

〈原著論文〉

女子大学生における職業価値観

——性格特性との関連——

The Relationship between Work Values and Personality Traits in Female Undergraduates

諸井克英 坂元宏江*
(Katsuhide MOROI) (Hiroe SAKAMOTO)

Abstract : The present study examined the relationship between work values and personality traits in female undergraduates. The Work Values Scales (Komota, 2005 ; 2006) and the Big Five Scales (Wada, 1996) were administered to female undergraduates ($N = 277$). By factor analysis (Maximum likelihood estimation with promax rotations) for the Work Values Scales, five factors were extracted : Self-worth, cordial human relations, comfortable working environments, social evaluation, and independence from the organization. Those factors correspond to ones found by Komota (2005, 2006). According to a series of regression analyses (stepwise method), work values were significantly determined by big five traits. The significance of research in work values was discussed.

Key words : work values, big five, female undergraduates

I. 問題

'14年3月大学卒業者の就職内定率を見ると、男子で93.8%、女子で95.2%であり、就職率が低下した'11年3月卒業生（それぞれ91.1%、90.9%）よりも復調している（厚生労働省、2014 a）。しかしながら、他方で、若年者雇用に関する次の3つの問題点が指摘されている（厚生労働省、2014 b）。①大卒者の3年後の離職率は約3割に達する（1年目12.5%、2年目10.0%、3年目8.5%）、②フリーター<学生を除く15~34歳の男性または未婚女性で、パート・アルバイトまたはこれを希望する者>は2003年に217万に達し、2011年時点で176万である、③ニート<15~34歳の非労働力人口のうち、通学も家事も行っていない者>は2002年以降60万人台で推移し、2011年時点で60万人である。②や③は'91年

のバブル崩壊以後に雇用者側が積極的に採用し始めたいわゆる「雇用の柔軟化」によるところが大であるが、①の離職の問題は就労に対する当事者の態度と実際の就労状況との乖離感に起因すると推測される。

ところで、Super (1957) の古典的論究によれば、労働において充足される欲求は次の3つの側面から成る。①満足な人間関係、②快適な条件下で満足して行うことができる労働、③保証された生計。たとえば、若年者が就労に対する①の側面での充足期待が高ければ給料が高くても（③での充足）就労への動機づけは低下することになる。つまり、若年者の早期離職の問題にとって、そもそも当事者が就労のどのような側面を重視しているかの解明が重要となる。

このような職業価値観の基本的構造については多くの研究で取り組まれている（森永、2000参照）。たとえば、橋本（1973）は、40の職業に対する就業希望度を中学生に尋ね、因子分析（セントロイド法、直交回転）によって7因子を得た（技能的職業、専門的職業、書記

同志社女子大学生生活科学部

*同志社女子大学生生活科学部 2013年度卒業生

的職業、芸術的職業、機械的職業、奉仕的職業、農業的職業)。具体的職業に対する嗜好ではなく、就労時に重視する側面をリッカート法によって測定している研究もある。たとえば、森永(2000)は、男女大学生や成人女性を対象に重視する仕事の側面を測定し、因子分析(主因子法、直交回転)によって5側面を同定した(待遇・職場の条件、キャリア、社会貢献、知的刺激、家族)。また、ビジネス系短期大学を卒業して1年から10年を経過した女子を対象に小川・木村(1993)は、同様なリッカート法を用いて、職業価値観を測定した。因子分析(主因子法、直交回転)により7因子(自己実現、上昇志向、他者評価、ライフスタイル重視、結婚重視、変化志向、主婦業否定)が抽出された。

本研究では、第1の目的として女子大学生を対象として将来の就労時にどのような事柄を重要視するかを測定し、職業価値観の基本的構造を探索する。このことによって、先述した就労に対する当事者の態度と実際の就労状況との乖離感に関する解決に役立つ知見を得ることができる。就労を前にした当事者が抱く職業価値観が職業選択行動の喚起要因となるからである。

