

## 大学生の就職活動における非機能的認知の検討

山梨大学 原 瑞穂  
埼玉学園大学 小玉正博

A Study of Dysfunctional Cognition of Job Seeking in University Students

Mizuho Hara (Faculty of Education (Career center), University of Yamanashi, Kofu-city, Yamanashi, 4-4-37)

Masahiro Kodama (Department of Psychology, Faculty of Humanities, Saitama Gakuen University

1510 Kizoro Kawaguchi, Saitama 333-0831)

This research focused on university students' dysfunctional cognition when seeking jobs as the cause of anxiety and depression. We hypothesized that the experience of dealing with various issues throughout the job seeking process may lead to self-doubt, causing one's perceptions of reality and of others to become skewed. The otherwise functional cognitive processes become dysfunctional, thus hindering job searching activities. In Study 1, a scale was created in order to measure dysfunctional cognition in relation to job seeking. Interviews were conducted with 15 participants who had experience of job seeking and 11 participants who have supported the job seeking processes. A questionnaire of 30 items was generated and was administered to 641 participants to examine its reliability and validity. The results yielded two factors: "excessive expectations of others," particularly in relation to supporters such as family and friends; and "strong assumptions about job seeking," which consists of assumptions made about the job search itself. In Study 2, sufficient internal consistency and construct validity were observed.

**Keywords:** university student, job searching, dysfunctional cognition, stress reaction

### 問題と目的

平成28年度の新規学卒者の就職率は97.6%であり、過去最低だった平成23年から上昇を続け改善が見られる(厚生労働省, 2017)。一方若年層における非正規労働者の増加は雇用の不安定化や所得の減少をもたらしており、先行き不安感から大企業や福利厚生面で安心できる企業などを求める傾向が強い。そのため、求人倍率が示す売り手市場とは裏腹に、適性や目的より安定志向重視の企業選択傾向が強くなる(厚生労働省, 2013)、ミスマッチや早期離職を生じる要因にもなっている(リクルートワー

クス研究所, 2010)。

学校から社会への過渡期である青年期は、成人期最初の重要な発達課題である職業選択の時期であり(Levinson, 1978), その過程は必ずしも順調にいくとは限らない。また、アイデンティティ形成の最終段階であり、時には当惑と苦痛を伴う(Erikson, 1980)。坂柳(1996)は、職業情報や選択決定などへの職業的不安は職業選択の根幹の一つであるだけにこれが不足していると認知した場合には不安感を喚起させ、この不安が選択決定不安にも影響を及ぼすと指摘している。また、経済のグローバル化により世界で競争力を維持するため、我

が国の企業では、チャレンジ精神を持つ人材が必要とされてきている（厚生労働省，2013）。一方、若者は自分らしく「楽しい生活」を目的とする割合が大きい。このような、企業の求める人材像と最近の若者の就労意識とのズレや、大学のキャリア教育との齟齬が指摘されている（堀，2007）。

このように、現代の大学生はアイデンティティ確立期の葛藤に加えて、社会情勢の変化や長期化した就職活動による肉体的疲労や経済的問題、度重なる不採用通知から受ける精神的苦痛などの試練があり、精神的健康に影響が現れていると推察される。実際に、失敗から自己否定に陥り、就職活動の先延ばしや活動回避への道を選択する者、さらには「就職活動うつ」と呼ばれる状態に陥る学生も現れている（川村，2011）。内閣府（2012）は、平成21年を境に急増している20歳代以下の若者の自殺の原因・動機として、就職失敗などの就職問題も関連していると報告しているが、就職活動中、希死念慮を持った経験のある者が21%であったという報告（NPO法人自殺対策支援センター，2013）もある。

実際、キャリアセンターに来所する大学生の中には、企業の求める理想の人材像に近づく努力をしつつも、従順に自分を造り上げていく過程で違和感を持つ者もいる。就職活動では、他者を意識する場面が多いが、他者によく思われようと努力する傾向や自己主張を抑制する傾向が自律性を低下させると伊藤・小玉（2006）は指摘している。また、他者の期待に応えようとしたり、自己主張を抑制したりしようとする傾向が自分らしく生き生きとした感覚を損なってしまう、という過剰適応的な関係性（益子，2013）の指摘がある。石津・安保（2008）は、必ずしも過剰適応的であることが非適応的とみなすことができないとしているが、他者志向的な適応方略で支えられる適応性への影響にはストレスの存在が想定され、そのストレスが将来の不適応を予測する可能性もあると示唆している。このように、就職活動においても本来の自分を出さずに企業への迎合を長期間行うことにより、精神的健康を損なう者が現れる可能性も考えられる。

彼らの支援者に対する依存心は活動にも影響していると考えられる。他者依存の適応的な側面について竹澤・小玉（2004）が示唆しているが、福岡（2003，2010）は強すぎる他者依存はストレスの影響を受けやすく心理的苦痛を感じがちになると指摘している。就職活動における他者への依存も不適応に振れる可能性が予想され

る。

また、現状を楽観的に受け止めすぎて準備不足の学生も散見される。就職活動がうまく進まない学生の傾向の一つに、「どうにかなる」という気持ちが強すぎる者がある。しかし、Peterson（2000）は楽観性が非現実的になりすぎた場合にはリスクの認知を妨げると指摘しており、楽観性は必ずしも適応的とは言えないのではないかという主張もある（青陽，2009）。準備不足である学生の「どうにかなる」思考は失敗を予測するとも考えられる。このように、就職活動における楽観的思考も学生の認知に不適応をもたらすこともあると考えられる。これらの不適応をもたらす就職活動に対する学生の認知を就職活動中に修正することができるかが、この時期の若者にとって重要な課題ではないかと考える。

本研究は、大学生が就職活動中に経験する自己分析やエントリーシート作成、会社訪問といった様々な課題に取り組む過程で自己疑念や他者認知の偏り、現実認知の歪みが生じ、それらの要因により認知が非機能的に変化することでストレスが増幅し、就職活動を阻害するのではないかと予想した。ストレスに対する回復力（レジリエンス）のある者は、強いストレス下でも精神的疾患を発症せず、脆弱性のある人は発症すると言われている。これは、一定の素因（脆弱性）を持つ人が、ストレスイベントに遭遇した場合、不適応を起こしやすいという素因ストレスモデルという考え方である。この脆弱性のために、就職活動中に困難な状況に陥り精神的健康を阻害することは十分考えられる。

