

キャリアレジリエンス測定尺度の再構成と短縮版の作成

Development of a shorter version of the carrier resilience scale

西堀 まゆ¹, 堀 洋元²

¹大妻女子大学大学院人間文化研究科, ²大妻女子大学人間関係学部

Mayu Nishibori¹ and Hiromoto Hori²

¹Graduate School of Studies in Human Culture, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

²Faculty of Human Relations, Otsuma Women's University

2-7-1 Karakida, Tama-shi, Tokyo, 206-8540 Japan

キーワード: キャリアレジリエンス, 短縮版尺度, 因子分析

Key words: Carrier resilience, Shortened scale, Factor analysis

抄録

昨今, わが国での働き方は変化してきており, 就業者は自律的なキャリア形成が求められているといえる. 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のことをキャリアレジリエンスといい, それを測定する尺度が開発されている(児玉, 2015). しかし, この尺度は, 各因子の項目数に偏りがあり, 特に「援助志向因子」は因子を構成する項目が少ない.

そこで, 本研究は, 既存のキャリアレジリエンス測定尺度の項目の付加, および短縮版の開発を目的とし, 既存尺度に, 「未来志向因子」4項目と「援助志向因子」6項目を新たに追加し, 20歳以上の就業者154名(男子72名, 女子82名)に対して調査を行った. その結果, 先行研究と同様に5因子が抽出されたため, さらに項目を絞って再度因子分析を行い, 各因子が5項目, 計25項目のものを短縮版として作成した. 本研究で作成された短縮版尺度により, 既存のキャリアレジリエンス測定尺度の課題点として指摘されていた, 「援助志向因子」の安定性の課題は解決されたと考えられる.

1. 問題と目的

政府による働き方改革をはじめ, テレワーク制度やフレックスタイム制度の導入, さらにはYouTuberやインスタグラマーといったインフルエンサーの登場など, わが国での働き方は変化してきている. 副業・兼業や転職の意識が高まる昨今において, 就業者は企業や組織に依存しない, 自律的なキャリア形成が求められているといえる. また, キャリアを形成していく中で, 就業者は少なからず, それを阻む困難な状況や危機に直面し, それらを乗り越え, 克服する力が必要とされる. そのような困難な状況や危機を克服する力を持つ心理的特性としてレジリエンスが挙げられる.

レジリエンスとは, 困難で脅威的な状況にもか

かわらず, うまく適応する過程・能力・結果のことを言う(小塩, 2002). 日本においては, 精神的回復力測定尺度(小塩ら, 2002)や二次元レジリエンス要因尺度(平野, 2010), S-H式レジリエンス検査(佐藤ら, 2009)などがその測定によく用いられている.

また, レジリエンスの中でも, 特にキャリア形成に関するものとして, キャリアレジリエンスが挙げられる. キャリアレジリエンスとは, 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, 「チャレンジ・問題解決・適応力因子」「ソーシャルスキル因子」「新奇性・興味関心の多様性因子」「未来志向因子」「援助志向因子」の5因子

から構成される尺度が作成されている（児玉，2015）。しかし，この尺度は，各因子の項目数に偏りがある。「チャレンジ・問題解決・適応力因子」は13項目，「ソーシャルスキル因子」は9項目，「新奇性・興味関心の多様性因子」は6項目，「未来志向因子」は4項目，「援助志向因子」は2項目と，特に「援助志向因子」は因子を構成する項目が少なく，児玉（2015）もその改善の必要を指摘している。

そこで，本研究は，キャリアレジリエンス測定尺度（児玉，2015）の項目の付加，および短縮版の開発を目的とする。「未来志向因子」4項目，「援助志向因子」6項目を新たに追加し，先行研究と同じ因子構造が見られるかの確認と，その信頼性を検討する。また，既存のキャリアレジリエンス測定尺度は34項目から構成され，本研究で追加する項目も含めると全部で44項目になるため，尺度を用いる際の利便性に問題が生じると考えられる。そのため，各因子の項目数を4～6項目に統一し，キャリアレジリエンス測定尺度の短縮版を作成する。

