

■ Article

就職活動における言葉がけの影響^{脚注1}

—就職活動に対する意味づけとの関連に注目して—

浦上昌則

(南山大学人文学部)

山中美香

(東海旅客鉄道株式会社)

問題

我々は、社会という個人と個人との関わりなしでは成り立たない場所で暮らしている。このような社会では、人が何かの目標に向かおうとする際、良くも悪くも少なからず他者からの言葉に影響を受けてしまう。人は他者からの言葉に勇気づけられ、モチベーションが高まることもあれば、逆にそれにプレッシャーを感じたり、自信を失ったりもするのである。

大学生にとっての就職は人生における大きなライフイベントであり、そのため自ら周囲の意見を求めたり、また周囲の人も様々な言葉がけを行ったりしていることは自明であろう。この周囲の人には、多様な人々が含まれる。その中にはキャリア・カウンセラーのような専門的知識を持ち、専門家の立場から話をする人も含まれよう。ところが、周囲の人のほとんどは専門的知識を持たない人々といってよい。そしてそのような人々は、理論などにしたがっているわけではなく、自らの知識や経験、言葉をかける相手との関係などを考慮しつつ、自らが必要だろう、良いだろうと判断することを伝えているであろう。またその内容は、就職活動への具体的なアドバイスのようなものばかりではなく、間接的なものや暗示的なものも多いといえよう。就職活動を行おうとする学生は、こういった人々の中に置かれ、周囲の人の言葉から様々な影響を受けていると考えられる。本研究では、そういった言葉の影響について検討を進める。

本研究では、専門的知識を持たない身近な周囲の人が日々のかかわりのなかで口にする、就職活動に関する言葉を包括的に表現するため、これを「言葉がけ」とよぶことにする。この「言葉がけ」は学術用語ではない。国語辞典において

脚注1

本論文は、第2著者による2010年度南山大学人文学部心理人間学科研究プロジェクト論文をもとに、第1著者が再構成したものである。

も見出し語として見つけることは難しいが、他者に何かを言葉で伝えるということを含括的に表現する言葉として一般的に用いられている言葉といえよう。

この言葉がけと類似した言葉として一般的なものは「会話」であろう。従来キャリア研究においても、「会話」という概念が用いられることは多い（たとえば、田澤, 2006；杉本, 2007など）。就職に向かう個人が言葉を耳にする状況としては、たとえば就職活動に向かうために家を出ようとする時に背後から「しっかり」と声をかけられるような場面や、就職についてひとりで考えこんでいる時に、その横で誰かが聞かせるでもなく何かをつぶやいているような場面もあろう。ところが、このような状況で言葉を耳にすることを会話とはよばない。なぜなら「会話」という言葉には、一般的に相対して言葉を交わすという意味が含まれるからである。他方で「言葉がけ」は、相対する場合も、一方的な場合も含む表現といえよう。本研究では、相対して言葉を交わす場面に限らず、先に例示した一般的に会話とはよばれないような場面も広く含めて言葉の影響も考慮したいと考える。そのために「言葉がけ」という表現を用いることとする。

就職活動を行おうとする学生は、周囲の人からのこういった言葉がけに様々な影響を受けていると考えられるが、その影響を検討する際には、その言葉を受けとる個人の要因について考慮することが重要である。類似した指摘は心理学の領域では多くみられ、たとえばソーシャル・サポート研究において堀野・森（1991）はサポートを受ける側の属性に注目し、ソーシャル・サポートが抑うつに対して有効になるかどうかは、受け手の達成動機という特性によることを明らかにしている。またキャリア研究においては、下村（2000）が自己分析課題が進路選択に対する自己効力に及ぼす影響を実験的に検討しているが、その結果から、自己効力感に影響すると考えられる情報に触れても、それに対する認知や意味づけの違いによって自己効力感への影響が異なることを示唆している。

これらの知見を踏まえると、就職活動に関する言葉がけの影響も、言葉を受けとる側の個人要因によって変化すると考えられる。そこで本研究では、下村（2000）も示唆するように、特に就職活動に対する意味づけという点に着目して検討をすすめる。

キャリア研究では従来から職業観・勤労観といった概念が重視されてきたが、これらも職業や働くことに対する意味づけ・価値づけと解される（たとえば、国立教育政策研究所生徒指導研究センター, 2002）。このような職業や働くことに対する意味づけ・価値づけの測定については、Super（1970）のWork Values Inventoryをはじめ、国内外で多くの尺度が開発されている。ところが働くこと自体ではなく、本研究が着目する就職活動については、多くの先行研究があるとは言い難い。その中でSteadら（Stead, 1991；Stead, Watson, & Foxcroft, 1993）や本多（2008）は、イラショナル・ビリーフ（非合理的な信念）

