

# Planned Happenstance 理論を背景とした 境遇活用スキルの測定<sup>1)</sup>

## Measuring Career Skills for Utilized Circumstances referred to the Planned Happenstance Theory

浦上昌則・高綱睦美・杉本英晴・矢崎裕美子

Masanori URAKAMI, Mutsumi TAKATSUNA, Hideharu SUGIMOTO, Yumiko YAZAKI

### 要 約

This study attempted to develop a scale to measure career skills that utilize everyday circumstances, and determine its reliability and validity. A scale measuring “interpersonal ties skill” that increase the social connectedness was added to five skills based upon the planned happenstance theory (Mitchell et al., 1999). Undergraduate students participated in a questionnaire study. Finally, 6 subscales were identified: curiosity, persistence, flexibility, optimism, start/initiative (risk taking), and interpersonal ties. This scale had high internal consistency and test-retest reliability. While the scale was positively correlated with time perspective and the positive aspects of ambiguity tolerance, it was negatively correlated with the negative aspects of ambiguity tolerance. High scores mostly indicate participation in off-campus activities and part-time employment. In addition, low skills related with low participation for various activities and less utilization of the surrounding environment. These results suggested that the scale demonstrated substantial validity.

### 問題と目的

よい人生, よい生活をおくることは, 人間の発達において最も重要なテーマといえよう。しかしながら, 人生には予測することが難しい様々な難題, 課題がひそんでいる。近年の発達心理学的研究では, そういった難題や課題を乗り越えることを促進する心理的要因にアプローチしている研究が増加しているように思われる (たとえば島本・石井, 2006; 高橋・石津・森田, 2015; 徳吉・岩崎, 2014 など)。本研究では, キャリア研究の領域において注目されている, Mitchell, Levin, & Krumboltz (1999) による Planned Happenstance 理論 (複数の訳語が提案されているが, 本論では「計画された偶発性」理論と表記する) を背景に, このテーマにアプローチする。

現在のキャリア形成支援、キャリア研究の源流は、一般的に 19 世紀末から 20 世紀初頭、アメリカでの Parsons の活動に始まるといわれている（たとえば Brown & Brooks, 1996）。以降、多くの研究者は、キャリア選択の過程や適応に関連する要因を客観的に探索してきた。なぜなら、ある時点の何かが、その後の人生における成功や失敗と関連していることを明らかにできれば、その何かを将来の予測要因とみなすことができるからである。そしてその予測要因にうまく働きかけることで、人は将来の失敗を避けることができ、また成功に近づけるとの見通しが前提とされてきた。現在のキャリア教育やキャリア形成支援は、主としてこういった論理や研究知見に支えられているとあってよいだろう。

ところがキャリア理論には、キャリアをコントロール可能なものとみなさず、偶然に支配されるという立場をとるものが以前より存在している。運や偶然の要因の重要性に着目する理論は偶発理論ともよばれるが、従来は否定的に紹介されることが多かった（たとえば藤本, 1991）。なぜなら、キャリアの支援は将来が（ある程度は）予測できるという前提をもつが、人生が偶然に支配されるという考え方に従うと、この前提が成り立たず、支援の意義が失われてしまうからである。このような偶発理論について、下村・菰田（2007）は「忘れられた理論」「アボクリファ（外典）」などと表現しているが、近年になって旧来とは少し異なった視点から注目を集めている。

その一例として Gelatt をあげることができるが、彼は自身のキャリアに対する考え方を大きく変化させた研究者でもある。Gelatt は 1962 年に進路選択における合理的な意思決定モデルを発表した（Gelatt, 1962）。ところが、1989 年に発表した論文では、「(1962 年の研究では) 意思決定者にはっきりと自らの目的を定め、合理的に情報を分析し、結果を予測し、首尾一貫していることを要求した」と回顧ながらも、その後、自らの考え方を大きく転換したことを述べている。そして積極的不確実性（positive uncertainty）という概念を提唱し、「クライアント自身が変化と曖昧さを処理し、不確実性や矛盾を受け入れ、また、考えたり選択する際に、無合理性（nonrational）や直観を利用することを援助する」というカウンセリングの方向性を打ち出したのである（Gelatt, 1989; 訳は浦上, 2013 より）。

さらに Mitchell et al. (1999) は、人の人生はかなりの部分が偶然におこる予期できないものによって決定されるという前提をもつ、計画された偶発性理論を発表している。しかし人生が偶然に支配されるという考え方であれば、対処のための支援は不可能となる。そこで Mitchell らは、人生が偶然に支配されることを認めたくえて、そのような出来事を積極的かつ肯定的に活用しようとする機軸を打ち出している。これは、将来は予測できないという現実を受け止めたうえて、不測の出来事の影響を柔軟にいなしたり、また予測できないという点を積極的に活用したりするような、いわば受動的能動性とも表現できるような理論といえよう。

以上のように、これまでのキャリアに関する研究や実践においては、将来予測の可否に関して大きく 2 つの理論的立場があるが、ここにおいていずれの立場が正しいか、より有用かという議論をすることはあまり現実的ではないだろう。現実的には、将来を予測し計画を立てることも必要であるし、同時に将来が不確実であることを受け入れ、対処することも必要である。すなわち、人のキャリアに対する能動性、受動性の両側面を視野に入れることが求められよう。ところが、上述のように従来の研究は能動性に関わるものが主であり、Mitchell et al. (1999) などの知見は、カウンセリング等で活用されはじめているとはいえ、それらの理論から発展した実証的な研究はほとんどなされていない。そこで本研究では、以下に示す Mitchell et al. (1999) の指摘に従いつつ重要な概念を整理し数量的に把握することを目指す。

Mitchell et al. (1999) は、計画された偶発性理論について述べる中で、クライアント自身が就職機会を認識し、作り出し、チャンスとして使うための5つのスキルの存在を指摘している。その5つのスキルと定義は、以下のように記されている。1. *curiosity*：新しい学習機会を探索する、2. *persistence*：障害にもかかわらず尽力する、3. *flexibility*：態度や状況を変える、4. *optimism*：新しい機会を可能で達成できるものと考え、5. *risk taking*：不確かな結果にもかかわらず行動を起こす。この5つのスキルが、予測不可能な中で機会を活用するために必要というのである。この理論やスキルは我が国でも注目を集め、幾多の書籍等で取り上げられてきた（たとえば所、2005；高橋、2006 など）。ところがスキルとして提示されているにも関わらず、その測定や他指標との関連性の検討などはほとんど行われておらず、わずかに Kim, Jang, Jung, Lee, Puig, & Lee (2014) などの研究が散見される程度である。それゆえ、計画された偶発性理論はもちろん、この5つのスキルの有用性についても、いまだ理念として提示され、共有されているレベルに留まっているとも指摘できよう。

