

# 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発

児玉真樹子

(2017年1月5日受理)

## Development of a Career Resilience Scale for University Students

Makiko KODAMA

The purpose of this study was to develop a career resilience scale for university students. The data of 114 university students was collected. Career resilience, career decision making anxiety, and the degree of career development were measured. The result of a confirmatory factor analysis indicated a five-factor structure of career resilience with a high Cronbach's alpha: ability to cope with problems and changes; social skills; interest in novelty; optimism about the future; and willingness to help others. The results of correlation analyses showed all 5 aspects of career resilience promoted career development. The results also indicated that "ability to cope with problems and change", "social skills" and "optimism about the future" decreased the degree of career decision making anxiety. The results of analyses of variance suggested that "social skills" decreased the negative effect of "career decision making anxiety" on career development. The results also suggested that "interest in novelty" and "willingness to help others" promoted students' career development especially when they feel anxiety about career decision making. These results indicated the reliability and validity of this career resilience scale.

**Key words:** career resilience, university students

キーワード：キャリアレジリエンス，大学生

### 問題

キャリアを形成するためには、環境や役割の変化などといった様々なリスクに直面した際にそれを克服する力を一人一人がもつことが重要である。そのような力として、キャリアレジリエンス(児玉, 2015a)が挙げられる。児玉(2015a)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、企業就業者のキャリアレジリエンスの構成要素を検討した。因子分析と内部一貫性の検討の結果より、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因子が抽出された。児玉(2015a)は、キャリアレジリエンスの定義を踏まえ、1)キャリアレジリエンスの保有程度が高いほどキャリア形成の度合いが高くなる、2)キャリア形成上のリスク要因によるキャリア形成へのネガティブな影響を、キャリアレジリエンスが

減少させる、という2つの働きがあると考え、キャリアレジリエンスの各構成要素の働きを検証した。その際、キャリア形成のリスク要因としてネガティブライフイベント(以下、NLE)に着目した。分析の結果、いずれの構成要素に関しても保有程度が高いほどキャリア形成度合いも高くなることが確認された。また、分析の結果、リスク要因によるキャリア形成へのネガティブな影響をキャリアレジリエンスが減少させるという働きには2種類あることが判明した。1つはNLEとなりうる出来事(例えば「担当する仕事があまくすすまなかった」など)に直面しても、それを「つらい」と捉えないことで、その経験が実際のNLEとならない、すなわちキャリア形成のリスク要因にならず、その結果キャリア形成を促進する働きである。キャリアレジリエンスのうち問題対応力がこの働きを示した。2つ目は、NLEに直面しても、それによるキャリア形成へのネガティブな影響を軽減する働きであり、キャリアレジリエンスのうち、ソーシャルスキルと未来志向と援助志向の3要素がこの働きを示した。

児玉 (2016a) は、企業就業者を対象に、このようなキャリアレジリエンスの働きの、デモグラフィック要因 (性別、年代、雇用形態) による差異を検討した。性別に関しては、男性の方が女性より、キャリア形成促進に及ぼす未来志向の直接的な影響力がより大きいことが示された。また、女性の場合は、問題対応力が NLE の経験を回避し、援助志向が NLE 経験のキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和する働きを示した。年代別にみても、40 歳未満の方が 40 歳以上より、キャリア形成促進に及ぼすソーシャルスキルの直接的な影響が大きい一方で、40 歳以上の方が 40 歳未満より、キャリア形成促進に及ぼす問題対応力の直接的な影響力が大きいことが示された。また、40 歳未満の就業者においては、援助志向と未来志向が NLE 経験のキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和する働きを示した。雇用形態別にみても、正規雇用者では、特にソーシャルスキルが NLE 経験のキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和する働きを示した。一方、非正規雇用者の方が正規雇用者より、キャリア形成促進に及ぼすソーシャルスキルの直接的な影響力が大きいことが示された。また、非正規雇用者において、援助志向が NLE の経験を回避する働きや、NLE 経験のキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和する働きを示した。

さらに児玉 (2015b, 2015c) は、リスク要因としてリアリティショックに着目し、入社 1 年目の企業就業者を対象に調査を実施した。その結果、問題対応力および未来志向が、リアリティショックの経験を回避する役割を果たすことが確認された (児玉, 2015b)。また、特にソーシャルスキルがリアリティショックのネガティブな影響を減少させる働きを示しており、若干ではあるが、問題対応力と新奇・多様性も同様の働きを示していた (児玉, 2015c)。

また、児玉 (2016b) は、リスク要因として心身の変化に着目し、企業就業者を対象に調査を実施した。その結果、心身の変化を体験しても、キャリアレジリエンスの問題対応力と未来志向の保有度合いが高いと、焦りや苛立ちを感じたり、適性について考え直すなどに至らず、心身の変化がリスク要因になりにくいことが示された。また、キャリアレジリエンスのうちソーシャルスキルと未来志向は、心身の変化のリスク経験によるネガティブな影響を緩和することが示された。

