

## 大学生の職業選択における情報収集行動の検討

筑波大学大学院(博)心理学研究科 下村 英雄

筑波大学心理学系 堀 洋道

Information gathering in occupational choice for undergraduate students

Hideo Shimomura and Hiromichi Hori (*Institute of Psychology, University of Tsukuba, Tsukuba 305, Japan*)

The present study was intended to investigate information gathering in "job-hunting" and factors involved in the process. Two studies were conducted. The first study was conducted to examine information gathering in job-hunting. (N=23) undergraduate students who had engaged in job-hunting were interviewed. It was found that (1) the information about self was considerably emphasized in the first phase of job hunting, while job information was more greatly stressed gathered in the second phase, (2) the above mentioned information gathering process involved two factors: establishing information about self and involvement in occupational choice. For further investigation of factors that influence the information gathering process and their relation to information about self and job, (N=215) students were given a questionnaire in the second study. Results indicated that vocational readiness and self-esteem were related to preference of information about self or job.

**Key words:** occupational choice, vocational decision making, information gathering, vocational readiness, interview method.

大学生の職業選択は、現実には、最終学年の春から夏にかけて、就職活動という形で行われる。就職活動は、それを行う個人の立場からすれば、自分の望む生き方を実現させるために、様々な活動を通して会社等に働きかけ、結果として自分にふさわしい職業を選ぶ過程であると考えられる。その活動には、ダイレクトメールを読む、会社が催す説明会に参加する、面接を受ける等、様々な活動が含まれるが、実際には、個人が最終的な決定を下すために、参考となる情報を入手しようとする情報収集行動が中心となるものと思われる。すなわち、職業を選択するにあたって、必要となる情報を入手することが、就職活動の基本的な要素であると考えることができよう。

もちろん、就職活動以前にも、職業の選択は様々な形で行われる。例えば、大学の専攻を選ぶという

ことも、広く考えれば職業選択と言える。しかし、就職活動以前の職業選択は、いわば、就職活動の前提となるものを形成するのみであり、実際の就職活動では、そうした前提がそのままの形で、最終的な会社選択に反映されることは少なく、何らかの形でその前提は変容せざるを得ない場合が多い。この変容は、多くは就職活動における情報収集によることが多く(Hilton, 1962; 広井, 1987)、やはり大学生の職業選択にとって、就職活動、すなわち情報収集活動が重要であるという事実は揺るがないものと考ええる。

このように職業選択の情報収集の側面に焦点を当てる考え方は、従来から職業的意思決定理論と呼ばれ、いくつか職業選択のモデルが提出されている(Hilton, 1962; Gellat, 1962)。これらモデルでは、職業選択の過程を意思決定と考え、その中心を情報

収集においている。すなわち、職業選択とは、自分にふさわしい職業を選択する意思決定であり、その意思決定の過程は、主に、意思決定をする際に必要とされる情報の選択的な収集過程として、記述されるとする考え方である。本研究では、基本的には、この考え方を参照することとするが、しかし、以下のような点において問題点も指摘する。

まず、これらモデルは、職業ガイダンスやカウンセリングに従事する研究者によって、経験的に導かれたか、もしくは文献的な基礎に基づいてたてられており、実証的なデータによって裏付けられたものは少ない。すなわち、これらモデルの妥当性は、これまで検討されることが少なかつたものと考えられる。また、これらモデルは、今から30年前のアメリカの学生を基にたてられたものであり、現在の日本の大学生の職業選択モデルとしてふさわしいものかどうかは不明である。更に、モデルの内容は抽象的であり、モデルに提示されているプロセスが、具体的に、職業選択のどの段階の何を指しているかが不明確である。

以上の点から、本研究では、これまでの職業的意思決定と、着眼点、アプローチは同じとするものの、現在の日本の大学生の職業選択(すなわち就職活動)における実証的なデータに基づいた、より具体的な内容をもつモデルを構築する必要があると考える。そのことによって、職業指導、進路指導の場面における、より現実に即した具体的なアドバイスを行う重要な理論的枠組みを提供することができるからである。

本研究は、上のような条件を兼ね備えた職業選択モデルを構築するための基礎的な研究として、実際の就職活動から、現実に即した具体的な知見を得ることを目的としたものである。従って、本研究では、従来のモデル(Hilton, 1962; Gellat, 1962)を参照としながらも、全面的に取り入れることはせず、広く、大学生の就職活動はどのように行われているか、それを情報収集過程に基づいた意思決定過程と捉えることはできるか、またできるとすれば、その際に用いられる情報には、どのようなものがあるかを検討することを目的とする。

## 第1研究(面接調査)

研究1の目的は、1)就職活動の具体的な内容を特定し、その実状を把握すること、2)就職活動を情報収集行動に基づいた意思決定過程と考えられるかを検討すること、3)情報収集行動と考えられる場合、どのような情報が考慮されるかを検討することである。

その際、本研究では、現在の日本の大学生が行う就職活動の実態やその過程を、より詳細に検討すること、就職活動の際に活用される情報についての学問的な研究が少ないことの2点から、実際に就職活動を行った者を対象として、面接調査を行うこととした。このことによって、就職活動を探索的に、かつ包括的に把握することができるものと思われる。

## 方法

**調査対象者** 次年度に就職の内定していた大学4年生23名。

**調査日時** 調査日時は、1992年2月下旬から3月下旬であった。

**調査手続き** 「就職活動の具体的内容」「就職活動の際に考慮した情報」について、あらかじめ基本的な質問項目を準備した半構造化面接法。実施時間は45-60分であった。面接内容は集計用紙に記録され、カセットテープに録音された。「就職活動の具体的内容」では、就職活動の開始時期、最終的な決定の時期等を報告させ、被面接者の就職活動の大まかな枠組みを得た後、その間に起こった出来事を月毎に報告させた。また「就職活動の際に考慮した情報」については、月毎の出来事の報告の際に、その出来事が起こった際に考慮した情報を報告させた。その他に、就職活動と日常生活における意思決定との類似性、多くの会社を絞り込む際に用いた情報、職業を決める際に、最終的に重視した情報等についても質問した。

