s.$ ）。進路選択過程に対する自己効力得点の進路決定状況別平均値（ M ）と標準偏差（ SD ）は、進路未定群（ $n=18$ ）で $M = 75.33$ 、 $SD = 7.56$ 、進路決定群（ $n=113$ ）で $M = 79.08$ 、 $SD = 11.03$ であった。

3-4. 特性的自己効力と進路決定状況との関連

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 4-1 に示した。

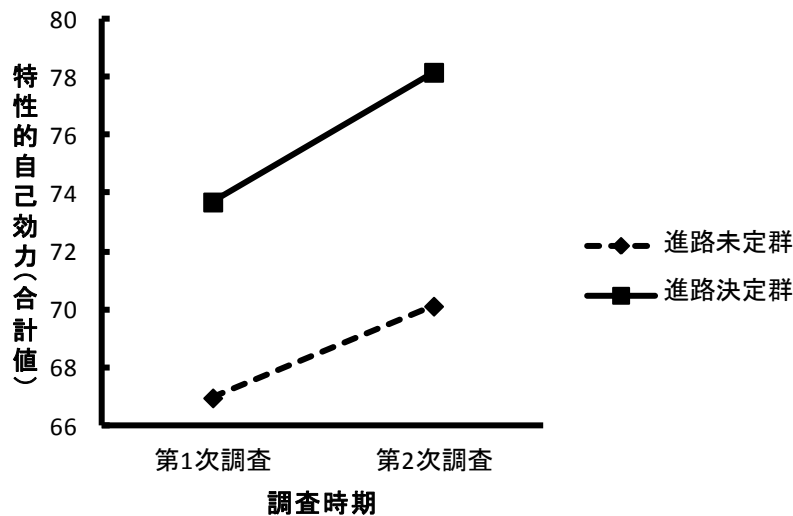


Figure 4-1 特性的自己効力得点の進路決定状況別調査時期別平均値

3-5. 特性的自己効力の増減に影響を及ぼす要因のロジスティック回帰分析による検証

特性的自己効力が大きく変化した調査参加者を選出し、就職活動における遂行行動の達成得点からの影響を以下の方法で検討した。なお、以降の分析では進路決定・未定両群をあわせて分析している。

まず、就職活動以後の特性的自己効力得点から就職活動以前の特性的自己効力得点を引いた値を就職活動前後における特性的自己効力の差得点として求めた ($M = 4.30$, $SD = 7.56$)。調査参加者を差得点が高い順に4分位で分類し、上位4分の1を「増加群」($M = 13.43$, $SD = 3.85$, 最小値=9, 最大値=26)、下位4分の1を「減少群」($M = -5.12$, $SD = 4.62$, 最小値=-23, 最大値=-1)とした。以降の分析は増加群と減少群についてのみ行った。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

(Table 4-3)。進路決定状況と性別による特性的自己効力の増減群の比率を検定し、これらがいずれも特性的自己効力の増減に影響していないことを確認した。ただし、分割表の各セルの値に偏りが大きく、かつ期待値が5未満のセルが存在するため、Fisherの正確確率検定を行った。検定の結果、進路決定状況 ($p = .47$) および性別 ($p = .45$) とともに、特性的自己効力の増減と有意な関連を示していなかった。

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、

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。

Table 4-3 特性的自己効力増減群の進路別性別人数内訳

| | 進路未定 | | 進路決定 | | 合計 |
|----|------|---|------|----|----|
| | 男 | 女 | 男 | 女 | |
| 増加 | 2 | 1 | 22 | 10 | 35 |
| 減少 | 4 | 1 | 15 | 13 | 33 |
| 合計 | 6 | 2 | 37 | 23 | 68 |

第 4 節 考察

本研究では、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した。以下、仮説にそって検証を行う。

4-1. 仮説 1 の検証

第一に、特性的自己効力と進路選択過程に対する自己効力から進路決定状況への影響を検討した。大学 3 年時点の特性的自己効力および進路選択過程に対する自己効力を独立変数とし、大学 4 年時点の進路決定状況を従属変数として比較した結果、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は有意ではなかった。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は、仮説で設定したように、進路選択に対する自己効力尺度よりも特性的自己効力感尺度の方が、企業が求める特性をよく測定するためと考えられる。よって、仮説 1 は支持された。

4-2. 仮説 2 の検証

第二に、特性的自己効力を従属変数、調査時期と就職活動経験後の進路決定状況を独立変数として、進路決定状況から特性的自己効力への影響を比較検証した。その結果、進路決定者の方が未定者よりも特性的自己効力が高かった。また就職活動を経た後の特性的自己効

力が就職活動以前よりも増加していた。しかし就職活動経験後の進路決定状況と調査時期の交互作用効果は有意ではなく、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いう結果であった。よって進路選択の結果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。

4-3. 仮説 3 の検証

第三に、進路選択の過程から特性的自己効力への影響を見るため、就職活動における遂行行動の達成を独立変数とし、特性的自己効力の増減を従属変数として比較した。その結果、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。

4-4. 実践への示唆

仮説 1 について、大学 3 年時点での特性的自己効力が大学 4 年時点での進路決定状況を予測するという結果は、就職活動を行う大学生への支援を考える上で重要な意味をもつ。従来の進路選択過程に対する自己効力を扱った研究では、内定の有無のような進路選択の結果よりも選択過程自体が重要であるという主張がなされてきた（浦上, 1996b）。このため過程ばかりが問題視され、結果に関する研究は相対的に軽視されてきた。太田・岡村（2006）は、大学生の就職に関わる研究において「内定取得を目的とする就職活動は未熟で安易である」という考えがあることを指摘している。たとえば、東・安達（2003）は、大学における従来の進路相談は就職の斡旋活動に主力が注がれてきたため、多くの学生が、自己理解が未熟なまま、かたちばかりの就職活動に流されていると述べており、就社をゴールとする就職活動を批判している。たしかに、終身雇用が必ずしも保障されない現代にあって、就職さえできればどこでもよいというような、内定取得のみを目的とする就職活動には問題があるだろう。しかし、進路選択過程に対する自己効力が最初に提案された米国とは異なり、新卒一括採用が根強い日本では初職に就けるか否かがその後のキャリアを大きく左右してしまう。卒業までに就職先を確保しないことはその後の職業生活にとって不利となりうるという指摘もある（太田・田畑・岡村, 2012）。さらに、文部科学省、厚生労働省および経済産業省は、未内定の学生・生徒が一人でも多く、また一日でも早く就職できるよう、「未内定就

活生への集中支援」および「未就職卒業生への集中支援」と銘打った取り組みを 2016 年まで継続して行っている（厚生労働省, 2016）。このような日本の状況では、内定の有無という選択結果も過程と同程度に重要と考えられる。よって、就職活動を途中で諦めてしまう学生や、卒業時点で未内定のまま就職活動を継続する未就職卒業生を一人でも少なくするためには、結果に影響する要因は何で、どうすればそれを高められるのかを明らかにする研究も求められる。本研究はこれを考える手がかりを示したという点で意義がある。

仮説 2 は支持されなかったが、逆にいえば、進路先が決定するか否かに関わらず特性的自己効力の高揚は可能であることが示唆されたともいえる。自己効力は経験や環境によって変化しうるとみなされており、本研究でも、大学 3 年時点での特性的自己効力が 1 年後も維持されるわけではなく、進路先が決定しようとしまいと就職活動を通じて上昇する可能性が示された。

しかし仮説 3 の分析結果より、就職活動を頻繁に行いさえすれば特性的自己効力が高揚するというわけでもない。特性的自己効力の上昇という観点からは、自己分析にのみ拘泥するのではなく、業界研究なども十分に行い、「自分のやりたいことは何で、どの業界や職種でそれができるのか」という志望動機を明確にもつことにつなげることが有効であるといえる。先行研究においても、就職活動を通じた自己概念の変化を分析した浦上（1996b）によれば、内定先の有無と具体的な就職活動の計画・実行は変化に影響せず、自己や職業について考えそれらを統合していく活動が影響を及ぼしていた。また、若年者へのキャリアガイダンスを論じた下村（2012）は将来の目標や自分のやりたいことを明確化させるというアプローチが有効であると述べている。従来、想定されてきた志望明確化の有効性が本研究でも示されたといえよう。