この職業価値観は概念上からすると特定の状況(就労場面)に対して醸成された個人的傾性である。この傾性は、当事者が全体として維持している性格を土台として形成されると考えられる。たとえば、環境に働きかけて環境を変化させる能動的な行動を指すプロアクティビティ(proactivity)は企業における適応行動として注目されている(西山, 2007; 2008)。西山(2007; 2008)はこの行動傾向を測る17項目から成る尺度を作成し、男女大学生を対象にBig Five特性との関連を見た。米国での先行研究と一致して、外向性と誠実性で相対的に高い正の相関が得られた。

このように、職業的価値観の形成・維持を明らかにするための作業の第1段階として性格と職業的価値観との関連を調べることは重要といえよう。これを本研究の第2の目的とする。

以上に述べた2つの目的のために、女子大学生を対象として質問紙調査を実施した。研究の出発点として女子大学生に限定した理由は、次の2点にある。①わが国の女子大学性の就職希望者は増加しているものの、結婚・出産にかかわらず職業を続ける者の割合が少ない(川久保, 2004など)。②女性の就労は社会-経済的影響を被りやすい(諸井, 2001)。このことから、女子大学生に限定した本研究もより意義がある作業といえよう。

Ⅱ. 方法

調査対象および調査の実施

同志社女子大学での社会心理学関係の講義を利用して、質問紙調査を実施した(2013年5月27日、6月13日)。回答にあたっては匿名性を保証し、質問紙実施後に調査目的と研究上の意義を簡潔に説明した。青年期の範囲を逸脱している者(25歳以上)を除き、以下の尺度に完全回答した女子学生277名を分析対象とした(1回生113名、2回生5名、3回生146名、4回生13名)。回答者の平均年齢は19.47歳($SD = 1.19$, 18~23歳)であった。

質問紙の構成

質問紙は、回答者の基本的属性に加え、①Big Five尺度と②職業価値観尺度から構成されている。

1. Big Five 尺度

回答者の基本的性格特性を測定するために、和田(1996)が作成したBig Five尺度を利用した。彼女は、性格の基本的特性が5つであるとする考えに基づき、198個の特性用語を用い、男女大学生に自己評定を求めた。因子分析(主因子法、プロマックス回転)によって最終的に先行研究で認められている5因子を同定した(外向性、神経症傾向、開放性、誠実性、調和性)。各因子の構成項目を12個に設定し、合計60項目から成るBig Five尺度を作成した。

回答者にこの6ヵ月間の自分自身の生活を振り返らせたうえで、60項目それぞれが自分自身にあてはまる程度を4点尺度で回答させた(「4. かなりあてはまる」, 「3. どちらかといえばあてはまる」, 「2. どちらかといえばあてはまらない」, 「1. ほとんどあてはまらない」)。

2. 職業価値観尺度

回答者が就労時にどのような事柄を重要視するかを測定するために、菰田(2005, 2006)の職業価値観尺度を利用した。菰田は、先行研究で職業価値観を測定するための尺度を参考にしながら、内面的な価値と外在的な価値を表す項目を中心に新たに尺度を作成した。この尺度を男女大学生に実施し、因子分析(主因子法、直交回転)により5因子が抽出された(自己価値、社会的評価、労働条件、人間関係、組織からの独立)。本研究では、菰田が用いた項目を再検討し、残余項目を含めできるだけ平易な表現に修正し51項目を作成した。

回答者に自分自身が何かの仕事に就いたり、何かの職場で働くことを思い浮かべさせ、どのような事柄を重視するかを想像させた。そのうえで、51項目それぞれに

女子大学生における職業価値観

ついてどのくらい重視しているかを4点尺度で回答させた(「4. かなり重視する」, 「3. どちらかといえば重視する」, 「2. どちらかといえば重視しない」, 「1. ほとんど重視しない」)。

