

# 仕事の態度と価値観についての研究 （その2）

－日本の社会人を対象に－

○李 艶

A Research on the Attitude and Value of Labor  
-With Special Emphasis on Japanese Adults-

李艶  
Li Yan

## 要 約

本研究は仕事の価値観についての比較文化研究の一環であり、その1（「仕事の態度と価値観についての研究－中国人を対象に－」の続きである。日本の20歳代の社会人126名、40歳代の社会人142名を対象に調査を実施した。そして、中国人を対象とした研究結果と比較しながら、日中両国の人々の仕事に対する態度と仕事の価値観の共通点と相違点を見出すいわゆる「比較文化的研究」を行った。

**Key Words**：仕事の態度と価値観, 達成動機, 仕事上の倫理, 競争

## はじめに

働く人が仕事を頑張るかどうかはやる気の問題である。仕事のやる気は仕事をしようとする人の意欲である。すなわち動機づけである。動機づけは人を行動に駆り立てるエネルギーである。仕事の動機づけは人が働こうという動機づけを意味し、ワーク・モチベーションともいう。その構造は多面的で複雑である。パーソナリティーの構成要素と考えられる。何に価値を見出すかは、個人、年齢によってずいぶん異なる。人の態度は価値と深い関係があり、個人の行動を決定する直接的要因と考えられる。価値は態度を支える信念と位置づけられるため（大山, 1990）、価値及び価値観もまた、態度を媒

1) 本研究は、平成18年度聖泉大学特別共同研究費の助成を受け、その一部として行われた。

介として人々の行動に影響を及ぼすと考えられる。仕事の価値観は仕事の態度を媒介として、人々の仕事に直接に影響を与えられられる。

Spence & Helmreich (1983) は仕事への価値観には多数の動機づけがあると主張した。その研究者たちは「仕事と家族への志向に関する質問紙 (WFOQ: Work and Family Orientation Questionnaire) から動機づけを測定した。このWFOQの測定結果を因子分析し、仕事上の倫理 (Work ethic), 熟達性 (Mastery), 競争 (Competitiveness) の三つの因子を抽出した。Yamauchi & Li (1993) は日中両国の大学生を対象に達成動機の関連と仕事に対する態度の比較文化研究を行った。その結果、中国の大学生は「熟達」、「競争」、「貯蓄」、「達成動機」、「適合的達成」の点で日本の大学生より得点が高かった。また、中国の大学生は男女とも競争は金銭とは無関係で、よりよい仕事をして業績を上げるためであった。

その後、李 (1992) は日中両国の社会人を対象に仕事の価値観について、比較文化的研究を行った。その結果、中国の社会人は、「自立と独立」「尊重されること」「職場の状況」「能力と知識」「責任性」を比較的重要であると考えていることがわかった。李 (2005) は中国における20歳代の社会人205名、40歳代の社会人189名を対象に調査を実施した。調査の項目はMOW国際研究チームによって作成された尺度を参考にして、質問紙を開発した。その結果、20歳代の社会人は「仕事上の倫理」の強度は40歳代の人より弱いことがわかった。「達成動機」の尺度では年齢差に有意性は見られなかった。「なぜ仕事をするか」の尺度では、20歳代の社会人は「利益」「経済」「勉強のチャンス」「興味」「地位」を重視したが、40歳代の人には「家族の生計維持」「安全保障」「社会への貢献」をより重視していることを明らかにした。これらは各年代の社会、経済、家庭などの事情によるものと考えられる。「人生はどうあるべきか」の尺度について、20歳代と40歳代の人たちは「仕事をする」「レジャーを楽しむ」「家庭のために責任を果たす」点で、得点が高かった。「老後の準備」について、40歳代の人には20歳代の人より得点が有意に高かった、これは40歳代の人の特徴を表わしている。

本研究は仕事の価値観についての比較文化研究の一環であり、その1（「仕事の態度と価値観についての研究－中国人を対象に－」（以下、「その1」と略記）の続きである。今回は日本人を対象にして、仕事に対する態度と仕事の価値観の調査研究を目的とする。そして、中国人を対象とした研究結果「その1」と比較しながら、日中両国の人々の仕事に対する態度と仕事の価値観の共通点と相違点を見出すいわゆる「比較文化的研究」を行う。

## 方 法

被験者：日本の社会人（以下、日本人と略記）20歳代の社会人126人、40歳代の社会人142人を対象に調査を実施した。

調査項目：調査項目は「その1」の論文に掲載された通りである。（「聖泉論叢」2005年13号）すなわち、Spence & Helmreich（1983）が作成した「仕事と家族への志向に関する尺度」、Yamauchi & Templer（1982）の「貯蓄」尺度、Elizur（1984）の「仕事の価値観に関するアンケート」、MOW（1987）国際研究チームによって作られた尺度「仕事に関する価値と信念」を参考にした上で、李（1997, 未発表）が作成した「仕事に関する態度・価値観、社会人の人生観のアンケート」を利用した。各尺度は以下の通りである

**仕事上の倫理**：この尺度は一生懸命に仕事をしたいという欲求や、できるだけ良い成績を上げたいという努力を測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

**達成動機**：この尺度は達成動機を測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

**競争**：この尺度は競争意欲を測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

**貯蓄**：この尺度は未来への貯蓄の関心及び貯蓄する方法を測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

熟達：この尺度は仕事を熟達したい動機を測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

仕事の目的：このアンケートはなぜ仕事をするかについて測定する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

仕事または再就職するときに重視すること：このアンケートは仕事の価値観に関して、どの程度まで重要であるかを測定するので、14項目で構成されている。回答方法は「非常に重要である」から「まったく重要でない」までの5段階評価である。

仕事を成功させるための方法：このアンケートはどのように仕事を成功させるかについて調査する。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

失敗の対処の仕方：このアンケートは仕事の失敗に対してどのように対処したらよいかを調べる。回答方法は「非常にあてはまる」から「まったくあてはまらない」までの5段階評価である。

人生においてすべきこと：このアンケートは人生観の測定である。回答方法は「非常に重要である」から「まったく重要でない」までの5段階評価である。

## 結 果

20歳代と40歳代の社会人の仕事に対する態度、価値、人生観において、そのデータに対して基礎分析及び各尺度の質問に対してバリマックス回転による因子分析を行った。そのまとめは表1に示した。 →→→→ (表1)

