

## 職業興味の構造に関する研究の検討

胡 琴 菊<sup>1)</sup>

### はじめに

#### 1. 職業興味に関する概念

従来から、個人の職業選択は、その人の「職業興味」の現れと解釈されてきた。職業興味という構成概念は古くは職業心理学の分野、新しくはキャリア発達論の分野で大きな役割を演じてきた。

Strong (1943) が言うように「興味というものは環境に対する人々の反応の表現である。好き一嫌いの反応は、ある対象についての満足一不満の合成されたものである (p.682)。」「好きこそものの上手なれ」という諺があるように、人が興味のある職業なり仕事に就くということは、その仕事を適切に遂行するに充分な前提を備えていると考えられるからである。また、興味のある仕事に就くということは、その個人本人には満足感や充実感をもたらし、社会や企業には人的資源の有効活用をもたらすとも考えられる。個人は自らの抱く職業興味について深く知った上で職を求め、社会や企業は個人の興味に合った職業なり職務を提供することができれば、両者の要求の調和がはかれ、両者が利益を享受することができる。職業興味として概念化される、個人の特定の職業活動に対する受容もしくは拒否の構え、及び好き嫌いの感情等は、能力や性格とともに職務を遂行し、職業に適応していく上で重要な要因である。「職業興味」は人間の深い感情の層にあって、職業を選ぶ際に人々の判断を左右する大きな力となる (Super & Crites, 1962)。そのため、学業を修めて新しく労働市場に参入する生徒や学生の進路指導を行う際、この概念は大変有効であると考えられてきた。職業指導においては自己理解を深め、将来について考えるきっかけとし、また実際の職業選択の手がかりとするために職業興味が測定される。

#### 2. 職業興味に関するアプローチ

職業興味研究の分野には、これまで2つの主要な視点が存在してきた。1つは、Super (1957) に代表される、人間の発達的観点から職業興味を捉える視点であり、もう1つはHolland (1966) に見られる、個人と職業環境との適合 (fit) の観点からこれを捉える視点である。

第1のSuper (1957) の視点は、「職業的成熟 (vocational maturity)」と「職業的自己概念 (vocational self-concept)」を中心概念に据え、個人の職業興味を発達的観点から動態的に捉える点に特徴がある。そこでは、職業興味はキャリア発達の初期、とりわけ準備期 (preparation period) に漸成的に発達するものと考えられている。職業興味は幼いころは極めて曖昧なものであるが、人が成長する中で徐々に明確なものとなってゆき、最終的には職業的自己概念の形成へと繋がっていくと考える。この職業的自己概念と、職業につくことの準備状態である職業的成熟が個人の中で形成されることが、人をして職業の就かせる大きな力となる。そして人は、一定の成熟に達したとき、自らの中に形成してきた職業的自己概念を実現できる場として職業環境を選択すると考えるのである (Shullman & Carder, 1983)。この視点の範囲は、人々の初職の選択だけに限られていない。青年期から老年期までのキャリア発達全体を通じても、人間は自らの職業興味に根ざした職業的自己概念と、実際に選択しうる職業環境との統合を職業生活の全期間にわたって目指し続けると想定されている。

一方、第2のHolland (1966) の視点では、発達的観点はほとんど強調されてはいない。その主張するところは明瞭で、個人は自らのパーソナリティ特性に一致した職業環境を希求するというものである。この視点は、職業選択を静態的な視点からとらえる。一種の「個人－環境適合論 (Person-Environment Fit Theory)」に基づくものであることができる。Holland (1985) は、人々のパーソナリティ特性には6種類があり、また環境にもこの6つがあることと提唱している。

1) 名古屋大学大学院教育発達科学研究科博士課程（後期課程）（指導教員：金井篤子教授）

## 目的

職業興味の焦点化を通して職業的発達が推進されるることは多くの文化に共通で、これまで約100年の間に、職業興味にかかる様々な理論的及び実証的研究を生み出してきた。一方、社会制度や産業構造の違いは、職業興味のあり方に大きな影響を与える、職業興味の構造モデルは平面から立体へと展開している。本研究は、職業興味の構造に関する研究をまとめることにする。

