

# 大学生の職業探索過程における 目標の構造とその役割

——情報探索方略に注目して——

小菅 清香

[キーワード：①就職活動 ②目標 ③情報探索方略 ④面接調査 ⑤大学生]

## 問題と目的

就職活動は、心理学領域において「職業探索 (job search)」として概念化され、「労働市場での選択肢についての知識を得るため、雇用機会創出のために費やされる努力と時間を通した行動 (Boswell, 2006)」と定義されてきた。これら職業探索を扱う研究では、個人の行動と努力が、職業選択過程や最終的な職業決定にどのような影響を与えるのかが研究の焦点とされ、個人特性、動機、社会的文脈などが職業探索に、職業探索が雇用結果につながることを示されている (Kanfer, Wanberg, &Kantrowitz, 2001 ; Saks, 2005)。

中でも、動機づけ要因、特に「目標」は、職業探索過程をよりよく理解するために重要であるとされてきた (Kanfer et al., 2001)。目標とは、「望ましい状態の内的な表象 (Austin&Vancouver, 1996)」と定義され、行動を導き、努力を促進させ、粘り強さに影響し、行動を構成することで、結果に影響すると想定されている。例えば、新たな職を探している個人は、職業機会の網を広く張り、情報収集のための様々な職業探索方法・方略を用いる (Crossley& Highhouse, 2005) といった研究知見にあるように、求職者の行動はその目標・目的に大部分が依存しているため、目標への

着目は求職者の行動理解に有用とされたのである。

本研究は、近年わが国で過熱化の一途を辿る就職活動と、そこで問題視される「就職活動の取り組みの個人差」を理解するための一助となる知見の提供を目的としている。そこで、行動理解に有用とされる目標に着目し、職業探索過程で用いられる方略との関係について探索的に検討するものである。

**職業探索過程における目標** 行動に寄与する目標には異なる性質のものがあり、それらはHarackiewicz&Sansone (1991) の目的目標 (purpose goal) と標的目標 (target goal) の概念を用いて説明されると理解しやすい。目的目標とは、なぜ (why) その行動を取るのかとの行動の理由であり、それに対して標的目標とはそのために何 (what) をするのかとの、行動を導く手段である (Harackiewicz & Sansone, 1991)。以下には、これら二つの次元の目標を職業探索の文脈で扱った研究についてみていく。

日本における就職活動を階層的目標達成過程と捉え、その目標に着目した中島・無藤 (2007) は、就職活動に二つの次元の目標が存在することを指摘した。第一に、なぜ就職をしたいかというキャリアへの志向、第二に、そのようなキャリア志向を実現するための手段として「就職する」という目標の存在である。「なぜ就職をしたいか」について、主に扱われてきたのは安達 (1998) による就業動機である。同概念が、将来の職業に対する動機として、広く「はたらく」ことに対する態度や意識を測定するために作成された点に留意すれば、この目標は高次の目標といえる。他方、「就職する」という目標については、標的目標として検討がなされてきた (中島・無藤, 2007)。標的目標は「パフォーマンスに関する個人特有の基準 (Harackiewicz & Sansone, 1991) であり、就業のために「何をするのか」というより具体的な活動を想定している点から、低次の目標といえる。先の理論的枠組みに依拠すれば、「キャリアへの志向」は目的目標、「就職する」という目標は標的目標となり、両者は階層関係にあると考えられる。中島・無藤 (2007) は、キャリア志向が

それを達成する手段であるコントロール方略を導き、最終的には就職達成に寄与するモデルを実証的に示したことから、これら目標の階層構造をより強く示したものといえよう。

また、職業探索研究を包括的にレビューし、これら二つの次元の目標を取り上げた研究として、以下の2つを挙げる。自己調整理論の枠組みを用いて職業探索過程を捉えたKanfer et al., (2001) は、「探索で得られる可能性のある結果に関する目標（例えば、職を得る）」を雇用目標と定義し、「職業探索過程は雇用目標を同定し、その追求に従事することにより始まり、その際雇用目標をもたらすための探索は活性化される」と述べた。さらに、職業探索に関連する変数をレビューし、その因果モデルを作成したSaks, Brown, & Lent (2005) は、「個人が自身の探索において設定するパフォーマンス目標（例えば、各週にある一定の志願書を送る）」を職業探索目標と定義し、Kanfer et al., (2001) の述べた雇用目標とは区別して論じた。ここでの雇用目標は目的目標、職業探索目標は標的目標であると捉えられよう。加えて、これら目標がもたらす影響について、Saks et al. (2005) のモデルにおいては、結果と過程に関する両目標は職業探索、結果のそれぞれへ独自に影響することが仮定されているが、理論的モデルにとどまり、まだ実証はされていない。

以上のように、最終的な職業探索の達成をどこに据えるかにより、その目標の内容は異なることが考えられるが、より上位の目標が下位の目標を規定するという階層構造を仮定することは妥当なように思える。さらに理論的モデルにおいて、目標が行動に対して重要な役割を占めていることは間違いないが、従来の研究において、求職者の目標についての実際の知見は少ないことが課題とされてきた (Boswell, Boudreau, & Dunford, 2004)。なぜなら、研究者の大半は、求職者とりわけ新規入職者の探索に従事する目標が「新たな職を見つけること」だと推論したためである(Kanfer et al., 2001)。この目標の捉え方は必ずしも誤りではないが、実際に彼らもつ目標の多面性、多様性を記述するには不十分であ

