

ISSN 1883-1745

広島マネジメントレビュー

# Hiroshima Management Review

## No. 8

労働価値観測定尺度の信頼性と妥当性に関する検討

江口 圭一

(島根県立大学)

2011年1月24日受理  
広島大学マネジメント学会

## 労働価値観測定尺度の信頼性と妥当性に関する検討

江口 圭一

### Examination of Reliability and Validity of the Work Values Scale

Keiichi EGUCHI

#### キーワード

労働価値観測定尺度 (work values scale), 内的一貫性 (internal consistency), 構成概念妥当性 (construct validity), 組織市民行動 (organizational citizenship behavior), 達成動機 (achievement motive)

#### 問 題

近年、労働ストレスによる心身の健康問題や過労死、過労自殺、フリーターやニートの増加など、職業生活における様々な不応問題への取り組みが、社会的な重要課題として認識されている(江口・戸梶, 2004, 2005)。これらの問題の背景要因のひとつとして、雇用形態の多様化や労働環境の悪化などの環境要因が関連しているであろうことが推察できる。その一方で、同じような労働環境で働いているにも関わらず、不応問題が生じるか否か、あるいはどのような不応問題が生じるかには個人差が大きいことは、現実の労働の現場を見れば明らかであろう。例えば、非常に忙しい職場で働いていても、適応的に対応できている人もいれば、体を壊すまで無理をして働き続ける人や、その状況から抜け出すために仕事を辞めてしまう人もいる。このような個人差を説明する要因のひとつとして、労働者個々人の「働くこと」に対する意識や価値観の相違が考えられる(江口・戸梶, 2005)。

わが国特有の「働くこと」に対する意識については、清川・大場・Verma (2002) が、日本的経営とは三種の神器と言われる制度的側面のみには大きな特色があるのではなく、それらの制度の背景にある労働観や職務意識こそが、より重要な本質であると指摘している。つまり、それらの制度の元で、組織との一体感の強い労働力を育成することこそが、日本的経営が目指していた点であり(清川・大場, 2003)、そのような経営システムの元で、組織への忠誠心を高め、家族主義的な働き方をすることが労働者には求められてきたと同時に、労働者自身もそれを是とするような「働くこと」に対する意識を形成してきたと考えられる。森田 (2004) も同様に、わが国独自の「働くこと」に対する意識が、日本的経営やその中で的人事制度によって形成されてきたのではないかと主張している。さらに、バブル経済崩壊以降、賃金や昇進の年功序列的の制度や終身雇用制度など、日本的経営の特徴とされる制度は大きく変容し、労働者を取り巻く労働環境は著しい変化を遂げ、従来の日本的経営の中で形成されてきた「働くこと」に対する意識が、現在の労働環境と適合しなくなった可能性がある。一方では、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) とされるように、バブル経済崩壊後の労働環境の大きな変化に伴って、日本人の「働くこと」

に対する意識も大きく変化していることも、結果として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。したがって、労働者個々人の「働くこと」に関する意識、すなわち労働価値観に着目することで現在の様々な不適応問題への対応の一助とすることが可能になると考えられる(江口・戸梶, 2004, 2005)。

労働価値観とは、「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」と定義され(江口・戸梶, 2005), 職業生活を送る上での労働者の認知や態度, 行動に深く関連する個人要因とされる(Adkins & Naumann, 2001; Chiu & Kosinski, 1995; 大山, 1990)。したがって、個々人の労働価値観を測定するツールは、その人の認知や行動を理解するための重要な情報を提供するだけでなく、職業生活への適応のための支援方策を検討する上でも大きな役割を担うことが期待される。ところが、これまでに開発された労働価値観、あるいはそれに類似した概念を測定する尺度には、(1) 尺度の信頼性や妥当性に関する問題、(2) 日本の組織における特異性の問題などが指摘されており、職業生活における労働者の認知や行動を予測するためのツールとしては不十分と言わざるを得ない(江口・戸梶, 2005)。

