

就職活動不安尺度中国語版の作成と妥当性・信頼性の検討

董 潔 関西大学大学院心理学研究科
松原 耕平 信州大学教育学部
佐藤 寛 関西学院大学文学部
川崎 友嗣 関西大学社会学部

Development of the Chinese version of Job-hunting Anxiety Scale and Investigation of Validity and Reliability

Jie DONG (Graduate School of Psychology, Kansai University)
Kouhei MATSUBARA (Faculty of Education, Shinshu University)
Hiroshi SATO (School of Humanities, Kwansai Gakuin University)
Tomotsugu KAWASAKI (Faculty of Sociology, Kansai University)

The purposes of this study were to translate the job-hunting anxiety inventory (Matsuda, Nagasaku, et al., 2010) into Chinese and to investigate its reliability and validity. Total of 322 college students (mean age = 21.79 years old, $SD = 1.90$) participated in this study. We used Chinese version of the job-hunt anxiety inventory and BDI in the survey.

Confirmatory factor analysis indicated that the Chinese version was not a five-factor structure. Exploratory factor analysis revealed that the Chinese version of the job-hunting anxiety inventory had a two-factors. Because the two-factors were extracted in college students in China, we used the two-factors structure and the original five-factor structure in analyses for validity and reliability. The results showed sufficient validity and reliability for both factor structures. Thus, in Chinese college students, we found that a two-factor structure should be considered but original five-factor structure also has a certain scale property.

Keywords: job-hunting, job-hunting anxiety, validity and reliability, translation

目 的

中国の大学生は高等教育システムの改革によって大学入学率が年々増加している。中国の教育部によると、2014年の大卒者は727万人であったが、15年749万人、16年765万人と推移し、2018年には820万人に増加している。年平均20～30万人のペースで増え続けているが、経済が停滞する中で、就職難

の状態は解消されていない（労働政策研究・研修機構, 2017）。そして、一度職業に就けたとしても大学卒業から2か月後には17.6%が離職しているという現状がある（李・陳・張, 2014）。したがって、中国の大学生における就職活動への積極的なサポートが求められている。

就職活動に影響するものに就職不安が挙げられる。就職不安とは「職業決定および就職活動段階におい

て生じる心配や戸惑い、ならびに就職決定後における将来に対する否定的な見通しや絶望感」(藤井, 1999)と定義されている。就職不安のような職業選択や就職活動における不安は長期的に感じ続け、会社などに就職後も不安が維持される可能性が考えられる。たとえば、的場(2013)によると、大学3年生の時期に就職先が決まるか不安だと回答した人の割合は80.5%であったことが報告されていた。また、大学生全体の7割近くが就職に関連する不安を感じていた(日本学生支援機構, 2014)。

就職不安は、藤井(1999)によって“就職活動不安”、“職業適性不安”、“職場不安”の3つから構成されていることが示された。さらに藤井(1999)はそれぞれの就職不安に対応した下位因子をもつ30項目の就職不安尺度(Employment Anxiety Scale)を開発した。しかし松田・新井・佐藤(2010)は、臨床的な重要性から就職不安の対象や水準の細分化が必要であることを指摘している。そこで松田・永作・新井(2010)は、就職不安の中から就職活動不安を詳細に測定できる就職活動不安尺度を開発した。就職活動不安は、ほかの職業適性不安や職場不安よりもストレス症状やうつ病の症状と強く関連しており、就職活動不安が高いとストレス症状とうつ病の症状が高くなることが明らかとなっている(藤井, 1999)。また、松田・永作他(2010)によると就職活動不安は就職活動において問題解決型のコーピングを低め、就職活動の活動量や満足感を低下させてしまうことが示されている。したがって、就職不安の中でも就職活動不安を取り上げることは大学生における就職活動への問題だけでなく、就職活動中のメンタルヘルスを知る上でも意義深い。

