

琉球大学学術リポジトリ

沖縄県の大学生・短期大学生における就業意識についての基礎的研究（2）

メタデータ	言語: 出版者: 琉球大学法文学部 公開日: 2008-11-18 キーワード (Ja): 職業選択基準, 職業レディネス, 自己効力感, 原因帰属 キーワード (En): 作成者: 高良, 美樹, 金城, 亮, 廣瀬, 等, Takara, Miki, Kinjo, Akira, Hirose, Hitoshi メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/20.500.12000/8007

沖縄県の大学生・短期大学生における 就業意識についての基礎的研究（2）

高 良 美 樹

Miki Takara

金 城 亮

Akira Kinjo

廣 瀬 等

Hitoshi Hirose

A Preliminary Study of College Students' Career Plans in Okinawa (2)

本研究では、沖縄県の大学生・短期大学生における就業意識に関して、職業選択基準、就職に関連した帰属因、働く理由といった観点から検討をおこなった。沖縄県内の4カ所の4年制大学に通う747名、2カ所の短期大学に通う159名の合計906名（男子342名、女子544名、不明20名）を対象に調査を実施した。分析の結果、大学生に比して短期大学生の方が“勤務制度”“地元志向”“人間関係”といった選択基準を重視していること、職業レディネス高群は“職務挑戦”“社会貢献”をより重視していることが明らかになった。また、就職達成のための帰属因としては、日頃の努力、自分の能力といった内的帰属がなされており、その傾向は職業レディネス高群においてより顕著であった。

キーワード：職業選択基準、職業レディネス、自己効力感、原因帰属

目 的

大学生・短期大学生を含む未就業の青年にとって、どのような職業につくことを希望するかということが将来を展望する上でとくに重要な意味もっている。大学生を対象としたインタビューでは、将来の見通しがあるとした者の中で具体的職業に関連した内容を述べた者の比率が最も多く（77.6%）、2位の結婚（19.3%）とは顕著な開きがある（尾崎, 2001）。つまり、青年にとって大学生活を通して自らの希望職種を明確化し、その希望の実現に向けて努力することが将来への展望を開くのに必要だと認識されているのだといえよう。

一方、大学教育はキャリア形成に有効であり、大学生のキャリア発達に関連づけてカリキュラムを再編成する必要があるとの指摘がある（柳井, 2001）。だが、大学教育におけるどのような教育プログラムが、就職に関する大学生の意思決定を支援し、就業へと動機づけるかについては、研究がほとんど見あたらない。例外的に教育実習に関連したいくつかの研究が散在するに過ぎない（例えば、川上, 1988；三木・桜井, 1998など）。

高良・金城（2001）は、インターンシップ（企業実習）の経験が参加者の就業意識に一樣に肯定的な影響を及ぼすのではなく、参加者自身のプログラムへの主体的な関与が媒介過程として作用し、職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感に促進的な効果を及ぼすことを明らかにしている。

また、高良・金城・廣瀬（2003）は、職業選択基準の尺度構成をおこなった上で、沖縄県内出身学生が相対的に“地元志向”“雇用条件”といった基準を重視する傾向が強いこと、女子学生が男子学生に比べ“勤務制度”“社会貢献”を重視することなどを示した。これらの研究結果は、沖縄県で高い失業率が続く原因として従来から指摘されている県内就職志向の高さ、雇用のミスマッチ（例えば、内田, 2002など）といったことと合致している。

高良・金城（2001）、高良他（2003）の研究は、就業に関する大学生の意

識や行動についての実証的・組織的な研究を蓄積しつつ、従来、大学教育の中で必ずしも重視されてこなかったキャリア発達を支援するカリキュラムについての探索的検討をおこなう目的でなされてきた。

そこで本研究では、先行研究（高良他, 2003）の成果を踏まえ、調査対象者を大学生のみに限定せず、短期大学生にも拡大しサンプル数を増やした上で、職業選択基準、就職達成のための原因帰属、働く理由といった多様な側面から就業意識についての資料の収集をおこなう。

方 法

質問項目：①職業選択基準尺度：高良他（2003）で標準化をおこなった職業選択基準尺度24項目版（若林・後藤・鹿内（1983）による職業志向尺度の改訂版）に対して語句の修正をおこなった上で、「社会に貢献している実感がもてること」という1項目を追加して、25項目からなる尺度を構成した（表1参照）。評定は、「まったく重視しない」（1点）～「非常に重視する」（5点）の5件法とした。

②職業レディネス尺度：若林他（1983）を参考に作成し、大学生を対象に実施した結果（高良・金城, 2001）に基づき、代表的な項目を5項目選定した。具体的には、以下の5項目である。「自分は職業の上で将来の目標があるので、それを実現させるために自分でいろいろ考えてやっていく」、「自分の選んだ職業をつうじて、自分にどれだけの力があるのか確かめてみることに、大きな関心をもっている」、「将来の職業のことについては、できるだけ考えないようにしている」（逆転項目）、「自分が興味を持っている職業の内容は十分知っているので、就職のためにどのような条件が必要であるかはよくわかっている」、「自分の職業は自分で選び、その選択に対して自分で責任を負う必要がある」。評定は、「まったくあてはまらない」（1点）～「非常にあてはまる」（4点）の4件法とした。