## 結果

### 1)就職活動の具体的内容

今回、調査対象となった1991年の就職活動は、80年代後半の好景気を反映した「売り手市場」から、90年代の「買い手市場」への転換期として位置づけられる。求人倍率は低下し始め、就職情報誌にも「バブル就職崩壊の兆し、金融離れ、メーカー復権」の記事が掲載された(リクルート「就職ジャーナル」12月号 p14, 1991)。このような状況の中で行われた就職活動について、被面接者から就職活動の諸側面について報告を求めた。

以下の結果は、集計用紙、カセットテープに記録された報告から、当該の質問に対する回答を抜き出し、まとめたものである。

**a) 就職活動の諸側面** 就職活動を実際に意識し始めた時期として、最も多く報告された時期は、3年生の2月から3月にかけてであり、遅くとも4年生

の4月までには意識された。また実際に活動を始めた時期は、4年生の5月が最も多く、最も早い者で3年生の1月、遅い者で4年生の7月であった。就職活動を行った者のうち、全体の65%が、就職活動の当初に、教員、公務員等の、就職活動よりも、むしろ試験に合格することの方が重要である職業を考慮した。そのうち、40%の者が、職業の最終決定まで、企業と試験を中心とした職業(教員、公務員等)の両者を考慮した。就職活動中に考慮された選択肢数(会社数)は、平均8.05社(最頻値は6)であり、最も少ない者が3社、最も多い者が24社であった。考慮された情報数は平均7.63個であり、最も少ない者で2個、最も多い者で15個であった。最初の内定が企業から出された時期として、最も多く報告されたのは、7月上旬であった。ほぼ全員(21名)が、7月中に、就職活動を実質的に終了したと報告した。

**b) 就職活動の月別推移** 就職活動開始時期から最終決定に至るまでの過程に起きた、職業の選択に関連する出来事を月毎に詳しく報告させた。Table 1. は、それら報告を単純合計したものである。それをまとめると、以下ようになる。4月に就職活動に向けて準備を進め、5月に会社訪問が開始する。4、5月の会社訪問には、非公式なOB訪問も含まれており、会社で面接試験を受けるのは6月に入ってからとなる。6月に面接試験が開始されると、同時に第1志望の会社に不採用となることがある。7月に会社からの内定が始め、会社の絞り込みや最終的な決定が行われる。

2) 就職活動を意思決定として考えることができるか否か。

物を買ったり、所属するサークルを選んだりといった日常生活で経験する意思決定と、就職活動が類似しているか否かを、直接、被面接者に尋ねた結果、積極的に類似していると回答した者が11名(47.8%)、類似していると回答した者が5名(21.7%)であり、おおむね意思決定として考えられていることが示された。

### 3) 就職活動の際に考慮した情報

集計用紙、カセットテープに記録された報告から、就職活動の具体的内容に関する報告を全て抜き出し、KJ法に準じる手法によって分類した。厳密には、複数人によって報告内容を吟味し、報告された情報のカテゴリーを設定する必要があるが、得られた報告内容が、初めから、比較的まとまっていたこと、面接時に、内容の不明瞭なもの、理解不能なものに

Table 1. 就職活動の月別推移 (1991年のケース)

4月に起こった出来事
1) メール・セミナー・会社訪問(20) 2) 就職以外の選択肢の考慮(8) 3) 就職活動を意識する(3) 4) その他(5)
5月に起こった出来事
1) 会社訪問(11) 2) 会社訪問開始(7) 3) 教育実習・試験勉強(6) 4) 業種の絞り込み(4) 5) その他(3)
6月に起こった出来事
1) 会社訪問・面接(19) 2) 会社から落とされる(7) 3) 会社の絞り込み(6) 4) 内定(3) 5) その他(3)
7月に起こった出来事
1) 内定(17) 2) 最終的な決定(13) 3) 会社の絞り込み(8) 4) セミナー・説明会・会社訪問(7) 5) 試験勉強・試験合格(5) 6) その他(1)

カッコ内の数字は報告数

については、被面接者に対して、より具体的な報告をするよう求めたことなどから、複数の判定者は必要としないと考え、研究者自身の判断で分類した。

**a) 就職活動の際に考慮した情報の分類** 就職活動の際に考慮したとして報告された情報は、総計180個となり、それらは意味内容から27個のカテゴリーにまとめられた。更に、それら27個の情報を、その内容から、5つに分類して、それぞれ「会社の情報(給与、労働条件等)」「自分の情報(自分の興味、自分の専攻等)」「対人的な情報(人ごとの人の印象、会社の印象等)」「家庭による情報(両親の薦め、家庭のこと情等)」と命名した。

**b) 本研究で用いる職業情報の枠組みの設定** 吉田(1985)は、職業情報は、「決定者個人に関わる内的な情報」「決定者にとって外的な環境情報」「進路選

択・決定の手続きそのものに関する情報」に分類されるとしている。この情報の分類は、1)職業選択研究が、基本的には「職業選択は、妥協の過程である」(Ginzberg, 1951)ことを前提としており、個人内の職業に対する要請と外的環境との最適化を目指すものであるとされること、2)意思決定状況で得られる情報を、個人内の要請に関する情報、個人外の制約条件に関する情報に二分する考え方は、日常生活における経験的な同意が得られると考えられることから、おおむね妥当であると言える。

本研究で用いられる「自分の情報」「会社の情報」の区分は、それぞれ吉田(1985)において、職業選択の際に用いられる情報として示された「決定者個人に関わる内的な情報」「決定者にとって外的な環境情報」の区分に対応するものと考えられる。また、こうしたことから、本研究では、吉田(1985)の分類を、本研究における職業情報分類の大まかな枠組みとして用い、実質的に意味内容の近い、「対人的な情報」と「会社の情報」をまとめて「会社の情報」と呼び、「家庭による情報」と「自分の情報」をまとめて「自分の情報」と呼び、後の分析に用いた。

**c) 就職活動前半・後半に考慮された情報** 「自分の情報」「会社の情報」を、就職活動のいつ頃に考慮されたのかによって分類した。被面接者の報告中、4, 5月のものとして報告されたものを「就職活動前半」、6, 7月に考慮されたものを「就職活動後半」に考慮された情報とした(Table 2.)。それぞれの報告数を検討すると、「自分の情報」「会社の情報」で80%強を占めており、これら情報の重要性を指摘することができる。

