

## 労働価値観測定尺度（短縮版）の開発

江口圭一\*

広島大学大学院社会科学研究所

戸梶亜紀彦

広島大学大学院社会科学研究所

### 要 約

本研究は、使用が簡便な労働価値観測定尺度短縮版の開発を目的として行ったものである。開発にはこれまでに蓄積された全データ ( $n=720$ , 平均年齢 41.4 歳  $\pm$  13.3, 18 ~ 74 歳) を使用した。労働価値観測定尺度の原版 (38 項目版) の探索的因子分析の結果に基づき, 因子負荷量が高い 3 項目が短縮版の項目として選択された。短縮版の下位尺度はいずれも高い内的一貫性を示した ( $\alpha=.814 \sim .878$ )。いずれの下位尺度についても, 労働価値観測定尺度の原版 (38 項目版) と短縮版の間に高い相関係数が示され ( $r=.906 \sim .976$ ) , 基準関連妥当性は支持された。また, 検証的因子分析でもモデルの高い適合度が示され ( $GFI=.929$ ,  $AGFI=.902$ ,  $CFI=.953$ ,  $RMSEA=.056$ ) , 因子的妥当性が支持された。以上の結果から, 短縮版はより少ない項目数で 38 項目版と同様の構成概念を測定できることが示唆された。

キーワード: 労働価値観測定尺度, 職業生活への適応, 短縮版, 信頼性, 妥当性

### 目 的

労働価値観とは, 職業生活における労働者の認知や行動の決定に深く関連している要因のひとつと考えられており (Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 江口・戸梶, 2004), 労働者個々人の労働価値観を測定することで, 職場での不適応問題の理解と対処方策検討の一助となることが期待される (江口・戸梶, 2004, 2005)。我々はこのような観点から労働価値観測定尺度の開発を進めてきた。本稿は, より簡便に使用可能な短縮版について検討したものである。

近年, 過剰な労働ストレスによる心身の疾患や過労死, 過労自殺の増加に加えて, 特に若年層における早期離職者やフリーター, ニートの増加など, 職業生活における様々な形態の不適応問題への対応が社会的な課題として注目されている (江口・戸梶, 2004, 2005)。これらの問題が拡大してきた一因として, パブル景気崩壊後の労働環境の大きな変化が挙げられる。長期不況に伴って, 日本企業の特徴とされてきた終身雇用制度や年功序列賃金

制度の見直し, 雇用形態の多様化が進み (影山, 2004; 厚生労働省, 2006; 竹田, 2002), そのような労働環境の著しい変化が職業生活における不適応問題の一因になっていると考えられる。一方で, 過労死・過労自殺をはじめとする労働ストレス問題の背景には, 日本社会特有の「働くこと」に対する意識が深く関わっていると考えられている (大野, 2003)。さらに, 人間の価値観の変化が経済社会に変容をもたらし, 経済社会の変容が人間の価値観の変化をさらに促進する (林, 1985) と言われるように, 前述したような労働環境の変化とともに働くことに対する労働者の意識も変化してきたと考えられる。そのような意識の変化に伴って, 自らが置かれた労働環境をどのように認知するのか, そして職場においてどのような行動をとるのか, それらも不適切な方向に変容し, 結果として労働ストレス問題をはじめとする不適応問題が顕在化している可能性がある。したがって, 労働者個々人の労働価値観を測定することで, 労働者の職業生活における認知や行動を理解する一助となるだけでなく, 職業生活への適応のための支援方策を検討する上でも, 労働価

\* 現在無所属

価値観測定尺度は大きな役割を果たす可能性がある。

ところで、労働価値観が労働者の認知や行動に強い影響を及ぼしていることは多くの研究者間での一致した見解と考えられるが（Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 江口・戸梶, 2004）、価値という用語は非常に広範な意味に解釈され（吉田, 1966）、価値あるいは価値観の定義は研究者間で統一されていない（江口・戸梶, 2005; Furnham, Petrides, Tsaousis, Pappas, & Garrod, 2005; 井上・三川・芳田, 1993; 見田, 1996; Rokeach, 1973）。人間を人間として特徴づける重要な要因のひとつが目的を持って行動することとされることから（田丸, 1988）、我々は人間を自ら選択した目的、すなわち価値に向かって主体的に行動する存在として捉える目的論的な人間観に基づいて労働価値観を定義する。なぜならば、そのような人間観に立つことは、多面的な心的活動を統合的に把握する上で非常に有用であるとされ（亀田・村田, 2000; 酒井・久野, 1997）、職業生活における労働者の認知や行動を理解する上で大きな意義があると考えられるからである。以上のことから、人間とは自らが重要と考える目的に向かって、能動的・自律的に行動する存在であるという前提に立ち、労働価値観を「個々人が職業生活の目的として重要であると考ええる要因」と定義する（江口・戸梶, 2005）。