まず、表1に示した基礎分析の結果から、以下のことが明らかになった。20歳代と40歳代の各尺度の平均得点の差を検定した結果、40歳代は「仕事上の倫理」「達成動機」「貯蓄」「熟達」「仕事目的」で、20歳代より得点が有意に高かった。「再就職」で20歳代は40歳代より得点が有意に高かった。

また、表1に示したように20歳代と40歳代の社会人のそれぞれの尺度で抽

表1 20歳代と40歳代の社会人の比較および各価値観尺度の因子構造

各尺度	平均		因子構造	
	20歳代	40歳代	20歳代	40歳代
仕事上の倫理	20.42	30.09**	因子 I 満足感	満足感
			因子 II 幸福感	幸福感
達成動機	25.67	42.46**	因子 I 成功する	成功する
			因子 II 計画する	仕事する
競争	14.86	12.14	因子 I 勝為に努力する	有能感
			因子 II 努力する	努力する
貯蓄	20.93	33.14**	因子 I やりたいことに	将来、老後に
			因子 II 仕事方法	仕事、節約方法
熟達	17.64	30.26**	因子 I チャレンジする	粘りよく仕事をする
			因子 II 仕事に頑張る	チャレンジする
仕事目的	28.47	39.31**	因子 I 経済	経済、保障、家庭
			因子 II 趣味	能力発揮
			因子 III 能力発揮	社会貢献
			因子 IV 保障	地位
再就職	40.13**	32.76	因子 I 給料	保障
			因子 II 上司	福祉、厚生
			因子 III 仕事内容	職場環境
			因子 IV 勤務条件	仕事内容
成功方法	23.37	23.11	因子 I 学習する	学習する
			因子 II 自分を高める	自分を高める
失敗対処	15.03	18.24	因子 I 転職	失敗の原因を探す
			因子 II	転職
人生観	27.73	30.08	因子 I 友達づくり	知識
			因子 II 地位	仕事
			因子 III 知識	家庭責任
			因子 IV 仕事	老後準備
			因子 V レジャ、旅行	レジャ、旅行

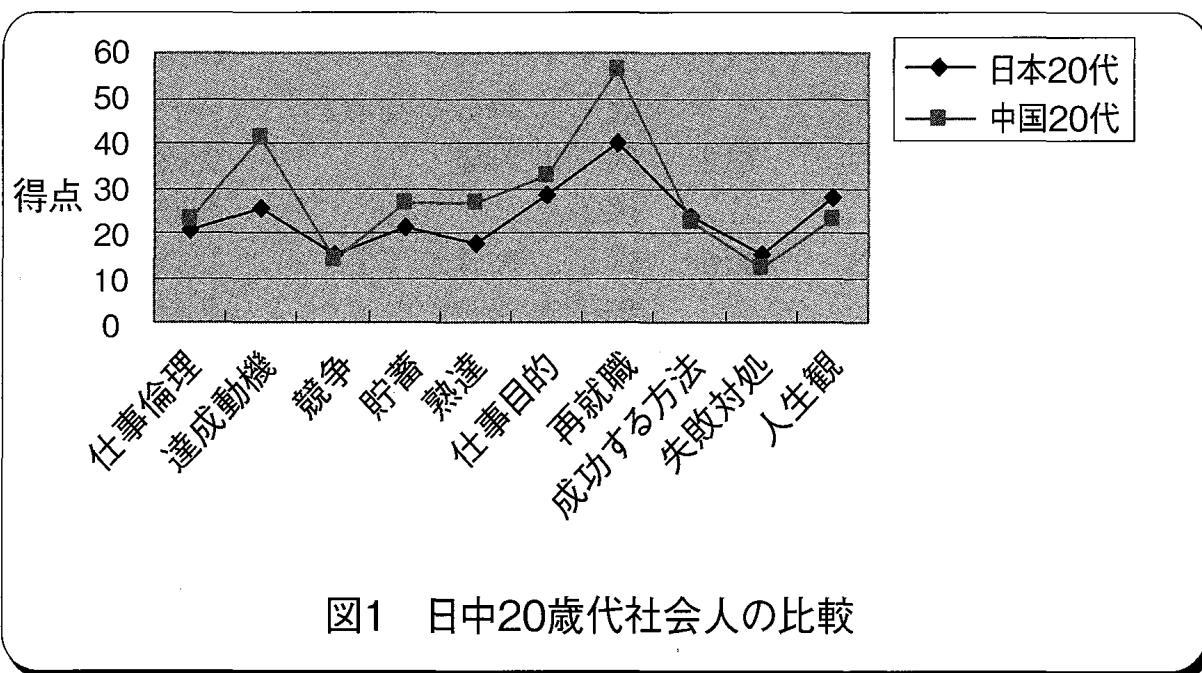
\*\* t検定結果より、 $P < .01$

出された因子が明らかになった。

「仕事上の倫理」ではこの二つの年代とも、「満足感」と「幸福感」の二つ

の因子が見られた。「達成動機」については、二つの年代には「成功する」「計画する」の二つの因子があった。「競争」では、20歳代は「勝つ」「努力する」で、40歳代は「有能感」「努力する」であった。「貯蓄」では、20歳代は「やりたいことのため（目的）」で、40歳代は「未来、老後のため（目的）」「仕事、節約（方法）」であった。「熟達」では、20歳代は「チャレンジ」「頑張る」、40歳代は「粘り強く頑張る」「チャレンジ」であった。「仕事の目的」では、20歳代は「経済」「興味」「能力」「保障」で、40歳代は「利益、経済家庭」「能力」「社会貢献」「地位」であった。「再就職」では、20歳代は「給料」「上司」「仕事の内容」「勤務条件」で、40歳代は「保障」「福祉」「労働条件」「仕事の内容」であった。「成功する方法」では両年代とも「学習する」「自分を高める」であった。「失敗するとき」では、20歳代は「転職」で、40歳代は「原因を探す」であった。「人生観」では、20歳代は「友だちづくり」「地位」「知識」「レジャー」「仕事」で、40歳代は「知識」「仕事」「家族責任」「老後の準備」「レジャー」であった。

