

自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルおよび 特性不安が大学生の就職活動不安と状態不安に与える影響 — 横断的および縦断的検討 —

董 潔 関西大学大学院心理学研究科
川崎 友嗣 関西大学社会学部
細越 寛樹 関西大学社会学部

Influence of Automatic Thoughts, Problem-Solving Skills, Social Skills and Trait Anxiety on Job-Hunting Anxiety in Undergraduate Students: Cross-Sectional and Longitudinal Studies

Jie DONG (Graduate School of Psychology, Kansai University)

Tomotsugu KAWASAKI (Faculty of Sociology, Kansai University)

Hiroki HOSOGOSHI (Faculty of Sociology, Kansai University)

This study examined the effects of automatic thoughts, problem-solving skills, social skills, and trait anxiety on job-hunting anxiety and state anxiety experienced by undergraduate students. In Study 1, a cross-sectional study was conducted at both Time1 (T1) and Time2 (T2) for two months. The results suggest that negative automatic thoughts have positive effects on several aspects of students' job-hunting anxiety. In addition, problem-solving skills and social skills produced negative effects on students' job-hunting anxiety, but only in some aspects. On the other hand, positive automatic thoughts are only related to state anxiety. Study 2 was a longitudinal study where the effects of T1's cognitive-behavioral factors and trait anxiety on T2's job-hunting anxiety and state anxiety were examined. The results of the analysis for Study 2 were almost the same as in Study 1.

Based on the results, negative automatic thoughts, problem-solving skills, and social skills are important factors to reduce job-hunting anxiety for undergraduate students.

Keywords: job-hunting anxiety, automatic thoughts, problem-solving skills, social skills, longitudinal effects

目 的

大学生にとって就職活動（インターンシップや企業説明会への参加, エントリーシートの提出, 本選考など）は, ストレスフルなライフイベントの1つ

となっている。就職活動不安は, 就職活動に取り組む大学生の大半が感じものとされる。たとえば, 就職先が決まるか不安であると回答する大学3年生の割合は, 2013年の報告では80.5%（的場, 2013）, 徐々に就職状況が改善されてきたといわれる2018年

の報告でも70%以上である(全国大学生生活協同組合連合会, 2018)。また, 近年では, 自分の希望の就職先に就けるかという不安の増加が目立ち, 就職氷河期といわれる2009年に32.1%であったのが, 2017年には48.6%に上昇している(全国大学生生活協同組合連合会, 2018)。つまり, 大学生の就職活動不安の内実として, 「就職そのものができるのか」という不安に加え, 「自分の希望のところに就職できるか」という不安も大きくなっていることが示唆される。

このような就職活動不安は, 就職活動の進行に悪影響を及ぼすことが示唆されている(小杉, 2005)。たとえば, 短期間で志望企業を決定することへの心理的負担の大きさから, 就職活動を途中でやめてしまう学生が増加しているとの報告がある(種市, 2011)。また, 就職活動不安がストレスや抑うつ症状をより強めることも示唆されており(藤井, 1999), 就職活動が長期化して内定をなかなか獲得できず, 不安や抑うつなどの症状を呈する学生もいることが報告されている(船津, 2004)。このように, 大学生にとって就職活動は, 精神的負担が非常に大きいものと考えられる。よって, 大学生の就職活動不安に対する対応は重要な課題であり, 就職活動不安の増減に関わる要因やその作用機序について詳細な検討が必要といえる。

就職活動不安の増減に関わる要因としては, ネガティブな自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルを挙げることができる(北見・森, 2010; 董・松原・佐藤, 2019)。しかし, 以下の理由から, より詳細な検討が必要といえる。第一に, Spielberger et al. (1970)は, 不安を状態不安と特性不安に区分し, 短時間で変動する状態的不安と, 長期的な性格特性としての不安傾向とを分けて捉えている。また, 就職活動不安が状態不安や特性不安と正の相関関係にあることは示されているが, 相互の詳細な関係性については検討されていない(松田・新井, 2006)。たとえば, 就職活動不安は, 個人が持つ特性的な不安傾向に大きく左右されるものなのか, 就職活動という状況下では誰しもが等しく感じるもののかなどが不明確である。キャリア不決断に対する介入研究(Peng, 2001)においても, 認知再構成法, 不安への対処, 意思決定のスキルトレーニングを組み合わせた介入によって, 不決断や状態不安の改善が認められたが, 特性不安との関係は検討されていない。第二に, 就職活動不安には男女差があるとされるが(藤