中国においても就職活動中の不安に関する研究が進んできている。たとえば、蔡・李(2007)によると就職活動段階において就職競争に戸惑い、将来に対する否定な見通しを感じている大学生が多いことを指摘している。また、安(2003)は中国の大学生の67%が就職に関する不安を抱えていることを示した。しかしながら、就職活動中の不安があることが示されている一方で、中国の大学生の就職活動中の不安への支援は進んでいない。この理由として、松田・新井他(2010)が指摘するような就職活動中の不安を細分化して測定できる尺度が開発されていないことが考えられる。実際に、楊(2010)は中国の大学生における就職活動中の不安に関する研究の動

向を検討しており、その中で就職活動に関する尺度が未だ開発されていないことを指摘していた。

そこで本研究では、松田・永作他(2010)が開発した就職活動不安尺度を中国語に翻訳し、妥当性と信頼性を検討することを目的とした。なお、藤井(1999)が就職活動不安と抑うつに関連がみられることを示していることから、本研究では基準関連妥当性として就職活動不安と抑うつとの関連をみることにした。

方法

1. 調査対象

本研究は中国の陝西省の公立大学¹⁾と私立大学に在籍する大学生を対象に3回の調査が実施された。対象者は、1回目では127名、2回目では45名、3回目では150名であり、計322名(男子235名、女子87名:平均年齢=21.79歳, $SD=1.90$ 歳)が調査対象となった。なお、分析に十分な対象数を確保するために、調査を3回に分けて実施した。

2. 調査実施手続き

調査時期と調査手続き それぞれの調査時期は、2015年10月、2016年3月、2016年11月であった。それぞれの時期は、就職活動不安を測定するのに適切な時期として、中国の大学生が就職活動を開始する時期である10月、3月、11月を選択した。どちらの調査においても、まず、生活指導員²⁾が質問紙を一斉に配布し、指導員の指示のもとで一斉に回答が求められた。調査を実施する場所は普段授業を受けている教室が用いられ、回答に要した時間は15-20分であった。

再検査信頼性 第3回(2016年11月)の調査では、再検査信頼性を検討するために一部の対象者に2度調査を実施した。1度目の調査から2週間後に2度目の調査を実施した。第3回の調査に参加した150名のうち、81名(男子:61名;女子:20名)が再検査のための調査に参加した。

3. 翻訳手続き

就職活動不安尺度中国語版は、就職活動不安尺度原版の著者から許諾を得たうえで中国語に翻訳した。翻訳は中国語と日本語のバイリンガルが行った。翻訳した訳者とは異なる中国語と日本語のバイリンガル2名がバックトランスレーションを行い、バック

トランスレーション後の日本語訳に対して心理学を専門とする3名の大学教員が原版との比較を行った。訳語が適切でないと判断された場合には、訳語の訂正とバックトランスレーションを繰り返し、項目と教示文について中国語訳を確定した。

4. 調査材料

① 就職活動不安中国語版

原版の就職活動不安尺度は、5因子20項目からなる自己記入式の尺度である（松田・永作他，2010）。原版の5つの下位因子は「アピール不安」、「サポート不安」、「活動継続不安」、「試験不安」、「準備不足不安」となっている。アピール不安は面接などの場面で自分をアピールすることに関する不安である。サポート不安は就職活動中のサポートが得られるかどうかの不安を測定する。活動継続不安は長期にわたって就職活動を続けていけるかどうかに関する不安を測る。試験不安は就職試験全般に対する不安に関する項目で構成されている。準備不足不安は就職活動の準備不足に関する不安を示す。すべての下位因子は4項目5件法で構成されている。中国語版の回答も原版と同様に5件法（「1. まったくあてはまらない」～「5. よくあてはまる」）で求めた。

② Beck抑うつ傾向尺度

Beck Depression Inventory (BDI; Beck, 1967) の中国語版（汪・王・馬，1999）を使用した。回答は、4つの質問文の中から、最近の気持ちをもっともよく表しているものを選ぶ。各項目は0～3点で評価される。

