

(別刷)

中年期女性のジェネラティヴィティと達成動機

相良 順子 伊藤 裕子

生涯学習研究

— 聖徳大学生涯学習研究所紀要 —

第16号 別冊

2018年3月

中年期女性のジェネラティヴィティと達成動機

— 就業形態による差異 —

相良 順子・伊藤 裕子

要旨

本研究は、40代と50代の中年期の女性を対象として、就業形態によるジェネラティヴィティにおける差異および達成動機との関連における差異を検討した。ジェネラティヴィティを構成する世代性意識と社会貢献の意志の2つの下位尺度についてフルタイム、パート、無職の3つの就業形態別の差を検討したところ、世代性意識はフルタイムがパートや無職の場合よりも高く、フルタイムにおいて、世代性意識と達成動機との関連が強かった。社会貢献の意志は無職がパートやフルタイムより高かった。しかし、これらの差異よりも、達成動機との強い関連が示され、ジェネラティヴィティにおける内的な動機づけの重要性が示唆された。

ジェネラティヴィティ (generativity) とは、Erikson (1950) によって「次世代を確立させ導くことへの関心」と定義され、心理・社会的発達段階のうちの中年期の課題とされている。近年、中年期は30代から50代くらいまでのおよそ30年間という長い期間となり、親として社会人として多様な社会的役割を持つ時期である。生涯発達の視点では、中年期は、次世代を育成しつつ、社会的な役割を果たしながらいかに自己を成長させるか、他者との関係性をつくっていくかが重要となる時期といえる。

McAdams & de St. Aubin (1992) は、ジェネラティヴィティを構成する概念モデルを提唱し、そのモデルにおいては、人は自己を向上させようとする自己発展的な内的希求 (inner desire) と社会的役割を通じて期待される文化的要請 (cultural demand) に動機づけられ、ジェネラティヴィティへの関心を高め、行動へと向かうとされる。

文化的要請という観点から中年期の人々について考えると、男女で大きく異なる。わが国では今日なお男性は家族を養う者として仕事をもつことが強く期待されている一方で、女性は、仕事だけでなく、子育てや家事の責任を持つことも期待されている。相良・伊藤 (2017) は、40代、50代のジェネラティヴィティが「世代性意識」と「社会貢献の意志」の2因子構造であることを示し、男性は「世代性意識」が女性より強く、「社会貢献の意志」は女性の方が強いという男女差があることを報告している。「世代性意

識」は、「たくさんの人に影響を与えていると感じる」「人に教えてあげたいような経験やコツがある」というように社会における自己の存在意義を、「社会貢献の意志」とは、募金やボランティアをするという社会へ貢献したいという意志を表している。

しかし、相良・伊藤 (2017) の結果が示すジェネラティヴィティのジェンダー差がジェンダーの何を指しているのかは明らかではない。たとえば、わが国の男性と女性は、その就業形態が大きく異なる。男性の多くがフルタイムで働いている一方で女性の就業形態は様々である。特に、子育てを終えた中年期の女性の就業形態は多様である。専業主婦として成人期以降を過ごしたり、子どもから手が離れるころに家庭の外の仕事についたり、さらに子育てと両立しながら仕事を継続する者もいる。その多様な就業形態に対し社会的な役割期待が異なるため、ジェネラティヴィティにおける差が生じることが予想される。たとえば、フルタイムで働く女性には、仕事上での役割が期待され、専業主婦の女性には、子育てを終了した年代として、地域社会的な活動などが期待されるだろう。それによって、ジェネラティヴィティも異なることが予想される。このように、女性が多様な就業形態をもつ現在の社会において、ジェネラティヴィティにおけるジェンダー差の意味を検討することは意義のあることと考える。そこで本研究では、多様な社会的役割をもつ中年期の女性に絞り、ジェネラティヴィ

