

# 学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度作成の試み<sup>1)</sup>

森本康太郎\*

## Development of Irrational Career Beliefs Inventory for University Students

Kotaro MORIMOTO\*

This study was aimed at developing the Irrational Career Beliefs Inventory for university students. The participants who included 579 fourth grade university students who had experienced employment seeking activities completed the questionnaire. The following four factors emerged from factor analysis: unrealistic optimism, lack of confidence and self-underestimation, social evaluation prejudice, and persistence of ideal employment. Also, the inventory was shown to have reliability through internal consistency and confirmatory factor analysis, and validation through correlation with irrational beliefs, job search stress, and career decision-making self-efficacy as external criteria. These findings suggest that the inventory appears to have adequate psychometric reliability and validity. For further consideration, balance of participants, socio-economic factor of employment, test-retest reliability and predictive validity need to be examined.

**key words:** university students, career support, seeking employment activities, irrational career beliefs

### 問題と目的

青年期において就職は、心理的・経済的自立に向けた重要な発達課題の一つであり、最大のライフイベントとも呼べるものである。大多数の大学生にとって、学生から職業人への移行を達成し、大学卒業後のキャリアを形成していくためには、就職活動は避けて通れないものである。大学生は就職活動を通じて様々な経験をするが、その中で、精神的な過酷さ(軽部・佐藤・杉江, 2015)や、心身共に大きな負担を強いられる(藤里・小玉, 2011)。そのため、多くの大学生は、就職活動の進行に困難を覚えたり、活動

が停滞する事態に陥る(小杉, 2005; 浦上, 1994)。これを踏まえると、就職活動を行う学生が円滑に就職活動を進めていけるよう、有効な支援を行うことが必要であるといえる。効果的な支援を具体化する上では、個人の就職活動の進行を妨げる要因や、その要因が就職活動に対して及ぼす影響について、具体的な方法論をもって検討することが重要だと考えられる。それでは、どのような概念に着目すればよいのであろうか。これまでの進路選択研究では、個人の認知的要因が重要視されてきた(安達, 2001; Mitchell, Jones, & Krumboltz, 1979; Hackett & Betz, 1981; 佐藤, 2014)。その理由は、認知的要因

<sup>1)</sup> 調査の実施にあたり各大学の先生方、学生の皆様にご協力を頂戴しました。また、本論文の執筆に際し、関西大学社会学部の脇田貴文教授に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 (現所属: 福井県立大学)

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

が操作可能な変数であり、進路選択行動の変容を実現する上で大きな役割を持つことが示されているからであろう。一方で、実際の支援においては、修正可能な認知的要因に対してアプローチする具体的な方法論を参照する必要がある。これらを踏まえ、本研究ではキャリア発達やキャリア上の目標達成に関する支援を検討する上で、キャリアについてのビリーフという概念を取り上げることとする。

Krumboltz (1991; 1994) は、キャリアビリーフを「経験に基づいて形成された、自身や職業世界に対する信念、思考、一般化」として概念化し、Career Beliefs Inventory (以下、CBI とする) を開発している。キャリアビリーフの構成概念は、Ellis (1994) の Rational Emotive Behavior Therapy (以下、REBT とする) に代表される認知的アプローチから理論的影響を受けており、当人にはそれだと気づかないほど深く浸透して、何の疑問を持たない自明の理のようなものを含む (Krumboltz, 1994)。

先行研究によって、キャリアビリーフがキャリア発達に影響を及ぼすことが明らかにされてきた。例えば、キャリアビリーフがキャリアに関するスキルの獲得、キャリア目標の設定、意思決定、キャリアの目標達成に与える影響 (Krumboltz, 1996) や、不合理なキャリアビリーフは進路不決断を有意に予測する (Peng & Herr, 2002) ことが示されてきた。このように、キャリアビリーフの中でも特に有益でないビリーフが、個人の建設的なキャリア行動を妨げる (Krumboltz & Vosvick, 1996) ことを踏まえると、キャリアビリーフへの介入による問題解決が期待できるといえよう。しかしながら、キャリアビリーフをキャリア支援における重要概念として扱う上では、次のような課題が残されている。

まず、キャリアビリーフの構成概念に関する点である。Krumboltz (1994) は、キャリアビリーフには良い・悪いというものではなく、カウンセラーはクライアントが間違っただけのビリーフを持っているというような伝え方を避けるべきだと主張している。しかし、Walsh (1994) が指摘するように、ここにキャリアビリーフの定義の曖昧さがある。すなわち、不適応的な感情や行動を引き起こす原因について、その適切性の判断は行わないという点である。認知的アプローチの枠組みに基づけば、クライアントの目標達成の障害となるのがイラショナルビリーフである (Ellis,

