

教育学部新入生の進路決定過程に関する 4年間の追跡的研究 (I)

若 林 満 和 田 実¹⁾ 斎 藤 和 志¹⁾

I. 問題と目的

大学に入学した新入生はどのような過程を経て、職業を選択するのであろうか。図1に示したように、われわれは職業選択は大きく3つの部分からなっていると考えている(若林・後藤・鹿内, 1983)。

第1は職業社会化過程を外的に、マクロ的に規定している諸要因で、これらは過程の開始にあたって各人がその中に持ち込んでくるもの、すなわち過程に対するINPUT要因としてまとめられる。例えば社会化過程の場である学校(高校, 短大, 大学など)の種類や特徴, 専門分野, 家庭の状況, 両親の教育水準や職業, 個人の特性や生活史に関する情報などが主要な外的規定要因と

なる。

第2の領域は過程(PROCESS)そのものである。この過程は職業社会化にかかわる学校での諸経験を通じて(諸経験の結果でもあり原因でもあるのだが)進行して行くものである。具体的には職業選択にかかわる自己概念の確立と、それと相応する職業意識の形成がこの過程のなかみを構成している。いわゆる職業社会化機関としての学校での経験は、自己概念と職業意識の結晶化に対してポジティブ, ネガティブ両方の影響を与えうる。また、学校経験の結果は、境界条件から期待されるものとは一致しない諸結果を生み出すかもしれない。しかし、一般的にこの過程においては、前段階で形成された自己概念がより明確な形で確立される一方、職業興味、職業

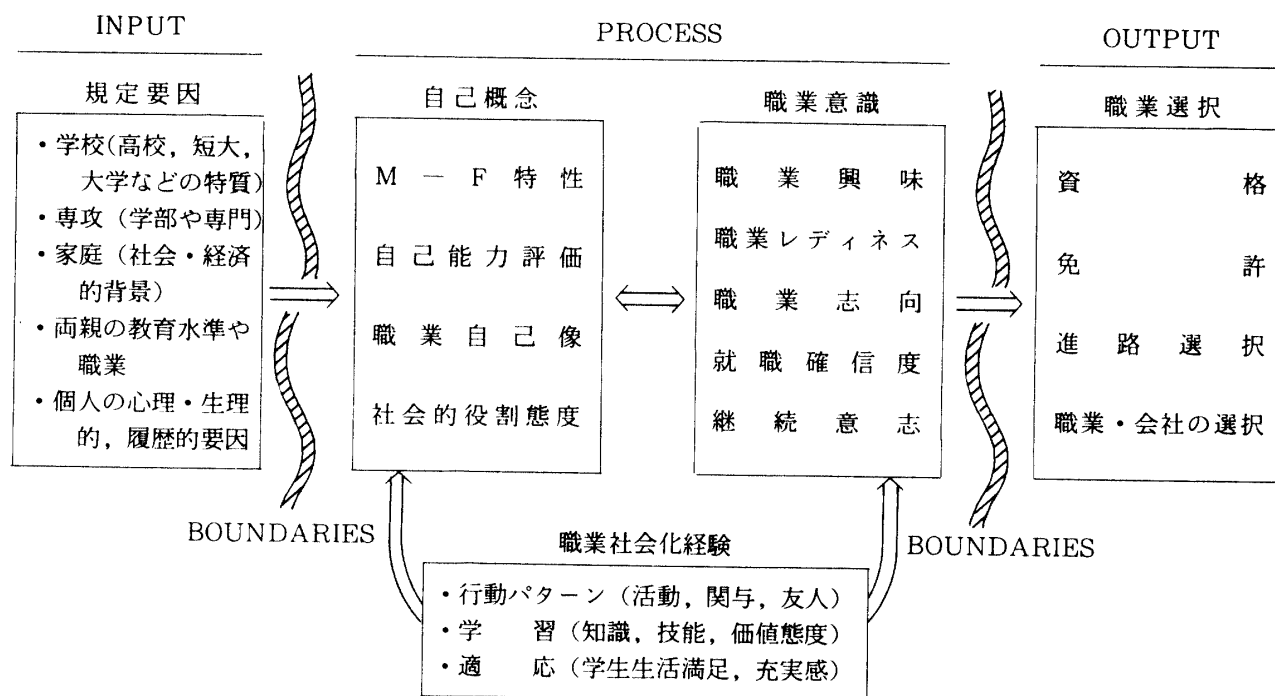


図1 職業社会化過程の構造

1) 名古屋大学大学院教育学研究科博士課程(後期)

レディネス、職業志向といった職業意識の全体像が形成され、これら2つの間での適合関係がより強化されていくことが予想される。このような形で職業選択過程が進む条件として、図1においては学校での社会化経験の質が重要であることが示されている。すなわち、学校生活を通じ、各人が一定の行動パターン(学生としての役割行動)を実行し、必要な技能・知識や価値態度を学習し、学校生活に適応していくことである。

第3は職業社会化の過程としての職業選択である。これは第1の「入口」に対して、「出口」(OUTPUT)としての条件を定めている。職業選択のタイプとしては、医師や看護婦に代表されるように、学校での職業社会化の過程が成功裡に終了すれば、資格・免許の取得が行われ、それと同時に就職が決定する「直線型」、教師のように資格と実際の職業選択の間に大きな溝が存在する「破線型」、民間企業や公務員志望のように、特定の資格や免許が関係しないかわりに、多用な選択の幅が与えられている「多線型」など、さまざまである。このような職業選択タイプと、職業社会化過程、およびそれに先行する外的規定要因とはきわめて密接な関係があることはいうまでもない。

このモデルに基づいて、われわれは東海地区の国立大学の新生を対象にデータを得た(若林・斎藤・和田・中村, 1986; 若林・和田・中村・斎藤, 1986)。すなわち、大学生活の諸経験による変容が未だ生じない入学直後を選んで、新生が自分自身や自己の将来の進路についてどのような意識・展望をもっているか、またそれらが外的要因(INPUT要因)によってどの程度規定されているのかを調べた。しかし、あくまでも1時点でのデータであることから、その際にも強調したように4年間を追跡した縦断的データが必要である。そこで、名古屋大学の教育学部の新生を4年間にわたって職業意識等がどのように変化するかを調べた。ここではそのうちの基礎的データの分析について、すなわち主として内的規定要因の変化を報告することを目的とする。

