

【論文】

仕事の価値の構造と規定要因に関する基礎的分析

田 靡 裕 祐

1 はじめに

本稿では、仕事の価値 (work values) という概念をとりあげ、現代日本社会の働き手にとっての職業労働の意味が、どのような枠組みによって構成されているのかを明らかにする。

仕事の価値とは、働き手によって望ましいと評価される仕事の特性である¹⁾。仕事には、報酬の多寡をはじめとする労働条件や環境などの多様な特性がある。たとえばある人は、とにかく賃金や賞与のような金銭的な報酬の大きな仕事が望ましいと考えるかもしれない。あるいは、仕事の進め方において自律性や裁量が認められることや、自分の専門性を発揮できることこそが重要だと考える人もいるだろう。仕事の価値は、働き手が労働に向かう意味や動機づけとなり、どのような仕事に就くかといった行動だけでなく、職務満足感やワーク・モチベーションといった意識とも密接に関連する (Johnson and Mortimer 2011; Kalleberg 1977)。

次節で詳述するように、欧米の計量研究においては、仕事の価値がどのような尺度によって評価されているのかについての検討が繰り返されてきた (Johnson et al. 2007)。これは具体的には、「報酬や給与が高いこと」や「専門知識が活かせること」「休みを取りやすいこと」など多岐にわたる仕事の特性についての評価を、統計的な手法 (主として、因子分析) を用いて少数の因子に要約し、因子構造を捉える作業である。因子構造を確定させることで、その評価の因子がどのような先行要因 (たとえば出身階層や教育年数など) の

影響を受けているのか、あるいはどのような帰結 (職歴や労働意識など) を導くのかといったようなメカニズムの研究が可能となる。

一方で日本社会を対象とした先行研究においては、個々の仕事の特性についての評価が、時代や世代などによってどのように異なるのかといった分析が主流であった。趨勢としては、1970年代から2000年にかけて、複数の仕事の特性の中での「自分の能力が発揮できる仕事」の選択順位が高まっていった (岡本・原 1979; 本田 2010; 米田 2011)。また、より近年になって、特に若い世代において専門性の優先順位がやや低下し、雇用保障を重視する傾向が見られるようになった。(NHK放送文化研究所 2015; 田靡・宮田 2015)。これらの研究においては、働き手の評価の背景にどのような因子が潜在するのかという問題や、個人レベルでの価値意識の規定要因などについてはほとんど検討されていない²⁾。ある社会全体における価値変動の趨勢を捉えようとする問題関心からは、好まれる仕事の特性の時代変化を追うことや、世代ごとに比較することの意義は十分に認められる。しかしながら、より仔細なメカニズムについての計量研究や、欧米社会との比較研究を行うための基盤は、未だ十分に整っていない状況にある。

以上をふまえて本稿では、今後の発展的な計量研究の足掛かりを確保するために、日本社会における仕事の価値の因子構造と、その規定要因について検討する。具体的には、これまでに欧米の先行研究で示されてきた仕事の価値の因子構造を参照し、それが日本社会のデータにも同じように当

てはまるのかについて検証する。その上で、抽出された価値の因子がどのような個人属性や社会階層の働き手によって重要視されているのかについて、探索的な分析を行う。

2 仕事の価値の因子構造

先行研究においてもっとも頻繁に示されている仕事の価値の因子構造は、内的 (intrinsic) 価値および外的 (extrinsic) 価値の2因子によって構成されるものである。内的価値とは、仕事において専門性を発揮できることや、大きな達成感が得られることなどのような、仕事に取り組むことそれ自体の価値である。一方で外的価値には、高い給与や雇用の安定性、職場の同僚や上司との良好な関係性といった仕事の特性が含まれる。すなわち外的価値とは、労働の対価として得られる経済的・物質的報酬や、働き手に外在する労働条件・環境に付与される価値である³⁾。M. Johnsonらは、米国の1960年代から90年代にかけてのデータを2次分析し⁴⁾、この2因子構造を確認している (Johnson et al. 2007)。またヨーロッパにおいても、D. Gallie (2007) や M. Gesthuizen と E. Verbakel (2011) などの研究が、同様の因子構造を報告している。

次に、企業家的 (entrepreneurial) 価値と官僚的 (bureaucratic) 価値によって構成される2因子構造がある (Halaby 2003)。企業家的価値には、高い経済的報酬に加えて、自律性や裁量といった特性が含まれる。一方で官僚的価値には、雇用の安定性や職場の良好な人間関係などが含まれる。先に挙げた内的／外的価値の区分との大きな違いは、外的価値である経済的報酬が、内的価値である自律性などと結びつく点にある。またこの区分は、伝統的な地位達成研究との接合を強く意図している。そのため理論的な背景は明確であるが、経験的な裏付けは未だ不十分である。