1994)。ゆえに、不適切なキャリア行動はイラショナルビリーフによって引き起こされ、キャリアに関する非機能的認知 (Beck, 1976)、認知の歪みや自己破滅的な思考パターン (Burns, 1989) も同様に位置づけられる。Krumboltz によるキャリアビリーフの定義はその構成概念の示す範囲がかなり広い (Turner & Conkel Ziebell, 2011) という指摘も踏まえれば、問題を引き起こす原因となるビリーフや非機能的認知を特定し介入を行う上では、ビリーフがどのように良い・悪い、正確・不正確、合理・不合理、機能的・非機能的であるかを明確にする必要があるといえる。加えて、CBI の内的整合性、弁別的妥当性、因子的妥当性の課題もあげられる (Fuqua & Newman, 1994; Walsh, Thompson, & Kapes, 1997)。CBI 日本語版作成の試み (森本, 2020b) においても、信頼性、妥当性、因子構造の安定性が不十分であることが課題として確認されている。

CBI は、キャリア上の目標達成の妨げとなるもの、すなわちキャリアビリーフを直接捉えようとする点において優位性がある (Levinson, Ohler, Caswell, & Kiewra, 1998)。つまり、ビリーフへの介入による新たな思考パターンの提示や、自己分析による新しいビリーフの獲得を通じて、教育指導的なキャリア支援の実践を行うことが可能であるといえる。本研究では、このような利点を生かしつつ、先行研究で指摘されてきた尺度の構成概念等の妥当性や信頼性の課題に対応することで、キャリア支援の実践場面で適切に扱えるよう、不合理なキャリアビリーフとしての構成概念を整備する意義があると考えられる。

また、不合理なキャリアビリーフの概念を検討する際、キャリアを就職活動や就職を移行期の一時的な出来事ととらえるのみならず、就職活動から就職に至る段階、就職後の段階を含めて中長期の過程を有するととらえることが重要であろう。したがって、わが国の大学生の移行期において非常に大きな出来事である就職活動や就職に焦点を置きつつ、就職後のキャリア形成に関する観点も含めた検討が必要といえる。このような前提に立った上で、本研究では、REBT に基づいたキャリア教育プログラムを介入研究として行った Ogbuanya, Eseadi, Orji, Ihebuozaju, Joachim, & Otu (2017) のビリーフの定義も参照し、職業の選択や決定、その後のキャリア形成の妨げとなるような、自身、就職活動、職業選択、

Table 1 調査協力者の内訳

	機縁法		調査会社パネル	
	男性	女性	男性	女性
人文科学系学部	10	28	24	152
社会科学系学部	24	16	65	107
自然科学系学部	0	0	33	88
その他	0	1	8	23

就職についての不合理な信念、思考、思い込みを、大学生の有するイラショナルキャリアビリーフと定義する。その上で次のような目的を設定する。

本研究は、大学生のイラショナルキャリアビリーフを測定する尺度を作成し、信頼性と妥当性を確認することを目的とする。構成概念妥当性については、イラショナルキャリアビリーフと一般的なイラショナルビリーフならびに進路選択に対する自己効力との関連、基準関連妥当性については、イラショナルキャリアビリーフと就職活動ストレスとの関連についての検討を行う。イラショナルビリーフには、事実に基づいていない、論理的必然性がない、気分をみじめにさせる、といった特徴がある（森・長谷川・石隈・嶋田・坂野, 1994）。キャリアについてのビリーフもイラショナルであるとするれば、同様の特徴が見られると考えられることから、イラショナルキャリアビリーフ尺度の構成概念妥当性を確認するための外的基準として使用する。また、積極的な就職活動を導く自己効力（浦上, 1996）と、就職活動の妨げとなるイラショナルキャリアビリーフは相反する概念と考えられる一方で、一般的なイラショナルビリーフの「自己期待」から自己効力へ有意なパスが示されている（Morimoto, 2018）。これを踏まえて、構成概念妥当性を検討する指標として進路選択に対する自己効力を用いる。また、一般的なイラショナルビリーフは、大学生の就職活動におけるストレス反応（森本, 2019）、看護学生のストレス反応（井上・江藤・清野, 2008）と関連を持つことから、イラショナルキャリアビリーフと就職活動ストレスとの関連も予想される。そのため、イラショナルキャリアビリーフ尺度の基準関連妥当性を検討する指標として、就職活動ストレスを使用する。

## 方 法

### 調査手続き

インターネットアンケートシステムを用いて回答を求めた。調査協力者は、(a)日本国内各大学の教員を通じた機縁法による協力者、(b)インターネット調査会社のパネル登録者であった。参加者は初めに教示文を読み、匿名性が保障される点、回答は任意である点、協力しないことによる不利益は一切ない点を確認したうえで調査協力に同意し、回答に進んだ。本調査の実施にあたり、所属機関による承認を得ている（承認第141号）。

### 調査時期

2020年5月下旬から6月下旬に実施した。

### 調査協力者

調査は就職活動（一般企業への就職、教員を含む公務員への就職）を経験した、または経験している全国の大学4年次生579名（男性164名、女性415名、平均年齢21.4歳、 $SD = 0.67$ ）を対象として実施した。調査協力者の所属学部については、①人文科学系（文学部、外国語学部、人文・教養・人間科学部、教育・教員養成系学部など）、②社会科学系（法学部、経済・経営・商学部、社会学部、国際関係学部、社会福祉学部など）、③自然科学系（工学部、理学部、農・獣医畜産・水産学部、医歯薬学部、看護学部など）、④その他、のいずれかに該当するか尋ねた。調査協力者の内訳をTable 1に示す。

