

大学生の就職に関する曖昧態度の多次元構造の検討 —「とりあえず正社員就職」尺度の開発

中 寫 剛

1 問題の所在と目的

① 大学生の曖昧な就職意識

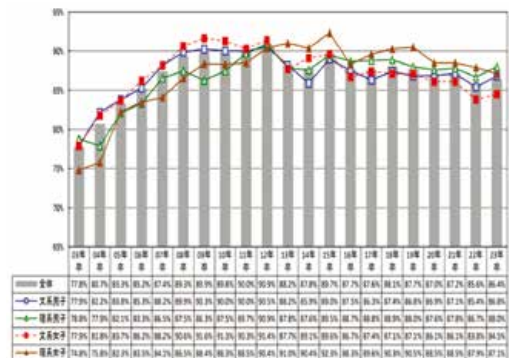
わが国では、新規学卒時の職業選びはその後の人生に大きな意味を持つとされており、就職活動を控える学生の多くは正社員になることを強く望んでいる。労働政策研究・研修機構（2006）によれば、「何が何でも正社員になりたい」という大学生は80%に上り、マイナビ（2022）の報告では、新規学卒者の85%は、「何が何でも就職したい」という希望を有する状況は、性別・文理を問わず、約20年間変わらない（表1）。また、大学生が新規学卒時点でイメージする就業形態は、大方、「正規就業（正社員）」である。そうした背景として、日本型雇用慣行における就職の仕組みが長期雇用を前提とするものであり、最終学校の卒業後進路は「働くこと」が望ましいとする価値観がある。また、多くのキャリア理論でも職業の選択は青年期後期において重要なライフイベントと位置付けられてきた（Erikson,1990）。

昨今のわが国における、人手不足により仕事を選ばなければ就業しやすくなった点は、「就職」という重要な進路選択場面での明確な意思決定に対する猶予を許容するものであり、かつ、新卒一括採用制が明確な目的意識を持たない大学生に対しても、

平等に職業決定時期のリミットを突きつけることを意味するものとなる。こうした“時間制約下の緩やかな猶予”が、卒業時点では「何が何でも就職だけはしておきたい」という意識を醸成している可能性が高いと思われる。

通常、大学生にとって人生初となる就職活動では、Budner（1962）が指摘する「新奇性(novelty)」「不可解性(unfamiliarity)」「複雑性 (complexity)」という曖昧性の3要素を伴うことが考えられる。筆者のキャリア指導経験上、一部のモラトリアム学生層では、就職レディネスが不十分だけでなく、就職活動を進める手がかりが乏しく不安先行の状況が見受けられる。そこでは、未知の経験からくる不可解さと採用選考プロセスの複雑さからくる理解不能性が混在しており、当事者として覚悟を持つ

表 1 就職希望度（何が何でも就職したい）¹⁾



出所：マイナビ（2022）

ことへの躊躇が感じられる。

従来の既存研究では、曖昧さを「脅威の源として知覚する傾向」(Budner,1962)と捉え、曖昧な場面や状況に耐えられるか否かという一元的な反応に焦点が当てられてきた。吉川(1986)・西村(2007)の研究を除き、曖昧さ耐性の高低という性質を用いて、否定的な側面を中心に臨床場面や日常場面での利用に関心が注がれてきた。

一方、曖昧さへの態度は、区別すべき複数の側面の存在が考えられるものの重要な側面が取り扱われていない可能性、あるいは、既存の曖昧さ尺度の場面や状況が特定化されており、曖昧さへの態度の特徴が表出しにくい等の問題点が指摘されてきた²⁾

(西村,2007)。

そこで、本研究では、西村(2007)のような抽象的な場面設定の下での曖昧さ対処ではなく、新卒一括採用下の就職活動の準備段階という、一定幅を持たせた期間(以下、就活準備期間)に注目することで、彼らにとって漠然としている“就職活動”を曖昧さ要因と想定した尺度を作成する。その上で、曖昧さへの態度ごとの反応の違いを分析し、モラトリウム学生の多次元性を抽出することを試みる。具体的には、Budner(1962)や西村(2007)が用いた曖昧さ耐性³⁾(tolerance of ambiguity: TA)の概念を援用しつつ、就活準備期間に限定して、就職進路決定に関する曖昧さへの対応を操作的に定義する(表2)。

操作的定義を行うに際し、「とりあえず正社員」(中寫,2021)という曖昧な心理に基づくキャリア志向性概念を援用する。新卒一括採用制の時間制約下で十分な職業観が育まれないまま就職活動を強いられる大学生の心理状況の一側面を捉えた当該研究では、概念の多義性を認めつつも、「とりあえず」という文言自体を調査票に用いたデータを使用しており、被験者が調査者の意図通りに回答した保証はなく、重大な問題が残されていた⁴⁾。

