

氏名(本籍)	まつ だ ゆう こ (愛知県) 松 田 侑 子 (愛知県)		
学位の種類	博 士 (心 理 学)		
学位記番号	博 甲 第 5505 号		
学位授与年月日	平成 22 年 3 月 25 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審査研究科	人間総合科学研究科		
学位論文題目	大学生の就職不安に関連する要因の検討		
主 査	筑波大学教授	教育学博士	新 井 邦二郎
副 査	筑波大学講師	博士(心理学)	佐 藤 純
副 査	筑波大学准教授	保健学博士	武 田 文
副 査	筑波大学准教授	博士(心理学)	佐 藤 有 耕

## 論 文 の 内 容 の 要 旨

### (目的)

本論文では、就職不安に着目し、円滑な就職活動に向けた支援のあり方を明らかにすることを主たる目的とした。就職不安を扱う意義としては、①キャリアカウンセリングにおいて、感情的側面への着目が乏しかったこと、②大学生の多くの者が、実際に就職活動に際して不安を感じていることが挙げられる。そのうえで、主たる目的を果たすために、さらに以下の4つの目的を設けた。まず第1に、就職に関する不安を対象・水準で細分化し、キャリアカウンセリング場面で用いるためのアセスメントツールを作成すること、第2に、就職不安の背景要因を把握し、より効果的な実践活動への基礎資料とすること、第3に、就職不安への直接的介入に併用しうる、肯定的な心理資源の有用性を明らかにすること、第4に、就職活動という文脈において、時期による就職不安の推移を明らかにし、アセスメントを行う際に参照する情報を提供すること、である。また、性差についての検討も行う。以上を通じて、円滑な就職活動を導く支援を明らかにする。

### (方法)

大学生を対象に質問紙調査を行った。研究1は「就職活動不安」の尺度を作成した。その結果、就職活動不安は「アピール不安」「サポート不安」「試験不安」「活動継続不安」「準備不足不安」の5因子により構成されることが見出された。研究2は「職業選択不安」の尺度を作成した。その結果、職業選択不安は「職業移行不安」「職業理解不安」「自己理解不安」「決定方略不安」の4因子により構成されることが見出された。研究3は就職活動不安と職業選択不安から構成される就職不安の構造を検討した。その結果、職業選択不安は、就職活動不安に正の影響を与えていることが確認された。また、職業選択不安は特性的要因を背景に持ち、就職活動不安は状況的要因を背景に持っていることが明らかとなった。研究4は、Big Five と就職不安の関連を検討した。その結果、情緒不安定性と開放性が、就職不安との強い関連が見出された。研究5は就職イメージと、就職不安の関連について検討した。その結果、就職活動不安には拘束的イメージが、職業選択不安には、拘束的イメージと希望的イメージの影響が大きかった。研究6は進路選択に対する自己効力と、就職不安の関連について検討した。その結果、進路選択に対する自己効力と、中核的に関連しているのは、サポート不安と職業移行不安であることが示された。研究7は自己形成意識と就職不安の関連が、就職への

取り組みに対してどのような影響を及ぼすかを検討した。その結果、全体的には、不安が低いほど、新しい自分の可能性を追求しようとする拡大的形質が高いほど、取り組みが高まることが示された。研究8は就職活動初期に、不安が活動においてどのように機能しているかをコーピングに着目して検討を行った。その結果、男女共に不安は直接的に就職活動を阻害すること、女子においては、不安が問題焦点型コーピングを通じて就職活動に影響したことが示された。男子においては、不安が回避・逃避型コーピングに影響していたことが示された。最後の研究9-1と研究9-2は就職不安が、就職活動の流れという時期的な状況要因により、どのように推移するかを検討した。その結果、特に就職活動不安は、就職活動が終わり始めると低減し、職業選択不安は、就職活動の最中から低減する傾向があることが示された。

#### (結果と考察)

まず、就職不安が職業選択不安と就職活動不安から構成され、両者は不安の対象と水準が異なることが示唆された。次に、パーソナリティ傾向に関しては、開放性が低い者や情緒不安定性が高い者が、就職に対する認知に関しては、「就職=縛り」というイメージを持っている者が、予防的な関わりを必要としていることが示唆された。また、肯定的な心理資源として、自己効力を高める、「自分の新しい可能性を追求していきたい」という意識を高める、問題に積極的に取り組む対処行動を行使することが、活動の促進に有用であることが示された。さらに、実際の就職支援の場面において、就職不安尺度を用いてアセスメントを行う際に参照する基礎データを収集した。具体的には、どのような不安がアセスメントの際に注目されるべきか・どのくらいの不安に高さが問題であるのかなどについての示唆を得た。

### 審 査 の 結 果 の 要 旨

大学生にとって就職活動は、学業と並ぶ重要なものであり、それをうまく乗り越えることにより将来の人生の展望を切り開くことができる。また、大学側にとっても、学生が就職活動で挫折することなく無事に社会に飛び立つことを支援することが本格的に求められている時代になった。このような中で、本論文で作成した就職不安尺度を使用することによって、大学生が就職活動において、どのような支援を必要しているのかを客観的に評価できるようになったことは、大きな意義である。また、要支援の学生をスクリーニングするために、本尺度を予防的に活用することも可能であり、不安の高い学生を抽出できる。さらに、このような予防的な活用により、不安を高く抱きやすい傾向を持つ学生に対して早期の介入を行い不安低減を図ること、それと同時に、肯定的な心理資源を活用することにより、より就職活動の促進を図ることができることを示した点で、本論文は高く評価できる。最後に、性別に適した支援が必要であることを示したことも、評価できる。

よって、著者は博士（心理学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。