

研究論文

労働者における望ましい仕事のあり方と実態

－職務満足度との関係を中心に－

山本 圭三

Ideals and Actual state about Work - Style in modern Labor :
Mainly on Relations with Job Satisfaction.

Keizo YAMAMOTO

【要約】 本研究は、人びとが思い描く働き方の理想と仕事の実態との関係について検討するものである。自身の思い描く理想的な状態が実際の仕事においても実現されていれば人びとは充実感を得るだろうが、逆に理想と現実がかけはなれた状態であればその仕事は当人にとって苦痛をもたらすと考えられる。それゆえ、当人が仕事において理想とする状態が実際にどの程度達成されているかどうかは、職務満足度と大きく関係することが想定されるのである。こうした問題意識に基づき、本研究では仕事において重要だと考える要素の達成／非達成と人びとの職務満足度との関連について、計量データを用いて様々な面からの検討をおこなう。

自律性や共同などいくつかの要素について分析を行った結果、理想とする状態の達成／非達成は職業的充実と大きく関わること、その関連は性・年齢によって違いを示すことなどが明らかになった。これらの結果は職業観や職務満足度に関する従来議論に新たな観点を与えうると考えられるものであった。

キーワード

・職務満足度 職業観 仕事における重要性認識

1. 本稿の目的

本研究は職業観、なかでも労働者における「仕事において重視する要素」「仕事についての望ましさの認識」に関する検討をおこなうものである。

「重視する要素」「望ましさの認識」に関わる研究では、これまで次の2点が主として議論されてきた。ひとつは重視する要素の構造、すなわち「重要だと思う要素にはどのようなものがあり、どのような構造をなしているのか」についての議論である。研究を通して諸要素が多次元構造をなすこと、その次元には高収入や地位などの外的価値や、自律性などの内的価値、ワークライフバランスなどがありうるということが明らかにされている(柴山・林 1984; 荒牧 2001; 佐藤・広田 2003; 谷田 2007; 林 2010; 米田 2008; 田麿 2015 等)。もうひとつは、特定の要素・次元を重視する／しないという判断に関わる要因についてである。そこでは、性別、階層変数、家族や所属集団に関わる変数など多くの要因がこの判断に関わるということが明らかにされている(渡辺・平井 1999; 中里 2005; 亀山 2006; 松本 2008; 米田 2011 等)。

ところで、かような認識は、現実の仕事の状況と関わりつつ人びとの仕事に対する満足度に影響することが想定される。例えば、ある個人が「高い収入を得ること」を強く重視している、実際の仕事において高い収入が得られたとすれば、その者は自分の仕事に満足するはずである。逆に「高い収入を得ること」を強く重視している者が、現実には十分な収入が得られていなければ強い不満を覚えるだろう。先行研究で示されているように重視する要素・次元が多様にあるとするならば、それぞれの要素・次元においてこうしたことが起こりうる想定できる。さらに、現実の仕事において達成されていないことがもたらす不満の強さは、要素によって違うことも十分考えられる。このように、特定の要素についての重視度合いが現実に達成されている程度、言い換えれば個人が望ましいと考える水準と実態との乖離・ギャップは、職務満足度に対して様々に影響するのではないかと考えられるのである。

上で紹介したような先行研究の中では、こうした観点に基づく分析はあまりなされていない。それは職務満足度に関わる研究においても同様であり、それゆえ上述のような問題はこれまであまり議論されてこなかったといえる¹。そこで本稿では、人びとの仕事の要素についての重視度合いと実態のありようが、職務満足度にどう影響しているのかという点を中心に検討していく。重視度合いと実態との乖離度を本稿では「重視-実態ギャップ」と呼ぶとして、それは職務満足度に影響しうるのか。影響するとすれば、それは様々な職業のさまざまな要素のどこで起こりうるのか。本稿では、計量分析を通して以上のような問いを検討していく。作業を通して、職業観と職務満足度の研究の接合による新たな論点を模索するとともに、結果が示す意味を考えていくことが本研究のねらいである。

2. 分析に用いるデータと変数

分析には、2015年3月に実施されたインターネット調査によって収集されたデータが用い

¹ 収入に関する希望と実態の関係についてはいくつか研究がある(Jasso 1978; Jasso 1980; Jasso 1999; 浜田・石田 2008 など)。しかし、仕事の多様な側面に関して検討したものはごくわずかしかない(Kalleberg 1977; 田麿 2015)。

られる²。同調査には、仕事の幅広い要素について重要性の認知（以下、【重視度】と略記）と、それぞれの要素が仕事において実際どれくらいの状態であるか（以下、【実態】と略記）について訊ねる項目が設けられている（分析に使用する具体的な項目の内容および基本的な分布は表1に示すとおり）³。こうした項目を有している点で、同データは先に述べた本研究における問いを検討するのに適したものだといえる。

同調査の有効回答数は2668ケースであるが、回答者のなかには無職者も含まれている。本稿では問題の設定上、議論の対象が有職者に限られるため、実際の分析には上記のうち無職者

表1 重視度・実態をあらわす変数として使用する項目

	重視度 (4件法:重要である ～重要ではない)		実態 (4件法:実現している ～実現していない)	
	平均値	標準偏差	平均値	標準偏差
専門知識や能力が活かせること	2.911	0.722	2.586	0.791
新しい技術や知識を習得できること	2.827	0.700	2.454	0.739
達成感が得られること	2.970	0.664	2.611	0.735
面白いこと	2.887	0.689	2.543	0.756
世の中の役に立つこと	2.808	0.691	2.584	0.727
一緒にいて楽しい同僚がいること	2.875	0.726	2.569	0.782
同僚が協力的であること	2.998	0.662	2.666	0.751
職場で平等に扱われること	3.002	0.664	2.655	0.745
上司が適切な指示や助言をくれること	2.880	0.722	2.474	0.779
長時間でないこと	2.918	0.659	2.702	0.785
仕事が多すぎないこと	2.915	0.641	2.625	0.776
時間に追われないこと	2.950	0.612	2.561	0.778
休みを取りやすいこと	3.093	0.649	2.749	0.813
報酬や給与が高いこと	3.037	0.672	2.164	0.794
失業の心配がないこと	3.057	0.675	2.652	0.778
福利厚生が恵まれていること	2.822	0.728	2.348	0.816
責任ある立場につくこと	2.449	0.782	2.373	0.830
昇進の機会が多いこと	2.370	0.807	2.007	0.773
発言力が発揮できること	2.674	0.709	2.484	0.756
独立していること	2.492	0.709	2.481	0.778
内容や進め方を自分で決められること	2.912	0.632	2.767	0.717
仕事と家庭を両立できること	3.145	0.645	2.855	0.716
健康をそこなう心配がないこと	3.207	0.618	2.720	0.735

