

新聞記者の職業意識

真鍋 一 史

I 序

新聞記者の職業意識を研究することの意義は3つの側面から考えることができる。

①新聞学あるいはマス・コミュニケーション科学のこれまでの研究においては「送り手」の分析がきわめておくれている。たとえば R. L. Jones と C. E. Swanson は、つぎのような不満をのべている。

「マス・コミュニケーションの『だれが（送り手）』についての調査研究が、体系的な『なにを』の研究（内容分析）や『だれに』の研究（受け手分析）の分野でおこった実質的な進歩にくらべて、はるかにとりのこされてしまったことは明らかである。（中略）マス・コミュニケーションの送り手の面の知識を適切にふやしてくれるような文献は、まことに貧困である」¹⁾

したがって、このような知識不足をうめるために、マス・コミュニケーションの送り手についてのさまざまな研究が要請されるのである。

②労働経済学、労働科学、産業心理学、産業社会学などによる「労働者の意識の研究」は、これまでおもにブルーカラーとホワイトカラーを対象におこなわれてきている。しかし、現代社会における「はたらくことの意味」を追究しようとするならば、その研究対象の拡大はぜひとも必要なことといえよう。とくに、近年、数量的にも重要性の点でもしだいに成長しつつある「専門的、技術的職業従事者」の職業意識という問題は、きわめて興味のある研究課題である。ところで、昭和40年の国勢調査で用いられた職業分類によれば、専門的・技術的職業従事者として、科学研究者、技術者、医師、弁護士、教員、宗教家などとともに新聞、雑誌の編集者や記者があげられているのである。

③現代社会における情報産業あるいは知識産業

の発展とその重要性については、つとに、指摘されているところであるが、F. Machlup によればその1つが「マス・メディア産業」である。²⁾ところで、昭和40年の国勢調査で用いられた産業分類によれば、新聞産業と出版産業は製造業、放送産業と映画産業はサービス業というふうに分類されている。しかし、これらの産業には、「社会あるいは社会とかかわりあいの深い自然現象を対象とした認識、創造活動の結果を人びとに伝達する」という社会的機能に関しては共通性がある。³⁾じつは、この社会的機能の同一性ということから「マス・メディア産業」というよびかたがなされるようになったのである。

さて、マス・メディア産業は、戦後、資本の蓄積、集中による企業の大規模化、大企業による独占化、技術革新などによって大きく変化し、それにともなって、その社会的役割がきわめて重要になってきている。

今後もこのような傾向がますます進展するとするならば、その機能や役割の「担い手」の意識がどのようなものであり、どのような問題をはらんでいるかといったことを探究することも、また、きわめて重要であるといわなければならないのである。

II 調査

この調査は、新聞記者が、新聞記者の職業（occupation）および職務（job）にかかわるさまざまなことがらについて、どのように考えているかをとらえるためのパイロット・スタディとしておこなったものである。したがって、調査の目的は「仮説の検証」ではなく、その前の段階の「実情の把握」および「問題の発見」にあるわけである。そのために、調査項目は広く網羅的なものとし、結果は統計的に整理することにした。

(1) 調査方法

まず調査対象としては、全国紙のA新聞大阪本社とその支局、地方紙のB新聞本社（愛媛県）およびC新聞本社（香川県）の記者をえらんだ。ここでは、新聞記者を広く解釈して、政治部、経済部、社会部、報道部、学芸部、運動部、写真部、地方部など取材部の記者、整理部、校閲部、調査部などの内勤記者、支局の記者、論説委員、編集局長、編集局次長をふくめた。

さて、『図説現代のマス・コミュニケーション』（青木書店、1970年）によれば、日本新聞協会加盟の全国の新聞社が、規模（従業員数）によって分類されている。①2,000人以上 ②1,999—1,000人 ③999—500人 ④499—300人 ⑤299—200人 ⑥199人以下 というのがその分類基準である。ここで、調査対象とした新聞社は、A社が①B社が③、C社が⑤の規模にそれぞれ該当する。

また、同書によれば、発行部数については、A社は朝刊が約145万部、夕刊が約86万部、B社は朝刊が約17万部、夕刊が約4万部、C社は朝刊が約9万部、夕刊が約2万部となっている。（従業員数、発行部数ともに1968年10月新聞協会の調査にもとづくものである。）

つぎに、調査方法は、調査票（質問紙）に被調査者が回答を記入する「自記式」をとった。ただし、A社については、無作為抽出法によってえられた156人に対して、調査票を郵便で送り、記入した調査票を返送してもらう「郵便調査法」を用いた。また、B社とC社については、記者全員に対して調査票を配布し、数日後に回収する「留め置き調査法」を採用した。

調査期間は昭和47年8月（A社とB社は中旬—下旬、C社は上旬）であったが、有効回収率はA社が $\frac{51}{156}$ で32.7%、B社が $\frac{6}{105}$ で5.7%、C社が $\frac{58}{67}$ で86.6%となった。

(2) 調査対象の性格

調査対象は169人であるが、その男女比（Q1）は男性が97.6%、女性が1.2%、年令別（Q2）では20代が27.2%、30代が32.5%、40代が30.8%、50代が8.3%となっている。学歴（Q6）では中

学卒業が3.0%、高校卒業が17.8%、大学卒業が76.3%であり、父親の職業（Q7）については、新聞記者およびその他のマス・メディア産業従事者が3.0%、専門的職業従事者が18.3%、管理的職業従事者4.7%、事務・販売・サービス職業従事者が22.5%、労務・技能・生産工程従事者が1.8%、商工自営業従事者が28.4%、農林・漁業従事者が10.7%、その他が2.4%の割合となっている。

所属部（Q9）については、政治・経済・報道部が15.4%、学芸（文化）・運動・写真部が14.8%、地方部が16.0%、支局が5.9%、整理部が16.0%、校閲部が18.2%、その他が13.6%である。

勤続年数（Q8）では、2年以下が10.1%、3—4年が11.3%、5—9年が13.0%、10—19年が33.9%、20年以上が30.4%となっており、職位（Q10）については、一般職が65.7%、管理職が33.1%という結果になった。

ところで、これらフェース・シートの項目間の関係についても結果を示しておかなければならないが、ここでは、年令および勤続年数が上昇するにつれて職位も上昇するという関係がみられること（第1表、第2表）、また、学歴と職位についてはこのような関係がみられないこと（第3表）、を指摘するにとどめる。

第1表 年令と職位

Q2 \ Q10	一般職		管理職		計	
20~29才	46	41.4%	0	0.0%	46	27.6%
30~39才	43	38.7	12	21.4	55	32.9
40~49才	18	16.2	34	60.7	52	31.1
50~59才	4	3.6	10	17.9	14	8.4
計	111	100.0	56	100.0	167	100.0

第2表 勤続年数と職位

Q8 \ Q10	一般職		管理職		計	
2年以下	17	15.5%	0	0.0%	17	10.2%
3~4年	19	17.3	0	0.0	19	11.4
5~9年	22	20.0	0	0.0	22	13.3
10~19年	38	34.5	19	33.9	57	34.3
20年以上	14	12.7	37	66.1	51	30.7
計	110	100.0	56	100.0	166	100.0

第3表 学歴と職位

Q 6 \ Q10	一般職		管理職		計	
新中卒・旧高小卒	3	2.7%	2	3.6%	5	3.0%
新高卒・旧中卒	21	18.9	9	16.1	30	18.0
大学卒	84	75.7	45	80.4	129	77.2
その他	3	2.7	0	0.0	3	1.8
計	111	100.0	56	100.0	167	100.0

第4表 年令

社名 \ Q 2	A		B		C		計	
20~29才	11	21.6%	14	23.8%	21	36.9%	46	27.6%
30~39才	13	25.5	22	37.3	20	35.1	55	32.9
40~49才	21	41.2	20	33.9	11	19.3	52	31.1
50~59才	6	11.8	3	5.1	5	8.8	14	8.4
計	51	100.0	59	100.0	57	100.0	167	100.0

さて、つぎに、フェース・シートのデータを用いてA社、B社、C社の比較をこころみることもできるが、サンプルの母集団に対する代表性がたしかめられていないのであるから、このような比較がかならずしも決定的なものでないことはいうまでもない。

年令については、A社では20代、30代にくらべて40代が、B社では20代にくらべて30代、40代がまた、C社では40代にくらべて20代、30代の割合がそれぞれ高くなっている（第4表）。

第5表 学歴

社名 \ Q 6	A		B		C		計	
新中卒・旧高小卒	0	0.0%	3	5.1%	2	3.5%	5	3.0%
新高卒・旧中卒	0	0.0	11	18.6	19	33.3	30	18.0
大学卒	49	96.1	44	74.6	36	63.2	129	77.2
その他	2	3.9	1	1.7	0	0.0	3	1.8
計	51	100.0	59	100.0	57	100.0	167	100.0

第6表 父親の職業

社名 \ Q 7	A		B		C		計	
新聞記者	3	5.9%	1	1.8%	0	0.0%	4	2.6%
その他のマスメディア産業	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
農林・漁業	2	3.9	7	12.5	9	18.7	18	11.6
商工自営業	17	33.3	16	28.6	15	31.2	48	31.0
専門的職業	13	25.5	10	17.9	8	16.7	31	20.0
管理的職業	3	5.2	3	5.4	2	4.2	8	5.2
事務・販売・サービス職業	8	15.7	16	28.6	14	29.2	38	24.5
労務職・技能工・生産工程	2	3.9	1	1.8	0	0.0	3	1.9
その他	2	3.9	2	3.6	0	0.0	4	2.6
計	51	100.0	56	100.0	48	100.0	155	100.0