II. 方 法

1 分析対象者および調査時期

分析対象者は名古屋大学教育学部に昭和58年4月に入学した60名の学生のうち、4回の調査をすべて受けた44名の学生(男性18名、女性26名)である。第1回の調査は入学直後の昭和58年4月、第2回は1年生の冬の昭和58年12月、第3回は3年生の秋の昭和60年9月、そして最後の第4回は卒業直前の昭和62年3月であった。第1回から3回までは授業の一部を借り、集団で実施した。第4回は質問紙を郵送し、それを所定の場所に持参して

もらった。

2 質問項目

1) 外的規定要因

質問紙ではフェースシートで①年齢、②性別、③下宿か自宅か、④入学大学の志望順位(第1から第4志望まで)、⑤入学学部の志望順位(第1から第4志望まで)、⑥現役か浪人か、⑦共通一次試験の得点、⑧父親の学歴、⑨母親の学歴、⑩父親の職業、⑪家庭の社会的地位(「上の上」から「中流以下」まで7段階)を調べた。

2) 内的規定要因

①自己能力評価: 自己概念の一測度として、22項目からなる「自己の能力や適性」評価に関する質問をした。回答者は、それぞれの項目(能力)が自分にどれだけそなわっているかを「非常にそなわっている」から「非常に欠けている」まで、7点法で評価することを求められた。若林ら(1983)の分析によると、これらの項目は「有能性」、「協調性」、「確実性」という3つの職務能力に分類可能である。

②自己イメージ: この尺度は鹿内・後藤・若林(1982)によって開発されたもので、男性性(M得点)と女性性(F得点)の2側面から自己像を評価するものである。回答者は、上記の2側面に対応する形容詞に対し、それが自分にどの程度あてはまるかを「非常にあてはまる」から「非常にあてはまらない」の7点法で評定することを求められた。

③職業レディネス: Super や Crites らの職業的成熟(vocational maturity)の概念に基づき、若林ら(1983)が作成したもので、合計で18項目からなる。それぞれの項目は職業興味の限定性、職業選択への関心、現実的な職業選択態度、主体的職業選択の4つの下位概念を記述するものである。尺度構成にあたっては、全18項目が合計され、単一の職業レディネス測度がつくられる。

④職業興味: 若林・和田ら(1986)が用いたもので、Holland(1970, 1973)の職業興味目録(Vocational Preference Inventory; VPI)を参考に作成されたものである。具体的職業名が35項目提示され、それぞれに対し、「非常に興味がある」から「全く興味がない」まで、5点法で回答することが求められた。

⑤職業志向: 一般的には Job Orientation(職業や仕事に何を求めるか)とよばれるもので、本研究では若林ら(1983)にならって、就職や職業選択において学生たちが志向すると思われる30項目の要因が選ばれ、将来つきたいと望んでいる職業において、各要因がどの程

度そなわっていて欲しいかを5点法（「普通以下でよい」から「非常にたくさんあってほしい」）で問うた。若林ら（1983）では、これらの要因は「職務挑戦」、「人間関係」、「労働条件」の3因子構造をなしていることが明らかにされている。

⑥入学学部に対するイメージ：先の②の自己イメージとまったく同じ項目内容で、「自分の所属する学部の学生一般」に対し、どのようなイメージを持っているかを問うた。回答は②の場合と同じくM得点とF得点の2側面から検討された。

なお、これら内的規定要因の項目については、Appendixを参照されたい。

3) 進路選択

①大学卒業後の進路：6つの大きなカテゴリー（教師、公務員、民間企業、自営業、大学院進学、その他）と、各カテゴリー内での具体的進路・職業（各2～5項目）が提示され、そのうちから1つを選択することが求められた。

②進路決定時期：①の進路に進むことをいつ頃から考えていたかを、「小学生の頃から」、「中学生の頃から」、「高校生の頃から」、「大学入試がせまった頃から」、「いつ頃かはっきりせず」の5件法で問うた。

③主観的進路実現確率：大学卒業後、①の進路に現に進んでいる確率はどの程度と思うかが0%～100%の11段階で問われた。

④進路選択とは直接関連はないが、入学大学が自分が将来つきたいと希望する職業を保証してくれる場合に大学に対する満足度は高まるであろうという仮説から、7点尺度（「とても満足」から「とても不満足」）で、自分の選んだ大学に対する満足度を問うた。

なお、1)の外的規定要因は第1回の調査時のみたずねた。さらに、第1回と第2回の調査では学部に進学する際に「教育学科」に進学したいと思っているのか「教育心理学科」に進学したいと思っているのかを問うた。また、第4回の調査時には主観的進路実現確率は問わずに、就職・進路先の志望順位とそこに対する満足感を問うた。さらに、就職・進路先の決定した原因はどこにあると考えているかを後藤・若林（1987）の20項目で問うた。

III. 結果と考察

1 外的規定要因について

若林・斎藤ら（1986）が、第1回の調査時の教育学部60名全員の結果を記している。表1に、そのうちの名古屋大学の教育学部だけを抜き出して示した。

表1 外的規定要因の集計結果（%）

宿所	自 宅	75.0
	自宅以外	25.0
大学の志望順位	第1志望	71.7
	第2志望	18.3
	第3志望	10.0
	第4志望以外	0.0
学部の志望順位	第1志望	83.3
	第2志望	15.0
	第3志望	0.0
	第4志望以外	1.7
現役か浪人か	現 役	73.3
	1 浪	23.3
	2 浪以上、その他	3.4
両親の学歴（大卒）	父 親	43.3
	母 親	15.3
父親の職業	一般公務員	13.3
	会 社 勤 務	55.0
	専門的職業 教育以外	0.0
	教 育	11.7
	自 営 業	16.7
	そ の 他	3.3

