

就職活動における防衛的悲観性の役割に関する研究

長谷部 怜奈¹

要旨

防衛的悲観性(以下 DP とする)とは、「過去に同様の状況で成功し、それを認識しているにもかかわらず、目前の遂行場面に対してネガティブな期待を持つ個人の認知的方略のこと」である。従来、DP と相反する認知方略である方略的楽観性との比較から、同程度の高いパフォーマンス(テストの点数など)を発揮することが示されてきた。方略的楽観性とは、「過去に同様の状況で成功し、それを認識し、目前の遂行場面に対してもポジティブな期待を持つ認知方略」である。DP 者の高いパフォーマンスに至る背景は、目前の課題に対して悲観的な予測をし、不安が高まるが、想像した最悪の状況にならないよう積極的に対処するからである。本研究では、大学生にとって一般に不安が高まりやすい就職活動に焦点を当て、防衛的悲観性の効果について検討した。

分析の結果、DP 傾向が高いほど就職活動の方法に関する情報収集が就職活動過程の初期において積極的に行われることや、このような行動は各種就職活動を促進し内定数を促進することが示された。

キーワード：防衛的悲観性、就職活動、情報収集行動

問題と目的

防衛的悲観性(Defensive Pessimism ; 以下 DP と略記する)とは、過去に同様の状況で成功し、それを認識しているにもかかわらず、目前の遂行場面に対してネガティブな期待を持つ個人の認知的方略のことである(Norem, 2001)。DP 傾向のある者(以下、DP 者と略記する)は、高い状態・特性不安をもつ一方で高いパフォーマンス(テストの成績等)を発揮するという特徴がある(荒木, 2008)。DP 者のパフォーマンスについて、従来 DP と対照的な認知方略である方略的楽観者との比較からなされてきた。方略的楽観性(Strategic Optimism : 以下 SO と略記する)とは、過去に同様の状況で成功し、それを認識しているという点では DP 者と同様であるが、目前の遂行場面に対してポジティブな期待を持つ認知方略である。従来、両者を比較する形でパフォーマンスの違いが検討されてきた。国内の研究においては外山(2005)が学業遂行場面に焦点を当て、両者のテストの点数とテストへの対処方略について検討を行った。その結果、DP 者は SO 傾向のある者(以下、SO 者と略記する)に比べて学業的に差がないことが分かった。またテストへの対処方略としては、DP 者はテストから気をそらしたり(回避的思考)、良い結果になるだろうと思込む(楽観的思考)ことをしない方が良い成績を修める一方で、SO 者はこうした思考を用いた方が良い成績をつながりやすいことを示唆した。したがって、DP 者は目前の課題に対し

¹ 東北大学大学院教育学研究科

て、回避的になるのではなく悲観的な予測に基づいて「どのような結果が想定されるか」あらゆる可能性を考慮した方がよい結果に結びつきやすい傾向があるのである。

かつて、失敗すると確信している人は動機づけが高まらず、問題解決場面から回避、逃避する傾向があり、消極的に情動焦点型の対処方略をもつ傾向が強いため、実際に失敗してしまいやすい (Aspinwall & Taylor, 1992) 一方、楽観的な人は問題焦点型の対処方略を持つ傾向があるため、結果的に成功しやすい傾向があるとされてきた (外山, 2013)。では、なぜ DP 者は悲観的な思考を持ちながらも、楽観者と同程度の高いパフォーマンスを発揮することが出来るのだろうか。そのメカニズムについて詳細に検討されたものは少ないが、Norem (2001) は DP 者が高いパフォーマンスに至る背景として「悲観的予期」と「熟考」2つの背景を想定している。悲観的予期とは、これから迎える遂行場面に対して失敗するに違いないという最悪の事態を想定する事である。熟考とは、これから迎える課題に対して肯定的・否定的両方の可能性について考えをめぐらせることである。これらの背景をもとに、DP 者が高いパフォーマンスを示すメカニズムとして現在想定されているのは、動機づけ機能である。悲観的予期によって目前の課題についてあらゆる可能性を想像し、想像された悪い結果が実際に起こらないためにはどのように対処すべきかを熟考し、事前に課題への対処 (十分時間をかけて試験の対策を練る等) が積極的に動機づけられるというものである (外山, 2014)。

DP に関する研究の課題として、認知方略を用いる場面想定が限定的であるという点があげられる。一連の DP に関する研究の多くは青年期における学業達成場面を想定しており、上述の高い DP のパフォーマンスの指標として、テスト等の点数が多く取り上げられてきた (荒木, 2008)。しかし、大学生は青年期の後期に当たり、自我の確立と共に、社会人として独立していく準備の時期である。したがって一般的な青年期 (特に大学生) における重要な課題の一つとして、「職業を選択し準備すること」もあげられる (Havighurst, 1972)。

また、就職活動は大学生になってはじめて経験する者が多く、一般に不安が高まりやすいとされている (松田、永作、新井, 2010)。職業選択や就職は、大学生になって初めて経験することである上、将来的に自己の人生の方向に関わる問題であることから、不安を感じるのは当然のことかもしれない。就職活動における不安 (就職活動不安) は、職業決定及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される (藤井, 1999)。就職活動不安は、ストレスや抑うつと正の相関を持ったり、就職活動量を低減させるなどネガティブな報告が多い。精神的健康の面では、不安の高さは、やがてうつに移行することが多く、不眠や精神的不調をきたす (向後, 2013) ことや、就職活動の活動量の面では、就職活動不安が企業説明会やセミナーの予約・参加の回数に対して負の効果を与えるという結果を示している (松田・永作・新井, 2010)。しかし、上述した防衛的悲観性に代表されるように、学業達成場面における不安 (テスト不安) においては、ポジティブな影響についても指摘されている。

学習行動の動機づけには、“やらないと不安”という要因があることが指摘されており (善野,

2012)、不安の高い学生のうち成績が高い者は長時間勉強するという結果も報告されている(岡田, 2004)。適度な不安がある方が、学習への動機づけが高まるといえるだろう。このように、高まった不安を下げるために積極的に対処することで結果的にそれらの行動が直面する問題に対してポジティブな結果をもたらすことがある。これらと同様のことが、防衛的悲観者が就職活動場面に直面した時にも当てはまると考えられる。不安が高まることで積極的な行動に結びつきやすい DP 者は、就職活動不安が高まるとその不安に動機づけられ、早くから情報収集行動などの就職活動における積極的行動に結びつきやすいと考えられる。