なお、以上の2尺度それぞれでの評定順の効果を相殺するために、尺度ごとに評定用紙を頁単位 (Big Five 尺度6頁; 職業価値観尺度5頁) で無作為に並び替えた。

III. 結果

各尺度の検討

Big Five 尺度と職業価値観尺度について、項目水準での検討を行い、項目平均値の偏り ($1.5 < m < 3.5$) と

標準偏差値 ($SD > .60$) のチェックをし、不適切な項目を除去した。次に、残りの項目を対象に因子分析 (最尤法, プロマックス回転 ($k=3$)) を行った。先行研究に従い、両尺度ともに5因子解を中心に検討した。その際、①特定因子への負荷量が十分に大きく ($\geq |.40|$), ②他因子への負荷が小さい ($< |.40|$) という基準を設定し、各項目が単一の因子にのみ $|.40|$ 以上で負荷を示すように、項目を削除しながら、①と②の基準を充たすまで分析を反復した。明確な因子パターンが現れた解を採用した。最終因子解における各因子への負荷量を基準に ($\geq |.40|$) 項目を選別し、下位尺度項目を構成した。下位尺度ごとに、1次元性の確認を行い (項目-全体相関分析, α 係数), 構成項目の平均値を下位尺度得点と

表 1-a Big Five 尺度に関する因子分析 (最尤法, プロマックス回転 ($k=3$)) の結果-回転後の因子負荷量-

		当該因子負荷量			当該因子負荷量			当該因子負荷量
〔I. 外向性〕			〔III. 誠実性**〕			〔V. 開放性〕		
bf_a_6	無口な	* -.76	bf_a_4	いい加減な	* .77	bf_a_8	多才な	.65
bf_b_1	陽気な	.74	bf_a_9	ルーズな	* .67	bf_c_8	美的感覚の鋭い	.65
bf_b_6	外向的な	.74	bf_b_4	怠惰な	* .64	bf_a_3	独創的な	.59
bf_d_1	社交的な	.73	bf_b_9	成り行きまかせな	* .63	bf_c_3	想像力に富んだ	.55
bf_a_1	話し好きな	.68	bf_c_9	計画性のある	-.58	bf_e_3	興味の広い	.43
bf_c_1	暗い	* -.62	bf_f_4	几帳面な	-.56	bf_b_3	進歩的な	.41
bf_f_6	地味な	* -.61	bf_d_9	軽率な	* .48	bf_f_3	独立した	.41
bf_e_1	活動的な	.58	bf_c_4	不精な	* .48			
bf_f_1	積極的な	.57	bf_e_4	勤勉な	-.46			
bf_e_6	意思表示しない	* -.54	bf_f_9	飽きっぽい	.45			
bf_c_6	無愛想な	* -.47	〔IV. 調和性**〕					
bf_d_6	人嫌いな	* -.45	bf_b_5	怒りっぽい	* .76			
〔II. 神経症傾向〕			bf_a_10	短気な	* .70			
bf_a_7	不安になりやすい	.81	bf_f_10	反抗的な	* .63			
bf_c_7	傷つきやすい	.71	bf_d_10	とげがある	* .58			
bf_a_2	悩みがちな	.71	bf_a_5	温和な	-.56			
bf_c_2	弱気になる	.69	bf_b_10	寛大な	-.54			
bf_b_2	心配性である	* .68	bf_e_5	癩癩持ちである	* .49			
bf_e_2	くよくよしない	-.63	bf_e_10	自己中心的な	* .47			
bf_d_2	動揺しやすい	.59	bf_c_10	良心的な	-.46			
bf_b_7	気苦労の多い	.55	bf_c_5	親切的な	-.44			
bf_e_7	悲観的な	.52						
bf_f_2	緊張しやすい	.45						
		I	II	III	IV	V		
〔因子間相関〕	I	****	-.29	-.17	-.23	.25		
	II		****	.20	.27	.03		
	III			****	.22	-.03		
	IV				****	.01		

