

女子短大生の就職決定・未決定の原因帰属 (2)*

— Self-esteem および自己概念との関係 —

鹿内啓子¹⁾ 後藤宗理²⁾ 若林 満

I. 問 題

筆者らはこれまで女子短大生の職業意識の変化・発達や職業選択過程、およびこれらと自己概念との関係について研究を重ね(若林, 鹿内, 後藤, 1981; 若林, 後藤, 鹿内, 1983, 1984; 鹿内, 後藤, 若林, 1982), また家庭環境, 性役割しつけの経験, 中学・高校における学校生活経験などの影響についても検討してきた(若林, 後藤, 鹿内, 1985, 1986)。これらの一連の研究の中で, 鹿内, 後藤, 若林(1986)では女子短大生の職業選択過程のうち就職先を決定するというもっとも重要な段階に焦点を当て, 就職決定または未決定に対する原因帰属の検討を行なった。

大まかにいえば就職決定は成功, 就職未決定は失敗の事態とみなすことができるが, これまでの原因帰属の多くの研究で扱われてきた課題や試験での成功・失敗と異なる点は, 成功・失敗(採用・不採用)の基準が曖昧で本人に不明であること, そして原因と考えられ得る要因が多様であることであろう。したがってこのような事態での原因帰属には帰属者個人のパーソナリティの影響がより強く作用すると考えられる。鹿内, 後藤, 若林(1986)の中心的な課題は就職決定・未決定の原因帰属と自己概念および職業意識との関係を検討することであった。そこで取り上げられた自己概念の内容は, 性役割タイプ(M特性とF特性), 力強さおよび親しみやすさに関する職業人としての自己イメージ, そして職業能力

(有能性, 協調性および確実性)の自己評価の3種であった。また職業意識としては, 仕事による自分の成長や仕事のやり甲斐を求める職務挑戦志向性, 上司や同僚との良好な対人関係を求める人間関係志向性, そして労働条件の良さを求める労働条件志向性が扱われた。その結果, 有能性と確実性の自己能力評価およびM特性とF特性, とくに確実性とF特性において自己斉合的な原因帰属が明らかであった。すなわち就職決定についてはこれらの自己概念の高い者がその低い者よりも能力や努力などの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自己概念の低い者のほうが自己の要因に強く帰属するのである。

このように前回の研究においてかなり一貫した自己斉合的な原因帰属がみられたが, この傾向は職業自己イメージや職業志向性のような職業意識に関わるものよりも, より一般的なパーソナリティ特性(M特性-F特性)や能力についての自己評価において明らかにみられた。したがってこれらよりさらに基本的な自己に対する評価を表わす self-esteem については, 自己斉合的原因帰属がいっそう強くみられることが推測される。本研究の主要な目的は self-esteem と就職決定・未決定の原因帰属との関係を検討し, 前回の研究で取り扱った自己概念や職業意識と比較することにある。

Self-esteem は行動の個人差をもたらす1つの重要な要因として多くの研究で取り上げられてきているが, 一般的には自己に対する全体的な評価と考えられている。この場合低い self-esteem は自己に対するネガティブな評価であり, 自己否定, 劣等感, 自己不満, 自己批判などを示しており, 比較的明瞭な意味をもっている。しかし高い self-esteem については多様な意味がそこに含まれている。Rosenberg (1965) は, 高い self-esteem には 'very good' と 'good enough' の2つの内包的意味があると述べる。前者は他者との比較における自分の相対的な価値についての高い評価を意味し, 後者は他者との相対的な比較ではなく, 自分の絶対的な

* 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-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「問題」とIVの「結果II」およびVの「討論」は鹿内, IIの「方法」は後藤, IIIの「結果I」は後藤・若林である。

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

基準に対して自分を価値ある人間と感じている状態を示す。また彼は 'good enough' に自分の長所も短所も受け入れ、さらに短所を克服できるという自信をもっているという意味も含めている。また Brissett (1972) はそれまで定義が混乱していた self-esteem の意味を分析し、そこには自己評価 (self-evaluation) と自己価値 (self-worth) という2つの基本的過程が含まれていると述べている。自己評価の過程とは自分の社会的重要性、あるいは社会的有意義性についての意識的な判断をする過程である。他方の自己価値の過程とは自分が自分の行動の支配者であり、自分が望む結果をもたらす力を持ち、そしてもし結果が目標と一致しない時にはその責任を受け入れるという状態を指す。彼によれば、自己評価と自己価値とは多くの場合ポジティブな関係をもつが、時には高い自己評価をもたらす事態が自己価値の意識を妨げることも生じる。

本研究では Rosenberg (1965) や Brissett (1972) を参考に、self-esteem を次のように定義する。すなわち高い self-esteem とは、自分の能力やパーソナリティに対して高い評価をし、自分が自分の行動の結果をコントロールできるという有能感を持ち、また自分の判断や態度に自信をもって自律的に行動できる状態をいう。また低い self-esteem とは、自分の能力やパーソナリティに対して低い評価をし、劣等感や無力感を持ち、自分の判断や態度に対して自信が欠如している状態を示す。

前述のように鹿内、後藤、若林 (1986) ではM-F次元における性格や職業能力の自己評価についてそれに斉合する原因帰属がなされることが明らかにされた。したがってこの結果に基づいて推論すれば、self-esteem と斉合する原因帰属がみられるであろうと予想される。しかしながら本研究における self-esteem の定義によれば、高い self-esteem は Rotter (1966) のいう internal locus of control の特徴をもつ。Heaton & Duerfeldt (1973) は質問紙で測定された internality と self-esteem との間あまり高くはないが正の有意な相関を得ている。これらに基づけば、高い self-esteem にとって就職未決定はそれと不斉合な結果ではあるが、これを外的要因に帰属して self-esteem の低下を防ぐのではなく、それを自己の内的要因に帰属してその責任を受け入れると考えることができる。

以上から self-esteem と就職決定・未決定の原因帰属との関係をまとめると、次のような予想がなされる。就職決定については自己斉合的帰属がみられ、self-esteem の高い者はそれを自己の内的要因に、self-esteem の低い者は外的要因に帰属するであろう。就職

