

大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究(1)

西村 圭子・種市 康太郎

キーワード

就職活動, 進路決定, 就職観・就職活動観の発見

抄録: 日本企業には、新卒一括採用という独自の採用・就職の慣行・制度があり、大学生は時間的に制限された中で重要な進路決定を行わなければならない。進路決定は一連のプロセスであり、時間経過による変化が伴う。そこで、本研究では、進路決定に関する面接調査における発言内容の分析によって、進路決定の時間的プロセスを検討することを目的とした。対象者は就職活動を終了させてからおよそ3ヶ月以内の文科系大学4、5年生18名（男性8名、女性10名、平均年齢22.1歳±0.90）とし、就職活動での具体的な出来事、その時に考えたことや感じたこと、自己についての認識、親や友人など他者との関係、支援者の存在、気分転換の方法などを聴取する半構造化インタビューを実施した。データの分析方法は、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによって行った。概念とカテゴリーの生成に際し、就職活動を(1)開始期、(2)活動期、(3)終結期の3期に分け、各期の(A)ポジティブ感情、(B)ポジティブ認識、(C)ネガティブ感情、(D)ネガティブ認識を取り上げた。内容分析に加え、心理的プロセスに焦点を絞った縦断的な分析として、対象者の時系列での心理的プロセスを辿るパターン分析を行った。

その結果、24個のカテゴリー（開始期4個、活動期16個、終結期4個）とそれらを構成する57個の概念（開始期6個、活動期39個、終結期12個）が見出された。また、縦断的なプロセスの分析では、7種類のパターンが設定できた。

分析の結果、①就職活動の心理的プロセスは蛇行的である。②就職観・就職活動観の発見は、心理的プロセスを安定化させるきっかけになる可能性が高い。③希望の仕事があることは、大きなターニングポイントになるが、その後の就職活動の停滞などに伴い、感情の変化が大きい場合もある。④決まった就職先が希望の仕事だとしても、将来への不安があり、感情面の安定が得られない場合もある、などの傾向が明らかとなった。

1. 目的

日本の新規大学卒業者（新卒）の労働市場には独自の採用・就職の慣行・制度がある（日本労働政策研究・研修機構、2007）。多くの企業は、一定の時期に新卒一括採用を行い、その時期に採用の内定を得ることができなかった大学生は留年して“就職浪人”とならなければ、次年度の新卒採用に応募することは困難である。また、就職後も一旦決めた進路からの転向は難しいと考えられている（廣瀬、1998）。

したがって、日本の大学生は進路決定行動である就職活動を一齐に開始し、限られた期間内で内定を獲得する必要に迫られる。この流れに乗ることができなかった場合、その後の活動は困難なものとなる。就職先が決まらないまま卒業し、アルバイトや派遣社員、契約社員として働いても正規の就業経験として認められにくい。企業側も経験のない大卒者を新卒採用以外で採用することは少ない。新卒採用の機会を逃すと、正社員として就職することが非常に難しいのが現状である。このような環境下では、就職を希望する大学生は、就職活動を重要な問題であると認識し、就職活動中には心理的プレッシャーを感じると推察される。

マクロ的な視点からも、大学卒業後、就職も進学もしていない“無業者”の増加や、新卒就職後の早期離職の増加という問題が以前から指摘されている(厚生労働省, 2008)。日本の大学生の進路決定をめぐる環境は良好なものであるとは言い難い。当事者である大学生の心理的側面を考えると、適切な支援が準備、提供されることが望まれる。

日本における大学生の進路決定研究におけるアプローチ方法は3つに大別できる。第1は、進路決定を自己概念や自己効力感などの既存の概念と関連づけたものである(安達, 2001など)。第2は、進路決定を一種の意思決定過程であると捉えて、その際の情報処理過程に焦点をあてた社会心理学的なアプローチである(下村, 1998など)。第3は、大学生への進路指導という実務への応用を念頭に置いていると考えられるもので、進路決定に関する面接調査における発言内容の分析を主としている(奥田, 2004など)。先行研究では、第1のアプローチがよく用いられている。

しかし、大学生の進路決定は一連のプロセスであり、時間の経過による変化が伴うものである。田澤(2002)や奥田(2004)が共に指摘する通り、進路決定行動は終始一貫してひとつの目標に向かって直線的に進行するものではなく、自らの過去や目標、決定の判断基準等を何度も設定し直しながら進められる過程であるということである。

そこで、本研究は上記の3つのアプローチのうち、尺度の測定だけではとらえきれない質的データの収集と分析を目的とする第3のアプローチから大学生の進路決定についての検討を行う。大学生の進路決定を時間的な幅を持った一連のプロセスとして捉え、各人の経験から共通する概念を探り、それらの概念を大学生の進路決定というプロセスとして再構成することを目的とする。

2. 対象と方法

[1] 対象:

対象としたのは卒業後の就職先を決め、就職活動を終了させてからおよそ3ヶ月以内の首都圏の4年制の文科系大学に所属する4, 5年生18名(男性8名, 女性10名, 平均年齢22.1歳±0.90)であった。

[2] 方法:

