

中国の大学生の仕事に関する価値観

— 男女の比較を中心に —

李 東 林

(2002年9月30日受理)

The work values of college students in China: On the comparison of genders

Donglin Li

The purpose of this study is to clarify gender differences in work values among Chinese college students. Over 650 students from 6 colleges completed a questionnaire of 19 items on work values. Factor analyses indicated that work values formed slightly different factors between genders, suggesting that men and women perceived work values differently. In comparison to men, women attached greater importance to two aspects of work values: comfortable work environment and intellectual stimulation. Regression analyses showed that gender differences in two aspects of comfortable work environment and intellectual stimulation are still existing under other variables control.

Key words: work values, vocational selection, gender differences

キーワード：仕事に関する価値観，職業選択，性差

I. 研究の目的

中国では、女性が男性と同じく職業を持ち、定年まで働き続けることは、一般社会通念として完全に定着している（張愛，1998）。1999年現在、女性就業者は就業者全体の46.5%を占め、世界平均を12ポイント上回っている（李曉潔，2002）。しかしながら、男女をあわせた就業者総数中に占める女性の割合を職種別に見ると、女性の占める割合の高い職種（50%以上）は、「厚生」で57.3%、「卸売・小売業，飲食業」54.3%、「サービス」53.5%である（以上の統計は中国労働統計年鑑，1999に基づく）。このことから、女性の就業割合が高いにも関わらず、多くの女性がいわゆる女性向きの仕事に集中し、男女の職業選択には明らかな違いがあることがわかる。このような違いは、中国だけではなく、アメリカでも日本でも同じような傾向がある（Borker, 1987, 森永, 2000）。つまり、経済の発展段階に関わらずどの地域においても、女性の就業はいくつかの職種に集中している（世界銀行編，鳥居監訳，1997）。また、アメリカや中国においては、現実に低

賃金，低評価の職業に就く女性が多い（Borker, 1987, 李曉潔，2002）。

このような男女の差異がなぜ生じるのか。森永（2000）は、男女の職業選択に影響を与える要因は、環境的要因と個人的要因に大別することができる指摘している。すなわち、環境的要因には、経済的・法的背景（景気，労働力の需要供給のバランス，女性の就労に関する法的擁護や規制など），社会背景（働く女性に対する社会の認識，性役割規範など），さらに、家庭背景（両親の養育態度，家庭の経済的状況など）が含まれる。個人的要因には、個人の持っている興味，動機づけ，価値，欲求など心理学的変数が挙げられる。

こうした多くの要因が複雑に絡まって個人の職業選択が行われるが、心理学の観点から、特に個人的要因に注目して様々な研究がある。この中に、Eccles（1987）は、職業選択における性差は、男女の持っている価値観が異なるために生じているとしている。個人は、各自の持っている価値体系をもとに、さまざまな職業がどのような欲求や価値を満足させるかを考慮して、職業選択を行う。彼の主張に従えば、これから職業を

選択しようとしている大学生の持っている価値観は、男女で異なっていることが予測できる。

男女大学生は、仕事の様々な側面にどのような価値を与えるか、すなわち仕事に関する価値観について、アメリカや日本における先行研究では、いくつかの点で性差が報告されている (Beutell & Brenner, 1986, Eccles, 1987, 森永, 2000)。しかし、中国では、大学生全体の職業選択の傾向と仕事に関する価値観の特徴をめぐって、すでに多くの調査研究が積み重ねられているが、性差という側面については、必ずしも明確ではない。

そこで、本研究は、大学生を対象とし、中国の男女大学生が仕事に関する価値観においてどのような性差があるかを分析することを目的とする。

II. 先行研究と本研究の視点

1. 先行研究概観

職業選択における性差に影響を与える個人的要因については、様々な主張があるが、2つの側面に分けることができよう (森永, 2000)。

①女性の自分に対する評価が男性のそれよりも低いことが原因で、社会的評価の低い職業を選択する。Gottfredson (1981) は、女性が自分の能力や社会階層を男性よりも低く認知し、このような自分概念に合致するため、社会的評価の低い職業を選ぶと主張している。Hackett & Betz (1981) も、職業選択における性差は、自分効力感における性差を反映したものであり、女性は男性に比べ自分効力感が低いいため社会的評価の高い職業に就くことが少ないと主張している。

