

女子大生における職業選択過程の予測的研究 (I)*

— 就職決定群と未決定群の比較をもとに —

若林 満 後藤 宗理¹⁾ 鹿内 啓子²⁾

I. 研究の目的

筆者らは女性における職業意識やキャリア形成の問題を、女性自身の自己概念のあり方との関係から、過去数年間にわたって追究してきた。これらの研究は、後述するようにいくつかの興味ある知見を明らかにしたが、同時に女性における職業意識と自己概念のあり方に関する本研究独自の研究法をも生み出す結果となった。この研究法の中心は、女性の自己概念測定のために開発されたいくつかの評定尺度である。具体的には、女性の「社会的役割態度」と「職業自己イメージ」(若林, 鹿内, 後藤, 1981, 1982), 「Masculinity-Femininity スケール」(鹿内, 後藤, 若林, 1982), および「自己能力評価尺度」(若林, 後藤, 鹿内, 1983) である。われわれの研究では、これら自己概念に関する尺度の開発と並行して、職業意識についての尺度の構成も進められ、「職業レディネス」と「職業志向」(若林他, 1983) が、中心的尺度として用いられてきた。そして、これら諸尺度を用いた今までの研究の結果として、女性の自己概念と職業意識の間には、ある一貫した関係が存在していることが明らかにされてきた(後藤, 1982; 鹿内他, 1982; 若林他, 1983)。本研究の目的は、このような一貫した関係を一連の仮説として明確化し、実証的データによってその妥当性を検証していこうとするものである。

* 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-382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」は若林, IIIの「結果I」は鹿内, IVの「結果II」は後藤, 最後のV「結果のまとめと討論」は若林・後藤である。

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

1. 職業選択過程に対する心理学的アプローチ

職業選択理論は、従来より経済学, 社会学, 心理学の3つの異なる学問領域において活発に研究されてきた。とりわけ心理学の分野では、いろいろな観点から研究が蓄積されており、大まかにとらえても次の3つの異なるアプローチが同定できる。第1は Ginzberg や Super らに代表される、職業発達過程の考え方である (Ginzberg, Ginsburg, Axelrad and Herma, 1951; Ginzberg, 1966; Super, 1957; Super and Bohn, 1970)。発達のアプローチにおいては、Ginzberg らの考え方に典型的に示されているように、職業選択は青年期後期におけるただ1回の職業選択を意味するのではなく、それに先行する空想的 (fantasy) 段階 (11才以下), 試験的 (tentative) 段階 (11~17才), 現実的 (realistic) 段階 (17才から若い成人期まで) を通じて、一貫して形成されていくものであるとされる。すなわち、ある段階での選択は、それに先行する段階での選択と密接な関係をもっている。そして、諸段階を通じて一貫性が生まれるのは、人びとが発達過程を通じて特定の、ないしある一定範囲の職業を選び続けるためであると考えられている。Super は Ginzberg らの理論の批判的考察から、職業発達段階を Bühler の life stage 理論 (成長, 探索, 確立, 維持, 下降) の枠組みでとらえ直し精緻化した。続いて、Ginzberg らの「選択の諸段階」という職業発達の考え方にかわって、職業選択が発達過程をつうじその時どきの現実と自己との適応 (adjustment) を維持していくダイナミックな過程であると主張し、その過程のメカニズムを「自己概念の施行」(implementation of a self-concept) として特徴づけた。彼の自己概念理論に従えば、職業選択は自己と現実との相互作用の過程ということになる。すなわち、自己概念は職業的発達の段階を通じて、個人の職業的興味・能力, 経験を方向づけ青年期後期や成年期において、一定の仕事や職業

へと人びとを水路づける。その一方で、現実経験からのフィードバックや社会的・現実的諸要因との妥協・調整の結果として、自己概念そのものが変化し、現実との適合関係が維持されていく。このような相互作用過程の結果として、個人は普通青年期の終り頃までには、ほぼ安定した自己概念と、それに対応した職業興味や職業的能力を形成していくものと想定されている。

第2の職業選択の心理学的アプローチとして、Holland (1973, 1976) の職業興味理論があげられる。彼は、Super や Ginzberg らの職業発達理論が職業選択過程を記述するだけで、あまりにも一般的であり、誰がどのような職業につくかを予測したり説明する能力を持っていない点を批判した。そして、職業選択過程は個人の職業興味のある特徴的なパターンと、各職業がもつ独特な職業特性とが、相互の一致を見出す過程であるとする、彼独自の職業選択理論を明らかにした。Holland の理論では個人の職業興味は、現実的 (Realistic)、探究的 (Investigative)、芸術的 (Artistic)、社会的 (Social)、企業的 (Enterprising)、慣習的 (Conventional) の6つの類型から記述された。これら職業興味類型の機能は次の3つの仮説から説明される。第1は整合性 (consistency) の仮説であり、類型間にはある一定の類縁関係が存在するという主張である。例えば、現実的と探究的は相互に類縁的であるが、現実的と芸術的はむしろ相対する類型であると考えられる。ちなみに上述の類型記述の順序は、整合性の高いものが相互に隣り合うよう並べられている。第2の仮説は分化 (differentiation) に関するもので、個人はすべての類型に同程度の興味を示すのではなく、特定のどれか一つの類型に特に高い興味を示すようになるという。第3は適合性 (congruency) の仮説である。この仮説のもとでは職業的環境の特性も、個人の職業興味とまったく同一の形で整合性や分化を有しているものと仮定され、職業選択とは個人の職業興味の類型パターンと職業特性の類型パターンとの間に、一致が見い出されていく過程であると考えられている。Holland はこの適合過程としての各人の職業選択を予測する手段として、独自の職業興味目録 (Vocational Preference Inventory; VPI) を作成している (Holland, 1970, 1973)。

職業興味の類型論では従来から Strong (1943) の SVIB や Guilford ら (1954) の因子分析によるカテゴリーがよく知られている。しかし、これらの類型論は Holland のものも含め、個人の職業興味を意識的で安定した個人のパーソナリティの一特性と考える点で共通している。これに対し Schein (1975, 1977, 1978) は、静態的ではなく長期間の職業的経験を通じて浮び上がっ

てくる (その過程ではじめて個人に意識化されてくる)、認知された才能、動機、価値観の各個人ごとのパターンとして、キャリア・アンカー (career anchor) という概念を提出した。そして、個人の職業生活での変化を縦断的に追跡した研究の結果に基づき、Schein は人びとのキャリア発達に次の6つのアンカーを基盤として展開していることを見出した。すなわちそれらは、①技術的/機能的 (technical/functional) 能力、②管理的 (managerial) 能力、③情緒的 (emotional) 能力、④安全 (security)、⑤自律性 (autonomy)、⑥創造性 (creativity) の6つである。これらのアンカーは学校卒業後の初期段階 (約10年間) での職業体験の結果として明確化され、各人に自覚されるようになるという点で、単なる職業興味とは異なり、Roe (1956) が指摘するような力動的な心理的過程としての職業選択に近い考え方となっている。

第3の職業選択の心理学的アプローチとして、ある特定の自己概念の側面が、職業選択過程の上で果す機能についての一連の研究があげられる。中でも自尊心 (self-esteem) は職業選択や職業の上での達成と重要な関係を持つ自己概念の一つとして、従来からいろいろな角度から研究がなされている。例えば Korman は、自尊心の高い人は低い人に比べて、自己の能力や欲求に合致した職業をより高い確率で選択することを見い出している (Korman, 1966, 1967)。加えて、自尊心の低い人は高い人に比べ、課題遂行の水準も低いと報告されている (Korman, 1970; Shrauger, 1972)。これらの結果は自尊心の高低が、職業興味や職業選択過程への本人の係わり方と、深い関係を有するものであることを示唆している。例えば、自尊心の高いグループでは、現実の困難に直面した場合でも一貫して自己の職業的興味に従った選択が求められるが、自尊心の低いグループでは、失敗や困難に直面するとすぐ達成の水準を下げたり (Coopersmith, 1967; Shrauger, 1972)、失敗や困難の原因を自己の能力という内的要因に帰属させ (Fitch, 1970; Kuiper, 1978)、達成をあきらめたり努力をやめってしまう傾向が存在していることが報告されている。

女性の場合、femininity の次元で高い得点を示す人は、高い不安傾向、低い自尊心および低い社会的受容性を示すことが、いくつかの研究から明らかにされている (Cosentino and Heilbrun, 1964; Gall, 1969; Bem, 1974, 1975)。Bem (1975) の実験では高い femininity を示す女性は、独立心や遊戯性がともに低く、自信や自尊欲求の低さによって特徴づけられる、不活発で萎縮した行動傾向を示していた。これに対し、masculinity ないし androgyny タイプの女性は、活発で高度

な行動の柔軟性を示していた。Spenceらは彼らが開発したPAQ (Personal Attributes Questionnaire) に基づき、大学生の性役割タイプを測定し、それを Masculinity, Femininity, Androgyny, Undifferentiated の4群に分類した (Spence, Helmreich and Stapp, 1975; Spence and Helmreich, 1978)。彼らはこの4群間で被調査者の自尊心得点を比較した。その結果、男女を問わず自尊心得点は Androgyny 群で最も高く、続いて Masculinity 群, Femininity 群と低下し、Undifferentiated 群で最低となった。これとまったく同一の結果は、Bem (1977) によるBSRI (Bem Sex-Role Inventory) に基づく研究からも明らかにされている。

以上の諸研究に加え、masculinity ないし androgyny タイプの女性は、職業選択過程における意思決定の様式において、他のタイプの女性と異なっていることを報告している研究がいくつかみられる。Harren, Kass, Tinsley, and Moreland (1978) は、アメリカの大学における専攻の決定において、BSRIで高いM得点ないし、高M高F群に分類される女性は、直観的ないし依存的ではなく、合理的な意思決定のスタイルをもち、同時に進路の決定においてより進んだ段階に移行しており、自己の選択により満足していることを明らかにした。また、Moreland, Harren, Krinsky-Montague, and Tinsley (1979) は Harren らのデータを用い、Bem 尺度に基づく性役割自己の4類型が、学生の職業選択に係わる意思決定の進展と体系的な関係をもっていることを明らかにした。すなわち、職業選択への意思決定段階は androgyny 群でもっとも進んでおり、ついで masculinity, femininity, undifferentiated の順となっていた。特に前3者の間では大差はなかったが、最後のグループの見劣りが顕著であった。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実施し、その結果とインタビュー後に行なったPAQ (Spence and Helmreich, 1978) の性役割タイプ検査との結果を関係づけた。その結果、男女とも androgyny タイプにおいて、職業自我達成の地位にある者の割合がもっとも高くなることを明らかにした。

以上の結果は性役割タイプとして同定された女性の自己認知のスタイルが、女性の (男性の場合もほぼ同様に) いろいろな場面での行動を説明する有力な手がかりとなることを示唆している。特に androgyny ないしは masculinity とよばれるタイプにおいては、femininity や undifferentiated のタイプに比べ、self-esteem が高く、強い非同調傾向を示し、合理的・理性的意思決定ス

タイルをもち、職業選択においてもより進んだ段階に達していることが明らかとなった。

2. 本研究でのアプローチ

本研究では、先に述べた職業選択の心理学的アプローチの内、第3の考え方を中心として議論が展開されている。すなわち研究の目的は、自己概念の諸側面が職業選択過程において果たす機能について明らかにしていくことにある。冒頭において紹介したとおり、筆者らは今までの研究を通じ、自己概念と職業意識・職業選択との関係をいろいろ明らかにしてきた。これらの研究結果は、以下に述べるように「性役割タイプ」と「自己能力評価」という、2つの主要な自己概念の側面から整理できる。

(1) 性役割タイプ

鹿内ら (1982) は、男らしさ (Masculinity) を示す形容詞と女らしさ (Femininity) を示す形容詞への評定を求め、その結果からM尺度とF尺度を作成し、両尺度の組み合わせから、MF型 (M得点F得点ともに高い)、Mf型 (Mが高くFが低い)、mF型 (Mが低くFが高い)、mf型 (両者ともに低い) という4つの性役割タイプを構成した。そして、これら4つのタイプを用い、女子短大生における職業意識や社会的役割意識を比較検討したところ、次のような結果が明らかとなった。①MF型は他の類型に比べ (特にmf型と比べて)、大学生活への高い適応と関与を示していた。すなわち、MF型は対人関係や人格陶冶に関する行動面で他の型より積極的であり、大学へのとけ込み具合や好感度においても高く、大学生活への満足度も高い水準にあることが見出された。②M-F性役割次元は、自己概念の他の側面である自己能力評価とも有意な関係を示し、MF型は他の類型に比べ、説得力・指導力・計画性といった点で高い自己評価をもっていることが明らかとなった。以上の結果は先に紹介した Bem (1975, 1977) や Spence ら (1975), Harren ら (1978) の androgyny タイプに関する研究の結果とも一致している。以上に加えて鹿内らの研究の結果は、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、③Mf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。④Mf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 (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%と低かった)。⑤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

き続けたい」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報告しており、われわれの研究と一致した結果を示している。

若林ら(1983)は、性役割タイプによる分析に加え、M尺度とF尺度そのものが職業意識とどのような関係を有するかを、女子短大生を対象に調査した。分析の結果次の3点が明らかにされた。①M得点は専門の違いを問わず、女子短大生の職業レディネスと職務挑戦志向と有意な正の相関関係(それぞれ $r = .30$, $r = .32$; $p < .01$)を示していた。しかしM得点は職業生活における人間関係志向や労働条件を求める志向とは、何ら一貫した関係を持っていなかった。②逆にF得点は、職業レディネスや職務挑戦志向とは有意な相関関係を示さず、反対に労働条件志向および人間関係志向とゆるい相関(それぞれ $r = .17$, $r = .09$; $p < .01$)を示した。③以上のような相関分析に加え、M-F次元の組み合わせに基づく4つの性役割タイプ間での比較分析も行われたが、結果は上記①②と基本的に同一であった。すなわち高いM得点を意味するMF型とMf型では、M得点の低いmF型やmf型に比べ、職業レディネスと職務挑戦志向が有意に高い結果となった。

以上のM-F尺度と並行して、筆者らはSD法に基づく職業自己イメージの測度を開発してきた(若林他 1981; 後藤, 1981, 1982; 鹿内他, 1982; 若林他, 1982)。この測度を用いた研究の結果、①女子大生と有職女性において、職業人としての「力強さの自己イメージ」が女性の社会参加の平等性を支持する態度と、有意な正の相関関係があることが見出された。加えて、②有職女性においては、力強さの職業自己イメージは、職場適応感とも強い関係を示していた。特に職場適応尺度の内、「仕事のやりがい」と「心身適応」の2側面において、独身・既婚を問わず力強さの自己イメージとの強い相関関係が見出された(若林他, 1981, 1982)。このような結果に加え、③若林ら(1983)の研究は力強さの職業自己像が、職業レディネスおよび職務挑戦志向と有意な正の相関関係(それぞれ $r = .39$, $r = .34$; $p < .01$)を有していることをも明らかにしている。しかし、力強さは人間関

係志向($r = .09$)や労働条件志向($r = -.08$)とは低い相関関係しか示していない。一方、④「親しみやすさの職業自己イメージ」は、人間関係志向と比較的高い相関を示すが($r = .23$; $p < .01$)、職務挑戦や労働条件とはごく低い相関関係しか示さないことが見出された。

以上の結果を総合すると、女性の職業意識や職業選択にとっては、「男らしく」、「力強い」自己像の存在が重要であることがわかる。すなわち、MasculinityないしAndrogyny二次元での高い自己認知や、力強い職業自己像を獲得することが、職業生活に対する積極的な係わり(具体的には高い職業レディネス、職務挑戦志向、職場適応感など)に密接に関連していることが明らかにされたといえる。このような知見は、今回の研究において更に深く究明するべき第1の検討課題である。

(2) 自己能力評価

性役割理論に基づく自己概念の力強さや男らしさの次元に加え、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、「ずっと働き続けたい」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見出された。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学生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るとおり、女子学生の自己能力評価は、彼女たちの職業自己イメージや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職業自己イメージとも、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

の女子の割合は 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い出されなかった。

若林ら(1983)は、従来から用いられてきた自己能力評価の測度(NHK放送世論調査所,1979)を全面的に改変し職業的能力の具体的記述からなる22項目の自己能力評価測度を作成した。そして女子短大生を対象とした調査に基づき、自己能力評価の第1の次元である有能性についての自己能力の認知が、職業レディネスおよび職務挑戦志向と一貫した有意な相関関係(それぞれ $r = .24$, $r = .32$; $p < .01$)を有していることを明らかにした。しかし、自己能力評価の第2の次元である協調性の自己認知は、職務挑戦ではなく人間関係志向と有意な相関($r = .15$, $p < .01$)を示していた。以上の結果に加え、性役割の4類型と自己能力評価の関係を検討したところ、MF型とMf型が他の2つのタイプに比べ、有能性の次元で有意に高い値を示すことが見出された。しかし、協調性の次元ではMF型とmF型が、他の2つのタイプよりも高い得点を示した。なお、mf型はどの次元においても、4群中最も低い自己能力評価の水準にあることが判明した。

以上の結果を総合すると、自己能力評価(特に有能性次元での自己能力認知)は、職業人としての自尊心の高低に深く関連しているものと考えられる(鹿内他,1982)。すなわち、有能性次元での高い自己評価を持つ女性は、職業生活での自信とそれへの高い準備状態(readiness)を示し、かつ職業生活で求めるものを労働条件や人間関係の充足ではなく、挑戦的な職務の遂行に置いている。先に紹介したとおり、KormanやSpenceらの研究においても独自の自尊心の尺度が用いられていた。しかしこれらはいずれも、いろいろな社会的状況・場面での個人の対処能力や行動様式の有効性の測定を目的とする、いうならば社会的場面での自尊心(social self-esteem)の測度であり、本研究のような職業的能力についての自己評価の物差しではない。しかしながら、KormanやSpenceらのself-esteemと本研究の自己能力評価は、今まで見てきたとおり、非常に類似した機能を果していることがわかる。特に、高い自己能力評価をもつ女性が、同時に高いmasculinityを示すという点は、Spenceら(1975,1978)が見出したself-esteemとmasculinityとの関係とまったく同一である。ちなみに、われわれの研究ではM得点は、有能性、協調性、確実性の自己能力評価とそれぞれ $r = .69$, $r = .20$,

$r = .25$ (すべて1%水準で有意)の相関を示していた(若林他,1983)。また、F得点はそれぞれ $r = .28$, $r = .26$, $r = .34$ と有意($p < .01$)ではあるが中程度の相関しか示していない。これらの結果に加え、先にもみたとおりわれわれの研究では、高い自己能力評価が職業生活に対する積極的態度と強く関係していることも見出されている。以上みてきたとおり、自己能力評価の水準はM-F次元と深い関係をもちながら、個人の職業生活の設計や職業活動での志向性と深く関わっている。本研究の第2の目的は、この点を更に深く検討していくことにある。

(3) 本研究の枠組みと仮説

本研究の中心テーマは、効果的な職業選択過程は力強さや有能性の自己概念によって導かれる、という点を解明することにおかれている。このテーマは今までの筆者らの研究を通じて、ある程度明らかにされてきた(後藤,1982;鹿内他,1982;若林他,1982,1983)。しかしこれらの研究は、いずれも自己概念と職業意識を同一の質問紙で同時併行的に測定し、両者の間に何らかの関係を見い出そうとする相関的研究に終わっていた。しかしこのような方法では、職業選択過程の進行に伴って変化する諸状況の中で、自己概念と職業意識が、個人の内部でどのような結びつきを形成していくかを明らかにすることはできない。以上のような反省の上に立って、本研究では女子短大生を対象に1年次と2年次の2時点で追跡的調査を行ない、自己概念と職業意識それ自身において、またこの二者間での関係のあり方において、どのような変化が生ずるかを解明しようとした。特に、2年次の調査時点は1月に設定され、その時点で就職が決定したグループと未決定のグループが、いろいろな観点から相互に比較可能となるよう配慮された。研究上の基本的仮説は以下のとおりである。

I. 職業選択過程は達成のプロセスであり、そこでは力強く高い有能性の自己概念と、職業活動での達成志向とが密接な関係を形成していく。なお両者の結合は、将来の職種が特定化されている専門群(保育系)の方が、それが特定化されていない非専門群(人文系)に比べ、より強固である。

