仕事とパーソナリティ

——残された課題——

メルビン・L・コーン

白倉幸男・与謝野有紀・中井美樹・中田知生・岩間暁子 訳

本稿での私の意図は、仕事とパーソナリティに関する研究の中で、解釈上未解決の主な問題について論じることにある。このような試みは、私自身が考えているように、解決済みの問題があることを前提としている。しかし、すでに解決済みであると考えられる主要な事柄についても吟味することになるだろう。以下考察を進めていくにあたって私が共同研究者と共に行った研究に主として依拠していく。その際に、他の研究者の成果については、それが私たちの知見の正しさを支持するものであったり、あるいは逆にそれを否定するものである場合に限り言及する。また、他のアプローチを示唆したり、私達が見過ごしてきた問題を明らかにするような場合にも、他の研究者たちの成果に言及する。

まず、いくつかの基礎的な前提から始める。第一に、仕事とパーソナリティの複雑な相互連関をときほぐしていく場合に、仕事の諸次元（きつさ、時間的な圧迫、複雑性、管理の厳格性というような仕事の諸条件）を分析の基盤とすることが効果的であると考え、これを基本的な前提とする。これはわざわざ注意を喚起する必要がないほど自明のことかもしれない。しかし、仕事とパーソナリティに関する研究の歴史を振り返ってみると、二つの有力なアプローチがあることにすぐに気付くだろう。だが、実際には、どちらのアプローチも、仕事のどの次元がパーソナリティのどの次元と関係しているのかを見分ける方法を与えてはくれない。一つのアプローチは、鉄

道員、教師、タクシーの運転手などといった個々の職業の事例研究である。これらの研究は、職業の多次元性を意識させるといふ点で非常に重要であり、仮説を引き出すために有効なものであった。しかし、どのような職業も相互に関連する仕事の諸条件の一つのまとまりを表わしている。このため個々の職業の事例研究では、相互に関連関係にある仕事の他の側面と切り離して仕事のある一つの次元がもつ心理的效果を検証することができない。これに対して、もう一つのアプローチはまったく正反対のアプローチであり、他のすべての次元を無視し、職業

の多次元性を一つの次元に還元する。たとえば、社会学者がしばしば職業に関して職業が与える地位以外に大切なものがあるとは気付いていなかったように思える。それはちょうど、経済学者がしばしば職業に関して職業がもたらす収入以外に大切なものがあるとは気付いていなかったのと同様である。けれども、パーソナリティに対する効果の見地からすれば、職業上の地位は、経済社会システムのヒエラルヒカルな組織における仕事の位置を表わす総合的な指標として主に役立っている。職業上の地位は、どれくらい実質的に複雑か、どれくらい厳しく管理されているのか、また、どんな種類のプレッシャーが伴うのかというような仕事の構造条件と密接に結びついている。パーソナリティに影響があるのは、地位自体ではなくてこれらの構造的な現実である。

私の第二の前提は、仕事とパーソナリティの関係の分析は、仕事の諸条件についての労働者の主観的な評価ではなく、客観的な仕事の諸条件から着手するべきだということである（ただし、そうすることが可能な限りでだ）。ここでいう仕事の客観的諸条件とは、労働者が何をし、誰が労働者の仕事のやり方を決め、労働者がどのような物理的、社会的環境の中で働き、どのような危険にさらされ、またどのような報酬を受けているかということである。たとえ前述のように仕事の客観的な諸条件から着手すべきであるとしても、仕事の諸条件を客観的に測定するのは困難であり、また調査データに依存する場合には特にそうである。しかし、仕事の諸条件を客観的に定義し、できる限り客観的に測定しようとすることは絶対に必要だと私は考える。ただし、この理想を実現できないときが、また、その程度が、研究の限界を示していることを私は承知している。

私の第三の前提は、仕事とパーソナリテイの關係のいかなる分析も、相互作用効果の可能性、すなわち仕事はパーソナリテイに影響を与え、同時にパーソナリテイからも影響を受けるという可能性を考えるべきだということである。この可能性を考慮することが必要なこと、あるいは、望ましいということとさえいつも自明であるとは限らない。同僚のスクーラーと私が、アメリカの有職男性を対象とした一九六四年の横断的調査を計画したとき、私たちが助言を求めた職業心理学者と職業社会学者が共に、仕事とパーソナリテイ間の因果關係が一方向だと考えており、しかも彼らの見解が基本的に逆方向の因果關係を前提としていることを知って我々は大いに驚いた。つまり、職業心理学者は、仕事とパーソナリテイの關係が、選択的採用、選択的継続、職務形成(job molding)のみから起こっている、すなわちパーソナリテイが職業に影響を及ぼすと想定していた。これとは逆に、職業社会学者は、仕事とパーソナリテイの關係は仕事がパーソナリテイに影響を与えることからのみ生じると一般に想定していた。どちらの方向からであろうと、仕事とパーソナリテイ間の影響關係が一方向だと仮定するのは無謀であると私たちは結論づけた。ただし、一九〇八年にウェーバーも同じ結論に達しており(Weber, 1908; 1975)、この観点は私たち独自のものではない。私たちの研究は、常に双方向の因果關係を前提としてきた。

