

Q-技法による職業価値観の研究

武 田 正 信
木 村 忠 雄

目 次

- I 職業価値観の次元と研究方法
- II 研究の手続と対象
 - 1 Q分類の陳述項目
 - 2 Q分類と配点法
 - 3 被験者
- III 結果と考察
 - 1 個人間相関係数の算出
 - 2 因子分析
 - 3 因子列
 - 4 因子解釈
- IV 要約
- 参考文献

I 職業価値観の次元と研究方法

「純粹」心理学者たちは、伝統的に事実への関心と価値への無関心を誇りとしてきた。この態度は心理学を科学たらしめようとする熱情から、古典物理学に倣って、Titchener によって心理学に取り入れられた。そして新しい科学から意味と有効性と共に価値を除外した。⁽⁷⁾

しかし今日では、人間の行動を理解するうえで価値概念を除外しては考えられなくなっている。価値観を考える場合、それは人間の内在的要因の一部のように考えられるが、実際は態度、興味、好み、要求、満足、適応、動機づけ、などの諸概念と密接に結びついており、特に興味などとは相互交換的に使用される。

ところで、これらのさまざまな要因とかかわりあっている価値は一般に主観的価値と客観的価値の二種類に分類されうるが、いずれにしても価値観は対象の認知なしに形成されるものではない。換言するならば、価値観とは対象のもつ誘意性に対して、個人がいかに認知するかによって規定されてくるのである。この価値認知の対象が生活領域と結びつくならば、Spranger の“Lebensformen”^{註1}の6類型に見られる生活価値観 (Life Values) となるし、またこれを職業生活と結びつけるならば職業価値観となる。

次に、職業価値観にはどのような内容が含まれているかを検討してみたい。その場合、Katzell⁽⁴⁾が述べている表現型 (phenotypic) と因子型 (genotypic) に分けてみる。表現型とは収入の水準、リーダーであるか、安定した仕事についているかのような具体的な事物や活動さらに出来事によって定義づけられる。また、因子型は明白な価値の間の内的相関による因子分析ないし群分析 (cluster analysis) によって表わされた種類のより一般的な基本的次元である。

まず表現型では Centers⁽⁴⁾ は社会階層と価値観の関係を調べるため次に挙げる価値を設定している。即ち、1. 権力 (power) 2. 自己表現 (self-expression) 3. 尊敬 (esteem) 4. 安定 (security) 5. 収益 (profit) 6. 独立 (independence) 7. リーダーシップ (leadership) 8. 社会奉仕 (social service) 9. 名声 (fame)

註1 Spranger, E. が提唱した6つの価値領域は、1. 理論的 (theoretical) 2. 経済的 (economic) 3. 審美的 (aesthetic) 4. 社会的 (social) 5. 政治的 (political) 6. 宗教的 (religious) である。

10.興味経験 (interesting experience) などである。

Gribbons と Lohnes は職業的発達⁽⁴⁾の5年にわたる縦断的研究を行ない、111名の男女学生の8学年、10学年、12学年の時における3回のインタビューから次の12の価値を分類している。即ち、1.昇進 (advancement) 2.要求 (demand) 3.地理的场所 (geographic location) 4.興味 (interest) 5.結婚と家族 (marriage and family) 6.社会奉仕 (social service) 7.対人接触 (personal contact) 8.能力 (ability) 9.名声 (prestige) 10.給料 (salary) 11.満足 (satisfaction) 12.個人目標 (personal goals) などである。

Schwarzeweller は Ginzberg⁽⁵⁾らが職業選択過程に価値観が重要な影響を与えていると述べていることについて、その実証的研究として440名の男女高校生に対する調査で12の価値を挙げて^{註2}いる。しかし、これらの価値は3つの広い意味の領域をもつ価値体系のもとに設定されている。それによると、1.職業選択状況による非本質的志向、2.職業選択状況における本質的志向、3.生活の道德条件の保護や満足に対する志向である。やはり、Rosenberg⁽⁶⁾は大学生を対象とする職業価値観の研究で、1.人々志向価値 (people-oriented value complex) 2.非本質的報酬志向価値 (extrinsic reward-oriented value complex) 3.自己表現志向価値 (self-expression-oriented value complex) の3つの価値複合に分類している。さらに、Ginzberg⁽⁵⁾らは仕事から引き出される満足を、1.ある活動やある目的達成における喜びのような本質的満足を含む仕事の活動そのものに関係したもの、2.金銭的報酬や名声のような仕事の報酬に関係したもの、3.個々の仕事の環境や仲間の労働者や上役との仕事から引き出されるよ

註2 Schwarzeweller のあげたものは次の12の価値である。1.達成 (Achievement) 2.物質的満足 (Material Comfort) 3.安定 (Security) 4.烈しい仕事 (Hard Work) 5.知的な仕事 (Mental Work) 6.創造的な仕事 (Creative Work) 7.人と一諸にする仕事 (Work with People) 8.社会への奉仕 (Service to Society) 9.個人主義 (Individualism) 10.家族主義 (Familism) 11.他との共通性 (External Conformity) 12.友情 (Friendship)

うな仕事の附随物に関係したものを、に分類した。

これら Schwarzweller, Rosenberg, Ginzberg らの意見は完全に一致していないけれども、1.仕事そのものに関する価値、2.対人関係に関する価値、3.仕事を通して得られる外的条件に関する価値に要約されると思う。