では、なぜ注目を集めているにも関わらず実証的には検討されてこなかったのであろうか。そのひとつとして方法論的な問題をあげることができよう。これら5つのスキルを、たとえば勤め先の倒産や解雇といった予期せぬ重大な出来事が起きた時に初めて有効となるものと位置づければ、調査のタイミングという点から実証的な調査研究は難しいことを指摘できる。ところが、キャリアに関する予期せぬ出来事は、何も倒産や解雇といった一般的に重大な事態とみなされるようなものだけではない。Mitchell et al. (1999) は就職の機会に注目しているが、その視点を職業以外の生活領域にも広げ、また事の大小を問わなければ、予期せぬ出来事は日々の生活の至る所で起きる。予期せぬ出来事を広義に解釈し、日常のささいな出来事をも含むものと考えれば、先のスキルは日々絶え間なく活用されていると考えられる。さらに、そのような出来事への対応の積み重ねがキャリアを形成することにつながる。Krumboltz & Levin (2004/2005) の著書は、計画された偶発性理論をもとに一般向けに書かれたものといえるが、その中で紹介されている例には、日常のささいな出来事がきっかけになっていると考えられるものが少なくない。これは、日常的に5つのスキルを用いることが、それぞれの出来事への対応に影響し、ひいてはキャリアという大きな流れを左右することにつながるということを示していよう。

そこで本研究では、Mitchell et al. (1999) が提示した5つのスキルを参考にしつつ、自らの境遇について、それをキャリア形成につながるかもしれない機会<sup>2)</sup>として認識したり、予測できない出来事を活用したり、積極的に作り出したりするためのスキル（以下、境遇活用スキル）を検討し、それを測定する尺度を作成する。なお、主たる対象としては青年期の学生を想定する。これは、高校までと比較し自由の範囲や生活の範囲が広がること、職業選択という大きなキャリア選択を控えた時期であることなどから、そのスキルの重要性が増す時期と考えられるためである。

さて、今回の尺度作成にあたっては、基本的には Mitchell et al. (1999) の示した5つのスキルを踏襲する。なぜなら、この理論に言及した邦文献をあたって、我が国に適用するにあたっての重大な問題点や文化差に言及したものは見当たらないからである。そこで、これらのスキル以外に重要なものはないかどうか検討を行った。その結果、他者とのつながりに関するスキルが欠落しているという課題を見いだした。我が国では、職業を探したり配偶者を探したりする場合に、仲介者、紹介者が存在することが多い。もちろん海外においても Granovetter (1973) が「弱い紐帯の強さ (the strength of weak ties)」と表現したように、人が職業を得る際、家族などの強いつながり（紐帯）よりも、よく知らない人、会う機会の少ない人などの弱いつながり（紐帯）から、有益な情報を得

ることが見いだされている。さらに偶発理論に関する先行研究をレビューした下村・菰田(2007)も、人との出会いが大きな影響力をもっていると指摘している。以上のことから、親密な他者はもちろんであるが、知りあい程度のゆるやかな人的ネットワークを構築し、保持することを、Mitchell et al. (1999) のリストには含まれていない重要なスキルと判断した。

また Mitchell et al. (1999) はその5つのスキルについて、既述のように非常に簡潔な説明しか付していない。そこで、次のように各スキル概念を整理し、項目作成を行うこととした。1. 興味探索スキル (curiosity に対応) : 興味の幅を広げたり、興味のあることを探索、探求するスキル、2. 継続スキル (persistence に対応) : 苦勞することや手間のかかることでも、それを持続するためのスキル、3. 変化スキル (flexibility に対応) : 自分の考え方や態度、自分の置かれている環境を、より適応的なもの、より望ましいものへ変化させるスキル、4. 楽観的認識スキル (optimism に対応) : 以下楽観スキルと表記) : 結果やプロセスに対してポジティブな見通しをもつスキル、5. 開始スキル (risk taking に対応するが start, initiative というイメージをより強くもつ) : 結果や成果が不確かな場合でも、回避せずそれを始めるスキル。これらに、6. 紐帯スキル (tie) : 人と人とのつながりである紐帯、特に弱い紐帯をできるだけ多くつなげ、維持するスキル、というものを加え、6つの概念を設定した。

本研究では、境遇活用スキルとして、以上の6つのスキルを設定し、それを測定する尺度(呼称は各尺度のキャピタルより CPFOST とする)を作成し、信頼性および妥当性について検討することを目的とする。

## 予備調査

### 目的

CPFOST 項目候補を作成、整理する。予備調査では、各尺度について7項目程度の項目候補を選出することを念頭に置く。

### 方法

調査時期と対象 2014年4月に、東海地方の3大学において学生を対象として調査を行った。配布は授業中に行ったが、その提出に関しては調査に協力してもよいと判断する場合のみでよいことを口頭で補足した。なお本研究では、いずれの分析でも24歳以下の者を対象とした。

### 調査内容

属性に関する質問 性別、年齢、学年、所属学部・学科等について尋ねた。

CPFOST 項目候補 継続スキルについては8項目、紐帯スキルに関しては11項目、他のスキルに関しては10項目ずつ、合計59項目を準備した。それぞれのスキル概念は特段新しいものではないため、その測定を試みた先行研究は少なくない。CPFOSTの項目作成においては、それぞれのスキルに1因子構造を想定したうえで、幾多の関連する先行研究での項目を随時参照した(たとえば、山田・伊田, 2003; 橋本・子安, 2011; 浦上, 1994; 松岡・榎本・横井・矢野・松田, 2003; 相川・藤田, 2005など)。また、本研究の対象は青年期の学生であるが、項目内容は多様な年齢段階、属性に対応できるよう留意した。心理学を専門とする研究者4名で、概念内容と項目の整合性をチェックしながら項目の作成、選定作業を行った。回答は「うまくやれないと思う」「たぶんうまくやれないと思う」「どちらかといえば、うまくやれないと思う」「どちらともいえない」「どち

らかといえ、うまくやれると思う」「たぶんうまくやれると思う」「うまくやれると思う」の7段階で求めた。

なお分析には、SPSS (ver. 22) および R (3.0.2) を用いた。

## 結果

対象の属性 調査用紙は、男性 175 名、女性 156 名、計 331 名から回収された。所属学部・学科名称から、そのほとんどは文科系とみなせた。年齢の平均は 19.42 歳 ( $SD = 1.25$ ) であった。

CPFOST 項目候補についての検討 まず各項目の度数分布、平均値、標準偏差を確認した。回答の分布は、すべての項目でいずれの選択肢に回答があり、最も回答者が集中した場合でもその度数は 129 (約 43%) であったため、回答に極端な偏りが認められる項目はないと判断した。無回答については、最も多かった項目は「結果が予想できない時、良い方向に期待すること」であったが、その数は 4 であり、全項目平均の 1.58 に比べて極端に多いとはいえないだろう。これらの検討を踏まえ、以下はすべての項目を用いた。

