

資料

キャリアモデルが A 大学の大学生の 進路選択セルフ・エフィカシーに及ぼす効果

楠奥繁則¹⁾・神藤貴昭²⁾・加野佑弥³⁾

¹⁾ 青森中央学院大学経営法学部

²⁾ 立命館大学大学院教職研究科

³⁾ 立命館大学大学院政策科学研究科博士後期課程

要約：進路選択に関する意志決定の効力を表す概念に、進路選択セルフ・エフィカシー (CDMSE) がある。本稿では、大学生の CDMSE を高めるのに、キャリアモデルが有効であるかについて議論する。そのことを議論するために、A 大学の学生を対象にした質問紙法によるパネル調査を実施した。調査の結果、(1) 大学生においても、キャリアモデルを持つ者の CDMSE は、キャリアモデルを持たない学生と比較し、高い傾向にあることが示された。(2) キャリアモデルには、大学生の CDMSE を高める効果があることが示された。以上のことから、キャリアモデルは、学生の CDMSE を高めるのに有効であることが示された。

(キーワード: 進路選択セルフ・エフィカシー, キャリアモデル, 大学生, 目標設定理論, 代理的経験)

Effects of Career Models on Career Decision-Making Self-Efficacy among Undergraduate Students at a University

Shigenori KUSUOKU¹⁾ Takaaki SHINTO²⁾ Yuya KANO³⁾

¹⁾ Faculty of Management and Law, Aomori Chuo Gakuin University

²⁾ Graduate School of Professional Teacher Education, Ritsumeikan University

³⁾ Graduate School of Policy Science, Ritsumeikan University

Abstract: Career decision-making self-efficacy (CDMSE) is a concept that expresses a degree of self-confidence in career decision-making. This study suggests that "career model" (career role model) is an important factor in increasing CDMSE of undergraduate students. In this study, data collected through a panel survey were analyzed with two-way ANOVA with replication. The results indicated the following: (1) the CDMSE of the students with career models tends to be higher than the CDMSE of the students without the models, (2) Career models have the effect of enhancing the students' CDMSE.

(Keywords: career decision-making self-efficacy, career model, undergraduate students, goal setting theory, vicarious experiences)

1. 問題と目的

キャリアモデルという概念がある。これは職業や働き方における理想・目標とする人物のことであり¹⁾。大学生が卒業後に、どのような職業人生を歩んでいくのかについて考えるには、現実と自己の統合が必要となるが、キャリアモデルはその統合を容易にしてくれると考えられている²⁾³⁾⁴⁾。本稿では、このキャリアモデルが進路(職業)選択の意志決定の効力を表す概念、進路選択セルフ・

エフィカシー(以下、CDMSE)⁵⁾にも影響を及ぼすのかについて議論する。

キャリアモデルと似た概念にロールモデルがある。これは、職業だけでなく、生き方・人生における理想・目標とする人物のことで⁶⁾⁷⁾、個人の「職業」「生き方」「人生」に焦点が当てられた一般的なモデルである。一方、キャリアモデルは個人の「職業」だけに焦点が当てられたモデルであるため、両者は異なる。後述するように、本研究は学

生の職業選択の意志決定におけるセルフ・エフィカシーを高める方法についての研究である。すなわち、職業選択の意思決定という特定の課題を対象とする CDMSE を高めるには、一般的なモデルに焦点を当てるよりも、むしろ状況にあったより具体的なモデルに焦点を当てる方がその向上には効果的であろう。それゆえ、本稿ではキャリアモデルに焦点を当て議論する。

