

# School to Work Transition の促進に関する縦断研究1

## —就業レディネス尺度の開発と入社後の適応との関係について—

渡辺かおり・松岡剛広・仁田光彦・舛田博之

(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 測定技術研究所)

### <概要>

学生から社会人へのトランジション(School to Work Transition: 以下 SWT)を促進する概念として「就業レディネス」がある(舛田, 2015)。舛田(2015)では社会人を対象に振り返り調査を実施し、適応のキーとなる要素を整理しているが、学生を対象にした尺度開発は行われていない。そこで本研究では、就業レディネスの構成概念を見直し、学生向けの尺度開発を行った。また社会人を対象に振り返り調査を実施し、就業レディネスが定着や離職意思に影響を及ぼすことを確認した。

<キーワード>School to Work Transition、就業レディネス、入社後適応、離職意思

### 1. 問題

昨今、学生から社会人へのトランジションに関する研究に注目が集まりつつあり、大学での経験と企業における組織行動との関連性についての進取的な研究が重ねられている。「大学と仕事との接続・移行」を扱う研究は、School to Work Transition 研究(SWT 研究:教育領域から仕事領域への移行研究)と呼ばれている(山内, 2008)。SWT 研究においては「所属する社会階層/進学した大学と就職・就業機会」などのいわゆる「地位・属性データ」の関連性を問うものが多く、企業に参入する個人が教育機関(特に大学)に所属していた時代の個人の意識や行動が、組織に参入したあとに担うキャリアや組織行動にいかなる影響を与えているのかを調べた研究は少ない(中原, 2014)。また、学生にとって企業社会からの評価にさらされる初めての経験である就職活動はSWT 研究においても重要なイベントであるが、就職活動の経験が入社後の心理や行動にどのように影響するかは、未だ明らかにされていない点が多い(高橋, 2018)。就職活動と、入社後の適応をつなぐ接点はなにか。その解を探る上で、就職活動を通じて主に醸成される、働くことや社会への移行に対する「個人の意識や心の状態」に着目することに糸口を見出したのが本研究である。

#### <就職活動にまつわる諸研究>

国内における就職活動に関する実証的研究の動向については、高橋(2018)が詳しい。高橋(2018)では、就職活動の過程に着目した研究を5つのアプローチに整理している。第一に職業的発達に焦点を当て、職業発達の程度と就職活動との関連を検討するアプローチ、第二に就職活動を意思決定のプロセスと捉え、意思決定を促進または阻害する要因との関連を検討するアプローチ、第三に就職活動における進路探索行動に焦点を当て、内容や諸変数との関連を検討するアプローチ、第四に就職活動の関連要因(自己効力、不安・ストレス、コーピングスキル、ソーシャルサポート等)との関連を検討するアプローチ、第五に就職活動の影響に焦点を当て、内容や諸変数との関連を検討するアプローチである。第一～第四のアプローチは、進路選択や就職活動を促進することを目的に、就職先が決定するまでの就職活動の過程に焦点を当てたアプローチである。それに対し、第五のアプローチは就職活動後の状況に焦点を当てている点で、第四までのアプローチと位置づけが異なる。本研究の主眼は、就職活動によって変化する本人の意識や心の状態が、入社後の定着にどのように影響するかであるため、第五のアプローチに分類される。一方で、就職活動によって変化した本人の意識や心の状態の先行要因としてどのようなものがあるのか、という観点で捉えるならば、第一の職業的発達と第四の就職活動の関連要因は押さえておくべきであろう。以下に、本研究で着目した研究の外観を整理する。

**【第一:職業的発達と就職活動】** 職業発達の程度と就職活動との関連を検討するアプローチの代表的な研究として、「職業レディネス(若林・後藤・鹿内, 1983; 下村・堀, 1994)」「キャリアレディネス(坂柳, 1996)」の研究がある。若林ら(1983)は、就職を控えた学生が、職業につくことに対してどの程度成熟した考えを持っているかを表す、職業レディネス尺度を作成。更に下村ら(1994)は、若林他(1983)の下位次元を再検討し、「明瞭性」、「関与」、「非選択性」の3つに集約した。明瞭性は職業や職種についての志望が明確な程度を、関与は就職活動や職業選択への関心の高さを、非選択性は反対にどのような職業でもよいという態度を示している。

