

大学生の職業忌避的傾向と自己効力感および就業不安

古市 裕一

青年期の職業忌避的傾向の規定要因について検討するため、大学1, 2年生を対象に、職業忌避的傾向、一般的自己効力感、進路決定効力感、就業効力感、就業不安の5つを調査内容とする調査を行った。「一般的自己効力感 → 進路決定効力感・就業効力感 → 就業不安 → 職業忌避的傾向」を基本的な影響過程と想定し、収集したデータに共分散構造分析を適用した。その結果、比較的高い適合度が得られ、職業忌避的傾向に対しては、進路決定効力感および就業不安からのパスが有意であることが確認された。しかし、就業効力感からの明確な影響性は確認されなかった。

Keywords : 職業忌避的傾向, 自己効力感, 進路決定効力感, 就業効力感, 就業不安, 大学生

問題と目的

「いつまでも就職しないで遊んで暮らせたらいのだけれど…」ときおりこの種の言葉を学生たちが口にすることがある。もちろん実際には大部分の学生は、就職活動に多くの時間を費やし、大学卒業後、何らかの職業に就く。しかし、その内面において、職業忌避的な感情を抱いている者は決して少なくない。

古市(1995)は、青年期の職業忌避的傾向をテーマとして取り上げ、大学1, 2年生を対象とした調査研究を行っている。この研究では、職業忌避的傾向を測定する尺度を開発するとともに、職業忌避的傾向に関連する要因の検討を目的として、進路決定効力感(Career Decision-Making Self-Efficacy)、職業的同一性地位、就業イメージが取りあげられ、職業忌避的傾向とこれら諸要因との関連性が調べられた。その結果、進路決定効力感の諸側面のうち、男子では計画立案と職業情報収集に関する自己効力感の低さ、女子では計画立案に関する自己効力感の低さが職業忌避的傾向と関連が深いことが明らかにされた。

また、古市・久尾(2007)は、職業忌避的傾向の規定要因を明らかにするため、職業忌避的傾向と進路決定効力感に加えて、就業不安を調査内容とし、

大学生を対象とした調査研究を行っている。この研究では、「進路決定効力感 → 職業忌避的傾向」と「進路決定効力感 → 就業不安 → 職業忌避的傾向」という影響過程を想定し、パス解析によって収集データの分析が行われた。その結果、古市(1995)と同様、男女とも、進路決定効力感のうちの計画立案に関する自己効力感の低さが職業忌避的傾向の規定要因の1つであることが明らかにされた。また、進路決定効力感の低さが就業不安につながることも示されたが、就業不安から職業忌避的傾向への影響に関しては、男子においては確認されず、また、女子においても、有意傾向を示したもののパス係数自体は大きなものではなかった。

本研究では、先の研究同様、大学生の職業忌避的傾向の規定要因を明らかにすることを目的とするが、これまで取りあげてきた進路決定効力感および就業不安に加え、就業効力感、すなわち“働くこと”に対する自己効力感を取り上げようと思う。古市(1995)や古市・久尾(2007)などでは、進路決定効力感の低さは、職業不決断(vocational indecision)あるいは進路不決断(career indecision)に対する重要な規定要因の1つだとする数多くの研究(Bergeron & Romano, 1994; Creed, Patton, & Bartrum, 2004; Taylor & Popma,

1990：浦上，1995など）を踏まえ，進路決定効力感を職業忌避的傾向の規定要因として取り上げてきたが，進路決定，すなわち“決めること”への自己効力感の低さが職業忌避的傾向に影響を及ぼすと同様，あるいはそれ以上に，“働くこと”への自己効力感の低さが職業忌避的傾向に影響を及ぼすと想定することができる。さらに，進路決定効力感および就業効力感に対して，領域を越えた一般的な自己効力感が影響を及ぼすという考え方もできる。以上を踏まえ，本研究では，一般的自己効力感，進路決定効力感，就業効力感および就業不安の4種の要因を取り上げ，Figure 1に示すような仮説的モデルのもと，共分散構造分析により，職業忌避的傾向の規定要因について検討を行うこととした。

なお，就業効力感の測定に関しては，Holland（1985）の理論における6職業領域での仕事活動に対する効力感を測定する尺度が開発され（Matsui & Tsukamoto, 1991），日本でも利用されているが（安達，2006），これは6職業領域ごとの効力感を測定するものであり，“働くこと”に対する自己効力感を測定するものではない。そこで，今回は，“働くこと”にかかわるさまざまな課題として，職務自体や，職場の人間関係，職務上の困難への対処，離転職などを取り上げ，それらに対する自己効力感を問う項目を新たに作成し，利用することにした。

