

# 保育所保母の職業適応に関する研究(第一報)

須 見 喜 六

## I 研究の目的

保育は人格形成の仕事であり人間関係の中で展開されるので、保育の効果に影響する諸条件の中で最も基礎的で重要なものは保育者の人格的特質であることは言うまでもない。

それでは理想的な保育者が備えるべき具体的人格特性は何か。これを明らかにすることは保育者の養成にたずさわっているものに対してはその教育目標を与え、保育者を採用するものに対しては評価の基準を与え、現に保育に従事しているものやこれから保育に従事しようと志すものに対しては自己分析、自己改善のためのよい刺激となる資料を提供する。(6)(8)ではそのような理想的な保育者の備えるべき資質は如何にして規定するか。その規定の方法には大別して二つある。その第一の方法は保育の本質という理念の上から演繹的に保育者の資質を分析して決定する方法である。この方法だけでは特性が概念的抽象的にしか分析されない欠点がある。そこで第二の方法を併用して総合的に規定することが望ましい。

第二の方法とは保育の実際から出発するもので、曾て或いは現に職場に成功している(職業適応度の高い)保育者の資質を分析してそこから普遍的基本的な保育者の人格特性を導き出す帰納的な方法である。

しかし保育者の資質についての科学的な研究とりわけ帰納的な方法による研究は現在までのところ極めて乏しかったといっても過言ではない。

西本修の幼稚園教諭の理想像に関する研究があるが、園児の両親への質問紙による方法を用いており、かつ保育所保母については調査していない。(6)

藤原喜悦は職業適応を評価する規準をつくり適応良好群と不良群とに分けて性格の比較を行っているが、保母を対象としたものではなく、また主観的側面の適応のみによる研究である。(11)

甲斐久生らは保母在職中と短大在学当時との性格の変化を研究しているが対象を職業適応良好群と不良群に分けないで一括して検査している。(3)

その外に聖徳学園短大児童文化研究部の幼稚園教諭の理想像についての研究があるが、保育所保母を対象としたものではなく、職場監督者の観察によるものである。(9)

職場監督者や児童の保護者が外から観察してたとえその期待に充分添い職務達成度が高くても好ましい保母に見えても保母自身の主観的側面において職務満足感が乏しく自我の脅威を強く感じている場合には真に適応しているとは云い難く内的適応優位の見地からはむしろ適応不良群に含まれる。(1)従来理想の保母像の研究においては職場で成功している保母群として専ら外的な規準によって評価されたものが対象として選ばれていたが、内的主観的側面の適応度も考慮されるべきであり、この研究では外的と内的の両側面の適応度の高いものを真の適応良好群として選び、その性格構造を分析しようとするものである。しかし保育所保母について職業適応の内的主観的側面を如何にして測定するか、その尺度が未だつくられていなかったので尺度作成から着手する。その作成された尺度を使用して主観的側面の適応度の高いものを選び出し、更にその中で職場監督者の観察により外的客観的側面の適応度においても高いものを選び出し、すなわち両側面の適応度の高い群について矢田部ギルフォード

性格検査を行い、適応度の低い群と比較することによって帰納的に望ましい 保母が備えるべき人格特性を把もうとする。なお性格以外の要因についても両群を比較し検討する。

短大保育科は新設のためまだ卒業生が出ていないのでその前身である 保育専門学園の卒業生を被験者とし、将来卒業する短大出身者との比較が出来るように 卒業年度別の職業適応度の差異も併せて検討しておきたい。

## II 研究の方法

### 1. 調査票の作成

適応という概念、したがって職業適応という概念についても 諸説があって必ずしも統一的な定義があるわけではないので、調査票の問題を作るに先立ってその 概念を次の如く規定しておきたい。

適応とは自己と環境との間に心理的に調和した関係が保持される 状態およびよりよい調和を見出そうとして自己の要求や行動を変容したりまた環境に働きかける 連続的な過程を意味すると共にその行動が社会的に承認されるようなものであるか否かということの意味する(4)

職業適応とは自己の求めているものが 職業によってよく 満足させられ 自己の可能性が実現されると共に職業から課せられ求められている 条件に自己がよく 適合する 過程を意味する。(2)(7) 職業適応の良否を評価する規準については内的主観的な側面と 外的客観的な側面が区別せられる。(5)

外的客観的に如何に職務達成度が高く社会的要求に添い得ていてもそれに伴う 内的主観的側面において職務満足感幸福感を持ってない場合には良好な適応とは云えず、その逆に 内的主観的に十分な満足感幸福感を持っていても職務達成度が低く 地位不安定ではやはり良好な適応とはいえないからである。

