

女子大学生用キャリア発達尺度の信頼性・妥当性の再検討^{1),2)}

－ 男子大学生との比較から －

木 川 智 美

松山東雲短期大学

Re-examination of Reliability and Validity of Career Development Scales in Female University Students

－ Comparison to Males －

Satomi KIKAWA

Matsuyama Shinonome Junior College

Kuwabara, Matsuyama

(Received Jan. 20, 2023)

Summary

This study aimed to re-examine the reliability and validity of Career Development Scales in Female University students (Kikawa, 2016). The male university students in the Kanto region completed these scales, and I analyzed them including female university students answers (Kikawa, 2016). The reliability was confirmed by that each item was correlated with Career Development Scales scores. The validity was confirmed by the differences of factor structure between males and females. It was suggested that the results of this study could be applied to measure the degree of males career development.

問 題

はじめに

一般に男性よりも人生において選択・決断すべきライフイベントが多い女性のキャリア発達において、特に大きな節目となる女子大学生の時期のキャリア発達を把握し、適切な教育的介入を行うことは意義があると考えられる。

本研究では、心理学におけるキャリアの研究史を概観したのち、女子大学生用キャリア発達尺度（木

川, 2016）における信頼性と妥当性の再検討を行う。

キャリア研究に関する理論

心理学においてキャリア（career）の語源は、cararia（荷車や戦車が通過する道、わだち）である。日本語訳としては、経歴、生涯、生き方などとされるが、その意味を十分に表しているわけではないので、そのまま「キャリア」と用いられていることが多い（金井, 2006）。

心理学におけるキャリア研究に関する理論には、

①職業選択理論、②発達理論、③組織心理学の理論、④心理学以外（社会学など）の理論がある（木村, 1992）。

職業選択理論は、Parsons, F.にはじまる特性＝因子理論、Holland, J. L.の職業興味理論に代表される職業研究、適性研究であり、人間のサイドを重視し、職業の遂行に必要な資質、職業とのマッチング、そのメカニズムを明らかにしようとするものである。

発達理論は、職業選択理論がある時点で焦点をあてて職業選択の要因やメカニズムを明らかにしようとするのに対して、生涯にわたる発達のプロセスとしてとらえる理論である。最も代表的なものは、Super, D. E.の発達理論であり、彼は、キャリアを「人々が生涯において追求し、占めている地位（position）、職務（job）、業務（occupation）の系列」と定義し、職業的キャリアと、より包括的な概念であるライフキャリアとを分化して捉えた。

組織心理学理論は、組織における人間の行動や態度、特に仕事、職務満足、モチベーション、モラル、メンタルヘルスなどとの関連でキャリアを考えるものである。

そして、心理学以外（社会学、経済学等）の理論は、個人よりも専ら社会的環境に目を向け、役割（職業）に共通した要因を発見しようとするものである（木村, 1992）。

また、キャリアの心理学的、発達のアプローチには、Super, D. E.の自己概念を中心としたキャリア発達、Holland, J. L.の環境との相互作用によるキャリア行動の発達、Krumboltz, J. D.の学習理論からのアプローチ、Gelatt, H. B.のキャリア発達における意思決定、Schein, E. H.の組織内キャリア発達、Schlossberg, N. K.の人生上の転機（トランジション）とその対処、Hall, D. T.の関係性アプローチ、Hansen, L. S.の統合的キャリア発達、Savickas, M. L.のキャリア構築理論がある（渡辺, 2013）。

キャリア発達の定義

キャリアとは、職業（occupation）が市場価値をもつ特定の活動であるのに対し、個人が生涯に経験する職業、職務、課業の連続であり、個人の生涯にわたって自己関与することの表現としての職業およびその他の様々な役割の連続である（Super, 1986）。そして、ライフキャリアとは、Super（1980）が「ライフキャリアの虹」モデルにおいて示したように、誕生から死亡までの、勤め人、主婦（主夫）、学生、子ども、余暇享受者、市民、個人といった生涯における様々な地位、役割、経歴を包括した概念である。

米国におけるキャリア研究

米国におけるキャリア研究は、主にキャリア・カウンセリングの立場と、キャリア教育の立場から行われている。

キャリア・カウンセリングを基礎とした研究においては、キャリアの概念を職業から人生全体へ拡張し、中高期においてはその適応性が重視され、またその発達には積極性が重要であることが指摘されている（渡辺, 1993, 2009; 渡辺・黒川, 2002; 渡辺・Herr, 1998）。

