

大学生の就職活動における暗黙の知能観の役割

岩本 慧悟 (株式会社 ZENKIGEN R&D 室, keigo.iwamoto@zenkigen.jp)

竹橋 洋毅 (奈良女子大学 文学部, takehashi.hiroki@gmail.com)

The role of implicit theories of intelligence in university students' job search behavior

Keigo Iwamoto (Department of Research & Development, ZENKIGEN Inc, Japan)

Hiroki Takehashi (Faculty of Letters, Nara Women's University, Japan)

Abstract

This study examines the role of implicit theories of intelligence in overcoming difficulties during job search activities among Japanese university students. Specifically, we investigated how mindset beliefs influence intentions to participate in internships, and strategies for information gathering when facing challenges. Study 1 targeted third-year undergraduate students ($N = 75$) who received feedback from a vocational aptitude test. The results showed that when students perceived a lack of suitability for their desired occupation, those with an incremental mindset exhibited stronger intentions to participate in imminent internships compared to those with an entity mindset. Study 2 involved third-year students ($N = 35$) attending a seminar where successful job seekers shared their experiences. Those with an incremental mindset attributed success to controllable factors (e.g., effort), while those with an entity mindset attributed it to uncontrollable factors (e.g., personality). Additionally, students with an incremental mindset were more likely to seek support from others when perceiving the job search process as difficult. These findings suggest the possibility that fostering an incremental mindset can enhance persistence and proactive behaviors in job search activities. Further, theoretical and practical implications for career education and support programs are discussed.

Key words

implicit mindset of intelligence, job search, causal attribution, career development, field study

1. 問題と目的

「就職活動」は、現代の大学生にとって心理的負荷の大きい重要なライフイベントである。特に、就職活動中の落選経験や不確実な未来に対する不安は、多くの学生にとってストレスフルな状況をもたらすと同時に、キャリア形成の初期段階における重要な選択機会を提供する場でもある。実際、リクルート就職みらい研究所 (2024) の調査によれば、学生の平均プレエントリー企業数は 28.12 社、エントリーシートの提出数は 12.71 社に達し、学生は就職活動の過程で多くの落選を経験する。このような状況下で、学生が就職活動を「好機」と捉え積極的に取り組むか、それとも「困難」として捉え心理的に追い詰められるかは、キャリア形成や心理的健康において大きな差を生むことが示唆される。

これまでの就職活動研究では、就職活動のストレスやその低減要因に関する研究、また就職活動を良い結果に導く行動方略に関する研究が主に行われてきた。前者は就職活動特有のストレス要因や、それが精神的健康に与える影響に焦点を当て、ストレス低減プログラムの効果を示してきた (e.g., 北見, 2011; 矢崎・斎藤, 2014)。後者は、内定獲得や企業満足度を高める行動 (例えば、OB・OG 訪問、セミナー参加等) の重要性を明らかにしている (e.g., 平沢, 1995; 藤里・小玉, 2011)。

しかし、これらの研究は行動方略や外部支援に焦点を

当てており、それらの基盤となる認知的要因、特に個人の信念についての議論は限定的である。就職活動は、選考の落選や自己能力の限界といった多様な困難を含むが、これらに対する粘り強さや前向きな行動の維持には認知的基盤が重要であると考えられる。

困難への「粘り強さ」を規定する心理要因の一つとして暗黙の知能観が挙げられる。暗黙の知能観とは、能力の可変性に対して個人の持つ信念のことである。この信念は、人が自分自身の世界を系統立てて、行動を引き起こす基礎的な暗黙理論の一つとして位置づけられる (Dweck, 2011)。能力を可変的なものであると信じる程度の高い信念を「増大理論 (incremental theory)」、能力を不可変的なものであると信じる程度の高い信念を「実体理論 (entity theory)」と呼ぶ。暗黙の知能観は、特に困難な場面における粘り強さを規定する。

暗黙の知能観は、判断や行動に影響することが明らかにされている。まず、暗黙の知能観によって異なる原因帰属のパターンが導かれることが示されている。実体理論者は増大理論者と比して困難を特性や能力に帰属するが、増大理論者は実体理論者と比して努力や動機づけに帰属する (Hong, Chiu, Dweck, Lin, & Wan, 1999)。また、暗黙の知能観は、改善行動にも効果を持つことが明らかにされている。Hong et al. (1999) は、全ての講義が英語で行われる香港大学において、英語の苦手な新入学生を対象に「英語は本学での成功に必要である」と伝えた上で、英語の特別補習コースの参加意図を尋ねたところ、増大理論者は実体理論者と比して特別補習コースへの参加意図が高いことが示された。増大理論者にとって能力は「変

