

## 女子短大生の就職決定・未決定に対する原因帰属\*

—自己概念の影響について—

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

われわれはこれまで女子短大生の職業意識の形成や職業選択過程に関する一連の研究を行ってきた。そこでは、職業意識や職業に関わる種々の自己概念の間には相互に高い関連性があること、両者は短大在学中にかなり発達・変化すること、これらの発達の様相は保育系、看護系、人文系で異なることなどが明らかにされてきた。本研究では、女子短大生の職業選択過程の中で就職先を決定する段階に焦点を当て、就職決定または未決定に対してどのような原因帰属がなされるのか、それは自己概念や職業意識とどのような関係があるのかについて検討する。

就職の決定・未決定は大まかには成功・失敗とみなすことができるが、成功・失敗の原因帰属の研究は数多くなされてきた。しかしそれらの多くは実験的事態を設定したものであり、また実際場面を用いた研究では学業成績を扱ったものが多い。これらと比較した時、就職決定・未決定の原因帰属の特質の第1は、考えられる原因の多様性であろう。これまでの成功・失敗の原因帰属に関する研究では、Weiner, et al. (1972) の能力、努力、課題の困難度、運の4要因から構成される2次元構造(内的一外的次元と安定-不安定次元)、あるいはこれに統制可能性を加えた3次元構造(Russel, 1982)が多く用いられてきたが、就職決定・未決定の原因はもっと多様で複雑な構造をもつであろう。また就職決定・未決定のもう1つの特徴は合否の基準の曖昧さであろう。一般的な成功・失敗の事態では、課題での自分の成績を被験者本人が知ることができ、また成功・失敗の基準も明確な場合が多い。これに対して就職決定・未決定では、採用者側が何を基準にして採用・不採用を判定しているのか応募者には不明であるし、また採用試験を受けていても応募者が自分の成績を知ることはできない。したがっ

てそれだけにその原因帰属にはさまざまな要因の影響、ことに帰属者の個人差の入り込む余地が大きいと考えられる。

ところで自分の行動結果の原因帰属は、自分の行動の適切さを保ち、環境に適応していく上でひじょうに重要であるが、他の1つの重要性は、原因帰属のいかんによって行動結果に伴う感情が異なり、それに伴って self-esteem が変動し、さらにそれがその後の行動に影響を与えるという点である。就職決定・未決定についても、それをどこに原因帰属するかによって職業意識や将来の職場適応が影響を受けるであろう。たとえば自分の実力が認められて採用されたと判断すれば、職業意識は積極的になり、適応は良好になるであろうし、女性であるが故に職場の花として採用されたと考えれば、そのような役割期待の範囲内の仕事しかしないかもしれない。このように就職決定・未決定の原因帰属は、職業発達過程における重要な1侧面と考えられる。

自分の行動結果の原因帰属に関してこれまでの研究においてみいだされてきた一般的知見をみると、その1つには自己保護的歪み(self-serving bias)と呼ばれる帰属傾向がある。これは、望ましい結果は自分自身の内的要因に、望ましくない結果は外的要因に帰属することによって、self-esteem を高める、またはその低下を避けようとする心理機制である。たとえば Wortman, et. al. (1973) では、男子高校生にケース・スタディを行わせ、成功・失敗を操作したところ、成功よりも失敗のほうが運の悪さ、与えられた情報の不適切さ、ケースの不明確さといった外的要因に帰属される傾向が強くみいだされた。その他、Beckman (1973), Simon & Feather (1973), Arkin, et al. (1976), Arkin & Maruyama (1979) など、実験的事態でも実際場面でも自己保護的歪みを支持する研究は多い。

Miller & Ross (1975) はこれらの研究の方法上の欠陥を指摘し、このような結果を自己増強的動機づけや自我防衛的動機づけの概念を用いて説明する必要はな

\* 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によって行われた。

1) 元名古屋大学教育学部助手

2) 名古屋市立保育短期大学助教授

く、情報統合過程によって解釈可能であると述べている。しかし彼ら自身、動機づけの影響そのものを否定していくわけではなく、また情報統合過程によっては説明できない研究結果もみいだされており、自己保護的歪みは広く認められている。

しかし他方では、これとは逆に、自分の望ましい結果を外的要因に、望ましくない結果を内的要因に帰属する傾向を支持している研究もいくつかみられる。Ross, et al. (1974) では、教師と大学生を被験者にして小学生に単語のスペリングを教えさせ、その成績の原因帰属を求めたところ、失敗は教授者の責任に、成功は生徒の要因に帰属する傾向がみられ、しかもこの傾向は大学生よりも教師で強かった。鹿内 (1978a) でも男女中学生でこのような控え目な原因帰属がみられ、これを、自分の能力が高いことを自ら表明することに対する強い心理的抵抗によるものと解釈した。

また自己と他者の成績の原因帰属を比較している Feather & Simon (1971) や鹿内 (1984) では、自己よりも他者の成績について、成功を内的要因に、失敗を外的要因にという望ましい帰属がみいだされている。

このように自己保護的原因帰属を支持する研究と、これとは逆に控え目な原因帰属をみいだしている研究とがみられるが、これについては、原因帰属が求められる事態の特徴によってどちらが強く現われるかが異なると考えることが妥当であろう。たとえば Bradley (1978) は両者をそれぞれ支持している研究を比較検討し、控え目な原因帰属を支持している研究では、public esteem を高めようとする欲求、すなわち自分についての望ましい印象を他者に与えようとする欲求が作用しやすい事態が設定されていることを指摘している。

事態と並んで原因帰属の差異をもたらすもう1つの重要な要因は帰属者個人のパーソナリティである。このような原因帰属の個人差に関しては、locus of control や達成動機などが取り上げられてきたが、これらと共に重要なものは認知的齊合性理論に基づく研究である。この理論での基本的な考え方は、人びとは自己の self-esteem と齊合するような仕方で事象を認知するというものである。したがって自分の行動結果の原因帰属についていえば、self-esteem の高い人にとっては、望ましい結果を自己の要因に、望ましくない結果を外的要因に帰属することがその高い self-esteem に齊合することになるが、self-esteem の低い人においては、逆に望ましい結果を外的要因に、望ましくない結果を自己の要因に帰属することが自己齊合的になるのである。

Fitch (1970) では大学生に点の数の推定課題を行わせて成功・失敗を操作したところ、全般的な自己保護的

帰属と同時に、自己齊合的な帰属も得られた。また鹿内 (1978a, b) では中学生および女子大学生について、控え目な原因帰属と自己齊合的帰属の両傾向が支持された。さらに Ames らの児童を被験者にした一連の研究 (Ames, et al., 1977 ; Ames, 1978 ; Ames & Felker, 1979) においては、ソシオメトリック・ステータスや自己概念の高さに齊合した原因帰属がみいだされている。

