

キャリア発達と職業自己像

—女性専門職の場合*—

若林 満 鹿内 啓子 後藤 宗理¹⁾

I 研究の目的

職業経歴 (career) の発達過程は、一連の移行過程 (transition process) の連続である (若林, 1981)。移行過程において人びとは、今まで慣れ親しんできた心理的環境を離れ、新しい部分的に未知の環境に移動し、新しい態度や行動パターンの習得をつうじそこに適応していく。例えば高校生から大学生への移行、学生から職業人への移行、一般職から管理職への移行、その他勤務地や職業そのものの変更、結婚や出産を契機とした状況変化など、職業生活における重要な節目の変化は、すべて移行過程としての特徴をそなえている。この内でも特に重要なものは、学生から職業人への移行過程で、個人が仕事を取り巻く組織の環境との相互作用をつうじ、職業人としての事実上の出発点を築き上げる組織社会化 (organizational socialization) の過程である (Hall, 1976; Schein, 1978; Vann Maanen, 1976; Wakabayashi, 1981; Wanous, 1980)。この過程をつうじ、職業活動に先行する教育過程で習得された知識・技能や職業自己イメージは、就職後の組織環境 (職場の対人関係や風土、リーダーシップ、与えられた仕事の性質、労働条件など) の中で有効に機能できるよう、変更や調整がほどこされる。本研究の第1の目的は、女性の職業的自立において、学生から職業人の移行過程にはどのような問題がひそんでいるのかを、組織社会化の枠組みから検討することである。

第2の目的は性役割次元からとらえた女性の職業自己イメージが、上記の組織社会化やその後の職場適応の過程と、どのような関連を有するかを明らかにすることである。性役割タイプを規定する次元としては、従来 masculinity-femininity の概念をめぐって多くの研究が蓄積されてきている (Bem, 1974, 1975, 1977; Heil-

brun, 1981; Spence and Helmreich, 1978; 若林, 1981)。これらの研究は masculinity-femininity 次元の概念化や測定法においていくつかの相異点を示しているが、女性自身の男らしい (masculine) ないし両性的 (androgynous) な自己概念が、職業選択や職場適応に強い関係を有していることを明らかにしている点で共通している。本研究では看護婦と保母という女性専門職種において、masculinity を中核とした女性の職業自己イメージがキャリア発達につれてどのように変化するかという問題が、職務経歴に基づく横断的分析によって究明される。

1 移行過程と組織社会化

組織社会化の過程は一連の行動変容のステージとして記述される。Schein (1980) はこの変容過程を永解 (defreezing) ・変化 (change) ・再永結 (refreezing) の3段階として特徴づけている。すなわち永解局面では新しい行動パターンの学習にとって妨げとなる、先行段階の価値や態度の解体が試みられる。この局面の進行につれて新しい行動の発現が活発化し行動の変化が生まれる。続いて最後の再永結の局面において、習得された変化はパーソナリティ体系の内部へと統合されていく。Graen (1976) も組織での役割獲得過程 (role-making process) の研究の中で、①組織と個人が出会い相互の対決が表面化する「初期対決」の局面、②組織と個人が部分的な変更や妥協の道をさぐる「調整作業」の段階、そして③両者がお互いを受け入れ相互の関係を維持するための条件が明らかにされる「統合」局面、という3つのステージを区別している。Wanous (1980) はいくつかのステージ理論を検討した後、次のような4段階の組織社会化モデルを打ち出している。第1は組織と対決しその現実を受け入れる段階、第2は自己の役割が明確化されてくる局面、第3は自己を取り巻く組織の状況の中に自分自身を位置づける段階、そして最後が社会化過程が成功裏に終了した証拠を見い出していく段階である。以上の諸理論は、職業人として生まれ変わるキャ

* 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。

1) 名古屋市立保育短期大学講師

リア発達の初期段階において、人々が行動変容を伴う大きな心理的变化を強制される事実を指摘する点において一致している。

多くの論者が組織社会化過程における最初の“対決”が、新入者の抱いている期待や職業に対する理想主義と、それとはほど遠い組織や仕事の現実との対立・葛藤という形をとることを指摘している。例えば Dunnette, Arvey and Banas (1973) は、大卒者が学校教育をつうじて形成する将来の自己の職業に対する期待が、大学卒業後の現実の職務においてどのように打ち破られるかを明らかにした。彼らの調査では、ある会社に就職した大卒新入社員は、就職に先き立ち仕事をつうじて「仕事の興味」「進歩の機会」「達成」「自己能力の発揮」といった事柄を経験することに大きな関心を示していた。しかし就職後の「最初」の仕事、および2年から4年経験した「現在」の仕事においても、これらの事柄を経験する度合は、学生時代の期待をはるかに下回るものであることが明らかとなった。特に、この期待と現実のギャップは、4年目までにその会社を去っていった人たちの間できわだっていた。Wanous (1976) は同様な現象を、アメリカの経営管理研究科の大学院での外部者から内部者への移行、および電話交換手の就職から定着の過程の分析をつうじて明らかにした。いずれの場合でも外部者は、内部の事情についてナイーブで楽観的・非現実的期待を抱き、これらは当人が内部の人間となる過程で変容をせまられた。また Wanous (1973) は、ある電話会社において交換手の離職率が高いのは、新入交換手の仕事に対する非現実的な期待と、現実の仕事や人間関係の単調さとのギャップにあることを見出した。このため就職に先き立って一群の交換手に、「仕事の現実的姿の紹介 (realistic job preview)」を行なったところ、その群では非現実的期待が修正され、就職後の離職率は有意に低下していくことが明らかにされた。

以上の結果は職業人となるための社会化の過程は、外部者 (outsider) から内部者 (insider) への移行であり、その間に仕事および職業人としての自己についての期待と信念が、職場の現実と則して大きな変容を受ける過程であることを示唆している。この過程での変容の幅の大きさは、期待と現実のギャップの大きさに比例しよう。またギャップの大きさは現実の職務についての知識や経験が乏しく、それと逆比例して将来の自己の職業についての期待が増大するとき、きわだって大きなものとなるであろう。本研究で問題とする女性専門職の学生から職業人への移行過程は、上記のようなメカニズムに基づく期待と自己像の乖離とその修正の過程、という特色を強くもつものと予想することができる。というのは

わが国において、女性は一般的に (そして多分大なり小なり男性の場合も)、職業生涯や組織生活での役割・人間関係に関する実際的知識や経験を、教育過程をつうじて習得する機会は十分与えられていない。加えて、本研究の対象となる看護婦や保母といった専門職の場合のように、高等教育機関で長期にわたって職業準備教育が行なわれる場合、それが成功的であればある程、将来の職業人としての自己イメージは高揚するだろう。この2つの条件は女性が学校卒業後、現実の職務状況に直面しそこにおいて、職業人となるための大きな変容 (期待と現実の溝を埋める過程) をよぎなくされるだろうことを予想するに十分である。

2 性役割タイプと職業志向

性役割タイプの研究は、masculinity-femininity という次元をめぐる展開されてきている。現在一般的となっている性役割タイプの測定法は、Masculinity (M) と Femininity (F) の次元を、それぞれ男性に望まれる特性と女性に望まれる特性のリストとして独立に尺度化し、メディアンで分割された両次元の組み合わせから、androgynous (MもFもともに高いMFタイプ), masculine (Mが高くFが低いMfタイプ), feminine (Mが低くFが高いmFタイプ), undifferentiated (MもFもともに低いmfタイプ) という4つの類型を導き出す方法である (Baucom, 1976; Bem, 1977; Heilbrun, 1981; Spence and Helmreich, 1978)。Heilbrun はMF次元の行動レベルでの意味づけを、Parsons and Bales (1955) の道具的志向 (instrumental orientation) と表出的志向 (expressive orientation) という対概念に求めている。すなわちM次元を規定する道具的志向とは、個人がもっぱら自分の行動を個人的な目標達成の手段として行使する傾向をさし、合理的で計算された行動パターンの選択として特徴づけられる。これに対しF次元を特徴づける表出的志向は、対人関係での良好な人間関係維持と、そこでの情緒的関係の満足に行動選択の基準が置かれる。したがってmasculinityの心理学的意味としては、人間関係満足を犠牲にしてでも自己の目標達成にとって有益となるような行動を選択しようとする傾向を指し、逆にfemininityとは目標に対する手段というよりも、その場における対人関係での安定と満足を優先させ、行動選択を行なっていくようにする傾向を意味している。

しかしながら Bem (1974, 1975) は、これらの行動パターンは男らしさと女らしさのステレオタイプ化された型で、個人がいずれかの次元のみに固執する場合、彼の行動パターンは硬直化し、多様な環境刺激に対する適切

な反応を欠くようになると指摘している。これに対し、同一個人の中にMとFの両次元を同時に具備する androgyny タイプでは、状況に応じて道具的行動と表出的行動を柔軟に使い分け、適応力のある行動パターンを示すことが可能となる。現に彼女はM型 F型, MF型の男女学生を選び出し、これら3群での適応的行動パターンの違いを実験室場面を用いて明らかにしている。実験の結果、男女を問わずMF型では masculine (集団圧力への非同調) と feminine (小動物との遊戯) の行動を、状況によって自由に選択するパターンが見い出された。しかし女性では、M型もMF型と同程度の柔軟性と適応力をそなえていることが明らかとなった。

女性において、high femininity が不安傾向や低い自尊心に関係し、high masculinity が高い能力や達成動機と関係を持つことは、多くの研究によって指摘されている (Heilbrun, 1981; Spence and Helmreich, 1978)。また masculine ないし androgynous タイプの女性が、職業選択過程における意思決定のスタイルにおいて、他のタイプの女性と有意に異なることを明らかにしている研究もいくつかある。例えば Harren et al. (1978) はMF型およびM型の女子大学生群は、大学の専攻決定において直観的・依存的な方法 (F型女性の特性) ではなく、合理的な意思決定スタイルを示し、進路の選択においてもより進んだ段階に達していることを明らかにした。また Grotevant and Thorbecke (1982) は、高校生を対象に Marcia (1966) の方法に基づく自我同一性地位インタビューを行ない、この結果と性役割タイプとの関係を検討した結果、男女ともMF型において職業自我同一性達成の地位をもつ者が多数存在することを明らかにした。加えて、わが国のいろいろな職場で働く女性の場合、男性的な「力強さ」の職業自己イメージが職場適応や女性の社会的役割に対する平等主義的態度と、有意な相関関係をもつことも知られている (愛知県婦人労働サービスセンター, 1981; 若林, 他, 1981)。

