

親の職業との関連でみた大学生の子どもの心理的特徴

——医学部生と教育学部生を対象として——

筑波大学人間系 佐藤 有耕

Parent's Occupation and parent-child relationship of undergraduates

Yuhkoh Satoh (Faculty of Human Sciences, University of Tsukuba, Tsukuba 305-8572, Japan)

Using the same measure as did prior research, a questionnaire was designed to assess differences in psychological experience of undergraduates based on parents' occupation. It inquired about parents' occupation, influences of parents' occupation, evaluation of parents' occupation, and positive affect for their parent. This questionnaire was administered to undergraduates ($N = 507$, 326 in educational and 181 in medical departments). Results indicated that parents' occupation was one factor influencing the parent-child relationship of undergraduates, which corroborated the present research. Undergraduates with parents that are teachers, or doctors, choose the same occupation as their parents, not because they were requested to succeed their parents' occupation by their parents, but because others had praised them highly for their parents' occupation.

Key words: parent-child relationship, occupation, teacher, doctor, undergraduate

有名人の二世と呼ばれる人たちは、親が特別な職業に就いているために注目を浴びやすい。二世が親を継いでいくことが美德とされたり、二世が多いことが問題とされたり、二世というあり方自体についてもいろいろと議論がある(船曳, 1998)。二世が注目されるのは、その人自身の能力や特性ではなく、特別な親の子どもであるという点にある。したがって、親の職業を継ぐか継がないかにかかわらず、二世は注目される。そして、有名人に限らず、ある種の職業の親を持つ子どもはそうでない子どもに比べて、特別な視線を向けられやすい。

西平(1978)はアイデンティティの論考において、父親が校長をしていた学校に入学した経験を持ち、特別な意識を持って緊張していたと自ら語る女子学生の事例を取り上げた。西平はこの学生の子どもの時代の生活を「周囲の人々の目はいつも『校長の娘』として自分を見つめているだろうし、それによって自分も、校長の娘として成績も良くなければいけない、クラスの模範生でなければいけないと、誇りと責任感の入り交じった感情で生きてゆく」と記述

し、「校長の娘」という意識が、この学生に強い影響力を持つものであったと解釈している。

また、親子関係のあり方は、子どものキャリア形成に重要な影響を与える(宮下, 2010)。とくに、専門職の親から子への職業継承性が高いことには、親の明示的あるいは非明示的な期待の影響が明白である(鹿内, 2007)。そして職業継承の問題は、時として子に重大な心理的負担となり、家業継承葛藤を発症の背景とする臨床事例も報告されている(田中・山内・内海・志賀, 1988)。職業継承性の高い職種には、医師(森・松浦, 2007)、教師(田中・小川, 1985)などが知られている。医学部生の医学部選択理由では、両親のどちらかが医師であるという理由が私立医大生で13%、国立医大生で4%あり、将来の選択として開業医を選ぶ傾向には父親が開業医であることが大きく関連していた(真野・小林・伊田・山内・藤沢・塚原, 2004)。また、医師である親に、子どもに医師になってほしいかどうかを尋ねた結果では、本人次第で「どちらともいえない」(37.4%, $n = 289$)という回答も一定数あるも

の、「なっしてほしい」「どちらかといえばなっほしい」(42.9%, $n=352$)が、「なっほしくない」「どちらかといえばなっほしくない」(19.7%, $n=152$)の2倍以上あり(豊川・吉良・井上, 2009), 親から子への継承希望も高いことが示されている。教員についても, 教員志望大学生の職業決定要因では, 親のアドバイスや期待, 親の仕事など親の影響が, 企業志望者, 大学院志望者に比べて大きい(鹿内, 2007)。

以上述べたように, 子の人格形成・進路形成には親の職業が何であるかも, 一つの影響因となることが予想される。このような立場から, 佐藤(2015a, 2015b)は中学生・高校生・大学生の青年期にある子どもたちにおいて, 親の職種の違いによる心理的な経験の差異が見られるかどうかを検討した。その結果, 会社員などの場合に比べて, 親が医者や教員など社会的貢献度の高い職種の場合に親の職業をほめられることが多く, 親の職業をよい職業だと認識する程度が高いことが示された。

本研究は, 中学生から大学生までを対象として行われた佐藤(2015a)に引き続き, 再度同じ質問紙を医学部と教育学部に在籍する大学生を対象に実施し, 親の職業との継続性という観点を加えて, 親の職業という所与の環境が大学生である子にどのような心理的経験の差異を与え, 心理的経験の程度の違いが親子関係や進路形成・人格形成にどのように関連するのかを再度検討することを目的とした。

方 法

質問紙の構成 使用した質問紙は, 佐藤(2015a)と同一のものを使用した。フェイスシートは性別, 所属と学年, 年齢であり, 続いて1)親の職業に関する項目(計3項目, 主として記述式), 2)親の職業から受ける影響の項目(計24項目), 3)親の職業を継ぐことに関する社会の価値観の項目(計8項目), 4)親の職業に対する評価(計12項目), 5)親に対する肯定的感情(計6項目), 6)就業意識および人格形成の指標の項目(計18項目: アイデンティティの形成の程度を表す項目として, 三好・大野・内島・若原・大野(2003)によるS-ESDSの「identity達成 vs identity拡散」の尺度7項目から抜粋した5項目, およびセルフエスティームの高さを表す項目として, 山本・松井・山成(1982)から抜粋した4項目を含む)であった。評定項目はすべて5件法を用い, 「いいえ(1)」「どちらかというといえ(2)」「どちらともいえない(3)」「どちらかというとはい(4)」「はい(5)」という選択

肢を用い, カッコ内の得点を付与した。ただし, 3)親の職業を継ぐことに関する社会の価値観の項目では, 教示文が「以下の項目に書かれている考えは, どのくらい多くの人が考えていることだとあなたは思いますか。」であったため, 選択肢を「ほとんどの人がそう考えていない(1)」「半分以上の人はそう考えていない(2)」「どちらともいえない(3)」「半分以上の人はそう考えている(4)」「ほとんどの人がそう考えている(5)」としてカッコ内の得点を付与した。

