琉球大学学術リポジトリ

キャリアCAMIによる大学生の職業意識の分析：キャリアCAMI尺度の作成

メタデータ	言語:
	出版者: 琉球大学教育学部
	公開日: 2007-09-16
	キーワード (Ja):
	キーワード (En):
	作成者: 島袋, 恒男, 井上, 厚, Shimabukuro, Tsuneo, Inoue, Atsushi
	メールアドレス:
	所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/1938

キャリアCAMIによる大学生の職業意識の分析
－キャリアCAMI尺度の作成－

島袋恒男　井上　厚*

（教育心理学）

A Study on the Vocational Beliefs of University Students Measured by Career CAMI

Tsuneo SHIMABUKURO・Atsushi INOUE

(Educational Psychology)

Ⅰ．背景と目的

坂柳（1993）によると進路意識の発達は，教育的進路成熟，職業的進路成熟および人生進路成熟の3つの観点から把握する必要があるという。つまり，教育的進路の問題は結果として職業的進路の問題につながり，そしてそのことが社会における人生設計につながっていくといえる。この3側面は基本的に継次的と考えられるが，相互に影響しながら発達するものと理解される。そして青年期の発達においては特に職業的進路成熟が大きな意味を持ち，それが社会的発達および人格的発達を方向づけるものと考えられる。

Havighurst（1953）も「職業の選択と準備をすること」を青年期の発達課題のひとつとして挙げ，その達成が青年期の社会適応を決定すると指摘している。また，Erikson（1959）は自我の漸生的発達理論の観点から，青年期の発達課題をこれまでのさまざまな役割を統合する「同一性の達成」にあるとした。その同一性達成の対極にあるのが，「同一性の拡散」であり，具体的には自意識過剰、選択の回避と麻痺，対人的距離の失調，時間的展望の拡散，勤勉さの拡散，否定的同一性の選択という臨床像として現れると指摘されている。そして，下山（1986）は大学生の同一性の拡散・危機は職業決定の不可能という形で現れることを指摘している。つまり，青年期の職業の選択・決定には自我同一性の確立が不可欠であると考えられる。

上に述べたことからすると，青年期の個々人が意識するしないに関わらず，職業選択は社会人として生活する限り青年にその達成が迫ってくる発達課題である。また，近年職業的発達は自我発達や人格発達とも強く関係することが認識されてきており，下山（1986）は自我同一性理論の観点から，大学生の職業未決定と自我確立の関係を検討している。その結果によると，大学生の職業未決定状態は以下の5因子に分類できることが確かめられている。①職業意識が未熟なため，将来の見通しがなく職業選択に取り組めない「未熟型」，②職業決定に直面して不安になり，情緒的に混乱を示す「混乱型」，③職業決定を引き延ばしている「猶予型」，④将来の職業の可能性をいろいろと模索している「模索型」，⑤職業選択を自らの興味や関心と切り離して捉える「安直型」である。そして，「混乱」，「未熟」の2つの得点は，自我同一性の確立の指標である「自分の確立」尺度の「確実性」，「統制性」，「主体性」尺度と負の相関を示し，職業未決定の背後には自分の未確立の問題があり，職業指導において自我の成長を促すことの必要性を指摘している。

しかしながら，青年期の「職業意識」の特徴を捉えようとする自我同一性理論の試みの中には，職業選択や職業達成におけるプロセスを重視する

*現所属：聖カタリナ女子大学

観点は含まれていないと言える。職業指導においてより重要なことは，職業選択のあり方や職業意識の構造を捉える以上に青年期の若者がどのようなプロセスや手段でそれらに到達し，職業意識を発達させているかを理解することである。すなわち，職業決定を目標行動と見なした場合，その目標と自己の現在の行動の関係をどのように内面的に組織化しているかに焦点を当てなければいけないと言える。

ところで，青年期の職業の選択および職業的社会化の達成は，ひとつの目標行動として理解することができる。Skinnerら（1988）は，目標行動の理解と予測のために、従来のLocus of Control理論（Rotter, 1966）と帰属理論を統合する形での活動理論を提唱している。活動理論は行為者と目標と手段の３者関係のあり方を，行動の規定因として問題にする。すなわち，行動の遂行そのものを規定するのは，①行為者と目標の関係であり，目標達成に関して行為者は達成への自信や無力感を持つことを「統制感（Control beliefs）」と呼んでいる。そして，②その統制感のあり方を規定していると考えられるのが，自己と手段の関係であり，すなわち自己の目標達成への「手段（努力，能力，運，他者の援助）の保有感（Agency beliefs）である。また統制感と手段保有感は③「手段－目的関係の認識（Means-end beliefs）」に支えられてその妥当性を持つことが仮定されている。手段－目的関係の認識は一般的な他者はどのような手段で目標を達成しているかの理解を示し，主に社会的学習によって形成されると考えられる。そこでは，手段として努力，能力，運，他者の援助，未知の原因が設定されている。以上の３側面を測定のための質問紙をＣＡＭＩ尺度と呼んでいる。

Skinnerら（1988）は，当初学習達成領域におけるＣＡＭＩ尺度を開発し，教育的制度と文化の異なる東西ドイツの児童の学習意識の差異を検討した。本邦では唐澤ら（1993）が児童の発達的特徴について検討している。そして，島袋ら（1995）は学習習慣に問題があると思われる沖縄県の児童のＣＡＭＩ尺度の特徴について検討し，さらに，その発達的特徴を検討した（島袋ら，1996a）。２つの研究結果は，いずれも手段としての内的な努力，能力の理解が，努力や能力の手段保有感につながり，逆に，運の認識が運の手段保有感と非保有感および能力の保有感と非保有感につながり，それが達成への統制感と無力感の形成につながる可能性を示唆していた。ところで，目標志向的な行動は学習達成ばかりではない。島袋ら（1996b），広瀬ら（1996）は高校生の進路目標の達成に関するＣＡＭＩ尺度を作成し，学習スタイルとの関連を検討し，ＣＡＭＩ尺度の結果に示される内的手段の保有感と達成への統制感が，現実の学習行動によって裏づけられる測定的妥当性の高いことを示している。

