

女子大学生の就職活動における進路決定の確信度と柔軟性に影響する要因 —自己効力感とソーシャルサポートに着目して—

Factors on the Degree of Conviction and Flexibility of Career Decision-Making
in Female University Students: Focus on Self-efficacy and Social Support

風間 文明
Fumiaki KAZAMA

山下 倫実
Tomomi YAMASHITA

本研究の目的は、就職活動を目前に控えた女子大学生について、自己効力感と身近なソーシャルサポート源が進路決定の確信度、柔軟性にどのような影響を及ぼしているかを検討することである。就職活動前の女子大学3年生90名を対象に質問紙調査を実施した。主な結果は以下の通りである。(1) 自己効力感が進路決定の確信度を高めるが、柔軟性には影響を及ぼさない。(2) 教員の情緒的サポートは進路決定の確信度を高めるものの柔軟性を低下させる。一方、就職課職員による情緒的サポートは確信度を低下させるものの柔軟性を高める。教員の道具的サポートも確信度を高める。(3) 社会人の情緒的サポートは確信度を高め、親しい異性の道具的サポートは柔軟性を低下させる。結果から、大学による女子大学生への就職支援として教員と就職課を両輪とする情緒的サポート体制の有効性が示唆された。

目 的

大学生にとって卒業後の進路を決定することは難題の1つである(下村, 2012)。自信を持って進路を決めることの出来る学生もいれば、多くの選択肢を前に悩んで決定できない学生、時に選択することを回避してしまう学生もみられる。就職活動を前にした大学生は、キャリアガイダンスなどの機会に希望する進路や業種、職種を尋ねられることが多い。これは進路に関する自分の希望が明らかかな方が、就職活動の際に様々な対策や取り

組み方の方針を立てやすいからである。希望進路を明確にしておくことは就職活動において重要なことだといえる。しかしその一方で、自らの希望進路にあまりにも固執しすぎると問題が生じる場合もある。例えば実際に就職活動を始めた学生から「私は〇〇業界志望なのですが面接で落とされてばかりです。他の業界には興味がないのであまり見ていません」といった言葉を聞くことがある。自分が一度決めた希望業界に固執しすぎて、身動きがとれなくなってしまったケースである。就職活動を始めてみると上手くいかないこと

も当然あるだろう。そのようなときに、例えば自分の希望業界や職種を見直し、方針を立て直すなどの柔軟な対応をとることが望ましい場合がある。つまり就職活動にあたっては、より明確で確信を持った進路決定をしていることと、それだけでなく様々な状況に応じて進路決定を臨機応変に変えていけるような柔軟性もまた重要だと思われる。本研究は、進路決定についての確信度と柔軟性について、女子大学生を対象として検討することを目的とする。その際に確信度と柔軟性が何によって規定されているかに焦点をあて、規定要因としてソーシャルサポートと自己効力感について取り上げたい。

大学生の就職活動には、周囲の様々な人たちからの有益な援助、すなわちソーシャルサポートが必要とされる。ソーシャルサポートは、道具的サポートと情緒的サポートの2種類に大別される。道具的サポートは、個人が抱えている問題そのものを、直接的／間接的に解決するための機能を持つサポートであり、情緒的サポートは、個人の心理的な不快感を軽減したり、自尊心の維持、回復を促すような機能を持つサポートである（橋本，2005）。就職活動中の大学生は、友人（同性／異性）や親しい先輩から得た就職関連情報を利用し、大学の先生や就職課からの就職関連情報を重視する（下村・木村，1994）など、身近な人々から提供される道具的サポートの利用を予測させる結果が得られている。また、就職活動においては限られた時間の中で自分にふさわしい職業を選び、試験や面談による厳しい選抜に臨む必要があり、このようなストレス状況下では周囲の人の理解や励ましといった情緒的サポートも欠かせないだろう。ソーシャルサポートには、ストレスを緩和する効果があることが示されている（浦，1992）。就職活動は本来的にストレスを感じる活動である（下村・木村，1997）ため、適切なソーシャルサポートを受けることは、ストレスを低減し就職活動への前向きな姿勢を高めるであろう。それだけでなく進路決定に関して、それを補強す

