

自己決定理論と  
自己効力理論からみた  
キャリアア探索

弘前大学大学院教育学研究科  
学校教育専攻学校教育専修  
教育心理学分野

08GP106

吉崎 聡子

## 目次

0	はじめに	p1
1	問題と目的	p1
	1-1 青年期のキャリア探索	
	1-2 自己効力理論と社会認知的進路理論	
	1-3 自己決定理論	
	1-4 本研究の目的	
2	予備調査	p9
	2-1 目的	
	2-2 方法	
	2-3 予備調査結果と考察	
3	本調査方法	p15
	3-1 調査時期及び実施法	
	3-2 調査回答者	
	3-3 質問紙の構成	
4	本調査結果	p17
	4-1 各質問紙の分析	
	4-2 各変数の基礎統計量について	
	4-3 キャリア探索変数群について	
	4-4 就業動機, 仕事動機を目的変数とした階層的重回帰分析	
	4-5 キャリア探索を目的変数とした階層的重回帰分析	
	4-6 キャリア探索について基本モデルの検討	
	4-7 基本モデルの分類	
5	考察	p69
	5-1 各尺度得点に見られる特徴と性差	
	5-2 キャリア探索3変数について	
	5-3 キャリア探索に影響を及ぼす変数について	
	5-4 キャリア探索に対する基本モデルの検討について	
6	まとめ	p76
7	文献	p78
	付録	

## 0 はじめに

現在の社会は、青年期の若者が学校を卒業して希望する職業に就き、生活が安定的に保障されて、さらに自分の生きがいを求めるなどということが容易ならざる時代となった(間宮, 2008)。大学生を例に職業へ就く過程を見ると、卒業年次前年の秋から就職活動をスタートさせることを余儀なくされており、開始時期が早まったことに連動しその準備活動は前倒しの傾向にあると言え(就職問題懇談会, 2007)、職業や自分自身のことについてじっくりと探索することが難しくなっている。さらに厚生労働省(2010)が発表した2009年12月1日現在の大学等卒業予定者の就職内定率は73.1%と前年同期を7.4ポイント下回る結果となるなど、若者を取り巻く労働市場は厳しい。このような時代に文部科学省(2005)は産業・経済の構造的変化や雇用の多様化、若者の勤労観などの変化に鑑み、小学校から大学まで学校教育全般に亘るキャリア教育の重要性を打ち出した。その中でも高等教育機関修了時は学校教育の最終段階であり、修了時には社会へ移行する時期であることも踏まえ、本人の主体的・自律的選択が求められる時期だとされた(中央教育審議会, 2009)。全国の大学においても職業意識や能力形成を目的とした教育は80%超の大学で実施されており、その教育内容はインターンシップや今後の将来設計、大学生活の在り方や勤労観、職業観の育成を目的とした授業科目の開設等が多く挙げられていた(就職問題懇談会, 2008)。職に就くまでに、若者は自身の適性や興味を追求し、自身に適した職業を探し選んでいく。この一連の過程はキャリア探索と呼ばれ、青年期のキャリア発達の課題ともされてきた(Super, 1978)。では青年期のキャリア探索とはどのようなものを指すのだろうか。

## 1 問題と目的

### 1-1 青年期のキャリア探索

発達に関するこれまでの理論家は、キャリア探索をどのように扱っているのだろうか。Super & Hall(1978)はキャリア探索とは青年が成人としての役割を見出し、真の人生や空想の人生を試す段階であるが、しかしキャリア探索はライフステージが進んでも継続し、地位や職業の様な労働についての労働を通じた人生であるキャリアの経路へ入る過程でもあるとしている。エリクソン(1973)もこの青年期の職業探索について、青年が周囲の全ての関係の中から職業的コミットメントを選び、職業的コミットメントを選択する範囲の縮小を繰り返し続けなければならないと述べる。青年期の職業探索とは、自身を取り巻く環境や自身の内側から自身の役割や価値観を見出し、見出したものを基に自身に合う職業を選ぶ、この一連の行動の繰り返しを収束していく過程を指すといえるだろう。しかしながらキャリア探索に含まれるであろう要素は広範である。そのような広範なキャリア探索について尺度による測定を試みたのはStumpf, Colarelli & Hartman(1983)である。Stumpfら(1983)は図1-1-1に示すモデルを用いてキャリア探索を規定し、その内容を表1-1-1へ

まとめ、この考えをもとにキャリア探索尺度を開発した。

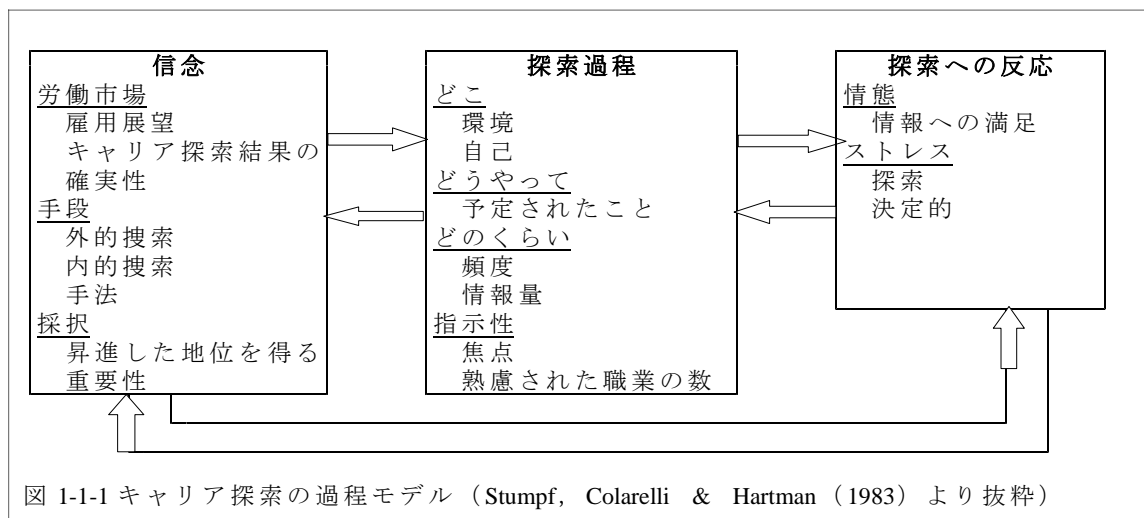


図 1-1-1 キャリア探索の過程モデル (Stumpf, Colarelli & Hartman (1983) より抜粋)

表 1-1-1 キャリア探索の様相 (Stumpf, Colarelli & Hartman (1983) より抜粋)

キャリア探索過程	
環境探索	この3ヶ月の職業、仕事、組織に関するキャリア探索
自己探索	この3ヶ月のセルフアセスメントと追観を含むキャリア探索
熟慮された職業の数	情報を得たいと思う異なる職業分野の数
予定された探索	自己と環境についての情報を意図的な方法か体系的な方法で求める (例えば異なるキャリア行動から経験したこと)
頻度	2ヶ月間で週当たりキャリア情報を探した回数
情報量	職業、仕事、組織、自己についての情報を求める量
焦点	どのくらい自身の好む特定の職業や仕事、組織をわかっているか
キャリア探索への反応	
情報への満足	自身の興味や能力、欲求と関連した職業や仕事、組織についての得られた情報に満足を感じる
探索的ストレス	キャリア探索過程の機能と感じられた、特別な人生でのイベントと争うような、望まないストレスの量
決定的ストレス	キャリア意思決定過程の機能と感じられた、特別な人生でのイベントと争うような、望まないストレスの量
信念	
雇用展望	キャリアの領域で雇用可能性がどれだけ有望か
キャリア探索結果の確実性	望んだ地位に就くと感じる確実性の程度
外的搜索手段	環境でキャリア機会を探索することがキャリアゴールを導く可能性
内的搜索手段	過去のキャリア行動の投影と追観がキャリアゴールを導く可能性
手段の方法	キャリア探索において意図的で体系的であることがキャリアゴールを導く可能性
高い地位を得ることの重要性	キャリアで重要な地位を得ることの程度

図 1-1-1, 表 1-1-1 を併せて概観すると、探索過程は具体的なキャリア探索行動を取り上げ、探索への反応は、探索過程に行われた行動を受けて、自身に起こる内的反応を、信念は探索過程を通して見える労働市場という外部環境を示しており、この3者が往還的に作用し合いキャリア探索が行われることを示している。青年期の若者のキャリア探索を検討しようとする時、Stumpf (1983) らの言う所のキャリア探索過程という、キャリア探索

の行動部分に焦点を当てて検討していくとよいのではないだろうか。それは行動が外部から見えやすい指標であり、先行研究にも Stumpf ら（1983）のキャリア探索過程のうちキャリア探索行動を取り上げて青年期の若者のキャリア探索を検討している研究はいろいろあるからである。では、キャリア探索に関連する要因は、Stumpf ら（1983）が示す労働市場と探索への反応の他にはないのだろうか。

## 1-2 自己効力理論と社会認知的進路理論

自己効力感とは“結果を生じるために要求された行動を成功裡に遂行可能であるという信念（Bandura, 1977, p193）”である。いろいろな領域において研究されている自己効力感とはキャリア探索を規定する要因の一つとしても研究が行われてきている。中でも進路選択に対する自己効力感の研究は、職業選択の内容を決める際の自己効力感の役割についての研究から、職業決定の過程を強化する自己効力感の役割などに焦点を当てる研究へ推移している（ハケット, 1997）。ハケットとベッツは自己効力理論が女性の性役割に基づいた社会化体験と職業選択パターンでの性差に対し、認知的、感情的介入を理解するための自己発見的学習の枠組みを提供した。（ハケット, 1995）。その後 Taylor & Betz（1983）は職業の効果的な意思決定には自分の決定能力に自信を持つことが必要だと仮定し、キャリア意思決定についての自己効力感尺度（Career Decision-Making Self-Efficacy Scale 通称 CDMSE）を作成した。この CDMSE はキャリア探索に関する多くの研究で用いられるようになり、1994年には短縮版も作られる等、利用頻度の高い尺度となった（Blustein, 1989, Bartley, D.F. & Robitschek, C., 2000 など）。

日本では浦上（1995）が Taylor & Betz（1983）の CDMSE をもとに日本における進路選択に対する自己効力尺度を作成した。浦上は Taylor & Betz の研究にならい、作成した尺度に因子分析を行い、先行研究と同様に 1 因子構造を得た。また、効力感尺度、職業不決断尺度との関連性も検討したが、効力感尺度とは有意な相関が、職業不決断尺度とも多くの項目で有意な相関が得られたことで妥当性を確認している。この他にも日本国内でもキャリアやキャリア意思決定、進路選択について自己効力理論を扱った研究は多く見られる。例えば安達（2001）、白尾・今林・川畑（2005）、花井（2008）、鹿内（2008）などがあり、個々の研究者が独自のキャリア意思決定についての自己効力感尺度を作成している状況である。さらに進路選択に対する自己効力感の研究について、下村（2009）は内外あわせて 3700 本近くの研究論文が書かれていると述べている。

自己効力理論のキャリア領域への応用では Taylor & Betz の後、Lent, Brown & Hackett（1994）が新たな理論を打ち出した。彼らは Bandura の自己効力理論、社会的学習理論から、進路発達過程を自己効力感、結果期待、目標の 3 つの社会認知変数から検討する、社会認知的進路理論（Social Cognitive Career Theory: 以後 SCCT）へとまとめた。社会認知的進路理論におけるキャリア興味発達を Lent et al.（1994）は図 1-2-1 のようなモデルにまとめ

ている。

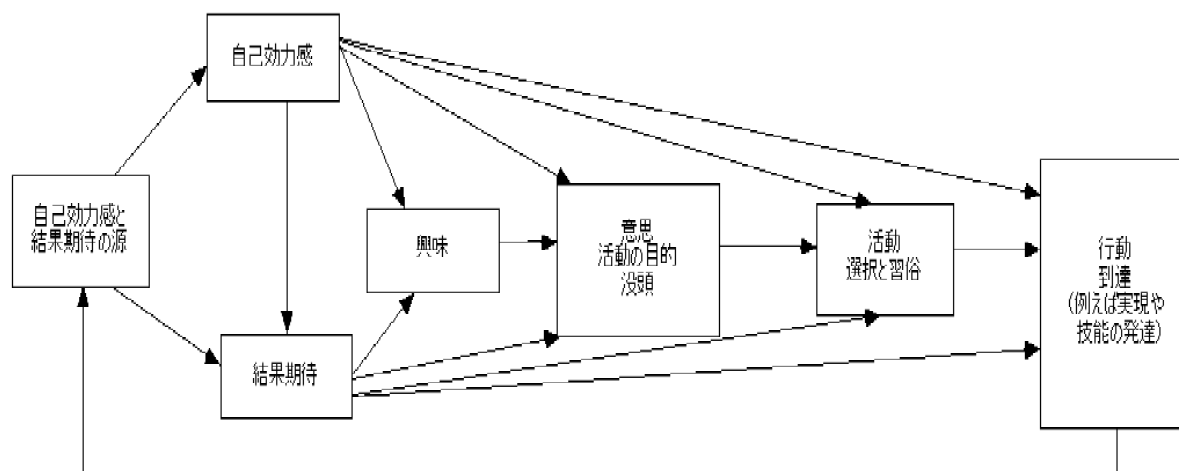


図 1-2-1 キャリア興味発達モデル (Lent, Brown & Hackett (1994) 一部修正)

図 1-2-1 は自己効力感と結果期待が興味を介在して、キャリア意思決定や活動を促進することを表すモデルである。このモデルをもとに SCCT では、職業についての強い自己効力の信念が、職業に対する興味を高めるなどの、12 の職業と自己効力についての命題を設定している。

日本においては、安達 (2001) が、SCCT の 12 の命題のうち 3 つの命題「自己効力感と結果期待は職業的興味に反映される」「自己効力感は目標選択とその実行に対して直接的・間接的に影響を及ぼす」「結果期待は目標選択とその実行に対して直接的・間接的に影響を及ぼす」について以下の仮説をもとに研究を行った。

安達の仮説 1 進路選択に対する自己効力感と結果期待は、進路探索意図に対して肯定的な影響を及ぼす。

安達の仮説 2 進路選択に対する自己効力感と結果期待は、探索行動に対して肯定的な影響を及ぼす。

安達の仮説 3 就業動機は、進路選択に対する効力感と結果期待から探索意図への影響を媒介する。

安達の仮説 4 就業動機は、進路選択に対する効力感と結果期待から探索行動への影響を媒介する。

安達 (2001) は、自己効力感が影響を及ぼす目標選択や行動を反映する指標として、キャリア探索を、また職業的興味を反映する指標として、安達 (1998) による就業動機概念を用いている。就業動機とは安達 (1998) が大学生が近い将来関わりを持つであろう就業場面に対してもつ動機として定義した動機である。達成動機、成功回避動機、非親和動機についての先行研究から、課題そのものへの内発的興味による動機、周囲からの承認を得るために他者を凌ごうとする動機、課題の遂行を通じた対人的接触を志向する動機、そ

して、将来的な利益を念頭において努力する動機を想定し、①困難な作業を克服して仕事を通じた自己成長を志す動機、②仕事内容そのものより仕事を通じた人との接触を志向する動機、③仕事で他者を凌いで社会的地位を築こうとする動機、④就職に関連した情報の収集や将来的に役立つ知識の会得に関する動機、の4つを下位構造とする動機づけとした動機づけである。

安達（1998）の就業動機は、安達（2001）では下位構造が3つにまとめられ、上記の①と④がまとめられ「自己向上志向」、②が「対人志向」、③が「上位志向」と命名された動機が職業に対する興味をあらわす概念として仮説検証の際に使用された。SCCTに則って設定された4つの仮説について安達（2001）の研究結果は、進路選択に対する自己効力感と結果期待は、直接的にも、就業動機を媒介とし間接的にも進路探索意図に関連し、自己効力感が直接的に進路探索行動に関連することを明らかにした。これにより仮説1と仮説3が支持された。また就業動機は自己効力感と結果期待から進路探索行動に対して影響を媒介しないというも結果も得ており、仮説4は支持されなかった。仮説2についても自己効力感のみ肯定的な影響が見られ、一部支持としていた。仮説の支持と不支持の結果より、安達（2001）はSCCTにおける自己効力感と結果期待は興味の形成や目標の設定、それに続く行動に直接的に影響を及ぼすが、しかし多くの場合自己効力感は結果期待に比べてより強力な影響を及ぼすと述べている。また進路探索を進路探索行動と進路探索意図の2つに分け、進路選択に対する自己効力感と結果期待は直接的に進路探索意図に関連し、あわせて自己効力感と結果期待は就業動機を介し進路探索意図に影響を与えると述べている。

他にキャリア探索と自己効力感、結果期待の関連に関する研究にはBlustein（1989）、Betz & Vuyten（1997）などがある。Blustein（1989）の研究は、自己効力感、目的志向性とキャリア探索行動の関連について検討している。キャリア探索はStumpfら（1983）のキャリア探索尺度のうち環境探索行動と自己探索行動を用いており、自己効力感、目的志向性とキャリア環境探索行動、キャリア自己探索行動の間に関連があるが、特に自己効力感とキャリア環境探索行動、キャリア自己探索行動の関連が強いと述べている。

Betz & Vuyten（1997）は自己効力感、結果期待、キャリア探索の関連について研究し、キャリア選択に関する結果期待は通常の結果期待とは異なり、キャリア意思決定の成功について長期にわたる結果についての信念であるとしている。Betz & Vuyten（1997）の研究の結果は、キャリア選択に関する結果期待がキャリア探索意図に影響しているというものであった。しかしBetz & Vuyten（1997）の研究では、結果期待が学業に関する結果期待とキャリアに関する結果期待の区別無くキャリア探索意図との関連についての分析に用いられているため、キャリアのみに関する結果期待が出されていない点が安達（2001）と異なっている。

キャリア探索に関連する要因を扱った研究では、自己効力感以外に動機づけを関連する

要因とした研究もある。Blustein (1988) はキャリア探索には外的な影響と内発的動機づけが関係すると考え、Deci & Ryan の自己決定理論に基づいた、行動に対する動機づけとキャリア探索との関連について研究している。Blustein (1988) は、Deci & Ryan (1985) の自律志向性動機づけ、統制志向性動機づけ、非動機づけとキャリア探索では、より自己決定的な動機づけとキャリア自己探索行動、キャリア意思決定との関連があると述べている。Blustein (1988, 1989) はキャリア探索について、自己効力感と行動に対する自己決定的な動機づけの関連を研究しているが、自己効力感も自己決定的な動機づけもキャリア探索には関連があるようである。では Blustein (1988) においてキャリア自己探索行動、キャリア意思決定との関連が見られた、Deci & Ryan の自己決定的な動機づけとはどのような動機づけであるのか。もう少し詳しく述べたいと思う。

### 1-3 自己決定理論

人間の動機づけの包括的理論である自己決定理論は、人間の発達や、自己調節、心理的欲求や人生の目的と志望、活力や生命力、無意識の過程、動機づけ文化の関係、動機づけ、感情、行動、幸福における社会的環境の影響などのような基本的な課題に取り組んでおり、さらに、自己決定理論は広い範囲の人生の課題にも当てはめられている (Deci & Ryan, 2008)。加えて Deci & Ryan (2008) はこれまでの動機づけ理論は、人々の特定の行動に対する動機づけの総量に焦点をあてていたが、自己決定理論では総量ではなく動機づけのタイプを弁別することに焦点をあてると述べる。

Blustein の用いた自律志向性動機づけ、統制志向性動機づけ、非動機づけも Deci & Ryan の自己決定理論において述べられる動機づけである。Deci & Ryan (2000) は、自己効力理論について、自己効力の対象となる行動の範囲を限定し、その行動の範囲で期待された結果を導く点には価値があると述べる。しかし Deci & Ryan (2000) は、彼らの提唱する自己決定理論において人間の基本的心理的欲求とされる、コンピテンス、自律性、関係性のうち、コンピテンスの概念しか自己効力理論には存在せず、自己効力理論はコンピテンス以外の概念を避けていると指摘する。また Deci & Ryan (2000) は自己効力理論では行動の自律性と統制が区別されないため、行動の結果が表面上は同じでも自律的であるのか統制的であるのかといった内的な差異を区別できないとしている。

この自己決定理論 (Deci, 1980, Ryan & Deci, 2001) では、「やりたくてやる」動機づけとされる内発的動機づけと「報酬があるからやる」とされる外発的動機づけが一次元上に存在し、自己の中で行動の価値の所在が、内発的動機づけであるのか、外発的動機づけであるのかの区別を決めるとされた。図 1-3-1 は自己の中で行動が自己決定的であるのか、非自己決定的であるのかによって変化する動機づけのタイプについて、Deci & Ryan (2000) がまとめたものである。特に自己決定性の高低により、外発的動機づけを 4 段階に区分している。4 段階の外発的動機づけのうち、最も自己決定性の低い動機づけは外的調整とさ



れ、行動そのものの価値を認めておらず、「やらせられている」から行動している段階である。図 1 中の外的調整の右隣にある取り入れ的調整は、課題の価値を一部ながら認め、自分の価値に取り入れつつも、「しなくてはならないから」行動する段階である。Deci & Ryan (2008) は外的調整、取り入れ的調整をあわせて、統制志向性動機づけだとしている。取り入れ的調整の右隣、同一化的調整は取り入れ的調整よりもさらに行動の価値の内化が進み、自己の価値観と行動の価値の重要さが認識され、「重要だから」行動する段階である。同一化的調整の右隣、統合的調整では、自己の価値観と行動の持つ価値が対立せずに融合するようになり自ら「やりたいくて」行動する段階となる。この統合的調整と内発的動機づけはよく似ているように見えるが、Ryan & Deci (2003) は、統合的調整と内発的動機づけは性質的には似ているが、統合的調整は内的な興味や喜びよりも、個人的な結果を得ようとする点が内発的動機づけと異なると述べている。同一化的調整、統合的調整、内発的動機づけをあわせて、自律性動機づけと Deci & Ryan (2008) は述べている。Ryan & Deci (2000) は自己決定理論において自己決定を導くのは基本的心理的欲求の充足であるとし、この基本的心理的欲求はコンピテンス、自律性、関係性からなり、基本的心理的欲求が満足される場合は、well-being と幸福へ導くが、満足されない場合は、病理と不幸を与えるとしている。

行動	非自己決定的				自己決定的	
動機づけのタイプ	非動機づけ		外発的動機づけ			内発的動機づけ
調整のタイプ	調整なし	外的調整	取り入れ的調整	同一化的調整	統合的調整	内発的調整
認知された因果律の所在	非自己的	外的	外的より	内的より	内的	内的

図 1-3-1 自己決定の度合いにより変化する行動を基にした動機づけ、自己調整、認知された因果律の所在を示す自己決定の連続体 (Deci & Ryan, 2000 一部修正)

我が国では自己決定理論を用いた研究では、学習場面での研究が多く見られると萩原・櫻井 (2008) は述べる。また近年職業行動に関しても、自己決定理論を用いた研究が見られるようになってきた (加藤・伊藤・石橋・小石, 2002, 田中・田中・石川・上田, 2003, 藤原, 2005, 萩原・櫻井 2005, 2007, 2008)。なかでも萩原・櫻井 (2005, 2007, 2008) は若者の職業行動の中でも、若者の「やりたいこと」探しに注目し、「やりたいこと」探しの動機づけは、自己決定理論での内発的調整・同一化的調整に相当する「自己充足志向」、取り入れ的調整に相当する「社会的安定希求」、外的調整に相する「他者追随」の 3 つに分類されるとした。そして、「やりたいこと」探しにおける「自己充足志向」と well-being

の間には正の関係があると述べている。

しかし職業行動や仕事について Baard (2002) は、仕事についての内発的動機づけとは、新しい事を探し挑戦すること、自らの能力の開発や、学習することであり、報酬よりも行動の満足を選ぶものだとし、このような内発的動機づけは、報酬や承認に関心が置かれる仕事の場面ではほとんど存在せず、あるとすれば仕事の過程の中に、内発的動機づけを刺激するものがあるくらいだと述べ、内発的動機づけと仕事が併存することの困難さを指摘している。内発的動機づけ以外が存在する可能性を考える時、長沼 (2004) の示唆があてはまるかもしれない。長沼 (2004) は上位の興味や価値づけられた目標行動に対し、具体的な下位目標が手段として存在する場合、それらの目標相互の価値の重み付けによっては、下位目標が本来の上位目標を上回り、いわゆる外発的動機づけが優勢となる可能性があるだろうとしており、キャリア探索を自己決定理論から見た場合、キャリア探索の過程は長沼 (2004) の述べるような外発的動機づけが優勢になる状態とも考えられる。

#### 1-4 本研究の目的

我が国においては職業選択に対する自己効力感と仕事に対する動機づけの自己決定性がキャリア探索についてどのように影響を及ぼすのかを扱った研究はいまだなされていない。自己効力感が内発的な動機づけや興味や関心を反映する (バンデューラ, 1997) ならば、長沼 (2004) の示唆を考慮に入れて、キャリア探索について内発的な動機づけではない動機づけの点から検討することも必要だと思われる。Blustein (1988, 1989) では、自己効力感も、自己決定理論から見た動機づけもキャリア探索行動に関連するとされていたが、同一被験者を対象とした研究ではないためその結果を単純に比較することは難しいだろう。安達 (2001) は自己効力感と結果期待、動機づけ、キャリア探索について、SCCT に則り研究を行っているが、就業動機という安達 (1998) による独自の動機づけはキャリア探索行動への関連が見られなかった。さらに安達 (2001) は SCCT に則り就業動機が自己効力感、結果期待からキャリア探索を媒介すると仮説を立てているが、共分散構造分析のようにモデルを実際に描き、モデルの当てはまりのよさについて検証したわけではない。SCCT の図 1-2-1 のモデルへの当てはまりのよさについて検証も行う必要があるだろう。そこで本研究では、安達 (2001) の研究に自己決定理論による仕事に対する動機づけの要因を加味し、キャリア探索に及ぼす影響を検討することを目的とする。

## 2 予備調査

### 2-1 目的

仕事をする理由は仕事そのものへの興味だろうか、もたらされる報酬だろうか。Baard (2002) は仕事についての内発的動機づけとは、新しい事を探し挑戦すること、自らの能力の開発や、学習することであり、報酬よりも行動の満足をとるものだとしている。そしてこのような内発的動機づけは、報酬や承認に関心が置かれる仕事の間ではほとんど存在せず、仕事の過程の中に、内発的動機づけを刺激するものがあるくらいだと述べ、内発的動機づけと仕事と併存することの困難さを指摘している。内発的な動機づけの存在の困難さを指摘される働くということについて、しかしながら上位の興味や価値づけられた目標行動に対し、具体的な下位目標が手段として存在する場合、それらの目標相互の価値の重み付けによっては、下位目標が本来の上位目標を上回り、いわゆる外発的動機づけが優勢となる可能性があるだろう (長沼, 2004)。そこで、働くことの動機づけの自己決定の段階性を調査するために、自己決定理論に基づいて加藤ら (2002) が作成したアルバイト動機づけ尺度を、働くことに対する仕事動機づけ尺度として改訂し、尺度の妥当性などから今後の研究での使用に耐えうる尺度であるか検討する。

### 2-2 方法

#### 調査時期及び実施法

2009年6月に無記名の個別記入形式の質問紙を、地方国立大学心理学系教養科目時間内で実施した。

#### 調査回答者

地方国立大学生 156名 (平均年齢 18.46歳  $SD=0.939$ , 有効回答率 85.2%)。そのうち男性 79名, 女性 77名。学年の内訳は1年 152名, 2年 3名, 3年 1名であった。

#### 質問紙の構成

##### ①仕事動機づけ尺度

加藤ら (2002) が自己決定理論に基づき作成した, アルバイト動機づけ尺度を改訂した。加藤ら (2002) の作成したアルバイト動機づけ尺度項目中の「アルバイト」を「仕事」に置換し, 文意が通るように調整した。加えて, 自己の価値観よりも, 周囲の価値観, 状況を気にしてしまうような自己決定性の低い動機づけの理由が項目中に足りないと思われたため, 「周りの人が仕事をしているから」という項目を追加し, 全 20 項目とした。質問紙では, 就職を希望している職業を思い浮かべてもらい, その職業に就きたいと考える理由について「全然あてはまらない」から「非常にあてはまる」まで 6 段階評定で回答を求めた。

##### ②就職動機づけ尺度

田中ら (2003) が自己決定理論に基づき作成した, 就職に対する動機づけを測定する質問紙である。「就職しないと親や親戚が心配するから就職する」など就職低自己決定動機づけ 10 項目, 「実際に仕事をして, 刺激を受けることは楽しいから就職する」など就職高

自己決定動機づけ 8 項目,「就職する必要がないと思うのでよくわからない」など就職非動機づけ 5 項目の全 23 項目からなる。就職への意識について「全然当てはまらない」から「非常に当てはまる」までの 6 段階評定で回答を求めた。

