

大学生における「やりたいこと志向」が自己成長主導性及び キャリア探索に及ぼす影響

石橋里美*・林 潔**・内藤哲雄***

The Effects of “Yaritaikoto-oriented” (What One Hopes to Do) on Personal Growth Initiative and Career Exploration

Satomi ISHIBASHI*, Kiyoshi HAYASHI** and Tetsuo NAITO***

This is a study with regard to an effect on personal growth initiative and career exploration through verifying bilateral property of yaritaikoto-oriented (what one hopes to do) university students is having. It was carried out as an inquiry into yaritaikoto-oriented, personal growth initiative conducted to 289 of university students. As a result of factor analysis showed it was composed of two factors both work-yaritaikoto-oriented and life-yaritaikoto-oriented. And conducted study with pass analysis on the assumption that a model that may effect on self-understanding, information gathering and learn from others by career explanation through work-yaritaikoto-oriented and life-yaritaikoto-oriented. The analysis showed work-yaritaikoto-oriented brought positive effect on gathering, learn from others and self-understanding through personal growth initiative, on the other hand life-yaritaikoto-oriented brought negative affection directly on personal growth initiative and learn from others. In conclusion, the importance of fulfilling career support has been proposed based on the results of above-mentioned study.

key words: yaritaikoto-oriented (what one hopes to do), personal growth initiative, career exploration

問題と目的

日本の労働市場において、新卒一括採用は簡単には変わらない安定的な慣行になっており（宮川，2015），大学生の多くは在学中から自分のなりたい職業や仕事・人生を見出すための行動，キャリア探索

を行うことが重要かつ喫緊の課題となっている（高橋・森本・田原，2017）。キャリア探索とは，青年が自身の適性や興味を追求し，自身に適した職業を探し選ぶことである（Super & Hall, 1978）。安達（2010）によると，大学生のキャリア探索は「自己理解」「情報収集」「他者から学ぶ」という三側面で捉えることが

* 芝浦工業大学

Shibaura Institute of Technology, 307 Fukasaku, Minuma-ku, Saitama-City, Saitama 337-8570, Japan

** 白梅学園短期大学

Shiraume Gakuen College, 1-830 Ogawacho, Kodaira-shi, Tokyo 187-8570, Japan

*** 明治学院大学国際平和研究所

International Peace Research Institute Meiji Gakuin University, 1-2-37 Shirokanedai, Minato-ku, Tokyo 108-8636, Japan

できる。

近年、キャリア探索への影響力をもつ要因として自己成長への動機が注目されている。吉崎・平岡(2015)は、内発的動機づけと外発的動機づけを連続体上に存在すると考える有機的統合理論の視点から、自己決定性の高い外発的動機である自己成長への動機が、キャリア探索への説明力を有することを指摘している。

このような個人のキャリア形成に必要となる自己成長を促す動機づけの一つに「自己成長主導性(Personal Growth Initiative: PGI)」がある。自己成長主導性とはRobitschek(1998)によると「積極的で計画的な自己成長過程への関与を示す概念」である。自己成長主導性は、主体的に自己成長できると感じる自己効力感、積極的に自己成長する関与の意識、自己成長のための準備に関する知識、自己成長に対する自己評定、自己成長のための機会の探索、自己成長のための計画性などの概念を包含し、個人の主導的な自己成長の指標となる(徳吉・岩崎, 2014)。研究知見として自己成長主導性がキャリア探索の先行要因となることが報告されている。Robitschek & Cook(1999)は、自己成長主導性がキャリア探索を媒介として職業的アイデンティティ確立に正の影響を及ぼすことを示唆し、Bartley & Robitschek(2000)は、自己成長主導性とキャリア意思決定自己効力感、外的探索手段、探索ストレス、自律的動機づけの組み合わせがキャリア探索に関連することを示し、Kim & Lee(2011)は自己成長主導性が、親からの自立支援とキャリア探索の媒介要因となることを報告している。