N = 277

初期因子固有値 > 2.903; 初期説明率 48.27%

$\chi^2_{(941)} = 1565.20, p = .001$

*: 逆転項目

** : 負の因子負荷量に概念化

表 1-b 職業価値尺度に関する因子分析 (最尤法, プロマックス回転 (k=3)) の結果—回転後の因子負荷量—

		(a)	(b)						(a)	(b)
〔I. 自己価値〕				〔IV. 社会的評価〕						
ja_c_5	職場での経験が自分自身の成長につながる。	自	.71	ja_a_2	世間から高い評価を受けられるような仕事ができる。	社	.65			
ja_a_1	自分の能力を活かせる仕事ができる。	自	.68	ja_d_7	高い給料がもらえる。	労	.58			
ja_e_7	仕事によって自分自身が成長できる。	自	.61	ja_d_6	規模が大きい会社である。	社	.57			
ja_a_7	仕事で自分の可能性を広げることができる。	自	.61	ja_a_8	他人から尊敬される仕事ができる。	社	.53			
ja_c_4	仕事の機会が平等に与えられる。	自	.56	ja_b_4	社会で認められる仕事ができる。	社	.52			
ja_b_3	自分の個性を活かせる仕事ができる。	自	.50	ja_e_1	職場で周囲の人々から頼りにされそうである。	社	.41			
ja_c_10	専門的な仕事ができる。	自	.45	〔V. 組織からの独立〕						
ja_e_11	将来性のある仕事ができる。	自	.42	ja_a_5	新しい事業を自分で起こす機会に恵まれる。	組	.74			
〔II. 人間関係〕				ja_b_7	将来、独立して自分で仕事ができる。	組	.73			
ja_b_6	仕事上で人とのつながりが実感できる。	人	.91	ja_a_6	創造的な仕事ができる。	*	.52			
ja_c_8	人々とのつながりを実感するような仕事ができる。	人	.81							
ja_d_3	仕事上で人との出会いが多い。	人	.63							
ja_d_8	尊敬できる上司がいる。	人	.43							
〔III. 労働条件〕										
ja_a_3	残業がほとんどない。	労	.68							
ja_b_5	プライベートの予定を優先できる。	労	.67							
ja_d_2	フレックスタイム (自由時間勤務制) など勤務時間に融通がきく。	労	.63							
ja_a_9	土曜日・日曜日や祝日は必ず休める。	労	.47							
ja_c_7	転職がない。	*	.46							
ja_c_9	自分の趣味と仕事が両立できる。									
				I	II	III	IV	V		
				〔因子間相関〕						
				I	****	.49	.07	.33	.27	
				II		****	.11	.36	.19	
				III			****	.34	.02	
				IV				****	.16	

N = 277

初期因子固有値 > 1.56; 初期説明率 53.65%

$\chi^2_{(26)} = 451.58, p = .001$

(a) 菰田 (2006) による分類: 自己価値, 社会的評価, 労働条件, 人間関係, 組織からの独立 (*は残余項目)