の観点から、進路選択に関する信念を測定する尺度を作成している。これらは本研究のねらいに近いものではあるが、焦点が職業選択や進路選択にあてられており、就職活動自体に関する考え方、信念を測定するものとは言い難い。このように、就職活動にどのような価値を認めているのか、与えているのかという点に着目した研究はほとんどないため、以下では人が就職活動に対して行う意味づけについてアプリアリに検討する。

まず、就職活動は就職先を得るために行う活動であるということ自体の認識を取り上げなければならないだろう。就職活動という名称が示す通り、就職先を得る、内定を得るための活動という意味づけを第1にあげることができる。

次に、動機づけの観点から、内発的動機、外発的動機との対応から検討する。先の、就職活動は就職先を得るための活動であるという認識は、その活動を手段として位置づけていることになり、これは外発的動機といえる。そこで内発的動機の観点から就職活動に対する意味づけを検討すると、就職活動をすること自体に意義や楽しみを認めているという意味づけの存在を仮定することができる。たとえば、就職活動を通して自分をより高めていきたい、自分や職業などに関して多くのことを知りたいといった意味づけである。もちろんこれは理論的に想定される意味づけの可能性であるが、現実的に判断しても、このような意味づけは十分に意識されているといえよう。就職情報誌などではこのような心構えを持つことの重要性が説かれており、就職活動経験者によって言及されることも多い。そこで2つ目の意味づけとして、内発的な、向上心を伴った意味づけを設定する。

3つ目に、職業の意義という観点を踏まえて検討する。現代社会は職業をとおした分業によって成立しており、従前より、職業の意義は社会的分業の一端を担うこと、社会と個人をつなぐことにあるといった言及がなされてきた（たとえば尾高, 1941など）。それゆえ、個人は職業に就くことが社会から期待され、それは個人の中で規範化しているといえよう。これは、特に近年のキャリア教育が職業を重視して進められていること（たとえば浦上, 2010）や、大学生の保護者を対象としたアンケートにおいて、ほぼ全員が「卒業までに就職先を決めてほしい」という項目を肯定していたこと（平尾, 2004）などからも支持されよう。そのため、就職に向けて活動していること（就職すること）は、社会の構成員の期待に応えようとしている（応えている）という肯定的な評価につながると考えられる。これを就職活動者の身近な問題としてとらえると、家族など周囲の人の期待に応えようとしている（応えている）という肯定的な評価を得ることにつながっているといえよう。ここから、就職活動を行うことで周囲の人の期待に応えたい、周囲の人に認められたいという意味づけが存在すると推測できる。

本研究では、以上のような就職活動に対する意味づけを取り上げ、言葉がけの影響との関連を検討する。なお、言葉がけの影響に関しては、以下のような

内容と関連性を仮定する。

著者らが就職活動中の学生から耳にする内容や、就職情報誌、就職活動支援サイトの情報などを参考に検討すると、「質問－回答」という会話・対話において頻出するような具体的なアドバイス、指示、示唆というようなものを除くと、日々の生活の中で比較的頻繁に行われていると判断される就職活動にかかる言葉がけは、大きく2つの内容に分類されると推測される。そのひとつは、就職活動に臨むことは不安や混乱、緊張を生みやすいため、そういったものを解消し、精神的に安定させるような言葉がけである。たとえば、特に根拠を示すことなく（根拠があるわけではなく）「きっと大丈夫だよ」と言う、といった場合である。このような言葉がけが奏功すれば、より積極的に就職活動に向かおうとする姿勢が生じてくると考えられる。

もうひとつは、社会の現実、就職活動に関する現実を知らせるような言葉がけである。たとえば、「アルバイト先を見つけるのとは違って、就職先を見つけるのは大変だよ」などといったものである。これは就職活動に際して、なんとかなるだろうといった甘い考え方を捨て、気を引き締めて主体的にとりかかると導くことを意図した言葉がけと考えられる。そのため、この言葉がけが奏功すれば先の言葉がけと同様、就職活動に向かう積極的な姿勢が生じてくると考えられる。ところが、このような言葉がけは先に取り上げた不安や緊張をあまり、不必要なプレッシャー^{脚注2}となる結果にもなりかねない。

