東京未来大学研究紀要 *Vol.16* 2022.3 pp.13 − 20

原著

就業動機がキャリア発達に及ぼす影響過程

石 橋 里 美[1)]・林 潔[2)]

A Study of the Effects on Career Development Driven by Vocational Motives

Satomi Ishibashi[1)] and Kiyoshi Hayashi[2)]

要 約

本研究では，大学生低学年における就業動機がキャリア発達に及ぼす影響過程を検討した。大学１，２年生243名を対象に，就業動機と職業キャリア・レディネスを測定する質問紙調査を実施した。就業動機の下位尺度である「上位志向」「対人志向」「貢献志向」の３要因が,「自己向上志向」を媒介として「職業キャリア・レディネス」に影響を及ぼすという予測に基づいてパス解析を実施した。パス解析によって検討した結果,「上位志向」と「貢献志向」は「自己向上志向」を媒介として「職業キャリア・レディネス」に間接的に正の影響を及ぼすことが示唆された。一方で「対人志向」は「職業キャリア・レディネス」に直接的に正の影響を及ぼすことが示された。結果に基づき,キャリア発達支援の充実化について検討された。

キーワード：就業動機，キャリア発達，職業キャリア・レディネス
Vocational motives・Career development・Occupational career readiness

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），一般的には大学の３年生から就職活動が本格化する。大学のキャリア教育現場では，就職支援の一環として，大学1,２年生のうちに就業への動機づけを高めることが重視されており，早期教育として自分のなりたい職業や仕事・人生を見出すためのさまざまな教育プログラムが試行されている（厚生労働省，2015）。動機づけ（モチベーション）とは，「目標に向けて特定の行動を選択し，その達成に向けて努力し，そしてその努力を持続させる一連の心理的エネルギー」として定義され（角山，2013），人が行動を起こす源となる。就業することは経済的自立の手段であるだけでなく，個々人がその人らしく働いて暮らしていく自己実現を図るものでもある。学生が自身の将来の就業に関してもつ動機づけは就職することのみならず，就職後の組織への適応や仕事へのモチベーションにも関わると考えられるため，キャリア発達において重要な要因である。本研究では大学生1,２年生のキャリア発達における動機づけに着目する。

なお「キャリア」の概念はその多義性が認められ

１）石橋 里美 東京未来大学モチベーション行動科学部（Tokyo Future University）
２）林 潔 白梅学園短期大学（Shiraume Gakuen College）

ているが（渡辺，2007），文部科学省（2004）による「キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書」によると「キャリア」とは「個々人が生涯にわたって遂行するさまざまな立場や役割の連鎖およびその過程における自己と働くこととの関係づけや価値づけの累積」として捉えられている。そして文部科学省中央教育審議会（2011）によると「キャリア教育とは，一人一人の社会的・職業的自立に向け，必要な基盤となる能力や態度を育てることを通して,キャリア発達を促す教育」と示されている。「キャリア発達」について，Super（1957 日本職業指導学会訳 1960）は，生涯にわたる過程として５段階に分類し，各発達段階の課題を示している。未就業の大学生は探索の段階であり，職業に対する知識を広げ，将来の職業選択に備えることがキャリア発達の中心である。坂柳（1996）はSuper（1984）が提唱した「キャリア発達課題に取り組もうとする個人の態度特性（キャリア・レディネス）」に着目し，「人生キャリア・レディネス尺度（人生や生き方への取り組み姿勢を測定する）」と「職業キャリア・レディネス尺度（職業選択と職業生活への取り組み姿勢を測定する）」の２系列から構成されるキャリア・レディネス尺度を開発している。本研究ではこれらの「キャリア」および「キャリア発達」の捉え方を基に，未就業の大学生のキャリア発達の指標として「職業キャリア・レディネス」を採用する。