このように、キャリアレジリエンスは企業就業者のキャリア形成における様々なリスクへの対応に効果があることが示されている。一方、Super(1980) がキャリアを“生涯の過程において、個人によって演じられ

る人生役割の結合と連鎖”と定義しているように、キャリアは就業前から形成されている。キャリア形成の中でも職業選択という大きな課題に直面する大学生にとっても、キャリアレジリエンスは重要な力と考えられる。そのため、本研究では、就業者用キャリアレジリエンス測定尺度 (児玉, 2015a) を基に、大学生用のキャリアレジリエンス測定尺度を開発し、信頼性と妥当性を検証することを目的とする。なお、妥当性を検証するために、児玉 (2015a) を基に、1) キャリアレジリエンスの保有程度が高いほどキャリア形成の度合いが高くなる、2) キャリアレジリエンスの保有度合いが高いほど、リスクの経験が抑制される、3) リスクによるキャリア形成へのネガティブな影響を、キャリアレジリエンスが軽減するという 3 つの働きのいずれかを示すことを確認する。なお本研究では、リスクとして職業決定への不安を扱うこととし、キャリア形成の指標としては、職業キャリア・レディネスと職業的アイデンティティを扱うこととする。

企業就業者用キャリアレジリエンス尺度は全 34 項目と比較的項目数が多いため、利用しやすさを考慮し、大学生用キャリアレジリエンス測定尺度は、項目数を減らした短縮版とする。大学生用のキャリアレジリエンス測定尺度を開発するため、次のような分析を行う。まずキャリアレジリエンスの因子構造を確認するため、確認的因子分析を行う。その結果における潜在変数から観測変数への影響指標 (標準化係数) の値および I-T 相関の結果等を踏まえ、項目数は 1 因子 4 項目 (ただし既存の因子が 4 項目未満のものはそのまま) になるようにする。信頼性を検討するため、各因子の  $\alpha$  係数を算出する。次に妥当性の検討のうち、上述の 1) については、キャリアレジリエンスとキャリア形成指標 (職業キャリア・レディネス、職業的アイデンティティ) との相関係数を算出する。2) については、キャリアレジリエンスと職業決定不安との相関係数を算出する。3) については、キャリアレジリエンスおよび職業決定不安の各々について得点の高低で群分けを行い、キャリアレジリエンスと職業決定不安を独立変数、キャリア形成指標を従属変数とする分散分析を行い、交互作用を確認する。なお、職業決定不安の得点が高い群をリスクに直面している群とみなす。

## 方法

### 調査方法と調査対象者

2016 年 9 月下旬～11 月中旬に、集合調査を実施した。調査用紙のタイトルは「心理的特徴と職業意識に関する調査」とし、調査用紙の表紙に個人を特定すること

はないと明記した。さらに口頭で、調査への参加は任意であることを伝えた。調査対象者は2つの大学の3学部、1学科の学部2,3年生計121人であり、欠損値を含まない有効回答は114人であった。有効回答の内訳はA大学教育学部2年生34人(男性11人,女性23人),3年生2人(全員女性),理学部2年生54人(男性43人,女性11人),3年生2人(全員男性),生物生産学部2年生6人(男性3人,女性3人),B女子大学心理学科3年生16人(全員女性)であった。

### 調査項目

**キャリアレジリエンス** 児玉(2015a)のキャリアレジリエンス尺度(計34項目)の項目のうち、大学生に回答を求めるのは難しい項目(例えば,“あなたは、職場で困ったことがあったら同僚や上司などに援助を求めることができる”など)の表現を修正した(Table 1)。「非常によくあてはまる」(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。

**職業キャリア・レディネス** 坂柳(1996)のキャリア・レディネス尺度のうち、職業キャリア・レディネスの質問項目(全27項目)を利用した。キャリアレジリエンスと同様に4段階評定で回答を求めた。

**職業的アイデンティティ** 企業就業者用職業的アイデンティティ(児玉・深田,2005)を,児玉・松田・戸塚・深田(2002)で学生用に修正した尺度(全9項目)を利用した。キャリアレジリエンスと同様に4段階評定で回答を求めた。

**職業決定不安** 清水(1989)の進路不決断尺度のうち、職業決定不安尺度(全5項目)を利用した。キャリアレジリエンスと同様に4段階評定で回答を求めた。

## 結果

### キャリアレジリエンスの因子構造

児玉(2015a)の因子構造をふまえ、確証的因子分析を行った。その結果、問題対応力、ソーシャルスキル、新奇・多様性については、潜在変数から観測変数への影響指標(標準化係数)の絶対値の高いものから4項目を残し、後は削除した。いずれの因子においてもI-T相関を算出したところ、相関係数の絶対値が.47~.71となり、いずれの因子においても項目間の関係が認められた。修正指数の値を参考に、誤差変数間の相関を設定したモデルを作成したところ(Figure 1)、一定の適合度が認められた(GFI=.90, AGFI=.86, RMSEA=.00)。

