

外部委託による職業教育が女子短期大学生の 就職活動動機に及ぼす影響

たなか きほ^{*1}・たなか あゆみ^{*1}・いしかわたかゆき^{*2}・うえだ ひろゆき^{*2}
田中希穂^{*1}・田中あゆみ^{*1}・石川隆行^{*2}・上田博之^{*2}

要 旨

女子短期大学生の雇用環境や就職意識が多様化する中で、短期大学で行われる職業教育は職業選択・決定過程にとどまらず、就職動機づけや就職観の形成を促す指導、さらに実務能力の習得に関わる教育に重点を移す必要がある。

本研究では、女子短期大学生の就職動機づけと基本的心理的要求の満足度についての尺度構成を分析し、さらにビジネス実務能力の向上を目的に企業人や企業で実務研修を担当する講師に委託実施された講座がこれらの尺度に及ぼす影響について検討した。

動機づけ尺度の因子構造を検討した結果、「就職に対する自己決定の程度が低い動機づけ」「就職に対する自己決定の程度が高い動機づけ」「就職に対して全く動機づけられていない状態」の自己決定のレベルが異なる3つの因子が抽出された。また、基本的心理的要求の満足度尺度構成を検討した結果、「コンピテンス要求」「自律性要求」「関係性要求」の満足に関連する3つの因子が抽出された。講座開始時点に就職に対する自己決定度の低い学生には、実施された講習を受講することにより動機づけや基本的心理的要求の満足度が向上することが示唆された。

多様な学生が在籍する短期大学で職業教育

を行う場合に、学生の就職に対する動機づけを考慮したクラス分けが必要であり、いくつかのレベルに適合する講座内容の検討が必要である。また、クラス分けの際に、本調査で用いた尺度は有効であると思われる。

目 的

女子短期大学生の新規学卒就職率は1990年の88%をピークに年々低下し、1995年には66%まで落ち込んだ。その後の就職率は学生数が減少したこともあって微増するものの、職業を持たない卒業者の比率はこの10年間に倍増した。このような就職率の低下は、景気低迷による求人数の減少や派遣契約社員への労働力シフトなど雇用する側の要因もあるが、働く意欲の衰退やフリーター志向など学生の就職観の多様化にも起因したと考えられる。また、企業は採用活動を年々早期化したとともに就職希望者に早い段階での戦力化を求めた。このために、職業意識を持たないまま就職戦線に入った学生が自己喪失する傾向もうかがえた。これらの状況を踏まえれば、ほとんどの学生が卒業後に就職を希望する短期大学生は早期に就職意識を高めて実務能力を習得することが望ましい。一方、短期大学では従来から就職指導が行われており、この中では社会情勢の変化に応じた職業教育

*1 同志社大学文学研究科(Doshisha University Graduate School of Letters)

*2 一宮女子短期大学(Ichinomiya Women's Junior College)

を行う努力が見られるが、限られた時間内でのサポートは就職過程における選択・決定に重きをおかざるをえないと考えられる。今後、上述のような学生の状況に対処するためには、就職選択活動より遡った就職動機づけや就職観の形成を促す指導ならびに実務能力の習得に関わる教育に重点を移すことも視野に入れなければならない。

女子学生の就職過程に関する研究では、その選択や決定過程における不安や自己効力および進路選択行動に関するもの^{1,2)}はみられるが、就職動機づけに関する研究も必要であると考えられる。動機づけに関する研究理論の1つに自己決定理論がある³⁾。この理論では、自己決定感の程度に基づいて動機づけのタイプを分類している。内発的に動機づけられた行動を自己決定的な行動のプロトタイプとする一方、外発的に動機づけられた行動には自己決定の程度が異なるものが存在するとしている。この理論は、主に学習動機づけの領域で発展したが、就職動機においても同様に自己決定感の程度が異なる動機づけのタイプが確認されていることから⁴⁾、本研究でも自己決定感の程度が異なる動機づけのタイプが抽出されると考えられる。

