就職に対する考え方と職業不決断

浦上　昌則
（南山大学文学部）

目的

大学生の職業意識の未熟さが指摘されて久しい。しかし，職業に対してはこのように考えるべきだ，という規範のようなもの，もしくは指導の目標となるようなものも提言されていない。さらに，そのような提言が可能かどうかという問題も残されている。

では逆に，就職に対してどのような考え方を持つべきではないのだろうか。どうなったって構わない，就職などしたくない，といった意識は，職業選択に積極的にコミットできず，決定が困難になるだろう。しかし，絶対に就職しなければいけない，自分にぴったりのところでなくてはいけないというような考え方も，過度の緊張や不安を生じさせると考えられる。

このように就職に対する考え方と職業不決断は密接に関連しており，そのに一定のパターンがあるように推測される。そこで本研究では，就職に対する考え方と職業不決断の関連について探索的な検討を行い，不決断から見た場合に望ましい就職に対する考え方を探ることを目的とする。

方法

職業不決断

浦上（1995）が作成した職業不決断尺度34項目を利用した。

就職に対する考え方

「満足できる職に，つかなければならない（厳しい縛り）」「できれば，満足できる職につけたほうがいい（緩い縛り）」「満足できる職など，ありはしない（あきらめ）」「就職など，したくない（拒否）」「何が満足できる職なのか，考えたことがない（無関心）」の５つの観点から評定を求めた。回答は，それぞれに対して「ぴったりあてはまる」から「あてはまらない」までの５段階である。

調査時期および対象

1999年６月下旬に，南山大学３年生127名（男子30名，女子97名；20歳から24歳）を対象に，個別に調査を行った。

結果

職業不決断尺度の分析

主成分分析，Varimax回転を用い，抽出する因子数を変えながら探索的に因子分析を繰り返した。その結果，５因子を抽出する場合に，最も妥当な解釈が可能であった。そこで抽出された因子は，浦上(1995)の因子分析結果と，ほぼ同様な構造（「情報・自信不足」「希望関連不安」「相談希求」「葛藤」「モラトリアム」）であった。この因子分析結果を基に，回帰法を用いて因子スコアを算出し，それを以下の分析に用いている。

就職に対する考え方のタイプ分け

「厳しい縛り」「緩い縛り」「あきらめ」「拒否」「無関心」の５つの変数を用いて，Ward法によるクラスター分析を行った。各クラスターに分類される被験者の考え方の特徴を考慮しながら，抽出するクラスター数を変え探索的に分析を繰り返し，６つのクラスターに分類した場合を採用した。各クラスターごとの，就職に対する考え方得点をFigure 1に示す。

就職に対する考え方のタイプと不決断

就職に対する考え方のタイプ別に，職業不決断因子スコアの平均値，標準偏差を示したものがTable 1である。以下では，タイプ別に考察を進める。

まずAのタイプは，緩い縛りとあきらめの意識が高く，厳しい縛りが低い。満足できる職にできれば就きたいとは思っているものの，一方でそのようなものはないだろうとも思っている点が特徴といえよう。不決断状態としては，他の群に比べ「希望関連不安」が高いところが特徴と言えよう。

Bは，拒否意識が特に高い点が特徴。就職したくない気持ちが非常に強いのであるが，一方で満足できる職に就けたらという意識をある程度持っている群である。「モラトリアム」「情報・自信不足」が高いが，「希望関連不安」「相談希求」「葛藤」は低い。就職についてあまり考えず避けようとする不決断状態を示すといえよう。

Cのタイプは，緩い縛り意識のみが高く，他の項目への反応は低いところが特徴である。「情報・自信不足」「モラトリアム」傾向が低く，不決断傾向にないタイプといえる。

Dは，厳しい縛りと緩い縛りの意識が高く，他は低い。Cの群よりも，自らに縛りを強くかける傾向がある。不決断状態もCのタイプと似ており，不決断傾向にないタイプといえる。

Eのタイプは縛り意識も強いが，一方であきらめ，拒否の考え方も強い。就職しなければという考えと，就職したくないという考えが混在している点が特徴であろいう。全体的に不決断状態が高く，特に「情報・自信不足」「モラトリアム」が高い。最も介入が必要な群と考えられる。

