

就業動機に BIS/BAS およびレジリエンスがあたえる影響 ——工学系大学生および社会人による検討——

中村 紘子 (nakamura.hiroo@b.mbox.nagoya-u.ac.jp)

川口 潤

[名古屋大学]

The effect of behavioral inhibition/activation systems and resilience on vocational motives: A study of technical institute students and workers

Hiroko Nakamura, Jun Kawaguchi

Graduate School of Environmental Studies, Nagoya University, Japan

Abstract

The purpose of this study was to examine a causal model about vocational motives of college students and workers. The model assumes that behavioral inhibition/activation systems (BIS/BAS) affects vocational motives (exploratory/growth/human/status motivation) via innate/acquired resilience. We conducted online survey and analyzed data from 185 college students and 184 workers. The results showed that BIS negatively influenced resilience and growth motivation, while BAS positively influence resilience, exploratory, status and growth motivation. Innate resilience positively affected all four vocal motivations, and acquired resilience positively affected human motivation. The results implied behavioral activation and resilience are important for keeping vocational motives. We also examined effects of BIS/BAS, resilience and vocational motives on “fundamental competencies for working person”.

Key words

resilience, vocational motives, BIS/BAS, fundamental competencies for working person, on-line survey

1. 問題と目的

近年、労働者を取り巻く環境が大きく変化しており、若年失業率や早期離職率、転職率の増加、雇用労働者に占める非正規雇用の割合の上昇など、雇用が不安定で流動的になっている（厚生労働省，2014）。青年期は学生から社会人への大きなキャリア・トランジションを経験する時期であり、この時、最初のキャリア構築に困難を抱える者が増加していることが社会問題となっている。経済産業省（2006）はこうした青年期のキャリア不適応問題を踏まえ、職業人としての資質や能力の向上、キャリアへの関心・意欲の高揚を通じた学習意欲の向上などを目的とし、高等教育における「社会人基礎力」の育成を推進している。一方、成人・熟年期においても、雇用の不安定化・流動化はキャリア・トランジションとそれに伴うキャリア適応の機会を上昇させている。キャリア・トランジションは新たなアイデンティティを確立するチャンスであると同時に、アイデンティティの混乱や苦悩・不安といった課題に直面する危機でもある（二村，2015）。こうした危機を克服できない場合、就業することに対する動機付けが低下し、失業や離職を引き起こす可能性が考えられる。危機の克服に関わる要因を明らかにし、それらが就業に対する動機や社会人としての能力にどのような影響を与えるかを検討することは、キャリア

構築の問題を捉える際に重要だといえる。

1.1 キャリア適応とレジリエンス

Savickas（2005; Savickas & Porfeli, 2012）はキャリア構築理論（Career Construction Theory）の中で、キャリア・トランジションにおけるさまざまな課題に対処するためのレジリエンス、リソースとしてキャリア・アダプタビリティ（Career Adapt-ability）という概念を提唱している。キャリア・アダプタビリティは、キャリアへの関心や、自らキャリアを構築できるという統制感や自己効力感、新たな環境への好奇心といった要因からなっており、個人の資質だけによるものではなく、個人と経験・環境との相互作用による心理-社会的なリソースであるとしている。

キャリア・アダプタビリティに関連する心理特性として、レジリエンス（Resilience）が挙げられる（Bimrose & Hearne, 2012）。レジリエンスの定義は研究者によってさまざまであるが、Grotberg（2003）は、レジリエンスとはショックな出来事や困難で危機的な出来事による心的な被害を防ぎ、克服させる力であり、誰もがレジリエンスを持ち・高めることができると述べている。また、Bonanno（2005）は、レジリエンスの高い人は危機に直面してもすぐに平常と同じように機能することができるとし、レジリエンスは周囲の人のサポートといった環境要因や、柔軟さといった個人要因によって高まるとしている。レジリエンスには様々な要因が関連するが、その中には生得的な傾向が強い要因と獲得的傾向が強い要因とが考えられている。平野（2010）は二次元レジリエンス要因尺度

を作成し、生得的な傾向が強い資質的レジリエンスを楽観性、統御力、社交性、行動力の4要因、後天的に身につけられる獲得的レジリエンス要因を問題解決志向、自己理解、他者心理の理解の3要因としている。

レジリエンスは、キャリア・トランジションに伴う危機に対処し、変化に適応する際にもはたらくと考えられ、レジリエンスの高さがキャリア適応 (Bimrose & Hearne, 2012) やキャリアの満足度を高めること (Lounsbury, Loveland, Sundstrom, Gibson, Drost & Hemrick, 2003)、学生のキャリア移行に際してレジリエンスが重要であることが指摘されている (Murphy, Blustein, Bohlig & Platt, 2010)。また、レジリエンスはキャリアモチベーションの下位概念ともみなされており、キャリア環境の変化への適応力 (London, 1993)、ネガティブな仕事状況に対処する能力 (Grzeda & Prince, 1997) と位置付けられている。児玉 (2015) はキャリア・レジリエンスをキャリア形成が脅かされるリスクに直面した時、そのリスクに対処してキャリア形成を促す働きをする心理特性と定義し、その構成要因としてチャレンジ、ソーシャルスキル、新奇・多様性、未来志向、援助志向の因子をあげている。

