

多元的な職業特性認知と志向性の測定

—— 職業間類似度データと MDS による次元抽出に基づいて ——

林 拓也

1 問題設定

1.1 職業志向とその多次元性

人々は職業の選択を行うにあたって、それらのもつ様々な側面（仕事内容・条件など）を勘案しつつ、その中から自身が重要であると判断する基準や特性に合致する職業を希望すると考えられる。このように人々の職業選択行動に結びつく志向性を、ここでは「職業志向 occupational (job) orientation」と呼ぶとして、実証研究において職業志向はどのように測定されるのだろうか。この課題に関する研究体系のひとつとして、階層研究において展開されている、職業の「地位」に対する志向：「アスピレーション」を対象とした研究を挙げることができる。そこでは、ある個人が希望する職業が、どの程度の地位の高さに相当するかをもって、当該個人のアスピレーションの高さとして測定される (Sewell, et al. 1969, Haller and Miller 1971, 中山・小島 1979)。職業の地位の高さは、別途の手続きを経てスコア化された指標（たとえば、人々による地位評定に基づく「職業威信スコア」など）によって表されることから、この方法により測定される地位志向（アスピレーション）は、①各職業名に関する「地位」という特性尺度の測定と、②希望する職業名、または各職業名に対する選好度、という2つの要素から構成されるものと言えよう。

ところで、この地位志向は職業に関する志向の重要な1次元であるとはいえ、そのすべてではない。職業には「地位」の他にも様々な特性が付随しており、その諸特性の中でどれを重視するかを扱った調査研究からも、職業志向が多次元的な構造を成していることが示唆される (O'Connor and Kianne 1961, Elizur 1984, 荒牧 2001, 有田 2002, 佐藤 2004, 林 2004)。ただし、これら特性重視度を扱う研究の限界として指摘すべきは、上述した①職業特性と②希望・選好とを別個の要素として測定することなく、両者の結びつきを専ら調査対象者の回答にのみ委ねている点である。これにより析出された志向は、概括的に人々の志向を把握するのに役立つものの、志向の測定という点において不十分であることは否めない。したがって、多次元的な職業志向の存在を前提としつつ、それを計量的な方法を用いてより緻密に捉えるためには、階層研究において展開されているように、職業に関する諸特性の尺度を測定することを要するだろう。

1.2 重要な職業特性の次元

たとえば職業に対する地位評定から「職業威信スコア」という「地位」特性の尺度が測定されるように、他の特性についても同様の手続きにより測定することが可能だとしても、

非常に多岐にわたる職業特性を網羅して測定することは実質的に不可能である。そこで、実際の調査設計においては、重要であると考えられる職業特性を限定した上で、その特性尺度と職業希望・選好との関連を見ることによって、特定化された職業志向を検出することが行われる。その研究例として岡本（1972）・藤田（1998）・林（2006）などが挙げられ、岡本（1972）においては適性・将来性・収入・社会的評価という特性、藤田（1998）においては文化的教養・収入・肉体的きつさ・技能という特性、林（2006）においては技能・支援・収入・裁量という特性が、それぞれ職業希望・選好と関連を示すこと、すなわち各特性に対する志向が存在することを明らかにしている。しかしながら、各研究において結論づけられる範囲は、調査の項目として取り上げられた特性についてのみである。さらに、人々が職業を区分したり選別する際に重要である特性が項目として含まれていない場合、検出された特性の効果（当該特性に対する志向）が疑似的なものである可能性も考えられ¹⁾、この点が特性限定方式の調査設計がもつ限界であると思われる。

そして、こうした限界は、「地位」特性に対する志向を表すアスピレーションについても例外ではない。分析手続き上、調査対象の個人がある職業を希望した場合、その職業の地位スコアが当該個人のアスピレーションの高さを表す尺度値として付与されるが、職業に関して多元的な志向を前提とした場合、こうした操作化は他の特性に対する志向を視野の外に置くことにほかならない。「地位」特性が他の特性と独立（無相関）でない限り、他の志向の高／低を地位志向の高／低の中に含んでしまっている可能性を否定することはできないのである。それにも関わらず、「地位」特性のみに特化した志向を抽出することの意義があるのは、人々が職業を認識するときの最も重要な特性次元という前提が成立している——よって、他の特性より優先して検討を行う価値がある——ためであると思われる。しかしながら、近年の日本においては、「脱一階層（志向）」と呼ばれる現象も指摘されており（片瀬・友枝 1990、井上 2000）、「脱一階層」群の人々が「地位」とは別の特性によって職業を区分・選別している可能性を考えると、これまで自明であった職業特性における「地位」の優位性をも含めた再検討が、あらためて必要とされるのではないだろうか。

1.3 類似度評定に基づく特性次元の抽出

それでは、現代日本における人々が職業を認識する際の主要な特性は、どのようにして判明するのだろうか。その際に、特性をあらかじめ限定する方式の調査設計では、予期しない特性の存在に対応することができない。むしろ、そうした外的基準の設定を行わないまま特性の諸次元を析出する設計の方が、この目的に適合的であると思われる。そこで本稿で着目するのが、対象間の「類似度」評定に基づく特性認知次元の抽出という枠組みである（Reeb 1959, Reeb 1971, Burton 1972, Coxon and Jones 1974, Kraus, et al. 1978, Coxon and Jones 1979, Shubsachs and Davison 1979, Magaña, et al. 1995, Ollivier 2000）。この枠組みにおいては、人々が職業に対して何らかの（複数の）特性認知を有していること、そして職業間の類似性を判断する際に、それらの特性を総合した上での評定がなされることが前

