

女子青年の就業動機に関する分析（2）

— 効力感、言語化力、周囲からの圧力との関係 —

Analysis on Vocational Motives of Recent Female Adolescents (2): Related with Self-efficacy, Assertion, and Expectation by Acquaintances

菱田陽子*¹ 加藤礼子*² 金子劬榮*³

Abstract

The purpose of this study is to examine how the work motives and work anxiety of female college students are related to their self-efficacy, their expectation and pressure from acquaintances. The results obtained are as follows. 1.) In the case where the students more positively recognize their mother's work style, it is more likely that their mothers are full-time workers. 2.) The strong expectation on their work by their acquaintances, the mental pressure to work the same as males and individual characteristics such as self-efficacy, assertiveness or self-confidence, tend to strengthen status and challenging motives. 3.) The pressure by acquaintances brings about lack of self-confidence. The lack of self-confidence and self-efficacy brings about working anxiety and working-avoidance.

キーワード：女子青年（学生）／就業動機／効力感

はじめに

成人に近い時期の女子学生は、高校時代とは異なり、さまざまなコース（大学、専門学校、就職、結婚、出産など）を歩む同世代の人々に出会い、またその様子に関心を持つことが多くなる。また、学校や家庭からの働きかけも増すことから、学業やバイト、恋愛などに加えて卒業、就職、結婚といった自分の将来についても、さまざまなイメージを持ち始める。

なかでも、仕事に就くことは多くの学生にとって、人生の重大事であるはずである。しかし、筆者がある学生集団に対して、働くための理由（働くことにはどのような意味があるのかという価値づけではなく）を尋ねると、その回答は次のよう

な3点に大きく分類された。一つには、食べるため、家族を養うためなどの経済的要因、二つ目はやりたいことをするため、生きがいや成長のため、夢をかなえるため、などの自己実現的要因、そして三つめは社会的責任としてその役割を果たすという社会的要因である。また、殆どの学生はその中の一つをあげるのではなく、複数の要因をその理由としてあげてくる。良い条件で働き、自分の納得のいくことをする、でもやっぱりお金が欲しい、などである。

学生たちはまだ社会経験が少ない。アルバイト等は確かに働く経験にはなるが、必ずしも自分の将来やりたいこととは関係しない場合が多く、短期間であったり、条件も選択できることから、仕事について考える機会になることは少ないであろう。そこで学生にとって、働くこととは上述のように、どこかで聞きかじったような、やや教科書的なとらえ方、漠然とした捉え方が中心となる場合も多い。しかし、当然のことながら個々人で、それぞれの要因（働く理由）の占める割合は異な

*¹ Yoko HISHIDA
北陸学院大学短期大学部 コミュニティ文化学科
心理分析

*² Reiko KATO
石川県立保育専門学園（非常勤）

*³ Shoei KANEKO
石川県立大学 生物資源環境学部 教養教育センター

る。その違いが切実になり、現実味を帯びてくるのは、やはり就職活動を体験する過程においてであろう。就職活動で学生にみえてくる社会とは、どのようなものだろうか。

その時代の社会的変化の影響を最も受けやすいのは青年といわれる。学校を卒業後、さまざまなキャリアを積み重ねていくことは、まさにその個人が「生きる」ことでもあるのだが、現代の日本社会では、大人の働き方は以前に比べて非常に多様化している。出世を求めない、楽しくレジャーをふやす、責任をあまり持ちたくない、現実的にはハイレベルな生活をするのは無理、物質的にはほぼ困らない状況、など、その働く目標や意欲、価値観、働くスタイルなどはさまざまである。

さらに、そもそも働くという行為は多分に個人的なことであるため、それぞれの人に目標があり、価値観があり、それを取り巻く環境があり、そして行動があるのである。従って、親以外に働く人のモデルを見出しにくい現代の青年にとって、社会とはとてもわかりにくく、また選択肢が多様で、自分が働くことに対して、一体何が求められているのか、どのように生きていけばよいのか、をつかむことは非常に難しくなっている状況といえる。

なかでも女性は外的影響を受けやすく、また、学校や家庭においても、女性のキャリア発達を促進することにはあまり関心が持たれなかったという経緯もある(渡辺、2004)。

大学のキャリア教育担当者や学生相談等の機関からは、自分の将来が決まらない、職業が定められないという訴えが多く、社会に踏み出すことに受け身の、将来については漠然としか表現できず、短絡的に仕事と好きなことを結びつける傾向がある(安達ら、2003)という報告があるが、無理もないことである。短期大学や専門学校などの場合は卒業までの期間が短く、職業に関して探索したり、自分のやりたいことを職業と絡めて吟味するゆとりがない(安達、2001)のである。

こうした状況から、近い将来行う就業活動について、不安を持つものも多く、事前から早めに取り組むことは、学生にとって、とても大切なことと考える。大久保(2006)によれば、キャリアについて考えること(シャインなど)は3つの自己

イメージ、すなわち能力・才能に関する自己イメージ(自分にできることは)・動機・欲求に関する自己イメージ(自分は何がやりたいか)・意味・価値に関する自己イメージ(自分は何をやることに価値を感じるか)に向き合うことであるという。

そうした取り組みや自分と向き合うことをサポートするためには、景気や社会情勢といった外的な要因を伝えていくばかりではなく、どのように働きたいのかなど、学生の持つ意欲や動機づけ及びそれに関わる心理的要因について捉え、そこに有効な働きかけをしていくことが重要である。

さて、学生の就業、進路選択などに関する心理的側面からの研究には、Banduraの自己効力理論の視点から行われているものが多い。日本における職業未決定の背景を探る研究は主に自我の未確立、自己効力感との関係の検討であり、職業選択研究は価値づけ、動機づけの問題を取り上げている(萩原ら、2008)。また、藤井(1999)は就職活動段階で生じる心配や戸惑い、否定的な見通しなどといった女子学生の就職不安は就業活動不安、職業適性不安、職場不安から構成されること、また、就職不安はストレスやうつ状態と関連し、精神的健康を損なう危険性があることを示唆している。

