

職業威信と安全性拡充のための 社会心理学的装置の検討

OCCUPATIONAL PRESTIGE AND THE POSSIBILITY OF SOCIAL
PSYCHOLOGICAL SYSTEM TO EXPAND THE SAFETY.

下村英雄¹・堀 洋元²

¹日本労働研究機構 副主任研究員 (E-mail:hsim@jil.go.jp)

²社会技術研究システム 社会心理学研究グループ 研究員 (E-mail: h-hori@ristex.jst.go.jp)

本研究では、職業威信に関する先行研究を検討することによって、安全性拡充のための社会心理学的装置の可能性を探索することを目的とした。まず、従来の職業威信に関する社会学的な研究を検討した。その結果、職業威信は各国間、世代間で不変であるという特徴がみられた。次に、職業威信に関する社会心理学的な研究を概観した。社会心理学では、職業威信はおもにジェンダーやキャリアガイダンスとの関連で論じられていた。最後に、認知された職業威信として、自分の職業に対する誇りの変数に焦点を当てた。いくつかの調査研究をもとに誇りの変数が、年齢や性別によって異なること、違反や事故と関連がみられる可能性があることなどを論じた。

キーワード：職業威信，安全性，ジェンダー，キャリアガイダンス

1. はじめに

尾高¹⁾は、職業倫理には2つの側面があるとする。一つは、「ある全体社会で公認された行動基準であり、その適用を受けるすべての人びとにたいしてそれへの遵守が要求される社会的規範」である。尾高¹⁾は「倫理」というよりは「法規」に近いと述べる。もう一つは、「多かれ少なかれ自発的な職業活動上の気風、気質、心構えのような、ある内面的な性格」である。

尾高¹⁾は、法規に近い前者を「モーレス(外的規則)」としての職業倫理、個人内の心理面にある後者を「エートス(内的性格)」としての職業倫理とする。そして「エートス」としての職業倫理について、「こうした職業上の気風や心構えは、当人の外側ですでにつくられていた一定の社会的規範の『内面化』されたものである(尾高¹⁾)」と述べる。さらに、「にもかかわらず、それは、それ自体としては、職業に従事している人びとの行動や意識の根底にある価値観の一部(尾高¹⁾)」であると述べる。

本研究では、安全性拡充のための社会心理学的装置の可能性を考える上で「職業威信」に着目したいと考える。その際、上の尾高¹⁾の指摘を掘り下げていく形で論を展開していきたいと考える。

我々が日々自分の職業に打ち込む際、その「エートス」のうちには、自分の職業に対する「誇らしさ」が含まれていると想定される。自分の職業を誇らしいと思えばこそ、我々は自分の職業を大切に思い、その職業が果たすべき社会的役割を全うしたいと考えるのであろう。そし

て、自分の職業に対する「誇り」のある部分は、自分の職業の威信と深く関連しているものと思われる。つまり、外側からみられた職業威信を内面化する形で、職業に対する「誇り」を個々人は形成していると思われる。

例えば、警察官ならば警察官という職業の威信が、一警察官である自らの職業に対する「誇り」を規定することであろう。そして、自らの職業に対する「誇り」を欠くことが、組織における事故や不祥事と密接につながっていくのではないだろうか。

本稿では、まず初めに、これまでに主に社会学を中心に研究が蓄積されてきた職業威信に関する先行研究の知見をみていく。その後、職業威信に対して社会心理学的側面からアプローチした研究を概観する。最後に、職業威信が一個人の中の「職業や仕事に対する誇り」と捉えられた時、他のどのような意識と関連するのかについて、若干の実証データを紹介する。

2. 「職業威信」の定義と測定

「職業威信」とは何かという定義問題は、太郎丸²⁾が詳しく論じている(王³⁾)。太郎丸²⁾によれば、「威信」の意味をどのように解釈するかに関して狭義の威信、広義の威信、社会経済的地位の指標としての威信の3つの立場がある。

狭義の威信では、威信が高い者は名誉を享受し、他者から敬服され、社会的影響力を行使できると考える。威

信研究における古典である Shils⁴⁾から続く伝統的な考え方だと言う。

広義の威信とは、名誉や社会的影響力を意味するのではなく、むしろ一般的な意味での「良さ」「望ましさ」を表す。太郎丸²⁾は、職業威信をたずねた内外の調査が、「一般的な位置」「一般的な高い低い」「社会的地位」などといった用語で威信をたずねていることから、狭義の威信が拡大解釈されて用いられた結果であると述べる。

社会的経済的地位の指標としての威信では、職業威信を、職業の経済的、社会的地位を総合した「客観的」な地位の指標を代替するものとみなす。この点について、職業威信は「収入」と「学歴」によってほぼ予測可能であることから、職業威信は不正確な指標であり、むしろ客観的な社会経済的地位指標を研究すべきであると考えられる立場がある(太郎丸²⁾)。この場合には、職業威信は社会経済的地位の代替指標というよりは、むしろ不正確な便宜上の指標という批判的な捉え方になる。

「職業威信」は「職業威信スコア」の算出を行おうとすることによって、より明確な操作的な定義が与えられる。例えば、「職業威信スコア」は、原⁵⁾、原・盛山⁶⁾で、「人々のさまざまな職業に対する総合的な格付けの程度をスコア化したもの」と定義されている。

職業威信スコアの測定方法について、1955年、1975年のSSM調査では次のように訊ねている。「ここにいろいろの職業名をかいたカードがあります。世間では一般に、これらの職業を高いとか低いというふうに区別するようですが、いまかりにこれらの職業を高いものから低いものへと順に5段階にわけるとしたらこれらの職業は、どのように分類されるでしょうか」。1995年のSSM調査では、カードを使わずに調査回答者に5段階で評定を行うように求めている。

