

【原著論文】女子大学生の就職活動における プロアクティブパーソナリティの役割

鶴 田 美保子
金城学院大学

Proactive personality and the successful job search among female students

Mihoko Tsuruta
Kinjo Gakuin University

This study aimed to investigate the comprehensive relationship among proactive personality, experiences in school days, emotional intelligence, career perspective, job search outcomes and self-growth. A questionnaire study was conducted among 282 female university students. The results indicated that proactive personality influenced the success of job search and self-growth, was mediated through career perspective and one of the area of emotional intelligence: interpersonal.

It is suggested that training to develop proactive personality, emotional intelligence and career perspective would be recommended as a part of career education program.

Keywords: proactive personality (プロアクティブパーソナリティ), emotional intelligence (情動知能), career perspective (キャリアパースペクティブ), job search (就職活動), self-growth (自己成長), career education (キャリア教育)

I. 問題と目的

1. 問題の背景

大学生の就職活動は、その後の人生やライフサイクルと深く関わる重要なものであるにも関わらず、経済状況などの社会的な影響を直接受けやすい。2011年3月に大学を卒業した就職希望者の内定率は91.0%であり、過去最低の値を示したことが報告されている（厚生労働省，2011a）。2012年3月に大学を卒業した者の内定率も過去2番目に悪い値である（厚生労働省，2011b）。

経済産業省は「職場や地域社会で多様な人々と仕事をしていくために必要な基礎的な力」として3つの能力（前に踏み出す力・考え抜く力・チームで働く力）と12の能力要素（主体性・働きかけ力・実行力・課題発見力・計画力・創造力・発信力・傾聴力・柔軟性・状況把握力・規律性・ストレスコントロール力）から成る「社会人基礎力」を提示した。社会人基礎力の中で採用時に重視する項目について企業を対象にアンケートを実施した結果、「主体性」「実行力」が上位を占める（日経HR，2010）ことから、「自ら考えて、動く人材」が求められていると言える。また、採用にあたって重視する資質・能力についてのアンケートでは、「コミュニケーション能力」「チームワーク・協調性」「職業観」を挙げる企業が多くあった（日本経済団体連合会，2010）。就職環境が厳しい状況の中、大学生が就職活動で成果を出すためには、企業が求める上記の要素を身につけることがより必要であると考えられる。

また、採用試験でのプレッシャーや、不採用になったことによる挫折感などは、ストレス状態を生み出し、学生たちの心身の健康に悪影響を及ぼすと考えられる（下村・木村，1997；白井，2009）。その一方で、後述する通り、就職活動というストレス状態を生み出す場においても、その後のキャリアに肯定的な影響を与える自己成長がみられるという研究報告がなされている。

就職活動に関わると思われる上記の要素を、心理学的な概念に対応させ（表1）、プロアクティブパーソナリティ、情動知能、キャリアパススペクティブに注目する。

表1 心理学的概念との対応表

心理学的概念	採用時に企業が重視する要素
プロアクティブパーソナリティ	自ら考えて、動く 主体性 実行力
情動知能	コミュニケーション能力 チームワーク・協調性
キャリアパススペクティブ	職業観

プロアクティブパーソナリティ（以下、PP特性）とは、「環境からの圧迫に比較的屈しにくく、逆に働きかける積極性やねばり強さなどを備える」と定義されている（Bateman & Crant, 1993）。PP特性の高い者は、客観的職業達成と主観的職業達成がともに高く（Seibert, Crant & Kraimer, 1999）、リーダーシップとも関連する（Crant & Bateman, 2000）などから、PP特性は組織人に求められる有能さの予測因子になることが実証されてきた。就職活動の場面における先行研究でも、PP特性を高く備えた人は就職活動を積極的に行うことが示されている（Schaufeli, 1997, Claes & De Witte, 2002, Brown, Cober, Kane, Levy & Shalhoop, 2006）。

情動知能とは、「情動の意味および複数の情動の間の関係を認識する能力、ならびにこれらの認識に基づいて思考し、問題を解決する能力をいう。情動知能は、情動を知覚する能力、情動から生じる感情を消化する能力、情動からの情報を理解する能力、情動を管理する能力に関与する」と定義されている（Mayer, Caruso, & Salovey, 1999）。Chernis(2000)によれば、多くの職場において効果的に仕事をするためには、情動知能が重要であると考えられる。島井・大竹・宇津木（2007）は、情動知能が高い学生ほど内定する企業数が多くなることを明らかにした。

キャリアパススペクティブとは、「職業を通じて、自分がどのような目標を持ち、何を達成したいのかについての見通し」と定義される（矢崎・金井，2005）。キャリアパススペクティブがある学生を企業が求めており、キャリアパススペクティブがある学生は就職活動でより早期に内定を獲得できているという報告もある（谷内，2005）。

就職活動は、多くの大学生にとってストレスフルなものとなっている。しかし、ストレスは身体に悪影響を及ぼすだけでなく、肯定的な影響を与える可能性も示唆されており、ストレスの研究の中にはス

トレス関連成長の分野がある (Park, Cohen & Murch, 1996, Tedeschi & Calhoun, 2004)。速水・西田・坂柳 (1994) は、「自ら自分自身を伸ばしていこうとする力」として「自己成長力」という概念を提案した。就職活動中に自分自身を振り返り、これから何をしたいのか、何ができるかを考え、自分自身が成長できるような職業選択を行うことにも、自己を高めようとする意識が働いていると考えられる。浦上 (1996) は、女子短大生の就職活動を通しての自己成長は、自己や職業の情報を集め、統合することや、自分の活動について振り返り、吟味することによって増大することを示し、内定が得られたか否かという要因は影響せず、就職活動を行うこと自体が成長につながるとしている。

社会人基礎力は、日常生活の中でも身につけることができるものであり、自ら挑戦し経験を積むことによってそのレベルが高くなる。その具体的な育成シーンとして、大学生の「ゼミ活動」「サークル活動」「アルバイト」「ボランティア活動」を経済通産省 (2010) は例に挙げている。PP特性の形成時期や学生時代の活動との関係性については、先行研究では言及されていない。しかし、大学での就職支援のためのカウンセリングの際、学生が持参する履歴書やエントリーシートには、「副部長をした経験によってリーダーシップを発揮できるようになった」などの状況要因によって自分の強みを得たという記述や、「人見知りを克服するために接客のアルバイト

