

論文

大学生の就職活動ストレスと自己効力感の関連

齊藤 渉 太

I 問題

大学生における就職活動は、その後の人生や生活に影響を与える重要なライフイベントであると言える。しかしその一方で精神的負担が大きい活動だと考えられる。その要因として就職活動の状況の変化や形式との関連が挙げられる。特に日本では、学生が行う就職活動の形式として、新規学卒者一括採用制度を軸に学生の採用を行っている企業が多い。この新規学卒者一括採用制度について、海老原（2006）は、就職活動の早期化による学業阻害や採用における新卒重視、好不況による新卒採用数の増減といった就職活動に関する問題を取り上げ、それらの問題の原因は日本の特殊な雇用システムにあると説明している。この様に新規学卒者一括採用制度に則った就職活動は、就職活動状況の変化やそれによる就職活動の形式の変化に応じて、学生側への負担が大きくなる雇用システムであると言える。

以上の事から、大学生が行う就職活動は、その状況の変動が激しく、形式も特色の強いものであると言える。就職活動を行う学生は、これらの変化や形式によって多様化、複雑化した就職活動を行わなければならない、身体的、精神的負担が大きく、ストレスフルな活動であると考えられる。

1. 就職活動ストレス

一般にストレスとは、「(1) 心身の健康を脅かす環境や刺激（ストレス）、(2) 環境や刺激に対応する心身の諸機能・諸器官の働き（ストレス対処・状態）、(3) 対応した心身の状態の3つから構成されている」（小杉，2002）。そして就職活動時のストレスを調査した北見（2009）は、「採用試験で不採

用になった事による挫折感や、自信の喪失、日常的対人関係とはまったく異なる場面で自己PRをしなければならぬプレッシャー、就職内定獲得に対する焦りなどは、ストレス状態を生み出し、学生たちの心身の健康に影響を及ぼす」としている。また下村・木村（1997）は、新規学卒者一括採用制度に基づいた就職活動では、制度に沿ったスケジュールのもとに就職活動を行わなければ、就職が困難になる事に加え、就職活動が長期に及ぶこと、精神面に限らず身体的にも消耗が激しい活動であることを指摘し、「大学生の就職活動は本来的にストレスを感じる活動」と述べている。これらの事から就職活動の際に経験する出来事は、学生の心身にとってストレスになっていると考えられる。またその様なストレスについて、北見（2009）は「就職活動時に経験する様々な出来事はストレスとして捉えることができ、出来事への対処がうまくいかず、ストレス状態が持続した場合、ストレス反応として心身の健康状態に変化が生じることが想定される」と述べている。以上の事から、本研究においても就職活動時の様々な体験をストレスとし、それらへの対処がなされず、ストレス反応として心身の健康状態に影響を与えている状態を就職活動ストレスと定義する。

就職活動ストレスについて、北見（2009）は就職活動ストレスを感じている者は精神的健康度が低下しているという研究結果を示している。そして近年、就職活動を原因とした自殺が増加している事とも、就職活動時のストレスが関連している証左であると考えられる。

以上の事から、就職活動においてストレスの緩和や低減といった心理的支援の検討は重要な課題であ

ると言える。先行研究において、北見(2009)と下村・木村(1997)は、就職活動ストレスを測定する事が出来る尺度作成に加え、精神的健康度や、対処法の1つとしてソーシャルサポートとの関連を検討する事を主な目的としており、就職活動ストレスの緩和や低減を十分に検討出来ているとは言えない。そのため本研究では、就職活動ストレスの緩和または低減を念頭に、自己効力感との関連について検証する。また就職活動中の経験が一般的に学生の精神的健康度に悪影響を与えるストレスラーであると断定する事は出来ない。一定の負荷が就職活動の遂行に影響を与える事も考えられる。そのため本研究では、就職活動ストレスが就職活動を実施する学生の精神的健康度に与える影響についても同時に検証していく。

2. 自己効力感

自己効力感とは、Bandura, A. (1977)により初めて提唱された概念である。Bandura, A.の社会的学習では個人の予期機能を取り上げ、それが行動変容の機能を果たしているとした。この予期機能は結果予期と可能予期に分類されている。結果予期とは、ある行動がどの程度の結果を生み出すのかといったものである。次に可能予期とは、ある結果を生み出すために必要な行動をどの程度、遂行する事ができるかという予期である(Bandura, A. 1977/2012)。これを坂野(2002)は「ある行動を起こす前にその個人が感じる「遂行可能感」、自分自身がやりたいと思っていることの実現可能性に関する知識、あるいは、自分にはこのような事がここまでできるのだという考えが、セルフ・エフィカシーである」と述べている。またBandura, A. (1977)によると、自己効力感が高い時には、積極的に効果的な行動が実行され、情緒的に安定した状態を保つことができるとしている。以上の事からも、自己効力感の保持や向上は、就職活動ストレスのストレスラー対処において、効果的な行動変容をもたらし、就職活動ストレスの低減や緩和に繋がると考えられる。

