

学術講演会

『仕事とパーソナリティとの関係における未解決の問題について』

メルヴィン・コーン
訳・斎藤 友里子

ジョンズ・ホプキンス大学のメルヴィン・コーン教授が1989年6月28日（水）午前10時50分から関西学院大学第五別館第2号教室で「仕事とパーソナリティ」と題する社会学部主催の学術講演会を行った。

階級と職業条件が現代人の価値形成にいかに関与しているかについての博士の研究成果の報告である。以下は同教授の講演から整理、要約したものであり、翻訳には本学大学院研究員の斎藤友里子氏が当たった。

これから、仕事とパーソナリティに関する研究において、未だ解決されていない問題についてお話ししたいと思います。もちろん解決された問題もあることを前提としているわけですから、ここでは私が何を主な解決された問題と考えているかもお話ししたいと思います。その際には私が研究仲間とおこなった研究に重点をおき、他の人の研究は私たちの研究結果になんらかの示唆を与える場合に限って紹介することにします。ではいくつかの基本的な前提から始めましょう。

第一に、私は仕事とパーソナリティの複雑な相互関係を研究しようとする際には、仕事の次元に研究の基盤をおくのが最も効果的だと考えています。仕事の次元といいますのは、仕事の大変さや、タイムプレッシャー、仕事の複雑さ、監視の緊密さといったものです。これはわざわざ言うまでもないことのように思われるかもしれませんが、仕事とパーソナリティに関する研究史を振り返ってみれば、従来2つの主要なアプローチがあり、そのどちらも仕事のもっているどういう側面がパーソナリティに関係するのかを明らかにするための方法を提供していない、ということがわかるでしょう。

この2つのアプローチのうち1つは鉄道労働者、教師、タクシー運転手といった固有名称を持

つ職業に関するケーススタディです。これは職業の多次元性を私たちに気づかせることには無力ですが、仮説を引き出す際には非常に有効です。しかし、どんな職業でも、絡み合ったいくつかの職務条件の産物なので、このようなケーススタディは仕事のある特定の次元がもつ心理的なインパクトを、他の要素と切り離して検討する方法を提供してはくれません。

もう1つの主要なアプローチは、まさに正反対のものなのですが、他の全ての側面を無視して職業の多次元性を単一の次元に還元する、というものです。たとえば社会学者は、地位以外にも重要な要因があるということに気づいていないことがよくあると思われます。これは経済学者が所得以外に重要なものがあるとは思わないのと同じ様なものです。パーソナリティに与える影響という点からは、経済的社会的システムの階層組織内での、仕事の位置づけを示す全般的指標として職業上の地位が有効に働きます。ある仕事に伴う地位というものは、それが実質的にどれくらい複雑かとか、どれくらい緊密に監視を受けるかとか、どのようなプレッシャーがあるかといったような構造的な条件と密接に結び付いています。パーソナリティに影響するのはまさに仕事の地位ではなくこのような構造的な実体なのです。

さて、私はもう1つ前提をおきたいと思うのですが、仕事とパーソナリティ関係の分析は仕事の客観的条件、たとえば勤労者が何をし、誰がそれを決定し、どの様な物理的社会的環境に勤労者がおかれ、どの様なリスクと報酬があるのかといったことから始めるべきであって、勤労者自身の仕事の条件に関する評価から始めるべきではないということです。もちろん、仕事の条件を客観的に測定するのは非常に難しく、特に調査データの場合にそうです。しかし、それでも仕事の条件を客観的に定義し、できる限りそれらを客観的に測定し、そうやっていってもうまく行かない場合にその程度に応じて研究に限界が生じるのだということ認識しなければならないと思うのです。