最後に、統制された実験をしなくても、仕事の諸条件がパーソナリテイに影響を与えるかどうか、また、その逆の關係についてもかなり確固とした証拠を示せるという信念を私は抱いている(厳密には、ここで実験とは労働者に無作為に特定の仕事の諸条件を割り当てることを意味する)。この信念が正しいとしても、科学的証明においては、統制された実験こそが究極的なものである。しかし、現実には即した実験はこの分野ではあまりに困難である。また、実際の仕事の諸条件は、かなり長期間にわたって現実生活に影響を及ぼしている。実験は、このごく一部分をシミュレートするにすぎず、明確に結論づけるためには期間が余りに短すぎる。それに対して、縦断的なデータは、仕事とパーソナリテイについての推論のためにはるかによい基礎を与えてくれる。近年になって開発された、この種のデータを扱う分析方法(LISREL、すなわち、確証的因子分析と線型構造方程式による因果

モデル)は、測定誤差および相互作用効果を考慮に入れたモデル化の方法を研究者に提供している。現実在即した長期間の実験を行なう我々の能力はさておき、これらの方法は極めてすぐれており、縦断的データに適用したときかなり確固とした結論を下せる。

要約すると、私の主要な前提は次のようになる。仕事とパーソナリティの関係の分析は仕事の諸次元に基づくべきこと、研究者はできるだけ客観的に仕事の諸条件を定義し、測定すべきこと、仕事とパーソナリティの間の諸関係についてのいかなる効果の評価も相互作用効果の可能性を考慮すべきこと、さらに、非実験データにもとづいても、仕事とパーソナリティの関係についてかなり確固とした結論を下すことが可能なことである。

では、これらの前提にもとづいた、いくつかの経験的一般化について論じよう。これらは、解決済み、あるいは私がそう考えている問題である。これらの解決済みの問題をまず明示し、知っておいたほうが好ましい拡張や留保については後にふれる。というのも、解決済みの問題の周辺には、それに付随する多くの未解決の問題がいつでも存在しているからである。

一、仕事は成人のパーソナリティに影響を与える。縦断的な研究のみが仕事の諸条件のパーソナリティへの実際の因果的效果を明らかにするが、そのような研究は今まで比較的少なかった。しかし、これらの研究は、男女の有給労働者によって経験される仕事の諸条件が、彼らの価値観、自己概念、社会的現実へのオリエンテーション、および認知作用に影響を及ぼしているという命題を、様に支持している。更に、パーソナリティに対する仕事の諸条件の効果は、決して小さなものとはいえない。

二、パーソナリティへの効果が全くないとし、特定の仕事の条件を除外してしまうのはまだ早すぎる。けれども、パーソナリティへ確かに影響する一四の仕事の条件を特徴づけるに十分な知識はあり、これらの一四の条件は互いに独立に、また教育とも独立に影響を及ぼしている。これらの条件はすべて、組織構造内の労働者の位置、職業的自立(self-direction)の機会、労働者が受ける主要な仕事の圧力、そして仕事の主な外在的な危険および報

酬を識別する。私はこの一連の仕事の諸条件を仕事の構造的、要請と呼んでいる。これらは二つの意味で構造的である。すなわち、この一連の条件は仕事の構造に組込まれており、また、経済および社会構造上の仕事の位置の関数である。そして、それぞれの労働者が必ず直面する職業的現実を規定するという意味で要請である。

仕事のすべての構造的要請のうちパーソナリティに対して最も重要なのは、労働者の職業的自立の機会を規定するものである。労働者が仕事において自立性を行使しうる、あるいは、行使しなければならない程度を規定する上で、三つの仕事の条件が重要である。すなわち、仕事の実質的複雑性、管理の厳格性の程度、ルーチン化の程度である。仕事での自立性の行使——すなわち、実質的に複雑な仕事をする——こと、厳格な管理下になく、ルーチン化された職務(task)に従事していないこと——は、自己に対する肯定的評価、他人に対する寛大で柔軟なオリエンテーション、そして知的機能を促進する。人間は職業的チャレンジに直面したときに成長するのである。

三、前述した一般化の基礎となる証拠は主に合衆国の男性についての研究によるものだが、合衆国の有職女性についての証拠とも全く一致する。これは他の産業社会における有職男性の場合も同様である。各国に共通する証拠が、ポーランド、日本、西ドイツ、カナダ、ノルウェー、イタリア、アイルランドでの研究から得られた。スクーラーと私の研究の忠実な反復調査を行なったポーランドと日本では、特に強い証拠が見出された。ポーランドと日本の研究が明確に示すのは、この仕事とパーソナリティの関係が合衆国、資本主義社会、西洋社会に限定されないことである。

