

# 大学生の就職活動維持過程尺度の作成

軽部 雄輝\* 佐藤 純\*\* 杉江 征\*\*\*

本研究の目的は、大学生が企業からの不採用経験をいかに乗り越え就職活動を維持していくかという就職活動維持過程に焦点を当て、当該過程で経験する行動を測定する尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討することである。2013年および2015年新卒採用スケジュールの就職活動を経験した大学生に対して、2つの質問紙調査を行った。研究1では、212名を対象に6つの下位尺度から構成される就職活動維持過程尺度を作成し、一定の内的整合性と妥当性が確認された。研究2では、72名を対象に作成尺度と就職活動の時期との検討を行い、時期によって行われやすい行動が明らかとなり、過程を測定する尺度としての妥当性が確認された。以上から、就職活動の当初より行われやすいのは、不採用経験を受けて当面の活動を維持するための現在志向的行動であり、当該経験の蓄積や一定の就職活動の継続に伴って次第に、より現実的な将来目標を確立していく思考的作業を含む未来(目標)志向的行動が追加的に行われるようになることが示唆され、作成尺度が就職活動維持過程における一次的過程と二次的過程を捉えることが示された。

キーワード：大学生の就職活動、尺度作成、過程、挫折経験、職業選択

## 問題と目的

「就職氷河期」という言葉に象徴されるように、近年の大学生における就職活動は、厳しい社会状況の下で行われている。2011年新規大学卒業者(以下、新卒者)においては、平均エントリー企業数90.0社に対して平均内々定獲得数が1.1社という調査結果(レジェンド・コーポレーション, 2010)もあり、これは就職活動を続けるに当たり多数の企業から不採用となる経験が不可避であることを示している。一方、不採用経験によって個人は、ストレス、挫折感、不安、抑うつなど様々な影響を受けることが明らかにされ(北見・茂木・森, 2009; 嶋, 2000; 船津, 2004など)、就職活動に伴う不安や抑うつは活動の進行に悪影響を及ぼすことも示唆されている(小杉, 2005; 浦上, 1994)。さらに、自殺対策支援センターライフリンク(2013)の2013年7月の調査では、就職活動開始後に「本気で死にたいと考えたことがある」と回答した学生が2割も存在することが明らかにされている。これらの結果からは、大学生の就職活動が精神的な過酷さを伴うものであることが窺える。

就職活動中の不採用経験によって個人が受ける影響

として、先行研究では以下のものが挙げられてきた。北見他(2009)は、なかなか採用が決まらない「採用未決」ストレスを、嶋(2000)は、自己の能力や人格が全て否定されたかのように受け取ってしまう挫折感を、船津(2004)は大学の学生相談の視点から、内定獲得の遅れや活動の長期化等への不安、周囲との比較による極度の緊張状態から来る不眠や無気力等の抑うつ症状をそれぞれ示唆している。

ところで、日本における大学生の就職活動は、概ね新卒者一括採用のスケジュールに基づいて行われているため(下村・堀, 1994)、学生は限られた期間の中で内定を獲得する必要がある。不採用経験によって抑うつや不安などの心理的反応が生じようとも、一定の期間内に内定を獲得するためには、就職活動を途中で止めずに継続しなくてはならない。このような視点から考えると、大学生の就職活動とは、企業からの内定獲得および就職達成に向けて、数々の不採用経験を乗り越えていく過程と捉えることができよう。

これまで、就職活動を行う個人への支援を考える上では、就職活動に伴う不適応反応をいかにして低減するかに主に焦点が当てられてきた。例えば、問題焦点型のコーピングが就職活動不安による活動量や満足感の低下を緩和する(松田・永作・新井, 2010)、就職情報の収集が就職不安を低減させる(潮村・阿部・篠木・鈴木, 2009)、友人からの知覚されたソーシャルサポートが進路を決定する者の職業的不安を低減する(赤田・若槻,

\* 筑波大学大学院人間総合科学研究科  
〒305-8577 茨城県つくば市天王台1-1-1  
y\_karu@human.tsukuba.ac.jp

\*\* 茨城県立医療大学

\*\*\* 筑波大学人間系

2011), 適切なソーシャルスキルが就職活動ストレスの精神的健康への悪影響を緩和する(北見・森, 2010) などである。

しかし、前述のように、就職活動中に個人が受ける不採用経験は必ずしも一度ではない。このことを踏まえれば、就職活動を行う個人は不安やストレス等の不適応反応を、活動を通して絶えず経験している可能性が高いと考えられる。松田・新井・佐藤(2010)は、ポジティブ心理学の視点を援用し、ネガティブな症状の減少にのみ焦点を当てるのではなく、就職活動において直面した発達課題を乗り越えるという観点からの支援を並行させることで、円滑な就職活動をより長期的に支えようと述べている。そのためには、個人が数々の不採用経験および就職達成課題をいかにして乗り越えていくかという「過程」に焦点を当てた検討が有効であろう。個人の就職活動の継続や進行をより直接的かつ長期的に促進する要因を明らかにすることが、活動者への支援を考える上で期待される。

#### 過程的視座を備えた研究とその課題

西村・種市(2010)は、就職活動終了後3カ月以内の大学4・5年生18名を対象に、就職活動時の考えや感情について問うインタビュー調査を行った。そして、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ(以下M-GTA)によって、就職活動の各期間(開始期・活動期・終結期)におけるポジティブ・ネガティブ両面の感情と認識についての内容分析と、時系列での心理的プロセスをたどるパターン分析を行い、①就職活動の心理的プロセスは蛇行的であること、②就職観・就職活動観の発見が心理的プロセスを安定させるきっかけとなる可能性が高いことなどを明らかにしている。しかし当研究では、ポジティブ・ネガティブ両面の感情および認識という4側面からの検討であったために個人の進路決定プロセスが最終的に計7通りものパターンに分類され、就職活動を行う個人への支援としての的を絞ったアプローチにつなげていくことが困難であった。

さらに、高村(1995)はアイデンティティ形成に関する事例的研究において、就職活動という課題探究の過程でどのようにアイデンティティが形成されていくのかを検討している。その結果、多くの企業からの不採用経験など、自己にとって否定的な出来事が自己の問い直しを導くきっかけとなり、最終的にアイデンティティの統合が進んだことが示された。このことから、就職活動が自己の再構成を促しうるアイデンティティ形成プロセスを内包したイベントであると推察される。しかし、当研究は一事例検討による示唆であり、就職

活動の過程における一般化可能性についてさらなる検証が必要である。

また浦上(1996a)は、女子短大生186名を対象に縦断的調査を行い、自己概念と就職活動との関連について検討した。その結果、就職活動が「自己と職業の理解・統合」行動と「就職活動の計画・実行」行動に分けられ、一部の学生で上記活動が自己概念の明確化に正の影響を与えていることが示された。さらに、浦上(1996b)では、上記の2つの行動に加えて、ある程度就職活動が進行した時点で「就職活動に対する振り返り」も行われ、「自己と職業の理解・統合」と「就職活動に対する振り返り」が自己成長力に肯定的な影響を与えることが示された。しかし、この「振り返り」という思考的活動がどの時点で行われたのかについては未検討であり、就職活動の過程をより深く理解するためにはさらに検討する余地が残されていると言える。