表2「とりあえず正社員就職」尺度の構成概念

構成概念	概念的定義
「統制」	認知面からの曖昧さへの否定的態度である。曖昧な状況を否定的に評価し、知的に把握・対処しようとする傾向である。
「享受」	曖昧さを伴う状況をむしろ可能性として捉え、積極的に関与することで楽しみや喜びを見出していく特徴がある。曖昧さ耐性の高さの定義に一致するが、従来の曖昧さ耐性尺度の中ではあまり測定されなかった尺度である。
「不安」	情緒面からの曖昧さへの否定的態度である。曖昧さに対する不安などの情緒的混乱、および、その対処に難しさを感じる傾向がみられる。特に不適応に繋がりがやすい態度であり、抑うつ関連要因との関わりが考えられる。
「受容」	曖昧なままの状況を認めて受け入れられる傾向を表す。曖昧さに対する親和性・寛容性が高く、適応に繋がりがやすい肯定的態度であるため、曖昧さ耐性の高さと定義づけられる。
「排除」	曖昧さ自体を認めず、拒否をする傾向である。どっちつかずの状態をいづれかに区別し、白黒をはっきりつけたがる傾向が見受けられる。
「情報の欠如」	情緒面・認知面からの曖昧さへの態度とは無関係に、そもそも就職活動を本格化するための情報が根本的に不足している状態を表す。曖昧さ耐性の高低とは無差別な尺度である。

出所：西村(2007)・Norton(1975)を参照し、筆者作成。

尺度の作成にあたっては、日本の学生特有のモラトリウム状態(小此木,2010)とされながらも、これまで実証研究の蓄積が乏しかった大学生の曖昧志向の状態を測定する次元を設定した。各次元については、西村(2007)の曖昧さへの態度尺度の因子分析の結果(5因子)と中寫(2021)の「とりあえず正社員」という漠然と正社員を目指す動機の5因子(「希望実現」「安定」「安心」「曖昧」「地元」)を対応させる形で導出した。1・2番目については、希望進路の実現に向けて、就職活動や採用試験の準備に積極的に取り組む過程で得られるやりがい感覚とみなせるため、そうした姿勢・態度面を「統制」と命名し、その過程で獲得できる感覚面を「享受」と呼ぶ。3番目は、多くの学生が望む安定志向の根底にあるものとして将来への「不安」が考えられる。逆に、安心材料は自然に受け入れやすいものと考えられるため、4番目は「受容」と呼ぶ。5番目は、希望就職進路の実現の曖昧さに対する対処法であり、まず1社の内定獲得を目指す方針と考えられるため「排

除」とする。また、キャリア未成熟な大学生にとって情報量の多寡と活動量との有意な関連性（労働政策研究・研修機構, 2006）が示されており、就職レディネスが不十分な学生に地理的条件を上位に掲げる傾向が見受けられる点から、6 番目は Norton⁵⁾ (1975) より「情報の欠如」と名付ける。

② 研究目的

本研究では、曖昧さ耐性という一次元的な耐性ではなく、曖昧かつ不可解な要素を伴う就職進路（初職）の決定に向けた就職活動の準備段階で、漠然と正社員になることを意識する状況に着目する。とりわけ、曖昧さへの態度について、抽象性の高い尺度を用いて分析した西村 (2007) に対して、本研究では、大学生データを用いて就活準備期間に限定した尺度を開発することを目的とする。

なお、本稿の構成は以下の通りである。次章の研究 1 では、就活準備期間にある大学 2～3 年生の曖昧さに対するさまざまな態度を収集し、それをもとに肯定的態度・否定的態度の両面からの尺度を作成する。その際、曖昧心理の多次元性を考慮し、Gati et al. (2010) のキャリア意思決

定プロフィール (Career Decision Making Profile: CDMP) を援用する。続く、第 3 章では、「正社員になること」を漠然と目指すような就職意識の多次元構造を明らかにする。また、構造方程式モデリング (SEM) による確認的因子分析 (CFA) を用いて尺度やモデルの妥当性を検証する。加えて、人物タイプやキャリア・レディネスとの関連についても考察する。最終章では、得られた結果の課題を整理した上で、残された課題を述べる。

2 研究 1

① 目的

研究 1 では、大学生がどのような態度で自己の就職進路を考えているのかを探索的に検討する。本研究では人生初の正規就業の意思決定過程に大きな関心を置くため、大学 2・3 年のゼミナール内で実施したディベート技法を用いたワークを通して、さまざまな反応を収集することを目的とする。

