

労働観に関する生活意識要因の検討

山本 寛*

AN ANALYSIS OF LIFE-CONSCIOUSNESS FACTORS RELATED TO WORK VALUES

HIROSHI YAMAMOTO Hakodate University

The purpose of this study is to investigate the life-consciousness factors which are bases of the career guidance. As explanatory variables, direction of life-style life design, system-and-group, and consumer consciousness are adopted.

Subjects are 346 and canonical coefficient analysis is adopted.

Main results are followings ;

- (a) The most strong coefficient relationship to work values is life design, the second is system-and-group, the third is direction of life-style and the fourth is consumer consciousness.
- (b) In the coefficient relationship between direction of life-style and work values, as common dimensions, human relations and spiritual facets are cleared.
- (c) In the coefficient relationship between life design and work values, as a common dimension, minus self-actualization consciousness is cleared.
- (d) In the coefficient relationship between system-and-group and work values, as a common dimension, work-centorism is cleared.
- (e) In the coefficient relationship between consumer consciousness and work values, as common dimensions, positiveness, autonomy, and self-actualization consciousness are cleared.

1. 問題の所在

職業や労働に対する価値観を職業選択における重要な一要因としてとらえたのは Eli Ginzberg (1951) 以降である。しかし、労働観を、実証的なデータにより分析したのは、Super, D. E., & Overstreet, P. L. (1960) のキャリア類型に関する「第9学年男子生徒の職業的成熟度」の研究が最初であった。

さらに、Super, D. E. らは、キャリア発達に影響を与える要因として、「価値」を「役割」とともに重視した(“Work Importance Study”において)。ここで彼らは個人の職業(労働)観が、職業選択やキ

ャリア発達にどのように関係しているかを検討した。例えば、賃金が安くても職種を重視する人と、職種より賃金の高さを求める人とは、かなり異なった職業選択を行うし、また仕事以外でもかなり異なった生活をすると考えられる。

さてこのように、キャリア発達に影響を与える要因として労働観が研究されてきたが、さらに、進路指導における労働観については、最近の経済・社会構造の変化に伴う変化をとらえることが重要と思われた。

例えば、Yankelovich, D. (1979) もこのような労働観の変化をとらえ、労働の世界ではっきり顕在化している新しい価値観として次の3つを指摘している。第1が余暇の重要性の向上、第2が賃金報酬を得る労働の象徴的な重要性。第3は仕事の人間化である。つまり、労働後の余った時間としての余暇で

* 函館大学

はなく、余暇を楽しむための労働といった余暇の積極的側面の評価、またその関連でより豊かな消費生活を享受するための労働の評価、そして、仕事それ自体に充実感を得るための仕事の人間的側面の評価が重要になってきている点である。つまり、労働観に關係する生活一般の要因や生活意識の要因の評価の重要性が増してきている、ということである。

山本(1990)はこのような、労働観に關係する生活要因の重要性を生活意識要因に絞り、生活における対人關係要因のなかから「対人意識」を、その他のサイコグラフィックス要因のなかから「ライフスタイルの方向」を選び、因果關係の観点で分析した。その結果、一部を除きほぼ因果關係が実証され、その重要性が確認された。

しかし、職業選択やキャリア発達の基本である労働観の分析により、より具体的に進路指導に寄与するためには、因果關係の実証だけでなく、より広い範囲の生活意識と労働観の關係を状況的にパターン化する必要があると思われた。

さらに、パートタイマーなどの非正社員の増加や、専業主婦の入職意欲の増大等の最近の傾向は、進路指導の対象年齢や対象層を広げ、成人に対する進路指導や労働観の研究の重要性を増大させてきた。そのため、研究対象を学生と社会人双方を含むことにより、学校進路指導だけでなく、広く進路指導の対象となる人々の労働観にかかわる生活意識が明らかになり、よりよい進路指導が可能になるものと思われた。特に、生活意識は実社会の体験等により大きく変化する可能性があるものであり、これまでの学校進路指導の対象に局限した研究では不十分と考えられたからである。