未決定については self-esteem の高い者では2つの相異なる予想が可能であり、自己斉合的帰属をすれば外的要因に帰属することが、internal locus of control をもつと考えれば内的要因に帰属することが予想される。また、self-esteem の低い者は就職未決定を自己の内的要因に帰属するであろう。

II. 方法

1 被調査者と調査の実施状況

被調査者は、保育系の2つの短大から得られた。A短大は、愛知県下にある保育科・初等教育科だけに専門化した公立短大であり、B短大は北海道内の、他の学科の中に保育科を含む私立短大であった。

調査は質問紙法により、1986年11月上旬と1987年1月下旬との2回実施された。2回の被調査者数および通算有効回答者数は表1に示した通りである。

表1 被調査者数の内訳

	A短大	B短大	全体
1回目	109	99	208
2回目	107	92	199
通算回答率 (%)	85 (78.0)	87 (87.8)	172 (82.7)

2 質問紙の内容と尺度の構成

質問紙調査における調査項目は、職業社会化過程にかかわる自己概念と職業意識の尺度および就職の決定・未決定に関わる尺度からなっている。具体的には、職業社会化過程を外的に規定する要因、自己概念と職業意識に関わる諸尺度、就職の決定・未決定に関わる尺度に大別される。以下、これらの内容について詳しくみていくことにする。

(1) 外的規定要因に関する調査項目

①短大入学状況：現在所属する短大の「志望順位」(進学が第1志望であったかどうか)、また「入学方法」が外部からの受験入学であったか、内部からの受験入学であったか、外部からの推薦入学であったか、それとも内部からの推薦入学であったかについてたずねられた。

②家族の状況：「両親の学歴」(義務教育終了、高校卒、短大・高専卒、大学卒)および「父親の職業」(一般公務員、会社勤務、専門的職業、自営業、その他)と「母親の職業」(無職、有職)、さらには、一般的にみた場合の自分の「家庭の状況」を上流、中流、中流以下に分けその中でさらにそれぞれ上・中・下3段階のいずれに該当するか、つまり9段階評定によって回答が求め

られた。

③両親からの影響力：影響力の程度を測るため、子どもの頃、両親に対しどの程度「好意的感情」をいただいていたか、両親をどの程度「身近に感じていた」か、どれだけ「両親の職業を誇りに思っていた」か、自分の将来を考える上で「両親の考え方や生き方」がどの程度参考になっているか、また、「女性に生まれて幸福であるか」どうか、5点法で評定された。

(2) 性役割社会化経験に関わる諸尺度

①両親からの性別つけ：子どもの頃の両親からのしつけ（父・母別々に）が「女の子」ということを意識したものであったか、それとも「男の子」のようなしつけであったかが、5点法で評定された。

②中学・高校時代の学校生活経験：Owens and Schoenfeldt (1979) は、個人背景要因 (biographical data 又は、簡略化して biodata) を分析するために、個人背景質問紙を作成して実施した。そして、その資料を因子分析して10数個の因子を見出している。それらの因子は、例えば男子の場合、①親子関係のあたたかさ、②情緒的成熟、③知性主義、④学業成績、⑤社会的な外交、⑥科学的関心、⑦社会・経済的地位、⑧独立・支配、⑨両親の支配、⑩文学・歴史の関心に関する過去の経験として分類された。また女子の場合には、①親子関係のあたたかさ、②リーダーシップ、③学業成績、④両親の支配、⑤文化・文学的関心、⑥科学的・芸術的関心、⑦社会・経済的地位、⑧否定的感情の表出、⑨テレビ (日中)、⑩体育活動である。

本研究では、彼らの研究で得られた因子分析の結果を参考にして、中学・高校の頃に経験するであろう学校生活の諸側面を記述する56のステートメントが用意された。被調査者は、それぞれの項目に対して、自分の学校生活の中でどの程度経験したかを、5点法（「非常に経験した」から「まったく経験しなかった」まで）で回答することが求められた。この尺度は文化と教養、クラスの人気者、リーダーシップ、流行追随、学業成績優秀の5つの下位尺度からなっている。

(3) 自己概念と職業意識に関わる諸尺度

①Self-esteem 尺度：長戸 (1975) によって作成された中学生用の self-esteem 尺度を女子短大生用に再検討したものが用いられた。これは、「自己に対する高い評価」「対人的不安の低さ」「独立性・積極性」の3つの下位尺度、合計52項目から構成されているが、本研究では、これらのうちもっとも主要な下位尺度である「自己に対する高い評価」だけが用いられた。この下位尺度は、「自分が役に立っていると感じるがよくある」、「自分に自信をもっている」、「チャンスがあれば良

い指導者になれると思う」など、自己に対する全般的な評価を表す21項目からなっている。

各項目について、自分に当てはまる程度を5点評定させて、self-esteem が測定された。そして、21項目の合計点が各被調査者の self-esteem 得点とされた。

②M-Fスケール：鹿内他 (1982) によって開発された Masculinity-Femininity (M-F) スケールが用いられた。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」がどの程度よくあてはまるかを、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得点が算出される。

③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、11の職業能力が記述され、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。これらの項目は、若林他 (1984) で作成された3つの下位尺度 (有能性、協調性、確実性) のうち、協調性と確実性の下位尺度に含まれる11項目である。

④職業志向：若林他 (1984) で作成された職業志向尺度の短縮版が用いられた。職業志向とは、人々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15項目が提示された。被調査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備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。この尺度は、職務挑戦志向性尺度、人間関係志向性尺度、労働条件志向性尺度の3つの下位尺度からなっている。

⑤希望職業と就職確信度：1回目の調査において、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。

(4) 就職決定・未決定とその原因帰属

2回目の調査においては、調査時点で就職先が決定しているかどうか、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希望以下かをたずねた。原因帰属については、

若林他(1986)において作成された14項目からなる尺度をもとに新たに20の要因を取り上げて、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と思うかを5点法で評定させた。

(5) その他の尺度

上記の尺度のほか、学生生活に対する満足感が、友人関係・学業成績・授業内容などに関する6項目を用いて7点法で測定された。

Ⅲ. 結果 I : 尺度の検討

1 中学・高校時代の学校生活経験に関わる

尺度の検討

さきの若林他(1986)の研究で得られた結果にもとづいて「文化と教養」、「クラスの人気者」、「リーダーシップ」、「流行追随」、「学業成績優秀」の5つの尺度が構成された。これらの尺度の信頼性を検討するために、Cronbachの α 係数を求めたところ、文化と教養は.805、クラスの人気者は.837、リーダーシップは.809、流行追随は.743、学業成績優秀は.361となった。学業成績優秀での値がやや低いが、おおむね信頼できる尺度が構成されたといえる。

