

大学生の就職活動による自己成長感が 入社初期の対処態度及び適応感に及ぼす影響

明海大学総合教育センター 高橋南海子

筑波大学人間系 岡田 昌毅

The effect of self-growth due to job-hunting as undergraduates on coping and adaptation in the early stages of employment

Namiko Takahashi (*Integrated Education Center, Meikai University, 1 Akemi, Urayasu, Chiba 279-8550, Japan*)

Masaki Okada (*Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba, 3-29-1 Otsuka, Bunkyo, Tokyo 112-0012, Japan*)

This study investigates the relationships between feelings of self-growth due to job-hunting as an undergraduate and coping skills and sense of adaptation within the early stages of employment. New employees with less than 6 months of work experience ($N = 296$) responded to a questionnaire. The results of covariance structure analysis indicate the following: (1) "Feeling of self-growth due to job-hunting" promotes "coping with work problems" directly or indirectly mediated by "activities before entering a company", (2) "Coping with work problems" promotes "feeling of adaptation to present employer", and (3) "Feeling of self-growth due to job-hunting" directly promotes the "feeling of adaptation to present employer."

Key words: transition from school to work, job-hunting, feeling of self-growth, coping, initial adaptation.

問題と目的

社会的背景

大学から社会への移行は、青年期後期から成人期に至る人生周期上の転換点であり、新規学卒者が所属組織に適応することはキャリア発達上の重要な課題である (Super, 1963)。しかし「七五三現象」と言われる早期離職者問題や、離職には至らなくても職場への不適応を呈する若年者の増加など、組織への初期適応の難しさが論じられている (厚生労働省, 2008)。

労働政策研究・研修機構 (2007) によると、新規学卒者が「最初に転職を考えた際に悩んだ内容」の上位は、「仕事の内容 (仕事が面白くない等)」、「賃

金が低い」、「職場や人間関係」である。特に「仕事の内容」は複数回答で47.2%であり、中途採用者の38.1%と比べ高い割合を占める。また、実際に早期離職した者の前職の離職理由は、「仕事上のストレス」、「給与の不满」、「労働時間が長い」、「職場の人間関係がづらい」等が上位を占めている。これらの結果より、若年者、特に新規学卒者の職場適応を阻害する主な要因は、「仕事内容に対する期待と現実との不一致」と「仕事上・環境上のストレス」であること、及びこれらに対処する方策が不十分であることが推測される。

このような初期適応の課題に対しては、企業における若年者定着対策のみならず、大学における職業生活への移行支援や教育の必要性が指摘されてい

る。2011年には大学設置基準が改正され、大学の教育課程内外における、社会的・職業的自立に向けた取り組みと体制の整備が一層求められている（文部科学省、2010）。

成人期への移行過程で大多数の大学生が取り組む就職活動は、不安や葛藤・緊張に満ちており、本来的にストレスの高い活動である（下村・木村、1997；山本、1992）。これに加え近年は、社会情勢の影響により、新規卒卒者の選考過程は複雑化・長期化・厳選化し、就職活動は以前にも増して負荷の高い活動となっている（岩脇、2004；日本労働機構、2000；リクルートワークス研究所、2008）。

その一方で、就職活動を経験した学生には、能力の向上や態度の好転、精神的成長の実感などの肯定的な変化が見られ、就職活動は学生の成長を促進する好機と捉えることもできる（小島、2008；高橋・岡田、2013；浦上、1996；全国就職応援団、2008）。職業発達理論（Super, 1963）や組織社会化研究（Schein, 1978）によると、個人が組織に参入するまでの経験は、組織参入後の意識や行動に影響する。就職活動での経験を契機とした成長は、組織参入後の適応や職業人としての発達において重要な意味を持つ可能性が考えられる。

先行研究

学校から社会への移行は、進路探索活動を経て組織に参入し、職務・職場へ適応していく過程として、進路選択領域、組織社会化領域において論じられている。

学校での経験と組織参入後の態度・行動との関係について、進路選択領域では、浦上（1994, 1996）が女子学生を対象に縦断的な研究を行っている。その結果、就職活動時の意識や取組み方が、就職先への満足度や仕事意欲等を左右しており、大学での経験が組織参入後の意識や行動に影響を与えることが示唆された。

これに対し、組織社会化領域では、組織コミットメント、離転職意思、職務満足度、達成動機等を組織への適応指標として用い、組織への適応を促進、または阻害する要因の特定に焦点を当てた研究が行なわれている（竹内・竹内、2009, 2010）。また、組織への適応を促進または阻害する要因をどこに置くかで2つのアプローチがある。

第一は、入社後の要因の特定に焦点を当てる研究である。組織要因、個人要因の両側面から多くの理論的・実証的研究が実施されている（小川、2001；竹内・竹内、2004, 2010）。特に適応を阻害する個人要因としてのリアリティ・ショックが注目され、

そのメカニズムや対処方法を論点とした研究の蓄積が厚い。例えば、渡邊・高橋（2004）は新規参入者が組織に適応する過程を、ストレス状態への対応過程と捉え、入社初期の適応過程の心理的メカニズムを検証した。このモデルでは、ストレス状態は、リアリティ・ショックや仕事上の困難など、個人の願望と現実状況との不一致であり、適応・不適応は、個人が備えているコーピング手段の影響を受けることが明らかにされた。

第二のアプローチは、組織適応を促進する入社前の要因に焦点を当てる研究である。例えば、大庭・藤原（2008）は入社1年半後の社員への面接調査から、学生時代の探索的経験が入社後の適応に影響を与えると指摘している。また竹内・竹内（2009）は、新入社員への定量調査により、入社前に自己に関する探索行動により興味・価値観を明確にしたことが、入社後の環境への働きかけや現状への主体的な意味づけを促進し、組織コミットメントや達成動機を上昇させ、離転職意思を低減させることを明らかにした。さらに竹内・竹内（2010）では入社前の職務に関する探索行動が入社時点での職業的アイデンティティを高め、組織適応に繋がることが実証された。

