

平成26年度 学位論文

就職活動生における情報探索行動と首尾一貫感覚の関連  
～成長感に着目して～

兵庫教育大学大学院 学校教育研究科 修士課程

人間発達教育専攻 臨床心理学コース

M12082C 真田有希

## 目次

### 第1章 序論

1. 就職活動生の抱える問題 … 1
2. 情報探索行動と就職活動生 … 1
3. 就職活動生への成長感に関する研究 … 1
4. 首尾一貫感覚・成長感と就職活動生 … 2
5. 健康生成論と首尾一貫感覚 … 3
6. 汎抵抗資源 (GRRs) とは … 4
7. SOC とは … 4
8. 成長感 (心的外傷後の成長) … 5
9. 本研究での着眼点と目的 … 6
10. 本研究における仮説 … 6

### 第2章 方法

1. 調査対象者 … 8
2. 調査時期 … 8
3. 使用尺度 … 8
4. 手続き … 8
5. 解析方法 … 9

### 第3章 結果

1. 因子分析と記述統計と各因子間相関 … 9

2. 情報探索行動・SOC・PTGI・GHQ-12 の関連について …12
3. 藤里・小玉も研究との比較 …13

#### 第4章 考察

1. SOC と成長感の関係について …14
2. SOC と精神健康度の関係について …14
3. 成長感と精神健康度の関係について …15
4. 汎抵抗資源(企業)とSOC の関係について …15
5. 藤里・小玉との相違点について …16

引用文献

appendix

謝辞

## 序論

### 就職活動生の抱える問題

就職活動生は採用を獲得するまでの数ヶ月間、高いストレス状態を保ったまま選考に臨み続けているという報告が存在する。たとえば北見ら(2009)では、就職活動中の大学生が就職活動を経験していない学生よりもストレスを感じており、精神的・身体的な健康の悪化という症状を呈しているという報告を行った。また、平成25年版自殺対策白書によれば、就職活動に限定はしていないが、20歳代の自殺原因のうち、「経済・生活問題」のうち「就職失敗」が、「学校問題」のうち「その他進路に関する悩み」が増加していた。就職不安には、ストレスや抑うつと正の相関を持つこと(藤井,1999)が調査されてきた。

### 情報探索行動と就職活動生

就職活動という進路選択に関しての研究アプローチのひとつに情報探索行動に焦点を当てた研究が存在する。下村・堀(2004)の研究は、就職活動生がどのような情報源からどのような情報を収集しているかという点に着目したものである。結果として特定の情報源から特定の内容を入手する傾向があることが示唆された。この研究で抽出された情報源では、主に以下のような情報が提供される。「就活ガイダンス」では、働くとは何かといった意義ややりがいに関する情報や、業界分析などの講義を通して自己が価値を置く要素の明確化を促進する情報が、「企業」からは就職後の自己の生活の見通しを立てさせる情報が、「OB・OG」からは、ともに働く人たちの性格的特長や集団としての志向性、つらかった仕事など、所属するからこそ知りうる情報が、「友人」からは適性や互いの状況・励ましについての情報が、提供されている。その後、矢崎ら(2007)によって上記の情報源と情報内容の結びついた情報探索行動の頻度を測定可能とする尺度化の試みがなされた。その数年後、就職活動生が情報探索行動によりどのような影響を受けるかについての検討も行われた。

矢崎・斎藤(2014)は、情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安に与える影響について検証した。結果は内定前に就活方法についての情報収集を積極的に行った者が行わなかった者より、就職不安が低いことが示された。また、OB・OGから積極的に就業経験・体験を聴取していた者たちの中で、内定者懇親会や入社前研修に参加した者と参加しなかったものに対して就職活動不安を低減させるという効果が確認された。

### 就職活動生への成長感に関する研究

文部科学省(2011)や浦上(1996)にて述べられているようにキャリア開発・発達という観点から、内定を獲得するための指導だけではなく、働くことを通じて人や社会にかかわるこ

とで、自分らしい生き方を自己決定できるよう支援していくことが重要とされている。キャリア形成・開発という観点からの新しい着眼点として、就職活動生たちの語りから「成長感」というキーワードに注目が集まった。

浦上(1996)では、当時の就職活動支援で重視されていた内定を取るためだけの就職指導の限界について論じ、それまで用いられていた進路選択に対する自己効力感という概念は、職業決定までの過程に注目しているもので、キャリアの開発・発達という観点には適していないと考えた。内定獲得後にも個の資源となりうる新たな視点として「成長感」を提示し、従来の研究で使用されていた自己効力感が成長感に影響を与えるか検討を行った。結果は、「自己効力感」は直接的に「成長感」へ正の影響を、「自己と職業の理解・統合行動」および「計画と実行行動」と「行動の振り返り」を介し「成長感」へ正の影響を与えることが示唆された(図1)。

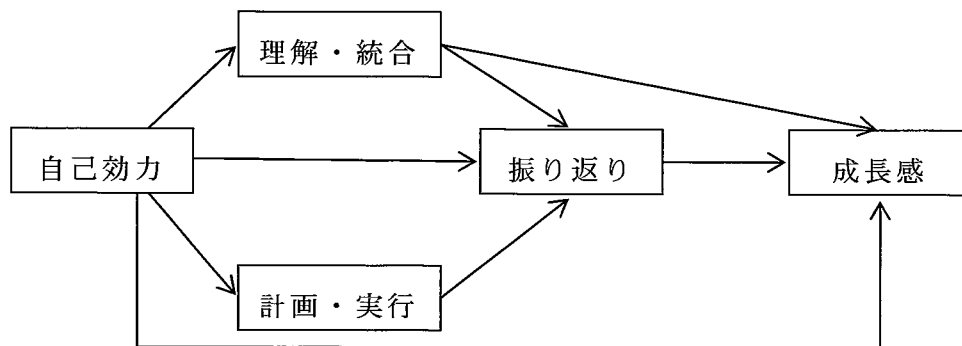


図1 浦上(1996)にて示された就職活動生の自己効力感が成長感に与える影響

### 首尾一貫感覚・成長感と就職活動生

藤里・小玉(2011)では、成長感に対して影響をあたえる要因とし首尾一貫感覚を用い、従来と異なる就職活動の過程を検証した。内定獲得のためだけの就職活動という一時的な視点でなく、内定獲得後にも成長や発達に寄与する要因として「首尾一貫感覚」と「成長感」を採用し研究を行った。就職活動への影響として無視できないセミナー参加数・内定の有無などの変数をふまえ、図2のような結果を得た。

