

キャリアビリーフ尺度の作成に向けた課題¹⁾

森本康太郎*

Issues and Perspectives in Development of Career Beliefs Inventory

Kotaro MORIMOTO*

There is a chance of Japanese university students experiencing emotional problems such as anxiety and depression while seeking employment. These issues may have a negative effect on students' performance and accomplishment in job hunting and career development activities. This study focused on career beliefs in order to develop effective career support. Career beliefs are assumptions and generalizations individuals hold about the self and the world of work, which affect their career decision-making and career development. According to existing literature, intervening and modifying career beliefs can be done using cognitive approaches such as Rational Emotive Behavior Therapy. The Career Beliefs Inventory (CBI) was developed as an assessment tool for career counseling. This study examined whether the Japanese version of the CBI would be an effective measure. There was insufficient internal consistency and test-retest reliability, and factorial and concurrent validity was open to question. Further research is necessary to develop an assessment tool to measure career beliefs accurately, based on reliability, validity, utility, and construct of irrationality.

key words: career beliefs, Career Beliefs Inventory, career support, career counseling, Rational Emotive Behavior Therapy

問題と目的

大学生にとって就職活動や職業選択は大きな課題であると指摘されている(例えば軽部・佐藤・杉江, 2015; 北見・茂木・森, 2009)。特に、わが国では卒業までに就職先を確保できるか否かがその後の職業生活に大きな影響を与える(佐藤, 2016)。就職活動中には、不採用の連絡を受けたり、試験前に強い緊張感を体験することから、就職活動中に挫折感、不安、抑うつなど精神的不健康の状態を抱えることが示さ

れている(北見他, 2009)。例えば労働政策研究・研修機構(2006)による「大学生の就職・募集採用活動等に関する実態調査」でも、大学生が就職活動中に、精神的なつらさや、不安、あるいは自信のなさ、焦り、などを感じるケースが多いことが示されている。これらの就職活動に伴うネガティブ感情は、就職活動の進行に悪影響を及ぼすことが示唆されてきた(例えば浦上, 1994; 小杉, 2005)。また、森本(2018)は、大学生が不安、恐怖、抑うつ、絶望などのネガティブな感情を高く持つ場合に、進路決定に対する満足度

¹⁾ 本論文の執筆にあたり、関西大学社会学部の川崎友嗣教授、脇田貴文教授に有益なご助言をいただきました。ここに記して、厚く御礼申し上げます。

* 大阪国際大学基幹教育機構

Institute of Liberal Arts and Proactive Learning, Osaka International University, 6-21-57 Toda-cho, Moriguchi-shi, Osaka 570-8555, Japan

が低くなることを明らかにしている。

このような就職活動の問題に対する支援を考える上では、自己効力、就職不安、コーピング、就職情報の収集、ソーシャルサポート、ソーシャルスキルといった点から検討されてきた（例えば松田・永作・新井, 2010; 赤田・岩槻, 2011）。そのなかでも、認知的変数の一つである自己効力に対するアプローチは有効なキャリア支援につながると考えられ、進路選択に対する自己効力研究が蓄積されてきた（例えば安達, 2001; 佐藤, 2013）。これは、認知的変数が介入により操作可能な能動的概念（坂野・前田, 2002）であり、行動変容に果たしている機能を実証的に検証することが可能（坂野, 1995）であるという考えに基づいているからであろう。この認知的変数が介入によって変化可能であるという能動的な特性を考慮すると、キャリア支援を検討する際、介入の具体的な方法論に着目する必要性を指摘することができる。そこで、本研究ではキャリア支援を行う上で扱う認知的変数として、キャリアビリーフに着目することとする。

キャリアビリーフとは、進路選択やキャリア発達に影響を与えるような、自身や職業世界に対して個人が持つ思考や一般化のことを指す（Krumboltz, 1991; 1994）。キャリアビリーフは、進路選択における社会的学習理論（Krumboltz, 1979）ならびに、キャリアカウンセリングにおける学習理論（Krumboltz, 1996）を背景として提唱された認知的変数であり、構成概念や介入の技法について Beck（1976）の認知療法や Ellis（1994）の Rational Emotive Behavior Therapy（以下 REBT）から理論的影響を受けている。そして、キャリアビリーフに焦点を当てたカウンセリング実施のためのアセスメントツールとして、Krumboltz（1991, 1994）によって Career Beliefs Inventory（以下 CBI）が開発されている。キャリアに関する尺度の多くが進路選択に関する事柄をアセスメントするのに対し、CBI は、キャリア上の目標達成を阻害する障壁を捉えようとする。この点は、一旦進路選択を行ったり、これから進路決断しようとするクライアントに対する有効な支援につなげられる、CBI の特徴である（Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998）。具体的なカウンセリングの場面では、クライアントの持つ基本的な物の考え方の枠組みを探ることによって、カウンセリングを活性化すること

ができる（Fuqua & Newman, 1994）。加えて、ビリーフという名称が用いられていることから、実際のカウンセリングにおいてキャリアビリーフに焦点を置くことは、すでに治療仮説や介入効果に関するエビデンスが蓄積された（例えば、David, Szentagotai, Lupu, & Cosman, 2008）技法である REBT の適用を可能にする。これらの点を踏まえると、キャリア支援の実践で CBI が有効に機能することが考えられる。

