

大学生の就職活動におけるつまずきの分析Ⅱ

—— 学部・パーソナリティ要因からの検討 ——

佐野 友泰¹

要 旨

本研究では、就職活動のつまずきと調査協力者のパーソナリティや学部学科との関連を明らかにすることを目的とし、大学4年生43名を対象にインタビューと質問紙調査を行った。

その結果、パーソナリティとの関連として、(1)高い達成動機と興味関心の低さというアンバランスさが、面接やグループディスカッションでの失敗をつまずきとして捉えさせる、(2)対人的な親しみを示すのが控えめな学生が頑張っただけ面接に挑戦したが、それに失敗すると、就職活動からの撤退を行いやすい可能性、(3)就職活動にめげずに取り組むには、ある程度の変化や刺激に慣れておく必要性などいくつかの示唆を得ることができた。

キーワード：就職活動におけるつまずき、学部、パーソナリティ

1. 問題と目的

筆者は「大学生の就職活動におけるつまずきの分析Ⅰ」(佐野, 2020)として、大学生の就職活動における「つまずき」に着目し、大学学部学生27名を対象とし、就職活動中および就職活動を終えた大学4年生に対して半構造化面接を行った。

質的分析の結果、つまずきのきっかけとなる出来事について、「面接場面での緊張」と「周囲からの影響や準備の困難さ」の対比とその循環関係、出来事から生ずる感情について、将来に目を向けすぎることの危険性および「不安や喚起」と「撤退」という異なるレベルの動機づけの問題が明らかになった。さらに、希望する支援について、指導的・共感的役割、情報の希求と不安増大という循環が指摘された。そしてこの研究では、面接における現象については言及できたものの、学生側の要因であるパーソナリティ要因については検討に至らないという課題を残した。

鶴田(2013)は、「環境からの圧迫に比較的屈しにくく、逆に働きかける積極性やねばり強さなどを備える」特性とされるプロアクティブパーソナリティが、対人対応能力と「職業を通じて、自分がどのような目標を

持ち、何を達成したいのかについての見通し」と定義されるキャリアパースペクティブを介して就活最終ステージへ効果を及ぼし、その後、自己成長へつながることを示している。

また、佐藤(2016)は就職活動開始時点までに性格特性的な認知傾向である特性的自己効力が高い水準であれば、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く、また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えられると示唆した。

以上の指摘が示すように、就職活動には学生の要因であるパーソナリティ要因も影響や関連があると予測される。

さらに石黒(2016)は、近年では、進路決定における否定的な影響(就職不安の出現、不満感等)に関する研究もいくらか見受けられるが、臨床心理士による介入に寄与するような知見が十分に蓄積されているとは言い難い。よって、就職決定先の否定的評価に関する検討を行うことが求められていると考える。と否定的な影響を検討することの必要性を示唆している。

学生の就職活動に対して、石黒(2016)が示すような否定的な影響を筆者は着目し、また鶴田(2013)、佐藤(2016)が示唆するようなパーソナリティ特性の影響

¹ 札幌学院大学 心理学部臨床心理学科

も検討する必要があると考える。また、筆者が所属する大学では経営・法・経済などの社会科学系学部と、人間科学・英語英米・教育・心理などの人文科学系学部が存在し、カリキュラムの大きく異なる教育活動が展開されている。これらの教育活動の相違が就職活動に影響を与えるかも検討したい。

そこで本研究では、佐野(2020)に準じ、就職活動における「つまずき」を「学生が就職活動の場面で感じる様々な困難さ」として捉える。そして、学生が感じた「つまずき」がパーソナリティ特性や所属する学部学科によって相違があるのかを検討することを目的とする。具体的には、インタビューによって把握された、(a)就職活動において「つまずき」を感じるきっかけとなった出来事、(b)その出来事に接した際の感じや考え、(c)希望する支援などの内容の相違に関し、パーソナリティ検査の得点に差があるか、学部学科と関連があるかを検討する。さらに、補足的な分析として、(a)就職活動において「つまずき」を感じるきっかけとなった出来事、(b)その出来事に接した際の感じや考え、(c)希望する支援の間の関連も検討する。

本研究を推進することで、就職活動の支援に有効な資料を示すことができれば、教育上の意義があると考えられる。また、パーソナリティの相違により就職活動において抱えやすい問題を把握できれば、臨床心理学的介入における意義も生じると考える。

2. 方法

2.1 調査協力者

私立大学学部学生43名(男性22名、女性21名、平均年齢21.54、SD0.51、社会科学系学部18名、人文科学系学部25名)

