

# 就職不安が入職後の適応に与える影響

## —短大卒生と四大卒生との比較を交えて—

中 島 由 佳

### 要 旨

本研究は、就職活動中に感じた就職不安と入職後の初期適応との関係について、①就職活動中の不安と入職後のストレスおよび就職への満足感との関係、さらに②入職後のストレスおよび就職への満足感を統制した後の、就職活動中の不安が入職後の抑うつおよび転職願望、退職願望に与える影響、の2側面から検証した。女子大生に対し、就職活動中および入職3～5カ月後の2回、質問紙調査を行い、有効回答が得られた短大生（入職後は短大卒生）124名、四大生（入職後は四大卒生）112名のデータについて分析を行った。重回帰分析の結果、短大卒生、四大卒生とも、職場不安が能力欠如感ストレスを除く入職後のいずれのストレスに有意な負の影響を与え続けていること、過度の負担ストレスが抑うつを有意に予測することが明らかとなった。また、四大卒生のみにおいて、就職活動中の職業適性不安および職場不安が、就職への満足感に対して負の影響を与えること、就職活動不安が転・退職願望を抑制することが明らかとなった。就職活動中の就職不安が入職後の初期適応に影響を持続けることを踏まえ、特に職場不安、職業適性不安を緩和するための介入の必要性が示唆された。

キーワード：就職不安、初期適応、短大卒生、四大卒生、縦断研究

### 問題と目的

Levinson (1978) は、未成年期から成人期への移行においては、生活構造の中心は、職業の選択を経て職業に重点が置かれるようになることを論じている。産業革命以降、社会構造が複雑化するにつれて、将来の職業を選択し、成人社会の一員となるための教育・準備期間が必要となり、20世紀初頭に青年期は出現した（白井・都筑・森，2002）。

しかし、職業訓練としての当初の教育の目的から高度に発達した現代教育においては、学校生活と職業人としての生活構造は著しく異なるものとなった。高等教育を含め、学校生活からは職業人としての生活をうかがい知ることが難しく、職業人としての生活が実感を伴って見えてこない。ここに現代の就職の難しさがある。中央教育審議会の答申（文部科学省，2001）においても、将来就きたい仕事や自分の将来のために学修を行う意識が国際的にみて低いこと、このため働くことへの不安を抱えたまま職業に就き、適応に難しさを感じている状況があることが述べられ、大学と社会との接続への意識を強めることが必要とされている。しかし、「就きたい仕事」への意識の涵養だけでは解決しがたいほど、新規卒業者（新卒）を取り巻く雇用情勢は複雑さを増している。

バブル崩壊後の不況を受けて、我が国では、新卒を正規従業員として一括採用する従来の雇用形態から、ある一定の割合で非正規雇用として雇用することが定着した（厚生労働省，2013）。非正規雇用の場合、正規雇用への移行が困難であること、雇用条件を始めたとする社会経済的な不利などが報告されている（総務省，2013）。加えて、正規就職者にも就業時間等における厳しい労働環境が懸念されている（総務省，2010）。そのような社会情勢の中、就職しなければとの強い焦りが学生にはある一方、就職の可能性、自分の職業的適性、就職後の生活など、職業選択に関しての不安を解消できないまま、就職活動を行っている現状が依然としてあり、就職活動を「辛い・大変」と感じる学生も半数以上に上る（リクルート，2010）。

このような職業選択にまつわる不安、つまり就職不安を藤井（1999）は、“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”と定義している。

就職不安は、就職活動中の適応との関係（藤井，1999）、進路不決断との関係（清水，1990）、自己効力や就業動機との関係（瀬口，2008）など、就職活動の枠組みの中で検証されることが多い。しかし、就職不安の特徴は、実際にその職業について職場で働くまで自分が選択した職業の良否が分からない「最終決定の是非のあいまいな意志決定」という点にある（Gati，1986）。石本・逸身・齊藤（2013）も、就職不安は就職活動中のみならず、就職が決定した後も影響を及ぼし続けることを明らかにしており、さらに、「このような不安を就職するまで抱き続けることが、実際に就職先への適応を阻害し早期離職の一要因となる」可能性についても示唆している。

就職してから職務・職場へと適応していく初期の過程、いわゆる初期適応の難しさは、離職率の高さからもうかがうことができる。中卒の7割、高卒の5割、大卒の3割が3年以内に離職することを指す「七五三現象」という言葉に表される短期離職者の増加、転職率の高さを、その一端に帰する向きもある。このため、初期適応の過程について、これまでに様々な研究が行われてきた（例えば安達，1998b；榊原，2000など）。

さらに、就職活動中の心理や行動が初期適応に与える影響についても、研究が蓄積されつつある（例えば中島，2012；若松，1995）。中島（2012）は、就職活動中に抱いたキャリア志向が入職後の初期適応に与える影響について報告している。就職活動の目的は内定を得ることではあるが、当然ながら就職して後の仕事や対人関係、職場環境への期待と不安を抱きつつ、就職活動は進められる。しかし、初期適応と就職活動中の就職不安に関しては、入職後の適応に影響を与え続ける可能性が示唆されながらもこれまで検証が行われてこなかった。