わるもの」であるため、困難に直面しても自らに必要なことであれば粘り強く取り組み能力を高めようとするが、実体理論者にとって能力は「変わらないもの」であるため、能力が無いから困難に直面してしまうと解釈し早々に切り上げてしまう。以上のように、増大理論と実体理論では能力や努力の意味が異なり、困難への粘り強さといった行動にも差が生じる。

暗黙の知能観には個人差があるが、介入によって変えることができると明らかになっている。例えば、脳科学等のエビデンスを用いて能力の可変性を伝えることによって増大的知能観を促進することができるが、この介入の後には学習成績が向上することが確認されている (Aronson, Fried, & Good, 2002; Blackwell, Trzesniewski, & Dweck, 2007; Yeager et al., 2019)。その他にも、ビジネスにおけるマネジメント (Heslin & Vanderwal, 2008) や交渉能力 (Kray & Haselhuhn, 2007) などの領域特有の能力観においても同様の介入研究の効果が確認されている。これまでの暗黙の知能観研究によって、成長可能性に関するデータを提示したり、成長に関する自他の経験を想起させたりすることにより、増大的な知能観を持たせることが可能であることが示されている (Dweck, 2011; Dweck & Yeager, 2021)。

このように、暗黙の知能観は困難への動機づけを幅広く高め、その背景には原因帰属があると考えられる。ビジネスパーソンを対象としたキャリア発達研究においても、増大的知能観が望ましいキャリア形成を促進することが示唆されている (Heslin, Keating, & Minbashian, 2019; Heslin, Keating, & Ashford, 2020) が、大学生の就職活動を対象とした検討はなされていない。そこで、本研究では、学生が就職活動における困難を乗り越える際に発揮される「粘り強さ」に着目し、その基盤となる心理メカニズムを解明することを目的とする。特に、暗黙の知能観が困難直面時の行動意図や認知にどのように影響を与えるかを検討する。暗黙の知能観が大学生の就職活動における「粘り強さ」を説明すれば、有効な心理介入の開発も期待できる。

本研究では、学部3年生という就職活動前半期 (5月頃) と後半期 (10月頃) の2つの局面を取り上げ、暗黙の知能観が困難直面時の粘り強さをいかに規定するかを検討する。具体的には、①職業適性検査のフィードバックを受け取った直後のインターンシップ参加意図 (研究1) と、②内定者が語る成功体験談に対する原因帰属および情報収集方略 (研究2) に焦点を当てる。インターンシップへの参加や先輩の語りを活用したモデリングは、就職活動初期から本格期にかけて多くの大学で実践される重要な支援施策だが、いずれも負荷が高く、困難を認知しやすい場面でもあったと考えられる。

さらに、本研究は大学のキャリアセンター主催の実際の就職支援イベントを活用してデータを収集している点で、「実験室」ではなくフィールドでの調査としての意義をもつ。すなわち、調査協力者は日常的なキャリア支援プログラムに自主的に参加しており、実際の就職活動プ

ロセスを想定して思考・判断を行っている。そのため、暗黙の知能観が学生の現実の行動意図や困難認知にどう影響するのかを、より高い生態学的妥当性のもとで捉えることが可能となる。本研究の知見は、大学におけるキャリア教育や就職支援プログラムの設計においても直接的に活用できる点が期待される。

2. 研究1

研究1では、暗黙の知能観の個人差とインターンシップ参加意図の関連を検討する。具体的には、都内私立大学のキャリアセンターで開催された「職業適性検査」の返却と結果の読み取り方を解説するセミナーで調査を実施した。近年、多くの大学では、主に学部3年生の春の段階で職業適性検査を実施している。その目的は学生の自己分析を深めさせ、その後の就職活動の方向性を定めることであり、キャリア支援においては就職活動の準備として実施される。もし本格的な活動が始まる以前の準備段階で適性の不一致を理由につまずき、活動への積極性が失われてしまうのであれば、その心的な背景を解明することには価値があるといえよう。また、学部3年の夏休み時期には就職活動を有利に進める上で重要となるインターンシップが集中して開催される。夏期のインターンシップは実施の2ヶ月前からエントリー受付を開始することが多いため、学部3年の5月に「インターンシップへの参加意図」を確認することで、就職活動への積極性の一側面を捉えることができると考えられる。

