

内定期間中の大学生の心理と行動

——内定者支援プログラムのための予備的検討——

高橋南海子*

1 問題と目的

大学生にとって組織参入前に経験する就職活動は、負荷の高い活動である(森岡, 2011; リクルート, 2010)。一方で、就職活動を経験した後は、能力の向上や精神的成長の実感等の肯定的な変化が見られることから、就職活動は大学生の成長を促進する機会であるとも捉えられる(小島, 2006; 浦上, 1996)。

高橋・岡田(2014)は、組織参入前と組織参入後を結びつける要因として、就職活動経験に起因する自己成長感に着目し、これが入社前の大学生生活充実行動や就業準備行動を促進し、入社後に仕事の悩みに遭遇した場合の、より適切な対処態度を媒介して、組織への適応感を規定することを実証した。特に就職活動で高まる課題遂行スキルは、知識・技術の習得や情報収集といった、入社前の就業準備行動を媒介した場合のみ、入社後の適応に影響を及ぼしていた。したがって、内定期間をどのように過ごすかが入社後の若年就業者の組織適応に与える影響は大きく、就職活動経験を入社後の適応に繋げるための内定者支援や研修を行うことは有効であると考えられる。

しかし、内定獲得後の大学生を対象とした支援や教育の実施例は、企業、大学ともに限られている。そこで本研究は、就職活動経験を入社初期の組織適応に繋げるための内定者支援プログラムの予備的検討として、内定期間中の大学生の心理および行動の実態を明らかにし、介入のための示唆を得ることを目的とする。

2 方法

調査方法

2018年3月にwebによる質問紙調査を実施した。調査対象者は、調査会社の保有するモニターより任意に抽出された。抽出条件は、「四年制大学の4年生以上である」「2018年卒業見込みである」「民間企業への就職活動(自由応募)を行なった」「卒業後は民間企業(正社員・契約社員)に就職する」の4条件であった。

質問紙の構成

質問項目は、①就職活動概要(期間、活動状況)、②就職先企業決定時の気持ち、③内定期間の過ごし方に対する方針、④内定期間中の意識、⑤内定期間中の行動、⑥企業からのアプローチ、⑦企業からのアプローチに対する評価、⑧企業からのアプローチの効果、⑨入社直前の気持ち、⑩フェイスシートの計85項目から構成した。

就職活動概要 調査協力者の就職活動期間、就職活動状況を把握するための項目である。期間は、就職活動の開始時期と終了時期について年、月の単一回答を求めた。活動状況は、「就職活動の困難度」「就職活動の充実度」「就職活動の結果(入社先企業)に対する満足度」について「非常に高い」から「低い」までの6件法で回答を求めた。

就職先企業決定時の気持ち 就職先企業が決定した時の気持ちを把握するための項目である。坂野他(1994)の気分調査票、馮・鈴木(2010)の大学生版日常気分状態尺度から、「爽快感」「充実感」「不安感」「無

* 明星教育センター特任准教授

力感・倦怠感」「抑うつ感」を表す5項目を抜粋し、就職活動を終えた大学生に対する面接調査から、「安堵」「焦燥感」を表す2項目を独自に作成した合計7項目から構成した。教示文は「入社する会社が決まった時のあなたの気持ちはどのようなものでしたか」と提示し、「大変よくあてはまる」から「全くあてはまらない」までの6件法で回答を求めた。

内定期間の過ごし方に対する方針 就職先企業決定時に、入社するまでの期間の過ごし方についてどの程度見通しを持っていたかを把握するための項目である。教示文は「入社する企業が決まった後、あなたは内定期間中の過ごし方について方針やイメージを持っていたか」と提示し、「しっかりと持っていた」「何となく持っていた」「全く持っていなかった」から単一回答を求めた。