[1] インタビュー内容

下記の内容の半構造化インタビューを実施した。

- (1) 調査対象者に関する基礎情報（年齢，大学・学部・専攻，出身，居住形態，サークル活動，アルバイト等）
- (2) 就職活動に関する基礎情報（説明会参加社数，エントリー社数，面接を受けた社数，内定を得た社数等）
- (3) 就職活動時の考えや感情

就職活動の期間を，就職活動を始めてから実際に企業への応募を始める前までを“開始期”，応募してから最終的な就職先を決める前までを“活動期”，就職活動の終了までを“終結期”と区分し，以下の項目を質問した。

- (A) 活動開始時（具体的な活動内容，志望業種，企業の有無とその理由，就職活動のイメージ，活動開始後考えたこと，感じたこと）
- (B) 活動中（活動内容，エントリーした業種・企業とその理由，選考が進んでいる時の気持ち，辛かったことや悩んだこととその対処方法，親や友人等の相談者，支援者の有無と相談した内容）
- (C) 終了時（最終的な進路を決めた理由とその時の気持ち，決めた後の気持ち）

なお，“開始”の定義は特に定めず，就職活動を始めたとして調査対象者が認識する時期を開始時とした。“終了”についても同様である。

インタビューは大学の教室などを使用した。調査対象者には事前に調査依頼状を送付していたが，インタビュー時には調査の目的，プライバシーへの配慮について説明し，了解を得た。所要時間は1名につき1時間から1時間30分程度であった。実施期間は2008年6月から10月であった。

[2] 分析方法

木下（2007）による修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ，M-GTA（Modified grounded theory approach）により分析した。M-GTAとは，データに密着（grounded）した概念を生成し，概念のまとまりであるカテゴリーによって一連の流れを説明しようとする質的研究方法の改訂版である。

本研究における分析テーマは“進路決定における心理的プロセス”であり，分析焦点者は“進路決定の過程にある大学生”であった。インタビューでは様々な出来事や調査対象者が感じたことや考えたことが語られているが，本研究では調査対象者が自らの感情や認識について語っている箇所に注目した。さらに，内容の分析に加えてプロセスに焦点を絞った縦断的な分析を行った。時期別の分析で得られた概念やカテゴリーを手がかりとして，調査対象者各人の時系列での心理的プロセスを辿るためのパターン分析を行った。分析は，筆者2名および臨床心理学を専攻する大学院生1名の計3名によって検討した。

3. 結果

[1] カテゴリーの分類

カテゴリーとそれを形成する概念について、表1に各時期におけるポジティブ・ネガティブの感情および認識を一覧にした。

表1: 概念リスト

	カテゴリー	概念	カテゴリー	概念	
(1) 開始期	(A) ポジティブ感情		(C) ネガティブ感情		
	1) 活動による ポジティブ感情	①就職活動の楽しさ	1) 進路の未発見による ネガティブ感情	①就職・就職活動への抵抗感	
		②活動している安心感			
	(B) ポジティブ認識		(D) ネガティブ認識		
1) 進路の発見	①希望の仕事の発見	1) 進路の未発見	①希望の仕事の未発見		
	②就職観・活動観の発見				
(2) 活動期	(A) ポジティブ感情		(C) ネガティブ感情		
	1) 進路の発見による ポジティブ感情	①就職活動観の発見による安堵	1) 進路の未発見による ネガティブ感情	①就職への抵抗感	
		②希望の仕事の発見による喜び		②希望の仕事の未発見による不安	
	2) 選考の進行による ポジティブ感情	①進行による喜び		③他の進路との葛藤 (類似) 希望しない仕事の発見	
		②進行による気持ち余裕		2) 選考の進行による ネガティブ感情	①不合格のショック
		③進行による気分の高まり			②先が見えない不安
		④前向きな気持ち			③持ち駒減少による焦り
		⑤意欲の回復	④不合格の悔しさ		
	3) 親に関する ポジティブ感情	①親に関するポジティブ感情	⑤内定がとれた戸惑い		
	(B) ポジティブ認識		⑥終結への希求		
	1) 進路の発見	①就職観・活動観の発見	3) 型にはまることへの 抵抗感	①企業に合わせる辛さ	
		②希望の仕事の発見		②マニュアル的方法への抵抗感	
		③雰囲気・相性の重視			
	2) 自分の発見と 受容	①長所の発見	4) 気持ちの乱れ	①他者比較と自己嫌悪	
		②弱点の受容		②緊張と疲れ	
	3) 自信	①経験による自信	5) 親に関するネガティブ感情	③恒常的なプレッシャー	
②経験によらない自信		①親に関するネガティブ感情			
4) 気持ちの保持	①気持ちの保持	(D) ネガティブ認識			
	②自分への励まし	1) 自分に関する ネガティブ認識	①弱点の発見		
5) 友人に関するポジティブ認識	①相談できる友人への共感		②長所・短所が不明		
	②人との出会いの希求		2) 友人に関する ネガティブ認識	①相談できる友人がいない孤独感	
		3) 進行の不調		①進行の不調	