また、就職不安には、就職活動自体についての不安とともに、自分の職業的適性に関する不安、将来の職場に対する不安など、様々な側面からなることがこれまでに報告されている（藤井，1999；松田・永作・新井，2008）。就職活動不安は就職活動中のストレスや抑うつに関係しているとの報告がある（藤井，1999）が、入職後の適応に対してはどのような就職不安が影響を持つのかを検証することは、今後の就職支援に資する。

そこで本研究では、就職活動中の不安と入職後の適応および早期転職・退職願望との関係について、就職活動不安、職業適性不安、職場不安の3因子からなる藤井（1999）の就職不安尺度を用い、検証することとする。入職後の初期適応の指標としては、ストレス、就職への満足感、抑うつ、および転職願望と退職願望を用いる。

不安が、その不安に関係する将来の出来事についてのストレスや抑うつの予測因になりうることは、一連の研究により報告されている（Judah, Grant, Mills, Lechner, Slis, Davidson, and Wingate, 2013; Misri, Kendrick, Oberlander, Norris, Tomfohr, Zhang, and Grunau, 2010）。就職においても、就職活動中に抱く、職場への適応や職業的な適性についての不安が高い場合、就職して後のストレス、ひいては抑うつなどの精神的健康に影響することが考えられる。

さらに、不安は解釈バイアスとも関連し、他者とのかかわり等における社会的不安が高い場合、例えば他者の行動をネガティブに解釈することが報告されている（五十嵐・木下・嶋田，2007）。職場や自己の適性についての不安は、職場での出来事に対してネガティブな解釈を引き起こし、ストレスを高め、また入職して間もない時期の初期適応を阻害する可能性がある。

本研究では、女子大生の就職活動および初期適応に焦点づける。女子学生は結婚・出産などをも含めた幅広いキャリアの選択肢を持ちつつ就職活動を行う（村松，2000）こと、企業からの募集や採用、入職後の昇進などにおける男女差が女子の就職活動に男子とは異なる影響を与える（渡辺・中村，2004）こと、また対人志向である関係性を求める傾向は女子に顕著である（Eccles, 1987）ことなど、女子の就職活動の独自性がこれまでに示されてきたためである。また、短期大学生（短大生）と四年制大学生（四大大生）は、入学してから就職活動を開始するまでの期間、就職活動の年齢とそれに伴う成熟性

など、様々な相違があり、それが就職不安や入職後の変数に影響を与えることが考えられる。

上記の議論を踏まえ、本研究では短大生（入職後は短大卒生）と四大生（入職後は四大卒生）それぞれについて、①就職活動中の不安と入職後のストレスおよび就職への満足感との関係、さらに②入職後のストレスおよび就職への満足感を統制した後の、就職活動中の不安が入職後の抑うつおよび転職願望、退職願望に与える影響、の2点について検証し、比較を行うこととする。

## 方 法

就職活動を行った大学生、短期大学生に対し、就職活動中、入職後に質問紙調査を行った。

### Time 1（T1）就職活動中

**調査時期と対象者** 2004年3月に卒業予定の近畿圏および首都圏の短期大学2年生251名（1校）、大学4年生の女子217名（11校）を対象に、2004年1月から3月にかけて質問紙調査を実施した。質問紙の回収は、短期大学では授業中に質問紙を配布し授業終了後に回収、大学では授業中に質問紙を配布し授業終了後に回収、ゼミでの留め置き、メール<sup>1</sup>などにより行われた。また、氏名、連絡先を明記してもらい、就職状況について、質問紙回答の時点で就職が決定していなかった者に対しては2004年4月に問い合わせた。質問紙の回収率は91.23%であった。入職を希望せず就職活動を行っていない者および就職状況が不明な者の回答、無効回答などを除いた結果、有効回答は394名（短大2年生222名、大学4年生172名）であった<sup>3</sup>。

**質問紙の構成** フェイスシートに加え、就職活動中に抱いた就職に関する不安について測定を行った。就職不安の測定には、就職活動そのものに関する不安である“就職活動不安”、職業に対する適性に関する不安である“職業適性不安”、および将来の職場に対する不安である“職場不安”の3因子からなる、藤井（1999）の就職不安尺度を使用した。就職不安尺度は構成概念妥当性が確認されており、信頼性は各下位尺度の $\alpha$ 係数