未就業者における将来の就業場面に関する動機は安達（1998）によって「就業動機」として概念化されており，「未入職者が未来の仕事状況に関連してもっている動機，または，将来携わる職業的場面を想定した動機」と定義されている。安達（2001a）によると「就業動機」は次の３つの下位尺度，①自己向上志向動機：興味や関心を反映させた就業に対する積極的姿勢，②対人志向動機：仕事を通じた人との接触を重視する傾向，③上位志向動機：仕事場面で社会的地位や名声を得ようとする傾向，から構成される。

大学生における就業動機とキャリア発達に関する先行研究では，自己向上志向動機がキャリア発達に肯定的に作用することが明らかにされている。先行研究を概観すると，職業選択に対する自己効力感が就業動機を媒介として職業未決定に及ぼす効果を検討したものがある（安達，2001b）。この研究では，職業選択に対する自己効力感が自己向上志向動機を介して職業未決定を抑制することが明らかにされた。一方，対人志向動機と上位志向動機は職業未決定には影響を与えないことが示された。これらの結果について次の２つの解釈がなされた。第１に，自己向上志向動機は仕事を通じて自己を向上させようとする内発的動機であるため，未決定状態に対して抑制的な影響を及ぼす可能性がある。第２に，対人志向動機と上位志向動機は，社会的評価や仕事場面における人間関係に対する動機であることから仕事そのものの本質と直接関連しないため，将来の職業の決定には影響を及ぼさない。また古市（2007）は，安達（1998），若林・後藤・鹿内（1983）などを参考に就業動機尺度を作成し，就業動機（安達，1998）の自己向上志向動機に概念的に同じであると考えられる自己実現志向が，職業志向傾向（就業への積極的な態度）に正の影響を及ぼすことを示唆した。さらに安達（2010）は，キャリア探索（自分自身や仕事，職業，組織について情報を収集し理解を深めること）と自己向上志向動機に有意な正の相関があることを示し，キャリア発達支援においては，自己成長への内発的な動機への働きかけが有効であることを提示している。前述してきたように就業動機においては，自己向上志向動機が，仕事を通じた自己成長への内発的な動機であることからキャリア発達に肯定的に作用すると考えられている。一方，対人志向動機と上位志向動機がキャリア発達に及ぼす影響については共通した見解が得られていないと思われる。

さて近年，社会に貢献したい，人の役に立ちたいと考える若者が増えていることが報告されている（豊田，2015）。 内閣府『平成30年版子供・若者白書』によると，全国16歳から29歳までの男女を対象とし

た就業感に関する調査では仕事を選択する際に「人の役に立つこと」が,「とても重要」「まあ重要」と回答した者は71.8%となっている。大学における地域貢献等のボランティア活動への取り組みが参加学生のキャリア意識を高めるというケースも報告されている（川路,2020)。仕事を通じた社会的な貢献や,働くことで人の役に立ちたいという貢献志向的な動機は，社会的にも，個人のキャリア発達にも重要であると考えられる。

伊藤（2009）は，他者志向的動機（“自分を支えてくれる家族や仲間，周囲の人のために”という意識で自らの達成行動に従事する動機づけ）と就業動機（安達，1998）との関係を検討し,「他者から期待される仕事や貢献する仕事に就きたいとする動機」の存在を見出している。伊藤（2009）はこの動機を貢献志向動機と命名し,「自らの仕事で周囲の人や社会に貢献したいという他者志向的な達成動機」と定義している。伊藤（2009）の研究によって就業動機における貢献志向動機の重要性が示唆されたが，この研究は貢献志向動機と他者志向的動機との関係性の検討を主眼としたものである。貢献志向動機がキャリア発達に及ぼす影響についての検討が望まれる。そこで本研究では，就業動機（安達，1998）の内容を拡大し，新たに貢献志向動機（伊藤，2009）を組み込み，就業動機がキャリア発達を促進するプロセスを検討することとする。