自己決定理論では、コンピテンス、自律性、関係性の3つの生得的な基本的心理的要求を仮定しており⁵⁾、これらの基本的要求の充足は、内発的動機づけの促進やwell-beingの向上につながる⁶⁾。コンピテンス要求は直面している活動に対して有能感を感じたいという要求、自律性要求は活動が自己選択的であると感じたいという要求、関係性要求は身近な他者と親密であると感じたいという要求である。

高い自己決定感は、活動への従事、メタ認知的・自己調整的方略の使用、効果的な努力の投資、挑戦への従事などと関連することが報告されている^{5,7,8)}。就職活動中の学生の就職動機に関する研究において、自己決定的な

動機づけは、将来職務に携わったときの高い達成動機と関連することが示唆された⁴⁾。また、基本的心理的要求の満足は、高い遂行やwell-beingを促進することも報告されている^{5,9)}。つまり自己決定感や基本的心理的要求の満足度の向上は、適応的な行動を促進し、高い遂行をもたらし、結果的に健全な心理的発達やwell-beingを促す。このことから、学生の動機づけの向上は重要であると思われる。

本学では、2000年度から従来からの就職指導とは別にビジネス実務能力の向上を目的にした講座(ビジネスサポート講座)を開講している。本講座は内容が実務的であるとともに、日ごろ接する機会の多い教職員ではなく企業人や企業で実務研修を担当する講師に委託されて運営されるために、就職動機に及ぼす影響も期待できると考えられる。そこで、本調査では、2001年度の本講座に参加する女子短期大学生を対象に就職動機づけの尺度と基本的心理的要求の満足度について分析し、さらに本講座がこれら下位尺度に及ぼす影響について検討した。

方 法

ビジネスサポート講座

本講座は2001年10月から2002年1月にかけて、原則として週1回の午後の授業時間が割り当てられて、10日間19コマ(1コマ90分、ガイダンスなど準備時間を除く)が行われた。講座内容は2つに大別でき、参加者全員が受講する就職活動に関わる「基礎講座」と3つ準備された講座から1つ選択する「選択講座」である。「基礎講座」の目標は、楽しく興味を持ちながら社会人となる準備をすることであり、就職活動に不可欠な自己分析や履歴書・面接について、採用者の立場から説明がなされる。「選択講座1」の目標は、就職してから役に立つ実践的なビジネスマナーの習得であり、実際の職場を想定した疑似体験が

行われた。「選択講座2」は、コンピュータ授業を踏まえて、企業で活用できるOA技術を習得することが目標であった。「選択講座3」の目標は、さまざまなシーンで役立つ自己表現方法を習得することによるコミュニケーション能力の強化であった。各講座の概要をTable 1に示す。講座の内容は、過年度の受講学生のアンケートを参考に、学生が目的意識を持って積極的に参加できるように選択講座にバリエーションをもたせた。学生には事前に目的、内容、日程が詳しく説明されて参加を促されたが、自由意思で参加することができた。本講座と同時に開講される授業はなく、また、参加するための費用負担はなかったので、学生の参加を妨げる要因はなかったと考えられる。

動機づけおよび基本的心理的要求項目の収集

自己決定理論³⁾に基づき、就職に対する動機づけを測定する質問紙を作成した。質問紙のはじめに、「なぜあなたは就職活動をするのですか？」と尋ね、その答えとして考えられるものを23項目あげた(Table 2参照)。

自己決定理論で仮定されている3つの基本的心理的要求⁵⁾の満足度を測定するために、Sheldon & Elliot¹⁰⁾の作成した3つの項目を用いた。この尺度は3つの基本的心理的要求(コンピテンス、自律性、関係性)の満足度を測定するものであったが、それぞれの要求に対して測定項目が1項目のみであった。そのため、新たに各要求に対して2項目を独自に作成し、合計9項目の質問紙として、質問紙のはじめに、「普段、あなたは以下のようなことをどの程度感じていますか？」と尋ねた。各項目への高い反応は、その要求の満足度が高いことを示す。いずれの質問紙においても各項目に対して「1：全く当てはまらない」～「6：非常によく当てはまる」の6段階で評定するように求め、その得点を分析に用いた。