- 1 第1回～2回の各調査とも、メールによる質問紙への回答を希望した対象者には、指定されたメールアドレスに質問紙を添付書類として送信し、回答されたものを再び添付書類として返信してもらった。
- 2 本研究の調査は、個人情報保護法の制定（2005年4月）以前に開始されたが、心理学研究の倫理に従い、各調査とも、調査対象者の氏名、連絡先などの個人情報が外部に流出しないよう管理には細心の注意を払い、また調査以外の目的にはこれらの情報を使用しなかった。
- 3 T1の調査対象者394名のうち、就職決定者（258名）とは、教育機関への報告、質問紙への回答において正規雇用を申告した者を指す。また就職未決定者（136名）は、パートタイム労働やアルバイトなどに従事する、いわゆるフリーターを含む。

が.76～.85であった（藤井，1999）。すでに就職を決定していた者に対しては“そうだ”などの過去形の表現、就職活動を継続していた者に対しては“そうだった”などの現在形の表現を用いて測定し、尺度の中の就職活動不安 7 項目、職業適性不安 4 項目、職場不安 4 項目について、“かなりそうだ”から“そうではない”までの 4 件法で回答を求めた。

#### Time 2（T2）入職 3～5 カ月後

**調査時期と対象者** 第 2 回目の調査時期は、新規入職者が研修などをほぼ終え、各職場にほぼ配属され終えた時期である 2004 年 7 月～9 月に実施した。質問紙は T1 の 394 名に対して、郵送およびメールにより送付・回収された。275 名からの回答があり、質問紙の回収率は 69.80% であった。就職しなかった者の回答などの無効回答などを除いた結果、有効回答は 236 名（短大 2 年生 124 名、大学 4 年生 112 名）であった。

**質問紙の構成** フェイスシートに加え、就職後、職場での業務において感じたストレス（職場ストレス）、抑うつ、仕事や職場に関する満足度について測定を行った。職場ストレスの測定には、対人関係ストレス、妨害的要素ストレス、過度の負担ストレス、能力欠如感ストレスの 4 因子<sup>4</sup>からなる河野（2002）の職場ストレス尺度を使用した。職場ストレス尺度は構成概念妥当性が確認されており、信頼性は各下位尺度の  $\alpha$  係数が .70～.79 であった（河野，2002）。尺度の中の対人関係ストレス 9 項目、妨害的要素ストレス 6 項目、過度の負担ストレス 3 項目、能力欠如感ストレス 4 項目について、“強いストレスを感じる”から“全くストレスと感じない”までの 5 件法で回答を求めた。

抑うつについては、20 項目からなる自己評価式抑うつ尺度（SDS；福田・小林，1983）を使用し“常にそうだ”から“ほとんどない”までの 4 件法で回答を求めた。20 項目の合計点を抑うつの度合いを示す得点とした。また、就職への満足として、仕事への満足感、職場についての満足感、職場の人間関係への満足感についてそれぞれ“とても満足だ”から“満足していない”までの 4 件法で回答を求めた。

4 河野（2002）の職場ストレス尺度においては、職場ストレスの各因子名は例えば“対人関係”というように“ ”で閉じて標記されていた。しかし、他の変数の表記には初出を除き“ ”を用いないこと、しかしながら、例えば、対人関係、との標記のみでは、一般的な意味での対人関係と混同を来す恐れがあるため、“対人関係”→対人関係ストレスというように、ストレスを付し“ ”を除いた因子名を本研究では用いることとした。

## 結 果

### 分析方法

T1 からT2 とも有効回答が得られた236名のデータのみを分析に使用した。本研究における分析は全て、統計パッケージSPSS (Ver. 11.5) およびAMOS4.0を用いて行った。

### 就職状況

有効回答者236名の就職先は、一般企業、サービス・流通、病院・医療、介護・福祉、教育機関・幼稚園・保育園、公務員であった。

### 各測度の検討

**就職不安尺度** 15項目について藤井(1999)で想定された3因子を指定し因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行った。因子負荷量が.30以下の項目を削除した後、再び因子分析を行い、就職活動不安7項目( $\alpha = .80$ )、職業適性不安3項目( $\alpha = .84$ )、職場不安4項目( $\alpha = .80$ )を確定した。因子分析の結果をTable 1に示す。確認的因子分析を行ったところ、指標(GFI=.906、AGFI=.858、CFI=.926、RMSEA=.076)のモデルのデータへの適合性(豊田, 1998)は悪くなかった。

**職場ストレス尺度** 22項目について河野(2002)で想定された4因子を指定した因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行った。因子負荷量が.30以下の項目および2

Table 1 就職不安尺度の因子分析結果

	I	II	III
<b>I 就職活動不安</b>			
もし就職できなかったらどうしようと悩むことがあった	.88	-.06	-.09
就職できるかどうか不安だった	.87	-.02	-.06
自分が希望している会社に就職できるかどうか不安だった	.57	-.05	.10
自分の能力が活かせる職業に就けなかったらどうしようと思うことがあった	.47	.01	.09
就職活動のことを考えると気持ちが焦った	.42	.02	.09
求人が全体に少ないことが気になった	.40	.02	-.07
自分の希望する職に就けるかどうか不安だった	.39	.26	.05
<b>II 職業適性不安</b>			
自分の興味ももてる職業が見つからず不安だった	-.03	.86	-.03
どういった仕事に就けばよいか悩んだ	-.06	.84	-.08
自分がどんな職業に向いているのかわからず不安だった	.06	.71	.11
<b>III 職場不安</b>			
職場の上司とうまく行かなかったらどうしようと思うことがある	-.13	-.12	.96
職場の人間関係が不安だ	-.01	.03	.71
就職する会社が自分に向いているのか不安だ	.11	.16	.56
社会に出て仕事をきちんとやっていけるかどうか不安だった	.28	-.01	.44