## 2-3 予備調査結果と考察

### 2-3-1 質問紙の因子分析

#### ① 仕事動機づけ尺度

仕事動機づけ尺度について、因子分析（主因子法，promax 回転）を行い初期固有値 1 以上を基準とし 5 因子が抽出された。因子負荷量が.35 に満たない項目「16：仕事の経験が社会では必要だと思ふから」を除き残り 19 項目に対して再度因子分析（主因子法，promax 回転）を行い、初期固有値 1 以上を基準として 5 因子を抽出した（表 2-3-1）。各因子について加藤ら（2002）を参考に、因子 1 を「周りの人が仕事をしているから」など 6 項目よりなる、周囲の価値を自らの価値としてしまう因子として「取り入的調整（ $\alpha=.887$ ）」、因子 2 を「仕事そのものが楽しそうだから」など 5 項目よりなる、行動そのものが自分にとって価値のあることになる因子として「内発的動機づけ（ $\alpha=.884$ ）」、因子 3 を「仕事自分が自分にとって大事で他の事より優先させる」など 3 項目からなる自分の価値観と外部からの価値がとても近い状態である因子として「統合的調整（ $\alpha=.744$ ）」、因子 4 を「仕事をしないと生活できないから」など 3 項目からなる外部の価値観を認めつつ自己の価値観とはまだ近づいていない因子として「同一化的調整（ $\alpha=.668$ ）」、因子 5 を「仕事の収入でどうしても買いたいものがある」など 2 項目からなる報酬を目的とした因子として「外的調整（ $\alpha=.579$ ）」と命名した。

#### ② 就職動機づけ尺度

就職動機づけ尺度について、因子分析（主因子法，promax 回転）を行い、初期の固有値より 3 因子が抽出された（表 2-3-2）。 $\alpha$  係数は 3 因子全てにおいて.8 以上となった。3 因子を構成する項目は田中ら（2003）とほぼ同じ項目となったため、先行研究で用いられた因子名を使用することとする。まず因子 1 は「就職しないと親や親戚が心配するから就職する」など周囲の価値観に影響されてしまう内容の 8 項目からなるため「就職低自己決定動機づけ」と命名した。因子 2 は「実際に仕事をして、刺激を受けることは楽しいから就職する」など自分の目的のために就職しようと思ふ内容の 7 項目からなるため「就職高自己決定動機づけ」と命名した。因子 3 は「就職する必要がないと思うのでよくわからない」など就職しなくてもよいという内容の 5 項目からなるため「就職非動機づけ」と命名した。2 つ以上の因子に高い負荷量を示した項目 2「周りの人から就職するように言われている」、項目 11「将来の生活を安定させるために就職する」、項目 23「仕事をする必要は人生において必要なことだから就職する」の 3 項目は削除して分析を行った。

表 2-3-1 仕事動機づけ尺度因子分析

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
	取り入れ	内発	統合	同一化	外的
仕事20周りの人が仕事をしているから	.822	-.074	.043	-.048	.010
仕事11仕事に就いていないと恥ずかしいから	.818	.039	-.029	.059	-.007
仕事13仕事をして友達に良い印象を与えたい	.777	.010	.176	-.217	-.008
仕事15仕事を続けないと責任感が無いと思われそう	.750	.104	-.004	-.093	.146
仕事2仕事を続けないと悪い気がするから	.688	.013	-.164	.175	-.094
仕事6仕事をしていないと何となく不安だから	.640	-.080	.055	.171	-.010
仕事19仕事そのものが楽しそうだから	-.010	.986	-.045	-.084	.059
仕事12仕事内容がおもしろそうだから	.072	.968	-.244	-.011	.037
仕事4仕事そのものが好きだから	-.062	.761	.140	-.093	.045
仕事7一生懸命仕事をするのが楽しいから	-.134	.509	.317	.268	-.032
仕事10仕事を通じて自分の成長を感じられそう	.122	.479	.020	.306	-.155
仕事9仕事が自分にとって大事で他の事より優先させる	.059	-.178	.745	.093	.091
仕事5仕事を通じて目標達成ができるから優先させる	.007	.147	.653	.008	.074
仕事18仕事は日常生活では得られない経験ができるから	-.010	.078	.613	-.017	.224
仕事1仕事をしないと生活できないから	-.018	-.061	-.283	.769	.363
仕事3仕事をするのは大事な事だと思うから	-.007	.017	.227	.709	-.036
仕事8仕事をするのは良い事だと思うから	.050	.077	.316	.489	-.212
仕事17仕事の収入でどうしても買いたいものがある	-.030	.084	.224	-.044	.668
仕事14とにかくお金がほしいから	.134	-.019	.141	.177	.543
$\alpha$ 係数	.887	.884	.744	.668	.579

仕事 16 は全ての因子に対して.35 以上の因子負荷を持たないため削除した。

## 2-3-2 質問紙の妥当性の検討

### ① 構成概念妥当性の検討

Ryan & Connell (1989), Vallerand & Bissonnette (1992) は自己決定理論における動機づけの連続体は、自己決定の程度によるシンプレクス構造をなし、直線上で隣合う動機づけの相関は高く、離れた動機づけの相関は低いことを見出しており、自己決定理論に基づき動機づけの尺度を作成する際は、因子間の相関を見ることで構成概念妥当性を検討する機会が多い(加藤ら, 2002, 萩原・櫻井 2005, 2008)。そこで、仕事動機づけ尺度の構成概念妥当性を検討するため、表 2-3-3、表 2-3-4 に仕事動機づけ尺度の因子間相関、下位因子項目得点間相関をまとめた。表 2-3-3 では、隣合う同士の因子には高い相関が見られ、離れ

た因子同士には低い相関かほとんど相関が見られない。表 2-3-4 では項目得点を用いた因子間相関分析も行ったが、概ね隣合う因子同士に有意な相関が見られ、離れた因子には相関は見られなかった。よって、仕事動機づけ尺度の構成概念妥当性は確認された。

就職動機づけ尺度についても構成概念妥当性の確認のために下位因子間相関、下位因子項目得点間相関を算出した（表 2-3-5, 表 2-3-6）。仕事動機づけ尺度と比べて、下位因子間の相関は小さいが有意な相関が得られている。就職動機づけ尺度における因子間相関が低かったのは、仕事動機づけ尺度に比して下位因子が 3 因子にまとまっているため、仕事動機づけよりも大きな枠組みで自己決定性の高低を測定することとなったためだろう。就職動機づけ尺度についても、値は大きくはないが構成概念妥当性の確認はできたといえるだろう。

表 2-3-2 就職動機づけ尺度因子分析

	因子		
	1	2	3
就職22就職しないと親や親戚が心配するから	.795	.054	-.038
就職3働いていないと世間に認めてもらえない	.773	.013	.050
就職8みんなが就職しているので自分もしないと不安だから	.762	-.001	.162
就職14就職しないと周りの人に怠け者だと思われる	.751	.004	.140
就職16周りに認めてもらいたいから就職する	.743	.032	-.071
就職19就職することは当たり前だと言われているから	.720	-.075	.025
就職18給料がもらえるから	.616	-.079	-.279
就職6将来の地位を確保するため	.598	.039	.089
就職10実際に仕事をして刺激を受けることは楽しい	-.041	.803	-.044
就職7仕事に熱中することに満足感を感じるから	.077	.775	-.041
就職21就職しないと親や親戚が心配するから	.147	.721	-.167
就職13刺激的な環境に自分を置くことは楽しい	-.095	.676	.188
就職1働く事が楽しいから就職する	-.138	.664	.097
就職17自分の実力や知識を生かすことに喜びを感じるから	.077	.647	-.070
就職9社会ニスコ氏でも貢献できることは大切だと思う	.016	.525	.035
就職15就職する必要があると思うのでよくわからない	-.107	.051	.842
就職12就職しても意味がないと思うのでよくわからない	-.024	.028	.830
就職20なぜ就職するのかわからない	-.046	.089	.827
就職4就職に対して興味がない	.145	-.092	.603
就職5具体的な夢がないので就職したいと思わない	.199	-.089	.506
$\alpha$ 係数	.901	.857	.832

就職2周りの人から就職するように言われている、就職11将来の生活を安定させるために就職する、

就職 23 仕事をする事は人生において必要なことだから就職する の 3 項目は複数の因子に高い因子負荷量を示したため削除した。

表 2-3-3 仕事動機づけ尺度因子間相関

	内発的動機づけ	統合的調整	同一化的調整	取り入れ的調整	外的調整
内発的動機づけ	1				
統合的調整	.639	1			
同一化的調整	.265	.332*	1		
取り入れ的調整	.123	.369	.371	1	
外的調整	-.099	-.072	.166	.347*	1

\*\*p<.01,\*p<.05

表 2-3-4 仕事動機づけ下位因子項目得点間相関

	内発的動機づけ	統合的調整	同一化的調整	取り入れ的調整	外的調整
内発的動機づけ	1				
統合的調整	.520**	1			
同一化的調整	.325**	.328**	1		
取り入れ的調整	.154	.387**	.351**	1	
外的調整	.117	.288**	.284**	.408**	1

\*\*p<.01

表 2-3-5 就職動機づけ因子因子間相関

	就職高自己決定動機づけ	就職低自己決定動機づけ	就職非動機づけ
就職高自己決定動機づけ	1		
就職低自己決定動機づけ	.208	1	
就職非動機づけ	-.213	.272	1

表 2-3-6 就職動機づけ下位因子項目得点間相関

	就職高自己決定動機づけ	就職低自己決定動機づけ	就職非動機づけ
就職高自己決定動機づけ	1		
就職低自己決定動機づけ	.183*	1	
就職非動機づけ	-.171*	.304**	1

\*\*p<.01,\*p<.05

②併存的妥当性の検討

仕事動機づけ尺度の併存的妥当性確認のために、仕事動機づけ尺度と就職動機づけ尺度の相関分析を行った（表 2-3-7）。これは 2 つの動機づけ尺度が自己決定理論を基盤にしていることから、自己決定性が同程度とされる因子の間では正の相関があり、自己決定性が異なるとされる因子の間では相関が低いか、無いなどの結果となることが予想された。表 2-3-7 では、就職高自己決定動機づけと正の相関が高い順に、仕事動機づけの内発的動機づけ、統合的調整、同一化的調整、取り入れ的調整となった。外的調整とはほとんど相関が見られなかった。就職低自己決定動機づけの場合は、正の相関が高い順に取り入れ的調整、外的調整、統合的調整、同一化的調整となった。内発的動機づけとは有意な相関は見られなかった。就職非動機づけでは、取り入れ的調整と正の有意な相関が、内発的動機づけ、同一化的調整と負の有意な相関が見られた。統合的調整とはほとんど相関が見られず、外的調整とは有意な相関が見られなかった。就職高自己決定動機づけと有意な正の相関がみられた 4 因子は、それぞれ自己決定の度合いは異なるが自己の中に自分にとって仕事をする価値が存在している状態である。そのため就職高自己決定動機づけと正の有意な相関が得られたと考えられる。就職低自己決定動機づけの場合、自己決定理論で言う所の行動の価値の所在が外的寄りな因子との相関が高いが、統合的調整や同一化的調整とも有意な相関が見られている所に、低いながらも自己決定された動機づけであることが伺える。就職非動機づけの場合、内発的動機づけと同一化的調整に負の有意な相関が見られている。これまで動機づけの相関では負の相関は見られていなかったが、就職非動機づけは就職する必要がないと考える動機づけを指しているため、仕事を自分の意思でしようとするような動機づけである内発的動機づけや同一化的調整とは正反対の動機づけであるため負の相関関係となったのだろう。統合的調整とはほぼ相関がないことから、就職非動機づけと自己決定が高い仕事に対する動機づけとは関係がないか正反対の関係であるかと考えられる。表 2-3-7 に示した結果より、仕事動機づけの併存的妥当性を確認できたとする。

表 2-3-7 就職動機づけ，仕事動機づけ下位項目間相関

	就職高自己決定動機づけ	就職低自己決定動機づけ	就職非動機づけ
内発的動機づけ	.799**	.115	-.252**
統合的調整	.509**	.406**	.025
同一化的調整	.363**	.346**	-.287**
取り入れ的調整	.246**	.846**	.246**
外的調整	.060	.525**	.102

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

仕事動機づけ尺度について検討してきたが、下位因子の信頼性、構成概念妥当性、併存的妥当性の検証を通して、仕事動機づけ尺度は今後の研究での使用に耐えうる尺度だと判断した。



### 3 本調査方法

#### 3-1 調査時期及び実施法

2009年10月に無記名の個別記入形式の質問紙を集団式で、教職科目授業時間内に実施した。

#### 3-2 調査回答者

東北地方A国立大学にて教職科目を履修した大学生124名中94名から有効回答を得た(男性50名,女性44名。平均年齢19.13歳(SD=.919)で,学年は1年生49名,2年生44名,その他1名。学部の内訳は教育学部53名,理工学部39名,その他2名。

#### 3-3 質問紙の構成

測度の多くは安達(2001)の研究において用いられた測度を使用した。実際の調査用紙は巻末を参照のこと。

##### ① 進路選択に対する自己効力感

進路選択に対する自己効力感は,安達(2001)がTaylor&Betz(1983)や他の先行研究を参照し作成した測度である。進路選択,問題解決,計画立案,自己適性評価,職業情報の収集に関する自己効力感について各10項目,計50項目よりなる。安達(2001)は5段階評定で回答を求めているが,中心化傾向を避けるため6段階評定に変更し,項目内容の事柄を行うことにどの程度自信があるか,「全く自信がない」から「非常に自信がある」で回答を求めた。安達(2001)では,進路選択に対する自己効力感50項目について,主因子法による因子分析を行い,1因子構造が確認されている( $\alpha=.94$ )。

##### ② 進路選択に対する結果期待

Betz & Voyten(1997)が作成した進路選択に対する結果期待4項目を安達(2001)が邦訳した測度である。進路選択に対する結果期待は4項目よりなる。Betz & Voyten(1997),安達(2001)は5段階評定で回答を求めているが,本研究では中心化傾向を避けるため,回答者の考えや状態にどのくらいあてはまるのかを「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの6段階評定にて回答を求めた。安達(2001)の研究では主因子法による因子分析より1因子構造が確認されている( $\alpha=.77$ )。

##### ③ キャリア探索意図

Betz & Voyten(1997)が作成したキャリア探索意図についての5項目を安達(2001)が邦訳した測度である。キャリア探索意図は5項目よりなる。Betz & Voyten(1997),安達(2001)は5段階評定で回答を求めているが,本研究では中心化傾向を避けるため,回答者の考えや状態にどのくらいあてはまるのかを「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの6段階評定にて回答を求めた。安達(2001)の研究では主因子法による因子分析より1因子構造が確認されている( $\alpha=.76$ )。

##### ④ キャリア探索行動

Stumpf et al.(1983)が作成したCareer Exploration Survey(CES)から,キャリア探索行動

環境探索 7 項目，自己探索 5 項目を安達（2001）が邦訳したものを使用した。Stumpf, et al（1983），安達（2001）は 5 段階評定で回答を求めているが，本研究では中心化傾向を避けるため，回答者の考えや状態にどのくらいあてはまるのかを「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの 6 段階評定にて回答を求めた。安達（2001）の研究では主因子法による因子分析より，1 因子解が採用された（ $\alpha=.86$ ）。

#### ⑤ 就業動機尺度

安達（1998，2001，2003）が作成した大学生の就業動機についての尺度である。「将来就きたい職業のために努力しようと思う」などの自己向上志向 21 項目，「仕事を通じて色々な人と出会いたい」などの対人志向 10 項目，「地位や名誉をもたらす職業に就きたい」などの上位志向 10 項目の 41 項目よりなる。安達（1998，2001，2003）は 5 段階評定で回答を求めているが，本研究では中心化傾向を避けるため，職業について持っている考え方にどのくらいあてはまるか「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの 6 段階評定にて回答を求めた。安達（2001）では主因子法因子分析 promax 回転より，第 1 因子自己向上志向（ $\alpha=.91$ ），第 2 因子対人志向（ $\alpha=.83$ ），第 3 因子上位志向（ $\alpha=.83$ ）が得られている。

#### ⑥ 仕事動機づけ尺度

加藤ら（2002）が自己決定理論に基づき作成した，アルバイト動機づけ尺度を予備調査を実施し改訂した。仕事動機づけ尺度は「仕事内容がおもしろそうだから」などの内発的動機づけ 5 項目，「仕事を通じて目標達成ができるから優先させる」など統合的調整 3 項目，「仕事をしないと生活できないから」など同一化的調整 3 項目，「周りの人が仕事をしているから」など取り入的調整 6 項目，「仕事の収入でどうしても買いたいものがあるから」など外的調整 2 項目に，予備調査では削除された「仕事の経験が社会では必要だと思うから」を加えた全 20 項目からなる。将来仕事に就こうと思う理由にどのくらいあてはまるのか，「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」までの 6 段階評定にて回答を求めた。

## 4 本調査結果

### 4-1 各質問紙の分析

#### 4-1-1 進路選択に対する自己効力感

進路選択に対する自己効力感について、安達（2001）が項目作成時に参考とした Taylor & Betz（1983）は進路選択、問題解決、計画立案、自己適正評価、職業情報の収集の 5 つの下位項目を設定している。Taylor & Betz（1983）は 5 つの下位項目全体で進路選択に対する自己効力感を形成していると述べている。本研究では先行研究の安達（2001）の分析方法を参考にし、主因子法による因子分析を実施した。因子分析では、初期固有値が因子 1=21.577、因子 2=3.344、因子 3=3.064、因子 4=2.245、因子 5=1.699、因子 6=1.470 となり、因子 1 と因子 2 の間の差が最も大きく、因子 5 と因子 6 の間には大きな差が見られないという結果となった。次に 5 因子までを採択し、promax 回転を用いた因子分析を実施した。5 因子では、複数の因子に高い因子負荷量を持つ項目が多数見られ、因子として解釈するのは難しいと考えられた。そこで進路選択に対する自己効力感 50 項目を 1 因子構造と見なし、改めて主因子法による因子分析を実施した。信頼性を検証するため進路選択に対する自己効力感 50 項目全てを用いて  $\alpha$  係数を求めた所、 $\alpha = .971$  という十分な値が得られた。よって進路選択に対する自己効力感 50 項目について、1 因子解を採用した（表 4-1-1）。

#### 4-1-2 進路選択に対する結果期待

進路選択に対する結果期待 4 項目について、主因子法による因子分析を行い、1 因子構造を得た。因子 1 の累積寄与率も 58.347 % と高く、信頼性係数  $\alpha = .837$  と十分な値が得られた（表 4-1-2）。

表4-1-1 自己効力感因子分析

	因子1	共通性
効力9自分にとって理想的な職業とは何かを確立する	.811	.657
効力26志望職業の実現に向けて就職活動の計画を念入りにたてる	.793	.629
効力25人生の目標を明らかにし、それに従って職業計画を組み立てる	.771	.595
効力32自分がどのような職業分野に向いているかを理解する	.762	.581
効力28これからの5年間について目標へ向けた計画をたてる	.760	.578
効力2職業生活で何を重要視するかを明確にする	.754	.568
効力45就きたい職業に必要な資格・免許・技術などについて調べる	.745	.555
効力31将来、どのような人生を送りたいかを明確にする	.743	.553
効力43関心のある職業に就いている人から仕事について話を聴く	.739	.546
効力35自分の正確や興味を正確に判断する	.728	.530
効力21将来の職業のために在学中やっておくべきことの計画をたてる	.728	.530
効力39自分の性格に合う職業分野を明確にする	.716	.512
効力40能力や適性を活かせる職業分野をいくつか挙げる	.715	.511
効力4理想のライフスタイルにあった職業を選択する	.714	.510
効力41自分が興味のある職場を訪問し、必要な情報を収集する	.708	.501
効力8自分の能力に見合った職業を選択する	.707	.499
効力3将来どういう仕事をしたいのか具体的に挙げてみる	.702	.493
効力38職業選択の際、何を重視して職業を選ぶかを明確にする	.696	.485
効力5自分が最も適している職業領域を確立する	.696	.485
効力10人との接触を主とする職業に就くのか、主に物や情報を扱う職業に就くのかを決定する	.692	.479
効力44将来携わりたい職業の仕事内容を調べる	.683	.467
効力34自分の興味にあった職業分野をいくつか挙げる	.683	.466
効力1将来の職業を決定し、その後の職業選択について悩まない	.660	.436
効力13困難な問題が生じても目標とする職業に就くために頑張る	.654	.428
効力23将来の仕事において役立つと思われる免許・資格取得の計画をたてる	.652	.425
効力33自分の適性や能力を正確に把握する	.650	.423
効力24将来の職業を念頭において授業履修計画をたてる	.650	.423
効力30職業計画に無理が生じた場合、柔軟に計画を修正できるようにしておく	.646	.418
効力14就職活動中にトラブルがあったときはうまく対処する	.645	.416
効力46興味ある領域の会社や組織に関する情報を入手する	.638	.407
効力6自分の興味にあった職業を選択する	.632	.400
効力11失敗や挫折があっても希望する職業に就くために努力を続ける	.632	.400
効力42新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどを利用して職業情報を集める	.630	.396
効力17たとえ長い時間や労力がかかっても、将来の職業のためになるなら知識や技術を身につける	.615	.379
効力7現在考えているいくつかの職業の中から1つに絞り込む	.608	.369
効力37自分の将来の目標と、これまでの経験を関連させて考える	.603	.364
効力29就職時の面接でうまく対応する方策を考える	.600	.360
効力49現在の日本の求人動向を把握する	.595	.354
効力47興味ある組織では、どのような人材を必要としているのを調べる	.591	.349
効力12志望職業に就くためには試験や面接がうまくいかなくても再度チャレンジする	.589	.347
効力36仕事をする上での自分の長所と短所を理解する	.568	.323
効力16志望職業に両親や友人が反対しても、説得して理解を得る	.549	.301
効力27希望通りの就職活動が出来なかったときの対処法を考えておく	.535	.286
効力48就職課や大学の教員から職業に関する情報を得る	.517	.267
効力22将来仕事で活かせるように働く経験（アルバイトやボランティアなど）を積む	.511	.261
効力15好きな仕事に就くためなら遠近や地域を問わず、どこにでも移動する	.476	.226
効力20欲求不満を感じても、志望職業に就くために粘り強く頑張る	.427	.182
効力18希望していた職業が自分に合わないと思えばはっきりと拒否する	.397	.158
効力50就職課や図書館などで各種資料を活用して職業に関する情報を得る	.351	.123
効力19第一希望がかなわなかった場合、すぐに頭を切りかえる	.291	.085
因子寄与	21.036	
累積寄与率 (%)	42.072	
α 係数	.971	

表 4-1-2 結果期待因子分析

	因子 1	共通性
期待 2 自分の興味や能力を理解すれば、よりよい職業選択ができるだろう	.899	.807
期待 3 仕事でどのような知識や技術が必要となるか分かっているれば、よりよい職業選択ができるだろう	.848	.719
期待 1 仕事についていろいろと勉強すれば、よりよい職業選択が出来るだろう	.699	.489
期待 4 じっくり時間をかけて職業情報の収集を行えば、よりよい職業選択に何が必要なのか分かるだろう	.564	.319
因子寄与	2.334	
累積寄与率 (%)	58.347	
$\alpha$ 係数	.833	

#### 4-1-3 キャリア探索意図

キャリア探索意図 5 項目について主因子法による因子分析を行い、初期固有値が因子 1 が 2.552、因子 2 が .907 となったため 1 因子構造を採用した。キャリア探索意図 5 項目の信頼性係数  $\alpha = .759$  であった (表 4-1-3)。

表 4-1-3 キャリア探索意図因子分析

	因子 1	共通性
意図 3 自分の能力や興味について今よりももっと理解を深めていくつもりだ	.708	.502
意図 1 多くの時間を割いてじっくりと職業について考えるつもりだ	.630	.397
意図 5 先生や就職課・大学の相談機関などへ、職業選択について相談に行くつもりだ	.620	.384
意図 4 職業選択で必要となる知識や技術は、全て身につけておくつもりだ	.587	.345
意図 2 いろいろな人と職業について話をしてみようと思う	.567	.322
因子寄与	1.949	
累積寄与率 (%)	38.984	
$\alpha$ 係数	.752	

#### 4-1-4 キャリア探索行動

キャリア探索行動は、キャリア探索行動 (環境) 7 項目、キャリア探索行動 (自己) 5 項目からなる。主因子法による因子分析で promax 回転を実施したところ、キャリア探索行動 (環境) に該当する 7 項目が因子 1 に、キャリア探索行動 (自己) に該当する 5 項目が因子 2 にまとまり、2 因子解が妥当であると判断した。因子 1、因子 2 の信頼性係数  $\alpha$  はそれぞれ因子 1=.841、因子 2=.863 が得られ、因子間相関は .541 となった。因子 1 は「自分が興味を持っている職業領域に詳しい人と話をする機会をもつ」などの項目からなり「キ

キャリア探索行動（環境）」と命名した。また因子 2 は「これまでの自分についてじっくり考える」などの項目からなり「キャリア探索行動（自己）」と命名した（表 4-1-4）。

表 4-1-4 キャリア探索行動因子分析

	因子 1	因子 2
	環境	自己
行動 5 自分が興味を持っている職業領域に詳しい人と話をする機会をもつ	.873	-.176
行動 4 関心のある仕事や組織について情報を収集する	.849	-.167
行動 6 関心がある職業領域の採用状況や就職可能性について情報を得る	.683	.153
行動 3 将来の職業に関連したガイダンス講演を聴きに行く	.631	.034
行動 7 興味がある職業領域についての知識や情報を得る	.594	.216
行動 2 就職セミナーや企業説明会に参加する	.486	.058
行動 1 将来、自分の職業となり得る物について調べる	.486	.046
行動 10 これまでの自分についてじっくり考える	-.044	.896
行動 9 自分という人間についてよく考えてみる	-.076	.884
行動 12 これまで自分が行ってきたことと将来の職業について新しい関連づけを試みる	.124	.661
行動 11 自分の将来の職業について改めて考え直す	-.119	.655
行動 8 自分がこれまでやってきたことが将来の職業とどのように結びつかか考える	.302	.550
	因子寄与	4.226 3.933
	因子間相関	.541
	$\alpha$ 係数	.841 .863

#### 4-1-5 就業動機尺度

就業動機尺度 41 項目について主因子法因子分析 promax 回転を実施した。複数の因子に .30 以上の因子負荷量を持つ 8 項目を除き、残り 33 項目に対し再度主因子法因子分析 promax 回転を行った（表 4-1-5）。初期固有値が因子 1 が 10.919、因子 2 が 4.184、因子 3 が 2.855、因子 4 が 1.914 となり、また因子 3 まで抽出すると累積寄与率が 50 %を超えるため、就業動機尺度は 3 因子解が妥当であると判断した。当該因子に .35 以上の因子負荷を持ち、その他の因子に .35 未満の因子負荷を持つことを基準に各項目を判別した。因子 1 は安達（2001）を参考に「将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい」など 16 項目からなる「自己向上志向（ $\alpha=.918$ ）」と命名した。因子 2 は「仕事を通じていろいろな人に出会いたい」など 9 項目からなる「対人志向（ $\alpha=.917$ ）」と命名した。因子 3 は「職場では高い役職につきたい」など 8 項目からなる「上位志向（ $\alpha=.880$ ）」と命名した。就

