

## 就職活動中のストレスと自己成長感の規定因に関する縦断的検討 —就職活動前の自己効力感、進路決定、役割占有感に着目して—

A Longitudinal study of the determinants of stress and self-growth during job hunting  
-Focusing on the degree of career decision, self-efficacy and role occupation before Job-Hunting

風間 文明<sup>1)</sup>

Fumiaki KAZAMA

山下 倫実<sup>1)</sup>

Tomomi YAMASHITA

### 要旨

本研究の目的は、自己効力感、就職活動前の進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が、就職活動中のストレスと就職活動による自己成長感にどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることである。女子大学生を対象に、就職活動前と就職活動中にあたる大学3年次と4年次に縦断的調査を実施した。調査対象者は第1調査が90名、第2調査が75名で、両方の調査に回答した一般就職希望者37名を最終的な分析対象とした。主な結果は以下の通りである。(1) 就職活動前の進路決定の確信度は、就職活動中のストレスを低減する効果を持つが、一方で他者との関係性を拡大深化させる面での自己成長を疎外する可能性がある。(2) 役割占有感の内の居場所感は就職活動中の他者比較によるストレスを緩和し、役割遂行感は自分の適性や能力の明確化と他者との関係の拡大深化の面での自己成長を促進する。(3) 自己効力感は就職活動による自己成長を促進する。

### 目的

大学生は就職活動において見知らぬ場所を訪れ見知らぬ人に会い、繰り返し他者から評価され、時に不合格の通知を受けとる。最終的に内定を得ることで目標を達成できたことになるが、そこまでの過程は決して楽とはいえない。大学生にとって就職活動はストレスを感じる活動であり(下村・木村, 1997)、ストレスがあまりに強すぎる

場合には挫折や就職活動からの離脱にもつながりかねない。しかし就職活動は、大学生にとってストレス事態である一方で、自己成長の機会にもなることが指摘されている(高橋・岡田, 2013)。自己成長感は、危機的な経験が人格の成長による影響を与える可能性に言及した概念であり、Park, Cohen & Murch (1996) はネガティブイベントを乗り越えることによって、①社会的資源の質の向上、②個人的資源の質の向上、③新たな

<sup>1)</sup> 十文字学園女子大学人間生活学部 人間発達心理学科

Department of Human Development Psychology, Faculty of Human Life, Jumonji University

キーワード：就職活動、女子大学生、進路決定、自己効力感、役割占有感

コーピングスキルの獲得やコーピングスキルの向上などのポジティブな成果が得られることを示唆している。

挫折などのネガティブな結果と自己成長のようなポジティブな結果を左右するものとして、ストレスに対する認知的評価が挙げられる。これは、一次的評価と二次的評価という2つの段階からなっており、前者は自分にとって大切なものが環境の出来事との遭遇によって危険にさらされているという判断を導くことであり、後者はそれに対して自分には何ができるかという課題にこたえるプロセスである。二次的評価はとりもおさず、実際にどのようなことをするようになるかを規定する対処の重要な要因であり、本人の個人的な特徴や環境の出来事の特徴などの様々な要因からの影響を受けるものである (Lazarus & Folkman, 1984 本明・春木・織田監訳 1991)。就職活動のストレスの程度を決定するうえで、就職活動という新しい経験に対する一次的な評価と、それに対してどのように対処できるかといった二次的評価が重要になってくることは想像に難くない。大学生の就職活動におけるストレスや自己成長の規定因を明らかにすることで、少しでもストレスを低減し、かつ自己成長につながるような支援ができれば理想的であろう。本研究では、そのために就職活動前のどのような要因が有効であるかを探索的に検討する。

まず、就職活動というストレスの捉え方や対処に関わる個人特性として、自己効力感からの影響を検討する。自己効力感とは、課題に必要な行動を成功裡に行う能力の自己評価 (Bandura, 1977) であり、自己の能力への確信や信頼感の程度を意味する。これまでの研究でも、自己効力感とは、就職活動への積極的な取り組みと関わりがあることが指摘されている (浦上, 1997; 下村, 2009 など)。特に、就職活動開始時点までに特性的自己効力感が高い水準にあれば、進路選択過程に対する自己効力も高く、就職活動にも取り組みやすく、志望も明確になりやすい。それだけでなく進