最後に軽部・佐藤・杉江(2014)は、就職活動を企業からの内定を得るという形で成功裏に終えた者15名を対象に、彼らが企業からの不採用経験を受けながらもいかにして活動を維持していったのかという就職活動維持過程を質的に明らかにした。具体的には「不採用経験の後、どのようなことを感じたり考えたり行動していったのか」を尋ねる半構造化面接調査を行い、得られた語りを逐語記録化したものをM-GTAによって分析し、就職活動を行う個人の就職活動維持過程モデルを生成している。当モデルでは、個人が、活動当初より経験する「一次的過程」と、ある一定の経験後に経験する「二次的過程」という2つの過程によって就職活動を維持していくことが示唆された。「一次的過程」は、個々の不採用経験を受けての具体的な対処行動という意味合いが強く、以降の当面の就職活動を維持していくための現在志向的な過程であると考えられた。具体的には、不採用という結果から情緒的な衝撃を受ける「ショック」、不採用となった試験を振り返りその原因について考える「反省」、不採用という結果と決別し次の試験に向けて気持ちを入れ替える「切り替え」、次の採用活動に向けて、あまり考えすぎずとにかく行動を起こしていく「行動」、自分を他者と比較する「他者比較」、自分の就職活動に役立つ助言や情報を得ようとする「援助希求」の6カテゴリーから構成された。「二次的過程」は、個々の不採用経験を受けての対処というよりも、より長い目で見たときの今後の就職活動全般やその先の社会人・職業生活といった現実的将来を見据えた、より深い自己洞察を伴う思考的作業を含む未来(目標)志向的過程と考えられた。

具体的には、今までの就職活動全般や自分という人間を振り返って将来像を考える「自問」、自分の目標が明確になり今後の就職活動の方向性が決まる「確立」、自分の中で定まった方針に基づいて自分らしい最善を尽くした備えを行う「準備」の3カテゴリーから構成された。さらに軽部他(2014)は、①「二次的過程」を経ることで、個人が就職活動に対する主体性、自分自身に対する自信、さらに就職観の発見や目標の明確化を実感し、以降精神的健康の維持や肯定的見通しを獲得しながら心理的に安定した状態で活動に従事しうること、②当初より経験される「一次的過程」はその「二次的過程」の出現を導くうえで重要であること、③「一次的過程」によってまずは活動を一定段階維持し個人が様々な体験の機会を通じて視点を豊かにしていくことが、以降追加的に出現する「二次的過程」での将来を見据えた現実的な思考的作業の素地となっている可能性があることを示唆している。しかし、個人が就職活動を維持する中で経験する行動の性質や当該就職活動維持過程と活動時期との関係については、軽部他(2014)の質的検討からの示唆のみにとどまっている。

#### 本研究の目的

以上を踏まえ、本研究では、軽部他(2014)によって提出された成功者の就職活動維持過程モデルの知見に基づき、就職活動を行う個人が、就職活動において不可避である企業からの不採用経験の後にどう行動しその活動を維持していくかを測定する尺度(以下、就職活動維持過程尺度)を作成し、その信頼性と妥当性を確認すること、さらに考案尺度の各下位尺度について、就職活動の時期という視点からその得点差を比較し、個人が各行動について就職活動を通してどのように経験していたのかについて検討し、過程的視座を備えた尺度としての妥当性を確認することを目的とする。

## 研究 1

### 目的

研究1では、就職活動維持過程尺度を新たに作成し、その妥当性および信頼性を検討する。構成概念妥当性の検討には、就職活動尺度(浦上, 1996a)およびアイデンティティ確立尺度(下山, 1992)を採用し、併存的妥当性の検討には、3次元モデルにもとづく対処方略尺度(以下 TAC-24; 神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野, 1995)を採用した。

### 方法

**調査対象** 調査は、一般企業に対する就職活動を経験した大学生および大学院生 212 名(男性 112 名、女性

100 名)を対象として、実施した。対象者の所属大学の内訳は、北海道の公立大学 1 校、東北圏の国立大学 1 校、首都圏の国立大学 3 校および私立大学 10 校、中部圏の国公立大学 2 校、近畿圏の国立大学 1 校であった。Benesse マナビジョン(2015)で報告されている偏差値一覧を参考にすると、上記大学のうち偏差値 40 以上 50 未満の大学が 2 校、50 以上 60 未満の大学が 6 校、60 以上 70 未満が 8 校、70 以上が 2 校であり、調査対象者が所属する大学の学力水準は比較的高いと言える。対象者はみな、一定の就職活動経験の末に成功裏に活動を終了した者であり、軽部他(2014)の設定にならない「就職活動において、企業からの内定を得て就職達成を果たした者」とした。調査協力者は、2013 年または 2015 年新卒者採用の就職活動スケジュールを経験した者であった。

**調査時期** 2012 年 10 月から 11 月中旬および 2014 年 10 月から 11 月中旬に実施した。

**調査手続き** 無記名の個別記入形式の質問紙において実施した。紙媒体または放送大学 ICT 活用・遠隔教育センターの Web アンケートシステム REAS(リアルタイム評価支援システム)での回答を求めた。調査協力者は縁故法によって募集し、回答を依頼した。回答後の質問紙は、紙媒体については第一筆者が直接回収するか協力者から第一筆者のもとに郵送してもらい、Web 上での回答については SSL 暗号化された形で REAS を通じて第一筆者に送信された。調査冒頭に、匿名性が保障されること、回答が任意であり、協力しないことによる不利益は一切生じないことを明記した。

### 調査内容

1. **就職活動維持過程尺度原案** 就職活動において個人が企業からの不採用経験を受けながらも、どのようにしてその活動を維持していくかについて測定する、就職活動維持過程尺度原案を用いた。教示文は、「就職活動において、ある企業から不採用を受けたときのことを思い出してください。あなたはその後、どのように感じたり、考えたり、または行動したりしましたか。もっともあてはまると思うものに、それぞれ一つだけ○をつけてください。」であった。以下に、当該尺度の作成手順について述べる。軽部他(2014)によって考案された就職活動維持過程モデルを構成した 9 つのカテゴリーのうち、カテゴリー間で時間的な前後関係、順序性を示したものの、具体的には、「一次的過程」より「反省」、「切り替え」、「行動」の、「二次的過程」より「自問」、「確立」、「準備」の計 6 カテゴリーを採用し、カテゴリー内の概念を構成した語りから各 10 項目ずつ

を抽出し、就職活動維持過程尺度原案計 60 項目を作成した。「まったくあてはまらない(1)」、「あまりあてはまらない(2)」、「どちらともいえない(3)」、「ややあてはまる(4)」、「とてもあてはまる(5)」の 5 件法で回答を求めた。

2. **就職活動尺度** 浦上(1996a)による、就職活動中に行われやすい行動の程度を測る尺度を採用した。当該尺度は、本研究で検討対象とする個人の就職活動維持過程で経験される行動を反映しうると考えられたため、構成概念妥当性を検討する指標として採用した。

「自己と職業の理解・統合」12 項目と「就職活動の計画・実行」6 項目から構成される。「まったくあてはまらない(1)」、「どちらかといえばあてはまらない(2)」、「どちらかといえばあてはまる(3)」、「よくあてはまる(4)」の 4 件法で回答を求めた。

3. **アイデンティティ確立尺度** 下山(1992)による、自己の主体性や自己への信頼が形成されている程度を測定する尺度である。当該尺度は、個人が就職活動課題に取り組む過程では、アイデンティティが探求され自己の再構成およびアイデンティティの変容・統合がなされていく、という高村(1995)の示唆に基づき、構成概念妥当性を検討する指標として採用した。全 10 項目からなり、「まったくあてはまらない(1)」、「どちらかといえばあてはまらない(2)」、「どちらかといえばあてはまる(3)」、「よくあてはまる(4)」の 4 件法で回答を求めた。

