

職業的価値感に関する研究(2)

—対人信頼感との関連—

武 衛 孝 雄

問題および研究目的

M. Rosenberg は、個人の生活一般における価値感のひとつとして、対人信頼感 faith in people という概念を提唱し、これと職業志望および職業的価値感との関連を追求して、対人信頼感のいかんにより、志望職業ないし職業的価値感に明確な差異があることを見出した。⁽¹⁾ 筆者は、Rosenberg のこの研究に示唆を得て、かれとは異なった独自の立場と方法をもって、本研究を進めてきた。

まず、「対人信頼感」について、つぎのように定義しておきたい。即ち、対人信頼感とは、各個人が、不特定多数の他人に対して、または性・職業・地位・社会階層等で示される特定の集団に対して、その一般もしくは特定の行動場面や行動様式において、どの程度信頼していれば安全かという一般的な基準の意識である。

この信頼感とは、個人の、他人との関係における多様な生活経験のうち形成され、次第にその個人内に一定の水準を保って固定化し、かなりの長期にわたって持続するものと考えられる。そして、この水準は、個人の行動とくに対人行動や職業的行動を規制する重要な要因となり、また、きわめて主観的なものであるから、相当の個人差があることが予想される。

広井は、対人信頼感に関し、成人の有職者を対象として測定を試み、各職業間にあらわれたその差異を検討し⁽²⁾、また、筆者は、さきに、職業的価値感に関し、学校生徒を対象として研究を試み、各種の志望職業間にあらわれたその差異を考察してきた⁽³⁾が、本研究では、職業生活経験を全くもたない学校生徒を対象として、対人信頼感を測定し、それと現実の志望職業ないし決定職業および職業的価値感との関連を追求

して、生徒個人の対人信頼感が規定する若干の職業的要因を解明するとともに、学校教育や進路指導における対人信頼感の意義を確認したいと思う。

この研究の結果、学校生徒においても、対人信頼感に前述のような個人差が認められ、志望職業ないし職業的価値間で、明確な差異が発見できるならば、対人信頼感とは、少なくとも、学校生徒の職業選択や職業的価値感を理解するための、重要な要因のひとつとして考えることができるであろう。

研究 方 法

1. 予備調査

(1) 方法

まず、予備調査を、1963年9月中旬、公立高校1年生205名および3年生236名、計441名を対象とし、つぎの6項目で構成された質問紙によって、各教室で実施した。

①進学・就職の別

②その理由

③現実の第1志望職業ないしすでに就職が内定した職業（以下、この両者を併せて、単に「志望職業」という。）

④その目的、理由

⑤職業的価値感

⑥対人信頼感

①～④は自由作文、⑤は本研究(1)で使用した質問紙、⑥は広井甫原案「対人信頼度調査票」⁽⁴⁾の項目を改訂したテストによって、それぞれ実施した。

(2) 結果

対人信頼感には、相当の個人差がみられたが、高校1年生においては、対人信頼感と志望職業および職業的価値感との間には、有意の差がほ

とんど認められなかった。3年生については、高校卒業後ただちに就職し、かつ本人が従来から第1志望としている職業または職場への就職が内定した者において、対人信頼感に、志望職業間ないし価値間で有意の差が認められた。また、進学希望者、就職希望者の別を問わず、価値感で「自己実現性」もしくは「社会性」を重視している者において、対人信頼感に、志望職業間で有意の差が認められた。しかし、3年生でも、その他の者、とくに進学希望者の約半数には、対人信頼感と志望職業および職業的価値感との間に、有意義な関係を見出すことができなかった。

(3) 考 察

上述のことは、高校1年生の発達段階にあっては、将来の進路に関して、まだ明確な方針が立たず、また3年生の時点でもとくに進学希望者にとっては、進学することのみが当面の目標であり、将来の職業については、なお自覚が低いために、志望職業といっても、その記述内容には具体性を欠き、また、それには、かなりの可塑性が存在していること、あるいはそのために、調査集計上に難点があることに起因するのであろう。

2. 本 調 査

(1) 時期ならびに対象

予備調査の結果を反省して、本調査では、調査の時期を、就職希望者の就職先がほとんど決定する卒業直前を選び、1963年12月下旬とした。また、対象を、公立高校(全日制)3年生(一部は公立中学校3年生)のうち、進学・就職各希望者とも、個別的に検討して、職業認知が高く、しかも職業興味・適性・人格特性その他の要因

から、客観的に適職と一応認めうる職業を、本人が第1志望職として従来から志望し、かつその職業に就くことに十分な自覚と決意をもってしている生徒のみに限定した。もちろん、この中には、第1志望の職業ないし職場への就職が、すでに決定している者も含まれている。

なお、調査対象に、中学校3年生をも加えたのは、中学校卒業後以外には、ほとんど志望者がみられない特定の職業に関しても、後で検討したかったためである。

(2) 被調査者の抽出

以上の方針に基づいて、具体的な被調査者の決定は、すでに学校側で整備されている関係諸調査・検査結果ならびに累加記録などを参考し、かつ進路指導担当教員、学級担任教員あるいはカウンセラーの指示に従って行なわれたが、その結果、623名(男307, 女316)の生徒が、被調査者として抽出された。