5. 倫理的配慮

研究倫理上の観点から、調査の実施の際には調査の目的、個人情報保護、調査への参加が強制ではなく自由意志であること、途中で記入を止めてもかまわないこと、の4点について対象者に説明を行った。また第3回の調査では、回答者の一致を図るために、携帯番号の下4桁と生年月日の月日を組み合わせ番号を記入するよう求め、その時に改めて個人情報の保護について説明した。調査内容に同意が得られた場合にのみ質問紙の回答を求めた。

6. 統計処理

まず就職活動不安尺度中国語版の構成概念妥当性

を検討するために、確認的因子分析を行った。確認的因子分析では、松田・永作他（2010）をもとに、5つの下位因子を潜在変数とする各項目の変数を投入し、さらに5つの下位因子の上位変数として就職活動不安を潜在変数にしてモデルに投入した。確認的因子分析で十分な構成概念妥当性が得られなかった場合は、探索的因子分析によって中国の大学生における因子構造を検討することにした。基準関連妥当性では、就職活動不安尺度中国語版とBDIの相関を算出し、信頼性では内的整合性としてCronbach'sの α 係数、再検査信頼性として第3回調査の1度目と2度目における得点間の相関係数を算出した。また、1度目と2度目の推移を検討するために対応のある t 検定を行った。最後に、中国の大学生における就職活動不安の特徴として、項目ごとの得点の比較を行い、性差を t 検定で検討した。統計解析は、確認的因子分析にSPSS Amos 25を用い、探索的因子分析、相関分析、 t 検定にはSPSS Statistics 25を用いた。

結果

1. 内容的妥当性の検討

中国人の大学院生3人による意味内容の確認を行った結果、中国文化にそぐわない内容を持つ項目は存在せず、就職活動不安中国語版を中国の大学生を対象に適用することに問題はないことを確認した。

2. 構成概念妥当性

原版尺度の5因子を想定して、共分散構造分析による確認的因子分析を実施した。分析の結果、すべての標準化係数およびモデル適合度が得られたが、就職活動不安からアピール不安（ $\beta=1.01$ ）と就職活動不安から準備不足不安（ $\beta=1.02$ ）の標準化係数が1.00以上を超え、不適解となった。適合度指標は $\chi^2=211$ （ $p < .001$ ）， $df=147$ ，GFI=.94，AGFI=.91，CFI=.98，RMSEA=.037であった。

3. 探索的因子分析

確認的因子分析において、十分なモデルが算出されなかった。そこで中国の大学生で想定できる因子構造を検討するために、主因子法、プロマックス回転による探索的因子分析を行った。その結果、初期固有値が1以上の基準で2つの因子が抽出された（Table 1）。

Table 1 中国語版就職活動不安尺度の因子分析の結果

項目	F1	F2	共通性
活動準備不安 ($\alpha = .93$)			
19 面接などでいい印象を与えられるか不安である。	0.80	-0.09	0.54
20 就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安である。	0.79	-0.06	0.54
13 就職試験で自分の知らない分野の問題を出されるのが不安である。	0.69	0.05	0.53
8 長い就職活動を乗り切れるか不安である。	0.69	0.05	0.54
15 就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である。	0.67	0.10	0.56
18 就職活動の悩みや辛さを共有できる人がいないのが不安である。	0.67	0.00	0.45
11 長い就職活動を最後まで頑張れるか不安である。	0.66	0.10	0.56
17 就職活動をくじけずにやっつけられるか不安である。	0.64	0.08	0.50
9 就職試験の筆記テストにどんな問題が出されるかわからず不安である。	0.63	0.11	0.55
14 周囲の人より準備が後れてるかもしれないと不安になる。	0.62	0.15	0.56
10 今の時期を何をすればよいかかわからず不安である。	0.60	0.06	0.42
12 就職活動について相談できる人が回りにいないのが不安である。	0.48	0.34	0.59
16 試験にどんな問題が出題されるのか不安である。	0.43	0.24	0.40
自己コントロール不安 ($\alpha = .87$)			
6 就職活動に対する準備をあまりやっつけなかったのが不安である。	-0.09	0.84	0.60
5 就職活動中の悩みについて誰に相談したらよいかかわからず不安である。	0.01	0.74	0.56
3 試験対策があまりできていないのが不安である。	0.02	0.66	0.45
2 自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安である。	0.09	0.63	0.50
4 就職活動を途中であきらめてしまわないか不安である。	0.07	0.62	0.46
1 自分の言いたいことをうまく企業側に伝えられるか不安である。	0.09	0.49	0.32
7 企業側の人と上手くコミュニケーションをとれるか不安である。	0.31	0.47	0.55
因子相関行列	F1	F2	
		.78	
	.78		

