

別紙1-1

論文審査の結果の要旨および担当者

報告番号	※ 乙 第	号
------	-------	---

氏 名 矢 崎 裕 美 子

論 文 題 目

大学から社会への移行過程における就職
に関する情報探索行動の研究

論文審査担当者

主 査

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 高井次郎

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 野口裕之

名古屋大学大学院教育発達科学研究科教授 金井篤子

論文審査の結果の要旨

別紙 1 - 2

本論文は大学生が就職活動時にキャリア探索や情報探索を行うことで、どのような心理的適応が促進されるかを検討し、大学から社会への円滑な移行への具体的な示唆を得ることを目的とした。キャリア探索行動は青年期のキャリア発達の中核的な役割とされ (Holland, 1985 ; Jordaan, 1963), キャリア・カウンセリングの実践にも役立てられている (Spokane, 1990)。

第 1 章では、キャリアの定義や時代的背景、日本の就職活動プロセスの特殊性について言及し、キャリア探索行動の先行研究について概観し、以下の 3 点を指摘した。まず、キャリア探索行動の要因は多く検討されてきたが、行動の結果もたらされるものについては詳細の検討が乏しい点、次に、海外を中心に検討されてきたキャリア探索行動は、日本の就職活動プロセスが考慮されていない点、最後に、キャリア探索行動の測定内容が平易で項目も少ないが、情報内容のみであり情報源が含まれていない点である。

第 2 章 (研究 I) では、キャリア・パースペクティブ尺度を作成し、キャリアの見通しに関して「明確性」と「連続性」の 2 側面を見出した。また、進路選択で用いられる 2 つの指標である進路選択に対する自己効力感と就職不安との関連を検討し、キャリア・パースペクティブと自己効力感とは正の関連、就職不安の 1 側面である「職業適性不安」とは負の関連が見いだされた。次に、既存の尺度「キャリア探索行動」がキャリア・パースペクティブの形成や変化に及ぼす効果について短期縦断的な検討を行った。卒業前年度の 6 月時点において自己探索と環境探索を両方多く行っていた人は、そうでない人に比べて 10 月時点のキャリア・パースペクティブの「明確性」得点が高く、自己探索を多く行っていた人は「連続性」得点が高かった。この時期には特に、自己探索がキャリア・パースペクティブに良い効果をもたらすことも示唆された。

第 3 章では、まず、情報内容と情報源の 2 軸、4 次元から構成される「就職に関する情報探索行動」尺度を作成した (研究 II)。作成した尺度は想定通りの 4 次元で構成され、それぞれ「企業特徴」、「就活方法」、「自己関連」、「経験・体験」と命名した。既存のキャリア探索行動との関連では、自己探索と特に強い関連が見られたのが「自己関連」、「企業特徴」であり、環境探索と関連が見られたのが「企業特徴」、「就活方法」であった。また、「経験・体験」を多く行った人ほどそうでない人に比べて大学卒業後の進路が決定し、就職活動の満足度が高いことも分かった。これらの結果からは、進路決定や就職活動満足度には情報探索行動のうち、大学の OB, OG や実際に働いている人から仕事の話や就職活動について聞く「経験・体験」が効果的であることが示唆された。次に、作成した尺度を用いて個人特性 (刺激欲

論文審査の結果の要旨

別紙 1 - 2

求、社会的スキル、職業志向性)との関連を、内定獲得者、未獲得者との比較において検討した(研究Ⅲ)。調査時期は、就職活動中で、内定獲得者と未獲得者が両方存在する卒業年度の6月に設定した。内定獲得者と未獲得者では、就職に関する情報探索行動の「企業特徴」、「就活方法」に有意な差が見られ、内定獲得者の方が未獲得者に比べて企業特徴、就活方法の情報探索が多いことが分かった。また、内定未獲得者は獲得者に比べて、個人特性と情報探索行動とが有効に結びついていないことが示唆された。

第4章では、就職活動時の情報探索行動が内定獲得後の就職不安低減およびキャリア・パースペクティブに及ぼす効果について、入社前研修への参加に着目して検討を行った。まず就職不安を従属変数とした検討を行った(研究Ⅳ)。入社前研修は、内定者懇親会、内定者向け研修および内定者向けアルバイトの3つを取り上げた。その結果、就職活動中に情報探索行動の「経験・体験」を多く行った人の中で内定者懇親会に参加した人はそうでない人に比べて就職不安が低かった。また、「就活方法」を多く行った人の中で内定者向け研修に参加した人はそうでない人に比べて就職不安が低かった。この結果より、就職活動中にOB、OGや働いている人から話を聞いたり、就職活動の方法について探索したりした人ほど、入社前研修に参加した際に就職不安が低くなるという相乗効果が示唆された。次にキャリア・パースペクティブを従属変数とした検討を行った(研究Ⅴ)。就職活動時に企業の特徴について情報探索をすることが、入社前研修に参加した際にキャリア・パースペクティブが高くなり、経験・体験の情報探索行動も行わず、入社前研修がない場合にはキャリア・パースペクティブが獲得しにくくなることが示唆された。

第5章では、第2章から第4章の研究から見出された成果を3点論じた。まず、これまでのキャリア探索行動研究が、先行要因を中心にした検討であったのに対し、本研究では積極的な行動により得られる結果に注目し、キャリア・パースペクティブを促進させたり、就職不安を低減させたりするなどの効果を見出した点である。次に、日本の就職活動に適合した新しい尺度を作成し、内定獲得者と未獲得者では情報探索行動の頻度だけでなく、個人特性との関連の仕方が異なることを見出した点である。第3に、内定獲得後、卒業までの空白期間に注目をし、就職活動中の情報探索行動が就職不安やキャリア・パースペクティブに影響を及ぼすこと、さらに、それには入社前研修への参加状況が関連することを見出した点である。

本論文に対して、審査委員からは、大学生の卒業後の進路にかかわる就職活動問題に、体系的な一連の研究で取り組んでいることが高く評価された。特に、学年別における情報探索行動のあり方について究明していることが本研究の独特性を強く印象付ける点であり、研究の貢献度は高いことが認められた。

別紙 1 - 2

論文審査の結果の要旨

その一方で、以下の問題について審査委員から次の疑問点が呈された。

第 1 に、研究レビューの一部が他著者のレビュー論文に依存し過ぎではないか。

第 2 に、キャリア探索行動と情報探索行動の識別が不明確である。

第 3 に、日本の就職活動文化は独特である一方で、本論文で取り扱われていた測定尺度はその特徴を十分に追究していないのでは。

第 4 に、キャリア・パースペクティブ尺度の開発にあたり、既存尺度と独自の項目を追加したが、因子分析の結果余剰項目が非常に多くなったが、それはなぜか。

第 5 に、回答者にかつての情報探索行動を問う、回想法にもとづく質問紙を用いているが、その有効性はいかなるものなのか。

第 6 に、パス解析の説明率が低いが、サンプリングは十分であったのか。

第 7 に、文系と理系別に探究されていないが、就職の特徴がかなり異なるので、文理別に検討する必要はなかったのか。

第 8 に、従来の日本的経営は消滅しつつあり、それに伴い雇用形態も変化し、当然就職活動のあり方も変化する。それに対する問題はどうか考えるのか。

以上の疑問に対して、申請者は十分に自覚し、それらに対する適切な応答をしており、自身の研究および研究テーマに対して十分に精通していることがうかがえた。

よって、審査委員全員が一致し、本論文を博士（心理学）に値するものと判断し、本論文を「可」と判定する。