首尾一貫感覚の「把握可能感」から成長感に対して直接的に負の影響が示唆された。また、首尾一貫感覚の「処理可能感」・「有意味感」からは成長感に直接的に正の影響が示唆された。「把握可能感」は「内定の有無」を介して、成長感の「自己の能力・価値への気づき」に対して正の影響があることも示唆された。

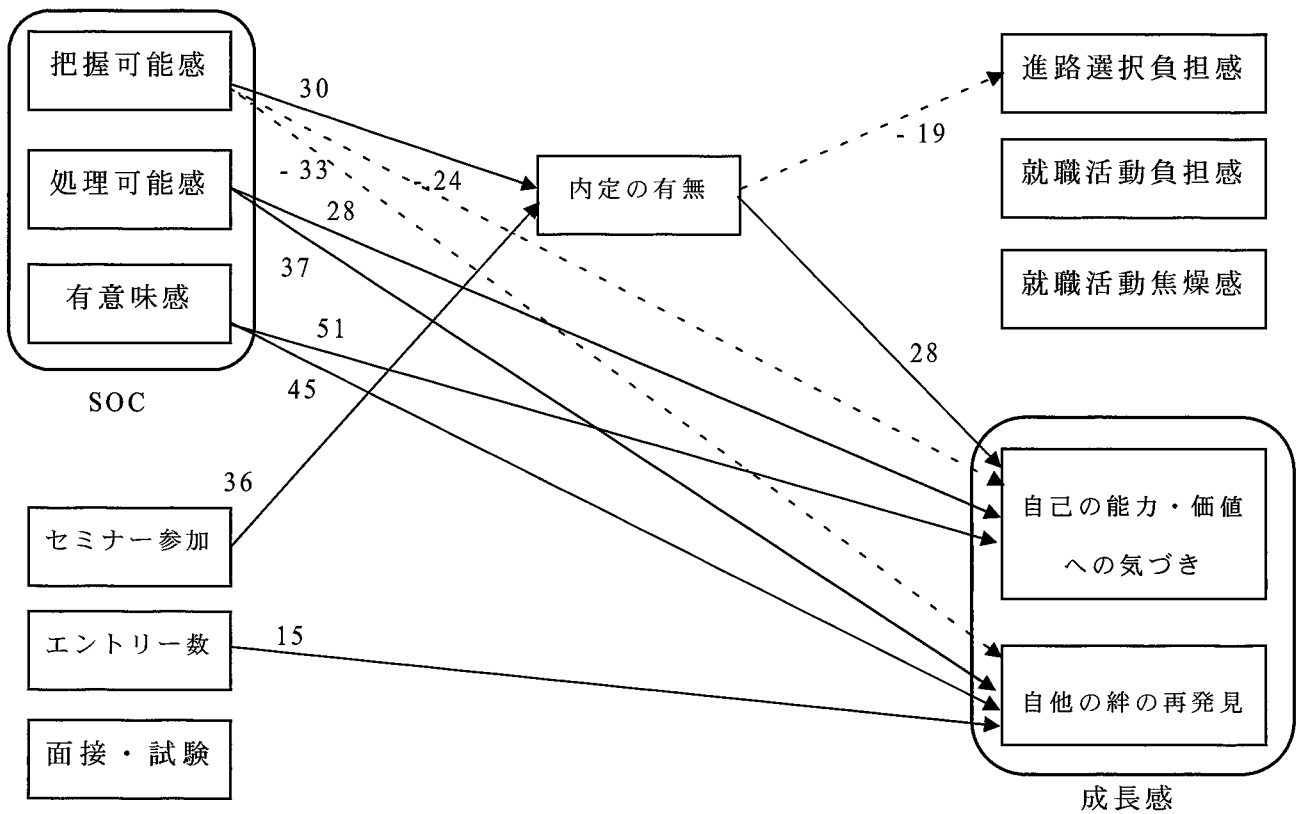


図2 藤里・小玉(2011)にて示された首尾一貫感覚が成長感に与える影響。

実線は正の影響を、点線は負の影響を示している。

以降では、藤里・小玉(2011)が着目した「首尾一貫感覚」と「成長感」の概念に焦点をあてる。

### 健康生成論と首尾一貫感覚

ポジティブ心理学では、従来の心理学が人間のネガティブな側面に焦点をあてすぎたことに問題提起を行い、人間のもつポジティブで健康的な面を発展させることに重点を置いている。このポジティブ心理学と関連し注目されているキーワードに「首尾一貫感覚(穴井ら,2006)」や「成長感(尾崎,2013)」などがある。

山崎ら(2008)によると首尾一貫感覚(Sense of Coherence ,SOC と略す)は、以下のように詳細が述べられていた。1987年にアントノフスキーによって提唱された健康生成論の中核をなす概念である。健康生成論では、健康の回復・保持・向上のための要因とは何かを探求する必要性が述べられた。健康を阻害するリスクファクターの軽減・除去を行うという従来の疾病生成論的な思考の重要性を考慮しながらも、相互補完的な発展こそが重要であると述べた。健康自体の捉え方も、疾患を持つか持たないかという二元論的な観点ではなく両極に健康と疾病(健康破綻)を据えた連続体として捉えるという新たな視点を導入した。

健康を導く要因をサリュタリーファクター、疾病を導く要因にリスクファクターが存在するとしている。このサリュタリーファクターこそが、汎抵抗資源(Generalized resistance resources , GRRs と略す)と SOC である。

### **汎抵抗資源 (GRRs) とは**

山崎ら(2008)によると、以下のように述べられている。GRRs とは身体的、生化学的、物質的、認知・感情的、評価・態度的、関係的、社会文化的な個人や集団における特徴のことで、あまねくストレスの回避,あるいは処理に有用であるものと定義されている。GRRs はストレスと直面した時に動員され、問題への対処を促進する役割を担っている。また、GRRs を適切に組み合わせる能力として SOC が存在するとされている。