3. 自己効力感と就職活動ストレス

自己効力感と就職活動の関連について、浦上(1996)はTaylor & Betz (1983)によって提唱された、進路を選択・決定するにあたって、必要な行動に対する自己効力感である「進路選択セルフ・エフィカシー」と女子短大生の就職活動の関連性を検討した。その結果「セルフ・エフィカシーが高い者は、低い者よりも就職活動を積極的、持続的に行う」という結果を示した。この事からも就職活動と自己効力感は密接に関係していると考えられる。しかし就職活動と自己効力感の関連を検討した研究では、就職活動の遂行と自己効力感の関連を検討したものが多く、就職活動ストレスとの関連は十分に検討されていない。そのため就職活動ストレスと自己効力感の関連の検証は重要な課題であると言える。

1) 性別との関連

性別の違いによる就職活動ストレスへの影響については、先行研究である北見(2009)の論文においても検証されている。北見(2009)は、同論文において作成した『就職活動ストレス尺度』の平均に性差がみられるかどうかを検証し、下位因子の1つである「他者比較」においてのみ、男性よりも女性の方がストレスを感じているという結果を示している。また同論文において就職活動ストレスとの関係性が認められた精神的健康度についても、女性の方が男性よりも精神的健康度が悪いという結果を示している。これらの事から、就職活動ストレスには性別によってストレスの感じ方が異なり、また精神的健康度においても性差が生じている事がわかる。そのため就職活動ストレスを扱う研究において、その性差を検討する事は重要であると言える。

また自己効力感と性別の関連について、大学生の進路選択と自己効力感の関連を検討した先行研究、浦上(1996)や浦上(1994)では、自己効力感と進路選択の関係性における性差は検討されていない。そのため大学生の進路選択における自己効力感を検討するにあたり、性差の比較は課題の1つであると言える。

II 目的

以上の事を踏まえ本研究では性差の検証に加え、以下の2つを検証する。

第一に、就職活動ストレスが学生の精神的健康の悪化に影響を及ぼすという仮説に基づき、就職活動ストレスが、学生の精神的健康に及ぼす影響を検討する。

第二に、『進路選択に対する自己効力尺度』と『就職活動ストレス尺度』の関連から、自己効力感と就職活動ストレスの関係性を検討する。

III 方法

1. 調査協力者と期間

大学生を対象とし、Google Forms による質問紙調査を行った。質問紙回収の結果、合計 146 名（平均年齢 20.80 歳、 $SD=1.14$ ）の回答が得られた。有効回答数は男性 51 名（平均年齢 20.70 歳、 $SD=0.97$ ）、女性 95 名（平均年齢 20.71 歳、 $SD=0.12$ ）、無効回答数は 0 名であった。調査期間は、2020 年 7 月下旬から 10 月下旬にかけて、コロナ禍における衛生管理と安全性に配慮しオンラインによるネット配信で授業時間の前後、及び個人配布による調査・回収を行った。

2. 質問紙構成

1) 調査対象者の属性：対象者の基本的属性について性別と年齢、学年を尋ねた。

2) 就職活動状況：現在の就職活動状況確認のため、「1. 現在行っている」、「2. 今後、行うつもり」、「3. 行うつもりはない」、「4. すでに終了した」、「5. わからない」の 5 つから、当てはまるものを選択する様に求めた。

3) 『就職活動ストレス尺度』北見 (2009) 16 項目・4 因子構造

北見 (2009) によって近年の就職活動状況に即した項目を収集し作成された、就職活動におけるスト

レスを測定するものである。第 1 因子の「就労目標不確定」は、自分の適性や興味についての理解が乏しく、目標が定まっていない事を示す 4 項目から構成されている。第 2 因子の「採用未決」は、なかなか採用が決まらないことに関する 4 項目から構成されている。第 3 因子の「時間的制約」は、日時が決められ、自由な時間が取れない事を示す 4 項目から構成されている。第 4 因子の「他者比較」は、自分と周囲の人の行動を気にし、比較してしまう事を示す 4 項目から構成されている。各因子の Cronbach の α 係数は、「就労目標不確定」が $\alpha = .865$ 、「採用未決」が $\alpha = .870$ 、「時間的制約」が $\alpha = .715$ 、「他者比較」は $\alpha = .820$ であり、高い信頼性を有している尺度であると言える（北見, 2009）。逆転項目はなしの計 16 項目である。回答は 5 段階評価（とても気になった…4 点、気になった…3 点、どちらともいえない…2 点、気にならなかった…1 点、全く気にならなかった…0 点）である。得点が高い程、就職活動ストレスを強く感じている事を示す。