2. 方法

本調査は大妻女子大学生命科学研究倫理委員会の承認を得て実施された（受付番号 04-027）。

2.1. 調査手続きと調査対象者

2022年10月に，スノーボールサンプリング法で，Google フォームを用いた web 調査を行った。なお，本調査は，調査対象者の恣意的な回答を避けるため，「社会人の自己意識に関する調査」として実施した。回答後にキャリアレジリエンス尺度の調査であることを説明し，同意が得られた場合に回答を送信するよう求めた。

調査対象者は，20歳以上の就職者154名（男子72名，女子82名）であり，年齢，企業，役職，仕事内容は指定しなかった。調査対象者の社会人歴年数による内訳は表1，業種については表2，職種については表3に示す。

2.2. 調査項目

本調査では，児玉（2015）により作成されたキャリアレジリエンス測定尺度に，「未来志向因子」に関する項目4項目と「援助志向因子」に関する項目6項目を新たに作成し，追加して用いた。本

調査で新たに追加した項目を表4に示す。なお，追加項目は，筆者2名と大学院生2名で案出した。回答は，“非常によくあてはまる”から“全く当てはまらない”の4段階評定で求めた。

表1. 調査対象者の社会人歴年数

社会人歴年数	男女計
1～5年目	115
6～10	18
11～20	12
21～30	7
31年目以上	2
	(人)

表2. 調査対象者の業種

業種	男女計
情報通信業	40
卸売業・小売業	23
サービス業（他に分類されないもの）	13
製造業	12
医療・福祉	12
教育・学習支援業	10
金融業・保険業	8
学術研究・専門・技術サービス業	8
分類不能の産業	5
建設業	5
電気・ガス・熱供給・水道業	4
宿泊業・飲食サービス業	4
公務（他に分類されるものを除く）	4
生活関連サービス業・娯楽業	3
運輸業・郵便業	2
不動産業・物品賃貸業	1
	(人)

表3. 調査対象者の職種

職種	男女計
専門的・技術的職業	62
販売の職業	29
事務的職業	25
サービスの職業	14
その他	13
管理的職業	9
運送・機械運転の職業	1
建設・採掘の職業	1
	(人)

表 4. 新たに追加した尺度項目

因子名	項目
未来志向因子	自分の明るい将来について見通しがたっている 今後、成功する自分を想像できない* この会社で働き続ける将来が見える 仕事において自分の思い描く将来像がある
援助志向因子	職場の人が困っていたら、助けてあげようと思う 周りの人の困りごとに敏感だと思う 仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思う 助ける時に周りからの見え方を考える* 一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思う 周りの人を気にかける方だ

注) * 印は逆転項目を示している。

3. 結果

分析は統計分析フリーソフト HAD (清水, 2016) を用いて行った。

各項目の記述統計を表 5, 全項目の因子分析の結果を表 6, 短縮版の因子分析の結果を表 7 に示す。³

3.1. 因子分析と信頼性係数

調査項目について, 因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行った。既存尺度の因子数と固有値の変化から 5 因子が適当であると判断した。結果を表 6 に示す。

第 1 因子は, “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” など「援助志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .81, \omega = .82$)。第 2 因子は, “環境の変化に適応できる” “周囲の変化に柔軟に対応できるほうである” など「チャレンジ・問題解決・適応力因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .80, \omega = .82$)。第 3 因子は, “自分の将来に希望を持っている” “あなたの将来の見通しは明るいと思う” など「未来志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .84, \omega = .86$)。第 4 因子は, “色々

なことを知りたいと思っている” “新しいことを学ぶ意欲をもっている” など「新規性・興味関心の多様性因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .88, \omega = .89$)。第 5 因子は, “人を笑わせるのが得意である” “面白く話をするのが得意である” など「ソーシャルスキル因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .83, \omega = .85$)。 α 係数と ω 係数の値から, 十分な信頼性が確認された。

3.2. 短縮版の作成

次に, 上記で得られた結果から, 因子ごとに因子負荷量が高い順に項目を使用し, 再度因子分析 (最尤法, プロマックス回転) を行った。因子分析は, 各因子 5 項目ずつ, 4 項目ずつ, 3 項目ずつでそれぞれ行われた。その結果, 各因子 5 項目, 計 25 項目の時, 最も信頼性が高く因子負荷量も安定したため, 短縮版として採択された。結果を表 7 に示す。

