

社会的ルール観とキャリア観の関連に関する検討

広 田 信 一

地域教育文化学部 地域教育学科

佐 藤 純

筑波大学 心理学系

(平成22年9月30日受理)

要 旨

本研究では根源的社会的ルール観とキャリア観がどのように関連しているのかについて検討することが目的であった。根源的社会的ルールおよびゴール次元とマスト次元の2次元からなるキャリア観についての質問紙による調査を実施した。その結果いくつかの根源的社会的ルール観尺度の下位尺度得点とキャリア観測定尺度の下位尺度得点の間に相関がみられた。また重回帰分析によってもいくつかの有意な標準偏回帰係数が見出された。

キーワード：社会的ルール キャリア観 価値観

はじめに

広田・佐藤(2009)は、仕事に対する考え方に結びつくと考えられるキャリア観(労働観)について検討を行い、それらがより根源的な社会的なルール観によって影響を受けている可能性について議論した。

例えば私たちが現在生活している世界では、大人になると普通人間は「働く」と考え、そしてその「働いたこと」の対価として金銭を享受し、そしてその金銭によって必要なものを手に入れるという方法で、多くの人間が生活していると考えているために、「そのようにしなくてはならない」といった一種のルール観によって行動が規定されている可能性があることを指摘した。

仕事に関する考え方が影響を与えていると考えることのできる具体的事象として例えば就職の時期ということだけ抽出しても、アメリカには新卒の大学生を一括採用する慣習がないため、就職活動は学校、学生ごとの多様なものとなっている。ドイツではそもそも大学の在学期間が長く平均6年といわれ、大卒者の平均年齢は27.9歳となっている。またフランスでは卒業後就職活動が行われると報告されている(厚生労働省大臣官房国際課, 2005)。それに比較して日本は、制度として修学以降、ある集団に所属していない時期がないなど特有のルールに従った行動が遂行されているともいえる。

このように就職の時期という仕事全体における一部の問題だけを抽出してもなぜこのような仕事に関わるルールが存在するのか、そしてなぜこのルールに従って多くの日本人が行動しているのか、それらは相対的価値観として語られることが多く、とりわけルールに

従って行動を遂行している個人の視点からの解明はなされていないと思われる。

個人が社会に対してどのようなルール観を持ち、そのルール観がどのような行動を制御しているのかを明確にするために、広田（2010）は、特定の社会的刺激状況に対する反応の根源にあると思われる全体的かつ包括的な社会的ルールに対する考え方が存在するといった仮定のもと、そのような考え方を社会的ルール観として、検討した。

その結果、自己対人関連因子、生命関連因子、メタルール関連因子、所有関連因子といった4つの因子が見出された。この社会的ルール観を測定する尺度を根源的社会的ルール観尺度としたが、このできるだけ特定の社会的文脈に依存しない社会的ルール観が、特定の文脈における社会的ルール観とどのように関連するのかについては、今後検討されなくてはならない課題であると考察している。

そこで本研究では、特定の社会的文脈の一つとしてのキャリア観（労働観）を検討対象として取りあげ、特定の社会的文脈に依存しない根源的社会的ルール観がどのように関連しているのかについて検討を加える。

方 法

調査対象 高校生151名（男子147名，女子4名）が調査に参加した。

調査内容

- (1) 根源的社会的ルール観尺度：本研究で扱う社会的ルール観とは、できる限り特定状況に依存しない、社会に対するルール観である（広田，2010）。広田（2010）に従い、28項目からなる質問項目を被験者に実施した。

回答形式は5件法（1～5点）で、それぞれ「まったくそうおもわない」から「とてもそうおう」の選択肢から1つを選ぶ方法であった。

- (2) キャリア観測定尺度：本研究で扱うキャリア観とは、「生きることと働くことを包含した価値観」と定義され、様々な次元から捉えることができる。本研究ではゴール次元とマスト次元からキャリア観について検討する（広田・佐藤，2009）。

ゴール次元とは「何のために働くのか」という点から、マスト次元とは「自分の将来がどのようにあらねばならないか」という点からキャリア観に注目するものである。例えば、ゴール次元尺度における項目「自分の夢を実現するため」に対応するように、マスト次元尺度の項目では「自分の夢を実現しなくてはならない」という項目が作成された。広田・佐藤（2009）に従い、各次元50項目からなる質問紙が実施された。回答形式はどちらも5件法（1～5点）で、「まったくそうおもわない」から「とてもそうおう」の選択肢から1つ選ぶ方法であった。

