

就職活動を通してのキャリアレジリエンスの形成

児玉 真樹子
(2024年10月9日受理)

Career Resilience Formation during Job Hunting

Makiko Kodama

Abstract: The purpose of this study was to confirm whether career resilience changes through job hunting, and to clarify how the state of career resilience before job-hunting affects cognitive changes, behavior, and thoughts during job-hunting activities following rejection, and how these affect the state of career resilience after job-hunting. Online surveys were conducted before and after job-hunting activities. Data on 93 students who completed both surveys and experienced rejection during job-hunting were analyzed. A paired t-test was conducted on the scores before and after job-hunting, and a significant difference was found only in optimism about the future, with the score after job-hunting being higher. Path analysis also suggested that changing one's perspective and clarifying one's goal are particularly effective activities during job-hunting to improve one's career resilience. It was also confirmed that the higher the degree of ability to cope with problems and changes, optimism about the future, and interest in novelty before job-hunting, the more likely the person was to change one's perspective and clarify one's goal. These results suggest that career resilience is not enhanced simply by experiencing job-hunting, but rather that career resilience may be developed by overcoming the experience of being rejected by changing perspective and clarifying goals during job hunting activities.

Key words: career resilience, job-hunting
キーワード：キャリアレジリエンス、就職活動

問題と目的

今日、一人一人の就業者がキャリア形成に関わる困難な出来事乗り越えて自律的にキャリアを形成することが求められている。そのため、逆境を乗り越えていくプロセスやそのために必要な能力や特性などを意味する“レジリエンス”をキャリア形成の文脈に適用している研究がいくつかみられる。キャリア形成に特化したレジリエンスはキャリアレジリエンスとよばれ、その定義は様々である。キャリアレジリエンスの定義を整理した Mishra & McDonald(2017)によると、キャリアレジリエンスはレジリエンスと同様に、逆境に対処する“プロセス”に着目した定義と、それに必要な“能力や特性”に着目したものとに大別される。本研究では、就職後に一人一人が自律的なキャリア形

成ができるように、その前段階である大学在籍中からその準備のためにできることを考えるために、キャリアレジリエンスを能力や特性で捉えることとし、児玉(2015)の提唱した概念を用いる。児玉(2015)は、キャリアレジリエンスを「キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性」と定義し、その構成要素に、チャレンジ・問題解決・適応力(以下、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つがあることを報告している。能力や特性で捉えたキャリアレジリエンスの定義は多々あるが(例えば“環境の変化に適応する力”(London, 1993)、“環境の変化に適応し、ネガティブな仕事状況に対処する個人の能力”(Noe et al., 1990)など)、その中で児玉(2015)の概念を採用す

る理由としては3つある。1つ目は、児玉（2015）は、前述のLondon（1993）やNoe et al.（1990）の定義に基づいて開発された尺度ではキャリアレジリエンスに含まれる一部の内容しか捉えられていない等の課題があると指摘し、定義から見直して、それを測定する尺度を開発しているためである。2つ目は児玉（2015）の概念でとらえられているキャリアレジリエンスについては、国内での就業者のキャリア形成にかかわる知見が蓄積されており、担当業務の変化や身体の不調などの困難な出来事（Kodama, 2021）や、就職直後のリアリティショック（就職した後に自分の理想・期待と職場の現実とのギャップを感じることから生じるショック反応）に対処してキャリアを形成することにも有効な働きをすること（Kodama, 2017）等が報告されているためである。3つ目は児玉（2015）の概念を用いて就職前の大学生のキャリアレジリエンスの形成にかかわる研究がいくつか存在しているためである。池田他（2018, 2019）は就業前のキャリアレジリエンスの形成に関わる研究の不足が課題となっていることを踏まえ、キャリアレジリエンスを児玉（2015）のキャリアレジリエンスの構成要素の1つである問題対応力と捉え、大学生のクラブ・サークル活動への取り組みを通して（池田他, 2018）、また大学での準正課の活動（教職員が関与する学生プロジェクト等）を通して（池田他, 2019）形成する可能性を報告している。また児玉（2024）はアルバイトを通してのキャリアレジリエンスの形成について報告している。これらの結果より本研究で捉えているキャリアレジリエンスは、学生の日常生活での取り組みを通して変化すると考えられる。

このキャリアレジリエンスは就職活動においても有効な働きをすることを見玉（2022）が報告している。見玉（2022）では、就職活動における不採用経験を乗り越える過程を通じた職業的アイデンティティ形成における、キャリアレジリエンスの働きを検討した。具体的には、就職活動を通しての職業的アイデンティティ形成プロセスとして、就職活動維持過程（軽部他, 2014, 2015）を援用し、そのプロセスにおける就職活動前に保有していたキャリアレジリエンスの働きを検討した。なお軽部他（2014, 2015）によると、就職活動維持過程には、就職活動をする個人が活動当初から経験する過程である「一次的過程」と、この過程を経験した後付加的に経験する「二次的過程」の2つの過程がある。一次的過程には、就職活動の量をこなす「模索的行動」、失敗の原因を検討する「不採用経験の振り返り」、愚痴などを話す「他者への自己開示」、気持ちを前向きに切り替える「認知的切り替え」が含ま