確証的因子分析の結果、影響指標の値が負の数を示

した項目は逆転項目とみなし、得点化の基準を逆にした。信頼性を検討するため、 $\alpha$ 係数を算出したところ、問題対応力で.76、ソーシャルスキルで.77、新奇・多様性で.84、未来志向で.81、援助志向で.83となった。

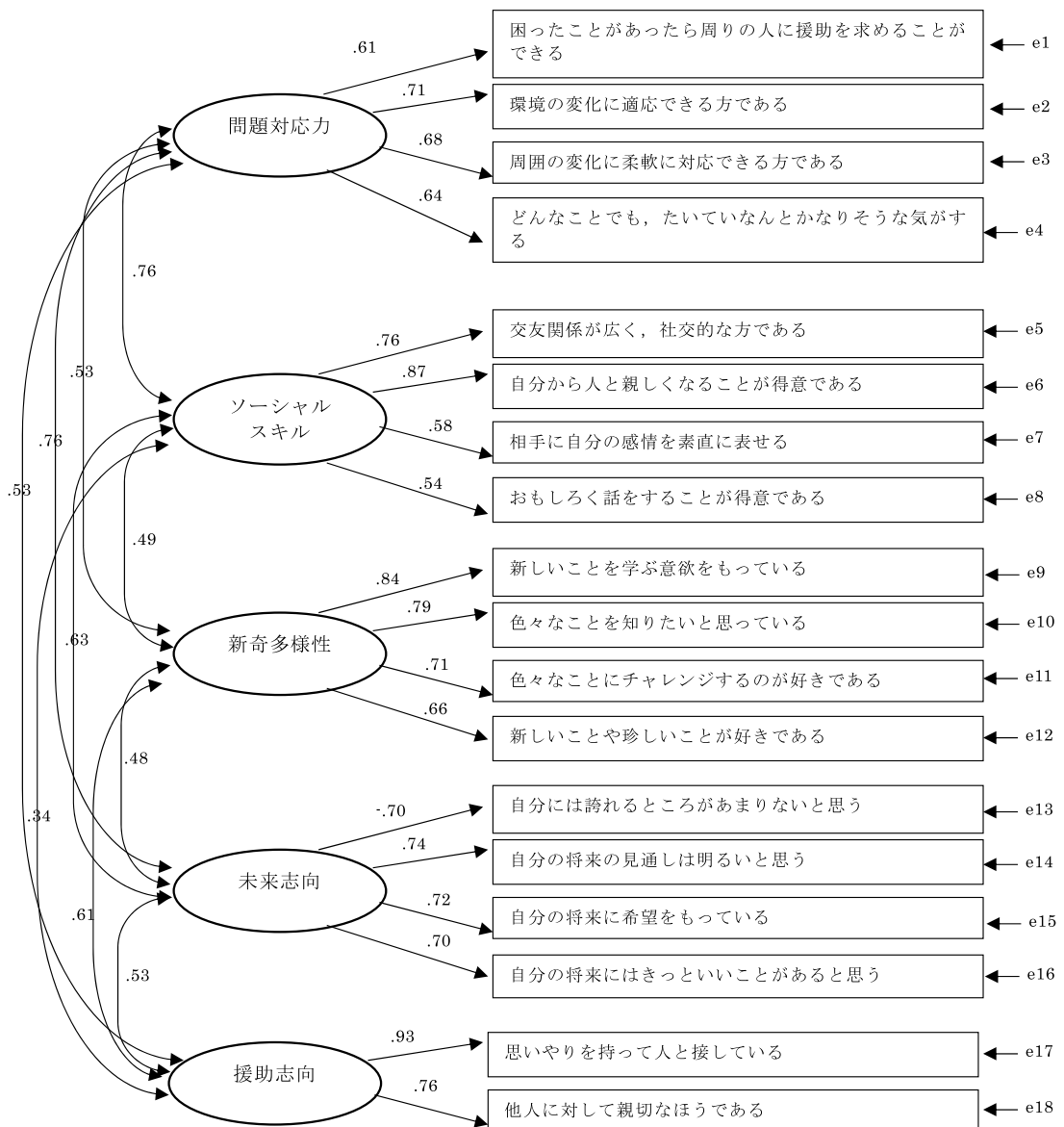
### キャリア形成の諸指標および職業決定不安の各因子の信頼性の検討

職業キャリア・レディネス尺度(坂柳,1996)は、

Table 1 キャリアレジリエンスの質問項目

質問項目	
問題 対 応 力	自身が所属している組織に新しく入ったメンバーと一緒に作業することにためらうことはない
	困ったことがあったら周りの人に援助を求めることができる
	自分に任せられたことで何か問題が起きても、自分なりの方法で乗り越えることができる
	困難なことでも前向きに取り組むことができる
	自分が任せられたことをする際、できるだけよい方法をしっかりと検討して取り組む方である
	うまくいくかわからない様な役割も受け入れることができる
	あなたにとって、目標は確実に達成することができるものよりも難しいものがよい
	自分が任されていたことでしんどいことがあると、それを続けていくことが難しい方である※
	環境の変化に適応できる方である
	組織の変化や自分の役割の変化を受け入れることができる
ソ ー シ ャ ル ス キ ル	周囲の変化に柔軟に対応できる方である
	困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える
	どんなことでも、たいていなんとかかなりそうな気がする
	人を笑わせるのが得意である
	おもしろく話をするのが得意である
	ユーモアを言うのが苦手である
	自分から人と親しくなるのが得意である
	他の人と共感的に関わりあえる方である
	相手に自分の感情を素直に表せる
	交友関係が広く、社交的な方である
多 新 奇 性 ・ 努 力	悩みがあるとき、他の人に相談している
	いざという時のために、組織の中で影響力を持っている人とのコネクションを持とうとしている
	新しいことや珍しいことが好きである
	色々なことを知りたいと思っている
	ものごとに対する興味や関心が強い方だ
志 未 向 来	色々なことにチャレンジするのが好きである
	新しいことを学ぶ意欲をもっている
	自分に任せられたことは自分の力でやり遂げようと努力する
志 援 向 助	自分の将来に希望をもっている
	あなたの将来の見通しは明るいと思う
	自分の将来にはきつといいことがあると思う
	自分には誇れるところがあまりないと思う※
	思いやりを持って人と接している
	他人に対して親切なほうである

注. ※は逆転項目を意味する



注 1. 図中の数値は標準化係数  
 注 2. 誤差変数間の相関については記載を省略した

Figure 1. キャリアレジリエンスの確証的因子分析の結果

