

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

古市 裕一 ・ 久尾 敏子*

青年の職業忌避的傾向に影響する要因について検討するため、大学生男女312名を対象に調査を行った。調査内容は、職業忌避的傾向、進路決定効力感、就業不安等であった。収集したデータをもとに、男女別に、「進路決定効力感→就業不安」および「進路決定効力感および就業不安→職業忌避的傾向」を仮説的モデルとしてパス解析を行った。その結果、男子の場合、自己評価および困難解決にかかわる効力感の低さが就業不安に、また、自己評価および計画立案にかかわる効力感の低さが職業忌避的傾向に影響を及ぼしていること、一方、女子の場合、自己評価、職業情報収集、困難解決にかかわる効力感の低さが就業不安に、また、計画立案にかかわる効力感の低さと就業不安が職業忌避的傾向に影響を及ぼしていることが示された。

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

問題と研究目的

若者の就業にかかわる問題の1つとしてニート問題が指摘されている。ニートとは、イギリス生まれの用語で、仕事も通学もしておらず職業訓練も受けていない若者を指す用語である。日本においてはこれとは多少違った意味で使われており、内閣府の定義では、15～34歳のふだん収入を伴う仕事をしていない無業者で（ただし、学生および専業主婦・主夫を除く）、就職希望を表明しながらも実際には就職活動をしていない者（非求職型）および就業希望を表明していない者（非希望型）を意味している。その数は、約85万人、同年齢層の2.5%を占めると報告されている（内閣府、2005）。

働くこと、あるいは職業を忌避する彼らの心理は、職業忌避的傾向という言葉で表すことができるが、このような傾向は必ずしもニートと呼ばれる若者たちに限られたものではない。身近にいる学生たちの中にも、「就職しないで気ままに暮らせたらいいのに」、「ずっと学生のままでいられたらと思う」など、就業に対して忌避的な言葉を発する者もいる。もち

ろん、そのような学生も含め、実際には大部分の学生は就職活動に多くの時間を割き、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、けっして少なくない。

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、職業忌避的傾向を測定する尺度を開発し、大学1、2年生を対象とした調査研究を行っている。調査では、職業忌避的傾向の他、その関連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、就業イメージが同時に調べられたが、その結果、以下のような点が明らかにされている。

- (1) 職業忌避的傾向に関して男女差は認められなかったが、学部差が認められ、文学部および理・工・農学部の学生は、医・歯・薬学部の学生と比べて職業忌避的傾向が強い。
- (2) 進路決定効力感の諸側面のうち、男子では計画立案、職業情報収集、女子では計画立案に関する効力感の低さが職業忌避的傾向と関連が深い。

岡山大学教育学部教育心理学講座 700-8530 岡山市津島中3-1-1

Unwillingness to Get a Job, Occupational Anxiety and Career Decision-Making Self-Efficacy in Adolescence
Yuichi FURUICHI and Toshiko HISAO*

Department of Educational Psychology, Faculty of Education, Okayama University, 3-1-1 Tsushima-naka, Okayama 700-8530

* Graduate School of Education (Master's Course)

(3) 職業忌避的傾向と職業的同一性地位との関連については、同一性拡散群がもっとも職業忌避的傾向が強く、逆に、同一性達成群がもっとも弱い。早期完了群とモラトリアム群はその中間に位置する。

(4) 職業忌避的傾向の強い者は、「仕事に就くこと」に対して否定的なイメージを抱いている。

さて、本研究は、上記の研究に引き続いて行うものであるが、とくに以下の2つを目的としている。

第1の目的は、職業忌避的傾向の規定要因の検討を行うことである。具体的には、規定要因として、古市(1995)と同様、認知的要因である進路決定効力感を取り上げるが、さらに就業に対する不安を取り上げ、Figure 1に示すような仮説的モデルを想定し、パス解析によって、これら要因間の関連を調べることである。