(4) 調査の方法

調査は、質問紙法ならびに面接法によった。質問紙は、それぞれの教室で、担任教員の逐次説明により、無記名でいっせいに回答させた。また、質問紙各項目への回答を一層明確に、具体的に把握するために、一部の生徒には、面接をも加えて調査した。

① 進路希望(決定)・職業的価値感調査票

予備調査の結果を参考して改訂し、つぎのように4問7項目からなる調査票を作成した。質問3の職業的価値感調査では、17の価値項目を設定し、回答者が自己の志望職業に関して最も重要だと考える項目から順に、順位をつけて評価させた。

進路希望(決定)・職業的価値感調査

(調査前文) 省 略

質問 1. あなたは、この学校を卒業すれば、すぐに就職しますか。

- (1) はい (2) いいえ (3) 家事につく (4) 上級学校に就学しながらつとめる
(5) 資格を得るための学校(美容学校・看護学校など)に就学しながらつとめる

→ いま、「いいえ」と答えなかった人は、つぎの間に答えて下さい。

- ① 就職先がすでにほゞ決定しておれば、その職場の名称と、できれば つく仕事の種類(事務

(10) 昇進・昇給の機会が多い。……………イ	□	ハ ()
(11) 指導者としての能力がみがかれる機会が得られる。……………イ	□	ハ ()
(12) 今まで世話になった人たちに報いる機会が得られる。……………イ	□	ハ ()
(13) 他人を助力(助成)する機会が得られる。……………イ	□	ハ ()
(14) 冒険的なことやめずらしいことや、他人のあまり やらないことをする機会が得られる。……………イ	□	ハ ()
(15) その職業につくことによっていろんなことを勉強する機会が得られる。…イ	□	ハ ()
(16) 仕事の余暇や娯楽の時間が十分にとれ、楽しむことができる。……………イ	□	ハ ()
(17) その他〔くわしく書いて下さい：……………イ	□	ハ ()

あなたが、いまハを○で囲んだものがありましたら、それらのうちとくに重要なもの2つを選んで、ハの次にある () の中に、重要な順に1, 2の順位をつけて下さい(ただしハを○で囲んだ項目がなかったり1つしかない場合は、そのままにしておくこと)。

(例) イ □ ⊙(1)

質問 4 (職業興味、適性の自覚および職業情報収集の方法ならびにそれらの程度に関する調査 3 項目) 省 略

② 対人信頼感テスト (前記調査票の裏面に印刷)

Rosenberg は、個人の対人信頼感を測定するために、5項目で構成されたきわめて簡単な質問紙を使用したのであるが、本研究では、その核心となる対人信頼感については、もっと厳密なテストによって測定する必要があると思われるので、このテストの作成には、かなりの意を用いた。即ち、対人信頼感テストは、過去3度にわたる予備検査の結果を検討しながら、前述の「対人信頼度調査票」の項目を若干修正して新たに作成したものであって、対人信頼感に関する前述の概念規定に従い、つぎの20項目(要約)から構成されている。

〔肯定的表現項目〕

1. 定刻に集会へ集合する人
2. 不言実行
3. 自分の親切に対する他人の感謝
4. 先生の言うこと
5. 互に背かない父母(夫婦)
6. 信頼できる友人
7. 新聞広告における商品の宣伝
8. 自分の意見に対する他人の賛成
9. 借金の返済
10. 公務員の公僕精神

〔否定的表現項目〕

11. 利己主義で自分勝手な人

12. 口さきだけ上手な人
13. 正直者は損をする
14. 意地の悪い人
15. かげで他人の悪口を言う人
16. 他人を犠牲にしても自分の利益をはかる人
17. 自分の頼んだとおりにしてくれない人
18. 他人の失敗を喜ぶ人
19. 他人を信用して失敗
20. 人の話の中に含まれるうそ

以上の各項目に記載されている行為あるいは態度をとるものが、一般的に存在していると思われる率を、回答者の即座の、かつ自由な判断によって、0~10の間の数字で回答させた。

(例：友だちが10人いるとしたら、そのうち()人くらいが、ほんとうに信用できる)

従って、ここで得られる回答は、正確な統計資料や調査結果に基づいたものではないから、このテストには、回答者がもっているきわめて主観的な、ひとつの価値感としての対人信頼感が反映されやすいわけである。全部で20項目からなり、11段階の回答であるから、得点(粗点)合計は、0~200点の間に分布し、また各項目の中央値は5と考えられるから、全体で一応100ということになる。

(5) 集計処理の方法

- ① 研究対象人員

調査結果、回答された志望職業がなお抽象的なもの、価値感が不明瞭なものなど、記述不十分または不適当の者53名(男34,女19)を除外して、実際に集計し研究対象としたのは、570名(男273,女297)である。その内訳は、Table 1の通りである。

Table 1 調査対象の人員

学校・科別	希望別 性別	進 学		就 職		合計
		男	女	男	女	
高 校	普通科	128	96	10	59	293
	商業科			49	68	117
	工業科			38	0	38
	家庭科			0	32	32
中 学 校			48	42	90	
計		128	96	145	201	570