れ、二次的過程には、ありのままの自分で就職活動に臨もうとする「自分らしい就職活動態度の確立」、自分の将来やりたいことを改めて明らかにする「目標の明確化」含まれるとされている（軽部他, 2014, 2015）。また学生の職業的アイデンティティは、目標・目的因子と有能感因子から構成される（児玉, 2017）。見玉（2022）の分析結果では、キャリアレジリエンスのうち問題対応力について就職活動前に保有している程度が高いほど、一次的過程で認知的切り替えを多く行う傾向がみられ、それがさらに二次的過程で目標の明確化のための行動を多く行う傾向につながり、その結果、就職活動後の職業的アイデンティティの目標・目的因子の形成度合が高くなると同時に、一次的過程で認知的切り替えを行う傾向が高いほど、就職活動後の職業的アイデンティティの有能感の形成度合が高くなっていった。また、キャリアレジリエンスのうち新奇・多様性について、就職活動前に保有している程度が高いほど、一次的過程で不採用経験の振り返りを多く行う傾向がみられ、それがさらに二次的過程で目標の明確化のための行動を多く行う傾向につながり、その結果、就職活動後の職業的アイデンティティの目標・目的因子の形成度合が高くなった。さらにキャリアレジリエンスのうち未来志向の就職活動前での保有程度が高いほど、二次的過程での目標の明確化のための行動を多く行う傾向が高くなり、就職活動後の職業的アイデンティティの目標・目的因子の形成度合が高くなる傾向がみられた。

一方で高橋他（2014）が、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してライフキャリア・レジリエンス（不安定な社会の中で自らのライフキャリアを築き続ける力）の得点を比較した結果、就職活動をしていない者より就職活動を終了した者で得点が高かったことを報告している。このライフキャリア・レジリエンスは本研究のキャリアレジリエンスと同様に能力や特性として捉えている概念であり、職業以外の個人の生活や人生を含むライフキャリアに着目している点が本研究のキャリアレジリエンスと異なる点である。高橋他（2014）の結果より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。そのため、見玉（2022）は今後検討すべき課題として、就職活動の不採用経験を乗り越えるプロセスを通してキャリアレジリエンスそのものが形成されている可能性についてもふれている。しかし、キャリアレジリエンスが就職活動において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。

本研究の目的

高橋他（2014）が、就職活動中の失敗経験を受け入

れることを通してライフキャリア・レジリエンスが形成される可能性を示唆していることを踏まえ、本研究では次の2点を明らかにすることを目的とする。まずキャリアレジリエンスが就職活動前後で変化するかどうかを確認する（目的1）。

さらに児玉（2022）と同様に、軽部他（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、就職活動で不採用経験を乗り越える過程を通してどのような認知の変化や行動および思考をすることがキャリアレジリエンスの形成を促すのかを検討する。ただし児玉（2022）で報告されているように、就職活動前のキャリアレジリエンスの状態は、就職活動中の行動や思考等に影響を及ぼす。以上を踏まえ、本研究では、就職活動前のキャリアレジリエンスの状態が就職活動で不採用経験に直面した際の認知の変化や行動および思考にどのように影響を及ぼし、それらが就職活動後のキャリアレジリエンスの状態にどのような影響を及ぼすのかを明らかにする（目的2）。

なお目的2で援用する就職活動維持過程モデルでは一次過程（模索的行動、不採用経験の振り返り、他者への自己開示、認知的切り替え）と二次過程（目標の明確化、自分らしい就職活動態度の確立）が想定されているため、就職活動前のキャリアレジリエンスが、就職活動維持過程の一次過程に影響を及ぼし、それが二次過程に影響を及ぼし、その結果として就職活動終了後のキャリアレジリエンスに影響を及ぼすというモデルを想定する。就職活動前のキャリアレジリエンスの形成度合は、就職活動終了後のその形成度合を規定すると考えられるため、統制変数として投入する。また児玉（2022）の結果より就職活動前のキャリアレジリエンスが就職活動維持過程モデルの二次過程に直

接影響を及ぼすケースや、一次過程が就職活動後の状態に直接影響を示していたケースがあったことから、そのようなパスも想定する。これを踏まえ Figure 1 のようなモデルを想定して、就職活動前のキャリアレジリエンスと就職活動維持過程と就職活動後のキャリアレジリエンスとの関係性を検討する。

分析計画

目的1を検証するため、就職活動前と就職活動後のキャリアレジリエンスの状態を対応のある t 検定を行う。加えて就職活動前後のキャリアレジリエンスの変化量（就職活動後－前）を算出し、その基礎統計量を算出する。

目的2を検証するため、Figure 1に示した、就職活動前のキャリアレジリエンスと就職活動維持過程と就職活動後のキャリアレジリエンスとの関係性について、パス解析を行う。加えてキャリアレジリエンス（就職活動前、後、その変化量）と、「就職活動維持過程」の行動や思考、認知の変化との関係性を相関分析で明らかにする。

