OUKA
The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	職業とパーソナリティ研究の主要概念と交互作用効果
Author(s)	長松, 奈美江; 米田, 幸弘; 岩渕, 亜希子 他
Citation	年報人間科学. 2005, 26, p. 1-18
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/25886
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

職業とパーソナリティ研究の主要概念と交互作用効果

長松奈美江・米田幸弘・岩渕亜希子・松本かおり

〈要旨〉

本稿は、Melvin L. Kohn と Carmi Schooler を中心とする職業とパーソナリティ研究を紹介するものである。職業とパーソナリティ研究とは、アメリカにおける長期的パネル調査と、アメリカ、ポーランド、日本、ウクライナにおける国際比較調査による一連の研究を指している。本稿では、アメリカの第二波調査まで取り上げる。

まず、初期の代表的著作である、*Class and Conformity* (Kohn[1969]1977) から、職業とパーソナリティ研究の生まれた経緯を概説する。この著作において、Kohn は、階級・階層が職業の諸条件を決定し、その職業の諸条件が人びとのパーソナリティに影響を及ぼす、と主張した。これを本稿では Class and Conformity 仮説と呼び、職業とパーソナリティ研究の主要概念と基本的な分析視座を提示したものと位置づけた。

この仮説は、*Work and Personality* (Kohn and Schooler 1983) において継承され、発展する。ここで、職業とパーソナリティの因果関係が、一方向から双方向へと捉えなおされたのである。つまり、職業とパーソナリティの間には交互作用効果が存在する。これを本稿では、Work and Personality 仮説と呼んだ。この仮説は女性、余暇、家事といった領域へと拡張されていき、彼らのその後の研究における仮説の一般化という流れを方向づけた。

キーワード

職業とパーソナリティ研究、自己指令性、交互作用効果、階級・階層、同調性

一　はじめに——職業とパーソナリティ研究の概要

人びとの価値や態度、意識が、かれらが所属する階級や階層によっていかに異なるかという問いは、階級・階層研究において中心となる問いのひとつである。Melvin L. Kohn と Carmi Schooler を中心とする研究グループは、階級・階層とパーソナリティの関係性を明らかにすべく、約四〇年にわたってその知見を積み重ねてきた。かれらの研究は、長期継続調査によって時間的な拡がりを捉えているというだけではなく、アメリカとポーランド、日本、ウクライナとの国際比較調査という空間的な拡がりを持つ壮大なプロジェクトである。これらの一連の研究を、本稿では職業とパーソナリティ研究と呼ぶ。この研究のエッセンスを一言でいうならば、階級・階層とパーソナリティの関連をもたらすものとして職業の諸条件に注目し、それを「自己指令性 - 同調性」という基軸で把握した、ということであろう。本稿は、職業とパーソナリティ研究の全体像をつかむことを目的にしている(1)。はじめに、この一連の研究においていかなる調査がなされ、その知見がどのように蓄積されてきたかを簡単に押さえて、職業とパーソナリティ研究の流れを把握しておこう(2)。具体的な調査の流れは、図1を参照していただきたい。

職業とパーソナリティ研究の前身となる調査は、一九五〇年代後半から一九六〇年代初頭に行なわれた、ワシントン調査とトリノ調査である。そしてその後の一九六四年に、これらの調査をふまえた上で、アメリカの有職男性を対象に全国調査（アメリカ第一波調査）が行なわれた。この三つの調査の分析結果にもとづいて、Kohn により、その最初の代表的著作である Class and Conformity（Kohn [1969] 1977）（以下、『C & C』と略記）が著されている。

しかし、職業とパーソナリティ相互の関係性をより正確に把握するには、一時点の調査だけは不十分で、縦断的調査が必要であった。そこで、その一〇年後の一九七四年に、前回調査の回答者を対象にアメリカ第二波調査が行なわれた。このときには同時に、女性（対象者の妻）とその子どもにも調査がなされている。この一九六四年と一九七四年調査のデータをもとに、職業とパーソナリティ研究の主要な知見が得られることになる。さらに、一九七四年調査をもとにして、女性における職業、家事とパーソナリティの因果関係を問う研究（J. Miller et al. 1979）や、就学中の青少年における教育とパーソナリティの関連というテーマが論じられ（K. A. Miller et al. 1985, 1986）、知見が蓄積されている。これらによる主要な結果は、Work and Personality（Kohn and Schooler 1983）（以下、『W&P』と略記）に収められている。『W&P』は、かれらの研究を広く世に知らしめることになった主著である。

さらにこの二〇年後の一九九四 - 九五年には、一九七四年のアメリカ第二波調査に回答した男女を対象として、アメリカ第三波調査が行なわれている。第三波調査の時点では、対象者は四一 - 八八歳に達していた。このことを反映して、この調査における主要な研究

