



大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因

石本, 雄真
逸身, 彰子
齊藤, 誠一

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 4(1):143-149

(Issue Date)

2010-09

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81002645>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81002645>



大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因

Factors related to employment anxiety which is felt after making their career decision in university students

石本 雄真* 逸身 彰子** 齊藤 誠一***
Yuma ISHIMOTO * Akiko ITSUMI ** Seiichi SAITO ***

要約：本研究は、就職決定後に抱く就職不安に影響を与える要因について、内定先の企業を志望していたかどうか、就職活動に対する評価、就職活動の結果に対する評価、就職活動の結果に対する原因帰属といった点から検討を行った。調査対象者は就職活動を終えた大学生 201 名であり、調査は質問紙を用いて行われた。調査内容は、内定先の企業をどの程度志望していたのか、就職活動に対する評価（満足度、納得度）、就職活動の結果に対する評価（満足度、納得度）、就職活動の結果に対する原因帰属（努力、能力、難易度、運）、就職不安尺度であった。その結果、志望していた内定先に決まることが活動満足度や内定先満足度の高さと関連すること、活動満足度や内定先満足度が就職不安を抑制する可能性があることが明らかになった。また、志望していた企業から内定を得られた者については、自分の能力があったことによって内定が得られたと感じている人の方が、その他の要因によって内定が得られたと感じている人よりも就職不安が低く、満足度も高いことが明らかになった。これらのことから、志望していなかった企業への就職を決めた学生は就職不安が高くなること、志望していた企業からの内定を得た学生であっても、帰属によっては就職不安が高くなることが示された。

キーワード：就職不安、就職活動、原因帰属

問題・目的

一般に、職業決定は青年期の重要な課題として扱われることが多い。例えば、人間発達の各段階における発達課題を論じた Havighurst (1972) は、「職業を選択し準備すること」を青年期の発達課題の1つとしている。また、Erikson (1953) によると、職業に関する同一性（職業的同一性）を獲得することは、自我同一性を確立するための極めて重要な要因であるとされている。このように心理学においては、職業に関する課題が青年の人格的成長に対して重要な役割を担うものであるとされてきた。大学、短大への進学率が半数を超える現代では、大半の青年にとって具体的に職業選択という活動や職業決定を行うのは大学生、短大生になってからであり、職業について考えるのも大学生段階になってからであるとされる（後藤、1996）。

大学生段階の職業決定について考えたとき、それらの課題は就職活動という形をとることが多い。就職活動を扱った研究では、積極的・主体的に就職活動に取り組むことで自己概念の明確化がな

される（浦上、1996a）ことや、就職活動の中で進路について探求していくことで自我同一性の確立が進行する（青木、2005；高村、1997）ことが明らかにされており、現代における就職活動という形の職業決定についても人格的成長につながることを示されている。一方で就職活動は、青年が今まで経験したことのない特異なものである上に、同時に「自分と対峙する」という行為が求められるものであるため、活動そのものに対する不安をはじめ、就職することへの不安や自分のやりたい仕事不明瞭であることからくる不安など、様々な不安をもたらしやすい。西山（2003）によると、進路選択、職業意志決定が学生にとって学生生活上の1、2位に挙げられる課題や悩みであるという報告もなされている。また、過密スケジュールの組み立てと実行に関する心理的負担感や、採用試験で数多く経験する不合格によるショックなど、心理的適応を阻害する要因が多く存在し、就職活動が青年にとってストレスフルなものとなりがちであることが明らかになっている（並川、2006；下村・木村、1997；白井、2002）。

藤井（1999）は職業決定や就職活動段階において生じる不安を

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究所／伊丹市立総合教育センター適応教室やまびこ館

** 神戸大学発達科学部 卒業生

*** 神戸大学大学院人間発達環境学研究所

(2010年3月31日 受付)
(2010年7月15日 受理)