方法

1. 調査協力者

岡山大学の1，2年生を調査対象とした。後述の手続きにより調査を行い，合計413名分の調査票を回収した。ただし，無回答等が含まれていたものは除外し，残りの380名分を集計・分析の対象とした（有効回答者率は92.0%）。男女別の内訳は，男子120名，女子260名である。

2. 調査内容

(1) 職業忌避的傾向

古市・久尾（2007）の職業忌避的傾向尺度を用いた。10項目からなる。回答は，「よくあてはまる」，「少しあてはまる」，「どちらとも言えない」，「あま

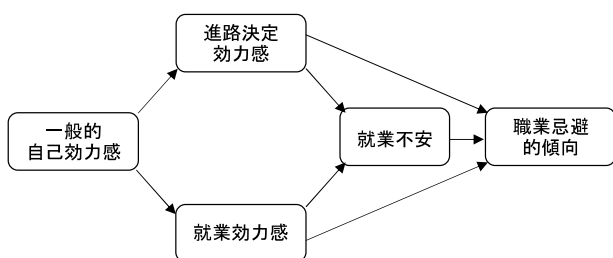


Figure 1 本研究における仮説的モデル

りあてはまらない」，「まったくあてはまらない」の5選択肢からの択一方式とした。

(2) 一般的自己効力感

坂野・東條（1986）の一般性セルフ・エフィカシー尺度を用いた。本尺度は，「行動の積極性」，「失敗に対する不安」，「能力の社会的位置づけ」の3下位尺度，計16項目からなる。回答は，「はい」，「いいえ」からの択一方式とした。

(3) 進路決定効力感

古市・久尾（2007）の進路決定効力感尺度を用いた。「自己評価」，「職業情報収集」，「目標選択」，「計画立案」，「困難解決」の5下位尺度，計20項目からなる。回答は，「はい」，「はいに近い」，「どちらとも言えない」，「いいえに近い」，「いいえ」からの択一方式とした。

(4) 就業効力感

実際の就業場面で直面するさまざまな課題，すなわち職務自体，職場の人間関係，職務上の困難への対処，離転職などにかかわる自己効力感を測定する項目を新たに7項目作成した。具体的な項目については，Table 1を参照されたい。回答は，進路決定効力感尺度と同じく，「はい」～「いいえ」の5選択肢からの択一方式とした。

(5) 就業不安

古市・久尾（2007）の就業不安尺度を用いた。5項目からなる。回答は，進路決定効力感尺度と同じく，「はい」～「いいえ」の5選択肢からの択一方式とした。

3. 調査手続き

上記の質問項目を印刷した調査票を用い，授業終了後に一斉調査方式で調査を実施した。調査票への記名は求めている。また，調査票の冒頭に，回答結果は研究に利用するのみで，他の目的のためには使用しないこと，回答結果はすべて統計的に処理し，個々人の結果を個別に取り扱うことはないこと，回答したくない項目については回答しなくてよいことを明記した。

なお，データの集計・分析には，IBM SPSS Statistics 19.0およびIBM SPSS Amos 19.0を利用した。

結果と考察

1. 利用した測定尺度の検討

最初に，本研究において利用した測定尺度の信頼性，因子妥当性等に関して検討を行った。

(1) 一般的自己効力感

「行動の積極性」，「失敗に対する不安」，「能力の社会的位置づけ」の3下位尺度の α 係数を算出した

Table 1 就業効力感尺度の項目分析結果

質問項目 ¹⁾	α ²⁾	r ³⁾
1 将来、就職したとき、職場の同僚とうまくやっていく自信がある	0.86	0.69
2 …、自分の仕事をうまくこなしていく自信がある	0.85	0.72
3 …、いろいろな困難や失敗に直面しても、何とかうまく対応していく自信がある	0.85	0.74
4 …、職場の上司とうまくやっていく自信がある	0.85	0.75
5 …、仕事の内容がいろいろと変わったとしても、そのつど学び直して、うまく適応していく自信がある	0.86	0.70
7 …、何らかの理由で転職したとしても、その後、何とかうまくやっていく自信がある	0.88	0.53

