

大学生の職業選択に及ぼす親の影響の強さ

社会情報学科 佐山 公一

大学生が彼らの職業を選ぼうとするとき、どのようにして希望する職業を考え始めるのであろうか。池田（2002）は、どのような動機から、将来の職業を真剣に考え始めるようになったかを、大学生1年生から4年生までそれぞれ10名ほどに自由記述してもらい尋ねた。池田によれば、将来つきたい職業を（明確にあるいは漠然と）決めていると答えた被験者のうち3分の2が周囲の人の影響と答えた、という。周囲の人の影響と答えた人に対し、さらに具体的にどのような人かを訊いてみたところ、親や家族の影響が最も多く（11人）、次いで友人の影響（8人）となっていた。大学生が彼らの職業を選択するとき、親が彼らの意思決定に少なからず影響しているのが分かる。

職業選択に及ぼす親の影響を調べた研究は、もっぱらアメリカの高校生や大学生を対象として行われてきている¹⁾。そうした研究の多くはいわゆる職業未決定（career indecision²⁾の問題と親の影響との関わりを調べている。たとえば、アメリカの高校生や大学1年生を対象とした研究は、親と一緒に職業選択を行うこと（Kush & Cochran, 1993）、親が彼らの職業選択に干渉しすぎないこと（Lopez & Andrews, 1987）、親が彼らの自立を助けようとする（Guay, Senécal, Gauthier, & Fernet, 2003）によって、彼らを職業未決定の状

-
- 1) 職業選択に及ぼす親の影響を、日本の高校生や大学生を対象として調べた研究としては、鹿内の一連の研究（鹿内, 2004, 2005, 2006, 2007）がある。
 - 2) 職業未決定とは、就職時期を迎えているにもかかわらず、就職先を積極的に決めようとしないうち、あるいは、決めることができない状態をさす。職業未決定の状態に陥る大学生の存在が80年代から問題視されていきている（日本の大学生を対象とした研究として、安達 [2001], 下山 [1986] などを参照されたい）。

態に導かず、主体的に職業選択させることを明らかにしている。こうした過去の研究が指摘してきている親の影響には様々な要因があり、それら要因の間にはどのような関係があるか明確にする必要がある。また、まだ指摘されてきていない要因もあるかもしれない。大学生の職業選択に及ぼす親の影響にはどのような要因がありうるかここで整理しておくことにしよう。

親の影響の最も端的に現れた場合は、おそらく親の職業をそのまま受けつぐ場合であろう。親の職業を継がせたいと思うのであれば、親の職業についてほしいと大学生に明確に伝える必要がある（鹿内，2007）。この場合、直接言葉で伝えることによって、親が子に影響を与えることになる。

親の仕事をそのまま継承する割合は、実際には10%程度である（小川・田中，1979，1980）。ただ、親の仕事と似た仕事につく割合となると20%から70%と高くなる（小川・田中，1979，1980）。内容が似ている仕事を選ぶ場合であれば、家庭の中で、仕事で起きた出来事を親が話したり、仕事の不満をもらしたりするのを聞いて、間接的に親の仕事の内容を知ることにも影響するであろう。

さらに間接的に、仕事に対する親の姿勢を子供がそれとなく見ることも、大学生の職業選択に影響を与えることがある（鹿内，2007）。池田（2002）の自由記述による大学生の回答の中にもそうした事例を見出すことができる。

高校生の頃、父親の生活環境を見て、休みがあったり自由な時間を楽しんでいたりという姿を日常で見ているうちに、それが自分の将来を考える上でのきっかけとなった（1年生，男子）。

これは、親が働く姿が大学生に良い影響を与えた例であるが、池田（2002）によれば、これとは正反対の次のような事例も見られた、という。

高校生の頃。不況・不景気と言われるようになってから父親がとても毎日忙しそうになり大変そうにもなった。それまでは、休みも多かったりしたのに変わってしまった。そういう面を見ることにより、将来は安定的な生活を望むようになった（1年生，男子）。

こうした事例は、家庭における広い意味での親子間のコミュニケーションが大学生の職業選択に影響を与えたものと言えよう。

この他、親の職業や仕事が世間からどのように見られているか、あるいは、親が安定して高い給料を他の親と比べ得ているか、などといった情報も大学生の職業選択に影響しているかもしれない。こうしたことがらの多くは、家庭の外で得られる情報であろう。大学生の時期は親から精神的に自立していく時期であり(高橋, 2008)、育ってきた家庭環境を客観視できるようになる時期でもある。とすれば、こうした情報も彼らの職業選択に影響している可能性がある。

このように考えてくると、大学生の職業選択に及ぼす親の影響として、親とのコミュニケーション、親の養育態度、および親の職業の性質といった要因をあげることができるかもしれない。そこで、本研究では、大学生が自らの考えに従って職業を選択しようとする意思や動機にこれらの要因がどの程度影響するかを、それら要因の影響の大きさを測定することによって、比較してみることにした。さらに、これらに加え、自分自身が望む職業の性質が職業選択に与える影響の強さも測定してみる。そして、親の影響の強さが職業選択に及ぼす影響を、自分自身が望む職業の性質が職業選択に与える影響の強さとも比べる。本研究の目的は、職業選択に及ぼす親の要因のうち、大学生の職業選択にどの要因が実際にどの程度影響しているのかを探索的に調べることである。

本研究では、親との日常的なコミュニケーションの中で、大学生の将来に対して彼らの親がどのような態度をとっているか、親の職業や仕事を大学生がどの程度認知しているか、親の職業や仕事が世間的にどのように評価されているか、および、将来自分がつきたい職業の世間的な評価、以上4つを親の影響と考え、原因側の要因とした。これらが原因となり、結果として進路選択過程(career choice process)に関する自己効力(廣瀬, 1998)に変化を及ぼすモデルを仮定し、パスの強さを測定した。

ここでいう自己効力とは、何らかの課題を自ら遂行し解決できるという感覚あるいは自信(Bandura, 1977)を指す。自己効力は人の感じ方を指しており、課題遂行に必要な技能を持ちあわせているかどうかとは直接関係がない(廣瀬, 1998)。大学生が職業を選ぶ際の自己効力を結果側の要因と仮定し、大学生の職業選択行動の違いを説明する研究が80年代から活発に行われてきている。こ