前節で述べたように、日本社会のデータを用いて仕事の価値の因子構造を分析した研究は数少な

い。そのような中で米田幸弘 (2008) は、2005年のSSM調査 (社会階層と社会移動全国調査) のデータによって、内的／外的価値にワークライフバランス (WLB) 価値を加えた3因子構造を報告している。WLB価値は、「働く日や時間の融通がきくこと」および「仕事と家庭を両立できること」という項目によって構成されている。WLBは今日の日本の労働社会における重要な論点であり、この価値の因子が独立して抽出されることの分析上の意義は大きいだろう。ただし欧米の先行研究の枠組みでは、これらの仕事の特性は外的価値に含まれている。したがってこの3因子構造は、内的／外的価値の2因子構造の派生形とみなせる。

以上をふまえて本稿では、モデル1) 内的／外的価値の2因子構造、モデル2) それにWLB価値を加えた3因子構造、モデル3) 企業家的／官僚的価値の2因子構造を候補としてとりあげ、どのモデルが日本社会のデータに適合するのかについて比較検討する。WLB価値は外的価値の一部から派生するものであるため、大枠としてはモデル1とモデル3の比較となる。

3 使用するデータと変数

本稿では、2015年3月に実施した、公募モニター方式によるインターネット調査のデータを用いる。調査対象は、全国の20歳から79歳までの男女である。目標とする標本サイズを2,500と設定し、性別・年齢層別・学歴別の人口構成 (国勢調査ベース) に比例するようにサンプルの割当を行った。最終的な有効回答数は、2,668であった⁵⁾。表1に、サンプルの個人属性や社会階層についての記述統計を示す。このうち本稿の分析対象は、調査時点で有職の男女である。

仕事の価値の因子を構成する仕事の特性は、表2に示した23項目である。回答者は、「あなたは、仕事において以下のような事柄をどのくらい重要だと考えますか」という質問文を読み、それぞれ

表1 サンプルの記述統計 (N=2,668)

個人属性	相対度数 (%)	個人属性	相対度数 (%)
性別：男性	49.7	従業上の地位：	
女性	50.3	経営者・役員	2.1
学歴：中学校卒	15.6	正規雇用	27.6
高校卒	45.3	非正規雇用	22.3
短大／高専卒	15.6	自営・家族従業者	9.6
大学／大学院卒	23.5	無職	38.4
職業：専門職	13.1	世帯収入：	
管理職	2.6	300万円未満	21.6
事務職	18.1	300～500万円未満	26.0
販売職	10.0	500万円以上	35.7
技能・労務職	15.9	不明・無回答	16.7
農林水産	0.9	年齢：	
無職	38.4	平均 49.4	
不明・無回答	1.0	標準偏差 15.75	

表2 仕事の特性と評価の記述統計 (有職者のみ、N=1,644)

仕事の特性	略称	平均	S.D.
専門知識や能力が活かせること	専門性	2.91	.722
新しい技術や知識を習得できること	技術習得	2.83	.700
内容や進め方を自分で決められること	自律性	2.91	.632
独立していること	独立	2.49	.709
責任ある立場につくこと	責任	2.45	.782
達成感が得られること	達成感	2.97	.664
発言力が発揮できること	発言力	2.67	.709
世の中の役に立つこと	貢献	2.81	.691
面白いこと	面白い	2.89	.689
上司が適切な指示や助言をくれること	上司	2.88	.722
同僚が協力的であること	同僚	3.00	.662
一緒にいて楽しい同僚がいること	仲間	2.87	.726
職場で平等に扱われること	平等	3.00	.664
福利厚生が恵まれていること	福利厚生	2.82	.728
昇進の機会が多いこと	昇進機会	2.37	.807
報酬や給与が高いこと	報酬給与	3.04	.672
失業の心配がないこと	雇用保障	3.06	.675
長時間でないこと	労働時間	2.92	.659
仕事量が多すぎないこと	仕事量	2.91	.641
時間に追われないこと	余裕	2.95	.612
休みを取りやすいこと	休暇	3.09	.649
健康をそこなう心配がないこと	健康	3.21	.618
仕事と家庭を両立できること	家庭両立	3.14	.645

