

# 労働価値観測定尺度開発のための展望

## A review for development of a work values scale

江口 圭一  
Keiichi Eguchi  
戸 梶 亜紀彦  
Akihiko Tokaji

### 要 約

本稿は、労働価値観測定尺度開発を目指して、先行研究を展望したものである。労働価値観とは、職業生活における労働者の行動を規定する要因であり、その測定方法を確立することは、労働者の行動を理解し、職業生活への適応を支援していくための方策を探る上で、大きな意味を持つと考えられる。本稿では、はじめに労働価値観に関する先行研究を概観し、その定義について考察を加えた。次に、労働価値観に関する先行研究で見落とされてきた2つの問題点を指摘した。労働価値観測定尺度を開発する上で、これらの問題を解決することが必要であると考えられる。今後は、本稿での検討を踏まえて、労働価値観測定尺度の開発を進めていく必要がある。

キーワード：労働価値観、職業生活への適応、労働価値観測定尺度

### 1. 労働価値観測定尺度の必要性

多くの人は20歳前後で就職し、60歳前後で職業生活から引退する。つまり、人生80年のうち半分の40年間を「職業」との関わりの中で過ごすことになり、職業生活へうまく適応していくことが豊かな人生を送る上での重要な要件の1つになると考えられる。適応とは、『生体が環境からの要請に応じると同時に、自分自身の要求をも充足しながら、環境との調和した関係を保つこと』（佐々木、1992）とされている。この定義にしたがうなら、職業生活への適応とは、組織からの要求に応じて、組織維持のための役割を担うと同時に、自らの様々な欲求を満たすために継続的に労働活動を行うこと、と考えられる。すなわち、組織からの要求を無条件に受け入れるだけでなく、自己の欲求のみを充足しようとするのではなく、両者の調和した関係を築いていくことが職業生活への理想的な適応状態であると言える。

近年、職業生活への様々な不適応が社会問題になっている。前述した適応の概念に沿うならば、職業生活への不適応を2つのタイプとして捉えることが可能であろう。第1のタイプは、自らの欲

求を押し殺し、組織からの要求に応じようとする意識が過剰な不適応タイプである。このタイプは、組織への適応は良好であるが、心理的には不適応状態にあり、「組織に対する過剰適応」と命名できよう。第2のタイプは、自らの様々な欲求のみを充足しようとし、組織における役割の引き受けを回避する不適応タイプである。このタイプは第1のタイプとは逆に、心理的には良好な適応状態にあるが、組織から見ると不適応状態にあり、「組織に対する不適応」と命名できよう。このような、職業生活への適応／不適応を考える上でのひとつのキーワードに「労働価値観」がある。労働価値観とは職業生活における労働者の様々な行動を規定する要因の1つとされ（江口・戸梶、2004）、その測定ツールを開発することは労働者の行動を理解する上で大きな意味を持つと考えられる。

繰り返しになるが、多くの人にとって「職業生活」は人生の中の比較的大きな部分を占め、それへの適応は幸福な人生のための重要な要件の1つとなる。さらに、労働者の不適応によって企業や国家も様々な損失を被ると考えられる。例え

ば、労働者の組織への過剰適応が1つの原因と考えられる労働ストレス問題に関連して、企業や国家の経済的損失が莫大なことが指摘されている(江口・戸梶, 2004)。また、労働者の組織への不適応の1つの形態としてフリーターやニート(就業、就学、職業訓練のいずれも行っていない人)の増加が挙げられる。彼らの増加は、短期的には人件費を抑制できる、労働力の調整がしやすいなどのメリットもあるが、長期的には低収入層の増加による消費の低下などデメリットの方が大きいとされる(丸山, 2004)。すなわち、労働者が職業生活へうまく適応していくための援助を積極的に実施していくことは、社会にとっても大きなプラスとなると考えられる。

これらの観点から、労働価値観の測定ツールを開発することは、職業生活における労働者の様々な行動を理解し、職業生活への適応のための方策を検討する上で大きな意義を持つと考えられる。そこで本稿では、はじめに職業生活のいくつかの側面と労働価値観、あるいはそれに類似した概念との関連について先行研究を取り上げ、「労働価値観」がどのように扱われてきたのかを概観する。次に、労働価値観に関する先行研究のレビューに基づき、その定義について考察を加える。最後に、労働価値観測定尺度に関する2つの問題点を指摘し、それらの問題点に考察を加え、今後の労働価値観測定尺度開発の指針とするものである。

