

「就職活動を契機とした大学生の成長と入社後の適応」 高橋南海子

〔博士論文概要〕

本研究は、わ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を、就職活動を契機とした成長に焦点を当てて明らかにしようとしたものである。

第Ⅰ部の理論的検討では、わ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た。

第1章では、若年層の早期離職、大学におけるキャリア教育や支援、大学生の就職活動、内定期間中のアプローチについて議論され、学校から職業社会への移行支援を幅広い対象に行うために、就職活動と内定期間に焦点を当てる必要性と、就職活動を契機とした成長に着目する意義が述べられた。

第2章では、従来の就職活動研究および若年者の組織適応に関する研究を整理し、学校と職業社会の接続が問題視される今日においては、就職活動経験が入社後の組織適応に及ぼす影響を実証的に検討する必要があると指摘された。また、就職活動の影響による肯定的な変化は、ストレスに起因する成長の枠組みで捉えられるという考えが述べられた。ストレスに関連して生じる自己成長感、自律性や意欲を高め、後に続く行動を促進するため、教育や支援への応用が検討されている。したがって、大学生の就職活動を契機とした成長を検討することは、学校から職業社会への移行支援に有用な知見の獲得につながると主張した。

以上を踏まえ、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を進めた。

第Ⅱ部の実証的検討では、まず、第4章において、就職活動を契機とした大学生の成長の構造を検討した。【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が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）に分類された。【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た。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因子が抽出され（研究2-1）、信頼性・妥当性が確認された（研究2-2）。

第5章（研究3）～第7章（研究5）では、就職活動による自己成長感を規定する要因を検討した。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、就職活動のプロセスと成長を規定する要因を探索的に検討した。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、支援が抽出された。

第6章（研究4）と第7章（研究5）では、研究3で抽出された要因から、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た。【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が行われ、【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が行われた。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要因が確認された。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ていた。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及ぼす効果は大きかった。

また、【研究5】では、回答者を就職活動経験に応じて、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た。2要因分散分析の結果、進路探索行動高群の自己成長感他群と比べて高く、「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が明らかになった。

第8章（研究6～研究7）では、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た。【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た。分析の結果、就職活動による自己成長感、直接または、入社前の行動（大学生活充实行動、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していた。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、組織適応を高めていた。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は見られなかった。

以上により、本研究の目的である就職活動を契機とした大学生の成長の構造、規定要因、影響要因が実証された。

第Ⅲ部の総括では、実証的検討の結果を受けて、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が提示された。就職活動を契機とした成長と入社後の適応との関係から、入社後の適応を促進するためには、就職活動による自己成長感を喚起することと、内定期間の過ごし方が重要であることが主張され、大学生の就職支援に関わる大学、企業関係者に対して、就職活動中の支援体制の充実と内定期間の研修デザインの検討が提言された。