四、仕事の諸条件が、主に、学習と一般化——仕事から学習し、学習したことを生活の他の領域に一般化すること——という直接の過程を通して大人のパーソナリティに影響を与えるという証拠が蓄積されてきている。したがって、知的要請のある仕事(intellectually demanding work)に携わる人々は、その知的能力を仕事だけでなく職業以外の生活においても行使するようになり、余暇活動においてさえも知的要請のある活動を求めるようになる。より一般的には、自立的な仕事をする人は自分についても子供についても自立性をより高く価値づけ、そ

の価値に調和した自己概念や社会的オリエンテーションを持つにいたる。要約すれば、仕事で学んだことは直接的に職業以外の領域に波及(carry over)する。

五、仕事とパーソナリティの關係は相互作用的だと仮定したとおり、経験的な証拠から、仕事の諸条件はパーソナリティに影響を与えるだけではなく、パーソナリティからも影響を受けることが明らかにされた。人々がその職業経歴に充分適応した後でもそうである。たとえば、我々の縦断的分析が示すのは、継時的にパーソナリティは個人の仕事構造における位置に重要な帰結をもたらすことである。具体的には、知的柔軟性と自立的なオリエンテーションを持つ人は、職業的自立をより許容するようなものと責任ある仕事につくに至る。したがって、パーソナリティの仕事の諸条件に対する長期的効果はかなり大きい。

六、最後に、仕事の諸条件は社会構造的真空状態の中にはなく、産業社会の階級および階層システムと不可分に結びついている。最も直接的なこの一般化の証拠は、合衆国とポーランドで行なわれた研究によっている。また、他の国々での研究もこれを同様に支持している。資本主義社会と社会主義社会の両者でこのような証拠が得られたことは、いずれか一つのタイプの政治もしくは経済システムに限られた現象ではなく、産業社会に普遍的に妥当する社会構造的現象を私達が扱っていることを示す。仕事の諸条件は構造的に相互に関連しているだけではなく、体系的に産業社会のより大きな階級および階層システムに組込まれている。

解決済みの問題についてのこれまでの要約が、知識の本質的な部分である。けれども、多くの重要な問題は未解決のままである。それゆえ、今度は、私が行なった仕事の諸条件についての特徴づけ、パーソナリティの概念化、および仕事のパースナリティに影響する過程の扱いを再考する。その後で簡潔に仕事とパースナリティに関する我々の知識の社会政策への効用という重要な問題を検討する。

仕事の諸条件の特徴づけ

客観的な仕事の諸条件と仕事の主観的評価

仕事とパーソナリティに関する私のアプローチは、意識的に仕事の客観的な諸条件に焦点を合わせてきたが、私自身の研究で必ずしも望んでいたほど客観的に仕事の諸条件の測定ができたわけではない。また、残念なことには、他の研究者も同様である。私の測定は面接調査に基づいており、訓練された職業アナリストの観察に基づくのではない。さらに、面接調査に基づく指標の中には、必要以上に主観的なものもある。それでも、共同研究者たちと私は、他の情報源も用い、面接調査に基づく指標の妥当性を高めるように精力的に努力した。けれども明らかに、このような妥当化の方法を用いてさえ、調査でそのパーソナリティを測定した労働者の仕事の実際の諸条件を観察し、その結果得られるであろう指標の代りには決してなりえない。

対人的文脈と対人関係

仕事の構造的要請を強調するあまり、仕事の対人的文脈や仕事での対人関係の重要性を私は過小評価してきたかもしれない。また、被雇用者を対象とする横断的調査は、これらの現象の研究には最適ではない。しかし、測定できた限りでは、仕事上の対人関係が仕事以外での心理的機能に影響するという証拠はほとんど見出せなかった。もちろん、例外はあり、それは職業上の自立性を直接に構成する対人関係である。すなわち、管理の厳格性と人を扱う仕事の複雑性である。一人で働くのか、あるいは他人と一緒に働くのか、仕事の「チーム」に属しているか、また仕事仲間との競争があるかといった対人関係のその他の側面は、仕事以外でのパーソナリティにはほとんど影響しないように思われる。しかし、この否定的証拠は、決定的というにはあまりにも限られていることを、すぐに言いたしておかねばならない。