○ 若林・斎藤ら（1983）より作成

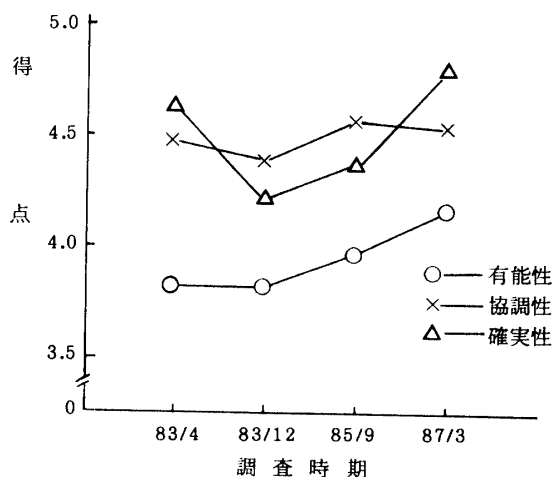


図2 自己能力評価の変化

2 内的規定要因について

A. 分析対象全体での特徴

(1) 得点の変化について

それぞれの調査時点における、各尺度の得点を図2から図6に示した。

①自己の能力評価（図2）：有能性は学年が進むにつ

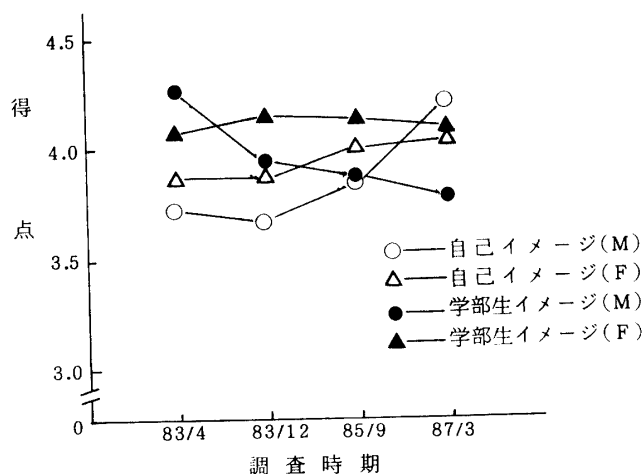


図3 調査時期ごとのイメージ

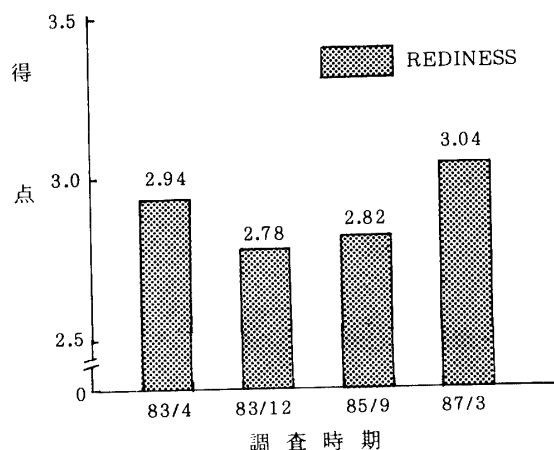


図4 調査時期ごとの職業レディネス

れ、徐々に高くなっていく。協調性はほとんど変化しない。確実性は1回目の調査と最後の4回目の調査で高くなっている。卒業直前の4回目の調査で有能性と確実性が高くなり、就職に際しての意気込みを示しているものと思われる。

②自己イメージ(図3): 女性性イメージはほとんど変化しないが、男性性イメージは4回目の調査で急に高くなっている(3回と4回の調査のt検定: $t=3.35$, $df=43$, $p<.01$)。

③職業レディネス(図4): 4回目の調査での得点が最も高くなっている(3回と4回の調査のt検定: $t=4.58$, $df=43$, $p<.01$)。就職が決まったので一貫性をもたらすためにレディネスが出来たように思い込んでいるのか、あるいは、逆にレディネスができたから就職が決まったのかは分からないが、とにかく卒業直前で職業レディネスが高まっている。

④職業興味(図5): 対象が教育学部の学生であるか

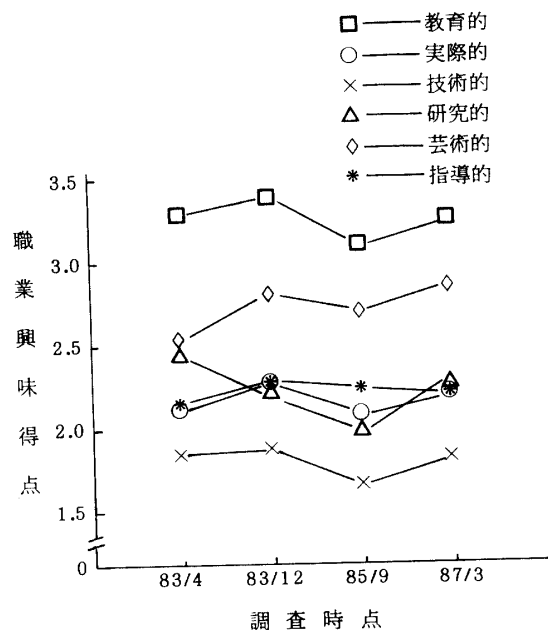


図5 時点ごとの職業興味

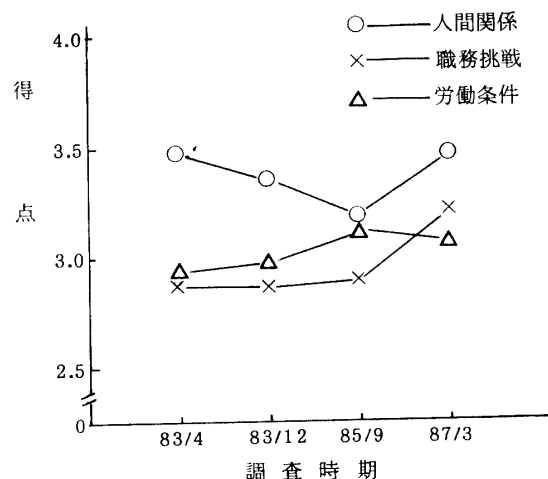


図6 調査時期ごとの職業志向

ら当然であるが、教育的職業に一貫してニュートラル・ポイントの3点をこえる高い興味を示している。他の職業興味については何れも3点を下回っており、興味度が低いことが分かる。

⑤職業志向(図6): 一貫して仕事での人間関係を重視している。また、職務挑戦志向は卒業直前の4回目で急に高くなっている(3回と4回の調査のt検定: $t=2.85$, $df=43$, $p<.05$)。

⑥学部生一般のイメージ(図2): 女性性イメージは変化しないが、自己イメージとは逆に男性性イメージが徐々に低くなっている(1回と2回の調査のt検定: $t=2.54$, $df=43$, $p<.05$)。

(2) 時点間相関について

それぞれの調査時点間の相関係数を表2に示した。自

表2 各尺度の時点間相関（全体; N=44）

		1-2	2-3	3-4
職業レディネス (18項目)		.546 ***	.550 ***	.497 ***
自己評価	有能性 (8項目)	.616 ***	.603 ***	.679 ***
	協調性 (5項目)	.714 ***	.491 ***	.429 ***
	確実性 (6項目)	.708 ***	.597 ***	.576 ***
自己イメージ	男性性 (9項目)	.597 ***	.787 ***	.668 ***
	女性性 (10項目)	.781 ***	.854 ***	.681 ***
職業興味	教育的 (10項目)	.503 ***	.558 ***	.618 ***
	実地的 (5項目)	.626 ***	.308 *	.505 ***
	技術的 (5項目)	.549 ***	.527 ***	.783 ***
	研究的 (5項目)	.519 ***	.785 ***	.648 ***
	芸術的 (5項目)	.634 ***	.531 ***	.664 ***
	指導的 (5項目)	.751 ***	.524 ***	.591 ***
職業志向	人間関係 (14項目)	.619 ***	.481 ***	.474 ***
	職務挑戦 (9項目)	.526 ***	.619 ***	.526 ***
	労働条件 (5項目)	.746 ***	.719 ***	.614 ***
学部生イメージ	男性性 (9項目)	.434 **	.498 ***	.611 ***
	女性性 (10項目)	.379 *	.646 ***	.591 ***