注 1. 進学希望者は、高校普通科生徒のみから抽出した。

2. 就職希望者の中には、就職しながら進学する者を含んでいる。

② 志望職業の分類

志望職業の分類については、後の諸検討への便宜を考慮し、また、調査票にあらわれた個々の志望職業が具体的に把握できるように、あえ

Table 2 志望職業の分類

労働省の分類	本研究における分類
専門的・技術的職業	技術職 医師 芸術家 教職 人文・社会科学研究職 自然科学研究職
事務的・管理的職業	公務員事務職 銀行・金融関係会社事務員 一般会社事務員ジャーナリスト司法職
販売的職業	販売職
運輸的職業	運輸職
技能的・熟練的職業	技能職 看護婦 服飾デザイナー 警察官・自衛官
半・不熟練的職業	農林漁業労務
サービス業	飲食・ホテル・観光関係従業員 理容・美容 通訳

て既存の分類法に固執せず、Table 2 に示すような独自の分類を行ない、それによって分析を進めた。たとえば、同じ事務的職業にあっても公務員事務職と銀行・金融関係会社事務員とその他の一般会社事務員との間では、対人信頼感や職業的価値感に若干の開きが認められたので、これらを一括せずに、それぞれ独立させて分類したのである。

③ 職業的価値感調査の集計

本研究では、単純に、各個人が最も重視している価値のみを取り上げて後の分析に用いた。また、必要に応じて、価値間の相関関係、即ち結合度により、数個の価値を一括して、Table 3 のような4種の価値群を構成し、これを用いた。(5)

Table 3 職業的価値群の構成

価値群	価値項目(要約)	
	番号	価値
自己実現性重視群	(1) (5)	適性・能力 独創性
経済性重視群	(2) (3) (6) (10)	収入 社会的地位 安定性 昇進・昇給
義務感重視群	(4) (8) (12)	社会的貢献 人間の義務 報恩
社会性重視群	(7) (9)	社会性 助 力

④ 対人信頼感テストの集計

個人別に、20項目の得点を合計して、対人信頼度得点を算出し、これを諸観点からの検討に用いた。

結果および考察

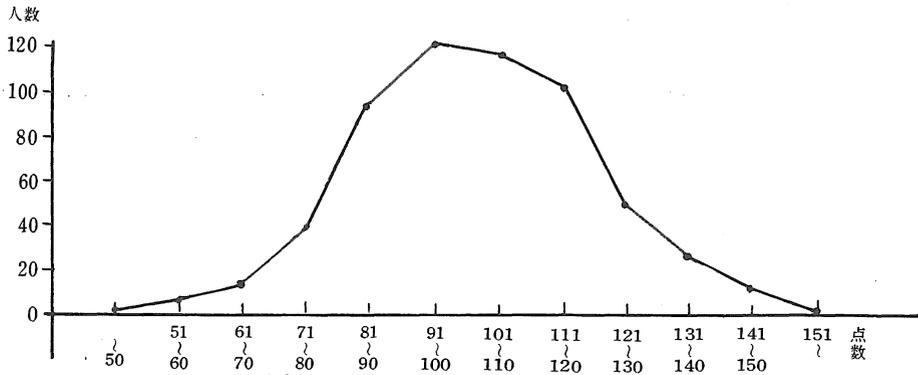
1. 対人信頼度得点

対人信頼度得点の分布は、次図に示す通りである。

この分布を検討したところ、歪度 $\alpha_3=0.169$ 、尖度 $\alpha_4=3.014$ を得た。これを検定した結果、 α_3 については $CR=1.65$ 、 α_4 については $CR=0.07$ であった。従って、この分布は、ほぼ正規型に適合するといえる。

また、項目分析の結果、内的整合性係数は、

対人信頼度得点分布図 (男女計)



.81であった。妥当性については検討していないが、信頼性がこのように高いことから、このテストは、十分使用することができるものと考えられる。

なお、今回ならびに予備検査において、対人

信頼度得点は、高校生と中学生との間および男女間に、有意の差が認められなかった。

2. 志望職業

各種志望職業の人員を、男女別・学校別に示すと、Table 4 の通りである。

Table 4 志望職業別学校別人員

記号	志望職業	性別	学校別		校								合計						
			高		中		普通科		商業科		工業科		家庭科		就職		男	女	計
			進学		就職		就職		就職		就職		就職						
			男	女	男	女	男	女	男	女	男	女	男	女					
A	技	職	47	2											47	2	49		
B	技	職			1	16	5	25	31	8					37	49	86		
C	林	業													5	0	5		
D	漁	業			1	4	9	5		3					19	17	36		
E	販	師	8	8											8	8	16		
F	運	職	7	9								24	0	24	0	24			
G	シ	ト	5	0	1	3	4	6						10	9	19			
H	銀	家	3	19										3	19	22			
I	行	業	8	37										8	37	45			
J	教	職																	
K	人	職	6	1										6	1	7			
L	自	職	7	1										7	1	8			
M	司	職	8	1										8	1	9			
N	飲	従			1	2	3	1		2				4	5	9			
O	食	業	6	2	1	15	6	8	2	5				15	30	45			
P	公	職																	
Q	一	員	18	4	3	12	21	20	5	7				47	43	90			
R	理	務												5	28	33			
S	看	美			0	3	0	1		2		5	9	0	15	15			
T	服	ナ	0	7	0	4	0	2		5				0	18	18			
U	通	訳	5	5										5	5	10			
U	警	官			2	0	1	0						5	0	8			
	計		128	96	10	59	49	68	38	32	48	42	273	297	570				