図1から図3までは研究「その1」の中国の社会人（以下、中国人と略記）と比較してまとめた結果を示した。 →→→→ 図1から図3



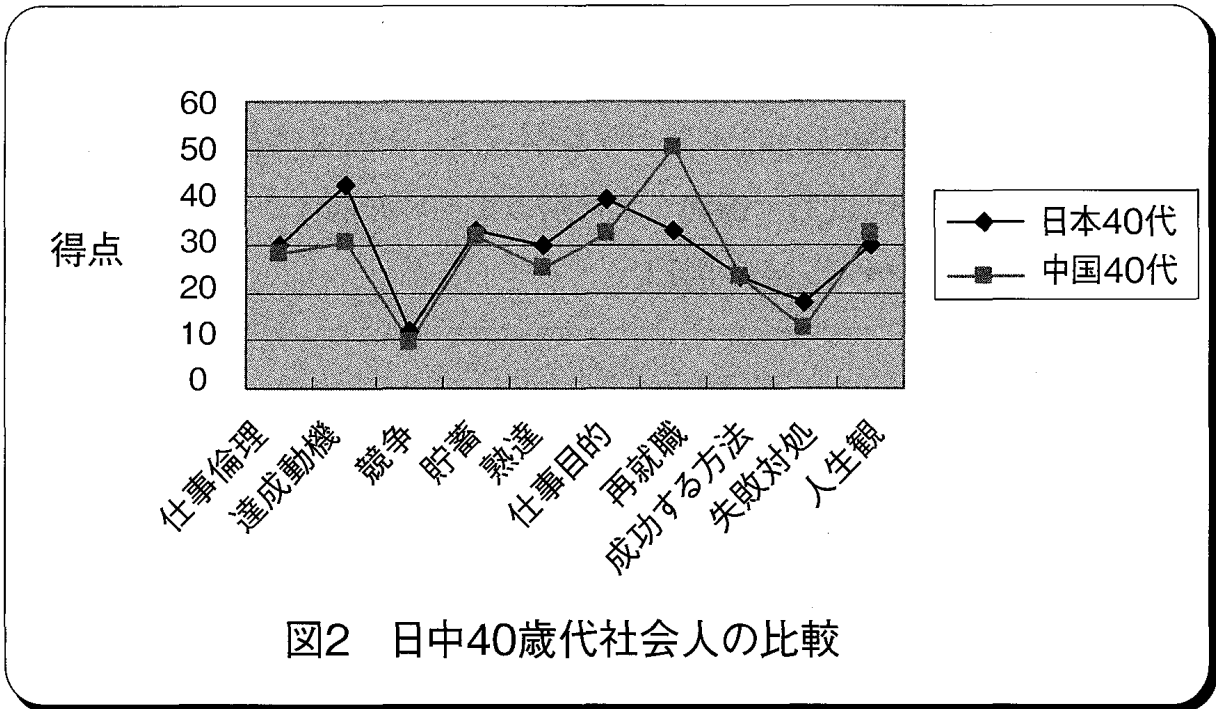


図2 日中40歳代社会人の比較