③進路選択に対する自己効力感尺度：浦上（1995）を参考に作成し、大学生を対象に実施した結果（高良・金城, 2001）に基づき、代表的な項目を5項目選定した。具体的には、以下の5項目である。「自分の将来設計にあった職業を探すこと」、「自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと」、「自分の理想の仕事を思い浮かべること」、「自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること」、「将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること」。評定は、「まったく自信がない」（1点）～「非常に自信がある」（4点）の4件法とした。

④就職達成のための原因帰属：将来、最もつきたいと思う職業を1つ選択させた上で、「採用試験の難しさ」、「試験・面接当日のがんばり」、「自分の能力」、「運」、「試験・面接当日の体調・気分」、「日頃の努力の積み重ね」、「志望先の採用傾向」、「有力な他者の助け・コネ」の8項目それぞれについて就職達成との関連の程度について評定を求めた。評定は、「関連していない」（1点）～「非常に関連している」（5点）の5件法とした。

⑤何のために働くのかについて：調査対象者自身が、何のために働くのかについて「達成感を得る」、「自分の能力や創造性を発揮する」、「趣味や興味を仕事で実現する」などの他、「その他（自由記述）」を含む10の選択肢の中から該当する項目を全て選択することを求めた（高良他, 2003）。

他に、調査対象者の年齢や性別のような個人的属性、学科・学年、大学・短期大学での専攻・専門と就職との関連性といった付加的な質問項目を加えた。

調査対象者：沖縄県内の大学生・短期大学生906名。このうち、本調査目的との関連から、分析対象とするサンプルを25歳以下に限定した。その結果、分析対象は、4カ所の4年制大学に通う大学生747名、2カ所の短期大学に通う大学生159名の合計906名（男子342名、女子544名、不明20名）となった。また、各学年における人数は、短期大学においては、1年生31名、2年生124名、4年制大学においては、1年生365名、2年生194名、3年生125名、

4年生42名、その他・不明25名であった。なお、欠損値のあるケースがあるため、分析によって対象者数が異なる場合がある。

調査時期・状況：2003年の1月中旬から2月中旬のあいだに調査を実施した。調査は、共通教育の「心理学」などの講義時間の一部を利用して集団実施でおこなった。回答に要した時間は20分から25分程度であった。

結果と考察

1. 尺度構成

職業選択基準尺度について、高良他（2003）の分析結果に基づき、6因子を指定し、因子分析（主因子法・バリマックス回転）をおこなった結果、同様の6因子が抽出された（表1参照）。

高良他（2003）の職業選択基準尺度24項目版と比較検討すると、因子の抽出順の違い、因子間の項目の移動があったが、項目のまとまり方自体はほぼ同様であった。すなわち、Ⅰ因子は「自分の力で何かを成しとげる機会があること」、「自分の能力がためされる機会があること」など5項目から構成される“職務挑戦”因子であった。これは、高良他（2003）同様、回転後の負荷量平方和が全分散に対する寄与率が最も高く（20.8%）、本尺度の中心的な次元を構成しているといえよう。Ⅱ因子は「人の役に立つ仕事であること」、「仕事をつうじて社会に役立つこと」など5項目から構成される“社会貢献”因子であった。ただし、5項目の中に他の因子にも高い負荷量をもち、因子所属が不明瞭な「家庭的な雰囲気職場であること」という項目が含まれていたため、それを除いた4項目で下位尺度を構成することとした。Ⅲ因子は「給与やボーナスが高いこと」、「安定した会社や勤め先であること」など5項目からなる“雇用条件”因子、Ⅳ因子は「仕事仲間との人間関係がよいこと」、「上司との人間関係がよいこと」などの3項目からなる“人間関係”因子、Ⅴ因子は「現在の居住地から通勤可能であること」、「勤務先が地元（出身地）であること」などの3項目からなる“地元志向”因子、Ⅵ因子は