提とされる。具体的な調査・分析設計としては、まず一定数の職業名を評定者に提示し、各職業ペアがどの程度類似しているか（または似ているか否か）という評定を行ってもらい、職業間の類似度行列が作成される。このようにして調査から得られる「総合的な」類似度評定データに基づいて、そこに内在すると想定される諸要素を分解しつつ導出するというのが、分析段階における目的である。分析手法としては多次元尺度構成法（MDS）が用いられることが多く、それにより順次抽出される次元軸について、次元上における各職業の位置などの情報から、人々が職業を認知・区分する際に重要とされる特性次元の種類が推測・解釈される。

この方法を適用した先行調査研究においては、職業特性認知の主要な次元として、威信・地位（Reeb 1959, Reeb 1971, Burton 1972, Kraus, et al. 1978, Magaña, et al. 1995, Ollivier 2000）、ホワイトカラー／ブルーカラーなどの仕事内容（Reeb 1959, Reeb 1971, Shubsachs and Davison 1979）、独立性（Burton 1972, Magaña, et al. 1995）、熟練性（Burton 1972）などが析出されている²⁾。さらに、いくつかの研究においては、評定対象職業に対する選好度も別途導出した上で、抽出された特性次元の尺度値との関連分析を行っており、「販売」次元への選好（Shubsachs and Davison 1979）、「威信」次元または「ブルーカラー」次元への選好（Reeb 1971）が示唆されている。ただし、これらの研究においては、後述するように、評定対象とした職業について偏りが見られるという難点がある。

1.4 本研究における枠組みと視角

冒頭で述べたように、本稿における研究関心は職業に対する人々の志向を捉えることにある。そして、それを構成する①特性尺度と②選好度のうち、とりわけ前者についてはその多次元性に留意しつつ、職業間の類似構造に内在する潜在的な特性次元を抽出するという方法を採用する。次に、抽出された特性次元における各職業の位置を、上記①の特性尺度値として付与し、また上記②の各職業に対する選好度を別途測定した上で、両者の関連分析を行う。これにより、複数抽出されることが見込まれる特性尺度の、選好度に対する効果の大きさが検証され、人々が職業を選択する際にどのような特性・基準が重視されるかという職業志向の一端が明らかとなるだろう。この方法を用いた先行研究として、上述した Reeb(1971)や Shubsachs and Davison(1979)などがあるが、評定対象の職業に関して、前者はマニュアル的職業への偏り、後者は専門職への偏りがそれぞれ見られる。類似度データに基づいた次元抽出を行う場合、評定対象の設定によって、抽出される特性次元、さらに選好度との関連分析の結果が左右されることが考えられるので、分析結果の妥当性を保証するために、本研究においては、より代表性のある（偏りの少ない）職業群を評定対象として選定する。

また、得られた分析結果について、本稿においてとくに着目するのは、従来の研究において職業特性の中で最も重要視されてきた「地位」特性の位置づけである。先述した通り、これまで地位特性およびその志向性（アスピレーション）の意義は、その特性が人々によ

る職業特性認知の第一義的な次元であるという前提の上に成り立っていた。実際、先述した海外の研究では、特性を限定せずに行った類似度評定に基づく次元抽出においても、結果として、威信・地位（と解釈できる）次元が検出されることが多かった。しかしながら、人々の働き方や仕事意識が変化しつつあると言われる現在の日本においても、同様に主要な次元軸として抽出されるかどうかは未知である。また、Kraus,et al.(1978), Magaña,et al.(1995)のように、抽出された次元の1つが「地位」特性とほぼ同定できる場合もあるが、Shubsachs and Davison(1979)のように、複数の次元にわたってそれぞれに多少の関連が見られる場合もあり、「地位」特性が複数の特性に分解されて認知されているという可能性も視野に入れつつ、抽出次元と「地位」特性との関係性を検討する必要があるだろう。さらに、「地位」特性の次元が何らかの形で抽出されたとして、特性次元と選好度との関連分析において、「地位」特性（を構成する）次元が選好に対して果たしてどの程度の規定力を示すのか、言い換えると、特性認知の段階だけでなく志向の段階においても「地位」の重要性が確認できるかという観点から注目に値する。これらを通して、本稿では、多元的な職業志向における「地位」特性ならびに志向のあり方にも再検討を加えてみたい。

2 調査の設計と概要

2.1 職業名の選定

先述したように、本研究においては職業特性認知の次元として妥当な結果を求めるために、現代日本社会に存在する様々な職業から、できるかぎり代表性のある職業群を抽出する。この点を鑑みて、同様の配慮を要しているSSM職業威信調査の設計を参照しながら、以下の手順によって職業名を選定することとした。

まず1995年職業威信調査において評定対象となっている56職種について、それぞれの職業大分類（専門／管理／事務／販売／サービス／保安／生産工程・労務／農林漁業）および職業的地位の高さ（威信スコア）を特定化した。そして、この大分類・地位を指標としつつ、評定対象の職業をできるだけ偏りなく抽出することを念頭に置き、(1)各大分類カテゴリーから少なくとも1職種は選定する、(2)職業威信スコアの高い職種から低い職種まで網羅する、という基準によって、計30職種を選定した（必要に応じて、職種名を変えたり、SSM威信調査では直接の評定対象とはなっていない職種も含めた）。さらに、これらのように、従来の典型的な就業形態であるフルタイム労働を前提としたものだけでなく、近年その数が増加しているという非典型的な就業形態を表す職業として、「フリーター」・「派遣社員」も加え、計32職業を本調査の対象とすることとした（表1）³⁾。