第 1 因子は, 「新規性・興味関心の多様性因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .87, \omega = .88$)。第 2 因子は, 「援助志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .82, \omega = .83$)。第 3 因子は, 「未来志向因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .87, \omega = .88$)。第 4 因子は, 「チャレンジ・問題解決・適応力因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .80, \omega = .81$)。第 5 因子は, 「ソーシャルスキル因子」の項目が中心となって構成された ($\alpha = .83, \omega = .85$)。 α 係数と ω 係数の値から, 十分な信頼性が確認された。

また, 新たに追加した尺度項目については, 「援

³ 児玉 (2015) の尺度の項目と本調査で新たに追加した項目に対応した因子名がわかりやすいように, 各因子に丸数字を割り振り, 項目の先頭に付与する処理を行った。「チャレンジ・問題解決・適応力因子」は①, 「ソーシャルスキル因子」は②, 「新奇性・興味関心の多様性因子」は③, 「未来志向因子」は④, 「援助志向因子」は⑤と対応している。

表 5. 各項目の記述統計 (N = 154)

項目	度数	最小値	最大値	M	SD
①あなたにとって、仕事における目標は、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	154	1	4	2.19	0.89
①うまくいくかわからない様な仕事も受け入れることができる	154	1	4	2.68	0.80
①どんなことでも、たいていなんとかなりそうな気がする	154	1	4	3.25	0.75
①環境の変化に適応できる	154	1	4	3.00	0.75
①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	154	1	4	2.86	0.74
①困難なことでも前向きに取り組むことができる	154	1	4	2.82	0.69
①仕事でしんどいことがあると、その仕事を続けていくことが難しい方である *	154	1	4	2.41	0.95
①仕事で何か問題が起きてても、自分なりの方法で乗り越えることができる	154	1	4	2.93	0.69
①仕事をする際、できるだけよい方法をしっかり検討して取り組む方である	154	1	4	3.16	0.70
①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	154	1	4	3.04	0.69
①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	154	1	4	3.40	0.69
①新しく来た同僚や上司と働くことにためらうことはない	154	1	4	3.18	0.82
①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	154	1	4	3.12	0.67
②いざという時のために、組織の中に影響力を持っている人とのコネクションを持つようとしている	154	1	4	2.71	0.97
②ユーモアを言うのが苦手である *	154	1	4	2.31	0.92
②交友関係が広く、社交的な方である	154	1	4	2.56	0.95
②自分から人と親しくなることが得意である	154	1	4	2.80	0.90
②人を笑わせるのが得意である	154	1	4	2.66	0.84
②相手に自分の感情を素直に表せる	154	1	4	2.68	0.98
②他の人と共感的に関わりあえる方である	154	1	4	3.29	0.69
②悩みがあるとき、他の人に相談している	154	1	4	3.08	0.89
②面白く話をするのが得意である	154	1	4	2.53	0.79
③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	154	1	4	2.94	0.89
③自分の仕事は自分の力でやり遂げようと努力する	154	1	4	3.08	0.72
③色々なことにチャレンジするのが好きである	154	1	4	2.88	0.86
③色々なことを知りたいと思っている	154	1	4	3.31	0.79
③新しいことや珍しいことが好きである	154	1	4	3.01	0.84
③新しいことを学ぶ意欲をもっている	154	1	4	3.05	0.87
④あなたの将来の見通しは明るいと思う	154	1	4	2.76	0.87
④この会社で働き続ける将来が見える	154	1	4	2.26	0.92
④今後、成功する自分を想像できない *	154	1	4	2.34	0.83
④仕事において自分の思い描く将来像がある	154	1	4	2.48	0.94
④自分には誇れるところがあまりないと思う *	154	1	4	2.58	0.90
④自分の将来にはきっといいことがあると思う	154	1	4	2.97	0.88
④自分の将来に希望を持っている	154	1	4	2.76	0.89
④自分の明るい将来について見通しがたっている	154	1	4	2.39	0.83
⑤一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思う	154	1	4	3.04	0.82
⑤仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思う	154	1	4	3.21	0.75
⑤思いやりを持って人と接している	154	1	4	3.46	0.65
⑤周りの人の困りごとに敏感だと思う	154	1	4	2.97	0.84
⑤周りの人を気にかける方だ	154	2	4	3.31	0.69
⑤助ける時に周りからの見え方を考える *	154	1	4	2.77	0.88
⑤職場の人が困っていたら、助けてあげようと思う	154	2	4	3.45	0.60
⑤他人に対して親切なほうである	154	2	4	3.27	0.68