内定期間中の意識 就職先企業が決定してから入社するまでの期間の意識を把握するための項目である。就職活動を終えた大学生に対する面接調査の結果に基づき、「成長志向」「交流・楽しみ重視」「休息」の3カテゴリー13項目により構成された。教示文は「あなたは内定期間中をどのように考えて過ごしましたか」と提示し、「大変よくあてはまる」から「全くあてはまらない」の6件法で回答を求めた。

内定期間中の行動 就職先企業が決定してから入社するまでの期間の行動を把握するための項目である。就職活動を終えた大学生に対する面接調査の結果に基づき、「学業」「課外・プロジェクト型活動」「余暇活動」「自己研鑽」「内定先との関わり」「内省」の6カテゴリー28項目により構成された。

教示文は「あなたが内定期間中にとった行動についてお聞きします。以下のそれぞれの項目に示す事柄をどの程度行いましたか」と提示し、「全くしなかった」「少しした」「まあまあした」「結構した」「何回もした」の5件法で回答を求めた。

企業からのアプローチ 内定期間中に入社予定の企業から受けた内定者フォローやアプローチについて把握するための項目である。民間企業の採用、教育担当者に対する面接調査の結果に基づき、「式典」「懇親・交流」「教育・研修」「イベント参加」「個別対応」「連絡・通知」の6カテゴリー23項目で構成された。

教示文は「あなたが内定期間中に、入社予定の企業から受けた内定者フォローやアプローチについてお聞きします。以下の各項目に示す事柄をどの程度受けましたか」と提示し、「全くなかった」「少しあった [1回(日)程度]」「まあまああった [2～3回(日)程度]」「結構あった [4～5回(日)程度]」「何回もあった [6回(日)以上]」の5件法で回答を求めた。

企業からのアプローチに対する評価 企業から受けた内定者フォローやアプローチの内容及び、量や頻度についてどのように感じたかを把握するための項目である。「ちょうど良かった」「物足りなかった」「過剰だった」から単一回答を求めた。

企業からのアプローチの効果 内定者フォローやアプローチの効果について把握するための項目である。就職活動を終えた大学生に対する面接調査の結果に基づき、「会社に対する理解が深まった」「入社後に関わる人とのつながりができた」等、7項目で構成された。「全くあてはまらない」から「大変よくあてはまる」までの6件法で回答を求めた。

入社前の気持ち 入社直前の気持ちを把握するための項目である。坂野他(1994)の気分調査票、馮・鈴木(2010)の大学生版日常気分状態尺度より、「不安感」「無力感・倦怠感」「緊張と興奮」「充実感」「爽快感」「抑うつ感」等を表す7項目を抜粋して用いた。教示文は、「入社する会社が決まった時のあなたの気持ちはどのようなものでしたか」と提示し、「大変よくあてはまる」から「全くあてはまらない」までの6件法で回答を求めた。

フェイスシート 性別、専攻、就職予定企業の業種について回答を求めた。

3 結果

有効回答者数と属性

412名(男性46.8%、女性53.2%)、平均年齢22.2歳、専攻は人文科学系19.7%、社会科学系30.5%、工学系9.5%、理・農・環境系7.8%、教育・教員養成・保育系3.9%、家政・生活科学2.7%、社会福祉1.7%、薬学系2.2%、社会福祉2.9%、医療技術5.6%、芸術1.7%、その他13.6%であった。就職予定企業の業種は製造業が17.7%、情報サービス11.9%、金融・保険12.4%、運輸・通信6.8%、サービス業24.0%、卸売・小売業9.0%、建設業4.1%、マスコミ・広告2.7%、その他12.1%であった。

就職活動の概要

就職活動開始時期の最多は2017年3月(30.8%)、終了は2017年6月(27.2%)であり、就職活動期間は3～4か月の期間に集中していた。

就職活動状況については、「就職活動の困難度」「就職活動の充実度」「就職活動の結果(入社予定企業)に対する満足度」が「非常に高い」「高い」「どちらかという高い」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出した。その結果、自身の就職活動を「辛い、困難であると感じた」は59.9%、「楽しい、充実していると感じた」は34.7%の肯定率であり、就職活動を負担に感じる割合が高かった。一方、結果(入社予定の会社)に対する満足度については、肯定率74.7%、平均値は4.17(6件法)と高かった。