CPFOST は、6 つの尺度から構成されるため、以下では尺度ごとに分析を進める。各尺度について固有値の推移を確認したところ、固有値 1 以上の数は 1 もしくは 2 であった。しかし、固有値の減衰状況からはいずれも 1 因子を抽出することが適当と判断され、また平行分析の結果は、すべてで 1 因子を抽出することを示唆した。そこで、1 因子を指定した探索的因子分析や内部一貫性の指標や、想定したスキル概念と選出された項目の整合性といった内容的妥当性の観点から総合的に判断し、各尺度において 7 項目 (興味探究スキルのみ 8 項目) を選出した (これを CPFOST  $\beta$  版とよぶ。具体的な項目内容については Table 1 を参照)。

なお、すべての項目を対象に因子分析を行ったところ、固有値 1 以上の数は 12 であったが、固有値の減衰状況から判断すれば 6 因子、また平行分析の結果も 6 因子を抽出することを示唆した。そこで抽出する因子数を 6 と定め、最尤法およびプロマックス回転を用いた因子分析を行ったところ、抽出された 6 因子は概ね想定した 6 尺度と対応することが確認できた。

## 本調査

### 目的

CPFOST のテストバッテリーを組んでの利用などを考えると、尺度項目はできるだけ少数に留めたい。そこで各尺度 5 項目から構成されるように精選し、CPFOST の項目を確定する。またその信頼性、および妥当性を以下のような観点から検討する。

CPFOST は境遇活用スキル、すなわち自らが置かれた境遇をキャリア形成につながるかもしれない機会として認識したり、予測できない出来事を活用したり、積極的に作り出したりするためのスキルの有無を問うものである。このようなスキルが関連する範囲は非常に広いと考えられるため、今回はスキルと関連するであろう心的特性や、スキルが具現化しているであろう日常生活の様相との関連に限定して検討する。境遇活用スキルを保持しているほど、心的特性や日常生活は、出来事や環境に対して前向き、積極的で、周囲からより望ましいと判断されるようなものになると推測できる。そこで、心的特性としては時間的展望および曖昧さへの態度を取り上げて検討を行う。論理的には、CPFOST の得点が高ければ時間的展望、特に将来に対する見通しはより肯定的になり、曖昧な状況に対してもそれを否定的にはとらえないことが推測される。また日常生活の側面につい

ては、学生の生活環境を踏まえ、参加が任意である課外活動等への参加状況に着目して、積極的であるか否かを検討する。加えて行動の望ましさを、社会的に問題視されるような学生としての不適切、非合理的な行動との関連から検討する。CPFOSTの得点が高ければ、課外活動等への参加は積極的となり、また社会的に批判されるような不適切行動は少ないと考えられる。以上の議論より、予備調査で作成したCPFOSTと時間的展望、曖昧さへの態度、課外活動への参加状況、自覚された不適切行動との関連を検討する。

#### 方法

先の予備調査に加え追加調査を行い、2回分の調査データを得た。

#### 予備調査

予備調査において収集したデータである。CPFOSTについては、先の検討で選出された43項目( $\beta$ 版)のみを分析対象とする。また今回の分析では、属性に関する設問から、部活動やサークル等の学内の団体への所属の有無などの各指標を日常生活の指標として用いる。なお、この調査における対象の一部には、同年7月に再度調査を行った。

#### 追加調査

**調査時期と対象** 2014年9月から11月にかけて、東海、関東地方の6大学、1専門学校において学生を対象として調査を行った。配布は授業中に行ったが、その提出に関しては調査に協力してもよいと判断する場合のみでよいことを口頭で補足した。506名から回答が得られた。なお、予備調査の対象となった者との重複はなく、所属の名称から、理科系と推察できる者が200名程度含まれる。質問紙は2種類あり、1大学では、以下に内容を示すCPFOST  $\beta$ 版と属性、および曖昧さへの態度尺度、時間的展望体験尺度からなる質問紙が用いられた。他の大学等ではCPFOST  $\beta$ 版と属性、および自覚された不適切行動尺度からなる質問紙が用いられた。

**調査内容** 属性に関する質問 性別、年齢、学年、所属学部・学科等に加え、部活動やサークル等の学内の団体への所属の有無、ボランティアサークル等の学外の団体への所属の有無、アルバイトをしているか否か(している場合は1週間あたりの勤務時間)について尋ねた。

**CPFOST  $\beta$ 版** 43項目に対して、予備調査同様、「うまくやれないと思う」から「うまくやれると思う」の7段階で回答を求めた。

**時間的展望体験尺度** 白井(1994)が作成した尺度を用いた。将来に対する希望や自信を示す「希望」、将来の計画や目標をもっていることを示す「目標指向性」、日々の生活に対する満足感、充実感を示す「充実感」、過去のことを受け止めている「過去受容」の4つの側面を18項目で測定する尺度である。

**曖昧さへの態度尺度** 西村(2007)によって作成された、曖昧さへの態度を多側面から測定する尺度である。曖昧さを魅力的とし関与しようとする「曖昧さの享受」、曖昧さに混乱し対処の難しさを感じる「曖昧さへの不安」、曖昧さへの親和性や寛容さを示す「曖昧さの受容」、曖昧を否定的に評価し対処・統制しようとする「曖昧さの統制」、曖昧さを排除し白黒をつけようとする「曖昧さの排除」の5因子を、26項目によって測定するものである。

**自覚された不適切行動尺度** 学生としての不適切な行動は、各方面から頻繁に指摘、言及される場所であるが、それを測定する上における試みは少なく、そのため広く利用されている測定尺度はないといってよいだろう。そこで本研究では、それを把握するための尺度を新たに作成する。ここで取り上げる不適切行動は、社会人の視点から、学生の行動として不適切もしくは非合理と判断されるものとした。項目作成においては、大学関係者等からそのような行動・態度に関する意見聴

取を行って得られた内容を整理し、「なぜ大事な提出物の期日を忘れるのだろうか」など19項目を作成した (Table 5 参照)。なお、「大事な提出物の期日を忘れることがある」といった直接的な表現は用いなかった。なぜなら、周囲の目に自分がどのように映っているのかという点を意識させ、客観的観点からの自己評価を求めようと意図したためである。「以下は、大学の教員や職員、アルバイト先の雇用者をはじめとする社会人が、大学生に対してしばしば感じるといわれる疑問です。では、あなた自身がそのように思われることはどの程度あると思いますか」と問い、「そう思われることはないだろう」から「しょっちゅうそう思われているだろう」までの5段階で回答を求めた。