1.2 就業動機

内閣府 (2008) の調査によれば、働く目的の理由として経済理由、生き甲斐、社会貢献、自己実現があげられている。岡田 (2013) は、働くことに対する肯定的・否定的側面には、生計の維持といった外的要因による動機づけだけではなく、個性の発揮、役割実現といった内発的で社会的な動機づけが大きく関係するとしている。安達 (1998) は就業動機を未入職者が将来の仕事状況に関連してもつ動機、もしくは将来携わる職業的場面を想定した動機と定義し、大学生の就業動機について次のような4因子を見出した。第1因子は職業に関心を持ち、職業的成功を収めるために積極的に行動する傾向である「探索志向」、第2因子は仕事内容そのものよりも仕事を通じた人間関係への興味からくる動機である「対人志向」、第3因子は仕事での社会的成功や名誉を求める「上位志向」、第4因子は内的価値を優先させ、困難な作業を自力でやり遂げようとする動機である「挑戦志向」である。安達 (1998) の研究は大学生の就業動機を検討したもののだが、キャリアの流動化が激しい現代においては、社会人においても就業動機を高く保つことが重要だと考えられる。

動機づけの生得的・気質的な特性を説明する理論として、Gray (1970) の強化感受性理論がある。この理論では、罰と報酬に対する感受性の違いから、罰への回避・行動の抑制を動機づける行動抑制系 (Behavioral Inhibition System: BIS) と、報酬への接近・行動の解発を動機づける行動賦活系 (Behavioral Activation System: BAS) の二つの動機づけシステムを定義している。この接近・回避傾向を調べる尺度として Carver & White (1994) による BIS / BAS scale があり (日本語版: 高橋・山形・木島・繁樹・大野・安藤, 2007)、BIS と神経症傾向や損害回避の間に正の相関、BAS と外向性や新奇性追求の間に正の相関が

みられている。接近・回避動機とレジリエンスとの関係について、Genet & Siemer (2011) はレジリエンスと認知・感情処理の柔軟性に関する研究の中で、レジリエンス特性が BAS とは正の関連を示すが、BIS とは関連しないことを示している。また、就職活動と BIS/BAS との関連について、Yang & Gysbers (2007) は、就職活動中の自己効力感の減少やストレスの増加は BIS と正の関係、BAS と負の関係があることを示し、Li, Guan, Wang, Zhou, Guo, Jiang & Fang (2015) は就職活動への探究心は BAS が高いほど強くなり、また、キャリア・アダプタビリティがその効果を媒介することを明らかにした。

1.3 本研究の目的

本研究では個人の気質的な特性である回避 (BIS)、接近 (BAS) と、レジリエンスの資質的・獲得的側面が就業動機にどのように影響するかを明らかにし、また、これらの要因と社会人基礎力との関連を探索的に検討することを目的とする。レジリエンスはキャリア形成の危機を克服する力となり、就労に対する動機づけを高く保つ役割を果たすことが考えられる。また、先行研究では BIS、BAS がキャリア・アダプタビリティを介して就職活動への意識に影響することが示されていたが (Li et al., 2015)、今回は BIS、BAS という気質的要因が、レジリエンスという危機への対処能力を介して、社会的な動機である就業動機にどのように関連するかを明らかにしていく。本研究では大学生だけではなく、社会人についても就業動機に BIS、BAS とレジリエンスが与える影響を検討していく。さらに、これらの要因と社会人基礎力 (前に踏み出す力、考え抜く力、チームで働く力) の関係を明らかにすることで、個人の心理特性を考慮した社会人基礎力の育成方略の検討が可能になると考えられる。

Genet & Siemer (2011) において、レジリエンスが BAS とは正の関係があるが、BIS とは有意な関連が見られないことが示されており、本研究においてもレジリエンスは BAS のみと関連する可能性が考えられる。BIS、BAS と就業動機の関連について、BIS の特徴である回避傾向や外向性の低さは、就業動機の上位志向、挑戦志向や対人志向と負の関係をもつと考えられる。一方、BAS の特徴である行動の解発、報酬への接近、外向性は、就業動機の探索志向、上位志向、対人志向と正の関係を示すと考えられる。レジリエンスと就業動機の関係については、資質的レジリエンスの社交性・行動力といった側面は積極的な職業探索を動機づけ、探索志向、対人志向を高めることが予測される。獲得的レジリエンスのもつ問題解決志向や自己理解という特徴は、困難な問題に挑戦し自分の興味を追求する挑戦志向を高めることが考えられる。