そこでこの研究では主観的側面と客観的側面の両方から職業適応度を 測定することとし、両側面共に適応度の高いものを真の適応群とする。

主観的側面については保母に対して質問紙により調査することとし、客観的側面についてはその保母の職場の監督者の観察をもとに評価することとした。

主観的側面の評価規準としては次の如く A, B, C, Dの四つの 領域に分けて見ることとした。

A 職業が個人に対して期待している性能(所要性能)と個人が持っている性能(所有性能)とが合致していると感じる程度

B 上司、同僚、部下を含めてその職場でどのような人間関係のもとで働いているか。

C 現在納得のいく報酬を得て働いているか。また将来に対して 向上昇進の機会があると感じているか。

D 職務そのものから得られる満足感の程度の四つの領域とした。(2)

この四領域を次の如く分けて問題を作成し五段階に品等させた。

A 領域(性能合致度) 第1問から第5問まで

B 領域(人間関係) 第6問から第10問まで

C 領域(待遇満足度) 第11問から第12問まで

D 領域(職務満足感) 第13問から第16問まで

質問の形式も概ね藤原喜悦のそれにならったが保母向きに変えてもとの21問を 16問に整理した。なお第17問として「職場の困難に耐えていく心の支えとなるもの」をつけ加えた。これ

はかつて倉橋惣三が保母の第一資格としてあげた「保母の苦勞に耐えること」へ動機づける要因を調査しようとするものであるが、この項目だけは五段階による品等は行なわず、参考事項として加えたものである。(9) なお公立私立別、給与月額、職員規模等の記入欄も設けた。質問紙は表の1の通りである。

表の1 職場生活調査について

この調査は職場で皆さんがどのような生活を送っておられるかを研究するためのものですからご協力下さい。次の質問に対して自分にあてはまるところに○印をつけて下さい。調査の結果は他へ洩らすことのないよう気をつけますからありのままを書いて下さい。

1. あなたは今の仕事が好きですか。  

非常にいやだ	あまり好きでない	ふつう	かなり好き	非常に好き
--------	----------	-----	-------	-------
2. あなたは今の仕事をうまくやっただけの能力がありますか。  

少しも能力がない	あまり能力がない	ふつう	かなりある方	非常に能力がある
----------	----------	-----	--------	----------
3. あなたは今の仕事をうまくやっただけの体力や健康に恵まれていますか。  

全然恵まれていない	あまり恵まれていない	ふつう	かなり恵まれている	非常に恵まれている
-----------	------------	-----	-----------	-----------
4. あなたの性格は今の仕事をうまくやっっていくのに向いていますか。  

全然向いていない	あまり向いていない	ふつう	かなり向いている	非常に向いている
----------	-----------	-----	----------	----------
5. あなたは今の仕事をいっしょうけんめいやっていますか。  

全然いっしょうけんめいでない	あんまりいっしょうけんめいでない	ふつう	かなりいっしょうけんめい	非常にいっしょうけんめい
----------------	------------------	-----	--------------	--------------
6. あなたは職場の仲間と仲よくつきあっていますか。  

非常に仲がわるい	あまり仲よくしていない	ふつう	かなり仲よくしている	非常に仲よくしている
----------	-------------	-----	------------	------------
7. あなたは職場の仲間から頼りにされていますか。  

全然頼りにされていない	あまり頼りにされていない	ふつう	かなり頼りにされている	非常に頼りにされている
-------------	--------------	-----	-------------	-------------
8. あなたは困ったことを打ちあけることができる親しい友だちが職場にいますか。  

親しい友だちは全然いない	あまり親しい友だちは少ない	ふつう	かなり親しい友だちがいる	非常に親しい友だちがいる
--------------	---------------	-----	--------------	--------------
9. あなたは上役からよく思われていますか。  

非常に悪く思われている	あまりよく思われていない	ふつう	かなるりよく思われている	非常によく思われている
-------------	--------------	-----	--------------	-------------
10. あなたは上役に対して親しみを感じていますか。  

全然親しみ深くない	あまり親しみ深くない	ふつう	かなり親しみ深い	非常に親しみ深い
-----------	------------	-----	----------	----------
11. あなたは今の給与で満足していますか。  

非常に不満	やゝ不満	ふつう	大体満足	非常に満足
-------	------	-----	------	-------
12. あなたは今の職場で身分が向上し経済が安定する等将来性がありますか。  

全然希望がもてない	あまり希望がもてない	ふつう	かなり希望がもてる	非常に希望がもてる
-----------	------------	-----	-----------	-----------

