

博士論文 要約

大学生の就職活動維持過程の検討
—不採用経験の克服に着目して—

平成 27 年度

筑波大学大学院 人間総合科学研究科

ヒューマン・ケア科学専攻 臨床心理学分野

学籍番号 201330372

軽部 雄輝

KARUBE Yuki

本研究の目的

大学生の就職活動には、企業からの不採用経験が不可避である。不採用経験によって個人は、ストレス、不安、抑うつ、大学生活不適応、挫折感、自己否定感、死にたい気持ちなど、様々な不適応的影響を受ける。しかしながら、新卒者一括採用スケジュールという日本の就職活動の制度のもとでは、大学生は就職達成のために、就職活動を途中で離脱することなく継続していかなければならない。すなわち、大学生の就職活動は数々の不採用経験を乗り越え、その活動を維持していく過程であると言える。本研究では、当該過程を「就職活動維持過程」と定義し、大学生が就職活動を維持していくために行われる行動、当該過程に関連する要因を明らかにすることを目的とした。本研究の目的は、以下に述べる3点である。

第1の目的は、就職活動維持過程の質的モデルの生成と就職活動維持過程尺度の開発である。就職活動の過程で個人が「企業からの不採用経験」を克服していく過程を明らかにするために、まず就職活動を経験した者の語りからモデルを生成し、そのモデルに基づいて個人が就職活動を維持するために行う行動を測定する尺度を作成する。

第2の目的は、就職活動維持過程の経験によって個人にどのような影響があるのかを明らかにすることである。就職活動を維持していった結果としての、就職活動の客観的側面と主観的側面、さらに就職活動後の個人の成長・適応的側面を評価する諸指標と就職活動維持過程との関連を明らかにする。

第3の目的は、就職活動維持過程に影響を与える要因を明らかにすることである。自己に関する要因、他者に関する要因、取り組み方に関する要因の3つから、就職活動維持過程との関連を明らかにする。

対象と方法

上記の目的を達成するために、本研究では就職活動中または就職活動を終了した大学生および大学院生計 1163 名を対象に、半構造化面接および複数回の質問紙調査を実施した。なお、本研究はすべて、筑波大学人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て行った。

結果

研究 1 では、就職活動を経験した者の語りに基づき、M-GTA 分析によって、大学生の就職活動維持過程モデルを生成した。本モデルでは、出現時期および性質が異なる一次的過程と二次的過程という 2 つの過程によって、大学生の就職活動が維持されていくことが示された。一次的過程は就職活動の当初より経験され、不採用経験を振り返る、次の採用活動に向けて切り替える、あまり考えすぎずに行動を起こしていくといった、個々の不採用経験を受けての具体的な対処行動や当面の就職活動を維持していくための現在志向的行動が行われていた。二次的過程は就職活動を一定に経験した後、つまり一次的過程の経験の蓄積とともに一次的過程に追加され以降並行される形で現れ、今までの自身を振り返る、自分の目標を明確にするといった、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）志向的行動が行われていた。

研究 2 と研究 3 では、大学生の就職活動維持過程尺度を作成し、その信頼性と妥当性の検討を行った。研究 2 では、研究 1 で生成された大学生の就職活動維持過程モデルを構成した語りに基づいて大学生の就職活動維持過程尺度の原版を作成し、当該尺度の因子構造と信頼性・構成概念妥当性および併存的妥当性を検討した。探索的因子分析

を実施した結果、6 因子が見出され、大学生の就職活動維持過程尺度は 6 因子 32 項目から構成された。信頼性と妥当性の検討に関しては、信頼性係数の値はおよそ十分な値を示し、妥当性の検討に用いた各変数とも想定通りの正の相関関係が示された。研究 3 では、研究 2 で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、就職活動を時間的な幅をもった過程として捉える視点を備えた尺度としての妥当性を検討した。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各得点を比較した結果、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た。以上研究 2 および研究 3 から、研究 1 の知見も併せ、作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示され、就職活動の当初より行われている一次的過程として「不採用経験の振り返り」、「認知的切り替え」、「模索的行動」、「他者への自己開示」、一定の経過の後に追加的に行われる二次的過程として「目標の明確化」、「自分らしい就職活動態度の確立」の経験程度を測定しうることが示された。