以上の操作的定義、測定方法に基づいて測定された職業威信をTable1にまとめた。間淵⁷⁾のホームページを参照して直井⁸⁾、都築⁹⁾をもとに作成した。Table1から、年代を経てほとんど序列が変化しないなか、職業威信が高い職業はそのスコアを減らし、職業威信が低い職業はスコアが増大していることが読みとれる。

また、職業威信スコアは学歴($r=.42$)および所得($r=.40$)との相関が高い。その他に、財産の有無($r=.37$)、余暇行動の程度などの生活様式($r=.20$)、階級帰属意識($r=.20$)など様々な社会的地位変数とも相関が高い(直井⁸⁾)。このことから直井⁸⁾は、職業威信スコアは、たんに職業威信だけを測定しているのではなく、むしろ、社会的地位を総合的に測定していると解釈できると述べている。

直井⁸⁾の観点に立てば、社会経済的な地位を示す様々な指標と複合的に関連するからこそ、職業威信は社会階層研究で重要な指標たりえる。社会経済的な地位の測定

のためにより厳密な定義を与えようとするのではなく、その全体像を捉えようとする点にこそ職業威信概念の特長があると思われる。

Table1 職業威信スコアの年代推移の例

	1955年	1975年	1995年
大学教授	91	84	84
医師	84	83	90
小学校の教諭	70	63	64
会計事務員	55	49	53
鉄道の駅員	52	45	48
自作農	51	45	46
小売店主	47	49	51
理容師	42	45	50
自動車修理工	42	43	49
保険の勧誘員	42	35	44
指物師	41	43	52
自動車運転手	41	41	49
旋盤工	41	37	49
印刷工	40	38	44
漁業者(漁師)	37	36	47
商店の店員	37	36	42
行商人	28	28	42
採炭工	24	28	37
運搬人	24	27	39
道路工夫	24	27	39

直井(1979)、都築編(1998)を参照して作成

3. 職業威信スコアの安定性

ところで、職業威信の問題に関連して思い出されるのは、「職業に貴賤なし」という言葉であろう。この言葉の常識的な解釈は、職業に良い悪いはないというものである。

しかし、尾高¹⁾は、「『職業に貴賤上下の別はない』という言葉が存在理由をもつのは、むしろ各職業のあいだになんらかの社会的評価の差別が存在することの証拠である、とすらいいうるであろう」と述べる。同様の趣旨のことは間淵¹⁰⁾も述べており、「職業に貴賤なし」という言葉は、「現実には職業に貴賤があることを示唆するものである」とし、「さもなければ、わざわざ『職業に貴賤なし』と言う必要がない」としている。

実際、職業威信に関する先行研究では、職業に対する序列には格差があり、それは固定化されていることが示されている。すなわち、職業間の威信の序列は、国、人種、性別、世代を超えて、ほとんど変化せず、きわめて安定している(原⁵⁾; 元治・都築¹¹⁾; Treiman¹²⁾)。

例えば、直井⁸⁾では、評定者の居住地、年齢、教育、従業上の地位、職業、個人所得などの社会的属性にかかわらず、職業威信スコアはほぼ一致していることが示されている。また、Trieman¹²⁾は、60カ国における様々な

職業に関する威信についての85の調査を再分析した。その結果、ほぼ60カ国全てに関して、各国の職業 prestige の順位と職業 prestige の国際尺度との間に.87以上の高い相関係数が観察された。

職業威信スコアの安定性について、原⁵⁾は、「戦後日本社会は、職業分布が大きく変化し、学歴水準と所得水準も大きく向上した。しかしながら、職業と学歴および所得の結びつきが、つまり学歴水準および所得水準に関する職業間の序列は、ほぼ変化していないといえる。」と述べ、これが職業威信スコアの序列が変化しない理由であるとしている。

4. 「職業威信」に関する社会心理学的研究

4.1. 職業に関するステレオタイプ研究

太郎丸²⁾は、職業威信研究は社会階層論の一種であることを強調し、職業威信と個々人の職業評定の関係について、職業威信を個々人のばらばらな職業評定の単なる集計とみるのではなく、そのような方法で集約された職業威信の背景に対応する社会階層の構造が表されているとみるべきことを主張している。

職業威信に関する社会心理学的研究も、その点について全く異なる見解をもつものではない。しかし、社会心理学的なアプローチでは方法論的な個人主義の観点から、社会階層構造の表象が個人の意識にどのように捉えられており、どのように社会的行動に影響を与えるのかに問題関心が向けられてきた。すなわち、「人々の意識や行動の中に反映される社会的地位を問題にしようとしているのである(山本¹³⁾」。

先に示したとおり、職業威信スコアの序列は、国を超え時代を超えて、ほとんど変化がない。職業の序列が社会的に十分に共有されているとすれば、職業には一定のイメージが伴っており、そのイメージは固定化し、高度にステレオタイプ化していることが考えられる(Glick, Wilk & Perreault¹⁴⁾)。

そこで社会心理学研究では、職業威信の問題を一般化し、職業ステレオタイプまたは職業イメージの問題として考えてきた。例えば、有名な職業ステレオタイプ研究として頻りに引用されるのはCohen¹⁵⁾の実験である。

この実験で被験者は、一人の女性の行動をビデオで見せられる。その際、被験者は前もってその女性が「司書」か「ウエイトレス」のどちらかであると説明される。ビデオを見た直後、4日後、7日後に、被験者に女性のような行動を覚えているかを訊ねる。その結果、女性が「司書」であると説明された被験者は、「形式ばったテーブルセティング」「本を読んで過ごした」「クラシック音楽」「歴史の本を贈り物で受け取る」など「司