そのため、これらの問題に対応した新たな労働価値観測定尺度の開発が行われた(江口・戸梶, 2010)。まず、先行研究レビューに基づく理論的フレームワークが検討され、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。次に、これらの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因子として、内的価値志向の「自己の成長」因子(「自分自身の成長のために働くこと」など10項目)、「達成感」因子(「『精いっぱい働いた』という感じをもつために働くこと」など3項目)、外的価値志向の「社会的評価」因子(「多くの人に注目し、尊敬してもらうために働くこと」など9項目)、「経済的報酬」因子(「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」など3項目)、愛他的価値志向の「社会への貢献」因子(「社会のために働くこと」など6項目)、「同僚への貢献」因子(「同僚の役に立つために働くこと」など4項目)、「所属組織への貢献」因子(「仕事を通して所属する組織へ貢献するために働くこと」など3項目)、38項目が抽出された。

ところで、測定尺度に備わっていなければならない基本的条件として、高い信頼性と妥当性が求められる(吉田, 1994)。信頼性とは、偶然的要因によって尺度の得点に変化する度合いの少なさを表す概念とされる(吉田, 1994)。その評価方法には、同一テストを同一の被験者に一定期間を空けて繰り返し実施し、得られた2回の測定値の相関係数を求める再テスト法、1回のテストを等質な2組に分け、その相関係数を求める折半法などがあるが、内の一貫性の指標であるクロンバックの $\alpha$ 係数(Cronbach, 1951)が信頼性の指標として多くの研究で用いられている。一方、妥当性とは、尺度が測定しようとしている構成概念をどの程度正確に測っているか、その程度を表す概念とされる(村上・村上, 2001)。したがって、妥当性は尺度に内在する性質ではなく、尺度が測定しようとする「何か」との関連から問われる(吉田, 1994)。妥当性のうち、最も重要な特性のひとつが構成概念妥当性であり(Fayers & Machin, 2000)、ある尺度によって測定される構成概念について、理論的に導かれた外的基準との関連に関する理論的文脈の中で検討される概念とされる(吉田, 1994)。妥当性の概念は信頼性と比べると、数学的に厳密に規定されていないことが多く、理論的背景が異なる様々な妥当性概念があり、従来は内容的妥当性、基準関連妥当性、構成概念妥当性に大別されていた(村上・村上, 2001)。

しかし、近年では内容的妥当性も基準関連妥当性も構成概念妥当性に含めるべきとの考えが主流になっている（平井，2006）。

本稿では、労働価値観測定尺度の内的一貫性について確認するとともに、構成概念妥当性を検討する際の外的基準として、労働価値観との関連が予測される組織市民行動と達成動機を取り上げた2つの研究を行った。

### 労働価値観と組織市民行動の関係

組織市民行動とは、「従業員が行う任意の行動のうち、彼らにとって正式な職務の必要条件ではない行動で、それによって組織の効果的機能を促進する行動」と定義され、「その行動は強制的に任されたものではなく、正式な給与体系によって補償されるものでもない」とされる（Organ, 1988）。

パーソナリティの傾向と組織市民行動については、両変数の関係を支持するいくつかの興味深い研究結果が散見される。例えば、Moorman & Blakely (1995) の研究では、金融業に従事する労働者を対象に個人主義-集団主義と組織市民行動の関連について調査が行われている。LISREL による分析の結果、集団主義的な価値観と組織市民行動の一部に有意な正の関連が認められた。病院に勤務する職員を対象とした Konovsky & Organ (1996) の研究では、ビッグ・ファイブの誠実性と組織市民行動の間に有意な正の関連が認められた。Feather & Rauter (2004) は労働価値観と組織市民行動の関連について、教員を対象に調査を行っている。正規雇用の教員では、組織市民行動と労働価値観の「多様性」、「能力活用」の間に有意な正の相関が、臨時雇用では組織市民行動と労働価値観の「権限」、「能力活用」の間に有意傾向ではあるが負の相関が認められた。また、Ryan (2002) はプロテスタント的労働倫理観と組織市民行動の関係について、会計職とカトリック教区民を対象に調査を実施している。組織市民行動を従属変数とする重回帰分析の結果、一部の労働倫理観において手続き的公正よりも強い関連が認められた。

