

# 就職活動と職業観の変容<sup>1)</sup>

## Changes of “Shokugyo-kan” and Job-seeking Activities

浦上昌則

Masanori URAKAMI

### 要 約

本研究は職業観の変容と就職活動の関連を探索することを目的とした。2013年度から2015年度にかけて収集された、大学卒業年次生197名のデータを分析した。分析からは、以下のような示唆が得られた。まず、就職活動を通して多くの学生の職業観は変化しているとみなすべきであるが、変化の様相は一様ではなく、その様相をとらえるには類型論的なアプローチが適切であろうことが示唆された。また、浦上(2015b)が示唆するように、職業観をシエマとみなし、就職活動を通して同化、調節から適応へと向かうというとらえ方が、職業観の変容理解に有用であろうこと。加えて、調節と関連する経験を把握できるような測定方法の開発が必要であることなどの示唆が得られた。

### 問題と目的

現在のキャリア教育の文脈はもちろん、それ以前の進路指導の文脈においても、実際に体験すること、そしてそこから学んでいくことは重要な位置を与えられている。そのため、職場体験やインターンシップといった体験の機会を増加、充実させようとする努力が我が国全体で継続されているといえるだろう。しかしながら、体験とそこからの学びの関連や、そのメカニズムについては未だ不明な点が多いといわざるを得ない。本研究は、大学生の就職活動場面を取り上げ、活動と職業観の変容との関連を探索することを目的としている。

本研究では、浦上による一連の研究(浦上, 2015a, 2015b, 2016)の流れを受け、職業観を職業の持つ経済的側面：勤労の代償として生活のための収入を得る、個人的側面：(適材適所の考え方により)個性をいかし社会に寄与する、社会的側面：社会の構成員として、分担する役割を果たす、という3つの側面に対する重要性の認識(価値観)のことで定義する。職業観という概念は以前より様々な意味に使われているが(たとえば、広井, 1962)、この定義は尾高(1941)による職業の定義を用いたものであり、たとえば国立教育政策研究所生徒指導研究センターの報告書「児童生徒

1) 本研究のデータ収集あたり、多くの教員、学生の皆さまのご協力を得ました。ここに記して感謝申し上げます。

の職業観・勤労観を育む教育の推進について」(2002)にあるような、多様な内容を含む広義の職業観とは異なり、職業認知の側面に焦点を当てた狭義の定義(浦上, 2015a)といえるものである。

このように定義される職業観は、個人が職業という概念をどのように定位しているか、重要性を認めているかということを表示するものといえる。この職業観にとって就職活動は極めて有用な情報源となるだろう。就職活動の際には、多くの企業に関して、事業内容をはじめ、福利厚生、給与などの労働環境、社会的評価など、多くの情報を多面的に収集する。そして、それらの情報を自分自身や、自分の人生設計と照らし合わせる。このように、職業に関する多様な情報にふれること、その情報を自分に引きつけて処理することが不可避である。またそこには自らの積極的関与も不可欠である。それゆえ職業観の3側面への影響は、日常的場面はもちろん、たとえば職場体験やインターンシップといった機会よりも大きいと考えられる。

ところが、先にも記したように職業に関する体験とそこからの学びの関連については未だ不明な点が多いといわざるを得ない。浦上(2015b)でも、同様な問題意識から大学生の職業観と中学・高校生の時期の生活経験との関連を探索的に検討した。その結果、経験の総量が多くなるほど個人的側面や社会的側面に認める重要性が高まる傾向が認められたが、特定の職業観が特定の経験パターンと関連しているという知見は見出せなかった。すなわち、特定の経験が特定の職業観を形成するという前提は適切とはいえないと考えられる。浦上(2015b)は、このような前提は経験主義、また行動主義的な学習論に基づいているため、体験と職業観の関連を探索するためには、それとは別の構成主義的観点を採用すべきではないかと提案している。職業観は、PiagetやGlaserfeld(1995)によるラディカル構成主義的観点から、ひとつのスキーマとみなせよう。様々な体験の機会が職業観というスキーマの同化、調節が行われる場となり、それは現在の社会への順応、適応(fit)状態(均衡化)へと向かうのではないだろうか(浦上, 2015b)。職業観の形成は、このような枠組みでとらえるべきなのかもしれない。

そこで本研究では、回想法を用い、就職活動前後の職業観を把握し、その差異から就職活動を通しての職業観の変容を検討するとともに、就職活動に対する振り返りを求め、職業観の変容との関連を探索的に検討することを目的とする。また、就職活動中の職業観の変化について、浦上(2015b)の示唆するように構成主義的観点からの説明が有用であるかどうかについても検討する。

## 方法

### 調査時期および対象

東海地方にある私立大学で、人文、社会系学部の卒業年次生を対象に、卒業を控えた12月から1月にかけて調査を実施した。この調査は、2013年度から2015年度にかけて実施されたものである。質問紙は授業等において配布し、その場もしくは後日に回収を行った。なお質問紙は無記名であり、調査への協力は任意であった。

### 調査内容

職業観 浦上(2015a)が作成したものを利用した。経済的側面、個人的側面、社会的側面それぞれについて2項目が準備され(Table 1参照)、これら6項目に6つのダミー項目を加えた12項目を用いた。また職業観は、調査時点(以下、現在とよぶ)と、就職活動を始める前の時点の2時