一方、キャリア教育を基礎とした研究においては、特に家庭科においてキャリア教育が実施され、具体的なライフキャリアプランニングの能力の育成がめざされており、学年や性別によるキャリア発達の程度の差異が指摘されており、キャリア教育的経験のある者はキャリア能力・態度の得点が高いことが明らかにされている（河崎, 2001, 2003, 2010）。

国内におけるキャリア発達の研究

これまでの我が国におけるキャリア発達に関する研究には、看護師、保育士などの専門職の職業上のキャリア発達について扱ったもの（芳賀・西脇, 2007; 小海・津島, 2007; 小野, 2001; 若林・水野・佐野, 1992等）、高校生・大学生の進学・進路上のキャリア発達について扱ったもの（安達, 2008, 2010; ；

坂柳, 1996; 清水, 1990; 浦上, 1995等)、小学生・中学生の職業観・将来観について扱ったもの(岩崎, 1999; 神谷, 1987; 宮田, 2012; 山田, 2011; 谷田, 2009等)がある。

そして、キャリア発達を測定する尺度には、ライフキャリアを測るものとして、ライフキャリアの能力・態度に関する尺度(河崎, 2010)、ライフキャリア志向性尺度(盧, 2011)、キャリア成熟尺度(中込・塩川・齋藤・角山, 2009)、キャリア・レディネス尺度(坂柳, 1996)などがある。また、ワークキャリアを測るものとして、キャリアデザイン力尺度(三川・石田・神田・山口, 2013)、キャリア観測定尺度(広田・佐藤, 2009)、キャリア発達尺度(阿部・山下・川崎・八木, 2009)、キャリアセルフエフィカシー尺度(小野・齋藤・社浦, 2008)、キャリア意思決定尺度(清水・花井, 2007)、キャリア焦燥感尺度(尾野・岡田, 2014)、キャリアレジリエンス測定尺度(児玉, 2015)などがある。

キャリア発達と希望ライフコースの関係性

青年期の女子学生のキャリア発達を考える際には、上述してきたようなキャリア発達の概念に加え、希望ライフコースの影響を考慮する必要があると考えられる。希望ライフコースとは、国立社会保障・人口問題研究所(2010)によれば、「専業主婦コース(結婚し子どもを持ち、結婚あるいは出産の機会に退職し、その後は仕事を持たない)」「再就職コース(結婚し子どもを持つが、結婚あるいは出産の機会にいったん退職し、子育て後に再び仕事を持つ)」「両立コース(結婚し子どもを持つが、仕事も一生続ける)」「DINKSコース(結婚するが子どもは持たず、仕事を一生続ける)」「非婚就業コース(結婚せず、仕事を一生続ける)」といった分類が知られている。希望ライフコースの研究においては、若年女性が現実的であると考えられる希望ライフコースは専業主婦コースが減少し、両立コースが増大していることが指摘されている(国立社会保障・人口問題研究所, 2010)。また、岩井(2015)も女性のキャリ

ア発達とライフコースの関連性を指摘している。このような現状からは、本研究で焦点をあてる青年期の女子学生においては、そのキャリア発達を考える上で、キャリア発達に影響を及ぼすと考えられる希望ライフコースにも注目する必要があると考えられる。

青年期のキャリア研究における課題

これまでのキャリア研究は、キャリアを、職業理解、意思決定、情報収集・探索、問題対処、自律性、他者との協調、ライフバランス、自己効力感、準備等の側面からとらえたものがほとんどであり(安達, 2008, 2010; 河崎, 2003, 2010; 盧, 2011; 中込・塩川・齋藤・角山, 2009; 坂柳, 1996, 1999; 三川・石田・神田・山口, 2013; 小野・齋藤・社浦, 2008等)、これらの既存の尺度が取り扱っている概念は、キャリア発達における、主に行動、態度に関するものである。

しかし、これまでの尺度はキャリア発達の行動や態度に関する各々の側面を詳細に測定するには適していることが伺えるが、キャリア探索中の大学生の将来に対する目標や計画性、自己理解、目標や計画に向かってのコミットメントなど自己概念に関わる側面の現状における到達度を総合的に測定する尺度は見当たらない。女子学生に焦点をあてる本研究において、彼女らのこれまでのキャリア発達は小学校、中学校、高等学校、大学といった主に学校段階におけるものであり、職業的なキャリアに対する計画設定や自己理解は発達途上のものといえる。加えて、一般的に多くの場合、男性よりも人生において選択および決断すべきライフイベントが多く、それに伴い、多様なライフコースが存在する女性のキャリア発達に焦点をあてた研究を行う場合、青年期の女性特有の自己概念の発達を適切にとらえることのできるキャリア発達尺度が必要であると考えられる。

