

職業価値観の測定方法に関する一考察

—中国における職業価値観測定を目指して—

A study on measurement methods of Work values
—Measurement methods of Work values for Chinese—¹⁾

魏 書凱

Wei Shukai

専修大学経営学研究科博士後期課程

Graduate School of Business Administration, Doctorate Program Student, Senshu University

■キーワード

職業価値観, 測定方法, 離職

■論文要旨

中国の多くの企業は「労働力の定着」という問題に直面している。職業価値観は個人が仕事に関わる活動の中から獲得していくものと考えられ、人の離職行為に対して影響を与える。職業価値観を明らかにすることは企業の雇用や労働力定着に役立つ。本研究では、主要な先行研究のサーベイを通して、職業価値観の定義、労働力定着との関連性および測定方法を整理、検討したうえで、中国における職業価値観測定のためのアンケートを作成した。本研究は職業価値観の構造や特徴を整理することによって、量的測定を行うための基礎的研究であり、「職業価値観」の機能を明らかにすることに資するものである。

■Key Words

Work values, Measurement methods, Turnover

■Abstract

Many Chinese companies today are facing the problem of “labor retention”. Work values can be defined as “What individuals want to acquire from work-related activities”, which influences people’s turnover behavior. Clarifying work values is thought to be useful for and employee retention of companies. This study summarizes definition, the relevance to labor retention, and measurement methods of work values in previous studies. In this study I also made a questionnaire to measure work values. This step has led to elucidating the structure and characteristics of work values and quantitative research to solve the problem of “labor retention”.

受付日 2022年3月24日

受理日 2022年6月2日

Received 24 March 2022

Accepted 2 June 2022

1 はじめに

「職業価値観」は、個人が仕事に関わる活動の中から獲得していくものであると考えられ (Kalleberg, 1977; 王他, 2003), 人の仕事に関する様々な側面に重大な影響を与えると考えられている (Liedtka, 1989; Ros, 1999; 辛他, 2008; 周, 2015; 張・叶, 2019)。特に、職業価値観は離職する際に重要視される主観的な要素として、個人の離職意向に影響する (Wang et al., 2010; 辛・孫, 2014; 楊・張, 2020) ことを指摘する研究が多い。

中国の現実的な状況からみれば、多くの企業は「労働力不足」という問題に直面している。この問題は「用工荒」とも呼ばれ、2003～2004年に登場し、主に中国東南沿岸部の労働力不足という現象を示しているが、近年全国にもその傾向は広がりつつある。特に製造業企業の離職率は他の業界と比べてかなり高い。中国江蘇省蘇州市を例にとると、製造業企業の過去3年間の年間離職率は、2011年に35.5%、2012年に37.2%、2013年の累積離職人数は約323,000人で、離職率は36.2%となっている。現地従業員の年間離職率はわずかに16%であるが、出稼ぎ労働者(農民工)の年間離職率は40.5%と高く、「離職」と「採用」に追われている会社が多い。蘇州だけでなく、伝統的な労働力輸出地域の離職率も非常に高い。宿遷市を対象にした調査によると、半数以上の企業の1年間採用総数と離職した人数は同じであると報告している。70%の企業は、「採用はするが、離職もする」という状況に直面している(吳・常, 2014)。

一方、企業を対象に行った研究においても、同様の問題が取り上げられている。余・張(2017, p.75)は江蘇省にある木材加工企業HY社を対象に調査を行った。HY社の生産ライン従業員の流出がひどく、過去3年間で37人が離職した。具体的に示すと、2013年に10人が離職(生産ライン従業員総数の10.5%)、2014年には12人(生産

ライン従業員総数の13%)、2015年に15人(生産ライン従業員総数の16.67%)を占めている。3年間で約4割の従業員が離職し、このことはHY社の通常の運営に深刻な影響を及ぼした。

以上のような離職問題を解決するための手段を検討するために重要なものが、「職業価値観」である。多くの先行研究からみると、職業価値観は、仕事という側面から「価値観」という概念を具体化したものと考えることができ、すべての人々の職業上の行動に影響を与える内部の原動力としても機能している(周, 2015)。言い換えると、職業価値観は人の内的側面(性格の傾向やシステム)に存在し、仕事中の行為やパフォーマンスというような外的側面に影響を与えるものである(皮他, 2018; Liu et al., 2020)。

したがって、職業価値観を研究することは個人にとっては職業選択や自分の仕事に対する期待を明確にすることとなり、企業にとっては職業価値観の研究を通じて、従業員の雇用や彼らの仕事に対する態度や企業で働き続ける意欲を把握できる(何, 1998)。先行研究によると、現在の中国の各業界の高離職率という問題が生じる要因を考えると、「経済や社会発展に伴う職業価値観の変化」という側面は重要な要因の一つである。個人の離職要因は多種多様ではあるものの、離職要因自体は職業価値観と関連しており、離職や労働力定着の問題を取り上げる際には、職業価値観の研究は必要不可欠である(羅・蔣, 2018)。企業は労働力を定着させるための方策を検討するためには、はじめに職業価値観構造や次元を明らかにしなければならない。これを通じて、企業は従業員の職業価値観を理解することによって、従業員のニーズを明確にし、企業は自社の現状に応じたより合理的な人材採用、確保、および管理ができ、ますます緊張する労使関係を緩和し、改善することが可能になる(陳他, 2014)。