このような自己齊合性理論を職業選択、仕事上のパフォーマンスや満足などに導入しているのは Korman (1966, 1967, 1970) である。そこでは、人は self-esteem に齊合するような職業を選択し、それに齊合するような仕方で仕事をし、またそのようなパフォーマンスが得られた時に満足を感じるという基本的な仮説の下で、これを実証する研究がなされている。また Adler (1980) は仕事上の満足・不満足の原因帰属と self-esteem との関係を検討している。フルタイムまたはパートタイムの仕事に就いている男子大学生を被験者にして、最近の自分の仕事での満足と不満足について、自分と5つの外的要因（上司、同僚、部下、組織全体、顧客）に原因帰属させた結果、self-esteem にかかわらず不満足より満足が自己に帰属されるという自己増強的帰属に加えて、この傾向が self-esteem の低い者よりもそれの高い者でより強いという自己齊合的な帰属傾向も示された。

本研究では自己齊合性理論の立場に立ち、女子短大生の就職決定・未決定の原因帰属においても、自己概念に齊合する帰属がみられるかどうかを検討する。これと共に、就職決定・未決定の原因帰属の全般的な特徴やその構造、および専攻による差異についても考察する。

## 方 法

### 被調査者

愛知県下の女子短期大学生、人文系198名、保育系346名、計544名。この中で卒業後就職を希望しない者がいたので、分析の対象とした者は、これらを除く、人文系189名、保育系338名、合計527名である。

### 調査方法

大学での授業時間の一部を利用し、集団実施の質問紙法によって調査した。なお調査当日に欠席した者には後日質問紙を配布し、協力を求めた。所要時間は20~30分であった。

### 調査時期

被調査者が2年次の1984年1月に調査を実施した。この時点では、就職希望者の内、保育系で56%，人文系で76%の者で就職先が決定していた。なお就職決定・未決

定とその原因帰属に関するものを除き、ほぼ同じ内容の調査が、被調査者が1年次の1月にも行われている。

#### 調査の内容

用いられた尺度の内容の概略を以下に述べるが、詳しく述べは若林他（1983）に報告されている。

##### (1) 自己概念の諸尺度

①M-Fスケール たましい、指導力のあるなど、伝統的な男らしさを表わす形容詞特性語9語と、おしゃれな、細やかななど、伝統的な女性特性語9語に、中性的な特性語4語を加えた23項目からなる。これら各々について、学生生活における自分自身があてはまる程度を7点評定させた。このスケールからは、M（男性）得点とF（女性）得点とが算出される。

②職業自己イメージ尺度 自主的一依存的、家庭の一非家庭的など、20項目の形容詞特性語対について、将来職業人として働いている自分を思い浮かべ、そのような自分が当てはまる程度を7点で評定させた。この尺度は、力強さと親しみやすさの2つの下位尺度から構成されている。

③職業能力の自己評価尺度 職業生活をしていく上で必要と考えられる22種の能力について、それぞれが現在の自分にどの程度備わっているかを7点評定させた。因子分析の結果、指導力、企画力、創造力などからなる有能性、協調性や接遇能力などからなる協調性、迅速性や細心性などからなる確実性の3つの下位尺度がみいだされている。

##### (2) 職業意識の尺度

職業志向性尺度 仕事や職場に何を期待するかに関する尺度であり、仕事のやり甲斐、人間関係、労働条件などに関する30項目について、自分が将来就くことになっている、または就きたい職業に、それら各々がどの程度備っている必要があるかを5段階で評定させた。この尺度は、仕事のやりがいや自己の成長を求める職務挑戦志向性、快適な人間関係を求める人間関係志向性、労働条件の良さを求める労働条件志向性の3つの下位尺度をもつ。

##### (3) 就職決定・未決定とその原因帰属

調査時点で就職先が決定しているか否か、また決定している場合には、具体的な就職先の名称と、そこが第1希望の所か、第2希望か、または第3希望以下かを尋ねた。原因帰属については、自分自身および環境に関する14個の要因を挙げ、それぞれが就職決定または未決定にどの程度関係していたかと思うかを5段階で評定させて測定した。

##### (4) その他の調査内容

①女性の社会的役割態度尺度 家庭や社会における女

性の役割や生き方に関する15項目の意見について、どの程度賛成か反対かを7点評定させた。これは若林他（1981）で作成された、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つの下位尺度をもつ態度尺度のうち、前2者の下位尺度で構成されている。ここからは単一の男女平等主義得点が算出される。

②その他の調査項目 本報告では用いられていないが、大学への入学形態、家庭環境、学生生活への満足度、大学卒業後の最初の5年間での生き方などの調査が含まれている。

## 結 果

### 1. 原因帰属尺度の分析

就職決定・未決定に関係していると思われる14個の原因帰属項目を用いたが、これがどのような構造をもっているかを検討するために、全サンプルのデータに基づいて、主因子法（バリマックス回転）による因子分析を行った。3因子抽出され、因子負荷量は表1の通りである。

第I因子は、自分の特殊技能、自分の能力、日頃の努力、自分の専門分野、自分独自の就職活動の5項目で高い因子負荷量がみられる。これらは自分自身の能力や努力に関するものであることから、第I因子は「自己の要因」と名付けた。従来の成功・失敗の原因帰属研究においては、能力と努力は内的要因であるという点では共通しているが、前者が安定要因であるのに対して、後者は不安定要因であるという点で両者は区別されてきた。しかし本研究では、能力に関する要因と努力の要因とが混合されている。この因子は全分散の39.0%を説明しており、3因子の中ではもっとも高い割合を占める。

第II因子は、女であること、学歴（短大卒）、大学の就職指導の3項目、とくに前2者で高い因子負荷量を示していることから、「女子短大の要因」と解釈できる。性別と学歴は自己の要因ではあるが、第I因子の能力や努力に較べると自我関与の程度が低く、自分の責任との関わり方が弱い要因といえよう。

第III因子は、有力者の助言やコネ、親の援助、先輩の紹介の3項目での因子負荷量が高く、外的要因、とくに「他者の援助要因」を示している。

運、大学の推薦、選り好みの3項目はどの因子についても、とくに高い因子負荷量を示さなかった。

このような原因帰属尺度の因子構造は、就職決定の要因としてみた場合と就職未決定の要因としてみた場合とで、また保育系と人文系という専攻の違いによって異なることが考えられるので、就職決定群と未決定群別に、また保育系と人文系別に同様の因子分析を行った。その結果、各次元を構成する項目には多少の入れ替わり

女子短大生の就職決定・未決定に対する原因帰属

表1 就職決定・未決定の原因帰属尺度の因子分析

(N = 527)

項目 番号	因 子 項 目	第 I 因子 第 II 因子 第 III 因子		
		自 己 の 要 因	女 子 短 大 の 要 因	他 者 の 援 助 要 因
14	自分の特殊技能	.753	.185	.102
4	自分の能力	.674	.100	-.084
13	日頃の努力	.667	-.045	.064
1	自分の専門分野	.606	.340	-.013
6	自分独自の就職活動	.342	-.086	.059
11	女であること	-.137	.830	-.066
12	学歴(短大卒)	-.170	.800	-.088
10	大学の就職指導	.106	.374	-.011
2	有力者の助言やコネ	.099	-.187	.893
7	親の援助	.029	.079	.679
3	先輩の紹介	.220	-.057	.355
5	運	.123	.265	.008
8	大学の推薦	.039	.231	.080
9	選り好みをした(しなかった)	-.079	.073	.175
分 散 (%)		2.091(39.0)	1.811(33.8)	1.459(27.2)