表1 対象職業名一覧

職業大分類 選定職業名	1995年SSM 威信スコア
専門職	
医師	90.1
弁護士 *2)	86.9
大学教員 *1)	84.3
音楽家	66.6
技術者(エンジニア) *1)	66.3
服飾デザイナー	64.6
小学校の先生	63.6
看護師 *1)	59.7
保育士 *1)	52.9
管理職	
会社経営者 *1)	78.1
企業の課長職 *1)	59.7
事務職	
企画職 *2)	52.2
公務員 *2)	52.2
窓口事務員 *1)	48.2
販売職	
小売店主(自営業) *1)	51.3
外回り営業職 *1)	47.2
販売店員 *1)	42.4

職業大分類 選定職業名	1995年SSM 威信スコア
サービス職	
レストランのコック	51.6
美容師 *2)	49.7
バス運転手	48.9
ウェイトレス	38.1
保安職	
警察官	57.9
守衛	39.9
生産工程・労務職	
大工	53.1
家具職人	52.1
機械製造工 *1)	48.9
食品製造工 *1)	44.6
道路工事作業員 *1)	39.0
宅急便配達員 *2)	39.0
農林漁業	
農業	45.6
その他	
フリーター	—
派遣社員	—

*1) SSM調査における職種名を改変したもの

*2) SSM調査における直接の評定対象ではないもの(威信スコアは類似する評定職種のスコア)

2.2 類似度測定の手続き

対象間の類似度を測定するための実査手続きとしては、主に(1)各対象ペアを提示した上で、リッカート形式の評定を行ってもらう方式と、(2)対象名を記載したカードを作成した上で、「似ている」と思うカードをグループ化してもらう方式(パイルソート、またはフリーソートと呼ばれる)が用いられる。(1)の方式を用いる際の困難は、対象数が多いと評定対象となるペア数が飛躍的に多くなるという点であり、たとえば本研究における32職業を対象とする場合、そのペア数は496にもものぼる。これらのペアそれぞれについて類似度評定を行うことは、評定者にとってきわめて労力が大きく、評定者の協力が得られる場合でも対象職業数は15～16程度までに抑えざるを得ない(Reeb 1959, Reeb 1971, Coxon and Jones 1974, Coxon and Jones 1979)。しかしながら本研究においては、先に設定した対象職業数を減らすことは、職業の代表性を確保するという観点から適切ではないと判断し、この方式は採用しない。一方、(2)のパイルソートによる方式は、(1)に比べて評定者の労力が小さくて済むという利点があることから、本研究においてはこれによって類似度評定を行ってもらうことにする。ただし、この方式の限界として、一度のグループ化作業では、評定者1人から得られる類似度の情報量が少ない(対象ペアが同じグループか否かの二値)ことが指摘される。したがって、分析に際しては、評定者個々人の類似度評定および認知

構造の違いまではふみこむことができないことを、あらかじめ断っておく。

2.3 特性の評定と選好度

職業認知の次元抽出に関しては上述した類似度評定データに基づくが、抽出された次元が何を表すかは、事後的に解釈していくしかない。ただ、その解釈に際して、職業特性を表す別の尺度が存在するのであれば、抽出次元の値と照合することによって、解釈が妥当であるかを確認するのに役立つことになる。そこで本調査では、いくつかの職業特性を設定した上で、パイルソートとは別に、各職業に対する特性評定もあわせて行ってもらうことにする。評定してもらう職業特性については、先行研究を参照しつつ以下の項目を設定し、それぞれの特性がどの程度あてはまると思うかを5件法で尋ねる。

- a. 個人の能力・技術が発揮される (以降は【技能】)
- b. 多くの人々の役に立つ (以降は【支援】)
- c. 仕事が大変そう (以降は【労力】)
- d. 社会的地位が高い (以降は【地位】)
- e. 仕事のやり方を自分で決められる (以降は【自律】)

この5種類の特性評定を、先に設定した全32職業それぞれについて行うのは、先のパイルソートと比べて作業負担が大きいものとなる。そこで、評定者1人あたりが回答する職業数を減らし、2種類の調査票(A票・B票)に分けることにする。それぞれに割り当てる職業については、威信や大分類が偏らないよう配慮し、さらに4職業を共通して尋ねることとした⁴⁾。

職業特性認知に加えて、人々の職業志向を捉えるためのもうひとつの要素である、職業選好については、「(当該職業に) つくことが可能」という仮定のもとで、各職業をどの程度希望するかを5件法で尋ねることとする。なお、この場合の対象職業も、それぞれの調査票ごとの割当職業にしたがう。

なお、5種類の特性および選好度を尺度値として表す場合には、SSM調査における職業威信スコアと同様、5つの各評定段階に0/25/50/75/100の点数を付与した上での平均値を用いる⁵⁾。

2.4 実査の概要

以上の設計に基づき、2005年10月に関西地域の女子大学における教養授業後に、受講者の中で協力してくれる学生を募って、小規模の調査を実施した。

調査内容は、大きく2つに分かれる。1つは、職業名が書かれた32枚のカードを用いて、対象者が「似ている」と判断したものの同士をグループ化する作業：パイルソートである。この作業を終えた後、分類された各グループに含まれるカード番号(職業番号)を、調査

票の所定の欄に転記して貰った。そしてもう1つは、職業に関する選択式設問であり、各調査票において指定された18職業それぞれに対して、5段階の特性評定および選好度を選択回答して貰った。調査協力者は計36名、隣席ごとに異なる調査票を配布した。最終的にA票・B票ともに18票づつが回収され、その後データ化の作業を行った⁶⁾。