**【第四:就職活動過程の関連要因】** 就職活動に取り組む個人への支援という観点から、より直接的に就職

活動の進行を促進または阻害する要因に着目し、数多く検討されてきたのは、社会的認知理論の中心概念である自己効力(Bandura, 1977)を応用した研究である。国内では複数の進路選択自己効力尺度が開発されている(浦上, 1995;安達, 2001)。進路選択への自己効力感に関する研究は、「進路選択に対する自己効力」「進路選択過程に対する自己効力」「進路適応に対する自己効力」の大きく3つに分類できる(廣瀬, 1998)。進路選択に対する自己効力は自己理解や職業理解に関連し、進路選択過程に対する自己効力は主体的な進路選択に関連すると解釈できる。また、進路適応に対する自己効力は進路選択時だけでなく入社後も対象となり、他の2側面よりも対象となる範囲が広い。

**【第五:就職活動の影響】** 就職活動での経験が、内定期を含む就職活動後の心理や行動に及ぼす影響に着目した研究が第五のアプローチであるが、特に入社後にまで範囲を広げ実証的に検討した研究は少ない(高橋,2018)。そのような中、就職活動を個人にとっての企業や職業を選択する中での組織社会化プロセスの一部と捉えた研究がいくつかある。新規参加者が組織特有の価値観、能力、期待される行動や社会的知識を身につけ、組織に適応していくプロセスのことを組織社会化といい(Van Maanen & Schein, 1979)、組織に参入する前の社会化のことを予期的社会化という(Feldman, 1976)。Jablin (1987)は予期的社会化を2段階に分類し、特定組織の採用プロセス以前から起こる「職業的予期的社会化」と、職業的予期的社会化の影響を受けながら、特定組織における採用プロセスによって起こる「組織的予期的社会化」の段階があると述べた。そして新卒採用活動に関連して、組織参入直後の組織コミットメント、組織内の仕事全般への達成動機、転職意志に対して、組織が採用広報で行う初期採用施策や応募者が就職活動時に行うキャリア探索行動が与える影響が検討されてきた(竹内・竹内, 2009)。また、尾形(2012)では、職業的予期的社会化と組織的予期的社会化を測定する尺度を開発し、それぞれが入社後の組織適応にどのように影響するかを検討した。こうして行われてきた研究では、採用内定以前の状況が予期的社会化に一定の影響を与えること、また入社後の初期の組織適応に影響することが実証されてきた。

一方、就職活動での経験と入社後の適応との関係を検討する上で、入社前の個人の心の状態に焦点をあてたのが「就業レディネス」である(舛田, 2015)。舛田(2015)では、若年層の就職活動および新人時代と現在の就業状況の関連性を把握することを意図し、勤務年数が6年以内の正社員として働く転職経験のない社会人に対して、振り返り調査の形で「就職活動と入社後の就業に関する調査」を行った。その結果、充実した就職活動の重要な指標として、「就活への満足度」「社会人としての自覚」「自己理解の促進」の3つを見出し、社会人としての自覚と自己理解の促進をまとめて「就業レディネス」と名付けた。就業レディネスが高まると、社会人になるための心の準備が整うことを表している。そして入社後の状況との関係を分析し、就業レディネスは入社後の新人時代の適応促進行動や満足度、さらには入社後2~6年後の適応促進行動や効力感・満足感、さらに離職意思にも間接的に影響を与えていることを確認した。この研究では就職活動の経験が及ぼす入社後への影響を、初期適応から範囲を広げ、社会人6年目までの適応促進行動・離職意思への影響を検討していることも特徴的である。なお類似の概念として先に上げた職業レディネスがあるが、こちらは職業選択にあたっての心理的な準備状態に焦点を当てているところが異なる。