方法

本研究では、児玉（2022）で得られたデータを用いて再分析する。

調査方法と調査対象者

一般企業への就職活動をした学生（短大生、大学生、大学院生）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調査を調査会社に依頼して実施した。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。調査への回答は以上の内容に同意したものとみなした。

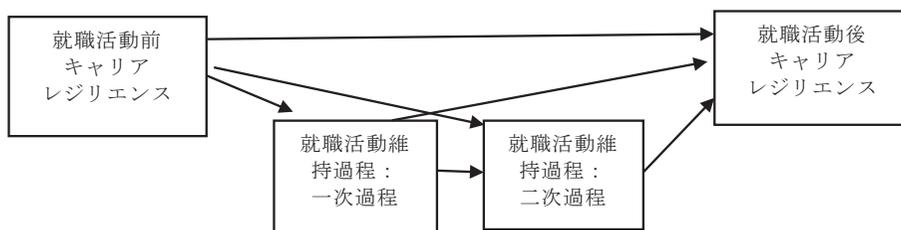


Figure 1 本研究において想定される各変数間の関係性

注1) キャリアレジリエンス（就職前、後）、就職活動維持過程の一次過程、二次過程は、いずれもそれぞれを構成する因子を投入し、下位因子レベルでの関係性を分析する。

注2) キャリアレジリエンスの因子間、就職活動維持過程の一次過程の因子間、二次過程の因子間にはいずれも相関を想定する

注3) 就職活動前のキャリアレジリエンスから就職後のキャリアレジリエンスへのパスについては、同一因子間のみ設定する

1回目の調査については516名分のデータが得られた。ただし調査内容を読むのに要する時間を研究実施者が確認したところ2分であったため、調査回答時間が2分未満であった調査対象者のデータを除外したところ、467名分（短大1年生15名、大学3年生423名、大学院修士課程1年生29名）のデータが得られた。2回目の調査については、当初は調査会社に1回目の調査回答者のみを対象として実施を依頼し、2回とも回答したデータは163名分得られたが、その中には結局企業の就職活動をしなかった者や不採用経験に関する回答がなかった者が含まれており、それを除くと127名分とデータ数が十分とは言えなかった。そのため、2回目の調査でのみ測定した尺度の信頼性を確認するために1回目の調査へ参加していない者も対象として調査の実施を依頼した。その結果618名分のデータが得られた。ただし調査内容を読むのに要する時間を研究実施者が確認したところ3分であったため、調査回答時間が3分未満であった調査対象者のデータを除外したところ、532名分（短大2年生14名、大学4年生431名、5年生以上23名、大学院修士課程1年生18名、2年生46名）のデータが得られた。このうち一般企業の就職活動を行った者が478名、さらに不採用を経験した者が393名であった。

2回の調査両方に回答し、かつ就職活動中に不採用の経験をした大学生（1回調査時に大学3年生）でかつ第2回調査時に就職活動を終了し既に内定を得ている93名のデータ（男子25名、女子68名）を分析対象とした。

調査内容

1回目はキャリアレジリエンスを測定した。2回目はキャリアレジリエンスと不採用経験の有無を尋ねて、不採用経験有と答えた者に就職活動維持過程について尋ねた。

キャリアレジリエンス 児玉（2017）の学生用キャリアレジリエンス尺度を用いた（18項目）。これの構成要素は、問題対応力（「どんなことでも、たいていなんとかなりそうな気がする」など4項目）、ソーシャルスキル（「自分から人と親しくなることが得意である」など4項目）、新奇・多様性（「新しいことや珍しいことが好きである」など4項目）、未来志向（「自分の将来に希望をもっている」など4項目）、援助志向（「他人に対して親切なほうである」など2項目）であった。「あなたの心理的な特徴および職業に対する意識についてうかがいます」という教示文で「とてもよくあてはまる」（4点）から「全くあてはまらない」（1点）の4段階評定で回答を求めた。

就職活動維持過程 調査対象者の負担を軽減するた

め、軽部他（2015）の就職活動維持過程尺度の質問項目のうち、因子分析の結果、各因子の因子負荷量が高いものから4項目ずつ抽出して利用した（24項目）。この尺度は自分らしい就職活動の確立（「本来の自分という人間を伝えることに専念した」など4項目）、模索的行動（「とにかくたくさん企業を受けていった」など4項目）、目標の明確化（「自分の進むべき方向性が見つかった」など4項目）、不採用経験の振り返り（「次の採用試験に向けて、前回悪かったところを改善した」など4項目）、他者への自己開示（「誰かに泣き言を言った」など4項目）、認知的切り替え（「終わったことは仕方ないと考え、気持ちを新たにした」など4項目）の6つの下位概念から成っている。「就職活動において、ある企業から不採用を受けたときのことを思い出してください。あなたはその後、どのように感じたり、考えたり、または行動したりしましたか。」という教示文で、「とてもよくあてはまる」（4点）から「全くあてはまらない」（1点）の4段階評定で回答を求めた。