就職先決定時の気持ち

「大変よく当てはまる」「あてはまる」「どちらかというあてはまる」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出した。結果を Table1 に示す。「安心した、ほっとした(83.0%)」「うれしい(75.0%)」に続き「心配事がある、気がかりなことがある(62.8%)」が高かった。

Table 1 就職先企業決定時の気持ち (N=412, 6件法)

	肯定率(%)	平均値
安心した、ほっとした気持ち	83.0	4.42
うれしい気持ち	75.0	4.08
明るい、生き生きした気持ち	62.8	3.77
心配ごとがある、気がかりなことがある	62.6	3.69
疲れた、何もしたくない、面倒な気持ち	44.7	3.23
落ち着かない、あせる気持ち	38.1	3.10
暗い、沈んだ気持ち	24.0	2.68

内定期間の過ごし方に対する方針

就職先企業決定時の、入社するまでの期間の過ごし方に対する方針やイメージの有無については、「まったく持っていなかった(36.9%)」、「何となく持っていた(55.3%)」、「しっかりと持っていた(7.8%)」という選択率であった。

内定期間中の意識

「大変よく当てはまる」「あてはまる」「どちらかというあてはまる」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出した。平均値の高い順に並べた結果を Table 2 に示す。全体の傾向としては、「やりたいと思ったことを好きにやろう(84.5%)」、「学生時代にしかできないことを積極的にやろう(79.1%)」、「家族や友人との時間を大切にしよう(76.7%)」、「ゆっくり、のんびり過ごそう(76.0%)」、「大学生としてやるべきこと

をきちんとやろう (76.2%)」の肯定率が高く、平均値も4.0以上であった。

就職先企業決定時に、内定期間の過ごし方について見通しを持っていたか否かで、内定期間中の意識に差があるのかどうかを検証するために、すべての調査協力者の回答を、内定期間の過ごし方に対する方針やイメージの相違により、「①全く持っていなかった」、「②なんとなく持っていた」、「③しっかりと持っていた」の3群に分類し、一要因分散分析を行った。結果を Table 3 に示す。

検定の結果、どの項目においても有意差がみられた。多重比較 (Tukey 法) の結果、「成長志向」に分類された項目では、「③しっかりと持っていた」と回答した人の平均値が最も高く、「②何となく持っていた」が次に続き、方針を全く持っていない人は低かった。「交流・楽しみ重視」に属する項目については、「①しっかりと持っていた」と「②何となく持っていた」の差はなく、「③全く持っていない」人は低かった。「休息」を志向し、「ゆっくり、のんびり過ごす」や「流れに身を任せる」と考える人は、「①(方針を)全く持っていなかった」に多かった。

Table 2 内定期間中の意識 (N=412, 6件法)

	肯定率 (%)	平均値
やりたいと思ったことを好きにやろう	84.5	4.57
学生時代にしかできないことを積極的にやろう	79.1	4.44
家族や友人との時間を大切にしよう	76.7	4.29
ゆっくり、のんびり過ごそう	76.0	4.25
大学生としてやるべきことをきちんとやろう	76.2	4.13
社会人になるための準備をしよう	67.0	3.88
自分を成長させる経験をしよう	57.8	3.61
自分を見つめよう	56.6	3.60
流れにまかせよう	56.8	3.55
新しい世界を広げよう	55.1	3.54
入社する会社で役にたつことをしよう	57.1	3.52
お世話になった人に恩返しをしよう	50.7	3.46
苦手なことやできなかったことを克服しよう	42.0	3.16