調査の実施手続き 質問紙は一部ずつ封筒に入れて配布し, 回答後は封をして提出するよう求めた。表紙には, アンケートへの協力依頼のほかに, 研究への協力は任意であること, 回答することによって調査への協力に同意したものとみなすことを明記し, 筑波大学人間系研究倫理委員会の承認を得て行っていることを記載した。

調査対象者と調査時期 国立大学教育学部2校から326名(男子140, 女子186), 国立大学医学部1校から181名(男子103, 女子78), 計507名(男子243, 女子264)であり, 平均年齢は19.81($SD=2.23$: 18-29歳)歳であった。調査時期は2014年6月-9月であった。

結 果

1. 親の職種間での得点比較

a. 得点の算出 佐藤(2015a)と同一の質問紙を用いた調査であることから, 得点化や群分けの分析手順は佐藤(2015a)に従った。今回得られた16変数(Table 1)の α 係数は.57-.96の範囲にあり, 佐藤(2015a)の.51-.93と同程度と見せたため, 得点の算出に問題は無いと判断した。

b. 職種の群分け 親の職業の群分けについても佐藤(2015a)と同様の手順で行った。家計を支える親として1名の親を選択させ, 親の職業名に関する記載があった473名のうちから, 会社員, 公務員, 自営業, 教員, 看護師, 医者 of 6職種を抽出した。なお, 佐藤(2015a)とは異なり, 今回, 銀行員5名は会社員に含めた。6職種に分類された人数の合計は306名であり, 親の職業名に関する記載があった473名のうちの64.7%にあたる。以下, カッコ内には, 父親が選ばれた比率, 母親が選ばれた比率, それ以外の人が選ばれた比率を順に記載した。「会社員」110人(父親: 97.3%, 母親: 2.7%, それ以外: 0.0%), 「公務員」45人(84.4%, 15.6%, 0.0%), 「自営業」20人(85.0%, 15.0%, 0.0%), 「教員」60人(61.7%, 38.3%, 0.0%), 「看護師」6人(0.0%,

100.0%, 0.0%), 「医者」65人 (90.8%, 7.7%, 1.5%)。以降、この6職種306名 (全体の60.4%) を分析対象とした。学部ごとに見た親の6職種の比率はTable 2の通りであった。

c. 親の6職種間での得点比較 親の職業の6職種間で、全16得点の一要因分散分析と多重比較 (5%水準, Tukey法) を行った。親の職業の6職種間に有意差が見られたものは6得点あった (Table 3)。以下、Table 3に基づいて6職種間に有意差が見られた結果について述べる。

親の職業から受ける影響の項目から得られた6得点のうち4得点で有意差がみられた。親の職業を加味して評価される経験の得点に有意差があった ($F(5,299) = 95.06, p < .001$, 偏イータ²乗0.61)。親が「医者」の場合に唯一得点が3点台で最も高く、次いで「教員」の場合に唯一得点が2点台であり、最も低い得点を示したのは「会社員」の場合であった。とくに親が医者や教員である場合、親の職業を考慮した上で自分が評価されたり自分も親と同じ仕事に就くかのように見られたりする経験が多いこと

Table 1
分析に使用した変数の平均値 (標準偏差)

	平均値	標準偏差
親の職業を継ぐことに関する社会の価値観認知の項目		
F1家業や職業が子が継ぐことに賛同する価値観の認知 (5項目: $\alpha = .61$)	2.93	(0.57)
F2家業や職業が子が継ぐことの困難さを指摘する価値観の認知 (2項目: $\alpha = .57$)	2.95	(0.76)
親の職業から受ける影響の項目		
F1親の職業を加味して評価される経験 (6項目: $\alpha = .85$)	1.77	(1.00)
F2親の職業を継ぐことの要請 (4項目: $\alpha = .79$)	1.51	(0.83)
F3親の職業をほめられる経験 (3項目: $\alpha = .89$)	2.89	(1.43)
F4優秀であるようにとの要請 (4項目: $\alpha = .84$)	2.30	(1.09)
F5問題を起こさないようにとの要請 (4項目: $\alpha = .78$)	2.85	(1.05)
F6親の職業が身近であること (3項目: $\alpha = .72$)	2.64	(1.19)
親の職業に対する評価		
F1親の職業に対する肯定的評価 (8項目: $\alpha = .88$)	3.86	(0.81)
F2親の職業に対する忌避感情 (3項目: $\alpha = .65$)	1.68	(0.79)
親に対する肯定的感情		
F1親に対する肯定的感情 (6項目: $\alpha = .91$)	4.12	(0.86)
就業意識および人格形成の指標の項目		
F1親との同職就業意向 (3項目: $\alpha = .96$)	2.01	(1.37)
F2アイデンティティ (5項目: $\alpha = .71$)	3.01	(0.84)
F3セルフエスティーム (4項目: $\alpha = .71$)	3.28	(0.82)
F4職業を考えることへの積極性 (2項目: $\alpha = .64$)	3.68	(1.06)
F5職に就くことへの意識の高さ (2項目: $\alpha = .57$)	4.12	(0.95)

N = 497-506, 得点範囲はすべて1-5である。

Table 2
教育学部・医学部別にみた親の6職種別人数

	会社員		公務員		自営業		教員		看護師		医者		計 人数
	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	人数	%	
教育学部	93	51.1%	25	13.7%	12	6.6%	45	24.7%	3	1.6%	4	2.2%	182
医学部	17	13.7%	20	16.1%	8	6.5%	15	12.1%	3	2.4%	61	49.2%	124
計	110	35.9%	45	14.7%	20	6.5%	60	19.6%	6	2.0%	65	21.2%	306