(3) 終 結 期	(A) ポジティブ感情		(C) ネガティブ感情	
	1) 進路の決定による ポジティブ感情	①決めたことによるポジティブ感情	1) 進路の未決定による ネガティブ感情	①選択の迷いと焦り
		②仲間への共感と好意		②あきらめへの迷い
		③仕事への期待		③志望する気持ちの冷却
		④不安の減少		④将来の不安
	(B) ポジティブ認識		(D) ネガティブ認識	
1) 進路の決定	①発想の転換	(該当なし)		
	②本来の希望で納得	④不合格の悔しさ		
2) 親に関する ポジティブ認識	①長所の発見			

(1) 開始期

(A) ポジティブ感情

カテゴリーは“活動によるポジティブ感情”とまとめられた。説明会に行って今まで知らなかった企業の意外な一面を聞いて感心する、社員の話を面白く思うなどの“①就職活動の楽しさ”や、実際に活動を始めたことによる“②活動している安心感”を感じた調査対象者もあった。

(B) ポジティブ認識

カテゴリーは“進路の発見”とまとめられた。説明会やOB / OG 訪問での経験で、進路として希望する業界や職種などの“①希望の仕事の発見”をする者や、様々な企業の中からどうやって選択するかについて自分なりの“②就職観・就職活動観の発見”をする者が出てくる。

(C) ネガティブ感情

カテゴリーは“進路の未発見によるネガティブ感情”とまとめられた。就職すること自体や就職活動のやり方について、やりたくない、やらされていると“①就職・就職活動への抵抗感”を感じる調査対象者があった。ただし抵抗感はあるものの、就職できるのか、就職活動がうまく進むのかなどの不安が開始期において語られている事例は少なかった。

(D) ネガティブ認識

カテゴリーは“進路の未発見”とまとめられた。やりたい仕事が見つかっている者がいる一方、“①希望の仕事の未発見”状態にある者もあった。

(2) 活動期

(A) ポジティブ感情

3つのカテゴリーにまとめられた。

1) 進路の発見によるポジティブ感情

実際に就職活動を進めるうちに、自分なりのやり方や、やりたい仕事を見つけた調査対象者は、気持ちが楽になったり (①就職活動観の発見による安堵)、喜んだり (②希望の仕事の発見による喜び) する。

2) 選考の進行によるポジティブ感情

選考が進んで良い結果がもたらされたときには、様々なポジティブ感情を味わう。面接に合格したり、内定が出たりしたときの“進行による喜び”や、“②進行による気持ちの余裕”があり、選考が進むにつれて就職したい気持ちが高まる“③進行による気分の高まり”などがある。

一方、不合格となることもあるが、志望度が高い企業がなくなって逆に“②進行による気持ちの余裕”が生まれたり、気持ちの持ち方を変えたりすることによって落ち込むことなく (④前向きな気持ち) 過ごすことができた者もいる。あるいは、友人の励ましや悔しさをバネに自分で発奮して“⑤意欲の回復”を果たすこともできる。

3) 親に関するポジティブ感情

身近な存在である親に関する感謝の念や、親の立場を想像しての気持ちが語られている。

(B) ポジティブ認識

5つのカテゴリにまとめられた。

1) 進路の発見

前述の“①進路の発見によるポジティブ感情”をもたすのが、(1) 進路の発見である。それは、自分なりの活動への取り組み方や会社の選び方を見つける“①就職観・就職活動観の発見”であったり、“②希望の仕事の発見”であったりする。また、企業の選択にあたっては、自分で感じた企業や社員の雰囲気や自分との相性を重視して会社選びの重要な決め手にする (③雰囲気・相性の重視) ことも少なくない。

2) 自分の発見と受容

エントリーシートや面接での受け答えを準備するなかでの自問自答や友人との会話から自分の“①長所を発見”する。一方では自分の弱点とも向き合わざるを得なくなる。活動中に弱点に直面しながらも、その“②弱点の受容”をする過程が複数の調査対象者によって語られた。

3) 自信

選考に臨む際には、これまでの人生経験や面接での実績で、自分が就職活動や社会でやっていけるという“①経験による自信”がある者はもちろんのこと、“変な自信”や明確な根拠のない“②経験によらない自信”を持っている者も多く、時には不安定な気持ちに傾きがちな感情を支えるものとなっている。

4) 気持ちの保持

選考で不合格になった時のショックを回避したり、モチベーションを維持するために“①気持ちの保持”の仕方を考えたりすることもある。すでに内定をもらっているから大丈夫、本番はこれからだなど、自分を励ます材料を考えること (②自分への励まし) もある。

5) 友人に関するポジティブ認識

様々な感情や認識を経験していくなかで、友人関係がポジティブに作用していた者も多い。体験を共有し、相談できる友人を貴重な存在と考えたり（①相談できる友人への共感）、人との出会いを求め、出会いが自分を成長させると考えたり（②人との出会いの希求）している。

(C) ネガティブ感情

5つのカテゴリーにまとめられた。

1) 進路の未発見によるネガティブ感情

一部の調査対象者のなかには、就職はしなければならないものと思うが前向きに考えられない“①就職への抵抗感”があった。就職する気持ちはあるものの、自分がやりたい仕事や自分に向いている仕事に分からず不安（②希望の仕事の未発見による不安）を感じたり、他にやりたいことがあり、就職しなければという思いとの葛藤（③他の進路との葛藤）で苦しんだりする者もあった。