※回答は、「重要である」「実現している」ほど値が高くなるよう調整している。

² 同調査は、田藤裕祐氏（立教大学社会学部助教）の科研による研究のなかで企画され、調査会社に委託しインターネットのモニター登録をしている20～79歳の有職者を基本対象として実施されたものである。属性の偏りを避けるため、性別・年齢層別・学歴別の人口構成比（国勢調査ベース）に比例するように回収割付数を設定し、2015年の3月にWeb上で実施された。

³ 同調査で設定されている（表1に示されている項目）は、類似した研究（個人の職務特性を扱う研究）で検討されてきた質問項目を可能な限り幅広く集めたものである。種々の研究で指摘されている要因を幅広く扱っており、なおかつ個人の重要性認識とその実態の双方を訊ねているという意味で、同調査データは貴重なものだといえる。

を除外した 1664 ケースが用いられる。

上記のようにたくさんの項目を使用することで、仕事の様々な側面についての重視度や実態、およびそれらの乖離・ギャップをとらえることが可能になる。しかしながら、分析をおこなうにあたっては類似した項目をある程度まとめておかなければ、結果が煩雑になりすぎてしまう。そこでまず、上記項目を用いた主成分分析をおこない、項目のある程度の分類をおこなうことにする。

表2に示すのが、【重視度】項目を用いた主成分分析の結果である⁴。先行研究では、「内的価値」「外的価値」「ワークライフバランス」という3つが主な因子だとしばしば指摘される(米田 2008; 田藤 2015 など)が、ここでは重視度の方向性の多様さをある程度担保するため、それぞれがより細かくあらわされる7主成分による項目の分類を採用する。

第1主成分、第2主成分、第6主成分は仕事におけるいわゆる「内的価値」に関わるものである。

表2 重視度の分類 (因子分析主成分分解、ヴァリマックス回転後)

	有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立	共通性
専門知識や能力が活かせること	.756	.007	.082	.154	.196	.176	.129	.688
新しい技術や知識を習得できること	.739	.105	.036	.146	.319	.080	.072	.693
達成感が得られること	.697	.230	.056	.140	.180	.142	.223	.664
面白いこと	.646	.420	.233	.111	-.078	.200	-.192	.743
世の中の役に立つこと	.467	.301	.069	-.161	.340	.087	.411	.631
一緒にいて楽しい同僚がいること	.228	.791	.119	.136	.095	.064	.017	.724
同僚が協力的であること	.144	.723	.182	.191	.146	-.007	.184	.669
職場で平等に扱われること	.063	.636	.154	.297	.157	.152	.237	.624
上司が適切な指示や助言をくれること	.110	.566	.227	.194	.291	-.274	.165	.608
長時間でないこと	-.014	.105	.803	.035	.078	.037	.103	.675
仕事量が多すぎないこと	.106	.133	.789	.071	.058	.041	.052	.664
時間に追われないこと	.087	.112	.674	.168	.066	.188	.145	.563
休みを取りやすいこと	.132	.223	.542	.389	-.029	-.019	.179	.545
報酬や給与が高いこと	.180	.229	.096	.738	.108	.157	.053	.679
失業の心配がないこと	.085	.187	.193	.623	.107	.112	.256	.557
福利厚生が恵まれていること	.177	.258	.213	.563	.404	-.180	.047	.658
責任ある立場につくこと	.296	.089	.004	.023	.721	.292	.058	.704
昇進の機会が多いこと	.176	.249	.135	.325	.684	.052	-.123	.702
発言力が発揮できること	.378	.265	.051	.132	.531	.266	.148	.608
独立していること	.214	-.034	.145	.046	.262	.746	.010	.696
内容や進め方を自分で決められること	.421	.105	.125	.158	.099	.607	.129	.625
仕事と家庭を両立できること	.130	.220	.275	.211	.007	.090	.687	.665
健康をそこなう心配がないこと	.233	.170	.354	.348	-.048	-.015	.533	.616
固有値	2.733	2.289	2.186	1.886	1.675	1.667	1.614	
寄与率	13.017	10.899	10.407	8.981	7.975	7.937	7.684	
累積寄与率	13.017	23.915	34.323	43.304	51.278	59.215	66.900	

⁴ 先行研究では、因子間の相関関係を想定し斜交回転をおこなっているものもある。今回は、(1) ここで得られた因子を後の分析において重回帰分析の独立変数として用いること、(2) 斜交回転の結果と直交回転の結果がほぼ変わらないという点から、直交回転をおこなうことにしている。

このうち第1主成分は能力発揮や達成、面白さや貢献に関する項目の負荷が高い。これらは自分の仕事をとるに足りないものではなく、むしろ大きな「意味」を持つことをあらかず「有意味」についての主成分だと考えられる。これに対し第2主成分は、平等性や同僚、上司との関係についての項目の負荷が高い。これらは自分以外のメンバーとのありようを問題とするものであるため、ここでは「共同」と呼ぶことにしたい。第6主成分は、独立や裁量の余地に関する項目の負荷が高い。これらは「自律」をあらかず主成分とみなして問題ないだろう。

一方、第4、第5主成分は「外的価値」に関わるものである。このうち第4主成分は経済的側面についての項目の負荷が高い。単に収入だけでなく、失業や福利厚生についての項目の負荷も高いため、これらは経済的な「安定」をあらかず主成分だと考えられる。これに対し第5主成分は、昇進や責任・発言力の大きさなどの項目の負荷が高い。これらは、組織における「地位」の志向をあらかず主成分だとみなすことができよう。

第3、第7主成分はしばしば「ワークライフバランス」とされることが多い。このうち第7主成分は、ワークライフバランスの中核になる「両立」をあらかずものだとみなせる。第3主成分は、労働時間や休暇などとともに、仕事量や時間的圧迫などの項目の負荷が高い。さらに健康の項目もある程度の負荷を示していることから、これらは労働が適正の範囲内に行われ、仕事で過度の負荷を強いられないことを求める「負荷回避」をあらかず主成分だと考えられる。

後におこなう分析では、【重視度】、【実態】のいずれについても上記の7つの要素に分類した変数もちいられる。具体的な手順は次のとおりである。まず、元になる23の項目それぞれについて、「重要である」「実現している」と回答していれば4点～「重要ではない」「実現していない」と回答していれば1点という具合に得点を与える。そして各分類について、含まれる項目それぞれの得点を合計する。その合計点を含まれる項目数で除し、最高4点、最低1点となるように調整したものを、それぞれの【重視度】【実態】をあらかず得点とする。例えば、ある者が「独立していること」について「重要である（4点）」、「内容な進め方を自分で決められること」について「やや重要である（3点）」と回答していたとする。この場合、この者の「両立」に関する【重視度】のスコアは $[(4 + 3) \div 2 =]$ 3.5となる。