4) 『進路選択に対する自己効力尺度 35 項目改訂版』浦上 (1994) 35 項目・1 因子構造

浦上 (1991) は、Taylor & Betz (1983) による進路選択に対する自己効力尺度 (Career Decision Making Self Efficacy Scale : CDMSE) を参考に、進路を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感を測定するため、進路選択に対する自己効力尺度高校生用 (CS 尺度) を作成した。35 項目改訂版は、浦上 (1994) において大学生・短大生用に改訂された尺度である。全項目の合計得点と、項目得点の相関係数は $.324 - .699$ であり、有意確率 1% の範囲内である。また Cronbach の α 係数は $\alpha = .915$ であり、一貫性が十分に高い尺度であると言える。回答は 5 段階評価（とても自信がある…5 点、自信がある…4 点、どちらともいえない…3 点、自信がない…2 点、全く自信がない…1 点）である。逆転項目なしの計 35 項目である。得点が高い程、進路選択に対する自己効力感が高い事を示す。

5) 『日本版 GHQ12 項目短縮版』12 項目・1 因子

構造

就職活動ストレスが精神的健康に与える影響を検討するにあたり、精神的健康度の測定のために、Goldberg (1972) によって開発された General Health Questionnaire の日本版である、『日本版 GHQ12 項目短縮版』(中川・大坊, 1985) (以下「GHQ-12」と表記する) を用いた。Cronbach の α 係数は $\alpha = .850$ であり、高い信頼性を有した尺度である(新納・森, 2001)。回答は各項目に対し4つの選択肢の中から1つを選択する様に求めた。得点が高い程精神的健康状態が悪い事を示す。

3. 分析方法

統計分析は、IBM SPSS Statistics ver.28.0 及び IBM SPSS Amos28 を用いた。

1) 今回の調査で使用した3つの質問紙尺度は、いずれも既存の尺度であるため、先行研究において、それぞれの信頼性・妥当性は確認されているが、本研究においても Cronbach の α 係数を算出し、信頼性の確認を行った。

2) 就職活動状況の確認から、「1. 現在行っている」、「4. すでに終了した」を選択した者を就活「実施群」として設定し分類した。また「2. 今後行うつもり」、「3. 行うつもりはない」、「5. わからない」を選択した者を就活「未実施群」とし本研究における分析からは除外した。

3) 『就職活動ストレス尺度』、『進路選択に対する自己効力尺度』、『GHQ-12』において、各尺度の平均の結果に、性差があるか否かを検討するため、対応のない t 検定を行った。

4) 就活実施群において、各尺度の相関関係を確認するため、Pearson の積率相関係数を用いて相関係数を算出した。

5) 次に、就職活動ストレスが就職活動を行う学生の精神的健康度に与える影響を検証するため、『GHQ-12』の合計得点を従属変数、『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つに共分散を仮定し、独立変数としたパス解析を実施した。

IV 倫理的配慮

本研究では、調査期間内に就職活動を実施している者も対象とし、質問紙調査を実施した。しかし就職活動を原因とした自殺が発生している事や、質問紙回答によってストレスが喚起される可能性を鑑み、調査協力者への負担を最低限に留める必要がある。そのため倫理的配慮として、質問紙協力を依頼する際には、調査内容についての説明を行い、調査協力をしなくても不利益を被る事はないこと、調査によって得られたデータが第三者に漏洩する事はないこと、質問紙への回答はいつでも中断する事が可能であるという旨を説明し、同意を得た上で、協力を求めた。

また本論文は、京都文教大学 臨床心理学部 臨床心理学科の卒業論文を推敲したものである。そのため研究計画立案から、研究調査に至る過程を、卒業論文指導教員に逐次相談し実施した。また学内倫理審査委員の審査の労を鑑み、卒業論文指導教員の責任の下、倫理的配慮に関しては、卒業論文指導の範囲で行われたため、学内倫理審査にまで提出するものではなかった。

