

# 大学生用就職面接不安尺度の作成の試み

飯尾 和高<sup>1</sup> 根津 克己<sup>2</sup>

大学新卒予定者の就職活動において、面接試験は重要な位置を占める（坂本,2011）が、学生から見て企業側の評価基準は不明確である（下村・木村,1997）。そのため学生にとって大きな不安を生み出すものとなる。そこで本研究では、就職面接不安を「大学生が就職面接試験を受けることに対し生じうる不安」と定義し、就職面接試験に対する大学生の不安構造を明らかにし、それを測定するために、大学生用就職面接不安尺度の作成を試みた。その結果、3因子18項目による尺度が作成された。それぞれの因子は、第1因子は、自分が良い人間であるといった肯定的な印象を面接官に与えられるかという不安に関連していることから、“人間性アピール不安”、第2因子は、自分の能力と職業に対する自己の意思が、企業側からみて自社の求める人物像にマッチしていると思なされるかという不安に関連していることから、“適合評価不安”、第3因子は、オーソドックスな個人面接ではなく、特殊な面接場面に対する不安と関連しているため、“特殊面接場面不安”と命名した。因子ごとに、I-T 相関、Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、十分な信頼性を有していることが認められた。本研究により、大学生が就職活動の面接試験にどのような不安を抱いているかが明らかになった。今後は、この尺度を利用し、就職面接不安が高い学生の実態の把握や、有効なサポートを検討することが必要である。

**keywords** : 大学生、就職活動、就職面接への不安

## 問題と目的

近年、大学卒業生の無業率の増加といった若者雇用の問題に関心が寄せられている。文部科学省が行っている学校基本調査によると、平成1992年3月に大学を卒業した学生で、職業未決定の割合は全体の6.6%であった。一方、平成2012年3月に卒業した学生で、職業未決定の割合は24.4%と、職業を決定できない学生の割合が20年前に比べ17.8ポイントも上昇している<sup>1</sup>（文部科学省,2014）。大学生が職業を決定できない要因として、大学生の精神的な未熟さ（田中・菅原・菅,2008）や、自己効力感の低さ（浦上1996）などが挙げられている。

それ以外に大学生の就職の決断を妨げる要因として「不安」があげられている。藤井(1999)は就職不安を「職業未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」と定義し、就職に関する不安の概念化を試みている。松田・新井・佐藤（2010）は就職不安に関連する研究を整理しており、就職不安に関連する研究を「特性不安・状態不安の側面から行われたもの」、「就職・職業選択に関連する不安の研究」、「不安に焦点化した介入研究」、「就職活動における不安の機能に関する研究」に分類している。このように就職に関連する不安は、職業選択に関連したものから就職活動に関連したものなど様々あるがゆえに曖昧な側面

を持ち、就職に関連する不安の対象や水準の細分化が必要である（松田他,2010）。松田ら（2010）は、就職活動中に生じる不安に対する支援を行うには、学生が就職活動のどのような側面について不安を感じているか、詳細に捉えることが重要だと指摘している。

就職情報サイトの一つである日経就職Navi2014（2013）によると、現在、大学生の就職試験は主に1.書類選考、2.筆記試験、3.面接試験で構成されている。このうち面接試験は一つの企業につき平均3回から5回（坂本,2012）と、複数回面接試験が課されるのが一般的であるため、面接試験は選考試験の中でも学生に特に大きな負担を強いると考えられる。就職活動のノウハウ本の著者の一人である坂本（2011）は「筆記試験及びエントリーシートを課さない企業があるかもしれないが、面接を実施しない企業は1つも存在しない。その意味で就活の選考プロセスの中でも最重要視されていると言ってよい」と述べている。同じく成美堂出版（2013）による就職活動関連本にも「企業が人材を採用するとき、最も重要視するのは面接試験であり、書類試験や筆記試験だけで採用が決まることはない」と記述されている。

日本の雇用習慣を考慮すると、組織への適合は重要であるとされる（今城,2007）。正規雇用を前提とする

<sup>1</sup> 1992年と平成2012年とでは文部科学省の集計方法が異なるため、1992年に関しては「無業者」、「一時的に職に就いた者」を職業未決定者と判断し、2012年に関しては、「一時的に仕事に就いて者」、「就職も進学もしていない者」、「その他」に含まれる者を職業未決定者と判断した。