Dryden（1979）は、REBT がキャリアカウンセリングに適している特質を、Crites（1974）が示す「キャリアカウンセリングが目指すべき包括的アプローチ」に触れながら次のように示している。一つは、問題の明確化と特定化に注力する点であり、もう一つは具体的な問題解決に焦点を置く点である。前者は、問題の原因となる、絶対主義・独断の傾向で非論理的であり、現実在即しておらず、目標達成を妨害する「イラショナルビリーフ」（Walen, DiGiuseppe, & Dryden, 1992）を掘り下げ、特定することを指す。後者は、イラショナルなビリーフを実際に論駁しイラショナルなビリーフに変化させ定着させることで、特に不安やうつ、怒り、罪悪感等の情動的問題を解決していくことである。これは、ABC モデル（Ellis, 1996）など構造化された技法体系を用いて、具体的にキャリアカウンセリングを進めていくことが可能であることを指している。また、Richman（1993）は、キャリアの選択を行う際に経験する感情的問題の軽減に REBT が有効であることを、カウンセリングの実践を通じて示している。

実際にキャリアビリーフを扱った実証研究では、キャリアビリーフの及ぼす影響についての検討や、キャリアビリーフへの介入に関する検討が蓄積されてきたが、それらのなかで最も多く使用されてきた尺度が CBI である（例えば、Naylor & Krumboltz, 1994; Krumboltz & Vosvick, 1996; Porat, Marshall, & Howell, 1997; Liu, 2004; Turner, Ziebel, & Conkel, 2011 など）。それは、CBI が、キャリアカウンセリングの実践に対して理論的客観性をもたらすものとして潜在的価値を有している（Fuqua & Newman, 1994）という点にあるからであろう。

例えば、Enright（1996）は、障害を持つ大学生を対象として、障害者の持つ障害の状態とキャリアビリーフ、キャリア未決定との関連性について検討し、

Table 1 CBI 原版の 25 下位尺度と項目数, 本研究で算出した信頼性係数

番号	尺度名	項目数	α 係数
1	就労の状態	3	.148
2	キャリアプラン	2	.414
3	不確実性の受容	2	.223
4	開放性	4	.200
5	達成	2	.294
6	大学教育	2	.240
7	内的満足感	5	.224
8	他人と比較した同等性	3	.482
9	構造化された仕事環境	2	.355
10	コントロール感	2	.457
11	責任感	5	.435
12	他者からの承認	2	.225
13	自他の比較	4	.328
14	職業・大学の違い	5	.389
15	進路の柔軟性	4	.481
16	職業訓練からの移行	4	.569
17	仕事の試行	8	.676
18	転居・移住	5	.556
19	自己開発	2	.635
20	不確実な時の実行	5	.571
21	リスクを取る	4	.210
22	仕事のスキルの学習	2	.013
23	交渉・調査	4	.152
24	障害の克服	8	.476
25	懸命さ	7	.739

キャリアビリーフとキャリア未決定の間に有意な相関関係があることを示している。台湾では、就労者のキャリアレジリエンスとキャリアビリーフの関連についての調査研究が行われている (Liu, 2004)。結果として、キャリアレジリエンスが高い者は、イラショナルなキャリアビリーフが低い傾向であることが示されている。キャリアビリーフへの介入研究としては、大学におけるキャリア教育 (Peng & Herr, 1999)、再帰属訓練による介入 (Luzzo, James, & Luna, 1996)、REBT に基づいたキャリア教育プログラム (Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuozaju, Joachim, & Otu, 2017) が実施されている。このように、キャリアビリーフには過去 20 年以上にわたり、大きな関心が寄せられてきた (Sidiropoulou-Dimakakou, Argyropolou, Drosos, & Terzaki, 2012)。

しかし、わが国ではキャリアビリーフに関する研究は、浦上 (2001) による大学生の進路選択に対する考え方と進路不決断との関連の検討や、本多 (2008)

による大学生の進路決定に関する信念と進路を決定しようとするときの悩みとの関係の考察を除いて、ほとんど行われてこなかった。その理由の一つとしては、日本ではイラショナルなキャリアビリーフを測定するための実用可能なアセスメントツールが存在しなかったことが考えられる。そこで、本研究ではすでに米国で開発されたツールである CBI を取り上げ、わが国でキャリアビリーフを測定するためのツールの作成を試みた上で、今後の尺度作成に向けた課題について検討する。

本研究で検討する CBI は、カウンセラーがクライアントのキャリア発達を阻害するような思考を特定するために、認知心理学と認知療法を理論的に適用して開発された尺度である。CBI は 96 項目で構成され、そのうち逆転項目は 51 である。各下位尺度得点は 10 点から 50 点の範囲で示される。尺度得点が 39 点未満の場合、その尺度が示すビリーフが、クライアントが目指しているキャリア上の目標達成の障害となっている可能性を示している、と解釈される。したがって、カウンセラーはそのビリーフについてクライアントと探索し、何が問題となっているかについて話し合うことが推奨される。

CBI の項目内容は、キャリア上の目標の実現を妨げるような約 1,000 のビリーフをもとにして作成された (Krumboltz, 1991; 1994)。これらは成人にとって、決定に影響を与えたイラショナルなビリーフを即座に思い出させるようなものであるという。当初は 122 項目が作成され 22 下位尺度に分類されたが、その後項目分析と内容分析が続けられた結果、最終的に 96 項目が作成され、25 下位尺度 (Table 1) が構成された。Krumboltz (1991) は 25 の下位尺度を理論的に 5 つのカテゴリー (「現在のキャリアの状況」「自分の幸福のために必要なこと」「決定に影響を与える要因」「変えたいと思うこと」「始めたい努力」) に分類しているが、これらは理論的に検討されたものであり、因子分析を通じて得られた結果ではない。

因子分析の結果としては複数示されており、Krumboltz (1991) では 4 因子構造 (第 1 因子「仕事は価値がある vs 価値がない」、第 2 因子「選択肢を探る vs 同じ方向性を維持する」、第 3 因子「自立の重要性 vs 他者の援助を求める」、第 4 因子「従順性 vs 自由性」) が示されている。一方、Walsh, et al.