第3の前提は、仕事とパーソナリティ関係の分析はすべて仕事がパーソナリティに影響し、逆にパーソナリティが仕事に影響するという相互効果の可能性を考慮しなければならない、というものです。過去の研究において、この可能性を考慮することが必要であり、また望ましいということが必ずしも自明ではありませんでした。カルミ・スクラーと私が1964年に、アメリカにおける勤労者の縦断調査を計画しはじめたとき、私たちは職業心理学者も職業社会学者も、彼ら自身は仕事とパーソナリティの関係を一方向で捉えており、しかも双方の仮定が根本的に矛盾しているを知って非常に驚きました。つまり、職業心理学者は一般に仕事とパーソナリティ関係はパーソナリティが仕事に影響を与えると考え、逆に職業社会学者は仕事がパーソナリティに影響を与えていると考えていたのです。そこで私たちは関係がどちら向きにせよ一方向的な効果から生じていると考えることはばかばかしいと結論するに至ったのです。ただしこの見方は、私たちのオリジナルではなく、すでにマックス・ウェーバーが1908年に同じ結論を得ています。

最後に、私は統制された実験をしなくても仕事条件がパーソナリティに影響を及ぼすのかどうかについてかなり確かな証拠を提出することが可能だと信じています。もちろん、統制された実験は科学的証明にとって最高のものですが、現実的な実験をこの領域で行うことはきわめて難しく、実際の仕事状況の現実を部分的にシミュレートした

に過ぎない実験では決定的なことはなにも言えません。時系列データはこれよりも遥かによい基盤を提供してくれます。

さて、以上が私が基本的に前提としていることです。繰り返しますと、仕事とパーソナリティ関係の分析は、仕事の次元に基づいていなければなりません。また、職務条件はできる限り客観的に測定されなければならない、仕事とパーソナリティのあらゆる関係に関して相互効果の可能性が考慮されなければなりません。そして、実験から得られたのではないデータから仕事とパーソナリティ関係についてかなり確かな結論を導くことが可能です。

さて、これらの前提に基づいて、いくつかの経験的一般化をしてみましょう。ただ率直に言うと、解決された問題はすべてそれに付随する未解決の問題をとまなっているのが現状です。

1. 仕事は成人のパーソナリティに影響を与えます。時系列研究のみが職務条件がパーソナリティにたいして持つ実際の因果的な影響を明らかにできますが、まだごくわずかの研究しかありません。しかし、これらは勤労者が経験した職務条件は、その価値、自己概念、社会的リアリティに対する志向、認知に影響を与えるという命題を一貫して支持しています。さらに、職務条件のパーソナリティにたいする影響は無視できるものではありません。

2. どういう職務条件がパーソナリティに影響を与えないのかをいうのは早すぎますが、パーソナリティに間違いなく影響する、しかも教育の効果とは独立で、互いの間に相互効果もない職務条件を14個述べることができます。これらの条件はともに、組織構造中での勤労者の位置、職業的自己管理の機会、主な職務上のプレッシャー、職務に伴う外的なリスクと報酬といった要因を決定しています。この職務条件のセットを、職務の構造的必須条件と呼びましょう。このセットは2つの意味で構造的なものです。すなわち、このセットは職務の構造に組み込まれ、また、経済・社会構造の中でその職務の位置づけがもつ機能を表しています。そしてこのセットは勤労者が直面しなければならない職業的リアリティを決定するという意味で、必須条件なのです。

職務の全必須条件の中で、勤労者が職業的自己管理を訓練する機会をどの程度持てるかということが、パーソナリティとの関係では最も重要です。以下に述べる3つの職務条件が決定的な影響力を持っています。すなわち、仕事の実質的複雑さ、監視の緊密さ、そしてルーチン化されている程度です。職業的自己管理の訓練とは、複雑でルーチン化されていない仕事をあまり監視されることなくこなすことですが、これは自己の肯定的評価や他者に対するオープンで柔軟な対応につながります。人々は職業的な挑戦の中で成長するわけです。

3. さきに述べた一般化の根拠は、アメリカ人男性に関する研究から得られています。他の産業社会と同様、同じ様なことが女性にも当てはまります。国際比較によ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、アイルランドで行われた研究から得られています。スクラーと私の研究の正確な追試が行われた日本とポーランドで最も強力な結果が得られました。これらの研究は仕事とパーソナリティ関係がアメリカに限ったことではなく、資本主義社会、あるいは西側諸国に共通のものであることを示しています。