現在ＣＡＭＩ尺度の研究の観点は主に文化差に焦点が当てられている（Ottingenら，1994）。しかし，ＣＡＭＩ理論の大きな利点は，目標に至る手段の理解，そしてその手段の保有感のあり方を検討し，達成への自信の程度を明らかにできる点である。この一連のプロセスを明らかにできるならば，有効な学習指導案や，進路指導案を構築できるものと思われる。

本研究では大学生の職業の選択・決定を目標行動と見なし，職業選択・決定に至るプロセスをＣＡＭＩ理論を導入することで検討することを大きな目的としている。そのための第１段階としてＣＡＭＩ理論に基づき，大学生の①就職への統制感，②そのための手段－目的関係の一般的認識，③就職のための手段の保有感の尺度を作成し，その因子的妥当性を確認することにする。そして，手段の認識→手段保有感→就職への統制感の流れを確認することにする。果たしてＣＡＭＩ理論から捉えた場合，大学生の就職への手段の認識や保有感はどのような特徴を示し，それは就職への統制感や無力感をどのように規定していると考えられるだろうか。そして全体的に大学生は就職決定に至るプロセスでどのような問題を抱えていると指摘できるだろうか。

Ⅱ．方法と手続き

１．被調査者

教職科目の青年心理学，教育心理学，カウンセリング受講の２，３，４年次学生が本研究の調査対象者となった。その内訳は，男子が166名，女

子が229名，計395名である。なお，２年生は150名，３年生は120名，４年生は125名であった。

２．キャリアＣＡＭＩ尺度の作成

ＣＡＭＩの３側面（就職への統制感，手段保有感および手段－目的関係の認識）から成るキャリアＣＡＭＩ尺度を次の手順で作成した。

まず，心理学専攻・専修の４年次学生に「大学生が希望通りに就職するために必要なこと」（手段－目的関係の認識）と題して，自由記述をさせた。その結果をＣＡＭＩ理論に基づいて，努力，能力・適性，運，人的援助，未知の原因の５帰属要因に分類した。最終的に抽出した項目は，Positive項目20個（５要因×４項目），Negative項目20個（５要因×４項目），計40項目である。

次に未知の原因の項目を除いた上記の就職への「手段の認識」の各帰属要因を示す質問が，自分にどれだけ備わっているか（Positive項目），備わっていないか（negative項目）に関する「手段保有感」の項目を32項目作成した。

最後に「就職に関する統制感」として，第１希望の職業の場合と，現実に就くと予想される職業の場合に分け，各々Positive（就職への自信や統制感）項目８個，Negative（就職への自信の無さ，無力感）項目８個，計16個の質問項目を作成した。項目内容はAppendixを参照のこと。項目番号は「結果と考察」の因子分析表に対応している。

３．調査時期

調査の時期は1994年９月～11月である。調査は授業時間の一部を使い「大学生の職業意識に関する調査」と題して，一斉に実施した。なお，調査内容はキャリアＣＡＭＩ尺度だけでなく，「職業未決定尺度」と時間展望に関する「サークル・テスト」も含んでいる。各々の質問項目に対しては，「とてもそう思う～全くそう思わない」までの５件法を用いて，回答させた。所要時間は約20分から30分であった。

４．分析方法

本報告ではＣＡＭＩ理論に基づき，「就職への統制感」，「手段保有感」，「手段－目的関係の認識」の因子的妥当性を確認するために，各々の尺度の因子分析を実施し，３尺度の関係を明らかにする目的で３尺度の相関係数を算出した。また，３尺度の関係を再確認する目的で３尺度の２次の因子分析を行った。なお，分析はすべてPC－SASに依った。

Ⅲ．結果と考察

１．統制感の因子分析

大学生の近い将来の就職に対する自信の有無に関する統制感はどのような特徴を示すであろうか。表１は就職への統制感の16項目のバリマックス回転後の因子分析の結果を示している。全分散の52.6%が３因子で説明されている。第１因子は固有値が3.5761，寄与率が22.35%の因子である。この因子に高く負荷するのは，項目38「私は妥協しても，どこにも就職できないと思います」，項目65「私は妥協してがんばってみても一つも就職試験に合格できないと思います」，項目70「私はどんなにがんばっても希望通り就職することはできないと思います」，項目74「私は妥協してがんばってもどこにも就職できないと思います」などの希望通りあるいは妥協しても就職できないという項目群である。明らかに就職に対する自信の欠如を示す「就職への無力感」（非統制感）の因子であることが分かる。

第２因子は，項目６「私はその気になれば，それなりの職業（企業）には就くことができると思います」，項目12「私はそれなりの職業（企業）に就職することはできると思います」，項目44「私はその気になれば，希望する職業の就職試験に合格できると思います，項目43「私は希望する職業の就職試験で，失敗しないと決めたら失敗することはないと思います」などの自信に関する項目が一つにまとまっていることから，第１因子とは反対の「就職への統制感」の因子であることが分かる。なお，第２因子の固有値は3.0537，寄与率19.09%である。

第３因子は，固有値が1.7799，寄与率は11.12%の因子である。この因子に高い正の負荷を示すのは，項目18「将来妥協すればそれなりの職業に就くことができます」，項目53「将来妥協すれば何らかの就職試験に合格できると思います」の２項

表1．就職への「統制感」の因子分析

項目／因子	FAC.1	FAC.2	FAC.3	h^2
38	.5294		−.3683	.4190
39	.4312			.2619
57	.4394		−.4355	.4197
61	.7748			.6159
65	.8228			.6942
70	.7618			.6696
74	.7321			.6098
85	.5895			.4642
6		.7011		.5219
12		.6263		.4792
28		.6986		.5080
41		.6168		.4048
43		.6362		.4199
44		.7105		.5483
18			.8249	.6878
53			.8047	.6831
固有値	3.5761	3.0537	1.7799	8.4098
%	22.35	19.09	11.12	52.56