を始めた」などの主体的努力によって自分の長所を獲得したという記述が多くみられる。これらは、性格形成における外的要因や自己形成の要因に当たると考えられる。大学生のPP特性は外的要因や自己形成の要因に影響を受け形成が促進されると予想する。情動知能については、「ゼミ活動」「ボランティア活動」「留学」の経験を通じて育成されることが示唆されている (島井ら, 2007)。キャリアパスペクティブについて、谷内 (2005) は、大学生がアルバイトやその他の学生生活を通じて、自分がどんな職業や組織に向いているかを中心とするキャリアの見通しを形成することにつながるとしている。

2. 研究目的

就職活動におけるPP特性、情動知能、キャリアパスペクティブ、及び自己成長のそれぞれに対する先行研究の知見を踏まえると次の一連の流れを仮定することができる。大学生のPP特性は、学生時代の活動において外的要因や自己形成の要因に影響を受け形成が促進される。PP特性は情動知能とキャリアパスペクティブと関連しながら就職活動に影響を与える。さらに、就職活動によって自己成長もたらされる (図1)。

本研究では、職場での活躍と強く関連すると考えられてきたPP特性が、情動知能とキャリアパスペクティブと関連して、その前段階である就職活動や、その成果としての採用にどのように影響するか

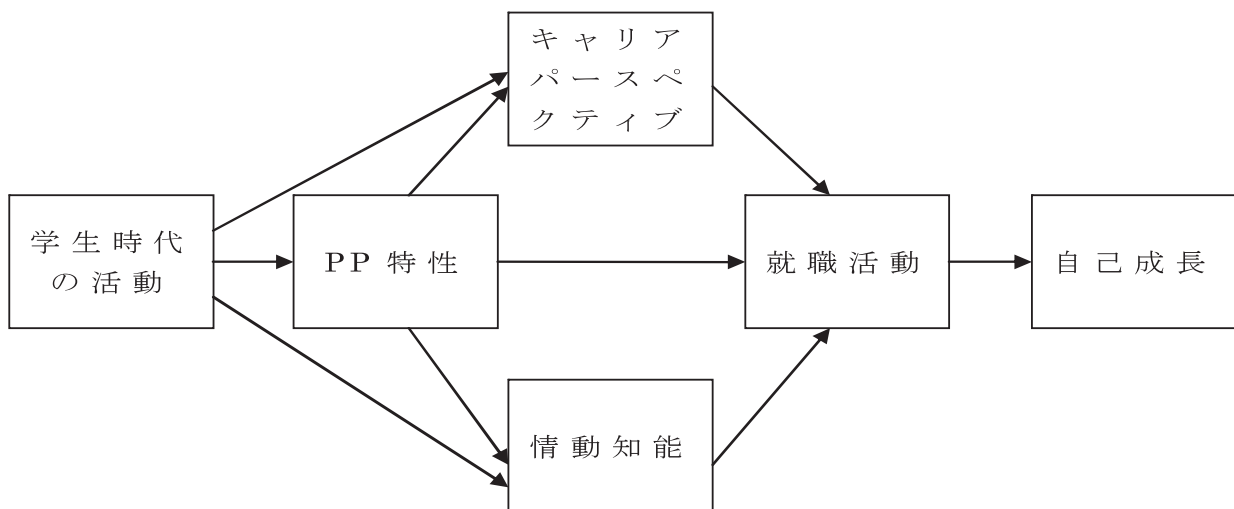


図1 本研究で仮定された始発モデル

を探索的に調べることを目的とする。また、就職活動というストレス体験をきっかけとした自己成長が喚起されるかどうかを併せて検討する。

II. 方法

1. 調査手続きおよび調査対象者

愛知県内にある私立女子大学において、質問紙による調査を実施した。調査対象者は、就職活動を経験した、または調査時点で、活動中の4年生である。2011年7月に、調査用紙は各学科のゼミ指導教員を通じて調査対象者に配布され、記入済みの質問紙はゼミ指導教員によって学内便にて返送してもらった。回収数は301であり、そのうち著しい欠損値を含むものを分析の対象外としたため、有効回答数は282であった。

2. 調査項目

1) 学生時代の活動

今回の調査で取り上げた学生時代の活動は、就職活動の成果に影響を及ぼすと考えられる以下の10項目である。「中学・高校での部活動」「大学での部活動」「ボランティア」「インターンシップ」「ゼミ活動」「留学」については、その活動に積極的に取り組んだかどうかを尋ねた。また、「アルバイト」については「アルバイトでは、一生懸命仕事に従事している」「一度はじめたアルバイトはなるべく継続している」「アルバイトでは、責任ある仕事を任されている」の3つの質問に分け、「一生懸命」「継続」「責任」の度合いを尋ねた。これらに加えて、「キャリア開発の授業」についても尋ねた。同授業が就職活動に及ぼす影響があると予測したからである。以上10項目について、「活動自体をしていない」(0点)から「非常によくあてはまる」(5点)の6件法で回答を求めた。ここでは得点が高いほど各活動への参加度合いが高いことを表している。

2) 就職活動

就職活動については、「エントリーシート・履歴書を提出した企業数」「書類選考・筆記テスト・一次面接を通過した企業数」「最終選考まで進んだ企業数」「内定を受けた企業数」の4項目を尋ね、そ

れぞれの企業数を記入してもらった。分析結果における表記としては、「エントリーシート・履歴書を提出した企業数」「書類選考・筆記テスト・一次面接を通過した企業数」はそれぞれ「企業へのエントリー」、「選考途中」と名付けた。また、本研究の調査時期は、東日本大震災の影響を受け、最終選考中の企業がまだ多くあったため、就職活動の成果として、「内定を受けた」に「最終選考まで進んだ」を加えることとし、「就活最終ステージ」と名付けた。

