多角的キャリア・トランジション・スキル尺度の開発

徳吉陽河

(コーチング心理学協会)

キーワード: キャリア・トランジション, 尺度開発, 項目反応理論

Development and validation of the Multiple Career Transition Skills Scale (MCTSS)

Yoga TOKUYOSHI

(Japan Coaching Psychology Center)

Key words: Career Transition, Scale development, Item Response Theory

目 的

昨今, キャリア研究は活気があり, 様々な領域で研究が行われている。そこで, キャリアに必要な「人生の転機」に関わる尺度を統合した尺度を開発する。そこで, 人生の転機(Transition), レジリエンス, アダプタビリティ(適合性), キャリア・アイデンティティに焦点をあてて, キャリアの転機に必要な概念を統合した尺度を作成することにした。その際に, 時間の制約がある講義やワークショップで利用することを想定し, また, 尺度の利用者に負担がないようにするため, 各尺度において3項目で構成された短い尺度の開発を検討した。

4つの尺度の構成において, キャリア・トランジションは, キャリアを変える転機が生じたとき, 自分自身が変化すべきことやよりよいチャンスに気づける, キャリアの転機を前向きに考えることができるなどの項目を選定した。

キャリア・アダプタビリティ尺度の項目に関しては, 新しい仕事や環境にすぐに適応できる, また, すぐに慣れることができるなどの項目を選定した。

キャリア・アイデンティティに関しては, どんな仕事でも, より良い意味や意義を見つけ出したり, どんな仕事でも, 使命感をもって遂行できたり, どんな仕事でも, 自分自身の仕事の役割について理解できるなどの項目を選定した。

キャリア・レジリエンスに関しては, キャリアにおいて危機的な状況に陥っても, うまく対処することができたり, 仕事がうまくいかない状況になって, 素早く状況を立て直すことができたり, 困難な仕事に遭遇しても, 自分なりに試行錯誤して乗り越えることができるなどの項目を選定した。上記の4つのキャリア因子を想定して調査を行った。

方 法

調査参加者: 2080名(男性988名, 女性1082名), 平均年齢28.8歳($SD=9.5$)。WEB調査で実施した。調査の許可に同意した者のみ分析を行った。調査対象者は回答されたデータから, 20歳以上, 社会人を選択した。重複や明らかに不適切な回答をしているものを除いた。

結 果

探索的因子分析と基本統計量 調査($N=2080$)において, 平行分析(固定値1.0を基準)を実施した。その結果, 3~4構成または因子が妥当であると示された。そのため3因子構造と4因子構造にて探索的因子分析を行った。その結果, 3因子構造の適合度は $TLI=.87$, $RMSEA=.11$, $90\%CI(.11, .12)$, $BIC=658.6$ であった。4因子構造の適合度は $TLI=.99$, $RMSEA=.03$, $90\%CI(.02, .04)$, $BIC=-109.3$ であった。上記の結果は, 4因子構造の方が適合性において高い値が示された。各因子について情報基準を比較しても, 4因子構造が妥当であると示された。仮説通り4因子構造が適していることが認められた。そのため, 4因子構造で, その後の分析を行った。MCTSSの12項目について, 4因子構造を想定した最尤法(Oblimin回転)に基づく探索的因子分析を行った。その結果, MCTSSの因子負荷量は, .57以上であった(Table 1)。

確認的因子分析 想定した4因子について, 最尤法に基づく確認的因子分析を行ったところ, 適合度は $CFI=.97$, $TLI=.96$, $RMSEA=.06$, $90\%CI(.06, .07)$ であった。

項目分析と性差 MCTSSの各因子について項目分析(平均値 $\pm 1SD$)を行なったところ, 天井効果, 底効果は認められなかった。性差を確認するため, 各因子の合計点について t 検定を実施したところ, キャリア・アダプタビリティ及びキャリア・レジリエンス因子において, 性差が認められた(いずれも, $p<.05$)。上記の2つの因子において, 女性よりも男性の得点において, やや高い値が示された。

内的整合性 MCTSSの各因子におけるクロンバックの α 係数は.79以上であった(Table 2)。

項目反応理論 想定した4因子にて, ノンパラメトリック項目反応理論(NIRT)であるMokken Scaling Analysisを行ったところ, MCTSSの各項目における H_i 係数は.60以上であった(Table 2)。

考 察

因子分析の因子負荷量や適合度は高い値であった。また, α 係数が.79以上であり, NIRTによる結果も高い値が示された。以上から, MCTSSは尺度として利用できる可能性が示唆された。今後は, 他の尺度と妥当性の検証を行うことが必要になる。

Table 1 MCTSSにおける探索的因子分析 (Oblimin 回転)

項目	F1	F2	F3	F4
Q04	.94	-.01	.00	-.02
Q06	.91	.00	-.01	.00
Q05	.86	.03	.02	.03
Q11	-.01	.95	-.02	-.06
Q10	.05	.73	.04	.05
Q12	-.01	.60	.04	.21
Q02	-.04	.02	.93	-.02
Q01	.01	-.04	.72	.06
Q03	.19	.07	.57	.00
Q08	-.03	-.02	-.05	.85
Q07	.10	.03	.12	.61
Q09	.05	.12	.09	.58

注: F: 因子負荷量

Table 2 MCTSSにおける基本統計量, α 係数, H_i 係数

尺度	平均	SD	α	H_i
キャリア・トランジション (F3)	10.4	2.8	.82	.64
キャリア・アダプタビリティ(F1)	9.8	3.4	.93	.85
キャリア・アイデンティティ(F4)	10.7	2.8	.79	.60
キャリア・レジリエンス(F2)	9.6	2.8	.86	.73

注: H_i : NIRTの各因子の H 係数