以上のような経験上の検討から、本研究では周囲の人からの言葉がけの内容と影響を上述のような2つの内容からとらえる。そして、そのような言葉がけを受けることと、やる気になるかどうか、プレッシャーを感じるかどうかというものの関連に、就職活動に対する意味づけがどのように作用しているのかを検討していく。

方法

調査対象および時期

愛知県内の大学に通う、2012年春の就職を目指して就職活動を始めている大学3年生に、2010年10月中旬から11月中旬に調査用紙を手交した。回答に不備のない124名（男性42名、女性82名）を分析対象とした。対象者の平均年齢は20.89歳（SD 0.64）であった。

脚注2

本研究でいう「プレッシャー」とは、不安や緊張など、自らの行動を妨げるような精神的な圧迫であり、人が行動する際に負の影響を与えるもののことを意味する。この用語は学術用語ではないが、一般的には精神的な圧迫のことと解されている。ストレス研究の議論と同様、プレッシャーもそれを感じる事が目標への取り組みに有用に働くこともあり、常に行動に対して負の影響を及ぼすとはいえない。しかし、一般的には負の影響があると感じる場合にプレッシャーという表現が用いられると考えられる。さらに本研究では「やる気」という概念と対置させることで、プレッシャーを行動に際して負の影響を与えるものと位置づける。

調査内容

属性等 性別、年齢、就きたい仕事があるか否か、就職活動が本格的に始まったら家族もしくは友人のどちらとより深く話をすると思うか、という質問項目を用意した。

就職活動に対する意味づけ どのような意味づけを就職活動に対して行っているかを測定する、就職活動に対する意味づけ尺度を作成して用いた。先の検討に従い、就職先を見つける活動という意味づけ、内発的で向上心を伴った意味づけ、周囲の期待・評価を気にした意味づけ、の3種類を仮定し、36項目を準備した。「あなたはこれから臨む就職活動に対してどのような気持ちや意欲をもっていますか」という教示文を用い、「ぜんぜんあてはまらない」から「とてもあてはまる」の5件法により回答を求めた。なお、内発的で向上心を伴った意味づけに関する項目の作成には、國吉（2007）によって作成された「学習動機」の項目、堀野（1987）の「達成動機測定尺度」の項目も参考に6項目を準備した。その他30項目については、情報誌や新聞等の就職活動に関する記事、就職活動サイトに掲載されていた学生の声などを参考に独自に作成した。

言葉がけの影響 就職活動に関する周囲からの言葉がけの内容を項目化し、そう言われることで①どの程度やる気になるか、またそう言われたことが②どの程度プレッシャーになるかを測定する尺度を作成した。なお、項目は同一であり、①および②の2つの観点からそれぞれ回答を求めるものである。言葉がけの内容を示す項目は、就職活動経験者が実際に就職活動を行っている際にかけられた言葉や、就職活動サイトに掲載されている内容などを収集、参考にし、受け手の精神状態を安定させるような言葉がけ、厳しい現実を知らせるような言葉がけという2つの大きなまとまりを意識しながら独自に作成した。回答は、①および②のいずれも「ぜんぜんならないだろう」から「とてもなるだろう」の5件法により評定を求めた。

なお教示文において、「就職活動が本格的に始まったら家族・友人のどちらとより深く就職活動の話をすると思いますか」という質問項目に対して選択した方の人を想定し、項目のような言葉をかけられた場合をイメージして回答するように指示した。

結果

基礎的分析

就職活動に対する意味づけ 就職活動に対する意味づけ尺度の全項目について回答の分布を検討したところ、極端に偏った項目はなく、すべての項目を分析に利用することとした。まず全36項目を用いて因子分析(主因子法、プロマックス回転)を施したところ、固有値の推移、因子パターンや因子の解釈のしやすさから3因子を抽出することが妥当であると判断した。回転後の因子パターンをTable 1に示す。

次に、各因子に高い因子パターンを示す項目の内容から因子の意味について検討した。第1因子には因子パターン.500以上を示す項目が10項目あり、「自分をより高めたい」や「新しいことを知りたい」といった就職活動に対する内発的な意味づけ、自己向上的意味づけを示す項目が集まっている。そこで第1因子を「内発・向上志向」と命名した。第2因子には因子パターン.500以上を示す項目が9項目あり、「家族/友人から期待されていることに応えたい」や「就職先を得て、家族/友人からしっかりした人だと思われたい」といった周囲の期待や評価を気にした意味づけを示す項目が多く集まっている。そこで第2因子を「期待・評価志向」と命名した。第3因子には因子パターン.500以上を示す項目が7項目あり、「卒業するまでに、就職先を見つけなければならないと