II. 伝統的な女性性の自己概念(女らしさ・親しみやすさの自己像や協調性・確実性次元での高い自己能力評価)は、職業生活での人間関係や労働条件を求める志向と関係している。しかし、現在の女子大生をとりまく就職状況の中では、このような職業への係わり方は、職業選択過程での遅れを意味することになる。

III. 就職決定は試行錯誤と妥協の産物であるため、自己概念と職業意識との関係は、就職決定前(1年目)と

就職決定後(2年目)では異なったものとなる。

IV. 自己概念や職業意識は、1年目から2年目にかけて上昇する。すなわち両者は、職業社会化過程の“出口”(次段階への移行過程)においてもっとも高まる。

以上の4点は、厳密には仮説というより分析結果の予測である。これらの内、IとIIは筆者らの今までの研究の結果から直接演繹されるものであるが、IIIとIVは文字通り予測の域を出ない。しかし、IIIは女子大生の置かれた厳しい就職状況から、多くの人が不本意な就職決定をする可能性があることを考えると十分予想されることである。またIVについては、移行過程(transition process)における期待の形成や、予期的社会化のメカニズムを考えれば(若林, 1981; 若林他, 1982; Wakabayashi, Graen, Sano, Minami and Hashimoto, 1977; Wanous, 1980), 十分に正当化され得る予測である。

II. 方 法

1. 被調査者と調査の実施状況

本研究のため、昨年度調査の対象となった保育系(保育科)と人文系(国文科, 人間関係科など)の2群の女子短大生が追跡調査された。表1は専門別にみた1年目と2年目での回答者数と通算回答率(1年目で答えた者の内で2年目に答えた者の割合)である。短大ごとで多少のバラツキはあるが、通算回答率は保育系で88.0%, 人文系で77.6%, 合計で84.0%と高い割合で維持されている。保育系では、A市立短大は保育科と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一般的な私立の短大であった。表1に示したとおり、調査は1983年1月と1984年1月の2時点で行われた。1年目の調査は規模が大きく、保育系、看護系、人文系から合計10の短大が選ばれ875名が調査されたが、2年目では看護系を除き(卒業が3年次となるため)、保育系と人文系のみで追跡調査が行われた。調査の結果明らかになったことであるが、2年目の1月時点では職業選択過程はかなり進行しており、就職希望

者の内保育系で55.6%, 人文系で76.2%の者が就職を決定していた。なお、保育系で8名, 人文系で9名, 合計で17名の者が就職の意志のないことを表明していた。それ故、以下の主要な分析においてはこれら17名を除き、就職希望者だけにサンプルを限定した。そして、卒業を控えた2年目の1月までに就職が決定したか否かを職業選択過程の重要変数と考え、就職決定群と未決定群に分け2群間での比較的検討を行うこととした。

すべての調査は、基本的に同一の質問紙を用い、各時点で授業時間の一部を利用して集団で実施された。所要時間は約20分から30分であった。2年目の調査では、通算回答率を上げるため、調査当日欠席した人に対しても、後日あらためて質問紙への回答が依頼された。

2. 質問紙の内容と尺度の構成

ここでは、1年目と2年目を通じ共通に用いられた尺度の内容を中心に、簡単な紹介を行なっていく。これら尺度の構成について詳しくは、1年目調査の報告である昨年度の本学部紀要論文(若林他, 1983)を参照されたい。

(1) 自己概念の諸尺度

①M-Fスケール: 鹿内ら(1982)は Bem (1974, 1975)や Spence and Helmreich (1978), 柏木(1972, 1974), 伊藤(1978)らの研究を基礎に、対人認知次元に焦点を当てた独自の Masculinity-Femininity (M-F) スケールを開発した。この測度は、男らしさ(M)の特性語(形容詞)9語と、女らしさ(F)の特性語9語を中心とした23語の形容詞から構成されており、被調査者はこれらの形容詞に対して、「学生生活における現在の自分自身」がどの程度よく当てはまるかを、7点法で回答することが求められた。この測度からはM得点とF得点の2尺度が作成される。

②自己能力評価: この測度では、愛知県婦人労働サービスセンター(1983)が行った「男子に優れた能力-女子に優れた能力」を参考に、22の職業的能力が記述され、おのおの能力がどの程度自分にそなわっているかを7点法で評定することが求められた。これらの項目に対し

表1 1年目と2年目を通じて質問紙に回答した被調査者数とその割合

	保 育 系				人 文 系			合 計
	A市立	B私立	C私立	小 計	A私立	B私立	小 計	
1年目 (1983年1月)	130	143	120	393名	136	119	255名	648名
2年目 (1984年1月)	107	119	120	346名	89	109	198名	544名
通算回答率	82.3	83.2	100.0	88.0%	65.4	91.6	77.6%	84.0%

ては1年目のデータをもとに因子分析がほどこされ、有能性（指導力、企画力、創造力など）、協調性（柔軟性、協調性、接遇能力など）、確実性（迅速性、細心性、持続性など）の3つの下位尺度が抽出された。下位尺度作成のための項目選択は、1年目データの因子分析（主因子法バリマックス回転）の結果に基づいて行われたが、2年目データの因子分析からも、1年目とほとんど同一の因子構造が見い出されている。

③職業自己イメージ：回答者は卒業後自分がつきたい、ないしはつくことになっている職業を思い浮かべ、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定を行うことが求められた。形容詞対は、男性形容詞－女性形容詞を対極とする7点尺度で提示された（例えば自主的－依存的、家庭的－非家庭的など）。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）や若林ら（1982）、後藤（1982）によって検討されてきたものである。この測度は全部で31の形容詞対を含み、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次元から構成されているが、本研究では簡略化のため1年目、2年目とも、「力強さ」と「親しみやすさ」の次元に関する形容詞対18だけが取り出され、実際の質問項目として利用された。

まとめると自己概念に関する尺度として、M得点・F得点に基づくMFスケール、有能性・協調性・確実性の自己能力評価尺度、および力強さ・親しみやすさの職業自己イメージ尺度と、合計7つの尺度が得られたことになる。これらの尺度は、1年目と2年目の2時点で同一の手続きに従って構成された。

(2) 職業意識の諸尺度

①職業レディネス：この尺度は、Super（1955）やCrites（1965, 1969）の職業成熟度（vocational maturity）の考えに基づき、職業選択への関心度、選択範囲の限定性、選択の現実性、選択の主体性、自己知識の客観性を下位概念として作成された（若林他, 1983）。各項目はそれぞれの下位概念の内容を記述する形で提示され、それらに対し回答者は自分自身がどの程度あてはまるかを、4点尺度を用いて回答することが求められた。項目分析により、全体の30項目から不適当な9項目を除く21項目が選出され、それらを総合する形で単一の職業レディネス尺度が構成された。この尺度は職業を未選択の人を対象に作成されているので、1年目においてのみ使用され、就職決定者を多く含む2年目においては使用されなかった。

②職業志向：いろいろな job orientation 測度（Burke, 1966；Manhardt, 1972；Brenner and Tom-

kiewicz, 1982）を参考に、わが国の職場や組織に合致した職業志向項目が選ばれた。職業志向とは、人びとが仕事の上で求めるものであり、具体的には各種労働条件、職場の人間関係、仕事のやりがいなどに関する30項目が提示された。回答者は将来自分がつきたい、ないしつくことになっている職業において、これらの要因がどの程度職業の条件としてそなわっている必要があるかを、5点法（「非常にたくさんあってほしい」「かなりたくさんあってほしい」「普通以上にあってほしい」「普通にあってほしい」「普通以下でよい」）で回答することが求められた。第1年目データの因子分析（主因子法バリマックス回転）の結果、「職務挑戦志向」「人間関係志向」「労働条件志向」の3因子が抽出された。下位尺度構成のための項目選択は、第1年目データの因子分析結果に基づいて行われたが、2年目データの因子構造を検討したところ、結果として1年目のものとほとんど同一であることが確認された。なおこれら3つの志向側面は、Alderfer（1972）の主張する職務欲求の3側面、すなわち成長（Growth）欲求、関係（Relatedness）欲求、存在（Existence）欲求とそれぞれ対応するものと考えてよい。また Herzberg（1966）の職務満足の二要因理論の考え方を借りれば、職務挑戦志向は「動機づけ（Motivator）要因」、人間関係志向と労働条件志向は「衛生（Hygiene）要因」ということになろう。両者の理論において、成長や動機づけ要因の充足は、個人の自己実現や達成（Maslow, 1954）を導くものであり、この点からも本研究での職務挑戦志向が、職業生活に対する積極的で強い自我関与を反映するものであることが了解できる。

③希望職種と就職確信度：第1年目の調査において、卒業後もっともつきたい職業（仕事）を1つだけ書いてもらい、卒業後その職業（仕事）に実際就職できる確率がどの程度かを、0から100%の11点尺度（10%きざみ）で答えてもらった。本研究ではこのパーセント値を、就職確信度の測度として用いる。また2年目の調査においては、調査時点で就職が決定しているかどうかを問い、決定の場合は就職先を具体的に記入してもらった。

以上説明したとおり、職業意識の尺度としては職務挑戦・人間関係・労働条件の職業志向の3尺度と、職業レディネス、就職確信度の5つが調べられている。しかし、1年目と2年目を通じて利用可能なものは、前3者の職業志向尺度だけである。以後の分析においては、この3つの職業志向尺度が職業意識を代表するものとして、自己概念の諸尺度と関係づけられることになる。

(3) その他の尺度

①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、いろいろな社会的役割における女性のあり方に対する意見が、「非常に賛成」から「非常に反対」までの7点尺度で求められた。この測度は、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たものであり、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」の3つの次元が存在してい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)。しかし本研究では、「平等主義」と「伝統主義」を代表する15項目のみが用いられた。加えて、両尺度は相互に強い負の相関関係を有することが、いろいろな調査結果から明らかにされているので(若林他, 1982)、今回はこの2次元を統合し、方向性をそろえた上で全15項目を平均化した、「平等主義的役割態度」とよばれる単一尺度が構成された。この尺度は、1年目と2年目を通じて利用可能である。

②学生生活満足度：学生生活に対する満足感が、友人関係・学業成績・授業内容などに関し6項目を用いて7点法で測定された。これら6項目は合計され、単一の尺度として構成された。なお、この尺度も1年目、2年目を通じて利用可能である。

3. 分析の手続き

本研究の目的は、先にあげた4つの仮説を検討することである。このことは分析上の問題としては、上に紹介した7つの自己概念尺度と3つの職業志向尺度との間の相互関係を、①1年目から2年目への時間を通じての変化として、②保育系(専門職系)と人文系(一般事務系)という専門間の相違として、③また就職決定群と未決定群という職業選択過程での結果を異にする2群の差異として、それぞれ解明していくことを意味している。このような分析上の目的のために、表1で1年目と2年目を通算して回答した最終サンプル544名の内就職を希望した527名が、表2のようなカテゴリーに分類された。以下の分析においては、必要に応じ表2に示した群ごとに統計的分析の作業が進められていく。

主要な統計的分析の方法として、分散分析と正準相関分析(Tatsuoka, 1971)の2つが用いられた。分散分析は、1年目から2年目への変化を専門別・就職決定群

別に検討するため、繰り返し要因を含む方法によって実行された。これに対し正準相関分析は、自己概念と職業志向の尺度間の複雑な関係を解き明かす手段として用いられた。この関係は、単一変数レベル(自己概念の1特定尺度と職業志向の1特定尺度との関係)でも分析可能である。しかし本研究においては、自己概念は7尺度、職業志向は3尺度によって測られている。しかも2つの尺度群は、その内部で複雑な相互関係(inter-correlation)のパターンを示している。このような変数配置の特徴にかんがみ、自己概念と職業志向の仮定された関係の分析方法として、両尺度群を一括して相互に関連づけることを可能にする正準相関分析(canonical correlation analysis)の方法が採用された。

III. 結果 I：尺度の検討と平均値の推移

以下では各尺度の信頼性の検討と、主として仮説ⅣおよびⅢにかかわる1年目から2年目にかけての変化についての分析結果が報告される。尺度の検討においては、1年目と2年目の間で、各尺度の内部整合性に変化が生じているかどうかをチェックすることが分析の焦点である。このような尺度の信頼性の検討に加え、2時点間での各尺度の時点間相関係数に基づく、再テスト安定性の吟味も行われた。続いて、1年目と2年目における各尺度の平均値の比較が、専門別および就職決定群・未決定群別に分散分析の方法を用いて行われ、1年目から2年目にかけての自己概念と職業志向の変化の様相が、仮説に従って検討された。

1. 自己概念と職業意識の諸尺度の検討

(1) 自己概念の諸尺度

①M-Fスケール M特性9項目の合計得点と各項目の得点との相関係数、およびF特性9項目についての同様な相関係数をそれぞれ算出したところ、1年目($r = .21$ から $r = .67$)でも2年目($r = .24$ から $r = .68$)でもすべて有意($p < .01$)に高かった。また標準化された α 係数を求めたところ、M特性では1年目 $.861$ 、2年目 $.858$ であり、F特性ではそれぞれ $.741$ 、 $.754$ と高い値となった。両特性とも1年目2年目を通じて高い尺度の内部整合性を維持しているものといえよう。

②自己能力評価尺度 有能性、協調性、確実性の3つの下位尺度について、それぞれを構成する各項目の得点とそれらの合計得点との相関係数を求めたところ、 $r = .26$ から $r = .69$ の範囲で、すべて有意に高い($p < .01$)相関係数の値が得られた。また α 係数は、有能性では1年目で $.837$ 、2年目で $.820$ 、協調性ではそれぞれ $.739$ 、 $.754$ 、そして確実性では $.712$ 、 $.723$ であり、

表2 統計的分析のためのサンプル(通算回答者)のグループ分け

就職 短大	決定群	未決定群	合計
保育系	188名	150名	338名
人文系	144	45	189
合計	332名	195名	527名

いずれも高い値となった。したがって、各尺度の内部整合性は、満足すべきものであるといえる。

③職業自己イメージ尺度 この尺度は「力強さ」と「親しみやすさ」の2つの下位尺度からなる。これらについて各項目の得点と合計得点との相関係数を求めたところ、 $r = .18$ から $r = .80$ の範囲にあり、1つを除いて有意に高い ($p < .01$) 値が得られた。また α 係数は、「力強さ」では1年目 .892, 2年目 .911 であり、「親しみやすさ」ではそれぞれ .787, .799 であった。高い信頼性をもつ尺度であるといえよう。

(2) 職業意識の尺度

方法の項で述べたように、1年目には職業意識に関する尺度として、職業レディネス、職業志向性、就職確信度の3種が実施されたが、2年目には職業志向性だけが調べられた。そこで以下では、職業志向の諸尺度だけについて述べる。

職業志向性は、職務挑戦、人間関係、そして労働条件の3つの下位尺度を含む。これら各々について、各下位尺度を構成する項目の合計得点と個々の項目の得点との相関係数を算出した。相関係数の値は、 $r = .20$ から $r = .82$ の範囲で分布し、すべての値が統計的に有意な ($p < .01$) 結果となった。また標準化された α 係数は、職務挑戦では1年目 .904, 2年目 .928 であり、人間関係ではそれぞれ .777, .733, 労働条件では .783, .631 であった。このようにいずれの下位尺度についても、尺度の内部整合性は満足すべき水準にあるといえる。

(3) その他の尺度

①社会的役割態度尺度 前述のように、この尺度はもとも「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」の3因子から構成されていたが、本研究では前者2つを総合して単一の「平等主義的役割態度」尺度として用いている。15項目の合計得点と各項目の得点との相関係数は、 $r = .21$ から $r = .64$ の範囲にあり、すべて有意な ($p < .01$) 水準に達していた。また α 係数は、1年目で .833, 2年目で .853 という高い値であった。したがってこの尺度も高い信頼性をもつといえよう。

②学生生活満足度 この尺度を構成する6項目の合計得点と各項目の得点との相関係数は、 $r = .25$ から $r = .63$ であり、すべて統計的に有意であった ($p < .01$)。 α 係数も、1年目で .699, 2年目で .715 と高く、尺度の内部整合性も満足すべきものであった。

(4) 諸尺度の検討についてのまとめ

どの尺度についても、また1年目においても2年目においても、各尺度の標準化された α 係数および各尺度を構成する項目の合計得点と各項目得点との相関係数は満

足すべき高い値を示していた。したがって各尺度の内部整合性による信頼性はいずれも高いものであった。またいずれの尺度においても、これら相関係数と α 係数の値は、1年目と2年目の間でよく一致していた。したがって、2回の調査時点には約1年間の間隔があり、この間に各人の職業意識や自己概念は大きく変化することが考えられるが、尺度の意味的構造や内部整合性それ自体には、時間を通じての変化は何ら生じていないといえよう。本研究が目的としている追跡的調査にとっては、以上のような尺度構成の結果は十分満足すべきものであり、すべての尺度において時間を通じての尺度の内部整合性が確保されたものと考えてよい。特に、懸念された2年目での信頼性係数の低下はどの尺度においても生じておらず、1年目2年目を通じ整合的な尺度構成がなされたものとみなしてよい。

2. 職業意識と自己概念の時間的変化と安定性

女子短大生の職業意識や職業自己概念は、2年間の在学中にどのような要因によって、どのような経過を経て変化するのであろうか。2年目になり、自分の進路を決め、就職のための準備をし、大学側もさまざまな形で職業指導や就職指導を行ない、そして実際に就職先が決まっていくというプロセスの中で、職業意識や自己概念は大きな変化を示すと思われる。そこで同じ被調査者に追跡的調査を実施した結果に基づいて、女子短大生のこれらの変化・発達について検討する。また、時間を通じての各尺度の安定性 (test-retest stability) についても吟味が行われる。

本研究の被調査者は、保育系と人文系という専門を異にする2つの群に分けられる。保育系の専門群では、大部分の者が入学時から保母という明確な将来像をもち、大学のカリキュラムもこの養成を目的としてたてられていると考えられる。若林他(1983)の研究で明らかにされたように、専門群では人文系の非専門群にくらべて職業レディネスが高く、職業人としての将来像やそれに至る道筋がはっきりしているのである。このような専門—非専門による差異は、職業意識や自己概念の変化・発達にどのような影響を及ぼしているのだろうか。

また2年目の調査時点では、被調査者の約60%が就職先を決定していた。就職先が決まり、職業人としての自分が具体的、現実的になることによって職業意識や自己概念に変化が生じることが考えられる。また逆に職業意識や自己概念の様相が、就職先が早く決まるかどうかに影響しているのかもしれない。いずれにしても、就職先が決定済みかどうかは、職業意識や自己概念のあり方に重要な影響を与えるものと考えられる。

ここでは、保育系（専門群）と人文系（非専門群）との比較、および就職決定群と未決定群との比較という視点から、1年目と2年目における職業意識および自己概念の変化を検討していく。

(1) 時点間相関からみた各尺度の安定性

まず職業意識や自己概念の時間を通じての安定性を、1年目の尺度得点と2年目のそれとの積率相関係数によって検討する。表3に全データについての時点間相関の値が示されている。これによると、すべての尺度において有意な相関係数が得られており ($p < .001$)、時点間の安定性は全般的に高いといえよう。

特に、M-Fスケール、自己能力評価、職業自己イメージ、社会的役割態度、および学生生活満足度については、相関係数は $r = .504$ から $r = .714$ の範囲にあり、安定性はかなり高い。しかし、職業志向性の3尺度については、有意ではあるものの時点間相関は低い値となっている。これは、2年目において就職活動を行ったり、就職指導を受けたりする結果として、職業志向に大きな変化が生じたためであると考えられる。それに対し、能力や性格についての自己認知は、それらが職業に関わるものであっても、時間を通じ比較的安定していることを示している。自己概念の尺度の中では、職業自己イメージの相関係数が相対的に低いのは、表3にみられるように

この尺度が職業志向性と高い相関をもち、自己概念の中では変動しやすい側面であることを示している。卒業間近になり、職業人としての自己が次第に具体的なものになるにつれて、そのイメージが様々な方向に変容することは十分考えられる。

(2) 保育系—人文系および就職決定—未決定別にみた時点間相関

専門の違いや就職が決定したか否かによって尺度の安定性に差がみられるかどうかを検討するために、これら2要因の組み合わせによる4群別に各尺度得点の時点間相関を算出した。その結果は表3に示されている。