ところで、細かく分類した価値観には価値尺度以外のものも含まれているため、本研究では現在最も組織的に職業発達に関する研究にとりくんでいる Super らが作成した The Work Values Inventory の価値を用いた。この Inventory の価値理論の基礎となったのが、前述した Ginzberg らの理論である。即ち The Work Values Inventory には本質的価値の中に含まれる価値カテゴリーとして、1.愛他主義 (altruism) 2.創造性 (creativity) 3.独立 (independence) 4.達成 (achievement) 5.知的刺激 (intellectual stimulation) 6.審美 (aesthetics) 7.管理 (management) などがあり、非本質的価値である報酬のもとに、8.生活方法 (way of life) 9.安定 (security) 10.名声 (prestige) 11.経済的報酬 (economic returns) があり、やはり非本質的価値である附随物のもとに、12.環境 (surroundings) 13.仲間 (associates) 14.上役との関係 (supervisory relations) 15.多様性 (variety) などがあり、15の価値観を測定しようになっている。(なお、因子型の研究については本研究との関連で結果のところ述べる)

以上、職業価値観の次元について述べたのであるが、次に価値観の研究方法について述べる。

見田氏²⁾は図1のような図式を用いて説明している。即ち、価値意識の推論の方向は1. $D \rightarrow V$ か、2. $A \rightarrow V$ か、このどちらかの方法をとらざるをえない。 $D \rightarrow A$ の方法は有望かつ有益な仮説を提供し、またすでに確定された価値意識の源泉ないし基礎を因果的に説明するという重要な役割を果たすけれども、それ自身としては、決定的な証明にはならない。

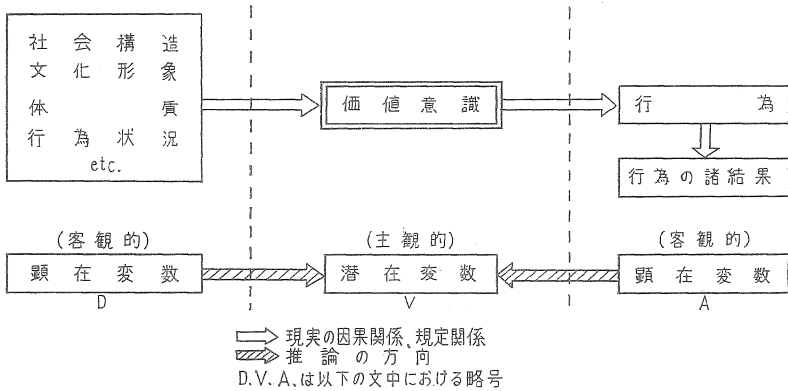


図1 見田宗介氏の価値意識の推論による

したがって、価値意識の研究における基本的な行き方は、 $A \rightarrow V$ 、いかえれば、言語的、非言語的な行為もしくはその諸結果からの遡及的な推論である。このような推論の根拠として活用しうるデータとして4つあげており、その1つとして「態度測定」のような検査法がある。

また、⁽⁹⁾Dukes は価値観の研究法として次のような方法をあげている。即ち、ひとつは総合科学的方法を利用することであり、もうひとつは個人を個人差の中にさし戻して、Stephenson のQ技法のような方法を用いて、特殊の変数でなく、個人を研究の対象とし、一定の傾向のよくあらわれる個人と、そうでない個人の特徴を詳細に記述することである。

この Dukes の価値研究の総合科学的方法は結局、見田氏の主張するところの1. $D \rightarrow V$ と2. $A \rightarrow V$ の研究方法にあてはまるのである。しかし前述したように $D \rightarrow V$ の方法は望ましくないのである。そこで、われわれが最も可能である客観的なデータを得る方法としては、主観的判断がなされる非言語的な行為

よりもむしろ、個人の主体性が表出される個人検査法がよいと思われる。その場合、Dukes がいうように個人差の問題として捉えた方が望ましいのである。

このような観点から、男女の職業価値観の差異をQ技法を用いて明らかにしようとするものである。

II 研究の手続と対象

1 Q分類の陳述項目

Q分類に使用するために、職業価値観に関する多数の項目を作成する必要がある。そのため Super の15の価値観の概念を検討するとともに、他の研究者による同じ価値観の内容と思われる質問紙などを参考にして、一つの価値につき4項目ずつ計60項目を作成した。そして60の項目がそれぞれ60枚のカードに印刷された。

2 Q分類と配点法

Q分類のしかたは、60個の項目カードを意見の一致、意見の不一致の程度に応じて、表1に示すように9段階に分類させた。なお、分類された項目は各段階ごとに得点が与えられた。この分布は Mean=0 S.D.=1.89 の準正規分布である。

表1 Q 分類

	意見一致 ←—————→ 意見不一致								
得点	4	3	2	1	0	-1	-2	-3	-4
カード枚数	2	4	7	11	12	11	7	4	2

ところで、このテストの信頼性を検証するため、20名による再テスト法を3週間の期間をおいて試みた。その結果、.8以上8名、.7以上7名、.6以上3

名, 最低でも .58 の相関係数が得られた。よってこのテストに信頼性があると思なした。

3 被験者

本検査のQ分類を依頼した被験者は50名である。その内訳は表2に示したとおりである。なお, 検査は1969年7月に実施し, Q分類に要した時間は約35分から50分の間であった。