学歴については、A社では中学・高校卒業がまったくみられず大学卒業が96.1%までをしめているのに対して、B社、C社では大学卒業が74.6%、63.2%と減少し、そのぶんだけ中学・高校卒業の割合が増加していることがわかる（第5表）。

父親の職業についても、専門的職業はB社、C社よりもA社でその割合が高く、農林・漁業や事務・販売・サービス職業はA社よりもB社、C社のほうで高いことがしられる（第6表）。

出生地（Q5）については、大阪に本社をおく

第7表 出生地

社名	A		B		C		計	
Q5								
北海道	1	2.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	0.6%
東北	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
関東	2	3.9	1	1.7	0	0.0	3	1.8
中部	3	5.9	0	0.0	0	0.0	3	1.8
近畿	26	51.0	3	5.1	1	1.8	30	18.0
中国	7	13.7	4	6.8	1	1.8	12	7.2
四国	9	17.6	40	67.8	53	93.0	102	61.1
九州	2	3.9	2	3.4	2	3.5	6	3.6
その他	1	2.0	9	15.3	0	0.0	10	6.0
計	51	100.0	59	100.0	57	100.0	167	100.0

第8表 職位

社名	A		B		C		計	
Q10								
一般職	33	64.7%	46	78.0%	32	56.1%	111	66.5%
管理職	18	35.3	13	22.0	25	43.9	56	33.5
計	51	100.0	59	100.0	57	100.0	167	100.0

A社で近畿地方が多く、愛媛、香川にそれぞれ本社をおくB社、C社で四国地方が圧倒的に多いということはずけるにしても、B社とくらべてC社でその割合が約25%も高いことは注目される(第7表)。

職位については、一般職に対する管理職の割合がC社でもっとも高く、つぎにA社、B社の順となっている(第8表)。

第9表 職業満足感

社名	A		B		C		計	
Q12								
非常に満足	10	19.6%	10	16.9%	7	13.0%	27	16.5%
まあ満足	30	58.8	38	64.4	37	68.5	105	64.0
どちらともえない	9	17.6	10	16.9	7	13.0	26	15.9
やや不満	1	2.0	1	1.7	1	1.9	3	1.8
きわめて不満	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
わからない	0	0.0	0	0.0	2	3.7	2	1.2
計	51	100.0	59	100.0	54	100.0	164	100.0

第10表 職務満足感

社名	A		B		C		計	
Q13								
非常に満足	3	5.9%	8	13.6%	5	8.8%	16	9.6%
まあ満足	28	54.9	35	59.3	32	56.1	95	56.9
どちらともえない	12	23.5	9	15.3	12	21.1	33	19.8
やや不満	5	9.8	6	10.2	6	10.5	17	10.2
きわめて不満	3	5.9	1	1.7	1	1.8	5	3.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	1.8	1	0.6
計	51	100.0	59	100.0	57	100.0	167	100.0

(3) 調査結果

① 職業満足感と職務満足感

「あなたは新聞記者の職業を選んだことについてどう思いますか」(Q12)という質問に対する回答は、「満足」(非常に満足+まあ満足)が80.5%、「どちらともえない」が15.9%、「不満足」(やや不満+きわめて不満)が2.4%となっており、職業満足度はきわめて高い(第9表)。

つきに、「あなたは現在やっている具体的な仕事についてどう思いますか」(Q13)という質問では、「満足」が66.5%、「どちらともいえない」が19.8%、「不満足」が13.2%になっており、職務満足度は職業満足度とくらべてかなり低くなっている(第10表)。

さて、職業満足度も職務満足度も、年令および

職位の上昇にもなっていくぶん高くなっている(第11表第12表、第13表、第14表)。しかし、学歴については、職業満足度が高卒よりも大卒で高いのに対して、職務満足度は高卒よりも大卒で低いという傾向がみられる(第15表、第16表)。勤続年数については、だいたいにおいて、勤続年数が長くなるにつれて職務満足度が高くなるが、3-

第11表 職業満足感と年令

Q12 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
非常に満足	8	19.1%	9	16.4%	8	15.4%	2	14.3%	27	16.5%
まあ満足	25	57.0	33	60.0	37	71.2	10	71.4	105	64.0
どちらともいえない	9	21.1	9	16.4	7	13.5	1	7.1	26	15.9
やや不満	0	0.0	3	5.5	0	0.0	0	0.0	3	1.8
きわめて不満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.1	1	0.6
わからない	1	2.8	1	1.8	0	0.0	0	0.0	2	1.2
計	43	100.0	55	100.0	52	100.0	14	100.0	164	100.0

第12表 職務満足感と年令

Q13 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
非常に満足	4	9.0%	3	5.6%	7	13.5%	2	14.3%	16	9.7%
まあ満足	15	34.0	31	57.4	37	71.2	10	71.4	93	56.4
どちらともいえない	14	31.0	12	22.2	6	11.5	1	7.1	33	20.0
やや不満	9	19.5	6	11.1	2	3.8	0	0.0	17	10.3
きわめて不満	3	6.5	1	1.9	0	0.0	1	7.1	5	3.0
わからない	0	0.0	1	1.9	0	0.0	0	0.0	1	0.6
計	45	100.0	54	100.0	52	100.0	14	100.0	165	100.0

第13表 職業満足感と職位

Q12 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常に満足	19	17.6%	8	14.3%	27	16.5%
まあ満足	61	56.5	44	78.6	105	64.0
どちらともいえない	22	20.4	4	7.1	26	15.9
やや不満	3	2.8	0	0.0	3	1.8
きわめて不満	1	0.9	0	0.0	1	0.6
わからない	2	1.9	0	0.0	2	1.2
計	108	100.0	56	100.0	164	100.0

第14表 職務満足感と職位

Q13 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常に満足	10	9.2%	6	10.7%	16	9.7%
まあ満足	55	50.5	38	67.9	93	56.4
どちらともいえない	25	22.9	8	14.3	33	20.0
やや不満	14	12.8	3	5.4	17	10.3
きわめて不満	4	3.7	1	1.8	5	3.0
わからない	1	0.9	0	0.0	1	0.6
計	109	100.0	56	100.0	165	100.0

第15表 職業満足感と学歴

Q12 \ Q6	新中卒・旧高小卒		新高卒・旧中卒		大学卒		その他		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に満足	1	20.0%	3	10.3%	21	16.5%	2	66.7%	27	16.5%
まあ満足	4	80.0	17	58.6	83	65.4	1	33.3	105	64.0
どちらともいえない	0	0.0	9	31.0	17	13.4	0	0.0	26	15.9
やや不満	0	0.0	0	0.0	3	2.4	0	0.0	3	1.8
きわめて不満	0	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.6
わからない	0	0.0	0	0.0	2	1.6	0	0.0	2	1.2
計	5	100.0	29	100.0	127	100.0	3	100.0	164	100.0

第16表 職務満足感と学歴

Q13 \ Q6	新中卒・旧高小卒		新高卒・旧中卒		大学卒		その他		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に満足	1	20.0%	2	6.9%	12	9.4%	1	33.3%	16	9.7%
まあ満足	4	80.0	19	65.5	69	53.9	1	33.3	93	56.4
どちらともいえない	0	0.0	7	24.1	25	19.5	1	33.3	33	20.0
やや不満	0	0.0	0	0.0	17	13.3	0	0.0	17	10.3
きわめて不満	0	0.0	1	3.4	4	3.1	0	0.0	5	3.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	0.8	0	0.0	1	0.6
計	5	100.0	29	100.0	128	100.0	3	100.0	165	100.0

第17表 職務満足感と勤続年数

Q13 \ Q8	2年以下		3～4年		5～9年		10～19年		20年以上		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に満足	2	11.8%	1	5.3%	3	14.3%	3	5.4%	7	13.7%	16	9.8%
まあ満足	6	35.3	6	31.6	8	38.1	38	67.9	34	66.7	92	56.1
どちらともいえない	5	29.4	5	26.3	5	23.8	11	19.6	7	13.7	33	20.1
やや不満	3	17.6	5	26.3	4	19.0	3	5.4	2	3.9	17	10.4
きわめて不満	1	5.9	2	10.5	0	0.0	1	1.8	1	2.0	5	3.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	4.8	0	0.0	0	0.0	1	0.6
計	17	100.0	19	100.0	21	100.0	56	100.0	51	100.0	164	100.0

第18表 職務満足感と所属部

Q13 \ Q9	編集局		論説		政治・経済		社会		報道		地方		支局	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に満足	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	1	7.7%	3	11.1%	1	10.0%
まあ満足	4	66.7	3	100.0	2	66.7	6	85.7	9	69.2	13	48.1	3	30.0
どちらともいえない	1	16.7	0	0.0	1	33.3	0	0.0	2	15.4	9	33.3	2	20.0
やや不満	1	16.7	0	0.0	0	0.0	1	14.3	0	0.0	1	3.7	3	30.0
きわめて不満	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	3.7	1	10.0
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	7.7	0	0.0	0	0.0
計	6	100.0	3	100.0	3	100.0	7	100.0	13	100.0	27	100.0	10	100.0

