

## 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 —

若 林 満 後 藤 宗 理<sup>1)</sup> 鹿 内 啓 子<sup>2)</sup>

### I 研究の目的

本研究の目的は、さまざまな側面からとらえた女子短大生の自己概念が、彼女らの職業意識や職業選択とどのような関連を有しているかを解明することを目的としている。職業心理学や職業選択の心理学的アプローチにおいては、自己概念 (self concept) は個人の職業行動上の変化や発達を説明する有力な用具として、従来より広く用いられてきた (Crites, 1969; Ginzberg, Ginzberg, Axeland, and Herma, 1951; Super, 1957; Super and Bohn, 1970)。例えば Super は、職業発達とは各人が一連の発達段階を通じて、それぞれの自己概念を具体的現実と照して「実行」していく (implementation of a self concept) 過程である、と述べている。彼によれば、職業上の選好や能力、自己概念は、発達段階、特に探索期の「空想的」「試験的」「現実的」段階や確立期の「試行」と「安定」段階をつうじ、ダイナミックに変化するものと考えられている。すなわち、自己概念はこれらの発達段階をつうじて、個人をガイドし青年期後期や成年期において一定の仕事や職業興味へと人びとを水路づける機能を果たす。また一方、その過程で現実からのフィードバックや社会的諸要因との妥協・調整の結果として、自己概念そのものが変化してい

くと指摘されている。以上のような発達上の諸環境との相互作用をつうじ、個人は青年期の終りごろまでには、ほぼ安定した自己概念と、それにマッチした職業興味や職業上の能力を形成していくものと想定されている。したがって Super の理論では、成年期以後での職業生活上の諸結果 (仕事満足、転職、キャリア形成など) は、各人が上記のような自己概念・職業興味・職業能力からなる自己の体系と、うまく適合する職業をどの程度選択できたかによって説明されることになる。

本研究の対象となる女子短大生は、Super の理論に従えば、青年期後期の「現実的」(realistic) な段階にあり、明確で安定した自己概念が形成されているステージにさしかかっている。すなわち、仮説としてはこの段階では、各人の自己概念を中心にそれと適合的な職業興味や自己能力、キャリア意識や社会的役割態度などが確立されつつあり、このような自己システムの全体が将来の具体的な職業選択に向かって、より高度化され有効性を増大させつつある段階であると考えられる。本研究の目的は、Super らの自己概念と職業意識・職業選択の相応性に関する理論をふまえ、社会・経済的状況を異にする日本において、いろいろな専門分野を代表する女子短大生が、どのような自己概念を形成し、それを将来の職業選択とどのように結びつけているかを探ることにある。一般に、専門化された短大にあっては、将来の職業志向・職業選択は非常に明白であり、それだけに職業人として自立する用意 (すなわち職業レディネス) も、それなりに高まっているものと考えられる。しかし、専門性の低い人文系の短大にあっては、職業選択や職業レディネスは、十分活性化されていないかもしれない。加えて、このような職業選択上での専門性やレディネスの程度の違いは、女子大生の自己概念のあり方と一貫した関係を有しているものと考えられる。このような観点から本研究では、保育系、看護系、人文系を代表するいくつかの短

\* 本研究のためのデータ処理は、名古屋大学大型計算機センターの FACOM M-200 によって行なわれた。

本文の執筆は次のような分担で行なわれた。

I の「研究の目的」と II の「方法」および III の「結果 I」は若林、IV の「結果 II」は後藤、V の「結果 III」は鹿内、最後の VI 「まとめと討論」は若林・後藤・鹿内である。

1) 名古屋市立保育短期大学助教授

2) 元名古屋大学教育学部助手

大を選び、これらの専門分野において現在女子短大生が、将来の職業選択に対して、自分自身をどのように結びつけているかを解明していく。

### 1 女性の職業選択と性役割タイプ

女性の自己概念の重要な部分として、「女らしさ」(femininity)とその対極にある「男らしさ」(masculinity)の観念が存在し、これらの次元の上での自己評価が、女性の社会的適応や職業選択と強い関係を有していることは、多くの研究の結果が明らかにしている。筆者らは Bem (1974, 1975) や Spence and Helmreich (1978), 柏木 (1972, 1974), 伊藤 (1978) らの研究を基礎に、独自の Masculinity-Femininity (M-F) スケールを作成し、この尺度の上での女性の自己認知が社会的役割意識や職場への適応と、どのような関係にあるかを追究してきた(若林, 鹿内, 後藤, 1981; 後藤, 1981, 1982; 鹿内, 後藤, 若林, 1982; 若林, 鹿内, 後藤, 1982)。これらの研究においては、性役割タイプの測定として、Semantic Differential 法に基づく M-F スケール(男らしさと女らしさを示す形容詞が7点法で対として提示される尺度)と、男らしさを示す形容詞、女らしさを示す形容詞それぞれに対し独立に評定し、その結果から M スケールと F スケールの2つを構成するという、2つの方法が用いられてきた。前者は1次元の M-F スケールとして用いられるのに対し、後者では M と F の2次元を Spence ら (1978) や Bem (1975) と同様な方法で組み合わせ、MF 型 (M 得点 F 得点がともに高い)、Mf 型 (M が高く F が低い)、mF 型 (M が低く F が高い)、mf 型 (M, F ともに低い) という4つの類型が区別され、相互に比較された。研究の結果から、これら M-F スケールによって評定された自己概念は、女性の職業意識や社会的役割意識と、次のような関係を有していることが明らかとなった。

すなわち、① M-F 1次元尺度で測定された力強さの自己像は、女子大生と有職女性において、社会参加の平等性を支持する態度と一貫した有意な関係を有していた。いかえれば、Masculinity の程度の高い女性は、男女の平等性に対する強い主張をもっていることが明らかとなった。加えて、② 女性に力強さが期待されていると考えている女性(男性も含め)は、社会的役割における男女の平等性をより強く支持していた。しかし M-F 次元とは独立な Humanity の次元(伊藤, 1978, 1981)を代表する親しみやすさの側面は、平等主義と強い相関をもつ一方、伝統的な女性の社会的役割を支持する態度とも有意な関係をもっていた。③ 有職女性グループでは、力強さの自己像は平等主義的態度に加え、働く女性の職場

適応感とも強い関係を示していた。職場適応尺度のうち、特に「仕事のやりがい」と「心身適応」の2側面において、独身・既婚を問わず、Masculinity の自己像との強い相関が見い出された(以上、若林他, 1981)。以上に加え、M-F 次元での自己像の認知は不変ではなく、女性の職業的社会化の過程をつうじ、劇的に変化することを示唆する結果も明らかとなっている。若林ら (1982) は看護婦と保母の2つの専門職種において、学生から職業人への移行が、女性の力強さの自己像の変化とどのような関係をもつかを、勤続年数による横断的比較に基づき検討した。その結果、④ 学生から職業人への移行に際しては、力強さの職業自己像は大きく落ち込む。⑤ しかしこの局面で、期待される力強さの得点は逆に増大する。その結果として⑥ 勤続1~2年グループにおいて、期待像と自己像の間に大きな乖離が生み出される。しかし、⑦ この乖離は勤続3~4年までに、落ち込んだ力強さの自己像の回復と、期待像の現実的な引き下げの結果として、しだいに収束していく。⑧ 以上のような変化の背後には、勤続年数の増大につれ、仕事のやりがい感や心身適応の高度化を中心に、職場への適応が増進していくという過程が横たわっていた。そしてこのような職業生活での変化が、力強さの自己概念のダイナミックな変化と、密接に関係していることが明らかにされた。

以上の成果は、SD フォーマットによる M-F 両極尺度の検討からもたらされたものであるが、鹿内ら (1982) の研究は M, F 独立2次元の組み合わせから得られる4つの性役割型の比較をつうじて、更に重要ないくつかの結果を明らかにしている。まず、① M次元 F次元でともに高い得点をもつ MF 型は他の類型に比べ(特に両者ともに低い mf 型に比べ)大学生活へのより良好な適応状態を示していた。すなわち、MF 型的女子短大生は対人関係や人格陶冶を旨とする役割行動においてより積極的であり、大学へのとけ込み具合や好感度においてより高く、対人関係分野での大学生活への満足度が、他のどの類型よりも有意に高かった。② M-F 次元は自己概念の他の側面、すなわち自己の能力評価とも有意な関係をもち、MF 型において説得力・指導力・計画性などの点で、他のどの型よりも高い自己能力評価が存在していることが明らかとなった。また、MF 型について Mf, mF, mf の順でほとんどの側面において自己能力の評価がなされていた。以上の結果は、男らしさと女らしさの両特性を同時にそなえた、いわゆる androgyny タイプの MF 型の女性が、もっとも高い社会的状況への適応や自己能力評価(したがって多分もっとも高い self-esteem)を有していることを示唆するものであり、他の研究の結果とも一致していた(Bem, 1975; Spence, Helmreich,

and Stapp, 1975; Harren, Kass, Tinsley, and Moreland, 1978)。

しかも鹿内らの結果は、職業や社会的役割に対する態度においては、androgynyタイプではなく、masculinityタイプのMf型において、得点がもっとも高まることを示している点で非常に興味深い。すなわち、①Mf型の女性は女性の社会的役割に対する平等主義的態度が、MF、mF、mf型に比べて有意に高い。加えて、②Mf型では将来の職業生活において、「職業上の成功」を重要と考える人の割合が41.4%ともっとも多く見出された。ちなみにこの割合は、MF、mF、mfの他の3類型においてはそれぞれ、32.7%、26.9%、30.8%であった。③以上に加え、仕事の継続意志においては、Mf型では51.7%が「ずっと働きたい」と考えており、MF型(20.4%)やmF型(7.7%)、mf型(18.5%)と比べ極端な対照をなしていることが明らかとなった。(「結婚したらやめたい」とする者は、逆にMf型では3.8%とMF(22.4%)、mF(30.8%)、mf(13.8%)型と比べ、有意に少ない。)以上の結果は、職業生活や社会的役割における積極性という点では、androgynyよりもmasculinityの自己概念が、より重要な役割を果たしていることを示唆する点において興味深い。なお伊藤(1978)も、M次元が女性における職業重視の態度と一貫した関係を有することを、いち早く指摘している。以上の結果に、先に紹介した有職女性における力強さの自己像と職場適応との関係を加えて考えると、女性の職業選択においてMasculinityの次元での自己評価が、きわめて重要であることが予想される。

## 2 職業的能力の自己評価

M-F特性は、1次元としてとらえようが2次元的にとらえようが、それがパーソナリティの指向性に関する次元に関係していることは疑いない。このような自己概念の側面に加え、筆者らの研究の結果は、いろいろな側面での職業的能力についての自己評価、すなわち自己能力評価の高さが、女子短大生の大学生活への適応と、将来の職業生活への展望に対し、重要な関係を有していることを明らかにしている(鹿内他, 1982)。まず将来の職業生活との関連では、①自己能力評価の高い群では、「ずっと働きたい」という仕事の継続意志を示す者の割合が25.0%と、低い群の16.9%に比べ高く、逆に「結婚したらやめたい」とする者の割合は、高い群では14.0%、低い群では22.7%と対照的であることが示された。加えて、②「職業上の成功」を重要と考える割合は、専門系(看護および保育系)、非専門系(人文系)ともに、自己能力評価の高い群では40.7%と、低い群(それぞれ

34.9%と20.9%)に比べ有意に高い値となっていた。③また、職業上の希望を実現する上での大学の効用に関しては、専門系で一貫して高い評価が与えられていたが、なかでも高い自己能力評価をもつ学生が、きわだって高い効用を認めていた。以上に加え、女子学生の大学生活の適応状況に目を転じてみると、自己能力評価の高い学生群は低い群に比べ、④学生生活への満足度が高く、⑤大学へのとけ込みと好感度においても高く、⑥大学生活の上での諸活動(対人関係と人格陶冶の活動)においても、より活発であることが示された。

以上の結果から予想されよう、女子学生の自己能力評価は、M-F次元でとらえた性役割タイプの自己認知と、非常に密接な関係を有している。すなわち、①自己能力評価の高い群は低い群に比べ、力強さのみならず親しみやすさや社交性の自己イメージとも、一貫した有意な相関関係を示していた。これに加えて、②自己能力評価高群ではMF型の子の割合は53.2%と高く、低群の7.8%ときわだった対比をなしていた。逆に、mf型に関しては、自己能力評価高群では14.3%がこの型に属するのみであったが、低群では大多数の63.6%が、この類型に集中していた。なお、Mf型とmF型については、両群間できわだった差異は見出されなかった。

以上の結果は有能さの自己概念を有する学生は、将来の職業生活に対する積極性のみならず、大学生活のさまざまな側面でも、満足度の高い活発な活動をしていることを示唆するものである。興味深いことに、この自己能力評価はM-F次元と同様、専門系-非専門系でなんら有意な差異を示していない。ということは、将来予想される職業がどのようなものであろうとも、有能性についての自己概念の高低は、大学生活をつうじての職業社会化過程のあり方を占う、重要な要因であることを示唆するものである。いい方を変えれば、女子短大生にとって、M-F次元での自己概念の形成と、具体的な職業的能力レベルでの有能性に関する自己概念の獲得は、職業社会化過程(職業意識の形成と最終的な職業選択)のあり方を規定する、基本的なファクターとみなすことができる。したがって、本研究における職業選択の構造は、この2つの自己概念の側面を中心に構想されることになる。

## 3 職業意識

筆者らの今までの研究は、女性の自己概念の測定を中心に、それらが女子大生の大学生活や働く婦人の職場適応と、どのような関係を有するかをめぐって進められてきた。したがって、広い意味での職業意識そのものを体系的に把握しようとする試みは、今まで十分なされてこなかった。従来の筆者らの研究では、女子短大生の職業

意識に関するものとしては、職業継続意志（「結婚したらやめたい」「子どもができたらやめたい」「手がはなれたら再就職したい」「ずっと働き続けたい」から一つを選択させるもの）と職業生活での重要事項（諸事項の中から重要度順にチェックさせるもの）が調べられただけであった（鹿内他，1982）。以上の2つの測度が、女子大生の自己概念の諸側面で有意義な関係を有していたことは、先に述べた通りであるが、本研究ではこの結果を引き継ぎ、自己概念と職業意識とのより詳細な相互関連を見い出すべく、職業意識の様態をとらえるいくつかの測度が開発された。職業に関する態度や意識の測度としては、従来より職業興味（どのような仕事や職務特性を好むか）、職業志向（職業生活の上で何を得心と望むか）、職業成熟度（職業発達段階の上でどれだけ成熟した段階に達しているか）といった領域で、多くの試みがなされてきた。後述のように本研究においては、今まで用いてきた職業生活での重要事項を発展させる形で職業志向の諸尺度が開発された。これに加え、J.O. Critesの職業成熟度の概念からヒントを得て、職業レディネス尺度の構成も試みられた（Crites, 1965, 1969; 職業研究所, 1972）。この2つの尺度が、女子学生の自己概念と密接な関係を有することは、筆者らの今までの研究の結果から十分予想される。加えて、新たに職業意識の諸尺度を作成した他の理由は、これらの尺度と具体的な職業興味（つきたい職業）との関係を明らかにすることにあ

る。いいかえれば、職業レディネスと職業志向の尺度は、女子短大生の自己概念と具体的な職業選択とをつなぐ、媒介的機能を有することが予想されている。

#### 4 職業選択の構造

図1は今までの自己概念と職業意識に関する議論をもとに、職業選択過程の構造を一般的な型で図式化したものである。本研究の対象は女子短大生であるが、対象の違いにより尺度や変数を修正すれば、図1は職業社会化過程分析の一般的図式として、広範な適用範囲を有しているものと考えられる。図1において、職業社会化過程は、大きく分けて3つの部分から構成されている。第1は職業社会化過程を外的に、マクロ的に規定している諸要因で、これらは過程の開始に当たって各人がその中に持ち込んでくるもの、すなわち過程に対するinput要因としてまとめられる。例えば社会化過程の場である学校（高校、短大、大学など）の種類や特徴、専門分野、家庭の状況、両親の教育水準や職業、個人の特性や生活史に関する情報などが、主要な外的規定要因となろう。他にもいろいろな規定要因が考えられようが、いずれにしろ鹿内らの表現を借りれば、これらは職業社会化過程の「入口」となる境界（boundary）を構成するものである（鹿内他，1982）。この入口の境界条件の性格によって、職業社会化過程に参入してくる個人の特性と、職業社会化の環境の性質が大きく規定されてくる。

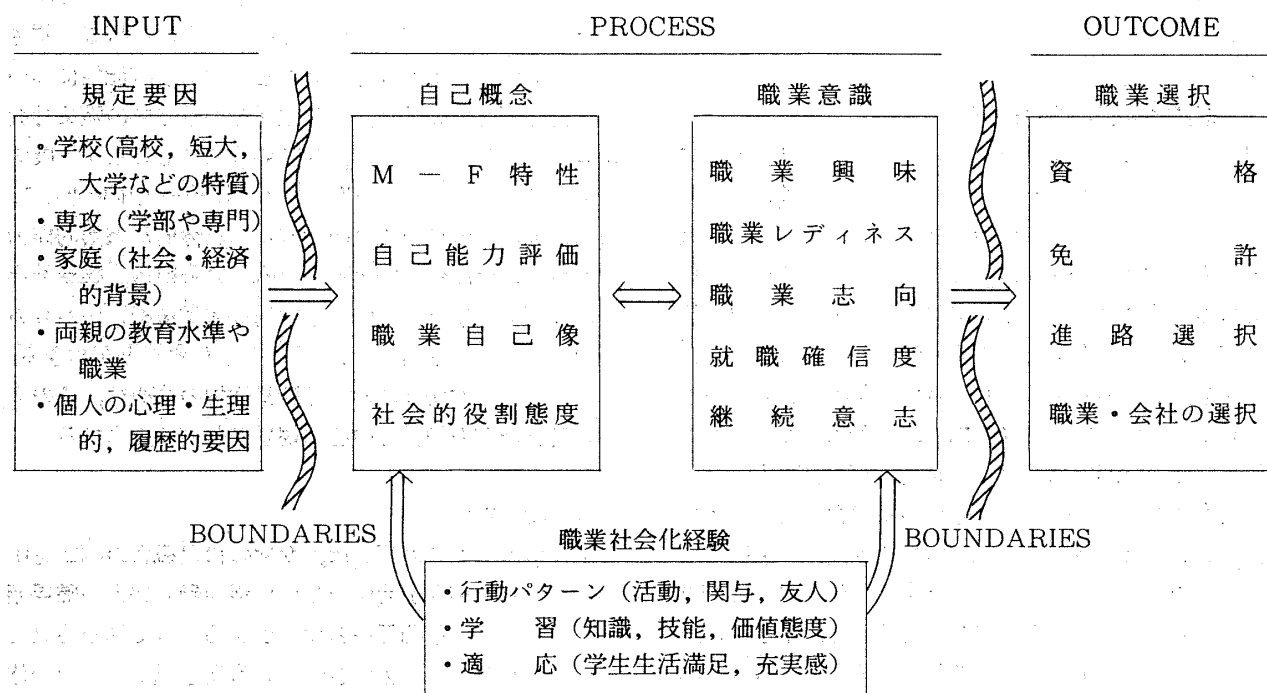


図1 職業社会化過程の構造

第2の領域は過程（process）そのものである。この過程は職業社会化に係わる学校での諸経験をつうじて（諸経験の結果でもあり原因でもあるのだが）、進行していくものである。具体的には職業選択に係わる自己概念の確立と、それと相応的な職業意識の形成が、この過程の中味を構成している。いわゆる学校（職業社会化機関）での経験は、自己概念と職業意識の結晶化に対して、ポジティブ・ネガティブ両方の影響を与えうる。また、学校経験の結果は、境界条件から期待されるものとは一致しない、諸結果を生み出すかもしれない。しかし、一般的にこの過程においては、前段階で形成された自己概念がより明確な形で確立される一方、職業興味、職業レディネス、職業志向といった職業意識の全体像が形成され、これら2つの間での適合関係がより強化されていくことが予想される。このような形で職業選択過程が進行し得る条件として、図1においては学校での職業社会化経験の質が重要であることが示されている。すなわち、学生生活をつうじ各人が一定の行動パターン（学生としての役割行動）を実行し、必要な技能・知識や価値態度を学習し、学生生活に適応していくことである。