13. あなたは職場で毎日楽しく生活していますか。  
非常に不愉快 やゝ不愉快 ふつう かなり楽しい 非常に楽しい

14. あなたは今の職場に対していろいろな不満や希望がありますか。  
非常に沢山ある かなり多い ふつう あまりない 全然ない

不満や希望があるとすればどんなことですか。次に記入して下さい。

A \_\_\_\_\_  
B \_\_\_\_\_  
C \_\_\_\_\_

15. あなたは今の職場でずっと続けて働こうと思いますか。  
なるべく早くやめたい そのうちやめたい ふつう (わからない) と思う いつまでも続けてやりたい

今の職場をやめて他の職場に行きたいと思う人はその理由を書いて下さい。

(理由) \_\_\_\_\_

また今の職場をやめるとすればどんな職場に行きたいと思いますか。

(新しく勤めた) と思う職場) \_\_\_\_\_

16. あなたは今の仕事がやり甲斐のある立派なものだと思いますか。  
非常につまらない 少しつまらない ふつう かなり立派な仕事と思う 非常に立派な仕事と思う

あなたが職場についてふだんから特に感じていることや考えていることがあったら自由に記入して下さい。

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

17. あなたが職場の困難なことに耐えていく心の支えとなっているものは何ですか。

お名前 \_\_\_\_\_

ご住所 \_\_\_\_\_

お勤先 \_\_\_\_\_

卒業年度 \_\_\_\_\_

担当児童数(年令別・性別) \_\_\_\_\_

勤務時間(一日平均) \_\_\_\_\_

給与(月平均) \_\_\_\_\_

通勤・住込別 \_\_\_\_\_

現在の職名 \_\_\_\_\_

年令 \_\_\_\_\_

既婚・未婚別 \_\_\_\_\_

職員数 \_\_\_\_\_

勤続年数 \_\_\_\_\_

記入年月日 昭和43年 月 日

## 2. 調査の時期

第一回調査、昭和42年9月24日

岡山県立保育専門学園同窓会総会の席上、出席者(16名)に表の1の様式による調査票を配布し趣旨を説明して協力を求めた。

第二回調査、昭和42年11月1日

前記同窓会に出席したものを除く第17期卒業生に同調査票を郵送し11月末日までに回答を求めた。

第三回調査昭和43年1月15日

第16期生と第15期生に同じく郵送し2月15日までに回答を求めた。

その郵送（配布）数と回答数の合計は表の2の通りである。

表の2 被験者数内訳

卒業年度別	郵送数	回答数
39年度 (15期生)	30	17
40年度 (16期生)	27	14
41年度 (17期生)	36	25
その他年度	8	1
計	101	57

(註) 回答率56.4%

なお第15期生から第17期生までの卒業生は筆者の教え子であり、そのうち現在保育所に保育士として勤務中の者の悉皆調査である。

### 3. 尺度作成

各項目のそれぞれの応答に対しては+2から-2までの点数を与え、その得点を項目別、領域別に集計して順位をつけ、

$$PR = 100 - \frac{(100R - 50)}{N}$$

の式によってパーセントイル順位に換算した。

### 4. 主観的側面の適応の上位群と下位群の選出

総得点のパーセントイル表によって最上位から25%の15名と最下位から25%の15名をそれぞれ選出し上位群と下位群とした。

### 5. 性格検査

昭和43年2月15日より3月15日までの間の保育所訪問の際に上位群と下位群に対して矢田部ギルフォード性格検査を行った。検査のやり方は同検査手引によった。(10)

### 6. 客観的側面の適応度の評価

保育所挨拶廻りを行った際に教え子（保育専門学園卒業生）の動向を尋ね、職場監督者による平素の観察をもとにして職務達成度（保育活動全体を含む）において特に良好な方（最上位より25%以内）のみを答えてもらった。質問紙は用いず職場監督者と個人面接により直接口頭で尋ね、その結果は他に洩れないよう十分に留意した。そのとき選ばれたものを客観的側面良好群とし選ばれなかったものを非良好群とし二つの群に分類した。

但しこの調査は主観的側面の上位群および下位群のみを対象とした。

## III 結果および考察

### 1. 主観的側面の職業適応診断基準

領域別得点の分布は表の3の通りであり、総得点の分布は表の4の通りである。これをパーセントイル順位に換算すると表の5と表の6の通りとなった。

表の3 領域別得点の分布

領域別 得点	A 性能合致	B 人間関係	C 待遇	D 満足感
+10	1			
+9				
+8	2	1		
+7	4	3		
+6	3	4		11
+5	8	6		6
+4	15	5	1	5
+3	12	9	1	9
+2	5	8	11	9

+1	3	5	5	7
0	3	8	15	4
-1		5	13	2
-2	1	2	8	3
-3			3	
-4				1
-5				
-6		1		
計	57	57	57	57

表の4 総得点の分布

総得点	-6	-5	-4	-3	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9
頻数	1	1		1	2	1		2	2	4	3		2	2	4	4

+10	+11	+12	+13	+14	+15	+16	+17	+18	+19	+20	+21	+22	+23	+24	+25	+26	計
3	3	3	3	7	2	2		1	2			1				1	57

表の5 領域別パーセンタイル表

領域 得点	-3 以下	-2	-1	0	+1	+2	+3	+4	+5	+6	+7	+8	+9 以上
性能合致度	1	1	1	5	10	20	30	55	75	85	90	95	99
人間関係	1	1	10	20	35	45	60	70	80	90	95	99	
待遇	1	10	30	55	75	80	95	99					
職務満足感	1	5	10	15	25	40	55	65	75	90	95	99	