が示された。

親の職業を継ぐことの要請の得点にも有意差が見られ ($F(5,299) = 37.87, p < .001$, 偏イータ2乗0.39), 親が「医者」の場合が唯一2点台の得点で最も高く, 次いで「教員」の場合が高く, 最も得点が高いのは「会社員」の場合であった。親が医者である場合, 親や周囲から親の仕事を継承することの要請や継承することの期待を向けられることが多いことが示された。また「医者」ほどの高さではない

が, 「教員」も「会社員」より得点が高かった。

親の職業をほめられる経験の得点にも有意差はあり ($F(5,299) = 39.39, p < .001$, 偏イータ2乗0.40), 親が「医者」の場合に唯一得点が4点台で最も高く, 次いで「教員」の場合に高く, その次に「公務員」と「自営業」が続き, 最も得点が高いのは「会社員」の場合であった。親が医者や教員である場合に, 親の職業をほめられたりうらやましがられたりする経験が多いことが示された。また得点順では, 「医者」

Table 3
親の職業の6職種間での各得点の平均値(標準偏差)と多重比較のまとめ

会社員 (n=110)	公務員 (n=45)	自営業 (n=20)	教員 (n=60)	看護師 (n=6)	医者 (n=65)	多重比較の結果	
家業や職業を子が継ぐことに賛同する価値観の認知							
2.96(0.60)	3.11(0.55)	2.92(0.66)	2.93(0.49)	2.67(0.52)	2.89(0.52)		
家業や職業を子が継ぐことの困難さを指摘する価値観の認知							
2.96(0.83)	3.12(0.81)	2.65(0.73)	2.97(0.58)	2.58(0.97)	2.78(0.76)		
親の職業を加味して評価される経験							医>教>自=看=公
1.16(0.42)	1.54(0.64)	1.70(0.60)	2.82(0.97)	1.69(1.18)	3.21(0.75)	医>教>自>会	
親の職業を継ぐことの要請							医>教>会
1.15(0.35)	1.34(0.54)	1.50(0.82)	1.73(0.74)	1.50(0.61)	2.60(1.06)	医>看=自=公	
親の職業をほめられる経験							医>教>公=自>会
2.03(1.15)	3.06(1.28)	2.85(1.25)	3.72(1.09)	3.33(1.79)	4.35(0.89)		
優秀であるようにとの要請							
2.24(1.04)	2.56(1.15)	2.29(0.97)	2.23(1.04)	2.54(1.63)	2.45(1.13)		
問題を起こさないようにとの要請							
2.83(1.07)	3.07(1.11)	2.98(0.81)	3.03(0.99)	2.96(1.09)	2.49(1.16)		
親の職業が身近であること							自>医>公=会
1.93(0.89)	2.19(0.92)	3.97(1.20)	3.23(1.01)	3.00(1.49)	2.92(1.19)	教=医>公=会	
親の職業に対する肯定的評価							医=教>公=会=自
3.55(0.78)	3.92(0.60)	3.34(0.58)	4.51(0.43)	4.40(0.41)	4.56(0.44)	看>会=自	
親の職業に対する忌避感情							
1.57(0.70)	1.69(0.75)	1.78(0.84)	1.82(0.78)	1.44(1.09)	1.88(0.83)		
親に対する肯定的感情							
4.09(0.92)	4.02(0.94)	4.03(0.85)	4.29(0.81)	4.67(0.52)	4.06(0.82)		
親との同職就業意向							医>教>公=自
1.26(0.63)	1.84(1.06)	1.32(0.71)	3.28(1.43)	2.56(1.42)	3.90(1.11)	医>教>公>会	
							医>看>会
アイデンティティ							
2.95(0.82)	3.08(0.95)	3.10(0.82)	3.04(0.93)	2.97(0.77)	3.04(0.78)		
セルフエスティーム							
3.21(0.84)	3.28(0.96)	3.25(1.08)	3.45(0.74)	3.00(0.42)	3.32(0.78)		
職業を考えることへの積極性							
3.80(0.98)	3.51(1.06)	3.18(1.26)	3.84(1.00)	4.00(0.95)	3.65(1.04)		
職に就くことへの意識の高さ							
4.10(0.93)	4.02(1.02)	4.23(0.88)	4.24(0.93)	4.00(1.26)	4.05(1.02)		

N=302-306, 多重比較の結果は, 6職種の最初の一字を用いて表している。

「教員」の次は「看護師」であった。

親の職業が身近であることの得点にも有意差があり ($F(5,300) = 24.11, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.29), 親が「自営業」で最も高く、「教員」と「医者」も「公務員」「会社員」より高かった。親が自営業である場合は身近さも当然であろうが、医者や教員である場合も、親が仕事をしている姿を日頃から見ていたり、親の職場に行ったりすることが示された。また得点順では、「看護師」は「医者」よりも上であった。

親の職業に対する評価の項目から得られた 2 得点では、親の職業に対する肯定的評価の得点にのみ有意差があり ($F(5,298) = 36.19, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.38), 親が「医者」「教員」「看護師」の場合に得点が 4 点台と高かった。親が医者や教員である場合、また看護師である場合も、親の職業を良い職業だと子が認識する程度が高いことが示された。

就業意識および人格形成の指標の項目から得られた 5 得点については、親との同職就業意向の得点にのみ有意差があり ($F(5,297) = 70.83, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.54), 親が「医者」の場合に得点が高かった。「教員」の場合も医者と共に得点が 3 点台を示し、「公務員」「自営業」「会社員」より高かった。医学部・教育学部生の結果ではあるが、親が医者や教員である場合に、子が親と同じような職業に就こうと考えやすいことが示された。

以上の結果から、親の職業の違いによって、子である大学生の心理的な経験には差異が生じていると言える。親が医者である場合には、親の職業を加味して自分が評価されたり自分も親と同じ仕事に就くかのように見られたりする経験が多く、親の職業を継ぐことを期待されたり言われたりすることが多く、親の職業をほめられる経験が多く、親の職業と同じような職に就こうと考えるようになることが多い。親が教員である場合にも、親が医者の場合にほぼ同じであった。一方、親が会社員の場合は、医者や教員で高い得点はおおむね低くなっていた。