このような観点から我々が進めてきた、労働価値観測定尺度の開発過程について簡単に総括しておく。はじめに、先行研究レビューに基づく理論的フレームワークの検討の結果、労働価値観を構成する3つの概念として「内的価値志向」「外的価値志向」「愛他的価値志向」が提示された（江口・戸梶, 2005）。次に、江口・戸梶（2006a）では3概念に該当すると考えられる質問項目が先行研究から収集され、探索的因子分析によって上記の3概念に相当する7因子、すなわち内的価値志向に該当する「自己の成長」因子（江口・戸梶（2006a）では「職業生活の充実」因子と命名したが、その後の検討の過程で因子名を「自己の成長」に修正）、「達成感」因子、外的価値志向に該当する「社会的評価」因子、「経済的報酬」因子、愛他的価値志向に該当する「社会への貢献」因子、「同僚への貢献」因子、「所属組織への貢献」因子が抽出された。また、この研究の過程において、(1) 先行研究レビューに基づく理論的枠組みの設定とそれを踏まえた質問項目の収集、(2) 現在就業しており、且つ心理学に隣接する領域を専攻している社会人大学院生4名による質問項目の内容に関するチェック、などの作業を経たことから、ある程度の内容的妥当性は検証できたと考えられた。また、江口・戸梶（2006b）では、外的基準（組織

市民行動）との関連から構成概念妥当性についての検討がなされ、一定の支持が得られた。江口・戸梶（2007a）では、検証的因子分析によって因子的妥当性の検討がなされた。信頼性（内的一貫性）については、いずれの調査においても十分に高い値が得られた（江口・戸梶, 2006a, 2006b, 2006c, 2007c）。

測定尺度について、一定の信頼性を確保するためにはある程度の質問項目数が必要である（池田, 1992）。しかしながら、労働現場での活用を考えた場合、他の尺度とのテスト・バッテリーを組み合わせることが想定されるため、被調査者の負担を鑑みるならば項目数は可能な限り少ない方が望ましい。また、短時間で簡便に使用できる尺度であれば、その活用範囲が広がることが期待できる。そこで、これまでに蓄積されたデータを再分析して労働価値観測定尺度短縮版を作成し、その信頼性と妥当性について検討したので報告する。

## 方 法

### 分析対象

2005年5月～2006年7月に、労働価値観測定尺度の開発過程で、大学の夜間主コースに在籍する学生および一般の社会人を対象に4回の質問紙調査を実施した（江口・戸梶, 2006a, 2006b, 2006c, 2007c）。本稿ではそれらの調査で得られた全データ（720名）を分析に用いた。

分析対象とした720名の平均年齢は41.4歳±13.3（18～74歳）であった。その内訳は、男性485名（43.8歳±13.0, 18～71歳）、女性235名（36.3歳±12.7, 18～74歳）であった。また、分析対象者のうち、夜間主学生は102名（現在就業していない34名を含む）、社会人618名であった。現在就業している686名についての職種の内訳は、技術職54名、事務職177名、管理職137名、営業職49名、販売・サービス職39名、医療職51名、運輸・作業職40名、教育職48名、その他・不明91名であった。職位については、一般職280名、係長・主任クラス124名、課長クラス144名、部長クラス以上116名、その他・不明22名であった。

### 使用尺度

江口・戸梶（2006a）では、尺度の開発を目的とした調査であったため、質問項目は尺度の候補として選定された70項目を使用した。それ以外の調査は、江口・戸梶（2006a）で開発された労働価値観測定尺度を改訂した38項目版を使用した。それぞれの質問項目が現在の自分にとって、仕事をしていく上でどの程度重要であるかを「非常に重要である」、「重要である」、「どちらかといえば重

要である」、「どちらかといえば重要でない」、「重要でない」、「まったく重要でない」の6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

#### 調査手続き

プライバシー保護のため、調査は無記名で実施された。また、調査実施時に口頭、あるいは文書によって、調査への回答は強制ではないこと、個人が特定されるような形でデータの分析は行わないこと、分析終了後には調査票は細断して破棄することなどを説明した。

#### 分析方法

短縮版として採用する項目を選定するために、分析対象とした全データを用いて、労働価値観測定尺度38項目版の探索的因子分析を行った。因子分析の結果から選択された短縮版の信頼性を確認するために、各下位尺度のクロンバックの $\alpha$ 係数を算出した。基準関連妥当性に関しては、38項目版との相関分析を行った。また、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行い、短縮版と38項目版の適合度を比較し、短縮版の因子構造が38項目版で想定したものと異なっていないことを検証した。

## 結 果

#### 回答の分布

特に未回答者が多かった項目はなく(最大で7名)、質問文の平易さに問題はなと考えられた。項目ごとにヒストグラムおよび平均値 $\pm$ SDを算出し、回答の分布を確認した。ヒストグラムからは極端な分布の偏りは認められなかった。また、平均値 $\pm$ SDが1以下、あるいは6以上の項目はなく、床効果、天井効果のいずれも認められなかった(表1)。