② 方法

ゼミナール内では、肯定側 2 名 vs 否定側 2 名、審判員 2 名を 1 グループとし、3

表 3 「正社員になることへの意識 (50 項目)」と CDMP の 11 分類との関係

質問項目番号	Type	CDMP's dimension	質問項目番号	Type	CDMP's dimension
1	絶対に正社員になりたい	AI-1	26	正社員になっておけば安心である	SP-1
2	特定企業 (第 1 志望の企業) に就職したい	AI-2	27	就職活動はできるだけ早く終わらせたい	SP-2
3	特定業界 (第 1 志望の業界) に就職したい	AI-3	28	どのような企業でもよいがブラックじゃない企業に入りたい	SP-3
4	特定職種 (第 1 志望の職種) に就職したい	AI-4	29	どのような仕事でもよいがブラックじゃない企業に入りたい	SP-4
5	どのような仕事でもよいから有名企業に就職したい	AI-5	30	どのような地域でもよいがブラックじゃない企業に入りたい	SP-5
6	どのような地域でもよいから有名企業に就職したい	AI-6	31	正社員になっておけば世間体が良い	SP-6
7	どのような企業でもよいから正社員になりたい	WC-1	32	どのような企業でもよいから地元で働きたい	DP-1
8	どのような仕事でもよいから正社員になりたい	WC-2	33	どのような仕事でもよいから地元で働きたい	DP-2
9	どのような地域でもよいから正社員になりたい	WC-3	34	どのような企業でもよいから人の役に立てる仕事に就きたい	DP-3
10	どのような企業でも正社員になっておけば別のやりたいことの実現に近づける	PR-1	35	どのような地域でもよいから人の役に立てる仕事に就きたい	DP-4
11	どのような仕事でも正社員になっておけば別のやりたいことの実現に近づける	PR-2	36	どのような企業でもよいが地元で貢献できる仕事をしたい	DP-5
12	どのような企業でも正社員になっておけば別のやりたいことの選択肢が広がる	PR-3	37	どのような仕事でもよいが地元で貢献できる仕事をしたい	DP-6
13	どのような仕事でも正社員になっておけば別のやりたいことの選択肢が広がる	PR-4	38	正社員になっておけば親・家族等を安心させられる	DP-7
14	就職活動準備は比較的順調で、充実感を得ることがある	LC-1	39	自分の希望通りにならないくらいなら正社員じゃなくても構わない	DP-8
15	自分はやればできるタイプだからきっと大丈夫である	LC-2	40	どのような企業でも正社員になっておけば別のやりたいことを見つけやすい	IG-1
16	どのような企業でもよいから安定した職業に就きたい	IP-1	41	どのような仕事でも正社員になっておけば別のやりたいことを見つけやすい	IG-2
17	どのような仕事でもよいから安定した職業に就きたい	IP-2	42	正社員になっておけば昇進・昇格が見込める	IG-3
18	どのような地域でもよいから安定した職業に就きたい	IP-3	43	正社員になっておけばいざ結婚しやすい	IG-4
19	どのような企業でもよいから給料・福利厚生の良いところに就職したい	IP-4	44	正社員になっておけばローン・融資審査が通りやすい	IG-5
20	どのような仕事でもよいから給料・福利厚生の良いところに就職したい	IP-5	45	就職活動では、まず 1 社内定を得て安心したい	EI-1
21	どのような地域でもよいから給料・福利厚生の良いところに就職したい	IP-6	46	就職活動のことを考えると、精神的に参ってしまうことがある	EI-2
22	どのような企業でもよいから実家から通える範囲で働きたい	IP-7	47	なんとなく	EI-3
23	どのような仕事でもよいから実家から通える範囲で働きたい	IP-8	48	就職活動に対して、何とも言いようのない不安がある	CO
24	どのような企業でもよいから親家族等の世話をしながら働きたい	IP-9	49	ロールモデル (憧れの存在) に近づきたい	DO-1
25	どのような仕事でもよいから親家族等の世話をしながら働きたい	IP-10	50	他の就活生から取り残されなければきっと大丈夫だ	DO-2

注：筆者作成による。

～4グループに分かれてミニマムディベート（「論議：とりあえず正社員になることは得策である」を用いたグループ討議）を実施した。事前課題として、昨今の若年労働市場の状況について下調べをし、ブレインストーミングを行いながらリンクマップを作成してもらった⁶⁾。後日、参加型アクションリサーチ⁷⁾により、フォーカス・グループ・ディスカッション（FGD）を行った。具体的には、上記のディベート参加学生による実施の際には、出てきたアイデアをお互いに否定せず、多くの意見を出すことに注力するように指示した。

③ 調査対象

大学生の就活準備期間における曖昧な心理状態を反映させるために、筆者が担当する関東圏私立 A 大学の専門ゼミナール（キャリアデザインゼミ）の2・3年生（2014～2022年度生,101人:男性73人,女性28人）を分析対象とした。調査時期は、2014年9月下旬～2021年9月下旬に実施したゼミナール（1回90分授業）の計7回である。20年度・21年度は学年混合の合同ゼミ形式で実施した。

④ 結果と考察

賛成（M）・反対（D）という二元的な意見のどちらか一方が優勢というわけではなく、「なんとなく」「どちらとも言えない」という曖昧な立場や「やっぱり」「なんと言っても」という直面課題に対して熟慮を重ねた上で導かれる意見も抽出できた。上記のワークで得られた多様な記述内容を整理し、同類と思われるものを統合するなどして、正社員に対する賛否両論の意見（＝「正社員になることへの意識」）の50項目を作成した（表3）。

その上で、「正社員になること」の50項目と Gati et al. (2010) の11次元⁸⁾（「理想的職業への切望（AI）」「妥協をいとわない意思（WC）」「先延ばし（PR）」「統制の

所在（LC）」「情報処理（IP）」「意思決定スピード（SP）」「他者奉仕（DP）」「情報収集（IG）」「尽力（EI）」「他者への相談（CO）」「他者依存（DO）」との対応関係を検討した。その結果、表3の50項目のすべてが11次元のいずれかに分類可能であることを確認した。

従来、曖昧さへの対処は、“脅威の源”という曖昧な状況を否定的に知覚する傾向（Budner,1962）に代表される、曖昧さ耐性の低さがもたらす影響に焦点が当てられてきた。しかしながら、ここでのフォーカス・グループ・ディスカッションに基づく調査設計項目、および、参加型アクションリサーチによる分類により、就職活動の準備段階であっても漠然とした就職意識を多次元構造で整理していくことの有用性が示唆された。