「就職不安」と呼び、自身の臨床経験から、「単に就職が決まったら消滅するような単純なものではない」として、「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」と定義している。就職不安はストレス及びうつ水準とも関連があることが明らかになっており（藤井，1999），就職活動や就職に対して強い不安を抱いたり，長期間に渡り不安を抱き続けたりすることによる，心理的適応への悪影響が示唆されている。このことから，就職活動における不安の低減要因について検討した研究（西山，2003；戸口・辰巳，2002）もいくつかみられる。これらの研究（藤井，1999；西山，2003；戸口・辰巳，2002）は，就職活動前，就職活動中，就職決定後といった時期を区別することなく大学生全体を対象としたものであるが，西山（2003）も指摘するように，進路・就職への不安は学生時代に長期に渡って存在するものであり，その要素は継時的に変化していくことが予想されるため，どのような時期における不安なのかを区別した上で研究を行う必要があると考えられる。その中でも就職決定後の不安は，これまでの研究（藤井，1999；西山，2003 など）に就職活動に対する不安のような就職活動前，就職活動中の不安が含まれていることに対して十分に検討されておらず，藤井のいう「就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」についてはいまだ明らかにされていないといえよう。

また，現代における職業決定に関する問題として，「七五三現象」とも表現されるような，就職後の早期離職が挙げられる。七五三現象とは，就職後3年以内に中学校卒では7割，高校卒では5割，大学卒では3割が離職する現状（内閣府，2009）を表したものである。早期離職者は，本人のキャリア形成にとって大きな損失となるだけでなく，企業にとっても採用・人材育成コストの増加による大きな損失の原因となる（鈴木・田中・土屋・服部，2007；田原ほか，2007）。さらに，キャリア未成熟の青年，成人が増加することは重大な社会的損失でもありと考えられ，早期離職の要因を明らかにすることが急務であるといえる。上述したような就職決定後の不安は，就職する会社にうまく適応できるかどうかといった不安であり，そのような不安を就職するまで抱き続けることは，実際に就職先への適応を阻害し早期離職の一要因となると考えられる。このことから，未だ十分に検討されていない就職決定後の不安について検討することが必要であろう。

就職決定後¹の不安（以下，就職不安）について考えるとき，実際に就職活動を行った程度や，内定先の会社に対する志望度・評価などの，具体的な就職活動の状況や内定先の会社に関する要因との関連が予測される。積極的・能動的な就職活動を行うことは自己概念の明確化につながるとされており（浦上，1996a），積極的な就職活動によって得られた明確な自身の進路に対する価値観や希望は，その後の職業生活に対する不安の低減につながると考えられる。就

職活動の実施状況について，浦上（1996a）による調査では具体的にどの程度行動を行ったかという指標を用いているが，行動の多寡とその活動に対する満足度については必ずしも一致しないと考えられる。このことから本研究では，浦上（1996a）による「就職活動の程度」に加え，「就職活動に対する満足度」を取り上げることとする。また，就職活動に対する評価だけではなく，内定先に関する評価についても就職決定後の不安と関連することが予想される。このことから本研究では，結果として決まった内定先を就職活動中どの程度志望していたのか，結果に満足しているかについても就職不安とどのように関連するのか検討することとする。就職不安の低減を目指す介入を考えたとき，就職活動の状況や内定先に関しては事後的には介入が不可能であるため，介入可能な要因を検討することが必要となる。このことについて，原因帰属はある程度操作の対象になる（増田，1994）とされており，有力な介入のポイントになる可能性がある。原因帰属は行動の結果に伴う感情を左右するとされているため（鹿内・後藤・若林，1986），原因帰属の方法によって，職業決定という行動の結果に伴う就職活動に対する評価や結果に対する評価，就職不安といった感情的側面に変化を及ぼしうであろう。このことから本研究では，就職活動に対する評価，結果に対する評価に加えて原因帰属を取り上げ，それらと就職不安との関連を検討することで，就職不安の低減につながる知見を得ることを目指す。一般的に成功，失敗に関する原因帰属は努力，能力，課題の困難度，運といった4要因のいずれかに行われるとされているため（Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest, & Rosenbaum, 1971），本研究では就職活動の結果を「努力」，「能力」，「試験の難易度」，「運」のいずれに帰属したかによって就職不安に差がみられるかを調査することで原因帰属と就職不安の関連について検討することとする。なお，藤井（1999）の研究においては，女子学生の就職難を考慮し，女子学生のみを対象としていたが，近年では女子学生の就職率が上昇しており，平成19年度の文部科学省の調査によれば男子の就職率81.8%に対し，女子の就職率81.4%と，ほぼその差はなくなっているといえる。よって，本研究においては男子学生についても調査の対象とする。