②職業選択における性差は、男女の自己効力感が高いか低いかに関係なく、むしろ、男女の持っている価値観が異なるために生じる。

Eccles (1987) は、男女では基本的な価値観が異なっており、その価値観を満足するために異なる職業を選択するとしている。Astin (1984) は、男女の基本的な欲求は同じであるが、どの職業が欲求を満足させるかについての認知が異なるため、異なる職業を選ぶという。彼らの主張に基づけば、女性の自己評価が男性よりも低いというのではなく、むしろ、それぞれの職業を認知し価値づける際が男女で異なると見なされていると言えよう。例えば、社会的評価よりも家庭に価値をおく場合、ある職業が社会的に評価の高いものであるかどうかは関係なく、その職業が家庭重視の価値を満足させるかどうか職業選択の際に重要となつて

くるだろう。女性に価値観や欲求を満足させる職業には社会的評価の低いものが多いため、結果として社会的評価の低い職業に女性が多くなるという現状が見られると解釈できる。

だが、男女は仕事の様々な側面にどのような価値をおくのか。これについて、アメリカで多くの報告がなされている。男性は地位獲得や業績に価値をおくのに対して、女性は人間関係や社会的な貢献を男性よりも高く位置づけている。また、男性が1つの目標を達成するために他の目標を犠牲にする傾向があるのに対して、女性は「家庭も仕事」というように同時にいくつかの目標を掲げる傾向がある (Eccles, 1987)。男女大学生を比較した報告では、男子大学生は女子大学生よりも昇進や収入という側面を重視しており、女子は男性よりも知的刺激や達成感という側面に高い価値をおいている。また、家族への配慮や他人・社会への貢献の側面に関しては、女子の方が価値を高くおいている (Beutell & Brenner, 1986)。日本では、男女大学生の仕事に関する価値観の性差がアメリカとほぼ同様の報告されている (森永, 2000)。

これらは、価値の高低を比較したものであるが、仕事の様々な側面をどのような次元で認知しているのか、つまり、認知の次元においても性差があるのかについては、以下のように報告されている。女性が仕事と家族を同時に望み、男性が仕事のみを重視する傾向を持つことに関連して、Eccles (1987) は、女性は達成欲求と所属欲求を統合しているが、男性はこれらを切り離しているのではないかと示唆している。この主張に基づいて、森永 (2000) は、日本の男女大学生は認知の次元についてどのような性差があるのかを検討した。日本の女子大学生には、Eccles (1987) の示唆したような結果が得られなかったが、女子が社会への貢献と家族への配慮を同じ次元でとらえているのに対して、男子は異なる次元でとらえている。

仕事の様々な側面におく価値には性差が存在し、さらに、認知の次元にも性差がある。しかし、仕事に関する価値観におけるこのような性差は、就労者の年齢、学歴、職業上の地位を統制すると小さくなることが示唆されてきた (e.g., Walker et al, 1982, Beutell & Brenner, 1986)。例えば、ウォーカーらは、6つの職業に就いている男女を比較し、職業を一定にすると仕事に関する価値観における性差が小さくなることを見いだしている。だが、森永 (2000) は、教職を希望する日本の大学生の仕事に関する価値観を比較し、同じ職業をめざす大学生は性差が依然として存在しているという結果が得られた。この結果はアメリカにおける報告と一致するとは言えないものである。

2. 本研究の視点

以上の先行研究は主としてアメリカと日本の就労者や大学生を対象として行われたものである。仕事に関する価値観における性差がある一方、国と国の間の違いも以上のアメリカと日本での先行研究から見られる。そこで、中国の大学生は、仕事に関する価値観についてどのような性差があるのかを分析したい。本研究では、先行研究の研究方法を踏まえ、以下の視点から中国の大学生の仕事に関する価値観における性差を検討する。

まず、中国の男女大学生は、仕事の様々な側面をどのように関連づけて認知しているのか。すなわち、仕事に関する価値観に対する認知の次元においてどのような性差があるのかを検討する。