表の6 総得点のパーセンタイル表

総得点	-4 以下	-3 -2	-1 0	+1 +2	+3	+4	+5 +6	+7	+8	+9	+10	+11	+12	+13	+14	+15	+16 +18	+19 +25	+26 以上
パーセン タイル	1	5	10	15	20	25	30	35	40	50	55	60	65	70	80	85	90	95	99

TとIという事例で見ると表の7の通り、総得点においては同じであるが、領域別に見れば人間関係においてTは45%ile であるのに対してIは1%ile であり、領域別に差異を見るのに便利である。

表の7 プロフィールの比較例

領域	項目	事例	
		I	T
A 性能 合致 度	1	0	0
	2	0	0
	3	0	+1
	4	0	0
	5	+1	+1
	計	+1(10%)	+2(20%)
B 人 間 関 係	6	0	+1
	7	-1	0
	8	-1	+1
	計	-2	+2
	9	0	0
	10	0	0
	計	0	0
	合計	-2(1%)	+2(45%)
C 待 遇	11	0	+1
	12	0	-1
	計	0(55%)	0(55%)
D 職 務 満 足 度	13	+1	0
	14	+1	-1
	15	0	0
	16	0	-1
	計	+2(40%)	-2(5%)
総計	+1(15%)	+2(15%)	

(註) かつこ内数字はパーセンタイル

表の8 領域間の相関マトリックス

	A	B	C	D	総得点
A性能合致					
B人間関係	0.37				
C待遇	0.49	0.25			
D職務満足	0.46	0.31	0.50		
総得点	0.55	0.70	0.66	0.78	

表の9 主観的側面上位群と下位群の性格検査結果

群別 特性別	上位群		下位群	
	M	SD	M	SD
D	6.8	4.14	8.2	6.11
C	6.7	3.28	9.4	3.82
I	5.6	3.41	5.9	3.38
N	6.9	3.01	7.0	3.06
O	6.4	2.90	8.0	2.86
Co	5.1	2.73	6.0	2.86
Ag	9.2	4.02	10.0	3.03
G	12.4	3.52	12.8	3.62
R	8.4	5.25	12.2	3.84
T	10.4	3.61	11.1	3.53
A	11.91	4.67	13.0	3.13
S	13.0	4.02	14.0	3.40

(註) t検定有意差なし

なお領域間の相関マトリックスは表の8の通りである。

待遇と職務満足との相関がかなり高く出た。

## 2. 主観的側面の適応上位群と下位群の比較

表の6の尺度によって上位から25%の15名、下位から25%の15名を選び出して両群にそれぞれ矢田部ギルフォード性格検査を行なってその得点の平均と標準偏差を示すと表の9の通りである。但し検査に協力を得たのは両群ともそれぞれ10名づつに止まった。

両群の得点のプロフィールの比較は図の1の通りである。

図の1 主観的側面上位群と下位群の性格プロフィール

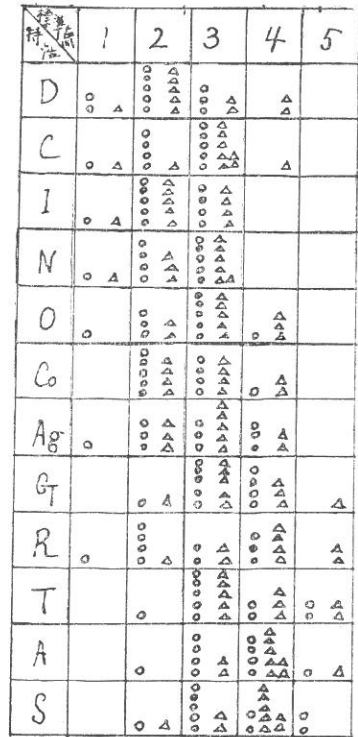


(註) 数字は規準の標準点

○ 上位群(10)の平均

△ 下位群(10)の平均

図の2 主観的側面上位群と下位群の標準点分布



(註) ○印上位群, △印下位群

その標準点の分布の比較は図の2の通りである。

矢田部ギルフォード性格検査の性格特性を示す表の10の通りである。

表の10 矢田部ギルフォード性格検査で調べられる性格特性

- D 抑うつ性 (depression) 度々抑うつになる等の陰気な情観的性質
- C 回帰性傾向 (cyclic tendency) 気が変り易い, 感情的である等の情緒的不安定の性格
- I 劣等感 (inferiority feelings) 劣等感になやまされる, 自信がない等の性質
- N 神経質 (nervousness) 神経質, 心配性, いらいらする等の性質
- O 客観性がないこと (lack of objectivity) ありそうもないことを空想するねつかれない等の空想性と過敏性
- Co 協調性のないこと (lack of cooperativeness) 不満が多い, 人を信用しない等の不満性と不信任性
- Ag 愛想の悪いこと (lack of agreeableness) 気が短い, 正しいと思うことは人にかまわず実行する又は攻撃性 (aggressiveness) 人の意見をききたがらない等の攻撃的な性質
- G 一般的活動性 (general activity) 仕事が進む, 動住がきびきびしている等の躍動的な活動性とほがらかな性質
- R のんきさ (rhythymia) 人といっしょにはしやぐ, いつも何か刺激を求める等の気がるな, のんきな衝動的な性質
- T 思考的外向 (thinking extroversion) 深く物事を考える傾向がある, 度々考えこむくせがある等によってあらわされる思索的傾向と瞑想的反省傾向の逆方向の性質
- A 支配性 (ascendace) 会やグループのために働く, 引込思案でない等のソーシャルリーダーシップ