点での状況を回答するように求めた。就職活動を始める前の時点(以下、過去とよぶ)については、「就職活動を始める前(昨年の秋ごろ)の自分を思い返してください」と教示し、当時の「職業」に対する考え方を回答するように求めた。順序による影響を相殺するために、過去—現在の順と現在—過去の順で項目を配置した2種類の調査紙を準備し、ランダムに配布した。回答は、現在の回答を求める場合は、「まったくそうは思わない」から「強くそう思う」の5段階、過去の回答を求める場合は、「まったくそうは思っていなかった」から「強くそう思っていた」の5段階で回答を求めた。

就職活動に対する振り返り 社会に関する気づきや、自分と社会、職業の関係についての気づきに関する内容を中心に、就職活動を通しての気づきについて問う項目を9つ準備した(Table 3参照)。回答は、「はい」から「いいえ」の5段階で求めた。

内定先への満足度 「内定先に満足している」という項目を準備し、内定を得ている場合のみ、これに回答するように指示した。回答は、「はい」から「いいえ」の5段階で求めた。

属性等 回答者の属性に関して、学部・学科、学年、性別、年齢について回答を求めた。

なお、本研究の分析には、R (3.0.3) および各種パッケージを用いた。

## 結果

### 調査対象の属性

分析には、職業観、就職活動に関する項目に対して欠損値のない197名分を用いた。2013年度回収分は72名、2014年度は79名、2015年度は46名であり、男性は52名、女性は144名(不明1名)であった。なお、内定先への満足度項目への無回答者、すなわち調査時において内定を取得していない者は合計で10名(約5.1%)であった。

### 職業観の変化

職業観の変化に関する分析に先立ち、職業観3側面の測定指標について検討する。それぞれの側面に対して2項目を準備し、さらに過去と現在で回答を求めている。これら12項目間の相関係数をTable 1に示す。

それぞれの側面を構成する2項目の相関係数は.608から.787であり十分に高いものといえよう。また他側面の項目との相関係数は高くても.5に届かず、同一側面間の相関係数よりも低い値であった。このような結果は、浦上(2015a, 2016)による結果と同様である。また、過去と現在の回答間での相関係数も、同一項目間、もしくは同一側面項目間で.4から.6台と、その他の関係よりも高いことがみとれる。このような結果から、2項目の合計得点を各側面の得点とすることは適当といえるだろう。過去、現在における、それぞれの側面の平均値および標準偏差をTable 2に示す。

次に、これらの職業観3指標の過去と現在の異同について検討する。まず、それぞれの側面の過去と現在の得点について対応のある $t$ 検定を行った。その結果、経済的側面( $t=4.37$ ,  $df=196$ ,  $p<.01$ )および社会的側面( $t=2.34$ ,  $df=196$ ,  $p<.05$ )において有意な得点の上昇が認められた。さらにその様相を詳細に検討するために、その差異得点ごとの人数比率をFigure 1に示した。なお、差異得点は現在の得点から過去の得点を減じたものであり、その値が正であることは、その側面に認める重要性が高くなっていることを意味する。

先の $t$ 検定において経済的側面には有意差が認められ、過去よりも現在の平均値の方が有意に高

Table 1 職業観項目間の相関係数

		過去						現在						
		3	8	2	12	5	11	3	8	2	12	5	11	
過去	経済的	3. 私にとって職業は、私の望む生活をするために必要なお金を得るために重要である。	—											
		8. 私にとって職業は、生計を立てるために重要である。	.787	—										
	個人的	2. 私にとって職業は、私の持っている力を発揮する場として重要である。	.259	.202	—									
		12. 私にとって職業は、自分の知識や技能を活用できる場所として重要である。	.183	.145	.608	—								
	社会的	5. 私にとって職業は、社会の一員として自分の役割を果たすために重要である。	.248	.199	.360	.345	—							
		11. 私にとって職業は、社会に貢献する手段として重要である。	.138	.122	.228	.477	.671	—						
現在	経済的	3. 私にとって職業は、私の望む生活をするために必要なお金を得るために重要である。	.610	.623	.234	.110	.212	.120	—					
		8. 私にとって職業は、生計を立てるために重要である。	.621	.685	.157	.122	.178	.171	.787	—				
	個人的	2. 私にとって職業は、私の持っている力を発揮する場として重要である。	.133	.186	.587	.394	.313	.213	.299	.237	—			
		12. 私にとって職業は、自分の知識や技能を活用できる場所として重要である。	.184	.195	.481	.493	.225	.253	.251	.188	.682	—		
	社会的	5. 私にとって職業は、社会の一員として自分の役割を果たすために重要である。	.113	.141	.278	.216	.625	.464	.191	.190	.405	.387	—	
		11. 私にとって職業は、社会に貢献する手段として重要である。	.113	.071	.245	.303	.506	.620	.115	.085	.371	.496	.655	—

Table 2 職業観尺度の平均値および標準偏差

	過去		現在	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
経済的側面	7.85	2.12	8.32	1.76
個人的側面	6.80	1.98	6.87	1.93
社会的側面	6.90	2.13	7.19	2.04