### 調査項目

**学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度（原案）** 尺度原案の作成にあたり、事前段階でキャリアビリーフの構成概念を検討するために、国内外のキャリアに関連するビリーフの尺度項目を収集してビリーフのカテゴリーを概念的に分類した結果（森本, 2020a）、ならびに大学4年次生を対象としたインタビューデータからイラショナルキャリアビリーフの構成概念を探索的に検討した結果（森本, 2020c）を参照した。その結果、49項目からなる項目リストを作成した。そして、学会認定REBT心理士およびキャリアコンサルタントの有資格者でキャリア心理学を専門とする大学教員と、心理測定学を専門とする大学教員によって項目の確認が行われた。その際、ビリーフの概念内容と項目の整合性および、ビリーフの不合理さが明示的である点に留意した。「あなた

は、進路や就職に関してどのように考えていますか。以下の文を読んで、強くそう思う(6) — 全くそう思わない(1)の選択肢の中から、最もあてはまるものを選んでください」と教示し回答を求めた。

**不合理な信念測定尺度短縮版** 「自己期待」, 「依存」, 「倫理的非難」, 「問題回避」, 「無力感」の5下位尺度(各4項目)で構成されている(森他, 1994)(以下, JIBT-20とする)。当該尺度はREBTにおける中心概念であるイラショナルビリーフの程度を測る尺度である。非常にそう思う(5) — 全くそう思わない(1)の5件法で回答を求めた。

**就職活動ストレス尺度** 「就労目標不確定」, 「採用未決」, 「時間的制約」, 「他者比較」の4下位尺度(各4項目)で構成されている(北見・茂木・森, 2009)。とても気になった(5) — 経験しない・経験したがまったく気にならなかった(1)の5件法で回答を求めた。

**進路選択に対する自己効力尺度10項目版** 10項目1因子で構成されている(浦上・脇田, 2016)。非常に自信がある(4) — 全く自信がない(1)の4件法で回答を求めた。

## 結 果

### 尺度の構成

まず、学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度原案49項目のデータの正規性について確認した。折笠(2017)によると、歪度の絶対値が1以上で正規分布から「ひどく歪んでいる」、0.5以上で「やや歪んでいる」と評価し得る。この基準に照らすと、ひどく歪んでいると評価し得るのが2項目、やや歪んでいると評価し得るのが13項目該当した。この結果より本研究のデータの分布に偏りがあることが示されたため、本研究における因子分析の因子推定法は主因子法を採用することとした。次に、床効果が見られた3項目(項目4, 13, 18)を除外し、残りの46項目に対して、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。固有値の推移は、5.75, 4.02, 2.42, 1.25, 0.88, 0.77, …, となっていた。固有値の推移からは3因子解の採用も可能であったが、3因子解を採用した場合は、自己の対外的な評価への固執を表す項目と自信の無さを表す項目が同じ因子に属することになり、解釈が困難になる事態が生じた。そのため、因子の理論的な解釈可能性の観点からは、3

因子解よりも4因子解が妥当であると考えられた。すべての項目が因子に対して.40以上の負荷量を示し、複数の因子に.25以上の負荷量を示した項目を除外して分析を繰り返し、最終的に24項目から構成される4因子解の結果を得た。4因子での説明できる分散の割合の総和は47.4%であった。因子負荷量と因子間相関をTable 2に示す。

第1因子は、事実に即してはいないが、自分は厳しい環境においてもよい就職ができる、確たる根拠はないが最終的には就職活動で成功を収めることができるだろう、という思い込みを表す項目が含まれることから、「非現実的な楽観」と命名した。第2因子は、自分に自信がなく、自己を過小評価し、自分には能力がないと感じ、進路就職の実現を悲観的に捉えるという項目が含まれることから、「自信不足・自己過小評価」と命名した。第3因子は、就職先の社会的評価と自己の人間の価値を同一視して捉えてしまい、価値のある人間として評価されるためには対外的な評価の高い就職をしなければならない、という項目が含まれることから、「社会的評価へのとらわれ」と命名した。第4因子は、自分の能力を発揮し、やりたいことをできる職業に就くことや、就職活動を完璧に準備して進めたいという項目が含まれることから、「理想追求の就職観」と命名した。