#### 探索的因子分析

固有値およびスクリープロットを参考に、因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行ったところ、江口・戸梶(2006a)と同様の7因子が抽出され、因子構造の再現性が確認された(表1)。すべての項目が想定どおりの因子に.50以上の高い因子負荷量を示しただけではなく、複数の因子に.30以上の因子負荷量を示した項目もなかったことから、単純構造であることが示唆された。また、共通性が最も低い項目でも.335であり、比較的安定的な構造であると考えられた。

#### 各下位尺度の主成分分析

各下位尺度の一義性を確認するために、下位尺度ごとに主成分分析を行った。いずれの下位尺度においても第1主成分の固有値と寄与率は非常に大きく、第2主成分との顕著な差が認められた(表2)。したがって、いずれの下位尺度も単一の概念を測定していると判断された。

#### 項目の取捨

表1に示した探索的因子分析の因子負荷量を基準に、短縮版に用いる項目の選択を行った。項目の選択に当たっては、(1)目的で述べたように、労働の現場で利用しやすい尺度としての短縮版作成を目指していること、(2)38項目版において、ひとつの下位尺度を構成する最小の項目数が3項目であることから、短縮版では下位尺度の項目数を3項目に統一した。4項目以上からなる下位尺度(「自己の成長」、「社会的評価」、「社会への貢献」、「同僚への貢献」)については因子負荷量が高い3項目を短縮版の項目として選択した。3項目からなる下位尺度(「達成感」、「経済的報酬」、「所属組織への貢献」)については、そのまま3項目すべてを採用した。したがって、21項目(3項目 $\times$ 7因子)を短縮版の質問項目とした。

#### 各下位尺度内の項目間相関係数

短縮版の冗長性を確認するために、各下位尺度内の3項目間の相関係数を算出した(表3)。項目数を減らした因子に関しては、「同僚への貢献」の $r=.74$ が最大であり、極端に強い相関は認められなかったことから、質問項目の冗長性については問題ないと考えられた。

#### 短縮版の因子分析

短縮版の21項目について、因子数を7に固定して因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行ったところ、すべての項目が想定どおりの因子を構成した(表4)。複数の因子に.30以上の負荷量を示した項目はなく、単純構造であると考えられた。また、共通性も.438～.798といずれも高い値であり、安定した構造であることが示唆された。

#### 短縮版の信頼性

短縮版および38項目版の各下位尺度について、クロンバックの $\alpha$ 係数を算出した(表5)。短縮版については $\alpha=.814\sim.878$ と高い値が示され、十分に高い内的一貫性が示唆された。7下位尺度のうち項目数を減らした4下位尺度についても、 $\alpha=.832\sim.878$ といずれも高い値が得られた。