Table 1 就職活動に対する意味づけ尺度の因子分析結果（因子パターン）

	F1	F2	F3
自分をより高めたい	.830	.028	-.030
いろんなことを学んで自分を深めたい	.817	-.019	-.121
新しいことを知りたい	.815	-.023	.006
就職活動を通して、本当の自分を見極めたい	.710	-.100	.216
自分の可能性を試したい	.666	.162	-.124
自分の視野を広げたい	.640	.220	-.167
就職活動でのいろんな人との出会いを大切にしたい	.611	.026	.000
貴重な経験として、就職活動を楽しみたい	.597	-.201	.178
自分の興味があることを見つけたい	.582	.075	.011
就職活動を自分なりに努力してやってみたい	.577	.047	.139
ずっと抱えている夢を叶えたい	.426	-.051	-.167
就職難と言われる時代だから上手くいかなくてもしかたがないと思う	-.344	.109	.138
たとえ落ちたとしても、気にせず次に進みたい	.248	.032	-.246
家族/友人から期待されていることに応えたい	-.008	.836	-.244
就職先を得て、家族/友人から立派だと思われたい	.006	.811	.015
就職先を得て、家族/友人からしっかりした人だと思われたい	.000	.791	-.028
就職活動に苦勞して、家族/友人から頼りなく思われたくない	-.153	.701	-.075
就職先を得て、家族/友人から成果を認めてもらいたい	-.013	.673	.141
就職先を得て、家族/友人から努力を認めてもらいたい	.175	.655	.000
無事就職先を見つけて、家族/友人に喜んでもらいたい	.103	.626	.100
就職活動に苦勞して、応援してくれる家族/友人をがっかりさせたくない	.070	.584	.038
家族/友人に心配をかけないためにも就職すべきだと思う	-.095	.514	.218
無事に就職できないと、劣等感を感じると思う	-.027	.438	.262
仕事を通して、今までよりもっと社会の役に立ちたい	.320	.351	-.074
卒業するまでに、就職先を見つけなければならないと思う	.024	-.092	.744
四大卒ならば、就職して当然だと思う	-.107	.185	.679
魅力のある人物は、内定がもらえるはずだ	.340	-.259	.625
就職ができなければ、自分は負け組になると思う	-.147	.236	.592
卒業後に「フリーター」という存在になりたくない	-.008	-.033	.566
友人の就職先が決まっていく中、取り残されるのは嫌だと思う	.026	.010	.537
就職できなければ、これからの自分の人生は終わったも同然だと思う	-.089	.044	.511
卒業したら、私自身は正社員として働くことが当然だと思う	.055	.229	.429
世の中から必要とされる人物は、内定がもらえるはずだ	.261	.034	.415
内定がもらえるなら就職先はどこでもいいと思う	-.186	-.100	.414
世間の評判が良いところで働きたい	.034	.357	.360
世こなしていることだから、自分もやらなければならないと思う	-.206	.107	.359

Table 2 各変数の基礎統計量および α 係数

	M (SD)	α 係数
就職活動に対する意味づけ		
内発・向上志向	4.15 (0.66)	.895
期待・評価志向	3.67 (0.80)	.896
内定志向	3.81 (0.72)	.806
言葉がけ		
精神的安定_やる気	3.72 (0.76)	.852
現実告知_やる気	2.87 (0.92)	.816
精神的安定_プレッシャー	2.49 (0.84)	.859
現実告知_プレッシャー	2.99 (0.88)	.758

思う」や「四大卒ならば、就職して当然だと思う」といった項目から構成される。ここには「魅力のある人物は、内定がもらえるはずだ」「就職ができなければ、自分は負け組になると思う」といった、内定に関するいわゆる通説や俗説のような項目や、内定先を得られないことに関する不安などが反映された項目も含まれている。第1、第2因子に比べ項目の意味内容に多様性があるといえるが、いずれも内定ということに関連した項目であるという共通点があり、これを「内定志向」と命名した。これらの因子は、アプリアリに設定した枠組みと概ね合致したものといえる。

以上の因子分析結果を踏まえ、それぞれの因子に因子パターン.500以上を示す項目をその因子を代表するものと見なして下位尺度を構成した。それぞれの下位尺度の内的整合性を検討するためCronbachの α 係数を求めたところ、すべての α 係数は利用するに十分な値であった (Table 2参照)。そこで、それぞれの下位尺度得点を項目平均値として算出した。各下位尺度の平均値、標準偏差はTable 2に示す通りである。