第3は職業社会化の過程としての職業選択である。これは第1の「入口」に対し、「出口」としての条件を定めている。職業選択のタイプとしては、看護婦に代表されるように、学校での職業社会化の過程が成功裏に終了すれば、資格・免許の取得が行なわれ、それと同時に就職が決定する「直線型」の場合もあれば、保母や教員のように資格と実際の職業選択の間に大きな溝が存在する「破線型」の場合、民間企業や公務員志望のように、特定の資格や免許が関係しないかわりに、多様な選択の幅を与えられている「多線型」など、さまざまである。このような職業選択のタイプと、職業社会化過程、およびそれに先行する外的規定要因とはきわめて密接な関係があることはいうまでもない。仮説としては、職業社会化過程の専門性が高い程、自己概念と職業意識はより強固で明確なものとなることが予想される。しかし鹿内ら（1982）の研究では、自己能力評価や性役割タイプは、学生の専門とは基本的に独立であることも報告されている。加えて、職業レディネスや職業志向については、専門との関

係はほとんど研究されていない。本研究ではこの点に焦点を当て、図1に示された職業社会化過程の専門ごとの違いや、専門を越えての共通した一般的構造を明らかにすることに分析の焦点が注がれることになる。

## Ⅱ 方 法

### 1 被調査者と調査の実施状況

専門性および職業選択過程のタイプを異にする被調査者集団を得るために、表1に示したとおり保育系、看護系、人文系の3つの領域から10の短大・専門学校が選ばれ、合計875名の被調査者が質問紙調査の対象として選定された。保育系ではA市立短大は保育科・初等教育科だけに専門化した短大であるが、BとCは他の諸学科の中に保育科を含む私立の短大であった。看護系は公立の看護短大・看護専門学校と私立の看護専門学校からなっていた。第3の人文系はすべて私立の短大で、被調査者となった学生は英文科、国文科、人間関係学科などの文科系学科に所属していた。以上の3つの系、10の短大において被調査者はすべて1年生から選ばれたが、看護系においては49名の2年生からも回答が寄せられ、これらも有効データとして分析に加えられた。表1に示した数字は、若干の不良データを除き、最終的に分析の対象となった有効データの数を示している。なお以後の分析における専門ごとの比較は、表1に示した3つの系に従って行なわれる。

調査は質問紙法により、昭和58年1月に実施された。すべての場合、授業時間の一部を用いて集団による質問紙への記入が依頼され、その場で回収が行なわれた。所要時間は20分から30分であり、出席者全員が回答に応じた。

### 2 質問紙の内容と尺度の構成

図1に要約された本研究の関心に答えるため、主として自己概念と職業意識の諸側面に焦点をあて、測度の選定と質問紙の構成が行なわれた。今回の研究では、図1の中の外的規定要因のうち、家庭・両親・個人に係わる背景要因に対しては、何ら調査が行なわれていない。また、学生の大学における職業社会化経験についても、学生生活満足を除いては、今回の研究では体系的な調査を

表1 専門別にみた被調査者の内訳

保 育 系 短 大			看 護 系 短 大 ・ 専 門 学 校					人文系短大		合 計
A市立	B私立	C私立	A県立	B市立	C国立	D私立	E私立	A私立	B私立	
130	143	120	41	31	90	33	32	136	119	
小計 393名			小計 227名					小計 255名		875名

実施することができなかった。加えて、被調査者が1年生であるため卒業後の職業選択は、将来つきたいと思う職業という形でしか、問題とすることができなかった。これら不十分な箇所は次回のフォローアップ調査で補足される予定である。理想的には、図1に示したような大学における職業社会化過程の構造は、本来、縦断的研究の方法に基づき入学時の「入口」から、中間の「プロセス」を経て、卒業時の「出口」まで、時間を通じた追跡研究によって、体系的に解明すべき性格のものであろう。以下、自己概念、職業意識、職業選択およびその他の尺度に分けて、質問紙の内容を説明していく。

#### (1) 自己概念の諸尺度

① M-Fスケール：女子大生の自己概念を、男らしさ（masculinity）と女らしさ（femininity）の2つの次元から測定するため、それぞれの特性を代表する形容詞を用いて、現在の「学生生活における自分自身」を7点尺度（「非常にあてはまる」から「非常にあてはまらない」まで）で記述することがもとめられた。特性語は鹿内ら（1982）の研究で選定されたM特性9語（たくましい、頼もしい、指導力のあるなど）、F特性10語（おしゃべりな、細やかな、家庭的など）の合計19語からなっているが、実際の質問紙においては両特性に関係のない4形容詞を加え、全部で23語が提示されている。このスケールからはM得点とF得点の2つが算出される。

② 自己能力評価：前回の調査で用いられた「自己の得意とする能力」（NHK放送世論調査所、1979）を発展させ、職業生活の上で必要と思われる諸能力を体系的に盛り込む目的で、新たな自己能力評価尺度が作成された。職業的能力項目は、日本リクルートセンター（1980）の調査や愛知県婦人労働サービスセンター（1983）の調査を参考として選定された。しかし本研究では、単に能力項目を提示し、それを自己評価させることから生ずる評価上のバイアスをさけるため、能力項目（企画力、協調性、忍耐力など）だけの提示ではなく、その内容を仕事場面に即して記述する方法が採用された。例えば、「企画力」は次のように提示されている。「ある企画を思いつき、その達成のためにいろいろ情報を集めたり、計画を立案する能力。」このような形で22の職業的能力が記述され、回答者はそれらが現在の自分にどの程度そなわっているかを、7点尺度（「非常にそなわっている」から「どちらともいえない」を経て「非常に欠けている」まで）で評価することがもとめられた。記述された能力項目は、責任性、接遇能力、企画力、指導力、創造性、能率性、分析力、柔軟性、常識性、エネルギー、判断力、積極性、持続力、社交性、細心性、明朗性、確実性、協調性、口頭表現能力、折衝力、迅速性、共感能力の22項目（以上

提示順）である。これらの項目に対しては因子分析がほどこされ、より一般的な能力次元へとまとめられた。なお、具体的な項目の内容は表2に示されている。

③ 職業自己像：回答者は卒業後自分がつきたいと思っている仕事や職業を思い浮べ、その職業で仕事をしている「職業人としての自分自身」について、SD法に基づく形容詞対尺度を用いて評価を行うことがもとめられた。形容詞対は男性形容詞－女性形容詞を対極とする、いわゆる両極尺度であり（例えば、自主的－依存的、家庭的－非家庭的、弱い－強いなど）、7点尺度を用いてこの両極の間で、各人がどの辺にもっともよくあてはまるかの評価がもとめられた。用いられた形容詞対は、若林ら（1981）と後藤（1981）によって開発され、その後鹿内ら（1982）や後藤（1982）によって用いられてきた。この測度は全体で31の形容詞対からなり、因子構造として「力強さ」「親しみやすさ」「社交性」「細やかさ」の4つの次元から構成されているが、本研究ではその中から「力強さ」と「親しみやすさ」の次元を代表する18の形容詞対が選ばれ、職業自己イメージの尺度として用いられた。

④ 社会的役割態度：女性の社会的役割に対する態度の測度として、「女性の生き方」に関するいろいろな意見に対する賛否が、7点尺度（「非常に賛成」から「非常に反対」まで）で問われた。この測度は最初、若林ら（1981）によって31項目の態度スケールとして作成され、因子分析の結果、その内部に、「社会参加の平等性」「家庭を守る伝統主義」「家庭内分業の平等性」という3つの次元が含まれることが確認されている（鹿内他、1982；後藤、1982；愛知県婦人労働サービスセンター、1981）。しかし今回の調査では、前2者の社会平等と家庭伝統を代表する15項目のみが用いられた。例えば、社会平等を代表する項目としては「女性は専門的知識の必要な仕事には適していない（逆転項目）」「男性と対等に議論できるような知識や思考力が女性にも必要である」などが問われ、家庭伝統を代表する項目としては、「良い妻良い母親になることが女性にとって人生最大の目的である」「家庭がみんなのいていこの場とならなければ主婦として失格である」などの項目が問われている。

以上が女子短大生の自己概念の測度として用いられたものである。M-Fスケールは男らしさ女らしさの特性に加え、各人が自分自身を「道具的志向」（M特性）を優位とみるか「表出的志向」（F特性）を優位とみるかという点で（Parsons and Bales, 1955）、自己概念の方向性・指向性を問題としている。またM特性とF特性は相互に独立なものとして組み合わせられ、先に紹介したとおりより複合的な4つの類型として扱われる。一方、同じM-F特性に基づきながらも、職業自己像は「力強さ」

(M特性)と「親しみやすさ」(中立的なN特性;伊藤, 1978)の観点からとらえた将来の自己像であり、かつ職業人に投影された現在の自己概念をも意味している。この両測度の間で、フォーマット(一方は単極の形容詞尺度、他方は両極のSD尺度)や評定の対象となる概念(一方は現在の学生生活における自分自身、他方は将来の職業人としての自己)の相違を越え、どのような一貫した関係が見い出されるかは本研究上の一つの関心でもある。以上に対し、自己能力評価測度は、職業的能力における自己概念の有能性の評価に向けられている。見方をかえれば、職業的能力における self-esteem(鹿内他, 1982)ということもできよう。したがってある能力分野で高い自己評価を行なうことは、特定の職業興味や職業志向とより強い関係を有するだろうことが予想される。最後に、社会的役割態度は、女性としての自己の生き方の選択に関係している。M-F特性や自己能力評価は、あくまでも自己そのものの認知であるが、この測度は女性としての自己を対象化し、職業や家庭生活を含む社会的文脈の中で、それをどのように位置づけようとしているかに向けられている。このような意味で、社会的役割スケールは態度ではあるが、その内実は女性としての「役割自己」を意味するものと考えてよい。現に今までの研究では、社会的役割態度の諸尺度は、M-F次元や職業自己像と有意な相関関係を有することが明らかにされている(若林他, 1981; 鹿内他, 1982)。

## (2) 職業意識の諸尺度

①職業レディネス: 職業レディネス尺度は、Crites (1965, 1969)の「職業成熟度」(vocational maturity)の考え方にに基づき、職業研究所において作成が試みられ、その後この尺度を用いての妥当性の研究も進められてきている(職業研究所, 1972; 川上, 1979)。しかし Crites や職業研究所のものは、項目数が多く、下位概念の内容も複雑であるため、本研究では項目数も少なく概念内容もよりコンパクトな、独自の職業レディネス尺度の作成が試みられた。まず職業レディネスの意味内容である。Critesの職業成熟度の概念は、発達的に高度化ないし結晶化してくる、職業選択への心理的準備状態を意味している。彼はアメリカのハイスクールの生徒の広範な横断的比較をつうじ、職業成熟度の得点が年齢や学年の進行とともに、連続的に上昇していく事実を見出ししている。しかし本研究の職業レディネス尺度は、必ずしもこのような発達的な変化を前提とせず、ただ就職をひかえた学生が、職業につくことに対し、どの程度“成熟”した考えをもっているかを、ある一定の時間と状況の中でとらえようとするものである。成熟性ないしレディネスの中味として、Super (1955)やCrites

(1965)の考えを参考に、次の5つの下位概念を設定した。①職業選択への関心: すなわち、職業選択を重要な課題と考え、真剣に取り組んでいる度合。また、選択そのものを拒否せず、職業人となることに関心があり、早く職業についてみたいという気持ちをもつこと。モラトリアムの状態から解放されている度合。②選択範囲の限定性: ある範囲の職業に対し自分の興味や関心が結晶化されている度合。すなわち、興味が相互に関連のない多くの領域に拡散しているか、特定の領域に限定されているかどうかということ。また、自分の能力や適性とどの程度関係づけ、選択対象の特定化を行なっているかということ。③選択の現実性: 職業選択過程をどの程度現実的に考えているかに関する次元。すなわち、特定の職業やその職業につくために必要な条件について、どれだけ知識をもっているか。職業の条件と自分の能力や適性との適合関係を認識する程度。職業や適性についての情報を吟味する必要性を認める度合。④選択の主体性: 選択において自分の興味や適性を優先させる度合。逆に両親や周囲の人の意見に従う程度。また、職業選択における自己の責任や主体性の必要を自覚している度合。⑤自己知識の客観性: 自分自身の能力や興味をどの程度客観的に見ているかということ。自己概念が対象化され、現実的に評価されている度合。例えば自己の限界の知覚、適性の正しい把握、自己の可能性の現実的な見通しなど。以上5つの下位概念に対し、それぞれ6項目の記述を行ない、合計30問の職業レディネス測度が作成された。各項目に対しては、「非常にあてはまる」「少しあてはまる」「あまりあてはまらない」「まったくあてはまらない」の4点尺度で、回答がもとめられた。なお、具体的な質問項目は表3に示したとおりである。

②職業志向: 一般には job orientationと呼ばれているが、職業や仕事に何をもとめるかという、仕事の条件やその結果に対する期待や好み、概念的 content となっている (Burke, 1966; Manhardt, 1972; Brenner and Tomkiewicz, 1982)。本研究では、わが国での就職や仕事における重要な条件として、学生たちが志向しそうな30の項目が選定された。これらの項目は、いわゆる労働条件(給与、通勤、休日、職場環境など)から、人間関係(上司、同僚、職場の雰囲気など)および仕事のやりがい(専門性、複雑性、自律性、創造性を発揮する機会など)にまたがる、多様な内容を含んでいた。回答者はそれぞれの項目に対し、自分がつきたいと望んでいる職業には、それがどの程度そなわっている必要があるかを、「普通以下でよい」「普通にあってほしい」「普通以上にあってほしい」「かなり沢山あってほしい」「非常に沢山あってほしい」の5点尺度で回答することがもと



められた。このような評定尺度の工夫は、学生各人が自分のつきたい職業の上で、特に何を重視しているかを鮮明にする必要から生まれたものである。

③継続意志と就職確信度：前回の調査と同様、仕事の継続意志は「結婚したらやめたい」「子供ができたやめたい」「子供の手がはなれたら再就職したい」「ずっと働き続けたい」の4件法で問われた。また就職確信度については、各人に卒業後もっとも就職したいと思う職業（仕事）名を1つだけ書いてもらい、その職業（仕事）に卒業後、実際に就職している確率はどの程度と思うかを、0%から100%の11点尺度（10%きざみ）で問う形で調べられた。

以上が本研究で用いられた職業意識の諸尺度であるが、レディネスと確信度は（そして多分継続意志も）、職業と就職がほぼ確定している看護学生の場合、それらの見通しがかなり明るい保育学生の場合、職種や就職先も多様で確信度も不確かな人文系の学生の場合と、学校の専門性の度合によって一貫して異なることが予想される。いうなればレディネスと確信度は、学生がどれだけ早く特定の専門に、自己の職業を限定しているかに強い関係があるものと思われる。これに対し職業志向は、どのような職業であろうとも、各人が職業生活の上で何を重視しているかを意味し、職業生活のあり方（給与や安定か、人間関係か、仕事のやりがいかなど）を方向づけているものと考えられる。職業継続意志は、大きくいえば女性にとってのキャリア・パターンの選択であり、すべての職業意識の根底となる“人生の選択”を意味している。以上の職業意識は、専門の度合によって一貫して異なることが予想される。しかし専門性の高い看護や保育系の学生の中にも、レディネスが低く、継続意志の稀薄な人もいだろうし、逆に人文系の学生の中でも高いレディネスと継続意志を示す人もいだろう。このような多様性の解明も、本研究の目的の一つである。最後に今回の研究では、職業興味については十分な調査をすることができなかった。職業興味測定については、Holland（1973）の研究を参考に、現在準備が進められている。

### (3) その他の尺度

今回の研究は自己概念と職業意識の測定、およびそれら相互の関係づけに焦点がおかれ、図1に示した他の諸要因については、不十分な検討しかできなかった。その中でも前回の調査に引き続き、①学生生活満足度が友人関係、学業成績、授業内容など6つの側面から問われた（回答は「とても満足」から「とても不満足」までの7点尺度による）。次に、職業選択にあたるものとして、②卒業後もっともつきたいと思う職業（仕事）を、具体的に記名することがもとめられた。また先に述べたとうり、

将来その職業につける確信度も同時に問われた。なお、学生の個人的背景要因と、卒業後実際どのような職業を選択したかについては、次のフォローアップ調査で確認することが計画されている。

## Ⅲ 結果 I — 尺度の検討

### 1 自己概念諸尺度の検討

①M-Fスケール：先の鹿内ら（1982）の研究で選定されたM特性9項目、F特性10項目をそれぞれ単純に合計し平均点が算出された。そしてそれに基づいて「Mスケール」と「Fスケール」が作成された。また、詳しい報告は控えるが、上述の19項目を用いての因子分析の結果は、やはり Masculinity, Femininity の両次元の存在を明瞭に示していた。なお、Cronbachの $\alpha$ 係数を用いた尺度の信頼性の検討結果は、Mスケールが.853、Fスケールが.741（標準化された値）と、いずれも満足すべき値を示した。

②職業自己像：先の筆者らの研究（若林他，1981；鹿内他，1982）で明らかとなった、「力強さ」を意味する13の形容詞対の上での評定の平均値と、「親しみやすさ」を意味する5つの形容詞対の上での評定の平均値がもとめられ、それぞれの尺度が作成された。この2つの尺度の $\alpha$ 係数は、それぞれ.895、.778と十分に大きな値を示し、高い内部の整合性を示唆していた。なお、上記18項目を用いての因子分析の結果も、上のような2因子の存在を明確に示していた。