井, 1999), 性差を考慮した研究は十分に行なわれていない。第三に, 就職活動は, 活動開始から内定獲得までに1年ほどかかるため, 就職活動の段階ごとに不安の様相や必要な対応も異なる可能性が指摘できる(松田, 2014)。よって, ある段階の要因が, 次の段階の就職活動不安にどのような影響を及ぼすのかを検討することも必要といえる。

そこで本研究では, 大学生の就職活動不安と状態不安に対して, 自動思考, 問題解決能力, 社会スキルが与える影響を, 特性不安および性差を考慮した上で, 横断的および縦断的に検討することを目的とする。

方法

1. 対象者

関西圏の2つの私立大学における文系学部の3年生を対象として, X年11月(T1)とX+1年1月に質問紙調査を行なった。T1では280名に対して調査を行ない, 記入漏れ等のなかった273名(男性87名, 女性186名, 平均年齢 20.84 ± 0.9 歳)を分析対象とした。T2では200名に対して調査を行ない, T1での回答と対応関係が確認できた160名(男性41名, 女性119名, 平均年齢 20.80 ± 1.02 歳)を分析対象とした。

2. 尺度

① 就職活動不安尺度(松田・永作・新井, 2010)

20項目からなる就職活動不安の自己評価尺度であり, 「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。5件法で, いずれの得点も高いほど就職活動に関連する不安が高いことを示す。十分な信頼性と妥当性が確認されている(松田・新井, 2006)。

② Automatic Thoughts Questionnaire-Revised (ATQ-R: Kendall, Howard, Hays, 1989; 坂本・田中・丹野・大野, 2004)

自動思考を測定する自己評価尺度であり, 「ネガティブな自動思考」, 「ポジティブな自動思考」の2下位尺度12項目から構成され, 5件法で回答する。どちらの下位尺度も得点が高いほどそれぞれの自動思考の生起頻度が高いことを意味する。それぞれ高い信頼性と妥当性が確かめられている(坂本他, 2004)。

③ Problem Solving Inventory (PSI: Heppner & Peterson, 1982; 丸山・中田・椎谷・杉山, 1995)

問題解決能力の自己評価尺度であり、フィラー項目3項目を含む35項目で構成され、6件法で回答する。フィラー項目は得点化には用いない。得点が高いほど問題解決能力が高いことを意味する。原版のPSI (Heppner & Peterson, 1982) では3因子構造が想定されていたが、丸山他 (1995) によって翻訳されたPSI日本語版は1因子構造になることが報告されており、本研究でもすべての項目を加算した合計得点を分析に用いた。

④ Kikuchi's Social Skill Scale (KiSS-18: 菊池, 1988)

社会的スキルを測定する自己評価尺度で、18項目からなり、5件法で回答する。すべての項目を加算した得点を社会的スキル得点とし、得点が高いほど社会的スキルが高いことを表す。

⑤ State Trait Anxiety Inventory (STAI: Spielberger, Gorsuch, & Lushene, 1970; 清水・今柴, 1981)

状態不安と特性不安を測定する尺度で、各20項目4件法で回答する。得点が高いほど状態不安および特性不安が高いと評価される。

3. 調査実施方法

3年生の各ゼミの担当教員の許可を得て、ゼミ開始時に質問紙を一切配布し、ゼミ終了後に回収した。プライバシーの保護や不利益防止への配慮等を明示した上で、調査協力に同意した者のみに回答を求めた。なお、T1とT2のデータの対応関係を確認するため、質問紙の最後に電話番号の下4桁と誕生日の月と日を4桁で記入するように求めた。

4. 倫理的配慮

本研究は、関西大学心理学研究科における研究・教育倫理委員会の審査を受け、承認されている(審査番号#97)。

結果

1. 各変数の記述統計および時期による差と男女差

T1とT2における全ての変数の平均値と標準偏差をTable 1, 2に示す。

T1とT2とで各変数に差があるかを検討するため、対応のあるt検定を行なった結果(Table 1)、試験不安、ネガティブな自動思考、状態不安では、T1よりT2の方が高いことが示された(順に、 $t(159) = -2.36, p = .02$; $t(159) = -2.00, p = .05$; $t(158) = -2.26, p = .03$)。活動継続不安と社会的スキルでは、T1よりT2の方が高い傾向が示された(順に、 $t(159) = -1.75, p = .08$; $t(159) = -1.70, p = .08$)。

男女で各変数に差があるかを検討するため、対応のないt検定を行なった結果(Table 2)、就職活動不安全体は、男性より女性の方が有意に高かった($t(158) = -2.01, p = .05$)。下位尺度ごとにとみると、アピール不安、試験不安、準備不足不安、活動継続不安では、男性より女性の方が高かった(順に、 $t(158) = -1.74, p = .08$; $t(158) = -2.19, p = .03$; $t(158) = .2.29, p = .23$; $t(158) = -2.14, p = .03$)。サポート不安、自動思考、問題解決能力、社会スキル、状態不安、特性不安に性差はみられなかった。