以上の結果は androgynous や masculine タイプの性役割自己像をもつ女性が、feminine ないし undifferentiated 型の女性に比べ、高い self-esteem と達成動機、集団圧力に対する強い非同調傾向、合理的意思決定スタイル、職業選択における積極性と自我同一性の達成、そして高度の職場適応と平等主義的役割態度といった行動傾向をより強く持つことを示唆している。このことは、androgyny や masculinity に代表される特性が、女性の職業人としての自立にとってきわめて重要であることを予想させるに十分である。本研究では看護婦と保母という職種において、女性が看護学生や保育学生から職

業人となり、それぞれの分野でキャリアを積んでいく過程で、masculinity を意味する「力強さ」を中心とした職業自己イメージにどのような変化が生ずるかが、学生と現役職業人グループとの比較をつうじて分析される。

3 研究の焦点

以上で述べた本研究の関心は、学生から職業人への移行である組織社会化の局面をつうじ、女性専門職としての「力強い」職業自己イメージがどのように形成されていくのか、という疑問に集約される。すなわち、もし学校教育での過程をつうじ、理想主義的で非現実的な職業に対する期待が形成されるとすれば、これらは現実の職務についたとたんに大きな修正をせまられることになろう。入職後の1、2年間は多分この修正期間 (ないしは Schein のいう永解→変化→再永結の期間) にあたると思われるが、その間に専門職女性の職業自己イメージには、どのような変化が生ずるのだろうか。また、この修正のための社会化期間を通過し勤続を重ねた暁には、職業自己イメージはどのような姿となるのであろうか。加えて、先の研究で明らかにされている職業自己イメージと職場適応の関係の検討も、本研究の重要テーマである。以上のような研究関心は、特定個人のキャリア発達過程を、学生から職業人への変化のプロセスとして追跡する縦断的研究によってはじめて、真の問題解決が与えられるべきものである。しかし本研究ではその予備的段階として、学生と現役職業人から構成される勤続年数段階別の横断的グループ間での比較をつうじ、問題の究明が行なわれる。

II 方法

1 被調査者

本研究を構成するサンプルは、1981年に愛知県婦人労働サービスセンターと婦人の職場適応研究会が行なった「働く婦人に関する意識調査—職場適応の構造」(1981)と、若林ら(1981)が実施した女子短大生の職業意識に関する調査の2つの研究から選び出されている。女子短大生は名古屋市のある看護学院から選ばれた看護学生77名と、同じく名古屋市の保育系短大から選ばれた保育学生143名から構成されている。両群とも学生はすべて1年生である。学生サンプルに対応して、働く婦人の中からは現役の看護婦81名と保母119名が選び出された。看護婦サンプルはすべて名古屋市の1民間病院から得られたものであり、保母サンプルは名古屋市を中心とする愛知県下の公立の保育所から集められたものである。働く婦人のサンプルは、年齢・勤務年数・配偶者の有無など、女性のキャリア形成の基本的条件に関しさまざま異なる人

びとを含んでいた。しかし本研究の目的であるキャリア発達の解明にとっては、ある職種において「標準的」な職務経歴を形成している一群の人びとに、分析の焦点を当てる必要があった。そのため本研究のサンプルとしては、看護婦と保母の中で、各年令段階の内で標準的職務経歴保有者（学校卒業後ただちに就職し、そのまま継続して職歴を重ねてきた人びと）のみが選出された。働く婦人に関するこのようなサンプリングの方法については、結果の項で詳しく述べるが、先に示した81名の看護婦と119名の保母は、すべて標準的職務経歴保有者から構成されている。

結果として、看護職と保母職という2つの女性専門職種において、標準的なキャリア発達の経路において、それぞれキャリア形成の段階を異にする一群の人びとが分析の対象として選出されたことになる。第1のグループは看護学生を出発点とし、勤務年数1年の現役看護婦および同2年・3年・4年と、標準的職務経歴を形成している看護婦の集団、第2のグループは保育学生を出発点とし、同様な標準的職務経歴を形成している保母の集団である。このようなサンプルの構成は、看護婦と保母という2つの女性専門職種におけるキャリア発達の過程を、横断的に分析するための枠組を与えてくれる。特に、職業人としての自立にとって決定的な重要性をもつ学生から職業人への移行過程の分析は、本研究の中心テーマの1つであるが、この分析のため、学生群とキャリア形成の初期ステージにある有職女性群との比較に、大きな焦点がそそがれることになる。

2 尺度の内容

本分析のための尺度構成は、若林ら（1981）の研究に従って行なわれた。本分析で用いられた尺度の詳しい内容については、後藤（1981）、若林ら（1981）、鹿内ら（1982）の研究を参照されたい。

①職業人としての自己イメージ：31の形容詞対が7点法のSDスケールとして提示された。働く婦人に対しては、これらの形容詞対を用いて、「職業人としての自分自身」について評定することがもとめられた。これに対し看護学生と保育学生では、大学卒業後自分がつきたいと思っている職業を思い出し、その職業で仕事をしている「職業人としてのあなた自身」のイメージに対して評定を行なうことがもとめられた。31対のSDスケール内、20対は男性的特性と女性的特性を両極とする尺度（例えば「たくましい—ひ弱な」「頼もしい—頼りない」「自主的—依存的」など）から構成されていた。すなわち、これらの尺度では人びとが職業人としての自分を、どれだけ「男らしい」（masculine）ないし「女らしい」

（feminine）とみなしているかが問題とされている。他の11の形容詞対は性役割特性に関係なく、中性的（neutral）で、人間一般のパーソナリティの特性を記述していると考えられる形容詞を両極とする尺度（例えば「明るい—暗い」「頭の良い—頭の悪い」「不親切な—親切な」など）から構成されていた。各被調査者はこれら形容詞対を用いて、「非常に」（1点）から「どちらともいえない」（4点）をへて「非常に」（7点）までの7点法で、職業人としての自己像を評定することがもとめられた。なお、おのおのの形容詞が男性特性か女性特性かそれとも中性特性かという分類は、事前調査の結果に基づいて判定された（後藤，1981；若林，他，1981）。また、組み合わせられた形容詞対が、意味的に想定された対極性をそなえているかどうかについても吟味がなされた（鹿内，他，1982）が、結果はおおむねこれら形容詞対の対極性を支持するものであった。

②期待される女性のイメージ：職業人としての自己イメージと同一の31対のSDスケールを用い、働く婦人に対し、いっしょに働く「職場の同僚として」、各人が期待している女性のイメージが調べられた。これに対し学生群では、「あなたは女性にどのような役割が社会一般から期待されていると思いますか」という教示のもとに、期待される女性のイメージが同一のSDスケールで評定された。

③Dスコア：結果で述べるとおり、職業自己イメージ尺度は因子分析され、4つの下位尺度が構成された。ついで各尺度ごとに、期待イメージスコアから自己イメージスコアを引いた乖離スコア（D＝期待－自己）が計算された。

④社会的役割態度：女性の社会的役割に対する態度が7点法のリッカートタイプ・スケールによって測られた。この尺度では、いろいろな社会的役割領域における女性のあり方が31のステートメントとして提示され、これらに対し「非常に反対」（1点）から、「どちらともいえない」（4点）をへて、「非常に賛成」（7点）まで、7点法を用いて回答がもとめられた。社会的役割領域としては、家庭・職業・地域社会・政治など広い分野が考慮され、各々の領域での女性のあり方が伝統主義（15項目）と進歩主義（16項目）の観点から記述された。例えば伝統主義の項目としては、「女性は専門的知識の必要な仕事には適していない」「お茶やお花などのおけいこ事は女性のたしなみとして身につけるべきである」など、これに対し進歩主義の項目としては、「仕事に打ち込んでい女性には魅力的である」「夫が食事を作ったり育児や掃除の手伝いをするのはごく自然の姿である」などがあげられる。

⑥職場適応：この尺度は働く婦人のみに適用された。ここでは働く婦人が日頃職場環境の諸要因（仕事内容・上司・同僚・自分自身・労働条件など）との相互作用をつうじ、実際にどのような経験を得ているのかが問題とされている。例えば「自分の仕事に誇りと責任を感じること」「職場の中でグループの対立があり人間関係がうまくいかないこと」「仕事がきつく体や神経がまいってしまふと感ずること」など、23の項目が用いられた。回答は「まったく経験しない」（1点）から「非常に経験する」（5点）まで、5点法で行なわれた。なおこれら質問項目の詳しい内容については、愛知県婦人労働サービスセンター刊、「働く婦人に対する意識調査—職場適応の構造」（1981）を参照されたい。

Ⅲ 結果

本研究の基礎となった総合サンプル（男女学生621名および男女勤労者784名、合計1405名）に基づき、因子分析（主因子法につづくバリマックス回転）が行なわれた。本研究ではこの因子分析に基づく尺度の紹介と、看護婦と保母の標準サンプルでの尺度の信頼性検討結果を報告する。続いて、これら因子尺度を用い、学生および標準勤続年数別グループ間での横断的比較が分散分析の手法を中心として試みられる。なお、因子分析の詳しい結果については、若林、他（1981）を参照されたい。

1 因子分析に基づく尺度の構成

①職業自己イメージの4因子：31項目のSDスケールの因子分析の結果は、次の4つの因子の存在を明らかにした。第Ⅰ因子は「力強さ」の自己イメージであり、「決断力のある—決断力のない」「自主的—依存的」「積極的—消極的」「頼もしい—頼りない」など、男性的特性と女性的特性を両極とする形容詞対によって高い負荷量が与えられていた。最終的に、上記のような masculinity—femininity を対とする13の項目が選択され、その合成スコアとして力強さの自己イメージ尺度が作成された。第Ⅱ因子として「親しみやすさ」と名づけられた次元が見い出された。この因子では「冷い—暖い」「親切的—不親切的」「誠実な—不誠実な」など、5つの対の内1つを除きすべてが中性的特性をもつ形容詞から構成されていた。この因子はいうなれば、人間性の評価次元に相当している。第Ⅲ因子は「社交性」と名づけられた次元で、「地味な—派手な」「非社交的—社交的」「やばな—おしやれな」「無口な—おしゃべりな」の4つの形容詞対によって、高い因子負荷量が与えられていた。この因子は男性的特性と女性的特性を両極とする、活動性の次元を代