Table 5へ

3. 志望職業と対人信頼感

職業別に示すと、Table 5 の通りである。

対人信頼度得点平均および標準偏差を、志望

Table 5 志望職業別対人信頼度得点平均および標準偏差

記号	志望職業別	男		女		計	
		平均	標準偏差	平均	標準偏差	平均	標準偏差
A	技術職	100.1	19.6	96.5	—	100.0	19.5
B	農林業	100.5	17.9	97.8	14.3	99.0	15.2
C	漁業	100.6	5.1	—	—	110.6	5.1
D	販売	93.7	10.3	99.8	9.4	96.6	9.9
E	医師	114.8	9.8	112.6	11.2	113.7	10.6
F	運輸	98.1	15.6	—	—	98.1	15.6
G	銀行	93.7	19.4	101.8	11.5	98.3	16.1
H	金融関係	105.9	18.5	108.9	18.7	107.3	18.7
I	会社事務	97.3	—	94.6	15.8	95.0	19.0
J	職家	114.0	11.6	110.7	18.3	111.3	16.5
K	自然科学	112.7	16.2	111.0	—	112.5	15.0
L	科学研究	107.3	14.2	96.0	—	105.9	13.8
M	司法	96.1	16.5	93.0	—	95.8	15.6
N	飲食・ホテル	94.5	—	99.0	18.6	97.0	15.0
O	公務員	106.7	16.5	103.8	18.9	104.8	18.2
P	一般会社	106.1	17.5	101.3	22.2	103.8	19.9
Q	接客	97.0	19.2	96.3	18.8	96.4	19.0
R	美容	—	—	111.9	15.5	111.9	15.5
S	服飾	—	—	95.9	20.3	95.9	20.3
T	デザイナー	104.0	13.1	102.8	10.3	103.4	11.8
U	警察官・自衛官	94.6	10.9	—	—	94.6	10.9
	計	102.1	18.5	101.9	19.7	102.0	19.1

注 人員のきわめて少ない欄は、SDを算出していない。

Table 5 によって、対人信頼度得点平均をみると、医師、人文・社会科学研究職、看護婦、教職、農林漁業労務、銀行・金融関係会社事務員などは高く、警察官・自衛官、芸術家、司法職、服飾デザイナーなどは低いようである。この最高・最低両得点平均間で、約19点の差がみられる。

つぎに、各職業ごとに男女間の差について、t 検定により検討したが、男女間に有意の差は認められなかった。わずかに販売職において5%水準には達しなかったが、それに近い差がみられただけである。

分散は、各志望職業によってかなりの開きがあり、販売職、農林漁業労務、医師、警察官・自衛官などでは、きわめて集中的であるが、服飾デザイナー、一般会社事務員、理容・美容、芸術家、技術職などでは、かなり分散している。

対人信頼感の高い志望職業と低い志望職業とを比較するために、つぎのような方法で検討した。即ち、まず、高得点者群（得点平均上位群）として、医師、教職、人文・社会科学研究職計68名を抽出し、低得点者群（得点平均下位群）として、芸術家、司法職、服飾デザイナー、警察官・自衛官計57名を抽出した。また、この両群との比較のために、中間的な平均得点者群として、一般会社事務員90名を抽出した。以上3群の得点平均および標準偏差は、Table 6 に示す通りである。検定の結果、分散には各群間に有意の差は認められなかったが、得点平均については、Table 7 のように明確な有意差を見出すことができた。従って、対人信頼感の差異は、少なくとも、これら3志望職業群に大別して検討することが可能であると考えられる。

Table 6

志望職業群	人員	得点平均	SD
上位群	68	112.01	15.30
平均群	90	103.80	19.87
下位群	57	95.42	18.04

Table 7

	平均群	下位群
上位群	t=2.81 p<0.01	t=5.55 p<0.01
平均群	—	t=2.57 p<0.05

また、個々の志望職業間についても、検討したが、多くの志望職業間で、対人信頼度得点平均に有意の差が認められた。ここでは、その数例を Table 8 に挙げるにとどめたい。

Table 8

志望職	人員	得点平均	SD
Q	33	96.39	19.01
R	15	111.92	15.54

t=2.67 p<0.05

志望職	人員	得点平均	SD
D (男)	19	93.67	10.30
E (男)	8	114.83	9.82

t=4.71 p<0.01

志望職	人員	得点平均	SD
E (女)	8	112.55	11.16
I (女)	19	94.59	15.77

t=2.80 p<0.01

Table 8 と同様にして、各種の志望職業間における対人信頼感の差異を検査することができるが、その結果、対人信頼度得点平均の高さの順によって志望職業を配列すると、Table 9 のようになる。