Hong et al. (1999)の研究では、ネガティブなフィードバックを与えられたときほど増大理論者と実体理論者の差異が顕著になることが示されている。就職活動においては適性検査の結果が「困難」の一つになりうるため、本研究では希望する職種に対して「適性がない」と知覚した学生が直近のインターンシップ参加をどのように考えるかに焦点を当てた。特に、近い時期のインターンシップはスケジュールや学業・アルバイトなどとの兼ね合いが難しく、行動に移すまでのハードルが高いため、暗黙の知能観による差がより明確に表れる可能性があると考えられる。仮説は以下の通りである。

・ 仮説：

調査協力者が適性検査の結果を「適性がある」と知覚した場合には知能観によってインターンシップへの参加意図に差は見られないのに対し、適性がないと知覚した場合には実体理論者は増大理論者と比して参加意図が低いであろう。

2.1 方法

2.1.1 調査協力者と手続き

都内私立大学の学部3年生81名 (男性23名、女性58名) を対象に調査を実施した。本調査は大学のキャリアセンター主催のセミナーの最後に実施された。セミナーは1時間程度で、調査協力者は1ヶ月前に受検していた「職業適性検査」の返却と適性検査提供企業の社員による結

果の読み取り方の説明を受け、自身の職業適性や就職活動について考えた。協力者は本調査の目的を「物事の捉え方と就職活動に関する調査」と伝えられ、あくまでも調査協力は任意であり、回答を途中で辞める権利があると説明された。回答終了後、協力者は調査の詳細な目的を説明され、本調査の目的に賛同できる場合にのみ調査票を提出し、調査は終了した。

調査票を提出した 81 名のうち、すべての項目に不備なく回答した 75 名（男性 22 名、女性 53 名）のデータを分析対象とした。

2.1.2 調査内容

2.1.2.1 暗黙の知能観尺度

Dweck (1999) によって作成され、及川 (2005) によって日本語に翻訳された「暗黙の知能観」尺度を用いた。項目は「私は一定の知能をもって生まれてきており、それを变えることは実際にはできない」、「私の中で、知能はほとんど变えることのできないものだと思う」、「新しいことを学ぶことはできても、基本的な知能は変えられない」の 3 項目であり、評定には 6 件法を用いた (1. 全く当てはまらない～6. とてもよく当てはまる)。得点が高いほど知能観が実体的で、得点が低いほど増大的であることを意味する。

2.1.2.2 適性検査結果の適性知覚

職業適性検査の結果から、どの程度、協力者が希望する職種に適性があると評価されたと知覚したかを確認した。まず、適性検査で用いられた職種分類（「運営・調整系」「広報・宣伝系」等 10 種類）に基づき、調査協力者の最も希望する職種を回答するように求めた。そして、適性検査結果を再度確認するように求めた上で「先ほどあなたが選んだ最も希望する職種にどの程度、適性があると評価されたと感じますか」と自己評価を求めた。評定は 9 件法を用いた (1. 全く適性がない～9. 非常に適性がある)。

2.1.2.3 インターンシップへの参加意図

インターンシップへの参加意図を測定する項目を 2 項

目設定した。1 つ目の項目は「私は、今後、インターンシップに参加したい」という時期を特定しない形での意図を問う項目である。2 つ目の項目は「私は、現状、勉強やアルバイト・サークルなどが忙しく、インターンシップに参加するのは難しい」といった直近の参加意図を問う項目である。後者の項目は前者と比べて時間的な制約が存在しており、その限られた時間内での活動の調整が必要とされるという点で、葛藤が大きく困難を伴う状況での行動意図を問うものだといえる。先行研究では困難な状況において暗黙の知能観の影響が顕現化されることが示唆されていることから、増大理論者と実体理論者の間の差異は前者の項目よりも、後者の項目において明確になる可能性が考えられる。この可能性を考慮し、本研究ではこれらの 2 項目を個別に分析した。評定には 4 件法を用い (1. とてもそう思う～4. まったくそう思わない)、評定値が高くなるほど参加意図が強くなるように設定した。

2.2 結果と考察

まず、時期を特定しないインターンシップへの参加意図を目的変数とした階層的重回帰分析を実施した (表 1)。説明変数として、step1 では性別、年齢、暗黙の知能観、適性検査フィードバック (FB) に基づく職業適性知覚を、step2 では暗黙の知能観と適性検査 FB に基づく職業適性知覚を投入した。その結果、モデル全体の決定係数は .040 であり、有意な説明力を示さなかった。

