

■ 論 文 ■

体験の回避が就職活動不安と就職活動の関係に及ぼす影響

上 田 紋 佳* 猪 原 敬 介**

● 抄 録

本研究の目的では、体験の回避傾向が、就職活動不安と就職活動の関係に及ぼす影響について検討することが目的であった。調査は300名の一般企業を志望する大学4年生を対象に行われた。調査の結果、進路探索行動の多寡において、体験の回避と就職活動不安の交互作用がみられた。体験の回避傾向が高い場合は就職活動不安と進路探索行動の間に正の関係がみられた。一方、体験の回避傾向が低い場合は就職活動不安と進路探索行動の間に関係はみられなかった。

また、就職活動不安と就職活動の関係については、(a)就職活動不安は、情報探索行動および内定状況と正の関係がみられた。(b)しかしながら、就職活動不安は、就職活動満足と負の関係がみられ、さらに就職活動の継続状況とは正の関係がみられた。就職活動不安のポジティブな側面とネガティブな側面について議論された。

Keywords : 就職活動不安, 就職不安, 体験の回避

問題と目的

厚生労働省(2017)によると、平成28年度大学卒業者の就職率は97.6%であり、平成9年3月卒の調査開始以降、過去最高の就職率となっている。このような好調な就職状況に対し、マイナビ(2017)による調査では「現時点で就職活動に対し不安はありますか。」という項目で、あると回

答した者は75.5%であった。さらに、就職活動で不安に思う要因として「就職できるかどうか」の回答率が72.5%と最も高かった。このように、就職希望者の大半が就職している状況ではあるものの、大学生の多くが就職活動に対する不安を感じている。

* Ueda, Ayaka
ルーテル学院大学

** Inohara, Keisuke
くらしき作陽大学

就職不安の定義

藤井 (1999) は“就職不安”を「職業決定および就職活動段階において生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」と定義し、さらに、女子大生を対象に就職不安尺度を作成した。就職不安尺度は「就職活動不安」「職業適性不安」「職場不安」の3つの下位尺度から構成される。

同様に、坂柳 (1996) は、職業的不安を「職業選択やその後の適応をめぐる職業キャリアの問題から生じる気がかりである」と定義し、職業的不安尺度を作成した。同尺度は、「自己理解不安」「職業情報不安」「経験欠如不安」「相談欠如不安」「選択決定不安」「職業適応不安」の6つの下位尺度から構成される。赤田・若槻 (2011) は職業的不安尺度を用いた研究において、「自己理解不安」「経験欠如不安」「職業適応不安」の3つを個人内にある要因による不安であるため「個人的不安」とし、「選択決定不安」「職業情報不安」「相談欠如不安」の3つを周りの環境から適切な職業選択が行われるのかという不安であるため「環境的不安」とした。

これらの研究に対して、松田・永作・新井 (2008) は、就職活動は長期間行われることから、時期によって不安を感じる対象や内容、程度が異なることを指摘し、就職不安を職業選択、就職活動中、就職決定後で区別する必要性を主張し、就職活動以前から比較的長期間経験される、職業を選択することによって生じる不安を職業選択不安と定義した。この職業選択不安は就職活動を行わない企業以外の進路を希望する学生にも生じるものとした。松田他 (2008) は、このような職業決定前にみられる漠然とした不安を測定する職業選択不安尺度を作成した。同尺度は「自己理解不安」「職業移行不安」「職業理解不安」「決定方略不安」の4つの下位尺度から構成される。

また、松田他 (2008) で指摘された「就職活動中のみ経験される、就職活動そのものから生じる不安」は、松田・永作・新井 (2010) では就職活動不安と名付けられ、就職活動不安尺度が作成

された。就職活動不安尺度は「アピール不安」「サポート不安」「活動継続不安」「試験不安」「準備不足不安」の5つの下位尺度から構成される。

このように、就職に関連した不安には様々な側面があり、それに対応した尺度が作成されているが、水島 (2010) によると、不安の種類には、解決できる不安と解決できない不安の2種類がある。つまり、不安の対象が自身の将来のキャリアなどのように漠然としている場合や、就職した後の適応や職場での人間関係などである場合には現時点では対処することが難しいが、不安の対象が就職活動など明確である場合には、具体的に現在どのような対処が必要であるのかも明確になり、対処することによって不安が低減することが見込める。さらに、松田他 (2010) は、就職活動を円滑に行うためには、就職活動のどの側面に不安を感じているのかを検討することが重要であると述べている。このように、不安への支援可能性の観点から、就職活動に対する不安の検討は重要であると考えられる。そこで、本研究では、大学生の就職活動不安を検討することを目的とする。