表1 職業選択基準尺度項目の因子分析結果

項目	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅳ	因子Ⅴ	因子Ⅵ	共通性
14 自分の力で何事かを成しとげる機会があること	.754	.173	-.023	.070	-.092	.023	.612
12 自分の能力がためられる機会があること	.745	.201	-.029	.015	-.025	.089	.604
13 仕事をつうじ勉強し成長する機会があること	.664	.213	-.027	.065	-.074	.194	.534
08 困難な仕事へ挑戦する機会があること	.663	.208	.016	.070	-.164	-.101	.526
03 創造性・独創性を発揮する機会があること	.594	.004	.037	.019	-.114	.094	.376
17 人の役に立つ仕事であること	.155	.787	.076	.164	.031	.122	.691
11 仕事をつうじて社会に役立つこと	.271	.707	.041	.106	.006	.195	.624
25 社会に貢献している実感ももてること	.156	.699	.151	.093	.111	.146	.578
09 社会的責任のある仕事であること	.376	.520	.164	.073	-.020	-.026	.445
10 家庭的な雰囲気職場であること	.060	.340	-.027	.292	.240	.093	.271
02 給与やボーナスが高いこと	-.098	.019	.728	.063	.140	.099	.573
01 安定した会社や勤め先であること	-.168	.124	.676	.107	.124	.098	.536
05 昇進の可能性が高いこと	.272	.018	.610	.046	.088	.058	.460
04 勤め先の福利厚生施設が充実していること	.144	.098	.431	.101	.097	.289	.319
16 終身雇用制であること	-.048	.161	.423	.146	.240	.111	.298
07 仕事仲間との人間関係がよいこと	.057	.099	.085	.899	.047	.138	.849
06 上司との人間関係がよいこと	.103	.118	.166	.753	.061	.180	.655
15 職場のみんなから受け入れられること	.045	.244	.183	.553	.190	.151	.460
23 現在の居住地から通勤可能であること	-.171	.094	.155	.082	.676	.152	.549
18 勤務地が地元（出身地）であること	-.131	.065	.162	.048	.664	.129	.507
24 転動がないこと	-.187	-.020	.195	.102	.583	.097	.433
22 有給休暇（介護、育児など）制度があること	-.036	.103	.271	.162	.102	.584	.464
21 職場が男女平等であること	.144	.220	.058	.145	.108	.473	.329
19 勤務時間に柔軟性（フレックス・タイムなど）があること	.077	.046	.125	.166	.291	.428	.319
20 取得した資格が活用できる機会があること	.184	.219	.158	.087	.206	.304	.249
因子分散	5.197	3.343	1.273	1.127	.819	.502	12.261
全分散に対する寄与率（%）	20.789	13.374	5.091	4.509	3.277	2.009	49.048

「有給休暇（介護、育児など）制度があること」、「職場が男女平等であること」などの4項目からなる“勤務制度”因子とされた。

V因子以降は、因子分散が小さく、全分散に対する負荷量平方和の寄与率も低かったが、概念的なまとまりのよさと先行研究との一貫性をもたせるた

めに固有の因子とみなすことが適切であると判断した。なお、各因子ごとに項目を加算合計して下位尺度を構成した際の α 係数は、順に $\alpha=.832$ 、 $.830$ 、 $.738$ 、 $.814$ 、 $.740$ 、 $.621$ であった。

若林他(1983)によると、これらの因子の中でⅠ“職務挑戦”因子は職業における内発的報酬に関連し、Ⅳ“人間関係”因子、Ⅲ“雇用条件”因子は外発的報酬に関連していると分類されている。また、この3因子は、若林他(1983)とも共通しており、職業選択における基本的かつ普遍性の高い要因であると考えられる。他の3つの因子も同様に分類すると、Ⅱ“社会的貢献”因子は内発的報酬に、Ⅴ“地元志向”因子、Ⅵ“勤務制度”因子は外発的報酬に分類されよう。この二分法を別の表現を用いて述べると、内発的報酬因子は、志望職業の職務内容そのものが大学・短期大学生の自己実現あるいは社会的参画に結びつくものかどうかに関連している下位尺度から構成されているといえる。一方、外発的報酬因子は、志望職業に付随した条件に関連した下位尺度から構成されているといえよう。

また、職業レディネス尺度、進路選択に対する自己効力感尺度に関しては、高良・金城(2001)においてそれぞれ1因子構造の尺度として標準化をおこなった。したがって、本研究においても1因子構造を仮定し、 α 係数を算出したところ、それぞれ $\alpha=.644$ 、 $\alpha=.813$ という値を得た。

2. 職業選択基準得点の群間比較

職業選択基準尺度に関しては、各因子ごとに所属項目の得点を合計しそれぞれ下位尺度得点とした。その際、各下位尺度を構成する項目数および得点範囲が異なることから、下位尺度得点間の比較を可能にするために得点の標準化(下位尺度得点ごとの z 得点の算出)をおこなった。この手続きにより、変換後の下位尺度得点は、平均値0、標準偏差1の分布となった。