V 結果

1. 各尺度の信頼性

今回の調査で使用した3つの尺度について、信頼性の確認のため尺度ごとに Cronbach の α 係数を算出し内的一貫性の確認を行った。その結果、『就職活動ストレス尺度』は、 $\alpha = .854$ 、『進路選択に対する自己効力尺度』は $\alpha = .893$ 、『GHQ-12』は $\alpha = .805$ と、いずれの尺度においても高い信頼性を有している事が確認出来た。

2. 就職活動状況における分類

就職活動状況確認から各項目の分布を図1にまとめた。その結果1. 現在行っている(41名28%)、2. 今後行うつもり(23名16%)、3. 行うつもりはない(11

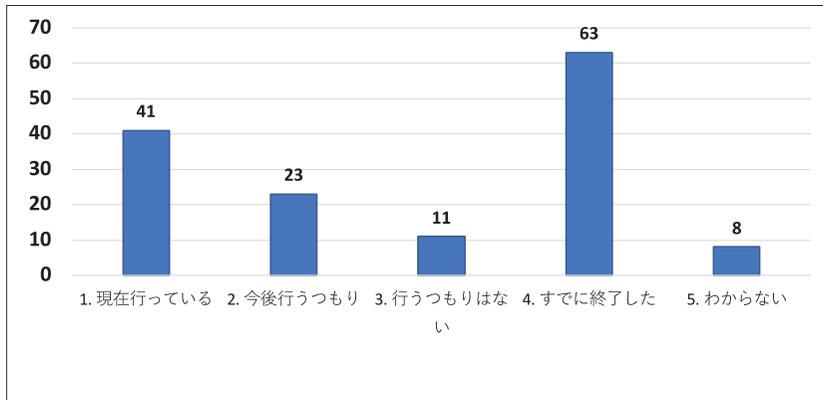


図1 就職活動状況分類

名8%)、4.すでに終了した(63名43%)、5.わからない(8名5%)であった。

次に選択肢1と4の者を抽出し就活「実施群」(104名:男性40名、女性64名、平均21.27歳、SD=0.74)として分類した。2.3.5を選択した者を就活「未実施群」(42名:男性12名、女性29名、平均年齢19.64歳、SD=1.13)とし、本研究の分析からは除外した。

3. 各尺度の性差のt検定

『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つと『GHQ-12』、『進路選択に対する自己効力尺度』の実施群の得点において、就職活動を行っている男女の間で平均に差があるかを検討するために、対応のないt検定を行いその結果を表1にまとめた。その結

果『就職活動ストレス尺度』の下位因子である、「他者比較」において、女性の方が5%水準でストレスを感じているという有意な差がみられた($t(104) = -2.226, p < .05$)。またその他の下位因子では、有意な差がみられなかった(就労目標不確定: $t(104) = -.872, n.s.$ 採用未決: $t(104) = .857, n.s.$ 時間的制約 $t(104) = -.454, n.s.$)。また『進路選択に対する自己効力尺度』と『GHQ-12』においては、有意な差は見られなかった(『進路選択に対する自己効力尺度』: $t(104) = -1.903, n.s.$ 、『GHQ-12』: $t(104) = -1.350, n.s.$)。

4. 就職活動ストレスと精神的健康度の関連

1) 『就職活動ストレス尺度』と『GHQ-12』の相関

表1. 各尺度の平均の結果における性差のt検定

	男性 平均値(SD)	女性 平均値(SD)	t 値	df	有意確率
就労目標不確定	9.125(5.268)	9.984(4.641)	-.872	104	n.s.
採用未決	10.275(3.601)	9.578(4.279)	.857	104	n.s.
時間的制約	9.275(4.1756)	9.625(3.190)	-.454	104	n.s.
他者比較	7.550(4.218)	9.422(4.097)	-2.226	104	*
進路選択に対する自己効力	123.425(14.512)	116.984(18.055)	1.903	104	n.s.
GHQ-12	5.150(3.255)	6.031(3.212)	-1.350	104	n.s.

n.s.: 非有意, *: $p < 0.05$

関係

就職活動ストレスと精神的健康度の関連を検討するにあたり、Pearsonの積率相関係数を用いて『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つと、『GHQ-12』の相関係数を算出し、その結果を表2にまとめた。

分析の結果『GHQ-12』と『就職活動ストレス尺度』の下位因子である「就労目標不確定」及び、「他者比較」との間に5%水準で有意な低い正の相関がみられた ($r = .202, p < .05$, $r = .220, p < .05$)。また「採用未決」と「時間的制約」との間には、有意な相関関係は見られなかった (採用未決: $r = .191, n.s.$ 、時間的制約: $r = .075, n.s.$)。