次章では、上記の漠然とした各就職意識（11尺度）がそれぞれ異なる特徴や働きを持つか否かについて検討する。

3 研究2

① 目的

就職に向けた曖昧さへの態度を多面的に測定する「とりあえず正社員就職」尺度の信頼性を検証する。その上で、先行研究で用いられてきた曖昧さ耐性が就職活動の準備段階にある大学生の曖昧な態度のどの側面を説明し、どの側面が不十分であるかを確認することを目的とする。

② 方法

筆者が独自に回収した大学生データ（個票）を用いて、“正社員になること”を漠然と考える大学生の心理状況を、曖昧さへの態度尺度の一形態とみなして因子分析を行う。

③ 調査対象

< 調査概要 >

表 4 曖昧さ対処の次元性と人物タイプの対比

Gati et al. (2010)		Harren (1979)
16prototype	11 次元	3 次元
①理想主義	理想的職業への切望 (AI)	直観的
②自己満足	妥協しない意思 (WC)	直観的
③回避的	先延ばし (PR)	直観的
④合理主義	情報処理 (IP)	合理的
⑤直観的		直観的
⑥衝動的	意思決定速度 (SP)	直観的
⑦躊躇		(反)直観的
⑧体系的	情報収集 (IG)	合理的
⑨困難さ	時間的・精神的労力 (EI)	合理的
⑩気楽さ・鷹揚		依存的
⑪運命論者	統制の所在 (LOC)	合理的/依存的
⑫依存主義	他者依存 (DO)	依存的
⑬従順さ	他者奉仕 (PO)	依存的
⑭反抗的		(反)依存的
⑮補助要請	他者相談 (CO)	依存的
⑯個人主義		(反)依存的

出所: Harren (1979)・Gati et al. (2010)を参照し、筆者作成。

大学・短期大学・専門学校の学生 (18～29 歳) を対象に「正社員イメージと働き方に関する意識調査 (以下、本調査)」を実施した⁹⁾。筆者が Web リサーチ会社に依頼をし、2021 年 9 月 8 日～10 日にかけて実施した Web アンケート調査、および、関西圏私立 B 大学 2～3 年向けオンライン授業 (2021 年 10 月 20 日) のゲスト講話を行った際の受講生 (183 名) に対する Google form アンケートにより収集した。回収数 2339、有効回答数 2218 (大学生 1813 名、短大・専門学校生 404 名、男性 1013 名、女性 1191 名、不明 14 名、平均年齢: 21.1 歳)、有効回答率 94.8%であった。なお、本研究では純粋に大学生の正社員意識に焦点を当てるために大学生データ (N = 1813、平均年齢: 21.3 歳) のみを分析に使用する。

< 調査項目 >

質問項目は、基本属性 (9 問) 以外は、すべて 5 段階評定のリッカート尺度で尋ね

表 5 「とりあえず正社員就職」尺度の因子分析

	第 1 因子	第 2 因子	第 3 因子	第 4 因子
第 1 因子 享受 ($\alpha = .90$)				
どのような企業でもよいから親/家族等の世話をしながら働きたい	.884	.142	.021	-.063
どのような仕事でもよいから親/家族等の世話をしながら働きたい	.879	.108	.012	-.032
どのような仕事でもよいから地元で貢献できる仕事がしたい	.831	.141	.098	-.037
どのような企業でもよいから地元で貢献できる仕事がしたい	.788	.139	.137	-.026
どのような仕事でもよいから実家から通える範囲で働きたい	.650	.021	.050	.210
第 2 因子 受容 ($\alpha = .80$)				
どのような地域でもよいから安定した職業に就きたい	.143	.870	.010	.059
どのような地域でもよいから正社員になりたい	.087	.777	.034	.077
どのような地域でもよいから給料・福利厚生の良いところに就職したい	.199	.684	.088	.063
第 3 因子 統制 ($\alpha = .84$)				
特定職種 (第 1 志望の職種) に就職したい	.095	.008	.846	.148
特定業界 (第 1 志望の業界・業種) に就職したい	.050	.070	.810	.120
特定企業 (第 1 志望の企業) に就職したい	.067	.101	.803	.093
第 4 因子 排除 ($\alpha = .75$)				
就職活動準備中、何とも言いようのない不安がある	.074	.030	.101	.862
就職活動はできるだけ早く終わらせたい	-.104	-.019	.114	.729
就職活動準備中、精神的に参ってしまうことがある	.115	.031	.040	.715
どのような企業でもよいがブラックじゃない企業に入りたい	.035	.112	.013	.421
固有値	3.63	2.57	2.26	1.71
因子間相関	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4
	1.00	.370	.035	-.010
		1.00	.006	-.007
			1.00	.017
				1.00

注: 因子抽出法: 最尤法, 回転法: プロマックス回転 (10 回の反復で回転が収束)。

た。表3の「正社員になること」の50項目については、Gati et al. (2010) の11次元に基づき項目を設定した。なお、研究1による多岐にわたる学生の意見を踏まえ、「はっきりしない状況におかれると不安になる」等の抽象度の高い曖昧場面設定を想定した西村(2007)の下位尺度の項目(25項目)の使用については断念した。

