

短大生・専門学校生のキャリア探索 —二次元レジリエンス要因尺度を用いて—

湯 口 恭 子

抄録

本研究は、大学生のレジリエンスとキャリア探索との関連を示唆した先行研究をもとに、短大生と専門学校生にも同様の結果が得られるのかを調査した。また、一次元的な捉え方をしていたレジリエンスを、先天的な資質的要因と後天的な獲得的要因に分けて検討した。結果、資質的及び獲得的レジリエンス要因ともにキャリア探索に関連していることが示唆されたが、関連の強さはキャリア探索の種類によって異なることが示された。「自己理解」は資質的及び獲得的要因の双方に強く関連し、「情報収集」は、獲得的レジリエンス要因に強い関連を示した。

キーワード

キャリア探索、レジリエンス、短大生、専門学校生、キャリア支援

Career Exploration of Junior College and Vocational School Students: With a Focus on Innate and Acquired Resilience

Yuguchi, Kyoko

Abstract

Based on previous research suggesting an association between resilience and career exploration in university students, this study investigated whether similar results could be obtained for junior college and vocational school students. We also examined resilience, which has been regarded as unidimensional, by dividing it into inborn qualities and acquired factors. The results suggest that both dispositional and acquired resilience factors are related to career exploration, but the strength of the relationship varies according to the type of career exploration. Self-awareness was strongly related to both qualitative and acquisition factors, while information gathering was strongly related to acquisition resilience factors.

Key Words

career exploration, resilience, junior college students, technical college students, career support

目 次	
1. 問題と目的	1-4 本研究の目的
1-1 短期大学と専門学校の特徴	2. 方法
1-2 キャリア発達過程でのキャリア探索	2-1 調査時期及び手続き
1-3 二次元的レジリエンス要因	2-2 調査対象者
	2-3 調査内容
	3. 結果
	3-1 因子分析と各尺度得点
	3-2 男女差の検討

- 3-3 記述統計と相関係数
- 3-4 分散分析の結果
- 4. 考察
 - 4-1 仮説(1)に対する考察
 - 4-2 仮説(2)に対する考察
 - 4-3 仮説(3)に対する考察
 - 4-4 総合考察
- 5. 今後の課題

1. 問題と目的

本研究は、大学生におけるレジリエンスとキャリア探索との関連を示唆した先行研究（湯口, 2020a）を基に、一次元的な捉え方をしていたレジリエンスを、先天的な要因（資質的レジリエンス要因）と後天的な要因（獲得的レジリエンス要因）に分け、短大生と専門学校生を対象に調査したものである。

1-1 短期大学と専門学校の特徴

文部科学省（2020）によれば、短期大学は学校教育法において4年制大学と目的や修業年限を異にする大学と位置づけられ、昭和25年の制度創設以来、特に女性の高等教育の普及や実践的職業教育の場としてその役割を果たしてきた。2019年の学校数は公立17校、私立311校であり、学生数は公立5,557人、私立103,543人となっている。短期大学の個性・特色として、「地域の身近な高等教育機関」であり、短期間で大学としての教養教育、専門教育を提供していることがあげられる。

また、短期大学への進学者に関する指標の一つとして、自県内進学率がある。4年制大学との比較においても一貫して短期大学の進学率が高く、2019年では4年生大学の自県内進学率が43.0%に対して、短期大学は67.6%となった（文部科学省, 2020）。このように、短期大学は地域における高等教育の機会の確保に、重要な役割を果たしているといえるだろう。

一方、文部科学省（2018）によれば、専門学校は全国に約2,800校存在し、約59万人の生徒が学んでいるという。専門学校は大学と同じ「高等教育機関」として位置づけられ、修業年限は2年であ

る学科が最も多い。一定の要件を満たすことで卒業後、大学・専門職大学に編入することも可能となっている。大学教育と比較した場合の特徴は、実践的な職業教育が行われている点であるとされ、学習内容の特徴として、各分野の理論に加えて企業等と連携した授業や実習・演習など、実践力を身に付けるための学びが充実している。また、専門学校卒業後の就職先も各専門分野に直結していることが多く、プロフェッショナルを育てるための教育・支援の体制を整えている（文部科学省, 2018）。