2) 就職活動ストレスが精神的健康度に及ぼす影響

次に就職活動ストレスが学生の精神的健康に及ぼす影響を検証するため、『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つを独立変数、『進路選択に対する自己効力尺度』の合計得点を従属変数とするパス解析を実施した。分析の結果、独立変数間で有意でない相関関係が示されたため、それらのパスを削除し、修正モデルを作成した(図2)。その結果、修正モデルにおいて χ^2 検定では、帰無仮説が棄却された ($\chi^2 = 5.203, df = 3, p = .158$)。その他の適合度の指標は、 $GFI = .981$ 、 $AGFI = .903$ 、 $CFI = .966$ 、 $RMSEA = .084$ であり、適合度は許容水準を満たす値を示した。修

表2. 各尺度の相関係数

	進路選択における自己効力尺度	就労目標不確定	採用未決	時間的制約	他者比較	GHQ-12
進路選択における自己効力尺度	1					
就労目標不確定	-.420 **	1				
採用未決	-.335 **	.409 **	1			
時間的制約	-.060	.166	.196 **	1		
他者比較	-.373 **	.451 **	.524 **	.164	1	
GHQ-12	-.319 **	.202 *	.191	.075	.220 *	1

**相関係数は1%水準で有意(両側) *相関係数は5%水準で有意(両側)

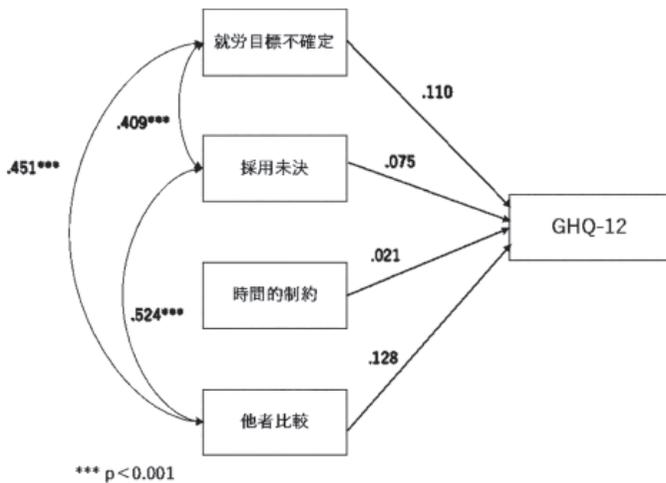


図2 就職活動ストレスが精神的健康度に及ぼす影響に関するパス図

正モデルにおいて、「就労目標不確定」と「採用未決」、「他者比較」の間 ($r = .451, p < .001$ 、 $r = .409, p < .001$)、「他者比較」と「採用未決」の間 ($r = .524, p < .001$) に有意な相関関係が示された。『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つから『GHQ - 12』へのパス係数はすべて有意ではなかった。

5. 就職活動ストレスと自己効力感の関連

1) 『就職活動ストレス尺度』と『進路選択に対する自己効力尺度』の相関関係

就職活動ストレスと自己効力感の関連を検討するため、Pearsonの積率相関係数を用いて『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つと、『進路選択に対する自己効力尺度』の相関係数を算出した(表2)。分析の結果、『就職活動ストレス尺度』の下位因子である「就労目標不確定」と『進路選択に対する自己効力尺度』との間に1%水準で有意な負の相関が見られた($r = -.420, p < .01$)。また「採用未決」との2尺度間、及び「他者比較」との2尺度間では、1%水準で有意な低い負の相関がみられた($r = -.335, p < .01$ 、 $r = -.373, p < .01$)。また「時間的制約」は有意な相関関係は見られなかった($r = -.060, n.s$)。

VI 考察

1. 各尺度の性差のt検定

実施群において『就職活動ストレス尺度』の下位因子4つと『GHQ-12』、『進路選択に対する自己効力尺度』の平均の結果における性差について、下位因子の1つである「他者比較」においてのみ、女性の方が5%水準で有意にストレスを感じているという結果が示された。先行研究において『就職活動ストレス尺度』の性差を検証した北見(2009)は、「男子学生に比べ女子学生の方が、身近に職業や就職を決定づけ、その後のキャリア形成のモデルとなるような人物が少ない」と述べている。このことから、女子学生は、友人などの身近な他者と自身を比較する事で、自身のキャリアを考える事や、就職活動の現