また、安達(2003)によればLentらの社会・認知的進路発達理論(Social Cognitive Career Theory: SCCT)はBandura(1986)の社会的認知理論を進路領域に適用しており、自己効力感や結果期待などの主観的な認知が、個人変数や環境変数と相互に作用しながら進路発達を促す過程を示している。安達(2001)は将来の職業に対する動機を就業動機尺度を用いて検討している。就業動機を未来の仕事状況に関して持つ動機、もしくは将来携わる職業的場面を想定した動機と定義し、4つの下位尺度を用いている。すなわち、困難な作業をやり遂げようとする傾向を挑戦志向動機、人との接触を重要視する傾向を対人志向、社会的地位や名声を求める傾向を上位志向動機、仕事への関心、積極的な職業探索をする傾向を探索志向動機として、進路選択に対する自己効力感(Career Decision-Making Self-Efficacy: CDMSE)が、これらを介在して職業未決定の状態に対して肯定的な影響を及ぼすと予測している。

SCCTでは周囲からのサポートや障害などの要因も、本人がそれをどう捉えているか、という個人の主観的な認知に媒介される部分が大きいとしている。また、性役割社会化を通して、進路発達の男女差が生じる、すなわちジェンダーが進路に関する認知を形成し、進路発達を直接的間接的に規定するとしている（安達、2003）。女性の場合、進路に対する効力感が高くても、否定的な結果期待が形成されれば進路に対する態度は好ましい方へは向かわないという面については、日本の女子学生にもあてはめて考えられる。採用時の不平等、就職後の差別待遇や家庭役割との両立などが否定的な結果期待を形成する可能性を持つことにもなりうるのである。

この立場からの研究では外的環境からの制約よりも自己効力感が重要な要因、との報告がある。しかし、現実には「働く」ことに対して学生は、いついつまでに就職活動を始めなければ、まわりは内定をもらったようだとか、親からこういう職業に就いて欲しいと言われるなど、自分自身を含め周囲からさまざまな働きかけ（時としてプレッシャーになる）を受ける。それをどのように本人が受けとめ、整理をして「働く」という行動や態度に反映させていくのかは、青年期の重要な発達課題でもある。しかしながら、その課題になかなかうまく取り組めないという現実がある。例えば、ニート、就活できない、パラサイト、万能感、自信が持てない等の問題である。

女子学生の場合、必ず就職しなければならない、という就職への圧力が男子に比べてあまり強くないために、かえって個人の就職に対する意識あるいは感情が、就職活動に大きく反映されやすいとされる（浦上、1996）が、そのような状況は未だ変わっていない。しかし、社会からは経済的自立や家庭重視など、女性に対してのアンビバレントな要請が再び強まっている。またワークライフバランスがとりにくい、大卒女性の就業中断後の再就職率が低い現状では、働くことに対してさまざまな圧力を感じるであろう。女子学生では、周囲の期待からの影響の受けやすさを持っており、そのため同性である母親との関係や、母親の就業形態をどう受けとめるか（肯定するか）も大事な要素と考えられる。特に日本においては、女

性の発達は他者との関係性を抜いては語れない。他者との関係性の中にいかに個を位置付けていくかは、「働く」という場面でも重要な課題である。

さて、近年自分の考えや気持ち等を言語で表現する力の不足が話題にのぼることが増えている。

言語力というと、情報伝達力、思考力や理解力、コミュニケーション力、アサーティブネス、さらには読む、聴く、書く、話す、他言語の習得に学校の成績、と、さまざまな捉え方がある。言葉やコミュニケーションが苦手、という訴えもその苦手意識をどの視点から捉えるのかは、複雑な問題である。しかしながら、社会に出る場合、おそらくこの言語化の問題に直面する学生は少なくないであろう。そこで、就業動機へ関わる要因として、自分の言語力についての認知を調査することは欠かせない問題である。

本研究では、現在の女子学生を取り巻く進路選択や就業に関わる環境状況の難しさと、他者との関係性に影響を受けやすい特性などを踏まえ、またSCCTの理論を背景として、女子学生の自己効力感、言葉を使って自分の気持ちや考えを他者へ伝達することへの苦手意識、また周囲からの就業に関わる働きかけをどう認知しているか、など就業に関連すると思われる個人の内的要因に焦点を当てて、それらが就業動機とどう関連するのかを明らかにしようとする。

目 的

これらのことを踏まえて本研究では、対象とした女子学生について、以下の事を明らかにすることを目的とする。

第一に、自己効力感は就業動機を高めることを確認する。

第二に、ここで考えられた言語化力（親密なコミュニケーションではなく、気持ちや考えを言葉にする習慣、力がどれくらいあるか等、自分を言語で表現する力）について、その苦手意識が就業動機を低め、就業不安を高める要因となるかどうかについて明らかにする。女子学生の就業意識（動機）を高めるためには、効力感だけでは就職活動のプレッシャーの影響を受けやすく、言語化力が必要ではないか、と考えたためである。

第三に、女子学生にとって、周囲の圧力（周囲の期待や他の学生の就職活動状況など）の受け止め方が、自己効力感及び言語化力にどのように影響するかを明らかにする。

第四に、さらに、それらが就業動機等にどのようにつながるかを明らかにする。効力感が高くても、周囲の圧力をプレッシャーと受け止めている場合は、就業動機、意欲は低くなると考えられる。

第五に、母親の就業形態やその形態をどう受け止めるのかが、就業動機や就業不安にどのように関係するのかを明らかにする。母親の就業形態を肯定する場合には就業不安は低くなり、就業動機も高まると考えられる。また母親は、就業に関する具体的なイメージを与える一番身近なモデルとして学生への影響も大きく、また重要であると考えられるからである。

また、本研究では学年差及び専攻差についても検討を試みる。就職のための資格取得にウエイトが高い専攻と低い専攻、あるいは学年の違いは、職業選択からの心理的距離の差と捉えることもできる。ここでの違いが就業動機等にどう関連するかを明らかにすることは、キャリア指導にとって有益と考える。バランスのとれた就業への意欲を持つために、それぞれのステージの学生にどう働きかければよいのか、その問題の対策への参考をしたい。

方 法

調査対象 石川県下の公私立大学・短期大学・専門学校的女子学生1年生及び2年生546名（平均年齢18.6歳）

調査時期 2008年4月 各大学等の講義室にて授業時間の一部を利用して、講義担当者が口頭で説明し実施、回答されたものをその場で回収した。所要時間は約20分であった。

調査内容 主な内容は以下の通りである。

フェースシートとして、年齢、学年、家族構成、父母の就業形態。

本研究の目的に照らして、質問項目としては、①安達（1998）の就業動機尺度の4下位尺度から各5項目及び就業不安・就業回避に関する項目を加えた就業動機等について（29項目、6件法）、②