加えて、個人特性である人物タイプ(prototype)の16個は、Gati et al. (2010) と同一項目(16項目)を設定した(附表A)。意思決定プロセスを支配的な特徴(dominant style)ではなくプロファイル(profile)として捉え、意思決定の全体的な傾向を提示したGati et al. (2010) の分類方法は、漠然と就職のことを考えるモラトリウム学生の心理面を捉える上で有用であると考えた。

表4は、大学生の就職に関する意思決定場面を想定し、Harren(1979)とGati et al. (2010) の両次元を対応させたものである。とりわけ、大学生が抱く曖昧な就職に対する意識の把握を意図する本調査では、「とりあえず志向」(中嶋, 2021)の多義性を考慮して、「とりあえず正社員になりたい」という5段階の評定尺度からなる質問とは別に、「とりあえず」を直接使用しない尋ね方でそれらと同様の意味内容を表す項目を3つ設けた¹⁰⁾。

④ 結果と考察

<正社員になること尺度の因子分析>

50項目の質問項目について因子分析を行った。重み付けのない最小二乗法を用い、スクリープロットを参照しながら分析を行った。その結果、因子の解釈可能性から5因子解とし、プロマックス回転を行った。その過程で因子負荷量が.40に満たない項目、および、複数因子で因子負荷量が.40を超えた項目を削除する作業を繰り返し、再分析を行った。その過程で、2項目となった第5因子(安定[R])は削除

した結果、最終的に4因子15項目からなる「とりあえず正社員就職」尺度を作成した。最終的な因子分析結果は表5の通りである¹¹⁾。

第1因子は、企業や仕事の内容に関わらず、「親・家族等の世話」「地元で貢献できる仕事」という積極的意思が含まれる。すなわち、「どのような〇〇でもよいから…」という曖昧な進路意識下で、親・家族の世話や地元貢献という喜びを見出していく姿勢と見受けられるため「享受」と名付ける。

第2因子は、「どのような地域でもよいから安定した職業に就きたい」「どのような地域でもよいから正社員になりたい」等の項目からなり、地域を問わず、ともかく正社員(安定した職業)であれば受け入れられるという態度から「受容」とする。

第3因子は、「特定職種に就職したい」「特定業界に就職したい」「特定企業に就職したい」の項目で構成され、曖昧さを否定的に評価し、業界・職種や企業を絞り込んで自らの意思で対処しようとする態度と判断できるため「統制」と呼称する。

第4因子は、「就職活動はできるだけ早く終わらせたい」「どのような企業でもよいからブラックじゃない企業に入りたい」等からなり、白黒の判断を決着つけた上で限定的に受け入れる傾向といえるため、「排除」と呼ぶ。なお、各下位尺度の項目間の内的整合性については、 α 係数が.75～.90であり、信頼できる尺度であることを確認した。

因子間相関は、曖昧さを認めて受け入れる点で共通する「受容」と「享受」との間で正の相関が認められた($r = .370$)。すなわち、ここでは「享受」、「受容」という曖昧さ耐性の強い尺度間の関係性が抽出できたといえよう。

<正社員になること尺度と人物タイプ>

では、漠然と「正社員になること」を意識する状況と人物タイプの間にはどのような

な関係が見られるのだろうか。西村(2007)の曖昧さ耐性への肯定的態度と「享受」との関係性を踏まえれば、「享受」は積極的かつ前向きな人物タイプとの関連が予測できる。表4の16個の人物タイプ(Gati et al.,2010)と正社員になること尺度の関連を調べたのが表6である¹²⁾。

「①理想主義」「⑤直感的」「⑭反抗的」はすべての下位尺度との間で強い関連がみられた。①・⑤より、日本社会では新規学卒後に正社員になっておくことが無難であると直感的に判断する傾向が示唆される。

また、4つの下位尺度のうち、「享受」が最も多くのタイプ(全体の4分の3)と正の相関性がみられた。とりわけ、「⑫依存主義」との相関が強く、所謂“寄らば大樹の陰”的な発想で会社や大学組織内の関連部署(就職課・キャリアセンター)等の助言・手助けを受けながら、就職活動を進捗させたい意向が見て取れる。この点は、「⑧体系的」「⑪運命論者」が主に「享受」との相関性が強いことから、自分の置かれた環境下で計画的に進めていこうとする前向きな積極姿勢の表れという見方ができる。

他方、「②自己満足」が、唯一「排除」と正の相関がみられるため、曖昧さ耐性の否定的態度の一側面として、少しの妥協をしてでも自分なりに納得したいという傾向を看取できる。

加えて、「③回避的」「④合理主義」「⑯個人主義」はいずれの下位尺度とも無相関であることから、漠然と正社員になることを目指す人には、他人の意見に従わず自らの考えで効率的に物事を進めていこうとする気概は乏しい可能性が示唆された。