3 分析結果

3.1 多次元尺度構成法による次元抽出

類似度の測定方法については、いくつかの種類が提案されているが(Coxon 1999)、本研究では、パイルソートに基づく類似度測定を行った先行研究においても多く用いられている co-occurrence と呼ばれる測定法を採用した。すなわち、評定者がある職業ペアを同じグループとして分類した場合には「1」、異なるグループとして分類した場合には「0」をそれぞれ割り当て、それを評定者全体で合計した値(=「同じグループ」と判定した評定者数)を当該職業ペアの類似度として測定する。32職業間の類似度行列が作成された後、その類似構造に内在すると推定される次元の抽出を行うために、Kruskal の非計量多次元尺度構成法の分析を行った⁷⁾。解の次元数として1～6次元を試行した結果、実測データとの不適合度を表すストレス(Stress-2)は、1次元解から順に0.541→0.347→0.235→0.186→0.125→0.081であった(Stress-1は、0.317→0.151→0.087→0.060→0.037→0.022)。ストレスの値およびその変化に加えて、次元の解釈可能性を勘案した結果、ここでは3次元解を採用することにした。その3次元解における、職業の布置は図1に示す通りである。

3.2 次元の解釈

次に、各次元がどのような職業特性を表す軸であるのかについて、職業の布置および5種類の職業特性の尺度値との関連(表2)を確認しながら、解釈をすすめていこう。まず次元1に関して、特性スコアの中で最も相関が高いのは【地位】であり($r=0.668$)、一見するとこれが地位特性を表す次元軸のように思われる。ただし、両スコアの分布を詳しく見ていくと、部分的に不整合を示すものがある。たとえば【地位】スコアの高い「会社経営者」(地位スコア85)や「企業の課長職」(76)は次元1の中位に位置すること、またこれらより【地位】スコアが低い「保育士」(43)・「小学校の先生」(56)・「看護師」(68)・「公務員」(71)・「警察官」(72)が次元1において高いプラス値を示していた。これらに加えて、次元1において高いプラス値を示す職業として「大学教員」「医師」「弁護士」があり、総じてこの次元のプラス方向には教育・医療・法務・公務など広く社会の公益に資する(また、それゆえに概ね地位が高く評価される)職業が位置している。以上より、次元1は「公益」の軸と解釈することができるだろう⁸⁾。

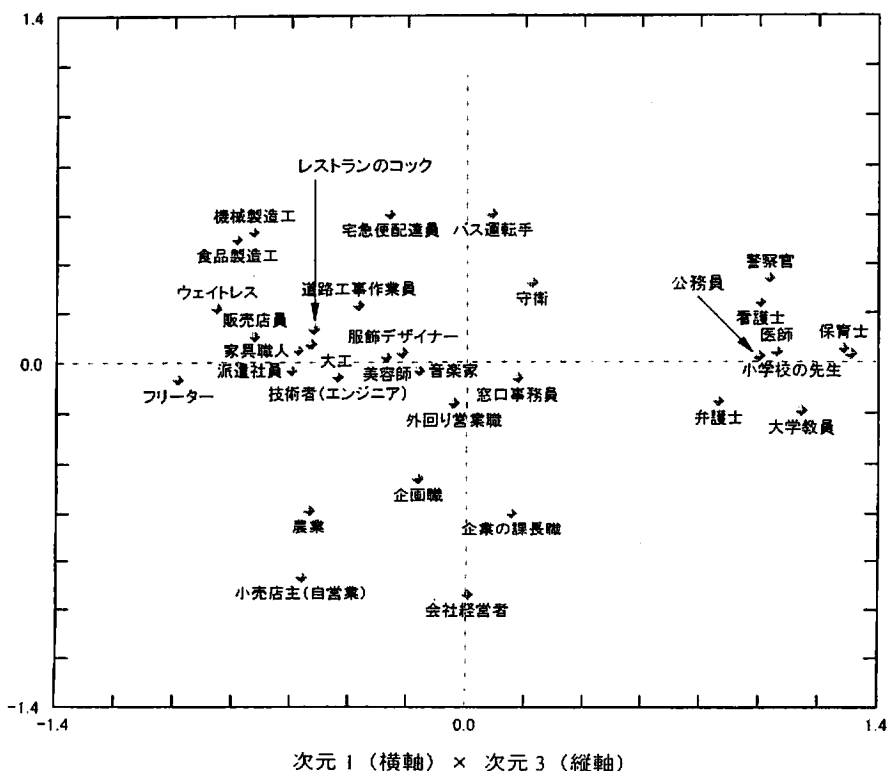
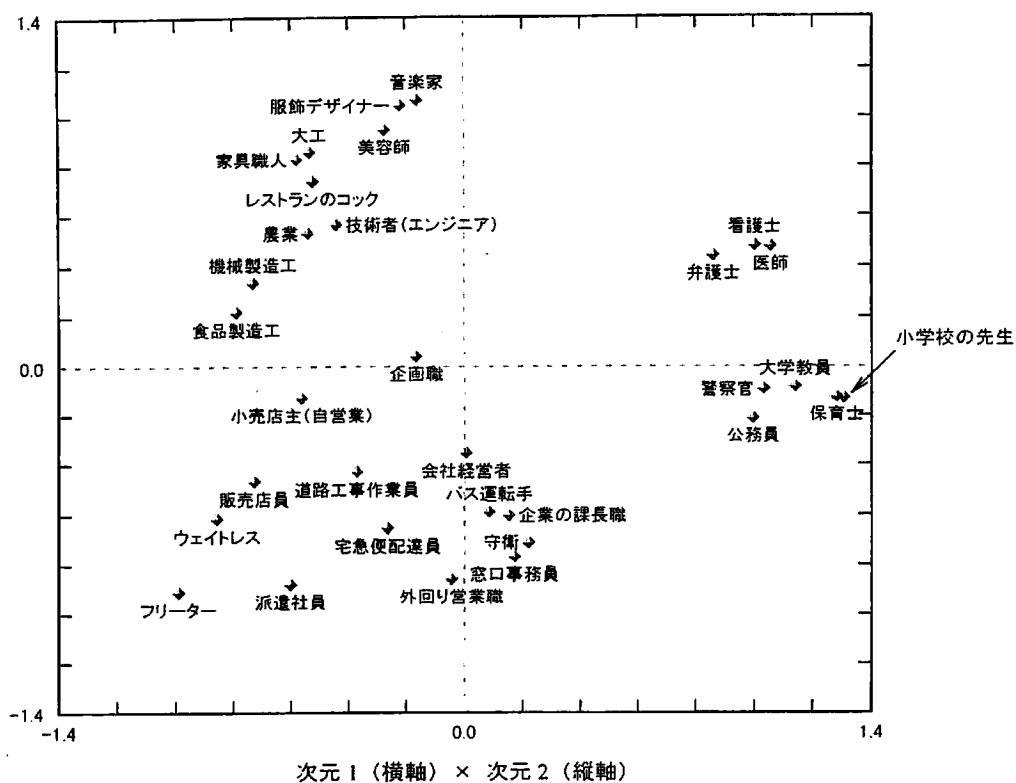