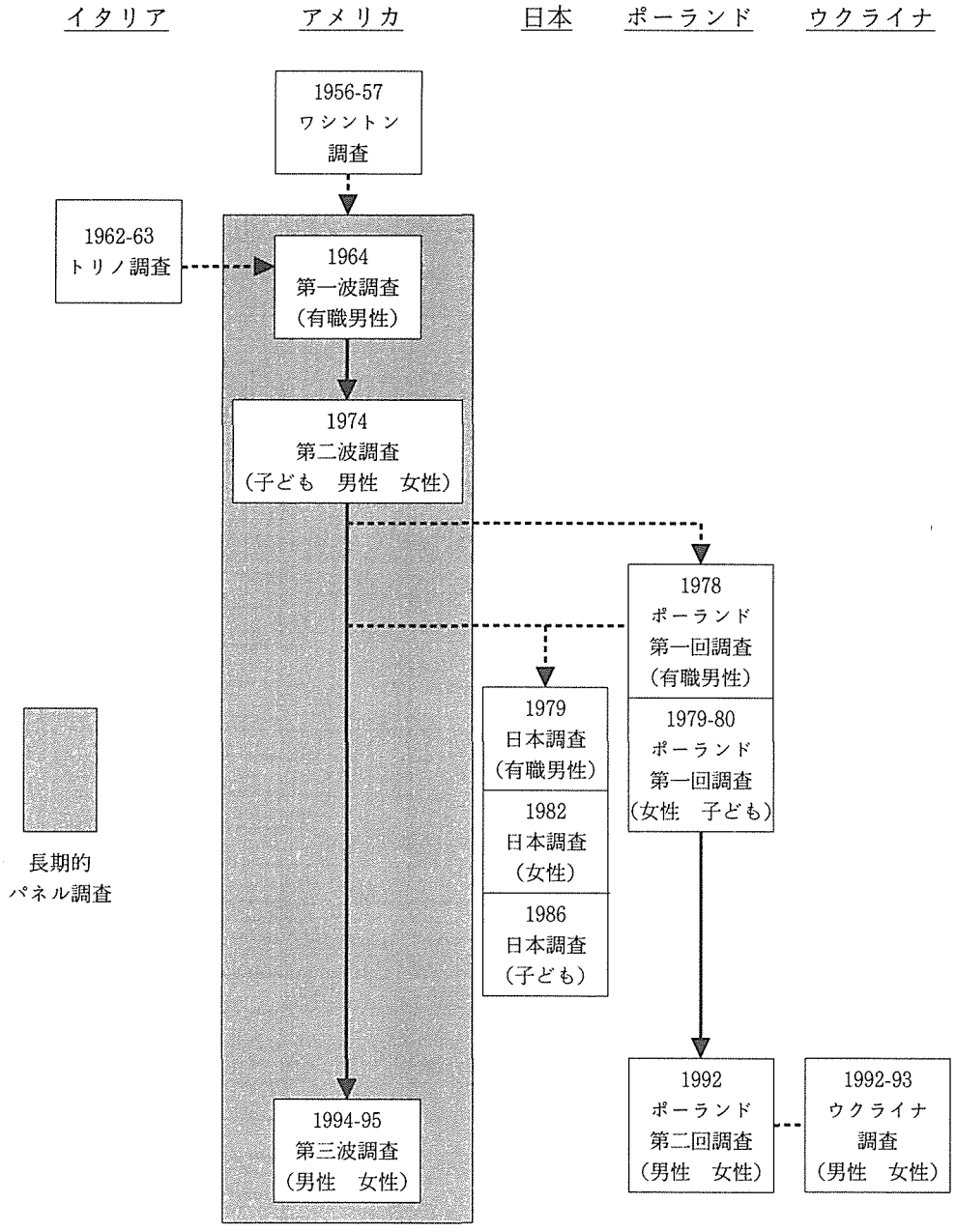

図1　職業とパーソナリティ研究の流れ

課題は、高齢期における職業ないし職業以外の活動とパーソナリティの関連を問うことに置かれた。その結果は、現在までに、三本の論文に収められている（Schooler et al. 1999, 2004; Schooler and Mulatu 2001）。

このように、職業とパーソナリティ研究の特徴のひとつは、約三〇年にわたる長期的パネル調査を基盤としている点にある。しかしそれだけではない。一九七〇年代～八〇年代初頭には、ポーランドと日本において、アメリカ第二波調査との比較を目的に調査が行なわれた。さらに一九九〇年代初頭には、ポーランド第二回調査、ウクライナ調査が行なわれている。このような国際比較調査がなされたのは、アメリカという西洋の資本主義国で得られた職業とパーソナリティ研究による知見が、文化やイデオロギーの違いや社会変動を超えてあてはまるのかということを検証するためであった。この分析結果は、数々の著作（Slomczynski et al. 1981; Naoi, A. and Schooler 1985; 直井優 1987; Schooler and A. Naoi 1988; Kohn et al. 1990; Kohn and Slomczynski 1990; Kohn et al. 1997）に収められている。

本稿とこれに続く論文「職業とパーソナリティ研究の展開」（岩渕他 2005）は、①『C&C』を中心とした、中核的な概念が出揃うまでの職業とパーソナリティ研究の前史、②『W&P』を中心とする職業とパーソナリティ研究の主要な研究成果、③これらの研究に続く一九九四・九五年アメリカ第三波調査による知見、そして④国際比較調査による知見、というふうに大まかな区別を設け、職業とパーソナリティ研究の流れを捉える。前半であるこの論文では、『W&P』の前史とその主要な知見を概説する。

二　「自己指令性」の発見――『W&P』前史と主要概念

人々のパーソナリティが階級・階層によって異なるのはなぜだろうか――これが、Kohnらの職業とパーソナリティ研究の出発点にあった問題関心である。つまり、階級・階層とパーソナリティの関係を明らかにするために、階級・階層と深い関わりのある職業に注目したのがこの研究プロジェクトであるということになる(3)。職業は階級・階層の中心的な位置を占めるのだから、このような研究の方向性はごく自然なものに思える。しかし、Kohnらの研究グループが職業に注目した経緯については、もうすこし説明が必要である。そこでこの節では、職業とパーソナリティ研究のアイディアが形成される過程を、一九六九年に出版されたKohnの著作『C&C』にもとづいて追っていくことにしたい。本研究の紹介で登場する主要概念は表1、表2にまとめてあるので、適宜参照されたい。

職業とパーソナリティ研究を理解するためには、この研究に中核的なアイディアを提供したワシントン調査（一九五六・五七年）に触れなければならない。Kohnが中心となって計画したこの調査は、階級と子育ての価値（parental values）との関係に注目したものであり、ワシントン州に住む中産階級と労働者階級が調査対象となっている。Kohnは、以前に関わった精神分裂症の調査研究をとおし

て、階級によって親子関係のあり方が異なることに興味を抱いていた。かれは、階級の違いが親の価値に影響し、それが子どもに対する接し方の違いとなってあらわれると考えた。そこで、階級と子育ての価値との関係を明らかにしようとしたのである。

調査結果には単純な要約を許さないところがあった。子どもに何を望むかは父親と母親で異なるし、同じ親であっても男の子と女の子とでは期待するものも変わるからである。にもかかわらず、中産階級と労働者階級とでは、ある異なった傾向が見出された。たとえば中産階級の親は、他人を思いやることや、物事に対する好奇心を持つこと、自己コントロールできることなどを子どもに期待する傾向がある。それに対し、労働者階級の親は、両親に従うことや、身だしなみ良く清潔にすることなどを子どもに期待する傾向にあった。Kohn はこのような階級差を、「自己指令性（self-direction）- 同調性（conformity）」という基軸によって整理しようとする。自己指令性とは、「権威の定めるところに従うのではなしに、自分の力で考え判断すること」（Kohn [1969] 1977: xxvii）と定義されている。要するに、中産階級の親は、自己の内的な基準にもとづいて行動することを子どもに求めるのに対して、労働者階級の親は、社会的な規範であれ親の権威であれ、何らかの外的ルールに同調することを子どもに求めるという傾向を見出したのである。中産階級の親は自己指令性を重視し、労働者階級の親は同調性を重視する。このワシントン調査とほぼ同様の結果が、次いでイタリアで行なわれたトリノ調査（一九六二 - 六三年）においても確認される。