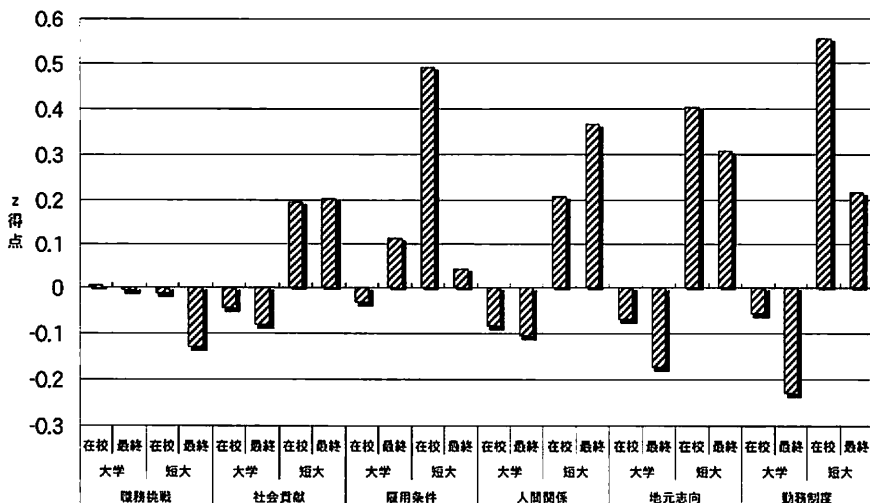


図1 大学種別および学年別に見た職業選択基準下位尺度得点（z得点）比較

最初に、サンプルを大学種（2水準；4年制大学、短期大学）および学年（2水準；最終学年未満、最終学年）という観点から分割した。その2要因および職業選択基準の各下位尺度（z得点、6水準）の組み合わせによる3要因混合計画に基づき分散分析をおこなった。なお、大学種、学年の2つが被験者間変数、職業選択基準は被験者内変数である。分析の結果、大学種の主効果が有意であり（ $F(1, 852)=14.54, p<.01$ ）、短期大学生の方が4年制大学生よりも各選択基準を高く評定していた。また、大学種×職業選択基準の交互作用が有意となった（ $F(5, 4260)=3.81, p<.01$ ）。図1（図では、最終学年未満の学生を在籍、最終学年の学生を最終と表記した）より、“勤務制度” “地元志向” “人間関係” “社会貢献”に関して、いずれも短期大学生の方が得点が高かった。

4つの職業選択基準に関して、短期大学生の方がより重視していたことは何を意味するのであろうか。これは、一つには今回の調査におけるサンプリングの問題が起因している可能性がある。大学生の場合は、全サンプルに最

終学年の調査対象者が占める比率は10%以下に過ぎないが、短期大学生の場合は、全サンプルの80%近くを最終学年の調査対象者が占めている。すなわち、上記分析において大学種と学年という独立変数のあいだで要因が交絡している可能性が考えられる。このような研究上の問題点は存在するのだが、進路を決定する段階で4年制大学と短期大学のいずれを選択するかということが、卒業後の就職選択と関連している可能性を示唆する結果であるとも考えられる。大学の修学期間が4年間、短期大学で2年間であることを考えると、短期大学において相対的に就業への時間的猶予が短いことになる。このことが、短期大学生が大学生に比して各基準を重視する程度を高く評定することにつながったと考えられよう。また、図1より、大学生・短期大学生の評定がとくに対照的な結果を示している“勤務制度”“地元志向”“人間関係”は、いずれも外発的報酬に関連した因子である。このことは、短期大学生が就職する際に考慮し、とくに重視するのは、「職種」というより、より具体性をもった「職場」であることを示唆している。

次に、進路選択に対する成熟に関しての大学教育の成果を検討することを目的とした分析を試みた。具体的には、大学種（2水準；4年制大学、短期大学）および学年（2水準；最終学年未満、最終学年）を独立変数として設定し、職業レディネス尺度および進路選択に対する自己効力感尺度の各尺度得点を従属変数として2要因の分散分析をおこなった。その結果、いずれの得点に関しても主効果、交互作用ともに有意な結果は得られなかった。4年制大学および短期大学ともに学年間で職業レディネスおよび進路選択における自己効力感に有意な違いがみられなかった事実は、通常のカリキュラムの中では進路選択における成熟が促進されないことを示唆するとも考えられる。

さらに、職業レディネスの程度が、どの職業選択基準の重視傾向と関連しているかについて検討することを目的として分析をおこなった。具体的には、大学生および短期大学生をこみにした上で、職業レディネス尺度5項目の得点合計の平均値に基づきサンプルを分割し、上位群と下位群を設定した。そ