以上のようにして設定した「自分の情報-会社の情報」と「就職活動前半-就職活動後半」とを重ね合わせると、2×2のクロス表を作成することができる(Table 3.)。このクロス表を $\chi^2$ 検定によって検討した結果、就職活動の一般的な情報探索プロセスとして、就職活動の前半に自分の情報-後半に会社の情報を重視するということが示された( $\chi^2(1) = 18.91, p < .01$ )。

**d) 就職活動前半・後半に考慮された情報に影響を与える個人差要因** 就職活動の際に考慮された情報の一般的な傾向は、以上のように得られたが、実際のデータを個人別に検討すると、各々データにばらつきが多く、この傾向は、個人によって異なるものと思われた。そこで、就職活動において考慮する情報には、何らかの個人内要因が働いているものと考え、「就職活動を始めた時期の早かった者-遅かった

Table 2. 就職活動において考慮された情報

	前半	後半
<b>I 会社の情報</b>		
1) 仕事の内容	8	13
2) 社風	1	14
3) 会社の知名度		6
4) 会社の規模	2	4
5) 会社の安定性	1	4
6) 会社の印象	2	3
7) 給与	1	5
8) 労働条件		3
9) 福利厚生		3
10) 会社の方針		2
11) 仕事の厳しさ		2
12) その他	1	5
<b>II 自分の情報</b>		
1) 自分のやりたい事	9	8
2) 自分の興味	5	8
3) 自分の成長		7
4) 小さい頃からの憧れ	4	3
5) 自分の適性	6	3
6) 自分の専攻	4	
7) 自分が活かせる		4
8) 海外に対する憧れ	3	1
9) 自分の関心	2	1
<b>III 対人的な側面</b>		
1) 人事の人の印象		6
2) 会社の人の印象	1	11
<b>IV 家庭の影響</b>		
1) 両親の影響	1	7
2) 経済的な独立	1	2
3) 地元志向		1
<b>V 試験の合格の可能性</b>		
		5

数字は報告数

Table 3. 報告された情報を「会社の情報-自分の情報」「前半-後半」の2次元によって分類したクロス表

	前半	後半	合計
会社の情報	17(29.3)	78(63.9)	95
自分の情報	41(70.7)	44(36.1)	85
合計	58	122	180

$\chi^2 = 18.91 \quad p < 0.001$

者」「就職活動の当初に企業以外の職業を考慮した者—しなかった者」「企業とそれ以外の職業のかけもちを行った者—行わなかった者」「就職活動中に考慮された選択肢数の多かった者—少なかった者」「最初の内定の早かった者—遅かった者」等、個人差要因となり得る様々な要因によって、先の結果で得られたクロス表を更に分割して比較した。その結果、「就職活動の初期の段階で、自分が何をやりたいか、自分が何に向いているかなどが明瞭でない者」は、上に示した一般的傾向が顕著である( $\chi^2(1) = 25.07, p < .01$ ;  $\chi^2(1) = 0.27, n.s.$ )こと、「明瞭である者」は、後半に会社の情報を重視する( $\chi^2(1) = 27.04, p < .01$ )が、前半では会社の情報も、自分の情報も同程度に重視することが示された(Table 4.)。

更に、職業選択の初期の段階で、「職業選択に対して関与の高い者」は、全体的に情報探索数が多い( $\chi^2(1) = 9.80, p < .01$ )ことが示された(Table 5.)。

**考 察**

面接調査を実施して、就職活動の具体的内容、就職活動を意思決定と考えられるか、就職活動において用いられる情報の3点を検討することを目的とした。その結果、就職活動について、就職活動の実際の開始時期等の様々な知見を得ることができ、就職活動の経過を知ることができた。本研究で得られた就職活動の具体的内容は、市販されている就職情報誌等に掲載されているものと、ほぼ同様の内容を示しており、本研究の調査対象者は、現在の日本の大学生のサンプルとしては、おおむね妥当なものであったことが示される。ただし、このことは、同時に、現在の日本の大学生の職業選択が、就職活動という画一化されたプログラムに則って行われていることも示しており、そのような職業選択の是非は、改めて考えられるべき問題であると言える。

また、就職活動の際に用いられる情報は、大きく「会社の情報」「自分の情報」に分類された。これら情報は、就職活動の段階によって重視される程度が異なり、一般に、就職活動の前半には、「自分の情報」が重視され、就職活動の後半には「会社の情報」が重視されていることが示された。これは、就職活動の前半には、自分は職業を通じて、何をしたいと考えているかを再確認し、それに従って、自分の就きたいと考える職業、会社を絞り込み、残ったものについて、会社の属性、その会社に就くことによって得られる効用などを判断して決定に至る過程を示したものと推測される。この結果から、実際に、職業選択を行う際には、逐次、自分の情報と会社の

Table 4. 「職業選択に関する自己の情報の明瞭性」別の「会社の情報—自分の情報」「前半—後半」によるクロス表

自己の情報が不明瞭な者(N=12)			
	前半	後半	合計
会社の情報	6(15.8)	40(67.8)	46
自分の情報	32(84.2)	19(32.2)	51
合計	38	59	97
$\chi^2 = 25.07 \quad p < 0.001$			
自己の情報が明瞭な者(N=11)			
	前半	後半	合計
会社の情報	11(55.0)	38(60.3)	49
自分の情報	9(45.0)	25(39.7)	34
合計	20	63	83
$\chi^2 = 0.27 n.s.$			

Table 5. 「職業選択に対する関与」別の「会社の情報—自分の情報」「前半—後半」によるクロス表

関与の低い者(N=10)			
	前半	後半	合計
会社の情報	9(25.7)	23(67.6)	32
自分の情報	26(74.3)	11(32.4)	37
合計	35	34	69
$\chi^2 = 12.194 \quad p < 0.001$			
関与の高い者(N=13)			
	前半	後半	合計
会社の情報	8(34.8)	55(62.5)	63
自分の情報	15(65.2)	33(38.5)	48
合計	23	88	111
$\chi^2 = 5.507 \quad p < 0.05$			