就職活動と精神的健康の関係について藤井（1999）は、就職できるかどうかという不安とともに就職試験そのものに対する不安も強い傾向がみられると指摘している。また、北見・茂木・森，（2009）は、就職活動を経験している学生は精神的健康状態が悪く、就職活動そのものがストレスであると指摘し、松田・新井・佐藤（2010）は、就職活動不安が活動を阻害するため、不安に対する支援と併行させる重要性を、坂柳（1996）は、職業不安と正面から取り組む自律的な態度育成のために進路指導介入の必要性を示唆している。このように、就職活動ストレスによる精神的健康への悪影響、就職活動不安の分析と心理的な援助の必要性を提言するものは多かった。しかし、就職活動を阻害する感情要因などに関する調査、その関与プロセスあるいは予防や就職活動に不適応を起こす認知に関する研究は少ない。大学生が何らかの条件下

で過剰反応の境界を超えることでストレスが累積し、非現実的評価の増幅によって適応的認知が非適応的に変化し、活動を阻害すると考えられる。そこで本研究では、大学生の就職活動ストレスを促進させるプロセスを明らかにするため、大学生の就職活動に対して持つ認知に着目し、就職活動ストレスと認知との関連について検討する。

認知の修正によって悩みを低減しようとする研究の代表的なものは、まず認知療法 (Beck, 1976) があげられる。これは、心理的苦痛の原因である出来事に対する偏った受け取り方 (認知の歪み) を修正し、適応的な認知に変えることによって心理的苦痛を低減しようとするアプローチである。また、Ellis (1975) は ABC 理論において、出来事 (Activating event) に対する受け取り方 (Belief system) がネガティブ感情 (Consequence: 結果の意) を引き起こすとし、このような認知 (不合理な信念) を変えることで悩みを減少できるとしている。Ellis (1975) は、「～ねばならない」という思い込みに表される思考に着目し、10個の「不合理な信念」を概念化した。「～ねばならない」思考は行動を促進し成功に導くものでもあるが、過度な思考は不適応をもたらす。

日本においても、認知療法や論理療法における不合理な信念の研究は最近多くなされている。ネガティブな信念と非適応との関係では、高野・坂本・丹野 (2012) が、非機能的自己注目である自己反芻が高い人は、自己に対する評価がネガティブになりやすく、結果として対人的なコンフリクトを経験しやすいことを示唆している。さらに福井・坂野 (2000) では、不合理な信念が自動思考を引き起こし、自動思考が気分を引き起こすという因果関係を、新井 (2001) では、不合理な信念の低減が理想自己と現実自己の差異の働きを減じることができるとしている。また、認知の歪み・受動的回避傾向群が抑うつ症状を最も高く維持させる (高垣・岡島・坂野, 2012) という示唆もあり、不合理な信念が強化されることにより、抑うつなどの精神的「ストレス反応」を促進させることが明らかになっている。しかし、これらはうつ病や統合失調症を対象としたものが多く、健康な若者に対する調査は少なかった。最近では、海部・沢宮・楡木・井田 (2010) が、大学生の不合理な信念と自己意識、主張行動の関係性を調べ、不合理な信念の下位尺度である「問題回避」「依存」「協調主義」が主張行動を抑制することを報告しているが、精神的健康との影響関係を示すものではなかった。この依存については、認知の偏りによっ

て適応不適応のどちらにも変容すると考えられる。

この不合理な信念を坂野 (1995) は、個人内に形成された「認知的な構え」としてとらえ、認知的変数を個人の中に体制化された構造としてとらえるもの (スキーマなど) と、操作可能なものに大別している (坂野・鈴木・浅野・海老原・小林・嶋田, 1996)。本研究では、この不合理な信念が大学生の就職活動中の認知や行動に有害な影響を及ぼすことで精神的健康をが阻害されるのではないかと推察し、不合理な信念を変化させる方策を見出すことで、大学生の就職活動を成長の活動に変えることができるのではないかと考えた。坂野 (1995) の操作可能な変数である不合理な信念は、感情や思考、行動に影響を及ぼす重要な変数である。就職活動という期間の定まりのある活動への支援においては、変容が難しく時間を要する体制化されたスキーマよりも変容可能な認知に焦点をあてることで効果が得られると考える。つまり、就職活動において生じる不合理な信念のような認知スタイルを合理的で適応的なものに修正させることが、就職活動におけるストレスの軽減につながるのではないかと推察する。先に過剰適応的な認知をあげたが、適応しようとするあまりに機能するはずの認知が何らかの理由で非適応的な認知に変化するのであれば、その認知を再度適応的に変化させることができるのではないかと、そのような認知の修正ができるのであれば、今後の就職支援やキャリア支援に有意義なものとなる。よって、就職活動に対する大学生の認知スタイルと就職活動ストレスとの関係に着目し、相互の関係性を明らかにすることは意味があると考えられる。

以上のことから本研究では、大学生の就職活動に対して適応的である認知が、過度になることにより不適応を起こすような認知を「就職活動非機能的認知」と定義する。具体的に言えば、自身の置かれている状況とは関係なく、「いつも、決して、ねばならない、～はずだ」などの絶対名辞によって表現される考え方である。

本研究では、大学生の就職活動における非機能的な認知の構成を確認し、就職活動非機能的認知尺度の作成を目的として調査を実施する。調査は、研究1及び研究2による2部構成とする。原・小玉 (2017) で得られた結果から就職活動非機能的認知の内容を吟味し、研究1では、就職活動非機能的認知尺度を作成する。研究2では、研究1で作成した就職活動非機能的認知尺度を使用して、再検査を行う。

## 研究 1

## 研究1-1

## 目的

原・小玉(2017)の結果を用い、量的調査の質問紙を作成するため就職活動非機能的認知の項目を検討する。

## 方法

原・小玉(2017)で得られた内容の内、就職活動非機能的と思われる項目を合計53項目抽出した。この53項目について新たにKJ法(川喜多, 1970)を用いたカテゴリー分類を行い、第一著者(学生を対象とするキャリアコンサルタント)、学生の就職支援の経験のある第二著者(臨床心理学系大学教授)と心理学系大学講師の3名で吟味し、内容の重複や概念の曖昧な項目を除いた3つのカテゴリーに該当する最終的な質問文30項目を作成し、第二

著者が確認を行った。第一著者がまとめた内容を確認し、分類内容が概ね合致したため作成過程プロセスにおける客観性は確認された。これを大学生の就職支援を業務としているキャリアコンサルタント1名と第一著者で検討し、さらに就職活動を経験した者1名と検討した。

