福井大学リポジトリ
UNIVERSITY OF FUKUI REPOSITORY

大学生の就職活動を通した自己形成：就職活動による自己成長感尺度の作成とアイデンティティとの関連性の検討

メタデータ	言語: jpn 出版者: 公開日: 2018-06-29 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 大西, 将史 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10098/10450

福井大学教育実践研究　2017，第42号，pp.37－46

実践論文

大学生の就職活動を通した自己形成
― 就職活動による自己成長感尺度の作成とアイデンティティとの関連性の検討 ―

福井大学教育学部　大　西　将　史

本研究では大学生が就職活動でどのような経験をし，何を学んでいるのか，自身でそれをどのように意味づけているのか，を就職活動による自己成長感とし，就職活動による自己成長感の特徴を明らかにすることを目的として2つの研究を行った。研究1では実際に就職活動を経験した学生を対象に質問紙調査を実施し，就職活動で苦労したこと，よかったこと，学んだこと等を質的に分析した。それをもとに研究2では就職活動による自己成長感を測定する尺度を構成し，信頼性および妥当性を検討した上でアイデンティティ形成との関連を検討した。その結果，就職活動による自己成長感尺度は「自己明確化」「自賛・自信」「肯定的職業意識」の3側面が見出され，信頼性・妥当性が認められた。アイデンティティとは全般的に正の相関が見られ，特に対自的側面，心理社会的側面との相関が相対的に高いことが明らかになった。

キーワード：就職活動，大学生，就職活動による自己成長感，尺度作成，アイデンティティ形成

Ⅰ．問題と目的

青年期は，生物的・心理的・社会的という人間の本質に係わるすべての側面において大きな変化を経験するなかで，それまでの“子ども”から，“子どもでも大人でもない存在”（Lewin, 1951/1979）へ，さらには“大人”へと立場が劇的に変化する時期である。子どもとして親の庇護のもとにある立場から，社会を担う存在として責任と関与が求められる立場へと社会的役割が大きく変化する。その過程で生活世界はますます拡大し，結ばれる対人関係も広がりを見せる。それにともなって多面化する自己表象の間で揺れることも生じる。

青年期初期においては，第二次性徴の発現を発端とする身体成熟によって，それまで持っていた自己像の揺らぎを経験する。身体は他者と容易に比較可能な具体的存在であるため，自己身体が突然変化することで，子どもから大人へと変わりつつある身体への気づきのみならず，自己存在そのものに対する意識の高まりをも経験する。また，児童期からすでに高まりを見せている親からの独立意識を友人関係において満たそうとすることは，友人との関係を首尾よく形成・維持していくことを要求する。友人は青年にとっては異なる家庭背景を持つ異質な存在でありながら，親や教師などの大人とは違って同等な立場の同僚的存在であるため，親とは異なる依存対象として重要な意味を持つ。友人とうまくやっていくために，友人への関心を高め，それは結果として友人との社会的比較を促し，同時に自己への関心も高めていく。また身体成熟の進行とともに異性への関心も高まっていく。さらにこれらの背景要因として初等教育段階から中等教育段階への学業環境の移行，それに伴う社会的役割の変化を経験する。以上のように様々な経験を通して，身体面（身体的自己）はもとより，行動面（行動的自己），対人関係（社会）面（社会的自己），思想・人格面（心理的自己）において，自己概念を深めていく（Damon & Hart, 1982）。

青年期後期においては，それまでの経験を通して築いてきた様々な自己を束ね，大人社会に通用する形で再構成していくことが求められる，パーソナリティ発達上重要な時期といえる（西平，1990; 高田・丹野・渡辺，1987）。

この問題は，Erikson（1959）の漸成発達理論において自我同一性の形成として取り上げられている。Erikson（1959）の漸成発達理論は，Freud, S のパーソナリティ発達における心理・性的理論を発展・拡大して構成されたものであり，“自我の社会性”を強調している点に特徴がある。Erikson（1959）は，青年期において，それまで他者との関係を通して形成されてきた様々な自己表象をまとめ上げ，それらの総和以上のものとして自我同一性を形成することが心理社会的危機として立ち現われることを論じている。自我同一性の感覚とは，“内的なまとまりをもった主観的な自分自身が，周囲からみられている社会的な自分と一致するという感覚”であり（谷，2004），自己と他者との相互関係性というものが極めて大きな意味をもっている。つまり，自我同一性の感覚とは，単に自己内で完結するものではなく，社会的現実に積極的に向き合い，他者との絶え間ない関係を経る中で形成されていくことが含意されているのである(Erikson, 1959)。

青年は，企業や学校でのインターンシップをはじめとして，アルバイトや部活動，サークル活動，ボランティア活動などの様々な社会的活動を通して，現実社会と接

し，その中で自分を試していく。それとともに，自らが実際に身を置く“社会”というものを理解していく。このような役割実験（Erikson, 1959）を通して青年は自己を形成していく。

青年期の自己形成的活動の中でも，最終的な進路を決定する中心的活動として，就職活動が挙げられる。就職活動において青年は，これまで役割実験などを通して得た経験をもとに，自分に合った職業や，自分の本当にやりたい仕事，その後の人生の計画を考え，進路を決定していく。年功序列型賃金体系や終身雇用などの慣行が崩壊し，よりよい雇用条件を求めて転職を余儀なくされることが増加している現在においても（児美川 , 2007），新規学卒就職は社会人への大きな第一歩と言え，人生の方向性を決定づける重要な決断であろう。そのため，就職先を決定することに大きな不安が伴うことも容易に予想できる。実際，どのような職種を選ぶのか，具体的にどのような就職先に絞っていくかは就職活動を行っている学生の悩みの種といえる。古くは進路不決断（Career Indecision)」という概念として提起されこれまで検討が重ねられている（Osipow, Carney, & Barak, 1976; 清水・花井，2007; 下山，1986）。

ところで，青年は就職活動を通してどのような変化を遂げるのであろうか。また，そもそも，就職活動とはどのような内容の活動であろうか。これまでの研究において，就職活動で行われる活動内容にはいくつかの下位側面が報告されている。