第1因子では、「面接などでいい印象を与えられるか不安である」、「就職活動に対する準備があまり進んでいないのが不安である」、「就職試験で自分の知らない分野の問題を出されるのが不安である」、「長い就職活動を乗り切れるか不安である」、「就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である」などの13項目から構成されていたため、これを【活動準備不安】と命名した。

第2因子は「就職活動に対する準備をあまりやっつけなかったのが不安である」、「就職活動中の悩みについて誰に相談したらよいかかわからず不安である」、「試験対策があまりできていないのが不安である」、「自分の就職活動をサポートしてくれる人がいないのが不安である」などの7項目から構成されていたため、これを【自己コントロール不安】と命名した。中国語版では2因子が抽出されたため、妥当性、信頼性、性差の検討では2因子構造と原版に準拠した5因子構造による分析を行った。

4. 基準関連妥当性の検討

就職活動不安尺度中国語版の併存的妥当性を検討するため、就職活動不安の合計得点とBDIとの相関係数、2因子とBDIの相関係数、原版における5因子とBDIの相関係数を算出した。まず、就職活動不安の合計得点はBDIと有意な正の相関がみられた ($r = .46, p < .001$)。2因子での相関分析では、活動準備不安 ($r = .46, p < .01$) と自己コントロール不安 ($r = .51, p < .01$) どちらもBDIと中程度の正の相関がみられた。5因子では、アピール不安 ($r = .39$)、サポート不安 ($r = .41$)、活動継続不安 ($r = .39$)、試験不安 ($r = .42$)、準備不足不安 ($r = .47$) すべてにBDIと中程度の正の相関が認められた (すべて、 $p < .001$)。

5. 内的整合性と再検査信頼性の検討

中国語版の信頼性を検討するために、20項目全体による内的整合性と再検査信頼性、2因子構造と5因子構造における下位因子ごとの内的整合性と再検

査信頼性を検討した。20項目における内的整合性は $\alpha = .95$ であった。2因子構造での内的整合性は、活動準備不安が $\alpha = .93$ 、自己コントロール不安が $\alpha = .87$ であった。5因子構造では、アピール不安で $\alpha = .90$ 、サポート不安で $\alpha = .88$ 、活動継続不安で $\alpha = .90$ 、試験不安で $\alpha = .87$ 、準備不足不安で $\alpha = .88$ であった。

再検査信頼性のために第3回調査における1度目と2度目での得点間の相関係数を算出した (Table 2)。合計得点では1度目と2度目の得点に中程度の正の相関がみられた ($r = .60, p < .001$)。2因子構造では、活動準備不安 ($r = .54, p < .01$) と自己コントロール不安 ($r = .52, p < .01$) どちらも正の相関がみられた。5因子構造では、アピール不安 ($r = .64, p < .001$)、サポート不安 ($r = .49, p < .001$)、活動継続不安 ($r = .47, p < .001$)、試験不安 ($r = .52, p < .001$)、準備不足不安 ($r = .55, p$

$< .001$) のすべての下位因子に中程度の正の相関がみられた。また1度目と2度目の得点の比較を行った結果、5因子構造におけるアピール不安において1度目の方が2度目より得点が高いであった ($t[80] = 2.06, p < .05$)。また合計得点も、1度目の方が有意に得点が高かった ($t[80] = 2.02, p < .05$)。

6. 就職活動不安尺度中国語版の項目分析

平均得点が最も高かった項目は「15. 就職活動においてうまく自分をアピールできるか不安である」の3.11 ($SD = 1.16$) であり、最も低かった項目は「4. 就職活動を途中であきらめてしまわないか不安である」の2.67 ($SD = 1.09$) であった ($M = 2.67 \sim 3.11, SD = 1.05 \sim 1.16$)。

