

大学生が希望する職業の価値観に関する分析 — 大学入学初期における教職志望大学生の期待価値 —

An Analysis of Undergraduates' Work Values for Future Career: Expected Values of Teacher Profession at College Primary Stage

谷 田 親 彦*
Chikahiko YATA*

要 旨

本稿は、暫定的に職業選択を終えた大学生の職業観について分析・把握するため、志望者数が比較的多く、学部を選定と職業への移行が密接に関連している教職希望学生を対象として、その期待価値観を検討した結果を報告する。大学入学の初期段階において、将来の職業として教員を明確に希望する151名の期待価値観について、浦上(1992)の作成した調査項目を用いて分析を行った。その結果、教職を志望する学生は、活動的な仕事を通して、能力を活用すること、達成観を得ること、人間的に成長することなどの内面的な要因の充実に対する期待が高く、外部からの社会的評価や経済的な恩恵に関する価値観の評価が低いことが示された。また、教職以外の職業を希望する学生の期待価値観と比較して、価値観の分化・異質化が進行しており、その傾向は指導者・統率者として行動する価値観や、身体的・社会的な活動に関する価値観において強く表出しているのではないかと思われた。

キーワード：職業観，期待価値，教職，キャリア発達

1. はじめに

若年層の就職・就業に対する不安定な状況は、産業・経済や少子高齢化などの社会変動を背景とする一方で、働くことに対する資質である意欲・態度などの欠如も原因の一端と考えられている。このことは、学校教育における進路指導の問題点を浮き彫りにし、勤労観、職業観の涵養を目指すキャリア教育の推進に結びついている¹⁾。

キャリア教育は、文部科学省が掲げる学習プログラムなどにに基づき、小・中・高等学校段階での発達に応じた実施が試みられている。その中で高等学校は、「現実的探索・試行と社会的移行準備の時期」として位置づけられ、各自の職業選択の礎となる価値観などを形成する職業的発達の段階と示されている²⁾。

そのため、大学入学時における学生は、ある程度の職業知識・関心を有し³⁾、各々が希望する職

業への見通しを持つことが期待されている。また、キャリア発達の重要な要因である職業観の形成も進行していると予想され、それらを適切に捉えることは、大学での教育においてキャリア発達を意図するために有用であると思われる。

大学生の職業観に関する先行研究として、森永は性別による構造の差異を分析している⁴⁾。また浦上は、教育・指導によって形成することを目指す適切な価値観を把握するために、キャリア発達の程度による価値観の相違を分析している⁵⁾。しかしこれらの研究は、就職活動などに直面してキャリア発達の程度が進んだ学生も対象に含まれており、大学入学当初の学生や、共通の職業を希望する学生の職業観を分析したものではない。

特定の職業を志望して大学に進学した学生の職業観は、希望する職業が曖昧なまま進学した学生の職業観と異なり、特徴的な様相を有しているこ

* 弘前大学教育学部技術教育講座
Department of Technology Education, Faculty of Education, Hirosaki University

とが予想される。このことは教員や医師のように、希望職業の免許取得と学部選択が、直接的に関係していると考えられる職業において、特に顕著であることが推測できる。

例えば教員の職業選択に関して、若松による一連の研究が行われている。これらは「向き・不向き」⁶⁾、「気がかり」と「魅力」^{7) 8)}、意志決定の「快適さ」と「indecisiveness (主に優柔不断さ)」⁹⁾を要因として、教職志望意識の形成を縦断的・横断的に検討したものである。

しかし、入学当初の学生の職業観に注目したものではなく、教育実習を経験する3年、4年生の学生を対象としている。このように、教職志望学生を対象とした研究には、教育実習を能力向上・発達の岐路として、その事前・事後における学生の変容を検討したものが多い。

例えば今栄・清水は、教育実習の前後における教職志望動機や教職観などを分析し、教育実習の効果を実証的に示している¹⁰⁾。中條らは、授業観察実習が教職志望学生の教授行動に関するメタ認知的知識に及ぼす影響を検討し、学生の授業観が現職教員のそれに近づくことを指摘している¹¹⁾。深見・木原は、教育実習を通して学校教員と関わることで、子ども、教師、学校、授業などに関するイメージが変容することを示している¹²⁾。

これらの研究は、教員としての能力を効果的に向上させることを意図する教育実習の在り方に資するため、学習者観や授業観の変容に焦点を当てたものであり、職業としての教員に注目したものではない。