状を把握していると推察出来る。しかしそれにより、他者比較が生じる機会が増加し、男性よりもストレスを感じているという結果を示したと考えられる。

また性差が見られなかった因子について、就職活動の形式と関連があると考えられる。男女の雇用については賃金格差や管理職の男性率の高さなど、現在も多くの問題を抱えている。一方で1985年の男女雇用機会均等法の制定後、就職活動における男女の区別は減少していると考えられ、性別における男女のストレス値及び、精神的健康度に差が見られなかったと推察出来る。また自己効力感においても同様であり、進路選択の形が多様化していく中で、性別の影響を受ける事なく、自身の進路に対する自己効力感が保持出来ていると推察出来る。

2. 就職活動ストレスと精神的健康度の関連

『GHQ-12』と『就職活動ストレス尺度』の下位因子である「就労目標不確定」と「他者比較」の2尺度間に5%水準で、低い正の相関が見られた事について考察していく。この2つの下位因子は、先行研究である北見(2009)の論文においても弱から中程度の正の相関が示されており、本研究においても同様の結果を示したと言える。しかし「他者比較」との関係性については、相関関係は確認されたものの、強い関係性を示しているとは言えない。この要因として調査期間である2020年度の就職活動状況の影響を受けている可能性が考えられる。「他者比較」は自身と他者の就職活動状況や、内容を比較する事で生じるストレスである。従来の就職活動期間において学生同士が直接、交流する場としては大学キャンパス内が最も多いと考えられ、学校において他者との情報共有がなされ、その際に他者と自身の比較がなされていたと考えられる。しかし調査期間である2020年度の就職活動では、新型コロナウイルス感染症対策のため、オンライン授業の実施や、構内への立ち入り規制が実施された事により、そのような機会が極端に少なかったと考えられ、両者の関係性に影響を与えた可能性が推察出来る。

次に今回相関がみられなかった「採用未決」と「時間的制約」について、これらの因子は、先行研究である北見（2009）では『GHQ-12』との相関関係が示されており、本研究では異なる結果を示したと言える。この要因として「採用未決」では、近年の就職活動状況との関連が推察できる。近年の就職活動では、複数の企業にエントリーし、採用試験を受ける事が一般化していると考えられる。一般財団法人雇用開発センター（2018）による「2018年卒の大学生就職活動調査」は、平均面接数が10社以上であることを明らかにしている。この事からも、近年の就職活動では採用獲得が容易でない事を前提とし、複数の企業の採用試験を受けていると考えられる。そのため希望職種や企業から内定が貰えない事や、なぜ不合格になったか分からないといった事によるストレスを経験するものの、精神的健康度との関係という面においては反映されなかった可能性が考えられる。

また「時間的制約」では、他の下位因子とも相関が見られなかったため、ストレスを経験した者も少数であったとことが読み取れる。その要因として、調査期間の就職活動との関連が考えられる。2020年度の就職活動は、新型コロナウイルス感染症の影響により、急速に採用試験の方法を変更した企業が増加したと考えられる。特に従来は対面方式であった、採用面接や企業説明会を、オンライン形式で行った企業が多いと考えられる。この様なオンライン形式での就職活動では、早起きをしないといけない事や、毎日企業に通わなければならないといった事による時間の制約が減少し、従来の就職活動と比べ、時間に余裕を持った就職活動が実施出来たと考えられる。

またパス解析の結果からは、就職活動ストレスが就職活動を行う学生の精神的健康度に影響を及ぼしていない事が示され、目的1の仮説は支持されなかった。これは就職活動ストレスを感じているほど、精神的健康状態が悪いとした北見（2009）とは異なる結果を示したと言える。そのため、今回相関関係が

見られた「就労目標不確定」と「他者比較」については、精神的健康度が悪化している状況下での就職活動の実施が、ストレスへの対処を妨げ、ストレス値が上昇している可能性への考慮が必要であると思われる。

3. 就職活動ストレスと自己効力感の関連

『進路選択に対する自己効力尺度』と『就職活動ストレス尺度』の下位因子である「就労目標不確定」、「採用未決」、「他者比較」との間に1～5%水準で有意な負の相関が見られた。この事から、自己効力感とは就職活動ストレスのストレスの中でも、自身のやりたい事や、適正が分からない事、不採用になる事や、その理由が不明瞭な事、自身と他者の就職活動状況を比較してしまう事と関連する事が示された。