情報収集行動は就職活動の結果にポジティブな結果をもたらすことが示されている。進路決定者は未決定者よりも情報収集行動が多いことや、就職活動の初期から就職サイトを確認して情報収集をする人は、企業の資料請求をしたりセミナーや説明会の日程を知ることにつながり、そうでない人に比べて就職内定数が多い傾向がある(荻谷ら, 1992)ことから、積極的な情報収集行動をすることで、就職活動の活動量を促進させる機会が増えることがうかがわれる。さらに、就職活動に関する情報を探し始めた時期が早く早期に就職活動を始めることが出来る人は、就職活動過程における計画性と実行性が高いため、高い就職内定数に結びつきやすい(種市, 2011)。

以上のことから、積極的に就職活動における情報収集をすることは、その後の就職活動過程の見通しが立ちやすく、計画性を持って就職活動を乗り越え、高い就職パフォーマンスに結びつきやすいことがわかるだろう。DP 者も同様にメンタルリハーサルすることで不安が高まり、それを動機として悲観的思考によって生じた最悪の事態を回避するために、情報収集や計画立案などの問題焦点型の対処方略を行うことで、就職活動が促進され、就職活動における高いパフォーマンス(就職内定数など)につながる可能性が考えられるだろう。

以上より本論文の全体としての目的は、従来あらゆる場面において楽観者と同程度のパフォーマンスを発揮することが示されてきた防衛的悲観という認知方略が、就職活動場面においても同様に高いパフォーマンス(積極的な情報収集や高い内定数)を発揮するのかについて検討することである。なお、本研究では、研究 I として防衛的悲観性と就職活動不安が情報収集行動に及ぼす効果を検討するため、Web 調査を実施し、研究 II として仮説モデルの検討を行うこととする。

研究 I

目的

研究 I の目的は、防衛的悲観性と就職活動不安が情報収集行動に及ぼす効果を検討することである。仮説は以下の通りである。「DP 者は SO 者に比べて就職活動不安が高いだろう(仮説 1)」「就職活動不安が高い場合において、DP 者は SO 者に比べ情報収集得点が高いだろう(仮説 2)」

方法

分析対象者と調査時期 就職活動に取り組む大学3年生162名を対象に、2020年10月上旬～12月半ば頃にかけて、知人を介したスノーボールサンプリング方式および株式会社クラウドワークスによるweb調査によってGoogle Formを用いて調査を行った。分析に際しては、記入漏れや記入ミスがあった回答を除き、また就職希望分野について「民間企業」または「民間企業か公務員」と回答した有効回答者合計122名が分析の対象とされた（有効回答率75.3%）。平均年齢は21.36歳であった。

調査内容 質問紙は以下の尺度から構成されている。なお、対象者の基本属性について年齢と学年、就職希望分野（民間企業・民間企業または公務員・公務員・大学院進学・その他）について尋ねた。

防衛的悲観性 DP傾向を測るためHosogoshi & Kodama（2005）の対処的悲観性尺度（J-DPQ）を使用した。J-DPQはDP傾向を測定する尺度である。「1：うまくやれるだろうと前向きに考えてその状況に臨むことが普通である」「2：その状況において自分の目的を達成できなくなるのではないかと、よく心配する」「3：もしその状況で大きな失敗をしたらどんな気持ちになるかをよく想像する」「4：その状況でうまくやれるときはたいいてい、それについて気にしすぎていなかったからである」「5：過去の同じような状況では、だいたい私はうまくやってきた（判別項目）」「6：たぶんうまくやれるだろうと思っただけでも、最悪な場合を考えてその状況にのぞむ」「7：その状況ではどれくらい大きな失敗をする可能性があるかを、考えることがよくある」「8：その状況でうまくやれた時に、良い気分になる」「9：その状況で本当にうまくやれるかどうかよりも、人から自分に無能に思われるのではないかと、いうことを時々気にする」「10：その状況に臨む前には、予想される最悪の結果については考えないようにする」「11：その状況に臨む前に、起こり得ることはすべてしっかりと考える」について、フィラー項目二つと判別項目一つを含む全11項目（1因子）からなる。「1：まったく当てはまらない」「2：当てはまらない」「3：どちらかといえばあてはまらない」「4：どちらともいえない」「5：どちらかといえば当てはまる」「6：当てはまる」「7：非常によく当てはまる」の7件法で回答を求めた。J-DPQの得点が高いほどDP傾向を示し、得点が低いほどSO傾向を示す。

就職活動不安 就職活動不安の程度を測るため、松田・永作・新井（2010）が作成した就職活動不安尺度を使用した。「1：就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である」「2：自分の言いたいことをうまく企業側に伝えられるか不安である」「3：企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安である」「4：面接などで良い印象を与えられるか不安である」などのアピール不安、「5：就職活動について相談できる人が周りにいないのが不安である」「6：就職活動の悩みやつらさを共有できる人がいないのが不安である」「7：就職活動中の悩みについてだれに相談したらよいか分からず不安である」「8：自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安である」などのサポート不安、「9：長い就職活動を最後まで頑張れるか不安である」「10：就職活動をくじけずにやっていけるか不安であ

る」「11:長い就職活動を乗り切れるか不安である」「12:就職活動を途中で諦めてしまわないか不安である」などの活動継続不安、「13:試験にどんな問題が出題されるのか不安である」「14:就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるか分からず不安である」「15:就職試験で自分の知らない分野の問題が出されるのかが不安である」「16:試験対策があまりできていないのが不安である」などの試験不安、「17:就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安である」「18:就職活動に対する準備をあまりやっとなかったのが不安である」「19:周囲の人より準備が後れてるかもしれないと不安になる」「20:今の時期何をすればよいかわからず不安である」などの準備不足不安の20項目(各因子4項目)からなる。「1:まったく当てはまらない」「2:当てはまらない」「3:どちらともいえない」「4:当てはまる」「5:非常に当てはまる」の5件法で回答を求めた。

情報収集行動 情報収集行動の傾向を測るため、樋口ら(2008)が作成した情報収集行動尺度を使用した。この尺度は、就職活動における情報収集の内容と方法について尋ねるものである。収集する内容として「企業や業界に関する情報」「就職活動の方法に関する情報」「自分自身に関する情報」の12項目(各因子4項目)で構成されている(以下企業情報・方法に関する情報・自分に関する情報とする)。また情報収集の手段について「就職活動サイト」「大学の就職課(キャリアセンター)」「就職雑誌」「人に尋ねて」の4つで構成されている。各項目それぞれについて4つの情報収集源を用いて調べたかどうか尋ねた。以上全48項目について「1:調べなかった」「2:あまり調べなかった」「3:調べた」「4:よく調べた」の4件法で回答を求めた。