Table 2 職場ストレス尺度の因子分析結果

	I	II	III	IV
<b>I 対人関係ストレス</b>				
同僚や上司の失敗が自分の責任にされる	.89	.01	-.14	-.04
同僚や上司があなたに対して感情的な言動をとることがある	.85	-.06	-.16	.05
同僚や上司が悪口を言ったり批判的な態度をとることがある	.85	-.20	.10	.04
仕事の業績を評価されたり、比較される	.68	-.05	.04	.07
職場の同僚や先輩が協力的でないことがある	.63	.12	.05	-.06
職場の同僚と気が合わなかったり、感情的に対立することがある	.55	-.08	.21	.06
同僚や上司と仕事のやり方や判断で意見が食い違うことがある	.44	.11	.12	.07
仕事を進める上での必要な情報や指示が与えられない	.43	.29	.05	-.03
自分のやるべき仕事がない状態にある	.39	.20	-.14	.13
顧客や得意先との関係が難しい	.38	-.02	.10	-.06
<b>II 妨害的要素ストレス</b>				
自分の仕事範囲が不明確な部分がある	-.05	.78	-.11	-.01
本来の仕事にあまり関係のない仕事をしなければならないことがある	-.08	.73	-.05	.10
日常的な仕事と異なる仕事をすることがある	.02	.57	.03	.12
指示の変更やスケジュールの変更がある	-.11	.55	.06	.04
雑用、会議、呼び出しなどで、仕事が妨げられてしまう	.07	.50	.12	-.07
必要なときに、担当者がいないことや人員が足りない	.21	.43	.06	-.08
給料が自分の仕事内容に見合っていないと感じる	-.01	.32	.07	.17
<b>III 過度の負担ストレス</b>				
仕事が困難で、行き詰ることがある	-.10	-.14	.81	.25
不慣れな仕事をしなければいけない	.01	.20	.57	-.06
仕事の期限やノルマに追われることがある	.14	-.01	.54	-.09
責任の重い仕事を任されることがある	.11	.18	.43	-.24
<b>IV 能力欠如感ストレス</b>				
誰にでもできる仕事しか与えられない	.01	.08	.04	.93
責任のある仕事につけない	.09	.09	.01	.63

つ以上の因子において因子負荷量の高い項目を削除した後、再び因子分析を行い、対人関係ストレス10項目 ( $\alpha = .88$ )、妨害的要素ストレス7項目 ( $\alpha = .79$ )、過度の負担ストレス4項目 ( $\alpha = .74$ )、能力欠如感ストレス2項目 ( $\alpha = .79$ )を確定した。因子分析の結果をTable 2に示す。確認的因子分析を行ったところ、指標 (GFI = .862、AGFI = .829、CFI = .890、RMSEA = .064) で、モデルのデータへの適合性 (豊田, 1998) は悪くなかった。

#### 変数間の相関および基本統計量

就職活動中 (T1)、入職3～5カ月後 (T2) の各変数間の相関係数および各変数の平均値、標準偏差をTable 3に記す。相関係数および基本統計量の分析には各項目の得点の合計を項目数で除した尺度得点を用いた。就職への満足感は、仕事への満足感、職

Table 3 変数間の相関係数と各変数の平均値、標準偏差

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	平均値	標準偏差
①T1就職活動不安	—										2.95	.65
②T1職業適性不安	.44***	—									2.44	.91
③T1職場不安	.48***	.36***	—								3.00	.74
④T2対人関係ストレス	.02	.10	.26**	—							3.11	.89
⑤T2妨害的要素ストレス	.16*	.25***	.25***	.49***	—						2.81	.78
⑥T2過度の負担ストレス	.14*	.17**	.30***	.54***	.49***	—					3.27	.88
⑦T2能力欠如感ストレス	.12	.10	.12	.32***	.36***	.13*	—				2.56	.96
⑧T2就職への満足感	-.08	-.25***	-.20**	-.37***	-.42***	-.30***	-.30***	—			2.91	.74
⑨T2抑うつ	.21**	.31***	.31***	.35***	.41***	.47***	.30***	-.61***	—		44.01	8.10
⑩T2転職願望	.02	.26***	.12	.16*	.31***	.13*	.11	-.51***	.39***	—	1.72	.67
⑪T2退職願望	-.02	.17*	.10	.23**	.28***	.22**	.18**	-.54***	.45***	.69***	1.65	.76