- 1) 項目 2 以下についても、冒頭に、「将来、就職したとき」という文言がある。
- 2) 当該項目を削除した場合の α 係数 (6 項目での α は、0.88)
- 3) 項目一尺度得点間相関 (尺度得点は当該項目を除いて算出)

Table 2 各要因の平均・SD と男女差

要因	全体	男子	女子	t
職業忌避的傾向	27.33 (7.58)	27.50 (7.27)	27.25 (7.74)	0.30

一般的自己効力感				
行動積極性	9.99 (2.04)	10.08 (2.01)	9.95 (2.05)	0.61
失敗不安	8.16 (1.54)	8.08 (1.48)	8.19 (1.57)	0.62
能力評価	5.76 (1.23)	6.18 (1.18)	5.57 (1.21)	4.55**

進路決定効力感				
自己評価	13.42 (3.30)	13.78 (3.17)	13.25 (3.36)	1.48
職業情報収集	12.49 (3.90)	12.70 (4.12)	12.40 (3.80)	0.71
計画立案	12.96 (3.52)	13.15 (3.57)	12.87 (3.49)	0.72
困難解決	14.76 (2.83)	15.07 (2.58)	14.62 (2.93)	1.50

就業効力感				
項目 1	3.65 (0.92)	3.78 (0.93)	3.59 (0.91)	1.93
項目 2	3.40 (0.89)	3.57 (0.87)	3.33 (0.89)	2.45*
項目 3	3.52 (0.94)	3.69 (0.89)	3.45 (0.95)	2.39*
項目 4	3.53 (0.94)	3.68 (1.00)	3.45 (0.91)	2.22*
項目 5	3.47 (0.94)	3.65 (0.93)	3.38 (0.94)	2.60**
項目 7	3.42 (0.89)	3.41 (0.96)	3.42 (0.86)	0.11
就業不安	13.77 (3.92)	13.12 (3.78)	14.08 (3.95)	2.23*

* $p < .05$ ** $p < .01$ () の数値はSD

ところ、「行動の積極性」, 0.718, 「失敗に対する不安」, 0.661, 「能力の社会的位置づけ」, 0.470という結果であった。「能力の社会的位置づけ」については低い α 係数しか得られなかったが、項目間相関を求めたところ、0.019~0.425という値を示し、負の相関を示すものはなかった。また、確認的因子分析により因子妥当性を検討した。適合度指標に関しては、GFI=0.910, AGFI=0.879, RMSEA=0.068と、おおむね満足しうる適合度を示した。以下では、元尺度のまま利用することとし、採点に関しては、高得点ほど尺度名で示された内容の傾向が強くなるようにした。

(2) 進路決定効力感

先の研究 (古市, 1995, 古市・久尾, 2007ほか) では、収集データに探索的因子分析と適用したところ、「自己評価」, 「職業情報収集」, 「目標選択」, 「計画立案」, 「困難解決」の5側面のうち、「目標選択」にかかわる因子が抽出されないという結果であった。そのため、再度、探索的因子分析 (最尤法・プロマックス回転) を行った。しかし、やはり「目標選択」関係の因子は抽出されなかった。そこで、「目標選択」関係の4項目を除いて因子分析を行った。その結果、元の下位尺度に対応する「自己評価」, 「職業情報収集」, 「計画立案」, 「困難解決」の4因子を抽出することができた。4下位尺度の α 係数は、0.761, 0.835, 0.842, 0.661となった。「困難解決」尺度の内的一貫性はやや低いが、項目間相関を求めたところ、0.100~0.516となり、負の相関を示すものはなかった。また、確認的因子分析により因子妥当性を検討したところ、GFI=0.920, AGFI=0.888, RMSEA=0.068と、おおむね満足しうる適合度を示した (ただし、修正指標にもとづき、「自己評価」の2つの項目の誤差変数の間に共分散を想定した場合)。なお、採点に関しては、高得点ほど尺度名が示す内容の傾向が強くなるようにした。