2. 方法

2.1 調査対象者

2.1.1 大学生

中部地方の工業系大学に通う学生 201 名を対象に調査を行った。そのうち、回答に不備のない 185 名分のデー

タについて分析を行った ($M_{\text{age}} = 19.7$, $SD_{\text{age}} = 1.38$, 男性 174 名, 女性 11 名)。今回はキャリア教育授業の受講生 (66 名)、未受講生 (119 名) をまとめて分析した。

2.1.2 社会人

クラウドソーシングシステム (Crowd Works: <https://crowdworks.jp/dashboard>) を通して参加者募集を行った。回答者は 298 名であり、今回の分析では、回答に不備がなく、現在就労中の 184 名を分析対象とした ($M_{\text{age}} = 37.2$, $SD_{\text{age}} = 9.56$, 男性 77 名, 女性 107 名)。

2.2 調査手続

質問項目の提示、および回答の収集は Web 上の調査システム (Survey Monkey: <https://jp.surveymonkey.com/>) を用いて行った。

2.2.1 大学生

授業時間に Web 調査ページの URL の書かれた用紙を配布し、各自でアクセス・回答をするよう求めた。調査参加者にはコースクレジットに部分加点されることを伝えた。

2.2.2 社会人

クラウドソーシングシステム (Crowd Works: <https://crowdworks.jp/dashboard>) に調査の概要と回答用ページの URL を提示し、参加・回答を求めた。調査参加者には 80 円の報酬が支払われることを伝えた。調査はすべて匿名で行い、回答者の氏名といった個人が特定できる情報は収集しなかった。

2.3 調査項目⁽¹⁾

2.3.1 レジリエンス

平野 (2010) による二次元レジリエンス要因尺度 (21 項目、5 件法) を用いた。下位尺度は生得的な気質と関連する「資質的レジリエンス要因」と、後天的な性格と関連する「獲得的レジリエンス要因」の 2 次元に分けられている。

2.3.2 BIS/BAS

高橋ら (2007) の BIS/BAS 尺度 (20 項目、4 件法) を用いた。

2.3.3 就業動機

安達 (1998) の就業動機尺度 (38 項目、5 件法) を使用した。この尺度は大学生の就業動機を「探索志向」、「対人志向」、「上位志向」、「挑戦志向」の 4 次元から測定している。今回、社会人を対象に実施する際は、現在の仕事に対する動機を反映できるよう項目の内容を改変した (例: 将来就こうと考えている職業に関する情報には興味がある→現在就いている職業に関する情報には興味がある)。

2.3.4 学校適応感

大久保 (2005) による青年用適応感尺度を用いた (30 項目、5 件法)。この尺度は「居心地の良さの感覚」、「課題・目的の存在」、「被信頼・受容感」、「劣等感の無さ」の 4 因子から構成されている。今回は、学校環境への適応感を測定するため、大学生への実施に際しては、質問項目の文頭に「大学において」という文を付け加えている。また、社会人に対しては質問項目の文頭に「学生時代」という文を付け加え、学生時代を想起して回答するよう求めた。

2.3.5 学業と職業の接続

半沢・坂井 (2002) の学業と職業の接続意識尺度より、現実接続意識についての 7 項目 (5 件法) を用いた。大学生に対しては現在の自分自身にどの程度あてはまるか、社会人に対しては現在の仕事と学生時代の学業についてどの程度あてはまるかを回答するよう求めた。

2.3.6 学業と職業の重なり合いイメージ

学業と職業との関係について、重なり合いの異なる 7 種類のベン図を提示し (1. 全く重なっていない～7. 非常に重なり合っている)、学業と職業の関係のイメージにもっとも近い図を選択するよう求めた。学生に対しては希望する職業と現在の学業経験との関係をイメージし、社会人に対しては現在の職業と学生時代の学業について関係をイメージするよう教示した。

2.3.7 社会人基礎力

浜銀総合研究所、経済産業省による「平成 24 年度、キャリア教育の充実と普及に関する調査」より社会人基礎力に関する質問 15 項目を用いた。それぞれの項目について、どの程度、身につけていると思うかを 5 件法 (1. 身につけていない～5. 身につけている) で回答するよう求めた。また、学生に対しては「学生生活で身につけたい能力を 3 つ」、社会人に対しては「学生生活で身についたと思う能力を 3 つ」それぞれ選択するよう求めた。

2.3.8 就労状況

社会人に対して、①就労経験、②就労形態、③業種、④勤続年数、⑤年収、⑥仕事の満足度、⑦最終学歴、⑧専門分野を尋ねた。仕事の満足度については、仕事内容、職場の人間関係、勤務条件についてどの程度満足しているかを「1. 満足していない～5. 満足している」の 5 件法で回答するよう求めた。