3) PP特性

Batemanら(1993)により開発され、西山・中野(2002)により日本語訳された「Proactive Personality Scale (以下、PPS)」を使用した。PPSは17項目からなる尺度である。回答は「全くあてはまらない」(1点)から「とてもよくあてはまる」(7点)の7件法である。反転項目1項目を含み、回答は得点の高い方が、PP特性が高くなるように修正された。

4) 情動知能

内山・島井・宇津木・大竹(2001)が開発したEmotional Intelligence Scale (以下、EQS)を使用した。EQSは65項目からなり、「自己対応」「対人対応」「状況対応」の3つの上位の領域、次のレベルに各3つの対応因子、さらにその下に2つから3つの下位因子からなる階層的なモデルである。また、下位因子は3つの項目から構成されている。回答は、「まったくあてはまらない」(1点)から「非常によくあてはまる」(5点)の5件法である。

5) キャリアパースペクティブ

矢崎ら(2005)が作成した「キャリアパースペクティブ尺度」を使用した。矢崎らの尺度では、「見通しの明確性」「見通しの連続性」「継続の見通し」の3因子から構成されているが、本研究では仕事のあり方や仕事の意味に焦点をより当てるため、質問が適切である「見通しの明確性」のみを使用した。「見通しの明確性」は、5項目から構成されており、「あてはまらない」(1点)から「あてはまる」(5点)の5件法により回答を求めた。ここでは得点が高いほどキャリアパースペクティブを形成している程度が高いことを示している。

6) 自己成長

ストレスに関連した成長の研究の中で、きっかけ

となる出来事や体験について最も理論化及び実証化が進んでいるのが、外傷後成長に関する研究領域である(宅, 2010)。「外傷後成長: Posttraumatic Growth (以下, PTG)」とは、外傷的な体験、すなわち非常に困難な人生上の危機、及びそれに引き続く苦しみの中から、心理的な成長が体験されることを示しており、結果のみならずプロセス全体を指すと定義されている(Tedeschi et al., 2004)。自己記述式の質問紙法によって、PTGを測定する試みとして、「外傷後成長尺度: Posttraumatic Growth Inventory (PTGI) が開発されている(Tedeschi & Calhoun, 1996)。本研究では、日本語版外傷後成長尺度(以下, PTGI-J) (Taku, Calhoun, Tedeschi, Gil-Rivas, Kilmer & Cann, 2007) を使用した。PTGI-Jは21項目からなる尺度である。「まったく経験しなかった」(0点) から「かなり強く経験した」(5点) の6件法により回答を求めた。

Ⅲ. 結果

1. 尺度の構成

分析に使用した尺度は、以下に示す内容から下位尺度を構成し分析を実施した。

1) PP特性

PP特性に関しては、先行研究に従って、17項目1因子構造で信頼性分析を行った結果、良好な数値が示された ($\alpha = .899$)。

2) 情動知能

情動知能は、先行研究に従った因子構造で信頼性分析を行った。第一因子「自己対応」($\alpha = .906$)、第二因子「対人対応」($\alpha = .917$)、第三因子「状況対応」($\alpha = .927$) という良好な結果が得られた。

3) キャリアパースペクティブ

キャリアパースペクティブに関しては、信頼性分析の結果、良好な数値が示された ($\alpha = .900$)。

4) 自己成長

TakuらによるPTGI-Jは18項目4因子構造とされている。本研究における信頼性分析では、第一因子「他者との関係」($\alpha = .865$)、第二因子「新たな可能性」($\alpha = .830$)、第三因子「人間としての強さ」($\alpha = .815$)、第四因子「精神的(スピリチュアルな)変容および人生に対する感謝」($\alpha = .697$) となった。4因子でも十分使用可能だが、分析をシンプルにするために1因子として使用した。アルファ係数は.930で良好な結果となった。

2. 変数間の関係性

表2は、学生時代の活動、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブ、就職活動、自己成長に関する諸変数間の相関係数を示したものである。分析にはピアソンの積率相関分析を使用した。

表2 学生時代の活動、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブ、就職活動、自己成長に関する諸変数間の相関分析

変数名	平均値	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 中学高校での部活動	3.68	1.57																		
2 大学での部活動	2.05	2.07	.201**																	
3 アルバイト(一生懸命)	4.00	1.38	.100	-.038																
4 アルバイト(継続)	4.09	1.38	.098	-.035	.680**															
5 アルバイト(責任)	3.29	1.44	.106	-.008	.639**	.638**														
6 ボランティア	1.35	1.56	.106	.105	-.026	.020	.094													
7 インターンシップ	1.97	2.15	.106	.100	-.031	.065	.076	.169**												
8 キャリア開発授業	3.23	1.43	.176**	.064	.154**	.170**	.228**	.136*	.497**											
9 ゼミ	2.87	1.37	.181**	.161**	.084	.081	.226**	.182**	.251**	.371**										
10 留学	1.42	1.98	.046	.061	.025	-.062	.077	.265**	.095	.052	.090									
11 PP特性	4.33	0.87	.152*	.182**	.112	.084	.225**	.241**	.140*	.207**	.300**	.276**								
12 情動知能(自己対応)	3.46	0.62	.204**	.099	.215**	.164**	.268**	.151*	.145*	.313**	.344**	.141*	.662**							
13 情動知能(対人対応)	3.59	0.63	.169**	.091	.177**	.109	.259**	.254**	.190**	.291**	.322**	.149*	.536**	.686**						
14 情動知能(状況対応)	3.32	0.70	.194**	.158**	.168**	.097	.294**	.236**	.139*	.223**	.432**	.181**	.693**	.773**	.737**					
15 キャリアパースペクティブ	3.24	1.02	.101	.058	.093	.080	.217**	.175**	.227**	.265**	.320**	.184**	.580**	.484**	.403**	.464**				
16 企業へのエントリー	14.78	12.22	.090	.125*	.026	.024	.137*	.059	.211**	.273**	.111	.203**	.229**	.258**	.190**	.190**	.227**			
17 選考途中	5.21	5.98	.059	.131*	-.031	-.037	.148*	.099	.224**	.215**	.119*	.211**	.285**	.295**	.287**	.288**	.250**	.835**		
18 就活最終ステージ	0.98	1.23	.135*	.136*	-.025	.013	.121*	.149*	.206**	.155**	.172**	.167**	.316**	.281**	.321**	.323**	.309**	.386**	.568**	
19 自己成長	3.02	0.88	.154*	.169**	.138*	.107	.256**	.182**	.168**	.329**	.315**	.235**	.578**	.535**	.539**	.549**	.524**	.238**	.260**	.294**