関心性と自律性と計画性の3つの下位尺度(各9項目)からなるため、同様の因子構造を想定して $\alpha$ 係数を算出した。その結果、関心性の $\alpha$ 係数は.77, 自律性は.75, 計画性は.80となった。

職業的アイデンティティ尺度は、児玉他(2002)において因子分析をおこなったところ、有能感(4項目)と目標・目的(2項目)の2因子が抽出された。その

結果を踏まえて $\alpha$ 係数を算出したところ、有能感の $\alpha$ 係数は.53, 目標・目的は.52と低かった。よって、再度、探索的因子分析(主因子法プロマックス回転)を行った。因子数はカイザー基準で決定し、因子負荷量の絶対値が複数の因子にまたがって.40以上であった項目を除外したところ、1項目除外され、2因子が抽出された(Table 2)。第1因子は自らの職業的な生き方の

目標・目的にかかわる項目であったため、「目標・目的」因子と命名した。第2因子は能力に関する項目からなっていたため、「有能感」と命名した。因子負荷量が負の値を示した項目を逆転項目とみなし、得点化の基準を逆にした。各々の因子の $\alpha$ 係数を算出したところ、目標・目的因子は.78、有能感因子は.66となった。有能感因子の $\alpha$ 係数は十分に高いとは言えないが、ある程度の信頼性は確認されたと判断した。

職業決定不安尺度（清水，1989）は1因子構造であるため、それを想定して $\alpha$ 係数を算出したところ、.90となった。

### 相関分析の結果

キャリアレジリエンス、職業キャリア・レディネス、職業的アイデンティティ、職業決定不安の各々の因子に含まれる項目の平均値を算出し、各々の因子の得点とした。これらの因子の得点間の相関係数を算出した結果、Table 3 のとおりとなった。

キャリアレジリエンスと職業キャリア・レディネスの関係のみをみると、キャリアレジリエンスの問題対応力と職業キャリア・レディネスの関心性の間と、キャリアレジリエンスの援助志向と職業キャリア・レディネスの計画性の間の2ヶ所以外において、有意な正の

相関がみられた。

キャリアレジリエンスと職業的アイデンティティの関係のみをみると、すべての因子間に有意な正の相関がみられた。

キャリアレジリエンスと職業決定不安の関係のみをみると、キャリアレジリエンスの問題対応力、ソーシャルスキル、未来志向の各々と職業決定不安との間に有意な負の相関がみられた。

職業決定不安と職業キャリア・レディネスのみをみると、職業キャリア・レディネスの計画性との間でのみ有意な負の相関がみられた。

職業決定不安と職業的アイデンティティのみをみると、すべての因子間に有意な負の相関がみられた。

### 分散分析の結果

キャリアレジリエンスの各因子および職業決定不安の平均と標準偏差を算出したところ、Table 4 のとおりとなった。各因子の平均値を基準に、高群と低群に分類した。その結果、キャリアレジリエンスの問題対応力の高群 59 人、低群 55 人、ソーシャルスキルの高群 57 人、低群 57 人、新奇・多様性の高群 54 人、低群 60 人、未来志向の高群 58 人、低群 56 人、援助志