以上のように、正式な職務として与えられた行動ではなく、あくまでも自主的に行われる同僚や組織に対する支援的な行動である組織市民行動は、個々人のパーソナリティや価値観が反映されやすい行動であると推察されることから、働くことへの意識である労働価値観とも関連があると考えられる。本研究では、労働価値観と組織市民行動の関係について、以下の仮説を設定した。

労働価値観の愛他的価値志向（「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」の3つの下位概念を含む）は、社会や同僚のために働くことを労働の目的として重要視する価値観である。また、組織市民行動は、自主的に行われる同僚や組織に対する支援的な行動であることから、両概念間の関連は比較的強い正の関連があることが予想される。したがって、

**<仮説1>労働価値観の「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」と組織市民行動との間には、中程度～強い正の相関が認められるであろう。**

個人個人の職務内容が明確に区別されているわけではない日本の多くの組織においては、同僚と協力しながら、チームとして仕事をすすめていくことが多いと考えられる。また、労働価値観の内的価値志向（「自己の成長」、「達成感」の2つの下位概念を含む）は、働くことを通して成長することや、やり遂げたという感じを得ることを労働の目的として重要視する価値観であり、それを重要であると考え

ている人たちは仕事に対して能動的、積極的に仕事に関わろうとするであろう。チームとして仕事をすすめていく上で、そのような積極的な関与は結果的に同僚や組織に対する支援的な行動につながると推察される。このことから、両概念間には正の関連が予想される。したがって、

**＜仮説2＞労働価値観の「自己の成長」、「達成感」と組織市民行動との間には、弱い～中程度の正の相関が認められるであろう。**

労働価値観の外的価値志向（「社会的評価」、「経済的報酬」の2つの下位概念を含む）は、「他者からの高い評価や報酬を得るために働くこと」を労働の目的とする価値観であり、その特徴から自分の評価を高めるための行動は積極的に行うと考えられる。一方、組織市民行動は強制的に任されたものでもなければ、それを行ったからといって何らかの報酬が得られるものでもないとされる。したがって、

**＜仮説3＞労働価値観の「社会的評価」、「経済的報酬」と組織市民行動の間は無相関であろう。**

### 労働価値観と達成動機の関係

一定の方向に向けた行動を生起、持続させる過程や機能の全般を動機づけという（速水・橘・西田・宇田・丹羽, 2000）。動機、あるいは動機づけは個々人を特徴づける静的、安定的な個人特性として捉えられ（遠藤, 2000）、個人特性としての動機が行動の先行要因と考えられている（大久保・黒沢, 2003）。

達成動機に関する研究は、Murray らが社会的動機のひとつとして達成動機を取り上げたことから始まったとされる（堀野・森, 1991；奈須, 1995）。その後、McClelland, Atkinson, Clark, & Lowell (1953) は、Murray らの研究を踏まえて、達成動機を「その文化において価値があると認められる達成目標を成し遂げること」と定義している。この定義以降、達成動機とは「社会的・文化的に価値があるとされたものを成し遂げること」として捉えられてきた（堀野・森, 1991）。このように、従来の達成動機の研究では、社会的・文化的に価値があるとされたものを達成すること、すなわち社会的達成動機を主に扱っていたが、個々人において重要な価値を持つものへの達成動機である個人的達成動機を取り上げる必要性が指摘されている（堀野, 1987）。この指摘を踏まえて、堀野・森（1991）は他者や社会の評価にはとらわれず、自分なりの達成基準への到達をめざす達成動機である「自己充實的」達成動機と、他者をしのぎ、他者に勝つことで社会から評価されることをめざす達成動機である「競争的」達成動機の2因子から構成される達成動機測定尺度を開発している。

行動を生起させ、持続させる過程や機能を指す概念である達成動機は、行動を規定するだけでなく、状況の認知やそれを踏まえた判断などの前提となる要因とされる労働価値観と同様の機能を有すると考えられる。本研究では、労働価値観と達成動機の関係について以下の仮説を設定した。