情報の両者を同時に検討しているのではなく、ある程度、集中的に、いずれかの情報が収集されること

を示している。

次に、職業選択を情報収集を基礎とした意思決定と考え得るか否かであるが、上で記述した過程は、職業選択では、自分で設定した条件に従って、次々に選択肢を排除し、残ったものについて、より詳細に吟味して最終決定に至るとした、Gati(1986)で提示された職業選択の意思決定過程と類似している。また、意思決定過程の前半には、選択肢を排除していくような非補償型方略、後半には、選択肢をより詳細に検討できる補償型方略を用いるとする意思決定研究(Payne, 1976; Paquette, Kida, 1988; 竹村・高木, 1985; 中谷内・小嶋, 1989)の一般的過程とも類似している。更に、実際に就職活動を行った者によって、職業選択は、日常、経験する他の意思決定と類似していると報告された。これらの点から、職業選択は、情報収集を基礎とした意思決定と、ほぼ同義に扱えるものであると言える。

また、就職活動の前半には、「自分の情報」が多く収集され、就職活動の後半には、「会社の情報」が多く収集されるという傾向は、個人内要因によって、異なった傾向を示した。そこで探索的に、そうした要因の特定を試みた結果、職業選択の際に重視する情報に影響を与える要因として、自分の興味や関心、志望などが明確になっているか否かを表す「自己の情報の明瞭性」、就職活動に積極的か否かを表す「職業選択に対する関与」等の要因が深く関わっていることがうかがえた。

これまで、職業選択研究は、本質的に、進路指導、職業指導に理論的基礎を与えるものとして行われてきており、どのような個人が、どのような職業選択を行うのかに関心をもってきた。そのため、これまで先行研究もおおむね個人差について言及しており、本研究も、就職活動の際の情報収集行動における個人差を生み出す要因について、何らかの知見を得たいと考える。そこで、本研究では、次に質問紙調査を行い、上記の点について検討することとした。

## 第2研究(質問紙調査)

第1研究の結果、就職活動の際に考慮される情報は、一般に、就職活動前半に「自分の情報」、就職活動の後半に「会社の情報」が考慮されることが示された。また、就職活動の際に重視される情報は、個人によって異なっていることがうかがえた。先に述べたように、職業選択研究では、従来から、個人差についての検討は欠かせないものとなっている。そこで、第2研究では、質問紙法を用いて、就職活動における情報収集に個人差をもたらす要因につい

て、まず、それら要因が、就職活動の情報収集にどのような差異をもたらすのか、次に、それら要因間の相互にどのように関連しているかを検討する。

第2研究では、まず第1研究で示された「自己の情報の明瞭性」「職業選択に対する関与」を、職業選択の情報収集に個人差をもたらす要因として検討する。これら2つの要因は、その意味内容が、従来の職業選択研究において、Super(1957)で示された職業的発達を測定するために、Crites(1965)が提示した「職業レディネス」の下位概念と類似している。この「職業レディネス」の概念は、職業選択に対する心理的準備状態と定義することができる。そこで、第1研究を踏まえ、「職業レディネス」を職業選択の情報収集に与える影響因として取り上げることとした。

また、職業選択における情報収集過程を検討することは、職業選択を認知的・情報処理的な観点から検討することに他ならない。近年の職業選択研究では、最近の心理学研究の一般的な傾向を受けて、このような認知的・情報処理的な観点からの検討が行われている(Neimeyer, 1988, 1992; Gati, 1986, 1989; 足立, 1990; 吉田, 1987)。本研究でも、職業選択に関連する事柄をどのように認知するかは、職業選択における情報収集に影響を与えるであろうと考える。そこで、職業選択をどのように認知しているか、職業選択をする自分自身をどのように認知しているかを、就職活動における個人差をもたらす要因として扱うこととする。これは、職業選択における主体と客体に対する認知を扱うことを意味し、このことによって、職業選択に関連する最も基本的な認知の次元を含めることができると考える。その際、本研究では、職業選択に対する認知的要因を、Beach & Mitchell(1978)の意思決定モデルにおいて、「意思決定課題の認知の性質」として提案された8つの下位概念を用いることとし、更に、職業選択を行う自分自身についての認知的要因として、若林(1983)らの職業的自己像の概念を取り上げることとした。

これまで、本研究のように職業選択における情報収集とそれに影響を与える認知的要因という側面から質問紙研究を行ったものは少なく、職業選択の認知的・情報処理的な観点からの検討に、ひとつの方向性を示せるものと思われる。

## 方法

**調査対象** 大学生213名(文系147名・理系66名; 男性121名・女性92名; 1年生49名・2年生53名・3年生48名・4年生63名)

## 測定尺度

1) 職業選択の際に重視する情報についての質問項目(24項目・5件法)：職業選択の際に、どのような情報を重視するかについての質問項目24項目を、第1研究で、「就職活動の際に考慮された情報」として報告されたものから作成し、「非常に重視する」から「全く重視しない」までの5件法によって回答することを求めた。

2) 職業レディネス尺度(45項目・5件法)：若林ら(1983)の職業レディネス尺度30項目に、更に15項目を追加した45項目について、「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」までの5件法で回答することを求めた。

本研究では、「職業選択に対する関心」「選択範囲の限定性」「選択の現実性」「選択の主体性」「自己知識の客観性」の5つを職業レディネスの下位概念として用いることとした。

3) 職業選択課題認知尺度(40項目・5件法)：Beachら(1978)の「意思決定課題の性質」として提出された8つの下位概念のそれぞれに5項目ずつの計40個を作成し、「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」までの5件法で回答することを求めた。

4) 職業的自己像尺度(30項目・6件法)：本尺度は、SD法に基づく形容詞対尺度によって構成した。形容詞対の作成にあたっては、若林ら(1983)の職業自己像尺度(31項目7件法)を参考とし、現在、将来の自己について漠然と良いイメージをもっているか否かを検討することができるようにした。その結果、最終的に現在と将来の職業的自己像それぞれ15項目の形容詞対をもつ尺度を作成し、これらの形容詞対に対して、自分のイメージの程度を「非常に」から「正反対の意味をもつ「非常に」までの6件法で回答することを求めた。