なお、優秀であることの要請や問題を起ささないようにとの要請には、親の職種間による有意差はみられず、親の職業に対する忌避感情、親に対する肯定的な感情にも差はみられなかった。また、アイデンティティとセルフエスティームの得点にも差はみられず、職に就くことへの意識に関しても差はみられなかった。親の職業によって、親子関係の良さや人格形成に関してまで差が現れるということにはなかった。

2. 親の職業との継続性からみた群分けを用いた得点比較

親の職業と関連の深い学部 に在籍する大学生は、親と同じ職業に就く可能性が高いと考えられる。そこで、1. で親の職業が 6 職種に分類された 306 名に対して、①教育学部に在籍しており親の職業が教員の場合 (①教教: $n = 45$, 男子 16, 女子 29), ②教育学部に在籍しており親の職業が教員以外の場合 (②教非: $n = 137$, 男子 56, 女子 81), ③医学部に在籍しており親の職業が医者の場合 (③医医: $n = 61$, 男子 35, 女子 26), ④医学部に在籍しており親の職業が医者以外の場合 (④医非: $n = 63$, 男子 32, 女子 31) の 4 群に分けて各得点の比較を行った (Table 4)。16 変数のうち、4 群間で有意差がみられ、多重比較においても 2 群間に有意差がみられたのは 7 変数であった。

第一に、親の職業を継ぐことの要請 ($F(3,301) = 59.11, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.37) では、4 群間に有意差があり、多重比較の結果③医医 > ①教教 > ④医非 = ②教非となった。親が医者の医学部生と親が教員の教育学部生、つまり、親の職業に近い学部 に在学している大学生は、親の職業を継ぐ要請をより多く経験していた。さらに、親が医者の医学部生は、親が教員の教育学部生よりも親の職業を継ぐことの要請を受けているという結果であった。親と同じ職業に就く可能性が高い進路を選んでいる場合、親と同じ職業に就く要請を受けているということになり、教員よりも医者の場合により多かった。しかし、親が医者の医学部生であっても得点は 3 点を割っており高くはない。なお、親との同職就業意向 ($F(3,299) = 182.51, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.65) も 4 群間に有意差があり、多重比較の結果③医医 = ①教教 > ④医非 = ②教非となった。要請の量は違ったかもしれないが、親の職業に近い学部 に在学している大学生は、親と同じ職業に就こうと考えていることが確認できる。

第二に、親の職業に対する肯定的評価 ($F(3,300) = 35.03, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.26), 親の職業をほめられる経験 ($F(3,301) = 43.29, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.30), 親の職業を加味して評価される経験 ($F(3,301) = 117.84, p < .001$, 偏イータ 2 乗 0.54) の 3 変数も 4 群間に有意差があり、多重比較の結果はすべて③医医 = ①教教 > ④医非 = ②教非となった。親の職業に近い学部 に在学している大学生は、親の職業を通して自分が評価される経験、親の職業をほめられる経験を多くしており、そして親の職業を良いものとして高く評価していた。親の職業を肯定的に意識する機会を多く持った結果、親に近い進

路を選択しているということであろう。

それ以外に差が見られた変数は2つあり、親の職業が身近であること ($F(3,302) = 9.06, p < .001$, 偏イータ2乗0.08) では、①教教 > ④医非 = ②教非、③医医 > ②教非となった。問題を起こさないようにとの要請 ($F(3,299) = 3.75, p = .011$, 偏イータ2乗0.04) では、④医非 > ③医医という結果が得られ、同じ医学部生の間に差が見られた。親が医者である

医学部生は、生活上のことはあまり口うるさく言われないようであった。

3. 親の職業との継続性からみた群分けごとのパス解析

16変数を用いて、重回帰分析(ステップワイズ法)の繰り返しによるパス解析(5水準を設定)を、先の2.と同じ4群、①教育学部に在籍しており親の職

Table 4
親の職業との継続性からみた4群間での各得点の平均値(標準偏差)と多重比較のまとめ

	①教育学部 親が教員 (n=45)	②教育学部 親が非教員 (n=137)	③医学部 親が医者 (n=61)	④医学部 親が非医者 (n=63)	多重比較の結果
家業や職業を子が継ぐことに賛同する価値観の認知	2.90(0.51)	3.00(0.60)	2.87(0.51)	2.97(0.57)	
家業や職業を子が継ぐことの困難さを指摘する価値観の認知	2.92(0.57)	2.98(0.80)	2.79(0.74)	2.92(0.86)	
親の職業を加味して評価される経験	2.99(0.94)	1.35(0.68)	3.20(0.74)	1.63(0.75)	③医医 = ①教教 > ④医非 = ②教非
親の職業を継ぐことの要請	1.87(0.74)	1.30(0.57)	2.61(1.06)	1.23(0.45)	③医医 > ①教教 > ④医非 = ②教非
親の職業をほめられる経験	3.88(1.05)	2.41(1.32)	4.33(0.90)	2.77(1.33)	③医医 = ①教教 > ④医非 = ②教非
優秀であるようにとの要請	2.09(0.93)	2.23(1.00)	2.47(1.10)	2.61(1.29)	
問題を起こさないようにとの要請	3.01(1.05)	2.84(1.02)	2.48(1.17)	3.08(1.05)	④医非 > ③医医
親の職業が身近であること	3.19(1.05)	2.27(1.13)	2.90(1.19)	2.56(1.24)	①教教 > ④医非 = ②教非 ③医医 > ②教非
親の職業に対する肯定的評価	4.51(0.44)	3.67(0.77)	4.55(0.45)	3.86(0.73)	③医医 = ①教教 > ④医非 = ②教非
親の職業に対する忌避感情	1.88(0.84)	1.60(0.73)	1.89(0.82)	1.66(0.74)	
親に対する肯定的感情	4.26(0.84)	4.16(0.82)	4.05(0.83)	4.00(1.04)	
親との同職就業意向	3.85(1.02)	1.50(0.89)	4.04(0.96)	1.34(0.72)	③医医 = ①教教 > ②教非 = ④医非
アイデンティティ	3.04(0.94)	2.99(0.85)	3.06(0.78)	3.01(0.86)	
セルフエスティーム	3.41(0.76)	3.16(0.88)	3.32(0.80)	3.45(0.84)	
職業を考えることへの積極性	3.81(1.02)	3.64(1.02)	3.66(1.05)	3.80(1.05)	
職に就くことへの意識の高さ	4.24(0.94)	4.10(0.98)	4.06(1.02)	4.09(0.88)	