の辺りの経緯については、楠奥（2006）、廣瀬（1998）、浦上（1993、1995、1996）などに詳しい。廣瀬（1998）によれば、進路に関する自己効力は、進路選択に関する自己効力、すなわち、進路を決める前に、事務職、技術職といったような一定の職種の職業を実行できる自信があるかどうかに関する自己効力、進路選択過程に関する自己効力、すなわち職業を選んでいく過程を最後までやり遂げる自信があるかどうかに関する自己効力、そして、進路適応に関する自己効力、すなわち、進路を決めた後で、実際に選んだ職業に適応し満足できる自信があるかどうかに関する自己効力に分けることができるという。本研究の目的に最も関係の深い自己効力は、2番目の進路選択過程に関する自己効力と考えられる。以後、本研究では、『進路選択過程に関する自己効力』を簡単に自己効力と呼ぶことにする。

素朴に考えるなら、職業選択の結果は、卒業時に就職先を見つけていたか否か、あるいは、どのような就職先を得たかといったようなことからであるかもしれない。本研究では、そうしたことがらを職業選択行動の結果と考えるのではなく、進路選択過程に関する自己効力を職業選択行動の結果と仮定した。これは次の二つの理由による。第一に、進路指導やキャリア支援の現場では、就職活動の動機を高める指導や助言がなされており（浦上、1996）、自己効力を結果と考えることで、進路指導やキャリア支援に直接応用の利く成果を期待できるためである。

第二に、これまで述べてきたような親の影響は、就職先を決める時点より前の、大学に入った早い時期に、大学生の職業選択行動をすでに方向づけており、動機の高さを示す自己効力を測定する方が妥当と考えられるためである。ベネッセ教育研究開発センター（2008）³⁾によれば、大学卒業後の進路を考え始めた時期は、まだ考えていないと回答した者を除いた総数のうち、36.9%が大学入学以前、32.2%が大学1、2年生のときであった。池田（2002）の調査で

3) 留学や社会人経験のない18歳から24歳までの大学1、2、3、4年生に対しインターネット上で行った調査で、有効回答の得られた人数は4070人（うち男子大学生2439人、女子大学生1631人）であった。

も、将来つきたい職業を決めていると答えた被験者のうち60%は大学生のとき、30%弱は高校生のときと答えていた。むろんこの60%の中には、大学卒業間際になって考え始めた者もいるであろうが、高校生のときに考え始めた者も少なからずいることを考え合わせれば、大学1、2年で考えるようになったとしても不思議ではない。

本研究では、親の影響を詳しく調べるために、大学生の性別、および、父親、母親のどちらの意見を日ごろ大学生が聞いているかによって、それぞれ2群に分け因果の強さを比較し違いを考察してみることにした。さらに、男子大学生が父親の意見を聞く場合、母親の意見を聞く場合、女子大学生が父親の意見を聞く場合、母親の意見を聞く場合の4群に細分し、親の影響の強さを比較しどのような違いが見られるかも考察する。

実験調査

方 法

被験者 大学生425名であった。学年別の内訳は、1年生が377名、2年生が36名、3年生が9名、4年生が3名となっていた。また、性別の内訳は、男子大学生が241名、女子大学生が184名であった。

材 料 以下の①～⑤の質問群からなる小冊子を作成した。① 大学生の職業選択に対する両親の態度、すなわち、日常的なコミュニケーションの中で大学生の職業選択に対して彼らの親がどのような態度をとっているかに関する質問6文を『親の態度認知尺度』（鹿内、2005）から採った。② 両親の職業に対する大学生の認知度、すなわち、大学生が彼らの親の職業や仕事のことをどの程度把握しているかに関する6文を『親の態度認知尺度』（鹿内、2005）から選んだ。③ 両親の職業に備わっている条件・属性。両親の職業について大学生が日ごろどのようなことを聞いたり感じたりしているかに関する質問8文を『職業志向尺度』（若林・後藤・鹿内、1983）から採った。④ 自分が将来つく職業に求める条件・属性。大学生がつかいたいと思う職業の彼ら自身の好みや条

件に関する質問8文を『職業志向尺度』(若林・後藤・鹿内, 1983)から選んだ。質問群③と④とは、教示、および、尺度の形容語は互いに異なっていたが、質問文そのものは同じであった。⑤ 進路選択過程に関する自己効力, すなわち、職業を選ぼうとするとき顕著に現れる大学生自身の性格や彼らの行動の傾向を表す質問11文を『進路選択に関する自己効力尺度』(浦上, 1993, 1994, 1995)より採った。

手続き 実験は集団で行われた。被験者は、自らの将来を考えると、父親、母親のどちらの意見を日ごろ参考にするかを尋ねられる。そして質問文の中の『両親』という言葉、日常的に意見を参考にすると回答した親(父親、母親のいずれか)を想定して答えるよう言われる。

被験者はまず質問群①の各質問に答えるよう求められる。質問群①は、被験者の職業選択に対する彼らの両親の態度に関する質問からなっていた。質問文は、『私の将来のことについて両親とよく話し合う』、『両親は私の生き方についていろいろ指図する』、『両親は、私の今の状態について不満を持っている』、『将来の職業や生き方について、両親の期待を強く感じる』、『両親は、生き方を考える時の1つのモデルになっている』、および『両親は将来の仕事や人生についてアドバイスをくれる』の6文であった。被験者は7点尺度上で判断するように求められる。尺度の目盛りは、左から順に『とてもよくあてはまる』、『あてはまる』、『ややあてはまる』、『どちらでもない』、『ややあてはまらない』、『あてはまらない』、『まったくあてはまらない』となっていた。

以下、質問群①から⑤まで、どの質問文に対する尺度も、左右の向きは同じであったが、呈示順序は質問群ごとにランダムにされた。

質問群①の評定を行った後、被験者は質問群②の質問に答えるよう言われる。質問群②は、両親の職業に対する大学生の認知度・評価に関する質問からなっていた。具体的には、『両親が仕事をしている姿を見る機会がある』、『両親は、両親の仕事の様子や出来事を家庭で話題にする』、『両親がどのような仕事をしているのか知っている』、『仕事をしている両親を尊敬できる』、『両親は仕事での不満を家で言う』、および『両親は自分の仕事にやりがいを感じていると思う』の6

文であった。被験者は質問群①と同じ尺度の上で評定を行うよう求められる。

次に、被験者は質問群③の質問に答えるよう言われる。質問群③は、両親の職業に備わっている条件・属性に関する質問からなっていた。質問文は『安定した会社・勤め先である』、『高い給与・ボーナスがある』、『昇進の可能性がある』、『休日の数・時間が短い』、『仕事仲間とよい人間関係が保たれている』、『勤め先の世間での評判が良い』、『仕事そのものが社会の役に立っている』、『通勤の便が良い』の8文であった。被験者は質問群①、②と同じ尺度上で評定するように求められる。