2 自己概念と職業意識の諸尺度の検討

①self-esteem : self-esteem を測定する21項目は1つの尺度に統合された。標準化された α 係数を求めたところ、1回目が.880、2回目が.884であった。したがって内的整合性は満足すべき水準にあるといえる。なお、時点間相関は $r = .807$ であり、0.1%水準で有意な値を得た。

②M-Fスケール : M特性9項目、F特性9項目によって構成された2つの尺度について、標準化された α 係数を求めたところ、M尺度については、1回目が.846、2回目が.811であり、F尺度については、1回目が.763、2回目が.708であった。したがって両尺度の内的整合性は満足すべき水準にあるといえる。なお、両尺度の時点間相関はそれぞれ $r = .798$ と $r = .696$ であり、いずれも0.1%水準で有意であった。

③自己能力評価 : 本研究では自己能力評価尺度のうち協調性と確実性の2尺度が用いられた。それぞれの尺度について、標準化された α 係数を求めたところ、協調性尺度については、1回目が.768、2回目が.745であり、確実性尺度については、1回目が.721、2回目が.729であった。したがって両尺度の内的整合性は満足すべき水準にあるといえる。なお、両尺度の時点間相関はそれぞれ $r = .709$ と $r = .764$ であり、いずれも0.1%水準で有意であった。

④職業志向 : 職業志向性尺度は3つの下位尺度すなわち職務挑戦、人間関係、そして労働条件の尺度からなっている。それぞれの尺度について、標準化された α 係数が求められた。職務挑戦志向性尺度については、1回目が.800、2回目が.817であった。人間関係志向性尺度については、1回目が.856、2回目が.826であり、さらに労働条件志向性尺度については、1回目が.756、2回目が.725となっていた。したがって3つの尺度の内的整合性は満足すべき水準にあるといえる。なお、3つの尺度の時点間相関はそれぞれ $r = .338$ ($p < .001$), $r = .239$ ($p < .01$), $r = .069$ (n.s.)であった。このように、3つの尺度のうち2尺度での時点間相関が、統計的に有意ではあったが、これまで述べてきた他の時点間相関に比べると、職業志向の3尺度の時点間相関は相対的に値が低く、1回目と2回目との間で職業に求めるものが変化していることが予想される。

3 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20の原因帰属項目について因子構造を明らかにするために、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。その結果、4因子が抽出された。因子負荷量は表2の通りである。

第I因子は、自分の態度、短大卒であること、職業への適性、自分の性格、女であること、自分の専門分野、家庭の状況の7項目で高い因子負荷量がみられる。これらは自己の特性や短大の特性に関するものであることから、第I因子は「パーソナリティおよび女子短大」の因子と命名された。

第II因子は、日頃の努力、自分の就職活動、大学の学業成績の3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II因子は、「自己の努力」の因子と命名された。

第III因子は、親の援助、有力者のコネの2項目での因子負荷量が高く、外的要因に関する因子と考えられた。そこで第III因子は、「他者の援助」の因子と命名された。

第IV因子は、大学の就職指導、大学の評判、大学の推薦、先輩の紹介の4項目での因子負荷量が高く、第IV因子は、「大学」の因子と命名された。

つぎに、これらの4つの尺度の信頼性を検討するために、Cronbachの α 係数を求めたところ、パーソナリティおよび女子短大は.866、自己の努力は.601、他者の援助は.637、大学は.555となった。パーソナリティおよび女子短大を除く3つの尺度での値はやや低いが、おおむね信頼できる尺度が構成されたといえる。

表2 原因帰属尺度の因子分析の結果 (N = 199)

項目 番号	因子 項目	第 I 因子 パーソナリティ および女子短大	第 II 因子 自己の努力	第 III 因子 他者の援助	第 IV 因子 大 学	共通性 (h ²)
19.	自分の態度	.795	.194	.110	-.123	.697
15.	短大卒であること	.779	-.086	.131	.102	.642
20.	職業への適性	.765	.199	-.070	.023	.630
16.	自分の性格	.760	.262	-.052	-.082	.656
11.	女であること	.715	-.131	.058	.151	.555
1.	自分の専門分野	.538	.105	-.317	.207	.444
17.	家庭の状況	.516	-.069	.328	.153	.402
13.	日頃の努力	.259	.653	-.015	.066	.498
6.	自分の就職活動	-.134	.558	.062	.077	.333
4.	大学の学業成績	.167	.514	-.000	.122	.307
7.	親の援助	.139	-.081	.812	.036	.687
2.	有力者のコネ	-.183	.046	.514	.101	.310
10.	大学の就職指導	.060	-.014	-.036	.717	.519
12.	大学の評判	.425	-.222	.120	.563	.561
8.	大学の推薦	.044	.263	.164	.388	.249
3.	先輩の紹介 (残余項目)	-.095	.134	.095	.318	.137
5.	運	.248	.089	.036	.244	.130
9.	えり好み	.114	.091	.204	.106	.074
14.	自分の特殊技能	.528	.422	-.103	.089	.475
18.	教養や専門知識	.465	.320	-.259	.094	.395
	分 散 (%)	4.400 (22.00)	1.630 (8.15)	1.348 (6.74)	1.329 (6.65)	8.707 (43.54)

IV. 結果Ⅱ：就職決定・未決定の原因帰属

1 就職決定・未決定による原因帰属の比較

表3は各原因帰属項目についての就職決定群と未決定群の平均値と分散分析の結果を示したものである。なお就職が決定した被調査者のうち、ほとんどの者が幼児教育関係の仕事に決まっていたため、それ以外の者は決定群から除いた。また就職を希望していない者も分析から除いた。