こうして得られた「自己指令性 - 同調性」という概念を基軸にして、さらなる分析をおしすすめるべく計画されたのが、一九六四年アメリカ第一波調査である。この調査は全米の有職男性に限られていたものの、ワシントン調査よりも幅広い社会階層を調査対象に含むものであった。したがって、中産階級／労働者階級という二分法ではなく、Hollingshead の多段階のカテゴリカル階層指標などが分析に用いられるようになる[4]。この調査の分析から明らかになった知見を以下で整理してみよう。

まず、階層（class）が高いほど自己指令性を重視し、階層が低いほど外的権威への同調性を重視するという傾向が、子育ての価値だけでなく、自己に対する価値（values for self）にもあてはまることが見出される。次いで、価値と密接に関わる態度（orientation）においても同様の傾向が見出された。ここでいう態度とは、「外的世界や自己の捉えかた」（Kohn [1969] 1977: 73）のことを意味しており、対仕事、対社会、対自己の三領域に対する計一一個の態度項目が検討された（表1を参照）。

まず、仕事に対する判断（judgments about work）においては、階層が高いほど収入のような外的利益よりやりがいのような内的特性を重視する傾向がみられた。社会的態度（social orientation）においては、階層が高いほど権威主義的でない寛容な考えを持ち、内的な道徳規準に従い、他者を信頼し、ものごとの変化を積極的に受け容れる傾向がある。自己概念（self-conception）においては、階層が高いほど自己の能力や価値に自信を持ち、自分に起きたことを

表1　パーソナリティの主要概念

指標				定義・備考
価値	子育ての価値	自己指令性－同調性	Self-direction/conformity	子供の内的基準を重視するか、規範に同調することを重視するか
価値	自己に対する価値	自己指令性－同調性	Self-direction/conformity	自己の判断に基づくか、他人の判断に頼るか（判断面）
価値	自己に対する価値	自己指令性－適格性	Self-direction/competence	自己の内的基準に従って行動するか、社会的に適格な基準に従って行動するか（行為面）
態度	仕事に対する判断	外的利益の重要性	Importance of extrinsic benefits	収入などの外的利益を重視する程度
態度	仕事に対する判断	内的特性の重要性	Importance of intrinsic qualities	やりがいなどの内的特性を重視する程度
態度	社会的態度	権威主義的伝統主義	Authoritarian conservatism	権威に同調し、権威に従わないものに対して寛容的でない度合い
態度	社会的態度	自立的モラル	Standards of morality	自己の内的な道徳基準に従うか形式的な規則に従うか
態度	社会的態度	信頼感	Trustfulness	自分達の仲間を信頼できる程度
態度	社会的態度	変化に対する受容性	Stance toward change	変化やイノベーションに対して抵抗的か受容的か
態度	自己概念	自己確信性	Self-confidence	自己の能力にどのくらい自信を持っているか
態度	自己概念	自己卑下	Self-deprecation	自己の価値をどのくらい低く見ているか
態度	自己概念	責任帰属	Attribution of responsibility	自分に起きたことをどこまで自らの責任によるものと感じるか
態度	自己概念	不安感	Anxiety	心理的不安を感じている程度
態度	自己概念	考え方の同調性	Idea-conformity	所属する社会集団の人々と自分の考えが一致していると感じるか
知的機能	知的柔軟性	考え方の柔軟性	Ideational flexibility	問題に向き合う際の思考能力や視野の広さ、認知能力などの点から捉えた知的能力指標（指標については注5を参照）
知的機能	知的柔軟性	認知の柔軟性	Perceptual flexibility	
知的機能	余暇活動の知的レベル		Intellectuality of leisure time activities	余暇活動が知的な能力を要求する程度

自らの責任によるものとして受けとめ、不安感が低く、自分が周囲とは異なる考えを持っていると認識していた。階層と態度との間に見出されたこのような関係は、価値の場合と同じく、自己指令性－同調性の大きな基軸に沿って把握しうるものであった。なかでも、社会的態度と自己概念の九個の指標は、中核的なパーソナリティ変数として『W&P』やそれ以降の研究をつうじて継続的に使用されることになる。

以上のような階層とパーソナリティとの関係が明らかになったとして、次に問題となるのは、なぜ階層が違うとパーソナリティも異なるのか、ということである。つまり、いかなるメカニズムによって、階層が高いほど自己指令的パーソナリティを身につけ、階層が低いほど同調的パーソナリティを身につけるということが生じるのか、ということが探究されなければならない。Kohn は、階層と関わるさまざまな変数との関連を検討することによって、本人の現在の階層的地位と関わる「生活の諸条件（conditions of life）」こそが、パーソナリティの違いを形成する要因であると考えるに至る。生活の諸条件のなかでも、産業社会においてはとりわけ「職業の諸条件」が重要な位置を占める。具体的には、人々が実際の仕事において「どれくらい自己指令的にふるまえるか」という条件が最も大きな影響を持つのではないかと Kohn らは仮説をたてた。以上の観点から職業の諸条件を指標化したものが、職業上の自己指令性（occupational self-direction）である。職業上の自己指令性とは、「仕事においてイニシアティブや思考力を発揮し、自分自身で判断すること」

(Kohn [1969] 1977: 139-140) を意味しており、仕事の実質的複雑性（substantive complexity of job）、管理の厳格性（closeness of supervision）、仕事の単調性（routinization）という三つの指標から構成される（表2を参照）。

分析の結果、階層と関わるどの変数と比べても、職業上の自己指令性とパーソナリティとの間に最も強い関連があることが明らかになる。属性や他の階層変数をすべてコントロールしても、その関連はあまり弱まらない。したがって、仮説のとおり、職業上の自己指令性こそが、階層によるパーソナリティの違いを最もよく説明するものなのである。また、階層と関わりの深い教育の効果については、自己指令的なパーソナリティに欠かせない知的能力である知的柔軟性（intellectual flexibility）[5]が教育によって高まるという結果が示された。

ここまでの紹介をつうじて、職業とパーソナリティ研究を構成する中核的概念がほぼ出揃ったといえる。最後に、『C&C』で見出された知見を要約しておこう。

階級・階層によってパーソナリティが異なるのは、階級・階層と関わる職業の諸条件が異なるためである。階級・階層が人びとの職業の諸条件を決定し、その職業の諸条件が人びとのパーソナリティの形成に影響を及ぼす。とりわけ、職業の諸条件のなかでも職業上の自己指令性がパーソナリティに強い影響を及ぼしている。