次に、分析の中心になる「重視-実態ギャップ」について。この「重視-実態ギャップ」表現する指標には、いくつかの種類が考えられる。先行研究のなかでも、単純な引き算を使用しているものもあれば、対数を用いた指標が用いられていることもある（Jasso 1978: Jasso 1980: Jasso 1999: 浜田・石田 2008 など）。本稿はこれまであまり注目されてこなかった乖離度・ギャップの効果を確認する試論であるという点を考慮し、ここでは単純な引き算をもちいた指標を用いることにしたい。具体的には、先に作成された7分類による【重視度】および【実態】それぞれについて、「(重視度得点) - (実態得点)」を計算する。この指標は、重視度の得点よりも実態の得点が小さい、すなわち望ましさの水準が達成されていないほど大きな正の値をとり、望ましさの水準と実態の水準が近くなるほど0に近い値、望ましさの水準よりも実態の水準のほうが高い場合に負の大きな値をとることになる。本稿ではこの値を、それぞれの「重視-実態ギャップ（以下、【ギャップ】と略記）」として分析に用いることにする。

従属変数になる職務満足度については、現在の仕事に対する満足度を5段階（満足してい

る～不満である)で訊ねたものを用いる(平均値 3.331、標準偏差 0.969)⁵。これらの変数に加え、実際の分析では性別、年齢、学歴、従業上の地位、職種、企業規模、世帯収入などを、職務満足度に関わりうる基礎的な変数として用いることにする。

3. 重視度－実態ギャップと職務満足度の関係

3.1 人びとにおける重視の度合いと、実態、ギャップと職務満足度の関係

実際の分析に移ろう。まず、【重視度】のありようについて。【重視度】は先のように7つの要素で構成されるとしたが、これらの7つの要素のうち人びとにより重視されやすいものもあれば、そうでないものもある。では、先の7つの要素のうちどれがより重視されどれが重視されていないのか。先に、この様子を確認しておこう。

また、併せて【実態】と満足度の関係についてもここで確認しておきたい。単純に考えれば、より多くの人びとが重要だと考えている要素ほど、【実態】のありようもより強く満足度に結びつくと思われる。しかし、実際には多くの人々が重視しているにもかかわらず、その【実態】がそれほど満足度に結びつかない、といったこともあるかもしれない。先の【重視度】の平均値との対応も考慮しつつ、この点も併せて検討したい。

表3 重視度の平均値・実態と満足度の関係

	重視度の平均			実態と満足度との関係		
	平均値	標準偏差	平均値 順位	相関係数	有意確率	相関の強さ 順位
有意味	2.880	0.529	4	.586	.000	1
共同	2.939	0.548	3	.498	.000	2
両立	3.176	0.538	1	.468	.000	3
負荷回避	2.969	0.488	2	.467	.000	4
自律	2.702	0.566	5	.457	.000	5
安定	2.229	0.408	7	.452	.000	6
地位	2.498	0.623	6	.429	.000	7

N=1644

【重視度】の平均値、および【実態】と満足度の関係を分析した結果が表3である。表からは、次のようなことがわかる。【重視度】の平均値は、「両立」が最も高く、次いで「負荷回避」「共同」が高い。これに対し、「安定」や「地位」は相対的に重視されていない。人びとの間では、経済的な安定性や地位の向上などよりも、仕事と家庭の両立や労働において過剰な負荷がかからないこと、職場での他の人びととの関係が特に重要だと考えられているようである。

一方【実態】については、少なくともここで挙げた7項目がすべて職務満足度と正の相関

⁵ 以下の文章中では、「満足度」という表現が用いられる場合もあるが、特に断りのない場合「満足度」は職務満足度を指している。

関係を示している。ただしその強さには違いがあり、その違いは興味深い。【重視度】の平均値が高かった「両立」や「共同」は【実態】と職務満足度との結びつきは強いようだが、「有意味」ではさらに強い関連がある。逆に、「負荷回避」は「有意味」よりも【重視度】の平均値は高かったが、【実態】と満足度との関係はそれほど強くないといえる。ここでの結果から、次のような関係があるのではないかと推察できる。人びとは、自分の仕事に意味を見いだせることよりも、自分の労働において過剰な負荷がかからないことを重要だと考えている。だが実際に働くなかでは、過剰な負荷がかからない状態で働いている状態よりも、自分の仕事に意味を見いだせているほうが、職務満足度を生み出しやすいのである。

では次に、本稿で注目することにした【ギャップ】について見てみよう。表4は、【ギャップ】と職務満足度との関係を示したものである。比較のため、表では【実態】と職務満足度との関係も併せて示している。

表4 ギャップと職務満足度の関係

	実態と満足度との関係			ギャップ(重視-実態) と満足度との関係		
	相関係数	有意確率	相関の 強さ順位	相関係数	有意確率	相関の 強さ順位
共同	.483	.000	2	-.493	.000	1
有意味	.452	.000	1	-.476	.000	2
安定	.550	.000	6	-.456	.000	3
負荷回避	.479	.000	4	-.442	.000	4
自律	.448	.000	5	-.385	.000	5
地位	.457	.000	7	-.378	.000	6
両立	.429	.000	3	-.369	.000	7

N=1644

表からはまず、【ギャップ】をあらわす7項目が職務満足度と負の相関関係があるとわかる。少なくとも単純な相関のレベルでは、【ギャップ】、すなわち個人が「重要だ」と考えている水準と現実との乖離、現実の世界で達成されていないことは、職務に対する不満をもたらすといえそうである。

さらに、より細かく見ていくと興味深い傾向があることもわかる。例えば、【ギャップ】と職務満足度との関連が最も強いのは「共同」であり、次いで「有意味」「安定」が強い関連を示している。「共同」は、【重視度】の順位は3番目であり、【実態】と満足度との関係も「有意味」よりは強くないが、【ギャップ】と満足度との関係は「有意味」よりも強い。つまり、職場における他者との関係についていえば、実際の職場でどのようなようすであるかもさることながら、人びと重要だと考えている水準が現実にとどれくらい達成されているかが、職務に対する満足度を大きく左右するようである。

また、「安定」と「両立」は対照的な傾向を示している。「安定」は【実態】と満足度との関係も他に比べればかなり弱い方であるが、【ギャップ】と満足度との関係は比較的強い。「安定」

は実際働いている中でどのような状態にあるかよりも、人びとが「重要だ」と考える程度が現実にどれくらい達成されているかのほうが満足度を大きく左右するようである。これに対し「両立」は【実態】と満足度の関係も他に比べれば強い方であるが、【ギャップ】と満足度との関係は最も弱い。つまり「両立」は、人びとが考える「重要さ」の程度の達成度合い云々ではなく、むしろ現実に働くなかでどのような状態にあるかの方が満足度を左右しやすいのである。表3において【重視度】の平均値で首位と最下位という顕著な位置を占めていた両者が、ここでも対照的な傾向を示している点は興味深いといえよう。