(1997)では、251人の大学生と1,788人の成人を対象に、探索的因子分析と確認的因子分析の二段階の検証が行われ、大学生と成人のサンプルに共通する因子として「職業的達成」と「職業の柔軟性」の2因子が抽出されたが、両サンプルで共通した4因子構造は再現されず、Krumboltz(1991)とも異なる4因子が示された。また、Hess, Tracey, Nota, Ferrari, & Soresi(2009)では、イタリアの高校生256人を対象とした探索的因子分析によって因子構造を検証したところ、「キャリアの自信」「キャリアの行動」「キャリアの自立性」「キャリアの柔軟性」「キャリアへの前向きさ」の5因子構造が示されている。

CBIはこのような因子構造の不安定な面も含めて、尺度としての信頼性や妥当性の課題が指摘されており、心理統計上の側面においてさらなる研究が求められている(Fuqua & Newman, 1994; Levinson, et al., 1998)。例えば、内的整合性の低さは尺度としての基本的な要件に関わる点であるため解決される必要があると指摘されている(Fuqua & Newman, 1994; Levinson, et al., 1998)。また、再検査信頼性について十分な値とは言い切れない(Walsh, 1994)点や、弁別的妥当性(Fuqua & Newman, 1994)、因子的妥当性の問題について指摘されている(例えば、Fuqua & Newman, 1994; Levinson, et al., 1998; Walsh, 1994; Walsh, Thompson, & Kapes, 1997)。

上述のようにキャリアビリーフに関する研究は広がりを見せ、効果的なキャリア支援の具体化に向けてキャリアビリーフは有用な概念であると考えられるが、わが国におけるキャリアビリーフ研究の蓄積は薄い。そこで本研究では、CBIの日本語版の作成を試みることで、アセスメントツールとしてCBIが有する課題の確認や、今後の課題解決に向けた方向性について検討することが可能となると考える。アセスメントツールの役割には、クライアントについての客観的な情報を得ることと、アセスメントデータをフィードバックすることでクライアント自身の気づきを促進することの二点があり(大沢, 2008)、実施そのものにもカウンセリング効果がある場合がある(松原, 2008)。これを踏まえると、今後キャリアビリーフの潜在的価値を生かしたキャリア支援・キャリア教育を具体的に検討していくためには、まずは、キャリアビリーフを測るアセスメントツール

として尺度の作成が必要であると考えられる。

以上より、本研究ではキャリアビリーフを測定するアセスメントツールの作成に向けて、CBIの日本語版が有効であるかを検討する。具体的には、CBIを日本語に訳して日本語版を作成した上で、CBI日本語版がキャリアビリーフのアセスメントツールとして信頼性と妥当性を備えているかについて確認を行う。この検証作業の結果を通じて、わが国においてキャリアビリーフのアセスメントツールを作成する上での課題について検討する。

尺度の信頼性については、内的整合性と再検査による安定性を確認する。また、尺度の妥当性については、探索的因子分析と確認的因子分析を行い、先行研究で示された因子構造になるかを確認する。構成概念妥当性については、一般的なイラショナルビリーフ、就職活動ストレス、進路選択に対する自己効力について検討する。キャリアビリーフ尺度得点が低いと、キャリア上の問題が生じる可能性が示唆される。第一に、キャリアに関連するビリーフがイラショナルな場合、一般的なビリーフもイラショナルな傾向があることが考えられることから、キャリアビリーフ尺度得点とイラショナルビリーフ尺度得点の間に負の関連が予想される。第二に、キャリアビリーフが問題となって就職活動ストレスを引き起こすと考えた場合、キャリアビリーフ尺度得点と就職活動ストレス尺度得点の間に負の関連が予想される。第三に、キャリアビリーフが進路選択を阻害するレベルでは、進路選択に対する自己効力も低いことが考えられるため、キャリアビリーフ尺度得点と進路選択に対する自己効力尺度得点の間に正の関連が予想される。

方 法

翻訳

CBI 原版の日本語への翻訳にあたっては、CBIの出版社である米国 Mind Garden, Inc.より、本調査に必要な数を購入した上で、日本語版作成にあたり所定の契約を締結し、使用許諾を得た。原文をまず著者が日本語訳し、心理学を専門とする大学教員1名と著者を含む心理学を専攻する複数の大学院生によりその翻訳内容を確認した。その後、専門翻訳会社のバイリンガル職業翻訳者によるバックトランスレーションを実施し、バックトランスレーション作成後、

専門翻訳会社のネイティブスピーカーが原文とバックトランスレーションとの比較検証を行った。その検証結果を踏まえ、心理学を専門とする大学教員1名と著者を含む心理学を専攻する複数の大学院生により、あらためて日本語訳の調整を行い、翻訳作業を完成させた。この手続きにより、CBI日本語版試案とした。なお、選択肢に関しては、各項目に対して「1. Strongly Disagree; 全くあてはまらない」「2. Disagree; あまりあてはまらない」「3. Uncertain; どちらでもない」「4. Agree; やや当てはまる」「5. Strongly Agree; よくあてはまる」の5段階で評定を求め、原版に従った。

調査時期

2018年7月下旬に実施した。

調査協力者

就職活動(民間企業、公務員、教員を含む)を行った、あるいは行っている全国の四年制大学の4年次生とし、インターネット調査会社の保有するパネルより任意に抽出された300名(男性150名、女性150名、平均年齢21.9歳)を対象とした。また、再検査信頼性を検討するため、300名のうち追跡が可能であった100名より、4週間後に再度CBIの回答を得た。

調査材料

①Career Beliefs Inventory (CBI) 日本語版試案: CBI 原版を日本語に翻訳して作成した。原版と同じ96項目5件法(1「まったくあてはまらない」~5「よくあてはまる」)で構成される。尺度得点が低いほど、キャリア上の目標達成の妨げとなるピループを強く持っていることを表す。