## 尺度の検討

1) 職業選択において重視する情報についての質問項目

本質問項目では、「自分の情報—会社の情報」の2つを想定していることから、2因子を指定した因子分析(主因子法、バリマックス回転)が行なわれた(Table 6.)。その結果、固有値は1.0を越え、2因子合計の説明率も十分に高く、第1因子が「会社の情報」因子、第2因子が「自分の情報」因子と、当初、想定した結果となった。

2) 職業レディネス尺度

職業レディネスを構成する下位概念を見出す目的から、因子分析(主因子法バリマックス回転)が行な

われた。その結果、固有値1.0以上の因子のうち、因子の解釈可能性から3因子が抽出された。

第1因子は、職業選択において自分の目標、興味、手段などをよく理解し、明確に把握している程度に関する項目の因子負荷量が高いことから、「明瞭性」因子と命名した。第2因子は、職業選択に対する取り組みの程度、どの程度、一生懸命に職業選択に関わるかに関する項目の因子負荷量が高いことから、「関与」因子と命名した。第3因子は、職業選択以外に関心があり、職業選択自体はあまり重視しないことに関する項目の因子負荷量が高いことから「非選択性」因子と命名した(Table 7. 参照)。

3) 職業選択課題認知尺度

職業選択課題認知を構成する下位概念を見出す目的から、因子分析(主因子法バリマックス回転)が行われた。その結果、固有値1.0以上の因子のうち、因子の解釈可能性から4因子が抽出された。

第1因子は、職業選択を基準が明確でなく、とらえどころのない決定であると考えられることを示す項目の因子負荷量が高いことから「曖昧性」因子と命名

Table 6. 職業選択において重視する情報についての質問項目の因子分析の結果

項目	I	II
会社の印象	.65	.14
会社の安定性	.64	.09
会社の知名度	.62	-.01
給与	.61	.01
会社の人の印象	.54	.24
労働条件	.54	.11
人事の人の印象	.53	.15
会社の規模	.51	.00
福利厚生	.49	.14
仕事の厳しさ	.49	.15
社風	.48	.21
地元へ帰れる可能性	.37	.02
両親の影響	.34	.13
自分の興味が活かせる可能性	-.00	.76
自分の関心との一致度	.01	.73
自分が活かせる可能性	.06	.70
自分のやりたい事ができる可能性	.05	.69
仕事の内容	.12	.55
自分が成長できる可能性	.15	.47
自分の適性との一致度	.13	.45
小さい頃からの憧れが叶う可能性	.05	.41
会社の方針	.31	.34
自分の専攻との一致度	.19	.31
海外に対する憧れが叶う可能性	.19	.28
説明率	20.5	10.2
固有値	4.9	2.5

した。第2因子は、職業選択を重大ことであると考  
え、自分の人生における重大な決定であるとする  
項目の因子負荷量が高いことから「重要性」因子と  
命名した。第3因子は、職業選択を金銭や時間など、  
何らかの必要とする決定であるとする項目の因子負  
荷量が高いことから「時間的・金銭的制約」因子と  
命名した。第4因子は、職業選択をなじみのある容  
易な決定であるとする項目の因子負

荷量が高かった。他の下位概念と意味の方向性をそ  
る目的から概念を逆転させて、「非親近性」因子と  
命名した(Table 7. 参照)。

#### 4) 職業的自己像尺度

現在、将来のイメージを分類する目的から因子分  
析(主因子、バリマックス回転)が行なわれた。現在  
と将来のイメージを独立に因子分析し、それぞれに  
ついて、固有値1.0以上の2因子を抽出した。両者

Table 7. 各尺度の因子分析の結果(概要)

職業レディネス尺度(明瞭性; 説明率19.1%, 固有値8.6)	
32	自分のつきたい職業の範囲は、かなり絞れている(.73).
13	自分が興味をも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、よく分かっている(.71).
42	自分のつきたい職業や職種を聞かれても、的確に答えられるだろうと思う(.69).
2	自分のつきたい職業は、前から決まっており、現在でもそれに向かって、準備を進めている(.68).
35	自分の適性はこれまでの経験から、かなり客観的に把握している(.65).
職業レディネス尺度(関与; 説明率6.4%, 固有値6.4)	
41	職業の選択にかなり関心がある(.74).
31	職業を選択する事に対してかなりやる気がある(.67).
40	就職活動は、特別、苦にならず、どちらかと言えばやくやってみようと思っている(.53).
26	社会に出てから役立つ知識や資格を得る事に、大きな関心をもっている(.48).
21	自分の選んだ職業を通じて、自分にどれだけ力があるのか確かめてみる事に、大きな関心を持っている(.47).
職業レディネス尺度(非選択性; 説明率4.1%, 固有値1.9)	
23	どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職し、将来のことはその後で、じっくり考えれば良い(.54).
36	どのような職業でも一応はやっていけると思うので、あまり選択の幅を狭めたくないと思う(.53).
18	職業選択は、くじ引きのようなもので、ある人がその職業についているのは、偶然の結果である(.49).
3	どんなことでも、いっしょうけんめいやれば、きっと成功すると思うから、どの職業を選ぶかは、たいした問題ではない(.48).
27	自分が将来どうなるのか、まったくわからないのだから、自分の適性にあった職業を考えても、意味がない(.45).
職業選択課題認知尺度(曖昧性; 説明率14.2%, 固有値5.7)	
18	職業の決定では、どのようなものを考慮して決めて良いのか、よく分からない(.67).
4	どれほど職業を一生懸命、決めようとしても、結局は、よく分からないままに決定すると思う(.68).
19	職業の決定では、決定の基準を定めるのが、かなり困難であると思う(.64).
26	職業選択では、選択の幅が広すぎて、かえってあまいになると思う(.64).
2	職業の決定では、結局のところ、何が最終目的なのか分からない(.57).
職業選択課題認知尺度(重要性; 説明率10.7%, 固有値4.3)	
30	職業選択は、自分の一生を左右する問題である(.71).
6	職業選択は、自分にとって、かなり重要な選択である(.64).
14	職業選択は、人生において、重大な分岐点である(.61).
7	職業の選択は、かなり自分の責任が重い選択であると思う(.60).
37	職業の選択では、失敗は許されないものだと思う(.58).
職業選択課題認知尺度(時間的・金銭的制約; 説明率6.2%; 固有値2.5)	
32	就職活動のために、お金はある程度なければいけない(.82).
40	就職活動とは、時間やお金など、様々な投資が必要である(.82).
16	就職活動では、お金がかかりそうである(.76).
8	就職活動では、かなり時間がとられそうである(.54).
10	就職活動が、どのような手順で行われるのか、よく分からない(-.38).
職業選択課題認知尺度(非親近性; 説明率3.9%; 固有値1.6)	
12	職業の選択は、選択の基準がかなり明確であると思う(.46).
33	職業選択は、いろいろな選択の中でも、なじみのある選択である(.45).
22	どんな職業を選んでも、それほど大した差はないように思える(.42).
27	職業の決定は、それほど面倒なものではないと思う(.42).
1	職業の決定は、自分にとって親しみのある決定である(.42).