本研究において社会科学系学部とは、経済学部、経営学部、法学部を示し、人文科学系学部とは人文学部を示す。

2.2 手続き

就職活動中および就職活動を終えた大学4年生に対し、掲示及び学内のポータルシステムにより、調査協力者を募集した。応募してくれた調査協力者に対し、半構造化面接およびパーソナリティを把握する質問紙であるNEO-PI-Rを行った。なお、実際の面接は面接のプロセスに関して、筆者の作成した面接マニュアルに従ったトレーニングを受け、かつ守秘義務を有す

る研究協力者の協力を得て実施した。

面接内容は、(a)就職活動において「つまずき」を感じるきっかけとなった出来事、(b)その出来事に接した際の感じや考え、(c)希望する支援とした。

2.3 質問紙

NEO-PI-RはパーソナリティをN(神経症傾向)、E(外向性)、O(開放性)、A(調和性)、C(誠実性)の5次元で把握する質問紙であり、この5次元のもとにさらに6つの下位次元が含有されている。この幅広い次元によりパーソナリティを広範囲で把握できると考えたため、本質問紙を採用した。

2.4 倫理的配慮

本調査はプライバシーの保たれる小教室において個別にて行った。また、調査協力者に対して口頭と文書にて調査意図およびICレコーダーにて録音することを説明し、同意が得られた場合に同意書への記入を求めた。謝礼としては図書カードを渡すものとした。

なお、本研究は札幌学院大学大学院臨床心理学研究科研究倫理審査委員会において、研究倫理に関する承認を受けた(申請番号:臨1303、承認日:2013年5月9日)。

3. 結果

3.1 データの集計

インタビューにより得られたデータは、逐語化した。その後、逐語を検討し、出来事カテゴリーとして「Tr1:面接・グループディスカッション等での失敗・失望」,「Tr2:自分の不採用や友人の内定からくる不安・混乱」,「Tr3:不適応感を伴う進路」の3カテゴリー、思考カテゴリーとして「Em1:失敗由来の撤退」,「Em2:先が見えない焦り」,「Em3:自己分析からくる奮起」の3カテゴリー、支援カテゴリーとして「Su1:精神的なケア」,「Su2:練習・指導・スタッフの充実」,「Su3:情報提供」の3カテゴリーを設定し、全調査協力者の逐語に関して、これら9カテゴリーを「あり」「なし」でカウントした。

NEO-PI-Rについては、N(神経症傾向)、E(外向性)、O(開放性)、A(調和性)、C(誠実性)の5次元および、N1(不安)・N2(敵意)・N3(抑うつ)・N4(自意識)・N5(衝動性)・N6(傷つきやすさ)、E1(温かさ)・E2(群居性)・E3(断行性)・E4(活動性)・E5(刺

激希求性)・E6(よい感情), O1(空想)・O2(審美性)・O3(感情)・O4(行為)・O5(アイデア)・O6(価値), A1(信頼)・A2(実直さ)・A3(利他性)・A4(応諾)・A5(慎み深さ)・A6(優しさ), C1(コンピテンス)・C2(秩序)・C3(良心性)・C4(達成欲求)・C5(自己鍛錬)・C6(慎重さ)の30下次元について、得点として t-score を算出した。

3.2 分析

3.2.1 インタビューによるカテゴリーと NEO-PI-R 各次元得点について

インタビューから導かれた、出来事・思考・支援の9カテゴリーの有無により、パーソナリティ特性に相違があるか検討するため、出来事・思考・支援の9カテゴリーの「ある」「なし」について、NEO-PI-Rの35次元得点の平均値における t 検定を行った。なお、有意差の認められた項目については事後の検定力分析を行った。

3.2.2 インタビューによるカテゴリーと所属学部について

インタビューから導かれた、出来事・思考・支援の9カテゴリーの有無と調査協力者の所属学部に関連があるかを検討するため、出来事・思考・支援の9カテゴリーの「ある」「なし」と「社会科学系学部」「人文科学系学部」について 2×2 の χ^2 検定を行った。なお、関連の認められた項目については事後の検定力分析を行った。