②不合理な信念測定尺度短縮版(JIBT-20)(森・長谷川・石隈・嶋田・坂野, 1994): Ellis (1994) のREBTの中心概念である不合理な信念(イラショナルピループ)を測定するための尺度であり、20項目5件法(1「まったくそう思わない」~5「まったくそう思う」)で構成される。JIBT-20は、森他(1994)によって信頼性と妥当性を持つ尺度であることが示されている。尺度得点が高いほど、不合理な信念を強く持っていることを表す。

③就職活動ストレス尺度(北見・茂木・森, 2009): 就職活動におけるストレスを測定する尺度であり、20項目5件法(1「経験しない・経験したがまったく気にならなかった」~4「とても気になっ

た」)で構成される。就職活動ストレス尺度は、北見他(2009)によって信頼性と妥当性を持つ尺度であることが示されている。尺度得点が高いほど、就職活動におけるストレスを強く持っていることを表す。

④進路選択に対する自己効力尺度(浦上, 1995): 進路を選択する過程で必要な行動に対する遂行感である「進路選択に対する自己効力」を測定する尺度であり、30項目4件法(1「全く自信がない場合」~5「非常に自信がある場合」)で構成される。進路選択に対する自己効力尺度は、浦上(1995)によって信頼性と妥当性を持つ尺度であることが示されている。尺度得点が高いほど、進路選択に対する自己効力を強く持っていることを表す。

倫理的配慮

本研究は、X大学大学院心理学研究科研究・教育倫理委員会による審査を受け、プライバシーの保護や機密性の保持のもと調査協力者の同意を得た調査として承認されている(承認番号第94号)。

結 果

CBI 日本語版の因子構造の検討

CBIは先行研究にて複数の因子数および因子パターンが示されており、一貫した知見が得られていない(例えばWalsh, et al., 1997; Hess, et al., 2009)。そこで、本研究ではCBI日本語版試案の因子的妥当性を検討するために、探索的因子分析と確認的因子分析を実施した。まず、Kruboltz (1991)で設定されている25下位尺度を対象とした因子分析を行う必要があると考え、25下位尺度の内部一貫性を確認するためにクロンバックの α 係数を算出した(Table 1)。結果、25の各下位尺度の α 係数は、概して低い値を示した。このなかで、 α 係数が.70を上回ったものはNo.25「懸命さ」のみであった。次に、CBI日本語版試案の96項目に対し、スクリープロットの検証より5因子構造を想定し、主因子法、プロマックス回転による因子分析を行った。その後、5因子のいずれに対しても.40以上の因子負荷量を示さなかった項目および交差負荷を示した57項目を除外し、39項目に対して再度因子分析を行ったところ、第5因子に負荷量を持つ項目がない結果を示した。そこで、同じ39項目に対して、因子数を4として再度因子分析を行ったところ、第1因子は17項目、第2因子は13項目、第3因子は6項目、第4因子は3項目と

Table 2 CBI日本語版試案の因子分析結果

項目番号			因子 1	因子 2	因子 3	共通性
第 1 因子 積極性と楽観 $\alpha = .884$						
37	(R)	自分を満足させるような仕事はない。	.696	-.003	-.110	.454
34	(R)	いかなる仕事も自分に合わないと思う。	.694	.021	-.002	.482
38	(R)	ある程度の仕事には就きたいが、そのための トレーニングには耐えられない。	.680	.146	-.057	.473
以下 14 項目						
第 2 因子 柔軟の姿勢と自己満足 $\alpha = .858$						
40		ある人にとって良い大学も他の人にとっては 良くないこともある。	.007	.666	.136	.413
以下 12 項目						
第 3 因子 複線の成功志向 $\alpha = .720$						
2	R	自分にとって仕事は最高のものだといえる。	-.080	.089	.764	.526
以下 5 項目						

注 CBI の質問項目の記載は、出版社との契約により上限が 5 項目と定められている。

(R) は原版での逆転項目、R は負荷量がマイナスを示したため逆転処理を行った項目を指す。

Table 3 再検査信頼性

	尺度	相関係数
1.	積極性と楽観	.694**
2.	柔軟の姿勢と自己満足	.640**
3.	複線の成功志向	.626**

** $p < .01$

なった。第 4 因子は 3 項目であり因子の解釈が困難であるため、この 3 項目を除外し、最終的に 36 項目からなる 3 因子を採用した (Table 2)。結果、すべての項目が十分な負荷量を示し (.415~.764)、累積寄与率は 34% であった。

第 1 因子は、負荷量の上位 5 項目が、仕事に就くことあるいはその準備に対する消極的な姿勢や、悲観的な見方を反映する逆転項目であることから「積極性と楽観」因子と命名された。なお、原版の CBI の 25 尺度のうち、2, 4, 10, 16, 17, 20, 21, 22, 23, 24, 25 の各下位尺度に含まれる項目が第 1 因子に含まれていたものの、原版に基づく尺度構成は不可能であった。第 2 因子は、負荷量の上位 5 項目が、進路選択や就職の際の柔軟な姿勢や、現実的な選択を反映し、6 位以下の項目にキャリアや学業に対する自己満足の重視を示す 3 項目が含まれることから、「柔軟の姿勢と自己満足」と命名された。原版の CBI の 25 下位尺度のうち、3, 7, 9, 12, 14, 15, 17, 20, 23 の各下位尺度に含まれる項目が第 2 因子に含まれていたものの、原版に基づく尺度構成は不可能

であった。第 3 因子は、負荷量の上位 5 項目が、仕事に対する過度な期待や直線的期待、成功への強い志向を反映する逆転項目であることから「複線の成功志向」と命名された。なお、原版の CBI の 25 下位尺度のうち、2, 5, 11, 13, 15, 16 の各下位尺度に含まれる項目が第 3 因子に含まれていたものの、原版に基づく尺度の構成は不可能であった。