倫理的配慮

調査協力者には、回答は任意であること、回答を拒否したり、中断したりすることが出来ること、回答を拒否したり中断したりしても不利益を被ることはないこと、調査者が責任をもって管理・統計的処理を行うことについて Google Form に明記した。

結果

群分けに際しては、Hosogoshi & Kodama (2005)を参考に DP 者・SO 者を抽出した。これまでに類似した状況で成功してきたという認識がある者(判別項目「過去の同じような状況では、だいたい私はちゃんとうまくやってきた」で「5.どちらかといえばあてはまる」以上の評点者61名)について、彼らの J-DPQ 得点の平均値($M=50.83$)を基準に高得点群36名を DP 者、低得点群25名を SO 者とした。また就職活動不安尺度全体の平均値($M=71.45$)を基準に高得点群33名を就職活動不安高群、低得点群28名を就職活動不安低群とした。

記述統計

全体及び各群における情報収集行動の平均値と標準偏差を表1に示す。

表 1 全体および各群における情報収集行動の平均と標準偏差

変数	全体 (N=122)		不安高群				不安低群			
			DP者 (N=24)		SO者 (N=9)		DP者 (N=12)		SO者 (N=16)	
	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD	M	SD
企業情報	38.23	9.44	40.75	10.79	35.78	7.87	39.50	7.56	36.75	9.60
方法に関する情報	39.32	9.72	42.67	9.93	35.56	7.76	44.10	9.11	37.75	10.24
自分に関する情報	37.45	9.50	37.46	10.64	36.11	10.42	39.92	9.83	37.69	8.59

信頼性分析

本研究で使用する尺度の信頼性を確認するために、尺度の因子ごとに Cronbach の α 係数を算出した。

防衛的悲観性尺度 尺度全体の信頼性は $\alpha = .75$ であった。また、尺度全体の平均値および標準偏差を算出したところ、全体で平均 50.83 ($SD = 9.35$) という値が得られた。

就職活動不安尺度 尺度全体の信頼性は $\alpha = .73$ であった。また、また因子別に信頼性を算出したところ、「アピール不安」 $\alpha = .89$ 、「サポート不安」 $\alpha = .86$ 「活動継続不安」 $\alpha = .89$ 「試験不安」 $\alpha = .89$ 、「準備不足不安」 $\alpha = .89$ であった。

尺度全体と因子別の平均値および標準偏差を算出したところ、全体で平均 71.35 ($SD = 14.53$)、「アピール不安」は平均 15.77 ($SD = 3.49$)、「サポート不安」は平均 12.04 ($SD = 3.92$)、「活動継続不安」は平均 14.50 ($SD = 3.94$)、「試験不安」は平均 14.50 ($SD = 3.87$)、「準備不足不安」は平均 14.58 ($SD = 3.96$) という値が得られた。

情報収集行動尺度 尺度全体の信頼性は $\alpha = .89$ であった。因子別に信頼性を算出したところ、「企業情報」 $\alpha = .89$ 「方法に関する情報」 $\alpha = .90$ 「自分に関する情報」 $\alpha = .89$ であった。また、尺度全体と因子別の平均値および標準偏差を算出したところ、全体で平均 115.00 ($SD = 26.74$)、「企業情報」は平均 38.23 ($SD = 9.44$)、「方法に関する情報」は平均 39.32 ($SD = 9.72$)、「自分に関する情報」は平均 37.45 ($SD = 9.50$) という値が得られた。

認知方略と就職活動不安の関連

「DP 者は SO 者に比べて就職活動不安が高いだろう (仮説 1)」を検討するため、また DP 者は SO 者に比べ就職活動不安の下位尺度において特にどの不安が高いのかを検討するため、DP 者および SO 者に対して就職活動不安尺度全体、および下位 5 因子(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)それぞれについて t 検定を行った。結果を表 2 に示す。その結果、有意差はみられなかった $t(59) = 1.88, p = .065$; $t(59) = 1.33, p = .188$; $t(59) = 1.62, p = .111$; $t(59) = 1.62, p = .111$; $t(59) = .76, p = .452$; $t(59) = 1.39, p = .169$ 。よって仮説 1 は支持されなかった。

表 2 *t* 検定結果

	DP者 (N=36)		SO者 (N=25)		t値	p値
	M	SD	M	SD		
尺度全体	74.22	14.29	67.48	12.97	-1.88	.065
アピール不安	16.31	3.66	15.08	3.33	-1.33	.188
サポート不安	12.31	4.02	10.76	3.07	-1.62	.111
活動継続不安	15.50	4.36	13.76	3.77	-1.62	.111
試験不安	15.31	4.36	14.48	3.92	-0.76	.452
準備不足不安	14.81	3.84	13.40	3.93	-1.39	.169

認知方略と就職活動不安および情報収集行動の関連

就職活動不安が高い場合において、DP 者は SO 者に比べ情報収集得点が高いだろう（仮説 2）を検討するために、2 (DP 者・SO 者) × 2 (不安高群・不安低群) の分散分析を行った。その結果、DP・SO 者、就職活動不安において有意な主効果・交互作用はみられなかった ($F(1, 57) = 2.89, n. s.$; $F(1, 57) = .26, n. s.$; $F(1, 57) = .02, n. s.$)。各群における情報収集行動の平均値を表 3 に示す。

仮説をより詳しく検討するため、情報収集得点の下位尺度(企業や業界に関する情報・就職活動の方法に関する情報・自分自身に関する情報)それぞれについて 2(DP 者・SO 者) × 2(不安高群・不安低群) の分散分析を行った。その結果、DP・SO 者、就職活動不安の主効果および交互作用に関して、企業情報では有意差はみられなかった ($F(1, 57) = 2.20, n. s.$; $F(1, 57) = .00, n. s.$; $F(1, 57) = .18, n. s.$)。また同様に、自分に関する情報においても有意差はみられなかった ($F(1, 57) = .43, n. s.$; $F(1, 57) = .55, n. s.$; $F(1, 57) = .03, n. s.$)。