## 結果と考察

構成概念的妥当性と内容的妥当性について概ね妥当と判断し、最終的な質問項目を30項目とした。内容は、就職活動の理想的な結果への希求(内定獲得希求、根拠のない楽観性)、自身の就職活動への強い思い込み(ノウハウへの思い込み、関係性への思い込み、自身への思い込み)、就職活動を行う際の周囲の支援者への強い期待(配慮期待、協力期待、感情共有期待、指導期待)の3カテゴリーであった(Table 1)。原・小玉(2017)で得られた項目から環境や自己への認知をまとめた結果、同じ

Table 1 就職活動非機能的認知の質問項目

カテゴリーグループ	カテゴリー	作成した質問項目
理想的な結果希求	内的獲得希求	私は、頑張ればいつか必ず内定を勝ち取ることができるはずだと思う 内定は、頑張ることによって勝ち取ることができるはずだと思う
	根拠のない楽観性	私は、自分に合った職場を見つけて働けるはずだと思っている 私は、自分に合う仕事があるはずだと思っている 私は、自分を気に入ってくれる企業が必ずあるはずだと思う 私は、趣味や勉強などを大切にできる仕事を探すべきだと思う
就職活動への強い思い込み	ノウハウへの思い込み	私は、エントリーシートには魅力的な文章を書かなければならないと思う 私は、就職活動に勝つためのノウハウを知らなければならぬと思う 私は、いつもマニュアル本の内容をきちんと実行しなければならないと思う 私は、面接官の前で決してミスをしてはならないと思う 私は、採用担当者に認められなければならないと思う 私は、採用担当者に嫌な感じを持ってはならないと思う
	関係性への思い込み	私は、面接官の期待以上のパフォーマンスをいつも目指す必要があると思う 私は、企業に対して、明るく元気な学生を演じなければならないと思う 私は、採用担当者に対して不満をいうべきではないと思う 私は、何があっても企業の人に反論してはならないと思う 私は、採用担当者とうまくコミュニケーションが図らなければならないと思う 私は、体調が悪くても就職活動のために最善を尽くさなければならないと思う
他者への過剰期待	自身への思い込み	私は、就職活動中、常に忍耐強いなければならないと思う 私は、自分なりの仕事へのビジョンを持つべきだと思う 私は、どんな状況でも就職活動を優先しなければならないと思う
	配慮期待	家族は、就職活動で疲れた自分に気づかいをしてもらえるべきだと思う 友人は、内定が決まっていない人への配慮をするべきだと思う
	協力期待	家族は、私の就職活動がうまくいくように協力するべきだと思う 友人は、私の就職活動がうまくいくように協力するべきだと思う
	感情共有期待	家族は、私の就職活動中の悩みを聞いてくれるべきだと思う 教師は、就職活動の私の悩みを共感的に受け止めるべきだと思う キャリア支援者は、落ち込んでいる私の気持ちを受け止めるべきだと思う
	指導期待	教師は、就職活動中の私に的確なアドバイスをするべきだと思う キャリア支援者は、専門家として私を指導してくれるべきだと思う

対象に対してネガティブ、ポジティブ両方の認知が抽出された。本研究は適応的な認知が非適応的に変化することを予想しているため、全ての表現を適応的で統一した。

## 研究1-2

### 目的

研究1-2では、研究1-1で作成した就職活動非機能的認知の質問項目30項目を使用し、尺度全体と下位尺度項目の検討、信頼性および妥当性を検討する。

**因子妥当性** 就職活動非機能的認知尺度の因子構造を探り、内的一貫性による信頼性を確認する。

**基準関連妥当性** 基準関連妥当性を検討するために、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応との関係から併存的妥当性を検討する。大学生の就職活動非機能的認知は、通常機能的な認知が過度に適応的になり、ある閾値を超えることで精神的に悪影響を及ぼすと仮定した。よって、ポジティブ認知である積極的困難受容、意欲的活動性、ネガティブ認知である就職活動思考制御困難性、ストレス反応ともに正の相関を示すと予想する。

### 方法

**調査内容** 個別自記入形式の質問紙調査で、就職ガイダンスや授業時に集団調査形式および配布回収形式で実施された。回答はいずれも無記名で行われ、実施時間は約15分であった。謝礼は設けていない。

**調査対象者** 関東近郊、北陸、中国地方の大学に在籍する公立・私立の大学1~4年生、大学院1,2年生、既卒生。

**調査時期および手続き** 平成24年11月16日~平成24年12月30日。授業中に回答、また配布の上回収による調査を実施し、調査時に研究以外に結果を使用しないこと、回答したくない質問には答えなくてもよいことを明示し、筑波大学研究倫理審査委員会の承認を受けた(倫理委番号東24-43)。

**調査内容** 調査項目は、属性、就職活動非機能的認知、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応、積極的困難受容であり、「就職活動中の大学生の意識に関するアンケート」という名称で行った。

#### 調査項目

1. 属性 性別、年齢、学年、学部、日常の相談者、就職に関する相談者、就職活動の進捗状況、就職活動開始時期、就職活動に必要な支援、内定の有無、就職活動情報の入手先、就職活動に利用するインターネット情報

サイト、インターネット利用頻度の合計13項目で構成した。

2. 就職活動非機能的認知 就職活動非機能的認知を測定する項目として原・小玉(2017)で作成した3カテゴリー計30項目を用いた。回答形式は、「非常にそう思う」を5点とし、「全くそう思わない」を1点とする5件法である。

3. 積極的困難受容 ネガティブなライフイベントを再評価し、ポジティブ面とネガティブ面の両方が含まれていると認知する積極的困難受容を測定するために、積極的困難受容尺度(羽鳥・小玉, 2012)を採用した。「困難な経験こそが、これからの自分に生かされていると思う」、「苦難があるから、人生がおもしろいのだと思う」など7項目から構成される。回答形式は、「あてはまる」から「あてはまらない」の5件法である。就職活動に対する「~なければならぬ」思考が強くなると、考え方を積極的にポジティブに変えようとし、この値が通常以上に高まるものと考えられる。

4. 意欲的活動性 大学生にとって就職活動というストレスフルな出来事を経験しても精神的健康を保ちながら活動を継続する力を測定するため、レジリエンス尺度(石毛・無藤, 2006)19項目から、自律的な問題解決傾向を示す、意欲的活動性10項目を採用した。「難しいことでも解決するために、色々な方法を考える」、「失敗してもあきらめずにもう一度挑戦する」など10項目から構成される。回答形式は、「いいえ」から「はい」の5件法である。就職活動に対する「~なければならぬ」思考が強くなると、困難に耐え行動しようとする傾向が通常以上に高まるものと考えられる。