労働価値観の内的価値志向（「自己の成長」、「達成感」）は働くことを通して、職業能力を高めたい、人間的に成長したい、やり遂げたという満足感を得たいといった、成長感や遂行感を労働の目的として重要視する価値観である。一方、「自己充實的」達成動機は、他者や社会の評価よりも、自分なりの達成基準への到達をめざす達成動機である。このことから、両概念間には比較的強い正の関連が予想される。また、堀野・森（1991）の調査から、「自己充實的」達成動機と「競争的」達成動機の間は無相関であることが示されている。したがって、

**＜仮説 4＞労働価値観の「自己の成長」、「達成感」と「自己充實的」達成動機との間は中程度～強い正の相関があり、「競争的」達成動機との間は無相関であろう。**

労働価値観の外的価値志向（「社会的評価」、「経済的報酬」）は、働くことを通して社会的に評価されたい、より多くの収入を得たいといったことを労働の目的として重要視する価値観である。一方、「競争的」達成動機とは、他者や社会からの評価を高めることをめざす達成動機とされる。したがって、両概念間には比較的強い正の関連があると考えられる。また、前述のように、「自己充實的」達成動機と「競争的」達成動機の間は無相関であることが示されていることから、

**＜仮説 5＞労働価値観の「社会的評価」、「経済的報酬」と「自己充實的」達成動機との間は無相関、「競争的」達成動機との間は中程度～強い正の相関が認められるであろう。**

これまでの研究（江口・戸梶, 2010）などから、労働価値観の内的価値志向と愛他的価値志向（「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」）は比較的近い概念であることが示唆されている。このことから、仮説4の関連ほどではないが、愛他的価値志向と自己充實的達成動機の間にも正の関連が予想される。したがって、

**＜仮説 6＞労働価値観の「社会への貢献」、「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」と「自己充實的」達成動機との間は弱い～中程度の正の相関があり、「競争的」達成動機との間は無相関であろう。**

## 研 究 1

### 1. 目的

研究1では、労働価値観測定尺度の内的一貫性について検討するとともに、組織市民行動との関連から、労働価値観測定尺度の構成概念妥当性について検討することを目的とした。

### 2. 方法

#### 調査票

労働価値観測定尺度と組織市民行動尺度からなる調査票を作成した。添付文書には調査の趣旨やプライバシーの保護に関する説明を記載し、フェイスシートでは年齢や性別、職業上の属性などについて質問した。

労働価値観については、江口・戸梶（2010）の労働価値観測定尺度を使用した。それぞれの質問項目の内容が現在の自分にとってどの程度重要であるかについて、「非常に重要である」から「全く重要でない」までの6件法で回答を求め、それぞれ6点から1点を配点した。

また、組織市民行動の測定には、「対人的援助」、「誠実さ」、「職務上の配慮」、「組織支援行動」、「清潔さ」の5下位尺度、33項目から構成される日本版組織市民行動尺度（田中, 2002）を使用した。普段の職業生活において各項目に示された行動を行う頻度について、「つねに行う」から「まったく行わない」までの5件法で回答を求め、それぞれ5点から1点を配点した。

#### 調査対象と調査方法

2006年5月に、A市内の事業所関係者を対象とした講習会の参加者に、調査への協力を依頼した。調査票に添付した文書によって、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形で分析は行わないこと、分析終了後には調査票を裁断して破棄することなどを説明した。また、調査はプライバシー保護のため無記名で行われた。調査票は講習受付時に配布され、講習終了後の会場退出時に回収された。調査票は162名に配布され、134名から回収された。回収率は82.7%であった。

### 不適切な回答の除外と回答者のプロフィール

回収された134名の調査票のうち、連続して同じ選択肢を選ぶなど回答の信頼性が低いと判断された9名を除外した。また、残りの125名のうち、男性が117名、女性が8名と人数に極端な偏りがあったため、男性のみを分析対象とした。

分析対象者117名の平均年齢は50.3歳 ( $SD=7.4$ , 範囲30-70歳)であり、一般職11名、係長・主任クラス25名、課長クラス44名、部長クラス以上36名と管理職が7割弱を占めた。また、職種については、技術職10名、事務職26名、管理職42名、営業職19名、販売職3名、運輸・作業職8名、不明9名であった。

