

原 著

中堅女性社員の職業的満足感・職業意識・
自我意識に関する総合的研究
——各次元の意識の把握ならびに3次元意識の関連性の検討——

園 田 雅 代* 中 釜 洋 子** 田 中 香 織***

A STUDY OF THE OCCUPATIONAL AND THE EGO IDENTITY OF
WOMEN BACKBONE EMPLOYEES AND THEIR RELATIONS
TO THE PRESENT OCCUPATIONAL SATISFACTION

Masayo SONODA*, Hiroko NAKAGAMA**, Kaori TANAKA***

The purposes of this study were to investigate (1) the realities and the latent structure of women backbone employees' present occupational satisfaction, and (2) the occupational and the self consciousness of the women backbone employees. The Ss were 248 women employees in 21 companies, whose average age was 26.7 years old, and whose average length of service was 5.4 years.

The adopted tests were the questionnaire designed to measure their present occupational satisfaction, and SCT methods measuring (2) from the point of view of the occupational identity and the ego identity.

The major results were as follows;

▶about the present occupational satisfaction

1. Factor analysis for this research found the following 6 indications; feeling of self development through occupation/comfortable human relations relating to job satisfaction/the labor condition and post climate which were easy to work for women/complete provision of welfare system/well-equipped job environment/trustworthy relationship with co-workers and juniors.

2. Ss's age or the length of service were not directly correlated to these factors, according to Duncan's multiple analysis method.

▶about the occupational and the self consciousness (the occupational and the ego identity)

3. The significant correlation was detected in each of SCT methods.

* 玉川大学

Tamagawa University

** 青山学院大学

Aoyamagakuin University

*** テンポラリーエデュコンサルタント

Temporary Educonsultant

4. The statistically significant correlation was not detected through Duncan's multiple analysis method grouping Ss's age or the length of service. So, we reached the conclusion that the development of the occupational identity and the ego identity was not promoted by the working experience itself in companies, and the most women backbone employees were not so conscious of such a relationship and problems. They seemed to feel some ambiguity and anxiety about their life planning and career.

5. Finally, we tried to verify the hypothesis of the relationship of 3 dimensions—that is, the occupational identity, the ego identity, and the present occupational satisfaction. As a result, this relationship was proved through GP analysis.

序 言

本研究の目的は、企業内中堅女性社員の職業的満足感、職業意識（職業的同一性）、自我意識（全体的同一性）を包括的に関連付けて検討することにある。

考えてみるに、年齢20代半ばから30代半ばを主とする中堅女性社員層は、近年確実に増加の傾向にある。社員教育や自己研鑽の機会が多い男性社員に比べ、また昨今、男女雇用機会均等法をはじめとし脚光を浴びつつある若手女性社員層に比べても、従来見落されがちな層であったといえよう。職場全体の人間関係や、特に後輩女性社員に及ぼす影響といった職場モラルひとつを取り上げても、今後、この層をいかに活性化していけるかが企業にとり重要な課題であると考えられる。また、中堅女性社員各人にとっても、伝統的性役割が著しく流動化し、女性の就労率が急激に上昇している現状の中で、現在の仕事や職場に対する満足感・不満を手がかりとして、自分の職業意識の問い返しや職業人としての自己像の再検討が求められているといえるのではないだろうか。更に、人生80年のライフスパンを見通したライフプランニングについての主体的な模索も必要とされつつある時機ともいえるのではないだろうか。

以上のような問題意識から、我々は、企業内中堅女性社員における a 職業的満足感、b 職業意識：職業的同一性、c 自我意識：全体的同一性の3次元の様相を把握し、これら3次元の関連性を探る調査を実施した。そして、これら3次元間に有意な相関が得られるであろうという仮説の検証を試みた。

まずく調査1＞では、a 職業的満足感についての分析を取り上げる。

調査 1：a 職業的満足感の実態ならびに構造分析

1. 目的

① 企業内中堅女性社員の、現在従事している職務や

職場についての満足感・不満の様相を把握するのに適切な質問紙を作成すること、②この質問紙調査を通し、現状の把握を試み、更に因子分析をほどこし、中堅女性社員の職業的満足感の因子を抽出すること、③勤続年数、年齢等の属性により、職業的満足感の多少や構造に相違があるかを検討すること、以上の3点を主目的とした。

2. 方法

(1) 調査内容

質問紙は予備調査等の手続きを通して、最終的に、職業的満足感を次の5要素（側面）から把えることとした。5段階自己評定による。

要 素

A：労働条件

B：職場環境

C：職場での人間関係

D：精神的満足度・充実感

E：仕事を通しての自己の成長（感）

項目数はBが5項目である以外、各8項目、合計37項目である（資料1）。

なお、被調査者自身が結果について確認や検討ができることを意図して、簡便なプロフィールを自己採点により描ける形式を組み込んだ。

(2) 調査対象

調査対象は、東京近辺の企業に正社員として就業中の女性248名である。属性として、①年齢、②勤続年数、③婚姻関係、④家族構成（家族と共同生活か否か）の4点を把握したが、③、④については、未婚ならびに家族と共同生活の被調査者が圧倒的に多く、統計的比較には使用不適切であった。①年齢分布、勤続年数分布を各々表1、表2に示す。平均年齢は26.7歳（SD4.61）、平均勤続年数は5.4年（SD4.47）であった。また、年齢×勤続年数のクロス集計から見ると、最多群は、年齢26-29歳、勤続年数5-9年の群であり（17.3%）、我々が当初意図した意味での中堅女性社員層からデータが得られ

表 1 年齢分布

区 分	計	Age 0 20歳以下	Age 1 21～23歳	Age 2 24～25歳	Age 3 26～29歳	Age 4 30歳以上
実数(人)	248	2	75	64	71	36
割合(%)	100	0.8	30.2	25.8	28.6	14.6

表 2 勤続年数分布

区 分	計	Year 0 1年未満	Year 1 1～2年	Year 2 3～4年	Year 3 5～9年	Year 4 10～14年	Year 5 15～19年	Year 6 20年以上
実数(人)	248	14	43	75	84	18	9	5
割合(%)	100	5.7	17.3	30.2	33.9	7.3	3.6	2.0

たといえる。

なお、調査対象者の属す企業は主に一部上場の企業で、合計21社（1社あたり3～30名）からご協力をいただいた。データの偏りを少なくするために、多様な業種の企業にご協力を賜った。

(3) 調査時期

1986年11月から1987年1月にかけ実施。回収は、個人的配布ならびに企業を通した留置法の両者による。

3. 結果・考察

(1) 質問紙の妥当性検討

本調査で作成・使用した質問紙の妥当性を検討すべく、5要素加算尺度間の相関を求めた。表3に示すように、相関は全て1%水準で有意となり、我々が想定した

5要素は互いに関連の高い、意味のあるひとまとまりととらえてよいことになる。

また、5要素間の相関で、特に高いものをまとめると2群に分けられた。ここから、中堅女性社員の職業的満足感を構成するものとしては、労働条件・職場環境といった外的条件と、仕事に対する精神的満足感(充実感)・仕事を通しての自己成長感といった内的条件の両面があることがうかがえた。また、この両面に、職場内人間関係への満足度が密接に関連していることも特徴といえる。

(2) 因子分析

エカマックス回転により因子分析をしたところ、6因子を抽出した（累積寄与率89.8%）。各因子の特性を明確にするため次のように命名をした（図1）。

第1因子：職業を通じての自己の成長感・充足感の因子

第2因子：職場の良好な人間関係を通じての仕事の充足感の因子

第3因子：女性が働きやすい雇用労働条件および職場風土の因子

第4因子：福利システムの整備に関する因子（例、財形貯蓄・社内貯金等）

第5因子：（社員食堂、有給休暇等の）具体的レベルでの職場環境の整備の因子

第6因子：同僚、後輩との人間関係の因子

この因子分析結果からは、中堅女性社員が日頃勤務している職場、従事している職務についての満足感・不満を形成する上で、特にどのようなことを重視したり、意識を焦点化させやすいかが明らかにされたといえる。