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

己の能力評価, 自己イメージ, 職業レディネス, 職業興味, 職業志向のいずれの尺度も一貫して高い相関関係がある。ただ, 学部生一般のイメージの1回目と2回目の相関は男性性 ($r = .434$), 女性性 ($r = .379$) とともに若干低くなっている。この理由として, 1回目の調査が入学直後であったため, かなりイメージが揺れ動いていたためと思われる。そして, その後は男性性, 女性性ともに高い相関を示しており, イメージが安定してきた事を物語っている。

表3 各尺度の平均と標準偏差（男性; N=18）

		1回目	2回目	3回目	4回目
職業レディネス (18項目)		2.77 (0.31)	2.69 (0.26)	2.75 (0.27)	2.90 (0.36)
自己評価	有能性 (8項目)	3.97 (0.63)	3.76 (0.91)	3.99 (0.82)	4.10 (0.95)
	協調性 (5項目)	4.30 (1.04)	4.17 (1.15)	4.41 (0.85)	4.24 (1.62)
	確実性 (6項目)	4.59 (0.75)	4.12 (1.16)	4.31 (0.67)	4.46 (1.01)
自己イメージ	男性性 (9項目)	4.04 (0.98)	3.96 (0.79)	3.96 (0.93)	4.23 (0.85)
	女性性 (10項目)	3.91 (0.55)	3.92 (0.99)	3.99 (1.00)	3.88 (0.80)
職業興味	教育的 (10項目)	3.15 (0.67)	3.48 (0.92)	3.06 (0.70)	3.21 (0.77)
	実地的 (5項目)	2.42 (0.75)	2.34 (0.62)	2.30 (0.76)	2.20 (0.70)
	技術的 (5項目)	2.47 (0.87)	2.22 (0.74)	2.06 (0.75)	2.21 (1.02)
	研究的 (5項目)	3.01 (1.31)	2.54 (0.97)	2.27 (0.92)	2.56 (0.89)
	芸術的 (5項目)	2.74 (0.95)	2.91 (0.95)	2.96 (0.80)	2.98 (0.96)
	指導的 (5項目)	2.58 (0.75)	2.87 (1.09)	2.58 (0.59)	2.63 (0.86)
職業志向	人間関係 (14項目)	3.13 (0.68)	3.28 (0.65)	3.08 (0.74)	3.49 (0.60)
	職務挑戦 (9項目)	2.91 (0.63)	2.91 (0.57)	2.98 (0.68)	3.43 (0.66)
	労働条件 (5項目)	3.06 (0.94)	3.21 (0.95)	3.22 (1.06)	3.16 (0.88)
学部生イメージ	男性性 (9項目)	4.12 (0.38)	3.55 (0.67)	3.35 (0.87)	3.25 (0.94)
	女性性 (10項目)	4.21 (0.39)	4.33 (0.44)	4.01 (0.69)	4.25 (0.67)

職業レディネスは4段階評定, 職業興味, 職業条件は5段階評定, その他は7段階評定

B. 男女の特徴

(1) 得点の変化について

それぞれの調査時点における, 各尺度の得点と標準偏差を男女別に表3, 4に示した。得点変化としては全体と傾向は同じであるが, 得点そのものに男女差がみられるので, この点に関して検討する。

①自己の能力評価: 有能性, 協調性, 確実性いずれも

表4 各尺度の平均と標準偏差(女性; N=26)

		1回目	2回目	3回目	4回目
職業レディネス(18項目)		3.06 (0.50)	2.83 (0.23)	2.86 (0.28)	3.14 (0.29)
自己評価	有能性(8項目)	3.72 (0.77)	3.84 (0.76)	3.94 (0.67)	4.18 (0.81)
	協調性(5項目)	4.61 (0.70)	4.54 (0.79)	4.66 (0.84)	4.74 (1.05)
	確実性(6項目)	4.71 (0.74)	4.33 (1.04)	4.46 (1.21)	5.06 (0.87)
自己イメージ	男性性(9項目)	3.50 (0.66)	3.47 (0.67)	3.77 (0.69)	4.20 (0.75)
	女性性(10項目)	3.84 (0.67)	3.85 (0.61)	4.00 (0.70)	4.14 (0.72)
職業興味	教育的(10項目)	3.41 (0.77)	3.33 (0.66)	3.14 (0.79)	3.28 (0.81)
	実地的(5項目)	2.02 (0.91)	2.30 (0.88)	1.82 (0.73)	2.32 (0.93)
	技術的(5項目)	1.43 (0.59)	1.62 (1.04)	1.34 (0.50)	1.57 (0.61)
	研究的(5項目)	2.10 (0.80)	1.98 (0.88)	1.78 (0.62)	2.17 (0.82)
	芸術的(5項目)	2.31 (0.74)	2.73 (1.13)	2.53 (1.07)	2.77 (0.82)
	指導的(5項目)	1.89 (0.80)	1.89 (0.72)	1.92 (1.10)	2.05 (0.72)
職業志向	人間関係(14項目)	3.74 (0.78)	3.42 (0.62)	3.30 (0.94)	3.46 (0.95)
	職務挑戦(9項目)	2.91 (0.85)	2.82 (0.62)	2.83 (0.64)	3.05 (0.83)
	労働条件(5項目)	2.86 (0.86)	2.82 (0.86)	3.05 (0.70)	3.03 (1.21)
学部生イメージ	男性性(9項目)	4.37 (0.97)	2.22 (0.69)	2.26 (0.83)	2.17 (0.99)
	女性性(10項目)	4.00 (0.57)	4.03 (0.49)	3.94 (0.54)	3.99 (0.59)

職業レディネスは4段階評定, 職業興味, 職業条件は5段階評定, その他は7段階評定

4回目は男性より女性の方が得点が高くなっている。確実性にいたっては, 女性は7段階評定で5点を越えており, 非常に確実性があると評価しているのが分かる。これは, 4年制大学の女性の就職が難しいと言われている中で勝ち得た結果に基づくものと思われる。すなわち, 自分の能力がすぐれていたから就職できたという帰属の現れとも考えられる。