全下位尺度得点について α 係数を算出したところ、.74～.94の範囲であった。

Table 1 T1とT2における各変数の記述統計とその比較 (N=160)

	T1		T2		t値
	M	(SD)	M	(SD)	
アピール不安	15.69	(3.87)	15.82	(3.79)	-.46
サポート不安	11.97	(4.13)	12.07	(4.09)	-.30
試験不安	14.56	(3.53)	15.19	(3.61)	-2.36*
準備不足不安	15.68	(3.57)	15.78	(3.63)	-.36
活動継続不安	13.44	(4.53)	14.02	(3.95)	-1.75 [†]
就職活動不安合計	71.27	(15.11)	72.88	(14.92)	-1.49
状態不安	42.95	(9.42)	44.23	(9.30)	-2.26*
ネガティブ思考	12.12	(5.47)	12.99	(6.01)	-2.00*
ポジティブ思考	15.26	(5.22)	15.90	(5.43)	-1.53
問題解決能力	114.62	(11.15)	114.41	(11.23)	-.22
社会的スキル	58.70	(10.59)	59.97	(9.45)	-1.70 [†]
特性不安	49.72	(9.87)	50.73	(10.02)	-1.51

[†] $p < .10$, * $p < .05$

Table 2 T1における男女ごとの記述統計とその比較

	全体 (N=273)		男 (n=87)		女 (n=186)		t値
	M	(SD)	M	(SD)	M	(SD)	
T1アピール不安	15.88	(3.82)	15.30	(4.27)	16.16	(3.56)	-1.74 [†]
T1サポート不安	12.33	(4.11)	12.48	(4.30)	12.25	(4.03)	.43
T1試験不安	14.89	(3.62)	14.20	(3.80)	15.22	(3.50)	-2.19*
T1準備不足不安	15.73	(3.55)	15.02	(3.76)	16.06	(3.40)	-2.28
T1活動継続不安	13.62	(4.46)	12.78	(4.75)	14.02	(4.28)	-2.14*
T1就職活動不安合計	74.42	(15.59)	69.67	(17.34)	73.71	(14.57)	-2.01*
T1状態不安	42.95	(9.42)	43.83	(10.13)	42.54	(9.07)	1.05
T1ネガティブ思考	12.77	(5.68)	12.94	(5.96)	12.68	(5.56)	.35
T1ポジティブ思考	15.14	(5.40)	15.70	(6.12)	14.88	(5.03)	1.09
T1問題解決能力	115.32	(11.94)	115.45	(12.62)	115.26	(11.65)	.12
T1社会的スキル	58.65	(11.11)	59.02	(11.70)	58.48	(10.84)	.38
T1特性不安	49.97	(10.97)	49.24	(10.84)	50.32	(9.84)	-.81

[†]p < .10, *p < .05

Table 3 T1における各変数の相関係数 (N=273)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
①T1アピール不安											
②T1サポート不安	.48***										
③T1試験不安	.44***	.54***									
④T1準備不足不安	.62***	.59***	.60***								
⑤T1活動継続不安	.57***	.56***	.47***	.57***							
⑥T1就職活動不安合計	.78***	.80***	.75***	.84***	.81***						
⑦T1状態不安	.23***	.27***	.24***	.26***	.25***	.31***					
⑧T1ネガティブ思考	.33***	.41***	.28***	.39***	.42***	.46***	.49***				
⑨T1ポジティブ思考	-.39***	-.38***	-.30***	-.37***	-.39***	-.46***	-.43***	-.31***			
⑩T1問題解決能力	-.34***	-.37***	-.27***	-.35***	-.45***	-.45***	-.34***	-.37***	.29***		
⑪T1社会的スキル	-.40***	-.35***	-.19**	-.32***	-.37***	-.41***	-.42***	-.33***	.38***	.45***	
⑫T1特性不安	.41***	.46**	.33***	.38***	.51***	.53***	.57***	.58***	-.47***	-.49***	-.53***