### (1) 初期における検討

E.K. Strong (1927) は「実際に各業種についている人にどの程度類似した興味をもっているか」で個人の職業興味を多角的に測定し、ストロング職業興味検査 SVIB (Strong Vocational Interest Blank) が開発された。本検査測定結果を示す尺度は50余の職業名からなり、男性用と女性用の2種類があった。その後、D.C.Campbell は SVIB を SCII (Strong-Campbell Interest Inventory) に改訂し、性別にあった2種類の検査を1つに統一した。SVIB が職業選択のみならずキャリア探索やキャリア確認を支援するなど、キャリアカウンセリングの用具として多様な使い方が可能になっている。

ストロングの検査に次ぐ歴史を持ち、これと並んでよく用いられているものには、Kuder (Betsworthら, 1997; Donnay, 1997) によるクーダー興味検査 (Kuder Preference Record) がある。この検査の項目形式は1対比較方式で、文芸 (Literary), 科学 (Scientific), 芸術 (Artistic), 説得 (Persuasive), 社会奉仕 (Social Service), 音楽 (Musical), 計算 (Computational), 事務 (Clerical), 機械 (Mechanical), 戸外 (Outdoor) の10尺度からなる。3つの選択肢を1組とする項目ごとに「最も好きなもの」「最も嫌いなもの」を選ぶという強制選択式の回答法が採用されている。

1950年代に Guilford ら (1954) は因子分析を用いて特性の集約を試みる研究を行い、一般的な興味の構造を7つ（機械的、科学的、審美的、社会福祉的、営業的、書記的と戸外的）の興味因子を抽出したことに触発され、後述で述べるように、その後の Roe と Holland の職業興味研究に直接に影響を与えた。特に Holland は因子分析によるデータ分析結果を自分の類型論の構築の研究に不可欠の要素としたのである。Guilford が用いた因子分析の手法は、職業興味構造の解明にもさかんに活用され始めたことによって、職業興味尺度の開発と妥当性信頼性の検討が著しく進展し、職業興味の因子構造が注目されるようになった。

### (2) Roe (1956) の円形モデル (Circular Model)

Roe (Roe, A) は、「個人の生活における職業の役割を心理的に理解し解釈すること及び職業選択とパーソナリティの関係を心理学的に理解し解釈することを助ける目的で」職業分類を展開したのである。Roe の分類はレベルと領域を組み合わせたものである。レベルによる分類は、責任・技能・知能・教育・社会的評価の合成である。職業を、専門的/管理的 (高級の), 専門的/管理的 (定期型的), 準専門的/下級管理的, 熟練的支持/保全, 半熟練的支持/保全, 不熟練的支持/保全という6レベルに分けた。また職業を、技術 (Technology), 戸外 (Outdoor), 科学 (Sciences), 一般文化的 (General Culture), 美術・娯楽 (Arts/Entertainment), サービス (Service), 商業関連 (Business Contact), 及び組織 (Organization) という8活動の主要な焦点の領域に分けた。レベルと領域の間は独立したものである (Meir, 1978)。Roe の仮説では、職業活動の過程中、人間関係の程度と性質、6 レベルと 8 領域との間の関連は特定の円形 (Figure 1) で表示される。

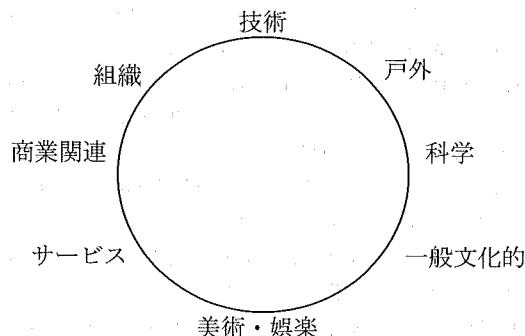


Figure 1 Roe の円形モデル (Roe, 1956より)

### (3) Holland (1966, 1973, 1985) の六角形モデル (Hexagonal Model)

Holland (1973, 1985) は、個人、環境、そして両者の相互作用により内発される興味について、4つの仮定を設けている。まず第1に、人は現実的 (Realistic:R), 研究的 (Investigative:I), 芸術的 (Artistic:A), 社会的 (Social:S), 企業的 (Enterprising:E), 優習的 (Conventional:C) パーソナリティタイプのうちいずれかに分類される。第2に、職業環境もパーソナリティと同様に、6つに類型化される。これらの6つのタイプは R-I-A-S-E-C の順で、正六角形に円環状に配置される。すなわち近接したものの間は関連性が高く、遠い位置関係にあるものは関連性が低い。第3に、人間は、自分のもつ