続いて、被験者は質問群④に回答するよう言われる。質問群④は、被験者が将来つく職業に求める条件・属性に関する質問からなっていた。質問文は、『安定した会社・勤め先である』、『高い給与・ボーナスがある』、『昇進の可能性がある』、『休日の数・時間が短い』、『仕事仲間とよい人間関係が保たれている』、『勤め先の世間での評判が良い』、『仕事そのものが社会の役に立っている』、『通勤の便が良い』の8文であった。尺度の目盛りは、これまでとは異なり、左から順に『とても求める』、『求める』、『やや求める』、『どちらでもない』、『やや求めない』、『求めない』、『まったく求めない』となっていた。被験者は7点尺度の上で評定するよう求められる。

最後に、被験者は質問群⑤に回答する。質問群⑤は、進路選択過程に関する自己効力を表す質問文からなっていた。質問文は以下の11文であった。すなわち、『自分の能力を正確かつ客観的に評価できる』、『自分の望むライフスタイルにあった職業を探せる』、『本当に好きな職業に進むために、自分から進んで両親と話し合いができる』、『自分の理想の仕事を思い浮かべることができる』、『自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を選べる』、『両親が勧める仕事であっても、自分の適性や能力にあってないと感じるものであれば断ることができる』、『自分の将来設計にあった職業を探せる』、『将来どのような生活がしたいか、いつもはっきりさせておきたいと思う』、『自分の興味・能力に合うと思える職業を選べる』、『両親が賛成しない就職先であっても選択できる』、『大学の就職係を探し、それを利用する方が良いと、よく感じる』であった。尺度

の目盛りは、左から順に『とても自信がある』、『自信がある』、『やや自信がある』、『どちらでもない』、『やや自信がない』、『自信がない』、『まったく自信がない』となっていた。被験者は7点尺度上で評定するよう言われる。

結果と考察

探索的因子分析 ①, ②, ③, ④, ⑤の質問群それぞれについて、反復主因子法、(共通性の初期値はすべて SMC) を用い、因子抽出をおこなった後、スクリープロット基準に従い因子を抽出し、エカマックス回転をおこなった。その結果、① 2 因子 (累積寄与率41.8%), ② 2 因子 (累積寄与率44.4%), ③ 2 因子 (累積寄与率30.1%), ④ 2 因子 (累積寄与率29.7%), ⑤ 2 因子 (累積寄与率40.7%) が見出された。①の2因子を『助言者としての親』、『監督者としての親』と解釈した。②の2因子を『親の仕事へのあこがれ』、『親の仕事の話題性』と名づけた。③の2因子を『親の職場での処遇』、『親の職場での評判』と命名した。④の2因子を自分が『職場に求める条件』、『職場の評判』と解釈した。さらに、⑤の2因子を『自分の能力に対する自信』、『両親からの自立』とした。

検証的因子分析 探索的因子分析の結果をもとに検証的因子分析を行った。その際、探索的因子分析で抽出された因子との相関係数が.40未満であった尺度は、検証的因子分析を行う前にすべて削除した。質問群⑤については、因子間に有意な相関が認められた ($r = .383, p < .001$) ため、さらに2次の因子分析まで行い、その結果見出された2次の因子を『自己効力』因子と名づけた。

図1に、質問群①の検証的因子分析の結果を示す。適合度指標を見ると、 $AGFI = .978, CFI = .994, RMSEA = .031$ となっており、良い適合度を示している。パス係数は、『監督者としての親』から『両親は、生き方を考えるときの1つのモデルになっている』へのパス係数が2%水準で有意である以外、すべて.01%水準で有意であった。

図2に質問群②に対する検証的因子分析の結果を示す。適合度指標を見ると、 $AGFI = .998, CFI = 1.000, RMSEA = .000$ となっており、適合度は高い。

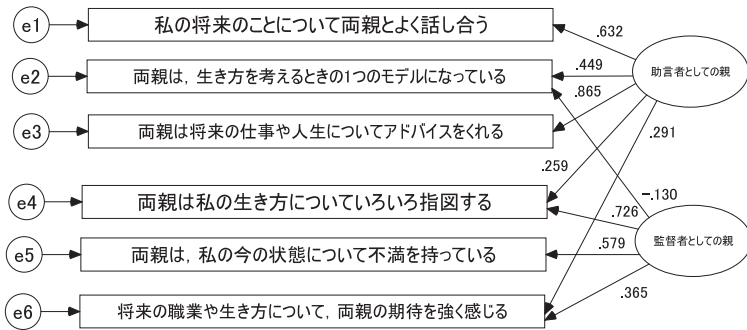


図1 職業選択に対する両親の態度に関する質問群①（親の態度認知尺度 [鹿内, 2005] より引用）に対する検証的因子分析。

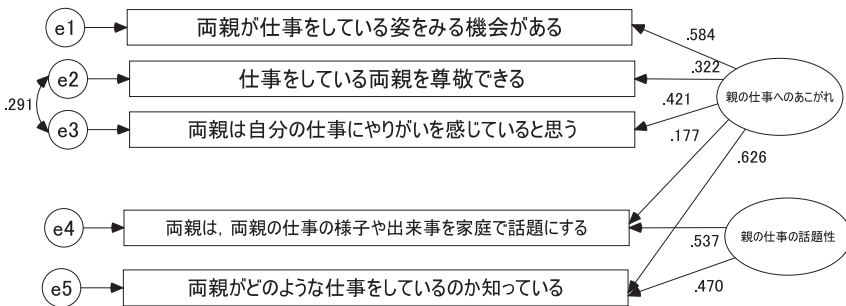


図2 両親の職業に対する大学生の認知度に関する質問群②（親の態度認知尺度 [鹿内, 2005] より引用）に対する検証的因子分析。

パス係数は、『親の仕事へのあこがれ』から『両親は、両親の仕事の様子や出来事を家庭で話題にする』へのパス係数が2%水準で有意である以外すべて.01%水準で有意であった。

質問群①および②は、すでに述べたように、鹿内（2005）の親の態度認知尺度から採られている。鹿内は①と②を合わせて因子分析を行い、『(ロール)モデル』、『指示的態度』、『仕事の話題』の3因子を見出している。これらの名前の意味、および、3因子のそれぞれにまとめられた尺度群は、本研究の質問群①と②の因子分析の結果とよく似ている。