調査分析対象

本講座に参加した学生のうち、出席日数が講座回数の4分の1以下の学生を除いた48名を調査対象とした。

Table 1 講座の概要

基礎講座	選択講座 1	選択講座 3
企業就職に関する基礎知識	学生と社会人の違い	魅力的な女性とは
自己分析(演習)	ビジネスマナー基礎	カラーコーディネート
グループワークによる自己分析(演習)	電話対応ロールプレイング	パーソナルカラー発見
業界研究について	来客対応ロールプレイング	魅力的な話し方
企業研究について	事務職シミュレーション	自己PR
職種研究について	実地研修	対人コミュニケーション
自己表現	選択講座 2	接客の楽しさと心得
履歴書について	ワープロの活用	販売職シミュレーション
面接について	表計算の活用	
模擬面接		
実践に向けての活動方法		

調査時期

本講座開講前(2001年10月)と受講後(2002年3月)に行った。

調査の方法および統計処理

調査は質問紙を一斉に配布する方式で行った。就職動機づけの尺度と基本的心理要求の満足度についての尺度構成については、各質

問紙から得られた得点を用いて主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。また、得られた各下位尺度に及ぼす講座受講の影響を見るために、受講前後のデータを用いてPaired-T検定を行った。ただし、学生の就職に関する意識には個人差が大きく、すでに講座開始時の下位尺度に差のあること

Table 2 動機づけ尺度の探索的因子分析の結果

項目番号	項目内容	F1	F2	F3	h^2
19	就職することは当たり前のことだと言われているから	.75	-.09	-.02	.57
8	みんなが就職しているので、自分もしないと不安だから	.73	.01	.21	.58
18	給料がもらえるから	.72	-.10	.01	.52
22	就職しないと親や親戚が心配するから	.71	-.00	-.02	.51
11	将来の生活を安定させるため	.69	-.07	-.07	.49
3	働いていないと世間に認めてもらえないから	.64	.12	.07	.43
2	周りの人から就職するように言われているから	.53	.10	.04	.29
23	仕事をすることは人生において必要なことだから	.49	.06	-.23	.29
6	将来の地位を確保するため	.47	.19	-.06	.26
1	働くことが楽しいから	.09	.82	.15	.70
21	仕事に達成感を感じるから	.12	.71	.01	.52
7	仕事に熱中することに満足感を感じるから	-.04	.70	-.01	.49
17	自分の実力や知識を生かすことに喜びを感じるから	.05	.63	-.18	.43
13	刺激的な環境に自分をおくことは楽しいから	-.07	.61	-.09	.38
12	就職しても意味がないと思うのでよくわからない	.05	.01	.83	.70
20	なぜ就職するのかわからない	-.08	.05	.78	.62
15	就職する必要があると思うのでよくわからない	-.18	.18	.67	.51
4	就職に対して興味がないのでよくわからない	.09	-.24	.63	.46
5	具体的な夢がないので、就職したいと思わない	.14	-.11	.47	.25
説明率(%)		19.22	13.14	12.75	

削除項目

- 9 社会に少しでも貢献できることは大切だと思うから
- 10 実際に仕事をして、刺激を受けることは楽しいから
- 14 就職しないと周りに人に怠け者だと思われるから
- 16 周りの人に認めてもらいたいから

が予想できる。そこで、受講前の就職動機づけ尺度によってグループ化し、グループごとに影響を検討した。すべての統計処理はSPSS統計解析ソフトウェアを用いて、有意水準は5%に設定した。