表3 仕事の価値の確証的因子分析（因子負荷量）

	モデル1		モデル2		モデル3			
	内的	外的	内的	外的	WLB	企業家的	官僚的	
専門性	0.717		0.714			0.702		
技術習得	0.734		0.736			0.727		
自律性	0.620		0.615			0.610		
独立	0.489		0.486			0.485		
責任	0.605		0.609			0.617		
達成感	0.750		0.749			0.735		
発言力	0.696		0.700			0.706		
貢献	0.609		0.610			0.600		
面白い	0.610		0.609			0.608		
上司		0.615		0.633			0.616	
同僚		0.684		0.707			0.687	
仲間		0.633		0.670			0.630	
平等		0.675		0.692			0.671	
福利厚生		0.638		0.659			0.615	
昇進機会		0.532		0.575		0.567		
報酬給与		0.596		0.602		0.488		
雇用保障		0.583		0.570			0.573	
労働時間		0.460			0.604		0.483	
仕事量		0.506			0.633		0.527	
余裕		0.523			0.629		0.537	
休暇		0.603			0.678		0.614	
健康		0.601			0.645		0.615	
家庭両立		0.562			0.600		0.575	
χ^2 (d.f.)	2399.2 (229)				1771.4 (227)		2557.5 (229)	
CFI	0.847				0.891		0.836	
RMSEA	0.076				0.064		0.079	
BIC	67064.6				66451.6		67222.9	
N	1,644				1,644		1,644	

の仕事の特性について「とても重要である」「重要である」「あまり重要でない」「まったく重要でない」の4段階による評価を行った。同じく表2に、回答者の評価の記述統計を示す。

本稿では、はじめに有職者全体で因子構造を確認したあと、個人属性や社会階層で切り分けたグループごとに同様の分析を行う。個人属性については、性別および年齢カテゴリ（20・30歳代、40・50歳代、60・70歳代）を用いた。学歴については、大学卒とそれ以外の2カテゴリとした。

職業についての変数は、3カテゴリの職種（専門・管理職、事務・販売職、マニュアル職）と、4カテゴリの従業上の地位（経営者・役員、正規雇用、非正規雇用、自営・家族従業者）を用いた⁶⁾。世帯収入は、300万円未満、300万円以上・500万円未満、500万円以上の3カテゴリとした。

表4 グループごとのモデル比較 (BIC)

	モデル1 (内的／外的)	モデル2 (内的／外的 ／WLB)	モデル3 (企業家的／ 官僚的)	N
性別：男性	38856.9	38519.0	39032.1	946
女性	28242.5	27986.3	28273.9	698
年齢層：				
20・30歳代	26124.1	25978.5	26143.8	641
40・50歳代	29552.0	29171.4	29557.0	725
60・70歳代	11539.2	11456.5	11579.2	278
学歴：大学卒	19097.9	18969.4	19150.1	471
非大学卒	48222.8	47750.3	48337.0	1173
職業分類：				
専門・管理職	17758.0	17507.9	17839.7	419
事務・販売職	29696.1	29463.1	29674.6	750
マニュアル職	17902.2	17723.4	17952.2	424
従業上の地位：				
経営者・役員	2282.5	2273.4	2288.4	55
正規雇用	28511.2	28262.0	28510.0	737
非正規雇用	24487.8	24295.2	24452.8	595
自営業者	11518.6	11397.1	11596.6	257
世帯収入：				
300万円未満	12452.9	12375.8	12514.6	285
3～500万円未満	17428.5	17268.4	17465.3	432
500万円以上	28518.4	28229.7	28524.5	700

4 分析

本節では、確証的因子分析によって3つの因子構造をモデル化した後、適合度指標のひとつであるBIC（バイズ情報量規準）を比較することによって、どの因子構造がデータにより適合しているのかを検証する。BICは、データに対するモデルの当てはまりの良さを相対的に評価するための指標であり、この数値が最も小さいモデルを選択する。内的／外的価値および企業家的／官僚的価値の因子構造における仕事の特性の項目配置は、Johnsonら（2007）に従った。また、WLB価値については、米田（2008）が用いた2項目に加えて、労働時間や仕事量、休日取得についての特性を配置した。モデルの推定にはMplus Ver.5

(Muthén and Muthén 2007) を使用した。

表3は、有職者全体をサンプルとした確証的因子分析の結果である。BICを比較すると、モデル2（内的／外的／WLB）の適合度が最も高く、モデル1（内的／外的）がそれに続き、モデル3（企業家的／官僚的）の当てはまりが最も悪い。CFIやRMSEAといった他の指標を参照しても、同様の結果となっている。最も当てはまりの良いモデル2の因子負荷量を見ると、ほとんどの仕事の特性において0.600以上の値となっている。以上のことから、有職者全体のサンプルにおいては、内的／外的／WLB価値によって構成される3因子構造が確認された。