しかし先行研究ではさまざまな職業価値観を測定する方法が利用されていることに鑑み、職業価値観の測定方法に関わる先行研究を整理したうえで、職業価値観を測定するアンケート項目を作成

することを旨とする。職業価値観を量的に測定することができれば、職業価値観がどのように「労働力の定着」に影響を与えるのかというメカニズムの解明に役立つと考えられる。

2 職業価値観とは何か

2.1 職業価値観の定義

「職業価値観」は多くの研究者によって定義されているものの、多少異なっている。これらの定義は整理すると、以下の3つの側面にまとめられる。一つ目の側面は、職業価値観は人々の職業に対する信念や態度と認識され、この信念や態度は彼らの仕事に対する評価や認識を決定するというものである (Ros et al., 1999, p.54; Wong & Yuen, 2015)。二つ目の側面は、職業価値観は内的システムという認識である。これは人々の職業における意思決定および職業発展をサポートおよび指導し、職業に関わる行動に影響を与える原動力となる (刘, 1997)。三つ目の側面は、職業価値観は人の職業に対する目標や追求というものである。職業価値観は働く際に追求される仕事の特性または属性を具体的に反映している (Super, 1970)。このような多くの定義があるから、この中のどの定義が正しいということではなく、これらの定義を再整理する必要がある。多くの定義では、いずれも「仕事においてどの側面を重視するか」、「仕事を通じて何を獲得しようか」という2つの側面が強調されている (Kalleberg, 1977, p.129; 森永, 1993, p.98; Ros et al., 1999; Ho, 2006)。

詳しくみれば、職業価値観は、仕事という側面からみた「価値観」を具体化したものと考えられる (Timothy & Bertz, 1992, p.261)。その中には人々が職業に対する「欲求」や「ニーズ」が内在している (Borg, 1990, p.408; 李, 2018, p.35)。たとえば、Rosenberg (1957) は自分で開発した OVI (Occupational Value Inventory) 質問表を利用して、アメリカの大学生の職業価値観を測定した。その結果として明らかになった「自己

表現志向的 (Self-expression oriented)」、「外来的報酬志向的 (Extrinsic reward oriented)」および「他人志向的 (People oriented)」という3つの次元は、Maslow (1954) が提出した欲求とそれぞれ対応できると考えられる (原, 1968, p.112)。また、蔡・莫 (1997) は職業価値観を Maslow の主張と結び付けて、「欲求」と「職業価値観」の関係性を明らかにした。さらに、若松 (2019) は「楽しく働く」という欲求を職業価値観の中にある様々な側面に関連することを明らかにした。

以上から「職業価値観」は個人が雇用、特に特定の種類の仕事や職業に関して抱く感情、態度、信念を説明するために使用される用語であるものの、職場での「欲求」と「ニーズ」を表すという側面が重視される傾向にある。このことをふまえ、本研究では「職業価値観」を「仕事においてどの側面を重視するか、仕事を通じて何を獲得しようか」と定義した。

2.2 職業価値観と労働力定着

職業価値観は労働力や人材の定着に強く関連している。先行研究においても、「職業価値観の離職意向に対する影響」を取り上げているものが多い。前述したとおり、職業価値観は個人の離職意向を予測する機能があり、職業価値観の各次元は離職意向に直接的または間接的に「仕事の満足度」または「組織コミットメント」を通じて、プラスまたはマイナスの影響を与える。図表1は主要な先行研究における職業価値観と離職意向の関連性に関する結論をまとめたものである。

図表1をみると、職業価値観は人々の仕事への期待を決定し、仕事の方向性や目標の選択に影響を与え、雇用後の人々の仕事の態度を決定する機能をもつことが明らかにされている。また職業価値観は、離職意向に大きく影響することも示されている。先行研究の結論をみると、離職要因はさまざまである。その中でも、経済的要因 (報酬、福利厚生)、組織的要因 (上司との関係、コミュニケーション)、成長要因 (トレーニング、昇進の機会) の3つの要因が多く取り上げられている

図表 1 職業価値観と離職意向の関連性に関する先行研究

著者	年数	研究対象	内容
Kanchier et al.	1989	464 managers and former managers	個人の職業価値観の中にある創造性、変動性、独立性、達成感のレベルにおいては、離職者のスコアは、組織に残る人のスコアよりも大幅に高く、安心感、報酬、同僚関係、名声においては、離職者のスコアは組織に残る人のスコアよりも大幅に低いといえる
Wei et al.	2007	Employees	職業価値観の中に入ります重要な自尊心 (Self-esteem)、他人からの評価と尊重などの要素は満足できれば、離職意向が低くなる
Wang et al.	2010	Employees	職業価値観は離職意向に大きな影響を及ぼす。職業価値観の中にある「人間関係」という側面は、離職意向に大きな影響を与えることがわかった
辛, 孙	2014	農民工	成長と能力は離職意向に強い予測効果をもたらす。これは、仕事において、より高い成長と能力要求を持つ農民工がより強い離職意向を持っていることを示している。独立性とステータスは離職意向に強い予測効果をもたらす。これは、独立性とステータスの要求が高い農民工の離職意向が強いことを示している
刘	2015	従業員	手段性価値観は離職意向の間の負の関係が最も顕著であり、従業員が会社の雰囲気と仕事の中で尊重されることを重視することを示している。この項目が満たされると、従業員の離職意向は大幅に減少する。従業員の目的性価値観の外部報酬の次元と離職意向との相関は最も低く、離職意向との有意な負の相関は示されていない
皮他	2018	中学校教師	職業価値観は、離職意向に顕著な負の影響をもたらす。中学校教師の職業価値観が実現されないほど、彼らの離職意向が高くなることを示している。一方、職業価値観は、離職意向に直接影響を与えるだけでなく、仕事の満足度を通じて間接的に離職意向に影響を与える可能性がある。個人の職業価値観が実現できると、仕事の満足度と組織への信頼が高まり、仕事を辞める可能性が低くなる
Meng et al.	2020	Employees	職業価値観は、従業員の離職意向の強力な予測要素であり、予測効果には世代間の違いがある。快適性と安全性、能力と成長の次元は離職意向に負の影響を及ぼし、快適性と安全性の影響はより大きく、位置 (Position) と独立性は離職意向にプラスの影響を及ぼす。一方、離職意向に対する職業価値の予測効果は、「70 年代以降生まれ」が最も顕著であり、「90 年代以降生まれ」が最も弱い
Liu et al.	2020	Employees	職業価値観は離職意向に対して負の影響を与える。その中で、仕事の満足度や組織コミットメントは中間変数として調和、仲介の役割を果たしている
Xu et al.	2020	Knowledge workers	声望と認識および労働条件は、従業員の離職意向に大きく影響する。これに対して、報酬、社会的相互作用および独立性は、従業員の離職意向に有意な相関関係はない