さて、大学のキャリア教育現場では、就職支援の一環として、適切にキャリア探索を行うための様々な教育プログラムが試行されている(厚生労働省, 2015)。支援や介入のあり方をめぐっては、「やりたいこと志向」が議論されている。「やりたいこと志向」とは、やりたいことや好きなことを仕事に結び付ける考え方である(安達, 2008)。当初はフリーターの職業意識として見出された傾向であったが(日本労働研究機構, 2000)、若者全般に見られる価値志向とされている(飯塚, 2014)。やりたいことへのこだわりに基づいてキャリア探索することが、自己への志向を強め、社会の視点に立ち社会の必要性に応えるという視点を軽視することになり、実際の就職活動へ

の移行や進路選択を困難にするという指摘がある(大久保, 2002; 香山, 2004; 梅澤, 2008)。

他方で、やりたいこと志向は、自己実現の動機であると考えられる研究がある(田澤, 2006; 松浦, 2008; 白井, 2008)。松浦(2008)は女子大学生のやりたいこと志向に着目した質的研究によって、「やりたいこと」を時間的展望において長期的な目標として意味づけることが、その実現のために必要な行動の動機となり、適切な進路選択につながる可能性があることを報告している。これらの研究から、やりたいこと志向が自己実現のための長期的展望である自己成長主導性と統合されるならば、キャリア探索の動機となり得ると考えられる。

高橋(2018)は、「やりたいこと志向」の肯定的側面と否定的側面に着目し、従来1次元であることを前提に用いられてきた「やりたいこと志向」を測定する尺度(安達, 2004)を因子分析した結果、したいこと以外も受け入れる「受容的やりたいこと志向」と、したいことのみをしようとする「排他的やりたいこと志向」の2因子構造の存在を見出した。更に「受容的やりたいこと志向」は「職業的一人前意識(望まない職務であっても遂行しようとする意識・行動)」と「職業的一人前行動」を促し、「排他的やりたいこと志向」は「職業的一人前意識」「職業的一人前行動」を抑制することを示し、「受容的やりたいこと志向」がキャリア発達の内発的動機となることを説明している。高橋(2018)の研究によって、やりたいこと志向の二側面性と、キャリア発達の動機としての機能が明らかにされた。しかしながら、この研究では、就職後の成人期以降のキャリア発達である職業的一人前意識・行動に着目しており、就労経験のない学生のキャリア探索とやりたいこと志向の関係性を検討してはいない。

そこで本研究では、先行研究の知見を踏まえ、やりたいこと志向の二側面性を検証し、やりたいこと志向が自己成長主導性を媒介としてキャリア探索に及ぼす影響を検討することを目的とする。「やりたいこと志向」の肯定的・否定的側面が明らかになれば、教育支援の実践におけるより効果的なプログラム開発や、学生個人々人へのより有益できめ細やかなサポートの実現にも貢献できるものと考えた。

Table 1 やりたいこと志向の因子分析結果
(主因子法, プロマックス回転後)

	因子	
	I	II
将来は好きな事を仕事にしたい	0.791	-0.043
進路選択でもっとも優先するのは, 自分がやりたい事である	0.781	0.007
やりたい事にとことんこだわりを持ちたい	0.716	0.041
仕事では自分らしさを大切にしたい	0.685	-0.001
自分の時間や自分の世界にこだわりたい	-0.152	0.828
あまり拘束されず自由な生活をおくりたい	0.025	0.677
自分の人生なのだから, 好きにやった方がいいと思う	0.114	0.575
本当に自分が好きな事だけをしていきたい	0.254	0.544
因子寄与	3.148	2.820
因子間相関	I	0.63
	II	—

方 法

調査対象者

関東地方の4年制大学に所属する大学1年生から3年生289名(男性90, 女性199/1年生30, 2年生207, 3年生52/平均年齢19.6±1.38歳)を調査対象者とした。専攻別に整理すると文科系126名, 教育・福祉系103名, 理工系60名であった。

調査方法

教養科目の授業内に実施し, 回収した。調査依頼時に, 質問紙への回答は強制ではないこと, 協力しないことによる不利益は一切ないこと, 個人のプライバシーは尊重されることを文章および口頭で説明した。調査期間は2018年1月から2月であった。