就職不安が及ぼす影響：ネガティブな側面とポジティブな側面

大学生を対象とした就職不安に関する研究では、就職活動に対する不安が高いと就職活動に妨害的な影響があることを報告する研究もあれば、促進的な影響があることを報告する研究もあり、結果が混在している (森田, 2014)。例えば、松田他 (2010) が大学3年生対象に11, 12月に行った調査では、就職活動不安尺度の5つの下位尺度の全てが、現在の就職活動への満足度と負の相関関係がみられるという結果が報告されている。さらに、「サポート不安」「試験不安」「準備不足不安」の3つの下位尺度は就職活動量と負の相関がみられた。このように、就職活動不安の高さが就職活動への満足度および就職活動量に負の効果を及ぼすことが示された。同様に、藤井 (1999) は、就職不安尺度の下位尺度の中でも特に「就職活動不安」の高さはストレスと抑うつと関連することを

報告している。

これらの結果は、就職活動不安が就職活動への満足度、就職活動量や精神的健康へ負の影響を及ぼすことを示す。一方で、就職活動不安が活動を促進させることを示した研究もある。森田(2014)は、就職活動不安と自己効力が情報収集行動に及ぼす影響について、大学2、3年生を対象に10～11月の期間に調査を行った。その結果、就職活動不安と自己効力の交互作用の影響はみられなかったが、就職活動不安の下位尺度の一つであるアピール不安と自己効力の主効果だけが得られ、アピール不安および自己効力が高い群の方が低群よりも情報収集行動得点が高いという結果であった。このように森田(2014)では、就職活動不安が高い方が、情報収集行動が多いという就職活動不安のポジティブな側面が報告されている。

体験の回避が就職活動不安と就職活動に及ぼす影響

以上より、就職活動不安の研究では、就職活動を促す不安の適応的な側面と、就職活動を抑制したり、精神的健康を阻害したりする非適応的な側面の両方を報告する結果が混在しているといえる。このような結果の不一致をもたらす要因として、松田他(2010)は研究で従属変数として扱う就職活動の内容を、森田(2014)は調整変数としての自己効力を、それぞれ取り上げているが、本研究では、不安をどのようにとらえたり、対処したりするのかという個人差に着目する。これらの先行研究では、就職活動不安を感じているかどうかに着目しているが、その不安への対処傾向の個人差については検討されていない。大学生にとって、進路を選択し決断することや就職活動を行うことは、初めての体験であり、かつ、自分自身にとって非常に重要なライフイベントであると考えられる。そのような重要度が高く、かつ、自分自身にとって未知のものに対して、不安を感じることは、人間として自然なことであると考えられる。むしろ、そのような不安を感じた際に、不安にとらわれてしまい、その不安やその不安に由来す

る否定的なイメージや思考を低減したり、変容させようとしたりすることの方がかえって不安を増大させるのではないだろうか。このような、ある個人が感じた思考や感情、感覚などを悪いものであるととらえ、それらを感じないようにしたり、排除したり、逃れようとする試みは、“体験の回避(experiential avoidance)”と呼ばれる(松本・大河内, 2010)。体験の回避とは、第3世代の行動療法の一つとされるアクセプタンス&コミットメント(ACT: Acceptance and Commitment Therapy)において、特定の個人的な体験や出来事(身体感覚や情動、思考、記憶、イメージ、行動傾向など)を経験することを嫌悪し、これらの出来事の形態や頻度、また、それを生じさせる文脈を変えようとするときに生じる現象であると定義され、体験の回避が心理的な問題を引き起こす一因であるとされている(Hayes, Wilson, Gifford, Follette, & Strosahl, 1996)。就職活動や進路選択に対する不安は究極的にはその企業に就職してみないと解消されないものであることから、就職活動不安や職業選択不安そのものを低減することは効果的でないと考えられる。むしろ、そのような不安を感じたときに、体験の回避をしないでいられることが、不安を就職活動を促進する方向へ作用させる上で重要であると考えられる。