以上の諸研究により、入社前の自己や職務に関する探索行動が、入社後の組織への適応を促進することが明らかにされた。しかし実証的な研究に基づいた議論はまだ不十分であり、入社前の要因が新入社員の組織適応に与える影響を、入社直後から組織適応まで体系的に明らかにする必要性が指摘されている（竹内・竹内、2010）。

大学における職業生活への移行支援・教育の必要性が指摘されているという社会的背景に鑑みても、組織適応を促進する入社前の要因、特に、就職活動における経験が意識や態度に及ぼす影響について検討することは意義がある。

次に、就職活動等、人生の移行期に生じる心理的危機やストレス体験を糧にした精神的成長に焦点を当てた研究について概観する。

Scheafer & Moos（1992）は、危機的な体験が人格の成長に及ぼすポジティブな影響について、社会的資源の増強、個人的資源の強化、新たなコーピングスキルの獲得の3次元で構成される概念的な枠組みを提示した。Park, Cohen, & Murch（1996）は、この枠組みを応用し、「ストレスに起因する成長尺度（Stress-Related Growth Scale：以下SRGS）」を開発し、Armeli, Gunthert, & Cohen（2001）、信野（2008）により、修正版（Revised Stress-Related Growth Scale：以下RSRGS）や日本版自己成長感

尺度が作成された。以上の諸研究では、苦痛やストレスを契機として体験される心理的成長の構成要因の概要が明らかにされたが、年齢層・ストレスの領域・文化的背景等の相違による特質は反映されなかった。高橋・岡田（2013）は、大学生が就職活動を経験した後に、自分が成長したと感じる主観的な感覚を「就職活動による自己成長感」と定義し、日本人大学生の就職活動を対象とした定量調査により、「就職活動による自己成長感」が「他者関係の構築」、「課題遂行スキルの獲得」、「自己理解と自己受容」、「社会への積極的関与」、「感情の統制」の5因子で構成されることを示した。

一方、このような心理的危機やストレスに起因する成長の影響として、次のストレス体験を乗り越える意欲や自律性を高め、後に続く行動を促進することが明らかされている（信野，2008；神藤，1998；宅，2004，2005；竹澤，2008）。就職活動場面においても同様に、「課題遂行スキルの獲得」と「自己理解と自己受容」が、就職活動終了後に続く「入社前の行動」、すなわち、仕事のための情報収集や勉強等の「就業準備行動」と、学業や学生生活等の「大学生活充実行動」を促進することが明らかにされている（高橋・岡田，2013）。

しかし、高橋・岡田（2013）では、「就職活動による自己成長感」の影響を大学生活の範囲でしか論じていない。学校から社会への移行という観点に立つならば、「就職活動による自己成長感」が、入社後に仕事で悩んだりストレスを感じた際の態度や行動、所属する会社への適応感等に及ぼす影響を検討することが求められる。

本研究の目的

以上の社会的背景と先行研究の課題を踏まえ、本研究では、新規学卒者に対して入社前の個人の規定要因に着目した実証的検討を行うこととし、入社前の個人要因である「就職活動による自己成長感」、「入社前の行動」が、入社後の「仕事の悩みに対する対処態度」、「現在の会社への適応感」に及ぼす影響を検討することを目的とする。

分析モデルと仮説 先行研究から得られた知見に基づき Figure 1. に示す分析モデルを構成し、仮説の検証を行なう。

仮説1：就職活動による自己成長感は、直接、または入社前の行動を媒介して仕事の悩みに対する対処態度に正の影響を及ぼす。

Scheafer & Moos (1992)¹⁾は危機的体験は、新たなコーピングスキルの獲得を促すとしている。就職活動は負荷の高い活動であるため、活動後には新たな

コーピングスキルとして、仕事の悩みに対する対処態度が獲得されると考えられる。同様に、入社前の行動の経験からも仕事の悩みに対する対処態度が獲得されると考えられる。したがって、仮説1が導かれる。

仮説2：仕事の悩みに対する対処態度は、現在の会社への適応感に正の影響を及ぼす。

渡邊・高橋（2004）は、仕事の悩みに対する対処態度が入社初期の適応を規定することを明らかにしている。この結果より仮説2が導かれる。

方 法

調査手続き

2009年11月にWEBによる質問紙調査を行った。調査協力者は、調査会社の保有するモニターより任意に抽出された。抽出条件は、「一般企業勤務」、「2009年3～5月入社」、「新卒」、「大学卒業または大学院修了」、「正社員」の5条件であった。抽出された472名に対して本調査を依頼し、315名より回答を得た。この中から明らかに回答意欲に疑義がある回答者19名を除外した。最終的な有効回答者数は296名（有効回収率62.7%）であった。尚、本研究は、高橋・岡田（2013）と同時に実施した調査データに基づく。また、本研究は、筑波大学大学院人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て行われた。

質問紙の構成

質問紙は、高橋・岡田（2013）で利用した、「就職活動の概要」、「就職活動による自己成長感」、「入社前の行動」及びフェイスシートに、「仕事の悩みに対する対処態度」、「現在の会社への適応感」を加えた、計118項目で構成された。

就職活動の概要 就職活動の「活動期間」、「活動量」、「活動の困難度」、「結果に対する満足度」について把握するための項目である。

就職活動による自己成長感 就職活動による自己

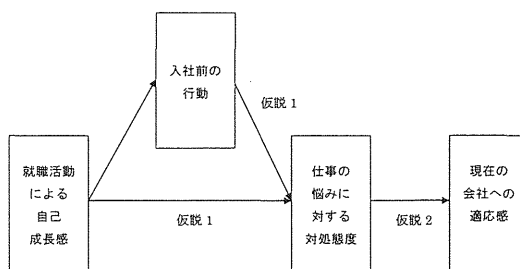


Figure 1. 分析モデル

成長感を尋ねる項目である。高橋・岡田(2013)の分析による、就職活動による自己成長感尺度を用いた。「課題遂行スキルの獲得」,「自己理解と自己受容」,「社会への積極的関与」,「感情の統制」,「他者関係の構築」の5因子35項目により構成される。「課題遂行スキルの獲得」は「課題に解決に向けて計画し、事前準備する力が高まった」,「時間を上手に使い、自分の行動をコントロールできるようになった」等8項目,「自己理解と自己受容」は「自分がどのような能力をもっているかがわかった」,「自分の判断や行動に対する信頼が増した」等8項目,「社会への積極的関与」は「社会が身近で具体的なものに感じられるようになった」,「社会に出るのだという意識が高まった」等6項目,「感情の統制」は「悪いことが起こっても気が動転しなくなった」等3項目,「他者関係の構築」は「周囲の人と密接なつながりを持っているという感覚を持つようになった」,「自分の身近な人への感謝の気持ちが強まった」等10項目、合計35項目より構成される。