出所：筆者作成

(Deery & Shaw, 1997; Hinkin, 2000; Price, 2001; 冯・戴, 2005)。

離職要因の中にある経済的要因は職業価値観の中にある「労働条件」に含まれ、組織要因は職業価値観の中にある「人間関係」に関連しており、成長要因は職業価値観の中にある「キャリア向上」と関連している。別の見方をすれば、先行研究で示されている離職要因の多くは、職業価値観に含まれるさまざまな側面に関連しており、離職要因に対する影響を検討する際には、職業価値観を取り上げることが重要であると考えられる。

先行研究において利用された職業価値観の測定方法は異なっているものの、職業価値観は離職意

向に影響がある。従業員の内面のニーズと期待を示す職業価値観を測定できれば、事前に離職要因を推測することができ、企業自身が離職率の低減、人材の流出を防ぐための措置をより効果的に講じることができるようになると考えられる。それゆえ職業価値観に関する先行研究の構造や特徴を明らかにしたうえで、職業価値観の測定方法を提案する。

3 職業価値観の測定方法

前述したように仕事上の価値観を示す「職業価

値観」を定量的に把握するために、多くの先行研究でさまざまな質問項目が利用されている。先行研究における職業価値観を構成する要素はさまざまなものがあるが、Super (1970) が開発した WVI 質問表 (Work Values Inventory) は多くの先行研究において利用され、信頼性と妥当性をもっていることが示されている (橋本・菊池, 1979)。WVI 質問表には 15 種類の職業価値観、合計 45 の項目があり、各項目の回答は「非常にそう思わない」から「非常にそう思う」の 5 段階のリッカート型尺度で測定している。その後、この WVI をもとにして、Super's Work Values Inventory-Revised (Robinson & Betz, 2008, p.457; Hammond et al., 2010, p.268) が作成された。これは WVI の次元と内容を変更したものである (Yao & Tien, 2017, p.2)。具体的には、WVI の 15 次元のうち、Altruism (利他主義)、Esthetics (美学)、Management (管理) という 3 つの次元は他の価値観と重複しているため削除したものである。また、Minnesota Importance Questionnaire (Gay et al., 1971, p.60; Rounds et al., 1981, p.52) は、190 の一対比較 (Pair-comparison) 項目と 21 の職業要求ステートメント (Vocational need statements) を使って職業価値観を測定した。さらに、Super & Nevil (1986) によって The Values Scale という 21 の項目からなる質問表が作られた。この質問表は仕事によって実現が期待される価値を項目化したものである。

一方、日本の国内においても「職業価値観」に関する研究が数多くある。森永 (1993, 1997) は仕事に関する大学生の価値観を構成していると考えられる 23 項目を用いて、23 項目のそれぞれについて、その重要度を 5 段階リッカート型尺度でアンケートを行った (森永, 1997)。また三川 (1991) は Super & Nevil (1986) が開発した尺度 (The Scale:VS) を利用し、日本の青年における職業価値観の性差および発達の変化を測定した (日本語版の VS 尺度は中西・三川, 1988 によって翻訳され、修正された)。この質問表は本来 21 の項目があるが、日本語版の VS は国際比較の必要は

ないため、「文化的アイデンティティ」という項目は削除している (三川, 1991)。

さらに菰田は自分の昔の研究の中に使われる職業価値観尺度 42 項目を用いて大学生の職業価値観を明らかにした (菰田, 2005)。翌年、菰田 (2006) において、内在的な価値観、外在的な価値観、労働条件、人間関係、組織に所属しない働き方の 5 領域を仮定し、52 項目を用いて作成した尺度を利用して、もう 1 度大学生の職業価値観を測定している。諸井・坂元 (2014) ではこの菰田の測定尺度を用いて、できるだけ平易な表現に修正し、51 項目を作成して、日本の女子大学生における職業価値観を測定した。江口・戸梶 (2010) では 2005 年から 2009 年にわたって「労働価値観 (Work Values) 測定尺度」を開発した。この尺度は主に 38 の項目があり、その信頼性について「十分に高い内の一貫性が示唆された」ことが示されている。

