

就職活動を通してのキャリアレジリエンス形成過程の解明

児玉真樹子 (広島大学)

キーワード：キャリアレジリエンス，就職活動

問題と目的

キャリア形成のためには危機を克服することが重要である。そのため、危機に対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性を表す“キャリアレジリエンス”の育成が重要となる。児玉(2015)はキャリアレジリエンスの構成要素を検討し、問題対応力、ソーシャルスキル、新奇性・興味関心の多様性(以下、新奇・多様性)、未来志向、援助志向の5つからなることを確認した。

高橋・石津・森田(2014)は、就職活動中の者と就職活動を終了した者と就職活動をしていない者とでライフキャリア・レジリエンスの得点を比較した結果、非就職活動群より就職活動終了群で得点が高かったことを報告している。このことからキャリアレジリエンスは就職活動を通して形成されることが示唆されるが、どのような過程を経て形成が促されるかについては未検討である。特に就職活動での不採用経験といった危機を乗り越えることがキャリアレジリエンス形成を促進するのではなからうか。よって本研究では軽部・佐藤・杉江(2014)の提唱した、不採用経験を乗り越えて就職活動を継続する過程の理論モデルを援用し、キャリアレジリエンスの形成過程を明らかにすることを目的とする。

方 法

調査対象者と調査方法

一般企業への就職活動をした学生を対象に、就職活動開始前の2017年1月に第1回目の、就職活動の終盤時期の同年10月に第2回目のWeb調査を実施した。調査の冒頭で、調査の目的と匿名性の保障と回答の任意性について明記した。2回の調査に回答し、かつ就職活動中に不採用の経験をした回答者は127名(男子41名、女子86名；第1回調査時に短大1年生1名、大学3年生114名、大学院1年生12名)であった。

調査内容

1回目と2回目ともに大学生用キャリアレジリエンス尺度(児玉, 2017)を、2回目はこれに加え就職活動維持過程尺度(軽部・佐藤・杉江, 2015)を利用した。いずれも4段階評定とした。

結果と考察

対応のある t 検定を行ったところ、キャリアレジリエンスの構成要素のうち新奇・多様性、未来志向、援助志向で、就活終盤の方が就活前より有

意に得点が高かった(Table 1)。このことから就職活動を通してこの3つの要素が形成されたと解釈した。

キャリアレジリエンスの要素のうち、 t 検定で有意差がみられた上述の3要素の就活終盤の得点を目的変数、就職活動維持過程尺度の各因子を説明変数、目的変数として設定した要素の就活前の得点を統制変数として投入した重回帰分析(ステップワイズ法)の結果はTable 2のとおりであった。3つの要素全てにおいて就職活動維持過程のプロセスのうち認知的切り替えが有意な正の影響を示した。また新奇・多様性と未来志向に対しては目標明確化も有意な正の影響を示した。

以上より、就職活動の中で不採用という困難な出来事を経験しても、気持ちを切り替えるなどの対処を行ったり、就職活動を通して自分自身の進むべき目標を見つけるという経験をするすることで、キャリアレジリエンスのうち一部の要素が形成されると解釈できる。

Table 1 t 検定の結果

	就活前	就活終盤	$t(126)$
問題対応力	2.64 (0.58)	2.72 (0.62)	-1.49
ソーシャルスキル	2.30 (0.61)	2.39 (0.66)	-1.82 [†]
新奇・多様性	2.83 (0.67)	2.94 (0.64)	-2.03 *
未来志向	2.40 (0.66)	2.57 (0.66)	-3.54 **
援助志向	2.87 (0.63)	2.99 (0.64)	-2.20 *

注1. $N=127$

注2. ** $p<.01$, * $p<.05$, [†] $p<.10$

Table 2 重回帰分析の結果

	新奇・多様性	就活終盤		
		未来志向	援助志向	
新奇・多様性	.51 ***	—	—	
未来志向	—	.54 ***	—	
援助志向	—	—	.47 ***	
模索的行動				
不採用振り返り				
自己開示				
認知的切り替え	.16 *	.19 **	.24 **	
目標明確化	.21 **	.23 ***		
自分らしい就活				
R^2	.46 ***	.55 ***	.32 ***	
Adj R^2	.44 ***	.54 ***	.31 ***	

注1. $N=127$

注2. *** $p<.001$, ** $p<.01$, * $p<.05$