浦上（1996）は，就職活動を，具体的な活動を意味する「就職活動の計画・実行」，自己や職業についての情報を集めたり，それらを統合したりする「自己と職業の理解・統合」，ある程度就職活動が進行した後に，自分の就職活動について振り返り，それを吟味する「就職活動に対する振り返り」の 3 側面から捉えている。

安達（2008, 2010）においては，就職活動で行われる活動をキャリア探索（Career exporation）としている。キャリア探索とは，個人が自分自身や仕事，職業，組織について情報を収集し理解を深めることと定義されている（Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983）。キャリアとは生涯の中で様々な役割を果たす過程で，自らの役割の価値や自分と役割との関係を見いだしていく連なりや積み重ねとされるものであり（中央教育審議会 , 2011），就職活動におけるキャリア探索とはまさに自己形成的活動である。キャリア探索には自己探索と環境探索の2側面が存在し（Super & Hall, 1978），Stumpf et al.（1983）によって両側面を捉えるCareer Exploration Survey（CES）が作成されている。安達（2008, 2010）においては，CES を基に就職活動初期段階に焦点を当てて尺度が構成され, 安達（2008）においては「自己探索」と「環境探索」の2側面が, 安達（2010）においては「自己理解」と，環境探索を「情報収集」，「他者から学ぶ」の2側面から捉える尺度が作成されている。

青年は，前述のような就職活動を通して，就職先を決定することはもとより，自己理解を深め，環境について様々なことを学び，大人社会にふさわしい新たな自己を形成していく。

浦上（1996）においては，就職活動が女子青年の自己成長力を高めることが見出されている。自己成長力とは，“自ら自分自身を伸ばしていこうとする力”を指し，関心，意欲，遂行力といった3つの階層からなる概念である（速水・西田・坂柳 , 1994）。浦上（1996）は，前述のように就職活動を「就職活動の計画・実行」，「自己と職業の理解・統合」，「就職活動に対する振り返り」の 3 側面から捉え，「理解・統合」と「振り返り」が自己成長力の変化（増大）に対して正の影響を及ぼすことを明らかにしている。また，「計画・実行」といった，具体的な活動も，「振り返り」を通して間接的に自己成長力の変化（増大）に影響を及ぼしていた。このことから，就職活動を振り返る行動の重要性を指摘している。

浦上（1996）においては就職活動を通した人格発達の一側面として自己成長力の変化が取り上げられているが，それは，大学や短大における進路指導の目的と効果の検討を念頭に置いていたからである。そこには, 社会・経済的環境の変化に伴う就職状況・労働環境の悪化に対して，従来から行われてきたいわゆる“就職指導”は進路指導の本質から外れており，本来の生涯を通したキャリアの発達を促すという目的の内，ごく限られた内容にしか効果をもたらさないという認識がある。このような認識の下では，進路指導を通して，単に就職先を決めるということに限らず，人生全体を通していかに自己実現を果たしていくか，という大きな視点で物事を考えることを学生に求める。そのため，このような問題意識の下では，自己成長力の変化は最も検討すべき重要な概念であったと言えよう。

しかしながら，進路指導の目的・効果とは別に，就職活動の自己形成的特徴についてより広い視点から検討していく必要があるだろう。このような研究として，杉村（2001）と髙村（1997）の研究がある。両研究は，大学生に対して継続的にインタビュー調査を実施し，アイデンティティ形成と就職活動の関連性を詳細に検討している。

杉村（2001）は，就職活動・職業決定が女子青年のアイデンティティ探求における関係性のレベルの変化をもたらす最も大きな要因であることを報告している。杉村（2001）によると，就職活動の本格化や職業の決定を契機として，両親からの期待に直面したり，様々な他者の職業に対する関心や考えに触れ，同時に自己の視点を明確化するという。

髙村（1997）は，大学生の就職活動（進路探究）とアイデンティティ探求が同時的・相互関係的に進行することを明らかにしている。

しかし，杉村（2001）においては，アイデンティティ

形成における自他の「関係性のレベル」の発達に主眼が置かれているため，就職活動の内実について詳細には触れられていない。髙村（1997）においてはアイデンティティ形成のプロセスと就職活動のプロセスの相互関係に主眼が置かれているため，就職活動に対する青年自身の意味づけについては限定的に取り上げられているのみである。また，5 ケースについての報告にとどまっており，より多数から情報を得る必要もあるだろう。

青年期後期においては，アイデンティティの形成が人格発達上重要なテーマであり，就職活動という，“大人社会で生きていく自己”を見出す上で最も大きな自己探求的活動を通してそれはなされていく。青年は自己を生かす最も理想的な場所を探しながら，時には方向性の転換や妥協もしつつ，現実的な適所を探していく（Erikson, 1959）。

この就職活動を通して青年はどのようなことを感じ何を学ぶのか，そして青年自身の視点からは，就職活動がどのような意味を持つものとして捉えられているのか。本研究ではこれを就職活動による自己成長感とし，青年への調査を通じて就職活動による自己成長感の特徴を明らかにすることを目的とする。また，そのような就職活動による自己成長感がアイデンティティ形成とどのような関係にあるのかについても検討していく。このようなアプローチ方法は，青年の生活世界を青年自身の視点からボトムアップ的に描いていくという観点から重要であると思われる。そこで，まず研究 1 では，就職活動を経験した青年を対象に自由記述式の質問紙調査を行い，就職活動でどのような経験をしたのか，そこから何を学び，どのようにそれを意味づけているのかを明らかにする資料を収集する。そしてこの資料を基に研究 2 では就職活動による自己成長感を捉える尺度を構成し，アイデンティティ形成との関係を検討する。

なお，調査対象者は，就職活動を経験した大学生とする。大学生は，高校生と比較して出身校とのつながりで就職先を選択することが相対的に少なく，職種・地域においてもより広い範囲から選択することが予想される。また，同じ高等教育機関である短期大学や専門学校と比較して，学校生活において選択できる学習内容や課外活動の自由度が高く，学部・学科・研究科によっては必ずしも就職先と学習内容が対応していない。そのため，大学生は，就職活動に対する自己関与度が相対的に高く，就職活動を通して自己理解や職業理解を深めていくことが相対的に多いことが考えられるため本研究に適している。大学院生においても，上記の特徴を有している場合には調査対象者とした。