中国国内でも職業価値観に関する研究が進んでいる。特に注目されるのは金・李 (2005) が開発した尺度である。彼らはインタビューやアンケートの方式を通じて、目的と手段の職業価値観 (目的価値観とは職業の評価や選択の際の内面的な動機や標準であり、手段価値観は逆に職業の評価や選択の際の外面的な動機や標準である) 尺度を作った。質問表は合計 34 項目があり、その中には目的価値観は 16 項目、手段価値観は 18 項目がある。

そのほかに、宁 (1996) は Super (1970) が開発した WVI 質問表に 15 項目を追加して、若者の職業価値観をある程度明らかにした。この質問表は WVI の次元を変更せず、この追加項目で中国の学生と若い従業員により適合しているものとなっている。また罗 (2017) は新世代農民工の職業選択は、「キャリア・アンカー」の考えに従い、職業発達、職業の報酬、職業の名声、および代償という 4 つの側面が、職業価値観にあるとの考えを主張する。このような考えに従い、職業価値観測定は「職業発達観」、「職業報酬観」、「職業声望観」および「職業代償観」という 4 つの次元があり、そ

の質問項目の中に「対比較」という方法が導入された。

さまざまな理論モデルに基づいて、国内外の研究者は多様な測定方法を通じて、職業価値観の内部構造を分析している。これらの理論的議論と実証的研究は、今後の職業価値観を分析する研究の基盤となるものである。職業価値観に関する研究をみると、職業価値観の内部構造はある程度共通している。多くの研究で取り上げ挙げられている次元は、5つある。一つ目は客観的、あるいは物理的な仕事環境と仕事待遇に関わるものである。その中には、「給料」、「福利厚生」、「作業環境」、「労働時間」などが取り上げられる。特に中国の研究でこのような側面は強調されている。なぜなら中国の労働者の給料と作業環境などの待遇は欧米や日本などの先進国の労働者に及ばないからである (Banister & Cook, 2011, p.39; 李, 2015)。

二つ目は、人間関係に関わる「上司との関係」、「同僚との関係」、「社外の人との交流」などの要素である。これらの要素に特に注目するのは欧米と日本の研究であり、中国の職業価値観に関する研究の中にこの人間関係を取り上げるのは多くないものの、「人間関係」は中国の若者の職業価値観の一環として職業選択に影響を与えるとの指摘もある (韓, 2017, p.55)。

三つ目として、社会貢献、つまり、社会のために働くことなどが人間関係と同じように欧米や日本の研究でよく取り上げられている。近年この社会貢献という職業価値観の次元は中国でも徐々に重視されてきており、人間関係と合わせて検討される場合もある (姜, 2008)。

四つ目は、キャリア発達である。たとえば王 (2016) が行った調査によると、キャリア発達は今後の中国では重要になることが明らかにされた。その中には「教育や訓練が受けられるかどうか」、「社内でいろいろな職業を体験できるかどうか」および「挑戦的な仕事に従事できるかどうか」ということが含まれている。

最後に「声望」である。この次元は、欧米、日本、中国でもよく取り上げられる要素である (王

他, 2003; 金他, 2005, p.652)。その中でも、大都市で働くことや知名度の高い企業で働いているかということとはよく取り上げられる。

以上の議論を、5つの次元でまとめたものが図表2である。

図表2から、職業価値観の測定法が共通していることがわかった。その中に、「労働条件」、「声望」、「人間関係」、および「キャリア向上」という次元は1970年代以降継続して重視されており、「社会貢献」は1980年代以降測定方法に取り入れられたものである。このことは人の職業価値観は自分に関わるものだけではなく、より他人や社会に貢献したいという傾向も含んだものであることを示している。また研究対象が異なっても、ある程度類似した職業価値観構造で測定されていたことも明らかとなった。このことは職業価値観は、時代の経済や社会発展を反映していると考えられる (Sharabi & Harpaz, 2013, p.693)。

一方、職業価値観の構成だけではなく、職業価値観に影響を与える要素も先行研究の中に散見される (Ho, 2006; Jiang & Yang, 2011; 譚・方, 2013; 李他, 2020)。たとえば、「性別」と「年齢」という項目が挙げられる。従前は、男性は女性よりも仕事中心主義 (Work centrality) の傾向が高いことが示されていたが、時の経過とともに、仕事中心主義について、性別による違いは見られなくなっている。

また男女を問わず、「雇用保障 (Job security)」という要素は年齢の上昇にともなって、その重要度は増していく (Sharabi et al., 2013)。さらに欧米では「人種」も考慮されて、研究されている。白人女性は白人男性よりも外的要素 (Job security, Income, and Working conditions) をより重視すること、黒人男性は黒人女性よりも外的要素の結果をより重視すること、黒人は白人より自立性 (Independence) を重視し、女性は男性よりも内的職務特性 (Intrinsic job characteristics) を重視することが示されている (Brenner et al., 1988, p.342)。

また、中国国内の研究では、仮に職業価値観を「内的 (アチーブメント、家庭など)」と「外的 (報

図表2 職業価値観の次元

先行研究			職業価値観の次元				
著者	年数	研究対象	労働条件	声望	キャリア向上	人間関係	社会貢献
Super	1970	—	○	○	○	○	
Super, Nevil	1986	—	○	○	○	○	○
Elizur et al.	1991	Managers, employees and students	○	○	○	○	○
三川	1991	高校生と大学生	○	○	○	○	○
森永	1993 1997	大学生, 大卒・短大卒	○	○	○	○	○
宁	1996	工人, 幹部, 教育者, 大学生, サービス業, 個人経営者	○	○	○	○	○
金他	2005	大学生	○	○	○	○	○
菰田	2005 2006	大学生	○	○	○	○	○
江口, 戸梶	2006 2009 2010	大学生・一般社会人	○	○	○	○	○
罗	2017	新世代農民工	○	○	○	○	○