手続き

担任教師によって質問紙が配布され、その場で実施・回収がなされた。その際に、この質問紙の回答を担任教師が見ることはなく、成績や内申書などに影響するものでないという旨の教示がなされた。

結果と考察

根源的社会的ルール観尺度： 広田（2010）による因子分析の結果、第1因子は、「人の悪口を言うてはいけない」、「人を憎んではいけない」、「人をだましてはいけない」、「人をいじめてはいけない」、「うそをついてはいけない」、「人に迷惑をかけてはいけない」、「自分でできることは、自分でしなくてはならない」といった特に自分が自ら他者との関係性を規定する内容に高い因子負荷量が認められたため、「自己対人関連」因子と命名した。第2因子は、「動物を殺してはいけない」、「生き物を殺してはいけない」、「人を殺してはいけない」など、特に生命に関連した内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「生命関連」因子と命名した。第3因子は、「ルールは、守らなくてはならない」、「決められたことは、守らなくてはならない」、「学校の規則は、守らなくてはならない」、「法律は、守らなくてはならない」といった存在しているルールに関するルール観ともいえる内容の項目に高い因子負荷量がみられたため、「メタルール関連」因子と命名した。第4因子は、「人の物を盗んではいけない」、「借りた物は返さなくてはならない」など、所有に関連した内容の項目に高い因子負荷量がみられたため、「所有関連」因子と命名した。

本研究ではそれぞれの下位因子の得点の合計を項目数で割ったものを、各因子における下位尺度得点として使用することとした。

そこで自己対人関連因子の下位尺度得点をrule 1とし、平均値を算出した。同様に生命関連因子の下位尺度得点をrule 2、メタルール関連因子の下位尺度得点をrule 3、所有関連因子の下位尺度得点をrule 4として、それぞれ平均値を算出した（表1）。

キャリア観測定尺度： 広田・佐藤（2009）と同様のゴール次元とマスト次元、各次元50項目からなる質問紙が実施された。

広田・佐藤（2009）による因子分析の結果、第1因子は、「新たなことに挑戦するため」、「自分に自信をつけるため」、「自分の能力を伸ばすため」、「自分が得意なことを活かすため」といった、自己の成長を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められた。そのため「自己成長」の因子と命名した。第2因子は、「周りの人がみんな働くから」、「働かないと世間体が悪いから」、「働かないとみっともないから」、「働かないと人から非難されるから」といった、働かないことに対する非難の回避を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「非難回避」の因子と命名した。第3因子は、「多くの人と出会うため」、「人間関係を広げるため」、「一生つきあえる友人を作るため」といった、対人関係を豊かにすることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「対人関係」因子と命名した。第4因子は、「金持ちになるため」、「裕福な暮らしをするため」、「自由になるお金がほしいから」といった、経済的に豊かな生活を送ることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「経済的向上」因子と命名した。第5因子は、「親孝行をするため」、「働かないと家族に迷惑をかけるから」、「親を安心させるため」といった、親に対する配慮を目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「家族配慮」因子と命名した。第6因子は、「安心感を得るため」、「どこかに所属するため」、「人から必要とされたいから」といった、どこかで働くことにより所属感や安心感を得ることを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「安心感」因子と命名した。第7因子は、「人の役に立つため」、「人から感謝されたいから」、「社会に貢献するた

表1 根源的社会的ルール観尺度の下位尺度得点

	平均値	標準偏差	N
rule1	3.39	0.68	150
rule2	4.12	0.86	150
rule3	3.85	0.76	151
rule4	4.45	0.71	150

表2 ゴール次元の下位尺度得点

	平均値	標準偏差	N
goal1	3.85	0.72	148
goal2	2.98	0.89	150
goal3	3.83	0.74	150
goal4	3.92	0.77	150
goal5	3.94	0.90	150
goal6	3.30	0.88	150
goal7	3.26	0.96	150
goal8	3.05	0.84	150
goal9	2.55	0.91	149

め」といった、人や社会への貢献を目的とする項目に高い因子負荷量が認められたため、「社会貢献」因子と命名した。第8因子は、「仕事そのものが好きだから」、「働くことが楽しいから」、「働くことが生きがいでから」といった、仕事のやりがいや楽しさを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「やりがい」因子と命名した。第9因子は、「人の上にたつため」、「名誉を得るため」、「人からうらやましがられたいから」といった、働いて他者よりも優位な立場に立つことを目的とする内容の項目に高い因子負荷量が認められたため、「優越性」因子と命名した。

