

大学生・大学院生の就職活動において 自我同一性の探求を阻害する要因

旭神経内科リハビリテーション病院 遠藤 ひとみ
横浜国立大学教育人間科学部 高木 秀明

**The factors which interfere with the pursuit of identity
in job-hunting activities of college students and graduate students.**

大学生・大学院生の就職活動において 自我同一性の探求を阻害する要因

The factors which interfere with the pursuit of identity
in job-hunting activities of college students and graduate students.

遠藤 ひとみ*・高木 秀明**

問題と目的

1. 問題

(1) 就職活動の現状

民間企業への就職を希望する大学生・大学院生は、大学3年生の12月または修士1年生の12月から新卒労働市場において就職活動を開始することが通例となっている。在学中の学生に対する求人を見つけてもらうというが、リクルートワークス研究所(2012)によると、2013年3月卒業の大学生の新卒有効求人倍率は1.27倍となっている。この倍率は就職氷河期と呼ばれた90年代後半から2000年代前半と同程度である。しかし、厚生労働省(2012a)によるとパートタイム労働者を除いた2012年7月の有効求人倍率は0.68倍であり、既卒者の就職活動は新卒者のものよりも一層厳しいものとなっている。このように大学生・大学院生においては「新卒」として就職を決めることが望まれており、就職活動は心理的に負荷の高い出来事であると考えられる。

しかし、近年の大卒者の3年以内の離職率は3割となっており、高い比率で生じている(厚生労働省, 2012b)。なぜ苦勞して就職した企業から3年以内で離れてしまうのだろうか。

菺田(2006)は、現代大学生の職業価値観を自己価値、社会的評価、労働条件、人間関係、組織に所属しない働き方の5つに分類している。そして就職活動を目前にした大学3年生において、1

年生や2年生と比較して自己価値と社会的評価が低くなる傾向があると言っている。ここから、就職活動中、学生が本来の職業価値観を下げたまま就職先を決定したとすれば、実際に社会に出たときに自分本来の価値観と現実の職業との間のギャップに直面することが考えられるとし、新卒就職後の3年以内の早期離職の原因の一つとなっているのではないかと考察している。

また藤野(2011)は、就職難により求人倍率の少しでも高い企業に学生の注目が集まる結果、採用の厳選化を行う大企業に比べて、労働条件や労働環境は整っていないが求人倍率は高い中小企業に就職をする学生が増えていると言っている。中小企業と大企業の間には賃金・労働時間・平均年間休日数・年次有給休暇の付与日数と取得日数などの点で格差が存在し、中小企業は労働条件・労働環境は相対的に厳しい。このことが、「まず仕事ありき」の思いで中小企業に就職するものの、労働条件や労働環境が合わずに3年以内に離職をすることに関連しているのではないかと考察している。

以上のように、就職活動において自己価値や社会的評価、労働条件などさまざまな職業価値観を二の次にし、「まず仕事ありき」の思いで就職先を決定する学生について、3年以内の早期離職との関連が考察されてきた。さらに一般社団法人日本能率協会JMA マネジメント研究所(2012)の『2011年度新入社員意識調査報告書』では、就職活動に臨んだ時の気持ちとして、「気にいった会社や仕

*旭神経内科リハビリテーション病院

**横浜国立大学 教育人間科学部

事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた」と答えた新入社員の割合が最も多く、61.3%となっていた。「気にいった会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた」という思いは、菰田（2006）で大学3年生に見られた職業価値観の引き下げや、藤野（2011）の取り上げた「まず仕事ありき」の思いと類似した思いであり、ある程度普遍的に就職活動中の学生において感じられやすい思いであると考えられる。

本研究では、「気にいった会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた」のような気持ちや職業価値観の引き下げを伴うような「まず仕事ありき」の思いを、「就職を急ぐ気持ち」と呼ぶ。そして先行研究において大卒者の早期離職の一因とも考察されている、職業選択に関わる「就職を急ぐ気持ち」に着目し、研究を進めていく。

(2) 職業選択に関わる研究

Super & Bohn（1970）は、職務満足の発現は収入や昇進、他者の役に立つ機会、独立性、多様性など、仕事の持っている側面への満足の発現と関連する傾向があると述べた。そして職業の個々の側面への満足は職業価値観によって決定されるため、この職業価値観は職業選択の重要な要因の一つとして強調されてきた。この職業価値観を測定するための尺度として Rounds, Henly, Dawis, Lofquist, & Weiss（1981）による Minnesota Importance Questionnaire（MIQ）がある。MIQの因子分析の結果、達成感、快適さ、地位、愛他性、安全性、自律性の6因子が得られている。また菰田（2006）は前述のように職業価値観を5種類に分類している。

しかし現代の青年の就職意識は伝統的なものから大きく変化している。たとえば仕事を第一とす

る仕事志向から、余暇を優先する余暇志向への変化がある（NHK放送文化研究所，2000）。余暇志向の青年は、仕事の内容ではなく、余暇活動において様々な欲求や価値観を満足させると考えられる。このような青年において職業を探す目的というのは余暇活動の資金確保や、周囲が就職をするタイミングから外れないようにするためとなるのではないかと考えられるが、前者は労働条件に価値をおくことにあたると考えられる。しかし余暇活動を優先しながらも、後者の周囲が就職をするタイミングから外れないように就職もする、という他者追従的な目的は、MIQの6因子や菰田（2006）の挙げている5種類の職業価値観にはないものである。

また竹中（2011）は一般社団法人日本能率協会 JMA マネジメント研究所（2012）を取り上げ、新規採用者が仕事に求める「働く目的」として、「自分自身に関連する充実感」が意識される割合が高まっていると述べている。これはMIQでは「達成感」、菰田（2006）では「自己価値」に分類される職業価値観と考えられる。しかし一般社団法人日本能率協会 JMA マネジメント研究所（2012）によると、新規採用者が「会社を選ぶ基準」としては、「自分のやりたい仕事」「楽しい生活がしたい」「雰囲気が良い企業」などが上位を占めており、その一方で「自分自身の人間性を成長させるため」や「自分の能力を試す」といった理由で企業を選ぶ割合は減少してきているという。ここから、新規採用者は働くことによって自己の成長や達成など自分自身に関連する充実感を感じることを目的としてはいるが、それを雰囲気のよい企業に所属することや、自分のやりたい仕事を通して実感したいという思いがあるという事、企業の側から人間性の成長を課せられたり、能力を試されたりするような、課される要求のきつい企業は選ばれにくいという事などが考えられる。

このようにMIQの6因子や菰田(2006)の分類した5種類の職業価値観に当てはまらない概念や、働く目的と会社を選ぶ理由の不一致などが見られることから、「職業価値観」という概念のみで「就職を急ぐ気持ち」を捉えることは困難であると考えられる。

萩原・櫻井(2008)は、学生の「職業選択に向けて“やりたいこと”を探求する行動」を「やりたいこと探し」と名付け、将来の職業選択に向け積極的に関与する対象を探索する行動と解釈し、「やりたいこと」を探す動機には本人の内発的なものから、周囲の影響による外発的なものまで幅がある、と述べている。ここから、大学生の職業選択と関連する「“やりたいこと探し”の動機」の自己決定性と進路不決断との関連を検討し、やりたいことを探す動機として①非自己決定的な「他者追随」、②中間的な「社会的安定希求」、③自己決定的な「自己充足志向」を抽出し、「やりたいこと探しの動機尺度」を作成している。