結果

SPSS Statistics29およびAmos29を使用して分析を行った。

キャリアレジリエンス（1回目調査）の各構成要素の α 係数を算出したところ、問題対応力は.72、ソーシャルスキルは.71、新奇・多様性は.84、未来志向は.78、援助志向が.80となり、いずれも信頼性が確認された。また就職活動維持過程の α 係数を算出したところ、自分らしい就職活動の確立が.82、模索的行動が.67、目標の明確化が.79、不採用経験の振り返りが.75、他者への自己開示が.73、認知的切り替えが.68となった。模索的行動と認知的切り替えの α 係数の値は若干低かったが、許容範囲であり、先行研究との比較のために、先行研究と同様の尺度構成に従い使用することとした。

基礎統計量と相関分析

就職活動前（1回目調査）と就職活動終了後（2回目調査）のキャリアレジリエンスの各構成要素および就職活動維持過程の各変数の得点の平均と標準偏差およびそれらの相関を算出したところ、Table 1のとおりとなった。さらに就職活動前と後の得点について対応のある t 検定を行った結果、未来志向でのみ有意差が見られ、就職活動終了後の得点の方が高かった（ $t(92) = -3.94, p < .001$ ）。

キャリアレジリエンスの就職活動後から活動前を引いた差得点を算出し、その平均と標準偏差を算出した

就職活動を通してのキャリアレジリエンスの形成

ところ、Table 2のとおりとなった。加えて就職活動維持過程の各変数（2回目調査で測定）との相関を算出した（Table 2）ところ、就職活動維持過程のうち認知的切り替えと自分らしい就職活動の確立の得点が、キャリアレジリエンスの構成要素の差得点との間に有意な正の相関を、不採用経験の振り返りが有意な負の相関を示した。

パス解析

Figure 1のモデルを基にしたパス解析を実施した。就職活動前のキャリアレジリエンスの5つの構成要素から、就職活動維持過程の6つの変数（一次的、二次的過程両方含む）すべてにパスを想定した。就職活動

前のキャリアレジリエンスから就職活動後のそれへのパスは、同一因子間へのみ想定した。就職活動維持過程内では、一次的過程の各変数から二次的過程の各変数へのパスを想定した。さらに就職活動維持過程の6つの変数すべてから就職活動終了後のキャリアレジリエンスの5つの構成要素にパスを想定した。またキャリアレジリエンスの構成要素間、就職活動維持過程の一次的過程の変数間、二次的過程の変数間に相関関係を想定した。Wald検定で有意（有意水準5%）なパスのみを残して分析を進めた結果、Figure 2のとおりとなり、その適合度（ $\chi^2(78) = 87.64$, GFI=.90, AGFI=.83, CFI=.98, RMSEA=.04）は比較的高かった。キャリアレジリエンスのうち問題対応力から就職活動

Table 1. キャリアレジリエンスと就職活動維持過程の諸変数の平均と標準偏差および相関

	就職活動維持過程						就職活動前キャリアレジリエンス						就職活動後キャリアレジリエンス			
	1. 探索行動	2. 振り返り	3. 自己開示	4. 認知的切り替え	5. 目標明確	6. 自分らしい就職	7. 問題対応力	8. ソーシャルスキル	9. 新奇多様性	10. 未来志向	11. 援助志向	12. 問題対応力	13. ソーシャルスキル	14. 新奇多様性	15. 未来志向	16. 援助志向
M	2.68	2.72	2.61	3.08	2.87	2.69	2.67	2.35	2.85	2.41	2.88	2.75	2.45	2.95	2.62	2.97
(SD)	(0.60)	(0.64)	(0.74)	(0.54)	(0.62)	(0.73)	(0.57)	(0.61)	(0.66)	(0.64)	(0.65)	(0.56)	(0.63)	(0.59)	(0.63)	(0.65)
1																
2	.11															
3	.45 ***	.33 **														
4	.23 *	.19 †	.11													
5	.30 **	.56 ***	.37 ***	.39 ***												
6	.50 ***	.40 ***	.38 ***	.43 ***	.66 ***											
7	.16	.32 **	.32 **	.22 *	.32 **	.23 *										
8	.14	.24 *	.24 *	.13	.33 **	.21 *	.56 ***									
9	.12	.35 **	.17	.17	.36 ***	.17	.51 ***	.32 **								
10	.24 *	.19 †	.06	.20 †	.39 ***	.25 *	.49 ***	.44 ***	.57 ***							
11	.02	.17	.04	.10	.14	.00	.47 ***	.42 ***	.47 ***	.37 ***						
12	.30 **	.27 *	.33 **	.51 ***	.53 ***	.49 ***	.39 ***	.30 **	.26 *	.39 ***	.02					
13	.21 *	.01	.22 *	.27 **	.23 *	.29 **	.27 **	.56 ***	.10	.38 ***	.12	.51 ***				
14	.21 *	.30 **	.27 **	.44 ***	.53 ***	.39 ***	.40 ***	.43 ***	.54 ***	.37 ***	.30 **	.58 ***	.36 ***			
15	.27 **	.36 ***	.09	.45 ***	.54 ***	.41 ***	.37 ***	.29 **	.44 ***	.65 ***	.27 **	.52 ***	.31 **	.49 ***		
16	.08	.21 *	.02	.25 *	.26 *	.11	.16	.21 *	.31 **	.26 *	.53 ***	.33 **	.20 †	.44 ***	.34 **	