一方で、就職活動の方法に関しては防衛的悲観性の主効果は有意であり ($F(1, 57) = 6.59, p < .05$)、DP 者は SO 者に比べて就職活動の方法情報得点が有意に高かったが ($p < .05$)、就職活動不安の主効果は有意ではなかった ($F(1, 57) = .47, n. s.$)。また有意な交互作用もみられなかった ($F(1, 57) = .02, n. s.$)

表 3 各群における情報収集行動の平均値

	DP者 (N=36)		SO者 (N=25)	
	不安高群 (N=24)	不安低群 (N=12)	不安高群 (N=9)	不安低群 (N=16)
情報収集行動全体	120.88	123.5	107.44	112.19
企業情報	40.75	39.5	35.78	36.75
方法に関する情報	42.67	44.08	35.56	37.75
自分に関する情報	37.46	39.92	36.11	37.69

考察

DP と就職活動不安の関連

本研究の一つ目の仮説は、「DP 者は SO 者に比べて就職活動不安が高いだろう（仮説 1）」であった。仮説を検証するために、防衛的悲観性尺度を独立変数、就職活動不安を従属変数とした t 検定を行った。その結果有意差はみられなかった。一般に防衛的悲観者は、状態不安・特性不安ともにそうでない者に比べて高いということが先行研究で示されている（Cantor & Norem, 1989）が、本研究の結果はそれに基づく結果ではなかった。その背景として、多くの DP に関する先行研究の多くは学業達成場面を想定した不安であり、就職活動不安とは質が異なるものである可能性が考えられる。

学業達成場面は、特に大学生を対象とした場合、高校受験や大学受験、定期試験など、成功・失敗を含め数多く経験している。井口（1994）によれば、情報不足、情報過多、情報不信など、自分が理解していることと理解しなければならないことに差があることで不安が高まることを示唆し、情報不安と定義している。つまり、自分が目の前の課題を遂行するためにはどのような情報が必要であるのかを理解したうえで、それらの情報が得られない、あるいはありすぎることで不安が高まるということである。一方で就職活動場面は、大学生になって初めて経験する、いわば未知の体験である。本研究のように、大学 3 年生の 10~12 月の時期は特に就職活動に向けた情報探索の時期であり、具体的な就職活動のイメージが定着しておらず、必要となる情報のイメージが定着していなかったと思われる。そのため失敗の予測をするほどの情報源がないため、不安を感じにくい状態であると考えられる。

DP・就職活動不安・情報収集行動の関連

本研究の二つ目の仮説は、就職活動不安が高い場合において、DP 者は SO 者に比べ情報収集得点が高いだろう（仮説 2）であった。仮説を検証するため分散分析を行った結果、従属変数を情報収集尺度の下位尺度である「方法に関する情報」にした場合に有意な主効果が得られ ($F(1, 57) = 6.59, p < .05$)、DP 者は SO 者に比べて、就職活動不安の程度にかかわらず、就職活動の方法に関する情報収集行動を行うということが分かった一方で、その他では主効果・交互作用ともに有意差はみられなかった。情報収集尺度全体および複数の下位尺度で有意差がみられなかった要因として、使用する尺度に問題があった可能性がある。有意差がみられなかった 2 つの下位尺度は、自分の適性や関心に基づき、すでに志望する企業を定めているなど、就職活動をすでに始めていることを前提した項目で構成されるものであった。一方で、就職活動不安の質問項目は就職活動が開始される前の不安も含まれるものであった。一般に課題遂行に対する不安(例: テスト不安)においては、実際のパフォーマンス時期(例: テストを受ける)に近づくにつれて不安が高まることが示されているが(坂野、1988)、本研究では不安と実際の行動の時期の差異が大きいため有意差がみられなかったと考えられる。

次に「就職活動の方法に関する情報」でのみ DP・SO 間で有意な主効果がみられたことについて

て、この下位尺度は比較的行動を起こす以前の、いわば就職活動を始めるための第一歩目の情報である。そのため就職活動不安尺度で測られる不安と行動の時期が合致したため有意差がみられやすかったものと考えられる。この結果の背景には、賞賛獲得欲求と拒否回避欲求（小島・太田・菅原，2003）が媒介した可能性が考えられる。DP 者は賞賛獲得欲求と拒否回避欲求の両方がそうでない者に比べて高いことが先行研究で示されている（小島，2011）。本研究で有意差がみられた「就職活動の方法に関する情報」因子には、「自己 PR」「面接マナー」「面接の受け方」など、対面で他者からの評価を受ける場面が含まれていたため、就職面接で好意的な印象を受けたいという欲求（賞賛獲得欲求）や否定的な評価を受けることへの懸念あるいは拒否されたくないという欲求（拒否回避欲求）から、「就職活動の方法」に関する情報収集が喚起されたと考えられる。また、上述の通り、就職活動に関する情報がない DP 者は、就職活動の見通しをたてるために、就職活動を乗り越える方法について情報収集を行うのかもしれない。

研究Ⅱ

目的

DP 者は情報収集行動を介して高い就職活動におけるパフォーマンス（就職内定数など）につながるかどうかを検討することである。仮説は以下の通りである。「DP 傾向が高いほど情報収集行動が高まり、それにより各種就職活動が高まることで、内定数が促進されるだろう（仮説 3）」

方法

分析対象者と調査時期 就職活動において企業から内定をもらい、就職活動を終えた大学 4 年生を対象に、2021 年 9 月に、株式会社クラウドワークスによる web 調査によって Google Form を用いて調査を行った。分析に際しては調査の質を高める条件として増田・坂上・森井（2019）を参考に IMC 条件を実施した。「1: そう思う」～「5: そう思わない」の 5 つの選択肢を提示し、どの選択肢も選ばないで先に進むように教示を記載した。IMC は、本研究で分析対象となる一連の質問の末尾に配置された。記入漏れ、記入ミスがあった回答、IMC 条件において指示に従わなかった 36 名を分析の対象から除外した。以上、177 名を分析の対象とした（有効回答率 83.1%）。平均年齢 22.31 歳（ $SD = 2.20$ ）。

調査内容 質問紙は以下の尺度から構成されている。なお、対象者の基本属性について年齢と性別をたずねた。

防衛的悲観性 研究Ⅰと同様のものを使用した。

情報収集行動 研究Ⅰと同様のものを使用した。ご自身の就職活動を振り返って回答するよう求めた。

就職活動のパフォーマンス パフォーマンス指標として安部・猪股（2019）を参考に、①各種就職活動量（企業説明会参加数、インターン参加数、資料請求数、企業エントリー数、面接数）、