②自己イメージ: 女性は女性性イメージ, 男性性イメー

表5 各尺度の時点間相関(男性; N=18)

		1-2	2-3	3-4
職業レディネス(18項目)		.441	.649 **	.454
自己評価	有能性(8項目)	.860 ***	.503 *	.650 **
	協調性(5項目)	.854 ***	.527 *	.351
	確実性(6項目)	.564 *	.686 **	.779 ***
自己イメージ	男性性(9項目)	.426	.879 ***	.614 **
	女性性(10項目)	.822 ***	.881 ***	.613 **
職業興味	教育的(10項目)	.700 ***	.665 **	.654 **
	実地的(5項目)	.481 *	.101	.486 *
	技術的(5項目)	.651 **	.628 **	.809 ***
	研究的(5項目)	.431	.833 ***	.757 ***
	芸術的(5項目)	.830 ***	.602 **	.757 ***
	指導的(5項目)	.685 **	.438	.579 *
職業志向	人間関係(14項目)	.800 ***	.702 ***	.783 ***
	職務挑戦(9項目)	.675 **	.573 *	.706 ***
	労働条件(5項目)	.706 ***	.778 ***	.806 ***
学部生イメージ	男性性(9項目)	.141	.495 *	.646 **
	女性性(10項目)	.231	.702 ***	.641 **

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

ジともに高くなっている。これに関して, 若林ら(1983)によると男性性, 女性性ともに得点の高いMF型の者は, 3つの自己能力評価が他の型よりも高いという。ここでの結果は, ①の自己能力評価と合わせて考えると, この若林らの結果を確認するものである。

③職業レディネス: いずれの調査時点においても, 男性よりも女性の方が職業レディネスが高くなっている。これは, 4年制大学に入ってくる女性はあらかじめ就職が難しいということを知っており, そのために入学時から男性よりも得点が高く, 職業レディネスがあるからだと考えられよう。

表6 各尺度の時点間相関 (女性; N=26)

		1-2	2-3	3-4
職業レディネス (18項目)		.569 ***	.433 *	.485 *
自己評価	有能性 (8項目)	.499 **	.710 ***	.713 ***
	協調性 (5項目)	.482 *	.444 *	.500 **
	確実性 (6項目)	.819 ***	.602 ***	.547 **
自己イメージ	男性性 (9項目)	.715 ***	.710 ***	.734 ***
	女性性 (10項目)	.832 ***	.819 ***	.785 ***
職業興味	教育的 (10項目)	.414 *	.508 **	.597 ***
	実地的 (5項目)	.702 ***	.431 *	.597 ***
	技術的 (5項目)	.412 *	.382	.637 ***
	研究的 (5項目)	.520 **	.706 ***	.495 **
	芸術的 (5項目)	.514 **	.496 **	.623 ***
	指導的 (5項目)	.746 ***	.531 **	.574 **
職業志向	人間関係 (14項目)	.524 **	.352	.379
	職務挑戦 (9項目)	.462 *	.648 ***	.416 *
	労働条件 (5項目)	.777 ***	.665 ***	.538 **
学部生イメージ	男性性 (9項目)	.516 **	.282	.429 *
	女性性 (10項目)	.392 *	.544 **	.497 **

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

④職業興味：技術的職業、研究的職業、そして指導的職業に対する興味は女性より男性の方が高くなっている。

⑤職業志向：労働条件志向は、男性より女性の方が得点が低い。すなわち、女性は男性ほど労働条件を重視していないということである。これは、就職の難しさに関連するものと思われる。というのは、就職が難しいといわれる理学部、文学部の学生は他学部の学生と比べて、職業条件を重視していないからである（若林・和田ら、1986）。

⑥学部生一般のイメージ：男女に明確な差はみられないが、1回目の男性性が男女ともにかかなり高くなっている。

（2）時点間相関について

それぞれの調査時点間の相関係数を男女別に表5、6に示した。全体での特徴と同じであるが、学部生一般のイメージの1回目と2回目の相関が男性でのみ非常に低くなっている（男性性： $r = .434$ ，女性性： $r = .379$ ）。

3. 就職・進路先とその原因帰属について

A. 就職・進路先について

就職・進路先を父親の職業と関連づけて示したのが表7である。この表をみると、教育学部の学生であるにもかかわらず50%以上の者が民間企業に就職しているのが分かる。この原因の第一に、名古屋大学の教育学部は教員養成系でないことをあげることができる。第二に、教員採用人数の減少による、教師になることの難しさをあげることができる。また、学生と父親の職業の間に明確な関連はみられない。

次に、就職・進路先を決めた時期をみると（表8）、4年生がもっとも多いが、3年生というのめかなりの人数にのぼっていることが分かる。さらに、就職・進路先の志望順位を示したのが表9である。これによると第1志望のところに決定した者が60%を越えている。

最後に、志望順位、就職・進路先ごとにその就職・進路先に対する満足感をみると（表10）、第1志望に進めた者は7段階尺度で6.11、大学院に進学した者は6.80と非常に高くなっている。

B. 就職・進路先の原因帰属について

後藤・若林（1987）にもとづいて、就職・進路先決定の原因帰属をパーソナリティおよび4年制大学生であること、自己の努力、他者の援助、大学の4つに分類し、就職・進路先ごとに得点を示したのが表11である。有意差あるいは傾向差のあったもののみをあげていくと、他者の援助が教師よりも大学院に進んだ者に高くなっており（ $p < .10$ ）、さらに、大学そのものは留年したり、研究生となっている者を含むその他の者が公務員（ $p < .10$ ）、企業（ $p < .05$ ）、大学院（ $p < .10$ ）に進んだ者より低くなっている。

大学に対する満足感（第4回目の調査）をみると、大学院に進んだ者が公務員（ $p < .10$ ）、企業（ $p < .05$ ）、その他の者（ $p < .10$ ）よりも高くなっている。また、教師になる者は企業に就職した者よりも高い（ $p < .05$ ）。大学に満足している者が、大学院に進んで大学に残る、あるいは教師として学校に就職するというのは当然であるが、非常に好ましい結果が得られたと言えよう。

C. 就職・進路先ごとにみた内的規定要因

就職・進路先ごとに内的規定要因が異なるのかどうかをみるために、就職・進路先ごとに各尺度の平均と標準

教育学部新入生の進路決定過程に関する4年間の追跡的研究(1)