がみられるが、基本的には前述の3因子構造とみなすことができた。したがって以下では、全サンプルに基づいた因子分析の結果に従って、分析を行う。

## 2. 就職決定・未決定と専攻による原因帰属の比較

原因帰属が決定・未決定によって、また専攻によってどのように異なるかをまず検討する。大まかには、就職決定は成功、未決定は失敗とみなすことができるであろうが、決定群の中には、第2希望以下の就職先に決定した場合に、第1希望が駄目であったという意味で失敗感をもっている者がいることが考えられる。このような主観的な成功感・失敗感の影響をみるとために、各原因帰属項目の得点について、第1希望の就職先に決定した者と第2希望以下の所に決定した者との比較を行ったところ、両群間に有意な差のみられる項目はわずかであった。したがって以下の分析では、就職先の希望順位は考慮せず、就職決定群はひとまとめにして扱うこととする。

表2は、就職決定・未決定と専攻の組み合わせによる4群の原因帰属得点の平均値と2要因の分散分析の結果を示したものである。なお、各群の人数がバランスしていないことから、結果の解釈にあたっては慎重を要する。

まず特徴的な結果は、就職決定・未決定の主効果がほとんどの項目で有意なことである。自己の要因については、とくに自分の特殊技能、自分の能力、日頃の努力、自分独自の就職活動の4項目が決定よりも未決定の原因としてより強く認知されている。またこれと同様の結果が他者の援助要因でも、3項目すべてにおいてみられている。しかし女子短大の要因ではこれと逆の結果が強く示され、中でも女であることと学歴では、未決定群より決定群における帰属得点がずっと高くなっている。残余項目の中では、運に対して未決定よりも決定がより強く帰属されている。

専攻の主効果も多くの項目で有意となっている。自己の要因では、自分独自の就職活動を除く4項目で、人文系よりも保育系の帰属が強くなっている。また女子短大

表2 各群の原因帰属得点の平均値と分散分析の結果

( ) 内はSD

項目 N	就職 専攻		決 定 群		未 決 定 群		分散分析の結果		
	就職 専攻	就職 専攻	保育	人文	保育	人文	主効果 就職	主効果 専攻	交互作用
			188	144	150	45			
自分の特殊技能			3.25 (1.17)	1.78 (0.90)	3.48 (1.01)	2.59 (1.08)	***	***	**
(自己の要因) 自分の能力			3.51 (0.78)	2.88 (0.96)	3.81 (0.89)	2.90 (1.08)	**	***	
日頃の努力			3.07 (0.92)	2.40 (1.05)	3.83 (0.89)	3.37 (1.04)	***	***	
(自己の要因) 自分の専門分野			4.12 (1.36)	2.03 (0.93)	3.62 (1.16)	2.50 (0.97)	*	***	***
自分独自の就職活動			2.94 (1.20)	2.90 (1.29)	3.65 (0.93)	3.57 (1.12)	***		
(女子短大の要因) 女であること			3.86 (1.19)	3.04 (1.14)	1.81 (0.98)	2.09 (0.95)	***	***	***
学歴(短大卒)			3.99 (1.07)	3.58 (1.12)	1.95 (1.03)	1.87 (0.84)	***	***	
(女子短大の要因) 大学の就職指導			2.84 (1.29)	2.47 (1.14)	2.58 (1.04)	2.26 (0.88)	*	***	
(他者の援助要因) 有力者の助言やコネ			2.10 (1.37)	2.22 (1.60)	3.33 (1.13)	3.25 (1.19)	***		
親の援助			2.35 (1.31)	2.33 (1.46)	2.56 (1.01)	2.70 (1.14)	*		
先輩の紹介			1.55 (0.93)	1.44 (0.97)	2.36 (1.08)	2.43 (1.21)	***		
運			3.88 (0.86)	3.65 (1.01)	3.45 (0.98)	3.70 (0.94)	***		*
大学の推薦			2.28 (1.52)	2.91 (1.40)	2.64 (1.02)	2.26 (0.86)		**	***
選り好み			2.89 (1.27)	3.13 (1.18)	2.88 (1.21)	3.15 (1.35)		*	
自己の要因†			3.38 (0.66)	2.40 (0.62)	3.68 (0.71)	2.98 (0.78)	***	***	*
女子短大の要因†			3.56 (0.86)	3.03 (0.85)	2.11 (0.81)	2.07 (0.63)	***	***	**
他者の援助要因†			2.00 (0.88)	2.00 (1.07)	2.75 (0.85)	2.79 (0.95)	***		

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

† 尺度の値は表2中の各構成項目の平均値として算出された。

の要因についても、3項目すべてで保育系の帰属得点のほうが高い。他者の援助要因では、個々の項目でも3項目全体でも専攻の主効果は有意にならなかった。残余項目の中では大学の推薦と選り好みで有意な効果がみられ、保育系より人文系でこれらへの帰属が少し高くなっている。

最後に就職決定・未決定と専攻の交互作用効果もいくつかの項目で有意となっている。まず自己の要因の中では自分の専門分野と特殊技能で有意である。保育系では

未決定より決定の原因として専門分野がみなされているのに対し、人文系では逆に未決定群でこれへの帰属が強い。特殊技能も同様の傾向を示し、保育系では決定と未決定の差が小さいが、人文系では決定よりも未決定の原因として強くみなされている。女子短大の要因と女であることでも交互作用は有意となっており、いずれにしても、決定群では人文系より保育系で強い帰属が示されているのに対し、未決定群では専攻による差がほとんどみられない。その他、運と大学の推薦でも交互作用効果

が有意であった。就職決定を運に帰属する傾向は人文系より保育系でやや強いが、未決定については逆に人文系でやや強くなっている。大学の推薦に関しては運と逆の結果となっており、保育系では決定よりも未決定の原因とみなされているのに対し、人文系では未決定よりも決定の原因とみなされている。

以上のように、就職未決定は決定よりも、自己の内的要因である能力や努力に帰属されると同時に、外的な他者からの援助の要因にも帰属される。他方、短大卒で女性であるという要因は就職決定の原因として強く認知されている。専攻による差異は自己の要因で強くみられ、就職決定・未決定にかかわらず、人文系よりも保育系で帰属が強くなっている。さらに専門分野、特殊技能、女であることについては、人文系よりも保育系で就職決定の要因として強く帰属されているが、未決定においては両系の差が小さくなっている。最後に運への帰属はいずれの条件でもかなり強く、とくに人文系では決定群でも未決定群でも14項目中最高の得点となっている。

### 3. 自己概念と原因帰属との関係

ここでは、女子大生の就職決定・未決定について、自

己概念と齊合した原因帰属がみられるかどうかを検討する。ただし人文系の就職決定群が45名と少数であったので、以下では保育系だけについて報告する。分析の方法としては、自己概念や職業意識の各下位尺度ごとに、保育系全体の平均値によって上位群と下位群に2分し、自己概念の高低×就職決定・未決定の $2 \times 2$ の分散分析を行った。

