

大学生の就職活動における動機づけの役割——自ら行動するか、仕方なく行動するか

da Motta Veiga, S. P., & Gabriel, A. S. (2016). The role of self-determined motivation in job search: A dynamic approach. *Journal of Applied Psychology*, 101(3), 350-361.

学習院大学大学院 小菅清香

1 はじめに

大学での様々な「就職支援（指導）」、近年の景気動向も伴い、若年者の就職率は回復傾向にある。しかし新卒採用からこぼれる学生は一定数存在し、その支援は難航している。例えば、学生の就職意欲や就職活動スキル不足ゆえの内定獲得の有無、心的負担の大きさやドロップアウト、学生の活動経過を把握することの困難さ等の問題である（労働政策研究・研修機構、2010, 2014）。これらの調査は、学生が心的負担を抱えたまま長期にわたり困難場面へ対処するという就職活動の厳しさを示しており、就職活動経過に伴う学生の内的な変化を支援者が理解し、適した心理的支援を提供する必要性を示すものである。

本稿では、大学生（大学院生）を対象とし、就職活動における動機づけを、時間経過という観点から縦断的に検討した da Motta Veiga & Gabriel (2016) の論文を紹介する。心理学での「動機づけ」とは一般に「やる気」を指す概念であり、量的のみならず質的な側面もがパフォーマンスに影響するとされる。本論文では自己決定理論¹⁾に基づき、動機づけの質的な側面——自律的動機づけ（自ら選択して行動する）と統制的動機づけ（外的な圧力により仕方なく行動する）に着目することで、2つの動機づけがいかに就職活動スキルや努力に影響するかを検討するものである。

2 データとモデル

この論文は、3つのビジネススクールの大学生（大学院生）を対象に、動機づけ、就職活動をうまく組み立てるスキルであるメタ認知方略²⁾、努力の関連を検証した。その際、一人に対し複数回の調査が実施され、就職活動経過に伴う個人内の変化が検討された。

就職説明会が開始された2013年の秋に、300人を対象とし、週に一度送られるe-mailにより調査は実

施された。5週間の調査期間中に3回以上回答し、活動を継続している149名が最終的な分析対象者となった。得られた総データ数は691であり、一人につき平均4.64回の調査回答が得られた。回答者の属性として、平均22.46歳、56.4%が女性、50.5%は白人、61.1%が学部学生、38.9%が大学院生であった。

従属変数には、「私は職探しに多大な努力をしている」等の項目からなる努力認知（2項目、「1 全くそう思わない」から「5 強くそう思う」）と、「職探しのためのスキルを向上させる方法を考える」等からなるメタ認知方略（6項目、「1 全くしていない／考えていない」から「5 常にしている／考えている」）が用いられた。

独立変数には、2種の動機づけに対し「1 全くそう思わない」から「5 強くそう思う」で回答させた。自律的動機づけは「就職活動は重要であるため」「就職活動はおもしろいため」等で、統制的動機づけは「私の両親が職を探すよう求めるため」「十分に就職活動をしないと罪悪感をおぼえるため」等の項目で構成された。

調整変数としては、就職活動中の時間経過（1～5週目に対し、「0」から「4」の割り当て）が用いられた。また、1週目が就職活動の「初期」、3週目が「中期」、5週目が「後期」と分類された。

統制変数として性別、探す職の種類（フルタイム勤務もしくはインターン）、GPAが用いられた。

3 結果と解釈

検討されたのは、自律的動機づけと統制的動機づけについての就職活動経過に伴う変化、およびメタ認知方略との関係、努力認知への影響であった。

まず自律的動機づけは、活動中期まではゆるやかに減少し、その後は維持された。メタ認知方略とは一貫して正の相関関係にあった。メタ認知方略を媒介した

努力認知への影響については、当該動機づけと時間経過に交互作用はなく、動機づけ単独の有意な間接効果が示された。これらの結果は、自律的な動機づけは個人が活動の価値を内在化させており、興味や楽しさから活動自体が目的となっているために活動に高い意欲を示すこと、その動機ゆえに個人が高い目標を設定し、深い認知的処理を行うとの自己決定理論に基づく解釈がなされている。また、活動経過に伴い減少した動機づけについては、活動過程で経験する様々なアップダウンに個人が失望していくことで当初の動機づけが減少するという、連続的就職活動モデルに基づく解釈がなされている。