「就労目標不確定」との関連について述べる。Taylor & Betz（1983）によって提唱された、自らの進路を選択・決定できない状態の事である「キャリア不決断」について、浦上（2002）は「進路を選択することに対する自信のなさを、進路選択にかかわるセルフ・エフィカシーが低いと読み替えることは可能である」と述べている。また浦上（1995）は、女子短期大学生を対象とし、『職業不決断尺度』とTaylor & Betz（1983）によって作成された『進路選択に対する自己効力尺度』を用いて、キャリア不決断と進路選択セルフ・エフィカシーの関連を偏相関係数から検証した。その結果、自身や職業についての情報不足、選択への自信のなさや、それゆえの不安を示す項目で構成された「情報・自信不足」因子が、キャリア不決断の中核であるとしている。このことから、就職活動において、自身の適正や、やりたいことがわからない事を要因とした就職活動ストレスとの間に負の相関関係が示されたと考えられる。

次に「採用未決」について、近年の就職活動状況との関連が考えられる。「採用未決」と精神的健康度との関連においても述べた通り、近年の就職活動

では、不採用を前提とし、多くの企業に応募するといった事が一般的であり、また不採用についても、その事由の開示を定めた法律はない。その事から就職活動を行う学生は、採用の決定について不透明な状況で就職活動を実施しなければならないと言える。しかしこの様な状況は、就職活動を行う学生にとって予期が可能な事であると考えられる。そのため就職活動を行う学生は、不採用やその理由が不明瞭な事を前提とした遂行可能感を保持し、就職活動を実施している事で、ストレスとの間に負の相関関係が見られたと考えられる。

次に「他者比較」について、下村・木村（1997）は、「一緒に就職活動を行っている同性や異性などの情報が、就職活動の満足感に深く関連している」と述べている。この事から、他者との比較の際に行われる情報交換や交流は、ストレスの生起要因となる一方で就職活動の遂行において有意義な行為であると言える。特に自己効力感を保持している者にとっての他者との比較は、ストレスフルな体験としてではなく、他者の就職活動状況や、就職活動に関する情報といった新たな知識を獲得し予期機能を高める機会となった可能性が推察できる。

Ⅶ 今後の展望

本研究の結果、就職活動ストレスは精神的健康度との間に相関関係が示されたが、先行研究によって示されている結果と異なり、就職活動ストレスが精神的健康度に影響を与えるという仮説は支持されなかった。以上の事から就職活動ストレスの支援を考えるにあたり就職活動中に体験する出来事だけではなく、個人の精神的健康度が悪化している状態での就職活動の実施といった、就職活動ストレスの生起要因についても検討が必要であると考えられる。

さらに自己効力感と就職活動ストレスの関係性について、本研究の結果『就職活動ストレス尺度』の下位因子である、「就労目標不確定」、「採用未決」、「他者比較」と『進路選択に対する自己効力尺度』の間

には、有意な負の相関が見られた。しかし「時間的制約」との間には相関関係が確認されなかった事や、相関係数の低さに着目すると、就職活動ストレスと自己効力感が密接に関係している断定する事はできない。

今回、この様な結果が生じた要因の1つとして、個人が保持する自己効力感が及ばない事象の存在が挙げられる。本研究で調査を行った、2020年度は新型コロナウイルス感染症の影響により、就職活動のオンライン化や、採用を取りやめる企業の増加など、個人の自己効力感、すなわち予期機能が及ばない状況での就職活動を余儀なくされたと言える。またその他にも、経済状況や政治動向などの影響を受け、その難易度や形式の変動が激しい就職活動では、自己効力感を保持し難い状況が生じやすいと考えられる。しかし本研究における量的調査では、その様な外的要因による就職活動ストレスを対象として取り上げるに至っていない。そのため、自己効力感が及ばない外的要因の影響を考慮する事は、自己効力感と就職活動ストレスの関連及び、ストレスの緩和や低減を検討するにあたり重要であると考えられる。

Ⅷ 本研究における課題

本研究における課題として、大きく3つの点が挙げられる。第一に被検者の偏りである。特に男女の割合が、女性95名、男性51名の146名であった。そのため正確な性差を検討出来ない可能性が考えられる。

第二に就職活動に対する関心や意欲、それによる就職活動期間には個人差があると考えられる。そのため今後の研究では関心や意欲、就職活動期間の個人差を踏まえた上で、ストレスや自己効力感を測定すべきであると考えられる。

次に本研究での調査結果は、新型コロナウイルス感染症の影響を受けていると推察出来る。それにより、従来のデータとは異なる可能性が示されている蓋然性は十分に高い。またその他においても、就職

活動は社会の動向や状況の変動を始め、多くの要因に影響される活動であると考えられる。そのため、就職活動に関する調査では、縦断的調査の実施など、継続的なデータ収集を行う必要があると考えられる。