ティの個人差に、就業形態の違いがどう寄与するのかを検討したい。

ところで、ジェネラティヴィティへのもう一つの動機づけである内的希求については、McAdams & de St. Aubin (1992) によれば、個性への欲求と関係性への欲求から成るとされている。本研究では、中年期の既婚女性で子育てを終えた人を対象としているため、関係性への欲求はある程度充足されていると考え、個性への欲求に注目する。その場合、ジェネラティヴィティは、個性という自己発展的な欲求の強さが影響するのか、それとも就業形態のような社会的役割を通して期待されることの影響か、あるいは両者の交互作用なのかこの点を明確にする必要があると考える。たとえば、わが国の中年期の専業主婦とフルタイムの女性を比較してみると、フルタイムの女性は、そもそも個性への欲求がより強いために、フルタイムの仕事を選んだことが考えられる。つまり、個人が持っているもともとの個性への欲求の強さによって職業選択がなされている可能性が考えられ、社会的役割そのもの、あるいはその役割を通じて期待される効果があるのか否か、この点を明確にする必要があると考える。

本研究では、個性への欲求として、堀野・森 (1991) の充實的達成動機を指標とする。充實的動機とは、社会的に価値が不明とされていても、個人においては重要な価値をもつものに対し、達成しようとする人間の根源的な欲求であり (堀野, 1994)、中年期のジェネラティヴィティという自己発展的な性質を含む概念とほぼ同じ概念とみなすことができる。

以上の点から本研究は、相良・伊藤 (2017) の40代・50代の中年期のデータのうち、女性のみを対象にしてその就業形態によるジェネラティヴィティの違いを達成動機との関係と合わせて検討することを目的とする。

方法

調査対象と方法

本研究は、相良・伊藤 (2017) の研究で使われた40代、50代の中年期の男女データから女性のみ362名を本研究の対象者とした。調査は2013年6月と10～11月に実施された。

分析対象者の属性

年齢は40・50代で、平均年齢は48.5歳 (SD 4.2)、就業形態は、最も多いのはパート・アルバイト (以下、パート) の53.6%、次いでフルタイム23.2%、無職・専業主婦 (以下、無職) 19.6%であった。有職者の職種は、専門・技術

職29.8%、販売・サービス職28.5%、事務・営業職22.0%、技能・労務職17.7%、管理職が1%であった。なお、本研究での分析対象者は、就業形態がフルタイム、パート・アルバイト、無職と分類できる計332名とした。なお、人数は欠損値のため分析によって異なった。

分析の測度

ジェネラティヴィティ 相良・伊藤 (2017) が田淵・中川・権藤・小森 (2012) の尺度を因子分析した結果、「世代性意識」「社会貢献の意志」の2因子が抽出されている。「世代性意識」は、「たくさんの人に影響を与えていると感じる」「人に教えてあげたいような経験やコツがある」というように社会における自己の存在意義を、「社会貢献の意志」とは、募金やボランティアをするという社会へ貢献したいという意志を表している。

達成動機 堀野・森 (1991) による「自己充實的達成動機」13項目のうち負荷量の低い1項目を除いた12項目 (5件法) を用いた。

結果

本研究での分析は、基本的にSPSS 22を用いた。

ジェネラティヴィティ尺度

欠損値のない315名を対象に相良・伊藤 (2017) の因子構造にもとづき確認的因子分析を行ったところ、 $GFI = .846$, $GFI = .849$, $REMSEA = .086$ であり、受容できる水準にあると考えられた。

達成動機尺度の検討

堀野・森 (1991) は大学生を対象としているので、本研究ではあらためて「自己充實的達成動機」12項目について、主成分分析を行った。その結果、「人に勝つことより、自分なりに一生懸命やるのが大事だと思う」の負荷量が0.4であったが、それ以外は0.6以上であり、全分散50.3%で1成分にまとまること示された。したがって、この項目を削除した11項目の合計を達成動機得点とした。 α 係数は.900と十分高かった。