結果

CPFOST 項目の確定 年齢、性別、学年および CPFOST  $\beta$  版の各項目に対して欠損値をもたない 837 名のデータを対象として CPFOST 項目の確定のための検討を行う。対象者の属性の内訳は、男性 387 名、女性 450 名、年齢は平均が 19.55 歳 ( $SD=1.18$ ) であった。

$\beta$  版の各尺度について、探索的因子分析を行ったところ、すべてで固有値 1 以上の因子数は 1 であった。また  $\alpha$  係数も .8 程度以上の値が示された。すなわち新たなデータを追加しても  $\beta$  版の各尺度は内部一貫性が高いといえる。このような項目プールから CPFOST 最終版項目を選定するにあたっては、尺度の内部一貫性を担保しながらも、測定対象となる概念の内容を広くカバーするように、項目の内容的な重複という点を重視し、予備調査時と同じ研究者 4 人の合議により選出を行った。最終的に選定された項目を、基礎統計量とともに Table 1 に示す。

このようにして抽出された項目に対して確認的因子分析の手法を用い、因子間に相関を仮定した通常モデルと、1つの高次因子を仮定したモデルをあてはめた。通常モデルでは  $\chi^2=1375.21$  ( $df=390, p<.01$ ),  $GFI=.90$ ,  $AGFI=.88$ ,  $CFI=.92$ ,  $RMSEA=.06$ ,  $AIC=77484.26$  であったのに対し、高次因子を仮定したモデルでは  $\chi^2=1555.69$  ( $df=399, p<.01$ ),  $GFI=.89$ ,  $AGFI=.87$ ,  $CFI=.90$ ,  $RMSEA=.06$ ,  $AIC=77646.75$  であった。ともにモデルのデータへのあてはまりはよいが、若干ではあるが因子間に相関を仮定したモデルの方がよりよいといえるだろう。Table 1 に、因子間に相関を仮定したモデルにおけるパス係数を示しておく。因子と項目の対応関係も適切といえるだろう。

信頼性に関しては  $\alpha$  係数を算出した (Table 1 参照)。いずれの尺度においても比較的高い値が示され、項目選択において概念の内容を広くカバーするように抽出を行ったが、利用に十分な内部一貫性が担保されているといえるだろう。また一部の対象 (男性 141 名、女性 87 名) には、約 3 ヶ月の間隔において再検査を実施した。再検査信頼性を 2 回の得点の相関係数として確認したところ、.64 から .75 の値が得られた。以上の結果から、CPFOST は十分な信頼性を有していると判断できよう。

なお Table 2 には、因子分析モデルにおける因子間相関係数と、単純和を項目数で除した合計得点間の相関係数を示す。いずれにしても得られた係数は高く、CPFOST を構成する 6 尺度間の関連はかなり強いといえる。

また性差について検討を行ったところ、変化スキルにおける男性の平均値 4.60 ( $SD=1.04$ ) と女性の平均値の 4.42 ( $SD=0.92$ ) の間 ( $t(780.1)=2.56, p<.05, d=0.18$ ) と、開始スキルにおける男性の平均値 4.86 ( $SD=1.04$ ) と女性の平均値 4.70 ( $SD=1.03$ ) の間 ( $t(813.2)=2.29, p<.05, d=0.15$ ) のみにおいて有意な差が示された。有意ではあるものの、効果量は小さいといえるだろう。

心的特性との関連 時間的展望体験尺度、曖昧さへの態度尺度との関連について検討を行う。この分析の対象者数は 203 名である。その属性の内訳は、男性 124 名、女性 79 名、年齢の平均は

Table 1 CPFOST 項目と統計量

	平均値	SD	パス係数
<b>興味探索スキル (<math>\alpha = .79</math>, 再検査信頼性 <math>r = .64</math>)</b>			
4 身の回りの出来事や自分の体験を組み込んで、現状の知識をさらにひろげること	4.75	1.20	.62
16 今の自分の関心にとどまらず、いろいろなものに関心を広げること	4.53	1.47	.58
24 何の役に立つかわからないことでも、興味を感じたらやってみること	5.10	1.29	.62
29 自分がやってみたいことを教えてくれる場所や人を探すこと	4.62	1.38	.66
34 新しい体験ができるチャンスを見つけ、積極的にかかわること	4.49	1.41	.80
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.70	0.99	
<b>削除項目</b>			
1 自分が興味を持ったものについて、より知識を深めること	5.69	1.16	
10 自分に必要な情報を選択するために、多くの情報を比べること	4.84	1.36	
40 自分がどのようなものに興味や関心を持ちやすいのかを明確にすること	4.88	1.45	
<b>継続スキル (<math>\alpha = .85</math>, 再検査信頼性 <math>r = .72</math>)</b>			
5 苦勞するとわかっていることでも、やり通すと決心すること	4.71	1.38	.77
11 面倒に思っても、途中で物事を投げ出さないこと	4.55	1.43	.73
20 嫌なことでも何とかやり遂げること	4.58	1.40	.72
25 困難な状況でも粘り強く取り組むこと	4.73	1.39	.84
41 問題にぶつかった時、そこから逃げたいという気持ちを抑えること	4.29	1.35	.63
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.57	1.11	
<b>削除項目</b>			
2 多少手間のかかることでも、あきらめず続けること	4.88	1.33	
35 思ったようにいなくても、何とかしてやり通すこと	4.78	1.25	
<b>変化スキル (<math>\alpha = .80</math>, 再検査信頼性 <math>r = .68</math>)</b>			
6 困難にぶつかったとき、新しい手段や方法を見つけること	4.64	1.29	.70
17 自分のおかれている状況を変えたい時、その状況にうまく働きかけること	4.26	1.31	.71
26 物事をうまく進めるために、自分の考え方を変えること	4.53	1.37	.53
31 普段のやり方でできない場合、やり方を工夫すること	4.61	1.20	.65
36 自分がより成長できる状況を作り出すこと	4.47	1.38	.75
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.50	0.98	
<b>削除項目</b>			
12 おかれている状況に自分を合わせなければならない時、自分をコントロールすること	5.00	1.31	
42 より望ましいと思う環境や場所を見つけたら、今の環境場所にこだわらず、そこに動くこと	4.43	1.39	
<b>楽観スキル (<math>\alpha = .84</math>, 再検査信頼性 <math>r = .70</math>)</b>			
7 何かに取りかかる時、「自分次第でできると考える」と考えること	4.88	1.38	.71
13 困難なことに直面した時、「この出来事には対処することができる」と自分に思わせること	4.56	1.30	.71
18 現状がうまくいっていない時、「うまくいく方法はいずれ見つかるはずだ」と考えること	4.57	1.33	.76
21 新たな挑戦をする時、「きっといつかは達成できる」と考えること	4.68	1.39	.75
37 どんな時でも前向きな気持ちを持ち続けること	4.26	1.64	.68
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.59	1.11	
<b>削除項目</b>			
27 自分の後ろ向きの気持ちを前向きに切り替えること	4.34	1.60	
32 何かを始める時、「失敗するかも…」といった心の緊張をほぐすこと	4.03	1.47	
<b>開始スキル (<math>\alpha = .82</math>, 再検査信頼性 <math>r = .64</math>)</b>			
14 うまくいくかどうかわからなくても、とりあえずはじめること	4.83	1.38	.64
19 やりたいことであれば、失敗する可能性があっても挑戦をはじめること	4.89	1.42	.66
22 「悩んで動かないよりも、動き始める方が大事だ」と自分に思い込ませること	4.85	1.45	.67
38 何かをしようとするとき不安に感じることであっても、それに取り組むこと	4.58	1.26	.72
43 経験のない新しいことであっても、取り組んでみることに	4.71	1.32	.72
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.77	1.04	
<b>削除項目</b>			
8 「目標に到達するためなら何度でも挑戦してやる」と心を決めること	4.42	1.40	
33 達成できるかどうかわからないことでもチャレンジすること	4.53	1.36	
<b>紐帯スキル (<math>\alpha = .81</math>, 再検査信頼性 <math>r = .75</math>)</b>			
3 知り合いが少ない会に気軽に参加すること	3.58	1.71	.71
9 親密さの程度にかかわらず、幅広く他者とのつながりを維持すること	4.24	1.64	.69
15 あまり親しくない人に、依頼やお願いをすること	3.84	1.71	.60
28 立場や考え方の違う人と積極的につながりを持つこと	4.31	1.51	.73
39 初めて出会った人から、自分が興味をもっている話を聞きだすこと	4.33	1.62	.65
尺度合計 (単純和を項目数で除したもの)	4.06	1.23	
<b>削除項目</b>			
23 年齢や性別に関わらず、幅広い人間関係を築くこと	4.64	1.71	
30 知り合いの「つて」を使うこと	4.34	1.60	