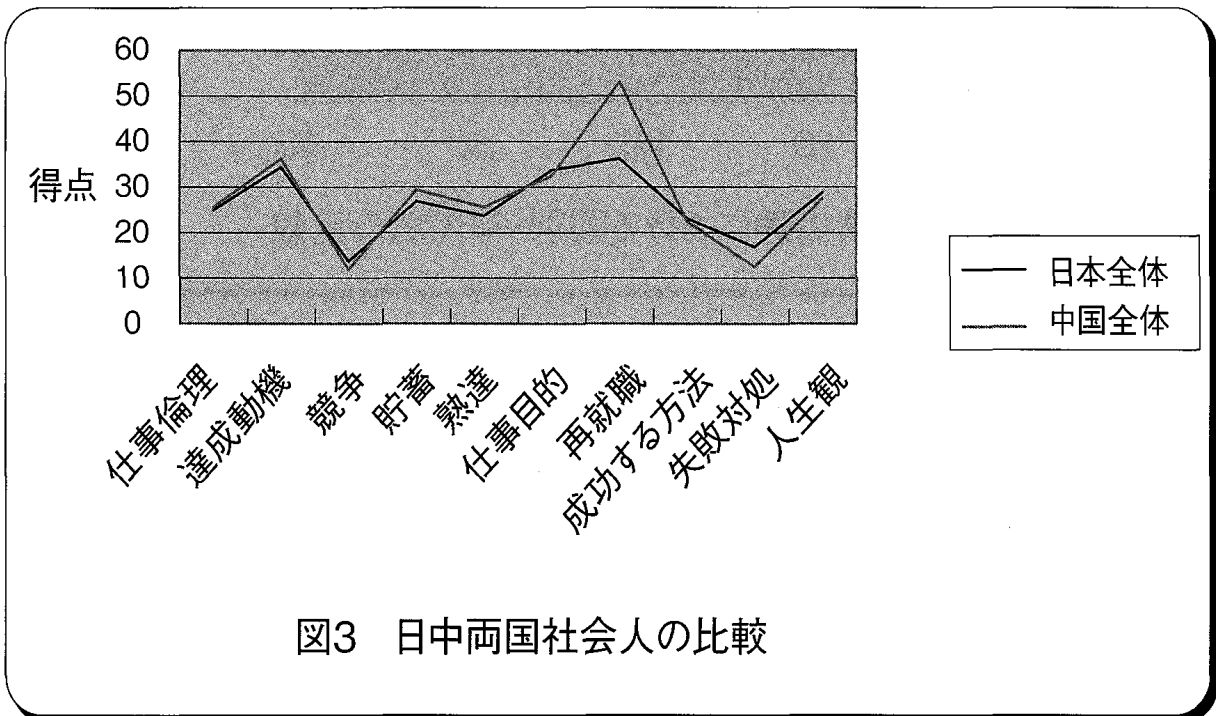
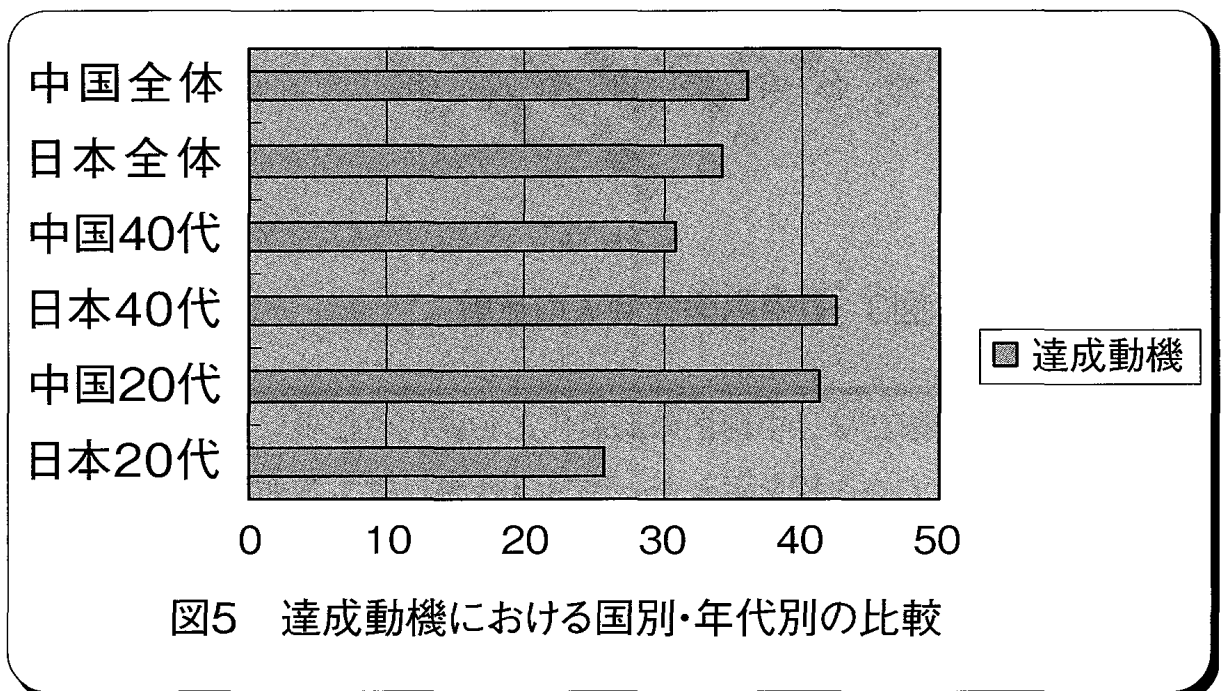
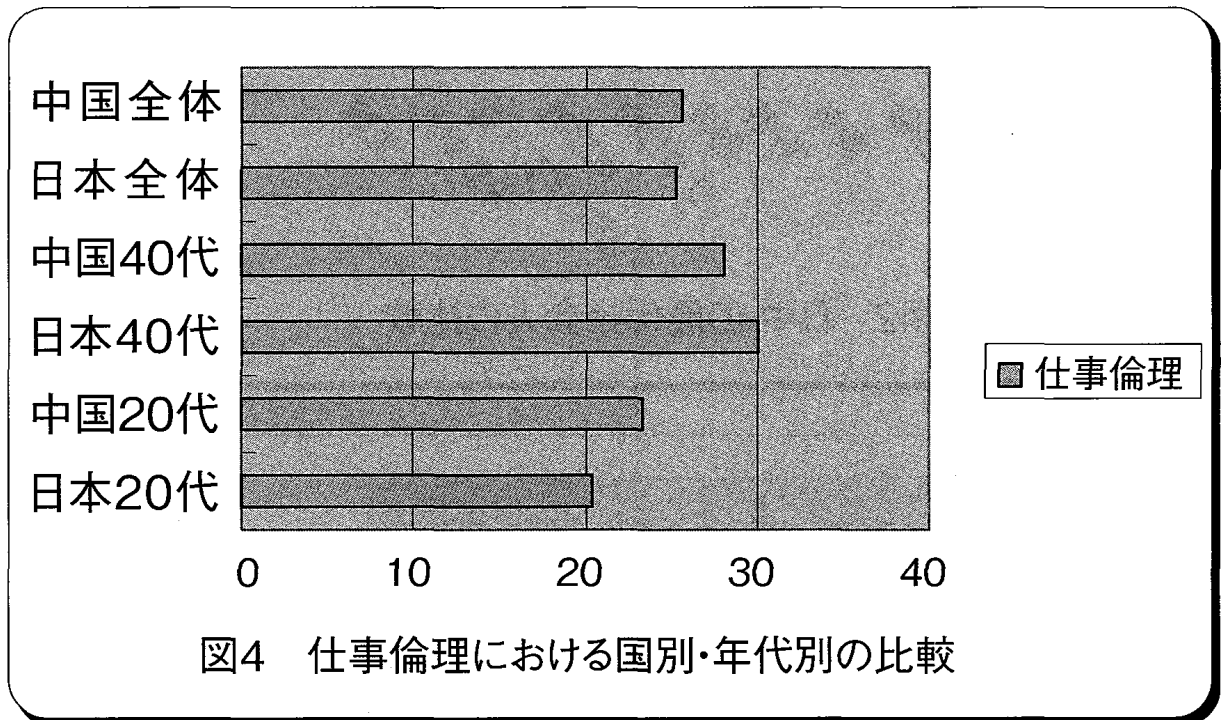