(3) 属性別分析

先述した2属性①年齢、②勤続年数を取り上げ、職業

表 3

	A	B	C	D	E
A	1.00	0.46	0.36	0.33	0.20
B	0.46	1.00	0.43	0.35	0.27
C	0.36	0.43	1.00	0.57	0.44
D	0.33	0.35	0.57	1.00	0.60
E	0.20	0.27	0.44	0.60	1.00

A：労働条件

B：職場環境

C：職場での人間関係

D：精神的満足度・充実感

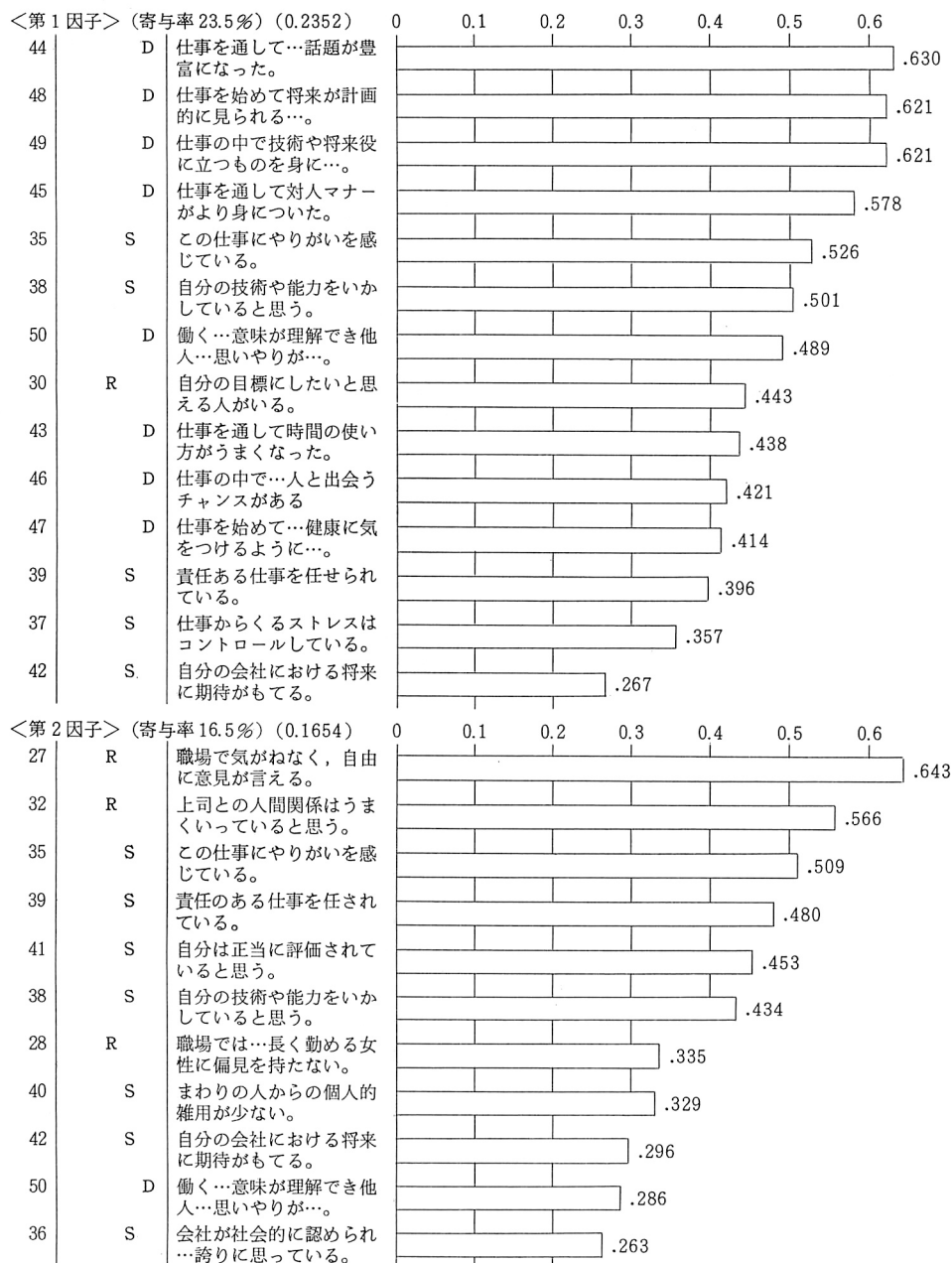
E：仕事を通しての自己の成長（感）

的満足感の多少、構造に相違があるかを検討した。表1、表2の区分に示すように、年齢は Age 0 から Age 4、勤続年数は、Year 0 から Year 6と分類命名する。

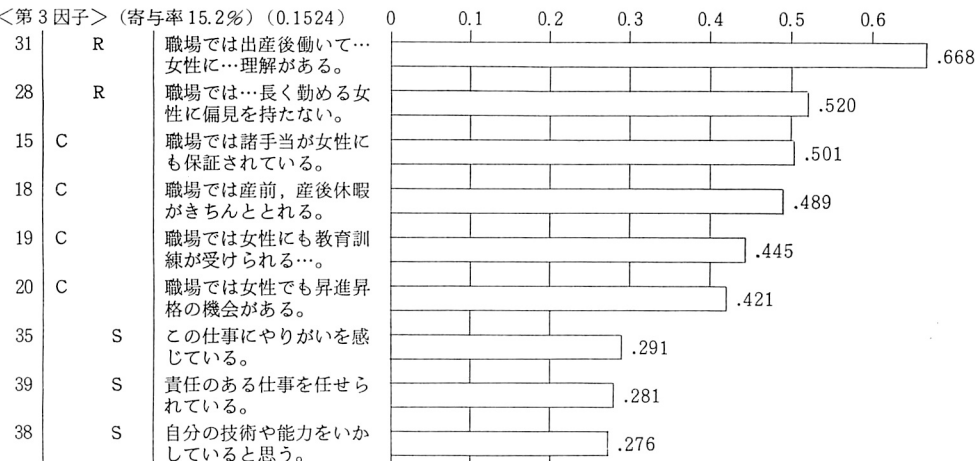
① 年齢各段階の、職業的満足感5要素6因子得点について、一元配置による分散分析を行い、年齢による主

効果が見られるかどうかを検定した。結果的に、年齢による主効果のみられたものは、5要素の中では、A：労働条件（5%水準）、D：精神的満足感・充実感（1%水準）であった。また6因子の中では第2因子、第4因子（共に1%水準）に、年齢による主効果がみられた