質問項目

以下の3尺度, 計39項目を使用した。

1. **やりたいこと志向尺度** やりたいこと志向については「キャリア意識尺度」(安達, 2004)の下位尺度のうち, 「やりたいこと志向」を問う10項目を用いた。5件法(1:まったく違う~5:まったくその通り)により回答を求めた。

2. **自己成長主導性尺度** 自己成長主導性についてはRobitschek, Ashton, Sperring, Geiger, Byers, Schotts, & Thoen (2012)をもとに徳吉・岩崎(2014)が開発した「自己成長主導性尺度II (PGIS-II) 日本語版」を用いた。これは「積極的な行動(4項目)」「変化への準備(4項目)」「資源の活用(3項目)」「計画性(5項目)」の4つの下位尺度, 全16

項目で構成され, 各項目の素点の合計点が高いほど主導的な自己成長への関与が強いことを示す。6件法(1:全く当てはまらない~6:かなり当てはまる)により回答を求めた。

3. **キャリア探索尺度** キャリア探索についてはStumpf, Colarelli & Hartman (1983)をもとに安達(2010)が, 就職経験のない大学生にも適用可能な尺度として開発した「キャリア探索尺度」を用いた。自己理解に関する6項目, 情報収集に関する4項目, 他者から学ぶことに関する3項目, 計13項目を使用した。5件法(1:まったく行っていない~5:非常によく行っている)により回答を求めた。

結 果

各尺度の因子構造の確認

やりたいこと志向について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果, 2因子が抽出された。因子負荷.400未満の1項目と二重負荷の1項目を削除し再度因子分析を行った(Table 1)。第1因子は「将来は好きな事を仕事にしたい」「進路選択でもっとも優先するのは, 自分がやりたい事である」「やりたい仕事にとことんこだわりを持ちたい」など, 仕事や職業選択に関する内容でまとまっていることから「仕事やりたいこと志向」と命名した。第2因子は「あまり拘束されず自由な生活をおくりたい」「自分の時間や自分の世界にこだわりたい」「自分の人生なのだから, 好きにやった方がいいと思う」など, 人生や生活全般において好きなことだけをした

Table 2 キャリア探索の因子分析結果
(主因子法, プロマックス回転後)

	因子		
	I	II	III
自分という人間について考えてみる	0.879	-0.091	-0.015
自分が嫌いなこと, 不得意なことについて考えてみる	0.792	-0.026	-0.031
これまでの自分の生き方について振り返ってみる	0.776	0.068	-0.111
自分が好きなこと, 得意なことについて考えてみる	0.772	0.020	0.030
自分の長所や短所について考えてみる	0.715	-0.058	0.158
これからの自分の生き方について想像してみる	0.554	0.213	0.005
興味がある仕事に就くにはどの様に活動すれば良いのか調べる	0.008	0.926	-0.039
興味がある仕事で必要とされる知識や資格について調べる	-0.013	0.799	0.035
興味がある仕事に関する情報を集める	0.020	0.714	0.082
社会人から仕事や働くことについて話を聴く	0.053	-0.072	0.702
将来の仕事について友人や先輩, 家族などから話を聴く	-0.054	0.095	0.603
仕事や働くことをテーマにしたTV番組を観たり, 講演会を聴きに行く	-0.020	0.103	0.541
因子寄与	4.278	3.511	2.991
因子間相関			
I	—	—	—
II	0.48	—	—
III	0.49	0.63	—

いという内容でまとまっていることから、「人生やりたいこと志向」と命名した。なお、各因子の信頼性係数 (α 係数) は、第1因子 (4項目).84、第2因子 (4項目).83と満足できる水準であった。各因子の項目得点を合計し、項目数で割った項目評定平均を尺度得点とした。

PGIS-IIの内的整合性を検討するために信頼性係数 (α 係数) を算出した。その結果、.92の値が得られ満足できる水準であった。先行研究に倣い (徳吉・岩崎, 2014, 2016)、各項目の素点の合計を算出し尺度得点とした。