p < .01, *p < .001

2. 自動思考, 社会的スキル, 問題解決能力が同時点の就職活動不安に与える影響

T1時点において, 就職活動不安および状態不安と, 自動思考, 社会的スキル, 問題解決能力および特性不安との関連を検討するために, Pearsonの相関係数を算出した (Table 3)。その結果, 就職活動不安の合計得点に対して, ネガティブな自動思考は中程度の正の相関 ($r = .46, p < .001$), ポジティブな自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルは中程度の負の相関を示した ($r = -.46 \sim -.41, p < .001$)。就職活動不安の各下位尺度に対して, ネガティブな自動思考は弱いまたは中程度の正の相関 ($r = .28 \sim .42, p < .001$), ポジティブな自動思考は弱い負の相関 ($r = -.39 \sim -.30, p < .001$), 問題解決能力は弱いまたは中程度の負の相関 ($r = -.45 \sim -.27, p < .001$), 社会的スキルは弱いまたは中程度の負の相関を示した ($r = -.40 \sim -.19, p < .001$)。特性不安は中程度の正の相関を示した ($r = .33 \sim .51, p <$

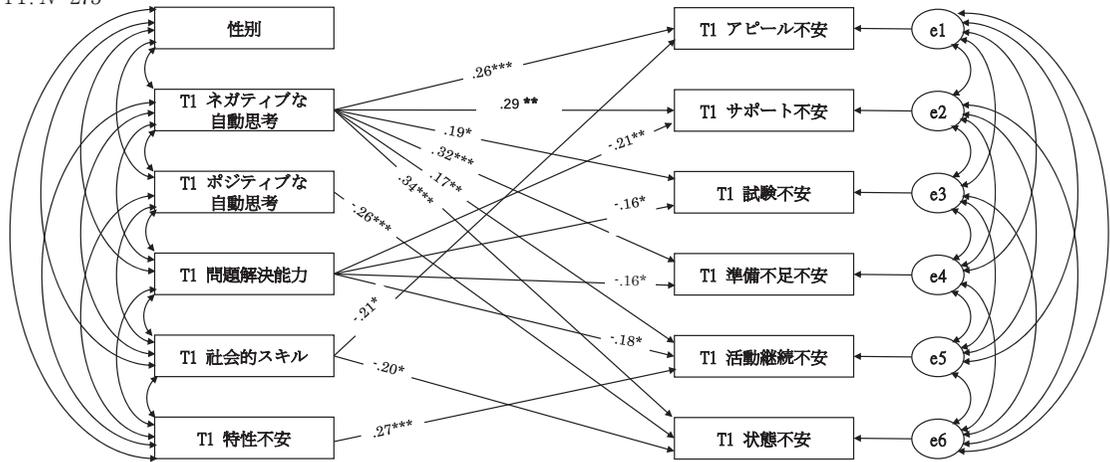
.001)。

次に, T1の自動思考, 問題解決能力, 社会的スキル, 性別, 特性不安を独立変数, T1の就職活動不安の下位尺度と状態不安を従属変数とし, 仮説的因果モデルに従った横断的なパス解析を行った。パスが有意とならなかった影響力の小さい変数を削除して分析を繰り返し, モデルを改良していった結果をFigure 1に示す。モデルの適合度は十分に高かった ($\chi^2 = 39.84, p < .01, df = 22, CFI = .971, RMSEA = .071$)。性別と特性不安を統制した上で, ネガティブな自動思考, 問題解決能力, 社会的スキルは就職活動不安に正および負の影響を与えていた。ポジティブな自動思考は状態不安にのみ負の影響を与えていた。

3. 自動思考, 社会的スキル, 問題解決能力が2ヵ月後の就職活動不安に与える影響

T2の就職活動不安および状態不安と, T1の自動

T1: N=273



* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$
 $\chi^2 = 39.84$ ($p < .01$), $df = 22$, $NFI = .943$, $TLI = .898$, $CFI = .971$, $RMSEA = .071$

Figure 1 T1の自動思考、問題解決能力、社会的スキル、特性不安がその時点の就職活動不安、状態不安に与える影響

Table 4 T1とT2における各変数の相関係数 (N=160)

	①	②	③	④	⑤	⑥	⑦	⑧	⑨	⑩	⑪
①T1ネガティブ思考											
②T1ポジティブ思考	-.35***										
③T1問題解決能力	-.44***	.27**									
④T1社会的スキル	-.27***	.28***	.40***								
⑤T1特性不安	.61***	-.45***	-.48***	-.50***							
⑥T2就職活動不安合計	.29***	-.27**	-.35***	-.38***	.43***						
⑦T2アピール不安	.25**	-.27**	-.31***	-.37***	.35***	.78***					
⑧T2サポート不安	.22**	-.12**	-.28***	-.30***	.29***	.78***	.45***				
⑨T2試験不安	.21**	-.26**	-.22**	-.30***	.39***	.79***	.54***	.48***			
⑩T2準備不足不安	.17**	-.22**	-.33**	-.31**	.28**	.82***	.60***	.56***	.61***		
⑪T2活動継続不安	.28***	-.21**	-.25**	-.23**	.40***	.75***	.47***	.52***	.49***	.45***	
⑫T2状態不安	.34***	-.36***	-.18**	-.21**	.24**	.29**	.26**	.22**	.23**	.19**	.24**

