

追手門学院大学
心理学論集第32号抜刷
2024年3月31日発行

原 著

キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 (3)
— キャリア・アダプタビリティ尺度の開発と
キャリアレジリエンスとの関連の検討 —

四宮 康亮*・三川 俊樹**

(*：京都府立医科大学 **：追手門学院大学)

Conceptualization and measurement of “Career Adaptability” (3)
Development of Career Adaptability Scale and examination of relationships
between Career Resilience

Yasuaki Shinomiya*, Toshiki Mikawa**

(**Kyoto Prefectural University of Medicine* ***Otemon Gakuin University*)

キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 (3) — キャリア・アダプタビリティ尺度の開発と キャリアレジリエンスとの関連の検討 —

四宮 康亮*・三川 俊樹**

(*: 京都府立医科大学 **: 追手門学院大学)

Conceptualization and measurement of “Career Adaptability” (3) Development of Career Adaptability Scale and examination of relationships between Career Resilience

Yasuaki Shinomiya*, Toshiki Mikawa**

(*Kyoto Prefectural University of Medicine **Otemon Gakuin University)

1. 問題と目的

Savickas M. L. が提唱したキャリア構築理論 (Career Construction Theory) とその主要概念の 1 つであるキャリア・アダプタビリティ (Career Adaptability) について、四宮・三川 (2023) では先行研究をまとめ、Savickas (2005) が示したキャリア・アダプタビリティの 4 次元に即した新たな測定尺度の作成 (追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度、O-CAS: Career Adaptability Scale Otemon Form) を試みた。キャリア構築理論は、McAdams (1995) が提示した 3 つの視点を用いて、特性における個人差 (what) を示す「職業パーソナリティ」、発達課題と題所報略 (how) を示す「キャリア・アダプタビリティ」、心理力動的な動機づけ (why) を示す「ライフ・テーマ」という主要概念で形成されている (堀越・道谷, 2018)。本研究ではさらに詳しく尺度の構成と検討を行うとともに、adapt という同じ語源を持つ類似概念との関連についても検討を試みた。

(1) キャリア・アダプタビリティに関連する概念の整理

Savickas (1997) は、キャリア・アダプタビリティを「現在あるいは今後の職業的発達課題、職業上のトランジション、個人的トラウマなどに対処するためのレジリエンスおよびリソース」であると定義した。また、Savickas & Porfeli (2012) は、adaptability だけでなく、adapt という同じ語源を持つ adaptivity (適応レジリエンス)、adapting (適応行動)、adaptation (適応結果) について、「人は、変化に対する準備や変化に対処するための資源の差、変化が必要なときの変化の有無があり、その結果、時間の経過とともに人生の役割に溶け込んだり溶け込まなかったりする。常に変化し続ける個人とその文脈の性質を考えると、人々の adaptivity, adaptability, adapting とその能力は、人と環境の調和における相対的な変化が活性化の原因・結果の状態にある」と説明している。

このように、Savickas のキャリア構築理論におけるアダプタビリティには、類似した言葉や定義が多く存在している。そのため、本研究ではキャリア・アダプタビリティを「キャリア構築理論における 3 つの主要概念の 1 つ」として捉え、adaptability (適応資源) を「キャリア・アダプタビリティに含まれる

概念の1つ」と定義し、それぞれについて論じていく。

(2) キャリア・アダプタビリティと心理的資本

adaptabilityを説明する際、Savickas & Porfeli (2012)は適応能力 (adapt-abilities) とは心理社会的な構成要素であり、Ford (1994)のliving systemsモデルを支持し、適応能力を取引する能力 (コンピテンシー) と考えること、適応能力の資源を人的資本 (その人を知っていること) とみなし、教育や経験を通じて蓄積された能力や知識であり (Sullivan & Sheffrin, 2003)、adaptabilityとは、「心理的資本」 (psychological capital もしくはpsychocap) と類似した概念であると述べている。

Luhans, Youssef, & Avolio (2007)は、心理的資本について「(1) 困難な課題に挑み、成功するために必要な努力をする自信 (自己効力感) を持っていること、(2) 現在および将来の成功について肯定的な帰属 (楽観主義) を持っていること、(3) 成功するために、目標に向かって忍耐強く努力し、必要であれば目標への道筋を転換すること (希望) を持っていること、(4) 問題や逆境に見舞われても、成功を達成するために、それを維持し、立ち直り、さらにはそれを越えること (回復力) を持っていること、といった特徴を持つ、個人の積極的な心理的発達状態」と定義している。

Luhans et al. (2007) が挙げた心理的資本の1つであるキャリア・アダプタビリティの構築について、Peila-Shuster (2017)は「個人が自分の仕事を生涯にわたってとらえ、過去が現在にどのように反映され、未来にどのようにつながっているのかという視点を得るのを助ける (Savickas, 2013)」というキャリア構築カウンセリングの観点から、「視点の転換や新たな道筋や目標の特定は、希望を抱かせることもあり、未来志向や計画的な態度 (キャリアへの関心) を築くのに役立つ」としている。さらに、Maree (2015)は「ライフデザイン・カウンセリングが個人の希望を膨らませるのに役立つ」こと、Niles (2011)は「希望の感覚を持つことで、人はどんな状況でも可能性を考えることができる」と主張しており、キャリア構築理論を用いて実施されるキャリア構築カウンセリングにおいては、レジリエンスとキャリア・アダプタビリティは、キャリア関心を促すだけでなく、潜在的な自分自身や将来の可能性を考え、キャリア好奇心を育てることにもなるとしている。