Table 2 因子間相関係数

	興味探索 スキル	継続 スキル	変化 スキル	楽観 スキル	開始 スキル	紐帯 スキル
興味探索スキル		.56	.84	.75	.88	.81
継続スキル	.45		.73	.67	.71	.43
変化スキル	.66	.61		.85	.83	.67
楽観スキル	.61	.57	.70		.87	.59
開始スキル	.69	.59	.66	.72		.67
紐帯スキル	.65	.35	.53	.50	.54	

注：右上が確認的因子分析における因子間相関，左下が尺度合計間の相関

19.34歳 ( $SD=1.25$ ) である。CPFOSTの得点が高い場合、時間的展望は肯定的になると推測される。特に将来についての側面と有意な正の相関を示すであろう。また曖昧さへの態度尺度に関しては、CPFOSTの得点が高い場合、曖昧な状況を嫌悪することはなく、その状況を肯定的にとらえられると考えられる。

時間的展望体験尺度については、白井（1994）に従って4つの下位尺度ごとに得点を求めた。平平均値、標準偏差および内部一貫性をTable 3に示す。 $\alpha$ 係数.7を目安とすると、「希望」と「過去受容」において、それを若干下回る値であった。しかし白井（1994）においても、この2つの下位尺度の $\alpha$ 係数は.7を若干下回っていたため、白井と同様に本研究においてもこれを利用に十分な値とみなした。

その後、時間的展望体験の4つの得点とCPFOSTの相関係数を算出した（Table 3）。その結果、事前の推測通り、時間的展望体験尺度の将来に関する「目標指向性」および「希望」とCPFOSTの全下位尺度との間に有意な正の相関係数が得られた。また、時間的展望の現在の側面である「現在の充実感」との間では、興味探索スキル、変化スキル、楽観スキル、開始スキルとの間で有意な

Table 3 曖昧さへの態度尺度および時間的展望体験尺度との関連

	平均値	SD	$\alpha$ 係数	興味探索 スキル	継続 スキル	変化 スキル	楽観 スキル	開始 スキル	紐帯 スキル
時間的展望体験尺度									
目標指向性	2.61	0.98	.84	.21**	.31**	.35**	.32**	.32**	.29**
希望	2.69	0.80	.65	.33**	.32**	.47**	.54**	.40**	.43**
現在の充実感	3.25	0.87	.75	.15*	.12	.15*	.23**	.14*	.12
過去受容	3.33	0.97	.70	.10	.09	.19**	.34**	.18**	.12
曖昧さへの態度尺度									
曖昧さの享受	4.31	0.71	.76	.60**	.31**	.49**	.45**	.53**	.36**
曖昧さへの不安	4.15	0.80	.72	-.22**	-.03	-.29**	-.28**	-.15*	-.19**
曖昧さの受容	3.99	0.78	.65	.22**	.04	.20**	.17*	.19**	.08
曖昧さの統制	4.39	0.71	.71	.09	.18**	.09	-.02	.04	.04
曖昧さの排除	3.85	1.12	.80	.04	.20**	.08	.15*	.17*	.16*

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

正の相関係数が、時間的展望の過去の側面である「過去受容」との間では変化スキル、楽観スキル、開始スキルとの間に有意な正の相関係数が得られた。

続いて曖昧さへの態度尺度との関連について検討を行った。この尺度についても、西村（2007）に従って5つの下位尺度ごとに内部一貫性を検討した。また合計得点を求め、平均値、標準偏差を算出した。本データでは、「曖昧さの受容」において、 $\alpha$ 係数が.7を若干下回る値となった。これは西村（2007）の得ている.74、西村（2013）の.70よりも低い値であったが、時間的展望体験尺度の場合と同様に今回はオリジナルに従うこととした。その結果得られた各指標の平均値等をTable 3に示す。

これらの曖昧さへの態度尺度とCPFOSTの相関係数を算出した結果（Table 3）、曖昧さへの態度における肯定的側面である「曖昧さの享受」とCPFOSTの全下位尺度との間に有意な正の相関係数が得られた。また、曖昧さの消極的肯定ともいえる「曖昧さの受容」とは、興味探索スキル、変化スキル、楽観スキル、開始スキルとの間で有意な正の相関係数が認められた。ただしそれらの値は「曖昧さの享受」よりも低いものがあった。また曖昧さへの態度における否定的な側面である「曖昧さへの不安」とは、継続スキル以外の尺度との間に有意な負の相関係数が得られている。以上の結果は、概ね仮説通りの結果といえるだろう。さらに「曖昧さの統制」と継続スキル、「曖昧さの排除」と継続スキル、楽観スキル、開始スキル、紐帯スキルとの間に有意な正の相関係数が得られた。

