



雇用形態の多様化と働く動機：雇用形態の多様化研究の統合の試み（〈特集〉現代企業の人材マネジメント：理論と実践）

蔡, [イン]錫

(Citation)

国民経済雑誌, 202(1):23-40

(Issue Date)

2010-07

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCOI)

<https://doi.org/10.24546/81006944>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81006944>



雇用形態の多様化と働く動機：
雇用形態の多様化研究の統合の試み

蔡 芒 錫

国民経済雑誌 第202巻 第1号 抜刷

平成22年7月

雇用形態の多様化と働く動機： 雇用形態の多様化研究の統合の試み

蔡 芒 錫

本研究を始めた動機は、多くの非正規従業員が労働条件の悪いバッドジョブ (bad job) に就いているにもかかわらず、なぜ彼女・彼らの組織行動は必ずしも否定的とは限らないのかという単純な疑問であった。本研究はこのような謎を生み出している重要な原因の1つが、既存研究ではうまくとらえられなかった異質性にあるのではないかという問題意識から出発する。様々な異質性の中で本研究が特に注目するのは、働く動機である。本研究は学際的な文献レビューを通じて人々の働く動機を3つの次元に分類し、それぞれの次元が雇用形態とどのように相互作用し、職務満足に影響を与えているのかについて理論的な説明を試みる。

キーワード 雇用形態の多様化、働く動機、非スタンダード動機、
伝統的な動機、プロフェッショナル動機

は じ め に

継続雇用を前提に雇用関係を結んでいる組織が用意した場所で、雇用関係を結んでいる組織の管理・監督を受けながらフルタイムで働くという伝統的な雇用関係が揺らいでいる (Cappelli, 1999; Osterman, Kochan, Locke & Piore, 2001; Pfeffer & Baron, 1988)。その代りに、パートタイマー、派遣労働者、コンティンジェント・ワーカー、インディペンデント・コントラクター、呼び出し (on-call) 労働者、リース労働者、在宅労働者、請負労働者など、継続雇用が前提がないか、雇用関係を結んでいない組織が用意している場所で働くか、雇用関係を結んでいない組織の管理・監督を受けるか、パートタイムで働くなど、伝統的な雇用関係の一部または多くの側面を、場合によってはその全ての側面を欠いている雇用関係のもとで働く人々が増えている。実際、1982年から2007年までの25年間、非正規従業員は約3倍に跳ね上がっており、いまや3人に1人が非正規従業員として働いている (厚生労働省, 2008a)。非正規従業員の定義や法制度が国ごとに違っているが故に国際比較には細心の注意を要するものの、非正規従業員の増加は多くの産業社会で共通に見られる現象である (Barker & Christensen, 1998; Brewster, Mayne & Tregaskis, 1997; Felstead & Jewson, 1999;

Gleason, 2006; Vosko, 2000)。

多くの産業社会で増加している非正規従業員の組織行動に関する研究は、概ね2つの流れに沿って行われてきた。1つは、集団内の同質性 (homogeneity) を暗黙的な前提に、正規従業員と非正規従業員の組織行動における違いを明らかにしようとする研究で、いわゆる、「集団間 (以下, between 研究)」の比較研究である。もう1つは、非正規従業員間で見られる異質性が非正規従業員の組織行動に及ぼす影響を明らかにしようとする研究で、いわゆる、「集団内 (以下, within 研究)」の異質性 (heterogeneity) に関する研究である。

ところで、前者の between 研究をよく調べてみると、1つの謎が浮かび上がってくる。多くの非正規従業員が労働条件の悪いバッドジョブに就いているにもかかわらず、彼女・彼らの組織行動は決して否定的とは限らないという点がそれである。本研究は、この謎を究明するためには、これまで分断されて行われてきた between 研究と within 研究とを統合しなければならないという問題意識から出発する。統合の試みとして、本研究は多様な異質性の中でも特に人々の「働く動機 (work motives)」に注目する。具体的に本研究は、謎は働く動機と雇用形態との相互作用の故に生み出されているという認識のもとで、人々の働く動機と職務満足との関係の形態 (the form of relationship, Arnold, 1982) が雇用形態によってどのような動きを見せているのかについて理論的な説明を試みる。

1 論争:「フリーエージェント」社会の到来か、「バッドジョブ」の増加か

非正規従業員の増加を巡っては、2つの対立する視点が存在している (Kunda, Barley & Evans, 2002)。1つは、長い間、我々が夢見てきたフリーエージェント (free agent) 社会の到来を告げる現象として認識、大いに歓迎する視点である (代表的には、Pink, 2001)。この視点によれば、非正規従業員の増加は、「好きな時に、好きな場所で、好きな量だけ、好きな条件で、好きな相手と仕事ができる」(Pink, 2001: 77)、個人側から見た雇用のジャスト・イン・タイム (JIT) の到来に他ならない。もう1つは、雇用が不安定で労働条件の悪い仕事を多く生み出していると認識、非常に危惧する視点である (Cappelli, 1999; Kalleberg, 2009; Kalleberg, Reskin, & Hudson, 2000)。この視点によれば、非正規従業員の増加は、「必要な時に、必要な量だけを雇い入れ、必要でなくなった場合はいつでも切り捨てることのできる」、組織側から見た雇用の JIT システムの到来に他ならない。雇用や仕事のあり方に関する未来にかかわる問題であるだけに、どのような世界が我々を待ち受けているのかを見極めるには時間が必要である。しかし、現在のところ、後者のバッドジョブの視点がより説得力を得ている。

その根拠の1つには、非正規従業員の増加が個人側のニーズより組織側のニーズによって「主に」押し進められてきているという事実がある。非正規従業員の増加が、個人側のニ

ズと組織側のニーズの両方が互いに複雑に絡み合っている現象であることは言うまでもない（De Cuyper, De Jong, De Witte, Isaksson, Rigotti & Schalk, 2008; Pfeffer & Baron, 1988）。問題は、どちらのニーズが非正規従業員の増加により多くの影響力を行使しているかという点である。ここで、個人側のニーズとは、主婦や学生、高齢者などのように、仕事と家庭・趣味・私生活との両立を実現するために自ら非正規従業員という雇用形態を選択している人々が労働市場で増えていることを意味する。一方、組織側のニーズとは、競争の激化などに対応するためにコスト削減と雇用における柔軟性の確保を余儀なくされた組織が非正規従業員を戦略的に利用することを意味する（Golden, 1996; Golden & Appelbaum, 1992）。非正規従業員の増加が主に個人側のニーズによって進行しているとすれば、フリーエージェントの視点がより優勢のはずであるに対して、主に組織側のニーズによって進行しているとすれば、バッドジョブの視点がより優勢のはずである。