③社会的役割態度：この尺度も職業自己像と同じ経過に基づき構成されたものである。今回は社会参加の平等性と、家庭を守る伝統主義を代表する15項目のみが用いられた。しかし、従来からこの両次元には強い負の相関関係があることが見い出されていたため（ $r = -.35$  から  $r = -.46$ 、若林他，1982）、今回はこの2次元を統合し、全15項目を方向性をそろえた上で平均得点を求め、「平等主義的役割意識」尺度が構成された。この統合スケールの内的整合性は、 $\alpha = .820$ と満足すべき結果を示していた。

④自己能力評価：今回の調査のため、新たに22の項目を用いて、自己能力評価のための測定が作成された。表2はこの測定を構成する項目と、因子分析の結果（主因子法—バリマックス回転）の結果を示したものである。第1因子は「有能性」と名づけられたもので、項目内容としては指導力、企画力、創造性、積極性、社交性、口頭表現能力、判断力、折衝力（項目順）の8つからなっている。意味するところは、分析的能力と行動的能力が結合した、総合的な問題解決における有能性を示しているものと思われる。第2因子は「協調性」と名づけられ



表 2 自己評価能力測度の因子分析の結果 (N = 875)

項目番号	項目	因子	第Ⅰ因子 有能性	第Ⅱ因子 協調性	第Ⅲ因子 確実性	共通性 (h <sup>2</sup> )
4	人びとの心を動かす、一定の目標に向けてみんなの努力を結果させる能力。説得したり、指導したりして、みんなを引っ張っていく力。	子	.746	.142	.080	.583
3	ある企画を思いつき、その達成のためいろいろ情報を集めたり、計画を立案する能力。		.705	.072	.086	.510
5	独特な発想に基づき、みんなと違った考え方や方法、独自のアイディアを生み出す能力。		.614	-.099	.108	.399
12	自ら進んで自分をためる機会を求めたり、与えられた機会には積極的に挑戦する態度。また、失敗を恐れず、未知の仕事に取り組むこと。		.576	.185	.068	.371
14	いろいろな人と接することを心がけ、広い人間関係を維持していく能力。外向的で社交性に富む態度。		.541	.387	-.048	.445
19	人前で物事を筋道だてて話す能力。また、自分の考えを要領よく人に伝える能力。		.533	.216	.115	.344
11	いろいろな意見や情報を総合し、何が問題か、これからどうすべきかについて、適格な判断を下せる能力。		.522	.139	.350	.414
20	問題が生じたとき、他の人と折衝したり話し合い、また、必要時は説得したりお願いしたりして、問題の解決を促進する能力。		.489	.347	.103	.370
18	他の人と協調し、お互いに助け合って仕事をやっていく能力。また、仲間から孤立したり、仲間との調和を乱したりしないこと。		.046	.658	.065	.439
22	自分の感情を抑え、相手の気持ちになって考え、その人の欲しているところを理解する能力。		.071	.625	.212	.441
2	相手の気持ちをさっし、その人の気持ちになってふるまうことができる能力。どんな人にも親切で心のこもった対応ができる能力。		.177	.589	.204	.420
8	自分とは違った意見や方法でも拒否せず、それらを十分に検討し良いところは取り入れる能力。		.106	.477	.152	.262
16	いやなことがあっても、落ち込んだり感情的になったりせず、平常心を保って笑顔で対応できる能力。		.153	.472	.068	.251
17	こみいった仕事をキチンと仕上げたり、いわれたことは期日までに確実にやりとげれる能力。		-.008	.160	.692	.505
21	タイプの違ういろいろな仕事をテキパキと処理し、仕事の遅れや、やりっぱなしを作らないこと。		.219	.105	.609	.430
6	手早く物事をやりとげ、限られた時間内に最大の効率を発揮できる能力。		.337	.057	.549	.419
1	与えられた仕事の内容を十分に理解し、責任をもってやりとげれる能力。		.254	.156	.462	.302
15	細かいところまで神経が行きとどき、物事に注意深いこと。		.028	.309	.425	.276
13	細かい仕事や、反復作業を長時間こつこつと行う能力。		-.235	.199	.381	.240
7	みんなが気がつかない問題点を指摘したり、物事の成り行きを正しく予測できる能力。	母	.364	.121	.382	.364
9	社会人としてのきまりや常識についてよくわきまえており、状況に応じて適切にふるまえる能力。		.290	.425	.303	.290
10	エネルギーのいる仕事、忙しい仕事に耐えられる体力。また、仕事に山積みになっても、もちこたえられる気力。		.131	.244	.243	.131
分			3.439 (41.9)	2.482 (30.2)	2.285 (27.9)	
散						
散						

項目No. 7, 9, 10は残余アイテムを示す。

た側面で、項目内容としては順に協調性、接遇能力、共感能力、柔軟性、明朗性の5つを含んでいる。これらの項目群は、他人とうまくやっていく、という協調性の概念を中心にまとまっていることが明瞭に読みとれる。第3因子は「確実性」と名づけられ、項目としては確実性、迅速性、能率性、責任性、持続力、細心性の6つをその内容としている。この因子の意味するところは、与えられた仕事は間違いなくやりとげる、という作業の確実性を示唆する点で非常に明瞭である。表2の結果に基づき、各因子ごとにそれらを構成する項目の得点を合計した上で平均得点を求め合成得点が計算された。まず Cronbach の  $\alpha$  係数を求めたところ有能性で .834、協調性で .734、確実性で .718 とそれぞれ満足すべき結果を示した。また、表2の22項目は別の研究において、職場で女子の監督にあたる企業の管理者に対しても提示され、これらの項目で職場の女子は男子と比べどの程度優れているかがもとめられた（愛知県婦人労働サービスセンター、1983）。因子分析の結果は、表2に示されたものとほとんど同一の構造を示し、異なる状況やサンプルを通じての女子の能力評価次元の安定性を示唆していた。

以上のとうり自己概念の尺度として、「Mスケール」と「Fスケール」、「力強さ」および「親しみやすさ」の職業自己像、「平等主義的役割意識」、「有能性」および「協調性」「確実性」の自己能力評価の8つの下位尺度が構成された。これらの尺度は以後の分析において、職業意識の諸尺度と関係づけられることになる。

## 2 職業意識諸尺度の検討

①職業レディネス：表3は職業レディネス測度に用いられた、全30項目を示したものである。表中の項目番号1, 6, 11, 16, 21, 26は「職業選択への関心」を記述した項目であり、同様に2, 7, 12, 17, 22, 27は「選択範囲の限定性」、3, 8, 13, 18, 23, 28は「選択の現実性」、4, 9, 14, 19, 24, 29は「選択の主体性」、5, 10, 15, 20, 25, 30は「自己知識の客観性」に対応する項目群である。尺度構成の第1のステップとして、これら5つの下位概念に従って尺度を作成し、尺度ごとの信頼性や尺度間の弁別性を確認する作業が行なわれた。表4はその結果を示したものである。表4の結果は、各下位尺度の信頼性係数( $\alpha$ )は相対的に低く、特に選択の現実性( $\alpha = .48$ )と自己知識の客観性( $\alpha = .21$ )において、きわめて不満足な結果しか得られていないことを示している。にもかかわらず、自己知識の客観性を除く他の4尺度は  $r = .46$  から  $r = .56$  の範囲で、相互に高い相関関係を示している。以上の結果は、本研究において作成された職業レディネス測度は、いくつかの相対的に独立した少

数の下位次元から構成されているというよりは、相互にゆるく関連し合う多数の次元から構成されていることを示唆するものである。因子分析（主因子法—バリマックス回転）の結果も、上述のような測度の構造を明らかにし、意味解釈が困難な多数の因子を析出した。

以上の結果をふまえ、職業レディネス尺度は総合的な単一尺度として構成されることが決定された。このためにまず、全項目を方向性をそろえた上で合計し、この総合点と各項目との相関係数が算出された。結果として相関係数の値が、 $P < .01$  の水準で統計的に有意に達しなかった9項目（No 3, 5, 10, 15, 20, 22, 25, 28, 29）が排除された。そして、上記の方法で選ばれた残り21項目が再び集計され、その合計点と個々の項目との相関係数が再度計算された。表3に示された相関係数は、以上のステップにより算出されたものである。結果が示すとうり、各項目は最終合成得点と  $r = .25$  から  $r = .64$  の範囲で一貫した高い相関（すべて  $P < .01$ ）を保っている。また、これら21項目に基づく  $\alpha$  係数は .858 と、満足すべき高い値を示した。なお、排除された9項目のうち7項目は、やはり表4の中で低い  $\alpha$  係数を示した自己知識の客観性（内5項目）と、選択の現実性（内2項目）に属していた。これらの項目が排除された結果として、最終的な職業レディネス尺度は、「限定された」職業領域に対して強い「選択の関心」をもち、それに対する選択過程を「現実的」「主体的」に進めている状態、として再構成されたことになる。

続いて、以上のような手続きから作成されたレディネス尺度の分布特性や、外的基準に基づく妥当性を検討するため、比較対照群ごとにレディネス得点の累積度数分布が作成された。図2と図3はその結果を示したものである。まず、図2の専門別にみた職業レディネス得点の分布においては、人文系、保育系、看護系（人数の内訳は表1参照のこと）とも、分布の形はなだらかなS字型に近く、各系ともほぼ正規分布に近い形となっていることがわかる。得点の分布は理論上21点から84点まで（中点52.5）の範囲であるが、人文系の平均は59点（SD = 7.77）、保育系67点（SD = 6.93）、看護系68点（SD = 6.93）とやや高得点に片寄っている。上記3群の差は統計的に有意（ $F = 117.72$ ,  $P < .001$ ）で、学生の専攻の専門性が人文系から保育、看護と高まるにつれ（職業選択のパターンが専門化するにつれ）、レディネス得点の平均値もそれにつれて増大することが明瞭に示されている（3群間相互でも有意差あり）。なお、平均値の差は人文系と保育・看護系の間でより顕著であり、後2者の間では差は一貫しているものの、その差は相対的に小さい。

同様な結果は、図4の就職確信度別レディネス得点の

表3 職業レディネス測度の項目内容およびレディネス尺度得点とその構成項目との相関関係 (N = 875)

1	仕事はどちらにしろ苦勞をとまなうものであるから、できれば職業につかないで、自分の好きなことだけやっていたい。	.35
2	自分のつきたい職業は、前から決まっておき、現在でもそれに向って、準備を進めている。	.59
3	どんなことでも、いっしょうけんめいやれば、きっと成功すると思うから、どの職業を選ぶかは、たいした問題ではない。	—
4	自分の将来は自分で考え、自分で自分にあった職業を探し、自分の力で挑戦して、それを獲得していく。	.51
5	自分にはいいところもあるが、いろいろの欠点もあるので、自分の力が発揮できる職業には、かぎりがある。	—
6	今は自分の好きなことだけに打ち込み、将来について考えるのは、もう少し後にしたい。	.38
7	いろいろ迷ったが、最近では、自分がどのような職業につくべきかわかってきた。	.46
8	職業を選ぶにあたっては、自分の興味に合い、やりがいを感じて得意なものもないので、職業を決める場合は、まわりの人の意見に従う。	.25
9	自分に何が向いているかわからないし、これといって得意なものもないので、職業を決める場合は、まわりの人の意見に従う。	.47
10	自分には、どんな仕事でもやりとげることができると可能性がひめられている。	—
11	早く学校を卒業し、仕事をつうじて自分の実力をためてみたい。	.42
12	自分のつきたい職業は、限りなくあるが、自分にはどれ1つとして、つけそうには思えない。	.41
13	自分が興味をもっている職業の内容は、十分知っているの、就職のためにどのような条件が必要であるかは、よくわかっている。	.53
14	各人の職業は、その人が生まれた時に、ほぼ決定されていると思うから、あれこれ考えないで成り行きにまかせる。	.38
15	自分にできる事とできない事、また、自分に興味のもてる事とでもない事、が存在するのは、いたしかたない。	—
16	将来の職業のことについては、できるだけ考えないようにしている。	.51
17	みんながいろいろなことをいうので、自分がほんとに何をやりたいのか、わからなくなってしまっている。	.49
18	職業選択は、くじ引きのようなもので、ある人がある職業についているのは、偶然の結果である。	.34
19	自分は、職業の上で将来の目標があるので、それを実現させるために、自分でいろいろ考えてやっていく。	.64
20	まわりの人たちが自分に對していう事と、自分が自分について思っている事とは、かなりのずれがある。	—
21	自分の選んだ職業をつうじて、自分にどれだけの力があるのか確かめてみることに、大きな関心をもっている。	.49
22	自分が魅力を感じている職業はたくさんあるが、どれを選ぶにしても、はじめからやりなおす必要がある。	—
23	どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職し、将来のことはその後で、じっくり考えればよい。	.52
24	自分の職業は自分で選び、その選択に対して、自分で責任を負う必要がある。	.36
25	自分のもっている知識や能力は、まだまだ不十分で、一人前の職業人となるためには、この先だいぶ時間がかかる。	—
26	社会に出てから役立つ、知識や資格を得ることに、大きな関心をもっている。	.37
27	自分が将来どうなるか、まったくわからないのだから、自分の適性にあった職業を考えても、意味がない。	.40
28	できるだけ多くの情報を集め、それを吟味して、自分に納得のいく職業を選ぶことが、大切である。	—
29	両親の推薦する仕事、結局、自分にとってもっとも望ましい職業である。	—
30	いままでの経験から、自分にどの程度の能力があり、どのような方面に適しているかは、だいたいわかっている。	.46

1) 職業レディネス尺度得点は項目番号3, 5, 10, 15, 20, 22, 25, 28, 29を除く他の全項目を合計することによって構成された。表中の数字はこの合計得点と個々の項目得点との相関係数を示す。なお、項目番号1, 6, 9, 12, 14, 16, 17, 18, 23, 27は逆転項目である。

# 職業レディネスと職業選択の構造

表 4 レディネス下位尺度間の相関関係 (N = 875)

下 位 尺 度	1	2	3	4	5
1. 職業選択への関心 (.67)					(カッコ内の数字は $\alpha$ 係数)
2. 選択範囲の限定性 .54	(.63)				
3. 選択の現実性 .46	.50	(.48)			
4. 選択の主体性 .50	.55	.56	(.66)		
5. 自己知識の客観性 .02	.11	.11	.01	(.21)	

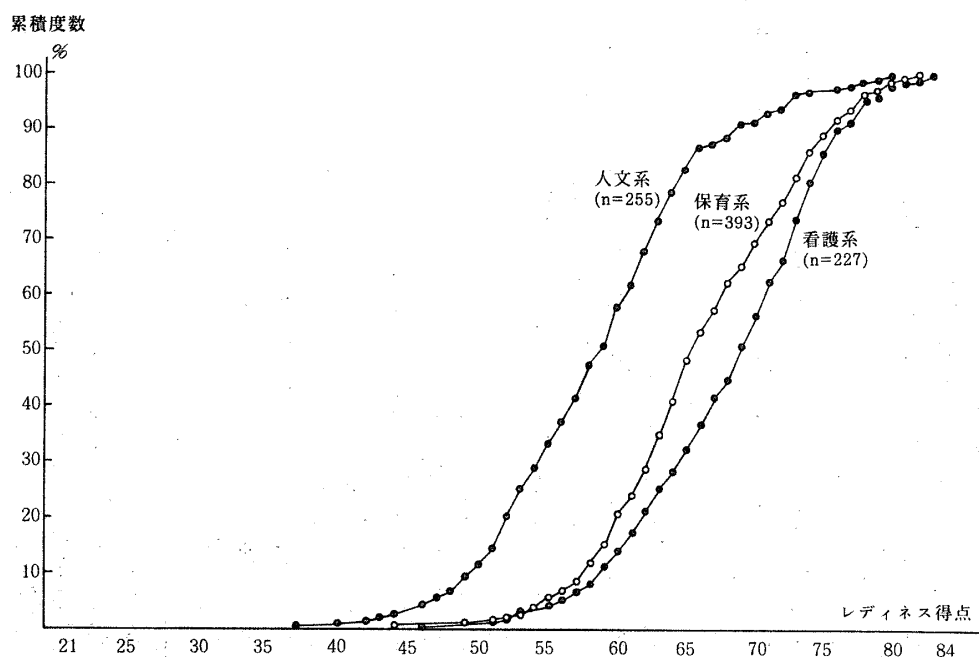


図 2 専門別にみた短大生の職業レディネス得点の累積度数分布

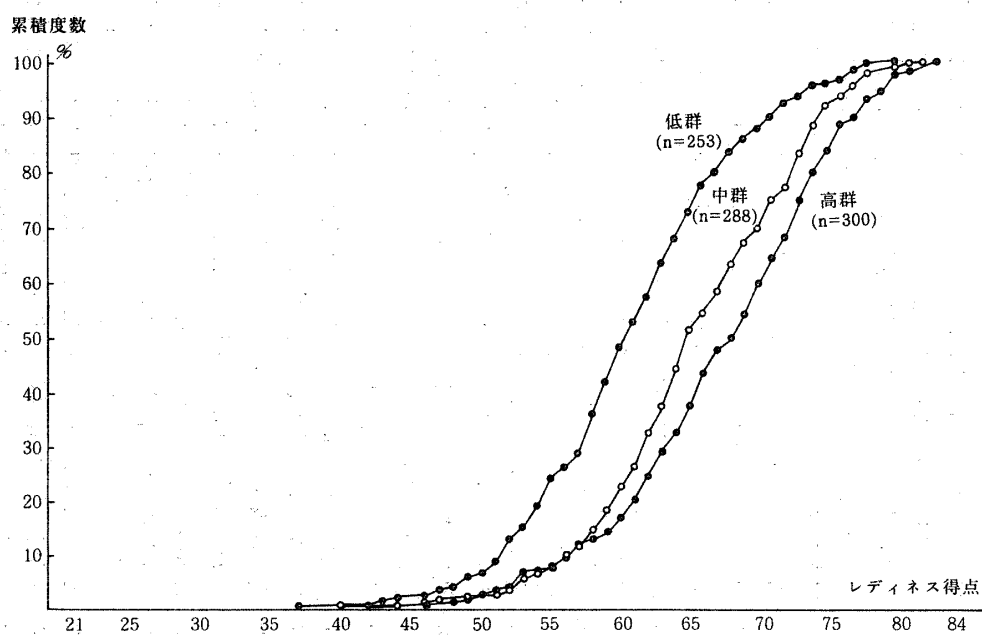


図 3 希望職業への就職確信度群別にみた職業レディネス得点の累積度数分布

分布からもうかがわれる。確信度低群（自分が望んでいる職業に卒業後ついているだろうとする確率が40%以下の群）、および中群（同確率が41%から70%まで）、高群（同確率が71%から100%）において分布はほぼ正規分布に近く、3群の間で一貫した差異が見い出されている。すなわち、平均点は低群で61点（SD=7.56）、中群で66点（SD=7.35）、高群で68点（SD=7.98）と就職確信