路決定先に対する満足度も高く、特性的自己効力が高い状態で就職活動を終わられることを示唆した研究もあり (佐藤, 2016)、就職活動前の自己効力感に焦点を当てた検討が必要である。自己効力感とは自己の能力への確信であるので、就職活動への取り組みの背景として、活動中の経験を肯定的にとらえ、ストレスを低減し、自己成長を促進していることは十分に考えられる。

次に、就職活動前の進路決定の確信度を取りあげる。就職活動を前にした大学生は、希望の進路、業種や職種を明確化することを求められることが多い。就職支援課によるキャリアガイダンスなどでも、まずは希望業種や職種を尋ねられる。希望業種を絞っておくことによって、例えば情報収集の点で特定の業界の情報に注意を集中できることや、実際の就職活動において同一業界の企業を複数受験する場合の方が選考や面接の対策などもたてやすいことなどの理由から、就職活動がやりやすくなるという利点がある。しかしながら、希望進路を明確にしておくことには、単に就職活動がやりやすくなるからというだけでなく、「準備をしてきた」という安心感を持てたり、就職活動に伴う困難に対する心構えができたりすることで不安が少なくなるとかストレスの評価自体が低くなるといった心理的な効果もあると思われる。そこで本研究では、風間・山下 (2016a) で取り上げた進路決定の確信度に着目し、就職活動のストレスと自己成長感に及ぼす影響を検討する。風間・山下 (2016a) では、就職活動においては進路決定が明確なことだけでなく、一度決めた進路に固執しすぎずに柔軟に対応した方がよい場合もあると考え、そうした観点から、進路決定の柔軟性について検討を加えた。一度は進路を決定したものの、就職活動がうまくいかず、多大なストレスを感じる場合や対処が見つからない場合、進路そのものを見直すという柔軟性こそがストレスを低減したり、困難の中から自分自身で進路を見出すことができたといった経験が自己成長感につながる可能性がある。そこで、本研究でも進路決定

の確信度と合わせて柔軟性の影響も検討する。

最後に、就職活動前の役割占有感についてもとりあげたい。大学生は就職活動によって内定を得て、その企業や職場に就職していく。その際、大学生から社会人へという役割の転換が生じる。この役割の転換がスムーズに行われるためには、大学生の内から社会とのつながりを意識していることが重要だと思われる。風間（2015）は、個人と社会との関わりに関する概念として役割占有感を仮定した。役割占有感とは、ある個人が占める社会的位値に関して、社会からの役割期待を認知し、その期待される役割を遂行し義務や責任を果たす一方で、社会の中に自分の居場所があるという安心感を伴う感覚と定義される（風間，2015）。役割占有感とは、定義に含まれるように、役割期待認知、役割遂行感、居場所感の3つの要素から構成される。役割占有感の高い者はそもそも社会とのつながりを意識し自分なりの社会的位置を占めている感覚が強いため、就職活動にも抵抗なく着手でき、積極的に取り組むことが予想される。よって本研究では、就職活動のストレス、自己成長感の規定因として役割占有感の影響を明らかにする。

以上の議論を踏まえ本研究の目的をまとめる。本研究では、就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が、就職活動中のストレスと就職活動による自己成長感にどのような影響を及ぼしているかを明らかにすることを目的とする。そのため、女子大学生を対象に、就職活動前と就職活動中にあたる大学3年次と4年次に縦断的調査を行うこととする。

## 方法

### 調査対象者

埼玉県内の私立女子大学3年生（就職活動時には4年生）を対象に、就職活動開始前と就職活動中に縦断的調査を実施した。第1回調査には90名（平均年齢20.9歳、 $SD = 0.7$ ）、第2回調査には75名（平均年齢21.4歳、 $SD = 0.5$ ）の女子大学生が

回答したが、両方の調査に回答をした対象者は47名であった。この内、実際に就職活動をした37名を分析対象とした。

### 調査実施時期と実施方法

大学3年次の終わりで調査対象者が就職活動を開始する前にあたる2016年1月に第1調査を、対象者が4年生になって主に就職活動中である2017年7月から8月の間に第2調査を実施した。第1調査は授業時間の一部を用いて集団実施した。第2調査は少人数ごとに集団実施し、一部は宿題調査とした。

### 調査内容

第1調査 ①自己効力感：成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田（1995）による特性自己効力感尺度を使用した。23項目についてあてはまる程度を5件法で回答してもらった。