目であり，それから項目57「私は妥協しても合格できるように勉強することができないと思います」，項目38「私は妥協しても，どこにも就職できないと思います」の2項目に負の負荷が見られている。第2因子とは異なり，ここでは第1希望の職種にこだわらず，現実的に希望のランクを下げて就職しようと考えるグループがいることを示唆する「現実的統制感」と命名した。なお，3尺度のクロンバックのα係数による信頼性係数は，以下の通りであり内的整合性の高いことが示されている。

1．就職への無力感　α＝.904
2．就職への統制感　α＝.786
3．就職への現実的統制感　α＝.867

以上に検討してきたように，就職に関する自信を表す統制感は「就職への無力感」，「就職への統制感」，「現実的統制感」に分類することができた。このような就職への自信の有無はどのような手段保有感や手段の認識に基づいているであろうか。

2．手段保有感の因子分析

表2に手段保有感の32項目のバリマックス回転後の因子分析の結果を示した。全分散の64.37%で7個まで説明されている。

第1因子は，固有値＝4.0888（12.78%）の因子である。この因子に高く負荷するのは，項目69「私は就職のための勉強を一生懸命することができると思います」項目77「私は就職先で必要とされる資格や技能取得のための勉強を熱心に行うことができると思います」，項目87「私は先のことを考え計画を立てて勉強や就職活動を行うことができると思います」，などの就職に向けての努力や計画性に関する項目が集まることから，「努力の保有感」の因子であることが分かる。

第2因子は，項目40「私は家族から，就職についての励ましやアドバイスを受けることができると思います」，項目51「私には就職についていろいろなアドバイスをしてくれる良き相談相手がいます」，項目88「私は先輩や友人から就職についてのアドバイスを受けることができると思います」などの項目に高い正の負荷が，逆に項目55「私には，就職について，いろいろアドバイスをしてくれる良き相談相手がいないと思います」，項目63「私は家族から就職についての励ましやアドバイスを受けることができないと思います」などの項目に高い負の負荷を示すことから「人的支援の保有感」の因子であるといえる。なお，固有値は3.7868（寄与率，11.83%）である。

第3因子は，固有値が3.3310，寄与率が10.51%の因子である。この因子に負荷するのは，項目62「私は運よく希望通りに就職できると思います」，項目71「私は運よく希望する職業につけると思います」，項目78「私は運よく希望するところの就職試験に合格できると思います」，項目86「私は運よく就職試験で良い点を取ることができると思います」の4項目であり，すべて，運の良さを強調していることから「運の保有感」の因子であることが分かる。

第4因子は，固有値が3.3310（寄与率，10.41%）の因子である。この因子に高く負荷するのは，項目13「私は運が悪いので希望するところの就職試験に合格できないと思います」，項目25「私は運が悪いので希望する職業に就けないと思います」，

表2．就職への「手段保有感」の因子分析

項目／因子	FAC.1	FAC.2	FAC.3	FAC.4	FAC.5	FAC.6	FAC.7	h^2
24	−.5270							.6066
37	−.6184							.6151
45	.5318							.5724
48	−.5965							.5415
60	.5532							.5625
69	.8316							.7694
77	.7961							.7258
87	.7285							.6681
26		−.4736						.6651
40		.7114						.6518
51		.7002						.6156
55		.7023						.6366
63		−.6800						.5933
79		−.4022						.3529
81		.4593				.6635		.7016
88		.6409						.6346
62			.8531					.7674
71			.8977					.8353
78			.9163					.8703
86			.8199					.7270
8				.4606		.3633		.4856
13				.7693				.6680
25				.7590				.6736
67				.7158				.6143
4					.5112		−.5284	.5850
5					.7589			.6431
7					.7938			.6729
22					−.5166		.6025	.6845
23					−.6760			.6206
33					−.6640			.5855
72						.7295		.4856
26							.4873	.7179
固有値	4.0888	3.7868	3.3636	3.3310	2.9186	1.6638	1.4460	20.5986
%	12.78	11.83	10.51	10.41	9.12	5.20	4.52	64.37

項目25「私は運が悪いので希望する職業に就けないと思います」，項目67「私は運が悪いので希望する職業に就けないと思います」の運の悪さに関する「運の非保有感」の因子になっていることが分かる。

第5因子は，高い正・負の負荷の見られる因子である。この因子には，項目4「私は自分自身の適性や能力をよく知っていると思います」，項目5「私は面接などの場で，自分を上手にアピールすることができると思います」，項目7「私は，

就職に必要とされる個性や創造性などが豊かだと思います」の項目に正の負荷が，そして項目32「私は自分自身の適性や能力をよく知らないと思います」，項目23「私は就職に必要とされる個性や創造性などが乏しいと思います」，項目33「私は面接などの場で自分を上手にアピールできないと思います」の3項目に負の負荷を示している。以上のことから第5因子は「能力・適性の保有感」の因子であるといえる。なお，第5因子の固有値は2.9186（寄与率，9.12%）である。

第6因子は，固有値1.6638（寄与率，5.20%）の因子である。この因子に高く負荷するのは2項目である。まず項目72「私は大学の先生方から，就職についてのアドバイスを受けることができないと思います」に正の負荷がみられ，逆に項目81「私は大学の先生方から，就職についてのアドバイスを受けることができると思います」に負の負荷がみられている。それに加えて，項目18「私は，希望する職業に必要な資格や技術を身につけることができないと思います」に正の負荷がみられている。主に，大学の教師を中心とした「人的支援（教師）の非保有感」の因子であるといえる。

最後の第7因子は，それほどまとまりはよくない。この因子に負荷するのは，項目4「私は自分自身の能力や適性をよく知っていると思います」（負の負荷），項目22「私は自分自身の能力や適性をよく知らないと思います」，項目26「私は先輩や友人から就職についてのアドバイスを受けることができないと思います」の3項目であることから，「能力・適性の非保有感」の因子とみて差し支えないと思われる。