書」と関連が深い特徴を多く再生した。一方、「ウエイトレス」と説明された被験者は、「形式ばらないテーブルセティング」「本棚なし」「ポップミュージック」「恋愛小説を贈り物で受け取る」など「ウエイトレス」と関連が深い特徴を多く再生した。

この実験では、人間がある職業を思い浮かべた時、自然にその職業に関連する認知的な枠組みが活性化され、ビデオを見る際の情報の取捨選択が行われているという点が重要となる。ただし、職業威信との関連では、この実験が、専門的職業である「司書」とサービスの職業である「ウエイトレス」との間に職業威信の序列があることを前提としていることに関心が引きつけられる。職業威信の序列が日常生活における我々の人物情報処理に与える影響を検討した研究とも解釈できる。日々の細かな判断によって、職業威信による序列は確認され、補強されていると言えるであろう。

関連の深い研究としては山本¹³⁾もある。山本¹³⁾の研究では調査対象者に社会的地位の高いと思われる実在の個人を思い浮かべさせた。そして、その人物がどんな職業に就いているかを「会社経営者・役員」「管理職・店長・工場マネージャー」「政治家」など15のカテゴリーから選択させた。調査の結果、日本男性では「会社経営者・役員」、日米の女性では「専門職・技術職」、アメリカの男性では「会社経営者・役員」と「専門職」がほぼ同じ割合で思い浮かべられていた。

Table2 日米における「社会的地位が高い人」の職業

	日本		アメリカ	
	男性 (N=537)	女性 (N=519)	男性 (N=470)	女性 (N=477)
会社経営者・役員	41.7	18.3	20.2	15.1
管理職・店長・工場マネージャー	18.6	12.9	10.4	10.3
専門職・技術職	11.0	23.9	20.0	21.6
自営業・商店主	8.4	6.4	7.0	4.8
政治家	7.8	5.0	4.0	2.3
自由業	5.6	10.4	12.1	8.8
事務職	2.1	4.0	1.7	6.9
セールスマン・営業マン	0.9	1.5	3.2	3.1
労務職	0.7	1.0	8.9	2.3
店員・運転手・配達員	0.7	0.8	1.3	1.5
学生	0.4	0.6	2.8	2.9
専業主婦・専業主夫	0.0	12.9	2.1	16.1
無職	0.4	1.2	3.4	3.6
その他	1.6	1.0	2.8	0.6
無回答	0.0	0.2	0.0	0.0

笹山(1994,p66の表をもとに作成)

笹山¹⁶⁾はこの結果について、アメリカでは「社会的地位の高さは多次元的、かつ相対的に捉えられている」と述べる。アメリカではたんに職業的高い役職についてだけでなく、社会的地位が高いとはみなされない可能性を指摘している。一方、日本では、特に男性において、日常的な交流の範囲がおもに会社を中心とする傾向が顕著である。そのために、社会的地位が高い人と言えば企業内での役職の高い「会社経営者・管理者等」が思い浮かべられやすかった可能性に言及している。

ただし、職業に関するステレオタイプ研究では、職業威信に直接的な関心が向けられている訳ではない。あくまで、職業威信はステレオタイプの変数として取り上げられている。

より直接的な職業威信に関する心理学的な研究は、これまで主に2つの領域でなされてきた。1つは、職業威信とジェンダーに関する研究であり、もう1つは、進路選択・進路指導(キャリアカウンセリング・キャリアガイダンス)に関する研究である。

4.2. ジェンダーと職業威信研究

ジェンダーとの関連では、女性の就業している職業の威信が問題となってきた。繰り返し述べるとおり、職業威信に対する評定は、国家間、時代間でほとんど変わらない。近代産業社会の水準に達している国々では、職業威信は普遍性をもっている。男女でも、職業威信の判断に特に異なる点はない。にもかかわらず、実際に威信の高い職業には男性が多く、「大多数の女性が低賃金で相対的に低地位のサービスの職業、事務的職業、販売の職業職業に就いていることが多い(Etaugh & Poertner¹⁷⁾)」。この点が、基本的な問題関心となってきた。

Glick¹⁸⁾ は、職業ステレオタイプと「男性」「女性」の職業に付随する威信との関連を検討した。重回帰分析によって、男性的であると評定された職業の方が職業の威信が高いことが示されたが、一方で、他の変数を統制した場合には、女性的であると評定された職業も職業威信と相関が高かった。

さらに Glick, Wilk & Perreault¹⁴⁾ は、代表的な職業名100個を提示し、各職業についてその属性を評定させた。その結果、職業の属性は「威信」「ジェンダータイプ」「年齢」「コミュニケーション」の4次元に集約された。様々な職業が「威信」と「ジェンダータイプ」の2次元によって布置された。また、威信は知性/教育の要因と男性的な特徴の要因によって約9割、説明された。

Etaugh & Poertner¹⁷⁾ (1991)は、従来の研究では、中程度以上の職業威信の専門的な職業で働く女性に焦点が当てられることが多かったとして、より威信の低い職業で働く母親を研究対象とした。威信の低い職業で働く母親は中程度の威信の職業で働く母親よりも、より有能でないと評定される傾向が示された。ただし、職業の威信よりも、現在の就労の有無、離婚の有無などの方が影響が大きいことが示された。

Athey & Hautaluoma¹⁹⁾ は、人事部の代表者61名を対象に、教育レベルの異なる応募者を評価させた結果、大卒者は高地位の仕事、男性ステレオタイプの仕事に推薦する傾向があり、高卒者は低地位の仕事、女性ステレオタイプの仕事に推薦する傾向がみられた。