ジェネラティヴィティと達成動機の就業形態別平均とSD

ジェネラティヴィティの2因子「世代性意識」と「社会貢献の意志」に属する項目の合計をそれぞれの下位尺度得点とし、達成動機とあわせて就業形態別の平均値と標準偏差をTable1に示した。次に、就業形態での差異を検討するため、ジェネラティヴィティの下位尺度に対し、分散分析を行った結果、ジェネラティヴィティの「世代性意識」において、就業形態で差異が有意にみられ ($F(2,312) = 6.12$, $p < .01$)、Tukey法による下位検定の結果、フルタイ

Table 1 就業形態別ジェネラティヴィティの下位尺度および達成動機の平均値(SD)

| | フルタイム (n=77) | パート (n=190) | 無職 (n=65) |
|---------|--------------|-------------|-------------|
| 世代性意識 | 3.21 (0.63) | 2.97 (0.60) | 2.80 (0.74) |
| 社会貢献の意志 | 3.65 (0.59) | 3.63 (0.58) | 3.70 (0.65) |
| 達成動機 | 3.83 (0.49) | 3.79 (0.59) | 3.64 (0.72) |

ムの得点が、パートと無職よりも有意に高かった。「社会貢献の意志」では就業形態による差はみられなかった。

ジェネラティヴィティと達成動機との関連

ジェネラティヴィティと達成動機との相関係数を算出したところ、「世代性意識」と自己充實的達成動機は .556 ($p<.001$), 「社会貢献の意志」とでは, .573 ($p<.001$) と高い相関が得られた。

ジェネラティヴィティの階層的重回帰分析

次に、ジェネラティヴィティの下位尺度を目的変数とする階層的重回帰分析を行った。まず、step1で年齢、学歴、家計収入の3つのデモグラフィック要因を投入、step2で達成動機と3種類の就業形態のうちフルタイムを1、パートタイムを1とするダミー変数を投入し、step3ではダミー変数と達成動機との交互作用項を投入した結果をTable2に示す。「世代性意識」においては、step2で達成動機とフルタイムが、step3で年齢および達成動機とフルタイムに加えて、フルタイムと達成動機との交互作用の弱い有意な係数が得られた。このことから、ジェネラティヴィは、無職やパートタイムよりフルタイムという就業形態において、達成動機が高い者ほど「世代性意識」が高くなるということが示された。一方、「社会貢献の意志」については、step3で達成動機には正の、フルタイムとパートに負の有意な係数が得られたが、交互作用はみられなかった。

以上の結果から、ジェネラティヴィティの「世代性意識」および「社会貢献の意志」の両方について、達成動機を統制しても就業形態により規定される部分があることが明らかになった。

考 察

本研究では、40代・50代の中年期女性を対象に、その就業形態によりジェネラティヴィティが異なるのかを検討した。

McAdams & de St. Aubin (1992) のジェネラティヴィティへの関心のモデルにもとづき、ジェネラティヴィティは、文化的要請と内的欲求との相互作用であるという観点から、内的欲求として、達成動機を取り上げた。分析としては、従属変数をジェネラティヴィティの「世代性意識」と「社会貢献の意志」とし、独立変数を就業形態として検討した。

その結果、ジェネラティヴィティの「世代性意識」は、パートや無職よりフルタイムが高いことが示された一方、「社会貢献の意志」は就業形態による明確な差異は見られなかった。この結果から、まず、相良・伊藤 (2017) の研究で報告されている「世代性意識」が男性の方が女性より高く、「社会貢献の意志」は女性が高いというジェンダー差は、少なくとも「世代性意識」ではフルタイムで働く者の男女比率の違いである可能性が考えられる。つまり、フルタイムで働く者はジェンダーにかかわらず「世代性意識」が高いと考えられる。一般的にフルタイムの場合は、職場で自己の存在意義を認識する機会が多いのかもしれない。第2点は、本研究での「世代性意識」は、フルタイムで働く者の達成動機の高さに反応しやすい測度であるという点である。これは、尺度の特徴ともいえる。