N=302-306, 多重比較の結果は、4群の名称を略して表している。

業が教員の場合 (Figure 1.)、②教育学部に在籍しており親の職業が教員以外の場合 (Figure 2.)、③医学部に在籍しており親の職業が医者の場合 (Figure 3.)、④医学部に在籍しており親の職業が医者以外の場合 (Figure 4.) に分けて行った。5水準の設定は、佐藤 (2015a) に従った。

a. ①教教と③医医の比較 ①親が教員で自分も教育学部生の場合と③親が医者で自分も医学部生の場合に共通する結果として、「親の職業をほめられる経験 (①, ③の順に $\beta = .30$ ($t(41) = 2.03$, $p = .049$), $\beta = .35$ ($t(59) = 2.90$, $p = .005$)) → 親の職業への肯定的評価 ($R^2 = .07$ ($F(1,41) = 4.12$, $p = .049$), $R^2 = .11$ ($F(1,59) = 8.44$, $p = .005$))」, 「親の職業への肯定的評価 (順に $\beta = .39$ ($t(41) = 2.75$, $p = .009$), $\beta = .32$ ($t(58) = 2.62$, $p = .011$)) → 親との同職就業意向 ($R^2 = .14$ ($F(1,41) = 7.54$, $p = .009$), $R^2 = .23$ ($F(2,58) = 9.96$, $p < .001$))」というパスが得られた。なお③においては、親との同職就業意向に対して、親の職業をほめられる経験 ($\beta = .30$ ($t(58) = 2.46$, $p = .017$)) から直接のパスも得られた。

また、親の職業継承の要請という変数からは、親との同職就業意向へのパスは得られなかった。

親と同じ仕事に就こうとしており、その仕事に直結した学部部に在籍している場合、親の職業をまわりからほめられ、親の職業を良いものだと考えるようになり、親と同じ仕事に就こうとするようになるという関連がみられ、親から同じ職に就いてほしいと要請されることは関連していなかった。

b. ①教教と②教非の比較 ①親が教員で自分も教育学部生の場合と、②親が教員ではない教育学部生の場合を比較すると、①教教の場合は、2つの特徴があり、第一に「優秀さの要請 ($\beta = -.29$ ($t(40) = -2.07$, $p = .045$)) → アイデンティティ ($R^2 = .18$ ($F(2,40) = 5.46$, $p = .008$))」, 「優秀さの要請 ($\beta = -.32$ ($t(41) = -2.17$, $p = .036$)) → セルフエスティーム ($R^2 = .08$ ($F(1,41) = 4.73$, $p = .036$))」という共に負のパスが得られた。第二に「親の職業を加味して評価される経験 ($\beta = .37$ ($t(41) = 2.53$, $p = .015$)) → 親の職業への忌避感情 ($R^2 = .11$ ($F(1,41) = 6.39$, $p = .015$))」, 「親の職業を加味して評価される経験 ($\beta = -.32$ ($t(40) = -2.27$, $p = .029$)) → アイデンティティ ($R^2 = .18$))」というパスが得られた。

どちらの結果も、親が教員で自分も教員になる道を選択している場合に、親から優秀であることを要請されることと、親の職業を加味して自分が見られることはネガティブに作用しているということであ

る。

また、「問題起こすなを要請 ($\beta = .31$ ($t(41) = 2.11$, $p = .041$)) → 親に対する肯定的感情 ($R^2 = .08$ ($F(1,41) = 4.46$, $p = .041$))」という、意外な関連が見られた。

②教非の場合も、2つの特徴があり、第一に「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .26$ ($t(126) = 3.24$, $p = .002$)) → 親との同職就業意向 ($R^2 = .15$ ($F(2,126) = 12.4$, $p < .001$))」, 「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .22$ ($t(128) = 2.53$, $p = .013$)) → 職に就く意識の高さ ($R^2 = .04$ ($F(1,128) = 6.38$, $p = .013$))」, 「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .29$ ($t(127) = 3.22$, $p = .002$)) → 親に対する肯定的感情 ($R^2 = .15$ ($F(2,127) = 12.55$, $p < .001$))」というパスが得られた。第二に「親に対する肯定的感情 ($\beta = .19$ ($t(126) = 2.27$, $p = .025$)) → 職業を考える積極性 ($R^2 = .08$ ($F(2,126) = 6.17$, $p = .003$))」, 「親に対する肯定的感情 ($\beta = .25$ ($t(127) = 3.03$, $p = .003$)) → アイデンティティ ($R^2 = .10$ ($F(2,127) = 8.14$, $p < .001$))」, 「親に対する肯定的感情 ($\beta = .50$ ($t(128) = 6.55$, $p < .001$)) → セルフエスティーム ($R^2 = .24$ ($F(1,128) = 42.91$, $p < .001$))」というパスが得られた。

どちらの結果も、親が教員ではなく、自分は教員になる道を選択している場合に、親の職業を肯定し、親に対する感情も肯定的であることが、ポジティブに作用しているということである。

