

大学生における職業志向と制御焦点の関係

三ツ村 美沙子*¹⁾ 高木 浩人*²⁾

本研究の目的は、大学生の制御焦点と職業志向の関連について検討することであった。われわれは仮説として以下の3つを提示した。仮説1：促進焦点は職業志向の職務挑戦と正の関連を示す、仮説2：抑制焦点は職業志向の人間関係と正の関連を示す、仮説3：抑制焦点は職業志向の労働条件と正の関連を示す。重回帰分析の結果、促進焦点と職務挑戦との正の関連がみられ、よって仮説1は支持された。しかし、抑制焦点と人間関係、労働条件との関連はみられず、仮説2と仮説3は支持されなかった。今後の研究への含意について議論された。

キーワード：制御焦点、促進焦点、抑制焦点、職業志向

問 題

制御焦点理論 (regulatory focus theory) が Higgins (1997) によって提唱されて以来、この理論は心理学のさまざまな領域で取り入れられ、さまざまな変数との関連が研究されてきた。制御焦点の先行要因、関連要因について検討を行った三ツ村・高木 (2012) は、制御焦点の結果として職業志向 (job orientation) について検討することの必要性を指摘している。本研究は、大学生を対象に制御焦点の違いが職業志向に及ぼす影響について検討することを目的とする。

制御焦点理論

人は快を求めて不快を避ける。この快樂原則 (hedonic principle) に対して新たな視点を提唱したのが Higgins (1997) の制御焦点理論である。この理論では、ポジティブな結果の有無に注意を向けることとネガティブな結果の有無に注意を向けることを区別している。前者は促進焦点 (promotion focus)、後者は抑制焦点 (prevention focus) と呼ばれる。Higgins (1997) によると、快はポジティブな結果があること (gain) とネガティブな結果がないこと (non-loss) の2つに、不快はポジティブな結果がないこと (non-gain) とネガティブな結果があること (loss) の2つに分けることができる。

促進焦点では、ポジティブな結果の存在 (gain) とポジティブな結果の不在 (non-gain) に注意が焦点化し、ポジティブな結果の存在の最大化やポジティブな結果の不在の最小化を目指して行動をコントロールする。また抑制焦点では、ネガティブな結果の存在 (loss) とネガティブな結果の不在 (non-loss) に注意が焦点化し、ネガティブな結果の不在の最大化やネガティブな結果の存在の最小化を目指して行動をコントロールする。

Higgins (1997) はまた、制御焦点と感情との関係について、促進焦点が強い人は喜び (cheerfulness) — 落胆 (dejection) 次元の感情を生起しやすく、一方抑制焦点が強い人は平穏 (quiescence) — 動揺 (agitation) 次元の感情を生起しやすいことも指摘している。なお制御焦点の研究には、2つの焦点の強さを個人特性として扱う場合や (e.g., Shah & Higgins, 1997; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002)、プライミングによって活性化する焦点の操作を行うなど状況依存的なものとして扱う場合がある (e.g., Shah & Higgins, 1997; Shah, Higgins, & Friedman, 1998; Lockwood, Jordan, & Kunda, 2002)。

制御焦点はさまざまな要因と関わることを示されてきている。まず、特性としての制御焦点がどのように形成されるのかという視点から、三ツ村・高木 (2012) は大学生を対象に両親の社会的勢力との関連について検討した。その結果、促進焦点時に示される志向性で

* 1) 愛知学院大学大学院心身科学研究科心理学専攻博士前期課程

* 2) 愛知学院大学心身科学部心理学科

(連絡先) 〒470-0195 愛知県日進市岩崎町阿良池12 E-mail: misako.mitsumura@gmail.com

ある利得接近志向は父親、母親双方の社会的勢力との間に有意な関連が見られた。とくに父親、母親双方の報酬勢力と正の関連を示しており、親から何かを得るという経験を多くすることで、促進焦点的な志向性が高まることが示唆された。また、抑制焦点時に示される志向性である損失回避志向は父親の社会的勢力では説明されず、母親の社会的勢力との間に有意な関連が見られた。とりわけ母親の強制勢力が正の関連を示しており、母親から罰を受けるという経験を多くすることで、抑制焦点的な志向性が高まることが示唆された。このように、個人の発達過程が特性としての制御焦点と関わることを示す結果が見出されている。