現代の大学生・大学院生にとって就職活動において自分の「やりたいこと」を自己決定し、追求しようとする気持ちは、「就職を急ぐ気持ち」の対極にあるものではないかと考える。したがって、「就職を急ぐ気持ち」の強い学生においては、この職業選択の動機の自己決定性は低くなるのではないかと考えられる。しかしその一方で、「就職を急ぐ気持ち」があるが、「やりたいこと」は自己決定したいという、両者が併存する場合も考えられる。ここから本研究では、「就職を急ぐ気持ち」と職業選択の自己決定性の関連がどうなっているのかを見ていきたい。

(3) 職業選択と自我同一性

自我同一性とは、Erikson, E. H. による構成概念であり、「私は、私であって、私以外の他者とは異なる」存在であるという、変化することのない絶

対的な「個」としての認識を意味している(鐘・山本・宮下, 1984)。また、乳幼児期より形成されてきた多数の同一化を取捨選択・再編成することで確立する社会的かつ現実的な自我の状態のことである(鈴木, 2007)。

Erikson(1959)は青年期の発達課題は「自我同一性の達成」であり、その対極にあるのが「自我同一性の拡散」であると言っている。このことを鐘ほか(1984)は、自分の育ちと社会との二重のつながりを保ちながら、自覚的に揺るぎない自分を育てていけるか、つながりを断たれ、自分を失い、混乱していくかの危機(分岐点)が青年期であると言っている。またこの自我同一性の探求は青年期のみに限定される発達課題ではなく、同一性の形成は生涯にわたって続く発達過程であるとも言っている。青年期に、職業・伴侶選択といった一生を左右するような選択を行う中で自我同一性の探求が行われ、その後も危機に遭遇するたびに同一性の探求は進んでいくと考えられる。

Rasmussen(1961, 1964)はEriksonの心理・社会的発達段階の乳児期から成人前期までの6段階に亘る発達段階について、それぞれ発達の危機をどの程度解決しているかによって同一性を判定する「自我同一性尺度」を作成した。また高村(1997)は、自我同一性探求のプロセスと職業選択のプロセスは相互に影響を及ぼしながら進行するものであるとしている。ここから、自我同一性の探求の進んでいる者ほど職業選択に関する考察が深まっているのではないかと考える。

同一性拡散状態の症状論的特徴として、Erikson(1959)は以下の9つにまとめている。①選択の回避と迷い。②意欲の喪失と麻痺状態。③空虚感と孤立感の深まり。④「自分」を見失い、わからなくなる。⑤不安や恥ずかしさと自意識過剰の状態。⑥達成感や心の解放感を感じる事が出来なくなる。⑦主体性の放棄と状況に流される

だけの生活。⑧希望や時間的展望の喪失。⑨基本的不信感と病的退行。つまり自我同一性拡散の状態にあることで、精神疾患の症状を呈するというように考えられる。

夏目（2009）は厚生労働省（2004）のデータに触れ、「うつ病」と診断を受ける患者が増加傾向にあること、また、社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所（2008）の上場企業を中心にした調査データから、「この3年間でこころの病が急増した」と答えた上場企業が56.1%にのぼっていることを指摘し、職場の30代のメンタルヘルス不調者が増加していると言っている。2004年の時点で30歳代であった者が就職活動を行っていた時期は就職氷河期と呼ばれた時期（1993～2005年）であると考えられる。つまり、自我同一性探求に割く精神的なゆとりのない学生が多く社会に出ること、30歳代になり、再び自我同一性の危機に直面した際にメンタルヘルス不調者が増加するということが推測される。

近年の新卒有効求人倍率は就職氷河期とほぼ同じ倍率をとっており、現代の学生も就職氷河期同様の就職活動の困難さを経験しており、職業選択過程における自我同一性の探求が阻害されているのではないかと考える。そこで本研究では民間企業への就職活動を終えた大学生・大学院生に対して尺度を用いて自我同一性を測定し、測定した点数の高低に影響した要因を明らかにする。

2. 目的

本研究では、就職活動を経験し、就職先を決定した大学生・大学院生の「就職を急ぐ気持ち」がどのような要素から成り立っているのかを明らかにし、測定尺度を作成する。そして、就職活動を経験し、就職先を決定した大学生・大学院生の「自我同一性」、「職業選択の動機の自己決定性」、「就職を急ぐ気持ち」を測定し、それらを通じて就職

活動を終えた大学生・大学院生の自我同一性得点の高低に影響を与えている要因について検証する。

研究1

1. 目的

現代大学生の就職活動はどのようにして行われているのかを明らかにする。また、得られた結果をもとに、研究2で使用する項目の作成を行う。

2. 方法

(1) 調査時期・対象者・調査方法

2012年7月～8月にかけて、首都圏の国立A大学・大学院、首都圏の難関私立B大学・大学院に在籍する、民間企業への就職活動を経験し、就職先を民間企業に決定した学生を対象に自由記述形式の質問紙調査を行った。質問紙を配布の後、郵送にて回収し、15名より回答が得られた。回答はいずれも無記名で行われた。

(2) 質問項目および構成

質問紙は、年齢、性別、学部の回答を求めるフェイスシート、就職活動のスケジュールや費やした期間をたずねる質問、就職活動に対する準備・心構え・志望業界や職種をたずねる質問、就職活動中に感じたストレスをたずねる質問、ストレス状況にある時の気持ちをたずねる質問、ストレスへの対処をたずねる質問、内定が出たときの気持ちと内定先の業界や職種をたずねる質問、就職活動による自覚的な成長をたずねる質問、から構成されていた。

3. 結果と考察

KJ法を援用し回答を分類した。就職活動に対する準備においては、「情報収集」、「無準備」、「評価に影響する活動」、「自己分析」の4つのカテゴ

リーが得られた。就職活動に対する心構えは、「楽観視」、「職業適性の模索」、「就職活動の方針の確定」、「志望職種の確定」の4つに分類された。

就職活動に対する準備に関しては、「無準備」にくくられる6名の記述とそれ以外の準備を行った回答者9名の記述を比較すると、「無準備」にくくられる回答を行った回答者6名のうち4名に就職活動の心構えとして「楽観視」にくくられる記述が見られた。(楽観視にくくられる回答を行った回答者は全部で6人であった。)また、就職活動の準備を行っている9名の回答者のうち8名は志望する業界や企業が明確であった。そして「無準備」にくくられる回答を行った回答者6名においては志望する業界や企業が明確ではなかった。ここから、楽観視をしている学生は多くが準備を行わず、職業適性などの自己理解を進めている学生ほど就職活動への積極性が高まるため準備を行うのではないかと推測された。

就職活動中のストレスについては「評価によるストレス」、「学生生活との両立困難によるストレス」、「金銭的・身体的負荷によるストレス」、「他者との関係の中での不安・焦りによるストレス」、「自己反省のストレス」、の5つに分類された。

ストレス状況にある時の気持ちとしては、「自己についての迷い」、「気分の落ち込み」、「いらだち」、「焦り」、「不満」、「負けん気」、「嫌悪感」、「恥」、「覚えていない」の9つに分類された。就職活動のストレスについて「自己についての迷い」に分類される気持ちは14件回答され、全回答者15人中9人に回答された。この「自己についての迷い」という気持ちは、他者との比較、自信喪失、自己反省、進路や自分自身への迷いなど自我同一性の危機の状況で感じられる気持ちであると解釈できた。