ている技能や能力が生かされ、価値観や態度を表すことができ、自分の納得できる役割や問題を引き受けさせてくれるような環境を求める。第4として、個人の行動は、その人のパーソナリティとその人を取り巻く環境（職業環境）との相互作用によって決められる。

Hollandは、160の具体的な職業に対する興味・関心の有無を3件法で回答させ、6種類の職業領域に対する個人の興味・関心の強さを測定する尺度を考案した（Vocational Preference Inventory: VPI）。

- ① 現実的興味領域：機械や物、生物を対象とした具体的で実際的な活動に対する興味（職業例 航空整備士 動物飼育士 測量士 機械工）
- ② 研究的興味領域：調査や観察により未解決な現象を解明するような思索的活動に対する興味（職業例 医療研究者 科学者 技術者 システム・エンジニア）
- ③ 芸術的興味領域：音楽、美術、文芸など芸術的な作品を創造し表現する活動に対する興味（職業例 作家 俳優 音楽家 デザイナー 舞台演出家）
- ④ 社会的興味領域：人に接したり奉仕したり教育訓練したりといった活動に対する興味（職業例 看護婦（士） 教員 カウンセラー）
- ⑤ 企業的興味領域：組織目標の達成や利益取得のために戦略をたてたり、交渉したり、リーダーシップをとるような活動に対する興味（職業例 弁護士 セールスマニッシュ会社役員 報道ディレクター）
- ⑥ 優習的興味領域：定まった規則に従い単純な繰り返しを含むような活動に対する興味（職業例 会計士 事務員 司書 現金出納係）

この6つのパーソナリティ特性と、6つの環境は RIASEC という順番で6角形を形づくる布置（hexagonal model）の中に位置づけることができるとしているから、RIASEC モデルまたは六角形モデル（Figure 2）と呼ばれる。この考え方によると、ある職業選択するということは、その人の動機づけ、知識、能力を反映する表出行

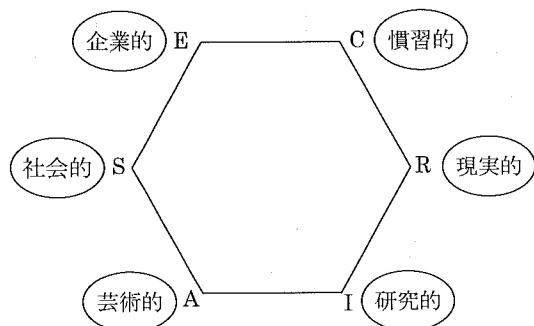


Figure 2 Holland の六角形モデル (Holland, 1973より)

動の一つであり、職業的な満足、安定性、業績は個人のパーソナリティとその人の働く環境との一度によっているという。

Holland (1973, 1985) の特色として、まず、職業興味をパーソナリティの1侧面として捉えていることが挙げられる。それまでの研究では、職業に対する態度や興味を、パーソナリティとは異なる独立した側面として捉えたものが多くみられた。しかしながら、職業興味の形成が、個人要因と環境要因の双方に影響を受けることに着目した Holland (1973, 1985) は、職業興味をパーソナリティ表現と考え、自己の作成したVPIをパーソナリティ測度の1つとして位置づけた。また、Hollandの理論では、能力や技術が発揮でき、自分の特性に合致する環境をもとめる人間の特性に注目し、能動的、積極的存在として個人を位置づけている点も特徴的といえる。

#### (4) Prediger (1976, 1982) の2次元モデル (Dimensional Model)

Prediger は、Holland の6角形モデルの根底に、Figure 3 のように「データ (data) / アイディア (idea)」と「ひと (people) / もの (thing)」という2つの軸としたワーク・タスク・ディメンション (work task dimension) があることを発見した。