Ⅱ．研究 1　就職活動における経験についての検討

1. 目的

大学生は，就職活動で得た経験をもとに自分に合った職業，あるいは自分のやりたいことを考え，進路を決定していくと考えられる。研究 1 では，大学生が就職活動でどのような経験をし，何を学んでいるのか，どのような経験が就職活動に結びついていると考えられたかを調査し，研究 2 に向けた資料を得ることを目的とする。

2. 方法

（1）調査対象

調査時点で 2015 年度採用の就職活動を経験した，あるいは経験している国立 X 大学 4 年生 43 名および大学院生 2 名の合計 45 名（男性 19 名，女性 26 名）。

（2）調査内容と実施手続き

調査内容

質問項目は「就職活動において苦労したこと」「就職活動においてよかったこと」「就職活動で学んだこと」「自分はどのような性格であり，また，就職においてどのような点で自分の長所を活かすことができると考えるか」「これまでの経験で就職活動に活かすことができたと思うこと」の 5 つとし，自由記述式で回答を求めた。

実施手続き

以上の質問項目からなる質問紙を作成し，配布・回収した。

3. 結果と考察

得られた回答をまとめたものを Table1 に示す。

「就職活動において苦労したこと」においては，履歴書を書くことや，業界・企業分析，交通費などの金銭的問題，スケジュール管理や多忙，自己分析についての記述が多かった。「自分のことを人にアピールするのが難しかった」「自分のやりたいことがわからなかった」など，自己を振り返り，自分がどのような人間であるかを考えるような記述がみられた。また，就職活動中はスケジュールが多忙となったり進路がなかなか決まらなかったりして，焦りや不安を感じるような内容もみられた。

「就職活動において良かったこと」においては，自己の特性を見つめ直すことができたこと，多くの企業の人との出会いがあったこと，幅広い人との関わりがあったこと，成長を感じることができたことなど，社会人としての一歩を踏み出すことで，自分の成長を感じたり，人との関わりが広がったりした経験などの記述が多かった。また，「将来のことを具体的に考えることができた」という記述から，就職活動を通して，自己を振り返ったうえで将来に思いを巡らすことができるということが分かった。

「就職活動で学んだこと」においては，アピールする力が身に付いた，社会について学んだ，積極性の大切さを学んだ，自己分析の大切さを学んだという内容の記述が多かった。「自分に合った仕事を探すことが大切であると知った」「今の自分を見つめなおすこと，人生を考えることで進路が見えてきた」という記述から，就職活動を通して自分を見つめ直したり，自分がどのような人間であるか考えたりすることで，成長を実感でき，就職活動を肯定的にみることができていることが分かった。

Table1　就職活動についての経験

就職活動において苦労したこと
・エントリーシート、履歴書を書くこと(15人) Ex.自分のことを人にアピールするのは難しかった。 ・業界・企業分析(4人) ・交通費などの金銭的問題(8人) ・スケジュール管理、多忙(10人) ・自己分析(16人) Ex.自分がやりたいことがわからなかった。 Ex.自分の特徴を仕事にどう活かすのかという質問に答えられなかった。 ・テストが難しい(3人)
就職活動において良かったこと
・自己の特性を見つめ直すことができたこと(16人) Ex.自分のやりたいことは何かをしっかり考えることができた。 Ex.自分が今まで何をやってきたか、どんな人間かを見つめ直すことができた。 ・多くの企業を知ることができたこと(11人) ・幅広い人との関わりがあったこと(7人) Ex. 同じ就職仲間やさまざまな社会人の先輩と出会って色々な話を聞くことができてよかった。 Ex.尊敬できる人と出会えた。 ・成長を感じることができたこと(10人) Ex.社交的になった。 Ex.社会人としてのマナーを学んだ。 ・将来の見通しがもてたこと(3人) Ex.将来のことを具体的に考えることができた。
就職活動で学んだこと
・アピールする力が身に付いた(8人) Ex.自分をどのように表現すれば伝わるか考えることができた。 ・社会について学んだ(12人) Ex.社会は甘くないと知った。 Ex.敬語や礼儀、メールのマナーを学んだ。 ・積極性の大切さを学んだ(6人) ・自己分析の大切さを学んだ(6人) Ex.今の自分を見つめ直すこと、人生を考えることで進路が見えてきた。 Ex.自分にあった仕事を探すことが大切であると知った。 ・企業研究(5人)
自分はどのような性格であり、また、就職においてどのような点で自分の長所を活かすことができると考えるか。
・人と関わることが好き・協調性がある(6人) Ex.他人のことを考えて行動できるので、仕事仲間と協調性を図ることができる。 ・行動力がある(10人) Ex.考えるよりまず行動するので、どんどん仕事を進めていくことができる。 ・冷静である(5人) ・真面目である(11人) Ex.任された仕事は責任もって取り組むことができる。
これまでの経験で就職活動に活かすことができたと思うこと
・アルバイト(11人) Ex.気配りができるようになった。 Ex.人と関わることが好きになった。 ・留学(4人) Ex.コミュニケーション力が身に付いた。 ・部活・サークル・ボランティア(17人) Ex.厳しい運動部の練習で忍耐力が身に付いた。 Ex.目標に向かってがんばる力が身に付いた。 Ex.集団をまとめる力が身に付いた。 ・資格取得・勉強・研究(3人)

また,「社会人としてのマナーを学んだ」という記述もみられ，就職して社会人になるための意識などが芽生えていることを読み取ることができた。

「自分はどのような性格であり，また，就職においてどのような点で自分の長所を活かすことができると考えるか」において，人が好きであること，積極的であること，真面目であることなどがあげられた。