まず保育系についてみると、就職決定群の労働条件志向を除いて、いずれの時点間相関も有意であった。しかしここでも全サンプルに基づく結果と同様に、職業志向性の3尺度の相関係数は他に比べてかなり低い。次いで職業自己イメージのそれが低くなっている。しかし、これら以外では保育系での各尺度の時点間相関は非常に高いものとなっている。また、就職決定群と未決定群との間の時点間相関のパターンはほぼ同一で、両群の間に一貫した差異は見出されていない。ただし職務挑戦およびM得点については、決定群よりも未決定群において多少高い相関がみられ、自己能力評価の確実性でもこのような傾向が観察できる。このような両群の差異が何によ

表3 全体および下位グループごとの各尺度の時点間相関

下位グループ 尺度		N	全体†		保育系		人文系	
			全体†	就職決定	就職未決定	就職決定	就職未決定	
		544	188	150	144	45		
職業志向	職務挑戦	.248***	.269***	.419***	.062	.253		
	人間関係	.203***	.228***	.277***	.163	.110		
	労働条件	.198***	.072	.250***	.086	.182		
M	得点	.674***	.656***	.705***	.669***	.669***		
F	得点	.629***	.588***	.676***	.625***	.757***		
自己能力評価	有能性	.669***	.672***	.695***	.742***	.489***		
	協調性	.593***	.601***	.596***	.641***	.487***		
	確実性	.654***	.611***	.722***	.638***	.751***		
職業自己イメージ	力強さ	.578***	.637***	.407***	.610***	.378*		
	親しみやすさ	.504***	.445***	.483***	.460***	.312*		
社会的役割態度		.714***	.761***	.681***	.628***	.833***		
学生生活満足度		.597***	.620***	.543***	.634***	.409**		

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

† 全体のNには就職しない者が含まれているので、下位グループのサンプル数合計 (527名) とは一致しない。

るのか明らかではないが、一つには、就職決定群では具体的に自分の職場や仕事が決まることによって、職業意識に様々な変化が生じる結果として、時点間相関がその分だけ低くなることが考えられる。しかしこの傾向とは逆に、力強さの職業自己イメージでは、決定群の方が高い時点間相関を示す結果となっている。

次に人文系の結果をみると、職業志向性の3尺度では就職決定群でも未決定群でも時点間相関はどれ一つとして有意の水準には達しなかった。その他の尺度ではすべて有意な高い相関係数が得られているが、未決定群の職業自己イメージ尺度では時点間相関はかなり低くなっている。職業志向尺度で有意な相関が得られなかった点については、人文系では保育系のような専門群に比べ系統的な職業教育や就職指導がなされず、また実際に就職する、あるいは就職を希望している職種が多様なため、就職が現実の問題となる時期（2年目）になると、職業志向の上で個人間に大きな変化が生じてくることから、その原因の1つとして考えられよう。人文系でも時点間相関において、就職決定群と未決定群の間には一貫したパターンの違いはみられないが、「有能性」と「協調性」の自己能力評価尺度および職業自己イメージの2尺度では決定群の方が高い時点間相関を示していることがわかる。

以上の結果をまとめると、保育系人文系とも共通して、職業志向性尺度の時点間相関が、他の尺度にくらべて著しく低いことがまず指摘できる。特に人文系では、職業志向の3尺度の時点間相関は統計的観点では零であり、この群では2年目において、職業志向の上で極端な動揺ないし変質が生じていることがわかる。すなわちこの群では、各人は2年目の現実の職業選択に直面して、1年目に考えていたものとはまったく異なるものを、卒業後の職業生活に求めざるを得なくなっているのである。このように、職業志向の上では保育系と人文系で基本的な差異が見られるが、他の尺度では両系の間で一貫した違いは見出されていない。以上のような職業志向尺度の安定性の低さに比べ、自己概念の諸尺度および社会的役割態度、学生生活満足度の尺度は、時間を通じ相対的に高い安定性を示している。しかしながら、職業自己イメージの2尺度は他の自己概念尺度に比べ安定性がやや低いことが見出された。特に人文系未決定群でこの傾向が強い。まとめとして、職業志向は専門性が高い場合時点間を通じてほぼ安定しているが、専門性が低い場合きわめて不安定であること、自己概念の諸尺度は専門に関係なく相対的に高い安定性を示すこと、そして就職が決定したか否かは尺度の安定性とは一貫した関係をもたないこと、の3点が指摘できよう。

(3) 尺度得点の変化

次に、職業意識や自己概念の変化を、1年目から2年目にかけての各尺度の平均値の推移として検討してみよう。まず保育系と人文系による違いをみるために、各尺度得点について（保育系—人文系）×（時点）の2×2の分散分析を行なった。ただしこの場合、時点効果は個人内での繰り返し要因として処理された。表4は時点および群別の各尺度得点の平均値と分散分析の結果を示したものである。

まず職業志向性尺度の結果をみると、「職務挑戦」では専門性の主効果、時点の主効果、および交互作用効果がすべて有意であった。図1は職務挑戦得点の推移を専門

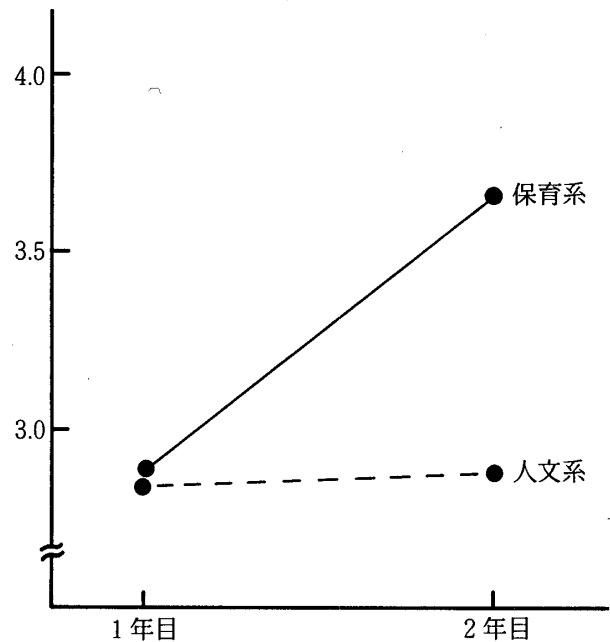


図1 保育系—人文系別にみた職務挑戦志向性の変化

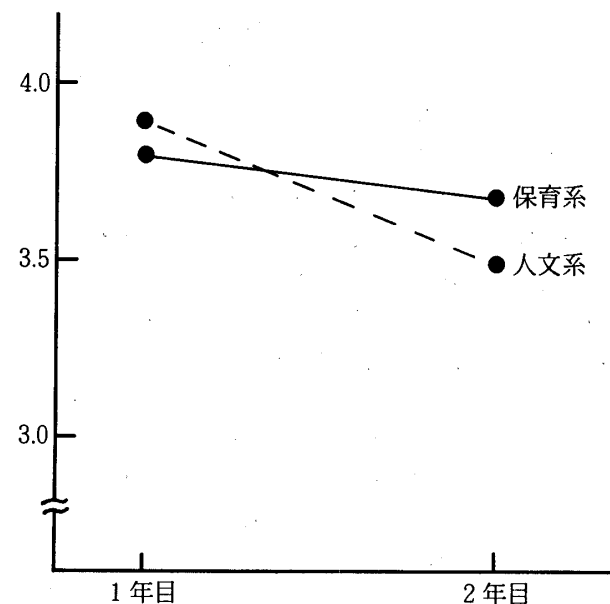


図2 保育系—人文系別にみた人間関係志向性の変化

女子大生における職業選択過程の予測的研究 (I)

表 4 専門別にみた尺度得点の平均値と分散分析の結果 () 内は標準偏差

尺度		時点 専門 N	1 年 目		2 年 目		分散分析の結果		
			保育系	人文系	保育系	人文系	専門の 効 果	時点の 効 果	交 互 作 用
職業志向	職務挑戦		2.89 (0.65)	2.84 (0.69)	3.66 (0.56)	2.87 (0.61)	***	***	***
	人間関係		3.80 (0.75)	3.88 (0.68)	3.68 (0.53)	3.49 (0.52)		***	***
	労働条件		3.11 (0.68)	3.45 (0.78)	3.21 (0.47)	3.50 (0.54)	***	*	
M	得点		3.86 (0.80)	3.78 (1.01)	4.05 (0.80)	3.93 (0.87)		***	
F	得点		3.77 (0.65)	3.82 (0.76)	3.90 (0.63)	3.91 (0.72)		***	
自己能力評価	有能性		3.85 (0.79)	3.86 (0.89)	4.07 (0.74)	4.00 (0.78)		***	
	協調性		4.52 (0.76)	4.43 (0.89)	4.72 (0.72)	4.58 (0.84)		***	
	確実性		4.16 (0.76)	4.28 (0.79)	4.42 (0.73)	4.47 (0.77)		***	
職業自己イメージ	力強さ		4.61 (0.82)	4.25 (0.78)	4.83 (0.89)	4.34 (0.74)	***	***	
	親しみやすさ		5.54 (0.76)	5.01 (0.82)	5.77 (0.81)	5.23 (0.75)	***	***	
	社会的役割態度		4.66 (0.64)	4.61 (0.69)	4.82 (0.67)	4.75 (0.76)		***	
	学生生活満足度		4.13 (0.69)	3.90 (0.90)	4.59 (0.70)	4.30 (0.85)	***	***	

* $p < .05$, *** $p < .001$

別に図示したものであるが、全体的には専門性の低い人文系より専門性の高い保育系で、また1年目より2年目で職務挑戦志向は高まっていく。また、1年目の時点においては保育系と人文系で職務挑戦志向の上で差は生じていないが、2年目になると保育系の平均値が上昇し、人文系との間に大きな差が生じてくることになる。このような変化の結果として、分散分析の上では専門×時点の交互作用が有意 ($p < .001$) となった。図2は人間関係志向の時点間での変化を示したものであるが、ここでは時点の主効果と交互作用効果が有意であった。すなわち、1年目から2年目にかけて人間関係志向は低下するが、この傾向は保育系では緩やかであるものの人文系ではかなり急激なものとなる。第3の労働条件志向性では専門性の主効果と時点の主効果が有意であった。すなわち保育系より人文系で得点が高く、また1年目より2年目で得点が増加する傾向がみられた。このように、責任ある難しい仕事を担当し、仕事を通して自己実現を図ろうとする積極的な姿勢は、1年目には専門による差がないのに、2年目になると専門性の高い保育系だけで強め

られていく。しかし居心地の良い人間関係を求める態度は、逆に人文系で2年目になると弱まるのである。3つの下位尺度間の平均値の高低をみると、1年目には専門にかかわらず、良い人間関係が最も重視され、職務挑戦の構えはもっとも弱い。しかし、2年目になると、保育系では職務挑戦が大きく上昇し、人間関係と同程度に重視されるようになるのに対し、人文系では、職務挑戦の構えは比較的低い水準にとどまったままで、人間関係と労働条件の良さが同程度に強く求められ続けている。

次にM-Fスケールの結果をみると、M得点についてもF得点についても、時点の主効果だけが有意であった。保育系でも人文系でも1年目より2年目で得点が高くなっている。男性特性と女性特性の得点が共に高くなることは一見矛盾するようにみえるかもしれないが、両尺度が共に社会的に望ましい特性から構成されている点を考えると、2年目になり自己概念が望ましい方向に変化し、結果として両得点が同時に上昇することになるものと思われる。

自己能力評価尺度についても、3つの下位尺度すべて

で時点の主効果だけが有意であった。保育系でも人文系でも、有能性、協調性、確実性のすべてで、2年目に自己評価が高まる傾向が見出された。

職業自己イメージ尺度では、力強さと親しみやすさの両尺度で専門の主効果と時点の主効果が有意であった。いずれの尺度でも、人文系より保育系で、また1年目より2年目で、高い平均得点が見出された。

次に社会的役割態度については、時点の主効果だけが有意であり、専門にかかわらず2年目でより平等主義的な役割態度をもつようになる傾向が明らかにされた。最後に学生生活満足度では、専門の主効果と時点の主効果が有意となっており、人文系より保育系で、また1年目より2年目で満足度は高くなっていった。

以上の結果をまとめると、次のようになる。職業選択に直面する2年目になると、1年目の時点より職業意識は高まり、また職業に関わる自己概念も望ましいものへと変化し、女性の社会的役割に対する態度はより男女平等主義的となっていく。しかし職業志向の領域の中で、

職務挑戦を志向する構えは人文系では1年目から2年目にかけてなら変化しないのに対し、保育系ではこの間に急激に高まっていく。逆に職場での良い人間関係を求める傾向は、人文系で2年目に弱まる。また保育系は人文系にくらべ労働条件はあまり重視せず、仕事を通しての自己実現を目指す傾向が強い。さらに保育系では、力強くかつ親しみやすいという、望ましい職業自己像が1年目から2年目を通じ高く維持されていく。

(4) 就職決定一未決定の効果

次に就職が決定しているか否かによって、職業意識や自己概念にどのような差異がみられるかを検討してみよう。この間に答えるため就職決定一未決定と時点の組み合わせによる2×2の分散分析を、保育系と人文系の各群別に行なった。この分析においても時点はやはり繰り返し要因として取り扱われた。

保育系についての各尺度得点の平均値および分散分析の結果は表5にまとめられている。表の結果によると、就職決定一未決定の主効果はどの尺度においても有意で

表5 保育系における就職決定一未決定別にみた尺度得点の平均値と分散分析の結果
()内は標準偏差

尺度	時点 就職群 N	1 年 目		2 年 目		分散分析の結果		
		就職決定	就職未決定	就職決定	就職未決定	群の 効果	時点の 効果	交互 作用
		188	150	188	150			
職業志向	職務挑戦	2.90 (0.68)	2.86 (0.60)	3.69 (0.57)	3.63 (0.55)		***	
	人間関係	3.81 (0.78)	3.79 (0.73)	3.66 (0.51)	3.71 (0.55)		*	
	労働条件	3.11 (0.70)	3.11 (0.65)	3.22 (0.42)	3.22 (0.52)		***	
M	得点	3.94 (0.85)	3.79 (0.74)	4.09 (0.82)	4.01 (0.78)		***	
F	得点	3.79 (0.69)	3.74 (0.59)	3.84 (0.64)	3.94 (0.61)		***	*
自己能力評価	有能性	3.88 (0.82)	3.79 (0.74)	4.08 (0.76)	4.05 (0.72)		***	
	協調性	4.59 (0.79)	4.43 (0.70)	4.72 (0.72)	4.73 (0.71)		***	*
	確実性	4.20 (0.76)	4.10 (0.76)	4.37 (0.65)	4.45 (0.80)		***	**
職業自己イメージ	力強さ	4.69 (0.85)	4.51 (0.77)	4.88 (0.86)	4.79 (0.93)		***	
	親しみやすさ	5.62 (0.72)	5.46 (0.80)	5.81 (0.80)	5.74 (0.84)		***	
社会的役割態度		4.67 (0.63)	4.65 (0.63)	4.85 (0.65)	4.79 (0.69)		***	
学生生活満足度		4.17 (0.73)	4.07 (0.61)	4.65 (0.72)	4.51 (0.67)		***	

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

女子大生における職業選択過程の予測的研究 (I)

はなく、時点の主効果だけが全尺度で有意となった。時点による尺度の平均値の変化は、前述の専門×時点の分散分析の結果と同様であり、1年目より2年目で職業志向

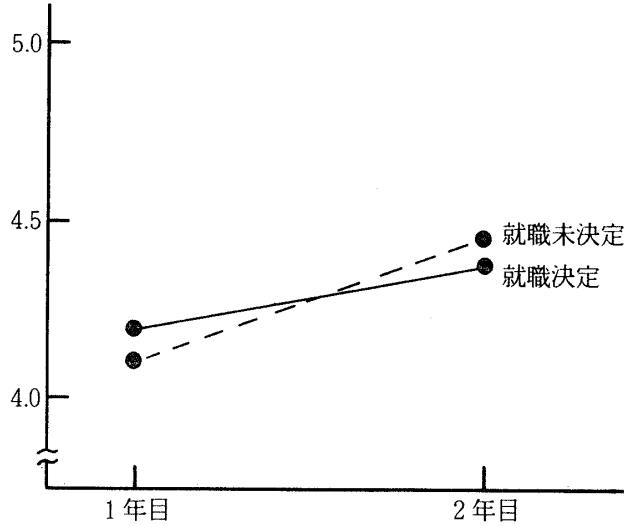


図3 保育系における確実性の自己能力評価の変化

は高く、自己概念は望ましく、女性の社会的役割についてはより平等主義的態度となり、学生生活への満足度はより高まっていく。F尺度および協調性と確実性の自己能力評価尺度においては、交互作用効果も有意であった。図3は確実性の時点間での変化を決定群・未決定群別に図示したものである。図から明らかとなり、就職決定群よりも未決定群で得点の上昇が大きくなっている。このような交互作用のパターンは、F尺度と協調性においても見出されている。

表6は人文系についての平均値の推移と分散分析の結果を示したものである。これらの結果は表5の保育系の結果とはかなり異なっている。まず就職決定-未決定の主効果が労働条件志向性で有意となり、就職決定群のほうが良い労働条件を求める傾向が強くなることが明らかとなった。時点の主効果は、人間関係志向、M尺度、3つの自己能力評価尺度、親しみやすさの職業自己イメージ、および学生生活満足度で有意となった。保育系の結果と同様、1年目より2年目で人間関係尺度では得点が

表6 人文系における就職決定-未決定別にみた尺度得点の変化と分散分析の結果

() 内は標準偏差

尺度	職業志向	時点 就職群 N	1年目		2年目		分散分析の結果		
			就職決定	就職未決定	就職決定	就職未決定	群の 効果	時点の 効果	交互 作用
			144	45	144	45			
職業志向	職務挑戦		2.76 (0.63)	3.00 (0.73)	2.83 (0.57)	2.89 (0.68)			
	人間関係		3.88 (0.69)	3.90 (0.67)	3.48 (0.52)	3.55 (0.49)		***	
	労働条件		3.49 (0.75)	3.35 (0.84)	3.59 (0.51)	3.30 (0.52)	*		
M	得点		3.78 (1.02)	3.70 (1.02)	3.93 (0.85)	3.84 (0.95)		*	
F	得点		3.82 (0.72)	3.80 (0.89)	3.97 (0.69)	3.79 (0.86)			
自己能力評価	有能性		3.89 (0.90)	3.69 (0.85)	4.00 (0.81)	4.00 (0.73)		***	
	協調性		4.45 (0.91)	4.35 (0.83)	4.58 (0.87)	4.62 (0.73)		***	
	確実性		4.32 (0.79)	4.26 (0.80)	4.51 (0.76)	4.48 (0.76)		***	
職業自己イメージ	力強さ		4.23 (0.81)	4.28 (0.69)	4.29 (0.75)	4.41 (0.66)			
	親しみやすさ		5.12 (0.78)	4.85 (0.81)	5.25 (0.77)	5.21 (0.67)		***	
社会的役割態度			4.57 (0.68)	4.74 (0.70)	4.75 (0.74)	4.75 (0.79)			
学生生活満足度			3.97 (0.92)	3.72 (0.84)	4.36 (0.86)	4.20 (0.80)		***	

* p < .05, *** p < .001

低く、他の尺度では得点が高くなっている。交互作用効果は、どの尺度でも有意とはならなかった。

(5) 結果のまとめ

1年目と2年目の間で、各尺度の時点間相関係数は全体としては有意な値となったが、職業志向性の3尺度は他に比べてかなり低い値を示し、とくに人文系では統計的に有意な水準に至らなかった。これに比べると自己概念の諸尺度は、時点間を通じて高い安定性を示していた。しかし、職業自己イメージ尺度の時点間相関は比較的低い水準にとどまっていることが見出された。この点については、卒業が間近になり自分が実際に行なう仕事具体化してくるにつれて、職業に就いて働いている自己イメージが多様な方向に変化するためではないかと解釈された。また同様な解釈から人文系でとくに職業志向の時点間相関が低いのは、人文系では職種のバリエーションがあり、また系統的な職業教育や就職指導がなされないため、2年目の就職決定時点で職業志向が動揺し、1年目の志向性との関連が消失してしまうものと考えられた。

1年目から2年目にかけての尺度値の変化をみると、保育系と人文系とを総合すればすべての尺度で有意な変化がみられた。すなわち、全体として2年目では1年目に比べ、より積極的な職業志向とより望ましい自己概念が形成されるのである。この結果は仮説IVを支持するものである。いかにいえば、職業人へと移行する直前の2年目の時点において、次の過程（職業生活）への期待が高まり、職業人として適応していけるよう職業志向や自己評価・自己イメージが、望ましい方向に変化していくものと考えられる。