すなわち、これら一連の研究では、男性的であると評

価されやすい職業、職業威信の高さ、教育水準の高さが暗黙に結びついていることを実証していると言えるであろう。類似の研究結果を示したジェンダーと職業威信研究は多い(Croxton, VanRensselaer, Dutton & Ellis²⁰⁾; Kanekar, Kolsawalla & Nazareth²¹⁾; Kanekar²²⁾)研究の要点は、これら一連の結びつきがバイアスがかかった認知であり、十分な妥当性を持っていないことに置かれている。

4.3. 進路選択研究における職業威信

心理学では、進路選択・進路指導(キャリアカウンセリング・キャリアガイダンス)研究の分野も職業威信を直接取り扱ってきた。

社会全体に職業威信スコアによって表される職業の序列づけが明白な形で存在しており、それが時代を経てほとんど変化していない。したがって、幼年期から成人に至る個人の発達といった面に目を向ければ、はっきりした職業威信の序列をまったく意識していなかった子ども時代から学校時代を経て大人へと発達する過程で、何らかの形で、職業威信の序列を内面化していったと考えるのが自然である。どこかの段階で、子ども達は、世の中に威信の高い職業と低い職業があることを大人の世代から学び、自分たちが大人になった時に次世代に伝達していると考えられる。

職業威信を理論の中心に位置づけているのは L.Gottfredson である。L.Gottfredson^{23), 24)} は、職業の選択は、成人に至るまでの発達の過程で受け入れられない職業を排除していき、考慮すべき職業を制限していく過程であると考えられる。その際、職業は、(a)ジェンダー、(b)職業威信、(c)職業興味の3つの側面を考慮して取捨選択される。3つの側面は発達のこの順番で職業選択の基準として意識されていく。そのため、実際の職業選択の際に妥協せざるを得ない事態が生じた際には、ジェンダー、職業威信、職業興味の順に妥協しづらいと想定されている。

L.Gottfredson^{23), 24)}の職業選択理論の特徴は、従来は、心理学的な個人特性要因に説明が偏りがちであった職業選択理論に、ジェンダーや職業威信など重要な社会的な変数を取り入れて、統一的な説明を試みようとした点にある。ジェンダーや職業威信などの変数によって、発達段階において考慮される職業が制限されていく背景には、職業を選択するという課題が子どもにとっては極めて認知的な負荷の高い課題であるということがある(L.Gottfredson, ²⁴⁾; 下村²⁵⁾)。子どもが職業について何かを考えようとした際には、何らかの分かりやすい基準によって考慮すべき職業を減らしていく必要があるのだと言える。

なお、L.Gottfredson²³⁾によれば、職業の威信は仕事に必要な知的な複雑性と関連しており、能力の水準として

考えられている。ジェンダーが6歳から8歳の早い段階で職業選択の基準となるのに対して、職業威信は9歳から13歳頃に職業選択の基準となる。職業興味の基準はその後となる。

日本労働研究機構²⁶⁾では、中高生4,645名に対して424職業名のリストを提示して、「イメージできない」「知りたい」「やってみたい」の3つの側面から「はい-いいえ」で評定を求める調査を実施した。その結果は、中高生が「知りたい」と思う職業について主成分分析を行った。その結果、各主成分の中には性別と関連が深いものがみられた。また、「就職志望-進学志望」を進学可能な学業成績の自己認知の代理指標と考えれば、学業成績と関連が深い主成分もみられた。学業成績と職業威信は密接に関連していることが考えられ、中高生の段階から何らかの形で職業の格付けがなされていることがうかがえる。この点について、職業認知が性別と威信から構成されると考えるL.Gottfredson²³⁾の考え方を間接的に支持するものと言えるであろう。

Table3 中高生が「知りたい」と思う職業の主成分分析

第1主成分		第3主成分	
パタンナー	.63	配管工	.60
医療ソーシャルワーカー	.60	鉄骨工	.56
義肢装具士	.60	防水工	.54
パークレンジャー	.58	土木作業員	.53
ファイナンシャル・プランナー	.55	送電線架線工	.52
第2主成分		第4主成分	
ゲームセンター店員	.66	裁判官	.64
ビデオレンタル店員	.66	弁護士	.61
そば屋店主	.60	刑務官	.52
新聞配達員	.55	麻薬取締官	.50
ハンバーガー店マネージャー	.54	国連職員	.49

日本労働研究機構(2002)をもとに主成分負荷量上位5項目を第4主成分まで掲載。

Table4 各主成分分析と学年、性別、希望進路との相関係数

	学年	性別	就職志望	進学志望
第1主成分	-.03	.11	-.06	.06
第2主成分	-.02	-.16	.05	-.07
第3主成分	.03	-.10	.08	-.10
第4主成分	-.07	-.08	-.11	.13

性別との相関係数は
便宜上1 = 男、2 = 女として計算

L.Gottfredson^{23), 24)}の理論は実証研究も多く(Leung & Plake²⁷⁾), 理論もおおむね支持されている(Blanchard & Lichtenberg,²⁹⁾). また、ドイツの青年が職業選択に向けて職業志望を調整していく過程で職業威信が一定の役割を果たしていることを検討したHeckhausen & Tomasik³⁰⁾では、調整過程の説明原理の1つとしても援用されている。また、L.Gottfredson²³⁾の考え方によって、進路指導の分野に「威信」を取り入れることが浸透した結果、職業興味領域に「威信」の次元を取り入れた職業興味の球形モデルも提案されるようになってきている(Tracey & Rounds³¹⁾)。