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

表 6. キャリアレジリエンス測定尺度の因子分析の結果 (N = 154)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
1 ⑤思いやりを持って人と接している	.74	-.04	.08	.02	-.22	.53
2 ⑤他人に対して親切なほうである	.73	-.03	.06	.04	-.01	.56
3 ⑤周りの人を気にかける方だ	.71	-.11	-.04	.05	.05	.48
4 ②他の人と共感的に関わりあえる方である	.62	.03	-.04	.03	.02	.42
5 ⑤周りの人の困りごとに敏感だと思う	.61	-.27	.02	.10	.11	.39
6 ⑤職場の人が困っていたら、助けてあげようと思う	.58	.19	-.08	-.06	.09	.46
7 ⑤仕事で困っている人がいたら積極的に協力したいと思う	.51	.20	-.07	.13	-.02	.45
8 ①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	.40	.11	-.04	-.24	-.03	.15
9 ②悩みがあるとき、他の人に相談している	.39	-.03	-.04	-.03	.12	.17
10 ⑤一緒に仕事をする人に積極的に声をかけようと思う	.37	.09	.07	-.10	.29	.34
11 ⑤助ける時に周りからの見え方を考える *	.34	-.07	-.04	-.04	.00	.09
12 ②相手に自分の感情を素直に表せる	.31	.09	.10	-.19	.08	.15
13 ②いざという時のために、組織の中に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	.23	.09	.01	-.02	.20	.16
14 ③自分の仕事は自分の力でやり遂げようと努力する	.21	.15	.11	-.06	-.14	.10
15 ①環境の変化に適応できる	-.15	.77	-.07	.01	.18	.55
16 ①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	-.05	.69	-.01	.09	.07	.51
17 ①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	-.14	.65	.07	-.03	.07	.40
18 ①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	.00	.60	.00	.06	-.09	.37
19 ①困難なことでも前向きに取り組むことができる	.05	.58	.10	.03	.02	.45
20 ①仕事でしんどいことがあると、その仕事を続けていくことが難しい方である *	-.03	-.53	.00	.06	.30	.29
21 ①うまくいかかわからない様な仕事も受け入れることができる	.07	.46	-.11	.31	-.14	.37
22 ①どんなことでも、たいていなんとかなりそうな気がする	.02	.46	.15	-.01	.10	.33
23 ①仕事で何か問題が起きてても、自分なりの方法で乗り越えることができる	.11	.40	.19	-.10	.04	.30
24 ①新しく来た同僚や上司と働くことにためらうことはない	.27	.32	-.07	.05	.00	.26
25 ④この会社で働き続ける将来が見える	.08	.30	.16	-.22	-.14	.16
26 ①あなたにとって、仕事における目標は、確実に達成することができるものよりも難しいものが多い	.00	.24	-.06	.18	-.06	.10
27 ④自分の将来に希望を持っている	-.05	-.07	.87	.12	-.07	.74
28 ④あなたの将来の見通しは明るいと思う	-.01	.03	.81	.00	-.10	.65
29 ④自分の明るい将来について見通しがたっている	.06	.00	.77	-.08	-.03	.58
30 ④自分の将来にはきっといいことがあると思う	.00	.06	.75	.03	.07	.65
31 ④今後、成功する自分を想像できない *	.07	-.12	-.53	-.08	-.10	.39
32 ④自分には誇れるところがあまりないと思う *	.22	-.08	-.44	-.01	-.19	.26
33 ④仕事において自分の思い描く将来像がある	.17	-.04	.39	.14	.04	.29
34 ①仕事をする際、できるだけよい方法をしっかり検討して取り組む方である	.19	.08	.22	-.06	-.07	.11
35 ③色々なことを知りたいと思っている	-.17	-.07	.00	.86	-.03	.60
36 ③新しいことを学ぶ意欲をもっている	.03	.02	.05	.80	-.02	.70
37 ③新しいことや珍しいことが好きである	.11	.17	-.18	.75	-.01	.68
38 ③色々なことにチャレンジするのが好きである	.03	.00	.15	.70	.01	.61
39 ③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	-.05	-.02	.16	.65	.07	.49
40 ②人を笑わせるのが得意である	.01	-.02	-.03	-.04	.84	.69
41 ②面白く話をすることが得意である	-.12	.09	-.01	-.04	.80	.62
42 ②ユーモアを言うのが苦手である *	.02	.12	-.07	.01	-.70	.48
43 ②自分から人と親しくなることが得意である	.21	.02	-.06	.05	.60	.49
44 ②交友関係が広く、社交的な方である	.25	-.09	.02	.09	.56	.48
	F1	F2	F3	F4	F5	
	F1					
	F2	.47				
	F3	.28	.41			
	F4	.48	.30	.29		
	F5	.32	.23	.23	.18	