近年において、学校教育における課題の複雑・多様化が急速に進み、学校教員をめぐる現状は大きく変化している。それに加えて、社会や企業からの学校や教員に対する期待や要求は高度化し、教員養成学部・大学における教育の責任はかつてないほどに重大となっている¹³⁾。そのため、教員養成学部・大学における適切な指導・教育に対する資料としても、大学入学当初の教職希望学生が抱く職業観についての特徴を捉えることは意義があると考えられる。

本稿は、特定の職業を志望して入学した大学生の職業観について把握するため、希望する職業とその必須免許を取得するための学部選択が直接的に関係しており、志望者が比較的多いと考えられる教職志望学生を選定し、その期待価値を検討し

た結果を報告する。

2. 調査の方法

2.1 調査対象

調査は2007年4月上旬の弘前大学において、教育学に関わる教養科目の授業時間内に実施された。調査対象者は、回答の内容が授業の成績に影響しないことを伝えられた上で、所属学部、年齢、性別及び教職希望程度(将来の職業として主に教職を希望しているかどうか)をプロフィールデータとして記入して、各質問に応じた。

多くの調査対象者は大学1年生であったが、大学2～4年生に該当する21～29才の学生が9名回答していた。本稿では、大学生生活の経験や年齢層を可能な限り統制するために、20才以下の学生を対象とすることにして、312名(男:131名、女:181名)の回答を分析の対象とした。

2.2 調査項目

職業観に対する質問項目には、浦上が作成した期待価値尺度を用いた⁵⁾。

期待価値とは、就職していない者の職業に対する価値であり、就職することによって実現が期待される価値として置き換えられる。また、ここでの価値観は、何を求めて就職しようとしているのか、どのような価値実現を求めて就職と結びつけているのかなど、職業の選択規準のひとつとして考えられている。

期待価値尺度は、17の下位尺度を含む全51項目から構成されている。下位尺度は、「能力活用」「達成」「昇進」「美的追求」「他愛性」「権威(指導性)」「自律性」「創造性」「経済的報酬」「ライフサイクル」「人間的成長」「身体的活動」「社会的評価」「危険性」「社会的交流」「多様性」及び「経済的安定」であり、各下位尺度には表1に記載されている3項目が含まれている。

調査対象者には、「以下にあげた各文章について、どの程度それを期待し、就職先を決めたいと思っておりますか」と質問して、「強く期待する」「少し期待する」「どちらでもない」「あまり期待しない」及び「全く期待しない」の5段階で回答を求めた。