3.2.3 出来事カテゴリー・思考カテゴリー・支援カテゴリーの関連について

出来事・思考・支援の各カテゴリー間にどのような関連があるか検討するため、出来事・思考カテゴリーの関連および思考・支援カテゴリー間の関連について分析を行った。

具体的には、出来事・思考カテゴリーの関連について「Tr1→Em1」「Tr1→Em2」「Tr1→Em3」「Tr2→Em1」「Tr2→Em2」「Tr2→Em3」「Tr3→Em1」「Tr3→Em2」「Tr3→Em3」の9組み合わせ、思考・支援カテゴリー間の関連について「Em1→Su1」「Em1→Su2」「Em1→Su3」「Em2→Su1」「Em2→Su2」「Em2→Su3」「Em3→Su1」「Em3→Su2」「Em3→Su3」という9組み合わせを設定し、カウントしたうえで、総カウント数に対する割合を算出した。

一例をあげると、ある調査協力者のインタビュー逐

語に、「Tr1:面接・グループディスカッション等での失敗・失望」,「Em1:失敗由来の撤退」,「Su2:練習・指導・スタッフの充実」が認められた場合、「Tr1→Em1」,「Em1→Su2」がカウントされることとなる。

3.3 結果

3.3.1 インタビューによるカテゴリーと NEO-PI-R 各次元得点について

出来事・思考・支援の9カテゴリーの「ある」「なし」について、NEO-PI-Rの35次元得点の平均値における t 検定を行い、有意差が認められた結果を表1に示した。なお、本研究では、有意水準5%以下、検定力(1-β)が0.70以上のもののみ結果として採用した。

「Tr1:面接・グループディスカッション等での失敗・失望」が有る調査協力者は無い調査協力者に比して、有意水準5%水準でNEO-PI-RのO5(アイデア)が低く、C5(自己鍛錬)が高いことが示された。また、「Em1:失敗由来の撤退」が有る調査協力者は無い調査協力者に比して、有意水準1%水準でNEO-PI-RのE1(温かさ)が低いことが示された。さらに、「Em3:自己分析からくる奮起」が有る調査協力者は無い調査協力者に比して、有意水準5%水準でNEO-PI-RのE5(刺激希求性)が高いことが示された。

3.3.2 インタビューによるカテゴリーと所属学部について

出来事・思考・支援の9カテゴリーの「ある」「なし」と「社会科学系学部」「人文科学系学部」について 2×2 の χ^2 検定を行い、関連の認められた結果を表2に示した。

5%水準で、「人文科学系学部」の調査協力者は、「Em2:先が見えない焦り」が有る者の割合が高く、「社会科学系学部」の調査協力者は、「Em2:先が見えない焦り」が無い者の割合が高かった。

3.3.3 出来事カテゴリー・思考カテゴリー・支援カテゴリーの関連について

出来事・思考カテゴリーの関連および思考・支援カテゴリー間の関連についての出現度数と割合を表3に示した。出現割合が0.15以上のものをあげると、「Tr1→Em3(0.16)」,「Em2→Su2(0.20)」,「Em3→Su2(0.19)」が関連の高いものとして示されたと考えられる(括弧内の数値は出現割合を示す)。

表1. インタビューから導かれたカテゴリーの有無における NEO-PI-R 得点に対する t 検定結果

インタビュー・カテゴリー	有無	NEO-PI-R 次元	n	M	SD	t 値	d	$1-\beta$
Tr1: 面接・グループディスカッション等での失敗・失望	有	O5 (アイデア)	21	45.76	10.17	-2.34*	0.71	0.75
	無		22	53.82	12.24			
Tr1: 面接・グループディスカッション等での失敗・失望	有	C5 (自己鍛錬)	21	60.00	9.17	2.58*	0.79	0.72
	無		22	50.23	14.84			
Em1: 失敗由来の撤退	有	E1 (温かさ)	17	50.47	11.16	-2.73**	0.83	0.74
	無		26	58.81	8.80			
Em3: 自己分析からくる奮起	有	E5 (刺激希求性)	25	50.88	12.06	2.65*	0.82	0.74
	無		18	40.94	12.20			

** $p < 0.01$, * $p < 0.05$, M : 平均値, d : effect size.

表2. インタビューから導かれたカテゴリーの有無と調査協力者の所属学部に対する χ^2 検定結果

		Em2: 先が見えない焦り		χ^2 値	ω	$1-\beta$
		有	無			
調査協力者の所属学部	人文科学系学部	16	9	7.34**	0.44	0.82
	社会科学系学部	4	14			