②就職満足度、③就職内定時期、④就職内定数をたずねた。

就職内定時期については、大学入学時（学部1年生の4月）からの月数として就職内定時期を算出した（例：学部4年の5月を37カ月とする）。

倫理的配慮

調査協力者には、インフォームドコンセントを行い、回答は任意であること、回答を拒否したり、中断したりすることが出来ること、回答を拒否したり中断したりしても不利益を被ることはないこと、調査者が責任をもって管理・統計的处理を行うことについて Google Form に明記した。

結果

記述統計量

全体の記述統計量は表4の通りであった。

表4 全体の記述統計量

		全体 (N=177)			
		<i>M</i>	<i>SD</i>	最小値	最大値
J-DPQ		49.85	7.95	11.00	68.00
情報収集		118.72	28.35	48.00	192.00
	企業情報	39.51	9.61	16.00	64.00
	方法情報	41.50	9.96	16.00	64.00
	自分情報	37.71	11.06	16.00	64.00
就職活動パフォーマンス	満足度	3.74	.85	1.00	5.00
	資料請求数	9.93	10.11	0.00	60.00
	説明会参加数	17.58	17.42	0.00	90.00
	エントリー数	15.38	16.47	0.00	100.00
	面接数	8.69	7.80	0.00	50.00
	内定時期	35.94	5.34	7.00	41.00
	内定数	2.23	1.47	0.00	12.00
	インターン数	3.73	6.04	0.00	32.00

相関分析

各尺度間および項目間の関連を確認するために、相関分析を行った。分析の結果、エントリー数と資料請求数間、面接数と資料請求数間、インターン参加数と資料請求数間、インターン

参加数と面接数において弱い正の相関がみられた。また、内定数と内定時期間、インターン数と内定時期間において弱い負の相関がみられた。さらに、エントリー数と説明会参加数、面接数と説明会参加数、面接数とエントリー数において、中程度から強い正の相関がみられた。結果を表 5 に示す。

主成分分析

就職活動のパフォーマンス指標として、各種就職活動量を合成変数とするために、①企業説明会参加数、②インターン参加数、③資料請求数、④企業エントリー数、⑤面接数に関して主成分分析を実施した。累積寄与率は 73.4% となり、2 成分を採用した。主成分分析によって得られた各主成分の負荷累積寄与率、平均値および *SD* を表 6 に示す。また成分負荷のプロットについて図 1 に示す。

第 1 主成分は、「エントリー数」「面接数」「説明会参加数」に対してそれぞれ .92, .90, .87 と正の高い負荷を示し、「インターン数」「資料請求数」に対してそれぞれ .37, .31 とやや低い負荷を示した。「エントリー数」「面接数」「説明会参加数」で高い負荷を示していることから、第 1 主成分は内定獲得に向けた積極的な行動と考えられる。そのため第 1 主成分は「熱意得点」とする。

第 2 主成分は、「エントリー数」「面接数」「資料請求数」に対してそれぞれ .09, .07, .75 と正の負荷を示し、「説明参加数」「インターン数」に対してそれぞれ -.16, -.66 と負の負荷を示した。「エントリー数」「面接数」「説明会参加数」で負荷が低い一方で、「インターン数」で高い負の負荷を示し「資料請求数」で高い正の負荷を示していることから、第 2 主成分は就職活動過程において差し当たって取り組みやすい行動であると考えられる。そのため第 2 主成分は「気軽さ得点」とする。また 2 つの主成分得点と各変数間の相関について表 7 に示す。ここで得られた 2 つの変数および就職内定数を目的変数として共分散構造分析（パス解析）を行った。

表 5 各尺度間および項目間の相関

	DP	情報収集行動	満足度	資料請求数	説明会参加数	エントリー数	面接数	内定時期	内定数	インターン数
DP	—	.18*	.12	-.05	.00	.07	.08	.07	.04	-.09
情報収集行動	—	—	.10	.17*	-.01	.01	.11	.12	.19*	.05
満足度	—	—	—	-.08	.05	.07	.11	-.16*	.07	.13
資料請求数	—	—	—	—	.11	.23**	.23**	.14	.08	.00
説明会参加数	—	—	—	—	—	.73**	.68**	-.08	.09	.30**
エントリー数	—	—	—	—	—	—	.82**	.01	.12	.17*
面接数	—	—	—	—	—	—	—	.00	.17*	.21**
内定時期	—	—	—	—	—	—	—	—	-.20**	-.25**
内定数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	.13
インターン数	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

表 6 主成分分析の結果、平均値および SD

	負荷		平均	SD
	I	II		
エントリー数	.92	.09	15.38	16.47
面接数	.90	.07	8.69	7.80
説明会参加数	.87	-.16	17.58	17.42
インターン数	.37	-.66	3.73	6.04
資料請求数	.31	.75	9.93	10.11
累積寄与率	52.90	73.43		

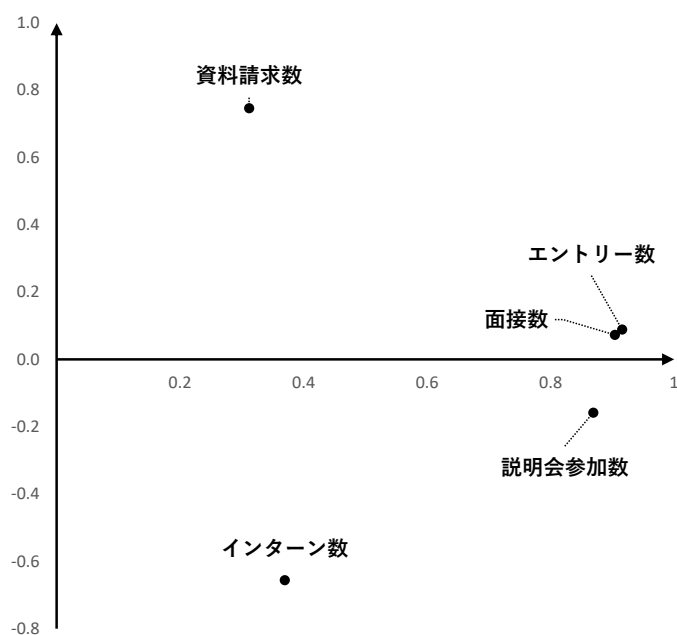


図 1 成分負荷のプロット

表 7 各変数間の相関

	DP	情報収集行動	熱意	気軽さ	満足度	内定時期	内定数
DP	—	.18*	.05	-.08	.12	.07	.04
情報収集行動	—	—	.02	.17*	.10	.12	.19*
熱意	—	—	—	.30**	.07	-.03	.13
気軽さ	—	—	—	—	.00	.00	.13
満足度	—	—	—	—	—	-.16**	.07
内定時期	—	—	—	—	—	—	-.20**
内定数	—	—	—	—	—	—	—