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

場への満足感、職場の人間関係についての満足感の3変数の平均を尺度得点として用いた。また、抑うつについては20項目の合計点を抑うつの度合いを示す得点とした。

T1の就職不安3因子間、T2のストレス4因子間にはそれぞれ、中程度の正の相関がみられた。就職への満足感はいずれの変数とも負の相関を示し、特にT2の抑うつ、転職・退職願望との間に比較的高い相関が認められた。T2の抑うつ、転職願望、退職願望との間にも、中程度から比較的高い相関がみられた。

#### 短大卒生と四大卒生の平均値の差

各変数における短大卒生、四大卒生の差を検証するためMANOVAを行ったところ、両群に有意な相違があった(Wilks'  $\lambda = .894$ ,  $F(1,235) = 2.40$ ,  $p < .01$ )。被験者間効果の検定の結果をTable 4に示す。就職活動中の就職不安3変数の全てにおいて、四大卒生のほうが短大卒生よりも不安が有意に高かった。入職後も四大卒生のほうが短大卒生

Table 4 各変数へのMANOVA

	短大生 ( $n = 124$ )		四大生 ( $n = 112$ )		$F$
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	
T1就職活動不安	3.03	.66	2.85	.63	4.38*
T1職業適性不安	2.56	.95	2.30	.85	5.04*
T1職場不安	3.08	.75	2.90	.73	3.66 <sup>+</sup>
T2対人関係ストレス	2.98	.97	3.25	.77	5.55*
T2妨害的要素ストレス	2.84	.83	2.77	.71	.41
T2過度の負担ストレス	3.22	.87	3.31	.90	.64
T2能力欠如感ストレス	2.62	.92	2.50	1.00	.81
T2就職への満足感	2.84	.80	2.98	.67	2.28
T2抑うつ	44.94	8.09	42.98	8.02	3.49 <sup>+</sup>
T2転職願望	1.74	.66	1.70	.68	.27
T2退職願望	1.72	.82	1.58	.69	1.91

<sup>+</sup>  $p < .1$ , \*  $p < .05$ .

よりも対人関係ストレスが有意に高く、抑うつも10%水準で四大卒生のほうが有意に高かった。

### 入職後のストレス、職場への満足感に対する就職活動中の不安の影響

短大卒生、四大卒生における各変数間の因果関係を検証するため、T2の各変数を目的変数、T1の3つのストレスを説明変数として重回帰分析を行った。結果をtable 5に示す。

Table 5 就職後の職場ストレス、就職後の満足感を目的変数とした重回帰分析結果

	T2対人関係ストレス		T2妨害的要素ストレス		T2過度の負担ストレス		T2能力欠如感ストレス		T2就職への満足感	
	短大生	四大生	短大生	四大生	短大生	四大生	短大生	四大生	短大生	四大生
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
T1就職活動不安	-.12	-.18*	.02	-.05	-.05	.01	.10	.05	.11	.09
T1職業適性不安	.01	.16*	.11	.28**	.05	.14	-.01	.08	-.14	-.35***
T1職場不安	.28***	.40***	.21*	.17*	.28**	.29**	-.06	.08	-.13	-.20*
	$R^2 = .06^*$	$R^2 = .19^{***}$	$R^2 = .08^*$	$R^2 = .12^{**}$	$R^2 = .08^*$	$R^2 = .13^{**}$	$R^2 = .02$	$R^2 = .02$	$R^2 = .03$	$R^2 = .18^{***}$

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

入職後のストレスに対する就職活動中の就職不安の寄与 対人関係ストレス、妨害的要素ストレス、過度の負担ストレスにおいて、短大卒生、四大卒生とも決定係数 ( $R^2$ ) は有意ではあったが、説明率は高くなかった。職業適性不安および職場不安が抑うつに対して有意な寄与を示した。また、対人関係ストレスに対しては、四大卒生のみ、10%水準で就職活動不安が負の、職業適性不安が正の寄与を示した。妨害的要素ストレスにおいても四大卒生のみ、職業適性不安が正の寄与を示した。能力欠如感ストレスに対しては両群とも、就職活動中のいずれの不安も有意な寄与は示さなかった。

就職への満足感に対する就職活動中の就職不安の寄与 短大卒生においては、就職への満足感に対し、いずれの就職活動中の不安も有意な寄与を示さなかった。一方、四大卒生では、職業適性不安および職場不安が有意な負の寄与を示した。

### T2抑うつ、転職願望、退職願望に対する各変数の寄与

T2抑うつ、転職願望、退職願望に対するT1就職不安、T2職場ストレスおよび職場への満足感の寄与および決定係数 ( $R^2$ ) の増加量を調べ、入職後のストレス・初期満足を媒介因とした、就職不安と抑うつ・転職退職願望との関係を検討するため、階層的重回帰分析を行った。第1段階ではT1就職不安の3変数、第2段階でT2職場ストレス4変数、第3段階で職場への満足感をそれぞれ投入した。結果をTable 6に示す。