** $p < 0.01$, ω : effect size.

表3. 出来事・思考・支援の各カテゴリーの関連

組み合わせ	度数	割合	組み合わせ	度数	割合
Tr1→Em1	8	0.08	Em1→Su1	3	0.04
Tr1→Em2	10	0.10	Em1→Su2	10	0.14
Tr1→Em3	16	0.16	Em1→Su3	4	0.06
Tr2→Em1	10	0.10	Em2→Su1	6	0.09
Tr2→Em2	14	0.14	Em2→Su2	14	0.20
Tr2→Em3	10	0.10	Em2→Su3	8	0.11
Tr3→Em1	9	0.09	Em3→Su1	7	0.10
Tr3→Em2	14	0.14	Em3→Su2	13	0.19
Tr3→Em3	8	0.08	Em3→Su3	5	0.07
計	99	0.99	計	70	1.00

4. 考察

4.1 面接・グループディスカッション等での失敗・失望について

面接・グループディスカッション等での失敗・失望をつまづきとして経験している調査協力者は、O5 (アイデア) が低く、C5 (自己鍛錬) が高い傾向にあった。Costa and McCrae (2002) による日本版 NEO-PI-R NEO-FFI 使用マニュアルによると、O5 (アイデア) が低いことは「興味の範囲が狭い」傾向を示し、C5 (自

己鍛錬) が高いことは「仕事や課題を最後までやり通す能力」を示す。つまり、O5 (アイデア) の低さと C5 (自己鍛錬) の高さは、「課題を達成しようとする動機はあるが、興味の範囲が狭いために達成できない」ことを示しているのではないかと考える。この高い達成動機と興味関心の低さというアンバランスさが、面接やグループディスカッションでの失敗をつまづきとして捉えさせているものと考えられる。軽部他 (2014) は学生が不採用となった試験を振り返ってその原因を分析する際に、採用試験で良いパフォーマンスを發揮できなかった後悔や理不尽さを感じることを指摘しているが、この指摘も本結果に関連すると思われる。

4.2 失敗由来の撤退について

軽部他 (2015) が、就職活動を行う個人は不安やストレス等の不適応反応を、活動を通して絶えず経験している可能性が高いと考えられると述べているように、就職活動における失敗は繰り返されるものであり、学生によっては活動自体の一時中止も経験する。このような「失敗由来の撤退」を感じている学生は、NEO-PI-R の E1 (温かさ) が低いことが本研究では示された。

NEO-PI-R NEO-FFI 使用マニュアルでは、E1 (温

かさ)の低さは控えめで形式的なよそよそしさを表す。つまり、もともと対人的な親しみを示すのが控えめな学生がこの傾向を持つと推測される。対人的な親しみを示すのが控えめな学生が頑張っただけ面接に挑戦したが、それに失敗すると、就職活動からの撤退を行いやすい可能性があると考えられる。支援者は、特にこのような学生には配慮が必要であろう。

4.3 自己分析からくる奮起について

自己分析から来る奮起とは、就職活動中のポジティブ・ネガティブな経験を吟味して改めて頑張ろうという意識を持つカテゴリーである。インタビューでこのカテゴリーを示した調査協力者は、E5(刺激希求性)が高く、NEO-PI-R NEO-FFI使用マニュアルによるとこの刺激希求性はワクワクするものや刺激的なものを切望する。つまり、就職活動にめげずに取り組むには、ある程度の変化や刺激に慣れておく必要があると考える。

渡邊(2017)は就職活動開始前や活動中にはマイナスと感じられていた就職活動が、最終的にはマイナスは無いと肯定的に評価されるように変化していることを示している。支援者も学生も、就職活動とは様々な刺激を受けながら、自分自身を成長させていく過程であると再認識することが重要であろう。

4.4 学部学科との関連について

本結果では、「人文科学系学部」の調査協力者は、「社会科学系学部」の調査協力者に比して、「先が見えない焦り」を感じたものの割合が高いという結果を得た。調査協力者のインタビューの中には、学部学科のカリキュラムに触れているものはなかったが、社会系学部のカリキュラムには企業活動について触れているものも多いため、企業側の内情についても社会系学部の調査協力者は予想ができ、焦りを感じたものの割合が少ないという結果となったと予想される。しかし、カリキュラムと就職活動のつまずきまではデータとして検討に至らなかったため、今後の課題となろう。

4.5 出来事・思考カテゴリーの関連および思考・支援カテゴリー間の関連について

本結果では、「Tr1:面接・グループディスカッション等での失敗・失望→Em3:自己分析からくる奮起(0.16)」という出来事・思考カテゴリーの関連と、

「Em2:先が見えない焦り→Su2:練習・指導・スタッフの充実(0.20)」、「Em3:自己分析からくる奮起→Su2:練習・指導・スタッフの充実(0.19)」という思考・支援カテゴリー間の関連が見いだされた。(括弧内の数値は出現割合を示す)。