共分散構造分析（パス解析）

仮説モデルを検証するために、パス解析を行った。分析には Amos Version22 を使用し、修正指数や適合度指標をもとにモデルの修正を繰り返して最終的なモデルを導出した。パス上に示した数値は標準化係数で、有意な影響がみられたパスのみ表示した。モデル内の全ての変数が隣り合う変数、および内定数・気軽さ・熱意に影響するパスをあらかじめ仮定したうえで、5%水準で有意性が見られなかったパスを削除しながら分析を行った。最終的なモデルで有意となったパスを図2に示す。仮説で指示されなかったパスを点線で示す。各適合度指標の値は $CFI = .94$, $AIC = 35.67$, $RMSEA = .04$ であり、高い適合度を示した。

分析の結果、DP は「情報収集行動」 ($\beta = .18$; $p < .05$) を促進させ、「情報収集行動」は「内定数」を促進していた。また、DP は情報収集行動を促進させ、情報収集行動は気軽さ ($\beta = .17$; $p < .05$) を促進させ、気軽さは熱意 ($\beta = .30$; $p < .05$) を促進させていた。

DP の内定数および熱意への直接効果は有意ではなかったが、仮説をより詳しく検証するために媒介分析を行った。その結果、いずれの変数間においても間接効果は有意ではなかった。間接効果の有意性についてはブートストラップ法（リサンプリング回数 1000 回）によって 95%信頼区間を算出し検討した。DP と内定数間における情報収集行動の間接効果は.033 ([.00, .083])、DP と熱意間における情報収集行動および気軽さの間接効果は.009 ([-.00, .03])、DP と気軽さ間における情報収集行動の間接効果は.030 ([.00, .08])、情報収集行動と熱意間の気軽さの間接効果は.051 ([.00, .11]) であった。

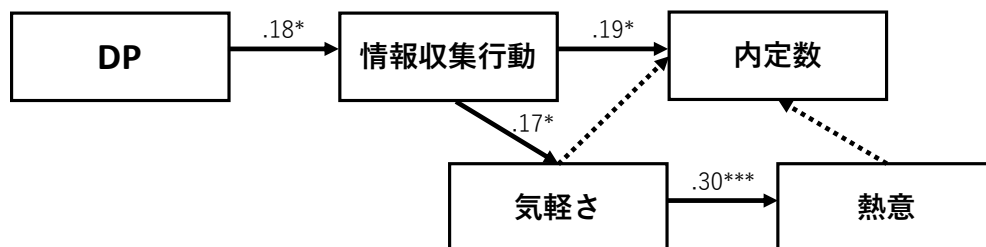


図2 パス解析結果

考察

本研究の目的は、DP 者は情報収集行動を介して高い就職活動におけるパフォーマンス（就職内定数など）につながるかどうかを検討することであった。そのため、仮説モデルとして、DP 傾向の高さが情報収集行動を促進し、それにより各種就職活動（熱意・気軽さ）が高まり、内定を促進するモデルを想定し、分析を行うことにした。パス解析の結果 DP から情報収集行動への正の影響が示され、情報収集行動は内定数に正の影響を示すというパスが得られた。ま

た、情報収集行動は気軽さを促進し、気軽さは熱意のある活動を促進するというパスが得られた。情報収集行動から熱意へ直接有意なパスは得られなかった。また熱意・気軽さから内定数への有意なパスも得られなかった。またいずれにおいても有意な間接効果は得られなかった。したがって、「DP 傾向が高いほど情報収集行動が高まり、それにより各種就職活動（熱意・気軽さ）が高まることで、内定数が促進されるだろう。」という仮説は完全には支持されなかった。以下に、仮説モデルについては変数間のパスの関連について考察していく。

DP と情報収集行動の関連

パス解析の結果から DP から情報収集行動への正の影響が示された。DP が情報収集行動を促進する背景について、DP による思考が就職活動における動機づけや就職活動への意欲に影響していたことが関連したと考えられる。一般に就職活動過程においては、「面接で適切な対応が出来ない」「内定が取れない」などの失敗や否定的な状況が生起されることが予測される。Heckhausen & Schulz (1995) によると、就職活動における否定的な出来事に対して「そのような失敗から学ぶことが出来る」「そのようにならないようにしよう」といった補償的な認知の切り替えを行うことにより、目標達成行動のために動機づけや意欲を維持させることが出来るとされる。DP 者は先行研究において、これから立ち向かう課題遂行場面で悲観的な予測をするが、一時的に思考を切り替えそのような状況に至らないよう準備をすることが指摘されていた(荒木, 2008)。特に藤原(2006)では、DP 者は試験合格に向けた計画立案や情報収集などの問題焦点型の対処方略をとる傾向があることが示唆されており、就職活動場面においても同様に、DP による思考をすることで就職活動を継続する動機や意欲を維持させ、情報収集行動の促進に結びついたと考えられる。

情報収集行動と各種就職活動の関連

情報収集行動が気軽さを促進したことについて、DP が情報収集行動を促進した背景と同様に、情報収集行動を通して高まった就職活動への動機や意欲が影響したと考えられる。本研究における気軽さを表す合成変数は、主に資料請求数とインターン数であった。インターン参加と就職活動の関連を検討した平尾・田中(2017)によると、インターンに参加した学生の多くは必ずしもインターンシップ先の選考を受けているわけでも、就職を決めているわけでもなく、インターン参加によって学生が得るものとして、自己理解の深まりや就職活動への意欲の高まりを報告している。すなわち比較的“気軽な”就職活動をする段階では、進路について未だ探索的な状況にあるのではないかと思われる。探索的な状況にある学生は、「いろいろな企業を見て回る」といった探索的行動を促進し、就職活動の計画や実行に結びつきやすいことが示唆されている(軽部・佐藤・杉江, 2015)。以上より、本研究においては、自己が志望する企業が明確でなく、その後の就職活動の見通しを立てられずにいるため、より今後の就職活動の見通しを明確にするために“とりあえず”、自己の関心に基づいた業界や企業に関する資料請求やインターン参加への意欲が高まったため、情報収集行動が気軽さを促進したと考えられる。また、気軽さが熱意を促進したことについて、まず、気軽な活動を通して、自己の就職に関する将来へ