本研究の目的

体験の回避と就職活動不安の関係を考えると、体験の回避傾向がみられない場合は、就職活動不安の高さが就職活動を促進させるのに対して、一方、体験の回避傾向が強い場合は、不安にとらわれ、就職活動自体に集中できなかつたり、回避的なコーピングを用いたりするなど、就職活動不安の高さが就職活動を妨害すると予測できる。そこで、本研究では、体験の回避傾向を測定する日本語版 Acceptance and Action Questionnaire 尺度(松本・大河内, 2012)を用いて、体験の回避傾向が、就職活動不安と就職活動の関係に及ぼす影響について検討することを第一の目的とする。具体的には、体験の回避傾向が調整変数として、どのよう

に就職活動と就職活動不安の関係に影響を及ぼしているかを、大学4年生を対象に検討する。仮説として、体験の回避傾向が低い場合には、就職活動不安と就職活動量は正の関係であり、一方、体験の回避傾向が高い場合には、就職活動不安と就職活動量は負の関係であることが予測される。

また、本研究では、就職活動への就職活動不安の影響を検討するために、複数の指標を用いる。大学生の就職活動に関する心理学領域の研究では、就職活動の客観的な側面を測る指標として就職活動の量と、就職活動への主観的な評価として就職活動への満足度がよく用いられる(下村・木村, 1997)。そこで、本研究では、就職に関する情報探索行動と就職活動で実際に行われる行動(進路探索行動)、就職活動満足度を測定することとする。さらに、これらに加えて、実際に内定が得られたかどうかという内定状況と現在も就職活動を続けているかどうかという継続状況についてもたずねることとする。以上より、就職活動不安とこれらの複数の就職活動の関係を、大学4年生を対象に検討することを本研究の第二の目的とする。大学4年生を対象とすることで、内定を得た状況であるかどうかとも考慮することが可能となる。本研究ではネット調査を用いて大学4年生を対象に調査を行う。ネット調査を用いることで、全国の大学生を幅広くサンプリングでき、また、多くの参加者を確保することができる。

方法

調査協力者と調査期間

調査はインターネット調査会社によって「あなたご自身に関するアンケート」として行われた。調査者は大学4年生を対象とした。一般企業を志望する者で、かつ、「内定を得た」または、「現在、就職活動中」の者を対象とした。調査協力者は300名であった。男性が77名、女性が223名であった。調査協力者の年齢の平均(SD)は21.56(0.75)歳、最小値は21歳、最大値は25歳であった。調査期間は2017年7月27日～2017年7月31日の5日間であった。実施にあたり、ルーテル学院大

学研究倫理委員会による審査と承認を得た(申請番号17-03)。

質問紙の構成

就職活動に関する項目 ①卒業後の進路(「就職を希望している」「卒業して非正規雇用(派遣、アルバイトなど)で働くことを希望している」「大学院や専門学校などへ進学を希望している」「海外留学を希望している」「まだ志望進路を決めていない」「留年するので卒業しない」「その他」のうち一つを選択)、②希望する就職先(「民間企業に就職」「公務員として就職」「教員・幼稚園教諭・保育士として就職」「医師・歯科医師・看護師として就職」「3-4以外の非民間組織・団体に就職」「起業したい」「その他」のうち一つを選択)、③就職活動状況(「内定(もしくは内々定)を得たので、現在は就職活動をしていない」「内定(もしくは内々定)を得たが、現在も就職活動を継続している」「現在、就職活動中であるが、まだ内定(もしくは内々定)を得ていない」「就職を希望しているが、現在は就職活動を行っていない」「その他」のうち一つを選択)、④就職活動の状態についての満足度(「ご自身の就職活動の状態についてどの程度満足していますか?」と教示を行い、「全く満足していない」を0点、「非常に満足している」を100点として、満足感を0点～100点満点で入力求めた。)をたずねた。

①で「就職を希望している」、②で「民間企業に就職」、③で「内定(もしくは内々定)を得たので、現在は就職活動をしていない」もしくは「内定(もしくは内々定)を得たが、現在も就職活動を継続している」もしくは「現在、就職活動中であるが、まだ内定(もしくは内々定)を得ていない」を選択した回答した者が④の質問項目および下記の質問紙に回答した。