4. 職務条件がおもに学習と一般化の直接的プロセスを通して成人のパーソナリティに影響を与えるという証拠が累積されてきています。つまり仕事から学習し生活の他の面で学習してきたことを一般化するわけです。従って知的作業を要求する仕事についている人はその知性を仕事の上だけでなく他の生活でも訓練するようになります。レジャーにおいてさえ知的作業を求めるようになるのです。一般的に、自己管理的仕事をしている人は自己管理を高く価値づけ、それに一致した自己概念と社会的志向を持つようになります。つまり、仕事の上での訓練が直接仕事以外の側面に持ち込まれるのです。

5. 仕事とパーソナリティ関係が相互的という前提と一致して、職務条件はパーソナリティに影響するだけでなく影響されるという経験的な証拠があります。私たちの時系列分析からは、たとえば時間がたつにつれパーソナリティが職務構造内での個人の位置に重要な結果をもたらすことが分

かっています。知的柔軟性と自己管理への志向はともにより大きな自己管理を可能にする責任あるポジションをもたらしますし、緊張は實際上、知覚上のタイムプレッシャーと不確実性をもたらします。パーソナリティが仕事に及ぼす長期的な効果は相当なものです。

6. 最後に、職務条件は社会構造の真空状態には存在しているのではなく、産業社会の階級・階層構造に分かちがたく結びついています。このことの最もよい証拠がアメリカとポーランドの調査から得られていますし、他の国でもこれを支持する結果が得られています。同様の調査結果が資本主義国と社会主義国の双方で得られたということは、私達がある政治経済体制に限定されない産業社会全般に共通の社会構造現象を扱っていることを示しているわけです。職務条件には構造的相互関係があるだけでなく、これらは産業社会のもつより大きな階級・階層構造の中に組み込まれているのです。

解決済みの問題に関する、前述のサマリーは知識としてはかなりのものですが、まだ、多くの重要な問題が未解決のままに残されています。従って、次に私は関連する職務条件の特徴、パーソナリティの概念化、そして仕事とパーソナリティに影響を与える過程について私なりに述べてみようと思います。それから仕事とパーソナリティに関する知識が社会政策にどのように役立つかについて手短かに議論しましょう。

仕事とパーソナリティを扱うとき私は意識的に職務の客観的条件に焦点を当てることにしていますが、実際の研究では、必ずしも職務条件を私が望むとおりに客観的に測定することができていません。その上、他の人の研究でもその試みはたいして成功していないのです。私は職務条件をプロの分析者の観察ではなく、面接レポートによって測定しています。しかし、職務条件の指標が面接レポートに基づいているため、必要以上に主観が混じることがあります。しかし、私達は他の情報源を使って面接に基づいた指標を妥当なものとする努力を続けてきました。しかし、誰もが認めることながら、このような方法でさえ研究対象となる勤労者の現実の職務条件を観察することで得られるかもしれない測度の代わりにはなりません。

客観性に密接に関連する測定上の問題がもう一つあります。それはデザインビリティの問題で、特に職務条件に関する複数の指標を含んだ面接情報の場合に問題となります。どのような指標の作り方をするにせよ、一つの概念に関して複数の指標を作ると、意図通りの測定が行われているということに関し、はるかに大きな保証が得られます。これは、複数の指標により測定された変数には有効なのですが、これに対応して単一指標により測定された変数にとっては逆効果です。

職務の構造的必須条件を強調する際に、私は仕事の対人的なコンテキストや対人関係の重要性を過小評価してきたかもしれません。勤労者の縦断的研究はこのような現象を研究するには適していません。しかし職務上の対人関係を測定することができた限りでは、それが仕事以外の面で心理的影響を及ぼすという証拠は得られませんでした。他者と一緒に働くかどうか、ワークチームの員かどうか、同僚との関係が競争的かどうかといった対人関係的側面は、職務に関連しないパーソナリティの部分にはほとんど影響しません。ただし、このことに関する証拠はきわめて少ないと申しそえておきます。