『C&C』をつうじて明らかにされたこの知見を本稿では Class and Conformity 仮説と呼ぶことにする。次節では、この Class and Con-

表2　職業の諸条件の主要概念

指標			定義・備考
職業上の自己指令性	管理の厳格性 Closeness of supervision	上司が仕事を決める度合い 管理の厳格性の自己評価 上司に反論できない度合い 上司の指示通りにする重要性	職場の上司からどの程度厳密に管理されているかを表す。厳格な管理は自己指令的に仕事をすることを妨げる。もとは5変数で構成され、論文によって3～5変数が使用されている。
	仕事の実質的複雑性 Substantive complexity of job	データに関する複雑性 モノに関する複雑性 ヒトに関する複雑性 データに関する仕事の週時間 モノに関する仕事の週時間 ヒトに関する仕事の週時間 全体としての仕事の複雑性	仕事にどのくらいの思考力や自主的判断が求められるか。データ・ヒト・モノの3領域ごとに9～10段階で測定。これら3領域を考慮に入れた7段階の統一的指標が「全体としての仕事の複雑性」である。『W&P』以後では、データ・ヒト・モノの複雑性得点と各3領域の週当り労働時間、全体としての複雑性の計7変数から因子分析によって導き出した「仕事の実質的複雑性」という尺度が使用される。使用変数の数は論文によって異なる。
	単調性 Routinization	仕事の反復性 仕事の予測可能性	どのくらい反復的な作業しているか、1日の仕事が予測可能かを表す。論文によって一変数で使用される場合もある。
その他の職業条件	自営か否か／仕事の保障／組織の官僚制の度合い／時間の切迫感／仕事のきつさ／仕事の汚さ／失業の不安など		コントロール変数として用いられる場合や、これらの職業条件の相互関係を調べて、仕事の構造を把握する場合など、用いられ方は論文によってさまざまである。

formity 仮説をふまえた上で、職業とパーソナリティ研究がどのように展開していったのかをみていこう。

三　『W&P』の成果

前節では、子育ての価値の階層差から始まった研究が徐々に拡張され、パーソナリティのさまざまな側面と階層との関連性が、「自己指令性-同調性」の基軸によって把握されるようになるまでの経緯をみた。『W&P』では、この『C&C』の研究枠組みをふまえ、職業とパーソナリティのダイナミズムがより精緻に実証されている。

『W&P』における主要な成果は、第一に、職業とパーソナリティの因果関係が、相互に影響を与え合うものとして捉えなおされたことである。第二に、研究の対象が、男性だけではなく女性にも広げられ、さらには余暇活動、家事といった非職業領域とパーソナリティの関連性へと拡張されたことである。職業とパーソナリティ研究の拡張と一般化は、その後のかれらの研究の進展をもたらしていくことになる。

三・一節では、『W&P』のなかで中心となる章である、一、三、五〜七章を取り上げ、職業とパーソナリティ研究の中核となる枠組みがいかなるものであるかを概説する。

三・一　『W&P』の中核的枠組み

三・一・一　Work and Personality 仮説の提起

——職業とパーソナリティの交互作用効果

『W&P』一章の目的は、階層とパーソナリティの関係を記述し、解釈することである。ここでは、のちの章の基礎となるような記述的な分析が、一九六四年の一時点の調査データを用いてなされている。この章では、職業上の自己指令性を行使する機会、すなわち、イニシアティブを発揮し、思考力を用いて自分自身で判断する機会(Kohn and Schooler 1983: 22)が、階層とパーソナリティとの関係にとって基本的であるという『C&C』の知見があらためて確認される。階層とパーソナリティの関係を媒介する主要な要因は、職業の諸条件であり、特に職業上の自己指令性が大きな効果を持っていた。これは、『W&P』のいわば出発点ともいえる発見である。

階層とパーソナリティの関係性という一章での研究の焦点が、職業の諸条件とパーソナリティの関係性へとシフトし、その交互作用効果の有無が検討されたのが、『W&P』の三章である。これまでの分析は、階層から職業へ、そして職業からパーソナリティへという一方向の因果関係しか考慮に入れられていなかった。しかし、そのような因果の方向性は、階層、職業、そしてパーソナリティが関連しているという事実を「解釈した」ものに過ぎない。つまり、因果の方向性が「実証された」わけではないのである。『W&P』では、階層、職業、パーソナリティ三者の間の交互作用効果が実証されていくのであるが、三章では、なかでも最も重要なメカニズムとされ

た職業とパーソナリティの交互作用効果の有無が検証されることとなる。

さまざまなパーソナリティ変数、職業変数の関連をみた結果、職業上の自己指令性、特に仕事の実質的複雑性が、パーソナリティへ大きな影響を及ぼしていることがわかった。さらに、共分散構造方程式モデルによって検討した結果、仕事の実質的複雑性と個々のパーソナリティ変数の間には交互作用効果が存在していた。その効果の大きさを比較すると、検討されたどのパーソナリティ変数に関しても、仕事の複雑性がパーソナリティに与える効果の方が、パーソナリティが仕事の複雑性に与える効果よりも大きいことが確認された。

この分析結果は、自己指令的な職業経験が知的柔軟性を増大させ、自己指令的な態度や価値観をもたらすというだけではなく、仕事のやり方をより自己指令的に変更したり、イニシアティブや思考力を発揮できる仕事に転職したりなど、態度や価値観が逆に職業に影響を与えるということを示している。職業上の自己指令性のなかでも、仕事の実質的複雑性がより重要である。職業とパーソナリティが関連するという事実のなかには、人間が仕事に影響を与え、仕事が人間に影響を与えるという持続的な相互作用（ibid: 80）が存在しているのである。

ここにおいて、前節で検討したClass and Conformity仮説は、『W&P』において発展を遂げることになった。つまり、仕事が人間に影響し、人間が仕事に影響するという、職業とパーソナリティの交互作用が存在しているのである。これを、Work and Personality仮説と呼ぶことにしよう。この仮説は、一九七四年調査データによる縦断的分析や当時最新の統計技法を取り入れることによって、さらに精緻化されていくのである。