日常生活の様相との関連 CPFOSTの得点が高い者は日常生活が積極的になるという観点から、学内の団体への所属の有無、学外の団体への所属の有無、アルバイトをしているか否か、また1週間あたりの勤務時間との関連を検討する。加えて、日常生活における行動の望ましさについて、自覚された不適切行動との関連を検討する。対象は、CPFOST項目の確定の際に対象となった837名であるが、わずかに欠損を含む場合もあるので、分析ごとに若干人数が変化している。

まず学内の団体への所属の有無で対象を分け、その平均の差を検討したところ有意な差は認められなかった。しかし、学外の団体への所属の有無、アルバイトをしているか否かについてはTable 4に示す差が認められ、所属している、およびアルバイトをしている者の平均値の方が有意に高かった。またアルバイトをしている者のみを対象として、CPFOSTと勤務時間の相関係数を算出したところ、有意な関連は認められなかった。

次に、自覚された不適切行動尺度との関連について検討する。この分析対象者数は369名であり、その内訳は、男性169名、女性200名、年齢の平均は19.83歳（ $SD=1.17$ ）である。まず各項目に

Table 4 課外活動およびアルバイトとの関連

	学外活動						アルバイト						勤務時間との相関				
	していない		している		<i>t</i>	<i>df</i>	<i>d</i>	していない		している		<i>t</i>		<i>df</i>	<i>d</i>		
	平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>				平均	<i>SD</i>	平均	<i>SD</i>						
興味探索スキル	4.65	0.99	5.09	0.88	4.49	**	128.7	0.45	4.47	1.02	4.77	0.97	3.66	**	330.7	0.31	.04
継続スキル	4.54	1.12	4.81	0.93	2.54	*	133.5	0.25	4.43	1.16	4.62	1.09	2.05	*	326.5	0.17	.06
変化スキル	4.48	0.99	4.69	0.88	2.26	*	128.8	0.21	4.26	1.01	4.58	0.96	3.99	**	327.7	0.33	.08
楽観スキル	4.56	1.12	4.82	0.91	2.56	*	135.4	0.24	4.30	1.11	4.69	1.09	4.36	**	337.5	0.36	.05
開始スキル	4.75	1.05	4.98	0.89	2.38	*	131.7	0.22	4.51	1.00	4.86	1.04	4.27	**	356.1	0.34	.09
紐帯スキル	4.01	1.23	4.47	1.08	3.82	**	129.4	0.38	3.74	1.17	4.17	1.23	4.47	**	359.6	0.35	.06
人数	734		96								204		631		616		

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

ついて、分布の様相に加え、平均値および標準偏差を確認した (Table 5)。項目「自分の役割があるにもかかわらず、なぜ連絡をしないまま遅刻や欠席をするのだろうか」については、回答が1に集中する傾向が認められる (約 62%) ため留意が必要と考えられるが、残りの項目については特段の留意すべき問題はないと判断した。

さらに最尤法、独立クラスター回転による因子分析を試みた。固有値の推移は 6.75, 1.74, 1.14, 0.95 と続いていた。また平行分析は 2 因子を抽出することを示唆した。そこで、抽出する因子数を 2 因子とした場合と 3 因子とした結果を比較し、2 因子を抽出した場合の方がより適当な解釈ができると判断した。その結果を Table 5 に示す。なお、先に留意が必要と判断した項目 10 「自分の役割があるにもかかわらず、なぜ連絡をしないまま遅刻や欠席をするのだろうか」については、それを除外した分析を行っても結果に差はほとんどなかったため採用した結果を用いている。

第 1 因子は、「ルールがあることを伝えても、なぜそのルールを確認しないのだろうか」、「詳細を書いた書類を渡しているのに、なぜそれを読まないのだろうか」など、決められた枠組み、ルールにそえない行動傾向が高いという類似性を指摘できる。そこでこれを「準拠枠無視」と命名しておく。第 2 因子は「個人的な感想を求めているのに、なぜ周りを気にして素直に表現しないのだろうか」、「やらなければならないことがある時、面倒なことはわかるが、なぜその中に楽しみを見つけようとならないのだろうか」など、機会、もしくは機会となり得るようなことが環境にあっても、それを活用しないととらえられるような行動の項目が高いパターンを示した。そこでこれを「環境不活用」と命名する。

次にこの結果から、ひとつの因子に .50 以上のパターンを示す項目を抽出して尺度化した。 $\alpha$  係数は「準拠枠無視」で .79、「環境不活用」は .81 であり、いずれも利用に支障のない一貫性を有していると判断した。それぞれの下位尺度の得点を項目平均値として求めたところ、「準拠枠無視」は 2.12 ( $SD=0.75$ )、「環境不活用」は 2.56 ( $SD=0.85$ ) であった。なおこれらの得点は、高得点であるほど問題と指摘される行動傾向への自覚が強いことを示す。

これらの得点と CPFOST の相関係数を算出したものが Table 6 である。得られた相関係数はすべて有意な負の値であり、スキルが低いほど不適切行動が多いと自覚していることが示された。また CPFOST は、全体として「環境不活用」との関連が強めであり、「準拠枠無視」との関連が弱めであるという傾向をみてとれる。スキル別に見ると、「準拠枠無視」においては継続スキルとの関係が、「環境不活用」においては興味探索スキル、変化スキル、紐帯スキルとの関連が強めである。自覚された不適切行動尺度は、自分がどのように見られているかという側面を代表していると考えられるが、その中でも環境に関わろうとする姿勢の欠如ともいえる「環境不活用」と CPFOST の関連が強いことが示唆される。

## 考 察

本研究は、Mitchell et al. (1999) の指摘を参考にしつつ、自らの境遇について、キャリア形成につながるかもしれない機会として認識したり、予測できない出来事を活用したり、積極的に作り出したりするためのスキル (境遇活用スキル) に注目した。そして主たる対象を青年期の学生として、境遇活用スキルを測定する尺度 (CPFOST) を作成することを試みた。