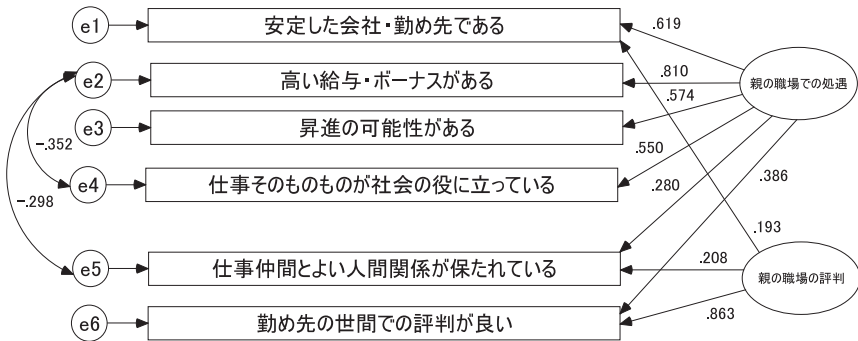


図3 親の職業に備わっている条件・属性に関する質問群③（職業志向尺度 [若林・後藤・鹿内, 1983] より引用) に対する検証的因子分析。

図3に質問群③に対する検証的因子分析の結果を示す。適合度指標は、 $AGFI = .992$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = .000$ となっており、良い適合を示している。パス係数はすべて.01%水準で有意であった。

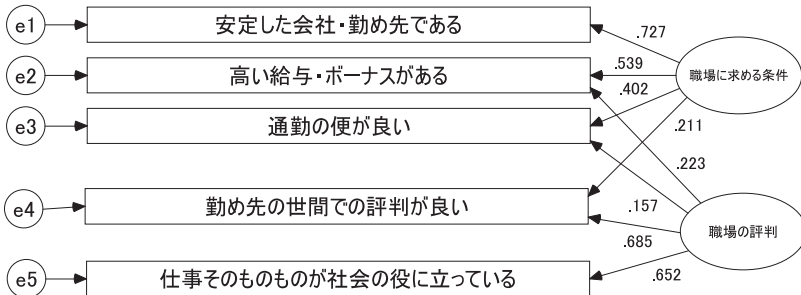


図4 大学生が将来つく職業に求める条件・属性に関する質問群④に対する検証的因子分析。質問文そのものは質問群③と同じ。

図4に質問群④に対する検証的因子分析の結果を示す。適合度指標を見ると、 $AGFI = .982$, $CFI = .996$, $RMSEA = .028$ となっており、モデルの適合は良い。パス係数は『職場の評判』から『通勤の便がよい』へのパス係数が1%

水準で有意であった他はすべて.01%水準で有意であった。

質問群③と④は職業志向尺度（若林・後藤・鹿内，1983）から採られた。若林・後藤・鹿内では、『職務挑戦』、『人間関係』、『労働条件』の3因子が見出されている。これら因子は本研究で見出された因子とは意味合いが異なるように見える。この理由は、本研究では『親』のことを想像しながら答えるよう求められたためと考えられる。

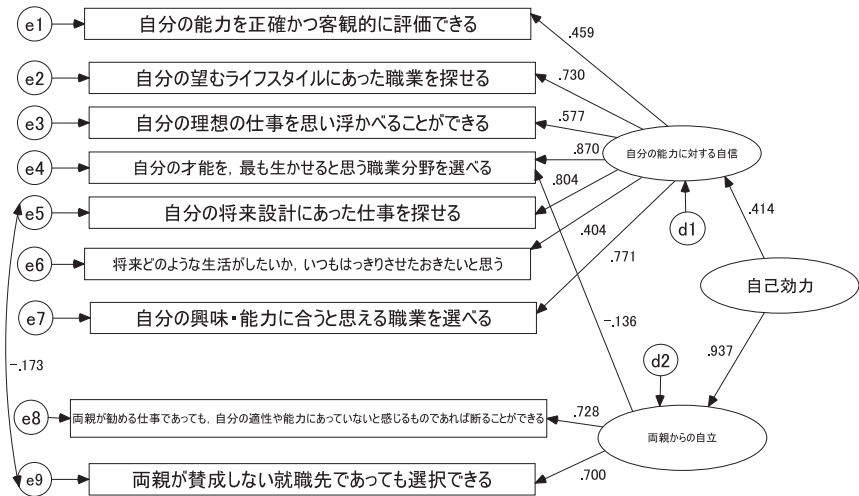


図5 自分の考えに従い自ら行動する動機に関する質問群⑤（自己効力尺度 [浦上, 1994, 1995] より引用）に対する検証的因子分析。

図5に質問群⑤に対する検証的因子分析の結果を示す。適合度指標は、 $AGFI = .986$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = .000$ となっており、良い適合を示している。パス係数は『両親からの自立』から『自分の才能を、最も生かせると思う職業分野を選べる』へのパス係数が.5%水準で有意であった他はすべて.01%水準で有意であった。

浦上（1995）は、質問群⑤の質問を含む30の進路選択に対する自己効力の質問を被験者に評定してもらい結果を因子分析している。その結果抽出された因

子を浦上はあえて命名していないが、2因子構造になりうることを示唆している。本研究の結果は浦上の示唆と矛盾しない。

共分散構造分析 質問群①(図1)から質問群④(図4)を原因, ⑤(図5)を結果と考えた。まず①の2因子『助言者としての親』, 『監督者としての親』から⑤の『自己効力』因子へそれぞれ至るパスのパス係数, 次に②の2因子から⑤の『自己効力』因子へそれぞれ至るパスのパス係数というようにして, 質問群①, ②, ③, ④の検証的因子分析の結果をそれぞれ質問群⑤の分析結果と組み合わせて分析しパス係数を求めた。適合度指標はいずれの場合も良好であった(①→⑤: $AGFI = .929$, $CFI = .945$, $RMSEA = .051$; ②→⑤: $AGFI = .971$, $CFI = 1.000$, $RMSEA = .000$; ③→⑤: $AGFI = .948$, $CFI = .976$, $RMSEA = .034$; ④→⑤: $AGFI = .960$, $CFI = .992$, $RMSEA = .020$)。

表1の全被験者の欄にパス係数を示す。パス係数の右肩の***は.1%水準で有意であることを表す。

表1
自己効力に及ぼす影響の強さ(パス係数)。全被験者の場合, 被験者の性別(男子大学生か女子大学生か)で分けた場合, および, どちらの親の意見を参考にするか(父親か母親か)で分けた場合。