2. 研究の目的

本研究では、職業選択やキャリア発達の基本となり、広い意味での生活要因との関連の重要性が増している労働観を理解するため、山本(1990)で因果關係が実証された生活意識要因との關係を、より細かくパターン化して検討することを目的とする。

これにより、勤労者の生活意識レベルからの、キャリア発達のための基礎資料を提供するとともに、勤労者の「労働生活の質(QWL)」向上のための進路指導施策立案に結び付くと思われた。

これらの關係は以下の問題点に基づいて考察される。

(問題点1)「ライフスタイルの方向と労働観の關係」の検討

山本(1990)において設定された2つの労働観、つまり、業務中心の労働観と人格形成の労働観、双方に対し因果關係が実証されたライフスタイルの方

向について、より広範囲な両者の關係をパターン化して検討することにより、勤労者の具体的なキャリア発達のための資料を提供すると考えられる。

また、生活意識を時間軸でとらえ、現在において最も大切な生活意識を問題にするライフスタイルの方向と、問題点2に掲げた、将来における生活設計を比較して労働観との關係を検討することにより、現在から将来への発達という視点での労働観の育成や、発達の進路指導の施策に結び付くと考えられた。

(問題点2)「生活設計と労働観の關係」の検討

同様に、山本(1991)における業務中心の労働観に対し因果關係が実証された、(将来の)生活設計についての検討が勤労者のキャリア発達のための資料を提供すると考えられる。

さらに、学校進路指導においても、広井(1980)のいう「機能的進路指導」に結び付くと思われる、資格、技術などの習得による適応のための生活設計や、「人格的進路指導」に結び付くと思われる、魅力的な人格形成のための生活設計の検討が、労働観の育成という点で有意義であると考えられた。

(問題点3)「組織および集団要因と労働観の關係」の検討

個人がある問題に関し、彼の所属している集団のうち、最も明確に意識された集団、つまり「準拠集団」の利害や目標と一致した場合、その問題に対し、好意的で支持することが多い。社会心理学において重視されてきたこの所属意識は、当然、労働という生活場面における価値観にも影響を与える、と考えられた。

さらに、林(1985)も、企業の従業員の価値観は組織の規範、組織構造、対人關係などに影響される、としている。

また、山本(1991)においては業務中心の労働観に対し、組織集団としての成員におよぼす作用としての凝集性に關連した「連帯意識」の因果關係が実証された。

そこでより広い範囲での労働観との關係をパターン化するため、広い範囲の組織および集団に対する意識を關係する要因として設定した。

(問題点4)「消費意識と労働観の關係」の検討

購入、所有や、消費に関し、賢明で計画的な意識をもつ人々は、仕事の適性や、労働の目的、職務満足について、意欲的、積極的な労働観をもつ、と仮定された。

横田(1989)の研究結果においては、レジャー、余暇活動に熱心で、ファッションにも強い関心を示す消費意識の持ち主の労働観は、多くの自由時間を望み、能力の発揮できる企業に就職を希望する、といったパターンが見いだされた。

また、学校進路指導においても、生活指導との有

機的な関係や、早期からの消費者教育の重要性の認識などから、労働観育成における消費意識との関連が問題とされてきた。

このような観点から、本研究においては、広い範囲の消費意識を労働観に関係する要因として、とりあげた。これは、これまでの学校中心の進路指導における労働観研究にはあまりみられなかった点といえる。

3. 研究の方法・手続き

(1) 調査対象・手続き

本研究の調査対象は、東京都内および首都圏に居住する60歳未満の男女である。そして年齢および性別（10代、20代、30代、40代、50代）の2段抽出による比例標本抽出法（10歳未満については、特に消費意識等の生活意識についてその社会経験の無さから信頼性、妥当性あるデータの入手が困難と考えられたため、抽出を行わなかった）を行い、400名を抽出した。留置法による調査実施の結果、346票が回収された（回収率86.5%）。