20項目中14項目で有意なF値が得られたが、このうち未決定群よりも決定群で帰属得点が高くなっているものは11項目である。これらは「パーソナリティおよび女子短大の要因」に含まれる7項目すべてと自分の特殊技能、教養や専門知識、大学の就職指導および大学の評判である。これらの項目内容から、自分の能力やパーソナリティに関する要因および大学の要因に対しては就職未決定よりも決定のほうが帰属されやすいといえる。とくに女で

あることと短大卒であることの2項目ではこのような傾向が強くなっている。これと逆に未決定群の帰属のほうが強い項目は自分の就職活動、有力者の助言やコネ、そして先輩の紹介の3つである。日頃の努力においても有意には至らなかったものの同様の傾向がみられる。したがって自分の努力に関する要因や他者からの援助に関する要因に対しては、就職決定よりも未決定のほうが帰属されやすいといえよう。

本研究の原因帰属項目の因子分析では、自己の要因が能力やパーソナリティに関するものと努力に対するものとに分かれたが、以上のように就職決定・未決定の原因帰属のパターンもこれに対応して異なっている。すなわち安定的なパーソナリティ要因に対しては決定のほうが、自分のコントロール下にある不安定要因に対しては未決定のほうが帰属されやすいのである。

表3 就職決定・未決定による原因帰属得点の平均値

因子	原因帰属項目	就職	決定群 (108)	未決定群 (65)	分散分析 F値
		(N)			
女子パーソナリティの要因	自分の態度		3.76	2.97	34.35***
	短大卒であること		3.73	1.96	135.90***
	職業への適性		3.67	2.91	36.70***
	自分の性格		3.62	2.88	27.87***
	女であること		4.06	1.81	159.37***
	自分の専門分野		4.53	3.32	79.21***
	家庭の状況		3.05	1.99	38.41***
自己の要因	日頃の努力		3.14	3.37	2.51
	自分の就職活動		2.44	3.15	14.98***
	大学の学業成績		2.71	2.87	0.96
他者の援助の要因	親の援助		2.49	2.27	1.43
	有力者の助言やコネ		2.30	2.81	5.79*
大学の要因	大学の就職指導		3.00	2.64	4.18*
	大学の評判		3.52	2.48	36.96***
	大学の推薦		2.21	2.27	0.10
	先輩の紹介		1.51	1.88	6.75*
運	運		4.02	3.75	3.04
	選り好み		2.81	2.55	1.64
	自分の特殊技能		3.42	3.00	7.85**
	教養や専門知識		3.62	3.33	4.76*

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

2 Self-esteem と就職決定・未決定の原因帰属

表4は、2回目の調査に回答している被調査者の平均値によって self-esteem 得点の高い群と低い群に2分し、これと就職決定・未決定との組み合わせによる4群の帰属得点の平均値と、2×2の分散分析の結果を示したものである。なお原因帰属と時点を揃えるため、2回目の調査における self-esteem 得点を用いている。以下で扱う自己概念や職業意識についても同様である。

分散分析の結果をみると、self-esteem の主効果が有意となっている項目は職業への適性ただ1つである。しかしこの項目では就職決定・未決定との交互作用効果も有意となっており、したがってこの主効果の意味は弱められる。このように self-esteem の主効果はほとんどみられていない。

これに対して self-esteem と就職決定・未決定との交互作用効果は5項目および「パーソナリティ・女子

短大の要因」で有意となった。これらの5項目は、自分の性格、職業への適性、自分の特殊技能、自分の態度、そして短大卒であり、また自分の専門分野でも有意に近いF値が得られた。これらの交互作用はいずれも、就職決定については self-esteem の低い者よりも高い者が自己のパーソナリティの要因により強く帰属し、逆に未決定については self-esteem の低い者のほうが自己により強く帰属するというパターンになっている。したがって自己のパーソナリティ要因については自己斉合的な原因帰属が明らかにみられた。

しかし自己の内的要因であっても努力に関する項目では交互作用効果はまったくみられていない。また外的要因である「他者の援助の要因」および「大学の要因」についても、どの項目でも有意な交互作用効果は得られていない。これらの要因では自己斉合的原因帰属がみられないのである。

Self-esteem と原因帰属との関係を積率相関係数

表4 Self-esteemの高低による原因帰属得点の平均値と分散分析の結果

因子	原因帰属項目	就職		決定群		未決定群		分散分析のF値		
		self-esteem		低	高	低	高	主効果		交互作用
		N	N					SE	就職	
女子短大の要因	自分の態度	3.50	3.98	3.05	2.85	3.09	32.58***	6.50*		
	短大卒であること	3.44	3.98	2.05	1.81	2.94	134.20***	6.63*		
	職業への適性	3.36	3.93	3.00	2.78	5.39*	35.31***	10.64**		
	自分の性格	3.32	3.88	3.05	2.63	2.09	27.42***	12.79***		
	女であること	3.90	4.21	1.88	1.70	0.53	154.54***	1.74		
	自分の専門分野	4.36	4.67	3.41	3.19	0.80	76.90***	3.79		
自己の努力	家庭の状況	3.06	3.03	2.25	1.59	2.50	41.21***	3.39		
	日頃の努力	2.92	3.33	3.35	3.41	3.69	3.36	1.39		
	自分の就職活動	2.58	2.33	3.13	3.22	0.47	14.63***	0.87		
他者の援助	大学の学業成績	2.68	2.74	2.79	2.92	0.31	0.82	0.04		
	親の援助	2.42	2.55	2.36	2.15	0.00	1.32	0.82		
大学の要因	有力者の助言やコネ	2.22	2.36	2.87	2.65	0.00	5.14*	0.69		
	大学の就職指導	2.88	3.10	2.46	2.93	3.33	3.05	0.46		
	大学の評判	3.42	3.60	2.52	2.41	0.18	35.46***	0.75		
	大学の推薦	2.14	2.28	2.28	2.26	0.17	0.13	0.17		
	先輩の紹介	1.50	1.52	1.77	1.92	0.24	5.43*	0.23		
	運	4.08	3.97	3.64	3.96	0.09	2.32	1.84		
	選り好み	2.96	2.67	2.69	2.37	2.39	2.00	0.01		
	自分の特殊技能	3.20	3.60	3.17	2.74	0.39	7.55**	8.01**		
大学	教養や専門知識	3.42	3.79	3.32	3.33	3.30	3.79	1.84		
	パーソナリティ・女子短大の要因※	3.56	3.96	2.66	2.48	3.06	127.91***	7.58**		
自己の努力の要因※	2.73	2.80	3.08	3.30	1.08	11.40***	0.32			
他者の援助の要因※	2.32	2.46	2.60	2.57	0.19	1.34	0.22			
大学の要因※	2.48	2.63	2.24	2.54	2.85	2.04	0.40			