図3 日中両国社会人の比較

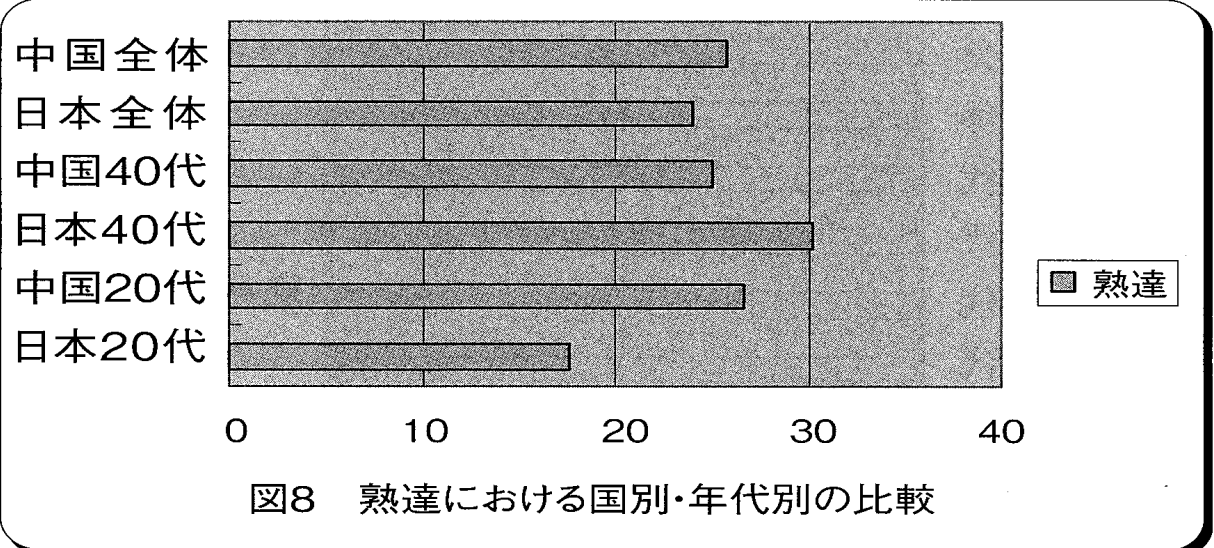
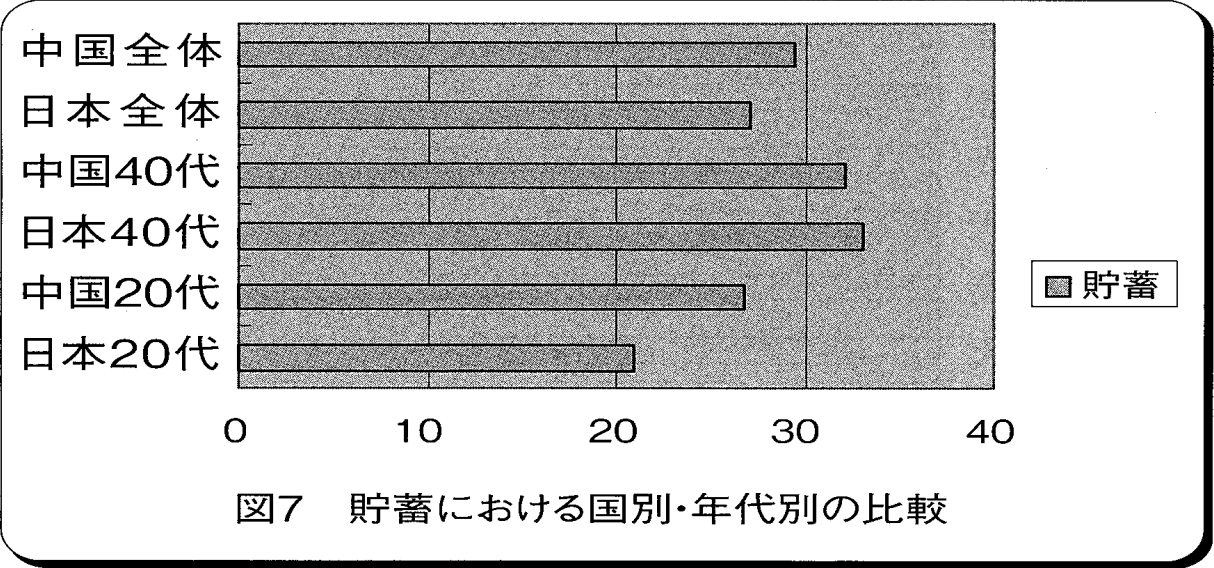
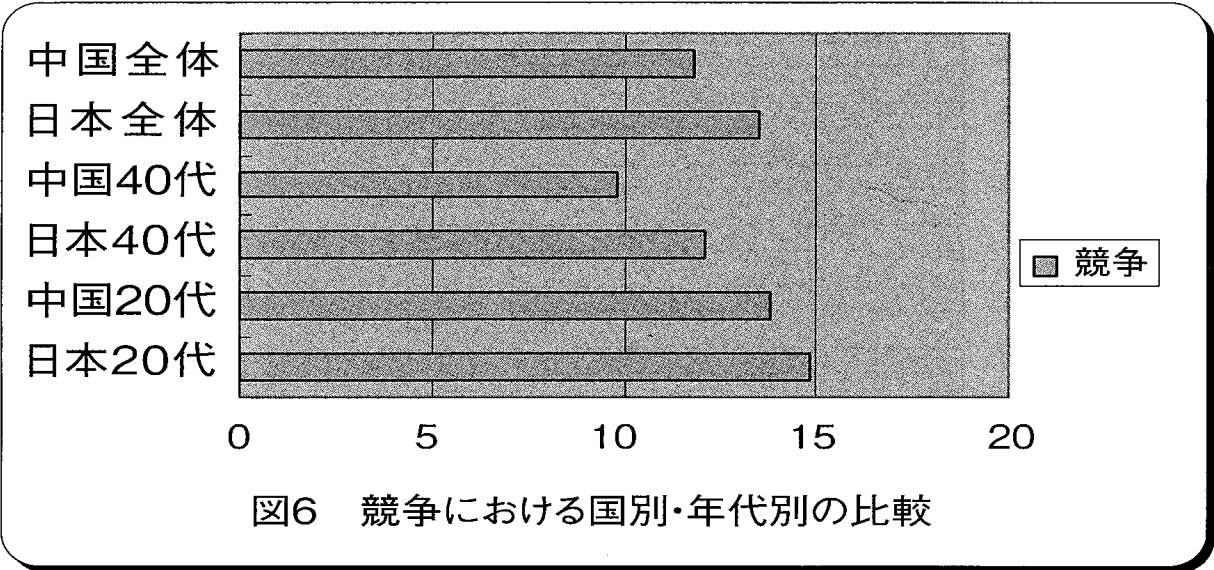
すなわち図1と図2は日中両国の20歳代と40歳代の仕事に対する態度、価値、人生観における比較を示した。図3は仕事に対する態度、価値、人生観における両国の比較を示した。20歳代について、中国人は「達成動機」「貯蓄」「熟達」「再就職」で日本人より強い、日本人は「人生観」で中国人より若干強いことも分かった。一方、40歳代について、日本人は「達成動機」「熟達」