質問群	因子	全被験者	被験者の性別		(z値)	どちらの親の意見を参考にするか		
			男子 大学生	女子 大学生		父親	母親	(z値)
①	助言者としての両親	.195***	.178*	.245**	(.590)	.179*	.235**	(.495)
	監督者としての両親	-.113	-.120	-.106	(.105)	-.119	-.127	(.073)
②	親の仕事へのあこがれ	-.081	.063	-.132	(1.048)	.226	-.160	(1.611)
	親の仕事の話題性	.384***	.266	.435**	(1.196)	.476*	.310**	(.069)
③	親の職場での処遇	.118*	.119	.109	(.090)	.184*	.090	(.838)
	親の職場の評判	.125*	.117	.135	(.167)	.124	.116	(.094)
④	職場に求める条件	-.077	-.208	.031	(1.326)	-.211	-.035	(1.329)
	職場の評判	.248***	.138	.360***	(2.441*)	.126	.297***	(1.057)

注) 右欄のz値はその左の二つのパス係数の大きさに違いがあるかどうかを示す。表の中の数値の右肩の*, **, ***は順に5%, 1%, .1%水準で有意であることを示す。

質問群①の因子『助言者としての親』から⑤の『自己効力』因子へのパスのパス係数は.195 (.1%水準で有意)であったのに対し、『監督者としての親』から『自己効力』因子へのパスのパス係数-.113 (*ns*)であった。この結果は、親が、彼らの子供である大学生の側に立ち助言者としての役割を果たすことが、彼らの自己効力を高めることを示唆している。

質問群②の因子『親の仕事へのあこがれ』から⑤の『自己効力』因子へのパスのパス係数は-.081 (*ns*)であったのに対し、『親の仕事の話題性』から『自己効力』因子へのパスのパス係数は.384 (.1%水準で有意)であった。『親の仕事の話題性』に分類された尺度の意味から考えて、子供である大学生に、親の仕事の内容を親自身から直接的あるいは間接的に伝えられていると、(否定的な仕事の内容は親自身あまり言わないであろうから)それが大学生の自己効力を高めることにつながることを上記の結果は示している。

質問群③の因子『親の職場での処遇』から⑤の『自己効力』因子へのパスのパス係数は.118 (5%水準で有意)であったのに対し、『親の職場の評判』から『自己効力』因子へのパスのパス係数は.125 (5%水準で有意)であった。親の仕事の給料が高かったり、巷間言われる一流企業に親が勤めていたりすることも大学生の自己効力を高めることが、わずかながらあるようである。

質問群④の因子(大学生が)『職場に求める条件』から⑤の『自己効力』因子へのパスのパス係数は-.077 (*ns*)であったのに対し、『職場の評判』から『自己効力』因子へのパスのパス係数は.248 (.1%水準で有意)であった。探索的因子分析の結果を解釈する際に、仕事や職場に関する比較的具体的なことがらを表す質問をまとめて『職場に求める条件』とし、また、比較的抽象的な質問群を『職場の評判』としていた。被験者の多くは1年生であり具体的な職場に対するイメージをもっていなかったのであろう。これが、職場の具体的なことがらを問う質問群である『職場に求める条件』から『自己効力』へ至るパスのパス係数が有意ではなく、逆に抽象的なことがらを問う質問群である『職場の評判』から『自己効力』へ至るパスのパス係数が有意となった理由と考えられる。就職を控えた上級生であれば、具体的な職場に対するイメージも明確になっ

ているであろう。その場合であれば『職場に求める条件』から『自己効力』に至る因果関係が見出されていたかもしれない。

被験者の性別で分けた多母集団分析 被験者が男子であるか女子であるかの違いごとにパス係数を求めた。多母集団分析の手順（豊田，2007）に従い，多母集団分析を行う前に，質問群①から⑤，②から⑤，③から⑤，④から⑤へ至るモデルに各母集団が適合するかどうかを確認した。具体的には，母集団別に共分散構造分析を行い，適合度指標を求めた。結果を表2に示す。男子大学生，女子大学生いずれに対しても，すべての場合で良好な適合度を示している。このことは，これら二つの母集団に同じモデルが適用できることを示す。

表2
被験者の性別で分け，母集団ごとに行った
共分散構造分析の適合度指標の一覧。

母集団	モデル	適合度指標		
		<i>AGFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
男子大学生	①→⑤	.906	.945	.049
	②→⑤	.947	1.000	.000
	③→⑤	.913	.958	.043
	④→⑤	.930	.981	.029
女子大学生	①→⑤	.880	.941	.057
	②→⑤	.910	.980	.034
	③→⑤	.890	.958	.049
	④→⑤	.891	.961	.047

そこで，多母集団分析を行ったところ，いずれも良好な適合度指標が得られた（①→⑤： $AGFI = .896$ ， $CFI = .944$ ， $RMSEA = .037$ ；②→⑤： $AGFI = .931$ ， $CFI = .995$ ， $RMSEA = .012$ ；③→⑤： $AGFI = .903$ ， $CFI = .958$ ， $RMSEA = .032$ ；④→⑤： $AGFI = .907$ ， $CFI = .963$ ， $RMSEA = .031$ ）。多母集団分析の結果得られたパス係数および z 値を，表1の『被験者の性別』の欄に示す。 z 値は，そのすぐ左の二つのパス係数の間の一対比較の結果を示している。

結果を眺めてみると、質問群①の因子『助言者としての親』、『監督者としての親』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合と似ているのが見てとれる。男子大学生の場合、『助言者としての親』→『自己効力』が.178（5%水準で有意）、『監督者としての親』→『自己効力』が-.120（*ns*）であった。また、女子大学生の場合、『助言者としての親』→『自己効力』が.245（1%水準で有意）、『監督者としての親』→『自己効力』が-.106（*ns*）であった。男子大学生も女子大学生も助言者的な立場を取る親の存在が、彼らの自己効力を高める可能性が示唆される。

質問群②の因子『親の仕事へのあこがれ』、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパスのパス係数も全被験者の場合とほぼ同様であった。男子大学生の場合、『親の仕事へのあこがれ』から『自己効力』へのパスのパス係数が.063（*ns*）、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパス係数が.266（*ns*）であった。一方、女子大学生の場合、『親の仕事へのあこがれ』から『自己効力』へのパスのパス係数が-.132（*ns*）、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパス係数が.435（1%水準で有意）であった。女子大学生には、親の仕事の世間的な評判を気にする傾向が認められる。

質問群③の因子『親の職場での処遇』、『親の職場での評判』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数も全被験者の場合と同様であった。パス係数は、男子大学生の場合、『親の職場での処遇』→『自己効力』が.119（*ns*）、『親の職場の評判』→『自己効力』が.117（*ns*）であった。女子大学生の場合、『親の職場での処遇』→『自己効力』が.109（*ns*）、『親の職場の評判』→『自己効力』が.135（*ns*）であった。