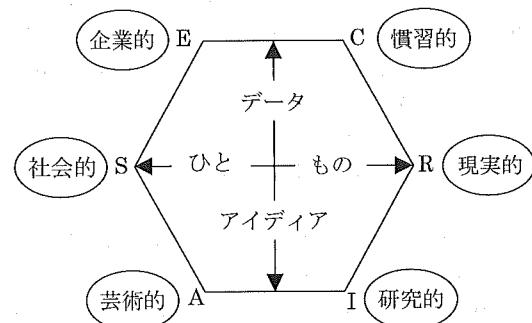


Figure 3 Prediger の2次元モデル (Prediger, 1976より)

「データ／アイディア」の軸については、「データ」には、事実、記録、ファイル、数字、規則的な手順、商品やサービスに関する事実やデータの記録、確認、伝達、整理などの非対人的な活動が含まれる。例えば、購買係、会計係、航空管制官などは主に「データ」によって働く職業である。「アイディア」には、抽象的概念、理論、知識、洞察、何かを新しい方法で表現すること。創作、発見、解釈、抽象的な考えをまとめるなどの活動が含まれている。例えば、科学者や音楽家、哲学者などは主に「アイ

ディア」で仕事をする職業である。

「ひと／もの」の軸については、「ひと」とは、対人的活動のことであり、援助する、説得する、接待する、動機づける、指示するなどの活動が含まれる。例えば、販売員、教師、看護婦などは主に「ひと」に関する職業である。「もの」とは、生産する、輸送する、修理するなどの対物的な過程を含むものである。例えば、エンジニア、大工、農業従事者などは主として「もの」と取り組む職業である。

「データ／アイディア」と「ひと／もの」の2軸と、あらゆる職業は、密接な関係がある。これをHollandの6角形と重ねることにより、ホランド・タイプと具体的な職業を結びつけるワールド・オブ・ワークマップ(world of work map)が作成されている。

#### (5) Gati (1979, 1991) の階層モデル (Hierarchical Model)

Gati (1991)によれば、個人の興味は、1つの連続的な過程で、ある一つの特殊なレベルの上で特定の興味の領域に分化され、階層モデルである。このモデルで、職業興味の分類はいくつか層のレベルによって配列され、最高層では社会科学と自然科学の2つの主要なグループ(group)に分かれる。この2つのグループはそれぞれ更に小さいグループに分けられ、これらの更に小さいグループはいくつか独立する領域(field)に分けられる。領域の数と領域の特徴は採用した特定の分類システムによる。すべての領域はさらに異なる職業(occupation)に分けることができる。

領域とタイプとの間の距離が「木」の形に表示され、領域とタイプは「木」の枝末に位置し、2組のタイプ或いは領域の間の距離は「木の枝」の長さで表示される。階層モデルは「木」で説明され、すべての「木の枝」はすべての職業の共有する特徴が表現できる。

このような分類方法によって、Gati (1991)はRoe (1956)とHolland (1973)の理論を次の図(Figure 4, Figure 5)のように区別した。円環モデルよりも適合度が高いことを示しているが、Hubert & Arabie (1987)は、階層モデルが単に円形モデルの作り直しである。

#### (6) Tracey-Rounds (1995, 1996, 2002) の球形モデル (Spherical Model)

Tracey & Rounds (1996)は、Hollandの六角形モデル、Predigerの二次元モデル、Gatiの階層モデルを凌駕して、職業威信(prestige)を組み入れた3次元空間に職業を布置する球形モデルPGI(Personal Globe Inventory)を提案している。Figure 6に示したように、18の職業興味領域が球形の空間上に分布する。「データ(data)／アイディア(idea)」と「ひと(people)／もの(thing)」の2軸で構成される2次元平面に8つ(社会促進(Social Facilitation)、管理(Managing)、実務細目(Business Detail)、データ処理(Data Processing)、機械(Mechanical)、自然/戸外(Nature/Outdoors)、芸術(Artistic)、ヘルプ(Helping))の基本興味領域の職業群が円環状に布置される。更に縦軸として職業威信に高威信職業領域、低威信職業領域にはそれぞれ5つ、計10個(財務分析(Financial Analysis)、社会科学(Social Sciences)、影響(Influence)、ビジネスシステム(Business Systems)、科学(Science)、及び基礎サービス(Basic Services)、個人サービス(Personal Service)、手作業(Manual Work)、品質管理(Quality Control)、建築/修理(Construction/Repair))の職業興味群を球形に布置させている。上の半球は地位の高い領域が付置されておりInfluenceが頂点にあたる。下の半球は地位の低い領域が付置されておりManual Workを最低地としている。