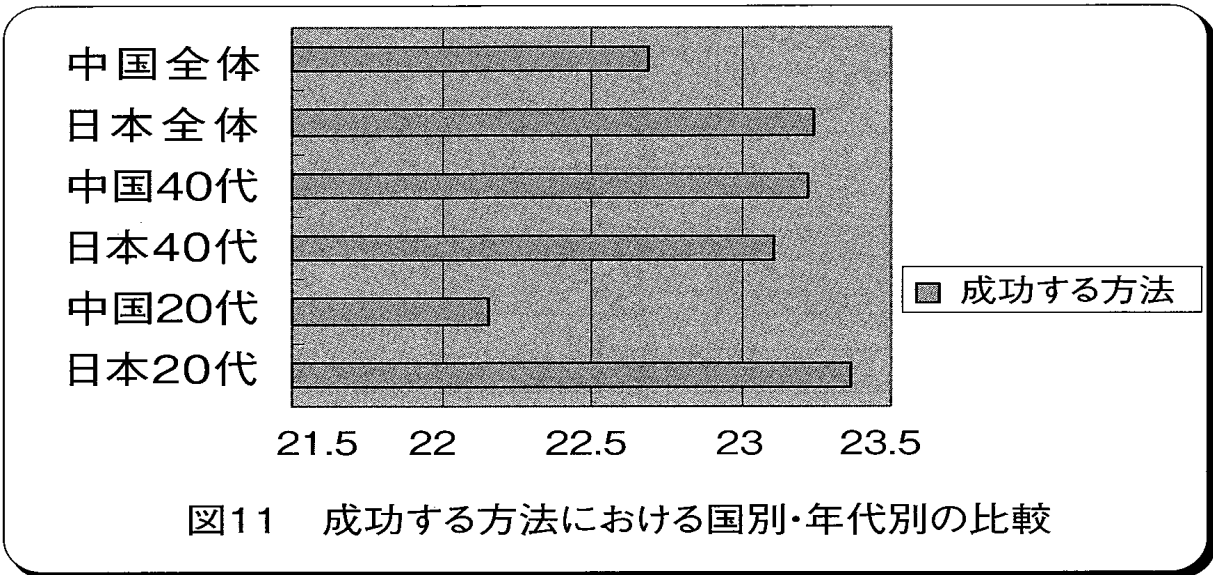
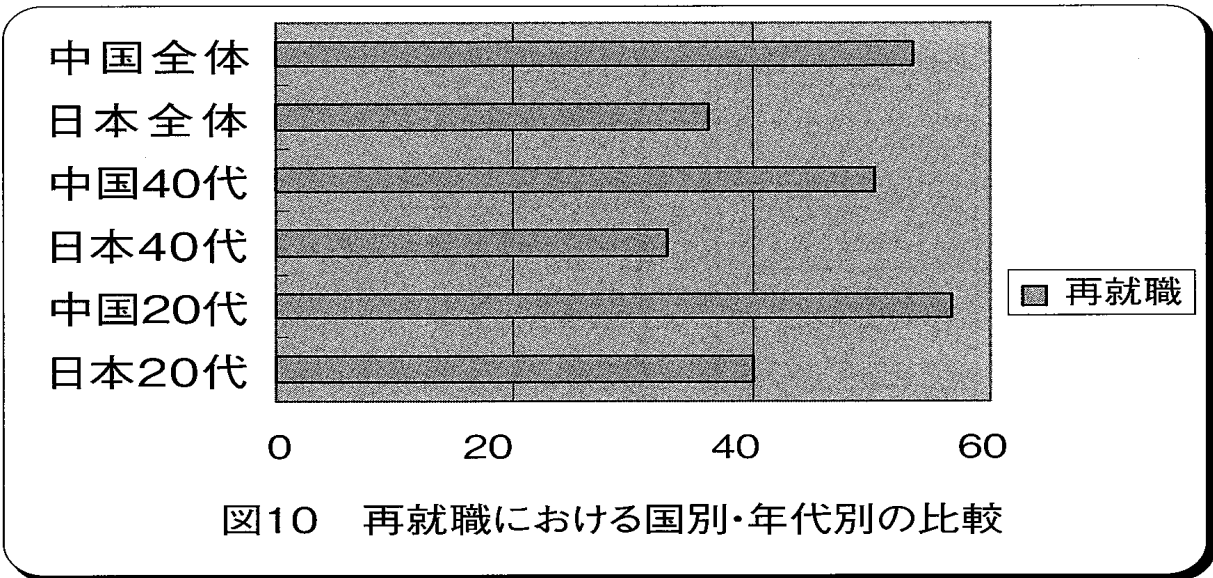
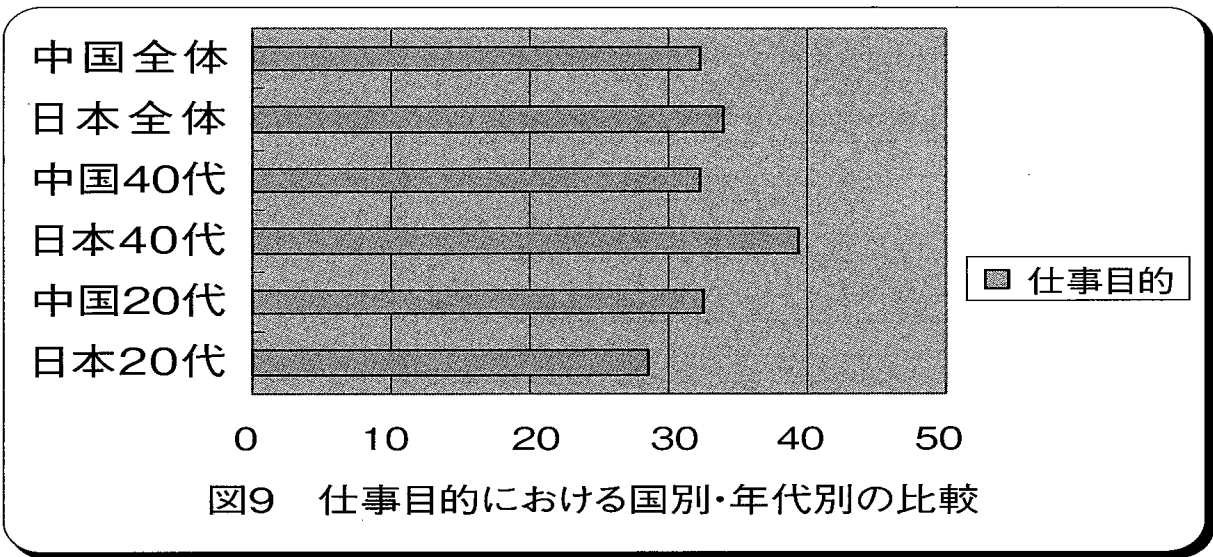
「仕事目的」「失敗対処」で中国人より強い、中国人は「再就職」で日本人より強いことが明らかになった。年代間の差が大きいものの、両国間の差を見ると、「再就職」で中国人は日本人より高かった。その差に有意性があった。