## 2. 労働価値観と職業生活の関連

特にキャリア発達研究の分野において、労働価値観、あるいはそれに類似した概念とキャリア選択の関係について論じた研究は多い。キャリア選択に関する初期の研究として、Super (1957)の研究が挙げられる。Super (1957)は、パーソナリティ(欲求や価値観、動機づけ)が興味の発達をもたらし、興味がキャリア選択へとつながる、とした。すなわち、「価値観」とは何のために働くのかという目的を理解する上で重要な要因であり、興味よりもより根元的な個人要因と考えられる(岡田, 2003)。

Eccles (1987)は、個々人が持つ価値観をもとに、様々な職業がどのような欲求や価値を満足させるものであるかを考慮しキャリア選択を行う、

とするモデルを提示した。このモデルにしたがうなら、社会化の過程を通して獲得された価値観が男女で異なるため、職業選択における性差が生じると考えられる。労働価値観の性差に関して、森永(1993)は、先行研究を参考に作成した労働価値観測定尺度を使った調査を、大学生を対象に実施した。因子分析の結果、男女で因子構造に違いがあること、男子はキャリア志向の因子得点が高いもの、それ以外の労働条件、社会貢献、家族、知的刺激の各因子得点に関しては女子の方が有意に高いことが明らかになった。

また、安達・室山(1998)は、大卒女性を対象に職業選択の際に重視する14の職務要因についての因子分析を行い、内的要因として自己成長要因、外的要因として労働環境要因、組織要因の3因子を抽出した。この3因子から構成される職務要因と就労パターンの志向性に有意な関連があることを明らかにした。

一方、パーソナリティ特性とキャリア選択との関連についての研究結果には一貫性が無く、両者の関係が認められているわけではない(宗方, 2002)という指摘もある。これに関して、Borgen (1986)は、パーソナリティの定義に問題があることなどを指摘している。

労働価値観と労働ストレスの関係について言及した研究としては、江口(2003)、江口・岩田(2004)の研究がある。これらの研究では、労働価値観が職場におけるストレスの認知に影響を及ぼすとの仮説に基づき、ストレス—ストレイン関係におけるモデレータとして労働価値観が取り上げられた。これらの研究では、労働価値観測定尺度としてNevill & Super (1989)が開発したValues Scaleの日本語版(中西・三川, 1988)の5つの下位尺度を使用し、ストレスを独立変数、ストレインを従属変数、Values Scaleをモデレータとする階層的重回帰分析によって各変数間の関連が検討された。その結果、Values Scaleを因子分析し抽出された「自律的な職業生活」因子に有意な正の主効果と、有意な負の交互作用が認められた。これらの研究については、現在、より詳細な検討が進められている。

## 3. 労働価値観の定義

ここまで見てきたように、先行研究において

「労働価値観」は非常に広義の概念として扱われている。例えば、環境要因である労働条件、労働環境、職務内容などや、あるいは個人要因である興味、目的など、非常に多様な要因が「労働価値観」に含まれる要素として取り上げられている（中西・三川，1988；森永，1993など）。本来、「価値」とは経済学における交換価値のみを指す用語であったが、現在では「規範」「選好」「目標」「目的」「興味」「重要なもの」というように非常に幅広い意味に拡大解釈されているとされる（吉田，1966）。したがって、労働価値観として前述したような多様な要因が取り上げられることには、やむを得ない一面もあろう。しかし、このように労働価値観を広義の概念として扱う場合、労働価値観とその他の変数との統計学的な関連を検討する際に、問題が生じることが考えられる。例えば労働ストレス研究においては、労働環境や職務内容はストレスラーとして扱われる場合がある（田中・渡辺，1998など）。このような場合に、これらを労働価値観とともに変数として取り上げると、1つの分析モデルの中に類似した概念が併存することになり、変数間の本来の関係が明確にできない恐れがあろう。

また、近年の労働価値観に関する多くの研究は、労働条件など職業生活に密着したものに限定する傾向にあり、本来の「価値観」概念に見られる永続的な性格がなくなりつつあるとされる（林，1985）。しかし、労働条件などの要因は経済状態によって大きく変化する状況要因であり、長期的な視点から職業生活への適応等との関連を考えていく上では、より永続的な性格を持つ特性要因としての労働価値観を取り上げることが望ましいと考えられる。

行動にその人らしさをもたせる要因として、様々な構成概念が提示されてきた（青木，2000）が、人間を人間として特徴づける要因のひとつが目的を持って行動することとされる（田丸，1988）。したがって、このような目的論的な立場から見れば、人間を「目的を持って、能動的・自律的に行動する存在」として捉えることが可能であろう。また、前述したように「価値」概念は非常に幅広い意味に解釈されている（吉田，1966）が、同様の目的論的な立場から見れば、「価値」を「目的として重視する要因」と