表7 父親の職業と子供の就職・進路先

		父 親 の 職 業					計
		公務員	会 社	専門職	自営業	その他	
就 職 先	先 生	1 (2.3)	3 (6.8)	0 (0.0)	1 (2.3)	1 (2.3)	6 (13.6)
	公 務 員	1 (2.3)	4 (9.1)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (11.4)
	民 間 企 業	3 (6.8)	14 (31.8)	2 (4.5)	4 (9.1)	0 (0.0)	23 (52.3)
	自 営 業	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)	0 (0.0)
	大学院進学	0 (0.0)	3 (6.8)	2 (4.5)	0 (0.0)	0 (0.0)	5 (11.4)
	そ の 他	1 (2.3)	3 (6.8)	0 (0.0)	1 (2.3)	0 (0.0)	5 (11.4)
計		6 (13.6)	27 (61.4)	4 (9.1)	6 (13.6)	1 (2.3)	44 (100.0)

$\chi^2 = 16.28$, $df = 16$, ns () 内は%を示す

表8 具体的な就職・進路先を決めた時期

学年	実 数	(%)
1 年	2	(4.5)
2 年	3	(6.8)
3 年	18	(40.9)
4 年	20	(45.5)
不明	1	(2.3)

表9 就職・進路先の志望順位

志 望 順 位	実 数	(%)
第 1 志 望	27	61.4
第 2 志 望	11	25.0
第3志望以下	4	9.1
無 記 入	2	4.5

表10 就職・進路先に対する満足感

	第1志望	第2志望	第3志望以下	教 師	公務員	企 業	大学院	その他
満足感	6.11 (0.70)	5.37 (0.92)	3.25 (2.06)	5.83 (0.75)	6.20 (0.45)	5.43 (0.84)	6.80 (0.45)	4.80 (3.11)

表11 就職・進路先決定の原因帰属および大学の満足度

	教 師	公務員	企 業	大学院	その他
パーソナリティ および4大生	3.45 (0.33)	3.66 (0.13)	3.27 (0.60)	3.40 (0.37)	3.20 (0.59)
自 己 の 努 力	3.00 (0.42)	2.67 (0.82)	2.83 (0.67)	3.13 (0.61)	2.73 (1.38)
他 者 の 援 助	2.67 (0.98)	2.00 (0.79)	1.80 (1.20)	3.00 (0.87)	1.90 (1.02)
大 学	2.54 (0.10)	2.60 (0.29)	2.64 (0.49)	2.65 (0.42)	2.05 (0.84)
大学に対する 満 足 感	6.33 (0.52)	5.40 (1.52)	5.17 (1.44)	6.80 (0.45)	5.40 (0.89)

資 料

表12 就職・進路先別の各合成尺度の平均値と標準偏差

		教 師	公 務 員	企 業	大 学 院	そ の 他	計
職 業 レ デ ィ ネス (18項目)		3.12 (0.35)	3.23 (0.38)	2.93 (0.34)	3.28 (0.22)	3.06 (0.35)	3.06 (0.35)
自 己 評 価	有 能 性 (8項目)	3.83 (0.66)	4.13 (1.06)	4.28 (0.89)	4.28 (1.18)	3.85 (0.68)	4.15 (0.88)
	協 調 性 (5項目)	3.67 (0.60)	4.96 (0.62)	4.84 (1.20)	4.48 (1.49)	3.80 (2.46)	4.54 (1.35)
	確 実 性 (6項目)	4.64 (0.81)	5.04 (0.80)	5.02 (0.94)	4.40 (1.16)	4.30 (1.35)	4.82 (0.99)
自 己 イ メ ー ジ	男 性 性 (9項目)	4.24 (0.84)	4.16 (0.63)	4.13 (0.78)	4.51 (1.12)	4.33 (0.94)	4.21 (0.80)
	女 性 性 (10項目)	3.72 (1.03)	4.06 (0.59)	4.29 (0.69)	3.42 (0.48)	3.86 (0.96)	4.04 (0.77)
職 業 興 味	教 育 的 (5項目)	3.83 (0.50)	3.48 (0.79)	2.81 (0.72)	4.02 (0.50)	3.52 (0.52)	3.25 (0.80)
	実 際 的 (5項目)	2.03 (0.56)	2.60 (0.58)	2.42 (0.94)	2.00 (0.76)	1.80 (0.98)	2.23 (0.86)
	技 術 的 (5項目)	1.83 (0.94)	2.00 (0.91)	1.79 (0.80)	1.60 (0.92)	2.08 (1.32)	1.83 (0.87)
	研 究 的 (5項目)	2.30 (0.49)	2.36 (0.82)	2.31 (1.05)	2.52 (0.88)	2.20 (0.68)	2.33 (0.88)
	芸 術 的 (5項目)	3.30 (0.55)	2.64 (0.81)	2.78 (0.94)	3.24 (0.43)	2.48 (1.35)	2.85 (0.90)
	指 導 的 (5項目)	2.17 (0.71)	2.16 (0.91)	2.38 (0.67)	2.36 (1.37)	2.04 (1.28)	2.29 (0.84)
職 業 志 向	人間関係 (9項目)	3.32 (1.80)	3.60 (0.97)	3.37 (0.49)	3.83 (0.69)	3.64 (0.64)	3.47 (0.83)
	職務挑戦 (9項目)	2.80 (1.42)	2.87 (0.65)	3.39 (0.50)	3.42 (0.62)	2.96 (1.20)	3.20 (0.80)
	労働条件 (5項目)	2.70 (1.50)	2.92 (0.66)	3.45 (1.16)	2.36 (0.68)	2.72 (0.33)	3.08 (1.11)
学 部 生 イ メ ー ジ	男 性 性 (9項目)	3.80 (0.69)	4.58 (0.44)	3.65 (1.16)	4.20 (1.15)	3.27 (1.27)	3.79 (1.08)
	女 性 性 (10項目)	4.23 (0.58)	4.14 (0.42)	3.97 (0.59)	4.50 (0.79)	4.08 (1.00)	4.10 (0.65)

職業レディネスは4段階評定，職業興味，職業条件は5段階評定，
その他は7段階評定

偏差を示したのが表12である。

有意差あるいは傾向差のみられたものをあげていくと，自己評価の協調性は教師より企業に就職した者の方が高く ($p < .10$)，職業レディネスは企業より公務員 ($p < .10$)，大学院に進んだ者 ($p < .05$) の方が高い。また，教育的職業に対する興味は，公務員より教師の方が高く ($p < .01$)，企業に就職した者は公務員 ($p < .05$)，大学院 ($p < .001$)，その他の者

($p < .05$) より低くなっている。さらに，職業志向の労働条件は大学院に進んだ者より企業に就職した者の方がより求めている ($p < .05$)。

自己イメージをみると，女性性において大学院進学者は企業に就職した者より低くなっている ($p < .05$)。また，学部生に対するイメージの男性性は公務員に決定した者は企業 ($p < .10$) やその他の者 ($p < .10$) より高くなっている。