(b) 本研究での当該因子負荷量

表 1-c 各尺度における下位尺度得点の検討

	(a)	(b)	平均値	標準偏差	(c)	(d)
〔Big Five〕						
I. 外向性	.50~.73	$\alpha = .89$	2.72 b**	0.57	$z = .751, p = .625$	$t_{(276)} = 6.42, p = .001$
II. 神経症傾向	.45~.70	$\alpha = .88$	2.99 c	0.56	$z = .958, p = .318$	$t_{(276)} = 14.42, p = .001$
III. 誠実性	.40~.68	$\alpha = .83$	2.35 a	0.54	$z = .982, p = .290$	$t_{(276)} = -4.71, p = .001$
IV. 調和性	.40~.66	$\alpha = .82$	2.75 b	0.49	$z = 1.445, p = .031$	$t_{(276)} = 8.34, p = .001$
V. 開放性	.25~.59	$\alpha = .75$	2.36 a	0.52	$z = 1.327, p = .059$	$t_{(276)} = -4.56, p = .001$
〔反復測定分散分析〕 $F_{(3,40938.93)} = 74.61^*, p = .001$						
〔職業価値観〕						
I. 自己価値	.38~.64	$\alpha = .80$	3.16 c	0.47	$z = 1.276, p = .077$	$t_{(276)} = 23.38, p = .001$
II. 人間関係	.49~.73	$\alpha = .81$	3.16 c	0.62	$z = 1.956, p = .001$	$t_{(276)} = 17.72, p = .001$
III. 労働条件	.37~.60	$\alpha = .76$	2.93 b	0.56	$z = 1.301, p = .068$	$t_{(276)} = 12.79, p = .001$
IV. 社会的評価	.40~.57	$\alpha = .75$	2.85 b	0.51	$z = 1.284, p = .074$	$t_{(276)} = 11.34, p = .001$
V. 組織からの独立	.45~.64	$\alpha = .72$	2.12 a	0.69	$z = 2.439, p = .001$	$t_{(276)} = -9.11, p = .001$
〔反復測定分散分析〕 $F_{(3,42942.81)} = 207.53, p = .001$						

N = 392

(a) 相関分析: 当該項目得点と当該項目を除く合計得点とのピアソン相関値 ($p = .001$)

(b) 信頼性係数: Cronbach の α 係数

(c) 正規性検定: Kolmogorv-Smirnov の検定

(d) 尺度中性点 (2.5) との比較: 対応のある t 検定

*Greenhouse-Geisser の検定

**異なる英文字は有意に異なることを表す ($p < .05, Bonferroni$ の方法)

した。

1. Big Five 尺度

60項目すべてで項目の予備検討で良好な結果が得られたので、60項目を対象に5因子解を求めた。因子負荷量のパターンは和田（1996）の結果と一致しており、最終的な因子解を表1-aに示す。それぞれ外向性、神経症傾向、誠実性、調和性、開放性とした。なお、2つの因子については（「Ⅲ」、Ⅳ）、因子負荷の方向と逆に概念化した。下位尺度の検討結果は良好であった（表1-c）。

2. 職業価値観尺度

8項目が予備検討で除去され（付表1参照）、残りの43項目を対象に5因子解を求めた。項目の移動は若干あったが、菰田（2005, 2006）が認めた5因子が再現されたと判断できた。最終的な結果を表1-bに示した。菰田にならって、それぞれ、自己価値、人間関係、労働条件、社会的評価、組織からの独立と名づけた。

3. 尺度得点の検討

以上の分析で得られた尺度得点の分布について正規性の検定を行った（表1-c）。Big Fiveでは調和性、職業価値観では人間関係と組織からの独立で正規性分布からの有意な逸脱が認められたが、 z 値から許容範囲と判断した。

下位尺得点相互の平均値比較を行うと、Big Fiveでは「開放性 \equiv 誠実性 $<$ 外向性 \equiv 調和性 $<$ 神経症傾向」、職業価値観では「組織からの独立 $<$ 社会的評価 \equiv 労働条件 $<$ 人間関係 \equiv 自己価値」の有意な傾向が得られた。

職業価値観の規定因

職業価値観の規定因を探索するために、「Big Five \rightarrow 職業価値観」という影響経路を仮定し、一連の重回帰分析（ステップワイズ法；投入基準 $p < .05$ 、除去基準 $p > .10$ ）を行った（変数間のピアソン相関値については付表2）。職業価値観5得点それぞれを従属変数とし、Big Five 5得点を説明変数とした。結果を表2に示す。

労働条件は性格とは無関連であった。他の職業価値観4得点では有意な規定因が得られた。外向性と神経症傾向は、いずれも自己価値、人間関係、および社会的評価の有意な促進因であった。開放性は、いずれも自己価値、社会的評価、および組織からの独立それぞれを有意に高めた。対照的に、誠実性は人間関係を有意に抑制した。