また、Peila-Shuster (2017)はキャリア教育についても、「教育や仕事の要件を学んだり、履歴書を作

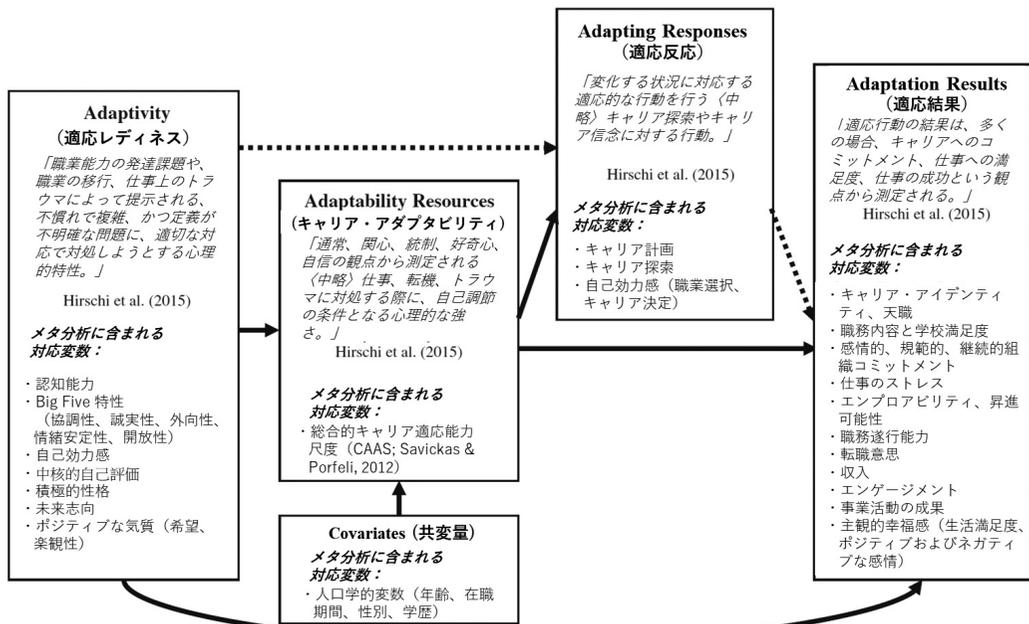
成したり、人脈を作ったり、面接を受けたりといった、さまざまなキャリア開発作業を通して、個人が教育、助言、指導を受けることで、キャリア統制を構築するためにも求められる」と述べていることから、適切なキャリア構築カウンセリングによる介入とレジリエンス、キャリア・アダプタビリティの構築がキャリア・アダプタビリティの発達を促すことが予測される。

Luhans et al. (2007)の定義を踏まえ、Savickas & Porfeli (2012)は「適応能力を取引する能力 (コンピテンシー) は、特性よりも変化しやすい」ことを挙げており、「キャリア構築理論において、adaptabilityは、個人が自分の適応的行動を方向づけるために用いる戦略を形成するのに役立ち、adaptabilityそのものが、社会環境への自己拡張を形成する」と述べている。これらの適応能力を測定する尺度として開発されたのがキャリア関心、統制、好奇心、自信の4つの次元で構成されたCareer Adapt-Abilities Scale (CAAS2.0)である。

(3) CAAS2.0を用いた先行研究の課題

CAAS2.0の作成、及び国際的に信頼性、妥当性が確認されたことにより、キャリア・アダプタビリティと心理的資本に関する研究が進んでいる。その理由には、「適応能力は人の内的世界と外的世界との相互作用を通じて発達する。適応能力は、特定の役割や文脈、偶発性と強く関係している」(Savickas & Porfeli, 2012) という、キャリア構築理論がメタ理論として社会構成主義 (Social Construction) を取り入れており、それぞれの文脈や文化によってどのような心理的資本が影響を与えるのかについて異なるという背景がある。そのため、海外ではさまざまな研究者がそれぞれの文化や文脈の枠組みについて、その違いやメカニズム、適応に必要な能力やレジリエンスについて報告しており、Rudolph, Lavine, & Zacher (2017)は先行研究からそれぞれの概念の差異や類似する要因を比較し、図1にまとめている。

一方で、CAAS2.0を用いた研究はキャリア・アダプタビリティの4次元 (関心、統制、好奇心、自信) とそれぞれの適応能力との関連に関する研究が主であり、北村 (2019)が課題として挙げているように、キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムについて検討されてはいない。さらに、CAAS2.0が適応能力を測定する尺度であるため、キャリア・アダプタビリティの発達メカニズムを検討することを目的とした尺度であるとは言い難い。そのため、



注. 実線の矢印はメタ分析で検討された（部分的な）関係を表し、破線の矢印はメタ分析で検討されなかった関係を表す
(出典：Rudolph et al. 2017)

図1 adaptationのキャリア構築モデル (Savickas, 2005, 2013; Savickas&Porfeli, 2012; Savickas et al, 2009) に基づくメタ分析のための概念的枠組み

本研究では、キャリア・アダプタビリティの発達を4次元で研究できるように、国内でも研究が実施されている大学生を対象とした新たな尺度の作成を試みた。また、図1よりキャリア・アダプタビリティ発達に関わる共変量として年齢、在職期間、性別、学歴といった変数が関連しており、本研究では共変量として大学生の学年に注目し、発達による差が見られるかについても検討を実施した。

(4) キャリアレジリエンス

キャリアレジリエンスについて、Bimorse & Hearne (2012) はキャリアレジリエンスをLondon (1997) の定義を用いて「困難な状況であっても、変化に対して柔軟に対応できる力」とし、Savickas & Porfeli (2012) のキャリア・アダプタビリティとの関係について、キャリアレジリエンスは変化が起こった時にそこから切り抜けることに関連した能力であり、キャリア・アダプタビリティは事前対策的な要素であるとしている。

キャリアレジリエンスに関する国内の尺度作成について、平野 (2010) は、神経生物学や学習理論を基にパーソナリティを遺伝的資質性の強い「気質」と、後天的獲得性の強い「性格」に分類する生物

心理モデルの理論を構築し、TCI (Temperament Character Inventory) を外的基準とするCloninger (1993) の理論を用いて、レジリエンス要因の中から「気質」と関連の強い要因と「性格」と関連の強い要因を抽出し、二次元の尺度の構成を試みた結果、資質的レジリエンス要因 (楽観性、統御力、社交性、行動力) と獲得的レジリエンス要因 (問題解決志向、自己理解、他者心理の理解) の二次元の因子構造を確認している。

また、児玉 (2015) はキャリアレジリエンスを検討する際、キャリアレジリエンスの構成因子として、資源の活用を指す「I HAVE 因子」、精神的な力 (自律性、楽観性など) を指す「I AM 因子」、問題解決や対人関係スキルを指す「I CAN 因子」があるとするGrotberg (2003) の概念を用いてキャリアレジリエンスを測定する尺度作成を試みた。その際、キャリア形成の諸指標として、職業的アイデンティティ (児玉・深田, 2005)、キャリア成熟度 (坂柳, 1999)、職務関与 (安達, 1998) を用いて、キャリアレジリエンスは「チャレンジ・問題解決・適応力」「ソーシャルスキル」「新奇多様性」「未来志向」「援助志向」の5因子で構成されることを明らかにしている。

一方で、レジリエンスについて、平野 (2016) は

概念の曖昧さがあることを前提とし、「曖昧さこそが、レジリエンス概念が人の回復を表すにおいて最も適切な側面なのではないか」と主張し、「傷つきからの立ち直りや適応のかたちは多様である」という質的多様性の視点が重要であると指摘している。