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

思考、社会的スキル、問題解決能力および特性不安との関連を検討するために、Pearsonの相関係数を算出した (Table 4)。その結果、T1のネガティブな自動思考は、T2の就職活動不安の合計得点、各下位尺度および状態不安と弱いまた中程度の正の相関を示した (順に、 $r = .17 \sim .29$, $p < .001 \sim p = .03$)。T1のポジティブな自動思考は、T2の就職活動不安の合計得点、T2のサポート不安以外の全ての下位尺度および状態不安と弱いまたは中程度の負の相関を示した (順に、 $r = -.36 \sim -.21$, $p < .001 \sim .01$)。T1の問題解決能力は、T2の就職活動不安の合計得点と全下位尺度および状態不安と弱いまたは中程度の負の相関を示した (順に、 $r = -.35 \sim -.18$, $p < .001 \sim p$

$= .04$)。T1の社会的スキルは、T2の就職活動不安の合計得点と全下位尺度および状態不安と弱い負の相関を示した (順に、 $r = -.38 \sim -.21$, $p < .001 \sim .01$)。T1の特性不安は、T2の就職活動不安の合計得点と全下位尺度および状態不安と弱いまたは中程度の正の相関を示した (順に、 $r = .24 \sim .43$, $p < .01$)。

次に、T1の自動思考、問題解決能力、社会的スキル、性別、特性不安を独立変数、T2の就職活動不安の下位尺度と状態不安を従属変数とし、仮説的因果モデルに従った縦断的なパス解析を行った。パスが有意とならなかった影響力の小さい変数を削除して分析を繰り返し、モデルを改良していった結果を

T1→T2 : N=160

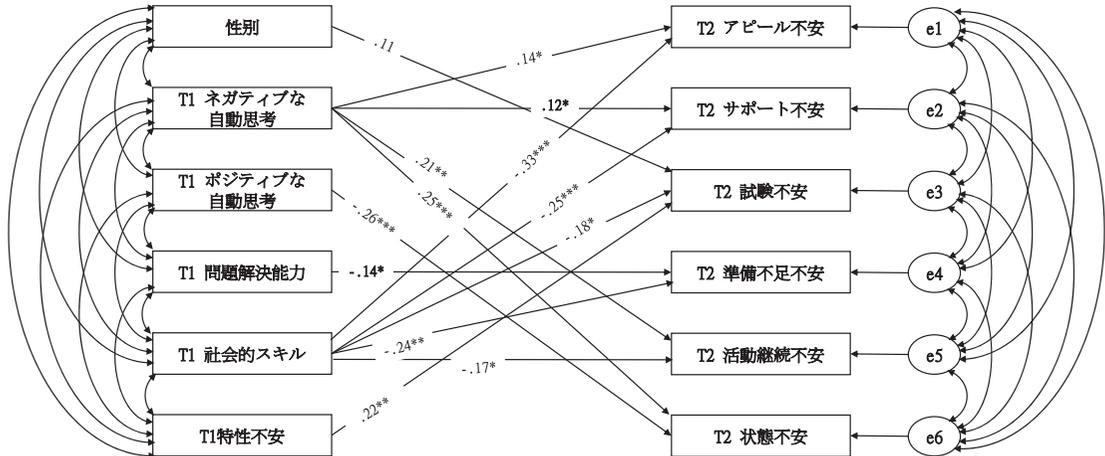
* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$ $\chi^2 = 29.03$ (*n.s.*), $df = 23$, $NFI = .954$, $TLI = .963$, $CFI = .989$, $RMSEA = .041$

Figure 2 T1の自動思考, 問題解決能力, 社会的スキル, 特性不安がT2の就職活動不安, 状態不安に与える影響

Figure 2に示す。モデルの適合度は十分に高かった ($\chi^2=29.03$, *n.s.*, $df=23$, $CFI=.989$, $RMSEA=.041$)。T1のネガティブな自動思考は、T2の就職活動不安に正の影響を与えていた。T1のポジティブな自動思考は、T2の状態不安にのみ負の影響を与えていた。T1の問題解決能力はT2の準備不足不安に、T1の社会的スキルはT2の就職活動不安の全下位尺度に負の影響を与えていた。T1の特性不安は、T2の試験不安にのみ弱い正の影響を与えていた。