進路決定効力感とは、Crites(1961, 1965)の進路成熟理論とBandura(1977)の自己効力感理論をもとに、Taylor & Betz(1983)が提唱した概念で、適切な進路意思決定に必要な能力についての自信を意味する。進路意思決定に必要な能力として具体的に挙げられているのは、自己評価、職業情報収集、目標選択、計画立案、困難解決の5つの側面であり、Taylor & Betz(1983)は、それぞれの側面についての効力感を測定する尺度(CDMSES)を開発している。これまで、この測定尺度を利用した研究がいくつか行われている。それらによると、進路決定効力感とは、進路不決断ないし職業不決断に影響を及ぼす要因あるいは関連する要因であることが示されている(Bergeron & Romano, 1994; Betz & Voyten, 1997; Creed, Patton, & Bartrum, 2004; Robbins, 1985; Taylor & Popma, 1990; 浦上, 1995aなど)。もちろん、進路不決断等と職業忌避的傾向とは同じ概念ではないが、進路決定をうまく行うことへの自信のなさ(自己効力感の低さ)が職業忌避的傾向に影響していることは十分に考えられよう。また、職

業忌避的傾向に影響する別の要因として、就業に対する不安が考えられる。職業を選ぶこと、就職し働くこと、職場での人間関係や各種の困難への対応など、就業に対する不安が職業忌避的傾向を強めると考えることができる。就業ないし就職に対する不安に関する研究は少ないが、その中で、藤井(1999)は、就職不安を「職業決定および就職活動段階において生ずる心配や戸惑い、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」と定義し、この種の不安が職業不決断に影響する1つの要因だとしている。また、西山(2003)は、プロアクティブパーソナリティ、進路決定効力感、一般的効力感、就職不安を調査内容とした研究を行っているが、その中で、進路決定効力感と就職不安との間に-0.51という比較的高い負の相関を得ている。この結果を踏まえると、進路決定効力感の低さが就業不安に影響するという過程も想定できよう。このようなことからFigure 1に示すような仮説的モデルを想定した。

また、第2の目的は、進路決定効力感尺度の短縮版を作成することである。古市(1995)では、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40項目から構成される尺度を作成したが、その際の分析結果と項目内容等を踏まえ、項目を精選し、20項目程度の測定尺度の開発を試みることにする。

方法

1. 調査対象

調査対象は、岡山大学学生、1, 2年生。男子125名、女子187名、合計312名である。

2. 調査内容と質問項目

調査内容と質問項目は以下のとおりである。

(1) 職業忌避的傾向：古市(1995)で使用した職業忌避的傾向尺度に文章表現上の修正を加えたものを用いた(Table 1参照)。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」の5選択肢からの択一方式とした。

(2) 進路決定効力感：古市(1995)は、Taylor & Betz(1983)の作成したCDMSESを参考に、5下位尺度40項目から成る尺度を作成したが、今回は、その際の分析結果と項目内容等を踏まえて項目を精選し、1下位尺度あたり4項目、合計20項目としたものを用いた。回答は、職業忌避的傾向尺度と同じ、5選択肢からの択一方式とした。

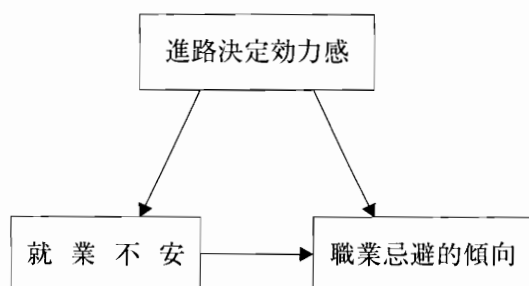


Figure 1 本研究での仮説的モデル

Table 1 職業忌避的傾向測定尺度の項目分析結果

	質問項目	$\alpha^{1)}$	$r^{2)}$
1	いつまでも仕事をしないで、遊んで暮らせたらいいのにと思う	.763	.578
2	自分に合った職業を見つけるため、積極的に職業を調べている ³⁾	.792	.338
3	いまは将来の職業について考えたくない	.781	.440
4	将来の職業はだいたい決まっており、いまはその職業につくため努力している ³⁾	.790	.361
5	就職しないで、いつまでも学生でいられたらいいのにと思う	.777	.474
6	いつかは仕事につかなければいけないかと思うと、ゆううつになってくる	.774	.504
7	アルバイトやパートではなく、早く定職につきたい ³⁾	.788	.377
8	束縛されずに自由でいたいと思うので、定職にはつきたくない	.784	.416
9	仕事に追われる日々を考えると、職業につくのが嫌になる	.767	.558
10	できれば、仕事につかず、気ままに暮らしたい	.758	.620