るといえる。すなわち、「新たな職」の有する様々な側面を捨象し、「見つける」に至る多様な目標への眼差しに欠けているといえよう。

「新たな職」の有する側面を捨象したと考える根拠として、職業探索研究で扱う「成功」指標の画一化が挙げられる。成功の客観的指標の代表例として用いられるものは、内定数、内定獲得に要する時間である。Kanfer et al. (2001) は、内定数の多さは選択の幅が増加する点、内定獲得に要する時間の短さは効率のよい選択の表れであるという点で、これらは職業探索における成功であると指摘する。また、主観的指標の代表例として、自分に向けた職が得られたかどうかを表すマッチングの程度が高いことも同様に成功とみなされ、成果の質を示すことを目的とした実証研究において頻繁に用いられている。これらの指標は、研究者がいかなる達成を「成功」とみなすかが反映されているといえるため、当該指標がもてはやされてきた研究史からは、成功の基準が絶対的なものとされがちであることがうかがえる。したがって、「内定は1つあればよい」や「目指す職はどこでもいい」などといった目標の持ちうる下限について注意が払われてこなかった点が示唆される。雇用目標はその性質から、職業探索目標、ひいては行動を規定すると考えられるため、当該目標のとりうる幅については検討する必要があると考えられる。

「見つける」に至る多様な目標を捉えてこなかったと考える根拠としては、目標研究の少なさが被雇用者の文脈ではなく、未就業者の文脈で顕著な点にある。例えば、「現在の雇用者に対してレバレッジを与える」、「仕事を変えたい」との目的が、それぞれ1年後の「レバレッジの使用」、「自発的な転職」につながることを示したBoswell et al. (2004) のように、職業探索目標を扱ったわずかな研究のうち、雇用者を対象としたものはみられる。すでに雇用されているはずの雇用者が求職活動を行う必要は必ずしもないため、それに取り組む理由を尋ねることに意義が見出されたものと思われる。しかし、雇用の経験がない未就業者が職を探すのは、ある意味で「当たり前」とみなされるので、それ以上に目標の検討

がなされなかったものと推測できる。しかし、自己制御や達成において重要な役割を果たすのが標的目標であるならば、新規入職者がよりよいパフォーマンスをあげられるよう支援するためには、より直近で機能すると想定される目標に目を向ける必要があると思われる。つまり、職を得るための目標に終始せず、探索を行うための低次の目標である職業探索目標について検討することが必要と考えられる。

**職業探索過程における行動** 先行研究において、職業探索過程における行動は情報探索として扱われてきた。そこでは、職業情報を収集するのに依存する情報源の観点から、幅広いー狭い探索過程を対比してきた。これら情報探索に関して3つの異なる情報探索方略を提唱したStevens&Beach (1996)、Stevens&Turban (2001)は、各方略の特徴について述べている。以下に①焦点型探索方略 (focused)、②探索型方略 (exploratory)、③場当たり型方略 (haphazard)からなる3つの方略の特徴を列挙し、その関係について記す。

①焦点型探索方略 (focused) は、注意深くスクリーニングされた、数少ない雇用者となる可能性のある者について努力を集中させる、早い段階で上位の選択を同定し、彼らが価値を置き興味をもった職にのみ応募する方略を指す。②探索型方略 (exploratory) は、ある程度可能性のある選択を検討し、友人やキャリアセンターなど多様な情報源から、積極的に職業関連情報を収集する方略を指す。③場当たり型方略 (haphazard) は、学業領域や以前の労働経験の内部と外部の両方についての情報を受け身的に収集するとされ、試行錯誤的なアプローチを用い、合理性なしに方略を切り替えるものとされている。つまり、雇用目標の明瞭さが方略を規定しているといえる。先の2つの方略に関しては、適職を目指すとの点で望ましいとされるが、場当たり型方略に関しては、何を探すかの明確な考えがなく、すべての選択肢を追求する時間や没頭のない、職の探索であると予測され、望ましくない方略とみなされている。

しかし、上記の方略分類が日本人大学生の情報探索に適用可能かどうか

かには疑問が残る。なぜなら、当該方略の分類は諸外国における求職者の探索傾向を反映させたものであるためである。また、日本においてこれら枠組みを用いた研究がなされていないことから、この分類の妥当性を担保する実証データが乏しいことも理由として挙げられよう。

**本研究での目的と分析の視点** 本研究では、「就職活動の取り組みの個人差」を理解するための知見を得るべく、現在の日本人大学生の就職活動の実態に即した上で、行動の差異をもたらすと思われる目標について検討することが必要だと考えた。そこで、就職活動を経験した17名を対象にインタビューを行い、大学生の職業探索過程における目標とその役割を明らかにし、実際に用いられた情報探索方略との関連を検討することを目的とした。

上述の議論から、職業探索過程における情報探索方略に着目することで、より詳しく目標の過程を記述できると考えた。また、職業探索過程としては「内定をとる」までを設定して論じることとした。分析の観点としては、①雇用目標、②職業探索目標、③情報探索段階で用いる方略の3つを採用し検討を行った。

ところで、目標の測定の方法には二つのパターンがある。一つは理論的に想定される、あらかじめ決められたいくつかのゴールを質問回答者に評定させる方法 (Roberts&Robins, 2000) であり、もう一方は、質問回答者が自由に自身のゴールを記述し、ある次元にしたがって参加者と研究者、あるいは、参加者もしくは研究者により評定される方法 (Aunola, & Nurmi, 2007) である。目標を事前に設定しないことで自然的妥当性を担保できることから、目標の内容を検討する上では、後者が有用とされている。本研究にあたり、学生のもつ目標を事前に設定しないことで学生がもつ目標の多面性、多様性を描写するとの研究目的から、目標抽出にあたりインタビューという方法は有用と思われる。