このように、実践的職業教育の場であること、専門教育を展開していること、条件が整えば大学への編入学を可能としている点において、短期大学と専門学校は共通点が多い。実践的職業教育の学びを様々な選択に活かせることを考えると、両者は多様性のある職業選択を可能にしているといえるだろう。

1-2 キャリア発達過程でのキャリア探索

1951年、初めて発達の観点をもつ職業選択理論を提唱したのは、Ginzbergらとされ（Ginzberg, Ginsburg, Axelrad, & Herma, 1951；川崎, 2018）、探索が選択の過程で重要な役割を果たすと示唆されてきた（Jodan, 1963）。Ginzbergの職業的発達の概念を拡充し、発展させたのがSuperである（日本キャリア教育学会, 2008）。Super（1980）は人生の発達段階を表現し、成長（0～14歳）、探索（15～24歳）、確立（25～44歳）、維持（45～64歳）、解放（65歳以降）の5つの段階で構成した。中でも短大生・専門学校生が該当するのは探索段階であり、自分の将来を模索し、意

思決定を行っていく時期に当たる。探索段階は、「いろいろな分野の仕事があること、そのための必要条件を知り、自己の興味・関心などにあわせ、ある特定の仕事に絞り込んでいく段階」（宮城、2002）とされ、キャリア発達の重要な過程であるといえよう。

探索段階には、社会生活への移行に関りを持つキャリア探索という探求活動があり、自己および職業、仕事、組織などの情報収集を目的としている（Jordaan, 1963；Stumpf, Colarelli, & Hartman, 1983；安達, 2008）。内、「環境探索」（職業や仕事など社会の情報を収集する）と「自己探索」（自分自身について振り返り、より深く理解する）はキャリア探索の2軸とされ（Stumpf et al., 1983；Zikic & Klehe, 2006）、大学生のキャリアに関して職業選択や発達と関連して満足度を高めることが示唆されてきた（Jordaan, 1963；Stumpf et al., 1983；竹内, 2012）。

職業選択への取り組みを促進する役割においても、青年期後期のキャリア探索が重要との考えも示された（Blustein, 1989）。最近では、内発的な動機づけとの関連や、キャリア意思決定自己効力を顕著な予測因子としたもの（Blustein, 1989；安達, 2010）、未来への希望と有意な正の相関があること（Hirschi, Abessolo, & Froidevaux, 2015）などが示されている。

このようにキャリア探索の研究は少しずつ蓄積され、その重要性だけではなく、ポジティブな活動力との関連が示されている。

1-3 二次元的レジリエンス要因

中央教育審議会（2013）の「第2期教育振興基本計画」答申によれば、想定外の事態に直面した際、自分で自分を守ることでできる力が必要とされることから、先行き不透明な時代を「生き抜く力」が強調されているという（坂柳・中道・粟田・早川, 2017）。湯口（2020a）はキャリア探索と関連するポジティブな活動力のひとつとして、

キャリアレジリエンスをあげている。「キャリアレジリエンス」（以下、レジリエンスとする）は、キャリア動機づけにおいても、「キャリア・アイデンティティ」「キャリア・インサイト」と並ぶ3領域のひとつとされており（London, 1983）、キャリア探索にはレジリエンスが重要な要因として関わっていると考えられる。

湯口（2020b）はキャリアに関するレジリエンス研究を、以下の三つの視点で整理している（湯口, 2020b）。一つ目は、逆境や困難、ストレスのある不安定な状況に置かれていること、二つ目は、そのような状況においてもしなやかに乗り越え、回復を果たしていること、三つ目は、自分自身のキャリアの構築に影響していることである。本研究はこれらをもとに、キャリアレジリエンスを「困難やストレスのある不安定な状況でも、それを乗り越えて自分のキャリアを構築していく力」と操作的に定義した。

国外でのレジリエンスは著しく困難で深刻な状況が想定されているが、国内では日常的に誰もが経験しうるストレス場면을対象にすることが多いとの指摘もある（村木, 2015；佐藤・金井, 2017）。大学生を対象にした国内のレジリエンス研究も活発化し、多くの尺度が開発された。例えば、小塩・中谷・金子・長峰（2002）の精神的回復力尺度、平野（2010）の二次元レジリエンス要因尺度、高橋・石津・森田（2015）の成人版ライフキャリア・レジリエンス尺度、児玉（2017）の大学生用キャリアレジリエンス測定尺度などである。