Table 3 要因間相関行列

	職業忌避	行動積極	失敗不安	能力評価	自己評価	情報収集	計画立案	困難解決	就業力1	就業力2	就業力3	就業力4	就業力5	就業力7	就業不安
職業忌避傾向		-0.19	0.27	-0.14	-0.36	-0.45	-0.55	-0.49	-0.20	-0.24	-0.27	-0.23	-0.27	-0.16	0.39
行動積極性	-0.19		-0.48	0.27	0.30	0.14	0.32	0.24	0.31	0.35	0.42	0.33	0.34	0.29	-0.40
失敗不安	0.27	-0.48		-0.14	-0.21	-0.23	-0.26	-0.22	-0.27	-0.28	-0.38	-0.31	-0.25	-0.16	0.52
能力評価	-0.14	0.27	-0.14		0.34	0.13	0.20	0.14	0.20	0.30	0.23	0.28	0.26	0.20	-0.26
自己評価	-0.36	0.30	-0.21	0.34		0.43	0.49	0.33	0.21	0.31	0.25	0.28	0.31	0.17	-0.32
情報収集	-0.45	0.14	-0.23	0.13	0.43		0.51	0.36	0.17	0.12	0.15	0.20	0.21	0.07	-0.29
計画立案	-0.55	0.32	-0.26	0.20	0.49	0.51		0.43	0.26	0.28	0.29	0.30	0.31	0.20	-0.33
困難解決	-0.49	0.24	-0.22	0.14	0.33	0.36	0.43		0.22	0.17	0.30	0.26	0.36	0.10	-0.25
就業効力感1	-0.20	0.31	-0.27	0.20	0.21	0.17	0.26	0.22		0.58	0.55	0.68	0.52	0.42	-0.40
就業効力感2	-0.24	0.35	-0.28	0.30	0.31	0.12	0.28	0.17	0.58		0.65	0.63	0.59	0.40	-0.46
就業効力感3	-0.27	0.42	-0.38	0.23	0.25	0.15	0.29	0.30	0.55	0.65		0.62	0.62	0.48	-0.48
就業効力感4	-0.23	0.33	-0.31	0.28	0.28	0.20	0.30	0.26	0.68	0.63	0.62		0.59	0.43	-0.46
就業効力感5	-0.27	0.34	-0.25	0.26	0.31	0.21	0.31	0.36	0.52	0.59	0.62	0.59		0.47	-0.39
就業効力感7	-0.16	0.29	-0.16	0.20	0.17	0.07	0.20	0.10	0.42	0.40	0.48	0.43	0.47		-0.30
就業不安	0.39	-0.40	0.52	-0.26	-0.32	-0.29	-0.33	-0.25	-0.40	-0.46	-0.48	-0.46	-0.39	-0.30	

(3) 職業忌避的傾向

α 係数にもとづく項目分析を行ったところ、1項目において、削除した場合の α 係数のほうが全項目での α 係数よりも高いという結果となったが、全項目の場合 (0.831) と削除後の場合 (0.832) で大きな違いはないため、10項目をそのまま利用することとした。なお、高得点ほど職業忌避的傾向が強くなるように採点した。

(4) 就業効力感

α 係数にもとづく項目分析を行ったところ、1項目

目 (No. 6) が削除の対象となったため、これを削除することとした。残り6項目での α 係数は、0.880と比較の高い内的一貫性を示した。具体的な質問項目および項目分析の結果については、Table 1を参照されたい。なお、高得点ほど就業効力感の程度が強くなるように採点した。