表2 被験者の学校別・性別分類

校名 性	A 高校		B 大学		B 大学院	計
男	文科系	理科系	文学部	理学部	文学研究科	25
	5	5	5	5	5	
	※No. 1~5	6~10	11~15	16~20	21~25	
女	文科系		文学部		文学研究科	25
	10		10		5	
	※No. 1~10		11~20		21~25	

※ 被験者の番号

III 結果と考察

1 個人間相関係数の算出

Q分類によって得られた結果に対し, Pearson の偏差積法によって個人間の相関係数を求めた。その結果を表3 (男子) 表4 (女子) に示した。

男子の相関係数の中で最も高い正の値を示したのは.720で, 負の値は少しみられるが, しかし, いずれの値もほとんどゼロに近い値であった。

一方, 女子の相関係数の中で最も高い値を示したのは.678で, 負の係数を示したのは, 男子よりも少ないわずか9個であり, そのいずれの値もゼロに近かった。

	13	14	15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25
	.159	.383	.192	.537	.360	.537	.290	.421	.201	.285	.196	.351	.304
	.481	.407	.070	.336	.477	.491	.565	.164	.458	.472	.173	.509	.379
-	.178	.079	.061	.294	.192	.341	-.103	.182	-.108	-.065	.262	-.056	-.061
	.463	.547	.122	.491	.547	.556	.505	.322	.453	.505	.332	.514	.458
	.196	.285	.229	.383	.234	.150	.196	.327	.215	.126	.154	.290	.248
	.023	.421	.187	.383	.271	.439	.365	.570	.248	.444	.407	.444	.374
	.168	.365	.215	.220	.439	.332	.266	.369	.164	.453	.243	.154	.154
	.122	.509	.243	.430	.327	.509	.472	.425	.322	.439	.449	.631	.486
	.355	.486	.145	.608	.449	.514	.336	.336	.425	.453	.416	.547	.523
	.224	.294	.365	.421	.425	.411	.411	.425	.439	.421	.257	.411	.467
	.336	.444	.294	.210	.276	.416	.402	.421	.421	.294	.257	.603	.612
-	.094	.285	.210	.402	.458	.425	.014	.248	.206	.131	.266	.047	.108
	.369	.168	.136	.393	.098	.523	.192	.313	.346	.079	.252	.252	
		.140	.425	.523	.425	.547	.509	.467	.570	.612	.598	.547	
			.108	.224	.201	.084	.500	.425	.220	.140	.164	.332	
				.519	.411	.346	.351	.252	.383	.271	.383	.435	
					.453	.556	.360	.491	.467	.294	.355	.430	
						.266	.322	.383	.425	.308	.481	.327	
							.430	.551	.561	.341	.589	.523	
								.421	.341	.453	.393	.486	
									.608	.351	.556	.379	
										.495	.561	.435	
											.617	.509	
												.678	

これらの結果より、職業価値観に対して、かなり高い一致度を示すものもい

るけれども、逆に反対の関係を示すものはいないといえる。

2 因子分析

上記のようにして得られた相関行列に基づいて、Thurstoneの完全重心法 (complete centroid method) により因子分析を施した。その結果、男子は

表5 回転前(左)および回転後(右)の因子行列(男子)

因子 被験者	I	II	III	IV	h ²	I	II	III	IV	h ²
1	.332	-.360	.140	.096	.269	-.083	.361	-.054	.359	.269
2	.419	.291	-.001	.309	.356	.396	.029	.338	.290	.356
3	.251	.359	-.087	.180	.232	.387	-.076	.261	.091	.232
4	.269	-.207	.143	.431	.321	-.042	.090	.122	.545	.321
5	.363	.335	-.379	.422	.566	.622	-.215	.121	.342	.566
6	.628	.096	.239	.004	.461	.265	.486	.337	.203	.461
7	.701	-.060	.388	-.117	.660	.133	.706	.322	.199	.660
8	.598	.300	.127	.062	.468	.424	.323	.400	.153	.468
9	.549	-.205	.145	-.065	.369	.121	.541	.046	.245	.369
10	.236	-.365	.572	.073	.521	-.411	.458	.222	.306	.521
11	.617	.401	-.348	.245	.723	.785	.040	.184	.267	.723
12	.566	.234	.226	-.109	.438	.309	.447	.378	.028	.438
13	.562	.110	.227	.247	.440	.242	.305	.389	.370	.440
14	.574	.391	-.025	.312	.581	.553	.092	.413	.310	.581
15	.470	.319	.340	-.087	.446	.227	.377	.502	-.027	.447
16	.110	-.472	.204	.387	.426	-.311	.118	-.045	.560	.426
17	.675	.234	.087	-.163	.544	.459	.501	.285	.026	.544
18	.782	-.023	.120	-.002	.626	.367	.597	.201	.308	.626
19	.758	.115	.370	-.064	.728	.269	.650	.446	.189	.729
20	.687	.045	.127	-.263	.560	.343	.643	.167	.029	.560
21	.427	.160	-.331	.138	.337	.539	.054	-.020	.209	.337
22	.472	-.280	.121	.232	.370	.052	.353	.044	.490	.370
23	.517	-.269	.204	-.088	.389	.032	.573	.034	.242	.389
24	.407	.233	-.012	-.318	.322	.365	.360	.130	-.204	.322
25	.315	.253	.249	.377	.368	.159	.022	.488	.322	.368
$\sum F^2$	6.783	1.847	1.549	1.339	11.517	3.366	4.021	2.002	2.131	11.519
$\frac{\sum F^2}{n}$.271	.074	.062	.054	.461	.135	.161	.080	.085	.461