出所：筆者作成

酬, 福利厚生)」という2つの側面に分けるとすると、女性は男性と比べて「外的」なものをより追求すること（譚・方, 2013, p.168）、年齢については年上の人または既婚者は若い人と違って、より安定性を求めているが、キャリアと個人の専門能力の向上に対する意欲は低下し、「外的」なものを重視するようになること（王, 2016）が示されている。さらに学歴が相対的に優れたものはよりキャリア向上のできる職業をより選択する傾向がある（譚・方, 2013）。

日本の研究においても、「性別」、「年齢」および「学歴」により職業価値観が異なるということが検証されている。たとえば女性は男性より人間関係を重視すること（菰田, 2006, p.7）、男性は達成感、社会的評価、および所属する組織への貢献という側面において女性より重視すること、学歴を考慮すると、高卒者は自己の成長や達成感、所属する組織への貢献という複数の側面を重視することが指摘されている（江口・戸梶, 2010）。また年代別に見ると、学生時代と比べると社会人となれば、「その日その日を自由楽しく」を選ぶ人はかなり減り、「身近な人と和やかな毎日」を重

視する人が多くなる（片桐, 2021, p.11）。

これらの先行研究から、職業価値観の測定法は共通しているものの、「性別」、「年齢」および「学歴」などに結果が影響される可能性があることが明らかとなった。このことから「職業価値観に関するアンケート」の作成にあたっては、物理的な作業環境、報酬、および労働時間などの要素に関わる「労働条件」、同僚や上司の関係に関わる「人間関係」、愛他性や貢献に関わる「社会貢献」、自分自身のキャリアの発達に関わる「キャリア向上」、および知名度や企業の所在地に関わる「声望」という5つの要素を含めるべきである。あわせて分析するうえで、先行研究で示されている職業価値観に影響を与える「性別」、「年齢」および「学歴」というような要素も考慮すべきであり、これらの要素をデモグラフィック要素としてアンケートに組み込まなければならない。

以上から、職業価値観の測定のためのアンケート（個人情報含まれない）として5次元、合計17項目（5点尺度、全くそうは思わない—1、全くその通りである—5）のものを作成した。質問項目は図表3に示している。実際に実施するアン

図表 3 職業価値観の質問表

部分	質問項目
労働条件	1. 残業で給料を上げることより、労働時間は少ないことを好む
	2. 仕事が大変であっても、高い給料と福利厚生を好む
	3. 労働時間が長くても、高い給料の仕事を好む
	4. 給料が安くても、退勤時間が早いことを好む
人間関係	5. 競争で昇進や昇給をもらうことより、同僚との雰囲気が良いことを好む
	6. 高い給料よりも、仕事を通じて人脈を作ることができる仕事を好む
	7. 仕事を通じて、友達ができることを好む
キャリア発達	8. 仕事が大変であっても、責任ある重要な仕事を好む
	9. 仕事が大変であっても、挑戦的な仕事を好む
	10. 休日を活用したとしても、会社で十分な教育や訓練があることを好む
	11. 怒られたとしても、社内に仕事をきちんと指導してくれる人がいることを好む
声望	12. 競争が激しくても、知名度の高い会社で働くことを好む
	13. 生活のコストや物価が高くても、大都市で働くことを好む
	14. 高い給料より、他人が羨む仕事を好む
社会貢献	15. 高い給料より、社会貢献できる仕事を好む
	16. 高い給料より、他人が必要と考えている仕事をするを好む
	17. 高い給料より、他人の役に立つ仕事を好む

出所：筆者作成

ケートは、これらの項目にデモグラフィック変数もくわえたものとなっている。

このアンケートの有効性を検証するために、10人に対してプリテストを行った。今までよく使われる質問表の質問方法であれば、いくつかの項目の回答が一方に偏ることが発生していた。たとえば、Super (1970), 凌他 (1999) および金他 (2005) の質問票では「直接法」を利用していた。具体的には「他人を助けること 5—4—3—2—1 全然重視しない—1, すごく重視する—5」という方法である。当初、この方法でプリテストを実施してみたところ、データの平均値が高くなっていただけでなく、ばらつきも生じなかった。その原因について回答者に確認したところ、「実際にどうかはわからないが、とりあえず重視はする」という回答をもらった。つまり直接法であれば、回答者は「重視しないことはない」からという理由で、全般的に「重視する」という回答をしてしまう危険性があるのである。この点を踏まえ、直接法ではなく、「一対比較 (Paired Comparison)」を用いたプリテストを実施したところ、「直接法」による問題が解消された。

4 | まとめと今後の課題

本研究では職業価値観の定義と「労働力、人材の定着」に関する役割、職業価値観の構造、つまり、職業価値観はどのような次元から構成されるのかという観点について、先行研究を用いて整理した。さらに職業価値観の質問表を作成し、プリテストを実施したうえで、アンケートの有効性を検証した。また職業価値観に影響を与える要素（たとえば性別、年齢および学歴）があることも明らかとなった。