海外では、キャリア・アダプタビリティとレジリエンスの関連に関する研究が実施されている一方で (Santilli, Grossen, & Nota, 2020; Pang, Wang, Liu, Fang, Chen, & Wen, 2021など)、国内での研究はほとんど行われていない。また、四宮・藤田・三川 (2022) は、キャリアレジリエンスは変化が起こった際に切り抜けるための「能力」、キャリア・アダプタビリティは変化が起こる前に事前対策をし、対処する「発達」とまとめている。これらの先行研究から、キャリアレジリエンスはキャリア・アダプタビリティに含まれるadaptabilityの心理的資本であり、キャリアレジリエンス能力が高まることでadaptabilityの4つの次元の発達を促すことが予想される。また、図1より、adaptivityのメタ分析に含まれる対応変数に児玉 (2015) のキャリアレジリエンス尺度を構成する「I AM因子」「I CAN因子」の内容が該当することから、キャリアレジリエンスはキャリア・アダプタビリティのadaptivityに該当することが予想される。一方で、Pang et al. (2021) のようにキャリア・アダプタビリティがレジリエンスを高めるという研究結果から、それぞれの諸能力が適応能力として相互に関係していることも否定できない。

(5) 本研究の目的

以上より、本研究では第一にSavickasが示したキャリア・アダプタビリティの4次元を測定する尺度 (追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度、O-CAS: Career Adaptability Scale Otemon Form) を開発することを目的とする。また、第二に類似概念であるキャリアレジリエンスとの関連について検討を行うこと、第三に大学生のキャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスの関連について検討することを行うこと、またキャリア・アダプタビリティ発達について学年別による検討を行い、発達による差がみられるのかについて検討することを目的とする。

2. 方 法

(1) 調査時期及び調査対象者

本調査は、2022年7月、及び2023年6月～7月にGoogleフォームを通じて大学生を対象に調査を依頼、

実施した。調査依頼時に、個人のプライバシーは尊重されることを文章で説明を行い、回答をもって同意したものとした。その結果、238名から回答があり、欠損データや特定の番号のみ回答していないかを確認したところ、238名全員が有効データであることを確認した。なお、調査対象者の属性は男性94名、女性144名、平均年齢は未回答者2名を除いて20.10歳 ($SD=1.17$)、学年は2年生129名、3年生75名、4年生34名であった。

(2) 調査内容

性別、年齢、学部・学科、学年などの属性と、以下の質問について尋ねた。

① 追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度

(O-CAS: Career Adaptability Scale Otemon Form)

四宮 (2010) 及び藤田 (2018) が作成したキャリア・アダプタビリティ尺度を改訂した追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度 (以下、O-CAS) を用いた。質問内容は四宮・三川 (2023) で示した32項目で構成され、「6. とてもあてはまる」から「1. ほとんどあてはまらない」の6件法で回答を求めた。

② Career Adapt-Abilities Scale (CAAS2.0)

Savickas & Porfeli (2012) によるキャリア・アダプタビリティの適応能力を測定する尺度として開発され、13か国に調査を依頼、実施し、文化差に影響を受けず信頼性、妥当性が確認されている。CAAS2.0は「関心」「統制」「好奇心」「自信」に関する質問24項目で構成されており、本調査では、CAAS2.0の説明を日本語で表現し、「5. 非常に強い」から「1. あまり強くない」の5件法で回答を求めた。

③ 大学生版キャリアレジリエンス尺度 (CRS-US)

児玉 (2017) が開発した大学生のキャリアレジリエンスを測定する尺度 (以下、CRS-US) を使用した。大学生版キャリアレジリエンス尺度は、「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」に関する質問20項目で構成され、「4. 非常によくあてはまる」から「1. 全く当てはまらない」の4件法で回答を求めた。

(3) 分析方法

調査対象者から回答を得られた内容から統計解析を実施した。分析ソフトはSPSS27.0及びAMOS26.0を使用した。

3. 結 果

(1) 追手門版キャリア・アダプタビリティ尺度の尺度構成

まず、O-CASの因子構造について確認するため、最尤法によるpromax 回転（カッパ値3に設定）を用

いて因子分析を行った。その結果を表1-1に示す。

固有値の減衰状況と因子の適切な解釈の可能性を検討した結果、4因子解を採用した。なお、この因子解で全分散の48.914%が示された。また、各因子の解釈にあたっては、負荷量の絶対値が.35以上の項目を採用し、2因子以上にまたがった項目は因子得点が高い方を採用した。

表1-1 O-CASの項目内容と回転後の因子負荷量 (n=238)

	F1	F2	F3	F4	共通性
14. 自分が決めたことは最後まで責任をもつ	0.822	0.029	-0.049	-0.102	0.595
10. 困難なことでも最後まであきらめずに取り組むことができる	0.746	0.105	-0.062	-0.024	0.577
12. 自分で立てた計画はうまく実行できる自信がある	0.649	-0.119	0.148	0.016	0.480
30. 目標を達成するために、優先順位をつけることができる	0.641	-0.204	0.225	0.024	0.505
19. 目の前にある課題にすぐにとりかかる	0.593	-0.197	0.163	-0.106	0.329
32. 自分の役割を理解し、遂行することができる	0.549	0.114	-0.014	0.173	0.487
3. 困った時には、頼りになる人がいる	0.510	0.037	-0.273	0.322	0.388
20. 失敗しても克服しようと試みる	0.494	0.029	0.274	0.078	0.545
24. うまくいく方法を注意深く観察する	0.493	0.318	0.033	-0.087	0.484
2. 目標を達成するために、進んで行動することができる	0.463	0.093	0.268	-0.030	0.477
6. 目の前にある問題を整理することができる	0.429	0.052	-0.031	0.221	0.327
4. 困ったことを解決する時に、さまざまな方法を工夫できる	0.427	0.250	0.097	0.118	0.503
26. 自分の考えや気持ちを素直に話せる人がいる	0.402	0.133	-0.184	0.270	0.312
23. さまざまなものごとに興味関心を向けている	-0.187	0.774	-0.086	0.047	0.462
9. 自分に合った新しいことを探している	-0.058	0.700	0.112	-0.007	0.529
15. 自分から成長できるよう、いろいろなことを知りたいと思っている	0.099	0.675	0.177	-0.137	0.645
【R】 27. 新しいことにはあまり積極的に取り組まない (得点逆転)	-0.100	0.606	-0.021	0.099	0.331
11. 何でもチャンスだと思って、やってみる	0.337	0.536	0.010	0.006	0.591
28. 自分の能力をさらに高められるよう取り組んでいる	0.239	0.451	0.295	-0.063	0.619
7. 疑問に思ったことに対して、情報収集を行っている	0.157	0.356	0.058	-0.015	0.234
21. 将来について自分なりの目標を持っている	-0.047	0.113	0.750	0.155	0.717
29. 今の自分は将来の自分にに向けた準備をしている	0.176	-0.100	0.735	0.010	0.644
13. 自分が将来何をしたいのかを考えている	-0.148	0.252	0.698	-0.106	0.548
1. 将来の職業や就職先について考えている	0.018	0.098	0.658	-0.142	0.465
25. 将来の自分に向け、何をすればいいのかわかっている	0.198	-0.107	0.581	0.187	0.570
【R】 17. 自分の将来が不安である (得点逆転)	-0.144	-0.041	0.075	0.857	0.674
8. 自分の将来に希望を持っている	0.044	0.045	0.261	0.693	0.741
【R】 16. 課題があると、できるかどうか不安になる (得点逆転)	-0.020	0.006	-0.153	0.669	0.393
5. 自分の将来の見通しは明るく思う	0.135	-0.011	0.152	0.667	0.653
【R】 22. 課題がうまくいかないと、投げ出しなくなる (得点逆転)	0.121	0.025	-0.051	0.397	0.203
31. 自分から積極的に行動することができる	0.348	0.299	0.036	0.219	0.485
18. 自分が正しいと思うことは妥協しない	0.110	0.262	0.011	0.091	0.140
因子寄与率 (%)	33.179	7.124	4.410	4.202	48.914

