様　式　Ｃ－１９、Ｆ－１９－１、Ｚ－１９　（共通）

科学研究費助成事業　　研究成果報告書

平成 ３０ 年　 ５ 月 １５ 日現在

機関番号：１５４０１
研究種目：基盤研究(C)（一般）
研究期間：2014～2017
課題番号：２６３８０８８７

研究課題名（和文）キャリア危機におけるレジリエンス要因の働きの解明

研究課題名（英文）The role of career resilience in dealing with career crisis

研究代表者
児玉　真樹子（Kodama, Makiko）

広島大学・教育学研究科・教授

研究者番号：１０５１３２０２

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費）　　3,100,000円

研究成果の概要（和文）：キャリアレジリエンスは“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”であり，その構成要素としては，問題対応力，ソーシャルスキル，新奇・多様性，未来志向，援助志向の5つがある。本研究では，リアリティショック，職業生活上の変化，就職活動の3種類の危機に直面した場合，その克服に有用なキャリアレジリエンスの構成要素を明らかにすることを目的とした。
リアリティショック，職業生活上の変化においては問題対応力と未来志向とソーシャルスキルが，就職活動においては問題対応力，ソーシャルスキル，新奇・多様性，未来志向が，克服に有用な働きを示した。

研究成果の概要（英文）：Career resilience was defined as psychological traits that help people cope with risks and facilitate career development, and was consisted with five elements: ability to cope with problems and changes, social skills, interest in novelty, optimism about the future, and willingness to help others. The purpose of this study was to clarify the effective elements of career resilience in dealing with the following three types of risks; reality shock, changes during working life, and job hunting. The results showed that ability to cope with problems and changes, social skills, and optimism about the future played important roles to deal with reality shock and changes during working life. The results also showed that four elements except for willingness to help others played important roles to deal with job hunting.

研究分野：心理学・教育心理学

キーワード：キャリアレジリエンス　キャリア形成　リアリティショック　職業生活上の変化　就職活動

１．研究開始当初の背景

キャリア形成においては様々な“危機”に直面するため，それを克服する力，すなわちレジリエンスが重要になる。キャリア形成におけるレジリエンスに着目したキャリアレジリエンスという概念があるが，これまでの研究では，この概念の構成要素に関する検討が十分できていなかった。そのため研究者が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，企業就業者用測定尺度を開発し，その構成要素に問題対応力，ソーシャルスキル，新奇・多様性，未来志向，援助志向の 5 つがあることを明らかにした。

キャリア形成における危機には様々なものがある。就職前の段階で言えば，就職活動がうまくいかずに心理的にネガティブな状態に陥ることなど，就職後の段階で言えば，就職直後に現実とそれまで抱いていた理想とのギャップから生じるリアリティショックを経験することや，就業中の様々な状況の変化が原因でネガティブな心理状態に陥るようなもの（例えば担当業務が変わったことが原因でうつになるといったもの）などが考えられる。しかし，このようなそれぞれの“危機”におけるキャリアレジリエンスの各構成要素の働きは解明されていなかった。

２．研究の目的

本研究では，職業選択時／就職後のキャリア形成の中で直面すると考えられる危機として，リアリティショック，職業生活上の変化，就職活動の 3 種類に着目し，各々の危機に直面した場合，その克服に有用なレジリエンスの構成要素とその働きを明らかにすることを目的とする。

本研究は以下の３つの研究から成る。

研究１：リアリティショックに直面した時，キャリアレジリエンスの各構成要素がリアリティショックへの対処にどのような役割を担って，キャリア形成を促す働きをするのかを明らかにすることを目的とする。

研究２：職業生活上の変化を経験した時，ネガティブな心理状態に陥ることを回避するために，もしくは変化をきっかけにネガティブな心理状態に陥ってもそれによるキャリア形成へのダメージを減少させるために，キャリアレジリエンスの各構成要素がどのような働きを担うのかを明らかにすることを目的とする。

研究３：就職活動中に不採用を経験した場合，キャリアレジリエンスの各構成要素がどのような働きを担ってキャリア形成を促進するのかを明らかにすることを目的とする。

３．研究の方法

（１）研究１の方法

2015 年 1 月に，Web による調査法で，企業で働いている 1 年目の正社員のデータの収集を依頼し，233 名分（男性 89 名，女性 144 名；平均年齢 23.11 歳）のデータを得た。キャリアレジリエンス，リアリティショック，キャリア形成の指標として職業的アイデンティティと就業継続意思を測定した。