度が高まるにつれ増大していく（ $F=49.90$ ， $P<.001$ ，3群間相互で有意差あり）。また図2の場合と同様、群間の差は低群と他の2群でより顕著となっている。

以上図2と図3の結果は、職業レディネス尺度の得点は、正規分布に近い散らばりを示し、専門群別、就職確信度群別といった外的基準に対し、一貫した有意な差異をもって分布していることを明らかにした。この結果は、

表5 職業志向測度の因子分析の結果（N = 875）

項目番号	項目	因子	第Ⅰ因子 職務挑戦	第Ⅱ因子 人間関係	第Ⅲ因子 労働条件	共通性 ( $h^2$ )
22	自分の能力がためされる機会。		.757	.226	-.005	.624
15	困難な仕事へ挑戦する機会。		.727	.100	-.051	.541
28	自分の力で何事かを成しとげる機会。		.699	.361	.001	.618
19	仕事の上での自己の将来性。		.609	.178	.269	.475
18	仕事上の責任の重さ。		.608	.183	-.042	.406
4	仕事内容が複雑で変化に富むこと。		.589	.026	-.022	.348
26	仕事をつうじ勉強し成長する機会。		.584	.403	-.077	.509
27	専門家として信頼されること。		.582	.359	.063	.472
3	創造性・独創性を発揮する機会。		.575	.061	.057	.337
24	仕事が自由にまかされる機会。		.555	.183	.195	.379
10	仕事の専門性。		.546	.301	.045	.390
7	自分に対する周囲の期待。		.539	.029	.257	.357
25	実力本位・能力本位の処遇や報酬。		.534	.003	.152	.308
30	リーダーシップを発揮する機会。		.505	.126	.153	.294
13	仕事仲間とのよき人間関係。		.176	.718	.200	.586
29	職場のみんなから受け入れられること。		.207	.606	.320	.512
9	上司とのよき人間関係。		.099	.604	.281	.454
21	仕事をつうじて社会に役立つこと。		.380	.515	.052	.412
20	家庭的な職場の雰囲気。		.116	.450	.200	.256
2	高い給与やボーナス。		.106	.042	.704	.508
11	休日の数・勤務時間の短さ。		.018	.085	.634	.409
23	通勤の便利さ。		-.033	.284	.532	.365
1	安定した会社や勤め先であること。		.002	.252	.505	.318
8	仕事の気楽さ。		-.031	.103	.472	.235
5	勤め先の福利厚生施設。		.199	.201	.467	.298
14	勤め先の世間での評判。		.122	.301	.435	.295
6	昇進の可能性。		.454	-.023	.519	.476
12	仕事の誇り。		.501	.481	.139	.502
16	仕事上での上司の実力。		.314	.343	.175	.247
17	仕事環境の快適さ。		.182	.533	.465	.534
分散 (%)			6.025 (48.3)	3.339 (26.8)	3.107 (24.9)	

項目No. 6, 12, 16, 17は残余アイテムを示す。

レディネス尺度が高い内部整合性(信頼性)をそなえていることに加え、一定の基準妥当性を有していることを示唆するものである。なお、本研究でのレディネス得点が、尺度の midpoint (52.5 点) に対して高得点範囲に片寄っている点は、本調査の被調査者が短大生であったという事実により、一部偏せしめることができよう。今後、4 年制大学生や高校生を対象に、レディネス尺度の検討を行う必要がある。

②職業志向尺度：表 5 は 30 項目の職業志向尺度に対し、主因子法に続いてバリマックス回転による因子分析をほどこした結果である。第 1 因子は仕事のやりがい・重要性や、困難な職務に挑戦して自己の能力を発揮したり、それをつうじて自分自身が成長することをもとめる志向を意味し、全体として「職務挑戦」と命名された。この因子は 14 項目によって高い負荷量が与えられているとともに、回転後の全分散の 48.3% を説明する中心的な次元となっている。第 2 の因子は「人間関係」であり、職業生活において職場での仲間や上司との良好な人間関係をもとめることを志向する次元である。第 3 因子は「労働条件」と名づけられた。この側面は項目内容から明瞭に理解されとうり、仕事の上での外在的報酬(条件)を意味している。以上の因子構造は、仕事・職業における人間の欲求に関する諸理論(若林, 1981) とよく一致している。例えば Alderfer (1972) は Maslow (1954) の欲求階層説をもとに、職務欲求を成長 (Growth)、関係性 (Relatedness)、存在 (Existence) の 3 カテゴリーに分ける GRE 理論を提唱しているが、表 5 の結果は彼の主張とよく符合している。また、Herzberg (1966) は職務欲求を、動機づけ要因 (motivator factor) と衛生要因 (hygiene factor) の 2 つに大別しているが、表 5 の第 1 因子は彼のいう動機づけ要因(達成や自己実現へと動機づける要因)であり、第 2、第 3 因子は衛生要因(不平不満を防止し心の衛生を維持する要因)に相当しよう。より一般的に述べれば、第 1 因子は職業において内発的報酬 (intrinsic reward) をもとめる志向を、第 2、第 3 因子は外発的報酬 (extrinsic reward) をもとめる志向を、それぞれ意味しているといえよう。以上のとうり、各側面は因子分析的にも理論的にも一貫した内容をそなえており、結果として各尺度の信頼性係数  $\alpha$  は、職務挑戦で .902、人間関係で .786、労働条件で .773 と満足すべき高い値を示した。

③その他の職業意識尺度として、先に述べたとうり「継続意志」(4 カテゴリー)と「就職確信度」(0 から 100 までの 10 点きざみの値)が作成された。

結果として職業意識尺度として、「職業レディネス」、「職務挑戦」「人間関係」「労働条件」の 3 つの職業志向、

それに「継続意志」と「確信度」を加え、合計 6 つの尺度が構成されたことになる。これらの尺度は、以後の分析において女子大生の自己概念の諸尺度と、相互に関係づけられることになる。なお以上の尺度に加え、「大学生生活満足度」が友人関係、学業成績、授業内容、大学の雰囲気、クラブ活動や課外活動、学生生活の全体の 6 項目に対する満足感を合計する形で作成された。この尺度に対する信頼性係数  $\alpha$  は、.706 と満足すべき結果であった。

以上、本研究での分析のための諸尺度を検討してきたが、全体として自己概念で 8 つ、職業意識で 6 つ、満足感で 1 つと、計 15 の尺度がほぼ満足すべき状態で作成された。以後の分析においては、各尺度を構成する項目ごとに合計点が算出され、それを項目数で除した平均値を用いて、分析の作業が進められる。

## IV 結果 II — 自己概念と職業意識

### 1 分析の目的

すでに述べたように、女子短大生の職業意識や職業選択について検討を加える上で、自己概念は重要な手がかりを与えると考えられる。Super (1957) によれば、女子短大生は青年期後期の「現実的」な段階にあって、明確で安定した自己概念が形成される時期にある。この段階では、各人の自己概念を中心に、それと適合する職業興味や自己能力、キャリア意識や社会的役割態度などが確立されていく。鹿内ほか (1982) は、社会的役割態度や職業的役割意識の形成に、性役割タイプや自己能力評価が重要な役割を果たすことを明らかにした。そこで本研究では、先の研究の知見をふまえて自己概念と職業意識の内容についてさらに検討し、両者の関連を明らかにしようとする。

自己概念の形成過程と職業社会化のあり方との関係は、すでに図 1 に基づいて説明された通りである。われわれは、職業社会化の過程を職業意識の形成と職業選択とに分けて考えているが、ここではまず、自己概念と職業意識に関連するいくつかの下位尺度の相関関係についてみていく。ついで、これまでの研究を参考にして、性役割タイプと自己概念や職業意識との関連について検討を加える。

### 2 自己概念と職業意識との関連について

#### (1) 自己概念の下位尺度間相関について

自己概念の下位尺度として、M 特性、F 特性、自己能力評価(有能性、協調性、確実性)、職業人としての自己イメージ(力強さ、親しみやすさ)、社会的役割態度の 8 尺度をとり上げた。その相互相関について、被調査者全体の結果を示したものが、表 6 である。

表6 自己概念下位尺度間の相関 (N = 875)

下位尺度		M 得点	F 得点	自己能力評価			職業自己イメージ		社会的役割態度
				有能性	協調性	確実性	力強さ	親しみやすさ	
M 得点		1.00							
F 得点		0.27***	1.00						
自己能力評価	有能性	0.69***	0.28***	1.00					
	協調性	0.20***	0.26***	0.37***	1.00				
	確実性	0.25***	0.34***	0.30***	0.38***	1.00			
職業自己イメージ	力強さ	0.58***	0.07*	0.50***	0.22***	0.17***	1.00		
	親しみやすさ	0.17***	0.23***	0.18***	0.35***	0.20***	0.51***	1.00	
社会的役割態度		0.11**	-0.15***	0.07*	-0.01	-0.11***	0.20***	0.02	1.00

(注) 表中, \*印は相関係数の有意性が $P < .05$ であることを, 同様に \*\*印は $P < .01$ , \*\*\*印は $P < .001$ であることを示す。\*, \*\*, \*\*\*印については, 以下の表においても同様である。

社会的役割態度と自己能力評価の協調性, および社会的役割態度と職業自己イメージの親しみやすさとの組み合わせを除く, すべての相関が有意であった。また, 社会的役割態度とF特性および社会的役割態度と自己能力評価の確実性との間には負の相関がみられるが, それ以外の組み合わせではすべて正の有意な相関が認められた。つまり, 自己概念を構成する各種の下位尺度は, 相互に密接な関連をもっているといえる。

それぞれの下位尺度についてさらに詳しくみていく。M特性は自己能力評価の有能性および職業自己イメージの力強さとの相関が高い。また, F特性は自己能力評価の確実性との相関が高い。なお, M特性とF特性との間の相関は $r = .27$  ( $P < .001$ )であり, ゆるい相関がみられる。

自己能力評価の3つの下位尺度間相関は $r = .30 \sim .38$ となっており, 相互に関連があるといえる。有能性はM特性のほか, 職業自己イメージの力強さとの相関が高い。また協調性は職業自己イメージの親しみやすさとの相関が高い。

職業自己イメージの2つの下位尺度は表6から明らかに, 相互の関連が強い。しかし, 他の尺度との相関パターンはやや異なっている。力強さはM特性や自己能力評価の有能性との相関が高いのに対し, 親しみやすさはF特性や自己能力評価の協調性との関連が強い。この結果は, 力強さが男性特性を表わし, 親しみやすさがHumanityの側面を表わしていることから理解でき

る(若林他, 1981)。

男女平等主義の社会的役割態度は, M特性, 有能性, 力強さとの間にそれぞれ有意な正の相関が, またF特性, 確実性との間には有意な負の相関がみられる。

なお, 専門別の下位尺度間相関をみたところ, 3つの系とも表6に示した結果のうち,  $|r| > .20$ の相関を示したすべての組み合わせにおいて, 全体と同じ傾向を示していた。そこで, 専門別の結果の検討は省略した。

## (2) 職業意識の下位尺度間相関について

表7には, 職業意識の下位尺度間相関について, 被調査者全体の結果と専門別の結果を示した。とり上げられた下位尺度は, 職業レディネス, 職業志向(職務挑戦, 人間関係, 労働条件); 就職確信度の5尺度である。

表から明らかなように, 全体の結果によれば, 職業志向の労働条件尺度と就職確信度との相関を除く, すべての組み合わせにおいて有意な相関を得ている。そして, 職業レディネスと職業志向の労働条件では負の相関が得られたが, それ以外の8つの相関はすべて正の相関を示している。さらに, 職業志向の3つの下位尺度間相関はいずれも有意に高い正の相関を示している。とくに職務挑戦と人間関係との間, および人間関係と労働条件との間の相関が高い。なお, 職業レディネスおよび就職確信度については項をあらためて詳しく述べる。

つぎに, 専門別に相関パターンをみてみる。人文系では4つの相関が有意であるにすぎず, とくに就職確信度と他の下位尺度との間の相関はすべて有意ではない。有



表7 専門別にみた職業意識の下位尺度間相関

職業意識の 下位尺度	専門 N	全 体	人 文 系	保 育 系	看 護 系
		875	255	393	227
レディネス×志向・挑戦		0.34**	0.44**	0.38**	0.24**
レディネス×志向・人間		0.15**	0.07	0.32**	0.16*
レディネス×志向・条件		-0.12**	-0.24**	0.01	-0.01
レディネス×就職確信度		0.37**	0.06	0.32**	0.38**
志向・挑戦×志向・人間		0.49**	0.33**	0.57**	0.55**
志向・挑戦×志向・条件		0.24**	0.08	0.29**	0.36**
志向・挑戦×就職確信度		0.08*	-0.13	0.17**	0.09
志向・人間×志向・条件		0.46**	0.42**	0.43**	0.57**
志向・人間×就職確信度		0.10**	-0.07	0.24**	0.14*
志向・条件×就職確信度		0.01	0.05	-0.01	-0.01

(注) 就職確信度については無答の者を除いて計算した。その内訳は、全体(841)、人文系(229)、保育系(391)、看護系(221)である。以下、表8、9、10、においても同様である。また、表中、レディネスは職業レディネス、志向は職業志向、挑戦は職務挑戦、人間は人間関係、条件は労働条件をそれぞれ意味している。

表8 自己能力評価と職業意識の相関関係

専門	職業意識 自己能力評価	職業 レディ ネス	職業志向			就職 確信度
			職務 挑戦	人間 関係	労働 条件	
全 体	有能性	0.24**	0.32**	0.07*	-0.01	0.02
	協調性	0.22**	0.08*	0.15**	0.05	0.14**
	確実性	0.14**	0.06	0.06	0.09**	0.11**
人 文 系	有能性	0.32**	0.39**	-0.04	-0.06	0.08
	協調性	0.19**	-0.07	0.08	-0.03	0.10
	確実性	0.04	-0.03	0.05	0.15*	0.22**
保 育 系	有能性	0.37**	0.36**	0.15**	0.01	0.16**
	協調性	0.28**	0.15**	0.22**	0.15**	0.23**
	確実性	0.34**	0.18**	0.13*	0.06	0.27**
看 護 系	有能性	0.30**	0.23**	0.06	0.05	0.07
	協調性	0.29**	0.17**	0.12	0.05	0.19**
	確実性	0.28**	0.01	-0.04	0.04	0.09

意な正の相関のみられた組み合わせは、職業レディネスと職務挑戦、職務挑戦と人間関係、人間関係と労働条件の3つである。また職業レディネスと労働条件との間には有意な負の相関がみられる。このように人文系では相

関パターンが必ずしも明確ではない。

一方、保育系および看護系における相関のパターンはほとんど同じである。すなわち、職業志向の労働条件と職業レディネスおよび就職確信度との間の相関を除くす

すべての組み合わせで有意な正の相関がみられる。

このように相関パターンからみる限り、人文系の職業意識は、保育系や看護系とは異なることが予想される。

### (3) 自己概念と職業意識の下位尺度の関連について

#### ① 自己能力評価と職業意識の関連

自己概念の尺度のうち、自己能力評価の下位尺度（有能性、協調性、確実性）と職業意識の各尺度との相関を、被調査者全体および専門別に示したものが表8である。

全体の結果によれば、自己能力評価の3つの下位尺度は職業レディネスと有意な正の相関がある。さらに、有能性は職業志向の職務挑戦ならびに人間関係と正の相関が、協調性はこの2つの職業志向の下位尺度との間に正の相関があるほか、就職確信度との間にも正の相関がある。一方、確実性は職業志向の労働条件および就職確信度と正の相関がある。これらの結果の中では有能性の自己能力評価と職務挑戦との結びつきの強いことと、協調性と人間関係の結びつきの強いことが特に目立っている。

つぎに、専門別の結果を表8にしたがってみていく。人文系では、有能性と職業レディネスおよび職業志向の職務挑戦との間に有意な正の相関が認められる。また協調性と職業レディネスとの間、確実性と職業志向の労働条件および就職確信度との間に正の相関がみられる。このように、人文系では、有能性と職務挑戦との間に密接な関連のあることを除くと、自己能力評価と職業意識との間の関連はあまり明確ではない。

保育系では、自己能力評価の3つの下位尺度は、職業意識のほとんどの尺度と有意な正の相関がある。このうち、職業志向の下位尺度との関連をみると、有能性は職務挑戦との関連が強く、協調性は人間関係との結びつきが強い。

看護系では、自己能力評価の3つの下位尺度は、職業レディネスとの間に正の相関がある。また、職業志向の下位尺度との関連をみると、有能性、協調性と職務挑戦との間に有意な正の相関がみられる。さらに協調性と就職確信度との間にも有意な正の相関が認められる。

以上の結果から、自己能力評価と職業志向との関係の中で、有能性が重要な手がかりとなることがわかる。

#### ② 職業自己イメージと職業意識の関連

職業自己イメージの2つの下位尺度（力強さ、親しみやすさ）と職業意識の各種下位尺度との相関を示したものが表9である。

被調査者全体の結果をみると、力強さは職業志向の労働条件を除くすべての下位尺度との間に有意な正の相関があることがわかる。この傾向は、親しみやすさに関しても同様である。なお、力強さと労働条件との間には弱い負の相関がみられる。職業自己イメージと職業志向の3つの下位尺度との関連をまとめてみると、力強さは職務挑戦との間に強い結びつきがあるのに対し、親しみやすさは人間関係との間の結びつきが強いことがわかる。

専門別の結果を表9にしたがってみていく。まず、職業自己イメージと職業レディネス、就職確信度との関連をみることにする。いずれの専門においても、力強さと職業レディネスとの間および親しみやすさと職業レディネスとの間に有意な正の相関がみられる。一方、力強さと就職確信度の相関は人文系では有意ではないが、保育系と看護系では有意な正の相関が認められる。親しみやすさと就職確信度との相関についても同様の傾向が得られている。

つぎに、職業自己イメージと職業志向の下位尺度との関連をみることにする。人文系では、力強さと職務挑戦

表9 職業自己イメージと職業意識との相関関係

専門	職業自己イメージ	職業意識 レディネス	職業志向			就職確信度
			職務挑戦	人間関係	労働条件	
全体	力強さ	0.39**	0.34**	0.09**	-0.08*	0.16**
	親しみやすさ	0.32**	0.08*	0.23**	0.02	0.14**
人文系	力強さ	0.42**	0.44**	-0.02	-0.13*	-0.02
	親しみやすさ	0.13*	-0.09	0.16*	0.05	0.04
保育系	力強さ	0.35**	0.33**	0.18**	-0.04	0.24**
	親しみやすさ	0.36**	0.19**	0.33**	0.08	0.21**
看護系	力強さ	0.33**	0.28**	0.10	0.00	0.14*
	親しみやすさ	0.32**	0.16*	0.24**	0.09	0.20**