周囲の圧力の受け止め方（17項目、6件法）、③個人要因として効力感、桜井の大学生用自己決定感尺度の一部、言語化力等（20項目、6件法）、④母親の就業形態の受けとめ（1項目、4件法）、からなる。

結果と考察

1. 質問内容の因子構造

ここで実施されたさまざまな質問内容について、その因子構造を明らかにするために因子分析を試みた。その際、各質問項目の回答について、その評定平均値±1標準偏差が評定値の最小値あるいは最大値を超える項目については、その反応が極端に偏っており、因子分析の対象とするには適さないもので、分析対象からは除くこととした。また、単純構造を目指すため、複数因子に負荷する質問項目は必要に応じて分析対象から除いた。以下の因子構造を表す表においては、わかりやすく示すため、その絶対値が.35を超える因子負荷量については、太字で示している。

(1) 就業動機について

ここでは、女子学生の就業に対する積極的な動機として、安達（1998）による4つの就業動機、すなわち探索志向、対人志向、上位志向、挑戦志向を、また就業への否定的な動機として、就業に対する不安感や回避感情について尋ねている。ここでの就業動機は学生の就業へ向かう現在の気持ちの意味している。

ここで用いた全27項目について因子分析を行った結果、4因子を確定した（Table 1、最尤法、プロマックス法による斜交回転）。これらは後に行う重回帰分析の従属変数として取り扱うが、相互に独立である必要は必ずしもない。

第1因子は将来の就業に対する積極的な姿勢や仕事へのあり方、向上心などに関する項目へ高い負荷を示していることから「自己実現志向」と命名した。この因子は安達（1998）の“探索志向”及び“挑戦志向”に“対人志向”が加わりひとつにまとまっている。また、第2因子は、職場における社会的地位や名誉を重視し、名の通った会社に就職したいなど、安達（1998）の上位志向動機因子に対応するものが多く、また挑戦志向の項目

Table 1 就業動機等の因子分析結果（プロマックス回転後）

	項 目	I	II	III	IV
自己実現志向	将来就きたい職業のために努力しようと思う	.765	-.027	.082	-.141
	将来就こうとする職業について調べようと思う	.732	-.047	.025	.053
	将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい	.698	.035	-.341	.146
	将来就きたい職業がはっきり決まっている	.602	-.143	-.137	.108
	周囲とコミュニケーションしながら仕事を進めたい	.567	.097	.059	.029
	常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	.547	.139	-.005	.040
	仕事を通じて自分を向上させたい	.537	.081	.334	-.192
	努力や能力を必要とする仕事がしたい	.398	.307	.093	-.101
	今は将来の仕事を真剣に考える気にはならない	-.374	.114	.053	.282
	個人の努力ではなく集団の努力が重視される仕事がしたい	.356	-.116	.098	-.015
仕事でなく職場の人間関係に興味がある	.271	.236	.105	.029	
上位・挑戦志向	職場では高い役職に就きたい	-.125	.812	.019	-.049
	地位や名誉をもたらす職業に就きたい	-.091	.760	-.010	.032
	世間で名前の通った企業や団体に就職したい	-.159	.729	.048	-.074
	昇格昇進の機会がある仕事を得ることは重要	.048	.622	.005	.046
	世間で難しいとされる仕事をやり遂げたい	.123	.560	-.124	-.059
	人と張り合えるような仕事をしたい	.132	.555	-.184	.035
	給料のいい職業に就くことは充実した生活に欠かせない	-.013	.439	.208	.130
困難な仕事も自分の力でやり遂げたい	.131	.372	-.099	.094	
就業不安	働かなければと考えると気持ちが焦る	.051	.028	.734	-.010
	就職してもきちんと仕事ができるか不安である	.157	-.127	.641	.075
	働いて自立しなければと思うと不安になる	.056	-.033	.640	.038
	色々不安に感じられ就活がうまくできない	-.031	-.020	.607	-.004
	就活の情報に触れると憂うつになる	-.043	-.052	.564	.118
定職に就くと縛られるような気がする	-.001	.102	.362	.098	
就業回避	どうしても働かなければいけないのかと思う	.009	-.026	.126	.793
	仕事をしないで暮らせたらいいのと思う	-.052	.078	.146	.582

因子間相関	I	II	III	IV
自己実現志向		.282	-.148	-.443
上位・挑戦志向	.282		.061	.042
就業不安	-.148	.061		.305
就業回避	-.443	.042	.305	

も含まれることから「上位・挑戦志向」因子とした。第3因子は、働くことや自立することへの焦りや不安を示しており「就業不安」因子に、第4因子は、働くことから回避したい感情を示す項目に負荷していることから「就業回避」因子とそれぞれ命名した。各因子についての下位尺度を想定した α 係数は、第1因子からそれぞれ.82、.83、.78、.72が得られたことから、内的整合性については十分な水準と判断された。

因子間相関では、自己実現志向と就業を回避したい傾向との間にやや大きな負の相関が認められる。つまり、就業に対する積極的な姿勢が強い者ほど、働かずに何とか暮らせないか考える傾向が弱いと思われる。これら因子間相互の相関の程度については、後の重回帰分析での解釈において考慮されなければならない。

(2) 周囲からの圧力等の受け止め方について

就職や就職活動について多くの学生は、自分と他者との比較をしたり、親の期待を感じたり、他の学生の就職への動きが気になったりと、周囲からの有形無形の圧力を気にすると思われ、そのことが就業動機に影響を与えていると考えられる。また、女子学生の場合、周囲からの性役割観（就業に関する）にもとづく働きかけは、それが自分自身の持つ性役割観と食い違う場合には、働くことへのプレッシャーともなりうる。これらのことを明らかにするために、まずここでは、これらのような周囲からの圧力をどの程度学生が負担として認知しているかを尋ねている。

これら全16項目について、その因子構造を明らかにしようとした。ここではバリマックス回転（直交回転）を施しているが、これは後に行う重回帰分析において、各独立変数間の独立性が確保

Table 2 周囲からの圧力等の因子分析結果 (バリマックス回転後)