このような観点から、木川(2016)において「女子大学生用キャリア発達尺度」が作成された。

女子大学生用キャリア発達尺度 (木川, 2016)

測定概念 女子大学生のキャリア発達の程度を測定することを目的とした尺度である。一般的に男性よりも人生において選択・決断すべきライフイベントが多く、それに伴い、多様なライスコースが存在する女性のキャリア発達に注目し、その中でも生涯にわたるキャリア発達のうち初期の段階と考えられる女子大学生のキャリア発達状態に焦点を当てている。多く既存のキャリア発達に関する尺度が焦点化してこなかった、女子大学生のキャリア発達状態に特化している。

尺度構成手続き まず、項目収集のための予備調査として、関東圏内の大学に通う複数の学部・学科に在籍し就職活動について未経験、経験中、完了した女子学生10名(3年生7名、4年生3名)に約20分程度の半構造化面接を実施し、得られた回答の逐語録からキャリア発達に関する70の項目を抽出した。すべての協力者に共通して問うた内容は、「就職・職業についてどのように準備しているか」、「結婚・子育てについてどのように計画しているか」、「個人としての生き方についてどのように検討しているか」、「性役割観についてどのように考えるか」であった。得られた項目をKJ法により分類し、さらに青年心理学を専門とする教員との検討の結果、27の「自己理解」、「計画・目標設定」、「実現・コミットメント」に分類される項目を選定し、女子大学生用キャリア発達尺度の項目の候補とした。

つぎに、関東圏内の3つの大学に通う女子大学生に対して、上記の項目を用いた自己記入式の質問紙調査を行い、計246名の回答について、項目分析の後、因子分析を行い、最終的に22項目3因子構造の尺度が構成された。

信頼性 下位尺度毎に内的整合性(クロンバックの α 係数)を検証している。第1因子から順に「計画・目標設定」は $\alpha=.83$ 、「自己理解」は $\alpha=.79$ 、「実現・コミットメント」は $\alpha=.77$ であった。

妥当性 妥当性の検討として、文部科学省(2011)による「今後の学校におけるキャリア教育・職業教

育の在り方について(答申)」における学校から社会・職業への円滑な移行に必要な力の要素のひとつとして指摘されている「基礎的・汎用的能力」を構成する「人間関係形成・社会形成能力」、「自己理解・自己管理能力」、「課題対応能力」、「キャリアプランニング能力」と本尺度を構成する項目との比較を筆者と青年心理学を専門とする大学教員が個別に行った。その結果、両者ともに尺度を構成する項目および下位尺度は上記の要素の「人間関係形成・社会形成能力」以外の3つの要素に該当する内容であり、その3要素の判断が一致したため、内容的妥当性を有していると判断した。

採点方法 本尺度の回答形式は、「非常に当てはまる(6点)」、「当てはまる(5点)」、「やや当てはまる(4点)」、「やや当てはまらない(3点)」、「当てはまらない(2点)」、「全く当てはまらない(1点)」の6件法である。

本研究の目的

女子大学生用キャリア発達尺度(木川, 2016)における信頼性と妥当性については、上述のように検証済みではある。しかし信頼性については尺度作成時の各下位尺度の α 係数による検証を行った限りである($\alpha=.77\sim .83$)。妥当性の検証は、理論的観点からの内容的な側面に留まっており課題がある。そこで本研究では、本尺度の確実性および安定性をより高めるべく追加の分析を行う。

分析 1

目的

分析1では、尺度を構成する各項目と尺度得点の間の相関係数を算出し、内的整合性の観点から本尺度の信頼性に追加的な言及を行う。

方法

調査対象者 関東圏内の4つの大学に通う女子大学生計318名を分析対象者とした。学年はこれから

就職活動を行う、もしくは就職活動中である者の多い1～3年生であった。

調査時期 2014年12月～2015年2月であった。

調査内容 女子大学生用キャリア発達尺度(木川, 2016)をはじめ、関連が予想されるその他の変数を測定する尺度を同時に実施した。

実施手続き 大学の講義時間内における集合形式に加え、個別配布・個別回収形式により質問紙を配布した。

倫理的配慮 所属機関の倫理審査委員会において承認された。

結果

各項目と尺度得点の相関係数(I-T相関)をもとめた(Table 1)。

項目の順は木川(2016)に従った。その結果、「人のためになりたい($r=.35, p<.001$)」「仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい($r=.38, p<.001$)」