#### (1) 職業能力の自己評価と原因帰属

本研究で取り上げた自己概念の中で、職業生活をしていく上でひじょうに重要であり、したがって就職決定・未決定の原因帰属ともっとも深い関わりがあると考えられるのは、職業能力の自己評価であろう。表3は保育系について、職業能力の自己評価と就職決定・未決定の分散分析の結果、自己評価の主効果と交互作用効果が有意になった項目での帰属得点の平均値を示したものである。

まず有能性の自己評価については、その主効果が、自分の特殊技能と自己の要因、および運で有意になっている。いずれの項目でも、有能性の自己評価の低い者よりも高い者で帰属得点が高い。就職決定・未決定との交互作用効果は自分の能力だけで有意となっている。就職決定については有能性の自己評価の高い者のほうが能力に

表3 職業能力の自己評価の高さによる原因帰属の平均値と分散分析の結果（保育系）

( ) 内はN

職業能力	原因 帰属項目	就職		決 定 群		未 決 定 群		分 散 分 析	
		低	高	低	高	自己評価 の主効果	交互作用		
有能性	自分の特殊技能	3.05 ( 97 )	3.46 ( 91 )	3.41 ( 76 )	3.56 ( 74 )	6.43*	1.20		
	自分の能力	3.35 ( 97 )	3.68 ( 91 )	3.89 ( 76 )	3.73 ( 74 )	1.53	7.59**		
	運	3.71 ( 97 )	4.07 ( 91 )	3.33 ( 76 )	3.57 ( 74 )	9.64**	0.30		
	自己の要因†	3.24 ( 97 )	3.52 ( 91 )	3.66 ( 76 )	3.70 ( 74 )	5.26*	2.70		
協調性	自己の要因†	3.29 ( 96 )	3.47 ( 92 )	3.60 ( 76 )	3.76 ( 74 )	5.23*	0.02		
確実性	自分の能力	3.40 ( 104 )	3.64 ( 84 )	3.87 ( 78 )	3.75 ( 72 )	0.75	3.95*		
	日頃の努力	2.85 ( 104 )	3.36 ( 84 )	3.99 ( 78 )	3.67 ( 72 )	2.13	18.57***		
	有力者の助言やコネ	2.19 ( 104 )	1.99 ( 84 )	3.14 ( 78 )	3.53 ( 72 )	0.19	4.51*		
	自己の要因†	3.30 ( 104 )	3.48 ( 84 )	3.74 ( 78 )	3.61 ( 72 )	0.30	4.14*		

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

† 自己の要因を構成する5項目の平均値

表4 就職決定・未決定の原因帰属に及ぼす自己評価の主効果(保育系)

( ) 内はN

自己概念	原因 帰属項目	就職 自己概念の評価	決 定 群		未 決 定 群		分散分析 自己評価の 主 効 果
			低	高	低	高	
M 得 点	自分の特殊技能	3.01 ( 88 )	3.45 ( 100 )	3.49 ( 82 )	3.47 ( 68 )	4.01 *	
	有力者の助言やコネ	2.31 ( 88 )	1.92 ( 100 )	3.40 ( 82 )	3.24 ( 68 )	4.39 *	
F 得 点	親の援助	2.10 ( 105 )	2.65 ( 83 )	2.50 ( 70 )	2.61 ( 80 )	7.60 **	
	他者の援助要因	1.87 ( 105 )	2.16 ( 83 )	2.65 ( 70 )	2.84 ( 80 )	7.04 **	
力 強 さ	自分の特殊技能	3.00 ( 88 )	3.47 ( 100 )	3.38 ( 77 )	3.59 ( 73 )	9.03 **	
	自分の専門分野	3.63 ( 88 )	4.55 ( 100 )	3.36 ( 77 )	3.89 ( 73 )	31.86 ***	
	自己の要因†	3.19 ( 88 )	3.55 ( 100 )	3.55 ( 77 )	3.81 ( 73 )	18.96 ***	
	運	3.73 ( 88 )	4.02 ( 100 )	3.38 ( 77 )	3.52 ( 73 )	5.07 *	
	選り好み	3.16 ( 88 )	2.66 ( 100 )	2.99 ( 77 )	2.77 ( 73 )	7.85 **	
親しみやすさ	自分の特殊技能	3.05 ( 70 )	3.36 ( 118 )	3.33 ( 72 )	3.62 ( 78 )	6.12 *	
	自分の能力	3.41 ( 70 )	3.57 ( 118 )	3.69 ( 72 )	3.92 ( 78 )	4.20 *	
	日頃の努力	2.93 ( 70 )	3.16 ( 118 )	3.75 ( 72 )	3.91 ( 78 )	3.99 *	
	自分の専門分野	3.63 ( 70 )	4.41 ( 118 )	3.40 ( 72 )	3.82 ( 78 )	19.92 ***	
	自己の要因†	3.19 ( 70 )	3.49 ( 118 )	3.53 ( 72 )	3.82 ( 78 )	16.44 ***	
職務挑戦志向性	自分の特殊技能	2.85 ( 89 )	3.60 ( 99 )	3.32 ( 84 )	3.69 ( 66 )	25.03 ***	
	自分の能力	3.40 ( 89 )	3.61 ( 99 )	3.69 ( 84 )	3.97 ( 66 )	6.86 **	
	日頃の努力	2.81 ( 89 )	3.31 ( 99 )	3.76 ( 84 )	3.92 ( 66 )	13.41 ***	
	自分の専門分野	3.52 ( 89 )	4.66 ( 99 )	3.31 ( 84 )	4.02 ( 66 )	54.10 ***	
	自己の要因†	3.10 ( 89 )	3.63 ( 99 )	3.54 ( 84 )	3.86 ( 66 )	38.06 ***	
	女であること	3.60 ( 89 )	4.10 ( 99 )	1.81 ( 84 )	1.82 ( 66 )	5.78 *	
	学歴(短大卒)	3.64 ( 89 )	4.31 ( 99 )	2.00 ( 84 )	1.88 ( 66 )	8.31 **	
	女子短大の要因†	3.34 ( 89 )	3.77 ( 99 )	2.17 ( 84 )	2.04 ( 66 )	4.12 *	
	選り好み	3.01 ( 89 )	2.79 ( 99 )	3.02 ( 84 )	2.70 ( 66 )	3.96 *	
人間関係志向性	自分の特殊技能	3.10 ( 110 )	3.45 ( 78 )	3.43 ( 74 )	3.54 ( 76 )	4.00 *	
	日頃の努力	2.93 ( 110 )	3.28 ( 78 )	3.74 ( 74 )	3.92 ( 76 )	7.87 **	
	自分の専門分野	3.91 ( 110 )	4.41 ( 78 )	3.62 ( 74 )	3.62 ( 76 )	3.90 *	
	自己の要因†	3.26 ( 110 )	3.54 ( 78 )	3.60 ( 74 )	3.75 ( 76 )	8.82 **	
	学歴(短大卒)	3.80 ( 110 )	4.27 ( 78 )	1.93 ( 74 )	1.96 ( 76 )	5.60 *	
労働条件志向性	有力者の助言やコネ	1.95 ( 99 )	2.27 ( 89 )	3.21 ( 77 )	3.45 ( 73 )	4.30 *	
	運	3.78 ( 99 )	4.00 ( 89 )	3.33 ( 77 )	3.58 ( 73 )	5.46 *	
平 等 主 義	先輩の紹介	1.65 ( 104 )	1.43 ( 84 )	2.47 ( 76 )	2.26 ( 74 )	4.05 *	