表2 職業価値観の規定因—重回帰分析（ステップワイズ法）—

説明変数：Ⅰ. 外向性 Ⅱ. 神経症傾向 Ⅲ. 誠実性 Ⅳ. 調和性 Ⅴ. 開放性	
従属変数：Ⅰ. 自己価値 β	
Ⅴ. 開放性	.26 a
Ⅱ. 神経症傾向	.19 b
Ⅰ. 外向性	.19 b
$R^2 = .13$ a	
従属変数：Ⅱ. 人間関係 β	
Ⅰ. 外向性	.49 a
Ⅲ. 誠実性	-.12 c
Ⅱ. 神経症傾向	.12 c
$R^2 = .21$ a	
従属変数：Ⅲ. 労働条件	
有意な規定因なし	
従属変数：Ⅳ. 社会的評価 β	
Ⅰ. 外向性	.29 a
Ⅱ. 神経症傾向	.25 a
Ⅴ. 開放性	.12 c
$R^2 = .12$ a	
従属変数：Ⅴ. 組織からの独立 β	
Ⅴ. 開放性	.43 a
$R^2 = .182$ a	

$N = 277$

ステップワイズ法：投入基準 $p < .01$ ；除去基準 $p > .10$

β ：標準偏回帰係数

a： $p < .001$ ；b： $p < .01$ ；c： $p < .05$

Ⅳ. 考 察

本研究の第1の目的は、職業価値観の基本的構造の検討であった。因子分析の結果に従うと、男女大学生を対象とした菰田（2005；2006）が得た5因子構造が女子大学生に限定した本研究でもほぼ再現されたと結論できる。さらに、下位尺度得点の比較をすると、「組織からの独立 $<$ 社会的評価 \equiv 労働条件 $<$ 人間関係 \equiv 自己価値」の傾向があり、自分の価値を高めるという実感とともにまわりとの良好な人間関係が女性にとって重要であることになる。ただし、本研究の限りでは、このことが男性とは異なるのかは曖昧である。伝統的役割の枠組みに従えば、男性は課題達成志向が強いために（Deaux, 1977）、社会的評価や労働条件を重視するかもしれない。いずれにせよ、菰田（2005；2006）の5因子構造の頑健さが確認されたといえる。しかし、先述したように、

別の側面を同定している研究もあり(森永, 2000; 小川・木村, 1993 など), 菰田の5因子構造のさらなる確認とともに, 職業価値観という概念に内包される要素の再吟味も必要であろう。

本研究の2つめの主目的は, 職業価値観と性格特性との関連の検討であった。一連の重回帰分析によると, 本研究で扱った Big Five 特性のうち, 調和性を除く4特性が職業価値観の有意な規定因であることが見いだされた。進化論の観点から Big Five の特徴を論じた Nettle (2007) によれば(諸井・早川・板垣 (2014) による表3参照), 調和性は自己の欲求や願望にとって抑制的な働きを示す。そのため, この特性の保持は特定の職業に対する態度につながらないと思われる。対照的に, 外向性, 神経症傾向, および開放性は, それぞれ報酬接近行動や脅威回避行動, 外界に対する積極的態度・受容行動に関連する。本研究で問題にしている就労場面では何らかの行動が要求されることから, これら3つの性格特性の保持は当事者がどのような側面を重視するかに影響すると考えられる。また, 目先の反応を抑制し, 目標や規則を重視する誠実性は, 相手の反応に応じた柔軟性が必要とされる人間関係を嫌う傾向があるといえる。