質問群④の因子（大学生の）『職場に求める条件』、『職場の評判』から『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合と少し異なる傾向を示した。男子大学生の場合、『職場に求める条件』から『自己効力』へのパスのパス係数が-.208（*ns*）、また『職場の評判』から『自己効力』へのパス係数が.138（*ns*）であった。前者は、全被験者の場合よりも絶対値で見ても数字の上では大きく、後者は小さくなっている。これに対し、女子大学生の場合、『職場に求める条件』

から『自己効力』へのパスのパス係数が.031 (*ns*), 『職場の評判』から『自己効力』へのパス係数が.360 (.1%水準で有意)であった。『職場の評判』から『自己効力』へのパス係数が, 全被験者の場合よりも大きくなっている。女子大学生は職場の世間的な評判に左右されやすいことが見てとれる。

『被験者の性別』の最右欄に, パス係数の男女間の対比較を表す z 値を示す。これらの値のうち, 『職場の評判』の女子大学生のパス係数は, 男子大学生のそれよりも5%水準で有意に高かった ($z = 2.441$)。女子大学生の方が男子大学生よりも, 求める職場の世間的な評判を気にする傾向が認められる。

父親, 母親のどちらから助言を得ているかによって分けた多母集団分析 被験者が父親または母親のどちらから日ごろ助言を得ているかの違いごとにパス係数を求めた。日ごろ父親の助言を聞くと回答した被験者は180名, 母親に助言を求めるとした被験者は245名であった。多母集団分析を行う前に, 質問群①から⑤, ②から⑤, ③から⑤, ④から⑤へ至るモデルに各母集団が適合するかどうかを確認した。母集団別に共分散構造分析を行い, 適合度指標を求めた。結果を表3に示す。父親の意見を参考にするると回答した大学生, 母親の意見を参考にするると答えた大学生いずれに対しても, すべての場合において許容でき

表3
どちらの親の意見を参考にするかによって分け、
母集団ごとに行った共分散構造分析の適合度指標の一覧。

母集団	モデル	適合度指標		
		<i>AGFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
父親の意見を参考 にする大学生	①→⑤	.878	.917	.058
	②→⑤	.900	.952	.045
	③→⑤	.893	.956	.042
	④→⑤	.886	.909	.059
母親の意見を参考 にする大学生	①→⑤	.900	.944	.056
	②→⑤	.946	1.000	.000
	③→⑤	.912	.963	.045
	④→⑤	.933	.986	.029

る範囲内であった。このことは、どの母集団に対しても同じモデルが適用できることを示す。これを踏まえ、多母集団分析を行ったところ、いずれも良好な適合度指標が得られた(①→⑤: $AGFI = .891$, $CFI = .934$, $RMSEA = .040$; ②→⑤: $AGFI = .926$, $CFI = .986$, $RMSEA = .019$; ③→⑤: $AGFI = .904$, $CFI = .961$, $RMSEA = .031$; ④→⑤: $AGFI = .917$, $CFI = .970$, $RMSEA = .028$)。多母集団分析の結果得られたパス係数および z 値を、表1の『どちらの親の意見を参考にするか』の欄に示す。

質問群①の因子『助言者としての親』、『監督者としての親』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数は、被験者の性別で分けた多母集団分析の結果、および全被験者の結果と似ているのが分かる。父親の意見を参考にするとした被験者の場合、『助言者としての親』→『自己効力』が.179 (5%水準で有意)、『監督者としての親』→『自己効力』が-.119 (*ns*)であった。また、母親の意見を参考にするとした被験者の場合、『助言者としての親』→『自己効力』が.235 (1%水準で有意)、『監督者としての親』→『自己効力』が-.127 (*ns*)であった。助言者のな立場を取っていれば、父親の意見であっても母親の意見であっても彼らの自己効力を高めることにつながると言えるかもしれない。

質問群②の因子『親の仕事へのあこがれ』、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパスのパス係数は、父親の場合、『親の仕事へのあこがれ』から『自己効力』へのパスのパス係数が.226 (*ns*)、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパス係数が.476 (5%水準で有意)となっていた。また、母親の場合、『親の仕事へのあこがれ』から『自己効力』へのパスのパス係数が-.160 (*ns*)、『親の仕事の話題』から『自己効力』へのパス係数が.310 (1%水準で有意)であった。父親の仕事にせよ、母親の仕事にせよ、親の仕事の世間的な評判を大学生は気にする傾向がある。

質問群③の因子『親の職場での処遇』、『親の職場での評判』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数は、被験者の性別で分けた多母集団分析および全被験者の場合と同様であった。パス係数は、父親の場合、『親の職場での処遇』→『自己効力』が.184 (5%水準で有意)、『親の職場の評判』→『自己効力』

が.124 (*ns*)であった。母親の場合、『親の職場での処遇』→『自己効力』が.090 (*ns*)、『親の職場の評判』→『自己効力』が.116 (*ns*)であった。父親から助言を得ている場合、職場でその父親がどのような待遇を受けているかが大学生の自己効力に影響する。

質問群④の因子（大学生の）『職場に求める条件』、『職場の評判』から『自己効力』へのパスのパス係数は、父親の場合、（大学生が）『職場に求める条件』から『自己効力』へのパスのパス係数が-.211 (*ns*)、（大学生が求める）『職場の評判』から『自己効力』へのパス係数が.126 (*ns*)であった。母親の場合、『職場に求める条件』から『自己効力』へのパスのパス係数が-.035 (*ns*)、『職場の評判』から『自己効力』へのパス係数が.297 (.1%水準で有意)であった。母親に日ごろ助言を求める大学生が求職する際、求める職場の評判を気にする傾向がある。これは、おそらく一般的に言って母親の仕事が父親の仕事ほど世間的な評価を受けておらず、大学生が求める職場の一般的で世間的な評価をあてにせざるをえないためであろう。

『どちらの親の意見を参考にするか』の最右欄に父親の場合と母親の場合の間のパス係数の一対比較を表す z 値を示す。これら z 値はいずれも有意ではなく、明確な傾向はとくにうかがえなかった。

被験者を4群に分けた多母集団分析 これまでの多母集団分析と同様に、まず母集団別に共分散構造分析を行い、パス係数を求めた。日ごろ父親の助言を聞くと回答した男子大学生は125名、母親に助言を求めるとした男子大学生は116名であった。また、日ごろ父親の助言を聞くと回答した女子大学生は55名、母親に助言を求めるとした女子大学生は129名であった。女子大学生が父親の意見を参考にする場合の人数が少ないのが見てとれる。4群間の等比率に関するカイ2乗検定を行ったところ、4群間に有意な人数の差が認められた ($\chi^2 = 20.64, p < .0001$)。女子大学生が父親の意見を参考にする場合以外の3群の人数がほとんど同じであることから、この差は女子大学生が父親の意見を参考にする場合の人数に起因していると考えられる。女子大学生は父親とのコミュニケーションが少なく、父親を遠いところから見ているのかもしれない