本研究では、それぞれの下位因子の得点の合計を項目数で割ったものを、各因子における下位尺度得点として使用することとした。

まずゴール次元の下位尺度得点をそれぞれ以下のように命名した。

自己成長因子の下位尺度得点をgoal 1とした。非難回避因子の下位尺度得点をgoal 2とした。対人関係因子の下位尺度得点をgoal 3とした。経済的向上因子の下位尺度得点をgoal 4とした。家族配慮因子の下位尺度得点をgoal 5とした。安心感因子の下位尺度得点をgoal 6とした。社会貢献因子の下位尺度得点をgoal 7とした。やりがい因子の下位尺度得点をgoal 8とした。優越性因子の下位尺度得点をgoal 9とした。それぞれ、各下位尺度得点の平均値を算出した(表2)。

次にマスト次元の下位尺度得点をそれぞれ以下のように命名した。自己成長因子の下位尺度得点をmust 1とした。非難回避因子の下位尺度得点をmust 2とした。対人関係因子の下位尺度得点をmust 3とした。経済的向上因子の下位尺度得点をmust 4とした。家族配慮因子の下位尺度得点をmust 5とした。安心感因子の下位尺度得点をmust 6とした。社会貢献因子の下位尺度得点をmust 7とした。やりがい因子の下位尺度得点をmust 8とした。優越性因子の下位尺度得点をmust 9とした。それぞれ、各下位尺度得点の平均値を算出した(表3)。

各下位尺度得点の相関値について

根源的社会的ルール尺度とキャリア観測定尺度の関連性を検討するためにまず、各下位尺度得点のピアソンの相関係数を算出した。

まず根源的社会的ルールの各下位尺度得点とキャリア観測定尺度のゴール次元の各下位尺度得点の間の相関(表4)に関して、rule 1は、goal 7、goal 5、goal 3、goal 1、goal 8、goal 6と有意な正の相関を示し、goal 4とは有意な負の相関を示した。rule 1は、他者

表3 マスト次元の下位尺度得点

	平均値	標準偏差	N
must1	3.97	0.75	149
must2	3.17	0.83	149
must3	4.05	0.80	150
must4	3.68	0.92	149
must5	4.25	0.91	149
must6	3.30	0.86	150
must7	3.38	0.90	150
must8	3.34	0.93	150
must9	2.53	0.92	148

表4 根源的社会的ルール尺度とキャリア観測定尺度のゴール次元の相関

	goal1	goal2	goal3	goal4	goal5	goal6	goal7	goal8	goal9
rule1	0.228 **	0.128	0.229 **	-0.177 *	0.279 **	0.163 *	0.330 **	0.199 *	-0.093
rule2	0.253 **	0.080	0.232 **	-0.011	0.211 **	0.099	0.145	0.173 *	-0.122
rule3	0.168 *	0.274 **	0.114	-0.118	0.307 **	0.136	0.291 **	0.143	-0.054
rule4	0.006	0.121	0.143	-0.038	0.146	0.086	0.029	0.033	-0.170 *

** p<.01
* p<.05

表5 根源的社会的ルール尺度とキャリア観測定尺度のマスト次元の相関

	must1	must2	must3	must4	must5	must6	must7	must8	must9
rule1	0.253 **	0.192 *	0.263 **	-0.105	0.308 **	0.213 *	0.398 **	0.210 *	-0.005
rule2	0.220 **	0.089	0.197 *	0.036	0.173 *	0.146	0.281 **	0.129	0.001
rule3	0.203 *	0.356 **	0.188 *	0.009	0.303 **	0.250 **	0.406 **	0.231 **	0.025
rule4	0.067	0.174 *	0.273 **	0.155	0.224 *	0.181 *	0.146	0.144	-0.029