T2抑うつを目的変数とした分析結果 短大卒生、四大卒生とも、T2職場ストレス4変数を投入した第2ステップ、職場への満足感を投入した第3ステップのいずれにおいても、決定係数に有意な増分が認められた。

全ての変数を投入した後、短大卒生においてのみ、T1職業適性不安が有意な寄与を示した (ただし10%水準)。T2職場ストレスの中では、短大・四大卒生とも、過度の

Table 6 T2 抑うつ、T2 転職願望、T2 退職願望を目的変数とした重回帰分析結果

	T2抑うつ		T2転職願望		T2退職願望	
	短大生	四大生	短大生	四大生	短大生	四大生
	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$	$\beta$
ステップ 1						
T1就職活動不安	-.05	.06	-.09	-.22*	-.07	-.25**
T1職業適性不安	.21*	.23*	.26*	.31***	.12	.28**
T1職場不安	.19*	.26**	.11	.05	.05	.16
	$R^2 = .10^{**}$	$R^2 = .18^{***}$	$R^2 = .08^*$	$R^2 = .10^*$	$R^2 = .01$	$R^2 = .11^{**}$
ステップ 2						
T1就職活動不安	-.04	.05	-.08	-.20*	-.06	-.25*
T1職業適性不安	.19 <sup>+</sup>	.15	.24*	.23*	.10	.20*
T1職場不安	.03	.17 <sup>+</sup>	.05	.03	-.06	.13
T2対人関係ストレス	.10	-.06	.01	.01	.10	-.02
T2妨害的要素ストレス	.09	.12	.22 <sup>+</sup>	.36**	.03	.31**
T2過度の負担ストレス	.38***	.27**	.06	-.14	.25*	-.09
T2能力欠如感ストレス	.16 <sup>+</sup>	.19*	-.05	.04	.08	.10
	$R^2 = .39^{***}$	$R^2 = .31^{***}$	$R^2 = .13^{***}$	$R^2 = .20^{***}$	$R^2 = .13^*$	$R^2 = .20^{**}$
$R^2$ 変化量	.29***	.13***	.06	.10*	.12**	.92*
ステップ 3						
T1就職活動不安	.02	.06	-.03	-.18 <sup>+</sup>	-.01	-.23*
T1職業適性不安	.13 <sup>+</sup>	.06	.19*	.11	.05	.10
T1職場不安	.03	.13	.05	-.01	-.06	.09
T2対人関係ストレス	.06	-.15	-.02	-.11	.07	-.12
T2妨害的要素ストレス	.01	.02	.14	.22*	-.06	.19 <sup>+</sup>
T2過度の負担ストレス	.23**	.33**	-.07	-.07	.11	-.03
T2能力欠如感ストレス	.10	.14	-.10	-.03	.02	.03
T2職場への満足感	-.53***	-.35***	-.48***	-.47***	-.50***	-.42***
	$R^2 = .61^{***}$	$R^2 = .39^{***}$	$R^2 = .31^{***}$	$R^2 = .34^{***}$	$R^2 = .33^{***}$	$R^2 = .31^{***}$
$R^2$ 変化量	.22***	.08***	.18***	.14***	.19***	.11***

\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ , \*\*\*  $p < .001$

負担ストレスが有意な正の寄与を示した。また、短大・四大卒生とも、就職への満足感  
は有意な負の寄与を示した。

**T2 転職願望を目的変数とした分析結果** 短大卒生、四大卒生とも、T2 職場スト  
レス 4 変数を投入した第 2 ステップ、職場への満足感を投入した第 3 ステップのいずれに  
おいても、決定係数に有意な増分が認められた。

全ての変数を投入した後、短大卒生では、T1 職業適性不安が有意な正の寄与、四大

卒生では、10%水準ながら就職活動不安が有意な負の寄与を示した。T2 職場ストレスの中では、四大卒生で妨害的要素ストレスが有意な正の寄与を示した。また、短大・四大卒生とも、就職への満足感には有意な負の寄与を示した。

**T2 退職願望を目的変数とした分析結果** 短大卒生、四大卒生とも、T2 職場ストレス4変数を投入した第2ステップ、職場への満足感を投入した第3ステップのいずれにおいても、決定係数に有意な増分が認められた。ただし、短大卒生においては、T1の不安のみを投入した第1ステップにおいては、決定係数は有意でなかった。

全ての変数を投入した後、短大卒生では、T2 就職への満足感以外に有意な寄与は認められなかった。一方四大卒生では、妨害的要素ストレスが正の（ただし10%水準）、就職活動不安および就職への満足感が有意な負の寄与を示した。