結果と考察

就職動機づけ尺度構成を分析するために、講座受講前のデータを用いて主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を用いて、動機づけ尺度の因子構造を検討した。因子数は固有値の推移や解釈のしやすさから決定した。その際、2つ以上の因子に高い負荷を示した4項目を分析対象から除外した。分析の結果、自己決定のレベルが異なる3つの因子が抽出された(Table 2)。

第1因子には、「就職することは当たり前のことだと言われているから」や「みんなが就職しているので、自分もしないと不安だから」など、**就職に対する自己決定の程度が低い動機づけ**に関連する9項目が高い負荷を示した。第2因子には、「働くことは楽しいから」や「仕事に達成感を感じるから」など、**就職に対する自己決定の程度が高い動機づけ**と関連する5項目が高い負荷を示した。第3因子は、「就職しても意味がないと思うのでよくわからない」や「なぜ就職するのか分からない」など、**就職に対して全く動機づけられていない状態**を表している5項目が高い負荷を示した。そこで、それぞれの因子に高い負荷を示した項目の平均点を算出し、それを3つの下位尺度の尺度得点とした。各下位尺度の妥当性を検討するために、 α 係数を算出した結果、高自己決定的動機づけが.82、低自己決定的動機づけが.85、無力状態が.81であり、いずれも尺度として妥当である。

基本的心理的要求の満足度構成を分析するため、動機づけ尺度と同じ手順で探索的因子分析を行った。どの因子にも高い負荷を示さなかった1項目を削除し、再度分析した結果、

3つの因子が抽出された(Table 3)。

第1因子には、「私は、普段、自分が試みることにに対して、有能であると感じる」など、**コンピテンス要求**の満足に関連する項目が高い負荷を示した。第2因子には、「私は、自分が何かをしているとき、自分の考えで行動を選択することができる」など、**自律性要求**の満足に関連する項目が高く負荷した。第3因子には、「私は、普段、人とかかわる中で、自分に近く、密接な人がいると感じる」など、**関係性要求**の満足に関連する項目が高く負荷した。これらは、自己決定理論で仮定されている3つの基本的心理的要求と一致する。各下位尺度の妥当性を検討するために、算出された尺度得点から α 係数を出した結果、コンピテンス要求は.89、自律性要求は.85、関係性要求は.82であり、いずれの尺度においても妥当性に問題がないと思われる。

基本的心理的要求と就職動機づけに対する受講講座の影響を検討するために、講座受講前後の尺度得点を用いてPaired-T検定を行ったが、いずれの尺度にも影響は認められなかった。学生の就職意識には個人差があり、1つの講座ですべての学生に同様の効果を求めることは難しいことが予測される。そこで、講座開始時点において測定した動機づけ尺度の各下位尺度の得点に重み付けをし(「就職に対する自己決定の程度が高い動機づけ」 $\times 3$ 、「就職に対する自己決定の程度が低い動機づけ」 $\times 1$ 、「就職に対して全く動機づけられていない」 $\times -1$)、その合計得点により就職に対する自己決定感の高い群(以降H群)と自己決定感の低い群(以下L群)の2群(各24名)に分けた。

各群の就職動機づけの尺度と基本的心理的要求の満足度に及ぼす本講座の影響を検討した。これらの下位尺度には、講座の出席回数の影響が予測されるが、H群がやや出席状況は良いものの(H群: 15.8 ± 3.9 、L群: 14.5 ± 3.4)、両群の出席回数に有意差は見られな

かった。

群別に行ったPaired-T検定の結果、H群では、いずれの尺度においても受講前後の得点に差はなかった(Fig. 1)。一方、L群では、動機づけ尺度のうち「自己決定の程度が高い動機づけ」と「自己決定感の低い動機づけ」、および基本的心理的要求尺度の「コンピテンス要求」の得点が有意に増加した(Fig. 2)。つまり、就職活動に対する自己決定感が低く、ある種外発的に動機づけられている学生は、ビジネス能力の向上を目的とした講座を受講することによって、動機づけや基本的心