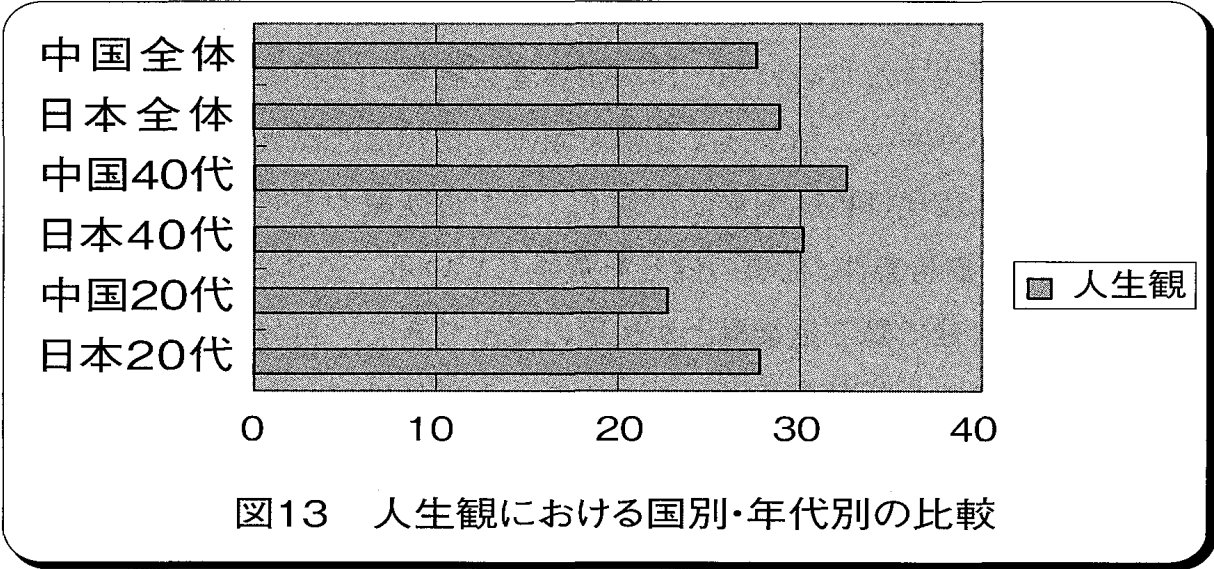
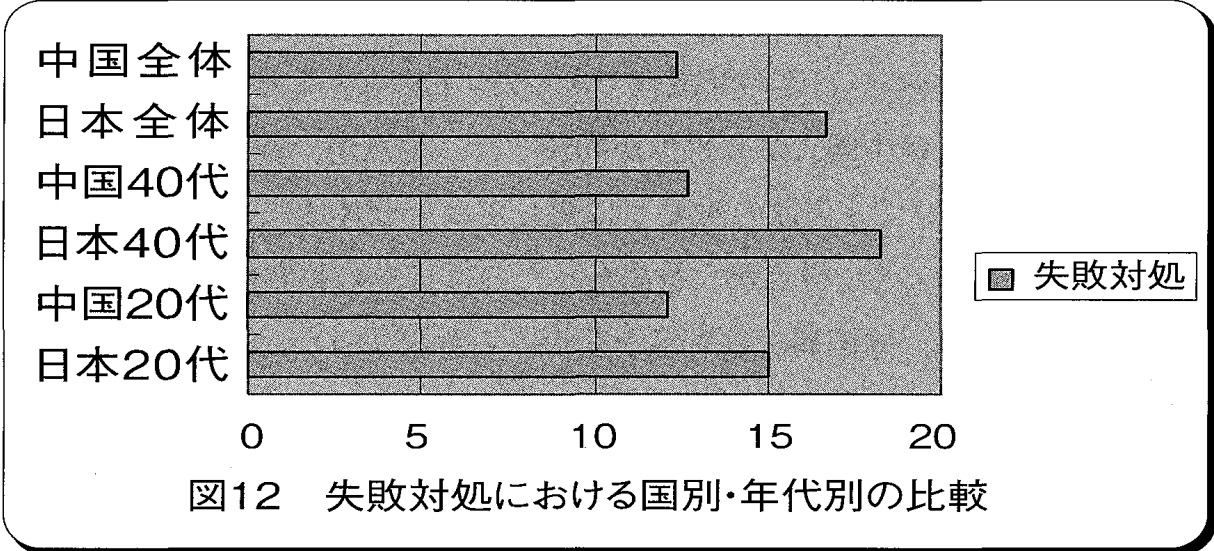
次は、それぞれの尺度別・国別・年代別のまとめを図4から図13まで示した。  
→→→→→ (図4～図13)