日本語版 Acceptance and Action Questionnaire 尺度 体験の回避傾向を測定する尺度である松本・大河内(2012)によって作成された日本語版 Acceptance and Action Questionnaire(以下、AAQとする)尺度の10項目を用いた。得点

が低いほど、体験の回避傾向が高いことを示す。「Action」「Willingness」の2つの下位尺度から構成され、各5項目の合計10項目からなる。松本・大河内(2012)は「Action」とは「主観的な苦痛を体験しつつも、自己が持つ志向や価値に向かって行動する傾向」であり、「Willingness」は「思考や感情などの私的出来事を制御・回避しようとし、もしくは変容しようとし、あるいは回避しようとする」とした。同尺度の信頼性の指標として、松本・大河内(2012)で報告されている α 係数の値は、Actionが.69、Willingnessが.65であった。さらに、再検査信頼性については、1か月の再テスト間の得点の相関係数がActionが.77、Willingnessが.68であった。

本調査では、「以下にさまざまな記述があります。各記述があなたにとって、どの程度あてはまりますか。」という教示のもと、“まったく当てはまらない(1)”から“非常によく当てはまる(7)”の7件法で回答を求めた。

就職活動不安尺度 就職活動そのものに対する不安を測定する尺度である松田・永作・新井(2010)の就職活動不安尺度の20項目を用いた。「アピール不安」「サポート不安」「活動継続不安」「試験不安」「準備不足不安」の5つの下位尺度から構成され、各4項目の合計20項目からなる。同尺度の信頼性の指標として、松田他(2010)で報告されている α 係数の値はアピール不安が.90、サポート不安が.88、活動継続不安が.90、試験不安が.87、準備不足不安が.88であった。

本調査では、「ご自身の就職活動についておたずねします。以下に書いてあることは、あなたにどの程度あてはまりますか。現在、就職活動中の方は、現在のあなたにどの程度あてはまるかをお答えください。就職活動がすでに終わった方は、就職活動中のころを思い出し、就職活動中のあなたにどの程度あてはまったかをお答えください。」という教示のもと、“全く当てはまらない(1)”, “どちらとも言えない(3)”, “非常に当てはまる(5)”の5件法で回答を求めた。

就職に関する情報探索行動尺度 情報探索行動

の情報内容と情報源を測定する尺度である矢崎・斎藤・高井(2007)の就職に関する情報探索行動尺度の77項目を用いた。「企業特徴(30項目)」「就活方法(23項目)」「自己関連(14項目)」「経験・体験(10項目)」の4つの下位尺度から構成され、合計77項目からなる。同尺度の信頼性の指標として、矢崎他(2007)で報告されている α 係数の値は、企業特徴が.96、就活方法が.96、自己関連が.92、経験・体験が.91であった。

本調査では、「就職活動の際に、来年度から就職する予定の企業について(就職先未定の人については、第一志望の企業について)、以下の項目の行動をどの程度行いましたか。」という教示のもと、“全く行わなかった(1)”から“とても行った(5)”の5件法で回答を求めた。

進路探索行動に関する項目 就職活動で実際に行われる行動を測定する尺度である樋口・塚脇・蔵永・井邑・深田(2008)の進路探索行動に関する項目11項目を用いた。同尺度は、樋口他(2008)で確認的因子分析によって1因子構造が確認されており、また、 α 係数の値が.92であることが報告されている。

本調査では、「ご自身の就職活動についておたずねします。現在まで、以下の項目の行動をどの程度行いましたか。」という教示のもと、“まったく行わなかった(1)”から“非常によく行った(5)”の5件法で回答を求めた。

結果

記述統計

調査協力者のうち、内定(もしくは内々定)を得て現在は就職活動をしていない者が211名、内定(もしくは内々定)を得たが現在も就職活動を継続している者が38名、現在、就職活動中であるがまだ内定(もしくは内々定)を得ていない者が51名であった。

Table1に各尺度の平均(SD)とCronbachの α 係数を示す。各尺度合計点および就職活動満足度の間のピアソンの積率相関係数を求めたところ、就職活動不安は、就職活動満足度との間に有意な

負の相関がみられた ($r=-.35, p<.001$)。また、情報探索行動とも有意な正の相関がみられたが、その値は非常に弱いものであり ($r=.14, p<.05$)。進路探索行動とは無相関であった ($r=.00, n.s.$)。次に、AAQ は就職活動満足度、情報探索行動、進路探索行動の間に有意な正の相関がみられた (就職活