ストレスに対する対処は、「気持ちの整理」、「がまん・あきらめ」、「人と共有する」、「気分転換」、

「モチベーションへと変化」、「志望の整理」、「能動的に行動して解決」の7つに分類された。「モチベーションへと変化」では、就職活動を早く終わらせたいという急ぐ気持ちが語られた。ここから、「急ぐ」という形での対処が存在するのではないかと考えられた。また、「自己についての迷い」という気持ちへの対処として「気持ちの整理」、「志望の整理」に分類される対処が4件回答されていた。これは自我同一性の探求と考えることができるかもしれない。一方でこだわらず志望業界を広げるという対処も1件回答された。これはこだわりをいくらか捨てることで選択肢の幅を広げるといった形での対処であると考えられた。

また、内定が出た後の気持ちは「喜び」、「解放感」、「安堵」、「承認」、「驚き」、「迷い」、「後悔」、「失望」、「予期」の9つに分類された。

以上のことから、自我同一性探求の阻害を示していると考えられる行動・感情として「無準備」、「志望の拡大」、「内定後のネガティブ感情」があることが推測された。「無準備」に関しては、「楽観視」と関係があるのではないかとということが先ほど考察されたが、「無準備」、「楽観視」の理由として「焦り」を感じるものが少なかったのではないかと、就職先への「こだわり」が少ないのではないかとこの2つのことが考えられた。また就職活動への準備を行っている者に関しては就職先への「こだわり」が強かったのではないかとこのことと、就職活動への「焦り」を感じるものが多かったのではないかとこの2つのことが推測された。さらに、就職活動への準備を行っている者であっても「焦り」という感情の影響で「こだわり」が減少し「志望の拡大」を行った結果「ネガティブ感情」が生じたのではないかと考えた。ここから、「焦り」の感情の影響で「こだわり」が減少することが自我同一性探求を阻害する要因として働いているのではないかと推測された。

そこで、就職活動における「焦り」と「こだわり」に着目し、研究1において得られた自由記述の中から「焦り」と「こだわり」に関するエピソードを抽出し、さらに一般社団法人日本能率協会JMAマネジメント研究所(2012)の『2011年度新入社員意識調査報告書』に見られる記述(気に入った会社や仕事に就けるかどうかよりも、就職することを最優先に考えた)を参考にし、研究2において使用する20項目からなる質問項目を作成した。

研究2

1. 目的

就職活動を終え、進路決定後の大学生・大学院生の自我同一性得点を測定し、やりたいこと探しの動機の自己決定性との関連を明らかにする。また、自我同一性得点と、研究1を基に作成した質問項目によって測定された就職活動における焦り得点と就職活動におけるこだわり得点の関連を明らかにする。

2. 方法

(1) 調査時期・対象者・調査方法

2012年10月～11月にかけて、首都圏の国立A大学・大学院、首都圏の難関私立B大学に在籍中の、就職活動を経験し、就職先を民間企業へと決定した学生を対象に質問紙調査を行った。研究室を持つ教員140名に依頼文と質問紙のサンプルをメールで送付し、回答の得られた49名の教員の研究室の学生に対して、質問紙調査を行った。回収方法は教員に許可された方法で行った。

配布したうち172名(平均年齢23.22歳、男性129名:平均23.38歳、女性43名:平均22.74歳)より回答が得られた。

(2) 質問項目および構成

① フェイスシート・進路決定を問う質問

フェイスシートでは所属等(性別、学年、年齢、学部・研究科名)を問う質問を行った。さらに、「学部3年生以下の方はお答えいただく必要はありません。」の一文を記した。2ページ目では進路決定を問う質問を行い、選択肢により「民間企業へ就職」を選択した者のみ次ページへ進んでもらうよう文章にて教示を行った。

② ラスマッセンの自我同一性尺度日本語版

Rasmussen(1961)はエリクソンの発達漸成理論図式における最初の6段階の心理・社会的危機をどの程度解決しているかによって同一性の危機を測定する自我同一性尺度を作成した。6段階の危機とは、I:乳児期—基本的信頼感VS不信任感、II:幼児前期—自律性VS恥・疑惑、III:幼児後期—自主性VS罪悪感、IV:学童期—勤勉性VS劣等感、V:青年期—同一性VS同一性拡散、VI:成人前期—親密性VS孤立である。宮下(1987)はこれを邦訳し、従来の「はい」・「いいえ」という2件法の回答方法から7件法の段階評定を採用した。本研究では他項目との表現の統一のために、項目内容を一部変更した上で使用した。

③ “やりたいこと探し”の動機尺度

萩原・櫻井(2008)は、大学生の職業選択に関連すると考えられる、“やりたいこと探し”の動機の自己決定性を5件法で測る25項目からなる尺度を作成した。本研究では他項目との表現の統一のために、項目内容を一部変更した上で使用した。

④ 就職を急ぐ気持ち尺度

調査対象者の、就職活動における「就職を急ぐ気持ち」としての「焦り」と「こだわり」を測る尺度として独自に作成した。作成にあたり、民間

企業への就職活動の経験を持つ大学生・大学院生15名を対象に行った研究1の結果および文献をもとに、20項目を作成し、各項目について「はい」、「いいえ」の2件法で回答を求めた。

有効回答が得られた170名について分析を行った。得られた回答を「はい」を1点、「いいえ」を0点として得点化し、主成分法による因子分析・バリマックス回転を行い、2つの因子を抽出した。結果を表1に示す。

3. 結果

(1) 就職を急ぐ気持ち尺度の作成

第1因子を「焦り」因子、第2因子を「こだわり」因子と命名した。各因子の負荷量の絶対値が.400

表1. 就職を急ぐ気持ち尺度の因子分析結果 (N = 170)

項目内容	負荷量		共通性
	F1	F2	
＜焦り＞ $\alpha = .82$			
C17 内定が出ないことに焦りを感じた。	.773	.162	.618
C1 周りの友人が内定をもらおうと焦りを感じた。	.769	.145	.626
C19 選考で落とされても焦りは感じなかった。	-.714	.035	.536
C13 選考で落とされるたびに焦りがつのっていった。	.697	.110	.491
C5 人から就職活動の状況を聞かれて焦りを感じた。	.644	.213	.461
C7 就職活動中焦りを感じたことはなかった。	-.583	.086	.421
C9 不況の時代に就職活動をしなければならないことに焦りを感じた。	.539	.134	.299
C15 人は人、自分は自分、と割り切って考えた。	-.490	.037	.231
C11 「なんとかなるだろう。」と楽観的になっていた。	-.427	.034	.169
＜こだわり＞ $\alpha = .71$			
C20 企業が自分に合っているかどうかに関係なく、幅広くエントリーした。	.364	.649	.528
C4 職種はとくにしぼらず、どのような職種でもよかった。	.043	.574	.368
C8 特にこれといったこだわりがなかったため、評判の良い企業や、有名な企業などに幅広くエントリーした。	.371	.565	.452
C2 自分が入りたいと希望する企業にしかエントリーしなかった。	-.345	-.487	.339
C18 就職活動を始めるにあたって志望の職種や業界は定まっていた。	-.171	-.487	.268
C14 興味や関心のある分野と関係のない企業は受けなかった。	-.220	-.444	.237
C16 興味や関心を持ったことのない業種の企業に就職することになって、入社すればなんとかやっているといていた。	.199	.444	.228
C12 気に入った会社ややりたい仕事をできる会社に就職できるかどうかよりも、まず、就職するというを優先して考えた。	.385	.408	.330
C3 マイペースで就職活動を行った。	-.307	.066	.086
C10 内定が出た企業があっても、ほかに志望順位の高い企業が残っていれば、就職活動を続けた。	.087	-.163	.042
C6 志望する会社や、やりたいことのできる会社に入ることができなければ、もう一年就職活動をしてもいいと思った。	-.044	-.126	.025
因子寄与	3.873	2.757	6.630
寄与率 (%)	19.367	13.787	33.154