三・一・二　Work and Personality仮説の精緻化
——階層、職業、パーソナリティ

階層とパーソナリティの関係を媒介する重要な要因は、職業上の自己指令性、そしてそのなかでも仕事の実質的複雑性であること、また、職業の諸条件とパーソナリティの関係は、相互に影響を与え合うものであることが三・一・一節で確認された。しかしながら、以上の分析で用いられたのは一時点の調査データであったため、結果の信頼性については疑問が残された。さらに、一時点でしか測定していないため、職業とパーソナリティの交互作用効果は同時的なものとしてしか捉えられない（ibid: 104-5）。そこで、一九六四年第一波調査データと一九七四年第二波調査データを用いた縦断的分析によって、職業とパーソナリティの交互作用効果をより詳細に検討したのが、『W&P』の中核となる五～七章である。

まず、検討課題になったのは、職業とパーソナリティが相互に影響を及ぼすという効果が、一時点で確認されるような迅速なもの（同時点効果）であるのか、または何年か経たあとで現れてくるような、遅れてくる効果（遅滞効果）なのかということである。この問いに答えるために、かれらはまず、これまでの分析で特に重要であると位置づけられた仕事の実質的複雑性と知的柔軟性の間の相互

関係をより詳細に検討することにした。これが五章の課題である。

分析の結果、仕事の実質的複雑性が知的柔軟性に及ぼす効果は比較的迅速な効果であり、それとは対照的に、知的柔軟性が仕事の実質的複雑性に及ぼす効果は遅れてくるものであることが確認された。知的柔軟性が仕事に与える効果とは、一〇年以上というかなりの時間が経過した後、自分の行なっている職務を修正したり、他の仕事へ移動して自分の知的機能に合致した仕事に就いたりするようになることを指している。

このように見出された仕事の実質的複雑性と知的柔軟性の相互的な影響関係は、続く六章において、より幅広い職業の諸条件とパーソナリティとの間にも見出されることが確認されている。六章では、職業の諸条件として、職業上の自己指令性、組織構造内の地位(position in organizational structure)、仕事の圧力(job pressures)、外的なリスク／報酬(extrinsic risks/rewards)という四つの概念が挙げられ、一四の職業変数が検討される。パーソナリティとしては、自己指令的志向性(orientation of self-directedness)、ディストレス(distress)、考え方の柔軟性(ideational flexibility)という三つの概念が取り上げられる。そのうち、自己指令的志向性とディストレスは、前章までで用いられた権威主義的伝統主義、自律的モラル、不安感などといった一次の因子から、確証的二次因子分析によって作られたものである(6)。

このように、より多様な職業条件とパーソナリティの変数が使用されたのは、職業のどの側面とパーソナリティのどの側面が、相互に影響を与えあっているのかを検証するためであった。これは、職業とパーソナリティの交互作用関係を、個々の指標同士の関係に分解した上で、精緻に表現することを目指すものであるといえる。

職業の諸条件とパーソナリティとの包括的なモデルを検討した結果、以下の知見が得られた。①仕事の実質的複雑性が高いほど、考え方が柔軟になり、社会や自己に対してより自己指令的な志向性を持つという同時点効果がある。②仕事上の保障が欠如していること、仕事で汚れるといったことが現在のディストレスを強め、組織内の地位の低さが将来のディストレスを強める。逆にパーソナリティ変数から職業条件への因果関係としては、①考え方の柔軟性が、将来の仕事の実質的複雑性を高める。②自己指令的志向性は、管理の厳格性と仕事の肉体的なきつさを弱め、収入を高めるという遅滞効果を持つ。さらに、③現在ディストレスを感じているということは、時間の切迫感が大きく、自分の統制外の仕事に責任を課される状況を招く。これらの結果は、検討されたさまざまな職業条件とパーソナリティが結びついており、その間には交互作用効果が存在するというWork and Personality仮説を支持するものであった。

以上の五、六章の分析は、職業の諸条件とパーソナリティとの関連性に焦点を当てたものであった。これに対し、七章は、再び階層に注目し、階層、職業上の自己指令性、パーソナリティという三者の相互関係を再評価することを目的とする。この章では、前章までで繰り返し主張されてきた職業とパーソナリティの交互作用関係が、階層、職業、そしてパーソナリティの三者の関連性の一部をなすメ

カニズムとして捉えなおされた。

分析の手順は以下のとおりである。まず第一に、階層指標を再検討し(7)、パーソナリティを二次の確証的因子分析によってより高次のレベルで概念化しなおすことにより、階層とパーソナリティの相関が、より大きなものとして取り出された。階層とパーソナリティのより強い関連性を前提として、次に問題にされたのは、階層とパーソナリティの間にあるメカニズム、特に職業上の自己指令性の役割である。そこで第二点目として、かれらは、階層と職業上の自己指令性との関係を、交互作用的なものとして捉えなおす。分析結果は、階層と職業上の自己指令性が相互に影響を与え合っていることを支持するものであった。つまり、高い階層にあるということが、より大きな職業上の自己指令性をもたらすというだけでなく、職業上の自己指令性が高いほど、より高い所得や威信の高い職業に就くという効果が確かめられた。第三点目として、階層がパーソナリティにもたらす間接効果と、職業上の自己指令性を介した、階層の直接効果が比較されることになる。その結果、階層が直接的にパーソナリティに及ぼす効果よりも、階層が職業上の自己指令性へ影響し、そしてそれがパーソナリティに影響するという間接効果がより大きいことが明らかになった。最後に、職業上の自己指令性とパーソナリティの交互作用的な関係が再確認された。つまり、ここにおいて階層と職業、そしてパーソナリティという三者の関係が、職業上の自己指令性を介した相互に影響を及ぼし合う大きなプロセスとして捉えられたのである。

分析に使用された指標は多岐にわたり、提示された分析結果はシンプルなものとはいいがたい。しかし、この複雑さは、階層、職業、そしてパーソナリティのさまざまな側面が結びつく精緻なメカニズムを表現しているということができよう。これらの分析結果によって得られる知見は、以下のかれらの言葉に集約されている。「階層は、職業上の自己指令性に影響し、そして職業上の自己指令性から影響を受けている。職業上の自己指令性は、心理的機能〔パーソナリティ〕に影響し、そして心理的機能から影響を受けている。さらにいうなれば、職業上の自己指令性、知的柔軟性、そして自己指令的志向性が組み込まれているのは、階層システムにおける個人の位置が、かれらのパーソナリティに影響し、そして影響を受けているというダイナミックなプロセスなのである」(ibid. 188, 〔 〕内引用者注)