近接した概念として、やりたくない仕事や行きたくない業界があり、志望先を消去法で決める“希望しない仕事の発見”という概念が形成された。親の姿を見て自分はその仕事に就きたくないと考えた事例のほか、デスクワークは希望しない、技術者が作ったものを顧客に橋渡しする役割だけの営業はやりたくない（システムエンジニア志望）、など自分の適性や希望の仕事と関連づけて希望しない仕事を語る例があった。

2) 選考の進行によるネガティブ感情

選考が思うように進まないときの様々なネガティブ感情がまとめられた。選考に不合格となってショックを受け、落ち込み、どうしよう？と戸惑う“①不合格のショック”や、選考結果がどうなるか、就職活動がどう進むか、いつまで続くか分からない不安に揺れる“②先が見えない不安”、選考に落ち続け、残っている企業数が少なくなってきたときの“③持ち駒減少による焦り”などがネガティブ感情の主なものである。このほかに、落ちて悔しい思いをしたり、やるべきことをやっていなかったと後悔したりする“④不合格の悔しさ”もある。一方では、内定はとれたが、期待していなかったり、他に行きたいところがあったりして“⑤内定がとれた戸惑い”を感じる場合もある。早く就職活動を終えて趣味の活動を楽しみたいと望んだり、苦しい就職活動を一刻も早く終わらせたいと願ったりする事例（⑥終結への希求）もあった。

3) 型にはまることへの抵抗感

就職活動にそれまでの自由な学生生活とは違った窮屈さを感じる者も多かった。面接などで企業が求める人材に合わせて自分を作るのが辛く、やりたくないことを無理にやって疲れを感じていた事例（①企業に合わせる辛さ）がみられた。マニュアル的な定型パターンで一斉に進むことや、他の就活生の利己的な活動方法に抵抗感を感じた（②マニュアル的方法への抵抗感）者もいた。

4) 気持ちの乱れ

その他にも様々なネガティブ感情にとらわれることがある。選考が上手く進まず、他人と比

較して自分は駄目だと思い、自己嫌悪に陥ったり (①他者比較と自己嫌悪)、緊張の連続で体調を崩したり、面接疲れで体力的にも辛くなって面接をキャンセルしたりする (②緊張と疲れ) こともある。緊張感は常にあって、それが通常のものになってしまう。内定が出て緊張がほぐれてから、初めて自分が緊張していたことに気づくこともあった (③常にプレッシャーを感じる)。

5) 親に関するネガティブ感情

親の干渉や過度の期待に対する苦痛や反発の感情が語られた。

(D) ネガティブ認識

3つのカテゴリーにまとめられた。

1) 自分に関するネガティブ認識

自分の“①弱点の発見”をしたり、自分のことについて考えていくうちに、自分の長所、短所が分からなくなったりする (②長所・短所が不明) こともある。

2) 友人に関するネガティブ認識

相談できる友人を持つ調査対象者がいる一方、友人に批判されるのが嫌で、あるいは友人と悩みを共有できないと感じて、友人に相談できない者 (①相談できる友人がいない孤独感) もあった。友人も就職活動中なので相談しにくいという遠慮もみられた。

3) 進行の不調

エントリーシートを提出しない、面接日を忘れるなど、やらなければならないことをやらない、できないという“①進行の不調”をきたしていた調査対象者があった。

(3) 終結期

(A) ポジティブ感情

1) 進路の決定によるポジティブ感情

就職先を決めたときには、スッキリする、楽しくなる、うれしいなど“①決めたことによるポジティブ感情”が湧き出てくる。就職後の仕事に対する不安はなく、楽しみにしている (②仕事への期待) という調査対象者もあった。また、社員や同期となる他の内定者に魅力を感じ、共に働きたい、この人とだったら楽しいのではと思う“③仲間への共感と好意”を感じる語りもみられた。就職後に対する不安を感じていたが、現実を確認したことで不安が和らいだ例 (“④不安の減少”) もある。

(B) ポジティブ認識

2つのカテゴリーにまとめられた。

1) 進路の決定

あれこれと悩まずに、発想を転換して自分で決めた進路を受け入れようと (①発想の転換) したり、別の選択肢で迷っていたが、最初に考えていた希望の仕事や自分のやり方を思い出し