以上の項目によって各因子に対応する下位尺度を構成した。

(2) ラスムッセンの自我同一性尺度について

ラスムッセンの自我同一性尺度の得点化に関しては、宮下（1987）に従った。それぞれの尺度得点は、得点が高いほど各発達段階の課題の達成度が高いことを意味している。自我同一性の得点と、各下位尺度の得点の平均値と標準偏差を表2に示す。

表2. ラスムッセンの自我同一性尺度の平均値と標準偏差

	N	M	SD
自我同一性得点	160	302.79	41.12
基本的信頼感 VS 不信感	170	47.57	7.88
自律性 VS 恥・疑惑	168	47.26	9.14
自主性 VS 罪悪感	169	54.05	8.35
勤勉性 VS 劣等感	169	58.28	10.62
同一性 VS 同一性拡散	168	54.37	8.74
親密性 VS 孤立	171	44.49	8.39

(3) “やりたいこと探し”の動機尺度について

“やりたいこと探し”の動機尺度の得点化に関しては、萩原・櫻井（2008）に従って得点化した。それぞれの尺度得点は、得点が高いほどその動機が強いことを意味する。各下位尺度の平均値と標準偏差を表3に示す。

表3. “やりたいこと探し”の動機尺度の平均値と標準偏差

	N	M	SD
自己充足志向	167	49.72	5.75
社会的安定希求	168	29.73	7.00
他者追隨	168	9.18	3.61

(4) 就職を急ぐ気持ち尺度について

就職を急ぐ気持ち尺度の得点化に関しては、「はい」を1点、「いいえ」を0点として得点化した。焦り下位尺度に関しては、得点が高い方が焦りが強いことを表す。またこだわり下位尺度に関しては、得点が高い方がこだわりが強いことを表す。

各下位尺度の平均値と標準偏差を表4に示す。

表4. 就職を急ぐ気持ち尺度の平均値と標準偏差

	N	M	SD
焦り	170	4.39	2.65
こだわり	170	4.82	2.19

(5) 自我同一性得点と各尺度の下位尺度得点との関連

自我同一性尺度より算出された自我同一性得点とやりたいこと探しの動機尺度の下位尺度である自己充足志向、社会的安定希求、他者追隨、および就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度である「焦り」、「こだわり」の各得点間の相関係数を表5に示す。自我同一性と自己充足志向 ($r=.313, p<.01$)、自我同一性とこだわり ($r=.227, p<.01$) が低い正の相関、自我同一性と他者追隨 ($r=-.264, p<.01$)、自我同一性と焦り ($r=-.264, p<.01$) が低い負の相関を示した。また、自己充足志向と社会的安定希求が低い正の相関 ($r=.205, p<.01$) を示した。さらに社会的安定希求と他者追隨が低い正の相関 ($r=.406, p<.01$) を示した。また、他者追隨と焦りが低い正の相関 ($r=.242, p<.01$)、他者追隨とこだわりが低い負の相関 ($r=-.283, p<.01$)、焦りとこだわりが低い負の相関 ($r=-.157, p<.05$) を示した。

表5. 自我同一性と自己充足志向、社会的安定希求、他者追隨、焦り、こだわりとの相関係数

	A	B	C	D	E	F
A	-	.313**	.012	-.264**	-.264**	.227**
B		-	.205**	-.111	-.111	.031
C			-	.406**	.149	.005
D				-	.242**	-.283**
E					-	-.157*
F						-

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

A：自我同一性

B：自己充足志向

C：社会的安定希求

D：他者追隨

E：焦り

F：こだわり

(6) 下位尺度得点間の関連

自我同一性尺度の下位尺度である基本的信頼感 VS 不信感、自律性 VS 恥・疑惑、自主性 VS 罪悪感、勤勉性 VS 劣等感、同一性 VS 同一性拡散、親密性 VS 孤立とやりたいこと探しの動機尺度の下位尺度である自己充足志向、社会的安定希求、他者追随、および就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度である焦り、こだわりの各下位尺度間の相関係数を表6に示す。基本的信頼感 VS 不信感と同一性 VS 同一性拡散 ($r=.503, p<.01$) が中程度の正の相関、基本的信頼感 VS 不信感と自律性 VS 恥・疑惑 ($r=.353, p<.01$)、基本的信頼感 VS 不信感と自主性 VS 罪悪感 ($r=.452, p<.01$)、基本的信頼感 VS 不信感と勤勉性 VS 劣等感 ($r=.466, p<.01$)、基本的信頼感 VS 不信感と親密性 VS 孤立 ($r=.492, p<.01$)、基本的信頼感 VS 不信感と自己充足志向 ($r=.145, p<.05$)、基本的信頼感 VS 不信感とこだわり ($r=.154, p<.05$) が低い正の相関を示した。

また、自律性 VS 恥・疑惑と勤勉性 VS 劣等感 ($r=.505, p<.01$)、自律性 VS 恥・疑惑と同一性 VS 同一性拡散 ($r=.517, p<.01$) が中程度の正の相

関、自律性 VS 恥・疑惑と自主性 VS 罪悪感 ($r=.272, p<.01$)、自律性 VS 恥・疑惑と親密性 VS 孤立 ($r=.450, p<.01$)、自律性 VS 恥・疑惑と自己充足志向 ($r=.279, p<.01$) が低い正の相関、自律性 VS 恥・疑惑と他者追随 ($r=-.241, p<.01$)、自律性 VS 恥・疑惑と焦り ($r=-.298, p<.01$) が低い負の相関を示した。

さらに、自主性 VS 罪悪感と同一性 VS 同一性拡散 ($r=.608, p<.01$)、自主性 VS 罪悪感と親密性 VS 孤立 ($r=.628, p<.01$) が中程度の正の相関、自主性 VS 罪悪感と勤勉性 VS 劣等感 ($r=.479, p<.01$)、自主性 VS 罪悪感と自己充足志向 ($r=.177, p<.05$) が低い正の相関、自主性 VS 罪悪感と他者追随 ($r=-.200, p<.05$) が低い負の相関を示した。

また、勤勉性 VS 劣等感と同一性 VS 同一性拡散 ($r=.550, p<.01$)、勤勉性 VS 劣等感と親密性 VS 孤立 ($r=.510, p<.01$) が中程度の正の相関、勤勉性 VS 劣等感と自己充足志向 ($r=.253, p<.01$)、勤勉性 VS 劣等感とこだわり ($r=.171, p<.05$) が低い正の相関、勤勉性 VS 劣等感と他者追随 ($r=-.189, p<.05$)、勤勉性 VS 劣等感と焦り ($r=-$