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

表 7. 短縮版の因子分析の結果 (N = 154)

質問項目	F1	F2	F3	F4	F5	共通性
1 ③色々なことを知りたいと思っている	.87	-.14	-.04	-.06	-.05	.60
2 ③新しいことを学ぶ意欲をもっている	.80	.05	.02	.00	-.02	.69
3 ③新しいことや珍しいことが好きである	.75	.13	-.20	.14	-.02	.67
4 ③色々なことにチャレンジするのが好きである	.73	.00	.14	-.05	.02	.60
5 ③ものごとに対する興味や関心が強い方だ	.66	-.01	.11	-.01	.06	.51
6 ⑤思いやりを持って人と接している	-.05	.78	.07	.04	-.21	.57
7 ⑤他人に対して親切なほうである	-.04	.76	.06	.04	.00	.60
8 ⑤周りの人を気にかける方だ	-.01	.72	-.04	-.05	.07	.51
9 ②他の人と共感的に関わりあえる方である	-.01	.64	-.06	.11	.01	.45
10 ⑤周りの人の困りごとに敏感だと思う	.05	.62	.01	-.23	.16	.42
11 ④自分の将来に希望を持っている	.08	-.02	.87	-.06	-.04	.76
12 ④あなたの将来の見通しは明るいと思う	-.03	.02	.83	.02	-.06	.67
13 ④自分の明るい将来について見通しがたっている	-.10	.05	.77	.01	-.01	.57
14 ④自分の将来にはきっといいことがあると思う	.01	.02	.74	.06	.08	.64
15 ④今後、成功する自分を想像できない*	-.09	.06	-.50	-.11	-.09	.36
16 ①環境の変化に適応できる	-.04	-.08	-.05	.78	.11	.58
17 ①周囲の変化に柔軟に対応できる方である	.04	.04	-.03	.77	-.03	.62
18 ①困ったとき、ふさぎこまないで次の手を考える	-.01	-.14	.08	.62	.03	.39
19 ①組織や仕事上の変化を受け入れることができる	.03	.05	.02	.56	-.11	.33
20 ①困難なことでも前向きに取り組むことができる	-.02	.11	.13	.56	.00	.44
21 ②人を笑わせるのが得意である	-.07	.02	-.02	.01	.87	.74
22 ②面白く話をするのが得意である	-.05	-.13	.01	.08	.80	.62
23 ②ユーモアを言うのが苦手である*	-.03	.08	-.07	.13	-.75	.52
24 ②自分から人と親しくなるのが得意である	.05	.16	-.07	.11	.54	.43
25 ②交友関係が広く、社交的な方である	.06	.22	.01	-.02	.54	.44
	F1	F2	F3	F4	F5	
	F1					
	F2	.51				
	F3	.34	.26			
	F4	.33	.37	.39		
	F5	.20	.30	.19	.28	