第1因子は、「14. 自分が決めたことは最後まで責任をもつ」「10. 困難なことでも最後まであきらめずに取り組むことができる」といった自らのキャリアに自信を持ち取り組むといった内容や、「32. 自分の役割を理解し、遂行することができる」「24. うまくいく方法を注意深く観察する」といった自らのキャリアを統制する内容についての13項目から構成されていたため、「キャリア自信・統制」因子と命名した。

第2因子は、「23. さまざまなものごとに興味関心を向けている」「9. 自分に合った新しいことを探している」といった自らのキャリアに関する好奇心を高める7項目から構成されていたため、「キャリア好奇心」と命名した。第3因子は、「21. 将来について自分なりの目標を持っている」「29. 今の自分は将来の自分にに向けた準備をしている」といった自らのキャリアに関する関心を向ける5項目から構成されてい

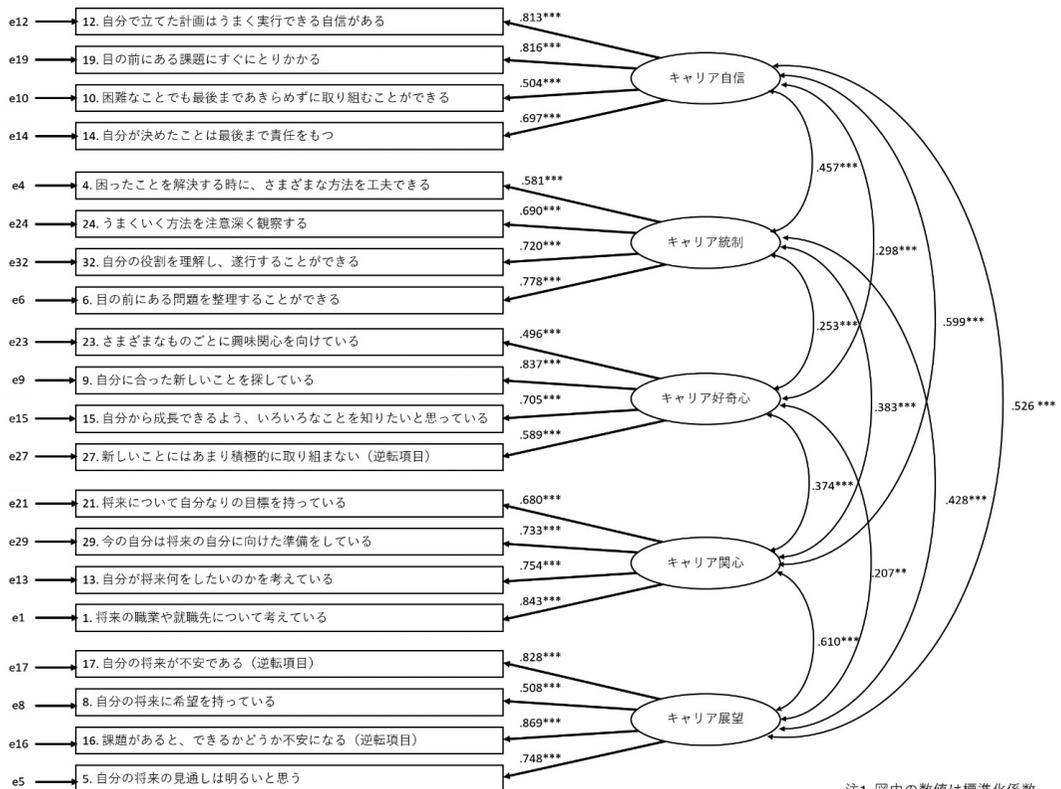
たため、「キャリア関心」と命名した。第4因子は、「17.自分の将来が不安である（逆転項目）」「8.自分の将来に希望を持っている」といった自らのキャリ

アに関する展望を考える5項目から構成されていたため、「キャリア展望」と命名した。

なお、本研究ではSavickasが提唱した4次元に

表1-2 O-CAS 第1因子の項目内容と回転後の因子負荷量 (n=238)

	F1	F2	F3	共通性
12. 自分で立てた計画はうまく実行できる自信がある	0.807	-0.071	0.031	0.602
19. 目の前にある課題にすぐにとりかかる	0.691	-0.034	-0.129	0.390
10. 困難なことでも最後まであきらめずに取り組むことができる	0.568	0.132	0.163	0.571
14. 自分が決めたことは最後まで責任をもつ	0.522	0.215	0.132	0.575
20. 失敗しても克服しようと試みる	0.457	0.290	0.035	0.493
2. 目標を達成するために、進んで行動することができる	0.416	0.403	-0.116	0.478
30. 目標を達成するために、優先順位をつけることができる	0.392	0.314	0.050	0.451
4. 困ったことを解決する時に、さまざまな方法を工夫できる	-0.042	0.794	0.050	0.630
24. うまくいく方法を注意深く観察する	-0.010	0.790	-0.054	0.574
32. 自分の役割を理解し、遂行することができる	0.136	0.467	0.214	0.494
6. 目の前にある問題を整理することができる	0.217	0.392	0.028	0.331
26. 自分の考えや気持ちを素直に話せる人がいる	-0.036	-0.059	0.941	0.805
3. 困った時には、頼りになる人がいる	-0.010	0.084	0.727	0.591
因子寄与率 (%)	41.674	8.102	3.953	53.729



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

図2 O-CAS 5因子20項目の確認的因子分析

沿ったキャリア・アダプタビリティの測定を目的としているため、第1因子の「キャリア自信・統制」13項目について、あらためて最尤法によるpromax回転（カッパ値3に設定）を用いて因子分析を行った。その結果を表1-2に示す。