Table 2 職業的アイデンティティの因子分析の結果

	I	II	共通性
自分の意思で将来の職業的な生き方をみこした大学・学部選択をしてきたと思う。	.96	-.26	.69
将来の職業的な生き方をみこした私の大学・学部選択は自分なりに正しかった、と確信を持っている。	.66	.13	.56
自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的がよく分からない。	-.44	-.27	.41
自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的を達成するため、努力をしている。	.41	.30	.41
なんらかの職業で、自分の能力を生かしてうまくやっけていけそうだと思う。	.00	.65	.43
職業面で役立つと思われる自分の能力が分かっている。	-.01	.64	.40
自分の持っている程度の能力では、どの職業についてもうまくやっけていけそうにないと感じる。	.11	-.50	.20
自分なりの職業的な生き方に関する目標・目的が実現してきていると感じる。	.17	.49	.37
因子相関行列	I	II	.61

Table 3 各変数間の相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1.問題対応力											
キャリア レジリエンス	2.ソーシャルスキル	.61 ***									
	3.新奇多様性	.43 ***	.41 ***								
	4.未来志向	.63 ***	.56 ***	.39 ***							
	5.援助志向	.44 ***	.29 **	.47 ***	.44 ***						
職業 キャリア レディネス	6.関心性	.14	.22 *	.43 ***	.33 ***	.36 ***					
	7.自律性	.33 ***	.35 ***	.62 ***	.36 ***	.47 ***	.75 ***				
	8.計画性	.19 *	.33 ***	.24 *	.45 ***	.15	.54 ***	.42 ***			
職業的アイ デンティティ	9.目標・目的	.28 **	.36 ***	.36 ***	.54 ***	.25 **	.51 ***	.43 ***	.72 ***		
	10.有能感	.46 ***	.50 ***	.38 ***	.65 ***	.25 **	.42 ***	.39 ***	.50 ***	.51 ***	
	11.職業決定不安	-.32 **	-.26 **	-.14	-.45 ***	-.09	.05	-.07	-.49 ***	-.43 ***	-.46 ***

注. \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Table 4 キャリアレジリエンスと職業決定不安の平均と標準偏差

		<i>M</i>	<i>SD</i>
キャリア レジリエンス	問題対応力	2.85	0.56
	ソーシャルスキル	2.47	0.63
	新奇多様性	3.11	0.61
	未来志向	2.63	0.68
	援助志向	3.15	0.63
職業決定不安		2.84	0.76

向の高群 43 人, 低群 71 人, 職業決定不安の高群 56 人, 低群 58 人となった。

キャリアレジリエンスの各因子の高低と, 職業決定不安の高低の組み合わせで, 職業キャリア・レディネスの各因子および職業的アイデンティティの各因子の平均と標準偏差を算出したところ, Table 5 のとおりとなった。

職業キャリア・レディネスの 3 因子および職業的アイデンティティの 2 因子をそれぞれ従属変数とし, キャリアレジリエンスの各因子の高低と職業決定不安の高低を独立変数とした二要因分散分析を行った。その結果, 職業キャリア・レディネスの関心性因子において, キャリアレジリエンスの新規・多様性と職業決定不安 ( $F(1,110)=4.88, p<.05$ ), 援助志向と職業決定不安 ( $F(1,110)=4.04, p<.05$ ) との間で有意な交互作用

がみられた。単純主効果の検定の結果, 前者の交互作用については, 職業不安高群において, 新規・多様性高群が低群より関心性の得点が有意に高かった。また, 新規・多様性低群において, 職業決定不安低群が高群よりも関心性の得点が高い傾向がみられた。後者の交互作用については, 職業不安高群において, 援助志向高群が低群より関心性の得点が有意に高かった。また, 職業的アイデンティティの有能感因子において, キャリアレジリエンスのソーシャルスキルと職業決定不安との間で有意な交互作用がみられた ( $F(1,110)=6.72, p<.05$ )。単純主効果の検定の結果, 職業不安高群において, ソーシャルスキル高群が低群より有能感の得点が有意に高かった。また, ソーシャルスキル低群において, 職業決定不安低群が高群よりも有能感の得点が有意に高かった。

## 考察

本研究は, 大学生用のキャリアレジリエンス測定尺度を開発し, 信頼性と妥当性を検証することを目的としている。妥当性を検証する際, 既存の尺度との関係性を検討しているため, まずは既存の尺度の信頼性・妥当性について考察する。その後, 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の因子構造, 信頼性と妥当性に関して考察する。