研究 4 では、就職活動中の大学生を対象とした就職活動維持過程の縦断的検討によって、個人の就職活動維持過程を就職活動の 2 時点から検討した。就職活動を終えた個人の回顧による回答を求めた研究 3 との比較では、「不採用経験の振り返り」、「認知的切り替え」、「自分らしい就職活動態度の確立」については同様の結果が得られ、「模索的行動」、「他者への自己開示」、「目標の明確化」については、やや異なる結果となった。活動中の個人の視点では「他者への自己開示」については活動の経過とともに行われるようになる二次的過程の側面も窺えたが、「模

索的行動」および「目標の明確化」は、有意ではないが平均値が予測された方向で変化を示していた。したがって、おおむね予想された結果を示したと考えられ、これまで就職活動経験者の回顧によって作成された「就職活動維持過程尺度」は、就職活動中の個人が活動を維持するためにとる行動を過程という側面からおおよそ測定することができ、活動中の学生に対してもおおよそ適用可能であることが示された。

研究 5-1 と研究 5-2 では、就職活動維持過程の経験がその結果に与える影響について検討した。研究 5-1 では就職活動を評価する指標に与える影響を、研究 5-2 では就職活動後の個人の適応を評価する指標に与える影響を検討した。研究 5-1 では、「模索的行動」と「他者への自己開示」が客観的指標である「活動量」を促進していた。「目標の明確化」は「就職活動への満足感」、「就職活動による自己成長感」双方の主観的指標を高め、「自分らしい就職活動態度の確立」は客観的指標のうち内定の獲得に直結する「本採用活動量」と主観的指標である「就職活動への満足感」を高めていた。研究 5-2 では、「不採用経験の振り返り」や「認知的切り替え」は活動後の適応を高め、「模索的行動」と「他者への自己開示」は低めていた。また「目標の明確化」が、「自己肯定意識」の対自己領域および対他者領域、「本来感」、「就職不安」のすべての適応指標に肯定的な影響を与えていたことが示された。したがって、就職活動の客観的側面である「活動量」を促進する一次的過程の「模索的行動」と「他者への自己開示」に加えて、就職活動の主観的指標および活動後の適応指標を促進する一次的過程の「不採用経験の振り返り」と「認知的切り替え」、さらにはすべての結果指標に肯定的な影響を与える二次的過程も併せて経験されることが望ましいことが示された。

研究 6・研究 7・研究 8 では、就職活動維持過程に影響を与える先行要因について検討した。研究 6 では、自己に関する要因、研究 7 では他者に関する要因、研究 8 では取り組み方に関する要因について検討した。研究 6 では、「資質的レジリンス要因」と「私的自意識」が一次的過程と二次的過程の双方に肯定的な影響を与えていた。研究 7 では、身近な職業人である父親から得るサポートが、ほぼすべての就職活動維持過程を促進していた。また友人関係については、交友関係を積極的にもつことやその広さは就職活動維持過程に特に影響を及ぼさないが、「深い関与・関心」をもつ友人との関わりが一次的過程と二次的過程の双方を促進することが示された。研究 8 では、就職活動を開始する際に「意気込み」をもって臨むことがその後の行動を促進するが、「活動計画方略」によって活動をする事前に計画を立て過ぎてしまうと、「不採用経験の振り返り」、「認知的切り替え」、「模索的行動」が阻害されることが示された。一方で、「活動調整方略」によって状況に応じた柔軟な動きをとっていくことで就職活動の維持が促進され、その後の結果指標にも肯定的な影響を与えることが示された。また、就職活動を開始する際の「こだわり」は、「模索的行動」と「他者への自己開示」を阻害し活動量を低めることにつながりうるが、これらの行動に終始すると結果的に「満足感」、「本来感」、「アイデンティティの確立」を低めることが示された。

考察

研究 1 の就職活動維持過程モデルの生成および研究 2 の就職活動維持過程尺度の作成から、就職活動維持過程、またその中で行われる行動を把握および測定しうる指標が構成された。構成尺度を用いた研究

3 での時期との検討および研究 4 での就職活動中の大学生を対象とした縦断的検討も併せ、構成尺度が就職活動を一定の時間的な幅をもった「過程」として捉えることが可能で、かつ活動中の大学生にもおよそ適応可能であることが示された。