**p<.01 *p<.05

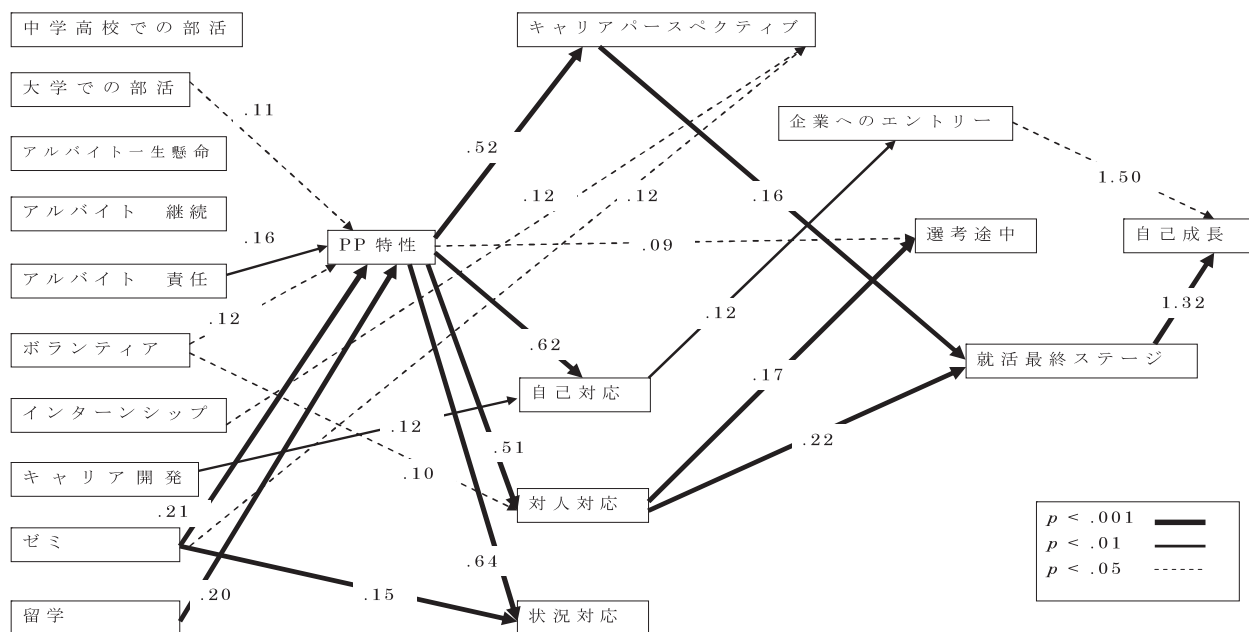


図2 就職活動の成果と自己成長を規定する包括的關係性

3. 就職活動の成果と自己成長を規定する包括的關係性

研究の枠組みに従ってAmos16.0による共分散構造分析を実施した。結果を図2に示す。分析は、研究の枠組みで示したモデルの範囲内で設定した変数に対するパスの加除を行い最良のモデルを探索した。本研究のモデル適合度は、CFI=.97, RMSEA=.05を示し、高い適合度が得られた。以下に各要因の結果を示す。

1) PP特性を規定する外生変数

PP特性に影響を及ぼす学生時代の活動は、ゼミ (.21, $p<.001$), 留学 (.20, $p<.001$) であった。大学での部活 (.11, $p<.05$), ボランティア (.12, $p<.05$) も影響を及ぼしていた。アルバイトでは、責任ある仕事を任されていることのみがPP特性に影響していた (.16, $p<.01$)。

2) 情動知能を規定する外生変数

学生時代の活動では、キャリア開発授業 (.12, $p<.01$) が情動知能の中でも自己対応に影響を及ぼしている。対人対応へはボランティア (.10, $p<.05$) が影響している。状況対応へはゼミ (.15, $p<.001$) が影響を及ぼしている。

PP特性は情動知能の3つの領域全てに影響を及ぼしている (自己対応 : .62, $p<.001$ 対人対応 : .51,

$p<.001$ 状況対応 : .64, $p<.001$)。

3) キャリアパスベクティブを規定する外生変数

学生時代の活動では、ゼミ (.12, $p<.05$) とインターンシップ (.12, $p<.05$) がキャリアパスベクティブに影響を及ぼしている。PP特性もキャリアパスベクティブに影響を与えている (.52, $p<.001$)。

4) 就職活動を規定する外生変数

就職活動の中でも、企業へのエントリーに影響を及ぼしていたのは、自己対応 (.12, $p<.01$) であった。書類選考・筆記テスト・一次面接の選考途中には、対人対応 (.17, $p<.001$) とPP特性 (.09, $p<.05$) が影響していた。就活最終ステージに影響を及ぼしていたのは、キャリアパスベクティブ (.16, $p<.001$) と対人対応 (.22, $p<.001$) であった。PP特性から就活最終ステージに直接的な効果は示されなかった。PP特性からはキャリアパスベクティブと対人対応を介して就活最終ステージに影響を及ぼしていた。

5) 自己成長を規定する外生変数

本研究では、就職活動を通しての自己成長を調べることに焦点を当てているため、企業へのエントリー、選考途中、就活最終ステージからのみパスをひき分析を行った。その結果、就活最終ステージ (1.32, $p<.001$) からのみならず、企業へのエントリー