どちらのニーズがより重要な要因なのかを調べている研究としては、Tilly (1991) と Golden らの研究がある（Golden, 1996; Golden & Appelbaum, 1992）。分析の対象は異なっているものの、これらの研究はともに非正規従業員の増加が「主に」組織側のニーズによるものであるという点では一致している。残念ながら、日本の労働市場を対象にこの点を検証している研究は現在のところ見当たらない。しかし、日本においても、非正規従業員の増加が「主に」組織側のニーズによる可能性が高い根拠はいくつかある。何より重要な根拠は、非正規従業員がいわゆる「失われた10年」に急速に拡大してきたという点である。両者の間に見られる関係は偶然の一致かもしれないが、長い不況で人件費の削減や雇用の柔軟性の確保を余儀なくされた日本企業が非正規従業員を積極的に活用してきた可能性は高い。もう1つの根拠は、日本の経営者団体が、非正規従業員を企業の人的資源管理戦略に統合しようとする試みを鮮明にしているという点である。日本企業が抱えている雇用区分を正社員、契約などの専門職、パート・派遣などの非正社員の3つに区分している日経連の雇用ポートフォリオ論はそのよい例であろう（Khotani, 1999）。最後の根拠は、非自発的な非正規従業員が経年的に増加傾向を見せているという点である。非正規従業員の増加が主に個人側のニーズによるものだとすれば、やむを得ず非正規従業員として働く人々の割合は減少するはずである。現実とは全く逆で、非正規従業員に関する特別調査を時系列にたどってみると（厚生労働省, 2008b）、非自発的な非正規従業員、つまり、「正社員として働ける会社がなかったから現在の就業形態について」と答えている人々の割合は確実に増加している。

日・欧・米を問わず、非正規従業員の増加が「主に」組織のニーズによるもので、やむを得ず非正規従業員として働く人々が増えているということは、フリーエージェントの視点ではなく、バッドジョブの視点のほうが現実をより正しく反映している可能性を強く示唆している。実際、非正規従業員の労働条件を調べているほとんどの調査研究は、非正規従業員の

労働条件が決して良くないことを明らかにしている（例えば、Hippel, 2001）。近年、日本社会で注目を浴びた派遣村の登場や、ワーキングプア及び格差をめぐる論争の中心に常に非正規従業員が存在しているという事実は（水月, 2007；中野, 2006；堤・湯浅, 2009）、日本においても非正規従業員の増加がバッドジョブの増加につながっていることを裏付けていると思われる。

2 非正規従業員の組織行動：その謎

非正規従業員の増加がフリーエージェント社会の到来ではなくバッドジョブの拡大につながっている可能性が高いにも関わらず、正規従業員と非正規従業員とを比較している *between* 研究を調べてみると1つの謎が浮かび上がる。その謎とは、雇用が安定しており相対的に良い労働条件で働いている正規従業員に比べても、非正規従業員の職務満足や幸せが決して低くないという点である。近年の度重なる法改正で急増している派遣社員に関しては、正規従業員に比べ職務満足が低いと報告している調査も確かに存在している（厚生労働省, 2008a）。しかし、その一方で、派遣社員の職務満足は正規従業員に比べ決して低くないという調査結果が混在している（奥西, 2008；労働政策研究・研修機構, 2006）。非正規従業員の範疇をさらに広げ非正規従業員全体に関する調査を調べてみると、多くの調査が非正規従業員のほうが正規従業員より高い満足を報告しており（奥西, 2008；労働政策研究・研修機構, 2006；佐藤, 1998）、謎は深まるばかりである。

バッドジョブという客観的な事実が非正規従業員の否定的な組織行動につながらないという結果は、欧米の研究でも確認されている。非正規従業員について一般的に受け入れられている定義が存在しないが故に、欧米では非正規従業員を主にパートタイマーと一時雇用とで区分し、研究結果を比較・統合しようとする試みが行われている。そして、ほとんどのレビュー論文は、「労働条件が悪いが故に非正規従業員の組織行動が特に否定的であるという結論は下せない」と結論付けている（Barling & Gallagher, 1996；Connelly & Gallagher, 2004；Gallagher, 2002；Hulin & Glomb, 1999；Virtanen, Kivimäki, Joensuu, Virtanen, Elovainio & Vahtera, 2005）。例えば、パートタイマーに関する既存研究を対象にメタ分析を行っている Thorsteinson (2003) は、職務関与を除けば、パートタイマーとフルタイマーとの間には殆ど違いがないことを明らかにしている。一方、一時雇用に関する既存研究をレビューしている De Cuyper et al. (2008) も同じ結論に達している。

当然のことながら、悪い仕事についていながらもなぜ非正規従業員の組織行動が否定的とは限らないのかという謎の究明は、非正規従業員に関する研究が抱えている最大の課題の1つとして浮かび上がっている。この謎を巡っては、職務満足や組織コミットメントなど、よく用いられてきた結果変数の線形心理学的 (psychometric) な特徴が正規従業員と非正規従

業員とでは根本的に違っていることから生じた可能性、人口統計学的な変数を適切にコントロールしなかったことから生じた可能性、黄金の鎖（golden handcuff）に縛られている正規従業員側のストレスや隠れたコストを無視していることから生じた可能性、非正規従業員の内部の異質性をとらえていないことから生じた可能性など、様々な説明が試みられている（Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008; Feldman, 1990; Hulin & Glomb, 1999; McComb, Barringer & Bourne, 2004; Van Dyne & Ang, 1998; Virtanen et al., 2005）。中でも特に注目されているのが、非正規従業員間の異質性である。

非正規従業員という名称でひとくくりにされているものの、非正規従業員は非常に異質性に富んでいる集団である（蔡, 2004）。同じ非正規従業員といってもその中には実に様々な雇用形態が存在している。雇用形態が違ってくると、働いている人々の属性や働く動機、労働条件は大きく違ってくる。一時雇用のように悪い労働条件のもとで働いている人々もいれば、フリーエージェントのように正規従業員より恵まれた労働条件のもとで働いている人々もいる。それだけではない。同じ雇用形態の中でも、週20時間しか働いていない人々もいれば、正社員並みに働いている人々もいる。さらに、労働時間が同じであっても、自ら進んで非正規という雇用形態を選んだ人々もいれば、やむを得ず選んだ人々もいる。雇用形態をカテゴリ別に分類することがいかに無意味で（蔡, 2004; McLean Parks, Kidder & Gallagher, 1998）、非正規従業員を同質的な集団として仮定することがいかに非現実的な仮定なのかをよく物語っているところである。