言葉がけの影響 ①やる気になる程度の観点、②プレッシャーになる程度の観点をそれぞれで極端に回答が偏った項目はなく、すべての項目を分析に利用することとした。まず、①やる気になる程度の回答を用い、因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を施した。その結果、固有値の推移や因子の解釈のしやすさから2因子解が妥当であると判断した。次に、②プレッシャーになる程度の回答を用い因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を施した。固有値の推移や因子の解釈のしやすさから、こちらにおいても2因子解が妥当であると判断した。さらにそれぞれの因子分析結果を比較すると、抽出された2因子は構成される項目から内容的に類似性が非常に高いと考えられた。そこで、それぞれの観点別に因子分析を繰り返しながら、両者において同一項目から因子が構成されるように項目の取捨選択を行った。最終的な因子分析の結果をTable 3に示す。

各因子に高いパターンを示す項目の内容から因子の意味について検討すると、それぞれの第1因子は「いつも通りのあなたでいけばきっと上手くいくよ」、「私が面接官だったらあなたみたいな子を探りたいって思うよ」など10項目か

ら構成される。これらには、言葉の受け手の精神状態を安定させる意図を含んだ項目である点に共通性があるといえよう。そこでこれを「精神的安定」と命名する。またそれぞれの第2因子は6項目から構成され、「中途半端な気持ちでは上手くいかないよ」、「いつまでも親に面倒みてもらえると思っているのはだめだよ」といった、現実を直視させる厳しい内容の項目である点に共通点があると考えられる。そこでこの因子を「現実告知」と命名する。

以上の結果を踏まえ、言葉がけは、「精神的安定」「現実告知」の2つの内容から構成されるものとする。得点はそれぞれの観点別に算出するため、以下では、「精神的安定」の内容がやる気を導く程度を「精神的安定_やる気」尺度、「現実告知」の内容がやる気を導く程度を「現実告知_やる気」尺度、「精神的安定」の内容がプレッシャーを導く程度を「精神的安定_プレッシャー」尺度、「現実告知」の内容がプレッシャーを導く程度を「現実告知_プレッシャー」尺度とし、それぞれで得点化を行うこととする。なお、それぞれの尺度の内的整合性を検討するためにCronbachの α 係数を求めたところ、すべての α 係数は利用するに十分な値であった(Table 2参照)。そこで、それぞれの下位尺度得点を項目平均値として算出した。各尺度の平均値、標準偏差はTable 2に示す通りであった。

Table 3 観点別言葉がけ項目の因子分析結果（因子パターン）

	やる気		プレッシャー	
	F1	F2	F1	F2
いつも通りのあなたでいけばきっと上手くいくよ	.820	-.090	.748	.007
私が面接官だったらあなたみたいな子を採りたいって思うよ	.800	-.150	.815	-.183
就職活動が無事に終わったらお祝いしよう	.720	-.120	.604	.072
あなたの良さは私に分かってるよ	.680	.010	.679	.078
最後まで、私は応援しているよ	.610	.010	.644	-.136
頑張れば必ず結果はついてくるはず	.520	.160	.429	.150
就職活動での苦労は、今後役立つはずだよ	.500	.190	.491	.162
あなたならきっと大丈夫	.470	.150	.649	-.053
早くから就職のための準備をしていて、さすがだね	.470	.200	.479	.125
就職活動は人それぞれだから、自分のペースでやればいいんだよ	.390	.000	.529	-.001
中途半端な気持ちでは上手くいかないよ	-.010	.790	.010	.758
いつまでも親に面倒みてもらえると思っているのはだめだよ	-.050	.770	-.076	.638
働き先を見つけるのは、そう甘くないと思うよ	.000	.720	-.197	.622
落ち込む暇があるなら行動したら	-.120	.670	.109	.526
くよくよしててもはじまらないよ	.120	.470	.165	.401
その仕事为本当にやりたいことなの	.190	.460	.151	.513

回答者の属性と尺度得点 今回の調査ではいくつかの回答者の属性を得ている。そこで、これらの属性と以上の各尺度得点との関連について検討した。性別（男性42、女性82）、就きたい職があるかないか（ある53、ない68、無回答3）に関しては、就職活動に対する意味づけ各下位尺度、また言葉がけ各下位尺度得点の平均値に有意な差は認められなかった。

