

**科学研究費助成事業 研究成果報告書**

平成 27 年 6 月 8 日現在

機関番号：12102

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2014

課題番号：24730589

研究課題名(和文) 就職活動におけるコヒアランス感覚の機能に関する縦断的研究および介入効果の検討

研究課題名(英文) Longitudinal Study on the Function of Sense of Coherence in Job-hunting and an Examination of the Effects of Intervention

研究代表者

藤里 紘子 (FUJISATO, Hiroko)

筑波大学・人間系・特任助教

研究者番号：50610333

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 1,500,000円

研究成果の概要(和文)：web調査を用いた縦断的研究の結果、Sense of Coherenceは、(1)就職活動中の健康維持に寄与すること、(2)就職活動に向けた気持ちの準備を促したり、就職活動がうまくいかない時の前向きな対処を導き、長期的なキャリア構築やその後の人生に肯定的な影響を及ぼすような就職活動を促すなど、就職活動過程に重要な役割を果たすこと、(3)就職活動を通じた自己成長感を高めること、(4)実際に就職した後の職務満足感にも寄与することが明らかとなった。

研究成果の概要(英文)：I performed longitudinal study using web survey. The results indicated that Sense of Coherence (a) contributes to maintaining the good health through job-hunting, (b) plays an important role in the process of job-hunting as exemplified by preparing the person mentally for job-hunting, leading the constructive coping when the job-hunting goes badly, and encouraging the way of job-hunting that influence long-sighted carrier and later life positively, (c) has a positive influence on the feeling of the self-growth resulting from job-hunting, (d) influences job satisfaction after getting employed.

研究分野：臨床心理学

キーワード：Sense of Coherence 就職活動 縦断的研究 キャリア

### 1. 研究開始当初の背景

2010年度大学卒業生の4月1日時点での就職内定率は過去最低の91.0%であり(厚生労働省, 2011), 就職戦線は厳しい状況となっている。また, 我が国では新規学卒者採用が慣例化しており, 大学生は限られた時間の中で重要な進路決定を行わねばならない。このように, 就職活動は大学生にとって心身共に大きな負担を強いられる活動であることは容易に想像できる。しかし, 一方で, 職業選択は心理的・経済的な自立に向けた青年期の重要な発達課題であり, 就職活動は, 発達上必要かつ不可避なライフイベントでもある。

就職が容易ではない近年では, 就職先を獲得することだけが重視されがちであるが, 大学卒業後3年以内の離職率が3割と高く, 1年以内の離職率が最も高い(厚生労働省, 2011)ことを踏まえると, こうした就職活動の在り方を見直す必要性が生じている。また, 浦上(1996)は, 就職指導を行う側の立場から, 就職内定先が得られたか否かを重視するような就職指導の限界を指摘し, 就職活動を行うことによってその後のキャリアに肯定的な影響を与える何かを得るための援助を行う必要性を主張している。

以上のことから, 就職活動に際しては, ストレスフルな状況に柔軟に対応しつつ, 就職先を獲得することはもちろんのことながら, その後のキャリア構築まで見据えて取り組んでいくこと, あるいは就職活動がその後のキャリアや人生に役立つ経験となることが重要であり, そうした取り組みを促進する要因の解明と介入方法の開発が急務であった。

### 2. 研究の目的

近年の進路選択関連の研究を概観すると, 自己効力感(self-efficacy, 以下SE; Bandura, 1977)の観点から論じたものが多く見られる。しかし, これらの研究では, 職業決定までの過程に焦点が当てられており, その後のキャリア構築等まで含めた長期的な視点は不足している。加えて, Schlossberg, Waters, & Goodman (1995)は, トランジションに対処する能力に影響を及ぼす資源として, 状況, 自己, 周囲の援助, 戦略の4つを挙げており, 状況に応じて自己や他者が持つ資源を活用していくことが, 就職活動を乗り越えていくために必要であることを示唆している。

そこで本研究では, ストレッサ一下における健康維持だけでなく, その後の成長や発達も視野に入れた長期的な視点を持つ概念であり, 様々な資源を状況に応じて活用することによって適応的な対処を導く要因であると考えられているコヒアランス感覚(Sense of Coherence: 以下SOC)を就職活動場面に応用し, 就職活動過程に及ぼす影響について, 縦断的に検討することとした。