て納得したりする(②本来の希望で納得)という思考がみられた。

2) 親に関するポジティブ認識

親の助言に納得したり, 迷っているところを後押しされると感じたりする(①親の後押し)。

(C) ネガティブ感情

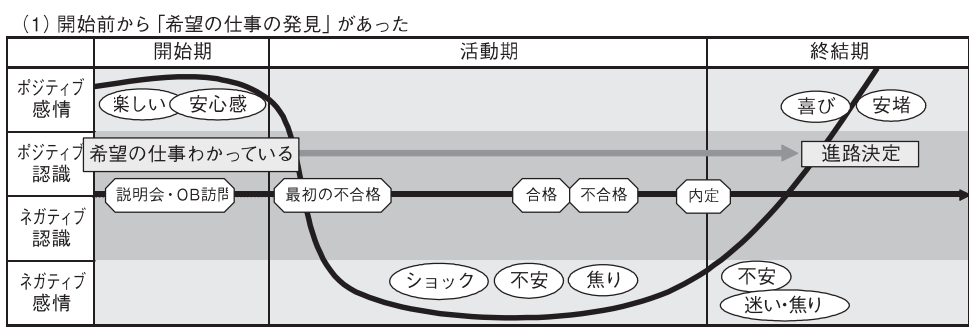
カテゴリーは“進路の未決定によるネガティブ感情”とまとめられた。内定が出た後には, 様々な迷い, 不安, 焦りが調査対象者の感情を揺さぶる。最終決定の前には, どちらの会社がいいか, この会社でいいのか迷い, 決断を迫られて焦ったり(①選択の迷いと焦り), 内定先に進んでしまうと, 最初にやりたいと思っていたことができないが, それでいいのかと迷ったり(②あきらめへの迷い)する。内定が出た志望先だが, タイミングが遅く, 熱意が冷めてしまっている(③志望する気持ちの冷却)こともある。内定を受けて一旦は進路を決めた後でも, 自分に能力があるのか, 地方で生活できるか, 将来, やりたい仕事ができるのかなどで不安に思ったり(④将来の不安), 進路は決めたが, これでいいのかという漠然とした迷いや不安を感じたり(⑤漠然とした迷いと不安)する。

(D) ネガティブ認識

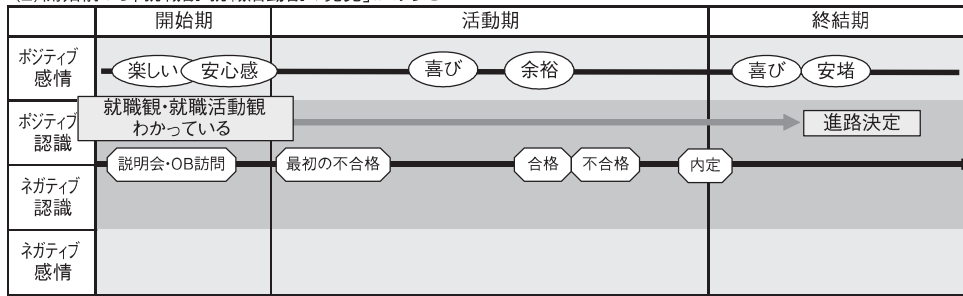
該当する概念はみられなかった。

[2] パターンの分析

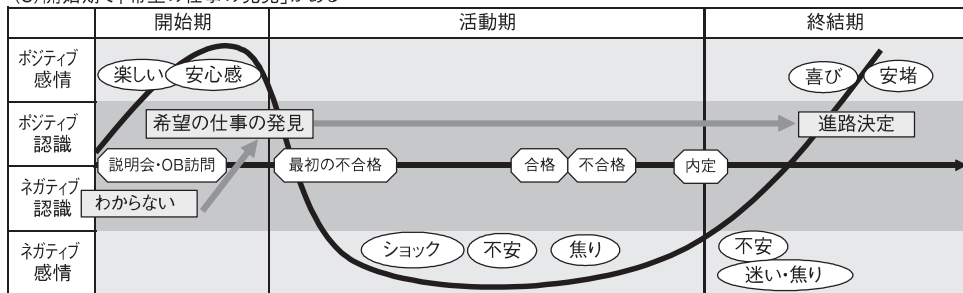
図1および2は, 時系列に関する7つのパターンを図示したものである。横軸は時間軸, 中央の八角形の枠内の内容は出来事を示す。太い曲線は, ポジティブとネガティブとの間を行き来する感情の変動を示し, 中央の“ポジティブ認識”欄および“ネガティブ認識”欄のグレーの矢印線は, 希望の仕事または就職観・就職活動観の“未発見(ネガティブ認識)”から“発見(ポジティブ認識)”への変化を示す。