このように非正規従業員が非常に多様性に富む異質的な集団であるにも関わらず、between 研究は、非正規従業員はみな同じであるという暗黙的な前提に立ってきている（Ashford, George & Blatt, 2007; Barling & Gallagher, 1996; Connelly & Gallagher, 2004; De Cuyper et al., 2008; McComb et al., 2004; Virtanen et al., 2005）。問題は、between 研究の仮定とは違って非正規従業員が非常に異質的な集団だとすれば、このような異質性が雇用形態のもたらす労働条件における違いが人々の組織行動に及ぼす影響を曖昧にしまう可能性があるという点である（Virtanen et al., 2005）。なぜなら、異質性に富む集団同士を比較する場合、集団内の分散が高いが故に結果的に両集団間に存在しうる意味のある違いが隠れてしまう可能性があるからである。同時に、例えば一時雇用のように労働条件が悪い非正規従業員とフリーエージェントのように労働条件の良い非正規従業員とが同じサンプルに入っている場合、労働条件の善し悪しはお互いに相殺され、労働条件が非正規従業員の組織行動に及ぼす影響を曖昧にしまう可能性もある。謎究明のためには、非正規従業員に関する研究のもう1つの流れをなし、非正規従業員間の異質性に注目している within 研究を吟味しなければならない理由はここにある。

ただ、これまで行われてきた within 研究にも問題はある。主に非正規従業員内の異質性

だけに注目しており、正規従業員との比較を行っていない問題がそれである。非正規従業員内の異質性としてよく取り上げられてきた自発性に関する研究は、その良い例であろう。これまで within 研究は、非正規従業員だけが自発性の面で異質性を持っており、正規従業員はみな自発的に正規という雇用形態を選択していると仮定している。しかし、正規従業員の中でも自発性の面で異質性は充分ありうる (Connolly & Gallagher, 2004)。例えば、黄金の鎖の故に正規従業員を辞める場合に個人が被るコストがあまりにも高すぎて、やむを得ず正規従業員として働いている人々もいるはずである。しかし、これまでの within 研究が非正規従業員の異質性だけを取り上げてきたが故に、非正規従業員間の異質性が非正規従業員の組織行動に及ぼす影響が例え分かったとしても、正規従業員と非正規従業員との組織行動がなぜ違うのかという謎は依然として残る。謎解明のためには、集団間及び集団内の異質性を同時に前提としながら、これまで分断されていた between 研究と within 研究とを統合しなければならない理由はここにある。そして、このような研究は、雇用形態に関わらず多くの人々の組織行動を説明・予測できるという面で、より統合された経済的な組織行動モデルの確立に役立つと思われる。

3 雇用形態と働く動機

謎の究明だけではなく、より統合された経済的な組織行動モデルを提示する試みの一環として、本論文は多様な異質性の中でも特に人々の働く動機に注目する。働く動機が非正規従業員の謎めいた組織行動の究明に重要なカギを握っている可能性は早くから指摘されたものの、それを直接に取り上げている研究はほとんど見当たらない (Barling & Gallagher, 1996)。それが故に、まず求められているのは人々の多様な働く動機をいくつかの次元で分類することである。非正規従業員に関する議論、伝統的な雇用関係に関する議論、プロフェッショナルに関する議論を注意深く吟味してみると、人々の働く動機は概ね「非スタンダード動機」、「伝統的な動機」、「プロフェッショナル動機」の3つの次元で分類できると思われる。

3.1 非スタンダード動機 (Non-standard work motive)

なぜ人々が非正規という雇用形態を求めているのかに関する議論をよく吟味してみると、非正規従業員は正規従業員とかなり違ったことを求めて労働市場に参入していることが分かる (Feldman, 1990; Pfeffer & Baron, 1988)。なぜなら、依然として非正規従業員の多くは主婦や学生、高齢者で占められているからである。Feldman (1990) によると、このような人口統計学的な要因は個人の雇用形態の選択に重要な影響を及ぼしている可能性がある。正規従業員として働いている人々に比べ、非正規従業員は仕事と家庭の両立、レジャーとの両立、学業との両立などを求めている可能性が高い。例えば、非正規従業員として働いている主婦

の場合、世帯主として生計を立てるための十分な収入を得るという動機はそれほど高くなく、家計や子供の教育費の補助、自分のための小遣い稼ぎなどの補助的な動機のほうが高いと思われる。それに対して、余った時間の有効活用、家事や育児からのしばりの解放、職場での友人作りや社会からの孤立感の解消などの動機を満たすために労働市場に参入する可能性は、正規従業員に比べ高いと思われる。実際、これらの動機は、一部の非正規従業員が自ら進んで非正規という雇用形態を選んでいる重要な理由の1つとなっているし (Feldman, 1990; Pfeffer & Baron, 1988)、非正規という雇用形態が持つメリットでもある。そこで、本稿ではこれらの動機を「非スタンダード動機」と名付けることとする。

本稿と関連して重要なことは、非スタンダード動機と職務満足との関係である。両者の関係は雇用形態によってかなり違うと思われる。非正規従業員の場合、非スタンダード動機が強ければ強いほど、職務満足は高くなるのに対して、正規従業員の場合、非スタンダード動機が強ければ強いほど、職務満足がむしろ低くなると予想される。このような予想の根拠の1つは、非スタンダード動機が雇用形態を選ぶ際の人々の自発性の程度に影響する可能性である。特定の雇用形態を選択する際の人々の自発性の程度は職務満足に重要な影響を及ぼす可能性があるが、特定の雇用形態を自発的に選択している人ほど、職務満足は高いと思われる。実際、一時雇用者に関する研究を調べてみると、非正規という雇用形態を自発的に選択している人ほど、職務満足は高いと報告されている (Connolly & Gallagher, 2004)。

雇用形態の選択における自発性の程度の側面から考えてみると、非スタンダード動機が高い非正規従業員ほど、非正規という雇用形態を自発的に選択している可能性が高い。そして、特定の雇用形態を自発的に選択している人ほど職務満足が高くなるとすれば、非スタンダード動機が高い非正規従業員ほど、高い職務満足を報告する可能性は高い。一方、正規従業員の場合、全く逆のロジックが働く。雇用保障や安定した給料、充実した福利厚生などの黄金の鎖の故に、正規従業員の中でも一部の人々はやむを得ず正規従業員として働く可能性がある。このような人々は、本当は高い非スタンダード動機を持っているにもかかわらず、正規従業員を辞めた場合に被るコストが高いが故に、仕方なく正規という雇用形態にとどまっている可能性が高い。そして、このような非自発性は結果的に正規従業員の職務満足を低めるとと思われる。