	項 目	I	II	III	IV	h ²
周囲の 圧 力	自分の就職に親が期待している	.642	.120	.063	-.053	.433
	親から何の仕事がしたいのと言われる	.613	.108	.130	.083	.411
	周りから良いと思われる仕事に就かなければならない	.587	.149	.049	-.252	.433
	マスコミや就職情報紙などの情報がどんどん入ってくる	.578	.058	.084	-.057	.348
	積極的に就活する友だちがまわりにいる	.509	.023	.047	-.033	.263
	近所の人に卒業後のことを聞かれる	.488	.093	-.038	-.041	.249
	自分の就職が他人にどう思われるか気になる	.454	.184	.094	-.310	.345
性役割 圧 力	女性は両立のため補助的な仕事の方がよい	.046	.838	-.029	-.051	.708
	仕事と家庭のバランスをとるのは女性の方が	.135	.677	.089	.010	.485
	女性は結婚したら仕事を辞めた方がよい	.135	.663	-.006	.007	.458
	女性に向いた仕事をするほうがよい	.210	.427	.247	-.066	.292
性平等 圧 力	女性も出世をしたり管理職になるべき	.067	.131	.804	-.022	.669
	家事育児や介護は男性の仕事でもある	.017	-.037	.709	.116	.518
	女性も働くのが当たり前である	.351	.109	.411	.017	.304
気に しない	自分の就職に対する人の評価は気にしない	-.027	.048	.107	.771	.609
	人に何を言われても自分らしい働き方でよいと思う	-.087	-.037	.009	.421	.186
	因子寄与	2.390	1.912	1.443	.968	6.713
	因子寄与率 (%)	14.935	11.947	9.019	6.053	41.953

され、多重共線性の問題を避けることができると考えたためである。

この分析の結果、4因子を抽出した (Table 2)。第1因子は“自分の就職に親が期待している”“周りから良いと思われる仕事に就かなければ”など、親の期待や周囲の状況を気にする項目に高い負荷を示していることから「周囲の圧力」因子と命名した。第2因子には、“女性は補助的な仕事をした方がよい”、“女性は結婚したら仕事を辞めたほうがよい”などの性役割観を示す項目に高い負荷を持つ、すなわちこのような考え方を負担に感じることから、「性役割圧力」因子と命名、さらに第3因子は“女性も出世をしたり管理職に”、“家事育児介護は男性の仕事でもある”などの項目に高い負荷を示し、男女平等的性役割観に対して抵抗を感じる傾向を示すことから「性平等圧力」因子と命名した。第4因子には、“自分の就職に対する人の評価は気にしない”“何を言われても自分らしい働き方でよい”という項目に負荷しており周囲を気にしない傾向を示すことから「気にしない」因子と命名した。各因子についての下位尺度を想定した α 係数は、第1因子から第3因子ではそれぞれ .78、.76、.68、が得られたことから、内的整合性についてはほぼ十分な水準と判断された。第4因子については、その内容を反映する項目数の少ないこともあり、あまり高い信頼性は得られていないが ($\alpha = .51$)、周囲の評価等を気に

しないという傾向は他の3因子との比較上欠かれないと判断した。

(3) 個人特性について

ここでは個人特性として、自己効力感と言語化力を取り上げ、これらが就業動機に影響を与える重要な要因の一つであると考えた (Table 3)。自己効力感では、自己決定は動機づけの重要な要素であることから自己決定に関わるものも含めており、どのような結果が得られるか (結果予期)、うまくやれる自信があるか (効力予期) についての質問項目である。また、言語化力については、自分の考えや気持ちを言葉にして伝えることに関する質問項目である。

(2) と同様に、後の重回帰分析において独立変数として使用することを考え、全19項目を対象として因子を抽出しバリマックス回転を行った結果、自分のすることに対しての確信や自信を示す項目などに高い負荷を示す「効力感」因子、相手と違う意見でも自分の考えを伝えることができる、言葉にすることがあまり苦手ではないことを示す「言語化力」因子、言葉にすることや行動することに対して曖昧さや否定的な結果予測を持つ「自信のなさ」因子の3因子が抽出された。複数の因子について負荷量が高い項目があるが、ここでは、言語化力を本研究においては極めて重要な概念と考えていることから、この因子構造を採用

Table 3 個人特性の因子分析結果（バリマックス回転後）

	項 目	I	II	III	h ²
効力感	自分のしていることに確信が持てる	.652	.359	-.117	.568
	目標に向かってうまく計画を立てる自信がある	.621	.232	-.203	.481
	決めたことにはあれこれ悩まない	.580	.114	-.222	.398
	何かやりたい時は人に頼らず自分の判断で決める	.569	.113	-.019	.337
	思いどおりにいかない場合もうまく対処できる	.535	.140	-.357	.433
	どんなことでも頑張ればやれそうな気がする	.520	.096	-.100	.290
	興味や能力に合った道を選ぶことができる	.472	.036	-.194	.261
	失敗することを心配しない方だ	.436	.089	-.246	.259
言語化力	相手と違う意見でも自分の意見を言える	.399	.653	-.092	.595
	自分の意見や気持ちは隠さず言う方だ	.373	.631	-.008	.537
	自分の気持ちを伝えるのは苦手だ	-.029	-.627	.431	.580
	グループで何か決めるときは人の意見に従う	-.031	-.519	.351	.393
	自分の考えを言葉で説明することに自信がある	.417	.477	-.235	.457
自信のなさ	意見や気持ちを言えなくて思い悩むことが多い	-.193	-.456	.622	.632
	自分の理想を思い浮かべることができない	-.216	-.139	.541	.359
	曖昧な言い方をすることが多い	-.070	-.400	.484	.398
	努力しても自分にはよい結果は出せないと思う	-.150	-.004	.475	.249
	やりたいと思うことでもやめろと言われたらやめる	-.135	-.089	.383	.173
	何か決めるときはあれこれ迷って決められない	-.181	-.202	.369	.210
	因子寄与	3.077	2.397	2.135	7.609
	因子寄与率 (%)	16.196	12.616	11.234	40.047

し、分析、解釈をしていくこととした。各因子についての下位尺度を想定した α 係数は、第1因子からそれぞれ.85、.84、.80、が得られたことから、内的整合性については十分な水準と判断された。

(4) 学年による相違

就業動機等の因子間で学年差をみると (Table 4)、2年生に比較して1年生は上位・挑戦志向傾向が強く、就業不安は2年生のほうが強いという傾向がみられる。これらの傾向は就職活動への時間的、心理的距離の違いからくとも考えられる。すなわち、2年生の場合は1年生と比較して就職活動をまもなくスタートするものとして具体的に考え始めているものも多いであろう。そこで条件的な要素よりも自分のやりたいことを探索したりする傾向が出てくるのではないか。その結果、上位・挑戦志向が低くなると考えられる。1年生では動機についての捉え方がまだ浅いのかもしれない。また、就職活動に現実的になるほどに、当然未知のこと、まだ未決定の将来に対しての不安は高まるであろう。

同じく、周囲からの圧力等の因子間で学年差を見た結果、2年生では1年生と比較して親の期待や周りのことが気になる傾向が高く、男性も女性も平等という考えを反映する働きかけが気になる

Table 4 各因子の学年差

	因 子	
就 業 動 機 等	自己実現志向	n. s.
	上位・挑戦志向	1年 > 2年*
	就業不安	1年 < 2年**
	就業回避	n. s.
周 圍 の 圧 力	周囲の圧力	1年 < 2年*
	性役割圧力	n. s.
	性平等圧力	1年 < 2年+
	気にしない	n. s.
個 人 特 性	効力感	n. s.
	言語化力	n. s.
	自信のなさ	n. s.

