

氏名	高橋 南海子
学位の種類	博士（生涯発達科学）
学位記番号	博甲第 8207 号
学位授与年月	平成 29年 3月 24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	就職活動を契機とした大学生の成長と入社後の適応

主査	筑波大学教授	博士（心理学）	岡田 昌毅
副査	筑波大学教授	文学博士	松井 豊
副査	筑波大学准教授	博士（心理学）	藤 桂
副査	埼玉学園大学教授	医学博士	小玉 正博

論文の内容の要旨

高橋南海子氏の博士学位論文は、大学生の就職活動を契機とした成長と入社後の組織適応との関連性を検討したものである。その要旨は以下のとおりである。

（目的）

本論文は、我が国における大学生の就職活動経験と入社後の適応との関連性を、就職活動を契機とした成長に焦点を当て、①就職活動を契機とした大学生の成長の構造、②就職活動を契機とした大学生の成長を規定する要因、③就職活動を契機とした大学生の成長が入社後の組織適応に及ぼす影響の3点を明らかにすることを目的に調査と考察を進めたものである。

（対象と方法、および結果）

第I部（第1～3章）の理論的検討において、著者は我が国の若年層の組織への参入と定着の状況および大学生の就職活動の特徴と実態を概観し、従来の就職活動研究、若年者の組織適応に関する研究、ストレスに起因する成長に関する研究と比較しながら、本論文における理論的枠組みの検討を行っている。

第II部の実証的検討では、まず、第4章において、著者は就職活動を契機とした大学生の成長の構造を検討している。【研究1】では、新入社員への面接調査による探索的検討から、就職活動の前後で生じる変化を7カテゴリー（他者関係の構築、自己理解と自己受容、社会的価値観の理解、多様な視点と発想の獲得、行動の活性化、感情の統制、社会的スキルの獲得）に分類している。【研究2】では、研究1の結果を基に就職活動による自己成長感尺度を作成し、新入社員を対象に質問紙調査を行っている。探索的因子分析の結果、「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因子を抽出し（研究2-1）、信頼性・妥当性を確認している（研究2-2）。

第5章（研究3）～第7章（研究5）において、著者は就職活動による自己成長感を規定する要因を検討している。まず、【研究3】では、就職活動を終えた大学4年生に面接調査を行い、就職活動のプ

プロセスと成長を規定する要因を探索的に検討している。M-GTA による分析の結果、就職活動による自己成長感を規定する要因として、選考受験、初期の探索行動、再探索行動、働くイメージの確立、否定的な経験、否定的な経験への対処、肯定的な経験、支援を抽出している。

第6章(研究4)と第7章(研究5)において、著者は研究3で抽出した要因から、対象とする変数を限定した分析モデルを作成して実証的に検討している。【研究4】では就職活動を経験した大学4年生を対象とする横断的調査を行い、【研究5】では就職活動をしなかった人も含む大学4年生を対象に就職活動前、就職活動中、就職活動後の3時点における縦断的調査を行っている。分析の結果、就職活動による自己成長感の規定要因として、進路探索行動、就職活動ストレスに対するコーピング、働くイメージの確立、就職活動満足度の4要因を確認している。また、進路探索行動(自己内省、情報収集、外的活動)が直接、または就職活動ストレスに対するコーピング、働くイメージの確立、就職活動満足を媒介して就職活動による自己成長感を間接的に促進し、中でも「認知的再評価」が間接的に就職活動による自己成長感に影響することを明らかにしている。

また、【研究5】では、回答者を就職活動無群、進路探索行動低群、進路探索行動高群の3群に分け、就職活動経験と測定時期別に就職活動による自己成長感の変化を検討している。2要因分散分析の結果、進路探索行動高群の自己成長感は他の群と比べて高く、「社会への積極的関与」と「課題遂行スキルの獲得」は就職活動開始から終了までの間で上昇することを明らかにしている。

第8章(研究6～研究7)において、著者は就職活動による自己成長感、入社前の行動、入社1年目の仕事の悩みに対するコーピングが、入社後の組織適応に及ぼす影響を実証的に検討している。【研究6】では、入社6か月の新入社員を対象に短期的な影響を検討し、【研究7-2】では、【研究7-1】で作成した就職活動による自己成長感の短縮版を用いて、入社2～4年目の若年就業者を対象に長期的な影響を検討している。分析の結果、就職活動による自己成長感は、直接または、入社前の行動(大学生活充実行動、就業準備行動)、1年目の仕事の悩みに対する対処態度の「積極的仕事関与」「支援利用」を媒介して、間接的に入社後の適応を促進することを明らかにしている。特に「社会への積極的関与」は組織適応を直接促進し、「課題遂行スキルの獲得」は入社前の行動を媒介した場合に限り、組織適応を高めることを明らかにしている。さらに、入社後の教育・支援の影響を統制しても、就職活動による自己成長感から組織適応への影響に変化が見られないことも明らかにしている。

(考察)

以上の実証的検討の結果から、著者は本研究の目的である、①就職活動を契機とした大学生の成長の内容、②就職活動を契機とした大学生の成長を規定する要因、③就職活動を契機とした大学生の成長が入社後の組織適応に及ぼす影響を実証的に明らかにし、大学生の就職活動から入社後の組織適応に至るプロセスの統合モデルを提示している。

審査の結果の要旨

(批評)

これまでストレスが高く、ネガティブに捉えられていた就職活動に関して、「就職活動による自己成長感」という新たな視点に焦点をあてることにより、大学における学生支援に関する研究の新たな展開に貢献した本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。調査研究のみならず、面接による質的研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使した本研究は、大学における学生支援領域において求められる実践的研究のモデルとなる研究といえる。社会情勢の激しい変化や若者の意識の変容などを、より精緻に組み込んだ研究を要する部分もあるが、大学の学生支援現場に直接的に提言できる知見が非常に多く含まれる社会的に意義のある研究として高く評価できる。

平成29年1月31日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士(生涯発達科学)の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。