続いて、直近のインターンシップ参加意図を従属変数としたモデルでは、モデル全体の決定係数は step1 で .113 ($p < .10$)、step2 で .180 ($p < .05$) であり、実体理論を持つほどに直近のインターンシップへの参加意図が有意に低かった (表 1)。暗黙の知能観と適性検査 FB に基づく職業適性知覚の交互作用項も有意であり、希望する職種に適性があると知覚した場合は暗黙の知能観によるインターンシップ参加意図に差は認められなかったが、適性の低さを知覚した場合は実体理論者は増大理論者としてインターンシップの参加意図が低かった (図 1)。従って仮説は支持された。

表 1：階層的重回帰分析の結果

	時期を特定しない インターンシップ 参加意図		直近のインターン シップ参加意図	
	step1	step2	step1	step2
性別	.107	.080	-.142	-.094
年齢	-.034	-.072	-.190	-.079
知能観	.070	.091	-.213 +	-.228 *
適性検査 FB に基づく職業適性知覚	.104	.103	-.027	-.061
知能観 × 適性検査 FB に基づく職業適性知覚		-.108		.285 *
R^2	.031	.040	.113 +	.180 *
Adjust R^2	-.025	-.031	.063	.121

注：* $p < .05$, + $p < .10$ 。表中の値は標準化偏回帰係数 (β)。

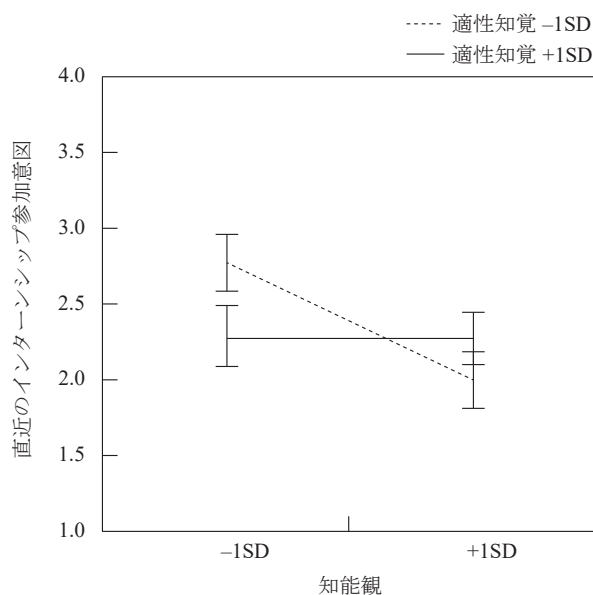


図1：知能観と職業適性知覚の交互作用のパターン

2.3 考察

研究1では、暗黙の知能観の個人差とインターンシップへの参加意図との関連を検討した。その結果、暗黙の知能観と時期を特定しないインターンシップへの参加意図には関連がみられなかったが、暗黙の知能観と直近のインターンシップ参加意図には関連がみられた。即ち、学生が「自分には適性がない」と感じるような困難に直面したとき、実体理論者は増大理論者と比して直近の就職活動への積極性が削がれるという可能性が示唆された。以上は、増大理論者は実体理論者と比して困難直面時でも粘り強く取り組むという点において Hong et al. (1999) の知見と概念的に一致するものである。これまで検討されてこなかったが、本研究では就職活動への積極性という現象を分析する上で暗黙の知能観が有効な枠組みとなりえることを新たに示したといえる。

また、時期を特定しないインターンシップ参加意図と直近の参加意図を測定したが、暗黙の知能観による効果が検出されたのは直近の参加意図のみであった。サークルやアルバイトといった様々な目標がある中での直近のインターンシップ参加は葛藤をはらむ決断であったと考えられる。同じ行動意図であっても、葛藤が生じる文脈での判断において暗黙の知能観の影響が顕現化しやすいという本研究の結果は、暗黙の知能観研究と軌を一にするものとして解釈できる。

3. 研究2

研究2では、暗黙の知能観と原因帰属、情報収集方略との関連を検討する。具体的には、都内私立大学内で開催された、既に就職活動を終えた学部4年生がこれから就職活動を迎える学部3年生に対して自身の成功経験を語る「内定者座談会」で調査を実施した。