\* p &lt; .05, \*\* p &lt; .01, \*\*\* p &lt; .001

† 各尺度を構成する下位項目の平均値

## 女子短大生の就職決定・決定に対する原因帰属

より強く帰属するが、未決定については自己評価の低い者の方がこれにより強く帰属するという傾向を示しており、これは自己齊合的な原因帰属と一致する結果である。有能性の主効果がみられた自己の要因と特殊技能についても、交互作用効果は有意には至らなかったが、就職決定をこれらに帰属する傾向が有能性の高い者で強くなっている、自己齊合的な方向の帰属を示している。

協調性については、その主効果が自己の要因だけで有意となっており、協調性の自己評価の低い者よりも高い者の方が、決定、未決定にかかわらず自己の要因により強く帰属している。交互作用効果はどの項目でもみられておらず、協調性の自己評価の影響は全体的に弱い。

最後に確実性の自己評価については、その主効果はどの項目でも有意になっていないが、交互作用効果が日頃の努力、自分の能力、自己の要因、そして有力者の助言やコネの4項目で有意であった。就職決定については、確実性の自己評価の低い者よりも高い者が能力、努力、自己の要因により強く帰属するが、未決定については逆

に自己評価の低い者の方が自己に帰属している。他者の要因である有力者の助言やコネで得られた交互作用効果は、自己の要因とは逆の関係を示し、自己評価の高い者よりも低い者が就職決定を有力者に帰属しやすいが、就職未決定については自己評価の高い者の方がこれに帰属しやすいのである。このように確実性で得られた4項目での交互作用効果はすべて、自己齊合的な原因帰属と一致する方向にある。

以上みてきたように、保育系における職業能力の自己評価の高さと就職決定・未決定の交互作用に関しては、全般的に有意な効果を示した数は少なかったものの、有意になったものはすべて自己概念に齊合する方向の原因帰属を示していた。

### (2) その他の自己概念と原因帰属

職業能力の自己評価以外の自己概念や職業意識は就職決定・未決定の原因帰属にどのような影響を与えているのか、これらについても自己齊合的な原因帰属がみられるかどうかを次に検討する。表4は、就職決定・未決定

表5 原因帰属に及ぼす就職決定・未決定と自己評価の交互作用（保育系）

( ) 内はN

自己概念	原因 帰属項目	自己概念の評価	就職		決 定 群		未 決 定 群		分散分析 交互作用
			低	高	低	高	低	高	
M 得 点	自分の能力		3.39 ( 88 )	3.62 ( 100 )	3.89 ( 82 )	3.72 ( 68 )	4.93 *		
	自分の特殊技能		3.07 ( 105 )	3.48 ( 83 )	3.73 ( 70 )	3.27 ( 80 )	13.35 ***		
	自分の能力		3.38 ( 105 )	3.67 ( 83 )	3.94 ( 70 )	3.70 ( 80 )	8.82 **		
	日頃の努力		2.97 ( 105 )	3.20 ( 83 )	3.94 ( 70 )	3.74 ( 80 )	4.93 *		
	自己の要因†		3.25 ( 105 )	3.54 ( 83 )	3.81 ( 70 )	3.56 ( 80 )	13.59 ***		
	先輩の紹介		1.56 ( 105 )	1.54 ( 83 )	2.11 ( 70 )	2.58 ( 80 )	5.01 *		
力 強 さ	女であること		3.60 ( 88 )	4.09 ( 100 )	1.87 ( 77 )	1.75 ( 73 )	6.39 *		
	女子短大の要因†		3.41 ( 88 )	3.70 ( 100 )	2.15 ( 77 )	2.08 ( 73 )	3.86 *		
	有力者の助言やコネ		2.36 ( 88 )	1.87 ( 100 )	3.25 ( 77 )	3.41 ( 73 )	5.66 *		
親しみやすさ	女であること		3.57 ( 70 )	4.03 ( 118 )	1.90 ( 72 )	1.73 ( 78 )	6.82 *		
	女子短大の要因†		3.36 ( 70 )	3.68 ( 118 )	2.14 ( 72 )	2.09 ( 78 )	3.98 *		
職務挑戦志向性	女であること		3.60 ( 89 )	4.10 ( 99 )	1.81 ( 84 )	1.82 ( 66 )	4.29 *		
	学歴(短大卒)		3.64 ( 89 )	4.31 ( 99 )	2.00 ( 84 )	1.88 ( 66 )	12.40 ***		
	女子短大の要因†		3.34 ( 89 )	3.77 ( 99 )	2.17 ( 84 )	2.04 ( 66 )	9.50 **		
労働条件志向性	選り好み		3.00 ( 99 )	2.78 ( 89 )	2.62 ( 77 )	3.15 ( 73 )	7.79 **		
平等主義	大学の就職指導		2.66 ( 104 )	3.05 ( 84 )	2.67 ( 76 )	2.49 ( 74 )	4.85 *		

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

† 各尺度を構成する下位項目の平均値

×自己概念の分散分析の結果、自己概念の主効果が有意となった項目の一覧である。

ここでまず目につく結果は、力強さ、親しみやすさ、職務挑戦志向性、人間関係志向性の主効果が、自己の内的要因への帰属においてかなり広範囲にみられることである。しかもこれらの主効果はすべて、このような自己概念や職業志向性の低い者よりも高い者で自己の要因への帰属が強いという一貫した方向にある。また他者からの援助に関する項目では、M得点、F得点、労働条件志向性、男女平等主義的役割態度の主効果がみられる。M得点の高い者よりも低い者が有力者の助言やコネに、また平等主義的態度の強い者よりも弱い者が先輩の紹介により強く帰属している。しかしこれとは反対に、F得点ではこれの高い者のほうが親の援助や全般的な他者の援助要因に、また労働条件志向性でも高い者のほうが有力者の助言やコネにより強く帰属している。その他、選り好みへの帰属は力強さおよび職務挑戦志向性の低い者で強く、運への帰属は力強さおよび労働条件志向性の高い者で強くなっている。なお職務挑戦志向性の主効果が女子短大の要因で有意となっているが、これは次に述べる交互作用効果で説明される。