動満足度： $r=.23, p<.001$ ；情報探索行動： $r=.22, p<.001$ ；進路探索行動： $r=.14, p<.05$)。さらに、就職活動不安と AAQ の間には、有意な負の相関がみられた ($r=-.20, p<.001$)。各下位尺度および就職活動満足度の間のピアソンの積率相関係数を Table 2 に示す。

Table 1 各尺度の平均 (SD) と α 係数

尺度名	下位尺度名	平均 (SD)	α 係数
AAQ	Action	22.49 (4.48)	0.73
	Willingness	15.24 (4.17)	0.42
就職活動不安	アピール不安	14.43 (3.85)	0.85
	サポート不安	11.18 (3.95)	0.85
	活動継続不安	12.85 (3.98)	0.83
	試験不安	13.08 (3.88)	0.85
	準備不足不安	13.41 (3.77)	0.82
情報探索行動	企業特徴	107.15 (22.88)	0.96
	就活方法	73.97 (18.52)	0.94
	自己関連	47.61 (10.32)	0.89
	経験・体験	24.48 (10.64)	0.94
進路探索行動		36.27 (7.30)	0.77

Table 2 各尺度間の相関係数

	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13
1 Action	.08	.05	-.21 ***	-.05	.02	-.09	.29 ***	.18 **	.28 ***	.07	.20 ***	.17 **
2 Willingness		-.24 ***	-.24 ***	-.19 ***	-.02	-.16 **	.02	-.05	.09	.10 +	.00	.16 **
3 アピール不安			.42 ***	.53 ***	.43 ***	.59 ***	.23 ***	.26 ***	.17 **	-.16 **	.04	-.33 ***
4 サポート不安				.48 ***	.33 ***	.49 ***	-.10 +	.10 +	-.13 *	.06	.01	-.32 ***
5 活動継続不安					.50 ***	.59 ***	.11 +	.14 *	.13 *	-.11 +	-.01	-.27 **
6 試験不安						.55 ***	.16 **	.22 ***	.16 **	-.06	.03	-.11 *
7 準備不足不安							.03	.15 *	.01	-.15 **	-.07	-.32 ***
8 企業特徴								.62 ***	.54 ***	.10 +	.44 ***	.08
9 就活方法									.46 ***	.36 ***	.52 ***	.01
10 自己関連										.34 ***	.43 ***	.16 **
11 経験・体験											.44 ***	.24 ***
12 進路探索行動												.18 **
13 就職活動満足度												

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

階層的重回帰分析

不安が就職活動にどのような影響を与えるのかを検討するため、情報探索行動、進路探索行動、就職活動満足度を目的変数として、階層的重回帰分析を行った (Table 3)。階層的重回帰分析には HAD15.0 (清水, 2016) を使用した。Step 1 では統制変数として、内定状況と継続状況を投入した。内定状況と継続状況はダミー変数 (内定状況：内定

有りを“1”，内定有りを“0”；継続状況：就職活動継続中を“1”，就職活動終了を“0”)として用いた。Step 2 では、就職活動不安、AAQ を投入した。Step 3 では、就職活動不安と AAQ の交互作用項 (以下、就職活動不安 \times AAQ) を投入した。多重共線性を検討するために、各分析の全ての説明変数の VIF を算出したところ、3 以下であり、多重共線性の問題は生じていないと判断した。

Table 3 階層的重回帰分析の結果（標準化偏回帰係数）

説明変数	目的変数								
	情報探索行動			進路探索行動			就職活動満足度		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
Step 1									
内定状況	.068	.070	.081	.121	.111	.140 +	.515 **	.464 **	.474 **
継続状況	-.039	-.052	-.050	-.020	-.024	-.018	-.240 **	-.231 **	-.229 **
Step 2									
就職活動不安		.212 **	.220 **		.057	.077		-.178 **	-.171 **
AAQ		.249 **	.254 **		.132 *	.146 *		.091 *	.095 *
Step 3									
就職活動不安 × AAQ			-.055			-.149 *			-.049
R ²	.010	.096 **	.098 **	.018 +	.036 *	.057 **	.496 **	.539 **	.541 **
ΔR ²		.086 **	.003		.018 +	.021 *		.043 **	.002

** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

不安が情報探索行動に及ぼす影響 情報探索行動を目的変数として、階層的重回帰分析を行った。Step 2による分散説明率の増分が有意であり ($\Delta R^2=.086$, $p<.01$)、就職活動不安とAAQの偏回帰係数が有意な正の値であった(就職活動不安: $\beta=.212$, $p<.01$; AAQ: $\beta=.249$, $p<.01$)。Step 3では有意な分散説明率の上昇がみられず ($\Delta R^2=.003$, *n.s.*)、就職活動不安 × AAQの偏回帰係数の値は有意ではなかった ($\beta=-.055$, *n.s.*)。

不安が進路探索行動に及ぼす影響 進路探索行動を目的変数として、同様に階層的重回帰分析を行った。その結果、Step 2による分散説明率の増分が有意傾向であった ($\Delta R^2=.018$, $p<.10$)。就職活動不安の偏回帰係数は有意な値ではなかったが ($\beta=.057$, *n.s.*)、AAQの偏回帰係数が有意な正の値であった ($\beta=.132$, $p<.05$)。Step 3では有意な分散説明率の上昇がみられ ($\Delta R^2=.021$, $p<.05$)、就職活動不安 × AAQの偏回帰係数の値が有意であった ($\beta=-.149$, $p<.05$)。そこで、交互作用の詳細を検討するために、Cohen & Cohen (1983)に基づき、 $\pm 1SD$ を基準に、下位検定を行った。単純傾斜検定の結果、AAQが低い場合 ($-1SD$)には、就職活動不安と進路探索行動の間に有意な正の関係がみられた ($b=.09$, $t=2.46$, $p<.05$)。一方で、AAQが高い場合 ($+1SD$)には、有意な傾斜は認められず ($b=-.02$, $t=-.64$, *n.s.*)、就職活動不安と進路探索行動の間に関係はみられ

なかった (Figure 1)。

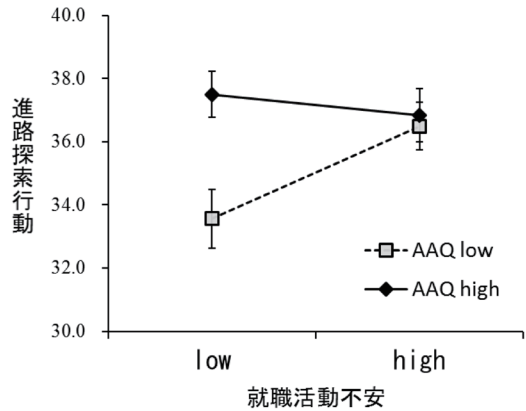


Figure 1 就職活動不安とAAQが進路探索行動に及ぼす影響

エラーバーは標準誤差を示す。

不安が就職活動満足度に及ぼす影響 就職活動満足度を目的変数として、同様に、階層的重回帰分析を行った結果、Step 2による分散説明率の増分が有意であった ($\Delta R^2=.043$, $p<.01$)。就職活動不安の偏回帰係数が有意な負の値であり ($\beta=-.178$, $p<.01$)、AAQの偏回帰係数は有意な正の値であった ($\beta=.091$, $p<.05$)。Step 3による分散説明率の増分は有意でなく ($\Delta R^2=.002$, *n.s.*)、就職活動不安 × AAQの偏回帰係数の値も有意でなかった ($\beta=-.049$, *n.s.*)。

不安が内定状況および継続状況に及ぼす影響

不安が内定状況および継続状況に与える影響を検討するため、内定状況および継続状況を目的変数として、ロジスティック回帰分析を行った (Table 4)。説明変数として就職活動不安、AAQ、就職活動不安×AAQを投入した。その結果、内定状況および継続状況の両者において、就職活動不安のみが関連していた (内定状況: $B=.958, p<.01$; 継続状況: $B=1.030, p<.01$)。

Table 4 ロジスティック回帰分析の結果 (オッズ比)

説明変数	目的変数	
	内定状況	継続状況
就職活動不安	.958 **	1.030 **
AAQ	1.026	.982
就職活動不安×AAQ	1.003	.998