「これまでの経験で就職活動に活かすことができたと思うこと」においては，アルバイトや部活・サークル，留学などが多かった。アルバイトは，さまざまな年代の人と関わる機会があり，社会にふれることができる経験として，就職活動に活かすことができたなどの記述がみられた。部活・サークルでは，みんなで目標に向かって協力するという経験が，就職後にも必要な力となるという見方が多かった。人との関わりの中で成長できるような経験が，自分自身を振り返った時に重要な経験となること，また，社会に出て必要とされているものとして，協調性や向上心が必要であると認識していることが分かった。

学生は，就職活動を通して自分自身について振り返ったり，自分で行動する積極性を身につけたりしていることが分かった。面接や履歴書の提出の準備段階で，自己分析をしたり職業分析をしたりして，自分自身の性格や能力を見つめ直し，社会人として自分がどのように成長し，行動していくことができるかを考えていることが明らかになった。自分がどのような人間であるかを考える上で，自分がこれまでやってきたことを振り返り，意味づけをしたり，これからの将来をどのように生きていくか，自分にとって働くということはどのような意味があるのかということを考えていた。また，就職活動では，自分の力で情報を集め，スケジュールを立てて行動していかなければならないため，人任せにできない状況の中で，社会人として必要な行動力や決断力，マナーを身につけていくことも明らかになった。

これらの結果をもとに,就職活動による自己成長感を，（1）職業意識の形成，（2）社会意識の形成，（3）過去経験の意味づけ，（4）自己の成長・明確化，（5）将来の見通し・展望の深まりに分類した。

Ⅲ．研究２　就職活動を通した発達の構造

1. 目的

研究1より，学生は就職活動を通して自分自身を見つめ直したり，これまでのことを振り返ったりする中で，自分がどのような人間であるか，自分のこれまでの人生にどのような意味があったのか，将来をどのように生きていくかが明確になっていくと共に，将来の見通しがつくことで，自立した大人へと成長していることを実感することができると読み取ることができた。また，就職活動を経験して，社会人として求められることを理解し，社会人としての自覚が芽生えていくと考えられる。

研究２では，研究１で得られた知見を基に就職活動による自己成長感を測定する尺度を作成し，アイデンティティ形成との関係を検討する。また，就職活動を通した自己成長感に性差や専門分野による差異が存在するかについても探索的に検討する。

作成した尺度の信頼性および妥当性を検討するために,選択回避尺度（谷，1999）と時間的展望体験尺度（白井，1994）を使用する。選択の回避は，決断を迫られる場面において，選択を遅らせる行動を取るような内容である。就職活動による自己成長感は，進路決定のために積極的に自身を振り返ったり，社会との関わりから何か学びとろうと取り組んだ結果としてもたらされる。そのため，就職活動による自己成長感尺度と選択回避尺度は負の関連性が予想される。また，時間的展望は，自分自身を振り返り，将来について見通しをもつような内容である。就職活動において自己探求する中で過去を振り返り捉え直し，現在とのつながりを実感すること，さらに将来に対して希望をもつようになることが示唆されたため，就職活動による自己成長感尺度と時間的展望体験尺度とは正の関連性があると考えられる。

2. 方法

（1）調査対象

調査時点で2015年度採用の就職活動を経験した，あるいは公務員試験や教員採用試験を受験した北陸および関西地方の４年制大学の４年生および大学院生124名(男性58名，女性64名，不明２名)。

（2）調査内容

①フェイス項目

1. 性別，2. 学年，3. 学部名・専攻，4. 就職活動経験の有無，5. 進路決定・未決定，6. 進路決定時期

②就職活動による発達尺度の候補項目

研究1においてにて収集された項目を使用する。「職業意識の形成」８項目,「社会意識の形成」８項目,「過去経験の意味づけ」8項目,「自己の成長･明確化」8項目,「将来の見通し・展望の深まり」８項目の５下位尺度から構成される。下位尺度および項目の内容的妥当性および表現の適切性について，青年期・成人期の発達・臨床心理学を専門とする大学教員１名に事前に確認を依頼し,問題が指摘されたものについては協議の上修正した。「1. 全く当てはまらない」「2. 当てはまらない」「3. どちらともいえない」「4. どちらかといえば当てはまる」「5. 当てはまる」の５件法。

③選択回避尺度

谷(1999)による尺度。「1. 全く当てはまらない」「2. ほとんど当てはまらない」「3. どちらかというと当てはまらない」「4. どちらともいえない」「5. どちらかというと当てはまる」「6. かなり当てはまる」「7. 非常に当てはまる」の７件法。

④時間的展望体験尺度

白井（1994）による尺度。「現在の充実感」5項目,「目

標指向性」5項目，「過去受容」4項目，「希望」4項目の4下位尺度から構成される。「1. 全く当てはまらない」「2. 当てはまらない」「3. どちらともいえない」「4. どちらかといえば当てはまる」「5. 当てはまる」の5件法。

⑤多次元自我同一性尺度（MEIS）

谷（2001）による尺度。「自己斉一性」5項目，「対自的同一性」5項目，「対他的同一性」5項目，「心理社会的同一性」5項目の4下位尺度から構成されている。「1. 全く当てはまらない」「2. ほとんど当てはまらない」「3. どちらかというと当てはまらない」「4. どちらともいえない」「5. どちらかというと当てはまる」「6. かなり当てはまる」「7. 非常に当てはまる」の7件法。

(3) 実施手続きおよび調査期日

上記の内容の質問紙を作成し，個別に配布した。調査時期は，2014年12月～2015年1月であった。

3. 結果と考察

①対象者の内訳

調査協力者124名の所属は，教育系学部が34名，教育系以外の文系学部・大学院が36名（内，1名が大学院生），理系学部・大学院が42名（内，1名が大学院生）であった。

②選択回避尺度，時間的展望体験尺度およびMEISの記述統計および信頼性

選択回避尺度，時間的展望体験尺度およびMEISの各因子ごとに，因子を構成する項目の得点を加算し，下位尺度得点を算出した。各尺度得点の平均値（*SD*）およびα係数をTable2に示す。