多くの学生にとって初めて体験するイベントである就

職活動で活動計画を立案するには、就職活動に関する情報収集が重要である。その中でも身近な存在である「先輩」からの情報は重要なリソースの一つである (e.g., 平沢, 1995)。暗黙の知能観が原因帰属に与える影響を検討した Hong et al (1999) では、暗黙の知能観の尺度得点を高群と低群の2群に分けた上で、実体理論者は失敗の原因をコントロールしにくい要因に帰属する傾向があるのに対し、増大理論者はコントロールしやすい要因に帰属する傾向があることを示している。以上の知見に基づけば、成功体験談を聞く状況下で、実体理論者は「成功要因」を話者の「人柄」などの話者にもともと備わった性質に、増大理論者は話者の「努力」などのコントロールできる要因に帰属する可能性がある。しかし、先輩の体験談を「先輩」がもともと備えていた個人属性に帰属してしまっただけでは、その情報を聞き手自身の就職活動に活かしにくくなるであろう。そこで、研究2では内定を得た先輩の成功要因をどのように帰属するかを検討する。

また、就職活動の中で他者に対して支援を求めるという行動においても、暗黙の知能観は影響を及ぼすと考えられる。実体理論者の意味体系では、他者に支援を求めることは自分の能力の無さを露見してしまうリスクを伴う行動であるため、自ら他者の支援を求めない可能性がある。一方で、増大理論者は能力を向上できるものとして見なすので、能力の低さが露見するか否かは問題とせず、必要があれば積極的に他者に支援を求める可能性がある。就職活動という文脈では、学生が就職活動に対して困難さを感じているほど、自身の状況にあった情報を集める必要性に迫られるだろう。以上を踏まえると、増大理論者は就職活動に困難さを感じるほどに他者からの支援が必要だと感じるのに対し、実体理論者は就職活動に困難さを感じても自分の能力の無さが露見することを恐れて他者の支援は求めにくくなると考えられる。そこで、研究2では Hong et al (1999) に依拠し、増大理論者と実体理論者を2群に分けて、情報収集方略の違いに着目することとした。仮説は以下の通りである。

- 仮説1：
増大理論群では実体理論群と比して成功の要因を「努力」に帰属し、実体理論群は増大理論群と比して成功の要因を「人柄」に帰属するであろう。
- 仮説2：
増大理論群では困難の知覚の程度と他者に支援を求める方略の情報収集意図に正の相関が見られるであろう。

3.1 方法

3.1.1 調査協力者と手続き

都内私立大学内のキャリアガイダンスに参加した学部3年生45名（男性9名、女性36名）を対象として調査を実施した。本調査は、既に就職活動を終えた学部4年生がこれから就職活動を迎える学部3年生に対して自身の体験談を語るイベントの最後に実施した。調査協力者は、約1時間のイベントで自身の関心のある業界の内定を得

た先輩3名の体験談を聞いた後に調査に回答した。

本調査では、目的を「就職活動に関する調査」と伝えられ本調査の目的に賛同できる場合にのみ調査票を提出し調査は終了した。

3.1.2 調査項目

3.1.2.1 原因帰属

調査協力者が就職活動を終えた学部4年生の成功の原因をどのように帰属するかについて測定した。具体的には「今日話を聞いた先輩が内定を得られたのは何故だと思いますか?以下の項目について、合計で100点になるように点数を振り分けてください」として、100点を以下の4つの項目に振り分けるように求めた。項目は、「懸命な努力」、「もともとの人柄」、「周りから得た支援」、「めぐってきたチャンス」の4項目であった。なお、点数の配分方法を誤った回答については、4項目の合計が100点になるように調整を行った。分析には、Hong et al. (1999)に基づき「懸命な努力」(努力帰属)と「もともとの人柄」(特性帰属)の得点を用いた。

3.1.2.2 暗黙の知能観

研究1と同様の尺度を用いた。

3.1.2.3 就活の困難さ知覚

就職活動を困難なイベントとして捉えている程度を測定する項目として「就職活動は、簡単にはいかなさそうだ」という1項目を設定した。評価には6件法(1. 全くそう思わない～6. 非常にそう思う)を用いた。

3.1.2.4 情報収集意図

情報収集意図は方略に注目し2つの側面から測定した。すなわち、他者を頼りにせず自分一人で情報収集を行う方略である「単独情報収集意図」として「近いうちにインターネットで、就職活動の情報を調べるつもりだ」と、他者を頼りにする方略である「支援情報収集意図」として「近いうちに周りの先輩から、就職活動に関する話を聞くつもりだ」の2項目を設定した。評価には6件法(1. 全くそう思わない～6. 非常にそう思う)を用いた。以上の2項目は異なる概念を測定しているため個別に分析を行った。