** $p < .01$

考察

本研究の第一の目的は、大学4年生を対象に体験の回避傾向が就職活動不安と就職活動の関係に及ぼす影響について検討することであった。体験の回避傾向が低い場合には、就職活動不安と就職活動量が正の関係であり、一方、体験の回避傾向が高い場合には、就職活動不安と就職活動量が負の関係であるという仮説であった。

調査の結果、進路探索行動と就職活動不安の関係において、体験の回避傾向が調整変数としてはたらくことが示された。進路探索行動を目的変数とした階層的重回帰分析では、体験の回避の主効果と就職活動不安×体験の回避の交互作用がみられた。全体として体験の回避傾向が低い者ほど、進路探索行動をより多く行っているが、体験の回避傾向が高い場合は就職活動不安と進路探索行動の間に正の関係がみられた。一方、体験の回避傾向が低い場合は就職活動不安と進路探索行動の間に関係はみられなかった (Figure 1)。つまり、体験の回避傾向が低い場合は、就職活動不安の大小にかかわらず、より多くの進路探索行動を行う

のに対して、体験の回避傾向が高い場合は、就職活動不安の高さが進路探索行動を促進していた。したがって、進路探索行動に関して、体験の回避傾向が調整変数となることが明らかとなったが、仮説と異なる結果が得られた。

本研究で測定した進路探索行動とは、企業の説明会に参加する、面接を受けるといった就職活動において内定を得るために実際に行われる行動であり、不安や緊張を強く喚起させる状況である。したがって、体験の回避傾向が低い者は、就職活動に対する不安にとらわれないため、就職活動不安の高低に関係なく、進路探索行動を積極的に行うことができる。それに対して、体験の回避傾向が高い者はそのような強いプレッシャーを感じるような状況では就職活動に対する不安にとらわれ、その不安をコントロールしようとし、積極的に就職活動行動を行うことで対処するということが推測される。このようなプロセスが背景に考えられるが、本研究では直接的には検討できていない。今後は、調整変数としての体験の回避の影響を詳細に検討する必要がある。

本研究の第二の目的として、就職活動不安が就職活動に及ぼす影響を、大学4年生を対象に検討することであった。本研究では、就職活動不安は、情報探索行動および内定状況と正の関係がみられた。この結果は、就職活動不安の高さは、情報探索行動を促進し、内定が得られることにつながることを示す。しかしながら、就職活動不安は、就職活動満足度と負の関係がみられ、さらに就職活動の継続状況とは正の関係がみられた。つまり、就職活動不安は情報探索行動の促進や内定との正の関連を示す一方で、就職活動に対する満足度には直接貢献せず、また、就職活動の長期化につながることを示す。

就職活動の客観的な量と就職活動不安との関係については、先行研究では、松田他 (2010) は就職活動不安が就職活動量に負の効果を及ぼすことを報告しているのに対して、森田 (2014) は情報収集行動に正の効果をもたらすことを報告している。このような結果の違いについては、各研究で

扱っている就職活動の内容によって説明できるであろう。本研究では企業特徴を企業のホームページで調べた、OB / OG に職場のことをたずねる、などの非常に具体的な情報探索行動を測定しており、また、森田 (2014) においても、就職サイトに情報源を限定し、どのくらい情報収集を行っているのかという情報収集行動を測定している。このように、就職活動不安が情報探索行動に正の効果をもたらすことを報告する本研究や森田 (2014) では、就職活動の指標として具体的な情報探索行動を測定しているのに対して、松田他 (2010) では企業の説明会やセミナーの予約・参加回数という志望する企業に対する就職活動を測定している。このことから、特定の企業や業種などを絞り込むために情報を収集するという情報探索行動と、就職志望の特定の企業に対する活動では、就職活動不安の影響が異なることが考えられる。したがって、今後の研究では、就職活動の客観的な量を測定する場合には、情報を収集している段階のものなのか、それとも、志望する企業の説明会に参加したり面接を受けたりするなどの内定を得るための段階のものなのかを区別する必要があるだろう。

また、就職活動の主観的な指標である就職活動満足度と就職活動不安との関係については、先行研究である松田他 (2010) と本研究で同じ結果が得られた。松田他 (2010) では、まだ就職活動が終わっていない大学3年生を対象としているが、就職活動がすでに終わっている者を多く含んでいる大学4年生を対象とした本研究でも就職活動満足度と就職活動不安の間に負の関係がみられた。本研究では内定状況と継続状況を統制した上でも、このような負の関係が得られたことから、内定状況にかかわらずみられるものであることが示された。しかしながら、階層的重回帰分析において内定状況と継続状況の就職活動満足度の分散説明率は約5割であることから (Table 3)、希望する企業の内定が得られたかどうか就職活動満足度になりに影響するといえる。