境遇活用スキルの構成は Mitchell et al. (1999) による指摘、およびそれに対する検討の結果、

Table 5 自覚された不適切行動尺度の因子分析結果

	平均	SD	F1	F2
ルールがあることを伝えても、なぜそのルールを確認しないのだろう	1.94	0.97	.89	-.25
詳細を書いた書類を渡しているのに、なぜそれを読まないのだろう	2.18	1.15	.73	-.16
自分の役割があるにもかかわらず、なぜ連絡をしないまま遅刻や欠席をするのだろう	1.64	1.01	.66	-.08
なぜ大事な提出物の期日を忘れるのだろう	2.04	1.10	.59	-.10
口頭での指示を、なぜ記録しないのだろう	2.46	1.11	.55	.04
指摘したミスをなぜ何度も繰り返すのだろう	2.42	1.10	.52	.11
あやふやな理解だと自覚しているのに、なぜわかったような素振りをするのだろう	2.71	1.11	.49	.24
自分が知らない、わからないことを理解しているのに、なぜ尋ねたり調べようとししないのだろう	2.31	1.08	.47	.33
「〇〇をやりたい」と言うのに、なぜ自分から動こうとししないのだろう	2.54	1.09	.46	.22
わざわざ授業に出席しているのに、なぜ他のことをしたり、寝たりするのだろう	2.79	1.22	.41	.10
もっとやれるはずなのに、なぜ力を出し惜しみをするのだろう	2.46	1.01	.37	.15
見知っている間柄なのに、なぜ会釈や挨拶をしないのだろう	2.03	1.09	.36	.18
個人的な感想を求めているのに、なぜ周りを気にして素直に表現しないのだろう	2.47	1.10	.07	.73
なぜいつものメンバーで固まり、新しい友だちや知人を増やそうとししないのだろう	2.68	1.16	-.10	.70
やらなければならないことがある時、面倒なことはわかるが、なぜその中に楽しみを見つけようとししないのだろう	2.37	1.10	.11	.66
関連するイベントなどの機会を紹介しても、他に予定があるわけでもないのに参加しないのはなぜだろう	2.48	1.09	.05	.60
サポートを提供してくれる部署や機関（たとえば大学内ならば、学生相談室やキャリア支援室など）があるのに、なぜ積極的に活用しないのだろう	2.78	1.14	.06	.59
話し合いの場にいるのに、なぜしゃべらないのだろう	2.42	1.16	.25	.41
困っているのに、なぜ友人や知人に頼らないのだろう	2.33	1.13	.23	.36

興味探索スキル、継続スキル、変化スキル、楽観スキル、開始スキル、紐帯スキルの6つの概念から構成されるものとした。そして、それぞれを5項目で測定する尺度を作成した。それぞれのスキルは1因子性をもつものと仮定されているが、今回の作成のねらいにそって、十分な内部一貫性を確保しつつも、ある程度の内容的広がりをもった項目群で構成できたと考えられる。また因子分析モデルへの当てはまりの程度もよかった。その構造や信頼性の観点からは、十分に利用可能な尺度が作成できたとはいえるだろう。

境遇活用スキルが関連する範囲は非常に広いと考えられるため、妥当性については、心的特性、

Table 6 自覚された不適切行動尺度との相関係数

	準拠枠無視	環境不活用
興味探索スキル	-.18	-.47
継続スキル	-.33	-.34
変化スキル	-.25	-.41
楽観スキル	-.19	-.37
開始スキル	-.16	-.37
紐帯スキル	-.18	-.42
環境不活用	.43	

注：表中の相関係数は全て5%水準で有意

日常生活の様相との関連に限定して検討を行った。心的特性との関連では、時間的展望と曖昧さへの態度との関連を検討した。論理的には、境遇活用スキルをもっていると感じているほど、時間的展望、特に将来に対する見通しはより肯定的になり、曖昧な状況に対してもそれを否定的にはとらえないと考えられた。得られた結果は、ほぼこの推測を支持するものであった。時間的展望については、将来に関する因子はCPFOSTの全下位尺度と有意な正の相関関係にあったが、現在や過去の側面とも一部で有意な正の相関が認められている。中でも、楽観スキルは「現在の充実感」「過去受容」のいずれとも相対的に高めの正の相関が認められた。楽観的であることが「現在の充実感」「過去受容」と関連するという結果は、伏見・井森（2015）の研究でも認められているし、外山（2015）では楽観性が強い者は過去のパフォーマンスを肯定的に認識していることが示されている。これらの先行研究と整合する結果であることも踏まえ、楽観的な認識スキルは、項目内容的には将来について尋ねるものであるが、それは自分の思考を楽観的な方向へとコントロールするスキルでもあり、それゆえ現在や過去の捉え方にも影響し、判断がより肯定的になっていると推測できよう。

曖昧さへの態度との関連についても、事前の推測の通り、肯定的側面である「曖昧さの享受」との間で有意な正の相関、否定的な側面である「曖昧さへの不安」と、継続スキル以外で有意な負の相関が認められた。西村（2013）は、曖昧さへの態度と自己志向的完全主義の関連を検討し、「曖昧さの享受」は自らに高い目標を課す傾向（高目標設定）と正の関連が、対して「曖昧さへの不安」は失敗を過度に気にする傾向（失敗懸念）や自分の行動に漠然とした疑いをもつ傾向（行動疑念）と正の関連があることを明らかにしている。この知見とも整合的な結果が得られたといえるであろう。

加えて、「曖昧さの統制」や「曖昧さの排除」との関連も検討しておく。これらは肯定／否定の観点からすると曖昧さへの否定的態度ともいえ、事前の推測とは逆の結果が得られたと判断することも可能であろう。しかし、統制や排除は曖昧さへの対処ともいえる。またCPFOSTは対処のスキルを測定しようとしている。出来事に対処するということは、必然的に曖昧さを統制し排除することにつながるだろう。そのため、ここで弱いながらも正の相関が認められたことは十分に納得できる結果といえる。すなわち、本研究でのスキルは、曖昧な状況に対処し、活用できるスキルといえよう。

生活の様相との関連では、参加が任意な3つの課外活動との関連、自覚された不適切行動との関連を検討した。その結果、学内団体への所属の有無では有意な差は認められなかったが、学外団体への参加やアルバイトの有無では、参加している者のスキルの方が有意に高かった。学外の団体を、

ウチ・ソト関係でいえばソトにあたるのであれば、アルバイトとの関連とともに、境遇活用スキルはよりソト向きの積極性、すなわち生活環境を広げることに関連するスキルと考えられる。

また自覚された不適切行動との関連では、見いだされた2つの不適切行動の因子とスキルは有意な負の相関にあった。不適切行動尺度は、学生をとりまく大人が疑問視する行動傾向を代表している。ここで有意な負の関連が認められたことから、境遇活用スキルをもっている学生ほど、周囲が望ましく思う行動ができていると考えられる。特に、「環境不活用」と命名された、機会が環境にあっても、それを活用しないととらえられるような行動傾向との関連が強かった。生活の様相との関連を検討したこれらの結果から、境遇活用スキルは様々な可能性を高めるであろう生活環境の拡大や、周囲の大人が望ましく思う行動と関連していることが確認でき、それはキャリア形成の機会を積極的に作り出すことに寄与しているといえるだろう。