しかし、このような変化は専門の違いによってかなり異なっていた。すなわち専門性の高い保育系では、2年目における職業志向や自己概念の高まりが、すべての尺度についてみられるのに対し、専門性の低い人文系では、職務挑戦志向、労働条件志向、F得点、力強さの職業自己イメージ、および女性の社会的役割態度については、時点による変化はなんらみられなかった。人文系においては、大学での教育と実際に就こうとする職業との結びつきが弱いため、就職への期待の高まりが不十分なこと、大学において組織的な職業教育がなされていないため、職業意識や自己概念の発達が弱いことがこの理由として考えられる。とくに、保育系では職務挑戦志向性の高まりが著しいが、この群では専門職（保母）に就く、あるいはそれを希望している者が多いため、仕事を通じての自己実現を期待する傾向がより強くなるためであろう。実際、専門職の女性（看護婦と保母）は事務職の女性に比べ、仕事のやりがい感が有意に高いことが知られている（愛知県婦人労働サービスセンター、1981）。また、

人間関係志向についても専門性と時点の交互作用効果が有意となった。すなわち保育系では1年目から2年目にかけての人間関係志向はほぼ一定であるのに対し、人文系ではこれが大きく下降するのである。しかし、なぜこのような結果となるのかは、本研究の上からは必ずしも明らかではない。

職業社会化における専門性の違いによる差異は、職業自己イメージの2尺度にもみられた。すなわち人文系よりも保育系で、力強くかつ親しみやすい自己イメージが報告されたのである。この結果は保母という専門職に、このような特性が実際に期待されている事実（愛知県婦人労働サービスセンター、1981）、を反映したものであろう。

最後に、就職が決定しているか否かの効果についての分析から、次のような結果が得られた。まず保育系においては、F得点と協調性・確実性の自己能力評価の3つの尺度で、決定群より未決定群で得点の上昇が大きくなることが見出された。これら3尺度は、いずれも伝統的な女性特性である。仮説IIでは、これらの女性特性が人間関係や労働条件への志向性と結びつき、現在の女子大生の置かれた就職状況の中では職業選択過程での遅れをもたらすことが予測された。もし女性特性の高さが就職未決定という結果をもたらしているとするれば、1年目のこれらの得点が未決定群で高いことが考えられるが、表5の結果にみられるように必ずしもそうっていない。これに対し人文系では、就職決定群が未決定群に比べ、労働条件志向性がより強いという結果が得られた。

就職が決まったことによって、職業志向や自己概念が変化するのか、あるいは反対に職業志向や自己概念のあり方が、就職が早く決まるかどうかに影響するのか、その因果関係については今までの分析からでは明らかにすることはできない。しかし、専門性の効果ほど強いものではなかったが、就職決定・未決定が職業志向や自己概念と一定の関連を有していることは明らかとなった。なぜこのような関連性が生まれてくるのかについては、今後検討を進めていく必要がある。特に、1年目の職業意識や自己概念のどのようなあり方が、2年目での就職決定・未決定に結びつくかについて、より深い分析が必要である。

IV. 結果II：相関分析による検討

自己概念の下位尺度間の相互関係、および職業意識の下位尺度間の関係は、1年目から2年目にかけてどのように変化していくのか。また、自己概念と職業意識との関係は、どのような変化を辿るのか。さらには、1年目と2年目とでは、両者の関係はどのように異なるのだろうか。こうした問題を明らかにすることが、結果IIの

おもな目的である。先に若林ら(1983)は、自己概念と職業意識の結びつきの一般的構造を、正準相関分析によって明らかにした。しかしこの分析では、専門別検討を行なうまでには至らなかった。それ故今回の分析では、仮説Ⅰでも述べたように、専門別にみた自己概念と職業意識の関係が、第1の検討課題となる。続いて、仮説ⅡとⅢに係わる分析として、就職先の決定状況を取り上げ検討が行なわれる。卒業を目前にして、就職先が決定しているか否かということは、自己概念のあり方にとっても職業意識のあり方にとっても、非常に重要なことと思われる。その結果として、就職先の決定状況は、自己概念と職業意識との結びつきにも、大きな影響を与えるものと思われる。

このような疑問に答えるため、以下ではまず、自己概念および職業意識それぞれの内部での、下位尺度間の相関関係について検討が行なわれる。続いて、両尺度群間での相関関係のパターンについて吟味がなされる。加えて、自己概念と職業意識との対応関係をより詳しく吟味する目的で、専門別(保育系・人文系)、就職先の決定状況別(決定・未決定)に、正準相関分析による検討を行なっていく。

1. 自己概念および職業意識内部での下位尺度間の相関関係

(1) 自己概念の下位尺度間相関関係

自己概念の下位尺度として取り上げられた変数は、若林他(1983)の場合と同じように、M得点、F得点、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)の合計7尺度である。なお、これらの他に社会的役割態度スケールも、自己概念に準ずるものとして分析に加えられた。表7は、これらの相互相関について、被調査者全体の結果を調査年次別に示したものである。

1年目の結果では、社会的役割態度と自己能力評価の協調性および確実性、それに社会的役割態度と職業自己イメージの親しみやすさの3つの組み合わせを除き、すべての相関が有意であった。同様に、2年目の結果をみると、社会的役割態度とM得点、社会的役割態度と自己能力評価の3つの下位尺度、そして職業自己イメージの力強さとF得点の、合計6つの相関を除きすべての相関が有意であった。また、F得点と社会的役割態度との間には、1年目、2年目とも負の相関がみられたが、それ以外の相関はすべて有意な正の相関であった。

下位尺度間の関係について詳しくみると、1年目、2年目とも同じような傾向を認めることができる。すなわち、①M得点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く、F得点は自己能力評価の確実性との相関が高い。②自己能力評価の3つの下位尺度間相関はいずれも高い。また、有能性はM得点のほか、職業自己イメージの力強さとの相関が高く、協調性は親しみやすさとの相関が高い。③職業自己イメージの2つの下位尺度の相互関係はかなり高いが、他の尺度との関係はやや異なっている。力強さは、M得点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

表7 学年別にみた自己概念下位尺度間の相関(N=544)

下位尺度 (2年目)		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	
下位尺度(1年目)	M 得 点	(.67***)	.24***	.66***	.19***	.15***	.51***	.13**	.06
	F 得 点	.29***	(.63***)	.26***	.31***	.38***	.03	.14***	-.20***
自 己 能 力 評 価	有 能 性	.69***	.28***	(.67***)	.34***	.26***	.44***	.16***	.04
	協 調 性	.17***	.24***	.36***	(.59***)	.36***	.21***	.37***	.03
	確 実 性	.22***	.32***	.26***	.34***	(.65***)	.09*	.20***	-.08
職 業 自 己 イ メ ー ジ	力 強 さ	.61***	.11*	.55***	.24***	.13**	(.58***)	.55***	.18***
	親 しみ や す さ	.17***	.18***	.17***	.38***	.18***	.53***	(.50***)	.08*
社会的役割態度		.14***	-.10*	.13**	-.00	-.08	.23***	.05	(.71***)

(注) 表の左下半分は1年目、右上半分は2年目の結果である。対角部分の()内の数字は各尺度の時点間相関である。* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

さは自己能力評価の協調性との相関が高い。④社会的役割態度は力強さとの間に有意な正の相関が、またF得点との間に有意な負の相関がみられる。その他の組み合わせについては、1年目と2年目との間で一貫した傾向は認められない。これらの結果は、若林他(1983)で得られたものとほとんど同じ傾向を示していた。

なお、1年目と2年目の相関係数を比べてみると、ほとんどの組み合わせにおいて、2年目になると値は低くなる傾向にあることがわかる。

保育系と人文系それぞれについて、就職決定群と未決定群別々に相関パターンを検討してみた。詳しい結果の提示は省略するが、検討の結果保育系では就職先の決定・未決定を問わず、先に述べた①②③と同じ傾向が認められた。一方、人文系の場合、決定群では1年目の相関の一部がやや低い、おおむね保育系と同じ傾向が認められた。しかし、未決定群では自己能力評価の下位尺度間相関は、2年目の有能性と協調性との相関が有意であったことを除けば、1年目の相関も2年目の相関も有意ではなかった。また職業自己イメージの2つの下位尺度間相関も、1、2年目とも有意ではなく、自己能力評価の協調性と親しみやすさとの相関も有意ではなかった。

こうした結果から、全体としては自己概念の下位尺度の中で中核となる組み合わせについては、有意な正の相関がみられるが、人文系未決定群のように1年目から相関パターンに一貫性がみられないグループもあることが見出された。

(2) 職業意識の下位尺度間相関関係

職業意識の下位尺度として取り上げられたものは、1年目が、職業志向(職務挑戦、人間関係、労働条件)、職業レディネス、就職確信度の5尺度、2年目が職業志向の3尺度である。これらの尺度間相関を示したものが表8である。

全体の傾向を1年目の結果についてみると、職業志向の職務挑戦および労働条件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、有意な相関がみられる。そして、職業レディネスと労働条件志向との間には負の相関がみられたが、それ以外の7つ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も、すべて有意な正の相関を示している。これらの結果は、若林他(1983)で認められた傾向にほぼ一致している。

つぎに、2年目の結果をみてみよう。職業志向の3つの下位尺度間相関はいずれも有意であるが、1年目の場合と異なり、職務挑戦と労働条件との間には負の相関がみられる。この理由として、就職がまだ現実的な問題になっていない1年目には、職業に何を求めるかということについて分化した具体的目標がなく、3つの側面のすべてに対し同じ程度の志向性が示されるが、2年目になって就職が現実の問題となると、職業に求めるものが個人の中で分化し、明確化されていくことが考えられる。

表8にもとづいて、保育系・人文系ごとに、就職決定群と未決定群での傾向のちがいをみてみよう。保育系で

表8 学年別・専門別にみた時点ごとの職業意識の下位尺度間相関

時点	下位グループ 職業意識の下位尺度 N	全体	保育		人文	
		全体	決定	未決定	決定	未決定
1年目	レディネス×職務挑戦	.36***	.47***	.19*	.41***	.43***
	レディネス×人間関係	.15***	.27***	.28***	.11	.05
	レディネス×労働条件	-.20***	.03	-.10	-.25**	-.18
	レディネス×就職確信度	.27***	.31***	.31***	.10	-.03
	職務挑戦×就職確信度	.05	.15*	.17*	-.10	-.21
	人間関係×就職確信度	.11**	.25***	.16*	.01	.02
	労働条件×就職確信度	-.02	-.00	-.01	.13	-.01
	職務挑戦×人間関係	.47***	.62***	.45***	.34***	.48***
	職務挑戦×労働条件	.20***	.30***	.24**	.16	.23
	人間関係×労働条件	.44***	.46***	.41***	.43***	.47***
2年目	職務挑戦×人間関係	.36***	.44***	.20*	.37***	.29
	職務挑戦×労働条件	-.25***	-.10	-.21*	-.09	-.00
	人間関係×労働条件	.21***	.12	.40***	.21*	.46***

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

は1年目において、決定群と未決定群との間にほとんど傾向のちがいはみられず、職業レディネスと労働条件志向との間、および労働条件志向と就職確信度との間の相関を除くすべての組み合わせにおいて、有意な正の相関が得られた。一方、人文系では1年目で決定群・未決定群とも有意な正の相関が得られた組み合わせは、職業レディネスと職務挑戦志向、職務挑戦志向と人間関係志向、人間関係志向と労働条件志向との間の3つだけであった。なお、これらの組み合わせは、全体および保育系でも、かなり高い相関を得ている組み合わせであった。人文系の決定群では、このほか職業レディネスと労働条件志向との間に有意な負の相関がみられたが、未決定群では有意な相関はまったくみられなかった。人文系の場合、決定群においては職業レディネスが低い者ほど労働条件を職業に求める傾向があるといえる。このような傾向は、若林他(1983)でも認められている。この点については人文系決定群の特徴として、のちに改めて論じられる。

2年目の結果は、1年目のものとはかなり様相を異にしている。表から明らかなように、職業志向の内の職務挑戦と人間関係との間の相関は、人文系未決定群を除いて有意な正の相関が得られている。どちらの系においても、とくに決定群で高い値を示している。職務挑戦志向と労働条件志向との相関は、保育系決定群においてのみ有意な負の相関が得られた。さらに、人間関係志向と労働条件志向との相関は、保育系決定群を除く3つのグループで有意な正の相関となっており、とくに両系の未決定群での値が高い。

以上から職業意識の下位尺度相互の関係は、1年目においては保育系と人文系でかなり異なるのに対して、2

年目では系のちがいでではなく、決定群と未決定群との間で異なったものとなることが読みとれる。

(3) 自己概念と職業志向の下位尺度との相関関係

表9は、自己概念の各尺度と職業志向の3つの下位尺度(有能性・協調性・確実性)との相関について、被調査者全体の結果を学年ごとに示したものである。

まず、自己能力評価の3つの尺度と、職業志向の各尺度との相関についてみてみよう。有能性は、1年目には職務挑戦志向との間にのみ有意な正の相関を示しているが、2年目になると職業志向の3つの尺度すべてとの間に有意な正の相関がみられた。協調性は、1年目には人間関係志向との間にだけ有意な正の相関がみられたが、2年目では職務挑戦志向および人間関係志向との間に有意な正の相関が生まれた。一方、確実性と職業志向の3つの尺度との相関は、1年目では低いながらもすべての組み合わせにおいて有意な正の相関が見出されたが、2年目には人間関係志向および労働条件志向との間に有意な正の相関が得られただけであった。全体として、自己能力評価と職業志向との相関関係は、2年目になるとよりはっきりした姿となると考えられる。

つぎに、職業自己イメージと職業志向との相関をみてみよう。力強さの自己イメージは、1年目、2年目とも職務挑戦志向、人間関係志向との間に有意な正の相関を、また労働条件志向との間に有意な負の相関を持っている。親しみやすさと職業志向の各尺度との相関をみると、1年目では人間関係志向との間にのみ有意な正の相関がみられたが、2年目では職務挑戦志向および人間関係志向との間で有意な正の相関関係が見い出された。以上から職業自己イメージと職務挑戦および人間関係志向との関

表9 学年ごとにみた自己概念と職業志向の下位尺度との相関関係(全体: N = 544)

調査時点		1年目			2年目		
職業志向		職務挑戦	人間関係	労働条件	職務挑戦	人間関係	労働条件
自己概念 の下位尺度	有能性	.36***	.05	-.04	.25***	.18***	.10*
	協調性	.05	.13**	.02	.17***	.25***	.06
	確実性	.10*	.10*	.09*	.00	.15***	.11*
職自イ 業己シ	力強さ	.38***	.09*	-.12**	.44***	.23***	-.10*
	親しみやすさ	.07	.22***	-.04	.36***	.35***	-.06
M	得点	.36***	.02	-.05	.23***	.19***	.09*
F	得点	.09*	.06	.10*	.01	.10*	.09*
社会的役割態度		.35***	.09	-.10*	.15**	.05	-.09*

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001

係は、1年目よりも2年目においてより強くなるということができよう。

最後に、M得点・F得点、および社会的役割態度と職業志向との相関をみてみよう。M得点は、1年目には職務挑戦志向との間にのみ有意な正の相関を示したが、2年目には職業志向のいずれの尺度とも有意な正の相関を持った。F得点は、1年目には職務挑戦および労働条件志向との間に、また2年目には人間関係および労働条件志向との間に有意な正の相関を示したが、いずれも値は低かった。社会的役割態度は、1年目には職務挑戦および人間関係志向との間に有意な正の相関を、また労働条件志向との間に有意な負の相関を示したが、2年目には職務挑戦志向との間でのみ、有意な正の相関を示しただけであった。また、労働条件志向との間には有意な負の相関が得られたが、全体として1年目よりも2年目の方が相関が低くなる傾向にあった。

まとめとして、職業志向と自己概念との間には、かなり多くの有意な正の相関関係が見出された。下位尺度別にみると、職務挑戦と人間関係志向は、自己概念の諸尺度と広範な結びつきを示していたが、これに比べると労働条件志向の結びつきは、かなり不明確なものであった。また、職業自己イメージと職務挑戦および人間関係志向との相関は、1年目に比べ2年目でより高くなるが、他の自己概念の尺度では、必ずしもはっきりした傾向は見出されなかった。

なお、これらの相関関係を、保育系・人文系ごとに就職決定群、未決定群別に検討したところ、それぞれの下位グループで、自己概念と職業志向との関連が複雑に絡みあっており、しかも1年目と2年目との様相も一貫したものではなかった。そこで、以下では、自己概念と職業志向との関連性について、調査時点間の変化を考慮に入れ特定の変数の組み合わせについて、より深い検討を加えることにする。

2. 自己概念と職業志向の下位尺度間での交差ラグ (cross-lagged) 相関分析の結果

自己概念と職業志向との関連についての今までの分析を通じ、職業志向における職務挑戦および人間関係志向が、両者の関係を明らかにする有力な手がかりを与えていることが示された。以下では、自己概念の諸尺度と職務挑戦および人間関係志向との関連を、時点を通しての相関関係にもとづいて検討する。そのために、交差ラグ相関分析 (cross-lagged correlation analysis) の方法が用いられた。この分析方法では、1年目に測定された自己概念尺度と2年目に測定された職業志向尺度との相関関係が問題とされる。並行して、1年目の職業志

向と2年目の自己概念との相関関係も吟味される。このような分析の結果として、自己概念の影響力の強さ (1年目の自己概念のあり方が2年目の職業志向のあり方を規定する場合) と、職業志向の影響力の強さ (1年目の職業志向のあり方が2年目の自己概念のあり方を規定する場合) を、相互に比較検討することが可能となる。

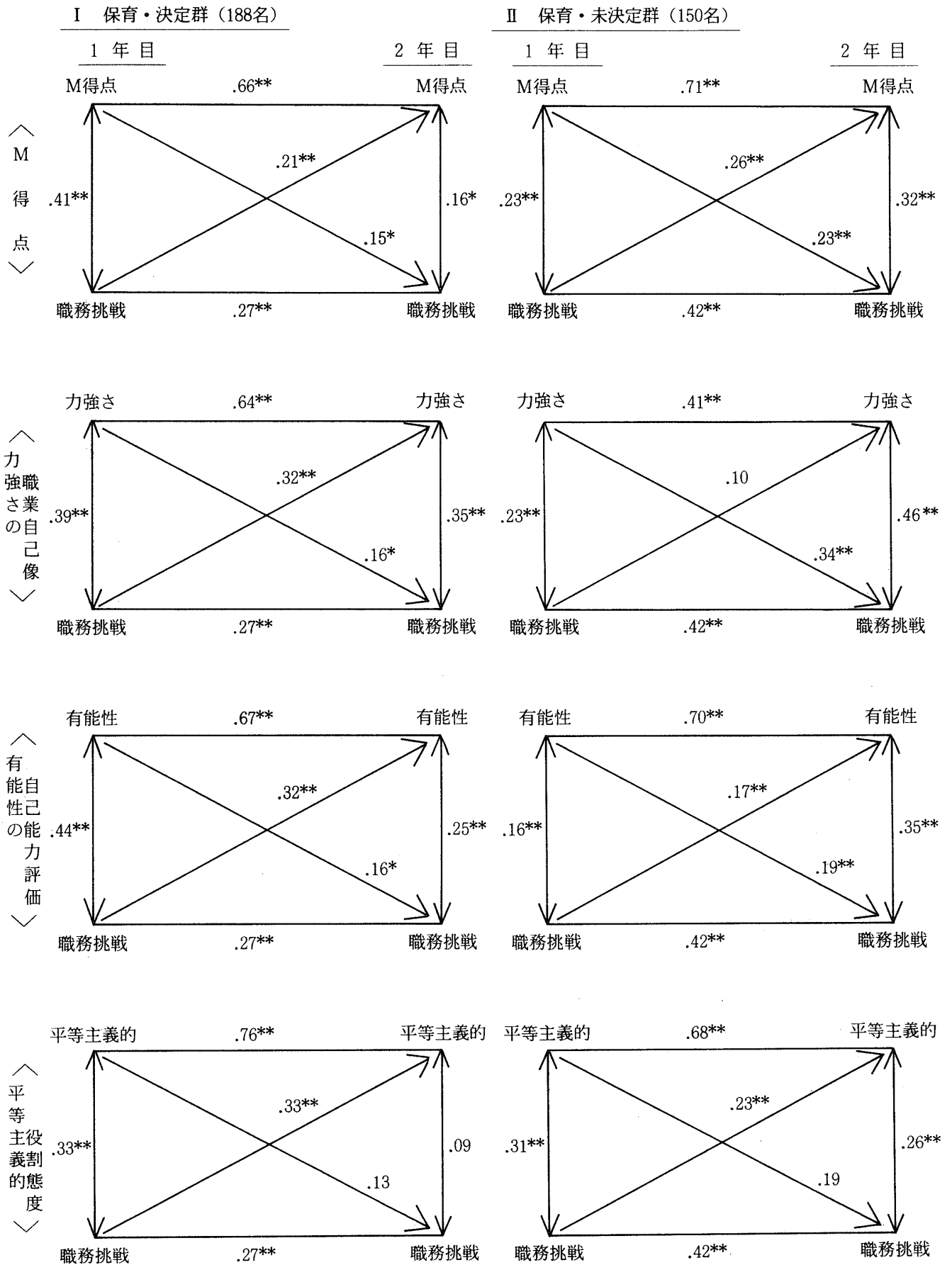
(1) 自己概念と職務挑戦志向との交差ラグ相関分析

表9の結果によれば、自己概念尺度の中で1年目・2年目を通して職務挑戦志向と高い相関を示しているものは、M得点、有能性、力強さ、社会的役割態度である。これらはすべて、男性特性をあらわす力強い自己概念、ないしは高い自己の有能性 (self-efficacy) や自尊心に関わる側面である。以下ではこの4つの下位尺度を取り上げ、職務挑戦志向との交差ラグ相関関係を検討していく。図4は職務挑戦と自己概念とのラグ相関を、保育系と人文系の各系ごとに、決定群と未決定群にわけ図示したものである。