次に、中国の男女大学生は、各認知次元にどのような価値（重視度）をおいているのかを検討し、その性差を明らかにする。

最後に、仕事に関する価値観における性差は、大学生の出身地域（都市と農村、東南部沿海と中西部）、戸籍（非農業と農業）、家庭の社会的・経済的地位（父母の職業、父母の学歴、家庭の生活レベル）、在学している大学の属性（重点大学と非重点大学）、専門所属（人文系と理工系）を統制すると、どのような変化が見られるのかを検討する。

III. 調査対象と調査項目

1. 調査対象

調査は、2001年2月、3月に、北京直轄市と大連市に位置する6つの大学に在学する大学生を対象として実施した。6校のうち4校は国立総合大学であり、2校は国立理工大学と国立師範大学である。質問紙はそれぞれの大学の授業中に配布され、その場で回収した。有効サンプル数は687、回収率は68.7%であった。回答者の属性は表1と表2のとおりである。

表1. 回答者の性別・家庭住地・戸籍

	性別			家庭住地				戸籍		
	男	女	合計	都市	郡町	農村	合計	非農業	農業	合計
人数	357	330	687	330	181	174	685	525	156	681
比重	52.0	48.0	100.0	48.2	26.4	25.4	100.0	77.1	22.9	100.0

表2. 回答者の専門所属・学年

	専門所属			学年				
	人文系	理工系	合計	一年生	二年生	三年生	四年生	合計
人数	316	371	687	179	152	115	241	687
比重	46.0	54.0	100.0	26.1	22.1	16.7	35.1	100.0

2. 調査項目

フェイスシートには、所属大学、専門の人文系と理工系所属、学年、性別、戸籍、家庭住地属性（都市・郡町・農村）、家庭住地の所属県別、親の職業・学歴、家庭の暮らし向きの自己評価などを尋ねている。

仕事に関する価値観には19項目である。森永(2000)は、アメリカの先行研究、特にMurrell, Frieze, & Frost (1991)をもとに、23項目の仕事に関する価値観を測定する尺度を作成し、日本の大学生を対象として、調査研究を行った。その結果によって、日本の大学生の仕事に関する価値観の認知構造は、「労働条件」「家族への配慮」「キャリア志向」「社会への貢献」「知的刺激」の5つの次元が構成されていることがわかる。しかし、この23項目は、主として女性を対象とした従来の研究から選択したものである。

本研究は、森永(2000)の23項目を参考し、さらに、男女ともに受け入れることができよう側面を考慮した上で、19項目から、大学生の仕事に関する価値観を測定する尺度を作成した(表3参照)。評定尺度は、「とても重視する」「やや重視する」「あまり重視しない」「全く重視しない」の4段階を用い、順に評定得点4から1を与えた。

IV. 分析結果

1. 認知の次元

男女大学生が仕事の様々な側面をどのような次元で認知しているのかを探るため、因子分析の主因子法を用いた。仕事に関する価値観の19項目から得られたデータを、大学生全体と男女ごとに、固有値1.0を因子抽出基準としバリマックス回転を行ったところ、表3に示したように、負荷量0.4以上の18項目で、大学生全体で4因子、男子で5因子、女子で4因子が抽出された。

大学生全体の第1因子には、「労働現場」「休暇」

「通勤」「職場の雰囲気」「安定性」「昇進」「収入」「家族」の8項目が含まれているが、職業生活から得られる待遇（「休暇」「通勤」「昇進」「収入」「家族」）を重視し、また、職場条件（「労働現場」「職場の雰囲気」「安定性」）を重視していることから、「職業待遇・職場条件」と命名できる。これに対応するのは、男子の第2因子と第3因子、女子の第1因子である。このことから、男子の場合、職業待遇と職場条件は異なる因子であり、職業待遇と職場条件を異なる次元で認知するという傾向がうかがわれる。一方、女子の場合、職業待遇と職場条件を同一の次元で認知している。しかし、女子が「職業待遇・職場条件」という次元の中には、「昇進」「収入」の2つの側面を含めていない。