5. 就職活動思考制御困難性 就職活動下での思考の制御困難性を測定する目的で、思考の制御困難性尺度(杉浦, 2002)を参考に、就職活動という条件設定で就職活動思考制御困難性尺度9項目を作成した。「就職活動のことが気にかかり、なにも集中できなくなった(できないだろう)」、「就職活動中に、次にどうすれば良いのか分からなくなった(分からなくなるだろう)」など9項目から構成される。回答形式は「非常にあてはまる」から「全くあてはまらない」の5件法である。就職活動に対する「~なければならぬ」思考が強くなると、失敗への恐怖が強化されることにより思考の混乱を起し、値が高まるものと考えられる。

6. ストレス反応 大学生のストレス状態を測定する目的で、中学生用ストレス反応尺度(岡安・嶋田・坂野,

1992) から、不機嫌・怒りの7項目、抑うつ・不安の8項目、無力的感情・思考の12項目を採用した。回答形式は、「全くあてはまらない」から「非常にあてはまる」の4件法である。就職活動に対する「～なければならない」思考が強くなると、失敗への不安が高まることによって値が高まるものと考えられる。

### 結果と考察

全体の配布数は約1900部、回収数は927部、回収率は約49%であった。全回答者(927名 男538名、女性389名)のうち、明らかな虚偽回答を含むと判断された回答者や、調査項目の3分の1以上に回答していない回答者を除いた、843名が有効回答者となった(男性471名、女性372名、平均年齢20.92歳)。その内、大学3年生以上のデータ641名(男性357名、女性284名)のみ分析を行った。

**就職活動非機能的認知の構造** 各項目において天井効果、床効果は認められなかったため30項目を分析対象とした。次いで、就職活動非機能的認知の3つの下位因子の探索的因子分析(主因子法, Promax回転)を行なった。特定の因子に対して.40以上の負荷量を持ち、同時

に他の因子に高い負荷量を持たないことを基準に項目を選定して分析を行い、固有値の減衰状況(5.80, 2.95, 2.71, 1.53, 1.26...)と解釈可能性の観点から最終的に3因子21項目に収束した。いずれも因子ごとに項目の評定値を平均したものを尺度得点とした。回転前累積寄与率は3因子で38.19%であった。

研究1の結果から、大学生の就職活動非機能的認知尺度の構成要因は、3因子が抽出された。第1因子は、「家族は私の就職活動がうまくいくように協力すべきだと思う」「教師は、就職活動の私の悩みを共感的に受け止めるべきだと思う」など9項目で構成されていた。厳しい就職活動に向かう自分に対して、家族や友人、教師やキャリア支援者などの身近な周囲の支援者は、自分の気持ちにもっと共感し協力し配慮してくれるべきであるという、周囲の支援に対する高い過度の期待を表す内容であると解釈し、「他者への過剰期待」と命名した。第2因子は、「私は、採用担当者に認められなければならないと思う」「私は、就職活動に勝つためのノウハウを知らなければならないと思う」など8項目で構成されていた。大学生は、内定

Table 2 就職活動非機能的認知尺度の因子分析結果(主因子法, Promax回転)

項目番号	項目	I	II	III	M	SD
I. 他者への過剰期待 $\alpha = .85$						
13	家族は、私の就職活動がうまくいくように協力すべきだと思う	.76	-.10	.07	3.19	0.94
28	教師は、就職活動の私の悩みを共感的に受け止めるべきだと思う	.70	-.02	-.11	3.03	1.00
14	家族は、私の就職活動中の悩みを聞いてくれるべきだと思う	.67	-.04	.02	3.36	0.98
27	キャリア支援者は、落ち込んでいる私の気持ちを受け止めるべきだと思う	.67	.01	-.01	3.13	1.00
15	友人は、私の就職活動がうまくいくように協力すべきだと思う	.64	-.08	.02	2.81	0.99
4	家族は、就職活動で疲れた自分に気づかいをしてくれるべきだと思う	.61	-.08	.07	3.03	1.02
26	教師は、就職活動中の私に的確なアドバイスをするべきだと思う	.55	.14	-.01	3.38	0.99
5	友人は、内定が決まっていない人への配慮をするべきだと思う	.49	.05	.00	3.45	1.08
29	キャリア支援者は、専門家として私を指導してくれるべきだと思う	.48	.18	-.04	3.59	0.95
II. 就職活動への強い思い込み $\alpha = .74$						
8	私は、採用担当者に認められなければならないと思う	-.05	.63	.04	3.95	0.90
7	私は、就職活動に勝つためのノウハウを知らなければならないと思う	.08	.60	-.04	3.96	0.94
6	私は、エントリーシートには魅力的な文章を書かななければならないと思う	.07	.55	.04	3.90	0.91
18	私は、採用担当者とうまくコミュニケーションが図らなければならないと思う	-.09	.52	.09	4.23	0.72
17	私は、企業に対して、明るく元気な学生を演じなければならないと思う	.09	.51	-.20	3.43	1.11
19	私は、体調が悪くても就職活動のために最善を尽くさなければならないと思う	-.18	.50	.05	3.63	1.07
16	私は、面接官の期待以上のパフォーマンスをいつも目指す必要があると思う	.05	.42	.05	3.30	1.01
21	私は、就職活動中、常に忍耐強いなければならないと思う	.01	.42	-.03	3.94	0.96
III. 理想的内定希求 $\alpha = .75$						
11	私は、自分に合う仕事があるはずだと思う	.02	-.02	.74	3.84	0.99
25	私は、自分を気に入ってくれる企業が必ずあるはずだと思う	-.02	.08	.68	3.85	0.93
1	私は、自分に合った職場を見つけて働けるはずだと思う	-.06	-.10	.63	3.59	0.95
12	私は、頑張ればいつか必ず内定を勝ち取ることができるはずだと思う	.15	.12	.53	3.86	0.96
		因子間相関 I				
		II				
		III				

を勝ち取るためには、認められなければならないために、企業や採用担当者の気に入るようなパフォーマンスを演じることが重要であると考えおり、体調が悪くても忍耐強く行動し、明るく元気な大学生を演じ切らねばならないという傾向が強いと考えられ、就職活動に対して常に前向きでいなければならないという就職活動そのものへの強い思い込みと解釈し、「就職活動への強い思い込み」と命名した。第3因子は、「私は、自分に合う仕事必ずあると思っている」「私は、自分を気にしてくれる企業が必ずあるはずだと思う」など4項目で構成されていた。この結果から、どこかに必ず自分を気に入ってくれる企業が存在し、内定を勝ち取ったあとも自分に合った仕事に就けるはずであるという、理想的な内定や仕事を強く希求する内容であると解釈し、「理想的内定希求」と命名した。因子分析の結果をTable 2に示す。