GRRs によって対処される問題は、私たちに3つのパターン(経験)を提示することが述べられている。山崎ら(2008,p 40)によると、3つのパターンとは、①ルールや規範が明確に理解できる経験を「一貫性の経験」、②活用できる能力・手段を十分に使う必要のないくらい弱い要求と、対処できないくらいに困難な要求のバランスの経験を「過少負荷と過大負荷のバランスの経験」、③課題を行うことに責任を持ち、実行に係る意思決定を行う経験を「結果形成への参加の経験」と、述べている。

### **SOC とは**

健康生成論の中核を担う概念で、「SOC とは、その人に浸みわたる、動的ではあるが持続可能な3つの確信の感覚の程度によって表現される志向性(山崎,2008,P 9)」と述べられ、把握可能感・処理可能感・有意味感という要素からなる。「自分の置かれている状況について見通しを持って理解できるという”把握可能感”、ストレスに対してさまざまな資源を活用しながら何とかやっていける・何とかなるという”処理可能感”、日々の営みや生きていくことにやりがいやポジティブな意味を見出せるという”有意味感”」と邦訳されている(山崎ら,2008,p 9)。これら3つの志向性は、”人生経験”により発達・形成する。この人生経験は3つのパターンに分けられる。その3つのパターンとは先に述べた「一貫性の経験」・「過少負荷と過大負荷のバランスの経験」・「結果形成への参加の経験」であり、それぞれ一貫性の経験は「把握可能感」を、過少負荷と過大負荷のバランスの経験は「処理可能感」を、結果形成への参加の経験は「有意味感」を形成・発達させる。

以上の内容が SOC の理論であり、健康に対する予測力やストレスへの緩衝効果の検証が、度重なり行われてきた。しかし、これまでに行われてきた研究の多くが、SOC を独立変数とし、客観的健康(死亡・罹患)や主観的健康度との相関関係を調査するものがほ

とんどであり、以下の2点がこれからの日本における課題として指摘されていた。まず一つ目は、SOCの形成や発達を促す要因は何かを探る研究である。二つ目の課題はSOCと抑うつ・ストレス・精神的健康度との因果関係の検証である。二つ目の課題は、SOCの概念を用いた臨床心理学的な介入プログラムの開発に先駆けて行われるべきであると述べられた(山崎ら,2008)。

研究の数はまだまだ僅少であるが、今林(2014)では、一つ目の課題に関する検証が行われた。大学生対象にSOCを規定する要因として、ソーシャルサポート・充実感および自己実現態度を独立変数とする研究が行われた。結果、SOCに対して、友人・知人からのサポートによって影響を受けることが示唆された。

また浅野(2011)では、先に述べた二つの課題の両方に取り組む検証がなされた。恋愛関係にあるカップルを対象とする調査研究であった。男女それぞれのSOCが精神的健康度を与える影響と、SOCを規定する要因(知覚されるサポートと親密度)の検討を行った。結果としては知覚されたサポートと親密度は共にSOCに正の影響を与えることが示唆された。またSOCは精神健康度に対して、負の影響を与えることが示唆された。

丸山・衛藤(2010)では身体障がい者に対するSOCと精神的健康調査票日本語版28項目(The General Health Questionnaire; 以下、GHQ-28と省略した)、自己効力感、主観的健康度の研究を行った。結果、SOCからGHQ-28の下位因子であるうつ傾向への負の影響が示された。

このように徐々に研究の数やレパートリーは増加しているものの、いまだ因果関係へ研究を発展させているものはわずかである。

### **成長感(心的外傷後の成長)**

ネガティブなストレスイベントを体験したにも関わらず、ポジティブな自己変容が生じることに着目し、自己変容をもたらす要因として、「ストレスに起因する成長(Stress Related Growth)」や「心的外傷後の成長(Posttraumatic Growth)」を指摘している(奥野,2011)。これらの研究領域としては、いまだに多くが死別・災害・虐待など極度に強いストレスが生じるとされているイベントを対象としているものが多い。

菅野・大和田(2007)では、死別体験に着目し、遺族の人的成長と精神的健康の関連を調査した。結果は成長感の総得点と精神的健康度(GHQ-28)の総得点には強い負の相関が確認されていた。GHQ-28の下位因子である「うつ傾向」と成長感に強い負の相関関係が確認されていた。



研究のフィールドは、その後拡大されており、看護職・対人援助職に関する報告も増加傾向にある。奥野(2013)は看護職に従事している労働者を対象に、ストレスと成長感の関連を検討する1年間の縦断研究を行った。結果は、仕事上のストレス増加量と自己成長感に因果関係は確認されなかった。どのような流れでネガティブなストレスイベントから成長感が規定されているのか、また成長感の向上によって、抑うつや精神的健康度などのスコアにより変化が現れるのかといった研究は、まだまだ少ない現状にある。

### **本研究での着眼点と目的**

就職活動生たちが抱えるストレス・不安・精神的健康度に関する検討は少ないながら存在しており、キャリアの形成・発達という観点から研究されていることが先行研究からも明らかである。しかし、どのような要因によって就職活動時のストレスや不安の低減・精神的健康の向上がもたらされるかの要因の検討はほとんど確認されない状況にあった。

就職活動生たちへのサポートを考えるためにも、ストレス・不安や精神的健康にどのような要因が影響を及ぼしているのかについて検討することが重要であると考えた。

本研究では、就職活動生が抱える問題に対し、成長後のキャリア発達・形成に影響する要因として、SOC・成長感に着目し、与える影響について検討することを目的とした。

また新規学卒の就職活動という特定の場面において、SOCを規定する要因とは何かを検討することも目的とした。SOCの形成・発達においてはGRRsの存在が指摘されている。下村・堀(2004)によって示唆された特定の情報源から提供される情動的サポートがSOCに影響を与えるかという点も検討の内容として加えることとした。