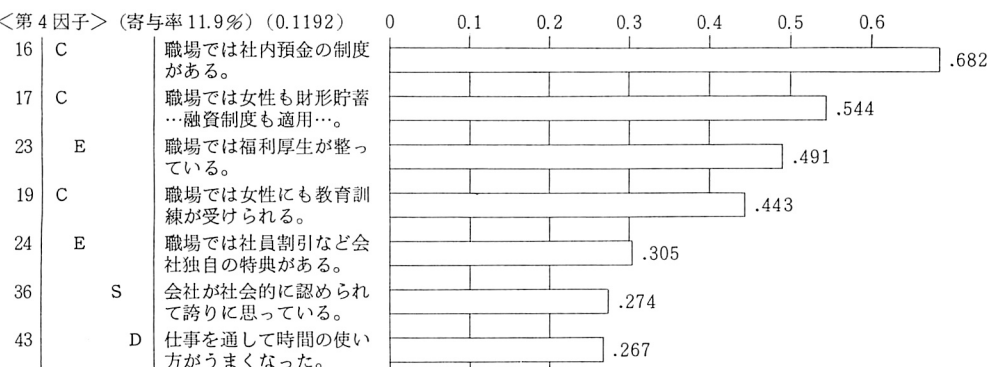
図1 5段階評定質問紙因子分析結果
＜6因子エカマックス回転＞



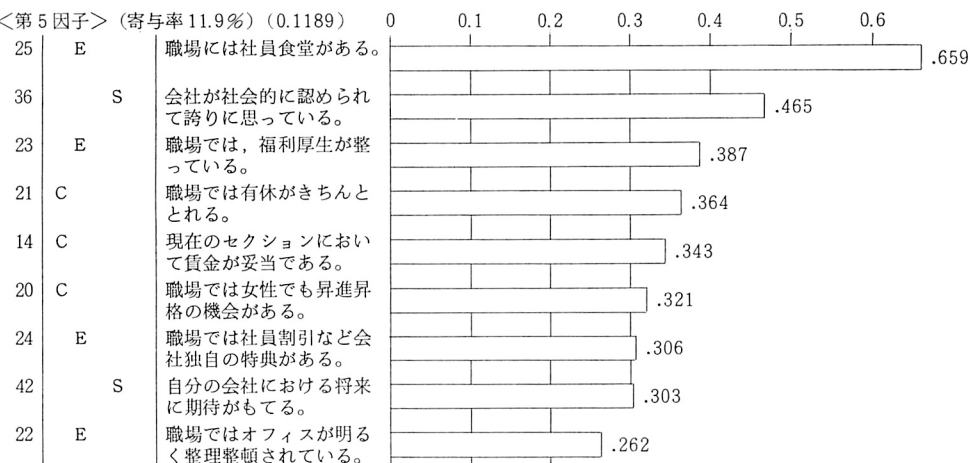
<第3因子> (寄与率 15.2%) (0.1524)



<第4因子> (寄与率 11.9%) (0.1192)



<第5因子> (寄与率 11.9%) (0.1189)





（補）C…労働条件（condition），E…職場環境（environment），R…人間関係（human relation）
S…精神的満足（satisfaction），D…自己の成長（self-development）

表 4 年齢段階別分散分析の結果

	5 要素					6 因子					
	A	B	C	D	E	1 因子	2 因子	3 因子	4 因子	5 因子	6 因子
F 値	3.30	2.10	1.68	4.67	1.51	1.27	6.18	1.47	10.24	1.41	0.87
有意差	**	(*)		***			***		***		

(*) 10%水準 ** 5%水準 *** 1%水準

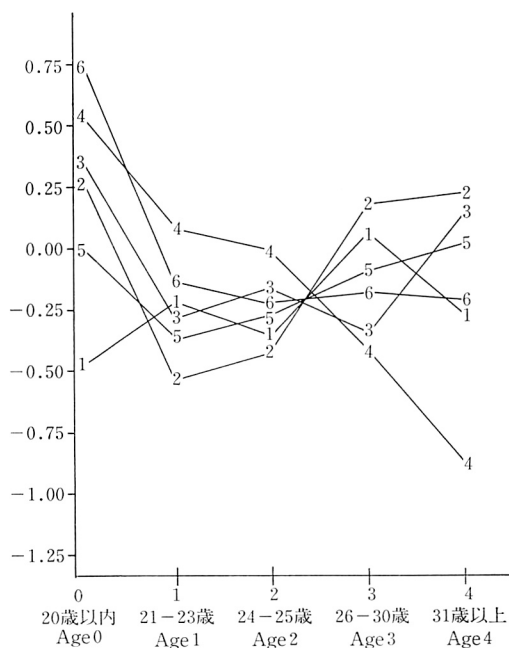


図 2 年齢段階別因子得点

（表 4，図 2）。

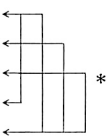
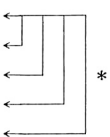
また，Age 0から Age 4までの 5 群間多重比較を，Duncan 検定法により行ったところ，表 5，6 に示す結果が得られた。

② 次に，同様の手続で，勤続年数段階別の職業的満

表 5 職業的満足感：5 要素

要素(項目)	年齢段階	人 数	平均	検定 5%水準有意差
A：労働条件についての満足感	Age 0	2	33.50	*
	2	64	29.40	
	1	74	29.05	
	3	70	27.21	
	4	35	26.83	
B：職場環境についての満足感	Age 0	2	19.50	*
	3	68	16.56	
	2	64	16.06	
	4	35	15.94	
	1	173	15.12	
C：職場内人間関係についての満足感	Age 0	2	35.00	*
	3	66	28.30	
	4	33	28.12	
	2	64	27.75	
	1	71	27.41	
D：精神的満足感 充実感	Age 4	36	27.03	n.s.
	3	70	26.77	
	0	2	25.50	
	2	64	24.95	
	1	75	24.12	
E：仕事を通しての自己の成長感	Age 3	70	28.07	n.s.
	0	2	27.50	
	4	36	27.14	
	1	75	26.53	
	2	64	26.36	

表 6 職業的満足感：6 因子

因 子	年齢段階	人数	平均	検 定 5 % 水準有意差
第 1 因子 職業を通じて の自己の成長 感・充足感の 因子	Age 3 1 4 2 0	64 69 33 64 2	0.21 -0.03 -0.09 -0.11 -0.27	n.s.
第 2 因子 職場の良好な 人間関係を通 じての仕事の 充足感の因子	Age 0 4 3 2 1	2 33 64 64 69	0.46 0.35 0.28 -0.17 -0.29	n.s.
第 3 因子 女性が働きや すい雇用労働 条件および職 場風土の因子	Age 0 4 2 1 3	2 33 64 69 64	0.54 0.29 0.01 -0.03 -0.12	n.s.
第 4 因子 福利システム の整備に関す る因子	Age 0 2 1 3 4	2 64 69 64 33	0.73 0.25 0.23 -0.14 -0.69	
第 5 因子 具体的レベル での職場環境 の整備の因子	Age 4 0 3 2 1	33 2 64 64 69	0.21 0.18 0.12 -0.05 -0.14	n.s.
第 6 因子 同僚・後輩と の人間関係の 因子	Age 0 1 2 3 4	2 69 64 64 33	0.96 0.03 0.01 0.00 -0.12	

足感得点について検討した。まず、一元配置による分散分析を行い、勤続年数による主効果が見られるかどうかを検定した。結果的に、勤続年数による主効果のあったものは、5要素の中では、D：精神的満足感・充足感（1％水準）、6因子の中では、第3因子、第4因子（共に1％水準）、第5因子（5％水準）であった（表7、

図3）。

続いて、Year 0から Year 6までの7群間多重比較をDuncan 検定法により行った。結果は表8、9に示すとおりである。

上述結果の中から、特に重要と思われる諸点を整理し、総合的考察を試みたい。

職業的満足感を5要素で見ると、B：職場環境、C：職場内人間関係、E：仕事を通しての自己の成長感の評価において、年齢や勤続年数による明らかな差はなかった。他方、D：精神的満足感・充足感については、年齢や勤続年数が増す方が高い満足感を示す傾向があった。しかし、年齢や勤続年数が上昇すれば、精神的満足感・充足感も直線的に上昇するといった比例関係はなく、20代半ば、勤続年数3～4年あたりの群がこの満足感において最も低いという興味深い結果となっている。A：労働条件に対する満足感については、勤続年数による差は明瞭には得られていないが、年齢でみると若年齢の方が比較的に高い満足感を示していた。

因子分析による6因子で再検討をすると、まず第1因子：職業を通じての自己の成長感・充足感においては、年齢、勤続年数による明らかな差はみられていない。同じく、第6因子：同僚、後輩との人間関係においても、年齢や勤続年数に伴う差はみられない。第4因子：福利システムの整備に関しては、年齢、勤続年数共に明瞭な差があり、年齢、勤続年数が増すにつれ得点が低くなる傾向がみられた。また、第3因子：女性が働きやすい雇用労働条件および職場風土、第5因子：具体的レベルでの職場環境の整備では、年齢による明瞭な差はみられず、ある程度以上の勤続年数（10年以上）を示す人々において高得点となっていた。

以上を総括すると、次のことが考察される。

年齢が増し、勤続年数が長い人々の方が、若く入社間もない人々より、労働条件や福利システム等の現場の状況に対して厳しい評価の目を持っている。一方、仕事に関してはより高い満足感・充足感をもって働いているようである。これは、職業人の経験を積むことが、より客観的、現実的に自らの職場を検討・批判する姿勢を育ん