業動機尺度の3因子間相関はおよそ  $r=.2$  から  $r=.5$  であった (表 4-1-6)。

表4-1-5 就業動機尺度因子分析

	因子		
	1	2	3
安達37将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい	<b>.839</b>	-.161	.048
安達38仕事で成功するためには決して努力を惜しまない	<b>.821</b>	-.066	-.085
安達21将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う	<b>.803</b>	.050	-.099
安達25将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある	<b>.792</b>	-.047	.061
安達17将来就きたい職業のために努力しようと思う	<b>.785</b>	.001	-.033
安達8仕事に活かせる事なら何でも学ぶつもりだ	<b>.748</b>	-.002	.044
安達33日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたい	<b>.687</b>	.160	-.105
安達30努力や能力を必要とする仕事がしたい	<b>.674</b>	-.040	.090
安達18自分の個性が活かせる仕事をしたい	<b>.645</b>	-.034	.087
安達34仕事を通じて自分を向上させたい	<b>.639</b>	.093	-.137
安達40誰かの案に従うのではなく自分で計画を立てるような仕事がしたい	<b>.578</b>	-.115	.191
安達41将来したい仕事に役立つ資格や免許を取得するつもりだ	<b>.490</b>	.092	-.005
安達5周りの評価は気にせず自分自身が満足いくように仕事に打ち込むべきだ	<b>.475</b>	.089	-.074
安達4将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい	<b>.361</b>	.095	.168
安達29将来就きたい職業がはっきり決まっている	<b>.352</b>	-.036	.173
安達9収入を得るためではなく働くこと自体を楽しみたい	<b>.350</b>	.287	.000
安達10仕事を通じていろいろな人に出会いたい	-.015	<b>.908</b>	.054
安達23常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	.026	<b>.849</b>	-.027
安達2仕事を通じて得たい最大の満足は、人との交流から得られる満足だ	.015	<b>.801</b>	-.042
安達31職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ	-.028	<b>.751</b>	.036
安達27周囲の人々とコミュニケーションしながら仕事を進めたい	.215	<b>.724</b>	-.212
安達39仕事に就くのは人との接触を持っていたいからだ	-.111	<b>.719</b>	.079
安達19仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある	-.223	<b>.676</b>	.158
安達14職場では一生つきあえる友人を作りたい	.133	<b>.652</b>	-.041
安達12将来就こうと考えている職業に関連した講習会やセミナーには進んで参加しようと思う	.187	<b>.453</b>	.155
安達36職場では高い役職につきたい	-.026	-.100	<b>.851</b>
安達11昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ	-.103	.173	<b>.758</b>
安達24世間で名前の通った企業や団体に就職したい	-.208	-.004	<b>.730</b>
安達15地位や名誉をもたらす職業に就きたい	.189	-.020	<b>.699</b>
安達32周りから賞賛されるような仕事をしたい	.076	.148	<b>.691</b>
安達16給料のいい職業に就くことは充実した人生に欠かせない	-.031	.013	<b>.659</b>
安達20世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい	.194	.042	<b>.594</b>
安達1困難な仕事でも人に助けを借りずに自分の力でやり遂げたい	.234	-.092	<b>.417</b>
因子寄与	8.763	7.779	5.534
$\alpha$ 係数	.919	.917	.880

3. 人と張り合えるような仕事をしたい, 6. 個人の努力が重視される仕事ではなく集団の努力が重視される仕事をしたい, 7. ひとより優れた仕事をするのが重要だ, 13. 何か価値ある業績をあげようと考えている, 22. いつも目標をもって仕事をしたい, 26. どんな仕事でも引き受けたら最善をつくしたい, 28. 社会的に有意義な仕事をしたい, 35. 職場ではムードメーカーになりたい の8項目削除後

表 4-1-6 就業動機尺度因子間相関

因子	1	2	3
1 自己向上志向	1		
2 対人志向	.477	1	
3 上位志向	.252	.397	1

#### 4-1-6 仕事動機づけ尺度

予備調査と同じく主因子法による因子分析を行った。初期固有値 1 以上を指標に因子数を 5 と決め、改めて主因子法 **promax** 回転による因子分析を行ったところ、複数の因子に .4 以上の因子負荷を持つ項目（項目 5, 13）があり当該項目を削除し、再度主因子法 **promax** 回転による因子分析を行った。因子 1 は「仕事内容がおもしろそうだから」など 5 項目からなり「内発的動機づけ ( $\alpha=.874$ )」と命名した。因子 2 は「仕事に就いていないと恥ずかしいから」など 5 項目からなり「取り入れ的調整 ( $\alpha=.852$ )」と命名した。因子 3 は「仕事をするのは大事なことだと思うから」など 3 項目からなり「同一化的調整 ( $\alpha=.748$ )」と命名した。因子 4 は「仕事が自分にとって大事で、他の事より優先させる方がよいと思うから」など 2 項目からなり「統合的調整 ( $\alpha=.726$ )」と命名した。因子 5 は「仕事の収入で、どうしても買いたいものがあるから」など 3 項目からなり「外的調整 ( $\alpha=.644$ )」と命名した（表 4-1-7）。Ryan & Connell (1989), Vallerand & Bissonnette (1992) は自己決定理論における動機づけの連続体は自己決定の程度によるシンプレクス構造をなし、直線上で隣り合う動機づけの相関は高く、離れた動機づけの相関は低いことを見出している。このシンプレクス構造を利用し、自己決定理論に基づいた動機づけの尺度を作成する際は、因子間の相関を見ることで構成概念妥当性を検討する機会が多い（加藤ら, 2002, 萩原・櫻井 2005, 2008）。本研究予備調査において、下位因子間の相関から構成概念妥当性を確認した。本調査においても仕事動機づけ尺度の構成概念妥当性を再確認するために、仕事動機づけ尺度の項目間相関を算出した（表 4-1-9）。なお表 4-1-9 は動機づけの連続体に合わせて因子の並びを入れ替えている。概ね隣り合う因子間の相関が高く、離れた因子間の相関は低い。よって、仕事動機づけ尺度の構成概念妥当性は確認できたと言えた。

仕事動機づけ尺度は予備調査と本調査では調査時期、調査対象者が異なるが下位因子を構成する項目はほぼ変わらなかったことから安定性のある尺度と言えらる。



表4-1-7 仕事動機因子分析

	因子				
	1	2	3	4	5
仕事12仕事内容がおもしろそうだから。	<b>.988</b>	.139	-.276	-.19	-.046
仕事4仕事そのものが好きだから。	<b>.799</b>	-.189	-.024	.179	.055
仕事19仕事そのものが楽しそうだから。	<b>.703</b>	-.133	.153	.089	.085
仕事7一生懸命仕事をすることが楽しいから。	<b>.645</b>	.024	.209	.127	-.064
仕事10仕事を通じて、自分の成長を感じられそうだから。	<b>.402</b>	-.054	.300	.265	-.134
仕事11仕事に就いていないと恥ずかしいから。	-.112	<b>.923</b>	-.018	.165	-.205
仕事2仕事を続けないと悪い気がするから。	-.069	<b>.670</b>	.064	.020	-.013
仕事6仕事をしていないと何となく不安だから。	.148	<b>.652</b>	.289	-.02	-.124
仕事20周りの人が仕事をしているから。	-.044	<b>.651</b>	.112	-.134	.073
仕事15仕事を続けないと責任感がないと思われそうだから。	-.112	<b>.478</b>	.148	.116	.253
仕事3仕事することは大事なことだと思うから。	.023	.029	<b>.778</b>	-.040	.087
仕事16仕事の経験が社会では必要だと思うから。	-.074	.090	<b>.582</b>	-.039	.048
仕事8仕事することは良いことだと思うから。	.290	.151	<b>.570</b>	.067	-.128
仕事9仕事が自分にとって大事で、他の事より優先させる方がよいと思うから。	.149	.160	.052	<b>.697</b>	-.089
仕事18仕事は、日常生活では得られない経験ができ、他の活動に優先した方がよいと思うから。	.161	.137	.061	<b>.491</b>	.179
仕事17仕事の収入で、どうしても買いたいものがあるから。	.002	-.129	.011	.105	<b>.616</b>
仕事1仕事をしないと生活できないから。	.231	.320	.011	-.357	<b>.486</b>
仕事14とにかくお金がほしいから。	-.155	.295	.201	.109	<b>.433</b>
α係数	.874	.852	.748	.726	.644

「仕事13仕事をして、友達に良い印象を与えたいから。」

「仕事5仕事を通じて目標が達成できるので、他のことより優先させることにしているから。」の2項目は複数の因子に.4以上の負荷量を示したため削除した。

表4-1-8 仕事動機づけ因子間相関行列

因子	1	4	3	2	5
1内発的動機づけ	1				
4統合的調整	.333	1			
3同一化的調整	.422	.445	1		
2取り入れ的調整	.016	.225	.469	1	
5外的調整	.077	.029	.293	.494	1

表4-1-9 仕事動機下位尺度間相関

	内発的動機づけ	統合的調整	同一化的調整	取り入れ的調整	外的調整
内発的動機づけ	1				
統合的調整	<b>.581**</b>	1			
同一化的調整	<b>.468**</b>	<b>.461**</b>	1		
取り入れ的調整	.048	<b>.322**</b>	<b>.548**</b>	1	
外的調整	.084	<b>.210*</b>	<b>.361**</b>	<b>.527**</b>	1

\*\*p<.01

## 4-2 各変数の基礎統計量について

### 4-2-1 性差と変数間相関の確認

初期の進路選択に対する自己効力感の研究において、性差は重要な問題として扱われてきた。しかし研究によって自己効力感に性差が見られるとする場合と見られないとする場合があるため、本研究においても性差を確認することとした。各変数において男女間の平均値に有意な差がみられたのは、自己効力感、仕事動機の2変数であった。自己効力感の尺度値は男性>女性 ( $t(92)=3.034, p<.01$ ) となり、男性の方が進路選択に対する自己効力感が強いという結果となった。仕事動機では男性<女性 ( $t(92)=-2.727, p<.01$ ) となった。自己効力感において性差が見られたため、今後の分析では性差も変数の一つとして扱うこととする。

次に各尺度得点間相関を確認した(表 4-2-1)。各変数間で相関が多く見られる。なかでもキャリア探索意図とキャリア探索行動(環境)、キャリア探索行動(自己)の間で、.6以上の相関がみられた。その他の変数にはキャリア探索意図、キャリア探索行動(環境)、キャリア探索行動(自己)ほどの相関は見られない。就業動機下位尺度、仕事動機下位尺度と自己効力感、結果期待、キャリア探索意図、キャリア探索行動(環境)、キャリア探索行動(自己)の得点間相関も確認した(表 4-2-2)。就業動機：自己向上志向と自己効力感との間に.609の正の相関が見られた。他の変数間にも相関は見られたが、就業動機：自己向上志向と自己効力感との間の相関ほどは高くない。

表 4-2-1 各尺度得点間相関係数と平均値、標準偏差

	1	2	3	4	5	6	7
1.自己効力感	1						
2.結果期待	.365**	1					
3.キャリア探索意図	.427**	.575**	1				
4.キャリア探索行動(環境)	.620**	.503**	.695**	1			
5.キャリア探索行動(自己)	.300**	.364**	.629**	.514**	1		
6.就業動機	.573**	.407**	.590**	.640**	.551**	1	
7.仕事動機	.064	.138	.375**	.308**	.410**	.480**	1
平均値	3.826	4.285	4.030	4.214	4.221	3.323	3.907
SD	.756	.824	.783	.737	.909	.834	.682

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

表 4-2-2 就業動機因子，仕事動機因子と他の変数間の相関

	自己効力感	結果期待	キャリア探索 意図	キャリア探索 行動（環境）	キャリア探索 行動（自己）
就業：自己向上志向	.609**	.486**	.589**	.577**	.542**
就業：対人志向	.386**	.254*	.510**	.592**	.457**
就業：上位志向	.167	.127	.257*	.271**	.272**
仕事：内発的動機づけ	.367**	.270**	.413**	.326**	.458**
仕事：取り入れ的調整	-.215*	-.036	.080	.087	.172
仕事：同一化的調整	-.030	.106	.292**	.301**	.378**
仕事：統合的調整	.169	.067	.274**	.218*	.344**
仕事：外的調整	-.115	-.052	.133	.079	-.052

\*\*p<.01,\*p<.05

### 4-3 キャリア探索変数群について

キャリア探索は環境への探索も，自己についての探索も同時に起こることであるから，キャリア探索意図，キャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）を，キャリア探索変数群という一つの変数として扱い，動機づけ（就業動機・仕事動機），自己効力感，結果期待との関連を検討するために，正準相関分析を実施した。

正準相関分析とは，“多数の基準変数に対して多数の説明変数がある場合，相互の変数群の関連を最大にするような解を得る手法（柳井，1994，p.89）”である。また柳井（1994）は正準相関分析ではその解釈に，二組の変数群による合成変数の相関係数を最大にするように重みづけられた重み係数で解釈する方法よりも，正準変数と変数との相関係数を要素とする構造係数を使用し解釈を行う方がより妥当な解釈を可能にすると述べる。加えて Blustein（1988）や Bartley & Robertschek（2000）はキャリア探索行動と自律的動機づけ，統制的動機づけ，非動機づけ，自己効力感の関連をとらえるために正準相関分析を用いており，本研究においてキャリア探索3変数と他の変数群の関連検討のために正準相関分析を用いることは特段問題はないと考えた。

表 4-3-1 は説明変数に，仕事動機全体，仕事動機づけ 5 下位因子，就業動機全体，就業動機 3 下位因子，自己効力，結果期待からなる変数群である職業変数群を，目的変数にキャリア探索意図，キャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）からなる変数群であるキャリア探索変数群を用いて実施した正準相関分析の結果である。第 1 正準相関から第 3 正準相関まで全て有意となった。表 4-3-1 には軸 1 から軸 3 までの構造係数，冗長性係数，正準相関係数を記載した。構造係数は因子分析において変数が各因子に対して持つ因子負荷量に相当するものである。各変数の構造係数は±.35 以上を高い構造係数であると判断し，±.35 以上の値を太字で記載している。また構造係数の±は目的変数と説明変数の間で同じ符号は正の相関関係があり，異なる符号は負の相関関係にあると解釈される。冗長性係数とは Y を目的変数，X を説明変数とした場合， $Re(Y/X)$  は Y を用いて X を

予測する係数である。Re (X/Y) の場合は X を用いて Y を予測する係数であり、両者ともこの値が大きい場合よりよく Y または X を予測できることになる (柳井, 1994)。

軸 1 では、目的変数はキャリア探索変数群の 3 変数全てが-.35 以上の高い構造係数を示した。説明変数では仕事動機、仕事動機づけ下位因子の内発的動機づけ、同一化的調整、就業動機、就業動機の自己向上志向、対人志向、上位志向と自己効力感、結果期待がそれぞれ-.4 以上の構造係数を示した。軸 1 ではキャリア探索 3 変数群と仕事動機、内発的動機づけ、同一化的調整、就業動機、自己向上志向、対人志向、上位志向、自己効力感、結果期待の間に正の相関があると捉えられる。なかでもキャリア探索行動 (環境) の構造係数が絶対値.952 であることから、軸 1 は特にキャリア探索行動 (環境) の内容を表しており、その内容は説明変数の構造係数が絶対値.8 以上である就業動機と、絶対値.7 以上の自己向上志向、対人志向と自己効力感で説明されると言える。

軸 2 では、目的変数はキャリア探索意図のみ-.481 の構造係数を示したが、説明変数には絶対値.35 以上の構造係数を持つ変数がなかった。

軸 3 では、目的変数はキャリア探索行動 (自己) の構造係数が-.694 を示し、説明変数では仕事動機の下位因子内発的動機づけ、統合的調整、同一化的調整、-.35 以上の構造係数を示した。外的調整は.35 以上の構造係数を示した。キャリア探索行動 (自己) と内発的動機づけ、統合的調整、同一化的調整の間には正の相関があると捉えられる。また外的調整とキャリア探索行動 (自己) では構造係数の符号がことなるため、負の相関があると捉えられた。

軸 1 のキャリア探索 3 変数が全て高い構造係数を示したが、個々の変数がどの説明変数と関連があるのかはわからない結果となった。そこでキャリア探索 3 変数をそれぞれ一つずつ目的変数とした重回帰分析を行い、職業変数群との関連を検討することとした。

表 4-3-1 キャリア探索群を目的変数とし、職業群を説明変数とした正準相関分析

	軸 1	軸 2	軸 3
[説明変数]			
性別	.036	-.216	-.207
仕事動機	<b>-.460</b>	-.228	-.342
内発的動機づけ	<b>-.498</b>	-.279	<b>-.400</b>
統合的調整	-.339	-.183	<b>-.368</b>
同一化調整	<b>-.416</b>	-.040	<b>-.384</b>
取り入れ調整	-.130	-.003	-.276
外的調整	-.105	-.146	<b>.365</b>
就業動機	<b>-.828</b>	-.008	-.218
自己向上志向	<b>-.777</b>	-.147	-.229
対人志向	<b>-.742</b>	.080	-.118
上位志向	<b>-.361</b>	-.021	-.179
自己効力感	<b>-.702</b>	.347	.175
結果期待	<b>-.682</b>	-.278	.166
冗長性係数	.197	.010	.020
冗長性係数の総和 Re (X/Y)	.228		
[目的変数]			
キャリア探索意図	<b>-.871</b>	<b>-.481</b>	.104
キャリア探索行動 (環境)	<b>-.949</b>	.297	.109
キャリア探索行動 (自己)	<b>-.688</b>	-.213	<b>-.694</b>
冗長性係数	.492	.036	.043
冗長性係数の総和 Re (Y/X)	.570		
正準相関 (**p<.01)	.832 **	.542 **	.507 **

#### 4-4 就業動機、仕事動機を目的変数とした階層的重回帰分析

先行研究とした安達（2001）をもとに、キャリア探索に影響を及ぼすと考えられる変数間の関連性を検証するために重回帰分析を適用した。特に重回帰分析は安達にならない階層的重回帰分析で実施した。階層的重回帰分析とは、重相関係数が説明変数の増加に伴い、その値も増加するため、重回帰式へ加える説明変数を一つずつ追加することにより、追加した説明変数がどの程度回帰に寄与するのか重相関係数の増分から検討する方法である（高木，1986）。本研究では安達（2001）を踏襲する形で、まず 4-4 において就業動機、仕事動機に自己効力感、結果期待がどの程度影響を及ぼしているのかについて、就業動機、仕事動機をそれぞれ目的変数、性別、自己効力感、結果期待を説明変数として重回帰式へ

投入する。次に、4-5 において動機づけ（就業動機・仕事動機）、自己効力感、結果期待を説明変数とし、キャリア探索意図、キャリア探索行動（環境）、キャリア探索行動（自己）をそれぞれ目的変数とした重回帰分析を行う。4-4 の結果において、自己効力感と結果期待から就業動機、仕事動機へそれぞれへ有意な説明力が見られる場合で、かつ、4-5 の結果において就業動機、仕事動機をそれぞれ説明変数へ投入した場合の自己効力感と結果期待からキャリア探索への説明力が、就業動機、仕事動機を投入しない場合と比べて減少している場合、自己効力感と結果期待が動機を介してキャリア探索へ影響を及ぼしたといえることができる。なお、この説明変数の投入順序は、行動の誘因のような多くの要因が効力感によって規定され、結果期待は効力感で説明されない部分を補うという Bandura (1986) の説より Lent, Lopez & Bieschke (1991) が行い、安達 (2001) が採用した方法であるため本研究においても採用した。

就業動機、仕事動機に対する重回帰式では、それぞれ性別、自己効力感、結果期待の順に説明変数を投入し、自己効力感と結果期待の 2 変数が性別の影響力を統制した後も就業動機、仕事動機に対して影響を及ぼしうるか、および効力感の影響を統制した後、結果期待が追加的な影響力を有するのかを分析した（表 4-4-1、4-4-2）。

表 4-4-1 就業動機を目的変数とした重回帰分析

目的変数/	説明変数	$\beta$	R <sup>2</sup> 変化量
就業動機	性別	.111	.008
	自己効力感	.520***	.329***
	結果期待	.237**	.048**
自己向上志向	性別	-.150	.005
	自己効力感	.539***	.381***
	結果期待	.316***	.086***
対人志向	性別	-.090	.002
	自己効力感	.364**	.153***
	結果期待	.137	.016
上位志向	性別	-.118	.003
	自己効力感	.172	.037
	結果期待	.084	.006

(\*\*\*p<.001,\*\*p<.01,\*p<.05)

就業動機に対して、自己効力感は 33 % (p<.001) の有意な説明力を有し、結果期待は 4 % (p<.01) の追加的な説明力を有していた。さらに就業動機下位 3 因子をそれぞれ目的変数として就業動機に替わり重回帰式に投入したが、就業動機：自己向上志向では自己効力感が 38 % (p<.001)、結果期待は 9 % (p<.01) の有意な説明力を有していた。就業動機：対人志向では、自己効力感のみが 15 % (p<.001) の有意な説明力を有していた。就業動機：上位志向では性別、自己効力感、結果期待全て有意な説明力を持たなかった。先行研究の安達 (2001) では就業動機に対して、自己効力感、結果期待から有意な説明力が示され、就業動機下位因子の自己向上志向、対人志向でも同じく自己効力感と結果期待から

有意な説明力が示された。上位志向では結果期待のみが有意な説明力を示した。本研究の結果は、安達（2001）に対して、就業動機下位因子の対人志向，上位志向が異なる結果となった。

仕事動機を目的変数とし，性別，自己効力感，結果期待を説明変数とした重回帰分析では，仕事動機に対して，性別，自己効力感，結果期待のいずれも有意な説明力を有していなかった。仕事動機下位 5 因子についてもそれぞれを目的変数として，仕事動機に替わり重回帰式へ投入した。仕事動機：内発的動機づけでは自己効力感が 18 %（ $p<.001$ ）の有意な説明力を有し，結果期待は 3 %（ $p<.01$ ）と小さいながらも有意な説明力を有していた。仕事動機：統合的調整では自己効力感のみが 5 %（ $p<.05$ ）と小さいながらも有意な説明力を有していた。仕事動機下位 5 因子では，内発的動機づけ・統合的調整が自己効力感，結果期待からの説明力を有していたが，残りの 3 因子は自己効力感，結果期待からの有意な説明力を有していない結果となった。

表 4-4-2 仕事動機，自己効力感，結果期待について

目的変数	説明変数	$\beta$	$R^2$ 変化量
仕事動機	性別	-.333	.075
	自己効力感	.107	.024
	結果期待	.157	.021
内発的動機づけ	性別	-.263	.014
	自己効力感	.381***	.177***
	結果期待	.178**	.027**
統合的調整	性別	-.245	.029
	自己効力感	.234*	.053*
	結果期待	.025	.001
同一化的調整	性別	-.284	.066
	自己効力感	-.001	.003
	結果期待	.157	.021
取り入れ的調整	性別	-.133	.033
	自己効力感	-.197	.028
	結果期待	.059	.003
外的調整	性別	-.193	.044
	自己効力感	-.058	.003
	結果期待	.004	.000

(\*\*\* $p<.001$ ,\*\* $p<.01$ ,\* $p<.05$ )

#### 4-5 キャリア探索を目的変数とした階層的重回帰分析

初めにキャリア探索意図，キャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）をそれぞれ目的変数とする重回帰式において，安達（2001）にならない性別，自己効力感，結果期待を説明変数として重回帰式へ投入した（表 4-5-1）。

キャリア探索意図について，自己効力感は 21 %（ $p<.001$ ），結果期待は 21 %（ $p<.001$ ）の有意な説明力を有していた。キャリア探索行動（環境）について，自己効力感は 39 %

( $p<.001$ ), 結果期待は 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力を持っていた。キャリア探索行動 (自己) は自己効力感は 12 % ( $p<.01$ ), 結果期待からは 8 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力を有していた。

安達 (2001) ではキャリア探索意図に対して, 自己効力感, 結果期待から有意な説明力が得られている。またキャリア探索行動では, 自己効力感からのみ有意な説明力が得られている。本研究の結果はキャリア探索行動について安達 (2001) と異なる結果となった。

次に, キャリア探索意図, キャリア探索行動 (環境), キャリア探索行動 (自己) を目的変数とし, 性別, 動機 (就業動機・仕事動機), 自己効力感, 結果期待の順に説明変数を重回帰式に投入した。動機 (就業動機・仕事動機) を投入した重回帰分析を実施した後に, さらに動機 (就業動機・仕事動機) 下位因子を動機に替えて, 説明変数として重回帰式へ投入した (表 4-5-1, 4-5-2)。

キャリア探索意図について, 自己効力感は 21 % ( $p<.001$ ), 結果期待は 21 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力を有していた。キャリア探索行動 (環境) について, 自己効力感は 39 % ( $p<.001$ ), 結果期待は 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力を持っていた。キャリア探索行動 (自己) は自己効力感は 12 % ( $p<.01$ ), 結果期待からは 8 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力を持っていた。

表 4-5-1 キャリア探索を目的変数とし, 就業動機と自己効力感, 結果期待を説明変数とした重回帰分析

目的変数	キャリア探索意図		キャリア探索行動 (環境)		キャリア探索行動 (自己)	
説明変数	$\beta$	$R^2$ 変化量	$\beta$	$R^2$ 変化量	$\beta$	$R^2$ 変化量
性別	-.199	.000	-.147	.006	-.207	.006
自己効力感	.306 **	.206 ***	.544 ***	.392 ***	.250 *	.115 **
結果期待	.498 ***	.214 ***	.330 ***	.094 ***	.309 **	.082 **
性別	-.157	.000	-.110	.006	-.153	.006
就業動機	.373 ***	.353 ***	.336 ***	.405 ***	.488 ***	.314 ***
自己効力感	.111	.019	.369 ***	.101 ***	-.004	.000
結果期待	.410 ***	.134 ***	.251 **	.050 **	.193 *	.030 *
性別	-.150	.000	-.120	.006	-.135	.006
自己向上志向	.329 **	.350 ***	.180	.328 ***	.480 ***	.301 ***
自己効力感	.128	.013	.447 ***	.120 ***	-.009	.000
結果期待	.395 ***	.115 ***	.273 **	.055 **	.158	.018
性別	-.169	.000	-.114	.006	-.175	.006
対人志向	.330 ***	.261 ***	.367 ***	.347 ***	.351 **	.212 ***
自己効力感	.185	.076	.410 ***	.185 ***	.123	.030
結果期待	.453 ***	.174 ***	.280 ***	.066 ***	.261 **	.057 **
性別	-.182	.000	-.131	.006	-.184	.006
上位志向	.139	.066	.137	.076 **	.189 *	.072 **
自己効力感	.282 **	.170 ***	.520 ***	.341 ***	.217 *	.086 **
結果期待	.487 ***	.203 ***	.319 ***	.087 ***	.293 **	.074 **

(\*\*\* $p<.001$ ,\*\* $p<.01$ ,\* $p<.05$ )

キャリア探索意図について, 就業動機は 35 % ( $p<.001$ ), 結果期待は 13 % ( $p<.001$ ) の



説明力を有しているが、自己効力感は有意な説明力を有していなかった。就業動機下位因子を就業動機に替えて説明変数へ投入した場合、キャリア探索意図に対して自己向上志向は 35 % ( $p<.001$ )、結果期待は 12 % ( $p<.001$ ) の説明力が見られたが、自己効力感からは有意な説明力が見られなかった。対人志向を説明変数として投入した場合は、対人志向は 26 % ( $p<.001$ )、結果期待が 17 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られたが、自己効力感には就業動機、自己向上志向を投入した場合と同様に有意な説明力が見られなかった。

上位志向を説明変数として投入した場合、上位志向には有意な説明力は見られず、自己効力感に 17 % ( $p<.001$ )、結果期待に 20 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られた。

安達 (2001) では就業動機を投入した場合、自己効力感の  $R^2$  変化量が有意ながらも、就業動機投入前に比べて減少した。就業動機下位因子を投入した場合は、自己向上志向、対人志向を投入した場合、就業動機を投入した場合と同様に、自己効力感と結果期待の  $R^2$  変化量が有意な値ながらも減少している。上位志向では上位志向に有意な説明力が見られず、自己効力感と結果期待は上位志向投入前とほぼ同じ説明力を有している結果であった。本研究と安達 (2001) では値に多少の違いはあるが、ほぼ同様の結果を得られたといえる。

キャリア探索行動 (環境) について、就業動機は 41 % ( $p<.001$ )、自己効力感は 10 % ( $p<.001$ )、結果期待は 5 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力を示した。就業動機に替わり、就業動機下位因子の自己向上志向を説明変数として投入した場合、自己向上志向は 33 % ( $p<.001$ )、自己効力感は 12 % ( $p<.001$ )、結果期待は 6 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力を示した。対人志向を説明変数として投入した場合は、対人志向に 35 % ( $p<.001$ )、自己効力感に 19 % ( $p<.001$ )、結果期待に 7 % ( $p<.001$ ) の説明力が見られた。上位志向を説明変数として投入した場合、上位志向に 8 % ( $p<.01$ )、自己効力感に 34 % ( $p<.001$ )、結果期待に 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られた。

キャリア探索行動 (自己) について、就業動機は 31 % ( $p<.001$ )、結果期待は 3 % ( $p<.05$ ) の有意な説明力が見られたが、自己効力感には有意な説明力が見られなかった。就業動機に替わり、就業動機下位因子の自己向上志向を説明変数として投入した場合、自己向上志向は 30 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られたが、自己効力感、結果期待共に有意な説明力は見られなかった。対人志向を説明変数として投入した場合は、対人志向に 21 % ( $p<.001$ )、結果期待に 6 % ( $p<.01$ ) の説明力が見られたが、自己効力感には有意な説明力が見られなかった。上位志向を説明変数として投入した場合、上位志向に 7 % ( $p<.01$ )、自己効力感に 9 % ( $p<.01$ )、結果期待に 7 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力が見られた。

安達 (2001) では前述の通り、キャリア探索行動が環境と自己ではなく、1 つにまとまっている。そして性別、就業動機、自己効力感、結果期待を説明変数として重回帰式へ投入した場合、自己効力感に有意な説明力が見られたのみで、他の変数には有意な説明力が見られない結果であった。本研究の結果は安達 (2001) と大きくことなっているようであった。

