

男子大学生の職業意識とアイデンティティ形成の関連

早坂正年¹・有馬比呂志²

Vocational Consciousness and Identity Formation in Male University Students

Masatoshi HAYASAKA AND Hiroshi ARIMA

問題

本研究は、男子大学生の職業意識とアイデンティティ形成の関連について検討することを目的とする。人は、職業を通じて様々な経験を得ている。時として職業のなかで自らの存在価値に気づき歓喜したり、また時として自己と職業との接点を見出せず苦しんだり、必ずといってよいほど職業という枠組みから多大な影響を受けている。それは歴史が移り変わり、職業が多様化しても同じであったのではないだろうか。Taylor の科学的管理法に始まり、Mayo のホーソン実験、そしてMcGregor のX理論からY理論への転換といったそれぞれの研究成果は、我々にとって労働とは何かという疑問を投げかけると同時に、働くことがどれほど重要であるかを証明している。現代にも続く科学的管理法に対する批判、あるいは人間関係論に対する批判は、様々な主張と議論、そして職業が存在することの価値を生み出したが、それ以外にも多くの成果を生んだことは間違いない。その流は職業と人間の繋がりに興味を持った多くの心理学者を誕生させることになったのかもしれない。

そのような歴史的背景もあったせいか、従来より、心理学的知見から職業と人間の関連について論じた研究は数多く報告されている (Parsons, 1909; Super, 1957; Ginzberg *et al.*, 1951など)。特に、青年期を対象とした職業選択に関する領域での研究では、精神分析的理論、社会的学習理論や発達理論などといった様々な学派が提唱する理論からのアプローチが試みられた。その結果、多くの議論がなされ、近年のこの領域に関する研究の発展にも多大な影響を与えることとなった。とりわけ1980年代後半以降の職業の領域に関する研究の傾向には2つの特徴が伺える。1つは就業前の被験者を対象とする、進路指導や職業指導、さらには就職活動に焦点が当てられるようになったことである。これは、職業経験のない新卒者に対して提供される様々な援助が、職業選択やその後の職業生活に重要な役割を果たすと指摘されるようになったからである。また、それらが重要な役割を果たすと認められながらも、実際の教育現場では十分な指導や援助が提供されているとはいきれない (松本, 1997) という危惧も、この領域に焦点を当てさせるきっかけになったといえよ

¹ 広島文教女子大学人間科学部心理学科

² 広島文教女子大学人間科学部初等教育学科

う。第二点目は、認知心理学的観点からのアプローチが盛んになった点である。Flavell (1976) の自己の認知過程を客体化し、その上で自らの意図に従って評価および統制をするというメタ認知概念を用いた足立 (1988, 1990a, 1990b) の一連の研究や、Bandura (1977) の提唱したセルフ・エフィカシーを用いた浦上 (1996a, 1996b) の研究は我が国では先駆的なものとして扱われ、認知的観点からのアプローチが重要な役割を果たすことを明らかにした。また、大学生の職業興味形成プロセスを性役割パーソナリティー、自己効力感、結果期待を用いて説明した安達 (2003) の研究は、我が国の特徴を組み込んだ考察を行っており興味深いものといえる。この詳細は安達 (2003) に譲るが、今後のこの領域に関する研究に少なからぬ影響を与えていくと考えられるであろう。

ところで、多くの人々がアイデンティティの確立という重要な課題を抱える青年期に、就職活動を通じて職業に出会うわけだが、個人の発達と就職活動そのものの関係はどのように扱われているのであろうか。早坂・有馬 (2002) は、就職活動を経験することの本質的な意義を探るために、就職活動を経験している大学4年生81名と、就職活動を経験していない大学3年生60名を対象にアイデンティティ形成の調査を行ない、その差異について検討を行った。その結果、就職活動を経験していないグループよりも、就職活動を経験したグループのほうがアイデンティティ形成の進展が早く、就職活動の経験の有無がアイデンティティ形成の進展に影響を及ぼしていることを明らかにした。また、企業からの内定を得たグループと内定を得ていないグループを対象に、アイデンティティ形成の差異を検討したところ、両群では統計的な有意な差が認められず、単に職業に就くことができるという結果を得ることがアイデンティティ形成を促すわけではないことを指摘している。すなわち、進路選択・決定によって生まれた結果よりも、その過程を重視する必要があると述べた藤本 (1987) などを支持する結果になっている。