調査終了後、「強く期待する」の回答が5点となるように得点化し、下位尺度に含まれる3項目の合計(3～15点)を各下位尺度の得点とした。

表 1 期待価値尺度の項目と記述統計

下位尺度	質問項目	平均値(標準偏差)	α 係数
能力活用	<ul style="list-style-type: none"> 自分の持っている、あらゆる技能や知識を使うこと。 自分の能力が生かせる仕事をする事。 新しい技能や知識を身に付けること。 	4.33 (0.79)	0.70
		4.50 (0.71)	
		4.07 (0.88)	
達成	<ul style="list-style-type: none"> 高いレベルの仕事をする事。 自分が本当に得意な事をする事。 何かをやりとげたという感じを持つ事。 	3.53 (1.02)	0.55
		4.21 (0.87)	
		4.39 (0.81)	
昇進	<ul style="list-style-type: none"> 出世すること。 昇進できること。 若くして高い地位につくこと。 	2.99 (1.10)	0.85
		3.13 (1.08)	
		2.50 (1.06)	
美的追求	<ul style="list-style-type: none"> 仕事のすばらしさに、よこ喜びを見いだすこと。 自分の仕事が評価されること。 仕事を通して、人生をすばらしいものにする事。 	4.29 (0.92)	0.58
		3.86 (1.01)	
		4.29 (0.86)	
他愛性	<ul style="list-style-type: none"> 困っている人々を助けること。 世の中を、もっと良いものに変えていくような仕事をする事。 他の人々のために、物事を改善するような仕事をする事。 	4.10 (0.99)	0.80
		3.85 (0.97)	
		3.90 (0.96)	
権威(指導性)	<ul style="list-style-type: none"> 他の人々がついてくるような決定をすること。 人々に何かをさせるような権威を持つこと。 人々に何かを教えること。 	3.43 (1.06)	0.54
		2.46 (0.97)	
		4.13 (1.00)	
自律性	<ul style="list-style-type: none"> 自分自身の責任において行動すること。 自分なりのやり方で、自由に仕事を進めること。 自分の思い通りに行動できること。 	3.94 (0.93)	0.52
		3.63 (0.98)	
		3.20 (1.01)	
創造性	<ul style="list-style-type: none"> 新しいことを発見したり、発展させたり、考え出したりすること。 新しいアイデアを試してみる機会を得ること。 新しい何かを生みだすこと。 	4.09 (0.89)	0.78
		3.74 (0.96)	
		3.65 (1.02)	
経済的報酬	<ul style="list-style-type: none"> 高いレベルの生活をする事。 高い収入を得ること。 自分の望むものを手に入れること。 	3.18 (1.03)	0.70
		3.51 (1.12)	
		3.44 (1.02)	
ライフサイクル	<ul style="list-style-type: none"> 自分なりの生き方を、仕事により充実させること。 仕事について、自分自身のプランを立てること。 好きなときに、仕事をする事。 	4.23 (0.88)	0.16
		3.62 (0.90)	
		2.88 (1.12)	
人間的成長	<ul style="list-style-type: none"> 人間として成長すること。 自分の内面的な生活を豊かにすること。 仕事に満足感を持つこと。 	4.41 (0.88)	0.58
		4.10 (0.97)	
		4.54 (0.69)	
身体的活動	<ul style="list-style-type: none"> 体を使って仕事をする事。 多くの時間、野外に出ていること。 仕事において、身体を使った努力をすること。 	3.32 (1.03)	0.81
		2.89 (0.97)	
		3.34 (1.11)	
社会的評価	<ul style="list-style-type: none"> 自分の仕事によって、高い評価を受けること。 他の人々から、特別な人物として一目おかれること。 仕事の成果を、人々に認めてもらうこと。 	3.82 (1.01)	0.72
		2.93 (1.09)	
		3.79 (0.96)	
危険性	<ul style="list-style-type: none"> 冒険心をくすぐられるようなことをやってみること。 自分の仕事に、何らかの冒険や危険が伴うことを感じる事。 リスクを感じながら仕事をする事。 	3.65 (1.06)	0.65
		2.51 (1.02)	
		2.49 (1.00)	
社会的交流	<ul style="list-style-type: none"> 他の人々と一緒に仕事をする事。 仕事において、様々な人々とつきあうこと。 仕事を通して、友達を得ること。 	4.10 (0.89)	0.79
		4.25 (0.93)	
		4.01 (1.04)	
多様性	<ul style="list-style-type: none"> 毎日、変化のある暮らしをすること。 仕事をしながら、あちこち動き回ること。 様々なやり方で、仕事ができること。 	3.76 (1.05)	0.55
		3.42 (1.04)	
		3.90 (0.90)	
経済的安定	<ul style="list-style-type: none"> 安定した収入があること。 将来に不安がないこと。 経済的安心感を持つこと。 	4.33 (0.91)	0.87
		3.99 (1.05)	
		4.05 (1.01)	

また、各下位尺度の内的整合性を検討するために α 係数を求めた。その結果についても表 1 に併せて示す。

先行研究と同様に「ライフサイクル」において十分な α 係数の値が得られなかった ($\alpha = 0.16$) ため、この下位尺度を分析対象から除外した⁵⁾。その他の下位尺度では、0.50 以上 ($\alpha = 0.52 \sim 0.87$) の値が得られているため、一定の内的整合性が確保されていると判断した¹⁴⁾。

2.3 分析の手続き

調査終了後、教職希望程度により回答者を分類し、教職を主に希望する学生（以下、教職希望学生）と、教員を選択の一つとする学生並びに教員以外を主に希望する学生（一般職希望学生）に分類した。回答者の所属学部別の内訳を表 2 に示す。

教職希望学生は、調査を行った時点で明確に教員を志している学生と推測でき、男学生 67 名、女学生 84 名が含まれていた。一般職希望学生は教職以外の職業も視野に入れており、教職を選択のひ

とつとしている学生や、他の職業を希望する学生などが含まれ、男学生64名、女学生97名が該当する。

表2 教職希望程度の学部別内訳

所属学部	教職希望学生	一般職希望学生	計
人文学部	9	41	50
教育学部	125	67	192
医学部	0	5	5
理工学部	15	23	38
農学生命科学部	2	25	27