注.N=93, *** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$

Table 2. キャリアレジリエンスの差得点の平均、標準偏差と、就職活動維持過程の諸変数との相関

		就職活動維持過程とキャリアレジリエンスの相関							
		就職活動維持過程							
		平均	標準偏差	探索的行動	不採用振り返り	自己開示	認知的切り替え	目標明確化	自分らしい就職
キャリアレジリエンス	問題対応力	0.08	0.62	.12	-.06	.00	.26 *	.19 †	.23 *
	ソーシャルスキル	0.09	0.59	.08	-.24 *	-.02	.16	-.10	.09
	新奇・多様性	0.10	0.60	.07	-.09	.08	.24 *	.12	.19 †
	未来志向	0.22	0.53	.03	.20 †	.04	.30 **	.19 †	.19 †
	援助志向	0.09	0.63	.06	.04	-.03	.15	.13	.11

注.N=93, 差得点=就職活動後得点-前得点

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

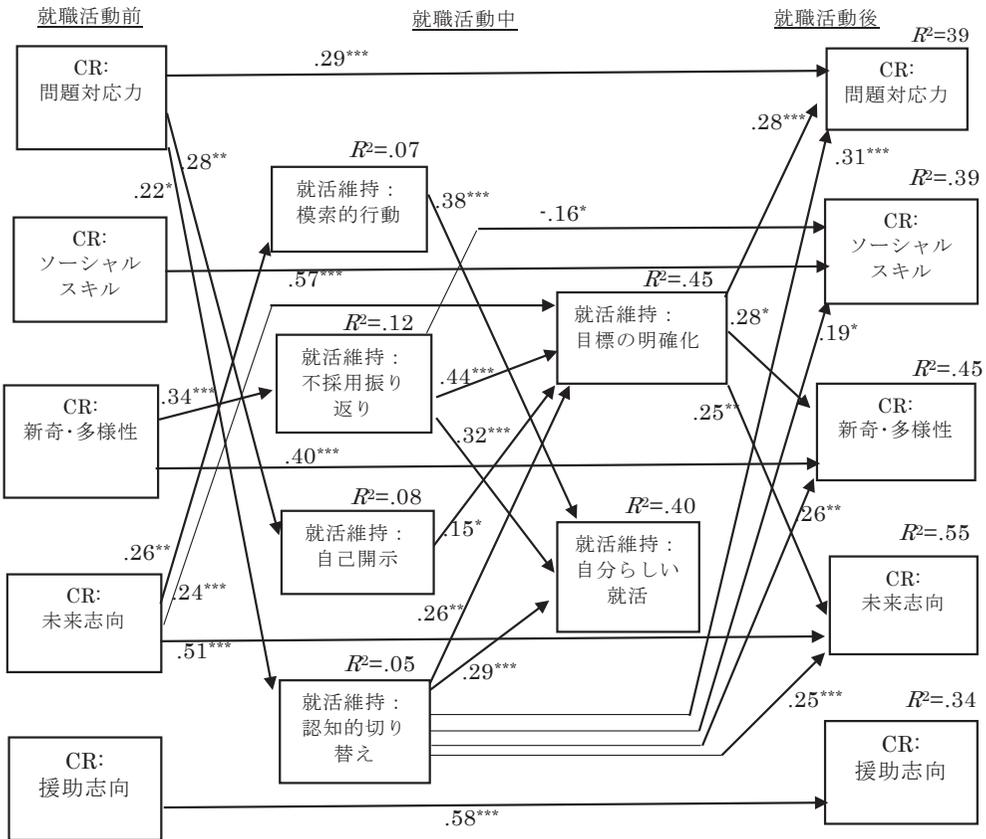


Figure 2 パス解析の結果

注1) 観測変数間および誤差変数間の相関は、簡素化のため記載を省略した。

注2) 図中の CR はキャリアレジリエンス、就活維持は就職活動維持過程を指す。

注3) *** $p<.001$ ** $p<.01$ * $p<.05$

維持過程の他者への自己開示と認知的切り替えに対して正のパスが、新奇・多様性から不採用経験の振り返りに対して正のパスが、未来志向から模索的行動に対して正のパスがみられた。加えて未来志向から二次的過程の目標の明確化に正のパスがみられた。さらに就職活動維持過程の一次的過程の不採用経験の振り返りと他者への自己開示と認知的切り替えが二次的過程の目標の明確化に正のパスを示し、さらにこれが就職後のキャリアレジリエンスの問題対応力と新奇・多様性と未来志向に正のパスを示した。また一次的過程の認知的切り替えが直接的に就職後のキャリアレジリエンスの問題対応力とソーシャルスキルと新奇・多様性と未来志向に正のパスを示した。加えて一次的過程の不採用経験の振り返りから直接的に就職後のキャリアレジリエンスのソーシャルスキルに対して負のパスがみられた。