表するものと解釈できる。最後に、第Ⅳ因子として「細やかさ」ともいうべき因子が抽出された。この因子は「おおまかな—繊細な」「雑な—細やかな」「おおらかな—気持のこまかい」の3つの形容詞対によって高い負荷量が与えられていた。意味するところは、男性—女性次元での、女らしさの評価ということになる。

以上の4因子は林（1978）の明らかにした、「力本性」「個人的親しみやすさ」「社会的望ましさ」という対人認知の3つの次元や、Osgood, Suci and Tannenbaum（1957）のいう potency, evaluation, activity の3つの次元と基本的に同一の意味空間を構成しているものとみなすことができる。ただ本研究の結果が上記のものとは決定的に異なる点は、本研究の尺度がパーソナリティの masculine—feminine という、性役割特性に焦点を当て構成されていることである。結果からみるとこの性役割次元は、力強さ・社交性・細やかさという、それぞれ potency・activity・evaluation に相当する下位次元に分解されている。また、親しみやすさという中性的特性をもつ、もう1つの evaluation の次元も出現している。いずれにしても性役割が、masculinity—femininity という単純な次元ではなく、パーソナリティの認知に係わる諸次元と複雑に関連しあっているという事実は、今後十分留意される必要がある。なお期待イメージの因子分析結果は、細部を除き以上述べた自己イメージの結果と非常によく類似したものであった。

以上の因子分析の結果に基づき、「力強さ」「親しみやすさ」「社交性」「細やかさ」の4つの自己イメージ尺度が、当該尺度を構成する項目得点の平均値として構成された。同様な手続きは期待イメージにも対して行なわれた。また、D=期待—自己、という形で両得点間の乖離尺度も作成された。最終的に、上記の一連の手続きの結果として、12の合成尺度が生み出されたことになる。

②社会的役割態度の3因子：第Ⅰ因子は「社会参加の平等性」（社会平等と略す）と名づけられたもので、すべての社会的役割に対し、女性の平等的参加をもとめる態度を表わしていた。例えば高い負荷量をもつ項目としては、「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」「女性は専門的知識の必要な仕事には適していない（マイナス負荷）」「女性は政治などに口出しすべきではない（マイナス負荷）」などがあげられる。第Ⅱ因子は「家庭を守る伝統主義」（家庭伝統と略す）ともよばれるもので、「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」「家庭がみんなのいこの場とならなければ主婦としては失格である」「女性が外で働く場合は家庭に迷惑や不都合をかけない範囲にしておくべきだ」、などの項目によって高い負荷が

与えられていた。第Ⅲ因子は「家庭内分業の平等性」（家庭平等と略す）で、「男の子にも女の子にも平等に家事を手伝わせるべきである」「女性が仕事を持てば夫や子供たちは各人の責任を自覚するようになり、かえって家庭に望ましい影響を与える」「夫が食事を作ったり育児や掃除の手伝いをするのはごく自然の姿である」、などの項目を主要な構成要素としていた。久世ら（1977）は青年の社会的態度の研究において、革新的・伝統的・大衆社会的という3つの因子を明らかにしているが、最後の次元を除きこれらは、本研究の女性の社会的役割態度因子と共通する部分を多く含んでいる。

③職場適応の3因子：働く婦人に対して適用された職場適応尺度からは、次の3つの因子が析出された。第Ⅰ因子は「仕事のやりがい」と名づけられたもので、「自分の仕事に誇りを感じること」「仕事をつうじ職業人としての自覚や意欲を感じること」「専門家としての実力やリーダーシップを発揮すること」などに関する経験を主体としていた。第Ⅱの因子は「心身適応」とよばれるもので、「なぜ仕事を続けているのか自分でもわからない」「自分の性格が仕事に向いていない」「仕事がつく体や神経がまいってしまう」といった経験によって特徴づけられていた。第Ⅲ因子は「人間関係適応」であり、「職場の中でグループの対立があり人間関係がうまくいかないこと」「仲間からの協力が得られないこと」などの項目によって特徴づけられていた。

以上の因子分析の結果に基づき、自己イメージについては「力強さ」「親しみやすさ」「社交性」「細やかさ」の4尺度、期待イメージについても同様な4尺度、社会的役割態度では「社会平等」「家庭伝統」「家庭平等」の3尺度、職場適応では「仕事のやりがい」「心身適応」「人間関係適応」の3尺度の合計14尺度が構成された。本分析のためのサンプルを用い、学生と働く女性別々に、これら尺度の信頼性の検討が行なわれた。学生群では自己イメージの4尺度でそれぞれ、.94 .75 .71 .65、期待イメージの4尺度でそれぞれ、.93 .77 .56 .53、社会的役割態度の3尺度でそれぞれ、.88 .75 .66という信頼性係数（標準化されたCronbachの α 係数）が得られた。一方、働く女性群では信頼性係数の値は、それぞれ自己イメージで.89 .75 .70 .69、期待イメージで.88 .73 .51 .50、社会的役割態度では.84 .73 .70、職場適応で.89 .74 .61であった。これらの値は総合サンプルに基づく α 係数の値（若林、他、1981）と基本的に同一であり、下位サンプルにおいても期待イメージ尺度の一部を除き、満足すべき尺度の信頼性が保持されていることを示している。

2 横断的分析の枠組み

本分析の目的は看護職と保母職における、標準的なキャリア形成（学校卒業後ただちに就職し、そのまま職歴を重ねる経歴の場合）が、職業自己像や女性の社会的役割に対する態度に与える影響を明らかにすることにある。両職種においてキャリア形成の出発点は、専門的職業人になるためのそれぞれの学校における専門教育の開始時点にあり、この意味でキャリア発達は、学生から職業人へと連続する一連の過程として横断的に分析される必要がある。本研究では表1に示された看護職と保育職の横断的サンプルに基づき、標準的なキャリア形成の場合の職業意識の変化の過程が究明される。標準的キャリア形成者のみが分析の対象とされた理由は2つある。第1はここでいう意味で標準的ではない場合、キャリア形成には何らかの中断が生ずるわけで、この期間の経験（専業主婦や他の職場での経験など）が職業意識に与える影響を除外するためには、標準的職務経歴保有者のみが分析の対象とされる必要があった。第2の理由は、今後縦断的研究を行なっていく場合、標準的職務経歴保有者に基づく横断的分析は、そのための基本的データを提供することである。横断的研究の結果から、縦断的研究にとって興味のある仮説や研究領域が明らかにされることが大いに期待される。

表1では標準的職務経歴保有者にサンプルを限定した結果として、勤続年数と年齢はほとんど同一の間隔をもって変化している。しかし10年以上の長期勤続者になると、厳密な意味での標準的ケースはごく僅かとなりサンプル数が不足すること、およびこの段階ではある人が標準的ケースであるかどうかは、研究目的からいってもはや重要な意味をもたなくなることの2つの理由から、標準を多少はずれる場合でも有効サンプルとして分析の対象とされた。勤続年数の区分は、各段階に最低10名が配されることを目安として行なわれた。そのため看護婦と保母で区分の段階が異なる結果となった。しかし本分析にとって、このような段階区分の相異は重大な障害とはなっていない。

本研究にとっては、標準的な勤続年数の変化が、何らかの意味で働く婦人のキャリア発達の指標となっていることが不可欠の条件である。この点を確認するため、質問紙において報告された本人の月額給与（税込み）と、勤続年数および年齢との相関関係が検討された。表2はその結果を示している。表2から明らかとなっており、看護職においても保母職においても、年齢・勤続年数・月額給与は相互にそれぞれきわめて高い相関関係を示し、表1に示した本分析の対象者が、そろって標準的なキャリア形成過程を進んでいる事実をうかがわせている。もう

表1 学生および標準勤続年数グループ別の平均年令と既婚者数：看護職(A)と保母職(B)

A：看護職

グループ 勤続年数 (人数)	看護学生	現 役 看 護 婦						看 護 婦 計				
		0	1	2	3	4	5		6	7	8	9
属 性	(77名)	(18名)	(27名)	(10名)	(9名)	(11名)	(6名)	(81名)				
平均年令(才)	19.8	21.9	22.9	24.1	26.8	28.6	38.3	25.2				
既 婚 者 数 とパーセント	0	0	1 (4%)	1 (10%)	3 (33%)	8 (73%)	2 (33%)	15 (19%)				

B：母保職

グループ 勤続年数 (人数)	保育学生	現 役 保 母																					
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22
属 性	(143名)	(12名)	(12名)	(15名)	(12名)	(10名)	(11名)	(10名)	(17名)	(20名)	(119名)												
平均年令(才)	19.3	21.2	23.5	25.6	27.3	29.7	31.2	35.4	40.7	46.4	32.5												
既 婚 者 数 とパーセント	0	0	0	5 (33%)	8 (67%)	8 (80%)	9 (82%)	10 (100%)	15 (88%)	19 (95%)	74 (62%)												

表2 標準的職務経歴保有者における年令・勤続年数・月額給与の相関関係

変 数	年 令	勤 続 年 数	月 額 給 与
年 令	—	.95	.90
勤続年数	.95	—	.86
月額給与	.81	.79	—

上段は看護婦(81名),下段は保母(119名)を示す。相関係数はすべて $p < .01$ 水準で有意。

1つの重要な要因である既婚率については、本分析では体系だった統制は行なわれていない。表1は働く婦人の既婚率が、勤続年数(年令)と職種の2点において異なっていることを示している。この点を考慮した独身・既婚の比較が、補足的分析として行なわれる。

3 横断的比較分析の結果

表1の分析枠組みに基づき、看護職と保母職における勤続年数グループごとに、自己イメージ・期待イメージ・Dスコア(D=期待-自己)・社会的役割態度・職場適応のそれぞれの因子尺度について、平均と標準偏差が計