### <本研究の狙い>

以上のように、就職活動時の経験や、就職活動を経て生じた入社前の心理状態は、入社後の心理・行動に影響を及ぼすと考えられるが、両者を関連づけた実証的研究は比較的少ない。先に述べたように、SWTの枠組みで就職活動を捉えるならば、就職活動経験が入社後の組織適応・行動に及ぼす影響を実証的に検討する研究を増やしていくことが求められる。更にいえば、縦断的研究で実証することが望ましい。本研究では今後、SWTを縦断研究として進めることを念頭においたときに、SWTを促進する学生時代の指標として「就業レディネス」に着目したい。学生時代と入社後をつなぐ研究として、予期的社会化文脈での初期適応を予測する研究やRJPの研究といった組織視点での研究もあるが、本人の適応を考える上で、本人側の視点の研究もより重要になってくると考える。就職活動、及び入社後の組織や職務への適応や定着を、本人だけではなく企業、大学もサポートしていく世界を望むのであれば、本人の心の状態を共通の指標とすることが効果的であろう。また、就業レディネスの研究では、初期適応だけでなく2年目以降の心理・行動とも関連することが確認されており(舛田,2015)、入社後への影響範囲が広い可能性が高いことも背景にある。

ただし、就業レディネスを今後縦断研究での指標として扱うのであれば、1つ課題があろう。舛田(2015)では、よりよい就職活動について社会人向けに調査した研究から概念を構成、就職活動時の経験を振り返って

回答させている。学生に調査を実施し、入社後に向けての縦断研究を行うのであれば、学生向けの尺度を開発する必要がある。就業レディネスを中間の指標とし、就業レディネスを高めようとするための就職活動や大学生活での行動、支援のあり方を今後模索する上でも、長い縦断研究の第一歩として、学生向けの就業レディネスの尺度開発を行いたい。またその尺度を用い、入社後の適応促進行動のみならず、適応状況にも影響を及ぼすか改めて確認したい。

## 2. 方法

### <就業レディネス尺度の構成>

尺度開発のための構成概念の検討を行った。舛田(2015)では就業レディネスの下位概念として、「社会人としての自覚(4項目)」と「自己理解の促進(1項目)」が抽出されている。これらは社会人向けの就職活動に関する指標を整理する上ででてきた概念だが、就業レディネスの一つの要素である「社会人としてやっていける自信や見通し」については、進路適応に対する自己効力(廣瀬,1998)と直接的な関係があると解釈されている(舛田,2016)。ここから、学生にとっては未知の世界である会社で働くことへの自己効力感も重要な要素の一つとなりうると考え、就業レディネスを構成する要素として、「社会人としての自覚」「自己理解の促進」に加え、「就業移行への自己効力感」という概念を追加した。舛田(2015)の5項目をベースとしつつ、これらの概念を測定する項目を作成、尺度開発のための調査を実施した。

### <分析対象者>

学生向けの就業レディネス尺度の構成を確認するために、就職間近の大学4年生・大学院2年生を対象にインターネット調査を実施した。併せて、構成した尺度で測定した就業レディネスが、入社後の定着に関連するかを確認するために、社会人向けにも調査を実施した。この時、就職活動を含む過去の経験や当時の意識については、振り返りの形で回答させた。実施期間は2020年2月21日~2020年2月27日。分析1の対象は、大学4年生または大学院2年生で内定保有者529名(2020年4月から、正社員として企業に勤務することが決まっている人)、分析2の対象は、入社1~4年目の社会人534名(正社員として勤務)である。

### <分析に用いた変数>

**就業レディネス(学生・社会人)：**舛田(2015)の5項目に11項目追加し、「社会人としての自覚」「自己理解の促進」「就業移行への自己効力感」を測定する16項目を用いた。学生に対しては現在の状態を尋ね、社会人に対しては、設問文を過去形にした上で、入社直前の状態について尋ねた。項目は図表1に示す。

**職業レディネス(学生)：**下村(1994)の15項目を過去形にした上で、「就職活動を始める前」の状態について尋ねた。下位概念は「明瞭性」、「関与」、「非選択性」である( $\alpha = 0.84, 0.80, 0.78$ )。

**就職活動への満足度(学生)：**内定先について、「“その会社に就職することになった”という結果に対して、どのように感じていますか」を、全く満足(納得)していない~とても満足(納得)している、の5件法で尋ねた。

**予期的社会化(学生)：**入社組織への予期的社会化の状況を測定する尾形(2012)の項目を用いた。下位概念は「職業的予期的社会化(自分が働く会社で、必要とされるスキルや知識について理解している、など4項目)」、「組織的予期的社会化(自分が働く会社が、どのような社風・雰囲気なのかについて理解している、など2項目)」である( $\alpha = 0.83, 0.64$ )。

**プロアクティブ行動(社会人)：**組織社会化を促進する本人の主体的な役割形成行動(プロアクティブ行動)について、Ashford & Black(1996)を参考に開発された藤澤(2019)の6項目を用いた( $\alpha = 0.88$ )。