4-5. 本研究の問題点と課題

本研究では進路選択の結果として、就職活動経験後に進路が決定できたか否かを取り上げ、この進路決定状況と特性的自己効力との関連を検討した。しかし特性的自己効力の増減には、内定先への満足度のような、進路選択結果の質的な側面が影響する可能性がある。よって、このような側面を考慮に入れて、より精緻な影響関係の分析を行うことがさらなる課題である。

第5章 研究3：大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究

第1節 問題と目的

研究2より、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により予測されることが示された。しかしながら、進路決定者に関しては、進路内定先への満足度のような主観的な評価も重要となる。このため、研究3の目的は、進路決定者における進路選択の主観的な結果指標と自己効力との影響関係の分析を行うことである。加えて、第1章で述べたように、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全てを組み入れた因果モデルを提案する必要がある。そこで、本章では調査法によって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分析する。⁴

1-1. 進路決定先に対する満足度尺度の作成

進路決定先に対する満足度には、複数の異なる側面が含まれていると考えられる。たとえば、給料や勤務時間などの点では不満もあるが、自分のやりたい仕事ができるという点では満足しているというような場合が存在することは容易に想像しうる。では、これらの側面はどのような構造を持つだろうか。これを検討するために、進路決定先に対する満足度尺度を新たに構成する。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。

1-2. 特性的自己効力において就職活動前後で生じる変化の因果モデルの構成

第4章では、進路決定者と未定者に分けて就職活動前後の特性的自己効力を比較し、両者とも就職活動後の特性的自己効力が同程度に上昇するという結果を得た。この変化は就職活動の遂行に含まれる要因によると考えるべきであろう。実際に、特性的自己効力が大きく変化した調査参加者では、志望の明確化が影響していた。ただし、就職活動以前の自己効力が進路選択の過程そのものに影響を与えることを考えあわせるならば、確認された特性的自己効力の上昇に進路選択の過程がどのように影響しているかについては、より詳細に検討する必要があると考えられる。そこで、就職活動以前の自己効力から進路選択の過程へ

⁴ 本章は佐藤（2016b）に基づいている。

の影響を加味したうえで、進路選択の過程から就職活動後の特性的自己効力への影響を想定した一連のモデルを設定する。

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、進路選択の過程も進路選択の結果に影響するであろう。竹内・竹内（2010）は職務探索行動が就職先への満足度に正の影響を及ぼすと明らかにした。よって、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。

1-3. 目的

第 1 章で述べたように、特性的自己効力は課題特異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 5-1 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。

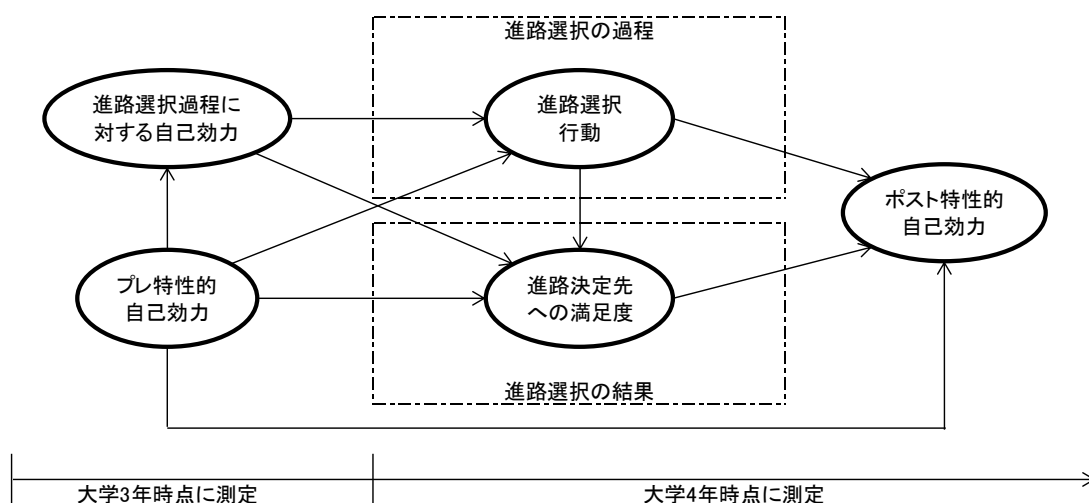


Figure 5-1 分析モデルの概念図

第2節 方法

2-1. 調査時期および調査協力者⁵

東京都内の私立大学文系学部に在籍する大学3—4年生を対象とした。まず大学3年生に対し第1次調査を行い、次に約1年の間隔をあけて第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。なお、第1次調査と第2次調査間で個人を特定する必要があったため、両調査で学籍番号とメールアドレスを尋ねた。これらの個人情報には早稲田大学が定める学術研究倫理に係るガイドラインに従い、適切に処理および廃棄された。調査協力者数を十分なものとするために、第1次調査と第2次調査の組み合わせを2回にわたって実施した。第1回調査は2008年10—11月（第1次調査）と2009年11—12月（第2次調査）、第2回調査は2009年11—12月（第1次調査）と2010年10—12月（第2次調査）に行った。第1回調査において第1次調査協力者196名中第2次調査に回答したのは86名（捕捉率43.9%）、第2回調査において第1次調査協力者173名中第2次調査に回答したのは79名（捕捉率45.7%）であった。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、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。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。

2-2. 使用尺度

第1次調査 以下の2尺度を使用した。

(1) 進路選択に対する自己効力尺度

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（項目内容はAppendix 5を参照）。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。なお浦上（1995a）によれば、この尺度の α 係数は.88、2週間の期間を置いて実

⁵ 本研究の分析対象者は、研究2（佐藤, 2014）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である。

施した再検査における再検査信頼性は.81である。

(2) 特性的自己効力感尺度

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（項目内容は Appendix 6 を参照）。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。なお成田他（1995）によれば、この尺度の α 係数は.88、2 週間の期間を置いて実施した再検査における再検査信頼性は.73 である。

第 2 次調査 以下の 3 尺度を使用した。

(1) 特性的自己効力感尺度

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) 就職活動における遂行行動の達成尺度

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 下位尺度には「面接試験に合格した」や「強く志望する企業で不採用だった」のような進路選択の結果における客観的な成功・失敗体験が含まれている。しかし、本研究では進路選択結果を合格・不合格のような客観的指標ではなく満足度という主観的指標を用いて別に測定するため、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、進路選択の過程における成功・失敗体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」、「志望明確化」の 2 下位尺度計 12 項目を用いた（項目内容は Table 5-1 を参照）。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尺度

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（項目内容は Appendix 7 を参照）。教示文は以下の通りである。

「以下の質問項目に対して、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』場合は『1』、『あまり満足していない』場合は『2』、『どちらともいえない』場合は『3』、『まあまあ満足している』場合は『4』、『大変満足している』場合は『5』に丸をつけてください。就職する以前の時点では判断が難しいという項目に関しては推測でかまいませんので、現時点でどのくらい満足している

かをお答えください。」

第3節 結果

3-1. 分析の準備

2回にわたって収集されたデータをあわせて分析するため、調査回を独立変数とする t 検定を進路選択過程における自己効力尺度 ($t(111)=0.75, n.s.$)、就職活動前後の特性的自己効力感尺度 (プレ: $t(111)=0.42, n.s.$ 、ポスト: $t(111)=0.02, n.s.$)、就職活動における遂行行動の達成尺度 ($t(111)=0.30, n.s.$)、進路決定先に対する満足度尺度 ($t(111)=1.11, n.s.$) の各合計得点に対して行った。いずれの得点においても有意差が見られなかったため、2回のデータをあわせて以降の分析を行った。

3-2. 特性的自己効力感尺度の因子分析による検討

まず、項目分析を行ったところ、2時点にわたって得られた回答のいずれも偏りのある項目は見られなかった。そこで、各々について.35を基準として主因子法による探索的因子分析を行い、両時点で1因子が得られた。各時点で.35に満たない項目を両時点の結果から削除することを繰り返し、最終的に「会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人の所へ行く」、「友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐに止めてしまう」、「面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる」、「最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする」、「難しそうなことは、新たに学ぼうとは思わない」、「人に頼らない方だ」の6項目を削除して17項目が得られた。 α 係数を算出したところ、第1次調査時点の特性的自己効力感尺度で $\alpha = .844$ 、第2次調査時点の特性的自己効力感尺度で $\alpha = .862$ と高い値が得られた。このため、1因子構造が確認された。

3-3. 進路選択に対する自己効力尺度の因子分析による検討

まず、項目分析を行い、回答に偏りが見られなかったため、.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。「もし望んでいた職業につけなかった場合、それにうまく対処すること」、「何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること」、「就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること」、

「欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること」、「両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること」、「いくつかの職業に、興味を持っていること」、「卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なのかどうか決定すること」、「望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと」の8項目が.35に満たなかったため削除し、1因子22項目が得られた。 α 係数は.891と高く、1因子構造が確認された。

3-4. 就職活動における遂行行動の達成尺度の因子分析による検討

項目分析を行ったところ、回答に偏りが見られなかったため、.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。固有値の変化から2因子が得られた。「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」という項目で複数の因子に負荷が見られ、「継続的に就職活動の記録をとった」、「自分の長所を理解した」という2項目でどちらの因子にも負荷が見られなかったため、これらの項目は削除した。残った9項目で再度因子分析を行い、プロマックス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 5-1に示した。第1因子には「志望明確化」に関する4項目が、第2因子には「就職活動の遂行」に関する5項目が高い負荷量を示したため、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。これらの2因子は佐藤(2013)により得られた因子構造と一致する。また、因子の信頼性検討のため α 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。「就職活動の遂行」因子の α 係数は十分高いとはいえない。しかし、項目得点と当該項目を除いた下位尺度の合計得点との相関(I-T相関)を求めたところ、全ての項目で.30以上の値が得られた。このため、一定の信頼性は担保されていると判断し、下位尺度を構成する全ての項目を以降の分析で用いることとした。

Table 5-1 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 | .944 | -.140 |
| 志望する職種を絞り込むことができた | 3.02 | 0.94 | .843 | -.041 |
| 志望動機を明確にもつことができた | 3.04 | 0.88 | .674 | .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 | .634 | .210 |
| 就職活動を通して友人ができた | 2.24 | 0.86 | .054 | .607 |
| 自己分析によって、自分をより理解した | 2.66 | 0.94 | .095 | .566 |
| OB・OG訪問を行った | 1.95 | 0.94 | -.064 | .550 |
| ビジネスマナーを習得した | 2.21 | 0.81 | -.056 | .421 |
| 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 | .392 |
| α 係数 | | | .858 | .629 |
| 因子間相関 | | | I | II |
| | | | I | -.388 |
| | | | II | - |

3-5. 進路決定先に対する満足度尺度の因子分析による検討

項目分析を行った結果、「社会的に有意義な仕事ができる」、「自分のやりたいことができる仕事である」、「(経営が)安定している」、「自分の進路決定先を誇りに思える」、「仕事の内容に興味・関心をもてる」、「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」、「自分で進路決定先を選んだという実感が持てる」という 7 項目で天井効果が見られた。しかし、進路「決定」先に対する満足度を測定するということから、仮に内定が得られたとしても、これらの項目で満足度が低い場合はその内定先を選ばず、満足度が高い場合のみ、その内定先に「決定」しているため、必然的に得点が高くなっているとも考えられる。この場合、これらの 7 項目は多くの大学生が共通して進路決定に際して求める重要な項目であるといえる。このため、いずれの項目も削除せず次の分析に進むこととした。

次に、.35 を基準として主因子法による探索的因子分析を行い、3 因子が得られた。「福利厚生が充実している」という項目で複数の因子に負荷が見られ、「職場の立地が良い」、「専門的な知識やスキルを習得できる」という 2 項目でいずれの因子にも負荷が見られなかったため、これらの項目は削除した。残った 21 項目で再度因子分析を行い、プロマックス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 5-2 に示した。第 1 因子には「心身ともに健康に働くことができる」、「仕事量や労働時間が適正である」など、労働条件に関する項目が抽出されたため、「労働条件」因子と命名した。第 2 因子には「仕事の成果に見

合った待遇を受けられる」、「構成員（社員）の意見や要望を取り入れてくれる」、「構成員（社員）の人柄が良い」など、組織や制度に関する項目が抽出されたため、「組織制度」因子と命名した。第3因子には「仕事の内容に興味・関心をもてる」、「自分のやりたいことができる仕事である」など、仕事内容に関する項目が抽出されたため、「仕事内容」因子と命名した。また、各因子の α 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 5-2 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 | .882 | -.137 | .046 |
| 仕事量や労働時間が適正である | 3.58 | 1.08 | .845 | -.073 | -.065 |
| 仕事と私生活を両立させることができる | 3.68 | 0.98 | .796 | -.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 | .685 | -.139 | .246 |
| 離職率が低い | 3.59 | 1.06 | .598 | .158 | -.120 |
| (経営が)安定している | 4.06 | 0.95 | .461 | .177 | -.119 |
| 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 | 4.28 | 0.78 | .362 | .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 | .717 | -.329 |
| 社会的に有意義な仕事ができる | 4.19 | 0.83 | -.117 | .625 | .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 | .608 | .063 |
| 構成員（社員）の人柄が良い | 4.18 | 0.82 | .267 | .606 | .016 |
| 給料が良い | 3.44 | 1.04 | .046 | .591 | -.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 | .575 | -.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 | .523 | .217 |
| 早くから責任ある仕事を任せられる | 3.74 | 0.93 | -.304 | .489 | .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 | .472 | .142 |
| 自分の進路決定先を誇りに思える | 4.04 | 1.08 | .245 | .458 | .075 |
| 仕事の内容に興味・関心をもてる | 4.26 | 0.83 | -.010 | .164 | .765 |
| 自分のやりたいことができる仕事である | 4.09 | 0.98 | .000 | .133 | .749 |
| 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 | .624 |
| 自分の適性を活かせる仕事である | 3.90 | 0.80 | .073 | .109 | .492 |
| | | α 係数 | .860 | .849 | .763 |
| | 因子間相関 | | I | II | III |
| | I | | - | .501 | .211 |
| | II | | | - | .490 |
| | III | | | | - |

3-6. 下位尺度得点間の関連

以上の分析結果から得られた各因子について、該当する項目の平均値を下位尺度得点とした。各得点間の平均値と標準偏差（SD）、相関係数を Table 5-3 に示した。

Table 5-3 尺度の平均値と標準偏差

| | 平均値 | SD |
|-------------------|------|------|
| 特性的自己効力感尺度 | | |
| プレ特性的自己効力 | 3.19 | 0.53 |
| ポスト特性的自己効力 | 3.38 | 0.55 |
| 進路選択過程における自己効力尺度 | | |
| 進路選択過程に対する自己効力 | 2.60 | 0.43 |
| 就職活動における遂行行動の達成尺度 | | |
| 志望明確化 | 2.92 | 0.77 |
| 就職活動の遂行 | 2.36 | 0.57 |
| 進路決定先に対する満足度尺度 | | |
| 労働条件 | 3.79 | 0.72 |
| 組織制度 | 3.93 | 0.60 |
| 仕事内容 | 3.80 | 0.74 |

Table 5-4 尺度の相関係数

| | 相関係数 | | | | | | | |
|---------------------|----------|----------|----------|----------|---------|----------|----------|------|
| | i | ii | iii | iv | v | vi | vii | viii |
| 特性的自己効力感尺度 | | | | | | | | |
| i. プレ特性的自己効力 | - | | | | | | | |
| ii. ポスト特性的自己効力 | .728 *** | - | | | | | | |
| 進路選択過程における自己効力尺度 | | | | | | | | |
| iii. 進路選択過程に対する自己効力 | .475 *** | .503 *** | - | | | | | |
| 就職活動における遂行行動の達成尺度 | | | | | | | | |
| iv. 志望明確化 | .212 * | .337 *** | .358 *** | - | | | | |
| v. 就職活動の遂行 | .306 ** | .313 ** | .328 *** | .291 ** | - | | | |
| 進路決定先に対する満足度尺度 | | | | | | | | |
| vi. 労働条件 | .192 * | .256 ** | .392 *** | .172 | .135 | - | | |
| vii. 組織制度 | .333 *** | .437 *** | .402 *** | .335 *** | .297 ** | .516 *** | - | |
| viii. 仕事内容 | .268 ** | .335 *** | .397 *** | .444 *** | .126 | .286 ** | .496 *** | - |

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$.