文化(学芸)		運動		写真		調査		整理		校閲		その他		計	
1	6.7%	0	0.0%	1	14.3%	0	0.0%	3	11.1%	4	13.3%	2	16.7%	16	9.7%
8	53.3	2	66.7	4	57.1	2	100.0	16	59.3	14	46.7	7	58.3	93	56.4
4	26.7	1	33.3	2	28.6	0	0.0	2	7.4	6	20.0	3	25.0	33	20.0
2	13.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0	6	22.2	3	10.0	0	0.0	17	10.3
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	3	10.0	0	0.0	5	3.0
0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
15	100.0	3	100.0	7	100.0	2	100.0	27	100.0	30	100.0	12	100.0	165	100.0

4年のところでは「満足」が低く、「不満」が高くなっている(第17表)。また、所属部では、職務に対する「不満」の割合が「支局」でもっとも高く、つづいて、「校閲部」、「整理部」、「文化・運動・写真部」と「地方部」という順になっており、「政治・経済・社会・報道部」でそれがもっとも低い(第18表)。

なお、職業満足度と職務満足度との関係については、職業満足度が低くなるにつれて職務満足度も低くなるという傾向がみられる(第19表)。ところで、職業満足度と職務満足度をくみあわせることによって、①職業満足度も職務満足度も高い型(58.9%)、②職業満足度は高いが職務満足度は低い型(9.8%)、③是々非々型(職業満足についても職務満足についても「どちらともいえない」という型、7.4%)、④職業満足度は低いが

職務満足度は高い型(0%)、⑤職業満足度も職務満足度も低い型(1.8%)、⑥その他(22.1%)という結果をえた。①の型が約6割までをしめ、他の型とくらべてその割合が圧倒的に高いことは注目される。また、②の型が1割近くあるのに対して、④の型がまったくみられないことにも興味がもてる。

つぎに、「あなたは新聞の仕事を将来も続けていきたいと思いませんか」(Q14)という質問に対する回答では、「続けたい」が80.5%、「どちらともいえない」が13.0%、「続けたくない」が5.9%となっており、職業継続志向が強く、転職志向は弱い(第20表)。ただし、A社では職業満足度も職務満足度もB社、C社にくらべて、いくぶん低いのであるが、転職志向も約1割程度みられるということは指摘しておかなければならない。

また、職業継続志向と職業満足度との関係につ

第19表 職務満足感と職業満足感

Q13 \ Q12	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
非常に満足	5	18.5%	9	8.7%	2	7.7%	0	0.0%	0	0.0%
まあ満足	18	66.7	64	61.5	10	38.5	0	0.0	0	0.0
どちらともいえない	1	3.7	18	17.3	12	46.2	1	33.3	0	0.0
やや不満	3	11.1	11	10.6	0	0.0	2	66.7	0	0.0
きわめて不満	0	0.0	2	1.9	2	7.7	0	0.0	1	100.0
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	27	100.0	104	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0

わからない		計	
0	0.0%	16	9.8%
0	0.0	92	56.4
0	0.0	32	19.6
1	50.0	17	10.4
0	0.0	5	3.1
1	50.0	1	0.6
2	100.0	163	100.0

第20表 職業継続志向

Q14 \ 社名	A		B		C		計	
	人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
ぜひ続けたい	12	23.5%	19	31.7%	26	44.8%	57	33.7%
まあ続けたい	24	47.1	33	55.0	22	37.9	79	46.8
どちらともいえない	8	15.7	6	10.0	8	39.8	22	13.0
あまり続けたくない	5	9.8	2	3.3	2	3.4	9	5.3
まったく続けたくない	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
わからない	1	2.0	0	0.0	0	0.0	1	0.6
計	51	100.0	60	100.0	58	100.0	169	100.0

第21表 職業継続志向と職業満足感

Q14	Q12		非常に満足		まあ満足		どちらとも いえない		やや不満		きわめて不満	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
ぜひ続けたい	21	77.8%	33	31.4%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ続けたい	6	22.2	56	53.3	14	53.8	1	33.3	0	0.0	0	0.0
どちらともいえない	0	0.0	12	11.4	7	26.9	1	33.3	0	0.0	0	0.0
あまり続けたくない	0	0.0	4	3.8	4	15.4	1	33.3	0	0.0	0	0.0
まったく続けたくない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	1	100.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	3.8	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	27	100.0	105	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0	1	100.0

わからない		計	
1	50.0%	55	33.5%
0	0.0	77	47.0
1	50.0	21	12.8
0	0.0	9	5.5
0	0.0	1	0.6
0	0.0	1	0.6
2	100.0	164	100.0

第22表 子供の職業

Q15	社名		A		B		C		計	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
ぜひ新聞記者にしたい	0	0.0%	2	3.4%	0	0.0%	2	1.2%		
できるならそうしたい	7	13.7	1	1.7	8	13.8	16	9.6		
どちらともいえない	24	47.1	36	62.1	28	48.3	88	52.7		
あまりしたくない	14	27.5	14	24.1	15	25.9	43	25.7		
けっして新聞記者にはしたくない	3	5.9	1	1.7	2	3.4	6	3.6		
わからない	3	5.9	4	6.9	5	8.6	12	7.2		
計	51	100.0	58	100.0	58	100.0	167	100.0		

いては、職業満足度が高くなるにつれて、職業継続志向が強くなるという傾向がみられる（第21表）。

さらに、「あなたは子供を新聞記者にすることについてどう思いますか」（Q15）という質問については、「したい」が10.8%、「どちらともいえない」が52.7%、「したくない」が29.3%となっている。「どちらともいえない」の割合が高いことはうなずけるが、「したくない」が約3割にもおよぶことは注目されよう（第22表）。

②職業選択の動機

「あなたが新聞記者になった動機はなんですか」（Q11）という質問に対しては、「好き、興味があった」が31.8%、「自分の適性・勤務条件」が20.5%、「社会貢献」が11.3%、「自己啓発」が8.6%、「人にすすめられて」が3.3%、「その他」が13.2%、「とくになし」が11.3%（

第23表）。これらの回答のうち、はじめの4つを「積極的動機」、あとの3つを「消極的動機」と考えるならば、前者は72.2%、後者は27.8%となるから、新聞記者になった動機としては積極的なものが強いことがわかる。とくに、A社では「積極的動機」が84.8%までをしめ、「消極的動機」は15.1%にとどまっている。

つぎに、これを、年齢別にみるならば、20代で「自分の適性・勤務条件」をあげる割合がきわめて高く、「好き、興味があった」をあげる場合が30代、40代、50代にくらべて低いこと、「社会貢献」が20代、30代よりも40代、50代でわずかに高いのに対して、「自己啓発」はわずかに低くなっていること、「人にすすめられて」が、とくに、50代で高いことなどが指摘される（第24表）。

また、職業選択の動機と職業満足度との関係については、だいたいにおいて、職業満足度が低く

第23表 職業選択の動機

Q11 \ 社名	A		B		C		計	
好き、興味があった	17	32.1%	15	28.3%	16	35.6%	48	31.8%
自己啓発	4	7.5	5	9.4	4	8.9	13	8.6
社会貢献	12	22.6	3	5.7	2	4.4	17	11.3
自分の適性、勤務条件	12	22.6	11	20.8	8	17.8	31	20.5
人にすすめられて	2	3.8	0	0.0	3	6.7	5	3.3
その他	2	3.8	12	22.6	6	13.3	20	13.2
とくになし	4	7.5	7	13.2	6	13.3	17	11.3
計	53	100.0	53	100.0	45	100.0	151	100.0

第24表 職業選択の動機と年齢

Q11 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
好き、興味があった	10	25.2%	17	33.3%	17	34.7%	4	30.8%	48	31.8%
自己啓発	4	9.9	6	11.8	3	6.1	0	0.0	13	8.6
社会貢献	4	9.9	5	9.8	6	12.2	2	15.4	17	11.3
自分の適性、勤務条件	13	36.4	8	15.7	9	18.4	1	7.7	31	20.5
人にすすめられて	0	0.0	0	0.0	2	4.1	3	23.1	5	3.3
その他	5	13.2	7	13.7	7	14.3	1	7.7	20	13.2
とくになし	2	5.5	8	15.7	5	10.2	2	15.4	17	11.3
計	38	100.0	51	100.0	49	100.0	13	100.0	151	100.0

第25表 職業選択の動機と職業満足感

Q11 \ Q12	非常に満足		まあ満足		どちらとも いえない		やや不満		きわめて不満	
好き、興味があった	10	41.7%	31	31.3%	6	26.1%	0	0.0%	0	0.0%
自己啓発	1	4.2	9	9.1	3	13.0	0	0.0	0	0.0
社会貢献	5	20.8	11	11.1	0	0.0	1	50.0	0	0.0
自分の適性、勤務条件	6	25.0	22	22.2	2	8.7	0	0.0	1	100.0
人にすすめられて	0	0.0	5	5.1	0	0.0	0	0.0	0	0.0
その他	0	0.0	10	10.1	8	34.8	1	50.0	0	0.0
とくになし	2	8.3	11	11.1	4	17.4	0	0.0	0	0.0
計	24	100.0	99	100.0	23	100.0	2	100.0	1	100.0