Table2　各尺度の記述統計量及びα係数

	M	*SD*	α係数
選択回避	20.61	5.92	.75
時間的展望全体	57.96	9.14	.88
現在の充実感	16.23	3.95	.70
目標指向性	15.35	4.17	.75
過去受容	14.09	3.34	.74
希望	13.64	3.30	.74
MEIS全体	94.67	20.09	.93
自己斉一性・連続性	26.02	7.01	.89
対自的同一性	22.49	6.16	.84
対他的同一性	22.77	5.74	.84
心理社会的同一性	23.50	5.27	.82

選択回避のα係数は，α=.75であった。時間的展望体験尺度のα係数は，尺度全体でα=.88，現在の充実感でα=.70，目標指向性でα=.75，過去受容でα=.74，希望でα=.74であった。MEISのα係数は，尺度全体でα=.93，「自己斉一性・連続性」でα=.89，「対自的同一性」でα=.84，「対他的同一性」でα=.84，「心理社会的同一性」でα=.82であった。いずれの尺度においても，α係数は満足できる値を示しており，この後の分析に使用可能であると判断した。

③就職活動による自己成長感尺度の構成

就職活動による自己成長感尺度候補項目40項目について，主成分分析を行った。第1主成分に.40以上の主成分負荷のない項目および第1主成分と第2主成分および第3主成分にまたがって比較的高い負荷を示す7項目を削除した。

Table3　就職活動による自己成長感尺度の因子分析結果

項　　目	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	平均値(SD)
〈自己明確化〉（α=.85）				
1. 自分の能力について考えることができた。	.82	−.02	−.02	4.09(0.78)
2. これまでの経験が今の自分につながっていると思った。	.71	.11	−.01	3.99(0.99)
3. これまでの経験があったからこそ今の自分があると思った。	.67	.16	−.18	4.05(0.87)
4. 自分の将来を考えることができた。	.63	−.12	.10	4.40(0.79)
5. 自分に合った職業について考えることができた。	.62	.13	−.06	3.94(0.93)
6. 自分のよいところ・わるいところを考えることができた。	.62	−.15	.22	4.15(0.85)
〈自賛・自信〉（α=.82）				
7. これまで自分なりによく頑張ってやってきたと思った。	−.05	.92	−.21	3.49(1.04)
8. 自立した大人に近づいたと思う。	−.02	.71	.07	3.35(1.07)
9. 自分は成長したと思う。	.03	.55	.22	3.84(1.05)
10. 自分に自信がついた。	.11	.50	.14	3.17(1.20)
11. 将来の見通しが立った。	.00	.49	.05	3.19(1.11)
12. 自分は就職先でもうまくやっていく自信がある。	.12	.44	.02	3.53(1.01)
〈肯定的職業意識〉（α=.76）				
13. 就職すると人間関係が広がると思った。	−.05	−.11	.69	4.00(1.08)
14. 就職は人を成長させると思った。	.06	−.04	.68	3.88(1.12)
15. 働くことは自分の能力を発揮できる大切なものであると思った。	.04	.16	.62	3.62(1.02)
16. 社会人としてのあり方が分かった。	−.05	.24	.51	3.41(1.03)
因子間相関	因子Ⅰ	因子Ⅱ		
因子Ⅱ	.63			
因子Ⅲ	.59	.60		

次に，残った 33 項目について重み付けのない最小二乗法による探索的因子分析を行った。スクリープロットの結果および因子の解釈可能性から，3 因子解が適切であると判断されたため，3 因子解を指定し，プロマックス回転を加えた。次に当該因子への負荷量が .40 未満の項目，複数の因子にまたがって負荷を示す 17 項目を削除した。最終的に残った 16 項目について再度 3 因子解で因子分析（重み付けのない最小二乗法・プロマックス回転）を行った結果を Table3 に示す。回転前の 3 因子の累積寄与率は，47.09% と十分に高い値を示した。第 1 因子を構成する項目は，「自分の能力を考えることができた」「自分のよいところ・わるいところを考えることができた」など自己を見つめ直すことで自分自身のことが明確になってきたという内容であることから，「自己明確化」と命名した。第 2 因子は「これまで自分なりによく頑張ってきたと思う」「自分に自信がついた」など，これまでの自身を振り返り，過去に意味づけをして，今の自分自身を肯定的にみることができるようになることで，将来に希望をもったり自信がついたりしたという内容であることから，「自賛・自信」と命名した。第 3 因子は，「就職は人を成長させると思った」「就職すると人間関係が広がると思った」など就職することで自己を成長させることができるという肯定的な見方をする内容であることから「肯定的職業意識」と命名した。因子間相関の値は第 1 因子と第 2 因子の間で .63，第 2 因子と第 3 因子で .59，第 1 因子と第 3 因子で .60 であり，相互に関連していた。

次に，因子ごとに，因子を構成する項目の得点を加算し，下位尺度得点を算出した。第 1 因子の α 係数は .85，第 2 因子は .82，第3因子は .76 で，十分に高い値だった。以上の結果から 16 項目 3 下位尺度をもって就職活動による自己成長感尺度とする。

④就職活動による自己成長感尺度の妥当性の確認

就職活動による自己成長感尺度の妥当性を確認するため，選択回避尺度および時間的展望体験尺度との相関を調べた。その結果を Table4 に示す。

選択回避尺度との間には，「自己明確化」「肯定的職業意識」において低い負の相関，「自賛・自信」において中程度の負の相関がみられた（$r = -.29$，$r = -.25$, $r = -.43$）。

時間的展望体験尺度との間には，まず尺度全体において，「自己明確化」「肯定的職業意識」との間に中程度の正の相関，「自賛・自信」において高い正の相関がみられた（$r = .52$, $r = .47$, $r = .73$）。特に，「自賛・自信」において，高い正の相関がみられた。「現在の充実感」は，「自己明確化」「肯定的職業意識」と低い正の相関，「自賛・自信」において中程度の正の相関がみられた（$r = .35$, $r = .34$, $r = .57$）。「目標指向性」は，「自己明確化」「肯定的職業意識」において，中程度の正の相関，「自賛・自信」において高い正の相関がみられた（$r = .45$, $r = .60$, $r = .43$）。「過去受容」は，「自己明確化」「自賛・自信」と中程度の正の相関，「肯定的職業意識」と低い正の相関がみられた（$r = .40$, $r = .46$, $r = .28$）。「希望」は,「自己明確化」「肯定的職業意識」との間に中程度の正の相関，「自賛・自信」において高い正の相関がみられた（$r = .56$, $r = .41$, $r = .71$）。特に，「自賛・自信」において値が高かった。これらの結果は，就職活動による自己成長感尺度の構成概念妥当性を示している。