この七章について、もうひとつ特筆すべき点は、ここではじめて、階層とは明確に区別されうるものとして、階級があらわれてきたことである(8)。階級とパーソナリティ、そしてそれを媒介する職業上の自己指令性の効果を検討した結果、職業上の自己指令性は、階級のパーソナリティへの効果を説明する決定的な役割を果たしていることがわかった。ここから、階級や階層といった個々の指標というレベルから離れて、次のような結論が導き出されている。「階層システムからみようとも、階級システムからみようとも、より広い社会経済的構造における個人の地位は、個人の価値観や態度、認知的機能に影響を及ぼしている。それは大部分、社会経済的地位と、

仕事において自己指令的にふるまえることの密接なリンクから生じているのである。」(ibid: 189)

三・一・三　まとめ

以上みてきたように、『W&P』の中核的な部分は、階層、職業、パーソナリティの相互的な関係性をより詳細に検討することを中心としていた。職業とパーソナリティに関して用いられる概念も多岐にわたり、そのさまざまな概念間の相互関連が、共分散構造方程式モデルを用いて、より詳細に検討された。このように精緻化されたWork and Personality仮説は、さらに長い時間を経て、個人の職業キャリアの後期においてもあてはまるのか、または、文化や社会・経済体制の違いを超えてあてはまるのかという、より一般化された文脈で再考されることになるのである。

三・二　『W&P』における応用研究の位置づけ

『W&P』には、職業とパーソナリティの関連に関する応用研究や試験的分析も収められている。これらは、『W&P』の中心的関心からはやや逸れているが、のちの調査での新たな枠組みや検証につながっていった側面を見逃すことはできない。三・二節では、このうち、八章、九章、一〇章を取り上げて論ずる(9)。キーワードは「余暇」と「女性」である。

三・二・一　職業とパーソナリティ研究と余暇

『W&P』九章には、「仕事と余暇」をテーマに分析した論考が収められている。職業とパーソナリティ研究の根幹は、職業の諸条件とパーソナリティが相互的に形成されるとみるWork and Personality仮説にあるが、九章はこれを、「仕事の領域」と「仕事以外の領域としての余暇」との相互作用として発展的に読み替えた応用研究であるといえる。

具体的には、仕事の領域における「職業上の自己指令性」と、「余暇活動における知的レベル（intellectuality of leisure-time activities）」(10)との間に、一方が他方を高めるような因果関係が成立しているかを分析した。結果、男性においては、仕事と余暇の有意な交互作用効果（職業上の自己指令性が余暇活動の知的レベルを高め、その逆の関係も成立する）が確かめられ、女性では交互作用効果は検証されなかったが、仕事から余暇へのポジティブなスピルオーバー効果（職業上の自己指令性が余暇活動の知的レベルを高める）が実証された。

以上の分析結果は、女性の縦断的データを欠いているなど、データ上の制約があるために、単純に一般化することはできない。しかし、その後の職業とパーソナリティ研究につながる新たな視点を提供したという点で、重要な役割を果たした。というのは、そもそも「余暇活動における知的レベル」は、「知的柔軟性（intellectual flexibility）」とともに、人びとの心理的側面を表わす指標である「知的機能（intellectual functioning）」の一部として構想されてい

たものである。しかし、九章の分析は、余暇活動の知的レベルは、知的柔軟性と重なる部分を持ちつつも、独自の効果を持つ別概念である可能性を示唆した。この知見が、知的機能の一要素として位置づけられていた余暇を、人びとに特定の生活の諸条件を提供する一領域として解放する道筋をつけたのである。

実際、一九九四-九五年第三波調査では、余暇は、高齢になった対象者の生活の諸条件を分析するための重要な枠組みとなっている(11)。すなわち、余暇が提供する生活の諸条件は、「余暇活動の複雑性」という、知的機能とは独立した概念として精緻化されていくのである。

三・二・二　職業とパーソナリティ研究と女性

有職男性の分析を中心的に築き上げられた職業とパーソナリティ研究の知見が、女性にもあてはまるのかということは、知見のインプリケーションを考える上で、極めて重要な問題である。しかし、就労していない女性は未だに多いし、また就労している女性にとっても、その職業が男性にとってと同じ意味で「生活における中心的な経験」であるとはいえない場合もある。『W&P』ではこの問題に対して二つの課題を設定し、男女双方の調査データ(12)を用いて検討している。第一に、Work and Personality 仮説は有職女性にも適用できるのかという点。第二に、Work and Personality 仮説は家事という無償労働にも適用できるのかという点である。

では、有職女性に関する分析からみていこう（八章）。分析の結果、社会的属性をコントロールしても、職業の諸条件が女性のパーソナリティに対して有意な効果を及ぼしており、特に職業上の自己指令性が知的柔軟性を促進する強い効果を持つことがわかった(13)。この結果は、男性の分析と一致する。しかし他方で、パーソナリティが職業の諸条件に及ぼす効果は確認されず、交互作用効果があるとはいえなかった。

しかし、ここで男女差を強調することは賢明ではない。なぜなら、第二波調査の時点では女性の縦断的データがなく、厳密な男女比較を行なうことはできなかったからである。その後の分析結果はこの判断を裏づけている。一九九四-九五年の第三波調査から得た男女双方の縦断的データでは、女性についても交互作用効果が確認された（Schooler et al. 1999）。つまり、分析の積み重ねによって、まず Class and Conformity 仮説が、次いで Work and Personality 仮説が、女性にもあてはまることが検証されたのである。『W&P』以後、かれらは、Work and Personality 仮説の一般化可能性を検証していくことになるのだが、女性についての一連の分析は、その嚆矢であったといえるだろう。

次に、職の有無にかかわらず、女性にとって重要な位置を占める「家事」を取り上げた分析についてみていこう。一〇章では、有給の仕事において検証された職業の諸条件とパーソナリティとの関係性が、家事、すなわち家庭での無償労働にも拡張されるかを検討した。検討あたって、かれらは、家事を「やらなければならないタスク」として限定的に定義している。すなわち、「有給の仕事として

の職業」の場合と同じ分析枠組で検討するため、育児や趣味的な家事などを除外して、「仕事としての家事」[14]を分析対象としたのである。

分析は男女別に行なわれた。その結果、女性では、家事の諸条件がパーソナリティに影響を及ぼしており、その効果は無職女性よりも有職女性においてより大きいことがわかった。他方男性では、家事の身体的なきつさがやや効果を持っていたものの、家事の諸条件は総じてパーソナリティに影響を及ぼしていなかった。さらに、仕事の実質的複雑性は、男女双方のパーソナリティに大きな影響を及ぼしていたのに対し、家事の実質的複雑性の影響を受けるのは女性のみであった。また、Work and Personality 仮説にしたがって交互作用効果も検討されたが、パーソナリティが家事の諸条件に影響を与えるという効果はほとんど確認できなかった。