表 4
被験者の性別とどちらの親の意見を参考にするかによって分け、
母集団別に行った共分散構造分析の適合度指標の一覧。

母 集 団	モデル	適合度指標		
		<i>AGFI</i>	<i>CFI</i>	<i>RMSEA</i>
父親の意見を参考にする男子大学生	①→⑤	.857	.938	.051
	②→⑤	.893	.991	.020
	③→⑤	.861	.954	.045
	④→⑤	.870	.931	.055
母親の意見を参考にする男子大学生	①→⑤	.830	.906	.068
	②→⑤	.862	.951	.048
	③→⑤	.802	.869	.079
	④→⑤	.878	.992	.022
父親の意見を参考にする女子大学生	①→⑤	.672	.771	.102
	②→⑤	.730	.881	.071
	③→⑤	.681	.768	.097
	④→⑤	.668	.698	.116
母親の意見を参考にする女子大学生	①→⑤	.856	.951	.056
	②→⑤	.883	.986	.032
	③→⑤	.848	.952	.057
	④→⑤	.860	.963	.052

い。

表 4 に、4つの母集団ごとに行った共分散構造分析の適合度指標の一覧を示す。表 4 を見ると、女子大学生が父親の意見を参考にする場合に適合度の値が低くなっている以外、高い適合度を示している。女子大学生が父親の意見を参考にする場合の適合度の低さは、父親の意見を参考にする女子大学生の標本数の少なさに起因していると考えられる。女子大学生が父親の意見を参考にする場合を含めて多母集団分析を試みたところ、いずれもほぼ許容できる範囲内であった (①→⑤ : $AGFI = .804$, $CFI = .883$, $RMSEA = .038$; ②→⑤ : $AGFI = .852$, $CFI = .956$, $RMSEA = .024$; ③→⑤ : $AGFI = .815$, $CFI = .911$, $RMSEA = .034$; ④→⑤ : $AGFI = .836$, $CFI = .927$, $RMSEA = .032$)。

表5
被験者を4群に分けた場合の自己効力に及ぼす影響の強さ（パス係数）。

質問群	因 子	被 験 者 の 種 類											
		男子 大学生 ↓ 父親	女子 大学生 ↓ 父親	(z 値)	男子 大学生 ↓ 母親	女子 大学生 ↓ 母親	(z 値)	男子 大学生 ↓ 父親	男子 大学生 ↓ 母親	(z 値)	女子 大学生 ↓ 父親	女子 大学生 ↓ 母親	(z 値)
⑤	自己効力												
①	助言者としての両親	.152	.284	(.748)	.254*	.292**	(.251)	.152	.254*	(.705)	.284	.292**	(.016)
	監督者としての両親	-.016	-.205	(.936)	-.140	-.052	(.578)	-.016	-.140	(.775)	-.205	-.052	(.784)
②	親の仕事へのあこがれ	.477*	-.414	(2.383*)	-.164	-.062	(.090)	.477*	-.164	(2.219*)	-.414	-.062	(.172)
	親の仕事の話題性	.064	.910	(.833)	.345	.289**	(1.348)	.064	.345	(.445)	.910	.289**	(.561)
③	親の職場での処遇	.194	.215	(.121)	.098	.118	(.131)	.194	.098	(.659)	.215	.118	(.517)
	親の職場の評判	.089	.154	(.383)	.104	.124	(.135)	.089	.104	(.093)	.154	.124	(.186)
④	職場に求める条件	-.316*	.212	(2.710**)	-.061	.013	(.419)	-.316*	-.061	(1.904)	.212	.013	(.982)
	職場の評判	.013	.426*	(1.477)	.271	.321**	(1.368)	.013	.271	(.883)	.426*	.321**	(.110)

注) 右欄のz値はその左の二つのパス係数の大きさに違いがあるかどうかを示す。網掛け部分は同じ数値が左側に既出であることを示す。表の中の数値の右肩の*, **は順に5%, 1%水準で有意であることを示す。

表5に4群に分けた場合の多母集団分析の結果を示す。質問群①の因子『助言者としての両親』から『自己効力』へのパスのパス係数は.2前後の正の値をとっているのに対し、『監督者としての両親』から『自己効力』へのパスのパス係数は、絶対値で見ても.2以下の負の値をとっているのが分かる。これら数値は全被験者の場合と数字の上ではさほど変わらない。

質問群②の因子『親の仕事へのあこがれ』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合-.081 (*ns*)であったが、男子大学生が父親に助言を求める場合には.477 ($p < .05$)に、女子大学生が父親に助言を求める場合には-.414 (*ns*)となった。

また、②のもう一つの因子『親の仕事の話題性』から『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合が.384 ($p < .01$)であったのに対し、男子大学生が父親に助言を求める場合が.064 (*ns*)、女子大学生が父親に助言を求める場合が.910 (*ns*)となっていた。この.910という値は、数字の上では大きいですが、標本数が少なかったため有意とならなかったと推測される。

③の因子『親の職場での処遇』から『自己効力』へのパス、および『親の職場の評判』へのパスは、どの場合についても.1前後の正の値をとっているのが見てとれる。これら数値も、質問群①→⑤と同様、全被験者の場合と数字の上ではあまり変わらない。

質問群④の因子（大学生が）『職場に求める条件』から⑤の『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合-.077 (*ns*) であるが、男子大学生が父親に助言を求める場合には-.316 ($p < .05$) に、女子大学生が父親に助言を求める場合、こちらは有意ではないが.212となる。また、④のもう一つの因子『職場の評判』から『自己効力』へのパスのパス係数は、全被験者の場合が.248 (*ns*) であるのに対し、男子大学生が父親に助言を求める場合が.013 (*ns*)、女子大学生が父親に助言を求める場合が.426 ($p < .05$) であった。

表5のパス係数の対の右に z 値を示す。 z 値はパス係数の対の対比較の結果である。これらの値のうち、質問群②の因子『親の仕事へのあこがれ』から『自己効力』へのパス係数の対比較では、男子大学生→父親は女子大学生→父親よりも5%水準で有意に高く ($z = 2.383$)、男子大学生→父親は男子大学生→母親よりも5%水準で有意に高かった ($z = 2.219$)。日ごろ父親に意見を求める男子大学生は父親の仕事にあこがれを抱くが、父親に意見を求める女子大学生はあこがれを抱かない傾向がある。また、男子大学生は母親の仕事よりも父親の仕事にあこがれを抱くことが多い。