Table4　就職活動による自己成長感尺度と各尺度の相関

	自己明確化	自賛・自信	肯定的職業意識
選択回避	−.29 **	−.43 ***	−.25 **
時間的展望全体	.52 ***	.73 ***	.47 ***
現在の充実感	.35 ***	.57 ***	.34 ***
目標指向性	.46 ***	.60 ***	.43 ***
過去受容	.40 ***	.46 ***	.28 **
希望	.56 ***	.71 ***	.41 ***
MEIS全体	.47 ***	.52 ***	.33 ***
自己斉一性・連続性	.30 **	.25 **	.11
対自的同一性	.49 ***	.61 ***	.40 ***
対他的同一性	.29 **	.31 ***	.19 *
心理社会的同一性	.46 ***	.57 ***	.43 ***

$^{*}p < .05$, $^{**}p < .01$, $^{***}p < .001$.

⑤就職活動による自己成長感尺度と MEIS の相関

就職活動による自己成長感尺度と MEIS の相関を Table4 に示した。

4 つの下位尺度の総得点である MEIS 全体は，就職活動による自己成長感尺度の「自己明確化」「自賛・自信」と中程度の正の相関，「肯定的職業意識」において低い正の相関がみられた（$r = .47$, $r = .52$, $r = .33$）。就職活動を通して，自己を明確にとらえ，時間的展望を統合して自信を持ち，肯定的職業意識を持つことが全般的にはアイデンティティ形成に結び付くと考えられる。

「自己斉一性･連続性」は,「自己明確化」および「自賛･自信」と低い正の相関がみられた（$r = .30$, $r = .25$）。両者の相関の程度は同等にそれほど大きな値ではないことから，就職活動を通して明確化したと感じられた自己や成長したと感じられた自己は，同一性の感覚における自己の不変性および時間的連続性の感覚の中でも部分的な位置を占めるものと考えられる。自己の不変性や時間的連続性を含みつつ新たな自己の生成という側面がより強いのはないだろうか。

「対自的同一性」は，「自己明確化」および「肯定的職業意識」において, 中程度の正の相関（$r = .49$, $r = .40$),「自賛･自信」において高い正の相関（$r = .61$）がみられた。特に「自賛･自信」において相関の値が高いことから,「自賛・自信」は，自分自身が目指すべきもの，望んでいるものが明確に意識されている感覚（谷 , 2001）という特徴が強いといえる。

「対他的同一性」は，「自己明確化」および「自賛・自信」と低い正の相関がみられた（$r = .29$, $r = .31$）。このことは，「自己明確化」と「自賛・自信」が，自己斉一性・連続性の場合と同様に，他者から見られているであろう自分自身が，本来の自分自身と一致しているという感覚（谷 , 2001）を含みつつ，より新たな自己の生成という側面を有しているといえよう。

Table5　性別・専門分野による就職活動による自己成長感の差異

専門分野	男性			女性			専門分野		性別		専門分野×結果	
	N	*M*	*SD*	*N*	*M*	*SD*	F (2,116)	$p\eta^2$	F (1,116)	$p\eta^2$	F (2,116)	$p\eta^2$
自己明確化												
教育系[1]	19	25.79	4.10	25	26.12	2.96	4.04＊	.07	2.46	.02	1.09	.02
教育系以外の文系[2]	14	24.64	3.37	22	22.77	4.68	1 > 2					
理系[3]	25	24.96	3.77	17	23.18	3.76						
自賛・自信												
教育系[1]	19	22.11	4.90	25	19.68	5.24	0.84	.01	8.41＊＊	.07	0.00	.00
教育系以外の文系[2]	14	22.50	3.76	22	20.00	5.08			男性 > 女性			
理系[3]	25	21.20	3.46	17	18.65	4.97						
肯定的職業意識												
教育系[1]	19	15.58	2.63	25	15.08	3.53	0.68	.01	0.78	.01	0.01	.00
教育系以外の文系[2]	14	14.79	2.81	22	14.14	3.55						
理系[3]	25	15.28	3.66	17	14.82	2.92						

$^{*}p<.05$, $^{**}p<.01$

「心理社会的同一性」は，「自己明確化」「自賛・自信」「肯定的職業意識」全てにおいて，中低度の正の相関がみられた（r = .46, r = .57, r = .43）。特に，「自賛･自信」との相関の値が高かったことから，「自賛・自信」はアイデンティティにおける現実の社会との適応的な結びつきの感覚（谷 , 2001）と強く結びつくといえよう。

⑥性別・専門分野による就職活動による自己成長感の差異の検討

性別・専門分野による就職活動による自己成長感の差異を探索的に検討するため，性別･専門分野を独立変数，就職活動による自己成長感尺度の各下位尺度を従属変数とする2要因分散分析を行った。専門分野については，主効果が有意となった場合には Bonferroni 法による多重比較を行った。分析の結果を Tabel 5 に示す。

自己明確化においては，専門分野の主効果のみ有意であった（F = 4.04, df = 2, 116, p = .020, $p\eta^2$ = .07）。多重比較の結果，教育系学部は教育系以外の文系学部・大学院に比べて有意に得点が高かった。教育系学部は，入学者の多くが教員になることを志望しており，大学受験前からある程度将来の志望職業も含めて学部を選択している。そのような学部に所属しながら就職活動を行うということは，途中で進路を再考し，自分が本当にやりたいことや自分に向いていることなどを，より悩んだり考えたりしたのかもしれない。そのような悩みゆえに，就職活動を通して自己が明確になる感覚を教育系以外の文系学部・大学院の学生よりも感じられたのかもしれない。