これまでのところ、時系列的な分析は職務がパーソナリティに影響するタイミングについてはほとんど何も明らかにしていませんが、これはこのような分析のほとんどが長いタイムインターバルを置いたあとの変化を、ただ一回だけ測定するというリサーチ・デザインをとっているからです。このようなデザインから得られた情報からは、職務条件がパーソナリティに影響することは確かに推論できますが、いつそのプロセスが始まるのか、それは連続か非連続か、ある時点で衰えるのかそれとも無限に続くのか、といったことを知ることはできません。仕事がパーソナリティに及ぼす影響の中には、個人が実際に仕事の詳しい条件を経験する前でさえ、それを体験するだろうという期待や何が重視されるかという予期を通してあらわれるものもあるのです。たとえば、昇進は個人が新しい仕事を始める前でさえ、いや多分始める前だからこそ、自尊心の高揚をもたらすと考えられます。また他の職務条件には、はやい時期に影響し、その仕事に慣れるにつれ影

響が減少するというようなものがあるでしょう。たとえば、最初はやりがいがあると思われた作業が時間が経つにつれ慣れが来るということが考えられます。また正反対のことも起こりうるわけで、いくつかの職務条件は、騒音やタイムプレッシャーがその一つに数えられるわけですが、時間が経つほどわずらわしくなってきます。また他の可能性もあるわけで、このようなことは全て現在の研究成果が多様なプロセスの産物であり、そのプロセスのいくつかは面接に先立って起こり、他は進行中、そして残りはもう消えかかっている、ということを考えてしなければならないことを示唆するのです。

他の職務条件が存在するかどうかによって、ある職務条件の影響が違ふということもありません。例えば、ジェイムス・ハウスは同僚や監督者と良好な関係にある勤労者はそうでない勤労者に比べてストレスの高い職務条件に影響されにくいことを見出しています。カラセクらは重要な要因は職務要請と職務上の決定の自由の相互作用だということを発見しましたが、ただ残念なことにカラセクらのこの二つの要因に関する概念化が不正確で、測定が主観的であるため、彼らの研究成果を評価するのが難しくなっています。しかし、彼らのアイデアは明らかにさらに研究する価値のあるものです。

また、経済の中での企業の位置付けや組織構造によって職務条件がパーソナリティに与える影響が異なるという、まだ少ししか研究されていませんが理論的に重要な問題があります。官僚化された組織かそうでないかによって職務条件の影響が異なるということもまた充分ありえます。また、第一セクターか第二セクターかによって影響が異なるかもしれません。例えば、職業的自己管理は第一セクターの勤労者のパーソナリティに大きな影響を与えます。というのもここでは給料が他に比べてよく、保証も充実しているからです。逆に第二セクターでは、職務にともなうリスクとその不確実性がパーソナリティに、より大きな影響を与えます。しかしこれら全てのことに関しては、ほとんど知られていないのが現状です。

どのようなパーソナリティの側面が仕事関連があり、パーソナリティはどのように概念化される

のか? このことに関しては3つの基本的なアプローチがあります。

第1のものは私の考えでは最もうまくないやり方です。それは単一のパーソナリティ側面を取り上げて、それがどのように仕事の条件に影響し、また影響されているかを調べるといったものです。心理作用または行動の一側面からその社会構造的基礎を振り返るといったことは主要なテーマを見逃し、テーマのバリエーションを強調するというリスクを常におかしています。そしてこの場合の重要テーマとは、多様なパーソナリティの側面に及ぶ職務条件の影響であります。

この問題はパーソナリティの多面的概念化を始めることで改善されます。しかし、その場合でも深刻な問題があります。パーソナリティをどのように適切に概念化しても、パーソナリティから始めて職務条件に到達するやり方をすると、職務条件について過度に心理的な全体像を描くことにならざるをえないように思われます。私の意見では、多面的に概念化してもパーソナリティから研究を始めることは現実の職務条件を理解するにはまずいやり方だと思います。