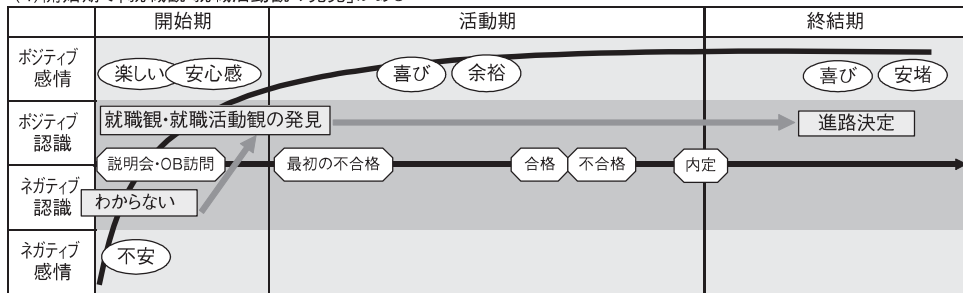
(2) 開始前から「就職観・就職活動観の発見」があった



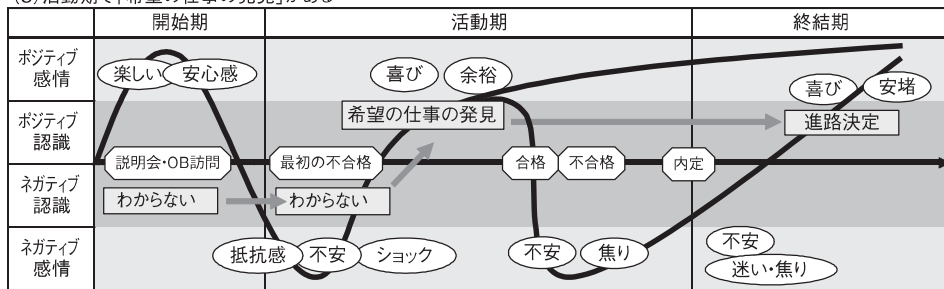
(3) 開始期で「希望の仕事の発見」がある



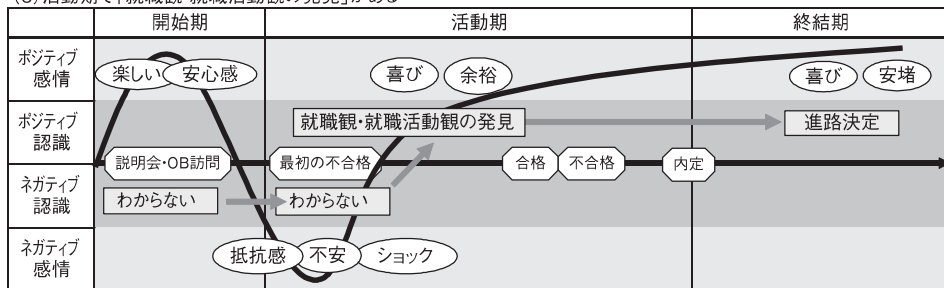
(4) 開始期で「就職観・就職活動観の発見」がある



(5) 活動期で「希望の仕事の発見」がある



(6) 活動期で「就職観・就職活動観の発見」がある



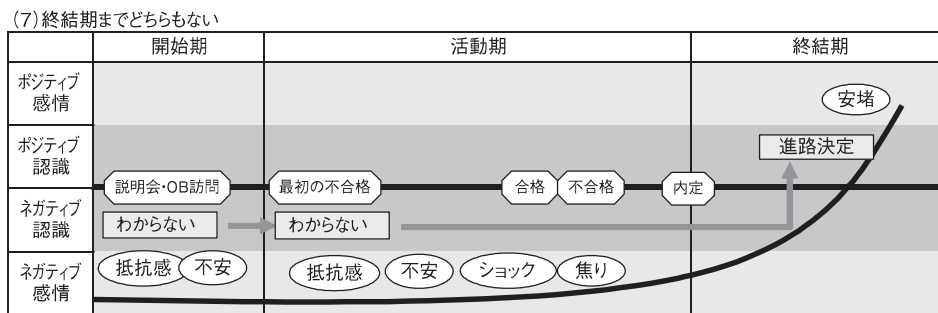


図1：パターンの分析

7つのパターンは以下のような内容となった。

(1) 開始前から“希望の仕事の発見”があった

就職活動を始める前から自分のやりたい仕事を決めていた例である。開始期では安心感があり、就職活動を楽しんでいるが、実際に選考が進む活動期に入ると結果が出るまでは不安が続き、希望の仕事での内定が取れて最終的に落ち着く、というパターンである。2名が該当した。

(2) 開始前から“就職観・就職活動観の発見”があった

就職活動を始める前から就職に対する自分なりの見方、就職観を持っていた例である。この場合は比較的、安定したプロセスをたどる。2名が該当した。

(3) 開始期で“希望の仕事の発見”がある

開始期においても、特に始めは自分が何をやりたいのか分からなかったが、説明会への参加やOB/OG訪問を重ねるうちに希望の仕事が見えてきた例である。パターンの(1)と同様、活動期で上手く進まない不安や焦りを感じる事例も見られた。3名が該当した。

(4) 開始期で“就職観・就職活動観の発見”がある

開始期においても、特に始めは自分が何をやりたいのか分からなかったが、自分なりの就職観や企業の選び方を見出した例である。1名が該当した。

(5) 活動期で“希望の仕事の発見”がある

活動期に入ってから自分がやりたい仕事を見つけた例である。4名が該当した。希望の仕事(企業)を見つけた後は感情の変動が比較的少なかった事例と、希望の仕事を見つけたものの選考で不合格となり不安を感じるなど感情の変動がみられた事例の2種類がある。

(6) 活動期で“就職観・就職活動観の発見”がある

活動期に入ってから自分なりの企業の選び方や選考の受け方(就職活動観)を見出した例である。活動期に入って選考で不合格となりショックを受けたり、不安を感じたりしていたが、自分なりのやり方を選んだ後は比較的安定した時期を過ごしている。4名が該当した。

(7) 終結期までどちらもない

開始期、活動期、終結期を通して、就職への抵抗感が払拭できなかった例である。事例2名が該当した。

以上のパターン分類において、性別や学部による明確な傾向は見いだせなかった。

5. 考察

結果より、インタビューデータから24個のカテゴリー（開始期4個，活動期16個，終結期4個）とそれらを構成する57個の概念（開始期6個，活動期39個，終結期12個）が見出された。また，時系列による分析の結果，希望の仕事または職業観・活動観の有無と，それが得られた時期との2要因によって7種類のパターンに分類できた。