4. **3次元モデルにもとづく対処方略尺度(TAC-24)** 神村他(1995)による、何らかの心理的ストレスを体験した個人が嫌悪の程度を弱める、または問題そのものを解決するために行う様々な認知的・行動的試みを行う程度について測定する尺度である。当該尺度は、就職活動はそれ自体がストレスであり、また不採用経験時には様々なストレスが経験されることが報告されている(北見他, 2009; 下村・木村, 1997 など)ことから、就職活動を維持する中では同時にストレス対処方略が用いられていると考えられたために、併存的妥当性を検討する指標として採用した。「情報収集」、「放棄・諦め」、「肯定的解釈」、「計画立案」、「回避的思考」、「気晴らし」、「カタルシス」、「責任転嫁」の 8 因子各 3 項目から構成される。「まったくあてはまらない(1)」、「あまりあてはまらない(2)」、「どちらともいえない(3)」、「ややあてはまる(4)」、「とてもよくあてはまる(5)」の 5 件法で回答を求めた。

## 分析 1

軽部他(2014)に基づいて作成された「就職活動維持過程尺度」の探索的因子分析を行い、構成因子について検討する。

### 結果

#### 1. 就職活動維持過程尺度の探索的因子分析

就職活動維持過程尺度原案 60 項目に対して、主因子法・プロマックス回転による探索的因子分析を行った。いずれの因子に対しても負荷量が .35 未満であった項目および 2 つの因子への負荷量が .35 以上であった項目を順次除外し、分析を繰り返した結果、最終的に 32 項目による 6 因子が抽出された (Table 1)。

第 1 因子は、「自然体の自分で臨もうと決めた」、「自分を取り繕わずに臨もうと決めた」など、ありのままの自分を認識し飾らずに活動を行っていくという、就職活動に臨む自分らしいスタイルを確立する内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「自分らしい就職活動態度の確立」と命名した。

第 2 因子は、「とにかくたくさんの企業を受けていった」、「いろいろな企業を見ていった」など、あまり考えすぎずに行動を起こし、探索的に就職活動を行っていくという内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「模索的行動」と命名した。

第 3 因子は、「就職してからの現実的な将来を想像した」や「自分の進むべき方向性が見つかった」など、将来的な視野をもって自分のやりたいことを自問し、就職活動における目標を明確にするという内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「目標の明確化」と命名した。

第 4 因子は、「次の採用試験に向けて、前回悪かったところを改善した」、「その試験でなぜ不採用になったのかを省みた」など、不採用となった試験を振り返って原因を分析するという内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「不採用経験の振り返り」と命名した。

第 5 因子は、「誰かに泣き言を言った」、「誰かに愚痴を言った」など、他者に対して自分の思いや考えを話すという内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「他者への自己開示」と命名した。

第 6 因子は、「終わったことは仕方がないと考え、気持ちを新たにした」、「気を取り直して次に向かおうとした」など、不採用という結果と決別して、次の採用活動に向けて気持ちや考えを改めようとする内容を表す項目に高い負荷を示していたため、「認知的切り替

Table 1 就職活動維持過程尺度の因子分析結果 (主因子法・Promax 回転)

項目内容	F1	F2	F3	F4	F5	F6
<第1因子：自分らしい就職活動態度の確立( $\alpha = .85$ )>						
18 本来の自分という人間を伝えることに専念した	.89	.02	-.12	-.01	.06	.02
17 自然体の自分で臨もうと決めた	.85	-.12	.08	-.11	.03	.04
29 自分を取り纏わずに臨もうと決めた	.82	.06	-.02	-.06	.04	.00
6 ありのままの自分を表現するやり方を熟考した	.64	-.06	.06	.22	.02	-.11
35 ありのままの自分を評価してくれた企業に就職しようとした	.46	.10	.03	.04	-.02	.10
<第2因子：模索的行動( $\alpha = .79$ )>						
27 とにかくたくさんの企業を受けていった	.06	.83	-.08	.03	.01	-.20
21 深く考えずとにかく活動量を増やした	.01	.77	.00	-.04	-.09	.03
51 あまり考えずに、とにかく次の予定を入れていった	.05	.63	-.19	-.18	-.02	.12
45 とにかく予定をこなしていった	-.11	.55	-.07	.01	-.01	.15
39 いろいろな企業を見ていった	-.03	.50	.21	-.05	.17	.05
3 とにかく選択肢を広げていこうとした	-.01	.45	.06	.05	.21	-.09
<第3因子：目標の明確化( $\alpha = .76$ )>						
11 自分のやりたいことがはっきりした	.01	-.11	.72	-.10	-.05	-.10
59 自分の進むべき方向性が見つかった	.12	.02	.70	-.02	-.21	-.02
34 就職してからの現実的な将来を想像した	-.19	-.10	.61	-.09	.20	.17
22 自分が将来やりたいことについて、改めて思いをめぐらせた	-.06	.06	.55	.03	.20	-.04
47 就職活動における自分のポリシーが固まった	.15	-.05	.53	.03	-.20	.07
23 自分のやりたいことと仕事とのマッチングについて熟考した	.01	.08	.46	.15	.12	-.05
<第4因子：不採用経験の振り返り( $\alpha = .77$ )>						
33 次の採用試験に向けて、前回悪かったところを改善した	-.02	.10	.09	.70	-.04	.08
31 自分がその企業からどのように映っていたのかを振り返った	.04	.07	-.11	.68	-.15	.11
1 その試験でなぜ不採用になったのかを省みた	.02	-.28	-.09	.66	.10	-.02
13 その試験のときの自分の言動が悪かったと分析した	-.03	-.09	-.14	.61	.22	.01
12 企業に入って自分が何をしたいのかを、自分の言葉で説明できるようにした	.08	-.05	.26	.45	-.11	-.01
57 エントリーシートの書き方や面接での話し方について、いろいろと試行錯誤をした	-.14	.25	.19	.44	-.01	-.09
<第5因子：他者への自己開示( $\alpha = .75$ )>						
2 誰かに泣き言を言った	-.03	-.04	-.16	.10	.82	-.05
14 誰かに愚痴を言った	-.02	.01	.00	-.05	.78	.03
26 誰かと、とりとめのない話をした	.19	.04	.11	-.05	.56	.11
38 同じ境遇の仲間と話した	.14	.10	.15	.09	.39	-.01
<第6因子：認知的切り替え( $\alpha = .73$ )>						
20 終わったことは仕方ないと考え、気持ちを新たにした	-.04	-.03	-.11	.08	-.10	.80
56 気を取り直して次に向かおうとした	-.03	-.07	.16	.08	.05	.66
19 その企業とは縁がなかったと捉えた	.08	-.06	-.16	.02	.06	.63
44 いつかは内定をもらえると前向きに捉えた	.01	-.01	.23	-.14	.11	.49
32 悔んでいる暇はないと思った	.09	.24	.00	.11	-.02	.40
因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6
F2	.05	—				
F3	.43	.16	—			
F4	.18	.29	.49	—		
F5	-.04	.36	.13	.22	—	
F6	.17	.19	.28	.14	-.08	—

え」と命名した。

軽部他(2014)の就職活動維持過程モデルでは、個人の就職活動が、一定の活動経験や不採用経験の積み重ねに応じて、「一次的過程」と「二次的過程」という2つの過程によって維持されていくことが示唆されていた。当該知見を併せると、本尺度の「自分らしい就職活動態度の確立」および「目標の明確化」はすべて「二

次的過程」から、「模索的行動」、「不採用経験の振り返り」、「認知的切り替え」、「他者への自己開示」はほぼすべて「一次的過程」から構成されていた(「不採用経験の振り返り」の1項目にのみ、「二次的過程」の「準備」カテゴリから反映された)。