るような知識、情報が提供され、進路に対する迷いや悩みに対してそれを聴いてもらって励ましを得ることによって、進路決定をより確からしいものにする効果があると推測される。ただし、下村・木村（1997）によって、家族や友人、先輩などの関係性によって、受けるソーシャルサポートの内容に違いがある可能性が指摘されている。だとすれば、進路決定の確信度に対するソーシャルサポートの効果も相手との関係性によって異なる可能性が考えられる。そこで本研究では、ソーシャルサポートが就職活動前の進路決定に及ぼす影響について、誰からのサポートが効果を持つのかを検討する。

さらに本研究では自己効力感からの進路決定への影響も合わせて検討する。自己効力感とは、課題に必要な行動を成功裡に行う能力の自己評価（Bandura，1977）であり、自己の能力への確信や信頼感の程度を意味する。自己効力感とは、就職活動への積極的な取り組みと関わりがあることが指摘されている。下村（2009）は就職活動を始める前に自己効力感が高かった大学生の方が低かった大学生と比べて、同じ時期の内定数が多いことを示している。また、浦上（1997）は、女子短大生を対象に自己効力感の高い人は低い人と比べて、就職活動に対して長期にわたって力の投入を継続し持続的な活動を行っていることを明らかにした。自己効力感とは自己の能力への確信であるので、こうした就職活動への取り組みの背景として、そもそも自身の進路決定に対する確信度や就職活動に対する肯定的な見込みと関係している可能性が考えられる。

以上のことから、本研究では、就職活動を目前に控えた女子大学生について、どのような人たちがソーシャルサポート源として機能しているのかを明らかにした上で、自己効力感と身近なソーシャルサポート源が進路決定の確信度、柔軟性にどのような影響を及ぼしているかを検討することを目的とする。

方法

調査対象者

埼玉県内の私立女子大学3年生90名を調査対象者とした。平均年齢は20.9歳 ($SD=0.7$) であった。

調査内容

①進路決定の確信度：「将来やりたい仕事をはっきり決めている」、「『自分にはこの道がよいのだ』と確信を持てる進路がある」、「自分の進路はこれでよいのか自信がない（逆転項目）」、「人から『つきたい職業、やりたい仕事』を尋ねられたら迷わずに答えることができる」、「自分の進路希望がよくわからない（逆転項目）」、「自分の職業選択には確信を持っている」の6項目を設定し、あてはまる程度を7件法で問うた。

②進路決定の柔軟性：「希望する職業や仕事に就くことが難しそうなときには、すぐに切り替えて別の進路を考えるつもりだ」、「一度、希望の職業や仕事を決めたら、とことんそれにこだわりたい（逆転項目）」、「一度、希望の職業や仕事を決めたら、それを変えたくない（逆転項目）」、「就職活動中でも臨機応変に進路希望を変更することができると思う」、「希望する進路はあまり限定せず、幅を持たせておきたい」、「自分で一度決めた進路は、変更しない方が望ましい（逆転項目）」の6項目を設定し、あてはまる程度を7件法で問うた。

③サポート源の人数：就職活動中にソーシャルサポートの提供が期待できる人の数を問うた。「友人」、「親しい異性」、「先輩」、「家族」、「先生」、「就職課」、「社会人」の7種類のサポート源に関して、情緒的サポートについては「あなたが就職活動中に、あなたの選択や取り組みを信頼して、あなたの抱える悩みに共感を示し、あなたを支え励ましてくれるであろう人は何人くらいいるでしょうか?」、道具的サポートについては「あなたが就職活動中に、就職活動で生じた問題や困ったことに対処するための、必要な情報や役に立つ

知識を与えてくれるであろう人は何人くらいいるでしょうか?」と質問し、該当する人数を記入してもらった。

④自己効力感：成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田（1995）による特性自己効力感尺度を使用した。23項目についてあてはまる程度を5件法で回答してもらった。