仕事がパーソナリティに影響する際のパラメータとしての時間

これまで縦断的分析は、仕事がパーソナリティに与える効果のタイミングについては、ほとんど明らかにしてこなかった。なぜならば、このような分析の大部分は、一般に、長い間隔を置いて一度だけ変化を測定する調査設計にしばられている（この間隔は我々の研究では十年間である）。こうした調査設計に基づく情報から、仕事の諸条件がパーソナリティに影響を与えることを適切に推測できる。しかし、その影響の過程がいつ始まったのか、それは連続的か非連続的か、あるいはある時間が経てば影響が次第になくなるのか、それともいつまでも影響が累積していくのか、という点についてははっきりしていない。それにもかかわらず、タイミングは仕事とパーソナリティの関係の重要なパラメータであり、明示的に私たちの定式化に組み入れるべきものである。仕事が人間に与える影響のうち、あるものはその人が新しい仕事の諸条件を経験する前でさえ影響するかもしれない。それは、これから直面する状況や新しい仕事のもつ意味を予期するかたちで起こる。たとえば、昇進となれば、実際に新しい仕事につく以前でさえ、ことによると特に以前に、自尊心は高まるだろう。また、仕事の諸条件のうちあるものは初期には影響するが、その後仕事の諸条件に慣れるにつれて効果が減少していくかもしれない。たとえば、最初には意欲をかき立てた仕事で、つまらないものと化していくことがある。また逆のことも起こるだろう。すなわち、ある仕事の諸条件は、より長期間耐えれば耐えるほど厄介なものとなることもあり得る（たとえば、騒音や時間圧力について考えてみよう）。この他にも、現在の知見を多くの過程の複合的な結果としてみなすことを迫るようないくつかの可能性がある。そして、これらの過程のうち、あるものは二回目の調査のはるか以前に起っており、あるものはなお継続しており、またあるものはほとんど効果を失っているかもしれない。

仕事の諸条件間の交互作用

仕事の諸条件のインパクトが、他の仕事の諸条件の有無により、異なることがありうる。たとえば、同僚や上司と肯定的支持的な関係にある人は、そうでない人と比べストレスの多い仕事の諸条件の影響を受けにくいことを、ハウスは見出した(House, 1980)。これとは異なり、カラセクと共同研究者たちは、「精神的緊張」という職業上の前兆(precursors)と心臓疾患との関係について分析し、その重要な要因は「仕事の要請」と「仕事上の決定の余地」の交互作用であることを見出した(Karasek, 1979; Karasek et al., 1981)。仕事上の決定の余地は、私の職業的自立の概念と明らかな類比関係にある。残念ながら、カラセクらの研究では「仕事の要請」および「仕事上の決定の余地」の概念化はいずれも不明確で、その測度は「仕事の要請」では特に主観的である。それゆえ、彼らの知見に評価を下すのは難しい。だが、その着想は明らかに優れており、研究を続ける価値がある。

わずかな研究しかないが理論的には見過ごせない次の可能性がある。すなわち、企業組織構造もしくは経済内の位置に応じて、仕事の諸条件のパーソナリティへの影響が異なるかもしれない。仕事の諸条件は、官僚制的な企業や組織および非官僚制的な企業や組織では異なったインパクトをもつことがありうる。また、資本主義社会では経済の第一次セクターと第二次セクターとで、仕事の諸条件のインパクトが異なることもありうる。たとえば、第一次セクターでは、賃金も高くより職の保障があり、職業的自立は労働者のパーソナリティにより強く影響する。一方、失業の危険と仕事の不安定は、第二次セクターの労働者のパーソナリティにより大きな帰結をもたらす。これらの問題については、ほとんど何もわかっていない。

パーソナリティの概念化

パーソナリティのどの側面が、仕事—パーソナリティ関係にかかわっているだろうか。また、「パーソナリティ」をいかに概念化すべきだろうか。これらの問題については三つの基本的アプローチがある。

第一の、私が最も戦略的ではないと考えるアプローチは、パーソナリティの一つの側面をとりあげ、この側面

がどのように仕事の諸条件によって影響され、また仕事の諸条件にどのように影響するかを調べる方法である。心理的機能や行動の扱いやすい一つの側面から社会構造的土台へ遡って研究する方法では、中心的テーマを見落し、そのバリエーションを強調してしまう危険が常に存在する。この場合の中心的テーマとは、仕事の諸条件の効果がパーソナリティの多くの側面にまで及ぶことである。

この問題は、パーソナリティの多面的概念化にまず取りかかることにより改善される。しかし、その場合でも必ず直面する重大な問題がある。パーソナリティの概念化がどんなに適切でも、パーソナリティから始めて、仕事の諸条件に遡るやり方では、仕事の諸条件を過度に心理学的に描き出してしまうことは避けがたいだろう。多面的な概念化を行っても、パーソナリティから着手するという方法は、現実の仕事の諸条件を理解する上で非戦略的だと私は考える。