自賛･自信においては，性別の主効果のみが有意であった（F = 8.41, df = 2, 116, p = .004, $p\eta^2$ = .068）。男性の方が女性よりも有意に高い得点であった。このことは，男性の方が女性よりも就職活動を通して過去の自身を振り返り，現在の自己の成長を確認し，未来に見通しを持つことを意味している。ただし，男性の方が，就職活動を通して上述のような時間展望を多く行った結果として自信が高くなるのか，もともと自己評価が高く自信が高くなるのかは本研究の結果だけでは明確ではない。今後の検討課題としたい。

肯定的職業意識においては，有意な主効果および交互作用はみられなかったため，性別や専門分野による差異は顕著ではないと考えられる。

Ⅳ . 総合考察

1 . 就職活動における振り返りと時間的展望

研究1において，就職活動を通して学んだことに関して，自分自身やこれまでの人生について振り返るという内容の記述が多かった。研究 2 では，研究1から得られた就職活動による自己成長感尺度の候補項目をもとに，因子分析を行った結果，就職活動による自己成長感が「自己明確化」「自賛・自信」「肯定的職業意識」の 3 因子から構成されることが明らかになった。そのうち，自己明確化と自賛・自信下位尺度は，振り返りを通しての自己成長を感じている程度を捉える内容となっていた。そして，これらの下位尺度は，時間的展望体験尺度および MEIS と正の相関を示した。

振り返るという行為については，浦上（1996）においてもその重要性が指摘されていた。すなわち，就職活動の計画や実行と言った思考的でない具体的な活動も就職活動を振り返る行為を通して，間接的に自己成長力を高めることに影響を与えていた。しかし，浦上（1996）において取り上げられていた「振り返り」を構成する項目は，“失敗や成功の原因を考えながら就職活動を続けること” や “就職活動がうまくいかないとき，その理由を考えること”，“採用する側に立って，自分を見直すこと” といった，就職活動における自己の行動や，採用者の視点に立った自身に対する振り返りという内容である。これに対して本研究で取り上げ，自己成長感を構成する内容として重要性が指摘された振り返りの内容は，自身のこれまでの人生や，やりたかったこと，将来についてなど，時間的にも内容的にもより広い範囲について内省するという，人生全体を視野に収めた時間的展望という色彩が強い。大学生は就職活動を通して，今後の人

生を左右するような決断の局面に立たされており，進路を決定するうえで自分がどのような人間か，自分は何がしたいのか，そのような自分が社会人となるためには，今何をすべきかを深く考えているものと思われる。そのため，そもそも自分はどのような人間で，どのようになりたかったのか，といった過去から現在の自己の歴史について振り返り，現在と結びつけ，将来を展望するといった時間的な展望を積極的に行うものと考えらえる。このような特徴は，研究 2 において就職活動による自己成長感尺度と時間的展望体験尺度との間に高い正の相関が見られたことからも妥当な解釈と言えよう。

2. 就職活動による自己成長感とアイデンティティ形成

前述のように就職活動を通して青年は過去から現在にかけて自己を振り返り，将来を展望し，自己の成長を感じていることが示唆された。そして，就職活動による自己成長感尺度は，MEIS との間に全般的に正の相関が認められたことから，就職活動を通して成長を感じられることが，アイデンティティ形成に結びついていることが示唆された。また，このことは，アイデンティティ形成における自己の特徴という側面からは，就職活動を通して成長を感じとることができた自己が，アイデンティティの感覚を支える一構成要素となっていることをも示唆していると考えられる。

Erikson（1959）の指摘するのアイデンティティの感覚，すなわち自我同一性（Ego Identity）の感覚とは，「斉一性・連続性をもった主観的な自分自身が，周りから見られている社会的自分と一致するという感覚」である（谷，2004）。自我は，青年期において，その統合機能によってそれまでの生育過程で得られてきた様々な同一化群（自己）の中から，大人社会に通用するものを取捨選択し，それらに将来に向けて描かれた目標的な新たな自己を加えて統合することで，それまでの同一化群の総和以上のゲシュタルトとしてアイデンティティを形成する（Erikson, 1959）。

一方，就職活動は，前述のように，青年にとってこれからの人生を方向づける，極めて重大な選択と決断が求められる活動である。就職先はその時においては1つしか選ぶことができないため，重大であるだけでなく，その選択がこれまでの子ども時代の集大成としての決断をも意味する。しかも，その決断は，これまでの人生を否定することのない確かなものでなければいけない。現実的にも，これまでの人生を通して獲得された経験や能力を糧にするしかない。それゆえ，就職活動を通して成長を感じることができた自己とは，先が見えているわけでもない未来に向けて投企し，まさにこれから大人として生きていく，そのような可能的・目標的存在として見出した新たな自己といえるのであろう。そのような自己を発見する機会として，就職活動が機能しているものと思われる。そしてはそれは，青年期における人格発達上のテーマであるアイデンティティ形成につながる活動であると言えよう。

就職活動による自己成長感尺度と MEIS の相関における相関係数の相対的な大きさに着目すると，MEIS の下位尺度の中でも対他的同一性および心理社会的同一性との間に，より高い相関が見られた。谷（2008）によると，MEIS で測定されるアイデンティティには層構造が想定できるという。対他的同一性と心理社会的同一性は，アイデンティティの中でも，現実・社会との結びつきがより強いと考えられ，心理社会的自己同一性としてまとめられるアイデンティティの外層的側面である。一方の自己斉一性・連続性と対他的同一性をまとめた中核的同一性は，乳幼児期に形成されるコア・アイデンティティを核として形成されるアイデンティティの中核的側面である。本研究で相対的に高い相関がみられたアイデンティティにおける心理社会的自己同一性の側面は，青年期の心理社会的危機において現実・社会に接触・直面することによって形成されるアイデンティティの感覚であり（谷，2008），就職活動という大人社会と接しながら新たな大人としての自己を見出していく活動がまさに青年期の心理社会的危機を形作っていることを示唆しているといえよう。なお，青年期における自己形成活動とアイデンティティ形成の関連性を扱った研究として溝上・中間・畑野（2016），山田（2004）がある。これらの研究では，自己形成活動を就職活動に絞らず全般的に捉えていた。これに対して本研究では，自己形成的活動の中でも最もストレスフルであり，かつ最も大人社会との接点の強い活動と考えられる就職活動を特に取り上げ，その特徴を示した点で意義深いと考えられる。