Table 1 女子大学生用キャリア発達尺度のI-T相関

	I-T 相関
第1因子：「計画・目標設定」	
自分の将来のライフスタイルのイメージがわく	.65 ***
自分のやりたいことがはっきりしている	.72 ***
大学で勉強するうちに、自分の考えが固まってきた	.65 ***
今は将来のことまで考えられない	.50 ***
30歳になるまでのプランを立てている	.55 ***
どんな資格をとるべきか、調べている	.50 ***
憧れの職業がある	.66 ***
第2因子：「自己理解」	
まわりの人に左右されない、自分自身の信念がある	.54 ***
自分の中で大事にしたい価値観がある	.64 ***
男性、女性の区別にとらわれず、自分の好きなことをやり	.43 ***
将来においても、自分らしさを大切にしたいと思う	.60 ***
何か問題が起きたとき、自分なりに考えて解決しようとする	.51 ***
就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい	.36 ***
仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい	.38 ***
第3因子：「実現・コミットメント」	
将来どの職業に就くべきか、周囲の人に相談している	.52 ***
尊敬する人がいる	.49 ***
将来は自分の学んだことを活かすつもりだ	.70 ***
大学での人間関係は、自分にとって有意義だと思う	.50 ***
仕事と子育てを両立したい	.42 ***
人のためになりたい	.35 ***
人の話を聞くうちに、いろいろ興味が湧いてくる	.58 ***
興味のあることに、ボランティアとして参加している	.41 ***

*** $p<.001$

「就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい($r=.36, p<.001$)」の3項目において $r=.40$ 未満の値がみられた。それ以外の項目については中程度から強い値がえられた。

考察

尺度得点と一番相関が弱い項目は第3因子の「人のためになりたい」である。人の役に立ちたいという意図は、自分の将来の夢の実現やコミットメント(積極的関与)の重要な要素と考えられるが、キャリア発達そのものとの間には、強い関連は見られていない。また第2因子の「仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい」「就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい」についても、尺度得点と弱い相関が見られた。

これらの項目がキャリア発達と強い関連が見られない理由については、これらの項目がキャリア発達以外の概念をも測定していることが考えられるが、詳細な検討については今後の課題と言えよう。

分析2

目的

本尺度の妥当性を、項目得点の性差および因子構造の性差の観点から検証することを目的とした。

方法

調査対象者 関東圏内の3つの大学に通う大学生(男性73名、女性419名)であった。

実施時期 2014年12月～2015年2月であった。

調査内容 木川(2016)による女子大学生用キャリア発達尺度(6件法22項目)を講義時間内の集団形式で実施した。

倫理的配慮 調査時の所属機関において審査を受けた。

結果1

性別による女子大学生用キャリア発達尺度の各項

目と合計得点の平均値および標準偏差、またその t 検定の結果をTable 2に示す。本研究では尺度を構成する項目において性差を検討することで妥当性の検証を試みるので、欠損値のあった調査対象者のデータも用いて分析を行った。

その結果、「03. どんな資格をとるべきか、調べている」において有意差がみられ ($t(489) = -3.02, p < .01$)、女性のほうが男性よりも有意に得点が高かった。

結果2

続いて、女子大学生用キャリア発達尺度について男性の調査対象者の回答を用い、尺度作成時と同様に主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った。探索的因子分析を用いる理由は、因子構造に着目するためである。よって、因子数も固定せずに分析を行った。

固有値の減衰状況から、3因子解を採用した(固有値: 5.88, 1.99, 1.71, 1.15...)。共通性の低い

項目や複数因子に負荷のある項目を削除した結果、最終的に因子負荷量が.40以上の17項目が残った(Table 3)。

第1因子は「自分の中で大事にしたい価値観がある」などの項目に負荷が大きく、「自分らしさ」因子と命名した。同様に、第2因子は「自分の将来のライフスタイルのイメージがわく」、第3因子は「人の話を聞くうちに、いろいろ興味が湧いてくる」に負荷が大きいため、それぞれ「将来観」因子、「情報収集」因子と命名した。

考察

結果1では、「03. どんな資格をとるべきか、調べている」において、女性と男性の得点に有意差が見られ、女性の方が男性よりも得点が高いことが明らかになった。このことは女性の方が男性に比べて、資格取得に向けての情報収集活動をより多く行っていることを示している。