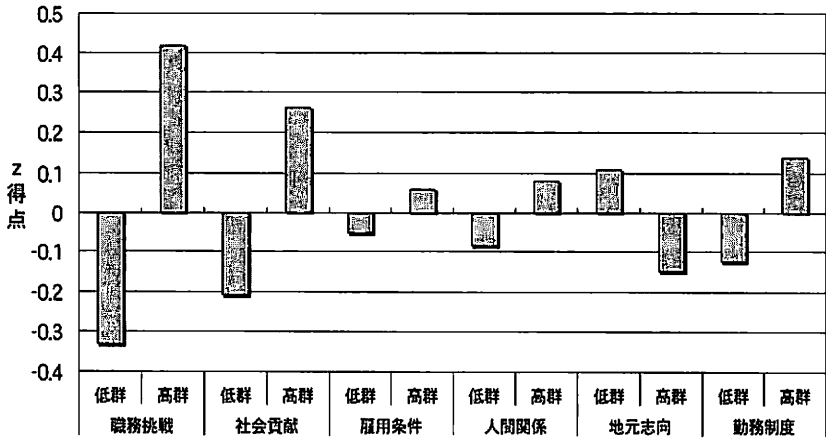


図2 職業レディネス高低群における職業選択基準下位尺度得点 (z 得点) の比較

して、職業レディネス条件 (2水準; 高・低) および職業選択基準の下位尺度得点 (z 得点, 6水準) の組み合わせによる2要因混合計画に基づき分散分析をおこなった。その結果、職業レディネスの主効果および職業レディネス×職業選択基準の交互作用がそれぞれ有意であった ($F(1, 866)=37.12, p<.01$; $F(5, 4330)=34.37, p<.01$)。図2より、レディネスの高い者は一般的に得点が高く、とくに“職務挑戦”、“社会貢献”において両群間の得点の差が大きかった。一方、“地元志向”に関しては、むしろレディネス低群において得点が高かった。このことは、就業についての準備が整いつつある学生は、職業選択基準の中でも内発的報酬に関連した基準を重視する傾向があることを示唆する結果であるといえよう。一方、レディネスの高い者において“地元志向”が弱まることは、離島県である沖縄県において地元をこだわるのが他の選択基準と抵触し、就職の選択肢を限定する可能性があることを実感しているからではないだろうか。

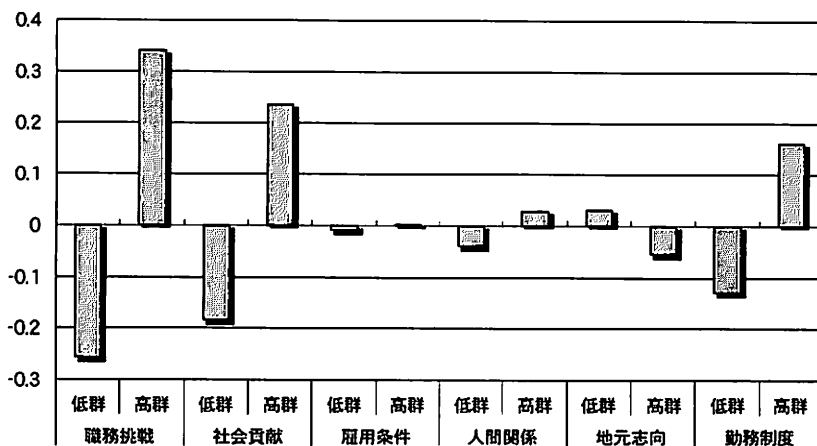


図3 進路選択に対する自己効力感高低群における職業選択基準下位尺度得点(z得点)の比較

同様に、進路選択に対する自己効力感についても、どの職業選択基準の重視傾向と関連しているかについて検討した。すなわち、進路選択に対する自己効力感(2水準;高・低)および職業選択基準の下位尺度得点(z得点、6水準)による2要因混合計画に基づいて分散分析をおこなった。その結果、自己効力感の主効果および自己効力感×職業選択基準の交互作用がそれぞれ有意であった($F(1, 873)=27.57, p<.01$; $F(5, 4365)=20.27, p<.01$)。図3より、自己効力感得点の高い者は全般的に得点が高く、とくに“職務挑戦”、“社会貢献”において両群間の得点の差が大きかった。この結果は、職業レディネスを用いた分析結果とほぼ一致しているといえよう。

2通りの群間比較の結果に共通しているのは、進路選択における成熟度の高い者は、相対的に複数の基準を重視する傾向があること、とくに職業の内発的報酬に関連した基準において、重視傾向が顕著になるということである。

3. 就職達成のための原因帰属得点についての群間比較

将来、最もつきたいと思う職業を1つ選択させた上で、選択した職業について知っている程度（「知らない」（1点）～よく知っている（5点）の5件法）、希望する職業につくための準備の程度（「準備していない」（1点）～「よく準備している」（5点）の5件法）、希望する職業に就職できる可能性（0～100%のあいだで自由記述）についての質問をおこなった。

前述と同様の手続きで、職業レディネス尺度得点の平均値に基づき、全サンプルを上位群と下位群に分割し、志望職業を知っている程度、希望職業へ就職するための準備の程度、希望職業に就職できる可能性推定の3つの質問に対する回答値について群間で比較した。その結果、職業レディネス高群は、相対的に、自己の選択した職業について知っている程度（高群： $M=3.71, SD=0.84$ vs. 低群： $M=2.93, SD=0.97$ ； $t(873.6)=-12.79, p<.01$ ）、および希望職種に就くための準備の程度（高群： $M=3.04, SD=1.03$ vs. 低群： $M=2.24, SD=1.00$ ； $t(879)=-11.65, p<.01$ ）についての自己評価が高かった。ただし、準備の程度に関しては、職業レディネス高群の評定平均値が3.0という中位点であることを考えると、むしろ、職業レディネス低群が準備の程度を低く見積もっていたと考える方が適当だと考えられる。また、希望職種に就職できる可能性については、職業レディネス高群で47.8%、低群で33.7%という数値にとどまっている。職業に対しての準備状態の高い学生でさえも希望を成就できる可能性の推定が50%を切っていることは、本調査の対象者が、就職達成には自己の統制可能な要因以外のことがらが影響すると考えていることを示している。