②進路決定の確信度：「将来やりたい仕事をはっきり決めている」、「『自分にはこの道がよいのだ』と確信を持てる進路がある」、「自分の進路はこれでよいのか自信がない（逆転項目）」、「人から『つきたい職業、やりたい仕事』を尋ねられたら迷わずに答えることができる」、「自分の進路希望がよくわからない（逆転項目）」、「自分の職業選択には確信を持っている」の6項目を設定し、あてはまる程度を7件法で問うた。

③進路決定の柔軟性：「希望する職業や仕事に就くことが難しそうときには、すぐに切り替えて別の進路を考えるつもりだ」、「一度、希望の職業や仕事を決めたら、とことんそれにこだわりたい（逆転項目）」、「一度、希望の職業や仕事を決めたら、それを変えたくない（逆転項目）」、「就職活動中でも臨機応変に進路希望を変更することができると思う」、「希望する進路はあまり限定せず、幅を持たせておきたい」、「自分で一度決めた進路は、変更しない方が望ましい（逆転項目）」の6項目を設定し、あてはまる程度を7件法で問うた。

④役割占有感：風間（2015）が作成した13項目を使用した。項目内容は表1に示した通りであ

表1 役割占有感の因子分析結果（プロマックス回転後の因子負荷量）

	I 役割遂行感	II 居場所感	III 役割期待認知
5自分は社会の役に立っている	.998	-.053	.005
9自分は社会の一員として責任を果たしている	.804	.018	-.039
13社会の中での自分の役割ははっきりしている	.531	.161	.060
11社会の中に自分の居場所がある	-.040	.975	-.051
6今の社会は自分が安心していられる場所である	.196	.700	-.123
7自分と社会とのつながりを感じられる	-.014	.549	.174
8自分は社会に受け入れられていない (R)	-.025	.534	.263
3社会に対して自分が果たすべきことは特にない (R)	-.115	-.020	1.041
1社会の一員であるという意識がある	.223	.000	.546
4社会の中で自分の役割を果たすことが期待されている	.310	.137	.408
因子間相関			
	I	.685	.569
	II		.635

る。回答形式は各項目にあてはまる程度を問う7件法であった。

以上の他に、第1調査では、進路選択の状況、就職活動時の対人環境、サポート源の人数、接近回避志向などに関する質問項目を設定した（風間・山下，2016a）が、本研究では分析対象としないため詳細は省略する。

第2調査 ⑤就職活動時のストレス：北見・茂木・森（2009）による就職活動ストレス尺度を使用した。26項目について就職活動中にどれくらい気になったかを、「経験していない（0）」から「とても気になった（5）」までの6段階評定で回答を求めた。

⑥就職活動による自己成長感：高橋・岡田（2013）による就職活動による自己成長感尺度を使用した。33項目について、「あなたは就職活動をすることでご自分にどのような変化があったと感じていますか。就職活動を始める前と終えた後のご自分を比較してお答え下さい」と教示し、あてはまる程度を6件法で回答を求めた。

以上の他に、第2調査では、就職活動時の対人環境、サポート源の人数、第2調査時点での自己効力感、役割占有感、特性不安、就職活動の状況

と取り組み方などに関する質問項目を設定したが、本研究では分析対象としないため詳細は省略する。

## 結果

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感の尺度得点化にあたっては、第1調査の90名の対象者を分析対象とした。また就職活動中のストレスと自己成長感の尺度得点化にあたっては、第2調査の対象者の内、一般就職希望者54名を分析対象とした。

### 就職活動前の自己効力感

特性自己効力感尺度について、23項目の合計点を算出し尺度得点とした。平均値は、70.52 ( $SD = 12.52$ ) であった。

### 就職活動前の進路決定の確信度と柔軟性

風間・山下（2016a）の分析により就職活動前の進路決定の確信度については1因子であることが確認されていることから、6項目の評定平均値を算出し進路決定の確信度得点とした。また、進路の柔軟性6項目については、進路決定に対する柔軟な態度である「柔軟性」と、一度決めても進

路が定まらずに揺れ動いている状態である「浮動性」の2因子が抽出されたことから、各因子に含まれる項目の評定平均値を算出し尺度得点とした。各尺度得点の平均値は、進路決定の確信度が3.62 ( $SD = 1.59$ )、柔軟性が4.38 ( $SD = 1.04$ )、浮動性が3.56 ( $SD = 1.30$ )であった。