との間に正の相関が、また労働条件との間に負の相関が認められる。保育系では力強さと職務挑戦との間および力強さと人間関係との間に正の相関がみられる。また看護系では力強さと職務挑戦との間に正の相関がみられるだけである。一方、親しみやすさと職業志向との関連をみると、人文系では親しみやすさと人間関係との間に正の相関がみられるだけであるが、保育系と看護系では、親しみやすさは人間関係のほか職務挑戦との間にも正の相関がみられる。このように、専門別にみた結果は、全体の結果と大差なく、基本的には、力強い自己イメージと職務挑戦志向性との関連しており、親しみやすい自己イメージは人間関係志向性との関連があるといえる。

### ③ M得点、F得点、社会的役割態度と職業意識との関連

表10には、自己概念の下位尺度の中からM特性、F特性、社会的役割態度をとり上げ、職業意識との相関を求めた結果を示した。

まず、被調査者全体の結果についてみる。自己概念の3つの尺度と職業レディネスおよび就職確信度との相関はつぎのとうりである。M特性と職業レディネスおよび就職確信度との間に有意な正の相関がみられるが、F特性とこの2つの尺度との間には有意な相関は認められない。また、社会的役割態度と職業レディネスとの間には有意な正の相関がみられるが、就職確信度との間には有意な相関は認められない。つぎに、自己概念の尺度と職業志向の3つの下位尺度との相関をみることにする。

M特性は職務挑戦および人間関係との間に有意な正の相関がある。また、F特性は人間関係との間および労働条件との間に有意な正の相関が認められる。社会的役割態度では、M特性と同じように、職務挑戦および人間関係との間に有意な正の相関が認められる。

つぎに、専門別の結果をみることにしよう。M特性と職業レディネスとの間には、専門を問わず有意な正の相関がみられる。一方、M特性と就職確信度との間に正の相関がみられるのは保育系だけである。F特性と職業レディネスとの間に有意な正の相関が認められるのは、保育系と看護系の2グループである。この2グループでは、F特性と就職確信度との間にも正の相関がみられる。社会的役割態度と職業レディネスとの間には、専門を問わず有意な正の相関がみられる。これらの結果に加えて、人文系では、社会的役割態度と就職確信度との間に、有意な負の相関が認められる。

表10によると、M特性、F特性、社会的役割態度と職業志向の下位尺度との相関パターンは専門ごとにより異なっている。3つの系に共通してみられる結果は、M特性と職務挑戦との間、F特性と労働条件との間、そして社会的役割態度と職務挑戦との間に、それぞれ有意な正の相関が認められるというものである。これ以外の結果は、専門によってかなり異なっている。人文系では上記の相関以外に統計的に有意な相関はみられない。保育系では上の組み合わせのほか、M特性と人間関係との間、F特性と職務挑戦との間、さらには社会的役割態度と人

表10 M得点・F得点・態度と職業意識との相関関係

専門	職業意識 M-F特性・ 社会的役割態度	職業レディネス	職業志向			就職確信度
			職務挑戦	人間関係	労働条件	
全体	M得点	0.30**	0.32**	0.08*	0.01	0.10**
	F得点	0.06	0.05	0.09**	0.17**	0.07
	社会的役割態度	0.24**	0.34**	0.10**	-0.06	0.05
人文系	M得点	0.32**	0.39**	-0.02	-0.03	0.08
	F得点	0.03	-0.03	0.07	0.21**	0.05
	社会的役割態度	0.33**	0.40**	0.08	-0.12	-0.17*
保育系	M得点	0.37**	0.34**	0.10*	0.01	0.19**
	F得点	0.17**	0.12*	0.07	0.15**	0.17**
	社会的役割態度	0.16**	0.32**	0.12*	-0.10	0.05
看護系	M得点	0.29**	0.24**	0.16*	0.11	0.07
	F得点	0.16*	0.06	0.13	0.16*	0.16*
	社会的役割態度	0.27**	0.28**	0.10	0.04	0.05

間関係との間に正の相関がみられる。看護系ではM特性と人間関係との間に有意な正の相関がみられる。

### 3 性役割タイプと自己概念・職業意識との関連性

#### (1) 性役割タイプに基づく被調査者の分類

性役割タイプと自己概念および職業意識との関連を調べるために、まず、性役割タイプによる被調査者の分類を行なった。M得点およびF得点の中央値（両得点とも35.00）によって高低に2分し、両得点がともに高いMF型、M得点だけ高いMf型、F得点だけ高いmF型、両得

点とも低いmf型の4つのタイプに被調査者を分類した。分類の結果を示したものが表11である。専門別にみた性役割タイプの分布を $\chi^2$ 検定によって調べたところ、統計的に有意ではなかった。そこで以下の分析は全体の結果に基づいて行なうことにする。

#### (2) 性役割タイプと自己概念・職業意識との関連

自己概念および職業意識の下位尺度の得点を性役割タイプによって比較した結果が表12である。右欄には、分散分析によって得られたF値が示してある。表から明らかなように就職確信度を除くすべての下位尺度において統計的に有意なF値を得た。

##### ① 性役割タイプと自己概念

表12の結果にしたがって、まず自己概念の下位尺度の平均値を4類型の間で比較してみる。いずれの尺度においてもMF型の平均値が高く、mf型の平均値が低い。

M得点、F得点は4つの性役割タイプを選定する場合の基礎数値になっているので、当然のことながら、M得点はMF型とMf型で高く、mF型とmf型で低い。またmF型とmf型を比べるとmF型よりもmf型の平均値の方が低くなっている。同様に、F得点はMF型とmF型で高く、Mf型とmf型で低い。またMf型と比べると

表11 専門別にみた性役割タイプの内訳

専門	全 体	MF	Mf	mF	mf
全 体	875 (100.0)	256 (29.3)	188 (21.5)	168 (19.2)	263 (30.1)
人 文 系	255 (100.0)	81 (31.8)	55 (21.6)	49 (19.2)	70 (27.5)
保 育 系	393 (100.0)	118 (30.0)	81 (20.6)	82 (20.9)	112 (28.5)
看 護 系	227 (100.0)	57 (25.1)	52 (22.9)	37 (16.3)	81 (35.7)

表12 性役割タイプ別にみた自己概念の下位尺度および職業意識の下位尺度の平均値と分散分析の結果

型		MF	Mf	mF	mf	F 値
従属変数	N	256	188	168	263	
M 得 点		4.52	4.46	3.23	3.05	496.80**
F 得 点		4.33	3.33	4.30	3.16	401.70**
職業レディネス		3.17	3.19	3.01	2.98	18.53**
職業志向	職務挑戦	3.08	3.00	2.72	2.72	19.65**
	人間関係	3.91	3.76	3.82	3.69	4.15**
	労働条件	3.38	3.18	3.36	3.18	5.19**
自評能力価	有能性	4.29	4.13	3.42	3.22	146.11**
	協調性	4.70	4.43	4.55	4.22	16.98**
	確実性	4.50	4.07	4.12	3.87	32.83**
職自イメージ	力強さ	4.80	4.93	4.12	4.10	76.50**
	親しみやすさ	5.51	5.27	5.39	5.08	13.10**
学生生活満足度		4.07	3.96	3.91	3.79	5.78**
社会的役割態度		4.66	4.80	4.58	4.68	3.64**
就職確信度		55.56	52.93	51.39	49.05	2.12

(注) 就職確信度については、無答の者を除いて計算した。各タイプの内訳は、MF (N = 248), Mf (N = 181), mF (N = 165), mf (N = 247) である。

mf型の平均値は、有意に低い。

自己能力評価の3つの下位尺度の平均値を4類型で比較したところ、有能性ではMF型、Mf型、mF型、mf型の順に平均値が低くなっている。また、協調性と確実性の2尺度では、MF型、mF型、Mf型、mf型の順になっている。つまり、有能性ではM得点が、また協調性と確実性ではF得点の高低が関連していると思われる。

職業自己イメージの下位尺度のうち、力強さでは、Mf型、MF型、mF型、mf型の順に平均値が低くなっているのに対し、親しみやすさでは、MF型、mF型、Mf型、mf型の順に平均値が低い。このちがいは、自己イメージ尺度を構成する際に明らかにされたように、力強さはmasculinityの側面を表わしているのに対し、親しみやすさは中性的なhumanityの側面を示している(若林他, 1981)ことから理解できる。

社会的役割態度はMf型で最も平均値が高く、mF型で最も低い。

## ② 性役割タイプと職業意識

分散分析の結果によれば、職業レディネスと職業志向の3つの下位尺度で、4類型の間に統計的に有意な差がみられるが、就職確信度については有意差はみられない。全体の傾向として、MF型での平均値が高くmf型での平均値が低い。

職業レディネスの平均値は、Mf型とMF型で高くmF型とmf型で低い。つまり、職業レディネスの高さは、M得点と関連があると考えられる。

職業志向の下位尺度の結果をみると、職務挑戦ではMF型とMf型での平均値が高く、mF型およびmf型での平均値が低いことがわかる。人間関係ではMF型とmf型との間に平均値の差がみられるが、他の2つの類型との間には有意差はみられない。労働条件ではMF型とMf型およびmf型との間に平均値の差がみられ、MF型での平均値が高いことがわかる。

このように、職業意識に関連する尺度の中では、職業レディネスや職務挑戦志向性のように、MF型、Mf型とmF型、mf型の2グループに分かれるものと、人間関係志向性や労働条件志向性のようにMF型とmf型との間に明確なちがいのあるものがある。

## 4 結果のまとめ

①自己概念を構成する下位尺度は互いに密接に関連しており、ほとんどの組み合わせにおいて有意な正の相関がみられた。また、専門による結果のちがいはみられなかった。

②職業意識の下位尺度も互に関連しているが、専門別に相関パターンを比較すると、人文系では相関関係が

不明確であるのに対し、保育系・看護系では有意な正の相関が多くみられた。

③自己概念の下位尺度と職業意識の下位尺度との相関をみると、(i)自己能力評価の3つの下位尺度(有能性、協調性、確実性)は職業レディネスとの間に正の相関がある。また、有能性は職務挑戦志向性と、協調性は人間関係志向性との関連が強い。(ii)職業自己イメージのうち、力強さは職務挑戦志向性と、親しみやすさは人間関係志向性との相関が高い。(iii)M得点と社会的役割態度は、職務挑戦志向性や人間関係志向性との相関が高く、F得点は人間関係志向性および労働条件志向性との間に相関がある。なお、人文系では社会的役割態度と就職確信度との間に負の相関がみられた。

④性役割タイプと自己概念および職業意識の下位尺度との関連をみると、(i)全体の傾向は、MF型の平均値が高くmf型の平均値が低い。自己能力評価の3つの下位尺度の平均値を比較すると、有能性ではMF型、Mf型の値が高いのに対し、協調性と確実性ではMF型、mF型の値が高い。(ii)職業自己イメージの力強さ尺度ではMf型、MF型の平均値が高く、親しみやすさ尺度ではMF型、mF型の平均値が高い。また、社会的役割態度は、Mf型での平均値が高く、mF型で最も低い。(iii)職業意識の下位尺度でも全体の傾向としては、MF型の平均値が高く、mf型が低い。職業レディネスでは、Mf型とMF型の平均値が高いが、同様の傾向は、職務挑戦志向性に関しても認められる。一方、人間関係志向性と労働条件志向性の平均値は、MF型で高く、mf型で低い。

## V 結果Ⅲ — 職業意識構造の専門別検討

女子大生の職業社会化過程に関する一連の研究の中で、先の研究(鹿内他, 1982)ではこれに大きな影響を及ぼしている要因として、学生の専門、自己概念、自己評価を取り上げてその効果を検討した。そこでは保育系、看護系、人文系の3種が比較されたが、前の2者では看護婦や保母(幼稚園教諭)といった特定の専門職の育成を目的とした教育プログラムに従って専門教育がなされているのに対し、人文系では大学や短大によってその差はあるものの、系統的な専門教育がなされていないのが実情である。さらに、学生側にも入学時から、保育系と看護系では自分の将来になりたい職業を考えて第1志望で入学してきた者が多いのに対し、人文系では大学の評判や学業成績を考慮する者が多いという違いがみられた。そして専門群は人文系よりも大学の効果を明確に認めていた。職業意識に関しても、専門群の方が仕事を継続していく意志が強く、また職業上の成功を重視する傾向も強いことが明らかにされた。

このように専門によって職業意識に違いがあることが示されたが、ここではさらに、職業レディネス、就職確信度、そして仕事継続意志の3つの側面から、職業意識と専門との関係を検討することを目的の1つとする。

前述のように、職業レディネスは職業選択への関心、選択範囲の限定性、および選択の主体性の3つの下位概念を中心に構成されている。大学入学時にすでに希望職業が明確で、大学（短大）での教育によってそれに対する準備が着実に進められている専門群では、選択の主体性についてはともかく、職業選択への関心、選択範囲の限定性といった点で非専門群より職業レディネスが高いと考えられる。就職確信度は、希望職業がどの程度明確であるか、自己の能力評価とその職業への就職の困難度との関係などによって規定されるであろう。この点でも専門群は、目標もそれに至る道筋も明瞭であることから、高い就職確信度を有しているであろう。仕事継続意志についても先の研究での結果から、専門群の継続意志が強いと予想される。

ところで職業意識はどのような要因によって、またどのような過程を辿って形成されてくるのだろうか。これはわれわれの研究の最大の関心事である。先回の研究では性役割タイプと自己評価が取り上げられ、Mf型および自己評価の高い者が高い職業意識をもつという知見が得られた。ここでも職業意識が職業志向性や自己概念とどのような関連性をもつかを専門別に検討する。これが、もう1つの目的である。

一般的に言えば、職業レディネスが高い者はこれの低い者よりも、職業志向性も自己評価もともに高く、力強い自己イメージをもつと考えられる。就職確信度および仕事継続意志についても同様の関係が予想される。しかしこのような関係は専門にかかわらずみられるのだろうか。前述のように、全般的には非専門群よりも専門群で職業レディネスが高いであろうが、非専門群では個人差が大きいと思われる。すなわち専門群では大学（短大）での教育を通して職業レディネスが一様に一定水準以上に高められるのに対して、専門性の不明瞭な非専門群では、先回の研究で見られたように職業への構えの低いレジャー志向型の者が多い半面、高い職業レディネスを形成している者もみられるであろう。このような非専門群での高い職業レディネスは、主体的、自発的に形成されてきたものと考えられる。もしそうであれば、専門群よりも非専門群において、高い職業レディネスは職業への積極的な構えや望ましい自己概念と結びついていると予想される。また、就職確信度や仕事継続意志についても専門との交互作用がみられるだろうか。これらを検討するために、専門別に職業意識と職業志向性および自己概

念との関連性をみてみる。

## 1 専門による職業意識の差異

### (1) 職業レディネス

職業レディネス得点について、全被調査者の平均値よりも $\frac{1}{2}\sigma$ 以上の高い得点の者を高レディネス群、平均値の前後 $\frac{1}{2}\sigma$ 以内の得点の者を中レディネス群、そして平均値よりも $\frac{1}{2}\sigma$ 以上離れた低い得点の者を低レディネス群とした。表13は専門別にこれら3水準での内訳をみたものである。

表13 専門別にみた職業レディネスの差異 ( )内は%

専門	レディネス 低	中	高	計
人 文 系	158 (62.0)	74 (29.0)	23 (9.0)	255 (100.0)
保 育 系	95 (24.2)	162 (41.2)	136 (34.6)	393 (100.0)
看 護 系	40 (17.6)	76 (33.5)	111 (48.9)	227 (100.0)

$$\chi^2 = 160.99, \text{ df} = 4$$

$\chi^2$ の値は有意であり、専門によって職業レディネスに差のあることを示している。人文系では60%余りの者が低いレディネスしか備えておらず、高いレディネスをもつ者は10%に満たない。これに対し看護系では約半数が高レディネス群に属している。保育系は両者の中間にあるが、看護系により近い。したがって看護系と保育系の間に差はあるものの、専門群は人文系よりも高いレディネスをもつといえる。この結果は、レディネス尺度の妥当性の検討において述べたものと一致する。

次に保育系と看護系において、そこで目指している専

表14 希望職業による職業レディネスの差異 ( )内は%

希望職業	レディネス 低	中	高	計
保 育 系				
保母・幼稚園 教 諭	70 (20.8)	142 (42.3)	124 (36.9)	336 (100.0)
そ の 他	24 (43.6)	20 (36.4)	11 (20.0)	55 (100.0)
看 護 系				
看 護 婦	24 (12.4)	62 (32.1)	107 (55.4)	193 (100.0)
そ の 他	11 (39.3)	13 (46.4)	4 (14.3)	28 (100.0)

$$\text{保育系 } \chi^2 = 14.53, \text{ df} = 2; \text{看護系 } \chi^2 = 20.85, \text{ df} = 2$$

門職に就く希望をもっているか、あるいはそれ以外の職業を希望しているかによって職業レディネスが異なるかどうかをみてみよう。表14がそれである。両系いずれにおいても専門職を希望する者の方が高いレディネスをもつ傾向がみられる。

## (2) 就職確信度

方法において述べたように、就職確信度は0～100%の11点評定で測定された。そこで0～39%の評定を低確信度群、40～69%の評定を中確信度群、70～100%を高確信度群とした。表15は、これら3水準に分類される被調査者の内訳を専門別に示したものである。

表15 専門別にみた就職確信度の差異 ( )内は%

専門	確信度	低	中	高	計
人文系		111 (48.5)	65 (28.4)	53 (23.1)	229 (100.0)
保育系		114 (29.2)	190 (48.6)	87 (22.3)	391 (100.0)
看護系		28 (12.7)	33 (14.9)	160 (72.4)	221 (100.0)

$$\chi^2 = 211.39, \text{ df} = 4$$

人文系では低確信度群に約半数の者が含まれている。これに対し看護系では高い確信度をもつ者が70%余りに達し、低い確信度の者は13%に過ぎない。保育系はこの中間に位置し、中確信度群にほぼ半数が含まれている。但し高い確信度をもつ者の割合は、保育系と人文系で等しくなっている。このように確信度も職業レディネスと同様、人文系、保育系、看護系の順に高くなっている。

次に希望職業による就職確信度の違いをみたものが、表16である。いずれの系でも養成を目指している専門職

表16 希望職業による就職確信度の差異 ( )内は%

希望職業	確信度	低	中	高	計
保育系	保育・幼稚園教諭	84 (25.0)	171 (50.9)	81 (24.1)	336 (100.0)
	その他	30 (54.6)	19 (34.5)	6 (10.9)	55 (100.0)
看護系	看護婦	7 (3.6)	28 (14.5)	158 (81.9)	193 (100.0)
	その他	21 (75.0)	5 (17.9)	2 (7.1)	28 (100.0)

$$\text{保育系 } \chi^2 = 20.45, \text{ df} = 2; \text{ 看護系 } \chi^2 = 117.34, \text{ df} = 2$$