次に、各因子の信頼性を確認するため、 $\alpha$ 係数および $\omega$ 係数を算出した。その結果、非現実的な楽観( $\alpha = .881$ ,  $\omega = .886$ )、自信不足・自己過小評価( $\alpha = .829$ ,  $\omega = .838$ )、社会的評価へのとらわれ( $\alpha = .813$ ,  $\omega = .826$ )、理想追求の就職観( $\alpha = .754$ ,  $\omega = .759$ )であった。尺度全体の信頼性係数は、 $\alpha = .837$ ,  $\omega = .837$ を示した。因子間相関については、非現実的な楽観と自信不足・自己過小評価との間に中程度の負の相関( $r = -.432$ )、非現実的な楽観と理想追求の就職観との間に弱い正の相関( $r = .216$ )、自信不足・自己過小評価と社会的評価へのとらわれとの間に中程度の正の相関( $r = .453$ )、社会的評価へのとらわれと理想追求の就職観との間に弱い正の相関( $r = .314$ )が示された。また、4因子解での因子構造を確認するために、探索的因子分析で得られた4因子24項目に対して確認的因子分析を行った(Table 2)。その結果、適合度指標は $\chi^2 = 723.417$ ,  $df = 246$ ,  $p < .001$ , GFI = .907, AGFI = .886, CFI = .907, RMSEA = .058, SRMR = .068であった。

Table 2 学生用イラストリョナルキャリアピアリー尺度の因子分析の結果

項目 番号	探索的因子分析				確認的因子分析				平均	標準 偏差
	因子 1		因子 2		因子 1		因子 2			
	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4		
43	.829	.040	.027	-.045	.803				3.36	1.35
46	.803	.035	-.017	-.020	.788				3.58	1.30
20	.707	.023	.134	-.116	.664				3.10	1.28
34	.702	.099	-.044	-.043	.649				3.13	1.31
42	.672	.107	.005	.081	.644				3.72	1.34
5	.647	-.120	-.056	.045	.702				3.71	1.33
10	.641	-.066	-.004	.088	.683				3.92	1.33
9	.522	-.137	-.029	.120	.613				4.54	1.24
22	-.049	.780	-.081	.001		.759			2.70	1.29
3	-.087	.715	-.059	.043		.720			2.53	1.40
14	.110	.706	-.028	.082		.617			2.51	1.30
36	.181	.638	.028	-.143		.578			2.56	1.28
27	.005	.629	.043	-.060		.659			2.72	1.34
31	-.132	.588	.102	.115		.683			3.27	1.48
47	-.011	-.107	.835	-.041			.748		3.38	1.30
41	-.019	.079	.709	.033			.768		3.64	1.36
49	.081	-.007	.695	-.092			.656		3.24	1.39
44	.042	-.041	.567	.143			.591		3.77	1.27
48	-.101	.240	.533	.036			.660		3.20	1.48
30	.046	-.090	.055	.692				.749	4.38	1.13
40	-.128	-.024	.000	.640				.581	4.30	1.23
21	.101	.085	-.033	.612				.613	4.28	1.16
35	-.046	.037	-.030	.611				.572	4.29	1.12
16	.097	.015	.025	.533				.574	4.07	1.30
因子間相関										
因子 1										
因子 2										
因子 3										
因子 4										
	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4	因子 1	因子 2	因子 3	因子 4		
	-.432				-.448					
	.054	.453			.086	.484				
	.216	-.183	.314		.259	-.191	.318			

第1因子：非現実的な楽観  $\alpha = .881, \omega = .886$   
 いい就職ができるはずだと、なんとなく自信がある。  
 状況が厳しくても、自分は就職できるに違いない。  
 私は人よりも、採用されるだけの優れた人材だ。  
 面接の本番ではうまくできるに違いない。  
 普通に就活すれば、就職先は決まる。  
 自分なら希望どおりの就職ができるはずだ。  
 公平な選考であれば、自分は必ず内定を得られる。  
 最終的には、どこかに就職できるはずだ。  
 第2因子：自信不足・自己過小評価  $\alpha = .829, \omega = .838$   
 自分は活躍できる社会人になることはできない。  
 自分に合う職業などない。  
 常に指示してくれる人がいないと就活は進められない。  
 倍率が高いところはエントリーをやめるべきだ。  
 自分の学歴では、希望する就職はできない。  
 ありのままの自分では就活で通用しない。  
 第3因子：社会的評価へのとらわれ  $\alpha = .813, \omega = .826$   
 自分の社会的評価は、どのような就職先によって決まる。  
 どのようなところに就職できたかによって、自分に対する評価が決まる。  
 友人と比べて知名度が高い就職先だと、高い評価を得られる。  
 内定が取れることは、社会で必要とされていることを意味する。  
 内定を得ずに卒業したら、社会から認められない。  
 第4因子：理想追求の就職観  $\alpha = .754, \omega = .759$   
 自分の能力を最大限発揮できる職業を選ぶべきだ。  
 自分が何をやりたいか明確でなければならぬ。  
 自分にとって最適な職業を知らなくてはならない。  
 就活に対する準備は万全にできていなければならない。  
 自分が完全に満足できる職業に就くべきだ。