いことが明らかになった。ところが Figure 1 に示されるように、経済的側面については差異得点が0、すなわち変化していない対象者が約半数みられ、その比率は他の2側面に比べても高いことがわかる。また負の側よりも正の側に人数が多い。平均値における差は、全体的傾向として得点が上昇したのではなく、変化を示す対象者は他の側面に比べ少ないものの、変化する場合は上方へ動

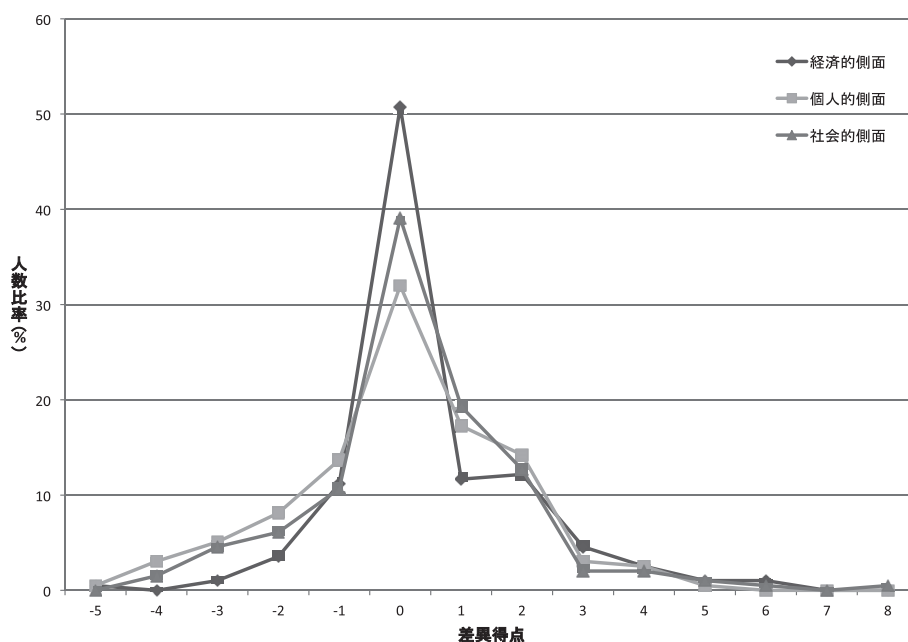


Figure 1 差異得点ごとの人数比率

く者が多いことが反映されたものといえるだろう。

個人的側面については、有意差は認められなかったが、差異得点が0である対象者の比率は3側面の中で最も低い。また-1、-2といった差異得点の比率が高く、3つの中で最も左右対称に近い分布の様相がうかがえる。個人的側面は就職活動中に変化しにくい側面なのではなく、側面しやすい側面であり、その方向は一樣ではないという特徴があるといえる。

社会的側面は $t$ 検定において有意差が認められ、平均としては就職活動を行う中で得点が上昇するといえる。人数分布の様相も差異得点が負よりも正の側の比率が高いことがみられる。しかし、-2、-3などの比率は経済的側面よりも多く、平均の差を全体的傾向と解釈することは適切といえないだろう。個人的側面と同様、個人差を考慮する必要がある側面といえる。

### 職業観の変化と就職活動に対する振り返り

就職活動中の特定の出来事が、職業観を特定の方向へ変化させるのであれば、職業観の差異得点と就職活動に対する振り返り項目との間に何らかの関連が認められるはずである。この点を確認するために、3つの側面の差異得点、および差異得点の絶対値と就職活動に関する9項目との相関係数を算出した。また就職活動に関する項目は5段階評価であるので、これを順序尺度とみなしたポリシリアル相関係数も合わせて算出した。その結果を就職活動に関する項目の基礎統計量とともにTable 3に示す。

就職活動に対する振り返り項目は「はい」(5点)から「いいえ」(1点)の5段階で求めており、3は「どちらともいえない」である。Table 3に示されるように、各項目の平均は3を越えており、就職活動中に様々なことに出会い、考え、気づきがあったと振り返っているようである。しかしながら、職業観の差異得点と就職活動に関する項目との相関係数は、両者がほぼ無関係であることを

Table 3 就職活動に対する振り返り項目の基礎統計量と差異得点との相関係数

	平均値	標準偏差	差異得点			差異得点の絶対値		
			経済的	個人的	社会的	経済的	個人的	社会的
1. アルバイトの経験は就職活動に役立った。	4.00	1.17	.049 .055	-.040 -.045	-.072 -.081	.072 .081	.079 .089	.000 .000
2. 就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった。	4.18	0.93	.020 .022	-.046 -.052	.078 .087	.021 .023	.161 .181	.094 .106
3. 就職活動を通して、解決が求められている社会の問題に気づいた。	3.17	1.12	.108 .113	.125 .132	.092 .096	.056 .059	-.107 -.112	-.198 -.209
4. 就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った。	3.66	1.23	.054 .058	.014 .016	.088 .095	.031 .034	.049 .053	-.009 -.010
5. 就職活動を通して、社会に会社というものが存在する意味を考えた。	3.60	1.19	.029 .031	.117 .126	.089 .096	.020 .022	.087 .094	-.083 -.090
6. 大学での学習・研究は就職活動に役立った。	3.51	1.23	.131 .140	.020 .021	-.021 -.022	.026 .028	-.005 -.005	-.204 -.218
7. 就職活動をしているうちに、社会に出ていくことが不安になった。	3.64	1.21	-.058 -.063	-.119 -.128	-.131 -.141	.048 .051	.049 .053	-.063 -.068
8. 就職活動を通して、これからの自分の生き方を考えた。	4.53	0.74	-.021 -.026	.004 .005	.013 .016	.018 .023	.041 .051	.040 .051
9. 就職活動を通して、社会の仕組みについての理解が深まった。	3.93	1.01	-.088 -.098	.055 .061	.012 .013	-.031 -.034	-.017 -.019	.000 .000