その他に、希望進路や職種・業種、就職活動時の対人環境、接近回避志向、社会的役割占有感などに関する質問項目を設定したが、本研究では分析対象としないため詳細は省略する。

調査実施時期と調査方法

2016年1月下旬に、授業時間の一部を用いて集団実施した。

結果

進路決定の確信度と柔軟性

進路決定の確信度に関する6項目について主因子法による因子分析を行ったところ、1因子であることが確認された。 α 係数も $\alpha = .943$ と十分に高い値が得られ内的整合性が確認されたことから6項目の評定平均値を算出し進路決定の確信度得点とした。進路決定の柔軟性6項目についても主因子法による因子分析を行ったところ複数因子が抽出されたため、固有値1.0以上を基準に2因子を抽出しプロマックス回転を行った。結果を表1に示す。第1因子には「就職活動中でも臨機応変に進路希望を変更することができると思う」、「希望する職業や仕事に就くことが難しそうなときには、すぐに切り替えて別の進路を考えるつもりだ」、「自分で一度決めた進路は、変更しない方が望ましい (R)」、「希望する進路はあまり限定せず、幅を持たせておきたい」の4項目が含まれていた。進路決定に対する柔軟な態度だと解釈できるため「柔軟性」と命名した。第2因子は「一度、希望の職業や仕事を決めたら、それを変えたくない (R)」、「一度、希望の職業や仕事を決めたら、とことんそれにこだわりたい (R)」の2

表1 進路決定の柔軟性の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 柔軟性	II 浮動性
10. 就職活動中でも臨機応変に進路希望を変更することができると思う	.967	-.147
7. 希望する職業や仕事に就くことが難しそうなときには、すぐに切り替えて別の進路を考えるつも	.497	.003
12. 自分で一度決めた進路は、変更しない方が望ましい (R)	.476	.169
11. 希望する進路はあまり限定せず、幅を持たせておきたい	.447	.130
9. 一度、希望の職業や仕事を決めたら、それを変えたくない (R)	.191	.775
8. 一度、希望の職業や仕事を決めたら、とことんそれにこだわりたい (R)	-.111	.741
	因子間相関	.531

表2 各サポート源として挙げられた人数 (n=90)

	情緒的サポート		道具的サポート	
	平均値	SD	平均値	SD
友人	6.21	4.18	3.80	2.68
親しい異性	1.82	1.69	1.00	1.07
先輩	1.49	1.56	1.37	1.55
家族	2.70	1.39	1.82	1.40
教員	1.78	1.98	1.59	1.41
就職課	1.24	1.37	1.41	1.41
社会人	1.97	2.33	1.49	1.90
サポート総数	17.21	8.94	12.48	5.96

項目であった。いずれも逆転項目であり、一度決めても進路が定まらずに揺れ動いている状態だと考えられるため「浮動性」と解釈した。柔軟性の α 係数は $\alpha = .693$ 、浮動性の相関係数は $r = .581$ ($p < .001$)であり、項目数を考慮すれば許容される内的整合性が確認できた。各因子に含まれる項目の評定平均値を算出し尺度得点とした。各尺度得点の平均値は、進路決定の確信度が3.62 ($SD = 1.59$)、柔軟性が4.38 ($SD = 1.04$)、浮動性が3.56 ($SD = 1.30$)であった。

進路決定の確信度と柔軟性、浮動性の関係

進路決定の確信度と柔軟性、浮動性との関係を検討するために相関係数を算出した。その結果、確信度と柔軟性の間に有意な負の相関 ($r = -.494$, $p < .001$)、確信度と浮動性との間にも有意な負の相関 ($r = -.418$, $p < .001$)がみられた。すなわち、進路決定の確信度が高くなるほど、柔軟性、浮動性が低くなることが示された。また、柔軟性と浮動性の間には有意な正の相関 ($r = .470$, $p < .001$)がみられ、柔軟性が高いほど浮動性も高いことが示された。