もう一つのやり方は、あたり前のように、職務条件から始めて、これに影響するあるいは影響されると考えられるパーソナリティを研究することです。そして、これが私がとっている方法です。しかしこのアプローチも仕事とパーソナリティの関係についての理解を歪めるかもしれません。なぜなら、このやり方では仕事とパーソナリティ関係のパーソナリティの側面について、ごく部分的なことしかわからないからです。特に、このアプローチは研究者が実際の理論的関心をもつ職務条件に明らかに関連するパーソナリティを過度に強調する結果となるかもしれません。なお悪いことに、職務条件から始めることは、最も研究しやすいあるいは最も効果的に測定できる職務に、最も密接に関連するパーソナリティの側面を強調することになるかもしれません。しかしなお、私は職務条件から始めることはパーソナリティから始めるよりはるかに危険も少なく戦略的に有利であると考えています。

2つのアプローチの限界を乗り越えるための賢明な方法は職務から始めるのでもパーソナリティ

から始めるのでもなく、二つを一緒に扱うことです。古典的な例ではもちろんマルクスの疎外概念ですが、これは仕事の条件と労働者の心理の両方を扱うものです。この概念の二面性によって引き起こされる混乱と議論について、私はマルクスの定式化がこのように価値をもち続けた理由は、まさにそれが仕事とパーソナリティの密接なつながりを描き出しているからだと思っています。しかしこのアプローチの限界は、仕事とパーソナリティ関係について、単一の一般化をしようとする場合に、パーソナリティに関係する仕事の多くの側面のごく一部、そして仕事に関係するパーソナリティ側面のごく一部のみを必然的に扱う結果となる、ということです。私は、仕事とパーソナリティ双方に対するより多次的なアプローチが、少なくとも現段階では必要だと考えます。

パーソナリティを仕事に関連するものとして捉える私自身の概念化は、もちろん一時的で不完全なものです。それはどんな意味でもパーソナリティのあらゆる部分を押さえるようなモデルをめざしてはいません。私がやろうとしているのは仕事とパーソナリティ関係に中心的なパーソナリティの一群を部分的に概念化することです。私は知的な柔軟性、オリエンテーションの自己統制性、そして幸福感または不満感という3つの基本次元を研究対象としています。

知的柔軟性は、面接場面での回答者のパフォーマンスで測定しています。指標は、単純には見えるけれども高度に認知的な問題に対する回答者の解答、知覚テスト、などに基づいて測定されます。これら指標のいずれも完全に妥当ではありませんが、私達は全指標がある程度は複雑な状況の知的要請に対処しようとする際の柔軟性を反映していると仮定しています。この指標が人工的ではなく持続的な特性を測定しているということは10年間で相関0.93という高い安定性によって検証されています。

オリエンテーションの自己統制性とは、自己と社会へのオリエンテーションを基礎づける次元です。これは、人には自分の行動に責任をとる能力があり、また社会には自己管理を可能とする仕組みがあるという信念です。私達の指標は(二次の)確認的因子分析に基づいて構成されます。自己統

制は、権威主義的、保守的な信念をもたずモラルに関して責任のある規律をもち、他者を信じ、自己弁護的、同調的、運命論的でない、というような特性に反映されます。オリエンテーションの自己統制性とはめんどろな言い方ですが、現象を適切に表現する言葉を他に見つけられません。

不満感と幸福感は、自己と社会に対するオリエンテーションを基礎づけるもう一つの次元を構成します。私達は人々の個人的有効性感覚のみでなく、彼らの快、不快を測定すべく努力してきました。自己統制性と同調にはそれぞれ別々の精神的報酬とコストがあります。私達の二次測定モデルでは緊張は不安、自己弁護、自信の欠如、他者の意見への非同調と不信に反映されます。

さまざまなオリエンテーションのうちどの程度がこの測定モデルでカバーできるか考えてみると、仕事に関連するパーソナリティについての情報が、自己統制性と不満感に要約されることがわかります。知的柔軟性を含めると、パーソナリティについてカバーできる範囲はさらに広がります。この3つの次元は仕事とパーソナリティ関係から直接示唆される多くの重要なパーソナリティを効率的に要約しているのです。にもかかわらず、このモデルは暫定的なものとして扱わねばなりません。さらに私はこれがパーソナリティの完全な概念化ではなく、仕事とパーソナリティ関係に最も直接的に含まれたパーソナリティの一群を概念化したにすぎないと認識しています。明らかにパーソナリティの概念化は仕事とパーソナリティ関係に関する主な未解決問題なのです。