しかしながら、このように数々の研究者が、進路選択・決定における過程の重要性や就職活動の意義、さらには進路指導等の援助が個人の発達において大きな役割を果たしていると述べているにもかかわらず、現行の教育制度の中では軽視されている感がある。この問題は安達 (2003) にも指摘されているが、我が国の小中高の教育現場では、進学を念頭においた受験指導的な進路指導がなされる傾向があり、職業との接点をさほど得られないままに大学へと進学しているといえる。また、大学においてさえ職業に関する問題は就職内定率に固執される傾向があり、個々の職業意識を重要視する取り組みはおろか、本来的な職業の指導や方向付けまでが十分になされているとはいえない。したがって、多くの学生は職業に対しての本質的な理解が浅く、職業と自己の接点を十分に見出せない曖昧な状態のままで、社会へ身を投じていると考えられるのである。今日、フリーターといわれる人々が増加する一つの社会的現象は、不況で働く場所を確保できないといった経済学的な理由からも説明できるが、職業と自己の成長を結びつけられるようなガイダンスがなされていないという点から語ることも可能であろう。つまり、職業と自己の成長を重視した指導がなされなければならない必然性は、社会的な現象としても現れているのである。

しかし、いくら既存の進路指導のあり方に重大な問題があるとしても、受験指導を重んじる現場風土の中で抜本的な改革を進めることは、困難を伴うものであり、当事者に強い抵抗を生じさせる

ことになるであろう。また、たとえ早急に対応がなされたとしても、急激な改革によって生じた従来とのギャップの差が、大きな混乱を招いてしまうという危惧も否定できない。したがって、当面の対応としては、既存の進路指導のなかで段階的に職業に関するガイダンスが重要視され浸透していくことが望ましいといえよう。そのためには、就業前の青年期の人々の職業意識と自己の発達との間に関連性が見出され、さらにその重要性が基本的ものとして広く認識される必要がある。そこで本研究は、男子大学生を対象に就職活動経験の有無から職業意識とアイデンティティ形成の関連について検討を行ない、青年期の学生に対する進路指導の基礎的資料を提供することを目的とする。

方 法

被調査者 広島県内の男子大学生141名（就職活動経験群81名、就職活動未経験群60名）を対象に調査を行った。

調査時期 2000年7月上旬。

調査内容 質問紙はDignan (1963) のEgo Identity Scale (以下、EIS) 50項目と、筆者らによって吟味された職業意識に関する6項目を用いて構成されたものを使用した。質問に対する回答は、「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の5件法で、いずれかあてはまるものにチェックするように求めた。

調査方法 質問紙への回答は、授業時間の一部を利用し、集団的に実施された。

結 果

新EISの作成

Dignan (1963, 1965) の EISは、「自己の感覚」、「独自性」、「自己受容」、「役割期待」、「安定性」、「目的志向性」、「対人関係」といった7つの要素から成る尺度である。また、1名の臨床心理学者と、主として青年と関わる仕事をしている2名の心理学者、そして2名の精神科医によって内容が吟味され作られた尺度である。したがって、EISはある程度の信頼性と妥当性を持ちえる尺度であると考えられる。しかし、EISは米国で作成されたものであり、尺度を構成するための視点を米国の文化的背景に求めている傾向があるため、我が国で用いるためにはある程度の項目の精選が必要であると思われる。また、EISは女子大学生を対象にして作成されたため、性別を限定した項目内容は修正した上で使用が必要であると考えられる。したがって、本研究では、EISに修正を加えた上で項目の精選を行い、新EISを作成する。

EIS50項目に回答した141名の平均および標準偏差を算出したところ、 $\bar{x}=160.05$ 、 $SD=18.67$ とそれぞれの数値を得ることができた。そこで、平均 $+0.5SD$ 以上の得点の者を高群、平均 $-0.5SD$ 以下の得点の者を低群とし、全ての項目で t 検定を行った。その結果、両群間で有意な基準に達しない項目が9項目ほど確認されたため、尺度から除し残りの41項目を新EISと命名した。次に、新