Table 5 キャリアレジリエンスの保有程度と職業決定不安の程度別にみた, キャリア形成諸指標の平均と標準偏差

	職業決定不安	<i>n</i>	職業的キャリア・レディネス						職業的アイデンティティ				
			関心性		自律性		計画性		目標・目的		有能感		
			<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	
問題 対応力	高	高	21	2.93	0.42	3.01	0.45	2.33	0.46	2.71	0.62	2.64	0.53
		低	38	2.92	0.54	3.05	0.41	2.75	0.54	3.07	0.62	2.89	0.50
	低	高	35	2.80	0.51	2.84	0.38	2.15	0.38	2.41	0.66	2.19	0.47
		低	20	2.76	0.41	2.74	0.42	2.47	0.45	2.60	0.53	2.51	0.42
ソーシャル スキル	高	高	22	2.97	0.43	3.03	0.46	2.34	0.43	2.76	0.56	2.74	0.40
		低	35	2.93	0.45	3.03	0.34	2.73	0.51	3.04	0.66	2.82	0.50
	低	高	34	2.77	0.50	2.83	0.37	2.14	0.39	2.37	0.67	2.11	0.47
		低	23	2.76	0.57	2.81	0.53	2.55	0.53	2.72	0.53	2.66	0.50
新奇・ 多様性	高	高	27	3.14	0.44	3.19	0.35	2.33	0.50	2.65	0.79	2.51	0.51
		低	27	2.96	0.54	3.14	0.42	2.77	0.51	3.22	0.59	2.94	0.51
	低	高	29	2.59	0.35	2.64	0.27	2.11	0.29	2.41	0.49	2.22	0.53
		低	31	2.78	0.46	2.77	0.37	2.56	0.52	2.64	0.54	2.60	0.45
未来 志向	高	高	21	3.10	0.40	3.13	0.44	2.48	0.39	2.95	0.44	2.74	0.41
		低	37	2.96	0.50	3.05	0.43	2.76	0.53	3.06	0.63	2.92	0.47
	低	高	35	2.70	0.47	2.77	0.34	2.06	0.35	2.26	0.63	2.13	0.47
		低	21	2.70	0.47	2.76	0.38	2.48	0.46	2.64	0.55	2.48	0.44
援助 志向	高	高	20	3.13	0.47	3.18	0.43	2.29	0.45	2.51	0.81	2.36	0.56
		低	23	2.91	0.56	3.08	0.45	2.65	0.63	3.03	0.70	2.92	0.56
	低	高	36	2.69	0.41	2.76	0.32	2.18	0.40	2.53	0.56	2.35	0.53
		低	35	2.83	0.46	2.85	0.40	2.66	0.45	2.83	0.58	2.65	0.43

注.太字は, 分散分析の結果, 交互作用が有意になった箇所を示す

## 学生用職業的アイデンティティ測定尺度の信頼性と妥当性

本研究は、大学生のキャリアレジリエンス測定尺度の妥当性を検討するため、キャリア形成にかかわる指標として、職業キャリア・レディネスと職業的アイデンティティ、キャリア形成のリスク要因の指標として職業決定不安を用いることとした。なお、職業決定不安が高い場合、リスクに直面しているとみなした。

職業キャリア・レディネスについては坂柳(1996)において信頼性および妥当性が確認されている。職業決定不安については、進路不決断尺度の下位尺度の一つであり、進路不決断尺度そのものについて、清水(1989)および清水(1990)を通して因子的妥当性が検証されている。また、これらの尺度に関しては、本研究のデータで改めて信頼性を確認したところ、 $\alpha$ 係数の値は高かった。

一方、職業的アイデンティティに関しては、児玉・深田(2005)で企業就業者用のものに関しては信頼性、妥当性ともに検証されているが、学生用に修正したものについては、児玉他(2002)では十分に検討されていない。児玉他(2002)における因子分析の結果と、本研究の因子分析の結果は、抽出された因子数はいずれも2つで、各因子に含まれる項目の内容を踏まえて命名された因子名も、両方とも同じもの(目標・目的因子と有能感因子)であったが、各因子に含まれる項目が若干異なっていた。児玉他(2002)で抽出された2因子については、 $\alpha$ 係数が低かったため信頼性が認められなかったものの、本研究の因子分析で抽出された2因子の信頼性はほぼ認められた。妥当性に関しては、職業的アイデンティティ、すなわち「職業領域における自分らしさの感覚」(児玉・深田, 2005, p.145)が形成されているほど、職業キャリア・レディネスの得点が高くなり、職業決定不安の得点が低くなると考えられる。本研究の相関分析の結果より、職業的アイデンティティの2因子と職業キャリア・レディネスの3因子いずれの間にも有意な正の相関が、職業決定不安との間には有意な負の相関がみられたことから、妥当性も確認された。

## 大学生のキャリアレジリエンス測定尺度の信頼性と妥当性

確証的因子分析の結果より、企業就業者のキャリアレジリエンスと同様に、問題対応力、ソーシャルスキル、新奇・多様性、未来志向、援助志向の5つの要素から成ることが確認された。その測定尺度の信頼性については、いずれも $\alpha$ 係数が.75以上を示したことから確認された。