就業動機の下位概念間の関係に着目すると，自己向上志向動機が仕事そのものへの内発的動機づけの側面をもつのに対し，対人志向動機（仕事場面における他者との接触に焦点をおいた傾向）と上位志向動機（仕事で他者をしのぎ周囲から評価を得ようとする傾向）の両概念は，仕事の本質とは関連しない外発的動機づけの側面をもつ（安達，2001b)。つまり自己向上志向動機と，対人志向動機，上位志向動機，貢献志向動機の３要因は区別して捉えられる。従来の研究では，就業動機がキャリア発達に影響を及ぼす過程の検討において，これらの要因は１次元であることが前提としてあり，要因間の連続性についてはほとんど検討されていないと思われる。

他方，吉崎・平岡（2015）は，内発的動機づけと外発的動機づけが，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，大学生の就職動機づけ（就職活動への動機づけ）において，内発的動機づけに近い外発的動機づけが，キャリア探索への説明力を有することを報告している。内発的動機づけとは，行動そのものへの興味や関心による動機づけを意味する。この研究からはキャリア発達において外発的動機づけが内発的動機づけに融合し，変化していく可能性が示唆される。つまり，就業動機の下位概念間において，外発的動機づけの側面をもつ上位志向動機，対人志向動機，貢献志向動機の３要因が内発的動機づけの側面をもつ自己向上志向動機に結びつくことによって，キャリア発達を促進する可能性が考えられる。

本研究では，以上の知見を踏まえ，就業動機の下位概念間の連続性にも着目し，就業動機がキャリア発達に及ぼす影響過程を検討すること目的とした。自己向上志向動機に加えて，キャリア発達を促しうる動機が明らかになれば，キャリア発達支援における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る。具体的には以下の仮説を設定した。

仮説１：自己向上志向動機は職業キャリア・レディネスに直接的に正の影響を及ぼすであろう。

仮説２：上位志向動機，対人志向動機，貢献志向動機は自己向上志向動機を介して職業キャリア・レディネスに間接的に正の影響を及ぼすであろう。

方　法

調査対象者：４年制大学（複数校）に所属する大学１,２年生243名（１年生 36，２年生 207／男性 69，女性 174／文系学部 164，理系学部 79)，平均年齢19.7歳（SD = 0.63）を分析対象者とした。

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2020年１月から２月であった。分析ソフトはSPSS 11.5J for windows, Amos 5.0を使用した。

質問項目：以下の２尺度，計65項目を使用した。

1．就業動機尺度：就業動機については安達（1998, 2001b，2004）の就業動機尺度をもとに，「貢献志向動機」（伊藤，2009）を加えて作成した38項目を用いた。これは「自己向上志向動機（16項目）」「対人志向動機（９項目）」「上位志向動機（９項目）」「貢献志向動機（４項目）」の４下位尺度から構成される。

2．職業キャリア・レディネス尺度：キャリア発達の指標として坂柳（1996）の職業キャリア・レディネス尺度を用いた。職業キャリア・レディネス尺度は大学生の職業選択と職業生活への取り組み姿勢を測定することを目的に作成された尺度であり，進路指導や発達支援におけるキャリア発達の指標になっている（例えば，高崎・武石，2017；児玉，2017；安保・石津・菊池・千葉・猪俣，2008）。これは「関心性（９項目）」「自律性（９項目）」「計画性（９項目）」の３下位尺度全27項目で構成され，各項目の素点の合計点が高いほど職業キャリア・レディネス，すなわち本研究におけるキャリア発達の度合いが高いことを示す。