大学生全体の第2因子には、「創造性・独創性」「知的刺激」「仕事内容の変化」「仕事の計画」「研修」の5項目が含まれている。仕事自体の内実から得られる知的刺激を重視する割合と考えられるので。これを「知的刺激」と命名する。この因子に対応するのは、男子の第1因子、女子の第2因子である。しかし、男子の場合は、「キャリアや業績」の項目がこの因子に加わっており、6項目から「知的刺激」の因子が構成されている。一方、女子の場合は、「研修」の項目が

含まれおらず、4項目からこの因子を構成している。

大学生全体の第3因子には、「承認」「社会的地位」「キャリアや業績」の3項目が含まれている。職業から得られる社会的評価を重視しており、「社会的評価」と命名できる。この因子に対応するのは、男子の第4因子、女子の第3因子である。しかし、男子の場合、「キャリアや業績」の項目がこの因子から離れている。一方、女子の場合、この因子には「昇進」「研修」の2項目を加え、5項目から構成されている。

大学生全体の第4因子には、「他人に役立つ」「社会への貢献」の2項目からなり、職業を媒介とした他者や社会との関わりを重視する割合を表している。この因子は「社会関与」と命名できる。この因子に対応するのは、男子の第5因子、女子の第4因子である。男女ともに「社会関与」の因子を構成している項目は全く同じである。

このように、仕事の様々な側面に対する重要性の認知次元は、大学生全体及び男女でほぼ同じであることがわかる。しかし、男女ごとの認知次元から、いくつかの点で性差がみられる。特に、職業待遇と職場条件は、女子の場合同じ次元でとらえられているが、男子

表3. 大学生全体および男女ごとの仕事に関する価値観の因子分析

項目	全体				男					女			
	F1 待遇・ 条件	F2 知的 刺激	F3 社会 評価	F4 社会 関与	F1 知的 刺激	F2 職業 待遇	F3 職場 条件	F4 社会 評価	F5 社会 関与	F1 待遇・ 条件	F2 知的 刺激	F3 社会 評価	F4 社会 関与
労働現場の条件がよいこと	.65	-.07	.12	-.06	-.13	.38	.61	.16	-.04	.69	.00	.05	-.12
休暇よくとれること	.59	.11	-.12	.00	.06	.55	.28	-.18	-.03	.59	.06	.01	.04
通勤が楽であること	.56	.00	-.11	.20	-.03	.56	.26	-.15	.13	.57	-.04	.02	.23
職場の雰囲気がよいこと	.52	.20	.20	.02	.24	.14	.51	.09	.17	.57	.19	.11	-.07
安定性があること	.50	-.11	.26	.09	.00	.18	.49	.13	.04	.45	-.22	.21	.22
昇進が可能であること	.45	.13	.30	.07	.10	.48	.16	.35	.07	.29	.16	.49	-.14
収入が高いこと	.42	.01	.06	-.07	.00	.49	-.05	.14	-.04	.29	.00	.27	-.34
家族と一緒に過ごせる時間が多くとれること	.40	.07	-.05	.18	.10	.44	.15	.00	.05	.45	.00	.01	.18
創造性・独創性が必要とされる仕事であること	-.06	.70	.11	.15	.69	.05	-.10	.11	.14	-.05	.72	.07	.15
知的な刺激があること	.03	.59	.20	.27	.62	-.10	.13	.01	.25	-.02	.57	.17	.39
仕事の内容に変化があること	.00	.59	.03	.02	.53	.22	-.11	.10	-.07	.03	.65	.09	-.05
自分で仕事の計画をたてたり、その日に何をするかを決められること	.15	.50	.15	.08	.49	.18	.02	.06	.16	.19	.48	.24	.01
研修の機会があること	.10	.42	.35	.16	.49	.04	.18	.19	.17	.03	.38	.43	.17
業績や成成は社会で充分に認められること	-.02	.22	.64	.11	.32	-.04	.17	.60	.04	-.06	.17	.68	.16
社会的地位が高く、他人から尊敬されること	.10	.08	.58	.20	.15	.09	.13	.58	.18	.16	.06	.70	.11
単に働くというのではなく、キャリアや業績を積むこと	-.04	.39	.49	.05	.51	-.16	.13	.35	.00	-.07	.35	.42	.18
他人に役に立つこと	.22	.22	.18	.67	.32	.07	.16	.10	.78	.29	.13	.14	.66
仕事を通して社会へ貢献できること	.06	.27	.26	.65	.34	.07	-.01	.29	.47	.19	.24	.30	.65
その仕事で第一人者と言われるようになること	.09	.31	.32	.18	.33	-.05	.23	.17	.16	.03	.32	.32	.30
固有値	2.38	2.12	1.64	1.19	2.43	1.63	1.28	1.25	1.08	2.24	2.08	2.01	1.51
寄与率	12.14	11.18	8.62	6.26	12.78	8.56	6.76	6.58	5.70	11.79	10.94	10.57	7.94