わからない		計	
1	50.0%	48	31.8%
0	0.0	13	8.6
0	0.0	17	11.3
0	0.0	31	20.5
0	0.0	5	3.3
1	50.0	20	13.2
0	0.0	17	11.3
2	100.0	151	100.0

なるにつれて、積極的動機が減少し、消極的動機が増加するという傾向がみられる(第25表)。

③勤務時間、疲労、収入に対する意識

「あなたは現在の勤務時間についてどう思いますか」(Q16)という質問に対する回答は、「長

い」が54.8%、「どちらともいえない」が38.1%、「短い」が4.2%となっており、約半数強が現在の勤務時間を長いとしているが、とくに、A社で「長い」と答える割合が高い(第26表)。

年齢別では、だいたいにおいて、年齢が高くなるにつれて勤務時間が長いと感じる割合がいくぶん高くなっているが、短いと感じる割合もきわめてわずかであるが高くなっている(第27表)。

また、職務満足度との関係については、だいたいにおいて、職務満足度が高くなるにつれて、勤務時間を長いとする割合がいくぶん減少し、短いとする割合がわずかながら増加するという傾向がみられる(第28表)。

つぎに、「あなたは1日の仕事を終ってどの程

第26表 勤務時間に対する意識

社名			B		C		計	
Q16								
非常に長すぎる	12	23.5%	4	6.8%	3	5.2%	19	11.3%
かなり長い	25	49.0	20	33.9	28	48.3	73	43.5
どちらともいえない	11	21.6	29	49.2	24	41.4	64	38.1
やや短い	2	3.9	3	5.1	1	1.7	6	3.6
非常に短すぎる	0	0.0	1	1.7	0	0.0	1	0.6
わからない	1	2.0	2	3.4	2	3.4	5	3.0
計	51	100.0	59	100.0	58	100.0	168	100.0

第27表 勤務時間に対する意識と年齢

Q16	Q2		20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
非常に長すぎる	6	11.6%	6	10.9%	3	5.9%	3	21.4%	18	10.8%		
かなり長い	17	36.8	25	45.5	24	47.1	6	42.9	72	43.4		
どちらともいえない	20	44.8	20	36.4	21	41.2	3	21.4	64	38.6		
やや短い	1	2.5	2	3.6	2	3.9	1	7.1	6	3.6		
非常に短すぎる	0	0.0	0	0.0	1	2.0	0	0.0	1	0.6		
わからない	2	4.4	2	3.6	0	0.0	1	7.1	5	3.0		
計	46	100.0	55	100.0	51	100.0	14	100.0	166	100.0		

第28表 勤務時間に対する意識と職務満足感

Q16	Q13		非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
非常に長すぎる	1	6.2%	11	11.7%	3	9.1%	2	11.8%	1	20.0%		
かなり長い	6	37.5	42	44.7	18	54.5	6	35.3	1	20.0		
どちらともいえない	6	37.5	34	36.2	11	33.3	9	52.9	2	40.0		
やや短い	2	12.5	4	4.3	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
非常に短すぎる	1	6.2	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0		
わからない	0	0.0	3	3.2	1	3.3	0	0.0	1	20.0		
計	16	100.0	94	100.0	33	100.0	17	100.0	5	100.0		

わからない		計	
0	0.0%	18	10.8%
0	0.0	73	44.0
1	100.0	63	38.0
0	0.0	6	3.6
0	0.0	1	0.6
0	0.0	5	3.0
1	100.0	166	100.0

度疲労を感じますか」(Q18)という質問については、「感じる」が76.3%、「どちらともいえない」が5.9%、「感じない」が17.2%となっており、疲労感はかなり高いことがわかる(第29表)。

年齢別では、年齢が高くなるほど疲労感が高くなっている(第30表)。

また、職務満足度との関係については、職務満足度が高くなるにつれて疲労感はいくぶん低くな

るという傾向がみられる(第31表)。

つづいて、「あなたは現在の収入についてはどう思いますか」(Q19)という質問については、「満足」が7.7%、「どちらともいえない」が11.2%、「不満足」が81.1%となっており、収入に対する不満はきわめて強いといえるが、とくにC社でその傾向が強いようである(第32表)。

年齢別については、収入に対する「やや不満」が年齢が高くなるにつれていくぶん増加しているのに対して、「きわめて不満」の割合は年齢が低くなるほど高くなっており、とくに、20代で50.2%にまでたっているのは注目される(第33表)。

また、職務満足度との関係については、だいたいにおいて、職務満足度が低くなるにつれて収入に対する不満が強くなるという傾向がみられる(第34表)。

第29表 疲 勞 感

社名	A		B		C		計	
Q18								
非常に感じる	14	27.5%	21	35.0%	14	24.1%	49	29.0%
まあ感じる	25	49.0	22	36.7	33	56.9	80	47.3
どちらともいえない	4	7.8	4	6.7	2	3.4	10	5.9
あまり感じない	8	15.7	12	20.0	9	15.5	29	17.2
全然感じない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	1	1.7	0	0.0	1	0.6
計	51	100.0	60	100.0	58	100.0	169	100.0

第30表 疲労感と年令

Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
Q18										
非常に感じる	11	21.8%	17	30.9%	17	32.7%	3	21.4%	48	28.7%
まあ感じる	22	48.7	22	40.0	26	50.0	9	64.3	79	47.3
どちらともいえない	4	8.9	5	9.1	1	1.9	0	0.0	10	6.0
あまり感じない	9	20.7	10	18.2	8	15.4	2	14.3	29	17.4
全然感じない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	1	1.8	0	0.0	0	0.0	1	0.0
計	46	100.0	55	100.0	52	100.0	14	100.0	167	100.0

第31表 疲労感と職務満足感

Q13	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
Q18										
非常に感じる	3	18.7%	30	31.6%	9	27.3%	6	35.3%	1	20.0%
まあ感じる	6	37.5	45	47.4	16	48.5	8	47.1	4	80.0
どちらともいえない	0	0.0	3	3.2	5	15.2	1	5.9	0	0.0
あまり感じない	7	43.7	17	17.9	2	6.1	2	11.8	0	0.0
全然感じない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	3.0	0	0.0	0	0.0
計	16	100.0	95	100.0	33	100.0	17	100.0	5	100.0

わからない		計	
0	0.0%	49	29.3%
0	0.0	79	47.3
1	100.0	10	6.0
0	0.0	28	16.8
0	0.0	0	0.0
0	0.0	1	0.6
1	100.0	167	100.0

第32表 収入に対する意識

社名	A		B		C		計	
Q19								
非常に満足	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ満足	6	11.8	6	10.0	1	1.7	13	7.7
どちらともいえない	7	13.7	6	10.0	6	10.3	19	11.2
やや不満	22	43.1	30	50.0	27	46.6	79	46.7
きわめて不満	16	31.4	18	30.0	24	41.4	58	34.3
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	51	100.0	60	100.0	58	100.0	169	100.0

第33表 収入に対する意識と年齢

Q19 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
非常に満足	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ満足	4	8.3	4	7.3	4	7.7	1	7.1	13	7.8
どちらともいえない	2	4.4	9	16.4	5	9.6	3	21.4	19	11.4
やや不満	16	37.1	26	47.3	28	53.8	7	50.0	7	46.1
きわめて不満	24	50.2	16	29.1	15	28.8	3	21.4	58	34.7
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	46	100.0	55	100.0	52	100.0	14	100.0	167	100.0

第34表 収入に対する意識と職務満足感

Q19 \ Q13	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
非常に満足	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ満足	4	25.0	6	6.3	1	3.0	2	11.8	0	0.0
どちらともいえない	2	12.5	9	9.5	5	15.2	3	17.6	0	0.0
やや不満	8	50.0	50	52.6	12	36.4	7	41.2	1	20.0
きわめて不満	2	12.5	30	31.6	15	45.5	5	29.4	4	80.0
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	16	100.0	95	100.0	33	100.0	17	100.0	5	100.0

わからない		計	
0	0.0%	0	0.0%
0	0.0	13	7.8
0	0.0	19	11.4
0	0.0	78	46.7
1	100.0	57	34.1
0	0.0	0	0.0
1	100.0	167	100.0

第35表 上役との関係に対する意識

Q20 \ 社名	A		B		C		計	
非常にうまくいっている	0	0.0%	4	6.7%	6	10.3%	10	6.0%
まあうまくいっている	26	53.1	40	66.7	28	48.3	94	56.3
どちらともいえない	15	30.6	11	18.3	14	24.1	40	24.0
あまりうまくいっていない	7	14.3	3	5.0	8	13.8	18	10.8
全然うまくいっていない	0	0.0	0	0.0	1	1.7	1	0.6
わからない	1	2.0	2	3.3	1	1.7	4	2.4
計	49	100.0	60	100.0	58	100.0	167	100.0

④人間関係に対する意識

「一般的にいてあなたは上役とうまくいっていると思いますか」(Q20)という質問に対する回答は、「うまくいっている」が62.3%、「どちらともいえない」が24.0%、「うまくいっていない」が11.4%となっている(第35表)。