SOCの各因子と情報探索行動の各因子において、以下のような関連を仮定した。有意味感意思決定にかかる要因により規定されるため、情報探索行動の各因子のすべてと関連する。把握可能感は一貫した価値観にかかる要因に規定されるため、就活ガイダンス・企業から得られる世間一般的な業界のイメージや歴史、給与情報などと関連がある。処理可能感資源が制限されていないと感じる要因により規定されるため、内部情報を提供するOB・OGの存在や自己の適性について助言を得たり、励ましたりを行う友人が関連する。

### **本研究における仮説(仮説を図3に示した)**

仮説1 藤里・小玉(2011)を参考にSOCからGHQに対して、処理可能感・有意味感直接的な正の影響を与える。把握可能感からは直接的には負の影響を、内定の結果を介しては、正の影響を与える。

仮説 2 恋愛場面(浅野,2011)や身体障がい者への調査(丸山・衛藤,2010)での結果から、首尾一貫感覚を強く持つほど、GHQ のスコアが低下する。

仮説 3 成長感と GHQ の研究から、成長感を感じる事が GHQ のスコアを低下させる要因である。

仮説 4 有意味感へは、すべての情報源からの正の影響がある。把握可能感は、就活ガイダンス・企業によって正の影響を受ける。処理可能感は、OB・OG、友人により、正の影響を受ける。

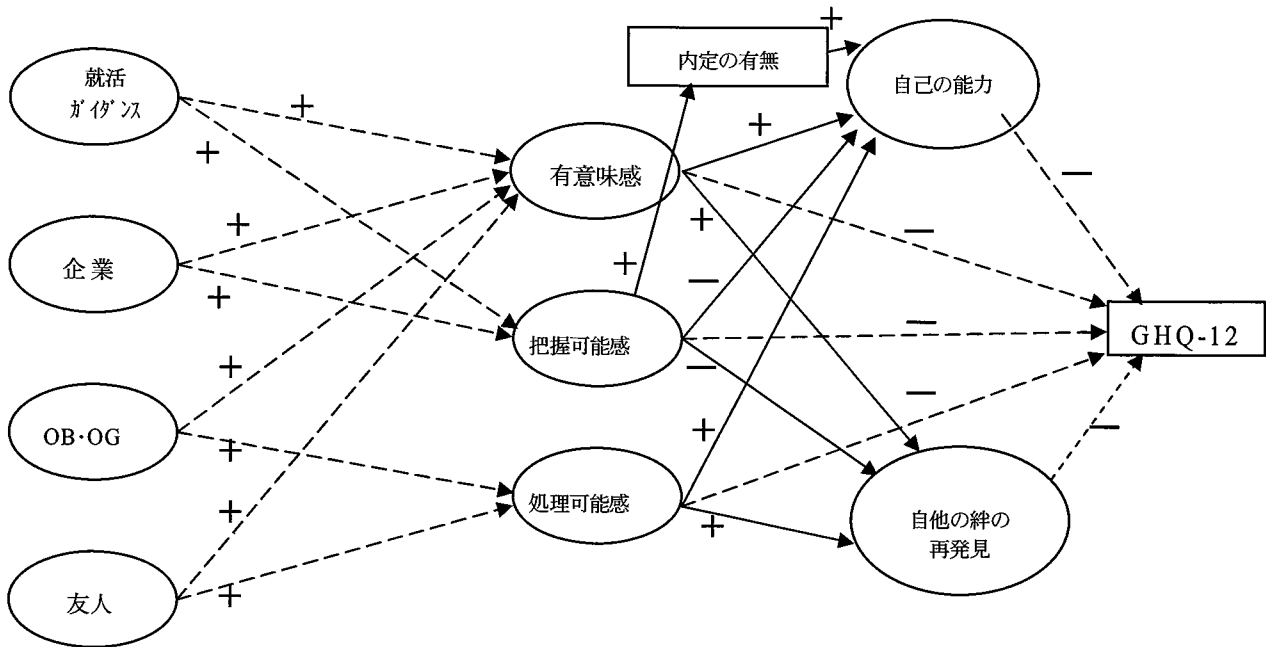


図 3 情報探索行動・SOC・成長感の精神的健康度への低減効果の検討モデル

実線は藤里・小玉(2011)で示された部分である。点線が本研究での検討点。

## 方法

**調査対象者** 就職活動中の大学生・大学院生 314 名を対象とした。男性 166 名(52.9%)・女性 148 名(47.1%)が協力した。

**調査時期** 2014 年 7 月下旬～9 月上旬に実施した。

### 使用尺度

**1 情報探索行動尺度** 矢崎ら(2007)によって作成された 4 因子の全 77 項目の尺度を使用した。回答方式は「5 とてもおこなった」から「1 まったく行わなかった」までの 5 件法であった。因子は「企業(企業)」、「就活方法(就活ガイダンス)」、「経験・体験(OB・OG)」、「自己関連(友人)」と命名された。今回は回答のコストを抑えるために因子負荷量の上位 5 項目を使用し、合計 20 項目を使用した。

**2 首尾一貫感覚 13 項目尺度日本語版(以下、SOC-13 と省略した)** Antonovsky(1987,山崎・吉井訳,2001)に作成された首尾一貫感覚を測定するための尺度を使用した。3 因子全 13 項目の尺度であった。回答方法は、質問項目によって異なるが 7 件法の回答方式であった。因子は、「把握可能感」、「処理可能感」、「有意味感」であった。

**3 日本語版外傷体験後成長尺度(Posttraumatic Growth Inventory,以下、PTGI と省略した)** Taku,Calhoun,Tedeschi,Gil-rivans,Kilmer,&Cann(2007)によって日本版が開発された尺度を使用した。4 因子全 21 項目の尺度であった。就職活動の成長感としてはそぐわないと考えられる宗教性の強い 2 項目を削除し合計 19 項目を使用した。4 因子は「他者との関係」、「新たな可能性」、「人間としての強さ」、「精神性的変容および人生に対する感謝」であった。藤里・小玉(2011)では、田口ら(2005)により作成された PTGI が使用されていた。しかし、田口版 PTGI は原著者から同意を得ずに邦訳していたため、その後、原著者から邦訳許可を受諾した宅版 PTGI を使用することとした。