就職活動中のソーシャルサポート源

就職活動中のソーシャルサポート源として挙げられた人数の平均値を表2に示す。情緒的ソーシャルサポートについては、友人が最も多く挙げられ、次いで家族、社会人、親しい異性の順に多かった。道具的ソーシャルサポートについても友人が最も多く挙げられ、次いで家族、教員の順に多かった。

情緒的ソーシャルサポート源、自己効力感が進路決定の確信度、柔軟性、浮動性に及ぼす影響

調査対象者ごとに、全てのソーシャルサポート源の人数に対する7種類の各ソーシャルサポート源の割合を算出した。特性自己効力感尺度については、23項目の合計点を算出し尺度得点とした。

まず、情緒的サポート源の割合と情緒的サポート源の人数、自己効力感と進路決定の確信度、柔軟性、浮動性との相関係数並びに各変数の記述統計を表3に示す。

次に、情緒的サポート源の割合と自己効力感が進路決定の確信度、柔軟性、浮動性に影響を与えているかを検証するために、進路決定の確信度、

表3 情緒的ソーシャルサポート（表中、情緒SPと略）源の割合、総数と進路決定の確信度、柔軟性、浮動性の相関係数（n=88~90）

	自己効力感	情緒SP源 友人割合	情緒SP源 異性割合	情緒SP源 先輩割合	情緒SP源 家族割合	情緒SP源 教員割合	情緒SP源 就職課割合	情緒SP源 社会人割合	情緒SP源 総数	平均値	標準 偏差
1 確信度	.224	-.087	-.086	-.046	-.061	.265	-.167	.151	.104	3.62	1.59
2 柔軟性	-.022	.070	.150	.081	-.101	-.359**	.224*	.008	-.024	4.38	1.04
3 浮動性	-.184†	.224*	-.082	.109	.130	-.301**	-.132	-.076	-.254*	3.56	1.30
4 自己効力感		-.244*	-.072	.081	-.058	.130	.273*	.069	.389***	70.52	12.52
5 情緒SP源友人割合			-.021	-.264*	-.316**	-.412***	-.211*	-.235*	.057	35.69	13.52
6 情緒SP源異性割合				-.051	-.385***	-.210*	-.163	-.024	.141	9.99	8.27
7 情緒SP源先輩割合					-.136	-.147	-.057	-.054	.150	8.05	7.83
8 情緒SP源家族割合						.251*	-.094	-.389***	-.510***	18.51	10.79
9 情緒SP源教員割合							-.175†	-.248*	-.108	10.86	9.57
10 情緒SP源就職課割合								.014	.100	6.86	7.20
11 情緒SP源社会人割合									.263*	10.04	10.26
12 情緒SP源総数										17.21	8.94

† $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

表4 情緒的ソーシャルサポート源の割合が進路決定の確信度に与える影響

説明変数	目的変数			
	進路決定の確信度	進路決定の柔軟性	進路決定の浮動性	
自己効力感	.23 *			
1 情緒的サポート源友人割合				
2 情緒的サポート源異性割合				
3 情緒的サポート源先輩割合				
4 情緒的サポート源家族割合				
5 情緒的サポート源教員割合	.25 *	-.33 **	-.36 ***	
6 情緒的サポート源就職課割合	-.19 †	.17 †	-.17 †	
7 情緒的サポート源社会人割合	.18 †			
情緒的サポート源総数			-.28 **	
	R ²	.18 **	.16 **	.18 ***

† $p<.10$, * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

柔軟性、浮動性をそれぞれ基準変数とし、情緒的サポート源の総人数と7種類の情緒的サポート源の割合、自己効力感を説明変数としたステップワイズ法による重回帰分析を実施した。

解析の結果、確信度の分析における説明率は17.5%で、説明率の検定は1%水準で有意であった ($F=4.39$, $df=4.83$)。また、柔軟性の分析における説明率は15.8%で、説明率の検定は1%水準で有意であった ($F=8.08$, $df=2.86$)。さらに、浮動性の分析における説明率は20.3%で、説明率の検定は1%水準で有意であった ($F=7.22$, $df=$