就職活動が本格的に始まったら家族もしくは友人のどちらとより深く就職活動の話をすると思うか、という質問に対しては、家族という回答26、友人とい

う回答94（無回答4）という結果であった。家族と回答したか友人と回答したかという違いによって、各下位尺度得点に差が認められるかどうかの検討を行ったところ、「現実告知_やる気」得点でのみ有意な差が認められた（家族：平均値2.56、SD 0.68；友人：平均値2.93、SD 0.96： $t(55.5)=2.18, p<.05$ ）。

以上のように、「現実告知_やる気」得点については就職活動の話をするであろう対象の選択によって平均値に差が生じているが、その他では有意な差は認められなかった。そこで以下の分析では、属性によって対象を分割せず、全体を対象として進める。なお、家族もしくは友人のどちらとより深く就職活動の話をすると思うか、という質問に対して4名が無回答であったが、これらの対象も含めて以下の分析を行っている。

就職活動に対する意味づけと言葉がけの影響との関連

まず、意味づけ尺度の下位尺度間の関連、および言葉がけの4尺度間の関連を検討するため、各変数間の相関関係を求めた（Table 4）。その結果、意味づけ尺度においては「内発・向上志向」と「内定志向」には有意な相関は認められなかったが、「内発・向上志向」と「期待・評価志向」（ $r=.298$ ）にはやや弱い正の相関が、「期待・評価志向」と「内定志向」（ $r=.470$ ）には中程度の正の相関が認められた。また言葉がけの各尺度間では、やる気どうし（ $r=.414$ ）、プレッシャーどうし（ $r=.462$ ）の2下位尺度間の相関係数が、他よりも少し高めであった。これは、いずれの内容を聞いたとしても、それがやる気につながりやすい、もしくはプレッシャーにつながりやすいといった個人の解釈の傾向があることを示唆していると考えられる。

次に、就職活動に対する意味づけと言葉がけの影響との関連を分析する。先の分析において、意味づけ3下位尺度間には相互にある程度の関連性が認められたことから、それぞれの意味づけと言葉がけの直接的な関連性を示す指標と

Table 4 各下位尺度間の相関係数および偏相関係数

	内発・ 向上志向	期待・ 評価志向	内定志向	精神的安定 _やる気	現実告知 _やる気	精神的安定_ プレッシャー
相関係数						
期待・評価志向	.298 **	—				
内定志向	.123	.470 **	—			
精神的安定_やる気	.457 **	.279 **	.280 **	—		
現実告知_やる気	.376 **	.070	.186 *	.414 **	—	
精神的安定_プレッシャー	-.050	.228 *	.098	.033	.141	—
現実告知_プレッシャー	.105	.389 **	.428 **	.323 **	.209 *	.462 **
偏相関係数						
精神的安定_やる気	.418 **	.061	.202 *			
現実告知_やる気	.383 **	-.133	.196 *			
精神的安定_プレッシャー	-.127	.234 *	-.013			
現実告知_プレッシャー	-.007	.229 *	.302 **			

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

して、相関係数に加え、偏相関係数も算出した (Table 4)。偏相関係数の算出においては、意味づけ尺度の得点をコントロールしている。

まず「内発・向上志向」は、「精神的安定_やる気」($r=.457$)、「現実告知_やる気」($r=.376$)との間に中程度の正の相関係数が認められた。また「期待・評価志向」と「内定志向」の影響を取り除いた偏相関係数では、相関係数と同様「精神的安定_やる気」($r=.418$)および「現実告知_やる気」($r=.383$)との間に正の偏相関が認められた。

続いて、「期待・評価志向」と言葉がけの影響との関連を検討するために、以上の分析と同様に、相関および偏相関係数を求めた。その結果、相関係数においては「現実告知_プレッシャー」($r=.389$)との間に中程度の正の相関が認められた。また「精神的安定_やる気」($r=.279$)、「精神的安定_プレッシャー」($r=.228$)の間には、やや弱いながらも有意な正の相関が認められた。「内発・向上志向」と「内定志向」の影響を取り除いた偏相関係数では、「現実告知_プレッシャー」($r=.229$)と「精神的安定_プレッシャー」($r=.234$)との間に、いずれも有意な正の偏相関が認められた。相関係数では有意であった「精神的安定_やる気」との間には、有意な偏相関は認められなかった。