すぐに気がつくように、もう一つのアプローチは、仕事の諸条件から始めることである。すなわち、パーソナリティのどの側面が仕事の諸条件に影響し、また仕事の諸条件がパーソナリティのどの側面から影響されるかを研究するやり方である。これは主に私が採った方法である。このアプローチでも仕事とパーソナリティの関係を歪めて理解することになるかもしれない。というのは、仕事とパーソナリティの関係のうち、パーソナリティの側面をあまりに断片的に描き出すからである。とりわけ、このアプローチは、実践的、理論的に特に興味の的となる仕事の諸条件に明らかに影響し、また明らかに影響される、パーソナリティの諸側面を過度に強調するだろう。さらに悪いことに、仕事の諸条件から始めると、最も研究しやすい、あるいは最もうまく測定できる仕事の側面に一番密接に関連するパーソナリティの側面を強調しすぎるかもしれない。それでも、パーソナリティから始めるアプローチよりも、仕事の諸条件から始めるほうが危険はかなり少なく、また戦略的利点はかなり大きい、と私は考えている。

両者のアプローチの限界を克服する賢明な方法は、パーソナリティの概念化から取りかかるのでも、仕事の諸

条件の概念化から取りかかるのでもなく、両者を同時に扱うことである。もちろん、古典的な実例はマルクスの疎外概念で、これは仕事の諸条件と労働者のパーソナリティの両方と関わりを持つ。マルクスの定式化が非常に重要であった主な理由は、仕事とパーソナリティとの密接な関連を生き生きと表現したからだと私は確信している。しかし、このアプローチの限界は、ただ一つで全体をカバーできるような一般化をする際に、パーソナリティに影響する仕事の多くの側面のうちのごくわずかと、仕事に影響するパーソナリティの側面のうちのごくわずかだけを扱わなければならない点にある。少なくとも現在の理解の段階では、仕事とパーソナリティの両方について、より多次のなアプローチが必要だと私は考える。

仕事がパーソナリティに影響する過程

先に述べたように、調査の結果は、仕事の諸条件がパーソナリティに影響する主な過程は学習一般化であることを示している。けれども、このような意見に反対し、仕事がパーソナリティに影響する諸過程は未だに解明されていないと考える研究者もいるだろう。いずれにせよ、確かに、これらの過程についての五つの主要な疑問点が未解決のままに残されている。

(一) 仕事の諸条件はすべての人々に等しく影響を与えるのか、あるいは、仕事の諸条件の影響の仕方は、労働者の欲求、価値観、能力によって異なるのか。

(二) 仕事からの学習過程、および、学習したことを仕事以外の場面へ一般化する過程は、労働力のすべてのセグメントで等しいだろうか。

(三) ライフコースあるいはキャリアの異なった段階にある人では、仕事の諸条件のパーソナリティに対する影響の仕方も異なるのか。

(四) 仕事以外での心理的機能に対する仕事の諸条件の影響が間接的だという可能性はないのか。まず、仕事の

諸条件が仕事に対する労働者の主観的感情に影響を与え、次に、この感情が職業以外の社会的現実に対する労働者のオリエンテーションに影響を与えるという可能性はないのか。

(五) 学習および一般化の実際の過程は、一体どのようなものであるのか。
私はこれから、ここで挙げた五つの疑問点に対して簡潔に考察を加えたい。

一 「適合」仮説("Fit" Hypothesis)

私が解決済みの問題として要約したことは、次のことを暗黙に含んでいる。すなわち、一般に仕事の諸条件はすべての労働者のパーソナリティに対して同様の効果をもつことである。だが、「適合」仮説では別の定式化がなされており、仕事の要請と、個々の労働者の欲求、価値、および能力との適合度に応じて、仕事の諸条件は異なった影響を持つとされる。たとえば、実質的に複雑な仕事は、ほとんどの労働者にとって良い刺激となるが、仕事の本質よりも、仕事の外在的性質に価値を置く労働者にとっては、やりがい(challenge)ではなくむしろ重荷となるだろう。しかし、職業に対する価値と仕事の諸条件の交互作用の分析結果からはこの仮説は疑わしい。私たちの分析は、少なくとも合衆国で一般に経験される労働生活の条件下では、職業的自立は全ての労働者にとって重要な、基本的欲求や価値と関連していることを示唆する。この分析は決定的というには程遠く、他の多くの適合の諸側面について、私たちは考察してこなかった。たとえば、アスピレーションと仕事の諸条件との関係、肉体的なスタミナと仕事の諸条件との関係は考慮していない。ともあれ、職業がパーソナリティに影響する過程の中で、中心的テーマではないにせよ、少なくとも二次的なテーマとして、適合はある役割を果たしているように思われる。そして、仕事の諸条件を変更しようという提案を吟味する際には、適合にも留意しなければならない。なぜなら、仕事の諸条件を変更する計画によって、仕事の要請と労働者の欲求、価値、能力との乖離は大きくなることも、また小さくなることもあり、この乖離は前もって予測することが難しいような諸結果を引き起こすか