以上から就職活動維持過程尺度の下位尺度が内容的には軽部他(2014)の「一次的過程」と「二次的過程」

にはほぼ対応していたものと考えられたため、先に算出した就職活動維持過程尺度 6 因子の因子得点をもとに二次因子分析を行った。主因子法、プロマックス回転の結果、軽部他 (2014) で提出された「一次的過程」と「二次的過程」の枠組みとは異なる 2 因子構造が見出された (Table 2)。第 1 因子は「目標の明確化」, 「自分らしい就職活動態度の確立」, 「不採用経験の振り返り」, 「認知的切り替え」から構成され、不採用経験を受けての認知的内省的活動を伴った過程と考えられたため、「認知的過程」と命名した。第 2 因子は「模索的行動」, 「他者への自己開示」から構成され、不採用経験を受けての行動的情動的対処を伴った過程と考えられたため、「行動的過程」と命名した。

2. 就職活動維持過程尺度の性差の検討

探索的因子分析の結果に基づき、就職活動維持過程尺度の各因子に対応する項目の平均値を、それぞれの下位尺度得点とした。各尺度の平均値および標準偏差を Table 3 に示す。各下位尺度の分布には、極端な偏りは見られなかった。

また、下位尺度における男女差の検討を行うために、各下位尺度得点について両側検定による *t* 検定を行った。その結果、「他者への自己開示」を除くいずれの下位尺度についても、男女の得点差は有意でなかった (Table 4)。「他者への自己開示」は、性別による得点差が有意であり ( $t(207)=-3.03, p<.01$ )、男性よりも女性が有意に高かった。

Table 2 就職活動維持過程尺度の二次因子分析結果 (主因子法・Promax 回転)

項目内容	F1	F2
<第 1 因子：認知的過程 ( $\alpha = .60$ )>		
目標の明確化	.87	-.07
自分らしい就職活動態度の確立	.46	-.03
不採用経験の振り返り	.43	.21
認知的切り替え	.32	.15
<第 2 因子：行動的過程 ( $\alpha = .52$ )>		
模索的行動	-.05	.78
他者への自己開示	.12	.45
因子間相関		
	F1	F2
	F2	.25

考察

1. 就職活動維持過程尺度の探索的因子分析

新たに作成された就職活動維持過程尺度の探索的因子分析の結果、「自分らしい就職活動態度の確立」, 「模索的行動」, 「目標の明確化」, 「不採用経験の振り返り」, 「他者への自己開示」, 「認知的切り替え」の 6 因子構造が得られた。就職活動維持過程尺度の下位尺度は、内容的には軽部他 (2014) の就職活動維持過程モデルの「一次的過程」と「二次的過程」にはほぼ対応していたが、就職活動維持過程尺度 6 下位因子得点の二次因子分析の結果、「一次的過程」と「二次的過程」の枠組みとは異なる、「認知的過程」および「行動的過程」という 2 因子構造が得られた。これは「認知的」, 「行動的」という活動特性の観点から分類されたためと考

Table 3 研究 1 における各変数の平均値 (Mean) および標準偏差 (SD)

	Mean	SD	
就職活動維持過程尺度	自分らしい就職活動態度の確立	3.63	.94
	模索的行動	3.16	.86
	目標の明確化	3.46	.75
	不採用経験の振り返り	3.78	.75
	他者への自己開示	3.22	1.02
	認知的切り替え	3.94	.73
就職活動尺度	自己と職業の理解・統合	2.86	.41
	就職活動の計画・実行	2.66	.54
TAC-24	アイデンティティ確立	29.82	5.35
	情報収集	3.64	.81
	計画立案	3.86	.72
	カタルシス	3.60	1.06
	放棄・諦め	2.30	.87
	責任転嫁	1.91	.75
	回避的思考	2.82	.83
	肯定的解釈	3.92	.76
気晴らし	3.51	.90	

Table 4 就職活動維持過程尺度における男女別の平均値 (Mean), 標準偏差 (SD) および *t* 検定の結果

	男性		女性		<i>t</i> 値
	Mean	SD	Mean	SD	
自分らしい就職活動態度の確立	3.59	.94	3.67	.94	-.57
模索的行動	3.07	.90	3.27	.79	-1.64
目標の明確化	3.51	.74	3.41	.76	.90
不採用経験の振り返り	3.76	.78	3.80	.71	-.40
他者への自己開示	3.02	.98	3.44	1.03	-3.03**
認知的切り替え	3.91	.76	3.97	.70	-.61

\*\**p* < .01

えられる。軽部他 (2014) では、時期によって経験されやすい過程があり、一次的過程の一定の経験蓄積によって二次的過程が出現することが示唆されていたため、以降の研究において、構成尺度の経験程度を活動時期との関連から検討する必要がある。

## 2. 就職活動維持過程尺度の性差の検討

就職活動維持過程尺度の下位尺度のうち、「他者への自己開示」以外は、性別による得点に有意差がみられなかった。ゆえに、就職活動維持過程で行われる行動にはほぼ性差が見られず、基本的には男性女性ともにほぼ同様の過程が経験されていると考えられる。「他者への自己開示」は、男性よりも女性により行われやすいことが示唆されたが、榎本 (1987) によれば、日本の青年期 (大学生) における身近な他者への自己開示度は総じて女子のほうが男子を上回っており、本研究はそれと一致した知見が得られた。したがって、就職活動中においても、女子のほうが男子よりも他者に対して自己開示する傾向が高いものと考えられる。

## 分析 2

「就職活動維持過程尺度」の信頼性・妥当性を検討する。妥当性の検討において検証する仮説を、就職活動維持過程尺度の下位尺度ごとに以下に述べる。①「自分らしい就職態度の確立」得点が高い者は、「アイデンティティ確立」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、②「模索的行動」得点が高い者は、就職活動尺度の「就職活動の計画・実行」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、③「目標の明確化」得点が高い者は、「自己と職業の理解・統合」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、④「不採用経験の振り返り」得点が高い者は、「就職活動の計画・実行」、TAC-24 の「計画立案」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、⑤「他者への自己開示」得点が高い者は、TAC-24 の「カタルシス」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、⑥「認知的切り替

え」得点が高い者は、TAC-24 の「肯定的解釈」得点も高く、各尺度の間に正の相関がみられる、以上が予測される。

## 結果

「就職活動維持過程尺度」の内的整合性を確認するため、各下位尺度について Cronbach の  $\alpha$  係数を求めた。その結果、 $\alpha = .73 \sim .85$  であった (Table 1)。

続いて、構成概念妥当性および併存的妥当性の検討のため、各下位尺度の得点と各変数との間の相関係数を算出した (Table 5)。以下、相関係数の絶対値が .20 未満であったものを除いて、結果を示した。

「自分らしい就職活動態度の確立」は、仮説通り「アイデンティティ確立」との間に弱い正の相関を示した。また、「就職活動の計画・実行」および「肯定的解釈」との間にも弱い正の相関を示した。

「模索的行動」は、仮説通り「就職活動の計画・実行」との間に弱い正の相関を示した。また、「カタルシス」との間にも弱い正の相関を示した。

「目標の明確化」は、仮説通り「自己と職業の理解・統合」との間に中程度の正の相関を示した。また、「就職活動の計画・実行」、「アイデンティティ確立」、「情報収集」、「計画立案」、「肯定的解釈」の間にも弱い正の相関を示した。

「不採用経験の振り返り」は、仮説通り「就職活動の計画・実行」および「計画立案」との間に弱い正の相関を示した。また、「自己と職業の理解・統合」との間にも弱い正の相関を示した。

「他者への自己開示」は、仮説通り「カタルシス」との間にも中程度の正の相関を示した。

「認知的切り替え」は、仮説通り「肯定的解釈」との間にも弱い正の相関を示した。また、「就職活動の計画・実行」および「アイデンティティ確立」との間にも弱い正の相関を示した。