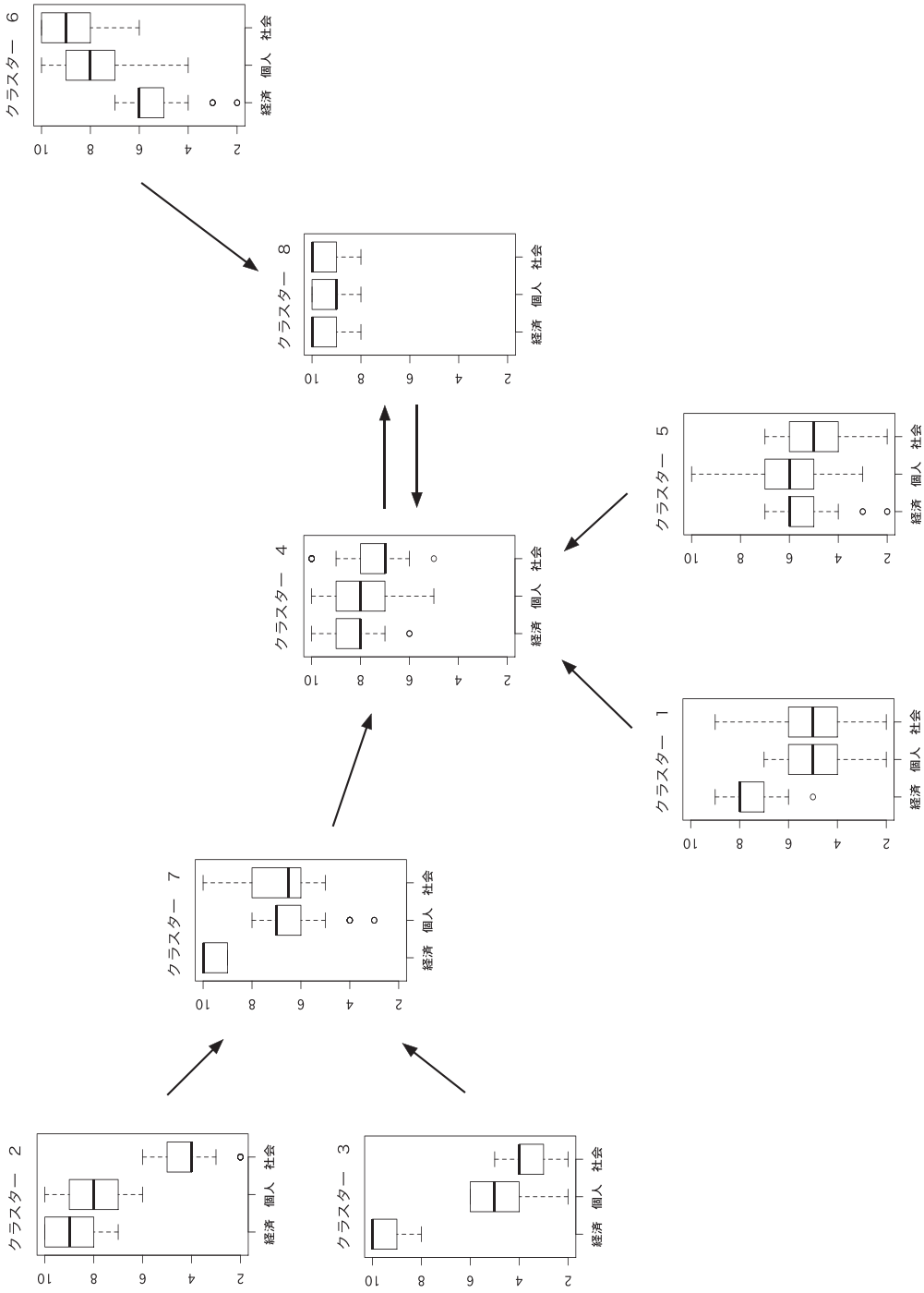
上段がピアソンの積率相関係数、下段がポリシリアル相関係数

示している。差異得点の絶対値との関連では、差異得点との関連よりも大きな係数が認められている部分もある。たとえば「就職活動を通して、解決が求められている社会の問題に気づいた。」や「大学での学習・研究は就職活動に役立った。」は社会的側面と負の弱い相関が認められている。しかしながら、いずれも項目でも、負の関連が認められたことの解釈は難しい。「就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった。」は個人的側面と弱い正の相関が認められる。これについては、項目に「職業に対する考え方」とあるように、職業観と類似性があると想定することで説明はできる。しかし、相関係数で .161、ポリシリアル相関係数でも .181 という値は、極めて弱い関連というべきであろう。このような結果は、就職活動中の出来事や考えたことは、職業観の変化と一意の関連をもっていないことを示していると考えられる。