算された。続いて、勤続年数グループを要因変数とする一元配置の分散分析が行なわれた。表3と図1は以上の分析の結果を、看護職について示したものである。

(1) 看護職グループの結果

①表3に示されたとおり、自己イメージの「力強さ」の側面では、看護学生が4.81と最も高い得点を示し、逆に勤続1年の現役看護婦は3.72と最も低い得点となっている。しかし勤続年数が2年、3年と増加して行くにつれ、力強さの自己イメージも徐々に回復し、全体の平均レベルに向って収斂していくことがわかる。学生グループでの力強さの高揚と、それと対照的な勤続1年グループでの極端な落ち込みを反映し、分散分析の結果は $F(6, 151) = 11.56$ と統計的有意の結果を示した。「親しみやすさ」の自己イメージ尺度においても結果は力強さと同様で、学生グループできわだって高く、勤続1年グループで大きく落ち込む、というパターンを示している。また、「社交性」「細やかさ」の自己イメージにおいても、基本的に上と同様な有意な結果が得られている。しかしこれらの側面では、現役看護婦内部で勤続年数グループごとのかなりのバラツキが観察される。

②次に期待イメージであるが、「力強さ」の側面では学生グループで最も得点が低く、勤続1年グループで最

も高まり、勤続2年、3年で再び低下し、その後また高水準へと復帰していくパターンがみてとれる。「親しみやすさ」の期待イメージでも結果はほぼ同様で、勤続1年グループは最高水準に近い高得点を示し、勤続2年、3年グループで落ち込み、その後再び上昇していく。しかしこの側面では、力強さの場合と異なり、学生グループの得点は勤続1年グループと同じぐらい高い。ほぼ同様の傾向が、「社交性」と「細やかさ」に関する期待イ

表3 看護職における勤続年数別グループごとにみた諸尺度の平均と標準偏差および分散分析に基づくF値

変数	勤続年数 (人数)	0 (学生)	1	2	3	4~5	6~9	10~18	全体	F 値
		(77)	(18)	(27)	(10)	(9)	(11)	(6)	(158)	
自己イメージ	力強さ	4.81 (.61)	3.72 (.56)	4.08 (.39)	4.28 (.59)	4.27 (.63)	4.46 (.42)	4.45 (1.11)	4.46 (.69)	11.56 **
	親しみやすい	5.64 (.68)	4.41 (.44)	4.51 (.47)	4.62 (.51)	4.69 (.84)	5.07 (.44)	4.37 (1.31)	5.10 (.84)	18.78 **
	社交性	4.48 (.60)	3.97 (.73)	4.03 (.89)	3.95 (.82)	3.75 (.61)	4.55 (.60)	3.96 (1.16)	4.26 (.75)	3.82 **
	細やかさ	4.47 (1.07)	3.54 (.96)	3.79 (.82)	3.57 (1.22)	4.11 (1.64)	4.03 (.80)	3.94 (.78)	4.12 (1.09)	3.30 **
期待イメージ	力強さ	5.03 (.75)	5.64 (.58)	5.29 (.72)	5.22 (.69)	5.40 (.41)	5.59 (.50)	5.95 (.30)	5.25 (.72)	3.92 **
	親しみやすい	5.89 (.72)	5.98 (.76)	5.67 (.72)	5.20 (.98)	5.84 (.48)	5.98 (.47)	6.23 (.43)	5.84 (.73)	2.18 *
	社交性	4.69 (.51)	4.86 (.56)	4.65 (.61)	4.38 (.63)	4.42 (.47)	4.43 (.20)	4.88 (.59)	4.66 (.53)	1.80
	細やかさ	4.92 (.93)	4.93 (.84)	4.53 (.79)	4.20 (1.01)	4.26 (1.37)	4.15 (.66)	4.44 (.46)	4.70 (.93)	2.73 *
Dスコア	力強さ	.22 (1.01)	1.92 (.99)	1.21 (.74)	.94 (.56)	1.13 (.82)	1.13 (.61)	1.50 (1.21)	.79 (1.09)	11.58 **
	親しみやすい	.26 (.94)	1.57 (.90)	1.16 (.68)	.58 (1.00)	1.16 (1.10)	.91 (.38)	1.87 (1.12)	.74 (1.02)	9.39 **
	社交性	.21 (.61)	.89 (.90)	.62 (.96)	.43 (.83)	.67 (.78)	.11 (.57)	.92 (1.63)	.40 (.83)	3.71 **
	細やかさ	.46 (1.23)	1.39 (1.34)	.74 (.81)	.63 (1.09)	.15 (1.70)	.12 (.76)	.50 (.84)	.58 (1.19)	2.17 *
社会的役割	社会平等	5.57 (.67)	5.88 (.64)	5.52 (.78)	5.68 (.76)	5.73 (.70)	6.15 (.61)	5.80 (.73)	5.66 (.70)	1.70
	家庭伝統	4.67 (1.04)	4.51 (.78)	4.32 (.92)	4.72 (1.14)	4.46 (1.09)	4.29 (.78)	4.53 (1.31)	4.55 (.99)	.59
	家庭平等	4.60 (.96)	4.89 (1.01)	4.95 (1.00)	4.73 (.76)	5.17 (.70)	4.82 (1.07)	5.04 (.56)	4.77 (.94)	.98
職場適応	仕事やりがい	—	2.99 (.39)	2.85 (.46)	2.90 (.67)	3.24 (.62)	3.26 (.60)	3.64 (.63)	3.04 (.56)	3.09 **
	心身適応	—	3.53 (.42)	3.19 (.53)	3.33 (.58)	3.59 (.52)	3.60 (.42)	3.62 (.95)	3.41 (.55)	1.77
	人間関係	—	3.63 (.75)	3.55 (.70)	3.45 (.70)	3.64 (.82)	3.64 (.64)	3.54 (.81)	3.57 (.70)	.12

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

- - - ● 期待像
- - - ● 自己像
- - - ● Dスコア(=期待-自己)

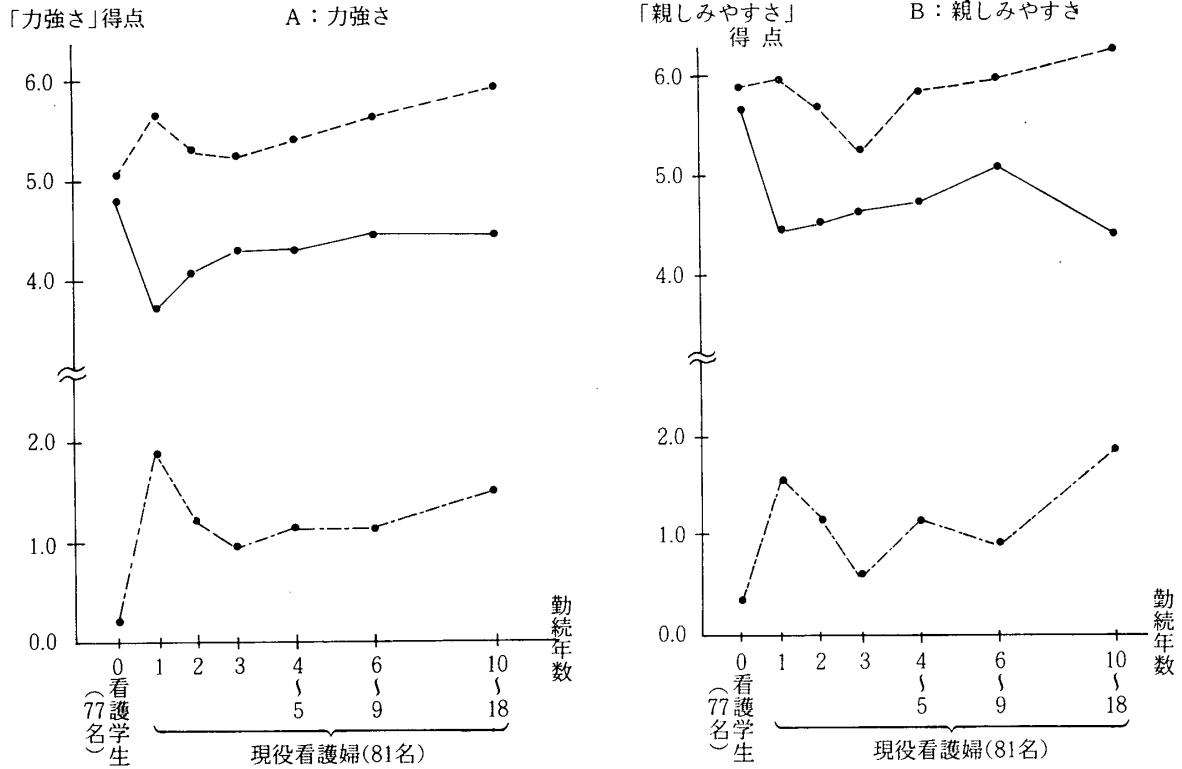


図1 勤続年数別にみた「力強さ」(A)と「親しみやすさ」(B)の自己像、期待像、Dスコアの平均得点：看護職の場合

メージ得点の動きからも読みとれる。しかしこれらの側面では、グループ間の差は相対的に小さく、結果として社交性に関しては有意差が得られていない。以上を総合すると、職場において期待される女性のイメージは、すべての側面で入職直後（勤続1年目）に最も高揚したものとなるがその後低下し、だいたい勤続3年目前後で最も低い水準に落ち込む。しかし3年目を過ぎると期待イメージの再上昇がみられ、非常に高い水準へと徐々に高揚していく。以上のようなパターンは、特に力強さと親しみやすさの期待イメージに関して、明瞭に読みとれることができよう。

③次に期待イメージと自己イメージの乖離得点（D＝期待－自己）として計算された、Dスコアの動きをみてみよう。このスコアは自己イメージの認知が期待イメージに接近すればするほど小さくなり、逆に両者が乖離すればするほど大きくなる。まず表3の結果は、Dスコアはすべてプラスであり、看護職グループでは平均的にみてすべての女性が、期待される水準よりも低い自己イメージをいだいていることがわかる。まず「力強さ」の側面

でみると、以上のような自己像の乖離は学生グループで最も小さく、勤続1年グループで最も大きくなっていることがわかる。このような結果は、学生グループでは自己像と期待像は基本的に同一のものとして認知されているのに対し、勤続1年グループでは、初めての職務経験の結果として力強さの自己像が激しく落ち込み、その一方で認知された期待像が高まるという、職業人1年生での自己像と期待像の両極分化の傾向を反映したものである。勤続2年目以後、期待像と自己像の乖離は縮小していくが、長期勤続者のグループでは逆にDスコアは再び増大していく。その原因は勤続年数の増加とともに、力強さの自己イメージが確立・安定していく一方で、仕事における責任の増大や地位の高度化の結果として、職業人としての期待イメージはますます強まっていくことの内にもとめられよう。