Table 3 内定期間の過ごし方に対する方針の相違と内定期間中の意識

		内定期間の過ごし方に対する意識 (N=412)						F値	多重比較
		① 全く持っていなかった n=152		② 何となく持っていた n=228		③ しっかりと持っていた n=32			
		M	SD	M	SD	M	SD		
成長志向	入社する会社で役にたつことをしよう	3.07	1.41	3.72	1.16	4.19	1.65	16.04 ***	③>②>①
	社会人になるための準備をしよう	3.38	1.40	4.14	1.18	4.44	1.27	19.71 ***	③>②>①
	新しい世界を広げよう	3.16	1.53	3.69	1.32	4.28	1.67	11.02 ***	③>②>①
	自分を成長させる経験をしよう	3.04	1.43	3.88	1.14	4.41	1.50	26.03 ***	③>②>①
	苦手なことやできなかったことを克服しよう	2.73	1.35	3.35	1.19	3.84	1.46	15.70 ***	③>②>①
	自分を見つめよう	3.14	1.42	3.79	1.20	4.44	1.48	18.50 ***	③>②>①
	大学生としてやるべきことをきちんとやろう	3.89	1.44	4.23	1.18	4.56	1.66	4.87 **	③>②>①
交流・楽しみ重視	学生時代にしかできないことをやろう	4.18	1.48	4.61	1.29	4.47	1.65	4.32 **	②,③>①
	お世話になった人に恩返しをしよう	3.09	1.38	3.66	1.23	3.75	1.80	9.35 ***	②,③>①
	家族や友人との時間を大切にしよう	4.11	1.47	4.36	1.15	4.59	1.60	2.72 **	②,③>①
	やりたいと思ったことを好きにやろう	4.45	1.45	4.60	1.12	4.94	1.41	2.09 *	③>①,②
休息	ゆっくり、のんびり過ごそう	4.43	1.56	4.19	1.23	3.72	1.67	3.83 **	①>②>③
	流れにまかせよう	3.86	1.43	3.41	1.17	3.16	1.65	6.89 ***	①>②,③

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

内定期間中の行動

「大変よく当てはまる」「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出し、平均値の高い順に並べた結果を Table 4に示す。

授業や卒業論文等の大学の課題の比重が高く、次に休息、趣味、友人や家族との交流等、ゆったりと過ごす様子が見られる。一方、海外での活動やインターンシップやプロジェクト等、自主的で負荷のかかる活動はあまり行われていなかった。

内定期間の過ごし方について見通しを持っていたか否かで、内定期間中の意識に差があるのかどうかを検証するために、すべての調査協力者の回答を、方針の相違により3群に分類し、一要因分散分析を行った。結果を Table 5に示す。

検定の結果、「学業」「余暇活動」のカテゴリーに含まれる項目には、有意差がみられなかった。「課外・プロジェクト型活動」「自己研鑽」「内定先との関わり」「内省」のカテゴリーに含まれる項目には、有意差が見られた。多重比較 (Tukey 法) の結果、多くの項目について、内定期間の過ごし方に対する方針やイメージを「③しっかり持っていた」人の活動量が多く、「②何となく持っていた」が次で、「①方針を全く持っていなかった」人の活動量は少なかった。

Table 4 内定期間中の行動 (N=412, 5件法)