＜「とりあえず正社員就職」尺度の構成概念妥当性と信頼性の検討＞

本研究では、表5で示した「とりあえず正社員就職」の仮説について構造方程式モデリング(SEM)を用いて妥当性の検証を試みる¹³⁾。SEMによるモデル表現につ

表6 正社員になること尺度得点と人物タイプとの相関関係

16 prototype	享受	受容	統制	排除
① 理想主義	.302**	.199**	.189*	.255**
② 自己満足	.126	.065	.127	.234**
③ 回避的	.028	.094	.029	.081
④ 合理主義	.088	.092	.084	.117
⑤ 直観的	.302**	.205**	.203**	.251**
⑥ 衝動的	.251**	.123	.154	.151
⑦ 躊躇	.190*	.168	.098	.081
⑧ 体系的	.310**	.042	.271**	.173
⑨ 困難さ	.248**	.178	.188*	.362**
⑩ 気楽さ・鷹揚	.261**	.156	.212**	.340**
⑪ 運命論者	.317**	.173	.191*	.180
⑫ 依存主義	.432**	.161	.320**	.317**
⑬ 従順さ	.225**	.190*	.176	.388**
⑭ 反抗的	.214**	.217**	.194*	.209**
⑮ 補助要請	.276**	.188	.184	.241**
⑯ 個人主義	.060	.036	.051	.129

*: $p < .05$, **: $p < .01$

いて、「享受」「受容」「統制」「排除」の4因子解を設定し推定を実施したところ、初期モデルの適合度は、 $\chi^2(84) = 878.552$ GFI = 0.735 CFI = 0.722 RMSEA = 0.138)となり、統計学的な許容水準に達していなかった。そのため、項目間の多分相関係数(0.2以下と0.6以上の項目)、および、潜在変数から観測変数に向かうパス係数を中心に適合度への影響を調べながら修正を行った。具体的には、y36、y37、y46、y47、y23、y2の項目を除していく4度の修正を行った因子モデル(9項目)が適合度は最良となったため、最終モデルとした(表7)。最終モデルの適合度は、 $\chi^2(21) = 41.844$ 、GFI = 0.992、CFI = 0.984、RMSEA = 0.045であり、統計的な基準値を満たすことが確認された。

なお、4つの潜在変数から9個の観測変数に向かうパス係数の範囲は、0.856～0.953であり、すべて統計学的に有意($p < 0.001$)であることが確認された。とり

わけ、「排除」が0.945～0.953であり、大学生が抱く「とりあえず正社員就職」という意識の中には、就職活動に対する不安を抱えながらも無難に終わらせたいという心理が垣間見られ、曖昧な状況下での消極的な対処の側面と考えられた。

4 総合考察

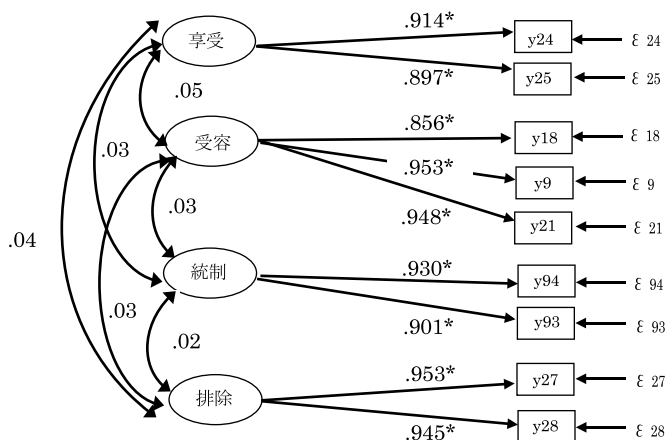
従来、曖昧さへの態度は曖昧さ耐性(TA)を中心に論じられてきた。本稿では、大学生の就職活動の準備段階に焦点を当て、曖昧さへの態度の多次元構造について整理を試みた。曖昧さへのさまざまな反応傾向を収集し、尺度作成を行った結果、「とりあえず正社員就職」という意識の中に「享受」「受容」「統制」「排除」とい

う4つの側面を見出した。大学生の曖昧さ耐性を分析対象とした既存研究では、西村(2007)が上記4つに「不安」を加えた5尺度を示したが、就活準備期間にフォーカスした本研究より、大学生が正社員や就職活動を意識する際、広く全般的に漠然とした不安を抱くことが示唆され、そのことが固有の尺度として抽出されなかった理由のひとつと考えられる。

さらに、Budner (1962)、Furnham (1994)、および、西村(2007)の研究と同様、曖昧さ耐性を否定的態度と肯定的態度の両面から多次元的に説明できることが判明した。また、曖昧さへの態度の肯定・否定の各側面は個人特性(prototype)との関連の仕方でも区別された。このことから、各態度側面の特徴が異なることが示唆された。

表7 確認的因子分析の結果 (N = 1813)

	項目	χ^2	df	p	GFI	CFI	RMSEA	除外項目
初期モデル	15	878.55	84	0.000	0.735	0.722	0.138	
1次修正モデル	13	317.57	59	0.000	0.893	0.881	0.094	y36, y37
2次修正モデル	11	104.66	38	0.000	0.971	0.964	0.059	y46, y47
3次修正モデル	10	68.18	29	0.000	0.980	0.977	0.052	y23
最終モデル	9	41.84	21	0.000	0.992	0.984	0.045	y2