固有値の減衰状況と因子の適切な解釈の可能性を検討した結果、3因子解を採用した。なお、この因子解で全分散の53.729%が示された。その結果、第1因子がキャリア自信に関する7項目、第2因子がキャリア統制に関する4項目で構成されることが確認された。

最後に、各因子内で因子負荷量が高い上位4項目、計20項目の5因子構造の適合度を確認するため、最尤法による確認的因子分析を行った（図2）。

その結果、適合度指標は $\chi^2(160) = 392.622$, $p < .001$, $CMIN/DF = 2.454$, $GFI = .862$, $AGFI = .818$, $CFI = .892$, $RMSEA = .078$ with 90%CI [.069, .088]であり、Schermelleh-Engel, Moosbrugger, & Müller (2003) が示すAccepted fitにGFI, AGFI, CFIは基準を満たしていないものの、CMIN/DFとRMSEAが基準を満たしたため、20項目をO-CASとして採択する

こととした。

次に、Cronbachの α 係数を算出したところ、.762～.842と満足できる信頼性を獲得した（表2）。また、下位尺度間の相関についてPearsonの相関係数を求めたところ、 $r = .327 \sim .618$ の有意な正の相関がみられた（表3）。

(2) O-CASの妥当性について

O-CASがキャリア・アダプタビリティを測定する尺度として妥当な尺度かを検討するため、国際的に信頼性、妥当性が確認されているCAAS2.0を用いて検討を行った。まず、CAAS2.0の4因子であるキャリア関心、統制、好奇心、自信の信頼性についてCronbachの α 係数を算出したところ、.744～.885と満足できる信頼性を獲得した（表4）。

O-CASとCAAS2.0の下位尺度間の相関についてPearsonの相関係数を求めたところ、全ての下位尺度間で $r = .224 \sim .654$ の有意な正の相関がみられた（表5）。また、4つの次元に関する下位尺度についてO-CASとCAAS2.0のキャリア関心、統制、好奇心、自信の各下位尺度間で最も高い相関係数の値

表2 O-CASの下位尺度の内的一貫性 (n=238)

	因子名	項目数	α 係数
F1	キャリア自信	4	.798
F2	キャリア統制	4	.782
F3	キャリア好奇心	4	.762
F4	キャリア関心	4	.842
F5	キャリア展望	4	.835

表3 O-CASの下位尺度間の関連 (n=238)

	F1	F2	F3	F4	F5
F1 キャリア自信	—	.618 ***	.327 ***	.454 ***	.366 ***
F2 キャリア統制		—	.468 ***	.500 ***	.476 ***
F3 キャリア好奇心			—	.475 ***	.197 **
F4 キャリア関心				—	.354 ***
F5 キャリア展望					—

*** $p < .001$, ** $p < .01$

表4 CAAS2.0の下位尺度の内的一貫性 (n=238)

	因子名	項目数	α 係数
F1	キャリア関心	6	.744
F2	キャリア統制	6	.848
F3	キャリア好奇心	6	.865
F4	キャリア自信	6	.885

表 5 O-CASとCAAS2.0の下位尺度間の関連 (n=238)

	CAAS2.0 キャリア関心	CAAS2.0 キャリア統制	CAAS2.0 キャリア好奇心	CAAS2.0 キャリア自信
O-CASキャリア自信	.465 ***	.523 ***	.427 ***	.528 ***
O-CASキャリア統制	.523 ***	.654 ***	.598 ***	.632 ***
O-CASキャリア好奇心	.370 ***	.383 ***	.606 ***	.442 ***
O-CASキャリア関心	.600 ***	.431 ***	.450 ***	.505 ***
O-CASキャリア展望	.242 ***	.454 ***	.224 ***	.322 ***

*** $p < .001$

表 6 CRS-USの下位尺度の内的一貫性 (n=238)

	因子名	項目数	α 係数
F1	問題対応力	4	.781
F2	ソーシャルスキル	4	.797
F3	新奇多様性	4	.863
F4	未来志向	4	.878
F5	援助志向	2	.847

表 7 O-CASとCRS-USの因間下位尺度の関連 (n=238)

	CRS-US 問題対応力	CRS-US ソーシャルスキル	CRS-US 新奇多様性	CRS-US 未来志向	CRS-US 援助志向
O-CASキャリア自信	.410 ***	.368 ***	.327 ***	.425 ***	.443 ***
O-CASキャリア統制	.571 ***	.468 ***	.510 ***	.515 ***	.493 ***
O-CASキャリア好奇心	.366 ***	.353 ***	.793 ***	.333 ***	.271 ***
O-CASキャリア関心	.208 **	.251 ***	.461 ***	.448 ***	.281 ***
O-CASキャリア展望	.535 ***	.425 ***	.244 ***	.831 ***	.250 ***

*** $p < .001$, ** $p < .01$

が示されたが、O-CASのキャリア自信とCAAS2.0のキャリア統制 ($r = .523$) とキャリア自信 ($r = .528$)、O-CASのキャリア統制とCAAS2.0のキャリア統制 ($r = .654$) とキャリア自信 ($r = .632$) の相関係数が近似値なため、iMns (2011) で相関係数の差の検定を実施した。その結果、O-CASのキャリア自信とCAAS2.0のキャリア統制 ($z = .075, n.s.$)、O-CASのキャリア統制とCAAS2.0のキャリア自信 ($z = .580, n.s.$) の間の関連の大きさに有意差は見られなかった。これらの結果から、キャリア統制と自信の弁別は難しいものの、O-CASのキャリア関心、統制、好奇心、自信因子はキャリア・アダプタビリティの4次元を測定する尺度として部分的に妥当であることが確認された。

(3) キャリアレジリエンスとの関連について

キャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエ

ンスとの関連について検討を行った。まず、CRS-USの「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」の信頼性についてCronbachの α 係数を算出したところ、.781～.878と満足できる信頼性が確認された(表6)。

次に、O-CASとCRS-USの下位尺度間の相関についてPearsonの相関係数を求めたところ、全ての下位尺度間で $r = .244 \sim .831$ の有意な正の相関がみられた(表7)。

さらに、O-CASとCRS-USの関係についての検討を最尤推定法によるパス解析を行ったところ、図3のモデルが得られた。適合度指標は $\chi^2(22) = 19.287$, $p = .628$, CMIN/DF = .877, GFI = .984, AGFI = .959, CFI = 1.000, RMSEA = .000 with 90%CI [.000, .046], AIC = 85.287であり、モデルとして十分な値であると判断した。