本稿では、教職希望学生の期待価値の特徴を検討することを主目的とするが、その指標として一般職希望学生のデータも同時に分析し、比較・検討を行うことを通してその特徴を明確にすることを試みる。

3. 調査の結果

3.1 因子分析

期待価値下位尺度の構造を探索するために因子分析を行った。因子分析では主因子法を用いて初期解を得た後、固有値が1.0を超える因子に対して斜行回転であるプロマックス法による因子軸の回転を行った。

表3に示す因子分析の結果のように、因子負荷量が0.45以上であることを基準にすると、解釈可能な4因子を抽出することができた。ただし、「権威（指導性）」は、どの因子に対しても高い負荷量を示さない残余項目となった。

第1因子には「社会的交流」「多様性」及び「身体的活動」の下位尺度の因子負荷量が高く示された。

第2因子には、「経済的報酬」「昇進」「経済的安定」及び「社会的評価」に高い因子負荷量が認

められた。

第3因子では、「危険性」「創造性」及び「自律性」の期待価値下位尺度の因子負荷量が高く示された。

第4因子は、「能力活用」「達成」「人間的成長」「他愛性」及び「美的追求」に高い因子負荷量が示された。

この結果は、浦上の先行研究で示された、就職を希望する女子短大2年生の期待価値の構造と概ね一致している。ここでは、内面性実現、ステイタス志向、活動志向及び自律志向の4因子が示されているため⁵⁾、先行研究の因子名に倣って各因子を解釈・命名することにした。

すなわち第1因子は、多様な交流を得るとともに体を動かして仕事すること重視する価値観が表出した【活動志向】因子と解釈した。

第2因子は、社会的な地位や、それに関連して得られる経済面の向上に対する価値観が表れている【ステイタス志向】と解釈した。

第3因子は、多少の困難や危険があろうとも、創造的かつ自律的に物事をやり遂げることを期待する価値観が表れていると考え【自律志向】と解釈した。

第4因子は、個人の持つ内面的な価値観である諸要因を、就業することによって実現しようとする期待価値観と考えられ【内面性実現】と解釈した。

また、今回の回答者から得られた各期待価値下位尺度の平均値（表3）を、浦上の先行研究で示された全被験者の平均値⁵⁾と比較するためのt検定を行った。その結果、全ての下位尺度において有意差は認められなかった。このことから、時代（1991-92年と2007年）や学校種別（女子短大と4

表3 因子分析の結果と下位尺度の平均値

期待価値下位尺度	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子	平均値	標準偏差
社会的交流	0.82	0.04	-0.11	0.00	12.36	(2.41)
多様性	0.65	-0.03	0.43	-0.14	11.08	(2.17)
身体的活動	0.53	0.05	0.17	-0.05	9.56	(2.64)
経済的報酬	-0.04	0.88	0.04	-0.10	10.15	(2.51)
昇進	0.05	0.81	0.08	-0.12	8.62	(2.86)
経済的安定	0.09	0.65	-0.34	0.10	12.37	(2.65)
社会的評価	-0.08	0.46	0.20	0.37	10.54	(2.45)
危険性	0.01	-0.07	0.73	-0.01	8.66	(2.37)
創造性	0.11	-0.12	0.58	0.20	11.49	(2.39)
自律性	0.00	0.11	0.54	0.08	10.78	(2.09)
能力活用	-0.13	-0.09	0.26	0.72	12.90	(1.89)
達成	-0.15	0.07	0.20	0.69	12.14	(1.97)
人間的成長	0.33	-0.08	-0.26	0.62	13.05	(1.89)
他愛性	0.33	-0.16	0.00	0.53	11.86	(2.48)
美的追求	0.41	0.07	-0.01	0.50	12.44	(2.07)
権威（指導性）	0.28	0.21	0.15	0.26	10.03	(2.20)