1 東京成徳大学大学院

2 東京成徳大学

日本企業においては、共に仕事をするのできる人物か否かは、面接なしでは考えられないといったところが企業の本音であり（今城,2007）、企業の特徴により面接でどのような人が評価されるかが異なる（今城,2009）。また、下村・木村（1997）らは企業側の採用・不採用の基準が明示的ではなく、不合理に感じられることがあると指摘している。これらのことから、学生が企業から内定を得るためには、面接試験は学生が必ず乗り越えなくてはならないものであり、大学生にとって、就職活動における面接試験は大きなプレッシャーとなり、負担になっていると考えられる。さらに面接試験の評価は企業の価値観により左右されると言え、学生側からみると、面接試験が不明瞭かつ不合理なものであり、就職面接試験に対し大きな不安を抱くことが予想される。

実際に、学生自身が就職面接に不安を感じていることが、以下の就職情報サイトからも伺える。日経キャリア教育ネット（2013）は毎年、「就職活動前の今、不安なことは何か」という調査を行っている。このアンケート調査を2013年3月卒業予定の日経就職ナビ会員に、2011年6月1日から6月30日に実施したところ、「面接対策」が26%であり、「エントリーシート対策」・「筆記試験対策」より上であった（日経キャリア教育ネット,2013）。日経キャリア教育ネット（2013）が2012年7月1日から8月31日に、2014年3月卒業予定の日経就職ナビ会員に対し同様のアンケート調査を行ったところ「面接対策」が32%であり、「エントリーシート対策」・「筆記対策」より上位であった（日経キャリア教育ネット,2013）。また、主に紳士服の販売を行っているTHE SUIT COMPANY（2012）は、2014年度入社予定で、就職活動中または就職活動を始める予定である大学3年生206名を対象に就職活動における意識調査を行っている。この調査における『就職活動を始めるに当たり、まずやるべき事は何だと思いますか?』という問いに対し「面接対策」が42.7%と「自己分析」や「企業や業界の情報を知る」に次ぎ第3位に上がっている（THE SUIT COMPANY,2012）。

以上のことから、面接試験は就職活動の中でも重要な位置にあり、採用を得るための最大の壁であると言える。さらにその上で、企業側の採用基準は各企業の特徴により異なり、一定とは言えないがゆえに、面接試験は学生にとって不明確なものとなり、大きな不安を生み出すと考えられる。また、現在、就職全般に関する不安を測定できる就職不安尺度（藤井,1999）や、就職活動全般に関する不安を測定できる就職活動不安尺度（松田・永作・新井,2010）は存在するが、就職面接試験に特化した不安を測定できる尺度は存在しない。よって本研究では、大学生の就職活動における就職面接場面に焦点を当て、就職面接試験における不安構造を明らかにするために、大学生用の就職面接不安

尺度を作成することを目的とする。

なお、本研究では就職面接不安を「就職面接を受けることに対して生じうる不安」と定義する。

## 方 法

**項目の収集** 就職面接不安に関係すると考えられる項目を、就職情報サイト、就職活動関連書籍、学生アンケートから収集した。

1) 就職情報サイト 就職情報サイトは「キャリア教育ネット」、「日経就職ナビ」、「就活の未来」の3つを利用した。調査の結果、計12項目を集めた。

2) 就職活動関連書籍 就職活動関連書籍に関しては、「内定者はこう話した！面接・自己PR・志望動機完全版」（坂本,2013）、「就職試験これだけ覚える面接・エントリーシート」（成美堂出版,2013）、「面接担当者の質問の意図2015版」（才木,2013）の3冊を使用した。調査の結果、計59項目を集めた。

3) アンケート調査 大学生を対象に就職面接不安に関するアンケート調査を行った。

(1) 調査対象・時期 千葉県私立大学の学生40名（2年生：1名、3年生：32名、4年生：7名）を対象とした。有効回答数は39名であった。調査時期は2013年7月上旬から中旬にかけてであった。アンケート用紙は授業の冒頭や終わりに配布し、その場で回収した。