3. 結果

3.1 各尺度の基礎統計量

各尺度の平均値、分散、Cronbach の α 係数を表 1 に示した。社会人基礎力については、15 項目の質問に対して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行い、3 因子 12 項目を抽出した (因子寄与率 59.4%)。第 1 因子は「物事に進んで取り組む; 目的を設定し確実に行動する; 課

表 1：各尺度の基礎統計量

尺度項目	学生			社会人		
	M	SD	α	M	SD	α
二次元レジリエンス要因尺度						
資質的レジリエンス	3.4	0.7	.79	3.2	0.8	.86
獲得的レジリエンス	3.5	0.6	.67	3.5	0.7	.76
BIS/BAS 尺度						
BIS	3.3	0.7	.78	3.4	0.6	.83
BAS	3.0	0.5	.82	3.0	0.6	.85
就業動機尺度						
探索志向	3.7	0.8	.87	3.3	0.9	.92
対人志向	3.4	0.8	.85	2.9	0.9	.88
上位志向	3.5	0.8	.82	3.0	0.9	.84
挑戦志向	3.4	0.7	.79	3.3	0.8	.80
社会人基礎力						
自ら行動する力	3.1	0.8	.80	3.3	0.7	.82
チームワーク	3.9	0.7	.79	3.9	0.7	.82
未来志向	3.4	1.0	.71	3.4	1.1	.82

題の解決に向けたプロセスを明らかにし準備する；他人に働きかけ巻き込む；自分の意見を分かりやすく伝える；社会や地域で起こっていることについて関心を持っている」といった6項目から構成されており、社会人基礎力での前に踏み出す力と近い概念と考えられることから、「自ら行動する力」と命名した。第2因子「意見の違いや立場の違いを理解する；相手の意見を丁寧に聴く；自分

と周囲の人々や物事の間接的な関係を理解する；社会のルールや人との約束を守る；自分なりに考える」といった5項目からなっており、チームで働く力と近い概念が集まっていることから「チームワーク」と命名し、第3因子は「将来働くことに対して意欲・関心を持っている；将来の夢や目標を持っている」の2項目から構成されていることから「未来志向」と命名した。

3.2 因果モデルの検討

BIS/BAS、レジリエンスが就業動機に与える影響を検討するため、学生・社会人それぞれにおいて多母集団同時分析を行った。レジリエンス、就業動機の下位尺度間に相関がみられたため、下位尺度間の誤差変数に相関を仮定した。適合度指標は $\chi^2(16) = 21.2, p = .17, GFI = .99, AGFI = .94, CFI = .99, RMSEA = .07, AIC = 133.1$ であり、十分な値が示された。

図1は大学生における結果である。BISは資質的レジリエンス、獲得的レジリエンス、挑戦志向に対して負の影響を与えていた。BASは資質的レジリエンス、獲得的レジリエンス、探索志向、上位志向、挑戦志向にいずれも正の影響を示した。資質的レジリエンスは探索志向、対人志向、上位志向、挑戦志向に正の影響を、獲得的レジリエンスは対人志向に正の影響を与えていた。

社会人における結果を図2に社会人に示した。BISは資質的レジリエンス、獲得的レジリエンスに対して負の影響を与えていた。BASは資質的レジリエンス、獲得的レジリエンス、上位志向、挑戦志向に正の影響がみられ