3.2 実態・ギャップと社会的属性との関係

先の分析から、少なくとも【実態】だけでなく【ギャップ】も職務満足度に関連しうる重要な要因である可能性が考えられる。このことをふまえ、次に【実態】および【ギャップ】と社会的属性の関係について確認しておきたい。

職務における【実態】と社会的属性との関係はごく基本的な問題としてこれまで数多くの研究がなされ、さまざまな知見が得られている(Kohn & Schooler 1983; 吉川編著 2007等)。また、本稿で言う【重視度】についても、社会的属性や階層変数の関連が多く指摘されている(荒牧 2001; 中里 2005; 矢島・寺田 2007; 米田 2008等)。それゆえ、本稿で注目する【ギャップ】も社会的属性と無関係だとは考えにくく、むしろどのような属性において【ギャップ】が生じやすいのかについては確認しておく必要がある。以上をふまえ、ここでは社会的属性として性別、年代、学歴⁶、職種、企業規模をとりあげ、【実態】および【ギャップ】との関連を検討する。

分析の結果が、表5である。変数数が多く表が煩雑であるため、ここでは5%水準で有意な関連が見られるもののみ表示している。【実態】、【ギャップ】のそれぞれについて、表から読み取れることを大まかにまとめよう。

【実態】は、ほとんどの要素が性別、年代、学歴、職種、企業規模と関連を示している。「有意味」「地位」「自律」は男性の方が高い水準にあるが、「共同」や「負荷回避」「両立」は女性の方が高い。年齢、学歴については線形の関連が顕著であり、年齢が高くなるほど「有意味」「負荷回避」「地位」「自律」「両立」の、学歴が高いほど「有意味」「共同」「安定」「地位」「自律」の水準は高い。職種ではすべての要素で熟練労務・農業の値の低さが目立つ。これに対し専門職は基本的に高い値を示すが、「共同」や「負荷回避」「両立」などは他職種の方が高い傾向にある。企業規模については基本的に「5人以下」かそれ以外であるかによる違いが大きく、「5人以下」の者は「有意味」「負荷回避」「地位」「自律」「両立」の値が高い。ただし「安定」については規模が大きいほど高い値を示している。

【ギャップ】は【実態】に比べ関連を示す要素はそれほど多くない。学歴は「安定」、職種は「負荷回避」においてのみ関連を示しており、学歴が低いほど「安定」についての値は高く(すなわち重視する程度と実態が乖離している)、販売に比べ熟練労務や事務、専門職は「負荷回避」

⁶ 学歴については、「中学卒」「高校卒」を「初等・中等学歴」、「高専・短大卒」「大学卒」を「高等学歴」とする2値の変数を作成し分析に用いている。

の値が高いという傾向が見られる程度である。性別については、「有意味」「負荷回避」「自律」のそれぞれについて、女性よりも男性のほうが高い値を示す傾向が見られる。年代に関しては

表5 【実態】 および 【ギャップ】 と社会的属性との関係（平均値の差）

		実態							
		有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立	N
全体		2.556	2.591	2.659		2.288	2.624	2.787	1644
性別	男性	2.586	2.546	2.589		2.356	2.668	2.720	946
	女性	2.515	2.651	2.754		2.195	2.565	2.879	698
年代	35歳未満	2.475		2.598		2.241	2.480	2.650	420
	35-50歳未満	2.536		2.619		2.252	2.571	2.756	598
	50歳以上	2.629		2.739		2.354	2.772	2.910	626
学歴	中学卒	2.487	2.544		1.746	2.237	2.583		896
	大学卒	2.638	2.646		1.844	2.349	2.674		748
職種	事務	2.460	2.576	2.717	1.839	2.213	2.571	2.840	468
	販売	2.592	2.713	2.737	1.828	2.366	2.658	2.868	254
	熟練労務・農業	2.450	2.524	2.557	1.717	2.190	2.494	2.682	338
	専門・管理	2.789	2.630	2.612	1.824	2.469	2.793	2.757	370
	その他	2.486	2.515	2.683	1.702	2.201	2.615	2.797	214
企業規模	5人以下	2.717		2.763	1.749	2.472	2.962	2.887	358
	6-50人以下	2.456		2.624	1.719	2.198	2.522	2.780	449
	51-300人以下	2.520		2.617	1.781	2.227	2.505	2.728	322
	300人以上・官公庁	2.553		2.645	1.888	2.276	2.552	2.762	515

※5%水準で有意な差が確認されたもののみ表示。

		ギャップ							
		有意味	共同	負荷回避	安定	地位	自律	両立	N
全体		0.325	0.348	0.310	0.438	0.210	0.078	0.389	1644
性別	男性	0.351		0.350			0.118		946
	女性	0.289		0.254			0.024		698
年代	35歳未満	0.447	0.445	0.414	0.474	0.359	0.200	0.545	420
	35-50歳未満	0.349	0.396	0.392	0.488	0.252	0.098	0.428	598
	50歳以上	0.220	0.238	0.160	0.366	0.069	-0.023	0.246	626
学歴	中学卒				0.475				896
	大学卒				0.393				748
職種	事務			0.309					468
	販売			0.177					254
	熟練労務・農業			0.385					338
	専門・管理			0.360					370
	その他			0.261					214
企業規模	5人以下	0.217	0.198	0.138	0.364	0.039	-0.038	0.240	358
	6-50人以下	0.355	0.360	0.361	0.482	0.235	0.104	0.412	449
	51-300人以下	0.352	0.437	0.346	0.485	0.291	0.117	0.429	322
	300人以上・官公庁	0.356	0.386	0.361	0.422	0.256	0.112	0.447	515

※5%水準で有意な差が確認されたもののみ表示。

【実態】の場合と同様線形の関係が顕著であり、年齢が低いほど値が高くなるようである。企業規模もまた【実態】の場合と似た結果を示しており、「5人以下」は顕著に値が低く、それより大きい規模であると値は高くなっている。

以上から、【実態】の水準が高い状態や【ギャップ】のない状態、すなわち個人が重要だと考える水準の達成は、ごく限られた層においてでしか成し得ていないとみられる。一般に言われるような若年層や女性、ブルーカラー職は【実態】だけでなく【ギャップ】の面でも不利な状況におかれていると言えそうである。