湯口（2020a）は大学生活もライフ・キャリアのひとつと捉え、大学生の学年ごとのキャリア探索を調査した。結果、各レジリエンスの高群は低群よりもキャリア探索を行っていることを報告し、大学低学年次生へのレジリエンスの介入と支援が、3年生からのキャリア探索を高めることを示唆している。ただし、これらの示唆はキャリア探索と関連する新たな変数を示しているものの、資質的

要因と能力的要因を明確にしたものではない。レジリエンスの因子である「長期的展望」「継続的対処」「多面的生活」「楽観的思考」「現実受容」の5因子は、資質的要因と能力的要因とを分けたものではないからである。

そこで本研究では、レジリエンスを持って生まれた気質と関連の深い要因と、後天的に身につけやすい獲得的な要因を分けて尺度化した二次元レジリエンス要因尺度（平野，2010）を用いて検討することにした。

1-4 本研究の目的

本研究は、大学生におけるレジリエンスとキャリア探索との関連を示唆した先行研究（湯口，2020a）をもとに、短大生と専門学校生にも同様の結果が得られるのかを調査した。また、一次元的な捉え方をしていたレジリエンス（湯口，2020a）を、二次元的な資質的要因と、後天的な獲得的要因に分けて検討する。湯口（2020a）では、レジリエンス低群よりも高群の方がキャリア探索を行っていたことから、以下の仮説を設定した。

仮説(1)：短大生・専門学校生の資質的及び獲得的レジリエンス要因はキャリア探索と関連している。

仮説(2)：資質的レジリエンス要因の低群より高群の方が、キャリア探索を行っている。

仮説(3)：獲得的レジリエンス要因の低群より高群の方が、キャリア探索を行っている。

資質的要因は先天的なものであり、獲得的要因は後天的に獲得できるものである（平野，2010）。これらを分けて検討することで、修業年数が短い短大生・専門学校生に対して、より効果的なキャリア支援の手がかりを得られるだろう。

2. 方法

2-1 調査時期及び手続き

2020年7月、調査会社（株式会社アイブリッジ）に依頼してWeb調査（全国サンプリング）を行っ

た。参加者は任意の参加であることに同意をした上で、オンラインの回答フォーム（Freeasy）に回答した。指定の人数に達するまで先着順に回答し、参加者には調査会社からポイントが付与される仕組みであった。なお、本研究は研究・教育倫理委員会（関西大学大学院心理学研究科）の倫理審査を受け、承認を得たものである。

2-2 調査対象者

短大生、専門学校生196名（男性57名、女性139名）が参加した。M（年齢平均）＝20.3歳、SD（標準偏差）＝1.7であった。

2-3 調査内容

年齢、性別、都道府県その他、以下について尋ねた。

(1) キャリア探索

Stumpf et al.（1983）を参考に、大学低学年次に開発された日本語版キャリア探索尺度（安達，2008）13項目の他、若松（2006）を参考に、就職活動に関する探索項目を追加した（全20項目）。「自己探索」は「自分の長所や短所について考えてみる」などの6項目、「環境探索」は「興味がある仕事に関する情報を集める」などの14項目である。入学してから今までを振り返って、「全く行っていない」「あまり行っていない」「少しは行っている」「まあまあ行っている」「非常によく行っている」の5件法で回答を得た。

(2) レジリエンス

本研究はレジリエンスの資質的要因と獲得的要因を分けて検討するため、平野（2010）の二次元レジリエンス要因尺度を用いた。具体的な下位尺度は、資質的レジリエンス要因として、「楽観性」「統御力」「社交性」「行動力」があり、獲得的レジリエンス要因として「問題解決志向」「自己理解」「他者心理の理解」の7因子があげられる。二次元レジリエンス要因尺度は、下位尺度を用いる際に