S 社会的外向 (social extroversion) 人との交際を好む, 人と話しをするのは好きであるなどの社会的接触を好む傾向

図の1を見るに上位群の方が気分の変化は小の方へ, のんきか否かはのんきでない方へ, 思考的向性は内向の方へ, 社会的向性は内向の方へ下位群より標準点一段階だけ偏っているが劣等感においては下位群の方が一段階小の方へ偏っている。全体的に見れば上位群の方が情緒的には下位群より安定的であり, 衝動的でなく, より内省的であって, 向性的にはより中庸的であるが, 藤原喜悦が他の職種において報告しているような二段階に亘る差を示す特性は見られない。また $X^2$ による差の検定を行ったところ有意の差は見られなかった。性格類型の比較を示すと表の11の通りである。

E類型であるAE型は上位群に2あって下位群になく, B類型であるAB型は下位群に3あって上位群にないが, その他のA, B, C, D等の各類型は両群に見られる。なおAE型とは左下り型の混合型であり, AB類型は右寄り型の混合型である。

表の11 性格類型別比較

性格類型別	群別		計
	上位群	下位群	
A	1	0	1
A'	0	2	2
AB	0	3	3
C	1	1	2
AC	1	1	2
D	2	0	2
D'	2	2	4
AD	1	1	2
AE	2	0	2
計	10	10	20

(註) A類型(平均型)  
B類型(右寄り型)  
C類型(左寄り型)  
D類型(右下り型)  
E類型(左下り型)

上位群にのみ特に多い性格類型および逆に下位群にのみ特に多い性格類型は見当らず, 両群ともに多様の型が見られる。

### 3. 客観的側面の適応度と主観的側面の適応度との関係

職場監督者の観察による評価をもとにした客観的側面の適応度と主観的側面の適応度との関係を見るに表の12の通りである。

表の12 主観的側面と客観的側面の関係

主観的側面	客観的側面		計
	良好群	非良好群	
上位群	7	3	10
下位群	9	5	14
計	16	8	24

(註)  $X^2$ 検定 有意差なし

$X^2$ 検定による有意の差はなく主観的側面の下位群だからといって客観的側面の非良好群が多いということはない。

従来においては職場成功者として客観的側面の良好群のみが選ばれていたが, 客観的側面良好群の中には多くの主観的側面下位群が含まれていることがわかった。

### 4. 適応群と非適応群の比較

主観的側面上位であって客観的側面良好のものを適応群とし, 主観的側面下位であって客観的側面非良好のものを非適応群として両群の性格プロフィールおよび標準点の分布を比較すると図の3および図の4の通りである。

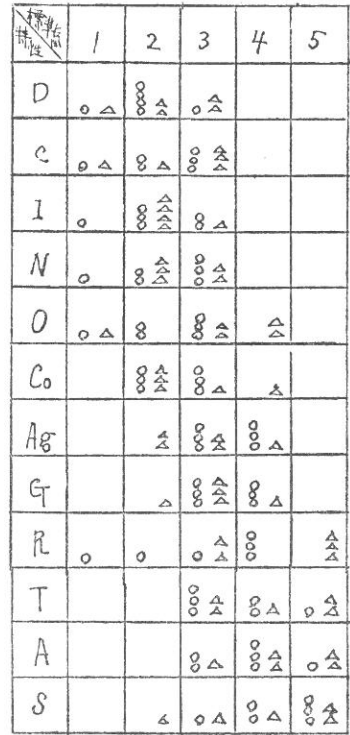
(但し適応群7名のうち1名は矢田部ギルフォード性格検査を受けていないので6名となった。)

図の3 適応群と非適応群の性格プロフィール



(註) 数字は規準表の標準点  
 ○ は適応群(6)の平均  
 △ は非適応群(5)の平均

図の4 適応群と非適応群の標準点分布



(註) ○ 適応群 △ 非適応群

両群に標準点一段階の差が見られるのはC, O, Ag, R, Tの5つの特性である。すなわち適応群の方が非適応群よりも気分の变化小, 客観的の方へ一段階偏っているが, 攻撃的か否か, のんきか否か, 思考的向性においてはより中庸的である。全体的に見れば適応群の方が非適応群に比較して僅かであるが情緒的により安定的であり, 活動性, 向性においてはより中庸的であるといえよう。

標準点の分布においては適応群に1のものがD, C, I, N, O, Rにおいてあり, 非適応群には5のものがR, T, A, Sにあり両群共にかんがりのばらつきが見られる。