1) 当該項目を削除した場合の α 係数 (10項目での α 係数は, .795)

2) 項目-尺度得点間相関 (尺度得点は当該項目を除いて算出)

3) 逆転項目

Table 2 就業不安測定尺度の項目分析結果

	質問項目	$\alpha^{1)}$	$r^{2)}$
1	自分に合った職業が選べるかどうか心配である	.799	.470
2	就職することに対する不安が強い	.769	.562
3	将来、就職したとき、いろいろな失敗にうまく対応できないのではないだろうか心配になる	.759	.627
4	将来、就職したとき、仕事をうまくこなしていけるかどうか心配である	.750	.705
5	将来、就職したとき、職場の仲間や上司とうまくやっていけるかどうか心配である	.771	.557

1) 当該項目を削除した場合の α 係数 (5項目での α 係数は, .800)

2) 項目-尺度得点間相関 (尺度得点は当該項目を除いて算出)

(3) 就業不安：就職に対する不安の程度を測定するための質問項目を5項目作成した (Table 2 参照)。項目の内容は、就職全般への不安の他、適職の選択、職務の遂行、職場の対人関係、職務上の失敗の克服のそれぞれについての不安を問う項目とした。回答は、職業忌避的傾向尺度と同じ、5選択肢からの択一方式とした。

(4) 特性不安：上記の就業不安尺度の妥当性の検討を目的として、日本版状態・特性不安検査 (水口・下仲・中里, 1991) の特性不安測定項目20項目を利用した。回答は、「ほとんどない」「ときたま」「しばしば」「しょっちゅう」の4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、講義時間中に、一斉調査方式で調査を実施した。なお、調査票への記名は求めている。

結果と考察

1. 測定尺度の項目分析

職業忌避的傾向尺度および就業不安尺度に関して

項目分析を行った。手続きとしては、全項目での α 係数と個々の項目を除いたときの α 係数とを比較し、後者のほうが高いとき、その項目を削除するという方法をとった。職業忌避的傾向尺度の項目分析結果はTable 1に示すとおりで、削除すべき項目はなかった。10項目での α 係数は0.795で、ほぼ満足すべき内的整合性を示した。一方、就業不安尺度の結果については、Table 2に示すとおりで、やはり削除すべき項目はなかった。5項目での α 係数は、0.800で、やはりほぼ満足すべき内的整合性を示した。なお、これら2測定尺度の採点に関しては、高得点ほど職業忌避的傾向、就業不安が高くなる方向とした。

なお、就業不安と特性不安の相関係数については、男子において0.405、女子において0.531という結果であり、併存的妥当性が確認された。

2. 進路決定効力感の因子分析

進路決定効力感尺度20項目については、因子分析を適用し、下位尺度を構成することとした。その因子分析であるが、最尤法による因子抽出、プロマックス法による因子回転を行ったところ、目標選択

Table3 進路決定効力感の因子分析結果（プロマックス回転後の因子パターン行列）

質問項目	I	II	III	IV	
8 いろいろな職業の内容や資格・免許などについて調べる方法をあまりよく知らない	-0.916	.027	.116	.021	
7 正直言って、職業についてはあまりよく知らない	-0.836	-.012	.036	-.095	
6 将来、従事したい職業に関する情報をどうやって入手したらよいかよくわかっている	.747	-.022	-.019	.033	
5 いろいろな職業について、その職務内容や必要な資格・免許はどのようなものが理解できている	.597	.057	.211	-.156	
2 自分の性格や興味を正確に理解しているという自信がある	-.017	.915	-.117	-.055	
1 自分の性格や興味を正確に理解しているという自信がある	-.010	.694	-.002	-.031	
4 自分の興味や能力をいかせる職業分野をいくつかあげることができる	.108	.584	.065	.090	
3 自分の理想や価値観から言えば、どのような職業分野があっているかがよくわかっている	-.035	.575	.135	.076	
14 希望する職業につくため就職活動の計画を念入りに立てる自信がある	.136	-.079	.807	-.076	
16 志望職業が明確になれば、その実現に向けて念入りに計画を立て、実行していく自信がある	-.151	-.020	.772	.020	
13 将来の職業に役立つと思われる資格や免許を取得するため、計画を立て、それを実行する自信がある	.023	.023	.730	.000	
15 自分の人生の目標を明らかにし、それにもとづいて職業計画を立てる自信がある	.122	.168	.426	.145	
18 もし希望していた職業にすすむことが難しいようだったら、すぐにあきらめて別の職業をさがす	-.019	.144	-.005	-.783	
19 自分の希望する職業につくためには、たとえ就職試験に失敗しても合格するまで粘り強く頑張る自信がある	-.021	.029	.017	.759	
20 仕事に満足できなくても、転職してうまくやっていく自信がないのでそのまま同じ仕事を続けるような気がする	-.009	-.009	-.153	-.437	
17 両親や教師がすすめる職業であっても、自分の能力や適性に合わないと感じるときには、はっきり断ることができる	-.030	.168	-.135	.409	
	因子相関	I	.577	.665	.421
		II		.578	.457
		III			.592