は、資質的・獲得的という2つの下位尺度として用いることが望ましいとされている（平野，2010）。本研究の目的も因子ごとの検討ではないことから、資質的・獲得的の2つの下位尺度を使用した。以下の文章からあてはまるものをひとつだけ選ぶよう教示し、「全くあてはまらない」「あまりあてはまらない」「どちらともいえない」「ややあてはまる」「とてもあてはまる」の5件法で回答を得た。

3. 結果

3-1 因子分析と各尺度得点

(1) キャリア探索

主因子法・プロマックス回転により、因子分析を行った。因子数はスクリー基準に準拠しつつ、因子負荷量と共通性、累積寄与率、 α 係数を検討した。分析にはSpss27.0を使用した。先行研究で2因子（安達，2008）と3因子（安達，2010）が確認されている。本研究は3因子解の α 係数

が.860以上であること、因子負荷量が.500以上であること、個人単位で行う情報収集とキャリア支援を活用して行うものを区別するため、3因子解を採用した（表1）。各尺度を構成する項目得点の平均値を算出し、各尺度得点とした。

第1因子6項目を「自己理解」（ $\alpha = .914$ ）、第2因子5項目を「キャリア支援活用」（ $\alpha = .881$ ）、第3因子5項目を「情報収集」（ $\alpha = .861$ ）であった。命名は湯口（2020a）が示した通り、第1因子と第3因子は安達（2008）に従い、第2因子はインターンシップやキャリアセンター利用などのキャリア支援の活用であることから「キャリア支援活用」とした。

(2) レジリエンス

平野（2010）の二次元レジリエンス要因尺度は、資質的レジリエンス（ $\alpha = .830$ ）、獲得的レジリエンス（ $\alpha = .720$ ）である。本研究のデータで信頼性を確認したところ、資質的レジリエンス12項目

表1 キャリア探索因子分析結果（主因子法・プロマックス回転）

	第1因子	第2因子	第3因子	共通性
【自己理解】 $\alpha = .914$				
4 自分という人間について考えてみる	.845	.028	-.063	.621
5 これまでの自分の生き方について振り返ってみる	.810	.003	-.047	.627
2 自分の好きなこと、得意なことについて考えてみる	.809	.005	.041	.688
1 自分の長所や短所について考えてみる	.793	.056	.032	.679
3 自分が嫌いなこと、不得意なことについて考えてみる	.759	-.031	.067	.621
6 これからの自分の生き方について想像してみる	.718	-.119	.108	.610
【キャリア支援活用】 $\alpha = .881$				
17 様々なキャリア支援セミナーなどを活用する	-.023	.824	-.051	.616
15 インターンシップに参加する	.093	.818	-.085	.611
16 キャリアセンターなどに就職のことを相談に行く	-.184	.785	.047	.569
14 就職に関する説明会や講演会を聴きに行く	-.012	.784	.025	.599
18 特定の職務や会社について情報を手に入れる	.157	.638	.098	.571
【情報収集】 $\alpha = .861$				
11 興味がある仕事に就くにはどの様に活動すれば良いのか調べる	-.055	-.021	.868	.606
9 興味がある仕事に関する情報を集める	.113	-.015	.730	.621
12 興味がある仕事で必要とされる知識や資格について調べる	.108	-.059	.711	.558
7 本や雑誌、インターネットなどで仕事や働くことに関する記事を読む	.161	.031	.551	.524
10 将来の仕事について友人や先輩、家族などから話を聞く	.045	.233	.506	.543
累積寄与率 61.45%		因子間相関		
	1	—	.359	.722
	2	—	—	.519

($\alpha = .889$)、獲得的レジリエンス 9 項目 ($\alpha = .798$) であったことから、2 つの下位尺度をそのまま採用した。

3-2 男女差の検討

男女別の検討を行うために、従属変数のキャリア探索の各下位尺度得点について、 t 検定を行った。結果は、「自己理解」($t = 1.506, df = 194, n.s.$)、「キャリア支援活用」($t = 1.512, df = 194, n.s.$)、「情報収集」($t = .742, df = 194, n.s.$) と有意差が見られなかったことから、本研究では男女を統合したデータを用いた。