### 職業観クラスターからみた変容

以上のように、就職活動を通して職業観の各側面は多くの対象者で変化している。しかし、その方向や変化の程度は、振り返りから推察される活動中の出来事と一意の関係があるとは認めがたい。そこで、以下では類型論の観点を採用し、職業観の3つの側面の得点によって分類される職業観クラスターを用いて職業観の変容を把握することを試みる。

浦上(2015a, 2015b)は、1138名分の大学生の回答とクラスター分析を用い、3側面の得点の様相から8つのクラスターを導いている(Figure 2参照。クラスターごとに、3側面の得点の分布が箱ひげ図で示されている)。それぞれのクラスターの特徴は次のようにまとめられる。「クラスター1は、その3側面の得点は(対象者全体の)平均点のパターンに近いが、いずれも若干それを下回



注：各クラスターの得点分布の様子は浦上 (2015a) より転載

Figure 2 職業観クラスターの様相とクラスター間の主たる移動経路

Table 4 過去と現在の職業観クラスターの人数

	クラスター1	クラスター2	クラスター3	クラスター4	クラスター5	クラスター6	クラスター7	クラスター8	分類不可能
過去	28 (14.2)	12 (6.1)	5 (2.5)	38 (19.3)	31 (15.7)	17 (8.6)	37 (18.8)	22 (11.2)	7 (3.6)
現在	25 (12.7)	8 (4.1)	11 (5.6)	46 (23.4)	20 (10.2)	14 (7.1)	36 (18.3)	29 (14.7)	8 (4.1)

り、全体的に職業に価値を置いていない対象の集まりと考えられる。クラスター2は、経済的側面および個人的側面の値が高く、社会的側面だけが低いという傾向を示す。経済的側面のみが高く他の2側面との差がより大きいのがクラスター3である。なお、経済的側面と他の2側面との差がクラスター3ほど大きくない場合がクラスター7である。クラスター4は、3側面の間での差は少なく、個人的側面および社会的側面の得点が平均点より高めである。このクラスターと同様な傾向を持ち、3側面の得点がさらに高いという特徴を持つのがクラスター8である。クラスター5はすべての側面の得点が低く、いずれの側面にもあまり価値を置いていない対象者がまとまったクラスターと考えられる。クラスター6は経済的側面が最も低く、それよりも個人的側面、さらにそれ以上に社会的側面に価値を置く点が特徴といえる。」(浦上, 2015b より)

本研究では、この浦上(2015a, 2015b)の見出している8つのクラスターに、過去および現在の職業観得点をもとに対象者を分類した<sup>2)</sup>。なお、いずれのクラスターにも分類しがたい対象もあったため、今回は便宜的に分類不可能としてまとめた。過去および現在の各時点での分類結果をTable 4に示す。人数の少ないセルを含むため統計的な検定は行っていないが、過去と現在で大きくクラスター間の人数比が異なっているとはいえないようである。その中で相対的に変化が大きい部分は、クラスター5の人数比が減少し、クラスター4が増加しているところにあるといえるだろう。

次に、より詳細にクラスター間での移動の様子を検討する。Table 5は、過去と現在のクラスターによって対象を分類したものである。あわせて、過去のそれぞれのクラスターにおける対象が、現在の時点でどのクラスターにどの程度移動したのかを割合として算出した。

Table 5にみられる様相から、各クラスターとも、変化しない場合が最も多いといえる。特にクラスター3では、人数が少ないものの、80% (5人中4人)が現在もクラスター3に分類されている。他のクラスターは、その割合はクラスター3よりも大きく低いが、1/3から1/2程度が同一クラスターに分類されている。転じて、クラスター間での移動の特徴に目を向けると、クラスター1, 5, 7, 8からクラスター4へ、クラスター2, 3からクラスター7へ、クラスター4, 6からクラスター8へという動きが相対的に多いことがみてとれるだろう。Figure 2に示される各クラスターの特徴とあわせて判断すると、クラスター1, 5, 7, 8からクラスター4へという動きは、クラスター1や5からの場合は、就職活動中にすべての側面で重要性の認識が高まったためと考えられる。ところが、クラスター7からの場合は経済的側面の低下と、個人的、社会的側面の上方、クラスター8からの場合はすべての側面での低下があったためであろう。このように、各側面の一方向的でない得点の動きがクラスター間の移動の中にあると推察される。

2) 分類は、浦上(2015a)の結果(詳細は未公表)と照合できる得点パターンの場合にはそれに従い、浦上(2015a)の結果にない得点パターンの場合には著者がFigure 2の様相と照らし合わせて適切と考えられるクラスターに分類した。