3.2 結果と考察

調査票を提出した45名のうち、すべての項目に不備なく回答した44名(男性9名、女性35名)のデータの中で、暗黙の知能観3項目の平均点を算出し、更にその中央値(3点)で2群に分類した。なお、今回は中央値(3点)に9名が固まっていたためHong et al. (1999)の処理と同様に該当する回答者を分析から除外した。最終的には合計35名分のデータから暗黙の知能観得点が高い17名を実体理論群、得点が高い18名を増大理論群として分析を行った。

まず、暗黙の知能観が原因帰属への帰属に与える総合的な影響を検討するため、目的変数を「努力」「人柄」と

した多変量分散分析(MANOVA)を実施した。その結果、暗黙の知能観の主効果は有意であった(Pillai's Trace = 0.204, $F(2, 32) = 4.11, p < .05$)。続いて、「努力」および「人柄」への帰属に対する知能観の個別の効果を明らかにするため、それぞれに対して単変量分散分析(ANOVA)を実施した。その結果、「努力」帰属に対しては増大理論者が実体理論者と比して高く帰属し($F(1, 33) = 5.08, p < .05, \eta^2 = .133$)、「人柄」帰属に対しては実体理論者が増大理論者と比して高く帰属していた($F(1, 33) = 6.59, p < .05, \eta^2 = .167$)。即ち、仮説1は支持された。

キャリア支援の文脈における「内定者座談会」というイベントの目的は、体験談から成功のための「努力」方法に注目させ、その情報を参加者の就職活動に活かしてもらう点にあるだろう。しかしながら、本研究から実体理論者は体験談を話者特有の成功事例として解釈してしまう可能性があることが示された。このような原因帰属はむしろ実体理論者の就職活動に対する動機づけを下げることがあり、就職活動支援において「体験談の語り」を用いる場合には、成功に至る過程に注目させるといった原因帰属に配慮した工夫が求められるといえよう。

次に、知能観と情報収集方略の関連を検討するために、各理論で「就活への困難さ知覚」と各情報収集方略でSpearmanの順位相関係数を算出した。その結果、増大理論群で「就活への困難さ知覚」と「単独情報収集方略意図」に正の相関の傾向が見られ($r = .43, p < .10$)、「支援情報収集方略意図」では有意な中程度の相関が見られた($r = .69, p < .01$)。一方、実体理論群では「就活への困難さ知覚」と「単独情報収集意図」に有意な中程度の正の相関が見られ($r = .53, p < .05$)、「支援情報収集意図」との間には有意な関連が見られなかった($r = .39, n.s.$)。就活への困難さの知覚と支援情報収集方略の間の正の相関が増大理論群においてのみ見られたことから仮説2は支持された。

短期間に多くの情報を収集しなくてはならない就職活動では、自分だけで情報収集を行おうとするだけよりも、上手に他者の支援を求めた方が成功に近づくはずである(e.g., 平沢, 1995)。つまり、情報収集方略の観点からも、他者を頼った情報収集への積極性を促すという意味で就職活動支援の枠組みで増大的なマインドを持たせることが有効である可能性が示唆された。また、この結果は、増大理論者がソーシャルサポートを得やすいという先行研究(e.g., Tamir, John, Srivastava, & Gross, 2007)と整合している。

4. 総合考察

本研究では、学部3年生という就職活動前半期(5月頃)と後半期(10月頃)の2つの局面を取り上げ、暗黙の知能観研究の視点から就職活動という状況の中で困難直面時の粘り強さを規定する心理メカニズムを検討した。

研究1では、適性検査返却の場面で暗黙の知能観の個人差とインターンシップ参加意図との関連を検討した。その結果、検査結果を「自分の希望する職種に適性がある」と知覚した場合、暗黙の知能観によるインターンシップ

参加意図に差は見られなかった。しかし、検査結果を「自分の希望する職種に適性がない」と知覚した困難な状況では、増大理論者は実体理論者と比して、インターンシップ参加意図が高いことが示された。なお、このような差が得られたのは直近のインターンシップへの参加意図を問う場合だけであり、時間制約がない場合のインターンシップ参加意図では知能観の効果は見られなかった。