SOCは, Antonovsky (1987)によって提唱された健康生成論の中核概念であり, 自身の感情・考えや周りの状況が分かるという感

覚である把握可能感, 自身や他者の力を用いて物事に対処できるという感覚である処理可能感, 自身の人生に対して関心や希望があるという感覚である有意味感の3つの要素からなる。本研究の目的は以下の4点であった。なお, 全ての研究において, SEが及ぼす影響との異同についても検討することとした。

(1) SOCが就職活動中の健康維持に及ぼす影響について明らかにすること。

(2) SOCが就職活動への取り組み方に及ぼす影響について明らかにすること。

(3) SOCが就職活動を通じた成長に及ぼす影響について明らかにすること。

(4) SOCが就職後の適応に及ぼす影響について明らかにすること。

当初は, 上記(1)~(3)で得られた知見を基に, SOC理論を利用した介入プログラムを開発する予定であったが, 研究を進めていく中で, SOCが就職活動中だけではなく, その後のキャリアや人生に対して肯定的な影響を与えているかどうかを明らかにするためには, 就職後の追跡調査が欠かせないという課題が出てきた。そのため, 当初の計画を変更し, (4)を実施することとした。

### 3. 研究の方法

対象者の偏りを防ぐため, 民間企業への就職を希望している全国の国立・私立大学の大学3年生を対象に, 書面にて就職活動に関する調査への協力依頼を行った。調査協力への同意が得られた対象者に対してメールアドレスの記入を求め, そのメールアドレス宛てに, アンケートのwebリンクを貼ったメールを送る形で3回のweb調査を実施した。その後, 就職後の追跡調査の必要性が出てきたため, 3回目のweb調査の際に改めて就職後の調査への協力を求め, 調査協力への同意が得られた対象者に対して, 大学卒業後1年ほど経過した時期に, 4回目のweb調査を実施した。以下に, 4回のweb調査の概要を示す。

#### (1) 調査1

対象: 書面にて調査協力への同意が得られた大学生368名。

時期: 平成24年7~8月

内容: 学年, 性別, 就職活動状況(独自作成), SOCスケール(山崎, 1999), 一般性セルフエフィカシー尺度(坂野・東條, 1986), ストレス反応尺度短縮版(岡安・嶋田・坂野, 1992), 人生キャリア成熟尺度(坂柳, 1999), 就職活動認知(独自作成), 気分調査票(坂野・福井・熊野・堀江・川原・山本・野村・末松, 1994)

調査方法: web調査。

#### (2) 調査2

対象: 調査1に回答した239名のうち, 大学3年生以外であった10名, 就職活動を行う予定のなかった9名, 既に就職活動を始めていた1名を除いた219名。

時期: 平成25年5~6月

内容：就職活動状況（独自作成），SOC スケール（山崎，1999），一般性セルフエフィカシー尺度（坂野・東條，1986），ストレス反応尺度短縮版（岡安・嶋田・坂野，1992），人生キャリア成熟尺度（坂柳，1999），就職活動による自己成長感尺度（高橋・岡田，2013），TAC-24（神村・海老原・佐藤・戸ヶ崎・坂野，1995）

調査方法：web 調査。

### （3）調査 3

対象：調査 2 の 219 名から調査 2 で就職活動を行う予定のなかった 21 名を除いた 198 名。

時期：平成 26 年 2～3 月

内容：就職活動状況（独自作成），SOC スケール（山崎，1999），一般性セルフエフィカシー尺度（坂野・東條，1986），ストレス反応尺度短縮版（岡安・嶋田・坂野，1992），人生キャリア成熟尺度（坂柳，1999），就職活動による自己成長感尺度（高橋・岡田，2013），就職活動時期（独自作成），就職活動量（独自作成），就職活動過程満足度（独自作成），内定先の満足度（独自作成），就職活動が人生に与える影響（独自作成）

調査方法：web 調査。

### （4）調査 4

対象：調査 3 において，就職後の調査に同意した民間企業への就職内定者および希望者 84 名。

時期：平成 27 年 2～3 月

内容：卒業後の経緯（独自作成），SOC スケール（山崎，1999），一般性セルフエフィカシー尺度（坂野・東條，1986），ストレス反応尺度短縮版（岡安・嶋田・坂野，1992），人生キャリア成熟尺度（坂柳，1999），雇用状況（独自作成），職務満足感尺度（安達，1998）