また、確認的因子分析は、構造方程式モデリングを用いて実施した。Kruboltz (1991) で示されている 25 下位尺度を潜在変数として、25 因子に基づくモデルにデータが合致するかを検討した。分析の結果、適合度指標を確認したところ、 $\chi^2=9983.223$, $df=4201$, $p < .001$, $GFI=.531$, $AGFI=.481$, $CFI=.445$, $RMSEA=.068$ という値を示し、いずれの値からも、モデル適合がよくないことが判明した。

以上の結果より、25 下位尺度ではなく、CBI の全 96 項目を対象とした因子分析を行うことが妥当であるとの判断に至った。

CBI 日本語版の信頼性の検討

内的整合性の検討のため、探索的因子分析実施後の CBI 日本語版試案について、クロンバックの α を算出した (Table 2)。各下位因子についてクロンバックの α は、「積極性と楽観」では $\alpha=.884$ 、「柔軟の姿勢と自己満足」では $\alpha=.858$ 、「複線の成功志向」では $\alpha=.720$ となった。

また、初回調査時から 4 週間経過した時点で、追跡可能な調査協力者 100 名 (男性 50 名、女性 50 名) を

Table 4 各変数間の相関係数

尺度	積極性と楽観	柔軟の姿勢と自己満足	複線の成功志向	n	M	SD
キャリアビリーフ (CBI)						
1. 積極性と楽観	-	.089	.270***	300	3.03	0.52
2. 柔軟の姿勢と自己満足	-	-	.133*	300	2.76	0.29
3. 複線の成功志向	-	-	-	300	2.97	0.40
不合理な信念 (JIBT-20)						
4. 自己期待	.322***	.170**	.152**	300	2.77	0.73
5. 依存	.418***	.150**	.156**	300	2.77	0.73
6. 倫理的非難	.017	.367***	.093	300	2.24	0.74
7. 問題回避	.484***	.174**	.178**	300	2.74	0.60
8. 無力感	.149**	.395***	.173**	300	2.33	0.62
就職活動ストレス						
9. 就労目標未確定	.330***	.220***	.004	300	2.52	0.93
10. 採用未決	.272***	.148*	.107	300	2.59	0.95
11. 時間的制約	.272***	.218***	.051	300	2.75	0.90
12. 他者比較	.328***	.164**	.170**	300	2.73	0.92
13. 進路選択に対する自己効力	.000	.237**	.152**	300	2.20	0.44

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

対象に、CBIの再検査を実施した。初回の結果と再検査結果後の積率相関係数を算出し、再検査信頼性について検討した(Table 3)。結果は、「積極性と楽観」因子： $r = .694$ ($p < .001$)、「柔軟の姿勢と自己満足」因子： $r = .640$ ($p < .001$)、「複線の成功志向」因子： $r = .626$ ($p < .001$)であった。十分とはいえないものの、一定の信頼性は示された。

CBI 日本語版の妥当性の検討

CBI 日本語版試案の併存的妥当性を検討するために、CBI 日本語版試案と JIBT-20、就職活動ストレス尺度および進路選択に対する自己効力尺度との関連について、積率相関係数を算出し、尺度間の関連が理論的予想と一致するか検討した(Table 4)。第一に、負の関連が予想されたキャリアビリーフとイラショナルビリーフでは、「積極性と楽観」は「依存」・「問題回避」と中程度の正の相関、「自己期待」と弱い正の相関を示した。「柔軟の姿勢と自己満足」は「倫理的非難」・「無力感」と弱い正の相関を示した。「複線の成功志向」とイラショナルビリーフの相関は有意ではあったが、十分な関連性は示されなかった。第二に、負の関連が予想されたキャリアビリーフと就職活動ストレスでは、「積極性と楽観」は「就労目標未確定」・「他者比較」と弱い正の相関を示した。「柔軟の姿勢と自己満足」・「複線の成功志向」と就職活動ストレスの相関は有意ではあったが、十分な

関連性は示されなかった。第三に、正の関連が予想されたキャリアビリーフと進路選択に対する自己効力では、「柔軟の姿勢と自己満足」が弱い正の相関を示したが、他の2因子については相関関係が示されなかった。

考 察

本研究では、Career Beliefs Inventory 日本語版の開発を試み、信頼性と妥当性の検討を行った。

CBI 日本語版の信頼性の課題

内的整合性については、CBI 原版の96項目より60項目を減じ、36項目を対象とすることで一定の内的整合性は示された。換言すると、CBI 原版の96項目では内的整合性を示すことができなかったといえる。また、再検査信頼性については中程度の相関が示されたが、通常、心理特性を測ろうとする場合、概ね.70以上の α 係数が要求される(東條, 1998)という指摘に則せば、必ずしも十分な値とはいえない。特に、内的整合性については、本研究の結果は先行研究による指摘を支持するものであり、CBIの持つ低い内的整合性があらためて示されたといえる。CBI 原版は25の下位尺度を設定しているが、うち10尺度における質問項目数は2となっている。測定値の信頼性を確保するためには項目数は10程度必要(村上, 2006)とされていることから、キャリアビ

リーフの測定尺度として信頼性の向上のためには質問項目の削除や統合等を行った上で、尺度構成をあらためて実施する必要があると考えられる。

CBI 日本語版の妥当性の課題

探索的因子分析の結果3因子が抽出され、その因子パターンから各因子は、「積極性と楽観」「柔軟的姿勢と自己満足」「複線の成功志向」を反映することが示されたが、この因子パターンは、原版と異なる結果であった。CBI 原版は96項目であるのに対し、日本語版試案は60項目を除外した36項目であり、同一の構成概念を測定する尺度と見做すことは難しいであろう。また、因子構造の面でも、先行研究のいずれの結果とも一致しなかった。Krumboltz (1991) で示されている5つのカテゴリーや4因子構造、あるいはWalsh, et al. (1997) での4因子構造、Hess, et al. (2009) での5因子構造とも異なる結果であった。このことより、CBIは因子構造が不安定であり、結果として構成概念妥当性が不十分である可能性を示していると理解できる。