段階 (1.50, $p<.01$) から自己成長へ影響を及ぼすことが示された。

4. クラスタ分析による調査対象者の分類

1) 4クラスタの抽出

PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブ、就活最終ステージの変数を用いて、調査対象者を分類するために、大規模ファイルのクラスタ分析を実施した。クラスタ数を3, 4, 5, 6, で試行した結果、4の場合に最も解釈し易いグループ化ができたため、4クラスタを採用した (図3)。

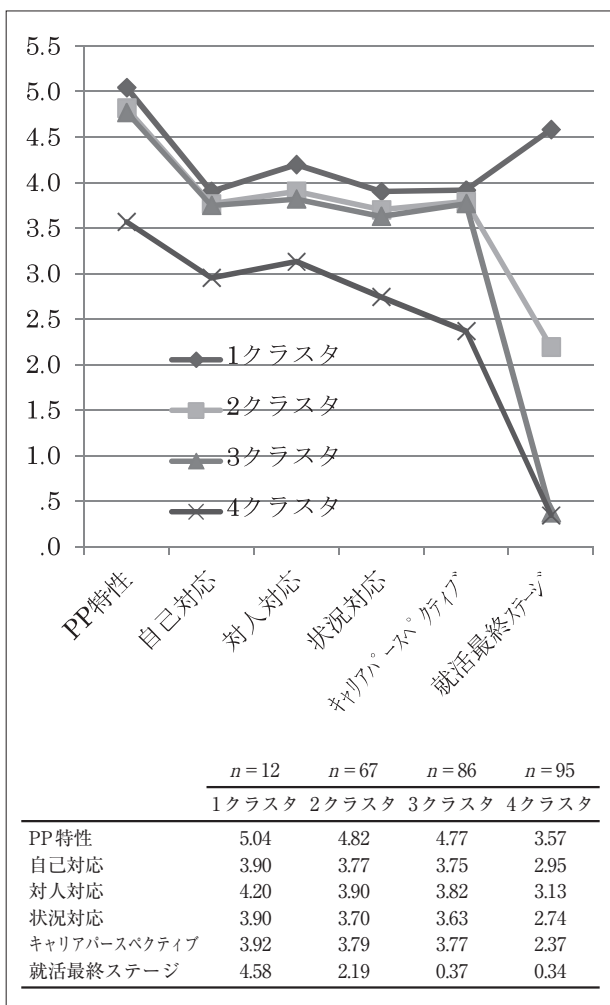


図3 クラスタ分析の結果

第1クラスタの特徴は、PP特性、情動知能 (自己対応・対人対応・状況対応)、キャリアパースペクティブの全てが高得点であり、就活最終ステージまで進む企業数も多い (4.58社) ことである。「上位・好調グループ」と命名した。第4クラスタの特徴は、逆に、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブの全てが低得点であり、就活最終ステージまで進む企業数が少ない (0.34社) ことが示された。「下位・不振グループ」と命名した。第2クラスタと第3クラスタは、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブの全てが平均値に近い中位グループであるにも関わらず、就活最終ステージまで進む企業数に大きな違いがあった (第2クラスタ2.19社 第3クラスタ0.37社)。第2クラスタは「中位・好調グループ」、第3クラスタは「中位・不振グループ」と命名した。

2) クラスタによる自己成長の比較

自己成長と各クラスタの関係を調べるために、一元配置の分散分析を行った (表3)。4つのクラスタ間で、自己成長得点に差があることがわかった ($F(3,252) = 30.73, p<.001$)。多重比較の結果、「上位・好調グループ」は自己成長の平均値は高く、「下位・不振グループ」の平均値は低かった。しかし、「中位・好調グループ」と「中位・不振グループ」には差が出なかった。

5. PP特性と情動知能による群分けと比較

1) 群別に見た就活最終ステージと自己成長

① 就活最終ステージ

PP特性と情動知能が就活最終ステージに及ぼす影響をより詳しく検討する為に、それぞれを高群、低群に分けて、一元配置の分散分析を行った (表4)。4つの群間で、就活最終ステージ得点に差があることがわかった ($F(3,257) = 10.53, p<.001$)。多重比較の結果、PP特性と情動知能がともに高いグルー

表3 自己成長と各クラスタ

	a 上位・好調		b 中位・好調		c 中位・不振		d 下位・不振		F値	a>d
	n = 12		n = 67		n = 86		n = 95			
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
自己成長	3.71	0.75	3.35	0.68	3.35	0.69	2.45	0.84	30.73***	a>d

*** $p<.001$

プは、就活最終ステージの値が高く、PP特性と情動知能がともに低いグループの値は低い。これはクラスタ分析（図3）の結果と一致した。しかし、PP特性が低く情動知能が高いグループの値は、PP特性と情動知能がともに低いグループと同程度に低かった。

②自己成長

PP特性と情動知能が就活最終ステージに及ぼす影響の度合いと比較するために、自己成長でも一元配置の分散分析を行った（表4）。4つの群間で、自己成長得点に差があることがわかった（ $F(3,253) = 34.42, p < .001$ ）。多重比較の結果、自己成長においても、PP特性と情動知能がともに高いグループの値は高く、PP特性と情動知能がともに低いグループの値は低い。しかし、どちらか一方のみ高い2つのグループは、自己成長に関してはどちらも同じく中程度の値であった。

2) 各群の多重比較

PP特性と情動知能を高群、低群に分けた4つのグループ間で、就活最終ステージと自己成長についての多重比較を行った。

①就活最終ステージ

有意な差があるのは、「PP特性と情動知能がともに高いグループと、ともに低いグループ」及び「PP特性と情動知能がともに高いグループと、PP特性が低く情動知能が高いグループ」の2組のみであった。PP特性と情動知能の両方が高ければ、就活最終ステージに正の影響を与える。また、PP特性が低いと情動知能の高低に関わらず、就活最終ステージまで残る企業数は多くない。