表6. 下位尺度得点間の相関係数

	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K
A	-	.353**	.452**	.466**	.503**	.492**	.145*	.054	-.039	-.112	.154*
B		-	.272**	.505**	.517**	.450**	.279**	-.035	-.241**	-.298**	.108
C			-	.479**	.608**	.628**	.177*	.025	-.200*	-.100	.103
D				-	.550**	.510**	.253**	-.041	-.189*	-.161*	.171*
E					-	.682**	.272**	-.016	-.302**	-.223**	.224**
F						-	.265**	.023	-.202**	-.226**	.202*

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

A: 基本的信頼感 VS 不信感

B: 自律性 VS 恥・疑惑

C: 自主性 VS 罪悪感

D: 勤勉性 VS 劣等感

E: 同一性 VS 同一性拡散

F: 親密性 VS 孤立

G: 自己充足志向

H: 社会的安定希求

I: 他者追随

J: 焦り

K: こだわり

.161, $p < .05$) が低い負の相関を示した。そして同一性 VS 同一性拡散と親密性 VS 孤立 ($r = .682$, $p < .01$) が中程度の正の相関、同一性 VS 同一性拡散と自己充足志向 ($r = .272$, $p < .01$)、同一性 VS 同一性拡散とこだわり ($r = .224$, $p < .01$) が低い正の相関、同一性 VS 同一性拡散と他者追随 ($r = -.302$, $p < .01$)、同一性 VS 同一性拡散と焦り ($r = -.223$, $p < .01$) が低い負の相関を示した。さらに親密性 VS 孤立と自己充足志向 ($r = .265$, $p < .01$)、親密性 VS 孤立とこだわり ($r = .202$, $p < .05$) が低い正の相関、親密性 VS 孤立と他者追随 ($r = -.202$, $p < .01$)、親密性 VS 孤立と焦り ($r = -.226$, $p < .01$) が低い負の相関を示した。

(7) 各尺度の得点の男女差の検討

男女差の検討を行うために自我同一性得点と下位尺度得点について、さらに“やりたいこと探し”

の動機尺度の下位尺度について、また就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度について、t検定を行った。

まずは自我同一性得点と下位尺度得点についてt検定を行った。結果を表7に示す。その結果、自律性 VS 恥・疑惑下位尺度 ($t = 2.50$, $df = 166$, $p < .05$) について女性よりも男性の方が有意に高い得点を示していた。

次にやりたいこと尺度の下位尺度得点について男女差を検討するためにt検定を行った。結果を表8に示す。その結果、社会的安定希求下位尺度 ($t = -2.68$, $df = 166$, $p < .01$)、他者追随下位尺度 ($t = -2.69$, $df = 166$, $p < .01$) について男性よりも女性の方が有意に高い得点を示していた。

次に就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度得点について男女差の検討をするためにt検定を行った。結果を表9に示す。その結果、焦り下位尺度 ($t = -2.93$, $df = 168$, $p < .01$) について男性よりも女

表7. 自我同一性尺度および下位尺度の男女別の平均値と標準偏差およびt検定の結果

	男性			女性			t 値	df
	N	M	SD	N	M	SD		
自我同一性得点	119	304.58	41.31	41	297.59	40.60	0.94	158
基本的信頼感 VS 不信感	127	47.20	7.74	43	48.67	8.26	-1.06	168
自律性 VS 恥・疑惑	125	48.27	9.06	43	44.30	8.81	2.50*	166
自主性 VS 罪悪感	126	54.32	8.36	43	53.28	8.35	0.70	167
勤勉性 VS 劣等感	127	58.89	10.68	42	56.45	10.33	1.29	167
同一性 VS 同一性拡散	126	54.70	8.67	42	53.38	8.97	0.85	166
親密性 VS 孤立	128	43.70	8.27	43	43.70	8.79	0.69	68.71

* $p < .05$

表8. “やりたいこと探し”の動機の下位尺度の男女別の平均値と標準偏差およびt検定の結果

	男性			女性			t 値	df
	N	M	SD	N	M	SD		
自己充足志向	127	49.77	5.79	40	49.58	5.71	0.19	165
社会的安定希求	128	28.94	6.69	40	32.28	7.16	-2.68**	166
他者追随	128	8.77	3.39	40	10.50	3.99	-2.69**	166

** $p < .01$

表9. 就職を急ぐ気持ち下位尺度の男女別の平均値と標準偏差およびt検定の結果

	男性			女性			t 値	df
	N	M	SD	N	M	SD		
焦り	128	4.05	2.59	42	5.40	2.07	-2.93**	168
こだわり	128	4.94	2.07	42	4.48	2.53	1.18	60.03

** $p < .01$

性の方が有意に高い得点を示していた。

(8) 各尺度の得点と下位尺度の得点の学年による差の検討

学年による差の検討を行うために自我同一性得点と、下位尺度得点について、さらに“やりたいこと探し”の動機尺度の下位尺度について、また就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度について、t検定を行った。学部4年生とM2を比較対象とし、M1の2名、D3の1名に関しては分析から除外した。

まずは自我同一性得点と下位尺度得点についてt検定を行った。結果を表10に示す。その結果、自律性VS恥・疑惑下位尺度 ($t = -2.67, df = 163, p < .01$)、勤勉性VS劣等感下位尺度 ($t = -2.74, df = 163, p < .01$) について4年生よりもM2の方が有意に高い得点を示していた。

続いて、やりたいこと探しの動機尺度の下位尺度得点についてt検定を行った。その結果、自己充足志向下位尺度 ($t = -0.49, df = 161, n.s.$)、社会的安定希求下位尺度 ($t = -0.02, df = 162, n.s.$)、他者追従下位尺度 ($t = 1.42, df = 162, n.s.$) について学年による差は有意ではなかった。

さらに、就職を急ぐ気持ち尺度の下位尺度得点についてt検定を行った。その結果、焦り下位尺度 ($t = 0.45, df = 164, n.s.$)、こだわり下位尺度 ($t = -1.75, df = 164, n.s.$) について学年による差は有意ではなかった。

(9) 下位尺度の自我同一性への影響の検討

“やりたいこと探し”の動機尺度の3つの下位尺度得点と、就職を急ぐ気持ち尺度の2つの下位尺度得点が自我同一性得点に与える影響を検討するために、重回帰分析を行った。分析に用いた変数は以下の4水準に整理された。第1水準は、就職活動に際しての“やりたいこと探し”の動機尺度の3つの下位尺度である「自己充足志向」、「社会的安定希求」、「他者追従」の3変数であった。第2水準は、就職活動中の感情として焦りを想定した。第3水準は感情から生起する行動としてこだわりを想定した。第4水準は自我同一性であった。

解析は強制投入法による重回帰分析によって行われ、まず第4水準の変数を基準変数として、第1、第2、第3水準の変数を説明変数とする解析を行った。次に第3水準の変数を基準変数とし、第1、第2水準の変数を説明変数とする解析を行った。最後に第2水準の変数を基準変数とし、第1水準の変数を説明変数とする解析を行った。解析の結果を図1のパス図に示す。矢印は有意なパスを示し、実線は正の、破線は負のパスを表す。数値は標準偏回帰係数を示す。