** p<.01
* p<.05

との関係性を規定する内容と考えられる因子であるが、仕事の選択に関連した文脈においても、社会貢献 (goal 7 : 0.330, $p < .01$)、家族配慮 (goal 5 : 0.279, $p < .01$)、対人関係 (goal 3 : 0.229, $p < .01$)、自己成長 (goal 1 : 0.228, $p < .01$) など対人関係の因子と関連があることが示唆された。また経済的向上 (goal 4 : -0.177, $p < .05$) との間には負の相関がみられた。相関値は小さいが、負の相関である点に注目すると、他の人に迷惑をかけないといったルール観を持っている人は、他者と比較してより経済的に向上しようとしないう傾向が推測できる。

rule 2 は、goal 1 (0.253, $p < .01$)、goal 3 (0.232, $p < .01$)、goal 5 (0.211, $p < .01$)、goal 8 (0.173, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。rule 2 は生命に関係した因子であるが、この得点が高い人が持つルール観は、社会的に肯定されやすい (あるいは社会的に否定されにくい) いわゆるポジティブなルール観であると考えられる。ゴール次元の項目に注目すると自己成長 (goal 1) は新たなことに挑戦するためや自分の可能性をのばすなど、対人関係 (goal 3) は、多くの人と出会う、家族配慮 (goal 5) は、親孝行するため、やりがい (goal 8) は、仕事そのものが好きだからなど、就職の文脈においても社会的に肯定されやすいものから構成されており、社会的に肯定されやすい価値観という意味で、相

表 6 各下位尺度得点における重回帰分析の結果

ゴール次元		標準偏 回帰係数		マスト次元		標準偏 回帰係数			
goal	R2=	β	VIF	must	R2=	β	VIF		
goal1	R2= 0.097	rule1	0.184	1.888	must1	R2= 0.092	rule1	0.167	1.910
		rule2	0.204 *	1.248			rule2	0.153	1.269
		rule3	0.045	1.515			rule3	0.101	1.539
		rule4	-0.143	1.323			rule4	-0.082	1.325
goal2	R2= 0.080	rule1	-0.078	1.913	must2	R2= 0.154	rule1	-0.081	1.910
		rule2	0.017	1.260			rule2	0.006	1.913
		rule3	0.296 **	1.526			rule3	0.405 **	1.263
		rule4	0.058	1.326			rule4	0.074	1.526
goal3	R2= 0.073	rule1	0.173	1.913	must3	R2= 0.104	rule1	0.103	1.913
		rule2	0.154	1.260			rule2	0.089	1.260
		rule3	-0.038	1.526			rule3	0.071	1.526
		rule4	0.019	1.326			rule4	0.165	1.326
goal4	R2= 0.041	rule1	-0.241 *	1.913	must4	R2= 0.078	rule1	-0.324 **	1.889
		rule2	0.095	1.260			rule2	0.086	1.246
		rule3	0.007	1.526			rule3	0.124	1.513
		rule4	0.037	1.326			rule4	0.232 *	1.323
goal5	R2= 0.122	rule1	0.104	1.913	must5	R2= 0.134	rule1	0.129	1.913
		rule2	0.110	1.260			rule2	0.045	1.260
		rule3	0.229 *	1.526			rule3	0.213 *	1.532
		rule4	-0.013	1.326			rule4	0.074	1.327
goal6	R2= 0.030	rule1	0.114	1.913	must6	R2= 0.086	rule1	0.027	1.913
		rule2	0.030	1.260			rule2	0.062	1.260
		rule3	0.065	1.526			rule3	0.207 *	1.526
		rule4	-0.004	1.326			rule4	0.081	1.326
goal7	R2= 0.152	rule1	0.292 **	1.913	must7	R2= 0.246	rule1	0.191	1.913
		rule2	0.029	1.260			rule2	0.159	1.260
		rule3	0.189 *	1.526			rule3	0.316 **	1.526
		rule4	-0.178 *	1.326			rule4	-0.097	1.326
goal8	R2= 0.050	rule1	0.171	1.913	must8	R2= 0.062	rule1	0.088	1.913
		rule2	0.113	1.260			rule2	0.030	1.260
		rule3	0.038	1.526			rule3	0.147	1.526
		rule4	-0.091	1.326			rule4	0.049	1.326
goal9	R2= 0.037	rule1	-0.024	1.921	must9	R2= 0.008	rule1	-0.055	1.900
		rule2	-0.061	1.262			rule2	0.033	1.270
		rule3	0.064	1.530			rule3	0.101	1.526
		rule4	-0.167	1.328			rule4	-0.047	1.331