考察

本研究の目的は、大学生の就職活動不安と状態不安に対して、自動思考、問題解決能力、社会スキルが与える影響を、特性不安および性差を考慮した上で、横断的および縦断的に検討することであった。

第一に、自動思考が就職活動不安に及ぼす影響に着目すると、T1のネガティブな自動思考は、T1の就職活動不安の全下位尺度（アピール不安、サポート不安、試験不安、準備不足不安、活動継続不安）に正の影響を与えていた。就職活動はその段階に応じて、開始期・活動期・終結期に区分される（西村・種市, 2011）。本研究のT1は、開始期に近い11月であった。開始期の学生は就職活動について未知のことが多く（労働政策研究・研修機構, 2006）、様々なネガティブな自動思考が生じ、それが多様な就職

活動不安を引き起こしたと考えられる。

さらに、T1のネガティブな自動思考は、T2の就職活動不安のアピール不安、サポート不安、活動継続不安に正の影響を与えていた。T2の調査を行なった1月末は、インターシップ、企業説明会や各種セミナー、エントリーシートの提出などが行なわれる時期であり、様々なイベントや説明会に接することで、就職活動の実態を具体的に認識する段階と考えられる。たとえば、企業におけるインターシップでは、短期間で全く経験したことのないシステムに適應することが求められ、インターン先での上司、先輩社員、競争相手などと共に社会人として振る舞わなければならない。その中で、うまく自分をアピールできるか、仕事の内容を十分に理解できるか、周りの人からサポートしてもらえるか、インターンで失敗した場合に最後まで就職活動を継続できるか、など多くの不安を抱えやすい状況にあると推察できる。この時期の就職活動は、一連の流れに従っていくつかの段階を踏みながら内定を目指すものとなっている（松田, 2014）。また、就職活動段階に応じて、学生の心理的プロセスも変動することが示唆されている（西村・種市, 2011）。つまり、T2になると、多様化する就職活動に対して様々な不安を抱くことになり、開始期のT1時点で対応に自信のない者はネガティブな自動思考が浮かびやすく、実際に

T2における就職活動不安も高まりやすいものと考えられる。その中でも特に、インターシップで自己アピールができるか、周りからサポートが得られるか、内定獲得まで就職活動を継続できるか、といった就職活動不安を予測することが本研究から示唆された。したがって、開始期におけるネガティブな自動思考を改善することができれば、次の就職活動段階におけるアピール不安、サポート不安、活動継続不安を軽減し得ると考えられる。

一方、T1のポジティブな自動思考は、T1およびT2の就職活動不安に影響を与えなかった。心理的適応の改善には、ポジティブな思考の向上よりもネガティブな思考の低減が寄与するとされており(Kendall, 1992)、本研究においても同様の結果が示された。したがって、就職活動不安の増減に関わる自動思考は、ネガティブな自動思考が中心になると考えられる。

第二に、問題解決能力が就職活動不安に及ぼす影響に着目する。T1の問題解決能力は、T1の就職活動不安のサポート不安、試験不安、準備不足不安、活動継続不安に負の影響を与えていた。T1の時期の学生は、就職活動での課題が十分に把握できていない段階である。その中でも、自身の問題解決能力が高ければ一定の対応ができる自信を持てるが、問題解決能力が低ければ具体的な対応の方針も定まらずに強い不安を抱くと考えられる。一方、T2の就職活動不安では、準備不足不安のみがT1の問題解決能力から負の影響を受けていた。問題解決モデルの視点に立つと、①就職活動をしていく上で何が問題であるかを明確化し、②その問題に対して考えられる解決策を挙げて、③具体的に解決策を実行し、④実際にその解決策が適切であったかを評価する、という手順で就職活動上の問題を解決する能力が高ければ、就職活動に伴う不安も軽減しやすいと考えられる。就職活動では、エントリーシートや履歴書の提出、筆記・面接試験の準備など、普段の学業とは異なる課題も多いが、それらを学業と両立させる必要がある(下村・木村, 1997)。つまり、T1の問題解決能力が高ければ、このような就職活動独自の課題に対する準備にも素早く取りかかれるため、結果的にT2時点での準備不足不安を軽減することに繋がると考えられる。ただし、就職活動に直面するT2時点の就職活動不安は、個人が持つ問題解決能力だけでは対応しきれないことも多い。たとえば、周囲

の就活生との就職活動に関する情報の共有、OB・OG訪問による情報収集、インターシップにおける企業内での人間関係の構築など、社会的スキルが必要な場面も増えると考えられる。それによって、T2の就職活動不安には、T1の社会的スキルが多面的に影響したと考えられる。よって、問題解決能力は、その時点の就職活動不安に影響するのが特徴といえる。