のイメージを獲得できたことにより、熱意のある活動を促進したと思われる。寺田（2015）は、インターン参加前段階において将来への展望が持てず就職活動の計画性や見通しが立ちにくく、探索的な状況にあった学生であるほど、インターンシップへの参加を通じて主体的な行動や最後まで就職活動を完遂する力を高めることを示している。このことから、インターンシップを通して自己の就職後のイメージや今後の就職活動の経過について見通しが立つことで、説明会参加やエントリーシートの提出といった熱意のある活動を促進した可能性が考えられる。さらに、平尾・田中（2017）によると、大学を介さないインターンシップ参加のプロセスは内定獲得を目指した就職活動過程と類似したプロセス（書類選考や面接）であるとされる。したがってインターン参加に向けた選考を通過することで得る自己効力感、これらと類似した場面である内定獲得を目指した就職活動を継続する自信を獲得することに結びつくだろう。

内定数への関連要因

各種就職活動から内定数への有意なパスが得られなかった理由として、モデルに採用していない変数が内定数に影響した可能性が考えられる。本研究では就職内定時期が早いほど内定数が増加する傾向があった。この背景には「就職不安」と「就職満足度」の2つの要因が影響すると考えられる。就職が決まった後は自分の選択が正しかったのか、就職する予定の企業が自分に向いているのか、就職先の企業にうまく適応することが出来るのかなどの不安が生じる学生は多いだろう。こうした就職不安と就職活動への満足度には負の相関がある（石本ら, 2010）ことから、就職内定後の不安が高い場合は、内定先に満足していないことが多いことがわかる。本研究では、就職満足度と資料請求数に負の相関があることが示されたことから、内定した企業への満足度が低いほど他の企業への関心が高め資料請求をする可能性があると考えられる。

以上のことから、各種就職活動から内定数への有意なパスが得られなかった理由として、企業からの内定を早期に獲得したとしても、内定先への満足度（就職満足度）が低い場合には就職内定後の不安を高め、それを動機として「もっと自分が納得できる企業があるかもしれない」とより情報収集行動を高めるなどして就職活動を継続し、内定数の増加につながった可能性が考えられるだろう。

総合考察

本論文全体としての目的は、従来あらゆる場面において楽観者と同程度のパフォーマンスを発揮することが示されてきた防衛的悲観という認知方略が、就職活動場面においても同様に高いパフォーマンスを発揮するのかについて検討することであった。

研究 I では、まず DP 傾向と一般的に就職活動場面において高まるとされる就職活動不安により情報収集行動が高まるかを検討した。その結果、仮説 1「DP 者は SO 者に比べて就職活動不安が高いだろう」は支持されず、DP 群・SO 群で就職活動不安の程度に差はないことが示された。その理由として、多くの DP に関する先行研究の多くは学業達成場面を想定した不安であり、就職活動不安とは質が異なるものである可能性が考えられた。就職活動は大学生になっ

て初めての経験であるため、必要となる情報のイメージが定着していなかったと思われる。したがって失敗の予測をするほどの情報源がないため、不安を感じにくい状態であると考察された。仮説2「就職活動不安が高い場合において、DP者はSO者に比べ情報収集得点が高いだろう」は支持されず、DP群・SO群で就職活動不安の程度に差はなく、情報収集行動の程度にも差はないが、「就職活動の方法に関する情報」のみDP者はSO者に比べ積極的に情報収集をすることが示された。その理由として、拒否回避欲求や賞賛獲得欲求を背景に就職活動の進め方、マナーや礼儀、面接の受け方などの情報収集を行うことで、求められるスキルを把握し、就職活動を成功させるためのメンタルリハーサルをしているのだろうと考察された。こうした情報収集行動が内定獲得数や就職活動量にポジティブな影響をもたらすのかについて検討の必要性が指摘された。

研究IIでは、仮説モデルとしてDP傾向の高さが情報収集行動を促進し、それにより各種就職活動(熱意・気軽さ)が高まり、内定を促進するというモデルを想定し分析を行った。その結果、DP傾向が情報収集行動を促進することが示された。情報収集行動は内定数を直接的に促進させる効果を持ち、また情報収集行動が比較的気軽に行える就職活動を促進し、気軽な就職活動はより熱意のある就職活動を促進することが分かった。一方で熱意のある就職活動は内定数を促進するという結果は得られず、本研究の仮説は部分的に支持される結果となった。またDPから各変数への有意な間接効果がみられなかったことから、情報収集行動以降の一連の就職活動量の高まりや内定数の促進にDP傾向の高さを背景にされているという結果について本研究からは得られなかった。この理由として、モデルに採用していない変数が内定数に影響した可能性が考えられる。就職内定時期が早いほど内定後の不安が高まり、より自分が納得できる企業への内定に向けて就職活動を継続する結果内定数が促進される可能性や、情報収集行動をはじめとした各種就職活動を通じてその後の就職活動の継続や内定獲得への動機や意欲を高めることで気軽さが熱意を促進し、内定数が促進されたと考えられる。

情報収集行動は、企業エントリーやインターンシップ参加の段階から面接試験に向けて企業が求める人材を知り、自己アピールをする段階まで、就職活動における各活動において適宜継続して行われるものである可能性が考えられるだろう。したがって、DP傾向が高いほど情報収集行動が促進される点は就職活動過程において継続して行われる可能性が考えられる。DP傾向と情報収集行動の促進が就職活動の各過程において繰り返し行われることを背景に各種就職活動の促進や内定獲得といったハイパフォーマンスに至るのかもしれない。

研究I、IIより従来あらゆる場面において楽観者と同程度のパフォーマンスを発揮することが示されてきた防衛的悲観という認知方略が、就職活動場面においても同様に高いパフォーマンスを発揮するのかについて検討する、という研究全体の目的は完全には達成されなかった。しかしながら、DP傾向が高いほど「就職活動の方法に関する情報収集」が就職活動過程の初期において積極的に行われることや、こうした情報収集行動は各種就職活動を促進し内定数を促進することが示された。DPの認知方略が直接的あるいは間接的に活動量や内定数に影響するには及ばな