また、関連変数について検討している研究もある。三ツ村・高木 (2012) では、制御焦点と承認欲求との関連についても検討している。承認欲求については菅原 (1986) が、他者から賞賛され、好かれない欲求である賞賛獲得欲求と、他者から嘲笑されたり、拒否されたくない欲求である拒否回避欲求を想定している。三ツ村・高木 (2012) では利得接近志向と賞賛獲得欲求との間に .464 の有意な正の相関係数が、損失回避志向と拒否回避欲求との間に .509 の有意な正の相関係数が認められた。つまり望ましい結果の有無に敏感であることと賞賛獲得欲求との間、望ましくない結果の有無に敏感であることと拒否回避欲求との間にそれぞれ正の関連が見出されたのである。さらに興味深いことに、利得接近志向と拒否回避欲求との間にも .241 の有意な正の相関係数が認められた。これ以外にも、自己評価 (尾崎・唐沢, 2011)、マーケティング (石井, 2009)、製品評価 (Pham & Avnet, 2004) などの分野において、制御焦点との関連が示されてきている。

職業志向

職業志向 (job orientation) とは、その人が職業生活の上で何を重視しているかを意味し、職業生活のあり方を方向づけるものである (若林・後藤・鹿内, 1983)。若林ら (1983) は、職業選択の際に職業や仕事に何を求めるかについて測定する職業志向尺度を開発している。そこでは、職務挑戦、人間関係、労働条件の3因子が抽出されている。職務挑戦は「自分の能力が試される機会」「困難な仕事へ挑戦する機会」などで測定され、職業選択において仕事の内容そのものを求める傾向を示している。人間関係は「仕事仲間とのよき人間関係」「職場のみんなから受け入れられること」などで測定され、職場での良好な人間関係を求める傾向を示している。労働条件は「高い給与やボー

ナス」「休日の数・勤務時間の短さ」などで測定され、好ましい労働条件を求める傾向のことを示している。また、若林・中村・斎藤 (1986) では若林ら (1983) とほぼ同様の尺度を使用しており、ここでは仕事への挑戦志向、安定志向の2因子が抽出されている。仕事への挑戦志向は若林ら (1983) の職務挑戦に相当するものであり、安定志向は人間関係と労働条件に相当するものである (若林ら, 1986)。

では、これらと制御焦点がどのように関わると予想できるだろうか。若林ら (1983) の指摘するとおり、職業志向の職務挑戦は、Herzberg (1966) の言う動機づけ要因に対応し、人間関係と労働条件は衛生要因に対応していると考えられる。動機づけ要因とは、Herzberg の研究において、「あなたがいまの職務またはいままでに従事したことのある職務について、例外的によく、または例外的に悪く感じたときのことを思い出してください。何が起こったかを話してください」(邦訳 p.108) という問いのうち、例外的によく感じたこととして多く挙げられた要因であり、達成、承認、責任など仕事そのものに関わるもののことである。逆に例外的に悪く感じたこととしては比較的挙げられにくかったものである。つまり、動機づけ要因があれば、労働者はそれをよく感じる事が予想されるが、なかったからと言ってそれを悪く感じたりはしにくいことが予想される。すなわち、動機づけ要因の有無は、よく感じる事の有無に結びつく。そして制御焦点のうち促進焦点は、よく感じる事、すなわち望ましい事の有無に敏感である。したがって、制御焦点の強い人は自らの職業により動機づけ要因を求める事が予想される。そこで以下の仮説が導かれる。

仮説1：促進焦点は職業志向の職務挑戦と正の関連を示す

一方衛生要因は、例外的に悪く感じたこととして多く挙げられた要因であり、会社の政策と経営、監督、上役関係など仕事をとりまくもののことである。逆に例外的によく感じたこととしては比較的挙げられにくかったものである。つまり、衛生要因があったからといって、労働者はそれをよく感じにくいことが予想されるが、なければそれを悪く感じやすいことが予想される。すなわち、衛生要因の有無は、悪く感じる事の有無(無有)に結びつく。そして制御焦点のうち抑制焦点は、悪く感じる事、すなわち望ましくない事の有無に敏感である。したがって、抑制焦点の強い