**p<.01, *p<.05, +p<.10

傾向がみられた。最終学年に入ったことで、周りからの働きかけもより具体的になり、また量が増えたことが予想される。また、周囲、特に親などは当然、安定志向への期待があるであろう。従って、現在の社会状況、特に格差社会になるという経済的な現実を考えれば、男性と同様しっかり働いた方が将来もよいという働きかけの方がより多く発信されているのかもしれない。

一方、個人特性の各因子では学年による相違はみられなかった。ここで考えられた個人特性の内容は就業に関したものではない。ここで相違がないにもかかわらず、就業動機等の学年差がみられたことは、本来持つ個々の特性は同じでも、1年

から2年にかけて就業に関するより具体的な状況に触れて、その態度、姿勢が変化していくことを示唆している。

2. 就業動機等と、周囲からの圧力の受け止め方、個人特性との関係

(1) 相関

各因子の因子得点により、就業動機等、周囲からの圧力等、個人特性との間の相関係数を求めた(Table5、Table6)。各表中の太字は相関係数が5%水準で有意な値であることを示す。

効力感の高さは、自己実現傾向及び上位志向傾向と関係しており、他方、就業不安及び就業回避傾向と負の関係にある。また、周囲からの圧力は上位・挑戦志向、就業不安や自信のなさ等と正の相関がみられた。

「就業不安」では、親や周囲の動向が気になるほど不安を強く感じる傾向にある。同時に、周囲が気にかかるほどに、また女性も働き出世や管理職にという働きかけに抵抗を感じるほどに、逆に上位志向を持つと思われる。

ここで測定された各因子について、女子学生が持つ就業動機等へそれぞれの因子がどのような影響を与えるのか、ここでは一つには「周囲からの圧力→個人特性→就業動機」、もう一つの流れと

しては「周囲からの圧力→就業動機」という因果関係を仮定して、その特徴を把握するために、重回帰分析を試みた。

「個人特性」と「周囲からの圧力」については、どちらが原因でどちらが結果か、あるいは成長の過程で相互に作用しあうのか、さまざまな捉え方があるであろう。しかし、ここでは女子学生の場合、動機づけの過程では関係性が大きく影響を及ぼすという結果などもふまえ、周囲の状況を自分と関わることとして捉えることが、ここで取り上げた個人特性に影響すると考えた。なお、ここでの重回帰分析は全てステップワイズ法を採用している。

(2) 個人特性による就業動機等の予測

ここで取り上げた個人特性(効力感や言語化力など)すなわち自分の力でできそうだという行動や言葉による表現への自信は、就業動機を規定すると考えられるため、先の因子分析結果に基づいて計算される因子得点により、それらを独立変数に、就業動機等を従属変数として、重回帰分析を試みた(Table7)。表中、「-」とあるのは、分析により偏回帰係数が有意にならなかったために独立変数から除外されたことを示す(以下の分析でも同様)。

Table 5 就業動機等と個人特性、周囲の圧力等との相関

	就業動機等			
	自己実現志向	上位挑戦志向	就業不安	就業回避
効力感	.448	.268	-.266	-.202
言語化力	.100	.146	-.086	-.025
自信のなさ	-.136	.075	.433	.219
周囲 圧力	.012	.256	.435	.169
性役割圧力	.112	.065	.082	-.090
性平等圧力	.046	.151	.057	.015
気にしない	.119	-.161	-.125	-.117

(太字p<.05)

Table 6 個人特性と周囲の圧力等との相関

	個人特性		
	効力感	言語化力	自信のなさ
周囲 圧力	-.034	-.137	.324
性役割圧力	.081	.088	.144
性平等圧力	.158	-.021	.071
気にしない	.345	.024	-.087

(太字p<.05)

Table 7 個人特性から就業動機等の予測

	自己実現志向	上位・挑戦志向	就業不安	就業回避
決定係数	.207	.093	.237	.078
効力感	.440	.261	-.230	-.184
言語化力	-	.134	-	-
自信のなさ	-.098	.122	.413	.203

(太字p<.01 細字p<.05)

自己実現志向、就業不安はともかくとして、他では説明するに十分な大きさの決定係数は得られず、この分析で明確に予測されたとは言えない。この状況を配慮しつつ、ここで得られたいくつかの結果について述べることにする。

予測されるとおり、自分に対して良い結果を予測するといった「効力感」を持つほど、また現実では自信が無く思い悩むということ(自信のなさ)がないほど、就業への積極的な態度、すなわち将来の職業のために調べたり努力することや自分を向

上させたいなどの気持ちを持つようである。一方、「自信のなさ」、効力感の低さは、就業への焦りや不安、また働くことを回避したいといったネガティブな感情と関連する傾向がみられる。

また、「上位志向」では効力感、言語化力、自信のなさに関連がみられる。効力感や自分の気持ち、考えを他者に対して言語化することに苦手意識がないことは、高い役職についたり地位や名誉を得る、あるいは挑戦したいと感じるもとなのであろう。言葉に関する自信は、ステップアップするための必須アイテムとして機能するのであろうと思われる。しかし、ここであれこれ迷ったり思い悩むこと、つまり「自信のなさ」が上位志向と関連するのは、自分に自信をあまり持てないと、表面的な条件の良さを短絡的に求めてしまうからかもしれない。自分を否定したり、曖昧な状況にいることは、まだ就業について身近な問題として具体的に考える機会を持たないからなのではないか。