次に統制的動機づけは、活動中の有意な変化がなかった。ただし、メタ認知方略との相関関係については、活動初期に負の関係にあったが、後期では正の関係へと変化した。また、メタ認知方略を媒介した努力認知への影響については、当該動機づけと時間経過に交互作用があり、動機の間接効果は初期では有意な負の影響、後期では有意な正の影響を示していた。活動初期の結果については、外的な圧力による動機づけは、深い認知的処理と後続のパフォーマンスを導かないという自己決定理論に基づく解釈がなされた。また、活動後期の結果については、活動経過に伴い職を探すための時間的制約が増し、職を見つけるとの目標が目前となることで、その制約への対処行動である努力が促進されるという、時間的制約の注意選択モデルに基づく解釈がなされている。

4 おわりに

本論文では、時間経過に伴い、就職活動における異なる動機づけが就職活動スキルや努力に与える影響を検討している。自律的動機づけは、個人内のレベルで見れば上昇し続けるものではないが、一貫して個人の就職活動を支えるメタ認知方略を促しているとの効用から、キャリアカウンセラーは活動をする個人に就職活動におけるポジティブな側面を見出させる必要があると著者らは主張する。また、従来では後続のスキルや活動を阻害するとされてきた統制的動機づけについても、活動が進み、時間的制約が増すことで、その制

約に対処するためにスキルや活動努力を促すという個人内レベルでの効用があると強調した。

本論文に用いられたデータは、調査対象者の年齢が若年のみであること、内定獲得者が含まれていないこと、5週間という短い期間での調査であること等の限界が挙げられている。しかし、自ら動き出した者でもやがて活動自体への興味や価値は薄れる、また、仕方なく動き出した者でも「タイムリミット」が迫ればスキルを駆使して尽力する、という結果を踏まえ、若年者の就職活動経過に伴う心的なダイナミズムを捉えた意欲的な論文である。とりわけ、日本の就職活動は各社横並びのスケジュールに進むため、ある時期に適切に活動をしないとその後就職活動が不利になる(濱中, 2007)といった厳しい時間的制約がある。したがって、時間経過を研究デザインに組み込むといった視点は、今後日本の就職活動を考える上で非常に重要であるだろう。就職活動が進む中で、学生がいかなる心的過程を辿るか、それらが活動従事に及ぼす影響を検討した当該論文は、就職支援の方策を考える上で貴重な示唆を提供している。

- 1) 自己決定理論では、非動機づけ、外発的動機づけ、内発的動機づけという3つの動機づけ状態を想定している。理論の中で最もよく知られる有機的統合理論では、外発的動機づけと内発的動機づけが一次元上に存在し、その違いは人間の自己決定性に依拠するとされる。
- 2) メタ認知とは、自身の活動を客観的に捉え、評価した上で制御することを指す。計画立案、進捗評価やフィードバックの分析など、メタ認知を用いたスキルをメタ認知方略とする。

参考文献

- 労働政策研究・研修機構 (2010) 『高校・大学における未就職卒業生支援に関する調査』調査シリーズ No. 81.
- 労働政策研究・研修機構 (2014) 『大学・短期大学・高等専門学校・専門学校におけるキャリアガイダンスと就職支援の方法——就職課・キャリアセンターに対する調査結果』調査シリーズ No. 116.
- 濱中義隆 (2007) 現代大学生の就職活動プロセス 小杉礼子 (編著) 大学生の就職とキャリア「普通」の就活・個別の支援 (pp. 17-49) 頸草書房.

こすげ・さやか 学習院大学大学院人文科学研究科博士後課程。最近の主な著作に「偏差値重視の進路指導に関する考え方と実践」労働政策研究・研修機構『高等学校の進路指導とキャリアガイダンスの方法に関する調査結果』調査シリーズ No.167, 第5章, 2017年。教育心理学専攻。