3-3 記述統計と相関係数

平均値と標準偏差を相関係数と合わせて表 2 に記す。相関係数からキャリア探索とレジリエンス

の間には有意な正の相関があり、両者には強い関連があることが示された。次に、レジリエンスの各下位尺度得点の平均値を基準に低群、高群に分類した (表 3)。

3-4 分散分析の結果

湯口 (2020a) 同様、資質的及び獲得的レジリエンス要因の各下位尺度群 (低群・高群) をそれぞれ独立変数とし、キャリア探索の下位尺度である「情報収集」「自己理解」「キャリア支援活用」を従属変数とした一要因分散分析を行った。表 4 に示す。

結果、「自己理解」「情報収集」では、資質的及び獲得的レジリエンス要因の高群が低群より有意に得点が高く、レジリエンスが高い群の方が低い群よりキャリア探索との関連が強かった。中でも

表 2 平均値と標準偏差および変数間の相関係数

N=196	平均値	標準偏差	1	2	3	4	5
【キャリア探索】							
1 自己理解	3.40	0.955		.332***	.691***	.580***	.604***
2 キャリア支援活用	2.44	1.060			.492***	.388***	.365***
3 情報収集	3.08	0.906				.515***	.559***
【レジリエンス】							
4 資質的レジリエンス要因	3.22	0.771					.730***
5 獲得的レジリエンス要因	3.36	0.735					

*** $P < .001$

表 3 レジリエンスの下位尺度群の記述統計

キャリア探索	レジリエンス要因	平均値	標準偏差	人数
自己理解	資質的低群	2.98	0.979	95
	高群	3.79	0.745	101
	獲得的低群	2.98	0.954	99
	高群	3.83	0.747	97
キャリア支援活用	資質的低群	2.29	0.899	95
	高群	2.59	1.178	101
	獲得的低群	2.25	0.929	99
	高群	2.64	1.153	97
情報収集	資質的低群	2.83	0.934	95
	高群	3.31	0.819	101
	獲得的低群	2.74	0.838	99
	高群	3.42	0.847	97

表4 レジリエンスの下位尺度群による分散分析結果

キャリア探索	資質的レジリエンス要因			獲得的レジリエンス要因		
	自由度 (df)	F 値	効果量 (η^2)	自由度 (df)	F 値	効果量 (η^2)
自己理解	1,194	43.13***	.182	1,194	47.96***	.198
キャリア支援活用	1,194	4.08*	.021	1,194	6.49*	.032
情報収集	1,194	14.38***	.069	1,194	31.65***	.140

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

「自己理解」は、資質的及び獲得的レジリエンス要因とも効果量が高かった。「自己理解」に関しては、資質的及び獲得的レジリエンス要因のどちらも、低群より高群が活発に行っていた。「情報収集」に関しては獲得的レジリエンス要因の効果量が高かった。「情報収集」は資質的及び獲得的レジリエンス要因のどちらも低群より高群が行っているが、獲得的レジリエンス要因の方が、その効果は大きいことが示唆された。「キャリア支援活用」はキャリア探索に関連は見られたが、効果量は低いという結果となった。

4. 考 察

本研究の目的は仮説(1)~(3)を検証し、短大生と専門学校生のキャリア探索と二次元的レジリエンス要因との関連性を検討することが目的であった。

4-1 仮説(1)に対する考察

資質的及び獲得的レジリエンス要因とキャリア探索は有意な正の相関を示しており、一要因分散分析の結果も全て有意な関連を示していたことから、仮説(1)は支持されたといえるだろう。レジリエンスを二次元的に見た場合でも、その双方に関連があることが示された。このことから短大生、専門学校生においても、湯口(2020a)の結果は支持されたと考えられる。

4-2 仮説(2)に対する考察

資質的レジリエンス要因の低群より高群の方

が、「自己理解」「キャリア支援活用」「情報収集」を行っていた。このことから仮説(2)は支持されたといえるだろう。しかし、キャリア探索を因子ごとに見てみると、資質的レジリエンス要因は「自己理解」に強い効果量を示しており、「情報収集」は中程度の効果量、「キャリア支援活用」の効果量は小さいものであった。本研究において、資質的レジリエンス要因が最も関連するのは、キャリア探索の「自己理解」であることが示唆された。湯口(2020a)は、「自己理解」には学年差が見られず、レジリエンスの影響が強く出ていたことを報告し、自分への課題に直面した時にレジリエンスの機能が発揮された可能性を指摘している。今回の結果も、自分との対峙に、レジリエンスが重要な役割を果たした可能性が考えられる。