Table 3 各尺度の基本統計量

	<i>n</i>	<i>M</i>	<i>SD</i>	$\alpha$ 係数
学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度				
非現実的な楽観	579	3.64	1.31	.881
自信不足・自己過小評価	579	2.71	1.35	.829
社会的評価のとらわれ	579	3.45	1.36	.813
理想追求の就職観	579	4.26	1.19	.754
不合理な信念測定尺度短縮版				
自己期待	579	2.91	0.78	.725
依存	579	3.07	0.76	.689
倫理的非難	579	3.80	0.72	.702
問題回避	579	2.92	0.69	.593
無力感	579	3.69	0.72	.697
就職活動ストレス尺度				
就労目標未確定	579	3.45	1.00	.789
採用未決	579	3.24	1.08	.779
時間的制約	579	2.92	0.89	.606
他者比較	579	3.18	0.96	.717
進路選択に対する自己効力	579	2.64	0.58	.890

### 各尺度の基本統計量

妥当性の検討を行う準備として、各尺度の得点の平均、標準偏差、 $\alpha$ 係数を基本統計量として算出した(Table 3)。各尺度の平均には、素点を加算し項目数で除した値を用いた。また、各尺度と本研究のデータとの適合度を確認するための因子分析を行ったところ、全尺度においてオリジナルと同様の因子数と尺度構成が再現された。適合度指標はJIBT-20において $\chi^2 = 798.65$ ,  $df = 166$ ,  $p < .001$ , GFI = .865, AGFI = .829, CFI = .765, RMSEA = .081, 就職活動ストレス尺度において $\chi^2 = 987.89$ ,  $df = 104$ ,  $p < .001$ , GFI = .805, AGFI = .745, CFI = .688, RMSEA = .121, 進路選択に対する自己効力において $\chi^2 = 100.20$ ,  $df = 35$ ,  $p < .001$ , GFI = .965, AGFI = .945, CFI = .973, RMSEA = .057であった。これらの結果より、各尺度とデータの適合度は一部は十分でないものの全体としては許容可能であると判断した。

### 構成概念妥当性

学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度の各下位尺度の得点とJIBT-20との相関係数を算出した(Table 4)。非現実的な楽観はJIBT-20との間にほとんど関連がみられなかった。自信不足・自己過小評価は、問題回避との間に中程度の正の相関( $r = .402$ ,  $p < .001$ )、自己期待と依存との間に弱い正の相関( $r = .232$ ,  $p < .001$ ;  $r = .284$ ,  $p < .001$ )を示した。社会的評価へのとらわれは、自己期待との間に中程

度の正の相関( $r = .471$ ,  $p < .001$ )、依存、倫理的非難、問題回避、無力感との間に弱い正の相関( $r = .253$ ,  $p < .001$ ;  $r = .205$ ,  $p < .001$ ;  $r = .313$ ,  $p < .001$ ;  $r = .250$ ,  $p < .001$ )を示した。理想追求の就職観は、自己期待、倫理的非難、無力感との間に弱い正の相関( $r = .254$ ,  $p < .001$ ;  $r = .399$ ,  $p < .001$ ;  $r = .357$ ,  $p < .001$ )を示した。社会的評価へのとらわれとの間では、強い関連は見られなかった。また、進路選択に対する自己効力との間では、非現実的な楽観は中程度の正の相関( $r = .546$ ,  $p < .001$ )、理想追求の就職観との間に弱い正の相関( $r = .264$ ,  $p < .001$ )を示し、自信不足・自己過小評価は中程度の負の相関( $r = -.505$ ,  $p < .001$ )を示した。社会的評価へのとらわれは強い関連を示さなかった。

### 基準関連妥当性

学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度の各下位尺度と就職活動ストレス尺度の相関係数を算出した(Table 4)。その結果、自信不足・自己過小評価、社会的評価へのとらわれが就労目標未確定と弱い正の相関( $r = .302$ ,  $p < .001$ ;  $r = .220$ ,  $p < .001$ )、自信不足・自己過小評価、社会的評価へのとらわれが採用未決と弱い正の相関( $r = .207$ ,  $p < .001$ ;  $r = .335$ ,  $p < .001$ )、自信不足・自己過小評価が時間的制約と弱い正の相関( $r = .308$ ,  $p < .001$ )、社会的評価へのとらわれが他者比較と弱い正の相関( $r = .291$ ,  $p < .001$ )を示した。一方、非現実的な楽観は就労目

Table 4 イラショナルキャリアピリーフと不合理な信念、就職活動ストレス、進路選択に対する自己効力との相関係数

	不合理な信念測定尺度短縮版					就職活動ストレス尺度			進路選択に 対する自己効力	
	自己期待	依存	倫理的 非難	問題回避	無力感	就労目標 不確定	採用未決	時間的 制約		他者比較
非現実的な楽観	.092**	-.102**	.008	-.112**	-.072	-.314**	-.198***	-.129**	-.213***	.546***
自信不足・自己過小評価	.232***	.284***	-.088**	.402***	.106*	.302***	.207***	.308***	.193***	-.505***
社会的評価のとらわれ	.471***	.253***	.205***	.313***	.250***	.220***	.335***	.151***	.291***	-.057
理想追求の就職観	.254***	.107*	.399***	.041	.357***	.127**	.141**	-.004	.117***	.264***