**4 精神健康度尺度(精神的健康調査票日本語版 12 項目,以下、GHQ-12 と省略した)** 中川・大坊(1985)によって邦訳された質問紙の短縮版を使用した。回答方法は、「0 できた」から「3 全くできなかった」の 4 件法であった。精神的健康が不健康であるほど、高得点となるよう開発されていた。採点では、GHQ 採点法 0-0-1-1 点を用いた。総得点は 0～12 点での推移となる。中川・大杉によれば精神的健康と不健康に関する区分点は 3～4 点間であった。

**5 フェースシート** ①就職活動の開始時期、②内定の有無、③性別を聴取した。

**手続き** 就職活動イベントへ参加した学生へイベント会場入口にて質問紙(無記名・個別自

記入式)の配布を行い、終了後に回答の有無にかかわらず質問紙の回収を行った。関西圏および名古屋・東京で実施した。回収率は78.3%であった。

## 解析方法

**情報探索行動尺度・SOC-13・PTGI** 構造方程式モデリングにてモデルの検討を行う前に、質問紙の因子構造が再現されるかの検証を行った。使用したソフトは、SPSS Ver 21であった。分析方法は、各質問紙で報告されている因子数に固定し、因子分析(最尤法・プロマックス回転)を行った。質問項目の削除に関しては、因子負荷量が4未満の値を示す項目、複数の因子に4以上の値を持つ項目は削除することとし処理を行った。前述の方法で最終的に得られた結果と、先行研究の質問項目のまとまりを比較するという方法をとった。

## 結果

### 因子分析と記述統計と各因子間相関

本調査にて使用した尺度の因子分析、および各因子間の相関分析の結果を示した(表1)。情報探索行動尺度の「企業」とSOC-13の間に有意な相関関係が示唆された。SOC-13の「有意味感」・「把握可能感」との間にも有意な相関が確認された。また、情報探索行動尺度の「企業」は「内定の数」と有意な相関関係にあることも確認できた。

**情報探索行動尺度** 解析方法に従い、13項目4因子でおおむね因子構造が再現された(表2)。それぞれの因子について、得られる情報源の観点から、因子1・就活ガイダンス、因子2・企業、因子3 OB・OG、因子4 友人として因子名を付けることとした。本研究では、どの情報源から提供された内容に影響を受けるかという情報源を重視していたこともあり、上記での命名を採用した。

**SOC-13** 解析方法に従い、11項目3因子でおおむね因子構造が再現された(表3)。因子名は、因子1・有意味感、因子2・把握可能感、因子3・処理可能感を採用した。

**PTGI** 解析方法に従い、12項目2因子でおおむね因子構造が再現された(表4)。田口版PTGIを参考に、因子名は、因子1 自己の能力価値への気づき、因子2 自他の絆の再発見を採用することとした。

**就職活動時期** 2014年5月からはじめたものが最多であった。

**内定の有無** 内定を得ているものが81名、全体の25.8%存在していることが分かった。



表 2 情報探索行動尺度の因子分析と相関係数

	就活 ガイドス	企業	OB・OG	友人
8 就職活動に必要なマナーや礼儀について就職活動ガイドスを聞いた	788	123	-015	026
9 履歴書の書き方について、就職ガイドスで聞いた	788	-016	-026	-054
10 企業への電話の掛け方について、就職ガイドスで聞いた	772	-109	-039	-032
4 企業の労働条件について、企業から送付された資料でみた	487	017	154	-034
3 企業の福利厚生について、企業から送付された資料でみた	-111	1018	048	053
2 企業の労働条件について、企業のHPで調べた	001	729	-075	-030
1 企業の給与について、企業のHPで調べた	255	718	019	010
18 OBやOGに職場の雰囲気について聞いた	-064	074	1057	-137
20 OBやOGに実際に働いている人の印象について聞いた	052	-085	675	053
16 OBやOGに仕事の厳しさについて聞いた	048	-056	529	329
13 自分が仕事でやりたいことについて、友人と話した	-137	232	-173	849
15 自分に適した職業について、友人と話した	-069	-070	164	796
11 自分の職業の興味や関心について、友人と話した	380	-124	-038	555
	就活が ガイドス	405	281	435
	企業		-020	0422
	OB・OG			350

表 3. SOC-13 の因子分析と相関係数

	有意味感	把握可能感	処理可能感
1 あなたは自分のまわりで起こっていることがどうでもいい、という気持ちになることがありますか？	971	330	000
12 あなたは、日々の生活で行っていることにほとんど意味がない、と感じることがありますか？	806	349	277
7 あなたが毎日していることは、	786	134	213
4 今まで、あなたの人生は	710	114	394
5 あなたは不当な扱いを受けているという気持ちになることがありますか？	536	183	293
8 あなたは、気持ちや考えが非常に混乱することはありますか？	292	938	-221
9 あなたは、本当なら感じたくないような感情をいってしまうことがありますか？	278	909	-283
13 あなたは、自制心を保つ自信がなくなることがありますか？	398	815	-044
6 あなたは不慣れな状況の中にいると感じ、どうすればよいのかわからないと感じることはありますか？	-129	422	-053
10 どんな強い人でさえ、ときには「自分はダメな人間だ」と感じることもあるものです。あなたは、これまで「自分はダメな人間だ」と感じたことはありますか？	378	011	606
3 あなたは、あてにしていた人ががっかりさせられたことがありますか？	-079	155	487
	有意味感	332	228
	把握可能感		-188

表 4 PTGI の因子分析と相関係数

		自己の能力・ 価値への気づき	自他の絆の 再発見
9	困難に対して自分が対処していけることが、よりはっきりと感じられるようになった。	947	-063
10	自分の人生で、より良い事ができるようになった。	843	013
4	自らを信頼する気持ちが強まった。	688	-187
16	変化することが必要な事柄を、自ら変えていこうと試みる可能性が、より高くなった。	659	-121
19	他人を必要とすることを、より受け入れるようになった。	538	073
6	自分の人生に、新たな道筋を築いた。	507	150
1	人生において、何が重要かについての優先順位を変えた。	425	281
5	トラブルの際、人を頼りに出来ることが、よりはっきりと分かった。	419	-024
2	自分の命の大切さを痛感した。	414	144
14	他者に対して、より思いやりの心が強くなった。	-038	987
17	思っていた以上に、自分は強い人間であるということを発見した。	178	-566
15	人との関係に、さらなる努力をするようになった。	266	509
		自他の絆の再発見	50