今後は今回作成したアンケートを用い、中国の労働者の職業価値観の構造と特徴を明らかにする予定である。このアンケートによって、中国の労働者は仕事においてどの側面を重視するか、仕事を通じて何を獲得しようとしているのかということが明らかになると考える。職業価値観を明らかにすることは、中国企業における従業員の離職を防止し、今後の施策や管理方法の改善へとつながるはずである。ただ本研究では、具体的に職業価

価値観のどの要素が離職に強く関係するのかという観点までは検討できなかった。今後の研究において、職業価値観の各次元が離職などにどのような影響を与えるのか、先行研究を踏まえ、検討していきたい。

●注

- 1) 本研究は、令和3年度専修大学経営研究所研究助成による成果である。

●参考文献

- Banister, J., Cook, G. (2011), "China's Employment and Compensation Costs in Manufacturing through 2008" *Monthly Labor Review*, 134(3), pp.39-52.
- Beutell, N.J., Brenner, O.C. (1986), "An Examination of Race and Sex Differences in Managerial Work Values" *Journal of Vocational Behavior*, 28, pp.29-41.
- Borg, I. (1990), "Multiple Facetisations of Work Values" *Applied Psychology: An International Review*, 39(4), pp.401-412.
- Brenner, O.C., Blazini, A.P. & Greenhaus, J.H. (1988), "Sex Differences in Work Values" *Journal of Vocational Behavior*, 32, pp.336-344.
- Cheung, F.Y., Tang, C.S. (2012), "Chinese Undergraduate Students' Work Values: The Role of Parental Work Experience and Part-Time Work Quality" *Journal of Career Development*, 39(3), pp.231-247.
- Choi, Y. (2016), "Work Values, Job Characteristics, and Career Choice Decisions: Evidence From Longitudinal Data" *American Review of Public Administration*, 47(7), pp.1-24.
- Chu, K.H. (2008), "A factorial validation of work value structure: Second-order confirmatory factor analysis and its implications" *Tourism Management*, 29, pp.320-330.
- Deery, M.A., Shaw, R.N. (1997), "An exploratory analysis of turnover culture in the hotel industry in Australia" *International Journal of Hospitality Management*, 16(4), pp.375-392.
- Elizur, D., Borg, I., Hunt, R. & Beck, I.M. (1991), "The structure of work values: A cross cultural comparisons" *Journal of Organizational Behavior*, 12, pp.21-38.
- Elizur, D. (1984), "Facets of Work Values: A Structural Analysis of Work Outcomes" *Journal of Applied Psychology*, 69(3), pp.379-389.
- Elizur, D. (1991), "Work Values and job satisfaction" *Psychological Reports*, 69, p.386.
- Gay, E.G., Weiss, D.J., Hendel, D.D., Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1971), *Manual for the Minnesota importance questionnaire*. University of Minnesota.
- Hammond, M.S., Betz, N.E., Multon, K.D. & Irvin, T. (2010), "Super's Work Values Inventory-Revised Scale Validation for African Americans" *Journal of Career Assessment*, 18(3), pp.266-275.
- Hinkin, T.R., Tracey, J.B. (2000), "The Cost of Turnover" *Cornell Hotel and Restaurant Administration Quarterly*, 41(3), p.15.
- Ho, C.C. (2006), "A study of the relationships between work values, job involvement and organisational commitment among Taiwanese nurses" *Queensland University of Tecnology*
- Hoi, K.Suen, Ed.D. (2015), *Super Work Values Inventory-Revised (SWVI-r): Technical Brief*. Retrieved October 22, 2021, www.kuder.com, accessed 2021-10-1.
- Jiang, X.C., Yang, J.F. (2011), "Understanding the Work Values of Chinese Employees" *Psychology*, 2(6), pp.579-583.
- Kalleberg, A.L. (1977), "Work Values and Job Rewards: A Theory of Job Satisfaction" *American Sociological Review*, 42(1), pp.124-143.
- Kanchier, C., Unruh, W.R. (1989), "Occupational Change What Makes Changers Different?" *Journal of Career Development*, 15(3), pp.174-187.
- Liedtka, J.M. (1989), "Value Congruence: The Interplay of Individual and Organizational Value Systems" *Journal of Business Ethics*, 8, pp.801-815.
- Liu, K., Wang, N. & She, M.Y. (2020), "Work Values and Turnover Intention among New Generation Employees in China Based on Multiple Mediator Model" *Communications of the IBIMA*, pp.1-12.
- Locke, E.A. (1976), "The Nature and Causes of Job Satisfaction" In *Dunnette, M.D., Ed., Handbook of Industrial and Organizational Psychology*, pp.1297-1343.
- Macnab, D., Bakker, S., Fitzsimmons, G. (2005), *Career Values Scale Manual and User's Guide*. Psychometrics Publishing.
- Maslow, A.H. (1954), *Motivation and personality*. New York: Harper.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D. & Lewis, P. (1999), *Development of the O*NET™ Paper-and-Pencil Work Importance Locator*. National Center for O*NET Development Employment Security Commission.
- McCloy, R., Waugh, G., Medsker, G., Wall, J., Rivkin, D. & Lewis, P. (1999), *Development of the O*NET™ Computerized Work Importance Profiler*. National Center for O*NET Development Employment Security Commission.
- Meng, X.L., Chai, P.F. & Huang, Z.W. (2020), "A research on the relationship among work values, organizational justice and turnover intentions and their inter-generational differences" *Science Research Management*, 11(6), pp.219-227.
- Price, J.L. (2001), "Reflections on the determinants of voluntary turnover" *International Journal of Manpower*, 22(7), pp.600-624.
- Queiri, A., Yusoff, W. & Dwaikat, N. (2014), "Generation-Y Employees' Turnover: Work-Values Fit Perspective" *International Journal of Business and Management*,