②自己成長

PP特性と情動知能のどちらか一方のみ高い2つのグループ間には有意な差は無いが、他の組み合わせでは全てに有意な差があった。PP特性と情動知

能の両方ともが高ければ自己成長の値も高く、逆に、両方が低ければ自己成長の値は低い。

IV. 考 察

1. 学生は就職活動を通じてどのように成長するのか
先行研究は、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブ、自己成長それぞれ単独での就職活動との関係性を明らかにしている。本研究はより包括的な因果関係を分析しようとした。図2に示したパス図を見ると、PP特性が対人対応能力（情動知能の3つの下位因子のうちの一つ）とキャリアパースペクティブを介して就活最終ステージへ効果を及ぼし、その後、自己成長へつながることが分かった。今回の分析結果に基づき、学生は就職活動を通じてどのように成長するのかについて考察する。

1) 就職活動の成果と関連する要因

相関分析（表2）において、PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブはそれぞれが、就職活動の成果である就活最終ステージと中程度の有意な相関があった。これは、先行研究で明らかにされた、PP特性を高く備えた人が就職活動の成果を出す（Claes et al., 2002）、情動知能が学生の就職活動やその成果としての採用に影響力をもっている（島井ら, 2007）、キャリアパースペクティブがある学生が就職活動で早くに内定を獲得できている（谷内, 2005）と一致している。PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブはそれぞれが就職活動の成果に正の影響を与えると言える。

2) PP特性からの直接的影響

図2に示したパス解析によって、就活最終ステージにPP特性は直接的に有意な効果を持たないという結果が見出された。PP特性は対人対応能力とキャリアパースペクティブを介してのみ、就職活動の成

表4 PP特性と情動知能高群・低群に分けての比較

	a PP特性 高 情動知能 高 n = 103		b PP特性 高 情動知能 低 n = 27		c PP特性 低 情動知能 高 n = 28		d PP特性 低 情動知能 低 n = 103		F値	a>c, a>d a>d
	平均	SD	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
就活最終ステージ	1.52	1.44	0.87	1.18	0.62	0.87	0.65	0.98	10.53***	
自己成長	3.57	0.87	3.00	0.75	3.07	0.69	2.51	0.80	34.42***	

*** $p < .001$

果に正の影響を及ぼしている。PP特性が就職活動の成果に直接的な効果を及ぼしていない理由としては、就職活動の場面では、PP特性を高く備える人の環境要因に比較的束縛されず、逆に状況を変える行動が、ネガティブに評価されるのではないかと考えられる。なぜなら、プロアクティブ行動は、周囲の受け入れや協力が構築されていなければ、組織の一体感や風土を崩壊させる危険性のあるものとみなされる可能性がある（Bolino, Valcea & Harvey, 2010）からである。

3) PP特性からの間接的影響

先ず、PP特性が情動知能のうち対人対応能力を介して就職活動の成果に正の影響を及ぼすことについて考察する。就職活動では、履歴書やエントリーシートの記述と数回の面接によって、自分を最大限にアピールすることが求められている。短時間のうちに評価者である人事担当者から受け入れられなければ、組織人に求められる有能さの予測因子になるPP特性も、組織の中で勝手な振る舞いをする可能性があると思われ、選考途中で敗退するのかもしれない。そこで、評価者である人事担当者を受け入れてもらうためには、情動知能の中でも対人対応能力が必要となってくる。PP特性を高く備える学生が、評価者の情動を知覚し理解した上で、プロアクティブ行動をとることによって就職活動の成果がもたらされるのではないかと考えられる。加えて、情動知能の他の2つの下位因子である自己対応能力と状況対応能力から就活最終ステージに有意なパスが出ていない点についても考察する。島井ら（2007）は、就職活動が最終に進むにつれて情動知能の中で、自己対応能力よりも対人対応能力の方がより強い影響を及ぼすことを明らかにしている。本研究の結果でも、自己対応能力は企業へのエントリー段階には有意な効果を及ぼしているが、選考途中と就活最終ステージには対人対応能力が有意に影響しているだけである。自分自身の情動を知覚し理解することは、どの企業に応募するかを決める段階では重要であるが、就職活動の選考途中からは、面接やグループディスカッションなどの人と関わる場面が増えてくるので、対人対応能力がより必要になると考えられる。また、状況対応能力が影響していないのは、組織に

入る前の就職活動段階では発揮する場面が少ないからではないかと考えられる。

PP特性は情動知能を介して就職活動の成果に正の影響を及ぼしているが、そのどちらがより就活最終ステージに影響するかを検討する為に、それぞれを高群、低群に分け4つのグループにして、一元配置の分散分析を行った。多重比較の結果、PP特性が低いと情動知能の高低に関わらず、最終ステージに残った企業数が少なかった。このことから、PP特性と情動知能の両方があった方が良いが、PP特性が高ければ情動知能が低くとも、ある程度の就職活動の成果が得られることが示唆される。

次に、PP特性がキャリアパースペクティブを介して就職活動の成果に正の影響を及ぼすことについて考察する。学生は企業を志望した理由をエントリーシートや面接で問われる。企業の一員として目指している人物像や将来やってみみたい仕事を明確に答えられない場合は、内定を得ることが難しい。内定を得るためには、キャリアパースペクティブを自己分析と企業研究を通して明確にしていく必要がある。それには、大学でのキャリアカウンセラーによる就職相談の利用、OB訪問、WEB上の就職コミュニティでの情報交換などといった自発的な「相談行動」や、率先して人とのネットワークを構築し、そこで情報、助言や助力を求めようとする「ネットワーキング行動」といったキャリアマネジメントに関わるプロアクティブ行動（Crant, 2000）が有効であると考えられる。

4) 就職活動による自己成長

就職活動から自己成長へ直接の影響を調べた結果、企業へのエントリーと就活最終ステージから自己成長に影響を及ぼしていた。企業へエントリーシートや履歴書を提出した段階で、自己成長が喚起されることが示されているのが興味深い。先行研究においても、自己成長には内定が得られたか否かという要因は影響を及ぼさず、就職活動の中でも、自己や職業についての情報を集めたり、それらを統合する活動が直接的に自己成長を高めることを明らかにしている（浦上, 1996）。学生は自己分析や企業研究を行い、その内容を良く吟味した上で、応募する企業を決めて、エントリーシートや履歴書を書く。