図 1 非計量多次元尺度構成法による職業の布置 (3 次元解)

次元2に関して、特性スコアの中で最も相関が高いのは【技能】($r=0.748$)、ついで【自律】($r=0.602$)である。また職業の布置を見ると、プラス方向に「音楽家」「服飾デザイナー」「美容師」「大工」「家具職人」といった、創作や製造に関わって個人の熟練的技能を要する職業が位置している。このことから、次元2は「熟練」の軸と解釈することができる。

次元3に関して、特性スコアの中で相関の絶対値が高いのは【自律】である($r=-0.635$)。ただし、【自律】スコアの高い「音楽家」(94)が中位に位置し、【自律】スコアが中位にある「企業の課長職」(57)がこの次元のマイナス値が高いなどの齟齬も見られる。職業の布置を見ると、マイナス方向には「会社経営者」「小売店主」「農業」「企業の課長職」「企画職」などが位置することから、純粋な自律性だけではなく、仕事を遂行する上での決定権とともに、必要に応じて他者を動かす権限をも有するという特性が推察される。したがって、次元3はマイナス方向に「裁量」を表す軸と解釈することができるだろう。

表2 次元スコアと特性スコアとの積率相関係数 (Pearson's r)

	次元1	次元2	次元3
【技能】	0.231	0.748 **	-0.383 *
【支援】	0.403 *	0.381 *	0.400 *
【労力】	0.422 *	0.473 **	-0.237
【地位】	0.668 **	0.366 *	-0.378 *
【自律】	-0.044	0.602 **	-0.635 **

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

ここで、従来の研究において重要視されてきた「地位」特性との関連に着目して整理しておこう。上述したように、本調査においては次元1（公益）において【地位】特性とやや高い相関($r=0.668$)が見られたが、両者が完全に重なるほどのものではなかった。一方、【地位】特性は他の次元とも関連を示しており、次元2（熟練）とは $r=0.366$ 、次元3（裁量）とは $r=-0.378$ の相関を示していた。このことから、地位特性は独立した1つの認知次元として表れるのではなく、複数次元のそれぞれ一部分として表出していることが示唆される⁹⁾。なお、【地位】特性が3次元として表出する程度を推定するために、【地位】スコアを従属変数、次元1～3スコアを独立変数とした重回帰分析を行うと、決定係数は $R^2=0.723$ であった。したがって、【地位】特性尺度のうち約7割が当該3次元とオーバーラップする部分であり、残りの3割弱はこれらの次元に表れない【地位】特性の残余部分であると推察される。

3.3 選好度との関連分析

先に抽出された特性認知の各次元が選好に及ぼす規定力を検証するために、各職業を単

位とした選好度スコアを従属変数、認知3次元の各スコアを独立変数とした線形重回帰分析を行った（表3モデル1）。それぞれの独立変数の効果はすべて有意に表れ、これらによる選好度スコアの分散の説明率（決定係数 R^2 ）は0.584である。また、独立変数の各効果の大きさを示す標準化回帰係数（ β ）を比較してみると、1～3次元ともほぼ同程度の規定力であることも確認できる。

表3 重回帰分析結果（従属変数：選好度スコア）

	モデル1	モデル2	モデル3
	β	β	β
次元1スコア（公益）	0.440 **	----	0.440 **
次元2スコア（熟練）	0.433 **	----	0.433 **
次元3スコア（裁量）	-0.450 **	----	-0.450 **
【地位】スコア	----	0.690 **	----
【地位】残差	----	----	0.127 ^{ns}
R^2	0.584 **	0.476 **	0.600 **
Adjusted R^2	0.540	0.459	0.541