理的要求の満足度が向上することが示唆された。

浦上^{1,11)}は、コンピテンスの概念と類似している自己効力感が、積極的な就職活動を導き、自己成長を促進することを報告している。自己決定感の低い学生のコンピテンス要求の充足に本講座の効果が示唆されたことから、このような講座は、一部の学生において、コンピテンスの向上を介して積極的な就職活動の促進をサポートする機能を果たす可能性が考えられ、そのことによる自己成長が期待される。また、活動に対する高い動機づけは

Table 3 基本的心理的要求尺度の探索的因子分析の結果

項目番号	項目内容	F1	F2	F3	h^2
1	私は、普段、自分が試みることに對して、有能であると感じる	.97	-.02	-.05	.94
7	普段何かをしようとするとき、私にはその能力があると思う	.79	-.12	.25	.70
4	私は、たいていのことがうまくできると思う	.78	.16	-.13	.66
5	私は、自分が何かをしているとき、自分の考えで行動を選択することができる	.05	.91	-.02	.84
8	私は、自分で選択し、決定して行動を起こすことができる	-.11	.79	.13	.65
2	普段、私は自分が取り組むことに對して、自分で自由に選択ができると感じる	.10	.66	-.01	.45
6	私は、普段、人と関わる中で、自分に近く、密接な人がいると感じる	.03	.04	.81	.66
9	私と私がよく一緒に時間を過ごす人との間には、深い結びつきがあると思う	-.02	.08	.78	.62
説明率(%)		10.97	9.71	6.86	

削除項目

- 3 私は、普段、自分が時間を一緒に過ごす人と関係し、結びついていると感じる

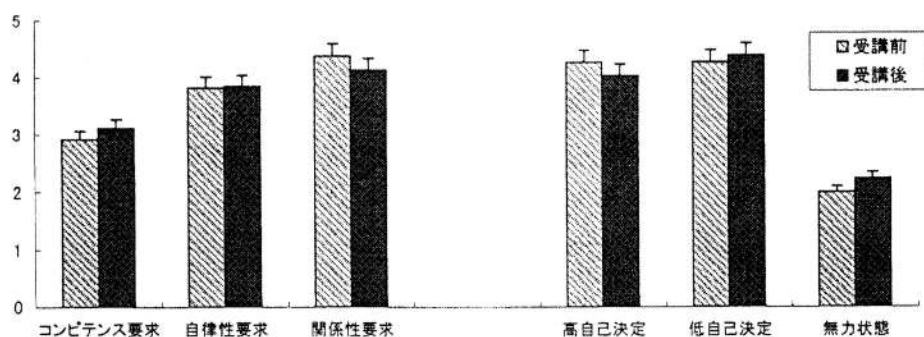


Fig. 1 H群の受講前後の得点(n=24)

適応的な行動や高い遂行、well-beingと関連し、就職活動に対する過度な不安は精神的健康にとって望ましくないという報告もある²⁾。本講座は自己決定感の低い学生の動機づけの向上に効果が示唆された。自己決定感の低い学生は、個人内外からの圧力や不安によって行動を開始している状態であり、本講座は、学生のような状態から、動機づけの向上によってより内面化された価値から行動が開始される状態への移行を促す。動機づけの向上によって、適応的な就職活動行動が導かれ、高い達成やwell-beingの促進が期待される。しかし、今回の分析では、選択講座の影響を考慮していないため、今後はどのような選択講座がより有効であるのかを含めて検討する必要がある。さらに、本講座では実務的な講座を行うために外部委託され、内容に応じた講師が各講座を担当した。このことが動機づけに影響することは予測できるが、本研究では十分な検討方法をもたなかった。今後これについても検討する必要がある。もともと就職に対して高い動機づけを持っていた学生に対して、動機づけの低い学生に見られたような講座の効果は見られなかった。本講座の内容は、前年度の講座を受講した学生の意見を反映させて決められた。したがって、それらの内容は、就職意識の低い、すなわち動機づ