	肯定率(%)	平均値
大学の授業やゼミに参加する	87.6	3.55
卒業研究や卒業論文に取り組む	80.1	3.54
休息をとって、のんびりと過ごす	90.6	3.51
趣味やレジャーを楽しむ	90.1	3.50
アルバイトをする	85.0	3.49
親しい友人や家族と交流する	90.6	3.45
国内旅行をする	73.7	2.75
自分は将来どのように生きていきたいかを考える	76.2	2.54
入社予定の会社について学んだり調べたりする	76.2	2.49
専門知識や資格取得の勉強をする	65.1	2.47
新聞や雑誌、書籍を読む	67.9	2.46
この会社に入社してよいのかと悩む	70.4	2.44
これまでの大学生生活を振り返る	70.1	2.36
入社予定の会社から出された課題や研修に取り組む	61.8	2.31
社会や経済の動きについて学んだり調べたりする	66.7	2.22
自分はどのような人間なのかをじっくり考える	60.5	2.11
内定者同士で会う	61.6	2.09
部活やサークル、学生団体などの課外活動に参加する	46.5	2.07
初対面の人に会ったり、人と知り合う集まりに参加する	53.1	2.01
入社予定の会社に自分から質問や相談などの連絡をする	53.2	1.92
先輩の指導やサポートをする	43.0	1.91
海外旅行をする	35.0	1.86
入社予定の会社の採用担当者や先輩社員とネットワークで交流する	43.5	1.79
内定者同士でネットワークで交流する	45.7	1.78
内定者アルバイトやインターンシップに参加する	27.0	1.59
インターンシップやプロジェクト活動に参加する	22.5	1.43
ボランティアや地域のための活動に参加する	21.1	1.43
留学・語学研修・海外インターンシップに行く	10.4	1.22

Table 5 内定期間の過ごし方に対する方針の相違と内定期間中の行動

		内定期間中の行動 (N=412)						F値	多重比較
		① 全く持って いなかった n=152		② 何となく 持っていた n=228		③ しっかりと 持っていた n=32			
		M	SD	M	SD	M	SD		
学業	大学の授業やゼミに参加する	3.55	1.51	3.59	1.37	3.34	1.60	0.41	
	卒業研究や卒業論文に取り組む	3.59	1.65	3.52	1.50	3.44	1.74	0.17	
課外活動 ・ PJ 型	部活やサークル、学生団体などの課外活動に参加する	1.91	1.29	2.13	1.40	2.31	1.57	1.70	
	インターンシップやプロジェクト活動に参加する	1.30	0.80	1.47	0.94	1.75	1.19	3.87 *	③>①
	留学・語学研修・海外インターンシップに行く	1.09	0.49	1.29	0.84	1.38	1.04	3.85 *	②>①
	ボランティアや地域のための活動に参加する	1.30	0.86	1.45	0.91	1.88	1.48	5.10 **	②,③>①
余暇活動	後輩の指導やサポートをする	1.60	1.08	2.04	1.29	2.47	1.61	9.19 ***	③>①,②
	アルバイトをする	3.31	1.54	3.57	1.38	3.75	1.52	2.04	
	親しい友人や家族と交流する	3.15	1.37	3.66	1.11	3.34	1.47	7.72 **	②>①
	国内旅行をする	2.52	1.39	2.86	1.34	2.97	1.75	3.24	
	海外旅行をする	1.63	1.21	1.96	1.38	2.22	1.62	3.95 *	
自己研鑽	休息をとって、のんびりと過ごす	3.57	1.34	3.53	1.21	3.09	1.47	1.90	
	趣味やレジャーを楽しむ	3.41	1.37	3.54	1.17	3.59	1.48	0.56	
	専門知識や資格取得の勉強をする	2.19	1.39	2.54	1.33	3.28	1.63	8.96 ***	③>②>①
	新聞や雑誌、書籍を読む	2.22	1.35	2.55	1.26	2.88	1.48	4.64 **	③>①,②
	初対面の人に会ったり、人と知り合う集まりに参加する	1.66	1.09	2.13	1.12	2.88	1.66	17.17 ***	③>②>①
内定 関 わ 先 り の	入社予定の会社について学んだり調べたりする	2.18	1.19	2.63	1.16	3.00	1.48	9.69 ***	③>①,②
	社会や経済の動きについて学んだり調べたりする	1.99	1.13	2.32	1.09	2.56	1.44	5.64 **	③>①,②
	内定者アルバイトやインターンシップに参加する	1.31	0.79	1.68	1.17	2.28	1.67	12.17 ***	③>②>①
	入社予定の会社の採用担当者や先輩社員とネットワークで交流する	1.45	0.81	1.97	1.14	2.13	1.41	12.85 ***	③>①,②
	内定者同士で会う	1.74	0.98	2.25	1.12	2.63	1.54	13.57 ***	③>①,②
	内定者同士でネットワークで交流する	1.53	0.95	1.86	1.03	2.44	1.50	11.51 ***	③>②>①
	入社予定の会社から出された課題や研修に取り組む	2.04	1.28	2.44	1.25	2.63	1.56	5.49 **	②>①
	入社予定の会社に自分から質問や相談などの連絡をする	1.72	1.04	1.97	1.03	2.50	1.41	7.75 ***	③>①,②
内 省	自分はどういう人間なのかをじっくり考える	1.74	1.06	2.25	1.10	2.84	1.48	17.10 ***	③>②>①
	これまでの大学生活を振り返る	2.05	1.21	2.47	1.14	2.97	1.43	10.26 ***	③>①,②
	自分は将来どのように生きていきたいのかを考える	2.18	1.20	2.68	1.15	3.25	1.32	14.61 ***	③>②>①
	この会社に入社してよいのかと悩む	2.47	1.41	2.42	1.20	2.47	1.46	0.06	