は異なる次元でとらえられている。また、男子にとっては職業待遇としてみなされる収入の高さと昇進の可能性が、女子の「職業待遇・職場条件」の次元に含まれていない。女子にとっては昇進の可能性が、社会的評価と関連する要因となっている。

2. 各認知次元に対する重視度

男女大学生は各認知次元にどのような価値(重視度)をおいているのかを検討ため、本研究は、大学生全体から得られた「職業待遇・職場条件」「知的刺激」「社会的評価」「社会関与」の4因子に基づき、各因子に出現する項目の平均値を因子得点とした。因子得点の平均値について男女の比較を行ったところ、表4に示しているような結果になった。

まず、因子得点の平均値はいずれも4段階評定尺度の中点(2.5)を超えており、男女大学生ともに、職業待遇と職場条件を重視し、職業の知的刺激や社会的評価を求め、社会関与志向も高いことを示している。また、男女ごとに各次元に対する重視度の順を並べると、男子は社会的評価>知的刺激>社会関与>職業待遇・職場条件、女子は社会的評価>知的刺激>職業待遇・職場条件>社会関与となっている。これをみると、男女ともに、社会的評価と知的刺激に対する重視度が高い。男子は職業待遇・職場条件を最も重視していないのに対し、女子は社会関与を最も重視していない。

次に、各認知次元の性差をみてみよう。女子は男子に比べて「職業待遇・職場条件」と「知的刺激」の因子得点が有意に高く、女子は男子よりも「職業待遇・職場条件」と「知的刺激」を重視している。一方、社会的評価と社会関与について、性の有意差がみられない。

3. 多変数の統制による性差の変化

仕事に関する価値観における性差は、就労者の年齢、学歴、職業上の地位を統制すると小さくなることが示唆されてきた(e.g., Walker et al, 1982, Beutell &

Brenner, 1986)。だが、森永(2000)の報告によれば、日本の大学生の仕事に関する価値観における性差は、職業を一定にしても変化があまりないという結果が得られている。これらの知見に基づいて、本研究では、中国の大学生の仕事に関する価値観における性差は、多変数を統制すると、どのような変化が見られるのかを重回帰分析で検討した。

従属変数については、性差がみられた「職業待遇・職場条件」と「知的刺激」の2因子を取り上げた。

独立変数については、中国の現状と大学生の所属大学と専門分野を考慮した上で設定した。中国の現状について、李強(1999)は、急激に市場主義化が進みつつある中国では社会階層が顕著に分化し地域格差が拡大していると指摘している。この社会階層の分化や地域格差の拡大は、大学生の仕事に関する価値観に影響を及ぼすのか。これを考慮し、大学生の出身地域(都市と農村、東南部沿海と中西部)、戸籍(非農業と農業)、家庭の社会的・経済的地位⁽¹⁾を独立変数とした。また、大学生の所属大学と専門分野について、在学している大学の属性⁽²⁾(重点大学と非重点大学)、専門所属(人文系と理工系)を独立変数とした。

従属変数と独立変数及びその数量化の手続きについては表5に示すとおりである。

重回帰分析の結果は表6に示している。

「職業待遇・職場条件」における性差は、大学生の出身地域、戸籍、家庭の社会的・経済的地位、大学の属性、専門所属の多変数を統制してもまだ存在している。しかし、出身地域(都市ダミー)が有意な正の影響を与え、都市と郡町から出身の大学生は農村出身の大学生よりも職業待遇・職場条件を強く求めている。さらに、出身地域(都市ダミー)のβ係数(0.125)が性(男性ダミー)のβ係数(0.119)よりもやや高く、出身地域(都市・郡町と農村)は、「職業待遇・職場条件」に対して性よりも影響力が大きいといえる。