(5) 就業不安

α 係数にもとづく項目分析を行ったところ、1項目が削除の対象となったため、これを削除することとした。残り4項目での α 係数は、0.869と、高い

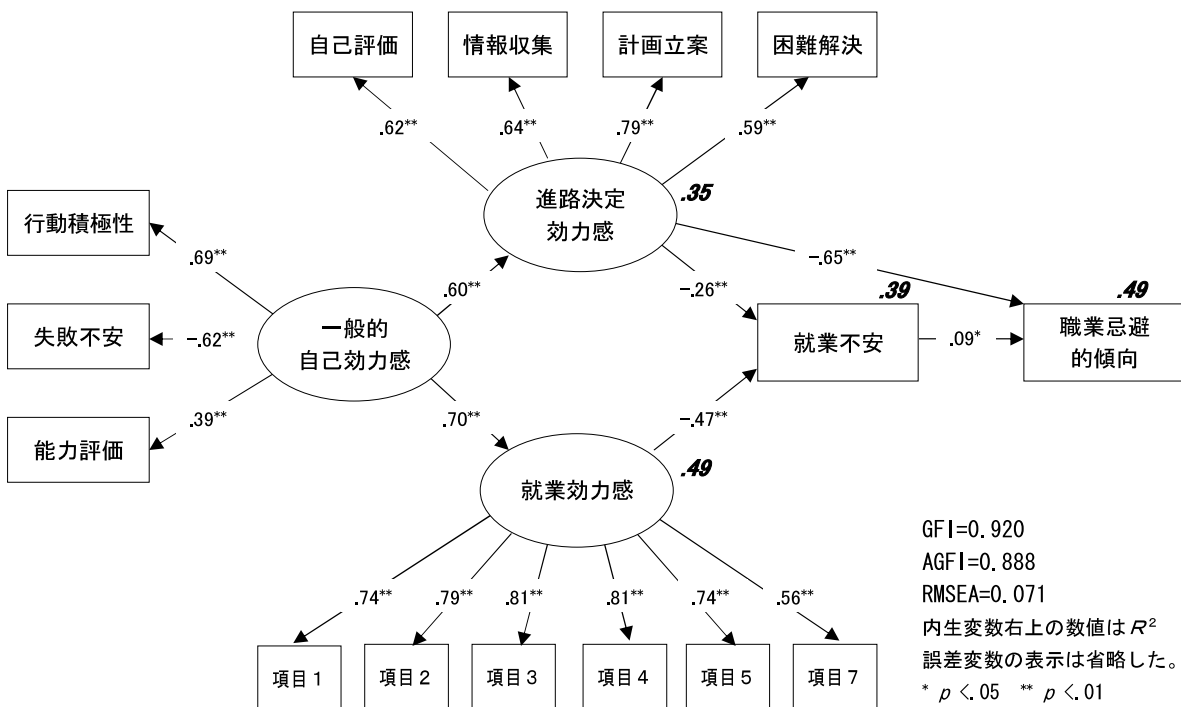
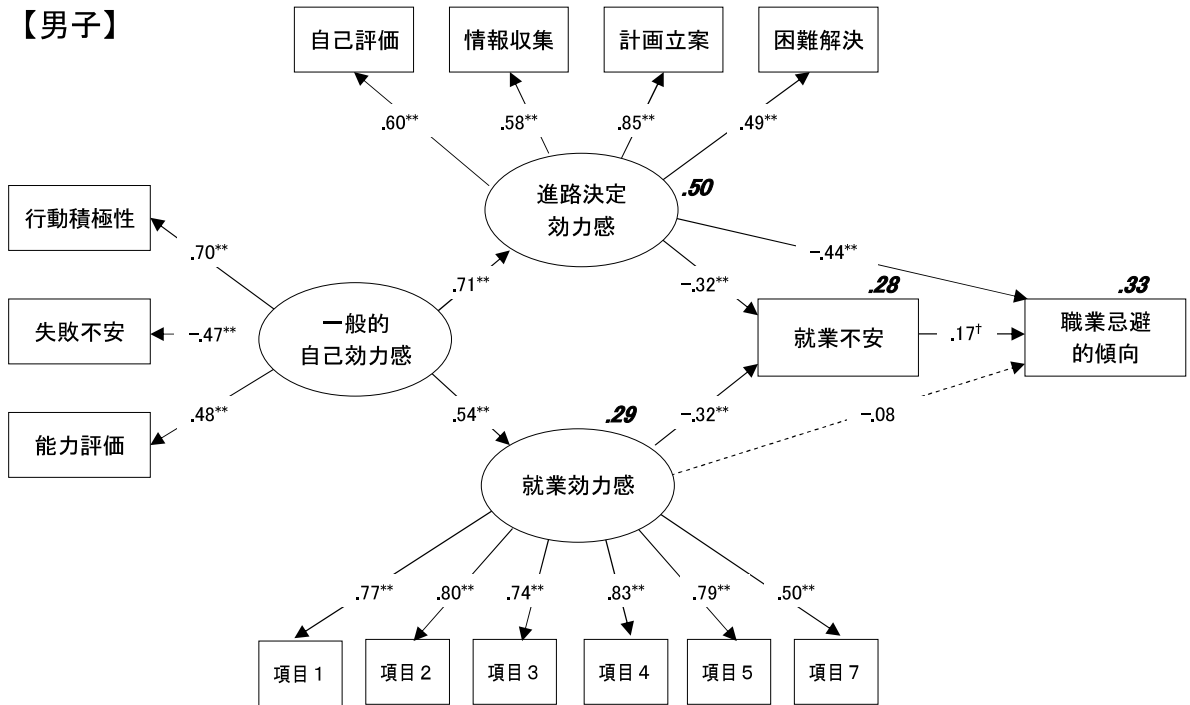
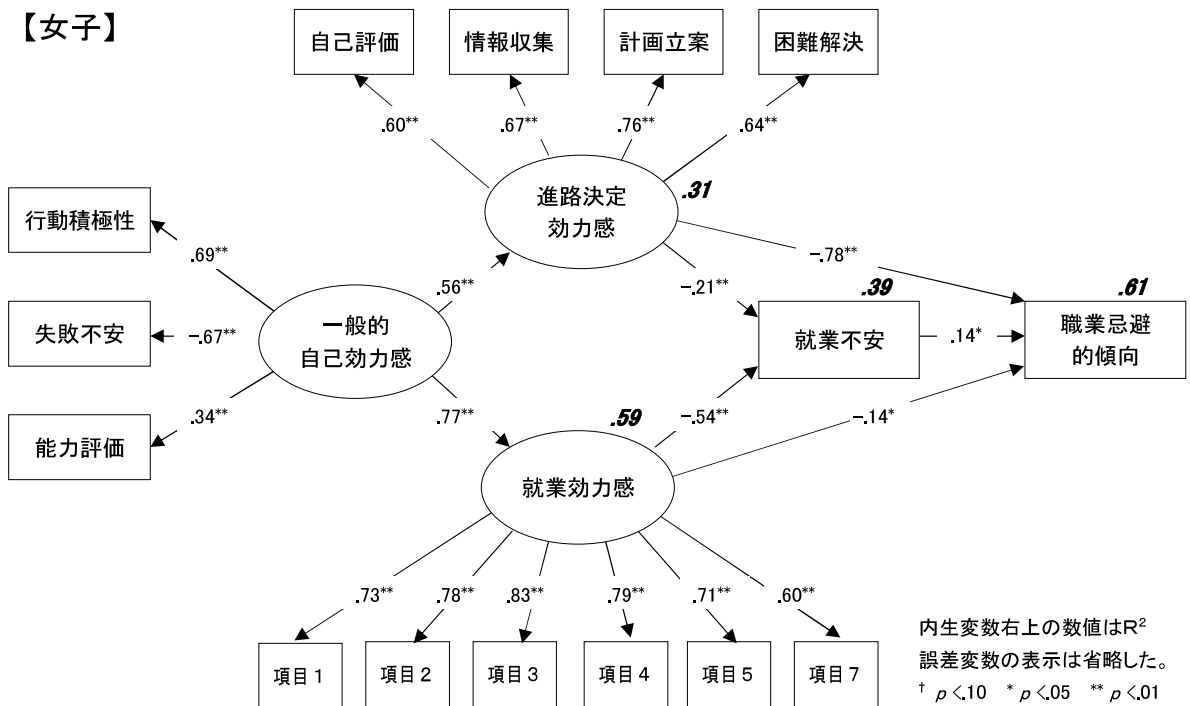