また、「問題起こすなを要請 ($\beta = -.22$ ($t(127) = -2.58$, $p = .011$)) → アイデンティティ ($R^2 = .10$))」という、ネガティブな関連も見られた。

c. ③医医と④医非の比較 ③親が医者で自分も医学部生の場合と、④親が医者ではない医学部生の場合を比較すると、③医医の場合は、2つの特徴があり、第一に既出の「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .32$) → 親との同職就業意向 ($R^2 = .23$)」と、「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .33$ ($t(58) = 2.70$, $p = .009$)) → 職業を考える積極性 ($R^2 = .27$ ($F(2,58) = 12.02$, $p < .001$))」, 「親の職業への肯定的評価 ($\beta = .45$ ($t(59) = 3.89$, $p < .001$)) → 親に対する肯定的感情 ($R^2 = .19$ ($F(1,59) = 15.11$, $p < .001$))」というパスが得られた。第二に「親に対する肯定的感情 ($\beta = .30$ ($t(58) = 2.43$, $p = .018$)) → 職業を考える積極性 ($R^2 = .27$)」, 「親に対する肯定的感情 ($\beta = .29$) → アイデンティティ ($R^2 = .07$)」, 「親に対する肯定的感情 ($\beta = .35$ ($t(59) = 2.91$, $p = .005$)) → セルフエスティーム ($R^2 = .11$ ($F(1,59) = 8.46$, $p = .005$))」というパスが得られた。

この結果は、親が教員ではない教育学部生 (②教非) の結果に類似しており、親が医者で自分も医者

になる道を選択している場合に、親の職業を肯定し、親に対する感情も肯定的であることが、ポジティブに作用している。

加えて、「職業継承困難価値観認知 ($\beta = .28$ ($t(59) = 2.26, p = .028$)) → 親の職業への忌避感情 ($R^2 = .06$ ($F(1,59) = 5.09, p = .028$))」という関連がみられた。

④親が医者ではない医学部生の場合は、「優秀さの要請 ($\beta = .27$ ($t(55) = 2.05, p = .045$)) → 親の職業への忌避感情 ($R^2 = .05$ ($F(1,55) = 4.20, p$

$= .045$))」、「優秀さの要請 ($\beta = -.35$ ($t(53) = -2.79, p = .007$)) → 親に対する肯定的感情 ($R^2 = .15$ ($F(2,53) = 5.80, p = .005$))」、「優秀さの要請 ($\beta = -.41$ ($t(53) = -3.23, p = .002$)) → セルフエスティーム ($R^2 = .15$ ($F(1,53) = 10.43, p = .002$))」というパスが得られた。

優秀さの要請からセルフエスティームに負の関連がみられたのは、親が教員の教育学部生 (①教教) と同じ結果である。

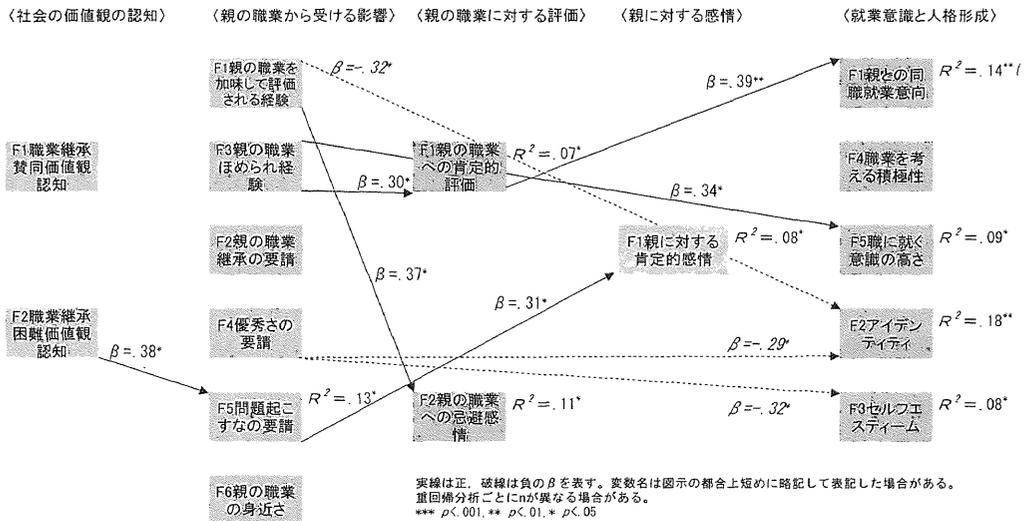


Figure 1. 親の職業に関連する16変数 (5水準) でのパス解析結果 (①教教: n=43-44)

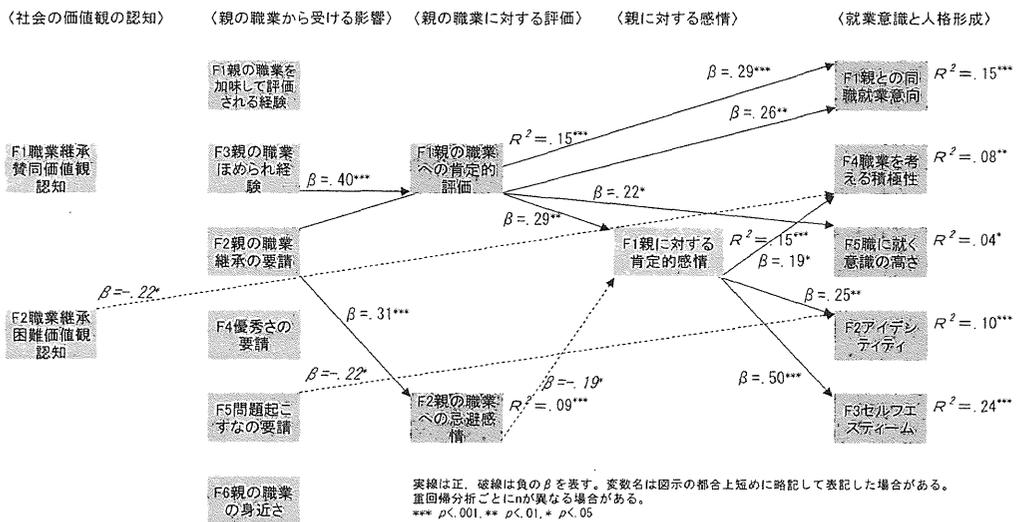


Figure 2. 親の職業に関連する16変数 (5水準) でのパス解析結果 (②教非: n=129-135)