考察

就職活動を通してのキャリアレジリエンスの変化

就職活動前と就職活動終了後のキャリアレジリエンスの各構成要素の得点にかかわる対応のある t 検定の結果では、未来志向のみ有意差がみられ、就職活動後の得点が高かった。本研究の分析対象者は、2回目の調査時点で就職活動を終了し既に内定を得ている学生のみであることから、就職先が決まり将来に明るい展望を抱いているという点では全員にほぼ共通しているであろう。そのため将来に明るい展望を持ちやすい状況であったと言え、このような結果になったと推測される。一方で差得点の標準偏差より、各構成要素の就職活動前後の差得点にはばらつきがあることが確認されることから、キャリアレジリエンスが就職活動を通して高まる者、低くなる者がいるが、未来志向以外の指標については、全体的に得点が上昇もしくは下降す

るという特徴はみられないことが確認された。言い換えれば、就職活動を経験さえすればキャリアレジリエンスが高まるのではなく、就職活動の中でどのような認知の変化や行動をとったのかが、就職活動を通してのキャリアレジリエンスの変化を規定すると考えられる。

就職活動維持過程での認知の変化や行動と就職活動後のキャリアレジリエンスの状態との関係

就職活動維持過程内の認知の変化や行動と、就職活動後のキャリアレジリエンスの状態および就職活動前と後の差得点との関連について考察する。まずパス解析でみられた就職活動前のキャリアレジリエンスから就職活動維持過程を介して就職活動後のキャリアレジリエンスへのパスについて考察する。

パス解析の結果より、就職後のキャリアレジリエンスの構成要素に対して有意な正のパスを示した就職活動維持過程の変数は、一次的過程の認知的切り替えと二次的過程の目標の明確化であった。まず認知的切り替えは、直接的に就職活動後のキャリアレジリエンスの構成要素のうち援助志向を除く4つに正のパスを示した。さらに二次的過程の目標の明確化が就職活動後のキャリアレジリエンスの構成要素3つ(問題対応力、新奇・多様性、未来志向)に対する正のパスを示した。また二次的過程の目標の明確化を促すためには一次的過程で認知的切り替えと不採用経験の振り返りと他者への自己開示を行うことが重要であることも示唆された。一方、相関分析の結果において、認知的切り替えと目標の明確化は就職活動後のキャリアレジリエンスの構成要素全てとの間に有意な正の相関を示した。加えて認知的切り替えは差得点においても問題対応力、新奇・多様性、未来志向との間に有意な正の相関がみられた。これらの結果より、就職活動中に不採用経験をした際に、認知的切り替えをすること、目標の明確化ができることがキャリアレジリエンスの向上に特に有効であることが示唆された。

本研究では「目標の明確化」として、自分が将来やりたいことについて改めて思いをめぐらせることを通して自分の進むべき方向性を見つけることを測定している。そのような経験をした人ほど、就職活動終了後のキャリアレジリエンスの問題対応力と新奇・多様性と未来志向の状態が高いことが、この分析結果より示された。このうち問題対応力との関係については、池田他(2018)の結果と類似した結果となった。児玉(2015)のキャリアレジリエンスの構成要素のうち問題対応力でキャリアレジリエンスを捉えた池田他(2018)では、大学生のクラブ・サークル活動への取り組みとキャリアレジリエンスとの関連を重回帰分析

で検討した結果、クラブ・サークル活動への積極的な関与と目的意識を持った取り組みと内省とメンバーとのコミュニケーションがキャリアレジリエンスに対して有意な正の影響を示していた。このうち内省の項目をみても、「自分たちの活動の取り組み方について考えた」といった本研究での不採用経験の振り返りとして測定している項目と類似した内容や、「自分は何に興味があるのかについて考えた」といった本研究での目標の明確化として測定している項目と類似した内容が含まれている。本研究の結果では、不採用経験の振り返りが目標の明確化を媒介して就職後のキャリアレジリエンスの問題対応力へ正のパスがみられたが、池田他(2018)の結果はこれと矛盾しない結果と言えよう。

また「認知的切り替え」については、不採用となっても「終わったことは仕方がない」と考えて気持ちを新たにしたり前向きに捉えたりする、という内容を測定している。このような経験をした人は、就職活動後のキャリアレジリエンスのうち問題対応力、新奇・多様性、未来志向の3要素が就職活動前より高まる傾向があることを、差得点との相関分析結果が示している。このうち問題対応力と未来志向については、ライフキャリア・レジリエンスの形成を狙うプログラムの開発と効果検証を行った高橋・鈴木(2019)の結果からも推測される。高橋・鈴木(2019)が開発したプログラムは認知再構成や認知行動療法を理論的背景としており、その中でうまくいかないときには人生を長期的に捉えるなどの認知的切り替えを促すような活動も行っている。このプログラムの効果検証を行った結果、ライフキャリア・レジリエンスの5要素のうちの1要素である楽観的思考のみで、プログラムを通しての向上効果が確認された。この楽観的思考は「ものごとが思ったように進まない場合でも、きっとなんとかなると思う」「将来についていつも楽観的である」などの項目からなり、本研究の問題対応力と未来志向の測定項目が類似した内容であることを踏まえると、認知的切り替えをすることで問題対応力と未来志向が向上することが示唆される本研究の結果と一致していると言えよう。