表 4-5-2 のように、就業動機に替わり仕事動機を説明変数とした場合、キャリア探索意図について、仕事動機では 15 % (p<.001)、自己効力感では 16 % (p<.001)、結果期待は 18 % (p<.001) の有意な説明力が見られた。仕事動機に替わり、仕事動機下位因子の内発的動機づけを説明変数に投入すると、内発的動機づけは 17 % (p<.001)、自己効力感には 9 % (p<.01)、結果期待には 18 % (p<.001) の有意な説明力が見られた。統合的調整を説明変数に投入した場合、統合的調整には 7 % (p<.01)、結果期待には 21 % (p<.001) の説明力が見られたが、自己効力感には有意な説明力が見られなかった。同一化的調整を説明変数に投入した場合、同一化的調整には 8 % (p<.01)、自己効力感には 19 % (p<.001)、結果期待には 18 % (p<.001) の有意な説明力が見られた。取り入れ的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感に 23 % (p<.001)、結果期待に 21 % (p<.001) の説明力が見られたが、取り入れ的調整には有意な説明力が見られなかった。外的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感、結果期待共に 21 % (p<.001) の有意な説明力が見られたが、外

表 4-5-2 キャリア探索を目的変数とし、仕事動機と自己効力感、結果期待を説明変数とした重回帰

目的変数 説明変数	探索意図		探索行動 (環境)		探索行動 (自己)	
	$\beta$	R <sup>2</sup> 変化量	$\beta$	R <sup>2</sup> 変化量	$\beta$	R <sup>2</sup> 変化量
性別	-.199	.000	-.147	.006	-.207	.006
自己効力感	.306**	.206***	.544***	.392***	.250*	.115**
結果期待	.498***	.214***	.330***	.094***	.309**	.082**
性別	-.111	.000	-.076	.006	-.095	.006
仕事動機	.264**	.148***	.213**	.116**	.335**	.163***
自己効力感	.277**	.158***	.521***	.336***	.214*	.078**
結果期待	.457***	.176***	.297***	.074***	.256**	.055**
性別	-.151	.000	-.140	.006	-.120	.006
内発的動機づけ	.183*	.171***	.027	.114**	.331**	.204***
自己効力感	.236	.095**	.534***	.285***	.124	.027
結果期待	.466***	.181***	.326***	.088***	.250*	.052*
性別	-.157	.000	-.126	.006	-.141	.006
統合的調整	.169*	.076**	.086*	.055*	.269	.113**
自己効力感	.266**	.161	.523***	.346***	.187	.072**
結果期待	.494***	.210***	.328***	.093***	.302**	.079**
性別	-.138	.000	-.071	.006	-.114	.006
同一化的調整	.216**	.088**	.268***	.110***	.329**	.137***
自己効力感	.306**	.193***	.544***	.372***	.250*	.103**
結果期待	.465***	.182***	.288***	.070***	.257**	.056**
性別	-.181	.000	-.121	.006	-.178	.006
取り入れ的調整	.137	.006	.202**	.010	.213*	.026
自己効力感	.332***	.225***	.583***	.427***	.292**	.139***
結果期待	.490***	.207***	.318***	.087***	.296**	.075**
性別	-.168	.000	-.121	.006	-.217*	.006
外的調整	.160	.017	.134	.009	-.053	.005
自己効力感	.315**	.214***	.551***	.400***	.247*	.113**
結果期待	.498***	.214***	.330***	.094***	.309***	.082**

(\*\*\*p<.001,\*\*p<.01,\*p<.05)

的調整には有意な説明力が見られなかった。

キャリア探索行動（環境）について、仕事動機は 12 % ( $p<.01$ )、自己効力感は 34 % ( $p<.001$ )、結果期待は 7 % ( $p<.001$ ) の説明力を示した。仕事動機に替わり、仕事動機下位因子の内発的動機づけを説明変数に投入した場合、内発的動機づけには 11 % ( $p<.01$ )、自己効力感には 29 % ( $p<.001$ )、結果期待には 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られた。統合的調整を説明変数に投入した場合、統合的調整には 6 % ( $p<.05$ )、自己効力感には 35 % ( $p<.001$ )、結果期待には 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られた。同一化的調整を説明変数に投入した場合、同一化的調整には 11 % ( $p<.001$ )、自己効力感には 37 % ( $p<.001$ )、結果期待には 7 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られた。取り入れ的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感に 43 % ( $p<.001$ )、結果期待に 9 % ( $p<.001$ ) の説明力が見られたが、取り入れ的調整には有意な説明力が見られなかった。外的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感に 40 % ( $p<.001$ )、結果期待に 9 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られたが、外的調整には有意な説明力が見られなかった。

キャリア探索行動（自己）について、仕事動機は 16 % ( $p<.001$ )、自己効力感は 9 % ( $p<.01$ )、結果期待は 6 % ( $p<.01$ ) の説明力が見られた。仕事動機に替わり、仕事動機下位因子の内発的動機づけを説明変数に投入した場合、内発的動機づけには 20 % ( $p<.001$ )、結果期待には 5 % ( $p<.05$ ) の有意な説明力が見られたが自己効力感には有意な説明力が見られなかった。統合的調整を説明変数に投入した場合、統合的調整には 11 % ( $p<.01$ )、自己効力感には 7 % ( $p<.01$ )、結果期待には 8 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力が見られた。同一化的調整を説明変数に投入した場合、同一化的調整には 14 % ( $p<.001$ )、自己効力感には 10 % ( $p<.01$ )、結果期待には 6 % ( $p<.01$ ) の有意な説明力が見られた。取り入れ的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感に 14 % ( $p<.001$ )、結果期待に 8 % ( $p<.01$ ) の説明力が見られたが、取り入れ的調整には有意な説明力が見られなかった。外的調整を説明変数に投入した場合、自己効力感に 110 % ( $p<.01$ )、結果期待に 8 % ( $p<.001$ ) の有意な説明力が見られたが、外的調整には有意な説明力が見られなかった。

#### 4-6 キャリア探索について基本モデルの検討

4-4, 4-5 で行った重回帰分析において、説明変数を順次投入することで説明変数の増加の影響を検討した。しかし重回帰分析を複数回実施する方法では、モデル全体の説明を行うことができないため、モデル全体の当てはまりのよさについて適合度を算出することができる共分散構造分析を行うこととした。分析を実施するにあたり、SCCT のキャリア興味発達モデル（図 1-3-1）、安達（2001）が SCCT を基に設定した、自己効力感と結果期待は直接的にも間接的にもキャリア探索に影響を及ぼし、間接的な影響は就業動機が媒介するという仮説、4-4, 4-5 重回帰分析の結果を参考にキャリア探索に対する基本モデルを作成した（図 4-6-1）。この SCCT モデルを基に共分散構造分析を行った。なお、重回帰分析

の結果より性別の影響は無いと考え、共分散構造分析では変数から性別を除いて分析を実施した。

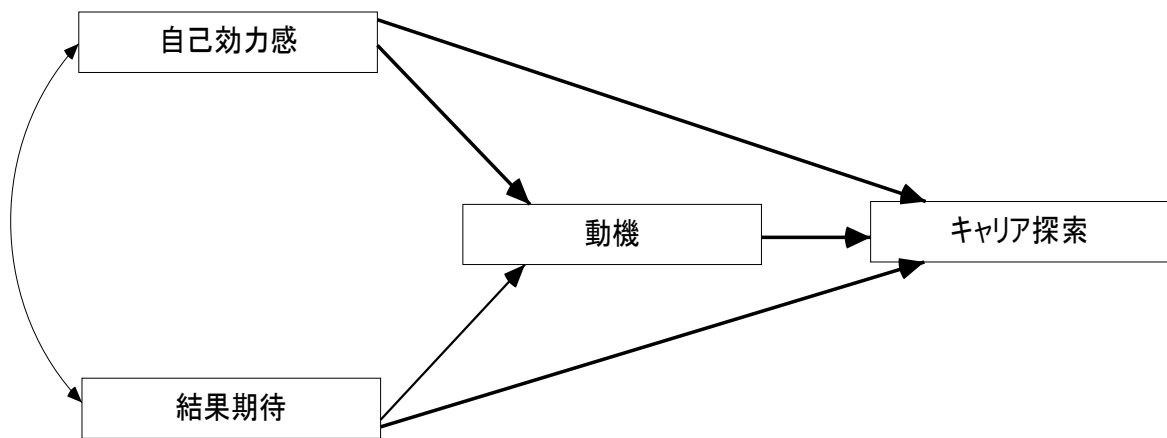
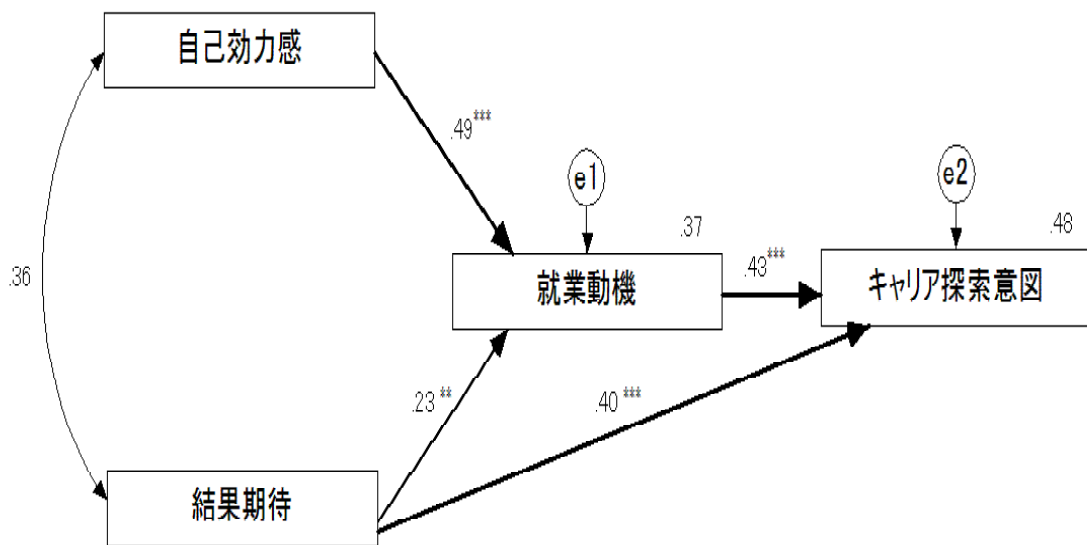


図 4-6-1 キャリア探索に対する基本モデル

#### 4-6-1 内生変数のキャリア探索をキャリア探索意図とした共分散構造分析

共分散構造分析では内生変数は他の変数から影響を受ける（単方向からのパスを受けている）変数を指す。キャリア探索に対する基本モデルの場合、動機とキャリア探索が内生変数に該当する。

図 4-6-1 の内生変数のうち、キャリア探索へキャリア探索意図を、動機へ就業動機、就業動機下位 3 因子、仕事動機、仕事動機下位 5 因子をそれぞれ投入した場合、どの変数の組み合わせにおいても、適合度は飽和モデルの適合度に等しくなった（ $\chi^2=0.000$ , GFI=1.000, RMSEA=なし, AIC=20.000）。飽和モデルとは、室橋（2003）によると自由度の数だけパスを設定したモデルであり、モデルの適合度の上限を示すモデルである。飽和モデルでは、必ず  $\chi^2$  値は 0 となり、分析モデルの  $\chi^2$  値は 0 に近いほどよいとされる。しかし分析モデルが飽和モデルの適合度と同じ値となる場合は、得られたデータに特化しすぎた当てはまり方をしたモデルであるため、再度データを取り分析を行うと、異なる値となる可能性が高い。そのため内生変数へそれぞれの変数を投入した、キャリア探索に対する基本モデルは当てはまりが悪いモデルと言えた。そこでキャリア探索に対する基本モデルからパスの削除を行い、分析モデルの改善を図った。適合度に注目して改善した分析モデルを図 4-6-2～図 4-6-11 に示す。

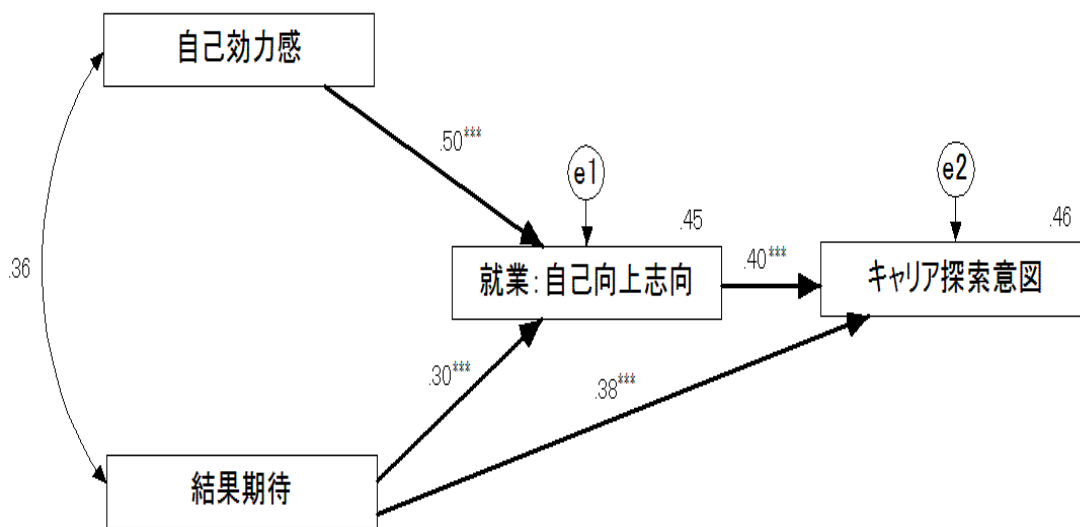


$\chi^2=.365$ , 自由度=1,  $p=.546$   
 GFI=.998, AGFI=.980, NFI=.997, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.365

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

図 4-6-2 自己効力感, 結果期待, 就業動機とキャリア探索意図

基本モデルの改善を試み, 図 4-6-2 のパスの引き方が内生変数に就業動機とキャリア探索意図を持つモデルとして当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=.365$ , n.s., GFI=.998, RMSEA=.000, AIC=18.365)。自己効力感からキャリア探索意図に対して直接のパスは無い。自己効力感は就業動機へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.49$ ,  $p<.001$ )。結果期待は就業動機へのパス ( $\beta=.23$ ,  $p<.01$ ) とキャリア探索意図へのパス ( $\beta=.40$ ,  $p<.001$ ) の 2 つの有意なパスが引かれた。就業動機からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.43$ ,  $p<.001$ )。モデル全体では  $R^2=.48$  であった。

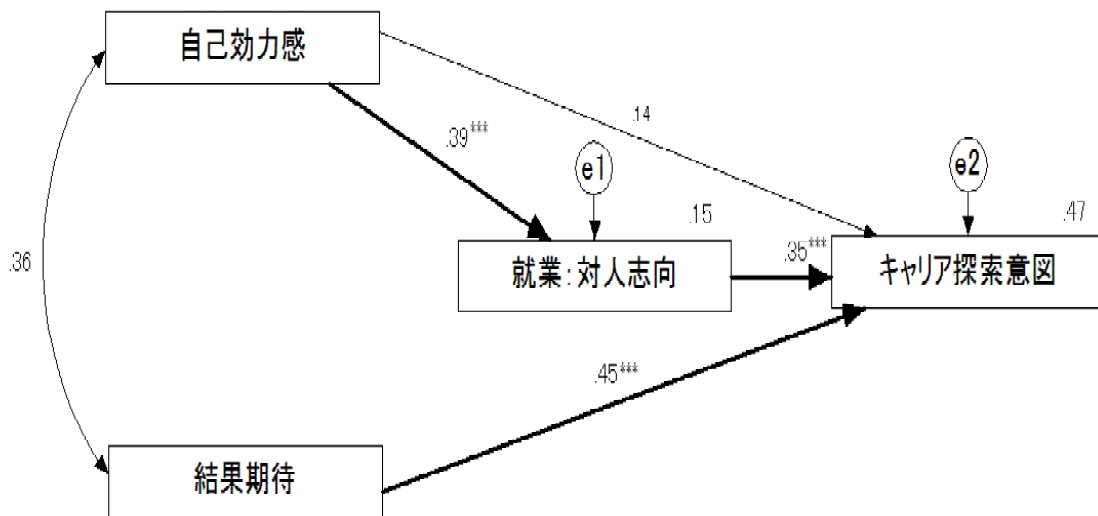


$\chi^2=504$ , 自由度=1,  $p=.478$   
 GFI=.997, AGFI=.973, NFI=.996, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.504

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

図 4-6-3 自己効力感, 結果期待, 就業動機自己向上志向とキャリア探索意図

就業動機に替わり, 就業動機の下位因子である自己向上志向を投入した場合も, 図 4-6-2 と同様に, 自己効力感からキャリア探索意図へ直接のパスが無いモデルが, 当てはまりがよいモデルとなった ( $\chi^2=.504$ , n.s., GFI=.997, RMSEA=.000, AIC=18.504)。自己効力感からは自己向上志向へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.50$ ,  $p<.001$ )。結果期待からは自己向上志向へのパス ( $\beta=.30$ ,  $p<.001$ ) とキャリア探索意図へのパス ( $\beta=.38$ ,  $p<.001$ ) の 2 つの有意なパスが引かれた。自己向上志向からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.40$ ,  $p<.001$ )。

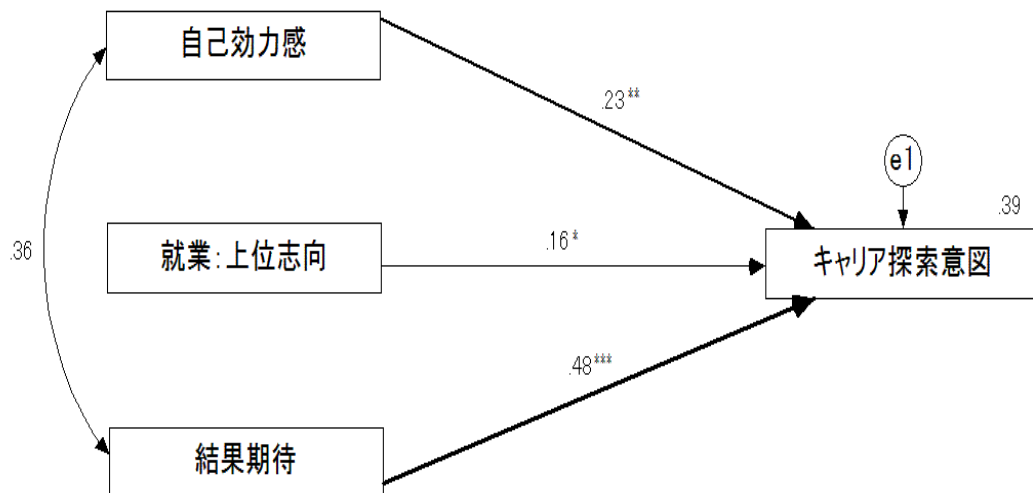


$\chi^2=1.626$ , 自由度=1,  $p=.202$   
 GFI=.991, AGFI=.914, NFI=.982, CFI=.993, RMSEA=.082, AIC=19.626

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

図 4-6-4 自己効力感，結果期待，就業動機対人志向とキャリア探索意図

就業動機に替わり就業動機の下位因子対人志向を投入した場合，基本モデルよりも図 4-6-4 が当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=1.626$ , n.s., GFI=.991, RMSEA=.082, AIC=19.626)。自己効力感からは対人志向へ有意なパスが引かれた ( $\beta = .39$ ,  $p < .001$ ) が，キャリア探索意図へ引かれたパスは有意なパスではなかった。しかしこの自己効力感-キャリア探索意図間のパスを削除した場合，モデルの当てはまりが低下するため，有意ではないものの必要なパスとして採用した。結果期待からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta = .45$ ,  $p < .001$ )。結果期待から対人志向へのパスは引かれなかった。対人志向からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta = .35$ ,  $p < .001$ )。



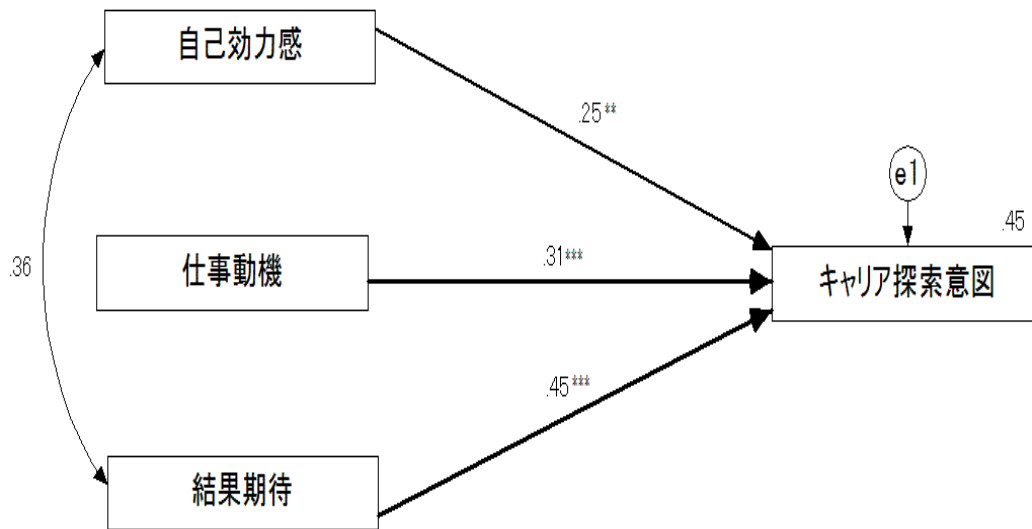
$\chi^2=3.119$ , 自由度=2,  $p=.210$   
 GFI=.984, AGFI=.919, NFI=.952, CFI=.981, RMSEA=.078, AIC=19.119

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

図 4-6-5 自己効力感，結果期待，就業動機上位志向とキャリア探索意図

就業動機に替わり就業動機の下位因子である上位志向を投入した場合，基本モデルよりも，図 4-6-5 示すモデルの当てはまりがよかった ( $\chi^2=3.119$ , n.s., GFI=.984, RMSEA=.078, AIC=19.119)。自己効力感からキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.23$ ,  $p<.01$ )。自己効力感から上位志向へのパスは引かれなかった。結果期待からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.40$ ,  $p<.001$ )。結果期待からも上位志向へのパスは引かれなかった。上位志向からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.16$ ,  $p<.05$ )。



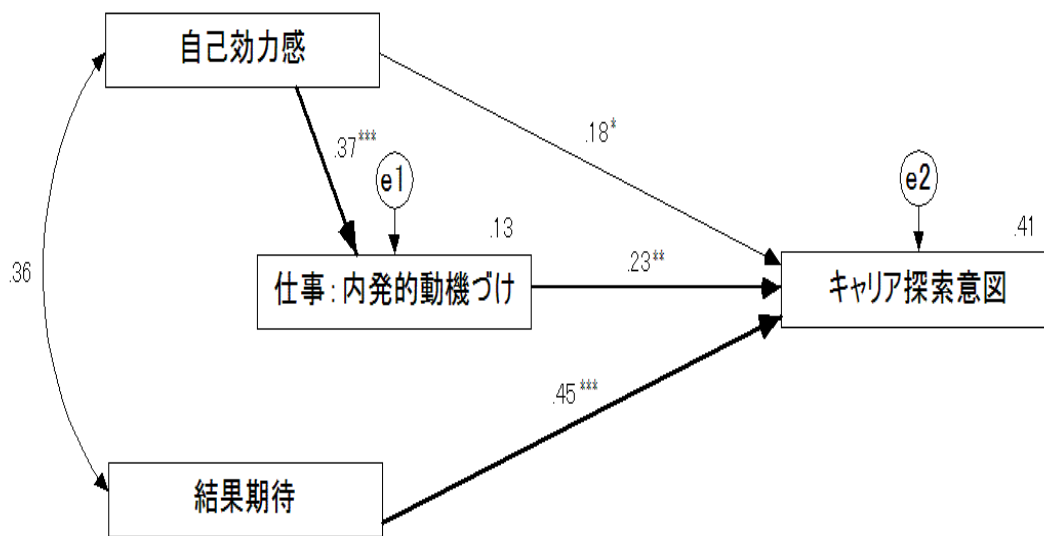


$\chi^2=1.801$ , 自由度=2,  $p=.406$   
 GFI=.991, AGFI=.953, NFI=.976, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.801

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

図 4-6-6 自己効力感，結果期待，仕事動機とキャリア探索意図

基本モデルの改善を試み，図 4-6-6 のパスの引き方が内生変数に仕事動機とキャリア探索意図を持つモデルとして当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=1.801$ , n.s., GFI=.991, RMSEA=.000, AIC=17.801)。図 4-4-6 と同じパスの引かれ方となり，自己効力感からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.25$ ,  $p<.01$ )。結果期待からもキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.45$ ,  $p<.001$ )。仕事動機からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.31$ ,  $p<.001$ )。自己効力感，結果期待から仕事動機へパスは引かれず，自己効力感，結果期待，仕事動機がそれぞれ独立でキャリア探索意図へ影響していることがわかる。

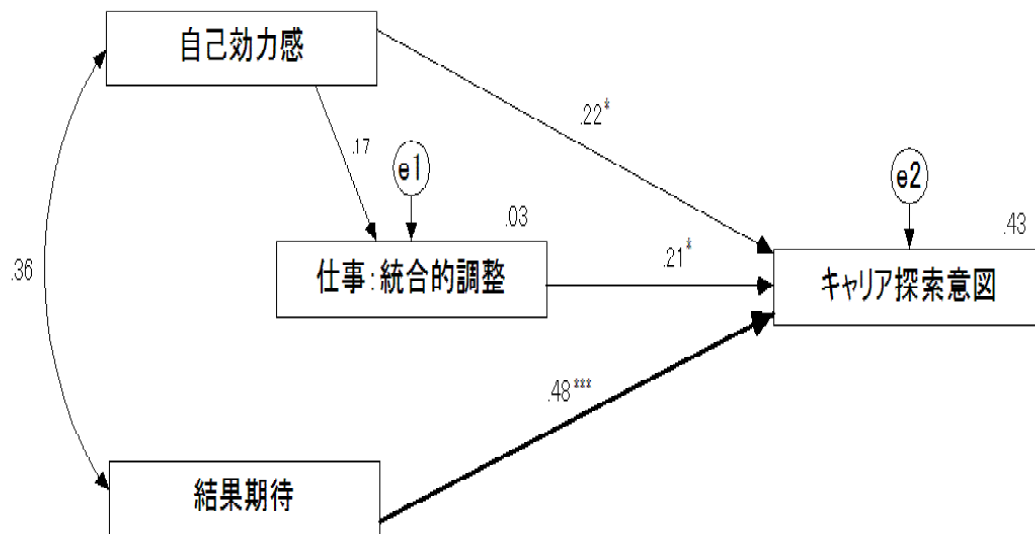


$\chi^2=2.342$ , 自由度=1,  $p=.126$   
 GFI=.988, AGFI=.877, NFI=.971, CFI=.982, RMSEA=.120, AIC=20.342

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

図 4-6-7 自己効力感，結果期待，仕事動機内発的動機づけとキャリア探索意図

仕事動機に替わり，基本モデルの動機の部分へ仕事動機下位因子である内発的動機づけを投入した場合，基本モデルよりは図 4-6-7 で示したモデルの当てはまりがよかった ( $\chi^2=2.342$ , n.s., GFI=.988, RMSEA=.120, AIC=20.342)。しかし RMSEA が.1 を超えており，図 4-6-2 から図 4-6-6 のモデルに比べて当てはまりが落ちるとも言える。パスについては，自己効力感から内発的動機づけ ( $\beta=.37$ ,  $p<.001$ ) とキャリア探索意図 ( $\beta=.45$ ,  $p<.001$ ) の 2 つへ有意なパスが引かれた。結果期待からは内発的動機づけへ引かれるパスは無く，キャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.45$ ,  $p<.001$ )。内発的動機づけからはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.23$ ,  $p<.01$ )。