調査方法：調査 1 と同様の web 調査。

## 4．研究成果

（1）SOC が就職活動中の健康維持に及ぼす影響

就職活動前の SOC と SE が，就職活動中のストレス反応に及ぼす影響について明らかにするために，調査 1 と調査 2 に回答した 136 名中，調査 2 において就職活動中であった 78 名（男性 27 名，女性 51 名）を対象にパス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(3) = 3.74$ ， $p = .29$ ，CFI = 1.00，RMSEA = .06，SRMR = .03 であり良好な値であった。その結果，SOC がストレス反応の全ての要素を抑制していたのに対し（不機嫌・怒り感情，抑うつ・不安感情，身体的反応，無力的認知・思考：それぞれ  $\beta = -.36$ ， $-.29$ ， $-.36$ ， $-.56$ ），SE は抑うつ・不安感情を抑制するのみであった（ $\beta = -.19$ ）。

以上から，SOC は就職活動中の健康維持に寄与することが明らかとなった。

（2）SOC が就職活動への取り組み方に及ぼす影響

就職活動への準備状態との関連

気分調査票については，就職活動について意識した際の気分状態を測定することを目的として原尺度と異なる教示を用い，項目数も減らして使用したため，調査 1 に回答した就職活動前の大学 3 年生 219 名（男性 83 名，女性 136 名）のデータについて，探索的因子分析を行った（最尤法，プロマックス回転）。その結果，憂鬱感，焦燥感，落胆，落ち着きの 4 下位尺度が得られた（それぞれ， $\beta = .91$ ， $.80$ ， $.81$ ， $.69$ ）。

SOC と SE が就職活動への準備状態（就職活動認知と就職活動について意識した際の気分状態）に及ぼす影響について明らかにするために，上記の 219 名を対象にパス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(3) = 2.19$ ， $p = .54$ ，CFI = 1.00，RMSEA = .00，SRMR = .02 であり良好な値であった。その結果，SOC は就職活動について意識した際の落胆，憂鬱感，焦燥感を抑制し（それぞれ， $\beta = -.53$ ， $-.48$ ， $-.35$ ），落ち着きを促進する（ $\beta = .28$ ）ことが示された。一方 SE は，就職活動について意識した際の憂鬱感や焦燥感を抑制し（それぞれ  $\beta = -.20$ ， $-.18$ ），落ち着きを促進する（ $\beta = .20$ ）ものの，その影響は SOC よりも小さいことが示された。また，SOC と SE はともに，就職活動は苦痛なものというよりも楽しみなものという認知を促進することが示された（それぞれ  $\beta = .28$ ， $.30$ ）。

以上から，就職活動開始前の時点において，SOC は，就職活動を肯定的に捉えることを促し，その後の就職活動に向けてよい気分状態をつくりだすことに寄与することが明らかとなった。

就職活動中の対処との関連

就職活動前の SOC と SE が，就職活動がうまくいかなかった時の対処方略（TAC24）に及ぼす影響について明らかにするために，調査 1 と調査 2 に回答した 136 名中，調査 2 において就職活動を経験していた 112 名（男性 37 名，女性 75 名）を対象に，パス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(22) = 25.00$ ， $p = .30$ ，CFI = .99，RMSEA = .04，SRMR = .07 であり良好な値であった。その結果，SOC は就職活動がうまくいかない時にも，放棄・諦め，責任転嫁をせず（それぞれ  $\beta = -.30$ ， $-.26$ ），肯定的に解釈する（ $\beta = .25$ ）ことを促すことが示された。一方 SE は，計画立案し，気晴らしをすること（それぞれ  $\beta = .17$ ， $.19$ ）を促進することが示された。

以上から，SOC は，就職活動中の困難な状況にも前向きに向き合い，積極的に取り組んでいこうとする姿勢に寄与することが明らかとなった。

就職活動に対する評価との関連

就職活動前の SOC と SE が、就職活動終了後、自身が行った就職活動に対する評価（就職活動過程満足度、内定先の満足度、就職活動が人生に与える影響）にどのような影響を及ぼすのか明らかにするために、調査 1 と調査 3 への回答者 116 名のうち、調査 3 で内定を獲得し就職活動を終了していた 83 名（男性 29 名、女性 54 名）を対象に、パス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(4) = 3.68$ ,  $p = .45$ , CFI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .06 であり良好な値であった。その結果、SOC は自身が行ってきた就職活動過程に対する満足感と内定先に対する満足感を直接的に高める（それぞれ  $\beta = .48, .35$ ）だけではなく、就職活動過程に対する満足感を介して間接的に、内定先に対する満足感を高め（ $\beta = .49$ ）、就職活動がこれからの人生にプラスの影響を与えるという評価を促進する（ $\beta = .41$ ）ことが明らかとなった。一方 SE は、直接的に内定先に対する満足感を抑制することが示された（ $\beta = -.30$ ）。