#### 就職活動前の役割占有感

役割占有感13項目について主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。いずれの因子にも因子負荷量の低かった項目、複数の因子に重複して負荷量の高かった項目、計3項目を除外の上、再度因子分析を行った。固有値1.0以上の基準では2因子が抽出されたが、予め想定した役割遂行感(3項目  $\alpha = .847$ )、社会的居場所感(4項目  $\alpha = .831$ )、役割期待認知(3項目  $\alpha = .809$ )に該当する3因子を抽出した(表1)。評定平均値を算出し尺度得点とした。平均値は、役割遂行感3.72 ( $SD = 1.11$ )、居場所感4.50 ( $SD = 1.05$ )、役割期待認知4.50 ( $SD = 1.12$ )であった。

#### 就職活動中のストレス

就職活動ストレス尺度26項目について主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量が.40を下回った項目と多重荷項目7項目を除外の上、再度因子分析を行い、固有値1.0以上を基準に5因子を抽出した。項目内容に基づいて各因子を「他者比較」、「身体的疲労」、「志望・適性不明」、「不合格」、「決定不信」と命名した。北見ら(2009)が抽出した、「就労目標不確定」、「採用未決」、「時間的制約」、「他者比較」の4因子を本研究での因子と対照させると、「他者比較」は同様の因子が得られ、「身体的疲労」は「時間的制約」に、「不合格」は「採用未決」にそれぞれ該当すると考えられる。北見ら(2009)による「就労目標不確定」が「志望・適性不明」と、自分の決定に自信が持てないことを意味する「決定不信」とに分かれたといえる。概ね同じ内容の因子が得られたことを確認した上で、本研究で抽出した5因子を以後の分析では使用することとした。

内的一貫性を確認するために $\alpha$ 係数を算出したところ、「他者比較」が $\alpha = .823$ 、「身体的疲労」が $\alpha = .841$ 、「志望・適性不明」が $\alpha = .887$ 、「不合格」が $\alpha = .796$ と十分高い値であった。「決定不信」は2項目のみであったため相関係数を算出したところ、有意な相関が見られた( $r = .701, p < .001$ )。各因子に含まれる項目の平均評定値を算出し尺度得点とした。平均値は、他者比較が2.70 ( $SD = 1.04$ )、身体的疲労が2.27 ( $SD = 1.16$ )、志望・適性不明が2.92 ( $SD = 1.40$ )、不合格が3.00 ( $SD = 1.42$ )、決定不信が3.14 ( $SD = 1.24$ )であった。

#### 就職活動による自己成長感

就職活動による自己成長感尺度33項目について、主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。因子負荷量が.40を下回った項目と多重荷項目11項目を除外の上、再度因子分析を行い、固有値1.0以上を基準に3因子を抽出した。項目内容に基づいて各因子を「自己明確化」、「就業準備性」、「関係性強化」と命名した。高橋・岡田(2013)が抽出した「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因子との対応を検討すると、「自己明確化」は「自己理解と自己受容」に該当し、「就業準備性」は「課題遂行スキルの獲得」と「社会への積極的関与」の両因子を含み、「関係性強化」は「他者関係の構築」に該当すると考えられる。「感情の統制」に該当する因子は得られなかったが、概ね同じ内容の因子が得られたことを確認した上で、本研究で抽出した3因子を以後の分析で使用することとした。

内的一貫性を確認するために $\alpha$ 係数を算出したところ、「自己明確化」が $\alpha = .921$ 、「就業準備性」が $\alpha = .905$ 、「関係性強化」が $\alpha = .849$ と十分高い値が得られた。各因子に含まれる項目の平均評定値を算出し尺度得点とした。平均値は、自己明確化が4.09 ( $SD = 0.87$ )、就業準備性が4.37 ( $SD = 0.83$ )、関係性強化が4.15 ( $SD = 0.90$ )であった。

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が就職活動中のストレス、自己成長感に及ぼす影響

以後の分析では、2回の調査の両方に回答をした対象者47名の内、実際に就職活動をした37名を分析対象とした。

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感の3因子と就職活動中のストレス、就職活動による自己成長感との相関係数並びに各変数の記述統計を表2に示す。