次に表5で、自己概念と就職決定・未決定の交互作用効果をみてみよう。まず自己に関した項目への帰属において、M得点、F得点と決定・未決定の交互作用効果が有意になっている。就職決定の原因帰属では、M得点やF得点の低い者よりも高い者で自己の項目での得点が高いが、未決定についてはこれらの低い者のほうが自己により強く帰属している。M得点もF得点も望ましい性格特性から構成されていることから、これらの交互作用は自己齊合的な原因帰属を示すものといえよう。力強さについて、有力者の助言やコネにおいて有意になった交互作用効果もこれと同じ自己齊合的な帰属傾向を表わしている。

また力強さ、親しみやすさ、職務挑戦志向性に関して、女子短大に関連する項目で有意な交互作用効果が得られた。これらの効果の方向も一貫しており、就職決定についてはこれらの高い者のほうが女子短大の要因に強く帰属しているが、未決定については低い者のほうが強く帰属しているのである。

このように、職業能力の自己評価以外の自己概念や職業志向性も、就職決定・未決定の原因帰属にかなり強い、しかも一貫した影響を与えていくことが明らかにされた。とくに自己に関した帰属項目において、自己齊合的な原因帰属が支持され、またこれと共に、自己イメージや職業志向性の高い者が決定・未決定にかかわらず自己により強く帰属するという結果も得られた。

## 討 論

### 原因帰属に及ぼす自己概念の影響

有能性および確実性の職業能力の自己評価、自己イメージのM得点とF得点について、これらの自己概念の高い者は望ましい結果（就職決定）を自己の内的要因に、望ましくない結果（就職未決定）を外的要因に帰属する傾向が、自己概念の低い者よりも強いという結果が得られ、自己齊合的な原因帰属が支持された。問題の項で述べたように、就職決定・未決定の事態は、これまでの研究で多く扱われてきた成功・失敗事態と違って、自分自身の成績や成功・失敗の基準が帰属者にとって不明確であり、そのために帰属者自身の自己概念が原因帰属により強く反映され、かなり一貫した自己齊合的原因帰属が生じたと考えられる。自己の要因の中でも、専門分野や特殊技能のように自分の専攻と結びついた相対的に客觀性の高い帰属項目よりも、能力や努力といった主觀的で曖昧な帰属項目で自己齊合的な原因帰属がみられたことも十分肯ける結果である。

有能性よりも確実性、M得点よりもF得点について自己齊合的帰属が強くみられたが、これは被験者が保育専攻の女性であることによるものと考えられる。すなわち確実性やF得点は伝統的な女性特性から構成されており、被験者が保母に代表されるような女性特性を必要とすると考えられている職種に就職決定していた、あるいは就職希望していたために、このような女性特性に関する自己概念についてそれと齊合する原因帰属が示されたのであろう。有能性、M得点、力強さを期待されている男性、あるいは男性と競合するような職種に就職しようとしている女性を被験者とした場合には、確実性やF得点よりもこれらの自己概念で自己齊合的帰属がみられることが予想される。

このように職業能力の自己評価と自己イメージについては自己齊合的原因帰属がみられたが、力強さや親しみやすさの職業自己イメージ、および職業志向性、とくに職務挑戦志向性と人間関係志向性についてはこれがみられず、その主効果が自己に関する帰属項目でかなり多く得られた。そしてこれらの主効果は、自己概念が低い者よりも高い者で自己の要因への帰属が強いという一貫した方向をもっていた。このようなケースのうちのいくつかでは、交互作用効果が有意なほど強くはないものの、就職未決定の帰属では自己概念による差が小さく、就職決定について自己概念の高い者で自己への帰属が強いというパターンがみられ、自己齊合的帰属をある程度反映していると思われる。

この主効果に関して考えられるもう1つの解釈は、自

己概念の高い者は internal locus of control (Rotter, 1966) をもつというものである。Lefcourt (1966) は internals の特徴の 1 つに高い自信を挙げており、また Heaton & Duerfeldt (1973) では、質問紙で測定された internality と self-esteem との間にそれほど高くはないが有意な正の相関を得ている。自己概念の高い個人は、その生活史の中で有能感を高めてきたならば、自分に関わる事象の結果を自分でコントロールできるという信念をもち、望ましい結果のみならず、望ましくない結果についてもそれを自己に帰属して、それを改善する試みをするであろうと考えられる。

しかし他方では、このような解釈に反して、有能性および力強さの高い者がこれらの低い者よりも、運へより強く帰属している。運は外的要因の中でも自分の力がもっとも及ばない、予測不能な典型的な外的要因とみなされてきたが、なぜこのような結果が得られたのだろうか。被験者が運をどのような意味で解釈していたのか、後に考えてみたい。

最後に、女子短大の要因においてみられた、自己概念と就職決定・未決定との交互作用についてふれよう。これらの交互作用はすべて、自己に関する項目でみられたものと同じ方向であった。性別や学歴は自分自身の要因であるから、これも自己齊合的な原因帰属を示す結果とみなせるだろうか。自己齊合性がみられた能力や努力への帰属と女であることや学歴への帰属との相関係数をみると、決定条件では .14 ~ .24、未決定条件では -.04 ~ .14 と低い。また能力や努力は自我関与の程度がひじょうに高い要因であるのに対し、性別はもちろん、学歴も自分の責任とされる程度の低い要因である。したがって女子短大の要因での交互作用は、自己齊合性とは別のメカニズムによるものと判断される。

これについて考えられることの 1 つは、自己概念の高さと就職（希望）先との関係である。すなわち、力強さ、親しみやすさ、職務挑戦志向性のどれについても人文系より保育系の女子短大生で得点が高い（若林他、1984）。ことから、保育系の中でも一般事務職などに就職（希望）する者よりも保母職に就職（希望）する者でこれらの自己概念が高いことが予想される。もしそうであれば、保母職は保育専攻の女性という条件を伴なうので、保母希望者の多い自己概念の高い群は、就職決定を女子短大の要因により強く帰属し、未決定をこれに帰属しないであろう。いずれにしても就職（希望）先との関係で検討する必要がある。

以上のように、就職決定・未決定という事象について、自己概念は主効果として、自己齊合的帰属という形で、その原因帰属に大きな影響を与えることが明らかにさ

れた。このような原因帰属の仕方が、就職後の職業意識や職場適応、あるいは職業人としての自己概念に影響を及ぼしてくると考えられるが、これは今後の重要な検討課題の 1 つである。また就職後の実際の仕事についての自己評価やその原因帰属に対して、自己概念がどのような影響を及ぼしているかという問題についても研究を進める必要がある。

### 就職決定・未決定と専攻による原因帰属の比較

自己の要因に対しては就職決定よりも未決定がより強く帰属され、控え目な原因帰属がみられた。本調査は無記名で集団実施されているので匿名性が保たれていたにもかかわらず、このような控え目な帰属がみられたことは、自己の要因に関して自己増強的帰属、あるいは自我防衛的帰属を表明することへの強い心理的抵抗を示している。また自己に関する項目の中でも日頃の努力や自分独自の就職活動において決定と未決定の差が大きいが、このような結果は鹿内（1978a, b）と一致しており、日本人の努力主義とでもいべき傾向を示しているのかもしれない。