以上から、家事とパーソナリティの関連性において、両者の交互作用効果をその要とする Work and Personality 仮説が支持されるとはいえない。しかし、特に女性において、家事の諸条件はパーソナリティに対して有意な効果を持っており、少なくとも Class and Conformity 仮説は、家庭における無償労働（家事）にも拡張できることが実証された。「家事」に着目して女性の生活の諸条件とパーソナリティの関連性を問う枠組みは、アメリカの職業とパーソナリティ研究では、その後中心的な課題となることはなかったが、一九八二年に実施された日本の女性調査において、独自の展開を遂げることになった[15]。

四　小活

最後に、『C&C』と『W&P』で明らかになった主要な知見について述べ、本稿をまとめよう。職業とパーソナリティ研究における当初の問いは、階層によってパーソナリティが異なるのはなぜか、ということであった。この問いに関して、Kohn らが注目したのは、職業の諸条件、特に職業上の自己指令性であった。かれらの研究の最も重要な知見は、職業上の自己指令性こそが、階層とパーソナリティの関連をもたらす中心的な要因だということを示した点であるといえよう。ここから、本稿でいうところの Class and Conformity 仮説が導き出された。すなわち、階級・階層が人びとの職業の諸条件を決定し、その職業の諸条件が人びとのパーソナリティの形成に影響を及ぼすのである。

職業とパーソナリティ研究において、さらに注目すべき点は、職業とパーソナリティの関係性を、相互に影響を与え合うものとして捉えたことであった。職業が人びとの価値観や態度を形成するのか、人びとの価値観や態度が、いかなる職業に就くかということを決めるのかという議論は古くからあるものである。かれらの研究は、このどちらかの因果関係だけを支持するのではなく、職業がパーソナリティを形成し、そしてパーソナリティが職業を変化させていくという職業とパーソナリティの相互的な関係性を実証したものである。このようなメカニズムを本稿では Work and Personality 仮説として

提示した。この仮説は、個人が職業条件によって一方的に影響を受けるのではなく、個人のパーソナリティにしたがって、その職業条件を主体的に作り変えていく可能性があることを、示唆している。

さらに、この示唆は、『W&P』の応用研究でみたように、男性における職業とパーソナリティの関係性だけではなく、女性の職業や、余暇や家事という非職業領域にもあてはまる可能性がある。これは、イニシアティブや創造性を発揮できる機会を持つということが個人をより自己指令的にするというメカニズムが、職業という限られた領域だけではなく、さまざまな生活の諸領域に存在している可能性を示すといえる。このような個人の生活・ライフコース全体を対象にした研究戦略は、その後のかれらの研究を方向付けていくことになるのである。

【注】

(1) 日本における職業とパーソナリティ研究については、例えば、直井優（1986, 1987）や吉川（1998）によってすでに紹介されている。しかし、海外のものを含めて体系的にまとめた日本語文献は存在していない。

(2) 詳しい調査概要は、岩渕他（2005）のAppendixに収録されている。

(3) 『W&P』以前の著作である『C&C』の段階では、まだ「パーソナリティ」という語は前面に出てきていないが、本稿では『W&P』以後の表記にしたがい、価値や態度、知的機能などの心理的機能を総称するものとして「パーソナリティ」という語を一貫して用いることにする。

(4) 『C&C』では、この指標に階級（class）という言葉を当てている。しかし、Hollingsheadの指標は、生産手段や他者の労働力のコントロールといった基準から捉えたマルクス主義的な意味での階級（class）とは異なる。教育と職業威信が考慮されており、どちらかというとDuncanの指標（Duncan 1961）など他の階層（stratification）指標と類似した特性を持っているのである。実際、のちに『W&P』では、同じHollingsheadの指標を階層（stratification）と表記した上で使用している。またそれとは異なるものとして階級（class）を定義し、分析するなどの試みもなされている。したがって、『W&P』以後の概念表記との一貫性を保つために、本稿では「階層」と表記することにした。

(5) 知的柔軟性は、思考能力や視野の広さ、認知能力に関わる以下の七項目から構成される。①ハンバーガーショップの立地条件を尋ねる問題。②タバコのテレビCMに関する賛否両論を問う問題。③各質問項目に「全くそう思う」と極端な同意を示した回答数を尺度化したアグリースコア。④インタビュアーによる調査対象者の知的印象。⑤図形識別テスト。人物画テストにもとづいた、⑥Witkin法による得点、および⑦Goodenough法による得点。『W&P』以後では、①～⑤の五変数から抽出された「考え方の柔軟性」と⑤～⑦の三変数から抽出された「認知の柔軟性」の二因子に分けて使用される。

(6) 自己指令的志向性は、権威主義的伝統主義、自律的モラル、運命主義、信頼感、自己卑下、考え方の同調性からなり、ディストレスは、信頼感、自己卑下、考え方の同調性、自己確信性、そして不安感から構成されている（ibid: 147）。

(7) 『C&C』や『W&P』一章では、階層の指標としてはHollingsheadの指標が用いられていた。ここでは、階層は職業的地位（occupational status）と教育、所得の共分散として指標化されている。また職業的地位は、Hollingshead, Treiman, Duncan, Siegelらの指標の共分

散として指標化されている。

(8) 階級の指標は、生産手段の所有、他者の労働力へのコントロール、そしてホワイトカラー／ブルーカラーの区別をもとに作成された。

(9)『W&P』では、二章、四章、一一章も応用研究といえるが、本稿では取り上げない。この三つの章は、官僚制、疎外、農奴制といった理論的関心に導かれており、Work and Personality 仮説に要約される職業とパーソナリティ研究の研究関心とは一線を画した内容となっている。このため、職業とパーソナリティ研究を概説するという本稿の目的になじまないと判断した。また、国際比較調査をテーマとしている一二章は、岩渕他（2005）で言及しているため、やはり本稿では取り上げない。

(10) 余暇活動における知的レベルは、次の指標で測定されている。①テレビ視聴時間、②美術館などへ行く頻度、③過去半年に読んだ本の数、④趣味活動に費やす時間、⑤読んでいる雑誌の知的レベル、⑥読んでいる新聞の知的レベル、⑦行なっているスポーツの知的レベル。