各変数との相関分析の結果からは、CBI 日本語版試案の合計得点と各下位因子は、ABCモデルに基づく理論的予測と一致しなかった。第一に、キャリアビリーフとイラショナルビリーフの関連について、「積極性と楽観」キャリアビリーフは、仕事に就くことあるいはその準備に対する消極的な姿勢や、悲観的な見方を反映した逆転項目から構成されているため、他人への依存や、責任があったり面倒な事柄からの回避の必要性を反映する「依存」・「問題回避」イラショナルビリーフとは、負の相関関係が理論的に予測できる。換言すると、ラショナルなキャリアビリーフと一般的なイラショナルビリーフは負の相関関係が予想される。しかし、結果は反対に正の相関関係を示し、理論的予測との不一致をみた。また、自分の行為や能力に対する高い期待を表す「自己期待」と、キャリアに対する「積極性と楽観」の正の相関関係は、解釈が困難である。森本 (2019) では、「自己期待」が高いと就職活動の遂行にプラスの影響があることが示され、自己に対して高い期待を持つことは、むしろ積極的な姿勢につながると考えられた。しかし、本研究では、キャリアビリーフの尺度得点が低く問題傾向があることと、「自己期待」ビリーフの高さが正の相関関係にあり、先行研究の結果と一致しなかった。

次に、「柔軟的姿勢と自己満足」キャリアビリーフについては、進路選択や就職の際の柔軟な姿勢、キャリアや学業に対する自己満足の重視を表すビリーフであり、この尺度得点が低いと問題となる。しかし、道徳、倫理に反する行為に対する非難を表す「倫理的非難」、心理的な動揺などの感情のコントロールに関する無力感や、低い欲求不満耐性の正当化を表す「無力感」イラショナルビリーフと正の相関関係が示されている。このことは、むしろ前向きな側面を持つキャリアビリーフを持っている場合に倫理的非難や無力感が強くなることになり、解釈が困難な結果となっている。また、「複線の成功志向」は仕事に対する過度な期待や直線の期待を表す逆転項目から構成されており、イラショナルなキャリアビリーフと考えられるが、一般的なイラショナルビリーフのいずれとも相関関係が示されず、イラショナルティ/不合理さという共通する側面からビリーフの解釈ができない結果と理解できる。

第二に、キャリアビリーフと就職活動ストレスについては、イラショナルなキャリアビリーフを持つ場合に就職活動ストレスが高くなるという理論的予測に基づいて検討する。「積極性と楽観」は、キャリアに関するイラショナルビリーフの逆転項目で構成されていると考えられるため、就職活動ストレスと負の相関関係を予測した。しかし、結果は「柔軟的姿勢と自己満足」が二つの就職活動ストレス尺度と正の相関関係を示し、イラショナルなキャリアビリーフを持つことが就職活動ストレスを引き起こすという理論的予測と合致していないことが示されている。また、「複線の成功志向」は、キャリアや仕事に対する過度な期待や柔軟性の欠如を表す逆転項目からなっており、このキャリアビリーフの尺度得点が低いことが問題を引き起こす可能性を持つと考えられるが、就職活動ストレスとは相関関係が示されていない。この点についても、イラショナルなキャリアビリーフを持つと就職活動ストレスを引き起こすという理論的予測と一致していない。

第三に、進路選択に対する自己効力については「柔軟的姿勢と自己満足」と弱い正の相関関係を示している。Holland, Johnston, Asama, & Polys (1993) では、CBIの25尺度の一つである「懸命さ」が自己効力を測定する尺度として機能することが言及されている。しかし本研究の因子分析の結果では、「懸命さ」

に区分されていた5項目は「柔軟の姿勢と自己満足」ではなく「積極性と楽観」キャリアビリーフに含まれており、かつこれら項目の内容が示す内容(例:ある程度の仕事には就きたいが、そのためのトレーニングには耐えられない)は「懸命さ」と一致していない。また、「積極性と楽観」と進路選択に対する自己効力は、相関関係が示されていない。この結果からは、進路選択に対する自己効力と関連している因子または下位尺度が安定していないことが示されると理解でき、CBIの構成概念妥当性に関する問題を表していると考えられる。

以上より、先行研究における指摘同様、CBIが妥当性に課題を持っていることが示された。したがって、キャリアビリーフを測定する尺度としては、今後、CBIに基づいたものではなく、新たな尺度を開発した上で、信頼性と妥当性を検討する必要があると考えられる。そのためには、例えば、イラショナルなキャリアビリーフとしての要素を抽出することを通じた構成概念の再検討が必要であろう。実際にキャリア選択やキャリア行動の障壁となるビリーフを特定し、それを変えることで問題の解決を図るという介入方策を実行するためには、第一にターゲットとなるイラショナルなキャリアビリーフの構成概念を明確にする必要がある。また、構成概念の確認や因子の不変性の検証のために、探索的因子分析ならびに確認的因子分析を実施する必要があるだろう。

まとめと今後の方向性

キャリアビリーフを測定する尺度の今後の課題としては、第一に、尺度の信頼性と妥当性の検討が求められる。Krumboltz(1994)は、アセスメントの目的によって尺度の得点に求められる正確さの度合いが異なると述べているが、信頼性と妥当性は心理尺度としてもっとも考慮しなければならない基本的条件(吉田, 2001)である。実際のキャリアカウンセリングにおける実用性を保つことと両立させながら、尺度としての正確性を担保するべく信頼性と妥当性に関する研究が求められる。

第二に、キャリアビリーフの概念をイラショナル/不合理さの観点から再整理する必要があると考えられる。つまり、キャリアビリーフの中で、何がイラショナルなビリーフに該当し、それが就職活動や進路選択においてどのような影響を及ぼすかにつ