#### 情報探索行動・首尾一貫感覚・成長感・GHQ-12 の関連について

本研究の目的にあたる仮説モデルの検証を行った。分析に際しては、構造方程式モデリングを用いた。SOC の発達に関してアントノフスキーが提唱したモデルでは、SOC の発達や汎抵抗資源の拡充には成功体験が重要な要因であると考えられている(山崎ら,2008)。また就職活動に関しての研究で無視できない変数として、内定の有無(数)が上げられる。上記 2 点の理由から、本実験では内定を統制変数として交え、分析を行った。使用したソフトは AMOS Ver 21 であった。有意でないパスのすべてを削除し、最終的に図 4 を得た。

このモデルの適合度は、 $\chi^2 = 330.61$ (df=101)、GFI= 892、AGFI= 854、RMSEA= 08 であり、あてはまりが良いとは言いがたい結果となった。各因子の就活ガイダンス、OB・OG、友人、処理可能感、自己の能力価値への気づき、に関しては有意な差のあるパスが確認されなかったが、仮説との相違点を明確にするため、図 4 ではそれぞれの使用尺度の全因子を表記した。またそれぞれのパスの有意確率は表 5 にて示した。

表 5. 各パスの有意確率とパス係数一覧

	有意確率	パス係数
企業→把握可能感	011(p< 05)	16
企業→有意味感	006(p< 01)	17
把握可能感→自他の絆の再発見	008(p< 01)	- 17
自他の絆の再発見→GHQ12	049(p< 05)	- 06

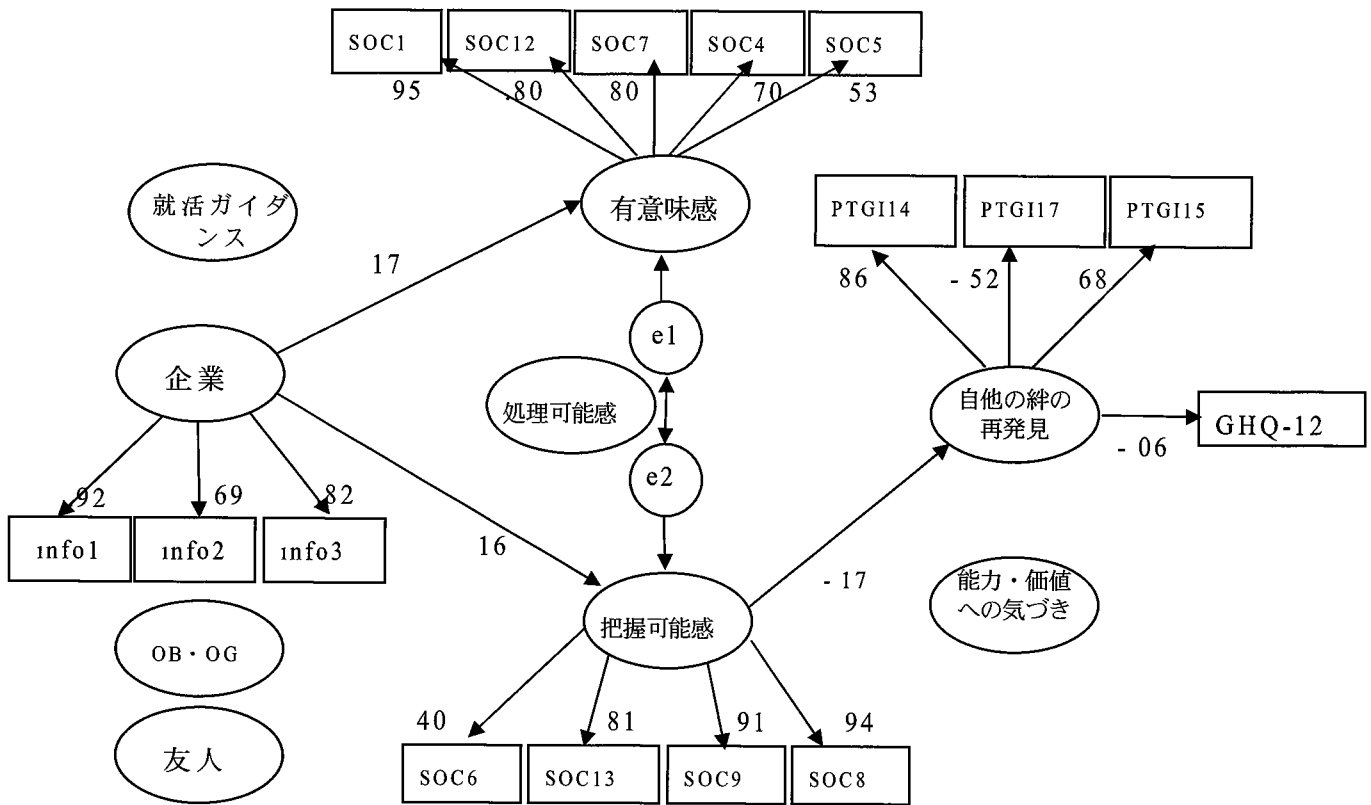


図 4 本研究で得られた就職活動生の精神的健康度の低減過程

### 藤里・小玉の研究との比較

藤里・小玉(2011)によって得られた結果が再現されるかについての追加の検証を行った。しかし、使用した尺度と同一の尺度・質問項目が本研究では再現できていない。フェースシート内での質問項目は、「セミナー参加数」および「面接・試験数」に関して、また使用尺度は、進路選択・就職活動負担感、就職活動焦燥感をアウトカム変数として使用していたが、こちらも本研究では使用していない。代わりとして精神的健康度の尺度を用いたため、成長感と同じ次元にてアウトカム変数として用いることとした。1度目の処理で自他の絆の再発見に仮定していた誤差が負の値となる現象が生じた。そのため、誤差の分散を1で固定し、再度分析を行った。結果として、適合度は GFI= 772、AGFI= 725、RMSEA= 109 であり、パスの有意も確認されなかった。