表6 因子行列 (女子)

因子 被験者	I	II	h ²	I	II	h ²
1	.619	-.296	.472	.422	.542	.472
2	.648	.102	.431	.625	.199	.431
3	.228	-.511	.313	-.025	.559	.313
4	.745	-.152	.578	.598	.469	.578
5	.478	.085	.235	.465	.138	.235
6	.595	.140	.373	.594	.141	.373
7	.479	-.083	.236	.391	.288	.236
8	.677	.218	.506	.703	.108	.506
9	.698	-.065	.491	.595	.370	.491
10	.656	.155	.454	.656	.154	.454
11	.562	.418	.490	.690	-.123	.491
12	.404	-.493	.406	.141	.621	.406
13	.398	.182	.192	.438	.015	.192
14	.732	.111	.548	.704	.228	.548
15	.374	.144	.160	.399	.038	.160
16	.630	-.242	.455	.456	.498	.456
17	.680	-.124	.477	.552	.415	.477
18	.660	-.212	.480	.495	.485	.480
19	.649	.333	.533	.730	-.008	.533
20	.643	.164	.441	.649	.141	.441
21	.624	.276	.466	.682	.032	.466
22	.673	.166	.481	.676	.152	.481
23	.573	.127	.345	.570	.143	.345
24	.725	.365	.659	.812	-.003	.659
25	.679	.300	.550	.741	.036	.550
$\sum F^2$	9.194	1.576	10.770	8.436	2.335	10.772
$\frac{\sum F^2}{n}$.368	.063	.431	.338	.093	.431

4 因子, 女子は 2 因子抽出された。それを Stephenson の最単純構造概念 (simplest structure) に基づき, 男子は 4 回, 女子は 1 回それぞれ直交回転 (orthogonal rotation) された。なお, 回転前と回転後の因子行列を同じ表にまとめて, 表 5 (男子) 表 6 (女子) に示した。

3 因子列

Stephenson はQ技法において、因子の解釈を容易にまた客観的なものとするために因子列を作成する必要を述べている。そのためには各因子に負荷している被験者をぬき出し、各項目がQ分類によって得た得点に対し負荷量の最低のものを基準にして重みづけを行ない因子得点を求める必要がある。その重みづけを求める公式は次のとおりである。

$$\frac{W_p}{W_q} = \frac{r_{pa}(1-r_{qa}^2)}{r_{qa}(1-r_{pa}^2)}$$

r_{pa} , r_{qa} : 個人 p,q の因子 a における負荷量

w_p , w_q : 求めようとする個人 p,q の重み

このような重みづけによる方法は、ある因子に高い負荷量を示した被験者が、Q分類において高い点を与えた項目の得点は相対的に一層高くなり、反対に低い負荷量しか示さない被験者がたとえある項目に高い得点を与えたとしても、その項目は重みづけによって相対的に低くなることを意味している。

この重みづけによって得られた得点の大きさの順に項目を並べることによって因子列を得るのである。この因子列は被験者がQ分類するのと同じように純粹の特定個人によってなされた典型的Q分類とみなすことができるのである。そして因子得点の高い項目と低い項目の内容を検討することによって因子解釈がなされるのである。

4 因子解釈

まず、表5の男子の結果について解釈を行なって行きたい。そこで第1因子の因子列を作成するため、負荷量の大きい被験者 2. 3. 5. 11. 14. 21. を選び、これら6名の因子列を表7に示した。

まず正の因子得点を取った項目を検討すると、独立ないし自律の価値観と考えられるものと、物事を達成したり、あるいは成就したりするのに価値を見い

表7 第1因子 因子列

得点	No.	項 目	得点	No.	項 目
+4	9	人に頼らずあなたが判断し決める仕事	-4	42	仕事の良し悪しよりも収入の多い仕事
	31	人に束縛されずに生活できる仕事		43	社会的地位よりも収入の多い仕事
+3	24	本当に仕事をうまくやりとげたという感情にたれる仕事	-3	44	社会的名声や評判よりも十分な収入を得る仕事
	23	困難な仕事をやりとげたと十分に感じられるような仕事		33	不安を起こさせないで安定を与える仕事
	29	自分の思う通りの自由な方法ですることができる仕事		40	広く名前が知れわたる仕事
	22	価値ある仕事をうまくやりとげたと感じられるような仕事		41	ほしいものを得るための十分な収入をもたらす仕事

出していると考えられる。一方、負の因子得点を検討してみると、40の項目を除いては、経済的要因の価値を低く評価している。更に、因子解釈を助けるために各価値観の平均得点を求めた結果が表8に示されてある。それによると平

表8 各価値観の得点の平均

註3

価値因子	A.	C.	I.	I.S.	E.	Ac.	M.	W.L.	Se.	P.	E.R.	Su.	As.	S.R.	V.
I	.92	-.42	1.25	.29	-.25	1.21	.04	1.63	-1.63	-.79	-2.29	-.13	.46	-.79	.50
II	.65	2.55	.45	1.60	-1.85	1.50	-1.05	.65	-.40	.00	-1.65	.05	.35	-.75	-2.10
III	1.70	.20	-.20	.75	-1.05	1.45	-1.85	.80	.00	-.20	-1.70	.55	1.60	.10	-2.15
VI	-.31	1.56	.69	.81	-2.38	.06	1.88	.31	.31	-1.31	-.25	.00	-.38	-.13	-.88