Barling & Gallagher (1996) が提起している個人と「雇用地位との一致 (work status congruence)」も、非スタンダード動機と職務満足との関係が雇用形態によって全く逆になる可能性を強く示唆する。ここで個人と雇用地位との一致とは、個人と仕事とのフィット (Person-Job fit, 以下、P-J fit) や個人と組織とのフィット (Person-Organization fit, 以下 P-O fit) と似ており (O'Reilly, Chatman & Caldwell, 1991)、本稿では「個人と雇用形態とのフィット (Person-Work Arrangement fit, 以下 P-WA fit)」と名づけることとする。P-J 及び P-O fit と

同じく、P-WA fit の程度も個人の職務満足に重要な影響を及ぼしうる。他の条件が一定であれば、個人と雇用形態とがお互いにフィットすればするほど、職務満足は高くなると予想される。P-WA fit の側面から考えてみると、非スタンダード動機は非正規という雇用形態によりフィットする可能性が高く、非正規従業員の職務満足は高くなると思われる。それに対して、非スタンダード動機は正規という雇用形態とは相矛盾する可能性がある。なぜなら、正規従業員に対しては、従業員としての役割や組織へのコミットメントが強く求められているからである。組織コミットメントの強調がP-WA のミスマッチを生み出し、このようなミスマッチが個人が職場で経験するコンフリクトやストレスを高め、結果的に職務満足を低めるという図式である。このような2つの理由から、次のような仮説を立てることができる。

仮説1：非スタンダード動機と職務満足との関係は雇用形態によって異なると予想される。
非正規従業員の場合、両者の関係は正であるのに対して、正規従業員の場合は負の関係を見せると予想される。

3.2 伝統的な動機 (Standard work motive)

長い間、組織行動論のほとんどの理論が暗黙的に前提としてきた伝統的な雇用関係に関する議論は (Cappelli, 1999; Osterman et al., 2001; Pfeffer & Baron, 1988), 人々の働く動機の次元探しにもう1つの糸口を提供してくれる。伝統的な雇用関係のもとでは、人々が働く際に求めている重要な動機として次の3つが特に強調されてきた。生計を立てるために十分な収入を得るという金銭的な動機、雇用の安定、組織キャリアの追求がそれである。本論文では、人々が仕事や組織から求めているこのような動機を「伝統的な動機」と名付けることとする。問題は、この伝統的な動機と職務満足との関係である。両者の関係のパターンは上述した非スタンダード動機とはちょうど逆になると思われる。つまり、正規従業員の場合は伝統的な動機が強ければ強いほど、職務満足は高くなるのに対して、非正規従業員の場合は伝統的な動機が強ければ強いほど、職務満足は低くなると予想される。

このような予想の根拠の1つには、Vroom (1964) の期待理論、中でも特に誘意性 (valence) という概念がある。誘意性とは、人々が組織や仕事から得られる結果 (outcome), 具体的に安定した収入や雇用の安定、組織キャリアに対してどのくらい魅力を感じるか、その程度のことである。一般に、人々が組織から得られる結果についてより魅力を感じれば感じるほど、モチベーションが高くなり、職務満足も高くなる (Vroom, 1964)。しかし、このような関係は、雇用形態によって違ってくると思われる。なぜなら、個人が仕事や組織から得られる結果に対して例え強い魅力を感じていても、その結果を手に入れる可能性は雇用形態によってかなり違ってくるからである。多くの組織が雇用契約の期間などを前もって定め

ていることから分かるように、非正規という雇用形態では雇用保障や組織キャリアの追求などの動機はそもそも満たせない場合が多いのが現状である。その結果、伝統的な動機が高くなればなるほど、非正規従業員の職務満足は低くなると予想される。逆の理由で、正規従業員の職務満足は高くなると予想される。

雇用形態によって伝統的な動機と職務満足との関係が逆になる可能性は、雇用形態を選択する際の個人の自発性の程度との関連からも予測できる。正規従業員の場合、伝統的な動機が高い人々は低い人々に比べ、より自発的に正規という雇用形態を選択している可能性が高い。非正規従業員の場合、全く逆のことが言える。つまり、伝統的な動機が高い非正規従業員の場合、正規従業員という職が見つからなかったか、家庭の事情などの理由でやむを得ず非正規従業員として働いている可能性が高いのである。特定の雇用形態を選択する際の自発性の程度が人々の職務満足のレベルに影響するとすれば、これは、正規従業員の場合は伝統的な動機が高い人ほど職務満足が高くなるのに対して、非正規従業員の場合は伝統的な動機が高い人ほど職務満足が低くなることを意味する。

最後に、P-WA fit もまた、伝統的な動機と職務満足との関係が雇用形態によって全く逆になる可能性を強く示唆する。P-WA fit の側面から考えると、伝統的な動機は正規という雇用形態とよりフィットする雇用形態で、そのフィットが正規従業員の職務満足を高める方向で働くと予想される。一方、非正規従業員には全く逆のことが言える。伝統的な動機が強い非正規従業員の場合、自分が追求する動機と雇用形態とのミスマッチの故に、職場でコンフリクトやストレスを経験しやすく、職務満足は低くなると予想される。このようなロジックから、次のような仮説を立てることができる。

仮説2：伝統的な動機と職務満足との関係は雇用形態によって異なると予想される。正規従業員の場合、両者の関係は正であるのに対して、非正規従業員の場合、両者の関係は負であると予想される。

3.3 プロフェッショナル動機 (Professional work motive)

非正規従業員の中でも高度な専門知識やスキルを持っており、労働条件が場合によっては正規従業員より良いフリーエージェント (Pink, 2001) や「徘徊するプロフェッショナル (itinerant professionals)」に関するエスノグラフィー研究は (Barley & Kunda, 2004)), 働く動機の次元探しにもう1つの糸口を提供してくれる。2つの議論はともに、科学者・研究者など、組織の中で働くプロフェッショナルに関する研究と密接にかかわっている。組織に雇われているプロフェッショナルについて早くから注目したのは、Gouldner (1957, 1958) である。彼は、専門知識やスキルに対する態度、組織に対する態度、準拠集団をどこに置か

の3つの基準を用いて、組織の中で働いている人々を「コスモポリタン」と「ローカル」の2つのグループに分けた。コスモポリタンとは、専門知識やスキルへのコミットメントは強いものに対して、組織へのコミットメントは低く、準拠集団を組織の外部に置く傾向の強い人々を指す。一方、ローカルとは、その正反対の志向を持っている人々を指す。Gouldner (1957, 1958) によると、プロフェッショナルの著しい特徴はコスモポリタンの志向が強いという点である。Gouldner (1957, 1958) 以降の研究は、プロフェッショナルはコスモポリタン志向が強い故にローカル志向の強い管理者とはかなり違った組織行動を見せる可能性が高いという点を概ね確認している (蔡, 1999, 2007; Hall, 1968; Kerr, Von Glinow & Schriesheim, 1977; Marcson, 1960; Raelin, 1991)。