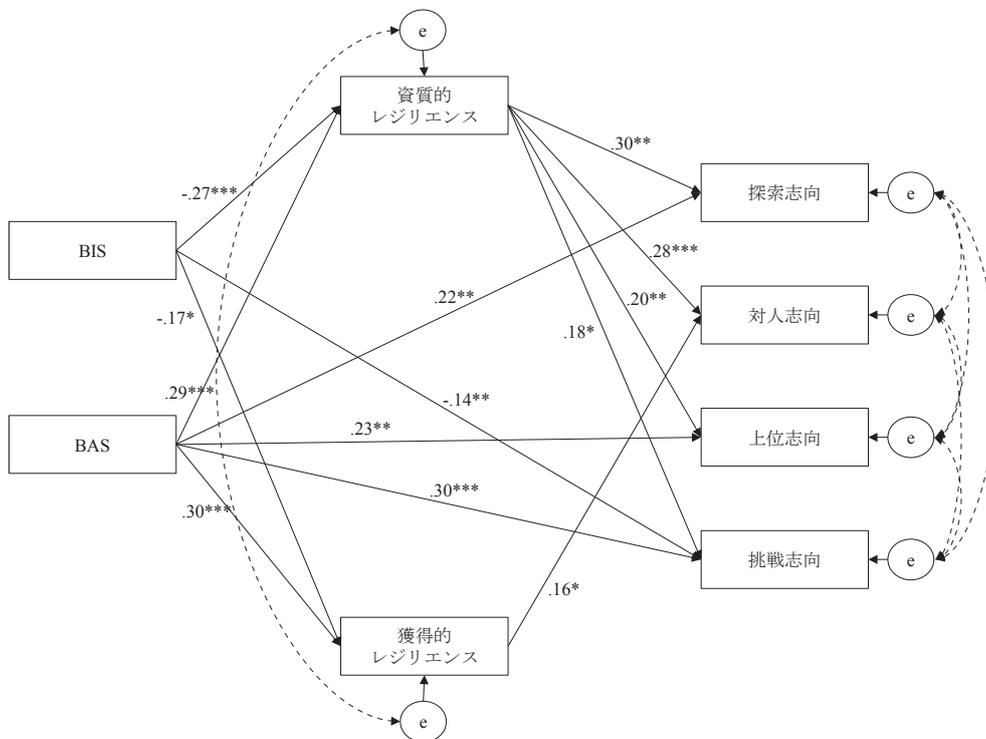


図 1：大学生における BIS/BAS, レジリエンス、就業動機の因果モデル
 注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$
 数値は標準回帰係数；破線は誤差相関

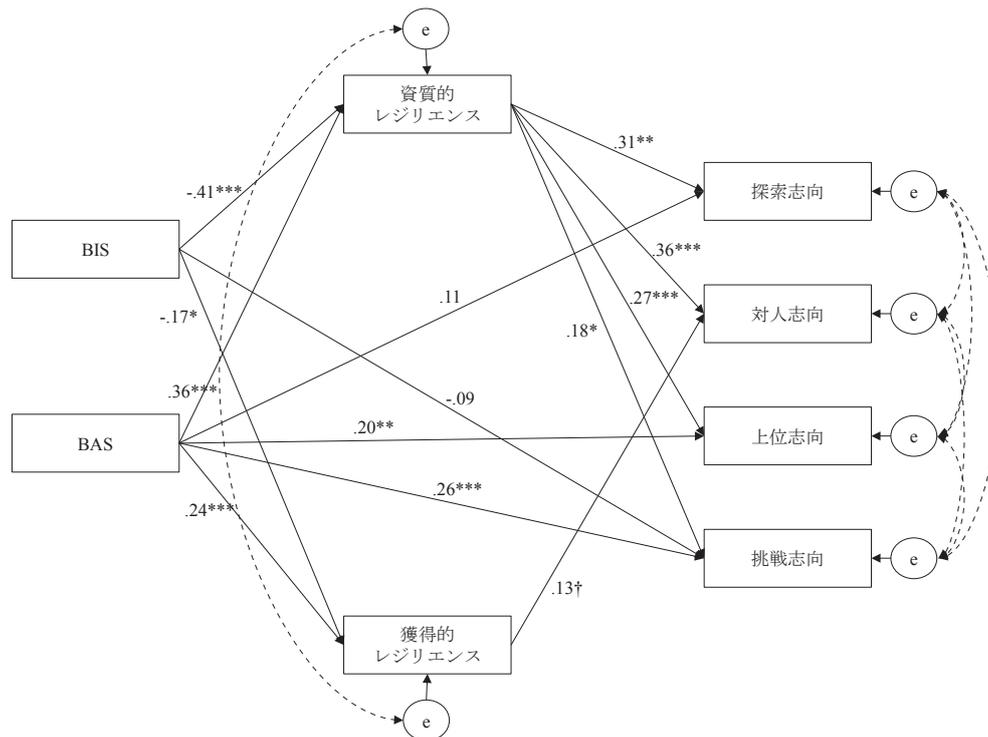


図2：社会人における BIS/BAS, レジリエンス、就業動機の因果モデル

注：*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$
 数値は標準回帰係数；破線は誤差相関

た。資質的レジリエンスは探索志向、対人志向、上位志向、挑戦志向に正の影響を、獲得的レジリエンスは対人志向に正の影響を与えていた。大学生と社会人のパス係数を比較したところ、BISから資質的レジリエンスへの影響が、社会人で有意に大きかった。

3.3 社会人基礎力への影響の検討

社会人基礎力と BIS/BAS、レジリエンス、就業動機の間を検討するため、学生・社会人それぞれにおいて社会人基礎力の各因子を応答変数とするステップワイズ法による重回帰分析を行った（表2）。大学生では、自ら行動する力に資質的レジリエンス、挑戦志向、獲得的レジリエンスが正の影響、チームワークに獲得的レジリエンス、探索志向、BASが正の影響、未来志向に探索志向と資質的レジリエンスが正の影響を示した。社会人においては、自ら行動する力に資質的レジリエンス、獲得的レジリエンス、探索志向が正の影響、チームワークに獲得的レジリエンスと資質的レジリエンスが正の影響、未来志向に探索志向と資質的レジリエンス、挑戦志向が正の影響を与えることが示された。

4. 考察

4.1 BIS/BAS, レジリエンス、就業動機

本研究では BIS/BAS、レジリエンスと就業動機、および社会人基礎力の関係について、大学生と社会人を対象に検討を行った。BIS/BASからレジリエンス、就業動機への因果モデルについての多母集団同時分析の結果、大