次に表4は、性別や年齢カテゴリなどのグループごとに、上記と同様の確証的因子分析を行った

表5 仕事の価値の重回帰分析（非標準化係数）

	3 因子モデル						2 因子モデル	
	内的価値		外的価値		WLB価値		外的価値	
	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.	係数	S.E.
切片	2.792 *	.039	2.721 *	.039	3.015 *	.038	2.847 *	.035
男性	.085	.026	-.040	.027	-.083 *	.026	-.059 *	.024
20・30歳代 ^{a)}	.001	.035	.189 *	.036	.052	.034	.130 *	.031
40・50歳代 ^{a)}	-.036	.034	.129 *	.034	.041	.033	.092 *	.030
大学卒	.052 †	.027	.029	.028	.032	.027	.030	.024
専門職 ^{b)}	.115 *	.028	-.009	.029	.033	.028	.009	.025
管理職 ^{b)}	.185 *	.051	.029	.052	-.063	.050	-.010	.045
事務職 ^{b)}	-.051 †	.027	-.026	.028	.033	.027	-.001	.024
販売職 ^{b)}	.017	.031	.062 *	.031	-.017	.030	.028	.027
マニュアル職 ^{b)}	-.108 *	.028	-.003	.028	.002	.027	-.001	.025
経営者・役員 ^{c)}	.147 *	.049	.038	.050	.031	.048	.035	.044
正規雇用 ^{c)}	-.028	.023	.148 *	.024	.043 †	.023	.103 *	.021
非正規雇用 ^{c)}	-.170 *	.025	.022	.025	.009	.024	.016	.022
調整済み R^2		.109		.096		.018		.064
N		1,644		1,644		1,644		1,644

注. a) 基準カテゴリは「60・70歳代」、b) c) 全体平均を基準とした効果

*: $p < .05$, †: $p < .10$

結果である。ここでは、煩雑さを避けるためにBICのみを示している。性別、年齢、学歴、職業、世帯収入のいずれのグループでも、モデル2の適合度が最も高い。また、次に適合度が高いのは、ここでもモデル1である。ただし事務・販売職や、正規・非正規を問わず雇用労働者において、モデル1よりもモデル3の適合度が高い。ともあれ、個人属性や社会階層によってサンプルを切り分けた場合でも、有職者全体と同じ3因子構造が確認された。

最後に、最も適合度が高い3因子モデルと、次点である2因子モデルの各因子（内的価値は両者で共通であるため、2因子モデルについては外的価値のみ）を従属変数とし、個人属性や社会階層との関連について探索的な分析を行った。従属変数には、因子得点ではなく、それぞれの因子を構成する仕事の特性への評価の平均値を用いた。独立変数は、表4に挙げられているものと同じであ

る。ただし職業分類については、農林漁業従事者を「-1」とした上で、他の全てのカテゴリのダミー変数を作成した。同様に従業上の地位についても、自営・家族従業者を「-1」とした。このような方法をとることで、特定の基準カテゴリを設定せずに、全体平均を基準とした場合の各カテゴリの効果を推定できる⁷⁾。また、世帯収入には欠損値（無回答）が多く含まれるため、分析から除外した⁸⁾。表5に、重回帰分析（OLS）の結果を示す。

3因子モデルを構成する因子のうち、内的価値については、大学卒、専門・管理職、経営者・役員が高く評価し、事務職・マニュアル職および非正規雇用からの評価が低い。外的価値については、基準カテゴリである6・70歳代以外の全てのカテゴリと、販売職および正規雇用が高く評価している。WLB価値は、正規雇用や女性が高く評価する傾向にあるが、他の要因の効果は総じて有意で

はなく、決定係数が極めて低い。

2因子モデルの外的価値に対しては、男性の負の効果と、年齢および正規雇用の正の効果が有意であった。3因子モデルにおける外的価値とWLB価値を併合したものが、2因子モデルの外的価値である。そのため、重回帰分析の結果も3因子モデルの結果を併せた形になっているが、決定係数がやや低い。

5 結論と考察

本稿では、新たに取得した社会調査データを用いて、仕事の価値の因子構造を検証し、各因子と個人属性や社会階層との関連について計量分析を行った。得られた知見をまとめると、以下のようになる。