を比較すると、現在のイメージ、将来のイメージの因子構造は、ほぼ同一とみなせることから、同じ因子名を用いることとした。

現在イメージ・将来のイメージともに第1因子は、「平穏な一起伏のある」「激しい一穏やかな」など、自分の表面的なイメージを評価の側面を表わす項目の因子負荷量が高いことから「表面的評価」因子と命名した。現在イメージ・将来のイメージともに第2因子は、「美しい一薄汚れた」「かっこわるい一かっこいい」など、自分の実質的な活動の側面を表わす項目の因子負荷量が高いことから「実質的活動」因子と命名した。

## 結果

1) 学年別、専攻別、性別の「自分の情報-会社の情報」重視度の差異

学年、専攻、性別などの基本的属性によって、「自分の情報-会社の情報」を重視する程度に差異が見られるか否かを検討する目的から、学年別、専攻別、性別に「自分の情報」「会社の情報」の因子得点に対して、有意差検定を行った。その結果、「会社の情報」について、文系は、理系よりも1%水準で有意に得点が高く(両側検定,  $t=2.61$ )、女性は、男性よりも10%水準で有意に得点が高い傾向(両側検定,  $t=1.80$ )が認められた。

2) 職業選択の差異に重視する情報に影響を与える要因

**a) 一要因分散分析による結果** 各因子得点の高い者、低い者によって、「自分の情報-会社の情報」を重視する程度に差異が見られるか否かを検討する目的から、「自分の情報」「会社の情報」を被説明変数とし、それ以外の因子をそれぞれ説明変数とした一要因の分散分析を行った。各因子得点の群は、最低得点から1/3、最高得点から1/3の得点を有する者をそれぞれ、低群、高群とし、残りを中群とした。

Table 8. は各因子得点の群別による職業選択の際に重視する情報の各因子による一要因分散分析の結果を示したものである。

まず、自分の情報について検討すると、「関与」「非選択性」「将来の表面的なイメージ」において1%水準で、「明瞭性」「重要性」において5%水準で有意差が認められ、「曖昧性」「現在の表面的なイメージ」「現在の実質的なイメージ」において10%水準で有意傾向が認められた。

次に、会社の情報について検討すると、「積極性」「時間的・金銭的制約」「将来の実質的なイメージ」において1%水準で、「関与」において5%水準で

Table 8. 各因子得点の群別による重視する情報の一要因分散分析

	自分の情報		会社の状況	
職業レディネス(明瞭性)	3.41*	L<M=H	2.35+	L>=M>=H
職業レディネス(関与)	12.76**	L<M<H	3.77*	L=M<H
職業レディネス(非選択性)	7.51**	L=M>H	5.61**	L=M<H
職業選択課題認知(曖昧性)	2.69+	L>=M>=H	2.19ns	
職業選択課題認知(重要性)	4.10*	L=M<H	0.24ns	
職業選択課題認知(時間・金)	0.38ns		7.93**	L<M=H
職業選択課題認知(非親近性)	0.11ns		0.19ns	
職業的自己像(現在表面)	4.52+	L<M=H	2.33+	L<M=H
職業的自己像(現在実質)	2.45+	L>=M>=H	1.84ns	
職業的自己像(将来表面)	19.96**	L<M<H	0.22ns	
職業的自己像(将来実質)	1.27ns		5.22**	L<M=H

+  $p < .10$ ; \*  $p < .05$ ; \*\*  $p < .01$

英小文字は多重比較の結果。

「L」は各因子得点の低群、「M」は中群、「H」は高群を示す。

有意差が認められ、「明瞭性」「現在の表面的なイメージ」において10%水準で有意傾向が認められた。

**b) 数量化I類による結果** 以上の分析の結果を集約的に表し、より鮮明に「会社の情報」「自分の情報」を重視する程度に影響を与える変数を明らかにする目的から、「会社の情報」「自分の情報」を被説明変数とし、各因子得点および学年、専攻、性別などの基本的属性を説明変数とした数量化I類を行った。なお、全体を含めてパス図を作成することも検討されたが、各々の要因が複雑に絡み合い、満足のいくパスが得られなかったことから、a) 「自分の情報」「会社の情報」の重視度に影響を与える要因、b) 職業レディネス、職業選択課題認知、職業的自己像、基本的属性の相互の関連について、それぞれ結果を検討した。

**ア) 「自分の情報」「会社の情報」の重視度に影響を与える要因** Figure 1. に「自分の情報」「会社の情報」の重視度に対する各因子の影響を示した。会社の情報に影響を主要な要因は、「非選択性」「時間的・金銭的制約」「関与」「将来の実質的なイメージ」「現在の表面的なイメージ」であった。また、自分の情報に影響を与える主要な要因は、「将来の表面的なイメージ」「関与」「曖昧性」「明瞭性」「非選択性」であった。

**イ) 職業レディネス、職業選択課題認知、基本的属性間の構造** 各因子、学年、性別、専攻を含めた数量化I類を行った結果(Figure 2.), 1) 「学年」は、職業レディネス「明瞭性」「重要性」に直接影響を与えること、2) 「学年」「性別」「専攻」は、職業レディネス「関与」に対して、職業選択課題認知の「時間的・金銭的制約」を媒介して影響を与えること、3) 「時間的・金銭的制約」以外の職業選択課題認知の各