3-7. モデルの構成

得られた下位尺度を用いて Figure 5-2 のモデルを構成した。まず、大学3年時点における「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）では個人のキャリア形成を、①自己理解、②仕事理解、③啓発的経験（意思決定を行う前の体験）、④キャリア選択に係る意思決定、⑤方策の実行（意思決定したことの実行）、⑥仕事への適応の6ステップから構

成されるとしている。ここでは、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う流れが示されている。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。

観測変数について、モデル全体を構成する項目数が多いため、項目の平均値を算出して下位尺度とする小包化 (parceling) を採用し、1 因子につき 3 下位尺度をそれぞれ作成した。項目の下位尺度化は、探索的因子分析により得られた因子負荷量の最も高い項目と最も低い項目の平均値を算出して 1 指標とし、2 番目に負荷量の高い項目と 2 番目に負荷量の低い項目の平均値を算出して 1 指標を作ることを全ての項目に対して繰り返して 1 因子につき 3 下位尺度をそれぞれ作成した。なお 1 因子が 4—5 項目から構成されている場合は、指標の一部に項目得点をそのまま用いた。

2 時点における特性的自己効力の因子不変性を確保するために、両特性的自己効力因子に対して因子パターンに等値制約を置いた。また、対応する観測変数間で誤差分散を等値とし、繰り返しによる誤差共分散を設定した。

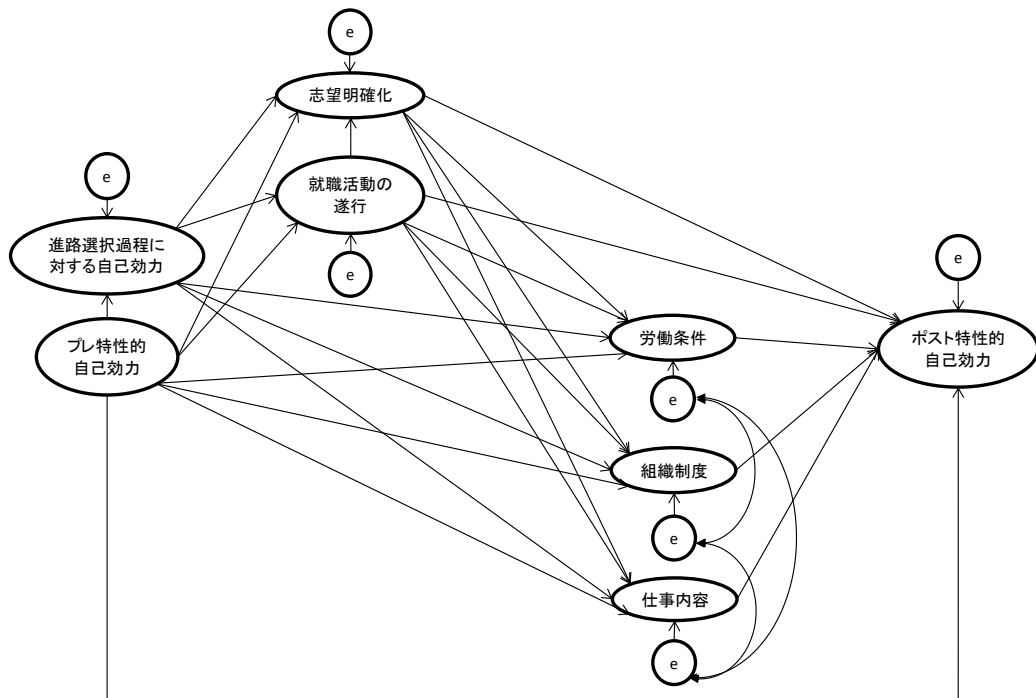


Figure 5-2 分析モデル

注) 観測変数は省略した。

3-8. モデルの検討

Figure 5-2 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 5-3 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。

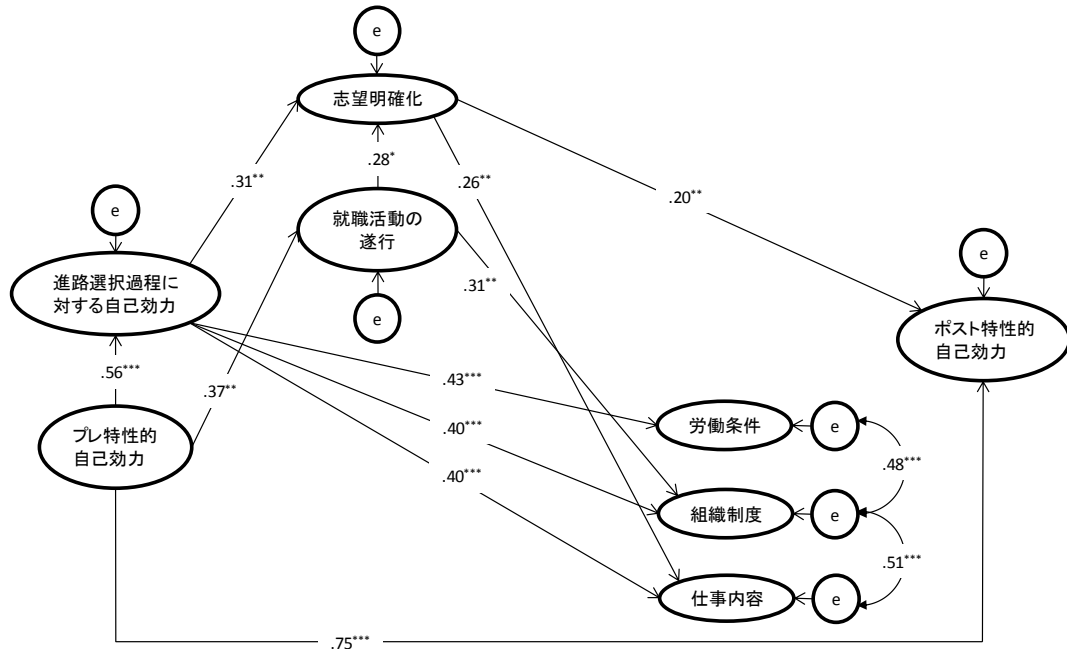


Figure 5-3 分析結果

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。

第4節 考察

本研究では、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う流れを想定したモデルを設定し、妥当な因果モデルを考察することを目的とした。以下、得られたモデルを検証する。

4-1. 進路選択過程に対する自己効力および特性的自己効力から進路選択の過程への影響

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。この

結果は富安（1995）と一致する。富安（1995）によれば、特性的自己効力から進路目標の明確さへの影響は有意ではなく、進路目標を実現するための具体的な計画立案の程度への影響が有意であった。また、進路選択過程に対する自己効力は、就職活動において自己や職業について考え、統合する行動により強く影響し、具体的な就職活動の計画や実行に対しての影響は弱いという浦上（1996b）の報告とも重なるといえる。しかし、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、課題特異的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、課題特異的自己効力の方が特性的自己効力よりも高い予測力を持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、あいまいかつ新奇的な状況である。一般に、未経験の状況下では人は、これまでの経験や周囲の情報から自分がとるべき行動の手本を探し、マニュアルがあればそれに従って行動する。就職活動時であれば、いわゆる「就活本」を読んだり先輩の体験談を聞いたりして就職活動のやり方を模索し、それに従ってとりあえず行動を始める。こうしたとりあえず取り組むべき足がかりとなる作業、すなわち、未経験の状況にも適用できる汎用的な対応が有効な作業に対しては、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。自分がどの業界で、どの企業で、どの職種で、どのような仕事をしていきたいかを明確にすることは、自己分析や情報収集のようなある程度マニュアル化されている作業とは異なり、自分の将来に対する展望やライフスタイルの決定と関わる困難な決断である。この意味で、志望の明確化は進路選択の本質であり、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といえる。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考えられる。

4-2. 進路選択過程に対する自己効力および特性的自己効力から進路選択の結果への影響

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。これは浦上（1994）と同様の結果である。しかし、特性的自己効力からのパスはいずれも有意ではなかった。決定した進路への主観的な満足感に対しては進路選択過程に対する自己効力のみが予測力を持つと示唆され

た。

4-3. 進路選択の過程から結果への影響

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持てる仕事が増え、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、構成員の性格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。

4-4. 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

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持たないという結果は研究2と同様であるが、志望の明確化を介した間接的な影響が本研究で新たに示唆された。

4-5. 大学3年時点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大学4年時点の特性的自己効力への影響

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パス係数は.75と高い値を示した。2時点における同一因子間でのパスは因子の安定性を表すと解釈できるので、特性的自己効力は大学3—4年時点ではかなり安定した因子であると推察される。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パス係数が.56と高かっ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えられると考えられる。大学 3 年時点で特性的自己効力が低い場合はこの流れが逆になり、そのような負のスパイラルから脱却することは、不可能ではないが容易でもないだろう。したがって、就職活動を始める大学 3 年時点において特性的自己効力がどの水準にあるかは、進路選択の過程および結果を成功に導く一つの鍵といえよう。もっとも、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持っていた。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。