表 7 勤続年数段階別分散分析の結果

	5 要 素					6 因 子					
	A	B	C	D	E	1 因子	2 因子	3 因子	4 因子	5 因子	6 因子
F 値	1.96	1.67	0.58	4.46	1.84	1.14	1.16	3.83	6.21	2.65	0.86
有 意 差				***				***	***	**	

** 5％水準 *** 1％水準

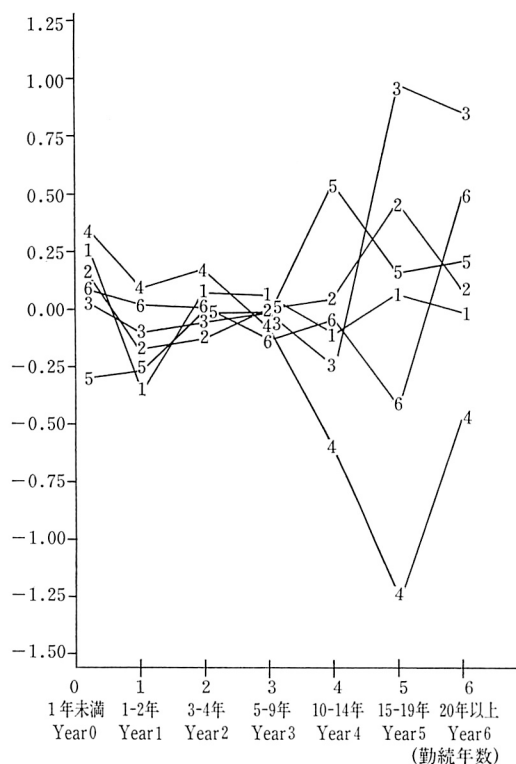


図 3 勤続年数段階別因子得点

だ結果であるとも考えられる。また、仕事にあまり満足感を持たない者が比較的早くに退職するのであることを考えれば、そのために職場に留まる中堅女性社員の仕事への満足感・充足感が高く表れているとも言えよう。しかしここで、因子分析結果で第1因子として抽出された職業を通じての自己の成長感・充足感では年齢、勤続年数に伴う差はみられなかったことを考え合わせる必要があるだろう。つまり、年齢、勤続年数の上昇につれ、満足感が高まっているものの、更に内面的、核心的と思われる自己成長感と同じように強まっているというのではないということである。第1因子として抽出されるという重要な意味を有しながら、当の中堅女性社員自身がこの仕事を通じての自己成長感という手応えを十二分には育成しえていないのかもしれない。これは、先に指摘した点—20代半ば、勤続年数3～4年あたりの群が満足感において最も低値であったこと—と関連付けて、まさに現在の中堅女性社員のおかれている現状を示唆しているように思われる。従来は、企業側も中堅女性社員層に対しては自己成長感を体得させようような仕事への取り組みませ方、人材としての育て方等という視点が弱かったかもしれないということ、また、中堅女性社員各人も、

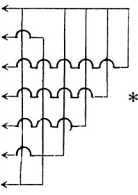
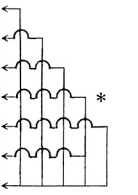
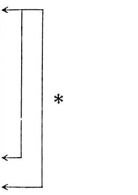
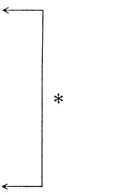
表 8 職業的満足感：5要素

要素(項目)	勤続年数 段階	人数	平均	検 定 5 % 水準有意差
A：労働条件に ついての 満足感	Year 6	5	29.80	*
	2	75	29.27	
	3	82	28.72	
	0	14	28.21	
	5	9	28.11	
	1	42	27.07	
	4	18	25.50	
B：職場環境に ついての 満足感	Year 6	5	16.80	n.s.
	4	18	16.72	
	3	82	16.38	
	2	73	16.15	
	0	13	15.39	
	1	42	14.71	
	5	9	14.44	
C：職場内人間 関係につ いての満足感	Year 6	5	30.20	n.s.
	0	12	29.08	
	5	9	28.44	
	2	71	28.10	
	3	82	27.82	
	4	16	27.31	
	1	41	27.29	
D：精神的 満足感 充実感	Year 5	9	29.11	*
	6	5	26.60	
	4	18	26.44	
	3	83	26.37	
	0	14	25.93	
	2	75	25.29	
	1	43	22.88	
E：仕事を通し ての自己の 成長感	Year 6	5	28.60	n.s.
	5	9	27.78	
	3	83	27.59	
	2	75	27.33	
	0	14	27.07	
	4	18	27.00	
	1	43	25.02	

仕事を通してどう自己を成長させていこうかという模索、選択、検討等が乏しかったのかもしれないということ、しかし当の中堅女性社員層は実際の職業体験の蓄積を通して、この自己成長感の重要性を現在は強く意識しているということである（この点については調査2でも再考を試みたい）。

なお、女性の働きやすい条件と風土が整っていること、職場環境が具体的に整備されていることが、一定の期間以上、女性社員を勤続させていくための、職場としての必要条件であるといえることを付け加えたい。

表 9 職業的満足感：6 因子

因子	勤続年数 段階	人数	平均	検定 5 % 水準有意差
第 1 因子 職業を通じて の自己の成長 感・充足感の 因子	Year 0	11	0.23	n. s.
	5	9	0.10	
	3	82	0.09	
	2	69	0.06	
	6	5	-0.02	
	4	16	-0.05	
	1	40	-0.32	
第 2 因子 職場の良好な 人間関係を通 じての仕事の 充足感の因子	Year 5	9	0.50	n. s.
	0	11	0.12	
	3	82	0.08	
	4	16	0.07	
	6	5	0.03	
	2	69	-0.08	
	1	40	-0.21	
第 3 因子 女性が働きや すい雇用労働 条件および職 場風土の因子	Year 5	9	1.00	
	6	5	0.84	
	0	11	0.06	
	3	82	0.05	
	2	69	-0.08	
	1	40	-0.19	
	4	16	-0.27	
第 4 因子 福利システム の整備に関す る因子	Year 0	11	0.25	
	2	69	0.18	
	3	82	0.09	
	1	40	0.05	
	6	5	-0.38	
	4	16	-0.64	
	5	9	-1.18	
第 5 因子 具体的レベル での職場環境 の整備の因子	Year 4	16	0.54	
	6	5	0.23	
	5	9	0.18	
	2	69	0.06	
	3	82	0.03	
	0	11	-0.29	
	1	40	-0.31	
第 6 因子 同僚・先輩と の人間関係の 因子	Year 6	5	0.58	
	0	11	0.08	
	2	69	0.06	
	1	40	0.04	
	4	16	-0.04	
	3	82	-0.05	
	5	9	-0.37	

調査 2 : b 職業意識 c 自我意識の把握

1. 目的・問題

① 企業内中堅女性社員の、職業意識ならびに自我意識を把握するのに有効な方法論を検討すること、②職業

意識・自我意識の現状を実際に把握すること、③勤続年数・年齢の属性によりこれらの意識に相違があるかを考察すること、を主な目的とした。

我々は、職業意識・自我意識を把握する試みにおいて、各々、職業的同一性 (occupational identity)、全体的同一性 (ego identity) という概念を援用し、これらの概念枠組にのっとり調査を編成、実施した。言うまでもなく、ego identity とは Erikson, E. H. (1959, 63, 68) のうち出した概念で、「自己定義」「自己統合性」などと意識されている包括的・多義的な概念である。この ego identity に対して、実証的に分析・検討しようとした研究として Marcia, J. E. (1966. 67. 72. 80) らの一連の自我同一性他位面接研究がある。女性の ego identity を把握しようとする上でも、この手法の有効性は高いこと、また、ego identity 様相を動的にとらえることを、女子大学生への面接調査 (園田, 1981)、女子高校生への面接調査 (中釜, 1983)、若い母親への面接調査 (園田, 1984)、人材派遣登録女性ワーカーへの面接調査 (田中, 園田, 1986, 1987) などを通して我々は確かめてきている。また、occupational identity については、ego identity 形成における職業の重要性が強調されているにもかかわらず、これまで研究主題としてはあまりとり上げられていない。わずかに、Hershenson, D. B. (1967) の職業的発達段階論は、職業的同一性の形成・発達を考える上で興味深い視点を示しているが、それにもとづいた実証的調査研究は乏しい。Waterman, A. S. ら (1976) は、男性を対象として職業経験を経た人の ego identity 様相と、職業選択時の動機等との間に関連がみられたとしているが、データ数も少なく、一般化に問題が残るといえる。いずれにしても、特殊な職務・専門職に従事している者を対象とした調査ならば、女性を被調査者としたものもあるが、企業内一般職の女性社員を対象とした調査はないように思われる。おそらく、鏝 (1984) も指摘するように、occupational identity についてはまだ ego identity 全体の中にどう位置付けるかといった概念的問題が十分に整理されていないこと、また、occupational identity について何を研究すべきかという問題点の焦点化が不十分なこと、がその大きな理由・前提としてあり、その上で、企業内女性社員を occupational identity という視点でとらえる社会的状況の必然性がこれまではあまり備わっていなかったからなのであろう。