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

企業からのアプローチ

6つのカテゴリーごとに平均値の高い順に並べた結果を Table 6 に示す。内定式は70%以上の企業で実施されていた。企業からのアプローチは、「懇親・交流」の社員や内定者同士での懇親会や食事会と、「連絡・通知」の説明会や定期連絡等の情報提供が上位にあるが、全体的に頻度は少なかった。

これらの内容については、65.0%が「ちょうど良かった」、29.9%が「物足りない」、5.1%が「過剰」と回答していた。量や頻度については、61.9%が「ちょうど良かった」、32.8%が「物足りない」、5.4%が「過剰」と回答していた。

企業からの内定者フォローやアプローチの効果について、「大変よく当てはまる」「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出し、平均値の高い順に並べた結果を Table 7 に示す。

「会社に対する理解が深まった(58.9%)」「社会人になる心構えができた(53.4%)」「会社との関係が深まった(51.5%)」「入社後に関わる人たちとのつながりができた(50.7%)」の肯定率が高く、いずれも50%を超えていた。一方で「あまり意味を感じなかった(27.0%)」の肯定率は低かった。

Table 6 内定者フォローや企業からのアプローチ (N=412, 5件法)

		肯定率(%)	平均値
式典	内定式(※)	72.8	1.73
懇親・交流	社員との懇親会・食事会	73.6	2.17
	内定者同士の懇親会・食事会	64.4	2.08
	内定者同士のグループワーク・協働作業	40.1	1.70
	SNS等のコミュニティ内での交流	35.7	1.68
教育・研修	レポート提出などの課題	41.1	1.71
	資格取得のための研修や通信教育	30.8	1.63
	社会人マナー研修	26.2	1.44
	PCスキル習得のための研修や通信教育	15.3	1.33
	語学習得のための研修や通信教育	14.3	1.26
イベント参加	社内や施設などの見学会	44.4	1.63
	社内イベントへの参加	29.8	1.46
	内定者アルバイトやインターンシップ	19.2	1.43
	旅行や合宿	14.8	1.28
対個別応	質問や相談に対する対応	50.1	1.83
	配属のための面談	26.9	1.38
	親との面談、家庭訪問	6.2	1.09
連絡・通知	入社のための説明会	62.1	1.86
	人事からの電話やメールによる定期連絡	54.9	2.16
	社内報、メールマガジン送付	49.5	2.06
	専門知識や業務に関する書籍等の配布	38.1	1.59
	会社の歴史や事業内容に関する書籍等の配布	36.5	1.58
	内定者から会社への定期報告	24.9	1.50

※内定式は「あった」「なかった」の2択

Table 7 内定者フォローやアプローチの効果 (N=412, 6件法)