以上より、本研究では、複数の指標を用いて就

職活動不安が就職活動へ及ぼす影響を検討することによって、就職活動不安のポジティブな側面とネガティブな側面の両面が明らかとなった。本研究の結果から、就職活動不安に介入し、その不安を低減することは情報探索行動などの活動を抑制することになり、結果として、よい結果をもたらさない危険性がありうることが示唆された。したがって、今後は、就職活動不安が就職活動のプロセスにおいてどのような役割を果たしているのかについて、縦断研究などによって明らかにし、どの段階で、またどのような対象に対して介入することが有効であるかを検討する必要があるだろう。

引用文献

- 赤田太郎・若槻優美子 (2011) 「職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題：ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から」『龍谷紀要』, 33, 77-88.
- Cohen, J., & Cohen, P. (1983) Applied multiple regression/correlation analysis for the behavioral sciences (2nded). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- 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, 417-420.
- Hayes, S. C., Wilson, K. G., Gifford, E. V., Follette, V. M., & Strosahl, K. (1996) Experiential avoidance and behavioral disorders: A functional dimensional approach to diagnosis and treatment. *Journal of consulting and clinical psychology*, 64, 1152.
- 樋口匡貴・塚脇涼太・蔵永 瞳・井邑智哉・深田博己 (2008) 「大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響」『広島大学大学院教育学研究科紀要 第三部 教育人間科学関連領域』, 57, 167-174.
- 厚生労働省 (2017) 「平成 28 年度大学等卒業者の就職状況調査 (4月1日現在) について」 Retrieved from <http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000164865.html> (2017年9月6日)
- マイナビ (2017) 「2018年卒 マイナビ学生就職モニター調査4月の活動状況」 Retrieved from https://saponet.mynavi.jp/wp/wp-content/uploads/2017/05/monitor_2018_2-1.pdf (2017年9月6日)
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 (2008) 「職業選択不安尺度の作成」『筑波大学心理学研究』, 36, 67-74.
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 (2010) 「大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響——コーピングに注目して——」『心理学研究』, 80, 512-519.

- 松本明生・大河内浩人(2012)「日本語版 Acceptance and Action Questionnaire (AAQ) の作成:信頼性と妥当性および心理的不適応との関連の検討」『行動科学』, 50, 75-84.
- 森田愛子(2014)「就職活動不安の高さと情報収集行動の関連:自己効力による違いの検討」『キャリア教育研究』, 33, 21-28.
- 水島広子(2010)『正しく知る不安障害～不安を理解し怖れを手放す～』技術評論社
- 坂柳恒夫(1996)「大学生の職業的不安に関する研究」『大学論集』, 25, 207-227.
- 清水裕士(2016)「フリーの統計分析ソフトHAD:機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案」, 『メディア・情報・コミュニケーション研究』, 1, 59-73.
- 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, 93-105.
- 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. 心理発達科学』, 54, 127-134.

The Mediating Effects of Experiential Avoidance on the Relationship Between Job-hunting Activity and Anxiety

Ayaka Ueda Keisuke Inohara

The purpose of this study was to investigate the mediating effects of experiential avoidance on the relationship between job-hunting activity and job-hunting anxiety. Three hundred seniors from different universities who had been engaged in job-hunting, completed a questionnaire. The results indicated an interactive effect of experiential avoidance and job-hunting anxiety on career exploration behavior. Job-hunting anxiety was positively related to career exploration behavior in students with strong tendencies to avoid experiences, whereas there was no relationship between job hunting anxiety and career exploration behavior in students with a weak tendency to avoid experiences. Additionally, we found that job-hunting anxiety was positively related to career information exploration behavior and the status of job offers. However, job-hunting anxiety was negatively related to the satisfaction with job-hunting, but positively related to the continuation of job hunting. These results were discussed in terms of the positive and negative aspects of job-hunting anxiety.

Keywords: job-hunting anxiety, employment anxiety, experiential avoidance