3.85)。情緒的サポート源に関する結果について、標準偏回帰係数を表4に示す。

進路決定の確信度に対しては、自己効力感、教員割合、社会人割合が正の影響、就職課割合が負の影響を示した。すなわち、自己効力感が高い者、情緒的サポート源として教員、社会人の占める割合が高い者ほど進路決定に確信を持っており、就職課の割合が高い者ほど、確信度が低くなることが認められた。柔軟性に対しては、就職課割合から正の影響、教員割合から負の影響がみられ、情緒的サポート源として就職課の割合が高い

表5 道具的ソーシャルサポート（表中、道具SPと略）源の割合、総数と進路決定の確信度、柔軟性、浮動性の相関係数（n=88~90）

	自己効力感	道具SP源 友人割合	道具SP源 異性割合	道具SP源 先輩割合	道具SP源 家族割合	道具SP源 教員割合	道具SP源 就職課割合	道具SP源 社会人割合	道具SP源 総数	平均値	標準 偏差
1 確信度	.224*	-.046	.128	-.036	-.135	.158	-.124	.115	.046	3.62	1.59
2 柔軟性	-.022	-.055	-.194†	.088	-.019	-.102	.186†	.023	-.039	4.38	1.04
3 浮動性	-.184†	.069	-.318**	.060	.050	-.054	.096	-.072	-.160	3.56	1.30
4 自己効力感		-.261*	.133	.165	.124	-.079	.018	.102	.349**	70.52	12.52
5 道具SP源友人割合			-.208	-.207†	-.216*	-.217*	-.256*	-.300**	.035	30.18	16.88
6 道具SP源異性割合				.007	-.045	-.006	-.305**	.153	.301**	7.10	6.65
7 道具SP源先輩割合					-.114	-.139	-.200†	-.049	.200†	10.00	10.44
8 道具SP源家族割合						-.245*	-.082	-.155	-.175	15.56	11.93
9 道具SP源教員割合							-.236*	-.262*	-.267*	14.55	14.83
10 道具SP源就職課割合								-.149	-.117	12.10	14.78
11 道具SP源社会人割合									.248*	10.52	12.50
12 道具SP源総数										12.48	5.96

†p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

表6 道具的ソーシャルサポート源の割合が進路決定の確信度に与える影響

説明変数	目的変数		
	進路決定の確信度	進路決定の柔軟性	進路決定の浮動性
自己効力感	.22 *		
1 道具的サポート源友人割合			
2 道具的サポート源異性割合		-.20 †	-.32 **
3 道具的サポート源先輩割合			
4 道具的サポート源家族割合			
5 道具的サポート源教員割合	.18 †		
6 道具的サポート源就職課割合			
7 道具的サポート源社会人割合			
道具的サポート源総数			
	R ²	.07 *	.10 **

†p<.10, *p<.05, **p<.01, ***p<.001

者ほど進路決定の柔軟性が高く、教員割合が高い者ほど柔軟性が低いことが示された。浮動性に対しては、教員割合、就職課割合、サポート総数からの負の影響がみられ、情緒的サポート源として教員、就職課の割合が高い者ほど、また情緒的サポート源を多く持つ者ほど、進路決定における浮動性が低いことが示された。

道具的ソーシャルサポート源、自己効力感が進路決定の確信度、柔軟性、浮動性に及ぼす影響

まず、道具的サポート源の割合と道具的サポート源の人数、自己効力感と進路決定の確信度、柔

軟性、浮動性との相関係数並びに各変数の記述統計を表5に示す。

先ほどと同様に、道具的サポート源の割合、自己効力感が進路決定の確信度、柔軟性、浮動性に影響を与えているかを検証するために、進路決定の確信度、柔軟性、浮動性をそれぞれ基準変数とし、道具的サポート源の総人数と7種類の道具的サポート源の割合、自己効力感を説明変数としたステップワイズ法による重回帰分析を実施した。