Table 5 職業観クラスター間での移動の様相

		現 在								分類 不可能	分類不可能を のぞく合計
		クラスター-1	クラスター-2	クラスター-3	クラスター-4	クラスター-5	クラスター-6	クラスター-7	クラスター-8		
過 去	クラスター-1	10 (35.7)	1 (3.6)	0 (0.0)	7 (25.0)	4 (14.3)	2 (7.1)	3 (10.7)	1 (3.6)	0	28 (100.0)
	クラスター-2	1 (8.3)	4 (33.3)	0 (0.0)	1 (8.3)	1 (8.3)	1 (8.3)	3 (25.0)	1 (8.3)	0	12 (100.0)
	クラスター-3	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (80.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (20.0)	0 (0.0)	0	5 (100.0)
	クラスター-4	5 (13.5)	0 (0.0)	4 (10.8)	16 (43.2)	0 (0.0)	0 (0.0)	4 (10.8)	8 (21.6)	1	37 (100.0)
	クラスター-5	5 (16.7)	0 (0.0)	1 (3.3)	6 (20.0)	14 (46.7)	2 (6.7)	2 (6.7)	0 (0.0)	1	30 (100.0)
	クラスター-6	1 (6.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	1 (6.3)	8 (50.0)	2 (12.5)	4 (25.0)	1	16 (100.0)
	クラスター-7	2 (5.4)	3 (8.1)	1 (2.7)	9 (24.3)	0 (0.0)	0 (0.0)	17 (45.9)	5 (13.5)	0	37 (100.0)
	クラスター-8	1 (4.5)	0 (0.0)	1 (4.5)	5 (22.7)	0 (0.0)	1 (4.5)	4 (18.2)	10 (45.5)	0	22 (100.0)
	分類不可能	0	0	0	2	0	0	0	0	5	2

便宜的に20%以上のセルに網掛けをしている

クラスター2, 3からクラスター7へという動きは、就職活動中に個人的側面や社会的側面の重要性の認識が高まったためと考えられる。クラスター2やクラスター3は、経済的側面が高く、社会的側面（クラスター3においては、加えて個人的側面も）が非常に低いという特徴をもっている。当初は軽視していた側面への注目と、重要性の認識が高まった対象の動きといえるだろう。

クラスター4や6からクラスター8への動きは、すべての側面での認識が上昇しているといえる。クラスター4と8については、お互いにある程度的人数が移動しているが、Figure 2より、この2つのクラスターの職業観は3側面のすべてで得点が高いという点で似ている。この類似性が、相互にある程度的人数が移動した原因ではないだろうか。

以上のような結果から、就職活動中の職業観の変容は、3側面それぞれの動きに注目するよりも、職業観を類型化し、その類型間での移動としてとらえる方が、その様相を明確にできそうである。そこで、この類型間での移動と、先にも検討した就職活動との関連を再度検討する。

ここでは、類型間での移動があった群と、なかった群を設定し（分類不可能を除く）、各就職活動に対する振り返り項目の平均値を比較した。その結果がTable 6である。t検定の結果、「就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった」「就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った」の2項目において、類型間での移動があった群の方が有意に高い平均値であることが明らかとなった。「就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった」において差が認められたことは( $t=2.29$ ,  $df=147.6$ ,  $p<.05$ )、職業観の類型が移動したことと整合的であり、その変化を自覚できている結果といえるだろう。またその他の項目では「就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った」のみで有意差が認められ( $t=2.62$ ,  $df=162.7$ ,  $p<.01$ )、このような出来事が職業観の変化に影響が強いと推察される。

Table 6 就職活動と、クラスター間の移動の有無および内定先への満足との関連

	移動あり			移動なし			検定 結果	満足度との相関係数	
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差		ピアソン	ポリコリック
1. アルバイトの経験は就職活動に役立った。	83	4.06	1.13	104	3.97	1.19		.152	.194
2. 就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった。	83	4.02	1.04	104	4.34	0.77	*	.205	.213
3. 就職活動を通して、解決が求められている社会の問題に気づいた。	83	3.28	1.05	104	3.12	1.15		.106	.125
4. 就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った。	83	3.39	1.30	104	3.86	1.12	**	.259	.314
5. 就職活動を通して、社会に会社というものが存在する意味を考えた。	83	3.61	1.19	104	3.59	1.21		.127	.161
6. 大学での学習・研究は就職活動に役立った。	83	3.55	1.20	104	3.46	1.27		.101	.114
7. 就職活動をしているうちに、社会に出ていくことが不安になった。	83	3.63	1.08	104	3.61	1.30		-.136	-.153
8. 就職活動を通して、これからの自分の生き方を考えた。	83	4.46	0.74	104	4.59	0.68		.094	.116
9. 就職活動を通して、社会の仕組みについての理解が深まった。	83	3.93	1.12	104	3.94	0.90		.154	.141

### 内定先への満足度と他要因の関連

本分析の対象者には、187名の内定取得者が含まれる。これらの対象者には内定先への満足度を問うているが、最後に、この変数と他要因の関連を検討する。

内定先への満足度は、平均値が4.30、標準偏差が0.85であり、平均的には満足度は高いといえるだろう。次に、満足度と就職活動の関連について検討した。両変数間の相関係数（ピアソンの積率相関係数およびポリコリック相関係数）を算出した結果がTable 6である。全体的に得られた相関係数は低く、両相関係数で若干値に差がある項目も見受けられるが、いずれも概ね同じ傾向を示していると考えられる。また得られた係数は「就職活動をしているうちに、社会に出ていくことが不安になった」では負の、他の項目とは正の係数であり、就職活動中の様々な経験や考えたことは、内定先への満足度を高める傾向にあるとあってよいだろう。全体的にかなり弱い関連ではあるものの、「就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった」「就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った」の2項目と内定先への満足度の関連が相対的に高い。