注) *印は逆転項目を示している。 ○内の数字は既存尺度の項目と追加項目の因子名を示している。

助志向因子」の項目として想定した「周りの人を気にかける方だ」と「周りの人の困りごとに敏感だと思う」の2項目が、第2因子に含まれ、「未来志向因子」の項目として想定した「自分の明るい将来について見通しがたっている」「今後、成功する自分を想像できない(逆転項目)」の2項目が、第3因子に含まれた。

考察

本研究は、キャリアレジリエンス測定尺度(児玉, 2015)の項目の付加, および短縮版の開発を目的とする。

まず、キャリアレジリエンス測定尺度の項目のうち、項目数の少ない「未来志向因子」と「援助志向因子」に新たに作成した項目を追加し、因子分析を行った。その結果、先行研究と同様に5因

子が抽出され、信頼性も十分に確認された。各因子に、概ね先行研究と同じ項目と、追加項目として想定していた項目が抽出されたが、先行研究と全く同じ構成にはならず、特に「援助志向因子」の項目が中心となって構成された第1因子では、因子負荷量が低い項目に他因子の項目が多くみられた。

また、本研究では、因子分析で得られた結果をもとに、短縮版を作成するため、因子負荷量が多い順に項目を絞って再度因子分析を行った。各因子の項目を5項目にして因子分析を行ったところ、各因子の項目が4項目、3項目よりも、因子負荷量が安定し信頼性が高くなったため、本研究では各因子が5項目、計25項目のものを短縮版として採択した。短縮版では、ほとんど全ての各因子が、先行研究と同じ項目とその因子を想定し

ていた追加項目によって構成され、信頼性も十分に確認された。先行研究では異なる因子の構成項目であったのは、本研究で「援助志向因子」の項目が中心となって構成された第2因子の、“他の人と共感的に関わりあえる方である”の1項目のみであり、この項目は、先行研究では「ソーシャルスキル因子」を構成する項目であった。この項目の内容について、「共感的な関わり」には他者の意見や感情に寄り添うといった、心理的援助の意味が含まれていると判断し、「援助志向因子」を構成する項目として妥当であると考えた。

本研究で得られた結果から、既存のキャリアレジリエンス測定尺度と本研究で新たに追加した項目で構成される計44項目の尺度では、一部の因子に構成概念妥当性に問題があることが示唆された。一方で、本研究で作成された短縮版尺度では、構成概念妥当性が確認でき、先行研究との比較から内容的妥当性も得られたといえるため、キャリアレジリエンスを測定する尺度として十分に機能すると考えられる。また、本研究で作成された短縮版尺度は、各因子項目が5項目から構成されるものであり、既存のキャリアレジリエンス測定尺度の問題点として指摘されていた、「援助志向因子」の安定性の課題は解決されたと言えよう。

本研究の課題として、調査対象者の特性の偏りと、追加した項目の妥当性の検証が十分に行われていないことが挙げられる。本研究の調査対象者は、154名中115名が社会人歴年数1～5年であり、比較的若い世代の回答が多かったことが示唆される。また、本研究は、キャリアレジリエンス測定尺度以外の尺度を用いておらず、基準関連妥当性などが十分に検証されていない。今後は、本研究で作成された短縮版尺度が幅広い年齢層で同じ構造を持つかの検討と、他の尺度を用いた妥当性の検討が必要とされる。

付記

本研究は、大妻女子大学人間生活文化研究所令和4年度大学院生研究助成(B)(課題番号:DB2229)より研究助成を受け行った。

引用文献

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.

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. パーソナリティ研究, 19, 94-106.

小塩真司ほか (2002). ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性——精神的回復力尺度の作成——. カウンセリング研究, 35, 57-65.

佐藤琢志ほか (2009). レジリエンス尺度の標準化の試み——「S-H式レジリエンス検査(パート1)」の作成および信頼性・妥当性の検討——. 看護研究, 42, 45-52.

清水裕士 (2016). フリーの統計分析ソフトHAD: 機能の紹介と統計学習・教育, 研究実践における利用方法の提案. メディア・情報・コミュニケーション研究, 1, 59-73.