3.3 職務満足度に与える影響力の確認：実態か、ギャップか

先に【実態】および【ギャップ】と職務満足度との個々の関係が確認された。ただ、職務満足度に対してそれぞれがどの程度の影響力を示すかまでは判然としていない。また、表5では【実態】および【ギャップ】と社会的属性の関連が明らかになった。先行研究では職務満足度と社会的属性の関連が指摘されることもあるが、ここでの結果をふまえるならばそれらの関連は【実態】あるいは【ギャップ】を介したものである可能性も考えられる。こうした点を考慮するため、次に重回帰分析を用いた検討をおこなうことにしよう。

ここでは、職務満足度を従属変数とする以下のようなモデルを立て、モデル間の比較をおこなうことによって検討することにしたい。まず、性別(ダミー：基準男性)、年齢、学歴(ダミー：基準初等・中等学歴)、従業上の地位(ダミー：基準典型職)、職種(ダミー：基準専門・管理職)、企業規模(ダミー：基準5人以下)、世帯収入といった基本的な変数を独立変数として投入したものを、モデル1とする。このモデル1に、7つの【実態】変数のみを投入したものをモデル2、7つの【ギャップ】変数のみを投入したものをモデル3とする(いずれも強制投入法を使用)。このモデル2とモデル3を比較することによって、【実態】と【ギャップ】のどちらがより職務満足度に影響しうるかが確認される。

さらに、モデル1に7つの【実態】変数と7つの【ギャップ】変数の両方を投入し、いずれの影響力が強いのかを検討する。ただ、先に述べたように【ギャップ】の指標は【実態】変数を用いて作成されているため、モデル4において同時に投入する場合多重共線性の問題を考慮しなければならない。このことを踏まえ、7つの【実態】と【ギャップ】の変数を投入する際はステップワイズ法を用いて変数選択をおこなったうえで検討する(モデル4)。モデル4において、【ギャップ】変数が有意な効果をもつならば、それはすなわち【ギャップ】の効果が、【実態】の効果によらない独自のものであることが示されることになる。

分析の結果が、表6である。表からは、次のようなことが読み取れる。モデル2では、「地位」以外の【実態】変数が有意な正の効果を、モデル3では「地位」「両立」以外の【ギャップ】変数が負の効果を示している。なかでも、「有意味」の効果は、モデル2、モデル3のいずれにおいても最も強いものとなっている。また、「有意味」に比べればそれほど強くはないが、「共同」「負荷回避」「安定」もまた、モデル2、モデル3のいずれにおいても有意な効果を示している。そして、モデル2とモデル3を比較すると、【ギャップ】よりも【実態】のほうが、職務満足度に対する説明力は高いとわかる。

表6 職務満足度に対する実態／ギャップの効果 (標準化係数)

	モデル1		モデル2		モデル3		モデル4	
	β	sig	β	sig	β	sig	β	sig
性別	.075 *		.030		.043		.034	
年齢	.140 **		.060 **		.056 *		.037	
学歴	.047		-.009		.015		-.012	
従業上の地位								
非典型雇用	.063 *		.077 **		.024		.058 *	
自営等	.093 *		.066 *		.053		.050	
職業								
事務	-.054		.003		-.048		.006	
販売	-.014		-.022		-.045		-.028	
熟練・労務・農業	-.109 **		-.048		-.105 **		-.051 *	
その他	-.066 *		-.018		-.061 *		-.022	
企業規模								
6-50人以下	-.051		.001		-.011		.007	
51-300人以下	-.083 *		-.039		-.041		-.027	
301人以上	-.046		-.014		.003		.006	
世帯収入	.169 **		.073 **		.089 **		.058 **	
実態								
有意味			.329 **				.336 **	
共同			.140 **				.079 *	
負荷回避			.141 **					
安定			.093 **					
地位			-.031					
自律			.068 *					
両立			.072 *				.146 **	
ギャップ								
有意味					-.202 **			
共同					-.180 **		-.092 **	
負荷回避					-.176 **		-.134 **	
安定					-.122 **		-.126 **	
地位					.060			
自律					-.083 **		-.058 *	
両立					.014		.075 *	
調整済みR ²	.082 **		.453 **		.365 **		.485 **	

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

※1 ダミー変数の基準カテゴリ

...[性別]男性、[学歴]初等・中等、[従業上の地位]典型雇用、[職業]専門、[企業規模]5人以下

※2 モデル1～3はすべて強制投入法、モデル4は実態・ギャップのみステップワイズ法により投入

ただし、【ギャップ】が説明力をもたないというわけでもない。モデル4はモデル2から決定係数が顕著に上昇していることから、【実態】だけでなく【ギャップ】もまた、職務満足度を左右する重要な変数であるといえるだろう⁷。そのうえでモデル4の結果を具体的に見てい

⁷ ちなみに、モデル4においてVIFを算出したところ、5を上回るものはないことが確認された(最大3.290)。この結果をもって、モデル4では多重共線性の問題は生じていないと判断している。

くと、次のような傾向のあることがわかる。「有意味」については【実態】のみが顕著な効果を示すが、「負荷回避」「安定」「自律」などは【ギャップ】のみが効果を示している。すなわち、職務の中で実際に自分の仕事に何らかの意味を感じられる状態にあることは、職務に対する満足度を押し上げる。他方で仕事において過度の負担を強いられないことや経済的に安定していること、自律的に働けることなどは、現実の状態がどうであるかよりも、自分の考える重要さの水準が達成されている程度のほうが満足度に影響するようである。

さらに「共同」「両立」に関しては、また別の傾向がみられる。「共同」や「両立」は、【実態】と【ギャップ】のいずれもが有意な効果を示している。職務の中で他者と共同できること、仕事と家庭を両立できることに関しては、現実の状態だけでなく、自分が考えている重要さの水準が達成されている程度もまた満足度に影響するのである⁸。

なおモデル1では有意な効果を示している性別や年齢、企業規模が、モデル4では有意な効果を示していない。このことは、性別や年齢、企業規模は直接職務満足度に影響するというよりも、それらはむしろ【実態】あるいは【ギャップ】に関連していることを意味している。関連の具合は表5に示した通りであるが、先行研究で指摘されるような社会的属性と満足度の関連の一部は、【実態】あるいは【ギャップ】との関係に生じていたと言えそうである。

4. 属性要因による効果の違い：性・年代による交互作用の確認

ところで、先行研究では仕事に関する「重要さ」の認識が男女で大きく異なっていること、年を重ねるごとに移り変わっていくことが指摘されている。例えば40代の男性は他に比べて「自己能力の発揮」を重視する割合が高まる、年齢の高い女性ほど仕事における「仲間」より重視するようになる、といったことが明らかになっているのである(山本2014)。こうした指摘をふまえると、先に示されたような効果のあらわれ方が属性によって異なる可能性が想起される。年齢の高い男性では「自律」が効果を示すが、同年代の女性ではそのような効果が見られない、といったようなことがあるかもしれないのである。