* P < .05, ** P < .01, *** P < .001
 ※尺度の値は各尺度を構成する項目の平均値である。

によってみたものが表5である。まず就職決定については8項目で正の有意な相関が得られているが、これらの項目は短大卒であることを除いてはすべて自己のパーソナリティに関するものである。すなわち self-esteemが高い者ほど就職決定を自分のパーソナリティ要因に帰属する傾向が強いということであり、これは前述の分散分析の結果と同様、自己斉合的な原因帰属を支持するものである。しかし外的な「他者の援助の要因」や「大学の要因」においては負の有意な相関はみられず、自己斉合的な原因帰属は示されなかった。これも分散分析における結果と一致するものである。

就職未決定の原因帰属については全般的に self-esteemとの相関は弱くなっている。自分のパーソナリティに関する項目では負の相関が示されているが、これらの値は低く、有意になったのは自分の性格においてだけである。その他、家族の状況において有意な負の相関が得られた。「他者の援助の要因」および「大学の要因」においても正の有意な相関はみられていない。したがって就職未決定の原因帰属については、内的要因と外的要因の両方において自己斉合的原因帰属はほとんどみられないといつてよい。

表5 Self-esteem 得点と原因帰属得点との相関係数

因子	原因帰属項目	就職	決定群	未決定群
		(N)	(108)	(65)
女子パーソナリティの要因	自分の態度		.434***	-.230
	短大卒であること		.337***	-.045
	職業への適性		.526***	-.190
	自分の性格		.423***	-.302*
	女であること		.084	-.028
	自分の専門分野		.274**	-.077
	家庭の状況		-.020	-.241*
自己の要因	日頃の努力		.341***	-.069
	自分の就職活動		-.014	.069
	大学の学業成績		.041	.092
要援助者の	親の援助		-.027	-.182
	有力者の助言やコネ		-.046	.038
大学の要因	大学の就職指導		.068	.187
	大学の評判		.015	-.039
	大学の推薦		.059	.059
	先輩の紹介		-.048	.227
	運		-.131	.118
	選り好み		-.157	-.105
	自分の特殊技能		.265**	-.124
	教養や専門知識		.317***	-.013

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

3 その他の自己概念と就職決定・未決定の原因帰属

本研究では self-esteem 以外に自己概念の変数として、職業能力(協調性と確実性)の自己評価、および M-F 特性についての M 得点と F 得点、そして職業志向性として職務挑戦志向性、人間関係志向性、および労働条件志向性を扱っている。これらと原因帰属との関係を見るため、self-esteem と同様に高得点群と低得点群に分け、これと就職決定・未決定との 2×2 の分散分析を行なった。

自己概念の主効果が有意となった原因帰属項目をまとめたものが表 6 である。職業能力の自己評価については、協調性と確実性のいずれにおいても、またどの項目でも主効果は有意にならなかった。しかし M-F 特性と職業志向性ではいくつかの有意な主効果がみられた。まず M 得点については、態度、適性、性格、特殊技能といった自己のパーソナリティ要因および日頃の努力で有意な主効果がみられ、いずれの項目でも M 得点の高い者のほうが低い者よりもこれらの要因により強く帰属して

いる。F 得点については短大卒であることだけで有意となり、F 得点の高い者のほうでこれへの帰属が強くなっている。

職務挑戦志向性では自分の態度、適性、性格、教養や専門知識というパーソナリティに関する項目で、高得点群のほうが低得点群よりも強い帰属傾向を示している。また女であることと運についても同様の結果がみられているが、女であることにおいては決定・未決定との交互作用効果も有意となっている。人間関係志向性に関して、自分の態度、適性、性格、および運への帰属で高得点群のほうが強く、職務挑戦志向性と一致した結果が得られている。大学の推薦においても有意な主効果が得られているが、これについては交互作用効果も強くなっている。労働条件志向性に関しては職務挑戦志向性および人間関係志向性とは異なった結果となっており、大学の就職指導、大学の評判、そして先輩の紹介といった大学の要因について、労働条件志向性の高い者のほうがこれにより強く帰属している。また運においては他の 2 つの志向性の場合と同じく、高志向群での帰属が強くなって

表6 就職決定・未決定の原因帰属における自己概念の主効果 ()内はN

自己概念		原因帰属項目	自己評価		自己評価 主効果
			低	高	
M F 特 性	M 得点	自分の態度	3.29 (91)	3.64 (82)	5.86*
		職業への適性	3.25 (91)	3.52 (82)	3.89*
		自分の性格	3.15 (91)	3.54 (82)	7.21**
		日頃の努力	3.05 (91)	3.42 (82)	7.06**
		自分の特殊技能	3.09 (91)	3.45 (82)	5.75*
		パーソナリティ・女子短大※	3.16 (91)	3.49 (82)	8.55**
	F 得点	短大卒であること	2.91 (85)	3.19 (88)	7.05**
職 業 志 向 性	職務挑戦	自分の態度	3.05 (82)	3.84 (91)	23.42***
		職業への適性	3.08 (82)	3.65 (91)	10.05***
		自分の性格	2.96 (82)	3.68 (91)	16.91***
		女であること	2.67 (82)	3.69 (91)	6.43*
		運	3.73 (82)	4.10 (91)	4.25*
		教養や専門知識	3.32 (82)	3.68 (91)	5.15*
		パーソナリティ・女子短大※	2.95 (82)	3.65 (91)	17.23***
	人間関係	自分の態度	3.18 (71)	3.65 (102)	12.83***
		職業への適性	3.06 (71)	3.60 (102)	21.24***
		自分の性格	3.17 (71)	3.46 (102)	4.21*
		大学の推薦	1.90 (71)	2.47 (102)	10.08**
		運	3.72 (71)	4.07 (102)	5.13*
	労働条件	大学の就職指導	2.58 (74)	3.08 (99)	9.30**
		大学の評判	2.89 (74)	3.29 (99)	7.01**
先輩の紹介		1.45 (74)	1.77 (99)	5.15*	
運		3.73 (74)	4.07 (99)	5.29*	
大学の要因※		2.32 (74)	2.61 (99)	6.29*	