けの低いであろう学生の意見も反映されている。動機づけの高い学生に適合した内容が少なかったことが推察される。これらのことを踏まえれば、多様な学生が在籍する短期大学で職業教育を行う場合に、学生の就職に対する動機づけを考慮したクラス分けが必要であり、いくつかのレベルに適合する講座内容の検討が必要であると考えられる。また、このような講座を行うときのクラス分けの際に、本調査で用いた尺度は有効であると思われる。

参考文献

- 1) 浦上昌則：女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力、就職活動、自己概念の関連から—、教育心理学研究, **44**, 195-203(1996)
- 2) 藤井義久：女子学生における就職不安に関する研究, 心理学研究, **70**, 417-420(1999)
- 3) Deci, E. L. & Ryan, R. M.: Intrinsic motivation and self-determination in human behavior, New York: Plenum Press(1985)
- 4) 田中希穂：就職活動中の学生における就職動機と仕事に対する価値観の関係, 同志社心理, **49**, 29-38(2002)
- 5) Ryan, R. M. & Deci, E. L.: Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being, *American Psychologist*, **55**, 68-78

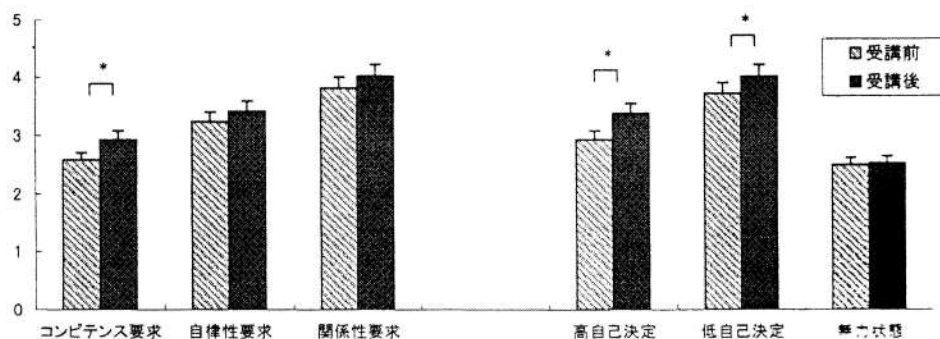


Fig. 2 L群の受講前後の得点($n=24$, $*p<0.05$)

- (2000)
- 6) Kasser, T. & Ryan, R. M. : Further examining the American dream: Differential correlates of intrinsic and extrinsic goals, *Personality and Social Psychology Bulletin*, **22**, 80-87(1996)
 - 7) Pintrich, P. & De Groot, E. V. : Motivational and self-regulated learning components of classroom academic performance, *Journal of Educational Psychology*, **82**, 33-40(1990)
 - 8) Connell, J. P. & Wellborn, J. G. : Competence, autonomy, and relatedness: A motivational analysis of self-system processes. In M. Gunnar & Sroufe(Eds.), *Self process in development : Minnesota Symposium on Child Psychology*, Vol. 23, Hillsdale, NJ: Erlbaum. 43-77(1991)
 - 9) Baard, P. P. : Intrinsic need satisfaction in organizations: A motivational basis of success in for-profit and not-for-profit settings. In E. L. Deci & R. M. Ryan (Eds.), *Handbook of self-determination research*, University of Rochester Press, 255-275(2002)
 - 10) Sheldon, K. M. & Elliot, A. J. : Goal striving, need satisfaction, and longitudinal well-being: The self-concordance model. *Journal of Personality and Social Psychology*, **76**, 482-497(1999)
 - 11) 浦上昌則：就職活動を通しての自己成長－女子短大生の場合－, *教育心理学研究*, **44**, 400-409(1996)

(受理 2003年2月22日)