キャリア探索について主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果、3因子が抽出された。二重負荷の1項目を削除し再度因子分析を行った (Table 2)。因子構造は先行研究 (安達, 2010) と同様であった。第1因子は「自分という人間について考えてみる」「自分が嫌いなこと, 不得意なことについて考えてみる」など自分を理解する内容でまとまっており、安達 (2010) に倣い「自己理解」と命名した。第2因子は「興味がある仕事に就くにはどのように活動すれば良いのか調べる」「興味がある仕事で必要とされる知識や資格について調べる」など情報を収集する内容でまとまっており、安達 (2010) に倣い「情報収集」と命名した。第3因子は「社会人から仕事や働くことについて話を聴く」「将来の仕事につ

いて友人や先輩, 家族などから話を聴く」など仕事や働くことについて他者に教えてもらう内容でまとまっており、安達 (2010) に倣い「他者から学ぶ」と命名した。なお、各因子の信頼性係数 (α 係数) は、第1因子 (6項目).89、第2因子 (3項目).87と高く、第3因子 (3項目).68と低めではあるが、内的整合性として受容できる水準であった。各因子の項目得点を合計し、項目数で割った項目評定平均を尺度得点とした。

各尺度得点と学年差の検討

各下位尺度の平均得点について、全体と学年別に算出した (Table 3)。各尺度について学年 (1年生・2年生・3年生) を独立変数として3水準1要因配置の分散分析を行ったところ、自己成長主導性とやりたいこと志向において有意差は認められなかったが、キャリア探索の「他者から学ぶ」と「情報収集」に有意差が認められた ($F(2,286) = 5.84, p < .01$; $F(2,286) = 5.75, p < .01$)。多重比較 (TukeyのHSD法) の結果、2年生と3年生は1年生よりも有意に「他者から学ぶ」が高く、2年生は1年生よりも有意に「情報収集」が高いことが示された。また、有意差には至らなかったが平均値の結果から、3年生は2年生より「情報収集」が低い傾向にあることが示唆された。なお、性別については有意な性差が認められなかったため、男女統合したデータを用いた。

Table 3 各尺度の信頼性係数と平均得点および学年別の平均得点

		全体	1年生 n=30	2年生 n=207	3年生 n=52
やりたいこと志向					
仕事やりたいこと志向	M	4.01	4.04	4.04	3.85
($\alpha = .84$)	SD	0.79	0.69	0.77	0.90
人生やりたいこと志向	M	3.89	4.05	3.85	3.95
($\alpha = .83$)	SD	0.79	0.77	0.80	0.77
自己成長主導性	M	58.40	55.30	59.45	56.02
($\alpha = .92$)	SD	12.34	12.98	12.02	12.82
キャリア探索					
他者から学ぶ**	M	3.21	2.69	3.27	3.26
($\alpha = .68$)	SD	0.89	1.06	0.87	0.79
自己理解	M	3.75	3.38	3.75	3.93
($\alpha = .89$)	SD	0.81	1.02	0.80	0.64
情報収集**	M	3.51	3.00	3.61	3.39
($\alpha = .87$)	SD	0.98	1.04	0.97	0.90

** $p < .01$

やりたいこと志向と自己成長主導性及びキャリア探索におけるモデルの作成と検討

先の各尺度得点と学年差の検討により、キャリア探索の「他者から学ぶ」「情報収集」において学年差が認められ、2年生の活動量が有意に多いことが明らかになったことから、1年生は未だ本格的なキャリア探索を開始しておらず、3年生は本格的な就職活動を開始しており、探索期のピークを過ぎている可能性が示唆された。従って、本分析ではキャリア探索行動が活発な時期にある2年生(207名)を分析対象とし、やりたいこと志向が自己成長主導性を媒介としてキャリア探索に及ぼす影響を明らかにするためにパス解析を行った。仕事および人生やりたいこと志向から、それぞれ自己成長主導性およびキャリア探索へのパスを設定し、このモデルを初期モデルとして適合度の最大化を狙いパスの有無を検討した。「仕事やりたいこと志向」から「他者から学ぶ」「情報収集」へのパス、「人生やりたいこと志向」から「自己理解」「情報収集」へのパスは有意ではなかった。分析の結果、Figure 1のパス図が得られた。適合指数はGIF=0.991, AGIF=0.953, CFI=0.995, RMSEA=0.045となり、許容可能な値に達していると判断した。