(2) 調査期間

1989年5月上旬より6月上旬にわたって行われた。

(3) 測度

横田・山本（1989）の、労働観、ライフスタイルの方向、生活設計、組織および集団、消費意識をそ

れぞれ測定する、「全くあてはまらない」（1ポイント）から「とてもよくあてはまる」（5ポイント）までの5ポイントのリカー尺度を採用した。

4. 結果

各問題点についての分析結果が以下に示される。（問題点1）

労働観を予測変量、ライフスタイルの方向を説明変量とするカノニカル相関分析を行った結果が表1である。

それぞれ、有意水準0.01%、0.01%、0.1%、4.1%の正準変量が4列検出された。

①第1正準変量

「精神的な豊かさ」、「気のあう友人との時間」は最も大切だが、「物質的な豊かさ」、「スピーディーな身辺処理」は最も大切ではないライフスタイルの方向性を持つ人々は、「自己の仕事への誇り」をもち、「仕事より人間関係」を重視するといった労働観をもつ、というパターンがみられた。

②第2正準変量

第1正準変量とは逆に、「物質的な豊かさ」、「家庭での家族の団らん」が最も大切なライフスタイルの方向性を持つ人々の労働観は「賃金より職種を重視」する、というパターンがみられた。

③第3正準変量

表1 ライフスタイルの方向と労働観との関係

		第1正準変量	第2正準変量	第3正準変量	第4正準変量
労働観 (予測変量)	1 賃金より職種を重視	.217	.727	.573	.124
	2 残業時間より自由な時間を重視	.208	.271	-.436	-.260
	3 仕事で最高の生きがい	-.332	.152	.245	-.334
	4 仕事は定年まで続けるべき	-.339	.074	-.132	.816
	5 仕事を通じた人格の形成	.185	-.164	.494	.067
	6 仕事上の男女平等	.209	.124	-.230	.527
	7 自己の仕事への誇り	.454	-.314	-.070	.064
	8 人間関係より仕事の重視	-.458	.206	-.549	-.172
	9 能力の発揮できる企業への就職	.125	.124	-.041	-.424
ライフスタイルの方向 (説明変量)	1 健康が最も大切	.025	-.264	-.311	.097
	2 家庭では家族の団らんが最も大切	.023	.622	.279	.700
	3 物質的な豊かさが最も大切	-.464	.501	-.062	-.544
	4 精神的な豊かさが最も大切	.521	.176	.108	-.478
	5 より便利な生活への改善が最も大切	-.157	-.007	.440	.320
	6 スピーディーな身辺処理が最も大切	-.409	-.019	.101	-.112
	7 ゆとりある時間が最も必要	.099	.212	.016	-.031
	8 身だしなみに「美しさ」が最も必要	.143	-.085	-.214	.508
	9 気のあう友人との時間が最も大切	.496	.258	.324	-.381
	10 自由時間でいこいの時間の必要	-.077	.015	-1.049	.275
固有値 カノニカル相関係数 ウィルクス・ラムダ値 χ^2 値 自由度 有意水準	固有値	.248	.177	.097	.062
	カノニカル相関係数	.498	.421	.311	.248
	ウィルクス・ラムダ値	.468	.623	.757	.838
	χ^2 値	254.247	158.756	93.341	59.164
	自由度	90	72	56	42
	有意水準	.0001	.0001	.001	.041

「より便利な生活への改善」が最も大切だが、「いこいの時間」はあまり大切でないライフスタイルの方向性を持つ人々の労働観は、「賃金より職種」を、「仕事より人間関係」を、「自由な時間より残業時間」を重視し、「仕事を通した人格形成」をめざす、というパターンがみられた。

④第4正準変量

「家庭での家族の団らん」、「身だしなみの美しさ」が最も大切だが、「精神的」にも、「物質的」にも、「豊かさ」はあまり大切でないライフスタイルの方向性を持つ人々の労働観は、「仕事は定年まで続けるべき」で、「仕事上の男女平等」は重視するが、「能力の発揮できる企業への就職」には必ずしも拘らない、というパターンがみられた。

(問題点2)

労働観を予測変量、生活設計を説明変量とするカノニカル相関分析を行った結果が表2である。

それぞれ、有意水準0.01%、0.01%、0.4%、2.0%の正準変量が4列検出された。

①第1正準変量

「5年単位での(長期の)生活設計」を考えている人々の労働観は、「仕事は最高の生きがい」で、「人間関係より仕事を重視」する、というパターンがみられた。

②第2正準変量

「魅力的な人格形成のための生活設計」を考えないような人々の労働観は「仕事は定年まで続けるべき」だが、「能力の発揮できる企業への就職」には必ずしも拘らない、というパターンがみられた。