性格型は適応群はA, C, AD, D各1 D' 2であり, 非適応群はA', AB, AC, 各1 D' 2であって両群共に多様な型が含まれている。

### 5. 客観的側面良好群と非良好群との比較

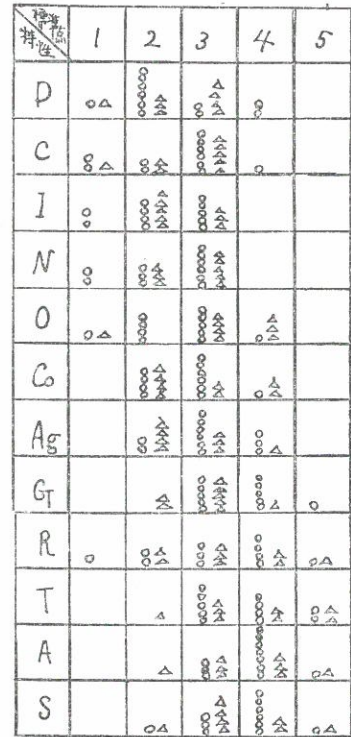
主観的側面の適応度の上位下位に拘わりなく客観的側面の良好群として選ばれたもの(II)と選ばれなかったもの(非良好群8)とに分けてその平均の性格プロフィールおよび標準点の分布を比較すると図の5および図の6の通である。

図の5 容観的側面良好群と非良好群の性格プロフィール



(註) 数字は規準表の準標点  
 ○ は良好群(11)の平均  
 △ は非良好群(8)の平均

図の6 容観的側面良好群と非良好群の標準点分布



(註) ○良好群 △非良好群

標準点一段階の差の見られるのはC, Ag, G, T, A, Sの6特性である。適応群と非適応群の比較(図の3)の場合と対照してみるとC, Ag, Tにおいては似ているが, O, G, R, A, Sにおいて異なる結果を示している。すなわち良好群は非良好群に比較してより活動的であり, より主導的であることを示している。

標準点の分布は両群共に相当な幅のばらつきが見られる。

性格型は良好群D'3, D, A', A, AB各1, C 2, AD 2であって11のうちD型が6含まれている。非良好群はA', AB各1, D', AC, AE各2となっていてやはり多様な型が含まれている。

### 6. 主観的側面上位群と容観的側面良好群との比較

主観的側面上位群の10名と容観的側面良好群の11名の平均の性格プロフィールを比較すると図の7の通である。

図の7 主観的側面上位群と客観的側面良好群の性格プロフィール



(註) 数字は規準の標準点

○— 主観的側面上位群(10)の平均

△--- 客観的側面良好群(11)の平均

IとGとSにおいて標準点一段階の差が見られる。すなわち客観的側面良好群の方が主観的側面上位群よりも劣等感小の方へ、より活動的の方へそして社会的向性においてより外向的の方へ一段階の偏りが見られる。

### 7. 監督者を同じくするもの同志の比較

同一監督者の下で働いている保母が5組(12名)含まれていたなのでその上司(監督者)との関係の得点を比較すると表の13の通である。

表の13  
同一上司との関係の一致度

保育所	保母	上司との関係得点
A	F	+2
	G	-1
B	H	+1
	I	+1
C	J	+2
	K	0
	L	0
D	M	0
	N	0
	O	0
E	P	+1
	Q	+1

(註)  $X^2=4$   $df=1$   $P<0.05$

A保育所のFとGの二名がプラスとマイナスという逆の関係になっている外はJとI、HとIに1点の差はあるが、同じくプラスであり同点に近いのでA保育所以外のB、C、D、Eにおける8つの組み合わせを一致したものとして見ると $X^2$ 検定による5%以下の水準で有意の差が見られ、同一監督者に対して保母との関係において一致しない場合は少ないといえる。

### 8. 学業成績の比較

保育専門学園在学中の学業成績との関係を比較した結果は表の14の通である。

表の14 在学中の学業成績の比較

学業成績 群別	上位	中位	下位	計
上位群	2	8	5	15
下位群	2	8	5	15
計	4	16	10	30

(註) X<sup>2</sup>検定 有意差なし

表の15 同一給与者の待遇得点の比較

待遇得点 群別	-2 -1	0	+1 +2	計
上位群	0	1	5	6
下位群	2	1	0	3
計	2	2	5	9

X<sup>2</sup>=6.750 df=2 P<0.05

20,393円であり、下位群(15名)の月平均は19,280円(両群の平均差1,113円)であった。

## 10. 職場不満の内容の比較

第14問の職場不満の内容を主観的側面上位群と下位群と比較したところ表の16の通の結果を得た。X<sup>2</sup>検定による有意差は見られず、両群共に労働条件(勤務時間の永さ、手不足、雑用の多さ等)が第一位、設備(保育室の狭さ、遊具の不足等)が第二位となっている。

表の16 不満の内容の比較

内容別 群別	労働条件	設備	マナーリズム	職員不和	その他	無	記	計
上位群	3	3	0	0	1	8		15
下位群	3	2	2	1	2	5		15
計	6	5	2	1	3	13		30