1.1 問題

CDMSE は、Bandura のセルフ・エフィカシー理論が背景にある。セルフ・エフィカシーとは「人が結果を生み出すために必要な行動をうまく遂行できるという確信のこと」(p.193)⁸⁾である。この理論によると、人はある行動が自分にとって特定の好ましい結果になると期待していても、「私はその行動をやってもできない」と達成への期待がなければ、その行動を回避する。もちろん、達成への期待が高くて、その行動が特定の好ましい結果にはつながらない、すなわち、インセンティブが期待できなければ遂行しない、あるいは、積極的に遂行しないと考える。このようにセルフ・エフィカシー理論は動機づけを期待の観点から議論していることから、同理論はモチベーション理論の1つ「期待＝価値理論」(我々のモチベーションは期待によって調整されるという考え方)⁹⁾に位置づけられる。それゆえ、この理論が背景にある CDMSE が低ければ、進路選択行動が自分の人生の目的の達成につながるという好ましい結果を期待していても、進路選択行動を回避する、あるいは、その行動は消極的になる¹⁰⁾¹¹⁾。

『私立大学学生生活白書 2022』によると、34.6%の学生が「自分の適性にあった職業を選べるか」に対して不安を感じているという^{注1)}。2014年、2017年の同調査報告では35.0%、34.9%であった。間もなく見るように、不安はセルフ・エフィカシーを直接低下させる要因となる(情動的喚起)。したがって、この報告は約3人に1人の学生の CDMSE が低いことを示している。しかし、CDMSE を高める方策・支援についての知見は十分に蓄積されておらず、これが CDMSE 研究の課題となっている¹²⁾¹³⁾¹⁴⁾¹⁵⁾¹⁶⁾。

人は後述の4つの情報源を、少なくとも1つ、もしくは、2つ以上を用いて、セルフ・エフィカシーを高めたり、低めたりすることができる⁸⁾。同理論が背景にある CDMSE についてもこれらの情報源を通して高めることができると考えられる。

第1の情報源は遂行行動の達成(mastery experiences)である⁹⁾。これは実際に行動を遂行し、直接「私はやればできそうだと感じる」ことができる成功体験を獲得することを意味する。

第2の情報源は代理的経験(vicarious experiences; モデリング, 観察学習)である⁸⁾⁹⁾。私たちは、他人が脅威となるような活動を行い、その行為が悪い結果をもたらさないことを目の当たりにすると、「他の人ができているのだから、自分も少なくともある程度のパフォーマンスの向上は達成できるはずだ」と自分を信じ込ませる¹⁷⁾。このように、代理的経験とは、お手本となるモデルが忍耐強く努力をして成功する経験を見聞きすることによって、「私もお手本のように努力をすれば、やればできるだろう」と感じるようになることである。

第3の情報源は、言語的説得(verbal persuasion)である⁸⁾。私たちは自身の対処能力を超えていると思う脅威の状況を恐れ、回避する傾向がある。だが、そのような脅威の状況に直面していても、他者からの励ましの言葉によって、「私はその状況を克服できそうだと感じられるようになることもある。このように、困難な状況に直面している者に対し、言葉を通して、その状況を克服するための可能性を秘めていると説得し、その者の達成への期待を高めることを言語的説得という。

第4の情報源は、情動的喚起(physiological and emotional states)である⁹⁾。セルフ・エフィカシーはそのときの生理的・感情的状態にも影響を受けることを意味する。例えば、不安や恐怖を感じている時は、「私はやってもできそうにない」と感じやすくなる。この場合、「私はやればできるだろう」と感じるようになるには、その不安や恐怖の原因を取り除き、リラックスできていると感じることが重要となる。

この理論によると、これら4つのなかでも、遂行行動の達成は個人の成功体験に基づくため、セ

ルフ・エフィカシーに最も影響を及ぼす情報源である。しかし、進路選択といった回数を重ねることが困難な課題では、この情報源の有効性を発揮させることが困難であるため、先輩などの経験を聞くことが有効な方法の 1 つだと考えられている¹⁸⁾。具体的に述べると、学生が先輩などのキャリアモデルがどのようにして進路選択の意志決定を行ったのか、その情報を入手できれば、「私もお手本のように努力をすれば、やればできるだろう」と感じられるようになると考える（代理的经验）。このことを踏まえると、キャリアモデルは大学生の CDMSE を高めるための 1 つの手がかりになると考えられる。