** $p < .01$ * $p < .05$ ^{ns} $p > .05$

次に、「地位志向」（アスピレーション）に相当する、「地位」特性による単独効果に着目してみよう。表3のモデル2では、独立変数として【地位】スコアのみを投入したところ、 $\beta = 0.690$ と大きな効果を示すが、説明力は $R^2 = 0.476$ と3つの次元スコアを用いた場合よりもやや低い（変数の多／少を調整した Adjusted R^2 も低い）。

さて、先の特性次元の分析において確認したように、3つの特性次元と【地位】特性との重なりは小さい。したがって、従来「地位志向」として表されてきた地位特性→選好度の効果うち、本来ならば他の次元（公益／熟練／裁量）の効果として表される部分も小さいことが推測される。そこで、本研究における3つの次元として表出されない【地位】スコアの残余部分の効果を検証するために、その尺度値を、3.2で行った【地位】スコアー特性3次元スコアの重回帰分析における予測残差の値で表し、選好度スコアを従属変数とした重回帰分析の独立変数として加えた。その効果を推定した表3のモデル3によると、「【地位】残差」の標準化回帰係数 β は0.127で統計的には有意ではなく、他の次元1～3と比べて選好度への影響が小さいことが確認できる¹⁰⁾。また、モデル1とモデル3の決定係数を比較しても、後者のそれが顕著に増加してはならず、とくに変数の数を調整した Adjusted R^2 はほとんど同じであることから、【地位】残差を独立変数に加えることによって選好度の説明力が改善される程度は小さいと判断される。

4 要約と結論

本研究においては、人々の多次元的な職業志向を捉えることを目的とし、それが「特性認知」と「選好」との関連性に表れると仮定した上で、きわめて多岐にわたる職業特性の中からあらかじめ限定した特性のみを扱うのではなく、職業間の類似度データに基づく潜在的な特性次元を抽出するといった枠組みを用いた試行的な調査・分析を展開した。女子大学生を対象とした小規模な調査を実施し、職業カードを分類してもらう作業（パイルソート）に基づいて、各職業ペアを同じグループに含めた人数を集計した値を、職業間の類似度として計測した。集計された類似度データには、職業の諸特性に対する対象者の認知が総合的に集約されていることが想定され、それを構成する特性次元を分解するために、Kruskal の非計量多次元尺度構成法の分析を行った。その結果、3つの主要な特性次元が抽出され、それぞれ「公益」・「熟練」・「裁量」を表す特性と解釈した。また、職業志向を把握するために、対象職業に対する選好度の尺度値を従属変数とし、先に抽出された特性次元の尺度値を独立変数とした線形重回帰分析を行ったところ、3つの特性はほぼ同程度の効果を示し、これらの志向の存在が示唆された。

析出された3つの特性および志向の中で、「熟練」と「裁量」の次元については、先行調査研究においてもしばしば検出されており、これらの重要性が改めて確認されたと言える。一方、「公益」の次元は、既存研究において「地位」や「支援」として想定されてきた次元と多少の重なりを示しつつも、やや独自性の高い特性次元であると言える。また、従来の研究において重要視されてきた「地位志向」との関連性について、本研究の枠組みである特性－選好関連の概念図として簡略化したのが図2である。

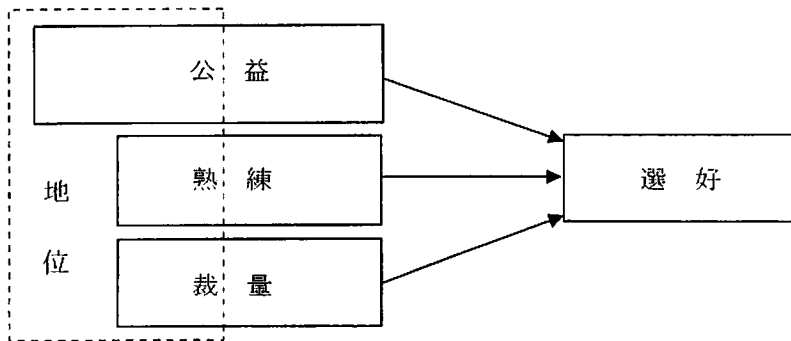


図2 職業志向を表す職業特性－選好関連の概念図

選好度に対して効果を示した「公益」・「熟練」・「裁量」の各特性は、点線で囲まれた「地位」特性とそれぞれ重複する部分が多く（とくに「公益」は関連が高いため重複部分が

大きい)、この3次元とオーバーラップしない「地位」の残余部分が、選好度に対して及ぼす効果はネグリジブルであった。もっとも、このことは「地位志向」が重要ではなくなっていることをただちに示すものではない点に留意が必要である。地位特性に重きをおく従来の研究の観点においては、上図の3つの特性次元とオーバーラップする部分を含めた地位特性の総体(点線で囲まれた部分全体)が選好に効果を及ぼすことを想定しており、本研究の分析においても一定の効果は検証されている。その意味で、「地位志向」の重要性は今回の調査分析からも確認されたと言って良いだろう。しかしながら、より重要な論点は、地位特性総体から選好度への効果の大部分が、地位特性と重複する多次元の特性——職業認知レベルにおいて抽出された特性——の効果に吸収されていることである。そして、選好度に対する説明力の大きさを考慮すれば、地位特性と重複しない部分も含む多次元的構造を前提とした認知特性を用いた方が人々の職業志向をより広く捉えることができること、またとりわけ職業志向に関して個人間バリエーションが存在する場合には¹¹⁾、この観点がいつそう有効性をもつであろうことを付言しておきたい。