IV. 結果のまとめ

以上の結果をまとめると、次のようになる。

1. 内的規定要因の変化について

- (1) 自己の能力評価の有能性は徐々に高くなり、確実性および自己イメージの男性性、職業レディネス、職業志向の職務挑戦は卒業直前に高くなる。
- (2) 職業志向の人間関係と教育的職業に対する興味は一貫して高い。
- (3) 各尺度の時点間相関はかなり高く、大学在学中にさほど変化しない。
- (4) 変化についての性差はない。

2. 就職・進路先について

- (1) 教育学部生といえども、半数以上の者が民間企業に就職する。
- (2) 具体的な就職・進路先を決めたのは、四年生であるとする者が最も多い。

文 献

後藤宗理・若林 満 1987 短大生の職業意識と就職決定・未決定における原因帰属 東海心理学会第36回大会発表論文抄録集

Holland, J. L. 1970 *The self directed search*. Palo Alto, Calif : Consulting Psychologists Press.

Holland, J. L. 1973 *Making vocational choices: A theory of careers*. Englewood cliffs, N. J. : Prentice-Hall.

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 名古屋大学教育学部紀要－教育心理学科－ 29, 101-136.

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・斎藤和志・和田 実・中村雅彦 1986 東海地区国立大学教育学部新入生の進路意識に関する研究 名古屋大学教育学部紀要－教育心理学科－ 33, 279-289.

若林 満・和田 実・中村雅彦・斎藤和志 1986 東海地区国立大学新入生の進路意識に関する研究 名古屋大学教育学部紀要－教育心理学科－ 33, 247-278.

(1987年7月31日 受稿)

ABSTRACT

A 4 – YEARS FOLLOW-UP STUDY ON CAREER ORIENTATION AMONG FRESHMEN ENROLLED IN FACULTY OF EDUCATION

Mitsuru WAKABAYASHI, Minoru WADA, Kazushi SAITO

The present study is aimed at following up complex relationships between external determinants (personal background) and internal determinants (self-concept, occupational attitudes, etc.) upon occupational choice processes for 4 years. Self-concept measures included scales for student self-image and self-evaluated competence. Occupational attitudes consisted of occupational readiness, job orientation and occupational interest instrument.

Subjects were consisted of 44 undergraduates (18: male and 26: female) from faculty of education in Nagoya university enrolled in 1983. The dates of investigation are as follows: 1. April, 1983 (immediately after entrance). 2. December, 1983. 3. September, 1985. 4. March, 1987 (just before graduation).

Items of the questionnaire developed by Wakabayashi *et al.* (1986) were used. Contents of the questionnaire are as follows: (1) External determinants, specialization in university, commutation to university, socio-economic status, and parents' educational levels and so on were asked. (2) The student self-image included 23 adjectives each with a 7-point scale. This instrument produced masculinity and femininity (M-F) scales. (3) Self-evaluated competence consisted of 22 ability dimensions considered to be necessary to lead an occupational life. Subjects were asked to evaluate themselves and to give ratings on each dimension by using a 7-point scale. This instrument produced 3 factors labelled as competency, harmoniousness and reliability. (4) Occupational readiness included 30 statements regarding student's readiness for initiating his/her occupational lives. Subjects rated each one by using a 4-point scale. A composite occupational readiness scale was created by combining 18 items selected by a series of item analyses. (5) The job orientation instrument consisted of 30 items which subjects might want to have as important goals or conditions for their occupations. They were asked to rate each one by using a 5-point scale. This instrument produced 3 factors that were labelled as job challenge, human relations and working conditions respectively. (6) The occupational interest instrument consisted of 35 occupational titles. Subjects rated each one by using a 5-point scale. This instrument produced 6 factors labelled as educational, practical, technical, investigative, artistic and administrative. (7) Satisfaction with the college life was measured by using a single item based on a 7-point scale. (8) Subjects were asked to state occupational titles they wanted to choose after graduating from the college, together with the perceived probability (in percentage) of their actually engaging in those occupations. In addition, (9) The perceived image of the department to which the subject belongs was asked by using the same as those stated in (2) above. (1) was examined only in the first investigation. In the forth investigation, causal attributions for finding works was examined.

Major findings are summarized as follows: 1. *A change of internal determinants.* (1) Competency in self-evaluated competence is getting high gradually. Reliability in self-evaluated competence, masculinity of the student self-image, occupational readiness, and job challenge in job orientation become high just before graduation. (2) Human relations in job orientation and interest in educational works are consistently high. (3) Correlation coefficients among the same scales in each investigation are very high and unchangeable. (4) There are no sex differences on a change. 2. *Job* (1) More than the half find works in private enterprises. (2) When senior, most students determine concrete works.

Appendix 質問紙調査の主要項目

(A) 自己能力評価

＜非常に欠けている～非常にそなわっている＞の7段階
『有能性』

1. ある企画を思いつき、その達成のためにいろいろ情報を集めたり、計画を立案する能力。
2. 人びとの心を動かし、一定の目標に向けてみんなの努力を集中させる能力。説得したり、指導したりして、みんなを引っ張っていく力。
3. 独特な発想に基づき、みんなと違った考え方や方法、独自のアイデアを生み出す能力。
4. いろいろな意見や情報を総合し、何が問題か、これからどうすべきかについて、適格な判断を下せる能力。
5. 自ら進んで自分をためす機会を求めたり、与えられた機会には積極的に挑戦する態度。また、失敗を恐れず、未知の仕事に取り組むこと。
6. いろいろな人と接することを心がけ、広い人間関係を維持していく能力。外交的で社交性に富む態度。
7. 人前で物事を筋道だてて話す能力。また、仲間から孤立したり、仲間との調和を乱したりしないこと。
8. 問題が生じたとき、他の人と折衝したり話し合い、また、必要な時は説得したりお願いしたりして、問題の解決を促進する能力。

『協調性』

1. 相手の気持ちを察し、その人の気持ちになってふるまうことができる能力。どんな人にも親切で心のこもった対応ができる能力。
2. 自分とは違った意見や方法でも拒否せず、それらを十分に検討し良いところは取り入れる能力。
3. いやなことがあっても、落ち込んだり感情的になったりせず、平常心を保って笑顔で対応できる能力。
4. 他の人と協調し、お互いに助け合って仕事をやっていく能力。また、仲間から孤立したり、仲間との調和を乱したりしないこと。
5. 自分の感情を押さえ、相手の気持ちになって考え、その人が何を欲しているかをよく理解する能力。