4-3 仮説(3)に対する考察

獲得的レジリエンス要因の低群より高群の方が、「自己理解」「キャリア支援活用」「情報収集」を行っていた。このことから仮説(3)は支持されたといえる。しかし、仮説(2)と同様にキャリア探索を因子ごとに見てみると、獲得的レジリエンス要因は「自己理解」「情報収集」に強い効果量を示しており「キャリア支援活用」の効果量は小さいものであった。本研究において、獲得的レジリエンス要因が最も関連するのは、キャリア探索の「自己理解」「情報収集」であることが示唆された。「自己理解」に関しては、レジリエンスの資質的・獲得的の双方に強い関連を示したことになる。レジリエンスを高めるアプローチを行うこ

とで、「自己理解」を促進できる可能性が示されたといえるだろう。一方、「情報収集」を具体的に行うためには、自分にとっての問題を解決しようとする姿勢や力が求められる。こうした力は後天的に獲得できるものであるため（平野, 2015）、獲得的レジリエンス要因との関連が強く出たのであろう。

4-4 総合考察

仮説(1)(2)(3)とも支持されたことにより、資質的及び獲得的レジリエンス要因の双方が、全てのキャリア探索に関連していることが示唆された。しかし、その関連の強さはキャリア探索の種類によって異なることが示された。Blustein (1989) が指摘しているように、自己探索と環境探索は異なる役割を持つ。キャリア探索と一口にいても、自己と環境への探索には異なるアプローチが必要であり、短大生と専門学校生のキャリア支援にも、探索ごとの検討が必要であろう。

また、本研究はレジリエンスを資質的要因と獲得的要因に分けて検討したが、「情報収集」については、獲得的レジリエンス要因の方が強い関連を示した。資質的レジリエンス要因は先天的なものであるため（平野, 2015）、伸ばしていくというよりは、その資質に合った支援を模索する方が合理的である。平野（2015）は資質的要因を多く持つ場合は強みを生かすサポートを提供し、資質的要因が少ない場合は聴いてもらうサポートで獲得的要因の強化を図りつつ、教えてもらうサポートの提供を行う介入を示している。平野（2015）がいうように、資質的要因の少ない学生が自信を無くすことがないような、サポート体制をつくる必要があるだろう。

一方、獲得的レジリエンス要因は今後の教育や支援の中で育んでいくことができる。キャリア教育や支援を行う際に、獲得的要因を身につけるサポートを行うことで、効果的にキャリア探索を進めることができるのではないだろうか。

大学低学年次生では1点台と低い得点だった「キャリア支援活用」（湯口, 2020a）は、短大生、専門学校生では2点台ではあったものの、「自己理解」「情報収集」より得点が低かった。「キャリア支援活用」は自分だけで行うものではなく、他者との関わりを必要とする。そのため、支援の体制によっては、行動に移しにくい可能性も考えられる。

5. 今後の課題

本研究の今後の課題として、以下の二点があげられる。

第一に、本研究はWEB調査を用いて短大生と専門学校生を対象に調査を行ったが、レジリエンス以外の変数との影響を検討できてはおらず、本研究のみをもって一般化することは難しい。

第二に、本研究では、レジリエンスを資質的要因と獲得的要因に分けて検討したが、短大生や専門学校生の場合、大学生と比較して獲得的要因を身につける時間的余裕が少ない。今後は多様化する学生への支援を、どのように効果的に行うかの検討が必要だろう。

レジリエンスは、人生の避けられない逆境に対処、克服し、そこから学ぶ能力、あるいはそれによって自分が変化する可能性とし、成長過程で獲得する能力ともとらえられている（Grothberg, 2003）。不安定な状況に耐え、自らのキャリアを築き続けようとするレジリエンスは、悩みや葛藤を抱く探索段階の支援に有効との指摘もある（湯口, 2020a）。今後は、レジリエンスをより詳細に分けて検討すること、キャリア探索をその種類ごとに丁寧に分析することで、より効果的なキャリア支援のありかたを検討できるだろう。

引用文献

- 安達智子 女子学生のキャリア意識 ―就業動機、キャリア探索との関連― 心理学研究, 79, (2008), 27-34.
安達智子 キャリア探索尺度の再検討 心理学研究, 81, (2010), 132-139.