我々としては、1 個人の職業的満足感をとらえるには、現に従事している職務や職場への満足感の大小・構造を問うのみならず、より内面的なその人の職業意識・

自我意識をもとらえること、それら3者の関連性を探ることが重要ではないかと考えている。そこで、今回は、職業意識を職業的同一性 (occupational identity), 自我意識を全体的同一性 (ego identity) という枠組でとらえることを試みたのである。なお、各々の同一性に対する操作的定義を次のようにした。職業的同一性とは「自分にとって仕事とは何か、社会の中で仕事を通じて自分はどのようであるか、ありたいか等の主体的意識や感覚」「職業を通しての自分らしさの確かめ、自分らしさを生かし育てていく職業的姿勢」とした。具体的には、自分が選んだ仕事が肌に合うという職業的適合感 occupational fit (Hershenson, D. B. 1967), 職業に関するライフプランニング、職業人としての客観的な自己認知などをふくんでいる。また、全体的同一性とは「自分とは何か、社会の中でどう生きていきたいかの主体的意識や感覚」とし、時間展望、自己受容、自己認知、トータルなライフプランニングなどをふくむものとした。

2. 方 法

(1) 調査内容ならびにスコアリングマニュアルの作成
職業的同一性・全体的同一性の様相把握には SCT 法を採用した。同一性という複雑・多岐にわたる概念への接近には本来は面接法が最適であろうとの感を我々も抱いているのだが、被調査者への負担の大きいこと、今回は数多くのデータを入手しなかった等の理由から、反応自由度の高い SCT 法とした。

①まず先行研究をもとに(岡本, 1985, 田中ら1986)予備調査を行い、刺激語の修正等を施した。結果的には、各々7項目、計14項目の SCT 法とした(資料2参照)。

② SCT 反応のスコアリングをするため、スコアリングマニュアルを作成(資料3参照)。その手続きは以下の通りである。(i) まず、これまでの先行研究をもとにラフなマニュアルを想定し、(ii) これをもとに実際のデータを試行的にスコアリングし、問題点および我々評定者間の意見の相違を検討した。(iii) 最終的なスコアリングマニュアルを作成し、(iv) データ20人分をランダムに選出し評定者間一致率を検討したところ0.83であった。(v) 残りの全データは評定者間で分割しスコア化し、問題点を随時検討していった。

なお、スコアリングマニュアル作成の基本的な姿勢としては、①そのことへの自分なりの検討がなされているか否か(crisisの有無)、②そのことに真に関与しているか否か(commitmentの有無)の2点としたが、これは、Erikson, E. H., Marcia, J. E. らの諸研究を土台としている。

【資料 1】 (一部掲載)

-
- A. あなたは、現在のセクションにおいて賃金が妥当である
あなたの職場では、諸手当が女性にも保証されている
あなたの職場では社内預金の制度がある
あなたの職場では、女性も財形貯蓄ができ、融資制度も適用される
- B. あなたの職場では、オフィスが明るく整理整頓されている
あなたの職場では、副利厚生が整っている
あなたの職場では、社員割引など、会社独自の特典がある
あなたの職場には社員食堂がある
- C. あなたの職場では、職場で気がねなく、自由に意見が言える
あなたの職場では、まわりの人が長く勤めようとしている女性に対して偏見をもたない
あなたは困った時に相談できる人がある
あなたには自分の目標にしたいと思える人がいる
- D. あなたは今の仕事にやりがいを感じている
あなたは、会社が社会的に認められていて、誇りに思っている
仕事からくるストレスは自分なりにコントロールしている
あなたは、自分の技術や能力をいかしていると思う
- E. あなたは、仕事を通して時間の使い方がうまくなった
あなたは、仕事を通して社会に対する目が広がった
あなたは、仕事を通して対人マナーがより身についた
あなたは、仕事の中でいろいろな人と出会うチャンスがある
-

(2) 調査対象・調査時期

報告1と同一である。

3. 結果・考察

(1) 質問紙 (SCT 法) の妥当性検討

職業的同一性および全体的同一性の SCT 項目が各々、尺度としての内的整合性を有しているかを検討した。結果的に全ての項目間相関係数が1%水準で有意であり、本 SCT 法の妥当性は一応確かめられたこととして、以下の分析を進めた(表10, 表11)。

(2) SCT 各項目の反応得点

職業的同一性および全体的同一性の SCT 各項目に対

【資料 2】

教 示：次にいくつかの言葉が並んでいます。その言葉につづけて自分で文章をお作り下さい。どのような文でも構構です。こう答えた方が良いという条件也没有ありません。ご自分の気持ちと対話するつもりで、思い浮かべたことをお好きなようにお書き下さい。

＜職業的同一性＞

1. 私が本当にやりたい仕事は

その理由として

2. 仕事での私の強味や得意とする所は

仕事での私の弱味や苦手とする所は

3. 仕事をする私の目的は

4. 就職した当時の自分と、今の自分を比べてみると

5. 将来の仕事のために、今、準備していることは

6. 自分の身近な人は、仕事をしている私に対して

7. 私の仕事は私にとって

＜全体的同一性＞

1. 私は、これからの人生を

2. 私という人間は

3. 私は自分のこれまでを振り返ってみて

4. 私が一生のうちにしようとしていることは

5. 今から10年後、私は

6. 私は友人と

7. 私の家族は私に

する反応得点は、表12、表13、図4に示すとおりである。

これらから、企業内中堅女性社員層の傾向として次のことをまとめられよう。職業的同一性の面では、現在の仕事上の自分の長・短所などについては比較的明瞭に認識しているが、反面、将来の仕事のために現在何かを準備しているとか、自分の本当にやりたい仕事は何かといった中核的な能動的模索はあまりおこなわれていない傾向がある。全体的同一性では、将来志向や他者との交流では比較的高い明確度がみられるものの、自己像の把握や自己受容という面での明確度がやや劣るといえよう。

(3) 属性別分析

報告1と同様に、2属性①年齢、②勤続年数をとり上げ、職業的同一性・全体的同一性の反応得点に相違があるかを検討した。調査1と同じく、年齢では5群、勤続年数では7群に分割した。

①職業的同一性得点・全体的同一性得点を従属変数として、年齢各段階の二元配置分散分析を行った。結果は表14に示すように、年齢による主効果はみられなかった。また Age 0から Age 4までの5群間多重比較を Duncan 検定法により行ったところ、表15にみるように

群間有意差は得られなかった。

② 次に①と同様の手続きで勤続年数各段階の二元配置分散分析を行ったところ、勤続年数による主効果はみられなかった(表16)。

また、Year 0から Year 6までの7群間多重比較を Duncan 検定法により試みたが、群間有意差はなかった(表17)。

上述の結果から以下のことが考察される。

職業的同一性、全体的同一性得点については、年齢、勤続年数のいずれにおいても明瞭な差はみられなかった。年齢が高くなったり、勤続年数が長くなったりすればそれだけで、職業的および全体的同一性がより確かなものになるというわけではないことが端的に示されているといえよう。つまり、職業的同一性・全体的同一性は、年齢や職業の経験年数等に直接的に左右されるのではなく、各個人に固有の内的変数であると考えられる。このことは、全体的同一性については、同一性が幼年期・児童期を通して徐々に形成され青年期に至って集大成されるものであること、その後は様々な時期に変化・危機を迎えつつもこの青年期において形成された ego identity が核として基本的には保たれていくといった従