以上の分析から，大学生の進路決定における心理的プロセスに関して，以下のことが明らかとなった。

- (1) 就職活動の開始期から就職先を決定する終結期までの心理的プロセスは，スタートからゴールまで直線的に進むのではなく，蛇行的な動きをする。行きつ戻りつの過程であり，時には停滞や後退がみられる。
- (2) 活動開始期においては，就職観・就職活動観や希望の仕事が見つからなくても，就職活動を始めていること自体が安心感をもたらす。心理的プロセスの蛇行が顕著になるのは，実際の選考が始まってからである。
- (3) 就職観・就職活動観の発見は，蛇行的な心理的プロセスを安定化させるきっかけになる可能性が高い。自分なりの就職観や就職活動観を発見していた場合，選考の停滞，不合格があっても感情の変動が少なく，比較的安定した心理的プロセスを辿る。
- (4) 希望の仕事の発見は，大きなターニングポイントになる。しかし，希望の仕事の発見は，その後の就職活動の進展に必ずしも寄与しない。選考の停滞，落選に伴う感情の変化が大きい場合もある。
- (5) 決まった就職先が希望の仕事であっても，感情面での安定が得られるとは限らない。自分の能力への不安や漠然とした将来への不安など，内定獲得後も不安な気持ちを抱いている場合がある。
- (6) 基本的な社会的行動が取れない（スケジュール管理ができないなど）結果，選考が進まない，あるいは選考以前の段階で留まっている事例が複数認められる。
- (7) 選考が停滞しているときに，友人に相談して悩みを共有することで就職活動を続ける力としていた事例がある一方，相談できない孤独感を感じていた事例もあった。
- (8) 心理的プロセスが進行するきっかけは，外部からは合理的な説明が難しいものであることがある。例えば，直観的な判断が影響を及ぼすことがある。企業を選ぶ際に雰囲気や自分との相性を重視する事例，経験によらない自信をもって就職活動を進める事例が，複数例みられる。

[1] 活動期のカテゴリー分析結果について

活動期のカテゴリー分析の結果を先行研究と比較すると，先行研究においても共通の概念が認められている。

まず，ポジティブな感情については，例えば富安（1997）は，進路選択に対する自己効力感が強い場合には，進路決定行動を多く行う傾向があると示唆している。本研究でも，“進路の発

見によるポジティブ感情”や“進路の発見”という、やりたい仕事や自分のなりの就職活動観を見つけられたことによるポジティブな感情や認識が語られており、これが進路決定行動の推進力となっていた可能性もある。

次に、ポジティブな認識については、下村ら（2004）は、友人から自分の能力や性格、適性などの情報を入手していることを指摘している。本研究でも“自分の発見と受容”において、友人からの指摘で自分のアピールポイントに気づく例がある。下村ら（2004）は、友人からの情報は、就職活動へのモチベーションの維持、ストレス軽減の役割を果たすものとして重視している。本研究でも“友人に関するポジティブ認識”のなかで体験を共有し、相談できる友人の存在があげられている。

一方、ネガティブな感情について、若松（2001）は、進路未決定者は興味ある選択肢が見出せないことを指摘している。本研究においても“進路の未発見によるネガティブ感情”として希望の仕事が見つからない不安を語る調査対象者のなかには、興味を引かれる仕事や企業が見出せない結果、未決定状態に陥って不安を感じていた者もあったと考えられる。

また、萩原ら（2008）では“やりたいこと探し”について検討がなされている。萩原ら（2008）は、“やりたいこと”志向が大学生に広く支持されていても、それを自分の志向として受け入れる時の自己決定のレベルは個人によって異なる可能性を示唆している。本研究でも、就職の他にやりたいことがあって葛藤する者、就職しなければという外的統制感が強く前向きになれない者、自分がやりたい仕事や向いている仕事分からずに不安を感じる者、などの個人差がみられた。

最後に、ネガティブな認識については、田澤（2004）は大学4年生への調査において“就職活動を行って初めて気がついたこと”として最も多くあげられていたのが“自分の欠点の気づき”であったと述べている。本研究でも“自分に関するネガティブ認識”として実際に面接を受けるなかで自分の弱点に気づいた事例がみられている。本研究ではさらに“自分の発見と受容”として、発見した短所を受け入れようとする姿勢も語られている。

このように、本研究内で語られた認識や感情において認められた概念は、多くの先行研究において部分的に共通していることがわかる。

[2] 時系列パターンの分析結果について

時系列パターンの分析結果については先行研究との共通点と相違点が認められた。

例えば、田澤（2002）は進路決定のプロセスにおいて、自らの過去や未来に対する捉え直しが行われていたことを明らかにしている。さらに捉え直しの仕方がそれぞれ異なっていたことから、個人の資源に注目することの必要性を指摘している。捉え直しという観点からではないが、本研究でも進路決定に関する感情と認識の変化の心理的プロセスは調査対象者によって異なっていることが確認された。

次に、菰田（2006）の研究では、職業価値観について、自分がやりたいことの継続を優先するモラトリアム型、自分がやりたいことを継続しつつ就職もする両方追及型、自分のやりたいこ