人はより衛生要因を求めることが予想される。そこで以下の仮説が導かれる。

仮説 2：抑制焦点は職業志向の人間関係と正の関連を示す

仮説 3：抑制焦点は職業志向の労働条件と正の関連を示す

本研究では、大学生を対象に以上の3つの仮説について検討を行う。

方 法

調査対象

総合大学に在籍する1年生62名（男性30名，女性32名）。

質問紙の構成

職業志向：職業において何を重視するかを尋ねるために、若林・後藤・鹿内（1983）の職業志向尺度30項目を用いた。この尺度は、職業で重視する要因として、職務挑戦、人間関係、労働条件の3つを想定している。回答は「普通以下でよい：1」、「普通にあってほしい：2」、「普通以上にあってほしい：3」、「かなり沢山あってほしい：4」、「非常にあってほしい：5」の5件法で求めた。

制御焦点：制御焦点について測定するために、促進焦点と抑制焦点の2因子を想定して作成されたLockwood, Jordan, & Kunda (2002) の尺度の邦訳版（尾崎・唐沢, 2011）のうち、12項目を使用した。回答は「あてはまらない：1」～「あてはまる：5」の5件法で求めた。

手続き

授業時に質問紙を配布、回答を求め、回収した。調査は2012年9～12月に実施された。

結 果

職業志向の信頼性分析

職業志向のうち、職務挑戦を測定する14項目の評定値について信頼性分析を行ったところ、Cronbachの $\alpha=.895$ が得られたので、この14項目の評定値を加算して職務挑戦の得点とした。人間関係を測定する5項目の評定値について信頼性分析を行ったところ、

Cronbachの $\alpha=.757$ が得られたので、この5項目の評定値を加算して人間関係の得点とした。労働条件を測定する7項目の評定値について信頼性分析を行ったところ、Cronbachの $\alpha=.656$ が得られたので、この7項目の評定値を加算して職務挑戦の得点とした。

制御焦点の信頼性分析

制御焦点のうち、促進焦点を測定する6項目の評定値について信頼性分析を行ったところ、Cronbachの $\alpha=.822$ が得られたので、この6項目の評定値を加算して促進焦点の得点とした。抑制焦点を測定する6項目の評定値について信頼性分析を行ったところ、Cronbachの $\alpha=.802$ が得られたので、この6項目の評定値を加算して職務挑戦の得点とした。

相関分析

職業志向の3要因と制御焦点の2要因の相関係数とCronbachの α を示したのが表1である。促進焦点と職務挑戦($r=.474, p<.001$)、職務挑戦と人間関係($r=.391, p<.001$)、人間関係と労働条件($r=.545, p<.001$)の間に、それぞれ有意な正の相関係数が認められた。これらのことから、促進焦点が高いほど職務挑戦が高く、職務挑戦が高いほど人間関係が高く、そして人間関係が高いほど労働条件が高いことがわかる。

表1. 制御焦点と職業志向性の相関係数

	促進焦点	抑制焦点	職務挑戦	人間関係	労働条件
促進焦点	$\alpha=.895$.067	.474***	.070	-.088
抑制焦点		$\alpha=.757$	-.193	-.107	.071
職務挑戦			$\alpha=.656$.391***	.111
人間関係				$\alpha=.802$.545***
労働条件					$\alpha=.822$

*** $p<.001$

重回帰分析

職業志向と制御焦点との関連についてより詳細に検討するために、職業志向の3要因を目的変数、性別を統制変数、制御焦点の2要因を説明変数とする重回帰

表2. 職業志向性を目的変数とする重回帰分析

	職務挑戦	人間関係	労働条件
性別	.063	.224	-.061
促進焦点	.479 ***	.041	-.083
抑制焦点	-.208 †	-.047	.060
R^2	.278 ***	.062	.017

† $p<.10$, *** $p<.001$

分析を行った(表2参照)。

職務挑戦を目的変数とした場合、 $R^2=.278$ で有意であり($F(3,58)=7.459, p<.001$)、促進焦点が有意な正の関連を示し($\beta=.479, p<.001$)、抑制焦点が負の関連の有意傾向を示していた($\beta=-.208, p<.09$)。このことは、促進焦点が高いほど職務挑戦も高く、抑制焦点が高いほど職務挑戦は低い傾向にあることを示している。

人間関係を目的変数とした場合、 $R^2=.062$ で有意ではなかった($F(3,58)=1.287, n.s.$)。このことは、職業志向の人間関係は制御焦点によっては説明されないことを示している。