方 法

1. 調査対象者

就職活動を終えた大学の4回生201名（男子80名，女子119名，不明2名），平均年齢は22.03（SD=.99）歳であった。なお，本研究では民間企業および民間企業と同様の方法で採用を行う各種機関に対する就職活動を行っていた者を対象とし，公務員試験や教員採用試験といった方法で就職を決めた者は対象としなかった。

2. 調査時期・調査方法

調査時期は2007年11月初旬～12月中旬。質問紙は対面または郵送によって個別に配布・回収した。

3. 調査内容

(1) 就職活動に関する内容

① 就職活動状況

¹ 「就職決定」という言葉には，大きく①（進学等ではなく）就職するということを決定，②ある1社からの内定獲得，③最終的に就職する企業を決定の3つの意味があると考えられるが，本研究では主要な就職活動を終えた以降の不安について検討することを目的とするため，就職決定後を広く捉え「就職先の最終決定を行っている行っていないにかかわらず，最低1社からは内定を得ており，主要な就職活動自体は終えている状況」を「就職決定後」とする。

浦上 (1996b) の作成した就職活動項目を用いた (16 項目)。就職活動の具体的な内容について、「まったく考えたりおこなったりしなかった (1 点)」から「よく考えたりおこなったりした (4 点)」までの 4 件法で回答を求めた。

②就職活動に対する評価

自身の就職活動に対する評価について、「全く満足 (納得) していない (1 点)」から「とても満足 (納得) している (4 点)」までの 4 件法で回答を求めた (1 項目)。

(2) 内定先に関する内容

①志望度

内定先の会社の就職試験を受験していた時点で、どの程度“この会社に就職したい”と思っていたかについて、「全く思っていない (1 点)」から「とても思っていた (4 点)」までの 4 件法で回答を求めた (1 項目)。

②結果に対する評価

「その会社に就職することになった」という結果に対する評価について、「全く満足 (納得) していない (1 点)」から「とても満足 (納得) している (4 点)」の 4 件法で回答を求めた (1 項目)。

(3) 結果に対する原因帰属

自身の就職活動の結果に対する原因について、「努力」、「能力」、「試

験の難易度」、「運」の 4 つから選択するよう求めた。なお、結果がポジティブなものかネガティブなものかという質的相違を反映させるため、志望度について尋ねた項目に対して「全く思っていないかった」と「あまり思っていないかった」を選択した者は「努力が足りなかったから」、「能力がなかったから」、「試験の内容が難しかったから」、「運が悪かったから」の 4 つから、志望度に対して「まあまあ思っていた」と「かなり思っていた」を選択した者は「努力したから」、「能力があったから」、「試験の内容が易しかったから」、「運がよかったから」の 4 つから回答を選択するよう求めた。

(4) 就職不安

藤井 (1999) の作成した就職不安尺度のうち、就職決定後において抱かれる可能性のある不安についての項目のみを取り上げ、さらに“会社の同期とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある”、“仕事内容に見合った給与が支払われるか心配である”等の項目を新たに付け加えた。これらの項目の追加に際しては、リクナビ (株式会社リクルート) や毎日ナビ (株式会社毎日コミュニケーションズ) などの就職活動支援サイトを参照した。また調査時期における社会的背景を考慮し、一部の項目は用いないこととした。計 23 項目について「全くあてはまらない (1 点)」から「かなりあてはまる (4 点)」の 4 件法で回答を求めた。