次に中国語版の性差を検討するために t 検定を行った (Table 3)。合計得点において、男性より女性の方が有意に高かった ($t(320) = -4.09, p < .01$)。

Table 2 就職活動不安尺度中国語版の第3回調査における1度目と2度目の相関係数

	1度目		2度目		相関係数	t検定
	M	SD	M	SD		
就職活動不安合計	58.19	(18.05)	54.58	(18.10)	.60***	2.02*
2因子						
活動準備不安	37.22	(12.27)	34.85	(12.11)	.54**	1.78
自己コントロール不安	20.96	(6.77)	19.73	(6.57)	.52**	1.82
5因子						
アピール不安	11.73	(3.80)	10.99	(3.85)	.64***	2.06*
サポート不安	11.49	(3.96)	10.67	(3.64)	.49***	1.93
活動継続不安	10.84	(3.86)	10.32	(3.88)	.47***	1.17
試験不安	12.11	(4.12)	11.38	(4.04)	.52***	1.63
準備不足不安	12.01	(3.83)	11.22	(4.01)	.55***	1.91

*** $p < .001$ ** $p < .01$ * $p < .05$

Table 3 就職活動不安尺度中国語版の平均値と標準偏差

	全体 (N=322)		男 (n=235)		女 (n=87)		t値
	M	SD	M	SD	M	SD	
就職活動不安合計	57.93	(13.78)	56.52	(14.01)	62.05	(12.30)	-2.33*
2因子							
活動準備不安	36.96	(10.93)	35.77	(11.26)	40.17	(9.30)	-3.56*
自己コントロール不安	20.27	(6.00)	19.53	(6.17)	22.25	(5.07)	-3.95*
5因子							
アピール不安	11.78	(3.21)	11.35	(3.16)	13.02	(3.05)	-3.05*
サポート不安	11.33	(3.20)	11.05	(3.22)	12.14	(3.03)	-1.97
活動継続不安	10.87	(3.39)	10.64	(3.43)	11.52	(3.21)	-1.50
試験不安	11.89	(3.10)	11.76	(3.17)	12.25	(2.90)	-0.91
準備不足不安	12.08	(3.10)	11.72	(3.16)	13.11	(2.69)	-2.62*

* $p < .05$

2因子構造では、活動準備不安 ($t(320) = -3.26, p < .05$)、自己コントロール不安 ($t(320) = -3.68, p < .05$)。5因子構造では、アピール不安と準備不足不安のみにおいて、女性の方が男性より有意に高かった (アピール不安: $t(320) = -3.13, p < .01$, 準備不足不安: $t(320) = 3.61, p < .01$)。

考 察

本研究の目的は、就職活動不安を測定する尺度である就職活動不安尺度の中国語版を作成し、その妥当性と信頼性を検討することであった。本研究によって作成された就職活動不安尺度中国語版は、①原版と同様の5因子構造が確認できなかったこと、②中国の大学生では2因子構造が抽出されたこと、③2因子構造と5因子構造どちらにおいても一定の基準関連妥当性と信頼性が得られたこと、④女性の方が男性より得点が高かったこと、が示された。

確認的因子分析の結果、就職活動不安尺度の中国語版は原版と同様の5因子構造が確認されず、2因子構造を有していた。この原版の因子構造とのずれは中国と日本の就職活動の現状の違いに関連があるかもしれない。福澤・王 (2015) は、日中両国の大学生の就職活動の行動にかなりの違いがあることを示した。たとえば、就職活動開始の時期について、日本の大学生は中国の大学生より就職活動の開始時期が早く、さらに長期間にわたって就職活動が継続される傾向にあることが示されている。また、日本の大学生は中国の大学生より面接した会社の数がかなり上回ることも示唆されている。加えて、日本の大学生はインターネット就職サイトを用いて就職活動が行われる一方で、中国の大学生は学校や教師などの紹介や家族、友人、知人などの紹介など身近な他者からの紹介によって就職活動が行われることも多いことが述べられている。福澤・王 (2015) の結果から日本の大学生は中国の学生より就職活動に関する考え方、準備の内容、準備期間などかなり複雑であり、細分化されていることが考えられる。こういった就職活動の形態の違いによって、就職活動不安の因子構造が異なった可能性がある。中国の大学生が2因子構造となる理由は推測の域を出ないが、日本の大学生と比較して、中国の大学生は就職活動不安を大きなまとまりとして評価していることは明らかである。