均得点の高い価値観は「生活方法」「独立」「達成」である。一方、平均得点の低い価値観は「経済的報酬」「安定」であることが認められる。以上の結果より、この因子を独立・達成対経済因子と命名する。

なお、この因子は Ginzberg の仕事そのものの中に含まれる本質的満足と経済的報酬や名声のような非本質的満足と関係している。

註3 A.—Altruism C.—Creativity I.—Independence I.S.—Intellectual Stimulation E.—Esthetics Ac.—Achievement M.—Management W.L.—Way of Life Se.—Security P.—Prestige E.R.—Economic Returns Su.—Surroundings As.—Associates S.R.—Supervisory Relations V.—Variety

第Ⅱ因子の解釈のために、負荷量の大きい被験者 7. 9. 18. 20. 23. の5名を選び、表9に示した因子列を得た。因子列の正の得点内容を吟味してみると、自分の能力が創造的なものに発揮できるよう望んでいる。一方、負の因子得点

表9 第Ⅱ因子 因子列

得点	No.	項 目	得点	No.	項 目
+4	7	新しいものを工夫したり設計したりする仕事	-4	58	多くの異なった事をする仕事
	8	新し考えを発展させる仕事		42	仕事の良し悪しよりも収入の多い仕事
+3	6	新しいものを発明したり発見したりする仕事	-3	59	することが様々に変わっていく仕事
	5	新しいものを創造する仕事		19	芸術的なセンスを生かす仕事
	16	才能(能力)を大に発揮できる仕事		57	様々な仕事の内容を含んでいる仕事
	9	人に頼らずあなたが判断し決める仕事		60	多くの多様性をもっている仕事

の項目を検討してみると仕事の内容が単一でないさまざまな内容を有している仕事を低く評価している。また、領域別の価値得点をみても「創造性」の価値観を重んじ、反対に「多様性」の価値観を低く評価している。これらのことから第Ⅱ因子を創造性対多様性因子と名づける。この因子は Ginzberg の本質的満足と社会的環境的な付随的満足と関係しているように思える。なお、この因子に高い負荷量を有しているものは、23の被験者を除いては理学部生と理工系大学志望者の高校生であることは注目される。

第Ⅲ因子の解釈のために、負荷量の大きい被験者 8. 13. 15. 19. 25. の5名により因子列を作成し表10に示した。この因子列と表8の各価値観の得点の平均を検討すると「愛他主義」と「仲間」の価値観を重んじているが、一方、「管理」「多様性」の価値観を低く評価していることが明らかである。それ故、この因子を社会性対管理因子と名づける。なお、この因子は Ginzberg の本質的満足と関係していると思われる。

表10 第Ⅲ因子 因子列

得点	No.	項目	得点	No.	項目
+4	4	社会の発展のためになる仕事	-4	27	人がする仕事を指導や監督する仕事
	1	困っている人々を助ける仕事		25	人の行なう仕事がかど うかを管理する仕事
+3	2	世の中の人のために役立つ仕事	-3	29	人がする仕事を計画する仕事
	51	自分が好きである仲間と一諸にできる仕事		59	することが様々に変わっていく仕事
	49	困っている時には仲間同士、助けあえる仕事		42	仕事の良し悪しよりも収入の多い仕事
	22	価値ある仕事をうまくやりとげたと感じられるような仕事		60	多くの多様性をもっている仕事

第Ⅳ因子の解釈のために、負荷量の大きい被験者 1. 4. 16. 22. の4名を選び、それに基づいて因子列を作成し表11に示した。解釈のため価値観の領域別の得点の平均および因子列を検討すると、「管理」の価値観が重んぜられているが、この他に能力や独立の項目が入っているところから指導性に関する価値因子と考えてよい。一方、「審美」に関する価値観が低く評価されている。それ故、この因子を指導性対審美因子と命名した。この因子は第Ⅲ因子と同じく Ginzberg の本質的満足と関係しているように思える。

表11 第Ⅵ因子 因子列

得点	No.	項目	得点	No.	項目
+4	16	才能を大いに発揮できる仕事	-4	18	文芸的な才能を使用する仕事
	28	人がする仕事を計画する仕事		17	美しいものを作ることができる仕事
+3	27	人がする仕事を指導や監督する仕事	-3	20	環境を美しい場所にする仕事
	25	人の行なう仕事がかど うかを管理する仕事		40	広く名前が知れわたる仕事
	9	人に頼らずあなたが判断し決める仕事		51	自分が好きである仲間と一諸にできる仕事
	7	新しいものを工夫したり設計したりする仕事		38	世間の人々あなたがあなたを尊敬する仕事