## 考察

まず、就職活動維持過程尺度の各下位尺度の信頼性

Table 5 各変数間の相関係数

	就職活動尺度		アイデンティティ		TAC-24						
	理解・統合*	計画・実行*	確立		情報収集	計画立案	カタルシス	放棄・諦め	責任転嫁	回避的思考	肯定的解釈
自分らしい就職活動態度の確立	.19**	.24**	.33***	.03	.10	-.02	-.17*	-.11	.09	.28***	.15*
模索的行動	.06	.36***	-.09	.10	-.05	.21**	.13	.11	.11	-.09	-.03
目標の明確化	.45***	.34***	.41***	.23**	.24**	.11	-.16*	-.10	.06	.32***	.03
不採用経験の振り返り	.35***	.38***	.14*	.18*	.43***	.14*	-.16*	-.13	-.09	.14*	-.01
他者への自己開示	.04	.16*	-.16*	.13	.02	.56***	.07	.01	-.06	-.13	.15*
認知的切り替え	.15*	.33***	.21**	.16*	.13	-.01	-.02	-.06	.12	.35***	.18*

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

※理解・統合：「自己と職業の理解・統合」、計画・実行：「就職活動の計画・実行」

について、 $\alpha = .73 \sim .85$  とおよそ十分な値を示していた。したがって、本尺度は一定の信頼性を備えていると考えられる。

次に、就職活動維持過程尺度の各下位尺度の妥当性について、およそ仮説通りの結果が得られた。したがって、本尺度は一定の構成概念妥当性および併存的妥当性を備えているものと考えられる。以下、その他関連がみられた変数も含め、構成概念妥当性、併存的妥当性の順に、各下位尺度の特性について記述および考察する。

「自分らしい就職活動態度の確立」は、「就職活動の計画・実行」、「アイデンティティ確立」との間に正の相関を示していた。これは、当該尺度項目が、本来の自分という人間を認識し自然体で臨もうと決意するという内容であったため、就職活動をどのように行っていくかを決定していく「就職活動の計画・実行」、自己の確立である「アイデンティティ確立」との間に正の相関がみられたと考えられる。また、「肯定的解釈」とも弱い正の相関がみられ、自分らしい自然体の就職活動態度を確立していく中では、ありのままの自分自身に対する肯定的な思考が伴っている可能性が考えられる。

「模索的行動」は、「就職活動の計画・実行」との間に正の相関を示していた。これは、当該尺度項目が、あまり考えすぎずとにかく行動を起こしていくという内容であったため、特に実行に移していくという部分で「就職活動の計画・実行」との間に正の相関がみられたと考えられる。ところで、「自己と職業の理解・統合」との間には有意な相関が見られなかった。つまり「模索的行動」は、行動を起こす、実行するといった意味合いが強く、自分や職業についてじっくりと思考し吟味していく行動とは質的に異なっていると考えられる。また、「カタルシス」とも弱い正の相関がみられ、あまり考え込まずに行動を起こしていく「模索的行動」によって、北見他 (2009) や嶋 (2000) で示された

ような不採用経験によるショックや自己否定感、不採用の原因がわからないことに起因するわだかまりといったネガティブな感情や思考が解消されている部分もあると考えられる。

「目標の明確化」は、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」、「アイデンティティ確立」との間に正の相関を示していた。これは、当該尺度項目が、自分自身に引き合せて自分と職業とのマッチングについて考え、就職活動での目標や就職後の将来像を明確にしていくという内容であったため、当該各変数との間に正の相関がみられたと考えられる。また、「情報収集」、「計画立案」、「肯定的解釈」とも弱い正の相関がみられ、「目標の明確化」では、情報の収集や計画の立案、さらに、将来に対する肯定的な思考が伴っている可能性が考えられる。ところで、先の「自分らしい就職活動態度の確立」では、「情報収集」および「計画立案」との間には有意な相関が見られていなかった。この点を比較すると、「目標の明確化」に、情報の収集や計画の立案といったより具体的な行動が含まれている可能性が考えられる。

「不採用経験の振り返り」は、「自己と職業の理解・統合」、「就職活動の計画・実行」との間に正の相関を示していた。これは、当該尺度項目が、不採用となった試験を振り返り、改善点を見つけていくという内容であったため、当該各変数との間に正の相関がみられたと考えられる。また、「計画立案」との間にも弱い正の相関を示していた。よって、「不採用経験の振り返り」では、不採用となった試験を省みて次の行動の計画を立てていくという具体的なレベルでの行動が行われている可能性が考えられる。

「他者への自己開示」は、「カタルシス」との間に正の相関を示していた。よって、他者に対して感情の開示や思いの共有を行う「他者への自己開示」には、心の中にあるわだかまりを解消させる作用が伴っている可能性が考えられる。



「認知的切り替え」は、「就職活動の計画・実行」、「アイデンティティ確立」との間に弱い正の相関を示していた。これは、当該尺度項目が、不採用経験のことを切り離して、次の採用活動に向けて気持ちや考えを入れ替えるという内容であったため、次の活動について考えていくという部分で「就職活動の計画・実行」との間に正の相関がみられたと考えられる。またここで、「アイデンティティ確立」との間にも正の相関がみられたが、不採用経験と決別して気持ちや考えを新たにしていって「認知的切り替え」では、新たな自分の可能性について発見したり、発見したことを自己に取り入れてみたりするといったことが経験され、自己の探求が行われているものと考えられる。高村(1996)によれば、自分自身について「新たな発見」や「再発見」をした場合にアイデンティティ探求が進められるという。よって、「認知的切り替え」を行う中で新たな発見があって、それがアイデンティティの再構成や強化につながっているとも考えられる。また、「肯定的解釈」との間にも弱い正の相関を示していた。よって、「認知的切り替え」では、いつかは内定をもらえるといった、将来への肯定的な思考が伴っている可能性が考えられる。

## 研究 2

### 目的

研究1において、個人が、不可避である企業からの不採用経験の後にどう行動し、就職活動を維持していくのかを確認する就職活動維持過程尺度が作成された。軽部他(2014)にもあるように、就職活動の時期によって個人が就職活動を継続していくためにとる行動も異なってくると推察されるため、研究2では研究1において作成された就職活動維持過程尺度を用いて就職活動の時期との関係について明らかにし、当該尺度の過程的視座を備えた尺度としての妥当性を検討することを目的とする。具体的には、各下位尺度について、就職活動の初期と終期という2時点からの回顧によって得られた得点を比較することで検討する。

### 方法

**調査対象** 調査は、一般企業に対する就職活動を経験した大学4年生および大学院生の計72名(男性32名、女性40名)を対象として、実施した。対象者の所属大学の内訳は、首都圏の国立大学3校および私立大学4校、中部圏の国公立大学2校および私立大学2校であった。Benesse マナビジョン(2015)で報告されている偏差値一覧を参考にとると、上記大学のうち偏差値40以上

50未満の大学が1校、50以上60未満の大学が5校、60以上70未満が3校、70以上が2校であり、調査対象者が所属する大学の学力水準は比較的高いと言える。対象者はみな、研究1と同様に、一定の就職活動経験の末に成功裏に活動を終了した者であり、軽部他(2014)の設定にならい「就職活動において、企業からの内定を得て就職達成を果たした者」とした。調査協力者はいずれも、2013年新卒者採用の就職活動スケジュールを経験した者であった。