2因子と5因子どちらにおいてもBDIと中程度の

正の相関が認められた。藤井 (1999) では就職活動不安と抑うつが強い正の相関があることを報告していた。したがって、2因子構造と5因子構造どちらにおいても中国語版は一定の妥当性があることが示された。また、信頼性においても、十分な内的整合性と再検査信頼性における中程度の相関がどちらの因子構造にもみられたことから、一定の信頼性を有していることが明らかとなった。また、各下位因子においてほとんど得点の変化がみられなかった一方で、合計得点としては時期を経ることで有意に低下していた。この結果は、原版においても同様の結果が示されており (松田, 2014)、中国語版も原版と同様の尺度特性をもっていることが明らかとなった。また、中国の大学生において、就職活動不安は女性の方が男性より高かったことが明らかとなった。この点については、藤井 (1999) の研究においても就職活動に伴う不安は女性の方が高いことが示されており、結果が一致している。これらすべてのことから、就職活動不安尺度中国語版は2因子構造であることが考慮されるべきであるが、原版と同様の5因子構造でもある程度の尺度特性が担保されることが示された。

就職活動不安は、そのときの抑うつなどの精神症状と関連し (藤井, 1999)、具体的な情動症状として不安、緊張、怒り、注意力低下と記憶力低下などの臨床的症状がよく出ると示されている (朱, 2010)。そして、就職活動不安は就職活動の活動量そのものや満足度を低減させることがわかっている (松田・永作他, 2010)。一方で、就職活動開始後に「本気で死にたいと考えたことがある」と答えた学生が2割も存在し (自殺対策支援センターライフリンク, 2013)、就職活動中の大学生の6割以上が不安を抱えていることも示されている (安, 2003)。これらのことを考慮すると、就職活動不安は、就職活動中の大学生にとって大きな問題であり、だれもが経験する共通の問題であることが推察される。今後の研究では、就職活動に直面している大学生や就職活動前の大学生に対して就職活動不安を低減させるような取り組みを開発していくことが求められる。

最後に、本研究の限界と今後の課題について述べる。まず、本研究では、複数回にわたって調査を実施し、サンプルサイズの大きさを確保した。その結果、調査時期によって就職活動不安の状態が異なり、確認的因子分析の結果が得られなかった可能性があ

る。今後は1度に十分なサンプルサイズを確保し、改めて原版と同様の因子構造が得られるかどうかを検討する必要がある。また、本研究では基準関連妥当性をBDIのみを用いて検討している。就職活動不安は、抑うつのほかにもストレスや状態不安・特性不安とも関連がある（藤井, 1999; 松田・新井, 2006）。これらの外的変数と関連があるか検討し、中国語版においても確実に基準関連妥当性があるか検討する必要がある。最後に、就職活動不安は就職状況に関連があることが予想されるが、実際に卒業後の就職状況や就職結果の満足度と関連するか確認することが求められる。

注

- 1) 中国の学校制度においては、日本のように国立大学と公立大学を区別せず、すべて公立大学と称する。
- 2) 生活指導員は大学と学生との間のパイプ役で、学生のキャンパスライフ全般の面倒を見る役割を果たしている事務職員である。