EISが備えるべき内的一貫性について検討を行なうために41項目を対象に α 係数と標準化 α 係数を算出したところ、得られた指標はそれぞれ、0.867, 0.868であった。よって、新EISが尺度として高い内的一貫性を有していることが明らかになった。さらに、新EISが高い内的一貫性を有していることから全41項目を対象に主成分分析を行ったところ、多くの項目で第一主成分に対する高い寄与が確認され、一般因子の存在が強く示唆された (TABLE 1)。そこで本研究では、新EISによって求められた総合得点をもとにアイデンティティ形成の個人差を検討することにし、下位尺度に分けて使用するための因子分析は行なわなかった。

TABLE 1 新EIS対する主成分分析

項 目	因子負荷量
勉強や仕事とは別に、芸術や政治、現在の出来事は私をワクワクさせるものである。	.389
私は、みんなから尊敬されていると思う。	.507
今の私は、まさに私が目指す私である。	.492
今の私は、高校時代の私より、もっと私らしい。	.477
自分自身からみる私と、他者の目に映る私は、とても似ている。	.388
私は、今の自分に悔いはない。	.477
私と一緒に勉強や仕事をしている人は、私がこれから何をしようと思っているかについて知っている。	.305
ずっと自分をおさえ役を演じてきてうんざりである。自分自身になりたいと思う。	.483
私は、今の自分とは別の何かになりたいと思う。	.543
性的な事柄には、もう悩んだりしない。	.306
私は人から別の男性と間違われることはない。	.230
私は何になりたいか悩んでいる。	.503
私は、自分が知っている誰かのようになろうとしたり、また別の人のようになろうとする。	.394
反対して争うよりも、自分の考えは出さないでおくほうが楽でいいと思う。	.423
自分の長所はたいてい知っている。	.505
自分の成し遂げたことに本当の意味で誇りをもっている。	.373
私は、名前 (ファースト・ネーム) でよばれるのが好きである。	.180
私は人ごみにのまれてしまっているように感じている。	.421
他者からの批評にも、私は動じない。	.458
私は、したくないことに対しては、ためらわず「いや」という。	.357
時々私は、本当に誰なのかと思うことがある。	.434
私は、人生で何を得心したいのかについてよく知っている。	.381
同性の人ができることを自分ができなくても、私は気にしない。	.184
人がどう思うと、私が大切に思うことに関しては喜んで挑戦する。	.366
時々私は、自分自身でさえよくわからないと思うことがある。	.333
異性の人がするたいていのことは、私にはとても退屈に思われる。	.286
私が人に衝撃を与えるのは、私の強い信念である。	.261
私は、自分の理想に従いたいという強い欲求がある。	.344
私は、自分の人生で本当にしたいことをそれほどしていない。	.415
時々私は、自分自身のことを不可思議に思うことがある。	.505
私は一生懸命やっているので、自分自身を馬鹿にすることなどない。	.488
私は、現在、若いと思っている。	.528
私は、大学に入って違う人になってしまったような気がする。	.325
私は完全ではないが、今の自分が好きである。	.719
初対面の人と会ったとき、自己紹介をするのが好きである。	.373
自分はいつも、男子大学生だと思っている。	.370
私にとって、物事を決断することは、たやすいことである。	.326
私は親戚の人から、父や母に似ているといわれることが好きではない。	.175
新しい人と知り合いになるのは、私にとってうれしいことである。	.409
たいていの人から、私は自分の考えをもっているといわれる。	.536
私は、自分の弱点をよく知っている。	.324

次に、就職活動経験の有無により群分けを行い、それぞれの群の新EIS平均得点を算出し（就職活動経験群； $\bar{x}=137.37$, $SD=16.45$ ；就職活動未経験群； $\bar{x}=123.10$, $SD=16.85$ ）、 t 検定を行った。その結果、両群間には有意な差が認められ（ $t=5.00$, $df=139$, $p<.001$ ）、就職活動を経験している者が新EISにおいて高い得点を獲得することが明らかになった。この結果は、早坂・有馬（2003）に従う結果であり、新EISはアイデンティティ形成を測定する尺度として、一定の信頼性・妥当性を確保しているものと考えられる。したがって、本研究では、アイデンティティ形成の個人差を測定する尺度として新EISを使用する。