既に、職務条件がパーソナリティに影響を与える主なプロセスは学習と一般化だということは述べました。これに賛成せず、仕事がパーソナリティに影響するプロセスは未だ説明されていないとする人もいます。確かにそうかもしれないので、未解決に残された5つの問題があります。職務条件は全ての人に同様に影響するのか、それともニーズや価値等によって異なるのか？ 学習と一般化のプロセスは全ての労働部門で類似しているのか？ 職務条件はキャリアやライフステージによってパーソナリティに異なった影響をもつのか？ 職務条件が労働者の仕事以外の心理的作用に、ある職務条件を介して間接的に影響す

ることが可能か？ それは、労働者の主観に影響し、さらに職業以外の社会的リアリティに影響するような性質の職務条件です。学習と一般化のプロセスは実際どのようなものか？ 以上を手短かに議論してみましょう。

1. 解決された問題についてのサマリーから、職務条件が一般に全ての勤労者に類似の効果をもつことが示唆されます。別の考え方をすれば、職務要請が勤労者のニーズ、価値、能力に「フィット」する程度により、職務条件がもつ効果が異なるというものです。例えば、かなり複雑な仕事はほとんどの勤労者には刺激的かもしれませんが、仕事の外的特質に価値を置く者にとっては重荷でしょう。職業的価値と職務条件の交互作用に関する分析は、しかし、この仮説を疑わしいものとして扱います。そこからは、職業的自己管理は少なくともアメリカでは全ての勤労者に重要な基本的ニーズと価値に関連することがわかっているのです。とはいえ、この分析も決定的なものではありません。しかしなお「フィット」の問題は、少なくとも二次的なテーマとして何らかの役割を果たすかもしれません。

2. 仕事がパーソナリティに及ぼす影響はあらゆる労働部門に共通かもしれませんが、ある特定の部門で特に大きいかもしれません。分析の中で何度も私達は職務条件と心理作用の観察された関係が全体としてだけでなく、特殊な労働部門の中でも成り立つのかどうか考えました。例えば、男女、マニュアルとノンマニュアル、営利企業と非営利団体などの部門です。一般に職務がパーソナリティに与える職務条件のインパクトは、労働部門によって多少ばらつきがあります。しかし、労働部門の比較研究を繰り返して行いましたが、やるべきだと思ったほどの量をこなしているわけではありません。これは主に線形構造方程式と因果モデルを使うとそのような分析がしにくくなるからです。仕事がパーソナリティに与える影響にサブグループによる違いがあるかどうか未解決の問題です。

3. 私や他の研究者の分析に目立って欠けているのはライフコースとキャリアに関するシステムティックな関心です。私達は暗黙のうちに職務の全てのシーケンスをあたかもあるキャリアにおい

で等しく連続している、あるいは不連続であるかのように扱ってきました。より現実的な概念化をするなら、あるキャリアシーケンス上のロジカルな昇進である職務変更と、他のキャリアシーケンスへの移行とがあることを考慮しなければならないでしょう。

4. 職務条件がパーソナリティに影響するのは学習一般化の直接的なプロセスを通してというよりむしろ、職務がそれに関する勤労者の主観的感情に媒介されて職務に関係しない心理作用に影響を与えるという間接的なプロセスを通してであるといえるかもしれません。そのような主観的感情の内2つ、職務満足とストレスが研究の対象となってきました。

職務満足が職務条件と職務に無関係の心理作用を媒介すると考えることの根拠は、職務に満足している人はその肯定的なオリエンテーションを自己とより広い世界へ転移させるからです。しかし、私達のデータによって、このような仮定は否定されています。

媒介要因としてもっと可能性のあるのはストレスです。これに関する仮説は、職務条件は大なり小なりそれがストレスをひきおこし、次にストレスが不安や緊張といったより長期的な心理的結果をひきおこすためにパーソナリティと関連するのだ、というものです。