こうした関連のある可能性は、日常的な感覚からも想像できる。例えば、一般に女性より男性の方が主たる稼ぎ手となっていることが多い。このため、経済的な安定を強く望んでいるがそれが達成できていないことは、女性よりも男性において強く不満をもたらすかもしれない。

⁸ 表では、【ギャップ】のうち「両立」は有意な正の効果を示している。これは、「ギャップが大きいほど、すなわち重要だと思っている水準が満たされていないほど職務満足度が高まる」という他のギャップ項目とは逆の傾向があることを意味している。多重共線性の問題も疑われるが、VIFは上述の通りであったし、念のため他のギャップ項目を統制変数に置いた偏相関係数を算出したところ、正の係数が算出された(ただし非有意)。このため多重共線性の問題が生じているとも考えにくい。

従属変数が生活満足度であれば明らかに違和感のある結果であるが、今回の従属変数は職務満足度であるため、「両立ができていない=それだけ仕事に注力できている」ためではないかと考えることもできる。ただ、この結果にはやはり違和感が残るため注意が必要である。先に述べておくと、本稿で後におこなう分析において「両立」は有意な効果を示さない。それゆえ本稿では「両立」の【ギャップ】に関しては注意が必要であることを指摘するにとどめ、詳しい分析は別項に譲ることにしたい。

また、現代の日本では家事・育児に時間をかけているのは女性であり、特に未就学児を抱えた女性は、同年代の男性よりも仕事と家庭の両立に関して難しい状態に置かれやすい。それゆえ、若年女性はそれ以外の人がよりも仕事と家庭の両立が思うほど達成されない場合、強い不満を抱くかもしれない。

このような点を確認するため、次に性別、年代別の分析を試みよう。ここでは、45歳未満を「若年」、45歳以上を「年長」とする2区分を作成し、それと性別の組み合わせから全体を4つに分け、それぞれで分析をおこなうというかたちをとることにする⁹。これらの分析を通して効果のあらわれ方の違いを確認するとともに、その結果をふまえ【実態】や【ギャップ】がなぜ影響するのかという点についても考えることにしよう。

分析の結果が、表7である¹⁰。表では参考のため、サンプル全体での分析結果も併せて掲載している。表においてまず目を引くのは、サンプル全体で見られている「有意味」の【実態】が正の有意な効果が、4つのグループ別の分析においても共通してあらわれている点である。自分の仕事に意味を感じられる状態にあることが満足度を高める傾向は、性・年代を問わず見られるものだといえる。ただし、すべてのグループに共通して見られる傾向はこれのみであり、それ以外はグループごとに効果が少しずつ異なっている¹¹。以下ではグループごとに効果の違いをまとめよう。

若年男性においては、「共同」と「負荷回避」の【ギャップ】が負の有意な効果を示している。若い男性の職務満足度は、職務の中で他者と共同できること、仕事で過度の負担を強いられないことについて自分が考えている重要さの水準が達成されている程度によって大きく左右されるようである。職場の人間関係に関しては、90年代まで希薄な状態が好まれていたが、ここ10年間ではそれらを見直す動きが特に若い世代で出てきていると言われている（中村ほか2009）。「共同」の【ギャップ】が効果を示すのは、やはり彼らが共同をより希求しているからではないかと考えられる。また、ここ最近では企業の「ブラックさ」について頻繁に指摘がなされている。ここでの結果も、こうした世情とそれに対する若年男性の主張を反映したものではないかと考えられる。

年長男性においては【実態】のほうがより満足度に影響しており、「共同」「負荷回避」「自

⁹ 45歳未満を「若年」とする区分には少々無理があるという意見もあるかもしれない。確かに、一般的な認識の上での「若年層」はより若い世代を指すことの方が一般的だと思う。ただし分析上、男女別、年齢別という分け方をおこなうにあたってそれぞれのカテゴリに一定数のサンプルが含まれるようにする必要もある。ここでは大まかな傾向を把握する、という意味で分析上の湯都合を優先し、上記のようなやや大雑把な区分を用いることにした。

¹⁰ 表6と同じく、ここでは多重共線性の問題を可能な限り避けるため、【実態】および【ギャップ】の変数についてはステップワイズ法による変数投入をおこなっている。全体、男性のみ、女性のみいずれの場合においてもVIFは5未満であった。

¹¹ ちなみに、【ギャップ】のうち「自律」と「両立」は、表6や表7のサンプル全体での結果では有意な効果を示しているが、男女別の分析結果では、男女それぞれにおいてどちらも有意な効果を示していない。こうした結果になった可能性の1つとしてはNの問題が考えられるが、今回のデータではそれを詳しく検証することは難しい。それゆえここでは、男女で顕著な違いを示した変数に注目することにしている。「自律」「両立」についての詳しい分析は、別稿に譲ることにしたい。

表7 満足度に対する効果の、性・年代による違い (標準化係数、ステップワイズ法)

		全体		男性				女性			
				若年		年長		若年		年長	
		β	sig	β	sig	β	sig	β	sig	β	sig
学歴		-0.021		.014		-0.077 *		-0.005		.011	
従業上の地位	非典型雇用	.074 **		.015		.080 *		.079		.000	
	自営等	.059 *		.106 *		-0.070		.043		.040	
職業	事務	.011		.037		-0.005		-0.004		-0.076	
	販売	-0.031		-0.008		-0.013		-0.023		-0.044	
	熟練・労務・農業	-0.054 *		-0.084		-0.001		.059		-0.141	
	その他	-0.017		-0.061		.041		-0.044		-0.033	
企業規模	6-50人未満	.005		.088		-0.075		.039		.016	
	51-300人未満	-0.029		.064		-0.116 *		-0.016		-0.048	
	300人以上	-0.001		.094		-0.079		-0.006		.006	
世帯収入		.062 **	.022		.080		.080		.098		
実態	有意味	.336 **		.418 **		.303 **		.341 **		.291 **	
	共同	.078 *				.139 **					
	負荷回避					.125 **		.207 **			
	安定							.122 *			
	地位							-0.186 **			
	自律					.097 *		.177 **			
	両立	.155 **								.249 **	
ギャップ	有意味					-0.115 *					
	共同	-0.095 **		-0.184 **				-0.189 **		-0.178 **	
	負荷回避	-0.134 **		-0.273 **							
	安定	-0.127 **				-0.185 **				-0.163 **	
	地位										
	自律	-0.060 **									
	両立	.079 *									
調整済みR ²		.484 **	.534 **		.499 **		.426 **		.438 **		
N		1424	410		440		303		271		