職業意識とアイデンティティ形成の関連

職業意識に関する項目の平均値と標準偏差はTABLE 2 に示すとおりである（6項目のうちの1項目に天井効果が見られたため除外した）。また、TABLE 3 は、就職活動の経験の有無によって群分けした職業意識の項目に関する項目の平均値であり、それぞれの平均値に対して t 検定を行った結果である。TABLE 3 に示されるように、目標、可能性に関しては就職活動経験群が有意に高く、能力、安定性に関しては就職活動未経験群が有意に高い。つまり、就職活動を経験した者は、職業における目的志向性が高く、就業に対する可能性が高い一方、就職活動を経験していない者は、職業と能力の兼ね合いに視点を置く構えがあり、かつ安定した収入を職業に望むと伺える。この結果より、活動就職活動の経験の有無が職業意識に差を生じさせることが明らかになった。

TABLE 2 職業意識に関する項目の平均値と標準偏差（ $n=141$ ）

項 目	\bar{X}	SD
私は仕事のなかでやりたい事（目標）がある。（目標）	3.26	1.06
私は職業を選択するとき、自分の持つ能力と照らし合わせて考える。（能力）	3.45	1.07
私は不景気でも、とりあえず自分の働ける場所はあると思う。（可能性）	3.45	1.03
私にとって働くことは、生活を維持するためだけの手段ではないと思う。（付加価値）	3.77	1.1
私はベンチャー企業のような仕事よりも、安定した収入の仕事に魅力を感じる。（安定性）	3.81	1.1

TABLE 3 就職活動経験の有無による職業意識に関する項目の平均値と標準偏差、および差の検定結果

	目標	能力	可能性	付加価値	安定
就職活動経験者（ $n=81$ ）	3.84 (0.97)	3.28 (1.15)	3.70 (1.00)	3.77 (1.18)	3.59 (1.19)
就職活動未経験者（ $n=60$ ）	3.33 (1.09)	3.68 (0.90)	3.10 (0.96)	3.77 (0.97)	4.10 (0.89)
	$t=2.88$	$t=2.22$	$t=3.58$		$t=2.87$
差の検定	$df=139$	$df=139$	$df=139$	<i>n. s.</i>	$df=138$
	$P<.01$	$P<.05$	$P<.001$		$P<.01$

注) 括弧内の数字は標準偏差を示す。

次に、アイデンティティ形成と職業意識の関連性を検討するために、新EIS得点を目的変数に、目標、能力、多様性、付加価値、安定の5項目を説明変数に設定し、就職活動経験の有無で群分けしたうえで重回帰分析を行った。結果はTABLE 4に示すとおりであり、就職活動経験群では目標の標準偏回帰係数のみが有意であり、就職活動未経験群においては目標、多様性、付加価値の標準偏回帰係数が有意であった。すなわち、就職活動経験者のアイデンティティ形成には職業における目標が強い影響を与え、就職活動未経験者のアイデンティティ形成には職業に対する目標と可能性、さらに付加価値が影響を与えることが明らかになった。

TABLE 4 重回帰分析の結果 (標準偏回帰係数)

説明変数	目的変数	
	就職活動経験者	就職活動未経験者
	新EIS得点 (n=81)	新EIS得点 (n=60)
目標	.436***	.315*
能力	-.140	.008
可能性	-.035	.264*
付加価値	.087	.412***
安定	-.017	-.012
R ²	.188	.348

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

考 察

本研究の目的は、男子大学生の職業意識とアイデンティティ形成の関連について検討することであった。はじめに、就職活動経験の有無と職業意識の関連について検討する。仕事における目的意識は、TABLE 3に示されるように、両群とも3.00以上の数値を獲得している。さらに、その数値について詳細に検討したところ、就職活動を経験しない者よりも活動を経験した者の方が有意に高かった。これは、学生が活動経験の有無に関わらず、職業における目的意識を基本的に兼ね備えていることを示しているが、就職活動を経験することで、職業における自己の目標がより明確になることを示すものであるといえる。つまり、職業という未知の領域に対して曖昧な展望しか持ち得ない学生にとって、就職活動を通じて職業の世界に接することは、就業のための手段的な役割だけではなく、職業の中での自己の目標を明確にさせるという重要な役割を担っていることを示すものであろう。