(11) 第三波調査とその結果については、岩渕他（2005）を参照されたい。

(12) 一九七四年の第二波調査では、第一波調査の対象者である有職男性とともに、その妻にもインタビューが行なわれた。『W&P』での女性に関する分析は、すべてこの一九七四年データにもとづいている。調査の詳細は、岩渕他（2005）の Appendix を照されたい。

(13) この結果は、女性の就労に影響を及ぼす他の要因（幼い子どもの有無や、女性の就労に対する選好など）をコントロールしても、変化しなかった。

(14) 家事の諸条件を測定する指標は、仕事の諸条件の指標とかなり対応する形で、次の六項目が設定された。①家事の実質的複雑性、②家事の身体的なきつさ、③自己の統制外のことに責任を問われる可能性、④単調性、⑤汚なさ、⑥時間の切迫感。

(15) 詳細については、直井道子（1989）を参照されたい。

【参考文献】

Duncan, O. D., 1961, "A Socioeconomic Index for All Occupations," in A. J. Reiss with O. D. Duncan, P. K. Hatt and C. C. North., *Occupations and Social Status*, Free Press: 109-38.

岩渕亜希子・松本かおり・長松奈美江・米田幸弘, 2005（印刷中）,「職業とパーソナリティ研究の展開――長期的パネル調査と国際比較にもとづく仮説の一般化」『年報人間科学』26, 頁未定.

吉川 徹, 1998,『階層・教育と社会意識の形成――社会意識論の磁界』ミネルヴァ書房.

Kohn M. L., [1969] 1977, *Class and Conformity: A Study in Values, With a Reassessment*, 2nd ed., Chicago: University of Chicago Press.

Kohn M. L., A. Naoi, C. Schoenbach, C. Schooler and K. M. Slomczynski, 1990, "Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan, and Poland" *American Journal of Sociology*, 95 (4): 964-1008.

Kohn, M. L., K. M. Slomczynski, K. Janicka, V. Khmelko, B. W. Mach, V. Paniotto, W. Zaborowski, R. Gutierrez, C. Heyman, 1997, "Social Structure and Personality under Conditions of Radical Social Change: A Comparative Analysis of Poland and Ukraine," *American Sociological Review*, 62(4): 614-38.

Kohn, M. L. and C. Schooler, 1969, "Class, Occupation, and Orientation," *American Sociological Review*, 34(5): 659-78

――, 1983, *Work and Personality: An inquiry into the Impact of Social Stratification* (*with the collaboration of Miller, J., C. Miller, C. Scoenbach and R. Shoenberg*), Norwood, N. J.: Ablex Publishing Corp.

Kohn, M. L. and K. M. Slomczynski, 1990, *Social Structure and Self-Direction: A Comparative Analysis of the United States and Poland* (*with the collaboration of Schoenbach, C.*), Cambridge, Mass.: Basil Blackwell.

Miller, J., C. Schooler, M. L. Kohn, and K. A. Miller, 1979, "Women and Work: The Psychological Effects of Occupational Conditions," *American Journal of Sociology,* 85(1), 66-94.

Miller, K. A., M. L. Kohn and C. Schooler, 1985, "Educational Self-Direction and the Cognitive Functioning of Students," *Social Forces,* 63(4): 923-44.

——, 1986, "Educational Self-Direction and Personality," *American Sociological Review,* 51(3): 372-90.

Naoi, A. and C. Schooler, 1985, "Occupational Conditions and Psychological Functioning in Japan," *American Journal of Sociology,* 90: 729-52.

直井 優, 1986, 「『仕事―人間』システムにおける相互作用効果」『日本労働協会雑誌』220: 14-28.

——, 1987, 「仕事と人間の相互作用」三隅二不二編著『働くことの意味――MOWの国際比較研究』有斐閣, 101-44.

直井 道子, 1989, 『家事の社会学』サイエンス社.

Schooler, C., J. Miller, K. A. Miller and C. N. Richtand, 1984, "Work for Household: Its Nature and Consequences for Husbands and Wives," *American Journal of Sociology,* 90(4): 97-124.

Schooler, C. and M. S. Mulatu, 2001, "The Reciprocal Effects of Leisure Time Activities and Intellectual Functioning in Older People: A Longitudinal Analysis," *Psychology and Aging,* 16(3): 466-82.

Schooler, C., M. S. Mulatu, and G. Oates, 1999, "The Continuing Effects of Substantively Complex Work on the Intellectual Functioning of Older Workers," *Psychology and Aging,* 14(3): 483-506.

——, 2004, "Occupational Self-Direction, Intellectual Functioning, and Self-Directed Orientation in Older Workers: Findings and Implications for Individuals and ocieties," *American Journal of Sociology,* 110(1): 161-97.

Slomczynski, K. M., J. Miller, and M. L. Kohn, 1981, "Stratification, Work, and Value: A Polish-United States Comparison," *American Sociological Review,* 46(6): 720-44.

Core Concepts and Reciprocal Effects in Work and Personality Studies

NAGAMATSU Nanie, YONEDA Yukihiro
IWABUCHI Akiko, MATSUMOTO Kaori

This paper reviews studies of work and personality conducted by Melvin L. Kohn, Carmi Schooler and their colleagues since the late 1950s. Their studies are based on the long-term panel surveys in America and cross-national surveys comparing America, Poland, Japan and Ukraine. In this paper, we focus on the main research literature of the first and the second wave panel studies in America.

First, we examine Class and Conformity (Kohn [1969]1977). In this book, Kohn constructed the fundamental concepts and ideas of Work and Personality Studies. The main conclusion of this book is that social stratification position affects an individual's conditions of work, and these conditions of work in turn affect their personality. We call this causal relationship the "Class and Conformity thesis". The book provides the basic framework for subsequent studies.

In Work and Personality (Kohn and Schooler 1983), Kohn and Schooler develop this basic framework further. In this book, they argued that there are reciprocal effects between work and personality. Reciprocal effects mean that work both affects and is affected by personality. We call this relationship the "Work and Personality thesis. They also try to expand the subjects and arenas explained by this thesis. First, they explore whether the thesis is applicable to not only men but also women. Second, they try to apply the thesis to the relationship between personality and leisure time activities or household affairs. These analyses of women, leisure time activities, and household affairs lead to their subsequent studies.

Key Words

Work and Personality conformity Studies, self-direction, reciprocal effects, Class/Stratification