(2) 調査内容 就職面接試験に対し不安に感じることはどんなことですか」という質問に対し、自由記述形式で回答を求めた。なお、就職活動における面接試験には個別形式のものだけでなく、集団形式で行うものやグループディスカッション形式のものがある。このように、就職面接試験と言っても様々な形式のものがある。そのため、単に「就職面接試験」という言葉だけでは、どの形式の就職面接試験を示すか調査協力者に分かりにくい可能性があった。そのため、「就職面接試験に関しては、個別形式、集団形式、グループディスカッション形式があり、それらすべてを含む」という注意書きを加えた。

アンケート調査からは計109項目を収集した。

以上の手続きにより、就職面接不安尺度に関する項目が、計181項目集まった。

**項目の整理** 収集された全181項目の整理を行った。まず重複すると考えられる項目の整理を行った。最初に、ほとんど内容が同じである項目を1つの項目としてまとめていった。次に、項目内容が類似する項目を、それぞれ1つのグループにまとめていき、各グループに項目名をつけていった。そして、各グループ内の項目を1つの文章にまとめるという作業を行い、項目を構築していった。さらに、重複項目を整理する過程で、明らかに就職面接不安とは関係のない項目が11項目ほど見られたため、それらの11項目は除外した。重複項目の整理及び、一部の項目の削除により、項目数

は181項目から97項目にまとめられた。

**妥当性の検討** 就職面接不安に関する97項目の妥当性を検討するため、質問紙調査を行った。

1) 調査対象・時期 臨床心理学を専攻している修士課程の大学院生28名を調査対象とした。調査時期は、2013年9月中旬から下旬であった。質問紙は適宜配布し、適宜回収した。

2) 調査内容・結果 質問紙には重要事項として、今回の質問紙調査が、作成中の尺度の内容的妥当性を検討することを目的としていること、尺度の各項目がどの程度自分自身に当てはまっているかを尋ねるものではないことを記載した。

各97項目が就職面接不安尺度の項目としてどの程度ふさわしいかどうか、「全くふさわしくない」、「ややふさわしくない」、「どちらでもない」、「ややふさわしい」、「非常にふさわしい」の5件法で回答を求めた。評定得点に関しては、全くふさわしくないは1点、ややふさわしくないは2点、どちらでもないは3点、ややふさわしいは4点、非常にふさわしいは5点とした。

得られた回答から、平均得点、標準偏差を算出した。評定得点の平均値が4.0未満の項目、つまり研究協力者からの評価の平均が「ふさわしい」より低い項目は除外した。また、回答の幅を考慮し、平均点－標準偏差が「どちらでもない」より高い方が良いと判断し、平均点－標準偏差が3.0未満の項目は除外した。また「ややふさわしくない」、あるいは「ふさわしくない」のどちらかに回答した研究協力者が全体の20%以上いる項目は、就職面接不安尺度の項目としてふさわしくないと判断している研究協力者が多いと判断し除外した。さらに、「どちらでもない」、「ややふさわしくない」、「全くふさわしくない」のいずれかに回答した研究協力者が25%以上存在する項目、つまり「ややふさわしい」、「非常にふさわしい」と回答した研究協力者が75%に満たない項目も除外した。

項目「特別な経験がなくても十分内定が取れる」の平均得点が3.07、平均点－標準偏差が1.63であり、「面接試験を受けることが楽しみだ」の平均得点が2.68、平均点－標準偏差1.37と、この2つの項目も、上記の手続きに従うと除外されるべき項目であった。しかし、この2つの項目は他の項目とは異なり、就職面接に対し積極的な姿勢や自信を問うものであった。就職面接の不安を測定するには、このような就職面接に対し、どの程度積極的な姿勢や自信があるか把握することも重要であると考えられる。そのため、この2つの項目は上記の手続きで除外せず、残すこととした。