手段保有感の7因子とクロンバックの信頼性係数（α係数）をまとめて表記しておくと，

1．努力の保有感　$\alpha=.875$，　2．人的支援（学校，友人）の保有感　$\alpha=.884$，
3．運の保有感　$\alpha=.921$，　4．運の非保有感　$\alpha=.920$，　5．能力・適性の保有感　$\alpha=.816$，　6．人的支援（教師）の保有感　$\alpha=.604$，　7．能力・適性の非保有感　$\alpha=.632$，である。

全体の因子的特徴として，本来の理論構成に基づく，保有感と非保有感に分化していることが分かる。しかし，努力に関する非保有感は抽出されなかった。

3．手段の認識の因子分析

表3は，就職という目的のための手段の認識に関する40項目のバリマックス回転後の因子分析の結果を示したものである。7因子で全分散の52.50%が説明されている。

第1因子は，固有値が4.0536（寄与率，10.13%）の因子である。この因子に負荷するのは，項目3「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，就職のための勉強を一生懸命したからです」，項目15「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，就職先で必要とされる，資格や技術取得のための勉強を熱心に行ったからです」，項目20「一般に学生が希望通りの職業に就けたのは，先のことを考え，計画を立てて勉強や就職活動を行ったからです」，項目32「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，就職先で必要とされる，資格や技術取得のための勉強を行わなかったからです」，項目47「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，先のことを考え，計画を立てて勉強や就職活動を行わなかったからです」などのほか3項目に負荷している。総じて，就職の成功・不成功の原因として，努力が強調されていることから，「手段の認識－努力」の因子であることが分かる。ここでは，就職の成功，不成功が一つの「努力」要因に帰属されているが，手段保有感では，「成功」要因としての「努力」が強調されていた。

第2因子は，固有値が3.9666（寄与率9.92%）の因子である。この因子に高く負荷するのは，項目50「もし友人が就職試験で悪い点をとったとしたら，それはどうしてだか分かりません」，項目52「なぜ就職試験に合格できない学生がいるのか分かりません」，項目58「もし友人がうまく就職できたとしたら，それはどうしてだか分かりません」，項目66「もし友人が就職試験で良い点がとれたとしたら，それはどうしてなのか分かりません」などの他4項目に負荷している。項目の内容から明らかに就職への成功・不成功の原因が認識し得ない項目が一つにまとまっていることから，「手段の認識－未知の原因」の因子であることが分かる。

第3因子は，項目2「学生が希望通りに就職で

表3．就職への「手段の認識」の因子分析

項目／因子	FAC.1	FAC.2	FAC.3	FAC.4	FAC.5	FAC.6	FAC.7	h^2
3	.5174					.3709		.4285
15	.6182							.5400
20	.6464							.5585
21	.6696							.4604
27	.5065							.4904
32	.7051							.5584
47	.6265							.4814
56	.5710							.4940
84	.5571							.4338
36		.4031				.5073		.5547
50		.6065						.4556
52		.6339				.4843		.6742
58		.8170						.6971
66		.8352						.7124
75		.7626						.5999
82		.6153						.4461
83		.7082						.5213
2			.7665					.6037
11			.6537					.4590
19			.7160					.5542
30			.7245					.6114
42			.8255					.6958
49			.7224					.5776
9				.4756				.4002
17				.4532				.4498
29				.4929		.5210		.5462
34				.5477				.5609
46				.4589		.5073		.4639
64				.7128				.4123
68				.6735				.5288
76				.7336				.5918
14					.6849			.5045
16					.5549			.4286
54					.5232			.3651
64					.4723			.4123
73					.6096			.5601
80					.8919			.5558
1						.4223		.3230
10							.6908	.5275
31							.7041	.5537
固有値	4.0536	3.9666	3.5640	3.0680	2.8301	1.9190	1.5976	20.9989
%	10.13	9.92	8.91	7.67	7.08	4.80	4.00	52.50

きないのは，その人の運が悪いからです」，項目11「難しい就職試験に合格できないのは，もともと運が悪いからです」，項目19「学生が希望通りに就職できるのは，その人の運がいいからです」，項目30「学生が希望通りの職業に就けたかどうかは，大部分が運次第です」などの他，運に関する2項目に負荷している。つまり，就職への成功・不成功の原因として運の働きを強調する「手段の認識－運」の因子であるといえる。なお，固有値は3.5640（寄与率，8.91%）である。

第4因子は，固有値が3.0680（寄与率7.07%）の因子である。この因子に高く負荷するのは，項目9「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，先輩や友人のアドバイスを受けられなかったからです」，項目17「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，いろいろなアドバイスをしてくれる良き相談相手がいたからです」，項目29「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，家族から励ましやアドバイスを受けたからです」，項目76「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，大学の先生のアドバイスが少なかったからです」などの他4項目に高く負荷している。その項目内容から，職業への成功・不成功の原因が周囲の人々からの助言やアドバイスにかかっていると認識する「手段の認識－人的支援」の因子であることが分かる。

第5因子は，項目14「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，面接などの場で自分の適性や能力をよく知らないからです」，項目54「一般に学生が希望通りの職業に就けないのは，面接などの場で自分を上手にアピールできないからです」などであり，職業への成功・不成功を能力や適性に求める「手段の認識－能力・適性」の因子であると言える。なお，この因子の寄与率は7.08%である。

第6因子は，項目36「なぜ希望通りに就職できない学生がいるのか分かりません」，項目52「なぜ就職試験に合格できない学生がいるのか分かりません」という「未知の原因」に関する項目と，項目29「一般に学生が希望通りに就職に就けるのは，家族からの励ましやアドバイスを受けたからです」，項目46「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，大学の先生からのアドバイスを受けたからです」という人的支援の項目，「一般に学生が希望通りの職業に就けるのは，それについて前もっていろいろ調べたからです」という努力の項目が一つにまとまっている。上であげた未知の原因の項目は，とちらかと言うと反語的な表現の項目であり，周囲からのアドバイスを求め，ちょっと努力すれば就職できるはずだという気持ちがこの因子には現れているように見える。以上のことから第6因子を「手段の認識－人的支援＋努力」の因子と命名した。固有値は1.9190であり，その寄与率も4.80%と比較的小さく，小グループの意見を反映した因子と思われる。