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

※尺度の値は各尺度を構成する項目の平均値である。

いる。

以上の結果は次のようにまとめられる。M得点、職務挑戦志向性、および人間関係志向性の高い者はそれぞれの低い者よりも、就職決定と未決定の両方について自己のパーソナリティの要因に帰属する傾向が強い。労働条件志向性については、これの高い者は低い者よりも大学の要因に決定・未決定をより強く帰属する。またいずれの職業志向性についても、志向性の強い者のほうが運に帰属する傾向が強くなっている。

次に自己概念の高さと就職決定・未決定の交互作用効果が有意になった原因帰属項目をまとめたものが表7である。まず職業能力の自己評価についてみると、協調性では選り好みだけで有意な交互作用効果が得られた。就

職決定については協調性の自己評価の高い者よりも低い者が選り好みしなかったことにより強く帰属するのに対し、就職未決定については自己評価の高い者のほうが選り好みしたことに強く帰属するのである。確実性に関しては適性、性格、特殊技能、および教養や専門知識という自己のパーソナリティに関する4項目で交互作用効果が有意となった。どの項目でも、就職決定については自己評価の高い者が低い者よりもこれらに強く帰属し、就職未決定については逆に自己評価の低い者で、これらへの帰属が強くなっている。したがって確実性の自己評価では自己斉合的な原因帰属が支持されている。

M-F特性に関しては有意な交互作用効果は、M得点の運で得られただけである。就職決定においてはM得点

表7 原因帰属における就職決定・未決定と自己概念の交互作用

() 内はN

自己概念		原因帰属項目	就職		未決定群		分散分析 交互作用
			自己評価	決 定 群	低	高	
			低	高	低	高	
職業能力	協調性	選り好み	2.98 (53)	2.64 (55)	2.30 (33)	2.82 (32)	4.74*
		職業への適性	3.54 (65)	3.86 (43)	3.03 (37)	2.76 (28)	5.56*
	確実性	自分の性格	3.46 (65)	3.86 (43)	3.00 (37)	2.72 (28)	5.80*
		自分の特殊技能	3.22 (65)	3.72 (43)	3.13 (37)	2.83 (28)	7.51**
		教養や専門知識	3.45 (65)	3.88 (43)	3.50 (37)	3.10 (28)	9.92**
M-F	M 得点	運	4.04 (55)	4.00 (53)	3.50 (36)	4.10 (29)	4.16*
職業志向性	職務挑戦	女であること	3.60 (40)	4.34 (68)	1.82 (42)	1.78 (23)	4.49*
		大学の評判	3.17 (40)	3.72 (68)	2.73 (42)	2.00 (23)	13.47***
	人間関係	大学の評判	3.20 (44)	3.73 (64)	2.61 (27)	2.38 (38)	4.82*
		大学の推薦	1.64 (44)	2.61 (64)	2.32 (27)	2.24 (38)	8.22**
		大学の要因※	2.33 (44)	2.72 (64)	2.53 (27)	2.24 (38)	8.35**
	労働条件	自分の就職活動	2.67 (48)	2.27 (60)	2.96 (26)	3.30 (39)	4.00*

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

※尺度の値は各尺度を構成する項目の平均値である。

の高さによる帰属の差はないが、未決定についてはM得点の高い者のほうが運へ強く帰属している。運は外的要因であることから、就職未決定でのこの結果は自己斉合的帰属に一致するものである。F得点についてはどの帰属項目でも有意な交互作用効果はみられなかった。

職業志向性に関してはいくつかの有意な交互作用効果がみられている。まず職務挑戦志向性では女であることと大学の評判で有意となった。女であることへの帰属は就職決定では職務挑戦志向性の高い者でより強いが、未決定では両者の差がない。大学の評判への帰属については就職決定では志向性の高い者のほうが、未決定では低い者のほうが強くなっている。人間関係志向性については大学の評判、大学の推薦、そして大学の要因全体で交互作用効果が有意となっている。いずれについても就職決定では人間関係志向性の高い者のほうがこれらにより強く帰属し、未決定では低い者のほうで帰属が強くなっている。最後に労働条件志向性では自分の就職活動で有意な交互作用効果が得られ、就職決定については志向性の低い者のほうが、未決定については高い者のほうが自分の就職活動に帰属する傾向が強くなっている。

以上にみてきた自己概念および職業意識と就職決定・未決定の交互作用に関する結果をまとめると次のようになる。確実性の能力の自己評価に関しては自己斉合的原因帰属がみられ、就職決定については能力評価の高い者のほうが、未決定についてはこれの低い者のほうが自分

の適性、性格、能力などのパーソナリティ要因に帰属する傾向が強い。また職務挑戦志向性と人間関係志向性に関しては大学に関する項目で交互作用がみられ、就職決定についてはこれらの志向性の高い者のほうが、未決定についてはこれらの低い者のほうが大学の要因に帰属しやすいのである。

V. 討 論

原因帰属尺度の因子構造

鹿内他(1986)では保育系と人文系の女子短大生について14個の原因帰属項目の因子分析を行なったが、そこでは特殊技能、能力、努力、専門分野、就職活動からなる「自己の要因」、女であること、短大卒であること、大学の就職指導からなる「女子短大の要因」、そして有力者の助言やコネ、親の援助、先輩の紹介で構成される「他者の援助の要因」の3因子が得られた。

今回は前回の尺度を参考に、意味の明瞭化を図ったり、新しい項目をつけ加えたりして20項目からなる尺度を作成したが、これは4つの因子から構成されていることが示された。これらは「パーソナリティおよび女子短大の要因」、「自己の努力の要因」、「他者の援助の要因」、「大学の要因」と名付けられた。

前回は自己の要因と女子短大の要因とがそれぞれ独立した因子を構成していたのであるが、今回は自己のパーソナリティに関する項目と女子短大に関する項目とが合

わされて、複合的な内容をもった因子が構成されている。この理由の1つには、今回の被調査者が保育系だけであることが考えられる。すなわち幼稚園教諭を代表とする幼児教育関係の仕事に就職が決定している者、またはそれを希望している者がほとんどを占めているので、女子で短大卒であることが専門分野や職業への適性などと不可分に結びついているのであろう。