以上男子の職業価値観に関する因子の検討を行なってきたのであるが、同じように Super の15の価値観を用いて行なった他の研究の因子分析の結果と比較してみようと思う。まず、O'Connor と Kinnane ⁽⁸⁾ は191名の男子大学生を被験者として Thurstone の完全重心法を用い6因子を抽出し命名している。それによると1.安定—経済的—物質的 (security-economic-material) 2.社会的—芸術的 (social-artistic) 3.労働条件と仲間 (work conditions and associates) 4.発見的—創造的 (heuristic-creative) 5.達成—名声 (achievement-prestige) 6.独立—多様性 (independence-variety) などである。また、Super ⁽⁴⁾ 自身も The Work Values Inventory と他の諸テストとを用い因子分析を施している。^{註4}しかし、その後 Super は Hendrix との共同研究で、この Inventory を男女別々に主成分分析法を行ない4因子を抽出している。それによると1.状況的 (situational) ^{註5} 2.生活の快適さ (goodness of life) 3.自己表現 (self-expression) 4.行動の制御 (behavior control) である。

ところで、本研究と上記の二つの研究は、Q技法とR技法という基本的な差異があり、また命名にも多少のちがいがあため、結果を一概に比較することはできないが、どのような因子が共通して含まれるかはいえるであろう。そこで命名に至る内容をよく検討するなら、1.経済的安定や報酬に関する因子、2.自分の能力を発揮できる創造性の因子、3.社会福祉や人間関係に関する社会性因子の3つの因子がどの研究にも共通していると思える。

なお、その他にも職業価値観に関する因子分析の研究として Crites や ⁽⁵⁾

註4 Super は因子分析の結果10因子を抽出しているが、そのうち5因子が価値に関する因子とみなしている。即ち、1.社会的接触対満足 (Social Contact vs. Content) 2.有形対無形 (Tangibles vs. Intangibles) 3.他人志向対自己志向 (Other vs. Inner-Direction) 4.楽しみ志向対仕事志向 (Pleasure vs. Task Orientation) 5.非物質的文化的興味 (Nonmaterial Cultural Interest)

註5 Super は The Work Values Inventory の手引書 (manual) の中で第1因子の命名を、Material or Situational と一部修正している。

Gordon ⁽⁶⁾ などが行なっている。

次に、女子についても男子と同じ手続を行なって因子解釈を行なっていくが、女子は男子と比べて第Ⅱ因子までで全分散の43%を占めていることは注目される。

第1因子の解釈のために、負荷量の高い被験者 8. 14. 19. 24. 25. の5名を選び因子列を作成し表12に示した。因子列の項目内容を検討してみると「愛他

表12 第Ⅰ因子 因子列

得点	No.	項 目	得点	No.	項 目
+4	2	世の中の人のために役立つ仕事	-4	42	仕事の良し悪しよりも収入の多い仕事
	16	才能を大いに発揮できる仕事		44	社会的名声や評判よりも十分な収入を得る仕事
+3	1	困っている人々を助ける仕事	-3	43	社会的地位よりも収入の多い仕事
	3	いろいろな問題で人を援助する仕事		41	ほしいものを得るための十分な収入をもたらす仕事
	14	頭を使うことができる仕事		40	広く名前が知れわたる仕事
	4	社会の発展のためになる仕事		28	人がする仕事を計画する仕事

主義」の価値観を重んじているが、一方「経済的報酬」の価値観に対しては低く評価していると解釈される。なお、因子解釈を行ないやすくするため価値観の領域別の平均点を求めそれを表13に示した。その結果によると、因子列と同

表13 各価値観の得点の平均

領域 因子	A.	C.	I.	I.S.	E.	Ac.	M.	W.L.	Se.	P.	E.R.	Su.	As.	S.R.	V.
I	2.05	.50	.45	1.75	-.35	1.20	-.95	.35	-.50	-1.20	-3.25	-.40	1.10	-.70	-.05
Ⅱ	.95	-.90	.40	-.90	.90	.45	-1.90	1.10	1.45	-.65	-1.70	.95	1.40	.15	-1.70

じことが明らかに言える。それ故、この因子を社会性対経済因子と名づけた。この因子は Ginzberg の本質的満足と非本質的満足である経済的報酬と関係している。なお、第1因子の平均寄与率が33.8%であるところから女子の場合は殆んどこの因子でもって解釈されると思う。

ところで、Kinnane と Suziedelis の論文で経済的な価値を重んじる人は社会奉仕的な仕事には興味を示さないという結果を出しているが、これなどはこの第Ⅰ因子とうまく対応していると言えるであろう。

第Ⅱ因子の解釈のために、負荷量の高い被験者 1. 3. 12. 16. 18. の5名に基づいて因子列を求め表14に示した。因子列を検討した結果、この因子は一貫した項目が見られないし、また価値観の領域別の平均得点を検討しても、それほどはっきりした差異がみられなかったので一応命名を保留した。

表14 第Ⅱ因子 因子列

得点	No.	項 目	得点	No.	項 目
+4	31	人に束縛されずに生活できる仕事	-4	6	新しいものを発明したり発見したりする仕事
	34	退職した後も生活が保障される仕事		25	人の行なう仕事がかうまくいかどうかを管理する仕事
+3	48	気持ちのよい作業環境での仕事	-3	40	広く名前が知れわたる仕事
	2	世の中の人のために役立つ仕事		13	困難な問題を解決する仕事
	29	自分の思う通りの自由な方法ですることができ仕事		42	仕事の良し悪しよりも収入の多い仕事
	35	収入が多くなくても安定した収入をもたらす仕事		57	様々な仕事の内容を含んでいる仕事