本研究を通じて示された上述の諸結果は、限られた調査対象者(少数の女子大学生)によって得られたものであり、より一般化するための追証が今後必要となるだろう。しかしながら、「公益」志向のように、特性をあらかじめ限定する方式であれば捉えることができなかったかもしれない志向性が、職業間の類似度判断データの収集、およびそれに基づく潜在次元抽出といった方法によって析出できたことは、職業志向の実証的研究を展開するための方法論的観点からは意義深いと思われる。今後の研究において、人々の職業意識やその形成過程を解明するにあたり、この枠組みが一助となれば幸いである。

[注]

- 1) 藤田(1998)によると、「肉体的きつさ」が選好度(希望率)にプラスの効果を示しており、そのまま解釈すれば、人々は職業を選択する際に「肉体的きつさ」という特性を重視することとなる。この分析過程を詳細に検討すると、この効果の見られる典型として、評定対象とされた20職業のうち、「肉体的きつさ」というイメージが高い「プロスポーツ選手」が希望率も高いという例が挙げられる。実質的にこの職業の選好度が高いのは、調査項目に含まれていない別の特性(たとえば「身体能力を発揮できる」「有名になれる」など)によるものであることが推察されるが、その特性が調査項目として含まれていないために、「肉体的きつさ」が選好度と疑似的な関連を示したと考えられる。
- 2) 日本においては、元治(1998)が個人差多次元尺度構成法(INDSCAL)による次元抽出を行っているが、類似度算出の元となる調査データ(1995年SSM威信調査)は職業に対する5段階の「地位」評価、すなわち「特性限定方式」であるため、外的基準のない類似度評定とは言えない点に留意が必要である。ただし、この分析においても

「地位」以外の次元も検出されたのは興味深い。

- 3) 職業名のひとつとして含まれている「看護師」について、法律上、以前は男性がその資格を得た場合に、女性の「看護婦」に対応する呼称として用いられていたが、2001年の法改正以降は性別に関係なく「看護師」で統一されている点に留意されたい。ただし、本調査において、職業名称に含まれるジェンダー表現（ほかに「ウェイトレス」など）が職業認知に大きな影響を及ぼしている形跡が見られなかったので、論文中でもこの名称のまま用いることにする。
- 4) それぞれの調査票における SSM 職業威信スコアは、A 票：平均値 54.9・標準偏差 13.9、B 票：平均値 55.2・標準偏差 14.1 である。なお、A・B 票に共通して評価対象とした職業は、「小学校の先生」「宅急便配達員」「企画職」「販売店員」である。
- 5) これらの尺度値の信頼性について分析した結果を以下に記しておく。(1)【地位】特性の尺度値は、SSM 全国調査において測定されている「職業威信スコア」に相当する。両スコアの関連の高さを確認するために、SSM 調査で対象とされていない「フリーター」「派遣社員」を除く 30 職業の積率相関係数を計算したところ、 $r=0.90$ が得られた。(2)評価対象の職業は 2 種類の調査票 (A 票・B 票) に分けつつも、4 つの職業については共通して評価してもらっている。比較対象の職業群が異なっている場合でも、同様の評価・選好の尺度値が得られるかどうかを確認するために、共通して尋ねた 4 職業について、それぞれの調査票回答者による評価・選好の差を t 検定にかけたところ、「企画職」に関する【労力】特性を除いて有意な差 (5%水準) が検出されなかった。
- 6) 実査にあたっては鯨臥夏美さん (奈良女子大学文学部 [調査当時]) の、データ入力にあたっては座主果林さん (奈良女子大学大学院人間科学研究科) の御協力をそれぞれ得た。記して感謝いたします。
- 7) 多次元尺度構成法の分析プログラムは、今泉忠・岡太彬訓による PCKRUS を用いた。プログラムの利用に際しては、岡太彬訓先生 (立教大学) に便宜をお計りいただいた。記して感謝いたします。
- 8) この解釈により近い特性としては【支援】が想定されるが、相関係数は $r=0.403$ にとどまる。この【支援】スコアが高い職業の中には、医師・看護師・警察官・弁護士のように次元 1 スコアが高いものだけでなく、バス運転手・農業・宅配便配達員なども含まれており、調査の質問文で提示した「多くの人々の役に立つ」という表現から、商品・サービス提供の普及範囲の広さ、それも公益ではなく私益のニュアンスで受け取られたことが、【支援】特性と次元 1 との齟齬になって表れたと思われる。
- 9) 4 次元以上の解において地位特性が単独で抽出される可能性もあるので、念のために 4 次元以上の解で求められた次元スコアと【地位】スコアとの相関も確認したが、ここでの 3 つの次元スコアより高い相関を示すものはなかった。
- 10) モデル全体としては、モデル 1 に【地位】スコアを独立変数として加えた結果と同じことであるが、【地位】スコアと 3 つの次元スコアとの相関が高いため、【地位】スコ

アをそのまま追加すると多重共線性により、各回帰係数の推定に問題が生じる。ここでの分析のように「【地位】残差」として加えれば、他の独立変数（次元1～3）と無相関になるので、上記の問題を回避することができる。

- 11) 実際に、林（2006）においては特性認知－選好の関連における個人差が、分析により検出された。

[文献]