つぎに、「一般的にいてあなたは同僚とうまくいっていると思いますか」(Q21)という質問

については、「うまくいっている」が79.1%、「どちらともいえない」16.8%、「うまくいっていない」が3.0%となっており、上役よりも同僚とうまくいっている割合がかなり高い。また、B社では、上役についても同僚についてもうまくいっているとする割合がA社、C社とくらべていくぶん高いようである(第36表)。

さて、これを職位別にみるならば、どちらの関

第36表 同僚との関係に対する意識

Q21 \ 社名	A		B		C		計	
非常にうまくいっている	4	8.2%	3	5.0%	4	6.9%	11	6.6%
まあうまくいっている	34	69.4	47	78.3	40	69.0	121	72.5
どちらともいえない	8	16.3	10	16.7	10	17.2	28	16.8
あまりうまくいっていない	1	2.0	0	0.0	4	6.9	5	3.0
全然うまくいっていない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	2	4.1	0	0.0	0	0.0	2	1.2
計	49	100.0	60	100.0	58	100.0	167	100.0

第37表 上役との関係に対する意識と職位

Q20 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常にうまくいっている	5	4.5%	4	7.3%	9	5.5%
まあうまくいっている	58	52.7	35	63.6	93	56.4
どちらともいえない	32	29.1	8	14.5	40	24.2
あまりうまくいっていない	11	10.0	7	12.7	18	10.9
全然うまくいっていない	0	0.0	1	1.8	1	0.6
わからない	4	3.6	0	0.0	4	2.4
計	110	100.0	55	100.0	165	100.0

第38表 同僚との関係に対する意識と職位

Q21 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常にうまくいっている	6	5.5%	5	9.1%	11	6.7%
まあうまくいっている	78	70.9	41	74.5	119	72.1
どちらともいえない	21	19.1	7	12.7	28	17.0
あまりうまくいっていない	3	2.7	2	3.6	5	3.0
全然うまくいっていない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	2	1.8	0	0.0	2	1.2
計	110	100.0	55	100.0	165	100.0

第39表 同僚との関係に対する意識と職務満足感

Q21 \ Q13	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
非常にうまくいっている	1	6.7%	7	7.4%	1	3.0%	1	5.9%	1	20.0%
まあうまくいっている	12	80.0	70	74.5	22	66.7	12	70.6	2	40.0
どちらともいえない	2	13.3	14	14.9	8	24.2	3	17.6	1	20.0
あまりうまくいっていない	0	0.0	3	3.2	1	3.0	1	5.9	0	0.0
全然うまくいっていない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	0	0.0	1	3.0	0	0.0	1	20.0
計	15	100.0	94	100.0	33	100.0	17	100.0	5	100.0

わからない		計	
0	0.0%	11	6.7%
1	100.0	119	72.1
0	0.0	28	17.0
0	0.0	5	3.0
0	0.0	0	0.0
0	0.0	2	1.2
1	100.0	165	100.0

係においても、一般職よりも管理職のほうがうまくいっているとする割合がいくぶん高いことがわかる(第37表、第38表)。

また、職務満足度との関係については、だいたいいにおいて、職務満足度が高くなるにつれて同僚関係をよしとする割合も高くなるという傾向がみられるが(第39表)、上役関係についてはこのような傾向がみられない。

第40表 職業の一般評価

Q22 \ 社名	A		B		C		計	
非常に高い	3	6.2%	1	1.7%	2	3.4%	6	3.6%
まあ高い	16	33.3	25	41.7	31	53.4	72	43.4
どちらともいえない	23	47.9	28	46.7	14	24.1	65	39.2
やや低い	3	6.2	5	8.3	8	13.8	16	9.6
きわめて低い	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	3	6.2	1	1.7	3	5.2	7	4.2
計	48	100.0	60	100.0	58	100.0	166	100.0

第41表 職業の自己評価

Q23 \ 社名	A		B		C		計	
非常に高い	4	8.5%	4	6.7%	6	10.5%	14	8.5%
まあ高い	19	40.4	19	31.7	20	35.1	58	35.4
どちらともいえない	15	31.9	26	43.3	21	36.8	62	37.8
やや低い	8	17.0	7	11.7	6	10.5	21	12.8
きわめて低い	0	0.0	3	5.0	2	3.5	5	3.1
わからない	1	2.1	1	1.7	2	3.5	4	2.4
計	47	100.0	60	100.0	57	100.0	164	100.0

第42表 職業の一般評価と職位

Q22 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常に高い	3	2.8%	3	5.5%	6	3.7%
まあ高い	45	41.3	27	49.1	72	43.9
どちらともいえない	42	38.5	22	40.0	64	39.0
やや低い	13	11.9	3	5.5	16	9.8
きわめて低い	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	6	5.5	0	0.0	6	3.7
計	109	100.0	55	100.0	164	100.0

第43表 職業の自己評価と職位

Q23 \ Q10	一般職		管理職		計	
非常に高い	5	4.6%	9	16.7%	14	8.6%
まあ高い	35	32.4	21	38.9	56	34.6
どちらともいえない	44	40.7	18	33.3	62	38.3
やや低い	16	14.8	5	9.3	21	13.0
きわめて低い	5	4.6	0	0.0	5	3.1
わからない	3	2.8	1	1.9	4	2.5
計	108	100.0	54	100.0	162	100.0

⑤職業評価と社会的責任感

「一般の人たちの新聞記者に対する評価についてどう思いますか」(Q22)という質問に対する回答は、「高い」が47.0%、「どちらともいえない」が39.2%、「低い」が9.6%となっている(第40表)。

つぎに、「あなた自身の新聞記者に対する評価

はどうですか」(Q23)という質問については、「高い」が43.9%、「どちらともいえない」が37.8%、「低い」が15.9%となっており、一般評価にくらべて自己評価のほうがわずかに低い。これを、各社別にみるならば、A社では一般評価より自己評価が高いのに対して、B社とC社では一般評価より自己評価が低いことがわかる(第41

第44表 職業の一般評価と職業満足感

Q22 \ Q12	非常に満足		まあ満足		どちらとも いえない		やや不満		きわめて不満	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
非常に高い	3	12.0%	2	1.9%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ高い	13	52.0	50	48.1	8	30.8	0	0.0	0	0.0
どちらとも いえない	8	32.0	40	38.5	12	46.2	3	100.0	0	0.0
やや低い	1	4.0	9	8.7	4	15.4	0	0.0	1	100.0
きわめて低い	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	3	2.9	2	7.7	0	0.0	0	0.0
計	25	100.0	104	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0

わからない		計	
0	0.0%	5	3.1%
0	0.0	71	44.1
0	0.0	63	39.1
1	50.0	16	9.9
0	0.0	0	0.0
1	50.0	6	3.7
2	100.0	161	100.0

第45表 職業の自己評価と職業満足感

Q23 \ Q12	非常に満足		まあ満足		どちらとも いえない		やや不満		きわめて不満	
	数	%	数	%	数	%	数	%	数	%
非常に高い	4	16.0%	10	9.7%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ高い	14	56.0	36	35.0	4	15.4	1	33.3	1	100.0
どちらとも いえない	5	20.0	41	39.8	12	46.2	1	33.3	0	0.0
やや低い	2	8.0	11	10.7	6	23.1	1	33.3	0	0.0
きわめて低い	0	0.0	2	1.9	3	11.5	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	3	2.9	1	3.8	0	0.0	0	0.0
計	25	100.0	103	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0

わからない		計	
0	0.0%	14	8.7%
0	0.0	56	35.0
1	50.0	60	37.5
1	50.0	21	13.1
0	0.0	5	3.1
0	0.0	4	2.5
2	100.0	160	100.0

表)。

また、職位別では、一般評価も自己評価もともに一般職より管理職で高くなっている(第42表、第43表)。

さらに、職業評価(一般評価と自己評価)と職業満足度との関係については、だいたいにおいて、職業満足度が低くなるにつれて、職業評価も低くなるという傾向がみられる(第44表、第45表)。

なお、新聞記者の職業の一般評価と自己評価との関係については、はっきりした傾向がみられない。

つづいて、「あなたは新聞の仕事にたずさわっているとき社会的責任や使命を意識していますか」(Q24)という質問の回答は、「している」が87.4%、「どちらともいえない」が4.2%、「していない」が7.2%で、社会的な責任感や使命感が強いことがわかる(第46表)。

これを、年齢別、職位別にみるならば、年齢および職位の上昇にともなって責任感や使命感を意識する割合が高くなっていることがわかる(第47表、第48表)。

また、職業満足度との関係については、職業満足度が高くなるにつれて、責任感や使命感が強くなるという傾向がみられる(第49表)。

第46表 社会的責任感

社名	A		B		C		計	
Q24								
非常に強く意識している	27	55.1%	25	41.7%	27	46.6%	79	47.3%
まあ意識している	17	34.7	27	45.0	23	39.7	67	40.1
どちらともいえない	2	4.1	2	3.3	3	5.2	7	4.2
あまり意識していない	2	4.1	6	10.0	4	6.9	12	7.2
全然意識していない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	1	2.0	0	0.0	1	1.7	2	1.2
計	49	100.0	60	100.0	58	100.0	167	100.0

第47表 社会的責任感と年齢

Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
Q24										
非常に強く意識している	15	32.6%	25	46.3%	27	51.9%	11	84.6%	78	47.3%
まあ意識している	22	47.8	20	37.0	22	42.3	2	15.4	66	40.0
どちらともいえない	3	6.5	3	5.6	1	1.9	0	0.0	7	4.2
あまり意識していない	5	10.9	5	9.3	2	3.8	0	0.0	12	7.3
全然意識していない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	1	2.2	1	1.9	0	0.0	0	0.0	2	1.2
計	46	100.0	54	100.0	52	100.0	13	100.0	165	100.0