教示文は「あなたは就職活動をすることでご自身にどのような変化があったと感じていますか。就職活動を始める前と活動を終えた後のご自身を比較してお答えください」と提示し,「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」の6件法で回答を求めた。

入社前の行動 内定から入社までの間の行動を尋ねる項目である。高橋・岡田(2013)の分析による、入社前の行動尺度を用いた。「就業準備行動」と「大学生生活充実行動」の2因子で構成される。「就業準備行動」は「仕事のために新しいことを色々勉強していた」,「社会・経済の動きや成り行きに関する情報を積極的に収集していた」等5項目,「大学生生活充実行動」は「後輩の指導、教育を行った」,「クラブやサークル、学生団体の活動など、学生中心の学内外の活動に力を注いだ」等4項目、合計9項目で構成される。教示文は「内定から入社までの期間のあなたの行動についてお聞きします。次のそれぞれの項目の程度として当てはまる数字をひとつ選んでください」と提示し,「あてはまる」から「あてはまらない」の5件法で回答を求めた。

仕事の悩みに対する対処態度 入社後に仕事で対処するのに困難さや苦勞を感じて悩んだ時、それに対処するのにどのような心理的な処理を行ったかを尋ねる項目である。渡邊・高橋(2004)がシステム業界の新入社員を対象とした調査により作成した困難時の対処態度尺度の各下位尺度(「楽観」,「半年後の足場固め」,「非妥協」,「シンプル化」,「他者利用」)より因子負荷量の高いものを4項目ずつ抜粋

し、因子負荷量が.40以上のものが、4個に満たない場合は.40以上の項目のみ抜粋した。「たいしたことではないと考える」,「協力してくれる人を探す」,「全てが勉強、来るものを拒まずと考える」等、計16項目で構成した。

「あなたは仕事で困難や苦勞、悩みを感じた時にどのように対処していますか。次の各項目について、あてはまる程度をひとつお選びください」という教示文を提示し,「あてはまる」から「あてはまらない」の5件法で回答を求めた。

現在の会社への適応感 どの程度現在の会社および仕事に適応しているかの直接的な自己評価を尋ねる項目である。渡邊・高橋(2002)の会社への適応感尺度の全項目を使用した。「現在のあなたの状態についてお伺いします。次の各項目について、あてはまる程度をひとつお選びください」という教示文を提示し,「あてはまる」から「あてはまらない」の5件法で回答を求めた。「この会社でうまくやっている」,「自分の居場所を獲得している」等、計7項目で構成した。

フェイスシート 性別、専攻、現職と専攻との関係、現在の勤務先の業種、従業員規模、配属部門について回答を求めた。

結 果

有効回答者数と属性

296名(有効回答率62.7%)。男性137名・女性159名、平均年齢23.4歳、学歴は大学卒79.7%、大学院修了20.3%、専攻は人文・社会科学系49.3%、工学系23.3%、理・農・薬学系13.2%、その他14.2%であり、全体の51.4%が専攻とは無関係の業務に就いていた。職種は営業・販売が最多で29.1%、研究・開発23.3%、設計・製造14.2%、経理・購買6.4%、カスタマーサービス5.4%、人事・総務4.4%、経営・企画3.4%、その他13.8%、業種は製造業が24.7%、情報サービス19.3%、金融・保険17.9%、サービス業10.8%、卸売・小売業9.5%、建設業6.4%、運輸・通信4.7%、その他6.7%、従業員規模は、5000名以上29.1%、1000名以上5000名未満26.0%、500名以上1000名未満12.8%、500名未満32.2%であった。

尺度の因子構造と信頼性の確認

仕事の悩みに対する対処態度尺度、現在の会社への適応感尺度について分析を行った。分析過程、因子構造および信頼性を示す。

仕事の悩みに対する対処態度尺度 渡邊・高橋(2004)の困難時の対処態度尺度の対象はシステム

業界の技術系新入社員であるが、本研究の回答者の業界業種は多岐に渡る。対象の違いが因子構造に影響する可能性が考えられるため、因子分析を行った。

天井効果、フロア効果の出現する項目は無いことを確認した。そこで、16項目すべてを用いて、主因子法による因子分析を行った。固有値の減衰傾向から5因子を採択した。いずれの因子にも.40以上の因子負荷量を示さない項目および複数の因子に同程度(.35以上)の因子負荷量を示す項目を除外して、再度主因子法・Promax回転で因子分析を繰り返し5因子で15項目の構造を得た。最終的な因子パターンと因子間相関をTable 1に示す。なお、回転前の累積寄与率は67.7%であった。第一因子は4項目で構成されており、『『たいしたことではない』』と考える』『『なんとかなる』』と考える』等、楽観的な態度を表す因子と解釈されたので、先行研究(渡邊・高橋; 2004)にならい「楽観」と命名された。第二

因子は3項目で構成されており、「協力してくれる人を探す」、「周囲の人にまめに相談してアドバイスをもらう」等、他者に支援を求める態度を表す因子と解釈されたので、先行研究にならい「他者利用」と命名された。第三因子は3項目で構成されており、『『ここで差がつく』』と気を引き締める』等、節目にあり、今後も覚悟を決めて努力をしようという態度を表す因子と解釈された。そこでこの因子は先行研究にならい「半年後の足場固め」と命名された。第四因子は3項目で構成されており、『自分自身の『譲れない部分』を大切にする』等、自分のやり方を貫くという態度を表す因子と解釈された。そこでこの因子は先行研究にならい「非妥協」と命名された。第五因子は2項目で構成されており、『事態をできるだけシンプルに考える』『最低限ここまで出来ればよい』という目標をたてる』であり、あまり深くは考えず、当座をやりすごすという態度を表す因子と解釈された。そこでこの因子は先行研究にな