「仕事やりたいこと志向」に着目すると、「自己理解」に対して直接的に正の影響を与え、自己成長主導性を媒介として「情報収集」「他者から学ぶ」「自己理解」に正の影響を及ぼすことが示された。「人生やり

たいこと志向」に着目すると、自己成長主導性と「他者から学ぶ」に直接的に負の影響を与える傾向にあることが示された。

考 察

本研究の目的は、やりたいこと志向の二側面性を検証し、やりたいこと志向が自己成長主導性を媒介としてキャリア探索に及ぼす影響を明らかにすることであった。まず、やりたいこと志向について因子分析した結果、仕事や職業選択について好きな事にこだわりたい「仕事やりたいこと志向」と自己の生活全般や人生において、自由に好きな事をしていきたい「人生やりたいこと志向」の2因子構造であることが明らかにされた。

以降では、やりたいこと志向が「自己成長主導性」を媒介としてキャリア探索に影響を及ぼすというモデルを仮定し、パス解析を行った結果を踏まえて、「仕事やりたいこと志向」の肯定的側面と「人生やりたいこと志向」の否定的側面に関する考察を行う。次いで、キャリア教育支援実践への応用と本研究の課題について列挙する。

「仕事やりたいこと志向」が「自己成長主導性」を媒介としてキャリア探索に正の影響を及ぼすプロセス全体を見ると、「仕事やりたいこと志向」は、自己成長とキャリア探索への動機として機能することが示され、やりたいこと志向の肯定的側面が明らかにされたといえよう。しかしながら「仕事やりたいこと

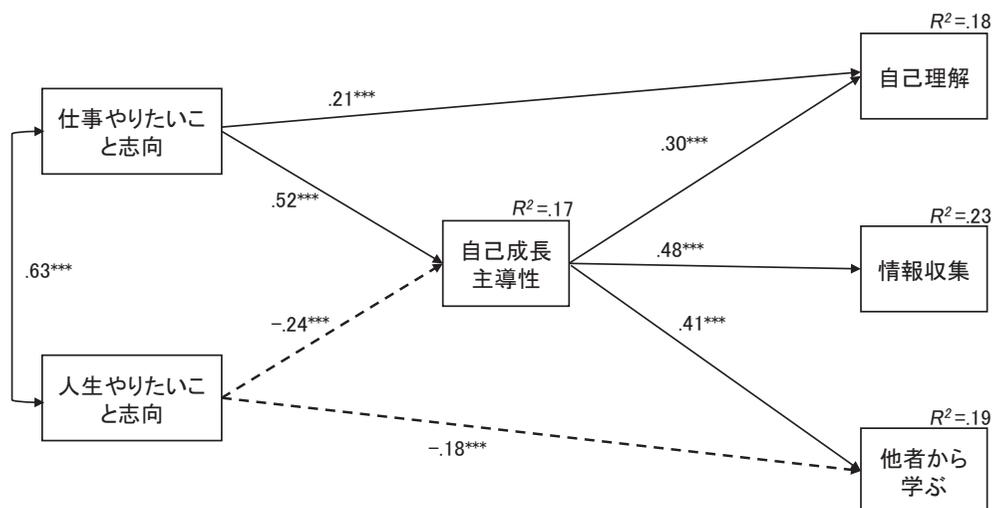


Figure 1 各パスは標準化係数を示す。誤差項および有意でないパスは省略した。
*** $p < .001$

志向」から「情報収集」「他者から学ぶ」への直接的影響は認められず、「自己成長主導性」を媒介として間接的に正の影響を及ぼしたことから、自分のやりたい仕事や職業についてこだわりをもつことだけでは、自己の外に向けた社会環境理解のためのキャリア探索行動にはつながらないことが示され、「仕事やりたいこと志向」と自己成長への動機が統合されることの必要性が示唆される。