労働条件を目的変数とした場合、 $R^2=.017$ で有意ではなかった($F(3,58)=.334, n.s.$)。このことは、職業志向の労働条件は制御焦点によっては説明されないことを示している。

考 察

仮説の検討

本研究の目的は、制御焦点と職業志向との関連について検討することであった。以下、仮説について順に考察していく。仮説1は、促進焦点は職業志向の職務挑戦と正の関連を示すというものであった。重回帰分析の結果、促進焦点は職務挑戦と有意な正の関連を示しており、仮説1は支持された。望ましいことの有無に敏感であるという促進焦点の強い人は、職業選択において仕事の中身が挑戦的であることを求める傾向が強いようである。かつてHerzberg(1966)は、仕事に責任や達成や承認に結びつく内容を埋め込むことの重要性を指摘したわけだが、それはとりわけ促進焦点的な人において顕著であるということが言えそうである。

仮説2は、抑制焦点は職業志向の人間関係と正の関連を示すというものであった。重回帰分析の結果、仮説2は支持されなかった。抑制焦点が人間関係と関連しないのみならず、制御焦点が人間関係と関連しないことが示された。職業選択において、人間関係の善し悪しにこだわる程度は、制御焦点とは関わらないようである。職場の人間関係と言え、あらゆるところでストレスの上位を占めることが報告されている要因である。厚生労働省の労働者健康状況調査でも、具体的なストレスの内容として、職場の人間関係はトップの常連である。つまり、極論すれば職業選択において人間関係を重視するか否かというのは、ストレス

の少なさを重視するか否かを意味しているとも考えることもでき、抑制焦点の程度といった要因が入り込む余地はほとんどないのであろう。人間関係を単なる衛生要因の一つと位置づけることには問題があるのかもしれない。

仮説3は、抑制焦点は職業志向の労働条件と正の関連を示すというものであった。重回帰分析の結果、仮説3は支持されなかった。人間関係と同様、抑制焦点が労働条件と関連しないのみならず、制御焦点が労働条件と関連しないことが示された。ここで考慮しなければならないのは、現在の経済状況や新卒者の就職状況であろう。就職情報会社のマイナビが2013年3月卒業見込みの大学生・大学院生を対象に行った就職意識調査では、企業選択のポイントとして「安定」「福利厚生」「給料」といった項目が減少傾向にあることが示されている。また、大手企業志向が低下する一方で、中堅・中小企業志向が増加していることも示されている。先行きの見えない経済状況においては、大企業に就職したからといっても職業上の安定が約束されるわけではなく、リストラや倒産といった事態に見舞われることも珍しくない。就職氷河期である現在、学生にとって高い労働条件を求めることは、内定を獲得する機会を逃すことと等しいと考えられる。したがって、少なくとも大学生を対象とした場合、抑制焦点の視点(就職に失敗するかしないか)においても、促進焦点の視点(就職に成功するかしないか)においても、高い労働条件を求めることは就職という目標達成の妨げとなり、よって、制御焦点の個人差では労働条件を重視するか否かを説明できなかつたのではないだろうか。

また、本研究で予測していなかった結果として、抑制焦点と職業志向の職務挑戦との間に負の関連の有意傾向が認められた。これは、抑制焦点の強い人が職業選択の際に職務挑戦を重視しない傾向があることを示している。職務挑戦の志向は、仕事のやりがいや重要性、あるいは困難な職務に挑戦することによる自己の能力の発揮、またそれを通じた自己成長を求めることを意味する(若林ら, 1983)。困難な職務に挑戦すれば、その挑戦が成功する可能性があると同時に、失敗する可能性も十分にある。責任や達成といった要素が埋め込まれている仕事は、成功によってもたらされるものも大きい、失敗によって失うものも大きい、いわば両刃の剣のような性質をもっているとも考えることもできる。抑制焦点の強い人はネガティブな結果の有無に敏感であるため、職務挑戦の中に潜む仕事上での失

敗を危惧しやすいと考えられる。よって、失敗を回避しようとするために職務挑戦を志向しにくいのではないだろうか。

先に、Herzberg (1966) の主張する、仕事に責任や達成や承認に結びつく内容を埋め込むことの重要性は、促進焦点的な人において顕著であると述べた。しかし、逆に抑制焦点的な人に対してはそこに慎重さが求められることを示唆している結果とも言えそうである。ただし、今回の結果はあくまで有意傾向レベルであり、今後さらなる検討が必要であることを付け加えておかなければならない。