解析の結果、確信度の分析における説明率は74%で、説明率の検定は5%水準で有意であっ

た ($F=3.34$, $df=2,84$)。また、柔軟性の分析における説明率は3.9%で、説明率の検定は10%水準で有意であった ($F=3.53$, $df=1,86$)。さらに、浮動性の分析における説明率は10.0%で、説明率の検定は1%水準で有意であった ($F=9.55$, $df=1,86$)。道具的サポート源に関する結果について、標準偏回帰係数を表6に示す。

進路決定の確信度に対しては、自己効力感、教員割合から正の影響がみられた。自己効力感が高い者ほど、道具的サポート源として教員割合が高い者ほど進路決定に確信を持っていることが示された。柔軟性に対しては、異性割合から負の影響がみられ、道具的サポート源として親しい異性の割合が高い者ほど進路決定の柔軟性が低いことが示された。浮動性に対しては、やはり親しい異性から負の影響がみられ、道具的サポート源として親しい異性の割合が高い者ほど浮動性が低いことが示された。

考 察

本研究では、就職活動を控えた女子大学生を対象に、就職活動中にどのような人たちがソーシャルサポート源として利用されているのかを明らかにし、それらのソーシャルサポート源と自己効力感が進路決定にどのような影響を及ぼしているのかを検討した。進路決定の際には、希望進路を明確に決めていることと、一方で就職活動などの状況に合わせて柔軟に対応していくことも必要とされる。そこで本研究では、自分の希望進路にどれくらい確信を持っているかという進路決定の確信度と、一度決めた進路に固執しすぎず状況に応じて柔軟に対応していくことができる進路決定の柔軟性をとりあげたが、柔軟性については因子分析結果に基づき進路決定の柔軟性と浮動性のそれぞれについて検討した。

進路決定の確信度と柔軟性、浮動性との関係についての結果から、確信度が高まるほど柔軟性、浮動性は低下することが示された。このことは自

身の進路決定について強く確信を持っている者は柔軟性、浮動性が低く、逆に進路を柔軟に考えている者は確信度が低いことを意味する。女子大学生の就職活動においては、進路決定の確信度と柔軟性のどちらも備えていることが必要だと思われるが、就職活動を控えた大学3年次の1月の時期には、両立が難しい関係にあるといえる。

利用可能なソーシャルサポート源の人数についての結果から、情緒的サポート源としては友人が最も多く、次いで家族、社会人、親しい異性の順に多かった。道具的サポート源についても、友人が最も多く、次いで家族、教員の順に多かった。いずれのサポート源としても友人が機能しており、しかも人数が、情緒的サポート源としては62人、道具的サポート源としては38人と他のサポート源と比べて際立って多かった。両サポート源とも次に多かったのは家族である。友人や家族というもっとも身近な人たちが、励ましてくれたり悩みを聴いてくれる存在、必要な知識や情報を提供してくれる存在として、両方のサポート機能を果たしていることが示された。次いで、情緒的サポートでは社会人、親しい異性の人数が多く、道具的サポートでは教員、社会人の人数が多かった。女子大学生にとって目上の人である社会人が身近にいることは、情緒的、道具的なサポートを得るのに有効だといえる。また親しい異性は励ましたり悩みを聴いてくれる存在として、教員は必要な知識や情報を提供してくれる存在として機能していると考えられる。本研究でのサポート源の人数は、就職活動を始める前にサポート源として期待できる人たちの数であった。実際の就職活動に入ってみると、期待通りには行かないことや異なるサポート源の重要性が増してくることもあり得よう。今後、就職活動中の各サポート源の機能を、合わせて検討していくことが必要である。

自己効力感と各ソーシャルサポート源がサポート全体に対して占めている割合とサポートが期待できる総人数が、進路決定の確信度、柔軟性、浮動性に及ぼす影響に関しては以下の結果が示され