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

標不確定, 他者比較と弱い負の相関 ( $r = -.314, p < .01$ ;  $r = -.213, p < .001$ ) を示した。

### 考 察

#### 因子分析結果と信頼性の検討

因子分析の結果, 学生用イラショナルキャリアピリーフ尺度は4因子で構成されることが明らかになり, 各因子の $\alpha$ 係数および $\omega$ 係数より, 一定の内的整合性を満たしているといえる。また, 確認的因子分析を行った結果, RMSEAは.06未満, SRMRは.08未満である場合, データに対する当てはまりが良好であるとされることから(Hu & Bentler, 1999), 一定の適合度を有すると判断した。以上より, 本尺度は一定の信頼性を有するといえる。

#### 構成概念妥当性の検討

非現実的な楽観は, JIBT-20との間にほとんど関連がみられなかった。これは, 不確定な状況下にあっても, 自らを動機づけるポジティブな意味合いが含まれ, 積極的に就職活動に取り組もうという肯定的な構えにつながっている可能性が考えられる。この非現実的な楽観は, 事実在即しておらず根拠に基づかず, 就職活動で成功できるだろうという自己過信的な思い込みを示す項目で構成されているため, イラショナルなピリーフとして概念化されたが, 同時に, 適度な前向きな思い込みが, 就職活動や職業決定をめぐる厳しい状況に対処する上でポジティブに働くという機能を持ち合わせていることが推察される。この点は, 現実の情報をつまみ自分に都合よく認知する「ポジティブ幻想」(Taylor, 1983), あるいは, 自身や未来に対する非現実的な楽観, 個人のコントロール可能性に対する過剰な認識を示す「ポジティブイラショナルピリーフ」(Collard, 2009)と類似した構成概念であると考えられる。ポジティブイラショナルピリーフは, 精神的健康や主観的幸福感に寄与していることが示されている(Collard, 2009; Collard & O'Kelly, 2011)。このことは, 非現実的な楽観が, 一般的なイラショナルピリーフとは異なる「イラショナルではあるがポジティブに機能するピリーフ」としての側面を持つがために, 就職活動ストレスと負の関連を持つと解釈することができる。

一方で, このピリーフを強く持つことと適切な自己評価との関連も考慮しておく必要があるだろう。

例えば、実際の能力が低い人ほど自分の能力を過大評価するダニング・クルーガー効果 (Kruger & Dunning, 1999) のように、自己評価には認知バイアスが伴うことが知られている。自己過信的な偏りを持つイラショナルキャリアビリーフをどの程度持つことがポジティブに機能するかについて、今後の検討が必要であろう。

自信不足・自己過小評価は、問題回避と依存との間に正の相関を示していた。一方で、自己期待と自信不足・自己過小評価との間に弱い正の相関が示された。これは、望むような就職を実現するためには、自分は能力があり優秀な人物であることを示さなければならないと考えているにも関わらず、現実にはその水準に達するほど自信を持っていないがために覚える不安感を示していると読み取れる。また、無力感との間にほとんど相関がみられなかったことは、JIBT-20の無力感(物事がうまくいかない時の情動コントロールのできなさ)に対し、当該尺度項目が、希望する進路就職やキャリア選択を実現できそうにないという、自信を持っていないことや進路に対する悲観的な思考を表しているからであろう。

社会的評価へのとらわれは、自己期待と依存との間に正の相関を示していた。一方、問題回避、無力感との間に弱い正の相関が示されていた。これは、当該尺度項目が含む、人からの見られ方に対する懸念が、無難な人間であるべきとの信念を表す問題回避と関連し、人からの評価がなければ自分は価値のない人間だという表現が無力感と関連していることが考えられる。この点は、JIBT-20の自己期待、問題回避、無力感の各下位尺度が、「他者からの否定的評価に対する恐れ」と有意な正の相関を示した結果(森他, 1994)を考慮すれば、社会的評価へのとらわれがイラショナルな構成概念であることを示しているといえるだろう。

理想追求の就職観は、自己期待、無力感との間に弱い正の相関を示している。これは、理想を実現するためには自分は有能でなければならないという思考や、理想とする就職を実現できなければ精神的に混乱するのも当然だという思考のつながりによるものと考えられる。この点は、重回帰分析によって、Nakano (2009) の完全主義尺度の下位尺度「高い要求水準」が、JIBT-R (福井, 2003) の自己期待に対して正の有意な関連を示し、「行動と要求の不一

致」が内的無力感に対して正の有意な関連を示した結果(五十嵐・中野, 2011)を支持するものと考えられる。ゆえに、理想追求の就職観の構成概念がイラショナルさを表しているといえるだろう。

上述のように本研究ではJIBT-20を外的基準として検討したが、一方で、JIBT-20のうち $\alpha$ 係数が比較的低下位尺度が見られた(依存は.689, 問題回避は.593)。この点について、例えば人に頼ることは自然なことであるという社会的了解の広まりや、トラブルに巻き込まれることを未然に防ぐための方略は社会的に価値がある行動であると認知されていることが理由として考えられる。そのため、イラショナルキャリアビリーフとJIBT-20との関連が理論的予測と異なる結果を示す可能性は否めない。人々は社会から直接間接に様々な影響を受けながらイラショナルビリーフを作り上げていく(Ellis, 1994)ことを踏まえると、イラショナルビリーフの構成概念妥当性について社会的価値観の影響を考慮した検討も必要であろう。