引用文献

- 安雅然 (2003). 大学生就職不安心理的調査と分析 武漢体育学院紀要, 37, 143-145.
- Beck, A.T. (1967). *Depression: Causes and treatment Philadelphia: University of Pennsylvania Press.*
- 蔡水清・李根平 (2007). 大学生就職不安および心理教育 黒龍江教育, 7, 61-62.
- 独立行政法人労働政策研究・研修機構. http://www.jil.go.jp/foreign/jihou/2017/03/china_01.html
- 藤井義久 (1999). 女子学生における就職不安に関する研究 心理学研究, 70, 417-420.
- 福澤勝彦・王曉丹 (2015). 中国大学生の就職意識と職探し行動一日中の比較一熊本学園大学経済論集, 22, 65-92.
- 李培林・陳光金・張寬 (2014). 中国社会形勢分析と予測 中国社会科学院創新工程學術出版.
- 的場康子 (2013) 大学3年生の就職に関する意識と情報収集の実態 *Life Design Report*, 206, 28-35
- 松田侑子 (2014). 4ヶ月間の就職活動による類型化と関連要因の縦断的検討—就職活動不安, Big Five, ストレスコーピングの観点から—キャリア教育研究, 33, 11-20.
- 松田侑子・新井邦二郎 (2006). 就職活動不安尺度作成の試み 日本教育心理学会第48大会発表論文集, 48, 100.
- 松田侑子・新井邦二郎・佐藤純 (2010). 就職不安に関連する研究の動向 筑波大学心理学研究, 40, 43-50.

松田侑子・永作稔・新井邦二郎 (2010). 大学生の就職活動不安が就職活動に及ぼす影響—コーピングに注目して— 心理学研究, 80, 512-519.

NPO法人自殺支援センターライフリンク (2013). 自殺実態白書第一版 <http://www.lifelink.or.jp/hp/whitepaper.html>

日本学生支援機構 (2014). 学生生活調査 https://www.jasso.go.jp/about/statistics/gakusei_chosa/2014.html

汪向東・王希林・馬弘 (1999). 心理衛生測定尺度アマチュア中国心理衛生雑誌社.

楊宇宇 (2010). 大学生就職不安問題研究の動向 重慶教育学院紀要, 23, 23-25.

朱子娟 (2010). 大学生就職不安の原因研究 経済研究, 31, 13-14.

付記

本論文は、以下の抄録原稿に、第一著者らが大幅な加筆・修正を加えて再構成したものである。董潔・松原耕平・佐藤寛 (2016). 就職活動不安中国語版作成の試み. 日本認知療法学会第16回大会発表論文集, P-054.

謝辞

本研究にご参加いただいた大学生のみならず、生活指導員に感謝申し上げます。

利益相反

著者全員がいかなる利益相反もないことを表明する。

著者分担

第1著者が本研究を発案し、データ分析、草案作成を行った。第2, 3, 4著者は研究デザインと分析計画に助言を行い、草稿の修正を行った。最終稿は4人で確認した。

著者紹介

董潔 2017年関西大学大学院博士課程前期課程心理学研究科修了, 2018年より関西大学大学院心理研究科博士後期課程に在籍。中国国家心理諮詢師(心理カウンセラー)二級。

松原耕平 信州大学教育学部 研究員

佐藤寛 関西学院大学文学部准教授

川崎友嗣 関西大学社会学部教授

Correspondence concerning to this article should be addressed to Ms. Jie Dong at hitomi2015227@gmail.com

要旨

本研究では、就職活動不安尺度を中国語に翻訳し、妥当性と信頼性の検討を行った。322名(平均年齢=21.79

歳, $SD=1.90$ 歳) が対象となり, 測定尺度は, 就職活動不安尺度中国語版とBDIであった。確認因子分析を行った結果, 中国の大学生において原版の5因子構造が確認されなかった。そこで探索的因子分析を行った結果, 2つの因子が抽出された。信頼性と妥当性では2因子構造と原版の5因子構造での検討を行った。その結果, どちらの因子構造でも十分な妥当性と信頼性が確認された。

このことから, 中国の大学生では2因子構造であることが考慮されるべきであるが, 原版と同様の5因子構造でもある程度の尺度特性が担保されることが示された。

キーワード: 就職活動, 就職活動不安, 妥当性と信頼性,
翻訳