結果2においては、因子分析の結果、女子大学生

Table 2 項目得点の平均値の性差

尺度項目	男性			女性			t
	n	平均値	標準偏差	n	平均値	標準偏差	
第1因子: 「計画・目標設定」							
02_自分の将来のライフスタイルのイメージがわく	73	3.25	1.41	417	3.44	1.21	-1.08
08_自分のやりたいことがはっきりしている	73	3.86	1.44	418	3.94	1.39	-0.44
01_大学で勉強するうちに、自分の考えが固まってきた	73	3.66	1.19	419	3.76	1.14	-0.70
26_今は将来のことまで考えられない	73	3.29	1.47	418	3.04	1.36	1.45
15_30歳になるまでのプランを立てている	72	2.63	1.46	419	2.97	1.46	-1.85
03_どんな資格をとるべきか、調べている	73	3.34	1.38	418	3.85	1.31	-3.02 **
11_憧れの職業がある	73	4.32	1.41	419	4.48	1.33	-0.98
第2因子: 「自己理解」							
19_まわりの人に左右されない、自分自身の信念がある	73	4.22	1.21	417	4.07	1.13	1.05
13_自分の中で大事にしたい価値観がある	73	4.77	1.21	418	4.57	1.04	1.44
04_男性、女性の区別にとらわれず、自分の好きなことをやりた	72	4.83	1.15	415	5.09	0.90	-1.83
17_将来においても、自分らしさを大切にしたいと思う	72	4.81	1.16	416	4.80	0.95	0.02
10_何か問題が起きたとき、自分なりに考えて解決しようとする	73	4.45	1.21	419	4.40	0.94	0.37
27_就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい	73	4.38	1.16	419	4.31	1.12	0.53
20_仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい	73	4.38	0.97	419	4.45	0.92	-0.55
第3因子: 「実現・コミットメント」							
24_将来どの職業に就くべきか、周囲の人に相談している	73	3.58	1.30	419	3.81	1.23	-1.48
14_尊敬する人がいる	73	4.44	1.43	418	4.60	1.22	-0.99
12_将来は自分の学んだことを活かすつもりだ	73	4.37	1.24	419	4.50	1.18	-0.87
25_大学での人間関係は、自分にとって有意義だと思う	73	4.40	1.35	417	4.53	1.11	-0.94
23_仕事と子育てを両立したい	73	4.18	1.41	419	4.28	1.33	-0.61
06_人のためになりたい	73	4.47	1.18	419	4.58	1.05	-0.81
16_人の話を聞くうちに、いろいろ興味が湧いてくる	73	4.38	0.92	419	4.49	0.97	-0.86
05_興味のあることに、ボランティアとして参加している	73	2.85	1.55	419	2.85	1.55	-0.01

** $p < .01$

Table 3 男子大学生による女子大学生用キャリア発達尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	第1因子	第2因子	第3因子
第1因子：自分らしさ			
13.自分の中で大事にしたい価値観がある	.86	-.01	.06
12.将来は自分の学んだことを活かすつもりだ	.78	.02	-.18
10.何か問題が起きたとき、自分なりに考えて解決しようとする	.64	.13	-.10
25.大学での人間関係は、自分にとって有意義だと思う	.61	-.07	.08
19.まわりの人に左右されない、自分自身の信念がある	.58	.07	-.08
17.将来においても、自分らしさを大切にしたいと思う	.52	-.09	.28
04.男性、女性の区別にとらわれず、自分の好きなことをやりたい	.50	-.13	.26
第2因子：将来観			
02.自分の将来のライフスタイルのイメージがわく	-.05	.92	.04
01.大学で勉強するうちに、自分の考えが固まってきた	.11	.74	-.17
26.今は将来のことまで考えられない	.02	-.72	.04
03.どんな資格をとるべきか、調べている	.08	.57	.06
15.30歳になるまでのプランを立てている	-.14	.55	.12
11.憧れの職業がある	.19	.43	.23
第3因子：情報収集			
16.人の話を聞くうちに、いろいろ興味が湧いてくる	-.12	-.05	.90
27.就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい	.02	.01	.69
14.尊敬する人がいる	.12	.06	.47
24.将来どの職業に就くべきか、周囲の人に相談している	-.02	.29	.44
因子間相関	1.00	.52	.45
		1.00	.33
			1.00

用キャリア発達尺度よりも5項目少なく、かつ因子構造の異なる3因子解が得られた。このことは、女子大学生用キャリア発達尺度の因子構造が性別によって影響を受けることを示している。

総合的考察

各項目と尺度得点の相関係数（IT相関）

尺度得点と相関が弱い項目3つのうち「人のためにになりたい」は本尺度の下位尺度である「実現・コミットメント」を構成する項目であり、尺度作成時（木川，2016）の因子負荷量をみると下位3位の項目であった。また「仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい」「就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい」はいずれも本尺度の下位尺度「自己理解」