③第3正準変量

「宗教的な活動と関係した生活設計」は考えているが、「創造的な活動を中心とした生活設計」を考えないような人々の労働観は、「賃金より職種」を、「自由な時間より残業時間」を、「人間関係より仕事」を重視し、「仕事は最高の生きがい」ではない、というパターンがみられた。

④第4正準変量

第3正準変量とは逆に、「創造的な活動を中心とした生活設計」を考えるが、「家族単位の生活設計」、「地域活動と関係した生活設計」を考えないような人々の労働観は、「残業時間より自由な時間を重視」するが、「仕事は定年まで続ける」必要はなく、「仕事を通した人格形成」や、「仕事上の男女平等」は重視しない、というパターンがみられた。

(問題点3)

労働観を予測変量、組織および集団要因を説明変量とするカノニカル相関分析を行った結果が表3である。

それぞれ、有意水準0.01%、0.01%、0.01%の正準変量が3列検出された。

①第1正準変量

友人が遊び仲間というより、「仕事中心の仲間」であるような人々の労働観は、「仕事は最高の生きがい」であり、「仕事を通した人格の形成」をはかる、というパターンがみられた。

②第2正準変量

第1正準変量とは逆に、友人が、「仕事中心の仲間」というより、遊び仲間が中心であるような人々の労働観は、「自己の仕事への誇り」はもつが、「仕事は定年まで続ける」必要はなく、「残業時間より自由な時間を重視」する、というパターンがみられた。

③第3正準変量

「連帯意識」は強くなく、「人数」も多くないが、「意志決定」は早いような仲間集団で、「いつも、リーダーシップ」をとり、「いつも必要な情報を得ている」ような人々の労働観は、「仕事は定年まで続ける」必要はないが、「人間関係より仕事を重視」する、というパターンがみられた。

(問題点4)

労働観を予測変量、消費意識を説明変量とするカノニカル相関分析を行った結果が表4である。

それぞれ、有意水準0.01%、0.01%、3.1%の正準変量が3列検出された。

①第1正準変量

「余暇時間におけるレジャー活動志向」はなく、「流行にとらわれない質素な生活」もしていないような人々の労働観は、「自由時間より残業時間を重視」し、「自己の仕事への誇り」はもつが、「能力の発揮できる企業への就職」には必ずしも拘らない、というパターンがみられた。

②第2正準変量

「高価格のブランド品」より、低価格の商品を好み、「消費と貯蓄に同等の重要性」を認めるとともに、休日はショッピングよりは在宅志向であるような人々の労働観は、「仕事は定年まで続けるべき」だが、「仕事より人間関係を重視」し、「仕事は最高の生きがい」ではない、というパターンがみられた。

③第3正準変量

第2正準変量とは逆に、「低価格より高価格のブランド品志向」であるとともに、高価品は十分な情報収集後に購入するような人々の労働観は、「自己の仕事への誇り」をもち、「仕事を通した人格の形成」をはかり、「仕事は定年まで続ける」必要はない、というパターンがみられた。

