大学生の就職活動維持過程と就職活動指標との関連

就職活動量, 就職活動への満足感, 就職活動による自己成長感を用いた検討

○軽部雄輝¹・佐藤 純²・杉江 征³

(¹筑波大学大学院人間総合科学研究科・²茨城県立医療大学・³筑波大学人間系)

キーワード：大学生の就職活動, 相関, レジリエンス

Relationships among Job-hunting Maintenance Processes and Other Measures of Job-hunting in Japanese University Students

Yuki KARUBE¹, Jun SATO² and Masashi SUGIE³

(¹ Graduate School of Comprehensive Human Sciences, University of Tsukuba, ² Ibaraki Prefectural University of Health Sciences,

³ Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba)

Key Words: job-hunting among Japanese university students, correlation, resilience

目 的

大学生の就職活動において、企業からの不採用経験は不可避免である。また新卒一括採用という制度ゆえに就職達成のためには活動を中止できず、その点で就職活動は数々の不採用経験を乗り越え活動を維持していく過程であるといえよう。

軽部・佐藤・杉江 (2014a) は、M-GTA を用いた質的検討によって、就職活動成功者が不採用を経験しながらもいかにして活動を継続していったのかという「就職活動維持過程」モデルを生成し、以降の量的検討 (軽部・佐藤・杉江, 2014b, 印刷中) で「就職活動維持過程」尺度を作成した。当該尺度は、活動の内容および行われやすい時期という観点から、就職活動当初より一定に行われ当面の活動維持を支える現在志向的行動群である「一次的過程」と、就職活動の一定の経験後に追加的に行われ現実的将来を見据えた自己内省および自己洞察を伴う未来志向的行動群である「二次的過程」という両過程の経験程度を測定する。

一方で、当就職活動維持過程の経験が他の就職活動に関する諸指標といかなる関連を示すのかについては未検討である。本研究では、就職活動を評価する客観指標として就職活動量、主観指標として就職活動への満足感および就職活動による自己成長感を用いて就職活動維持過程との各関連を検討し、当該過程の機能について唆を提出することを目的とする。

方 法

調査協力者 2014年新卒採用スケジュールの就職活動を経験した大学4年生・大学院生 206名。

調査内容 1. **就職活動維持過程尺度** (軽部他, 印刷中): 6因子32項目 (①模索的行動, ②不採用経験の振り返り, ③認知的切り替え, ④他者への自己開示: 以上**一次的過程**, ⑤自分らしい就職活動態度の確立, ⑥目標の明確化: 以上**二次的過程**) から構成。就職活動の初期 (エントリーシート提出開始後1~2ヵ月間) と終期 (活動終了直前1~2ヵ月間) の2時点からの回顧を求めた。2. **就職活動量** (独自作成): 「企業への資料請求」、「会社説明会への参加」、「企業へのプレエントリー」、「エントリーシート (以下, ES) の提出」、「筆記試験」、「面接試験」、「内定獲得」の回数を尋ねた。3. **就職活動への満足感** (独自作成): 「全く満足していない (1)」〜「とても満足している (7)」の7件法で尋ねた。4. **就職活動による自己成長感** (高橋, 2010): 5因子35項目 (①他者関係の構築, ②課題遂行スキルの獲得, ③自己理解と自己受容, ④社会への積極的関与, ⑤感情の統制) から構成された。調査手続き インターネット調査専門会社を通じてweb調査を実施した。無記名の個別記入形式による。

結 果

就職活動維持過程と就職活動諸指標の各変数間の相関係数を算出した (Table1, Table2)

		就職活動量						
		資料請求	説明会参加	プレエントリー	ES提出	筆記試験	面接試験	内定獲得
模索的行動	初期	.13	.37 **	.32 **	.25 **	.40 **	.37 **	.19 **
	終期	.04	.28 **	.28 **	.26 **	.28 **	.30 **	.17 *
一次的過程	初期	.05	.24 **	.14 *	.07	.14	.19 **	.10
	終期	.04	.25 **	.18 *	.13	.14 *	.24 **	.08
認知的切り替え	初期	.05	.18 *	.16 *	.03	.17 *	.26 **	.10
	終期	.02	.17 *	.21 **	.16 *	.18 *	.24 **	.11
他者への自己開示	初期	-.05	.25 **	.23 **	.15 *	.25 **	.17 *	.09
	終期	-.06	.22 **	.21 **	.14 *	.22 **	.17 *	.11
二次的過程	初期	.01	.09	.02	-.03	.07	.12	.22 **
	終期	-.03	.12	.06	.09	.11	.17 *	.17 *
自分らしい就職活動態度の確立	初期	.10	.19 **	.10	.09	.13	.20 **	.20 **
	終期	.04	.19 **	.18 **	.16 *	.13	.23 **	.19 **

** $p < .01$, * $p < .05$

		就職活動による自己成長感						
		満足	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	
模索的行動	初期	-.01	.33 **	.33 **	.24 **	.37 **	.29 **	
	終期	-.05	.36 **	.37 **	.26 **	.38 **	.28 **	
一次的過程	初期	.14 *	.52 **	.57 **	.47 **	.57 **	.34 **	
	終期	.08	.50 **	.57 **	.46 **	.57 **	.30 **	
認知的切り替え	初期	.16 *	.36 **	.40 **	.35 **	.41 **	.41 **	
	終期	.12	.44 **	.45 **	.38 **	.51 **	.38 **	
他者への自己開示	初期	.08	.34 **	.24 **	.16 *	.36 **	.15 *	
	終期	.04	.34 **	.26 **	.20 **	.37 **	.15 *	
目標の明確化	初期	.40 **	.51 **	.60 **	.64 **	.54 **	.47 **	
	終期	.31 **	.54 **	.65 **	.65 **	.60 **	.43 **	
自分らしい就職活動態度の確立	初期	.28 **	.46 **	.50 **	.48 **	.49 **	.37 **	
	終期	.25 **	.47 **	.49 **	.48 **	.53 **	.33 **	

** $p < .01$, * $p < .05$

考 察

模索的行動は、就職活動量のほぼ全てと有意な正の関連がみられた。不採用経験の振り返りと認知的切り替えは、他変数との相関の現れ方が類似しており、実際の活動では同時並行的に行われている可能性も考えられる。他者への自己開示は、「他者関係の構築」や「社会への積極的関与」といった、特に他者や社会との関係の持ち方に関する自己成長感と有意な正の関連がみられた。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、特に内定獲得や就職活動への満足感と有意な正の関連がみられた。内定獲得に特化してみれば、初期の模索的行動とも微弱ながら有意な正の関連が見られ、活動当初に探索的に行動することの重要性が示唆された。就職活動維持過程と就職活動による自己成長感の全ての変数間で有意な正の相関がみられ、就職活動を維持する中での様々な経験は自己成長の諸側面を高めうると考えられる。

引用文献

軽部雄輝・佐藤純・杉江征 (2014a). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討—不採用経験に着目して—. 筑波大学心理学研究, 48, 71-85.
 軽部雄輝・佐藤純・杉江征 (2014b). 大学生における就職活動維持過程尺度作成の試み (2) —就職活動経験者の2時点からの回顧による妥当性の検討—. 日本教育心理学会第56回総会発表論文集, 606.
 軽部雄輝・佐藤純・杉江征 (印刷中). 大学生の就職活動維持過程尺度の作成. 教育心理学研究.