研究2では、これから就職活動を迎える学生が既に就職活動を終えた先輩の体験談を聞くという場面で暗黙の知能観の個人差と原因帰属、情報収集方略との関連を検討した。その結果、実体理論者は増大理論者と比して先輩の成功要因を「もともとの人柄」といった本人によって統制が難しい要因に、増大理論者は実体理論者と比して「懸命な努力」といった本人によって統制可能な要因に帰属した。加えて、増大理論者でのみ、就職活動を困難に感じるほど「先輩に相談する」といった他者に支援を求める方略への動機づけが高まった。情報収集方略では、就職活動を困難に感じるほど、増大理論者も実体理論者も「インターネットで検索をする」といった比較的簡単な方略への動機づけが高まった。

以上の結果は、暗黙の知能観研究の知見（e.g., Hong et al., 1999）と一貫しており、就職活動への積極性について分析する上で知能観が有効な枠組みとなり得ることを新たに示唆するものであったといえる。また、以上の二つの研究はいずれも大学のキャリア支援行事（職業適性検査のフィードバックセミナーや内定者座談会）を活用してフィールドでデータを収集しており、生態学的妥当性の高い形で暗黙の知能観の影響を捉えた点が特徴である。

4.1 就職活動研究への貢献

就職活動の成功要因を探索する先行研究は、「先輩への相談」や「セミナー参加」などの高負荷な活動量が多いほど就職活動の成功につながることを示した（e.g., 藤里・小玉, 2011）。しかしながら、いずれも個別的な行動方略であり、それらの方略に潜在する認知的な先行要因については十分に検討されてこなかった。就職活動はストレスフルなイベントであり、学生にとって就職活動の成功につながるとされる個別的な行動方略を維持するのは困難であると考えられる。ストレスフルな状況において、就職活動に成功に有効な活動を続けるためには粘り強さが必要であり、その粘り強さを規定する基盤となる認知的要因を明らかにすることが有効であると考えられる。本研究は、就職活動で直面する困難を乗り越えつつ成功要因を促進する認知的要因として暗黙の知能観が有効である可能性を示した。この結果は、就職活動の研究で明らかにされてきた成功要因を促す上で有効であると考えられ、本研究独自の貢献として位置づけることができる。

4.2 暗黙の知能観研究への貢献

これまでの暗黙の知能観の研究は、典型的には中高生の学習、特に発達心理学でいう「中1プロブレム」のような進学移行期に焦点を当ててきたが（Blackwell et al.,

2007; Kim & Park, 2021）、本研究は大学生の就職活動という青年期に重要になるキャリア発達の問題に知能観が関連することを示し、知見を拡張した。本研究では、就職活動に関するさまざまな困難場面を扱ったが、それらは学生の就職活動に限らず個人が職業上のキャリアの中で直面し得る問題である。以上を踏まえるとキャリア形成の文脈において、暗黙の知能観は幅広く影響を持つ可能性がある。キャリア形成を分析する上で、暗黙の知能観が有効である可能性を示した点において、本研究独自の貢献があるといえる。

4.3 制約と今後の展望

最後に本研究の限界について述べる。まず、本研究は私立大学1校の学部3年生を対象としており、サンプルサイズにも限りがあり、結果の一般化には慎重な検討が必要である。今後はより多様な大学・学部の学生を対象に調査を拡大して検証を行うことが望まれる。また、STEM領域において女性は実体理論のネガティブな影響を受けやすいことを示す先行研究（e.g., Huang et al., 2019）を踏まえると、就職活動における暗黙の知能観と性差の影響を検討することが重要であるが、本研究の対象者の性別比に偏りがあり（研究1では71.60%，研究2では79.55%が女性）十分な検討に至れておらず、今後の課題として挙げられる。最後に、本研究では、暗黙の知能観の個人差が就職活動の場面でどのように働くのかを行動意図・原因帰属・情報収集方略という観点から解明したが、知能観介入の効果は検討できていない点も課題として挙げられる。