**調査時期** 2012年11月中旬から12月にかけて実施した。

**調査手続き** 無記名の個別記入形式の質問紙において実施した。紙媒体で実施し、回答後の質問紙は、第一筆者が直接回収するか、協力者から第一筆者のもとに郵送してもらった。その他は、研究1と同様であった。

### 調査内容

1. **就職活動維持過程尺度** 研究1で作成した、就職活動維持過程尺度32項目を用いた。なお、本研究における目的に沿って、それぞれの項目について、エントリーシート提出開始期(エントリーシート提出開始後の1~2ヶ月間を目安とする時期)と就職活動終了期(就職活動を終了する前の1~2ヶ月間を目安とする時期)の2時点に分けて、それぞれの時期を回顧してもらった形で回答を求めた。エントリーシート提出開始期は、個人が就職活動を開始して以降、企業からの不採用経験を受け始める頃であり、就職活動終了期は、個人が就職活動期間を経て不採用経験をある程度重ねてきた頃であると考えられたため、それぞれの時期を設定した。回答形式は、研究1と同様に5件法であった。

### 結果

まず、研究1において作成した就職活動維持過程尺度の6つの下位尺度ごとに、①エントリーシート提出開始期と②就職活動終了期の2時点について、それぞれ下位尺度得点を算出し、①の得点を「初期」得点、②の得点を「終期」得点とした。

両側検定による対応のあるt検定の結果(Figure 1)、以下のような結果となった。「自分らしい就職活動態度の確立」および「目標の明確化」は、初期よりも終期において有意に高く( $t(64)=-3.45, p<.01, t(64)=-5.31, p<.001$ )、「模索的行動」は、終期よりも初期において有意に高かった( $t(63)=3.87, p<.001$ )。さらに「不採用経験の振り返り」、「他者への自己開示」、「認知的切り替え」は、2時点の得点間に有意差が見られなかった( $t(63)=-1.59, n.s., t(64)=0.11, n.s., t(63)=0.82, n.s.$ )。

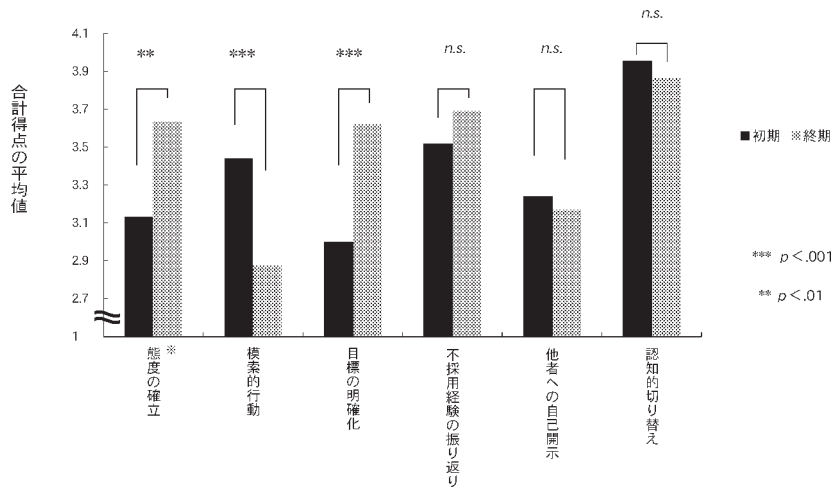


Figure 1 就職活動維持過程尺度における得点の時点間比較

※態度の確立：「自分らしい就職活動態度の確立」

### 考察

初期と終期の得点を比較した結果について、以下に考察する。

「自分らしい就職活動態度の確立」および「目標の明確化」は就職活動の終期に、「模索的行動」は就職活動の初期により行われており、「不採用経験の振り返り」、「他者への自己開示」、「認知的切り替え」は就職活動の初期と終期との間の得点に有意な差が見られなかったため時期にかかわらず一定に行われうると考えられる。よって、個人の就職活動維持過程と就職活動の時期との関係が明らかとなり、個人が就職活動を維持する中では、就職活動の時期によって盛んに行われやすい行動、時期にあまり関係なく常に行われている行動があることが示唆された。

就職活動の時間的な流れに沿って考察すれば、就職活動の当初より盛んに行われている、または当初から一定に行われていると考えられるのは、「模索的行動」、「不採用経験の振り返り」、「他者への自己開示」、「認知的切り替え」であった。よって、軽部他 (2014) および研究 1 の知見を踏まえれば、上記 4 下位尺度を「一次的過程」と捉えうる。一方で、一定の就職活動経験の蓄積の後で、時間の経過とともに盛んに行われるようになると考えられるのが、「自分らしい就職活動態度の確立」と「目標の明確化」であった。よって、軽部他 (2014) および研究 1 の知見を踏まえれば、上記 2 下位尺度を「二次的過程」と捉えうる。以上により、就職活動維持過程尺度は活動時期の観点つまり

過程的視座を備えており、一次的過程と二次的過程の各経験程度を測定しうる尺度であることが確認された。

### 総合考察

本研究では、企業からの不採用経験や当該経験による不適応的な影響が不可避である大学生の就職活動において、就職活動を行う個人がどのようにしてその活動を維持していくかを測定するための就職活動維持過程尺度を作成した。

研究 1 の結果から、本研究で作成された尺度によって、個人の就職活動維持過程の状況を量的に把握できること、さらに本尺度が一定の信頼性および妥当性を備えていることが確認された。また研究 2 では、個人の就職活動維持過程において、就職活動の時期によって行われやすい行動と時期に関係なく行われやすい行動があることが示唆され、軽部他 (2014) の知見も併せ、研究 1 で構成された尺度が過程的視座を備えた尺度として一定の妥当性を備えていることが確認された。また、研究 1 と研究 2 の知見を併せると、就職活動維持過程尺度は、活動時期という観点から一次的過程と二次的過程の経験程度を測定しうると考えられる。一次的過程を構成したのは「模索的行動」、「不採用経験の振り返り」、「他者への自己開示」、「認知的切り替え」の 4 尺度であり、内容的に個々の不採用経験を受けての対処や次回の採用活動へ向けた行動を起こすといった行動群であった。そのうち、「模索的行動」や「不採用経験の振り返り」は浦上 (1996a) の「具体的に就職活

動を計画・実行する行動」や松田他(2010)の就職活動における「問題焦点型コーピング」として捉えられ、「他者への自己開示」や「認知的切り替え」は中島・無藤(2007)の「適度な補償的行動」や松田他(2010)の就職活動における「情動焦点型コーピング」として捉えられる。したがって、一次的過程は、不採用経験に対する具体的対処を伴う現在志向的過程であると考えられる。また二次的過程を構成したのは、「自分らしい就職活動態度の確立」、「目標の明確化」の2尺度であり、内容的により長い目で見たときの今後の就職活動全般やその先の社会人または職業生活といった現実的将来に向けた自問自答を繰り返し、そのビジョンを明確にしていくという行動群であった。これらは、浦上(1996a)の「自己と職業を理解・統合する行動」やニューマン・ニューマン(1988)の職業選択における「自らの職業観や能力、適性を吟味する」過程としても捉えられる。したがって、二次的過程は、より深い自己洞察を伴う思考的作業を含む未来(目標)志向的過程であると考えられる。

さらに軽部他(2014)による質的検討、本研究での量的検討によって、就職活動の当初より経験されている一次的過程に追加する形で二次的過程が現れることが示されたが、浦上(1996b)では、就職活動に対して「振り返る」思考的活動がある一定の活動後になされると示唆されていた。つまり、就職活動の経験の蓄積や時期の経過とともに行動のレパートリーが増え、特に思考的な作業が追加的に行われるようになると考えられる。軽部他(2014)および本研究においても、就職活動維持過程における一次的過程は現在志向的な、二次的過程は未来(目標)志向的な意味合いが強いことが示唆されていたため、前者一次的過程で現実に即した具体的行動をある程度経験していくことが、後者二次的過程での将来を見据えた思考的活動、作成尺度の下位尺度でいえば、就職活動における「目標の明確化」や「自分らしい就職活動態度の確立」、さらに高村(1995)のいうアイデンティティ統合を促す土台となっている可能性があると考えられる。