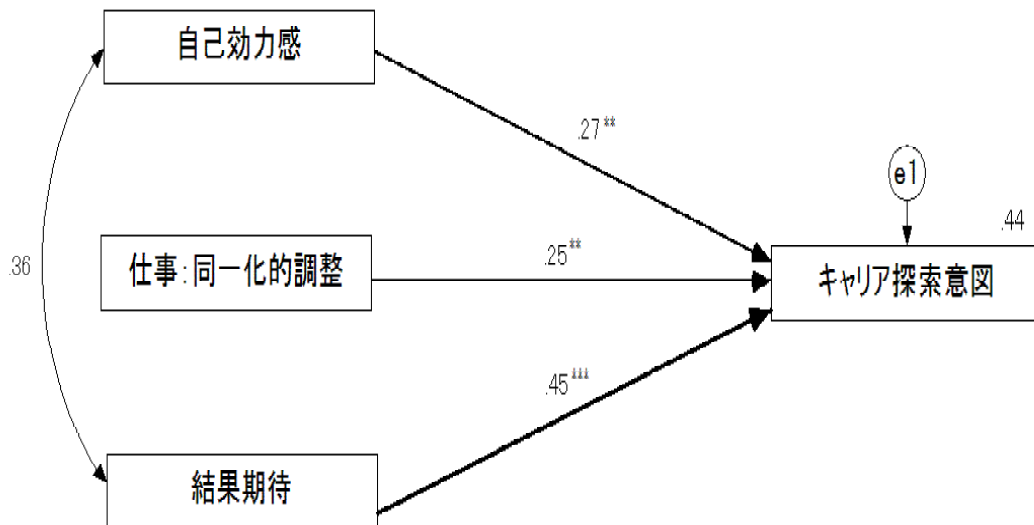


$\chi^2=.003$ , 自由度=1,  $p=.956$   
 GFI=1.000, AGFI=1.000, NFI=1.000, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.003

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

図 4-6-8 自己効力感，結果期待，仕事動機統合的調整とキャリア探索意図

仕事動機に替わり，基本モデルの動機の部分へ仕事動機下位因子である統合的調整を投入した場合，基本モデルよりも図 4-6-8 に示すモデルが当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=.003$ , n.s., GFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.003)。自己効力感からキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.22$ ,  $p<.05$ )。自己効力感から統合的調整に対しては有意ではないもののパスが引かれた。この自己効力感-統合的調整の間のパスを削除した場合，モデルの当てはまりが悪くなるため，有意ではないものの必要なパスとして残した。結果期待からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.48$ ,  $p<.001$ )。統合的調整からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.21$ ,  $p<.05$ )。

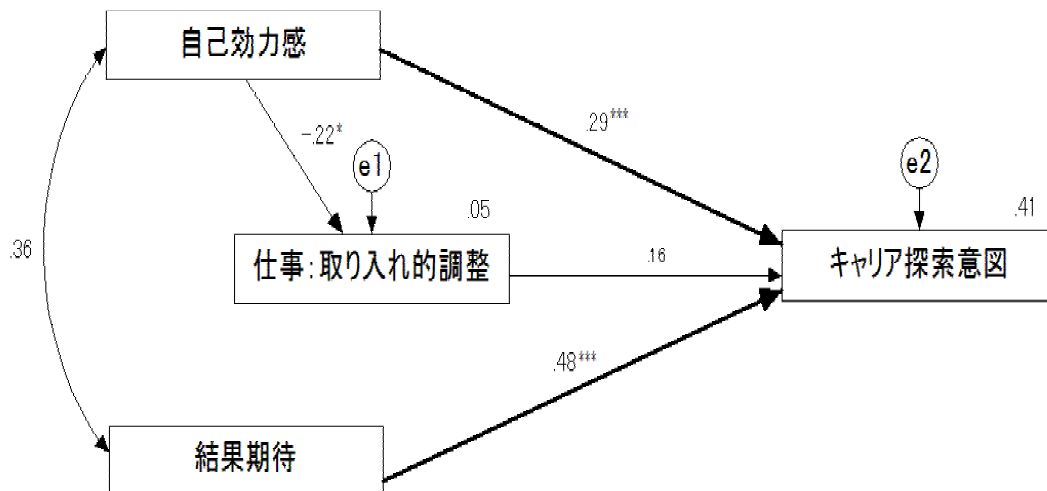


$\chi^2=1.561$ , 自由度=2,  $p=0.458$   
 GFI=.992, AGFI=.959, NFI=.978, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.561

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

図 4-6-9 自己効力感，結果期待，仕事動機同一化的調整とキャリア探索意図

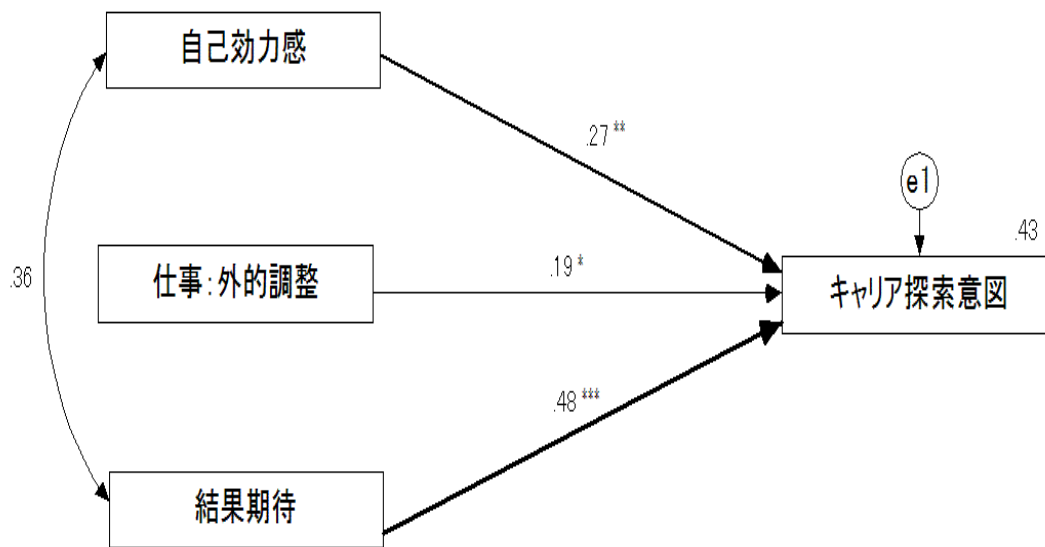
基本モデルの動機へ仕事動機に替わり同一化的調整を投入した場合，基本モデルの当てはまりは悪く，図 4-6-9 に示すモデルの当てはまりがよかった ( $\chi^2=1.561$ , n.s., GFI=.992, RMSEA=.000, AIC=17.561)。自己効力感からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.27$ ,  $p<.01$ )。結果期待からもキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.45$ ,  $p<.01$ )。同一化的調整からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.25$ ,  $p<.01$ )。自己効力感，結果期待共に同一化的調整へパスは引かれなかった。



$\chi^2=205$ , 自由度=1,  $p=650$   
 GFI=.999, AGFI=.989, NFI=.997, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.205  
 \*\*\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

図 4-6-10 自己効力感，結果期待，仕事動機取り入れ的調整とキャリア探索意図

基本モデルの動機へ仕事動機に替わり取り入れ的調整を投入した場合，基本モデルの当てはまりは悪く，図 4-6-10 に示すモデルの当てはまりがよかった ( $\chi^2=.205$ , n.s., GFI=.999, RMSEA=.000, AIC=18.205)。自己効力感からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれ ( $\beta = .29$ ,  $p<.001$ )，仕事動機取り入れ的調整へも有意なパスが引かれた ( $\beta = -.22$ ,  $p<.05$ )。結果期待からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta = .48$ ,  $p<.001$ )。取り入れ的調整からはキャリア探索意図へ有意なパスは引かれなかったが ( $\beta = .16$ , n.s.)，このパスを削除した場合モデルとしての当てはまりが悪くなるため，パスを残すこととした。



$\chi^2=1.247$ , 自由度=2,  $p=.536$   
 GFI=.993, AGFI=.967, NFI=.981, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.247  
 \*\*\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

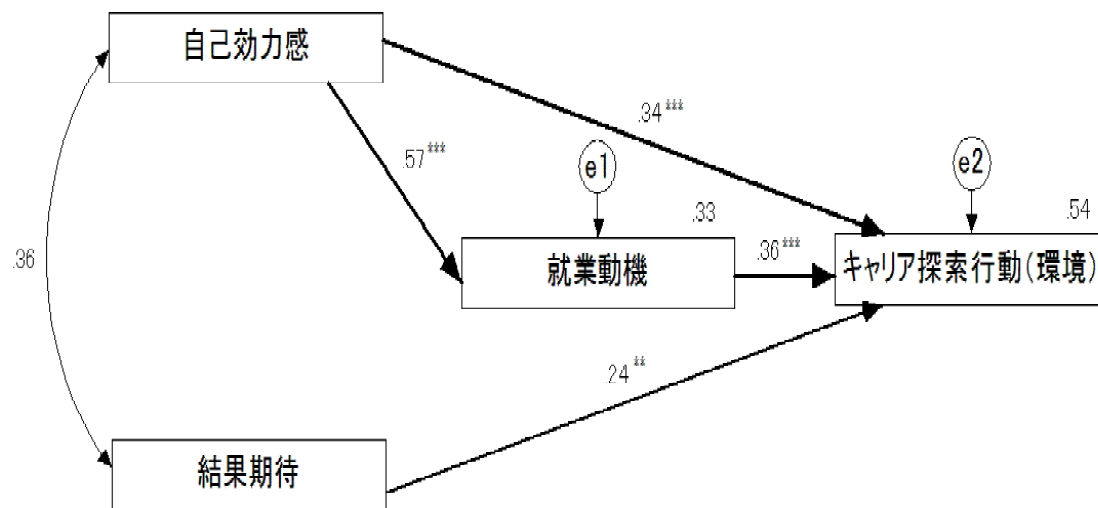
図 4-6-11 自己効力感，結果期待，仕事動機外的調整とキャリア探索意図

基本モデルの動機へ仕事動機に替わり外的調整を投入した場合，基本モデルの当てはまりは悪く，図 4-6-11 に示すモデルの当てはまりがよかった ( $\chi^2=1.247$ , n.s., GFI=.993, RMSEA=.000, AIC=17.247)。自己効力感からはキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.27$ ,  $p<.01$ )。結果期待からもキャリア探索意図へのみ有意なパスが引かれた ( $\beta=.48$ ,  $p<.001$ )。外的調整からはキャリア探索意図へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.19$ ,  $p<.05$ )。自己効力感，結果期待共に外的調整へパスは引かれなかった。

#### 4-6-2 内生変数のキャリア探索をキャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）とした共分散構造分析

内生変数のキャリア探索へキャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）を，動機へ就業動機，就業動機下位 3 因子，仕事動機，仕事動機下位 5 因子をそれぞれ投入した場合，4-4-1 キャリア探索意図の場合と同じく，どの変数の組み合わせにおいても，適合度は飽和モデルの適合度に等しくなった ( $\chi^2=.000$ , GFI=1.000, RMSEA=なし, AIC=20.000)。よって内生変数のキャリア探索をキャリア探索行動（環境）またはキャリア探索行動（自己）とした全てのキャリア探索に対する基本モデルは当てはまりが悪いモデルと言えた。そこでキャリア探索意図を内生変数へ投入した場合と同様に，キャリア探索に対する基本モデルからパスの削除を行い，分析モデルの改善を図った。適合度に注目

して改善した分析モデルを図 4-6-12 ～図 4-6-31 に示す。

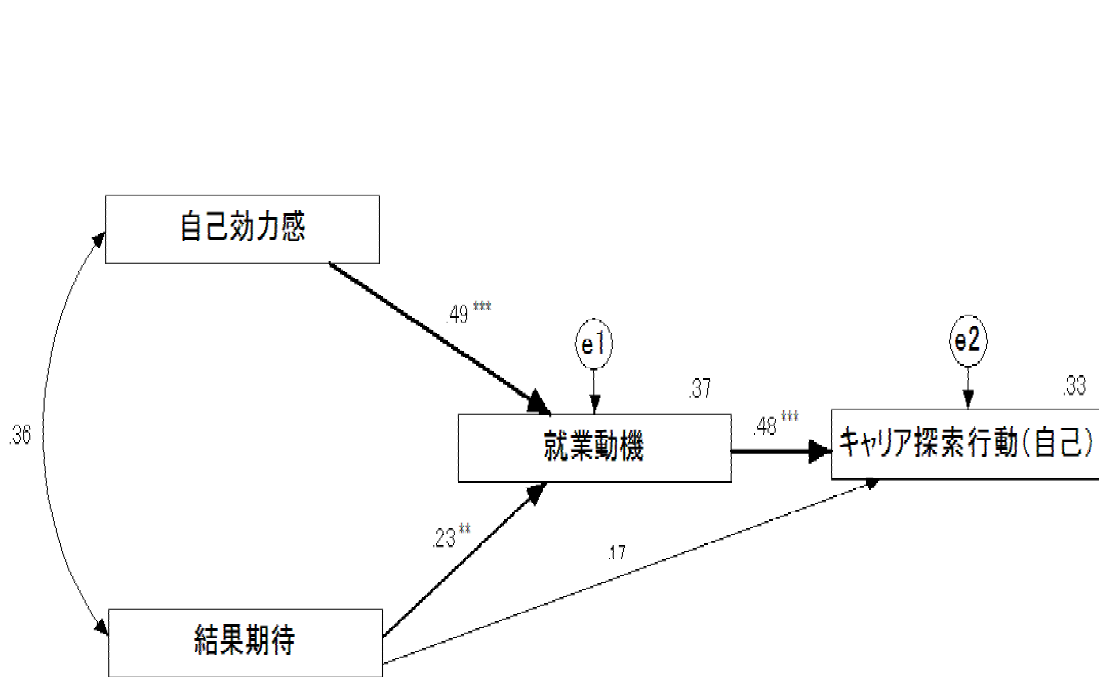


$\chi^2=6.496$ , 自由度=1,  $p=.011$   
 GFI=.967, AGFI=.674, NFI=.951, CFI=.956, RMSEA=.243, AIC=24.496

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

図 4-6-12 自己効力感，結果期待，就業動機とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの改善を試み，それぞれのパスを検討したが，図 4-6-12 のモデルが最も適合度の指標としてはよいモデルとなった ( $\chi^2=6.496$ ,  $p<.05$ ., GFI=.967, RMSEA=.243, AIC=24.496)。しかし， $\chi^2$  値は大きく，有意な値となり，RMSEA 値も .1 を超えており図 4-6-12 は当てはまりのよいモデルとは言えない。



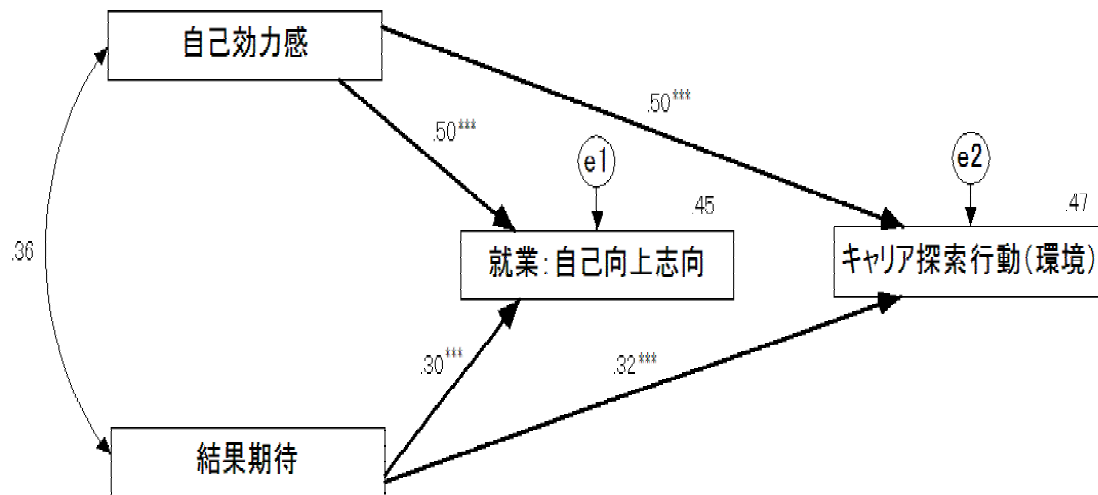
$\chi^2=302$ , 自由度=1,  $p=.582$   
 GFI=.998, AGFI=.984, NFI=.997, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.302

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

図 4-6-13 自己効力感，結果期待，就業動機とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に就業動機とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-13 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=302$ ，n.s.，GFI=.998，RMSEA=.000，AIC=18.302）。自己効力感からは就業動機へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.49$ ， $p<.001$ ）。結果期待からは就業動機へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.23$ ， $p<.01$ ）。就業動機からはキャリア探索自己へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.48$ ， $p<.001$ ）。結果期待からキャリア探索行動（自己）へ有意ではないパスが引かれているが，このパスを削除した場合当てはまりの悪いモデルとなるため，必要なパスとして採用した。



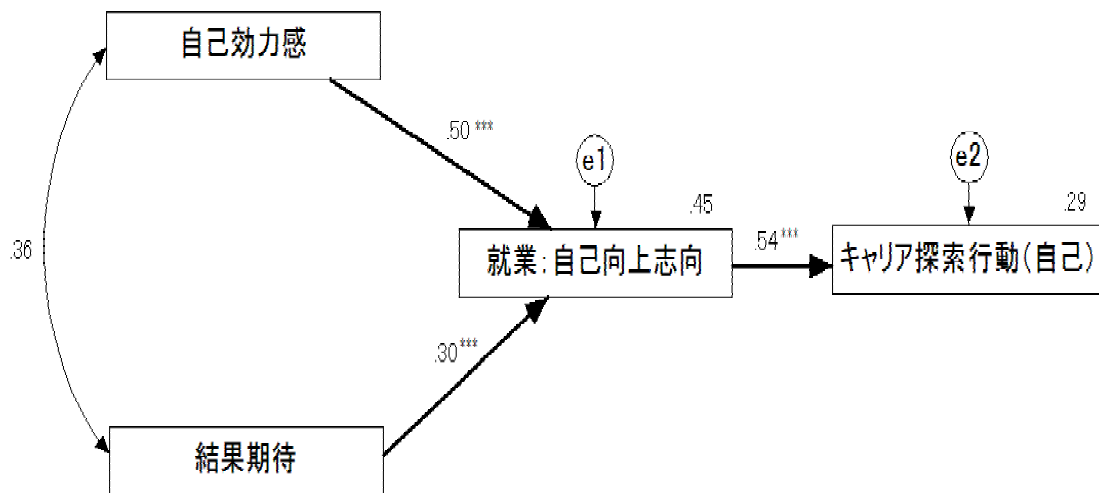


$\chi^2=4.360$ , 自由度=1,  $p=.037$   
 GFI=.978, AGFI=.776, NFI=.967, CFI=.974, RMSEA=.190, AIC=22.360

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

図 4-6-14 自己効力感，結果期待，就業動機自己向上志向とキャリア探索行動(環境)

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の自己向上志向とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-14 のモデルが最も適合度の指標がよいモデルとなった（ $\chi^2=4.360$ ， $p<.05$ ，GFI=.978，RMSEA=.190，AIC=22.360）。しかし， $\chi^2$  値は大きく，有意な値となり，RMSEA 値も.1 を超えており図 4-4-14 のモデルは当てはまりのよいモデルとは言えない。

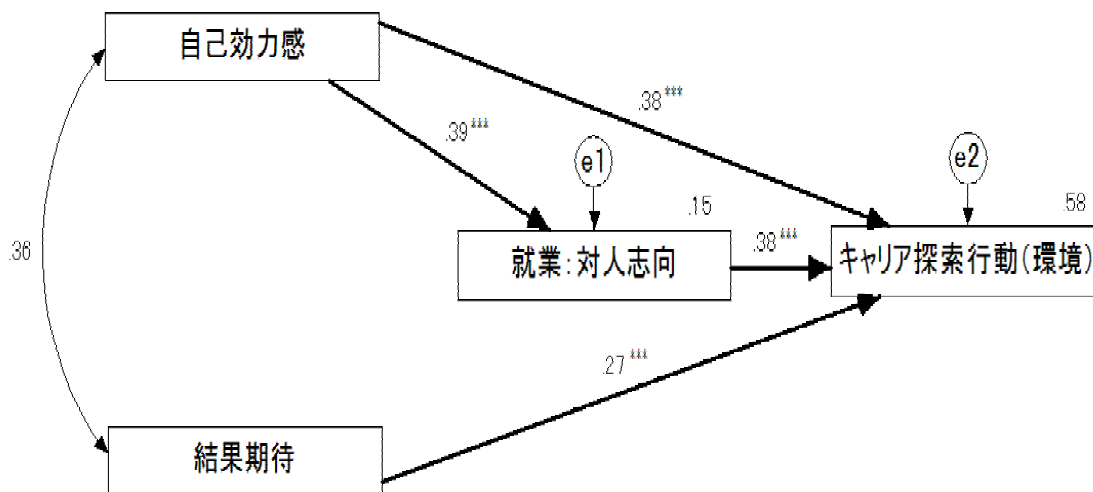


$\chi^2=2.079$ , 自由度=2,  $p=.354$   
 GFI=.989, AGFI=.945, NFI=.980, CFI=.999, RMSEA=.021, AIC=18.079

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

図 4-6-15 自己効力感，結果期待，就業動機自己向上志向とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の自己向上志向とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-15 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=2.2079$ , n.s., GFI=.989, RMSEA=.021, AIC=18.079）。自己効力感からは就業動機自己向上志向へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta =.50$ ,  $p<.001$ ）。結果期待からも就業動機自己向上志向へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta =.30$ ,  $p<.001$ ）。就業動機自己向上志向からはキャリア探索（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta =.54$ ,  $p<.001$ ）。

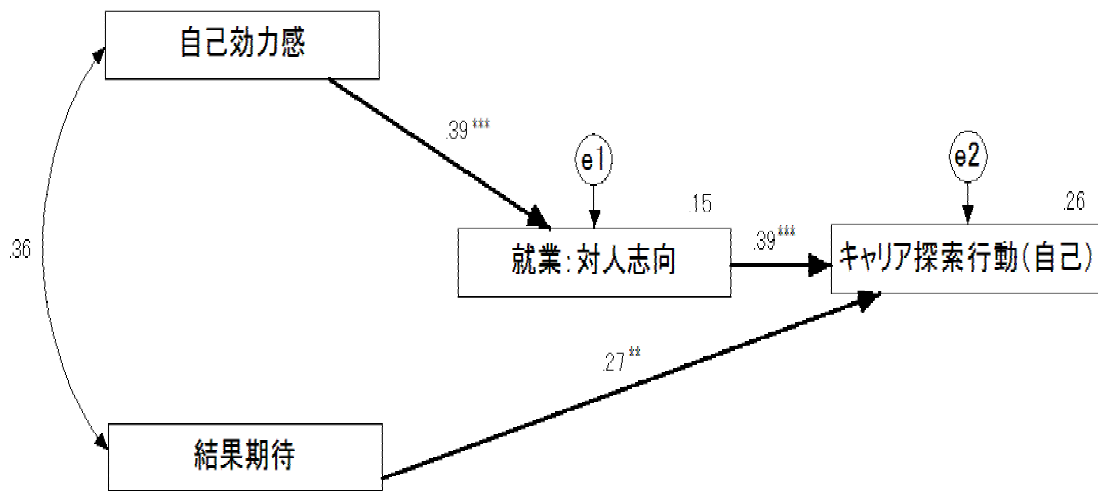


$\chi^2=1.626$ , 自由度=1,  $p=.202$   
 GFI=.991, AGFI=.914, NFI=.986, CFI=.994, RMSEA=.082, AIC=19.626

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

図 4-6-16 自己効力感，結果期待，就業動機対人志向とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の対人志向とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-16 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.626$ , n.s., GFI=.991, RMSEA=.082, AIC=19.626）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスと（ $\beta=.30$ ,  $p<.001$ ）就業動機対人志向へ有意なパス（ $\beta=.30$ ,  $p<.001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.27$ ,  $p<.001$ ）。就業動機対人志向からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.38$ ,  $p<.001$ ）。

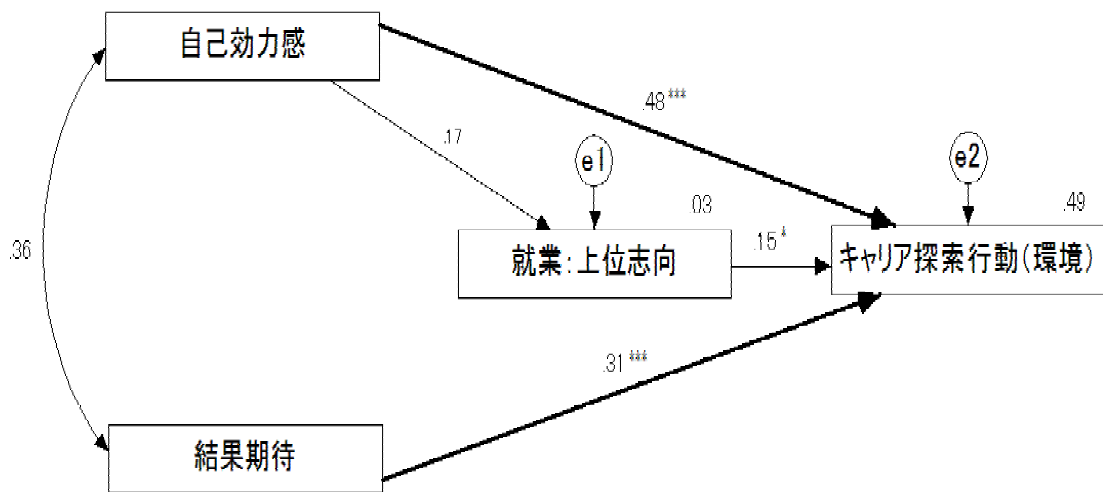


$\chi^2=2.097$ , 自由度=2,  $p=.350$   
 GFI=.989, AGFI=.944, NFI=.965, CFI=.998, RMSEA=.023, AIC=18.097

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

図 4-6-17 自己効力感，結果期待，就業動機対人志向とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の対人志向とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-18 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=2.097$ , n.s., GFI=.989, RMSEA=.023, AIC=18.097）。自己効力感からは就業動機対人志向へのみ有意なパス（ $\beta = .39$ ,  $p < .001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta = .27$ ,  $p < .01$ ）。就業動機対人志向からはキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta = .39$ ,  $p < .001$ ）。

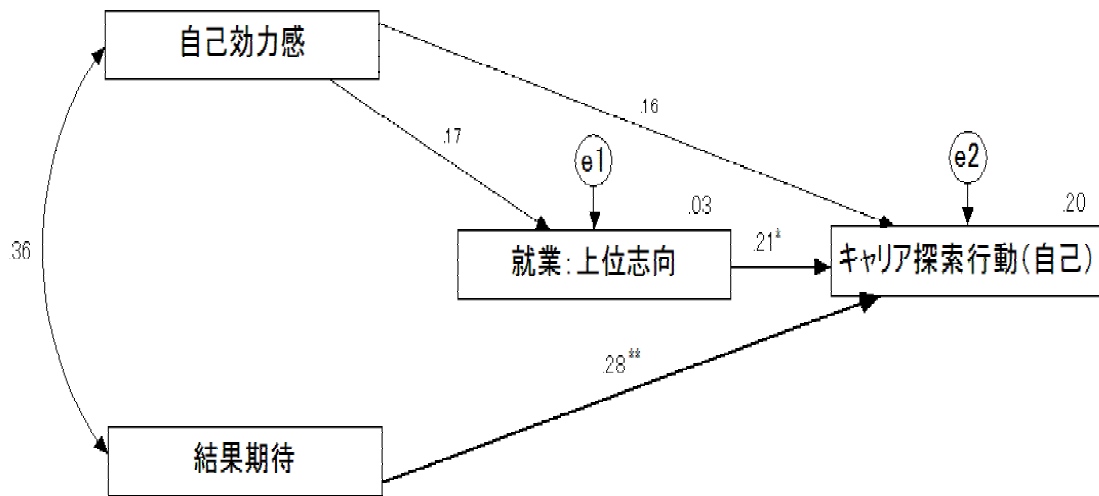


$\chi^2=474$ , 自由度=1,  $p=.491$   
 GFI=.997, AGFI=.975, NFI=.994, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.474

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

図 4-6-18 自己効力感，結果期待，就業動機上位志向とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の上位志向とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-18 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=.474$ , n.s., GFI=.997, RMSEA=.000, AIC=18.474）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパス（ $\beta=.48$ ,  $p<.001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ）。就業動機上位志向からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ）。自己効力感か就業動機上位志向へ有意ではないパスが引かれているが，このパスを削除した場合当てはまりのよさが落ちるため必要なパスとして採用した。

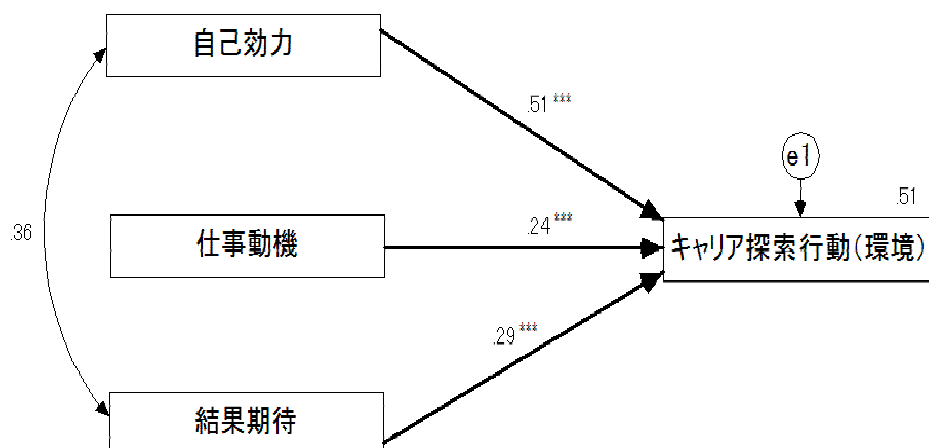


$\chi^2=.474$ , 自由度=1,  $p=.491$   
 GFI=.997, AGFI=.975, NFI=.988, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.474

