

自律性欲求および就職動機づけが就職不安に及ぼす影響

- 自己決定理論に基づいて -

立命館大学大学院
応用人間科学研究科
対人援助学領域
発達・福祉臨床クラスター
服部 愛美

本研究の目的は、就職不安に対する自律性欲求と就職動機づけの影響について、自己決定理論に基づいて検討することであった。自己決定理論とは元来、最適な機能を果たし、健康を促進する心理的過程を説明することに関係した理論である（Ryan,Deci,2000）。本研究では、自己決定理論に基づいた就職動機づけ尺度を作成した後、就職活動前の大学生150人を対象として質問紙調査を行った。質問紙は、安藤（2003）の自律性欲求尺度、自己決定理論に基づいて作成した就職動機づけ尺度、藤井（1999）の就職不安尺度から構成されていた。

今回作成した就職動機づけ尺度の因子分析の結果、「外的調整」「取り入れ的調整」「同一化的調整」「内発的調整」の4因子構造が確認された。また、自律性欲求尺度は「自己決定」「独立」の2因子で構成されており、就職不安尺度は「職場不安」「就職活動不安」「職業適性不安」の3因子で構成されていた。

自律性欲求および就職動機づけが就職不安に及ぼす影響を検討するために、共分散構造分析によるパス解析を行った結果、自己決定は内発的調整を促進し、内発的調整は職業適性不安を抑制することが示された。就職活動においては、自律性欲求を高くもつ学生が、より自律的な就職の動機づけを持ち、その結果、就職不安を抱きにくくなるという可能性が示唆された。したがって、大学生に対して就職指導を行う際には、学生の自己決定と就職動機づけが重要視されるべきであると考えられる。