**1年目の初期適応(社会人)：**新人時代の会社・職場・仕事適応について3項目で尋ねた( $\alpha = 0.90$ )。

**前向きな態度(社会人)：**渡辺・園田・山田(2012)で適応と関連するとされた指標3項目を用いた( $\alpha = 0.85$ )。

**現在の適応(社会人)：**現在の仕事・会社・職場適応について3項目で尋ねた( $\alpha = 0.89$ )。

**離職意思(社会人)：**「私は、現在の会社にずっと居続けるつもりだ」という項目を用いた(反転項目)。

## 3. 結果と考察

分析1では、就業レディネス尺度の構造、内的整合性を確認するために、学生のデータを用いて因子分析と $\alpha$ 係数の算出、関連尺度との相関分析を行った。次に分析2では社会人のデータを用いて、今回構成した就業レディネス尺度が入社後の適応や離職意思にどのように影響しているのか検証した。

### <分析1：就業レディネス尺度の当てはまり>

就業レディネス尺度の 16 項目を対象に、プロマックス最尤法で因子分析を行った。その結果、社会人としての自覚、自己理解、職場移行への自己効力感の 3 因子に分かれた ( $\alpha = 0.88, 0.86, 0.83$ )。因子分析結果を図表 1 に、下位尺度間の相関を図表 2 に示す。

次に、関連尺度との関係性を検証するために、職業レディネス(下村,1994)、就職活動への満足度、予期的社会化(尾形,2012)との相関分析を行った(図表 2)。まず職業レディネスとの結果を見ると、就業レディネスの下位尺度との関係は、関与が一番高く、次いで明瞭性となっており、非選択性とは 0.14~0.07 とほぼ相関が見られなかった。職業レディネスは「就職活動を始める前」の状態について回答させているが、就職活動前の関心の高さ(関与)や、職業や職種に関する志望の明確さ(明瞭性)は、就職活動後の就業レディネスの先行要因となる可能性を示している。また、就職活動への満足度との相関は 0.34、0.40、0.38 であり、就業レディネスは就職活動への満足度と関係するものの、さほど高くないという形になった。最後に予期的社会化であるが、職業的予期的社会化との相関は社会人としての自覚から順に 0.73、0.81、0.68、組織的予期的社会化との相関は 0.68、0.72、0.63 であった。いずれも下位尺度との関係だと相関が高い順に自己理解、社会人としての自覚、就業移行への自己効力感となっていた。特に職業的予期的社会化と就業レディネスの自己理解は 0.81 と相関がかなり高いが、これは職業的予期的社会化の項目の中に「自分自身の能力や適性について理解している」といった自己理解に関する項目が含まれていることや、「会社の仕事に対する向き・不向きについて理解している」といった項目のベースには自己理解が必要となることが関係していると考えられる。入社後の適応を促進する上で重要な概念となる予期的社会化と、就業レディネスとの間に強い正の関係が見られたことは、就業レディネスが予期的社会化の概念の一側面を表しているといえるだろう。どちらも入社前の状態を測定するという目的としては同じであるが、予期的社会化の尺度が入社先への職業的・組織的な理解度を測定しようとしているのに対し、就業レディネスは社会人になる前の心の準備状態を測定しようとしている点が異なる。入社後の適応への影響については、分析 2 で検討する。

図表 1 就業レディネス尺度の因子分析結果 (プロマックス回転・最尤法)