Table 9 対人信頼度得点による志望職業の配列

得点平均順位	志望職業
1	医師
2	人文・社会科学研究職
3	看護婦，教職
5	農林漁労務
6	銀行・金融関係会社事務員
7	自然科学研究職
8	公務員事務職
9	一般会社事務員，通訳
11	技術職
12	技能職
13	ジャーナリスト，運輸職
15	飲食・ホテル・観光関係従業員
16	販売職，理容・美容
18	デザイナー，司法職，芸術家
21	警察官・自衛官

これらの順位を検討すると、そのうちの若干は職業水準の高低にも関連があるように思われる。また、概して、高得点の志望職業は、他人と接触する機会が多く、多数の人たちに奉仕する職業の一部にみられ、逆に低得点の志望職業は、人間以外の「もの」を主として扱う技術的・技能的職業ないし権力行使型および孤独型の職業にみられるということができよう。

4. 職業的価値感と対人信頼感

まず、最も重視されている職業的価値感の人員を男女別に示すと、Table 10 の通りである。

Table 10 に示すように、自己の志望職業に関して、「社会性」または「適性・能力」を第1に重視する者が最も多く、「収入」または「安定性」が、それらについている。これを性別にみると、男子では、「適性・能力」または「収入」を第1に重視する者が最も多く、ついで「社会性」「独創性」「安定性」「昇進・昇給」「社会的貢献」の順となり、また、女子では、「社会性」が第1位を占め、あとは、「安定性」「社会的貢献」「適性・能力」「助力」「独創性」「収入」という順になっている。逆に、男女とも、自己の志

Table 10 職業的価値別人員

項目番号	最重視価値	男	女	計
(1)	適性・能力	47	38	85
(2)	収入	46	21	67
(3)	社会的地位	5	1	6
(4)	社会的貢献	14	39	53
(5)	独立性	27	21	48
(6)	安定性	23	40	63
(7)	社会性	38	59	97
(8)	人間の義務	9	15	24
(9)	人自昇進・昇給	9	2	11
(10)	昇進・昇給	16	6	22
(11)	指導者への成長	9	5	14
(12)	指 導 助 力	10	7	17
(13)	報 助 勉 学	10	23	33
(14)	冒 険 学	4	5	9
(15)	勉 学	3	7	10
(16)	余 暇	3	8	11
計		273	297	570

注 項目17(その他)には、23名の回答があつたが、その自由記述内容を検討した結果、それらのほとんどすべては、16項目のいずれかに属するものとして分類することができた。本表に示す各項目の人員は、この自由記述分を含んでいる。

望職業に関して、「社会的地位」「冒険」「勉学」「余暇」「自由」などを最も重視するという者は、非常に少ない。Table 10 で示した個々の人員について、対人信頼度得点平均を示すと、Table 11 のようになる。

Table 11 職業的価値別対人信頼度得点平均

価値項目番号	男	女	計
(1)	101.2	98.1	99.8
(2)	94.6	88.0	92.6
(3)	104.0	108.0	104.7
(4)	100.6	100.3	100.4
(5)	101.7	93.7	98.2
(6)	99.7	95.6	97.1
(7)	107.3	106.8	107.0
(8)	106.3	107.0	106.8
(9)	99.7	80.5	96.2
(10)	98.3	87.2	95.3
(11)	107.4	103.0	105.9
(12)	109.5	105.1	107.7
(13)	110.5	115.8	114.2
(14)	103.0	96.0	99.1
(15)	118.0	106.6	110.0
(16)	116.3	126.8	123.9
計	102.1	101.9	102.0

対人信頼感は、「余暇」を第1に重視する者において最も高く、ついで「助力」「勉学」「報

恩」「社会性」「人間の義務」の順となっている。また、「収入」を第1に重視する者においては最も低く、「昇進・昇給」「安定性」なども、対人信頼感が低い。これらのことは、男女とも同様の傾向がみられ、男女間でほとんど有意の差がなかった。

検定の結果、対人信頼感は、全体として職業的価値間で差異が認められた。その一例をTable 12 に示す。

Table 12

価値	人員	得点平均	SD
「収入」	67	92.60	17.52
「社会的貢献」	53	100.44	14.89

t=2.73 p<0.01

つきに、全般的な傾向を把握するために、前節の場合と同様の方法で、それぞれの対人信頼度得点平均により、若干の職業的価値を抽出しそれを上位、平均、下位の3群に分けて、その各群間における差異を検討したい。即ち、上位群を社会性重視群、平均群を義務感重視群、下位群を経済性重視群として、Table 13 の通り、この各群間における得点平均の差異を検定したところ、Table 14 のように有意の差が認められた。

Table 13

職業的価値群	人員	得点平均	SD
上位群	130	108.77	18.41
平均群	94	103.32	15.03
下位群	152	94.76	15.39

Table 14

	平均群	下位群
上位群	t=2.27 p<0.05	t=8.28 p<0.01
平均群	—	t=3.92 p<0.01

従って、対人信頼感の差異は、少なくとも、これら3価値群に大別して検討することが可能で

あると考えられる。また、4 価値群中、残りの自己実現性重視群は、義務感重視群と同等に、平均群として扱うことができる。

志望職業に関して、社会性を最も重視する者と義務感または自己実現性を最も重視する者と経済性を最も重視する者との間で、対人信頼感において、このように明確な差異が認められることは、注目に値するであろう。一般に、対人信頼度高得点者が職業における社会性を重視する者に多くみられるのは、当然のことと考えられる。他人や社会を信頼できて、はじめて、社会性を重視するにいたるのである。また、経