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

図 4-6-19 自己効力感，結果期待，就業動機上位志向とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に就業動機下位因子の上位志向とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-19 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=.474$ , n.s., GFI=.997, RMSEA=.000, AIC=18.474）。自己効力感からは有意なパスが引かれなかった。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.28$ ,  $p<.01$ ）。就業動機対人志向からはキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.21$ ,  $p<.05$ ）。自己効力感からキャリア探索行動（自己），就業動機上位志向へ有意ではないパスが引かれているが，これらのパスを削除した場合，モデルの当てはまりの良さが落ちるため必要なパスとして採用した。

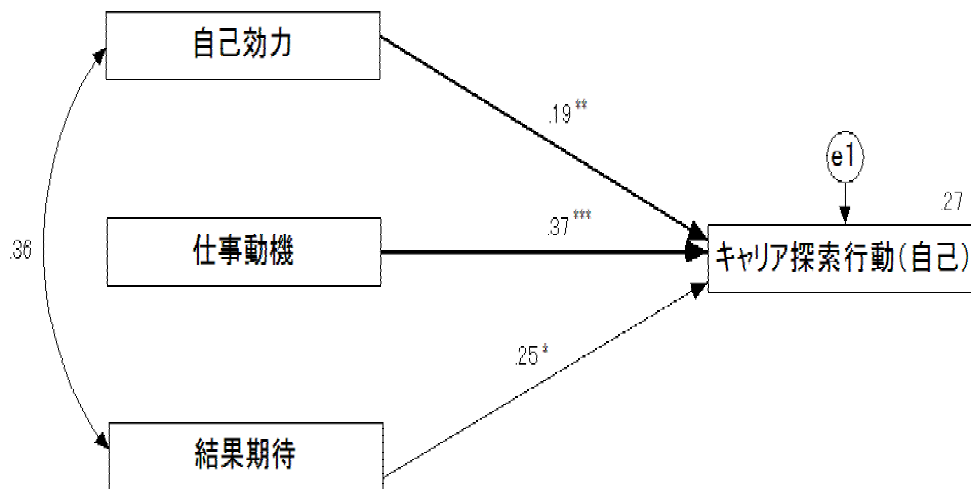


$\chi^2=1.801$ , 自由度=2,  $p=.406$   
 GFI=.991, AGFI=.953, NFI=.979, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.801

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

図 4-6-20 自己効力感，結果期待，仕事動機とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に仕事動機とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-20 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.801$ ，n.s.，GFI=.991，RMSEA=.000，AIC=17.801）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へのみ有意なパス（ $\beta=.51$ ， $p<.001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.29$ ， $p<.001$ ）。仕事動機からもキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.24$ ， $p<.001$ ）。自己効力感，結果期待から仕事動機へパスは引かれなかった。



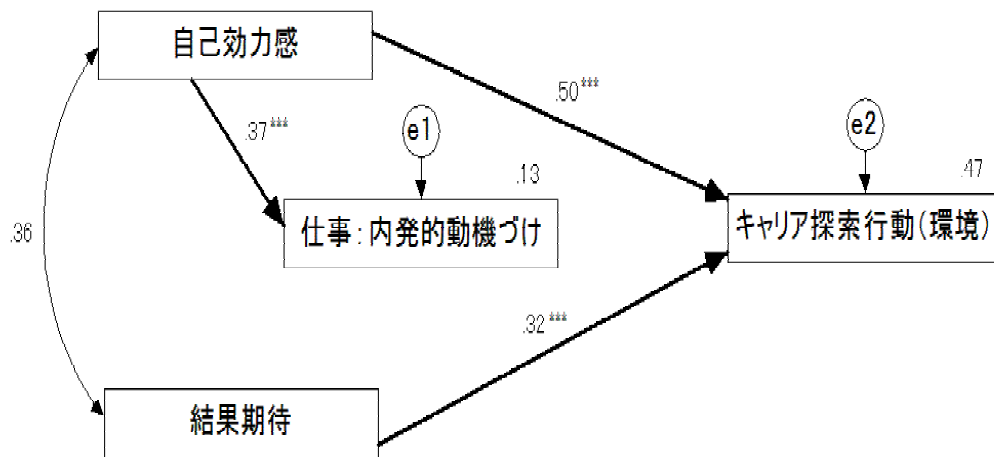
$\chi^2=1.801$ , 自由度=2,  $p=.406$   
 GFI=.991, AGFI=.953, NFI=.962, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.801

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

図 4-6-21 自己効力感，結果期待，仕事動機とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-21 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.801$ ，n.s.，GFI=.991，RMSEA=.000，AIC=17.801）。自己効力感からはキャリア探索行動（自己）へのみ有意なパス（ $\beta=.19$ ， $p<.01$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.25$ ， $p<.05$ ）。仕事動機からもキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.37$ ， $p<.001$ ）。自己効力感，結果期待から仕事動機へパスは引かれなかった。パスの引かれ方は，キャリア探索行動（環境）とキャリア探索行動（自己）の間では変化は見られなかった。



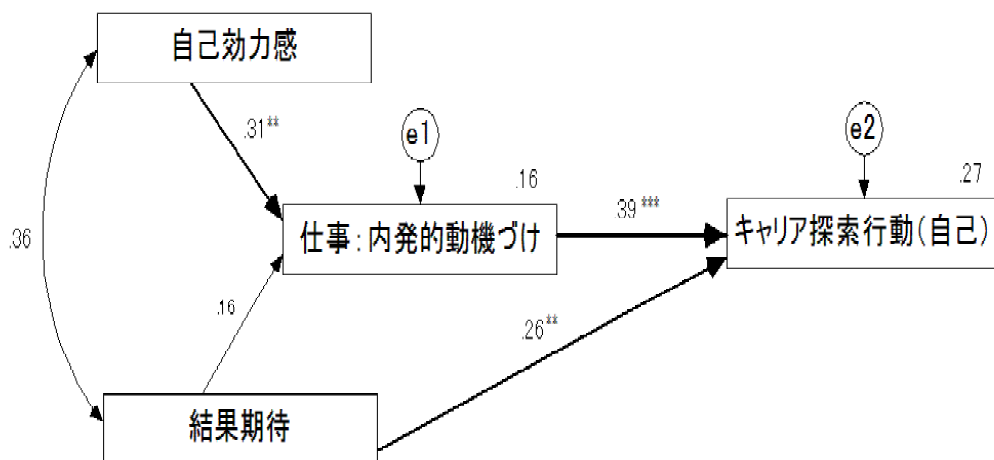


$\chi^2=2.993$ , 自由度=2,  $p=.224$   
 GFI=.984, AGFI=.922, NFI=.966, CFI=.988, RMSEA=.073, AIC=18.993

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

図 4-6-22 自己効力感，結果期待，仕事動機内発的動機づけとキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子内発的動機づけとキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-22 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=2.993$ , n.s., GFI=.984, RMSEA=.073, AIC=18.993）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパス（ $\beta = .51$ ,  $p < .001$ ）と仕事動機内発的動機づけへ有意なパスが引かれた（ $\beta = .37$ ,  $p < .001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta = .29$ ,  $p < .001$ ）。仕事動機からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれなかった。仕事動機内発的動機づけがキャリア探索行動（環境）に影響を及ぼさないモデルとなった。



$\chi^2=.659$ , 自由度=1,  $p=.417$   
 GFI=.996, AGFI=.965, NFI=.989, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.659  
 \*\*\* $p<.001$ , \*\* $p<.01$ , \* $p<.05$

図 4-6-23 自己効力感，結果期待，仕事動機内発的動機づけとキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子内発的動機づけとキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-23 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=.659$ n.s., GFI=.996, RMSEA=.000, AIC=18.659）。自己効力感からは仕事動機内発的動機づけへのみ有意なパス（ $\beta=.31$ ,  $p<.01$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へのみ有意なパスが引かれた（ $\beta=.25$ ,  $p<.05$ ）。仕事動機からもキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.37$ ,  $p<.001$ ）。自己効力感，結果期待から仕事動機へパスは引かれなかった。パスの引かれ方は，キャリア探索行動（環境）とキャリア探索行動（自己）の間では変化は見られなかった。

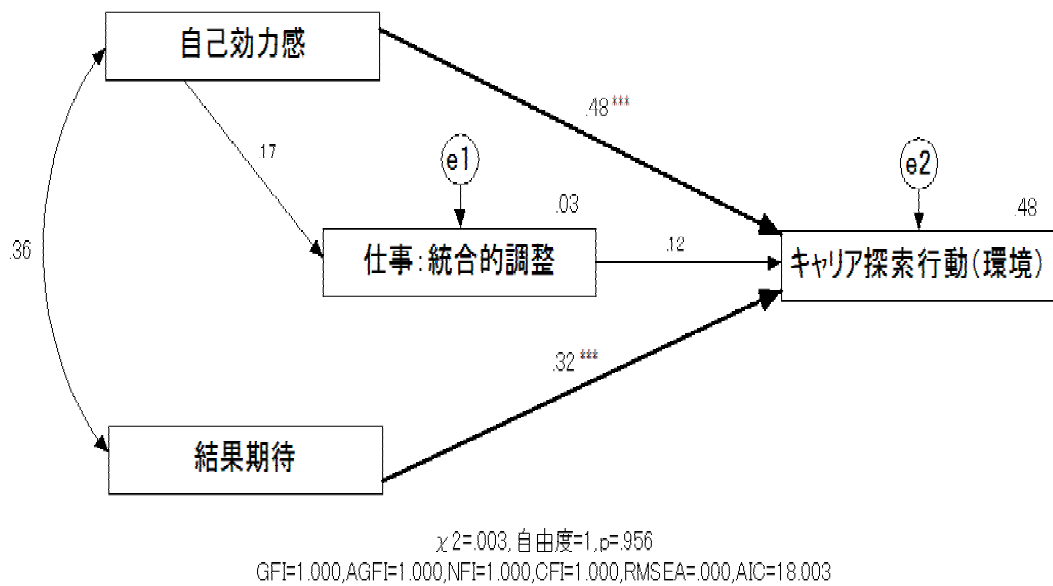
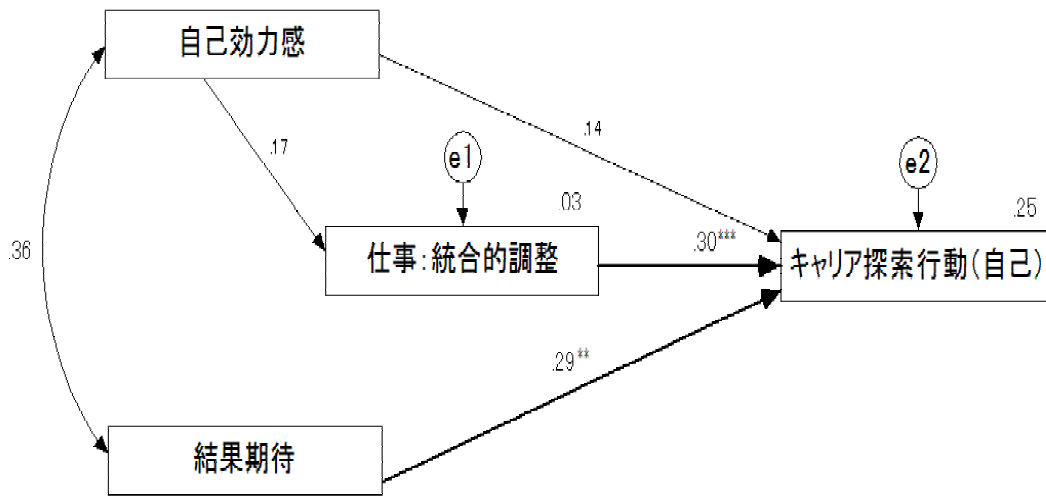


図 4-6-24 自己効力感，結果期待，仕事動機統合的調整とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子統合的調整とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-24 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=.003$ ，n.s.，GFI=1.000，RMSEA=.000，AIC=18.003）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパス（ $\beta=.48$ ， $p<.001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.32$ ， $p<.001$ ）。自己効力感から仕事動機づけ統合的調整へ，仕事動機統合的調整からキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれなかったが，この 2 つのパスを削除した場合モデルの当てはまりのよさが下がるため，モデルに必要なパスとして採用した。

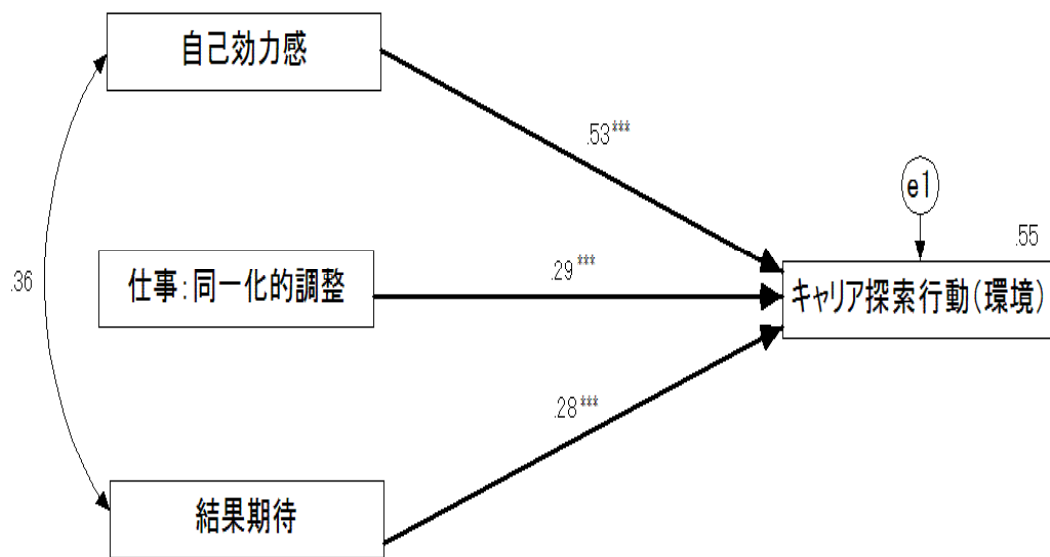


$\chi^2=0.003$ , 自由度=1,  $p=0.956$   
 GFI=1.000, AGFI=1.000, NFI=1.000, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.003

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

図 4-6-25 自己効力感，結果期待，仕事動機統合的調整とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子統合的調整とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-25 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=0.003$ , n.s., GFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.003）。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.29$ ,  $p<.01$ ）。仕事動機統合的調整からキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.30$ ,  $p<.001$ ）。自己効力感からキャリア探索行動（環境），仕事動機統合的調整へ有意ではないパスが引かれたが，この 2 つのパスを削除した場合，モデルの当てはまりのよさが下がるため必要なパスとして採用した。

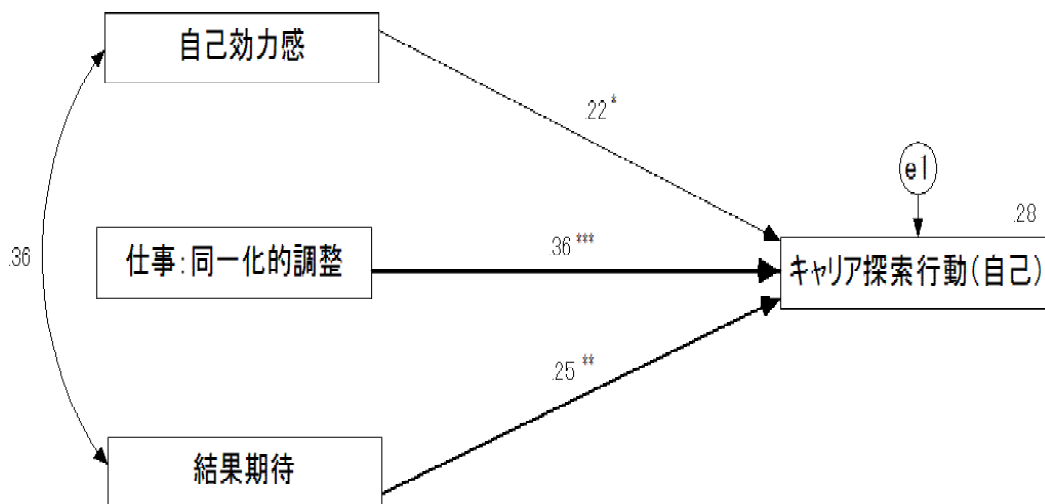


$\chi^2=1.561$ , 自由度=2,  $p=.458$   
 GFI=.992, AGFI=.959, NFI=.983, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.561

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

図 4-6-26 自己効力感, 結果期待, 仕事動機同一化的調整とキャリア探索行動(環境)

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子同一化的調整とキャリア探索行動(環境)を投入し, モデルの改善を試みた結果, 図 4-6-26 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=1.561$ , n.s., GFI=.992, RMSEA=.000, AIC=17.561)。自己効力感からはキャリア探索行動(環境)へ有意なパス ( $\beta = .53$ ,  $p < .001$ ) が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動(環境)へ有意なパスが引かれた ( $\beta = .28$ ,  $p < .001$ )。仕事動機同一化的調整からもキャリア探索行動(環境)へ有意なパスが引かれた ( $\beta = .29$ ,  $p < .001$ )。

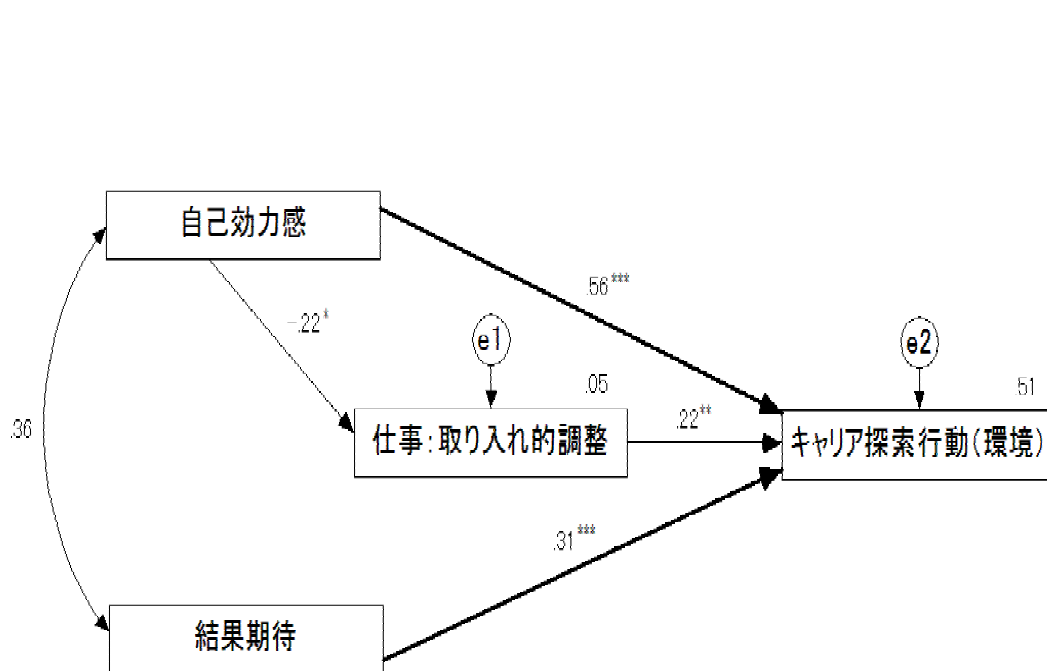


$\chi^2=1.561$ , 自由度=2,  $p=.458$   
 GFI=.992, AGFI=.959, NFI=.967, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.561

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

図 4-6-27 自己効力感，結果期待，仕事動機同一化的調整とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子同一化的調整とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-27 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.561$ ，n.s.，GFI=.992，RMSEA=.000，AIC=17.561）。自己効力感からキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.22$ ， $p<.05$ ）。結果期待からはキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.25$ ， $p<.01$ ）。仕事動機同一化的調整からもキャリア探索行動（自己）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.36$ ， $p<.001$ ）。

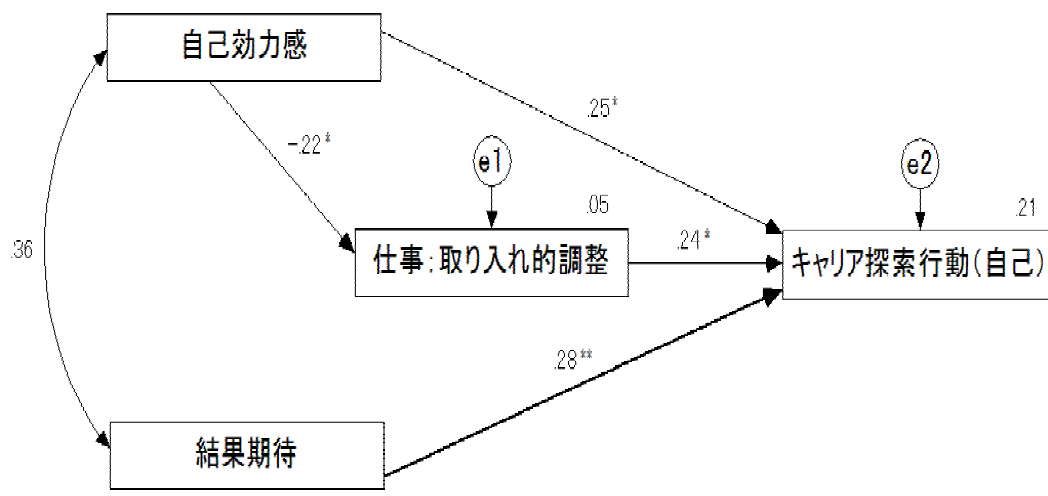


$\chi^2=2.205$ , 自由度=1,  $p=.650$   
 GFI=.999, AGFI=.989, NFI=.998, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.205

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

図 4-6-28 自己効力感，結果期待，仕事動機取り入れ的調整とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子取り入れ的調整とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-28 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=2.205$ , n.s., GFI=.999, RMSEA=.000, AIC=18.205）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパス（ $\beta=.53$ ,  $p<.001$ ）と仕事動機取り入れ的調整へ有意なパス（ $\beta=-.22$ ,  $p<.05$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.31$ ,  $p<.001$ ）。仕事動機取り入れ的調整からもキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.22$ ,  $p<.01$ ）。



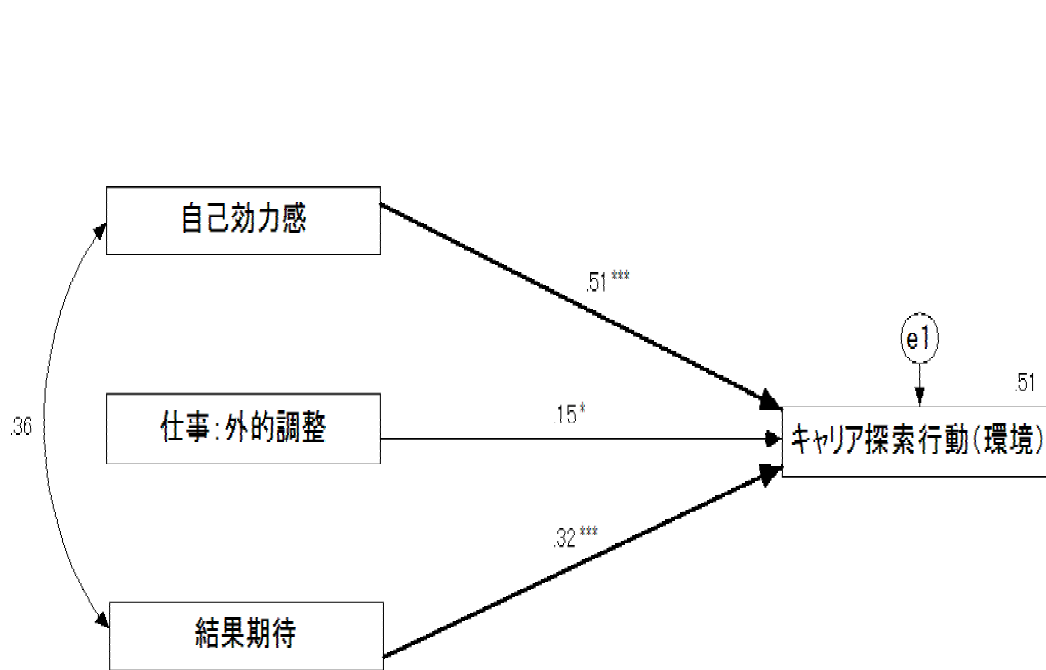
$\chi^2=205$ , 自由度=1,  $p=.650$   
 GFI=.999, AGFI=.989, NFI=.995, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=18.205

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

図 4-6-29 自己効力感，結果期待，仕事動機取り入れ的調整とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子取り入れ的調整とキャリア探索行動(自己)を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-29 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった ( $\chi^2=.205$ , n.s., GFI=.999, RMSEA=.000, AIC=18.205)。自己効力感からキャリア探索行動(自己)へ有意なパス ( $\beta=.25$ ,  $p<.05$ )と仕事動機取り入れ的調整へ有意なパス ( $\beta=-.22$ ,  $p<.05$ ) が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動(自己)へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.28$ ,  $p<.01$ )。仕事動機取り入れ的調整からもキャリア探索行動(自己)へ有意なパスが引かれた ( $\beta=.24$ ,  $p<.05$ )。



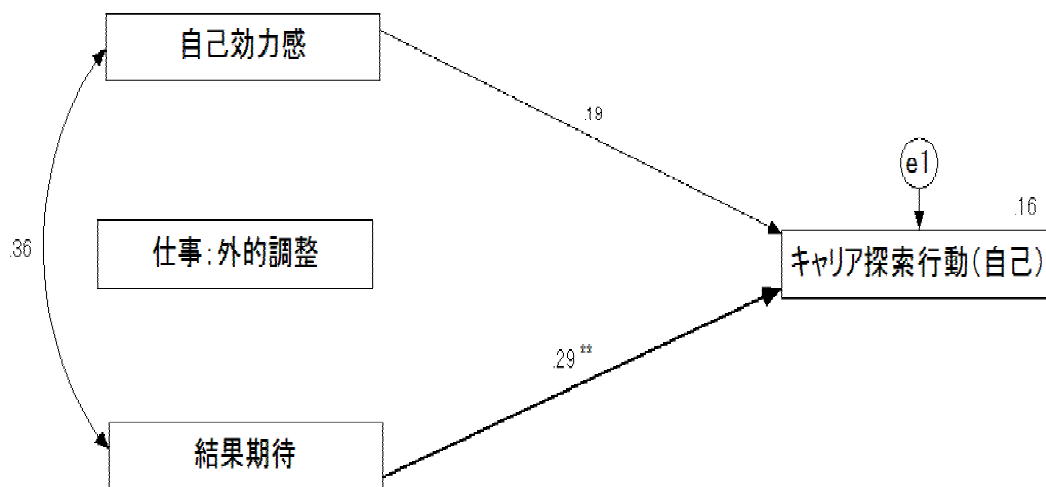


$\chi^2=1.247$ , 自由度=2,  $p=0.536$   
 GFI=.993, AGFI=.967, NFI=.984, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=17.247

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

図 4-6-30 自己効力感，結果期待，仕事動機外的調整とキャリア探索行動（環境）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子外的調整とキャリア探索行動（環境）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-30 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.247$ , n.s., GFI=.993, RMSEA=.000, AIC=17.247）。自己効力感からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパス（ $\beta=.51$ ,  $p<.001$ ）が引かれた。結果期待からはキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.32$ ,  $p<.001$ ）。仕事動機取り入れ的調整からもキャリア探索行動（環境）へ有意なパスが引かれた（ $\beta=.15$ ,  $p<.05$ ）。



$\chi^2=1.271$ , 自由度=3,  $p=.736$   
 GFI=.993, AGFI=.978, NFI=.959, CFI=1.000, RMSEA=.000, AIC=15.271