項目	平均	SD	因子1	因子2	因子3	共通性
※ 社会人としてやっていける自信や見通しを持っている (いた)	3.20	1.06	<b>.94</b>	-.13	.04	.77
社会人として早く働き始めたい (始めたかった)	3.09	1.22	<b>.74</b>	.02	-.05	.51
※ 社会に出る覚悟ができている (いた)	3.26	1.11	<b>.67</b>	.11	-.01	.56
自分が職場で働くイメージがもてている (いた)	3.32	0.99	<b>.57</b>	.22	.05	.61
※ 社会や経済がどのように動いているかについて理解できている (いた)	3.22	1.03	<b>.44</b>	.27	-.07	.37
※ 企業で、社会人がどのように動いているかについて理解できている (いた)	3.39	0.98	<b>.40</b>	.33	.09	.55
自分がどのようなことに興味があるか、よくわかっている (よくわかっていた)	3.52	0.97	.01	<b>.75</b>	.00	.58
自分がどのようなことが得意かよくわかっている (よくわかっていた)	3.49	0.95	.12	<b>.68</b>	-.01	.59
※ 自分の能力や志向について理解できている (できていた)	3.47	0.95	.21	<b>.67</b>	-.03	.64
自分のいいところも悪いところも理解できている (できていた)	3.57	0.90	-.02	<b>.64</b>	.15	.55
働く上で大事にしたいことや、やりたくないことが明確である (あった)	3.50	0.95	.02	<b>.51</b>	.18	.46
仕事をする上でうまくいかないことがあるかもしれないが、なんとかなるだろうと思う	3.55	0.96	.06	-.09	<b>.80</b>	.59
社会に出て働く上で、過去の経験は無駄にはならないと思う (思っていた)	3.79	0.94	-.26	.32	<b>.60</b>	.47
社会に出ても自分ならなんとかやっていけるだろうと思う (思っていた)	3.49	0.99	.33	-.09	<b>.59</b>	.61
自分の知らない世界のことで興味をもって取り組みたいと思う (思っていた)	3.62	0.94	-.02	.21	<b>.51</b>	.45
社会に出て壁にぶつかったとしても、今までの壁を乗り越えた経験が生きて思う	3.50	1.00	.21	.10	<b>.49</b>	.53
因子寄与			6.321	6.426	5.852	

※は舩田(2015)の項目

図表 2 就業レディネス尺度の因子間相関、関連尺度との相関

	平均	SD	就業レディネス			職業レディネス			就職先への	予期的社会化	
			社会人としての自覚	自己理解の促進	就業移行への自己効力感	明瞭性	関与	非選択性	納得度	職業的予期的社会化	組織的予期的社会化
社会人としての自覚	3.02	.76	1.00			.524**	.647**	.137**	.337**	.733**	.681**
自己理解の促進	3.14	.74	.726**	1.00		.490**	.504**	.01	.399**	.808**	.723**
就業移行への自己効力感	3.30	.73	.686**	.708**	1.00	.371**	.509**	.07	.381**	.679**	.627**

\*\*p<.01, \*p<.05

### <分析 2-1: 社会人を対象にした適応指標との相関分析>

社会人1~4年目の 534 名を対象に行った下位尺度間の相関は、学生データを対象にしたものと同程度であり、下位尺度間の関係性は学生・社会人共通であることがわかった(図表 3)。更に入社後の適応指標との相関分析を行った結果、社会人1年目の初期適応、現在の適応及び離職意思すべてにおいて、有意な相関が得られた。就業レディネスは入社後の適応指標と関連があることがわかったため、分析 2 以降の就業レディネスを用いた初期適応、2 年目以降の適応を予想するモデルを構築する。

図表 3 就業レディネス尺度と適応指標との相関

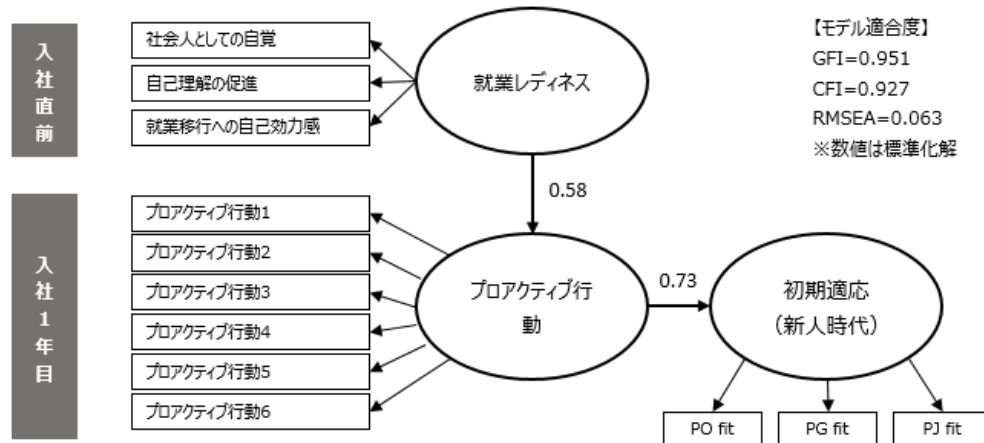
	平均	SD	社会人としての自覚	自己理解の促進	就業移行への自己効力感	1年目の初期適応	現在の適応	離職意思
社会人としての自覚	3.02	.76	1.00			.421**	.478**	-.409**
自己理解の促進	3.14	.74	.775**	1.00		.439**	.476**	-.336**
就業移行への自己効力感	3.30	.73	.688**	.722**	1.00	.349**	.402**	-.264**