他方、このような自己の要因における控え目な帰属とは逆に、他者の援助要因については決定よりも未決定がより強く帰属されるという自我防衛的原因帰属がみられた。自分自身の要因についてあからさまに望ましい帰属を表明することに対しては強い抵抗感があつても、外的要因に望ましくない結果を帰属することに対しては、それが自分に直接関わる要因でないために、抵抗感が弱まるのであろう。またコネの力が実際以上に大きいと世間一般に思われていることも一因であろう。

専攻にかかわらず就職決定が強く帰属された項目は、女であることと学歴であった。保母として就職決定した者がこれらに帰属するのは当然であるが、その他の被験者も大部分が、男子と競合する就職口ではなく、短大卒の女子を採用するところに就職（希望）するためであろう。

就職決定・未決定による差だけでなく、専攻による原因帰属の差異も得られ、人文系より保育系で自己に関する項目への帰属が強かった。専門といつても一般教養的な要素の強い人文系よりも、一定の資格が得られ専門性の強い保育系において、専門分野や特殊技能に就職決定が強く帰属されるのは当然の結果であるが、未決定についても同様の傾向がみられるのはなぜだろうか。まず保母の採用数が少なく、そのこと（限られた専門=機会）が未決定の原因と認知されるという点が考えられる。次に、保育系の被験者のかなりの者は保母以外の職を希望しているが、彼女たちにとっては専門がかえって就職決

定を妨げる要因として認知されているのかもしれない。また専門に関する帰属項目だけでなく、能力や努力といった一般的な自己の項目においても人文系より保育系の帰属が強かった。これについては、保育系のほうが internal であること、人文系と保育系との間の自己イメージや職業意識の差異（若林他, 1983）が媒介していることが考えられる。

最後に運への原因帰属について考えてみたい。表2にみられたように、運への帰属は全般的に強く、とくに人文系では決定でも未決定でも14項目中最高の得点となっている。これまで述べてきたように、就職決定・未決定は採用者側がどのような基準で採用・不採用を決めたのか、自分がどのように評価されたのか、帰属者自身にわからない事態である。そのために運という自分のコントロール外にある予測不能な曖昧な要因に強く帰属されたと考えることができる。

ところで運はどのような意味で解釈されていたのだろうか。原因帰属項目の因子分析の結果では、運は抽出された3因子のいずれにも明確には属していなかったが、他の項目とは独立した要因として認知されていたかどうかをみるために、他項目との積率相関係数を算出した結果が表6である。人文系では他項目との関連性は比較的低くなっているが、保育系ではとくに未決定群で有意な

正の相関が数多く得られた。他者の援助要因との関連性が高いが、コネをもった他者が自分の周囲にいないということを運の悪さの1側面と解釈しているのかもしれない。また自己の要因と運とは、内的-外的要因という次元でみれば負の関係にあるとこれまでみなされてきたが、保育系では決定でも未決定でも正の有意な相関が得られた。保育系において、有能性や力強さの強い者がこれらの低い者よりも、自己の要因と同時に運へもより強く帰属するという結果が得られたが、このような両者の間の正の相関から解釈される。

このように、少くとも就職決定・未決定に関しては、自分や他者によるコントロールが及ばない、偶然によって支配されるものとして運がみなされてはおらず、被験者によってさまざまな意味をもった運の良さ・悪さが想定されていたと思われる。運だけでなく他の帰属項目についても、多様な解釈がなされていた可能性が十分考えられる。コネや学歴、女であることなどは一義性の強い項目と思われるが、自己に関する項目では意味の多様性が大きいであろう。

## 要 約

女子短大生の職業選択過程に関する一連の研究の中で、就職先を決定する段階に焦点を当て、就職決定・未決定

表6 運への原因帰属とその他への原因帰属との相関係数

原因 帰属項目	就職 専攻	決 定 群		未 決 定 群	
		保 育	人 文	保 育	人 文
自分の特殊技能		.15*	-.11	.33***	.04
自分の能力		.25***	.20*	.24**	.03
日頃の努力		-.08	.07	.18*	.05
自分の専門分野		.21**	.04	.24**	.08
自分独自の就職活動		.02	.18*	.25**	.33*
女であること		.22**	.02	.14	-.15
学歴（短大卒）		.08	.04	.23**	-.11
大学の就職指導		.07	.18*	.21*	-.13
有力者の助言やコネ		-.18*	-.13	.39***	.25
親の援助		-.08	-.03	.31***	-.04
先輩の紹介		-.05	.03	.33***	.15
大学の推薦		.13	.11	.35***	.12
選り好み		-.00	-.02	.20*	.23

の原因帰属に対して帰属者の自己概念がどのような影響を及ぼしているか、またその原因帰属は就職決定と未決定によって、人文系と保育系という帰属者の専攻によってどのような差異があるかを検討した。

被調査者は女子短大生、保育系338名、人文系189名、合計527名である。調査は、被調査者が2年次の1月に集団実施の質問紙法によって行われた。この時点で就職が決定していた者の割合は約63%であった。調査の内容は次のようなものであった：①M（男性）特性とF（女性）特性について、学生としての自分自身を評定する。②力強さと親しみやすさの2次元について、将来の職業人としての自分を思い浮べて評定する。③有能性、協調性、確実性の3種の職業能力について、現在自分に備わっている程度を評定する。④仕事や職場に何を期待するかを、職務挑戦、人間関係、労働条件の3領域で評定する。⑤女性の家庭や社会における役割について、平等主義的態度を測定する。⑥調査時点での就職が決定しているかどうか、および就職決定または未決定についての原因帰属を14項目について測定した。

主な知見は以下の通りであった。

1. 保育系について、有能性と確実性の能力の自己評価、および自己イメージのM得点とF得点、とくに確実性とF得点において、自己概念に齊合する原因帰属がみられた。すなわち、就職決定ではこれらの自己概念の低い者よりも高い者のほうが自己の要因により強く帰属し、就職未決定については逆にこれらの低い者のほうが自己により強く帰属した。

2. 保育系について、力強さと親しみやすさの職業自己イメージと職務挑戦志向性および人間関係志向性については、これらの高い者のほうがinternalであり、決定、未決定にかかわらず、自己の要因により強く帰属した。

3. 専攻にかかわらず、自己の要因へは就職決定よりも未決定群でより強い帰属がなされた。これは、望ましい帰属を表明することに対する心理的抵抗によるものと解釈された。

4. しかしこれと同時に、他者からの援助の要因に対しても就職未決定群でより強い帰属がなされ、自我防衛的帰属傾向もみられた。

5. 専攻による差異に関しては、決定、未決定いずれについても人文系よりも保育系で自己への帰属が強くみられた。保育系がinternalであるためか、あるいは保育系の自己イメージや職業意識の高さによるものと考えられた。