を希望している場合の方が確信度が高くなっている。特に看護系でこの傾向が顕著である。

## (3) 仕事継続意志

仕事継続意志は、「結婚したらやめる」、「子どもができたならやめる」、「子どもの手が離れたら再就職したい」、「ずっと働き続けたい」の4件法で回答を求めたが、前の2つは比較的早い時期に仕事をやめて家庭に入るという点で共通しているので、1つにまとめた。

表17 専門別にみた仕事継続意志の差異 ( )内は%

専門	継続意志	結婚・子どもをやめる	再就職	続ける	計
人文系		121 (47.8)	104 (41.1)	28 (11.1)	253 (100.0)
保育系		135 (34.4)	212 (53.9)	46 (11.7)	393 (100.0)
看護系		39 (17.4)	156 (69.6)	29 (12.9)	224 (100.0)

$$\chi^2 = 50.67, \text{ df} = 4$$

専門による継続意志の違いは表17に示してある。人文系では半数近くが結婚や子どもの出産でやめたいと思っており、次いで再就職を希望する者が40%余りになっている。保育系では半数強の者が再就職の意志をもっている。再就職希望者は看護系でさらに多く、70%である。このように結婚や子どもの出産でやめるかあるいは再就職を希望するかという点に限れば、人文系の継続意志が弱く、看護系で最も強い。しかし「ずっと働き続けたい」という意志をもつ者は3つの間でほとんど差がなく、いずれも10%余りにすぎない。したがって専門群であっても継続意志は強いとはいえない。

表18 希望職業による仕事継続意志の差異 ( )内は%

専門	継続意志	結婚・子どもをやめる	再就職	続ける	計
保育系	保育・幼稚園教諭	113 (33.6)	185 (55.1)	38 (11.3)	336 (100.0)
	その他	21 (38.2)	26 (47.3)	8 (11.5)	55 (100.0)
看護系	看護婦	29 (15.1)	140 (72.9)	23 (12.0)	192 (100.0)
	その他	8 (30.8)	13 (50.0)	5 (19.2)	26 (100.0)

$$\text{保育系 } \chi^2 = 1.24, \text{ df} = 2; \text{ 看護系 } \chi^2 = 5.96, \text{ df} = 2$$



表19 職業レディネスと就職確信度との関連性

( ) 内は%

専門 確信度 レディネス	人 文 系			保 育 系			看 護 系		
	低	中	高	低	中	高	低	中	高
低	73 (52.1)	34 (24.3)	33 (23.6)	47 (50.0)	35 (37.2)	12 (12.8)	11 (31.4)	7 (20.0)	17 (48.6)
中	27 (40.9)	23 (34.9)	16 (24.2)	47 (29.0)	81 (50.0)	34 (21.0)	9 (12.2)	13 (17.6)	52 (70.3)
高	10 (47.6)	7 (33.3)	4 (19.1)	20 (14.8)	74 (54.8)	41 (30.4)	6 (5.5)	13 (11.9)	90 (82.6)
	$\chi^2=3.36$ , df = 4			$\chi^2=35.07$ , df = 4			$\chi^2=20.82$ , df = 4		

表20 職業レディネスと仕事継続意志との関連性

( ) 内は%

専門 継続意志 レディネス	人 文 系			保 育 系			看 護 系		
	結 婚 ・ 子 ども で や め る	再就職	続ける	結 婚 ・ 子 ども で や め る	再就職	続ける	結 婚 ・ 子 ども で や め る	再就職	続ける
低	74 (52.9)	59 (42.1)	7 (5.0)	41 (43.6)	47 (50.0)	6 (6.4)	9 (25.7)	23 (65.7)	3 (8.6)
中	32 (48.5)	24 (36.4)	10 (15.2)	54 (33.3)	86 (53.1)	22 (13.6)	19 (25.7)	49 (66.2)	6 (8.1)
高	4 (19.1)	9 (42.9)	8 (38.1)	39 (28.9)	78 (57.8)	18 (13.3)	9 (8.3)	80 (73.4)	20 (18.4)
	$\chi^2=24.31$ , df = 4			$\chi^2=7.29$ , df = 4			$\chi^2=14.36$ , df = 4		

保育系と看護系において、専門職への就職を希望しているか否かによって継続意志に差があるかどうかをみたものが、表18である。

保育系では保育を希望する者とそうでない者との間にほとんど差がみられない。看護系では $\chi^2$ の値はわずかに有意に至らなかったが、看護婦を希望する者はそうでない者より再就職の希望が多く、結婚や子どもの出産でやめる者が少なくなっており、仕事継続意志がやや強いといえよう。

#### (4) 職業レディネスと就職確信度および仕事継続意志との関連性

これまで職業意識が専門によってかなり異なることをみてきたが、職業意識間の関係は専門によってどうであろうか。職業レディネスを中心にみる。表19と表20は、職業レディネス別に就職確信度と仕事継続意志の内訳を示したものである。

確信度についてみると、人文系では有意な $\chi^2$ 値が得られず、職業レディネスによる確信度の差はみられない。保育系と看護系においては有意な $\chi^2$ 値が得られ、いずれの系でもレディネスが高くなると確信度も高くなるという傾向がみられる。

表20で職業レディネスと継続意志との関係をみると、

保育系で $\chi^2$ 値が有意に至らず、両者の関係は明らかでない。しかし人文系と看護系では有意な $\chi^2$ 値が得られ、レディネスが高いと継続意志も強くなっている。特に人文系でこの傾向が強くみられる。

## 2 職業意識と職業志向性との関係についての専門別検討

### (1) 職業レディネス

職業レディネスは、職業や仕事に何を求めるかという職業志向性とどのように関連しているだろうか。またこの関連性は専門にかかわらず一貫したものであろうか。これを検討するために、専門別に、職業レディネスを独立変数、職業志向性を従属変数とする分散分析を行なった。また女性の社会的役割に対する態度および学生生活に対する満足度についても同様に分散分析を行なった。表21は3尺度について、職業レディネスの3水準の平均値と分散分析によるF値を示したものである。

職業志向性の職務挑戦では、3つの系いずれにおいても有意なF値が得られた。レディネスの3水準間の有意差の有無については専門によって多少の違いがみられるが、いずれにおいても高レディネス群で職務挑戦の志向性をもっとも強く、中レディネス群がこれに次ぎ、低レディ

表21 職業レディネス別にみた職業志向性の各尺度の平均値と分散分析の結果

( ) 内は標準偏差

尺 度	専門 レディネス N	人 文 系				保 育 系				看 護 系			
		低	中	高	F 値	低	中	高	F 値	低	中	高	F 値
		158	74	23		95	162	136		40	76	111	
職業志向性	職務挑戦	2.67 (0.59)	3.00 (0.67)	3.66 (0.68)	28.07**	2.59 (0.62)	2.77 (0.58)	3.13 (0.64)	23.74**	2.74 (0.67)	2.91 (0.64)	3.10 (0.59)	5.77**
	人間関係	3.86 (0.68)	3.82 (0.68)	4.11 (0.67)	1.76	3.41 (0.73)	3.78 (0.73)	4.01 (0.73)	18.97**	3.49 (0.84)	3.77 (0.82)	3.85 (0.76)	3.09*
	労働条件	3.56 (0.77)	3.32 (0.72)	3.09 (0.73)	5.19**	3.11 (0.72)	3.11 (0.69)	3.10 (0.67)	0.01	3.33 (0.71)	3.39 (0.66)	3.50 (0.68)	0.12
社会的役割態度		4.53 (0.68)	4.75 (0.53)	5.07 (0.83)	8.47**	4.54 (0.59)	4.58 (0.59)	4.73 (0.69)	2.99	4.65 (0.54)	4.70 (0.56)	4.98 (0.61)	7.84**
学生生活満足度		3.84 (0.88)	4.01 (0.84)	4.35 (1.15)	3.68*	3.90 (0.65)	4.09 (0.68)	4.30 (0.66)	10.31**	3.40 (0.58)	3.50 (0.71)	3.74 (0.71)	4.91**

ネス群でもっとも弱くなっている。中でも人文系の高レディネス群の得点が高い。次に人間関係では、人文系で有意なF値が得られなかったが、保育系と看護系でのF値は有意であった。両系いずれでも、良い人間関係を望む傾向は高レディネス群でもっとも強く、低レディネス群でもっとも弱くなっている。労働条件ではこれとは逆に人文系だけで有意なF値が得られた。そしてここでは良い労働条件を求める傾向は高レディネス群で弱く、低レディネス群で強くなっている。

次に女性の社会的役割に対する態度については、保育系ではわずかに有意に至らなかったが、人文系と看護系では有意なレディネスの効果がみられた。いずれの系でも高レディネス群がもっとも男女平等主義的な役割態度をもち、低レディネス群のそれが弱い。最後に学生生活満足度をみると、専門にかかわらずいずれにおいてもレディネスの効果は有意であった。レディネスが高いほど

満足度も高くなっている。

以上のように職業レディネスは、職業志向性のある側面とは、専門にかかわらず一貫した関連をもっているが、他の側面では専門による差がみられた。すなわち、どの専門でも、レディネスが高いほど職務挑戦を求める傾向が強く、女性の社会的役割について男女平等主義的であり、また学生生活への満足度が高くなっている。これに対し人間関係の志向性では、保育と看護の専門系でレディネスが高いと人間関係志向性も高くなるという傾向がみられたが、人文系ではレディネスにかかわらず一般的にこれが高くなっている。また人文系においてのみ、レディネスが低いほど良い労働条件を志向する傾向が強いという結果が得られた。

## (2) 就職確信度

就職確信度の3水準ごとの、職業志向性など5つの尺度における平均値と分散分析によるF値を示したものが表

表22 就職確信度別にみた職業志向性の各尺度の平均値と分散分析の結果

( ) 内は標準偏差

尺 度	専門 確信度 N	人 文 系				保 育 系				看 護 系			
		低	中	高	F 値	低	中	高	F 値	低	中	高	F 値
		111	65	53		114	190	87		28	33	160	
職業志向性	職務挑戦	2.95 (0.69)	2.83 (0.73)	2.07 (0.62)	3.12*	2.75 (0.60)	2.81 (0.62)	3.08 (0.71)	7.84**	2.94 (0.69)	2.86 (0.71)	3.00 (0.59)	0.68
	人間関係	3.90 (0.67)	3.80 (0.72)	3.83 (0.60)	0.44	3.52 (0.75)	3.80 (0.73)	4.05 (0.75)	12.55**	3.59 (0.68)	3.67 (0.89)	3.82 (0.78)	1.36
	労働条件	3.41 (0.78)	3.50 (0.80)	3.54 (0.73)	0.61	3.11 (0.72)	3.12 (0.66)	3.06 (0.73)	0.26	3.36 (0.78)	3.45 (0.77)	3.33 (0.63)	0.50
社会的役割態度		4.75 (0.70)	4.64 (0.64)	4.37 (0.64)	5.94**	4.59 (0.61)	4.61 (0.61)	4.71 (0.69)	1.01	4.77 (0.72)	4.87 (0.60)	4.84 (0.59)	0.23
学生生活満足度		3.78 (1.00)	4.04 (0.76)	4.08 (0.87)	2.67	3.99 (0.79)	4.12 (0.60)	4.28 (0.67)	4.67**	3.41 (0.50)	3.29 (0.70)	3.71 (0.71)	6.49**



F 値は得られなかった。

以上のように、仕事継続意志は社会的役割態度において3つの系に共通の効果をもっていた。すなわち継続意志が強いほど平等主義的役割態度をもつのである。しかし仕事継続意志と同様に職業意識の1側面と考えられる職務挑戦志向性については、人文系と保育系で継続意志の強い効果がみられたが、看護系ではそれがみられなかった。その他の志向性についても看護系では継続意志の効果は有意でなかった。

### 3 職業意識と自己概念との関係についての専門別検討

職業意識と職業志向性、女性の社会的役割態度および学生生活満足度との関係については、3つの系に共通した部分もみられたが、専門による差異もかなり見出された。そこで次に職業意識と自己概念との関係について、同様の検討をした。

#### (1) 職業レディネス

専門別に、職業レディネスの各水準の自己概念の尺度における平均値と分散分析によるF値を示したものが、表24である。

F特性では保育系と看護系でF値が有意であった。看護系ではレディネスの3群間の差は有意でなかったが、保育系では高レディネス群のF得点が低レディネス群より高い。人文系ではレディネスの水準にかかわらず全般的に高いF得点を示している。他方M特性では3系一致してレディネスの効果が有意となった。いずれにおいても高レディネス群のM得点がもっとも高く、低レディネ

ス群のそれが最低となっている。

次に職業自己像の結果をみると、「力強さ」ではいずれの系でも有意で高いF値が得られた。専門にかかわらず、レディネスが高いほど力強い職業自己像をもつのである。中でも人文系の高レディネス群でこの傾向が強くなっている。「親しみやすさ」については保育と看護の専門系でレディネスの効果が有意であった。高レディネス群の親しみやすさの職業自己像がもっとも強く、低レディネス群のそれがもっとも弱くなっている。人文系ではレディネスによる差がなく、全般的に「親しみやすさ」は低くなっている。

最後に能力の自己評価についてみる。「有能性」ではどの系でも高いF値が得られた。いずれにおいてもレディネスが高いほど有能性の自己評価が高いという結果となっている。中でも人文系の高レディネス群が高い自己評価をしている。全般的にみると看護系の有能性評価が低くなっている。「協調性」に関しても専門にかかわらず有意なF値が得られた。レディネスが高いほど「協調性」の自己評価も高い傾向がみられる。「確実性」については、人文系のF値は有意に至らなかったが、保育と看護系では有意となった。どちらの系でもレディネスが高いほど「確実性」の自己評価も高いのである。

このように職業レディネスは自己概念と強い関連をもっている。すなわち専門のいかににかかわらず、レディネスの高い者ほど男性的特性を強くもつと自己認知し、その職業自己像は力強く、有能性および協調性について高い自己評価をしているのである。また保育と看護の専門系では、レディネスが高いと女性的特性を強くもち、

表24 職業レディネス別にみた自己概念の各尺度の平均値と分散分析の結果

( ) 内は標準偏差

専門 レディネス	尺 度	人 文 系			F 値	保 育 系			F 値	看 護 系			F 値
		低	中	高		低	中	高		低	中	高	
	N	158	74	23		95	162	136		40	76	111	
	F 得 点	3.83 (0.82)	3.86 (0.64)	3.81 (0.92)	0.05	3.62 (0.73)	3.79 (0.62)	3.86 (0.58)	4.11 <sup>*</sup>	3.46 (0.88)	3.54 (0.77)	3.78 (0.67)	3.84 <sup>*</sup>
	M 得 点	3.56 (0.99)	4.07 (0.82)	4.55 (0.91)	15.39 <sup>**</sup>	3.53 (0.80)	3.77 (0.68)	4.19 (0.79)	23.78 <sup>**</sup>	3.32 (0.69)	3.73 (0.82)	3.96 (0.87)	9.06 <sup>**</sup>
職業自己像	力 強 さ	4.05 (0.77)	4.52 (0.60)	5.07 (0.70)	26.27 <sup>**</sup>	4.28 (0.82)	4.55 (0.76)	4.86 (0.73)	16.60 <sup>**</sup>	4.01 (0.82)	4.50 (0.83)	4.75 (0.84)	11.90 <sup>**</sup>
	親 し み や す さ	4.98 (0.83)	5.11 (0.74)	5.12 (1.04)	0.80	5.16 (0.79)	5.54 (0.71)	5.78 (0.67)	20.92 <sup>**</sup>	4.87 (0.77)	5.06 (0.86)	5.48 (0.73)	11.80 <sup>**</sup>
自己能力評価	有 能 性	3.66 (0.81)	4.07 (0.80)	4.63 (0.88)	17.40 <sup>**</sup>	3.51 (0.75)	3.74 (0.68)	4.14 (0.81)	21.18 <sup>**</sup>	3.09 (0.72)	3.50 (0.75)	3.75 (0.76)	11.73 <sup>**</sup>
	協 調 性	4.36 (0.88)	4.55 (0.88)	4.84 (0.90)	3.64 <sup>*</sup>	4.25 (0.74)	4.45 (0.72)	4.74 (0.73)	13.43 <sup>**</sup>	4.06 (0.85)	4.29 (0.75)	4.64 (0.77)	9.77 <sup>**</sup>
	確 実 性	4.23 (0.82)	4.47 (0.65)	4.15 (1.05)	2.61	3.84 (0.74)	4.09 (0.65)	4.43 (0.75)	20.73 <sup>**</sup>	3.56 (0.96)	3.95 (0.69)	4.17 (0.75)	9.26 <sup>**</sup>

「親しみやすさ」の職業自己像が強く、確実性の自己能力評価も高くなっている。

## (2) 就職確信度

表25は、自己概念の各尺度における就職確信度の各水準ごとの平均値と分散分析によるF値を示したものである。

初めにF特性とM特性についてみると、いずれについても人文系と看護系では有意なF値が得られなかったが、保育系では有意であった。高確信度群は低確信度群にくらべて、F特性でもM特性でも自己認知が高くなっている。

職業自己像についてみると、人文系では「力強さ」でも「親しみやすさ」でも確信度の効果は有意でなかった。これに対して保育系ではいずれの因子でも高いF値が得られた。確信度が高いほど、「力強く」かつ「親しみやすい」という職業自己像をもっているのである。看護系では「力強さ」でのF値はわずかに有意に至らなかったが、「親しみやすさ」のそれは有意となった。確信度水準間の差は有意とならなかったが、高確信度群で「親しみやすさ」の得点が高い傾向にある。

最後に自己能力評価をみると、人文系では有能性と協調性におけるF値は有意でなく、確実性のそれだけが有意であった。高確信度群が低確信度群より、確実性の能力を高く自己評価している。保育系では3因子すべてで有意な確実性の効果がみられた。高確信度群は低確信度群より有能性の自己評価が高く、また中および高確信度群は低確信度群より、協調性と確実性の自己評価が高くなっている。看護系については協調性だけで確信度の効

果が有意であった。高確信度群の自己評価が低確信度より高くなっている。

職業志向性と同様、自己概念についても人文系と看護系では就職確信度との関係が弱い。しかし保育系ではかなり強い関係がみられ、確信度が高いほど望ましい自己像をもち、また能力の自己評価も高くなっている。

## (3) 仕事継続意志

仕事継続意志の3水準ごとの、各種の自己概念の平均値と分散分析の結果を、専門別に示したものが表26である。

まずF特性とM特性についてみると、人文系ではどちらのF値も有意でない。しかし保育系ではM特性でのF値が有意であり、結婚や子どもの出産でやめる群および再就職群よりもずっと働きたいと考える群で、M特性の自己認知が強い。これに対して看護系ではF特性だけで継続意志の効果が有意であった。ずっと働きたい群よりも結婚や子どもの出産でやめる群のF特性が強くなっている。