第48表 社会的責任感と職位

Q10	一般職		管理職		計	
Q24						
非常に強く意識している	42	38.2%	36	65.5%	78	47.3%
まあ意識している	48	43.6	18	32.7	66	40.0
どちらともいえない	6	5.5	1	1.8	7	4.2
あまり意識していない	12	10.9	0	0.0	12	7.3
全然意識していない	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	2	1.8	0	0.0	2	1.2
計	110	100.0	55	100.0	165	100.0

第49表 社会的責任感と職業満足感

Q12	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
Q24										
非常に強く意識している	20	80.0%	54	51.4%	2	7.7%	0	0.0%	1	100.0%
まあ意識している	5	20.0	44	41.9	15	57.7	1	33.3	0	0.0
どちらともいえない	0	0.0	3	2.9	4	15.4	0	0.0	0	0.0
あまり意識していない	0	0.0	3	2.9	5	19.2	2	66.7	0	0.0
全然意識していない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
わからない	0	0.0	1	1.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	25	100.0	105	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0

わからない		計	
1	50.0%	78	48.1%
0	0.0	65	40.1
0	0.0	7	4.3
0	0.0	10	6.2
0	0.0	0	0.0
1	50.0	2	1.2
2	100.0	162	100.0

⑥組織感と疎外感

「あなたは新聞社という組織のなかの人間であることの制約とか不満とかを感じていますか」(Q31)という質問に対する回答は、「感じている」が44.3%、「どちらともいえない」が16.6%、「感じていない」が37.9%となっており、感じている者がわずかに多い。また、各社を比較して、C社よりもB社、B社よりもA社というふうに、

新聞社の組織が大きくなるにつれて、制約や不満を感じる割合が増加していることは興味のあることである(第50表)。

さらに、一般職と管理職をくらべるならば、前者では、感じていない者より感じている者が、後者では感じている者より感じていないものがそれぞれわずかであるが多くなっていることがわかる(第51表)。

なお、職務満足度との関係については、職務満足度が低くなるにつれて、制約や不満を感じる割合がいくぶん高くなるという傾向がみられる(第52表)。

つぎに、「あなたは疎外感といったものを感じますか」(Q36)という質問については、「感じている」が26.2%、「どちらともいえない」が32.5%、「感じていない」が33.7%で、感じてい

第50表 組織感

Q31	社名		A		B		C		計	
	非常に感じている	11	21.6%	5	8.3%	4	6.9%	20	11.8%	
まあ感じている	18	35.3	22	36.7	15	25.9	55	32.5		
どちらともいえない	10	19.6	12	20.0	6	10.3	28	16.6		
あまり感じていない	11	21.6	17	28.3	26	44.8	54	32.0		
全然感じていない	1	2.0	3	5.0	6	10.3	10	5.9		
わからない	0	0.0	1	1.7	1	1.7	2	1.2		
計	51	100.0	60	100.0	58	100.0	165	100.0		

第51表 組織感と職位

Q31	Q10		一般職		管理職		計	
	非常に感じている	14	12.6%	6	10.7%	20	12.0%	
まあ感じている	36	32.4	18	32.1	54	32.3		
どちらともいえない	22	19.8	6	10.7	28	16.8		
あまり感じていない	31	27.9	23	41.1	54	32.3		
全然感じていない	6	5.4	3	5.4	9	5.4		
わからない	2	1.8	0	0.0	2	1.2		
計	111	100.0	56	100.0	167	100.0		

第52表 組織感と職務満足感

Q31	Q13		非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
	非常に感じている	1	6.2%	9	9.5%	5	15.2%	1	5.9%	4	80.0%	
まあ感じている	1	6.2	34	35.8	10	30.3	9	52.9	0	0.0		
どちらともいえない	2	12.5	17	17.9	7	21.2	1	5.9	0	0.0		
あまり感じていない	7	43.7	31	32.6	10	30.3	5	29.4	1	20.0		
全然感じていない	4	25.0	4	4.2	0	0.0	1	5.9	0	0.0		
わからない	1	6.2	0	0.0	1	3.0	0	0.0	0	0.0		
計	16	100.0	95	100.0	33	100.0	17	100.0	5	100.0		

わからない		計	
0	0.0%	20	12.0%
0	0.0	54	32.3
1	100.0	28	16.8
0	0.0	54	32.3
0	0.0	9	5.4
0	0.0	2	1.2
1	100.0	167	100.0

ない者のほうが多い。このことは、いずれの社についてもいえることであるが、とくに、A社でその傾向が強い(第53表)。

ところで、この質問では、疎外感を被調査者がどのようなものと考えているかをとらえるために、ひきつづいて、「それはどういうものですか」とたずねたところ、その内容を明確に指摘した回答は少なかったが、「歴史の傍観者にすぎないと

第53表 疎外感

Q36 \ 社名	A		B		C		計	
感じる	14	29.2%	12	20.3%	16	30.2%	42	26.2%
どちらともいえない	12	25.0	28	47.5	12	22.6	52	32.5
感じない	20	41.7	17	28.8	17	32.1	54	33.7
わからない	2	4.2	2	3.4	8	15.1	12	7.5
計	48	100.0	59	100.0	53	100.0	160	100.0

第54表 疎外感と職位

Q36 \ Q10	一般職		管理職		計	
感じる	30	28.3%	12	23.1%	42	26.6%
どちらともいえない	35	33.0	16	30.8	51	32.3
感じない	32	30.2	22	42.3	54	34.2
わからない	9	8.5	2	3.8	11	7.0
計	106	100.0	52	100.0	158	100.0

第55表 疎外感と職務満足感

Q36 \ Q13	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
感じる	3	18.7%	22	24.2%	6	18.7%	7	46.7%	3	75.0%
どちらともいえない	4	25.0	27	29.7	16	50.0	5	33.3	0	0.0
感じない	7	43.7	36	39.6	6	18.7	3	20.0	1	25.0
わからない	2	12.5	6	6.6	4	12.5	0	0.0	0	0.0
計	16	100.0	91	100.0	32	100.0	15	100.0	4	100.0

わからない		計	
1	100.0%	42	26.4%
0	0.0	52	32.7
0	0.0	53	33.3
0	0.0	12	7.5
1	100.0	159	100.0

足度が低くなるにつれて疎外感が強くなるという傾向がみられる(第55表)。

⑦新聞社意識と労働組合意識

「あなたはあなたの属している新聞社に対して一体感あるいは満足感を感じていますか」(Q34)という質問に対する回答は、「感じている」が52.7%、「どちらともいえない」が17.6%、「感じていない」が27.3%となっており、新聞社意識はかならずしも強いとはいえない(第56表)。

年齢別では、年齢が高くなるにつれて新聞社意識はわずかに強くなっている(第57表)。

また、職位別では、一般職とくらべて管理職の

いう不満「組織に対する無力感や孤独感」といったような回答が比較的多かった。

さて、職位別については、一般職とくらべて管理職のほうで疎外感がより少ないようである(第54表)。

また、職務満足度との関係については、職務満

第56表 新聞社意識

Q34 \ 社名	A		B		C		計	
非常に感じている	3	6.0%	5	8.5%	7	12.5%	15	9.1%
まあ感じている	25	50.0	22	37.3	25	44.6	72	43.6
どちらともいえない	9	18.0	10	16.9	10	17.9	29	17.6
あまり感じていない	10	20.0	14	23.7	8	14.3	32	19.4
全然感じていない	3	6.0	8	13.6	2	3.6	13	7.9
わからない	0	0.0	0	0.0	4	7.2	4	2.4
計	50	100.0	59	100.0	56	100.0	165	100.0

第57表 新聞社意識と年令

Q34 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
	非常に感じている	4	9.1%	6	10.9%	4	7.8%	1	7.7%	15
まあ感じている	14	31.8	25	45.5	25	49.0	7	53.8	71	43.6
どちらともいえない	8	18.2	12	21.8	8	15.7	1	7.7	29	17.8
あまり感じていない	12	27.3	7	12.7	10	19.6	3	23.1	32	19.6
全然感じていない	4	9.1	4	7.3	4	7.8	1	7.7	13	8.0
わからない	2	4.5	1	1.8	0	0.0	0	0.0	3	1.8
計	44	100.0	55	100.0	51	100.0	13	100.0	163	100.0

第58表 新聞社意識と職位

Q34 \ Q10	一般職		管理職		計	
	非常に感じている	7	6.5%	8	14.3%	15
まあ感じている	41	38.3	30	53.6	71	43.6
どちらともいえない	23	21.5	6	10.7	29	17.8
あまり感じていない	23	21.5	9	16.1	32	19.6
全然感じていない	11	10.3	2	3.6	13	8.0
わからない	2	1.9	1	1.8	3	1.8
計	107	100.0	56	100.0	163	100.0