表1  
探索的因子分析（主因子法・プロマックス回転）

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h <sup>2</sup>	M	SD
社会的評価										
4 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.893	.014	-.033	.073	-.031	.015	-.165	.715	3.14	1.10
9 他の人々から注目されるために働くこと	.874	-.054	-.091	.004	-.039	.026	.054	.735	2.95	1.05
2 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	.826	-.023	.065	.034	-.016	-.062	-.076	.623	3.15	1.14
7 重要な人物として認められるために働くこと	.825	.056	.055	.014	-.022	-.176	.008	.650	3.41	1.20
18 他の人々から認められるために働くこと	.808	.012	.052	-.009	-.042	-.003	.040	.690	3.39	1.07
22 自分のやった仕事を、他の人々に認めてもらうために働くこと	.787	.024	-.081	-.004	-.055	.095	.019	.648	3.46	1.04
16 高い地位と名声を得るために働くこと	.746	-.021	.027	-.074	.095	-.091	.115	.618	3.04	1.14
26 自分の仕事が高い評価を受けるために働くこと	.734	.098	.009	-.014	.071	-.021	.023	.643	3.52	1.09
33 自分の仕事のすばらしさを評価してもらうために働くこと	.682	-.028	.003	.004	.038	.137	.006	.563	3.39	1.04
自己の成長										
1 自分自身の成長のために働くこと	-.057	.837	.007	-.039	-.030	-.065	.015	.614	4.77	0.90
3 自分の能力を開発するために働くこと	.056	.823	-.021	-.022	-.012	-.099	.002	.612	4.50	0.95
15 人間として成長するために働くこと	-.094	.790	.042	.051	-.013	-.036	.002	.605	4.74	0.95
17 仕事において新しいことを学び続けるために働くこと	-.085	.729	-.036	.080	-.071	.102	.016	.578	4.44	0.96
25 自分の能力を高めるために働くこと	.054	.699	.035	.008	-.004	-.125	-.130	.602	4.60	0.99
6 技能向上や新技術習得のために働くこと	.011	.696	-.009	.042	.057	.005	.018	.530	4.35	0.99
21 自分の能力を発揮するために働くこと	.072	.670	.003	-.025	-.007	.161	-.028	.606	4.48	0.88
8 自分の能力を生かすために働くこと	.183	.658	.021	-.059	-.062	.025	.000	.546	4.50	0.93
32 自分の心を豊かにするために働くこと	-.065	.571	.037	.050	.140	.151	-.042	.480	4.56	0.92
23 教育や経験を生かすために働くこと	.062	.503	-.071	-.033	-.015	.128	.060	.335	4.15	0.93
社会への貢献										
10 社会の人々を助けるために働くこと	.006	-.012	.898	.035	.031	-.099	-.004	.755	3.97	1.01
5 社会のために働くこと	-.035	.054	.867	-.075	-.029	-.196	.122	.711	4.14	1.09
27 社会の幸福と平和のために働くこと	-.036	-.054	.817	.084	.043	.027	-.059	.655	3.89	1.04
19 社会の人々の役に立つ人間になるために働くこと	.018	.072	.747	-.038	-.021	.100	.006	.682	4.07	1.01
34 世の中をもっとよいところにするために働くこと	-.032	.034	.726	.033	-.042	.076	.018	.644	3.90	1.02
24 社会の人々の役に立っていると思うために働くこと	.153	-.088	.650	-.035	.001	.296	-.099	.593	3.94	1.05
同僚への貢献										
12 同僚の役にたつために働くこと	-.063	.086	.015	.861	.042	-.092	.003	.718	3.66	1.00
20 同僚を援助するために働くこと	-.009	.070	-.011	.860	-.028	-.005	-.087	.680	3.64	0.99
29 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.024	-.030	.019	.815	.011	-.015	.100	.774	3.49	1.00
36 同僚を助けているという気持ちをもつために働くこと	.193	-.186	.016	.569	-.018	.186	.087	.578	3.22	0.99
経済的報酬										
13 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.092	.059	-.047	.003	.837	-.092	.031	.780	4.70	0.92
30 多くの収入を得るために働くこと	.115	.022	-.013	-.042	.825	-.060	.036	.765	4.51	0.99
37 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	-.181	-.099	.047	.046	.706	.232	-.105	.462	4.73	0.91
達成感										
28 自分の持っている力を「すべて出しきった」と思うために働くこと	-.026	.173	-.085	.024	-.012	.698	.125	.663	3.89	1.03
35 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	.000	.180	.046	-.096	.019	.676	.034	.620	4.28	1.00
11 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	-.072	.106	.009	.044	.082	.637	.043	.523	4.07	1.07
所属組織への貢献										
31 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.029	-.082	-.054	.046	-.057	.124	.750	.634	3.09	1.06
38 所属する組織のために力を尽くしていると実感するために働くこと	.042	-.066	.029	-.058	.029	.277	.687	.677	3.50	1.06
14 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	-.066	.132	.174	.120	-.010	-.153	.666	.654	3.93	1.05

因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1						
F2	.358	1					
F3	.274	.481	1				
F4	.269	.257	.524	1			
F5	.327	.183	-.064	-.009	1		
F6	.376	.500	.445	.389	.077	1	
F7	.419	.267	.516	.567	.088	.412	1

表2  
各下位尺度の主成分分析

下位尺度	第1主成分		第2主成分	
	固有値	寄与率 (%)	固有値	寄与率 (%)
自己の成長	5.650	56.50	0.823	8.23
達成感	2.207	73.56	0.438	14.58
社会的評価	6.114	67.93	0.595	6.61
経済的報酬	2.229	74.29	0.535	17.85
社会への貢献	4.081	68.01	0.553	9.21
同僚への貢献	2.951	73.77	0.495	12.37
所属組織への貢献	2.187	72.90	0.453	15.09

表3  
各下位尺度内の項目間相関係数

下位尺度	r
自己の成長	.58 ~ .66
達成感	.56 ~ .63
社会的評価	.68 ~ .72
経済的報酬	.53 ~ .76
社会への貢献	.64 ~ .71
同僚への貢献	.67 ~ .74
所属組織への貢献	.56 ~ .64

### 短縮版の基準関連妥当性

短縮版の基準関連妥当性について検証するために、38項目版と短縮版の各下位尺度得点間の相関係数を算出した(表5)。項目数を削減した下位尺度については、 $r = .906 \sim .976$ といずれも高く、38項目版で測定しようとしている構成概念を短縮版でも十分に反映していることが示唆された。