(3) 周囲からの圧力の受け止め方による就業動機等の予測

同様に就業動機を従属変数として、周囲からの圧力の受け止め方を独立変数として重回帰分析を試みた（Table 8）。ここで得られた決定係数もまた小さく、十分な値ではないためにあまりうまく予測されたものとは言えない。

「就業不安」では、親や周囲の動向が気になるほど不安を強く感じる傾向にある。また、「上位志向」は、それに加えて女性も働き出世や管理職にという働きかけが気になること、気にしない（自分の就職への人の評価などを）というわけではない場合に高まることが窺われる。親の期待や女性の働き方に対するまわりの働きかけに影響を受け、それを快くは思わないにしても、仕事に出世

や好条件を求める上位志向につながっていることが窺われる。本来この時期の学生には自己実現志向を持って、さまざまな活動を行って欲しいわけであるが、まわりを気にかける学生ほど、言い換えれば関係性を重視する学生ほど、親やまわりの持つ現実志向的な就業観に沿った就業動機を持ちやすいとは考えられないか。他方、単にできるだけ条件の良い仕事がよいという本人の現実的欲求も強いのかもしれない。

(4) 周囲からの圧力の受け止め方による個人特性の予測

次に、学生にとってこれまでは、それほど強く意識化する機会には少なかったであろう、就業に関わる周囲の思い、雰囲気や働きかけ、そして性役割感であるが、個人特性に影響を与え、また育む上で忘れてはならない環境要因であろう。そこで、先と同じく因子得点を用いて、個人特性を従属変数として、周囲からの圧力の受け止め方を独立変数として、重回帰分析を行った（Table 9）。

「効力感」は周囲の評価等は気にかからなくても、女性の働き方に関して、なかでも男女平等的な働きかけを意識することは効力感と関連するようである。女性の場合、女性としての働き方を無視して就業について考えることは現実には難しい。まだ何も決定していない女子学生でも、周囲との関係性を意識しながら就業について答えたことがうかがえる。しかも親などの思惑とは何の関連もみられなかったこと、決定係数が小さいこと（効力感をよく予測したとは言い難い）を考え合わせると、就職が間近ではないこの時期には、女子学生個々が本来持っている効力感、就業にまつわるプレッシャーからはあまり影響を受けないのであろう。

また、自分の意見や気持ちを言えるためには、

Table 8 周囲の圧力等から就業動機等の予測

	自己実現志向	上位・挑戦志向	就業不安	就業回避
決定係数	.023	.102	.195	.044
周囲の圧力	—	.238	.428	.168
性役割圧力	.113	—	—	-.101
性平等圧力	—	.146	—	—
気にしない	.120	-.150	-.094	-.105

(太字p<.01 細字p<.05)

Table 9 周囲の圧力から個人特性の予測

	効力感	言語化力	自信のなさ
決定係数	.142	.024	.118
周囲の圧力	—	-.141	.318
性役割圧力	.089	.095	.128
性平等圧力	.142	—	—
気にしない	.342	—	—

(太字p<.01 細字p<.05)

周りからの働きかけをプレッシャーと感じず、また従来の女性役割に少々抵抗を感じる必要があるようである。一方、抵抗を感じつつも周りからの働きかけが気になるほど、「自信のなさ」を持ちやすいことがうかがえる。

以上のことから当初仮定した「周囲からの圧力→個人特性→就業動機」、「周囲からの圧力→就業動機」の関連については、あまりうまく予測できたとは言い難いものの、ここで取り上げた要因だけに限って見た場合、それぞれの流れを説明する結果も得られたと考える。

3. 母親の就業形態の受け止め方との関係

(1) 親の就業形態及び母親の就業形態の受け止めについて

母親の就業形態についての割合は、正職員 36.6%、パート及び派遣 33.7%、自営業 10.1%、専業主婦 15.8%であった。一方、父親の就業形態は、正職員及び自営業を合わせ 88.8%であった。

また、自分の母親の就業形態をどのように受けとめるかについて、自分もそのように働きたいと思うかと問うた結果、肯定的傾向 57%、否定的傾向は 43%であった (Table 10)。また、母親の就業形態別にみた結果は Table 11 のとおりである。

フェースシートから母親の職業形態について、正社員 (正職員) と回答した学生については母親正職員群に、パート・派遣と回答した学生につい

ては母パート群に、また専業主婦と回答したものについては母専業主婦群とした。これらをもとに、母親の職業によって自分の希望する働き方に違いがあるかどうかを確かめるため χ^2 乗検定を行った。その結果、母パート群では働き方について否定的、母正職員群では肯定的にとらえており、母専業主婦群では有意な差はみられなかった。

現時点では、働くならば自分もパートではなく、正職員としてという意識は親の職業にかかわらず高い。しかし、パートや専業主婦であることを肯定する数は女子学生の一面として無視できないのではないかと考える。

また、これを学年別にみみると、1年生よりも2年生で母親の就業形態を肯定的にみているという結果がみられた ($p<.05$)。たった1年間でも高校時代とは違い、現実の生活と照らして母親を客観的にみることができるようになったのであろうか。調査対象は2年間で終わる課程の女子学生も多く、青年期の発達の一側面ととらえることもできよう。

(2) 母親の就業形態と就業動機等、周囲からの圧力の受け止め方、個人特性との関係

母親の就業形態と各因子との関連をみたところ、「言語化力」でパート>正職員 ($p<.05$)、「自信のなさ」「就業不安」で正職員>パート ($p<.10$) という結果であった。母がパートをしている学生の方が、自分の考えや気持ちを表すことができるとすると、他の要因は考えず家庭要因についてだけ考えれば、母娘の単純接触量も正職員を母に持つものより多いことが言語化力の高さ要因の一つかもしれない。母親や父親とのコミュニケーション量や就業形態がどう言語化力に影響を及ぼすのか、さらに調査し確認する必要がある。また、正職員を母にもつ学生の方が自信や決断のなさ、就業への不安を持つようである。働くことは当然と考えていても、ではどうしたらよいのか、という部分で弱さ、あるいはまじめさを持つように感じる。女性の就業率が増加している状況を考えれば、次の世代の女性を育てる上でも、家庭でのあり方が改めて問われるのではないか。

Table 10 母親の就業形態の受け止め

	度数 (人)	%
ぜひそうしたい	101	19.3
どちらかというそうしたい	197	37.7
どちらかというそうしたくない	171	32.8
そうしたくない	53	10.2
合計	522	100.0