質問群④の因子『職場に求める条件』から『自己効力』へのパス係数の対比較では、男子大学生→父親は女子大学生→父親よりも1%水準で有意に高かった ($z = 2.710$)。

総合的考察

本研究の個々の分析の中で得られた解釈結果をもとに、大学生が親と日常的にどのようにコミュニケーションをし、そこからどのように進路選択に対する自己効力を高め、彼らの就職活動に活かしているか推察してみることにしよう。

大学生の側に立ち助言者としての役割を親が果たすことが大学生の自己効力を高める可能性が示唆された。これは男子大学生であっても女子大学生であっても同じであった。また、助言者的な立場をとる限り、父親であっても母親であっても大学生の自己効力を高める可能性があった。主体的に職業選択させるために、親が大学生の職業選択に干渉しすぎないこと (Lopez & Andrews, 1987) や親が彼らの自立を助けようとする事 (Guay, Senécal, Gauthier, & Fernet, 2003) が指摘されてきている。本研究の結果は、こうした指摘とも一貫する。

父親であれ母親であれ、親がどのように仕事をしているかを家庭の中で話題にすることも、大学生の自己効力を高めることにつながっていた。この結果は池田 (2002) の観察を支持している。とくに女子大学生の場合、こうした傾向が顕著になった。

本研究の分析では、親が一流企業に勤めていたり、まわりの大学生の親の給料と比べ自分の親の給料が高かったりすることも、大学生の自己効力感を高めることにわずかながら結びついていた。女子大学生に限定すると、親の仕事の世間的な評判を気にする傾向はより強くなった。

世間的な評判が良く、社会の役に立っている会社に入りたいという思いも、大学生の自己効力を高めることにつながっていた。職場の評判を気にするこうした大学生の傾向は、やりがいのある仕事をしたいと彼らが漠然と考えていることに起因するのであろう。

普段父親から助言を得ている大学生に限れば、父親の仕事の世間的な評判を比較的気にしていた。これは、おそらく父親の職場に関する情報も父親から多く得ており、そうした豊富な情報を精緻にしようとして、父親の仕事の世間的な評判をそれらに加えようとするためであろう。

普段母親から助言を得ている大学生は、大学生自身が求める職場の評判を気にしていた。これは、おそらく母親の仕事の評判は、自分が仕事を選ぶ際の参考にはあまりならず、もっぱら職場の一般的な評判をあてにせざるをえないためであろう。

女子大学生は、男子大学生よりも、彼女らが求める職場の評判を気にする傾向が認められた。父親の意見を参考にするとした女子大学生は、他の三つの場合よりもきわだって少なかった。母親の意見を参考にするとした女子大学生は多くいたが、彼女らが母親の仕事を見てもあまり参考にならなかったと推察される。女子大学生の身の回りには、彼女らのロールモデルとなる人間が少ないのかもしれない。もしそうなら、職場の世間的な評判が彼女らの自己効力を高めることにつながっていたとしても不思議ではない。

進路選択過程に関する自己効力に及ぼすさまざまな要因がこれまで指摘されてきており、そうした諸要因を体系的に説明することが求められている（廣瀬，1998）。親の影響もそうした要因の一つである。共分散構造分析モデルを活用することで、そうした要請に答えることができることを本研究は示唆している。もちろん研究者が仮説を何らもたないところから何かを発見できるわけではない。どのような統計分析法も手段にすぎない。就職を控えた、あるいは就職先をすでに見つけた大学生に対し聞き取り調査を行うなどして質的な分析を事前に行っておくことがこれまで以上に求められるであろう。

引用文献

- 安達智子 (2001). 進路選択に対する効力感と就業動機, 職業未決定の関連について: 女子短大生を対象とした検討. *心理学研究*, **72**, 10-18.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, **84**, 191-215.
- ベネッセ教育研究開発センター (2008). 大学生の学習・生活に関する意識・実態調査報告書.
(http://benesse.jp/berd/center/open/report/daigaku_jittai/hon/index.html から2008年5月に検索された.)
- 小川一夫・田中宏二 (1979). 父親の職業が息子の職業選択に及ぼす影響に関する研究. *教育心理学研究*, **27**, 272-281.
- 小川一夫・田中宏二 (1980). 親の職業が娘の職業選択に及ぼす影響に関する研究. *教育心理学研究*, **28**, 328-331.
- Guay, F., Senécal, C., Gauthier, L., & Fernet, C. (2003). Predicting career indecision: A self-determination theory perspective. *Journal of Counseling Psychology*, **50**, 165-177.
- 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.
- 池田幸輔 (2002). 大学生の将来への転機. 平成13年度小樽商科大学卒業論文. 未公開.
- Kush, K. & Cochran, L. (1993). Enhancing a sense of agency through career planning. *Journal of Counseling Psychology*, **40**, 434-439.
- 楠奥繁則 (2006). わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題. *立命館経営学*, 第45巻, Pp.147-162.
- Lopez, F.G. & Andrews, S. (1987). Career indecision: A family systems perspective. *Journal of Counseling & Development*, **65**, 304-307.
- 鹿内啓子 (2004). 女子高校生の進路選択に関わる要因. *北星論集*, 第41巻, Pp.13-28.
- 鹿内啓子 (2005). 大学生の職業決定に関わる親の認知態度と職業人イメージの要因. *北星論集*, 第42巻, Pp.69-88.
- 鹿内啓子 (2006). 大学生の職業未決定に関わる要因の検討: 未決定型による比較. *北星論集*, 第43巻, Pp.133-148.
- 鹿内啓子 (2007). 大学生の職業選択に対する職業意識と親の影響との関連性. *北星論集*, 第44巻, Pp.1-11.
- 下山晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究. *教育心理学研究*, **34**, 20-30.
- 高橋彩 (2008). 男子青年における進路選択時の親子間コミュニケーションとアイデンティティとの関連. *パーソナリティ研究*, **16**, 159-170.

- 豊田秀樹 (2007). 共分散構造分析 (Amos 編) : 構造方程式モデリング. 東京図書.
- 浦上昌則 (1993). 進路選択に対する自己効力と進路成熟の関連. 教育心理学研究, 41, 358-364.
- 浦上昌則 (1994). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究 : 「進路選択に対する自己効力」の影響. 青年心理学研究, 6, 40-49.
- 浦上昌則 (1995). 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究. 名古屋大学教育学部紀要, 第42巻, Pp.115-126.
- 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.
- 若林満・後藤宗理・鹿内啓子 (1983). 職業レディネスと職業選択の構造 : 保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識の関連. 名古屋大学教育学部紀要, 第30巻, Pp.63-98.