(註) X<sup>2</sup>検定 有意差なし

## 11. 職場の困難に耐える心の支えとなるものの比較

倉橋惣三は保育者の第一資格として先ず「保母の苦勞に耐える人」をあげた。その困難に耐えていくよう動機づける要因は何かを第17問で問うたのであるが、その結果は表の17の通である。(9) 両群に有意の差はなく、共通して第一位は誰か受容してくれるものがあるということ、その人の前で話合ったり助言を受けたりすることである。第二位はこの職務への責任感、使命感と自己信頼感等であり、第三位は幼児にじかに接することによって得られる幼児との間の愛情的なつながりであり、幼児の純真さやすなおき、伸びていく姿にはげまされるということである。この三つが全体のうちの殆んど大部分を占めており職場適応を指導する上の示唆が得られた。

統計的には有意の差がなく学業成績が下位であっても主観的側面の適応度上位のものおよびその逆に学業成績が上位であっても主観的側面の適応度下位のものが夫々2名いる。客観的側面の適応度との関係においても有意の差は見られなかった。

## 9. 同一給与者の満足度の比較

第17期生中現在給与が月19,500円のもものが上位群に6名と下位群3名あったので、その満足度の比較を行なったところ表の15の通となった。給与額は同じであるのに主観的側面上位群には待遇得点にマイナスがなくその殆んど大部分がプラスとなっているのに反して下位群にはプラスがない。(5%水準の有意差)

下位群に給与への不満が多いということは、それだけ給与への要求が高いということであろう。なお給与について上位群全体(15名)の月平均を見るに

表の17 困難に耐える心の支えとなるものの比較

内容別 群別	家族、友人、師 との話合い、助言	自己の責任感 能力、フェイト	児童のすなお さ伸びる姿	スポーツ 娯楽	無 記	計
上位群	6	5	4	0	0	15
下位群	4	4	2	1	4	15
計	10	9	6	1	4	30

(註) X<sup>2</sup>検定 有意差なし

## 12. 欠席日数とその他の比較

在学中の欠席日数、職員数、公私立別、郡市別について主観的側面の上位群、下位群を比較したところ何れも有意差は見られなかった。

## 13. 卒業年度別の比較

主観的側面の平均得点を卒業年度別に比較すれば表の18の通である。

表の18 卒業年度別平均得点の比較

卒業年度別 項目別	昭和 39 年度 (第 15 期生)	昭和 40 年度 (第 16 期生)	昭和 41 年度 (第 17 期生)	総平均(SD)
1	+1.0	+1.1	+1.3	+1.1(0.71)
2	+0.2	+0.1	+0.4	+0.3(0.54)
3	+0.9	+0.6	+1.0	+0.9(0.76)
4	+0.7	+0.6	+0.6	+0.6(0.68)
5	+0.9	+0.6	+1.3	+1.0(0.59)
性 能 数	+3.7	+3.1	+4.4	+3.9(2.16)
6	+1.3	+0.9	+0.8	+1.0(0.79)
7	+0.3	+0.3	0.0	+0.2(0.58)
8	+0.8	+0.6	+0.4	+0.6(1.00)
同僚関係	+2.4	+1.8	+1.2	+1.7(1.82)
9	+0.3	+0.3	+0.2	+0.3(0.57)
10	+0.5	+0.5	+0.5	+0.5(0.88)
上司関係	+0.8	+0.8	+0.7	+0.8(1.20)
人間関係	+3.1	+2.6	+1.9	+2.5(2.62)
11	-0.5	-0.4	+0.2	-0.1(0.95)
12	-0.1	-0.1	+0.3	+0.1(0.93)
待 遇	-0.6	-0.4	+0.4	-0.1(1.59)
13	+0.9	+0.9	+1.0	+0.9(0.81)
14	+0.2	-0.4	+0.3	+0.1(0.97)
15	+0.4	0.0	+0.4	+0.3(0.91)
16	+1.2	+1.4	+1.6	+1.4(0.72)
職務満足	+2.6	+2.0	+3.2	+2.7(2.48)
総 得 点	+8.8	+7.2	+1.0	+8.9(6.68)

(註) t検定 有意差なし

t検定による有意差はなかった。

職場進出後1年未満者は職場の要求する習慣的行動や規準的行動様式にはまだ不慣れで未熟な適応状態にとどまるものが多いのではないかと予想したが、有意差がないのみならず、客観的側面良好群16のうち9は一年未満者であった。

## 14. 共通の傾向

卒業年度を越えて共通に見られる得点上からの傾向では保育の仕事をやらずに甲斐のある仕事と高く評価しているが待遇は低く評価している点が目立つ。給与等については今後更に客観的な条件からの究明が必要である。

なお職場監督者に面接して卒業生の動向を調査した際、異句同音にいわれたことは保育の知識や技術も大切であるが、それよりも保育者自身の人格資質を優位に置くことであった。