に関する因子は抽出されず、目標選択に関する項目は、困難解決や自己評価、職業情報収集の因子と解釈できる因子に負荷量が高いという結果になった。これは、因子抽出の方法、回転の方法を変えても、同様であった。そこで、目標選択に関する4項目を削除し、残りの16項目で分析を行うこととした。

まず、最尤法により因子抽出を行ったところ、固有値の変化は、6.238, 1.621, 1.394, 1.065, 0.769, 0.706, 0.637となった。スクリーテストによると、4因子構造が妥当と考えられるが、ここでは、因子数を3～6と指定し、それぞれプロマックス回転を行った。その結果、やはり4因子の場合がもっとも解釈しやすく、また、もとの下位尺度の内容と一致していたので、これを採用することにした。結果は、Table 3に示すとおりで、因子負荷量より、第1因子以下、「職業情報収集」、「自己評価」、「計画立案」、「困難解決」に関する自己効力感の因子と解釈できた。

ところで、因子間相関については、0.421～0.665と、比較的高い値を示した。前述のとおり、第1因子の固有値は6.238と比較的大きく、進路決定効力感は1因子構造ととらえるほうが適切かもしれない。実際、Taylor & Betz (1983)の作成した進路決定効力感尺度を用いた研究でも、1因子構造が妥当という結果を示すものもある（児玉・松田・戸塚・深田, 2002; 浦上, 1995bなど）。しかし、本研究

では、進路決定効力感の各側面と職業忌避的傾向および就業不安との関連を検討したいこともあり、4因子解を採用することにする。

さて、各因子に負荷量の高い項目を1つにまとめ、下位尺度を構成することとし、下位尺度ごとに項目分析を適用した。手続きとしては、全項目での α 係数と個々の項目を除いたときの α 係数とを比較し、後者のほうが高いとき、その項目を削除するという方法をとった。その結果、自己評価、職業情報収集、

Table4 進路決定効力感等の男女別集計結果

		平均	SD	t
進路決定効力感				
自己評価	男	13.48	3.82	1.53
	女	12.85	3.17	
情報収集	男	11.74	4.37	1.29
	女	11.13	3.84	
計画立案	男	12.87	3.84	0.41
	女	13.04	3.18	
問題解決	男	12.38	3.54	0.76
	女	12.67	2.94	
就業不安	男	16.25	4.71	1.72 [†]
	女	17.12	4.16	
職業忌避的傾向	男	28.56	7.87	1.97 [†]
	女	26.84	7.36	

† p<.10

計画立案については、削除すべき項目はなく、全項目での α 係数も、0.806, 0.859, 0.816と、項目数が少ないわりには高い値を示した。ただし、困難解決では、1項目（両親や教師がすすめる職業であっても、自分の能力や適性に合わないと感じるときには、はっきりと断ることができる）に関して、削除したほうが α 係数が高くなるという結果であった。しかし、その差はさほど大きいものではないので、今回はこれを残すこととした。なお、困難解決尺度の α 係数は、0.692とやや低めであった。