## 方法

**調査対象者** 2013年に職業探索を終了し、内定を獲得した計17名（男性10名，女性7名）にインタビューを実施した。所属学部は文系，理系，学部生，大学院生も含まれた。平均年齢は22.94歳 (SD=0.9) であった。対象者の属性を表1に示す。

表1 調査対象者の属性

No.	ケース	性別	大学	所属学部	学年	年齢
1	A	女性	私立	文学部	4年生	22歳
2	B	男性	私立	経済学部	4年生	23歳
3	C	男性	私立	経済学部	4年生	22歳
4	D	男性	私立	文学部	4年生	24歳
5	E	男性	私立	経済学部	4年生	23歳
6	F	男性	私立	文学部	4年生	23歳
7	G	男性	私立	経済学部	4年生	22歳
8	H	女性	私立	文学部	4年生	22歳
9	I	男性	私立	文学部	4年生	24歳
10	J	女性	私立	文学部	4年生	22歳
11	K	女性	私立	文学部	4年生	22歳
12	L	男性	国立	法学部	4年生	23歳
13	M	女性	私立	農学部	博士前期課程2年生	24歳
14	N	女性	私立	文学部	4年生	24歳
15	O	男性	私立	文学部	4年生	23歳
16	P	女性	私立	理学部	博士前期課程2年生	24歳
17	Q	男性	私立	理工学部	博士前期課程2年生	24歳

**調査期間** 2014年1月上旬から3月下旬であった。

**調査手続き** 調査対象者は、進路が決定した大学4年生，博士前期課程2年生を募集した。調査に先立ち、話したくないことは無理に話さなくてよいこと，いつでもインタビューは中断可能であることなど，対象

者から研究への協力についてインフォームドコンセントを得た。

各対象者にはインタビュー前に、質問紙と個人の経験を数直線として表すプロセスシートへの記入を求めた後、半構造化面接を行った。質問内容は、職業探索時にもっていた目標と職業探索の仕方についてであった。インタビュー時間は約1～2時間であり、各対象者の承諾を得て、ICレコーダーへの録音を行った。

**分析の観点** 目的で述べた分析の観点である①雇用目標、②職業探索目標、③情報探索段階で用いる方略の3つに対応し、①'内定に関する目標と志望の有無、②'活動従事の原因、③'情報探索方略に関する発言をとりあげ、検討を行った。

## 結果と考察

調査対象者Aについては、本研究の事前調査として協力してもらい、本分析で用いる質問項目を尋ねていないため、分析からは除外した。さらに、紙幅の関係で全ての対象者の逐語を載せることはできないため、以下では代表的なケースをとり挙げて結果を示すこととした。

### (1) 雇用目標の側面

**結果** 観点①に従い、①'内定に関する目標に関する16名の発言を整理したところ、3つの側面（内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間）で整理された。内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間の各側面において、それぞれ時系列に沿ってその流れが見えやすいH、D、Oの発言をとりあげた。発言についてはそれぞれ表2～4で示した。

#### 1-1. 内定の量について

Hは就職活動初期、「ただもう内定が欲しいなと思ってずうっとお願いだから下さいっていう気持ちで」活動に従事していた。それは「就職

活動に漠然とした不安が、大きな不安があった時は、受け入れてくれるところは全部受けていて、例えば筆記が通ったら全部面接に行って、面接受かったら次も行く」という活動につながっていた。

就職活動中期になると「いろんな人の役に立てる人っていうのが目標としてあったので、それが叶えられる能力が手に入るところ」を探すようになった。「途中からその自信がついてくるようになってからは、これは多分私が思ってるところじゃないって思った時に、辞退する、その、選考が途中段階で自分はずっと「丸（マル）」を貰ってても、ここは私に合わないわと思ったら切るっていう勇気が、捨てるっていう勇気」を持つに至った。

就職活動後期には、「12月当初にA社は内定を取ったので特別なんです、そのほかなんとなくその、コマを増やす為に自分が就職活動をしていく時に、全く進んでないところがないようにと思って取った企業とかは、その企業が次の方に、ステージに進めてくださっても、自分はなんとなくその気持ちが乗らなくて、で、いう風なのをちょっとずつ感じてたので、で、自分の気持ちが向かないものは、（自分の気持ちが向かないもの）を切ろうと思った結果、全部、そうですね、AからE以外を切るという決断に至り」、内定数につながる可能性を自らで断つに至った。

表2 内定の量に関するHの発言

○就職活動初期

「当初は、12月当初は何にもなくて、ただもう内定が欲しいなと思って、ずうっとお願いだから下さいっていう気持ちでやってたんですけど」

「あの、就職活動に漠然とした不安が、大きな不安があった時は、受け入れてくれるところは全部受けていて、例えば筆記が通ったら全部面接に行って、面接受かったら次も行くっていう風にしてたんですけど」

○就職活動中期

「途中からはその、なんだろう、自分がなりたい人間像っていうのが、あの先ほど、日本のことが話せる人っていうのがあったんですけど、それ以外にもその、いろんな人の役に立てる人っていうのが目標としてあったので、それが叶えられる能力が手に入るところ、っていうのを探そうにしてみました。途中からです」

「12月時点では、そのAからEまでのうち興味があったのはCだけだったんですが、そのC社がインテリアの会社で。でその、12月に合同企業説明会で、初めて知ったっていうところがAとBで、あと北海道で有名だから受けようと思ったのがDとEなんですが、その、その5個が最初は結構バラつきがあったんですが、2月とかやっぱりその、就活が何かわかってきたっていう時点で、やっと並列になりました。最終的にはその5社以外はそんなに興味が持てなかった」