加えて、進路選択に対する自己効力との関連では、非現実的楽観が自己効力と中程度の正の相関関係を示した。進路選択に対する自己効力とは、進路を選択・決定する過程で必要な行動に対する遂行可能感(Taylor & Betz, 1983)を指す概念であり、根拠はないが自己に対する自信を示す項目が含まれている非現実的楽観が、遂行可能感を意味する自己効力との正の相関関係は理解可能であろう。他方、自信不足・自己過小評価は、自分は望むような就職はできない、自分は選考において通用しないとといった自信の無さを含んでいる。浦上(1995)は、進路選択に対する自信の無さは進路選択に対する自己効力が低いと読み替え可能であるとしている。したがって、自信不足・自己過小評価と自己効力との負の相関については、自信の無さという観点から理解することができる。また、社会的評価は自らの行動による影響が及ばない範疇のものであり、受け入れるほかないものとして学生が捉えていると考えるならば、自らの行動である進路就職に関する選択や情報探索などを実行できるという自信を持つことと、社会的評価へのとらわれが関連を持たない点は解釈可能であろう。

以上より、本尺度は構成概念妥当性を有しているといえよう。

### 基準関連妥当性の検討

就職活動ストレスとの関連では、自信不足・自己過小評価が就職活動ストレス4下位尺度すべてとの間に有意な正の相関を示した。自分には能力がないと自信を持って悲観的に考えることで、やりたいことが分からないまま就職活動を行うものの、不採用を経験する中で混乱状態に陥ってしまうというつながりを読み取ることができよう。低い自己評価によって他者と自分を比較した際に感じるストレスが大きくなることも解釈可能である。また、社会的評価へのとらわれが3下位尺度と中程度の有意な正の相関を示した。これより、対外的に評価されるような進路就職を重視しているにもかかわらず、なかなか採用に至らない自分の状態にストレスを感じる学生の姿や、企業の知名度で職業を選んでそれが自分の職業適性に合っているか確認を持ってない、という姿が浮かび上がる。

この結果は、キャリアに関するイラショナルなビリーフ(B: Belief)が就職活動ストレス(C: Consequence)を引き起こすならば、就職活動ストレス尺度得点がイラショナルキャリアビリーフと正の関連を持つという、REBTのABCモデルに基づいた理論的予測が、これら2つのビリーフについて整合すると解釈できる。一方で、非現実的な楽観は就労目標不確定、他者比較と中程度の負の相関、時間的制約、他者比較とも弱い負の相関を示した。森本(2019)は、JIBT-20の自己期待が、大学生の就職活動の遂行に正の影響を与えていることを示しているが、この結果を、自己の能力に対する自信や前向きな過信が、厳しい現実に向き合う際にもポジティブな働きを持つと理解するならば、非現実的な楽観同様に、上述のポジティブイラショナルビリーフとしての側面を有すると考えることもできる。これらを踏まえると、非現実的な楽観は、本来はイラショナルなキャリアビリーフであるが、就職活動ストレスを軽減し、就職活動に対して前向きな姿勢を支える可能性を持つことが推察される。

以上より、外的基準との相関によって、本尺度は一定の妥当性を備えているものと考えられる。

### 本研究の限界と課題

本研究では、本邦で未作成であった大学生の就職活動や進路選択の妨げとなるイラショナルキャリア

ビリーフを測定する尺度が作成された。一方で、本研究は以下に示すような限界と反省点を持つことも否めない。第一に、調査協力者が女性に偏っている点があげられる。学生用イラショナルキャリアビリーフ尺度の因子構造に性別での差異が生じるかについて、本研究で得られた結果と比較した検証が今後必要である。また、就職に至るまでのプロセスが異なる医療や介護等、専門性の高い学部に所属する学生も協力者に一定数含まれている可能性がある。そのため、今回得られた結果の解釈や一般化には十分な注意を要する。第二に、調査を実施した時期は新型コロナウイルスの感染が拡大していたが、この影響を考慮した検討ができていない点があげられる。学生が就職内定に至るプロセスにはその時代の社会的背景が大きく影響することはもちろんであるが、その時代の社会的要因と学生の内的要因とを同時に評価できる研究デザインの構築は容易ではない。そのため本研究は、1回の横断調査で現実的に測定できる範囲として学生の心理的な内的要因にフォーカスした。これは、本研究が認知的要因であるビリーフに焦点を当てて深く検討できた意義を持つ反面、明らかな限界でもある。第三に、本研究では尺度の再検査信頼性と予測的妥当性については検討できていない限界がある。就職活動や進路選択において、イラショナルキャリアビリーフがどのような問題を引き起こすのか、特にネガティブな感情の問題との関連を含めて、本尺度の信頼性・妥当性についての更なる検証が求められる。