Figure 2 職業忌避的傾向の規定要因：共分散構造分析結果

【男子】



【女子】



内生変数右上の数値はR²
誤差変数の表示は省略した。
† p < .10 * p < .05 ** p < .01

Figure 3 職業忌避的傾向の規定要因：男女別の結果

Table 4 男女別の多母集団分析結果の概要

パス	男子	女子	差の z
一般効力 → 決定効力	0.71**	0.56**	0.35
一般効力 → 就業効力	0.54**	0.77**	1.88†
決定効力 → 就業不安	-0.32**	-0.21**	0.92
就業効力 → 就業不安	-0.32**	-0.54**	-1.53
就業不安 → 職業忌避	0.17†	0.14*	-0.26
決定効力 → 職業忌避	-0.44**	-0.78**	-2.24*
就業効力 → 職業忌避	-0.08	0.14*	1.88†

† $p < .10$ * $p < .05$ ** $p < .01$

内的整合性を示した。なお、高得点ほど就業不安の程度が強くなるように採点した。

2. 職業忌避的傾向の規定要因の検討

職業忌避的傾向の規定要因について検討するため、Figure 1の仮説的モデルに従い、収集データに共分散構造分析を適用することにした。

最初に、分析に利用する各変数の平均と標準偏差、男女別の平均と標準偏差を算出し、さらに男女間の平均値の差の検定を行った。結果はTable 2に示した。また、分析に用いる変数間の相関行列をTable 3に示した。男女差に関しては、一般的自己効力感の「能力の社会的位置づけ」（図表では「能力評価」と表記している）において有意差が認められ、男子のほうが平均値が高いこと、また、就業効力感のうち4項目については男子、就業不安については女子のほうが平均値が高いことが明らかにされた。