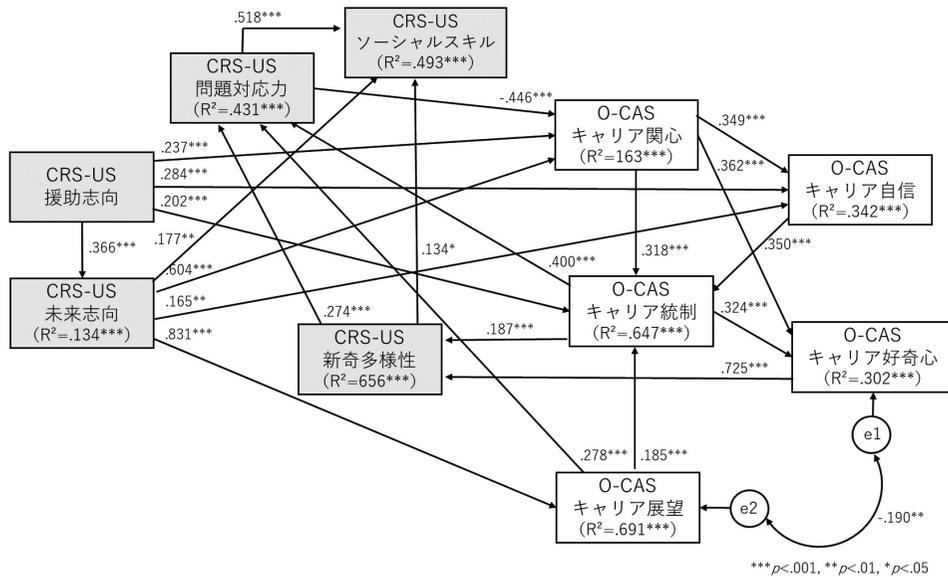


図3 O-CASとCRS-USの共分散構造 (n=238)

(4) 大学生のキャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスとの関係の変化について

最後に、大学2年生、3年生、4年生それぞれのキャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスの得点に差がみられるか、また各下位尺度間の関係が学年差がみられるかについて検討を行った。まず、O-CAS、CRS-US各因子の学年別の平均得点の差について、一元配置分散分析を実施した。その結果、

O-CASでは「キャリア関心」、CRS-USでは「ソーシャルスキル」に対して学年の有意な主効果がみられた(表8-1、2)。Turkey法による多重比較を行ったところ、「キャリア関心」は3年生の方が2年生に比べて、「ソーシャルスキル」は2年生の方が3年生に比べて平均得点が5%水準で有意に高いことが示された。

表8-1 O-CAS 各下位尺度得点の学年差

下位尺度	2年生 (n=129)		3年生 (n=75)		4年生 (n=34)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
F1 キャリア自信	15.33	3.83	14.67	4.18	14.79	4.15	0.724	
F2 キャリア統制	16.95	3.19	16.85	3.14	17.47	3.81	0.441	
F3 キャリア好奇心	16.40	3.73	16.67	3.55	17.09	4.32	0.472	
F4 キャリア関心	15.44	4.69	17.11	4.31	17.03	4.30	3.897 *	3年生>2年生
F5 キャリア展望	12.09	4.54	11.32	4.66	11.88	4.21	0.679	

*p<.05

表8-2 CRS-US 各下位尺度得点の学年差

下位尺度	2年生 (n=129)		3年生 (n=75)		4年生 (n=34)		F値	多重比較
	平均	SD	平均	SD	平均	SD		
F1 問題対応力	11.47	2.70	10.61	2.81	11.50	2.95	2.508	
F2 ソーシャルスキル	9.88	3.06	8.77	2.85	9.82	2.97	3.494 *	3年生<2年生
F3 新奇多様性	11.55	2.66	11.64	2.83	12.15	3.02	0.630	
F4 未来志向	9.92	3.04	9.20	3.43	9.59	2.90	1.255	
F5 援助志向	6.49	1.23	6.55	1.32	6.82	1.36	0.928	

*p<.05

4. 考 察

本研究は、Savickasが示したキャリア・アダプタビリティの4次元の発達を測定する尺度を開発するとともに、類似概念であるキャリアレジリエンスとの関連に及び学年別による変化について検討をした。

(1) O-CASの尺度構成, 信頼性, 妥当性

まず、キャリア・アダプタビリティを測定する尺度として四宮・三川(2023)で作成したO-CASについて因子分析及び確認的因子分析を行ったところ、Savickasが示したキャリア・アダプタビリティの4つの次元に「キャリア展望」が加わった5因子が確認された。また、尺度内の下位尺度間の相関を検討したところ、相互に関連し合っていることが確認された。さらに、CAAS2.0との下位尺度間の相関を検討したところ、O-CASの4つの次元とCAAS2.0の4つの次元それぞれが最も高い相関係数が示されたことから、O-CASはSavickas(2005)が示した4つの次元を用いてキャリア・アダプタビリティを測定する尺度として一定の信頼性及び部分的な妥当性が確認できたと考えられる。

(2) キャリアレジリエンスとの関連

次に、キャリア・アダプタビリティの類似概念であるキャリアレジリエンスとの関係について下位尺度間の相関を検討したところ、各下位尺度間で正の相関関係がみられ、相互に関連し合っていることが確認された。また、下位尺度の因果関係について最尤推定法によるパス解析を行ったところ、キャリアレジリエンスの「援助志向」「未来志向」が高まることで直接O-CASの「関心」「自信」「統制」「展望」を高めること、O-CAS内で「関心」から「自信」「好奇心」を介して、もしくは独立して「展望」から「統制」を高めていくこと、キャリアレジリエンスの「新奇多様性」を介して、もしくは直接「問題対応力」を高め、最終的に「ソーシャルスキル」を高めるといった関係が示唆された。また、「問題対応力」が高まると「キャリア関心」が低くなること、O-CASの「好奇心」と「展望」は誤差変数による負の相関関係であることも示された。

CRS-USの基となるキャリアレジリエンス尺度について、児玉(2015)はGrotberg(2003)の概念と比較してチャレンジ(CRS-USの問題対応力)、ソーシャルスキルを「I CAN因子」、未来志向、援助志向

をI AM因子に該当するとしており、本研究では、精神的な力(自律性、楽観性など)である「I AM因子」(援助志向、未来志向)のレジリエンスが高まることで、adaptabilityの関心、自信を高める要因となること、adaptabilityの各因子が発達することで問題解決や対人関係スキルといったレジリエンスである「I CAN因子」が高まること、新奇多様性はadaptabilityと「I CAN因子」を媒介する役割を担うことが確認された。また、図1の概念的枠組みと照らし合わせると、CRS-USの因子がadaptivityに、O-CASの因子をadaptability、adaptivityからadaptabilityへ働きかけが行われるという該当するという仮説を示すことができたと考えられる。さらに、O-CASの下位尺度から直接、またはCRS-USの新奇多様性を介してCRS-USのI CAN因子への働きかけも確認され、Johnston(2018)が指摘した「キャリア・アダプタビリティは単純な一方通行の関係にあるのではなく、何らかのフィードバックループが存在する可能性が示唆される」という点についてもパス図を通じて確認され、先行研究に沿った結果を得ることができた。さらに、O-CASとCRS-USの関連についてLuhans et al.(2007)の心理的資本の定義に当てはめると、(1)はキャリア自信からキャリア統制、(2)は、キャリア展望から問題対応力、(3)はキャリア統制から問題対応力、(4)はキャリア統制から直接もしくは新奇多様性を経て、問題対応力、ソーシャルスキルへのパス図がそれぞれに該当すると考えられ、心理的資本の個人の積極的な心理的発達状態が示唆されたと考えられる。