以上と同様なパターンは、「親しみやすさ」についても指摘することができる。Dスコアは学生グループで最小となり、勤続1年で急激に増加しその後勤続2年、3年と減少していくが、それ以後は再び増大していく。長期

勤続グループ（例えば5年目以後）でのDスコアの増大は、自己イメージの低下というより、期待イメージの増大にその主たる原因があることがうかがわれる。変化の幅は多少小さくなるが、以上とほとんど同様な傾向が、「社交性」と「細やかさ」についても見い出せる。すなわち、学生グループでD得点は最小ないしそれに近く、勤続1年グループで急激に増大する。分散分析の結果は、4つの側面ですべて有意の結果を示した。

図1は今まで述べてきた自己像・期待像・Dスコアの3者の関係を、「力強さ」(A)と「親しみやすさ」(B)を例にとり、勤続年数群別の変化のトレンドとしてプロットしたものである。図Aと図Bのいずれにおいても、学生グループでの自己像と期待像の密着した未分化の関係が、職業人となるとただちに自己像の大幅なイメージダウンと、それとは対照的な期待像の高揚から、両者が別々の方向へ向かって乖離していく様子が描き出されている。しかしその後、自己像の損傷が徐々に回復する一方で期待像の引き下げが生じ、結果として、勤続3年目において両者の間に最も安定した関係が生み出されてく

る。しかしそれ以後は、勤続年数の増加にともなう地位や職務の高度化（キャリア形成の進展）の結果として、認知された期待像は高まり、自己像と期待像の間に乖離の幅が再び拡大していく。

④次に、表3に示した社会的役割態度の変化をみてみよう。ここでは「社会参加の平等性」にしろ、「家庭を守る伝統主義」「家庭内分業の平等性」にしろ、勤続年数別グループの間には、統計的に有意な変化のパターンは何ら生み出されていない。以上の結果は看護婦グループでは、学生も現役看護婦も、ともに強い平等主義的態度と相対的に低い伝統主義的態度をもち、この事実に関しグループ間には何ら一貫した差異が存在していないことを示している。

⑤最後に職場適応に目を転じてみよう。この項目に関しては学生グループのデータは存在していないので、分析は現役看護婦グループ間のみで行なわれた。まず「仕事のやりがい」であるが、この側面では勤続1年、2年、3年グループでは横ばいで、4年目以後で序々に増大し、10年～18年グループで最も高まることがみてとれる。分

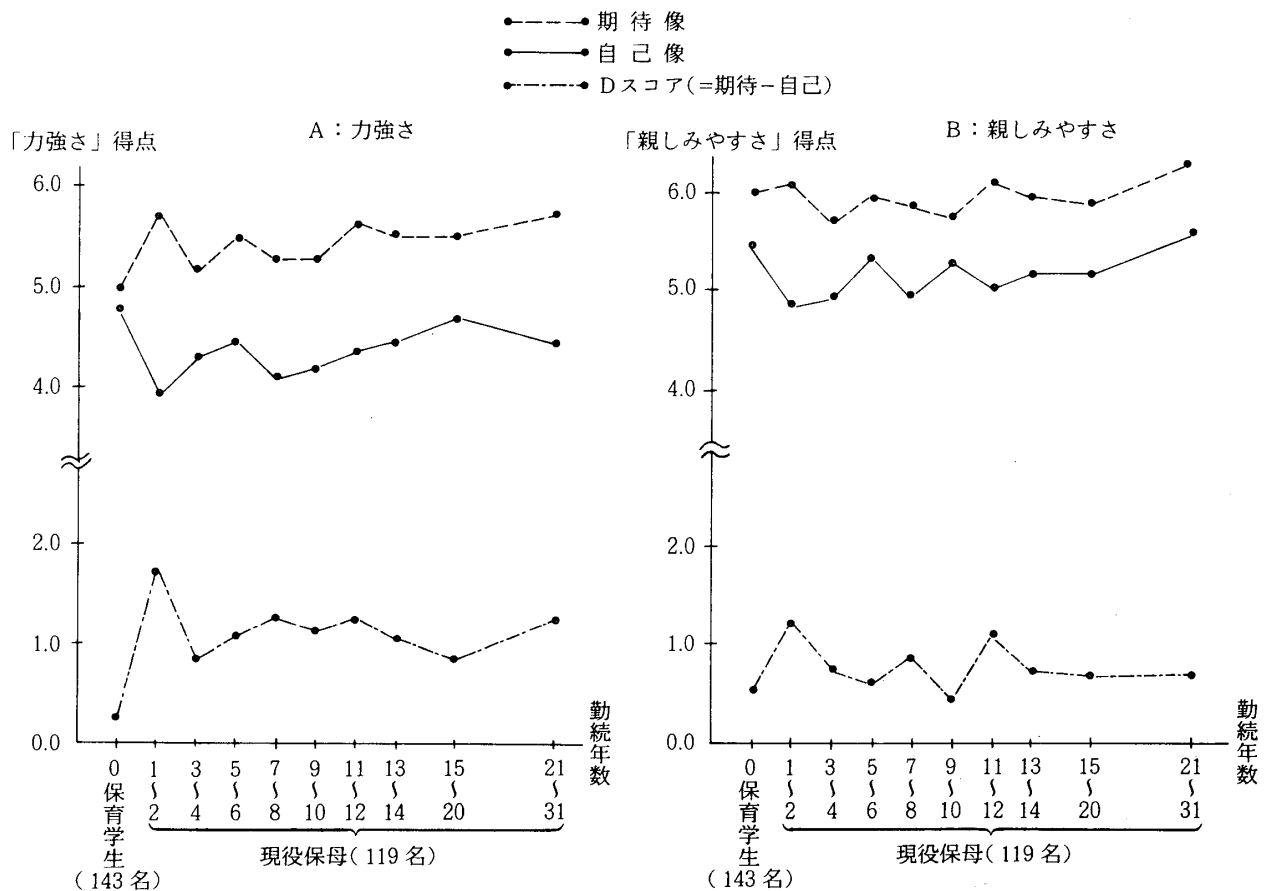


図2 勤続年数別にみた「力強さ」(A)と「親しみやすさ」(B)の自己像、期待像、Dスコアの平均得点：保母職の場合

表4 保母職における勤続年数別グループごとにみた諸尺度の平均と標準偏差および分散分析に基づくF値

変数	勤続年数 (人数)	0(学生)	1~2	3~4	5~6	7~8	9~10	11~12	13~14	15~20	21~	全体	F値
		(143)	(12)	(12)	(15)	(12)	(10)	(11)	(10)	(17)	(20)	(262)	
自己イメージ	力強さ	4.75 (.75)	3.94 (.58)	4.31 (.74)	5.34 (.64)	4.08 (.63)	4.21 (.83)	4.38 (1.05)	4.45 (1.10)	4.72 (.69)	4.45 (.71)	4.57 (.78)	3.11**
	親しみやすい	5.47 (.76)	4.83 (.67)	4.93 (.67)	5.37 (.42)	4.98 (.71)	5.26 (.92)	5.00 (1.04)	5.18 (.87)	5.17 (.61)	5.54 (.67)	5.34 (.76)	2.41**
	社交性	4.40 (.69)	4.31 (.65)	4.40 (.65)	4.58 (.61)	4.21 (.78)	3.93 (.65)	4.18 (1.01)	3.73 (.88)	4.10 (.75)	3.85 (.86)	4.28 (.74)	2.64**
	細やかさ	4.09 (.95)	3.78 (1.22)	3.86 (.67)	4.11 (1.14)	4.03 (1.13)	4.03 (1.30)	3.67 (1.52)	4.30 (.96)	4.28 (1.01)	4.58 (1.02)	4.10 (1.02)	1.03
期待イメージ	力強さ	4.98 (.66)	5.75 (.30)	5.15 (.46)	5.52 (.41)	5.29 (.54)	5.35 (.61)	5.66 (.75)	5.52 (.51)	5.54 (.68)	5.74 (.51)	5.22 (.67)	6.97**
	親しみやすさ	6.00 (.65)	6.10 (.66)	5.68 (.77)	5.97 (.50)	5.78 (.66)	5.72 (.57)	6.11 (.48)	5.94 (.66)	5.85 (.47)	6.26 (.57)	5.98 (.63)	1.29
	社交性	4.75 (.47)	4.79 (.49)	4.63 (.54)	5.20 (.46)	4.67 (.33)	4.70 (.37)	4.89 (.86)	4.58 (.43)	4.65 (.44)	4.65 (.58)	4.75 (.50)	1.93
	細やかさ	4.93 (.79)	4.69 (.97)	4.17 (.64)	4.24 (.90)	4.50 (.84)	4.53 (.63)	4.09 (1.07)	4.50 (.74)	4.10 (.77)	4.50 (.90)	4.67 (.86)	4.38**
Dスコア	力強さ	.23 (.88)	1.81 (.49)	.84 (.67)	1.09 (.76)	1.21 (.65)	1.12 (.86)	1.28 (1.01)	1.08 (.96)	.82 (.60)	1.29 (.80)	.65 (.96)	10.68**
	親しみやすい	.53 (.73)	1.27 (.70)	.75 (.48)	.60 (.61)	.80 (.61)	.46 (.78)	1.11 (.84)	.76 (.77)	.68 (.51)	.72 (.65)	.65 (.71)	2.27**
	社交性	.35 (.71)	.48 (.45)	.23 (.63)	.62 (.63)	.46 (.75)	.78 (.51)	.71 (.69)	.85 (.86)	.54 (.80)	.80 (.81)	.47 (.72)	1.83
	細やかさ	.84 (1.07)	.92 (1.39)	.31 (.98)	.13 (1.08)	.47 (1.24)	.50 (1.17)	.42 (1.94)	.20 (.93)	-.18 (.85)	-.08 (1.36)	.57 (1.19)	2.97**
社会的役割	社会平等	5.39 (.57)	5.54 (.56)	5.67 (.75)	5.50 (.78)	5.57 (.62)	5.93 (.80)	6.02 (.62)	5.47 (.56)	5.33 (.61)	5.57 (.85)	5.48 (.64)	2.13*
	家庭伝統	4.74 (.73)	5.18 (1.02)	4.64 (.86)	4.29 (.83)	4.21 (.93)	3.88 (.73)	4.23 (.85)	4.63 (.95)	4.60 (.70)	4.65 (.97)	4.63 (.82)	2.93**
	家庭平等	4.51 (.81)	4.60 (1.03)	5.06 (.83)	4.67 (.86)	4.63 (.88)	5.05 (.81)	5.00 (.96)	4.52 (1.00)	4.38 (.81)	4.33 (1.24)	4.57 (.89)	1.41
職場適応	仕事やりがい	—	3.44 (.41)	3.47 (.37)	3.42 (.59)	3.55 (.51)	3.45 (.41)	3.80 (.52)	3.78 (.48)	3.80 (.54)	3.88 (.46)	3.64 (.51)	2.17*
	心身適応	—	3.44 (.46)	3.78 (.41)	3.85 (.56)	3.85 (.51)	3.67 (.44)	3.90 (.43)	3.63 (.39)	3.91 (.52)	3.81 (.55)	3.77 (.49)	1.19
	人間関係	—	3.98 (.47)	3.85 (.36)	3.78 (.79)	4.00 (.48)	4.00 (.43)	3.82 (.53)	3.78 (.46)	3.78 (.69)	3.73 (.54)	3.84 (.55)	.32