回答は調査対象者の回答のしやすさを考慮して，すべて６件法（１：全く当てはまらない～６：かなり当てはまる）に統一した。

結　果

各尺度の因子構造の確認

就業動機について天井効果のみられた３項目（将来仕事で活用できる知識や技術を身につけたい，将来したい仕事に役立つ資格や免許を取得するつもりだ，仕事を通じて色々な人々に出会いたい）を排除して主因子法・プロマックス回転による因子分析を行った結果，スクリープロット基準と解釈可能性から４因子が抽出された。因子負荷.40未満の２項目と二重負荷の７項目を削除し再度因子分析を行った（表１）。第１因子は「職場では高い役職に就きたい」「人より優れた仕事をすることが重要だ」などに負荷が高く，「上位志向」と命名した。第２因子は「将来就きたい職業のために努力しようと思う」「日常生活の中で，仕事に役立つことは何でも吸収していきたい」などに負荷が高く，「自己向上志向」と命名した。第３因子は「世の中の役に立つような仕事がしたい」「社会に貢献できるような職業に就きたい」などでまとまっており，「貢献志向」と命名した。第４因子は「職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ」「仕事を通じて得たい最大の満足は，人との交流から得られる満足感だ」などでまとまっており，「対人志向」と命名した。各因子の信頼性係数（α係数）は，第１因子（８項目）.89，第２因子（９項目）.86，第３因子（４項目）.84，第４因子（５項目）.79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。

職業キャリア・レディネスについて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.74と，内的整合性として受容できる水準であった。各項目の素点の合計を算出し尺度得点とした。各尺度得点の平均と標準偏差は表２の通りであった。「就業動機」と「職業キャリア・レディネス」各尺度について学年（１年生・２年生）×性別（男・女）の２要因配置の分散分析を行ったところ，「上位志向」に性別の主効果が認められ（F（1, 239）= 7.24, $p < .01$），男子学生は女子学生よりも「上位志向」が高い傾向にあることが示唆された。学年の主効果および交互作用は認められなかった結果から，全体のモデルへの影響はないと判断し統合したデータを用いた。なお，就業動機について性別，学部別（理系・文系）にそれぞれ因子分析をした結果，いずれもほぼ同様の４因子構造であることが確認された。

表１　就業動機尺度の因子分析結果（主因子法・プロマックス回転後）

項目内容	因子Ⅰ	因子Ⅱ	因子Ⅲ	因子Ⅳ	共通性
Ⅰ．上位志向動機（α＝.89）					
職場では高い役職に就きたい	.82	-.05	-.04	.02	.64
人より優れた仕事をすることが重要だ	.79	-.03	.05	-.01	.63
何か価値ある業績をあげようと考えている	.77	.15	.02	-.14	.62
昇格や昇進の機会がある仕事を得ることは重要だ	.70	.10	-.07	.01	.51
地位や名誉をもたらす職業に就きたい	.68	-.05	.05	.13	.56
世間で名前の通った企業や団体に就職したい	.67	-.11	-.10	-.02	.38
周りから賞賛されるような仕事をしたい	.59	.00	.24	.00	.52
給料のいい職業に就くことは充実した生活に欠かせない	.55	.02	-.25	.07	.28
Ⅱ．自己向上志向動機（α＝.86）					
将来就きたい職業のために努力しようと思う	-.19	.82	-.05	-.02	.56
日常生活の中で、仕事に役立つことは何でも吸収していきたい	-.11	.76	-.02	.11	.57
仕事に活かせる事なら何でも学ぶつもりだ	.01	.72	-.03	.03	.51
いつも目標を持って仕事をしたい	.04	.67	.18	-.12	.59
仕事を通じて自分を向上させたい	.04	.59	.07	.14	.49
仕事で成功するためには決して努力を惜しまない	.19	.55	.12	-.07	.48
周囲の受けが悪くなっても、自分なりに仕事をやり遂げることが重要だ	-.07	.54	-.10	.03	.23
自分の個性が活かせる仕事をしたい	.18	.53	-.10	.03	.32
将来就こうと思う職業について考えるのは楽しい	.11	.50	.02	-.10	.29
Ⅲ．貢献志向動機（α＝.84）					
世の中の役に立っような仕事がしたい	-.15	.01	.92	-.02	.76
社会に貢献できるような職業に就きたい	-.10	-.03	.92	-.06	.73
みんなに期待されるような仕事がしたい	.16	.02	.62	.06	.54
家族に喜んでもらえるような職業に就きたい	-.02	.00	.51	.17	.35
Ⅳ．対人志向動機（α＝.79）					
職場では周りの人々との調和が何よりも大切だ	-.16	.13	-.11	.73	.47
仕事を通じて得たい最大の満足は、人との交流から得られる満足感だ	-.07	-.03	.20	.72	.62
仕事そのものではなく職場の人間関係に興味がある	.12	.00	-.09	.68	.50
職場では一生つき合える友人を作りたい	.12	.05	.09	.51	.41
仕事に就くのは人との接触を持っていたいからだ	.16	-.16	.05	.51	.33
因子寄与	5.29	5.18	4.74	3.76	
累積寄与率	29.05	42.17	51.00	56.86	
因子間相関	Ⅰ	Ⅱ	Ⅲ	Ⅳ	
Ⅱ	.32	-	-	-	
Ⅲ	.36	.54	-	-	
Ⅳ	.40	.27	.45	-	