### 検証的因子分析

短縮版と38項目版の適合度を比較し、短縮版の因子構造が38項目版で想定したものと異なっていないことを検証するために、構造方程式モデリングによる検証的因子分析を行った。検証するモデルとして、江口・戸梶(2007a)で最も適合度が高かった7因子斜交モデルを設定した(図1)。なお、図1には質問項目を減らした短縮版のモデルを示したが、38項目版については、項目を減らす前の38項目でモデルの適合度を検証した。本稿ではJaccard & Wan (1996)と豊田(1992)の提案にしたがい、モデルの適合度の指標として $\chi^2$ 値、GFI、AGFI、CFI、RMSEA、AICを取り上げた。

図1のモデルに基づく検証的因子分析の結果、 $\chi^2$ 検定では $\chi^2=524.07$  ( $df=168, p<.001$ )と「構成されたモデルが適合的である」とする帰無仮説が棄却された。また、その他の適合度指標はGFI=.929, AGFI=.902, CFI=.953であり、一般的にモデル適合が良好とされる.90をいずれも上回った。RMSEAも良好な適合度の基準とされる.08を下回り、RMSEA=.056であった。なお、「経済的報酬」因子—「社会への貢献」因子間、および「経済的報酬」因子—「同僚への貢献」因子間の共分散が5%水準で有意でなかったが、それらのパスを削除したモデルでも同程度の適合度指標であった。相対的な適合度を示すAICはAIC=650.07であり、短縮版はいずれの指標も38項目版( $\chi^2=2258.31, df=655, p<.001, GFI=.827, AGFI=.804, CFI=.900, RMSEA=.062, AIC=2430.31$ )と同程度以上の適合度を示した。

### 考 察

個人要因のひとつである労働価値観に着目することで、職場における様々な不適應問題への新たなアプローチ方法を提示できることが示唆されている(江口・戸梶, 2004, 2005)。本研究では、我々が開発を進めてきた労働価値観測定尺度について、現場での使用がより簡便で、活用範囲が広がることが期待される短縮版の検討を行った。

### 項目の取捨と信頼性、妥当性の検討

探索的因子分析(表1)の結果に基づき、4項目以上から構成される下位尺度については因子負荷量が高い3項目を、3項目から構成される下位尺度については全ての項目を短縮版の質問項目として選択し、信頼性、妥当性の検討を行った。

信頼性を高めるためにはある程度の項目数が必要であ

表4  
短縮版の因子分析（主因子法・プロマックス回転，因子数7に固定）

	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7	h <sup>2</sup>
同僚への貢献								
12 同僚の役にたつために働くこと	.885	-.033	.017	.018	.037	-.034	-.019	.755
20 同僚を援助するために働くこと	.837	.038	-.019	.013	-.031	.029	-.058	.669
29 同僚の役に立つ人間になるために働くこと	.776	.032	-.006	-.031	-.002	-.004	.130	.730
社会的評価								
4 自分の知識や技能について、他の人々からほめられるために働くこと	.046	.885	-.010	.016	-.014	.046	-.101	.763
2 多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと	-.017	.840	.103	.018	-.013	-.041	-.027	.701
9 他の人々から注目されるために働くこと	-.002	.785	-.072	-.044	-.001	.025	.138	.689
社会への貢献								
10 社会の人々を助けるために働くこと	.028	.030	.862	-.043	.021	.026	-.026	.740
5 社会のために働くこと	-.094	-.008	.856	.061	-.039	-.093	.092	.732
27 社会の幸福と平和のために働くこと	.080	.010	.751	-.044	.012	.123	-.076	.625
自己の成長								
1 自分自身の成長のために働くこと	-.033	-.016	-.026	.864	-.023	.005	.001	.709
15 人間として成長するために働くこと	.068	-.079	.004	.781	-.004	.060	-.015	.656
3 自分の能力を開発するために働くこと	-.018	.093	.009	.725	.006	.037	-.041	.581
経済的報酬								
13 よい生活をするのに十分な賃金をかせぐために働くこと	.006	.051	-.034	.069	.870	-.092	.029	.798
30 多くの収入を得るために働くこと	-.051	.083	-.002	.012	.838	-.058	.048	.756
37 人並みの生活ができるくらいの収入を得るために働くこと	.049	-.156	.027	-.103	.678	.195	-.103	.438
達成感								
28 自分の持っている力を「すべて出さきつた」と思うために働くこと	.025	.025	-.072	.046	-.028	.778	.095	.704
11 「精いっぱい働いた」という感じをもつために働くこと	.050	-.010	.053	-.008	.048	.725	-.025	.569
35 仕事において何かをやりとげたという感じをもつために働くこと	-.087	.018	.049	.075	.022	.719	.027	.594
所属組織への貢献								
31 所属する組織に自分を捧げるために働くこと	.020	.030	-.060	-.064	-.052	.022	.825	.659
38 所属する組織のために力を尽くしている実感するために働くこと	-.059	.010	-.003	-.047	.029	.202	.738	.664
14 仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと	.128	-.077	.179	.110	.014	-.131	.649	.637