「知的刺激」には、性だけが影響している。大学生の出身地域、戸籍、家庭の社会的・経済的地位、大学

表4. 仕事に関する価値観の男女ごとの平均値・標準偏差

	男	女	F値
職業待遇・職場条件	2.810 (0.470)	2.899 (0.436)	6.203 *
知的刺激	3.047 (0.551)	3.174 (0.504)	9.670 **
社会的評価	3.304 (0.542)	3.329 (0.525)	0.373
社会関与	2.824 (0.696)	2.792 (0.671)	0.363

注: * P<0.05 ** P<0.01 *** P<0.001 (以下同様)

表 5. 重回帰分析に用いる変数一覧

従属変数	因子得点の平均値		
「職業待遇・職場条件」			
「知的刺激」			
独立変数			
性別	男子ダミー	男=1	女=0
出身地域	都市ダミー	都市・郡町=1	農村=0
	東南部沿海ダミー	東南部沿海=1	中西部=0
戸籍	非農業ダミー	非農業=1	農業=0
社会・経済的地位	地位高い(13点) … 地位低い(5点)		
大学属性	重点大学ダミー	重点大学=1	非重点大学=0
専門所属	理工系ダミー	理工系=1	人文系=0

表 6. 職業待遇・職場条件指標と知的刺激指標の重回帰分析

	職業待遇・職場条件		知的刺激	
	B	ベータ	B	ベータ
(定数)	2.787 ***		3.249 ***	
男性ダミ	-0.109 *	-0.119	-0.132 *	-0.124
都市ダミ	0.131 *	0.125	-0.002	-0.001
東南沿海	0.041	0.044	-0.021	-0.019
非農ダミ	-0.077	-0.072	-0.015	-0.012
社会的・経済的地位	0.000	0.002	-0.008	-0.035
重点大学	0.064	0.069	0.031	0.028
理工ダミ	0.064	0.070	-0.004	-0.004
調整済み R2 乗	0.016		0.005	
N	600		614	

の属性、専門所属の影響力が全くみられない。

以上の重回帰分析の結果により、中国の大学生では、仕事に関する価値観における「知的刺激」の側面の性差は、出身地域、戸籍、家庭の社会的・経済的地位、大学の属性、専門所属の多変数を統制しても依然として存在し、変化があまりないことがいえよう。しかし、「職業待遇・職場条件」の側面における性差の影響力がまだ存在しているが、出身地域（都市・郡町と農村）よりも小さくなっている。

V. まとめ

本研究は、中国の大学生の仕事に関する価値観がどのような性差が存在しているのかを検討した。その結果は、以下のようにまとめられよう。

1. 仕事の様々な側面の認知次元に関しては、いくつかの点で性差がみられた。

職業待遇と職場条件、女子では同じ次元でとらえられていたのに対し、男子は異なる次元でとらえていた。また、男子にとっては職業待遇としてみなされる収入の高さと昇進の可能性が、女子の「職業待遇・職場条

件」の次元の中から落ちている。これらは、男女の仕事に関する価値観の体系の違いを示唆するものだろうか。しかし、先行研究のように、女子は達成欲求と所属欲求を統合している (Eccles, 1987) というところ、また、日本の女子は社会への貢献と家族への配慮を同じ次元でとらえている (森永, 2000) というような結果は、得られなかった。

2. 仕事に関する価値観の各認知次元におく重視度については性差がみられた。

男子よりも女子の方が職業待遇・職場条件と知的刺激を重視しているという結果が得られた。しかし、社会的評価と社会関与については、性差がみられなかった。これは、アメリカでも日本でも、大学生において男子に比べ女子の方が、仕事の様々な側面におく重視度がほぼ全般的に高いという結果 (Beutell & Brenner, 1986, 森永, 2000) と、多少違いがあることがわかる。