続いて、妥当性について検討する。まず、キャリアレジリエンスとキャリア形成の諸指標との相関分析の結果、キャリアレジリエンスの5つの要素が、職業的アイデンティティの2因子すべてとの間で有意な正の相関を示し、職業キャリア・レディネスの3因子のうちのいずれかとの間で有意な正の相関を示した。そのため、キャリアレジリエンスの構成要素全てにおいて、その保有程度が高いほどキャリア形成の度合が高くなることが確認された。

次に、キャリアレジリエンスと職業決定不安との相関分析の結果、問題対応力、ソーシャルスキル、未来志向との間で有意な負の相関がみられた。すなわち、これらの保有度合いが高いほど、職業決定に対する不安の程度が緩和されていると考えられる。職業決定不安は、本研究で測定したキャリア形成指標のうち、職業的アイデンティティの形成度合や職業キャリア・レディネスの計画性との間に負の関係を示していることから、職業決定不安を感じることは、キャリア形成におけるリスク要因の一つと捉えることはできよう。そのため、問題対応力、ソーシャルスキル、未来志向は、キャリア形成を脅かすリスクの程度を緩和することでキャリア形成を促す働きをしたと考えられ、キャリアレジリエンスとしての働きを示したと言えよう。

最後に、リスクによるキャリア形成へのネガティブな影響をキャリアレジリエンスが軽減するという働きについて考察する。キャリアレジリエンスと職業決定不安とを独立変数とし、キャリア形成諸指標を従属変数とした二要因分散分析の交互作用に関する結果をみると、職業キャリア・レディネスの関心性因子を従属変数とした場合、キャリアレジリエンスの新規・多様性と職業決定不安、援助志向と職業決定不安との間で有意な交互作用がみられた。また、職業的アイデンティティの有能感因子を従属変数とした場合、キャリアレジリエンスのソーシャルスキルと職業決定不安との間で有意な交互作用がみられた。しかし、この分析で独立変数として扱われた職業決定不安と従属変数との関係をみると、キャリア形成指標によって、キャリアレジリエンスの働きの解釈が異なることが分かる。

まず、キャリア形成指標が職業的アイデンティティの有能感の場合、職業決定不安との間に有意な負の相関がみられた。すなわち、職業決定不安が高いことが、キャリア形成に関わる有能感の保有を妨げるというネガティブな働きをしていることが分かる。また、分散分析で有意な交互作用がみられた結果は、職業決定不安が高くなっている場合、キャリアレジリエンスのうちソーシャルスキルの保有度合が低いとキャリア形成

が抑制されることを示し、さらにソーシャルスキルの保有度が低い場合、職業決定不安が高くなるほどキャリア形成が抑制されていることを示していた。相関分析と分散分析の結果を踏まえると、職業的アイデンティティの有能感をキャリア形成の指標として捉えた場合、職業決定不安を感じることでリスク経験となり、キャリア形成にネガティブな影響を示すが、キャリアレジリエンスのうちソーシャルスキルの保有度が高い場合、職業決定不安がキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和するという働きを示したと解釈できる。この働きは、児玉 (2015a) を基に予測していたキャリアレジリエンスの働きと一致するものである。

一方、キャリア形成指標が職業キャリア・レディネスの関心性の場合、職業決定不安との間に有意な相関はみられなかった。すなわち、職業決定不安が高いことが、キャリアに関する関心の形成を阻害するという、ネガティブな働きは示していない。関心性を従属変数とした分散分析において、キャリアレジリエンスの新奇・多様性と援助志向の各々と、職業決定不安との間に有意な交互作用がみられ、いずれにおいても職業決定不安が高い場合に、キャリアレジリエンスの保有程度が高いほど、キャリアに関する関心が高まることが判明した。なお、キャリアレジリエンスのこれらの2要素と関心性の間には有意な正の相関がみられる。以上の結果をふまえると、当初想定していたような、キャリアレジリエンスがリスクによるキャリア形成へのネガティブな影響を軽減するという働きではなく、職業決定に対して不安を感じると、キャリアレジリエンスの新奇・多様性と援助志向の2要素の、キャリアに関する関心を高める働きがさらに活発化される、と解釈できる。職業決定不安を感じることは、他のキャリア形成指標に負の影響を及ぼすため、リスク要因と言える。よってこの結果は、新奇・多様性と援助志向の保有度が高い場合、リスクに直面した時に、自らの今後の職業生活について真剣に見直し、よりよいものにしようという関心が高まることを意味する。すなわち、逆境を機会にキャリア形成が促進されることを意味し、まさにキャリアレジリエンスの働きと言えよう。

キャリアレジリエンスの定義と比較して考えたとき、単にキャリア形成を促進するのみでなく、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示す必要がある。そう考えると、今回の結果では、キャリアレジリエンスとして抽出された5つの要素全てがその働きを示したと言え、この尺度の妥当性が確認された。