5. 主観的な職業威信 - 職業に対する「誇り」研究

G.Gottfredson²⁵⁾は、自分の望んでいるステータスのレベルと実際のレベルが食い違くと不満が生じると述べている。その上で、ホワイトカラーは内発的な報酬に、ブルーカラーは外発的な報酬に関連して職務満足を感じるという傾向があるという先行研究(Herzberg, Mausner, Peterson & Capwell³¹⁾; Harris & Locke³³⁾)を示し、低いステータスの職業に関心をもつ人は、自分が望む満足感の全てを、具体的な働きに対する具体的な支払いに見いだすためであるという仮説を提示している。

一方、Walsh³⁴⁾は、職業威信が高い職業に就いている者が内発的にも外発的にも必ずしも職務満足感が高い訳ではなく、報酬が満足感に与える影響も複雑であるという研究結果を示している。

こうした結果がみられる背景には、ここまで取り扱った職業威信とは若干位相の異なる意識があるからだと思われる。SSM調査が蓄積してきた職業威信に関する研究は社会層研究と直結するものであり、社会経済的地位の代替指標として考えられてきた。社会心理学的な研究では、そうした職業威信が個人内の他の意識とどのように関連し、影響を及ぼしあうかが検討されてきた。しかし、職業威信は、個人にとって受け止められ、意味づけられることによって、さらに別の位相で問題にできる。

例えば、同じ収入で、同じ威信の職業に就く両者のうち、片方は自分の職業を高く評価しており、もう一方は低く評価している事態は十分想定できるであろう。どのような職業も、十分に産業化した社会の中で高度に分業が進んだ結果、生じたのであり、そこにはどんな職業にも不可欠な社会的役割があるということになる。つまり、どのような職業も社会に貢献しているものであり、その点を重く考える程度によって、自分の職業に対して何らかの威信を感じている場合がある。そのような意味で、「職業に貴賤なし」と言われてきたのだと思われる(尾高¹⁾)。

以上の議論に基づき、本研究では、個人内の意識において、活用されるような職業威信と関連しながらも異なる主観的な職業威信感と言えるものが存在していると考えられる。ある職業に就いている個人が自分の職業に感じている威信(perceived occupational prestige)といったものがあり、外側からみられた職業威信とその序列を十分に意識しながら、そのリアクションとして主観的な職業威信を形成していくといったことがあると考える。

そこで本研究では、認知され受け止められた職業威信として、自分の職業に対する威信を提案したい。直井⁸⁾は、職業威信指標の重要性を社会経済的地位を全体と

して総合的に測定できることに認めていたと思われる。主観的な職業威信を考える際にも、この議論を受け継ぎ、全体性、総合性を重視したい。

例えば、職業倫理学者の田中³⁵⁾は、われわれの社会では、「経済的なきずな」による社会的な結びつきだけが至上命題となり、それ以外の価値は極端に下落していると述べている。また、個人の生の領域全体を思慮しつつ自己の責任を果たしていることを表す概念として、杉村³⁶⁾は「インテグリティ(integrity)」の言葉を用いている。

職業を中心とする人生全体を取り扱う心理変数としては、どの側面にも偏ることなく、全体としてバランスがとれていること、そうした人格的な堅牢さに基礎づけられて自らの責任を引き受けることが重要となると思われる。そこで、職業人としての生活を支える価値観として、職業をもっている自分を全体としてどのように捉えているのかを測定する概念として、自分の職業に対する威信を、「自分の職業に対する誇り」として測定した結果に着目した。

6. 主観的な職業威信に関する研究

6.1. 「職場や仕事に対する誇り」に関する調査

下村・木村³⁷⁾では、製造業3社、非製造業1社で働く212名を対象に「仕事・仕事環境に固有な事項」「組織における役割」「仕事における人間関係」「キャリアの進展」「組織構造・組織風土」「家庭と仕事の接点」「雇用保障と一体感」など職場の快適感に関する多岐にわたる100項目を訊ねた。その中には、「今の職場やこの仕事の一員であることを、誇りに思っている」という項目が含まれていた。この「職場や仕事に対する誇り」と、他のどのような職業意識が関連しているかを検討した結果、Table5のような結果が示された。

Table5 職場や仕事に対する誇りと相関が高い項目

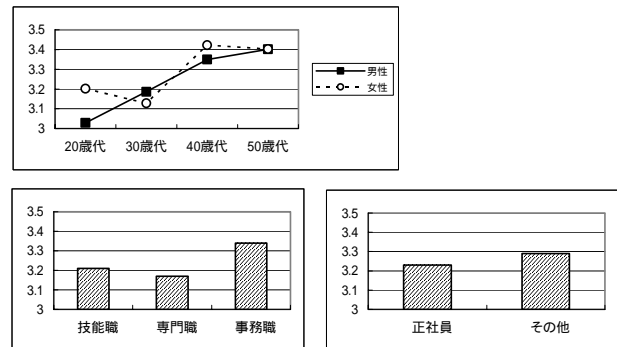
上司や同僚と気軽に話ができる	.501
この職場にいれば、永久に安心して働けると思う	.489
この職場では、上司が部下と気兼ねのない関係にある	.488
上司は、部下の状況に理解を示してくれる	.474
重要な意思決定で、遠慮や気兼ねなく意見が言える	.470
この職場では、従業員を育てることが大切だと考えられている	.466
この職場の人達は、十分に信頼しあっている	.459
上司は、部下のキャリア形成に関心を持ち、指導・育成している	.456
職場では、みんなで意見を出し合ったり、助け合っている	.451
この仕事をしていけば、将来は明るい	.450