「途中からその自信がついてくるようになってからは、これは多分私が思ってるところじゃないって思った時に、辞退する、その、選考が途中段階で自分はずっと「丸（マル）」を貰ってても、ここは私に合わないわと思ったら切るっていう勇気が、捨てるっていう勇気が途中から出てきました」

○就職活動後期

「あの12月当初にA社は内定を取ったので特別なんですけど、そのほかなんとなくその、コマを増やす為に自分が就職活動をしていく時に、全く進んでないところがないようにと思って取った企業とかは、その企業が次の方に、ステージに進めてくださっても、自分はなんとなくその気持ちが乗らなくて。で、いう風なのをちょっとずつ感じてたので。で、自分の気持ちが向かないものは、切ろうと思った結果、全部、そうですね、AからE以外を切るという決断に至りました」

「AからEが最終的なその、この5つだったらどこに行ってもいいなと思うようになったのが、その2月から3月にかけてだったので、で、AとBが結構同時期に最終面接が決まったので、その時点でそこまで進んでいた他の企業、多分10個とかを一気に10数個を全部切って、で自分からちょっとずつ減らしていきました」

## 1-2. 内定の質について

Dは、就職活動初期は「どっかしら内定貰える」と考え、「最初は出来るだけ自分の希望に合ったところに入ろうとして」いた。しかし、度重なる不採用経験により選考の残る企業の「数が減るにつれて、まあ内心穏やかじゃない状況が始まって」、「段々自分に希望の合うところっていうのが段々シフトしてって内定取るっていう目標に、変わってくる」と目標が変化していった。

活動中期は「地元で就職したいっていうのが一番の希望だったんで、まあ、そこがブレたら、あの、最初っからやってることが全く意味ないし、何のために就活してんのかさっぱりわかんなくなる」ため、第一の希望である地元就職については「絶対ずらさないようにして」いた。一方で、「本社が地元であれば良かったんで、ま、転勤は別に有りでも僕は良かった。そこはまあ、妥協しても良かったし、ま、言っちゃえば給料の額とかも、ま、別にそんなに拘りないから、ま、別にいくらでもいい」と考え、最も重視する条件以外についてはその制約をゆるめるように目標が変化していた。

就職活動後期においては、「(地元就職の) 妥協はしなかった」と述べ、最も重視する条件については目標を維持していた。

表3 内定の質に関するDの発言

○就職活動初期

「まあ、最初は、完全にまあナメてたところもあったんで、ま、どっかしら

内定貰えるんだーみたいな感じに構えてました」

「ま、そうですねえ。ま、最初は出来るだけ自分の希望に合ったところに入ろうとしてたんですけど、ま、段々数が減るにつれて、まあ内心穏やかじゃない状況が始まって参りましたんで、まあそこから段々自分に希望の合うところっていうのが段々シフトしてって内定取るっていう目標に、変わってくるんですね」

「うーん、まあー、僕は、なんかまあ、自分へんな人間だと思ってるんで、そんな自分に合うところなんて、星の数ほど会社があってもほとんどないし、まあやっぱりどっか、どっかしら妥協しなきゃいけないと思うんで、まあ別に特に自分に合うようなとこっていうよりは、自分の希望する条件に合うところっていう感じで探してましたね」

#### ○就職活動中期

「まあ、地元就職したいっていうのが一番の希望だったんで、まあ、そこがブレたら、あの、最初っからやってることが全く意味ないし、何のために就活してんのかさっぱりわかんなくなるんで、ま、そういう、あの、絶対ずらさないところはずらさないようにしてたんで」

「まあ一番妥協していいのは、まあそうですねえ、えー…、まあ、本社が地元であれば良かったんで、ま、転勤は別に有りでも僕は良かった。そこはまあ、妥協しても良かったし、ま、言っちゃえば給料の額とかも、ま、別にそんなに拘りないから、ま、別にいくらでもいいっすって感じでしたね」

#### ○就職活動後期

「いやー、そん、いや、(地元就職の)妥協はしなかったですね」

「うーん、まあやっぱり妥協してヘンなところ入っちゃったら、結局3年待たずに辞めちゃうことになったら、ま、結局就職した意味もないし、また辞めてから探すのはもっと大変だしっていうので、何がなにやらわかんなくなるんで、だからまあ、最後まで希望を捨てずにまあやってみました」

### 1-3. 内定獲得に要する時間について

Oは、就職活動初期には「自分も就職浪人、就職留年か、どちらでも同じなんですけど、まあする前はやっぱりしたら不利なのかな、だからしないで、ちゃんと現役で就職しなきゃ」と考えていた。

しかし、就職活動後期に内定を獲得した際は「いざ自分が11月12月冬になってから内定いただいて会社変えたいって思った時には、そんなこと言われてられないな、やっぱりちゃんと見直す為には時間が必要だから就職留年したいなっていう風に考えて、まあちょっと不利になるのを覚悟でやり直そうと決めました」と述べた。

そして、「就職浪人」の状態となり、再び就職活動に従事した際は、「やっぱり大学職員のあの採用自体あの定期的あのやっぱまばらですごい長いんですよ、スパンが。時期が集中してないし数も少ない。大学職員やりたいけどこのまま目指してたらもうあの今年中に今年度中には就活終わらないなって判断」し、期間に対する制限を設けるに至った。

表4 内定獲得に要する時間に関するDの発言

#### ○就職活動初期（1回目の就職活動）

「ああ最初、やる、自分も就職浪人、就職留年か、どちらでも同じなんですけど、まあする前はやっぱりしたら不利なのかな、だからしないで、ちゃんと現役で就職しなきゃなって思ったんですけど」