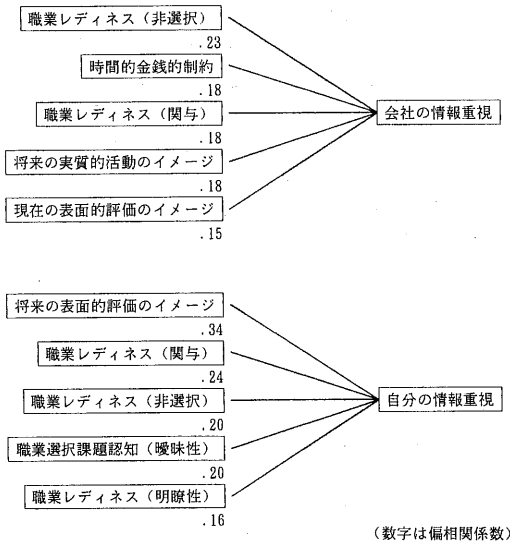


Figure 1. 職業選択の際に重視する情報に影響を与える要因の模式図

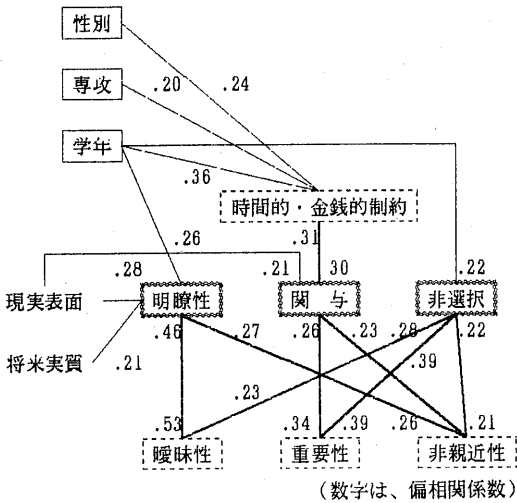


Figure 2. 基本的属性および各要因間の関連図

因子は、職業レディネスと相互に密接に関連していること、4)職業的自己像の「現在の表面的イメージ」「将来の実質的イメージ」は、職業レディネス「明瞭性」「関与」に影響を与えることが示された。

考察

1)職業選択の情報収集に差異を与えた要因

基本的属性および職業レディネス、職業選択課題認知、職業的自己像の各々の因子得点の高群・中

群・低群によって、「自分の情報—会社の情報」の重視度に、差異が認められた。まず、文系は理系より「会社の情報」を重視するが、これは、むしろ理系の就職活動の特殊性に起因するものと思われる。理系では研究室の推薦、教員による推薦など、比較的、自分で会社についての情報探索をする必要のない就職活動が可能である。一方、文系は、そうした就職は、あまり一般的ではない。そのため、理系と比較して、相対的に、会社の情報の重視度が高くなったものと思われる。

また、女性は「会社の情報」を重視したが、その理由については、女性の性役割認知、各人の職業観など、いくつかの媒介変数が考えられる。しかし、ここでは、これらについて、詳細な検討を行っていないので、今後の課題として残された。

「明瞭性」が高い者は、「自分の情報」を重視した。「明瞭性」が高いということは、自分が職業選択に何を求めるかについて明確に把握できていることと言える。従って、「自分の情報」を重視する傾向があるのは、「明瞭性」の内容が、職業選択において自分の目標、興味、手段などをよく理解し、明確に把握している程度であることから、妥当な結果であると言える。

「関与」が高い者は、「自分の情報」と「会社の情報」の両者を重視した。職業選択に対する関与が高いことが、職業選択で用いることのできる情報は、できるだけ多く入手しようとする積極性に結びつき、結果として、総じて情報を多く検討しようとしたためであると考えられる。

「非選択性」が高い者、職業選択を「時間的・金銭的制約」があると考える者は、「会社の情報」を重視した。「非選択性」は、職業選択以外に関心があり、職業選択自体はあまり重視しない傾向を表し、「時間的・金銭的制約」は、職業選択を時間や金銭など、何らかのコストを必要とする決定であると考えている傾向を表す。すなわち、このような傾向をもつ者は、職業選択に対して、それほど前向きではなく、職業選択を面倒な事柄であると考えていると解釈できる。この点から、このような者は、単に会社に付随する条件などをもとに安直に就職先を決定しようとする傾向が強いことがうかがえる。ただし、「時間的・金銭的制約」については、「会社の情報」を重視する結果、職業選択の制約を強く感じるとも解釈できることから、因果関係については、慎重に考えられる必要がある。

職業選択を「重要性」が高いと考える者は、「自分の情報」を重視した。これは、職業選択を重要であると考えたと、より自分に関連づけた決定の根拠

が必要となり、自分に対する関心が高まることによりと解釈される。

「将来の表面的なイメージ」の高い者は「自分の情報」を重視し、「将来の実質的なイメージ」の高い者は「会社の情報」を重視した。これは、対応づけて解釈することができる。すなわち将来の実質的な活動をよくイメージできる者は、その活動の場となる会社の情報を重視するが、将来の表面的なイメージのよい者は、自分を活かすことが重要な関心事となり、自分を活かすことができるのであれば、比較的、職場を選ばないものと考えられる。

## 2) 職業選択の情報収集に影響を与えた要因

「自分の情報-会社の情報」の重視度に影響を与える個人内要因を検討した結果、職業レディネスの3因子と職業的自己像の4因子、職業選択課題認知の時間的・金銭的制約、曖昧性の各変数によって影響を受けることが示された。ここで、職業選択をどのように考えているかの認知が、あまり影響を強く示していないが、このことから、職業選択には、その個人の自分の認知と、職業選択に関する心理的準備状態のような、発達の要素を含んだ要因が、強い影響をもっていることが示唆される。すなわち、従来から、職業選択研究で扱われてきた「職業レディネス」は、単に、職業選択における前提を形作るものではなく、実際に、情報収集を行って、最終的な職業の決定をする過程にも、直接影響を与えることが示された。また、このことから、職業選択を情報収集を基礎とした意思決定と考えるモデルを構築する際にも、発達の要素を含めたものにする必要性が指摘される。