#### (7) 若林・宗方 (2000, 2001) の12次元の構造

職業興味構造について、前述のいくつかのモデルが提唱されているが、アジア地域の特殊性に対応した職業興味尺度の開発や国際比較に耐えられる尺度の開発はまだ充分になされていないのが現状である(若林・宗方, 2000)。

宗方・若林・玉井・大野(2001)は、若林・宗方(2000)の予備的研究に基づき、新たに職業興味測度を作成した。そしてこの測度を用いて日本人の大学生および高校生を対象に調査を実施し、調査結果から職業興味の因子構造を明らかにした。60項目からなる職業興味測度は12の下位尺度((1)人間探求、(2)福祉・支援、(3)マスコミ、(4)

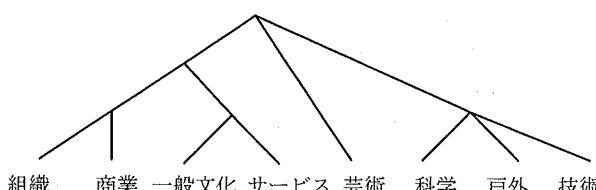


Figure 4 Gati の階層モデル (1) (Gati, 1991より)



Figure 5 Gati の階層モデル (2) (Gati, 1991より)

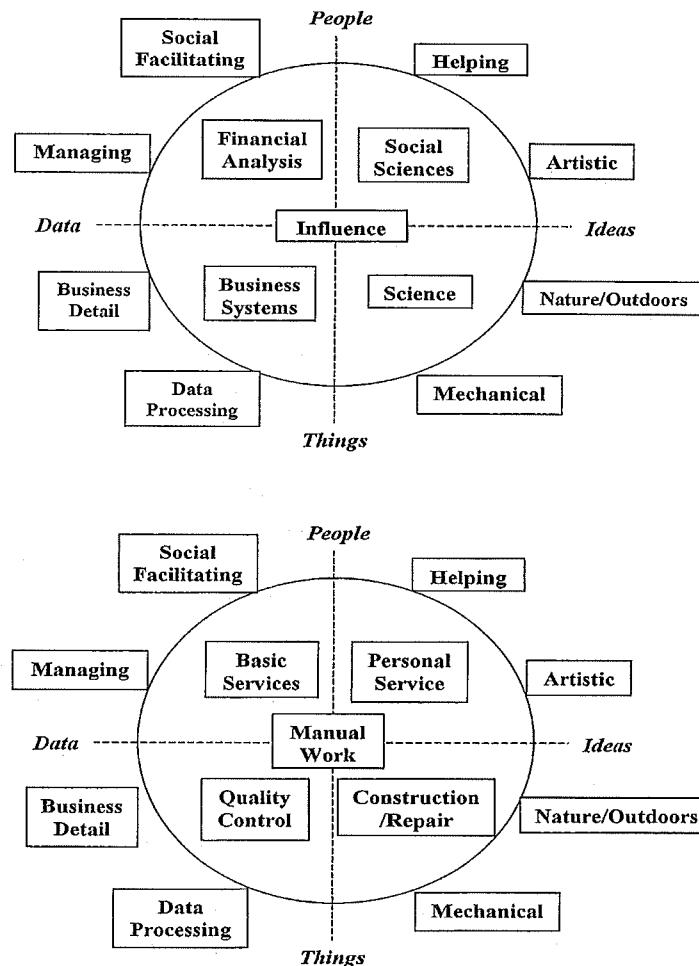


Figure 6 Tracey-Rounds の球形モデル (Tracey, 2002より)

公務・法務、(5) IT、(6) 医療・保健、(7) 事務・営業、(8) 生活デザイン、(9) 教育、(10) 経営実務、(11) 機械技術、(12) 操縦・保安として構成されたが、この尺度の12領域は相互に高い相関を示す傾向にあることから、最終的にはより少ない次元へ収束する可能性もあると考察された。