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

図 4-6-31 自己効力感，結果期待，仕事動機外的調整とキャリア探索行動（自己）

基本モデルの内生変数に仕事動機の下位因子外的調整とキャリア探索行動（自己）を投入し，モデルの改善を試みた結果，図 4-6-31 のモデルが当てはまりのよいモデルとなった（ $\chi^2=1.271$ , n.s., GFI=.993, RMSEA=.000, AIC=15.271）。有意なパスは結果期待からキャリア探索行動（自己）へ引かれたのみであった（ $\beta=.29$ ,  $p<.01$ ）。自己効力感からキャリア探索行動（自己）へ有意ではないパスが引かれたが，削除するとモデルの当てはまりのよさが下がるため必要なパスとして採用した。仕事動機外的調整からはパスが引かれなかった。

#### 4-7 基本モデルの分類

4-6 において基本モデルの内生変数へ，動機には就業動機，仕事動機，キャリア探索にはキャリア探索意図，キャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）をそれぞれ投入し，30 通りの変数の組み合わせについて分析を行ったが，それぞれの変数の組み合わせにおいて最も当てはまりのよいモデルは，いくつかに分類することが可能であった。その分類について表 4-7-1 に示す。モデルの分類方法は，図 4-6-1 においても示したキャリア探索に対する基本モデル中のパスに，①から⑤まで番号を割り当て（図 4-7-1），有意，非有意問わず該当するパスを有する変数の組み合わせ同士を一つのグループと見なし分類を行った。

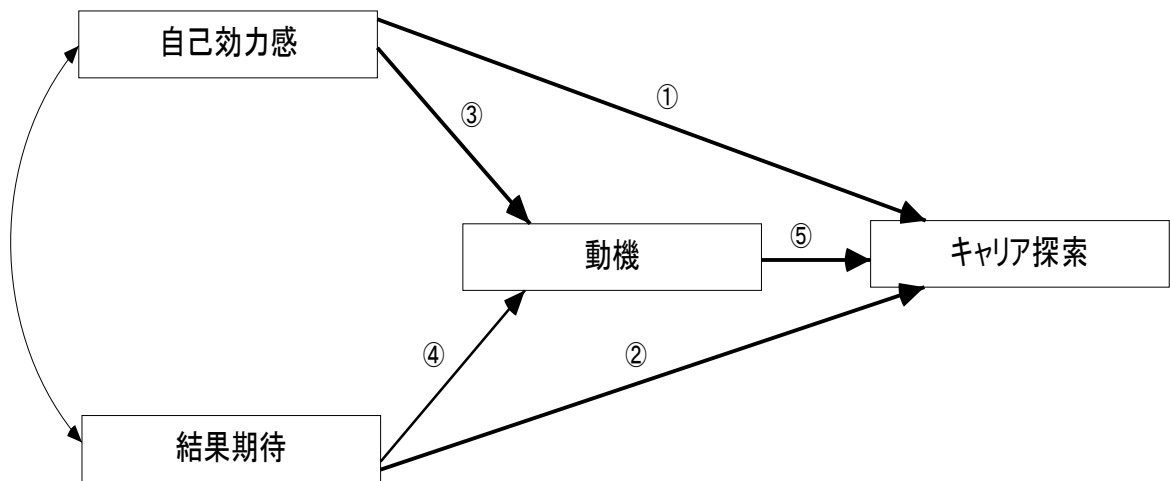


図 4-7-1 キャリア探索に対する基本モデル

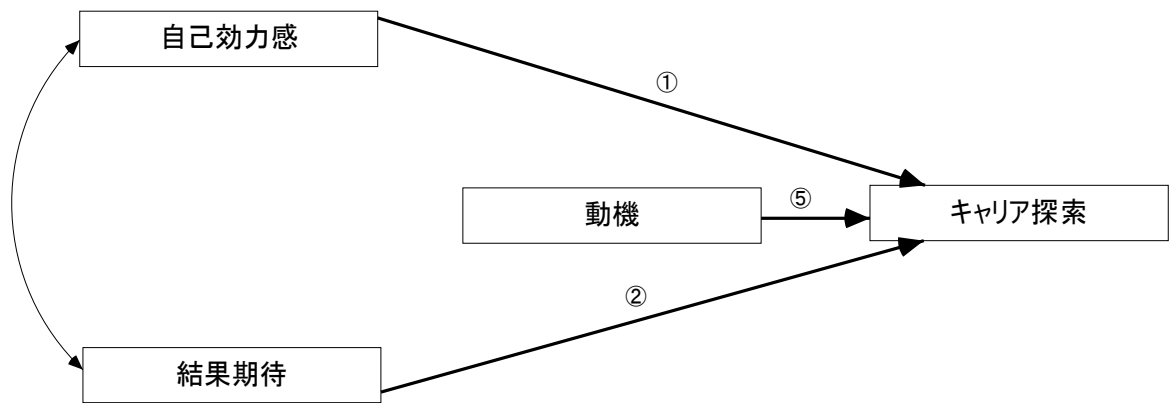


図 4-7-2 分類番号 1 (変数独立型モデル)

分類番号 1 は自己効力感，結果期待，動機が互いに独立に直接キャリア探索に対してパスが引かれた 9 つのモデルからなるグループである（図 4-7-2）。キャリア探索はキャリア探索意図，キャリア探索行動（環境），キャリア探索行動（自己）全てそろっている。動機は，ほぼ仕事動機と仕事動機の下位因子で占められている。仕事動機の下位因子も統合的調整や同一化的調整といった自己決定性の高い動機づけと共に，外的調整という自己決定性の最も低い動機づけも含まれている。このモデルは自己効力感，結果期待，動機が独立しているため「変数独立型モデル」とする。

表 4-7-1 各変数の組み合わせとキャリア探索に対する基本モデルのパスによる分類

分類番号	動機	キャリア探索	当てはまり	パス番号
1	上位志向	意図		1, 2, 5
1	仕事動機	意図		1, 2, 5
1	仕事動機	行動 (環境)		1, 2, 5
1	仕事動機	行動 (自己)		1, 2, 5
1	同一化的調整	意図		1, 2, 5
1	同一化的調整	行動 (環境)		1, 2, 5
1	同一化的調整	行動 (自己)		1, 2, 5
1	外的調整	意図		1, 2, 5
1	外的調整	行動 (環境)		1, 2, 5
2	就業動機	行動 (環境)	悪い	1, 2, 3, 5
2	対人志向	意図		1, 2, 3, 5
2	対人志向	行動 (環境)		1, 2, 3, 5
2	上位志向	行動 (環境)		1, 2, 3, 5
2	上位志向	行動 (自己)		1, 2, 3, 5
2	内発的動機づけ	意図		1, 2, 3, 5
2	統合的調整	意図		1, 2, 3, 5
2	統合的調整	行動 (環境)		1, 2, 3, 5
2	統合的調整	行動 (自己)		1, 2, 3, 5
2	取り入れ的調整	意図		1, 2, 3, 5
2	取り入れ的調整	行動 (環境)		1, 2, 3, 5
2	取り入れ的調整	行動 (自己)		1, 2, 3, 5
3	就業動機	意図		2, 3, 4, 5
3	就業動機	行動 (自己)		2, 3, 4, 5
3	自己向上志向	意図		2, 3, 4, 5
3	内発的動機づけ	行動 (自己)		2, 3, 4, 5
4	自己向上志向	行動 (自己)		3, 4, 5
4	対人志向	行動 (自己)		2, 3, 5
5	内発的動機づけ	行動 (環境)		1, 2, 3
5	外的調整	行動 (自己)		1, 2
5	自己向上志向	行動 (環境)	悪い	1, 2, 3, 4

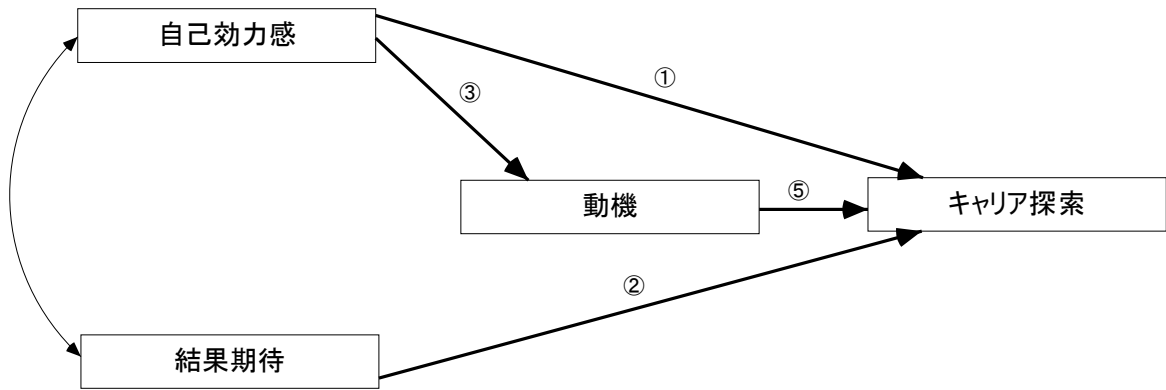


図 4-7-3 分類番号 2 (自己効力感媒介型モデル)

分類番号 2 は自己効力感，結果期待，動機からの直接のパスの他に，自己効力感から動機へもパスが引かれた 12 のモデルからなるグループである (図 4-7-3)。キャリア探索は分類番号 1 と同様に，キャリア探索意図，キャリア探索行動 (環境)，キャリア探索行動 (自己) が全てそろっている。自己効力感から動機へのパスも引かれていることから，自己効力感から動機を媒介した間接的なキャリア探索への影響が観察された。動機は就業動機と仕事動機でほぼ同数のモデルがあった。このモデルでは，動機が自己効力感からのみ影響を受けおり，結果期待からの影響を受けていないため，このモデルを自己効力感媒介型モデルとする。

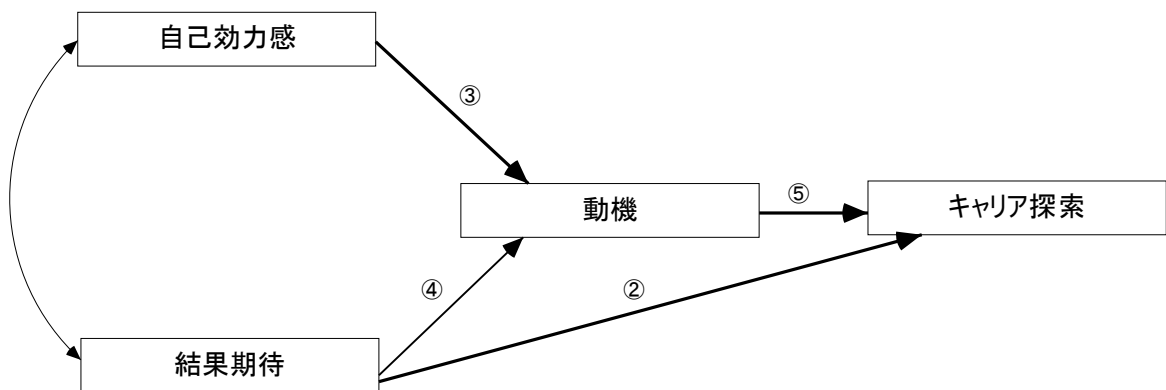


図 4-7-4 分類番号 3 (自己効力感・結果期待媒介型モデル)

分類番号 3 は結果期待と動機から直接のパスが引かれ，自己効力感と結果期待から動機へパスが引かれている 4 つからなるモデルのグループである (図 4-7-4)。キャリア探索はキャリア探索意図とキャリア探索行動 (自己) がある。動機には就業動機と就業動機の下位因子である自己向上志向，仕事動機の下位因子内発的動機づけがある。このモデルでは自己効力感が動機を介した影響をキャリア探索へ及ぼすのみとなっている。自己効力感からキャリア探索へ直接引かれるパスが存在せず，自己効力感と結果期待から動機へそれぞれパスが引かれている。動機に対して，自己効力感，結果期待双方が影響を及ぼしている

モデルのため、このモデルを自己効力感・結果期待媒介型モデルとする。

分類番号 1～3 の 3 種類は完全に同じ変数間にパスが引かれたモデルからなるグループであったため図示可能であったが、分類番号 4 と 5 は完全に同じ変数間のパスとは言えないが、共通するパスが存在するもの同士で分類を行った。

分類番号 4 は、自己効力感から動機へパスが引かれていることと、動機からキャリア探索へパスが引かれていることが共通する 2 つのグループからなるモデルである。特に分類番号 4 は自己効力感からキャリア探索へ直接のパスが引かれていない点が、分類番号 3 の自己効力感・結果期待媒介型モデルと共通している。そこで分類番号 4 を自己効力感・結果期待媒介型亜種モデルとする。

分類番号 5 は、自己効力感と結果期待からキャリア探索へ直接のパスが引かれていること、動機からキャリア探索へパスが引かれないことが共通する 3 つのモデルからなるグループである。しかしうち一つは当てはまりの悪いモデルであるため実質は 2 つのモデルからなるグループと言えるが、少数であるため本研究では論及を避ける。

## 5 考察

### 5-1 各尺度得点に見られる調査回答者の特徴と性差

#### 5-1-1 尺度得点に見られる調査回答者の特徴

安達（2001）の研究においては調査回答者は大学 1, 2 年生が約 80 % を占め、自己効力感、結果期待、キャリア探索意図、就業動機には高い平均値を示していたが、キャリア探索行動は低い平均値であった。本研究における調査回答者ほぼ全員が大学 1, 2 年生であり、安達（2001）と母集団の学年構成はそれほど異なるとは思えないが、尺度得点の取り得る値の範囲から算出できる平均値 3.5 と比較した場合、就業動機尺度の平均値は 3.5 より低めだったが、自己効力感、結果期待、キャリア探索意図、キャリア探索行動（環境）、キャリア探索行動（自己）、仕事動機づけの尺度得点の平均値は高めな値が得られた。つまり安達（2001）では低かったキャリア探索行動が高い平均値を示し、安達（2001）では比較的高い平均値を示した就業動機が低い平均値を示す結果となった。安達（2001）は自身の研究において、キャリア探索行動が低い点について、調査回答者の学年が 1, 2 年生であることから、まだ進路行動が頻繁に具現化されるに至っていないのだろうとしている。しかし本研究でのキャリア探索行動の平均値が高い値であったことは、大学生の進路行動を行う時期が前倒し傾向にあることを推測させる。実際、大学等の就職指導担当者に対して行われた調査では、2004 年に比べて 2007 年では就職活動の開始時期が早まったと回答している（就職問題懇談会、2007）。さらに大学におけるキャリア教育も整備されており、本研究の調査回答者の大学においても教養教育でキャリア教育講座が開講されている。安達（2001）における調査時期から 10 年が経過しており、就職活動の開始時期は早まり、将来の進路に対する意識は高く、進路行動にもよく取り組んでいるために、キャリア探索行動の尺度得点平均値が高めになったのだと推測される。安達（2001）と違いがみられた就業動機については、裏付けるようなデータもないが、直近の就職活動には目が向いているが、職に就いた後にまではまだ目が向けられていない可能性も考えられた。キャリアが人生全般にわたることを考えると、職に就いてから意識して就職活動を行うことにも目を向けさせるような、より長いスパンを意識したキャリア教育が必要であるのかもしれない。

#### 性差について

本研究では自己効力感の尺度得点間に男性>女性という性差が見られた。この結果は、Bandura（1977, 1986）が述べる、自己効力感が学習経験や社会化の過程で形成され、変容していくため、教育的背景や社会化の過程が類似しているだろう男女間では性差はない（安達、2001；Lent, Lopez & Biescheke, 1991）という説と異なる結果となった。しかし男女間では男性の方が自己効力感が強いという結果が見られた研究もある（金城、2008）。金城（2008）は従来の研究では用いた尺度や調査回答者が異なるために、自己効力感に性差があるのかないのか一貫した結果が得られていないと述べる。翻って本研究の結果から

は、男性の方が進路選択に対する自己効力感が強いと言える結果であったが、その後に行った正準相関分析、重回帰分析では性差の影響をうけてはいなかった。男女間の自己効力感の性差はキャリア探索には影響を及ぼさないと言えるのかもしれない。

また仕事動機では、尺度得点間に男性<女性という性差が見られた。自己効力感、仕事動機の結果からは、男性について進路選択についてうまくやることが出来るという信念を持つが、仕事に対する動機づけは女性より低いという人物像を描かせるだろう。

## 5-2 キャリア探索 3 変数について

キャリア探索の過程には種々の行動があり、行動から生じる信念なども含めてキャリア探索とされる (Stumpf ら, 1983)。そのような全体を通して一つの変数とも言えるキャリア探索について、変数群と変数群との相関関係を算出することが可能である正準相関分析を用いて検討した。結果キャリア探索 3 変数は一つの変数群として捉えることが可能であり、仕事に対する内発的な動機づけや、行動を成功裡に行える信念である自己効力感、望ましい結果に対する期待である結果期待がキャリア探索に促進的に作用すると考えられた。また個々の変数としてはキャリア探索行動 (自己) という、自身と仕事、職業についてよく考え、自身と仕事の関係について理解するための行動を行う場合には、仕事に対する内発的な動機づけがキャリア探索行動 (自己) に対して促進的に影響を及ぼし、外発的な動機づけは抑制的に影響を及ぼすことが示された。Blustein (1988) の研究においては自律志向性動機づけと統制志向性動機づけがキャリア探索行動 (自己) に関連を示しているが、自律志向性動機づけの方がより強い関連を示している。本研究の結果は Blustein (1988) に類似しているが、自己決定性が低い動機づけがキャリア探索行動 (自己) に抑制的に影響を与えているという点が新たに判明した。これは自律志向、統制志向、非動機づけの 3 段階による自律性動機づけではなく、外発的動機づけに 4 段階の段階性を設定した内発的・外発的動機づけを用いて研究したためかもしれない。

## 5-3 キャリア探索に影響を及ぼす変数について

### 5-3-1 就業動機、仕事動機と自己効力感、結果期待について

就業動機を目的変数とし、進路選択に対する自己効力感、結果期待を説明変数とした重回帰分析より、就業動機と進路選択に対する自己効力感、結果期待について安達 (2001) は進路選択に対する自己効力感と結果期待は、共に就業動機に対して説明力を持ち、就業動機下位尺度では自己向上志向との間に強い関連性を認めている。本研究における重回帰分析では就業動機については安達 (2001) と同じく自己効力感と結果期待が共に説明力を持ち、就業動機下位尺度でも自己向上志向が強い関連性を示す結果となっている。これはバンデューラ (1997) の効力感が自己の目的や目標に関わる動機づけと関連するという見



解を支持する結果であろう。

仕事動機と進路選択に対する自己効力感、結果期待について重回帰分析を行ったが、自己効力感、結果期待のいずれも仕事動機には説明力を持たない結果となった。仕事動機下位尺度についても同様の分析を行ったところ、内発的動機づけには自己効力感、結果期待共に説明力を有していたが、同一化的調整、取り入れ的調整、外的調整にはほとんど説明力を示さなかった。この結果については、バンデューラ（1997）の述べる、自己効力感は自己の目的や目標など内発的な動機づけに関連する、という見解を考えると、内発的動機づけは行動の価値が自己の興味や関心などからなる価値と同一となっている状態であり、内発的動機づけ段階の仕事動機は自己の目的そのものだと言える。そのような内発的動機づけが自己効力感によって説明されるのは、バンデューラ（1997）の見解を支持することになるだろう。しかし自己決定的ではない動機づけに対しては、自己効力感も結果期待も説明力を持たないことは、行動の価値が自己の興味や関心などからなる自己の価値と異なる状態では、自己効力感も動機づけには影響を及ぼさないと考えられる。

### 5-3-2 キャリア探索意図とその他の変数の関連について

SCCTに基づき研究を行った Betz & Vuyten（1997）は、キャリア探索意図に対して結果期待が最も有力な予測因であるとし、安達（2001）では自己効力感と結果期待が共にキャリア探索意図へ影響を及ぼしたという結果が得られている。本研究でも、重回帰分析より、自己効力感と結果期待が共にキャリア探索意図へ影響を及ぼしているという結果が得られた。この結果より安達（2001）が述べるように、活動を首尾良く行うことができるという有能感と、活動の結果が望ましい結果になるだろうという肯定的な期待を持つことが、キャリア探索意図を促進させることが本研究でも示唆された。またキャリア探索意図に対して自己効力感と結果期待からは就業動機を介した道筋も考えられ、安達（2001）では就業動機を介した自己効力感、結果期待からの影響力が認められている。特に、安達（2001）では就業動機下位尺度の自己向上志向を介した場合、就業動機全体を介した場合よりも大きな影響力を示したことから、仕事への興味関心から内発される自己向上的な動機がキャリア発達過程に重要な役割を果たすと述べられている。本研究では安達（2001）と同じ重回帰分析の手法を用いたが、キャリア探索意図へ就業動機を介した自己効力感、結果期待の影響力は就業動機と結果期待にみとめられ、自己効力感には認められなかった。この傾向は就業動機下位尺度の自己向上志向、対人志向において同じである。しかし上位志向を投入した場合、キャリア探索意図に対する上位志向の影響力がなくなり、自己効力感と結果期待からの影響力のみが認められた。本研究においても、重回帰分析の結果からは安達（2001）と同様にキャリア探索意図に対して就業動機を介した影響が認められたと言える。さらに本研究では就業動機、就業動機下位因子の自己向上志向を介した場合は、自己効力感からの直接の影響が認められない結果となり、就業動機が自己効力感以上にキャリア探

索意図に影響を及ぼすことが考えられた。安達（2001）の就業動機には安達（2001）が考えた以上の内容が包含されている可能性がある。

さらにこの重回帰分析の変数の組み合わせで共分散構造分析を実施したところ、就業動機を媒介とした場合では重回帰分析の結果と同じく、自己効力感からの直接の影響がないモデルがあてはまりのよいモデルとなった。就業動機下位因子については自己向上志向が就業動機を介した場合と同じパスが引かれたモデルとなった。対人志向では自己効力感、結果期待直接の影響と対人志向を介した自己効力感の影響が認められた。上位志向の場合、自己効力感、結果期待、上位志向全て、キャリア探索意図に対して独立した影響が認められた。上位志向については重回帰分析を重ねる安達（2001）の分析方法では認められなかった結果であり、上位志向、即ち仕事で他者を凌ぎ社会的地位を築こうと志向する動機もキャリア探索意図に影響を及ぼすことが共分散構造分析において確認された。

仕事動機の場合も就業動機と同様に、就業動機に替えて仕事動機を説明変数とする重回帰分析を実施した。仕事動機を目的変数とした重回帰分析において、仕事動機に自己効力感も結果期待も説明力を持たないことは示されていたが、安達（2001）の重回帰分析と同じ説明変数の投入方法を行った。重回帰分析の結果は、仕事動機と自己効力感と結果期待が同量程度の説明力をそれぞれ持つという結果だった。共分散構造分析でも重回帰分析と同様に仕事動機、自己効力感、結果期待から直接キャリア探索意図へパスが引かれ、仕事動機と自己効力感、結果期待には関連がないと考えられた。仕事動機に替わり仕事動機下位因子の5因子をそれぞれ投入した場合、重回帰分析と共分散構造分析とは異なる結果を示したものもあった。内発的動機づけを目的変数とした場合は、重回帰分析は自己効力感と結果期待は共に説明力を有していた。さらにキャリア探索意図を目的変数とした場合は内発的動機づけも自己効力感も結果期待も有意な説明力を有していた。しかし共分散構造分析を実施したところ、自己効力感、結果期待、内発的動機づけからキャリア探索へパスは引かれているが、内発的動機づけに対しては自己効力感からのみパスが引かれる結果となった。結果期待から内発的動機づけに対してパスが引かれない方が当てはまりのよいモデルであることは、重回帰分析を重ねる方法では分からなかったであろう。

内発的動機づけはキャリア探索意図に対して重回帰分析で有意な影響力を有していたものの、モデルにはあてはまらない結果だったが、逆に取り入れ的調整を投入した場合の重回帰分析では、自己効力感は取り入れ的調整に対して有意な説明力を有していなかったが、共分散構造分析においてモデルを検討した場合は、自己効力感から取り入れ的調整へ引かれるパスが存在した。このパスは当てはまりのよいモデルとするためには欠かすことができないパスであった。キャリア探索意図へ与える影響を全ての変数全体から検討した場合、統計的に有意とは言えずとも何らかの影響を与える存在がある可能性が考えられる結果となった。

### 5-3-3 キャリア探索行動とその他の変数の関連について

キャリア探索行動については、安達（2001）では自己効力感からの影響は認められたが、結果期待からの影響力は認められなかった。本研究では、安達（2001）と異なり、まずキャリア探索行動がキャリア探索行動（環境）、キャリア探索行動（自己）の2種類となり、重回帰分析の結果からはそのどちらにも自己効力感、結果期待からの影響力が認められた。調査時期や調査回答者が異なるため、一概には言えないが、キャリア探索行動にも自己効力感、結果期待が直接的に関連する可能性が考えられる。他に、考察 5-1 でも述べたように、調査時期が安達（2001）に比べて 10 年経過していることから、調査回答者自体の変化も考慮すべき結果であろう。

キャリア探索行動を目的変数とし、就業動機、自己効力感、結果期待を説明変数とした重回帰分析では、安達（2001）では就業動機を投入した場合も自己効力感からの影響が認められただけであった。本研究ではキャリア探索行動（環境）とキャリア探索行動（自己）では行動という大枠は同じながらも、説明力を有する変数が異なる結果となった。キャリア探索行動（環境）は自己効力感が直接的な影響と就業動機を介した間接的な影響を示していたが、キャリア探索行動（自己）では自己効力感は就業動機を介した間接的な影響のみを示す結果となった。この結果について、キャリア探索行動（環境）、キャリア探索行動（自己）ともに重回帰分析の結果と共分散構造分析から得られたモデルとは同じであった。

仕事動機とキャリア探索行動についても、キャリア探索行動（環境）では重回帰分析で得られた結果と、共分散構造分析で得られたモデルはほぼ同様のものではあった。しかしながら仕事動機下位因子の内発的動機づけを説明変数に投入した場合の重回帰分析と共分散構造分析のモデルとは違いが見られた。重回帰分析の場合は内発的動機づけには自己効力感と結果期待が共に説明力を持つことを前提とし、キャリア探索行動（環境）を目的変数とした場合は、内発的動機づけと自己効力感と結果期待の全てが有意な説明力を持つ結果となっている。この場合共分散構造分析にて描かれるモデルには、内発的動機づけと自己効力感と結果期待の3変数からキャリア探索行動（環境）へパスが引かれるはずだが、当てはまりのよいモデルでは、自己効力感と結果期待からはキャリア探索行動（環境）へ直接のパスが引かれているが、内発的動機づけからはキャリア探索行動（環境）へパスが引かれなかった。内発的動機づけは自己効力感からのパスを受けるのみであった。また仕事動機下位因子の同一化的調整、取り入れ的調整では重回帰分析では自己効力感からの説明力が見られなかったが、キャリア探索行動（環境）を目的変数とした共分散構造分析では自己効力感からパスが引かれており、これも重回帰分析と共分散構造分析の結果が異なるモデルとなった。

キャリア探索行動（自己）についても仕事動機づけ、仕事動機下位尺度の内発的動機づけ、統合的調整、外的調整から得られた結果は重回帰分析の結果も、共分散構造分析で当てはまりの良いモデルとされた各モデルもほぼ同様の内容であった。しかし同一化的調整と取り入れ的調整では、自己効力感、結果期待から同一化的調整、取り入れ的調整への説

明力が重回帰分析では算出出来なかったにも関わらず、共分散構造分析における当てはまりのよいモデルでは自己効力感から同一化的調整，取り入れ的調整の間でパスが引かれ，自己効力感から同一化的調整，取り入れ的調整への影響を示すモデルとなった。

キャリア探索行動は環境探索行動と自己探索行動の2種類を検討することとなったが，探索対象によって動機づけや自己効力感，結果期待の影響の及ぼし方に大きな差はみられなかった。特に動機づけについては，仕事動機の下位因子でも，同じ下位因子であればキャリア探索行動（環境）にもキャリア探索行動（自己）にも同じように影響を及ぼした。基本的には環境探索行動も自己探索行動も同時に起こるものであるから，動機づけや自己効力感が一方のみを促進または抑制することはないと考えられた。

#### 5-4 キャリア探索に対する基本モデルの検討について

キャリア探索に対する基本モデルへキャリア探索，動機の変数をそれぞれ投入した結果，基本としたキャリア探索に対する基本モデルは飽和モデルとなり，採用されないモデルとなった。そこで，パスの増減を繰り返し各変数に対して当てはまりのよいモデルを探索的に確認した。キャリア探索に関わる30通りの変数の組み合わせのうち，2つの変数の組み合わせが当てはまりがよくない結果となったが，他は概ね当てはまりのよい結果となった。

キャリア探索に対する基本モデル全体に見られる傾向として自己効力感からキャリア探索へ直接引かれるパス，結果期待からキャリア探索へ直接引かれるパス，動機からキャリア探索へ直接引かれるパス，自己効力感から動機へ引かれるパス，の4本が頻出なパスであった。この頻出の4本のパスに注目し，30モデルをパスの種類によって4モデルへ分類を行った。しかしモデルを構成する数が少ないものが一つあったため，全体としては3モデルと考える方がよいだろうと判断した。