「仕事倫理」尺度に関しては、国別の差がはっきりしていなかったが、日本の40歳代と中国の20歳代は同じ傾向が見られた。「達成動機」尺度に関しては、日本の40歳代と中国の20歳代は同じ傾向がみられ、全体からみると中国人は日本人より強かった。「競争」に関しては、得点の高低順位は日本人の20歳代、中国の20歳代、日本の40歳代、中国の40歳代であった。「貯蓄」に関しては、両国ともに40歳代は高く、日中間の差はみられなかった。「熟達」に関しては、日本の40歳代の得点は高く、日本の20歳代の得点は低いことがわかった。日中間では有意な差はみられなかった。「仕事の目的」に関しては、日本の40歳代の得点が高かった。「再就職」に関しては、全体的には中

国人は日本人より得点が高かった。得点の高低順位は中国の20歳代, 中国の40歳代, 日本の20歳代, 日本の40歳代であった。「成功する方法」に関しては, 全体的には日本人は中国人より得点が高かった。得点が一番低かったのは中国の20歳代であった。「失敗の対処」に関しては, 全体的には日本人は中国人より得点が高かった。得点が一番高かったのは日本の40歳代であった。「人生観」に関しては, 両国間では有意な差がみられなかった。中国の40歳代の得点は高いが, 中国の20歳代の得点は低いことがわかった。

### 考 察

日本の社会人の特徴としては, 40歳代はよりよい仕事する意欲, 仕事の満足感, 目標を実現するために精一杯頑張る達成動機, 老後と将来のために仕事をしたいという考え, 粘り強く仕事を頑張る精神は20歳代より比較的強くなっている。20歳代は再就職意欲が強く, また再就職する時, 待遇と人間関係の良し悪し, 勤務条件, 仕事の内容を重視している。これは, 会社のために, 生涯に一つの会社で働く企業風土が次第に変ってきて, 自分の要求に合う企業を探し続けてくる若者が急増していることも裏付けていた。しかし, 40歳代の人にとって, とにかく頑張ればそれなりの達成感が得られ, また長い間働いている会社をどうしても辞められなくなるので, 企業戦士として第一前線で頑張っている。日本企業はこの年代, いわゆる働き盛りの世代によって支えられているといえるだろう。

次に, 比較文化の視点から日中間の社会人の相違点を考察する。

まず, 両国の文化の違いを超えて, 共通点を見出す。全体的に見ると両国の共通点は, 競争と成功の方法に対する意識である。すなわち, 両国の社会人は勝つことが大事と思い, 他人と競争する時, 自分が有能であると感じている。また, 仕事をうまくやるために頑張ろうとして自分を高めようとするのが大事だと考えている。年代別に見ると, 日中間の共通点として, 仕事上の倫理, 貯蓄意識では, 40歳代の方は20歳代の人より強く感じている。すなわち, 40歳代の方は一生懸命に仕事をするのがとても重要だと思う。それ

は仕事より幸福感と満足感が得られるし、将来のために経済生活の重要性を強く意識しているからである。

さらに、文化による違いの観点から考察する。達成動機づけに関して、日本では、40歳代は20歳代より強い、一方、中国ではその反対で、20歳代が40歳代より強い。おそらく転職しやすい時期にあたる20歳代の社会人は、自分の安定した職業を探すのが眼前の目標となり、人生に関する目標はその後に立てるのではないかと思われる。しかし、中国の20歳代の社会人は先に将来のことについての目標を立てるのではないかと思われる。一方、中国の40歳代の社会人は新しい目標を立てるより、現状を維持する心理が強く働いていることから、達成動機が20歳代より弱くなっているように思われる。仕事の目的に関して、日本人の40歳代は、仕事が地位・経済・利益・保証を得る手段であり、また再勉強と再教育のチャンスと社会貢献の場でもあると強く思っている。再就職に関しては、全体的に言って、中国人は、日本人より職場の環境から社会福祉、待遇、人間関係を重視している。

さらに、視野を広げて、本研究の結果から、グローバル企業、特に日中企業に役立つ情報を検討する。「世界最大の市場」「世界の工場」と言われる中国は、日本の経済にとってなくてはならないパートナーである。「中国での仕事」「中国との仕事」はビジネスマンにとって、もはや特殊な存在ではない。日本のビジネスマンが中国人と一緒に仕事をするには、文化による価値観と態度の違いによって、摩擦やトラブルを起こし、仕事に支障を与えるような事態を生じやすい。文化による摩擦を克服するには、まず、共通点を見出し、その共通点を最大限に利用する。本研究では、両国の社会人と共に、競争意識と成功方法に共通点が見られた。これを最大限に生かせば、企業の成功に大変メリットになる人的要素と思われる。

次に、お互いに相手の価値観を十分に知った上で理解する。中国文化をもつ中国人、日本文化をもつ日本人は、それぞれが違う人生観と価値をもっているため、無理に相手に合わせるより、むしろその違いに対して、どこまで受け入れることができるか、避けるべきかを意識することによって、リスク

が最小限に抑えられる。要するに、管理職の人たちは企業が多文化に対して、どの程度の知識を持っているか、また異文化間のコミュニケーションの能力があるかどうかによって左右される。

#### 引用文献

- Elizur, D. 1984 Facets of work values: A structural analysis of work outcomes. *Journal of Applied Psychology*, 69, 379-389.
- 李艶. 1992 仕事の価値観の交差文化的研究 (富士ゼロックス 小林節太郎記念基金研究助成論文)  
富士ゼロックス 小林節太郎記念基金出版局
- 李艶. 2005 仕事の態度と価値観についての調査研究 その1  
- 中国社会人を対象に - 聖泉論叢 2005 NO13, 1-13.
- MOW Meaning of Work International Research Team.  
1987 *The meaning of working*. London Academic Press. 73, 755-767.
- Spence, J.T., & Helmreich, R.L. 1983 Achievement-related motives and behaviors. In J. T. Spence (ed.) , *Achievement and Achievement Motives : Psychological and Approaches*.  
San Francisco: Freeman. pp. 7-74.
- Yamauchi, K.T., & Templar, D.I. 1982 The Development of a money Attitude scale. *Journal of Personality Assessment*, 46, 522-528.
- Yamauchi, H., & Li, Y. 1993 Achievement-related motives and Work-related attitudes of Japanese and Chinese students.  
*Psychology Reports*, 73, 755-767.