とをあきらめて就職する現実直視型の3つに類型化している。この類型の特徴は、本研究の事例においても見出すことができる。職業選択に関するこだわりを持ち続けているモラトリアム型や、こだわりを維持しつつも現実との折り合いをつけている両方追求型などの事例が該当する。

さらに、高村(1997)はアイデンティティ形成のプロセスモデルを考える際には、アイデンティティ形成が順調に行われなかったケースにも注目すべきであると考え、①課題の先送り、②規範に従った課題探求、③自己に没入して課題探求とアイデンティティ探求との相互やりとりがない、④自己について再考するきっかけがないなどの特徴をあげている。本研究でも、本質的な課題探求が先送りされている事例、活動がスムーズに進んだため自己に向き合う機会がなかった事例が認められている。

一方、相違点について、安達(2001)は、進路探索行動に対しては進路決定自己効力感から直接の影響が認められ、結果期待と就業動機は影響を及ぼしていなかったとしている。しかし、本研究では、プロセス分析の結果、希望の仕事を発見したことが大きなターニングポイントになっていた事例が複数、確認されている。ここでは就業動機が大きく作用していることが想定され、安達(2001)の結果とは違いが見られる。

富安(1997)では早期に将来の進路目標を決めた者ほど進路決定自己効力感が高い傾向があるという結果が示されたが、本研究では開始期ですでに希望の仕事を見つけていても、選考が順調に進まず不安や焦りを感じていた事例がみられる。

下村ら(2004)は、友人からの情報がモチベーションを維持し、ストレスを軽減すると指摘している。ところが本研究では、友人に批判されたくない、悩みを共有できないという理由で、友人には相談できないという語りもみられる。友人に相談できるか否かは、本人が日常的にどのような友人関係を築いているかが影響すると推測される。

以上のように、プロセス分析の結果、これまでの研究の結果とは一致しない事例がみられることがあきらかとなった。これらの事例には、性別や学部による明確な傾向は見いだせず、現状ではその要因については明らかではない。そこで、就職支援においては、このような個人差も考慮に入れ、就職活動における蛇行的な心理的プロセスを理解する必要があると言えるだろう。

最後に、本研究の限界について述べる。本研究は最終的に内定を得た対象者のみの調査であり、内定を得ることができずに進路決定行動から撤退した者には別の心理的プロセスがみられる可能性がある。また進路決定を終えた後の振り返りであったことから、語られた内容には調査対象者のバイアスがかかっている可能性もある。さらに、インタビューを行った時期は、“売り手市場”の状況にあり、新卒大学生の就職にとって比較的有利な時期にあった。したがって、いわゆる“就職氷河期”とは異なる心理的なメカニズムが作用していた可能性も考えられる。

今後は、インタビューによる質的データの収集と質問紙等を使った量的データの収集を同時に行ったり、進路決定のプロセス途中において調査を実施したりする必要があるだろう。また、進路決定の心理的プロセスについて、景気動向による違いを分析することも必要であろう。

引用文献

- 安達智子 (2001). 大学生の進路発達過程－社会・認知的進路理論からの検討－ 教育心理学研究, **49**, 326-336.
- 萩原俊彦・櫻井茂男 (2008). “やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討－進路不決断に及ぼす影響の観点から－ 教育心理学研究, **56**, 1-13.
- 廣瀬英子 (1998). 進路に関する自己効力研究の発展と課題 教育心理学研究, **46**, 343-355.
- 木下康仁 (2007). ライブ講義 M-GTA -実践的質的研究法 修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチのすべて 弘文堂
- 萩田孝行 (2006). 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連 青年心理学研究, **18**, 1-17.
- 厚生労働省 (2008). 平成20年版厚生労働白書.
- 日本労働政策研究・研修機構 (2007). 大学生と就職－職業への移行支援と人材育成の視点からの検討－ 労働政策研究報告書, **78**.
- 奥田雄一郎 (2004). 大学生の語りからみた職業選択時の時間的展望 大学院研究年報 (中央大学大学院), **33**, 167-180.
- 下村英雄 (1998). 大学生の職業選択における決定方略学習の効果 教育心理学研究, **46**, 193-202.
- 下村英雄・堀 洋元 (2004). 大学生の就職活動における情報探索行動：情報源の影響に関する検討 社会心理学研究, **20**, 93-105.
- 高村和代 (1997). 課題探求時におけるアイデンティティの変容プロセスについて 教育心理学研究, **45**, 243-253.
- 田澤 実 (2002). 職業選択時における大学生の自己効力 大学院研究年報 (中央大学大学院), **31**, 347-359.
- 田澤 実 (2004). 大学生の進路決定時期と決定理由—就職活動前後の大学3年生, 大学4年生を対象にして— 大学院研究年報 (中央大学大学院), **33**, 181-193.
- 富安浩樹 (1997). 大学生における進路決定自己効力と進路決定行動との関連 発達心理学研究, **1**, 15-25.
- 若松養亮 (2001). 大学生の進路未決定者が抱える困難さについて—教員養成学部の学生を対象に— 教育心理学研究, **49**, 209-218.