らである。

二 仕事が人間にあたえる影響と下位集団(Subgroup)間における差異

仕事のパーソナリティへの影響は、労働力のどのセグメントにおいても本質的に変らないこともありうるし、また、あるセグメントでは他のセグメントよりも影響が強いこともありうる。もし、後者が正しいならば、学習一般化説をより精緻化し、学習一般化が成立する条件をより正確に特定化すべきである。私は共同研究者たちと分析において多くの場合、セグメントを考慮してきた。つまり、仕事の諸条件と心理的機能との観察された関連は、被雇用者全体に「平均的に」みられるだけでなく、労働力のあるセグメントで特に強いのかを考慮してきた。たとえば、男性と女性、マニユアル労働者とノンマニユアル労働者、営利企業の労働者と非営利組織の労働者、(家事労働を分析する場合には)家庭外で雇用されている女性と専業主婦のそれぞれ双方を比較してきた。そして、一般に、仕事の諸条件の心理的機能に対する影響は労働力のどのセグメントでもほとんど変りがないことを見出した。しかし、戦略的に設定した労働力のセグメントに対して繰り返し多くの比較分析を行なったが、それでも望んでいたほどの分析は行なえなかった。この理由は主に、LSREL(多重指標線型構造方程式)の測定および因果モデルを用いる場合、このような比較分析が困難だということである。結局、仕事のパーソナリティに対する影響に、下位集団間で差があるかどうかは未解決の問題として残されている。

三 ライフコースとキャリアについての考察

私自身の、そして他の研究者の分析でも、ライフコースとキャリアの問題に体系的な注意が明らかに払われていない。私たちは全ての仕事の列(sequence)を、一様に、意味あるキャリアラインに沿って、連続であるか、あるいは非連続であるかのように暗黙に扱ってきた。しかし、より現実的な概念化をするには以下の点を考慮に入

れなければならないだろう。すなわち、ある仕事の変化は意味あるキャリアライン上での必然的な昇進を表わし、他の変化は一つのキャリアからはずれること、そして、おそらく別のキャリアへの移行を表わすことを考慮する必要がある。私は、これまでのところ、この問題に対する満足のいく現実的な対処の方法を見出していない。

四 媒介要因としての仕事についての主観的感情

仕事の諸条件は学習および一般化という直接的な過程でなく、むしろ、間接的な過程をとおしてパーソナリティに影響を与えるのかもしれない。すなわち、仕事に関する労働者の主観的な感情を媒介にして仕事は仕事以外での心理的機能へ影響するのかもしれない。この点に関しては、仕事満足と仕事のストレスという二つの主観的な感情が広範な研究の焦点となってきた。

仕事の諸条件と仕事以外での心理的機能とを仕事満足が媒介すると信じる根拠は、自分の仕事に満足している人は、そのような好ましい志向(Orientation)を、自己やより大きな世界に対する評価に波及させるということにある。しかし、私たちのデータによれば、仕事満足が、自己への志向、もしくは職業以外の社会的現実への志向と密接な関係を持つという仮定は論破される。

仕事はパーソナリティに影響を与える過程で媒介的役割を果たす、もう一つのよりもつともらしい要因はストレスである。この仮説では、仕事の諸条件がパーソナリティに、全体的あるいは部分的に、影響する理由を次のようにしている。仕事の諸条件はストレス感を引き起こし、またストレスは不安や精神的悩み(distress)のような長期の心理的帰結をもたらす。

ハウスの研究という部分的な例外はあるが、それを除けばストレス仮説を適切に検証している研究を私はまったく知らない。というのは、どの研究も、必要な要素すべてについての測度を含んでいないからである。それらの要素とは、客観的な仕事の諸条件、仕事のストレス、仕事以外での心理的機能のうちの関連する側面である。

ストレス仮説に取り組んだほとんどの研究は、実際の仕事の諸条件を測定することに失敗している。だが、実際の仕事の諸条件についての情報がなければ、「ストレス」の心理的帰結だと思われているものが、実際にストレスに起因するのか、それとも仕事の諸条件自体に起因するのかを判断できない。

五 学習および一般化の実際の過程

仕事のパーソナリティへの効果について、知見の実質上すべては（精神的悩みをおそらく除いて）、実際の過程は直接的だという単純な説明に帰着する。すなわち、仕事から学習し、学んだことを仕事以外での現実的場面へ拡張する。しかし、それはどのように起こるのか。この中心的疑問については、共同研究者たちと私の研究も、また他の研究者のいかなる研究からも、ほとんど何も得られない。たぶん、この重要な疑問に答えるには、被雇用の労働者の代表的サンプルの研究によって得られるものではなく、他のタイプのデータや分析が必要だろう。広範な観察研究、あるいは実験的研究が必要かもしれない。あるいは、異なる研究方法が必要なのではなく、より詳細な情報、つまり、より短い間隔で頻繁に集められた情報が必要かもしれない。ともかく、この過程を解明する研究がこれまで多くはなされてこなかったにせよ、仕事がパーソナリティに影響する中心的心理過程は「学習一般化」だと信じる十分な理由がある。

仕事の諸条件の改変(modification of job conditions)