4-6. 本研究の問題点と課題

本研究で得られた知見の限界として 2 点挙げられる。

まず、測定機会の限界である。本研究では就職活動以前と以後の 2 時点で特性的自己効力を測定しているが、実際には、就職活動を行っている期間中も、さまざまな成功・失敗体験を経験し、その都度自己効力も影響を受けていると考えられる。さらに、影響を受けた自己効力によって就職活動への取り組みが変化し、それがまた自己効力に影響するというように、就職活動における循環的な関係が想定される。よって、就職活動期間中の自己効力や他の指標も測定し、より循環的なモデルを構築することが今後の課題の一つである。

また、たとえ縦断調査によって得られたモデルであっても、それによって因果関係が確認されたとまではいえない点に留意する必要がある。本研究で検証された因果モデルはあくまで、そのような因果関係を想定するという前提に依拠して得られたものである。より当てはまりが良いモデルや理論的に妥当なモデルが存在する可能性を否定するものではない。

第6章 研究のまとめと総合考察

第1節 研究のまとめ

本節では、第3章から第5章までの各研究を項ごとにまとめる。

1-1. 就職活動における情報源は自己効力に作用するか

第3章では、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。

1-2. 自己効力は進路選択の結果と双方向的に関連するか

第4章では、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。

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。

最後に、進路選択の過程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。

大学3年時点での特性的自己効力が大学4年時点での進路決定状況を予測するという結果は、就職活動を行う大学生への支援を考えるうえで重要な意味をもつといえる。従来の進

路選択過程に対する自己効力を扱った研究では、内定の有無のような進路選択の結果よりも選択過程自体が重要であるという主張がなされてきた（浦上, 1996b）。このため過程ばかりが問題視され、結果に関する研究は相対的に軽視されてきた。しかし、就職活動を途中で諦めてしまう学生や、卒業時点で未内定のまま就職活動を継続する未就職卒業生を一人でも少なくするためには、結果に影響する要因は何で、どうすればそれを高められるのかを明らかにする研究も求められる。本研究はこれを考える手がかりを示したという点で意義がある。

進路決定状況から特性的自己効力への影響は示されなかったが、逆にいえば、進路先が決定するか否かに関わらず特性的自己効力の高揚は可能であることが示唆されたともいえる。これまで、自己効力は経験や環境によって変化しうるとされてきており、本研究もこの見解に一致していた。大学 3 年時点での特性的自己効力は 1 年後も同程度の水準のまま維持されるわけではなく、進路先が決定しようとしまいと就職活動を通じて上昇する可能性が示された。

1-3. 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提案

第 5 章では、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うモデルを設定し、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、課題特異的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、課題特異的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感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、構成員の人物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。

第 2 節 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。

2-1. 予測における自己効力の有効性

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のみが見られ、特性的自己効力からはいずれも影響が見られなかった。決定した進路への主観的な満足感に対して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唆された。この結果は、大学 3 年時点での進路選択過程に対する自己効力が大学 4 年時点での進路決定状況を予測せず、特性的自己効力のみが予測力をもつと明らかにした研究 2 とは対照的な結果である。これらの結果を総合すると、特性的自己効力は「内定を獲得できるかどうか」というような客観的な結果を予測するのに対し、進路選択過程に対する自己効力は「満足いく進路選択を行えるかどうか」というような主観的な結果を予測すると考えられる。したがって、特性的自己効力が高くとも進路選択過程に対する自己効力が低い場合は、たとえ内定を獲得できたとしても、その進路内定先への満足感が低くなると予測される。さらに、2 種類の自己効力が影響する領域の違いは、自己効力から進路選択の過程への影響において見られた違いと合致している。進路選択の過程に対して、特性的自己効力は「就職活動を行うかどうか」のみを予測し、進路選択過程に対する自己効力は「志望を明確にできる

かどうか」のみを予測していた。以上よりまとめると、進路選択において、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する。この結果は、手術室看護師の手術室勤務継続意思が特性的自己効力ではなく課題特異的自己効力とのみ関連すると明らかにした平・柏木・小澤（2015）と一致する。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。

2-2. 志望明確化が特性的自己効力に影響する理由

研究 1 から研究 3 まで共通して、進路選択の結果は客観的・主観的を問わず自己効力に影響しておらず、進路選択の過程、なかでも志望明確化が自己効力に強く影響していた。以下に、研究 2 と研究 3 において、想定された要因のなかで、志望を明確にすることのみが特性的自己効力の変容に関連していた理由を、三好・大野（2011）に従って考察する。三好・大野（2011）は、Erikson の漸成発達理論に基づき、特性的自己効力の形成過程を生涯発達的な視点からとらえられるとした。つまり、特性的自己効力の形成は健康な自我発達によるという（森本, 1999）。進路選択の過程で志望を明確にすることは、自分はどのような人間で、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。

2-3. 志望明確化の意義

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。そこで、研究 1 で述べた就職活動における情報源尺度

間の相関を見ると、女子学生に関して、「就職活動中の失敗」は、「就職活動中の成功」を除けば「志望明確化」とのみ有意な負の相関を示した。つまり、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ほど、失敗を経験せずに済んでいると考えられる。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。

第7章 研究の限界と今後の課題

本章では、研究の限界を述べるとともに、今後の課題を記述する。

1. 一般化可能性の制限

第4章および第5章で回答を得られた調査参加者はいずれも、一般に入学難易度が高いとされる都内私立の一大学に在籍する文系の学生のみであった。このため、得られた結果がすべての大学生に一般化できるかどうか、解釈には注意を要する。今後、異なる大学や専攻のサンプルでの追試を行い、今回の研究結果が一般化されるか確認することが求められる。

2. 就職活動未経験者の特性的自己効力

第4章および第5章で回答を得られた調査参加者はみな就職活動経験者であり、就職活動を行っていない者は最初から調査対象に含まれていなかった。このため就職活動経験の有無によって比較できないので、就職活動以外で特性的自己効力を上昇させた要因の存在を否定できない。したがって今後は、就職活動を経験していない者も調査対象とし、単なる調査時期の効果を排除しても本研究と同様の結果が得られるかどうかを確認していく必要がある。

3. 進路未定者の特性的自己効力

第4章では、就職活動前後で特性的自己効力を比較し、進路先が決定するか否かにかかわらず就職活動経験者は特性的自己効力が上昇するという傾向が確認された。そこで、第5章において進路決定者を抽出し、その特性的自己効力の変容に関わる要因の因果モデルを提案した。しかし、無回答者バイアスを考慮すれば、特性的自己効力の上昇をもって進路未定者全体の一般的傾向とはいえない。本研究では調査への参加は強制ではなく、答えたくない場合は回答を拒否できた。特性的自己効力が下降した学生にとって、本調査で尋ねられた項目は答えたくない内容であったため、回答を忌避された可能性がある。つまり、本研究は特性的自己効力が上昇した学生が選択的に回答した結果であるかもしれない。進路未定者の特性的自己効力がどのように変動し、その規定因が何かをより明確に述べるためには、今後、進路未定者に焦点を当て、進路未定者内の増減パターンを詳細に見ていくような研究が求められる。

4. 就職活動と特性的自己効力との関連における性差

第5章では、性で分けてしまうと分析の人数が不足するため、性差を取り上げなかった。しかし、第3章では就職活動における情報源が進路選択過程に対する自己効力に及ぼす影響に性差があるという結果が得られていることから、成功・失敗体験が特性的自己効力に及ぼす影響にもまた性差が見られる可能性がある。したがって、十分な数のサンプルを収集し、第5章で得られた因果モデルの多母集団同時分析による比較を行い、影響関係に性差が見られるか検討することが今後の課題である。

5. 自己効力による就職活動の説明の限界

本研究では、就職活動への取り組みおよびその結果を予測する要因として個人内の要因である自己効力に注目した。しかし、当然ながら、大学生の就職活動は個人的要因以外の環境的要因、すなわち、景気動向や募集に対する新卒者の数、大学の入学難易度、大学の立地、大学における専攻、さらには就職に強い大学かどうかなどにも影響されていると考えられる。したがって、本研究の結果から、就職活動の成否が個人がもつ特性的自己効力のみによって説明されるかのような、安易な自己責任論を導くことは控えるべきであろう。