- Blustein, D. L. The role of career exploration in the career decision making of college students. *Journal of College Student Development*, 30, (1989), 111-117.
- 中央教育審議会 第2期教育振興計画について, (2013) https://www.mext.go.jp/component/b_menu/shingi/toushin/_icsFiles/afieldfile/2013/05/08/1334381_02_2.pdf (閲覧日2020年1月06日).
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. (1951). *Occupational Choice*. New York.
- 平野真理 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, (2010), 94-106.
- 平野真理 レジリエンスは身につけられるか—個人差に応じたサポートのために— 東京大学出版会, (2015).
- Hirschi, A., Abessolo, M., & Froidevaux, A. Hope as a resource for career exploration: Examining incremental and cross-lagged effects. *Journal of Vocational Behavior*, 86, (2015), 38-47.
- Jordaan, J. P. Exploratory behavior: The formation of self and occupational concepts. In D. E Super (Eds.), *career development; self-concept theory*. New York: College Entrance Examination Board, (1963), 42-78.
- 川崎友嗣 キャリア教育実践を支える基礎理論 藤田晃之編 *キャリア教育 ミネルヴァ書房*, (2018), 71-86.
- 児玉真樹子 大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発. *学習開発学研究*, 10, (2017), 15-23.
- 小塩真司・中谷素之・金子一史・長峰伸治 ネガティブな出来事からの立ち直りを導く心理的特性—精神的回復力尺度の作成— *カウンセリング研究*, 35, (2002), 57-65.
- London, M. Toward a theory of career motivation. *Academy of management review*, 8, (1983), 620-630.
- 宮城まり子 *キャリアカウンセリング* 駿河台出版社, (2002).
- 文部科学省 (2018). 未来につながる専門学校 https://www.mext.go.jp/content/20203010-mxt_syogai01-100003286-14.pdf (2021年7月4日)
- 文部科学省 (2020). 短期大学について https://www.mext.go.jp/a_menu/koutou/tandai/index.htm (2020年9月14日)
- 村木義孝 レジリエンスの統合的理解に向けて—概念的定義と保護因子に着目して— 東京大学大学院教育学研究紀要, 55, (2015), 281-289.
- 日本キャリア教育学会 (編) *キャリア教育概説* 東洋館出版社, (2008).
- 坂柳恒夫・中道明弘・栗田裕二・早川美子 第20回大会発表奨励賞論文 大学生の生き抜く力に関する研究—キャリアレジリエンス態度・能力尺度(CRACS)の信頼性と妥当性の検討— *産業カウンセリング研究*, 19, (2017), 43-50.
- 佐藤暁子・金井篤子 レジリエンス研究の動向・課題・展望—変化するレジリエンス概念の活用に向けて— 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要 心理発達科学 64, (2017), 111-117.
- Stumpf, S. A; Colarelli, S. M., & Hartman, K, Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, 22, (1983), 191-226.
- Super, D. E. A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16, (1980), 282-298.
- 高橋美保・石津和子・森田慎一郎 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, (2015), 507-516.
- 竹内倫一 新規卒就職者の組織適応プロセス—職務探索行動研究と組織社会化研究の統合の視点から— *学習院大学経済論集*, 49, (2012), 43-160.
- 若松養亮 教員養成学部の進路未決定者が有する困難さの特質—類型化と教職志望による差異の分析を通して— *青年心理学研究*, 17, (2006), 43-56.
- 湯口恭子 大学生のレジリエンスとキャリア探索 *キャリアデザイン研究*, 16, (2020a), 51-63.
- 湯口恭子 ロールモデルとレジリエンスがキャリア探索に及ぼす影響 *近畿大学短大論集*, (2020b), 125-126.
- Zikic, J., & Klehe, U.-C. Job loss as a blessing in disguise: The role of career exploration and career planning in predicting reemployment quality. *Journal of Vocational Behavior*, 69, (2006), 391-409.