N=1813 $\chi^2(21)=41.844$ GFI=0.992 CFI=0.984 RMSEA=0.045

注: ε = 誤差変数 y 数 = 質問項目番号 * $p < 0.001$

図1 「とりあえず正社員就職」尺度の確認的因子分析の解析結果

とりわけ、曖昧さへの否定的態度である「排除」は少しの妥協をも厭わない「②自己満足」との関連が強かった。ただし、「①理想主義」「⑤直感的」「⑪反抗的」が曖昧さへの態度の肯否に関係なく関連することから、曖昧さへの否定的態度が必ずしもネガティブな就職進路選択に繋がるわけではないと考えられる。

さらに、曖昧さへの肯定的態度である「享受」が12個の人物タイプと正の相関性がみられ、もっとも感応的であった。このことは、就活準備段階にある大学2～3年生に対しては、曖昧かつ不透明な状況にあることを大前提とし、積極的な着手を促すような就職指導を行うことがレディネス状態の異なるさまざまな大学生に対するキャリア支援の有効性を高めることを示唆するものである。

5 結論と今後の課題

以上、本稿では、大学生の正社員意識の構造を多次元的に捉え、曖昧さ耐性尺度との対比で議論してきた。漠然と「正社員になること」を意識する大学生の状態を曖昧さへの態度と仮定し、肯定的態度と否定的態度を含んだ複数の側面（曖昧さの“享受”、“受容”、“統制”、“排除”）から構成されることを確認した。とりわけ、曖昧さへの肯定的態度である「享受」が多様な人物タイプと正の相関性がみられ、人生初の就職活動における曖昧さは、積極的に関与することで楽しみを見出していく傾向を、就職活動開始前の大学生にみられる特徴として示したことがこの分野における一定の貢献といえる。

また、残された検討課題もある。本稿で取り上げた「曖昧かつ不鮮明な形であっても、とにかく正社員になりたいと考える意識の多次元性」というテーマについては、各被支援者の置かれる状況（例：所属する大学における就職・キャリア支援体制の整

備状況）を同一条件下で捉えることは困難であり、知見の一般化の難しさ、つまり、分析対象者間での再現性が困難な面は否めない。したがって、さまざまな不安を抱える大学生の異質性を追究するためのリサーチデザインを含めた改善課題と言えよう。

むしろ、調査研究だけでなく、学校教育・各種支援機関での実践を積み重ねる中でケーススタディの検証を蓄積していくことも重要である。例えば、Gati et al. (2010) の11次元に基づく進路意思決定を促すアセスメントツールの開発は、若者支援現場におけるキャリアカウンセリング場面でも応用可能性は高いと思われる。例として、「多少なりの妥協もあって素直に喜べない」というような進路決定者の複雑な心理状態を整理しながら相互理解が図れるような“調整弁”として活用できるツールならば、カウンセラーとクライアントの双方にとって有益であるかもしれない。

従来の公式統計では捉え切れなかった就職不安を抱える多様な大学生への実効的な支援策として、当事者性を考慮した実践的な方策を追究していくことを今後の課題としたい。

付記

本調査の実施にあたり、JSPS 科研費「『とりあえず』進路選択者のキャリア形成と雇用促進に関する実証研究」（研究課題番号：21K01545、代表研究者：中寫剛）の助成を受けております。記して、謝意を申し上げます。

注

- 1) マイナビキャリアリサーチ Lab より転載許可（2023.5.11）を得た上で掲載。
- 2) 西村（2007）は、従来型の曖昧さ耐性の一次的な把握ではなく、曖昧さの多次元構造を分析することの有効性を指摘し、曖昧さへの態度の各側面によって、適応の仕方が異なることを示した。

- 3) 今川(1981)は、刺激の特徴を曖昧さ(ambiguity)という側面から捉え、それに対する反応傾向の違いにより個人差を見出す概念としている。
- 4) 実験者と被験者との間の解釈の乖離問題については、曖昧さへの肯定的態度である「曖昧さ耐性の高さ」の扱いにおいても、“脅威と感ぜず受け入れられること”と“好んで関わる”とが混同されて用いられてきた(西村,2007)。
- 5) 「多義性」「漠然性・不完全性・断片的」「確率的」「非構造的」「情報の欠如」「不確実性」「非一貫性・矛盾・逆説的」「不明瞭性」の8つの分類で曖昧性を捉える。
- 6) リンクマップには、研究利用に関するチェック項目欄を設けてすべての学生からの参加許可を得た。
- 7) 2021年8月初旬に筆者の研究室内にて、大学ゼミ生3名(2年生1名、4年生2名)協力のもと、約90分間で実施した。参加者3名どうし相談を重ねながら、質問項目内容が1問ずつ書かれた付箋を一枚ずつ(計38枚)11次元のパネルの上に載せていくという手順で行った。
- 8) CDMPの11次元の基となった33項目ではbipolar尺度を用いており、各次元は両極の内容を示す項目が2～3個ずつで構成されている。例えば、意思決定に対して費やす時間や精神的な注力量であるEI(Effort Investment)については、「①職業選びについて心配が尽きない」「②意思決定プロセスにおいてあらゆる努力を惜しまない」が「多」の項目、「③どのようなキャリアを歩もうともどうしても良い」が「少」の項目である。
- 9) 本研究は、著者の当時の所属機関における倫理審査委員会の承認を得て実施された。また、実査に際しては、対象者から自由意思による承諾を得た上で、不利益を回避するための配慮を行った。
- 10) 教示文は、表3のNo.7～9である「どのような企業でも良いから正社員になりたい」「どのような仕事でも良いから正社員になりたい」「どのような地域でも良いから正社員になりたい」の3項目である。
- 11) 就職活動開始前の被験者が明確な意思を