第1に、仕事の価値の因子構造について3つのモデルを比較した結果、内的価値、外的価値、WLB価値によって構成される3因子構造の適合度が最も高いことが明らかとなった。また、性別や年齢層、学歴や職業などによってサンプルを切り分けた場合でも、同様の結果であった。ただし既に述べたように、概念的にも計量モデルにおいても、WLB価値はあくまでも外的価値の一部を派生させたものであるという点をふまえておかなければならない。WLB価値に特に注目した先行研究は、これまでにない⁹⁾。また本稿の分析では、WLB価値と外的価値との間に高い正の相関が示されている¹⁰⁾。したがって現段階においては、内的／外的価値と企業家的／官僚的価値という2つのモデルを比較した場合に、前者に経験的な妥当性が認められ、欧米の多くの先行研究が採用した枠組みが日本社会にも適用できるという結論になる。

とはいえ、長時間労働や過労死・過労自死が社会問題としてクローズアップされ、働き方の多様化が重要な政策的論点に位置づけられる今日の日本社会において、WLB価値の因子に注目することの重要性は今後より高まるだろう。欧米社会の

データでも、同様の因子が認められるのかどうかも含め、知見を蓄積させていく必要がある。

第2に、抽出された3つの因子は、それぞれ個人属性や社会階層と関連することが明らかとなった。まず内的価値への評価は、社会階層や労働市場における地位によって異なることが示唆された。すなわち、高学歴者や専門・管理職など、相対的に優位な地位を占める働き手は、内的価値を重視する傾向にある。その一方で、事務職やマニュアル職といった大多数の働き手や、非正規雇用で働く周縁的な労働者にとっては、内的価値は重要ではない。このような内的価値への評価の階層性は、欧米の先行研究における知見と一致している(Kohn and Schooler 1969; Gallie 2007; Gesthuizen and Verbakel 2011)。次に外的価値およびWLB価値への評価は、必要性の程度によって異なることが示唆された。若年層や働き盛りの年齢層、正社員として企業社会の中核や家族を支える働き手にとっては、良好な労働条件や職場環境といった外的価値の実現こそが一義的に重要となる。また今日の職場の労働慣行や性別役割分業の規範を所与とするならば、働く女性にとってWLB価値の実現は必要不可欠だろう。

本稿の分析によって、日本社会における仕事の価値の評価の枠組みが捉えられた。それぞれの因子に先行する規定要因の特定や、これらの因子がどのような行動や意識に結び付くのかといったメカニズムの検討が今後の課題となる。規定要因については、本稿でも探索的な分析を行ったが、特にWLB価値については十分な知見を得ることができなかった。またこれらの分析課題は、青年期の社会化による価値意識の形成や、入職後の職業キャリアの発展といったようなライフコース的な視点を要請するものであり、精緻な計量分析を行うためにはパネルデータが必須となる。

[付記] 本稿は、JSPS 科研費 (26780293) による研究成果の一部である。

[注]

- 1) 見田宗介は価値について、「主体の欲求をみたく、客体の性能」と端的に定義している（見田 1966：17）。本稿における仕事の価値の定義は、これに依拠している。また見田は、多くの主体が個々の客体に対して下す価値判断の総体を社会的価値とし、個々の主体における多くの客体に対する価値判断の総体を価値意識と呼んでいる（見田 1966：23-4）。本稿では、仕事の特性に対する数多くの働き手の評価の枠組みを探るが、見田の概念整理によるならば、社会的価値についての研究であると位置づけられよう。
- 2) 価値の測定には、提示された複数の選択肢の優先順位（どの項目が最も、あるいは次に重要か）を回答する方法（priority scales）と、全ての項目にそれぞれの重要さの得点を与える方法（preference scales）がある。これまで日本社会を対象とした調査で採用されてきたのは、主に前者であった。しかし通常の因子分析を行うためには、後者の方法でデータを取る必要があり、このことも因子構造の探求が進まなかった一因であると考えられる。なお、価値の計量研究における priority scales の問題点については、S. Flanagan（1982）が R. Inglehart の価値変動論を批判する中で指摘している。
- 3) M. Rosenberg（1957）は、仕事をする事自体から得られる self-expression rewards と、仕事の見返りとして与えられる extrinsic rewards とに報酬を区別した。また F. Herzberg（1966=1968）は、達成感や承認などの動機づけ要因と、給与や労働条件などの衛生要因を区別し、職務満足感を高めるのは前者であると指摘した。仕事の内的／外的価値の概念区分は、これらの古典的研究に端を発している。
- 4) 具体的には、1964年の米国有職男性調査（Kohn and Schooler 1969）、1972年のNLS調査（National Longitudinal Study of the Class）、WLS（Wisconsin Longitudinal Study）の1993年追跡調査、そして1982年および89年のGSS調査（General Social Survey）のデータである。
- 5) なお、8,493人の登録モニターに調査依頼を送信した。有効回答数を調査依頼数で除して回収率を算出すると、31.4%となる。
- 6) 農林漁業従事者は、ごく少数であったため、分析の対象から除いた。
- 7) このような方法で作成したダミー変数を、effect coded dummy variables という（Hardy 1993）。
- 8) 世帯収入の3カテゴリをモデルに含めた場合でも、これらの変数の効果は有意ではなく、他の変数の効果の強さや向きも大きく変化しない。
- 9) 米田（2008）の分析も、因子分析によってWLB価値を抽出してはいるものの、その後の計量分析は内的価値の形成要因に着目したものとなっている。
- 10) WLB価値と外的価値との相関係数は0.729 ($p<.01$)であった。一方でWLB価値と内的価値とでは0.490 ($p<.01$)、内的価値と外的価値とでは0.676 ($p<.01$)であった。