3. 各変数の男女別の平均と標準偏差

進路決定効力感の4側面、職業忌避的傾向、就業不安について、男女別の平均および標準偏差、また、平均値の差の検定の結果をTable 4に示した。表に示すとおり、職業忌避的傾向、就業不安とも、男女間の差は有意傾向を示し、職業忌避的傾向については男子のほうが、また、就業不安については女子のほうがその傾向が強いという結果であった。前述のとおり、古市（1995）では、職業忌避的傾向の男女差は有意ではなかったが、平均値自体は男子のほうが高かった。大きな差があるわけではないようだが、男子のほうが職業に対する忌避的傾向が強いと言えるかもしれない。

4. 職業忌避的傾向の規定要因の検討

本研究では、職業忌避的傾向の規定要因の検討を目的として、進路決定効力感、就業不安、職業忌避的傾向に関して、Figure 1に示すような仮説的モデルを想定し、パス解析によって、これら諸要因間の関連を検討することにした。なお、分析は、男女別に行うこととした。

パス解析にあたっては、進路決定効力感の4要因から就業不安へのパス、進路決定効力感の4要因から職業忌避的傾向へのパス、就業不安から職業忌避的傾向へのパスを設定した。また、進路決定効力感の4要因間には共分散を仮定した。こうした設定で分析を行ったところ、有意でないパスが認められたので、AICを確認しながらそれらを順次削除することとした。最終的に得られた結果については、男子分をFigure 2に、女子分をFigure 3に示した。それぞれのモデルの適合度指標は、男子の場合、 $\chi^2(5) = 5.190$, $p = 0.39$, $GFI = 0.987$, $AGFI = 0.945$, $RMSEA = 0.017$, 女子の場合、 $\chi^2(4) = 1.062$, $p = 0.900$, $GFI = 0.998$, $AGFI = 0.990$, $RMSEA = 0.001$ であり、データに対する適合度は良好と言える。

男子群から見ると、就業不安の決定係数が0.15で、進路決定効力感により就業不安得点の分散の約

15%が説明できるという結果であった。進路決定効力感のうちパスが有意だったのは「自己評価(-0.23)」と「困難解決(-0.22)」であった。職業忌避的傾向の決定係数は0.25で、有意なパスが確認されたのは、進路決定効力感の「自己評価(-0.24)」と「計画立案(-0.32)」であり、「就業不安」のパスは有意ではなかった。

一方、女子群の場合、就業不安の決定係数は0.31で、進路決定効力感の諸変数により就業不安得点の分散の約31%が説明できるという結果であった。また、パスが有意であった説明変数は「自己評価(-0.29)」、「職業情報収集(-0.17)」、「困難解決(-.26)」であった。なかでも「自己評価」と「困難解決」の係数が「職業情報収集」に比べて大きく、この点は男子群と共通していた。職業忌避的傾向の決定係数は0.29で、有意なパスが確認されたのは、「計画立案(-0.47)」と「就業不安(0.15)」であった。前者の「計画立案」については、男子と同様、その係数は比較的大きかった。

まず、就業不安に関しては、進路決定効力感のなかの「自己評価」と「困難解決」のパス係数が大きく、自己の適性・能力等を理解することや、職業との関連で自己の適性・能力等を理解することに対する効力感の低さや、進路決定や進路決定後の生活において直面するさまざまな困難に適切に対処していくことに対する効力感の低さが就業不安につながっていることが示唆されたと言える。また、女子では、多様な職業の内容についての理解や、職業情報収集の方法・手段についての理解に対する自信のなさも、就業不安につながっていると考えられる。

職業忌避的傾向に関しては、男女で結果が異なり、有意なパス係数が確認されたのは、男子では、進路決定効力感の中の「自己評価」と「計画立案」、女子では進路決定効力感の「計画立案」、そして、「就業不安」であった。男女とも、「計画立案」の影響が大きいという結果は、古市（1995）の調査結果と一致している。志望職業に就くために適切な計画を立てることについての効力感が低いことが職業忌避的傾向の重要な要因の1つであることが示唆されたと言える。一方、就業不安については、男子では職業忌避的傾向への影響性は示されず、また、女子においても、有意なパスが確認されたものの、その値は必ずしも大きいものではなかった。大学1、2年生の段階では、就職自体はまだ少し先のことであり、働くことに対する不安もあまり現実的なものとなっていないのかもしれない。彼らにおいては、働くことに対する不安というよりも、その前の段階である進路を決定することに対する効力感の低さが職業に