## 大学生と企業就業者でのキャリアレジリエンスの各要素の働きの共通点と相違点

企業就業者のキャリアレジリエンスの働きを検討した児玉 (2015a, 2015b, 2015c, 2016b) と、学生のキャリアレジリエンスの働きを比較してみると、問題対応力、ソーシャルスキル、未来志向、援助志向の4つの要素は共通の働きがみられた。まず問題対応力については、NLEをリスク要因として扱った児玉 (2015a) においても、リアリティショックをリスク要因として扱った児玉 (2015b) においても、心身の変化をリスク要因として扱った児玉 (2016b) においても、リスク要因となりうる経験をした際にそのリスクの程度を緩和する働きを示していると解釈されており、本研究の結果と一致する。次にソーシャルスキルについては、NLEをリスク要因として扱った児玉 (2015a) でも、リアリティショックをリスク要因として扱った児玉 (2015c) でも、心身の変化をリスク要因として扱った児玉 (2016b) においても、本研究の結果と同様、ソーシャルスキルの保有度が高い場合、リスク要因がキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和するという働きを示したと解釈されている。未来志向については、リアリティショックをリスク要因として扱った児玉 (2015b) と心身の変化をリスク要因として扱った児玉 (2016b) において、リスク要因となりうる経験をした際にそのリスクの程度を緩和する働きを示していると解釈されており、本研究の結果と一致する。最後に、援助志向については、児玉 (2015a) ではリスク要因がキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和するという働きを多く示した。ただし、従属変数がキャリア成熟度の関心性の場合、本研究と同様に、リスクに直面した時に、自らの今後の職業生活について真剣に見直し、よりよいものにしようという関心が高まるような働きを示した。この結果はまさに本研究の結果と同じである。

一方、新奇・多様性については、本研究を含めたすべての研究を通して、一致した結果は見られなかった。児玉 (2015c) で、若干ではあるが、リアリティショックがキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和する働きを示していることが報告されている。一方、本研究ではそのような働きではなく、新奇・多様性の保有度が高い場合、リスクに直面した時に、ネガティブな影響を緩和するのではなく、逆境を機会にキャリア形成がさらに促進されると解釈される結果を示した。この新奇・多様性の働きの違いは、従属変数の違い（前者は職業的アイデンティティ、後者は職業キャリア・レディネス）から生じた可能性も考えられるが、学生と企業就業者による違いである可能性もある。



## 今後の課題

本研究では大学生のキャリアレジリエンスの尺度の開発を通し、キャリアレジリエンスの構成要素と、各要素の働きを確認することができた。ただし、本研究では、職業決定不安を感じる程度で、得点が高い群をリスクに直面しているとみなした。一方、既存の研究（児玉, 2015a, 2015b, 2015c, 2016a, 2016b）では、実際に経験した出来事とそれに対する精神的なしんどさの程度で、リスクを経験しているか否かを判断している。それを踏まえると、例えば就職活動での失敗など、具体的な出来事の経験をリスク要因として扱う必要がある。今後は、キャリア形成に関わる具体的な出来事をリスク要因として捉え、大学生を対象にキャリアレジリエンスの働きをさらに検討していく必要がある。

## 引用文献

- 児玉 真樹子 (2015a). 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 (2015b). キャリアレジリエンスとリアリティショック経験の関係—入社1年目の正社員を対象として— 日本教育心理学会第57回大会総会発表論文集 310.
- 児玉 真樹子 (2015c). リアリティショック経験時のキャリアレジリエンスの働き—職業的アイデンティティに及ぼす影響に着目して— 日本心理学会第79回大会発表論文集 1118.
- 児玉 真樹子 (2016a). デモグラフィック要因からみたキャリアレジリエンスの特徴 学習開発学研究, 9,

23-35.

- 児玉 真樹子 (2016b). 心身の変化によるリスク経験時のキャリアレジリエンスの働き—職業的アイデンティティに着目して— 日本教育心理学会第58回大会総会発表論文集 533.
- 児玉 真樹子・深田 博己 (2005). 企業就業者用職業的アイデンティティ尺度の作成 産業ストレス研究, 12, 145-155.
- 児玉 真樹子・松田 敏志・戸塚 唯氏・深田 博己 (2002). 大学生の進路選択行動に及ぼす自己効力および職業的アイデンティティの影響 広島大学心理学研究, 2, 63-72.
- 坂柳 恒夫 (1996). 大学生のキャリア成熟に関する研究—キャリア・レディネス尺度 (CRS) の信頼性と妥当性の検討— 愛知教育大学教科教育センター研究報告, 20, 9-18.
- 清水 和秋 (1989). 中学生を対象とした進路不決断尺度の因子的不変性について—COSAN を使用して— 関西大学社会学部紀要, 21(1), 143-176.
- 清水 和秋 (1990). 進路不決断尺度の構成—中学生について— 関西大学社会学部紀要, 22(2), 63-81.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, 282-298.

## 付記

本研究は科学研究費助成事業 基盤研究 (C) 課題番号 2680887 の助成を受けています。