た。情緒的サポート源においては、自己効力感が高い者、情緒的サポート源として教員、社会人の占める割合が高い者ほど進路決定の確信度が高く、就職課の割合が高い者ほど逆に確信度が低かった。また情緒的サポート源として就職課の割合が高い者ほど進路決定の柔軟性が高く、教員割合が高い者ほど柔軟性が低かった。浮動性については情緒的サポート源として教員、就職課の割合が高い者ほど、また情緒的サポート源を多く持つ者ほど浮動性が低かった。道具的サポート源においては、自己効力感が高い者、道具的サポート源として教員割合が高い者ほど進路決定の確信度が高かった。また道具的サポート源として親しい異性の割合が高い者ほど進路決定の柔軟性が低かった。浮動性についても同様に道具的サポート源として親しい異性の割合が高い者ほど浮動性が低かった。

先述のように、進路決定の確信度と柔軟性、浮動性は一方が高いともう一方が低下する関係にあった。このことは就職活動を前にした女子大学生には、確信を持って進路を決めているタイプと進路についての意志決定をせずに状況に応じて希望を変更するタイプがあることを示唆している。そのことを踏まえて、自己効力感、サポート源からの影響を考察する。

まず、進路決定の確信度については、自己効力感が高く、教員からの情緒的・道具的サポートが多く、社会人からの情緒的サポートが多いほど、確信度が高まり、就職課からの情緒的サポートが多いほど確信度が低下することが示された。自己効力感の高さは、就職活動に対する長期にわたる持続的な取り組みや、実際の内定率の高さと関係していることが示されている（下村，2009；浦上，1997）。自己効力感の高い学生は自己の能力に対する確信を強く持っているため、自身の進路決定に関しても「それでよい」という感覚を抱きやすいのだろう。自分に自信を持っている学生が進路についても確信を持った意志決定をしているのだといえる。ソーシャルサポート源について

は、教員からの情緒的、道具的サポートが確信度を高めていたことから、教員のサポートは女子大学生の進路決定を支持し、特定の進路に方向付ける働きをしていることが考えられる。また社会人からの情緒的サポートが多いと確信度が高まることも示され、既に社会に出て働いている立場の人に就職活動に関して支持してもらうことは、進路決定への自信につながるのだと思われる。一方、就職課からの情緒的サポートは確信度を低下させていたことから、就職課は進路を1つに絞らせるよりも、むしろ多様な選択肢を呈示し幅を広げる方向へのサポートをしている可能性が考えられる。これらの結果からは、就職活動を前にした女子大学生の1つのタイプとして、自分の能力に自信があり、教員からサポートを多く受け、社会人からもサポートを受ける機会を持っている、その結果、しっかりした進路決定を行っているという学生像を描くことができるだろう。このタイプの学生は就職課のサポートはあまり受けていないようである。

進路決定の柔軟性については、就職課からの情緒的サポートが多いほど柔軟性が高まり、教員からの情緒的サポートが多く、親しい異性からの道具的サポートが多いほど柔軟性が低下することが示された。また浮動性については、就職課からの情緒的サポート、教員からの情緒的サポート、情緒的サポート源の総数、親しい異性からの道具的サポートがそれぞれ多いほど浮動性が低下することが示された。就職課の果たす役割の1つに、進路を検討中の学生が自分に適した選択ができるよう、多様な選択肢を提示することがある。そうした就職課からのサポートが、1つの進路に固定して考えるよりも、状況に応じた柔軟な進路選択を行う構えを培っている可能性がある。就職課からのサポートは浮動性を低くすることから、決して進路決定ができないわけではなく、1つの進路にこだわりすぎない姿勢だといえることができる。このことは就職課の情緒的サポートが進路決定の確信度を低下させるという先の結果とも一致してい

る。特筆すべきはこれが情緒的サポートからの影響である点だろう。通常、就職活動における情報提供やスキルアップの支援を行う、どちらかという道具的サポート源としての役割を担っている就職課であるが、むしろ学生の悩みを聴き、支え励ますという情緒的な面での支援も、学生の柔軟な進路決定に対してより有効であることが示唆される。その他に、親しい異性からの道具的サポートは柔軟性、浮動性をともに低下させていた。調査対象者は女子大学生であることから、親しい男性からの道具的サポートということになり、親しい男性から知識や情報に関するサポートを受けられるほど自分の進路が絞られ、かつそれに固執する傾向が高まることが示されたといえる。就職活動の開始時期は男子学生の方が女子学生よりも早い傾向にある。そのため、男子学生の方が先に情報や知識を豊富にもつようになることから、女子学生は親しい男性から進路を決定する方向への影響を受けやすいのだと考えられる。ただし親しい異性の影響は、進路決定の確信度を高めるまでには及ばないようである。これらの結果からは、就職活動を前にした女子大学生の別のタイプとして、教員や親しい異性からのサポートをあまり受けず、就職課からのサポートを頻繁に受け、その結果、進路決定を明確にせずに多様な選択肢を残した状態にあるという学生像が描けるだろう。