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

析の結果は、以上のようなグループごとの仕事のやりがい感の変化が、1%水準で統計的に有意 (F(5, 83) = 3.09) であることを示している。しかしながら「心身適応」と「人間関係適応」に関しては、グループの間には統計的に有意な差は見い出されなかった。

(2) 保母職グループの結果

表4と図2は、看護職と同様な分析を保母職グループに対して行なった結果である。まず表4の結果から検討していこう。

①まず、職業自己イメージであるが、いずれの側面に

においても学生グループが最高の水準にあり、勤続1~2年グループで大きく落ち込み、その後勤続年数の増加とともに再び上昇するというパターンがみられる。特に、「力強さ」の自己イメージでは、学生は4.75と高い値を示すが、それが勤続1~2年グループでは3.94と急落し、勤続3~4年になると4.31と再び高揚していく様子が明瞭に読みとれる。このような傾向を反映して、分散分析の結果はF(9, 252) = 3.11と、1%水準で統計的有意差をもたらした。ただし勤続3~4年目以後のグループ間で、平均値に多少の変動がみられる。しかし、これらの変動が何に起因するかは、本研究の結果からは

解明することはできない。基本的に同様なパターンは、「親しみやすさ」の側面についても読みとれる。ここでも平均値の水準は、学生において最も高く、勤続1～2年において最も低い。しかし「社交性」の場合、統計的に有意の結果とはなっているが、上記のような平均値の動きはあまり明白ではない。また「細やかさ」の自己イメージでは、結果は統計的に有意の水準に達しなかった。

②期待イメージについてみると、全体的傾向として、勤続1～2年グループで最高水準の値を示し、その後多少低下するが、勤続9～10年目ないし11～12年目ごろから再び上昇するというパターンが見い出される。このように、就職直後とキャリア形成が進んだベテラングループの2つの時期において期待イメージが高揚するパターンは、看護職の分析で見い出されたものと同一である。しかし以上のようなパターンは、「力強さ」の側面では比較的明瞭に観察できるが、他の側面では必ずしもきわだった傾向とはなっていない。

③以上の分析をつうじ、勤続1～2年グループでは自己イメージが急激に落ち込み、それに反し期待イメージは上昇するか不変でとどまるという事実が明らかにされたが、これを反映して表4では、勤続1～2年グループにおいてDスコアが最も高まるという傾向が明瞭に見い出されている。例えば「力強さ」の側面で見ると、Dスコアは保育学生グループでは0.23とごく小さいが、勤続1～2年グループになると1.81と最高の値となる。そしてこの値は、勤続3～4年で一時低下するが、その後は再び高水準で推移していく。以上と同じ傾向は、「親しみやすさ」の側面についても明瞭に観察される。しかし「社交性」では結果は有意とはならず、また「細やかさ」の側面ではDスコアは勤続年数とともに減少を続け、15年目以後ではマイナスの値（期待が自己よりも低い）に転じている。

図2は上述の①②③の結果を、「力強さ」(A)と「親しみやすさ」(B)の側面について、勤続年数グループごとのトレンドとしてプロットしたものである。図2(A)では保育学生において力強さの自己像と期待像は、相互に緊張を含まず密着した関係にあるが、就職後の勤続1～2年グループでは、自己像の大幅な凋落とそれと逆比例した期待像の高揚の結果として、両者の乖離は最大のものとなることが示されている。多分この時期に若い保母は、意識するしないは別として、強い心理的緊張と、態度や行動の上での大きな変化を経験するものと思われる。しかしこの時期をすぎると、自己像の損傷が徐々に回復する一方、期待像の引き下げも行なわれ、両者の乖離と緊張関係は適度のレベルに維持されていくようにみえる。図2(B)の親しみやすさの側面においても、上

記とまったく同様な傾向が指摘できる。ただしこの側面では、勤続5～6年から11～12年までのグループにおいて、平均値の上で大きな変動が観察される。しかしこれ以後では、動きはまったく穏やかなものとなっている。

④次に女性の社会的役割に対する態度であるが、「社会参加の平等性」では学生グループが比較的消極的で、現役保母、なかでも勤続9年から12年のグループで、より積極的な態度をもつにいたっている様子が見られる。これに対し「家庭を守る伝統主義」の態度では、勤続1～2年グループで最も高く（伝統的態度）なり、その後着実に低減して勤続9～10年グループで最も低く（非伝統的態度）なる傾向が見い出されている。以上2つの結果は統計的に有意の水準に達したが、「家庭内分業の平等性」では結果は有意とはならなかった。

⑤職場適応では「仕事のやりがい」においてグループ間の有意差が見い出された ($F(8, 110) = 2.17$)。グループごとの平均値は勤続年数とともに上昇しており、勤続年数の増大に呼応したキャリア発達が、保母という職業における仕事のやりがいを生み出している様子が見られる。

4 学生から職業人へ：移行過程の分析

今まで述べた結果は、看護職と保母職における学生から職業人への移行過程が、組織社会化のメカニズムに酷似した、大きな行動変容の過程であるとみなすに十分な証拠を与えている。この変化の過程は、学生時代に形成された「力強さ」を中心とした高い職業自己像が、就職直後（勤続1年から2年の間）の厳しい職場の現実と翻弄され、著しい損傷を蒙る局面として第1に特徴づけられる。続いて第2の局面として、勤続3年目ないし3～4年目をつうじ、一時損われた自己イメージが職場での着実な職務経験に支えられ、再び回復する過程が観察される。同時に上記の過程は、自己についての将来像と期待像がほぼ一致する夢のような学生時代から、両者が大きく乖離し、高い期待像の前に無力な自己像がさらけ出される厳しい職業生活への転換を意味している。以上のような激しい変化は、力強さや親しみやすさの尺度の上で、学生グループと勤続1年ないし2年グループとのきわだった較差、および後者のグループと勤続5年以上のベテラングループとの較差として、発達のにとらえられるだろう。この可能性を確認するため、次のような分析が行なわれた。

まず看護職においては、表3に示した7つの勤続年数別グループの内、勤続4～5年以後を均質的な1集団とみなし、学生(0群)、勤続1年(I群)、勤続2年(II群)、勤続3年(III群)、勤続4年以上(IV群)の5グ

グループが作成された。このグループを用い、まず一元配置のANOVAが実施され、結果が有意であった場合は続いて、Scheffe法に基づき5グループ間での等質性の検定が行われた(三宅, 他, SPSS統計パッケージII, 1977による)。同様な手続きは保母職グループに対しても適用され、まず表4において学生(0群), 勤続1~2年(I群), 勤続3~4年(II群), 勤続5年以上(III群)の4群が編成された。そして、ANOVAとそれに続くScheffe法によるグループ間の対比較が実行された。以上の分析の結果は、それぞれ表5と表6に示されている。

表5は看護職についての結果を示したものである。まずANOVAは社会的役割の3尺度と自己および期待イメージの社交性を除き、すべて有意の結果となった。以上は表3での7グループに基づく分析結果とほとんど同一である。このことは勤続4年以上の看護婦を1つの均質的集団として扱うことに、大きな問題のないことを示唆している。ANOVAに続くScheffeの対比較の結果は、まず0群(看護学生)が多くの側面でI群(勤続1年)に対し、きれだった異質性を持っていることを示し

ている。この結果は学生から社会人への移行が、自己イメージにおける大きな断絶を伴うというわれわれの仮説を強く支持するものである。このような断絶は、特に力強さと親しみやすさの両側面において強く生じており、結果として0群はI群のみならず、II・III・IVの全群とこれら側面での異質性を示すこととなった。

次にI群とII・III・IV群との比較であるが、力強さの自己イメージでは勤続1年組(I群)はベテラン組(IV群)と有意な違いをみせている。同様な相異は、Dスコアの細やかさの側面でも見い出されている。しかし全般的にみてI群は、厳しい移行過程のまっただ中にありながらも、すでに先輩の看護婦群と基本的な同質性を達成している。また勤続2年(II群)以後の比較においては、グループ間に何らの異質性も見い出されていない。ということは、図1に示したようなI群からIV群にかけての変化は連続的なものであり、各群は基本的には同質的な集団において、連続するキャリア発達上の諸段階を代表しているにすぎないことを意味している。これに対し学生群は異質で、現役看護婦とはキャリア発達の上で大きな断絶をもっている。ひるがえって、I群の職業人1年

表5 看護学生および勤続年数別現役看護婦グループ間での職業自己イメージと女性の社会的役割に対する態度の得点の比較: ANOVAの結果に基づきScheffe法による対比較を行なった結果

変数名	対比数のグループ	5グループANOVA	0 対				I 対			II 対		III 対
			I	II	III	IV	II	III	IV	III	IV	IV
自己イメージ	力強さ	**	**	**	—	—	—	—	**	—	—	—
	親しみやすい	**	**	**	**	**	—	—	—	—	—	—
	社交性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	細やかさ	**	*	—	—	—	—	—	—	—	—	—
期待イメージ	力強さ	**	*	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	親しみやすい	*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	社交性	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	細やかさ	*	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
D _{II} 期待 — 自己	力強さ	**	**	**	—	**	—	—	—	—	—	—
	親しみやすい	**	**	**	—	**	—	—	—	—	—	—
	社交性	**	*	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	細やかさ	*	—	—	—	—	—	*	—	—	—	—
社会的役割	社会平等	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭伝統	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
	家庭平等	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