ところで、コスモポリタン志向が強いが故に、プロフェッショナルは組織で雇われて働く場合、厄介な問題を抱えることになる。役割遂行者に期待される役割と役割遂行者が既に身につけている価値や規範との間のコンフリクト (person-role conflict), つまり、「従業員としての役割」と「プロフェッショナルとしての役割」とのコンフリクトがそれである (蔡, 1999, 2007; Kahn, Wolfe, Quinn & Snoek, 1964; Marcson, 1960)。そして、このような役割コンフリクトは、特にコスモポリタン志向の強い一部のプロフェッショナルが正規という雇用形態を辞め、非正規という雇用形態を選ぶ重要な理由の1つとなっている。アメリカのシリコンバレー地域で高度な専門知識やスキルを持っているインディペンデント・コントラクターを対象に丹念な事例研究を行っている Barley らは (Barley & Kunda, 2004; Kunda et al., 2002), この点を確認している。聞き取り調査に協力した多くの人々が、プロフェッショナルとしての役割と従業員としての役割との間のコンフリクトの故に、インディペンデント・コントラクターという徘徊するプロフェッショナルの道を選んだと語っているのである。

プロフェッショナルに関する研究が働く動機の次元探しに重要な手掛かりを提供してくることは確かである。しかし、既存研究は、プロフェッショナルの中でも特に高度な専門知識やスキルを持っている理念型 (ideal-type) のプロフェッショナル (Hall, 1968; Kerr et al., 1977) に焦点を絞っているが故に理論の適用範囲が狭く、集団内部の異質性を無視しているという問題点を抱えている。従って、組織の中で働く多くの人々に共通に当てはまる働く動機の次元を定めるためには、集団内部の異質性を前提に理論の適用範囲をさらに拡張する必要がある。我々が、職業共同体 (occupational communities) に関する議論とワーク・コミットメントに関する議論を吟味しなければならない理由はここにある。

まず、職業共同体に関する議論である。一般に職業共同体とは、同じ仕事や職業に従事しており、「同類意識 (consciousness of kind)」を強く持っている人々の水平的な横の集まりと定義されている (Van Maanen & Barley, 1984: 287)。職業共同体の良い例としては、建設現場でよく見られる様々な職人集団や消防士、警察官、鉄道運転士、パイロット、看護師、

美容師、医者、科学者、技術者などが挙げられる。興味深い点は、職業共同体がプロフェッショナルの持つ諸特徴を多く共有しているという点である。職業共同体に属している人々にとって仕事や職業は単なる生計を立てる手段にとどまらず、自分を他者と区別する決定的に重要な手段ともなっている (Van Maanen & Barley, 1984)。そのため、職業共同体に属している人々は自分が就いている仕事や職業と自分を同一視する傾向が強く、準拠集団も同じ仕事や職業についている仲間など、組織の外部に置く傾向が強い。職業共同体の持つこのような特徴は、これまで主に理念型の職業集団に限定されていたプロフェッショナルに関する議論が様々な職業集団にも拡大適用できることを強く示唆している。

プロフェッショナルに関する議論が様々な職業集団に適用できることが分かったとしても、集団内部の異質性という問題と職業共同体を形成していない人々への適用可能性という問題は依然として残っている。少なくとも集団内部の異質性に関しては、「プロフェッショナル・コミットメント」(Aranya & Ferris, 1984; 蔡, 1999), 「キャリア・コミットメント」(Blau, 1989), 「オキュペーション・コミットメント」(Ferris, 1981), 「キャリア・サリアンス」(Morrow & McElroy, 1986) といったワーク・コミットメントに関する議論が示唆に富む議論を展開してきている。その呼び方は様々であるものの、これらの議論は全てプロフェッショナル及び職業共同体に関する議論のエッセンス、つまり、人々の専門知識やスキル、職業などに対する態度に注目しているという点では共通している。プロフェッショナル及び職業共同体に関する議論と違っている点は、集団内部の異質性を積極的にとらえているという点である。つまり、ワーク・コミットメントに関する議論は、理念型の職業共同体を形成しているプロフェッショナル集団でさえもコスモポリタン志向が強い科学者もいれば、ローカル志向が強い科学者もいるという点を認めており、このような違いが人々の組織行動にどのような影響を及ぼしているのかを究明しようとしているのである。

フリーエージェントや徘徊するプロフェッショナルといった理念型のプロフェッショナルに関する議論、職業共同体に関する議論、ワーク・コミットメントに関する議論が人々の働く動機について直接に言及していないことは確かである。しかし、これらの研究をよく吟味すると、働く動機のもう1つの次元が浮かび上がってくる。その動機とは、自分の仕事や職業、身につけている専門知識やスキルを通じて自分のアイデンティティーを確認するために働くという動機がそれである。具体的に、長い教育や訓練を通じて身に付けた専門知識やスキル、あるいは資格を生かすために、それらを通じて社会に貢献するために、同じ職業や専門分野についている仲間たちから認めてもらうために、仕事を通じて自尊心、自負心、達成感、充実感などを得るために働くという動機がそれである。筆者が考えるには、これらの動機は必ずしも理念型のプロフェッショナルや職業共同体に属している人々だけに当てはまるとは限らないと思われる。なぜなら、例え職業共同体に属していなくても、人々は働きながら組織

や産業に特殊なスキルを身につけ、それにコミットする可能性は十分ありうるからである。実際、結婚や子育てなどを理由に正社員を辞めた女性が再び労働市場に参入する際に、正社員として働いた時に身に付けた知識やスキルを活用できる職を見つけようとすることは決して珍しくない。要するに、このような動機は、理念系のプロフェッショナルや職業共同体に属している人々だけに限定されるわけではないのである。とはいうものの、プロフェッショナルの持つ諸特徴と密接に関わっているという点から、本稿ではこれらの動機を「プロフェッショナル動機」と名付けることとする。