いった意味で使用できよう。さらに、「価値」がパーソナリティの一部として内在化されたものが「価値観」とされ（井上・三川・芳田，1993）、「価値観」のうち、職業生活に関連する側面を「労働価値観」とするならば、「何のために働くのか」という労働の目的を、職業生活における人間の行動を規定する中心的な概念として捉え、労働価値観を「職業生活の目的として、その人が重視する要因」と定義することが可能であろう。

それでは、労働の目的とは何であろうか。労働活動を経済学的な視点から見ると、労働の目的とは、生産物を生み出すことではなく、生産活動によって得られる「収入」でしかないと言われる（古郡，1998）。

一方、労働活動を心理学的な視点から見ると、「生きがい」や「満足感」といった側面が大きくなるであろう。例えば、Super（1957）は「人は何のために働くのか」との疑問に対し、労働において「人間関係」「働くこと」「生計」の3つの欲求を充足しようとするためであるとした。1点目の「人間関係」とは、職場において独立したひとりの人間として尊重され、その集団の中で何らかの役割を果たせるような人間関係を築きたい、という欲求である。2点目の「働くこと」とは、自己表現のひとつの機会として労働活動を捉えるということである。自分が興味を持つ職業に就くことで、自分自身の興味を満足させるだけでなく、労働活動を通して自己表現欲求を満たすのである。3点目の「生計」とは、人間の持つ基本的欲求である生存欲求にほぼ等しいが、それ以外にも相対的な賃金水準や身分の保障といった側面も含まれる。また、松本（1992）は、職業とは継続的に行われる社会的活動のひとつであり、「生計の維持」「社会的役割」「個性の発揮」の3つの側面を有すると述べている。人は労働によって収入を得ることで生計を維持するだけでなく、さらにより良い生活を送りたい、という欲求がある。「生計の維持」とはそのような側面である。2点目の「社会的役割」とは、職業は社会の中で必然性を持って発生したものであることから、職業は社会的役割を担うものである、ということを表す。また、「個性の発揮」とは、職業生活において自分の個性を最大限に発揮できることが、職務満足感を高め、自分自身を成長させることにつな

がる、といった側面を意味する。

このように、心理学的な視点から捉えた労働の目的とは、(1) 職業生活から得られる賃金や社会的地位を含む広義の報酬欲求、(2) 職業生活の中で自らの能力を高めたいという成長・表現欲求、(3) 社会の一員として役に立ちたいという貢献欲求、の3点に集約できよう。当然そこでは、その「目的」を選択する上での内的基準である「欲求」と、所属する組織や社会からの影響を受ける「規範」が関連していると考えられる。これらの概念の関連に関しては次節以降で指摘する労働価値観測定尺度の問題点と併せて論述する。

#### 4. 日本人の特異性に関する労働価値観測定尺度の問題

先行研究における第1の問題は、特に日本人労働者の視点から見たときに、労働価値観として見落とされてきた側面がある、という点である。繰り返しになるが、筆者らは労働価値観を労働の目的として重要となる要因として捉える立場である。

前述したように、心理学的な視点から捉えた労働の目的とは、(1) 職業生活から得られる賃金や社会的地位を含む広義の報酬欲求、(2) 職業生活の中で自らの能力を高めたいという成長・表現欲求、(3) 社会の一員として役に立ちたいという貢献欲求、の3点に集約できると考えられる。ここで、(3) 社会に対する貢献欲求に関して、これまでの研究で見落とされてきた側面について考察を加える。

日本人に特異的な組織への帰属意識の存在がいくつかの研究で指摘されている。例えば、関本・花田(1985, 1986, 1987)の一連の研究や、高木・石田・益田(1997)の研究が挙げられる。これらの研究は、組織への帰属意識の代表的な測定尺度である Porter, Steers, Mowday, & Boulian (1974) の OCQ (Organizational Commitment Questionnaire) では測定できない側面があるとして、いわゆる日本人的な帰属意識を測定する項目を追加した調査を実施した。その結果、いずれの研究においても、組織との情緒的なつながりを示す意識の存在が示唆される結果が得られた。