ところで, 本研究の対象者は1年生と3年生が大半であった。大学卒業までの期間を考えると, 1年生よりも3年生のほうが自分の就労について現実的になる可能性がある。このことを検討するために, 職業価値観5得点を反復測定変数とし, 学年(1年生対3年生)を被験者間変数とする混合要因の分散分析を行った。有意な学年の主効果はなかった($F_{(1,257)} = .36, ns.$)。さらに, 性格特性の影響を確認するために, Big Five 5得点を共変量として分析も行ったが, 同様に有意な主効果は認められなかった($F_{(1,252)} = 1.01, ns.$)。本研究での質問紙調査の実施は夏休み前なので3年生にとってはまだ就職が現実味をもっていないといえる。3年生の後半や4年生を対象にした場合には, 自分の就労が現実的になり, 職業価値観の基本的構造や性格特性との関連が変化するかもしれない。ビジネス系短期大学を卒業して1年から10年経過した女子の職業価値観を測定した小川・木村(1993)は, 経年比較によって次の興味深い傾向を示した。①上昇志向は経年とともに高まる, ②他者評価, 結婚重視, 変化志向は経年とともに低下する。つまり, 職業価値観は静的なものではなく, 職業経験とともに変化するのである。このような問題も今後検討すべきであろう。

Schein (1990) が提唱したキャリア・アンカー (career anchor) とは, 自分が「どうしても犠牲にたくない」,

「ほんとうの自己を象徴する」, 「コンピタンスや動機, 価値観」に関するものであり, 「どんなに難しい選択を迫られたときでも放棄することのない自己概念」である。Schein によれば, キャリア・アンカーには8つの基本カテゴリーが存在する(専門・職能別コンピタンス, 全般管理コンピタンス, 自律・独立, 保障・安定, 起業家的創造性, 奉仕・社会貢献, 純粋な挑戦, 生活様式)。つまり, Schein の考えは, 自己概念の枠組みに組み込みながら当事者が最も固執する就労の側面から職業価値観を扱っているといえる。その点で, 本研究のように性格特性と職業価値観を区別したうえで関連づける考えとも関連する。今後は, 本研究で扱っている職業価値観とキャリア・アンカーとの概念的弁別性も検討しなければならない。

〈付記〉

- (1) 本報告は, 第2著者の坂元宏江が卒業論文研究のために第1著者の下で立案・収集したデータの再分析に基づいている。
- (2) データの統計的解析にあたって, IBM SPSS Statistics version 22.0.0.0 for Windows を利用した。

V. 引用文献

- Deaux, K. 1977 Sex differences. In T. Blass (Ed.), *Personality variables in social behavior*. Lawrence Erlbaum Associates, Publishers. Pp.357-377.
- 橋本昭治 1973 職業認知構造の発達 教育心理学研究, **21**(3), 187-191.
- 川久保美智子 2004 『女子大生・OLの職業意識－日中比較－』かんぼう
- 菰田孝行 2005 大学生の職業選択行動の類型と職業価値観との関連 進路指導研究, **23**(1), 1-9.
- 菰田孝行 2006 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連 青年心理学研究, **18**, 1-17.
- 厚生労働省 2014 a 平成25年度「大学等卒業者の就職状況調査」<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/000044078.html>
- 厚生労働省 2014 若者雇用関連データ <http://www.mhlw.go.jp/topics/2010/01/tp0127-2/12.html>
- 森永康子 2000 『女性の就労行動と仕事に関する価値観』風間書房
- 諸井克英 2001 彷徨するワーキング・ウーマン 諸井克英他著『彷徨するワーキング・ウーマン』北樹出版 11-33頁.
- 諸井克英・早川沙耶・板垣美穂 2014 女子大学生に