自己充足志向から自我同一性への正の標準偏回帰係数、そして他者追従、焦りから自我同一性への負の標準偏回帰係数が有意であった。また、社会的安定希求からこだわりへの正の、他者追従からこだわりへの負の標準偏回帰係数が有意であった。また、他者追従から焦りへの正の標準偏回帰

表10. 自我同一性尺度および下位尺度の学年別の平均値と標準偏差および t 検定の結果

	4年生			M2			t 値	df
	N	M	SD	N	M	SD		
自我同一性得点	81	296.48	44.55	76	308.29	36.76	-1.81	155
基本的信頼感 VS 不信感	86	46.78	9.08	80	48.18	6.40	-1.15	153.04
自律性 VS 恥・疑惑	85	45.29	9.19	80	48.99	8.62	-2.67**	163
自主性 VS 罪悪感	85	53.72	8.93	80	54.06	7.77	-0.26	163
勤勉性 VS 劣等感	85	55.95	10.27	80	60.33	10.25	-2.74**	163
同一性 VS 同一性拡散	84	53.88	9.76	80	54.66	7.61	-0.57	162
親密性 VS 孤立	86	44.57	9.05	81	44.09	7.75	0.37	165

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

係数が有意であった。

4. 考察

(1) 尺度得点、下位尺度得点の相関関係について

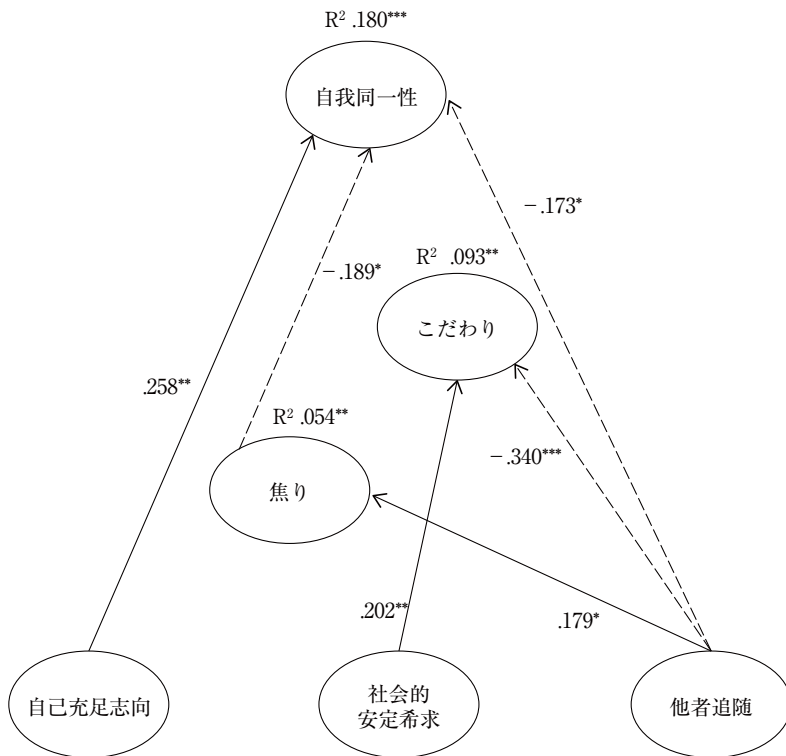
①自我同一性との関係

就職活動においてやりたいことを探す動機の自己充足志向性が高く、進路へのこだわりが強く、就職活動においてやりたいことを探す動機の他者追随性が低く、就職活動で感じる焦りが少ない者ほど、自我同一性が高いということが明らかになった。つまり、自分自身のやりたいことや自分自身の可能性を追求するために職業を選択する傾向が強く、就職活動において自分自身の志望する企業や職種などへのこだわりが強い者ほど、自我同一性が高い傾向があると考えられる。

逆に、周囲の人たちの中で自分だけが就職でき

ないということを恐れて、周囲の人から外れないようにするために職業選択を行う傾向があり、志望する企業や職種へのこだわりを持つことが少なく、就職活動中に焦りの感情を感じる者が多い者ほど、自我同一性が低いのではないかと考えられる。

また、就職活動において社会的安定を希求するためにやりたいことや就きたい仕事を探すことは、自我同一性の高低とは関係がなかった。社会的安定を希求するというのは、職業を、社会的承認を生み出すものとみなすことであり、社会の中に自分を位置づけるものとみなしているということである。また、社会通念上仕事をする時期になったことや、独立する時期になったことをきっかけとしてその時期から外れないように就職先を探すということであると考える。つまり社会の中



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

図1. 自我同一性と他尺度の下位尺度のパス図 (N=156)

で安定して適切にふるまうために就職先を探すことだと考えられるが、そのこと自体は自我同一性の高低とは関係がないことが明らかとなった。しかし社会の枠組みの中で適切に安定してふるまうために職を探す傾向の強いことは、周りに合わせるために職を探す傾向の強いことと、自分自身のやりたいことや自分自身の可能性を追求するために職を探す傾向の強いことのどちらとも関係があり、どちらかという周りに合わせるために職を探す傾向の強いことと関係が強かった。

社会の枠組みの中で適切に安定してふるまうために職を探すことは自我同一性の高低に関わらず感じられている動機であると考えられるが、自我同一性の高い人において感じられている時には、同時にその社会の枠組みの中で自分自身のやりたいことや可能性を追求することが動機として感じられているのではないだろうか。一方、自我同一性の低い人において感じられている時には、自分自身のやりたいことが明確ではないためにただただ周囲から外れないようにしたいという動機が感じられているのではないだろうか。

②自我同一性を構成する下位尺度因子との関係

やりたいことを探す動機の自己充足志向性の高低は、自我同一性を構成する下位尺度すべての高低と関係があることが明らかとなった。自己充足志向性というのは、職業を目的そのものとみなし、他者の意見や社会的な価値や安定よりも自己の内的な基準に従って就職先を探すことであると考えられる。自我同一性下位尺度それぞれの値が高いということは、それだけ発達課題の達成度が高いということであり、自分の内的基準が明確になっているということではないかと考えられる。

また、就職活動においてやりたいことを探す動機の他者追従性の高低は、自律性VS恥・疑惑、自主性VS罪悪感、勤勉性VS劣等感、同一性VS同一性拡散、親密性VS孤立の下位尺度の高低と負

の相関関係があることが明らかとなった。他者追従性が高いということは、自分自身のやりたいことが定まっておらず、重大な選択を他者という外的な基準に委ねているということであると考えられる。これは他者や権威像からの自律性獲得や自主性獲得の課題が未解決であることと密接に関係しており、またそれらの発達課題が未解決であるためにその後の発達課題の達成度も低くなっていると考えられる。

また就職活動中の焦りの感情の高低は自律性VS恥・疑惑、勤勉性VS劣等感、同一性VS同一性拡散、親密性VS孤立の高低と関係があることが明らかとなった。就職活動中の焦りが強いということは、自分の内的な基準で自分の就職活動の状況を評価するのではなく、外的な基準と比べて評価し、自分の状況が基準を満たしていないことに焦りを感じていると考えられるため、他者や権威像からの自律性獲得の課題と関係しているのではないかと考える。また、そのためにその後の発達課題の達成度も低くなっているのだろうと考えるが、他者追従性と異なり、自主性VS罪悪感の課題の達成度は焦りの感情の強さと関係がなかった。これは自主性という発達課題には目標を立てて計画を実行することが含まれているからであると考えられる。Erikson (1959) はある種の強迫性は、几帳面さや時間の厳守、潔癖などをその本質とする事柄を扱う上で有用であり、問題はわれわれがルールの支配者の地位を保つかルールに支配されるかであると述べている。自律性の課題が未解決で、他者との比較により焦りの感情を抱きやすい者にとって常に目の前の作業の見通しを立てて行うことは焦りを感じずに物事を進めるための自己統制であると考えられる。そのため自主性獲得の課題である目標を立てて計画を実行することが部分的には可能であり、そのために質問紙法では、焦りの感情の強さと自主性の課題の達成度に関係