因子間相関	F1	F2	F3	F4	F5	F6	F7
F1	1						
F2	.218	1					
F3	.530	.178	1				
F4	.233	.249	.434	1			
F5	-.004	.321	-.050	.157	1		
F6	.378	.315	.375	.486	.140	1	
F7	.578	.373	.529	.263	.103	.496	1

るが（池田，1992），一方で似た内容の項目が多くなることで冗長性が高くなってしまふ恐れもある（安部，2000）。したがって，尺度の項目を選択する際には信頼性と冗長性の適度なバランスをとることが求められる。本研究では，下位尺度内の項目間相関係数は最大でも $r=.76$ であり（表3），極端に強い相関は認められないことから質問項目の冗長性については問題ないレベルであると考えられた。また，一般的には尺度の質問項目数が少なくなると信頼性も低下するとされる（原谷・荒記・川上・小林・石崎・林・藤田・相澤・宮崎・廣・榎元，2002）。表5に示すように，本研究においても項目数を減らした

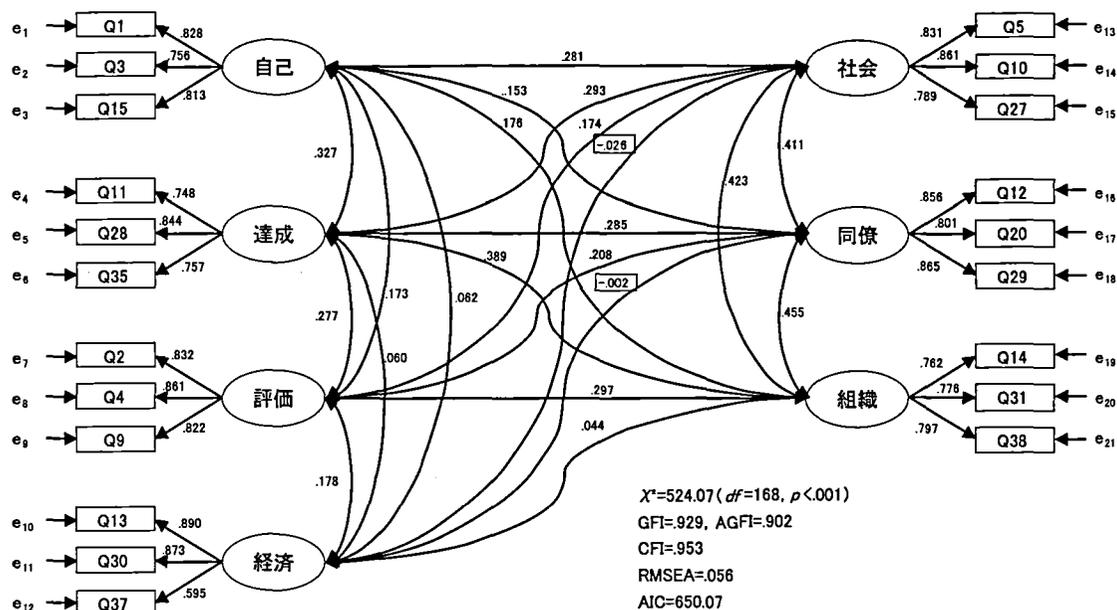
下位尺度の $\alpha$ 係数は若干低下したものの，いずれも.80を上回っていた。また，これまでに我々が実施してきた38項目版による研究結果と比較しても同程度の信頼性が維持されており（表5），短縮版の信頼性（内的一貫性）は十分に高いと判断された。

短縮版の妥当性については，38項目版を基準とする基準関連妥当性と，構造方程式モデリングによる因子的妥当性の検討を行った。38項目版と短縮版の各下位尺度得点間の相関係数は，いずれも $r=.90$ 以上の高い値が得られた（表5）。このことから，38項目版を外的基準とする基準関連妥当性については支持された。また，江口・戸

表5  
各下位尺度のα係数および38項目版と短縮版の相関係数

下位尺度	38項目版					短縮版		38項目版と短縮版の相関係数	
	項目数	全データ	研究1 <sup>1)</sup>	研究2 <sup>2)</sup>	研究3 <sup>3)</sup>	研究4 <sup>4)</sup>	項目数		α
		α	α	α	α	α			
自己の成長	10	.913	.919	.928	.895	.905	3	.832	.906
達成感	3	.820	.806	.870	.806	.812	3	.820	1.000
社会的評価	9	.940	.939	.952	.930	.948	3	.875	.937
経済的報酬	3	.825	.783	.894	.853	.843	3	.825	1.000
社会への貢献	6	.905	.907	.900	.903	.923	3	.858	.954
同僚への貢献	4	.881	.879	.888	.893	.870	3	.878	.976
所属組織への貢献	3	.814	.829	.826	.778	.810	3	.814	1.000