\*\*p<.01. \*p<.05

### <分析 2-2: 就業レディネスから初期適応につながるモデルの検討>

社会人1~4年目の 534 名を対象に、入社前の就業レディネスが初期適応につながることを示す因果モデルを検討した。舩田(2015)では入社1年目の状況への影響を検討するにあたり、就業レディネスがプロアクティブ行動と、それにつながる効力感や満足度に影響することを検証したが、組織に適応しているかどうかの直接的な指標は用いていない。そこで本研究では結果指標として社会人1年目の会社・職場・仕事への適応を用い、入社前の就業レディネスが、1年目のプロアクティブ行動を介して新人時代の初期適応に影響するかを検討した。共分散構造分析によってモデルへのあてはまりを確認したところ、適合度は GFI=0.951、CFI=0.927、RMSEA=0.063 と統計的なあてはまりは悪くなく、モデルは支持されたといえるだろう(図表 4)。入社前の就業レディネスがプロアクティブ行動の先行要因となり得ると確認されたことは、企業が入社後の適応を促進するために学生時代にできることを考えるきっかけとなるだろう。

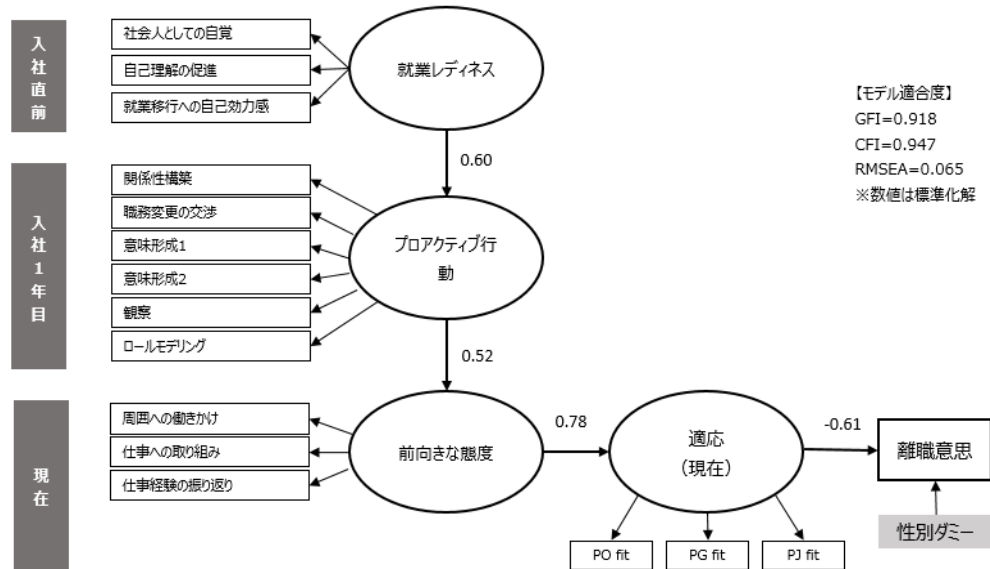
図表 4 就業レディネスから、社会人1年目の初期へと続くモデル



### <分析 2-3: 社会人2年目以降を対象にした、現在の適応・離職意思につながるモデルの検討>

最後に、就業レディネスが社会人2年目以降という比較的長期的な適応や離職意思を予測するかどうかをモデルとして検証した。分析 2-2 では、就業レディネスが1年目のプロアクティブ行動に影響を確認できた。プロアクティブ行動のような、新人時代に得た働く上でのスタンスは、2年目以降のスタンスにも影響すると考えられる。そこで入社前の就業レディネスが、1年目のプロアクティブ行動を介して2年目以降の前向きな態度や現在の適応に影響すること、さらに離職意思の低下にまでつながるかを検討することとした。なお離職意思に対しては性別によって背景が異なると考え、性別のダミーを用いた。共分散構造分析によるモデル全体の評価を見ると、適合度は GFI=0.918、CFI=0.947、RMSEA=0.065 と統計的なあてはまりは悪くなくモデルは支持されたといえる(図表 5)。これにより、新しい尺度でも、社会人2年目以降という比較的長期的な適応や離職意思を予測することを示すことができた。