** p<.01
* p<.05

関が高い可能性もある。

rule 3 は、goal 5 (0.307, $p < .01$)、goal 7 (0.291, $p < .01$)、goal 2 (0.274, $p < .01$)、goal 1 (0.168, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。rule 3 はルールに関するルール、特にルールがいったん決定された場合やすでに存在している場合そのルールに従うことに関連した因子であり、それらと相関が高いということは、家族配慮や社会貢献、非難回避(働かないと世間体が悪い)、自己成長などを社会のルールとして考えている可能性が示唆された。

rule 4 は、goal 9 (-0.170, $p < .05$) と有意な負の相関を示した。rule 4 は、所有に関わる因子であり、他者の所有を認めるルール観を持つほど得点が高い。優越性は、人の上に

立つや名誉を得るという項目からなる因子であるため、このようなキャリア観を強く持つ人は、他者の所有を認める傾向がより少ない可能性が示唆された。

次に根源的社会的ルールの各下位尺度得点とキャリア観測定尺度のマスト次元の各下位尺度得点の間の相関に関して、rule 1 は、must 7 (0.398, $p < .01$)、must 5 (0.308, $p < .01$)、must 3 (0.263, $p < .01$)、must 1 (0.253, $p < .01$)、must 6 (0.213, $p < .05$)、must 8 (0.210, $p < .05$)、must 2 (0.192, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。これはおおむね、根源的社会的ルールの各下位尺度得点とキャリア観測定尺度のゴール次元の各下位尺度得点の間の相関(表5)に関してrule 1 でみられた相関の傾向と類似していた。

rule 2 は、must 7 (0.281, $p < .01$)、must 1 (0.220, $p < .01$)、must 3 (0.197, $p < .05$)、must 5 (0.173, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。

仕事とはそもそも社会のために行わなくてはならないという社会的ステレオタイプあるいは社会的に肯定されやすい価値の得点が高い人は、マスト次元の特徴である「～しなくてはならない」といった絶対的要求に対しても肯定的な反応を行うことが推測できる。

rule 3 は、must 7 (0.406, $p < .01$)、must 2 (0.356, $p < .01$)、must 5 (0.303, $p < .01$)、must 6 (0.250, $p < .01$)、must 8 (0.231, $p < .01$)、must 1 (0.203, $p < .05$)、must 3 (0.188, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。これは根源的社会的ルールの各下位尺度得点とキャリア観測定尺度のゴール次元の各下位尺度得点の間の相関に関してrule 3 でみられた傾向と比較して、相関値も高いなど異なる点が多い。rule 3 はメタルールに関連した項目からなる因子であり、いったん決定したルールに従う傾向を示している。例えばmust 7 (0.406, $p < .01$) は社会貢献であるが、「人の役に立ちたい」のではなく「人の役に立たなくてはならない」というルール観と、すでにあるルールに従う傾向の高さに関連性があることが示唆された。

rule 4 は、must 3 (0.273, $p < .01$)、must 5 (0.224, $p < .05$)、must 6 (0.181, $p < .05$)、must 2 (0.174, $p < .05$) と有意な正の相関を示した。rule 4 は所有に関わる因子であるが、この得点が高い傾向を持つ人は、対人関係を配慮し(must 5, must 2)、周りに安心を与える(must 5, must 6) 得点が高いことが示された。またゴール次元ではほとんどみられなかった傾向であることから、しなければならない絶対的な事柄と考える傾向を示している可能性がある。

重回帰分析の結果について

キャリア観測定尺度における根源的社会的ルール観尺度の下位尺度の相対的な関係をより明確にすることを目的として、強制投入法による重回帰分析を行った。

予測変数を根源的社会的ルール観尺度の下位因子(4因子)、目的変数をキャリア観測定尺度のゴール次元尺度の各下位因子(9因子)とマスト次元尺度の各下位因子(9因子)とした。

まず、予測変数を根源的社会的ルール観尺度の下位因子(4因子)として、目的変数をキャリア観測定尺度のゴール次元尺度の各下位因子(9因子)とマスト次元尺度の各下位因子(9因子)とした、強制投入法による重回帰分析の結果、決定係数 R^2 はすべて1%水準で有意であった(表6)。

goal 1 では、rule 2 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.204, $p < .05$)。この結果は、先の相関分析の結果と類似するものであると考えられる。goal 2 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.296, $p < .01$)。この結果、すでに存在しているルールに従う傾向が職業選択における非難回避に影響を及ぼしている可能性が示唆された。

goal 3 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。goal 4 では、rule 1 の標準偏回帰係数が負の値となり、有意な値となった (-.241, $p < .05$)。対人関係を配慮するルール観の得点が高い人ほど、経済的な向上を目標としない傾向があることが示唆された。goal 5 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.229, $p < .05$)。すでに存在しているルールに従う得点が高い人ほど、職業選択時に家族に配慮する可能性が示唆された。goal 6 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。goal 7 では、rule 1 の標準偏回帰係数が1%水準で有意な値となり (.292, $p < .01$)、rule 3 の標準偏回帰係数が5%水準で有意な値となった (.189, $p < .05$)。また、rule 4 の標準偏回帰係数が負の値となり、有意な値となった (-.178, $p < .05$)。対人関係を配慮する得点が高い、またすでにあるルールに従う傾向の高い人は、職業選択時に社会貢献を重視する可能性があることが示唆された。goal 8 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。goal 9 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。