因子負荷量0.45以上に網掛けした。

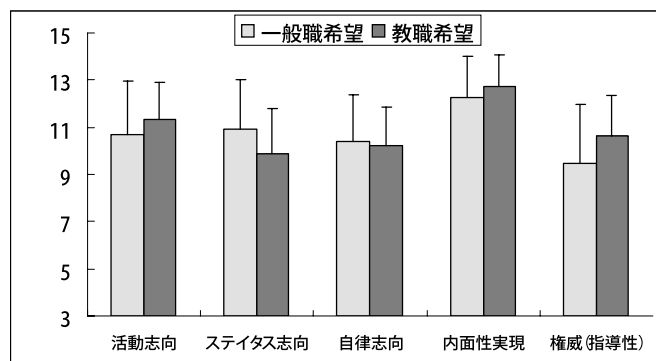


図1 期待価値の因子平均値

年制大学)は異なるが、20才程度の学生における期待価値の傾向や構成に大きな変化はなく、概ね同一であると考えられた。

3.2 尺度平均値の比較

期待価値に対する因子分析の結果として抽出された4因子の得点を、一般職希望学生と教職希望学生別に整理して図1に示す。また、各因子に構成されなかった下位尺度である「権威(指導性)」は、教職希望学生の期待価値観を検討するにあたって重要な価値観であると考え、下位尺度の得点を併せて示す。

一般職希望学生との比較を通して、教職希望学生の期待価値の特徴を検討するために、各因子について一要因分散分析を行った。

その結果、【活動志向】(F(1,310)=7.15,p<.01)、【内面性実現】(F(1,310)=6.12,p<.05)及び【権威(指導性)】(F(1,310)=21.81,p<.01)では、有意な主効果が示され、教職希望学生の期待価値が高いことが認められた。

従って、教員を志望する学生は、教職に就くことにより活動的で指導性のある仕事ができると期待しており、そのことによって自分の内面的な価値観を充実させることを求めていると思われる。

【ステイタス志向】では、一般職希望学生の得点が高く、有意な主効果が認められた

(F(1,310)=19.52,p<.01)。

このことから、教職希望学生は賃金の追求・安定や社会的地位の上昇に対する価値観が比較的弱いことが推察できる。

浦上は、社会的ステイタスに関わる「経済的報酬」の下位尺度について、キャリア発達との関連が希薄であることを指摘している⁵⁾。しかし、今回の調査結果では、職業への意識が明確でありキャリア発達の程度が高いと思われる教職希望学生の【ステイタス志向】に関わる下位尺度の得点が、一般職希望学生よりも低く、この条件が重要視されていないことが示された。このことから、今回の調査結果は、教員を志望する大学生の価値観の特徴が表出していると考えられる。

【自律志向】では有意な主効果が認められず、一般職希望学生と教職希望学生の間に顕著な差が表れないことがわかった(F(1,310)=0.52,n.s.)。

これらのことから、自律的に仕事や課題を遂行する志向性に関わる期待価値は、希望する職種に関係しない価値観として捉えることができるのではないかと考えられる。

3.3 因子間相関係数の比較

期待価値下位尺度に対する因子分析から得られた4つの因子と、「権威(指導性)」の下位尺度間の相関係数を求め表4に表す。期待価値のま

表4 期待価値から抽出された因子間の相関係数

	活動志向	ステイタス志向	自律志向	内面性実現	権威(指導性)
活動志向	—				
ステイタス志向	0.14 (0.28)	—			
自律志向	0.47 (0.43)	0.14 (0.17)	—		
内面性実現	0.47 (0.64)	0.38 (0.43)	0.47 (0.52)	—	
権威(指導性)	0.29 (0.50)	0.43 (0.52)	0.43 (0.44)	0.42 (0.63)	—

括弧外は教職希望学生、括弧内は一般職希望学生の相関係数を示す。

りを比較・検討するために、教職希望学生と一般職希望学生を区別して相関係数を求め、一般職希望学生の値を表の括弧内に記している。

得られた相関係数は、【活動志向】と【自律志向】との間において教職希望学生の値が高い。しかし、それ以外の全ての関係においては一般職希望学生の相関係数が高いことが示された。

浦上は、キャリア発達の程度により大学生を分類して期待価値下位尺度間の相関係数を求めた結果、キャリア発達が上位の大学生の相関係数が低いことを示した。このことについての考察として、キャリア発達の程度が低い場合には、期待価値が漠然とした未分化のものとなっており、発達の進む程度に応じて細分化されると指摘している⁵⁾。

本調査においても同様の考察を行えば、キャリア発達の程度が高いと思われる教職希望学生の相関係数が低い値であることは、就業に対する期待価値の分化がより進行していると推察される。