（２）研究 2 の方法

2015 年 12 月に，Web による調査法で会社勤務者もしくは会社経営者のデータの収集を依頼し，1000 名分（19-65 歳；男性 500 名，女性 500 名；平均年齢 44.10 歳）のデータの収集を得た。キャリアレジリエンス，職業生活上の変化の経験とその際のネガティブな心理状態の程度，キャリア形成の指標として職業的アイデンティティと職務内容満足を測定した。

（３）研究 3 の方法

予備研究として 2016 年 9 月～11 月に大学生用キャリアレジリエンス尺度の開発を行った。（雑誌論文②）

本調査として 2018 年入社のための一般企業への就職活動をした学生を対象に，就職活動開始前の 2017 年 1 月に第 1 回目の，就職活動の終盤時期の 2017 年 10 月に第 2 回目の Web 調査を実施した。2 回の調査に回答し，かつ就職活動中に不採用の経験をした 127 名（男子 41 名，女子 86 名；第 1 回調査時に短大 1 年生 1 名，大学 3 年生 114 名，大学院 1 年生 12 名）のデータを得た。調査内容は，1 回目はキャリアレジリエンスと職業的アイデンティティと成人キャリア成熟，2 回目は 1 回目の内容に加え就職活動維持過程，就職活動ストレスであった。

４．研究成果

（１）研究１の成果

リアリティショック経験の有無によるキャリアレジリエンスの各構成要素の得点の差異を t 検定によって確認した。その結果，キャリアレジリエンスの問題対応力と未来志向については，非リアリティショック経験群がリアリティショック経験群より得点が高かったことから，この 2 つの構成要素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示唆された。

また，キャリアレジリエンスの保有度合の高低と，リアリティショックの経験の有無を独立変数，キャリア形成の諸指標（職業的アイデンティティ，就業継続意思）を従属変数とした分散分析を行い，交互作用の有無とその単純主効果の結果を確認した。その結果，キャリアレジリエンスのうちソーシャルスキルとリアリティショックの交互作用が見られ，単純主効果の検定の結果，ソーシャルスキルが低い場合はリアリティショック経験群が非リアリティショック経験群よりキャリア形成の指標の得点が有意に低くなったが，ソーシャルスキルが高い場合はこのような結果は見られなかった。このことからリ

アリティショックを経験しても，ソーシャルスキルを発揮することで，キャリア形成へのネガティブな影響が緩和されていることが示唆された。
（雑誌論文①，学会発表①，②，③）

（２）研究 2 の成果
職業生活上の変化として岡田（2013）および Heppner et al.（1994）を踏まえ，心身の変化，昇進，仕事の多忙化，上司の交代，体力の低下，仕事内容の変化の 6 種類に着目した。そのうち，これらの変化を経験してかつネガティブな心理状態に陥った場合に，キャリア形成の諸指標にネガティブな影響を及ぼすものがキャリア形成上の“危機”となると考えた。各変化とその際のネガティブな心理状態とキャリア形成の諸指標の関連を検討した結果より，心身の不調と仕事内容の変化が 2 種類の変化が“危機”となりうることが判明した。
この 2 種類の変化の経験者を対象にキャリアレジリエンスの各構成要素の得点とネガティブな心理状態の得点との相関分析より，問題対応力と未来志向はいずれの職業生活上の変化においても，いくつかのネガティブな心理状態と有意な負の相関を示した。この結果より，問題対応力と未来志向は，職業生活上の変化に直面しても，ネガティブな心理状態に陥ることを防ぐ働きをすることが示唆された。
さらに，この 2 種類の職業生活上の変化をきっかけとしてネガティブな心理状態に陥っている（以下，危機的状態）か否か，キャリアレジリエンス，これらの交互作用項を説明変数，キャリア形成の諸指標（職業的アイデンティティ，職務内容満足）を目的変数とする階層的重回帰分析を行い，交互作用がみられる場合は単純傾斜分析を行った。その結果，問題対応力もしくはソーシャルスキルが低い場合は危機的状態に陥るとキャリア形成の指標の得点が下がるが，問題対応力もしくはソーシャルスキルが高い場合はそのような傾向が見られないことが示された。すなわち，問題対応力とソーシャルスキルが，職業生活上の変化によってネガティブな心理状態に陥ってもキャリア形成に及ぼすネガティブな影響を緩和することが示唆された。
これらの結果より，きっかけとなる職業生活上の変化によって，特に有効なキャリアレジリエンスの構成要素が異なることも明らかになった。仕事内容の変化に関しては，ソーシャルスキルが重要な役割を担い，心身の不調では問題対応力が最も重要な役割を担うことが示唆された。
（学会発表④，⑤，⑥。論文化して投稿中）