高校生においては、キャリアモデルを持つ生徒の CDMSE は、キャリアモデルを持たない生徒と比較し、高い傾向にあることが報告されている¹⁾。しかし、「大学生においても、キャリアモデルを持つ者の CDMSE は、キャリアモデルを持たない学生と比較し、高い傾向にあるのか」（調査 1）の問いについての回答を与えてくれる報告はない。

また、キャリアモデルは、前述したように、職業や働き方における目標とする人物のことである。目標設定理論が示すように、目標は私たちの行動の方向を定めてくれる¹⁹⁾。また、目標はその達成に向けての努力も生起してくれる⁹⁾¹⁹⁾。これらを踏まえると、キャリアモデルという目標は、学生の職業人生の方向性を定めてくれ、かつ、その目標達成に向けての努力（表 1 の浦上の CDMSE 尺度項目にある「本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをする」「将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てる」などの行動）も生起させると考えられる。そして、学生は時間を経ていくつかの行動を自発的に完遂していくことが予期される（遂行行動の達成）。しかし、先行研究では「キャリアモデルには、大学生の CDMSE を高める効果があるのか」（調査 2）についても報告されていない。

1.2 目的

キャリアモデルは大学生の CDMSE を高めるための鍵となるのかについて議論するには、少なく

とも調査 1 と調査 2 を確かめる必要がある。そこで、本稿では前述の調査 1 と、調査 2 を確認することを目的とする。前述したように、CDMSE を高める方策・支援についての知見が十分に蓄積されていない。この研究課題を進展させるためにも、この 2 つを確認することに意義があるだろう。

2. 方法

調査 1 と 2 を確認するために、東北地方にある私立 A 大学の 1 から 3 年生の日本人学生（社会科学系学部と看護系学部）を対象に、2 回の質問紙調査（パネル調査）を実施した^{注2)}。

調査 1 回目（以下、1 回目）は 2021 年 4 月に実施した。参加者は「経営学入門」（履修者数 104 名；1 年生 86 名、2 年生 13 名、3 年生 5 名）、「経営組織論」（履修者数 187 名；2 年生 131 名、3 年生 18 名、4 年生 38 名）、「人間関係とリーダーシップ」（履修者数 92 名；3 年生 87 名、4 年生 5 名）の第 1 講に出席した 1 から 3 年生の学生である。なお、本研究の参加者に、この 3 つの授業を重複して履修している者はいない。

調査 2 回目（以下、2 回目）は第 14 講の 7 月に実施し、参加者の約 4 か月後の CDMSE の変化を確認した。

パネル調査の参加者は 209 名（平均年齢 19.12 歳；標準偏差 0.94；1 年生 63 名、2 年生 75 名、3 年生 71 名；男性 109 名、女性 98 名、性別不明 2 名）であった^{注3)}。なお、1、2 回目の参加者には、質問紙の回答と成績とは無関係であることを説明し、任意で回答してもらった。1、2 回目の質問紙の内容については以下の通りである。

2.1 調査 1 回目

調査 1、2 の確認のために、まず、表 1 に示す CDMSE 尺度を用いて、参加者の CDMSE を測定した。1 因子構造のこの尺度は Taylor & Betz⁹⁾ が開発した CDMSE 尺度を基にし、日本の文化を考慮して開発された。「本当に好きな職業に進むために両親と話し合いをする」などの 30 項目で構成される。4 件法（1 点「全く自信がない場合」～4 点「非常に自信がある場合」）で回答を求め、その合計得点を CDMSE 得点とした（range=30