#### ○就職活動後期（1回目の就職活動）

「いざ自分が11月12月冬になってから内定いただいて会社変えたいって思っ

た時には、そんなこと言ってもらえないな、やっぱりちゃんと見直す為には時間が必要だから就職留年したいなっていう風に考えて、まあちょっと不利になるのを覚悟でやり直そうと決めました」

○就職浪人時（2回目の就職活動）

「あっ、思ったんですけど、やっぱ大学職員のあの採用自体あの定期的あのやっぱまばらですごい長いんですよ、スパンが。時期が集中してないし数も少ない。大学職員やりたいけどこのまま目指してたらもうあの今年中に今年度中には就活終わらないなって判断したんで。本命が落ちたからそれ以上、この大学の職員になりたいっていう大きな場所がなくなって、そこまで拘らない方がいいな。ちょっともうちょっと企業の幅広げないと就活終わらないなって、いう気持ちになりました。大学職員に本腰入れるよりは、他のことに手を着けた方がいいなって」

**考察** 以上のケースから、内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間について考察する。

目的で述べたように、先行研究で扱われてきた成功とは、内定数の多さ、自分に向いた職が得られたかどうかを表すマッチングの程度、内定獲得に要する時間が短いことであり、これらが最上の目標とみなされてきたといえる。

H, D, Oのそれぞれの発言から、内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間については、Kanfer et al., (2001) が「成功」とみなしたのと同様、内定数は多く、自分に向いた職で、内定獲得に要する時間は短い方がよいとの目標を当初はもっている様子がみられた。しかし、職業探索が進むにつれ、その目標は、内定数は必ずしも多い必要はなく、最低限の条件は満たした上で自分に向いた職でよく、内定獲得に要する時間が長くなってもよいとの変化をみせた。

これはすなわち、学生がもつ目標には、最も達成したいと考える水準

(上限) から最低限達成できればよいと考える水準 (下限) があることを示している。さらに、個人が望む水準は、就職活動の進行状況、すなわち達成状況によって変動しうることを示すものである。

今回とりあげたケースは、Kanfer et al., (2001) が「成功」とみなした水準から、時系列で目標が変化の様子を示していたため、その水準には上限から下限までの幅をとりうるということが記述できたものと思われる。しかし、この水準は絶対的なものではなく、職業探索当初からこれら内定の各側面について、「上限」とみなされる水準に目標を設定していない者もいるだろう。例えば、内定の量でいえば「内定は自身の就きたい1社からのみもらえればよい」などの目標である。今後は、そもそも個人がどの達成の水準をもって職業探索の「成功」を評価するのかという点に着目して、「成功」は論じられる必要がある。

## (2) 職業探索目標過程における目標と方略の関連

結果 観点①～③に従い、①' 志望の有無、②' 活動従事の理由、③' 情報探索方略に関する発言を整理した。これら3つは同時に示した方が目標と方略の関係性を理解しやすいと考え、結果の記述は並べて示すこととした。

情報探索段階で用いる方略には、先行研究で示唆された探索型、焦点型、場当たり型の3方略がみとめられた。以下に、それぞれの方略を用いた代表的なケースを挙げる。発言についてはそれぞれ表5～7で示した。

### 2-1. 探索型

Cは、就職活動初期に志望が「決まっていなかった」ため、「(志望は) 全くなくて。ま、同時に悩んで、すごく悩んで、何にもここがいいってものがなさ過ぎて、悩みもあった」と悩んでいる状態であった。

そのため、「何か少しでもインスピレーションを得られるものがあれ

ば」と考え、「俺が一番得られる場所ってというのは、人と人が向かい合った瞬間だと思ってるから、とにかく人に会いに行く為にセミナーに。で絶対にセミナーでは、個人的に質問した」というように、意識的に人に多く会い情報を探索するよう試みていた。

探索する業界に関しては「飲食業界から始まって、金融からメーカーから、全部行って」と述べたように、業界を絞らず幅広く情報を探索していた。

表5 探索型を特徴づけるCの発言

○志望の有無

「決まっていなかった」

「(志望は)全くなくて。ま、同時に悩んで、すごく悩んで、何にもここがいいってものがなさ過ぎて、悩みもあった」

○活動

「飲食業界から始まって、金融からメーカーから、全部行って」

「片っ端からセミナーに行く」

○活動従事の理由

「何か少しでもインスピレーションを得られるものがあれば、で俺が一番得られる場所ってというのは、人と人が向かい合った瞬間だと思ってるから、とにかく人に会いに行く為にセミナーに。で絶対にセミナーでは、個人的に質問した」

「うーん、なんか(セミナーは)意味ない意味ないって言われ続けてたけど、意味ないかどうかは俺が決めるわと思って。で、あー本当に、ま、意味な

いことはないけど、ま、行かなくてもいいって人のことも分かるなあってぐらい。行って後悔はしてない」

## 2-2. 焦点型

Gは、就職活動初期に志望を「漠然とちょっと金融関係、ただ経済学部で勉強もしてたし、さっき言ったようにFPみたいので、ちょっと面白いなっていう興味もあったんで、なんかその金融関係ってというのはちょっと漠然と一つの括りで決めて」いた。

その結果、「(志望業界以外の説明会には) あんま行ってなかった」という活動のパターンをとり、その理由として「なんか、本当に金融が一番なんか、自分の目指してるところに合うのかなっていうのと、あんま金融業界ってその、説明会の重視してる度合いが高いらしいんで、そういう意味ではちょっと、多く出とかなないと、その他の業界で割くんだらここで行とかなないと、いけないのかなっていう、部分があったんで」と述べた。

初期の段階から業界を絞って情報を探索していた。

表6 焦点型を特徴づけるGの発言

### ○志望の有無

「僕は漠然とちょっと金融関係、ただ経済学部で勉強もしてたし、さっき言ったようにFPみたいので、ちょっと面白いなっていう興味もあったんで、なんかその金融関係ってというのはちょっと漠然と一つの括りで決めてました」