次にマスト次元については、must 1 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。must 2 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.405, $p < .01$)。must 3 では有意な標準偏回帰係数はみられなかった。must 4 では、rule 1 の標準偏回帰係数が負の値となり、1%水準で有意な値となり (-.324, $p < .01$)、rule 4 の標準偏回帰係数が5%水準で有意な値となった (.232, $p < .05$)。goal 4 の場合と同様に、対人関係を配慮する傾向が高い人ほど経済的向上を目指すべきではないと考える傾向があり、また所有に関わるルール観が高い人は、経済的向上を目指さなくてはならないと考える傾向が示唆された。must 5 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.213, $p < .05$)。must 6 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.207, $p < .05$)。must 7 では、rule 3 の標準偏回帰係数が有意な値となった (.316, $p < .01$)。すでにあるルールに従わなくてはならないと考える傾向が高い人は、職業選択時に家族に配慮しなくてはならないし、どこかに所属して安心しなくてはならないし、社会に貢献しなくてはならないと考える傾向が高いことが示唆された。must 8 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。must 9 では、有意な標準偏回帰係数はみられなかった。

ゴール次元とマスト次元で異なる傾向がみられたことは、根源的社会的ルール観のキャリア観に対する影響の仕方が、ゴール次元とマスト次元で異なることを示唆している。

全体的考察

根源的社会的ルール観がキャリア観と関連している可能性は全体として示されたが、重決定係数が小さいなどの理由から、考察についても可能性にとどめた。この問題とも関連して今後の課題について検討する。

まず根源的社会的ルール観尺度については、広田(2010)でも指摘したように、各下位尺度に注目してさらに詳細に検討することが必要である。本研究では、キャリア観測定尺

度との関連について検討したが、キャリア観全体を説明することはできなかった。この問題は根源的社会的ルール観が特定の文脈に依存しないルール観であることから妥当な結果ではあるが、一部にはっきりとした相関関係がみられた部分もあることから、根源的社会的ルール観の範囲を拡大することによって説明が可能となる要素を否定できない。今後さらに根源的社会的ルール観を規定する要因の可能性に関する検討を継続することが必要であろう。

また軽度発達障害児の対人ルール形成を教育的指導によって実行する際に、ルール観そのものの形成を試みたが（廣田・廣田・堀, 2008）、本研究の成果も考慮しながら、今後特定の文脈における社会的ルールを理解することに関して、根源的社会的ルール観を機能させる教育的方法の開発を進めることも課題となる。

引用文献

厚生労働省大臣官房国際課 2005 2004～2005年 海外情勢報告 諸外国における若年者雇用・能力開発対策

広田信一 2007 ルール概念に関する予備的検討 ―道徳に関する心理学的アプローチ― 山形大学紀要（教育科学編）14. 2. 1-11.

廣田信一・廣田寛子・堀あずさ 2008 軽度発達障害児の対人ルール形成に関する検討(1) 日本教育心理学会発表論文集 50 632.

広田信一・佐藤純 2009 キャリア観に関する検討：ルール認知の観点から 山形大学紀要（教育科学編）14. 4. 371-385.

広田信一 2010 根源となる社会的ルール観に関する検討 山形大学紀要（教育科学編）15. 1. 85-93.

Summary

Shinichi Hirota, Jun Sato : A Study about the relationship between the view of social rule and the career view.

The purpose of this study was to examine relations between the view of social rule and the career view which consisted of “the goal dimension” which asked “for what purpose you work” and “the must dimension” which asked “how you have to live.” As a result of Pearson correlation coefficient, Significant positive correlations were recognized between the social rule subscale and the goal dimension subscales, and between the social rule subscale and the must dimension subscales.

As a result of Multiple regression analysis, Significant some standardized partial regression coefficient were recognized.

key word : social rule, career view, sense of values