以上の手続きにより、項目数は97項目から45項目にまとめられた。今後、この45項目を「就職面接不安尺度(仮)」とする。

**就職面接不安項目の分析** 就職面接不安の因子構造を明らかにするために、「就職面接不安尺度(仮)」を大学生に配布し、回答を求めた。

1) 調査対象・調査時期 千葉県私立大学に所属する大学生101名(2年生55名、3年生35名、4年生11名)を調査対象とした。有効回答数は97であった。調査時期は2013年11月中旬から2013年12月中旬であった。質問紙は大学の授業の冒頭や終わりに配布し、その場で回収した。

2) 調査内容 上記の手続きにより構成された、「就職面接不安尺度(仮)」を配布した。回答形式は、「全くふさわしくない」、「ややふさわしくない」、「どちらでもない」、「ややふさわしい」、「非常にふさわしい」の5件法であった。

## 結果

**得点に偏りが認められる項目の除外** 就職面接不安尺度(仮)の45項目に対して、「全くふさわしくない」を1点、「ややふさわしくない」を2点、「どちらでもない」を3点、「ややふさわしい」を4点、「非常にふさわしい」を5点とした。全体的に各項目の得点に偏りが見られた。特に平均得点が4点前後の項目が多く、天井効果が見られる項目が多くみられた。そのため、各項目得点の分布を確認するため、ヒストグラムを作成した。ヒストグラムを確認し、「非常にふさわしい」に回答した対象者が最も多い項目は除外した。また、ヒストグラムにおいて「ややふさわしい」と「非常にふさわしい」の2つに、回答者の数が大きく隔たっていることが確認され、なおかつ平均点が4点を超えている項目は除外した。以上の手続きの結果、全45項目中19項目が除外されることになった。以降、残された26項目を分析に使用することとした。

**就職面接不安項目の因子分析** 上記の手続きにより、まとめられた26項目に対して、最尤法プロマックス回転による因子分析を実施した。その際、解釈可能性を考慮して4因子を想定し分析を行なった。因子分析を実施する過程で、複数の因子に対し、ほぼ同程度の因子負荷量を示した項目及び、十分に因子負荷量を示さなかった項目は除外した。同様に、十分に共通性を示さなかった項目も除外した。その結果、5項目が除外され、残された項目は21項目となった。再び、残された21項目に対し、4因子を想定した最尤法プロマックス回転による因子分析を実施した。続いて、因子分析により算出された因子ごとに、I-T相関を算出した。I-T相関の値が他の項目と比べ極端に低い項目を除外した。また除外することで因子の $\alpha$ 係数が上昇する項目の存在が確認されたため、その項目は除外した。その結果、3つの項目が除外され、残された18の項目を以後の分析に使用することとなった。再度、残された

18項目に対し、4因子を想定した最尤法プロマックス回転による因子分析を実施した。しかし、分析の結果、因子3と因子4に含まれる項目数が3項目となってしまった。因子3と因子4に含まれる項目数が少なくなってしまうため、さらに3因子を想定した最尤法プロマックス回転による因子分析を実施した。プロマックス回転後の最終的な因子パターン、因子間相関、固有値、寄与率を Table 1 に示す。因子間相関は、因子1と因子2との間が .69、因子1と因子3の間が .69、因子2と因子3の間が .64であった。3つの因子間には、相互に、比較的高い正の相関があることが認められた。

因子分析結果を見ると、まず第1因子に対して高い因子負荷量をもつ項目は、“35. 自分が積極的な人間であることを示せるか不安だ” (.97)、“21. 自分が適応力のある人間であることを示せるか不安だ” (.67)、“08. 自分が行動力のある人間であることを示せるか不安だ” (.61)、“34. 自分の個性を面接官に印象付けられるか不安だ” (.59) などの全8項目であった。これらの項目は、自分が良い人間であるといった肯定的な印象を、面接官に与えられるかどうかといった不安であると捉えられた。そのため、第1因子は、“人間性アピール不安”と命名した。第2因子に対して高い因子負荷量を持つ項目は、“11. 志望業界についてのどの程度研究したかを聞かれるかどうか不安だ” (.74)、“19. 自分が責任のある人間であることを示せるか不安だ” (.74)、“02. 志望動機を聞かれるかどうか不安だ” (.73)、“10. 面接試験において、学生時代に出した成果についてきかれるかどうか不安だ” (.53) など全6項目であった。主に第2因子の中には、どのような業界でどのような業務に貢献したいのかといった志望動機に関する項目と、自分の長所や成果をアピールすることに関する項目が見られた。これらは自分の能力と職業に対する自己の意思が、企業側からみて、自社の求める人物像にマッチングしていると見なされるかという不安であると考えられる。そのため、第2因子は“適合評価不安因子”と命名した。最後に、第3因子は“集団面接などで、他人と一緒に面接を受けることが不安だ” (.88)、“集団形式の面接で、周囲の学生に良い発言を言われてしまうのではないかと不安に感じる” (.83)、“43. グループディスカッションで自分の意見をうまく発言できるか不安だ” (.73) などの全4項目であった。これら、第3因子に含まれる項目は、オーソドックスな個人面接ではなく、特殊な面接場面に対する不安であると考えられる。そのため、第3因子は“特殊面接場面不安因子”と命名した。