これまでの労働価値観研究においては、社会一般に対しての貢献(例えば、中西・三川(1988)の「愛他性」尺度、森永(1993)の「仕事を通し

て社会へ貢献できる」など)は取りあげられてきた。しかし、関本・花田(1985, 1986, 1987)や、高木・石田・益田(1997)によって明らかにされた日本人労働者に見られる帰属意識の特異的な側面が、労働価値観にも同様に見られる可能性がある。すなわち、前述した労働の目的である「社会の一員としての貢献欲求」とは別に、4番目の側面として「所属する組織の一員として、その組織に貢献したい」という形で表出されると考えられる。

#### 5. 「欲求」と「規範」に関する労働価値観測定尺度の問題

第2の問題は、従来の研究では労働価値観の欲求の側面だけが取り上げられてきた、という点である。清水(1959)や見田(1996)が指摘するように、価値観には「～したい」という個人的な欲求の側面と、「～しなければならない」という集団的な規範の側面があると考えられる。ところが、これまでの研究では「規範」の側面にはほとんど注意が払われてこなかった。組織の中で働くならば、当然、その組織としての「規範」を個人がどのように認知し、それをどのように内在化しているのか、ということは職業生活における労働者の行動を理解する上で、非常に大きな問題であると考えられる。

近代以前の絶対的な価値観があった時代には、個人の「欲求」は、集団の「規範」によって抑圧された状態であったが、絶対的な価値観の存在が薄れ、価値の多様化が進む現代社会では、規範によって抑圧されていた欲求が自己主張している状態であるとされる(清水, 1959)。「欲求」と「規範」との乖離が小さい場合には大きな問題にはならないが、その乖離が大きい場合には、そのズレ自身が職場不適応のひとつの原因になると考えられる。例えば、ある人が「自分の能力をより高めたい」という欲求を持つにも関わらず、問題が起きないように無難に仕事をこなすことだけを組織が求めるならば、その人は次第にやる気を失い、その後、そのことを受け入れて、その組織のやり方に馴染んでいくか、反対にそのことを拒んで職場不適応状態へと向かうかのいずれかであろう。

「欲求」は人間の行動を規定する重要な要因ではあるが、「欲求」だけに突き動かされているわ

けではない。社会的な存在である人間は、「規範」にも行動を規定されると考えられる。したがって、職業生活における労働者の行動を理解するためには、「欲求」の側面と「規範」の側面の両者を把握するとともに、両者のズレについても注意を払う必要があると考えられる。

## 6. 総括

現在、職業生活における心理的・社会的な不適応問題が大きな問題になっている。労働価値観の測定方法を確立することは、労働者の行動の根拠を理解し、職業生活への適応を支援していくための方策を探る上で、大きな意味を持つと考えられる。本論文は、労働価値観を職業生活における労働者の行動を規定する要因として捉え、その測定尺度開発を目的として先行研究を展望したものである。

はじめに、目的論的な立場から労働価値観を、「職業生活の目的として、その人が重視する要因」と定義し、その目的について考察を加えた。次に、労働価値観に関する先行研究の問題として次の2点を指摘した。第1の問題として、特に日本人の労働者の視点で見たときに、労働価値観として見落とされた側面があったという点を指摘した。すなわち、従来から取り上げられてきた、(1) 職業生活から得られる賃金や社会的地位を含む広義の報酬欲求、(2) 職業生活の中で自らの能力を高めたいという成長・表現欲求、(3) 社会の一員として役に立ちたいという貢献欲求、に加えて、(4) 組織(企業)の一員として役に立ちたいという組織内貢献欲求、を追加する必要があると考えられた。第2の問題として、労働価値観には「欲求」と「規範」の2つの側面があるにもかかわらず、従来の研究では欲求の側面だけが取り上げられてきた点を指摘した。「欲求」と「規範」のズレに関しても注意深く検討する必要がある。

職業生活における心理的・社会的な不適応問題は、労働者個人にとっただけでなく、企業や国家にとっても、積極的に取り組む必要がある課題であると考えられる。また、人間の価値の変化が経済社会に変質をもたらし、経済社会の変質が人間の価値の変化を促進する(林, 1985)という指摘のように、バブル経済とその後の長期不況とい

う大きな経済状況の変化の中で、労働者個人が持つ労働価値観も大きく変化していると考えられる。したがって、労働価値観測定尺度を用いて、職場不適応問題を理解し、労働者個人の人々の労働価値観を把握することは、様々な問題への対処方策を考えていく上で、大きな意味を持つと考えられる。今後は、本稿での労働価値観の定義に関する検討と、先行研究における2つの問題点についての指摘を踏まえて、労働価値観測定尺度の開発を進める必要がある。