Table1 就職不安尺度の因子分析結果

項目	F1	F2	F3	F4
F1. 職業興味未確定				
自分が何をしたいのかわからない	.907	-.144	-.078	-.033
就職は決まったものの、自分の興味が持てる職業が未だに見つかっておらず、不安である	.905	-.013	-.039	-.068
自分がどんな職業に向いているのかわからず不安である	.719	.027	.028	.157
今後の職業人生で、自分に向けた職業が見つかるか不安である	.487	.139	-.107	.339
自分が来年から就く職業の内容がよくわからず、悩んでいる	.380	.278	.140	-.149
F2. 仕事不安				
思い描いているような仕事をさせてもらえるかどうか、不安である	-.215	.924	-.010	-.022
仕事内容に見合った給与が支払われるか心配である	-.116	.673	-.212	.308
自分の能力がきちんと評価されるか、不安である	.020	.657	-.098	.185
自分の希望する職種や部署につけるかどうか心配である	.238	.567	.113	-.144
自分の能力が活かせる職種や部署に就けなかったらどうしようと思うことがある	.061	.507	.343	-.134
勤務する地域になじめるか不安である	.057	.384	.098	-.122
F3. 人間関係不安				
就職予定の会社での人間関係が不安である	-.072	-.094	.929	.063
会社の同期とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	-.079	.006	.788	.022
会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある	.085	.200	.585	-.073
就職する会社にうまく適応できるかどうか、心配である	.037	.019	.572	.339
F4. 職業生活不安				
社会に出て、仕事をきちんとやっていけるかどうか、不安である	-.176	-.060	.326	.642
自分の能力で、会社の業績に果たして貢献できるのかと疑問に思うことがある	.023	.043	-.087	.601
自分は会社には向いていないのではないかと悩むことがある	.339	-.091	.092	.440
会社で働くことに対して不安である	.172	.040	.243	.385
因子間相関				
F1. 職業興味未確定		.444	.575	.527
F2. 仕事不安			.530	.388
F3. 人間関係不安				.581
削除項目				
就職する会社が自分に向いているのか、不安である				
10年後の自分は、何をしているのだろうかと気になることがある				
就職のことを考えると気持ちが暗くなる				
就職する会社が倒産したらどうしようと思うことがある				

累積寄与率 63.470

結果・考察

1. 尺度の検討

就職活動状況の16項目について、先行研究(浦上, 1996b)ではいくつかの項目を選択し3つの内容に分類して用いているが、項目内容が具体的な個別の行動を指し示すものであるため、本研究ではいくつかにまとめるのではなく、1つ1つの項目を個別の就職活動内容を示す指標として用いることとした。その際、全16項目それぞれの相関係数を算出したところ、.4以上の相関係数を示す項目対がいくつかみられたため、それらは類似内容を測定していると考え、それらの項目対のうち一方のみを今後の分析には用いることとした。その結果、12項目が今後の分析に採用された。

就職不安尺度について、分布に著しい偏りのみられた項目を除外し、残りの22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い、因子負荷量の低いものや2つ以上の因子に付加を示すものを順次削除した結果、4因子19項目の尺度として用いることとした(Table1)。

抽出された4つの因子うち、第1因子は、“就職は決まったものの、自分の興味を持てる職業が未だに見つかっておらず、不安である”、“自分が何をしたいかわからない”、“自分がどんな職業に向いているかわからず不安である”など、自身の職業的興味・関心が定まっていない状態によってもたらされる不安についての記述であるため、「職業興味未確定」と命名した。第2因子は、“思い描いて

いるような仕事をさせてもらえるかどうか、不安である”、“自分の能力が活かせる職種や部署に就けなかったらどうしようと思うことがある”、“自分の能力がきちんと評価されるか、不安である”など、内定先の会社における仕事に関する不安内容であるため、「仕事不安」と命名した。第3因子は、“就職予定の会社での人間関係が不安である”、“就職する会社にうまく適応できるかどうか、心配である”、“会社の上司とうまくいかなかったらどうしようと思うことがある”など、内定先の会社での適応、その中でも特に人間関係に関する不安内容であるため、「人間関係不安」と命名した。第4因子は、“社会に出て、仕事をきちんとやっているとやるかどうかが不安である”、“自分は会社には向いていないのではないかと悩むことがある”、“会社で働くことに対して不安である”など、社会に出て、会社という組織の中で働くことに関する不安内容であるため、「職業生活不安」と命名した。