謝辞

第一著者は、東洋大学大学院社会学研究科にも在籍している。

引用文献

- Aronson, J., Fried, C.B., & Good, C. (2002). Reducing the effects of stereotype threat on African American college students by shaping mindsets of intelligence. *Journal of Experimental Social Psychology*, 38, pp. 113-125.
- Blackwell, L., Trzesniewski, K., & Dweck, C.S. (2007). Implicit theories of intelligence predict achievement across an adolescent transition: A longitudinal study and an intervention. *Child Development*, 78, pp. 246-263.
- Dweck, C.S. (1999). *Self-theories: Their role in motivation, personality and development*. Philadelphia: Psychology Press.
- Dweck, C.S. (2011). Implicit theories. In P. A. M. Van Lange, A. W. Kruglanski, & E. T. Higgins (eds.), *Handbook of Theories of Social Psychology*, Vol. 2. Thousand Oaks, CA: SAGE Publications. pp. 43-61.
- Dweck, C. S. & Yeager, D. S. (2021). A growth mindset about intelligence. In G. M. Walton & A. J. Crum (eds.), *Handbook of wise interventions: How social psychology can help people change* (pp. 9-35). The Guilford Press.

- 藤里紘子・小玉正博 (2011). 首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼす影響. *教育心理学研究*, 59, pp. 295-305.
- Heslin, P. A., Keating, L. A., & Ashford, S. J. (2020). How being in learning mode may enable a sustainable career across the lifespan. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103324.
- Heslin, P. A., Keating, L. A., & Minbashian, A. (2019). How situational cues and mindset dynamics shape personality effects on career outcomes. *Journal of Management*, 45, pp. 2101-2131.
- Heslin, P. A. & Vandewalle, D. (2008). Managers' implicit assumptions about personnel. *Current Directions in Psychological Science*, 17, pp. 219-223.
- 平沢和司 (1995). 「就職内定企業規模の規定メカニズム—大学偏差値 OB 訪問を中心に—」. 荻谷剛彦 (編). *大学から職業へ, 高等教育研究叢書 31*. 広島大学大学教育研究センター, pp. 57-68.
- Hong, Y. Y., Chiu, C., Dweck, C. S., Lin, D., & Wan, W. (1999). Implicit theories, attributions, and coping: A meaning system approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 77, pp. 588-599.
- Huang, X., Zhang, J., & Hudson, L. (2019). Impact of math self-efficacy, math anxiety, and growth mindset on math and science career interest for middle school students: the gender moderating effect. *European Journal of Psychology of Education*, 34, pp. 621-640.
- Kim, M. S. & Park, S. (2021). Growth of fixed mindset from elementary to middle school: Its relationship with trajectories of academic behavior engagement and academic achievement. *Psychology in the Schools*, 58, pp. 2175-2188.
- 北見由奈 (2011). 大学生の就職活動ストレスに関する研究: 精神的健康に及ぼす影響と介入プログラムの実施効果の検討. 桜美林大学博士論文.
- Kray, L. J. & Haselhuhn, M. P. (2007). Implicit negotiation beliefs and performance: Experimental and longitudinal evidence. *Journal of Personality and Social Psychology*, 93, pp. 49-69.
- 及川昌典 (2005). 知能観が非意識的な目標追求に及ぼす影響. *教育心理学研究*, 53, 14-25.
- リクルート就職みらい研究所 (2024). 就職白書 2024. https://shushokumirai.recruit.co.jp/wp-content/uploads/2024/04/hakusho2024_0424-2.pdf. (閲覧日: 2025年2月28日)
- Tamir, M., John, O. P., Srivastava, S., & Gross, J. J. (2007). Implicit theories of emotion: Affective and social outcomes across a major life transition. *Journal of Personality and Social Psychology*, 92, pp. 731-744.
- 矢崎裕美子・斎藤和志 (2014). 就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安低減に及ぼす効果. *実験社会心理学研究*, 53, pp. 131-140.
- Yeager, D. S., Hanselman, P., Walton, G. M., Murray, J. S., Crosnoe, R., Muller, C., Tipton, E., Schneider, B., Hulleman,
- C. S., Hinojosa, C. P., Paunesku, D., Romero, C., Flint, K., Roberts, A., Trott, J., Iachan, R., Buontempo, J., Yang, S. M., Carvalho, C. M., Hahn, P. R., Gopalan, M., Mhatré, P., Ferguson, R., Duckworth, A. L., & Dweck, C. S. (2019). A national experiment reveals where a growth mindset improves achievement. *Nature*, 573, pp. 364-369.

受稿日: 2025 年 2 月 28 日

受理日: 2025 年 3 月 25 日

発行日: 2025 年 6 月 30 日

Copyright © 2025 Society for Human Environmental Studies



This article is licensed under a Creative Commons [Attribution-Non-Commercial-NoDerivatives 4.0 International] license.

 <https://doi.org/10.4189/shes.23.37>