いて検討する必要がある。具体的には、どのようなイラショナルビリーフを持つことで、就職活動や進路選択における非機能的感情や不適応の行動を引き起こすかについての検討である。REBTでは、イラショナルビリーフには、「推論的ビリーフ」と「評価的ビリーフ」の2層があるとされている(Walen, et al., 1992)。推論的ビリーフは、推論的認知、推論、思い込みとも呼ばれ、認知療法での自動思考とも類似している。ある出来事についての一つの判断で、現実から得られるデータ以上に意味づけられたものである。感情的混乱の必要条件だが、十分条件ではないとされている(Walen, et al., 1992)。他方、評価的ビリーフは、出来事に対する良し悪しの判断、価値の格付け、価値判断であり、好き嫌い、愛と憎しみ、志向が反映される。生活上のルールや人生哲学となっているため、通常は自覚しにくいものであるが、感情的混乱を引き起こす源であるとされている(Walen, et al., 1992)。評価的ビリーフは、1) 絶対的要求、2) 過剰な恐れ、3) 価値の全否定、人としての包括的評価、4) 低い欲求不満耐性、の4種類に分類される。これらのREBTにおけるイラショナルビリーフの整理に則った形式で、キャリアに関するビリーフを検討し、イラショナルなキャリアビリーフを概念整理した上で、項目を作成し尺度構成する必要があると考えられる。そのことによって、REBTを用いたイラショナルキャリアビリーフへの介入や予防的教育の実践が可能になるであろう。

第三に、尺度の実用性を考慮した尺度作成の検討があげられる。CBI 原版の項目数は96(うち51が逆転項目)で、回答には25分間を要するとマニュアルに記載されている。実際の大学のキャリアセンターやハローワーク等での使用を想定すると、より短時間で簡便に使用できると望ましいだろう。例えば、職業未決定の状態を測定する尺度である職業未決定尺度(下山, 1986)は5因子15項目、キャリア意識の発達に関する効果測定尺度として開発されたキャリア・アクション・ビジョン・テスト(CAVT)(下村・八幡・梅崎・田澤, 2009)は2因子12項目、本研究でも使用した、進路選択に対する自己効力尺度(浦上, 1995)は1因子30項目である。キャリアビリーフを測定する尺度においては、例えば因子数は、REBTのイラショナルビリーフの分類を参考にして4程度の下位尺度を想定することが考えられる。

イラショナルなキャリアビリーフを適切に測定する尺度は、キャリアビリーフにターゲットを置いた支援を行う上で、その目標の特定のために必要なツールである。本研究を参考資料として、心理統計上の課題を解決した新たな尺度が開発され、イラショナルなキャリアビリーフに対する効果的なキャリア支援を具体化するための継続研究が望まれる。

引用文献

- 安達智子 2001 進路選択に対する効力感と就業動機、職業未決定の関連について—女子短大生を対象とした検討— *心理学研究*, **72**, 10-18.
- 赤田太郎・若槻優美子 2011 職業的不安に対する大学・短期大学のキャリア教育の現状と課題—ソーシャルサポートと自己効力が与える影響から— *龍谷紀要*, **33**, 77-88.
- Beck, A. T. 1976 *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International University Press.
- Crites, J. O. 1974 Career counseling: a comprehensive approach. *The Counseling Psychologist*, **6**, 2-12.
- David, D., Szentagotai, A., Lupu, V., & Cosman, D. 2008 Rational emotive behavior therapy, and medication in the treatment of major depressive disorder: A randomized clinical trial, posttreatment outcomes, and six-month follow up. *Journal of Clinical Psychology*, **64**, 728-746.
- Dryden, W. 1979 Rational-emotive therapy and its contribution to careers counselling. *British Journal of Guidance and Counselling*, **7**, 181-187.
- Ellis, A. 1994 *Reason and emotion in psychotherapy, revised and updated*. New York: Birch Lane.
- Ellis, A. 1996 *Better, deeper, and more enduring brief therapy: the rational emotive behavior therapy approach*. Philadelphia, PA: Brunner/Mazel.
- Enright, M. S. 1996 The relationship between disability status, career beliefs, and career indecision. *Rehabilitation Counseling Bulletin*, **40**, 134-153.
- Fuqua, D. R., & Newman, J. L. 1994 An evaluation of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling & Development*, **72**, 429-430.
- Hess, T. R., Tracey, T. J. G., Nota, L., Ferrari, L., & Soresi, S. 2009 The structure of the career beliefs inventory on a sample of Italian high school students. *Journal of Career Assessment*, **17**, 232-243.
- Holland, J. L., Johnston, J. A., Asama, N. F., & Polys, S. M. 1993 Validating and using the career beliefs inventory. *Journal of Career Development*, **19**, 233-244.
- 本多陽子 2008 大学生が進路を決定しようとするときの悩みと進路決定に関する信念との関係 *青年心理学研究*, **20**, 87-100.
- 鎌原雅彦 1998 心理尺度の作成 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤 潤 (編) *心理学マニュアル 質問紙法* 北大路書房 pp.64-74.
- 軽部雄輝・佐藤 純・杉江 征 2015 大学生の就職活動維持過程尺度の作成 *教育心理学研究*, **63**, 386-400.
- 北見由奈・茂木俊彦・森 和代 2009 大学生の就職活動ストレスに関する研究—評価尺度の作成と精神的健康に及ぼす影響 *学校メンタルヘルス研究*, **12**, 43-50.
- 小杉礼子 2005 *フリーターとニート* 勁草書房.
- Krumboltz, J. D. 1979 A Social learning theory of career decision making. In Mitchell, A. M., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (Eds.), *Social Learning and Career Decision Making*. Cranston, RI: Carroll Press, pp. 19-49.
- Krumboltz, J. D. 1991 *Manual for the career beliefs inventory*. Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press.
- Krumboltz, J. D. 1994 The career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, **72**, 424-428.
- Krumboltz, J. D. 1996 A learning theory of career counseling. In Savickas, M., & Walsh, B. (Eds.), *Handbook of career counseling theory and practice*. Palo Alto, CA: Davies-Black, pp. 55-80.
- Krumboltz, J. D., & Vosvick, M. A. 1996 Career assessment and the career beliefs inventory. *Journal of Career Assessment*, **4**, 345-361.
- Levinson, E. M., Ohler, D. L., Caswell, S., & Kiewra, K. 1998 Six approaches to the assessment of career maturity. *Journal of Counseling and Development*, **76**, 475-482.
- Liu, Y. 2004 *Relationships between career resilience and career beliefs of employees in Taiwan*. Unpublished doctoral dissertation. Texas A & M University.
- Luzzo, D. A., James, T., & Luna, M. 1996 Effects of attributional retraining on the career beliefs and career exploration behavior of college students. *Journal of Counseling Psychology*, **43**, 415-422.
- 松原達哉 2008 心理テスト 松原達哉・木村 周・桐村晋次・平木典子・小澤康司 (編) *日本産業カウンセリング学会 (監修) 産業カウンセリング辞典* 金子書房 pp. 234-236.
- 松田侑子・永作 稔・新井邦二郎 2010 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに着目して— *心理学研究*, **80**, 512-519.
- 森 治子・長谷川弘・石隈利紀・嶋田洋徳・坂野雄二 1994 不合理な信念測定尺度 (JIBT-20) の開発の試み *ヒューマンサイエンスリサーチ*, **3**, 43-58.
- 森本康太郎 2018 大学生の持つビリーフと就職活動の結果満足度との関連：ネガティブ感情に着目して *REBT 研究*, **4**, 31-44.