- 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』ミネルヴァ書房：81-106.
- 有田伸, 2002, 「職業希望と職業志向性」、中村高康・藤田武志・有田伸（編著）『学歴・選抜・学校の比較社会学 ―教育からみる日本と韓国―』、東洋館出版社：175-193.
- Burton, M., 1972, "Semantic Dimensions of Occupational Names", Romney, A. K., R. N. Shepard and S. B. Nerlove (eds.), *Multidimensional Scaling: Theory and Applications in the Behavioral Science Vol. 2 Applications*: 55-71, Seminar Press. (岡太彬訓・渡邊恵子（共訳）、1977, 『多次元尺度構成法Ⅱ 応用編』共立出版：65-81.)
- Coxon, A. P. M., 1999, *Sorting Data: Collection and Analysis*, Sage Publications.
- Coxon, A. P. M. and C. L. Jones, 1974, "Occupational Similarities: Subjective Aspects of Social Stratification", *Quality and Quantity* 8: 139-158.
- Coxon, A. P. M. and C. L. Jones, 1979, *Measurements and Meanings: Techniques and Methods of Studying Occupational Cognition*, St. Martin's Press.
- Elizur, D., 1984, "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes", *Journal of Applied Psychology* 69-3: 379-389.
- 藤田英典, 1998, 「職業イメージと職業アスピレーションの構造に関する一考察」、荻谷剛彦編『1995年SSM調査シリーズⅪ 教育と職業 ―構造と意識の分析』現代日本の社会階層に関する全国調査研究成果報告書, 1995年SSM調査研究会：119-147.
- 元治恵子, 1998, 「職業評定における評定基準の重視度の影響」、都築一治（編）『1995年SSM調査シリーズⅤ 職業評価の構造と職業威信スコア』1995年SSM調査研究会：107-123.
- Haller, A. O. and I. W. Miller, 1971, *The Occupational Aspiration Scale*, Schenkman Publishing Company (Cambridge).
- 林拓也, 2004, 「職業志向の多面的構造を捉える枠組み ―プロフィール法によるコンジョイント分析モデルの適用に向けて―」, 『人文学報』349号（社会学39）：67-88.
- 林拓也, 2006, 「職業の志向性と個人差の分析モデル ―マルチレベル分析の適用による職業特性イメージと選好の関連分析―」, 『奈良女子大学社会学論集』第13号：115-128.

- 井上寛, 2000, 「脱一階層志向の状況と構造」, 今田高俊 (編) 『日本の階層システム 5 社会階層のポストモダン』 東京大学出版会 : 57-81.
- 片瀬一男・友枝敏雄, 1990, 「価値意識 —— 社会階層をめぐる価値志向の現在——」, 原純輔 (編) 『現代日本の階層構造② 階層意識の動態』 東京大学出版会 : 125-147.
- Kraus, V., E.O.Schild and Robert W.Hodge, 1978, "Occupational Prestige in the Collective Conscience", *Social Forces* 56-3 : 900-918.
- Magaña, J.R., M.Burton and J.Ferreira-Pinto. 1995, "Occupational Cognition in Three Nations", *Journal of Quantitative Anthropology* 5 : 149-168.
- 中山慶子・小島秀夫, 1979, 「教育アスピレーションと職業アスピレーション」, 富永健一 (編) 『日本の階層構造』 東京大学出版会 : 293-328.
- O'Connor, J.P. and J.F.Kianne, 1961, "A Factor Analysis of Work Values", *Journal of Counseling Psychology* 8(3) : 263-267.
- Ollivier, M., 2000, "Too Much Money Off Other People's Backs : Status in Late Modern Societies" *Canadian Journal of Sociology* 25-4 : 441-470.
- 岡本英雄, 1972, 「職業イメージと職業選択」, 『職業研究所研究紀要』 3 : 73-87.
- Reeb, M., 1959, "How People See Jobs: A Multidimensional Analysis", *Occupational Psychology* 33-1 : 1-17.
- Reeb, M., 1971, "Similarity, Prestige and Desirability of Jobs as seen by Counsellors and 14-year-old Boys", *Occupational Psychology* 45 : 233-242.
- 佐藤香, 2004, 「JGSS-2002 にみる働きかたの多様化・雇用条件・職業観」, 大阪商業大学比較地域研究所・東京大学社会科学研究所 (編) 『研究論文集[3] JGSS で見た日本人の意識と行動』 : 109-120.
- Sewell, W.H., A.O.Haller and A.Porter, 1969, "The Educational and Early Occupational Attainment Process", *American Sociological Review* 34-1 : 82-92.
- Shubsachs, A.P.W. and M.L.Davison, 1979, "Individual differences in perceptions of occupations and occupational reinforcers", *Journal of Occupational Psychology* 52 : 299-310.

(はやし たくや 文学部助教授)

Measurement of Multi-Dimensional Cognitive Features of Occupation and Orientation : Similarity Data and Dimensions Extracted Using MDS

HAYASHI Takuya

Abstract

This paper investigates the method to measure a multi-dimensional occupational orientation, based on the assumption that one's occupational orientation may be ascertained by the association between occupational features and one's preference for occupations. Prior researches relied on surveys with questions focusing on several specific occupational features that were thought to be important. However, such method would only allow the measurement of occupational orientation based on the pre-specified occupational features, and it excludes any other features that might also be relevant. The present study, therefore, first attempts to elicit latent dimensions of occupational features using a Multi-dimensional Scaling (MDS) technique. A survey of a small number of female college students was conducted, in which the respondents sorted various occupations into groups according to similarity (so-called a "pile-sort" method). The Multi-dimensional Scaling of judged similarities between all pairs of occupations extracted three latent cognitive dimensions of occupational features: "public interest," "skill," and "discretion." Next, the effects of these three dimensions on occupational preference were examined and they were found to be equally significant, verifying the existence of all three dimensions in the respondents' occupational orientations. Finally, these three dimensions were assessed in relation to the "status orientation" that has been considered important in previous studies.

(Keywords: occupational orientation, similarity data, MDS, status orientation)