表 1 進路選択セルフ・エフィカシー尺度

1. 自分の能力を正確に評価すること。
2. 自分が従事したい職業（職種）の仕事内容を知ること。
3. 一度進路を決定したならば、「正しかったのだろうか」と悩まないこと。
4. 5年先の目標を設定し、それにしたがって計画を立てること。
5. もし望んでいた職業に就けなかった場合、それにうまく対処すること。
6. 人間相手の仕事か、情報相手の仕事か、どちらが自分に適しているか決めること。
7. 自分の望むライフスタイルにあった職業を探すこと。
8. 何かの理由で卒業を延期しなければならなくなった場合、それに対処すること。
9. 将来の仕事において役に立つと思われる免許・資格取得の計画を立てること。
10. 本当に好きな職業に進むために、両親と話し合いをすること。
11. 自分の理想の仕事を思い浮かべること。
12. ある職業についている人々の年間所得について知ること。
13. 就職したい産業分野が、先行き不安定であるとわかった場合、それに対処すること。
14. 将来のために、在学中にやっておくべきことの計画を立てること。
15. 欲求不満を感じても、自分の勉強または仕事の成就まで粘り強く続けること。
16. 自分の才能を、最も生かせると思う職業的分野を決めること。
17. 自分の興味を持っている分野で働いている人と話す機会を持つこと。
18. 現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと。
19. 自分の将来の目標と、アルバイトなどでの経験を関連させて考えること。
20. 両親や友達が勧める職業であっても、自分の適性や能力にあっていないと感じるものであれば断ること。
21. いくつかの職業に、興味を持っていること。
22. 今年の雇用傾向について、ある程度の見通しを持つこと。
23. 自分の将来設計にあった職業を探すこと。
24. 就職時の面接でうまく対応すること。
25. 学校の就職係や職業安定所を探し、利用すること。
26. 将来どのような生活をしたいか、はっきりとさせること。
27. 自分の職業選択に必要な情報を得るために、新聞・テレビなどのマスメディアを利用すること。
28. 自分の興味・能力に合うと思われる職業を選ぶこと。
29. 卒業後さらに、大学、大学院や専門学校に行くことが必要なかどうか決定すること。
30. 望んでいた職業が、自分の考えていたものと異なっていた場合、もう一度検討し直すこと。

(出所) 浦上 (1995)¹⁰⁾, p.119.

～120)。

以下の2つがこの尺度を用いた理由である。まず、この得点が高かった者ほど、進路選択行動を積極的に行うことが確認されていることである²⁰⁾。そして、この尺度は高い信頼性を有しており、内容的妥当性、構成概念妥当性に関しても十分な水準に達していることが確認されているからである¹¹⁾。

次に、キャリアモデルの有無を尋ねた。具体的には、先行研究¹⁾と同様、「職業や働き方に関して、理想とする人物、あるいは目標とする人物はいますか」と尋ね、参加者には「いる」もしくは「いない」のどちらかに「○」を囲んでもらった。

2.2 調査2回目

調査1と2を確かめるために、1回目と同様に、表1の尺度を用いて参加者のCDMSEを測定し、約4か月後のCDMSEの変化を確認した。

2.3 分析方法

調査1と2の確認のために、まず、キャリアモデルの有無に関する質問項目で、「いる」と回答した学生を「(キャリア)モデルあり」群、「いない」と回答した学生を「(キャリア)モデルなし」群とする。

次に、調査1を確認するために、*t*検定を実施し、「モデルあり」群と「モデルなし」群間の事前のCDMSE得点を比較する。

そして、調査2の確認のために、CDMSE得点を従属変数にし、時期(1回目, 2回目)を被験者内要因、群(「モデルあり」群, 「モデルなし」群)を被験者間要因とする2×2の2要因混合計画の分散分析(以下、分散分析)を行い、交互作用を確認する。交互作用が有意の場合、多重比較検定(Bonferroni法)を実施する。

3. 結果

本研究の参加者の CDMSE 得点の平均値と、標準偏差については表 2 に示す。

表 2 CDMSE の平均値と標準偏差

	あり群		なし群	
	1 回目	2 回目	1 回目	2 回目
キャリアモデル	83.49 (13.35)	86.69 (14.27)	76.74 (11.31)	75.72 (13.06)
	n=97		n=112	