Table 1
仕事の悩みに対する対処態度尺度の因子分析結果

項目内容	1	2	3	4	5
<楽観因子> $\alpha = .79$					
「たいしたことではない」と考える	.74	-.04	-.05	.12	-.04
「なんとかなる」と考える	.73	-.06	.13	-.16	.09
「ま、いいか」「それもしようがない」と考える	.72	-.02	.14	-.16	.04
「時間が解決してくれる」と考える	.64	.13	-.19	.19	-.09
<他者利用因子> $\alpha = .75$					
協力してくれる人を探す	-.04	.90	.09	.02	-.10
周囲の人にまめに相談してアドバイスをもらう	-.06	.67	.07	-.14	.18
仲間を見つけ、「自分だけじゃない」と考える	.11	.55	-.11	.07	.09
<半年後の足場固め因子> $\alpha = .70$					
「全てが勉強」「来るものを拒まず」と考える	-.01	.00	.80	-.08	.06
「ここで差がつく」と気を引き締める	-.01	-.05	.62	.31	.01
参考になりそうな過去の状況や人をモデルにする	.10	.19	.40	.12	-.17
<非妥協因子> $\alpha = .69$					
自分の強みはなんだろうと考える	-.03	-.01	.06	.69	.04
自分自身の「譲れない部分」を大切にする	.03	.01	-.05	.55	.17
原点や目的を見失わないようにと、自分に言い聞かせる	-.03	-.08	.32	.51	-.01
<シンプル化因子> $\alpha = .70$					
事態をできるだけシンプルに考える	.03	.02	-.04	.15	.75
「最低限ここまで出来ればよい」という目標をたてる	-.03	.10	.01	.04	.62
因子間相関	1	2	3	4	5
1	-	.08	.24	.15	.36
2		-	.21	.26	.30
3			-	.52	.32
4				-	.36
5					-

らい「シンプル化」と命名された。Cronbachの信頼性係数 α は「楽観」で.79,「他者利用」で.75,「半年後の足場固め」で.70,「非妥協」で.69,「シンプル化」で.70,と高い,ないしはやや高い整合性が得られた。

現在の会社への適応感尺度 1項目(「しばらくはこの会社でやってみよう」)に天井効果が表れたので,これを除外して6項目を分析の対象として,一次元性の確認を行った。回答を得点化した後,主成分分析による解析を行った。結果をTable 2に示

Table 2
現在の会社への適応感尺度の主成分分析結果

項目内容	負荷量	平均値
この会社でうまくやっている	.92	3.61
この会社で働く心の準備ができています	.86	3.71
自分の居場所を獲得している	.83	3.64
この会社を選んでよかった	.82	3.77
与えられた仕事を適切にこなしている	.72	3.43
会社や職場の暗黙のルールを受け入れている	.70	3.57
固有値	3.95	

す。第一主成分の負荷量の絶対値は,いずれも.70以上となり,寄与率は,65.8%であった。6項目の α 係数は.89であった。よって一元構造であることが確認された。「この会社でうまくやっている」「この会社で働く心の準備が出来ている」「自分の居場所を獲得している」等で構成されている。

変数間の相関関係

各変数の相関関係をTable 3に示す。就職活動による自己成長感,入社前の行動,仕事の悩みに対する対処態度,現在の会社への適応感の各変数の間には,有意な正の相関が見出された。

就職活動による自己成長感の各変数と入社前行動の「就業準備行動」との間には「社会への積極的関与」を除き,.41から.53までの中程度の相関が認められた。「課題遂行スキルの構築」は「大学生活充実行動」($r=.41, p<.001$)との間にも中程度の相関が認められた。「自己理解と自己受容」は,仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」($r=.43, p<.001$)及び「非妥協」($r=.46, p<.001$)との間に中程度の相関が認められた。また,「半年後の足場固め」は「現在の会社への適応感」($r=.41,$

Table 3
就職活動による自己成長感,入社前の行動,仕事の悩みに対する対処態度,現在の会社への適応感の尺度間相関

	就職活動による自己成長感					入社前の行動		仕事の悩みに対する対処態度					現在の会社への適応感
	課題遂行スキルの構築	自己理解と自己受容	社会への積極的関与	感情の統制	他者関係の構築	就業準備行動	大学生活充実行動	半年後の足場固め	非妥協	シンプル化	他者利用	楽観	
課題遂行スキルの構築	.69***	.66***	.59***	.67***	.53***	.41***	.29***	.31***	.21***	.26***	.18**	.21***	
自己理解と自己受容		.65***	.53***	.66***	.46***	.39***	.43***	.46***	.24***	.20***	.14*	.35***	
社会への積極的関与			.51***	.61***	.37***	.31***	.39***	.33***	.26***	.29***	.22***	.34***	
感情の統制				.49***	.41***	.28***	.29***	.37***	.28***	.11	.25***	.26***	
他者関係の構築					.44***	.31***	.31***	.34***	.25***	.29***	.19**	.19**	
就業準備行動						.29***	.31***	.33***	.25***	.18**	.08	.24***	
大学生活充実行動							.25***	.25***	.20**	.20***	.04	.23***	
半年後の足場固め								.53***	.28***	.23***	.21***	.41***	
非妥協									.38***	.20***	.15*	.27***	
シンプル化										.34***	.27***	.23***	
他者利用											.10	.16***	
楽観												.20***	
現在の会社への適応感													