本研究の結果から、教員は進路決定の確信度を高め柔軟性を低下させ、就職課は逆に確信度を低下させ柔軟性を高めることが示された。この、教員と就職課が進路決定の確信度と柔軟性に対して異なる影響を及ぼしていることは大変興味深い。大学内での就職支援において、教員は、進路決定をより確固たるものとし曖昧さを排除するよう学生を方向付ける役割を果たし、一方、就職課は就職活動の状況、予期せぬ事態に対応できるよう進路選択の間口を広げるように学生を方向付ける役割を果たしていると考えられる。しかもこれらの方向付けは主として情緒的サポートを通して行われているのである。例えば、進路を明確に決めて

いる学生には教員からのサポートの機会を、多様な選択肢の中から進路を決めかねている学生には就職課からのサポートの機会を増やすなど、教員と就職課の異なる役割を踏まえた情緒的サポート体制を整えることが、女子大学生に対する就職支援として有効であることが示唆される。

最後に本研究の問題点について述べる。まず調査時期とそれに伴う就職活動の現実性の問題がある。調査を実施した大学3年次の1月は、調査対象者にとって就職活動が本格化する前の時期であり、就職活動についてまだ十分に現実的なものとして認識されていなかった可能性がある。このことは進路決定の確信度と柔軟性の関係やサポート源との関わり方に影響を与えるだろう。就職活動が本格化すれば、決定した希望進路を意識しつつ柔軟な対応を迫られるという確信度と柔軟性の両立を求められる状況がより起こりやすくなると思われる。また実際に就職活動が始まると、家族や友人など身近なサポート源の影響力が強くなったり、情緒的サポート源よりも道具的サポート源からの影響力が強まるなど、重要なサポート源やサポート内容にも変化が生じるかもしれない。実際に就職活動中の大学生を対象にした検討が今後、必要である。次に、埼玉県内の女子大学1校のみの学生を調査対象としている点があげられる。就職支援の体制、教員と学生との関わり方には大学によって差異があると考えられる。また男子大学生でも同様の傾向が見られるのかという点が不明である。よって、共学校を含めた複数の大学の学生を対象とした検討が必要である。

引用文献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- 橋本剛 (2005). ストレスと対人関係 ナカニシヤ出版
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由起子 (1995). 特性自己効力感尺

- 度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る 教育心理学研究, 43, 306-314.
- 下村英雄 (2012). 就職はなぜ難しいのか 若松養亮・下村英雄 (編) 詳解 大学生のキャリアガイダンス論 金子書房 pp.13-24.
- 下村英雄 (2009). キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいか— 東海教育研究所.
- 下村英雄・木村周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, 18, 9-16.
- 下村英雄・木村周 (1994). 大学生の就職活動における就職関連情報と職業未決定 進路指導研究, 15, 11-19.
- 浦上昌範 (1997). 就職活動の過去把握方法に関する一試案 (2) 日本教育心理学会第39回総会発表論文集, 315.
- 浦光博 (1992). セレクション社会心理学8 支え合う人と人—ソーシャルサポートの社会心理学— サイエンス社.

付記

- 1) 本研究は実施にあたり十文字学園女子大学研究倫理委員会の承認を得た (受付番号2015-039)。
- 2) 本研究は平成27年度十文字学園女子大学度プロジェクト研究費の助成を受けた。
- 3) 本研究は、日本社会心理学会第56回大会 (2016年) において発表された内容に加筆修正を行ったものである。