() 内の数値は標準偏差

キャリアモデルについて、「モデルあり」群 97 名 (1 年生 27 名, 2 年生 35 名, 3 年生 35 名), 「モデルなし」群 112 名 (1 年生 36 名, 2 年生 40 名, 3 年生 36 名) であった。参考資料として, χ^2 検定を実施した。結果, $\chi^2 = 1.07, df = 1, n.s.$, であった。したがって, 「モデルあり」群の人数が, 「モデルなし」群の人数と比較し有意に少ないとはいえない。

1 回目の CDMSE 得点とキャリアモデルの有無 (「モデルあり」を 1, 「モデルなし」を 0 とし, ダミー変数とした) の相関係数を算出した。結果, $r = 0.27 (n = 209, p < 0.001)$ であった。

まず, 調査 1 の確認のために, 1 回目の「モデルあり」群と「モデルなし」群の CDMSE 得点の平均値について, t 検定を実施して比較した。結果 ($F = 1.13, n.s.$; Student's t 検定), 「モデルあり」群の CDMSE 得点は, 「モデルなし」群と比較し, 有意に高かった ($t(207) = 3.96, p < 0.001$)。

そして, 調査 2 の確認のために, CDMSE 得点を従属変数に, 時期 (1 回目, 2 回目) を被験者内要因に, そして, 群 (「モデルあり」群, 「モデルなし」群) を被験者間要因とする分散分析を行った。分散分析の結果 (表 3), 交互作用は有意であった ($F(1, 207) = 7.41, p < 0.01, \text{偏}\eta^2 = 0.04$)。前後の主効果は有意ではなかった ($F(1, 207) = 1.98, n.s., \text{偏}\eta^2 = 0.04$)。被験者間効果の検定だが, 群の主効果は有意であった ($F(1, 207) = 29.66, p < 0.001, \text{偏}\eta^2 = 0.13$)。

交互作用が有意であったことから, 単純主効果の検定を行った。まず, 被験者間の単純主効果は, 1 回目, 2 回目の平均値の差の多重比較検定の結

表 3 分散分析結果

	df	MS	F	偏 η^2
被験者間要因				
群 : A	1.00	8157.39	29.66***	0.13
誤差 : S(A)	207.00	275.07		
被験者内要因				
1・2 回目 : B	1.00	122.71	1.98	0.01
交互作用 : A × B	1.00	460.35	7.41**	0.04
誤差 : B × S(A)	207.00	62.14		

注) *** $p < 0.001, ** p < 0.01$

果 (Bonferroni 法), ① 1 回目 : 「モデルあり」群と「モデルなし」群の CDMSE 得点の平均値に有意差あり ($p < 0.001$), ② 2 回目 : 「モデルあり」群と「モデルなし」群の CDMSE 得点の平均値に有意差あり ($p < 0.001$) であった。1 回目における群の単純主効果は, $F(1, 207) = 15.67, p < 0.001, \text{偏}\eta^2 = 0.07$ で, 2 回目における群の単純主効果は, $F(1, 207) = 33.60, p < 0.001, \text{偏}\eta^2 = 0.14$ であった。

そして, 被験者内の単純主効果は, 群における 1 回目・2 回目の平均値の多重比較検定の結果 (Bonferroni 法), ① 「モデルあり」群における 1 回目・2 回目の平均値に有意差あり ($p < 0.01$), ② 「モデルなし」群における 1 回目・2 回目の平均値に有意差なしであった。「モデルあり」群における 1 回目・2 回目の単純主効果は, $F(1, 207) = 7.95, p < 0.01, \text{偏}\eta^2 = 0.04$ で, 「モデルなし」群における 1 回目・2 回目の単純主効果は, $F(1, 207) = 0.93, n.s., \text{偏}\eta^2 = 0.004$ であった。