以上から、SOC が高いほど、自身が行ってきた就職活動そのものや、それによって獲得した内定先に対して肯定的な評価がなされ、加えて就職活動が今後の人生にもよい影響を与える経験であると評価されることが明らかとなり、SOC はより長期的なキャリア構築やその後の人生により影響を及ぼすような就職活動を促進することが示された。

### (3) SOC が就職活動を通じた成長感に及ぼす影響

就職活動前の SOC と SE が就職活動による成長感に及ぼす影響について明らかにするために、調査 1 と調査 3 への回答者 116 名のうち、調査 3 で内定を獲得し就職活動を終了していた 83 名（男性 29 名、女性 54 名）を対象に、パス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(4) = 4.02$ ,  $p = .40$ , CFI = 1.00, RMSEA = .01, SRMR = .04 であり良好な値であった。その結果、SOC は就職活動による自己成長感のうち、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、感情の統制を促進することが明らかとなった（それぞれ  $\beta = .23, .45, .30, .40$ ）。一方 SE は、他者関係の構築と課題遂行スキルの獲得を促進することが示された（それぞれ  $\beta = .24, .15$ ）。

以上から、SOC が高いほど、就職活動を通して、課題を遂行するための新たな行動様式を獲得し、自己を肯定的に受け入れられるようになり、社会の一員としての意識が高まり、感情をコントロールできるようになるなど、様々な側面での成長を感じやすいことが示された。これらは就職後にも役立つものであり、SOC は、その後の人生に役立つ経験となるような就職活動を促すことが示唆された。

### (4) SOC が就職後の適応に及ぼす影響

就職活動前の SOC と SE が就職後の職務

満足感に及ぼす影響について明らかにするために、調査 1 と調査 4 への回答者 63 名のうち、進学や公務員等への進路変更を行っておらず、調査 4 の時点で働いていた 51 名（男性 13 名、女性 38 名）を対象にパス解析を行った。最終的なモデルの適合度は  $\chi^2(4) = 1.23$ ,  $p = .87$ , CFI = 1.00, RMSEA = .00, SRMR = .02 であり良好な値であった。その結果、SE は職務満足感には影響せず、SOC のみが、職務満足感の全ての要素、つまり職務内容、職場環境、給与、人間関係に関する満足感を促進することが明らかとなった（それぞれ  $\beta = .47, .38, .41, .40$ ）。

以上から、SOC が高いほど、就職活動を経て獲得した仕事に対して、実際に就職した後も様々な側面において満足していることが明らかとなった。

以上の結果から、SOC が高いほど、就職活動に向けて前向きに準備ができ、就職活動中の困難な状況にも対処しながら健康を保ち、より長期的なキャリア構築やその後の人生に肯定的な影響を及ぼすような就職活動を行うことができることが明らかとなった。加えて、就職活動を通してその後の人生にも役立つ様々な側面で成長が促されること、そして、就職前だけではなく、実際に就職した後も自身が獲得した仕事に満足していることが示され、SOC が、後のキャリア構築まで見据えた就職活動を促すために有用な要因であることが明らかとなった。

今後は、就職活動を始める前の大学 2~3 年生を対象として、SOC を高めるための介入方法を開発することが課題である。

### 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計 0 件)

〔学会発表〕(計 3 件)

藤里紘子 (2014). 首尾一貫感覚が就職活動期の健康維持と成長感に及ぼす影響—自己効力感との比較による縦断研究— 日本心理学会第 78 回大会（2014.9.10~12, 同志社大学（京都府、京都市））

藤里紘子 (2014). 首尾一貫感覚が就職活動に対する評価に及ぼす影響—自己効力感との比較による縦断研究— 日本応用心理学会第 81 回大会（2014.8.30~31, 中京大学（愛知県、名古屋市））

藤里紘子 (2013). 首尾一貫感覚が就職活動への準備状態に及ぼす影響—自己効力感との比較— 日本心理学会第 77 回大会（2013.9.19~21, 札幌コンベンションセンター・札幌市産業振興センター（北海道、札幌市））

### 6. 研究組織

(1)研究代表者

藤里 紘子 (FUJISATO, Hiroko)

筑波大学・人間系・特任助教

研究者番号：50610333