進路選択に対する自己効力感尺度得点に基づく群間比較においても上記とほぼ同様の結果が得られた。

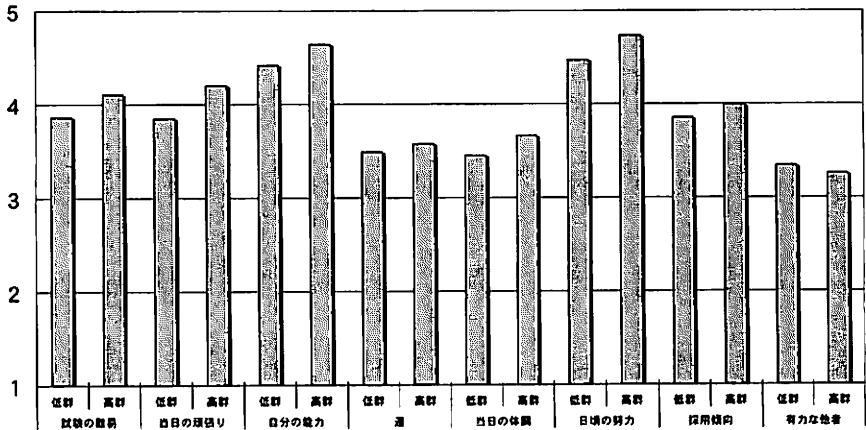


図4 職業レディネス高低群における就職帰属各項目の得点比較

職業レディネスの高い者は、どのような帰属因が就職達成と高い関連性をもっていると考えているか、について検討することを目的として分析をおこなった。職業レディネス（2水準；高・低）および就職達成のための原因帰属項目（8水準）の組み合わせによる2要因混合計画に基づき、分散分析をおこなった。その結果、職業レディネスの主効果、原因帰属項目の主効果および職業レディネス×原因帰属項目の交互作用がそれぞれ有意となった ($F(1, 872)=19.54, p<.01$; $F(7, 6104)=215.99, p<.01$; $F(7, 6104)=4.70, p<.01$)。全サンプルにおいて評定平均値が高かった帰属項目は、順に「日頃の努力」($M=4.59, SD=0.77$)、「自分の能力」($M=4.52, SD=0.76$)、「試験・面接当日の頑張」($M=4.01, SD=1.13$)である。逆に、評定平均値が低かったのは、順に「有力な他者の助け、コネ」($M=3.31, SD=1.20$)、「運」($M=3.53, SD=1.11$)、「試験当日の体調・気分」($M=3.55, SD=1.16$)であった。つまり、大学生・短期大学生が就職達成に関連していると考えているのは、努力、能力、頑張といった内的あるいは統制可能な要因であり、有力な他者、運、体調といった外的あるいは統制不能な要因は、相対的に関連性が低いとみなされているようである。このことと、上記における、希望職業に就職できる

可能性の推定が全般的に低いこととの関連はいかなるものであろうか。すなわち、大学生・短期大学生は、希望の職業に就けるかどうかということが、個人の内的あるいは統制可能な要因との関連性が高いと認識しつつも、その実現可能性を低く見積もっていたことになる。このことから、自分自身の内的要因の不確実性、あるいは、就職難という社会的状況の認識が、希望職業への就職の実現可能性の自己評定に影響しているのだと考えられる。

また、図4より、職業レディネス高群は、低群に比して「採用試験の難しさ」、「試験・面接当日の頑張り」、「自分の能力」、「試験・面接当日の体調・気分」、「日頃の努力の積み重ね」に関して、就職達成とより関連性が高いと評定していた。「運」、「志望先の採用傾向」、「有力な他者の助け・コネ」については、両群のあいだで評定値に差がなかった。頑張り、能力、努力はいずれも内的な帰属因で、かつ、頑張り、努力は統制可能な帰属因である。一方、群間に差が見いだされなかった、運、採用傾向、有力な他者は、いずれも外的で統制不能な帰属因である。このことから、職業レディネス高群は、就職達成に内的で統制可能な原因の関連性が高いとの信念をもっていることが伺われる。あるいは、そのような信念を保持できるからこそ、職業への準備が動機づけられ、職業レディネスが高まるのだとも考えられよう。

さらに進路選択に対する自己効力感の高い者は、どのような帰属因が就職達成と高い関連性をもっていると考えているか、について検討することを目的として以下の分析をおこなった。分析手続きは、職業レディネスの場合と同様である。進路選択に対する自己効力感（2水準：高低）および就職達成のための原因帰属項目（8水準）の組み合わせによる2要因混合計画に基づき、分散分析をおこなった。その結果、進路選択に対する自己効力感の主効果、原因帰属項目の主効果および進路選択に対する自己効力感×原因帰属項目の交互作用がそれぞれ有意となった（ $F(1, 879)=11.43, p<.01$ ； $F(7, 6153)=214.22, p<.01$ ； $F(7, 6153)=3.01, p<.01$ ）。この分析結果は、職業レディネス得点を用いた分析結果と近似したものであった（図5参照）。