## 考察

### SOC と成長感の関係について (仮説 1)

本研究において、SOC の因子である「把握可能感」から成長感の因子である「自他の絆の再発見」への影響が支持された。藤里・小玉(2011)と唯一、一致したパスであったがパス係数(-.17)は低かった。これは首尾一貫感覚の把握可能感が、成長感の自他の絆の再発見に関して抑制機能を持つ可能性の示唆であった。抑制機能として現れた要因として、自己分析を行う過程が抑制的に機能したのではないかと考えられる。就職活動中には HP や業界研究会・情報交換サイトなどで、各企業や業界が必要とする人物像や技術・性格などの情報収集を頻回に行う。同時に自己に対して適性や価値観などを企業側とすり合わせるという過程が発生する。この過程は自己の将来の働く像を想像しやすくし、職業リアリティを高める一方、そこで出会う友人や見知らぬ就職活動生たちとの能力や性格・情報量の差に焦りを感じることもある。また、同じように就職活動を経験している者でも内定を得ている、最終面接に進んでいるなど、自分と比較し、先に進んでいるものに対しての劣等感や競争心(友人・知人よりいい企業に採用されたいなど)を持つこともある。このような理由によって、抑制されていくのではないかと考えられた。藤里・小玉(2011)でも、「同じ就職先を希望し、内定を奪い合うライバルたちの存在を把握することによって、他者を自分のマイナスの要素であると捉える可能性もある」と、就職活動生が抱える複雑な心性を評していた。

### SOC と精神健康度の関係について (仮説 2)

首尾一貫感覚と精神健康度(GHQ-12)における因果関係は確認されなかった。本邦においては、看護職を中心とした対人援助職での調査がなされ、首尾一貫感覚と GHQ に正の相関関係が認められる(小林・乗越,2005)と示唆されているものの、因果関係へと研究を進展させた報告はいまだ数が少ない状況にある。白石ら(2011)では、大学生に対して SOC と精神健康度に関する調査を行った。結果は、SOC の各因子を独立変数として、GHQ に対する負の影響が確認されていた。しかし、焦点を当てた就職活動生は北見ら(2009)で示されたように、就活を経験した者と進学などの理由で就活を経験していない者たちの間には精神的健康度において有意な差があることが報告されている。そのため大学生の恋愛関係を対象に SOC と GHQ の関係を検討した浅野(2011)や白石(2011)のように、SOC から GHQ への負の影響の確認には至らなかった可能性が考えられた。大学生における SOC と GHQ の関係について、就職活動生という特定の場面におかれている学生たちにも適応が可能であ

るか検討することも必要であると考えられた。

### **成長感と精神健康度の関係について (仮説 3)**

成長感尺度における「自他の絆の再発見」から GHQ に対してのパス係数(-.06)が伸び、低いながらも負の影響が確認された。これは、成長感を得ることによって GHQ のスコアが下がることを意味し、より健康的に変容するということである。このような影響がある理由としては、他者へ配慮できているという意識と実際の円滑な対人関係が要因ではないかと考えた。就職活動という不安やストレスを抱えた状況であっても、就職活動生たちは、新しい人間関係を構築したり、それまでの生活で得ることのできた人間関係を大切にしたり、試行錯誤しながら目標に向かって頑張っている。就職活動のために他人をないがしろにしていないという意識と、その意識からもたらされるマナーや礼儀のある行動により円滑な関係が構築・維持される。とりわけ初対面の相手と一時的なものとは言え、人間関係を構築し、協力しなければならない場面に多く直面する。また、そこでの評価は最悪の場合、不採用というフィードバックとして明確に現れることもある。こうした失敗や成功の繰り返しを経験することで、人間関係を構築するポイントをつかんでいく。このような他者に配慮する姿勢とうまくできているという意識、そして実際の円滑な人間関係によって、精神的な健康が影響されるのではないかと考えた。

### **汎抵抗資源 (企業) と SOC の関係について (仮説 4)**

本調査において、就職活動生は企業が提示する福利厚生・休日・給与などの情報を元に、有意味感・把握可能感の志向性を形成・発達させることが示唆された。

近年の企業の採用活動において、入社後のミスマッチによる離職を防ぐため、HP や会社説明会で配布される書類の内容は、各企業が自社で働くとはどういうことかという理念的な内容から、より現実的に1日のタイムスケジュールや会社内の風景など工夫がこらされている。社員インタビューの掲載・先輩たちの趣味、休日の過ごし方などプライベートな内容を、HP に掲載する場合も少なくない。このように多岐にわたる情報を入手できるようになったことで、その会社で働きながら生活していく見通しをたてることができ、把握可能感の向上につながると考えられる。一方、有意味感について、企業が影響する要因には、キャリアに関する取組があると考えた。企業側が HP で視覚化し工夫を凝らしている内容のひとつには、キャリア教育(キャリア形成)に関しての内容及び、多くの企業が得られる経験や資格、何年後にはどのようなステップで部下を持ち、役職に就くかについての情報を可能な限り発信している。こうしたキャリアに関しての情報を汲み取ることと、先の

職業的リアリティの形成によって、自己が大事にする価値観とのすりあわせや、自己実現への欲求が刺激され、有意味感が向上すると考えた。

### **藤里・小玉との相違点について**

比較として行った解析において、先行研究との方法的な相違点は数点あったが、再現結果では有意なパスが確認されなかった。また適合度も不適な値であった。再現されなかった理由としては、使用していた SOC 尺度が藤里・小玉(2011)で使用していた 29 項目の短縮版ではなく、13 項目の短縮版であったことが考えられた。このため、就職活動生たちの SOC に関する潜在的な関係を、詳細には測りきることができなかつた可能性が指摘できる。また、時代的な影響も少なからず受けていると考えた。藤里・小玉(2011)では 2009 年 4 月から 2010 年の 2 月にかけて、調査を行っていた。この 2010 年度卒は、アメリカのリーマンショックから派生した経済不振により、採用数の激減・内定切りなどが社会問題として発生した時期であった。こうした、方法的側面と時代的な背景の不一致によって、藤里・小玉(2011)の再現にいたらなかったと考えられた。