表２　各尺度得点の平均と標準偏差（男女別）

	男性（*n*=69）		女性（*n*=174）	
	M	*SD*	*M*	*SD*
上位志向動機**	4.46	0.82	3.73	0.87
自己向上志向動機	4.68	0.77	4.53	0.70
貢献志向動機	4.30	1.08	4.46	1.00
対人志向動機	4.07	0.92	4.20	0.89
職業キャリア・レディネス	107.78	10.78	108.09	11.43

**p<.01

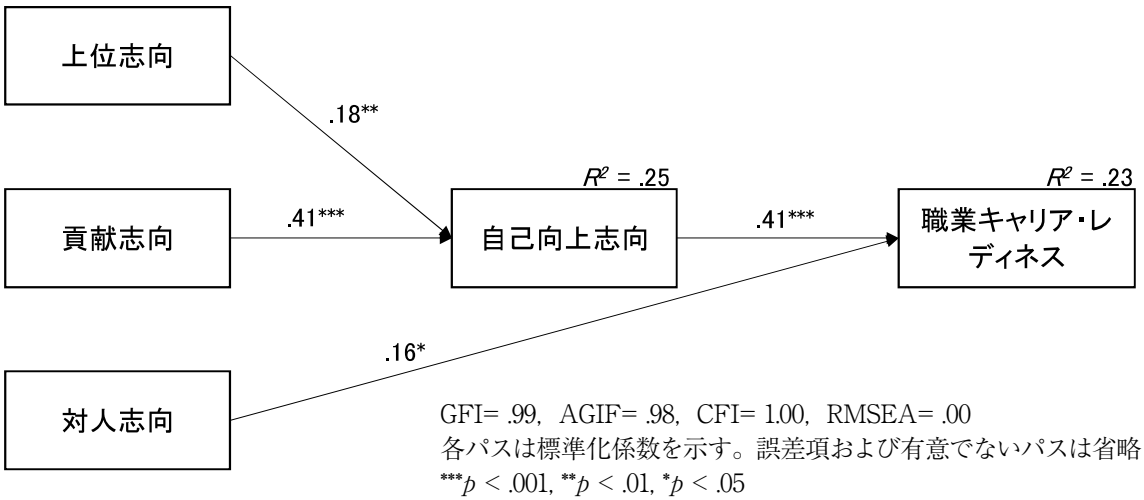

図1　就業動機と職業キャリア・レディネスとの因果モデル

就業動機と職業キャリア・レディネスにおけるモデルの作成と検討

就業動機の「上位志向」「対人志向」「貢献志向」が「自己向上志向」を媒介として職業キャリア・レディネスに及ぼす影響を明らかにするためにパス解析を行った。「上位志向」「対人志向」「貢献志向」から，それぞれ「自己向上志向」および「職業キャリア・レディネス」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。分析の結果，図1のパス図が得られた。適合指数はGFI= .99，AGIF= .98，CFI= 1.00，RMSEA= .00となり，許容可能な値に達していると判断した。