最後の第7因子は，項目10「景気の悪い時期に卒業する学生は，希望する職業に就くことができないと思います」，項目31「景気の良い時期に卒業する学生は，希望する職業に就くことができると思います」の2項目にだけ高く負荷している。バブルの崩壊とともに，景気の善し悪しが社会的に強調されていることの影響を受けた「手段の認識－景気」の因子であるといえる。なお，固有値は1.5976，寄与率は4.00%と小さい因子である。

以上，手段の認識の7因子について説明してきた。ここで再度，各因子名とクロンバックの信頼性係数（α係数）をまとめておく。

1．手段の認識－努力　α＝.820，　2．手段の認識－未知の原因　α＝.776，　3．手段の認識－運　α＝.836，　4．手段の認識－人的支援　α＝.803，　5．手段の認識－能力・適性　α＝.794，　6．手段の認識－人的支援・努力　α＝.614，　7．手段の認識－景気　α＝.546。

また手段の認識の因子分析の特徴を，手段保存感の場合と比較してみると，それぞれの要因が，成功・不成功の場合でも一つにまとまっていると言える。

2．就職への統制感と手段保有感の関係

本研究で扱われる統制感とは，Rotter（1966）のLOCの概念とは異なり，達成への自身の有無に関係する概念である。よって統制感そのものには，帰属論的観点は含まれていない。帰属の考えが応用されているのは，手段保有感と手段の認識の尺度である。

それでは，本研究で得られた統制感の3因子は，手段保有感や手段の認識に含まれる，帰属傾向をどの程度反映しているのであろうか。

表4は，統制感の3因子と手段保有感の7因子の間に5％以下の有意水準で相関の見られたものを示している。表4の結果から，「就職への無力感」は「努力の保有感」（r＝－.530），「能力の保有感」（r＝－.485）と高い負の相関を示し，また「運の保有感」（r＝－.286），「能力・適性の保有感」（r＝－.289）と負の相関にあり，各々の保有感の低下が就職への無力感の強化につながっていることが分かる。そして，それを裏づけているのが，「能力・運の非保有感」（r＝.683），「人的支援の非保有感」（r＝.486），「能力の非保有感」（r＝.324）との相関であり，保有感の低さと，非保有感の高さが，「就職の無力感」の形成を促進していることが分かる。

表4．就職への「統制感」と「手段保有感」の相関

統制感 手段保有感	就職への 無力感	就職への 統制感	現実的 統制感
努力の保有感	－.530	.702	.346
能力の保有感	－.485	.430	.208
運の保有感	－.286	.475	.241
能力・運の非保有感	.683	－.544	－.348
内的要因の保有感	－.289	.493	.182
人的支援の非保有感	.462	－.367	－.176
能力の非保有感	.324	－.432	－.198

それに対して，「就職への統制感」は「努力の保有感」（r＝.702），「能力の保有感」（r＝.430）と高い正の相関関係にあり，自分への内的帰属傾向が「就職への統制感」を高めていることが分かる。また「人的支援の保有感」（r＝.430）とも正の相関を示し，この結果は他者と親密な対人関係を築いているものが，就職への自信を高めていることを示唆している。ところで「運」要因は，本来外的帰属傾向の代表的要因であり，一般に無力感につながるといわれている。しかし，本研究では「運の保有感」が「就職への統制感」（r＝.475）と正の相関を示している。このことから，ここでいう「運」の保有感が「努力や能力の保有感」と外的－内的という一次元を構成せず共存することをうかがわせている。

そして，当然のことながら「能力・運の非保有感」（r＝－.544），「人的支援の非保有感」（r＝－.367），「能力の非保有感」（r＝－.432）は「就職への統制感」と負の相関関係にある。

次に，希望通りの就職ではなく現実的な就職態度を示す「現実的統制感」は，手段保有感とどのような関係にあるだろうか。表4の結果から，「現実的統制感」と手段保有感は相関の方向としては「就職への統制感」と同じ方向にある。しかし，その関係は「就職への統制感」ほど強くはない。第一希望の就職（職業）をあきらめる分，自信に関係する自尊心は低下するのだろうか。

3．就職への統制感と手段の認識の関係

2節で検討したように手段の保有感，特に内的要因の保有感が「就職への統制感」を高め，逆に「就職への無力感」を低めること，そして手段の非保有感が，その逆の方向にあることが分かった。手段保有感とは異なり，手段の認識のあり方は統制感のあり方にどのように反映されるのであろうか。

表5．就職への「統制感」と「手段の認識」の相関

統制感 手段の認識	就職への 無力感	就職への 統制感	現実的 統制感
手段の認識「努力」		.291	
〃「未知の原因」	.379		－.244
〃「運」	.247		
〃「人的支援」		.181	
〃「能力」		.224	
〃「内的要因・人的支援」		.349	
〃「景気」	.107		

表5は，統制感の3因子と手段の認識7因子との間に5％以下の有意水準で相関のみられるものを示したものである。まず，表5から「就職への無力感」と手段の認識の「未知の原因」（r＝.379），「運」（r＝.247）の間に正の相関が見られ，就職の現実を正しく認識できないことが「就職への無力感」の一因になっていることが示唆される。一方「就職への統制感」の場合は，手段の認識「人的支援・努力」（r＝.349），「努力」（r＝.291），「能力」（r＝.224）との間に正の相関が見られ，「就職への統制感」の背後には「努力」，「能力」，「人的支援」という一般的な手段の認識が形成されていることが分かる。

そして，「現実的統制感」は手段の認識「未知の原因」（r＝－.244）とのみ相関が見られた。手段の認識としての「未知の原因」，つまり就職の手段が理解できないということが「現実的統制感」を低下させていることを示唆している。