- 9(11), pp.199-213.
30. Robinson, C.H., Betz, N.E. (2008), "A Psychometric Evaluation of Super's Work Values Inventory-Revised" *Journal of Career Assessment*, 16(4), pp.456-473.
 31. Rokeach, M. (1973), *The nature of human values*. Free Press.
 32. Ros, M., Schwartz, S.H. & Surkiss, S. (1999), "Basic Individual Values, Work Values, and the Meaning of Work" *Applied Psychology: An International Review*, 48(1), pp.49-71.
 33. Rosenberg, M. (1957), *Occupations and values*. Glencoe, IL: Free Press.
 34. Rounds, J.B., Henly, G.A., Weiss, D.J., Hendel, D.D., Dawis, R.V. & Lofquist, L.H. (1981), *Manual for the Minnesota importance questionnaire: A measure of vocational needs and values*. University of Minnesota.
 35. Sharabi, M., Harpaz, I. (2013), "Changes of work values in changing economy: perspectives of men and women" *International Journal of Social Economics*, 40(8), pp.692-706.
 36. Sung, Y.T., Tien, H.S. (2017), "Development and Validation of a Work Values Scale for Assessing High School Students: A Mixed Methods Approach" *European Journal of Psychological Assessment*, 35(4), pp.1-18.
 37. Super, D.E. (1970), *Work values inventory*. Boston, MA: Houghton Mifflin.
 38. Super, D.E., Nevil, D.D. (1986), *The Value Scales*. Boston: Houghton Mifflin.
 39. Super, D.E., Sverko, B (1995), *Life roles, values, and careers*. Jossey-Bass, San Francisco, CA.
 40. Timothy, A.J., Bertz, R.D., Jr. (1992), "Effects of Work Values on Job Choice Decisions" *Journal of Applied Psychology*, 77(3), pp.261-271.
 41. Wang, C.Y., Chen, M.H., Hyde, B & Hsieh, L. (2010), "Chinese employees' work values and turnover intentions in multinational companies: The mediating effect of pay satisfaction" *Social Behavior and Personality*, 38(7), pp.871-894.
 42. Wei, X., Hai, L. (2007), "Chinese Employee's Turnover Intentions in Relation to Organizational Identification, Work Values, Job Satisfactions in Service Industry" *2007 International Conference on Wireless Communications, Networking and Mobile Computing*, pp.4440-4443.
 43. Wollack, S., Goodale, J.G., Wijting, J.P. & Smith, P.C. (1971), "Development of the survey of work values" *Journal of Applied Psychology*, 55(4), pp.331-338.
 44. Wong, S.W., Yuen, M.T. (2015), "Super's Work Values Inventory: Issues of Subtest Internal Consistency Using a Sample of Chinese University Students in Hong Kong" *Journal of Employment Counseling*, 52(1), pp.29-35.
 45. Xu, Y.H., Leon, J.D. & Palaog, T.D. (2020), "Exploring the influence of work values of the generation Y knowledge workers on turnover tendency" *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(6), pp.1023-1030.
 46. Yao, T.S., Tien, H.S. (2017), "Development and Validation of a Work Values Scale for Assessing High School Students: A Mixed Methods Approach" *European Journal of Psychological Assessment* 2017, pp.124-143.
 47. Zytowski, D.G. (1994), "A Super contribution to vocational theory: work values" *The Career Development Quarterly*, 43(1), pp.25-31.
 48. 江口圭一, 戸梶亜紀彦 (2010) 「個人属性による労働価値観の差異に関する研究」『広島マネジメントレビュー』第3号, pp.1-28。
 49. 片桐新自 (2021) 「社会人の価値観：大学を卒業すると何が変わるのか？」『関西大学社会学部紀要』第53巻第1号, pp.1-46。
 50. 姜永培 (2008) 「青少年の職業価値の計量社会学的分析—KYPS (Korea Youth Panel Survey) データを用いた分析—」『尚綱学院大学紀要』第56集, pp.149-159。
 51. 菰田孝行 (2005) 「大学生の職業選択行動の類型と職業価値観との関連」『進路指導研究』第23巻第1号, pp.1-9。
 52. 菰田孝行 (2006) 「大学生における職業価値観と職業選択行動との関連」『青年心理学研究』第18巻, pp.1-17。
 53. 中西信男, 三川俊樹 (1988) 「職業 (労働) 価値観の国際比較に関する研究—日本の成人における職業 (労働) 価値観を中心に」『進路指導研究』第9巻, pp.10-18。
 54. 橋本昭治, 菊池章夫 (1979) 「職業価値観の測定—WVI邦訳版の検討—」『福島大学教育学部論集』第31号, pp.41-52。
 55. 原一雄 (1968) 「大学生の職業的価値観」『国際基督教大学学報 (教育研究)』第13号, pp.108-131。
 56. 三川俊樹 (1991) 「日本の青年における職業 (労働) 価値観」『カウンセリング研究』第24巻第1号, pp.27-36。
 57. 諸井克英, 坂元宏江 (2014) 「女子大学生における職業価値観—性格特性との関連—」『同志社女子大学生生活科学』第48号, pp.25-32。
 58. 森永康子 (1993) 「男女大学生の仕事に関する価値観」『社会心理学研究』第9巻第6号, pp.97-104。
 59. 森永康子 (1997) 「大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観」『教育心理学研究』第45巻第2号, pp.166-172。
 60. 若林満, 後藤宗理, 鹿内啓子 (1983) 「職業レディネスと職業選択の構造—保育系, 看護系, 人文系女子短大生における自己概念と職業意識との関連」『名古屋大学教育学部紀要 (教育心理学科)』第30巻, pp.63-98。
 61. 若松養亮 (2019) 「職業価値観「楽しく働きたい」の含意および諸指標との関連」『滋賀大学教育学部紀要 (教育科学)』第69号, pp.163-173。
 62. 蔡禾, 莫家豪 (1997) 「企业职工工作价值观浅析」『中山大学学报论丛』第6期, pp.72-82。
 63. 陈驰茵, 唐宁玉, 朱晓妹 (2014) 「大学生工作价值观与择业选择—以上海, 江西为例」『华东交通大学学报』