▷.450を掲載

Table5 から、職場や仕事に対する誇りが、上司や同僚との関係の良好さと密接に関連していることが示されている。

また、中央労働災害防止協会・中央会適職場推進センター³⁸⁾では、様々な事業所で働く20~50歳代までの

2,075名を対象に、下村・木村³⁷⁾と同様の項目を訊ねた。「今の職場やこの仕事の一員であることを、誇りに思っている」の項目が、年齢、職種、勤務形態、性別によってどのように異なるかをFig.1にまとめた。Figure1のうち、年代による差のみ統計的に有意であり、年齢が上がるにしたがって「職場や仕事に対する誇り」が高くなる傾向が見られる。



中央労働災害防止協会・中央会適職場推進センター(2002)より作成

Fig.1 年齢性別、職種別、勤務形態別の「職場や仕事に対する誇り」の平均値

また、相互に関連のある項目をグループ化するために主成分分析を行った結果、「今の職場やこの仕事にかかわる一員であることを、誇りに思っている」の項目は、「自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立つ」、「自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる」、「自分の仕事は、世間から高い評価を得ている」など、自分の仕事を通じて「社会とのつながり」が意識できるといった内容の項目の主成分に負荷が高かった(Table6)。職場や仕事に対する誇りは、企業や組織内部だけに止まらず、自分の働きを通じて広く社会とつながっているという感覚と類似した意識である可能性が考えられる。

Table 6 「社会とのつながり」主成分に負荷の高かった項目

	第5主成分
自分の仕事は、よりよい社会を築くのに役立つ	
自分の仕事が、社会と繋がっていることを実感できる	.667
自分の仕事は、世間から高い評価を得ている	.648
自分の仕事に関連することが、新聞やテレビによく出る	.511
今の職場やこの仕事にかかわる一員であることを、誇りに思っている	.420
説明率	6.0%

専門的な職業では「職場や仕事に対する誇り」のあり方も異なることが考えられる。

松下・木村・下村³⁹⁾は、全国50の医療機関に勤務する看護職者1,805名を対象に、看護職者の職場環境に対する意識を下村・木村³⁷⁾と同様の項目を用いて測定した。「職場や仕事に対する誇り」と相関が高い項目をま

とめた結果、看護師では「仕事をやり終えた後、満足感をもつことができる」「仕事に興味が持てる」など、仕事そのものに誇りを感じていた。専門的職業である看護師では、仕事そのものが誇りの源泉になっていることがうかがえる(Table7)。

Table7 職場や仕事に対する誇りと相関が高い項目【看護師】

自分が活かされる仕事についている	.477
この職場にれば、失業の心配をしなくてもよい	.461
この職場では、仕事の中で知識、能力を高めることができる	.447
仕事に興味が持てる	.424
この職場にいれば、永久に安心して働けると思う。	.416
仕事をやり終えた後、満足感をもつことができる	.404
この仕事を、今と同じぐらいの条件で見つけるのは困難だ	.400

>.400を掲載

6.2. 「職場や仕事に対する誇り」の次元と特徴

また、25～59歳の勤め人男女501人に対して、「職場や仕事に対する誇り」を下村・木村³⁷⁾とは異なる15項目で測定した。その結果、「職場や仕事に対する誇り」は社会的に承認されることによって感じる「承認による誇り」、人々の生活を支えたり、幸せにできることによって感じる「対人的な誇り」、自分の働きが認められたり、自分で納得のいく仕事ができることによって感じる「仕事に対する誇り」の3つの側面に分類できる可能性があることが示された。

この3つの側面の誇りの特徴をさらに詳しく検討するために、年齢、性別で比較を行った(Fig.2)。その結果、年齢が高くなるほど「承認による誇り」が感じられ(F(3/478)=4.19 p<.01)、男性の方が女性よりも「仕事に対する誇り」が感じられる(F(1/478)=8.70 p<.01)ことが示された。

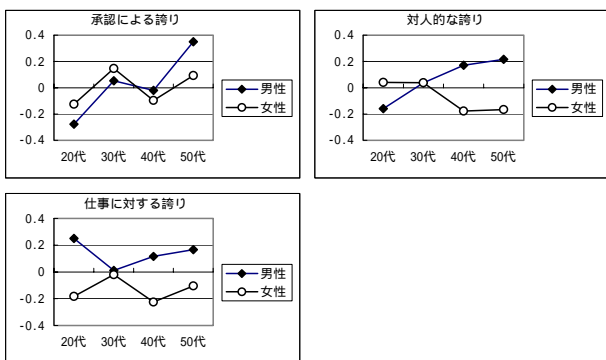


Fig.3 年齢性別の「承認による誇り」「対人的な誇り」「仕事に対する誇り」の平均値

また、職種別でみた場合には、販売職は専門職、事務職に比べて「承認による誇り」が低いこと、現業職は専

門職に比べて「対人的な誇り」が低いこと、技術職は他の職種に比べて「仕事に対する誇り」が高いことなどの特徴が示された。

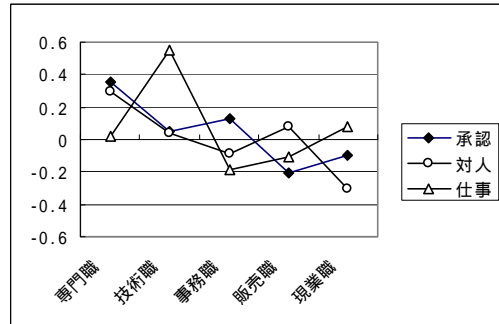


Fig.4 職種別別の「承認による誇り」「対人的な誇り」「仕事に対する誇り」の平均値

6.3. 「職場や仕事に対する誇り」が他の職業意識や事故などに与える影響

Lim, Teo & See⁴⁰⁾では、シンガポールの警察署における職業イメージが測定されている。その結果、職業イメージの次元として、(a)威信(prestige)、(b)高潔さ(integrity)、(c)有能さ(competence)、(d)仕事の非ルーチン性(nonroutine job nature)の4次元が抽出されている。重回帰分析の結果、「威信」だけが職務満足感(=1.06)、退職意志(=-1.14)、組織コミットメント(=0.84)に統計的に有意な影響を与えていた。警察官は威信の高い仕事と見られていると思う者ほど、すなわち、自分の仕事に誇りを感じている者ほど、概してポジティブな職業意識を持っていたと言える。