## 考 察

本研究の目的は、短大卒生および四大卒生における ①就職活動中の就職不安が入職後のストレスおよび就職への満足感に与える影響 ②入職後のストレスおよび就職への満足感を媒介因とした、就職不安と入職後の抑うつおよび転職・退職願望との関係を検討することであった。以下、得られた結果に基づいて、短大卒生と四大卒生の共通点、相違点に焦点づけ、考察する。

### 短大卒生と四大卒生の共通点

**就職活動中の不安** 就職活動中の不安は、入職後のストレス、就職への満足感に有意に影響を与えていたものの、その説明率は総じて大きくなかった。入職後は、実際の仕事や職場環境でのできごと等が主要なストレス源となるため、入職前に抱いた不安の影響はそれほど大きくないのであろう。しかし、特に職場不安が能力欠如感ストレスを除く入職後のいずれのストレスに有意な影響を与え続けていることも看過できない。職場不安は、就職活動が終了した後も就職活動中とその大きさに変化が見られない（柴田, 2006）ことから、職場不安を抱いたまま入職した場合、職場ストレスに影響を与えることが考えられる。すなわち、職場の人間関係や勤め先への適応への不安が高い場合、実際の職場における対人場面などに対するネガティブな解釈を招き（五十嵐ら, 2007）、結果として職場におけるストレスを高めている可能性がある。職場不安はさらに、入職後の過度の負担ストレスに媒介されて、抑うつに影響を与えていることが明らかとなった。

**入職後のストレス、就職後の職場への満足感** 短大卒生、四大卒生とも、過度の負担ストレスが抑うつを有意に予測していた。過重労働は抑うつの要因とされるが、初期適応においても、まだ慣れない職場での「期限やノルマに追われる」、「不慣れな／責任の

重い仕事」などの負荷は、抑うつの予測因となりうることが示された。一方で、過度の負担ストレスは転職・退職願望への有意な寄与を示さなかった。ただ単に仕事に忙殺されるだけでは、少なくともこの時期においては、転退職の引き金とはならないことがうかがわれる。

また、仕事や職場、職場での関係性への満足で構成される就職後の職場への満足感には、不適応の指標とした抑うつ、転職願望、退職願望のいずれをも低減させる効果がみられた。

#### 短大卒生と四大卒生の相違

各変数の平均を比較したところ、就職活動中の不安に関しては、四大卒生のほうが、短大卒生よりもいずれの不安でも値が高かった。これに比して、入職後の各変数については、対人関係ストレスおよび抑うつを除いては両者に有意な差はなかった。

**四大卒生に見られた特徴** 四大卒生においては、就職活動中の職業適性不安および職場不安が、就職への満足感に対して負の影響を与えていた。上述のように、就職への満足感は初期適応に関係することが本研究の結果からも明らかであり、それを阻害する職業適性不安、職場不安を緩和するべく介入を行うことが、特に四大生において必要であろう。

一方で、就職活動不安が転・退職願望を抑制する効果も四大卒生には見られた (table 6)。就職活動不安が就職活動中のストレスや抑うつと強い関係を持つ (藤井, 1999) など、就職不安は就職活動に阻害的な影響を与えるとの知見が大半である (松田・新井・佐藤, 2010) が、就職不安が高いほど活動量が増加するとの知見も見られる (加藤・柴田, 2005)。本研究においても、就職活動不安が就職活動のみならず、その後のキャリア設計においても、転職願望や退職願望に歯止めをかける要因となることを見出された。「就職できるかどうかが不安だ」、「能力が活かせる職業に／希望する職につけなかったらどうしよう」などの就職活動の首尾に関する就職活動不安は、その不安を軽減するための情報検索や活動を促し (加藤・柴田, 2005)、その結果、ある程度納得のできる就職をすることができ、結果として転職・退職願望の低さにつながっていることが考えられる。

また四大卒生の場合、入職後の妨害的要素ストレスが転職および退職願望に正の関係を持つことが明らかとなった。四大卒生は、4年間の学業の中で専門性を涵養してきた点が、短大卒生と異なる利点となる。その一方で、そのような専門性が活かされずに「本来の仕事にあまり関係のない」雑事に追われたり、専門性と仕事範囲との関連性が不明確である場合に妨害的要素ストレスが生起した場合、「この職場での仕事は本当に自分の力が発揮できるのか」との懸念につながり、転退職願望が醸成されることが考えられる。

**短大卒生に見られた特徴** 短大卒生では職場不安、四大卒生では職場不安と職業適性不安が、入職後の妨害的要素ストレスに媒介されて、転職願望に影響を与えていることが明らかとなった。

## まとめ

就職活動中の職業適性不安および職場不安は入職後の初期適応に否定的な影響を与える可能性があること、一方で、四大卒生においては、就職活動不安は転・退職願望を抑制する効果を持つことが、本研究では明らかとなった。近年は、パーソナルコンピューターを用いた事務処理の普及もあり、短大卒生、四大卒生の仕事内容には大きな差がなくなってきたと言われる。また、就職活動自体も、短大卒生と四大卒生との間に基本的相違はないとの言説も聞かれる。また、就職率もほぼ同率である（文部科学省，2013）。そのような中で、このような両者の違いの一つに、就職活動が可能な期間および年齢的成熟が関係することが考えられる。両者の相違については、他の観点からのさらなる検証が今後必要であろう。