ただし、就職活動には環境的要因からの影響が大きいからといって、本研究の結果が無意味であるというわけではない。一般に、好景気であれば労働力需要は増加するから、就職市場は売り手市場となり、企業側は新卒者個人の特性にこだわらず大量に採用する。このとき、内定率は上昇する。対して、不景気であれば労働力需要は減少するから、就職市場が買い手市場となる結果、企業側は新卒者個人の特性を吟味し、少数の新卒者を厳しく選抜して採用する。このとき、内定率は下降する。このように、大学生の進路決定に対する景気の影響が大きいことは確かであろうが、不景気であればあるほど、新卒者個人の特性的要因が内定先を得られるか否かに及ぼす影響は大きくなると予想される。つまり、進路内定率を高めるためには景気を良くすることが最優先であることは動かしがたいとしても、第6章で述べたように、景気動向のような要因は周囲からの直接的な支援が難しく、また個人がどうこうできるものでもない以上、個人が変容させうる要因に着目して就職活動を支援することには意味があるといえる。

景気を含む環境的要因は社会によって変化するので、今後も不景気が襲う可能性は否定できない。そのとき求められるのは、学生に前向きな心を維持させ、結果が出るまで挫折す

ることなく就職活動を続けることを可能にする支援であり、またそれに資する研究である。

以上 5 点の限界を述べた。これらの限界を踏まえて今後のさらなる研究が求められる。

引用文献

- 阿部智美 (2008). 患者とのコミュニケーションにおける看護学生の自己効力感—実習経験、コミュニケーションスキル、一般性自己効力感との関連から— 宮城大学看護学部紀要, **11**, 43-48.
- 安達智子 (2001). 大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討— 教育心理学研究, **49**, 326-336.
- 安達智子 (2006). 大学生の仕事活動に対する自己効力の規定要因 キャリア教育研究, **24**, 1-10.
- Argyropoulou, E. P., Sidiropoulou-Dimakakou, D., & Besevegis, E. G. (2007). Generalized self-efficacy, coping, career indecision, and vocational choices of senior high school students in Greece: Implications for career guidance practitioners. *Journal of Career Development*, **33**, 316-337.
- 東 清和・安達智子 (2003). 大学生の職業意識の発達—最近の調査データの分析から— 早稲田教育叢書 17 学文社
- 安住伸子・足立由美 (2004). 女子大生の進路選択決定援助に関する研究—進路選択に対する自己効力尺度を用いて— 学生相談研究, **25**, 44-55.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- Bandura, A. (1995). *Self-efficacy in changing societies*. Cambridge: Cambridge University Press. (バンデューラ, A. 本明寛・野口京子 (監訳) (1997). 激動社会の中の自己効力 金子書房)
- Betz, N. E. (1992). Counseling uses of career self-efficacy theory. *Career Development Quarterly*, **41**, 22-26.
- Betz, N. E., & Hackett, G. (1981). The relationship of career-related self-efficacy expectations to perceived career options in college women and men. *Journal of Counseling Psychology*, **28**, 399-410.
- Betz, N., E., & Hackett, G. (1986). Applications of self-efficacy theory to understanding career choice behavior. *Journal of Social and Clinical Psychology*, **4**, 279-289.

- Blustein, D. L. (1989). The role of goal instability and career self-efficacy in the career exploration process. *Journal of Vocational Behavior*, **35**, 194-203.
- Brasher, E. E., & Chen, P. Y. (1999). Evaluation of success criteria in job search: A process perspective. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **72**, 57-70.
- Crites, J. O. (1965). Measurement of vocational maturity in adolescence: I . Attitude test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, **79**. (道脇正夫訳 (1972). 職業的発達インベントリーによる態度テスト 職業的発達の概念と測定 職業研究所, 11-98.)
- Eden, D., & Aviram, A. (1993). Self-efficacy training to speed reemployment: Helping people to help themselves. *Journal of Applied Psychology*, **78**, 352-360.
- 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.
- Fukuyama, M. A., Probert, B. S., Neimeyer, G. J., Nevill, D. D., & Metzler, A. E. (1988). Effects of DISCOVER on career self-efficacy and decision making of undergraduates. *Career Development Quarterly*, **37**, 56-62.
- 古市裕一 (2012). 大学生の職業忌避的傾向と自己効力感および就業不安 岡山大学大学院教育学研究科研究集録, **151**, 43-50.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, **18**, 326-339.
- Hazenber, R., Seddon, F., & Denny, S. (2015). Programme recruitment and evaluation: The effect of an employability enhancement programme on the general self-efficacy levels of unemployed graduates. *Journal of Education and Work*, **28**, 273-300.
- 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.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001). Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied Psychology*, **86**, 837-855.
- 川崎友嗣 (1999). 職業情報の検索によるキャリア決定自己効力・キャリア不決断の変化—職業ハンドブック CD-ROM 検索システムの効果測定— 悠峰職業科学研究紀要, **7**, 12-21.

- 金城 光 (2008). 進路選択に対する自己効力と職業不決断・実際の進路決定行動との関連—大学4年生を対象とした性差からの検討— キャリア教育研究, **27**, 15-23.
- 小杉礼子 (2012). 大卒就職の変化と未就職卒業生支援 労働政策研究・研修機構編 学卒未就職者に対する支援の課題 労働政策研究報告書 No. 141 労働政策研究・研修機構 pp. 75-102.
- 厚生労働省 (2001). キャリア・コンサルティング技法等に関する調査研究報告書の概要 (労働者のキャリア形成支援のためのキャリア・コンサルティング・マニュアルを作成) 厚生労働省 2001年5月17日 <<http://www.mhlw.go.jp/houdou/0105/h0517-3.htht>> (2014年5月20日)
- 厚生労働省 (2016). 卒業までに1人でも多くの学生・生徒が就職できるように文部科学省・経済産業省との連携による「未内定就活生への集中支援 2016」を実施しています 厚生労働省 2016年1月20日 <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000109237.html>> (2017年5月10日)
- 楠奥繁則 (2009). 大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究—KiSS-18 からのアプローチ— 対人社会心理学研究, **9**, 109-115.
- Kvarme, L. G., Helseth, S., Sørnum, R., Luth-Hansen, V., Haugland, S., & Natvig, G. K. (2010). The effect of a solution-focused approach to improve self-efficacy in socially withdrawn school children: A non-randomized controlled trial. *International Journal of Nursing Studies*, **47**, 1389-1396.
- 丸本奈央 (2004). 過去の重大な失敗体験が特性的自己効力感に及ぼす影響としてのセルフ・ハンディキャッピング方略 関西大学大学院「人間科学」社会学・心理学研究, **60**, 99-116.
- 三木知子・桜井茂男 (1998). 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, **46**, 203-211.
- 三宅幹子 (2000a). 特性的自己効力感が課題固有の自己効力感の変容に与える影響—課題成績のフィードバックの操作を用いて— 教育心理学研究, **48**, 42-51.
- 三宅幹子 (2000b). 特性的自己効力感とネガティブな出来事に対する原因帰属および対処行動 性格心理学研究, **9**, 1-10.
- 三好昭子 (2003). 主観的な感覚としての人格特性的自己効力感尺度 (SMSGSE) の開発 発達心理学研究, **14**, 172-179.

- 三好昭子 (2008). 人格特性的自己効力感の形成に影響を及ぼす要因についての探索的検討 立教大学心理学研究, **50**, 11-24.
- Miyoshi, A. (2012). The stability and causal effects of task-specific and generalized self-efficacy in college. *Japanese Psychological Research*, **54**, 150-158.
- 三好昭子・大野 久 (2011). 人格特性的自己効力感研究の動向と漸成発達理論導入の試み 心理学研究, **81**, 631-645.
- 森本昭子 (1999). 特性的自己効力感と自我心理学における自我発達の概念との関連 立教大学心理学研究, **42**, 75-82.
- 森田愛子 (2014). 就職活動不安の高さと情報収集行動の関連—自己効力による違いの検討— キャリア教育研究, **33**, 21-28.
- 永野 仁 (2004). 大学生の就職活動とその成功の条件 永野 仁 (編) 大学生の就職と採用—学生 1,143 名, 企業 658 社, 若手社員 211 名, 244 大学の実証分析 (pp. 91-114) 中央経済社
- 中川洋子・原口恭彦 (2011). 大学におけるキャリア支援に関する研究—職業未決定に認知的変数が及ぼす影響に着目して— 広島大学マネジメント研究, **11**, 11-20.
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 (1995). 特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る— 教育心理学研究, **43**, 306-314.
- Nelson, S. E., Gray, H. M., Maurice, I. R., & Shaffer, H. J. (2012). Moving ahead: Evaluation of a work-skills training program for homeless adults. *Community Mental Health Journal*, **48**, 711-722.
- 日本経済団体連合会 (2016). 2016 年度新卒採用に関するアンケート調査結果の概要 <https://www.keidanren.or.jp/policy/2016/108_gaiyo.pdf> 日本経済団体連合会 2016 年 11 月 15 日 (2017 年 5 月 10 日)
- 西山 薫 (2003). 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究 人間福祉研究, **6**, 137-148.
- 大内善広 (2004). 認知変数との相関から見た自己効力感の一般性—一般的自己効力感と課題固有的自己効力感の比較— 早稲田大学大学院教育学研究科紀要別冊, **12**(1), 185-192.
- 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.