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、浮動性、役割占有感が就職活動中のストレス、自己成長感に影響を与えているかを検証するために、就職活動中のストレス5因子、自己成長感の3因子をそれぞれ基準変数として、就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、浮動性、役割占有感の3因子を説明変数としたステップワイズ法による重回帰分析を実施した。

解析の結果、就職活動のストレスの5因子については、他者比較の分析における説明率は41.7%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 12.14, df = 2,34$ )。身体的疲労の分析においては説明変数の効果は有意ではなかった。志望・適性不明の分析における説明率は43.2%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 26.61, df = 1,35$ )。不合格の分析における説明率は21.5%で、説明率の検定は1%水準で有意であった ( $F =$

9.61,  $df = 1,35$ )。決定不信の分析における説明率は40.2%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 23.49, df = 1,35$ )。自己成長感の3因子については、自己明確化の分析における説明率は44.5%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 28.09, df = 1,35$ )。就業準備性の分析における説明率は34.0%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 18.00, df = 1,35$ )。関係性強化の分析における説明率は54.7%で、説明率の検定は0.1%水準で有意であった ( $F = 13.26, df = 3,33$ )。標準偏回帰係数を表3に示す。

就職活動のストレスの内、他者比較に対しては、進路決定確信度と居場所感から負の影響がみられた。就職活動前の進路決定の確信度が高い者ほど、また居場所感が高い者ほど他者比較によるストレスが低いことが示された。身体的疲労に対しては、いずれの説明変数からも有意な影響がみられなかった。志望・適性不明、不合格、決定不信に対しては、いずれも進路決定の確信度から負の影響がみられた。活動前の進路決定の確信度が高い者ほど、志望・適性不明、不合格、決定不信のストレスが低いことが示された。

就職活動による自己成長感の内、自己明確化に対しては、役割遂行感から正の影響が見られた。就職活動前の役割遂行感が高い者ほど、就職活動によって自己明確化が促される事が示された。就業準備性に対しては、自己効力感から正の影響が

表2 就職活動前の進路決定確信度、柔軟性、浮動性、役割占有感、自己効力感、就職活動ストレス、自己成長感の相関係数

	T1柔軟性		T1浮動性		T1自己効力感		役割占有感		就職活動中のストレス					就職活動による自己成長感			平均値	SD	
	T1進路決定確信度	T1柔軟性	T1浮動性	T1自己効力感	T1役割遂行感	T1居場所感	T1役割期待認知	他者比較	身体的疲労	志望適性不明	不合格	決定不信	自己明確化	就業準備性	関係性強化				
T1進路決定確信度	-.544 ***	-.264	.192	.205	.092	.077	-.407 *	-.277 †	-.657 ***	-.464 **	-.634 **	.018	-.067	-.277 †				3.37	1.51
T1柔軟性		.330 *	.081	.124	.226	.203	.028	.179	.409 *	.185	.232	.204	.128	.433 **				4.68	0.92
T1浮動性			-.126	.264	.450 **	.387 *	-.191	-.150	.205	.092	.282 †	.165	-.092	.332 *				3.93	1.04
T1自己効力感				-.490 **	.375 *	.325 *	-.183	-.138	-.284 †	-.352 *	-.237	.534 ***	.583 ***	.473 **				72.39	11.74
T1役割遂行感					.594 ***	.688 ***	-.362 *	-.009	-.242	-.236	-.069	.602 ***	.375 *	.559 ***				3.78	1.15
T1居場所感						.621 ***	-.536 ***	-.058	-.183	-.223	-.100	.455 **	.172	.468 **				4.69	0.81
T1役割期待認知							-.304 †	-.071	-.025	-.195	.143	.604 ***	.205	.553 ***				4.41	1.01
他者比較								.548 ***	.561 ***	.602 ***	.506 **	-.239	.129	-.047				2.75	1.00
身体的疲労									.205	.480 **	.298 †	-.051	.154	.137				2.27	1.24
志望適性不明										.478 **	.613 ***	-.107	-.121	.097				2.73	1.39
不合格											.469 **	-.161	-.033	.127				3.23	1.42
決定不信												-.040	.146	.263				3.00	1.29
自己明確化													.598 ***	.681 ***				4.11	0.85
就業準備性														.627 ***				4.45	0.73
関係性強化																		4.15	0.85

(n=37 T1は就職活動前を表す)