Table8 看護師データによる「事故の起きやすさ」を規定する要因

	最近事故 が起き やすいか
職場や仕事に対する誇り	.023 **
勤務先の病床数	.000
年齢	.005
職歴年数	.005
夜勤回数	.009
学歴(vs.3年制看護師養成所)	
准看護師養成所	.070 *
2年制看護師養成所	.046
看護短大・大学他	.069
勤務形態(vs.3交代制)	
2交代制	.065
その他	.082
(定数)	.157

数値は標準偏回帰係数

** p<.01; * p<.05

また、先に示した看護師データでは、現在、自分が勤めている病院では事故が起こりやすいか否かを訊ねてい

る。実際の事故発生の状況の客観的な指標とは言い難いが、職場内での事故の多さを示す代替的な指標として解釈可能であると思われる。最近の事故の起こりやすさに対して、どのような要因が影響を与えているかをダミー変数を用いた重回帰分析によって検討した結果、「職場や仕事に対する誇り」が統計的に有意な影響を与えていた。他の解釈も可能な結果であるが、誇りを持って働けるような職場であることが事故の発生のしにくさに結びついている可能性がうかがえる。

7. まとめ

本研究では、職業威信の先行研究を検討しながら、安全性拡充のための社会心理学的装置の可能性を模索した。

これまでの主に社会学的な研究の蓄積からは、職業威信が極めて安定的な職業に関する格付けの意識であり、社会経済的地位の指標として優れた性質をもっていることが示された。

心理学ではそうした職業威信が、個人の意識や行動に対してどのような影響を与えているかについて検討が進められてきた。心理学的な観点から職業威信を取り扱った研究群からは、社会の側に存在する安定的な職業に対する格付けである職業威信が、個人の意識や個々の行動レベルに影響を与えているのみならず、そうしたミクロな各個人の意識や行動によって、安定的な職業威信の構造は受け継がれ、補強し、世代を超えて伝達していった様も推測された。

また、本研究で新たに検討した「個人による自分の職業に対する格付けの意識」である「誇り」の変数については、様々な調査からその特徴を垣間見ることができた。

先行研究では、十分に「誇り」と企業内の不祥事、違反、事故などとの関連は示されていないが、両者に関連がありそうであることは推測することができ、今後、実証的な研究によって検討を継続する必要があると思われる。

個人が自分の職業に威信を感じ、誇りに思うことは、それが、自分と職業の関連を漠然と大まかに結びつける意識であるだけに、様々な事がらと結びつく可能性がある。一方で、この概念は、定義が曖昧であり、何に対してどんな意識をもっている場合に「誇り」を感じるのかといった厳密な分析も必要とされるかもしれない。

しかし、むしろ、自分の仕事に対する「誇り」という概念の利点は、その全体性にあると思われる。例えば、社会的地位の高い者の Nobless Oblige などは、その源泉を厳密に問うようなものではないのではないかと、むしろ、地位が高いために得られる利得や尊敬や権限などを全て

総合した上で、誇り高く義務が遂行されるのではないだろうか。そうであれば、自分の仕事に誇りを持つ個人に対しても、同じような心理的義務を想定できることになる。

また、本研究で、主観的な職業的威信を測定可能な概念として定義することによって、職業的威信に定量的にアプローチし、後に、職業的威信を高めるプログラム、方策の考案の議論へとつなげていくことが可能となる。こうした具体的な社会的技術への発展可能性についても本研究で切り開くことができたのではないかと考える。

参考文献

- 1) 尾高邦雄(1970)「職業の倫理」中央公論社。
- 2) 王晋民(2001)「職業的威信と職業的自尊心に関する研究の概観」社会技術研究システムショート・レポート No.8(未公刊)。
- 3) 太郎丸博(1998)「職業威信と社会階層 - 半順序関係としての社会階層」都築一治編『職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会, 1-15.
- 4) Shils, E. (1968). Deference. In Jackson, J. A. (Ed.), *Social Stratification*. Cambridge: Cambridge University Press.
- 5) 原純輔(1999)「労働市場の変化と職業威信スコア」『日本労働研究雑誌』472, 日本労働研究機構, 26-35.
- 6) 原純輔・盛山和夫(1999)『社会階層 - 豊かさの中の不平等』東京大学出版会。
- 7) 間淵領吾(2000)『職業評価意識の趨勢と個人属性との関連』[http://www.nara-u.ac.jp/soc/staffs/mabuchi/\[2003 MAY 26\]](http://www.nara-u.ac.jp/soc/staffs/mabuchi/[2003 MAY 26]).
- 8) 直井優(1979)「職業的地位尺度の構成」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会, 434-472.
- 9) 都築一治編(1998)『職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査シリーズ5, 1995年SSM調査研究会。
- 10) 間淵領吾(1998)「職業カテゴリーによる日本人の職業の序列付け - 「職業に貴賤なし」意識の現在」都築一治編『職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会, 153-180.
- 11) 元治恵子・都築一治(1998)「職業評定の比較分析 - 威信スコアの性差と調査時点間の差異」都築一治編『職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会, 45-68.
- 12) Treiman, D. J. (1977). *Occupational prestige in comparative perspective*. NY: Academic Press.
- 13) 山本眞理子(編)(1994)『ソーシャルステータスの社会心理学 - 日米データにみる地位イメージ』サイエンス社。
- 14) Glick, P., Wilk, K., & Perreault, M. (1995). Images of occupations: components of gender and status in occupational