本稿の観点から重要なことは、プロフェッショナル動機と雇用形態との間に相互作用の効果が存在しているかどうかの点である。上述した2つの働く動機とは違って、プロフェッショナル動機に関しては、直接効果だけが存在し、相互作用は存在しないと思われる。プロフェッショナル動機が職務満足を直接に高めることは十分予想できる。なぜなら、プロフェッショナル動機が高い人ほど、仕事や職業と自分を同一視する可能性が高く、それだけ仕事は内的モチベーションの重要な源となる可能性が高いからである (Badawy, 1970; Kerr et al., 1977; Marcson, 1960)。それだけではない。プロフェッショナル動機が高い人々にとって仕事は、組織以外の様々なライフ領域 (例えば、私生活や同じ分野に携わっている仲間との付き合いなど) において満足を得る重要な手段でもあるし (Van Maanen & Barley, 1984)、自己確認や自負心といった心理的な満足の源にもなっている。従って、プロフェッショナル動機と職務満足との関係が雇用形態によって違ってくことは非常に考えにくい。つまり、正規従業員であろうと非正規従業員であろうと、プロフェッショナル動機が高くなればなるほど、職務満足は高くなると予想されるのである。

プロフェッショナル動機と職務満足との関係が雇用形態によって変わらないという予想は、Barley ら (Barley & Kunda, 2004) の研究からも推測できる。徘徊するプロフェッショナルが組織を辞めインディペンダント・コントラクターとなった重要な理由は、長い教育や訓練を通じて身に付けた専門知識やスキルを高く評価してくれない組織に対する絶望であって、決して専門知識やスキルそのものに対する絶望ではなかったのである。彼・彼女らは、自分の専門知識やスキルをより発揮できる理想の仕事環境を求め、徘徊するプロフェッショナルとなる決心をしているのである。このような結果は、プロフェッショナル動機と職務満足の関係が雇用形態によって異なるのではなく、両者の間には直接効果だけが存在していることを強く示唆している。従って、次のような仮説を立てることができる。

仮説3：雇用形態に関わらず、プロフェッショナル動機は人々の職務満足を高めると予想される。つまり、プロフェッショナル動機と雇用形態との間には直接効果だけが存在し、相互作用は存在しないと予想される。

4 考 察

本研究を始めた動機は、労働条件の悪い職に就いているにも関わらず、なぜ多くの非正規従業員がかなり肯定的な組織行動を報告しているのかという単純な疑問だった。本研究はこのような謎を生み出している重要な原因の1つが、既存研究ではうまくとらえられなかった異質性にあるのではないかという問題意識から出発した。様々な異質性の中で本研究が特に注目したのは、働く動機であった。そして、学際的な文献レビューを通じて人々の働く動機を3つの次元に分類し、それぞれの次元が雇用形態とどのように相互作用し、職務満足に影響を与えているのかについて理論的な説明を試みた。

本研究に照らしてみると、謎は決して不思議なことではないことが分かる。それぞれの集団内部の異質性、つまり、分散が同じだと仮定するならば、働く動機と職務満足との関係が正規従業員と非正規従業員とでは逆の方向に働いているが故に、単に集団間の平均を比較すると、集団間の違いは現れない可能性がある。一方、謎は集団の中での独立変数と従属変数との関係の方向性が同じであることから生じうる。例えば、フリーエージェントなどの高度専門職や職業共同体に属しているか、自分の専門知識やスキルに強くコミットしている人々がサンプルに多く入っている場合、雇用形態に関わらずこれらの人々は高い職務満足を報告する可能性がある。これは、雇用形態がもたらす労働条件における違いが人々の組織行動に及ぼす影響を調べようとする際には、単に属性変数だけではなく、働く動機や職業共同体、プロフェッショナル意識などをも同時にコントロールしなければならないことを示唆している。

次は、本研究の理論的なインプリケーションである。これまで非正規従業員と関わる論点の1つに、伝統的な雇用関係を暗黙的な前提としている既存の組織行動論の諸理論は果たして非正規従業員にもそのまま適用できるかという点があった。これについては、適用できるという立場もあれば（例えば、Gallagher & Sverke, 2005）、適用できないという立場もある（例えば、Rotchford & Roberts, 1982）。本研究は、そのどちらも支持していない。なぜなら、プロフェッショナル動機のように雇用形態に関わらず適用できる理論や構成概念もありうるし、非スタンダード動機や伝統的な動機のように雇用形態によって関係の形態が全く違ってくる理論や構成概念もありうるからである。既存の組織行動論の諸理論を非正規従業員に適用しようとする際には、次の3つの可能性があるかもしれない。既存の構成概念や理論が非正規従業員にもそのまま適用できる場合、適用はできるがその関係の形態が既存の予測とは全く違ってくる場合、既存の概念や理論では非正規従業員の組織行動をうまくとらえきれない場合がそれである。これらの3つの可能性は、今後の研究が雇用形態の直接効果だけではなく、雇用形態を調節変数として扱い、独立変数と従属変数が雇用形態によってどのような

パターンを描くのかも考慮しなければならないことを強く示唆している。

本研究の実践的なインプリケーションとしては、非正規従業員の生産性を高めるためには、それぞれの雇用形態に最もふさわしい人々の選抜が非常に重要であるという点を挙げることができよう (Ashford et al., 2007)。本研究の仮説に従えば、非正規従業員にふさわしい人々とは、非スタンダード動機かそれともプロフェッショナル動機が高い人々、もしくはその両方が高い人々である。これらの人々は伝統的な動機が高い人々に比べ仕事により満足するが故に、組織の生産性に貢献する可能性が高い。ただ、雇用形態の多様化の難しいところは、組織にとって最善の戦略が必ずしも社会的にも最善の戦略とは限らないという点にある。何より、非正規従業員の活用を通じて競争力を高めようとしてきた組織の戦略が結果的にパッドジョブを多く生み出してきた事実が、このようなジレンマをよく物語っている。

働く動機に重点をおいた非正規従業員の選抜も同じ結果をもたらす可能性は十分ありうる。なぜなら、組織が働く動機を中心に非正規従業員を採用することになると、伝統的な動機が高いが正規職が見つからず、やむを得ず非正規として働いている人々が労働市場で非正規の職さえをも見つけられず、失業状態に陥る可能性があるからである。その結果は社会的な不平等の拡大とそれを是正するための納税者の負担増である。つまり、負担そのものがなくなるわけではなく、負担の主体が組織から社会全体へと移転するだけなのである (Spalter-Roth & Hartmann, 1998)。これは、社会的なレベルで非正規従業員が抱えている問題を解決するためには、今後の労働政策が個人の働く動機と雇用形態との整合性をより促す方向へと舵を取らなければならないことを示唆する。