済性を重視する者は、逆に他人や社会をさほど信頼していないということもいえるであろう。

5. 志望職業、職業的価値感と対人信頼感

Table 10 に示した各職業的価値の人員を志望職業別にみると、Table 15 のようになる。つぎに、Table 15 の中で、各志望職業ごとに検討し、比較的人员の多い欄を抽出して、それぞれの対人信頼度得点平均を求めると、Table 16 のようになる（上記得点平均には、前述のように性差がなかったため、本表では男女計のみで示す）。

Table 15 志望職業別、職業的価値別人員

職業 \ 価値	(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)	(14)	(15)	(16)	計
A	5	17			18		1				7	1					49
B	9	3		23	5	3	23		1			14		1	3	1	86
C				2					2			1					5
D	4	16		2	2		3			4			1	3		1	36
E	4	2		3		1						6					16
F	10	1						1	4	6				1	1		24
G	7				3		1							3	2		16
H		3	5			2	3	2		3					1		19
I	12		1		8				1								22
J	5				2	12		6			3	10		1	6		45
K	4						1		1				1				7
L	6							1					1				8
M		3						6									9
N	1	5											1	1	1		9
O				2	1	24	9	1		1	4					3	45
P	5	13		2	1	16	45			7		1					90
Q	1	1		14	1		7	1		1			6		1		33
R				2			3	6					4				15
S	6	1		2	7	1	1										18
T	3	2				1			2				1		1		10
U	3			1		3							1				8
計	85	67	6	53	48	63	97	24	11	22	14	17	33	9	10	11	570

Table 16 志望職業別, 職業的価値別対人信頼度
得点平均

職業	価値	得点平均	職業	価値	得点平均
A	(2)	95.4	J	(13)	115.5
A	(5)	100.8	K	(1)	108.0
B	(4)	98.8	L	(1)	101.7
B	(7)	104.8	M	(8)	98.2
B	(12)	105.3	N	(2)	93.6
D	(2)	91.8	O	(6)	98.9
E	(1)	111.3	O	(7)	110.0
E	(13)	117.5	P	(2)	96.5
F	(1)	97.6	P	(6)	96.9
G	(1)	92.9	P	(7)	108.0
H	(3)	103.6	Q	(4)	94.8
I	(1)	97.6	R	(8)	111.7
I	(5)	93.6	S	(1)	93.8
J	(6)	105.2	S	(5)	96.1

志望職業によって、それぞれ価値のおきどころが異なるということは、すでに筆者が具体的に検討した⁽⁶⁾が、ここでも Table 15 に示すように、各志望職業によって、価値感におおむね一定の傾向があることが窺われる。

また、Table 16 で知られるように、たとえば医師志望で、その職業に関して他人への助力ということを最も重視している者は、全般的にみて、対人信頼度得点平均が高く、逆に販売職志望で、収入を最も重視している者は、得点平均が最も低い。このことは、前節までの研究結果からみても当然であるが、このように、志望職業を価値または価値群との関連において把握しそれと対人信頼感とを関連づけると、この両者の関係を、今まで行なった方法よりも一層明瞭に、具体的に理解することができる。

Table 16 の個々の間の差異を検定した結果、多くの組合せ(志望職業と個々の価値との)間で、対人信頼感に有意の差を見出すことができた。Table 17 は、同一の職業を志望する者にあ

Table 17

志望職	価値	人員	得点平均	SD
P	(2)	13	96.51	14.12
P	(7)	45	108.02	18.69

t=2.02 p<0.05

っても、その価値のおきどころによって、対人

信頼感にかなりの開きが見られる場合の一例である。

また、個々の価値ではなく、前述の価値群としてとらえ、これによって対人信頼感の差異を検討してみると、たとえば、Table 18や19のようになる。

Table 18

志望職	価値群	人員	得点平均	SD
R	(7)+(13) 社会性	7	117.39	16.01
S	(1)+(5) 自己実現性	13	93.08	17.52

t=2.89 p<0.01

Table 19

志望職	価値群	人員	得点平均	SD
R	(7)+(13) 社会性	7	117.39	16.02
P	(2)+(6) 経済性	29	96.67	19.61

t=2.58 p<0.05

個々における差異の検討については、ここでは省略し、再び前節と同様の方法で、Table 20のように、対人信頼度得点平均により、志望職業および価値群を、上位、平均、下位の3群に分けて、各群間における差異を検討した。検定の結果は、Table 21 に示す通りである。

Table 20

「志望職および価値」群	人員	得点平均	SD	
上位群	E(13)J(13) (助力)	16	116.33	16.54
平均群	B(12)M(8) (義務感)	20	103.07	18.00
下位群	D(2)N(2) (収入)	21	92.20	17.07

Table 21

	平均群	下位群
上位群	t=2.23 p<0.05	t=4.20 p<0.01
平均群	—	t=1.92 p<0.10

Table 21 のように、上位群と平均群との間ならびに上位群と下位群との間において、対人信頼感に有意の差が認められる。このことから、志望職業をその価値感とともに把握するとき、対人信頼感の差異は、少なくとも上述のような上位群と下位群とに大別して検討することが可能であるということをおきたい。