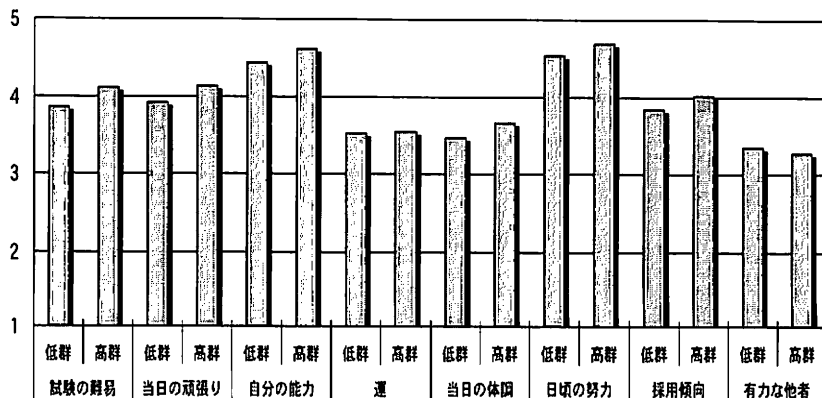


図5 進路選択に対する自己効力感高低群における就職帰属各項目の得点比較

4. 「何のために働くのか」について

「何のために働くのか」について、表2で示した10項目の選択肢を設定し、複数選択を認め選択させた。「その他」の選択肢を選んだ場合には、具体的な理由について記述するように求めた。

表2は、職業レディネスあるいは、進路選択に対する自己効力感の評定平均値で調査対象者を高低2群に分割し、それぞれの群において該当項目を選択した者の度数および割合を示している。

「その他」の項目を選択する者の割合は、全体で30名（3.3%）に過ぎない。一方、他の9項目の選択肢の選択率の範囲は、10.8%～74.9%となっている。このことから、本調査で設定した選択肢は、働く理由を大学生・短期大学生に回答させる選択項目として網羅的かつ適切であったと考えられる。

一般的に、働く理由として多くの大学生・短期大学生が選択した項目は「自分自身や家族の生活の糧を得るため（74.9%）」であり、次いで「自分の能力や創造性を発揮するため（57.4%）」「余暇や趣味に使うお金を得るため（53.9%）」となっている。仕事を手段化し、自己および家族の経済的目的を

達成しようとする理由と、仕事を通して自己実現しようとする理由を多くの者が選択していると言えよう。「趣味や興味を仕事で実現するため (46.9%)」「達成感を得るため (43.6%)」といった項目に関しても半数近い対象者が選択している。一方、「地域や社会に貢献するため (25.9%)」「社会の一員として認められるため (27.5%)」を選択する者の割合は、四分の一程度にとどまっている。大学生・短期大学生にとって、仕事を介して社会的参画を実現するという意識は必ずしも高くないようである。また、「働かないのは世間体が悪い (10.8%)」を選択する者は、最も少なかった。

表2 職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感の高低群における、働く理由の選択度数 (複数回答可)

項 目	職業レディネス		自己効力感		全体
	低群	高群	低群	高群	
1. 達成感を得るため	176 (35.3)	212* (53.5)	184 (35.9)	210* (54.0)	395 (43.6)
2. 自分の能力や創造性を発揮するため	240 (48.2)	272* (68.7)	260 (50.8)	259* (66.6)	520 (57.4)
3. 趣味や興味を仕事で実現するため	213 (42.8)	206* (52.0)	219 (42.8)	206* (53.0)	425 (46.9)
4. 余暇や趣味に使うお金を得るため	296 (59.4)	183* (46.2)	290 (56.6)	197 (50.6)	488 (53.9)
5. 職場の人々や顧客との交流のため	102 (20.5)	88 (22.2)	102 (19.9)	90 (23.1)	193 (21.3)
6. 地域や社会に貢献するため	108 (21.7)	123* (31.1)	112 (21.9)	120* (30.8)	235 (25.9)
7. 社会の一員として認められるため	132 (26.5)	113 (28.5)	134 (26.2)	113 (29.0)	249 (27.5)
8. 自分自身や家族の生活の糧を得るため	379 (76.1)	292 (73.7)	391 (76.4)	286 (73.5)	679 (74.9)
9. 働かないのは世間体が悪い	70 (14.1)	26* (6.6)	70 (13.7)	27* (6.9)	98 (10.8)
10. その他	11 (2.2)	18* (4.5)	13 (2.5)	17 (4.4)	30 (3.3)