第1のモデルは仕事に対する外的報酬や個人的な結果のために働く動機づけと，自己効力感と結果期待は3者独立でキャリア探索に影響を及ぼすモデルである。このモデルは報酬や結果に動機づけられて仕事を行う動機づけと自己効力感，結果期待は互いに関連しないことを示すようなモデルである。報酬や結果の面から考えると，仕事に対する動機づけが外発的であるような場合が該当するモデルのように考えられる。

第2のモデルは自己効力感が人や環境との関係性のために働く動機づけに影響を及ぼし，キャリア探索が行われるモデルである。このモデルではどちらかといえば内発的動機づけに近い動機づけが自己効力感からの影響を受けているモデルである。完全に内発的とは言えないが仕事をする理由が個人の内部である程度納得されている場合に，自己効力感の影響を受けているとも考えられる。

第3のモデルは自己の興味関心のために働く動機づけが自己効力感からの影響をよく受けているモデルである。さらにこのモデルの動機づけは結果期待からの影響も受けている。

自己の興味，関心のために働く動機づけが，成功裡に行動を行うことができる自信と，望ましい結果が得られるという見込みに影響されていると考えられる。ただ，この第3のモデルは当てはまるモデルの数が少ないため，断定できない。

これら3つのモデルより，自己効力感は仕事に対する動機づけの自己決定性によって及ぼす影響が異なると考えられた。自己効力感がキャリア探索へ直接的，間接的な影響を及ぼすのかは，動機づけの種類によって異なるが，結果期待は仕事に対する動機づけに左右されず常にキャリア探索に対して直接的な影響を及ぼすことが判明した。

## 6 まとめ

将来の職業に対する動機の要因，仕事に対する動機づけの要因，進路選択に対する自己効力感と結果期待の要因がキャリア探索に及ぼす影響について，種々の分析方法を用いて検討を行った。まず先行研究とした安達（2001）と異なり，自己効力感と結果期待はキャリア探索意図に対して影響を及ぼすだけでなく，キャリア探索行動に対しても影響を及ぼすことが本研究の結果では示された。安達（2001）はキャリア探索の計画や意図の段階では，うまくやれるという自信とうまくできた結果が行為を規定するが，キャリア探索の実行の段階では，うまくやれる自信だけが行為を規定し，うまくやれるだろうという結果へ信念は行為を規定しないとしている。これは調査回答者の年齢の若さから，キャリア探索の実行はまだなじみが薄いことも関係しているだろうと安達（2001）は述べている。しかし本研究では，安達（2001）と調査回答者の年齢にはあまり違いは無いながらも異なる結果となった。また将来の職業に対する動機について，先行研究と異なる結果となり，将来の職業に対する動機を介して自己効力感，結果期待がキャリア探索意図にもキャリア探索行動にも影響を及ぼすことが本研究では示された。先行研究との差異が調査実施年代に起因するものかどうかは，さらにデータを収集し検討したい課題である。

重回帰分析では把握しづらかったキャリア探索へ影響を及ぼすと考えられる変数間の関連は共分散構造分析により明確となった。特に，動機と自己効力感がキャリア探索へ及ぼす影響について，動機の自己決定の段階が異なると，動機づけと自己効力感がキャリア探索へ及ぼす影響が異なることが次の3点に要約された。①仕事への動機づけの段階が統合的調整や取り入れ的調整などでは，自己効力感が動機づけに影響を及ぼし，さらに自己効力感そのものもキャリア探索へ影響を及ぼす。②自己決定性の低い動機づけの場合は，動機づけは自己効力感からの影響を受けず，自己効力感と動機づけが個々にキャリア探索へ影響を及ぼす。③仕事への動機づけが内発的動機づけである場合は，動機づけは自己効力感と結果期待から影響を及ぼされた上で，キャリア探索に影響を及ぼす。この3点について考える際に重要となるのは，働くこと即ち行動の価値の内在化（Deci & Flaste, 1995）の程度である。①の場合では働くことの価値をかみ砕いて内在化している時も（統合的調整が該当する），丸呑みする（取り入れ的調整が該当する）時でも動機は自己効力感の影響を受けて，キャリア探索が行われる。②のような場合は，働くことの価値が内在化されておらず，外的報酬のために働く時（外的調整が該当する）や働くことの価値と自己の内的な価値がまだ二本立てで存在している時（同一化的調整に該当する），自己効力感と動機づけは独立でキャリア探索に影響を及ぼさず，自己効力感と動機づけは独立でキャリア探索に影響を及ぼすと考えられた。そして③のように，働くことの価値の内在化が進み，働くことの価値と自己の内的な価値が一致している場合，自己効力感と結果期待双方の影響を受けてキャリア探索が行われると考えられた。

特に③のような状態は，人が自身のための目標を設定し，行動するには効力感と結果期待が関わると述べる Bandura（1995）の説を支持する結果であった。加えて Deci の自己効

力感はコンピテンスの性質を持ち (Deci, 2000), 外部の価値と内的な価値が一致するという内発的動機づけの状態を維持するためには, コンピテンスが必要である (Deci, 1995) という説も支持する結果であった。よって③のような状態は Bandura の自己効力理論, Deci らの自己決定理論双方を支持していたと言える。

しかし③の状態以外では, 自己効力感のみではキャリア探索へ及ぼす影響を説明できず, キャリア探索に対する自己効力理論の限界を示したとも言えるだろう。そして自己効力理論では説明できなかった, 外発的動機づけの状態でのキャリア探索については, 自己効力感, コンピテンス以外で, Deci らが人間の基本的欲求とする自律性と関係性の概念が関係していることが考えられ, キャリア探索について自己決定理論から検討する必要性が示されたと言えるだろう。

また将来の職業に対してもつ動機づけである, 就業動機については, 自己効力感からの影響を強く受けることが明らかとなった。さらに, 自己効力感と結果期待は就業動機を介してキャリア探索へ影響を及ぼすことも示され, 安達 (2001) の仮説 1 ~ 4 は概ね支持される結果であった。

本研究では, 働くことの価値の内在化により自己効力感が自己決定理論の動機づけとキャリア探索へ及ぼす影響は異なるものとなった。働くことの価値を内在化していると推測される動機づけの場合, 首尾良く行おうとする自信が働くことの動機づけとキャリア探索に直接の影響を及ぼす。また働くことの価値を内在化していないと推測される動機づけの場合, 首尾良く行おうとする自信は働くことの動機づけに影響を及ぼさず, 首尾良く行おうとする自信と, 働くことの動機づけは独立にキャリア探索へ影響を及ぼす。よって, 青年期のキャリア探索においては, 進路選択に対する自己効力感を高めることだけでなく, 働くことの価値をどのように捉えるのかという点に注目していく必要もあると言えるだろう。

## 7 文献

- 安達智子 1998 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
- 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 2003 第4章 SCCTによる進路発達過程について Lent et al.による社会・認知的進路理論の紹介 東 清和・安達智子(編著) 大学生の職業意識の発達 学文社 pp47-61
- Baard,P.P. 2002 Intrinsic need satisfaction in organizations : A motivational basis of success in for-profit and not-for-profit settings. In Deci,E,L. & Ryan,R,M. (Ed.) Handbook of self-determination *The university of Rochester press* pp255-267
- Bandura,A. 1977 Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura,A. 1986 Social foundations of thought and action : A social cognitive theory. Englewood Cliffs, NJ : Prentice-Hall
- バンデューラ A. 1995 本明 寛・野口京子・春木 豊・山本多喜司(訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房 (Bandura,A. 1995 *Self-efficacy in changing societies*. New York : Cambridge University)
- Bartley,D.F & Robertsck,C. 2000 Career exploration : A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, 56, 63-81.
- Betz,Nancy,E. & Vuyten,K.K. 1997 Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *The career development quarterly*, 46, 179-189.
- Blustein,D.L. 1988 The relationship between motivational processes and career exploration. *Journal of Vocational Behavior*, 32, 345-357.
- 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.
- 中央教育審議会キャリア教育・職業教育特別部会 2009 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(審議経過報告)
- Crites,J.O. 1965 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 pp.11-98 (Measurement of vocational maturity in adolescence : I . Attitude Test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, 79.)
- Crites,J.O. & Savickas,M.L. 1996 Revision of the career maturity inventory. *Journal of Career Assessment*, 4, 131-138.
- Deci,E.L. 1980 石田梅男(訳) 1985 自己決定の心理学ー内発的動機づけの鍵概念をめぐって 誠信書房 (The psychology of self-determination. Massachusetts D.C.



- Heath & Company )
- Deci,E.L.&Flaste,R., 桜井茂男 (監訳) 1999 人を伸ばす力 : 内発と自律のすすめ 新曜社 (Deci,E.L.&Flaste,R., 1995 *Why we do what we do : the dynamics of personal autonomy*. Putnam Publishing Group)
- Deci,E.L. & Ryan,R.M. 1985 The general causality orientations scale : Self-determination in personality. *Journal of Research in Personality*, 19, 109-134.
- Deci,E.L. & Ryan,R.M. 2000 The “what” and “why” of goal pursuits : human needs and the self-determination of behavior. *Psychological Inquiry*, 11, 227-268.
- Deci,E.L. & Ryan,R.M. 2008 Self-determination theory: a macrotheory of human motivation, development, and health. *Canadian Psychology*, 49, 182-185.
- エリクソン,E.H. 1973 アイデンティティ 青年と危機 岩瀬庸理訳 金沢文庫 (Erikson, E.H. 1968 *Identity : youth, and crisis*. New York : W.W. Norton)
- 藤原善美 2005 大学生のライフコース展望における自律性尺度の開発ー自己決定理論に基づいてー 進路指導研究, 23, 11-18.
- Hackett,G.&Betz,N. 1981 A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, 18, 326-339.
- ハケット,G 1995 8 職業選択と発達における自己効力 本明 寛・野口京子・春木豊・山本多喜司 (訳) 1997 激動社会の中の自己効力 金子書房 pp.205-229 (Bandura,A. 1995 *Self-efficacy in changing societies*. New York : Cambridge University)
- 萩原敏彦・桜井茂男 2005 大学生の進路選択意識における動機づけと進路不決断の関係 日本心理学会第 69 回大会発表論文集, 66.
- 萩原俊彦・桜井茂男 2007 大学生の進路選択における動機と精神的健康との関連 筑波大学心理学研究, 33, 79-87.
- 萩原俊彦・桜井茂男 2008 “やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討ー進路不決断に及ぼす影響の観点からー 教育心理学研究, 56, 1-13.
- 花井洋子 2008 キャリア選択自己効力感尺度の構成 関西大学大学院人間科学:社会学・心理学研究, 69, 41-60.
- 堀越 弘・道谷里英 2007 第 9 章マーク・サビカス 新版キャリアの心理学 渡辺三枝子編著 ナカニシヤ出版 pp.173-197
- Holland,J,L. 1985 渡辺三枝子 松本純平 舘 暁夫 (共訳) 1990 職業選択の理論 社団法人雇用問題研究会 (Holland,J,L. 1985 *Making vocational choices* Prentice-Hall Inc.)
- 加藤 司・伊藤崇達・石橋寛子・小石寛文 2002 自己決定理論に基づく動機づけのタイプと職務満足感との関連性 人間科学研究 神戸大学発達科学部人間科学研究センター, 9, 1-10.
- 厚生労働省 2010 平成 21 年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査 (平成 21 年 12 月 1

- 日現在) について
- キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議 2004 キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～
- Lent,R.W.,Lopez,F.G. & Bieschke,K.J. 1991 Mathematics self-efficacy : Sources and relation to science-based career choice. *Journal of Counseling Psychology*, 38, 424-430.
- Lent,R.W.,Brown,S.D. & Hackett,G 1994 Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest,choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- 間宮正幸 2008 働くために必要とされる力 都筑学(編) 働くことの心理学 ミネルヴァ書房 pp174-197.
- 文部科学省 2005 キャリア教育の推進に向けて～児童生徒一人一人の勤労観, 職業観を育てるために～
- 文部科学省 2009 平成20年度大学等卒業者の就職状況調査(4月1日現在)について
- 室橋弘人 2003 5-10 独立モデルと飽和モデル 豊田秀樹編著 共分散構造分析[疑問編] p.135 朝倉書店
- 長沼君主 2004 2章 自律性と関係性からみた内発的動機づけ研究 上淵 寿(編著) 動機づけ研究の最前線 北大路書房 pp.30-60
- 岡田昌毅 2007 第1章 ドナルド・スーパー 新版キャリアの心理学 渡辺三枝子編著 ナカニシヤ出版 pp.23-47
- Ryan,R.M. & Connell,J.P. 1989 Perceived locus of causality and internalization : Examining reasons for acting in two domains. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57, 749-761.
- Ryan,R.M. & Deci,E.L. 2001 Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation , social development , and well-being. *American Psychologist*, 55, 68-78.
- Ryan,R.M. & Deci,E.L. 2003 1:Overview of self-determination theory:An organismic dialectical perspective In Deci,E.L. & Ryan,R.M.(Ed.) Handbook of self-determination *The university of Rochester press* pp.3-33
- 齋藤朗宏 2003 1-2 変数の種類 豊田秀樹編著 共分散構造分析[疑問編] 現代数学社 pp.2-4
- 下村英雄 2009 キャリア教育の心理学 東海大学出版会
- 鹿内啓子 2008 大学生の職業能力自己評価と職業未決定および自己効力感との関連 北星論集, 45, 21-32.
- 白尾秀隆 今林俊一 川畑秀明 2005 教員養成学部生の進路選択に対する自己効力 鹿児島大学 教育学部教育実践研究紀要, 15, 157-164.
- Stumpf,S.A.,Colarelli,S.M. & Hartman,K. 1983 Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Super.,D.E. 1957 日本職業指導心理学会(訳) 1960 職業生活の心理学 誠信書房

(The psychology of careers. Harper & Brothers.)

Super,D.E. & Hall,D.T. 1978 Career development : Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, 29, 333-372.

就職問題懇談会 2008 平成 19 年度学生の就職・採用活動に関する調査結果の概要

高木廣文 1986 第 2 章 重回帰分析 柳井晴夫・高木廣文編著 多変量解析ハンドブック 現代数学社

田中希穂・田中あゆみ・石川隆行・上田博之 (2003) 外部委託による職業教育が女子短期大学生の得就職活動に及ぼす影響 大阪信愛女学院短期大学紀要 73 43-50

Taylor,K.M, & Betz,N.E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 29, 333-372.

浦上昌則 1995 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.

Vallerand,R.J. & Bissonnette,R. 1992 Intrinsic, extrinsic, and amotivational styles as predictors of behavior: a prospective study. *Journal of Personality*, 60, 599-620.

柳井晴夫 1986 第 4 章 正準相関分析 柳井晴夫・高木廣文編著 多変量解析ハンドブック 現代数学社 pp.98-118

柳井晴夫 1994 多変量データ解析法 : 理論と応用 朝倉書店 p.89

#### 謝辞

本研究にあたってご指導賜りました弘前大学平岡恭一先生, 田上恭子先生に心よりお礼申し上げます。

# 職業についての調査

教育学研究科 2年 吉崎聡子

この調査は、大きく 4 つの質問からみなさんの職業や就職についての考えをお尋ねいたします。表裏両面に質問が印刷されております。各質問の説明をよく読んで、回答もれが無い様にお答え下さい。

なお回答内容が成績に反映されることは決してありませんので、正直に回答して下さい。また回答は個人名がわからない方法で集計され、当該研究終了後裁断廃棄いたします。

この調査についてのお問い合わせは kotosa@cc.hirosaki-u.ac.jp または 0172-39-3488 (吉崎) までお願いいたします。

○初めに、あなたの所属学部・学年・年齢・性別についてご記入下さい。

所属学部 ( ) 学年 ( ) 年 年齢 ( ) 歳 性別 ( )

○大学卒業後の進路について当てはまる考えに○をつけて下さい。エ. の場合はカッコ内にご記入下さい。

ア. 就職                      イ. 進学                      ウ. 考え中                      エ. その他 ( )

①以下の事柄について、あなたはそれぞれの事柄を行うことに、どの程度自信がありますか。  
 「非常に自信がある」場合は 6 を、「かなり自信がある」場合は 5 を、「やや自信がある」場合は 4 を、「やや自信がない」場合は 3 を、「あまり自信がない」場合は 2 を、「全く自信がない」場合は 1 を、○で囲んで下さい。

自信 全 く な い	自 信 あ ま り な い	自 信 や や な い	自 信 や や あ る	自 信 か な り あ る	自 信 非 常 に あ る
------------------------	---------------------------------	----------------------------	----------------------------	---------------------------------	---------------------------------

- |  |   |   |   |   |   |   |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 1 将来の職業を決定し、その後の職業選択について悩まない                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 2 職業生活で何を重要視するかを明確にする                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 3 将来どういう仕事をしたいのか具体的に挙げてみる                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 4 理想のライフスタイルにあった職業を選択する                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 5 自分が最も適している職業領域を確立する                        | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 6 自分の興味にあった職業を選択する                           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 7 現在考えているいくつかの職業の中から 1 つに絞り込む                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 8 自分の能力に見合った職業を選択する                          | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 9 自分にとって理想的な職業とは何かを確立する                      | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 10 人との接触を主とする職業に就くのか、主に物や情報を扱う職業に就くのかを決定する   | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 11 失敗や挫折があっても希望する職業に就くために努力を続ける              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 12 志望職業に就くためには試験や面接がうまくいかなくても再度チャレンジする       | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 13 困難な問題が生じてても目標とする職業に就くために頑張る               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 14 就職活動中にトラブルがあったときはうまく対処する                  | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 15 好きな仕事に就くためなら遠近や地域を問わず、どこにでも移動する           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 16 志望職業に両親や友人が反対しても、説得して理解を得る                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 17 たとえ長い時間や労力がかかっても、将来の職業のためになるなら知識や技術を身につける | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 18 希望していた職業が自分に合わないと思えばはっきりと拒否する             | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 19 第一希望がかなわなかった場合、すぐに頭を切りかえる                 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 20 欲求不満を感じても、志望職業に就くために粘り強く頑張る               | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 21 将来の職業のために在学中やっておくべきことの計画をたてる              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 22 将来仕事で活かせるように働く経験 (アルバイトやボランティアなど) を積む     | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 23 将来の仕事において役立つと思われる免許・資格取得の計画をたてる           | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 24 将来の職業を念頭において授業履修計画をたてる                    | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 25 人生の目標を明らかにし、それに従って職業計画を組み立てる              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 26 志望職業の実現に向けて就職活動の計画を念入りにたてる                | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |
| 27 希望通りの就職活動が出来なかったときの対処法を考えておく              | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 |

記入漏れがないかご確認願います。

	全く 自信がない	あまり 自信がない	やや 自信がない	やや 自信がある	かなり 自信がある	非常に 自信がある
28 これからの5年間について目標へ向けた計画をたてる	1	2	3	4	5	6
29 就職時の面接でうまく対応する方策を考える	1	2	3	4	5	6
30 職業計画に無理が生じた場合、柔軟に計画を修正できるようにしておく	1	2	3	4	5	6
31 将来、どのような人生を送りたいかを明確にする	1	2	3	4	5	6
32 自分がどのような職業分野に向いているかを理解する	1	2	3	4	5	6
33 自分の適性や能力を正確に把握する	1	2	3	4	5	6
34 自分の興味にあった職業分野をいくつか挙げる	1	2	3	4	5	6
35 自分の正確や興味を正確に判断する	1	2	3	4	5	6
36 仕事をする上での自分の長所と短所を理解する	1	2	3	4	5	6
37 自分の将来の目標と、これまでの経験に関連させて考える	1	2	3	4	5	6
38 職業選択の際、何を重視して職業を選ぶかを明確にする	1	2	3	4	5	6
39 自分の性格に合う職業分野を明確にする	1	2	3	4	5	6
40 能力や適性を活かせる職業分野をいくつか挙げる	1	2	3	4	5	6
41 自分が興味のある職場を訪問し、必要な情報を収集する	1	2	3	4	5	6
42 新聞・雑誌・テレビ・インターネットなどを利用して職業情報を集める	1	2	3	4	5	6
43 関心のある職業に就いている人から仕事について話を聴く	1	2	3	4	5	6
44 将来携わりたい職業の仕事内容を調べる	1	2	3	4	5	6
45 就きたい職業に必要な資格・免許・技術などについて調べる	1	2	3	4	5	6
46 興味ある領域の会社や組織に関する情報を入手する	1	2	3	4	5	6
47 興味ある組織では、どのような人材を必要としているのを調べる	1	2	3	4	5	6
48 就職課や大学の教員から職業に関する情報を得る	1	2	3	4	5	6
49 現在の日本の求人動向を把握する	1	2	3	4	5	6
50 就職課や図書館などで各種資料を活用して職業に関する情報を得る	1	2	3	4	5	6

②以下の質問は、あなたの考えや状態にどのくらい当てはまりますか。  
「非常に当てはまる」場合は6を、「かなり当てはまる」場合は5を、  
「やや当てはまる」場合は4を、「やや当てはまらない」場合は3を、  
「ほとんど当てはまらない」場合は2を、「全く当てはまらない」場合は1  
を、○で囲んで下さい。

	全く 当ては まらない	ほとん どあて はまら ない	ややあ てはま らない	ややあ てはま る	かなり あては まる	非常に あては まる
1 仕事についていろいろと勉強すれば、よりよい職業選択が出来るだろう	1	2	3	4	5	6
2 自分の興味や能力を理解すれば、よりよい職業選択ができるだろう	1	2	3	4	5	6
3 仕事でどの様な知識や技術が必要となるか分かっているならば、よりよい職業選択ができるだろう	1	2	3	4	5	6
4 じっくり時間をかけて職業情報の収集を行えば、よりよい職業選択に何が必要なのか分かるだろう	1	2	3	4	5	6
5 多くの時間を割いてじっくりと職業について考えるつもりだ	1	2	3	4	5	6
6 いろいろな人と職業について話をしてみようと思う	1	2	3	4	5	6
7 自分の能力や興味について今よりもっと理解を深めていくつもりだ	1	2	3	4	5	6
8 職業選択で必要となる知識や技術は、全て身につけておくつもりだ	1	2	3	4	5	6
9 先生や就職課・大学の相談機関などへ、職業選択について相談に行くつもりだ	1	2	3	4	5	6
10 将来、自分の職業となり得る物について調べる	1	2	3	4	5	6
11 就職セミナーや企業説明会に参加する	1	2	3	4	5	6
12 将来の職業に関連したガイダンスや講演を聴きに行く	1	2	3	4	5	6
13 関心のある仕事や組織について情報を収集する	1	2	3	4	5	6
14 自分が興味を持っている職業領域に詳しい人と話をする機会をもつ	1	2	3	4	5	6

	はまら ない	全くあ て	はまら ない	ほとん どあて	まらな い	ややあ ては	あては まる	やや あては まる	かなり あては まる	あては まる	非常 にあて はまる
15 関心がある職業領域の採用状況や就職可能性について情報を得る	1	2	3	4	5	6					
16 興味がある職業領域についての知識や情報を得る	1	2	3	4	5	6					
17 自分がこれまでやってきたことが将来の職業とどのように結びつくか考える	1	2	3	4	5	6					
18 自分という人間についてよく考えてみる	1	2	3	4	5	6					
19 これまでの自分についてじっくり考える	1	2	3	4	5	6					
20 自分の将来の職業について改めて考え直す	1	2	3	4	5	6					
21 これまで自分が行ってきたことと将来の職業について新しい関連づけをしてみる	1	2	3	4	5	6					

③以下の質問は、あなたが職業について持っている考え方にどのくらいあてはまりますか。

「非常にあてはまる」場合は6を、「かなりあてはまる」場合は5を、「ややあてはまる」場合は4を、「ややあてはまらない」場合は3を、「ほとんどあてはまらない」場合は2を、「全くあてはまらない」場合は1を、○で囲んで下さい。

	はまら ない	全くあ て	はまら ない	ほとん どあて	まらな い	ややあ ては	あては まる	やや あては まる	かなり あては まる	あては まる	非常 にあて はまる
1 困難な仕事でも人に助けを借りずに自分の力でやり遂げたい	1	2	3	4	5	6					
2 仕事を通じて得たい最大の満足は、人との交流から得られる満足だ	1	2	3	4	5	6					
3 人と張り合えるような仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
4 将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい	1	2	3	4	5	6					
5 周りの評価は気にせず自分自身が満足いくように仕事に打ち込むべきだ	1	2	3	4	5	6					
6 個人の努力が重視される仕事ではなく集団の努力が重視される仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
7 人より優れた仕事をするのが重要だ	1	2	3	4	5	6					
8 仕事に活かせる事なら何でも学ぶつもりだ	1	2	3	4	5	6					
9 収入を得るためではなく働くこと自体を楽しみたい	1	2	3	4	5	6					
10 仕事を通じていろいろな人に会いたい	1	2	3	4	5	6					
11 昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ	1	2	3	4	5	6					
12 将来就こうと考えている職業に関連した講習会やセミナーには進んで参加しようと思う	1	2	3	4	5	6					
13 何か価値ある業績をあげようと考えている	1	2	3	4	5	6					
14 職場では一生つきあえる友人を作りたい	1	2	3	4	5	6					
15 地位や名誉をもたらす職業に就きたい	1	2	3	4	5	6					
16 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	1	2	3	4	5	6					
17 将来就きたい職業のために努力しようと思う	1	2	3	4	5	6					
18 自分の個性が活かせる仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
19 仕事そのものでなく職場の人間関係に興味がある	1	2	3	4	5	6					
20 世間で非常に難しいとされている仕事をやり遂げたい	1	2	3	4	5	6					
21 将来就こうと考えている職業について自分で調べようと思う	1	2	3	4	5	6					
22 いつも目標をもって仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
23 常に多くの人との出会いがある仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
24 世間で名前の通った企業や団体に就職したい	1	2	3	4	5	6					
25 将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある	1	2	3	4	5	6					
26 どんな仕事でも引き受けたら最善をつくしたい	1	2	3	4	5	6					
27 周囲の人々とコミュニケーションをとりながら仕事を進めたい	1	2	3	4	5	6					
28 社会的に有意義な仕事をしたい	1	2	3	4	5	6					
29 将来就きたい職業がはっきり決まっている	1	2	3	4	5	6					

	はまら ない	全 くあ て	ほ ん ど あ て は ま ら な い	ま ら な い	や あ て は ま る	あ て は ま る	や あ て は ま る	あ て は ま る	か な り	あ て は ま る	非 常 に あ て は ま る	
30 努力や能力を必要とする仕事がしたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
31 職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
32 周りから賞賛されるような仕事をしたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
33 日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
34 仕事を通じて自分を向上させたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
35 職場ではムードメーカーになりたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
36 職場では高い役職につきたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
37 将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
38 仕事で成功するためには決して努力を惜しまない	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
39 仕事に就くのは人との接触を持っていたいからだ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
40 誰かの案に従うのではなく自分で計画を立てるような仕事がしたい	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
41 将来したい仕事に役立つ資格や免許を取得するつもりだ	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

④以下の質問は、あなたが将来仕事に就こうと思う理由にどのくらい当てはまりますか。  
「非常にあてはまる」場合は6を、「かなりあてはまる」場合は5を、  
「ややあてはまる」場合は4を、「ややあてはまらない」場合は3を、  
「ほとんどあてはまらない」場合は2を、「全くあてはまらない」場合は1  
を、○で囲んで下さい。

	はまら ない	全 くあ て	ほ ん ど あ て は ま ら な い	ま ら な い	や あ て は ま る	あ て は ま る	や あ て は ま る	あ て は ま る	か な り	あ て は ま る	非 常 に あ て は ま る	
1 仕事をしないと生活できないから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
2 仕事を続けないと悪い気がするから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
3 仕事をするのは大事なことだと思うから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
4 仕事そのものが好きだから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
5 仕事を通じて目標が達成できるので、他のことより優先させることにしているから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
6 仕事をしていないと何となく不安だから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
7 一生懸命仕事をするのが楽しいから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
8 仕事をするのは良いことだと思うから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
9 仕事が自分にとって大事で、他の事より優先させる方がよいと思うから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
10 仕事を通じて、自分の成長を感じられそうだから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
11 仕事に就いていないと恥ずかしいから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
12 仕事内容がおもしろそうだから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
13 仕事をして、友達に良い印象を与えたいから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
14 とにかくお金がほしいから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
15 仕事を続けないと責任感がないと思われそうだから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
16 仕事の経験が社会では必要だと思うから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
17 仕事の収入で、どうしても買いたいものがあるから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
18 仕事は、日常生活では得られない経験ができ、他の活動に優先した方がよいと思うから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
19 仕事そのものが楽しそうだから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6
20 周りの人が仕事をしているから	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6

記入漏れがないかご確認願います。  
ご協力本当にありがとうございました。