以上のような結果は、限定された領域での確認ではあるが、本尺度が妥当性をもつことを支持するものといえる。冒頭に述べたように、よい人生、よい生活をおくることは重要であり、キャリア形成支援もその一端を担っている。Mitchell et al. (1999) の計画された偶発性理論を考慮したキャリア形成支援、教育において活用できる指標を提供できたと考えられる。

しかしながら、今回、基本的な属性の影響に関しては性差のみの検討に留まっている。これは、複数の学校、学部からデータを収集したものの、学部や学年といった要因の影響を検討するに十分な対象を確保することができなかったことに起因している。今後の展開としては、まず、こういった基本的属性による差異について検討することが必要であろう。

また本研究において作成された尺度は十分に利用可能なものと考えられるが、さらなる有用性の確認のためには、少なくとも次の2点の検討が不可欠であろう。ひとつは予測的妥当性である。今回は1時点での変数間の関連を検討したに留まっている。本尺度で測定されるものが、後の境遇への対応や適応にどのように影響するのか、またどの程度の予測力をもつのかなどについては、早急に検討されるべきと考える。第2に、指導、支援の立場からは、これらのスキルがどのように形成されるのかという点が注目されよう。この点が明らかになれば、有効な指導、支援方法の立案が可能になると考えられる。

なお今回取り上げたスキルに関しては、既述のように、日常生活の管理に関するライフスキルの研究（たとえば島本・石井，2006）、レジリエンス概念をキャリアに援用した研究（たとえば児玉，2015；高橋・石津・森田，2015）、自己成長という概念からアプローチした研究（たとえば、徳吉・岩崎，2014）などと類似したテーマを扱っていると考える。背景となっている理論、視点は異なるが、そこで見いだされているそれぞれの概念を構成する因子には重複する内容も少なくない。よい人生、よい生活を築くことに向け、よりマクロな視点をもった研究も必要であろう。

## 文 献

- 相川充・藤田正美（2005）. 成人用ソーシャルスキル自己評定尺度の構成 東京学芸大学紀要（第1部門 教育科学），56，87-93.
- Brown, D & Brooks, L. (1996), Introduction to theories of career choice and development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career choice and development: Applying contemporary theories to practice* (3rd ed.) (pp. 1-30). San Francisco: Jossey-Bass.
- 藤本喜八（1991）. 進路指導論 東京：恒星社厚生閣.

- 伏見友里・井森澄江 (2015). 女子大学生における人間関係の枠組みと社会人基礎力 東京家政大学附属臨床相談センター紀要, **15**, 21-31.
- Gelatt, H. B. (1962). Decision-making: A conceptual frame of reference for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, **9**, 240-245.
- Gelatt, H. B. (1989). Positive uncertainty: A new decision-making framework for counseling. *Journal of Counseling Psychology*, **36**, 252-256.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *The American Journal of Sociology*, **78**, 1360-1380.
- 橋本京子・子安増生 (2011). 楽観性とポジティブ志向および主観的幸福感の関連について パーソナリティ研究, **19**, 233-244.
- Kim, B., Jang, S. H., Jung, S. H., Lee, B. H., Puig, A & Lee, S. M. (2014). A moderated mediation model of planned happenstance skills, career engagement, career decision self-efficacy, and career decision certainty. *The Career Development Quarterly*, **62**, 56-69.
- 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**, 150-159.
- Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2005). その幸運は偶然ではないんです! (花田光世・大木紀子・宮地夕紀子, 訳) 東京: ダイアモンド社. (Krumboltz, J. D., & Levin, A. S. (2004). *Luck is no accident*. CA: Impact Publishers.)
- 松岡弥玲・榎本博明・横井優子・矢野宏光・松田信樹 (2003). 実現が困難な理想に対する柔軟性・固執性: TGP & FGA 尺度構造の検討 日本性格心理学会第12回大会発表論文集, 110-111.
- Mitchell, K. E., Levin, A. S., & Krumboltz, J. D. (1999). Planned happenstance: Constructing unexpected career opportunities. *Journal of Counseling and Development*, **77**, 115-124.
- 西村佐彩子 (2007). 曖昧さへの態度の多次元構造の検討: 曖昧性耐性との比較を通して パーソナリティ研究, **15**, 183-194.
- 西村佐彩子 (2013). 曖昧さへの態度と自己志向的完全主義の関連 京都教育大学紀要, **123**, 103-112.
- 島本好平・石井源信 (2006). 大学生における日常生活スキル尺度の開発 教育心理学研究, **54**, 211-221.
- 下村英雄・菰田孝行 (2007). キャリア心理学における偶発理論: 運が人生に与える影響をどのように考えるか 心理学評論, **50**, 384-401.
- 白井利明 (1994). 時間的展望体験尺度の作成に関する研究 心理学研究, **65**, 54-60.
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎 (2015). 成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度の作成 臨床心理学, **15**, 507-516.
- 高橋俊介 (2006). キャリアショック: どうすればあなたは自分でキャリアを切り開けるか? 東京: ソフトバンククリエイティブ
- 高綱睦美・浦上昌則・杉本英晴・矢崎裕美子 (2014). Planned Happenstance 理論を背景とした機会活用スキルの測定: 6SC 尺度作成の試み 日本キャリア教育学会第36回研究大会発表論文集, 45-46.
- 所由紀 (2005). 偶キヤリ。:「偶然」からキャリアをつくった10人 東京: 経済界
- 徳吉陽河・岩崎祥一 (2014). 自己成長主導性尺度II (PGIS-II) 日本語版の開発と心理的測定 心理学研究, **85**, 178-187.
- 外山美樹 (2015). 認知的方略尺度の作成および信頼性・妥当性の検討: 熟考の細分化を目指して 教育心理学研究, **53**, 1-12.
- 浦上昌則 (1994). 効力感についての基礎的研究: ジェンダーとの関連から 日本教育心理学会第36回総会発表論文集, 327.
- 浦上昌則 (2013). 進路選択. 日本発達心理学会 (編), 発達心理学辞典 (pp. 290-291). 東京: 丸善出版.
- 山田奈保子・伊田勝憲 (2003). 大学生の知的好奇心尺度作成の試み (1): 信頼性の検討および課題価値との関連 日本性格心理学会大会発表論文集, **12**, 116-117.

## 脚 注

- 1) 本研究の一部は、日本キャリア教育学会第36回研究大会において発表している（高綱・浦上・杉本・矢崎，2014）。なおその際には、尺度の名称を6SCとしていたが、その後の検討を経て、その名称を本論文のようにCPFOSTと修正することとした。
- 2) ここでいう「キャリア」は、「職業」に限るわけではなく、広く人生全般に因ることを意味している。それゆえ「キャリア形成につながるかもしれない機会」とは、「将来の人生に影響を与えるかもしれない機会」という意味である。なお、本論は全体を通して、「キャリア」をこのような意味として用いている。