

主論文の要約

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

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 本論文の問題と目的

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た。そして、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。以上より、本論文ではキャリア探索行動の結果を示すこと、就職活動から内定獲得後の空白期間の心理的適応を取り上げること、情報源をも含めた「就職に関する情報探索行動尺度」を構成することとした。なお、Figure1には就職活動を含めた大学から社会への移行期における各研究の位置づけを示した。

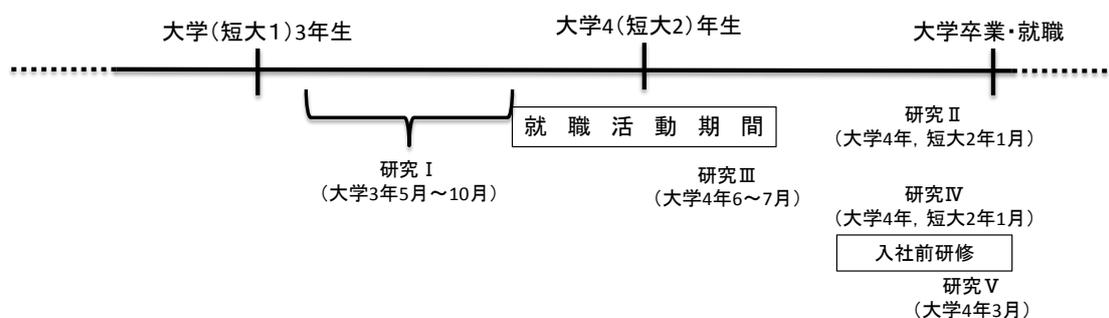


Figure 1 大学から社会への移行期における各研究の位置づけ

第2章 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容に及ぼす効果

研究 I では、まず予備調査でキャリア・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。次に本調査において、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。この結果により、本格的な就職活動が始まる前に、将来のキャリアについて明確かつ連続性を持った見通しを持つためには、自己探索、環境探索の両方を行うことの必要性が見いだされた。

第3章 就職に関する情報探索行動尺度の構成と個人特性との関連

研究Ⅱでは、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。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 (Figure 2)。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された。

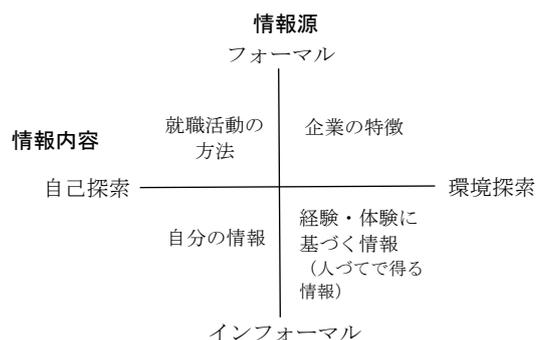


Figure 2 就職に関する情報探索行動尺度の構造

研究Ⅲでは、研究Ⅱにおいて作成した尺度を用いて個人特性（刺激欲求、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。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。個人特性と情報探索行動との関連では、内定獲得者は個人特性である刺激欲求や社会的スキルが情報探索行動に与えるプロセスと、職業志向性を媒介して情報探索行動に与えるプロセスの両方が見られたが、未獲得者は刺激欲求が情報探索行動に直接負の影響を及ぼし、職務挑戦志向が高いほど企業特徴を探索しないなど、概念的に想定されたものと違う結果が見られた。

第4章 就職に関する情報探索行動と入社前研修が大学から社会への心理的適応に及ぼす効果

本章では、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やキャリア・パース

ペクティブなどの心理的適応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。

研究Ⅳでは就職不安低減を目的とした。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。

研究Ⅴでは研究Ⅳの結果を踏まえ、キャリア・パースペクティブを従属変数とした。入社前研修は、企業からのメール連絡、内定者懇談会、先輩社員懇談会、会社や事業所の見学会の4つを分析の対象とした。就職活動時に企業特徴の情報探索を行った人の中で内定者懇談会に参加した人はそうでない人に比べてキャリア・パースペクティブが高かった。また、就職活動時に経験・体験の情報探索を多く行わなかった人の中で、内定者懇親会があったが参加しなかった人がそうでない人に比べてキャリア・パースペクティブ得点が高かった。さらに、就職活動時に経験・体験の情報探索を多く行わなかった人の中で、先輩社員懇親会に参加した人、先輩社員の懇親会があったが参加しなかった人が、懇親会がなかった人に比べてキャリア・パースペクティブ得点が高かった。この結果より、就職活動時に企業の特徴について多く情報探索をした上で、入社前研修に参加した場合にキャリア・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 総合的考察

研究Ⅰ～Ⅴ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。しかし、本研究は方法論的、理論的にいくつかの課題も残されている。特にサンプルについては本研究の対象者が心理学系を中心とした文系の女子学生であった点、短大生と大学生が同時に分析された点について指摘した。最後に今後の展望として、キャリア探索行動や情報探索行動の観点からみた個人の人生全般におけるキャリア形成や変容への支援について、個人への介入および企業や組織への介入の視点から論じた。

以上