図 1 に, キャリアモデルの有無別にみた CDMSE 得点の変化を示す。

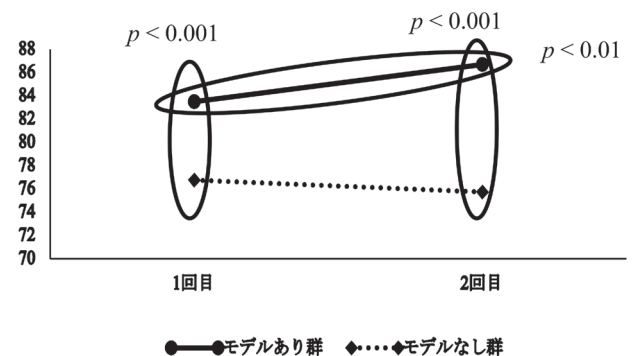


図 1 キャリアモデルの有無別にみた進路選択セルフ・エフィカシー得点の変化 (Bonferroni 法)

4. 考察

4.1 考察

まず、調査 1 の確認について、 t 検定の結果と、多重比較の結果 (図 1) を考慮すると、本稿では、大学生においても、キャリアモデルを持つ者の CDMSE は、キャリアモデルを持たない学生と比較し、高い傾向にあるという結果であった。

そして、調査 2 の確認だが、表 2 と図 1 から、本稿では、キャリアモデルには、大学生の CDMSE を高める効果があることが示された。

以上より、キャリアモデルは大学生の CDMSE を高めるために有効であることが示された。ただし、「モデルあり」群には 35 名の 3 年生が含まれている。3 年生で、就職活動に対する意識が高く、就職活動の準備を早く開始した者は CDMSE が高い傾向にあると考えられる。そして、その一端が 4 月時点でキャリアモデルを発見済みという状況に表れていた可能性は否めない。そのため、同様の結果が、他大学の学生においても確認できるのかについては今後の課題とする。

次の 5 点も今後の課題とする。第 1 に、どのようなキャリアモデル (例えば、親などの身近な者、有名人など身近ではない者) が学生の CDMSE を高めるのに有効であるのかについて確かめることである。また、学生の持つキャリアモデルは変容していくのか、複数のキャリアモデルを持つ方が CDMSE を高めるのに有効なのかについても確かめたい。

第 2 に、キャリアモデルを持っていない学生に、キャリアモデルを持たせることによって、CDMSE を高めることができるのかについての検証である。

第 3 に、キャリアモデルを通して、学生は永続的に自身の CDMSE を高めていくのかについての確認である。本稿では参加者の約 4 か月後の CDMSE の変化を確認したが、その後も変化していくのか。縦断的に確認する必要がある。

第 4 に、キャリアモデルを持っていない学生が、この約 4 か月の間に、キャリアモデルを持った可能性がある。このような、学生側の変化を本研究では捉えられていない。今後の課題としたい。

第 5 に、自身の成功体験に基づかない代理的経験によって高められるセルフ・エフィカシーは、

遂行行動の達成によって高められるセルフ・エフィカシーと比べ、不安定であると考えられる⁸⁾。だが、本稿では、キャリアモデルには代理的経験の要素だけでなく、進路選択の意思決定に関して、成功体験につながる効果的な行動に移させる要素 (遂行行動の達成) があることも示された。キャリアモデルを持つことで、学生の普段の認知や、その意志決定行動にどのような変化が起きるのか、この確認も今後の課題としたい。

4.2 本稿のまとめ

本稿では「大学生においても、キャリアモデルを持つ者の CDMSE は、キャリアモデルを持たない学生と比較し、高い傾向にある」と「キャリアモデルには、大学生の CDMSE を高める効果がある」の 2 点が示された。このことから、キャリアモデルは大学生の CDMSE を高めるために有効であると考えられる。