- 太田さつき・田畑智章・岡村一成 (2012). 就職活動に対する自己効力感—大学生を対象とした尺度の有効性の検討— 応用心理学研究, **37**, 107-117.
- 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.
- Saks, A. M. (2006). Multiple predictors and criteria of job search success. *Journal of Vocational Behavior*, **68**, 400-415.
- 佐藤 舞 (2013). 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 応用心理学研究, **38**, 251-262.
- 佐藤 舞 (2014). 大学生の就職活動と特性的自己効力の関連 キャリア教育研究, **32**, 39-48.
- 佐藤 舞 (2016a). 自己効力と就職活動の関連に関する研究の展望 学術研究—人文科学・社会科学編一, **64**, 107-122.
- 佐藤 舞 (2016b). 大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究 教育心理学研究, **64**, 26-40.
- Schwoerer, C. E., May, D. R., Hollensbe, E. C., & Mencl, J. (2005). General and specific self-efficacy in the context of a training intervention to enhance performance expectancy. *Human Resource Development Quarterly*, **16**, 111-129.
- Seddon, F., Hazenberg, R., & Denny, S. (2013). Effects of an employment enhancement programme on participant NEETs. *Journal of Youth Studies*, **16**, 503-520.
- Sherer, M., & Adams, C., H. (1983). Construct validation of the self-efficacy scale. *Psychological Reports*, **53**, 899-902.
- Sherer, M., Maddux, J., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation. *Psychological Reports*, **51**, 663-671.
- 嶋田洋徳 (2002). セルフ・エフィカシーの評価 坂野雄二・前田基成編著 セルフ・エフィカシーの臨床心理学 (pp. 47-57) 北大路書房
- 嶋田洋徳・浅井邦二・坂野雄二・上里一郎 (1994). 一般性自己効力感尺度 (GSES) の項目反応理論による妥当性の検討 ヒューマンサイエンスリサーチ, **3**, 77-90.
- 下村英雄 (2012). 若者の自尊感情と若年キャリアガイダンスの今後のあり方 *Business Labor Trend* 2012年5月号 労働政策研究・研修機構 pp. 4-9.

- Smith, R. E. (1989). Effects of coping skills training on generalized self-efficacy and locus of control. *Journal of Personality and Social Psychology*, **56**, 228-233.
- Solberg, V. S., Good, G. E., Fisher, A. R., Brown, S. D., & Nord, D. (1995). Career decision-making and career search activities: Relative effects of career search self-efficacy and human agency. *Journal of Counseling Psychology*, **42**, 448-455.
- Speight, J. D., Rosenthal, K. S., Jones, B. J., & Gastenveld, P. M. (1995). Medcamp's effect on junior high school students' medical career self-efficacy. *Career Development Quarterly*, **43**, 285-295.
- 平 尚美・柏木公一・小澤三枝子 (2015). 手術室看護師の特性的自己効力感、領域固有の自己効力感に関する研究 厚生指標, **62(13)**, 16-22.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2010). 新規参入者の就職活動プロセスに関する実証的研究 日本労働研究雑誌, No.596, 85-98.
- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 63-81.
- 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.
- Tipton, R. M., & Worthington, E. L., Jr. (1984). The measurement of generalized self-efficacy: A study of construct validity. *Journal of Personality Assessment*, **48**, 545-548.
- 富永美佐子 (2000). 女子大学生の進路選択過程における自己効力 進路指導研究, **20**, 21-31.
- 富永美佐子 (2008). 進路選択自己効力に関する研究の現状と課題 キャリア教育研究, **25**, 97-111.
- 富永美佐子 (2009). 進路選択能力、進路選択自己効力、進路選択行動の関連—中学生・高校生・大学生を対象に— 人間発達文化学類論集, **10**, 39-48.
- 富安浩樹 (1995). 大学生における一般性セルフ・エフィカシーと進路決定行動との関連 広島大学教育学部紀要第一部 (心理学), **44**, 133-140.

- 富安浩樹 (1996). 大学生における一般性セルフ・エフィカシーと進路不決断の関連 広島大学教育学部紀要第一部 (心理学), **45**, 129-137.
- 富安浩樹 (1997a). 大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関連 発達心理学研究, **8**, 15-25.
- 富安浩樹 (1997b). 大学生における進路決定自己効力と時間的展望との関連 教育心理学研究, **45**, 329-336.
- 辻川典文 (2008). 進路選択過程に対する自己効力の因子構造と代理体験の効果の検討 キャリア教育研究, **25**, 77-88.
- 都筑 学 (2007). 大学生の進路選択と時間的展望—縦断的調査にもとづく検討— ナカニシヤ出版
- 内田智大 (2007). 就職活動の実態とその成功の規定要因—本学国際言語学部の事例— 関西外国語大学研究論集, **85**, 99-116.
- 浦上昌則 (1993a). 進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連 教育心理学研究, **41**, 358-364.
- 浦上昌則 (1993b). 進路選択行動についての心理学的考察—自己効力理論を用いて— 進路指導研究, **14**, 52-56.
- 浦上昌則 (1994). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究, **6**, 40-49.
- 浦上昌則 (1995a). 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, **42**, 115-126.
- 浦上昌則 (1995b). 効力感と自己効力の関連についての探索的検討—進路選択課題を用いて— 日本教育心理学会総会発表論文集, **37**, 590.
- 浦上昌則 (1996a). 女子短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.
- Watt, S. E., & Martin, P. R. (1994). Effect of general self-efficacy expectancies on performance attributions. *Psychological Reports*, **75**, 951-961.

付 表

1. 進路選択過程における自己効力尺度
2. 就職活動における遂行行動の達成尺度
3. 就職活動における代理的経験尺度
4. 就職活動における言語的説得尺度
5. 進路選択に対する自己効力尺度
6. 特性的自己効力感尺度
7. 進路決定先に対する満足度尺度

Appendix 1 進路選択過程における自己効力尺度（富永, 2000）

| 因子 | 項目 |
|--------------------|---|
| 将来展望 と 計画立案 | 3 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（*） 1 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（*） 15 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持ったことがある 21 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 6 自分の将来の姿を思い浮かべることは難しい（*） 32 希望の職業は空想的でなく現実的である 11 進路決定の試験までの時間的な展望を持って、計画的に勉強できる 12 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知っている 26 自分の才能を最も生かせると思う職業分野をいくつかあげることができる 17 将来のために、在学中やっておくべきことの計画を立てていた |
| 基礎 情報収集 | 10 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 30 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 2 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 |
| 強い意思 | 25 働いている人が、自分以外はほとんど異性である進路であっても、自分が望む進路を選ぶ 9 大学卒業後5～10年を経ても、必要ならば大学や大学院に戻ることができる 22 大学を卒業するのにたとえ長くかかっても、自分にとって最も有益な道を選ぶ 16 就職の機会が低下しつつある産業分野でも自分が望むところを選択する |
| 興味・ 関心 | 19 いくつかの職業に興味を持っている 7 自分が興味を持つ職業をいくつかあげることができる 28 自分の興味・関心にあると思われる職業を選ぶことは容易ではない（*） |
| 職業 情報収集 | 29 自分が就きたい職業に従事している人たちの年間の平均所得について調べたことがある 5 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 23 自分の職業選択に必要な情報を得るために、インターネットなどの情報を利用した |
| 職業意義 の明確さ | 13 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（*） 8 自分の性格にあった職業をいくつかあげることができる 20 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（*） 4 就職・進学の意味や目的を、はっきりと言うことは難しい（*） |
| 就職に おける 自己把握 | 31 自分が就職可能な職業がいくつかある場合、その中から一つの職業を選ぶことは難しい（*） 24 就職において自分が何を最も重視するかをよく考える 27 今後5年間の目標を思い描くことができる |
| 問題解決 | 14 最初に選択した進路に進めなかったならば、代替りの進路を選ぶことは難しい（*） 18 採用面接がうまく行くように、準備をすることができる 33 もし望んでいた職に就けなかった場合でも、それに対処する方法を考えられる 34 親や友人が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと思えば、断ることができる |
| 他者への 相談 | 自分の適性について家族や先生や友人に相談することができる 自分の進路について友人と話し合い、有益な意見があれば参考にすることができる |
| 挑戦指向 | 本当に好きなことをするためでも、遠近や地域を問わずに転勤することはできない（*） 望んでいた職業が、自分の考えと違っていた場合、もう一度検討し直せる |
| キャリア 計画 | 将来の仕事において役立つと思われる、自分の専門以外の勉強の計画を立てることができる 卒業後さらに、大学・大学院や専門学校に行くことが自分にとって必要なのか決めてある |