第59表 新聞社意識と職業満足感

Q34 \ Q12	非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
	非常に感じている	5	18.5%	9	8.9%	0	0.0%	1	33.3%	0
まあ感じている	16	59.3	47	46.5	6	23.1	1	33.3	0	0.0
どちらともいえない	3	11.1	20	19.8	4	15.4	0	0.0	0	0.0
あまり感じていない	1	3.7	20	19.8	10	38.5	0	0.0	0	0.0
全然感じていない	2	7.4	3	3.0	6	23.1	1	33.3	1	100.0
わからない	0	0.0	2	2.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	27	100.0	101	100.0	26	100.0	3	100.0	1	100.0

わからない		計	
0	0.0%	15	9.4%
0	0.0	70	43.7
1	50.0	28	17.5
1	50.0	32	20.0
0	0.0	13	8.1
0	0.0	2	1.2
2	100.0	160	100.0

る」が20.5%、「どちらともいえない」が25.8%「感じていない」が49.0%となっており、労働組合意識は新聞社意識よりもさらに低いことがわかる。ただし、B社では、A社、C社とくらべて、新聞社意識がいくぶん低く、労働組合意識がいくぶん高いようである（第60表）。

ところで、年令別、職位別については、はっきりした傾向がみられないが、学歴については、新聞社意識は高卒より大卒で、労働組合意識は大卒より高卒でそれぞれわずかに高いことがうかがわれる（第61表、第62表）。

また、職務満足度との関係では、だいたいにおいて、職務満足度が低くなるにつれて、労働組合意識も低くなるという傾向がみられる（第63表）。

なお、新聞社意識と労働組合意識との関係については、新聞社意識が低くなるにつれて労働組合

ほうで新聞社意識が強い（第58表）。

さらに、職業満足度との関係については、だいたいにおいて、職業満足度が高くなるにつれて新聞社意識も強くなるという傾向がみられる（第59表）。

つぎに、「あなたはあなたの属している労働組合に対して一体感あるいは満足感を感じていますか」（Q35）という質問については、「感じてい

第60表 労働組合意識

Q35	社名		A		B		C		計	
	非常に感じている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
まあ感じている	6	12.5	20	34.5	5	11.1	31	20.5		
どちらともいえない	11	22.9	20	34.5	8	17.8	39	25.8		
あまり感じていない	24	50.0	12	20.7	17	37.8	53	35.1		
全然感じていない	7	14.6	5	8.6	9	20.0	21	13.9		
わからない	0	0.0	1	1.7	6	13.3	7	4.6		
計	48	100.0	58	100.0	45	100.0	151	100.0		

第61表 新聞社意識と学歴

Q34	Q6		新中卒・旧高小卒		新高卒・旧中卒		大学卒		その他		計	
	非常に感じている	0	0.0%	1	3.3%	14	11.2%	0	0.0%	15	9.2%	
まあ感じている	3	60.0	12	40.0	54	43.2	2	66.7	71	43.6		
どちらともいえない	0	0.0	6	20.0	22	17.6	1	33.3	29	17.8		
あまり感じていない	1	20.0	6	20.0	25	20.0	0	0.0	32	19.6		
全然感じていない	1	20.0	4	13.3	8	6.4	0	0.0	13	8.0		
わからない	0	0.0	1	3.3	2	1.6	0	0.0	3	1.8		
計	5	100.0	30	100.0	125	100.0	3	100.0	163	100.0		

第62表 労働組合意識と学歴

Q35	Q6		新中卒・旧高小卒		新高卒・旧中卒		大学卒		その他		計	
	非常に感じている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
まあ感じている	2	50.0	7	25.9	20	17.4	1	33.3	30	20.1		
どちらともいえない	2	50.0	5	18.5	32	27.8	0	0.0	39	26.2		
あまり感じていない	0	0.0	7	25.9	46	40.0	0	0.0	53	35.6		
全然感じていない	0	0.0	5	18.5	13	11.3	2	66.7	20	13.4		
わからない	0	0.0	3	11.1	4	3.5	0	0.0	7	4.7		
計	4	100.0	27	100.0	115	100.0	3	100.0	149	100.0		

第63表 労働組合意識と職務満足感

Q35	Q13		非常に満足		まあ満足		どちらともいえない		やや不満		きわめて不満	
	非常に感じている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0
まあ感じている	6	46.2	20	23.3	2	6.5	3	21.4	0	0.0		
どちらともいえない	2	15.4	24	27.9	8	25.8	3	21.4	1	25.0		
あまり感じていない	3	23.1	27	31.4	14	45.2	4	28.6	3	75.0		
全然感じていない	2	15.4	12	14.0	6	19.4	1	7.1	0	0.0		
わからない	0	0.0	3	3.5	1	3.2	3	21.4	0	0.0		
計	13	100.0	86	100.0	31	100.0	14	100.0	4	100.0		

わからない		計	
0	0.0%	0	0.0%
0	0.0	31	20.8
0	0.0	38	25.5
1	100.0	52	34.9
0	0.0	21	14.1
0	0.0	7	4.7
1	100.0	149	100.0

意識がますます低くなるという傾向がみられる(第64表)。

⑧新聞記者観

「あなたは新聞記者という職業が一般のサラリーマンとは異種なものであると感じていますか」(Q30)という質問に対する回答は、「感じている」が82.3%、「どちらともいえない」が8.3%、「感じていない」が6.6%となっており、サラリ

第64表 労働組合意識と新聞社意識

Q35 \ Q34	非常に感じている		まあ感じている		どちらともいえない		あまり感じていない		全然感じていない	
非常に感じている	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%	0	0.0%
まあ感じている	6	50.0	16	26.2	4	14.3	3	9.7	1	8.3
どちらともいえない	3	25.0	17	27.9	8	28.6	8	25.8	2	16.7
あまり感じていない	1	8.3	20	32.8	11	39.3	16	51.6	4	33.3
全然感じていない	1	8.3	6	9.8	4	14.3	3	9.7	5	41.7
わからない	1	8.3	2	3.3	1	3.6	1	3.2	0	0.0
計	12	100.0	61	100.0	28	100.0	31	100.0	12	100.0

わからない		計	
0	0.0%	0	0.0%
1	25.0	31	20.9
0	0.0	38	25.7
0	0.0	52	35.1
1	25.0	20	13.5
2	50.0	7	4.7
4	100.0	148	100.0

と思いますか」(Q37)という質問については、「思う」が63.6%、「どちらともいえない」が10.9%、「思わない」が7.9%となっており、新聞記者は変わったという認識がかなり強い(第66表)。このことは、とくに、年齢が高くなることもなってより強くあらわれる(第67表)。

ところで、被調査者は新聞記者がどう変わったと考えているかという点、それについては、「サラリーマン化した」という意見がほとんどであり、その内容としては、「社会の木鐸であるという意識が少なくなった」「自己中心的になった」「事

ーマンとの同質性よりも異質性が強く意識されている(第65表)。

つきに、「あなたは、戦後、新聞記者が変わった

第65表 新聞記者の異質性に対する意識

Q30 \ 社名	A		B		C		計	
非常に感じている	22	43.1%	17	28.3%	25	43.9%	64	38.1%
まあ感じている	20	39.2	31	51.7	28	49.1	79	47.0
どちらともいえない	6	11.8	5	8.3	3	5.3	14	8.3
あまり感じていない	3	5.9	6	10.0	0	0.0	9	5.4
全然感じていない	0	0.0	1	1.7	1	1.8	2	1.2
わからない	0	0.0	0	0.0	0	0.0	0	0.0
計	51	100.0	60	100.0	57	100.0	168	100.0

第66表 新聞記者の変化に対する意識

Q37 \ 社名	A		B		C		計	
思う	33	66.0%	40	67.8%	32	57.1%	105	63.6%
どちらともいえない	8	16.0	5	8.5	5	8.9	18	10.9
思わない	4	8.0	4	6.8	5	8.9	13	7.9
わからない	5	10.0	10	16.9	14	25.0	29	17.6
計	50	100.0	59	100.0	56	100.0	165	100.0

第67表 新聞記者の変化に対する意識と年齢

Q37 \ Q2	20 ~ 29才		30 ~ 39才		40 ~ 49才		50 ~ 59才		計	
思う	16	35.6%	33	62.3%	45	86.5%	10	76.9%	104	63.8%
どちらともいえない	4	8.9	11	20.8	1	1.9	2	15.4	18	11.0
思わない	6	13.3	2	3.8	3	5.8	1	7.7	12	7.4
わからない	19	42.2	7	13.2	3	5.8	0	0.0	29	17.8
計	45	100.0	53	100.0	52	100.0	13	100.0	163	100.0

第68表 新聞記者の専門性に対する意識

Q32	社名	A		B		C		計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
思う		37	74.0%	28	47.5%	36	64.3%	101	61.2%
どちらともいえない		7	14.0	17	28.8	6	10.7	30	18.2
思わない		5	10.0	10	16.9	11	19.6	26	15.8
わからない		1	2.0	4	6.8	3	5.4	8	4.8
計		50	100.0	59	100.0	56	100.0	165	100.0

第69表 専門記者制度に対する意識

Q33	社名	A		B		C		計	
		人数	割合	人数	割合	人数	割合	人数	割合
思う		41	80.4%	42	72.4%	41	74.5%	124	75.6%
どちらともいえない		3	5.9	6	10.3	7	12.7	16	9.8
思わない		5	9.8	7	12.1	3	5.5	15	9.1
わからない		2	3.9	3	5.2	4	7.3	9	5.5
計		51	100.0	58	100.0	55	100.0	164	100.0