やや発展的ではあるが、結果で示された関連をさらにまとめると、「Tr1:面接・グループディスカッション等での失敗・失望→Em3:自己分析からくる奮起(0.16)」「Em3:自己分析からくる奮起→Su2:練習・指導・スタッフの充実(0.19)」との組み合わせより、「調査協力者が面接等で失敗をし、自己分析を通じて頑張ろうと思い、練習や指導を求める」というパターンが見いだせよう。すると、大学側が指導や練習を学生から求められるのは、最初の面接が失敗した後ということとなる。タイミングとして事前の指導も大切であるが、就職活動中の指導的アプローチも重要であると考えられる。

5. まとめ

本研究では、就職活動のつまずきと調査協力者のパーソナリティや学部学科との関連を明らかにすることを目的とし、インタビューと質問紙調査を行った。

その結果、パーソナリティとの関連として、(1)高い達成動機と興味関心の低さというアンバランスさが、面接やグループディスカッションでの失敗をつまずきとして捉えさせる、(2)対人的な親しみを示すのが控えめな学生が頑張っただけ面接に挑戦したが、それに失敗すると、就職活動からの撤退を行いやすい可能性、(3)就職活動にめげずに取り組むには、ある程度の変化や刺激に慣れておく必要性、いくつかの示唆を得ることができた。

しかし、学部学科との関連については、「人文科学系学部」の調査協力者は、「社会科学系学部」の調査協力者に比して、「先が見えない焦り」を感じたものの割合が高いという結果を得たものの、その理由については十分に考察を深めることができなかつた。この点が残された課題の一つであると言えよう。

また、パーソナリティ等の要因と関連性を見出すため、インタビュー内容をカテゴリーとして集計したが、この方法ではインタビューの質的内容を損なってしまう可能性もある。今後方法的な工夫も重ねていく必要があると考える。

謝辞

本研究は、2014年度札幌学院大学研究促進奨励金 B (SGU-BG14-204006-03) (共同研究者：葛西俊治・河西邦人) を受けて行ったものである。

参考文献

- [1] 石黒香苗 (2016). 大学生の進路決定に関する心理学的研究の概観と展望, 東京大学大学院教育学研究科紀要, 56, 273-280.
- [2] 軽部雄輝・佐藤純・杉江征 (2014). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討：不採用経験に着目して, 筑波大学心理学研究号, 48, 71-85.
- [3] 軽部雄輝・佐藤純・杉江征 (2015). 大学生の就職活動維持過程尺度の作成, 教育心理学研究, 63(4), 386-400.
- [4] Costa, P.T., Jr and McCrae, R.R. (1992). Revised

NEO Personality Inventory (NEO-PI-R) and NEO Five-Factor Inventory (NEO-FFI) professional manual. Odessa, FL: Psychological Assessment Resources. (日本版) 下仲順子・中里克治・権藤恭之・高山緑 (2002). 日本版 NEO-PI-R, NEO-FFI 使用マニュアル, 東京心理.

- [5] 佐野友泰 (2020). 大学生の就職活動におけるつまずきの分析 I, 札幌学院大学総合研究所紀要, 7, 7-14.
- [6] 佐藤舞 (2016). 大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究, 教育心理学研究, 64(1), 26-40.
- [7] 鶴田美保子 (2013). 女子大学生の就職活動におけるプロアクティブパーソナリティの役割, 金城学院大学大学院人間生活学研究科論集, 13, 15-27.
- [8] 渡邊悦子 (2017). 大学生にとって就職活動はどのような意味をもつのか—2 事例への半構造化面接調査から—, 東洋大学大学院紀要, 54, 343-362.

The Analysis of University Students' Difficulties with Their Job Hunting II: The Examination from the Factors of Faculties and Personality

Tomoyasu SANO¹

Abstract

In this study, we aimed to examine the correlation between the students' difficulties with their job hunting and faculties and personality. We had interviews and questionnaire for the 43 students in the fourth grade in bachelor course.

As the correlation with personality, the results indicate that: (a) the imbalance from the high level of achievement motivation and low level of interest creates the notion of difficulties when they fail in job interviews and group-discussion, (b) if a student who tends to show little friendliness to others fail in job interviews, he has a tendency of withdrawing from his job hunting activities, and (c) to work hard on their job hunting, they should get used to some level of stimulation and changes.

Keywords: Difficulties with the Job Hunting, Faculty, Personality.

¹Faculty of Psychoiogy.