**信頼性の検証** 就職活動非機能的認知尺度21項目下位3因子のCronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ、全体.83、他者への過剰期待.85、就活への強い思い込み.74、理想的内定希求.75と高かった。また、就職活動非機能的認知21項目の合計点とのIT相関分析結果は、全ての項目において有意な相関があった ( $r = .26-.61, p < .001$ )。以上の結果から満足できる内の一貫性が認められた。

**妥当性の検証** 就職活動非機能的認知尺度21項目の合計得点および因子得点と理想的内定希求、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応との相関を求めた (Table 3)。

分析の結果、就職活動非機能的認知尺度21項目は、積極的困難受容  $r = .29 (p < .001)$ 、意欲的活動性  $r = .16 (p < .001)$ 、就職活動思考制御困難性  $r = .15 (p < .001)$  に正の相関がみられた。「～ねばならない」認知を強く持

つ者は、困難な事象にも意味を持たせようと意欲的に行動するが、思考制御できない状態に陥ることが確認された。

下位因子の他者への過剰期待は、積極的困難受容  $r = .15 (p < .001)$  と、就職活動思考制御困難性  $r = .20 (p < .001)$  との間に正の相関がみられた。これは尺度全体と同じ結果であった。意欲的活動性との間に相関が見られなかったが、他者への過剰期待の影響が全体に影響を及ぼしていると考えられる。他者依存には適応的側面もある (竹澤・小玉, 2004) ため、他者への強い期待感情はうまくいけば前向きな認知を促進するが、期待した結果が得られない場合には思考のコントロールができないと考えられる。福岡 (2003, 2010) は、他者依存的な人がストレスの悪影響を受けやすく心理的苦痛を感じがちになると指摘しているが、他者への過剰な依存的な期待感情を持つ者は自律性に乏しく意欲的活動につながらないことが考えられる。

就職活動への強い思い込みは、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性の間に  $r = .11-.16 (p < .001)$  の正の相関がみられた。積極的に困難を受容すると同時に、思考制御も困難になると考えられる。

理想的内定希求は、積極的困難受容  $r = .42, (p < .001)$  と、意欲的活動性  $r = .41 (p < .001)$  との間に正の相関が、就職活動思考制御困難性  $r = -.13 (p < .01)$ 、ストレス反応  $r = -.27 (p < .001)$  の間に負の相関がみられた。理想的内定希求は困難を受容し活動を促進させるとともに思考を制御しやすくし、ストレス反応を抑制することが示された。

下位因子である他者への過剰期待と意欲的活動性の相関は見られなかったが、他者への依存が意欲的な活動に促進と阻害の両方に作用する可能性を考慮すれば説明できると考える。下位因子の影響はあるものの、尺度全体

Table 3 就職活動非機能的認知尺度の下位項目と各変数との相関係数

	2	3	4	5	6	7	8
1 就職活動非機能的認知21	.82 ***	.69 ***	.54 ***	.29 ***	.16 ***	.15 ***	-.07
2 他者への過剰期待	—	.26 ***	.25 ***	.15 ***	-.03	.20 ***	.00
3 就職活動への強い思い込み		—	.18 ***	.15 ***	.11 **	.16 ***	.02
4 理想的内定希求			—	.42 ***	.41 ***	-.13 **	-.27 ***
5 積極的困難受容				—	.45 ***	-.08	-.23 ***
6 意欲的活動性					—	-.22 ***	-.35 ***
7 就職活動思考制御困難性						—	.40 ***
8 ストレス反応							—

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

21項目との相関から、就職活動非機能的認知尺度の基準関連妥当性は概ね確認されたと考えよう。

ただし、理想的内定希求の因子は、尺度の概念と一致しなかった。本研究では楽観性が非現実的になりすぎた場合にはリスクの認知を妨げるという、Peterson (2000)の非現実的な楽観性の不適応を指摘する報告を支持していたが、理想的内定希求にはその傾向は認められなかった。最近の日本の研究でも、楽観性と不適応に関する明確な示唆は筆者の知る限りでは得られてはいない。一方、ポジティブ・イリュージョンの研究では、ポジティブ思考が精神的健康を高める要因であることが示唆されている(橋本, 2011)。これらの見解から推察すると、理想的内定希求と他の2因子との負の相関関係は妥当であると言える。以上のことから、理想的内定希求因子は、過剰である場合に不適応を起こすという本尺度の定義に相当するかは疑問が残る。

過去の研究でも、村中・山川・坂本(2017)が、IPS (Interpersonal Sensitivity/Privileged Self Scale) 尺度の作成において、探索的因子分析の結果得られた6因子の内、概念整理では存在しなかった2因子を追加し、その後、構成する項目が少ない2因子について因子構成の可能性を疑問視し、以降の分析から外している。本研究でも、理想的内定希求は就職活動非機能的認知尺度の概念整理の観点から下位尺度として扱わず、別尺度として扱うことに問題はないと考えた。そこで、以降の分析では、この因子は因子としては扱わず、残りの2因子については、それぞれの因子を構成項目の合計得点を算出し、下位尺度得点として分析に使用した。

## 研究 2

研究2では研究1で作成した就職活動非機能的認知尺度17項目を使用して、再検査を行う。就職活動に対する意識をよりの確に把握するために、調査対象を就職活動中、活動経験者に限定して調査を実施した。

### 目的

研究1で作成した就職活動非機能的認知尺度17項目について、研究1とは別のサンプルデータを収集して信頼性を確認する。次に、理想的内定希求、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応から基準関連妥当性を再検討する。さらに、再調査信頼性を検討する。

### 方法

調査対象者および手続き 本調査では、インターネット調査会社A社を通じ、インターネットを利用してアンケート調査を実施した。対象者は、より明確に就職活動に対する認知を得るために、実際に就職活動を行っている者、あるいは経験して間もない者を対象にした。「就職活動中の大学生の意識に関するアンケート」という名称で行った。全国在住の、2013年7月に就職活動中の大学生(大学4年生および大学院2年生)100名、および既卒生(30歳以下)100名という条件を設け、合計200名の有効サンプルを確保した(男性100名、女性100名、平均年齢:25.46歳)。さらに、18日後に同じ対象に対してのみ120名(男性60名、女性60名、平均年齢25.38歳)に再調査した。調査実施期間は、2013年7月8日~7月11日、再調査は7月29日であった。

調査項目 研究1で作成した、就職活動非機能的認知尺度17項目、属性、理想的内定希求、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、積極的困難受容であった。