教職希望学生と一般職希望学生との値の差が大きい相関係数は、【活動志向】と【権威（指導性）】との因子・下位尺度間で得られたものであり、この間には0.21ポイントの差が認められた。また、【活動志向】と【ステイタス志向】、【内面性実現】ではそれぞれ0.14、0.17ポイントの相違が生じている。さらに、【権威（指導性）】と【内面性実現】の間でも0.21ポイントの相違が示されている。

いずれも教職希望学生の相関係数が低いことから、【活動志向】と【権威（指導性）】において期待価値の分化が多く進んでいると考えられる。すなわち、教職希望学生は活発な活動や指導を伴う職業に従事することの価値を、他の要因と切り離して考えている傾向があり、独立した価値観として捉えようとしていることが推察される。

4. おわりに

本稿では、大学生が将来の職業として想定した仕事に対する考え方である職業観の実態を検討するため、教職を志望する学生の期待価値観の特徴について分析を行った。

その結果、教職を志望する学生は、活動的な仕事を通して、達成感を得ることや人間的に成長することなど、内面的な欲求を充実させることに関する期待が高く、外部からの社会的評価や経済的な恩恵に対する価値観の重要度が低いことが示された。また、キャリア発達の進度に伴って価値観

の分化が進行していることが推察された。その傾向は活発に行動・活動することや、教授・指導を通して集団をまとめることに関する価値観において顕著であり、これらの価値観は他と分離して把握されているのではないかと思われた。

今回の調査により得られた期待価値観は、大学生活の様々な場面において変容していくことが予想される。すなわち、講義・演習・実習などを通して、希望する職業の専門的知識・技術が備わることによる発達の変容や、自己の適性を熟考して他の職業に進路選択を変更した場合の価値観の異質の変容などが考えられ、これらについて検討することは今後の課題として考えられる。また、希望する職業に就業・従事している大学卒業生の職業観と、大学生の期待価値の相違を検討することも、適切なキャリア発達を促進する大学教育に資するための知見になると思われる。今後も継続した検討を進めていきたい。

謝辞

本調査を推進するにあたっては、南山大学人文学部浦上昌則准教授に、期待価値尺度の使用について許可をいただきました。また、弘前大学教育学部肥田野豊教授には、本稿をまとめる際に丁寧なご指導を賜りました。ここに記して厚く御礼申し上げます。

参考・引用文献

- 1) 文部科学省：キャリア教育の推進に関する総合的調査研究協力者会議報告書（2004）
- 2) 文部科学省：キャリア教育の推進に向けて－児童生徒一人一人の勤労観、職業観を育てるために－（2005）
- 3) 日本労働研究機構編：中学校・高校生の職業認知，資料シリーズ No.112（2001）
- 4) 森永康子：男女大学生の仕事に対する価値観，社会心理学研究第9巻2号 pp.97-104（1993）
- 5) 浦上昌則：価値観についての進路発達の研究，進路指導研究第13号 pp.15-21（1992）
- 6) 若松養亮：進路決定に関わる向き・不向き判断について－教職の場合－，進路指導研究第10号 pp.8-14（1989）
- 7) 若松養亮・古川津世志：教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討，進路指導研究第17巻2号 pp.19-29（1997）
- 8) 若松養亮：教員養成学部学生における教職志望意識の変化に及ぼす要因の検討(2)－教職に対

- する「気がかり」と「魅力」の認知を中心として、進路指導研究第18巻1号 pp.1-8 (1997)
- 9) 若松養亮：教員養成学部の進路未決定者が有する困難さの特質－類型化と教職志望による差異の分析を通して－，青年心理学研究第17巻 pp.43-56 (2005)
- 10) 今栄国晴・清水秀美：教育実習が教員志望動機に及ぼす影響－事前・事後測定法による分析－，日本教育工学会論文誌第17巻4号 pp.185-195 (1994)
- 11) 中條和光・磯崎哲夫・藤木大介・米田典生：授
業観察実習が教員志望学生の教授行動に関するメタ認知的知識に及ぼす影響，日本教育工学会論文誌第31巻1号 pp.79-86 (2007)
- 12) 深見俊崇・木原俊行：他者との関わりによる教育実習生の実践イメージの変容，日本教育工学会論文誌第28巻1号，pp.69-78 (2004)
- 13) 中央教育審議会：今後の教員養成・免許制度の在り方について (2006)
- 14) 小塩真司：SPSS と AMOS による心理・調査データ解析：東京図書，pp.143-150 (2004)
(2007. 7.31受理)