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

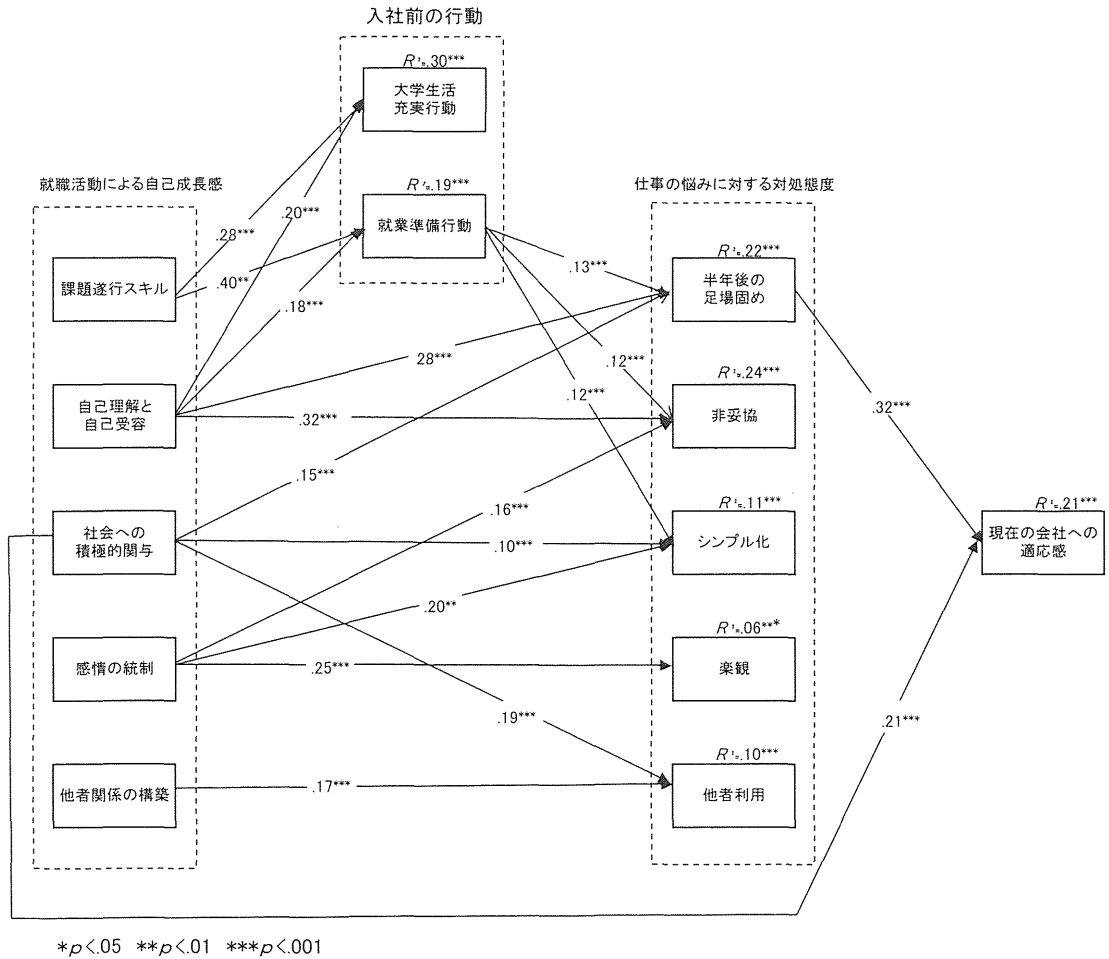


Figure 2. 仕事の悩みに対する対処態度及び現在の会社への適応感への影響に関するパス解析図

$p < .001$) との間の中程度の相関が認められた。それ以外の各変数間は一부를除き、弱い相関が認められた。

就職活動による自己成長感、入社前の行動、仕事の悩みに対する対処態度、現在の会社への適応感の因果関係の検討

Figure 1に示すモデルに基づいて、共分散構造分析を行なった。共分散構造分析はSPSSのAmos21.0を使用した。なお分析に際しては、モデル内の全ての変数へのパスを仮定した。分析の結果、有意でないパスが示されたため、それらのパスを削除し、再度分析を実施した。こうした分析をモデル内のパスが全て有意となるまで繰り返した。最終的なパス解析図をFigure 2に示す。本モデルの適合度指標は、GFI = .970, AGFI = .935, RMSEA = .040

であり、十分な適合が確認された。

まず、就職活動による自己成長感の「自己理解と自己受容」からは仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」と「非妥協」に有意な正のパス ($\beta = .28$, $p < .001$; $\beta = .15$, $p < .001$) が見いだされた。就職活動による自己成長感の「社会への積極的関与」からは仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」、「シンプル化」、「他者利用」に有意な正のパス ($\beta = .32$, $p < .001$; $\beta = .10$, $p < .001$; $\beta = .19$, $p < .001$) が見いだされた。就職活動による自己成長感の「感情の統制」からは仕事の悩みに対する対処態度の「非妥協」、「シンプル化」、「楽観」に有意なパス ($\beta = .10$, $p < .001$; $\beta = .20$, $p < .001$, $\beta = .25$, $p < .001$) が見いだされた。就職活動による自己成長感の「他者関係の構築」からは仕事の悩みに対する対処態度の「他者利用」

に有意な正のパス ($\beta = .17, p < .001$) が見いだされた。就職活動による自己成長感の「課題解決スキルの獲得」から仕事の悩みに対する対処態度を構成する要因への直接的な有意なパスは無かった。したがって、就職活動による自己成長感は直接、仕事の悩みに対する対処態度に影響することが確認された。

次に、就職活動による自己成長感の「課題遂行スキル」からは入社前の行動の「大学生生活充実行動」と「就業準備行動」に有意な正のパス ($\beta = .28, p < .001$; $\beta = .40, p < .001$) が見いだされた。同じく、就職活動による自己成長感の「自己理解と自己受容」からは入社前の行動の「大学生生活充実行動」と「就業準備行動」に有意な正のパス ($\beta = .20, p < .001$; $\beta = .18, p < .001$) が見いだされた。さらに、入社前の行動の「就業準備行動」から仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」、「非妥協」、「シンプル化」に有意な正のパス ($\beta = .13, p < .001$; $\beta = .12, p < .001$; $\beta = .21, p < .001$) が見いだされ、入社前の行動が仕事の悩みに対する対処態度を規定することが確認された。

以上より、仮説1「就職活動による自己成長感は、直接、または入社前行動を介して仕事の悩みに対する対処態度に正の影響を及ぼす」は概ね支持された。

次に、仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」から「現在の会社への適応感」へ有意な正のパス ($\beta = .40, p < .001$) が見いだされた。仕事の悩みに対する対処態度の「非妥協」、「シンプル化」、「楽観」、「他者利用」からは有意なパスは見いだされなかった。したがって、仮説2「仕事の悩みに対する対処態度は、現在の会社への適応感に正の影響を及ぼす」は一部支持された。