【資料 3】 (抜萃)

SCT スコアリングマニュアル

職業的同一性

項目	SCT 刺激語	得点	反 応 内 容
(1)	私の本当にやりたい仕事は…… その理由として……	5 点	・イメージとしてははっきりしている（具体名でなくても構わない）。理由が明確で、かつ現在の仕事の発展上にある。 - 又は、 ・現在の仕事の発展上にはないが、将来の仕事に向けての準備が具体的に始まっている（(5)を参照とする）。
		4 点	・5点のもののほどイメージや理由がはっきりと書かれていないが、その人なりの素朴なイメージはありそう。現在の仕事の発展上にある。 - 又は、 ・イメージははっきりとしており、理由も明示されている。が、現在の仕事の発展上にはなく将来の仕事に向けて、心がけ程度はあるが、具体的な準備はまだ始まっていない。但し、現実性のある内容である。
		3 点	・イメージも理由もややあいまい。今の仕事の発展上ではなく準備もまだ始まっていない。心がけもない。現実性は、なくはない。
		2 点	・考えたくないと思われながら理由が記されている等、かつて考えたこと、又は考えなくてはならないという予感がうかがわれる（多少そのことにコミットしている）。 - 又は、 ・現実を否定したり逃避したりという理由だけから考えられたものである。 - 又は、 ・明確に明示されている（理由の有無は問わない）。但し、そのことに対して、きちんと検討したりコミットしたりしてはいない（現実性がない）。
		1 点	・無記入、「なし」の記入、「考えたくない」、理由なしの「考えたくない」（投げやりな意味での）、「今のでいい」等、このことが重要視されておらず、コミットされていない場合。
(2)	仕事での私の強味や得意とする所は…… 仕事での私の弱味や苦手とする所は……	5 点	・強味、弱味両方の明確な記述がある。
		3 点	・強味、弱味両方の記述があるが、ステレオタイプのであったり、漠然とした表現であったり等、不明確な記述 - 又は、 ・強味の記述しかない - 又は、 ・弱味のみ記述され、そのことが仕事上、1点ほどの支障にはならないと考えられる場合 - 又は、 ・両方の記述がある。が、弱味がかなり現在の仕事上の支障になっていると推測される場合
		1 点	・両方とも無記入、「なし」の記入 - 又は、 ・弱味のみ記述され、そのことが現在の仕事上、かなりの支障になっていると推測される場合

(3)	仕事を する私の 目的は…	5点	・はっきりと書かれている（一般的なもの言いか否かは問わない）。かつ、そのことが、現在の仕事を支えるものになっている場合（(7)を参照する）
		3点	・はっきりと書かれているが、そのことが現在の仕事を支えるものになっていない場合（(7)を参照） 又は、 ・不明な表現だったり、あまりにもスローガン的であったり等、不明瞭な記述である場合 又は、 ・「わからない」「まだわからない」等、迷っているニュアンスを感じさせるもの
		1点	・無記入、「ない」（不問に付す形で）、「わからない」等、コミットしていない場合

(以下省略)

全体的同一性

項目	SCT 刺激語	得点	反 応 内 容
(8)	私は これから の人生を…	5点	・イメージが明示されていて、その人なりの表現・文章である
		3点	・イメージは明示されているが、そのイメージがやや断片的であったり、ステレオタイプのであったりする場合（5点にするにはどうかと迷った時はこちらに含むものとする）
		1点	・投げやり、あきらめの、期待がもてていない様子、「わからない」、理由なしの「考えたくない」、無記入
(9)	私という 人間は…	5点	・その人らしいイメージが伝わってくる表現であり、否定的なことが一部書かれていても、全体としては肯定的な内容である場合
		3点	・断片的、ステレオタイプの表現である場合 又は、 ・肯定的なことと、否定的なことが丁度半々くらいな場合 又は、 ・やや控え目、謙虚な表現のために否定的になっている場合
		1点	・否定的なことが大きい場合 又は、 ・「わからない」「考えたことがない」、理由なしの「考えたくない」
(10)	私は 自分の これまでを 振り返って みて…	5点	・その人らしい内容が記述されており、これまでの人生を受容している感じのもの
		4点	・肯定的な表現だが、断片的であったり、ステレオタイプのであったり等、5点ほどイメージがはっきりしない場合
		3点	・ニュートラル又は、アンビバレントな場合
		2点	・やや否定的な表現だがそのことがそれほど重大ではない
		1点	・全く否定的な表現 又は、 ・「わからない」「理由なし」の「考えたくない」、無記入

(以下省略)

来の自我同一性の考え方に一致する結果といえる。と同時に、違った角度から考察すると、Erikson, E. H. はライフサイクル通じての生涯発達という視点をうち出し

ているが、今回の結果をみる限りにおいては中堅女性社員の全体的同一性形成はさほど確固としてはいないことを示しているともいえる。特に、勤続年数・職業経験の

表 10 職業的同一性 SCT 項目間相関

	B1	B2	B3	B4	B5	B6	B7
B1	1.00000	0.45354	0.39835	0.25212	0.52638	0.18790	0.29633
	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0037	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
B2	0.45354	1.00000	0.47546	0.32355	0.36008	0.30291	0.28775
	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
B3	0.39835	0.47546	1.00000	0.42136	0.37941	0.33117	0.55774
	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
B4	0.25212	0.32355	0.42136	1.00000	0.28064	0.32371	0.46334
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
B5	0.52638	0.36008	0.37941	0.28064	1.00000	0.28731	0.19869
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0012	0.0023
	248	248	243	248	248	248	248
B6	0.18790	0.30291	0.38117	0.32371	0.20873	1.00000	0.36481
	0.0037	0.0001	0.0001	0.0001	0.0012	0.0000	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
B7	0.29633	0.28775	0.55774	0.46334	0.19869	0.36481	1.00000
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0023	0.0001	0.0000
	248	248	248	248	248	248	248

物理的増加が、全体的同一性形成に直接的には寄与していないようであることは注目に価する。この点については、職業的同一性について考察すると、より一層問題提起を含んでいるように思われる。殊に、中堅女性社員層とされる女性たちが、これまでの教育過程（家庭、学校、企業などここでは広義のものとする）において、どのように職業人として育成されてきたか、或いは、されてこなかったかということと密接に関連している。本来、職業教育とは、「その職業・仕事を自分の人生・生活にどう位置付けるか、位置付けたいか」という各人の主体性を尊重し、それを育成していく視座が必要である。それは「自分は人生をどのように生きたいか」「社会の中でどういう役割をとることが自分らしさの育成につらなるだろうか」という全体的自我同一性に関する積極的自問をも促すべきものであらうと思う。しかし、今回の結果からは、女性社員においてはこれらの問題を就職以前の教育過程ならびに職業経験の中で外発的・意識的に問いかげられることはあまりないようにうかがえた。就職する以前から、或いは日常の職務を通じ、自分なりに上述の問いを自分に投げかけるひと握りの意識的な女性社

員のみが、職業的同一性の形成、ひいては全体的同一性の発達プロセスを歩んでいる。が、大多数の女性社員においては、このような問題意識を喚起・深化させるような企業内教育は乏しく、また、女性社員自身も自分の職業意識や自我意識等是不明確なまま、日々の仕事に従事している傾向があるようである。調査1の冒頭に述べたように、今後、中堅女性社員をどう活性化していけるかは企業、女性自身双方にとり、ますます重要なテーマになるであろう。各企業がどのようなアプローチを実行するか、また、中堅女性社員各人もそのアプローチや自己啓発を契機としてどう成長し同一性を形成していけるか、など具体的に検討すべき課題は山積みされている。我々としては、同一性概念を採用することの方法論的検討と共にこれらの課題に今後も取り組んでいきたいと思っている。