### 本研究の意義

本研究の意義は、大きく分けて以下の2点である。

第1は、就職活動を維持する過程に焦点を当てた、就職活動を行う個人の活動状況を測定しうる尺度が作成されたことである。現在まで、個人の就職活動過程を量的に測定および把握しうる指標は存在しなかったが、それは西村・種市(2011)にもあるように、個人によって活動体験やその意味づけといった状況が大きく

異なることが一因であった。しかし今回は、その過程で誰もが幾度も経験しうる企業からの不採用経験に着目し、就職活動を数々の不採用経験を乗り越えていく過程として捉える視点から、就職活動維持過程尺度を作成した。本尺度を用いることで、個人の就職活動維持過程を量的に把握し、個人の活動の状況および時期等の視点から各々により適合した支援を考える参考資料になると考えられる。具体的には、成功者の語りに基づいて作成された就職活動維持過程尺度を活動中の学生に用いることで、たとえば、すでに十分に行っている行動は現状を維持するように支え助言したり、逆に不十分な行動については促すまたは利用しうるサポート資源を考えたりすることが可能になると考えられる。また、就職活動課題の達成に向けた見通しや必要な具体的方策を明確化する補助となり、個人の就職活動の継続および進捗がより直接的にかつ長期的に支えられうると考えられる。

第2は、構成尺度と活動時期との検討を行ったことで、本尺度によって就職活動の時期や個人の就職活動状況(不採用経験の積み重ねの状況)も併せた、個人の就職活動維持過程を捉えられることである。現在までに就職活動の文脈で、不適応の影響が伴う幾度も不採用経験をいかにして乗り越え活動を維持していくのかについて検討した研究はなかった。しかし本研究によって、就職活動の当初は一次的過程、具体的には個々の不採用経験および次回の採用試験への対処という意味合いでの現在志向的行動が経験され、活動の継続に伴って次第に二次的過程が追加的に現れ、未来志向的なより深い自己洞察も行われるようになっていくということが数量的に実証された。浦上(1996b)は、就職活動がある程度進行した時点で自身の就職活動を振り返って吟味する思考的活動が直接的に自己成長力を高め、それ以前より行われている就職活動の計画や実行といった具体的な活動もその後の振り返る行為を通して間接的に自己成長力を高めることを示唆した。つまり、二次的過程自体が自己成長を促すものであると同時に、一次的過程もその二次的過程を促進するため、この順に両過程を経験したことがさらに自己成長を高めうると推察される。学生生活後の社会人生活への円滑な移行および適応を考えれば、就職活動の機会に自己成長が高められることは、就職活動者本人にとっても採用する企業にとっても望ましいと考えられる。したがって本尺度を用いることで、これまでの先行研究で検討されてきた不適応反応をいかに減少するかという視点だけでなく、現在の活動時期や不採用経験の積

み重ねなどの個人の状況を見ながら今後の見通しを立てることが可能になると思われる。また、上述した自己成長を育むような就職活動の維持を促すキャリア支援が提出されれば、企業からの不採用経験という就職活動者にとって失敗・挫折と捉えられる体験も社会人生活への移行を控えた大学生の成長支援に活かされていくものと考えられる。

### 本研究の限界と課題

本研究の限界と課題、今後本就職活動維持過程尺度を用いて検討を進めるべき方向性を、以下に4点示す。

第1に、就職活動維持過程を経験しなかった学生や就職活動を成功裏に終えられなかった学生を対象とした検討である。本研究およびその基礎となった軽部他(2014)は、いずれも企業からの内定を獲得し就職達成を果たした就職活動成功者のみを対象として行われたものであり、本構成尺度得点のみでの支援の提言には限界がある。倫理的な配慮を十分に重ねたうえで、就職活動を成功裏に終えられなかった学生を対象とした就職活動過程についても明らかにし、成功者の就職活動維持過程との比較検討によって成功者特有の要因をより鮮明にし、さらに具体的な支援のあり方を提示していく必要があると考えられる。

第2に、就職活動維持過程の経験が個人にいかなる影響を与えるかについての検討が挙げられる。日本における就職活動施策および制度、企業側の採用スケジュールを考慮すれば就職達成のため個人が活動を維持しなければならないのは自明であるが、ただやみくもに活動を維持することがよいかという点については疑問が残る。実際、本研究で提示された就職活動維持過程の経験が活動者の直接的な活動を促したとしても、活動後の個人に及ぼす肯定的影響や効果については実証的に未検討である。中島(2011)は、キャリアに対する前向きなビジョンや就職に対する動機づけといった、入職後の初期適応を規定する要因を検討しており、そうした今後の社会人生活の適応を予測する指標との関連検討が求められる。

第3に、目下就職活動を行っている活動者を対象とした縦断的検討が求められる。本研究で作成された尺度の原案となった軽部他(2014)の就職活動維持過程モデルは、就職活動を成功裏に終えた者の語りから構成されたものであり、さらに、本研究での量的検討も就職活動を終えた者を対象とした回顧法による調査であった。つまり、本研究で検討した就職活動維持過程が、就職活動をまきに行っている者にも確かに経験されているのかについては未検討である。したがって今

後は、就職活動中の個人を対象とし、就職活動維持過程の経験状況、またそれに伴って個人にどのような影響が現れていくのかを、縦断的調査によって経時的に確認および検討する必要があると考えられる。

第4には、本研究で提示された一次的過程から二次的過程に至るきっかけや条件の検討である。本検討では一次的過程と二次的過程の各過程には発現時期の特徴があることが示されたが、一次的過程が二次的過程を導くきっかけや促す条件、また二次的過程が誰にでも出現するのかという点については検討されていなかった。したがって今後は、就職活動維持過程尺度における各下位尺度および過程とそれらを促進する個人内外の諸要因との関連について、より詳細に検討を重ねていく必要があると考えられる。

### 引用文献

- 赤田太郎・若槻優美子 (2011). 職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題—ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から— 龍谷紀要, **33**, 77-88. (Akada, T., & Wakatsuki, Y. (2011). University career support for occupational anxiety: Agenda and actualities: The effect of social support and self-efficacy. *Ryukoku Journal of Humanities and Sciences*, **33**, 77-88.)
- Benesse マナビジョン (2015). 偏差値一覧 2014年11月27日<<http://manabi.benesse.ne.jp/univ/search/nanido/>> (2015年3月20日)
- 榎本博明 (1987). 青年期(大学生)における自己開示性とその性差について 心理学研究, **58**, 91-97. (Enomoto, H. (1987). Self-disclosure patterns of college students and their gender-differences in the patterns. *Japanese Journal of Psychology*, **58**, 91-97.)
- 船津静代 (2004). 大学内における就職相談の役割—名古屋大学での就職相談の実践を通じて— 大学と学生, **6**, 14-25.
- 自殺対策支援センターライフリンク (2013). “就活自殺”の背景に迫る「就活に関わる意識調査」分析結果報告2013年10月(第2版)<[http://www.lifelink.or.jp/hp/Library/201310\\_shukatsu.pdf](http://www.lifelink.or.jp/hp/Library/201310_shukatsu.pdf)> (2013年10月30日)
- 神村栄一・海老原由香・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 (1995). 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度(TAC-24)の作成 教育相談研究, **33**,