(3) 学年別のキャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスとの関係の変化

さらに、大学生のキャリア・アダプタビリティとキャリアレジリエンスの各尺度得点に学年による違いがみられるかを検討するために一元配置分散分析を行ったところ、キャリア・アダプタビリティの「キャリア関心」及びキャリアレジリエンスの「ソーシャルスキル」で5%水準で有意な差がみられ、「キャリア関心」は3年生の方が2年生に比べて、「ソーシャルスキル」は2年生の方が3年生に比べて平均得点が高かった。このことから、大学2、3、4年生間で大きな能力や発達の差がないことが確認された一方で、adaptabilityの入り口となるキャリア関心が3年生になると高くなること、キャリア・アダプタビリティやキャリアレジリエンスの各因子が集約されるソーシャルスキルは2年生の方が高いこ

とが示された。

また、それぞれの関係に変化がみられるかについて検討するために最尤推定法によるパス解析を行ったところ、全体と同じモデルが最も当てはまりのよい適合度指標を示したが、一部の下位尺度間の関連に変化が見られた。これらの結果から、変化が起こる前に事前対策をし、対処するかを自らの状況に応じて変化させることが重要であるとともに、適応するためにキャリア・アダプタビリティを発達することは、四宮ら（2022）が整理した「自己と環境とを『適合』させること」により、下位尺度間の関連に変化が見られた可能性が考えられる。

以上より、O-CASの下位尺度はadaptabilityを、CRS-USの下位尺度はadaptivityと位置づけられ、変化に対応するための適応能力の一部であると考えられる。Superはキャリア発達の14の命題の7つ目に「どのライフ・ステージにおいても、環境と個体の要求にうまく対処できるかどうかは、これらの要求に対処する個人のレディネス（対処するために個人がどの程度準備できているか、すなわち、キャリア成熟）の程度による」（Super, 1981; Bell, Super, & Dunn, 1988; Super, 1990; 岡田・河田, 2018）ことを挙げており、児玉（2015）がキャリアレジリエンスを測定する尺度を作成する際、キャリア形成の諸指標としてキャリア成熟度（坂柳, 1999）との関連を検討していることから、その可能性が高いことが推測される。

5. 課題と展望

本研究では、キャリア・アダプタビリティの概念化と測定について、キャリアレジリエンスとの関連から、それぞれadaptability, adaptivityに位置づいていること、また適応能力の働きや関連について1つのモデルを示すことができたと考えられる。その上で、最後に本研究の課題と今後の展望について述べる。

課題として、1つ目に本研究で作成したO-CASは確認的因子分析の結果Accepted fitの基準は一部満たしたものの、Good fitの基準には達していない。また、CAAS2.0を用いた妥当性の検討についてもキャリア自信とキャリア統制の弁別ができておらず、キャリア・アダプタビリティ発達を測定する尺度として十分とは言えない。そのため、サンプルサイズを増やし、適合度が高まるかについて再検討を行う必要がある。

2つ目に、本研究ではadaptivity及びadaptabilityの

モデルを示した一方で、adaptability, またソーシャルスキルからadaptingに移行するかについては検討ができていない。パス図ではキャリアレジリエンスの問題対応力を介してソーシャルスキルに集約される構造が確認され、ソーシャルスキルからO-CASの各因子に有意な有意なパスが確認されなかったことから、adaptivityのI CAN因子が高まると、adaptingに向け行動する力が高まることが考えられ、図1やその概念的枠組みを示したHirschi, Herrmann, & Keller（2015）の研究のように、adaptivityからadaptingに直接働きかけるという先行研究と関連があるのではないかと予想される。その理由として、児玉（2017）の研究で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、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く、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いことを示しており、このことからソーシャルスキルが高まることで直接adaptingに移行しやすいことが考えられる。そのため、今後はadaptingを測定する尺度を用いてHirschi et al.（2015）が実施したようなadaptivityからadaptability, adaptingについても検討を実施していく必要がある。

また、今後の展望として、キャリア・アダプタビリティが日本でどのように発達していくのかについて対象を広げていくことが挙げられる。本研究において、O-CASがSavickas（2005）が示した4つの次元を測定する尺度であることが確認されたため、今後は発達段階に応じて回答できる尺度を開発し、4次元で発達の变化を検討していきたい。2つ目に、図1で示されたキャリア・アダプタビリティ発達に関わる共変量として個人要因だけでなく環境要因の検討や、環境要因を媒介変数としたモデルの作成を実施していきたい。具体的には心理的安全性（Edmondson, 2018）や私的居場所・社会的居場所（西中・石本, 2017）といった人-環境適合（P-E fit）に関する要素がキャリア・アダプタビリティ発達にどのような影響を及ぼすのかについての検討が求められる。そして3つ目に、キャリア・アダプタビリティ発達のメカニズムが明らかになることで、日本のキャリア教育にも応用し、具体的な実践へと結びつけられるだろう。これは、児美川（2016）がキャリア教育は「社会化」と「主体化」を促す教育であり、湯口（2021）は、「『社会化』と『主体化』

とは左右の翼のようなものであり、人と社会とかわりながら、成長していくもの」と述べており、キャリア構築理論における個別のキャリア・アダプタビリティ発達とそれを基に実施するキャリア・カウンセリングによる「主体化」と、人-環境適合(P-E fit)の環境要因を整備する「社会化」が充実することにつながることを期待される。