6. 全般的に、運への帰属が強くみられた。これについては、就職決定・未決定の基準が帰属者にとって不明

確であるという事態の特殊性、および運の意味についての帰属者の解釈の多様性の2点から説明された。

## 文 献

- Adler, S. 1980 Self-esteem and causal attributions for job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 65, 327-332.
- Ames, C. 1978 Children's achievement attributions and self-reinforcement : Effects of self-concept and competitive reward structure. *Journal of Educational Psychology*, 70, 345-355.
- Ames, R., Ames, C., & Garrison, W. 1977 Children's causal ascriptions for positive and negative interpersonal outcomes. *Psychological Reports*, 41, 595-602.
- Ames, C. & Felker, D. W. 1979 Effects of self-concept on children's causal attributions and self-reinforcement. *Journal of Educational Psychology*, 71, 613-619.
- Arkin, R. M., Gleason, J. M., & Johnston, S. 1976 Effects of perceived choice, expected outcome, and observed outcome of an action on the causal attributions of actors. *Journal of Experimental Social Psychology*, 12, 151-158.
- Arkin, R. M. & Maruyama, G. M. 1979 Attribution, affect, and college exam performance. *Journal of Educational Psychology*, 71, 85-93.
- Beckman, L. 1973 Teachers' and observers' perceptions of causality for a child's performance. *Journal of Educational Psychology*, 65, 198-204.
- Bradley, G. W. 1978 Self-serving biases in the attribution process : A reexamination of the fact or fiction question. *Journal of Personality and Social Psychology*, 36, 56-71.
- Feather, N. T. & Simon, J. G. 1971 Attribution of responsibility and valence of outcome in relation to initial confidence and success and failure of self and others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 18, 173-188.

原 著

- Fitch, G. 1970 Effects of self-esteem, perceived performance, and choice on causal attributions. *Journal of Personality and Social Psychology*, 16, 311-315.
- Heaton, R. C. & Duerfeldt, P. H. 1973 The relationship between self-esteem, self-reinforcement and the internal-external personality dimension. *Journal of Genetic Psychology*, 123, 3-13.
- Korman, A. K. 1966 Self-esteem variable in vocational choice. *Journal of Applied Psychology*, 50, 479-486.
- Korman, A. K. 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. K. 1970 Toward an hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- Lefcourt, H. M. 1966 Internal versus external control of reinforcement: A review. *Psychological Bulletin*, 65, 206-220.
- Miller, D. T. & Ross, M. 1975 Self-serving bias in attribution of causality: Fact or fiction? *Psychological Bulletin*, 82, 213-225.
- Ross, L., Bierbrauer, G., & Polly, S. 1974 Attribution of educational outcomes by professional and nonprofessional instructors. *Journal of Personality and Social Psychology*, 29, 609-618.
- Rotter, J. B. 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- Russell, D. 1982 The causal dimension scale: A measure of how individuals perceive causes. *Journal of Personality and Social Psychology*, 42, 1137-1145.
- 鹿内啓子 1978a 成功・失敗の帰因作用に及ぼす self-esteem の影響. 実験社会心理学研究, 18, 35-46.
- 鹿内啓子 1978b 成功・失敗の帰属作用に及ぼす self-esteem の影響(2) 日本心理学会第42回大会発表論文集, 1304-1305.
- 鹿内啓子 1984 他者の成功・失敗の因果帰属に及ぼす self-esteem および自己の成功・失敗の影響. 実験社会心理学研究, 24, 37-46.
- Simon, J. G. & Feather, N. T. 1973 Causal attributions for success and failure at university examinations. *Journal of Educational Psychology*, 64, 46-56.
- 若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1983 職業レディネスと職業選択の構造—保育系、看護系、人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連—. 名古屋大学教育学部紀要—教育心理学科, 30, 63-98.
- 若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1984 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—. 名古屋大学教育学部紀要—教育心理学科, 31, 123-161.
- 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.
- Weiner, B., Frieze, I., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. 1972 Perceiving the causes of success and failure. In E. E. Jones, et al. (Eds.) *Attribution: Perceiving the causes of behavior*. Morrisstown: General Learning Press, 95-120.
- Wortman, C. B., Costanzo, P. R., & Witt, T. R. 1973 Effect of anticipated performance on the attributions of causality to self and others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 27, 372-381.

(1986年7月31日 受稿)

## ABSTRACT

### ATTRIBUTIONS OF SUCCESS OR FAILURE IN GETTING JOBS AMONG FEMALE JUNIOR COLLEGE STUDENTS:

On effects of self-concept

Keiko SHIKANAI, Motomichi GOTO, Mitsuru WAKABAYASHI

Present authors have studied occupational choice processes among female junior college students. The purpose of this study is; (1) to explore effects of self-concept on attributions of being successful in employment (the success group) or remaining unsuccessful (the remaining group), and (2) to explore differences in attributions between professionally oriented nurse students and non-professional humanity students. On the basis of self-consistency theories, it was hypothesized that students high in certain self-concept measures would attribute success in getting jobs to their internal causes more intensely than those with low self-concept, and an inverse pattern would be found among the remaining group members.

A questionnaire survey was conducted for 527 female junior college students (338 nurse students and 189 humanity students in their second year). By this time 332 students (about 63%) succeeded in finding their jobs.

The following set of instruments were contained in the questionnaire. (1) The self-image instrument consisted of 23 adjectives with a 7-point scale, from which *masculinity* and *femininity* scales were derived. (2) Occupational self-image was measured by using 20 adjective pairs presented with a 7-point, semantic differential format. Two scales, *potency* and *affinity*, were constructed by combining relevant SD items. (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) Job orientation consisted of 30 items with a 5-point scale subjects might want to have as goals or conditions for their future occupations. Three factors were derived with labels as *job challenge*, *human relations*, and *working conditions*, respectively. (5) The instrument of social role attitude included 15 statements with a 7-point scale which represented various women's roles in the society. All items were combined into a single scale labelled as *equality in social roles*. (6) Attributions of being success or remaining unsuccessful in employment were measured by using 14 items with a 5-point scale. Three factors, named *internal causes*, the *women's junior college as causes* and *support from others*, respectively were derived.

Major findings of the study were as follows.

- (1) Among professionally oriented nurse students, those with high on self-evaluation of competency or reliability, and those with high self-image of masculinity or femininity attributed a success in getting jobs to their internal causes more highly than those with low on these scales. An opposite pattern was revealed regarding attributions of causes of remaining unsuccessful. These results supported the hypothesis based on self-consistency theories.
- (2) Among nurse students, those with high occupational self-image on potency or affinity, and those with high orientations to job challenge or human relations attributed both success and failure in job hunting more strongly than those with low scores in these scales.
- (3) Both nurse students and humanity students attributed causes of remaining unsuccessful in getting jobs more intensely to internal causes than causes of success in getting jobs. This result was implied that female students wanted to avoid to manifest high self-evaluation on themselves by attributing their success to the internal causes. They might have preferred to giving a more reserved attribution.
- (4) On the other hand, causes of remaining unsuccessful were attributed more strongly to support from others which represented external causes. This result implied ego-defensive attributions.

原 著

- (5) Nurse students attributed both successful and unsuccessful in employment more intensely to internal causes than humanity students.
- (6) Regardless of the successful or unsuccessful situations and, also regardless of the students major fields, attributions to luck were predominant. This result was attributable to the vagueness of recruitment policy of the employer and to the variability in interpreting the meaning of luck.