- 第 31 卷第 5 期, pp.134-142。
64. 冯友宣, 戴良铁 (2005) 「影响企业员工离职的原因分析及管理对策」『商业研究』总第 313 期, pp.60-62。
 65. 韩云金 (2017) 「农民工职业价值观与职业流动: 理论框架与实证检验」『现代经济探讨』2017 年第 5 期, pp.49-55。
 66. 何华敏 (1998) 「我国内地四类企业职工职业价值观比较研究」『西南师范大学学报 (哲学社会科学版)』1998 年第 1 期, pp.105-110。
 67. 金盛华, 李雪 (2005) 「大学生职业价值观: 手段与目的」『心理学报』第 37 卷第 5 期, pp.650-657。
 68. 李敏 (2018) 「基于马斯洛需求理论对“微时代”大学生职业规划教育的研究—以扬州大学为例」『就业指导』2018 年第 16 期, pp.34-38。
 69. 李晓华 (2015) 「全面认识中国制造业劳动成本优势」『中国社会科学报』第 817 期, http://cass.cssn.cn/xueshuchengguo/jingjixuebu/201509/t20150930_2480770.html. 2021 年 9 月 23 日参照。
 70. 李新瑶, 甘诺, 任娜 (2020) 「00 后大学生职业价值观调查研究」『青年与社会』2020 年 3 月下, pp.201-202。
 71. 凌文铨, 方俐洛, 白俐刚 (1999) 「我国大学生的职业价值观研究」『心理学报』第 31 卷第 3 期, pp.342-348。
 72. 刘璐俐 (1997) 「大专学生工作价值观之调查研究」『第三届两岸心理与教育测量学术研讨会论文』1998 年 12 月。
 73. 刘一帆 (2015) 「新生代员工工作价值观, 工作绩效与离职倾向关系研究」重庆大学。
 74. 罗竖元 (2017) 『新生代农民工择业行为研究』科学出版社。
 75. 罗宣, 蒋凤娟 (2018) 「新生代员工个人—组织价值观匹配对离职倾向的影响研究」『第十三届中国管理学年会』2018 年。
 76. 宁维卫 (1996) 「中国城市青年职业价值观研究」『成都大学学报』1996 年第 4 期, pp.10-12, 20。
 77. 皮丹丹, 汪瑛, 张建成, 凌辉 (2018) 「新生代中学教师工作价值观, 工作满意度与离职倾向的关系」『中国临床心理学杂志』第 26 卷第 2 期, pp.371-374。
 78. 谭明, 方翰青 (2013) 「新生代农民工职业价值观调查研究」『教育与职业』2013 年第 3 期, pp.166-168。
 79. 王东 (2016) 「新生代农民工的职业价值观及培养—基于北京 247 名农民工的问卷调查」『四川省社会主义学院学报』2016 年第 2 期, pp.55-59。
 80. 王垒, 马洪波, 姚翔 (2003) 「当代北京大学生工作价值观结构研究」『心理与行为研究』第 1 卷第 1 号, pp.23-28。
 81. 吴斌, 常雪梅 (2014) 「一个值得城市和管理者深思的问题: 劳动密集型企业的离职率居高不下」『新华日报』2014 年 1 月 28 日, <http://cpc.people.com.cn/n/2014/0128/c83084-24249270.html?o14f>. 2021 年 9 月 23 日参照。
 82. 辛焕平, 孙小雅 (2014) 「新生代农民工工作价值观及其对离职倾向的影响研究」『特区经济』2014 年 4 月, pp.175-179。
 83. 辛增友, 郑涌, 徐华春, 彭娟 (2008) 「中国青年职业价值观初探」『西南大学学报 (社会科学版)』第 34 卷第 5 期, pp.40-44。
 84. 杨云, 张宁 (2020) 「旅游企业员工职业价值观对其工作幸福感, 离职倾向的影响研究」『才智』2016 年第 1 期, pp.234-236。
 85. 余忠彪, 张胜男 (2017) 「劳动密集型企业的员工流失问题分析—以江苏 HY 木业为例」『现代商贸工业』2017 年第 7 期, pp.74-76。
 86. 张文龙, 叶一舵 (2019) 「新时代中国青年的职业价值观: 基于 CGSS 数据的分析」『福建师范大学学报 (哲学社会科学版)』2019 年第 9 期, pp.69-77。
 87. 周锋 (2015) 「当代大学生职业价值观研究—以河北高校为例」河北师范大学。