5. 結果の考察

まず、有意な正準変量における固有値の累計を比較すると、全体的にみて労働観と関連の最も高い生

表2 生活設計と労働観との関係

		第1正準変量	第2正準変量	第3正準変量	第4正準変量
労働観 (予測変量)	1 賃金より職種を重視	-.055	-.280	.844	.168
	2 残業時間より自由な時間を重視	.043	-.040	-.491	.458
	3 仕事が最高の生きがい	.715	-.330	-.544	.117
	4 仕事は定年まで続けるべき	.191	.605	.258	-.659
	5 仕事を通じた人格の形成	-.270	-.311	-.072	-.491
	6 仕事上の男女平等	.182	.033	-.252	-.400
	7 自己の仕事への誇り	-.364	-.178	-.145	-.002
	8 人間関係より仕事の重視	.401	-.100	.419	.174
	9 能力の発揮できる企業への就職	-.053	-.459	.103	-.101
生活設計 (説明変量)	1 5年単位での生活設計	.649	.003	.033	.273
	2 自分中心の生活設計	-.004	-.284	.174	.028
	3 家族単位での生活設計	.095	-.112	-.152	-.810
	4 地域活動と関係した生活設計	-.172	.133	.087	-.440
	5 宗教的な活動と関係した生活設計	.197	-.101	.713	.191
	6 誰にも干渉されない静かな生活設計	.360	.344	-.189	-.205
	7 創造的な活動を中心とした生活設計	.054	-.184	-.669	.446
	8 魅力的な人格形成のための生活設計	-.061	-.792	.106	-.347
	9 資格、技術取得のための生活設計	.369	.143	.001	.249
	固有値	.333	.318	.068	.063
	カノニカル相関係数	.577	.564	.260	.252
	ウィルクス・ラムダ値	.359	.538	.790	.847
	χ^2 値	343.561	207.729	79.146	55.594
	自由度	81	64	49	36
	有意水準	.0001	.0001	.004	.020

表3 組織および集団要因と労働観との関係

		第1正準変量	第2正準変量	第3正準変量
労働観 (予測変量)	1 賃金より職種を重視	.041	.202	-.312
	2 残業時間より自由な時間を重視	.076	.497	-.188
	3 仕事が最高の生きがい	.376	-.351	.359
	4 仕事は定年まで続けるべき	.315	-.528	-.690
	5 仕事を通じた人格の形成	.374	.050	.003
	6 仕事上の男女平等	.051	-.021	.117
	7 自己の仕事への誇り	-.002	.450	.275
	8 人間関係より仕事の重視	.257	.158	.602
	9 能力の発揮できる企業への就職	.125	.279	-.285
組織および集団 (説明変量)	1 親しい仲間におけるリーダーシップ	.213	.255	.440
	2 必要な情報の得られる組織、集団	.057	.348	.458
	3 平均より上の、家庭の生活水準	.334	.238	-.333
	4 仕事中心の仲間関係	.654	-.683	-.151
	5 同地域に居住する親しい仲間	.184	-.153	-.322
	6 人数の多い親しい仲間集団	-.250	-.123	-.478
	7 意志決定の早い所属集団	.204	-.134	.538
	8 連帯意識の強い、親しい仲間	.190	.296	-.746
	9 特定の集団への所属の回避	-.005	.171	-.234
	固有値	.334	.208	.135
	カノニカル相関係数	.578	.456	.367
	ウィルクス・ラムダ値	.398	.598	.755
	χ^2 値	308.886	172.396	94.106
	自由度	81	64	49
	有意水準	.0001	.0001	.0001

表4 消費意識と労働観との関係

		第1正準変量	第2正準変量	第3正準変量
労働観 (予測変量)	1 賃金より職種を重視	-.376	-.152	-.176
	2 残業時間より自由な時間を重視	-.561	-.242	.144
	3 仕事が最高の生きがい	.214	-.612	.024
	4 仕事は定年まで続けるべき	-.172	.620	-.480
	5 仕事を通じた人格の形成	.021	-.023	.431
	6 仕事上の男女平等	.121	-.062	-.227
	7 自己の仕事への誇り	.518	.003	.633
	8 人間関係より仕事の重視	.081	-.457	-.122
	9 能力の発揮できる企業への就職	-.512	.316	.300
消費意識 (説明変量)	1 低価格より高価格のブランド品志向	-.331	-.590	.569
	2 十分な情報収集後の高価品の購入	.331	-.206	.722
	3 有名店志向	.341	.025	-.273
	4 余暇時間におけるレジャー活動志向	-.546	.224	.205
	5 流行にとらわれない質素な生活	-.423	.311	.103
	6 周囲と比べた商品購入の出費の多さ	.099	-.026	-.228
	7 消費と貯蓄の同等の重要性	-.205	.500	.182
	8 クレジットカードの利用の多さ	-.130	.060	-.287
	9 休日におけるショッピング志向	-.361	-.531	-.322
	固有値	.142	.122	.071
	カノニカル相関係数	.377	.349	.266
	ウィルクス・ラムダ値	.613	.715	.814
	χ^2 値	164.060	112.767	69.122
	自由度	81	64	49
	有意水準	.0001	.0001	.031