さて、共分散構造分析に関しては、以下のようにモデルを構成した。一般性セルフ・エフィカシー尺度の「行動の積極性」、「失敗に対する不安」、「能力の社会的位置づけ」を観測変数とし、「一般的自己効力感」をそれらの潜在変数とした。進路決定効力感尺度の「自己評価」、「職業情報収集」、「計画立案」、「困難解決」を観測変数とし、「進路決定効力感」をそれらの潜在変数とした。また、就業効力感については、項目分析の結果として残した6項目を観測変数とし、「就業効力感」をそれらの潜在変数とした。一方、就業不安と職業忌避的傾向に関しては、それぞれ尺度得点を観測変数としてモデルに含めた。そして、Figure 1に示したように、「一般的自己効力感」→「進路決定効力感」・「就業効力感」→「就業不安」→「職業忌避的傾向」という影響過程を前提として、共分散構造分析を適用した。

分析の結果、「就業効力感」から「職業忌避的傾向」へのパスが有意ではなかった。そこで、このパスを削除し、再度、分析を行ったところ、すべてのパスが有意な値を示した。結果は、Figure 2に示すとおり

りである。本モデルの適合度指標は、GFI=0.920、AGFI=0.888、RMSEA=0.071となり、必ずしも高い値ではないが、おおむね収集データに適合したモデルと判断できる。

変数間のパス係数に関しては、「一般的自己効力感」から「進路決定効力感」および「就業効力感」に対して、それぞれ、0.60、0.70と、有意な正のパスが確認され、領域を越えた一般的な自己効力感が領域特有の自己効力感に影響する要因であることを示す結果となった。また、「進路決定効力感」から「就業不安」、および「就業効力感」から「就業不安」に対しては、-0.26、-0.47と、負のパスが確認され、「進路決定効力感」および「就業効力感」の低さが「就業不安」につながることを示された。また、数値より、「決めること」への自己効力感の低さよりも、「働くこと」への自己効力感の低さのほうが「就業不安」への影響性が強いことが示された。一方、「職業忌避的傾向」に関しては、「進路決定効力感」からのパスが-0.65で有意、「就業不安」からのパスも0.09で有意であったが、「就業不安」から「職業忌避的傾向」への係数はかなり小さいものであった。この結果は、進路決定効力感の低さが職業忌避的傾向に影響を及ぼす要因の1つであることを示した古市（1995）や古市・久尾（2007）の研究、就業不安から職業忌避的傾向に対しては明確な影響性が示されなかった古市・久尾（2007）の研究とおおむね一致するものであった。また、本研究で新たに取上げた「就業効力感」から「職業忌避的傾向」への影響性に関しては、確認できなかった。

ただし、古市・久尾（2007）の研究で示されたように、職業忌避的傾向の規定要因に関しては、男女で違いがある可能性もある。そこで、男女で職業忌避的傾向への影響過程に違いがあるかどうかを確認するため、多母集団分析を適用することにした。なお、モデルに関しては、「就業効力感」から「就業不安」へのパスを再度想定したものとした。結果は、Figure 3に示すとおりである。また、主要なパスの男女ごとの推定値とその差の z 値をTable 4に示した。

Figure 3に示すとおり、男子では、やはり「就業効力感」から「職業忌避的傾向」へのパスは有意ではなかったが、女子では5%水準で有意という結果であった。また、各パスの推定値の男女差に関しては、Table 4に示すとおり、「進路決定効力感」から「職業忌避的傾向」へのパスは5%水準で有意、「一般的自己効力感」から「就業効力感」と、「就業効力感」から「職業忌避的傾向」へのパスに関しては有意傾向を示し、いずれも女子のほうが値が大きい

という結果であった。パス係数自体は大きな値ではないものの、少なくとも女子においては、“働くこと”に対する自己効力感の低さが職業忌避的傾向に影響を及ぼすことが示唆されたと言える。