今回の結果が前回のそれと異なる他の点の1つは、前回では「自己の要因」が単一の因子にまとめられていたのに対し、今回はパーソナリティに関するものと努力に関するものとに分かれたことである。Weiner, et al. (1972) は成功・失敗の原因帰属要因が内的-外的次元と安定-不安定次元からなる2次元構造をもつこと、また能力と努力とは内的要因であるという点では共通しているが、安定-不安定次元では能力は安定的、努力は不安定的という点で異なっていることを述べている。本研究の結果はこの主張に一致し、安定的なパーソナリティ要因と不安定な努力の要因とが分離している。

また前回では「女子短大の要因」や「他者の援助の要因」などに分散していた大学に関する要因が、今回は1つの因子にまとまっている。したがって外的要因が「他者の援助の要因」と「大学の要因」の2つに増えている。

Self-esteem およびその他の自己概念と就職決定・未決定の原因帰属

Self-esteem の高い者はその低い者よりも就職決定を自己のパーソナリティ要因により強く帰属し、就職未決定をこれらに帰属する傾向が弱いという結果、また就職決定について self-esteem 得点と自己のパーソナリティ要因への帰属得点との間に正の有意な相関がみられるという結果から、self-esteem に関して自己斉合的な原因帰属が支持された。この結果は、self-esteem と職業選択や仕事上の満足・不満足の原因帰属との関係を検討した Korman (1966, 1967, 1970) や Adler (1980) と一致するものである。

しかし就職未決定の原因帰属における self-esteem の高い者と低い者との差は就職決定におけるそれよりも小さく(表4参照)、また就職未決定については self-esteem 得点と帰属得点との間の負の有意な相関が少なかったことから、未決定についての自己斉合的な原因帰属は決定におけるそれよりも弱いといえることができる。また努力への帰属については self-esteem と決定・未決定の交互作用効果は有意でなく、むしろ決定・未決定のいずれについても self-esteem の高い者の帰属のほうが強い傾向がある。さらに外的要因へ就職未決定を帰属する傾向についても、self-esteem の高い者で強

いという結果は得られなかった。すなわち self-esteem の高い者にとって就職未決定という望ましくない事態はその高い self-esteem に不斉合ではあるが、それを外的要因に帰属するのではなく、むしろ内的要因、とくに努力のような変動的要因に帰属するのである。したがって self-esteem の高い者は internal locus of control をもち、望ましくない結果についてもその責任を自分で引き受け、結果の改善を目指すと考えられることができる。

また Weiner, et al. (1972) や Weiner (1974) では達成動機の高い者と低い者との達成行動の差異が成功・失敗の原因帰属によって説明されている。つまり達成動機の高い者は自分の成功を内的要因である能力に帰属するため、成功によって感じるプライドが高く、ますます達成への意欲を高め、また失敗を内的ではあるが変動的で自分のコントロール下にある努力に帰属するので、失敗後にも達成への高い固執性を維持すると彼らは述べている。本研究で得られた self-esteem の高い者の帰属パターンは、このような達成動機の高い者のそれに類似している。

Self-esteem の低い者がその高い者よりも就職決定を外的要因に帰属させやすいという結果はみられず、この点では自己斉合的原因帰属が支持されなかった。この理由の1つには、他者の援助の要因や大学の要因への帰属は内的要因へのそれに比較して全般的に弱いため、self-esteem が影響を及ぼす余地がなかったことが考えられる。また親の援助や有力者のコネ、また大学の推薦や先輩の紹介は客観的にその有無を判断できるような事柄であるため、self-esteem の影響が作用しにくかったと思われる。

これに対して同じく外的要因である運への帰属は self-esteem の高さや決定・未決定にかかわらず強くなっている。問題の項で述べたように採用・不採用の基準が応募者本人にとって不明であるために、運のような自分のコントロール外にある曖昧な要因に帰属されやすいのであろう。また鹿内他(1986)では保育系の被調査者について、とくに就職未決定で運への帰属が自己の要因や他者からの援助の要因への帰属と正の相関をもつことが示されたが、このように運の良し悪しには被調査者によって多様な意味がこめられ、これも運への帰属を強めているのであろう。

Self-esteem 以外の自己概念や職業意識の中で、self-esteem と同様の結果を示したものは確実性の能力の自己評価であった。自己のパーソナリティ要因について自己斉合的な原因帰属がなされるのである。これは前回の鹿内他(1986)と一致する結果である。しかし前

回はF得点についても自己斉合的帰属が明らかであったが、本研究ではこのような傾向はまったくみられなかった。この理由は不明である。

M得点、職務挑戦志向性、そして人間関係志向性では自己斉合的原因帰属がみられず、そのかわりこれらの低い者よりも高い者が就職決定、未決定のいずれについても自己のパーソナリティ要因により強く帰属するという結果が得られた。前回は職務挑戦志向性と人間関係志向性で同様の結果となった。今回はとくにM得点と職務挑戦志向性でこの傾向が強くなっているが、これは有能感(competence)や達成動機で解釈できよう。すなわちM得点や職務挑戦志向性の高い者は自分に関わる結果を自分でコントロールしたいという欲求、あるいはコントロールできるという有能感をもつために、行動の結果の望ましさにかかわらずそれを自己の要因に帰属するのである。前述のように self-esteem でもこのような帰属傾向がみられたが、M得点や職務挑戦志向性のほうが達成動機や internal locus of control とより強く結びついていると思われる。

大学の要因において労働条件志向性の主効果、すなわちこれの高い者が低い者よりも大学の要因により強く帰属するという結果が得られた。また人間関係志向性については、これの高い者は低い者より就職決定を大学の要因に帰属し、未決定をこれに帰属しないという結果がみられた。これについては、大学の要因への帰属がどのような意味をもっているのか、また人間関係志向性や労働条件志向性が self-esteem とどのような関係にあるのかを検討する必要がある。