以上の結果から、大学生の就職決定後における不安は主に「自身の職業興味定まっていないことによる不安(第1因子: 職業興味未確定)」、「仕事内容に関する不安(第2因子: 仕事不安)」、「職場での人間関係に関する不安(第3因子: 人間関係不安)」、「社会に出て、会社で働くことに対する不安(第4因子: 職業生活不安)」の4つから構成されることがわかった。これら4つの因子についてCronbachの α 係数を算出したところ、第1因子で $\alpha = .843$ 、第2因子で $\alpha = .797$ 、第3因子で $\alpha = .862$ 、第4因子で $\alpha = .742$ 、就職不安尺度全体では $\alpha = .913$ であり、選択した19個の項目はおおむね内的整合性を有していることが確認された。

Table2 各変数の平均値および標準偏差

	平均値	標準偏差
自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること	3.17	.80
自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと	3.21	.83
仕事として自分に何ができるのか、くり返し考えること	3.01	.82
自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと	3.46	.70
自分を厳しく見つめ直すこと	2.85	.92
自分の理想の仕事について考えをめぐらすこと	3.21	.77
本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること	2.18	1.30
失敗や成功の原因を考えながら就職活動を続けること	2.88	.84
就職活動がうまくいかないとき、その理由を考えること	2.84	.89
採用する側に立って、自分を見直すこと	2.64	.93
自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること	2.80	.95
今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと	2.39	.91
就職がうまくいかないからといって悩み、考え込んだりせず、積極的に活動を続けること	2.95	.84
できるだけ多くの会社と連絡を取ること	2.34	.96
学校の就職係を利用すること	2.13	1.08
就職時の面接でうまく対応すること	3.33	.76
就職活動に対する評価	3.04	.69
志望度	3.20	.75
結果に対する評価	3.29	.60
仕事不安	2.26	.66
職業興味未確定	2.01	.64
人間関係不安	2.41	.79
職業生活不安	2.41	.69

Table3 各相関分析結果

	就職不安尺度				就職活動に対する評価	結果に対する評価
	職業興味未確定	仕事不安	人間関係不安	職業生活不安		
志望度	-.26 ***	-.10	-.09	-.05	.36 ***	.47 ***
就職活動に対する評価	-.34 ***	-.29 ***	-.32 ***	-.29 ***		.66 ***
結果に対する評価	-.37 ***	-.27 ***	-.28 ***	-.20 **		

*** $p<.001$ ** $p<.01$

2. 各変数の平均値および標準偏差

各変数の平均値および標準偏差を Table2 に示した。就職活動に対する評価、志望度、結果に対する評価の平均値をみると、概ね志望していた就職先に就職することができ、就職活動にも、その結果にも満足・納得している様子が見られる。その一方で、就職不安についてはすべての下位尺度において1から4点の得点範囲の中で中央に近い値を示しており、就職不安を感じている人も少なくない様子が示されている。

3. 志望度と活動満足度、内定先満足度の相関

内定先をどの程度志望していたのかと就職活動や内定先の評価の関連を検討するため、志望度と就職活動に対する評価、結果に対する評価の相関を求めた (Table3)。その結果それぞれ有意な相関がみられ ($p<.001$)、志望していた内定先に決まることが活動満足度や内定先満足度の高さに関連することが明らかになった。

志望度と就職活動に対する評価、結果に対する評価との間に正の相関がみられたことから、内定先の会社を強く志望していた者ほど、自身の就職活動やその結果に満足している傾向があるということがわかった。すなわち、志望していた会社に就職できたか否かという結果が、その結果そのものに対する評価だけでなく、その結果を引き起こした活動に対する評価をも左右するということが示されている。このことから、実際に就職活動を積極的、主体的に行っている結果が望ましいものでなかった場合、その事実が活動に対する評価をも低下させるという可能性が示唆された。