一方で一次的過程の不採用経験の振り返りが就職活動後のキャリアレジリエンスのソーシャルスキルに直接的な負のパスを示した。差得点を用いた相関分析でも同様に負の相関がみられた。「不採用経験の振り返り」としては、自分の悪かったところを見つめなおして改善する行動を測定している。その過程で自身のソーシャルスキルにかかわる自己評価も変化し、就職活動前に思っていたほど自分はいまうまくできていないと

いう評価になったのかもしれない。

またパス解析では有意なパスはみられなかったものの、相関分析でキャリアレジリエンスと有意な相関を示した就職活動維持過程の変数として、ありのままの自分で就職活動に臨むという内容の項目からなっている「自分らしい就職活動の確立」がある。就職活動後のキャリアレジリエンスのうち援助志向を除く4つの構成要素と有意な正の相関がみられた。なおこの「自分らしい就職活動の確立」は就職活動維持過程の「目標の明確化」と相関が高い。パス解析の結果も併せて考察すると、自分らしい就職活動ができたと感じた人は同時に自分の今後のキャリア形成に関わる目標も改めて明確になったと感じており、その結果、就職活動後のキャリアレジリエンスの問題対応力、新奇・多様性、未来志向の保有程度が高かったと解釈できる。また「自分らしい就職活動の確立」は、問題対応力の就職活動前後の変化量と有意な正の相関を示していた。分析対象者は皆、2回目の調査時点で内定を得ている者であることを踏まえると、就職活動でありのままの自分を出すという経験をして内定を得ている可能性が高い。そのため、ありのままの自分で大きな課題を成し遂げることができるという自信を持つことにつながり、その結果、なにか問題があっても何とかなるだろうという項目からなる「問題対応力」の得点が就職活動前より後の方が高くなったのかもしれない。

パス解析および差得点を用いた相関分析の結果より、就職活動後のキャリアレジリエンスのうち援助志向のみ、就職活動維持過程モデルのいずれの変数とも関係が見られなかった。また対応のあるt検定でも就職活動前後で有意差は見られなかった。これらのことから、キャリアレジリエンスのうち援助志向は、就職活動での不採用経験を乗り越える過程を通して変化する要素ではないのかもしれない。

就職活動前のキャリアレジリエンスの保有状態による、就職活動維持過程での認知の変化や行動の違いおよび就職活動後のキャリアレジリエンスの保有状態

パス解析の結果における、就職活動前のキャリアレジリエンスと就職活動維持過程内の認知の変化や行動との関係、および就職活動維持過程内の各要素間の関係は、児玉（2022）の結果とほぼ同じ[※]であったため、詳細な考察は省く。上述の通り、就職活動維持過程において認知的切り替えや目標の明確化がすすんだ人ほど、就職活動後のキャリアレジリエンスのうち援助志向を除いた4つの構成要素の保有度合が高い傾向がみられたが、就職活動前のキャリアレジリエンスのうち問題対応力の保有度合が高いほどこれら2つを就職活動中に経験する可能性が高くなること、就職活動前の

新奇・多様性の保有度合が高いほど、一次的過程で不採用経験の振り返りを多く行う傾向がみられ、それがさらに二次的過程で目標の明確化のための行動を多く行う傾向につながることで、就職活動前の未来志向の保有度合が高いほど、二次的過程の目標の明確化のための行動を多く行う傾向につながることでパス解析の結果より示唆された。

本研究の意義および課題

本研究の結果より、就職活動後のキャリアレジリエンスの保有度合を高めるためには、不採用経験を克服して就職活動を続けていくプロセスにおいて、不採用経験を終わったことと気持ちをポジティブに切り替えるという認知的切り替えを行うことや、自分が将来やりたいことについて改めて思いをめぐらせて自身の目標を明確にするといった経験が必要であることを明らかにすることができ、またこれらの行動は就職活動前にキャリアレジリエンスの問題対応力や新奇・多様性や未来志向の保有度合が高い人ほど生じやすいことを明らかにすることができた。このことから、キャリアレジリエンスのうち特に問題対応力や新奇・多様性や未来志向は、就職活動開始前から保有しておくことが、就職活動を通してのキャリアレジリエンスの形成を促すために重要であることが示唆された。前述の通り、池田他（2018, 2019）は、クラブ・サークル活動や教職員が関与する学生プロジェクト等といった就職活動前までに経験することができる活動を通してこの問題対応力を獲得する可能性を報告している。またそれ以外にも、大学でのキャリア教育等でキャリアレジリエンスの問題対応力や新奇・多様性や未来志向を形成できる機会の確保も必要もあるだろう。