- stereotypes. *Sex Role*, 32, 565-582.
- 15) Cohen, C. E. (1981). Person categories and social perception: Testing some boundaries of the framework for behavior perception. *Journal of Personality and Social Psychology*, 40, 441-452.
- 16) 笹山郁生(1994)「高地位者とはどんな人？」山本真理子編『ソーシャルステータスの社会心理学 - 日米データにみる地位イメージ』サイエンス社, 37-61 .
- 17) Etaugh, C., & Poertner, P. (1991). Effects of occupational prestige, employment status, and marital status on perceptions of mothers. *Sex Roles*, 24, 345-353.
- 18) Glick, P. (1991). Trait-based and sex-based discrimination in occupational prestige, occupational salary, and hiring. *Sex Roles*, 25, 351-378.
- 19) Athey, T. R., & Hautaluoma, J. E. (1994). Effects of applicant overeducation, job status, and job gender stereotype on employment decisions. *Journal of Social Psychology*, 134(4), 439-452.
- 20) Croxton, J. S., VanRensselaer, B. A., Dutton, D. L., & Eliss, J. W. (1989). Mediating effect of prestige on occupational stereotypes. *Psychological Reports*, 64, 723-732.
- 21) Kanekar, S., Kolsawalla, M. B., & Nazareth, T. (1989). Occupational prestige as a function of occupant's gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 19, 681-688.
- 22) Kanekar, S. (1990). Professional prestige as a function of discipline and gender. *Journal of Applied Social Psychology*, 20(12), 1026-1032.
- 23) Gottfredson, L. S. (1981). Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational goals. *Journal of Counseling Psychology*, 28, 545-580.
- 24) Gottfredson, L. S. (1996). Gottfredson's theory of circumscription and compromise. In D. Brown, L. Brooks, & Associates(Eds.), *Career choice and development* (pp.179-232). San Francisco, CA: Jossey-Bass Publishers.
- 25) Gottfredson, G. D. (1996). Prestige in vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 68-72.
- 26) 下村英雄(2001)「職業認知の構造」日本労働研究機構編『中学生・高校生の職業認知』日本労働研究機構, 83-102 .
- 27) 日本労働研究機構(2001)『中学生・高校生の職業認知』日本労働研究機構 .
- 28) Leung, S. A., & Plake, B. S. (1990). A choice dilemma approach for examining the relative importance of sex type and prestige preferences in the process of career choice compromise. *Journal of Counseling Psychology*, 37(4), 399-406.
- 29) Blanchard, C. A., & Lichtenberg, J. W. (2003). Compromise in career decision making: A test of Gottfredson's theory. *Journal of Vocational Behavior*, 62, 250-271.
- 30) Hackhausen, J., & Tomasik, M. J. (2002). Get apprenticeship before school is out: How German adolescents adjust vocational aspirations when getting close to a developmental deadline. *Journal of Vocational Behavior*, 60, 199-219.
- 31) Tracey, T. J. G. (1996). The spherical representation of vocational interests. *Journal of Vocational Behavior*, 48, 3-41.
- 32) Herzberg, F., Mausner, B., Peterson, R. O., & Capwell, D.F. (1957). *Job attitudes: A review of research and opinion*. Pennsylvania: Psychological Service of Pittsburgh.
- 33) Harris, T. C., & Locke, E. A. (1974). Replication of white-collar-blue-collar differences in sources of satisfaction and dissatisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 59, 369-370.
- 34) Walsh, E. J. (1982). Prestige, work satisfaction, and alienation: comparisons among garbagemen, professors, and other work groups. *Work and Occupations*, 9(4), 475-496.
- 35) 田中朋弘(2002)「職業の倫理学」丸善 .
- 36) 杉村芳美(1997)「「良い仕事」の思想」中公新書, 中央公論社 .
- 37) 下村英雄・木村周(2000)「労働者の職場適応感に関する研究」『日本産業カウンセリング学会第5回大会発表論文集』122-125 .
- 38) 中央労働災害防止協会・中央快適職場推進センター(2002)『働く人のための快適職場意識調査に関する検討会報告書』 .
- 39) 松下由美子・木村周・下村英雄(2002)「看護職者の快適職場感 - 快適職場づくりのために」『産業カウンセリング研究』5(1), 10-19 .
- 40) Lim, V. K. G., Teo, T. S. H., & See, S. K. B. (2000). Perceived job image among police officers in Singapore: Factorial dimensions and differential effects. *Journal of Social Psychology*, 140(6), 740-750.

OCCUPATIONAL PRESTIGE AND THE POSSIBILITY OF SOCIAL PSYCHOLOGICAL SYSTEM TO EXPAND THE SAFETY.

Hideo Simomura and Hiromoto Hori²

¹Vice Senior Researcher, the Japan Institute of Labour (E-mail:hsim@jil.go.jp)

²Researcher, Research Institute of Science and Technology for Society. Social Psychology Research Group (E-mail: h-hori@ristex.jst.go.jp)

The purpose of this study is to explore a potential social psychological system to expand the safety net by reviewing previous research on occupational prestige. First, we investigated past studies that employed sociological approach to examine occupational prestige. As a result, occupational prestige is found to be constant across countries and across generations. Secondly, we surveyed social psychological studies regarding occupational prestige. In social psychology, occupational prestige has been discussed from sex-typing or career guidance perspective. Finally, we focused on perceived prestige as taking pride in one's job. Based on the findings of several surveys, we pointed out that perceived prestige differs with age and gender, and is possibly related to violation and accident.

Key Words: *occupational prestige, safety, gender, career guidance*