「んー、なんか結構、さっき専門的なところがカッコイイって言ったんですけど、なんかそのFPっていうのもその家計の、なんて言うんすかねえ、まあスペシャリストというか、人生のそのライフプランニングっていうので、なんかその専門的なところで人の助けが出来るかなと思ったんで」

「自分のやってきたことと一致してるってのと、自分が社会人になって求めている給料とかそういう安定性とか、自己の成長みたいな、専門性みたいなのが一致してるっていうので、があったんじゃないかなあみたいな感じですね」

#### ○活動

「(志望業界以外の説明会) あんま行ってなかったですね」

#### ○活動従事の理由

「いやー、なんか、本当に金融が一番なんか、自分の目指してる所に合うのかなっていうのと、あんま金融業界ってその、説明会の重視してる度合いが高いらしいんで、そういった意味ではちょっと、多く出とかなないと、その他の業界で割くんだったらここで行とかなないと、いけないのかなっていう、部分があったんで」

### 2-3. 場当たり型

Kは、就職活動初期に志望に対して「そんなに強い意志を持っていなかった。人に関わる仕事をしたいと思ってたんですよ。だから、まあ“教員でも生徒と関われるなあ”って。あと憧れたのがCAさんとか、あとブライダルとかホテルの従業員とか、その3つぐらいで悩んでて、『どれがいいかなあ?』って相談したら、その、教員の方を強く推されて。で、“そこまで言うならそうなのかな”って思って、教員側に流れてったっていう感じですね」と述べた。

教員という職に対しては、「あんまりなんか、その職に対して調べたりしなかった」。その理由として、「昔なんか、どっかで一回説明会を受けたんですよ。どっかで、「記憶がなんとなく残ってたので、“いいかなあ”って。周りに結構熱心な子がいたので、情報はなんとなく流れてきて、それで安心しちゃった面もあると思います」と述べ、情報を受け身的に収集していた。

また、教員以外の職に対しては「一番最初の時期は、面接日とかあのセミナー日とか調べて。セミナーはねえ、行きました、両方も。CAもブライダルも。」と述べ、その理由として「楽しそうって思いました。うん。“楽しそう、いいなあ”って」との考えを挙げた。しかし、面接に際し「実際に面接に足を運ぶほど、うーん、じゃなかったんですかね。めんどくさくてドタキャンしちゃったので(笑)」と述べていることから、活動の実行には繋がらなかった。

教員採用試験で望ましい結果が得られなかった後は「私はずっと（私学の不採用経験から）立ち直れずにのたうち回って。で、なんか慌てて一般企業とか全然興味ないところ応募してみたりとかして。でもこの夏の時期とか全然、いい企業っていう言い方はおかしいですけど、選べる選択肢が少なかったから、それでさらに絶望してみたいのを、繰り返して」との状態に至った。その際は「ひたすらその一般企業の募集を探して、＜就職支援サイト名＞とかで。手当たり次第に応募」する活動に従事した。「なんか取り敢えず将来教員になる時に有利かなと思って、塾系？ A（大手予備校名）とかB（大手予備校名）とか。あとはなんか名前を知ってるからっていうだけの理由で、C（大手保険会社名）とか。あとは、何故かわからないですけど、眼鏡かけたことあんまないのに、D（大手眼鏡会社名）とか(笑)。謎に受けましたね。迷走です。」と述べ、情報探索の対象に明確な基準はないようであった。

情報探索の際に明確な基準をもたず、情報を受身的に収集、その時の感情によって活動が左右されていた。

表7 場当たり型を特徴づけるKの発言

○志望の有無

「そうですね。なんだろう、私がそんなに強い意志を持っていなかった。人に関わる仕事をしたいと思ってたんですよ。だから、まあ“教員でも生徒と関われるなあ”って。あと憧れたのがCAさんとか、あとブライダルとかホ

テルの従業員とか、その3つぐらいで悩んで、『どれがいいかなあ?』って相談したら、その、教員の方を強く推されて。で、“そこまで言うならそうなのかな”って思って、教員側に流れてったっていう感じですね」

#### 教員という職に対して

##### ○活動

「なんだろうな、私の場合はあんまりなんか、その職に対して調べたりしなかったんですよね。絶対いけないことだと思うんですけど。私は取り敢えず試験に受かんなきゃ意味がないって思ってたので、参考書を引っ張り出してひたすら問題解いてました」

##### ○活動従事の理由

「ええ? (笑)。めんどくさかった (笑)。いやなんか、昔なんか、どっかで一回説明会を受けたんですよね。どっかで」

「記憶がなんとなく残ってたので、“いっかなあ”と思って。周りに結構熱心な子がいたので、情報はなんとなく流れてきて、それで安心しちゃった面もあると思います」

「いや、でも多分調べても変わらなかったと思うので。うん。はあ、我ながら情けないですけど。結構いつもこんな感じでした」

「そうですね、行き当たりばったりのテンションですいません」

#### 教員以外の職に対して

##### ○活動

「はい。一番最初の時期は、あの、なに、面接日とかあのセミナー日とか調べて。セミナーはねえ、行きました、両方とも。CAもプライダル」

○活動従事の理由

「楽しそうって思いました。うん。“楽しそう、いいなあ”って思いましたけど、実際に面接に足を運ぶほど、うーん、じゃなかったんですかね。めんどくさくてドタキャンしちゃったので（笑）」