4．就職への手段保有感と手段の認識の相関

2節，3節で検討したように，明らかに手段保有感や手段の認識のあり方は統制感のあり方を左右していた。特に手段保有感がそうであった。手段保有感は，自分の場合の帰属認知であり，それに対して手段の認識は他者の，あるいは一般的な傾向としての帰属認知であり，両者の対応関係が手段保有感のあり方の妥当性・適切性を示していることになる。そこで，手段保有感と手段の認識の相関について検討しておくことが必要になる。

表6は，手段保有感と手段の認識との間に5％以下の有意水準で相関の見られたものを示している。

表6．就職への「手段保有感」と「手段の認識」の相関

手段保有感 ＼ 手段の認識	努力の保有感	能力の保有感	運の保有感	能力・運の非保有感	内的要因の保有感	人的支援の非保有感	能力の非保有感
手段の認識「努力」	.142		.133				
〃「未知の原因」	－.104	－.159		.230		.149	
〃「運」	－.188	－.161	.243	.342	－.146	.140	.143
〃「人的支援」	－.118	.103	.163				
〃「能力」		.104	.147			－.119	
〃「内的要因・人的支援	.218	.200	.248		.182	－.213	.113
〃「景気」				.156			

まず，表6の結果から手段の認識の「未知の原因」，「運」が手段保有感を低め，逆に手段の非保有感を高める方向にあることが分かる。それとは反対に，「人的支援」，「人的支援・努力」の認識が手段保有感を高める方向にあることがうかがえる。

しかし手段の認識「努力」や「能力」は，それほど強く「努力の保有感」や「能力・適性の保有感」を強めているとは言えないことが分かる。以上のような結果から，手段保有感と手段の認識は概して，関係の弱いことが分かる。このことは，手段保有感のあり方に自己高揚的帰属傾向が反映されていることを示唆している。

5．キャリアＣＡＭＩの2次の因子分析

前節までに検討してきたように，就職のための手段の認識が少なからず，手段保有感のあり方を左右し，その結果として統制感のあり方が規定されていた。ここでは，手段の認識→手段保有感→統制感の流れのパターンを再確認するためにキャリアＣＡＭＩの17尺度に2次の因子分析を実施し，大学生の持つ就職への意識と認識の類型化を行っ

た。

表7．キャリアＣＡＭＩの２次の因子分析

尺度 ／ 因子	FAC1	FAC2	FAC3	FAC4	FAC5	h^2
就職への無力感	.7125			.4816		.7568
就職への統制感	−.6110		.4375			.6841
現実的統制感				−.5697		.5710
努力の保有感	−.7704					.6982
人的支援の保有感	−.7708					.6243
運の保有感					.6529	.6259
運の被保有感	.7674					.7809
能力・適性の保有感			.9146			.8829
人的支援の非保有感	.7734					.6190
能力・適性の非保有感			−.8521			.8266
手段の認識－努力		.8347				.7120
〃 －未知の原因				.8206		.7087
〃 －運					.7594	.6777
〃 －人的支援		.8111				.7038
〃 －能力・適性		.8229				.7059
〃 －人的支援・努力		.7024		.4372		.7629
〃 －景気					.5226	.3855
固有値	3.8404	2.6806	2.0644	1.6277	1.5136	11.7267
%	22.59	15.76	12.14	9.57	8.90	68.98

表７はキャリアＣＡＭＩ尺度の主因子法によるバリマックス回転後の結果を示している。全分散の66.98%で５因子が説明されている。第１因子は寄与率が22.59%の因子である。この因子に高く正の負荷をするのは，「就職への無力感」，「運の非保有感」，「人的支援の非保有感」であり，逆に「就職への統制感」，「努力の保有感」，「人的支援の保有感」に高い負の負荷が見られている。明らかに，就職への手段保有感が弱く，その結果として就職への無力感が強い学生の集団であると思われ，『就職への無力感』の因子であると言える。この因子には手段の認識の尺度は全く関与せず，就職への手段の一般的な認識のないのがその特徴であり，「就職における手段」の役割を正しく学習させていく必要がある。第２因子は，「手段の認識－努力」，「手段の認識－人的支援」，「手段の認識－能力・適性」，「手段の認識－人的支援・努力」のみが高く負荷している。つまり，第１因子とは異なり『就職における正しい手段の認識』はできている学生の集まりと考えることができる。しかし，それが自分の手段の保有感につながらないという難を抱えている。なお，寄与率は15.76%である。第３因子は，「能力・適性の保有感」に高い正の負荷が，逆に「能力・適性の非保有感」に高い負の負荷が見られ，そして，「就職への統制感」に弱い正の負荷が見られる因子である。明らかに『能力・適性の保有感が就職への統制感』につながる因子であることが分かる。しかし，この因子には「努力の保有感」は関与しない。その分だけ統制感の負荷が小さくなっていると考えられる。そして，第４因子は「手段の認識－未知の原因」と「就職への無力感」に正の負荷が，逆に「現実的統制感」に負の負荷が見られる因子である。手段保有感はこの因子に全く関与しないことから，認知的な未成熟さや就職への関心のなさが結果として就職への無力感につながる『認知的未熟と無力感』の因子であると思われる。最後の第５因子は，「運の保有感」，「手段の認識－運」，「手段の認識－景気」に正の負荷が見られる因子である。つまり，人がうまく就職できるのは運や景気のおかげという理解が，自分は運よく就職できるという意識につながっていることが分かる。しかし，自分の希望通りの就職への自信は育っていない学生の集団であり，『運志向』の因子と名づけることができる。

以上に述べたように，大学生の就職への自信やその手段保有感，および手段の認識（ＣＡＭＩ）の関係を因子分析法を用いて検討したところ，①「就職への無力感」の強い学生，②「手段の正しい認識」のある学生，③「能力・適性の保有感と統制感」のある学生，④「認知的未成熟と無力感」のある学生，⑤「運志向」の強い学生の５つのタイプに分類することが可能であった。それぞれのタイプに応じた就職指導のあり方について，今後さらに検討していく必要があるだろう。また，キャリアＣＡＭＩの妥当性に関して，職業未決定尺度や時間展望の発達との関連なども検討課題として残っている。

付記：本研究の資料収集に際し，塩浜明香さん，上原真希子さん（琉球大学法文学部教育・心理学専攻平成６年度卒）の協力を得た。記して感謝します。

引用文献

Erikson, E.H. 1959 Identity and life cycle. New York: International University Press. 小此木啓吾（訳編）1973 自我同一性 誠信書房

Havighurst, R.J. 1953 Human development and education. Long-mans Green. 庄司雅子（訳）1958 人間の発達と教育 牧書店

廣瀬 等，島袋恒男ほか 1996 高校生の進路達成への統制感とその手段の保有感と認知に関する研究（2）－進路ＣＡＭＩと学習スタイルの関連－ 琉球大学法文学部紀要「ヒューマンサイエンス」，**2**，89-102.