	肯定率	平均値
会社に対する理解が深まった	58.9	3.43
入社後に関わる人とのつながりができた	50.7	3.24
入社後の仕事のイメージがわいた	48.0	3.17
社会人になる心構えができた	53.4	3.28
会社との関係が深まった	51.5	3.27
不安や迷いが解消された	43.0	3.06
あまり意味を感じなかった	27.0	2.77

入社前の気持ち

「大変よくあてはまる」「あてはまる」「どちらかというにあてはまる」の3つの選択肢の選択率を合計して肯定率を算出し、平均値の高い順に並べた結果を Table 8 に示す。

「なんとなく不安だ」の肯定率が71.3%と突出して高く、「落ち着かない(49.0%)」が続く。就職を控えた大学生は不安や緊張を強く感じていることが示された。「何もしたくない(47.1%)」の肯定率も高く、無力感や倦怠感を感じる割合も高い。一方で、「生き生きとした気持ちだ(44.4%)」と充実感や期待感も感じている。

Table 8 入社前の気持ち (N=412, 6件法)

	肯定率(%)	平均値
なんとなく不安だ	71.3	4.0
何もしたくない	47.1	3.4
落ち着かない	49.0	3.3
気が張り詰めている	38.9	3.1
生き生きした気持ちだ	44.4	3.2
心静かな気持ちだ	38.1	3.0
気がめいっている	34.3	2.9

4 考察

本調査により、就職活動を終えてからの心理と行動及び企業のアプローチの実態について、一定の範囲で明らかにすることが出来た。特に、高橋・岡田(2013)では「大学生生活充実行動」「就業準備行動」の2因子構造であるとされた内定期間中の大学生の行動について、より細かく実態を捉えることが出来た。具体的には、「大学生生活充実行動」は「学業」「課外・プロジェクト型活動」「余暇活動」から構成され、「就業準備行動」は「自己研鑽」「内定先との関わり」「内省」から構成されると考えられた。さらに、それらの行動は入社先企業が決まった時点での方針やイメージの有無から影響を受けることが明らかになった。このことは、内定者支援プログラムの内容や介入ポイントを検討する上で示唆を与えるものである。

今後の課題としては、「内定期間中の意識」「内定期間中の行動」の因子構造を量的検討により明らかにするとともに、これらの行動が入社後の組織適応や行動へ及ぼす影響について、本調査の協力者に対する追跡調査に基づく縦断的検討から明らかにすることが必要であると考えられる。

引用文献

- 馮晶・鈴木平(2010). 大学生版日常気分状態尺度作成の試み 心理学研究:健康心理学専攻・臨床心理学専攻 1,38-45
- 厚生労働省(2015). 平成26年度版労働経済白書
- 小島弥生(2006). 自己呈示としての就職活動に関する探索的研究・準備活動, 日常生活での自己呈示スタイルおよび評価欲求の影響について 埼玉学園大学紀要 人間学部篇,6,59-70.
- 森岡考二(2011). 就職活動とは何か—くまもな働き方—の条件 岩波新書
- 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」
- 坂野雄二・福井知美・熊野宏昭・堀江はるみ・川原健資・山本晴美・野村忍・末松弘行(1994). 新しい気分調査票の開発とその信頼性・妥当性の検討 心身医学,34,8,629-636.
- 高橋南海子・岡田昌毅(2013). 大学生の就職活動による自己成長感の探索的検討 産業・組織心理学研究,26,2,121-138.
- 高橋南海子・岡田昌毅(2014). 大学生の就職活動による自己成長感が入社初期の対処態度及び適応感に及ぼす影響 筑波大学心理学研究 47,25-35.
- 浦上昌則(1996). 就職活動を通しての自己成長—女子短大生の場合— 教育心理学研究, 44,4, 400-409.

謝辞

本研究は科研費(17K04465 研究課題名:就職活動と初期キャリアをつなぐ内定者フォロープログラムの開発と効果の検討)の助成を受けて行われた。