付記 本研究で作成された尺度を用いた研究は、すでに森本(2022)にて公表されている。

### 引用文献

- 安達智子(2001). 大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討— 教育心理学研究, 49, 326-336.
- Beck, A. T. (1976). *Cognitive therapy and the emotional disorders*. New York: International Universities Press.
- Burns, D. D. (1989). *The feeling good handbook*. New York: William Morrow and Company.
- Collard, J. (2009). *The role of positive irrational beliefs in mental health & wellbeing* [Unpublished doctoral dissertation]. Australia: Deakin University.
- Collard, J., & O'Kelly, M. (2011). Rational emotive behaviour therapy: A positive perspective. *Journal of*

- Rational-Emotive and Cognitive-Behavior Therapy*, **29**, 248-256.
- Ellis A. (1994). *Reason and emotion in psychotherapy, revised and updated*. New York: Birch Lane. (エリス, A・野口京子(訳). (1999). 理性感情行動療法 金子書房).
- 藤里紘子・小玉正博 (2011). 首尾一貫感覚が就職活動に伴うストレスおよび成長感に及ぼす影響 教育心理学研究, **59**, 295-305.
- 福井 至 (2003). JIBTとDACSおよびDASIの改訂版の開発 東京家政大学附属臨床相談センター紀要, **3**, 29-48.
- Fuqua, D. R., & Newman, J. L. (1994). An evaluation of the career beliefs inventory. *Journal of Counseling and Development*, **72**, 429-430.
- Hackett, G., & Betz, N. E. (1981). A self-efficacy approach to the career development of women. *Journal of Vocational Behavior*, **18**, 326-339.
- Hu, L., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, **6**, 1-55.
- 五十嵐郁・中野敬子 (2011). 不合理な信念と完全主義, 自己効力感との関連および精神的健康に及ぼす影響 日本行動療法学会大会発表論文集, **37**, 172-173.
- 井上真弓・江藤和子・清野純子 (2008). 看護学生における不合理な信念とストレス反応との関連 (第1報) —1年次生のピリーフの実態から教員の介入の必要性を探る 日本看護学会論文集看護教育, **39**, 232-234.
- 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.
- Kruger, J., & Dunning, D. (1999). Unskilled and unaware of it: how difficulties in recognizing one's own incompetence lead to inflated self-assessment. *Journal of Personality and Social Psychology*, **77**, 1121-1134.
- 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 M., Savickas, & B., Walsh (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.
- Mitchell, L. K., Jones, G. B., & Krumboltz, J. D. (1979). *Social learning theory and career decision making*. Cranston, RI: Carroll Press.
- 森 治子・長谷川弘一・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 (早稲田大学), **3**, 43-58.
- Morimoto, K. (2018). Influence of cognitive variables on university students' stress response to employment seeking activities. *The 40th Conference of Japanese Society for the Study of Career Education*, 96-97.
- 森本康太郎 (2019). イラショナルピ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.
- 森本康太郎 (2020a). イラショナルキャリアピリーフの概念的分類 国際研究論叢 (大阪国際大学), **33**(3), 159-168.
- 森本康太郎 (2020b). キャリアピリーフ尺度の作成に向けた課題 応用心理学研究, **46**, 22-32.
- 森本康太郎 (2020c). イラショナルキャリアピリーフの概念についての探索的研究 産業カウンセリング研究, **22**, 15-24.
- 森本康太郎 (2022). 大学生のイラショナルキャリアピリーフとその関連要因の検討 キャリア・カウンセリング研究, **23**, 101-109.
- Nakano, K. (2009). Perfectionism, self-efficacy, and depression: Preliminary analysis of the Japanese version of the almost perfect scale-revised. *Psychological Reports*, **104**, 896-898.
- Ogbuany, T. C., Eseadi, C., Orji, C. T., Ihebuozaju, J. I., Joachim, O. C., & Otu, M. S. (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.
- 折笠秀樹 (2017). 正規性の確認方法について 薬理と治療, **45**, 1993-1995.
- Peng, H., & Herr, E. L. (2002). Relation of career beliefs to career indecision among distance education adult college students in Taiwan. *Psychological Reports*, **90**, 803-813.
- 佐藤 舞 (2014). 大学生の就職活動と特性的自己効力の関連 キャリア教育研究, **32**, 39-48.

- Taylor, K. M., & Betz, N. E. (1983). Applications of self-efficacy to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 63-81.
- Taylor, S. E. (1983). Adjustment to threatening events: A theory of cognitive adaptation. *American Psychologist*, **38**, 1161-1173.
- Turner, S. L., & Conkel Ziebell, J. 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 (教育心理学科), **42**, 115-126.
- 浦上昌則 (1996). 女子短大生の職業選択過程についての研究—進路選択に対する自己効力, 就職活動, 自己概念の関連から— 教育心理学研究, **44**, 195-203.
- 浦上昌則・脇田貴文 (2016). 項目反応理論を用いた進路選択に対する自己効力尺度短縮化の試み アカデミア人文・自然科学編 (南山大学), **12**, 67-76.
- 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.

(受稿: 2022.8.7; 受理: 2022.11.22)

---