図表5 就業レディネスから、社会人2年目以降の適応・離職意思へと続くモデル



#### 4. おわりに

本研究を通じ、学生を対象とした就業レディネス尺度で、社会人としての自覚、自己理解の促進、就業移行への自己効力感の3因子を確認することができた。更に社会人に対する振り返り調査の形であり、モデルの適合度の限界はあるものの入社後の適応との関連が一定確認されたことは、今後、就職活動～入社後を対象にした縦断的研究を進める上での第一歩を踏み出す事ができたといえよう。また就業レディネスの先行要因についても引き続き探り、学生本人、大学、企業がどのような行動・サポートをすると、就業レディネスひいては社会への移行を促進することができるのかを検討していきたい。

#### <参考文献>

- Ashford, S. J., & Black, J. S. (1996). Proactivity during organizational entry: The role of desire for control. *Journal of Applied Psychology*, 81, 199-214.
- Bandura, A. (1977)/原野広太郎監訳(1979):社会的学習理論,金子書房.
- Feldman, D. C. (1976), "A Contingency Theory of Socialization," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 21, pp. 433-452.
- Jablin, F. M. 1987 Organizational entry, assimilation, and exit, In Jablin, F. M., Putnam, L. L., Roberts, K. H., & Porter, L. W. (Eds.), *Handbook of Organizational Communication*, Sage Publications, 679-740
- Van Maanen, J., & Schein, E.H. (1979). Toward a theory of organizational socialization. In B.M. Staw (Ed.), *research in organizational behavior* (Vol.1, pp. 209-264). Greenwich, CT: JAI Press
- 安達智子(2001) 大学生の進路発達過程—社会・認知的進路理論からの検討— *教育心理学研究* 49, 326-336.
- 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—Taylor & Betz (1983)の追試的検討— *進路指導研究* 16巻, 40-45
- 尾形 真実哉(2012) 若年就業者の組織適応エージェントに関する実証研究—職種による比較分析— *経営行動科学* 第25巻 第2号 91-112.
- 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* 第20号 pp.9-18.
- 下村 英雄・堀 洋元(1994) 大学生の職業選択における情報収集行動の検討 *筑波大学心理学研究*, 16, pp.209-220.
- 高橋 南海子(2018) 大学生の就職活動に関する実証的研究の動向と課題. *明星大学明星教育センター研究紀要* 第8号 1-15.
- 竹内倫和・竹内規彦(2009) 新規参入者の組織社会化メカニズムに関する実証的検討—入社前・入社後の組織適応要因— *日本経営学会誌* 第23号 pp.37-49.
- 中原 淳・溝上 慎一(2014). *活躍する組織人の探求:大学から企業へのトランジション* 東京大学出版会
- 廣瀬英子(1998) 進路に関する自己効力研究の発展と課題 *教育心理学研究* 46, 343-355
- 藤澤 理恵(2019) 社会貢献研修が新卒入社社員に促す組織社会化—多様な人々への傾聴実践が、配属後の主体的な役割形成行動に及ぼす影響— *人材育成学会* 第17回年次大会.
- 舛田 博之(2015) 充実した就職活動が入社後の適応や定着におよぼす影響—就業レディネスの重要性—. *就職みらい研究所 調査研究レポート*. [https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2015/07/readiness\\_ronbun201507.pdf](https://data.recruitcareer.co.jp/wp-content/uploads/2015/07/readiness_ronbun201507.pdf)
- 舛田 博之(2016) キャリア発達の視点から見た就業レディネス形成に影響を与える要因. *就職みらい研究所 調査研究レポート*.
- 山内 乾史(2008). *教育から職業へのトランジション—若者の就労と進路職業選択の教育社会学* 東信堂
- 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 教育心理学科*, 30, pp.63-98.
- 渡辺かおり・園田友樹・山田香(2012) 将来性の予測要因としてのフィッター性格の適合と主観的適合感の観点から, *経営行動科学学会年次大会発表論文集*, 15, 265-268.