活意識要因は(将来の)生活設計であり、次に組織および集団要因、さらにライフスタイルの方向、そして最後に消費意識、の順となる(固有値の累計はそれぞれ、.782, .677, .584, .335である)。この結果から、将来における生活意識要因である生活設計の方が、現在における生活意識要因であるライフスタイルの方向より労働観との相関関係が高い、ということが明らかになった。つまり、現在の生活に対する考えより、将来の生活に対する考えの方がより労働観を規定するという点で、将来の生活のための労働、という労働の手段的側面、将来の生活を良くするための目的としての労働の側面の方が強く生活意識との関連において明らかにされた。

この結果は、業務中心の労働観という、限定された労働観に対するもので、相関関係ではなく、因果関係においてのものであったが、山本(1991)の結果と一致していた。

これから、学校進路指導における労働観の育成や、企業におけるCDP等のキャリア発達の援助のためには、現在における生活意識の探索、指導以上に将来における健全で、個人個人の状況に適應した生活設計意識をカウンセリング等により示していく必要があると思われる。

次に問題点ごとの個々の、生活意識と労働観の関係を検討してみる。問題点1の結果からは、生活の

精神的側面と人間関係を最も重視するライフスタイルの方向の持ち主の労働観は、生活意識と同様に、仕事への誇りという仕事の精神的側面の重視および仕事より人間関係を重視する、という関係が最も強く明らかにされた(第1正準変量)。この点から、ライフスタイルの方向と労働観という、現在の生活一般と労働という二大生活場面での意識の関係における、精神的側面と人間関係の点での共通性が明らかになった。

こうした、Inglehart, R (1977)のいう物質的価値から脱物質的価値への価値観の移行に配慮したキャリア発達の援助、例えば、労働時間短縮に対応して増加した余暇時間の個人個人に適應した過ごし方の指導等が重要であるといえよう。

また、問題点2の結果から、比較的、長期にわたる生活設計を志向する人々(さらに、資格や技術取得という、具体的目標があり、また、誰にも干渉されないような生活設計志向も含む)は、(人間関係より)仕事第一の労働観をもつ、という関係(第1正準変量)と、自己実現志向の自己発的な生活設計を志向しない人々の労働観においては、個人の能力の発揮には否定的で、逆に、定年までの組織への定着志向が目だつ(さらに、仕事が最高の生きがいではなく、仕事による人格形成も重視しない)、という関係(第2正準変量)の2つの関係が特に固有

値等からみて明らかにされた。前者からは、長期間の収入の裏付け等を必要とする、長期の生活設計の志向者は、仕事に結び付くような具体的目標があり、人からの干渉を嫌えば、人間関係より仕事第一の労働観をもつ、という問題点1とは異なる、仕事中心の労働観に結び付く生活意識要因の関係が明らかにされた。

また、後者からも同様に個人としての自己実現を将来的に考えていこうとしない場合の労働観としては、同様に仕事を通して人格形成を考えず、個人としての能力発揮も考慮せず、組織への定着を志向するという、組織依存型の、消極的なものとなっている。結局、将来の生活一般と労働という2つの次元における自己実現意識（マイナス）の一貫性が明らかにされた、といえる。

（将来の）生活設計意識によって、労働観が大きく異なることが明らかになり、学校進路指導における生活設計に対する指導の重要性が明確になったといえる。特に、若年者にはもちにくい比較的長期にわたる生活設計、つまり、近視眼的でない将来の見通しをもつことが、若年者のキャリア課題として重要な、仕事の習得への真面目な態度に結び付く労働観と関係が深いことは、若年者に対する長期の指導が可能な学校進路指導の役割の重要性を明らかにしたといえる。

次に、問題点3の結果からは、以下のことが明らかにされた。

所属集団が仕事中心であるほど、その労働観も仕事で最大の生きがいで、仕事を通して人格形成をはかる、という関係（第1正準変量）が最も強くみられた点から、生活設計同様、日常生活における所属集団と労働においても、仕事志向という共通次元での解釈が可能と考えられた。