教員採用試験後の活動

○活動

「いやあ私はずっと（私学の不採用経験から）立ち直れずにのたうち回って。で、なんか慌てて一般企業とか全然興味ないところ応募してみたりとかして。でもこの夏の時期とか全然、いい企業っていう言い方はおかしいですけど、選べる選択肢が少なかったから、それでさらに絶望してみたいのを、繰り返してました」

「えー、ひたすらその一般企業の募集を探して、（就職支援サイト名）とかで。手当たり次第に応募して、とか、ですかね」

「ああ、なんか取り敢えず将来教員になる時に有利かなと思って、塾系？ A（予備校名）とかB（大手予備校名）とか。あとはなんか名前を知ってるからっていうだけの理由で、C（保険会社名）とか。あとは、何故かわからないですけど、眼鏡かけたことあんまないのに、D（眼鏡会社名）とか（笑）。謎に受けましたね。迷走です」

○活動従事の理由

「もう本当焦りしかなかったと思います。取り敢えずなんかどっか内定取るとききたいみたいな。ただそれだけです」

「なんかしてなきゃ不安だったんで」

**考察** 情報探索方略について以下考察を行う。Cは業界を絞らず幅広く情報を探索していた。Gは初期の段階から業界を絞って情報を探索していた。Kは明確な基準をもたない受身の情報収集、合理性なしの活動を行っていた。これらはStevens&Beach (1996) やStevens&Turban (2001) が記述した、探索型方略、焦点型方略、場当たり型方略の特徴にそれぞれ合致するものであるといえる。

さらに、志望の有無、方略従事の理由、用いた方略の相互の関連について以下に考察する。

第一に、志望の有無が方略採用に寄与する可能性がある。明瞭な志望をもつGは焦点型方略を採用し、そうでないCとKはそれぞれ探索型方略と場当たり型方略を採用していたためである。将来就きたい職業が決定しているか否かという志望の有無は、まさに雇用目標を表しているといえ、先行研究で示されたのと同様、用いる手段を規定する重要な要因となりうるということがいえる。

第二に、方略従事の理由の違いが方略採用の違いにつながる可能性がある。今回、各方略従事の理由として「人に会いに行く為に」、「その他の業界で割くんだったらここで行っとかないと」、「なんかしてなきゃ」などの発言が得られた。これらは「社会人を知りたい」、「志望企業に重きをおきたい」、「何かしらの活動をしていたい」という「個人が自身の探索において設定するパフォーマンス目標」と読み替えることもできる。すなわち、職業探索目標は多様性を持ち、それらの目標の違いが方略採用に寄与する可能性があるといえる。

第三に、志望の有無と方略従事の理由が階層関係にあり、両者が用いた方略に影響した可能性が考えられる。Gは、志望を「金融関係っていうのはちょっと漠然と一つの括りで決めて」いたために、「その他の業界で割くんだったらここで行っとかないと」との目標をもち、焦点型方略の使用に至った。一方でCは、志望が「決まっていなかった」ために、「人に会いに行く」との目標をもち、探索型方略の使用に至った。これは志望

の有無が、探索時に設定する目標を規定するという階層関係を示す結果と考えられる。したがって、雇用目標と職業探索目標は先行研究で示された通り、階層構造をなすことが示唆された。

ただし、雇用目標と職業探索目標が方略へいかに影響を与えるかについては慎重に考える必要がある。第一、第二の考察で示したように、Cと同じく志望企業について明瞭な目標を有していなかったKは、当該目標の不明瞭さゆえに「なんかしてなきゃ」との目標をもち、「手当り次第に応募」していた。このことは、志望の明瞭さが同程度であっても、個人が同じ方略を用いるとは限らないことを示すものである。つまり、雇用目標が必ずしも職業探索目標を規定するとは限らないといえ、Saks et al. (2005) のモデルにおいて仮定された職業探索目標の独自の影響が示されたといえる。

### 総合考察

本研究は就職活動を経験した17名を対象にインタビューを行い、大学生の職業探索過程における、情報探索段階での目標とその役割を探索的に検討した。分析の観点として、①雇用目標、②職業探索目標、③情報探索段階で用いる方略の3つを採用し検討を行った。

その結果、以下5つの結論が得られた。

(1) 活動全体を規定すると思われる内定に関する目標については、3つの側面（内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間）があり、その各側面について、学生が最も達成したいと考える水準（上限）から最低限達成できればよいと考える水準（下限）があり、それは変動しうることが示された。したがって、個人が求める達成の水準を「一つ」と設定することは、学生それぞれがもつ目標の水準やダイナミクスを見誤ることになる。

(2) 情報探索段階で用いる方略については、先行研究で示唆された

探索型・焦点型・場当たり型の3方略がみとめられた。したがって、当該方略分類が日本人大学生の情報探索にも適用可能であるといえる。

(3) 志望の有無、すなわち個人が将来就きたい職業が決定しているか否かが方略採用に寄与する可能性があるため、雇用目標について着目することは行動理解に有用である。

(4) 学生が就職活動中に達成したいと考える目標の多様性が示され、その目標の違いにより方略採用が決定される可能性がある。したがって、新規入職者においても、職業探索目標について着目することは行動理解に有用である。

(5) 志望の有無と方略従事の理由が階層関係にあったことから、雇用目標と職業探索目標の階層関係が示唆された。本研究においてそれら目標の影響について明言はできないものの、両目標が独自に用いた方略に影響した可能性が考えられる。

以上から、本研究において、これら方略使用の違いは、雇用目標、職業探索目標といった職業探索過程における目標の違いによるものと結論づける。日本においては、マニュアル的と称される世界でも特異な就職活動の形態があるため、志望の有無といった雇用目標のみならず、どのように活動を行うかといった職業探索目標が行動にもたらす影響は大きいものと推察される。