** $p < 0.01$ * $p < 0.05$

※ダミー変数の基準カテゴリ

...[性別]男性、[学歴]初等・中等、[従業上の地位]典型雇用、[職業]専門、[企業規模]5人以下

律」などが効果を示している。年長男性は職場において一定程度のポジションを確立していることも多く、それゆえ自分自身が重要だと考えることに関しても、他の人びとよりはある程度融通をきかせやすいと思われる。それゆえ彼らは重要だと考える水準と現実との乖離に悩むことは相対的に少なく、むしろ現実の状態で満足を得ているのではないだろうか。ただし、「安定」の【ギャップ】は負の効果を示している。例えば昇給や定年後の処遇などについて、自らが望む水準が満たされなければ不満は当然生まれやすいと思われるが、このような関連が表れているのではないだろうか。

若年女性においても、若年男性と同じく「共同」の【ギャップ】が効果を示している。また、年長男性と同じく【実態】のほうがより満足度に影響しており、「自律」や「負荷回避」、「安定」、

「地位」などが効果を示している。このうち、「負荷回避」「安定」「地位」の効果については次のように考えられる。若年女性であれば小さな子どもを抱えている場合も多いだろうが、そうした人びとにおいては実際に仕事で過度の負荷がかかっていないか、経済的に不利な状態でないか、といったことが喫緊の問題だと思われる。それゆえ【ギャップ】ではなく【実態】のほうが直接満足度に影響しているのではないかと考えられる。「地位」の【実態】が負の効果を持つこともその点を考慮すれば不思議ではなく¹²、地位が高ければ仕事での負荷も高まらざるを得ないため、満足度を押し下げてしまうのではないだろうか¹³。

年長女性においては、「両立」の【実態】が正の、「共同」および「安定」の【ギャップ】が負の効果を示している。「共同」の【ギャップ】が影響することは若年男性、若年女性と同様であり、「安定」の【ギャップ】が影響することは年長男性と同様である。年長女性もまた、若年層と同様に「共同」の【ギャップ】が効果を示している点は興味深い¹⁴が、このことは先に紹介した先行研究での指摘と合致する結果だと考えれば納得がいく（山本 2014）。やはり年長女性は連帯や共同をより求めており、それゆえ「共同」についての【ギャップ】も抱えやすくなるのだろう。

これに対し「両立」の【実態】が、若年女性ではなく年長女性において見られている点はどうのように考えたらよいただろうか。筆者は、このことは現代日本の年長女性が置かれやすい状況と関係があるのではないかと考える。「ダグラス＝有沢の法則」に言われるように、主婦の再就職については本人の能力の活用よりもむしろ家計補助的な意味合いの強いとされている。裏返しに言えばこの法則は、（夫の収入増加や子どもの独立などによって）家計補助の必要がなくなれば女性の就業の必要もなくなるということも意味している。現代日本では、女性の就業は家族の問題によって大きく左右されるのである。そのような中、仕事と家庭を十分に両立させられている女性が、そのことで満足を得ている可能性は十分考えられる。特に年長の女性であれば、一昔前では考えられなかった状況にあるのであり、それゆえ他の人びとよりもそのことで満足を得やすいのではないだろうか。

5. まとめと考察

本稿の分析結果は大きく2つの意味をもつと考えられる。それぞれについてまとめよう。

まず、職務満足度研究における意義について。本稿の分析によって【ギャップ】、すなわち

¹² 「地位」の効果については多重共線性の問題も疑われる。このため、有意味や負荷回避、安定、自律などをコントロールした偏相関係数を確認したところ、若年女性においては偏相関係数が負になることが確認された。それゆえここでは多重共線性の問題は生じておらず、他の変数の影響を除外した場合地位に関する「実態」は満足度に対して負の影響を及ぼしていると判断している。

¹³ このように考えるならば、「両立」が有意な効果を示していても不思議ではないが、ここでは有意な効果が見られていない。議論と矛盾する結果だとも考えられるが、(1)「両立」を構成する要素に健康が含まれている、(2)「仕事と家庭の両立」という抽象的なものよりも、「負荷」や「安定」のほうがより現実¹⁵に即している、と考えればおかしくはないと考えられる。

仕事の要素について自分が重要だと考える水準と現実との乖離度が職務満足度に影響を与えていることが確認された。先に述べたように、重要さの認知はこれまでの職務満足度の研究において分析の対象とされることは少なかった。むしろそれらは、人びとの職業観、職業意識として別の文脈で議論されてきたのである。確かにそれらは満足度を大きく左右する直接的な要因になっているわけではない。しかし、人びとのそうした認識は、職務における現実の状況と相互に関連しつつ満足度に影響を与えうる。影響を与えるパターンは様々にあり得るとしても、そうした重要性の認識、職業観が職務満足度に対しても大きく影を落とす重要な要素であることは間違いないと思われる。今後、職務満足度を研究する上ではこうした観点もまた見逃すべきではないといえる。

次に、【ギャップ】が影響をもつことの意味について。【ギャップ】を作成する際に用いた「重要さの認知」とは、個人が抱く「自分の仕事に対するこだわりのポイント」とも考えられる。すなわち本稿で用いてきた【ギャップ】とは、言い換えれば「本人が仕事においてこだわりを持っている点についての達成度」を示すものでもある。労働者個々人が自らの仕事に対して何らかのこだわりを持ち、それを基軸に主体的に職務にあたろうとする姿勢を見せることは、現在では一般的に望ましい姿だと考えられているはずである。それは、疎外や労働の人間化の問題が指摘されてからの議論の流れを見れば明白であるし、労働者の間でも実際に推奨されていることだろう。それゆえ【ギャップ】が職務満足度に影響するのは不思議なわけではなく、この結果をもって人びとの労働の実態をさらに改善を考えていく必要がある、という主張に結びつくことは十分あり得ると思われる。

しかし、【ギャップ】が職務満足度に影響することは、また別の意味をもっていると考えられる。というのも、仕事の要素に関して重要性を強く認識する、すなわちこだわりを強く持つ場合、職務に対する満足度を得にくくさせてしまう可能性が考えられるからである。例えば実際の他者と共同の程度が同じである2人の若年男性がおり、一方は共同の重要性をそれほど強く認識していないが、他方はかなり強く認識しているとする。前者の場合共同性に関する【ギャップ】は大きくないが、後者は【ギャップ】がかなり大きくなるため満足度も前者に比べ低くなりやすい。つまり共同の程度が同じであっても認識が強いの方が満足度は下がりやすくなる、仕事に対して意識が高く色々考えることの多い者の方が職務に満足しにくいという状況が生まれてしまうのである。さらに言えば、そのように満足が得られなかった者はより仕事に対して考えるところが多くなり、重要性の認識を強めるかもしれない。そうなれば自分の考える水準はより達成しにくくなり、さらに不満を抱えることになってしまう、という連鎖をもたらしかねないのである¹⁴。人びとが仕事に対して何らかのこだわりを持たず、ただ機械のように労働に組み込まれていくことは望ましいと思われえないかもしれない。しかし、こだわり