がないという結果が出たのではないかと考える。

自分の進路へのこだわりの高低は、基本的信頼感VS不信感、勤勉性VS劣等感、同一性VS同一性拡散、親密性VS孤立の高低と関係があることが明らかとなった。基本的信頼の発達課題について児玉（1987）は同一化や取り入れの前提条件であり、他者や世界への信頼感であり、さまざまな感情や意欲を持った自分がこの世に存在しているという自己肯定感となると述べている。またErikson（1959）は「人生の中で発達させるべき精神的健康の第一の構成要素」であると言っている。このような精神的健康の第一の構成要素を持ち、基本的な自己肯定感を持つ者にとって就職先にこだわることは、自分の取り入れてきた目的意識や価値観に適合する企業・職種をつかまえること、自分のものにすることで考えられる。そのため基本的信頼感の課題の達成度が高いことと、就職先へのこだわりの強いことが関係しているのではないかと考えた。また勤勉性の発達課題についてErikson（1959）は、子どもとは前段階では「かくありたい」と想像する存在であり、この時期では「学ぶ」存在に近づくと言っている。就職活動に置き換えると、勤勉性VS劣等感の発達課題の達成度が高い者は「かくありたい」と願うような企業や職種に就くために現実の様々な努力をすると考えられる。つまりこだわりのために費やした労力の多いほどこだわる気持ちも強くなると考えられる。そのため勤勉性VS劣等感の課題の達成度が高いことと、就職先へのこだわりの強いことが関係しているのではないかと考えた。また、同一性の課題についてErikson（1959）は、この段階において、これ以前の段階に確認された自己評価が、たしかな未来に向かっての有効な歩みを今自分は学びつつあるという確信に、つまり自分が理解している社会的現実の中にはっきり位置づけできるようなパーソナリティーを、自分は

発達させつつあるという確信に成長していくと言っている。この課題の達成度の高い者にとって、就職先へのこだわりとは自己感覚に根ざした確信であるために、この課題の達成度の高い者と就職先へのこだわりの強い者の間に関係があるのではないかと考えられる。また、親密性の課題は、本来のエリクソンの漸成説では職業決定後の課題として想定されている。これに関しては、就職先に関するこだわりの強い者とは同世代の者に比べると早くに職業的な同一性を確立している者であると考えられる。そのため、次の段階に足を踏み入れているのではないかと考えた。一方で、就職先へのこだわりと自律性、自主性の課題について関係が見られなかったことから、就職先へのこだわりが強いことと、そのこだわりの基準が内的なものであるか外的なものであるかには関係がないと考えられる。

(2) 尺度得点と下位尺度得点の男女差について

男女の間で、自我同一性の高低に差はなかったが、自我同一性下位尺度である自律性VS恥・疑惑の得点が男性の方が女性よりも高かった。つまり、男性の方が女性よりも自分の決断を疑うことが少なく、親や他人に頼らず自分の采配で物事の決断を行う傾向が強いことが明らかとなった。ここから、男性は女性と比較して志望する企業や職種を考える際に、疑念を持つことが少なく、親や他人に頼らず自分の采配で決断したのではないかと考えられる。また女性は男性に比べて志望する企業や職種を考える際に、疑念を持つことが多く、親や他人の意見を参考にして決断をすることが多かったのではないかと考えられる。

これには、女性が自身のキャリアを考える際に、職業的な自己実現や可能性の模索だけでなく結婚生活、出産、育児などのライフイベントについても考慮することが必要とされていることが関係し

ているのではないかと考える。一般的に「激務」と称されるような会社へ就職した場合には結婚生活・出産・育児との両立は困難かもしれないが、キャリアを中断して退職したり、子育て中の女性でも働くことのできる昇進とは無縁のコースへ移動させられたりすることが考えられる。村松（2000）は、将来のライフコース展望として女子学生の約4割は、学校を卒業した後について職業を継続して働き続けるキャリアパターンを選択するが、夫の反対、夫が高収入、夫の転勤、周囲が育児に非協力的、夫の親と同居、自分の親と同居などいくつかの制約条件を示すと、結婚を機に一旦退職して家事や育児に専念した後再び働きはじめるパターンや、学校を卒業後就職するが結婚や出産により退職し、以後は職業を持たないパターンへと容易に転換すると言っている。女子学生のキャリア展望に結婚生活・出産・育児が大きく影響を及ぼしていると考えられる。その上で女性は就職活動の際に自分自身の選択に疑念を抱くことが多く、そのような同一性の危機の状況下で自律性VS恥・疑惑という未解決の発達課題にまつわる諸問題が賦活されることになったのではないかと考える。

(3) 尺度得点と下位尺度得点の学年差について

4年生とM2の間で、自我同一性の高低に差はなかったが、自我同一性下位尺度である自律性VS恥・疑惑の得点、勤勉性VS劣等感の得点がM2の方が高かった。つまり、M2の方が自分の決断を疑うことが少なく、失敗を恥じず、親や他人に頼らず自分の采配で物事の決断を行う傾向が強く、自分のやることに専念し、成果を挙げるための努力を惜しまず、その成果が人と比較され、優劣をつけられることを受け入れることができる傾向にあると考えられる。M2は、同学年の大多数が就職をする中で大学院へ進学することを一度

決断しており、また自分の専門性を明らかにし、研究テーマを持ち、自らの采配で研究を進め、その成果を発表する機会も多い中で、4年生に比べて自律性や勤勉性の発達課題をクリアすることが多かったのではないかと考えられる。また、就職活動においてM2は一度大学院へ進学することを決定し、自分の専門領域と研究のテーマを有していることから、自らの専門性を生かした就職先を志望することが多くなると考えられる。そのため、就職先を決断する際にも4年生ほどには疑念を抱くことが少なかったのではないかと考える。

(4) 下位尺度の自我同一性への影響

“やりたいこと探し”の動機が就職活動中に感じる焦りの感情に及ぼしている影響として、就職先を探す動機の他者追随性の高さが、焦りの高さに影響を与えているということが明らかになった。続いて、“やりたいこと探し”の3種類の動機と焦りの感情が就職先へのこだわりに与える影響としては、就職先を探す動機の社会的安定希求性の高さがこだわりの強さに影響を与えていること、就職先を探す動機の他者追随性の高さがこだわりの少なさに影響を与えていることが明らかとなった。また、“やりたいこと探し”の動機と就職活動中の焦りの感情とこだわりが自我同一性に与える影響として、就職先を探す動機の自己充足志向性の高さが自我同一性の高さに影響を与えていること、他者追随性の高さが自我同一性の低さに影響を与えていること、就職活動中の焦りの強さが自我同一性の低さに影響をあたえていることが明らかとなった。