今後の課題と本研究の限界

以上のように、本研究の結果から、促進焦点の強い人は動機づけ要因に対応する職務挑戦を志向しやすいことが示唆された。ここで一つの疑問が浮かび上がってくる。促進焦点的な人に動機づけ要因を組み込んだ仕事を与えることによって、本当にやる気をもって働いてもらえるのかという疑問である。職業生活において重視することが満たされた場合にポジティブな影響が実際に現れるのかどうかは、今後検討していくべき課題である。また、抑制焦点的な人に動機づけ要因を組み込むことには慎重であるべきと述べたが、では彼らの動機づけを高めるためにどのような対策を講じるべきなのかについても同時に検討していく必要がある。

本研究の限界としては、大学1年生を調査対象とした点が挙げられる。高校から大学に進学し、大学生活によりやく慣れた時期である1年生は、まだ職業や仕事というものを遠い存在として感じているかもしれない。職業に関するより多くの情報に触れ、職業に対する考えが出来つつある3年生、4年生とでは志向パターンが異なってくる可能性が考えられる。今後検討すべき課題である。

引用文献

Herzberg, F. (1966). *Work and the nature of man*. Cleveland: World Publishing. (北野利信訳 1968 「仕事と人間性

- 動機づけ—衛生理論の新展開」東洋経済新報社)
- Higgins, E. T. (1997). Beyond pleasure and pain. *American Psychologist*, **52**, 1280-1300.
- 石井裕明 (2009). 消費者行動研究における制御焦点理論研究の展開 商学研究科紀要, **68**, 147-161. (早稲田大学大学院商学研究科)
- Lockwood, P., Jordan, C. H., & Kunda, Z. (2002). Motivation by positive or negative role models: regulatory focus determines who will best inspire us. *Journal of Personality and Social Psychology*, **83**, 854-864.
- マイナビ (2012). 2013年卒マイナビ大学生就職意識調査 (http://saponet.mynavi.jp/enq_gakusei/ishiki/index.html : 2012年12月24日現在)
- 三ツ村美沙子・高木浩人 (2012). 制御焦点の先行要因, 関連要因, 結果 愛知学院大学心身科学部紀要, **8**, 45-51.
- 尾崎由佳・唐沢かおり (2011). 自己に対する評価と接近回避志向の関連性: 制御焦点理論に基づく検討 心理学研究, **82**, 450-458.
- Pham, M. T., & Avnet, T. (2004). Ideals and oughts and the reliance on affect versus substance in persuasion. *Journal of Consumer Research*, **30**, 503-518.
- 斎藤和志・村上隆・若林満 (1986). 組織の就職先としての魅力と職業志向性及びライフ・スタイルとの関連 経営行動科学, **1**, 101-113.
- Shah, J., & Higgins, E. T. (1997). Expectancy × value effects: Regulatory focus as determinant of magnitude and direction. *Journal of Personality and Social Psychology*, **73**, 447-458.
- Shah, J., Higgins, E. T., & Friedman, R. (1998). Performance incentives and means: How regulatory focus influences goal attainment. *Journal of Personality and Social Psychology*, **74**, 285-293.
- 菅原健介 (1986). 賞賛されたい欲求と拒否されたくない欲求 —公的自意識の強い人に見られる2つの欲求について— 心理学研究, **57**, 134-140.
- 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との関連 名古屋大学教育學部紀要 教育心理学科, **30**, 63-98.
- 若林満・中村雅彦・斎藤和志 (1986). 就職先としての組織の魅力と現代学生の職業志向 経営行動科学, **1**, 11-25.

最終版平成24年12月25日受理

The Relationship of Job Orientation and Regulatory Focus of Undergraduate Students

Misako MITSUMURA, Hiroto TAKAGI

Abstract

The purpose of this study was to examine the relationship between regulatory focus and job orientation of undergraduate students. The authors' hypotheses were as follows: H1: job challenge positively correlates to promotion focus; H2: human relations positively correlate to prevention focus; H3: work conditions positively correlate to prevention focus. Regression analysis revealed that job challenge positively correlated to promotion focus, so H1 was supported. But both H2 and H3 were not supported. Implications for future research were discussed.

Keywords: regulatory focus, promotion focus, prevention focus, job orientation