また、就職活動による自己成長感の「社会への積極的関与」から「現在の会社への適応感」へ有意な正のパス ($\beta = .21, p < .001$) が見いだされた。したがって、就職活動による自己成長感が直接、現在の会社への適応感を規定することが新たに確認された。

以上より、仮説1「就職活動による自己成長感は、直接、または入社前の行動を介して仕事の悩みに対する対処態度に正の影響を及ぼす」は概ね支持された。仮説2「仕事の悩みに対する対処態度は、現在の会社への適応感に正の影響を及ぼす」は一部支持された。また、新たに「就職活動による自己成長感」は現在の会社への適応感に正の影響を及ぼすことが見いだされた。

考 察

仕事の悩みへの対処態度の構造

入社半年の新入社員の仕事の悩みに対する対処態度として「半年後の足場固め」、「非妥協」、「シンプル化」、「他者利用」、「楽観」の5因子が確認された。この構造は、渡邊・高橋(2004)がシステム業界の技術系新入社員を対象とした調査より作成した、困難時の対処態度尺度の各下位尺度と同じであった。本研究の調査対象者の業種および職種は多岐に渡ったが、同様の構造が見いだされたことから、これがシステム業界の技術系社員特有の傾向ではなく、新入社員の仕事の悩みに対する対処態度として、一般的にあてはまるものであることが確認された。

就職活動による自己成長感、入社前の行動、仕事の悩みに対する対処態度、現在の会社への適応感の因果関係の検討

本研究の目的は、就職活動による自己成長感が入社後の仕事の悩みに対する対処態度及び現在の会社への適応感にどのような影響を及ぼすのかを検討することであった。そこで、「就職活動による自己成長感、入社前の行動が仕事に対する対処態度に及ぼす影響」、「就職活動による自己成長感、入社前の行動、仕事の悩みに対する対処態度が現在の会社への適応感に及ぼす影響」の2点に分けて影響関係について考察する。

就職活動による自己成長感、入社前の行動が仕事の悩みに対する対処態度に及ぼす影響 就職活動による自己成長感が、入社後の仕事の悩みに対する対処態度に直接影響を及ぼしており、負荷の高い就職活動が、新たなコーピングスキルの獲得を促進することが明らかにされた。これは、移行や危機的な体験が人格的成長に及ぼす影響に「新たなコーピングスキルの獲得」があるとするScheafer & Moos(1992)の知見と一致する。また、神藤(1998)、宅(2004, 2005)は、自己成長感の影響として、後に続く行動を促進すること、竹澤(2008)は自律性の向上を挙げている。本研究により、自己成長感とはコーピングスキルの獲得も促進することが明らかになった。

また、就職活動による自己成長感、入社前の「就業準備行動」を媒介して、入社後の仕事の悩みに対する対処態度に影響を及ぼしている。これにより、入社前の行動においても、コーピングスキルの獲得に繋がる要素があることが示唆された。入社前の行動について高橋・岡田(2013)は、不安や期待が学習や仲間作り、充実した学生生活への欲求を高

め、「課題遂行スキル」により遂行能力が高まったことが、入社前の行動を促進すると考察している。本研究においては、入社前の行動のうち、「就業準備行動」のみがコーピングスキルの獲得に繋がることが明らかにされた。「就業準備行動」とは、入社後を想定しての新たな学習や情報収集、人との交流等である。将来を予測しての活動であり、未経験の取組みもあるため、不安やプレッシャーを感じたり、困難な課題に遭遇したり、ストレスを感じる可能性がある。このような状況の中で、新たなコーピングスキルを獲得していくことが示唆された。

次に、因子間の関係について考察する。「半年後の足場固め」に直接影響を及ぼすのは「自己理解と自己受容」と「社会への積極的関与」である。「非妥協」に直接影響を及ぼすのは「自己理解と自己受容」と「感情の統制」である。違いは、「社会への積極的関与」、「感情の統制」からの影響の有無である。「シンプル化」に直接影響するのは、「社会への積極的関与」と「感情の統制」である。

「半年後の足場固め」、「非妥協」、「シンプル化」は、いずれも仕事上の問題を解決する際の認知的努力のプロセスであるが、環境や問題に対する態度という点で違いがある。「半年後の足場固め」は、環境に自分を合わせようという志向を持つ柔軟な態度である。「非妥協」は自分を変えない頑なな姿勢である。「シンプル化」は事態をなるべく単純に捉えようとする態度である。例えば、自分の業務や責任の範囲を超えていれば適当な人に任せるなど、合理的な判断を行う。反面、問題に深く対峙しない傾向を持つと解釈できる。このような違いへの影響要因については、以下のように考える。

「半年後の足場固め」は「社会への積極的関与」から影響を受ける。社会の中での自分を俯瞰して認識することで、頑なに自分らしさを貫くのではなく、状況から学ぶという態度が身に付くと考えられる。「非妥協」は「感情の統制」から影響を受ける。「感情の統制」が意味する「気が動転しない」、「心が乱されない」、「慌てない」等の、ものに動じない態度が、「非妥協」の頑なさに繋がると考えられる。「シンプル化」は「自己理解と自己受容」からの影響が無く、「感情の統制」からの影響がある。問題と対峙しないということは、自分自身とも対峙しない可能性がある。「感情の統制」については、非妥協と同じく、仕事や職場、等の問題へ深くコミットメントしないという姿勢に通じる可能性がある。

一方、「就業準備行動」は「半年後の足場固め」、「非妥協」、「シンプル化」に影響を及ぼす。しかし、要因は本研究の結果からは明らかにされなかった。

今後、より適応的なコーピングスキルという点で考えた場合、その影響関係を検討することが課題とされる。

就職活動による自己成長感、入社前の行動、仕事の悩みに対する対処態度が現在の会社への適応感に及ぼす影響 就職活動による自己成長感の「社会への積極的関与」と、仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」が「現在の会社への適応感」に直接影響を及ぼしていた。