以上男子ならびに女子についての職業価値観を検討してきた結果、男女には明らかな差異があることが判明したわけであるが、ここで女子はなぜ男子に比べて因子の解釈が困難であり、また因子の数が少ないかを検討する必要がある。

ところで、松山・田中の両氏は社会的態度の研究において、やはり女子に明確な因子が表われなかった結果について二つの理由をあげて説明している。^{註6}

本研究でも第1の理由については、調査の実施は報告者が直接あつたの

註6 但し、この説明のもとになったのは、古賀氏の論文である。それによると「教示に従って厳密に作業しなかったか、あるいは、二種の類型によっては特徴づけることの困難な好みを有するもの」とされている。

で、教示の問題に関する心配は無視してよいと考える。第2の理由については、職業についての男女の考え方の違いは今までの研究で示唆されているし、少なくとも大学院生を除いた女子の職業についての考えというものは、仕事についても結婚までか、あるいは子供の誕生でもって終る人が多い。また経済的に恵まれた家庭で育った人には、就職など全然しない人もいる。この調査で同時に行なった希望職業を調べてみても、大学院生を除いて、女子20名中11名までが何の希望職業ももっていないありさまである。ところが男子では20名中希望職業をあげなかった者は3名だけである。このようなところからも女子の職業についての意識の低さがうかがえる。この職業意識の低さが、結局職業価値観に表われているため、このような結果になったものと思う。無論このほかにも、被験者の人数に大きな制約をうけるためサンプリングに問題が含まれる場合もある。

IV 要 約

価値観というものは、個人がどのような行動をするかあるいは個人がどのように物事を遂行するかを決める重要な要因である。また個人の行動の直接的決定や人生の目標も、その人の価値体系によって影響される。

今回の研究は因子分析法を用いて、職業における価値観を究明しようとしたものである。

本調査の被験者は高校生、大学生、大学院生の男女各25名ずつであった。そして項目作成のため Super が The Work Values Inventory で使用した15の価値を用いた。その15の価値から作成された60項目を各被験者に9段階にQ分類させた。その結果は男女別々に個人間の相関係数が求められ、そして完全重心法により男子は4因子、女子は2因子抽出された。なお因子の回転は Step-

henson の最単純構造概念になるよう直交回転が行なわれた。各因子は負荷量による重みづけが行なわれた後、因子列が作成され解釈が行なわれた。まず、男子では、

第Ⅰ因子 独立・達成対経済因子

第Ⅱ因子 創造性対多様性因子

第Ⅲ因子 社会性対管理因子

第Ⅳ因子 指導性対審美因子

の4因子がそれぞれ解釈されたが、一方女子では2因子のうち1因子のみしか解釈されなかった。即ち、第Ⅰ因子を社会性対経済因子と命名したが、第Ⅱ因子は因子列に一貫した項目が見られなかったので解釈を保留した。

以上見てきたように男女には明らかに職業価値観に差異があることが判明した。ところで今日まで職業心理学における問題は殆んど男子に限られてきたけれども、今回の研究においても女子には不明な点が多いため、女子における研究にもっと焦点を合わせる必要を感じている。

参 考 文 献

1. Allport, G. W., Vernon, P. E., & Lindzey, G. *Study of Values*. Houghton Mifflin Company, 1951.
2. Bill, R. E., Vance, E. L., & McLean, O. S. An Index of Adjustment and Values. *J. Consul. psychol.*, 1951. 15. 257-261.
3. Catton, W. Jr. A Theory of Value. *Amer. Social Rev.*, 1959. 24. (三訳謙一訳, 価値の理論 アメリカーナ 1960.10.)
4. Centers, R. *The psychology of Social Classes*. Princeton Univ. Press, 1949.
5. Crites, J. O. Factor Analytic Definitions of Vocational Motivation. *J. Appl. Psychol.*, 1961. 45. 330-337.

6. Dipboye, W. J., & Anderson, W. F. The Ordering of Occupational Values by High School Freshmen and Seniors. *Person. Guid. J.*, 1959. 38. 121-124.
7. Dukes, W. F. Psychological Studies of Values. *Psychol. Bull.*, 1955. 52. 24-50. (長島貞夫訳 価値の心理学的研究 アメリカーナ, 1956.9.)
8. Ginzberg, E., Ginsburg, S. W., Axelrad, S., & Herma, J. L. *Occupational Choice*. Columbia Univ. press, 1951.
9. Gordon, L. V. *Manual for Survey of Interpersonal Values*. Science Research Associates, 1960.
10. Gray, J. T. Needs and Values in Three Occupations. *Person. Guid. J.*, 1963. 42. 238-244.
11. Gribbons, W. D., & Lohnes, P. R. Shifts in Adolescents' Vocational Values. *Person. Guid. J.*, 1965. 44. 248-252.
12. Hendrix, V. L., & Super, D. E. Factor Dimensions and Reliability of Work Values Inventory. *Voc. Guid. Quart.*, 1968. 16. 269-274.
13. 広井甫 職業価値感の研究：展望と考察 職業科学 1962.3. 69-87.
14. Katzell, R. A. Personal Values, Job Satisfaction and Job Behavior. In Borow, H. (Ed) *Man in a World at Work*. Houghton Mifflin, 1964.
15. Kinnane, J. F., & Pable, M. W. Family Background and Work Value Orientation. *J. Counsel. Psychol.*, 1962.9. 320-325.
16. Kinnane, J. F., & Suziedelis, A. Work Value Orientation and Inventoried Interest. *J. Counsel. Psychol.*, 1962.9. 144-148.
17. Kinnane, J. F., & Gaubinger, J. R. Life Values and Work Values. *J. Counsel. Psychol.*, 1963. 10. 362-367.
18. Kinnane, J. F., & Bannon, S. R. M. M. Perceived parental Influence and Work-Value Orientation. *Person. Guid. J.*, 1964. 42. 273-279.
19. 松山安雄・田中国夫 社会的態度の測定論的研究Ⅲ 一社会的態度に於ける類型因子について一 心理学研究 1953.25. 20-26.
20. Miller, C. H. Occupational Choice and Values. *Person. Guid. J.*, 1956. 35. 244-246.