を構成する項目であり、尺度作成時（木川，2016）の因子負荷量をみると下位1位および2位の項目であった。

本研究による本尺度の項目と尺度得点間の相関係数という観点からの内的整合性（信頼性）は、課題のある項目が少数あるものの、それらの項目はいずれも有意な相関係数であり、その他の項目は中程度以上の値を示していたことから充分であるといえる。しかし本尺度の短縮版を作成する場合には、除外する項目の候補となるであろう。

項目得点の性差

性差のみられる項目が検出されたことは、本尺度が女性のキャリア発達に焦点をあてていることの論拠のひとつとなり得るが、本研究においては性差が

見られたのは「どんな資格をとるべきか、調べている」という1項目においてのみである。よって、本研究の項目得点の性差による検討のみでは十分な妥当性の検討が行えたとは言えない。

しかしながら、将来の資格取得に向けての情報探索を、女性のほうが積極的に行っていることが示され、女性のキャリア発達には、資格取得が独自の意味を持つことが明らかになった。男性よりも生涯のあらゆる場面において選択・決断すべきライフイベントが多い女性にとって、何かしら資格を保有していることは、自身のキャリアにとって有用性が高いことを示唆していると言えよう。今後は資格の取得と女性のキャリア形成との関連について、さらなる検討が必要であろう。

性別による因子構造の確認

因子分析の結果、男性では、第1因子は「自分らしさ」、第2因子は「将来観」、第3因子は「情報収集」の3因子構造であることが明らかになった。同じ3因子構造とはいえ、女性と男性ではその内容に差があり、木川(2016)の第1因子は「計画・目標設定」であるのに対し、本研究の第1因子は「自分らしさ」であった。さらに木川(2016)の第2因子、第3因子は「自己理解」「実現・コミットメント」であるのに対し、本研究のそれは「将来観」「情報収集」であった。本研究では、男子大学生から女子大学生用キャリア発達尺度の回答を得たわけであるが、男性のキャリア発達と女性のキャリア発達とは、その様相に差異が存在すると言えよう。

本研究の結果から、女子大学生用キャリア発達尺度の因子構造が性別によって影響を受けることが明らかになった。このことは本尺度が男性とは異なるキャリア発達を測定しているといえ、その内容的妥当性を支える知見となり得るだろう。

さらに、本研究の結果からは、本尺度は、数項目を除外し、異なる因子構造であることに留意すれば、男子大学生のキャリア発達の程度を測定する尺度として適用できる可能性も示唆された。

今後の課題

今回は女子大学生用キャリア発達尺度の妥当性の検討として、性差に着目した。男女各々の因子構造に着目するために、本研究においても木川(2016)と同様、探索的因子分析を行ったが、今後は確認的因子分析を用い、適合度を算出することも必要であろう。

また、木川(2016)では、女子大学生における親との愛着機能(山口, 2009)がキャリア発達に及ぼす影響について重回帰分析による検証を行っているが、今後は女子大学生用キャリア発達尺度と関連が予測される他の変数との因果モデルを、共分散構造分析(パス解析)を用いて検討することも必要であろう。その際に、男女の多母集団同時分析を行うことも、女子大学生用キャリア発達尺度の妥当性の検討を行うために必要であろう。

一方、本研究では信頼性の検討として、女子大学生の回答におけるIT相関を確認し、一貫性(内的整合性)を検討したが、今後は、再検査法や折半法を用いて検討を行うことも課題である。妥当性の検討についても、基準関連妥当性や構成概念妥当性(収束的妥当性もしくは弁別的妥当性)の検討が課題である。そのために木川(2022)が指摘したように、ダイバーシティやワーク・ライフ・バランスなどの今日的な課題とキャリア発達との関連を検討することも必要である。

さらに、サンプルサイズや対象の年齢層を広げることも今後の課題として挙げられる。

結語

本研究では、女子大学生用キャリア発達尺度の信頼性と妥当性の再検討を行った。その結果、信頼性については、各項目と尺度得点との間に一定の相関が見られ、内的整合性が確認された。妥当性については因子構造に性差が見られ、内容的妥当性の一部が確認された。今後の課題として、さらなる信頼性・妥当性の検討が挙げられたが、本研究の結果を、男子大学生のキャリア発達の程度を測定する尺度とし

て適用できる可能性も示唆された。

注 釈

- 1) 本研究は木川 (2016) に追加の分析を行ったものである。
- 2) 本研究の一部は、日本教育心理学会第59回総会大会、日本発達心理学会第29回大会、日本パーソナリティ心理学会第26回大会にて発表された。