グループ名: 0 = 看護学生 (77名) I = 看護婦勤続1年 (18名) II = 同2年 (27名) III = 同3年 (10名)
IV = 4年~18年 (26名)

* $p < .05$, ** $p < .01$, — Nonsignificant

表6 保育学生および勤続年数別現役保母グループ間での職業自己イメージと女性の社会的役割に対する態度得点の比較：ANOVAの結果に基づきScheffe法による対比較を行なった結果

変数名	対比較のグループ	4グループANOVA	0 対			I 対		II 対
			I	II	III	II	III	III
自己イメージ	力強さ	**	**	—	—	—	—	—
	親しみやすい	**	**	—	—	—	—	—
	社交性	*	—	—	*	—	—	—
	細やかさ	—	—	—	—	—	—	—
期待イメージ	力強さ	**	**	—	**	—	—	—
	親しみやすい	—	—	—	—	—	—	—
	社交性	—	—	—	—	—	—	—
	細やかさ	**	—	*	*	—	—	—
D 期待 — 自己	力強さ	**	**	—	**	*	—	—
	親しみやすい	**	**	—	—	—	—	—
	社交性	**	*	—	—	—	—	—
	細やかさ	**	*	—	—	—	—	—
社会的役割	社会平等	—	—	—	—	—	—	—
	家庭伝統	**	—	—	*	—	*	—
	家庭平等	—	—	—	—	—	—	—

グループ名：0 = 保育学生 (143名) I = 保母勤続1~2年 (12名)
 II = 同3~4年 (12名) III = 同5年~31年 (95名)
 *p < .05, **p < .01, —Nonsignificant

生の看護婦が、厳しい移行過程のまっただ中にありながら、学生とはいち早く断絶し、すでにほとんどの側面において先輩看護婦群に同化し、職業人としての同質性を確立している事実は注目に値しよう。そしてこの事実は、職場において一人前の看護婦となるための組織社会化過程が、強力に推進されている事実を裏書きするものであるといえよう。

表6は保母職における、同様な分析結果を示したものである。表6では勤続5年以上がIII群として1つの集団にまとめられているが、ANOVAの結果は10群を用いた表4の結果と基本的に同一である。ということはグループ間でのバラツキの原因は主として0, I, II群にあり、III群の内部にあるのではないことがうかがわれる。表6に示された保母職の結果は、先の看護職の結果ときわめて類似している。すなわち0群(保育学生)は、I群(勤続1~2年)とはきわだった断絶を示しているが、I・II・III群間では基本的な同質性が見い出されている。またII・III群は、いくつかの側面で0群と対照をなしているが、これらの差異は一貫したものはなっていない。保母職の場合においても、女性が保育学生から職業人1~2年生になる過程で、現実吟味(reality testing)

を経験する以前の希望のないし非現実的な職業自己像が職業人となるやいなや現実の職務経験からの厳しい要求によって、大きな修正を迫られる様子が明瞭に読みとれる。Dスコアのすべての側面において、0群とI群が有意に異なるという事実は、そのまま期待像と自己像を引きはなそうとする、職場の組織社会化圧力の大きさを示唆するものといえよう。また表6の結果は、このようなプロセスの産物として、保母という均質的な職業人の集団が生み出されてくることを示している。

表6において、社会的役割の「家庭を守る伝統主義」の側面が、グループ間での有意差を示している。対比較の結果、0群とI群がIII群に対して異質な集団を形成していることが明らかとなった。このことを表4の平均値の動きに帰って考察すると、0群とI群、特に職務経験1~2年目のI群において、家庭を中心とした伝統的な女性の生き方を、強く支持する態度が形成されていることが読みとれる。このようなI群の保守化傾向は、この群における力強さの自己イメージの大きな落ち込み、すなわちmasculinityの損傷と大きな関係があるように思われる。というのは女性の職業人1年生が、職業人としての力強さを失うとき、職場にかわって家庭の中に、

自己の場を求めようとする志向を強めることは十分予想されるからである。いいかえれば、家庭を守る伝統主義の魅力の増大である。このような心理的過程には、当然結婚やそのための準備に入ることの魅力の増大も影響を与えているだろう。いずれにしてもI群のこの時期での保守化傾向は、保母としての職業人キャリアが進展するにしたがって、徐々に姿を消していく。

5 職場適応と職業自己イメージ

今まで述べた結果は、看護婦と保母が学生から職業人への移行過程をつうじ、力強さと親しみやすさの側面を中心とした、自己像の大きな変容を経験する事実を明らかにした。すなわち、これらの職種において職業人として自立する過程は、力強さや親しみやすさの自己像の一時的喪失と、職務経験の積み重ねをつうじてのその逐次的回復を意味していたのである。職業自己イメージの逐次的回復過程の背後には、勤続年数の増加（職務経験の積み重ね）に裏打ちされた、職場適応の増進という事実が存在しているものと考えられる。現実には、職場適応における「仕事のやりがい」経験は、勤続年数に対し看護婦では $r = .36$ 、保母では $r = .35$ といずれも有意 ($P < .01$) に高い相関関係を示した。また、「心身適応」でも勤続年数との相関は、看護婦で $r = .18$ ($P < .05$)、保母で $r = .11$ (N.S.) とゆるい正の関係が見出された。それでは、職務経験の積み重ねを背景とした職場適応の高度化は、職業自己イメージの変化とどのような関係があるのだろうか。

表7は職場適応の諸側面と、職業自己像における力強さと親しみやすさとの相関関係を示したものである。表の結果から明らかとなお、職場適応の諸側面は力強さおよび親しみやすさの職業自己像と、有意な強い相関関係をもっている。特に、仕事におけるやりがい経験と心身の仕事への適応感を得ることが、職業人としての自己の力強さ (masculinity) や親しみやすさのイメージと強い関係をもっていることが読みとれる。具体的には「仕事のやりがい」経験とは、一人前の実力を期待されるこ

と、自分の仕事に誇りと責任を持つこと、努力に対しそれなりの評価が与えられること、仕事をつうじ自分自身が成長している実感をうること、上司や先輩から仕事を期待されること、みんなの上に立って仕事をまとめていくこと、などに代表される12の項目から構成されていた。これらの内容は、キャリアをつむにしたがってより多く経験される性質のものであろう。一方「心身適応」は、悩みなどでなかなか仕事にみがいはいらないこと、職業人としての自覚や意欲に欠けること、自分の性格が仕事にむいていないこと、難しい仕事を押しつけられやめてしまいたいと思うこと、体や神経がまいってしまうと感ずること、気分がすっきりせず仕事を休みたいと思うこと、などに代表される7項目から構成されている。これら心身の諸問題を乗り越え、職業生活に適応していくためには、やはりキャリアの積み重ねが必要とされよう。以上の内容から考えると、勤続2、3年以下（すなわち移行過程に属する期間中）では高度の職場適応は困難であり、5年・10年とキャリアを重ねてはじめて、真の職場適応が実現可能となるものと考えられる。

したがって表7は次のことを意味しよう。①看護職と保母職において、女性が移行過程を成功裏に通過し、職業経験を積み重ねるに従って、仕事のやりがいと心身適応を中心とした職場適応が着実に達成されていく。②上記の過程は、女性が移行過程で喪失した、力強さと親しみやすさの職業自己イメージを回復する原動力として働く。③結果として職務経験の積み重ねは、職場適応と職業自己イメージの強化を同時に進行させることになる。以上のステップは職業生活をつうじ、女性が職業人としての自我同一性と職業的地位を形成していく一般的な過程、すなわち女性にとってのキャリア発達の過程を記述しているものと考えてよい。この過程にとって鍵となるのは、第1に働く女性が自己の職務をつうじて、どれだけ仕事のやりがい経験をもつことができるかという点であろう。この経験なくしては、女性は職業人への移行過程で喪失した自己を取り戻す機会を、永遠に失ってしまうことになる。以上の点を支持するデータは、愛知県婦

表7 看護職と保母職における職場適応と職業自己像の相関関係

職場適応	職業自己イメージ		職種	
	力強さ	親しみやすさ	看護婦 (81名)	保母 (119名)
仕事のやりがい	.49 **	.44 **	.29 **	.37 **
心身適応	.38 **	.46 **	.43 **	.38 **
人間関係	.21 *	.20 **	.33 **	.14

* $p < .05$, ** $p < .01$

人労働サービスセンターと婦人に関する職場適応研究会が実施した「婦人の管理・監督者に関する調査」(1982)からも得られている。この調査では、民間部門と公共部門において管理・監督的地位にある女性を対象に、女性管理職のキャリア形成の条件が究明された。分析の結果、「職務挑戦」と「専門職化」という仕事のやりがいに関する2つの経験が、管理職キャリア形成の促進要因としてきわめて重要であることが明らかにされた。このような結果は、男性の管理職地位形成過程の研究において、職務挑戦(job challenge)要因の重要性を指摘する研究が多数存在する(Bray, Campbell, and Grant, 1974; Hall and Nougaim, 1968; Wakabayashi, 1980)ことを考えれば、ごく順当な結論であるということができよう。

なお既婚女性は独身女性に比べ、職場適応や職業自己イメージにおいて、より高い値を示すことが先行研究で指摘されている(愛知県婦人労働サービスセンター1981; 若林, 他, 1981)。しかし表1の結果が示すとおり、独身・既婚は勤続年数と密接な関係を持っている。この点を考慮し本研究では、独身者を多く含む勤続4年以下を捨象し、勤続5年以上のサンプルを用いて独身・既婚の比較分析が試みられたが、結果は両群で何らの有意差をもたらさなかった。

IV 結果のまとめと討論

本研究では看護職と保母職の2つの職種において、学生から職業人への移行過程を組織社会化という視点から理解すること、およびandrogynyやmasculinityに代表される性役割自己像が、上記の過程にどのように係わるかを解明すること、の2つの問題が追究された。これらの疑問に答えるため、学生と勤続年数別標準職務経歴グループに基づく各種の横断的比較が試みられた。分析の焦点は、学生から就職後の職業社会化である移行過程を経、ベテランの職業人となる過程で、女性の職業自己像や期待像、社会的役割意識、職場適応にどのような変化が生ずるかを見出すことにおかれた。分析の結果本研究の2つのテーマは、結局、職業自己イメージ、特にmasculinityを意味する力強さの職業自己像が、移行過程から職業人としての自立の過程をつうじ、どのように変容(喪失とその回復)するかという問題に収斂することが明らかとなった。結果は次の5点に要約される。