3. 仕事に関する価値観における性差は多変数を統制しても依然として存在することがみられる。

中国の大学生では、仕事に関する価値観における「知的刺激」の側面の性差は、出身地域、戸籍、家庭

の社会的・経済的地位、大学の属性、専門所属の多変数を統制してもまだ存在しているといえよう。しかし、「職業待遇・職場条件」の側面の性差は、依然として存在するものの、影響力は出身地域（都市・郡町と農村）よりも小さい傾向があった。これらの結果から、中国の大学生の仕事に関する価値観における性差は、多変数の統制において仕事の側面により、変化の違いが異なっていることがわかる。つまり、仕事に関する価値観における性差は「知的刺激」の側面について、森永（2000）の同一職業の変数を統制すると性差がまだ存在するという知見と一致しているが、「職業待遇・職場条件」の側面について、アメリカにおける先行研究（e.g., Walker et al, 1982, Beutell & Brenner, 1986）の多変数の統制により性差が小さくなるという知見と一致している。

本研究は、アメリカと日本の先行研究に基づいて、中国の大学生の仕事に関する価値観における性差を検討した。しかし、以上のまとめられた性差は、男女大学生のこれからの就職行動とどのように関連しているのか。今後、これについて検討していく必要がある。

【注】

(1) 家庭の社会・経済的地位は、いくつかの変数を合成したものである。すなわち、父と母の職業、父と母の学歴、家庭の暮らし向き（5段階の自己評価）の5指標を合成し、5点から13点までの数値にした。合成の手順は以下のとおりである。

次の5つの指標を合計することにより、家庭の社会・経済的地位を最高値13から最低値5までの数値で表現する。

父母の職業： 管理職・専門職 = 2 その他の職業 = 1

父母の学歴： 大学院・大学・短大 = 3 専門学校・高校 = 2 中学校以下 = 1

家庭の暮らし向き： とても・やや豊かな方 = 3
普通 = 2 やや・とても貧しい方 = 1

(2) 重点大学と非重点大学について、本研究は、国家の「211工程」に入っている大学は重点大学、まだ入っていない大学は非重点大学と呼ぶ。「211工程」では、21世紀末まで、現在の1,000校以上の大学のうち、重点として100校及び学科を建設するプロジェクトである。

【参考文献】

- Astin, H. S., 1984, The meaning of work in women's lives: A sociopsychological model of career choice and work behavior, *Counseling Psychologist*, **12**, 117-126.
- Beutell, N. J. & Brenner, O. C., 1986, Sex differences in work values. *Journal of Vocational Behavior*, **28**, 29-41.
- Borker, S. R., 1987, Sex roles and labor force participation, In D. B. Carter (Ed.), *Current Conceptions of Sex Roles and Sex Typing: Theory and Research*, Praeger, 181-191.
- Eccles, J. S., 1987, Gender roles and women's achievement-related decisions, *Psychology of Women Quarterly*, **11**, 135-172.
- Gottfredson, L. S., 1981, Circumscription and compromise: A developmental theory of occupational aspirations, *Journal of Counseling Psychology Monograph*, **28**, 545-579.
- Hackett, G., & Betz, H. E., 1981, A self-efficacy approach to the career development of women, *Journal of Vocational Behavior*, **18**, 326-339.
- 李強, 1999, 『生命の過程：重大社会事件及び中国人の生命軌跡』, 浙江人民出版社.
- 李曉潔, 2002, 「中国の女性問題」, 『CLAIR REPORT』, **4**, 53-56.
- Murrell, A. J., Frieze, I. H., & Frost, J. L., 1991, Aspiring to careers in male- and female-dominated professions, *Psychology of Women Quarterly*, **15**, 103-126.
- 世界銀行編, 鳥居泰彦監訳, 1997, 『世界経済・社会統計』, 東洋書林.
- 張愛, 1998, 「日本の女性と労働—日本・中国の男女平等に対する認識の差—」, 『URC 都市科学』, **3**, Vol.35. 40-49.
- 中国労働部・社会保障部, 1999, 『中国労働統計年鑑』.
- Walker, J. E., Tausky, C., & Oliver, D., 1982, Men and women at work: Similarities and differences in work values within occupational groupings, *Journal of Vocational Behavior*, **21**, 17-36.

(主任指導教官 山崎博敏)