また、これら要因間の構造を検討した結果、「職業レディネス」「職業選択課題認知」「職業的自己像」は相互に深く関連していることが示された。「学年」「性別」「専攻」などの基本的属性は、職業レディネス「関与」に対して、職業選択課題認知の「時間的・金銭的制約」を媒介して影響を与えることが示された。ここから、こうした基本的属性は、職業選択に対するコストの認知に影響を与えようとすることができる。しかし、従来の職業選択研究からは、これら基本的属性変数が、職業選択に対するコスト認知にのみ、影響を与えるとは考えにくい。従って、これは、「時間的・金銭的制約」が、個人内変数の一つとして考えられながらも、最も景気、社会状況、流行などの外的な変数に内容的に近かったことから、同じく外的な変数である基本的属性と深い関連が見られたものと考えられる。すなわち、変数の内容よりも、むしろ変数の性質が、結果に反映された

ものとも考えられる。

また、職業選択課題認知の各要因は、職業レディネスと相互に複雑に関連した。これは、職業レディネスが、本来、職業選択に対する心理的な準備状態を広く表すことから、職業選択課題の認知を規定し、かなり大きな影響を与えたことを示す。ただし、職業選択課題認知概念は、本来、意思決定状況における決定者の意思決定課題認知を表す概念であることから、質問紙調査では、職業レディネスと分離しなかったものとも考えられ、更に検討する必要があると思われる。

## 全体的考察

本研究では、現在の日本の大学生の職業選択における実証的データに基づいた、より具体的な内容をもつモデルを構築するための基礎的知見を得ることを目的とした。第1研究の結果、現在の日本の大学生の就職活動の内容を特定でき、就職活動において収集される情報、また、その情報収集に影響を与える個人内要因を特定できた。第2研究では、それら個人内要因として、職業レディネス、職業選択課題認知、職業選択をする自分の認知を扱い、職業選択における情報収集には、職業レディネスのような発達の要因も欠くことができないことが示された。これら結果から、本研究では、職業選択を情報収集を基礎とした意思決定と考える際の、基礎的な知見を、おおむね得ることができたものとする。

しかし、本研究で主要な方法として用いられた面接調査には問題点も認めざるを得ない。すなわち、個人の回想的な報告をもとにした調査となっている点である。実際に、就職活動を終えて、半年も経た段階で、就職活動時の詳細な心理過程を報告させるには、方法論上、無理があると思われる。また、その情報が、本当に、その段階で考慮されたのかは、個人の主観的な判断であり、実際に、面接調査において報告する際には、時間的に前後することも考えられる。

これらのことから、今後、職業選択における情報収集を、厳密に検討しようとするならば、最終的な決定に至るまでのプロセスを客観的なデータとして入手できる手法、職業選択過程を実験的に再現できる手法等によって、更に検討する必要があると思われる。

## 要約

本研究の目的は、大学生の職業選択、とりわけ就職活動における情報収集を検討することであった。

まず初めに第1研究として、実際に就職活動を行った者を対象に、面接調査が実施された。その結果、就職活動の前半においては「自分の情報」が多く収集され、後半においては「会社の情報」が多く収集されることが分かった。更に、そうした傾向には、「職業選択における自己の情報の明瞭性」「職業選択に対する関与」の2つの個人差要因によって影響を受けることが示された。そこで、第2研究として、質問紙調査を実施して、職業選択における情報収集に影響を与える個人差要因について詳細に検討した。その結果、職業レディネスのような発達の要因、職業選択をする自分のイメージ、将来、職業に就いている自分のイメージが、職業選択における情報収集に影響を与えることが分かった。

### 引用文献

- 足立明久 1990 進路相談においてメタ認知的観点から自己実現を促進する発言様式と介入方略 教育心理学研究, **38**, 349-359.
- Beach, L. R. & Mitchell, T. R. 1978 A contingency model for the selection of decision strategies. *Academy of Management Review*, **13**, 439-449.
- Crites, J. O. 1965 Measurement of vocational maturity in adolescence: Attitude test of the vocational development inventory. *Psychological Monographs: General and Applied*, **79**, 2.
- Gelatt, H. B. 1962 Decision making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, **9**, 3, 240-245.
- Hilton, T. L. 1962 Career decision-making. *Journal of Counseling Psychology*, **9**, 291-297.
- 広井甫 1987 職業選択の理論(II) 近畿大学職業科学研究所紀要「職業科学」, **11**, 11-18.
- Gati, I. 1986 Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, **33**, 408-417.
- Gati, I., & Tikotzki, Y. 1989 Strategies for Collection and Processing of Occupational Information in Making Career Decisions. *Journal of Counseling Psychology*, **36**, 430-439.
- Ginzberg, E., Ginzberg, S. W., Axelrad, S. & Herma, J. L. 1951 Occupational choice: An approach to a general theory. Columbia University Press.
- 中谷内一也・小嶋外弘 1989 消費者の意思決定後の選択肢情報保持 実験社会心理学研究, **29**, 55-64.
- Neimeyer, G. J. 1988 Cognitive Integration and Differentiation in Vocational Behavior. *The Counseling Psychologist*, **16**, 440-475.
- Neimeyer, G. J. & Leso, J. F. 1992 Effects of occupational information on personal versus provided constructs: a second look. *Journal of Counseling Psychology*, **39**, 331-334.
- Paquette, L., & Kida, T. 1988 The effect of decision strategy and task complexity on decision performance. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **41**, 128-142.
- Payne, J. W. 1976 Task complexity and contingent processing in decision making: An information search and protocol analysis. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, **16**, 366-387.
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper.
- 竹村和久・高木修 1985 順社会的行動の意思決定過程の分析 社会心理学研究, **1**, 1, 35-44.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択構造—保育系, 看護系, 人文女子短大生における自己概念と職業意識の関連 名古屋大学教育学部紀要, **30**, 63-98.
- 吉田明子 1985 進路決定の情報処理に関する一研究 *Career Guidance Study*, **6**, 27-32.
- 吉田明子 1987 進路決定における意思決定過程の学習の効果 *Career Guidance Study*, **8**, 1-6.