就業動機に着目すると「自己向上志向」は「職業キャリア・レディネス」に直接的に正の影響を及ぼすことが示された。「上位志向」と「貢献志向」からは「職業キャリア・レディネス」への有意なパスは認められず，「上位志向」「貢献志向」は「自己向上志向」を媒介として「職業キャリア・レディネス」に間接的に正の影響を及ぼすことが示された。一方，「対人志向」から「職業キャリア・レディネス」への有意なパスが認められ，「対人志向」から「自己向上志向」への有意なパスが認められなかった結果から，「対人志向」は「職業キャリア・レディネス」に直接的に正の影響を及ぼすことが示された。

考　察

本研究の目的は，就業動機がキャリア発達に及ぼす影響過程を明らかにすることであった。就業動機の「上位志向」「対人志向」「貢献志向」が「自己向上志向」を媒介として職業キャリア・レディネスに及ぼす影響を検討するためにパス解析を行った。パス解析の結果について，就業動機から職業キャリア・レディネスに影響を及ぼすプロセス全体をみると，「自己向上志向」は職業キャリア・レディネスに直接的に正の影響を及ぼすことが示され，仮説1（自己向上志向動機は職業キャリア・レディネスに直接的に正の影響を及ぼすであろう）は支持された。この結果は先行研究とも符合し，仕事を通じた自己成長への内発的な動機がキャリア発達に肯定的に作用することが確認された。「上位志向」と「貢献志向」は「自己向上志向」を媒介として職業キャリア・レディネスに間接的に正の影響を及ぼし，「対人志向」は「職業キャリア・レディネス」に直接的に正の影響を及ぼすことが示された。よって仮説2（上位志向動機，対人志向動機，貢献志向動機は自己向上志向動機を介して職業キャリア・レディネスに間接的に正の影響を及ぼすであろう）は「上位志向」「貢献志

向」において支持された。つまり「地位や名誉をもたらす仕事に就きたい，職場では高い役職に就きたい」という上位志向動機や「世の中に役立つような仕事がしたい，みんなに期待されるような仕事に就きたい」という貢献志向動機だけでは，職業選択と職業生活への取り組みを促進する動機づけにはつながらないことが示唆された。他方,「対人志向」が「職業キャリア・レディネス」に直接的に正の影響を及ぼすことが示された結果は，仕事での人間関係への満足や人々との調和を求める傾向が，職業選択と職業生活へ向けた行動を促進するモチベーションとして機能することを示唆し，この動機に働きかけることの有効性を示唆する。特筆すべきは，上位志向動機と貢献志向動機が「将来就きたい職業のために努力しようと思う，仕事を通じて自分を向上させたい」という自己成長をめざす動機と結びつくことによって，キャリア発達へのモチベーションとして機能する可能性が示唆されたことであろう。本研究の知見は大学生低学年のキャリア発達支援における基礎資料として適用できよう。

実践においては，社会的評価や社会貢献への動機をもつ学生に対しては，それらを拡大し，自己成長へのモチベーション喚起につなげることが有効であろう。例えば，社会的評価を得ることや社会貢献について，実務に携わる人から，実際にどのような努力や働き方によってそれらを実現できるのか，情報提供をいただく機会を設けることや，社会貢献活動の機会を提供し，参加学生個々に対してポジティヴなフィードバックを与えるなどの働きかけは，内発的に自己成長への動機が喚起されるきっかけになるかもしれない。対人志向への動機をもつ学生に対しては,「人とのつながり」を軸に職業選択や将来設計を考えるように働きかけることも有効であると思われる。

本研究にはいくつかの課題がある。本研究では大学生低学年のキャリア発達における動機づけに着目し，就業動機を構成する４つの動機「上位志向」「自己向上志向」「貢献志向」「対人志向」と，職業キャリア・レディネスの因果関係を想定して分析を行ったが，個人における４つの動機の高低バランスは多様であると考えられる。これらの点については明確にすることができなかった。今後は，学生個々の職業的発達に関わる，大学・学部の進路選択過程および将来的展望（志望する職業･業種，望むライフコース）等の要因を考慮した検討を蓄積する必要があると考える。また, 職業キャリア･レディネス尺度をキャリア発達の指標として用いたが,「職業キャリア・レディネス」の下位概念である「関心性」「自律性」「計画性」と就業動機との因果関係については検討していない。これらの課題を踏まえて，より精緻化したモデルを構築する必要がある。