**信頼性の検討** 3因子構造の因子分析結果をふまえて、就職面接不安尺度の内的整合性の検討をおこなうため、各因子の I-T 相関を算出した。第1因子は .61 ~ .82、第2因子は .56 ~ .72、第3因子は .62 ~ .82と、それぞ

れ高い値を示した (Table 1)。

続いて因子ごとに Cronbach の  $\alpha$  係数を算出し、各因子に内的整合性がどの程度備わっているかの確認を行った。第1因子から第3因子まで、.90、.86、.88、であり、各因子に十分な内的整合性が備わっていることが確認された (Table 1)。

以上のことから、I-T 相関、及び Cronbach の  $\alpha$  係数により、就職面接不安尺度には十分な信頼性が備わっていると判断された。

各下位尺度間の相関 就職面接不安尺度の因子ごとの項目得点を加算し、下位尺度得点を算出した。下位尺度間の相関係数を Table 2 に示す。人間性アピール不安得点と適合評価不安得点との相関は .82であった。人間性アピール不安得点と特殊面接場面不安得点との相関は .79であった。適合評価不安得点と特殊面接場面不安得点との相関は .71であった。以上のことから、各下位尺度得点の間に高い正の相関があることが示された。

## 考 察

本研究の目的は、大学生の就職活動における就職面接場面に焦点を当て、就職面接試験における不安構造を検討するために、大学生用就職面接不安尺度を作成することであった。就職面接不安は、第1因子「人間性アピール不安」、第2因子「適合評価不安」、第3因子「特殊面接場面不安」の3つの因子から構成されていることが明らかになった。その結果、大学生は就職活動における就職面接試験に対し、大きく分けて、「自分の人間性を肯定的な形でアピールできるかという不安」、「自分の仕事に対する意思と能力とが、企業が求める人物像に合っているのかという不安」、「面接場面に對する不安」の3つが存在する可能性が示唆された。Cronbach の  $\alpha$  係数を算出したところ、各因子に十分な信頼性が備わっていることが認められた。また、I-T 相関からも、作成した尺度に信頼性が備わっていることが確認された。仮尺度を作成する際、大学院生28名から、就職面接に対する不安として内容的妥当性としてふさわしいと判断された項目を使用している。仮尺度作成段階で、内容的妥当性を検討しているため、本調査により作成された尺度にも十分な内容的妥当性が含まれると言える。

松田 (2010) らは不安への支援を有効にするには、就職活動のどういう側面に不安を感じているか詳細に捉える必要があるとしているが、今回の研究により、就職活動の面接試験においてどのような側面に不安を感じているかが明らかになった。本研究により作成された大学生用就職面接不安尺度を用いることで、就職面接不安が高い学生をスクリーニングし、特に支援が必要な学生を判断する材料にすることが可能となると考えられる。また今回明らかになった不安を参考にす