引 用 文 献

- 阿部晋吾・山下 京・川崎友嗣・八木隆一郎 (2009). キャリア発達尺度作成の試み 梅花女子大学現代人間学部紀要, 6, 25-28.
- 安達智子 (2008). 女子学生のキャリア意識—就業動機, キャリア探索との関連— 心理学研究, 79 (1), 27-34.
- 安達智子 (2010). キャリア探索尺度の再検討 心理学研究, 81 (2), 132-139.
- 芳賀明子・西脇二葉 (2007). 保育者のキャリア発達に関する基礎的研究, 武蔵野短期大学研究紀要, 21, 121-126.
- 広田信一・佐藤 純 (2009). キャリア観に関する検討—ルール認知の観点から— 山形大学紀要 (教育科学), 14 (4), 371-385.
- 岩井八郎 (2015). 女性の職業経歴の持続と変化—JGSS-2009/2013ライフコース・パネル調査を用い分析— JGSS Research Series, 12, 29-39.
- 岩崎久美子 (1999). 小学生の進路意識と学業成績に及ぼす心理的要因—原因帰属と自尊感情— 進路指導研究, 19 (1), 26-34.
- 神谷孝男 (1987). 女子中学生のキャリア発達に関する追跡的研究 (I) 進路指導研究, 8, 7-16.
- 金井篤子 (2006). キャリア開発と組織のストレス 古川久敬 (編) 産業・組織心理学 朝倉書店 pp.118-132.
- 河崎智恵 (2001). 米国中等学校家庭科におけるキャリア教育の授業実践—オハイオ州, ミソネタ州, ウィスコンシン州の実地調査をもとに— 進路指導研究, 20 (2), 21-30.
- 河崎智恵 (2003). 家庭科におけるキャリア教育モデルの検討—能力領域の尺度の構成を中心に— 進路指導研究, 22 (1), 25-34.
- 河崎智恵 (2010). ライフキャリアの能力・態度に関する尺度構成の試み 心理学研究, 29, 25-30.
- 木川智美 (2016). 女子大学生における親への愛着がキャリア発達におよぼす影響 パーソナリティ研究, 25 (1), 89-92.
- 木川智美 (2017 a). 女子大学生用キャリア発達尺度の妥当性の検証 (2) —男子大学生との比較から— 日本パーソナリティ心理学会第26回大会発表論文集, p.94.
- 木川智美 (2017 b). 女子大学生用キャリア発達尺度の妥当性の検証 (1) —男子大学生との比較から— 日本教育心理学会第59回総会大会発表論文集, p.273.
- 木川智美 (2018). 女子大学生用キャリア発達尺度の信頼性についての追加的分析—項目と尺度得点間の相関係数の観点から— 日本発達心理学会第29回大会発表論文集, p.510.
- 木川智美 (2022). 大学生の今日的なキャリア発達に関する研究 (1) —ダイバーシティに着目して— 日本教育心理学会第64回総会大会発表論文集, p.128.
- 木村 周 (1992). キャリア研究の最近の動向と今後の課題 教育相談研究, 30, 53-62.
- 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.
- 国立社会保障・人口問題研究所 (2010). 第14回出生基本調査
<http://www.ipss.go.jp/ps-doukou/j/doukou14_s/doukou14_s.pdf> (2022年9月19日)