第三に、社会的スキルが就職活動不安に及ぼす影響に着目する。T1の社会的スキルは、T1のアピール不安に負の影響を与えていた。社会的スキルはコミュニケーション能力を包含するものであり、それによって適切に自己アピールできるかどうか不安になるのは妥当といえよう。実際に、社会的スキルの高い大学生は、初対面の相手でも容易に会話を展開させることができる(谷村・渡辺, 2008)。一方、T1の社会的スキルは、T2の就職活動不安の全下位尺度に負の影響を与え、かつT1よりもT2のアピール不安に強い影響を与えていた。社会的スキルは、他者とのやり取りを円滑に進める上で特に重要なスキルである(大坊, 2006)。社会的スキルの高い大学生は就職活動を早く開始して内定数も多くなるが(種市, 2011)、T1の時点で社会的スキルの低い大学生は、そこから始まる企業とのやり取りで躓くことが相対的に増え、結果的にT2の時点で様々な就職活動不安を抱くものと考えられる。よって、社会的スキルは、その時点の就職活動不安よりも、将来の就職活動不安を予測するのが特徴といえよう。

第四に、性差が就職活動不安に及ぼす影響に着目する。T1の特性不安は、T1の就職活動不安に影響を与えなかったが、T2では試験不安に弱い正の影響を与えた。先行研究でも男性より女性の就職活動不安が高く(藤井, 1999; 張, 2009)、本研究でも同様の結果が示された。しかし、その影響力は小さく、性別と就職活動不安との関連は限定的なものと考えられる。

第五に、特性不安が就職活動不安に及ぼす影響に着目する。T1の特性不安は、T1の活動継続不安とT2の試験不安にのみ正の影響を与えていた。就職活動不安は特性不安と関連するとされるが(松田他, 2006)、その関連は限定的なものであることが本研究から示唆された。特性としての不安傾向は就職活動不安に影響を与えはするが、具体性の高い自動思考や問題解決能力や社会的スキルに比べれば、その影

響は一部に留まることが示された。

以上の結果をまとめると、①開始期のネガティブな自動思考は、その時点および2ヶ月後の就職活動不安を予測する、②開始期のポジティブな自動思考は就職活動不安を予測しない、③開始期の問題解決能力は、特にその時点の就職活動不安を予測する、④開始期の社会的スキルは、特に2ヶ月の就職活動不安を予測する、⑤特性不安と性別が就職活動不安に与える影響は限定的である、ということが示唆された。したがって、就職活動不安の増減に対しては、ネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルが重要な要因であることが示された。

最後に、本研究の限界と今後の課題を述べる。選考や採用の時期は業界によって異なるため、活動段階による差異を詳細に検討するには、調査を実施する時期も業界ごとに調整する必要がある。しかし、本研究では全てのデータを同じ時期に取得している。今回は11月を開始期として扱ったが、より正確な検討をするためには、就職活動段階を揃えてデータを取得することが望ましい。今後の展望として、就職活動不安を低減させるプログラムの開発と実践が望まれる。本研究では、就職活動不安に対してネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルが影響することを確認したが、これらの要因に介入することで就職活動不安が実際に低減するかどうか、適切な実験デザインに基づく介入研究によって検証する必要がある。

引用文献

大坊郁夫 (2006). コミュニケーション・スキルの重要性 日本労働研究雑誌, 546, 13-22.

董潔・松原耕平・佐藤寛 (2019). 大学生の就職活動不安に与える認知行動的要因の影響 不安症研究, 11, 59-69.

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.

船津静代 (2004). 大学内における就職相談の役割——名古屋大学での就職相談の実践を通じて—— 大学と学生, 6, 14-25.

Kendall, P. C., Howard, B. L., & Hays, R. C. (1989). Self-report speech and psychopathology: The balance of positive and negative thinking. *Cognitive Therapy and Research*, 13, 583-598.

Kendall, P. C. (1992). Healthy thinking. *Behavior Therapy*, 23, 1-11.

菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店.

北見由奈・森和代 (2010). 大学生の就職活動ストレスおよび精神的健康とソーシャルスキルと関連性の検討 ストレス科学研究, 25, 37-45.

的場康子 (2013). 大学3年生の就職に関する意識と情報収集の実態 *Life Design Report*, 206, 28-35.

小杉礼子 (2005). フリーターとニート 勁草書房

松田侑子・新井邦二郎 (2006). 就職活動不安尺度作成の試み 日本教育心理学会第48回大会発表論文集, 48, 100.