さらに、それに次いで高い相関のみられた関係（第2正準変量）として、前述と正反対に、所属集団が仕事中心でない場合の労働観は、仕事の定年までの継続を否定し、仕事で最大の生きがいでではなく、残業より自由時間を重視するなど、対照的なものであったため、第1正準変量とは逆の意味において、日常生活における所属集団と労働における、仕事志向という共通次元での解釈が可能と考えられた。

最後に、所属集団が、深い人間関係は得られないが、機能的な場合の労働観は、定着志向は低い、第1正準変量と同様、仕事中心である、という関係が明らかになった。これも、日常生活における所属集団と労働における、機能的重視と仕事志向という共通次元での解釈が可能と考えられた。

所属集団において仕事中心主義かどうかで労働観が大きく異なることから、社会人のキャリア発達を援助するためには例えば、あまりにも仕事志向が強

すぎて、他の、家庭や人間関係とのバランスがとれない場合には、職場と全く別の仲間関係の形成を促進する等の援助が考えられる。このように、所属集団の構成は、キャリアカウンセラーが労働観を判断するときの重要な指標となり得ることが明らかになった。

次に、問題点4の結果からは、以下のことが明らかにされた。

積極性に欠け、受動的な消費意識をもつ人々の労働観は、個人主体の能動的なものではない、という関係（第1正準変量）が明らかにされた。

さらに、第2正準変量でも同様に、定着志向はあるが、仕事中心でない労働観に結び付く保守的な消費意識の関係が明らかになった。

最後に、第2正準変量とは逆に、定着志向はなく、自己実現志向の高い労働観に結び付く消費意識は、計画的、自己向上的なものである、という関係（第3正準変量）が明らかにされた。

つまり、表裏一体である消費においても労働においても、その価値観の積極性、能動性、自己向上性といった特性は共通していた。このことから、学校進路指導における健全な消費意識の育成が、健全な労働観の育成につながるという、問題点での指摘がある程度、実証されたといえよう。特に、多種多様な商品が氾濫している現代、健全な労働観育成のための消費者教育の重要性が明らかにされたといえよう。

さて、このように、生活意識要因と労働観との関係をみると、仕事志向、人間関係、精神性、組織との関係などの点で共通次元で考察できるものが多いことが明らかになった。今後は、被験者を大幅に増やした調査を行い、性別、年齢、学歴、職業、地域などのデモグラフィックス要因別に生活意識と労働観の関係を検討することにより、状況別、対象別の進路指導の基本となる労働観を探究していきたい。

引用文献●

- ①Eli Ginzberg et al 1951 *Occupational Choice: An Approach to a General Theory*, New York, Columbia University.
- ②林伸二 1985 仕事の価値—新しいモチベーション研究— 白桃書房, p.34
- ③広井甫 1980 これからの進路指導の課題 (財)日本進路指導協会(編) これからの進路指導, (財)日本進路指導協会, 12-13
- ④Inglehart, R. 1977 *The Silent Revolution, Changing Values and Political Styles Among Western Politics* Free Press.
- ⑤Super, D. E., & Overstreet, P. L. 1960 *The Vocational Maturity of the Ninth Grade Boys*, Teachers Col-

lege, Columbia University.

⑥山本寛 1990 労働観に影響をおよぼす対人意識とライフスタイルの方向について 日本産業教育学会研究紀要, 20

⑦山本寛 1991 労働観に影響をおよぼすパーソナリティ関係要因と生活意識要因について 産業・組織心理学研究, 5, 2

⑧Yankelovich, D. (桑原靖夫訳) 「新しい労働の価値体系」 Trends, 1979, 9, 6, 40-43

⑨横田澄司 1989 ストレスフルな社会状況での生活者の自己防衛—大都市生活者に対するマーケティング政策のために—明治大学社会科学研究所紀要, 28, 1, 33-67

⑩横田澄司・山本寛 1989 ライフスタイルの方向性に影響をおよぼす大都市生活者の意識の諸側面 明治大学情報科学センター年報, 1, 54-56