Table 11 就業形態別の受け止め方クロス表

	就業形態			合計
	パート	正職員	主婦	
母就業形態肯定	72	153	43	268
母就業形態否定	101	43	39	183
合計	173	196	82	451

(人)

(3) 母親の就業形態の受け止め方と就業動機、周囲からの圧力の受け止め方、個人特性との関係

それぞれの因子と母親の就業形態の受け止めとの関連をみた結果、「性平等圧力」因子で肯定＞否定の傾向（ $p<.10$ ）がみられた。女性も働く、女性も出世をといわれることが気になり、抵抗などを感じるものほど、母親の就業形態を肯定している。正職員の母を肯定的に、パートの母を否定的にみる数が多かったことを考えると、母親のように働きたいけれども、男性に伍してばりばりやりたいわけではない、という気持ちであろうか。一方、他の各因子については、有意差は認められず、ここでは母親の就業形態をどう受けとめるかと就業動機との関係はみいだせなかった。

4. 専攻間における差についての検討

ここでは、今回調査対象としたものの中から、分析対象として、卒業後の職種が既にある程度決まっている保育系の学生と、専門化の度合いが比較的ゆるやかな文化系の学生を取り出し、その違いについての検討を行った。

その結果、就業動機等では「自己実現志向」で保育系＞文化系（ $p<.01$ ）、「上位志向」（ $p<.01$ ）及び「就業回避」（ $p<.05$ ）で文化系＞保育系の結果を得た。また、個人特性の「自信のなさ」については、文化系＞保育系（ $p<.05$ ）の結果を得た。

就業に関して早くから具体的に考えることは、現時点での就業に対する適応をサポートしてくれるようである。また、文化系で上位志向が高いのは、想定する職種の違いからくると考えられるが、仕事内容について深く考えたり、将来のために段取りをする傾向が低いため、とも考えられる。

この結果を踏まえた上で、文化系のキャリア教育を考えることが必要であろう。

5. 共分散構造分析の試み

ここでは、就業に関する周囲からの圧力の受け止め方から個人特性（言語化力、効力感、自信のなさ）に、さらに個人特性から就業動機等に影響を及ぼすことを仮定して、扱う変数はすべて因子得点による顕在変数であるが、共分散構造分析を試みた（Figure1）。この分析についてのモデ

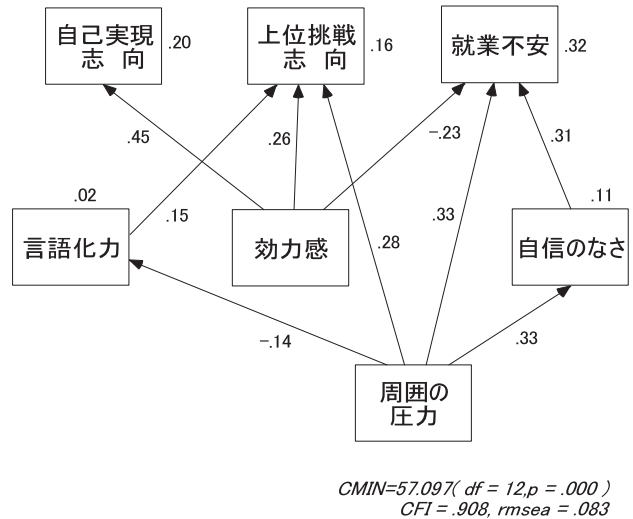


Figure 1 周囲の圧力、個人特性と就業動機等の因果関係

ルの適合度は CFI = .908、RMSEA = .083 であり、RMSEA がやや高めであるが、許容できる適合度であると判断した。

その結果、効力感は就業動機を高め、就業不安を減らすことが予測された。

効力感への周囲の圧力の影響はみられず、個人特性にも、周りからの影響を受けにくい特性と受けやすい特性があるのではないかと考えられる。

周囲からの期待などを気にする傾向は、自信のなさや自分で決められない等へ影響を及ぼし、間接的にも直接的にも就業への焦りや不安につながることを予測された。一方で、周囲からの圧力はまた、上位志向をも促す。周囲の圧力は周りからの働きかけが気になる、抵抗を感じるという意味合いであるので、同じように圧力を感じても、個々の性格特性によって就業に対する意欲の違いとなってあらわれている、刺激となっているなどと考えられるのではないだろうか。また、係数の値が低いながらも自分の考えや気持ちを言語化することを妨害することが示されている。

自分探しの就業動機の場合には、自分への信頼や確信、すなわち効力感が大きな影響を及ぼす。これを内発的動機づけに近いものと考え、それに比べて上位志向という動機は、どちらかという働きかけなどに対して動機としては外発的な条件に関わるもので、周囲からの働きかけなど他の要因が意味を持ってくることを示唆されたのではないかと考えられる。

ここで得られた因果関係モデルは、おおむね先

の重回帰分析による結果と近いものである。しかし、周りからの働きかけをどう受けとめるのか、から就業動機等へ直接影響する関係だけでなく、間接的な影響も示された。このモデルをもとに、今後入学や卒業の時点、4年制の学生、男子学生などを対象としてのモデルの比較が可能であると思われる。

全体的考察

本研究は、女子青年の就業動機等に関わるさまざまな要因について、その影響について明らかにするために、計画され、特に周囲からの働きかけなどを自分自身がどう受けとめるのか、また、効力感、自分の考えや気持ちを言語化できるかどうか、に焦点をあてて、就業動機や就業不安との関係についての分析を試みた。就業動機についての研究はまだ多くはなく、就職活動、進路決定、就業不安などさまざまな視点からアプローチがされている。本研究でも、就業動機をどの観点でとらえるのかは難しい課題であった。そのため、ここで考えられた項目は必ずしも適切な内容であったとは言えず、今後検討すべき課題として残された。

また、本研究では CDMSE 尺度のように、何に対しての効力感であるか、下位尺度をいくつか想定しての測定は行っていない。安達(2001)の結果でも、自己評価に対する効力感と職業情報収集に対する効力感では、就業動機や職業未決定への影響や道筋が異なるものであった。特に就業に関わる効力感について、どのような内容のものが高いことがより就業や就職活動へつながるのか、さらに吟味が必要であろう。

なお、今回は短大生、専門学校生を中心に分析しているため、学年や学校間などの条件間でそれぞれの側面について大きく異なっていたという可能性は低いと考えられる。今後調査対象を広げて検討していく必要がある。