また、「職業継承困難価値観認知 ($\beta = .23$ ($t(54) = 2.04, p = .046$)) → 親の職業への肯定的評価 ($R^2 = .28$ ($F(3,54) = 8.29, p < .001$))」という関連と、「職業継承賛同価値観認知 ($\beta = -.36$ ($t(53) = -7.71, p = .008$)) → アイデンティティ ($R^2 = .11$ ($F(1,53) = 7.71, p = .008$))」という関連がみられた。同じ医学部生でも、親が医者であるかどうかによって親の跡を継ぐことに対する世間の風潮の受け止め方が異なっていることが示された。

考 察

佐藤 (2015a) と同様に、大学生の結果でも親の職業の違いによって、子である大学生の心理的な経験には差異が生じていることが示された。また、親と同じ職業に就く可能性が高い進路を選んでいる場合とそうでない場合とを比較した結果でも、親が教員や医者であることを反映した結果が重ねて示されていた。そこで、親の職業によって生じる心理的経

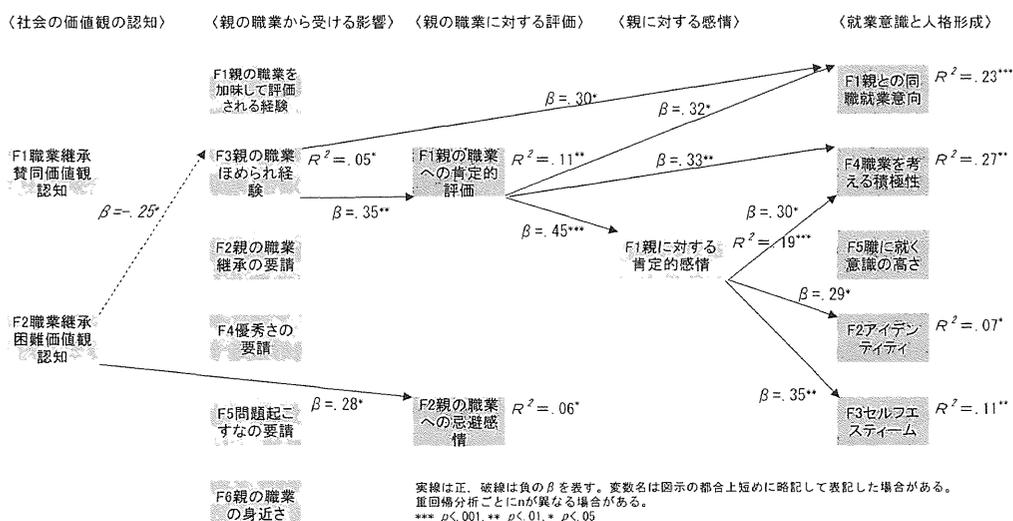


Figure 3. 親の職業に関連する16変数（5水準）でのパス解析結果（③：医医 $n=61$ ）

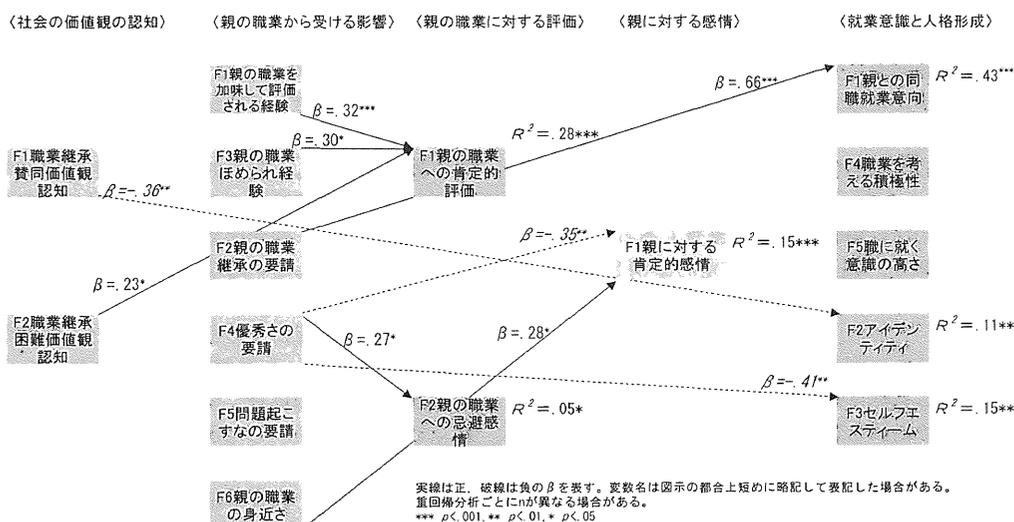


Figure 4. 親の職業に関連する16変数（5水準）でのパス解析結果（④医非： $n=55-62$ ）

験と親子関係、進路形成・人格形成の関連に着目して考察を加える。

第一に、親と同じ仕事に就こうとしており、その仕事に直結した学部在籍している場合の共通点として、親の職業をまわりからほめられ、親の職業を良いものだと考えるようになり、親と同じ仕事に就こうとするようになるという進路形成の過程が見出された。親から同じ職に就いてほしいと要請されることは、親と同じ仕事に就こうとする選択には関連していなかった。したがって、親が教員や医者である大学生が、親と同じような職業を進路選択するには、親などからの直接的な要請よりも、周囲から親の職業をほめられることの方が大きく関連していることが示された。