#### (8) 胡・村上 (2009) の4次元の構造

職業興味尺度の中で、最も頻繁に使用されているのは、Hollandが提唱した RIASEC モデルである (Athanasou, 2001)。しかし、この尺度はアメリカで開発されたものであり、米国のサンプルにおいてはほぼ支持されるが、職業名や職業構造が異なる国では適用しにくい。米国でも人種的マイノリティ集団では支持にくい。また職業の領域が男子中心であるため、女子の場合興味をそそるよ

うな職業名や職業活動が少なく、キメの細かい女子の職業興味の測定が困難であることが指摘されねばならない (森下, 1983)。

また、職業興味尺度の中で、Tracey & Rounds (1996) が提唱される職業威信の軸を加えた球形モデルは、さまざまな職業間の関係性をより正確に描写しているという点では優れているが、職業興味構造をより複雑なものにしており、米国以外のデータには適合しにくく、その妥当性が他のモデルに比べ脆弱であるとの実証研究の結果もある (Tracey, Watanabe, & Schneider, 1997)。実践の角度から見ると、複雑な球形モデルは分かりにくく、次元が少ないのでより抽象化が進む必要がある (Hansen, 1996)。

そこで、胡・村上 (2009) は、まず異文化間の差異よりも共通点に着目して、将来の比較研究の基礎データと

することを目指し、できるだけ変数の数を絞り込む方向で分析を進めた。

前述のように、職業興味研究には興味を発達の中でダイナミックスなものとして捉えるか、パーソナリティの表出として静態的に捉えるかという2つの視点がある。胡・村上（2009）は静態的な視点に立脚して職業興味の個人差に注目することにした。中国の高校生を対象に、職業興味60の質問項目に対して、将来その職業に必要な能力や資格を身に付けることに対する関心の程度を「非常に関心がある」から「まったく関心がない」までの4段階評定するように求めた。「教育・医療・福祉分野」、「専門的・事務的分野」、「技術的・技能的分野」、「芸術・マスコミ・サービス分野」の4つの下位尺度得点が得られた。すなわち、職業興味については、胡・村上（2009）による4因子構造であることを強調した。

## 考察

職業興味のモデルをめぐって、大きな論争が繰り返されてきた。1つの適用範囲がより広く、より代表性の高い興味のモデルは何の形であろう。円形、六角形階層形、球形、或いはその他の形であろうか。職業興味の構造のモデルは円形なら、それぞれの職業興味のタイプの円周の上の分布はどのようにであろうか。また、興味の類別はいくつあるのか。Hollandの6次元か、Roeの8次元か、それともKuderの10次元であろうか。今まで職業興味の構造がすべての集団に適用されることはまだ実証されていない。ある種の構造のモデルはある背景の中では適用できるが、ある集団では支持にくい。例えば、Tracey & Rounds（1993）によれば、米国の調査対象のみにおいて、Hollandの六角形の方がGatiの階層形より適合度が高い、一方Rounds & Tracey（1995）の国際比較研究では、Gatiの階層形の方がHollandの六角形より適合度が高いことが示唆された。すなわち、職業興味の構造に関するアプローチは、特に異文化間の問題に深く入り込まなければならないと考えられる。

情報化社会や国際化社会の到来、または社会や経済、産業構造の変化に伴って職業構成も大きく変り、職業興味の構造も異なってくると思われる。現在どのような就職機会を提供するか、職業に関するキャリア教育がどのようになされているか等も職業興味の構造に大きく影響を与えると考えられる。職業興味のモデルは職業の社会的な構造を表しているため、キャリア教育やカウンセリングの際に、教育者やカウンセラーが興味を体系的に捉える方法を教えるだけでなく、職業活動のようなマクロな社会環境を構造化する方法を取り入れるべきであろう。