図4によれば、保育系では決定群・未決定群ともほとんどの変数の組み合わせにおいて、有意な正の相関が得られている。きわだった特徴は、自己概念の安定性 (1年目と2年目の間での高い相関) である。一方、力強さの自己概念と職務挑戦志向の間には、一貫した正の相関関係が認められるものの、規定関係の方向性 (「1年目の自己概念→2年目の職業意識」か、逆の「1年目の職業意識→2年目の自己概念」か) に関しては、明確な結果が得られていない。人文系では決定群の場合、力強さ、有能性、M得点に関し交差ラグ相関関係において有意な正の相関がみられた。しかし、規定関係の方向性については保育系と同様、明確な結果は見出されていない。また、社会的役割態度については、有意な相関は得られなかった。さらに未決定群では、交差ラグ相関は1年目の職務挑戦志向と、2年目の力強さおよび社会的役割態度の間で有意な結果を示しただけで、それ以外では有意な関係は得られていない。人文系未決定群では、規定関係の方向性は弱いながらも「1年目の職業志向→2年目の自己概念」の方向が読みとれる。同様な傾向は、決定群においてもみられる。結局、人文系未決定群では、いずれの方向でも交差ラグ相関関係が弱い結果として、2年目における自己概念と職務挑戦志向との間に、一貫した有意な結合関係が失われてしまっている。またその結果として、この群では2年目の職務挑戦志向は、1年目の変数からは何ら直接予測できない状況が生み出されている。

結論として保育系では、1年目の自己概念のあり方が2年目の職務挑戦志向を規定する (その予測を可能とす

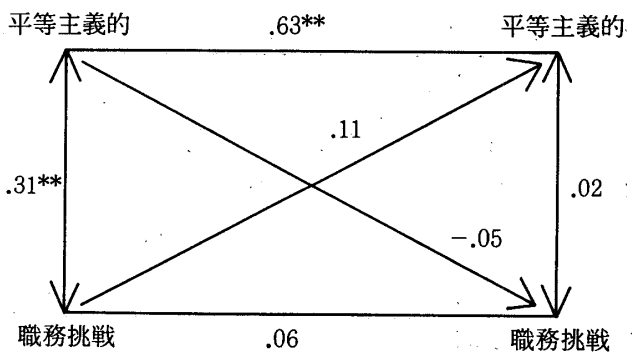
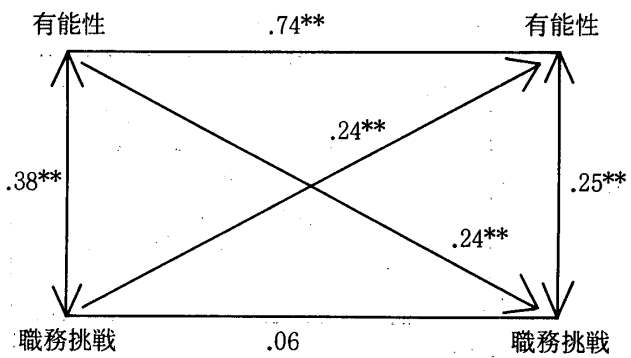
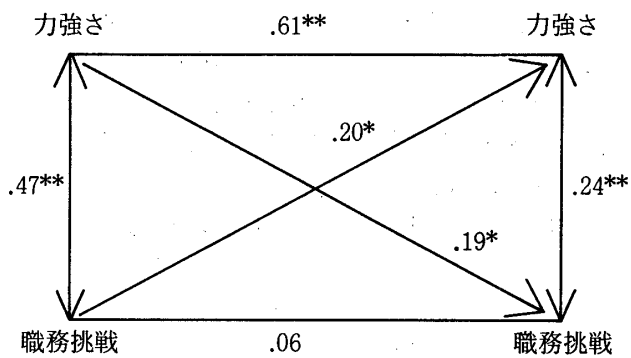
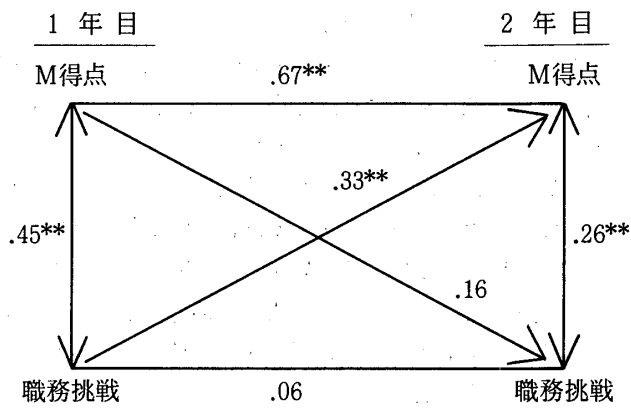
女子大生における職業選択過程の予測的研究 (I)



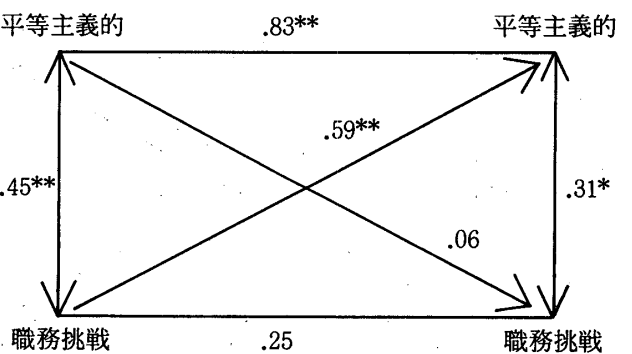
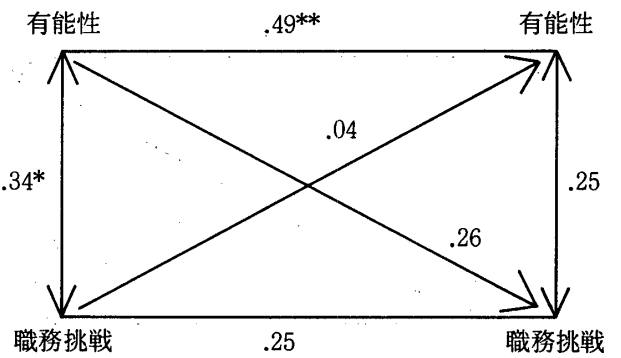
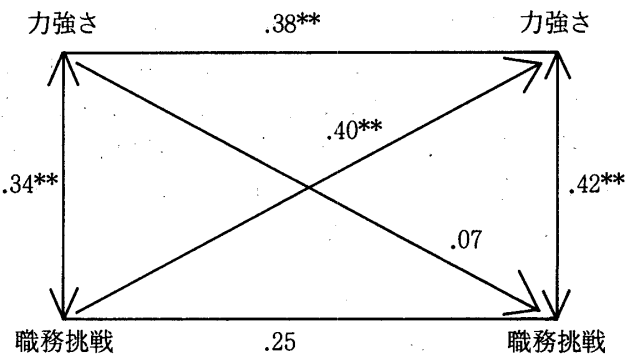
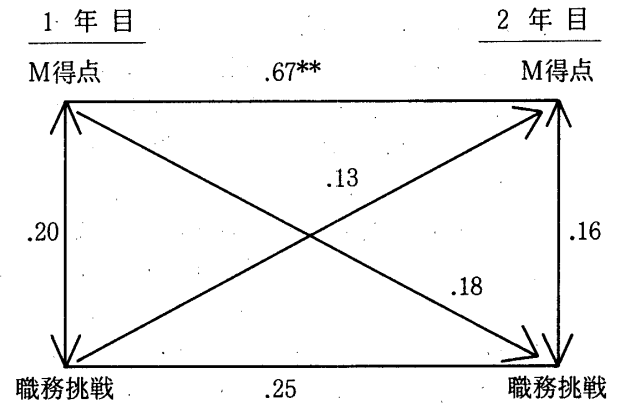
* P < .05, ** P < .01

図4 職務挑戦志向と自己概念尺度

Ⅲ 人文・決定群 (144名)



Ⅳ 人文・未決定群 (45名)



との交差ラグ相関分析の結果

る)というよりも、1年目の職務挑戦志向が2年目の自己概念のあり方を規定するという方向性がより顕著である。特に、この傾向は保育系未決定群で目につくが、この群では力強さや有能性の自己概念と職務挑戦志向との関係そのものが、非常に弱い関係でしか結びついていないのである。

(2) 自己概念と人間関係志向との交差ラグ相関分析

次に、自己概念尺度と人間関係志向との交差ラグ相関関係を検討してみよう。自己概念の尺度としては、人間関係志向との相関が高い協調性の自己能力評価と親しみやすさの職業自己イメージの2尺度が選ばれた。図5は、この分析結果を下位グループ別に図示したものである。

図から明らかなように、保育系では決定群・未決定群を通して、ほとんどの交差ラグ相関が有意な正の相関関係を示している。しかしこの場合も、規定関係の方向性は明確ではなく、1年目の自己概念のあり方が2年目の職業志向を規定するのか、逆に1年目の職業志向によって2年目の自己概念のあり方が規定されているのか、決定的な判定を下すことはできない。

一方、人文系決定群では、1年目の協調性および親しみやすさと、2年目の人間関係志向との間に有意な正の交差ラグ相関が得られたが、その逆の方向性においては、相関関係は有意な水準には達しなかった。さらに、人文系未決定群では、協調性と親しみやすさともどの方向性においても、有意な交差ラグ相関関係は全く見出されなかった。以上のように人文系では、全体として一貫した傾向を見出すことはできないが、しいていえば、1年目の自己概念によって2年目の人間関係志向が規定されていくという方向性が、その逆の規定関係より多少明確にされたということができよう。

以上の結果は、次の3点に要約される。①自己概念と職業志向との結合は、少なくとも「力強さ・有能性⇄職務挑戦志向」と「親しみやすさ・協調性⇄人間関係志向」という2つの異なる次元において存在している。②これら2つの次元における自己概念と職業志向の結合は、専門性の高い保育系において、それが低い人文系に比べより一貫して強固なものとなっている。すなわち、職業社会化における専門性が高い程、自己概念と職業志向の結

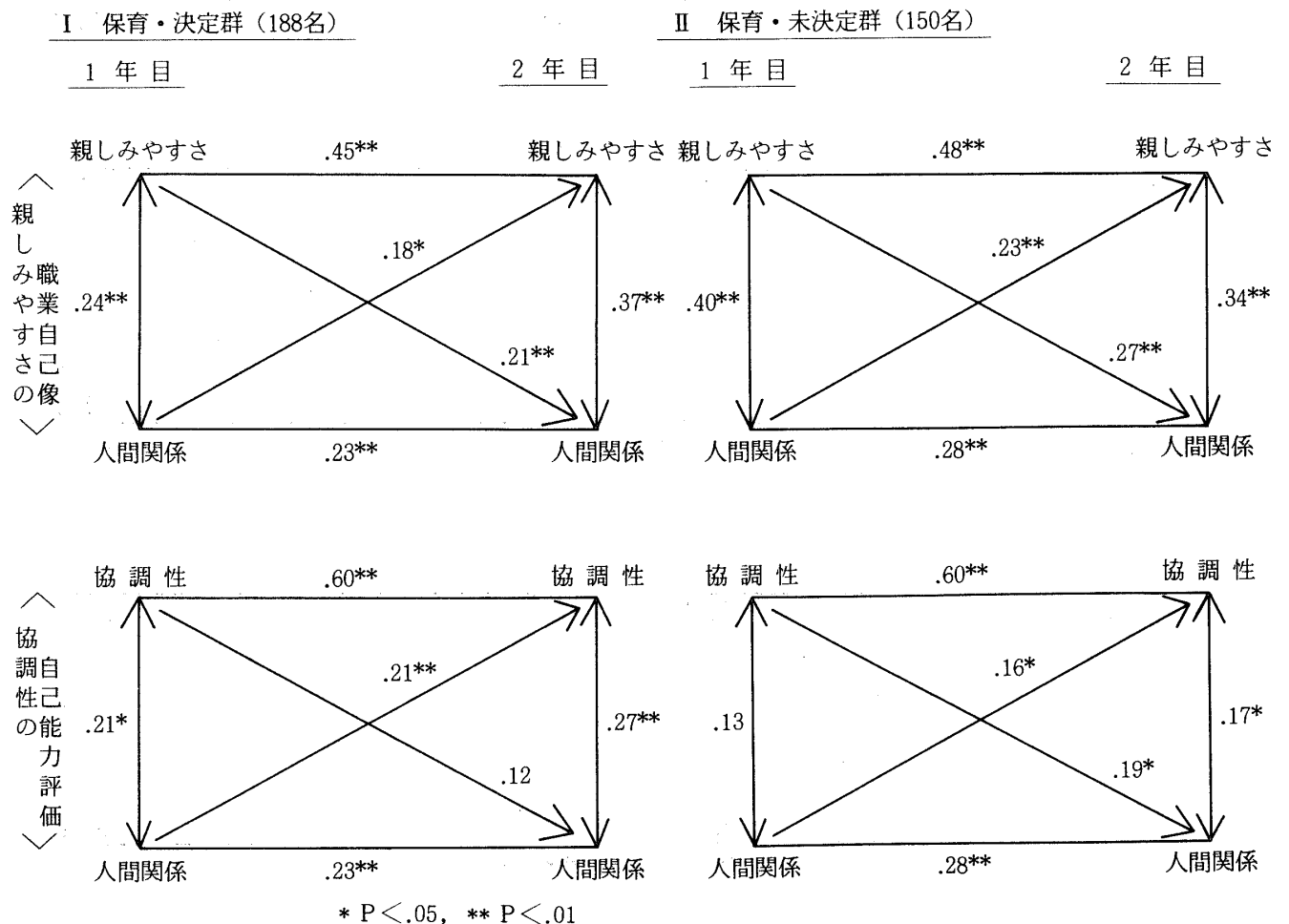


図5 自己概念尺度と人間関係志向

びつきは上記二次元を通じてより強化され、かつ時間を通じて安定したものとなるということができよう。逆に人文系未決定群では、両者の結合の弱さと不安定さは顕著であり、この群での進路選択における困難さが浮き彫りにされた。③職業志向は自己概念のあり方によって規定されるのか、それとも逆に自己概念が職業志向によって規定されるのかという、規定関係の方向性については、何ら明確な結果は見出されなかった。というより、ある限定された（短大生の場合のような）職業選択過程においては、両方向での規定力が同じ力で作用していると考えた方がよいであろう。なお、人文系未決定群では、特定の変数間で明確な方向性（「1年目の挑戦志向」→「2年目の自己概念」）が見出されてたものの、それ以外では両者の結びつきそのものが消滅してしまっていた。

以上の分析を通じ、自己概念と職業志向の結びつきは職業社会化過程での時間的変化（1年目と2年目）、専門性、就職決定か未決定かという要因のあり方によって、複雑に変化する可能性があることが明らかにされた。上記の結果をふまえ、以下ではこのように複雑な自己概念

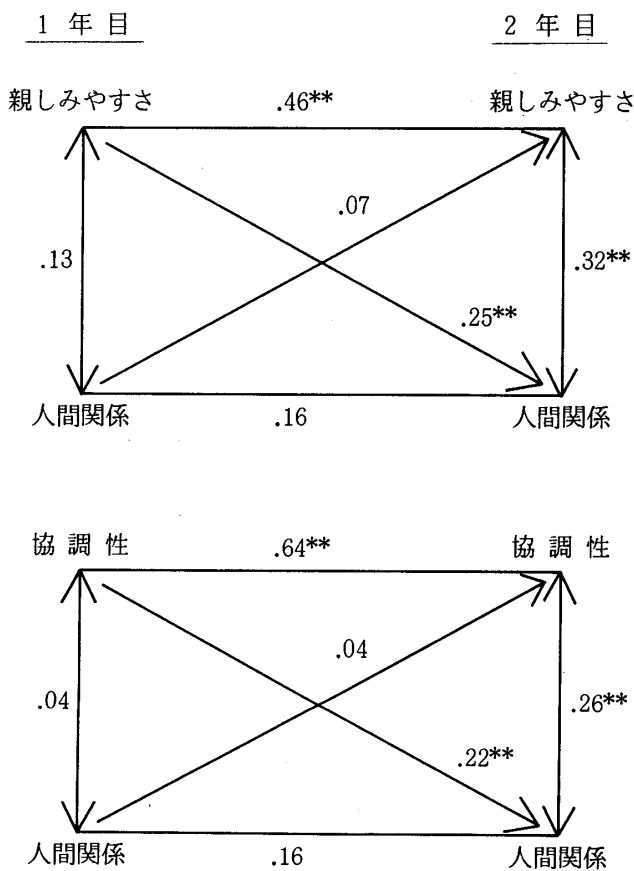
と職業志向の結合関係を解き明かすべく、正準相関の手法を用いより統合的な分析が試みられる。

3. 自己概念と職業志向の諸尺度に基づく正準相関分析

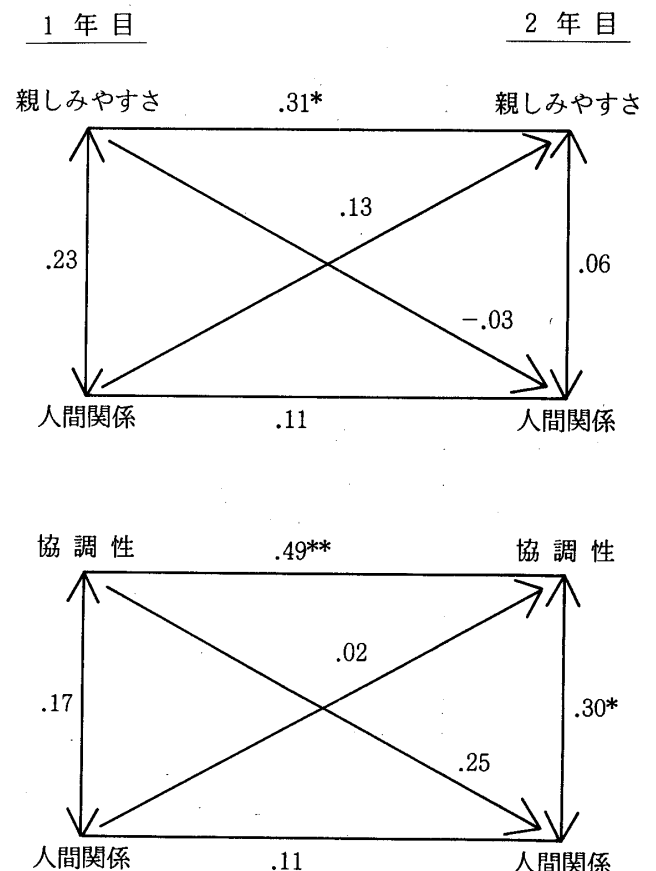
自己概念の各尺度と職業志向の各尺度との結合関係を解明する目的で、正準相関分析が行なわれた。分析に投入された変数は、自己概念に関わる尺度では、M得点、F得点、自己能力評価の3つの下位尺度（有能性、協調性、確実性）、職業自己イメージの2つの下位尺度（力強さ、親しみやすさ）の計7尺度である。一方、職業志向の尺度は、職務挑戦、人間関係、労働条件の3つからなっている。