## 引用文献

- 安達智子・室山晴美 1998 大卒女性の就労意識  
進路指導研究, 18 (1), 1-7.
- 青木孝悦 2000 性格と人格 詫摩武俊・鈴木  
乙史・清水弘司・松井豊(編) シリーズ・  
人間と性格 第1巻 性格の理論 プレイン  
出版 pp.13-27.
- Borgen, F. H. 1986 New approaches to the  
assessment of interests. In W. B. Walsh &  
S. H. Osipow (Eds.) *Advances in vocational  
psychology: The assessment of interests*.  
Hillsdale, NJ: Lawrence Erlbaum Associates  
pp.83-126.
- Eccles, J. S. 1987 Gender roles and women's  
achievement-related decisions. *Psychology of  
Women Quarterly*, 11, 135-172.
- 江口圭一 2003 職域集団のストレス—スト  
レイン関係に与える「労働価値観」のモデ  
レータとしての効果—努力—報酬不均衡モデル  
の新しい視点— 東亜大学大学院総合学術  
研究科修士論文(未公開)
- 江口圭一・岩田昇 2004 労働ストレスの調整要  
因としての労働価値観の検討 日本健康心理  
学会第17回大会発表論文集, 126.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 2004 ストレス研究の歴  
史的概観—労働ストレス研究の新しい視点を  
目指して— 広島大学マネジメント研究, 4,  
195-208.
- 古郡頼子 1998 働くことの経済学 有斐閣
- 林伸二 1985 仕事の価値 白桃書房
- 井上知子・三上俊樹・吉田茂樹 1993 価値観測  
定の研究と方法についての文献展望 追手門  
学院大学文学部紀要, 27, 1-19.

- 丸山俊 2004 フリーター亡国論 ダイヤモンド社
- 松本純平 1990 職業的社会化 社会化の心理学ハンドブック 斎藤耕二・菊池章夫(編著) 川島書店 pp.135-151.
- 松本卓三 1992 現代社会と職業 松本卓三・熊谷信順(編著) 職業・人事心理学 ナカニシヤ出版 Pp.7-18.
- 三川俊樹・井上知子・芳田茂樹 1993 新価値観尺度の開発 追手門学院大学文学部紀要, 28, 35-48.
- 見田宗介 1996 価値意識の理論 弘文堂
- 森永康子 1993 男女大学生の仕事に対する価値観 社会心理学研究, 9 (2), 97-104.
- 宗方比佐子 2002 職業の選択 宗方比佐子・渡辺直登(編) キャリア発達心理学 川島書店 pp.13-29.
- 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, 9, 10-18.
- Nevill, D. D., & Super D. E. 1989 *The values scale: Theory, application, and research manual. second edition.* Palo Alto, CA: Counseling Psychologists Press, Inc.
- 岡田昌毅 2003 ドナルド・スーパー: 自己概念を中心としたキャリア発達 渡辺三枝子(編) キャリアの心理学: 働く人の理解〈発達理論と支援への展望〉 ナカニシヤ出版 pp.1-22.
- Porter, L. W., Steers, R. M., Mowday, R. T., & Boulian, P. V. 1974 Organizational commitment, job satisfaction, and turnover among psychiatric technicians. *Journal of Applied Psychology*, 59, 603-609.
- 佐々木正宏 1992 適応の基礎 大貫敬一・佐々木正宏(編著) 心の健康と適応 福村出版 pp. 123-144.
- 関本昌秀・花田光世 1985 11社4539名の調査分析にもとづく企業帰属意識の研究(上) *Diamond ハーバード・ビジネス*, 10 (6), 84-96.
- 関本昌秀・花田光世 1986 11社4539名の調査分析にもとづく企業帰属意識の研究(下) *Diamond ハーバード・ビジネス*, 11 (1), 53-62.
- 関本昌秀・花田光世 1987 企業帰属意識の構造化と、影響要因の研究 *産業・組織心理学研究*, 1 (1), 9-20.
- 清水幾太郎 1959 現代における価値の問題 思想, 425, 2-11.
- スーパー D. E. 日本職業指導学会(訳) 1960 職業生活の心理学 誠信書房 (Super, D. E. 1957 *The psychology of careers.* New York: Harper & Brothers.)
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 1997 実証的研究—会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫(編著) 「会社人間」の研究 京都大学学術出版会 pp.265-296.
- 田丸敏高 1988 心理学と目的論 鳥取大学教育学部研究報告 教育科学, 30 (1), 195-201.
- 田中宏二・渡辺三枝子 1998 OSI 職業ストレス検査 社団法人雇用問題研究会
- 吉田正昭 1966 価値の心理学的研究 心理学モノグラフ 4 東京大学出版会

(2005年1月11日受付)