## 引用文献

- Athanasou, J. (2001). The dimensions of general vocational interests: a study of Australian high school students. Working Paper, UTS Research Centre Vocational Education & Training, 12.
- Betsworth, D.G., & Fouad, N.A. (1997). Vocational interests: A look at the past 70 years and a glance at the future. *The Career Development Quarterly*, 46, 23-47.
- Donnay, D.A.C. (1997). E.K. Strong's legacy and beyond: 70 years of the strong interest inventory, *The Career Development Quarterly*, 46, 2-22.
- Gati, I. (1991). The structure of vocational interests. *Psychological Bulletin*, 109, 309-324.
- Guilford, J.P., Christensen, P.R., Bond, N.A., & Sutton, M.A. (1954). A factor analytic study of human interests. *Psychological Monographs*, 68 (4, Whole No.375).
- Hansen, J.C. (1996). What goes around, comes around. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 73-76.
- Holland, J.L. (1966). The psychology of vocational choice. Waltham, MA: Blaisdell.
- Holland, J.L. (1973). Making vocational choices: A theory of careers. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Holland, J.L. (1985). *Making vocation choices: A theory of vocational personalities and work environments* (2nd ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- 胡琴菊・村上隆（2009）。中国の高校生における職業興味尺度の構成 キャリア教育研究, 27, 35-42。
- Hubert, L., & Arabie, P. (1987). Evaluating order hypothesis within proximity matrices. *Psychological Bulletin*, 102, 172-178.
- Meir, E.I. (1978). A test of independence of fields and levels in Roe's occupational classification. *Vocational Guidance Quarterly*, 27, 124-129.
- 森下高治（1983）。職業行動の心理学 ナカニシヤ出版
- 宗方比佐子・若林満・玉井寛・大野裕美（2001）。職業意識の日中比較研究—日本人学生のデータからみた職業興味の構造— 経営行動科学学会第4回年次大会発表論文集, 63-68。
- Prediger, D.J. (1982). Dimensions underlying Holland's hexagon: Missing link between interests and occupations? *Journal of Vocational Behavior*, 21,

## 資料

- 259-287.
- Roe, A. (1956). *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Rounds, J., & Tracey, T.J. (1995). Cross-cultural structural equivalence of RIASEC models and measures. *Journal of Counseling Psychology*, 43, 310-329.
- Shullman, S.L., & Carder, C.E. (1983). Vocational Psychology in Industrial Setting. In W.B.Walsh & S.H.Osipow (Eds.), *Handbook of Vocational Psychology* (Vol.2). Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum.
- Strong, E.K. (1943). *Vocational Interests of men and women*. Stanford, CA: Stanford University Press. Pp.682
- Super, D.E. (1957). *The psychology of careers*. New York: Harper & Row.
- Super, D.E., & Crites, J.O. (1962). *Appraising Vocational Fitness*. Harper & Row.
- Tracey, T.J. & Rounds, J.B. (1993). Evaluating Holland's and Gati's vocational interest models: A structural meta-analysis. *Psychological Bulletin*, 113, 229-246.
- Tracey, T.J. & Rounds, J.B. (1995). The arbitrary nature of Holland's RIASEC types: Concentric circles as a structure. *Journal of Counseling Psychology*, 42, 431-439.
- Tracey, T.J. & Rounds, J.B. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 85-95.
- Tracey, T.J. (2002). Personal Globe Inventory: Measurement of the spherical model of interests and competence beliefs. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 113-172.
- Tracey, T.J., Watanabe, N., & Schneider, P.L. (1997). Structural Invariance of Vocational Interests across Japanese and American Culture. *Journal of Counseling Psychology*, 44, 346-354.
- 若林満・宗方比佐子 (2000). 職業興味の日中比較研究－職業興味尺度開発のための予備的調査データの分析－ 経営行動科学学会第3回年次大会発表論文集, 96-98.

(2009年11月15日受稿)

## ABSTRACT

### The Studies on the Structure of Vocational Interests

Qinju HU

The studies on the structure of vocational interests enriched and developed the theories, mainly including the following: Roe's circular model, Holland's hexagonal model, Prediger's dimensional model, Gati's hierarchical model, Tracey-Rounds' spherical model, Wakabayashi-Munekata's 12 dimensions and Hu-Murakami's 4 dimensions. The purpose of this study was to take a view of the above-mentioned studies on structure of vocational interests, and also suggested that no widely applicable model existed, and so cross-cultural studies on vocational interests would continue to be made and deeply validated.

Key words: vocational interest, the structure of vocational interests, vocational interests model