務的になった」「組織のなかの人間になった」「根生や信念がなくなった」「スケールが小さくなった」「要領がよくなった」「自分の生活を大切にするようになった」などがあげられた。

つづいて、「あなたは新聞記者という職業が専門的職業（プロフェッション）であると思いますか」（Q32）という質問に対する回答は、「思う」が61.2%、「どちらともいえない」が18.2%、「思わない」が15.8%となっており、新聞記者を専門的職業とする意見がかなり強い（第68表）。

また、この質問では、「どうしてですか」とかさねてたずねることによってその理由を示すことをもとめたが、それに対しては、「専門的職業であると思う」と答えた者では、「知識」「能力」「技術」「素質」「責任感」などの必要性をあげる割合が高く、「専門的職業であると思わない」と答えた者では「常識があればだれにでもできる」ことを指摘する割合が高かった。

さらに、「あなたは専門記者制度が必要であると思いますか」（Q33）という質問については「思う」が75.6%、「どちらともいえない」が9.8%、「思わない」が9.1%となっており、その必要性がかなり強く肯定されている（第69表）。

さて、この質問でも、ひきつづいて、「どうしてですか」とたずねたのであるが、それに対しては、「必要である」と答えた者では「社会の変化にともなって新聞記者にも専門的知識が要求されるようになった」という意見が、また、「必要で

ない」と答えた者では「新聞記者には専門的知識よりも幅の広いバランスのとれた常識のほうがより必要である」という意見が、それぞれ多くみられた。

Ⅲ 展 望

以上において、新聞記者が、新聞記者の職業（occupation）および職務（job）にかかわるさまざまなことがらについて、どのように考えているかをとらえるためのパイロット・スタディの結果を報告してきた。すでにのべたように、この調査は、新聞記者の職業意識に関する全体的な傾向の把握と、それにもとづく、新聞記者の職業意識に関して「何が問題であるのか」「何が解明されなければならないのか」の発見、を意図したものであって、その全体的な傾向や問題をいまず説明しようというものではないし、まして、ある特定の仮説の検証をこころみようとするものでもない。それらについては、今後の綿密な研究にまたなければならない。ここでは、そのような今後の研究にいくぶんかでも貢献することができるように、以上のデータから提起されるいくつかの問題のなかで、とくに、新聞記者の職業および職務に対する満足感という問題にかぎって若干の考察を加えておきたいと思う。

さて、さまざまな職業についての既存のデータを比較するならば、新聞記者の職業満足度および職務満足度がきわめて高いものであることがわか

る。では、なぜ高いのかという、それにはさまざまな要因が関連していると考えられる。

調査結果からみるならば、職業満足感や職務満足感、一方においては、「社」「年令」「学歴」「勤続年数」「所属部」「職位」と、また、他方においては、「勤務時間、疲労、収入に対する意識」「人間関係(とくに同僚との関係)に対する意識」「職業評価」「社会的責任感や使命感」「組織感」「疎外感」「新聞社意識」「労働組合意識」と関連していることが理解できる。しかし、このことは、なにも新聞記者という職業についてのみ、みられることではなく、他のさまざまな職業についてもいいうことであろう。たとえば、一般職にくらべて管理職で満足度が高いということなどは、じつにさまざまな職業について指摘されていることである。やはり、他の職業との類似点と相違点を明らかにしていくことが必要である。

ところで、このような相違点についての1つのがかりは、「職業選択の動機」にもとめることができるように思われる。ここでも、さまざまな職業についての既存のデータを比較することによって、新聞記者という職業を選択する動機がきわめて積極的なものであることがしられるのであるが、さらに重要なのは、この職業選択の動機が職業満足度と関連しているということである。このことから、新聞記者の満足度が高いことの1つの理由として、職業選択の理由としてあげたようなことがらが、その職業につくことによってかなり満たされているということを指摘したとしてもかならずしも、まちがいではないと考えられるのである。

もちろん、職業満足感や職務満足感についてはこれまでさまざまな仮説が提示されてきているので、新聞記者の満足感をとらえるばあいにも、これらの仮説が今後の実証研究にどのように利用されるかといったことを検討することは、ぜひとも必要なことといわなければならない。⁴⁾

ところで、ここでは、職業や職務に対する満足感が、個人的特性およびその他のさまざまな意識と関連しているという調査結果を示しておいたが、「AとBとCとがある種の因果連鎖によって

結びつけられていることがわかったとしても、けっして、AやBやCの性質を厳密に理解したことにはならない⁵⁾と考えるならば、われわれは、「満足」あるいは「不満足」という概念じたいをもう一度問題にしなければならないかもしれない。このような意味において、F. Herzbergの「従来の研究者は、満足にあらざればすなわち不満足、不満足にあらざればすなわち満足、ときめてかかるのが誤りのもとだ。満足と不満足は同一人において同時に併存するのではないか。人には hygiene need (自己防衛的欲求) と motivation need (達成的欲求) との二つの軸があって、一方には満足で他方には不満足という状態が通常なのではないか⁶⁾という指摘はきわめて示唆的である。

では、新聞記者の職業や職務に対する満足感の研究をさらに発展させるためには具体的にどのような手続をとることができるであろうか。われわれは、さしあたって、つぎのような方法を考えている。

①新聞記者にどのくらい満足しているかをたずねるという型の調査を、さまざまな新聞社のさまざまな記者を対象としておこなうか、あるいは、このような調査を特定の新聞社の特定の記者を対象として定期的にくりかえしおこなって、調査結果の比較分析をこころみる。このように、比較という視点を導入することによって、データがより豊富になるとともに、そこからより多くの仮説がみちびきだされることになる⁷⁾と考える。

②このような調査結果を新聞記者がどう考えるか、たとえば、新聞記者の職業満足度や職務満足度がきわめて高いという調査結果を記者自身がどう考えるか、などに焦点をあわせた面接調査をこころみる。一般に、統計的な質問紙調査は、記者の満足感についての全体的な傾向を把握しておくための方法としてはすぐれているが、反面において、個々の記者ごとの微妙なニュアンスやきめのこまかさをとらえることがむずかしいというきらいがある。われわれの調査に対する意見あるいは感想をもとめた欄で、この点の指摘が多数あったことを付記しておきたい。したがって、質問紙調査の結果を利用して、このような面接調査をこころみるならば、二つの型の調査方法のそれぞれの

利点を生かすことができると考えるのである。

さらに、このような面接調査で満足感についての意見をもとめるばあいには、その満足が「仕事の活動から生じたのか、仕事の状況からなのか、仕事によって得られた地位からなのか、または、仕事と結びついた他のいろいろな生活分野からなのか」⁷⁾ということ、一つの基準として用いることもできるであろう。

③以上のような方法によって発見され、深化させられた問題について、いくつかの仮説をたててそれを検証するために、エクステンシヴな仮説検証調査をおこなうか、あるいは、特殊な事例をとりあげてインテンシヴな事例研究をおこなう。

さて、以上において、新聞記者の職業および職務に対する満足感という問題にかぎって若干の考察を加えておいたが、われわれの調査結果から、なお、いくつかの問題がひきださせるということはいうまでもない。それらについても、今後、綿密な研究がこころみられることによって、新聞記者の職業意識はさらに解明されるであろうし、その規定要因についての洞察もますます深められることになるであろう。

(注)

- (1) R. L. Jones and C. E. Swanson, Small-city Daily Newspapermen, Their Interests and Abilities, Journalism Quarterly, Winter, 1954, なお、訳文は、稲葉三千男「マス・コミュニケーション

ョンの伝達過程」『東京大学新聞研究所紀要12』, 1963, p. 28, によった。

- (2) F. Machlup, The Production and Distribution of Knowledge in the United States, 1962, (Princeton University Press)
- (3) 高木教典「マス・メディア産業の構造」『マス・コミュニケーション入門』, (有斐閣) 1967, p. 50
- (4) 尾高邦雄『職業の倫理』(中央公論社) 1770, p. 334, 374
米山桂山『産業社会学序説』(慶応通信) 1960, pp. 18—19
J. Tiffin and E. J. McCormick, Industrial Psychology, 1965, (Prentice-Hall, Inc.), 正戸茂監訳, 『産業心理学』(評論社), 1970, pp. 365—395.
D. E. Super, The Psychology of Careers, 1957, (Harper and Brothers), 日本職業指導学会訳, 『職業生活の心理学』(誠信書房), 1960, pp. 5—21.
- (5) R. K. Merton, Social Theory and Social Structure, 1949, (The Free Press)
森東吾他訳『社会理論と社会構造』(みすず書房), 1961, p. 106.
- (6) F. Herzberg, Wotk and the Nature of Man, 1966, (World Publ. Co.),
なお、訳文は、藤本喜八「職業論」『産業心理学の方法と問題』(ミネルヴァ書房), 1969, p. 74によった。
- (7) D. E. Super, 前掲書, p. 282,

付記: 本稿は文部省特定研究「産業構造の変革に伴う諸問題」, 万成博研究組織「産業構造の変革と労働問題」による研究の一部である。なお、調査にあたっては、関西学院大学世論研究会の諸君の協力をえたとし、集計と整理については柏岡恵さんと榎本淳子さんにお世話になった。記して感謝の意を表わしたい。