- 森本康太郎 2019 イラショナルビリーフが就職活動中のストレス反応および就職活動の遂行に与える影響 応用心理学研究, **44**, 191-192.
- 村上宜寛 2006 心理尺度のつくり方 北大路書房.
- Naylor, F. D., & Krumboltz, J. D. 1994 The independence of aptitudes, interests, and career beliefs. *Career Development Quarterly*, **43**, 152-161.
- Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuzoaju, Joachim, & Otu 2017 The effect of rational emotive behavior therapy on irrational career beliefs of students of electrical electronics and other engineering trades in technical colleges in Nigeria. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, **36**, 201-219.
- 大沢武志 2008 アセスメント・ツール 松原達哉・木村周・桐村晋次・平木典子・小澤康司(編) 日本産業カウンセリング学会(監修) 産業カウンセリング辞典 金子書房 pp.9.
- Peng, H., & Herr, E. L. 1999 The impact of career education courses on career beliefs and career decision making among business college students in Taiwan. *Journal of Career Development*, **25**, 275-290.
- Porat, H., Marshall, G., & Howell, W. 1997 The career beliefs of homeless veterans: vocational attitudes as indicators of employability. *Journal of Career Assessment*, **5**, 47-59.
- Richman, D. R. 1993 Cognitive career counseling: A rational-emotive approach to career development. *Journal of Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, **11**, 91-108.
- 労働政策研究・研修機構 2006 大学生の就職・募集採用活動等実態調査Ⅱ「大学就職部/キャリアセンター調査」及び「大学生のキャリア展望と就職活動に関する実態調査」.
- 佐藤 舞 2013 進路選択過程に対する自己効力と就職活動における情報源との関連 応用心理学研究, **38**, 251-262.
- 佐藤 舞 2016 大学生の就職活動および自己効力の縦断的研究 教育心理学研究, **64**, 26-40.
- 坂野雄二 1995 認知行動療法 日本評論社.
- 坂野雄二・前田基成 2002 セルフ・エフィカシー臨床心理学 北大路書房.
- Sidiropoulou-Dimakakou, D., Argyropoulou, K., Drosos, N., & Terzaki, M 2012 Career beliefs of Greek and non-Greek vocational education students. *Creative Education*, **3**, 1241-1250.
- 下村英雄・八幡成美・梅崎 修・田澤 実 2009 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発 職業キャリアデザイン研究, **5**, 127-139.
- 下山晴彦 1986 大学生の職業未決定の研究 教育心理学研究, **34**, 20-30.
- 東條光彦 1998 心理尺度の作成 鎌原雅彦・宮下一博・大野木裕明・中澤 潤(編) 心理学マニュアル 質問紙法 北大路書房 pp.100-108.
- Turner, S. L., Ziebel, J., & Conkel, L. 2011 The career beliefs on inner-city adolescents. *Professional School Counseling*, **15**, 1-14.
- 浦上昌則 1994 女子学生の学校から職場への移行期に関する研究—「進路選択に対する自己効力」の影響— 青年心理学研究, **6**, 40-49.
- 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.
- 浦上昌則 2001 進路選択に対する考え方と職業不決断 アカデミア (人文・社会科学編), **72**, 167-186.
- Walen, S. R., DiGiuseppe, R., & Dryden, W. 1992 *A practitioner's guide to rational-emotive therapy, second edition*. New York: Oxford University Press.
- Walsh, B. D., Thompson, B., & Kapes, J. T. 1997 The construct validity of scores on the Career Beliefs Inventory. *Journal of Career Assessment*, **5**, 31-46.
- Walsh, W. B. 1994 The career beliefs inventory: Reactions to Krumboltz. *Journal of Counseling and Development*, **72**, 431.
- 吉田富二雄 2001 信頼性と妥当性一尺度が備えるべき基本的条件 吉田富二雄(編) 堀 洋道(監修) 心理測定尺度集Ⅱ サイエンス社 pp.436-453.

(受稿:2019.10.4;受理:2020.3.9)