付記

本研究を行うにあたり、ご多忙の中親切丁寧にご指導して下さいました松田真理子教授、質問紙調査にご協力いただいた先生方、学生の皆様へ、心より感謝申し上げます。本研究で得られたものを今後の研究で活かしていきたい所存です。

文献

- Bandura, A. (1977). Self-efficacy : Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bandura, A. (1977). SOCIAL LEARNING THEORY 監訳：原野広太郎 (2012) 社会的学習理論 金子書房.
- 海老原嗣生 (2016). お祈りメール来た, 日本死ぬ「日本型新卒一括採用制度」を考える 文春新書.
- Goldberg, D.P. (1972). The detection of psychiatric illness by questionnaire : A technique for the identification and assessment of non-psychiatric illness. London: Oxford University Press.
- 北見由奈 (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, 43-50.
- 小杉正太郎 (2002). ストレスとは何か ストレス心理学—個人差のプロセスとコーピング— 川島書店.
- 中川寿彬・大坊郁夫 (1985). 日本版 GHQ 精神健康調査票〈手引き〉日本文化科学社.
- 新納美美・森俊夫 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版 GHQ 精神健康調査票 12 項目版 (GHQ-12) 信頼性と妥当性の検討 精神医学, 43, 431-436.
- 坂野雄二 (2002) 「人間行動とセルフ・エフィカシー」 坂野雄二・前田基成 (編) セルフ・エフィカシーの臨床心理学 初版 北大路書房, 2-11.
- 坂野雄二・東條光彦 (1986). 一般性セルフ・エフィカシー尺度作成の試み 行動療法研究, 12, 73-82.
- 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.

Taylor, K.M・Betz, N.E. (1983). Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

- 浦上昌則. (1991). 社会 563 進路決定に対する自己効力測定尺度の作成の試み. In 日本教育心理学会総会発表論文集 第 33 回総会発表論文集 453-454.
- 浦上昌則 (1994). 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—進路選択に対する自己効力の影響— 青年心理学研究, 6, 40-49.
- 浦上昌則. (1995). 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断 : Taylor & Betz (1983) の追試的検討. 進路指導研究, 16, 40-45.
- 浦上昌則 (1996). 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 (2002) 「職業指導」 坂野雄二・前田基成 (編) セルフ・エフィカシーの臨床心理学 初版 北大路書房, 204-217.

引用・参考 WEB サイト

- 一般財団法人雇用開発センター (2018). 「2018 年卒 大学生就職活動調査」
https://www.earc.or.jp/wp/wp-content/uploads/2018/07/enquete23_houkokusho.pdf (2023 年 8 月 31 日取得)
- 株式会社マイナビ (2020). 「マイナビ大学生低学年キャリア意識調査」
https://career-research.mynavi.jp/research/20210122_4652/#i-2 (2023 年 8 月 31 日取得)

Abstract

The Relationship Between Job-Hunting Stress and Self-Efficacy Among University Students

Shota SAITO

Job-hunting while at university is considered to be an important life event that has a great impact on the future of students. It is also a stressful activity that can pose a significant mental burden. In the present study, we examined the relationship between self-efficacy and stress related to job-hunting in order to identify ways to prevent or alleviate such stress. To characterize the mental burden of stress related to job-hunting on the students, we first investigated the impact of stress related to job-hunting on mental health based on the association between the “12-Item General Health Questionnaire (GHQ-12) (Japanese ver.)” and the “Job-Hunting Stress Scale”. Second, using the “Job-Hunting Stress Scale” and the “Self-Efficacy Scale for Career Choice,” we examined the relationship between self-efficacy and stress related to job-hunting, and examined whether improving self-efficacy would help alleviate stress related to job-hunting.

We administered a questionnaire to university students and obtained 146 responses. The results showed a positive correlation between stress related to job-hunting and the degree of mental health, indicating that the stress has a negative impact on mental health. We also identified a significantly negative correlation between stress related to job-hunting and self-efficacy, indicating that the maintenance or improvement of self-efficacy may decrease the stress. The results of regression analysis further showed that those who maintained a high level of self-efficacy had lower levels of stress related to job-hunting. In addition, the “Job-Hunting Stress Scale” showed that women felt more stress in the “Peer Comparison” sub-scale. Collectively, these results indicate that maintaining or improving self-efficacy in job-hunting activities has a certain effect on alleviating stress related to job-hunting. The implementation of measures aimed at maintaining or improving self-efficacy may be effective in preventing stress related to job-hunting.

Key words : job-hunting, stress, self-efficacy