第二に、同じ教育学部生の中で、親が教員である場合と親が教員ではない場合とを比較した結果からは、親が教員である場合、親から優秀であることを要請される経験と親の職業を加味して自分が見られる経験が、人格形成に不利益な方向で作用していることが示された。この関連は、親が教員ではない場合には示されなかった。親が教員である教育学部生は教員という親の職業をより高く評価している。その中で目標でもある親からもっと高いレベルを目指すよう要求されることは、現在の自己の能力の低さを指摘されているように感じられる可能性がある。また、現在の自分の能力の高さは教師である親が与えたものであり自分の力ではないと指摘されているように感じられている可能性もあり、そのせいで自信が持てなくなり自我が揺らいだりすることが考えられる。

子どもが親と同じ教員という道を進路選択しようとしている場合には、優秀であるようにと親が要請することや、周囲から先生の子だから優秀だと言われることが、子にとって不利益を生じさせる可能性が示唆された。

第三に、同じ医学部生の中で、親が医者である場合と親が医者ではない場合とを比較した結果からは、親が医者でない場合、親から優秀であることを要請される経験が、親に対する肯定的感情を低め、人格形成にも不利益な方向で作用していることが示された。

親が医者ではない医学部生の場合、親が医者ではなく医者になる必然性があるわけでもないのに親から無理に優秀であれと要請されていると思う、そのままの自分には価値がないと感じたり自信をなくしたりしている可能性が考えられる。

また、親の職業を継ぐことに関する社会の価値観の受け止め方にも差が見られた。同じ医学部生で

も、親の跡を継ぐのは難しいと見るのが世間の目だと強く感じるほど、医者の子は、親が医者でなかったらと思う、親が医者でなかった子は、親の職業が医者でなくて良かった、今の親の仕事でいてくれて良かったと親の職業を高く評価することが示されていた。さらにまた、医学部生で親が医者でない子の場合には、世間は子が親の跡を継ぐことに賛同していると強く認知していればいるほど、アイデンティティ形成の程度が低いという結果が得られた。この場合、世間は医者の子が医者になることを奨励していると考えてしまい、自分の親が医者でないことから、医者になる必然性が薄いと見え、アイデンティティが揺らぎやすいという解釈が可能であろう。職業継承性が高い医者という仕事の場合には、職業継承に対する社会の価値観の認知も、子に対して影響力があると言えよう。

最後に、4群のパス解析結果を総合的に見てみると、親が医者である医学部生の結果と、親が教師ではない教育学部生の結果には、「親の職業への肯定的評価→親に対する肯定的感情→セルフエスティーム、アイデンティティ、職業を考える積極性」という進路形成・人格形成を促進する過程が共通していた。これに対して、親が教員である教育学部生の結果と、親が医者ではない医学部生の結果に共通したのは「優秀さの要請→セルフエスティーム（の低さ）」という人格形成を抑制する方向の過程であった。

親が医者で自分も医者になる道を進路選択しようとしている場合には、親の職業を肯定し、親に対する感情も肯定的であることが、子の進路形成や人格形成に対して促進的な作用をもたらしていた。一方、親が教員で子も教員になる道を選ぼうとしている場合には、そのような肯定的な作用はみられなかった。これに対して親が教員ではなく、自分は教員になる道を進路選択しようとしている場合には、親の職業を肯定し、親に対する感情も肯定的であることが、子の進路形成や人格形成に対して促進的な作用をもたらし、親が医者ではなくて子が医者になる道を選ぼうとしている場合には、そのような肯定的な作用がみられなかった。

医学部生が医者になるという進路と、教育学部生が教員になるという進路は同じとは言えない。また、教育学部生の場合、全員が教職を志望し教職に就くとは限らない。したがって単純に比較することはできないが、医学部生にとって自分が医者の子であるかないかと、教育学部生にとって自分が教員の子であるかないかには影響の違いがあることが示唆される結果が得られた。医学部生にとって親が医

者であることが肯定的に作用するほどには、教育学部生にとって親が教員であることは肯定的に作用していないのだとすれば、その違いを検討する必要があるであろう。

付 記

本稿は、日本心理学会第79回総会（2015）において発表した内容に加筆したものであり、行われた研究はJSPS 科研費24653175の助成を受けたものです。

文 献

船曳健夫（1998）. 二世論 新潮文庫
真野俊樹・小林 慎・井田浩正・山内一信・藤沢弘美子・塚原康博（2004）. 医師の進路選択に関する考察——開業志向に注目して—— 医療と社会, **14**, 85-102.
宮下一博（2010）. 大学性のキャリア発達——未来に向かって歩む—— ナカニシヤ出版
三好昭子・大野 久・内島香絵・若原まどか・大野千里（2003）. Ochse & Plug の Erikson and Social-Desirability Scale の日本語短縮版（S-ESDS）作成の試み 立教大学心理学研究, **45**, 65-76.
森 剛志・松浦 司（2007）. 開業医の地位継承に関する実証分析 医療経済研究, **19**, 169-183.

西平直喜（1978）. アイデンティティ（一） 青年心理（金子書房）, **7**, 164-183.
佐藤有耕（2015a）. 親の職業と青年期の子どもの親子関係との関連 筑波大学心理学研究, **49**, 45-56.
佐藤有耕（2015b）. 親の職業による青年期の子どもの心理的経験の差異（その2）——親の職業に関連する変数間のパス解析結果の検討—— 日本発達心理学会第26回大会発表論文集, P5-046.
鹿内啓子（2007）. 大学生の職業選択に対する職業意識と親の影響との関連性 北星学園大学文学部北星論集, **44**, 1-11.
田中恵子・山内祐一・内海 厚・志賀令明（1988）. 家業継承問題を背景に有する症例 心身医学, **28**（抄録）, 101.
田中宏二・小川一夫（1985）. 職業選択に及ぼす親の職業的影響——小・中学校教員・大学教員・建築設計士について—— 教育心理学研究, **33**, 171-176.
豊川 琢・吉良伸一郎・井上俊明（2009）. 特集 子どもを医者にしますか？ 日経メディカル, **38**(1), 62-79.
山本真理子・松井 豊・山成由紀子（1982）. 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, **30**, 64-68.

（受稿10月30日：受理11月13日）