いものの、結果的に就職活動の高いパフォーマンスに結びつくという点においては就職活動においても有効といえる認知方略であるといえるだろう。

本研究の限界と今後の展望

本研究の限界として、本研究では web 調査を実施したが、データサンプル数が少ないことによって、有意な結果が得られにくかったことが挙げられるだろう。

またコロナ禍での就職活動であったことを背景に、集団で行われる企業説明会が延期・中止となる、経営悪化により企業の新卒採用枠が減少したため例年に比べ複数社からの内定獲得が困難である、など、就職活動量の抑制や内定数の減少に影響した可能性が考えられる。新型コロナウイルス感染拡大後の新しい就職活動様式に即した就職活動過程のモデルや詳細な活動量に基づいた検討が必要だろう。

最後に、本研究では「内定数」を就職活動のパフォーマンス指標として設定した。しかし内定数が多いほど良いわけではなく、自己が志望した企業への内定獲得や内定先に満足しているかという点が重要であると思われる。内定獲得を目指す動機はさまざまであるだろう。DP 者の場合、不安が高く、悲観的な予測をしつつも、そのような状況を避けるために最善を尽くそうとするため、企業から全く内定を獲得できない状況を避けるために、本命ではない複数社からの内定獲得を目指すのではないだろうか。DP 傾向のある者のうち、エントリーシートを提出した企業数と内定獲得への意欲の程度を検討する必要があるかもしれない。

引用文献

- 荒木友希子. (2008). 日本人大学生を対象とした学業達成場面における防衛的悲観主義の検討, 79(1), 9-17.
- 安保英勇・猪股歳之. (2019). 大学生における就職活動の活発さに関する要因の検討, 東北心理学研究, 68, 34.
- Aspinwall, L.G. & Taylor, S.E. (1992). Modeling cognitive adaptation: A longitudinal investigation of the impact of individual differences and coping on college adjustment and performance. *Journal of Personality and Social Psychology*, 63, 989-1003.
- Cantor, N., & Norem, J. K. (1989). Defensive pessimism and stress and coping. *Social Cognition*, 7, 92-112.
- 藤原裕弥. (2006). 対処方略の採用傾向が課題成功・失敗時の心理的ストレス反応に及ぼす影響, 総合人間科学, 6, 59-69.
- 藤井義久. (1999). 女子大学生における就職不安に関する研究, 心理学研究, 70, 417-420.
- Hosogoshi, H., & Kodama, M. (2005). Examination of defensive pessimism in Japanese college students: Reliability and validity of the Japanese version of the Defensive Pessimism Questionnaire. *Japanese Health Psychology*, 12, 27-40.

- Heckhausen, J. & Schulz, R. (1995). A life-span theory of control, *Psychological Review*, 102, 284-304.
- 平尾元彦・田中久美子. (2017). 大学生の就職活動とインターンシップ：多様化の時代の計測課題を追って, *山口大学大学教育機構*, 14, 24-36.
- 樋口匡貴・塚脇涼太・蔵永瞳・井邑智哉・深田博己. (2008). 大学生の就職活動における情報収集が進路探索行動に及ぼす影響, *広島大学大学院教育学研究科紀要*, 3(57), 167-174.
- 井口磯夫. (1994). 情報不安度を測定する態度尺度の作成, *日本教育情報学会 10 回年会*, 188-191.
- 石本雄真・逸身彰子・斎藤誠一. (2010). 大学生における就職決定後の就職不安とその関連要因, *神戸大学大学院人間発達環境学研究科, 研究紀要*, 4(1), 143-149.
- 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.
- 小島弥生・太田恵子・菅原健介. (2003). 賞賛獲得欲求・拒否回避欲求尺度作成の試み, *性格心理学研究*, 11(2), 86-98.
- 向後善之. (2013). 就活でうつにならないための本, 秀和システム.
- 寺田未来. (2015). インターンシップへの参加がキャリア成熟と問題解決能力の変化に及ぼす影響, *大手前大学論集*, 16, 125-138.
- 外山美樹. (2005). 認知的方略の違いがテスト対処方略と学業成績の関係に及ぼす影響, 53(2), 220-229.
- 外山美樹. (2013). 楽観・悲観性尺度の作成ならびに信頼性・妥当性の検討, *心理学研究*, 84(3), 256-266.
- 外山美樹. (2014). なぜ防衛的悲観主義者は高いパフォーマンスを示すのか：熟考がパフォーマンスに影響を及ぼすメカニズムの検討, *筑波大学心理学研究*, 48, 9-17.
- 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・内定獲得・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.
- Norem, J. K. (2001). Defensive pessimism, optimism, and pessimism. In E. C. Chang (Ed.), *Optimism and pessimism: Implications for theory, research, and practice*. Washington, D. C.: American Psychological Association. 77-100.
- 岡田佳子. (2004). テスト不安と学業成績の関係の再検討, *学術研究教育心理学編*, 52, 29-40.
- 善野八千子. (2012). 子どもの”やる気”をつなぐ幼少接続, *金子書房*, 34-46.

付記

本論文は東北大学大学院教育学研究科修士論文として提出したものを一部修正・改変し、まとめられたものである。

Research on the role of defensive pessimism in job hunting

Reina Hasebe¹

¹ Graduate School of Education, Tohoku University.

Abstract

Defensive pessimism is the cognitive strategy of an individual who has succeeded in similar situations in the past and is aware of it, but has negative expectations for the immediate performance. Conventionally, it has been proved that the performance (test score, etc.) is as high as that of DP by comparison with the cognitive strategy of strategic optimism, which is a contradictory strategy. Strategic optimism is a cognitive strategy that succeeds in similar situations in the past, recognizes it, and has positive expectations for the immediate performance. The background to the high performance of DP people is that they make pessimistic predictions about the issues at hand and increase anxiety, but they actively deal with them so that they do not get into the worst situation they can imagine. In this study, we focused on job hunting, which generally tends to increase anxiety for college students, and examined the effects of defensive pessimism.

As a result of the analysis, it is shown that the higher the DP tendency, the more information about the method of job hunting is actively collected in the early stage of the job hunting process, and that such behavior promotes various job hunting activities and promotes the internal constant.

Keywords : Defensive pessimism, job hunting, information seeking behavior