### 結果と考察

信頼性の検証 就職活動非機能的認知尺度17項目についてCronbachの $\alpha$ 係数を算出したところ17項目全体.92、第1因子.91、第2因子.89であり、十分な値を示した(Table 4)。17項目の合計点と各項目とのIT相関分析結果は、全ての項目において有意な相関があった( $r = .37-.70, p < .001$ )。別尺度ととして作成し理想的内定希求もCronbachの $\alpha$ 係数が.81と十分な値が得られた。(Table 5)。

内容的妥当性の検証 就職活動非機能的認知尺度17項目について、因子構造確認のために主成分分析と確認的因子分析を実施した。尺度作成の研究では、藤原・村上・西村・濱口・櫻井(2014)が、小学生における対人的感謝尺度の作成において、作成した尺度の主成分分析と確認的因子分析を実施し、構成概念について検証している。本研究でも同様の検証を実施した。その結果、全ての因子が第1主成分に最も高い負荷量を示した。第一主成分、第二成分に対する寄与率は42.81%、15.13%であり、いずれの項目に置いても、第一主成分に対する主成分負荷量が.58以上であった。次に、最尤法による確認的因子分析を行った。

その結果.60以上の因子負荷量を示した。適合度指標を比較したところ、 $\chi^2(118) = 391.913, p < .001, GFI = .806, AGFI = .749, CFI = .853, RMSEA = .101$ であつ

た。適合度が良くないため2因子の上位に就職活動非機能的認知という高次因子を仮定した2次因子モデル、標準化係数の低い項目を削った2因子モデルの適合度を検討した (Table 6)。項目を削ることで適合度は高くなったが、質問構造のバランスが悪くなった。よって、最終的に2因子17項目を採用した。福留・藤田・戸谷・小林・古川・森永 (2017) が自尊感情尺度の確認的因子分析を様々なサンプルで行っているが、その適合度が高低様々であったことから、本研究の結果を否定することはできず、信頼性係数や相関係数の観点から信頼性を概ね満たしていると考えられる。

基準関連妥当性の検証 就職活動非機能的認知尺度17

項目および下位尺度について、他の尺度との相関係数を求めた。まず、就職活動非機能的認知と理想的内定希求、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応との間に $r = .20-.50$ , ( $p < .01$ ,  $p < .001$ ) の正の相関がみられた。また、他者への過剰期待と理想的内定希求、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性、ストレス反応との間に $r = .23-.51$ , ( $p < .01$ ,  $p < .001$ ) の正の相関がみられた。就職活動への強い思い込みと理想的内定希求、積極的困難受容、意欲的活動性、就職活動思考制御困難性との間に $r = .25-.35$ , ( $p < .001$ ) の正の相関がみられた。各変数ともに、研究1の結果に比べて高かった。また、理想的内定希求と積極的困難受

Table 4 Web調査 就職活動非機能的認知尺度 (17項目) の主成分分析結果

項目番号	項目	I	II	平均値	SD
Q11.18.	教師は、就職活動中の私に的確なアドバイスをするべきだと思う	.71	-.35	3.37	0.96
Q11.21.	キャリア支援者は、専門家として私を指導してくれるべきだと思う	.71	.05	3.62	0.91
Q11.10.	家族は、私の就職活動中の悩みを聞いてくれるべきだと思う	.70	-.45	3.37	0.90
Q11.19.	キャリア支援者は、落ち込んでいる私の気持ちを受け止めるべきだと思う	.70	-.32	3.33	1.00
Q11.12.	私は、面接官の期待以上のパフォーマンスをいつも目指す必要があると思う	.68	.29	3.42	0.95
Q11.20.	教師は、就職活動の私の悩みを共感的に受け止めるべきだと思う	.68	-.46	3.25	0.97
Q11.11.	友人は、私の就職活動がうまくいくように協力するべきだと思う	.67	-.44	3.08	1.01
Q11.9.	家族は、私の就職活動がうまくいくように協力するべきだと思う	.66	-.31	3.28	0.92
Q11.5.	私は、就職活動に勝つためのノウハウを知らなければならないと思う	.66	.38	3.68	0.99
Q11.13.	私は、企業に対して、明るく元気な学生を演じなければならないと思う	.64	.43	3.51	0.97
Q11.14.	私は、採用担当者とうまくコミュニケーションを図らなければならないと思う	.64	.44	3.86	0.84
Q11.2.	家族は、就職活動で疲れた自分に気づかいをしてくれるべきだと思う	.63	-.40	3.31	0.93
Q11.6.	私は、採用担当者に認められなければならないと思う	.62	.50	3.73	0.90
Q11.4.	私は、エントリーシートには魅力的な文章を書かなければならないと思う	.62	.35	3.73	0.94
Q11.16.	私は、就職活動中、常に忍耐強いなければならないと思う	.61	.42	3.80	0.96
Q11.3.	友人は、内定が決まっていない人への配慮をするべきだと思う	.59	-.38	3.41	0.99
Q11.15.	私は、体調が悪くても就職活動のために最善を尽くさなければならないと思う	.58	.43	3.55	0.99
	固有値	7.28	2.57		
	信頼係数 $\alpha$	.91	.89	全体 $\alpha = .92$	
	寄与率	42.81	15.13		
	累積寄与率	57.94			

Table 5 Web調査 理想的内定希求尺度 (4項目) の主成分分析の結果

項目番号	項目	I	平均値	SD
Q11.8.	私は、頑張ればいつか必ず内定を勝ち取ることができるはずだと思う	.83	3.60	1.03
Q11.17.	私は、自分を気に入ってくれる企業が必ずあるはずだと思う	.80	3.59	0.93
Q11.1.	私は、自分に合った職場を見つけて働けるはずだと思っている	.80	3.33	1.02
Q11.7.	私は、自分に合う仕事があるはずだと思っている	.77	3.55	1.02
	固有値	2.55		
	信頼係数 $\alpha$	.81		
	寄与率	56.79		

容、意欲的活動性の間に $r = .57-.58$  ( $p < .001$ ) の正の相関がみられたが、研究1で出現した理想的内定希求と就職活動思考制御困難性、ストレス反応との負の相関は見られなかった。(Table 7)。

研究1 (Table 3) との違いとして、就職活動非機能的認知とストレス反応の間、他者への過剰期待と意欲的活動性、ストレス反応の間に正の関係が出現し、理想的内定希求と就職活動思考制御困難性、ストレス反応の間、積極的困難受容とストレス反応の間、意欲的活動性と就職活動思考制御困難性、ストレス反応の間の関係は出現しなかった。また、就職活動を促進すると予想した理想的内定希求、積極的困難受容や意欲的活動性には就職活動思考制御困難性やストレス反応との関係も出現しなかった。就職活動非機能的認知が強いと、理想的内定希求や積極的困難受容、意欲的活動性も強く、同時に就職活動思考制御困難性とストレス反応も強いことが明らかになっ