検討したい「未解決の問題」の最後に、仕事の諸条件の改変がある。すなわち、意図的かつ体系的な仕事の諸条件の改変が可能かどうか、そして、仕事の諸条件の改変は仕事の従事者のパーソナリティに影響するかどうかである。これらの問題は、二つの別個の理由によって、仕事とパーソナリティの関係に関わりを持つ。仕事の諸条件を実際に改変すれば、仕事の諸条件のパーソナリティへの仮説的效果が実際にあるかどうかについて、究極

的な「実験的」検証ができる。結局、仕事とパーソナリティの関係を理解することの眞の効用は、意図的な社会変革にある。

仕事の中枢的な条件の意図的な変更は、人々の価値、オリエンテーション、および知的機能に影響するという仮説は、これまでみてきた一連の研究からすれば、理になつた外挿(extrapolation)だといえよう。仕事の諸条件が劇的に変化すれば、労働者のパーソナリティも同様の劇的変化をすると、必ずしも期待すべきでない。他方、これまでの研究の示唆するところでは、仕事の諸条件の変化は、たとえ小さなものであっても、ささやかが持続的な従つて長期的には重要な心理的帰結をもたらす。

しかし、実際の実験的証拠を探しても、関連するものは驚くほど少ない。仕事の再構成の実験はいくつかの国で行なわれてきたが、労働者のパーソナリティに対する仕事の諸条件の変更の帰結を適切に評価した研究は、これまでみられなかった。また、これらの実験の多くは、最も重要な仕事の諸条件が、より大きな社会経済的構造の中にはめ込まれていることさえ認識していないといえる。他の実験は、パーソナリティに対して二次的な、あるいはとるに足らない重要性しかないと考えられる仕事の諸条件しか扱っていない。もし実験において、有意味な職業的自立の機会が労働者に与えられないならば、仕事以外での労働者の心理的機能に対する大きな効果を期待すべき理由はほとんどない。

より重要な問題は、実験ではなく、通常の実践において、当該の仕事の諸条件の実質的な変更が可能かどうか、ということである。もし改変が可能ならば、資本主義的企業の構造内で可能なのか。それとも、労働者による企業の所有を必要とするのか。あるいは、労働者による生産手段一般のコントロールまでも必要となるのか。この問題についての多くの研究と議論にもかかわらず、解答はほとんど得られていない。資本主義経済における労働者所有の会社についての証拠は不明瞭であり、最も一般的な知見では、そのような会社の大部分では、仕事構造を大きく改変しようとする実際の努力は全くなされていない。また、社会主義国での証拠も全く明確ではない。

ユーゴスラビアでの仕事構造の改変に対する努力はよく知られているが、仕事の諸条件それ自体の実際の変化の程度さえも定かではない。東欧の社会主義国の場合、産業組織の標準的形態が労働者に与える職業的自立の機会には、資本主義国の大部分の企業や組織に比べて決して大きくはなく、おそらく、かなり小さいように思われる。要するに、仕事の構造を労働者の職業的自立の機会を増大させるように改変することは可能かどうか、またもし可能ならばいかにして可能か、という事について答えは得られていない。仕事の構造の改変が望ましいことは私にとっては明白である。だが、この大いに望ましい目標を、社会変革のための計画として実現することは非常に難しい課題である。

文献

- House, James S. (1980), "Occupational Stress and the Physical and Mental Health of Factory Workers." Report on NIMH Grant No. 1R02MH28902. Research Report Series: Institute for Social Research, University of Michigan, Ann Arbor.
- (1981), "Social Structure and Personality." in Morris Rosenberg and Ralph H. Turner, eds. *Social Psychology: Sociological Perspectives*. New York: Basic Books.
- Karasek, Robert A., Jr. (1979), "Job Demands, Job Decision Latitude, and Mental Strain: Implications for Job Redesign." *Administrative Science Quarterly*, 24, pp.285-308.
- Karasek, Robert, Dean Baker, Frank Marxer, Anders Ahlbom and Torres Theorell (1981), "Job Decision Latitude, Job Demands, and Cardiovascular Disease: A Prospective Study of Swedish Men." *American Journal of Public Health*, 71, pp.694-705.
- Kohn, Melvin L. (1969), *Class and Conformity: A Study of Values*. Homewood, IL: The Dorsey Press. (Second Edition, 1977, published by the University of Chicago Press.)
- (1971), "Bureaucratic Man: A Portrait and an Interpretation." *American Sociological Review*, 36, pp.461-474.
- (1976a), "Occupational Structure and Alienation." *American Journal of Sociology*, 82, pp.111-130.