この一連の行動自体が自己成長につながると考えられる。また、就活最終ステージから自己成長に有意に影響を及ぼすことから、PP特性、対人対応能力、キャリアパースペクティブが高まること自体が自己成長につながるとも考えられる。

2. 学生時代のどの活動が自己成長につながるのか

PP特性、対人対応能力、キャリアパースペクティブが自己成長を高めることが明らかになった。そこで、PP特性、対人対応能力、キャリアパースペクティブに影響を及ぼしている学生時代の活動について考察する。

1) PP特性を介して

図2に示したパス解析によって、PP特性に影響を及ぼしている学生時代の活動はゼミ活動、留学と、アルバイトで責任のある仕事を任されていることであるという結果が見出された。留学は活動自体をしていない者が多いので、ここでは、ゼミ活動とアルバイトで責任のある仕事を任されることの2つについて考察する。

経済産業省（2010）は、社会人基礎力の育成シーンとしてゼミ活動を取り上げている。「他のゼミ生にも呼びかけ、授業の改善に向けてどのように取り組むべきか、改善策について皆でアイデアを出し合うことに決めた」「発表会の実施にあたっては上手くいかない回もあったが、その都度改善のための工夫を凝らした」などが事例として挙げられている。このように、ゼミ活動では、ゼミ生同士での話し合いや発表する機会があるなど、本来、受け身の授業態度では済まされない環境がある。また、アルバイトにおいては、正社員が行うべき仕事に近い職務を任されたり、他のアルバイトを束ねるリーダー的な役割を任されている場合、その仕事経験を通じた能力開発やキャリア形成の効果が考えられる（武石、2002）。アルバイトで責任のある仕事を任されることによって、自ら考え、行動せざるを得ない環境に身を置くことになるのではと考えられる。これらの環境要因がPP特性の形成に影響している可能性がある。

2) 情動知能を介して

情動知能に直接、有意な効果を及ぼしている学生

時代の活動は、自己対応能力へのキャリア開発の授業と、状況対応能力へのゼミ活動だけであった。情動知能の中で最も就職活動の成果に効果を及ぼすと考えられる対人対応能力へは、ゼミ活動、留学、アルバイトで責任のある仕事を任されていることが、PP特性を仲介して影響することのみが見られた。

島井ら（2007）は、ゼミ活動などの双方向的な授業における積極性が、情動知能の高さとの関連が深いことを示している。キャリア開発の授業でもゼミ活動と同様に、学生同士の話し合いや発表などの双方向的なカリキュラムを取り入れているので、島井らの結果と一致していると言える。

3) キャリアパースペクティブを介して

キャリアパースペクティブの形成に効果がみられるインターンシップについて考察する。インターンシップに参加することによって、業種や企業、職種に対する理解が深まる、自分にどのような適性があるかが分かる、などの効果が期待されている。キャリアパースペクティブには、自己決定経験や、職業や働き方に関して目標とする人物であるキャリアモデルの存在が影響を及ぼす（金井・三後、2004）ので、インターンシップでのこのような経験や出会いがキャリアパースペクティブを高めると考えられる。その一方、インターンシップに取り組む大学の増加に伴い、受け入れ企業の確保が難しくなりつつあるため、学生が希望していない業種、企業や職種でインターンシップを行う場合もある。また、実習期間の長短も企業によってまちまちである。これらが原因となり、インターンシップという貴重な就業体験の場が、キャリアパースペクティブにそれ程強く影響しなかったのではないかと考えられる。

3. どのようなキャリア教育が学生を成長させるのか

PP特性、情動知能、キャリアパースペクティブに共通して影響が見られたのがゼミ活動である。ゼミ活動の特徴としては、少人数で運営されること、発言や発表の場があること、運営における責任を担うことがあること、などが挙げられる。自ら考え行動する機会が多い場であると言える。これはPP特性を養うと考えられる。また、少人数の中で上手くやるためには、相手やグループの感情を理解し、

自分の感情も管理する必要がある。ゼミによっては産学連携の取り組みがなされており、キャリアパースペクティブ形成に直結する場合もある。PP特性のみでは就職活動の成果には直結しないが、PP特性と情動知能、あるいはPP特性とキャリアパースペクティブが関連することによって、成果が得られ自己成長につながると本研究で明らかになった。これらの要因全てを高めることができるゼミ活動は、就職活動を通じた自己成長において効果的である。

ゼミ活動は3年生から開始される場合が多いが、1年生からのキャリア教育において、上記の自ら考え行動する場であるゼミ活動の要素を取り入れていくことが、学生の成長を促すことになると考えられる。

国立大学協会（2005）は、「キャリア教育科目の重点目標」の例として、①夢や目標を育む、②職業観を育む、③自ら考え学ぶ力を育む、④自己表現力を育む、の4点を挙げている。この中で、③の自ら考え学ぶ力を育むに関しては、夢や目標がある⇒問題や課題が見える⇒情報を集めて解決する⇒さらに夢や目標を持つという流れが存在する。これに、情報に関わるプロセスを加えると、「問題・課題意識を持って、見る・聞く・感じる」、「情報を整理し、自分のものにする」、「伝える・行動し解決する」という情報に対応する力が関連づけられる。

決められたことを決められたように行う受け身の授業態度ではなく、能動的に学んでいくことが必要である。目標の設定、課題の意味づけ、情報探索、フィードバック探索、改善提案などのプロアクティブ行動をせざるを得ない場面をキャリア教育の中で取り入れることにより、PP特性を養うことができるのではないかと考える。具体的な方策としては、1年生からキャリア教育にグループワークを取り入れて実施することが提案できるだろう。グループごとにテーマを決めさせ、それに関する情報の収集を行い、成果や行動計画を発表させる。発表後に、グループごとの成果の総括、フィードバック、全体のまとめを行い、次のテーマを設定させる。そして、このサイクルを繰り返し行う。これにより、PP特性の形成が促されるだけでなく、グループメンバーとのやり取りの中で情動知能が、テーマを決めて情