職業自己像については、「力強さ」で人文系と保育系のF値が有意であった。いずれの系においても、ずっと働きたいと思う群が他の2群よりも力強い職業自己像をもっている。看護系の「力強さ」の自己像では継続意志の効果がなかった。また「親しみやすさ」では、3つの系いずれにおいても継続意志による差がみられなかった。

最後に自己能力評価については次のような結果が得られた。有能性では人文系と保育系でF値は有意となり、ずっと働きたいと思う群は他の2群より有能性の自己評価が高い。人文系では確実性でも有意なF値が得ら

表25 就職確信度別にみた自己概念の各尺度の平均値と分散分析の結果

( ) 内は標準偏差

尺 度		専門 確信度 N	人 文 系				保 育 系				看 護 系			
			低	中	高	F 値	低	中	高	F 値	低	中	高	F 値
F 得 点			3.80 (0.82)	3.97 (0.81)	3.85 (0.64)	0.96	3.63 (0.70)	3.81 (0.62)	3.87 (0.60)	4.03 <sup>*</sup>	3.40 (1.01)	3.65 (0.87)	3.71 (0.64)	2.04
M 得 点			3.75 (1.09)	3.89 (0.93)	3.75 (0.88)	0.43	3.68 (0.85)	3.89 (0.74)	4.03 (0.79)	5.12 <sup>**</sup>	3.72 (1.03)	3.71 (0.85)	3.82 (0.82)	0.33
職業自己像	力 強 さ		4.27 (0.79)	4.32 (0.81)	4.13 (0.80)	0.89	4.37 (0.84)	4.59 (0.75)	4.91 (0.74)	12.25 <sup>**</sup>	4.44 (0.91)	4.25 (0.75)	4.63 (0.88)	2.98
	親 し み や す さ		4.95 (0.88)	5.09 (0.68)	4.97 (0.90)	0.63	5.34 (0.81)	5.56 (0.71)	5.76 (0.67)	8.25 <sup>**</sup>	4.97 (0.86)	5.02 (0.93)	5.35 (0.76)	4.26 <sup>*</sup>
自己能力評価	有 能 性		3.79 (0.85)	4.03 (0.86)	3.79 (0.91)	1.74	3.68 (0.81)	3.84 (0.77)	3.99 (0.74)	3.85 <sup>*</sup>	3.55 (0.78)	3.43 (0.78)	3.60 (0.78)	0.66
	協 調 性		4.35 (0.92)	4.60 (0.80)	4.48 (0.96)	1.56	4.28 (0.80)	4.55 (0.72)	4.68 (0.67)	8.42 <sup>**</sup>	4.09 (0.70)	4.41 (0.89)	4.50 (0.79)	3.07 <sup>*</sup>
	確 実 性		4.13 (0.82)	4.39 (0.79)	4.57 (0.73)	5.85 <sup>**</sup>	3.84 (0.77)	4.22 (0.70)	4.38 (0.68)	16.16 <sup>**</sup>	3.88 (0.74)	3.86 (0.92)	4.05 (0.77)	1.16

表26 仕事継続意志別にみた自己概念の各尺度の平均値と分散分析の結果 ( ) 内は標準偏差

専門 系	人 文 系			保 育 系			看 護 系		
	結婚・子ども でやめる	再就職	続ける	結婚・子ども でやめる	再就職	続ける	結婚・子ども でやめる	再就職	続ける
	N	104	28	135	212	46	39	156	29
F 得点	3.93 (0.79)	3.78 (0.74)	3.63 (0.88)	3.85 (0.58)	3.71 (0.69)	3.80 (0.56)	3.89 (0.76)	3.64 (0.70)	3.36 (0.89)
M 得点	3.69 (0.93)	3.85 (1.01)	4.05 (1.17)	3.81 (0.76)	3.81 (0.79)	4.23 (0.80)	3.71 (1.00)	3.77 (0.77)	3.79 (1.05)
職業自己像	力強さ	4.16 (0.73)	4.30 (0.81)	4.77 (0.80)	4.58 (0.83)	4.90 (0.75)	4.37 (0.94)	4.56 (0.85)	4.66 (0.86)
	親しみやすさ	5.07 (0.81)	4.98 (0.82)	5.07 (0.95)	5.54 (0.74)	5.57 (0.82)	5.25 (0.87)	5.24 (0.80)	5.18 (0.90)
自己能力評価	有能性	3.78 (0.87)	3.86 (0.85)	4.31 (0.86)	3.81 (0.74)	4.25 (0.93)	3.72 (0.79)	3.50 (0.75)	3.58 (0.92)
	協調性	4.45 (0.95)	4.40 (0.83)	4.79 (0.82)	4.48 (0.78)	4.63 (0.78)	4.44 (0.72)	4.44 (0.82)	4.39 (0.80)
	確実性	4.46 (0.76)	4.12 (0.80)	4.22 (0.88)	4.11 (0.74)	4.21 (0.84)	4.05 (0.73)	3.99 (0.81)	3.94 (0.85)
F 値									
1.90									
** 5.60									
* 4.27									
** 8.85									
0.86									
0.64									
F 値									
2.00									
1.78									
** 7.17									
* 4.38									
2.13									
** 5.14									
F 値									
1.90									
** 5.60									
* 4.27									
** 8.85									
0.86									
0.64									

れ、再就職群より結婚や子どもの出産でやめる群の自己評価が高くなっている。看護系では能力の3つの下位尺度のいずれにおいても継続意志の効果はみられなかった。

以上のように、人文系と保育系では継続意志の共通の効果がみられた。すなわちずっと働きたいと思う群が他の2群よりも、「力強い」職業自己像をもち、また有能性の自己評価も高いのである。しかし看護系ではわずかにF特性で継続意志の効果がみられただけであり、自己概念との関係はほとんど見出されなかった。

#### 4 結果のまとめ

①職業意識は、人文系、保育系、看護系の順に高くなっている。保育系と看護系では、専門職を希望する者の方が、職業レディネス、就職確信度とも高い傾向にある。

②仕事継続意志に関してみると、結婚や子どもの出産でやめるかあるいは再就職を希望するかという点で、人文系は継続意志が弱く、看護系で最も強い。しかし、「ずっと働きたい」という意志をもつ者は3つの系の間では差がない。

③職業レディネスは専門にかかわらず、職業志向性、中でも職務挑戦を志向する態度と強い関係をもっていた。職業レディネスも職務挑戦も共に職業や仕事に対する積極的な構えであることから、これは当然の結果ともいえる。また、職業レディネスは自己概念とも強い関連性をもっていた。専門のいかんによらず、レディネスの高い者は男性的特性の自己認知が強く、力強い職業人としての自己像をもち、そして能力、特に有能性の自己評価が高いのである。

④仕事継続意志については、人文系と保育系では、継続意志の強い者は職務挑戦を求める傾向が強く、職業自己像が力強く、また有能性の自己評価も高いという結果が得られ、職業レディネスの効果と一致した。しかし看護系ではこのような継続意志の効果はみられなかった。

⑤就職確信度は保育系においては、職業レディネスや仕事継続意志と同様の効果をもっていた。すなわち確信度の高い者は、職務挑戦の志向性が強く、望ましい自己イメージをもち、また能力の自己評価も高いのである。しかし、同じ専門系でも看護系では、就職確信度は職業志向性とも、また自己概念ともほとんど関係がみられなかった。また、人文系においては、看護系と同様に、確信度と自己概念との関連性は弱かった。しかし、職業志向性では保育系とは逆に、確信度の低い群で職務挑戦の志向性が強いという結果が得られた。また社会的役割態度についても低確信度群で男女平等主義的態度が強かった。

⑥人文系では他の系にくらべ、全般的に職業レディネ

スが低い。しかし人文系の高レディネス群では、保育および看護系の高レディネス群にくらべ、職務挑戦の姿勢が明瞭であり、男性特性の自己認知が高く、「力強い」職業自己像をもち、また有能性の自己評価も高い。

一方、保育と看護系の高レディネス群では、F特性の自己認知が高く、「親しみやすい」職業自己像をもち、現実性の能力の自己評価も高い。

## VI まとめと討論

### 1 本研究の結果の概要

女子短大生の自己概念が、職業意識とどのように関連しているかを明らかにする目的で、自己概念および職業意識をとらえるためのさまざまな尺度が作成された。そして、それらの尺度を用いて、女子短大生の職業社会化過程が専門（人文系、保育系、看護系）によってどのように異なるかの検討がなされた。

われわれはこれまでに、自己概念にかかわる尺度として、性役割次元での自己像を把握するためのM-Fスケール、女性の社会的役割に対する態度尺度、そして職業人としての自己像を測定するイメージ尺度を作成してきた（若林他，1981）。今回は、これらの尺度に加えて、職業生活の上で必要と思われる能力を評価するための自己能力評価尺度、職業意識の尺度としての職業レディネス尺度と職業志向尺度のほか、仕事の継続意志と就職確信度などの項目が用意された。

本研究ではまず、これらの尺度の構成と内的整合性の検討が行なわれた。自己能力評価と職業レディネス、職業志向の3尺度については、因子分析が施され因子尺度が構成された。ついで、それぞれの因子尺度について信頼性（ $\alpha$ 係数）が検討され、いずれも信頼しうる尺度が構成されたことが確認された。そして、最終的に、自己概念の尺度として、「Mスケール」と「Fスケール」、「力強さ」および「親しみやすさ」の職業自己像、「平等主義的役割態度」、および「有能性」、「協調性」、「現実性」の自己能力評価の計8つの下位尺度が構成された。同様にして、職業意識の尺度として、「職業レディネス」、そして「職務挑戦」、「人間関係」、「労働条件」の3つの職業志向、さらに「継続意志」と「就職確信度」という6つの下位尺度が構成された。

自己概念の8つの下位尺度間相関はほぼすべての組み合わせにおいて有意な正の相関がみられた。しかもこれらの結果は専門によるちがいがみられなかった。職業意識の6つの下位尺度のうち「継続意志」を除く5つの下位尺度間相関はほとんど有意であったが、専門別にみると人文系と保育系や看護系での相関パターンには多少ちがいがみられた。自己概念の下位尺度と職業志向の3つ

の下位尺度との関連をみると、有能性の自己能力評価、力強さの自己イメージ、M得点、社会的役割態度は職務挑戦志向性との相関が高かった。また、協調性の自己能力評価、親しみやすさの自己イメージ、M得点、F得点、社会的役割態度は人間関係志向性との相関が高く、F得点は労働条件志向性との相関が高かった。

自己概念の重要な側面である性役割タイプと自己概念や職業意識の下位尺度との関連をみたところ、自己概念の下位尺度も職業意識の下位尺度も全体としてはMF型の平均値が高く、mf型の平均値が低い。しかし、各下位尺度の平均値を4類型（MF、Mf、mF、mf）で比べてみると、MF型、Mf型での値が高い尺度と、MF型、mF型での値が高い尺度とに分けることができる。自己概念の下位尺度の場合、M得点、有能性の自己能力評価、力強さの自己イメージでは、MF型、Mf型の平均値が高いのに対し、F得点、協調性と現実性の自己能力評価、親しみやすさの自己イメージでは、MF型、mF型の平均値が高かった。また、社会的役割態度はMf型での平均値が高くなっていた。職業意識の下位尺度の場合も、職業レディネスと職務挑戦志向性では、MF型とMf型の平均値が高いのに対し、人間関係志向性と労働条件志向性ではMF型での平均値が高かった。このような結果から、自己概念および職業意識の形成過程を理解する上で、性役割タイプが重要な手がかりを与えていると考えられた。

職業意識構造を専門別に検討したところ、①職業レディネスは、専門にかかわらず職業志向とくに職務挑戦と強い関係にあった。また自己概念とくにM得点や力強さの自己イメージ、有能性の自己能力評価との関連が強かった。②仕事継続意志との関連をみると、人文系と保育系では継続意志の強い者は職務挑戦志向性が強く、また力強い自己イメージや有能性の自己能力評価との関連が強かった。一方看護系では、継続意志の強さによるちがいはみられなかった。③就職確信度については、専門によるちがいがみられ、保育系では確信度の高い者が職務挑戦志向性が強く、望ましい自己イメージをもっており、能力評価も高かった。看護系では確信度と他の変数との間にとくに関連はなかった。一方、人文系では自己概念との関連が弱く、しかも保育系の結果と異なり確信度の低い者の方が職務挑戦志向性や男女平等主義の傾向が強かった。

以上の結果から、自己概念や職業意識の形成過程を理解する上で、性役割タイプが重要な手がかりを与えていること、職業意識構造を検討するためには人文系・保育系・看護系という専門ごとの職業社会化過程についてさらに検討を加える必要があることが明らかにされた。



## 2 自己概念と職業意識との関連について

本研究で明らかにされたように、われわれが設定した自己概念と職業意識の下位尺度は相互に密接な関連をもっている。女子短大生をはじめとする青年期後期にある人たちは、Super の考え方によれば、明確で安定した自己概念を形成するとともに、職業興味や職業意識などが確立され、この両者が将来の職業選択へ向けて統合されていく段階にさしかかっている。それだけに例えば女子短大生の場合に、所属している学科が専門化されていけば将来の職業志向や職業選択は非常に明確になるので、どのような自己概念を形成していくかということも容易に理解されうる。それに対して、専門化の程度が低い学科に所属している短大生の場合には、自己概念と職業意識とがうまく結びつかない、あるいは専門化された学科にいる短大生とはちがった結びつきを示すことが予想された。

これまでの研究では、masculinity の高さは社会的役割における男女平等性と関係があること、さらに有職女性グループでは、力強い自己像が平等主義的態度や働く女性の職場適応度と強い関係にあることが示されてきた（若林他，1981）。また、自己能力評価の高い群は、将来の職業生活に対して積極性があることも示された（鹿内他，1982）。これらの知見をふまえて、本研究では、自己概念と職業意識との関連、とりわけ職業に何を求めるかという職業志向との関連をみた。そして、力強い自己イメージ、有能性の高い自己能力評価、男性特性を多く持っているという自己認知、男女平等主義的態度などが、職業志向とりわけ職務挑戦志向性と高い相関のあることが明らかにされた。この職務挑戦志向性は、仕事のやりがい・重要性や、困難な職務に挑戦して自己の能力を発揮したり、それをつうじて自分自身が成長することを求める傾向を意味している。したがって、職務挑戦志向性と自己概念の各下位尺度との相関は、とくに専門化された短大生において強いことが予想される。

これまで述べた結果は、いずれも、自己概念と職業意識の下位尺度間相関にもとづいている。本研究ではさらに、自己概念の重要な側面である性役割タイプの比較を通していくつかの知見が得られた。すなわち、職業意識の下位尺度の平均値を性役割タイプ間で比べてみると、職業レディネスと職務挑戦志向性ではMF型とMf型の平均値が高く、mf型との間に有意差がみられた。それに対し、人間関係志向性と労働条件志向性ではMF型の平均値が高く、mf型との間に有意差がみられた。つまり、MF型的女子短大生は、もっとも高い職業意識をもっていることを示している。これは、従来、MF型の女性がもっとも高い社会的状況への適応や自己能力評価を

有しているという結果の意味するところに同じであると考えることができよう。と同時に、職業生活や社会的役割における積極性という点では、MF型（androgyny）よりもMf型（masculinity）の自己概念が重要な役割を果たしているという、鹿内ら（1982）の指摘に一致している。

これまでに得られた知見を整理し直すとともに、自己概念と職業意識の各尺度の対応関係を明確にする目的で、われわれは、あらためて正準相関分析を行なった。分析に投入された変数は、自己概念に関わる尺度では、M得点、F得点、自己能力評価の3つの下位尺度（有能性、協調性、確実性）、社会的役割態度の計6尺度である。また職業意識の下位尺度の中からは、職業レディネス、職業志向の3つの下位尺度（職務挑戦、人間関係、労働条件）、就職確信度の計5尺度が選ばれた。なお、自己概念

表27 正準相関分析の結果（全体、N = 875）

第1合成変量（ $R_c = .535$ ）			
自己概念変数群		職業意識変数群	
変数名	正準係数	変数名	正準係数
社会的役割態度	.637	職務挑戦	.860
M得点	.408	職業レディネス	.422
有能性	.366	人間関係	-.191
F得点	-.094	労働条件	-.154
確実性	.032	就職確信度	-.056
協調性	.018		

第2合成変量（ $R_c = .300$ ）			
自己概念変数群		職業意識変数群	
変数名	正準係数	変数名	正準係数
協調性	.782	職業レディネス	.621
有能性	-.776	職務挑戦	-.608
M得点	.425	労働条件	.471
F得点	.328	人間関係	.407
確実性	.252	就職確信度	.380
社会的役割態度	.007		

第3合成変量（ $R_c = .152$ ）			
自己概念変数群		職業意識変数群	
変数名	正準係数	変数名	正準係数
F得点	-.807	労働条件	-1.014
協調性	.721	人間関係	.714
確実性	-.227	職務挑戦	-.402
有能性	-.112	職業レディネス	.141
M得点	-.079	就職確信度	.036
社会的役割態度	.061		

（注） $R_c$  は正準相関係数を示す。

の下位尺度のうち、職業自己イメージの2尺度は、M得点、F得点との相関が高いので、投入変数から除外された。また、職業意識の変数として重要な手がかりを与えている仕事継続意志は、カテゴリーによる回答を求めているので、これも投入変数には加えられなかった。

正準相関分析の結果は、表27に示したとおりである。表に示したように、第3正準変数までが統計的に有意な次元となり、この3次元について結果の解釈が行なわれた。第1正準変数では正準相関係数(Rc)が.535であり、第2正準変数では.300、第3正準変数では.152となっている。

第1正準変数での結果によれば、社会的役割態度、M得点、有能性の自己能力評価などの自己概念の側面と、職務挑戦志向性、職業レディネスとの対応関係が明瞭になっている。つまり、男女平等主義的態度と男性特性を多く持っているとして自己を認知している女子短大生で、なおかつ有能性の自己評価の高い人は、職業での自己実現をめざしており、職業に対する心構えもできていると思われる。このような女子短大生は、いわゆる career woman を目指していると考えられる。

第2正準変数での結果では、協調性が高く有能性の低い自己能力評価と、職業レディネスが高く職務挑戦志向性の低い職業意識とが対応している。この次元に対応する女子短大生は、有能性は高くないが協調性にすぐれた自己概念をもっている。一方、この女子短大生は、職業レディネスは高いが仕事を通じて自己実現を図るという生き方を理想としているわけではなく、労働条件や人間関係に対する志向性が強い。つまり、同僚や上司との人間関係を調整しながら職業生活を送っていく、典型的なOLの生活をめざしていると考えることができる。

第3正準変数では、女性の特性を多く持っているとして自己認知することと労働条件志向性とが関連しており、協調性の能力評価や人間関係志向性は弱い。そのような女子短大生は、就職を通して自己を成長させることが、それほど重要なことではなく、職場の労働条件を重要なものと考えている。いわゆる腰かけ的就職を求めるタイプがこれにあたるのだろう。