- (1976b), "Social Class and Parental Values: Another Confirmation of the Relationship." *American Sociological Review*. 41, pp.538-545.
- (1983), "On the Transmission of Values in the Family." *Research in Sociology of Education and Socialization*. 4, pp.1-12.
- (1985), "Arbeit und Persönlichkeit — Ungelöste Probleme der Forschung." in Ernst-H. Hoff, Lothar Lappe, and Wolfgang Lempert, eds. *Arbeitsbiographie und Persönlichkeitsentwicklung*. Bern: Verlag Hans Huber.
- (1987), "Cross-National Research as an Analytic Strategy: American Sociological Association 1987 President Address." *American Sociological Review*. 57, pp.713-731.
- (1989), "Social Structure and Personality: A Quintessentially Sociological Approach to Social Psychology." *Social Forces*. 68, pp.26-33.
- Kohn, Melvin L.(ed.)(1989), *Cross-National Research in Sociology*. Newbury Park: Sage.
- Kohn, Melvin L., Atsushi Naoi, Carrie Schoenbach, Carmi Schooler and Kazimierz M. Slomczynski (1990), "Position in the Class Structure and Psychological Functioning in the United States, Japan, and Poland." *American Journal of Sociology*. 95, pp.964-1008.
- Kohn, Melvin L. and Carrie Schoenbach (1983), "Class Stratification, and Psychological Functioning." in Melvin L. Kohn and Carmi Schooler, *Work and Personality: An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, N. J.: Ablex, pp.154-189.
- Kohn, Melvin L. and Carmi Schooler (1973), "Occupational Experience and Psychological Functioning: An Assessment of Reciprocal Effects." *American Sociological Review*. 38, pp.97-118.
- (1978), "The Reciprocal Effects of the Substantive Complexity of Work and Intellectual Flexibility: A Longitudinal Assessment." *American Journal of Sociology*. 84, pp.24-52.
- (1982), "Job Conditions and Personality: A Longitudinal Assessment of Their Reciprocal Effects." *American Journal of Sociology*. 87, pp.1257-1286.
- (1983), in collaboration with Joanne Miller, Karen A. Miller, Carrie Schoenbach, and Ronald Schoenberg,

- Work and Personality : An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, N.J.: Ablex.
- Kohn, Melvin L., Kazimierz M. Slomczynski and Carrie Schoenbach (1989), "Social Stratification and the Transmission of Values in the Family: A Cross-National Assessment." *Sociological Forum*. 1, pp.73-102.
- Marx, Karl (1964), *Early Writings*. edited and translated by T.B.Bottomore. New York : McGraw-Hill. 城塚登、田中哲次訳（一九六四）K・マルクス『経済学・哲学草稿』岩波書店。
- (1971), *The Grundrisse*. edited and translated by David McLellan. New York : Harpper & Row. 高木孝一、郎訳（一九七二—一九七五）K・マルクス『経済学批判綱要（草案）』大月書店。
- Naoi, Atsushi and Carmi Schooler (1985), "Occupational Conditions and Psychological Functioning in Japan." *American Journal of Sociology*. 90, pp.729-752.
- Schooler, Carmi (1972a), "Social Antecedents of Adults Psychological Functioning." *American Journal of Sociology*. 78, pp.299-322.
- (1972b), "Childhood Family Structure and Adults Characteristics." *Sociometry*. 35, pp.255-269.
- (1976), "Serfdom's Legacy : An Ethnic Continuum." *American Journal of Sociology*. 81, pp.1265-1286.
- Schooler, Carmi, Melvin L. Kohn, Karen A. Miller, and Joanne Miller (1983), "Housework as Work." in Melvin L. Kohn and Carmi Schooler, *Work and Personality : An Inquiry into the Impact of Social Stratification*. Norwood, N. J. : Ablex, pp.242-260.
- Schooler, Carmi, Joanne Miller, Karen A. Miller and Carol N. Richtand (1984), "Work for Household : Its Nature and Consequences for Husbands and Wives." *American Journal of Sociology*. 90, pp.97-124.
- Schooler, Carmi and Atsushi Naoi (1988), "The Psychological Effects of Traditional and of Economically Peripheral Job Settings in Japan." *American Journal of Sociology*. 94, pp.335-355.
- Schooler, Carmi and K. Warner Schaie (eds.)(1987), *Cognitive Functioning and Social Structure over the Life Course*. Norwood, N. J. : Ablex.
- Weber, Max (1908), "Zur Psychophysik der Industriellen Arbeit." In Archiv für Sozialwissenschaft und Sozialpolitik, 27.Bd., Heft 3, SS.730-770. In *Gesammelte Aufsätze zur Soziologie und Sozialpolitik*. von Max Weber. Tübingen (Mohr-Siebeck), 1924. 鼓雄雄訳（一九七五）M・ウェーバー『工業労働調査論』日本労働協会。

Unresolved Issues in the Relationship between Work and Personality

Melvin L. Kohn

Johns Hopkins University

This paper is a critical review of the research literature on work and personality : the presuppositions that underlie such research ; the principal findings of such research ; the principal unresolved issues in this field of research ; and the possibilities for modifying job conditions in ways that might have beneficial effects for the personalities of the workers.