（３）研究 3 の成果
就職活動前のキャリアレジリエンスおよびキャリア形成度合（職業的アイデンティティ，キャリア成熟）が就職活動中に感じるストレスや，輕部他（2014，2015）の提唱する就職活動維持過程の一次過程（模索的行動，不採用経験の振り返り，他者への自己開示，認知的切り替え）および二次過程（自分らしい就職活動態度の確立，目標の明確化）を介して就職活動後のキャリア形成度合に影響を及ぼすというプロセスを想定し，分析を行った。
その結果，キャリアレジリエンスのうち問題対応力は就職活動維持の一次的過程の認知的切り替えを促し，これがさらに二次的過程の目標の明確化を促してキャリア形成を促す働きを示すとともに，一次的過程の認知的切り替えがキャリア形成を促す働きを示した。それと同時に問題対応力が就職活動維持の二次的過程の目標の明確化を抑制する働きも示したことから，問題対応力によって認知的な切り替えが生じればキャリア形成が促進されるが，認知的な切り替えが生じないと自身の目標を明確にすることができずキャリア形成が促進されないと解釈した。また，キャリアレジリエンスのうちソーシャルスキル及び新奇・多様性は，就職活動維持の一次的過程の他者への自己開示を促し，それが二次的過程の目標の明確化を促してキャリア形成を促進する働きが見られた。またキャリアレジリエンスのうち未来志向が就職活動維持の二次的過程の目標の明確化を直接促し，キャリア形成につながるというプロセスが見られた。また，キャリアレジリエンスのうち未来志向が就職活動ストレスのうち就労目標不確定を抑制し，キャリア形成を促進する働きを担うことが示された。以上より，キャリアレジリエンスのうち援助志向を除く 4 つの構成要素が，就職活動中に不採用の経験といった辛い状況に直面しても，キャリア形成を促進する働きを示すことが判明した。
（2018 年度に学会で発表予定）

（４）全体を通しての本研究の意義と今後の展望
本研究では 3 種類の危機を扱ったが，全てにおいて問題対応力と未来志向とソーシャルスキルが有用な働きを示した。これまでキャリア形成上の危機の克服のために特に重要なキャリアレジリエンスの要素は国内外において明らかになっていなかったため，本研究が明らかにしたことは，キャリア形成支援上でも役に立つ。
今後は，本研究で特に重要であることが判明した問題対応力，未来志向，ソーシャルスキルを身につけるために，社会に出る前の段階においてどのような取り組みが必要かを明らかにしていきたい。

５．主な発表論文等
（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕（計　2　件）

① Kodama, M. (2017). Functions of Career Resilience Against Reality Shock, Focusing on Full-time Employees During their First Year of Work. *Japanese Psychological Research*, 59, 255-265.査読有
DOI: 10.1111/jpr.12161
② 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　学習開発学研究, 10,15-23. 査読無
https://ci.nii.ac.jp/naid/120005998224

〔学会発表〕（計　6　件）

① 児玉真樹子　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, 2015 年 8 月 26 日発表, 朱鷺メッセ（新潟市）
② 児玉真樹子　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, 2015 年 9 月 22 日発表, 名古屋国際会議場（名古屋市）
③ Kodama, M. The function of career resilience during reality shock: Comparing technical and clerical employees. 31st International Congress of Psychology ICP 2016, 2016 年 7 月 27 日発表, パシフィコ横浜（横浜市）
④ 児玉真樹子　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, 2016 年 10 月 9 日発表, サンポートホール高松・かがわ国際会議場（高松市）
⑤ 児玉真樹子　仕事内容の変化から生じるキャリア危機におけるキャリアレジリエンスの働き　日本心理学会第 81 回大会, 2017 年 9 月 20 日発表, 久留米シティプラザ（久留米市）
⑥ 児玉真樹子　体力の低下から生じるキャリア危機におけるキャリアレジリエンスの働き　日本教育心理学会第 59 回大会総会, 2017 年 10 月 8 日発表, 名古屋国際会議場（名古屋市）

６．研究組織
(1)研究代表者
児玉真樹子（Makiko KODAMA）
広島大学大学院教育学研究科・教授
研究者番号：10513202