まず、①看護婦、保母の両職種で学生から職業人への移行局面で、力強さと親しみやすさの職業自己イメージが大きく落ち込む傾向が見い出された。しかし、この局面で期待イメージは逆に高揚するか不変でとどまったため、勤続1年ないし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た。②この局面に続く勤続3年ないし3~4年までの期間では、落ち込んだ自己像の回復と期待像の多少の引き下げが行なわれ、両者の乖離の幅が縮小していく。この時期は職務環境の要請に合わせ、各人の行動が調整され、変容していく過程を意味すると思われる。③続く勤続4年目ないし5年目以後の時期は、力強く親しみやすい職業人としての自己像が定着し、キャリア形成の進展につれてそれが発展していく局面となる。しかし、この段階では高い期待像認知の結果として、期待と自己の乖離は再び拡大する傾向を示す。

以上3つの局面は、Graen(1976)が指摘した「対決」「調整作業」「統合」という、移行過程での役割獲得の3段階と酷似している。加えて本研究では、Wanous(1980)が明らかにしたような、pre-entryとpost-entryでの劇的な意識変化の様相も明らかとなった。すなわち、職業人となる以前(pre-entry)の学生段階では、職業意識は自己像と期待像が未分化で同居する、非現実的・理想主義的状态に置かれていた。しかし職業人となるやいなや(post-entry)、厳しい職場の現実によって自己像は極度の損傷を受け、期待像から大きく引きはなされてしまう。この乖離の大きさは、そのまま女性が一人前の看護婦や保母となる過程で経験する、困難や苦しみの大きさを反映するものであろう。④このようなpost-entry直後の大きな変化を、職業人としての自立に向かわしめる力は、仕事のやりがい経験と心身の健康の2つをつうじてもたらされる。すなわち勤続年数の増加にともない、仕事のやりがい感や心身適応を中心とした職場への適応が増進するにつれ、これらの経験に裏打ちされるかのように、力強さの職業自己像は序々に高まりをみせていくのである。

以上を要約すれば、⑤看護職と保母職における職業人としての自立の過程は、力強さの自己像の喪失とその回復の過程と名づけることができよう。この過程は逆説的である。というのはpre-entryでの教育や学習が高度化すればするほど、post-entryでの期待はずれや幻滅経験はより深刻なものとなるからである。このような困難に対処する方法は、pre-entry段階で力強い女性の職業自己像が形成されるのを抑圧することにあるのではなく、就職後の職場において、仕事のやりがいを十分保証することにあることはいうまでもない。

最後に今後の課題として、本研究で明らかにされた“力強さの自己像の喪失とその回復過程”に関するエピソードは、縦断的研究によって再発見されるべきものであることが指摘されねばならない。そのためには、大学での職業選択から就職後の数年間にわたる全移行過程を、同一個人

に焦点を当て追跡調査する息の長い研究がぜひとも必要である。

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 1982 婦人の管理・監督職に関する調査—地位形成の条件—。
- Baucom, D. H. 1976 Independent masculinity and femininity scales on the California Psychological Inventory. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **44**, 876.
- 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.
- Bem, S. L. 1977 On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, **45**, 196-205.
- Bray, D. W., Cambell, R. J., and Grant, D. L. 1974 *Formative years in business*. New York: Wiley.
- Dunnette, M. D., Arvey, R. D., and Banas, P. A. 1973. Why do they leave? *Personnel*, **50** (3): 25-39.
- Graen, G. B. 1976 Role-making processes within complex organizations. In M. D. Dunnette (ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- Grotevant, H. D., and Thorbecke, W. L. 1982 Sex differences in styles of occupational identity formation in late adolescence. *Developmental Psychology*, **18**, 396-405.
- 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.
- Hall, D. T., 1976. *Careers in Organizations*. Pacific Palisades, Calif.: Good-year.
- Hall, D. T., and Nougaim, K. E. 1968. An examination of Maslow's need hierarchy in an organizational setting. *Organizational Behavior and Human Performance*, **3**, 12-35.
- 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.
- 林 文俊 1978 相貌と性格の仮定された関連性(3)—漫画の登場人物を刺激材料として— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), **25**, 41—56.
- Heilbrun, A. B. 1981 *Human sex-role behavior*. New York: Pergamon Press.
- 久世敏雄・後藤宗理・宮沢秀次・二宮克美・池田博和・伊藤義美・石黒敬子 1977 中学生・高校生の社会的態度に関する研究(Ⅲ) 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), **24**, 67—83.
- Marcia, J. E. 1966 Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, **3**, 551-558.
- 三宅一郎・中野嘉弘・水野欽司・山本嘉一郎 1977 SPSS統計パッケージⅡ, 東洋経済新報社.
- Osgood, C. E., Suci, G. J., and Tannenbaum, P. H. 1957 *The measurement of meaning*. Urbana, Ill.: University of Illinois Press.
- Parsons, T., and Bales, R. F. 1955 *Family, socialization, and interaction process*. Glencoe, Ill.: Free Press.
- Schein, E. H. 1978. *Career Dynamics: Matching Individual and Organizational Needs*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Schein, E. H. 1980. *Organizational psychology*, 3rd ed., Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall. 松井資夫訳, 組織心理学 1981 岩波書店.
- 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), **29**, 101—136.
- Spence, J. T., and Helmreich, R. 1978. *Masculinity and femininity: Their psychological dimensions, correlates, and antecedents*. Austin: University of Texas Press.
- Van Maanen, J. 1976. Breaking in: socialization to work. In R. Dubin (ed.), *Handbook of Work, Organization and Society*. Chicago: Rand McNally.
- Wakabayashi M. 1980 *Management career progress in a Japanese organization*. Ann Arbor, Michigan: UMI Research Press.

- 若林 満 1981 キヤリア形成とモチベーション. 西田耕三・若林 満・岡田和秀 編著「組織の行動科学」有斐閣.
- 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.
- Wanous, J. P. 1973. Effects of a realistic job preview on job acceptance, job attitudes, and job survival. *Journal of Applied Psychology*, 58, 327-332.
- Wanous, J. P. 1976. Organizational entry: from naive expectations to realistic beliefs. *Journal of Applied Psychology*, 61, 22-29.
- Wanous, J. P. 1980. *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- (1982年7月31日 受稿)

CAREER PROGRESS AND OCCUPATIONAL SELF-IMAGE: A case for female professional workers

Mitsuru WAKABAYASHI, Keiko SHIKANAI, and Motomichi GOTO

As people make progress along stages of occupational development, changes in occupational self-image evolve. A new stage of occupational progress needs to be buttressed by an altered occupational self. This theme was explored by focusing upon stages of occupational progress for hospital nurses and nursery school teachers, based upon a comparison among cross-sectional sample groups ranging from student trainees to tenured professionals. More specifically, studying (1) the nature of the *transition process* for the females from students to professional workers, and (2) the process of acquiring *masculine occupational self-image* throughout the process constituted two major interests for the present investigation.

Sample for this study consisted of two groups: for the hospital nurse group 77 nursing students and 89 incumbent nurses, and for the nursery school group 143 students and 119 incumbent school teachers were selected. Among incumbent nurses and nursery school teachers, those who have continued the same profession up to the present without being disrupted right after graduating from the school were labelled as "standard" career holders and only they were selected for the analysis of this study. By this sampling method, a cross-section of standard tenure groups ranging from students to incumbent workers with varying tenure years were developed for nurses and nursery school teachers. This procedure ensured that the age which represents a time factor be correlated highly with the career variables: with tenure and monthly salary at $r = .95$ and $r = .90$ respectively for nurses, and at $r = .95$ and $r = .81$ for nursery school teachers.

By using a questionnaire method, four instruments were administered. (1) *Occupational self-image* included thirty-one, 7-point semantic differential scales that produced four orthogonal factor dimensions: potency, affinity, outgoingness, and delicacy. (2) *Expected female image* was measured by using the same format as the above. In addition, discrepancy scores were computed by subtracting the Self from the Expected scores. (3) the *social-role attitude* instrument consisted of 31 statements about female roles in the society and subjects rated each one by using a 7-point scale. This instrument produced three factors labelled as equality-social, traditionalism-domestic, and equality-domestic. (4) *Adjustment to work* included 23 items representing variety of incidents with which women at work may encounter. Three factors were identified: feeling of worthwhile work, adjustment to psycho-physical problems, and adjustment to the interpersonal problems. Composite scales were developed by combining items that contributed each factor highly.

One-way ANOVA followed by the Scheffe's method of paired comparison was attempted to draw lines between differing sample groups. Results of the analysis revealed an evolution of the following three phases by

which the process of occupational progress for the female professionals can be adequately described. (1) The process of transition from students to incumbent workers was featured as a period of *alienation* in which a sharp drop in masculinity and affinity self-image scores predominated this phase for both nurses and nursery school teachers. Also, widening discrepancy between Self and Expected images highlighted this initial confrontation period. (2) Following the above phase, the period up to 3 to 4 tenure years was characterized as presenting a working time for *reconstructing* alienated self-image and for adjusting to the demanding work environment. (3) The third phase that was lying beyond 5 tenure years or more was featured as the period for *establishing* in which stable, masculine occupational self concept was maintained and developed.

Alienation of masculine and affinity self-image in the initial phase was prompted by socialization forces that was operating at the workplace for suppressing unrealistically high self-image of the female newcomers. In the following phase, however, positive occupational self concept began to be reconstructed with a support given by successful adjustment to work, especially by the increasing experience of worthwhile work as tenure years increased. Then, in the final phase after about the 5th year, progress of career in terms of tenure years and the monthly salary level provided a basis upon which reconstructed masculine occupational self became thoroughly established throughout the rest of the period.

No clear contributions of social-role attitudes were found throughout the above three phases of occupational progress. It was emphasized that results obtained from the present study need to be documented more precisely by a set of longitudinal data derived from the long term follow-up study on the process of occupational progress for the female professionals.