

成人女性のキャリア意識に関する研究 (1)

エゴ・レジリエンスとグリットとの関連から

○畑 潮¹・小野寺敦子²

(¹エゴレジ研究所・²目白大学)

【目的】 エゴ・レジリエンス (以下 ER) は、「状況に応じて柔軟に自我を調整し、日常的なストレスにうまく対処し適応できる能力」と定義 (Block & Block, 1981) され、発達の各段階を通して良好な適応状況を実現するのに重要なパーソナリティ特性であることが実証されている (Ong, Bergerman, Bisconti, & Wallace, 2006 ほか)。また、長期目標の達成要因として近年注目されているグリット (以下 Grit は、熱心な課題への挑戦、逆境の克服や長期的な目標の持続を総称するものである (Duckworth et al., 2007)。西川ら (2016) も指摘しているように ER, Grit は、いずれも長期的な目標に対して自己調整する点で共通するものであり、成人女性のキャリア意識にポジティブな影響を及ぼすと考えられる。そこで本研究では、ER と Grit が成人期の有職女性のキャリア意識である「仕事充実感」「キャリア目標達成」に正の影響を与えるという仮説を検証することを目的とする。

【方法】 1) 調査対象者 2017年3月にマクロミル社のインターネットモニター登録者のうち、国内在住の30～59歳の有職女性を対象とした。回収数は522名(平均年齢=46.26歳, SD=7.86)であった。2) 調査の内容 (1)ER89日本語版尺度 (畑・小野寺, 2013; 14項目4件法), (2)日本語版 Grit-S 尺度 (西川ら, 2015; 8項目5件法), (3)キャリア意識尺度 (安達, 1998 及び山本, 1994 から25項目を選定5件法)。

【結果】 1) 因子分析 (1)ER は、主成分分析により14項目1成分分解 ($\alpha=.88$) を確認し合成得点を算出した。(2) Grit は、主成分分析により2成分分解 (根気: $\alpha=.76$, 一貫性: $\alpha=.70$) を得たが分析を簡潔にするため2成分の項目の合計を Grit 得点とした。

(3) キャリア意識25項目は、項目精査後、信頼性の確保の観点を加味し22項目を採用し、主因子法 promax 回転により5因子 (仕事充実感: $\alpha=.90$, 職場環境満足: $\alpha=.85$, 給与処遇満足: $\alpha=.84$, 職場の人間関係満足: $\alpha=.82$, キャリア目標達成: $\alpha=.80$) を抽出し、それぞれ合成得点を算出した。2) 偏相関分析 変数間の偏相関係数 (年齢, 役職, 配偶者の有無, 子どもの有無が制御変数) を算出した (Table 1)。キャリア意識の5因子に対し ER ($r=.25\sim.47$), Grit ($r=.09\sim.31$) ともに正の関係を示した。3) 仮説モデルの検証 ER, Grit がキャリア意識の「仕事充実感」「キャリア目標達成」に正の影響を与えること (仮説) を構造方程式モデル (Amos) によって解析した。有意水準5%で偏回帰係数が有意でなかったパスを削除し Figure 1 (誤差は省略, GFI=.972, RMSEA=.12, $p=.000$) を最終モデルとした。ER は「キャリア目標達成」と「仕事充実感」への直接的なパスに加え、「Grit」「職場の人間関係満足」「給与処遇満足」を介した間接的な効果も確認された。Grit は「仕事充実感」のみに直接的なパスが認められた。全体として、ER, Grit とも「正」の影響を与えるとした仮説は支持された。

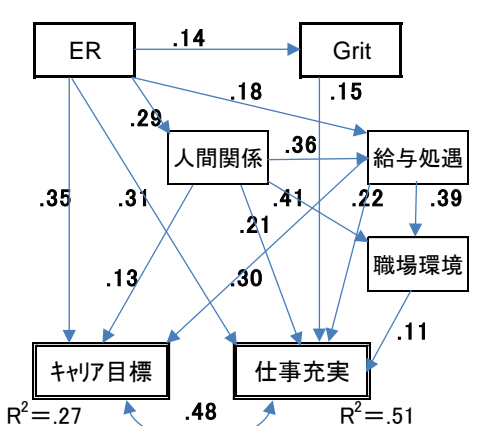


Figure 1 ER,Grit がキャリア意識へ与える影響

Tabel 1 変数間の偏相関係数

	②	③	④	⑤	⑥	⑦
① ER	.16***	.47***	.28***	.25***	.29***	.42***
② Grit		.31***	.09	.13**	.21***	.15**
③ 仕事充実感			.53***	.53***	.53***	.64***
④ 職場環境満足				.54***	.57***	.41***
⑤ 給与処遇満足					.41***	.34***
⑥ 職場の人間関係満足						.32***
⑦ キャリア目標達成						-

制御変数/年齢, 役職, 配偶者の有無, 子どもの有無 * $p<.05$, ** $p<.01$, *** $p<.001$

【考察】 ER は成人期の有職女性のキャリア意識全体を高め、Grit は満足感やキャリア目標には影響せず、仕事充実感のみを高めるが明らかとなった。ER と Grit はキャリア意識に正の影響力を有する点では共通するものの、その働きには差異があることが示唆された。一方、ER と Grit の相関は、西川ら (2016) が学生を対象として行った結果に比べて弱いものであり、この違いについてさらなる検討が必要である。