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.

松田侑子 (2014). 4ヶ月間の就職活動による類型化と関連要因の縦断的検討——就職活動不安, Big Five, ストレスコーピングの観点から—— キャリア教育研究, 33, 11-20.

丸山晋 (監訳) 中田洋二郎・椎谷淳二・杉山圭子 (訳) (1995). 問題解決療法臨床的介入への社会的コンピテンシ・アプローチ 金剛出版 (D'zurilla, T. J. (1986). *Problem-solving therapy: A social competence approach to clinical intervention*. New York: Springer-Verlag)

西村圭子・種市康太郎 (2011). 大学生の進路決定における心理的プロセスに関する記述的研究 (1) 心理学研究: 健康心理学専攻・臨床心理学専攻, 1, 46-60.

Peng, H. (2001). Career group counseling in undecided college female seniors' state anxiety and career indecision. *Psychological Report*, 88, 996-1004.

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.

労働政策研究・研修機構 (2006). 大学生の就職・募集採用活動等実態調査結果Ⅱ「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」 JILPT 調査シリーズ (17).

坂本真士・田中江里子・丹野義彦・大野裕 (2004). Beckの抑うつモデルの検討——DASとATQを用いて—— 日本大学心理学研究, 25, 14-23.

清水秀美・今榮国晴 (1981). STATE-TRAIT ANXIETY INVENTORYの日本語版(大学生用)の作成 教育心理学研究, 29, 348-353.

Spielberger, C. D., Gorsuch, R. L., & Lushene, R. E. (1970). *Manual for the State-Trait Anxiety Inventory (Self-Evaluation Questionnaire)*. Palo Alto, California: Consulting Psychologists Press.

種市康太郎 (2011). 女子大学生の就職活動におけるソーシャルスキル、内定取得、心理的ストレスとの関連について 桜美林論考心理・教育学研究, 2, 59-72.

谷村圭介・渡辺弥生 (2008). 大学生におけるソーシャル

スキルの自己認知と初対面場面での対人行動との関係
教育心理学研究, 56, 36-375.

張彦 (2009). 貴州地区大学生就職活動不安の調査分析
(修士学位論文). 中国西南大学, 重慶市.

全国大学生生活協同組合連合会 (2018). 第53回大学生
生活に関する実態調査報告書「CAMPUS LIFE DATA
2017」

謝辞

本研究の指導を長く続けて下さった恩師の故川崎友嗣先生に深い感謝と哀悼の意を表します。また、研究にご協力いただいた大学生のみなさまにも感謝申し上げます。

利益相反

著者全員がいかなる利益相反もないことを表明する。

著者分担

第1著者が本研究を計画し、データの分析や草稿の執筆を担当した。第2, 3著者は研究計画や分析計画に対する助言と草稿の修正を担当した。最終稿は、第1, 3著者で確認した。

著者紹介

董 潔 2017年に関西大学大学院博士課程前期課程心理学研究科を修了し、2018年から関西大学大学院心理研究科博士後期課程に在籍し、現在に至る。中国国家二級心理咨询师（心理カウンセラー）。

川崎友嗣 関西大学社会学部教授（2020年6月18日ご

逝去）

細越寛樹 関西大学社会学部准教授

Correspondence concerning to this article should be addressed to Ms. Jie Dong at hitomi2015227@gmail.com

要旨

本研究の目的は、大学生の就職活動不安と状態不安に対して、自動思考、問題解決能力、社会的スキルおよび特性不安が与える影響を横断的および縦断的に検討することであった。2か月の期間をあけて2回の調査を行ない、調査1 (T1) は273名、調査2 (T2) は160名を分析対象とした。横断的検討の結果、ネガティブな自動思考は就職活動不安の下位尺度や状態不安に正の影響を、問題解決能力、社会的スキルは就職活動不安の一部の下位尺度に負の影響を与えていた。一方、ポジティブな自動思考は状態不安のみに負の影響を与えていた。縦断的検討では、性別および特性不安を統制した上で、T1の自動思考、問題解決能力、社会的スキルがT2の就職活動不安に与える影響を検討した。その結果、横断的検討とほぼ同様の結果となり、T1のネガティブな自動思考、問題解決能力および社会的スキルはT2の就職活動不安を予測したが、T1のポジティブな自動思考はT2の就職活動不安を予測しなかった。以上の結果から、ネガティブな自動思考、問題解決能力、社会的スキルは、その時点の就職活動不安だけでなく、2ヶ月後の就職活動不安にも影響することが示唆された。

キーワード：就職活動不安、自動思考、問題解決能力、社会的スキル、縦断的検討