一方、本研究の課題として以下の3点が挙げられる。1点目として就職活動維持過程にかかわる状態を就職活動後に振り返って回答を求めた点である。調査対象者の負担および複数回の調査すべてに回答する者のデータを確保の困難さから、就職活動後に振り返って回答を求めるような形式にしたが、本来であれば就職活動中にその時点での認知の変化や行動の状態を測定の方がより正確なデータが得られるであろう。

2点目としては不採用経験についてその回数や第1志望か否かなどの分類をせずに一纏めになっている点である。不採用経験によるダメージの大きさによって、その経験を経て生じた認知の変化や行動が、就職活動後のキャリアレジリエンスの状態に及ぼす影響が異なる可能性も考えられるため、今後検討する必要がある。

3点目としては分析対象者数が十分確保できず、パス解析では各変数の因子を観測変数として扱って分析

せざるを得なかった点である。分析対象者数が少なかつた原因は、1回目の調査への回答者のうち2回目の調査にも参加した者が少なかつたことであるが、就職活動にネガティブな印象を持ち、2回目の調査に参加しなかつた者が多かつたのかもしれない。そのためこの分析対象者に偏りがあることも課題として挙げられるだろう。

一方で、就職活動で不採用経験に直面しても気持ちを前向きに切り替えることや、自分自身のやりたいことといった目標を明確にすることができるようにするために、周囲のどのような支援が有効なのかについても、今後検討すべき課題である。

【脚注】

* 児玉（2022）と本研究では、第1ステップに投入した変数（児玉（2022）では就職活動前の職業的アイデンティティとキャリアレジリエンスを投入）や、就職活動維持過程の変数のうち「目標の明確化」の測定項目が異なる（児玉（2022）では職業的アイデンティティの目標・目的因子との違いを明確にするために「目標の明確化」の測定項目4つのうち「目標の明確化のための行動」にかかわる2項目のみを利用した）。そのため、児玉（2022）の結果と本研究の結果の一部が異なっていた。具体的には、本研究の結果でみられた就職活動前のキャリアレジリエンスの「未来志向」から就職活動維持過程の「模索的行動」へのパス、「自己開示」から「目標明確化」へのパスの2つが児玉（2022）ではみられなかつた。しかしこれらの違いは投入した指標の違いで説明できる程度のものであり、大きな違いはなかつた。

【引用文献】

- 池田 めぐみ・伏木田 稚子・山内 祐平 (2018). 大学生のクラブ・サークル活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響 日本教育工学会論文誌, 42, 1-14.
- 池田 めぐみ・伏木田 稚子・山内 祐平 (2019). 大学生の準正課活動への取り組みがキャリアレジリエンスに与える影響 日本教育工学会論文誌, 43, 1-11.
- 軽部 雄輝・佐藤 純・杉江 征 (2014). 大学生の就職活動維持過程モデルの検討——不採用経験に着目して—— 筑波大学心理学研究, 48, 71-85.
- 軽部 雄輝・佐藤 純・杉江 征 (2015). 大学生の就職活動維持過程尺度の作成 教育心理学研究 63, 386-400.
- 児玉 真樹子 (2015). キャリアレジリエンスの構成概念の検討と測定尺度の開発 心理学研究, 86, 150-159.
- 児玉 真樹子 (2017). 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学研究, 10, 15-23.
- Kodama, M. (2017). Functions of career resilience against reality shock, focusing on full-time employees during their first year of work. *Japanese Psychological Research*, 59, 255-265.
- Kodama, M. (2021). Functions of career resilience against changes during working life in Japan: Focus on health condition changes and task or job changes. *SAGE OPEN*, 11(1), 1-10.
- 児玉 真樹子 (2022). 就職活動を通しての職業的アイデンティティ形成におけるキャリアレジリエンスの働き キャリア教育研究, 40, 25-35.
- 児玉 真樹子 (2024). 大学卒業時のキャリアレジリエンス形成度合の規定位としてのアルバイトを通じたジョブ・クラフティング経験 教育心理学研究, 72, 99-109.
- London, M. (1993). Relationships between career motivation, empowerment, and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.
- Mishra, P., & McDonald, K. (2017). Career resilience: An integrated review of the empirical literature. *Human Resource Development Review*, 16, 207-234.
- Noe, R. A., Noe, A. W., & Bachhuber, J. A. (1990). An investigation of the correlates of career motivation. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 340-356.
- 高橋 美保・石津 和子・森田 慎一郎 (2014). 大学生の就職活動経験が精神健康に及ぼす影響——失敗観とレジリエンスに注目して—— 東京大学大学院教育学研究科紀要, 54, 335-343.
- 高橋 美保・鈴木 悠平 (2019). ライフキャリア・レジリエンスプログラムの開発と効果評価—障害者の就職と定着を目指して— 教育心理学研究, 67, 26-39.