「社会への積極的関与」は、社会の一員として積極的に関与しようという意識の変容を意味する因子である（高橋・岡田，2013）。具体的には、業界研究や会社研究、OB訪問、会社訪問等の活動により、社会や企業活動に対する知識・理解が深まったこと、選考過程で様々な社会人や職場環境に接することで、働くことが現実味を帯びてきたことが背景にある。竹内・竹内（2010）では、入社前の職務探索行動が入社時点での職業的アイデンティティを高め、組織適応に繋がるとを実証している。就職活動における探索行動を通して、職業的な目標や能力、実現性の検討など、職業に関する自分らしさに関して考えを深めることが、入社後の適応感に繋がると考えられる。

本研究では、探索行動が入社後の適応を促進するという大庭・藤原（2008）や竹内・竹内（2009, 2010）の知見に対して、探索行動だけではなく、探索行動も含めた、就職活動におけるさまざまな経験による自己成長感が媒介して、入社後の適応を促進するということを新たに明らかにした。自己成長感の影響という観点では、次に続く行動の促進（神藤，1998；宅，2004, 2005）や自律性の向上（竹澤，2008）に加え、組織への適応も促進することが明らかになった。

次に、仕事の悩みへの対処態度と、現在の会社への適応感との関係について考察する。仕事の悩みに対する対処態度のうち、適応感に影響するのは「半年後の足場固め」のみであり、入社初期の対処態度としては、「半年後の足場固め」が望ましいことが明らかにされた。前項で述べたとおり、「半年後の足場固め」、「非妥協」、「シンプル化」の相違点は、環境に適合しようという志向の違いと考えられる。この場合の環境とは、新しい仕事内容、組織文化、職場の人間関係などを指す。「半年後の足場固め」は、環境と適合しようという姿勢であり、適合するために経験や他者から学ぼうという姿勢である。環境に適合しようという意思と柔軟さを併せ持つ態度である。一方、「非妥協」は、自分を変えない頑なな姿勢であり、環境に適合することができない。「シ

ンプル化」は合理的だが、対象に対峙しないという傾向があり、環境への適合の度合は弱い。組織社会化研究では、組織適応指標に組織コミットメントを用いている(竹内・竹内, 2009)。仕事の悩みに対する対処態度の各因子には、環境に対するコミットメントの程度に差があり、この違いが適応との関係に影響すると考えられる。

また、「非妥協」の背景には、就職活動でつかんだ「自分らしさ」に対するこだわりがあると考えられる。こだわりが強いほど、リアリティ・ショック状態となり、不適応につながる可能性がある。「自己理解と自己受容」は、「半年後の足場固め」と「非妥協」の双方に影響している。自己理解にどう取り組みれば、柔軟な態度につながるか、頑なな考えや態度につながるのか、という点は本研究では明らかにできていない。何が、望ましい態度に影響するかという点は今後の課題である。

また、高橋・岡田(2013)によると、就職活動により他者との交友関係が広がったという発言の出現率が高く、就職活動における、他者の影響の強さが示唆されている。しかし、本研究では「他者利用」から「現在の会社への適応感」へはパスが見いだされなかった。これには入社半年未満という調査時期が影響している可能性がある。入社あるいは配属されて日が浅い段階では、新しい環境で支援を受けられるほどの関係性を築けていない可能性も考えられる。時間の経過による他者との関係性の変化を検討することは、今後の課題である。

まとめと今後の課題

本研究は、入社前の個人要因として、大学生の就職活動による自己成長感に焦点を当て、入社後の組織適応に及ぼす影響について実証的検討を行った。その結果、「社会への積極的関与」が初期の適応感に直接影響すること、「自己理解と自己受容」、「課題遂行スキル」が、「就業準備行動」や「半年後の足場固め」を媒介して、影響することを明らかにした。精神的な成長という観点からは、自己成長感が後に続く行動、自律性を促進することに加え、コーピング及び適応にも影響を及ぼすことを明らかにした。

これにより、現在社会問題となっている、早期離職や不適応の問題を解決し、学校から社会への円滑な移行を実現する方策として、第一に、就職活動による自己成長感の「課題遂行スキル」、「自己理解と自己受容」、「社会への積極的関与」を高める施策を取り入れる意義を示すことができた。第二に、仕事の悩みに対する対処態度の「半年後の足場固め」に

影響する要因という観点で、就職活動及び内定時期の教育・支援を検討する必要性を示すことができた。

具体的には、就職活動での経験を初期のキャリア発達課題である組織適応につなげるには、第一に就職活動における自己・環境双方の探索行動に対する支援が重要である。その際、単なる情報や機会の提供ではなく、意識や行動の変換を促すこと、また、そのような変化を自覚できるような、つまり成長の実感を得られるような、働きかけが有効であると考えられる。

また、就職活動期間、入社前期間において、環境や関わる人々と自分の意向が異なる場合、どう折り合いをつけるかを考える経験を積むことは意味がある。そのために自らの取り組みを振り返ったり、置かれている状況を俯瞰できるような機会や関わりを地道に続けることが、効果をもたらす可能性があるのではないかと考える。

以上を踏まえ、本研究の限界と今後の課題については、以下の四点が挙げられる。

第一に、組織参入後の適応指標について、更に多角的に検討する必要がある。本研究は、初期適応指標として、主観的な適応感のみで測定したが、状況をより的確に把握するには、竹内・竹内(2009)が指摘するとおり、組織コミットメント、離転職意思、達成動機等を用いての価値観や慣習等の組織の文化的側面、仕事に関する職業的側面、感情的側面への影響を検証することが必要である。

第二に、自己成長感を促進する要因及びプロセスについて明らかにする必要がある。高橋・岡田(2013)では、就職活動の期間、活動量、活動への満足度が成長感に影響することを確認しているが、これらはストレス体験の度数、頻度という範囲にとどまっている。精神的な成長が経験されるにあたり、認知の内容や、サポート資源、サポートの受け方等の検討を含む、成長のメカニズム全体を追及していくような研究が必要だと考える。