## 15. 事例研究

保育所保育から他の職業に転職したものが一例あったので、事例的研究を行なったところ旧職業への主観的側面は15%ileであったのに、新職業へのそれは10%ileであった。領域別に見てもプロフィールに大差なく前職（保育）よりもよいと思って変わった職業（職名は伏せておく）も適応度は低かった。

### 〔要約〕

この研究は現在職場で高い適応を示しつつある保育の持つ資質を分析することによって帰納的に理想的保育の備えるべき具体的人格特性を把もうとするのが主目的であるが、職業適応度の高い保育者を抽出するには従来の諸研究の如く単に外的客観的側面の適応度のみによるのではなく、内的主観的側面の適応度も併せて考慮しようとする。しかしながら主観的側面の適応度を測定する尺度が未だ作られていないので保育所保育57名を被験者として先ずこの尺度を作成した。

次にこの尺度を使って主観的側面の適応上位群（15名）と下位群（15名）を選び出し、更にこの両群に対して職場監督者の観察をもとにして客観的側面の適応度の評定を行い良好群と非良好群に分けた。その両方の結果により主観的側面上位群のうち客観的側面も良好なるもの（7名）と主観的側面下位群のうち客観的側面の良好ならざるもの（5名）を抽出し前者を適応群、後者を非適応群とした。この両群に矢田部ギルフォード性格検査を行って、その標準点によるプロフィールを比較したところ適応群の方が非適応群よりも気分の変化は小の方へ、客観的か主観的かはより客観的の方へ、そして攻撃的か否かのんきか否かおよび思考的向性はより中庸的の方へ夫々標準点一段階のひらきが見られた。同じく矢田部ギルフォード性格検査の結果、主観的側面上位群は下位群よりも気分の変化は小の方へ、劣等感は大の方へそしてのんきさおよび向性においては中庸的な方へ夫々一段階のひらきが見られた。

客観的側面の良好群は非良好群よりも気分の変化は小の方へ、攻撃的か否かおよび思考的向性は中庸の方へ活動性は大なる方へ、社会的向性は外向の方へ支配性は 大なる方へ夫々一段階のひらきが見られた。

客観的側面上位群は主観的側面良好群よりも劣等感は小の方へ、活動性はより活動的の方へ、そして社会的向性はより外向的の方へ夫々一段階のひらきが見られた。客観的側面良好群の中には主観的側面下位群がかなり多く含まれていることがわかった。監督者を同じくする保育同志では上司との関係が一致することが多い。給与同額者中では主観的側面上位群よりも下位群中に待遇不満者が多かった。学業成績、在学中の欠席日数、公私立別、地域別、不満の内容、困難に耐える心の支えとなるものについては主観的側面上位群と下位群の間に有意差はなかった。卒業年度別にも有意の差はないが、年度を超えて共通に見られる傾向は、保育所保育の仕事をやらずに甲斐のある仕事と見なしていることと待遇については低いと評

働していることおよび労働条件への不満が目立った。また面接した 職場監督者のすべてが保育の知識技術よりも保育者自身の人格資質を優位において 見ていることであった。保母の苦勞に耐えることへ動機づける要因となるものは周囲からの受容、保母自身の 使命感、児童と保母との愛情的つながりが主なるものであった。

藤原喜悅が他の職種について報告しているように標準点二段階に亘るような 差が適応群と非適応群の間に見られず、且つ非適応群の数が意外に少なかったのは 保母になるまでに適格者がかなり選抜されていることにもよると考えられるが、しかし今回の 回答の数が少なかったことにもよるので今後短大保育科卒業生に対してもこの研究を 継続して事例を更に多くして行きたい。また職業適応については併せて職場環境の客観的条件からの 研究および保育される児童の変化を通しての研究が今後必要であると考えている。

#### (附 記)

この研究を進めるに当って資料の収集にご協力をたまわった保育所長職員および 旧保育専門学園職員の各位に対してここに深く感謝の意を表する。

#### 参 考 文 献

1. 北村晴朗著適応の心理 (誠信書房) P.27P.78(1955)
2. 近藤貞次著職業心理学 (雇用問題研究会) P.182~215(1964)
3. 名古屋市立保育短期大学研究紀要第二巻 P.1~29(1964)
4. 長島貞夫, 山崎正, 藤原喜悅共著適応性診断テスト解説 (金子書房) P.1(1958)
5. 永丘智郎編産業心理学 (朝倉書店) P.37~41(1961)
6. 西本修, 友松諦道著幼児教育者論 (国土社) P.9P.93(1959)
7. D.E.Super 著日本職業指導学会訳職業生活の心理学 (誠信書房) P.182~215(1964)
8. D.E.Super and I.O.Crites Appraising Vocational Fitness (Happer) P.39(1965)
9. 中央幼児教育研究会編幼児教育心理学 (学芸図書) P.190P.193 (1966)
10. 辻岡美延著Y G性格検査実施手引 (竹井機器工業) P.4~10(1960)
11. 依田新編藤原喜悅著青年と社会 (大日本図書) P.150~165(1966)