・焦りへの影響

就職活動中の焦りの感情について、他者追随性の高い者ほど焦りの感情を感じるようになるということが明らかになった。鑑ほか（1984）によると、同一性拡散状態にある青年において、焦燥感

という感情は、自分が何を求めているか分からず、他者からの評価に全神経を集中させている際に、どのような活動も「やった」という達成感を味わうことができず、かえって空回りしているように思う状況で感じられるという。自分のやりたいことがないまま、企業や、就職を心配する親や、同じ時期に就職活動をする同期などの他者からの評価に神経を集中させる中で、その重圧に応えようと行動するにもかかわらず良い結果が出ないことや厳しい就職状況に直面し、その結果として焦りを感じるようになっていたのではないかと考える。

・こだわりへの影響

また、就職先へのこだわりについて、就職先を探す動機の自己充足志向性からこだわりや、こだわりから自我同一性への影響がない一方で、社会的安定希求性、他者追随性からの影響があることが明らかとなった。社会の枠組みの中で適切に安定してふるまうために就職先を探す動機の高い者は、就職先へのこだわりを意識することが多くなると考えられる。なぜなら社会的安定希求性の強いものにとって、職業は社会的承認を生み出し、社会に自分を位置づけるものであるため、どのような企業の人間として自分を位置づけるのか、どのような仕事をする人間として自分を位置づけるのか等が重要な問題となるからである。どのような集団に自分を位置づけるかにこだわるといのは、外的な価値ある集団に自分を同一化させることでその集団に属する価値ある者であるという同一性を得ることにこだわることなのではないかと考える。自我同一性の獲得というのは、外的基準に自分を合わせていくことというよりはむしろ、自分の中から湧きあがる自分らしさを社会に位置付けていくことなのではないかと考えた。また、就職先を探す動機の他者追随性の高い者は、自分のやりたいことがわからないために、むしろどの

ような職にでも就くことができるように志望や職種などを定めないのではないかと考える。

・自我同一性への影響

さらに自我同一性については、こだわりや、就職先を探す動機の社会的安定希求性からの影響がない一方で、就職先を探す動機の自己充足志向性や、就職活動中の焦り、就職先を探す動機の他者追随性からの影響があることが明らかとなった。つまり、自分自身の志望する企業や職種にこだわることや社会の枠組みの中で適切に安定して振るまうために就職先を探す傾向は自我同一性獲得への影響はなく、自分自身のやりたいことや自分自身の可能性を追求するために就職先を探すという志向性が強いことが、自我同一性の獲得へ影響を及ぼしていると考えられる。また、やりたいことがないまま人から遅れを取らないように、周囲に合わせるために就職活動を行う志向性や、就職活動中に焦りを感じる人が多いことが、自我同一性拡散への影響を及ぼしていることが明らかになった。

(5) 本研究の問題点と今後の課題

今後の課題として以下の2点が挙げられる。

第1に、自我同一性の探求をテーマにしていながら、就職活動開始前の学生の自我同一性の度合いとの比較ができなかった点である。就職活動を目前にした3年生やM1と、就職活動を終え、就職先を決定した4年生やM2を比較することが可能であれば、さらなる考察の深まりが期待される。

第2に、就職活動後の自我同一性を測る他に、就職活動の満足感や後悔などを聴取する調査が行われれば、自我同一性と生産性や満足感との関連など更なる発見があったのではないかと考えられる。

第3に、本研究においては、就職活動を経験し、内定を得た学生のみを対象として調査を行った

が、就職活動における自我同一性の探求を阻害する要因を検討するためには、就職活動を経験しつつも内定を受けていない学生の心理的要因についても検討する必要があると考えられる。

第4に、就職先を民間の企業に決定した者について、その決定への満足感は個人間で異なっていることが予想される。この点についても今後検討する必要がある。

引用文献

Erikson, E. H. (1959). Identity and the life cycle. (エリクソン, E. H. 小此木啓吾 (訳編) (1973). 自我同一性 誠信書房)

藤野 真 (2011). 新卒労働市場の構造と大学生の就職—中小企業の労働問題を中心に— 福岡大学商学部論叢, 56(3), 339-351.

萩原俊彦・櫻井茂男 (2008). “やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討—進路不決断に及ぼす影響の観点から— 教育心理学研究, 56, 1-13.

一般社団法人日本能率協会 JMA マネジメント研究所 (2012). 2011年度新入社員意識調査報告書<<http://www.jma.or.jp/keikakusin/survey/#rookie>> (2012年9月1日)

児玉憲典 (1987). 社会との出会い 臨床の事例から 馬場謙一・福島章・小川捷之・山中康裕 (編) 日本人の深層分析 10 青年期の深層有斐閣 pp.221-244.

菰田孝行 (2006). 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連 青年心理学研究, 18, 1-17.

厚生労働省 (2004). 厚生白書2004年度版 厚生労働省

厚生労働省 (2012a). 一般職業紹介状況 (職業安定業務統計) <<http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/114-1.html>> (2012年9月1日)

厚生労働省 (2012b). 若者関連雇用データ<<http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>> (2012年9月1日)

宮下一博 (1987). Rasmussenの自我同一性尺度の日本語版の検討 教育心理学研究, 35, 253-258.

村松幹子 (2000). 女子学生のライフコース展望とその変動 教育社会学研究, 66, 137-155.

夏目 誠 (2009). メンタルヘルス不調者が増加しているかどうか (シンポジウム: 職場のメンタルヘルス最前線, 2008年, 第49回心身医学会総会 (札幌)) 心身医学, 49(2), 101-108.

NHK放送文化研究所 (2000). 現代日本人の意識構造 [第5版] 日本放送出版協会

Rasmussen, J. E. (1961). An experimental approach to the concept of ego identity as related to character disorder. Dissertation Abstracts, 22 (5-A).

Rasmussen, J. E. (1964). The relationship of ego identity to psychosocial effectiveness. Psychological Reports, 15, 815-825.

リクルート ワークス研究所 (2012). 第29回ワークス大卒求人倍率調査 (2013年卒) <<http://www.works-i.com/>> (2012年9月1日)

Rounds, J. B., Henly, G. A., Dawis, R. V., Lofquist, L. H., & Weiss, D. J. (1981). Manual for the Minnesota Importance Questionnaire. Minneapolis, MN: University of Minnesota, Department of Psychology.

社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所 (2008). 産業人メンタルヘルス白書2008年度版 社会経済生産性本部<<http://activity.jp-net.jp/detail/mhr/activity000875.html>> (2013年1月21日)

Super, D. E. & Bohn, M. J. (1970). Occupational Psychology. (スーパー, D. E.・ボーン, M. J. 藤

- 本喜八・大沢武志（訳）（1973）．企業の行動科学6 職業の心理 ダイアモンド社）
- 鈴木みゆき（2007）．大学生における就職に関する予期・空想と自我同一性との関連 関東学院教養論集, 61-75.
- 高村和代（1997）．進路探求とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて：新しいアイデンティティプロセスモデルの提案 名古屋大學教育學部紀要 心理学, 44, 177-189.
- 竹中啓之（2011）．新入社員の就職意識と企業の社員への期待の違いについて 鹿児島県立短期大学紀要 人文・科学篇, 62, 31-48.
- 鏑 幹八郎・山本 力・宮下一博（1984）．アイデンティティ研究の展望 I ナカニシヤ出版