職業と自己の能力の項目については、就職活動経験者よりも未経験者のグループのほうが有意に高かった。この傾向については2つの観点から推察できる。1つは実際の就職活動で、企業側から求められたものが学力に関する能力や適性だけではなかったという点である。つまり、実際の活動場面では、個人の人物像やユニークさといったものに焦点が当てられ、一般学生が認識しているような能力や適正とは異なるものが、就業に重要な役割を果たすと認知された可能性が示唆される。

その結果、活動未経験群よりも活動経験群の方が職業と能力の関係性を低く評価したと推察できる。換言すれば、職業との接点を明確にできない活動未経験の学生は、自分の持つ能力を手がかりにして就業を考えざるおえない状況にあるのかもしれない。2つ目は、活動を行った学生が、自分の能力とは関係のない職業に就職しなければならなくなった場合である。例えば、工学部に在籍し将来的にはシステムエンジニアになりたいと希望していた学生が、雇用情勢の影響を受け、希望する職種と全く異なる営業職に就くことになったというものである。この場合は、本人の能力とは別に就業が決定されてしまうパターンであり、これを経験した学生は、職業と能力は別物であると認知する可能性が高い。したがって、能力や適性の条件を満たしていても、それが職業と直結するわけではないと考えたため、職業と能力の関連を低く捉えるにいたったのかもしれない。この項目に関しては、詳細なデータが不足しており、これ以上言及することはできないが、未経験者が職業と能力に高い関連があると認知しているのは事実であり、今後の進路指導のなかで注目してゆくべき1つの点であろう。

可能性の項目に関しては、就職活動経験者の方が有意に高かった。この項目では、就職活動を行った群は、活動を通して就業に対して現実的な厳しさを味わうため、楽観的に就業を捉えるとは考えられず、数値が未経験群より下回ると予測していた。しかし、逆に経験群が未経験群よりも高い数値を示す結果となった。これは、経験群よりも未経験群の就職活動を通じて今までに知ることのできなかった職業との出会いの影響を受けたと推察できる。つまり、就職活動を行ったものは、様々な職業の存在に気づく機会が増加するが、逆に職業との接点の薄い未経験者群は、職業世界の多様性に気づく機会が少なく、就業の可能性を描き難い状況にあると考えられる。

職業の付加価値の項目に関しては、両群間では有意な差が認められなかった。つまり、学生は活動経験の有無に関わらず、職業そのものが生活を維持するための手段的な役割だけではないと捉えていたり、または職業により充実したものを望んでいることを示す結果であろう。したがって、進路指導において、職業が生活維持手段のみに限らない役割を果たすことを示し、自分が職業に対してどのような付加価値を求めていくかを明確にすることは非常に重要なことになっていくだろう。

職業の安定性の項目では、活動経験群よりも未経験群の方が有意に高かった。この結果より、活動経験群よりも未経験群の方が職業の安定性を望んでいること明らかになった。これは、未経験者が職業と自己との間に生活の安定という関係しか描くことができず、職業と自己の表現が繋がっているという図式がさほど定着していないことを示しているといえよう。つまり、学生は活動を通して初めて、職業と自己との間に本質的な繋がりがあると認知できるようになるといえ、その点に関しては既存の進路指導の枠組みでは十分な対応がなされていないと指摘できよう。

次に、職業意識とアイデンティティ形成の関連について検討する。本研究では、職業意識がアイデンティティ形成に関連していると仮定し分析を進めた。TABLE 4 に示すように重回帰分析の結果、就職活動経験者では、目標の.436の標準偏回帰係数のみが有意であり、就職活動経験者のアイデンティティ形成には、職業においてどのようなことをやりたいかという意識が大きく影響を与えていることが明らかになった。一方、活動未経験者では、付加価値(.412)、目標(.315)、可能性