調査 3：3 次元関連性の検証

1. 目的・問題

調査1・2で論じてきた3次元：a 職業的満足感、b 職業意識（職業的同一性）、c 自我意識（全体的同一性）

表 11 全体的同一性 SCT 項目間相関

	C1	C2	C3	C4	C5	C6	C7
C1	1.00000	0.36821	0.21686	0.38130	0.29647	0.30942	0.25274
	0.0000	0.0001	0.0008	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
C2	0.36821	1.00000	0.38020	0.46227	0.27523	0.32182	0.35781
	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
C3	0.21686	0.38020	1.00000	0.39578	0.26287	0.32411	0.41299
	0.0008	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
C4	0.38130	0.46227	0.39578	1.00000	0.33643	0.35421	0.36852
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001	0.0001	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
C5	0.29647	0.27523	0.26287	0.33643	1.00000	0.35243	0.20551
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001	0.0015
	248	248	248	248	248	248	248
C6	0.30942	0.32182	0.32411	0.35421	0.35243	1.00000	0.28886
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000	0.0001
	248	248	248	248	248	248	248
C7	0.25274	0.35781	0.41299	0.36852	0.20551	0.28886	1.00000
	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0001	0.0000
	248	248	248	248	248	248	248

表 12

	N	Mean	SD
B1	248	2.89	1.16
B2	248	3.92	1.46
B3	248	3.64	1.16
B4	248	3.23	1.41
B5	248	2.26	1.27
B6	248	3.29	1.50
B7	248	3.19	1.29

表 13

	N	Mean	SD
C1	248	3.34	1.04
C2	248	2.59	1.35
C3	248	2.75	1.29
C4	248	2.86	1.42
C5	248	3.01	0.93
C6	248	3.33	1.08
C7	248	3.26	1.41

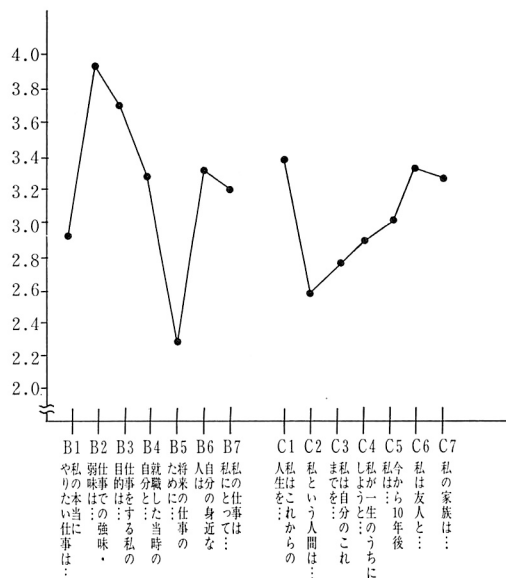


図 4 SCT 各項目反応得点 (平均値)

表 14 年齢段階別分散分析

	職業的同一性	全体的同一性
F 値	1.75	0.79
有意差	n. s.	n. s.

表 15

同一性	年齢段階	人数	平均	検定 5 %水準 有意差
職業的 同一性	Age 0	2	27.50	n. s.
	3	66	23.61	
	4	35	23.00	
	2	62	21.76	
	1	69	21.32	
全体的 同一性	Age 3	67	22.55	n. s.
	0	2	22.00	
	2	62	21.31	
	4	34	20.59	
	1	39	19.90	

表 16 勤数年数段階別分散分析

	職業的同一性	全体的同一性
F 値	0.45	0.95
有意差	n. s.	n. s.

表 17

同一性	勤続年数 段階	人数	平均	検定 5 %水準 有意差
職業的 同一性	Year 5	9	25.22	n. s.
	3	77	22.87	
	2	71	22.10	
	4	18	21.94	
	1	40	21.90	
	0	14	21.86	
	6	5	20.80	
全体的 同一性	Year 5	9	23.56	n. s.
	3	77	21.61	
	2	72	21.35	
	1	40	20.93	
	0	13	19.85	
	4	18	19.28	
	6	5	18.80	

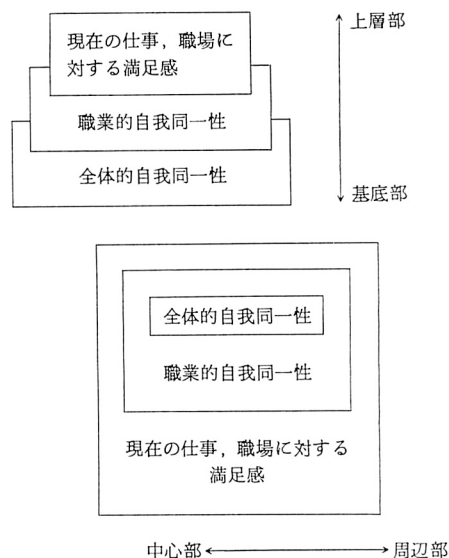


図 5

間にどのような関連性がみられるかを検討する。既述したように、我々はこれら3次元間には有意な相関が得られるであろうと仮説をたて、この検証を試みる。我々は、図5のような3層構造を仮説モデルとして考えた。そしてこれら3次元は常に相互作用に関わり合い変動しているもの、変動し合いながら徐々に確かなものへと成長しうるものと想定した。

この3次元で考えてみると、単に a 職業的満足感の量のみでとらえているのに比べて遥かに、問題解決的考察が可能になると思われる。例えば、個人が現在の職場・仕事への不満が大きき場合、職業を自分にとり積極的、有意味なものの意味付けているからこそ出てくる合理的な不満であることもあろう。一方、もともとまだ自分というものがよくわからず自我が未成熟な状態にあり、ただ現実逃避的に、或いは、他人に安易に追従して不満を言いたてている場合もあるかもしれない。要は、何らかの、仕事上の不満・不適応がある場合、その個人においてはどこが一番の問題なのかという質的レベルの把握が必要といえる。それができてこそ、適切なアプローチが提供しうるし、また本人にとっても、自分の不満の中核が認識されてこそ真の成長が可能になるといえる。逆に、現在の職場・仕事への満足感が高い場合も、その人の職業的同一性および全体的同一性が確かで安定したものであり、その統合体としての満足感の高さという理想的様相であるかもしれないし、或いは、それらが未成熟であるがゆえに仕事上問題と感ずる問題意識も何ら育た

ないままになっている場合も考えられよう。

以上のような論点を検討するために、これまで扱ってきた3次元：a 職業的満足感、b 職業意識（職業的同一性）、c 自我意識（全体的同一性）間の関連性を検討することをここでの目的としたい。

2. 方 法

調査内容・対象・時期については報告1・2で既述したのと同一である。

分析方法としては、3次元関連性の検討に適切なように、GP 分析をほどこした。手続きは以下の通りである。(i) 職業的同一性得点・全体的同一性得点のヒストグラムを作成、(ii) 職業的同一性得点に関して、その分布の上4分位値より高いスコアを示す被調査者64人を職業的同一性の高い群：GI 群として、下4分位値より低い値を示す被調査者58人を職業的同一性の低い群：PI 群とした。(iii) 全体的同一性得点についても同様、GII 群、PII 群を定めた。GII 群は58人、PII 群は56人である。

(1) まず、GI・PI 群間に、職業的満足感の要素点・因子得点、さらに全体的同一性得点に関し有意差がみられるかを検討する。(2) 次いで、GII・PII 群間では職業的満足感の要素点、因子得点で有意差があるかを検討、(3) 同一性2尺度のいずれも高い群：G I II群といずれも低い群：P I II群間ではどうかを検討する。なお、G I II群は34人、P I II群は36人であった。

結果ではこの(1)から(3)について述べる。

3. 結 果

(1) GI・PI 群間比較は以下の結果となった。GI 群はPI 群に比べ職業的満足感のA・B・C・D・E5要素、第1・2・6因子、全体的同一性得点に有意に高い得点を示した(表18)。

(2) GII・PII 群間比較では、職業的満足感のB・C・D・E4要素と、第1・2因子に有意差が得られた(表19)。

(3) G I II群・P I II群間比較では次の結果が得られた(表20)。有意差がみられたのは、職業的満足感A・B・C・D・E5要素と、第1・2・4・5因子であった。