注

- 1) 一般社団法人 日本私立大学連盟, (2022) 『私立大学学生生活白書 2022』 (https://www.shidairen.or.jp/files/topics/3651_ext_03_0.pdf) (最終アクセス日: 2022 年 10 月 26 日)
- 2) 本研究では、表 1 の尺度で CDMSE を測定するが、「現在考えているいくつかの職業のなかから、一つの職業に絞り込むこと」など、既に進路決定をした学生には回答しにくい項目がある。したがって、本稿では 4 年生については調査対象外とした。
- 3) 参加者の平均年齢と標準偏差については、1 回目で得られたデータに、2 回目のデータを加えて算出した (年齢については 1 名が無回答であった)。

参考文献

- 1) 金井篤子・三後美紀 (2004) 「第 2 章 高校生の進路選択過程の心理学的メカニズム—自己決定経験とキャリア・モデルの役割—」 (寺田盛紀編著) 『キャリア形成・就職メカニズムの国際比較—日独米中の学校から職業への移行過程—』, 晃洋書房, pp. 25-37.

- 2) 古野庸一 (1999) 「キャリアデザインの『必要性』と『難しさ』」『Works』第35巻, 4-7.
- 3) 平尾元彦 (2005) 「キャリア教育の手法としてのキャリアモデル」『大学教育』第2号, 95-104.
- 4) 坂本麗香 (2017) 「短大生のキャリアモデル—四大生との比較—」『名古屋女子大学紀要』第63巻, 65-73.
- 5) 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.
- 6) Nauta, M. M., & Kokaly, M. L. (2001). Assessing role model influences on students' academic and vocational decisions. *Journal of Career Assessment*, 9, 81-99.
- 7) 溝口侑・溝上慎一 (2020) 「大学生のキャリア発達とロールモデルタイプの関係—ロールモデル尺度 (RMS) の開発の試み—」『青年心理学研究』第32号, 17-36.
- 8) Bandura, A. (1977). Self-efficacy: Toward a unifying theory of behavioral change. *Psychological Review*, 84, 91-215.
- 9) Bandura, A. (1995). Exercise of personal and collective efficacy in changing societies. In A. Bandura (ed.) *Self-efficacy in changing societies*. pp.1-45, Cambridge University Press, United Kingdom. (本明寛・野口京子監訳『激動社会の中の自己効力』金子書房, 1997年.)
- 10) 浦上昌則 (1995) 「学生の進路選択に対する自己効力感に関する研究」『名古屋大学教育学部紀要 教育心理学科』第42巻, 115-126.
- 11) 下村英雄 (2001) 「進路選択」(堀洋道監修・吉田富二雄編)『心理測定尺度集Ⅱ』, サイエンス社, pp. 333-364.
- 12) 三宅義和 (2005) 「進路選択と職業未決定問題の概要」, 居神浩・三宅義和・遠藤竜馬・松本恵美・中山一郎・畑秀和著『大卒フリーター問題を考える』, ミネルヴァ書房, pp. 97-119.
- 13) 楠奥繁則 (2006) 「わが国の大学生における進路選択過程に対する自己効力研究の課題」『立命館経営学』第45巻第1号, 147-162.
- 14) 楠奥繁則 (2009) 「大学生の進路選択セルフ・エフィカシー研究—KiSS-18からのアプローチ—」『対人社会心理学研究』第9号, 109-115.
- 15) 富永美佐子 (2008) 「進路選択自己効力に関する研究の現状と課題」『キャリア教育研究』第25巻第2号, 97-111.
- 16) 松井桃子 (2014) 「進路選択研究の統合的理解とその課題—大学でのキャリア支援に向けて—」『京都大学高等教育研究』第20号, 63-72.
- 17) Bandura, A. & Barab, P. G. (1973). Processes governing disinhibitory effects through symbolic modeling. *Journal of Abnormal Psychology*, 82, 1-9.
- 18) 浦上昌則 (1993) 「進路選択行動についての心理学的考察—自己効力理論を用いて—」『進路指導研究』第14巻, 52-56.
- 19) Locke, E. A., & Latham, G. P. (1990). *A theory of goal setting and task performance*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 20) 浦上昌則 (1996) 「女子短大生の職業選択過程についての研究」『教育心理学研究』第44巻第2号, 195-203.