私はストレス仮説を適切に検証した研究を知りません。それは、どの研究も必要なエレメントを全て測定してはいないからなのです。そのエレメントとは、客観的職務条件、ストレス、関連のある職務外心理作用です。ほとんどの研究は職務条件の測定に失敗しています。この情報が欠けているとストレスの心理的結果と思われるものが、本当にストレスから生じたのか、職務条件から生じたのかを明らかにできません。

5. 職務のパーソナリティへの影響について知られていることを全て考慮した単純な説明は、プロセスが直接的だというものです。すなわち職務から学習して、それを他に拡張するというものです。しかしそれはどのようにおこるのでしょうか？この大切な問題についてはまだ十分な研究がなされていません。多分これに答えるには、従来の勤労者の代表サンプルを使ったのは別のタイプの

テーマと分析が必要でしょう。つまり、大規模な観察研究と実験が必要でしょう。あるいは、調査法を変える必要はなくても、より短い間隔で得られた詳しい情報が必要かもしれません。研究が不十分なのは事実ですが、いずれにしろ、私は学習一般化プロセスが中心的な心理的過程であることを信じて疑いません。

さて最後に議論しようと思う未解決の問題は、職務条件の調整です。つまり職務条件を意図的、組織的に調整することが可能かどうか、また調整がパーソナリティに影響するかどうかという問題です。これらの問題は2つの理由で仕事とパーソナリティの関係に関連します。実際の職務調整は、職務条件が実際にパーソナリティに影響するかどうかをテストする最高の実験です。最終的には仕事とパーソナリティの関係を理解することの有用性は意図的な社会変革にあります。

私がレビューした研究から次のように仮定するのは合理的推論といえるでしょう。すなわち、重要な職務条件を意図的に変えてゆけば、個人の価値、オリエンテーション、知的活動も変化してゆくというものです。必ずしもドラマティックな変更が、勤労者のパーソナリティに等しくドラマティックな変化をもたらすだろうと期待することはありません。それどころか最もおだやかな職務条件の変更は、おだやかなが持続的な、従って長期的に重要な心理的效果をもたらすことがわかっているのです。

しかし実験による根拠を探してみると、ほとんどないことに驚くでしょう。仕事を再構成する際の実験はいくつかの国で行われていますが、職務条件の変更がパーソナリティにもたらした結果を適切に評価した研究は知りません。このような実験の多くは、より重要な仕事の条件が社会、経済構造の中に組み込まれているということすら気付いていないように思えます。またその他の実験は、私からみれば、パーソナリティに微々たる影響しか及ばさない職務条件のみを扱っています。実験が勤労者に職業的自己管理を訓練する良い機会を提供するのだけならば、そのような実験が職務外の心理作用に大きな影響をもつと期待する理由はありません。

より重要な問題点は、関連する職務条件が実験

だけでなく、現実にもどの程度調整できるかという事です。もしそうなら、これは資本主義企業の構造内で可能なのでしょうか、それとも労働者がオーナーになったり、生産手段をコントロールしたりする必要があるのでしょうか？ また、労働者自営の場合でも実質的な職務条件の調整が可能なのでしょうか？ この問題に関する多くの研究と議論にもかかわらず答えは明らかではありません。資本主義経済における労働者自営企業についての知見はあいまいで、最も一般的なものは、そのような会社では職務構造を変えるための努力はほとんどなされていないということです。また社会主義国での知見も明確ではありません。ユーゴスラビアでの職務構造を変更しようとする努力

は有名ですが、それは、職務条件にどの程度の変化が実際に起こったかを確認するには程遠いものです。東ヨーロッパ諸国の典型的な産業組織では、資本主義国のそれに比べてより大きいどころかより小さな自己管理の機会しか勤労者に与えられていないようにみえます。

要約すると、勤労者の職業的自己管理の機会を増やすように職務構造を調整することが可能かどうか、可能ならどの程度可能か、ということについて私はまだ答えをもっていません。こうした職務構造の調整が望まれることはいうまでもありません。しかし、このおおいに望ましい目標を社会変革のプランへと翻訳してゆくことは、極めて難しい作業となるだろうと思います。