引用文献

- 安達智子 (1998). セールス職者の職務満足感 — 共分散構造分析を用いた因果モデルの検討 — 心理学研究, 69, 223-228.
- Bell, A. P., Super, D. E., & Dunn, L. B. (1988). Understanding and implementing career theory: A case study approach. *Counseling and Human Development, 20* (8), 1-20.
- Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adaptability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior, 81* (3), 338-344.
- Cloninger, C. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry, 50*, 975-990.
- Edmondson, A. C. (2018). The fearless organization: Creating psychological safety in the workplace for learning, innovation, and growth. John Wiley & Sons. (エドモントソン, A. C. 野津智子 (訳), 村瀬俊朗 (解説) (2021). 恐れのない組織 — 「心理的安全性」が学習・イノベーション・成長をもたらす 英治出版)
- Ford, D. H. (1994). *Humans as self-constructing living systems* (2nd ed.). State College, PA: IDEALS, Inc.
- 藤田尚宏 (2018). 大学生進路選択におけるキャリア・アダプタビリティの研究 — レジリエンスとの関連から 追手門学院大学心理学研究科2017年度修士論文 (未公開).
- Glavin, K. W., Haag, R. A., & Forbes, L. K. (2017). Fostering career adaptability and resilience and promoting employability using life design counseling. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp. 433-445). Springer, Cham.
- 平野真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み — 二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成. パーソナリティ研究, 19 (2), 94-106.
- 平野真理 (2016). レジリエンス — 多様な回復を尊重する視点 — 広島大学大学院心理臨床研究センター紀要, 15, 27-30.
- Hirschi, A., Herrmann, A., & Keller, A. C. (2015). Career adaptivity, adaptability, and adapting: A conceptual and empirical investigation. *Journal of Vocational Behavior, 87*, 1-10.
- 堀越弘・道谷里英 (2018). マーク・サビカス：キャリア構築理論 渡辺三枝子 (編著) 新版キャリアの心理学 [第2版] — キャリア支援への発達のアプローチ (pp. 85-109) ナカニシヤ出版
- iMns (2011). 相関係数の差を検定したいとき (エクセルでできる方法) Deus ex machina 日々 Retrieved from https://imnstir.blogspot.com/2011/08/blog-post_30.html (2023年11月28日)
- Johnston, C. S. (2018). A systematic review of the career adaptability literature and future outlook. *Journal of Career Assessment, 26* (1), 3-30.
- 北村雅昭 (2019). 不確実性の時代におけるキャリアとキャリア・アダプタビリティ 大手前大学論集, 19, 31-48.
- 児玉真樹子 (2015). 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 (2), 150-159.
- 児玉真樹子 (2017). 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学, 10, 15-23.
- 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.
- London, M. (1997). Overcoming career barriers: A model of cognitive and emotional processes for realistic appraisal and constructive coping. *Journal of Career Development, 24* (1), 25-38.
- Luthans, F., Youssef, C. M., & Avolio, B. J. (2007). Psychological capital: Developing the human competitive edge. In D. Nelson & C.L. Cooper (Eds.), *Positive organizational behavior: Accentuating the positive at work*, pp.9-24, Thousand Oaks, CA. SAGE.
- Maree, J. G. (2015). Research on life design in (South) Africa: A qualitative analysis. *South African Journal of psychology, 45* (3), 332-348.
- McAdams, D. P. (1995). What do we know when we know the person? *Journal of Personality, 63*, 365-396.
- Niles, S. G. (2011). Career flow: A hope-centered model of career development. *Journal of Employment*

- Counseling*, 48, 173-175.
- 西中華子・石本雄真 (2017). 児童期・青年期の居場所の分類とその機能の検討：居場所感の要素による居場所の分類. 神戸大学発達・臨床心理学研究, 16, 32-41.
- 岡田昌毅・河田美智子 (2018). ドナルド・スーパー：現象学的アプローチの追究 渡辺三枝子 (編著) 新版キャリアの心理学 [第2版] — キャリア支援への発達のアプローチ (pp.33-58) ナカニシヤ出版
- Pang, L., Wang, X., Liu, F., Fang, T., Chen, H., & Wen, Y. (2021). The Relationship between college students' resilience and career decision-making difficulties: The mediating role of career adaptability. *Psychology*, 12 (6), 872-886.
- Peila-Shuster, J. J. (2017). Women's career construction: Promoting employability through career adaptability and resilience. In *Psychology of career adaptability, employability and resilience* (pp.283-297). Springer, Cham.
- Rudolph, C. W., Lavigne, K. N., & Zacher, H. (2017). Career adaptability: A meta-analysis of relationships with measures of adaptivity, adapting responses, and adaptation results. *Journal of Vocational Behavior*, 98, 17-34.
- 坂柳恒夫 (1999). 成人キャリア成熟尺度 (ACMS) の信頼性と妥当性の検討 愛知教育大学研究報告教育科学, 48, 115-122.
- Santilli, S., Grossen, S., & Nota, L. (2020). Career adaptability, resilience, and life satisfaction among Italian and Belgian middle school students. *The Career Development Quarterly*, 68 (3), 194-207.
- Savickas, M. L. (1997). Career adaptability: An integrative construct for life-span, life-space theory. *The Career Development Quarterly*, 45 (3), 247-259.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. In R. W. Lent, & S. D. Brown (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, pp.42-70. Hoboken, New Jersey: Wiley & Sons.
- Savickas, M. L. (2013). Career construction theory and practice. In S. D. Brown & R. W. Lent (Eds.), *Career development and counseling: Putting theory and research to work* (2nd ed.), pp.147-183. Hoboken, NJ: Wiley.
- Savickas, M. L., Nota, L., Rossier, J., Dauwalder, J. P., Duarte, M. E., Guichard, J., ... Van Vianen, A. E. (2009). Life designing: A paradigm for career construction in the 21st century. *Journal of Vocational Behavior*, 75 (3), 239-250.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career Adaptabilities Scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80 (3), 661-673.
- Savickas, M. L., Porfeli, E. J., Hilton, T. L., & Savickas, S. (2018). The student career construction inventory. *Journal of Vocational Behavior*, 106, 138-152.
- Schermelleh-Engel, K., Moosbrugger, H., & Müller, H. (2003). Evaluating the fit of structural equation models: Tests of significance and descriptive goodness-of-fit measures. *Methods of Psychological Research Online*, 8, 23-74.
- 四宮康亮 (2010). 中学生のキャリア・アダプタビリティに関する研究 — 学究適応感との関連から — 追手門学院大学心理学研究科2009年度修士論文 (未公開).
- 四宮康亮・藤田尚宏・三川俊樹 (2022). キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 追手門学院大学心理学論集, 30, 1-10.
- 四宮康亮・三川俊樹 (2023). キャリア・アダプタビリティの概念化と測定 (2) 追手門学院大学心理学論集, 31, 17-28.
- Sullivan, A., & Sheffrin, S. M. (2003). *Economics: Principles in action*. Upper Saddle River, New Jersey: Pearson Prentice Hall.
- Super, D. E. (1981). A developmental theory: Implementing a self-concept. In D. H. Montross & C. J. Shinkman (Eds.), *Career development in the 1980s: Theory and practice*, pp.28-42. Springfield, IL: Charles C. Thomas
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. In D. Brown & L. Brook (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice*. San Francisco: Jossey-Bass. pp.197-261.
- 湯口恭子 (2021). 大学生のキャリア探索とレジリエンス：効果的なキャリア支援のために (Doctoral dissertation, 関西大学).