「人生やりたいこと志向」から「自己成長主導性」およびキャリア探索への影響に着目すると、「自己理解」「情報収集」への直接的間接的影響は認められず、「自己成長主導性」と「他者から学ぶ」に負の影響を及ぼす傾向にあることが示された。すなわち自分の生活全般や人生で、したいことのみをする傾向が、やりたいことを探す自己探索や環境探索も、したくなければやらないことが示唆される。やりたいこと志向の否定的側面が明らかにされたといえよう。

「仕事やりたいこと志向」と「人生やりたいこと志向」には高い正の相関 ($r = .63$) が認められていることから、キャリア教育支援実践においては、個人内に併存するやりたいこと志向の二側面を考慮する必要があると考えられる。学生の「仕事やりたいこと志向」については、従来のキャリア教育支援の現場で実践されてきているように、「やりたいこと」を曖昧なままに放置するのではなく、長期的な目標として位

置づけられるようなサポートが有効であろう。具体的には、やりたいことを実社会で試行するための機会を得ることや、やりたいことをするための職業的能力を理解し、能力開発の目標計画を立てるための教育支援などが有効であろう。

これらと並行して学生の「人生やりたいこと志向」については、多様な可能性を受け入れられるように、柔軟性を獲得するための支援も有効であると考えられる。つまり、やりたくない課題にも取り組む姿勢を育むことや、人生の満足や成功のためには、好きなこと以外のことも受け入れる必要があることに自ら気がつく機会を提供する教育支援プログラムの開発が求められよう。具体的提案として、カウンセリングにおける読書療法(林, 2011, 2012)の適用があげられる。例えば、岡部(1966)は産業界を志望する学生の進路相談で、産業人の自叙伝を読むことを勧めていた。自叙伝はキャリア成功の個人史であり、これを学生が読むことによって、人生や仕事の様々な苦労や困難を受け入れ対応しながらキャリアを構築していく代理経験を形成することになる。他には、キャリア理論の学習も有効であると考えられる。例えば目標と目標達成への努力がキャリア満足や成功の先行要因となることを示す理論モデル(Hall, 2002)を学習し、その事例について考えることや、キャリア発達課題(人間が健全で幸福な発達を遂げるために各発達

段階で達成しておくことが望ましいとされる課題)の学習(渡辺, 2011; 石橋, 2016)などは, 人生でやりたいことをしていくためには, 自分がやりたいこと以外の課題にも取り組む必要があることに気がつくきっかけになると考えられる。

本研究の限界と課題

本研究では, やりたいこと志向から自己成長主導性とキャリア探索への因果関係を想定して分析を行ったが, 学生個人の成長・発達プロセスでは, これらの要因は相互に作用し, 循環しながら進展すると考えられる。この点について明確にすることができなかった。

また, キャリア探索を促進するためには, 「仕事やりたいこと志向」を活かして, 長期的な自己成長の目標として位置づけることと, 「人生やりたいこと志向」を拡大させる働きかけも有効であることを示唆したものの, 今回は実践のためのプログラム開発および効果の検証には至らなかった。これらについて今後検討を重ねていきたい。

引用文献

- 安達智子 2004 若者無業—NEET 大学生のキャリア選択—その心理的背景と支援 日本労働研究雑誌, **533**, 27-37.
- 安達智子 2008 女子学生のキャリア意識—就業動機, キャリア探索との関連 心理学研究, **79**, 27-34.
- 安達智子 2010 キャリア探索尺度の再検討 心理学研究, **81**, 132-139.
- Bartley, D. F., & Robitschek, C. 2000 Career exploration: A multivariate analysis of predictors. *Journal of Vocational Behavior*, **56**, 63-81.
- 萩原俊彦・櫻井 茂 2008 “やりたいこと探し”の動機における自己決定性の検討—進路不決断に及ぼす影響の観点から— 教育心理学研究, **56**, 1-13.
- 飯塚亮輔 2014 やりたいこと探しの動機と期待価値, 就業観の関連について—自己決定性に注目して— 日本教育心理学会第 56 回総会発表論文集 pp. 465.
- 石橋里美 2016 キャリア開発の産業・組織心理学ワーク・ブック第 2 版 ナカニシヤ出版.
- Hall, D. T. 2002 *Careers in and out of organizations*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- 林 潔 2011 日経「私の履歴書」とカウンセリング 日本カウンセリング学会第 44 回大会論文集 pp. 38-39.
- 林 潔 2012 朝日「おやじのせなか」とカウンセリング 第 17 回日本産業カウンセリング学会大会論文集