註1) 表中の括弧内の数値は、各群におけるケース総数に対しての選択した者の割合(%)。

註2) *を付した項目において、高低群と選択・非選択とのあいだに関連がみられた。

次に、職業レディネスの程度と各項目の選択率とのあいだの関連性を検討するために、職業レディネスの高低2群と各項目についての選択・非選択との組み合わせで項目ごとにクロス表を作成し、それをもとに χ^2 検定をおこなった（表2参照）。有意な関連がみられたのは、「達成感を得るため」「自分の能力や創造性を発揮するため」「趣味や興味を仕事で実現するため」「余暇や趣味に使うお金を得るため」「地域や社会に貢献するため」「働かないのは世間体が悪い」「その他」の7項目であった。一方、「職場の人々や顧客との交流のため」「社会の一員として認められるため」「自分自身や家族の生活の糧を得るため」の3項目に関しては、有意な関連がみとめられなかった。有意な関連がみられた項目の中で「余暇や趣味に使うお金を得るため」「働かないのは世間体が悪い」を除く5項目（「その他」を除くと4項目）においては、いずれも職業レディネス高群において各項目の選択率が高かった。このことから、職業レディネスが高まった状態においては、働く理由を単一のものに帰するのではなく、多様な側面において意義づけしていくものであることが伺われる。

さらに、進路選択に対する自己効力感の程度と各項目の選択率との関連性についても上記同様の比較をおこなった（表2参照）。有意な関連がみられたのは、「達成感を得るため」「自分の能力や創造性を発揮するため」「趣味や興味を仕事で実現するため」「地域や社会に貢献するため」「働かないのは世間体が悪い」の5項目であり、「働かないのは世間体が悪い」を除く4項目において、いずれも自己効力感高群において各項目の選択率が高かった。一方、「余暇や趣味に使うお金を得るため」「職場の人々や顧客との交流のため」「社会の一員として認められるため」「自分自身や家族の生活の糧を得るため」「その他」の5項目に関しては、有意な関連がみとめられなかった。自己効力感高群において選択率が高かったのは、いずれも自己実現や社会的参画に関連した項目であり、職業選択基準の文脈でいうと内発的報酬に分類される項目である。職業選択に自信をもち、自己効力感が高まった

状態にある者は、仕事そのものに意味や価値を見いだす傾向が強いと言えよう。

5. 今後の課題

本研究は、先行研究（高良他, 2003）の成果に基づき、サンプル数を増やすことで、より一般性の高い資料を収集することを目的の一つとしていた。だが、共通教育の授業などを利用して調査を実施するという手続きに起因して、サンプルが偏ってしまった。大学教育と大学生・短期大学生の就業意識の関連について検討することが本研究の主要な目的であったことを考えると、今後の研究において、この点は、とくに改善すべきであると考えられよう。サンプリングの一つの視点は学年であり、他の一つの視点は大学・短期大学での専攻・専門であると考えられる。本調査の補足的な質問項目として「現在の専攻・専門と就職との関係」について強制選択法によって回答を求めた結果、「現在の専攻・専門と就職とは関連しなくてよい」と答えた者は、17.3%に過ぎず、他の大半の者は卒業時あるいはその後にも専攻・専門と関連した仕事をするを希望していた。医学部のように特定の職業人養成に特化した学部がある一方で、法文学部に代表されるような就職先が多様な反面、大学生のキャリア発達とはほぼ無関連にカリキュラムが構成されている学部が存在している。このことは、4年制大学・短期大学への進学を考慮する際に、将来の職業を展望しつつ学部・学科を選択する場合と、むしろ将来について決定することを留保するために学部・学科を選択する場合とがありうることを示唆している。よって、この点を考慮して廣瀬・高良・金城（2004）においては、大学・短期大学の新入生を対象に専攻・専門の選択と就業意識との関連について検討する計画である。

引用文献

- 廣瀬等・高良美樹・金城亮 2004 大学新入生の学部・学科選択と就業意識に関する研究－学部・学科種別による比較検討－ 琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学, 13 (印刷中)
- 川上幸三 1988 教育実習生の教職意識の変容に関する研究 北海道教育大学紀要第1部C教育科学編, 39 (1), 103-120.
- 三木知子・桜井茂男 1998 保育専攻短大生の保育者効力感に及ぼす教育実習の影響 教育心理学研究, 46, 203-211.
- 尾崎仁美 2001 大学生の将来の見通しと適応との関連 溝上慎一(編) 大学生の自己と生き方 ナカニシヤ出版 Pp.167-198.
- 高良美樹・金城亮 2001 インターンシップの経験が大学生の就業意識に及ぼす効果－職業レディネスおよび進路選択に対する自己効力感を中心として 琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学, 8, 39-57.
- 高良美樹・金城亮・廣瀬等 2003 沖縄県の大学生における就業意識についての基礎的研究 琉球大学法文学部人間科学科紀要 人間科学, 11, 331-357.
- 内田真人 2002 現代沖縄経済論 沖縄タイムス社
- 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(教育心理学), 42, 115-126.
- 若林満・後藤宋理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造－保育系、看護系、人文系女子短大生における自己概念と就業意識との関連 名古屋大学教育学部紀要, 30, 63-98.
- 柳井修 2001 キャリア発達論 ナカニシヤ出版