†p<.10,\*p<.05,\*\*p<.01,\*\*\*p<.001

表3 就職活動前の進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感、自己効力感が就職活動のストレス、自己成長感に及ぼす影響（標準偏回帰係数 $\beta$ ）

	就職活動中のストレス					就職活動による自己成長感		
	他者比較	身体的疲労	志望・適性不明	不合格	決定不信	自己明確化	就業準備性	関係性強化
T1自己効力感				-.273 <sup>†</sup>		.273 <sup>†</sup>	.583 <sup>***</sup>	.314 <sup>*</sup>
T1進路決定確信度	-.503 <sup>**</sup>		-.657 <sup>***</sup>	-.464 <sup>**</sup>	-.634 <sup>***</sup>			-.438 <sup>**</sup>
T1柔軟性								
T1浮動性								
T1役割遂行感						.667 <sup>***</sup>		.495 <sup>**</sup>
T1居場所感	-.361 <sup>*</sup>							
T1役割期待認知								
R <sup>2</sup>	.417		.432	.215	.402	.445	.340	.547
(Adjusted)	.382		.416	.193	.384	.429	.321	.505
F	12.139 <sup>***</sup>		26.607 <sup>***</sup>	9.605 <sup>**</sup>	23.482 <sup>***</sup>	28.094 <sup>***</sup>	17.999 <sup>***</sup>	13.258 <sup>***</sup>

(T1は就職活動前を表す)

<sup>†</sup>p<.10, \*p<.05, \*\*p<.01, \*\*\*p<.001

見られた。活動前の自己効力感が高い者ほど、就職活動によって社会に出るための心構えやスキルが高まる事が示された。関係性強化に対しては、自己効力感と役割遂行感から正の影響が見られた一方で、進路決定の確信度から負の影響が見られた。活動前の自己効力感と役割遂行感が高い者ほど、就職活動によって他者との関係の拡大・深化が促されるが、活動前の進路決定の確信度が高い者ほど、逆に他者との関係の拡大・深化が起こりにくくなることが示された。

## 考察

本研究では、就職活動を控えた女子大学生を対象に、就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が、就職活動中のストレス、就職活動による自己成長感にどのような影響を及ぼしているのかを、縦断的調査によって検討した。

まず、就職活動中のストレスの構造を検討した結果から、他者比較、身体的疲労、志望・適性不明、不合格、決定不信の5因子が見出された。女子大学生が経験する就職活動中のストレスには、周囲の学生が自分よりも先んじて就職活動を進めていたり、内定を得たりするのを見ることで感じ

る焦りによるストレス、1日中歩きっぱなしだったり毎日早起きをしなくてはならなかったり、自分の時間がとれないことなどから来る身体的疲労によるストレス、志望職種や自分の適性がわからないことを不安に感じるストレス、就職試験や面接の結果、不合格にされることのストレス、そして自分の決定に自信が持てなかったり、会社を選択する基準がわからないことによるストレスがあることがわかった。家族、教員、就職支援課など、就職活動中の大学生を取り巻く周囲の人々は、こうしたストレスの内容に応じて有効な就職支援を行うべきだと思われる。例えば、不合格によるストレス、身体的疲労のストレスに対しては、気晴らしや休養をとることを勧めるなどの支援が有効であろう。他者比較によるストレスに対しては、他者の活動状況に惑わされず自分のペースを守ることやいたずらに比較をしないようアドバイスすることが肝要だ。志望・適性不明や決定不信によるストレスに対しては、適性検査や面接を繰り返し行い、学生の志望・適性を明らかにしていくと共に、学生自身の決定を支持してあげることも有効だと思われる。

就職活動による自己成長感の構造を検討した結果からは、自己明確化、就業準備性、関係性強化の3因子が見出された。女子大学生にとって就職

活動は、自分の能力や適性を明確にして自信を高める効果、社会に出る心構えや仕事に取り組む姿勢を育む効果、そして身近な人々との関係をより良好にし、様々な人々と交流する機会を増やす効果を持つことがわかった。就職活動は女子大学生にとって単にストレスフルな事態であるだけでなく、自己成長の機会としても機能しているといえる。