注 1) 江口・戸梶 (2006a) の改訂38項目版  
 2) 江口・戸梶 (2006b)  
 3) 江口・戸梶 (2006c)  
 4) 江口・戸梶 (2007c)



※1 四角で囲んだパス係数以外はすべて5%水準で有意  
 ※2 自己:「自己の成長」因子  
 達成:「達成感」因子  
 評価:「社会的評価」因子  
 経済:「経済的報酬」因子  
 社会:「社会への貢献」因子  
 同僚:「同僚への貢献」因子  
 組織:「組織への貢献」因子

図1 検証的因子分析のための7因子斜交モデル

梶 (2007a) でもっとも適合度が高かった7因子斜交モデルにより因子的妥当性を検討した結果、 $\chi^2$  検定では仮説が棄却されたが、それ以外の適合度指標は38項目版よ

りも適合度が高いだけでなく、38項目版で想定された労働価値観の7因子構造が短縮版でも再現され、因子的妥当性は支持された。

### 総括と今後の展望

本稿では、我々が開発を進めてきた労働価値観測定尺度について、より簡便に使用が可能な短縮版の開発を目的とした。短縮版は38項目版との間に $r > .90$ の強い相関が認められたことに加えて、信頼性、妥当性についても38項目版と同程度に高いことが示唆されたことから、短縮版には使用上の問題はないと考えられる。一方で、短縮版が38項目版と非常に高い相関を有し、同程度の信頼性、妥当性が認められたということは、簡便に使用できる短縮版というよりも、冗長であった38項目版をより洗練しブラッシュアップした改訂版と見なせる可能性をも示している。したがって、今後も本尺度を用いた実証研究を進める中で、短縮版の信頼性、妥当性、実用性の検証を行い、短縮版を改訂版として採用することの可否の判断をする必要がある。

最後に、本研究の今後の課題について述べる。まず、尺度開発時の調査対象者がある地域を中心としたサンプルに偏っているという点を考慮しなければならない。失業率や有効求人倍率などの経済的環境は地域による相違が非常に大きく（厚生労働省，2006）、そのような相違によって労働価値観の因子構造が異なる可能性が考えられる。したがって、今後はサンプリングについても考慮した調査を行い、因子構造の妥当性についての検証が必要であろう。さらに、労働価値観は社会と個人の相互作用の中で変化していくと考えられており（林，1985）、社会の中での労働の位置づけや意味合いが変化すれば、当然のことながら、労働に対する意識である労働価値観も変化していくことが推測される。したがって、将来的には労働価値観概念や因子構造の変容についても考慮する必要があるであろう。

また、そもそも労働価値観測定尺度の開発は、職場における労働者の不応問題への対応を検討することを目的として進められてきた。したがって、今後は労働価値観と職場不応との関連についての実証研究を進めていくことが、尺度の妥当性、有用性を検証する上で必要不可欠である。そして、労働価値観と不応問題との関連を実証した上で、具体的な適応への支援方策を検討する必要がある。そのためには、どのような働きかけによって、どのように労働価値観が変容するのか、そのプロセスを明らかにすることが必要であろう。労働価値観は比較的安定的な個人特性と考えられるが、労働環境からの様々な影響を受けて形成、変容していく可塑的な特性でもあると考えられる（江口・戸梶，2004）。したがって、労働価値観の形成、変容の過程を明らかにすることによって、適応的な労働価値観へと変容させるための支援

方策、介入方策のあり方が検討できるであろう。

本尺度の開発は、職場における不応問題への対応に向けた第一歩である。構成概念妥当性の検証は、その構成概念についてより多くを学び、その関係性についての新たな予測の構築と検証を繰り返す、長期的で常に現在進行形のプロセス（Fayers & Machin, 2000）であると同時に、最終的にはそれを用いる目的に対して妥当であることを証明するプロセスとされる（Carmines & Zeller, 1979; Fayers & Machin, 2000）。したがって、上述したような労働価値観に関する多くの実証研究を積み上げていくことで、本尺度の妥当性、実用性、有用性を立証していかなければならない。

### 謝 辞

本論文は、日本グループ・ダイナミクス学会第54回大会での口頭発表（江口・戸梶，2007b）に加筆修正を加えたものである。調査にご協力いただいた皆さまに深謝いたしますとともに、発表に対するコメントをいただいた皆さまにも感謝いたします。