以上の結果をまとめるとまず次のことが導き出されよう。職業的満足感と職業的同一性、職業的満足感と全体的同一性の間には明らかな関連性があり、同一性2尺度の高い得点群の方が職業的満足感も高い。殊にその傾向は、職場環境・労働条件等の外的条件に対する評価においてよりも、自己の内省的評価を通して得られる職業的満足感に強く見られた。即ち、同一性2尺度は相互に関

表 18 職業的同一性 GP 分析

		GI 群	PI 群	有意差
N(人)		64	58	—
5 要 素	A	29.39(5.07)	27.37(4.91)	*
	B	16.78(3.54)	15.27(3.10)	*
	C	29.86(4.35)	26.46(4.24)	**
	D	27.41(4.93)	23.14(4.17)	**
	E	29.12(4.05)	24.09(4.20)	**
6 因 子	1	0.40(0.82)	-0.50(0.91)	**
	2	0.24(0.86)	-0.22(0.80)	**
	3	0.13(0.79)	-0.09(0.78)	
	4	0.16(0.85)	-0.07(0.77)	
	5	0.12(0.79)	-0.16(0.75)	
	6	0.22(0.80)	-0.11(0.85)	**
		25.50(5.04)	16.95(4.54)	**

表 19 全体的同一性 GP 分析

		G II 群	P II 群	有意差
N(人)		58	56	—
5 要 素	A	28.77(5.25)	27.02(4.56)	
	B	16.63(3.61)	15.33(3.10)	*
	C	29.47(4.86)	26.67(4.24)	**
	D	27.40(4.24)	23.90(4.17)	**
	E	28.68(3.85)	25.19(4.70)	**
6 因 子	1	0.29(0.75)	-0.31(1.05)	**
	2	0.27(0.74)	-0.91(0.72)	**
	3	0.07(0.89)	-0.11(0.83)	
	4	0.01(0.90)	-0.15(0.82)	
	5	0.13(0.87)	-0.16(0.81)	
	6	0.16(0.71)	-0.03(0.84)	

* 5%水準

** 1%水準

連し合って職業的満足感に影響を与えているようである。

また、職業的同一性・全体的同一性の2尺度間にも有意な相関があり、職業的同一性得点の高い群は、低い群に比べて有意に高い全体的同一性得点を示していた。

4. 考 察

以上の結果をもとに考察を進めたい。

まず、図5に示した仮説の構造モデルについてであるが、同一性2尺度のうちいずれがより基底的であるかは

表 20 職業的×全体的同一性についての GP 分析

		G I II 群	P I II 群	有意差
N(人)		34	36	—
5 要 素	A	29.78	26.44	*
	B	17.44	14.82	**
	C	30.57	26.58	**
	D	28.43	22.43	**
	E	29.87	23.29	**
6 因 子	1	0.51	-0.73	**
	2	0.36	-0.24	**
	3	0.16	-0.12	
	4	0.24	-0.22	*
	5	0.25	-0.30	*
	6	0.36	-0.09	

* 5%水準

** 1%水準

今回の分析のみからではわからないものの、この構造モデルが仮説として考える可能性が示唆されたといえよう。

これまで、調査1・調査2の考察、さらに調査3の目的・問題においてとり上げてきた論点であるが、現に従事している職場や職務への満足・不満という現象に対しては、職業的同一性や全体的同一性の確立具合・明確度といった視点をも交えて分析することが重要とまとめられよう。つまり、職業をどう自分の人生や生活に意味付けているか、或いは、ライフサイクル上の仕事や生活全般に関する見通しや展望はどうか、といった観点をも盛り込んで検討することが、殊に現実的問題解決や自己成長を志向する上で大切だといえる。

この点については、元来、中堅女性社員にのみ限ったことではなく、働く人間全てに共通して指摘しうることと思われる。が特に、企業内中堅女性社員においてはこのような視点からのアプローチがこれまで乏しすぎたという問題が集約されて表れているといえるのではないだろうか。当の中堅女性社員自身は、調査1因子分析等の結果からもわかるように、仕事を通じての自己成長感を礎とした職業的満足感に重きをおいている。この中堅女性社員の理念的意識と現実との間にあるギャップをどう埋めることが可能なのか。企業にとっての再考と共に、女性社員自身にとっての自己検討も求められているようである。

5. 展望・課題

まず、本調査の具体的展望・課題としては、たとえば
a 職業的満足感、b 職業的同一性、c 全体的同一性の3

者共に高い群や低い群、それら3者間にギャップがある人たちの特徴や要因をより一層明確化すること、そして各群に対しての提言を考察していくことが急務のように思われる。そして、図5の仮説的モデルについて更なる検討が必要であろう。

また、やや広い観点からの課題として、各企業に、ならびに中堅女性社員に対して、その成長に寄与しうのようなアプローチがどうしたら可能かについて探っていきたいと思う。例えば、調査をもとにコンサルテーションを試みることで、中堅女性社員層のアイデンティティ（同一性）葛藤・模索や職業的不満の昇華等を側面援助しうようなカウンセリング機能の充実化を図ること、などが必須といえよう。

なお、末尾であるが、本調査にご協力賜った各企業ならびに被調査者の方々に心より深謝を表したい。

文 献

- 1) Erikson, E.H.: Identity and the Life Cycle: Selected papers. Psychological Issues, 1(1), 小此木啓吾（訳）自我同一性—アイデンティティとライフサイクル—, 誠信書房, 1959.
- 2) Erikson, E. H.: Childhood and Society (2nd ed.). Norton, 1963, 仁科弥生（訳）幼児期と社会 I, みすず書房, 1977.
- 3) Erikson, E.H.: Identity: Youth and Crisis. Norton, 1968, 岩瀬庸理（訳）アイデンティティ—青年と危機—, 金沢文庫, 1973.
- 4) Hershenson, D. B.: Sense of identity, occupational fit, and enculturation in adolescence. Journal of Counseling Psychology, 1967, 14, 319-324.
- 5) Marcia, J. E.: Development and validation of ego identity status. J. of Personal and Social Psychology, 1966, 3, 551-558.
- 6) Marcia, J. E.: Ego identity status: relationships to change in self esteem, general maladjustment, and authoritarianism. J. of Personality, 1967, 35, 109-113.
- 7) Marcia, J. E. & Schenkel, S.: Attitudes toward premarital intercourse in determining ego identity status in college women. J. of Personality, 1972, 40, 472-482.
- 8) Marcia, J. E.: Identity in Adolescence. Adelson, J. (ed), Handbook of Adolescent Psychology, Wiley & Sons, 1980.
- 9) 中釜洋子: 青年の自尊感情, 東京大学大学院教育学研究科修士論文, 1983, 未発表
- 10) 岡本祐子: 中年期の自我同一性に関する研究, 教育心理学研究, 1985, 33, 295-306.
- 11) 園田雅代: 女子大学生における自我同一性研究—理論的考察と実証的検討—, 玉川大学文学部紀要, 1981, 21, 319-368.

- 12) 園田雅代 : Parental Awareness 概念に関する文献的概観と基礎的研究, 東京大学教育学部心理教育相談室紀要, 1984, 7, 103-116.
 - 13) 田中香織・園田雅代 : テンポラリースタッフ (派遣労働者・登録スタッフ) の特性把握のための方法論的検討—自己認知・職業的同一性からみたグルーピングについて, 日本応用心理学会第53回大会発表論文集, 1986.
 - 14) 田中香織・園田雅代・中釜洋子 : 派遣労働者の特性把握のための方法論的検討—第2報 積極的選択型ならびに能動的模索型への職業教育について, 日本応用心理学会第54回大会発表論文集, 1987.
 - 15) 鱈幹八郎・山本 力・宮下一博 (共編) : 自我同一性研究の展望, ナカニシヤ出版, 1984.
 - 16) Waterman, A. S. & Goldman, J. A. : A longitudinal study of ego identity development at a liberal arts college. J. of Youth and Adolescence, 1976, 5, 361-369.
-