正準相関分析は、2組の変数群が与えられた場合、その間での相関が最大となるような合成変量の対（正準変量；canonical variate）を求める方法である。また主成分分析などと同様、各変数と合成変量との関係は正準係数として示される。本分析においては、自己概念の7尺度と職業志向の3尺度の2つの変数群の間で、両者

Ⅲ 人文・決定群（144名）



Ⅳ 人文・未決定群（45名）



との交差ラグ相関分析の結果

表10 正準相関分析に基づく自己概念と職業志向の関係

(A) 保育・決定群 (N = 188)	① R = .536** (λ ₁ = .288)		④ R ₁ = .534** (λ ₁ = .285) R ₂ = .309* (λ ₂ = .096)		② R = .311 (N.S.) p < .10		③ R = .475** (λ ₁ = .225)	
	自己概念 (1年目)	職業志向 (1年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (1年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (1年目)
	力強さ .53	職務挑戦 1.13	親しむやすさ .70	職務挑戦 .68	M得点 -.90	人間関係 -.87	有能性 .67	職務挑戦 1.21
	有能性 .52	労働条件 -.29	有能性 .41	人間関係 .50	親しむやすさ -.81	労働条件 -.27	力強さ .58	人間関係 -.40
	確実性 .32	人間関係 -.18	協調性 .21	労働条件 .07	力強さ .40	職務挑戦 -.15	協調性 -.43	労働条件 -.26
	協調性 -.24		F得点 -.17		協調性 -.40		確実性 .24	
	M得点 .12		確実性 -.14		F得点 .39		親しむやすさ .21	
	親しむやすさ -.09		力強さ .13		確実性 .28		M得点 -.19	
	F得点 -.09		M得点 -.02		有能性 .18		F得点 -.05	
	R = .536**							
	<p>自己概念 (1年目) → 自己概念 (2年目) R = .311 (②) 自己概念 (1年目) → 職業志向 (1年目) R = .536** (①) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (1年目) R = .475** (③) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (2年目) R₁ = .534** (④) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (1年目) R₂ = .309* (④)</p>							
(B) 保育・未決定群 (N = 150)	① R = .539** (λ ₁ = .291)		④ R ₁ = .570** (λ ₁ = .324) R ₂ = .374** (λ ₂ = .140) R ₃ = .256* (λ ₃ = .082)		② R = .434** (λ ₁ = .188)		③ R = .449** (λ ₁ = .202)	
	親しむやすさ .99	人間関係 1.03	F得点 -.57	職務挑戦 .86	M得点 .71	職務挑戦 .68	親しむやすさ .59	人間関係 .95
	M得点 -.42	職務挑戦 -.73	力強さ .42	人間関係 .37	F得点 -.46	人間関係 .61	有能性 -.50	職務挑戦 -.90
	力強さ -.28	労働条件 .13	確実性 .31	労働条件 -.03	有能性 -.42	労働条件 -.18	M得点 -.48	労働条件 .12
	有能性 -.25		M得点 .30		親しむやすさ .35		協調性 .23	
	協調性 .06		親しむやすさ .19		力強さ .32		確実性 .14	
	確実性 .03		有能性 .15		協調性 .28		F得点 -.05	
	F得点 .01		協調性 .10		確実性 -.10		力強さ .03	
	R = .539**							
	<p>自己概念 (1年目) → 自己概念 (2年目) R = .434** (②) 自己概念 (1年目) → 職業志向 (1年目) R = .539** (①) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (1年目) R = .449** (③) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (2年目) R₁ = .570** (④) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (1年目) R₂ = .374** (④) 自己概念 (2年目) → 職業志向 (2年目) R₃ = .256* (④)</p>							

(C) 人文・決定群 (N = 144)		① R = .619** (λ ₁ = .383)		④ R = .474** (λ ₁ = .224)		② R = .395* (λ ₁ = .156)		③ R = .545** (λ ₁ = .297)	
1 年 目	2 年 目	自己概念 (1年目)	職業志向 (1年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (1年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (1年目)
自己概念	自己概念	.92	1.04	.65	.77	.48	.65	.65	.99
親しさ	親しさ	-.53	-.41	-.52	-.37	-.35	-.48	-.48	-.37
M 得点	M 得点	.13	-.20	-.27	-.14	有能性	-.30	-.36	-.36
確実性	力強さ	.05	.25	.25		M 得点	-.21	.17	
F 得点	有能性	.04	-.18	-.18		協調性	-.18	.14	
有能性	協調性	.03	-.10	-.10		確実性	-.11	.13	
協調性	確実性	-.03	-.05	-.05		力強さ	.07	.05	
R = .619**		R = .434**		R = .545**		R = .395*		R = .545**	
職業志向		職業志向		職業志向		職業志向		職業志向	

(D) 人文・未決定群 (N = 45)		① R = .774** (λ ₁ = .600)		④ R = .720** (λ ₁ = .518)		② R = .620* (λ ₁ = .384)		③ R = .655* (λ ₁ = .429)	
1 年 目	2 年 目	自己概念 (1年目)	職業志向 (1年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (1年目)	職業志向 (2年目)	自己概念 (2年目)	職業志向 (1年目)
自己概念	自己概念	.69	-1.08	-.76	-.92	-.80	1.03	.69	.91
有能性	有能性	-.67	.82	-.73	-.48	-.62	-.13	-.47	-.72
協調性	M 得点	.21	.63	.56	.09	有能性	.49	.45	.66
親しさ	親しさ	-.16		.32		協調性	.44	.38	
確実性	有能性	-.07		-.05		F 得点	.17	-.07	
力強さ	力強さ	-.02		.04		M 得点	-.12	.07	
F 得点	F 得点	.01		.01		力強さ	-.06	.02	
R = .774**		R = .720**		R = .655*		R = .620*		R = .655*	
職業志向		職業志向		職業志向		職業志向		職業志向	

* P < .05, ** P < .01

の相関(正準相関)を最大にするような合成変量(正準根)が求められ、この変量に対し各尺度がどのような負荷を示すかが検討される。図4および図5でみたとおり、本研究においては、自己概念と職業志向の関係は、①1年目内部、②1年目の自己概念と2年目の職業志向、③1年目の職業志向と2年目の自己概念、④2年目内部という4つの時間的局面で考えられねばならない。それ故、正準相関分析もこの4つの局面ごとに別々に実行される。加えて、各下位サンプルの間での違いを検討するため、分析は保育系と人文系それぞれの就職決定群・未決定群別に行われた。結局最終的に、4局面×4群の計16の正準相関分析が行われたことになる。これら分析の結果は、表10にまとめられている。

(1) 1年目における自己概念と職業志向との関係

表10の(A)においては、保育系の就職決定群における自己概念尺度群と職業志向尺度との正準相関関係が、①1年目内部での相関関係として、②1年目の自己概念と2年目の職業志向との関係として、③1年目の職業志向と2年目の自己概念との関係として、④2年目内部での相関関係として示されている。表中、Rは正準相関係数を示し、その統計的有意性がWilksのAに基づく、 χ^2 検定の結果として示されている(三宅他, 1977)。

まず、保育系決定群における1年目内部での自己概念と職業志向との関係(①の結果参照)では、統計的に有意な合成変量(正準根: canonical roots)は、ただ1つしか見出されなかった($\lambda_1 = .288$)。この正準根のもとでの正準係数の布置を眺めてみると、自己概念の側面として力強さの自己イメージと有能性の自己能力評価がセットとなって高く負荷しており、これらが職務挑戦志向との相関関係を形成していることがわかる。この相関関係は、 $R = .536$ と統計的に有意な結果($p < .01$)となった。つまり、保育系では2年目の調査時点で就職が決まっている決定群の学生たちは、すでに1年目の時点で有能性の自己能力評価が高く、かつ職業人としての力強いイメージを描いており、将来職業についた場合、職務挑戦を通じて自己実現をめざす心構えができているといえる。このような結びつきは、力強く有能な自己概念と職業の上での自己実現という、達成(achievement)のモチーフを示している。一方、(B)の①に示されたように保育系未決定群では、1年目ではただ1つの正準根($\lambda_1 = .291$)が有意となっただけであるが、正準係数の布置をみると自己概念の側面として、親しみやすさの自己イメージと男性特性をあらわすM得点が逆符号でセットになっている。そして、職業志向では人間関係および職務挑戦がやはり逆符号でセットとなり、自己概念のセットとの対応関係を形成している。結果と

して、 $R = .539$ と正準相関は統計的有意の水準($p < .01$)に達した。ここで注目すべきは、M得点と職務挑戦の2変数は、符号が逆方向になっている点である。つまり、保育系未決定群では1年目において、M得点が低く(非男性的)親しみやすいイメージの自己概念と、人間関係志向が高く職務挑戦志向が低い職業志向とが、対応関係を形成しているのである。すなわち、ここでは達成ではなく、親和性(affiliation)のモチーフが浮き彫りにされているのである。以上の結果は、同じ保育系であっても、2年目において就職が決定する群と未決定の群とでは、1年の時点ですでに、自己概念と職業志向との対応関係が全く異なることを意味するもので、非常に興味深い。

次に、(C)の①に目を転じ人文系決定群の結果をみると、統計的に有意な正準根が1つ見出されている($\lambda_1 = .383$)。このもとで自己概念の側面では、力強さと親しみやすさの自己イメージ(逆符号)がセットになっており、職業志向の側面では職務挑戦と人間関係(逆符号)が対をなし、自己概念のセットと対応関係を形成している。すなわち、力強さの自己イメージと職務挑戦志向は符号が同じプラスであるが、親しみやすさの自己イメージと人間関係志向とは符号が逆でマイナスとなっている。正準相関は、 $R = .619$ と統計的有意の水準($p < .01$)に達した。結論として、人文系決定群では1年目の時点で、力強さの職業自己イメージが職務挑戦志向と強く結びつく傾向が存在することが見出された。このような達成のモチーフは、(A)の①の保育系決定群と同一であるが、しかし人文系決定群では親しみやすさの自己イメージと人間関係志向が逆符号でこのモチーフに関与しており、保育系の場合と微妙に色あいを異にしている。

次に、(D)の①に示された人文系未決定群の結果を見ると、有意な正準根が1つ得られており($\lambda_1 = .600$)、この変量のもとで、自己概念としては有能性と協調性の自己能力評価(逆符号)がセットになっており、職業志向の側では人間関係を中心に他の2つの志向が逆符号でいずれも高い係数値を示している。正準相関は $R = .774$ と高く、統計的有意($p < .01$)の水準に達した。係数の布置関係から考えるとこの群では、有能性と非協調性の自己能力評価が、人間関係(マイナス)と職務挑戦・労働条件(プラス)志向性と対応しており、一応達成のモチーフが示されている。しかし、職業志向において、職務挑戦と労働条件が同符号で高い係数値を示し、未分化で非現実的な志向性が暗示されている。いうなれば、過剰な達成のモチーフと非親和性のモチーフが同居しているとみることができよう。

以上の結果をまとめてみると、保育系決定群では力強い自己概念が存在し、職業を通じて自己実現を図ろうとする意欲が強い（達成のモチーフ）が、保育系未決定群では親しみやすさの自己概念に基づき、人間関係を志向する傾向（親和のモチーフ）の強いことがうかがわれた。つまり、2年目で就職が決定する群としない群とでは、1年目の時点ですでに、職業選択への取り組み方がまったく異なっているのである。すなわち、達成のモチーフに基づく群は、2年目の1月には保育関係を中心に何らかの職業を決定することができるが、親和のモチーフに基づく群は同じ時点でまだ未決定のままである。人文系についても、決定群では保育系とほぼ同一の解釈を行うことができる。ただし未決定群では、1年目において強い非親和性が達成志向と同居しており、これが職業選択過程を困難なものにしていると推測される。

(2) 2年目における自己概念と職業志向との関係

表10にしたがって、まず(A)の④の保育系決定群の結果からみていくことにする。表から明らかなように、この分析からは統計的に有意な正準根は2つ得られており、第1正準変量($\lambda_1 = .285$, $R = .534$, $p < .01$)において自己概念に関わる尺度では、親しみやすさの自己イメージと有能性の自己能力評価がセットになっており、職業志向では職務挑戦と人間関係が1つのセットとして対応している。つまり、2年目の就職が決定した時点では保育系決定群の学生たちは、有能性において自己を評価する一方、職業人としては親しみやすい自己イメージを描いている。そして職業を通じて自己実現を図るとともに、周囲との人間関係を大切にしながら職業生活を送ることを考えるようになるものと思われる。1年目の結果と比べた場合、2年目では自己概念は1年目の力強さ・有能性から親しみやすさ中心へと変化し、それにつれて職業志向も1年目の職務挑戦一色から2年目では、人間関係も含むものへと変化してくる。いいかえれば、この群では求職段階では達成のモチーフに強く方向づけられているが、就職が決定すると同時にそれが親和のモチーフへと変質してくるということである。このような就職決定を契機とした、達成から親和への自己概念・職業志向の変化が、何を意味するかについては後ほど詳しく検討することにしよう。

なお、この群では正準相関分析の結果、第2正準変量($\lambda_2 = .096$)も統計的に有意であった($R = .309^*$)。第2正準変量での結果をみると、自己概念に関わる変数としては、M得点(正準係数=.473)、有能性(.416)、確実性(.379)などがセットになっており、職業志向の労働条件(1.012)と対応関係がみられた。この次元は、明確な達成のモチーフを表示している。

次に(B)の④に目を移すと、保育系未決定群では、3つの有意な正準根が得られている。その内、もっとも説明力の大きい第1正準根($\lambda_1 = .324$, $R = .570$, $p < .01$)についてみると、女性特性のF得点と力強さの自己イメージが自己概念の側面としてセットになっており、これが職務挑戦志向と対応関係を形成している。ただし、F得点はその他の変数と逆符号になっている。したがって、未決定群では、非女性性(non-femininity)と力強さの自己イメージが、職務挑戦志向と結合し、全体として達成のモチーフを表現しているものと思われる。この結果は、1年目における保育系決定群や、人文系未決定群での知見によく似た傾向を示している。しかし、この保育系未決定群の2年目での結果は、能力に関する自己評価と職業志向との対応関係がほとんどみられない点に特徴があるといえる。(B)の①と④の結果を比べてみると、保育系未決定群では、1年目から2年目の変化は、親和から達成のモチーフへの過程変化として特徴づけることができる。しかし、(A)でみたように決定群ではこの間の変化は達成から親和のモチーフへの変化であり、両群の間にまったく相反する変化の過程が存在することが理解できる。

正準相関分析の結果によれば、保育系未決定群では第3正準変量までが統計的に有意であった。第2正準変量($\lambda_2 = .140$, $R = .374$, $p < .01$)の結果では、自己概念に関わる尺度として、親しみやすさ、力強さの自己イメージ(逆符号)と確実性の自己能力評価がセットになっており、これらが職業志向の人間関係と対応していた。この次元は力強さよりも親しみやすさや確実性を自己自身の特性と考え、一方職業生活では、人間関係の充足を求める親和的モチーフの表出であると考えられる。第3正準変量($\lambda_3 = .082$, $R = .286$, $p < .05$)の結果では、自己概念に関わる尺度として、力強さ(逆符号)、有能性、M得点、協調性(逆符号)がセットになっており、これらが労働条件を中心とする職業志向の3つの尺度(ただし人間関係は逆符号)と対応していた。この次元は、自己概念としては有能性やM得点といった男性特性を示しているながら、職業志向では自己実現よりも労働条件が重視されるといった、これまでにない独特のモチーフを示していると思われる。以上のように、保育系未決定群では3つの異なる職業選択過程のモチーフが想定されたが、それらはおおむね職業志向の3つの下位尺度の内容に対応していた。

次に、(C)の④に示された人文系決定群の結果をみてみよう。この群では有意な正準根が1つ得られている($\lambda_1 = .224$)。正準係数でみると、自己概念の側面として親しみやすさの自己イメージとM得点がセットになって

おり、これらが職業志向の人間関係と対応している。つまり、すでに就職が決定した時点では、人文系的女子短大生は、親しみやすい職業人としての自己イメージと、人間関係重視の職業生活とを明確に対応づけて考えているということになる。このことは、保育系の場合と同じように人文系決定群でも、1年目の求職時と2年目の就職決定後の時点との間で、職業に対する考え方において、達成から親和へという180度の転換が生じていることを意味している。

最後に、(D)の④に示された人文系未決定群では、有意な正準根は1つだけ見出された($\lambda_1 = .518$, $R = .720$, $p < .01$)。この変量のもとで自己概念の側面として、協調性の自己能力評価と力強さおよび親しみやすさ(逆符号)の自己イメージとがセットになっており、これらが職業志向の職務挑戦、労働条件と対応関係を示していた。この次元は協調性と力強い職業自己イメージを通じて、職業生活において自己実現を図ろうという達成のモチーフを表現していると思われる。

以上の結果はつぎの4点に要約されよう。2年目の時点においては、①保育系決定群では、親しみやすさ、有能性・協調性の自己概念と職務挑戦・人間関係への志向性との対応関係がみられた。この結果は、職業生活に対する親和性のモチーフの表出と解釈できよう。②保育系未決定群では、3つの有意な正準変量が得られ、それぞれ説明力の大きい順に力強さと職務挑戦志向との対応関係、親しみやすさ・確実性と人間関係志向との対応関係、そして有能性・M得点と労働条件志向との対応関係を示していた。しかし、もっとも説明力の大きい第1変量での達成のモチーフが、この群を特徴づけるものと考えてよい。③人文系決定群では、親しみやすさ・M得点と人間関係志向性との対応関係という親和的傾向が明らかにされた。④人文系未決定群では、協調性・力強さの自己概念と、職務挑戦および労働条件への志向性との対応がみられ、達成のモチーフが顕在化されていた。これらの結果から、⑤就職決定群では保育系・人文系とも1年目の達成のモチーフから2年目では親和のモチーフへの転換がみられた。すなわち2年目では男性特性に加えそれ以上に親しみやすさの自己イメージが自己概念の中心となり、人間関係志向性との密接な対応関係を示していた。しかしこれとは逆に、⑥未決定群では1年目の親和から2年目での達成へという、決定群とは反対のモチーフの転換が見出された。すなわちこの未決定群では、2年目の就職未決定という状況においてはじめて、それまでの親和のモチーフにかわって、力強さの自己概念と職務挑戦志向との対応関係が顕在化してくるのである。

(3) 1年目の自己概念と2年目の職業志向との関係

表10において、②は1年目の自己概念と2年目の職業志向変数による、正準相関分析の結果を示している。ここでの分析の目的は、1年目の自己概念の状態に基づき2年目の各人の職業志向をどれだけ予測できるかを吟味することにおかれている。

まず(A)の②の結果であるが、表から明らかなように保育系決定群では、第1正準変量が統計的に有意ではなかった。すなわちこの群では、1年目の自己概念は2年目の職業志向を何ら予測する力をもっていないことを意味している。その理由として、この群では就職決定後に、職業志向が大きく変化してしまうためではないかと考えられる。

次に、(B)の②の保育系未決定群では、自己概念に関わる尺度としてM得点、F得点(逆符号)、有能性(逆符号)などがセットとなっており、これらが職務挑戦および人間関係志向と対応している。正準変量は、 $\lambda_1 = .188$ ($R = .434$)と説明力が小さいが、統計的には有意の水準($p < .01$)に達している。この②の局面での対応関係のパターンは、④における2年目のそれとよく類似しており、1年目の力強く男性的な自己概念が、2年目での職務挑戦志向を予測するという、達成としての職業選択過程が表示されている。この達成のモチーフの顕在性は、この群がまだまだ職業選択のまっただ中にあることを考えれば当然といえるかもしれない。

次に、(C)の②について人文系決定群の結果をみてみよう。この群では自己概念に関わる尺度として、親しみやすさ、F得点などがセットになっており、このセットが職業志向の職務挑戦や人間関係と対応している($\lambda_1 = .156$, $R = .395$)。これらはすべて同じ符号であるところから、人文系決定群では、1年目の女性性の強い自己概念が、2年目の職務挑戦志向の高さの予測を可能にする結果となっている。しかし、職業志向の内では職務挑戦志向だけでなく、人間関係への志向もかなり強く関係している。いずれにしろ、これら2年目の職業意識と対応しているのが、親和的な1年目の自己概念であることは興味深い。