¹⁴ こでの発想は、デュルケームの「アノミー」の考えに近い(Durkheim1897=1985)。また、本稿での【ギャップ】がもたらす不満は「相対的不満(Social Deprivation)」の発想にも近いものである(Merton1957=1961)。どちらの解釈に則るのが適切なのか、得られた分析結果だけでは判断はしがたいが、少なくとも本稿の問題がこれらの議論と関わりがあることは指摘できる。

を強く持つこともまた、人びとをより良い労働から遠ざけてしまうかもしれないのである。

本稿での検討はあくまでも試論であり、課題も多々残されている¹⁵。しかし、少なくとも本稿での分析によって、これまで光があまりあてられてこなかった点に関しても議論が必要であることは明らかになったといえる。疲弊にあえぐ現代の労働者がよりよい状態を獲得するためにも、今後こうした検討がなされなければならないと筆者は考えている。

[付記]

本研究は、科学研究費補助金（若手 B、課題番号 26780293、研究代表者：田藤裕祐 [立教大学助教]）の助成を受けて行われた研究による成果の一部である。データ分析にあたって、研究代表者からデータの提供を受けた。深く感謝申し上げる。

¹⁵ 先に指摘したもの以外に残されている論点の 1 つとして、「過達成」の問題がある。例えば、他者との共同は「まったく重要ではない」と考えている者が、現実には過度というほどの共同の場に置かれている場合もある。このような場合も満足度に影響しうると考えられるが、本稿での分析ではその効果が判然としていない。また、本稿では大まかに 2 分類を用いた年代別の分析をおこなったが、これとは別に婚姻状態やライフステージについての分析も必要になるだろう。以上のような点についての分析をおこなうことで、本稿で得られた知見はより正確なものになっていくと考えられる。

参考文献

- 安藤直樹・廣岡秀一・小川一美・坂本剛・吉田俊和、2001「大学生の適応過程に関する縦断的研究（3）——大
学生の職業観に関する 4 年間の追跡調査」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要：心理発達科学』48,
45-54.
- 荒牧草平、2001「高校生にとっての職業希望」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』
ミネルヴァ書房、81-106.
- Durkheim, É., 1897, *Le suicide: etude de sociologie*, Presses Universitaires de France. (= 1985, 宮島喬訳『自殺論』
中央公論社.)
- 浜田宏・石田淳、2008「個人収入の適正感と満足度」土場学編『公共性と格差（2005 年 SSM 調査報告書 第 7
巻）』2005 年社会階層と社会移動調査研究会、45-56.
- 林拓也、2010「キャリアモデルの特性 - 選好関連にみる職業志向性——特性重視方式による結果との比較を
通して」『理論と方法』25 (1), 125-43.
- 広井甫、1962「職業価値観の研究——展望と考察」『職業科学』3, 69-87.
- 稲上毅、1981『労使関係の社会学』東京大学出版会.
- Jasso, Guillermina. 1978. "On the Justice of Earnings: A New Specification of the Justice Evaluation Function."
American Journal of Sociology, 83(6):1398-1419.
- , 1980. "A New Theory of Distributive Justice." *American Sociological Review*, 45:3-32.
- , 1999. "How much Injustice is there in the World? Two New Justice Indexes." *American Sociological
Review*, 64: 133-68.
- Kalleberg, 1977 "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction" *American Sociological Review*,
42(1), 124-143.

- 亀山俊明, 2006「フリーターの労働観——若者の労働観は未成熟か」太郎丸博編『フリーターとニートの社会学』世界思想社, 144-67.
- 吉川徹編著, 2007『階層化する社会意識——職業とパーソナリティの計量社会学』勁草書房
- Kohn, M.L., & Schooler, C., 1983, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*, Norwood, N.J.: Ablex Publishing Corporation.
- 加藤元宣, 2004「V 仕事・余暇」NHK放送文化研究所編『現代日本人の意識構造 [第6版]』NHKブックス, 145-69.
- Lindsay, P. and Knox, W.E., 1984, "Continuity and Change in Work Values among Young Adults: A Longitudinal Study" *American Journal of Sociology*, 89(4): 918-31.
- 松本浩司, 2008「高校生の職業観の構造と形成要因——職業モデルとの関連を中心に」『キャリア教育研究』26, 57-67.
- Merton, R.K., 1957, *Social Theory and Social Structure, Revised Edition*. The Free Press. (= 1961, 森東吾他訳『社会学理論と社会構造』みすず書房)
- 中村隆・前田忠彦・土屋隆裕・松本渉, 2009『国民性の研究 第12次全国調査——2008年全国調査(統計数理研究所 研究レポート No.99)』統計数理研究所
- 中里英樹, 2005「若者の職業観の構造と規定要因——家族との関連に注目して」『21世紀ヒューマンケア研究機構研究年報』11, 97-107.
- 尾高邦雄, 1995『尾高邦雄選集 1 職業社会学』夢窓庵
- 佐藤純・広田信一, 2003「大学生の労働観に関する探索的研究——労働動機の側面から」『発達臨床心理学研究』15, 31-6.
- 柴山茂夫・林文俊, 1984「大学生の職業観の構造について——工科系学生を対象とした予備的検討」『愛知工業大学研究報告 A 教養関係論文集』19, 1-9.
- 田藤裕祐, 2015「仕事の価値と労働者の意識——インターネット調査データによる探索的な分析」第88回日本社会学会大会報告原稿.
- 轟亮, 2001「職業観と学校生活感——若者の『まじめ』は崩壊したか」尾嶋史章編著『現代高校生の計量社会学——進路・生活・世代』ミネルヴァ書房, 129-58.
- 渡辺美那子・平井啓, 1999「青年の職業観と死生観との関連性について」『大阪大学臨床老年行動学年報』4, 26-36.
- 谷田親彦, 2007「大学生が希望する職業の価値観に関する分析——大学入学初期における教職志望大学生の期待価値」『弘前大学教育学部紀要』98, 59-65.
- 矢島修平・寺田盛紀, 2007「大学生の職業観形成における父親の影響——愛知県内の大学3年生へのヒアリングと父親へのアンケート調査を通して」『生涯学習・キャリア教育研究』5, 55-9.
- 山本圭三, 2010「職業生活の充実の構造」『ソシオロジ』55 (2), 19-35.
- , 2014「『理想の仕事像』の変容過程」『現代日本の職業意識に関する社会学的研究——職業社会学的観点に基づく実証分析』(同志社大学社会学研究科博士論文)
- 米田幸弘, 2008「仕事の内的報酬志向の形成要因」轟亮編『階層意識の現在(2005年SSM調査シリーズ8)』175-90.