学生と社会人間で、BISから資質的レジリエンスのパス係数に有意差がみられ、社会人のほうが BISから資質的レジリエンスへの負の影響が有意に大きかった。しかし、いずれの群でも BISは資質的レジリエンスに負の影響を示しており、大学生・社会人で因果モデルの影響のパターンに大きな違いはないと言える。よって、因果モデルについては、大学生・社会人を併せて考察を行っていく。

レジリエンスと BIS/BASとの関係について、BISは資質・獲得的レジリエンスに負の影響、BASは資質・獲得的レジリエンスに正の影響を与えることが明らかになった。BISのもつ不安の高さ、損害回避という傾向は、資質的レジリエンスの楽観性、行動力という傾向や、獲得的レジリエンスの問題解決といった傾向にネガティブに作用し、一方、BASの駆動性、新奇性追求、報酬反応性、刺激追求といった特性は資質的レジリエンス、獲得的レジリエンスにポジティブな影響を与えたといえる。また、BIS/BASという気質的で生物学的な特性が獲得的レジリエンスにも影響を与えたことは、問題解決や自己理解、他者理解といった能力の獲得の際にも接近・回避動機がはたらく可能性を示唆している。BASは行動を動機づけることで問題解決や自己・他者理解の機会を増加させるが、BISの回避傾向はこうした機会を減少させるものと考えられる。Genet & Siemer (2011) ではみられなかったレジリエンスと BISとの関係が有意だった理由として、先行研究で用いた Ego-Resiliency Scale (ER89; Block & Kremen, 1996)、Connor Davidson Resilience Scale (CDRISC; Connor & Davidson, 2003) はどちらも一因子でレジリエンス特性

表 2：社会人基礎力に対する BIS/BAS、レジリエンス、就業動機の重回帰分析結果

応答変数 / 説明変数	学生				応答変数 / 説明変数	社会人			
	B	SE	β	p		B	SE	β	p
自ら行動する力					自ら行動する力				
intercept	-.10	0.29		.72	intercept	.44	0.244		.08
資質的レジリエンス	.45	0.073	.39	.00	資質的レジリエンス	.26	0.062	.28	.00
挑戦志向	.31	0.062	.30	.00	獲得的レジリエンス	.36	0.069	.34	.00
獲得的レジリエンス	.20	0.079	.16	.01	探索志向	.22	0.047	.27	.00
$adjR^2 = .43; F(3, 180) = 46.4, p < .001$					$adjR^2 = .44; F(3, 178) = 47.4, p < .001$				
チームワーク					チームワーク				
intercept	.99	0.311		.00	intercept	1.76	0.245		.00
獲得的レジリエンス	.42	0.072	.38	.00	獲得的レジリエンス	.36	0.074	.35	.00
探索志向	.23	0.061	.25	.00	資質的レジリエンス	.27	0.065	.29	.00
BAS	.19	0.085	.14	.03					
$adjR^2 = .34; F(3, 180) = 32.6, p < .001$					$adjR^2 = .30; F(2, 181) = 39.9, p < .001$				
未来志向					未来志向				
intercept	.02	0.378		.96	intercept	-.07	0.293		.81
探索志向	.54	0.089	.40	.00	探索志向	.44	0.078	.39	.00
資質的レジリエンス	.42	0.099	.28	.00	資質的レジリエンス	.43	0.08	.32	.00
					挑戦志向	.19	0.093	.14	.05
$adjR^2 = .31; F(2, 181) = 43.3, p < .001$					$adjR^2 = .45; F(2, 181) = 51.4, p < .001$				

を測定しているため、今回用いた二次元レジリエンス要因尺度（平野，2010）とは BIS/BAS 特性の影響の出方が異なった可能性が考えられる。レジリエンスの定義は研究者によって異なり、そのため多様な測定尺度があるが、尺度間の整合性を検討していくことも必要だといえる。

就業動機と BIS/BAS、レジリエンスの関連について、職業への関心や積極的な探索を反映する「探索志向」は資質的レジリエンス、BAS との間に正の関係がみられた。このことは、資質的レジリエンスの行動力や BAS の駆動性という傾向が、積極的な職業探索を方向づけることを示している。職場での人間関係を重視する「対人志向」は資質的・獲得的レジリエンスと正の関係がみられ、資質的レジリエンスの社交性、獲得的レジリエンスの他者心理の理解といった傾向が影響したといえる。一方、「対人志向」と BIS、BAS との直接の関係がみられなかったことは、職場における人間関係の構築を志向させるには、接近／回避の次元ではなく、人と親しくなる、他人の考えを理解するといった能力が重要なことを示唆している。「上位志向」は仕事による地位や評価を求める傾向であり、資質的レジリエンス、BAS が正の影響を与えていた。BAS の欲しいものを手に入れようとする報酬反応性、資質的レジリエンスの行動力といった特性が仕事での報酬や名誉の獲得を動機づけると考えられる。「挑戦志向」は自力で困難なことをやり遂げようとする傾向であり、BIS とは負の関係、BAS、資質的レジリエンスとは正の関係がみられた。BIS は仕事上の困難さからの回避を方向づけ、BAS や資質的レジリエンスの楽観性・統御力・行動力は困難な仕事への挑戦を方向づけるといえる。