最後に(D)の②の人文系未決定群では、確実性と親しみやすさ(いずれも逆符号)および有能性、協調性などの自己概念がセットとなっており、これらが職務挑戦志向性に対応している。つまり未決定群では、1年目の非親和的の有能性と協調性に富む自己概念が、2年目の職務挑戦志向性に対応していることになる。

以上の結果をまとめると、保育系・人文系とも未決定群では、1年目の男性特性の高い自己概念と2年目の職務挑戦志向性との対応関係を鮮明にしておき、このグルー

ブがまだ就職という達成過程の渦中であることを示唆している。これに対し決定群では達成よりも親和のモチーフが顕在化していた。特に、保育系でこの傾向が明らかであった。決定群では④の分析で示されたとおり、2年目になると親和のモチーフが明確に表面化してくることを考えると、以上のような1年目から2年目への変化の傾向は十分納得できよう。

(4) 1年目の職業志向と2年目の自己概念との関係

表10の③の結果に従って、1年目の職業志向が2年目の自己概念とどのように関連をもつかを検討してみよう。まず、(A)の③に示された保育系決定群では、2年目での有能性と力強さの自己概念がセットとなって、1年目の職務挑戦志向と対応している ($\lambda_1 = .225$, $R = .475$)。つまり1年目の職務挑戦志向性の高さが、2年目の力強い男性的な自己概念に結びついているのである。このような達成のモチーフは、(A)の①で明らかにされたものと同一である。しかし、(A)の③の場合は、規定関係は「職業志向→自己概念」という、方向性を示しており仮説とは反対のものであった。すなわち、力強く有能な自己概念が職務挑戦志向を生み出すのではなく、その逆で、高い職務挑戦志向が有能で力強い自己概念を生み出すという規定関係が明確化された。

つぎに、(B)の③に目を移すと、保育系未決定群では、職業志向の側面として人間関係と職務挑戦がセットとなっており、これらが親しみやすさ、有能性、M得点などの自己概念の側面と対応関係にあることがわかる。このうち職務挑戦志向、有能性、M得点は逆符号になっている。したがって、未決定群では1年目にみられる人間関係志向(およびマイナスの職務挑戦志向)が、2年目の親しみやすさ(および有能性や男性性を否定する傾向)の自己概念と有意に結びついており ($\lambda_1 = .202$, $R = .449$)、親和性のモチーフが表示されている。以上の結合関係は、1年目の職業志向が2年目の自己概念を規定する、という仮説とは反対の方向で形成されており、その点では(A)の③の場合と同じである。

人文系決定群では、(C)の③に示したとおり、職業志向における職務挑戦が、M得点、親しみやすさ(逆符号)、協調性(逆符号)などの自己概念との間に、有意な対応関係を形成している ($\lambda_1 = .297$, $R = .545$)。この群では、1年目の職務挑戦志向が2年目の男性的な自己概念と結合し、1年目から2年目にかけて達成のモチーフが顕在化してくることがわかる。

一方、人文系未決定群では、(D)の③に示したとおり、職業志向の3つの下位尺度のセットが、力強さ、協調性、確実性、有能性の自己概念のセットと対応している。これらのなかでは、人間関係志向と協調性は逆符

号である。つまり未決定群では、労働条件と職務挑戦を重視し、人間関係は求めないという1年目の職業志向が、2年目の力強く有能な自己概念に対応しているといえる。以上の結果は、達成のモチーフを示すものであるが、職業志向において労働条件に最大のウェイトが与えられ、それと同時に自己実現をも志向するという未分化な志向性が目につく。このような職業志向のパターンは、(D)の①の場合とまったく同一であるといっている。

以上の結果をまとめると、全体としては、1年目の職業志向は2年目の自己概念の諸側面と、かなりはっきりした対応関係を形成していると思われる。すなわち、仮説において予想された形とは反対に、「1年目の職業志向が2年目の自己概念のあり方を規定する」という傾向がかなり明確に見出された。また、モチーフとしては、1年目内部での結果(①の分析結果)と、ほぼ同一のものが明らかにされたといえる。

4. 正準相関分析のまとめ

ここで、表10に示したすべての正準相関分析の結果についてまとめてみよう。

自己概念と職業志向の各下位尺度の結びつき方には、大きく分けて2つのタイプ(モチーフ)が存在することが明らかにされた。第1のモチーフは、力強さや有能性の自己概念と、職務挑戦志向との結合関係である。第2は、親しみやすさや協調性の自己概念と、人間関係志向との対応関係である。前者は、いわば達成(Achievement)のモチーフであり、後者は親和(Affiliation)のモチーフである。しかし、これらのモチーフは職業選択過程の進展に伴って、その現れ方が変化することが指摘された。この変化の様相は、1年目内部(①の分析結果)と2年目内部(④の分析結果)との比較を通じて明らかにすることができる。

まず、決定群では、保育系・人文系という専門の違いを問わず、1年目では達成モチーフが顕在化しているが(AとCの①の結果)、就職が決定した2年目では、これが親和のモチーフへと変質していく(AとCの④の結果)。すなわち、職業を求める段階では、仮説で予想したような達成のテーマが表面化してくるが、就職が決定した段階では、女性らしい親しみやすさや協調性の自己概念が勢力を得、達成や自己実現志向ではなく職業における人間関係志向がこれに変わって浮上してくるのである。この変化は、職業選択における女性のタテマでない理想(1年目の結果)と、ホンネないし現実(2年目の結果)のズレとして理解することも可能であろう。これに対し、未決定群においては、1年目では達成ではなく親和のモチーフが顕在化している。特に保育系において(Bの①

の結果), この傾向が顕著であるが, 人文系においても (Dの①の結果) 同様な傾向が見られる。

しかし, 未決定群は2年目になると, 保育系・人文系を問わず (B, Dの④の結果) 職務挑戦志向が鮮明となり, これが力強さを中心とした自己概念と結びついてくるのである。すなわち未決定群では, 達成のテーマは2年目の就職未決定という事態ではじめて顕在化してくるのであり, その結果1年目から2年目の変化は親和のモチーフから達成のモチーフへの転換という形態をとることになる。

以上のような決定群と未決定群の1年目から2年目にかけての変化の様相は, 図6のようにまとめられるだろう。まず, 就職決定群 (図6-(A)) では, 1年目には力強さと有能性の自己概念が顕在化し, それが職務挑戦志向と結合して達成のモチーフを生み出す。しかし2年目で就職が決定すると力強さや有能性は後退し, 親しみやすさと協調性の自己概念が表面化し, 職業における人間関係志向との結合を強めていく。すなわち親和のモチーフの顕在化である。したがって就職決定群においては, 1年目から2年目にかけての変化は, 達成から親和へのモチーフの転換としてとらえることができる。ところが就職未決定群 (図6-(B)) においては以上の関係はまったく反対であり, 1年目から2年目にかけての変化は親和から達成へのモチーフの転換という姿となる。すなわちこの群では, 1年目での就職への取り組みが弱く (親

和性の追求), 2年目での就職未決定という現実直面して, にわかに達成のモチーフが顕在化してきたものと考えられる。

つぎに表10において, ②と③の分析結果を比較検討してみよう。この比較は, 自己概念によって職業志向が規定されるのか, それとも逆に職業志向によって自己概念が規定されるのかという, 規定関係の方向性の問題に向けられている。まず②の分析結果において, 1年目の力強い, 有能性の自己概念が2年目の職務挑戦志向を規定するという形で, 達成のモチーフが顕在的となったケースは, 明確な形では見い出されなかった。保育系・人文系を通じ, 未決定群でそのような傾向が多少見られたが, 親和のモチーフも混在する未分化な形では確認することができなかった。これに対し, 1年目の職業志向が2年目の自己概念を規定するという形での達成のモチーフは, より明確に確認された。特に, 両系を通じ決定群においては (③の結果), この傾向が明白であった。以上の結果をまとめると, 1年目から2年目の職業選択過程を通じて形成される達成のモチーフは, 1年目の力強い自己概念によって導かれるというより, 何らかの理由で1年目からすでに存在している, 高い職務挑戦志向によって規定されるものと考えの方がより妥当といえる。しかしこの達成のモチーフは, 1年から2年にかけての職業選択 (就職) 過程で顕在化するだけで, 図6で明らかにしたように, 就職決定後の時点では親和のモチーフ

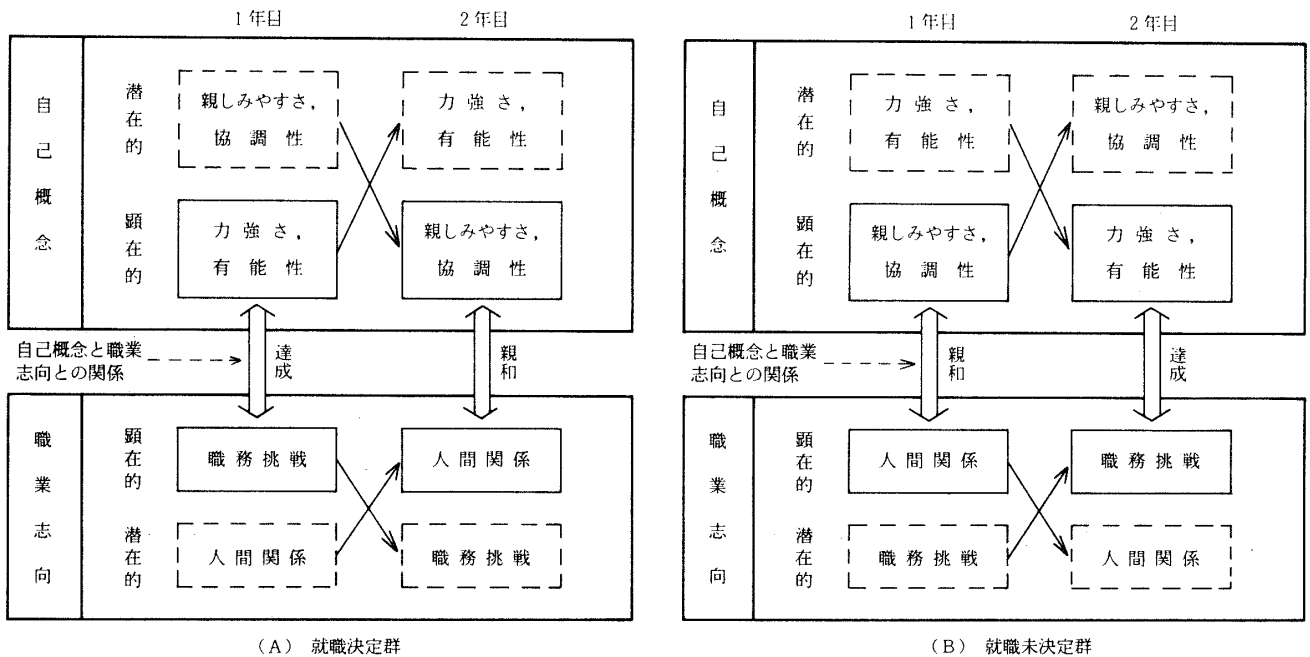


図6 1年目から2年目にかけての自己概念と職業志向の結合関係の変化: 就職決定群(A)と未決定群(B)の場合

に変化してしまうのである。

5. 職業志向の他の規定因：職業レディネスと就職確信度との関係

今までの分析を通じ、自己概念と職業志向との対応関係は、1年目から2年目にかけて大きく変化することが明らかとなった。このような変化が生ずる原因の1つとして、1年目から2年目にかけての職業志向の不安定性があげられる。そこで、この間の職業志向の変化をさらに詳しくみるための手がかりとして、ほかの職業意識の変数、すなわち1年目に測定された職業レディネスと就職確信度が、1年目と2年目の職業志向の下位尺度にどのような影響を与えているかについての分析が行なわれた。表11がその結果を示している。

(1) 職業レディネスと職業志向

表11の結果によれば、サンプル全体としてみた場合、職業レディネスは1年目・2年目を通じ、職業志向の職務挑戦および人間関係志向と有意な正の相関を、また労働条件志向との間には有意な負の相関を有していることが示されている。また、職務挑戦、人間関係については、1年目よりも2年目の方が相関関係は高くなることがわかる。全体としてみた場合、1年目から2年目にかけて

の職業志向、なかでも職業挑戦志向の水準は、1年目の時点での職業レディネスの高低によって左右されると考えることができる。

グループごとにみると、保育系では、決定群・未決定群とも1、2年を通じて職務挑戦、人間関係との間に有意な正の相関がみられる。職務挑戦と職業レディネスとの相関に注目すると、決定群では1年目に比べ2年目で相関が低くなり、逆に未決定群では1年目よりも2年目で相関が高くなる傾向が存在していることがわかる。図6の説明として述べたように、1年目から2年目にかけて、決定群では達成から親和へ、また未決定群では親和から達成へ、というモチーフの変化が生じていたが、上記の相関関係の変化もこのようなモチーフの変化と呼応しているものと考えられる。人文系では、決定群・未決定群とも、1年目では職務挑戦との間に有意な高い正の相関関係が見出されている。さらに、決定群では労働条件との間に有意な負の相関がみられる。しかしこれらの相関関係は、2年目になるとすべて消失してしまうのである。すなわち人文系では、1年目の職業レディネスの水準は、2年目では何ら職業志向のあり方を規定する力とはなり得ていないのである。いいかえると、人文系では保育系に比べ、1年目、2年目を通じて安定した職業志向

表11 1年目の職業意識（職業レディネス，就職確信度）と各年度の職業志向との相関関係

群 (N)		1年目の職業意識 調査時点別にみた 職業志向	職業レディネス		就職確信度	
			1年目	2年目	1年目	2年目
全 体 (544)		職務挑戦	.36***	.45***	.05	.15***
		人間関係	.15***	.24***	.11**	.10*
		労働条件	-.20***	-.15***	-.02	-.06
保 育	決 定 (188)	職務挑戦	.47***	.28***	.15*	.14
		人間関係	.27***	.29***	.25***	.09
		労働条件	.03	-.05	-.00	-.05
育	未 決 定 (150)	職務挑戦	.19*	.32***	.17*	.08
		人間関係	.28***	.17*	.16*	.11
		労働条件	-.10	-.08	-.01	.01
人 文	決 定 (144)	職務挑戦	.41***	.09	-.10	.13
		人間関係	.11	.10	.01	.06
		労働条件	-.25**	.05	.13	.07
文	未 決 定 (45)	職務挑戦	.43***	.27	-.21	-.26
		人間関係	.05	.19	.02	.00
		労働条件	-.18	.08	-.01	-.16

* P<.05, ** P<.01, *** P<.001

を維持することは、きわめて困難ということである。

(2) 就職確信度と職業志向

表11に基づき、就職確信度と職業志向との相関関係を検討してみよう。まず全体の結果についてみると、職務挑戦との間の相関は、2年目にだけ有意な正の相関が見出された。また、人間関係との相関は、1年目・2年目とも有意な正の値となったが、いずれもかなり低いものであった。なお、労働条件との相関は、いずれも有意ではなかった。

グループ別に相関関係をみてみると、保育系で決定群・未決定群ともに、1年目の結果（職務挑戦と人間関係）において有意な正の相関がみられるだけで、それ以外すべての相関は統計的有意の水準に達しなかった。全体として、就職確信度は職業志向の諸側面とごくわずかな関連性しか有していないものといえる。

以上の結果をまとめると、①保育系では1年目から2年目にかけての職業志向（職務挑戦、人間関係）は、職業意識の成熟度（maturity）の指標である職業レディネスの水準からある程度予想できる。いかえれば、保育系では職業志向は職業レディネスに裏打ちされ、1年目から2年目にかけて、ある程度の安定性が保持されているのである。この安定性の背後には、いうまでもなく保育職を育成するための専門化された職業社会化過程が存在している。②これに対し人文系では、職業レディネスは1年目の職業志向（職務挑戦）と高い相関をもつが、2年目ではこの関係がまったく消失してしまう。ということは、人文系では2年目において、職業志向は職業レディネスに関係なくほぼランダムに変化し、結果として1年目・2年目を通じ職業志向は何ら一貫性を保持し得ないのである。このような結果の背後には、人文系での職業社会化における専門性の低さと、就職先の多様性という現実の状況が横たわっていることが考えられる。さいごに、③職業レディネスは自己概念の力強さ、M得点、有能性次元と、1年目・2年目を通じ安定した有意な相関関係を示していた。具体的な数字については省略するが、この傾向はどの群においても一貫して見出された。なお、就職確信度も職業レディネスと同様な結果を示していたが、レディネス尺度と比べると自己概念との結びつきはかなり弱いものであった。

V. 結果のまとめと討論

1. 結果の概要

本研究は、女子短大生が職業選択を行なう上で、自己概念の諸側面がどのような機能を果たしていくのかを、2時点における追跡的調査によって解明することを目的としていた。筆者らによってこれまでなされてきた研究

（若林他，1983）では、自己概念と職業意識および職業選択との関係を明らかにする上で、自己概念の側面として、性役割タイプと自己能力評価が有力な手がかりになると考えられた。今回の研究では、同一質問紙をくりかえし実施することによって、短大1年時の結果と、短大2年の卒業を控え、多くの者が就職先を決定している時点での結果との関連性を検討した。そして、職業選択過程の進行に伴って、短大生が個人個人の内部で自己概念と職業意識とをどのように結びつけていくのか、またその結びつきはどうか変化していくのかを明らかにしようとした。さらにこれまでの研究から、入学時点で卒業後の進路がどの程度はっきりしているかによって、職業選択過程は、かなりちがったものになることが予想された。そこで、卒業後の進路として特定の職業を想定している専門系（保育系）と、特定の職業を想定していない非専門系（人文系）との間での比較も行なうこととした。

自己概念と職業意識との結びつきを検討するために、本研究では、自己概念の尺度として、1年目・2年目を通じて、M得点とF得点、力強さおよび親しみやすさの職業自己像、そして、有能性、協調性、確実性の自己能力評価の計7つの下位尺度が用いられた。さらに、自己概念に準ずる尺度として、社会的役割態度が加えられた。一方、職業意識の尺度として、やはり1年目・2年目を通じて、職務挑戦、人間関係、労働条件の職業志向の3尺度が用いられた。更に、1年時に調査された、職業レディネスと就職確信度も職業意識の指標として分析に加えられた。

得られた結果はつぎのように要約できる。

(1) 尺度の信頼性、時点間相関ならびに平均値の推移

(i) 各尺度は、2回の調査時点において、いずれも高い信頼性係数（標準化された α 係数）を維持しており、各尺度の合計得点とその構成項目との相関係数もかなり高い値を示していた。また、これらの α 係数と相関係数の値は、1年次と2年次の間でよく一致した値を示していた。

(ii) 時点間相関により尺度の安定性を検討したところ、自己概念尺度についてはかなり高い相関係数が得られた。しかし、職業志向の3つの尺度については、時点間相関は低く、また保育系と人文系で異なった結果を示した。すなわち、保育系では職業志向の3つの下位尺度は、低いながらもすべて有意な時点間相関を維持していたが、人文系では有意な相関は何ら見出されなかった。

(iii) 1年目から2年目にかけての尺度得点の変化をみると、1年目に比べて2年目では職業意識が高まり、また職業に関わる自己概念も望ましいものへと変化することが示された。こうした結果は、専門性によってかな

り異っており、保育系ではすべての尺度において職業意識や自己概念の高まりがみられた。これに対して人文系では、人間関係志向、自己能力評価の下位尺度などで、1年目から2年目にかけての変化が見出されたが、それ以外の尺度では一貫した変化は何も検出できなかった。

(2) 自己概念と職業志向の下位尺度間相関

(i) 自己概念の下位尺度間相関については、つぎのような結果を得た。①M得点は有能性の自己能力評価および力強さの職業自己イメージとの相関が高く、F得点は確実性の自己能力評価との相関が高い。②自己能力評価の3つの下位尺度間相関および、職業自己イメージの下位尺度間相関は、いずれも高い。さらに、有能性はM得点のほかに、力強さの職業自己イメージとの相関が高く、協調性は親しみやすさとの相関が高い。③以上の結果は、各下位サンプルにおいて、1年目・2年目を通じて一貫した傾向として見出されたが、しかし人文系未決定群ではこれらの傾向はかなり不明瞭であった。