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が就職活動中のストレスに及ぼす影響に関しては、以下の結果が示された。就職活動前の自己効力感については、想定されていたほどの影響が認められず、唯一不合格のストレスを低減させる傾向が認められるのみであった。一方、就職活動を始める前に進路決定に確信を持っている者ほど、他者比較、志望・適性不明、不合格、決定不信のストレスがそれぞれ低かった。就職活動開始前に確信を持って希望進路を決めていることによって、身体的疲労を除く他のストレスが低減されるといえる。就職活動においては、希望進路が決まらないこと、決めた進路に自信を持っていないこと自体がストレスになるので、活動前にあらかじめ自分の希望進路を決めていることで志望・適性不明、決定不信のストレスが低減されるのは自然なことであろう。また不合格、他者比較のストレスは、企業からの不合格通知をどう捉えるか、自分より活動が進んでいる他者と比べて自分をどう捉えるかという、ネガティブな認知の傾向によって生じるストレスだといえる。活動前に確信を持って進路を決めている者ほど、活動中に経験する様々な事態において、自分にとってネガティブな認知をしないでいられるのだと考えられる。役割占有感については、3つの要素の内の居場所感が高い者ほど、他者比較のストレスが低下することも示された。居場所感とは、社会の中に自分の居場所があるという安心感であり、周囲の人たちとの人間関係によって醸成されると推測される。よって、就職活動前の時点で居場所感の高い者は、いたずらに他者と比較をすることなく就職活動に取り組めるのだろう。

就職活動前の自己効力感、進路決定の確信度、柔軟性、役割占有感が、就職活動中による自己成長感に及ぼす影響に関しては、以下の結果が示された。まず、就職活動前の自己効力感が高い者ほど、就業準備性、関係性強化が高かった。また自己明確化に対しても正の影響が有意な傾向であった。したがって自己効力感が高い者は自己成長感を促進する効果を持つといえ、自己効力感の高い者にとって、就職活動はより自己成長を遂げる機会として機能していると考えられる。次に、役割遂行感が高い者ほど自己明確化と関係性強化が高かった。就職活動前から社会的な役割、責任を果たしていると強く感じている者は、就職活動によって自己明確化、関係性強化が促進されることになる。就職活動前の進路決定の確信度については、関係性強化を低下させることが示された。就職活動前に進路を明確に決めていることによって、活動中に他者に相談したりサポートを受けたりする必要がなかったため、関係性強化がかえって低下した可能性が考えられる。また、進路を明確に決めていることで、就職活動中に周囲の友人達、特にまだ進路を明確に決めていない人たちとの接触をあえて避けることもあるのではないかと。そうした対人接触機会の低下が関係性強化の低下につながっている可能性も考えられる。

本研究の結果を要約すると、まず就職活動前の自己効力感が高い者は就職活動による自己成長を促進する。また就職活動前の進路決定の確信度は、就職活動中のストレスを低減する効果を持つが、一方で関係性強化の面での就職活動による自己成長を疎外する可能性がある。

役割占有感の内の居場所感とは、就職活動中の他者比較によるストレスを緩和し、役割遂行感、自己明確化と関係性強化の面での自己成長を促進する。これらの結果を踏まえると、まず大学における就職支援として、就職活動前に希望進路を決めるように方向付けをすることは、活動中のストレスを低減する効果を持つため有効だといえる。ただし、関係性強化の面での自己成長を阻害する



ことがあり得るので、希望進路を既に決めている学生に対しても可能な支援を行うことで配慮をしていく必要があるといえよう。今後は進路決定の確信度をどのようにして高めていくかを検討していく必要がある。風間・山下(2016a)では、大学教員からの情緒的サポートが進路決定の確信度を高める効果が確認されている。

さらに、就職活動前に役割占有感の内の居場所感、役割遂行感を高めておくことも就職活動のストレスを低減し、自己成長を促すのに有効である。本研究からは役割遂行感や居場所感が何によって高められるのかを明らかにすることはできないが、例えば、専門科目の勉強に取り組んだり、将来に向けての準備をするなどの大学生としての役割の遂行や、アルバイトやボランティア活動に参加することで社会との関わりを強めることなどによって可能ではないかと推測される。大学在学中にそうした機会を作ることが有効だと思われる。自己効力感は就職活動のストレスに対するよりも自己成長感を促進する効果を持っていた。自己効力感は個人的達成、代理学習、社会的説得、情緒的喚起の4つの情報源によって高めることができる(安達, 2012)。大学在学中に自己効力感を高める経験を積んでおくことで、就職活動を自己成長の機会としてより意義深い時間にすることができるであろう。