4.2 社会人基礎力への影響

社会人基礎力への BIS/BAS、レジリエンス、就業動機の影響について、大学生と社会人とは異なる説明変数の影響も示されたが、本稿では両者で共通する要因について考察を行い、社会人基礎力を高める一般的な要因について検討していく。「自ら行動する力」には、資質的・獲得的レジリエンスの影響がみられた。BAS の影響がみられなかったことから、自ら行動する力には単なる行動解発ではなく、レジリエンスの持つ自らを統御し、問題解決を志向しながら行動する傾向が重要だといえる。「チームワーク」には獲得的レジリエンスの影響がみられたが、対人志向の影響はみられなかった。このことから、チームワークには“人間関係の良い職場にいたい・人と接したい”という動機ではなく、獲得的レジリエンスの他者心理の理解、自己理解といった、相手と自分のことを考え行動する傾向が影響するといえる。「未来志向」には、探索志向・資質的レジリエンスの影響が有意であり、職業への関心や将来に対する楽観性が未来志向を促進するといえる。

5. まとめと今後の展望

本研究の結果から、レジリエンスの高さが就業動機を高めること、BAS はポジティブ要因、BIS はネガティブな要因として直接・間接的に就業動機に影響を与えることが明らかとなった。行動の抑制・解発が就業動機に対しても影響することは、行動活性化療法（Dimidjian, Barrera, Martell, Muñoz, & Lewinsohn, 2011）といった回避ではなく接近行動を促すアプローチを就業支援にも応用

できる可能性を示唆している。また、BASが就業動機の多くに直接的な効果を及ぼしていたことから、就業することのポジティブな側面を示し、接近行動を促すキャリア支援が有効だと考えられる。資質的レジリエンスはすべての就業動機に影響した一方で、獲得的レジリエンスは対人志向にのみ影響が有意であった。よって、就業動機の高さには個人の資質の影響が大きいことが考えられる。ただし、資質的レジリエンスと獲得的レジリエンス間には有意な相関が見られるため、レジリエンスの獲得的な側面（問題解決、自己理解、他者心理の理解）を高めることで、資質的レジリエンスも高まり、就業動機にポジティブな影響を与えられると考えられる。

最後に、この研究の問題点としてインターネット調査の問題、およびサンプルの問題があげられる。眞嶋（2015）は、オンライン研究に関するレビューの中で、クラウドソーシングサービス経由で収集したデータであっても十分な信頼性があると述べている。また、中小企業庁（2014）は、クラウドソーシングサービスの利用者数は2013年で91万人を超え、利用者の年齢層は幅広く、個人の属性も様々であるとしており、クラウドソーシングサービスを用いることで、大学生に比べてサンプルの多様性が高まり、研究結果の妥当性が高まる可能性がある。ただし、オンラインで収集されたデータと実験室や質問紙で収集されたデータの比較は主に欧米で行われており、日本人参加者で比較した研究はほとんど無い。そのため、今回のオンライン調査で得られたデータが従来の手法で集められたデータと一貫するか、また、クラウドサービスに登録している参加者が偏りの無いサンプルかは不確かである。今後、日本においてもオンライン研究の信頼性と妥当性を検証することが必要だといえる。サンプルの問題として、今回の調査に参加した大学生は工学系大学の学生であり、ほとんどが男性であった。また、理系学部は文系学部よりも一般に就職率が高く、専攻する学問分野と就業内容が近いことが多いため、職業未決定やキャリア適応における困難が少ない可能性が考えられる。また、社会人についても、サンプル数の関係上、正社員・派遣・契約社員といった就業形態の安定性の違いや、転職経験の有無、就職氷河期を体験したかなど、キャリア適応に関する要因が検討できていない。今後はこういったキャリアに関する外的要因が、レジリエンス、就業動機といった個人の内的要因にどのように影響するかも明らかにする必要がある。