- 41-47. (Kamimura, E., Ebihara, Y., Sato, K., Togasaki, Y., & Sakano, Y. (1995). A validation of three-dimensional model of coping response and the development of the Tri-axial Coping Scale (TAC-24). *Bulletin of Counseling and School Psychology*, **33**, 41-47.
- 軽部雄輝・佐藤 純・杉江 征 (2014). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討—不採用経験に着目して— 筑波大学心理学研究, **48**, 71-85. (Karube, Y., Sato, J., & Sugie, M. (2014). Maintenance processes for job-hunting activities among Japanese university students : Focusing on rejection experiences. *Tsukuba Psychological Research*, **48**, 71-85.)
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 (2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究—評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響—, 学校メンタルヘルス, **12**, 43-50. (Kitami, Y., Mogi, T., & Mori, K. (2009). A study of job search stress among university students : Development of a job search stress scale and influence on mental health. *Journal of School Mental Health*, **12**, 43-50.)
- 北見由奈・森 和代 (2010). 大学生の就職活動ストレスおよび精神的健康とソーシャルスキルの関連性の検討, ストレス科学研究, **25**, 37-45. (Kitami, Y., & Mori, K. (2010). The relationship between job search stressors, mental health and social skills in Japanese university students. *Stress Science Research*, **25**, 37-45.)
- 小杉礼子 (2005). フリーターとニート 勤草書房
- レジェンダ・コーポレーション (2010). “5,000名以上に聞いた” 2011年の就活実態調査 就職氷河期でも、活動量の増加で内々定は昨年をキープ 文系女性の平均エントリー数、過去最高の108.6社 2010年6月8日<[http://www.leggenda.co.jp/news/press/pdf/news\\_100608\\_01.pdf](http://www.leggenda.co.jp/news/press/pdf/news_100608_01.pdf)> (2013年10月30日).
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤 純 (2010). 就職不安に関する研究の動向 筑波大学心理学研究, **40**, 43-50. (Matsuda, Y., Arai, K., & Sato, J. (2010). Research on employment anxiety : A review. *Tsukuba Psychological Research*, **40**, 43-50.)
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して— 心理学研究, **80**, 512-519. (Matsuda, Y., Nagasaku, M., & Arai, K. (2010). Influence of job-hunting anxiety on job-hunting : From the viewpoint of coping. *Japanese Journal of Psychology*, **80**, 512-519.)
- 中島由佳 (2011). 大卒女子入職者の初期適応の規定因—目標達成志向および情緒的適応の観点からの縦断調査— 教育心理学研究, **59**, 402-413. (Nakajima, Y. (2011). Regulative factors in the initial adaptation of newly hired female workers : A longitudinal study. *Japanese Journal of Educational Psychology*, **59**, 402-413.)
- 中島由佳・無藤 隆 (2007). 女子学生における目標達成プロセスとしての就職活動—コントロール方略を媒介としたキャリア志向と就職達成の関係— 教育心理学研究, **55**, 403-413. (Nakajima, Y., & Muto, T. (2007). Job-hunting by female university students as a goal-action-outcome process : Impact of vocational motives and control strategies. *Japanese Journal of Educational Psychology*, **55**, 403-413.)
- ニューマン, B. M. & ニューマン, P. R. 福富 護 (訳) (1988). 新版生涯発達心理学—エリクソンによる人間の一生とその可能性— 川島書店
- 西村圭子・種市康太郎 (2011). 大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究 (1) 心理学研究 : 健康心理学専攻・臨床心理学専攻, **1**, 46-60. (Nishimura, K., & Taneichi, K. (2011). A descriptive study of the psychological process in the career decisions of university students (1). *Study of Psychology : Health Psychology and Clinical Psychology*, **1**, 46-60.)
- 嶋 信宏 (2000). 大学生の就職活動期のストレスに対するアサーショントレーニングの意義 日本教育心理学会総会発表論文集, **42**, 568.
- 下村英雄・堀 洋道 (1994). 大学生の職業選択における情報収集行動の検討 筑波大学心理学研究, **16**, 209-220. (Shimomura, H., & Hori, H. (1994). Information gathering in occupational choice for undergraduate students. *Tsukuba Psychological Research*, **16**, 209-220.)
- 下村英雄・木村 周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, **18**, 9-16. (Shimomura, H., & Kimura, S. (1997). A study on the “job-hunt” relevant stressors and social support in undergraduate students. *Bulle-*

- tin of the Japanese Society for Study of Career Guidance*, **18**, 9-16.)
- 下山晴彦 (1992). 大学生のモラトリウムの下位分類の研究—アイデンティティの発達との関連で—教育心理学研究, **40**, 121-129. (Shimoyama, H. (1992). A study on the subclassification of moratorium of university students : In relation to the identity development. *Japanese Journal of Educational Psychology*, **40**, 121-129.)
- 潮村公弘・阿部晃士・篠木幹子・鈴木麻里子 (2009). 就職情報収集と就職不安意識がセルフリーダーシップと職業観に及ぼす影響 岩手県立大学社会福祉学部紀要, **11**, 13-24. (Shiomura, K., Abe, K., Shinoki, M., & Suzuki, M. (2009). The influences of job information seeking activities and anxieties towards selecting jobs on one's work values and self-leadership for university students. *Bulletin of the Faculty of Social Welfare, Iwate Prefectural University*, **11**, 13-24.)
- 高村和代 (1995). アイデンティティ形成プロセスについての事例的検討—大学4年生の就職活動課題に注目して— 日本教育心理学会総会発表論文集, **37**, 472.
- 高村和代 (1996). 課題探求とアイデンティティ探求—新しいプロセスモデルの提案— 日本教育心理学会総会発表論文集, **38**, 118.
- 浦上昌則 (1994). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究, **6**, 40-49. (Urakami, M. (1994). Transition from the junior college to the work place in women : Effects of career decision-making self-efficacy. *Japanese Journal of Adolescent Psychology*, **6**, 40-49.)
- 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. (Urakami, M. (1996a). Career exploration processes in women's junior college students : An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, vocational exploration activity and self-concept crystallization. *Japanese Journal of Educational Psychology*, **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. (Urakami, M. (1996b). Development of self-growth motivation in the career exploration process : Among women's junior college students. *Japanese Journal of Educational Psychology*, **44**, 400-409.)

## 謝 辞

本研究の実施にあたってご協力を賜りました大学の先生方ならびに学生の皆様に、心より御礼申し上げます。

(2013.11.6 受稿, '15.4.17 受理)

## *Measuring Job-Hunting Maintenance Processes of Japanese University Students : Scale Development*

YUKI KARUBE (GRADUATE SCHOOL OF COMPREHENSIVE HUMAN SCIENCES, UNIVERSITY OF TSUKUBA),

JUN SATO (IBARAKI PREFECTURAL UNIVERSITY OF HEALTH SCIENCES),

MASASHI SUGIE (FACULTY OF HUMAN SCIENCES, UNIVERSITY OF TSUKUBA)

*JAPANESE JOURNAL OF EDUCATIONAL PSYCHOLOGY*, 2015, 63, 386—400

The present study aimed to develop a scale to measure job-hunting maintenance processes, that is, the processes by which university students maintain their job-hunting activities after having received rejections from companies that they had applied to; in addition, the reliability and validity of the scale was examined. The participants were undergraduate and graduate students who had finished their job-hunting activities. In Study 1 ( $N=212$ ), the scale was developed, and it was demonstrated that the scale had sufficient internal consistency and validity. In Study 2 ( $N=72$ ), relations between job-hunting maintenance processes and the time of the students' job-hunting period were analyzed. The results suggested that the job-seekers' behavior was different, depending on the time of their job-hunting. The new scale successfully predicted the processes. For example, at the beginning of the students' job-hunting (the primary process), the job-seekers tended to engage in present-oriented behavior, in order to maintain their job-hunting activity. As they gradually became more experienced with job-hunting (the secondary process), they tended to engage in future-oriented (goal-oriented) behavior, such as setting attainable goals. These results suggest that the new scale may be effective for differentiating between the primary and secondary processes involved in job-hunting maintenance.

Key Words : job-hunting by Japanese university students, scale development, processes, failure experience, career exploration