4. 就職活動項目と就職不安の相関

就職活動をどの程度行ったのかと就職不安の関連を検討するため、就職活動項目12項目と就職不安の相関を求めた。その結果、相関係数が.3以上の値を示すものがみられなかった。このことから、就職活動をどの程度行ったかという事は就職不安とは関連しないことが示唆された。積極的・能動的な就職活動を行うことは自己概念の明確化につながる (浦上, 1996a) と考えられるため、就職活動項目で高い値を示す者は就職不安が低くなることが予想されたが、そのような結果は示されなかった。このことについて、就職活動を十分に行っているにもかかわらず内定が獲得されない時期が続いた場合、自分の能力に疑念をもつことになり、より不安を高めることもあるのではないだろうか。その結果、就職活動項目と就職不安の相関がみられなかったことが考えられる。また、本研究では就職活動の状況を、実際のエントリー数や面接数などの客観的指標でとらえるのではなく、主観的な判断で回答を求めた。このことから、「よく考えた」と判断する度合いのばらつきが個人によって現

れたとも考えられる。今後は、就職活動の状況について客観的指標を用いてとらえることも必要であろう。

5. 活動満足度、内定先満足度と就職不安の相関

就職活動や内定先に対する評価と就職不安の関連を検討するため、就職活動に対する評価、結果に対する評価と就職不安との相関を求めた (Table3)。その結果、それぞれ有意な負の相関がみられ ($p<.01 \sim .001$)、活動満足度や内定先満足度が就職不安を抑制する可能性が示された。

就職活動に対する評価、結果に対する評価と就職不安尺度の全ての下位因子との間に負の相関がみられたことから、自身の就職活動や結果に満足している学生ほど、職業興味未確定、仕事不安、人間関係不安、職業生活不安のすべての不安が低いという傾向にあることがわかった。また、職業興味未確定と就職活動に対する評価・結果に対する評価との間において相対的に強い相関がみられたことから、自身の就職活動やその結果に対する満足感や納得感が、職業興味の確立と特に関連していることがうかがわれる。

6. 原因帰属による分散分析

志望度の項目に対し、「かなり思っていた」、「まあまあ思っていた」と回答した者を、内定先を志望していた者であるとし、その168名について、原因帰属によって就職不安の高さおよび、就職活動に対する評価、結果に対する評価に差がみられるかどうかを検討するため、一元配置の分散分析を行った (Table4)²。その結果、就職不安尺度の仕事不安因子を除く全因子および満足度で有意な差がみられた。職業興味未確定 ($F(3,164)=4.35, p<.01$)、人間関係不安 ($F(3,164)=4.24, p<.01$) については、就職活動の結果を能力に帰属している人よりも難易度 ($p<.05$)、運 ($p<.01$) に帰属している人の方が高い不安を感じており、職業生活不安 ($F(3,164)=4.64, p<.01$) については、就職活動の結果を能力に帰属している人よりも努力 ($p<.05$)、難易度 ($p<.05$)、運 ($p<.01$) に帰属している人の方が高い不安を感じていた。また、就職活動に対する評価 ($F(3,164)=3.41, p<.05$) については、就職活動の結果を難易度に帰属している人よりも努力 ($p<.05$)、能力 ($p<.01$) に帰属している人の方が高い満足感、納得感を感じていた。結果に対する評

² 志望度の回答によって原因帰属の回答方法が異なるため、志望度の項目に対し、「かなり思っていた」、「まあまあ思っていた」と回答した者 (内定先を志望していた者) と「あまり思っていなかった」、「全く思っていなかった」と回答した者 (内定先を志望していなかった者) を分けて検討することとした。その際、内定先を志望していなかった者については人数が32名と少なく、原因帰属による群分けが困難であると判断したため、分析を行わなかった。

Table4 原因帰属別の就職不安および満足感の平均値 (SD)

n		努力	能力	難易度	運	F 値	多重比較 (LSD)		
		38	31	16	83				
	仕事不安	2.27 (.73)	2.18 (.70)	2.42 (.69)	2.24 (.59)	.47			
就職不安	職業興味未確定	1.91 (.58)	1.69 (.56)	2.14 (.69)	2.10 (.58)	4.35 **	難	>	能 *
	人間関係不安	2.28 (.77)	2.04 (.80)	2.61 (.65)	2.55 (.73)	4.24 **	難	>	能 *
	職業生活不安	2.39 (.67)	2.06 (.62)	2.55 (.85)	2.55 (.61)	4.64 **	難	>	能 *
							運	>	能 **
	就職活動に対する評価	3.21 (.78)	3.29 (.59)	2.69 (.60)	3.02 (.68)	3.41 *	難	>	能 *
	結果に対する評価	3.58 (.55)	3.39 (.62)	2.88 (.34)	3.31 (.54)	6.52 **	難	>	能 **
							運	>	能 *