『確実性』

1. 与えられた課題や、仕事内容を十分に理解し、責任をもってやりとげる能力。
2. 手早く物事をやりとげ、限られた時間内に最大の効率を発揮できる能力。
3. 細かい仕事や、反復作業を長時間こつこつと行う能力。
4. 細かいところまで神経が行きとどき、物事に注意深

いこと。

5. こみいった仕事をキチンと仕上げたり、いわれたことは期日までに確実にやりとげる能力。
6. タイプの違ういろいろな課題をテキパキと処理し、仕事の遅れや、やりっぱなしを作らないこと。

(B) 大学生としての自己イメージ

＜非常にあてはまる～非常にあてはまらない＞の7段階

男性性	女性性
1. たくましい	1. おしゃべりな
2. 頼もしい	2. 細やかな
3. 指導力のある	3. 家庭的
4. 決断力のある	4. 気持ちの細かい
5. 視野の広い	5. おしゃれな
6. 野心のある	6. 繊細な
7. 強い	7. 優雅な
8. 意志強固な	8. 線の細い
9. 自主的	9. 派手な
	10. 魅力のある

(C) 職業レディネス

＜非常にあてはまる～まったくあてはまらない＞の4段階

- * 1. 仕事はどちらにしる苦労をとまなうものであるから、できれば職業につかないで、自分の好きなことだけやっていたい。
- 2. 自分のつきたい職業は、前から決っており、現在でもそれに向かって、準備を進めている。
- 3. 自分の将来は自分で考え、自分で自分にあった職業を探し、自分の力で挑戦して、それを獲得していく。
- * 4. 今は自分の好きなことだけに打ち込み、将来について考えるのは、もう少し後にしたい。
- 5. いろいろ迷ったが、最近では、自分がどのような職業につくべきかわかってきた。
- 6. 自分に何が向いているかわからないし、これといって得意なものもないので、職業を決める場合は、まわりの人の意見に従う。
- 7. 早く学校を卒業し、仕事をつうじて自分の実力をためしてみたい。
- * 8. 自分のつきたい職業は、限りなくあるが、自分にはどれ1つとして、つけそうには思えない。
- 9. 自分が興味をもっている職業の内容は、十分知っているの、就職のためにどのような条件が必要であるかは、よくわかっている。
- * 10. 将来の職業のことについては、できるだけ考えないようにしている。

- * 11. みんながいろいろなことを言うので、自分がほんとうに何をやりたいのか、わからなくなっている。
- * 12. 職業選択は、くじ引きのようなもので、ある人がある職業についているのは、偶然の結果である。
- 13. 自分は、職業の上で将来の目標があるので、それを実現させるために、自分でいろいろ考えてやっていく。
- 14. 自分の選んだ職業をつうじて、自分にどれだけの力があるのか確かめてみることに、大きな関心を持っている。
- * 15. 自分が魅力を感じている職業はたくさんあるが、どれを選ぶにしても、はじめからやりなおす必要がある。
- * 16. どんな職業でもいいから、まず適当なところに就職し、将来のことはその後で、じっくり考えればよい。
- * 17. 自分が将来どうなるか、まったくわからないのだから、自分の適性にあった職業を考えても、意味がない。
- 18. いままでの経験から、自分にどの程度の能力があり、どのような方面に適しているかは、だいたいわかっている。

* は反転項目

(D) 職業興味

＜非常に興味がある～まったく興味がない＞の5段階

『教育的』

1. 幼稚園や小学校の先生
2. 中学校や高等学校の先生
3. 学校・職場・病院などのカウンセラー
4. 病院や施設のケースワーカー
5. 教頭先生や校長先生
6. 教育・福祉専門職の公務員
7. 地域の教育委員や民生委員
8. 児童心理や青年心理の研究者
9. 教育制度や教育問題の研究者
10. 養護学校の先生

『研究的』

1. 霊長類研究家
2. 海洋学者
3. 考古学者
4. 微生物学者
5. 天文学者

『芸術的』

1. 音楽家
2. 著述家
3. 演出家
4. デザイナー
5. 彫刻家

『実際の』

1. 経理士や税理士
2. 経済統計や調査の専門家
3. 司法書士
4. 会計監査や財務の専門家
5. 職業安定所や税務署の調査官

『技術的』

1. 航空機の整備や検査技師
2. 電気や電子工学機器の技術者
3. 機械や自動車などの設計技師
4. 土木や建築関係の技術者
5. 化学工学プラントの技術者

『指導的』

1. 青年実業家
2. 会社の部長や重役
3. 労働組合の書記長や委員長
4. 政治運動や市民運動の指導者
5. 国際会議や競技大会の実行責任者

(E) 職業志向

＜普通以下でよい～非常にたくさんあってほしい＞の5段階

『人間関係』

1. みんなから、したわれ尊敬されること。
2. 社会的に恵まれない人びとのために、役にたつこと。
3. 人間の可能性や能力について、深く知る機会。
4. 困っている人や、年下の者の相談に応じたり、アドバイスを与えること。
5. 親切で、思いやりのある人間関係を作り上げる機会。
6. 人びとが自己の可能性を十分発揮できるよう、援助したり指導すること。
7. 人びとの間に、お互いに教え・教えられ関係を発展させること。
8. 人間の意識や行動について、研究したり理解を深める機会。
9. みんなから信頼され、頼りにされること。
10. 仕事をつうじ、自分自身が学び成長すること。
11. 人びとの持つ悩みや問題について、研究したり知識を深めること。
12. 他の人々と、表面的ではない、心からのつながりを

持つ機会。

13. 人びとが学び成長するのを、励ましたり、援助すること。

14. 人間の生き方や、人生の目的について考える機会。

『職務挑戦』

1. 仕事の内容が、複雑で変化に富んでいること。

2. 自己の創造力や独創性が、十分発揮できること。

3. 困難な仕事へ挑戦したり、責任のある仕事がかかされる機会。

4. 国際的な交流や、取り引きに関する仕事をする機会。

5. あることについて専門的知識を深め、それを他の人々に伝達すること。

6. 仕事の専門性が高く、誇りを持てること。

7. 最先端の技術や情報に接し、それらを実用化すること。

8. 専門的知識を深め、それを通じて他の人々を援助すること。

9. 何かを発明したり、発見したりするチャンスが持てること。

『労働条件』

1. 高い給与やボーナスをうる機会。

2. 勤め先が安定していて、世間で評判がよいこと。

3. 勤務時間が短く、休日が多いこと。

4. 勤務先への通勤が便利であること。

5. 職場の環境が快適で、厚生施設が充実していること。