最後に本研究の今後の課題を述べる。まず調査対象者の具体的な就職活動の内容についての詳細を明らかにすることが必要な点である。進路決定の確信度の高さが就職活動のストレスの低減につながるということがわかったが、そのプロセスとして、そもそも就職活動の具体的な取り組み方が違う可能性もある一方で、同様な就職活動をしながらも、そこで生じる様々な事態に対する認知の仕方に違いがある可能性もある。活動状況の詳細を知ることによって、確信度からストレス低減へのプロセスをより明らかにすることができるだろう。

次に、本研究で用いた役割占有感について概念的な検討が更に必要な点である。役割期待認知、

役割遂行感、居場所感の3つの要素の間にはいずれも高い正の相関がみられている(表2)。3つの要素がどのように区別されるのかが不明であることや3つの要素間には因果関係が存在する可能性もあるため、自己効力感との関係も考慮したうえで、引き続き検討が必要であると考えられる。風間・山下(2016b)は、役割占有感、自己効力感が進路決定の確信度に及ぼす影響を検討し、自己効力感が直接ではなく役割占有感を經由して進路決定の確信度を高めていることを示した。おそらく自己効力感は、役割占有感よりもさらに基本的な個人特性なのだと考えられる。今後の検討課題としたい。

今ひとつの課題は調査対象者が少ない点である。縦断的調査のため2回目の調査時点で対象者が大きく減ってしまった。結果の一般化可能性を考えるとより多くの対象者での検討が必要であり、さらには、男子大学生も含めた幅広い調査対象者での検討が今後必要である。

#### 引用文献

- 安達智子(2012). キャリア選択の性差 若松養亮・下村英雄(編) 詳解 大学生のキャリアガイダンス論 キャリア心理学に基づく理論と実践 (pp. 59 - 73) 金子書房
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191 - 215.
- 風間文明(2015). 社会的役割占有感と世間代弁者認知の関係 日本社会心理学会第56回大会発表論文集, 125
- 風間文明・山下倫実(2016a) 女子大学生の就職活動における進路決定の確信度と柔軟性に影響する要因—自己効力感とソーシャルサポートに着目して— 十文字学園女子大学紀要, 47, 15 - 24.
- 風間文明・山下倫実(2016b). 女子大学生の進路決定と対人環境の関係(1)—社会的役割占有感、自己効力感が進路決定に及ぼす影響— 日本教育心理学会第58回総会発表論文集, 183.

- 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 学校メンタルヘルス, 12, 43 - 50.
- Lazarus, R. S & Folkman, S (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. New York: Springer Publishing Company (ラザルス, R. S.・フォルクマン, S. 本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) (1991). ストレスの心理学 認知的評価と対処の研究 実務教育出版)
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由起子 (1995). 特性自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る 教育心理学研究, 43, 306 - 314.
- Park, C. L., Cohen, L. H., & Murch, R. L. (1996). Assessment and prediction of stress-related growth. *Journal of Personality*, 64, 71 - 105.
- 佐藤舞 (2016). 大学生の就職活動および自己効力の縦断的検討 教育心理学研究, 64, 26 - 40.
- 下村英雄 (2009). キャリア教育の心理学—大人は、子どもと若者に何を伝えたいか—東海教育研究所
- 下村英雄・木村周 (1997). 大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討 進路指導研究, 18, 9 - 16.
- 高橋南海子・岡田昌毅 (2013). 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討 産業・組織心理学研究, 26, 121 - 138.
- 浦上昌範 (1997). 就職活動の過去把握方法に関する一試案 (2) 日本教育心理学会第39回総会発表論文集, 315.
- 山下倫実・風間文明 (2016). 女子大学生の進路決定と対人環境の関係 (2) —女子大学生の進路決定に影響を及ぼす情緒的/道具的サポート源に関する検討— 日本教育心理学会第58回総会発表論文集, 184.
- 2) 本研究は平成28年度十文字学園女子大学度プロジェクト研究費の助成を受けた。
- 3) 本研究は、日本心理学会第81回大会 (2017年) において発表された内容に加筆修正を行ったものである。
- 4) 本研究の第1調査の結果の一部は風間・山下 (2016a, 2016b) において発表した。

#### 付記

- 1) 本研究は実施にあたり十文字学園女子大学研究倫理委員会の承認を得た (受付番号2015-039)。