- 小海節美・津島ひろ江 (2007). 保健・看護職のキャリア発達に関する研究動向 川崎医療福祉学会誌, 17 (1), 185-193.
- 三川俊樹・石田典子・神田正恵・山口直子 (2013). 高等学校におけるキャリア教育・職業教育の効果に関する研究—キャリアデザイン力尺度の開発— 追手門学院大学心理学部紀要, 7, 57-77.
- 宮田延実 (2012). 小学生の希望職業からみた職業的発達の検討 キャリア教育研究, 30, 53-60.
- 文部科学省 (2011). 中央教育審議会答申「今後の学校におけるキャリア教育・職業教育の在り方について」
- 中込充信・塩川聡子・齋藤由夏・角山 剛 (2009). 日本の大学生を対象としたキャリア成熟尺度作成の試み (2) —属性変数と尺度得点の関連の探索— 日本社会心理学会大会第50回大会発表論文集, 826-827.
- 盧 回男 (2011). 「ライフキャリア志向性」の尺度構成 日本女子大学人間社会研究科紀要, 17, 95-103.
- 尾野浩美・岡田昌毅 (2014). 若年就業者におけるキャリア焦燥感の構造: キャリア焦燥感尺度の開発 産業・組織心理学研究, 28, 31-41.
- 小野 淳・斎藤富由起・社浦竜太 (2008). 四年制大学におけるキャリアセルフエフィカシー尺度開発の試み—ダブルスクール現象に注目して— 千里金蘭大学紀要, 5, 49-59.
- 小野公一 (2001). 看護職のキャリア選択に及ぼすメンタリングの影響—面接法によるアプローチ— 亜細亜大学経営論集, 36 (2), 3-32.
- 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.
- 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, 48, 115-122.
- 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 (1), 63-81.
- 清水和秋・花井洋子 (2007). キャリア意思決定尺度の開発—その1: 大学生を対象とした探索的因子分析からの尺度構成— 関西大学社会学部紀要, 38 (3), 97-118.
- Super, D. E. (1980). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 13, 282-298.
- Super, D. E. (1986). キャリア心理学における発展 進路指導研究, 7, 34-41. (中西信男訳 講演要旨)
- 浦上昌則 (1995). 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学編), 42, 115-126.
- 若林 満・水野 智・佐野幸子 (1992). 看護職キャリア発達研究 (3) —勤労准看護学生の就業環境および就業意識— 名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科), 39, 1-13.
- 渡辺三枝子 (1993). キャリア・カウンセリング: 「職業カウンセリング」から「キャリア・カウンセリング」へ 日本教育心理学会第35回総会発表論文集, 63.
- 渡辺三枝子 (2009). 女性のキャリア形成支援のあり方—「ロールモデルに関する調査研究」の結果から— 国立女性教育会館研究ジャーナル, 13, 16-26.
- 渡辺三枝子 (編著) (2013). 新版 キャリアの心理学 キャリア支援への発達のアプローチ ナカニシヤ出版
- 渡辺三枝子・Herr, E. L. (1998). 進化の過程にあるキャリアカウンセリング—アメリカの実情から学ぶ— 進路指導研究, 18 (2), 26-35.
- 渡辺三枝子・黒川雅之 (2002). キャリア・アダプタビリティの測定尺度の開発 筑波大学心理学研究, 24, 185-197.
- 山田智之 (2011). 職場体験による中学生の進路成熟及び自律的高校進学動機の変容と影響要因

キャリア教育研究, 30, 1-14.

山口正寛 (2009). 愛着機能尺度 (Attachment-Function Scale) 作成の試み パーソナリティ研究, 17 (2), 157-167.

谷田親彦 (2009). 職業知識・職業関心に対する中学生の認知構造と学年・性別の検討 キャリア教育研究, 27, 57-66.

Appendix

女子大学生用キャリア発達尺度(木川, 2016)

次の各項目はあなたにどの程度当てはまりますか。「全く当てはまらない(1点)」から「非常に当てはまる(6点)」までのうち、最も当てはまると思う数字に○をつけてください。

	全く 当て はま らな い	当 て は ま ら な い	や や 当 て は ま ら な い	や や 当 て は ま る	当 て は ま る	非 常 に 当 て は ま る
1. 大学で勉強するうちに、自分の考えが固まってきた 1	2	3	4	5	6
2. 自分の将来のライフスタイルのイメージがわく 1	2	3	4	5	6
3. どんな資格をとるべきか、調べている 1	2	3	4	5	6
4. 男性、女性の区別にとらわれず、自分の好きなことをやりたい 1	2	3	4	5	6
5. 興味のあることに、ボランティアとして参加している 1	2	3	4	5	6
6. 人のためになりたい 1	2	3	4	5	6
7. 人の話を聞くうちに、いろいろ興味が湧いてくる 1	2	3	4	5	6
8. 自分のやりたいことがはっきりしている 1	2	3	4	5	6
9. 将来においても、自分らしさを大切にしたいと思う 1	2	3	4	5	6
10. 何か問題が起きたとき、自分なりに考えて解決しようとする 1	2	3	4	5	6
11. 憧れの職業がある 1	2	3	4	5	6
12. 将来は自分の学んだことを活かすつもりだ 1	2	3	4	5	6
13. 自分の中で大事にしたい価値観がある 1	2	3	4	5	6
14. 尊敬する人がいる 1	2	3	4	5	6
15. 30歳になるまでのプランを立てている 1	2	3	4	5	6
16. まわりの人に左右されない、自分自身の信念がある 1	2	3	4	5	6
17. 仕事を選ぶ際には、就労条件を検討したい 1	2	3	4	5	6
18. 仕事と子育てを両立したい 1	2	3	4	5	6
19. 将来どの職業に就くべきか、周囲の人に相談している 1	2	3	4	5	6
20. 大学での人間関係は、自分にとって有意義だと思う 1	2	3	4	5	6
21. 今は将来のことまで考えられない 1	2	3	4	5	6
22. 就職した後、仕事以外のことにも挑戦したい 1	2	3	4	5	6

注；項目番号21は逆転項目である。