[文献]

- Flanagan, S., 1982, "Changing Values in Advanced Industrial Societies : Inglehart's Silent Revolution from the Perspective of Japanese Findings," *Comparative Political Studies*, 14 (4) : 403-444.
- Gallie, D., 2007, "Welfare Regimes, Employment Systems and Job Preference Orientations," *European Sociological Review*, 23 (3) : 279-293.
- Gesthuizen, M. and E. Verbakel, 2011, "Job Preferences in Europe : Tests for Scale Invariance and Examining Cross-national Variation Using EVS," *European Societies*, 13 (5) : 663-686.
- Halaby, C. N., 2003, "Where Job Values Come from : Family and Schooling Background, Cognitive Ability, and Gender," *American Sociological Review*, 68 (2) : 251-278.
- Hardy, M. A., 1993, *Regression with Dummy Variables*, Newbury Park, CA : Sage.
- Herzberg, F., 1966, *Work and the Nature of Man*, Cleveland, OH : World Publishing. (=1968, 北野利信訳『仕事と人間性——動機づけ—衛生理論の新展開』東洋経済新報社)
- 本田由紀, 2010, 「若者にとって働くことはいかなる意味をもっているのか—「能力発揮」という呪縛」小谷敏他編『若者の現在——労働』日本図書センター, 25-51.
- Johnson, M. K., J. T. Mortimer, J. C. Lee and M. J.

- Stern, 2007, "Judgments about Work : Dimensionality Revisited," *Work and Occupations*, 34 (3) : 290-317.
- Johnson, M. K. and J. T. Mortimer, 2011, "Origins and Outcomes of Judgments about Work," *Social Forces*, 89 (4) : 1239-1260.
- Kalleberg, A. L., 1977, "Work Values and Job Rewards : A Theory of Job Satisfaction," *American Sociological Review*, 42 : 124-143.
- Kohn, M. L. and C. Schooler, 1969, "Class, Occupation, and Orientation," *American Sociological Review*, 34 : 659-678.
- 見田宗介, 1966, 『価値意識の理論——欲望と道德の社会学』弘文堂.
- Muthén, L. K. and B. O. Muthén, 2007, *Mplus User's Guide: Fifth Edition*, Los Angeles, CA : Muthén & Muthén.
- NHK放送文化研究所編, 2015, 『現代日本人の意識構造 [第8版]』NHK出版.
- 岡本英雄・原純輔, 1979, 「職業の魅力評価の分析」富永健一編『日本の階層構造』東京大学出版会, 421-433.
- Rosenberg, M., 1957, *Occupations and Values*, Glencoe, IL : Free Press.
- 田麻裕祐・宮田尚子, 2015, 「仕事の価値の布置と長期的変化——「日本人の意識」調査の2次分析」『社会学評論』66 (1) : 57-72.
- 米田幸弘, 2008, 「仕事の内的報酬志向の形成要因」轟亮編『2005年SSM調査シリーズ8—階層意識の現在』2005年SSM調査研究会, 175-189.
- , 2011, 「格差社会のなかの仕事の価値志向——脱物質主義化仮説の再検討」斎藤友里子・三隅一人編『現代の社会階層3流動化のなかの社会意識』東京大学出版会, 111-125.