第三に成長の要因として就職活動以外の経験の影響も考慮すべきである。また本研究は、あくまでも成長感の影響について論じたものであり、各能力の高低による影響の違いは明らかにはされていない。今後、就職活動による成長感を構成する要因の高さと適応感との関係を検討をすることで、就職活動前の学生に対する教育・支援のあり方に一層の示唆を与えようとする。

第四に、本研究は2009年度新規学卒採用の特徴である。就職活動の動向は、社会情勢の影響を受けるので、調査時期により本研究とは異なる傾向になる

可能性が指摘できる。また組織に所属する正社員を対象とした調査であり、正社員以外の環境にある人や就職活動を辞めた人の体験は反映できていない。さらに調査協力者は第一志望ではなくても希望する範囲の企業に入社できた者であり、就職活動は成功体験といえる、ということデータを解釈上十分考慮する必要がある。

その上で、入社後のキャリア発達を見据えた大学での指導や支援のあり方を検討する為には、異なる状況にある人や就職活動を辞めた人の経験、就職活動による弊害やネガティブな側面の影響についても検討することや、短期・中長期的に社会情勢が変わる中、継続的に関わっていくことでより包括的に検討をしていく必要があると考える。

引用文献

- Armeli, S., Gunthert, K.C., & Cohen, L.H., (2001). Stressor appraisals, coping, and post-event outcomes: The dimensionality and antecedents of Stress-related growth. *Journal of Social and Clinical Psychology*, **20**, 366-395.
- 岩脇千裕 (2004). 大学新卒者採用における「望ましい人材」像の研究—著名企業による言説の二時点比較をとおして— *教育社会学研究*, **74**, 309-327.
- 厚生労働省 (2008). 新規学校卒業就職者の就職離転職状況調査
- 小島弥生 (2006). 自己呈示としての就職活動に関する探索的研究—準備活動、日常生活での自己呈示スタイルおよび評価欲求の影響について— *埼玉学園大学紀要 人間学部篇*, **6**, 59-70.
- 文部科学省 (2010). 大学設置基準及び短期大学設置基準の改正について (諮問)
- 日本労働機構 (2000). 変革期の大学採用人的資源管理—就職協定廃止と大学の採用・雇用管理の変化— 調査研究報告書, No.128
- 小川憲彦 (2011). 組織社会化戦術とプロアクティブ行動の相対的影響力—入社1年目従業員の縦断的データを用いたドミナンス分析— *経営行動科学学会年次大会発表論文集*, **14**, 366-371.
- 大庭さよ・藤原美智子 (2008). 「学び」の場から「働き」の場へ—ある企業社員のインタビュー調査から— *カウンセリング研究*, **41**, 108-118.
- Park, C.L., Cohen, L.H., & Murch, R.L. (1996). Assessment and prediction of stress-related growth. *Journal of Personality*, **64**, 71-105.
- リクルートワークス研究所 (2008). 第25回ワークス大卒求人倍率調査 (2009年卒)
- 労働政策研究・研修機構 (2007). 大学生と就職—職業への移行支援と人材育成の視点からの検討— *労働政策研究報告書*, No.78.
- Schein, E.H. (1978). Career dynamics: Matching individual and organizational needs. Reading, MA: Addison-Wesley.
- 二村敏子・三善勝代 (訳) (1991). *キャリア・ダイナミクス* 白桃書房
- Schaefer, J.A., & Moos, R.H. (1992). Life crises and personal growth. Carpenter B (Eds) *Personal coping: Theory, research, and application*. Westport, Connecticut London: Praeger, pp.149-170.
- 信野良太 (2008). 自己成長感尺度作成の試み 北星学園大学大学院社会福祉学研究所北星学園大学大学院論集, **11**, 125-136.
- 下村英雄・木村 周 (1997). 大学生の就職活動における就職活動ストレスとソーシャルサポート進路指導研究, **18**, 9-6.
- 下村英雄・木村 周 (1998). 大学生の就職活動ストレスと進路選択に対する自己効力感の関連 *日本教育心理学会総会発表論文集*, **45**, 471.
- Super, D.E. (1963). 職業生活の心理学 日本職業指導学会 (訳) 誠信書房
- 神藤貴昭 (1998). 中学生の学業ストレスと対処方略がストレス反応および自己成長感・学習意欲に与える影響 *教育心理学研究*, **46**, 442-451.
- 高橋南海子・岡田昌毅 (2013). 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討 *産業・組織心理学研究*, **26**, 121-138.
- 宅香菜子 (2004). 高校生におけるストレス体験と自己成長感をつなぐ循環モデルの構築 *心理臨床研究*, **22**, 181-186.
- 宅香菜子 (2005). ストレスに起因する自己成長感が生じるメカニズムの検討—ストレスに対する意味の付与に着目して— *心理臨床研究*, **23**, 161-172.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2009). 新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討—入社前・入社後の組織適応要因— *日本経営学会誌*, **23**, 37-49.
- 竹内倫和・竹内規彦 (2004). 組織社会化施策が新規学卒者の組織適応に与える影響 *経営行動科学学会年次大会発表論文集*, **7**, 203-212.
- 竹内倫和・高橋正泰 (2010). 新卒採用者の入社

- 前の職務探索行動と組織社会化に関する縦断的研究—職業アイデンティティの役割—
Informatics (明治大学情報基盤本部), 3, 47-58.
- 竹澤みどり (2008). 自律的な依存の仕方が依存後の自己成長感に及ぼす影響について 筑波大学心理学研究, 35, 65-72.
- 竹澤みどり (2009). 依存性が自律性に与える影響—自己成長感を媒介として— 学園の臨床研究 (富山大学), 8, 31-38.
- 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.
- 浦上昌則 (1996). 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.
- 渡邊 忠・高橋正也 (2004). 大卒新入社員の定着意識に関する研究—企業・職業への適応感を規定する心理的要因について— 人間科学研究 (文京大学人間科学部), 26, 171-185.
- 山本多喜司 (1992). 人生移行とは何か 山本多喜司・S. Wapner (編) 人生移行の発達心理学 pp.2-24. 北大路書房
- 全国就活応援団編 (2008). 就活論2009—学生による世界—リアルな就活本—, ザメディアジョン (受稿10月25日: 受理11月25日)