また、階層的重回帰分析では、「世代性意識」においては、フルタイムと達成動機との交互作用がみられた。これ

Table 2 ジェネラティヴィティの階層的重回帰分析結果

| | 世代性意識 | | | 社会貢献の意志 | | |
|-----------------|-------|---------|---------|---------|---------|---------|
| | step1 | step2 | step3 | step1 | step2 | step3 |
| 年齢 | .083 | .089† | .095* | .032 | .003 | .004 |
| 学歴 | -.011 | -.029 | -.034 | -.047 | -.051 | -.053 |
| 家計収入 | .086 | .019 | .024 | .068 | .025 | .026 |
| 達成動機 | | .565*** | .459*** | | .588*** | .551*** |
| フルタイム | | .193*** | .191** | | -.135* | -.135* |
| パート | | .094 | .105† | | -.133* | -.130* |
| フル×達成動機 | | | .138* | | | .03 |
| パート×達成動機 | | | .067 | | | .004 |
| R ² | .016 | .367 | .379 | .007 | .338 | .351 |
| ΔR ² | | .351*** | .012* | | .343*** | .001 |

注) 数値は標準偏回帰係数 † $p<.10$ * $p<.05$, ** $p<.01$ *** $p<.001$

は、フルタイムにおいては、達成動機の強さがより「世代性意識」の高さに反映されるということの意味している。一方、「社会貢献の意志」については、就業形態と達成動機の交互作用はみられず、達成動機の影響が就業形態により異なることは見出されなかった。

以上から、McAdams & de St. Aubin (1992) のモデルの用語を使えば、達成動機としての内的希求は、個人の社会的役割を反映した方向へ向くともいえるだろう。つまり、フルタイムで働く中年期の女性の内的希求は仕事を通じて世代性への関心を高めているといえる。しかしながら、就業形態自体は、ジェネラティヴィティを規定する要因としては小さく、自己充實的達成動機ほど強いものではなかった。したがって、ジェネラティヴィティにおける個人差は、社会的役割の影響よりも、自己成長への欲求すなわち自己の目標を達成しようとする達成動機という欲求によって規定される部分が大きいことが示唆された。

今後の課題として、ジェネラティヴィティの尺度は、数多くあり、その質問の仕方もさまざまであることから、他の尺度により就業形態の違いを検討することで本稿の結果が一般的にいえるのかどうかさらに吟味する必要があるだろう。また、女性の家庭外の役割として就業形態に加え、仕事以外の社会的活動によるジェネラティヴィティの関連も検討する必要があると考える。さらに、本研究は、既婚女性で子どもをもつ女性が対象であったため、「個性性への欲求」をとりあげたが、もう一つの欲求である「関係性の欲求」についても、幅広い立場の女性を対象として検討することが必要となろう。

引用文献

- Erikson, E.H. (1950). *Childhood and society*. NY : W. W. Norton & Company (エリクソン, E.H. 仁科弥生 (訳) (1977). 幼児期と社会 I みすず書房)
- 堀野緑 (1994). 達成動機の心理学的考察 風間書房 pp.1-19.
- 堀野緑・森和代 (1991). 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研究, 39, 308-315.
- McAdams, D.P., & de St. Aubin, E. (1992). A theory of generativity and its assessment through self-report, behavioral acts and narrative themes in autobiography. *Journal of Personality and Social Psychology*, 62, 1003-1005.
- 相良順子・伊藤裕子 (2017). 中年期におけるジェネラティ

ヴィティの構造とジェンダー差 パーソナリティ研究, 26, 92-94.

田渕恵・中川威・権藤恭之・小森昌彦 (2012). 高齢者における短縮版 Generativity 尺度の作成と信頼性・妥当性の検討 厚生学指標, 59, 1-7.