持って回答したかは不確かであるため、抽出された潜在変数は曖昧さへの対処尺度である西村(2007)の因子名を採用した。

- 12) 本分析では、「直感的」「衝動的」「依存主義」という重要項目の欠落防止を図るために、16個から11個への絞り込みは行わず、Gati et al. (2010)のプロトタイプをそのまま採用した。
- 13) 確認的因子分析には、統計解析ソフトウェアSTATA /IC15.0を使用した。

参考文献

- Beach, L.R., & T.R., Mitchell (1978) "A contingency model for the selection of decision strategies" *Academy of Management Review*, 13, pp.176-186.
- Budner, S., (1962) "Intolerance of ambiguity as a personality variable" *Journal of Personality*, 30, pp.29-50.
- Erikson, L. R. (1990) *Identity and the life cycle. Selected paper. Psychological Issues.*
- Gati, I., Landman, S., Davidovitch, S., Asulin-Peretz, L., & Gadassi, R., (2010)
- "From career decision-making styles to career decision-making profiles: A multidimensional approach" *Journal of Vocational Behavior*, 76, pp.277-291.
- Harren, V.A., (1979) "A Model of career decision making for college students" *Journal of Vocational Behavior*, 14, pp.119-133.
- 今川民雄 (1981) 「Ambiguity Tolerance Scale の構成 (1) —項目分析と信頼性について」『北海道教育大学紀要第一部C教育科学編』32, pp.79-93.
- マイナビ (2022) 「2023年卒大学生就職意識調査」
https://career-research.mynavi.jp/research/20220426_27155/
 (2022年8月15日アクセス)
- 中島剛 (2021) 『学生の曖昧な進路選択とキャリア形成—とりあえず志向の実証的探究』見洋書房.
- 西村佐彩子 (2007) 「曖昧さへの態度の多次元構造の検討—曖昧性耐性との比較を通して」『パーソナリティ研究』Vol.15, No.2, pp.183-194.
- Norton, R.W., (1975) "Measurement of ambiguity tolerance" *Journal of Personality*

Assessment, 39, pp.607-619.

小此木啓吾 (2010)「モラトリアム人間の時代」『中央公論 改版』中央公論新社.

労働政策研究・研修機構 (2006)「大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ, 大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」『JILPT 調査シリーズ』No.17.

植村善太郎 (2001)「あいまいさへの耐性と集団同一性が新入成員への寛容的反応に及ぼす効果」『性格心理学研究』第 10 号, pp.27-34.

吉川茂 (1986)「曖昧さへのトランス・イン・トランスの基本的相違点に関する研究」『関西学院大学人文論究』No.35, pp.94-121.

附表 A : 人物タイプに関する 16 項目 (5 件法)

1. 私は完璧主義者である
2. 少しの妥協をしてでも自分なりに満足したいタイプである
3. 大きな決断はできるだけ先に延ばしたい
4. 物事は無駄なく能率的に進めていきたい
5. 物事を直感で判断することが多い
6. 衝動的に勢いで決断することができる
7. 期限のぎりぎりまで決断できないことが多い
8. 物事は体系的に計画立てて進めていきたい
9. 込み入った問題を抱えたと不安や苦痛を感じやすい
10. 些細なことはあまり気にしない (気にならない)
11. 人に振り回されず、自分自身の考えで生きていきたい
12. できるだけ会社・組織のお世話になりながら生きていきたい
13. あまり抵抗なく他人の意見・考えを受け入れられる
14. できれば他人の意見・考えには従いたくない
15. 他人からの助言・手助けを受けながら生きていきたい
16. 自分のことは自分自身で決めたい

注 : Gati et al. (2010) に基づき筆者作成。

ABSTRACT

The Multidimensional Structure of University Students' Ambiguous Attitudes Toward Employment: Application of the Tolerance of Ambiguity and "Full-time Employee for the time being orientation" Scales

Tsuyoshi NAKASHIMA

Traditionally, attitudes toward ambiguity have been discussed from a binary perspective: whether the tolerance of ambiguity is high or low. This study was conducted to develop a multifaceted scale to measure attitudes toward ambiguity among university students in the preparatory stage for employment. It also examined the relation between these attitudes and 16 personality traits. For Study 1, we investigated the correspondence between 50 items related to "becoming a regular employee" and the 11 dimensions of the Career Decision-Making Profile (CDMP) through participatory action research. The results of a factor analysis of "becoming a regular employee," conducted in Study 2, suggested that attitudes toward ambiguity comprise multiple aspects encompassing both positive and negative attitudes: "enjoyment," "acceptance," "control," and "exclusion" of ambiguity. "Enjoyment," a positive attitude toward ambiguity, was positively correlated with 14 personality traits. It proved to be the most responsive. This finding suggests that, for university second-year and third-year university students in the preparatory stage for employment, holding the assumption that they are in an ambiguous situation and providing career guidance that actively engages them can enhance the effectiveness of career support for recipients with varying levels of readiness.

keywords multidimensional structure, tolerance of ambiguity, full-time employee for the time being orientation scales