個人の働く動機は、ライフステージによって変わってくる可能性が高い。同じ女性といっても、結婚する前、結婚はしているが子供がいない時、育児の問題を抱えている時、子供が独立した時の働く動機はそれぞれ違ってくると思われる。問題は、ライフステージによって個人の働く動機は変わってくるのに、自分の働く動機にふさわしい雇用形態をそもそも選択できないか、例え選択できるとしても雇用形態を変更するのにあまりにも高いコストを支払わなければならないか、そのどちらかであるという現実である。これは、多くの人々が自分の働く動機と雇用形態とのミスマッチの問題を抱えている可能性を強く示唆している。今後の労働政策はこのようなミスマッチを積極的に解消するところに焦点を当てるべきであろう。具体的に、正規から非正規へと雇用形態を変える際に伴うコストを最小限にとどめる政策、非正規従業員の労働条件を向上させる政策、同じ組織の中で雇用形態を自由に選択できるように促す政策などである。このような政策は個人の働く動機の変化に伴い雇用形態間の柔軟な移動を促進することで個人の P-WA fit を促し、結果的に組織の競争力を高めるだけではなく、雇用形態間に存在している社会的な不平等の拡大を防ぐ施策でもあると思われる。

最後に、今後の研究方向性である。本研究に照らしてみた場合、今後の研究方向性として

は次の2つが指摘できる。1つは、働く動機という構成概念に関する妥当性研究である。妥当性研究は共分散研究の基盤を提供するだけではなく、研究結果の比較・統合の基盤を提供してくれるという意味で、非常に実りの多い研究領域である。もう1つは、実証研究である。Ashford et al. (2007) も指摘しているように、非正規従業員や雇用形態の多様化に関する研究は組織や仕事、労働者に関する様々な理論を開発・テストするための理想的なコンテキストを提供してくれている。そして、上述した本研究の理論的・実践的なインプリケーションは、実証研究を通じて仮説が検証されない限り、あくまで可能性のレベルにとどまっていることは言うまでもない。

本研究は、平成20年度専修大学個人研究助成（研究課題：雇用形態の多様化が個人と組織との関係に及ぼす影響）の成果の一部である。記して感謝する次第である。

参 考 文 献

- Aranya, N., & Ferris, K. R., 1984, "A Reexamination of Accountants' Organizational Professional Conflict," *The Accounting Review*, Vol. 59, pp. 1-15.
- Arnold, H. J., 1982, "Moderator Variables: A Clarification of Conceptual, Analytic, and Psychometric Issues," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 29, pp. 143-174.
- Ashford, S. J., George, E., & Blatt, R., 2007, "Ch 2: Old Assumptions, New Work", *The Academy of Management Annals*, Vol. 1, pp. 65-117.
- Badaway, M. K., 1970, "Selected Research on Scientists and Engineers in Industry: A Review and Assessment," *Academy of Management Journal*, Vol. 13, pp. 210-212.
- Barker, K., & Christensen, K., 1998, *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, New York: ILR Press.
- Barley, S. R., & Kunda, G., 2004, *Gurus, Hired Guns, and Warm Bodies*, Princeton: Princeton University Press.
- Barling, J., & Gallagher, D. G., 1996, "Part-time Employment," In C. L. Cooper & I. T. Robertson (Eds.), *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, Vol. 11, pp. 243-277.
- Beard, K. M., & Edwards, J. R., 1995, "Employees at Risk: Contingent Work and the Psychological Experience of Contingent Work," In C. L. Cooper & D. M. Rousseau (Eds.), *Trends in Organizational Behavior*, Vol. 2, pp. 109-126.
- Belous, R. S., 1989, "How Human Resource Systems adjust to the Shift toward Contingent Workers," *Monthly Labor Review*, March, pp. 7-12.
- Blau, G. J., 1989, "Testing the Generalizability of a Career Commitment Measure and Its Impact on Employee Turnover," *Journal of Vocational Behavior*, Vol. 35, pp. 88-103.
- Brewster, C., Mayne, L., & Tregaskis, O., 1997, "Flexible Working in Europe," *Journal of World Business*, Vol. 32, pp. 133-151.
- Cappelli, P., 1999, *New Deal at Work: Managing the Market-Driven Workforce* (若山由美訳『雇用の未

- 来』2001, 日本経済新聞社).
- Connelly, C. E., & Gallagher, D. G., 2004, "Emerging Trends in Contingent Work Research," *Journal of Management*, Vol. 30, pp. 959-983.
- De Cuyper, N., De Jong, J., De Witte, H., Isaksson, K., Rigotti T., & Schalk, R., 2008, "Literature Review of Theory and Research on the Psychological Impact of Temporary Employment: Towards a Conceptual Model," *International Journal of Management Review*, Vol. 10, pp. 25-51.
- Feldman, D., 1990, "Reconceptualizing the Nature and Consequences of Part-Time Work," *Academy of Management Review*, Vol. 14, pp. 103-112.
- Felstead, A., & Jewson, N. (Eds.), 1999, *Global Trends in Flexible Labour*, London: MacMillan Business.
- Ferris, K. R., 1981, "Organizational Commitment and Performance in a Professional Accounting Firm," *Accounting, Organizations and Society*, Vol. 6, pp. 317-325.
- Gallagher, D. G., 2002, "Contingent Work Contracts: Practice and Theory," In C. L. Cooper & R. Burke (Eds.), *The New World of Work: Challenger and Opportunity*, Oxford: Blackwell Publishers, pp. 115-136.
- Gallagher, D. G., & Sverke, M., 2005, "Contingent Employment Contracts: Are Existing Employment Theories Still Relevant?" *Economic & Industrial Democracy*, Vol. 26, pp. 181-203.
- Gleason, S. E. (Ed.), 2006, *The Shadow Workforce: Perspectives on Contingent Work in the United States, Japan, and Europe*, Michigan: W. E. Upjohn Institute for Employment Research.
- Golden, L., 1996, "The Expansion of Temporary Help Employment in the US, 1982-1992: A Test of Alternative Economic Explanations," *Applied Economics*, Vol. 28, pp. 1127-1141.
- Golden, L., & Appelbaum, E., 1992, "What was Driving the 1982-1988 Boom in Temporary Employment?" *American Journal of Economics and Sociology*, Vol. 51, pp. 473-494.
- Gouldner, A. L., 1957, "Cosmopolitan-Locals: A Factor Analysis of Construct," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, pp. 223-235.
- Gouldner, A. L., 1958, "Cosmopolitan-Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles," *Administrative Science Quarterly*, Vol. 2, pp. 444-480.
- Hall, R. H., 1968, "Professionalization and Bureaucratization," *American Sociological Review*, Vol. 33, pp. 92-104.
- Hippel, S., 2001, "Contingent Work in the Late-1990s," *Monthly Labor Review*, March, pp. 3-27.
- Hulin, C. L., & Glomb, T. M., 1999, "Contingent Employees: Individual and Organizational Considerations," In D. R. Ilgen & E. D. Pulakos (Eds.), *The Changing Nature of Performance: Implications for Staffing, Motivation, and Development*, Jossey-Bass Publishers: San Francisco, pp. 87-118.
- Kahn, R. L., Wolfe, D. M., Quinn, R. P., & Snoek, J. D., 1964, *Organizational Stress: Studies in Role Conflict and Ambiguity*, New York: John Wiley & Sons, Inc.
- Kalleberg, A. L., 2009, "Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition," *American Sociological Review*, Vol. 74, pp. 1-22.
- Kalleberg, A. L., Reskin, B. F., & Hudson, K., 2000, "Bad Jobs in America: Standard and Nonstandard Employment Relations and Job Quality in the United States," *American Sociological Review*, Vol. 65, pp. 256-278.