女子大学生における職業価値観

- における超常現象観の基本的構造 同志社女子大学
生活科学, **48**, 12-23.
- Nettle, D. 2007 *Personality: What makes you the way you are*. Oxford University Press. 竹内和世 (訳)
『パーソナリティを科学する - 特性 5 因子であな
たがわかる -』2009 白揚社
- 西山 薫 2007 日本人大学生におけるプロアクティ
ヴな性格特性の特徴 - 青年期用尺度の開発と特徴
分析 - 人間福祉研究 (北翔大学), **10**, 109-119.
- 西山 薫 2008 日本就労者におけるプロアクティ
ヴな性格特性の特徴 - 就労者用尺度の開発と特徴
分析 - 人間福祉研究 (北翔大学), **11**, 91-104.
- 小川待子・木村 周 1993 ビジネス系短期大学卒業
生における職業価値観の形成 - その 1: 職業価値
観の構成要因と経年変化 - 進路指導研究, **14**,
44-51.
- Schein, E. H. 1990 *Career anchors: Discovering your
real values. Revised Edition*. Jossey-Bass, Inc. 金井
壽宏 (訳) 『キャリア・アンカー - 自分のほん
との価値を発見しよう -』2003 白桃書房
- Super, D. E. 1957 *The psychology of careers: An
introduction to vocational development*. Harper &
Brothers. 日本職業 指導学会訳『職業生活の心理
学 - 職業経歴と職業的発達 -』誠信書房
- 和田さゆり 1996 性格特性用語を用いた Big Five
尺度の作成 心理学研究, **67**(1), 61-67.
(2014年11月6日受理)

付表 1 職業価値観尺度における残余項目

ja_a_4	周囲の人々と信頼関係が築けそうな職場である。	b
ja_a_10	同僚同士の雰囲気が悪そうである。	a*
ja_b_1	数多くの種類の仕事が経験できる。	
ja_b_2	福利厚生が充実している。	
ja_b_8	つきあいで飲みに行く必要がない。	
ja_b_9	やりがいのある仕事ができる。	b*
ja_b_10	仕事で社会に貢献できる。	
ja_c_1	安定した収入が得られる。	a*
ja_c_2	職場で周囲の人々から受け入れられる。	a*
ja_c_3	自分の考えた新しいアイデアが活かせる。	
ja_c_6	リーダーシップを発揮できる。	
ja_d_1	成果が目に見える仕事ができる。	
ja_d_4	人々を助けられるような仕事ができる。	
ja_d_5	自分自身の責任で仕事ができる。	
ja_d_9	仕事上の成果が待遇に反映する。	
ja_d_10	自分自身に適した仕事の内容である。	a*
ja_e_2	リストラ (人員削減・強制的配置転換) がなさそうである。	b
ja_e_3	様々な仕事を学ぶための研修の機会が数多くある。	
ja_e_4	他人の役に立つ仕事ができる。	
ja_e_5	定年まで同じ会社に勤めることができる。	
ja_e_6	快適なオフィス環境の職場である。	a*
ja_e_8	職場で周囲の人々にあまり細かく指図されない。	
ja_e_9	自分がやりたいと思った仕事をできる。	
ja_e_10	職場が地元にある。	

対応のある t 検定 (対 1.5) : a: $m > 3.5$; b: $m \approx 3.5$

*: $SD < .60$

付表 2 諸測定間の関係—ピアソン相関値—

	a-1	a-2	a-3	a-4	a-5	b-1	b-2	b-3	b-4	b-5
〔Big Five〕										
a-1 I. 外向性	****	-.38 a	.22 a	.26 a	.27 a	.19 b	.42 a	-.02	.23 a	.09
a-2 II. 神経症傾向		****	-.15 c	-.27 a	-.12 c	.08	-.05	.11	.13 c	-.06
a-3 III. 誠実性			****	.24 a	.14 c	.09	-.04	.02	.04	.00
a-4 IV. 調和性				****	.05	.03	.07	.02	-.08	.01
a-5 V. 開放性					****	.29 a	.13 c	-.03	.17 b	.43 a
〔職業価値観〕										
b-1 I. 自己価値						****	.46 a	.14 a	.38 a	.40 a
b-2 II. 人間関係							****	.15 c	.42 a	.24 a
b-3 III. 労働条件								****	.29 a	.08
b-4 IV. 社会的評価									****	.23 a
b-5 V. 組織からの独立										****

N = 277

a: $p < .001$; b: $p < .01$; c: $p < .05$