## 引用文献

- 穴井千鶴・園田直子・津田彰 2006 健康性正論とポジティブ心理学—育児支援による  
コミュニティ介入— 島井哲志(編) ポジティブ心理学—21世紀の心理学の可能性—  
ナカニシヤ出版 Pp 223-240
- Antonovsky,A 1987 Unraveling the Mystery of Health How People Manage Stress and Stay  
Well San Francisco Jossey-Bass (アントノフスキー,A 山崎喜比古・吉井清子(監訳)  
2001 健康の謎を解く—ストレス対処と健康保持のメカニズム 有信堂高文社)
- 浅野良輔 2011 恋愛関係における健康生成モデルの個人内・個人間過程—カップルデ  
ータを用いた検討— 実験社会心理学研究 50-2 Pp 158-167
- 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 70-5  
Pp 417-420
- 藤里紘子・小玉正博 2011 首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼ  
す影響 教育心理学研究 59 Pp 295-305
- 平成 25 年度版自殺対策白書 2013 特集—自殺統計の分析— Pp 53
- 今林俊一・那須野美咲 2014 大学生の首尾一貫感覚に関する研究 鹿児島大学教育学  
部教育実践研究紀要 23 Pp 143-149
- 菅野絵理子・大和田攝子 2007 死別経験に夜人間的成長—肯定的側面と否定的側面と  
の関連性— 日本心理学会 71 ポスター発表
- 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-評価尺度の  
作成と精神的健康に及ぼす影響- 学校メンタルヘルス 12 Pp 43-50
- 小林裕美・乗越千枝 2005 訪問看護師のストレスに関する研究—訪問看護に伴う負担  
と栄進健康状態(GHQ)および首尾一貫感覚(SOC)との関連について— 日本赤十字九  
州国際看護大学 intramural research report 4 Pp 128-140
- 丸山東人・衛藤隆 2010 過疎地に暮らす身体障がい者実態調査における,首尾一貫感覚  
(SOC に関する因子,および自己効力感(GSES),精神健康度(GHQ),主観的健康度との相  
互関連性についての検討 民族衛生 76-2 Pp 69-85
- 文部科学省 2011 キャリア教育の手引き
- 中川泰彬・大坊郁夫 1985 日本語版 GHQ 精神健康調査票<手 引> 日本文化科学社  
Pp 19-33
- 奥野洋子 2011 対人援助職におけるポジティブな変化について—看護師の自己成長の

- 特徴についてー 近畿大学臨床心理センター紀要 4 Pp 19-30
- 奥野洋子 2013 対人援助職のストレス体験が1年後の自己成長感に与える影響に関する縦断的研究 近畿大学医学雑誌 38-3 Pp 115-124
- 尾崎真奈美 2013 「与える喜びの心理学」. ポジティブ心理学第二世代(研究発表論文) 国際生命情報科学会 31-1 Pp 61-66
- 下村英雄・堀洋元 2004 大学生の就職活動における情報探索行動・情報源の影響に関する検討 社会心理学研究 20-2 Pp 93-105
- 白石実加・田中芳幸・関口智美・外川あゆみ 2011 首尾一貫感覚と精神的健康の関連性ー精神的健康の二次元論に基づく検討ー 日本心理学会 75 Pp 445
- 田口香代子・古川真人 2005 外傷体験後のポジティブレガシーに関する研究 昭和女子大学生生活心理研究所 8 Pp 45-50
- Taku Kanako・Lawrence G Calhoun,Richard G Tedeschi, Virginia Gil-Rivans,Ryan P Kilmer,&ArnieCann 2007 Examining posttraumatic growth among Japanese university students Anxiety,Stress,&Coping 20-4 Pp 353-367
- 浦上昌則 1996 就職活動を通しての自己成長ー女子短大生の場合ー 教育心理学研究 44-4 Pp 400-409
- 山崎喜比古・坂野純子・戸ヶ里泰典 2008 ストレス対処能力 SOC 有信堂高文社
- 矢崎裕美子・斎藤和志・高井次郎 2007 就職に関する情報探索行動尺度の作成 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 54 pp 127-134
- 矢崎裕美子・斎藤和志 2014 就職活動中の情報探索行動および入社前研修が内定獲得後の就職不安低減に及ぼす効果 実験社会心理学研究 53-2 Pp 131-140

## 調査協力をお願い

本調査は、就職活動生が①就職活動を通しどのような成長を獲得するか、②就職活動の情報の収集過程が、どのようにストレス対処能力へ影響を及ぼすかについて検討することを目的とした調査です。

### 【回答いただいた情報の取り扱い】

- 1 無記名での回答により個人が特定されることはございません。
- 2 ご回答いただきました情報に関しては、厳重に保管し、然るべき保管期限ののち、裁断処理を実施いたします。

### 【回答の際の注意点・お願い】

- 1 本調査は、回答者様の性格や適性を判断するものではありません。今のみなさんの状況を教えていただく調査です。深く考えず、直感でお答えください。
- 2 回答の際は、すべての質問項目に回答いただくようお願いいたします。
- 3 回答は任意です。答えたくない質問を見つけた場合は、その場で回答を中止していただけます。

性別 ( 男 ・ 女 )

### ★就職活動について

①開始時期 ×就職活動についての情報を調べ始めた時期を記入してください

( 年 月 )

②現在選考中の企業数 ×ES(履歴書)提出・面接・グループワークなどの採用にかかわる選考に進んでいる企業数

( 社 )

③現在までの選考に参加した企業数 ( 社 )

④内定の数 ( 社 )

## 謝辞

調査の実施にあたり、K 協議会主催・共催イベントに参加した就職活動中の大学生および大学院生様方にご協力をいただきました。また、アンケート実施に関しての貴重な時間を賜りました K 協議会代表者様、本研究において、研究計画の段階から厚くご指導賜りました大野裕史先生、更には貴重な検討点・修正点をご指摘くださりましたゼミ生・コース生各位に心より御礼申し上げます。