唐澤真弓，宮下孝弘，東 洋 1993 学習意欲と原因帰属に関する国際比較研究－ＣＡＭＩによる調査（中間報告）－ 発達研究，**9**，87-98.

Ottingen, G., Little, T.D., Lindenberger, U., Baltes, P.B. 1984 Causality, agency, and control beliefs in East versus West Berlin children: A natural experiment on the role of context. *Journal of Personality and Social Psychology*. **66**, 579-595.

Rotter, J.B. 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monograph*. **80**: *1* (*Whole No. 609*).

坂柳恒夫 1993 高校生の進路成熟に関する縦断的研究 愛知教育大学教科教育センター研究報告，**17**，127-136.

島袋恒男，井上 厚ほか 1995 沖縄県の児童の進路発達と学習の原因帰属に関する研究－ＣＡＭＩによる学習意欲と進路成熟の関係－ 琉球大学教育学部紀要，**46**，101-114.

島袋恒男，井上 厚ほか 1996a 沖縄県の児童・生徒の学習統制感と原因帰属に関する発達的研究（1）－ＣＡＭＩの構造とその発達－ 琉球大学教育学部紀要，**48**，387-404.

島袋恒男，廣瀬 等ほか 1996b 高校生の進路達成への統制感とその手段の保有感と認知に関する研究（1） －進路ＣＡＭＩの作成とその発達関連－ 琉球大学法文学部紀要「ヒューマンサイエンス」，**2**，69-88.

Skinner, E.A., Chapman, M., Baltes, P.B. 1988 Control, means-end, and agency beliefs: A new conceptualization and its measurement during childhood. *Journal of Personality and Social Psychology*, **54**, 117-133.

Appendix 「Career CAMI尺度」

	とてもそう思う	やや そう思う	わからない	あまり そう思わない	全くそう思わない
1．一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、それについて前もっていろいろと調べたからです。	5	4	3	2	1
2．学生が希望通りに就職できないのは、その人の運が悪いからです。	5	4	3	2	1
3．一般に学生が希望通りの職業に（企業）に就けるのは、就職のための勉強を一生懸命したからです。	5	4	3	2	1
4．私は自分自身の適性や能力をよく知っていると思います。	5	4	3	2	1
5．私は面接などの場で、自分を上手にアピールすることができると思います。	5	4	3	2	1
6．私はその気になれば、それなりの職業（企業）には就くことができると思います。	5	4	3	2	1
7．私は就職に必要とされる個性や創造性などが豊かだと思います。	5	4	3	2	1
8．私は希望する職業（企業）に必要な資格や技術を身につけることはできないと思います。	5	4	3	2	1
9．一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、先輩や友人からのアドバイスを受けられなかったからです。	5	4	3	2	1
10. 景気の悪い時期に卒業する学生は、希望する職業（企業）に就くことができないと思います。	5	4	3	2	1
11. 難しい就職試験に合格できないのは、もともと運が悪いからです。	5	4	3	2	1
12. 私はそれなりの職業（企業）に就職することはできると思います。	5	4	3	2	1
13. 私は運が悪いので、希望する所の就職試験に合格することはできないと思います。	5	4	3	2	1
14. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けないのは、面接などの場で自分を上手にアピールできないからです。	5	4	3	2	1
15. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、就職先で必要とされる資格や技術取得のための勉強を熱心に行ったからです。	5	4	3	2	1
16. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けないのは、自分自身の適性や能力をよく知らないからです。	5	4	3	2	1
17. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、いろいろなアドバイスをしてくれる良き相談相手がいたからです。	5	4	3	2	1
18. 将来、妥協すればそれなりの職業（企業）に就くことはできると思います。	5	4	3	2	1
19. 学生が希望通りに就職できるのは、その人が運がいいからです。	5	4	3	2	1

20. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、先のことを考え、計画を立てて勉強や就職活動を行ったからです。	5	4	3	2	1
21. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、就職のための勉強を熱心に行わなかったからです。	5	4	3	2	1
22. 私は自分自身の適性や能力を知らないと思います。	5	4	3	2	1
23. 私は就職に必要とされる個性や創造性などが、人より乏しいと思います。	5	4	3	2	1
24. 私は就職先で必要とされる資格や技術取得のための勉強を、熱心に行うことができないと思います。	5	4	3	2	1
25. 私は運が悪いので、希望する職業（企業）に就くことはできないと思います。	5	4	3	2	1
26. 私は先輩や友人から、就職についてのアドバイスを受けることができないと思います。	5	4	3	2	1
27. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、それについて前もっていろいろと調べることができなかったからです。	5	4	3	2	1
28. 私は希望通りに就職するために、計画を立てて頑張ることができると思います。	5	4	3	2	1
29. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、家族からの励ましやアドバイスを受けたからです。	5	4	3	2	1
30. 学生が希望通りの職業（企業）に就けるかどうかは、大部分が運しだいだと思います。	5	4	3	2	1
31. 景気の良い時期に卒業する学生は、希望する職業（企業）に就くことができると思います。	5	4	3	2	1
32. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、就職先で必要とされる資格や技術取得のための勉強を熱心に行わなかったからです。	5	4	3	2	1
33. 私は面接などの場で、自分を上手にアピールすることはできないと思います。	5	4	3	2	1
34. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、先輩や友人からのアドバイスを受けたからです。	5	4	3	2	1
35. 私は運が悪いので、就職試験で良い点をとることはできないと思います。	5	4	3	2	1
36. なぜ希望通りに就職できない学生がいるのかわかりません。	5	4	3	2	1
37. 私は就職のための勉強を、一生懸命にすることができないと思います。	5	4	3	2	1
38. 私は妥協しても、どこにも就職することはできないと思います。	5	4	3	2	1
39. 私は希望する職業（企業）の就職試験で、失敗しそうだと思ってもどうすることもできないと思います。	5	4	3	2	1
40. 私は家族から、就職についての励ましやアドバイスを受けることができると思います。	5	4	3	2	1