以上の結果は、自己概念と職業意識の結びつきの一般の構造であるが、この構造は専門によってかなり異なることが予想される。そこで次に、専門別にみた職業意識構造について、表27の結果を参照しつつ要約してみよう。

### 3 職業意識構造の専門別検討

女子短大生の職業社会化過程を検討する中で、短大で専門教育がなされている程度が、重要な役割をもっていることが明らかにされてきた(鹿内他, 1982)。本研究

においても、専門教育があまりなされていない人文系の学生と保育系・看護系の学生のもっている職業意識が比較された。得られた結果を専門別にまとめなおしてみるとつぎのようになる。

人文系では、他の系に比べて全般的に職業レディネスが低い。しかし人文系の高レディネス群では、他の系の高レディネス群に比べ、職務挑戦の姿勢が明瞭であり、男性特性の自己認知が高く、力強い自己イメージをもち、また有能性の自己評価も高い。同様の傾向は、仕事継続意志の効果とも一致している。

保育系では、仕事継続意志の強い者は職務挑戦を求める傾向が強く、職業自己像が力強く、また有能性の自己評価も高いという結果が得られた。この傾向は、職業レディネスや就職確信度においても同様に認められた。

看護系では、仕事継続意志や就職確信度による効果はほとんどみられなかった。ただし職業レディネスに関しては、高レディネス群で女性特性の自己認知が高く、親しみやすい職業自己像をもち、現実性の能力の自己評価が高いという結果が得られた。

以上みてきたように、自己概念や職業意識は専門によって状況がかなり異なっている。そこでつぎに、これらの結果の中からいくつかの問題点を検討していくことにしよう。

第1は、専門別にみた就職確信度に関わる問題である。これまでの結果から、人文系においては、就職確信度の低い群で職務挑戦志向性や男女平等主義的態度が強いが、保育系では確信度の高い者ほど職務挑戦志向性が強く、望ましい自己イメージをもち能力の自己評価も高いこと、看護系では職業志向性や自己概念とほとんど関係がないことがわかる。この専門別の結果はどう解釈されるだろうか。

結果のまとめで示したように、保育系と看護系では職業レディネスが高いと確信度も高いという関係がみられたが、人文系では両者の関連性はみられず、レディネス水準とは無関係に全般的に確信度が低い。また、希望職業と確信度との関係をみると、マスコミや出版関係、大学スタッフ、航空会社、通訳など実際に就職の困難度は高いが、社会的評価の高い職業を希望した時確信度は低くなっており、民間会社事務職を希望した時確信度は高くなっている。したがって人文系では要求水準、あるいは達成動機が高いために確信度が低いケースが多いと考えられる。そのため確信度が低い場合にむしろ職務挑戦の志向性が強く、女性役割についても積極的になっているのであろう。

一方、保育系と看護系における就職確信度の効果のちがいは、つぎのように考えることができる。将来の希望

職業をみると、看護系で看護婦を希望する者は87%、保育系で保育士や幼稚園教諭を希望する者は86%となっており、専門に直接結びついた職業を希望する者の割合は両者でほとんど差がない。しかし確信度では両者の間に差がみられ、看護系では70%以上の者が高い確信度をもつのに対し、保育系では約半数は中程度の確信度しかもっていない。したがって看護系では職業意識や自己概念が低くても、実際の就職率の高さなどから高い確信度をもつ場合も多いと思われる。これが確信度の効果を弱めたのであろう。他方、保育系では全般的に就職困難度が中程度であるとすれば、個人の職業志向性や能力評価が確信度に大きな影響を及ぼしていることが考えられる。したがって、確信度の効果が保育系で強くみられたのであろう。

第2の問題は、専門別にみた高レディネス群の特徴に係わっている。人文系では、すでにみたように、他の系に比べて全般的に職業レディネスが低い。しかし、高レディネス群に関する限り、保育および看護系に比べて人文系の方が、職務挑戦の志向性が高く、男性特性の自己認知が高く、力強い自己像をもち、有能性の自己評価も高くなっている。この結果については、つぎのように考えることができる。すなわち、保育系および看護系では大学教育を通じて均質的にレディネスが高められるのに対し、専門教育の希薄な人文系では、レディネスの個人差が大きいと考えられる。つまり人文系では職業意識の低いレジャー志向型の者が多くみられる一方で、目的意識が明瞭で、主体的、自発的に高い職業レディネスを形成してきた者もみられるであろう。このようないわば主体的な高レディネス群は、大学教育のプログラムに沿ってレディネスを高めてきた保育系や看護系の高レディネス群に比べて、職業に対する積極的な構えをもち、望ましい自己概念をもっていると考えられることができる。

保育系と看護系の高レディネス群では、女性特性の自己認知が高く、親しみやすい職業自己像をもち、確実性の能力の自己評価も高いという結果が得られた。「親しみやすさ」は女性特性と強い関連性をもち、確実性の能力も与えられた仕事を責任をもって仕上げる能力や細かい仕事を注意深く根気よくやる能力などから構成されているので、女性的とみなされてきた能力といえよう。保育（幼稚園教諭）や看護婦が伝統的に女性の特性や能力を生かした職業とみなされていることから、これらの職業へのレディネスの高い者は、女性特性や女性的と考えられる能力の自己評価が高いと解釈できる。しかし人文系では、レディネスの違いによるこのような差異はみられない。

このほか、看護系では仕事の継続意志による効果が明瞭ではないという結果を得た。この結果を説明できるだ

けの資料をわれわれは持ち合わせていないが、1つには看護系では再就職を希望する者が70%と多いことが考えられる。また、看護婦では夜勤などの特殊な勤務体制があり、これが本人の仕事への構えや自己概念に継続意志が直接的に結びついていない原因かもしれない。

以上みてきたように、ここでは職業意識を職業レディネス、仕事継続意志、および就職確信度の3つの側面からとらえ、これらと職業志向性や自己概念との関係を検討した。この結果、専門にかかわらず一貫して見出された関係もあれば、専門に特有のものもみられた。ここではレディネスについても確信度についてもその高低だけを問題にした。しかし、上で述べたように、レディネスを単に高低だけで捉えるのではなく、どのような背景のもとに高くなったり、低くなったりするのかといった質的側面を考慮する必要がある。また就職確信度に関しても、どのような理由で高いのかによって、確信度と職業志向性や自己概念との関係が異なってくることが考えられる。したがって今後、職業意識を質的な側面から扱う必要がある。

#### 4 討 論

本研究では、青年期後期にある女子短大生が、自己概念と職業興味を適合させながら、具体的に職業選択に向かっていく過程を、学生の専門分野と関連づけて検討した。われわれは、職業選択にいたる過程の構造を、図1のように設定した。そして、この中でもとくに過程（process）そのものに焦点をあてて、自己概念と職業意識の内容を具体的に検討した。その結果、従来指摘されてきたように、男性役割や有能性の自己能力評価などが、職業意識に明瞭な効果を及ぼしていることが示された。また、職業レディネス、職務挑戦志向性といった職業意識の諸側面は、自己概念との間にかなり明確な関連のあることを示していた。

一方、協調性や確実性の能力評価と職業志向との間の関連、あるいは社会的態度と職業志向との関連にみられるように、3つの系はさまざまな相関パターンを示しており、専門によって自己概念と職業意識の結びつきがかなり異なっているという結果も得た。これまでの結果は、われわれが設定した図1の職業選択過程の構造についてさらに詳しく検討すべきであることを示している。

職業選択の「過程」にかかわる変数のうち、本研究では、職業社会化経験に関する項目についてはほとんど検討が加えられていない。また職業意識に関する変数の中では、職業興味については検討されていない。これらの変数についての検討は、今後の課題であるが、職業興味に関しては、Holland (1973) の研究を参考にしながら

尺度を作成するための準備にとりかかっているもので、今後の研究に加えていくことが予定されている。

職業選択の「過程」が専門によってかなり異なっているという知見は、この選択過程の構造を明らかにしていく場合に、大学教育の入口にあたる規定要因の検討の必要性を示唆しているとも考えられる。これまでも、短大生が短大入学に際して考慮した要因は専門によってかなり異なる、という結果を得ている（鹿内他、1982）。今後さらに、家庭環境、両親の教育水準や職業といった個人の生活の背景となる基本的要因について検討を加え、規定要因と自己概念や職業意識という職業選択の「過程」との関連を明らかにしていくことが必要である。

ところで、女子短大生の職業社会化過程、いいかえれば職業への社会化の過程は、具体的な職業に就くことあるいは資格や免許の取得によって1つの終結となる。したがって、われわれの研究においても、職業意識や自己概念にみられる特徴を具体的な職業選択と結びつけて検討することが必要になる。そして最終的には、個々の女子短大生が、図1に示したような、input → process → outcome という過程を、どのように辿っていくかを吟味できる追跡研究が必要になるのである。

#### 〔付 記〕

調査の実施にあたって、各短大・専門学校の心理学担当の先生方のご協力を得た。記して感謝の意を表します。

## 文 献

- 愛知県婦人労働サービスセンター 1981 働く婦人に関する意識調査——職場適応の構造——
- 愛知県婦人労働サービスセンター 1983 婦人労働力の管理と育成に関する調査——民間企業における実態と管理者の意識——
- Alderfer, C.P. 1972 *Existence, relatedness, and growth: Human needs in organizational settings*. New York: Free Press.
- Bem, S.L. 1974 The measurement of psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 42, 155 – 162.
- Bem, S. L. 1975 Sex role adaptability: One consequence of psychological androgyny. *Journal of Personality and Social Psychology*, 31, 634 – 643.
- Brenner, O.C. and Tomkiewicz, J. 1982 Job orientation of black and white college graduates in business. *Personnel Psychology*, 35, 89 – 103.
- Burke, R.J. 1966 Are Herzberg's motivators and hygies really unidimensional? *Journal of Applied Psychology*, 50, 317 – 321.
- Crites, J.O. 1965 Measurement of vocational maturity in adolescence: I. Attitude test of the Vocational Development Inventory. *Psychological Monographs*, 79 (2).
- Crites, J.O. 1969 *Vocational psychology*. New York: McGraw-Hill.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S.W., Axelrod, S., and Herma, J.L. 1951 *Occupational choice*. New York: Columbia Univer. Press.
- 後藤宗理 1981 女性に対する「性役割尺度」作成の試み——SD法による性役割観の分析——名古屋市立保育短期大学紀要, 20, 9–26.
- 後藤宗理 1982 女子短大生における女性の社会的役割態度と自己イメージ 名古屋市立保育短期大学紀要, 21, 37–53.
- Harren, V.A., Kass, R.A., Tinsley, H.E.A., and Moreland, J.R. 1978 Influence of sex role attitudes and cognitive styles on career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 25, 390 – 398.
- Herzberg, F. 1966 *Work and the nature of man*. Cleveland: World.
- Holland, J.L. 1973 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N.J.: Prentice-Hall, Inc.
- 伊藤裕子 1978 性役割の評価に関する研究 教育心理学研究, 26, 1–11.
- 伊藤裕子 1981 女子青年の性役割意識の構造 教育心理学研究, 29, 84–87.
- 柏木恵子 1972 青年期における性役割の認知Ⅱ 教育心理学研究, 20, 48–59.
- 柏木恵子 1974 青年期における性役割の認知Ⅲ 教育心理学研究, 22, 205–215.
- 川上善郎 1979 職業レディネス・テスト3年追跡研究から 職研, 28, 28–32.
- Manhardt, P.J. 1972 Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25, 361 – 368.
- Maslow, A.H. 1954 *Motivation and personality*. New York: Harper.
- NHK放送世論調査所(編) 1979 日本人の職業観 日本放送出版協会.
- 日本リクルートセンター 1980 OLは何を考えている

か

Parsons, T., and Bales, R.F. 1955 *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press of Glencoe.

鹿内啓子・後藤宗理・若林 満 1982 女子大生の社会的・職業的役割意識の形成過程に関する研究——性役割タイプと自己能力評価を中心として——名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），28，71-98.

職業研究所 1972 職業レディネス・テストの手引

Spence, J.T., and Helmreich, R. 1978 *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin: University of Texas Press.

Spence, J.L., Helmreich, R., and Stapp, J. 1975 Ratings of self and peers on sex-role attitudes and their relation to self-esteem and conceptions of masculinity and femininity. *Journal of Personality and Social Psychology*, 32, 29 - 39.

Super, D.E. 1955 The dimensions and measurement of vocational maturity. *Teachers College Record*, 57, 151 - 163.

Super, D.E. 1957 *The psychology of careers*. New York: Harper. 日本職業訓練協会訳，職業生活の心理学，1960，誠信書房.

Super, D.E., and Bohn, M.J. 1970 *Occupational psychology*. Belmont, Calif.: Wadsworth Publishing Co. 藤本喜八ほか訳，職業の心理，1973，ダイヤモンド社.

若林 満・鹿内啓子・後藤宗理 1981 女性の社会的役割態度と職業自己イメージ——尺度の構成と比較分析——名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），28，71-98.

若林 満・鹿内啓子・後藤宗理 1982 キャリア発達と職業自己像——女性専門職の場合——名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），29，137-155.

(1983年7月31日 受稿)

# OCCUPATIONAL READINESS AND OCCUPATIONAL CHOICE STRUCTURE: On relationships between self concept and occupational attitudes among female junior college students

Mitsuru WAKABAYASHI, Motomichi GOTO, and Keiko SHIKANAI

The present study is aimed at exploring complex relationships between aspects of self concept, occupational attitudes and occupational choice itself. For this purpose, a set of instruments for measuring self concept and occupational attitudes were developed, based on subjects who were consisted of 875 female junior college students majoring in three different fields of professionalization: kindergartners (n=393), hospital nurses (n=227) and nonprofessional, humanity course students (n=255). They were asked to respond the questionnaire which contained 8 instruments stated as follows.

(1) *Occupational readiness* included 30 statements regarding student's readiness for initiating her occupational life. Subjects rated each one by using a 4-point scale. A composite occupational readiness scale was created by combining 21 items selected by a series of item analyses. (2) The *job orientation instrument* consisted of 30 items which subjects might want to have as important goals or conditions for their occupations. They were asked to rate each one by using a 5-point scale. This instrument produced 3 orthogonal factors that were labelled as *job challenge*, *human relations* and *working conditions* respectively. (3) The *student self-image* included 23 adjectives each with a 7-point scale. This instrument produced *masculinity* and *femininity* (M-F) scales by combining a set of adjectives identified to have a stereotyped masculine and a feminine character respectively. (4) *Self-evaluated competence* consisted of 22 ability dimensions considered to be necessary to lead an occupational life. Subjects were asked to evaluate themselves and to give ratings on each dimension by using a 7-point scale. This instrument produced 3 orthogonal factors labelled as *competency*, *harmoniousness* and *reliability*. (5) *Occupational self-image* was measured based on the 20 adjective pairs that were presented with a semantic differential format. This instrument was reduced to two composite scales, *potency* and *affinity* scales, by combining relevant SD scales. (6) The *social-role attitude* included 15 statements regarding roles of women in the society, and subjects were asked to rate each one by using a 7-point scale. All items were integrated into a single composite scale named *equality in social roles*. (7) *Satisfaction* with college life was measured by using 6 items based on a 7-point scale. (8) *Career choice* used a single item that asked subject's determination to continue an occupational career life. (9) Finally, the *choice of occupation* asked subjects to state occupational titles they wanted to be in after graduating from the college, together with the *perceived probability* (in percentage) of their actually engaging in those occupations.

Major results of the analyses conducted by using composite scales described above can be summarized as follows. (1) Inter-correlations among 8 subscales of self concept (masculinity, femininity, competency, harmoniousness, reliability, potency, affinity, and equality in roles) were found all positive and mostly significant statistically. The same pattern of correlations was observed across three subject groups. (2) Correlation coefficients among 4 occupational attitude scales (occupational readiness, job challenges, human relations, working conditions) were found also high and statistically significant. However, the pattern of correlations for the nonprofessional, humanity course students showed an important difference compared to the students in other professionalized fields: kindergartner and nurse students. (3) Some aspects of self concept, particularly potency, masculinity and role equality scales, showed a strong association with the achievement-oriented occupational scales, i.e., occupational readiness and job challenge. On the other hand, harmoniousness and affinity aspects of self concept showed significant correlations with human relations in job orientation. In addition, the femininity scale was found closely associated with orientation to working conditions.

By cross-tabulating the dichotomized masculinity and femininity scales, the following 4 sex-role types were created: high masculinity – high femininity (M-F or androgynous) type, high masculinity – low femininity (Mf or masculine) type, low masculinity – high femininity (mF or feminine) type, and low masculinity and low femininity

(mf or undifferentiated) type. Multiple comparisons were attempted based on these four groups with respect to aspects of self concept and occupational scales. Results of the analysis can be summarized as follows. (1) The androgynous, MF type students were shown as having the highest scores on both self concept and occupational scales, while the undifferentiated, mf type students scored the lowest on these scales. (2) The MF and Mf type students showed the high scores on masculinity, competency and potency scales, while the MF and mF type students showed high scores on femininity, harmoniousness, reliability and affinity scales. (3) The MF and Mf groups were found to have high scores on occupational readiness and job challenge scales, compared to their mF and mf type colleagues. These results suggest that the masculinity dimension within the female student's ego identity provides the strong basis upon which positive self concept and occupational attitudes can be developed.

The relationship between self concept scales and occupational attitude scales was explored more extensively by using the canonical correlation analysis. Three canonical solutions were found statistically significant. The first canonical variate represented the interrelations between competence in self concept (masculinity) and self-actualization in occupation (high job challenge and occupational readiness). The second variate reflected close relationship between harmoniousness in self concept and human relations orientation in occupation. The third variate indicated an association between feminine self concept and orientation to the working conditions in one's occupational life.

Additional analyses were attempted to further examine relationships between self concept and occupational attitude scales. First, on the basis of occupational readiness scores, subjects were divided into three subgroups: high, mid and low readiness groups. It was found that the high readiness group showed also high scores on job challenge orientation, masculinity, potent self-image and self-evaluated competency, followed by the mid and low readiness groups. Second, those who reported strong willingness to continue occupational lives were found to show the same pattern of results as exhibited by the readiness analysis. Third, on the basis of probability that the student would be engaged in the liked occupation, subjects were divided into the high, mid and low probability groups. Comparisons between these groups indicated that among kindergartener students the high probability group tends to show high occupational challenge, positive self-image and high evaluation of ones' abilities. However, among non-professional, humanity students results were opposite: the low probability group showed high challenge and support for equality in social roles.

In conclusion, results of the present study provided strong supportive evidence to the notion that there exists close relationships between aspects of self concept and occupational attitudes and orientations. However, the pattern of correlations between the two sets of scales were found somewhat different depending upon differences in the field of professionalization from which our female junior college subjects were derived. Therefore, it is suggested that to understand occupational choice processes among female college students, examination of the difference in contents of occupational socialization within the educational institution needs to be done, based on the longitudinal monitoring of choice processes over time.