3. 本研究の限界と今後の課題

本研究は，就職活動においてどのような経験をしているのかを調査し，その結果をもとに就職活動による自己成長感とアイデンティティ形成との関連性を調べた。分析の結果，就職活動による自己成長感とアイデンティティ形成とは正の関連性があることが明らかになった。しかし，本研究には以下の問題点があり，今後さらに検討を重ねる必要がある。

まず，データのサンプルサイズの問題である。研究1では 43 名，研究 2 では 124 名から調査への協力が得られた。しかし，これらは十分なサンプルサイズとは言えないため，今後より多くのデータを収集し，より信頼性・妥当性の高い結果を得る必要がある。

次に，尺度の内容および因子構造についての問題である。研究1では，調査の結果に基づき就職活動による自己成長感を，（1）職業意識の形成，（2）社会意識の形成，（3）過去経験の意味づけ，（4）自己の成長・明確化，（5）将来の見通し・展望の深まりという 5 つに分類していたが，研究 2 の因子分析結果からはこのような 5 側面は見出されず，「自己明確化」「自賛・自信」「肯定的職業意識」の 3 因子構造が妥当であると判断した。これは就職活動による自己成長感の下位概念について今後さらなる吟味が必要であることを示している。理論的・概念的な再検討に加え，さらに大きなサンプルサイズのデータに基づ

いて概念の構造を検討し直し，尺度の信頼性・妥当性についても確認していく必要がある。

さらに，就職活動による自己成長感とアイデンティティ形成の関係についてである。研究 2 において両者の関係を相関分析によって検討したが，単なる相関関係であるのか，双方向の因果関係を有するものなのかについては，今回のデータからは踏み込んだ分析を行うことはできなかった。高村（1997）においては，就職活動（進路探究）とアイデンティティ形成（探求）が相互関連的に進行することが示されており，就職活動による自己成長感においても同様の構造となっているかを縦断的な調査デザインの下で検討していく必要があろう。

Ⅴ. 引用文献

安達智子 (2008). 女子学生のキャリア意識―就業動機, キャリア探索との関連―, 心理学研究 , **79**, 27-34.

安達智子 (2010). キャリア探索尺度の再検討 , 心理学研究 , **81**, 132-139.

中央教育審議会 (2011). 今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）

Erikson, E. H. (1959). *Identityand the life cycle.* New York: W.W. Noton & Company.

速水俊彦・西田　保・坂柳恒夫 (1994). 自己成長力に関する研究 , 名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科）, **41**, 9-24.

北見由奈・茂木俊彦・森　和代 (2009). 大学生の就職　活動ストレスに関する研究―評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響―, 学校メンタルヘルス **12**, 43-50.

児美川孝一郎 (2007). 権利としてのキャリア教育, 明石書店

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science.* New York: Haper and Brothers.（猪俣佐登留（訳）(1979). 社会科学における場の理論（増補版）　誠信書房）

溝上慎一・中間玲子・畑野快 (2016). 青年期における自己形成活動が時間的展望を介してアイデンティティ形成へ及ぼす影響　発達心理学研究 , **27**, 148-157.

Osipow, S. H., Carney, C. G., & Barak, A. (1976). A scale of educational-vocational undecidedness: A typological approach. *Journal of Vocational Behavior*, **9**, 233-243.

清水千秋・花井洋子 (2007). キャリア意思決定尺度の開発―その1：大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成―, 関西大学社会学部紀要 , **38**, 97-118.

下山晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究 , 教育心理学研究 , **34**, 20-30.

白井利明 (1994). 時間的展望体験尺度の作成に関する研究　心理学研究 , **1**, 54-60.

杉村和美 (2001). 関係性の観点から見た女子青年のアイデンティティ探求―2年間の変化とその要因―発達心理学研究 , **12**, 87-98.

Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Jornal of Vocational Behavior*, **16**, 282-296.

Super, D. E., Savickas, M. L., & Associates (Eds.) (1996). *Career Choice and development [3rd ed.]* pp.121-178, San Francisco, CA: Jossey -Bass.

Stumpf, S.A., Colarelli, S.M., & Hartman, K. (1983). Development of the Career Exploration Survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191-226.

髙村和代 (1997). 進路探究とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて―新しいアイデンティティプロセスモデルの提案―, 名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科), **44**, 177-189.

谷　冬彦 (1999). 青年期における選択の回避―選択回避尺度の作成―　日本教育心理学 第 41 回総会発表論文集 , 516.

谷　冬彦 (2000). 青年期における同一性の感覚の構造―多次元自我同一性尺度 (MEIS) の作成―, 教育心理学研究 , 49, 265-273.

谷　冬彦 (2008). アイデンティティのとらえ方 . 岡田努・榎本博明（編）, シリーズ自己心理学 : 5　パーソナリティ心理学へのアプローチ（pp.6-21）.

谷　冬彦 (2004). アイデンティティの定義　谷　冬彦・宮下一博（編）さまよえる青少年の心―アイデンティティの病理 発達臨床心理学的考察―, 北大路出版（pp. 2-4.）

浦上昌則 (1996). 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.

山田剛史 (2004).　現代大学生における自己形成とアイデンティティ　教育心理学研究 , **52**, 402-413.

付記

本論文は、筆者が指導の下、中村（澤井）星良氏が平成 26 年度に福井大学教育地域科学部学校教育課程に提出した卒業論文をもとに、データの再分析、加筆、修正を行ったものです。

調査に当たり、岡山大学全学教育・学生支援機構の原田新先生と神戸大学大学院人間発達環境学研究科の山根隆宏先生にご協力頂きました。お礼申し上げます。

A study of self-formation through job seeking in adolescents.
: Development of the scale for sense of self development through job seeking and an examination of relationship between sense of self development through job seeking and identity formation

Masafumi OHNISHI

Keywords：Job seeking, undergraduate students, sense of self development through job seeking, scale development, identity formation