対する忌避的な態度につながりやすいと考えることができる。

今回の調査結果では、就業不安の職業忌避的傾向に対する影響性は明確には示されず、むしろ進路決定効力感の低さが就業不安および職業忌避的傾向に影響を及ぼしているという可能性が示された。効力感、正確には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、行動遂行の達成経験、代理的经验、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、十分な準備のもと、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

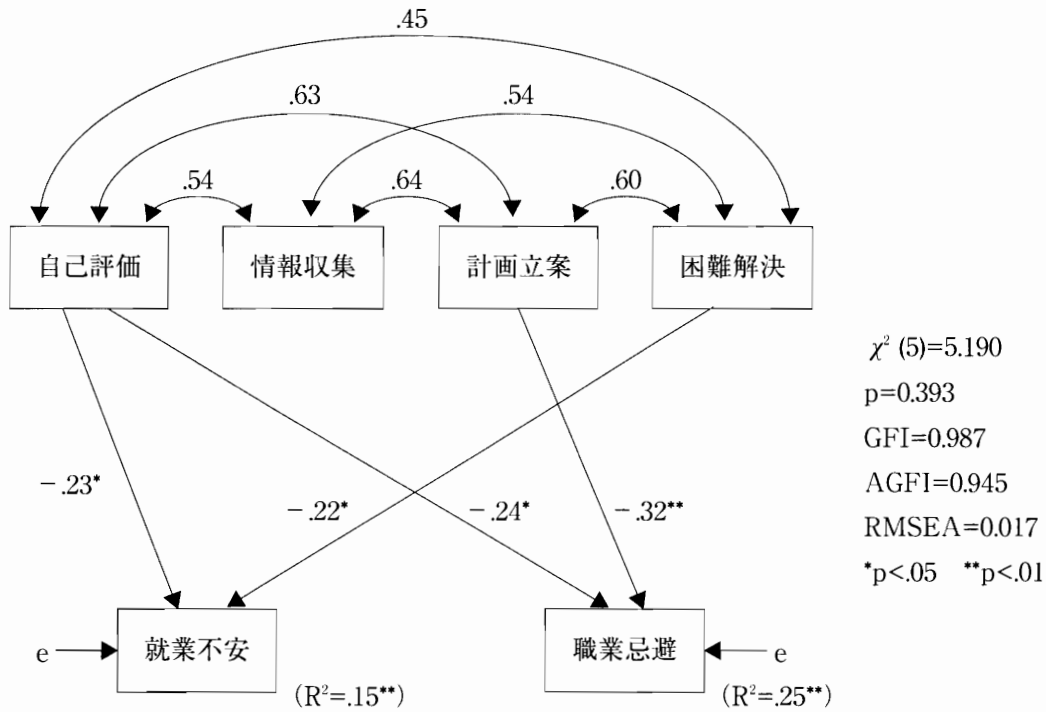


Figure 2 職業忌避的傾向についてのパス解析結果 (男子)