41. 私は就職のための勉強をしようと決めたら、希望する所に合格できるように勉強すると思います。 5 4 3 2 1

42. 学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、その人が運が悪いからだと思います。 5 4 3 2 1

43. 私は希望する職業（企業）の就職試験で、失敗しないと決意したら失敗することはないと思います。 5 4 3 2 1

44. 私はその気になれば、希望する職業（企業）の就職試験に合格できると思います。 5 4 3 2 1

45. 私は自分の希望する職業（企業）に必要な資格や技術を身につけることができると思います。 5 4 3 2 1

46. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けるのは、大学の先生方からのアドバイスを受けたからです。 5 4 3 2 1

47. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、先のことを考え、計画を立てて勉強や就職活動を行わなかったからです。 5 4 3 2 1

48. 私は先のことを考え、計画を立てて勉強や就職活動を行うことはできないと思います。 5 4 3 2 1

49. 難しい就職試験に合格する学生は、もともと運がいい人です。 5 4 3 2 1

50. もし友人が就職試験で悪い点を取ったとしたら、それはどうしてなのかわかりません。 5 4 3 2 1

51. 私には、就職についてのいろいろなアドバイスをしてくれる良き相談相手がいると思います。 5 4 3 2 1

52. なぜ就職試験に合格できない学生がいるのかわかりません。 5 4 3 2 1

53. 将来、妥協すれば何らかの就職試験には合格できると思います。 5 4 3 2 1

54. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けないのは、就職に必要とされる個性や創造性などが人より乏しいからです。 5 4 3 2 1

55. 私には、就職についていろいろアドバイスをしてくれる良き相談相手がいないと思います。 5 4 3 2 1

56. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けるのは、そのために必要な資格や技術を身につけているからです。 5 4 3 2 1

57. 私は妥協しても、合格できるように勉強することができないと思います。 5 4 3 2 1

58. もし友人がうまく就職できたとしたら、それはどうしてなのかわかりません。 5 4 3 2 1

59. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、いろいろなアドバイスをしてくれる良き相談相手がいなかったからです。 5 4 3 2 1

60. 私は自分の希望する職業（企業）について、前もっていろいろと調べることができると思います。 5 4 3 2 1

61. 私はどんなに頑張っても、希望する職業（企業）の就職試験に合格することはできないと思います。　5　4　3　2　1

62. 私は運良く、希望通りに就職できると思います。　5　4　3　2　1

63. 私は家族から、就職についての励ましやアドバイスを受けることはできないと思います。　5　4　3　2　1

64. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けるのは、自分自身の適性や能力をよく知っているからです。　5　4　3　2　1

65. 私は妥協して頑張ってみても、一つも就職試験に合格することはできないと思います。　5　4　3　2　1

66. もし友人が就職試験で良い点が取れたとしたら、それはどうしてなのかわかりません。　5　4　3　2　1

67. 私は運が悪いので、希望通りに就職することはできないと思います。　5　4　3　2　1

68. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、家族からの励ましやアドバイスを受けなかったからです。　5　4　3　2　1

69. 私は就職のための勉強を、一生懸命することができると思います。　5　4　3　2　1

70. 私はどんなに頑張っても、希望通り就職することはできないと思います。　5　4　3　2　1

71. 私は運良く、希望する職業（企業）に就けると思います。　5　4　3　2　1

72. 私は大学の先生から、就職についてのアドバイスを受けることができないと思います。　5　4　3　2　1

73. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けるのは、面接などの場で自分を上手にアピールできるからです。　5　4　3　2　1

74. 私は妥協して頑張ってみても、どこにも就職することはできないと思います。　5　4　3　2　1

75. なぜ希望通りに就職できる学生がいるかわかりません。　5　4　3　2　1

76. 一般に学生が希望通りの職業（企業）に就けないのは、大学の先生方からのアドバイスが少なかったからです。　5　4　3　2　1

77. 私は就職先で必要とされる資格や技術取得のための勉強を熱心に行うことができると思います。　5　4　3　2　1

78. 私は運良く、希望する所の就職試験に合格できると思います。　5　4　3　2　1

79. 私は自分の希望する職業（企業）について、前もっていろいろと調べることはできないと思います。　5　4　3　2　1

80. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けるのは、就職に必要とされる個性や創造性などが豊かだからです。　5　4　3　2　1

81. 私は大学の先生方から、就職についてのアドバイスを受けることができると思います。　5　4　3　2　1

82. もし友人がうまく就職できなかったとしたら、それはどうしてなのかわかりません。　5　4　3　2　1

83. なぜ倍率の高い就職試験に合格できる学生がいるのかわかりません。　5　4　3　2　1

84. 一般に学生が希望どおりの職業（企業）に就けないのは、そのために必要な資格や技術を身につけていないからです。　5　4　3　2　1

85. 私は就職しようと決意しても、希望通りに就職することはできないと思います。　5　4　3　2　1

86. 私は運良く、就職試験で良い点を取ることができると思います。　5　4　3　2　1

87. 私は先のことを考え、計画を立てて勉強や就職活動を行うことができると思います。　5　4　3　2　1

88. 私は先輩や友人から、就職についてのアドバイスを受けることができると思います。　5　4　3　2　1