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

価 ($F(3,164)=6.52, p<.001$) については、就職活動の結果を難易度に帰属している人よりも努力 ($p<.01$), 能力 ($p<.01$), 運 ($p<.01$) に帰属している人の方が、就職活動の結果を運に帰属している人よりも努力 ($p<.05$) に帰属している人の方が高い満足感、納得感を感じていた。

これらの結果より、内定先を志望していた者では原因帰属により就職不安の高さや就職活動に対する評価、結果に対する評価に差があるということがわかった。就職活動に対する評価と結果に対する評価の場合、就職活動の結果を試験の難易度や運といった外的な要因に帰属するよりも努力や能力といった内的な要因に帰属する者の方が満足感、納得感が高く、就職不安の場合は内的要因の中でも特に能力に帰属する者の方が低いという結果が示された。このように、望ましい結果に対する原因を内的なものに帰属させるということは、内定先の会社の内定を自身の能力や努力によって勝ち得たと評価しているということであり、それだけ満足感が高まると同時に、就職後の自身の行動に対しても自信が生まれ、職業生活に対する不安が抑えられたと考えられる。しかし、仕事不安においては原因帰属による得点の差が見られなかった ($F(3,164)=.47, n.s.$)。このことは、仕事不安に含まれる項目内容が、“思い描いているような仕事をさせてもらえるかどうか、不安である”、“自分の能力がきちんと評価されるか、不安である”、“自分の希望する職種や部署に就けるかどうか心配である”といったように、自身の能力や努力による直接的な働きによって操作できないものであるということによると考えられる。また、就職活動に対する評価において外的要因のうち運に帰属した者と内的要因に帰属した者との間に差がみられなかったが、これは、就職試験の採用基準が不明確であり、就職活動自体が運に左右される要素を持っていると学生が捉えていることによると考えられる。以上のことから、志望していた内定先から内定が得られたとしても、その原因を外的な要因に帰属した場合、得られた結果やその結果をもたらした就職活動に満足できず、結果的に就職不安が高まることが明らかになった。

討 論

本研究では大学生の就職決定後の不安に影響を与える要因について、内定先を志望していたかどうか、就職活動状況、就職活動に対する評価、結果に対する評価、結果に対する原因帰属を取り上げて検討した。その結果、就職活動状況は就職不安と関連していなかったが、自分の行った就職活動に対して満足、納得している者ほど、また結果に対して満足、納得している者ほど就職不安が低いということが示された。さらに、就職活動に対する評価や結果に対する評価については、内定先が元々志望していたところであったかどうかの影響を受けることが示された。つまり、志望していた企業から内定を得ることができた場合には、就職活動やその結果に対する評価が満足、納得できるものとなり、そのことで就職不安が低減されるということが考えられる。これらのことから結局就職活動の結果が就職不安の高低を決める決定的な要素であるように思われる。しかしながら、志望していた企業から内定を得られた人が必ずしも適応的で就職不安を感じていないということではない。このことから、本研究では志望していた企業から内定を得た者であっても就職活動の結果をどのように原因帰属するのかによって就職不安の高低が異なることを示した。志望していた企業から内定を得られたものであっても、その結果を偶然であると捉えていたり、試験の内容が簡単だったからであると捉えていたりする場合には就職活動に対する評価や結果に対する評価は満足、納得できるもの感じられず、就職不安についても高まることが明らかになった。

以上のことから、就職決定後の就職不安を低減させるための介入については、志望していた企業から内定を得られたかどうかによって有効な内容が異なってくる可能性が示唆されたといえる。志望していた企業とは異なる企業から内定を得た者に対しては、就職までの期間に、自身の就職活動や内定先に対するポジティブな評価をもてるような介入が有効であろう。一方で、志望していた企業から内定が得られた者に対しては、結果の原因帰属によって就職不安の高低が左右されることから、できるだけ得られた結果が自身の努力や能力によるものであると感じさせるような介入が有効であろう。