注

(1) 本稿では、レジリエンス、BIS/BAS、就業動機および社会人基礎力の結果について分析・考察を行う。

引用文献

安達智子（1998）. 大学生の就業動機測定を試み. 実験社会心理学研究, 38, 172-182.
Bimrose, J., & Hearne, L. (2012). Resilience and career adapt-

ability: Qualitative studies of adult career counseling. *Journal of Vocational Behavior*, 81, 338-344.
Bonanno, G. A. (2005). Resilience in the face of potential trauma. *Current Directions in Psychological Science*, 14, 135-138.
Block, J., & Kremen, A. M. (1996). IQ and ego-resiliency: conceptual and empirical connections and separateness. *Journal of personality and social psychology*, 70, 349-361.
Carver, C. S., & White, T. L. (1994). Behavioral inhibition, behavioral activation, and affective responses to impending reward and punishment: the BIS/BAS scales. *Journal of Personality and Social Psychology*, 67, 319-333.
Connor, K. M., & Davidson, J. R. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson resilience scale (CD-RISC). *Depression and Anxiety*, 18, 76-82.
Dimidjian, S., Barrera Jr, M., Martell, C., Muñoz, R. F., & Lewinsohn, P. M. (2011). The origins and current status of behavioral activation treatments for depression. *Annual Review of Clinical Psychology*, 7, 1-38.
Genet, J. J., & Siemer, M. (2011). Flexible control in processing affective and non-affective material predicts individual differences in trait resilience. *Cognition and Emotion*, 25, 380-388.
Gray, J. A. (1970). The psychological basis of introversion-extraversion. *Behavioral Research and Therapy*, 8, 249-266.
Grzeda, M. M., & Prince, J. B. (1997). Career motivation measures: a test of convergent and discriminant validity. *International Journal of Human Resource Management*, 8, 172-196.
Grotberg, E. H. (2003). *Resilience for Today: Gaining Strength from Adversity*. Westport, CT: Praeger.
浜銀総合研究所（2013）. 経済産業省委託事業 平成24年度総合調査研究キャリア教育の内容の充実と普及に関する調査報告書. http://www.meti.go.jp/policy/economy/jinzai/career-education/pdf/h24survey_honbun.pdf.
半沢礼之・坂井敬子（2005）. 大学生における学業と職業の接続に対する意識と大学適応—自己不一致理論の観点から—. 心理指導研究, 23, 1-9.
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—二次元レジリエンス要因尺度（BRS）の作成—. パーソナリティ研究, 19, 94-106.
経済産業省（2006）. 社会人基礎力. <http://www.meti.go.jp/policy/kisoryoku/>.
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.
厚生労働省（2014）. 平成24年 雇用動向調査. <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/koyou/doukou/13-2/kekka.html>.
Li, Y., Guan, Y., Wang, F., Zhou, X., Guo, K., Jiang, P., & Fang, Z. (2015). Big-five personality and BIS/BAS traits as predictors of career exploration: The mediation role of career adaptability. *Journal of Vocational Behavior*, 89, 39-45.
London, M. (1993). Relationships between career motivation,

- empowerment and support for career development. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 66, 55-69.
- Lounsbury, J. W., Loveland, J. M., Sundstrom, E. D., Gibson, L. W., Drost, A. W., & Hamrick, F. L. (2003). An investigation of personality traits in relation to career satisfaction. *Journal of Career Assessment*, 11, 287-307.
- 眞嶋良全 (2015). 行動研究における新しい潮流 —クラウドソーシングとオンライン・サーヴェイプラットフォームの連携—. 北星学園大学社会福祉学部北星論集, 52, 29-40.
- Murphy, K. A., Blustein, D. L., Bohlig, A. J., & Platt, M. G. (2010). The college-to-career transition: An exploration of emerging adulthood. *Journal of Counseling & Development*, 88, 174-181.
- 内閣府 (2008). 平成 20 年版国民生活白書. http://www5.cao.go.jp/seikatsu/whitepaper/h20/10_pdf/01_honpen/.
- 二村英幸 (2015). 個と組織を生かすキャリア発達の心理学—自律支援の人材マネジメント論 改訂増補版—. 金子書房.
- 岡田昌毅 (2013). 働くひとの心理学 働くこと、キャリアを発達させること、そして生涯発達すること. ナカニシヤ出版.
- 大久保智生 (2005). 青年の学校への適応感とその規定要因—青年用適応感尺度の作成と学校別の検討—. 教育心理学研究, 53, 307-319.
- Savickas, M. L. (2005). The theory and practice of career construction. *Career development and counseling: Putting theory and research to work*, 1, 42-70.
- Savickas, M. L., & Porfeli, E. J. (2012). Career adapt-abilities scale: Construction, reliability, and measurement equivalence across 13 countries. *Journal of Vocational Behavior*, 80, 661-673.
- 高橋雄介・山形伸二・木島伸彦・繁樹算男・大野 裕・安藤寿康 (2007). Gray の気質モデル— BIS/BAS 尺度日本語版の作成と双生児法による行動遺伝学的検討—. パーソナリティ研究, 15, 276-289.
- 中小企業庁 (2014). 中小企業白書 2014 年版. http://www.chusho.meti.go.jp/pamflet/hakusyoo/H26/h26/html/b3_5_1_3.html.
- Yang, E., & Gysbers, N. C. (2007). Career transitions of college seniors. *The Career Development Quarterly*, 56, 157-170.

(受稿：2015 年 5 月 28 日 受理：2015 年 6 月 3 日)