た。これは、「～ねばならない」認知が理想的結果を求める積極的認知や意欲的行動と同時に、思考の混乱とストレス反応を強めていることになる。就職活動非機能的認知はポジティブとネガティブの両方の認知を強化することが明らかになった。よって、尺度の構成概念的妥当性がより明確にされたと言える。

**再検査信頼性の検証** 1回目の調査から18日後、200名の内、120名に就職活動非機能的認知尺度17項目の再検査を実施した。その結果、Cronbachの信頼係数 $\alpha$ および内的整合性は、尺度全体 $\alpha = .95$ ,  $r = .63$ , 他者への過剰期待 $\alpha = .89$ ,  $r = .56$ , 就活への強い思い込み $\alpha = .93$ ,  $r = .69$ であった (Table 8)。再検査信頼性は十分に高い値が得られた。

## 総合考察

本研究では、就職活動に対する大学生の認知の特徴と

Table 6 各モデルの適合度指標

モデル	条件	$\chi^2$	df	p	GFI	AGFI	CFI	RMSEA
モデル1	3因子モデル21項目	565.04	187	.000	.788	.738	.829	.101
モデル2	2因子モデル17項目	391.91	118	.000	.806	.749	.853	.108
モデル3	2因子モデル16項目	318.31	103	.000	.830	.776	.875	.102
モデル4	2因子モデル15項目	292.64	89	.000	.829	.770	.874	.107
モデル5	2因子モデル14項目	219.80	76	.000	.856	.800	.902	.098
モデル6	2因子モデル11項目	150.71	53	.000	.887	.827	.923	.100
モデル7	2因子モデル10項目	150.71	53	.000	.922	.874	.947	.088
モデル8	2因子モデル9項目	69.536	20	.000	.931	.881	.951	.088
モデル9	2因子モデル8項目	39.367	19	.000	.955	.914	.974	.073
モデル10	2因子モデル7項目	39.367	19	.000	.955	.902	.966	.090
モデル11	2次因子モデル17項目	391.67	118	.000	.806	.749	.853	.108

Table 7 Web調査 就職活動非機能的認知尺度17項目と各変数との相関係数

	2	3	4	5	6	7	8
1 就職活動非機能的認知17	.88 ***	.85 ***	.50 ***	.35 ***	.43 ***	.40 ***	.20 **
2 他者への過剰期待	—	.50 ***	.51 ***	.34 ***	.39 ***	.34 ***	.23 **
3 就職活動への強い思い込み		—	.34 ***	.25 ***	.35 ***	.35 ***	.12
4 理想的内定希求			—	.57 ***	.58 ***	-.01	-.12
5 積極的困難受容				—	.66 ***	-.03	-.12
6 意欲的活動性					—	.01	-.13
7 就職活動思考制御困難性						—	.44 ***
8 ストレス反応							—

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

して就職活動を阻害する就職活動非機能的認知尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討した。

就職活動非機能的認知の構成要因は、他者への過剰期待と就職活動への強い思い込みであり、信頼係数 $\alpha$ は高い値が得られた。

就職活動非機能的認知は、ポジティブとネガティブ両方の認知と正の相関が見られた。頑張ろうとするほど思考の混乱を起こしストレスを増幅させる認知は、心身の健康に悪影響を及ぼすと考えられる。このように、「～ねばならない」認知が過度な場合には不適応を起こす要因ともなることが示され、尺度の基準関連妥当性が確認されたと言える。さらに、同尺度で再度尺度の内の一貫性を確認した。尺度間の相関も高い値が得られ、再検査信頼性が確認された。

2回目のWeb調査で就職活動非機能的認知とストレス反応の間に直接の正の関係が出現した。この調査は就職活動中の大学生と若者を対象としたものであるため、複雑な認知や感情が強化されていると考えられる。

学生の就職活動に対する非機能的認知の内容は、いずれも本来意欲的な活動を促進させるべき認知が強くなり過ぎるために思考や感情に影響を与え、ストレス反応を増幅させる結果、積極的な行動を阻害するものと考えられる。これらの認知が適切に作用した場合、就職活動を促進させる役割を担うと予測されるが、過度に作用すると活動動機を低下させ、主体的な活動を妨害する負の強化因子となることが示唆された。

就職活動に向かう学生は、環境に適応しようとするほど不適応を起こす可能性を秘めていることが認知の面から検証できた。さらに、この両価的な認知は一見ポジティブに見えるため相談場面でも気づきにくい。この非機能的認知の強さと他の要因を加えて検討すること

によって、個人特性やストレス耐性などに対応した支援ができるのではないだろうか。そういった意味で、就職活動非機能的認知尺度の内容を検証できたことは、今後のキャリア支援において意味があると考える。

### 本研究の限界と今後の課題

まず、本研究の限界を述べる。

第一に、調査対象の偏りである。本研究は就職活動に対する大学生の就職活動非機能的認知尺度の作成を目的としているが、就職活動まっただ中の学生に調査を依頼することは難しい。よって、就職活動経験者の割合が多くなったことは事実である。Web調査においても、既卒生の中には既婚者もおり、純粋な大学生としての就職活動に対する意識調査ではない点が本研究の限界であった。

第二に、就職活動非機能的認知が研究1ではストレス反応と直接関係していなかったが、研究2で正の関係であったことである。当初、「～ねばならない」思考は、ある程度なければ行動にはつながらないが、過度になると精神的健康を阻害すると仮定していた。今後は就職活動非機能的認知の高低との関係を厳密に確認する必要がある。さらに、就職活動非機能的認知の強化される条件と強化される者の特性との関連、ストレス反応への影響過程など、さらに検討する必要がある。

第三に、楽観性が強すぎる認知は非機能的に作用すると仮定していたが支持されなかったことである。本調査では理想的内定希求と命名した尺度である。就職活動に対する楽観的認知は、就職支援者からのヒアリング結果にも上がっていたが、調査ではポジティブに作用する結果となった。今後の課題としたい。

Table 8 Web調査 再検査の1回目と2回目の尺度間の相関係数

	2	3	4	5	6
1 1回目就職活動非機能的認知17	.88 ***	.88 ***	.63 ***	.64 ***	.53 ***
2 1回目他者への過剰期待	—	.54 ***	.43 ***	.56 ***	.23 *
3 1回目就職活動への強い思い込み		—	.68 ***	.57 ***	.69 ***
4 2回目就職活動非機能的認知17			—	.93 ***	.93 ***
5 2回目他者への過剰期待				—	.72 ***
6 2回目就活への強い思い込み					—