これら方略の扱いに際して、方略使用の違いは「方略使用者」という個人特性の反映と見なすことも可能とは考えられるが、本節における(1)の結論で示したように、目標は状況により変化しうるものであるため、それに伴い方略も変化する可能性が考えられよう。

本研究の限界としては、以下の3つを挙げる。第一に、回想法という方法論上、当時どの方略を用いていたかが厳密には保障されない点がある。第二に、方略従事の理由と方略の対応関係の妥当性の問題である。第一の理由同様、回想法ゆえに当時行っていた活動とその理由が同時期に対応していたかは明言しかねる。第三に、サンプルの問題である。今

回の調査協力者は、全員が内定を獲得した者であったため、方略が内定という成果に与える影響がどの程度かは不明である。

上記の限界はあるものの、本研究において、わが国で直近に就職活動を終えた経験者を対象とし、インタビューという自然的妥当性を担保する方法を用いた上で、職業探索過程における目標の多様性を示すことができた点は、研究者の価値基準を押し付けずに学生の実態を把握するという面で意義あることと考えられる。また、目標と使用する情報探索方略との関連が示されたことから、学生の目標にはたらきかけることが、学生のよりよい方略使用を促すために有効である可能性が示唆された点は、今後就職活動支援を行うにあたり、介入に活かすことのできる有用な知見であると思われる。今後は、上記の限界を考慮し、現時点で就職活動を行っている学生に対し、内定獲得に至るまでの過程を縦断的に調査することで、学生の職業探索における取り組みの個人差の理解を深める必要がある。

## 要約

本研究は就職活動を経験した17名を対象にインタビューを行い、大学生の職業探索過程における目標構造とその役割を明らかにした。分析の観点として、①雇用目標、②職業探索目標、③情報探索段階で用いる方略の3つを採用し検討を行った。

1) 内定に関する目標には、3つの側面(内定の量、内定の質、内定獲得に要する時間)があり、その各側面について、学生が最も達成したいと考える水準(上限)から最低限達成できればよいと考える水準(下限)があること、2) 情報探索段階の活動に関する目標については、学生が就職活動中に達成したいと考える目標の存在とその多様性がみとめられること、3) 情報探索段階で用いる方略には、先行研究で示唆された探索型・焦点型・場当たり型の3方略があることが示された。これら方略

使用の多様性は、雇用目標、職業探索目標で説明されることが示された。

以上より、職業探索過程における目標と使用する情報探索方略との関連が示されたことから、今後就職活動支援を行うにあたり、学生の目標や信念にはたらしかけることが、学生のよりよい方略使用を促すために有効である可能性が示唆された。

## 謝辞

本研究にご協力くださいました皆様と、本論文執筆にあたりご指導くださいました伊藤忠弘教授に、心より御礼申し上げます。

## 引用文献

- Salmela-Aro, K., Aunola, K., & Nurmi, J. E. (2007) . Personal Goals During Emerging Adulthood A 10-Year Follow Up. *Journal of Adolescent Research*, **22**, 690-715.
- Austin, J. T., & Vancouver, J. B. (1996) . Goal constructs in psychology: Structure, process, and content. *Psychological bulletin*, **120**, 338.
- Boswell, W. R., Boudreau, J. W., & Dunford, B. B. (2004) . The outcomes and correlates of job search objectives: searching to leave or searching for leverage?. *Journal of Applied Psychology*, **89**, 1083.
- Crossley, C. D., & Highhouse, S. (2005) . Relation of job search and choice process with subsequent satisfaction. *Journal of Economic Psychology*, **26**, 255-268.
- Harackiewicz, J. M., & Sansone, C. (1991) . Goals and intrinsic motivation: You can get there from here. *Advances in motivation and achievement*, **7**, 21-49.
- Kanfer, R., Wanberg, C. R., & Kantrowitz, T. M. (2001) . Job search and employment: A personality-motivational analysis and meta-analytic review. *Journal of Applied psychology*, **86**, 837.
- Roberts, B. W., & Robins, R. W. (2000) . Broad dispositions, broad aspirations: The intersection of personality traits and major life goals. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **26**, 1284-1296.
- Saks, A. M. (2005) . Job search success: A review and integration of the predictors, behaviors, and outcomes. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 155-179.
- Stevens, C. K., & Beach, L. R. (1995) . Job Search and Job Selection. In R Beach & P. Lee Roy (Eds.) , *Decision making in the workplace: A unified perspective* (pp. 33-

47) . Hillsdale, Nj: Lawrence Erlbaum Associates.

Stevens, C. K., & Turban, D. B. (2001) . Impact of job seekers' search strategies and tactics on search success. Paper presented at the annual conference of the Society for Industrial and Organizational Psychology.

安達智子 (1998) . 大学生の就業動機測定を試み 実験社会心理学研究, 38, 172-182.

中島由佳・無藤隆 (2007) . 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動. 教育心理学研究, 55, 403-413.

## Students' Goal Mechanism during Their Job Search in Japan

KOSUGE, Sayaka

The purpose of this study was to examine university students' goal mechanism and the effect of goal on job- search strategies during their job search in Japan. Participants were 17 students who engaged in job searching behaviors and finally obtained their job. Data from interviews were analyzed from the standpoint of employment goal, job search goal, job-search strategies. Results suggest that employment goal, job search goal were related to job-search strategies.

This study has two important implications. First, students set various goals during their job search. Second, the relationship between each type of job search goals and job-search strategies are different. Therefore, job search goal research are important for understanding students' job search strategies and interventions aimed at goals are effective for university students to encourage of using their appropriate their job-search strategies.

(心理学専攻 博士後期課程 2年)