6. 総括

本研究では、一般の学校生徒を対象とせずに前述のように、進路がとくに明確な、限定された生徒だけを対象とした調査によって分析したのであるが、それにしても、対人信頼感には、志望職業間および職業的価値間で、予想以上の著しい差異を見出すことができた。

かくて、志望職業による対人信頼度高得点職業から低得点職業への配列、ならびに職業的価値感による対人信頼度高得点価値から低得点価値への配列が可能であり、またそれらによって個々の傾向を把握することができた。さらに、志望職業を、価値感との関連において把握することにより、対人信頼感の個人差を一層明確に理解することができた。

対人信頼感に関する諸問題

1. 学校教育と生徒の対人信頼感

対人信頼感を発達的にみると、個人が中学校から高校、大学へと進学するにつれて、概してそれぞれ一定の割合で、対人信頼感がさがっていく傾向があることを、筆者は確認している⁽⁵⁾(中学3年と高校3年の間で平均3点、大学2年との間で平均5点低下)。従って、本研究における被調査者(高校3年生)で、少なくとも進学を希望している生徒が、進学して大学に在学する間に、対人信頼感が若干下降するであろうと推測される。さらに、個人が、それぞれの最終学校を卒業し、社会に進出した後(なかならず成人した後)は、一般に、対人信頼感が再びやや高くなり、その水準を長期にわたって持続するということが、広井は報告している。⁽⁶⁾

上述のことは、青年期には、その心理的特徴から、他人や社会に対する信頼を次第に喪失して、不信感が高くなっていくが、成人して職業生活や社会活動を続けることにより、通常、周囲の多くの人びとの善意に接することができて、そのために、今まで失われていた信頼感を徐々に回復させるからであろうと考えられる。また同時に、中学生の中からその一部の者が選抜されて進学する高校、さらにそのうちの限られた者が進学する大学など上級学校の生徒ゆえに、対人信頼感が他の一般社会の人びとよりも低いと考えることによって、高学年ほど激烈をきわめる今日の受験準備教育の影響で生徒間に競争心のみが煽りたてられ、周囲の多くの人びとに十分に親しむことができない学校生活の現状から、かれらの間に強化された対人不信感を育成しているためであろうとも解釈される。かれらが、人間相互の信頼を養成しなければならないという、社会の重要な要請にこたえるべき最も重大な時期におかれているのに、このように在学期間中に対人信頼感が低下していくということは、学校教育におけるひとつの問題点でもあろう。

対人信頼感が低すぎる者は、一般的に言って、反社会的行動や非社会的行動を起こしやすいと考えられるが、逆に、対人信頼感が高すぎても、必ずしも好ましい傾向とは考えられず、今日の社会生活においては数々の問題をもつことになるであろう。従って、高低両極端のもち主には、指導上、それぞれの観点から注意が払われなければならないのはいうまでもないが、概していえば、その水準を少しずつ高揚させる努力は、個人的にみても社会的にみても、きわめて重要なことである。

本研究の結果と、広井の有職者を対象とした研究の結果(Table 22)とを比較すると、多くの点で類似した傾向が見出される。

Table 22 従事職業別対人信頼度得点平均
(N = 486)

職	業	平均
医	師	122.3
銀	員	120.2
管	職	116.8
公	員	110.9
生	員	109.3
産	員	108.4
会	員	108.3
社	員	108.1
事	員	107.7
務	員	103.5
一	員	103.1
主	員	101.6
教	員	101.5
技	員	99.9
術	員	98.5
能	員	
職	員	
運	員	
経	員	
理	員	
事	員	
務	員	
販	員	
売	員	
売	員	
全	員	107.3
体	員	
(男・女)	員	

注 使用した対人信頼感テストの構成および職業分類が若干異なるので、このまま比較することは、やや困難であるが、対人信頼度得点平均の高さの順などから、おおよその傾向は知られると思う。

このようにして、ある職業には、対人信頼感の高い者が集中し、また、他の職業には、対人信頼感の低い者が集中し、しかも、それぞれの水準が、その格差を保ったまま、長期にわたって持続するとすれば、そこには、かなりの問題がひそんでいるように思われる。

今回の調査は、既述のように、学校生徒一般を対象としたものではなく、卒業直前にあってしかも職業認知が高く、志望職業ないし内定職業を個別的に比較的、客観的な観点から検討して、その職業が適職であるという見通しが可能となった生徒のみに限定して調査したという点に、若干の問題点が残るけれども、上述のような意味での、いわば現実的な科学的妥当性をもった志望職業を、個々に把握することさえできるならば、高校生少なくとも就職希望者一般または大学生一般を対象として検討しても、有意義であろう。ここでも前提となっているものは換言すれば結局、学校における進路指導の徹底ということである。