これらの2項目は、先の類型間での移動があった群と、なかった群で平均値に有意差が認められた項目でもある。ここから、就職活動中の職業観類型間での移動と内定先への満足度に関連があるかもしれないことが示唆されよう。そこで、類型間での移動があった群と、なかった群での内定先への満足度の差、および現在のクラスターごとに、移動のあった群と、なかった群での内定先への満足度の差を検討した。

類型間での移動があった群(80名)の内定先への満足度は4.20、標準偏差は0.99であった。なかった群(97名)の内定先への満足度は4.39、標準偏差は0.72であった。*t*検定を行った結果、これらの間に有意な差は認められなかった。現在のクラスターごとの、移動のあった群と、なかった群での内定先への満足度はTable 7に示す通りである。平均値からは、移動ありの群は、いずれのクラスターでも同程度の満足度であるが、移動なしの群では、クラスター2、3、5の平均値が、他の

Table 7 現在のクラスター別，移動の有無別の内定先への満足度

	移動なし			移動あり		
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差
クラスター 1	10	4.30	0.67	13	4.31	0.48
クラスター 2	3	3.67	2.31	4	4.50	1.00
クラスター 3	4	3.50	1.73	7	4.14	0.69
クラスター 4	15	4.47	0.74	25	4.36	0.76
クラスター 5	13	3.46	1.13	6	4.17	0.98
クラスター 6	8	4.50	0.76	6	4.50	0.55
クラスター 7	17	4.35	0.79	17	4.41	0.87
クラスター 8	10	4.60	0.52	19	4.58	0.61

クラスターに比べて低めである。そしてこれら3つのクラスターでは両群間の差が大きいことがみてとれる。しかしながら，各クラスターで2群間の平均値の差について $t$ 検定を行ったところ，すべてにおいて有意な差は認められなかった。

### 考察

本研究は，就職活動を通しての職業観の変容を探索的に検討することを目的のひとつとした。分析の結果，就職活動を通して多くの学生の職業観は変化しているとみなすべきであることが明らかとなった。ところがその変化の様相は一様ではなく，その様相を明確にとらえることは困難であった。この研究結果から示唆されるところを以下にまとめていく。

まず，職業観の変容をとらえる際の観点という側面から議論してみたい。今回準備した職業観の3側面の指標を特性論的にとらえた場合，Table 2やFigure 1に示した様相が把握できる。しかし，平均値の検定から導かれる結果の解釈には留意が必要であった。本研究では回想法を用いたが，プレテスト-ポストテストの研究デザインでも，過去と現在の得点を測定した場合は，平均値の差を検討するということは頻繁に行われる。本研究でも，平均値の点では，経済的側面と社会的側面を比較した場合，過去よりも現在の得点の方が有意に高かった。しかしこれは，両側面に認める重要性が増すという傾向が対象者全体にあることを意味するわけではない。Figure 1から推察されるように，一部の対象者の動きが平均値に大きく影響しているとみなすことが適当であり，解釈には十分な留意が必要である。また個人的側面は，最も多くの対象で変化していたが，平均値には差は認められなかった。このような結果は，職業観の変化は平均値の推移といった全体的傾向として把握しがたい特徴をもっていることを示唆しよう。以下にふれる類型論的にとらえた場合の結果と比較しても，職業観の変容を平均値の差異といった全体的傾向からとらえることは難しいと考えられる。

では，類型論的にとらえれば職業観の変容過程がとらえやすいかといえば，それも難しいといわざるを得ない。しかし特性論的な把握方法に職業観の変容過程を適切に描き出せる可能性があることは，今回の結果におけるクラスター間の移動の様相から示唆されよう。

その移動の全体的傾向を把握しやすくするために，Table 5に示した移動の様相から20%以上の移動が認められた部分のみを取り出し，クラスター間の移動を矢印で表した図を作成した（Figure

2)。20%以上の対象者が3つ以上のクラスター間で循環するような動きはなく、多くのクラスター間の移動は一方向的といえる。唯一、クラスター4と8の間で双方向の移動が認められる。このような様相に加えて、Table 4から、多くの対象者が就職活動を終えている現在の時点では、クラスター4は人数が最も集中しているクラスターであることがみてとれる。さらにクラスター7、8を加えると人数の多い上位3つのクラスターである。一方向的な動きが多く、また移動方向の終着点周辺におけるクラスターの人数が多いといったこれらの結果は、職業観には方向性のある発達過程が存在することを示唆していると推測することもできるのではないだろうか。