さて、これまでの研究同様、職業忌避的傾向の重要な規定要因は進路決定効力感の低さであること、さらに、その影響性は男子よりも女子のほうが大きいことが示された。将来の進路を決めることへの自己効力感の低さ、あるいは自信のなさが職業に対する忌避的な態度につながるということであるが、自己効力感という考え方を提唱した Bandura (1977) は、自己効力感は操作可能な要因であり、行動遂行達成経験、代理的経験、言語的説得、情動的覚醒状態という4つの情報源を通じて修正・変容が可能だと述べている。例えば、進路決定効力感のうちの計画立案効力感を例にとれば、十分な準備と支援のもと、就職にかかわる計画立案を模擬的にそして成功裡に経験させるという方法、同年齢あるいは上級生の計画立案にかかわる経験を聞かせるという方法、「必要な手続・手順を踏めばだれでも適切な計画立案が可能となる」などと、説明・説得する方法などが具体的な方法となるが、これらの諸方法により進路決定効力感を高めることによって、職業忌避的傾向の軽減につながると想定できる(古市・久尾, 2007)。

一方、就業効力感から職業忌避的傾向への影響に関しては、女子においてパス係数が有意であったものの、その値は小さく、また、就業不安を媒介した職業忌避的傾向への影響もきわめて小さいものであった(標準化間接効果推定値, 男子, -0.054, 女子, -0.073)。当初の想定では、“決めること”よりも“働くこと”への自己効力感の低さのほうが職業への忌避的な態度に対する影響性が強いのではないかとしていたが、結果はそれを支持するものではなかった。もちろん、想定自体が誤っているという可能性もあるが、調査協力者の学年の問題や、就業効力感の測定方法の問題が関係しているのかもしれない。本研究では、大学1, 2年生を対象に調査を行ったが、就職が3年後あるいは2年後(もしくはそれ以上)と、まだ期間がある彼らの場合、直面している課題は“働くこと”というよりも“決めること”であり、“決めること”への自己効力感の低さが就業への忌避的な態度につながる人が多いのかもしれない。また、後者の就業効力感の測定方法の問題であるが、研究計画を立てた時点では、研究目的に合った既存の測定尺度を見つけることができなかった。そのため、職務自体や、職場の人間関係、職務上の困難への対処、離転職など、働くことにかかわる諸課題に

対する自己効力感を問う項目を作成し、調査を行ったが、就業効力感を適切にとらえていると主張することはできない。この点のさらなる検討も課題と言える。

付記

本研究の概要は、日本キャリア教育学会第32回研究大会(2010年11月, 新潟大学教育学部)において発表した。なお、発表の際にいただいた意見等をもとに、仮説的モデルおよびデータの集計・分析手続きに変更を加えている。有益なコメントをくださいました皆さまにお礼申し上げます。

引用文献

- 安達智子(2006). 大学生の仕事活動に対する自己効力の規定要因. *キャリア教育研究*, 24, 1-10.
- Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavior change. *Psychological Review*, 84, 191-215.
- Bergeron, L. M., & Romano, J. L. (1994). The relationships among career decision-making self-efficacy, educational indecision, vocational indecision, and gender. *Journal of College Student Development*, 35, 19-24.
- Creed, P. A., Patton, W., & Bartrum, D. (2004). Internal and external barriers, cognitive style, and the career development variables of focus and indecision. *Journal of Career Development*, 30, 277-294.
- 古市裕一(1995). 青年の職業忌避的傾向とその関連要因についての検討. *進路指導研究*, 16, 16-22.
- 古市裕一・久尾敏子(2007). 青年の職業忌避的傾向と就業不安および進路決定効力感. *岡山大学教育学部研究集録*, 135, 1-7.
- Holland, J. L. (1985). *Making a vocational choice: A theory of vocational personalities and work environments*. 2nd ed. New Jersey: Prentice-Hall. (ホランド, J. L. 渡辺三枝子・松本純平・館暁夫(訳)(1990). 職業選択の理論. 雇用問題研究会)
- Matsui, T., & Tsukamoto, S. (1991). Relation between career self-efficacy measures based on occupational titles and Holland codes and model environments: A methodological contribution. *Journal of Vocational Behavior*, 38, 78-91.
- 坂野雄二・東條光彦(1986). 一般性セルフ・エフィ

- カシー尺度作成の試み 行動療法研究, 12, 73-82.
- Taylor, K. M., & Popma, J. (1990). An examination of the relationships among career decision-making self-efficacy, career salience, locus of control, and vocational indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 17-31.
- 浦上昌則 (1995). 女子短期大学生の進路選択に対する自己効力と職業不決断 進路指導研究, 16, 40-45.