2. 対人信頼感研究の意義および今後の問題

今後は、今回のような調査を、さらに進め、あらゆる志望職業にわたる大規模な調査を実施

して、その結果を分析し、対人信頼感テストを標準化するとともに、また、追従研究によって対人信頼感を、職場での職業的適応、職業的成功などとの関係においても把握し、多くの職業的要因との関連を追求して、諸種の職業における対人信頼感の差異を探求し、それを確立していかなければならない。また同時に、対人信頼感に関連する種々の社会的・個人的条件を見出して、多くの職業的行動との関連を究明するとともに、さらに価値感全体における対人信頼感の位置づけや役割りを追求しなければならない。

現に、ある職業は、その従事者ならびに志望者に対して、他人への強い信頼感を要求するし、また、就職者側からみても、この信頼感が低くても、その職業に従事したり、成功することができないが、他の職業は、必ずしも対人信頼感をさほど要求しないし、また、低い信頼感のもち主でも、その職業での成功を十分に期待するということが、容易に推測できるが、このことについては、上述の大規模な調査やその追従研究により、厳密な科学的検討がなされるべきである。かくて、一職業に特徴的な対人信頼度の範囲を把握することによって、逆に個人の対人信頼感のいかんにより、かれが将来、従事できる職業を予測したり、あるいは職業や上級学校の選択上の助言をするなど、進路指導において、対人信頼感は重要な役割りを果たし、また、進路指導理論上も、きわめて重要な概念となるにいたるであろう。

対人信頼感とは、しかし、単に上述のことだけにとどまらない。それは、さらに広く、さまざまな生活行動、とくに対人行動や態度を規定する重要な要因と考えられる。もし、対人信頼感が、個人の生活行動のひとつの原理として検証、確立できるならば、それは、個人の人格の一側面を構成する重要な要因となり、また、その測定は、単なる価値感調査の域にとどまらず、人格検査としての十分な価値を備えることにもなるであろう。そして、そこで測定された各個人の対人信頼度からは、従来の方法による測定以上に、具体的に、かつ明確に、個人の種々の生活

行動の特徴を理解することができるであろう。

かくて、対人信頼感は、今後、諸観点からのデータを分析することによって、たとえば、個人の対人行動を一層よく理解するための、学校での教育活動、とくに生活指導、および職場での人事管理、とくに人間関係の管理・調整の一基礎資料として活用することを可能としたり、あるいは個人の反社会的ないし非社会的傾向を診断したり予測したりして、その予防に役立てることを可能とするであろう。

価値感のひとつとして、さらに人格の一側面としての対人信頼感に関しては、まだ十分な科学的検討が試みられず、その重要性は、さほど省みられていない現状である。このような意味で、本研究は、この分野へのひとつのアプローチとして、今後の諸研究に俟つべきところが多いであろう。

要 約

個人の生活一般における価値感として、対人信頼感をとり上げ、その実態を把握して、志望職業間および職業価値間などにおける対人信頼感の差異を検討し、対人信頼感が規定する若干の職業的要因を解明するとともに、対人信頼感の進路指導における意義ならびに対人信頼感の諸問題に関する一般的な考察を行なった。

この目的のために、質問紙法ならびに面接法によって、高校・中学校各3年生男女計570名を対象として調査した。

その結果、①対人信頼度得点は、ほぼ正規に分布し、男女間ならびに学校間に有意差は認められなかった。②対人信頼感は、各種志望職業間に、相当の差異が認められた。対人信頼度の高得点、平均得点、低得点の各志望職業間に、明確な有意差があり、また、個々の職業間でも有意の差が認められた。こうして、対人信頼度得点によって、高得点志望職業から低得点志望職業への、一応の配列が可能となり、それによって、個々の傾向を把握することができた。③

対人信頼感は、職業的価値間でも若干の差異が認められた。数個の価値を一括した価値群を構成し、その各群の対人信頼度得点の間に、②と同様の方法で有意差を見出すことによって、対人信頼度得点の高得点価値群から低得点価値群への配列が可能であった。④志望職業を、その職業的価値感との関連において把握し、それを対人信頼感と関係づけることによって、一層明確に、具体的に、個人間の対人信頼感の差異を理解することができた。

以上のことを、従来の研究結果と併せて発達的に考察し、学校教育や進路指導における対人信頼感の意義ならびに対人信頼感に関する諸問題に言及した。

<付記>この研究について、近畿大学助教授広井甫先生から懇切なご助言を賜りました。ここに深甚の謝意を表します。

註

- (1) Rosenberg, M. : *Occupations and Values*. The Free Press, 1957, 1—35.
- (2) 広井甫：各種の職業従事者間に見られる対人信頼感の差異、「職業科学」, 1964, 21—30.
- (3) 武衛孝雄：職業的価値感に関する研究(1)―その実態ならびに進路指導との関連―、「島根大学論集(教育科学)」, 1963, 23—36.
- (4) 広井 甫：日本応用心理学会第29回 大会発表論文(プリント)。
- (5) 武衛孝雄・中西信男：Value に関する研究——大学生における職業的価値ならびにその職業決定との関係——、日本教育心理学会「教育心理学年報」1.1962, 53, 99—100. および武衛：前掲書, 28.
- (6) 武衛：前掲書, 33.
- (7) 武衛孝雄・広井 甫：職業価値感に関する研究——対人信頼感との関連——、「日本教育心理学会第6回大会発表論文集」1964, 254—255.
- (8) 広井：前掲発表論文