最後にFは，他の群に比べて，無関心の得点が極めて高い点が特徴である。不決断状態としては，「情報・自信不足」が強く，「相談希求」は低い。このような意識の者が就職を希望する場合には，介入が最も必要とされるが，最も来談しない者と考えられる。

不決断の状態から見ると，その状況の軽い群は，CやDのタイプであろう。また，介入が必要な考え方は，EやFのタイプであると考えられる。このような結果から，ある程度の縛り意識を持つこと，拒否や無関心といった考え方を持たないことが望ましい方向と考えられるのではないだろうか。

しかし，いずれの不決断傾向も小さく，問題はないと言えるような考え方のタイプも見いだせなかった。「就職に対する考え方」を進路指導の中でどのように扱うべきなのかをさらに考えていく必要があるだろう。

浦上昌則　1995　女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断　進路指導研究　16，40-45.

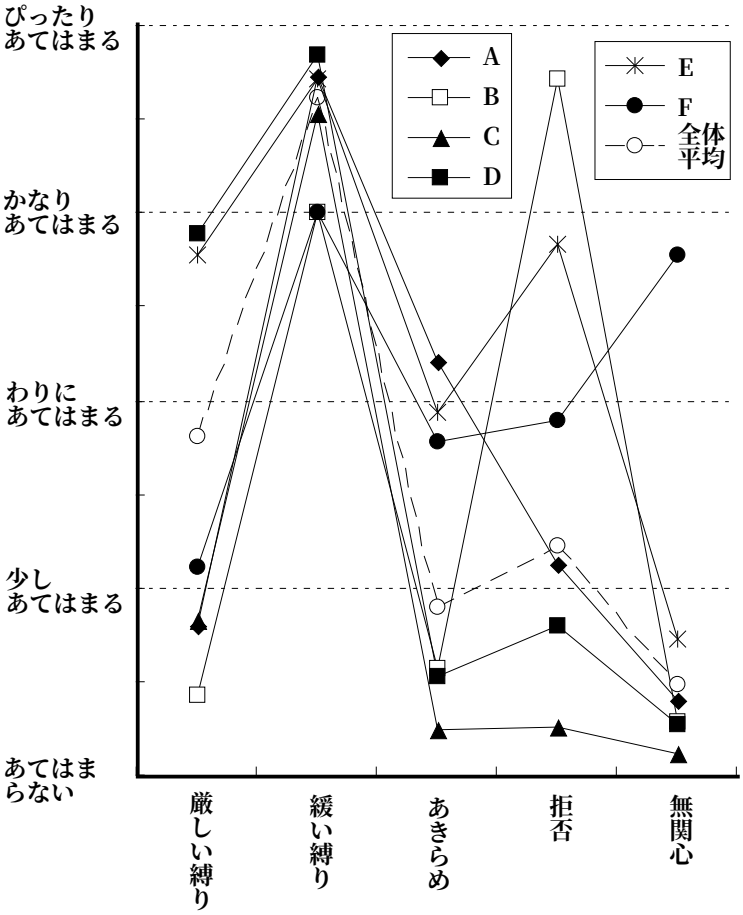

Figure 1　クラスターごとの考え方得点平均

Table 1　就職に対する考え方のタイプ別職業不決断因子スコア

	A	B	C	D	E	F
人数	14	7	33	42	17	9
情報・自信不足	.05	.66	-.42	-.11	.50	.53
	(.97)	(1.25)	(.99)	(.89)	(.85)	(.99)
希望関連不安	.38	-.64	-.14	.18	-.02	-.36
	(.52)	(.80)	(1.15)	(1.04)	(.99)	(.67)
相談希求	-.26	-.59	.17	.12	.20	-.72
	(1.05)	(1.47)	(.93)	(.97)	(.96)	(.56)
葛藤	-.34	-.98	.09	.18	.24	-.32
	(1.18)	(1.26)	(.95)	(.99)	(.66)	(.86)
モラトリアム	.21	1.34	-.31	-.37	.64	.31
	(.92)	(.52)	(1.01)	(.96)	(.52)	(.66)

カッコ内は標準偏差