Table1 就職面接不安尺度の因子分析の結果（最尤法・プロマックス回転）

No.	項目	F1	F2	F3	I-T相関
<b>人間性アピール不安(<math>\alpha = .90</math>)</b>					
35.	自分が積極的な人間であることを示せるか不安だ	.97	-.10	.00	.82
21.	自分が適応力のある人間であることを示せるか不安だ	.67	.35	-.17	.73
08.	自分が行動力のある人間であることを示せるか不安だ	.61	.09	-.03	.61
34.	自分の個性を面接官に印象付けられるか不安だ	.59	-.11	.35	.72
37.	うまく話せないことにより、評価が悪くなるのではないかと心配だ	.47	-.02	.41	.73
36.	企業選びの基準について聞かれるかどうか不安だ	.40	.26	.09	.62
13.	自分の発言に対し、面接官が突っ込んだ質問をしてくるかどうか不安だ	.33	.27	.27	.71
14.	面接官に何をアピールしてよいかわからない	.31	.28	.17	.63
<b>適合評価不安(<math>\alpha = .86</math>)</b>					
11.	志望業界についてどの程度研究したかを聞かれるかどうか不安だ	.14	.74	-.06	.69
19.	自分が責任感のある人間であることを示せるか不安だ	.21	.74	-.14	.72
02.	志望動機を聞かれることが不安だ	-.15	.73	.05	.56
10.	面接試験において、学生時代に出した成果について聞かれるかどうか不安だ	-.05	.53	.26	.63
39.	仕事への熱意をしっかりと伝えられるかどうか不安だ	.22	.46	.16	.68
29.	自分の長所を言葉でしっかりと伝えられるか不安だ	.18	.39	.24	.67
<b>特殊面接場面不安(<math>\alpha = .88</math>)</b>					
43.	集団面接などで、他人と一緒に面接を受けることが不安だ	-.06	.08	.88	.82
41.	集団形式の面接で、周囲の学生に良い発言を言われてしまうのではないかと不安に感じる	.25	-.22	.83	.79
25.	グループディスカッションで、自分の意見をうまく発言できるか不安だ	-.24	.37	.73	.70
15.	圧迫面接かどうか不安だ	.37	.00	.40	.62
固有値		9.20	0.82	0.76	
寄与率(%)		51.13	4.55	4.22	
因子間相関					
		F1	-	.69	.69
		F2	-	.64	
		F3	-	-	

Table2 各下位尺度間の相関

	人間性アピール不安	適合評価不安	特殊面接場面不安
人間性アピール不安	-	0.82	0.79
適合評価不安		-	0.71
特殊面接場面不安			-

ることで、就職活動に対して不安の高い学生に対し有効なサポートを検討することが可能になると考えられる。

今回の調査で仮尺度を配布したのは特定の大学の特定の学科のみであった。そのため、仮尺度に回答した対象者の特性に何等かの偏りがあり、調査により得られたデータに偏りが生じてしまった可能性は否定できない。実際に、調査対象者に回答してもらった就職面接不安尺度（仮）の多くの項目に天井効果の傾向が見られた。そのため、本尺度を作成する過程において、独自の基準で回答に偏りのある項目を削除することになってしまった。また、調査の際に配布した就職面接不安尺度（仮）の項目数が45であるのに対し、因子分析の際に用いたサンプルの数は97と項目数の2倍程度にしか満たなかった。天井効果が見られた項目を独自の基準で削除したことやサンプル数の問題といった観点からは、本研究で作成された尺度の信頼性に検討の余地は残る。しかし、Cronbachの $\alpha$ 係数やI-T相関では信頼性の高さが認められており、妥当性も高いと判断されるため、Table 1にあげた全3下位尺度18項目を、「大学生用就職面接不安尺度」として採用することとした。

### 今後の課題

大学生用就職面接不安尺度を作成したことにより、大学生の就職活動における面接試験に対する不安が、「人間性アピール不安」、「適合評価不安」、「特殊面接場面不安」の3つから構成されていることがわかった。今後は、今回明らかになった各不安を参考にし、具体的にどのようなサポートを行えばその不安が低減されるのか、検討していくことが課題になっていくと考えられる。そのためには、就職面接不安を高める要因を検討していくことが必要になってくると考えられる。

しかし、上記でも述べたように、大学生用就職面接不安尺度の信頼性に問題が残されていることは否定できない。就職面接不安尺度（仮）の多くの項目に天井効果が見られたため、項目の検討を再度行う必要があると考えられる。また、調査対象の幅を広げ、なおかつ十分なサンプル数の確保し、因子分析を再度行うことが必要になるといえるだろう。