pp. 80-81.

香山リカ 2004 就職がこわい 講談社.

厚生労働省 2015 大学生のための「キャリア教育プログラム集」.

Kim, Ji-Geun, & Lee, Ki-Hak 2011 The Effect of Parental Autonomy Support in the College Students' Commitment to Career Choice: Mediated by Personal Growth Initiative and Career Exploration Behavior. *Korea Journal of Counseling*, **12**, 81-97.

松浦美晴 2008 女子大学生の進路展望に見える「やりたいこと志向」の様相 日本教育心理学会第 50 回総会発表論文集 pp. 511.

宮川栄一 2015 新卒採用の経済理論: 改訂版 国民経済雑誌, **212**, 63-82.

日本労働研究機構 2000 フリーターの意識と実態—97 人のヒアリング結果より— JIL 調査報告書 pp. 136.

岡部弥太郎 1966 書評: 私の履歴書 進路相談: 事例と研究, **3**, 124-125.

大久保幸夫 2002 新卒無業。なぜ, かれらは就職しないのか 東洋経済.

Robitschek, C. 1998 Personal growth initiative: The construct and its measure. *Measurement and Evaluation in Counseling and Development*, **30**, 183-198.

Robitschek, C., & Cook, S.W. 1999 The influence of personal growth initiative and coping styles on career exploration and vocational identity. *Journal of Vocational Behavior*, **54**, 127-141.

Robitschek, C., Ashton, M. W., Sperring, C. C., Geiger, N., Byers, D., Schotts, G. C., & Thoen, M. 2012 Development and psychometric properties of the Personal Growth Initiative Scale-II. *Journal of Counseling Psychology*, **59**, 274-287.

白井利明 2008 学校から社会への移行 教育心理学年報, **47**, 159-169.

Stumpf, S. A., Colarelli, S. M., & Hartman, K. 1983 Development of the career exploration survey (CES). *Journal of Vocational Behavior*, **22**, 191-226.

Super, D. E., & Hall, D. T. 1978 Career development: Exploration and planning. *Annual Review of Psychology*, **29**, 333-372.

高橋 浩 2018 「やりたいこと」志向の二側面とキャリア発達との関連 産業カウンセリング研究, **19**, 83-96.

高橋 誠・森本哲介・田原直久 2017 大学生における自己の強みの活用感と認識度が自己形成意識およびキャリア探索に及ぼす影響 開智国際大学紀要, **16**, 33-40.

田澤 実 2006 大学生における進路未決定とキャリア形成支援の課題—職業生活への移行困難な若者との対比から— 中央大学大学院研究年報, **35**, 141-152.

渡辺三枝子 2011 新版キャリアの心理学 ナカニシヤ出版

徳吉陽河・岩崎祥一 2014 自己成長主導性尺度II (PGIS-II) 日本語版の開発と心理的測定 心理学研究, **85**, 178-187.

徳吉陽河・岩崎祥一 2016 認知行動コーチングの介入プログラム開発と効果検証—REBTを応用したコーチング心理学による大学生に対する自己成長の支

援 応用心理学研究, **42**, 140-148.

梅澤 正 2008 職業とは何か 講談社現代新書.

吉崎聡子・平岡恭一 2015 自己決定理論に基づく動機づけと自己効力感からみたキャリア探索 心理学研究, **86**, 55-61.

(受稿: 2018.5.18; 受理: 2019.1.27)