(.264)の標準偏回帰係数で有意な結果を得ており、職業が生活を維持するためだけの手段ではないという意識や、職業において自分のやりたいことがあるという意識、さらに自分自身の働く場所があるであろうというそれぞれの意識が、アイデンティティ形成に影響を与えていることが明らかになった。就職活動を経ることで、アイデンティティ形成に寄与する意識が、活動経験群が1項目に対し未経験群が3項目という相違が明らかになったのは、非常に興味深い結果である。このように、活動を経験することでアイデンティティ形成に影響する要因が3項目から1項目へと変化する傾向は、減少と見るよりも、むしろ精選されたと捉えるほうが妥当であろう。つまり、就職活動を経験する前の段階では、自己確立の方法や方針が定まらず、結果として様々な意識を手がかりにしてアイデンティティを形成するに至っていると推察できる。しかし、就職活動を経ることで、職業と自己の接点をより強く見つけることができるようになるため、自己確立に必要な要因を精選することができるのであろう。その中でも、職業でどのようなことをしたいかという目標意識が自己確立に重要な役割を果たすと考えられる。これより、就職活動を通して職業というものの様々な側面に触れることが、多大な影響を及ぼしていることが明らかになったといえよう。

本研究では、アイデンティティ形成を目的変数にし、職業意識を説明変数にしたうえで、その関連について検討している。つまり、アイデンティティ形成に対して、職業意識からの一方方向の影響しか検討しておらず、アイデンティティが形成されることにより、職業意識が変容するという可能性には触れていない。また、職業意識という概念があまりにも多様であり集約することが難しく、筆者らの意図が強く反映された偏りのある質問項目になっているとも考えられる。さらに、本研究は、縦断的方法ではなく横断的な方法であることや、パイロットスタディーであることも考慮する必要がある。したがって、今後、より一般化したモデルを提唱していくためには、再度修正を加えたうえで詳細に検討を試みる必要があるであろう。

Super (1957)は、職業選択を行なうことは自分自身の生き方を選択することであると述べ、その意味の深さを語っている。職業意識は職業選択において中核的な役割を果たすものであり、アイデンティティも個人の生き方を考えるうえで重要な位置づけに当るものである。そのような観点に立てば、職業意識とアイデンティティ形成の関連に注目した本研究の成果は重要な意味を持つものであろう。また本研究の結果は、進路指導に携わるもののみならず、学校の相談業務に携わる学校心理士や臨床心理士にとっても有益な情報の1つになると考えられる。現時点での学校心理士および臨床心理士の担当している相談内容の多くは、学校生活に関する不適応や社会的逸脱行為などが主であろう。しかし、今以上に相談活動がより効率化し、一般化が進められれば、進路に悩み来談する者に対する臨床的研究の必然性も増すであろう。そのようなことから、本研究の結果は臨床的にも一定の意義があるものと考えられる。今後、これらの研究成果が積み重ねられることによって進路指導および相談のより良い方策・方法が創出されることが望まれる。

引用文献

- 足立明久 1990 “自己概念の職業的用語への翻訳”の過程に関する認知構造 進路指導研究, 11, 1-9.
- 足立明久 1988 進路指導における自己実現過程と構造-メタ認知的考察- 進路指導研究, 9, 19-27.
- 安達智子 2003 大学生の職業興味プロセス-手段性・表出性, 自己効力感, 結果期待の役割について- 教育心理学研究, 51, 308-318.
- Bundura, A 1977 Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Dignan, M. H. 1965 Ego Identity and Maternal Identification. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 476-483
- Dignan, M. H. 1963 Ego Identity, Maternal Identification and Adjustment in College Women. Unpublished Doctoral Dissertation, Fordham University
- 藤本喜八 1987 進路指導の定義について 進路指導研究会, 8, 37-39.
- Flavell, J. H. 1976 Metacognitive aspects of problem solving. In L. B. Resnick (Ed.), *The nature of intelligence*. New York : Lawrence Erlbaum Associates. Pp. 231-235.
- Ginzberg, E., Ginsberg, S. W., Axeland, S., & Herma, J. L. 1951 Occupational choice : *An approach to a general theory*. New York : Columbia University Press.
- 早坂正年・有馬比呂志 2002 就職活動がアイデンティティ形成に及ぼす影響 教育相談センター年報, 9, 91-98.
- 松本卓三・熊谷信順編著 1992 職業・人事心理学 ナカニシヤ出版
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers : An introduction to Vocational development*. New York : Harper & Brothers.
- 浦上昌則 1996a 女子短大生の職業選択過程についての研究-進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から- 教育心理学研究, 44, 195-203.
- 浦上昌則 1996b 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.