さて、ここでの分析結果によれば、効力感は就業動機を高め、就業へのあせりや不安、回避などを緩和する傾向が認められた。

ここで考えられた言語化力は、就業動機へも就業不安や回避傾向にもその影響をほとんどみることができなかった。この時点ではまだ、言語化の側面を人間関係では気にするものの、就業と結び

つけて考える学生は少ないのかもしれない。関心事はどこへ行き何をするか、からまらずは始まるのであろう。

周囲の受け止め方について、あまり気にしないものは効力感を持ち、まわりが気になるものは自信や確信の弱さを持つようである。また、性役割観を含んだ周囲の働きかけに弱いながらも、いくつか就業動機との関連がみられた。しかしながら今回の調査では、これらの影響はあまりあるとは言い難い。一般に、家庭からは上位挑戦志向的働きかけが多いだろうし、学校では自己実現志向的な探索をよしとする働きかけが多いであろう。周囲が気になる、というのはよく捉えれば人間関係を重要視していることであるし、就職活動への刺激にもなるはずであるが、今回の調査では周囲を気にすることは就業の条件、就業への不安、就業からの回避に結びついており、それを予測しないわけではないが、現在の女子青年への就業に関する働きかけのあり方は難しいものと思われる。いずれにしても、就業動機を考える場合、今回の調査内容に限らず、効力感以外の要因を想定してモデルを仮定することは難しく、先に述べたように効力感そのものの吟味が必要であるし、また効力感以外の就業動機により密接に関わる要因や、周囲からの働きかけの内容についての詳細な検討もさらに必要であろう。今後の課題としたい。

いくつかの学年差がみられた。2年間という短い期間のなかでも、就業への心理的距離はかなり違う事が確認された。また、専攻差の検討の結果、保育系で卒業後の職種が具体的に決まっているもののほうが、自己実現志向を高く持つようである。就業に対して具体的に捉えている方が、就業準備のための努力や意欲が高いということだ。文化系では、先延ばし傾向のものがどうしても多いであろうし、他の多くの大学でも文化系、教養課程などの学生にそれは共通しているだろう。2年間の短い課程でも、なかなかその意識を変えていくことは難しいであろう。しかし、就業回避傾向や自分への自信のなさが保育系より文化系で高い結果であったことは、検討が必要である。自分の進路や生き方について、在学中に充分時間をかけて考えることは大切ではあるが、そのスタート段階で意欲を妨げる要因があつては、良い取り組みが難

しいであろう。

母親との関係からは、母親がフルタイムで働いている場合、その働き方を肯定しつつも男性と同様な働き方はあまりしたくない様子である。また、母親がパートをしている学生に比べ、フルタイムで働く母を持つ学生は、自分の気持ちを伝えることが苦手、自信のなさや就業への焦りや不安が強い傾向がみられた。この結果は、働く女性として唯一身近なモデルであるはずの母親が、現在あまり良いモデルとして機能していないことを窺わせる。母親以外のモデルを見る機会も少なく、選択肢が多様で、働くことについて必要なことを自分でつかむことが非常に難しくなっている状況のなかで、これからの女性の働き方を考えるとき、女子学生のためには学校における女性教員・職員を含め、多くの働く女性が良いメンター、あるいは良いモデルとして積極的に機能し、若い女子学生の就業意欲をサポートしていく必要を強く感じる。まだまだ女性のキャリア発達を促進することへの関心は不十分である。

しかし、現在、女子学生に限らず、キャリア発達の問題に関連して、至る所でその教育、働きかけの重要性が説かれている状況ではある。学生にはキャリアに向かう態度や基礎的な能力の習得を中心として多くが望まれているようであるが、当事者である学生自身にはそのような意欲態度がなかなかあえないという現実もある。そこで、どのような要因が就業動機を高めるのかといった研究の必要性が高まっている。本研究が、現場で学生の就業動機を促す働きかけや、また学生が自分らしく就業活動に取り組むことをサポートするための手がかりとなることを期待したい。

<文献>

- 1) 青島祐子 2001 『女性のキャリアデザイン－働き方・生き方の選択』 学文社
- 2) 安達智子 1998 「大学生の職業動機測定の試み」『実験社会心理学研究』第38巻 172-182
- 3) 安達智子 2001 「進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について－女子短大生を対象とした検討－」『心理学研究』第72巻 10-18

- 4) 安達智子 2001 「就業動機尺度の概念的妥当性－動機、自己効力感との関連性について－」『実験社会心理学研究』第41巻 45-51
- 5) Bandura, A. 1995 *Self-Efficacy in changing societies*. New York: Cambridge University (本明寛 [ほか] 訳 1997 『激動社会の中の自己効力』 金子書房)
- 6) 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』第70巻 417-420
- 7) 萩原俊彦・櫻井茂男 2008 「“やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討－進路不決断に及ぼす影響の視点から－」『教育心理学研究』第56巻 1-13
- 8) 東清和・安達智子(編) 2003 『大学生の職業意識の発達－最近の調査データから』 学文社
- 9) 菱田陽子・加藤礼子・金子劭榮 2008 「女子青年の就業動機に関する分析－家庭環境の影響について学年比較－」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』 p614
- 10) 加藤礼子・菱田陽子・金子劭榮 2007 「大学生等を対象にした男女共同参画意識の分析(2)－仕事と家庭の両立を中心とした就業意識について－」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』 p646
- 11) 加藤礼子・菱田陽子・金子劭榮 2008 「女子青年の就業動機に関する分析(2)－効力感、言語化力、周囲からの圧力との関係－」『日本教育心理学会第50回総会発表論文集』 p615
- 12) 中島由佳・無藤隆 2007 「女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動－コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係－」『教育心理学研究』第55巻 403-413.
- 13) 大久保幸夫 2006 『キャリアデザイン入門 [I]－基礎力編』 日本経済新聞社
- 14) 浦上昌則 1996 「女子短大生の進路選択過程に着いての研究－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』第44巻 195-203
- 15) 渡辺三枝子 2004 「女性のキャリア形成支援の実践－心理学の視点から」『女性のキャリア形成支援に関する調査報告書』 国立女性教育会館 58-67
- 16) 柳井修 2001 『キャリア発達論－青年期のキャリア形成と進路指導の展開』 ナカニシヤ出版

(注)本研究は、平成20年度北陸学院大学短期大学部研究費の補助を受けて行われたものである。

また、日本教育心理学会第50回総会での発表について加筆修正したものである。