最後に、「内定志向」と言葉がけの関連を検討した。相関係数においては、「現実告知_プレッシャー」($r=.428$)との間に中程度の正の相関が認められた。さらに「精神的安定_やる気」($r=.280$)、「現実告知_やる気」($r=.186$)の間にはそれぞれやや弱い正の相関が認められた。「内発・向上志向」と「期待・評価志向」の影響を取り除いた偏相関係数においては、「現実告知_プレッシャー」($r=.302$)、「精神的安定_やる気」($r=.202$)、「現実告知_やる気」($r=.196$)との間にそれぞれ有意な正の偏相関係数が認められた。「現実告知_プレッシャー」との間では、偏相関係数は相関係数よりもかなり低い値となっている。

考察

本研究では、就職活動に関する言葉がけに着目し、そのような言葉がけを受けることと、やる気になるかどうか、プレッシャーを感じるかどうかということの関連に、就職活動に対する意味づけがどのように作用しているのかを検討することを目的とした。

就職活動に対する意味づけに関しては、内定を得るという意味づけ、内発的で自己向上的な意味づけ、周囲の期待や評価を気にする意味づけの3つを仮定した。そしてこれらに対応する因子を抽出することができた。就職活動に関する言葉がけについては、精神的に安定させるような言葉がけと、厳しい現実を伝えるような言葉がけの大きく2つを仮定し、それぞれの言葉がけが、やる気を導くか、プレッシャーを与えるかという2つの観点から評定を求めた。因子分析を行った結果、仮定した2つのまとまりを両観点で抽出できた。

そしてTable 4に示された結果より、周囲の人からの就職活動に関する言葉

がけは、やる気になる、プレッシャーになるといった就職活動に向かう意識と関連しているといえる。さらに、言葉を受ける者の就職活動に対する意味づけによってその関連性は異なることが明らかにされた。

具体的には、内発的で内発・向上志向が強い意味づけをしている場合、精神的に安定させるような言葉がけも、厳しい現実を伝える言葉がけも、いずれもやる気が高まる方向に作用するといえる。そして、これらの言葉がけがプレッシャーとして意識される程度は、内発的で自己向上的意味づけと関連してはいなかった。

ところが、就職活動に対して周囲の期待に応えよう、周囲から評価を得ようという意味づけを行っている場合、言葉がけは以上の結果とは全く異なった作用を及ぼすといえる。すなわち、厳しい現実を伝える言葉がけだけでなく、精神的に安定させるような言葉がけも、周囲の期待や評価を気にした意味づけが強いほど、いずれもプレッシャーとなるのである。また相関係数による検討では、このような意味づけが強いほど、精神的に安定させるような言葉がけがやる気高めるという関係が認められたが、偏相関係数による分析では、これらの間の有意な関係は認められなかった。相関係数において有意な結果が認められたのは、他の意味づけが媒介変数として機能しているためと考えられる。

就職活動に内定を得るとい意味づけを行っている場合、厳しい現実を伝えるような言葉がけは、やる気高めるとともに、プレッシャーを強めることにもつながっていることが明らかになった。ただし、その関係はプレッシャーとの方が若干強めであった。また、精神的に安定させるような言葉がけは、弱いながらもやる気高めるとともに作用していた。

以上のような結果は、キャリア・カウンセラー等の就職支援に携わる者にとって、経験的にも納得できる結果といえよう。加えてこの結果は、保護者をはじめとする周囲の者がさまざまに言葉がけをする現状に対してもいくつかの示唆を与えるものと考えられる。たとえば、近年では親が子どもの就職活動に関わるが多くなっていると指摘されることも多い（たとえば朝日新聞, 2011）。代表的な保護者向けの就職ガイダンスに関する書籍が小島によって出版されたのは2004年であった（小島・東海, 2004）。これがひとつの契機となって、近年では保護者を対象とした就職活動に関する書籍が多く出版されている。またインターネット上にも、たとえば『日経就職ナビ保護者版』（企画・運営：日経HR：<https://job.nikkei.co.jp/parents/index.html>）のような保護者向けのサイトが構築されている。

ソーシャル・サポートや社会的ネットワークの視点からの研究が示唆するように、周囲の人の存在は進路選択や職業意識に影響を与えると考えられる（たとえば下村・木村, 1997；堀, 2004；杉本, 2010など）。そのため、保護者をはじめ周囲の者が就職に向けた関わりや支援を行うことは望ましいことといえよう。しかし、その関わり方は多様であり、下村・木村（1997）の研究結果にも

表れているように、すべてが肯定的に作用するとは考えにくい。先の『日経就職ナビ保護者版』には、「保護者からの不用意な一言によってお子様がやる気をなくしているといったものが少なくありません。保護者としてはお子様を励ましたり、アドバイスしたりしたつもりが、マイナスに作用していることがあります」といった記述もある（日経HR, 2012）。本研究は、周囲の人がかける言葉はその意図通りに影響するわけではないことを示しており、言葉の受け手の意味づけを踏まえて言葉がけをすることが、想定外の悪影響を避けるために求められるといえよう。