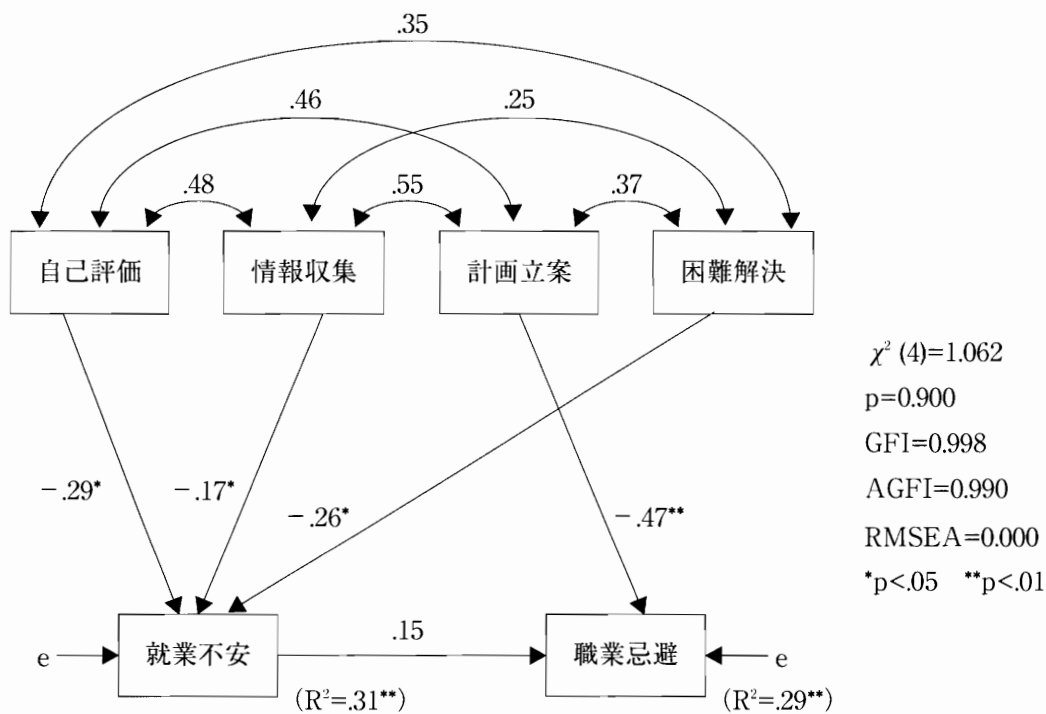


Figure 3 職業忌避的傾向についてのパス解析結果 (女子)

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が就業不安や職業忌避的傾向の軽減につながると考えられる。その際、重要なポイントとなるのは、就業不安の場合は自己評価や困難解決、職業忌避的傾向の場合は計画立案の側面となる。ただし、個別の対応の場合、個々の学生で問題となる側面は異なっていると考えられ、正確なアセスメントが必要となることは言うまでもない。

今後の課題としていくつかの問題をあげることができる。まず、本研究では、大学1、2年生を対象に調査を行ったが、就職を間近にした3、4年生では、進路決定効力感、就業不安、職業忌避的傾向の関連のあり方も異なることが予想される。また、今回は就業不安を1つの要因としてとらえたが、職業選択への不安、職務遂行への不安、職場の対人関係にかかわる不安など、具体的内容は多岐にわたると考えられる。これらを個別にとらえ、進路決定効力感や職業忌避的傾向との関連を検討することも必要と思われる。

本研究では、職業忌避的傾向の規定要因の検討を目的として、進路決定効力感および就業不安という個人の心理的要因に焦点を絞り検討を加えたが、近年の非正規雇用の拡大、長時間労働、企業のリストラ等に伴う失業など、就業ないし雇用にかかわる状況の“厳しさ”が職業に対する忌避的な傾向を生み出す1つのあるいは重要な要因となっていることも十分考えられる。その意味で、青年の就業にかかわる問題には、個人と社会の両側面からのアプローチが必要だと言える。

引用文献

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.

Betz, N. E., & Vuyten, K. K. 1997 Efficacy and outcome expectations influence career exploration and decidedness. *Career Development Quarterly*, 46, 179-189.

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.

Crites, J. O. 1961 A model for the measurement of vocational maturity. *Journal of Counseling Psychology*, 8, 255-259.

Crites, J. O. 1965 Measurement of vocational maturity in adolescence. *Psychological Monographs*, 79 (2) (Whole No. 595).

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.

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.

水口公信・下仲順子・中里克治 1991 日本版状態・特性不安検査使用手引 三京房

児玉真樹子・松田敏志・戸塚唯氏・深田博己 2002 大学生の進路選択行動に及ぼす自己効力および職業的アイデンティティの影響 *広島大学心理学研究*, 2, 63-72.

内閣府 2005 青少年の就労に関する研究調査 (<http://www8.cao.go.jp/youth/kenkyu/shurou/shurou.html>)

西山 薫 2003 就職不安とプロアクティブパーソナリティ特性および自己効力に関する研究 *人間福祉研究*, 6, 137-148.

Robbins, S. B. 1985 Validity estimates for the Career Decision-Making Self-Efficacy Scale. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, 18, 64-71.

Taylor, K. M., & Betz, N. E. 1983 Applications of self-efficacy theory to the understanding and treatment of career indecision. *Journal of Vocational Behavior*, 22, 63-81.

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 1995a 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.

浦上昌則 1995b 学生の進路選択に対する自己効力に関する研究 *名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科)*, 42, 115-126.