### 引用文献

今城志保 (2007). 面接者の価値観が面接評価に及ぼす影響 経営行動科学学会第10回年次大会

今城志保 (2009). 新規卒採用面接における組織適合評価の実証的研究：面接者間の評価の違いに着目した検討 経営行動科学学会第12回大会

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

文部科学省 (2014). 学校基本調査 - 結果の概要 文部科学省

<[http://www.mext.go.jp/b\\_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm](http://www.mext.go.jp/b_menu/toukei/chousa01/kihon/1267995.htm)> (2014年1月17日)

松田侑子・新井邦二郎・佐藤純 (2010). 就職不安に関連する研究の動向 筑波大学心理学研究, 40, 40-50.

松田侑子・新井邦二郎・永作稔 (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.

成美堂出版 (2013). 就職試験これだけは覚える面接・エントリーシート ‘15年版’

日経キャリア教育ネット (2013). 学生アンケートイマドキ就活生 日経キャリア教育ネット <<http://career-edu.nikkeihr.co.jp/>> (2013年6月7日)

日経就職Navi2014 (2013). 面接対策・選考試験を知ろう [面接] 日経就職Navi2014 <<https://job.nikkei.co.jp/2014/>> (2013年6月7日)

才木弓加 (2013). 内定確定のメソッド 面接担当者の質問の意図 株式会社マイナビ

坂本章紀 (2011). 坂本流「就職」の教科書—普通の学生が逆転内定する方法 日本経済新聞出版社

坂本直文 (2012). 内定者はこう話した面接・自己PR・志望動機完全版高橋書店

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.

下山晴彦 (1986). 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, 34, 20-30.

就活の未来 大学生のための就活支援サイト (2013). 【完全保存版】就活で面接でよく聞かれる質問を100個まとめてみました 就活の未来 大学生のための就活支援サイト <<http://shukatsu-mirai.com/>> (2013年6月7日)

田中存・菅原圭一・菅千策 (2008). 就職不安が大学生の生活不安に与える影響について 和歌山大学教育学部紀要, 58, 39-46.

THE SUIT COMPANY (2012). 『就職活動に関する意識調査』 THE SUIT COMPANY <<http://www.uktsc.com/recruitsuit/index.html>> (2013年6月13日)

浦上昌則 (1996). 女子大学生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から— 教育心理学研究, 44, 195-203.

# An Attempt to Create a Job Interview Anxiety Scale for a College Student

Kazutaka IIO (*Graduate school of psychology, Tokyo Seitoku University*)

Katsumi NEZU (*Tokyo Seitoku University*)

In the job hunting of university students who are going to graduate, job interviews account for an important position (Sakamoto, 2011). However, from the students' perspective, the evaluation criteria of companies are unclear (Shimomura and Kimura, 1997). Therefore, a great anxiety for students is produced. Accordingly, in this study, we defined the job interview anxiety as the "anxiety that is produced when university students have a job interview". We clarified the university students' anxiety structure towards job interviews. In order to measure that, we tried to create a job interview anxiety scale for university students. As a result, a scale was created according to three factors and 18 items. The three factors were as follows: 1) The first factor was called "humanity appeal anxiety" because it is related to the anxiety of whether or not they can give a positive image, i.e., they are good people, to the interviewers; 2) The second factor was called "adaptation evaluation anxiety" because it is related to the anxiety of whether or not their own intention towards their occupation and abilities is regarded as a match of the ideal person that the company is looking for from the company's perspective; 3) The third factor was called "special interview scene anxiety" because it is related to the anxiety towards a special interview scene rather than an orthodox personal interview. The I-T correlation and the Cronbach's coefficient alpha were calculated in each factor. A sufficient reliability was observed. In this study, we clarified what kind of anxiety university students have when they have interviews during job hunting. In the future, it is necessary to use this scale to understand the reality of university students who have a high job interview anxiety and examine an effective support.

**Key words** : university students, job hunting, anxiety about job interviews

*Bulletin of Clinical Psychology, Tokyo Seitoku University*  
2014, Vol. 14, pp. 65-71