以上のような課題は残されたものの本研究では，従来キャリア発達への動機づけとして重視されてきた自己向上志向動機のみならず，対人志向的動機がキャリア発達の動機づけとして機能することを示唆するとともに，上位志向動機と貢献志向動機が，仕事での自己成長をめざす内発的動機と結びつくことの重要性を示唆した点で意義があると考えられる。なお実践のためのプログラムの開発に向けて検討を重ねてゆきたい。

引用文献

安達 智子（1998）．大学生の就業動機測定の試み　実験社会心理学研究，*38,* 172-182.

安達 智子(2001a)．就業動機尺度の概念的妥当性 - 動機，自己効力感との関連性について－　実験社会心理学研究，*41,* 45-51.

安達 智子（2001b）．進路選択に関する自己効力感と就業動機，職業未決定の関連について－女子大学生を対象とした検討－　心理学研究，*72,* 10-18.

安達 智子（2004）．就業動機尺度の再検討-尺度項目の修正と下位因子構造の比較　日本教育心理学会第46回総会発表論文集，422.

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.

安保 英勇・石津 憲一郎・菊池 武剋・千葉 政典・猪股 歳之（2008）．東北大学における学部学生のキャリア意識（1）－希望進路に関わる要因とその準備活動

東北大学大学院教育学研究科研究年報，*56*，201-217.
古市 裕一（2007）．青年の職業志向傾向と就業動機および自己効力感　岡山大学教育学部研究集録 *136*，145-151.
伊藤 忠弘（2009）．自己・他者志向的動機と就業動機の関係　日本心理学会第73回大会発表論文集，1020.
角山 剛（2013）．モチベーションとはなにか　一般社団法人モチベーション・マネジメント協会（編）公認モチベーション・マネジャー資格BASIC TEXT（pp. 2-22）　新曜社
川路 康之（2020）．ボランティアとキャリア形成　純真学園大学雑誌，*10*，35-39.
児玉 真樹子（2017）．大学生用キャリアレジリエンス測定尺度の開発 学習開発学研究，*10*，15-23.
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」
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.
文部科学省（2004）．キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書
文部科学省中央教育審議会（2011）．今後の学校教育におけるキャリア教育・職業教育の在り方について（答申）
内閣府（2018）．平成30年版子供・若者白書
坂柳 恒夫（1996）．大学生のキャリア成熟に関する研究－キャリア・レディネス尺度（CRS）の信頼性と妥当性の検討－　愛知教育大学教科教育センター研究報告，*20*，9-18.
Super, D.E. (1957). *The psychology of careers: An introduction to vocational development*. New York: Harper & Brothers.（スーパー，D.E. 日本職業指導学会（訳）（1960）．職業生活の心理学－職業経歴と職業的発達　誠信書房）
Super, D.E. (1984). Career and life development. In D. Brown & L. Brooks (Eds.), *Career Choice and Development*. San Francisco: Jossey-Bass.
高崎 美佐・武石 恵美子（2017）．大学のキャリア教育が学生のキャリア意識に及ぼす影響　生涯学習とキャリアデザイン，*15*，133-147.
豊田 義博（2015）．若手の社会貢献意識の底流を探る Works Review，*10*，44-53.
若林 満・後藤 宗理・鹿内 啓子（1983）．職業レディネスと職業選択の構造－保育系，看護系，人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連　名古屋大学教育学部紀要，*30*，63-98.
渡辺 三枝子（2007）．新版キャリアの心理学－キャリア支援への発達的アプローチ　ナカニシヤ出版
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.

（いしばし　さとみ・はやし　きよし）

【受理日　2021年11月25日】