以上は言葉がけをする者にとっての留意点といえるが、様々なことを口にする周囲の人がいるということをより積極的に活用するための示唆も得られる。本研究において、周囲からの言葉がけがプレッシャーとは関係なく、やる気を向上させるように作用するのは、内発的で自己向上的な意味づけの存在によるものであった。逆に、期待や評価を意識した意味づけが強いと、それらの言葉がけからプレッシャーを感じる。このことから、周囲の人という資源を積極的に活用するためには、就職活動の結果や、それに対する他者からの評価に意識が集中することを抑え、本研究でいうところの内発的で自己向上的な意味づけをそれぞれの個人に涵養することが重要と考えられる。これは、就職活動者が自らのサポート源やネットワークを十分に活用するために必要な就職活動支援といえるかもしれない。就職に向けて活動すること自体は自己成長の感覚にもつながる（浦上, 1996）といった知見もあり、就職活動を前に実施されるガイダンス等での介入が期待されよう。

本研究では、キャリアの専門家ではなく、家族や友人からの言葉がけについて検討した。その目的から、「質問-回答」といったものではない言葉がけの内容に着目したが、それゆえに言葉がけの定義、内容があいまいになった感をぬぐえない。本論の冒頭でも述べたように、周囲からの言葉がけには、アドバイスのような個別具体的なレベルから、今回取り上げたような間接的であいまいなもののレベルまで多様にあると考えられる。今後は、言葉がけの内容の整理をさらにすすめ、また本格的に活動がスタートしてからを対象として、言葉がけの影響を詳細に検討していくことが求められるといえよう。それによって、周囲の人という資源を就職活動に活用する示唆が得られると考えられる。

引用文献

- 朝日新聞 2010（シューカツ 就職活動） おや？ 親も必死，娘に代わりセミナーへ 2010年12月20日朝刊
- 平尾元彦 2004 大学生の就職活動に関する親の意識 - 山口大学3年生の保護者アンケート調査 - 大学教育（山口大学大学教育機構），1， 103-113.
- 本多陽子 2008 大学生が進路を決定しようとするときの悩みと進路決定に関

- する信念との関係 青年心理学研究, **20**, 87-100.
- 堀 有喜衣 2004 無業の若者のソーシャル・ネットワークの実態と支援の課題 日本労働研究雑誌, **46**(12), 38-48.
- 堀野 緑 1987 達成動機の構成因子の分析－達成動機の概念の再検討－ 教育心理学研究, **35**, 148-154.
- 堀野 緑・森 和代 1991 抑うつとソーシャル・サポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研究, **39**, 308-315.
- 小島貴子・東海左由留 2004 子供を就職させる本－親が読む子供のための就職ガイダンス－メディアファクトリー
- 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 <<http://www.nier.go.jp/shido/centerhp/sinro/1hobun.pdf>> (2012年1月31日)
- 國吉和子 2007 大学生の学習動機に関する研究 沖縄大学法経学部紀要, **8**, 39-48.
- 日経HR 2012 就活（シュウカツ）って何？ やってはいけない3つのこと <https://job.nikkei.co.jp/parents/what/index_02.html> (2012年1月31日)
- 尾高邦雄 1941 職業社會學 岩波書店
- 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**(1), 9-16.
- 下村英雄 2000 自己分析課題がコンピュータによる情報検索及び進路選択に対する自己効力に与える影響 進路指導研究, **20**, 9-20.
- Stead,G.B. 1991 *The Career Myths Scale*. Vista University, Port Elizabeth.
- Stead,G.B., Watson,M.B., & Foxcroft,C.D. 1993 The relation between career indecision and irrational beliefs among university students. *Journal of Vocational Behavior*, **42**, 155-169.
- 杉本英晴 2007 大学生の家族・友人関係と就職イメージ－交流グループ数・会話内容からの検討－ 日本青年心理学会第15回大会発表論文集, 40-41.
- Super, D. E. 1970 *Work Values Inventory*. Boston: Houghton Mifflin Company.
- 田澤 実 2006 大学生が認知する親との会話と職業不決断 武蔵野大学人間関係学部紀要, **3**, 113-122.
- 浦上昌則 1996 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.
- 浦上昌則 2010 キャリア教育へのセカンド・オピニオン 北大路書房