Appendix 2 就職活動における遂行行動の達成尺度

項目

- 1 自己PRをうまく行うことができた
- 2 強く志望する企業の内定を得た
- 3 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
- 4 就職活動を通して友人ができた
- 5 説明会で質問をした
- 6 友人に就職活動中の悩みを相談した
- 7 書類審査に合格した
- 8 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
- 9 自己分析によって、自分をより理解した
- 10 志望する職種を絞り込むことができた
- 11 強く志望する企業で不採用だった
- 12 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
- 13 志望動機を明確にもつことができた
- 14 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
- 15 エントリーシートをうまく書くことができた
- 16 筆記試験に不合格だった
- 17 志望する企業が経営する販売所など、仕事内容が具体的にわかる現場に足を運んだ
- 18 書類審査で不合格だった
- 19 志望する企業の商品に実際に触れた
- 20 あまり志望しない企業の内定を得た
- 21 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
- 22 自分の希望に合わない内定を辞退した
- 23 ビジネスマナーを習得した
- 24 気分転換を効果的に行えた
- 25 適性検査に不合格だった
- 26 身体面で体調を崩した
- 27 家族に就職活動中の悩みを相談した
- 28 自分の長所を理解した
- 29 面接試験に合格した
- 30 志望する業界を絞り込むことができた
- 31 大学の成績が良かった
- 32 継続的に就職活動の記録をとった
- 33 OB・OG訪問を行った
- 34 あまり志望しない企業で不採用だった

Appendix 3 就職活動における代理的経験尺度

| 項目 |
|------------------------------------|
| 1 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 |
| 2 就職情報の本やサイトで、内定者の体験談を読んだ |
| 3 友人に気分転換の方法を聞いた |
| 4 就職活動中に知り合った社会人に職業観を聞いた |
| 5 友人に職業観を聞いた |
| 6 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 |
| 7 身近に、途中で就職活動をあきらめた人がいた |
| 8 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 |
| 9 家族に就職活動への考え方を聞いた |
| 10 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 |
| 11 家族に職業観を聞いた |
| 12 自分の志望する企業に、友人が内定を得た |
| 13 先輩に職業観を聞いた |
| 14 説明会やセミナーで内定者に体験談を聞いた |
| 15 内定者のエントリーシートを読んだ |
| 16 身近に、最初から就職活動をあきらめた人がいた |
| 17 就職情報の本やサイトで、不採用者の体験談を読んだ |
| 18 友人が就職試験に不合格だった |

Appendix 4 就職活動における言語的説得尺度

| 項目 |
|---|
| 1 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 |
| 2 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 |
| 3 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 |
| 4 先輩から、「あなたなら就職できる」と励まされた |
| 5 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 |
| 6 インターネット上のサイトやホームページ等で、就職活動についてアドバイスを受けた |
| 7 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 |
| 8 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 |
| 9 家族から、就職活動についてアドバイスを受けた |
| 10 内定を得た友人から、「あなたなら就職できる」と励まされた |
| 11 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 |
| 12 就職活動をしていない友人から、「あなたなら就職できる」と励まされた |
| 13 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 |
| 14 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 |
| 15 家族から、「あなたなら就職できる」と励まされた |
| 16 自分の就職活動について、本を読んで励まされた |
| 17 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 |
| 18 面接官から、「あなたなら就職できる」と励まされた |
| 19 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 |
| 20 自分の志望する業界について、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 |
| 21 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先輩からほめられた |
| 22 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 |

Appendix 5 進路選択に対する自己効力尺度 (浦上, 1995)

| 項目 |
|---|
| 1 自分の能力を正確に評価すること |
| 2 自分が従事したい職業 (職種) の仕事内容を知ること |
| 3 一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと |
| 4 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること |
| 5 もし望んでいた職業につけなかった場合、それにうまく対処すること |
| 6 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること |
| 7 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと |
| 8 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること |
| 9 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること |
| 10 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること |
| 11 自分の理想の仕事を思い浮かべること |
| 12 ある職業についている人々の年間所得について知ること |
| 13 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること |
| 14 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること |
| 15 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること |
| 16 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること |
| 17 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと |
| 18 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと |
| 19 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること |
| 20 両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること |
| 21 いくつかの職業に、興味を持っていること |
| 22 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと |
| 23 自分の将来設計にあった職業を探すこと |
| 24 就職時の面接でうまく対応すること |
| 25 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること |
| 26 将来どのような生活をしたいか、はっきりさせること |
| 27 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること |
| 28 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと |
| 29 卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なのかどうか決定すること |
| 30 望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと |

Appendix 6 特性的自己効力感尺度 (成田他, 1995)

| 項目 |
|---|
| 1 自分が立てた計画は、うまくできる自信がある |
| 2 しなければならないことがあっても、なかなか取りかからない (*) |
| 3 初めはうまくいかない仕事でも、できるまでやり続ける |
| 4 新しい友達を作るのが苦手だ (*) |
| 5 重要な目標を決めても、めったに成功しない (*) |
| 6 何かを終える前にあきらめてしまう (*) |
| 7 会いたい人を見かけたら、向こうから来るのを待たないでその人の所へ行く |
| 8 困難に出会うのを避ける (*) |
| 9 非常にややこしく見えることには、手を出そうとは思わない (*) |
| 10 友達になりたい人でも、友達になるのが大変ならばすぐに止めてしまう (*) |
| 11 面白くないことをする時でも、それが終わるまでがんばる |
| 12 何かをしようと思ったら、すぐにとりかかる |
| 13 新しいことを始めようと決めても、出だしてつまずくとすぐにあきらめてしまう (*) |
| 14 最初は友達になる気がしない人でも、すぐにあきらめないで友達になろうとする |
| 15 思いがけない問題が起こった時、それをうまく処理できない (*) |
| 16 難しそうなのは、新たに学ぼうとは思わない (*) |
| 17 失敗すると、一生懸命やろうと思う |
| 18 人の集まりの中では、うまく振る舞えない (*) |
| 19 何かしようとする時、自分にそれができるかどうか不安になる (*) |
| 20 人に頼らない方だ |
| 21 私は自分から友達を作るのがうまい |
| 22 すぐにあきらめてしまう (*) |
| 23 人生で起きる問題の多くは処理できるとは思えない (*) |

(*) は逆転項目

Appendix 7 進路決定先に対する満足度尺度

| 項目 |
|---------------------------------|
| 1 社会的に有意義な仕事ができる |
| 2 福利厚生が充実している |
| 3 構成員（社員）の意見や要望を取り入れてくれる |
| 4 自分の望むライフスタイルに沿って仕事ができる |
| 5 自分のやりたいことができる仕事である |
| 6 給料が良い |
| 7 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 |
| 8 組織風土（企業理念や社風など）が自分と合っている |
| 9 離職率が低い |
| 10（経営が）安定している |
| 11 自分の進路決定先を誇りに思える |
| 12 専門的な知識やスキルを習得できる |
| 13 早くから責任ある仕事を任せられる |
| 14 今までに身につけたスキルや専門性を活かせる |
| 15 仕事の内容に興味・関心をもてる |
| 16 心身ともに健康に働くことができる |
| 17 自分の適性を活かせる仕事である |
| 18 職場の立地が良い |
| 19 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 |
| 20 仕事量や労働時間が適正である |
| 21 仕事の成果に見合った待遇を受けられる |
| 22 自分で進路決定先を選んだという実感が持てる |
| 23 構成員（社員）の人柄が良い |
| 24 仕事と私生活を両立させることができる |