最後に、本研究の限界について述べる。本研究では、職場における不適応の指標として抑うつ、転職願望、退職願望を用いた。しかし、これらの指標は各ストレス、職場への満足感と同時点データであり、本来は因果関係を論じることにはなじまない。今後の研究においては、因果関係をより明確にするためにも、さらなる縦断研究が望ましい。また、本研究においては、T2の調査時期が入職後3～5カ月後と、比較的的就職して間もない時期であった。つまりは、真に職場になじみ、職場や仕事内容について評価するには職場での経験がまだ浅い可能性がある。これらも含めて、少なくとも就職後1年近い時期まで追跡調査し、本研究で得られた初期適応に影響を与える要因について吟味する必要がある。

## 引用文献

- 安達智子（1998b）. セールス職者の職務満足感—今日分散構造分析を用いた因果モデルの検討—心理学研究、69, 223–228.
- Eccles, J. B. (1987). Gender roles and women's achievement-related decisions. *Psychology of Women Quarterly*, 11, 135–172.
- 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.
- Gati, I. 1986 Making career decisions: A sequential elimination approach. *Journal of Counseling Psychology*, 33, 408–417.
- 五十嵐友里・木下克久・嶋田洋徳（2007）. 社会的場面における解釈バイアスが状態不安に与える影響 人間科学研究、20, 1–10.
- 石本雄真・逸身彰子・齊藤誠一（2010）. 大学生における就職決定後の就職不安とその関連要

- 員 神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要、4, 143-149.
- Judah, M. R., Grant, D. M., Mills, A. C., Lechner, W. V., Sligh, M. L., Davidson, C. L., and Wingate, L. R. (2013). The prospective role of depression, anxiety, and worry in stress eneration. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 32 (4), 381-399.
- 加藤千恵子・柴田雄企 (2005). 大学生の就職活動に与える自己効力感と職業不安の影響—日本発達心理学会第16回大会発表論文集、500.
- 河野麻衣子 (2002). 自我発達段階と職場ストレス・コーピングとの関連—営業職10年未満の社会人を対象に お茶の水女子大学修士論文.
- 厚生労働省 (2013). 平成25年版厚生労働白書—若者の意識を探る—
- 松田侑子・永作稔・新井邦次郎 (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・新井邦次郎・佐藤純 (2010). 就職不安に関連する研究の動向 筑波大学心理学研究、40, 43-50.
- Misri, S., Kendrick, K., Oberlander, T. F., Norris, S., Tomfohr, L., Zhang, H., and Grunau, R. E. (2010). Antenatal depression and anxiety affect postpartum parenting stress: A longitudinal, prospective study. *Canadian Journal of Psychiatry*. 55 (4), 222-228.
- 文部科学省 (2012). 平成24年度学校基本調査 (確定値).
- 文部科学省 (2001). 今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について (中央教育審議会答申).
- 村松幹子 (2000). 女子学生のライフコース展望とその変動 教育社会学研究、66, 137-155.
- 中島由佳 (2012). 大卒女子入職者の初期適応の規定因—目標達成志向および情緒的適応の観点からの縦断調査— 教育心理学研究、59, 402-413.
- リクルート (2010). 2011年3月卒大学生・大学院生「就職活動実態調査」、NEWS RELEASE. [http://www.recruit.jp/news\\_data/library/pdf/20100720\\_01.pdf](http://www.recruit.jp/news_data/library/pdf/20100720_01.pdf)
- 榊原清則 (2000). 大学卒業生の就職と会社への初期適応過程 日本労働研究雑誌、479, 20-27.
- 瀬口正弘 (2008). 女子大学生の就職不安に影響を及ぼす心理社会的要因の研究 安田女子大学大学院文学研究科紀要、13, 71-93.
- 柴田雄企 (2006). 進路選択に対する自己効力感と就職不安の変化—短期大学女子学生の場合— 大分県立芸術文化短期大学研究紀要、44, 73-80.
- 清水和秋 (1990). 進路不決断尺度の構成—中学生について— 関西大学社会学部紀要、22, 63-81.
- 総務省 (2010). 労働力調査
- 総務省 (2013). 平成24年就業構造基本調査
- 若松養亮 (1995). 大卒就職者の初期適応過程に関する要因探索的研究—本学部卒業生の事例データからの考察— 東北大学教育学部研究年報、43, 193-207.
- 渡辺峻・中村艶子 (2004). シリーズ〈女・あすに生きる〉20 男女協働の職場づくり ミネルヴァ書房