- Kerr, S., Von Glinow, M. A., & Schriesheim, J., 1977, "Issues in the Study of Professionals in Organizations: The Case of Scientists and Engineers," *Organizational Behavior and Human Performance*, Vol. 18, pp. 329-345.
- Khotani, E., 1999, "New Managerial Strategies of Japanese Corporations," In A. Flestead and N. Jewson (Eds.), *Global Trends in Flexible Labour*, London: MacMillan Business, pp. 181-197.
- Kunda, G., Barley, S. R., & Evans, J., 2002, "Why do Contractors Contract? The Experience of Highly Skilled Technical Professionals in a Contingent Labor Market," *Industrial and Labor Relations Reviews*, Vol. 55, pp. 234-261.
- Marcson, S., 1960, *The Scientist in American Industry: Some Organizational Determinants in Manpower Utilization*, New York: Harper & Brothers.
- McComb, S. A., Barringer, M. W., & Bourne, K. A., 2004, "Understanding Part-Time Work Arrangements: A Multi-Level Perspective," In F. J. Yammarino & F. Dansereau (Eds.), *Multi-Level Issues in Organizational Behavior and Processes, Research in Multi-Level Issues*, Vol. 3, pp. 3-55.
- McLean Parks, J., Kidder, D. L., & Gallagher, D. G., 1998, "Fitting Square Pegs into Round Holes: Mapping the Domain of Contingent Work Arrangements onto the Psychological Contract," *Journal of Organizational Behavior*, Vol. 19, pp. 697-730.
- Morrow, P. C., & McElroy, J. C., 1986, "On Assessing Measures of Work Commitment," *Journal of Occupational Behavior*, Vol. 7, pp. 139-145.
- Nollen, S. D., 1996, "Negative Aspects of Temporary Employment," *Journal of Labor Research*, Vol. 17, pp. 567-582.
- O'Reilly, C. A., Chatman, J., & Caldwell, D. F., 1991, "People and Organizational Culture: A Profile Comparison Approach to Assessing Person-Organization Fit," *Academy of Management Journal*, Vol. 34, pp. 487-516.
- Osterman, P., Kochan, T. A., Locke, R., & Piore, M. P., 2001, *Working in America: A Blueprint for the New Labor Market* (伊藤健市・中川誠士・堀龍二訳『ワーキングインアメリカ』2004, ミネルヴァ書房).
- Pfeffer, J., & Baron, J. N., 1988, "Taking the Workers Back out: Resent Trends in the Structuring of Employment," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 10, pp. 257-303.
- Pink, D., 2001, *Free Agent Nation: The Future of Working Yourself* (池村千秋訳『フリーエージェント社会の到来』2002, ダイヤモンド社).
- Raelin, J. A., 1991, *The Crash of Cultures: Managers Managing Professionals*, Boston: Harvard Business Press.
- Rotchford, N. L., & Roberts, K. H., 1982, "Part-time Workers as Missing Persons in Organizational Research," *Academy of Management Review*, Vol. 7, pp. 228-234.
- Spalter-Roth, R., & Hartmann, H., 1998, "Gauging the Consequences for Gender Relations, Pay Equity, and the Public Purse," In K. Barker & K. Christensen (Eds.), *Contingent Work: American Employment Relations in Transition*, New York: ILR Press, pp. 69-100.
- Thorsteinson, T. J., 2003, "Job Attitude of Part-time vs. Full-time Workers: A Meta-Analytic Review," *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, Vol. 76, pp. 151-177.

- Tilly, C., 1991, "Reasons for the Continuing Growth of Part-Time Employment," *Monthly Labor Review*, March, pp. 10-18.
- Van Dyne, L., & Ang, S., 1998, "Organizational Citizenship Behavior of Contingent Workers in Singapore," *Academy of Management Journal*, Vol. 41, pp. 692-703.
- Van Maanen, J., & Barley, S. R., 1984, "Occupational Communities: Culture and Control in Organizations," *Research in Organizational Behavior*, Vol. 6, pp. 287-365.
- Virtanen, M., Kivimäki, M., Joensuu, M., Virtanen, P., Elovainio, M. & Vahtera, J., 2005, "Temporary Employment and Health: A Review," *International Journal of Epidemiology*, Vol. 34, pp. 610-622.
- Vosko, L. F., 2000, *Temporary Work: The Gendered Rise of a Precarious Employment Relationship*, Toronto: University of Toronto Press.
- Vroom, V. H., 1964, *Work and Motivation* (坂下・榊原・小松・城戸共訳『仕事とモチベーション』1982, 千倉書房).
- 奥西好夫, 2008, 「正社員および非正社員の賃金と仕事に関する意識」『日本労働研究雑誌』第576号, pp. 54-69.
- 厚生労働省, 2008a, 11. 7. 発表「平成19年就業形態の多様化に関する総合実態調査結果の概況」
<http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/syugyou/2007/1107-1.html>.
- 厚生労働省, 2008b, 『労働経済白書：働く人の意識と雇用管理の動向（平成20年度版）』日経印刷株式会社.
- 佐藤博樹, 1998, 「非典型的労働の実態」『日本労働研究雑誌』第40巻12号, pp. 2-14.
- 蔡芒錫, 1999, 『プロフェッショナルの研究成果の決定要因』慶應義塾大学産業研究所.
- 蔡芒錫, 2004, 「非正規従業員の組織行動」日本経済調査協議会『雇用形態の多様化と労使関係』同協会, pp. 77-94.
- 蔡芒錫, 2007, 「専門職集団と組織」『日本労働研究雑誌』第565号, pp. 21-32.
- 堤未果・湯浅誠, 2009, 『正社員が没落する』角川書店.
- 中野麻美, 2006, 『労働ダンピング』岩波書店.
- 水月昭道, 2007, 『高学歴ワーキングプア』光文社.
- 労働政策研究・研修機構, 2006, 『多様化する就業形態の下での人事戦略と労働者の意識に関する調査』同機構.