本研究の調査は新卒学生の就職状況が好調であるいわゆる“売り手市場”の時期に行われたものである。このことから、現在のように就職が非常に困難である“買い手市場”のときに就職活動を行う学生の不安については十分に反映されていない可能性が考えられる。就職することが困難である社会状況の場合には、志望した企業から内定を得られる可能性も低くなり、その分就職決定後の不安が高まる可能性が考えられる一方で、内定を得ることができただけで十分な安心感が得られ、就職決定後の不安についてはあまり抱かないということも考えられる。今後はそのような社会状況による影響も考慮に入れた就職不安の検討が必要であろう。また、本研究においては性差については検討を行わなかったが、男性と女性の就職後のキャリアが異なる可能性が高い現在の状況では、就職に対して抱く不安の内容についても異なる可能性が考えられる。このことから、今後は性別による就職不安の違いを検討し、それぞれのキャリアプランに応じた介入を検討していく必要があるといえよう。

(付記) 本研究は逸身彰子が神戸大学発達科学部に提出した卒業論文を元に、再構成、再分析を行ったものである。本研究の要旨は日本発達心理学会第20回大会で発表した。

引用文献

- 青木茂哲 (2005). 就職活動におけるアイデンティティ確立について 臨床教育心理学研究, **31**, 30.
- Erikson, E.H. (1953). 主体性 (アイデンティティ) ——青年と危機—— (岩瀬庸理, 訳). 北望社.
- 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**, 417-420.
- 後藤宗理 (1996). 社会参加に伴う新しい人間関係 齊藤誠一 (編) 人間関係の発達心理学 4 青年期の人間関係 培風館 pp.85-108.
- Havighurst, R.J. (1972). ハヴィガーストの発達課題と教育 生涯発達と人間形成 児玉憲典・飯塚裕子 (訳) 川島書店
- 増田真也 (1994). 原因帰属とセルフエスティームに関する研究 社会心理学研究, **10**, 56-63.
- 内閣府 (2009). 平成 21 年版青少年白書——青少年の現状と施策—— 日経印刷
- 並川美保子 (2006). 就職活動を通じた学生の成長についての研究 ——対人ストレスコーピング尺度を用いて—— 臨床教育心理学研究 (関西学院大学), **32**, 34.
- 西山 薫 (2003). 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究 人間福祉研究 (北海道浅井学園大学), **6**, 137-148.
- 鹿内啓子・後藤宗理・若林 満 (1986). 女子短大生の就職決定・未決定に対する原因帰属——自己概念の影響について—— 名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科, **33**, 213-227.
- 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.
- 白井利明 (2002). 大学から社会への移行における時間的展望の再編成に関する追跡的研究 (IV) ——大卒5年目における就職活動の回想—— 大阪教育大学紀要 第IV部門, **51**, 1-10.
- 田原啓一・榎本皓治・岡野裕樹・北濱裕奈・志水優太・戸井田良子・中島明紀・孟那 (2007). 採用形態が新卒3年以内離職率に与える影響 ISFJ 政策フォーラム 2007 発表論文.
- 高村和代 (1997). 進路探求とアイデンティティ探求の相互関連プロセスについて——新しいアイデンティティプロセスモデルの提案—— 名古屋大学教育学部紀要 心理学科, **44**, 177-189.
- 戸口愛泰・辰己雅紀 (2002). 就職活動における将来展望と不安 ——不安低減要因の検討—— 関西大学大学院人間科学 社会学・心理学研究, **57**, 133-144.
- 浦上昌則 (1996a). 女子短大生の職業選択過程についての研究——進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から—— 教育心理学研究, **44**, 195-203.
- 浦上昌則 (1996b). 就職活動を通しての自己成長——女子短大生の場合—— 教育心理学研究, **44**, 400-409.
- 鈴木裕道・田中拓郎・土屋洋平・服部亮佑 (2007). 若者の早期離職を防ぐには——長時間労働削減に向けて—— ISFJ 政策フォーラム 2007 発表論文.
- Weiner, B., Frieze, I. H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. (1971). *Perceiving the causes of success and failure*. New York: General Learning Press.