(ii) 職業志向はサンプル全体でみると、1年目では職務挑戦志向、人間関係志向、労働条件志向の3つの下位尺度間で、すべて有意な正の相関関係を示した。しかし2年目になると、3つの相関のうち、職務挑戦志向と労働条件志向との相関はマイナスへと変化した。下位サンプル別にみると、1年目では職業志向の3尺度は保育系と人文系との間で異なる結びつきを示していたが、2年目になると系のちがいでなく、決定群と未決定群との間で、上記のような差異が生じてくることを見出された。

(iii) ①自己概念の下位尺度と、職業志向の3つの下位尺度との間には、かなり多くの有意な正の相関関係が見出された。とくに「力強さ・有能性⇔職務挑戦志向」および「親しみやすさ・協調性⇔人間関係志向」という2つの異なる次元において、自己概念と職業志向との強い結合が存在することが見出された。②これらの自己概念と職業志向の結合は、専門性の高い保育系において、専門性の低い人文系よりも一貫して強固であった。しかし、職業志向が自己概念のあり方によって規定されるのか、それとも逆に自己概念が職業志向によって規定されるのかという規定関係の方向性については、明確な結果は見出されなかった。

(3) 正準相関分析による検討の結果

(i) 自己概念と職業志向との関連について、正準相関分析による検討がなされた。保育系・人文系ごとに、決定群と未決定群に分けて行なわれた分析から、16通りの分析結果が得られた。①1年目内部での自己概念と職業志向との対応関係、ならびに2年目内部での対応関係をみると、明らかに(2)-(iii)で指摘したような「力強さ・有能性⇔職務挑戦志向」(達成のモチーフ)と、「親し

みやすさ・協調性⇔人間関係志向」(親和のモチーフ)という結合関係が存在することが、正準相関分析の結果として見出された。加えて、1年目の時点で、達成のモチーフに基づき職業選択に取り組んだ群では、保育系でも人文系でも2年目の調査時点(1月)までには就職を決定することができるが、親和のモチーフに基づく群では、就職はその時点でまだ未決定のままとなる傾向があることが見出された。②2年目の結果についてみると、就職決定群では保育系・人文系とも、1年目の達成のモチーフから2年目では親和のモチーフへと転換が生ずることが明らかにされた。逆に、未決定群では、1年目の親和から2年目では達成へという、決定群とは反対のモチーフの転換が見出された。③1年目の自己概念と2年目の職業志向との対応関係をみると、保育系・人文系とも未決定群では、1年目の男性特性の高い自己概念と2年目の職務挑戦志向とが対応関係を鮮明にしているのに対し、決定群では達成よりも親和のモチーフが顕在化していた。④1年目の職業志向と2年目の自己概念との対応関係から、達成のモチーフが確認され、とくに両系を通じて決定群において達成モチーフが顕著であることが見出された。

(4) 職業志向と職業レディネスおよび就職確信度との相関関係

職業レディネスは1年目・2年目を通じ、職務挑戦および人間関係志向と有意な正の相関を、また労働条件志向と有意な負の相関を有していた。しかし就職確信度は職業志向の諸尺度とは一貫した関係を示していなかった。なお、保育系では1年目から2年目にかけての職業志向のあり方は、1年目の職業レディネスの水準からある程度予測可能であった。しかし、人文系では、2年目にはいると職業志向は職業レディネスとの関係をまったく消失してしまった。

2. 自己概念と職業意識との関連

われわれは、本研究をすすめるにあたって、つぎのように考えた。すなわち、自己概念と職業意識との関係は、短大1年目から2年目にかけて、職業選択過程の進行に伴って、ダイナミックに変化する。しかも、その変化のあり方は、保育系と人文系との間で、また就職決定群と未決定群との間で、かなり異なるだろう。

本研究の基本的仮説として考えられた第1の点は、自己概念と職業志向との結びつきに関係している(仮説I, II)。この仮説の検証をめぐって、交差ラグ相関分析や正準相関分析による検討が行なわれた。そして、力強さ・有能性の自己概念と職務挑戦志向との結合、ならびに親しみやすさ・協調性の自己概念と人間関係志向との結合

という、異なる2つの対応関係が存在することが見出された。特に、達成のモチーフを意味する前者の結合関係は、職業社会化過程が一定の職業に向けて特定化されている専門系（保育系）の方が、それが特定化されていない非専門系（人文系）に比べ、より強固であることが見出された。以上の結果から、仮説ⅠとⅡはおおよそ支持されたと考えられる。

このように、力強い職業自己イメージや有能性の自己能力評価など、男性特性を豊富に含む自己概念を形成していくことが、職業生活に対する積極的な関わりと密接に結びつくという結果は、すでに若林他（1983）で指摘されたとおりである。とくに、特定の職種の職業人を養成するコースに所属している場合には、女子学生自身が、見通しのよい職業選択の過程を歩んでいくことが可能であり、その職業にふさわしい自己イメージを形成していくことができる。さらに、専門教育を受けることによって、専門職としての自己概念や職業志向の高まりを感じることができるわけである。この点で、人文系の女子学生がはっきりした目的意識をもたないまま、職業選択の過程に突入していかざるを得ない状況との間に、大きな差異が存在するものと思われる。

仮説Ⅱにおいて、親和のモチーフに基づく就職への係り方は、達成過程としての職業選択と相入れず、就職決定における遅れの原因となることが予想された。しかるに正準相関分析の結果から（図6参照）、2年目の1月時点で就職を決定できなかったグループ（未決定群）は、保育系・人文系ともに1年目の時点で親和のモチーフを顕在化させていたことが明らかとなった。この結果は、決定群が1年目の同じ時点で、明確な達成のモチーフを示していた事実とまったく対照的である。以上のような決定群と未決定群での相反する傾向は、仮説Ⅱを支持しているものと考えられる。しかし、親和のモチーフが就職決定の遅れの原因となる、という事実を統計的数値として明示的に析出することはできなかった。今後より深い分析が必要である。

次に、仮説Ⅲでは自己概念と職業志向の関係は、就職決定前と後では異なったものとなることが予想された。図6で明らかにしたとおり、正準相関分析の結果は、専門性の違いに関わらず、仮説Ⅲが支持され得るものであることを示している。すなわち、決定群においては、1年目の達成のモチーフが、2年目の就職決定後は親和のモチーフへと変化する傾向が見出されたのである。この変化は女子大生個人の内部で、1年目に顕在的であった力強く有能な自己概念が、2年目の就職決定後になると潜在化し、これにかわって親しみやすく協調性に富む自己概念が表面化してくるためである。この変化に呼応して、職

業生活への志向は、1年目の自己実現から2年目の人間関係への欲求へと変化していく。このような変化が生ずる原因として、女子大生にとって達成のモチーフはタテマエだけのジェスチャーであるので、就職決定後はホンネとしての親和のモチーフが顕在化する、という見方が示された。第2の解釈として、仮説において示唆されたように、女子大生は現実の職業選択過程において試行錯誤やさまざまな妥協を強いられ、結果として2年目に決定された就職先は、1年目の理想的な達成のモチーフを実現可能にするものとは、程遠いものとなっているかもしれないことが考えられる。もしそうなら、女子大生の職業意識は、2年目での就職活動の結果として、達成のモチーフから親和のモチーフへと退行してしまったことになる。第3の解釈として、達成から親和へのモチーフの転換は一種の適応過程であると考えられることができる。すなわち、就職先が不確定な1年目の段階では、理想的で抽象的な達成のモチーフが顕在的となるが、2年目で就職先が決定し、現実的な職場の状況とそこでの自己の役割が具体化されると、親しみやすさや協調性の自己概念と人間関係志向を中核とした親和のモチーフが顕在化してくるということである。いふならば、このようなモチーフの転換を通じて、女子大生は早くも卒業後の職場の現実に適応していくための、自己変容を開始したものと解釈できる。以上の解釈は、相互に関連しており、今後より体系的な説明が与えられる必要がある。

最後に仮説Ⅳであるが、1年目から2年目への変化は、相関分析や分散分析によってかなり明瞭な姿で記述することができた。まず、仮説Ⅳを各尺度の平均値の推移としてみると、全体の傾向として、平均値は1年目に比べ2年目で上昇していた。つまり、2年目になると1年目にくらべ、積極的な職業志向とより望ましい職業自己像が形成されていくものと考えられる。この点で、仮説Ⅳは支持された。しかし、以上の傾向には、保育系と人文系とでかなりの差異があることが見出された。すなわち、保育系ではすべての尺度において2年目での平均値の上昇傾向がみられたが、人文系ではある一部の尺度でその傾向が見出されたにすぎなかった。特に人文系では、職業志向の上昇は何ら見出すことができなかった。この結果は、職業人としての自己概念や職業意識の高まりは、単に就職が目前に迫ることによって引き起こされるのではなく、大学における組織的な職業教育が、卒業に向けてより強化されていく結果として、生み出されてくるものと思われる。つまり、大学での職業教育の結果として、次の発達段階である職業人への移行に際して、将来の自己の職業に対する期待の高まりや、自己概念および職業志向におけるポジティブな変化が生じてくるものと考え

られる。

以上の結果は、各尺度の時点間相関分析の結果からも支持された。すなわち、保育系にあってはすべての尺度で高い時点間相関が見られた。これに対し人文系では、自己概念の尺度では高い相関が見出されたが、職業志向の3尺度においては、すべての時点間相関が零となってしまった。この結果は人文系では、1年目から2年目にかけて職業志向は何らの一貫性を持たず、ほぼランダムに変化することを意味している。今回の調査では、短大生の職業選択過程を総合的に分析する目的で、家庭的背景（両親の学歴と職業）、自分の将来を考える上で両親の考え方や生き方が参考になった程度、子どもの頃にうけた両親のしつけ、子どもの頃に尊敬していた人物となりたかった職業、短大卒業後5年間の見通し、短大2年での就職活動の経緯、などについてたずねている。これらがない。今後、さらに詳細な検討が必要である。また、今回の分析では、おもに相関分析のみに焦点が置かれ被調査者が個々にどのような変化を経験したかについては、何ら検討することができなかつた。このような個人の変化に注目した分析も、今後行なわれる必要がある。

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 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.
- Bem, S. L. 1977 On the utility of alternative procedures for assessing psychological androgyny. *Journal of Consulting and Clinical Psychology*, 45, 196-205.
- 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 hygienes really unidimensional? *Journal of Applied Psychology*, 50, 317 – 321.
- Coopersmith, S. 1967. *The antecedents of self-esteem*. San Francisco: Freeman.
- Cosentino, F., and Heilbrun, A. B. 1964 Anxiety correlates of sex-role identity in college students. *Psychological Reports*, 14, 729-730.
- 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.
- Fitch, G. 1970. Effects of self-esteem, perceived performance, and choice on causal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 311-315.
- Gall, M. D. 1969 The relationship between masculinity-femininity and manifest anxiety. *Journal of Clinical Psychology*, 25, 294-295.
- Ginzberg, E. 1966 *The development of human resources*. New York: McGraw-Hill.
- Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, 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.
- Grotevant, H. D., and Thorbecke, W. L. 1982 Sex differences in styles of occupational identity formation in late adolescence. *Developmental Psychology*, 18, 396-405.
- Guilford, J. P., Christensen, P. R., Bond, N. R., Jr. and Sutton, M. A. 1954 A factor analysis study of human interests. *Psychological Monographs*, 68-4 (Whole No. 375)
- Harren, V. A., Kasa, 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. A. 1970 *The self-directed search*. Palo Alto, Calif.: Consulting Psychologists Press.
- Holland, J. L. A. 1973 *Making vocational choices*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall, Inc.
- Holland, J. L. A. 1976 Vocational preferences. In M. D. Dunnette (Ed.) *Handbook of industrial and organizational psychology*. Chicago: Rand McNally.
- 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.
- 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.
- Korman, A. 1966 Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479-486.
- Korman, A. 1967 Self-esteem as a moderator of the relationship between self-perceived abilities and vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 51, 65-67.
- Korman, A. 1970 Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Kuiper, N. A. 1978 Depression and causal attribution for success and failure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 236-246.
- Manhardt, P. J. 1972 Job orientation of male and female college graduates in business. *Personnel Psychology*, 25, 361-368.
- Marcia, J. E. 1966 Development and validation of ego-identity status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 3, 551-558.
- Maslow, A. H. 1954 *Motivation and personality*. New York: Harper.
- 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, 解析編 東洋経済新報社.
- Moreland, J. R., Harren, V. A., Krimsky-Montague, E., and Tinsley, H. E. A. 1979 Sex role self-concept and career decision making. *Journal of Counseling Psychology*, 26, 329-336.
- 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.
- Roe, A. 1956 *The psychology of occupations*. New York: Wiley.
- Schein, E. 1975 How career anchors hold executives to their career paths. *Personnel*, 52, 11-24.
- Schein, E. 1977 Career anchors and career paths: A panel study of management school graduates. In J. Van Maanen (Ed.) *Organizational careers: Some new perspective*. New York: Wiley.
- Schein, E. 1978 *Career dynamics: Matching individual and organizational career*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- 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), 29, 101-136.
- Shrauger, J. S. 1972 Self-esteem and reactions to being observed by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 23, 192-200.
- 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.
- Strong, E. K. 1943 *Vocational interests of men and women*. Stanford, Calif.: Stanford Univ. Press.
- 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, ダイアモンド社.
- Tatsuoka, M. M. 1971 *Multivariate Analysis*. New York: Wiley.
- 若林 満 1981 キャ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.
- Wakabayashi, M., Graen, G., Sano, K., Minami, T., and Hashimoto, M. 1977 Japanese private university

as a socialization system for future leaders in business and industry. *International Journal of Intercultural Relations*, 1, 60-80.

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.

若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造——保育系，看護系，人文系短大生における自己概念と職業意識との関連——名古屋大学教育学部紀要（教育心理学科），30, 63-98.

Wanous, J. P. 1980 *Organizational entry: Recruitment, selection, and socialization of newcomers*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.

(1984年8月16日 受稿)

ABSTRACT

A PREDICTIVE STUDY ON THE OCCUPATIONAL CHOICE PROCESSES AMONG THE FEMALE COLLEGE STUDENTS (I)

— Based on comparisons between those who succeeded in choosing jobs and those who did not —

Mitsuru WAKABAYASHI, Motomichi GOTO, and Keiko SHIKANAI

Present authors have studied occupational choice issues among female junior college students by focusing upon their attitudes toward occupations. The basic assumption for those studies is that students' attitudes toward occupations are an integral part of their self concepts. More specifically, results of our latest studies indicated there exist at least three basic types or models by which a self concept is related to the occupational attitudes among female junior college students. These models were identified respectively as close associations 1) between the competent and masculine self concept, and high occupational readiness and job challenge orientation toward work, 2) between harmonious and affiliative self concept, and human relations orientation toward work, and 3) between a feminine self concept and orientation toward working conditions on one's occupation. The present study examines to what extent it is possible to predict occupational choices among female college students based on these different models of self=occupation configurations.

To explore occupational choice processes, a group of female junior college students who answered our first-wave questionnaire survey conducted on January, 1983 when they were in the first year, were followed up a year later on January, 1984. By this time, 332 students (about 63%) out of 527 total sample succeeded in finding their jobs (a "success" group hereafter), while the rest of the students were still in the process of job search (a "remaining" group hereafter). The rate of success was found different among student sub-groups, namely between professionally oriented nurse students and non-professional humanity students. Therefore, subsequent analyses were conducted separately for each group classified on the bases of success vs. remaining and professional vs. non-professional.

The following set of instruments were administrated over the two research periods by using basically identical questionnaires. (1) Job Orientation consisted of 30 items subjects might want to have as goals or conditions for their future occupations. Three orthogonal factors were derived with being labelled as job challenge, human relations, and working conditions, respectively. (2) The Self-image instrument consisted of 23 adjectives with a 7-point

scale, from which masculinity and femininity (MF) scales were derived. (3) Self-evaluated Competence consisted of 22 task-related abilities. Subjects were asked to evaluate their competence levels on each item by using a 7-point scale. Three factors, named competency, harmoniousness, and reliability respectively, were derived. (4) Occupational Self-image was measured by using 20 adjective pairs presented with a semantic differential format. Two scales, potency and affinity, were constructed by combining relevant SD items. (5) The instrument of Social Role Attitude included 15 statements with a 7-point scale which pronounced various women's roles in the society. All items were combined into a single scale labelled as equality in social roles. (6) Satisfaction with college life was measured on the basis of 6 items with a 7-point scale. All the above scales were constructed at two different time periods so that changes over time could be examined from the first year to the second in which students' occupational choice activities evolved.

In addition to the above, Occupational Readiness was measured only in the first year. The instrument contained 30 statements concerning about students' psychological readiness or "maturity" toward occupational lives. A composite scale was constructed by combining 21 items selected by a series of item analyses.

Major hypotheses for the present study were stated as follows.

I. Since occupational choice is considered as a process of achievement, the nature of this process is best characterized as an integration of job challenge orientation into a competent, masculine self concept. This is particularly true among professionally oriented female college students.

II. Traditional, femininity aspects of self concept are connected with orientation toward human relations and working conditions in occupation. This pattern indicating a motif of affiliation needs among female college students tends to cause a delay in the occupational choice processes.

III. The mode of self=occupation integration during the students' first year may show a change after students made occupational choices in the second year, because of the trial-and-error activities and of possible compromises students would have to make to reach their final occupational decisions.

IV. As the process of occupational socialization develops from the first to the second year, the general levels of self concept and occupational attitudes in terms of mean scores change toward a more favorable direction.

To explore the above hypotheses, statistical analyses were conducted with a set of variables derived at two time periods based on the simple correlation and canonical correlation analyses, and the ANOVA method. Major results of the analyses are summarized as follows.

First, a coefficient of reliability (Cronbach's alpha) for each scale was found to be at a satisfactory high level for both the first and the second year. Stability of scales measured in terms of test-retest correlation coefficients between the two time periods were considerably high for self concept scales, i.e., self-image, self-evaluated competence, and occupational self-image scales. This indicated substantial stableness of female students' self concepts over the occupational choice processes. However, occupational orientation was found very unstable. That is, three sub-scales of occupational orientation showed significant but very low correlations between the two time periods for the professional course group (nurses), while basically zero correlations for the non-professional course group (humanity students). This suggests orientation toward jobs changes drastically over time; At the choice phase (the second year), job orientations are totally influenced by job conditions presented in front of the students, rather than by what they wanted to have as a part of their occupational lives in the first year.

Second, canonical correlation analyses conducted on the basis of two sets of scales (i.e., seven self concept scales as one set and three job orientation scales as the other) produced the following results. (1) Among the success group, a motif of achievement characterized the pattern of interrelations between a self concept and occupational orientation in the first year. In other words, aspects of masculinity, potency and competency in the self concept were found to have a close association with job challenge and self-actualization orientations toward occupational lives.

However, in the second year after succeeding in choosing a job, a motif of affiliation became salient for this group, in which aspects of affinity and harmoniousness of a self concept came to interrelate closely with human

relations orientation in occupation. (2) On the other hand, the remaining group showed an opposite pattern; For them an affinity motif was found to be salient in the first year, but this motif receded backward to give rise to the achievement motif in the second year where they remained still undecided on their occupational choices.

The above results indicate that the hypothesis I is supported. That is, a motif of achievement in the first year was associated with the success in occupational choice in the second year. Moreover, among those who remained undecided the achievement motif became dominant in the second year.

This result indicated that among the remaining group the motif of affiliation in the first year gave way to the achievement motif in the second year, faced with the psychological pressures for achieving an occupational choice. In other words, the motif of affiliation in the first year led to the delay, or failure, of occupational choice in the second year, thus giving a support to the hypothesis II. Finally, the change of motifs between the first and the second year, which occurred to both success and remaining groups, suggests that the occupational choice process must be very dynamic. These dynamic changes endorse the notion implied by the hypothesis III.

Third, results of an ANOVA based on the college major (nurses vs. humanity students) and time factors revealed that the mean value in every scale increased over time significantly, except for the human relations orientation scale which decreased significantly from the first to the second year for all college groups. This result indicated that self concepts of female students moved toward more favorable directions, and at the same time their orientations toward job challenge in future work became stronger, as they approached the transition phase from college to work career. These results give a support to the hypothesis IV. However, this tendency was recognized in a clear manner only for the nurse group.

In conclusion, all of our hypotheses were supported by the results of the analysis. However, the following question remained yet to be answered. Why does job orientation show so much instability between the two years among female junior college students? Why do they change motifs for their self=occupation integrations after succeeding in choosing occupations? More studies are required to answer these questions.