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

## 引用文献

- 青陽千果 (2009). 楽観性は必ず適応的といえるのか：不合理な信念との関連から 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, 12, 91-100.
- 新井幸子 (2001). 理想自己と現実自己の差異と不合理な信念が自己受容に及ぼす影響 心理学研究, 72, 4, 315-321.
- Beck, A.T. (1976). *Cognitive therapy and the Emotional disorders* (バック, A.T. 大野裕 (訳) (1990) 認知療法—精神療法の新しい発展 岩崎学術出版社)
- Ellis, A. & Harper, R.A. (1975). *A new guide to rational living* (エリス, A. & ハーパー, R.A. 北見芳雄 (監訳) 國分康孝・伊藤順康 (訳) (1981) 論理療法 自己説得のサイコセラピー 川島書店)
- Erikson, E.H. (1980). *Identity and the life cycle*. (エリクソン, E.H. 西平直・中島 恵 (訳) (2011) アイデンティティとライフサイクル 誠信書房)
- 藤井義久 (1999). 女子学生における就職不安に関する研究 心理学研究, 70, 417-452.
- 藤原健志・村上達也・西村多久磨・濱口佳和・櫻井茂男 (2014). 小学生における対人的感謝尺度の作成 教育心理学研究, 62, 187-196.
- 福留広大・藤田尚文・戸谷彰宏・小林渚・古川善也・森永康子 (2017). 中学生におけるローゼンバーグ自尊感情尺度の2側面—「肯定的自己像の受容」と「否定的自己像の否定」— 教育心理学研究, 65, 183-196.
- 福井 至・坂野雄二 (2000). 抑うつと不安における不合理な信念と自動思考および気分の関連 人間福祉研究, 3, 1-12.
- 福岡欣治 (2003). 他者依存性と心理的苦痛の関連性及ぼすソーシャル・サポートの影響 対社会心理学研究, 3, 9-14.
- 福岡欣治 (2010). 他者依存性と家族および友人との関係におけるソーシャル・サポート—大学生を対象として— 川崎医療福祉学会誌, 20, 259-265.
- 橋本京子・子安増生 (2011). 楽観性とポジティブ志向および主観的幸福感に関連感について パーソナリティ研究, 19, 233-244.
- 羽鳥健司・小玉正博 (2012). 「積極的困難受容」尺度の開発および信頼性妥当性の検討 健康心理学研究, 1, 12-19.
- 原 瑞穂・小玉正博 (2017). 大学生の就職活動困難感に対するキャリア支援の探索的研究—就職活動経験者と就職支援者の比較から— 山梨大学教育国際化推進機構, No. 3, 19-27.
- 堀 有喜衣 (2007). 第二章 大学生の就職・キャリア形成支援の現状と課題 小杉礼子 (編) 大学生の就職とキャリア (pp.51-75) 勁草書房
- 石毛みどり・無藤 隆 (2006). 中学生のレジリエンスとパーソナリティとの関連 パーソナリティ研究, 14, 266-280.
- 石津憲一郎・安保英勇 (2008). 中学生の過剰適応傾向が学校適応感とストレス反応に与える影響 教育心理学研究, 56, 23-31.
- 伊藤正哉・小玉正博 (2006). 大学生の主体的な自己形成を支える自己感情の検討—本来感, 自尊感情ならびにその随伴性に注目して— 教育心理学研究, 54, 222-232.
- 海部紀行・沢宮容子・楡木満生・井田正則 (2010). 不合理的信念と自己意識が主張行動に及ぼす影響 産業カウンセリング研究, 12, 1-10.
- 川喜田二郎 (1970). 続・発想法—K J法の展開と応用 中公新書.
- 川村遼平 (2011). 就職活動に追い詰められる学生たち—就職活動生の7人に1人がうつ状態—～2011年度 POSSE アンケート調査／「若者の仕事とうつ」中間報告
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 (2009). 大学生の就職活動ストレスに関する研究：評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響 学校メンタルヘルス, 12, 43-50.
- 厚生労働省 (2013). 平成25年版厚生労働白書—若者の意識を探る— 平成25年9月 p.124-165.
- 厚生労働省 (2017). 「大学等卒業者の就職状況調査」平成27年4月1日
- Levinson, D. J. (1978). *The seasons of a man's life* (レヴィンソン, D. J. 南博 (訳) (1992) ライフサイクルの心理学 (上) 講談社学術文庫)
- 益子洋人 (2013). 大学生における統合的葛藤解決スキルと過剰適応との関連—過剰適応を「関係維持・対立回避の行動」と「本来感」から捉えて— 教育心

- 心理学研究, 61, 133-145.
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤 純 (2010). 就職不安に関連する研究の動向 筑波大学心理学研究, 40, 43-50
- 村中昌紀・山川 樹・坂本真士 (2017). 「対人過敏・自己優先尺度の作成—「新型うつ」の心理学的特徴の測定— 心理学研究, 87, 622-632.
- 内閣府 (2012). 平成24年版自殺対策白書 概要版
- NPO法人自殺対策支援センター (2013). 就職活動に関わる意識調査
- 岡安孝弘・嶋田洋徳・坂野雄二 (1992). 中学生用ストレス反応尺度の作成の試み 早稲田大学人間科学研究, 5, 23-29.
- Peterson, C. (2000). The future of optimism. *American Psychologist*, 55, 44-55.
- リクルートワークス研究所 (2010). 「新卒採用の潮流と課題」 労務ファイル1536, 16.
- 坂野雄二 (1995). 認知行動療法 日本評論社.
- 坂野雄二・鈴木伸一・浅野桂子・海老原由香・小林みずき・嶋田洋徳 (1996). 認知行動療法における認知的変数の検討 早稲田大学人間科学研究, 9, 143-162.
- 坂柳恒夫 (1996). 大学生の職業的不安に関する研究 広島大学教育研究センター大学論集 25, 207-227.
- 杉浦義典 (2002). 問題焦点型対処方略と思考の制御困難性の関連：問題解決過程を評価・制御する認知に着目して 教育心理学研究, 50, 271-282.
- 高垣耕企・岡島 義・坂野雄二 (2012). 大学生の認知行動的特徴と抑うつ症状の変化との関連性—スキーマと行動の選択要因に焦点を当てて パーソナリティ研究, 21, 63-73.
- 高野慶輔・坂本真士・丹野義彦 (2012). 機能的・非機能的自己注目と自己受容, 自己開示 パーソナリティ研究, 21, 12-20.
- 竹澤みどり・小玉正博 (2004). 青年期後期における依存性の適応的観点からの検討 教育心理学研究, 52, 310-319.
- (2017. 12. 25受稿 2018. 7. 27受理)