研究 5-1 および研究 5-2 で検討した就職活動維持過程が結果指標に与える影響については、一次的過程の「模索的行動」と「他者への自己開示」が客観的指標である「活動量」を促進しており、探索的に行動を積極的に起こしていくことや他者に対して自らの思いを開示することが就職活動への具体的な取り組みの回数に正の影響を及ぼすと言える。ただ「模索的行動」と「他者への自己開示」は、主観的指標、活動後の適応指標、成長指標に対しては悪影響を及ぼしうることを示していた。一方で、二次的過程の「目標の明確化」や「自分らしい就職活動態度の確立」は、客観的指標、主観的指標、適応指標、成長指標の多くに肯定的な影響を与えていたため、就職活動においては「模索的行動」や「他者への自己開示」に終始するのではなく、それと並行して二次的過程が経験されることが重要であると考えられる。

研究 6、研究 7、研究 8 で検討した就職活動維持過程に影響を与える要因については、まず自己要因では、レジリエンス要因における気質的な側面が特に就職活動の維持を強く支えていると考えられる。また「資質的レジリエンス要因」に加え「私的自意識」が一次的過程と二次的過程を広く促進していたため、就職活動の実行面だけでなく、自己の内面にも目を向け自身の生き方などを振り返ることも重要であると考えられる。次に他者要因では、父親は就職活動を行う個人にとって身近な職業人モデルとして機能し、父親からのサポートを活用することで個人の就職達成に至るあらゆる行動を促進させると考え

られる。また情緒的な側面に関しては、母親からのサポートは就職活動に際しての不安を低減するために、友人からのサポートは個人の補償的行動、ストレスの軽減、モチベーションの維持のために得られていたと考えられる。友人関係については、「深い関与・関心」をもった友人が、将来に向けた建設的な話題を交わしたり、就職活動に臨む個人を励ましてくれたりする存在として機能していると考えられる。最後に、取り組み方に関する要因では、「活動計画方略」によって計画を決めすぎてしまうよりも「活動調整方略」によって状況に応じた柔軟な動きをとっていくことが就職活動の維持やその後の結果指標に対しても良好な影響を与えると考えられる。また「こだわり」による影響は個人の就職活動の状況に依存する部分が大きいと考えられ、就職活動維持過程の中では活動の状況に応じて適度に修正および発揮されていくことが望ましいと考えられる。

結論

本研究の結論は以下の3点である。1点目は、大学生の就職活動維持過程が、就職活動の当初から行われる、不採用経験を受けての具体的な対処によって当面の活動が維持されていく現実志向的な一次的過程と、一定の活動経験の後に一次的過程に追加される形で行われるようになる、現実的な将来を見据えた自己内省的な思考によってより深い自己洞察が進んでいく未来志向的な二次的過程から構成されることである。2点目は、一次的過程の「不採用経験の振り返り」や「認知的切り替え」は主観的指標である「就職活動による自己成長感」や「就職活動への満足感」、適応指標である「自己肯定意識」や「本来感」を促進すること、「模索的行動」と「他者への自己開示」は客観的指標である「活動量」を促進す

るがそれに終始することになれば主観的指標である「満足感」や適応指標である「自己肯定意識」の他者領域,「本来感」,「就職不安」に悪影響を及ぼすこと,二次的過程である「目標の明確化」と「自分らしい就職活動態度の確立」は内定の獲得を含む「本採用活動量」,「就職活動への満足感」,「就職活動による自己成長感」,「自己肯定意識」,「本来感」,「就職不安」の低減,「アイデンティティの確立」のあらゆる結果指標に対して肯定的な影響を与えること,以上を踏まえ一次的過程に加えて二次的過程も経験されることで結果への良好な影響が補強されることである。3点目は,就職活動維持過程の一次的過程と二次的過程双方を全体的に促進するのは,自己に関する要因では「資質的レジリエンス要因」と「私的自意識」,他者に関する要因では「父親からのサポートの活用」と「深い関与・関心」をもった友人関係,取り組み方に関する要因では就職活動を開始するにあたっての「意気込み」と就職活動中に状況に応じて活動を調整していく「活動調整方略」であること,以上である。