21. Miller, C. H. Age Differences in Occupational Values of College Men. *J. Counsel. Psychol.*, 1954.1. 190-192.
22. 見田宗介 価値意識の理論 欲望と道徳の社会学 弘文堂, 1966.
23. 三好稔編 心理学と因子分析 誠信書房, 1962.
24. 中西信男 青年と職業観の発達 産業心理学講座2 朝倉書店, 1968.
25. O'Connor, J. P., & Kinnane, J. F. A Factor Analysis of Work Values. *J. Counsel. Psychol.*, 1961.8. 263-267.
26. Olive, L. E. Relationship of Values to the Perception of Activities Involved in an Occupation. *J. Counsel. Psychol.*, 1964.11. 262-266.
27. Rezler, A. G. Personal Values and Achievement in College. *Person. Guid. J.*, 1960. 39. 137-143.
28. Rokeach, M. *Beliefs, Attitudes, and Values*. Jossey-Bass, 1968.
29. Rosenberg, M. *Occupations and Values*. The Free Press, 1957.
30. Schwarzweller, H. K. Values and Occupational Choice. *Soc. Forces*, 1960. 39. 126-135.
31. 清水利信・斎藤耕二 因子分析法 日本文化科学社, 1966.
32. Simpson, R. L., & Simpson, I. H. Values, Personal Influence, and Occupational Choice. *Soc. Forces.*, 1960. 39. 116-125.
33. Singer, S. L., & Steffire, B. Sex Difference in Job Value and Desires. *Person. Guid. J.*, 1954. 32. 483-484.
34. Singer, S. L., & Steffire, B. Age Difference in Job Value and Desires. *J. Counsel. Psychol.*, 1954.1. 89-91.
35. Singer, S. L., & Steffire, B. The Relationship of Job Values and Desires' to Vocational Aspirations of Adolescents. *J. Appl. Psychol.*, 1954. 38.
36. Stephenson, W. *The Study of Behavior*. The Univ. of Chicago Press, 1953
37. 角隆司 職務満足の研究 福岡大学35周年記念論文集, 1969. 443-499.
38. Super, D. E., Crites, J. O., Hummel, R. C., Moser, H. P., Overstreet, P. L., & Warnath, C. F. *Vocational Development: A Framework for Research*. Columbia Univ., 1957.

39. Super, D. E. *The Psychology of Careers*. Harper, 1957. (日本職業指導学会訳 職業生活の心理学 誠信書房, 1960.)
40. Super, D. E., & Overstreet, P. L. *The Vocational Maturity of Ninth-Grade Boys*. Columbia Univ., 1960.
41. Super, D. E. The Structure of Work Values in Relation to Status, Achievement, Interests, and Adjustment. *J. Appl. Psychol.*, 1962. 46. 231-239.
42. Super, D. E., & Mowry, J. G. Social and Personal Desirability in the Assessment of Work Values. *Educ. Psychol. Measmt.*, 1962. 22. 715-719.
43. Super, D. E., & Kaplan, H. H. Work Values of School Counselors Attending NDEA Summer Guidance Institutes. *Person. Guid. J.*, 1967. 46. 27-31.
44. Super, D. E. *Manual: Work Values Inventory*. Houghton Mifflin Company, 1970.
45. 竹内長士 Q-方法論と単純構造概念 千葉大学教育学部研究紀要, 1961. 10.
46. Thurstone, L. L. *Multiple Factor Analysis*. The Univ. of Chicago Press, 1947.
47. Thompson, O. E. Occupational Values of High School Students. *Person. Guid. J.*, 1966. 45. 850-853.
48. Vroom, V. H. *Work and Motivation*. Wiley, 1964.
49. Wagman, M. Sex and Age Differences in Occupational Values. *Person. Guid. J.*, 1965. 44. 258-262.
50. Wagman, M. Interests and Values of Career and Homemaking Oriented Women. *Person. Guid. J.*, 1966. 45. 794-801.
51. Wagman, M. Perceived Similarities in Occupational Value Structure. *Voc. Guid. Quart.*, 1968. 16. 275-281.
52. Warnath, C. F., & Fordyce, H. R. Inventoried Values of Entering College Freshmen. *Person. Guid. J.*, 1961. 40. 277-281.

53. 吉田正昭 価値の心理学的研究 心理学モノグラフ 東京大学出版会，
1966.
54. 武田正信・木村忠雄 Q-技法による職業観の研究 日本心理学会第34回
大会発表論文集，1970.
55. 木村忠雄 Q-技法による職業観の因子分析的研究 関西学院大学文学部
修士論文，1970.