この推測は、職業観はひとつのシエマであり、様々な体験の機会を通してシエマの同化、調節が行われ、それは現在の社会への順応、適応 (fit) 状態へと向かうのではないかという浦上 (2015b) による示唆とも整合的といえるだろう。クラスター間の移動において、各側面の得点が多様な方向、多様な程度で変化していることは、体験を通してシエマの調節が行われていることを示しているのではないだろうか。また浦上 (2015b) では、多くの経験をしている場合、各側面に重要性を認めることが適応的なのではないかと推察されているが、本研究ではクラスター4や8のような職業観 (もしくはそれらの折衷の職業観)、すなわち3つの側面のいずれにもかなり高い重要性を認めることが移動方向の終着点とみられた。このような移動傾向がみられたことから、就職活動を通して職業観は順応や適応へと向かっていると推測できよう。今回の結果は、浦上 (2015b) が提案した構成主義的な観点を持ち込む有用性を支持するものといえるだろう。

ただし今回は対象者が少ないため、これを主たる変化と断定することは難しい。またそれが順応、適応しやすい職業観なのかを確認するためには、職業に就き順応、適応している人々の職業観と照らし合わせる必要もあるだろう。さらなるデータの追加と検討が待たれる点である。

本研究では、もうひとつ、就職活動と職業観の変容との関連を探索的に検討することが目的であった。職業観の変容はクラスター間の移動としてとらえる方が適切と考えられたため、クラスター間移動のあり、なしで対象を分類し、就職活動との関連を検討した。しかしながらTable 6に示されるように、変化があった群の方が有意に高い平均値であることが確認されたのは2項目においてのみであった。この結果からは、職業観の変化に就職活動はあまり影響を与えていないこと、もしくは就職活動についての本研究で採用した把握方法が適切ではなかったことが示唆される。ところが、就職活動が影響していないと考えることは妥当ではないだろう。すると、今後は就職活動の把握方法を工夫することが求められる。職業観をシエマと考えるのであれば、同化と調節は区別して扱う必要がある。また、同化が起きた経験を扱っても、それはシエマである職業観の変化とは関連が認められないはずである。それゆえ、調節を導く出来事という観点から就職活動の把握方法を検討することが望まれる。

なお有意な差が認められた項目に「就職活動を通して、尊敬できる先輩社会人に出合った」という項目があった。これを「尊敬できる先輩社会人に出合ったから職業観が変化した」と考えることもできるだろうが、職業観をシエマと考えれば、「尊敬できる先輩に出会うことは、シエマの調整を迫る機会となりやすい」と解釈することができよう。また今回準備した就職活動に対する振り返り項目で、他者とのかわりが不可欠な項目は、この項目だけである。他の項目は、それが不可欠とはいいがたい。想像的なレベルでの示唆ではあるが、他者の存在は職業観というシエマの調整を迫りやすいものなのかもしれない。

最後に、本研究では内定先への満足度と他要因の関連も検討した。その結果、かなり弱い関連ではあるものの、「就職活動を通して、職業に対する考え方が変わった」「就職活動を通して、尊敬で

きる先輩社会人に出会った」の2項目が満足度の関連が相対的に高かった。これらは、職業観クラスター間での移動があった群と、なかった群で平均値に有意差が認められた項目でもある。ここから、職業観の変化と内定先への満足度に何らかの関連があることが推測される。

しかしながら、類型間での移動があった群と、なかった群の間に、満足度の有意差は認められなかった。また Table 7 に示したように、現在のクラスターごとに検討しても有意な差は認められなかった。しかし、Table 7 にみられるように、移動ありの群は、いずれのクラスターでも同程度の満足度であること。移動なしの群では、クラスター 2, 3, 5 の平均値が、他のクラスターに比べて低めであることは興味深い傾向である。内定を得て就職活動を終えた場合、どのような職業観であろうが内定先への満足度はあまり変わらないが、クラスター 2, 3, 5 においては、就職活動前から同クラスターに分類される者、すなわち活動を通して職業観に変化がなかった者は、変化して同クラスターに属することとなった者よりも内定先への満足度が低めで、また個人差が相対的に大きい(標準偏差が大きい)のである。これは興味深い傾向として、今後の探索課題としたい。

本研究では、以上のようにいくつかの興味深い示唆を得ることができた。しかし、就職活動中の職業観の変化に十分迫れたとはいえない。これをひとつの手がかりとして、さらなる探究が期待される。

## 文献

- Glaserfeld, E. von 1995 *Radical constructivism: A way of knowing and learning*. London: The Falmer Press. (橋本渉 (訳) 2012 ラディカル構成主義 NTT 出版)
- 広井 甫 1962 職業価値感の研究：展望と考察 職業科学, 3, 69-87.
- 国立教育政策研究所生徒指導研究センター 2002 児童生徒の職業観・勤労観を育む教育の推進について 2002年 11月 (<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf>)
- 尾高邦雄 1941 職業社会学 岩波書店
- 浦上昌則 2015a 大学生の職業観と職業不決断：尾高 (1941) による職業の定義に基づいた職業観の把握 アカデミア (人文・自然科学編), 9, 41-56.
- 浦上昌則 2015b 中高校生時代のどのような生活経験が大学生の職業観に影響するのか アカデミア (人文・自然科学編), 10, 31-44.
- 浦上昌則 2016 職業観と個人志向性・他者志向性, 社会的被受容感の関連 アカデミア (人文・自然科学編), 11, 91-104.