報を集める過程でキャリアパースペクティブが育まれ、学生の成長につながることを期待できる。

4. 今後の課題

本研究において、PP特性が情動知能のうちの対人対応能力を介して、また、PP特性がキャリアパースペクティブを介して就職活動の成果に影響を与えることが示された。しかし、図3で示したPP特性、情動知能、キャリアパースペクティブでのクラスタ分析結果では、この3つの要因が高くも低くもない中位グループの就職活動の成果が2つに大きく分かれたが、その違いを説明するには至らなかった。この中位グループに属する学生が占める割合は多いので、この点を明らかにすることが今後の課題である。

また、本研究では、ゼミ活動が学生の自己成長に及ぼす効果が部分的に示された。ゼミ活動の他にも、大学時代にどのような経験をした学生が高いPP特性や情動知能、キャリアパースペクティブを示すかが明らかになれば、就職活動の成果や学生の成長につながる大学の取り組みやキャリアカウンセリングの助けになると考える。

謝辞

本研究に際して、構成から執筆に至るまでご指導を賜りました金城学院大学大学院人間生活学研究所の宗方比佐子教授に心から感謝いたします。

引用文献

- Bateman, T. S., & Crant, J. M. 1993 "The proactive component of organizational behavior: A measure and correlates." *Journal of Organizational Behavior*, 14, 103-118.
- Bolino, M. C., Valcea, S., & Harvey, J. 2010 "Employee manage themselves: The potentially negative implications of expecting employees to behave proactively." *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 325-345.
- Brown, D. J., Cober, R. T., Kane, K., Levy, P. E., & Shalhoop, J. 2006 "Proactive personality and the successful job search: A field investigation with college graduates." *Journal of Applied*

- Psychology*, 91(3), 717-726.
- Chernis, C. 2000 "Social and emotional competence in the workplace, In Bar-On R., and Parker, J. D. (eds.)" *The handbook of emotional intelligence*. Jossey-Bass, San Francisco, 433-458.
- Claes, R., & De Witte, H. 2002 "Determinants of graduates' preparatory job search behavior: A competitive test of proactive personality and expectancy-value theory." *Psychologica Belgica*, 42, 251-266.
- Crant, J. M. 2000 "Proactive behavior in organizations." *Journal of Management*, 26(3), 435-462.
- Crant, J. M. & Bateman, T. S. 2000 "Charismatic leadership viewed from above: The impact of proactive personality." *Journal of Organizational Behavior*, 21, 63-75.
- 速水敏彦・西田保・坂柳恒夫 1994「自己成長力に関する研究」名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），41，9-24.
- 金井篤子・三後美紀 2004「高校生の進路選択過程の心理学的メカニズム（第2章）」寺田盛紀 編著『キャリア形成就職メカニズムの国際比較』晃洋書房
- 経済産業省編 2010『社会人基礎力 育成の手引き』河合塾
- 厚生労働省 2011a「平成22年度大学等卒業者の就職状況調査」厚生労働省
- 厚生労働省 2011b「平成23年度大学等卒業予定者の就職内定状況調査」厚生労働省
- Mayer, J. D., Caruso, D. & Salovey, P. 1999 "Emotional intelligence meets traditional standards for an intelligence." *Intelligence*, 27, 267-298.
- 日経HR 2010「人気企業の採用活動に関するアンケート調査結果」<http://www.nikkeihr.co.jp/news/pdf/20100414.pdf>
- 日経経済団体連合会 2010「産業界の求める人材像と大学教育への期待に関するアンケート結果【概要版】」<http://www.keidanren.or.jp/Japanese/policy/2011/005/honbun.pdf>
- 西山薫・中野敬子 2002「プロアクティブパーソナリティと自己効力に関する研究—日本人女子大学生を対象として—」学生相談研究, 23, 176-184.
- Park, C. L., Cohen, L. H., & Murch, R. L. 1996 "Assessment and prediction of stress-related growth." *Journal of Personality*, 64, 71-105.
- Schaufeli, W. B. 1997 "Youth unemployment and mental health: some Dutch findings." *Journal of Adolescence*, 20, 281-292.
- Seibert, S. E., Crant, J. M., & Kraimer, M. L. 1999 "Proactive personality and career success." *Journal of Applied Psychology*, 84, 416-427.
- 島井哲志・大竹恵子・宇津木成介 2007「女子大学生の就職活動における情動知能の役割」経営行動科学, 20(3), 317-324.
- 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(1), 9-16.
- 白井章詞 2009「大学生の就職活動を通じたストレス対処能力の変化—地方の私立X大学の学生を事例として—」キャリアデザイン研究, 5, 143-158.
- Taku, K., Calhoun, L. G., Tedeschi, R. G., Gil-Rivas, V., Kilmer, R. P., & Cann, A. 2007 "Examining posttraumatic growth among Japanese university students." *Anxiety, Stress, & Coping*, 20, 353-367.
- 宅香菜子 2010『外傷後成長に関する研究』風間書房
- 武石恵美子 2002「非正規労働者の基幹労働化と雇用管理の変化」ニッセイ基礎研究所報, 26, 1-36.
- 谷内篤博 2005『大学生の就職意識とキャリア教育』勁草書房
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. 1996 "The Posttraumatic Growth Inventory: Measuring the positive legacy of trauma." *Journal of Traumatic Stress*, 9, 455-471.
- Tedeschi, R. G., & Calhoun, L. G. 2004 "Posttraumatic growth: Conceptual foundations and empirical evidence." *Psychological Inquiry*, 15, 1-18.

内山喜久雄・島井哲志・宇津木成介・大竹恵子
2001『EQSマニュアル』実務教育出版
浦上昌則 1996「就職活動を通じての自己成長—女
子短大生の場合—」教育心理学研究, 44(4), 33-
42.
矢崎祐美子・金井篤子 2005「キャリアパースペク

ティブ尺度作成の試み」日本社会心理学会第44
回大会発表論文, 1-2.
財団法人国立大学協会 2005『大学におけるキャリ
ア教育のあり方—キャリア教育科目を中心に—』
ヨシダ印刷