### 引用文献

- 安部幸志 (2000). 介護負担感尺度作成における問題点の提示 日本健康心理学会第13回大会発表論文集, 60.
- Adkins, C. L., & Naumann, S. E. (2001). Situational constraints on the achievement-performance relationship: A service sector study. *Journal of Organizational Behavior*, 22, 453-465.
- Carmines, E. G., & Zeller, R. A. (1979). *Reliability and validity assessment*. Beverly Hills, Calif.: Sage Publications. (カーマイン, E. G.・ツェラー, R. A. 水野欽司・野嶋栄一郎 (訳) (1983). テストの信頼性と妥当性 朝倉書店)
- Chiu, R. K., & Kosinski, F. A. Jr. (1995). Chinese cultural collectivism and work-related stress: Implications for employment counselors. *Journal of Employment Counseling*, 32, 98-110.
- 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.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 広島大学マネジメント研究, 5, 147-152.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006a). 労働価値観測定尺度の開発 (その1) 日本グループ・ダイナミクス学会第53回大会論文集, 156-157.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006b). 労働価値観測定尺度の開発 (その2)：組織市民行動との関連から見た尺度

- の妥当性 産業・組織心理学会第22回大会発表論文集, 77-80.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2006c). 労働価値観とコーピングの関連についての研究 産業ストレス研究, 14, 39.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007a). 労働価値観測定尺度の因子的妥当性に関する検討 広島大学マネジメント研究, 7, 37-47.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007b). 労働価値観測定尺度短縮版の検討 日本グループ・ダイナミクス学会第54回大会発表論文集, 82-83.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2007c). 労働価値観測定尺度の妥当性に関する検討: 達成動機との関連 日本健康心理学会第20回記念大会発表論文集, 9.
- Fayers, P. M., & Machin, D. (2000). *Quality of life: Assessment, analysis and interpretation*. Chichester: John Wiley & Sons. (フェイヤーズ, P. M.・マッキン, D. 福原俊一・数間恵子 (監訳) (2005). QOL 評価学: 測定, 解析, 解釈のすべて 中山書店)
- Furnham, A., Petrides, K. V., Tsaousis, I., Pappas, K., & Garrod, D. (2005). A cross-cultural investigation into the relationships between personality traits and work values. *Journal of Psychology*, 139, 5-32.
- 原谷隆史・荒記俊一・川上憲人・小林章雄・石崎昌夫・林 剛司・藤田 定・相澤好治・宮崎彰吾・廣 尚典・榎元 武 (2002). NIOSH 職業性ストレス調査票の短縮版の開発 産業衛生学雑誌, 44.
- 林 伸二 (1985). 仕事の価値 白桃書房
- 池田 央 (1992). テストの科学: 試験にかかわるすべての人に 日本文化科学社
- 井上知子・三川俊樹・芳田茂樹 (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.
- Jaccard, J., & Wan, C. K. (1996). *LISREL approaches to interaction effects in multiple regression*. Thousand Oaks, Calif.: Sage Publications.
- 影山摩子弥 (2004). 労働生活の意味と企業システム: 日本的経営のシステム理論 横浜市立大学紀要 (社会科学系列), 7, 43-63.
- 亀田達也・村田光二 (2000). 複雑さに挑む社会心理学: 適応エージェントとしての人間 有斐閣
- 厚生労働省 (編) (2006). 平成18年版労働経済白書: 就業形態の多様化と勤労者生活 国立印刷局
- 見田宗介 (1996). 価値意識の理論 弘文堂
- 大野正和 (2003). 過労死・過労自殺の心理と職場 青弓社
- Rokeach, M. (1973). *The nature of human values*. New York: The Free Press.
- 酒井恵子・久野雅樹 (1997). 価値志向的精神作用尺度の作成 教育心理学研究, 45, 388-395.
- 竹田昌次 (2002). 日本的経営と若年労働者: 最近における若年労働市場の変貌をめぐって 龍谷大学経営学論集, 42(1), 33-46.
- 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.
- 豊田秀樹 (1992). SASによる共分散構造分析 東京大学出版会
- 吉田正昭 (1966). 価値の心理学的研究 東京大学出版会

## Development of the short version of the Work Values Scale

KEIICHI EGUCHI (*Graduate School of Social Sciences, Hiroshima University*)

AKIHIKO TOKAJI (*Graduate School of Social Sciences, Hiroshima University*)

The purpose of the present study was to develop a short version of the Work Values Scale that would be easier to administer. Data were collected ( $n=720$ , mean: 41.4 years $\pm$ 13.3, range: 18-74 years) for the development of this short version. Based on the results of an exploratory factor analysis of the original version, the highest loading three items from each subscale were selected to compose the short version. The internal consistency of the subscales of the short version proved to be adequate ( $\alpha=.814-.878$ ). The subscales of the short version showed significantly high correlations with their counterparts of the original version ( $r=.906-.976$ ), and they also demonstrated criterion-related validity. Furthermore, a confirmatory factor analysis indicated high goodness of fit (GFI=.929, AGFI=.902, CFI=.953, RMSEA=.056), supporting structural validity. From our analyses, it was apparent that the short version of the Work Values Scale could measure the constructive concept of work values adequately with fewer items.

**Key Words:** Work Values Scale, adjustment to occupational life, short version, reliability, validity

( 2008年 1月11日受稿 )  
( 2008年 6月27日受理 )