就職決定・未決定による原因帰属の比較

就職決定・未決定による原因帰属の差異はとくに「パーソナリティおよび女子短大の要因」で著しく、7項目すべてで未決定より決定のほうが強く帰属された。このうち女子短大の要因や自分の専門分野などについては、前述のように被調査者のほとんどすべてが専攻に直接結びついた幼児教育関係の仕事に就職またはそれを希望しているので、決定がこれらに帰属され、未決定がこれらに帰属されにくいのは当然であろう。しかし自分の態度や性格といった一般的な自己の特性に対しても就職決定のほうが強く帰属されている。また外的要因である有力者や先輩からの援助に関する要因に対しては未決定のほうが強く帰属されている。これらは自己保護的歪み(self-serving bias)、つまり望ましい結果は自分の内的要因に、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を示すものであろうか。

鹿内他(1986)では他者からの援助の要因については今回と同じ結果が得られたが、自分の能力や特殊技能に対しては決定より未決定のほうが強く帰属されていた。同じく女子短大生を被験者にした鹿内(1984)でも自分の成功・失敗について自己保護的歪みとは逆の控え目な原因帰属がみられている。本研究でなぜこれまでと逆の結果が得られたのかは明らかでないが、自己のパーソナリティに関する要因が女子短大の要因と同じ因子に属していることから推測すれば、今回の被調査者は幼児教育への志向性が強く、自分の態度や性格といった項目の内容を幼児教育に関連したものと解釈したのかもしれない。あるいはこれまでの原因帰属の多くの研究で自己保護的歪みがみられたように、本研究の被調査者の何らかの特徴から自己保護的歪みが生じたのかもしれない。

努力に関する要因に対しては決定より未決定のほうが強く帰属されており、前回の結果と一致している。これまでの鹿内(1978a, b, 1984)の研究でも失敗を努力に帰属する傾向は強く、努力を強調する日本人の特徴がうかがわれる。パーソナリティに関する要因と努力の要因とが相反する結果を示したことは、Weiner, et al. (1972)が述べるように、両者が安定-不安定の次元で異なった特徴をもつことを表わしている。

文 献

- Adler, S. 1980 Self-esteem and causal attributions for job satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 65, 327-332.
- 愛知県婦人労働サービスセンター 1983 婦人の管理・監督職に関する研究——キャリア形成に関する面接調査——
- Brissett, D. 1972 Toward a clarification of self-esteem. *Psychiatry*, 35, 255-263.
- 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 a hypothesis of work behavior. *Journal of Applied Psychology*, 54, 31-41.
- 長戸啓子 1975 Self-esteem測定尺度の検討 名古屋自由学院短期大学研究紀要, 8, 1-27.
- Owens, W. A., & Schoenfeldt, L. F. 1979 Toward a classification of persons. *Journal of Applied Psychology*, 64, 569-607.
- Rosenberg, S. E. 1965 *Society and the adolescent self-image*. Princeton: Princeton University Press.
- Rotter, J. B. 1966 Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.
- 鹿内啓子 1978 a 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 1978 b 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.
- 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——性別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.
- 鹿内啓子・後藤宗理・若林 満 1986 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—— 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 33, 213-227.
- 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.
- 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・後藤宗理・鹿内啓子 1985 女子大生における職業選択過程の予測的研究(II) 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 32, 287-310.
- 若林 満・後藤宗理・鹿内啓子 1986 女子短大生における性別役割社会化と職業興味 名古屋大学教育学部紀要(教育心理学科), 33, 173-212.
- 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. 1974 *Achievement motivation and attribution theory*. Morristown: General Learning Press.
- 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*. Morristown: General Learning Press, 95-120.

(1987年7月31日 受稿)

ABSTRACT

ATTRIBUTIONS OF SUCCESS OR FAILURE IN GETTING JOBS AMONG FEMALE JUNIOR COLLEGE STUDENTS (2):

On effects of self-esteem

Keiko SHIKANAI, Motomichi GOTO, and Mitsuru WAKABAYASHI

The present study is aimed at exploring effects of self-esteem on attributions of being successful in getting jobs (the success group) or remaining unsuccessful (the remaining group). On the basis of self-consistency theories, it was hypothesized that students with high self-esteem would attribute

success in getting jobs to their internal causes more intensely than those with low self-esteem, and an inverse pattern would be found among the remaining group members.

A questionnaire survey was conducted for 173 female junior college students. By this time 108 students succeeded in finding their jobs and 65 students did not succeed. The following set of instruments were contained in the questionnaire. (1) Self-esteem was measured by using 21 items with a 5-point scale. (2) The self-image instrument consisted of 23 adjectives with a 7-point scale, from which masculinity and femininity scales were derived. (3) Self-evaluated competence was measured by using 11 task-related abilities. Subjects were asked to evaluate their competence levels on each item by using a 7-point scale. Two factors, named harmoniousness and reliability respectively, were derived. (4) Job orientation consisted of 30 items with a 5-point scale subjects might want to have as a goal or conditions for their future occupations. Three factors were derived, which were labelled as job challenge, human relations, and working conditions, respectively. (5) Attributions of being successful or remaining unsuccessful in employment were measured by using 20 items with a 5-point scale. Four factors were derived, which named personality and the women's junior college, effort, support from others, and the college as causes, respectively.

Major findings of the study were as follows.

- (1) Subjects with high self-esteem attributed success in getting jobs to personality causes more intensely than those with low self-esteem. An opposite pattern was revealed regarding attributions of causes of remaining unsuccessful. These results supported the hypothesis based on self-consistency theories.
- (2) Effects of self-esteem were not found on attributions to causes regarding effort, support from others, and the college. Self-consistent attributions were not supported on effort and external causes.
- (3) Among the success group members, self-esteem scores were positively correlated with attribution scores on personality-related causes. These results also supported the hypothesis. But significant correlations were not found between self-esteem scores and attribution scores on external causes. Only a few significant correlations were found in the remaining group.
- (4) Subjects with high on self-evaluation of reliability attributed success in employment more intensely to personality-related causes than those with low in this scale. An opposite pattern was found regarding causal attributions of remaining unsuccessful. These results were similar to those on effects of self-esteem and supported self-consistent attributions.
- (5) Subjects with high self-image of masculinity and those with high orientations to job challenge or human relations attributed both success and failure in getting jobs more intensely to personality-related causes than those with low scores on these scales. Those with high scores on these scales might be internals on locus of control.