## 3. 結果

### 下位尺度の信頼性係数

労働価値観測定尺度および組織市民行動尺度の各下位尺度の信頼性係数をTable 1.に示す。労働価値観については、各下位尺度の信頼性係数は $\alpha=.826\sim.952$ であったことから、十分な内的一貫性が確認できた。また、組織市民行動についても、 $\alpha=.800\sim.846$ の信頼性係数が得られており、尺度の信頼性に問題はないと考えられた。

### 下位尺度得点間の相関係数

労働価値観測定尺度および組織市民行動尺度の各下位尺度得点間の相関係数をTable 1.に示す。

労働価値観の愛他的価値志向のうち、「所属組織への貢献」は組織市民行動のすべての下位尺度と弱い～中程度の有意な正の相関が認められた。また、「社会への貢献」と「同僚への貢献」については、組織市民行動の「清潔さ」以外の下位尺度と弱い～中程度の正の相関関係が認められた。想定したよりも相関関係はやや弱かったが、仮説1は概ね支持された。

労働価値観の内的価値志向（「自己の成長」、「達成感」）は、組織市民行動の「清潔さ」以外の下位尺度と弱い～中程度の正の相関関係が認められた。したがって、仮説2は概ね支持された。

労働価値観の外的価値志向（「社会的評価」、「経済的報酬」）については、いずれの組織市民行動とも無相関であった。したがって、仮説3は支持された。

## 4. 考察

研究1は、労働価値観測定尺度の内的一貫性と、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を目的とした。

内的一貫性については $\alpha=.826\sim.952$ と、いずれの下位尺度も高い内的一貫性認められた。この値は、江口・戸梶（2010）の $\alpha$ 係数と比較しても同程度であり、十分な内的一貫性を有する尺度であること

が再確認されたと言えよう。

また、労働価値観の愛他的価値志向は、ほとんどの組織市民行動と弱い～中程度の正の相関が認められた。組織市民行動とは、あくまでも任意に、自発的に行われる支援的な行動であることから、同僚や組織のために働くことを労働の目的として重要視する愛他的価値志向と正の相関が認められたと考えられる。しかしながら、両概念間には中程度～強い正の相関があることを予想していたが、実際には想定したほど強い相関関係は認められなかった。その理由として、個々人の労働価値観以外の要因が関連しているであろうことが考えられる。つまり、組織の中では、それぞれの労働者は何らかの役割を与えられ、その役割に応じた行動をとることが期待される。組織の中で働くならば、当然、その組織の中で「こうあるべき」、あるいは「こうあらねばならない」といった「組織の価値観」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、ということも職業生活における労働者の行動に何らかの影響を及ぼしていると考えられる。

労働価値観の「自己の成長」および「達成感」と組織市民行動については、日本の企業社会における労働者の働き方から予測した仮説が概ね支持された。つまり、個人よりもチームとして働くことが多い日本企業では、個々の労働者が積極的、能動的に職業生活に関わっていくことが組織や同僚への支援的な行動の頻度を高めると考えられる。

労働価値観の「社会的評価」および「経済的報酬」と組織市民行動はいずれも無相関であり、他者からの高い評価や報酬を得るために働くことを重要視する価値観と、同僚や組織のために自主的に行う愛他的な行動とは関連のないことが示された。これまでのわが国の企業組織においては、家族主義的な経営システムの下で、組織に対する貢献や誠実な態度が求められてきた（間，1996）。したがって、自分の評価を高めるために同僚や組織に対する支援的な行動である組織市民行動を積極的に行っていたと考えられる。例えば、西田（1997）による、わが国の労働者を対象とした調査によれば、「自分の利益につながると思うから組織市民行動を行う」と考えていることが示唆されている。しかしながら、その後、わが国の企業社会においては、昇進や昇給の基準を仕事の過程や努力の程度ではなく、短期的な仕事の結果に置く成果主義的な評価制度へと変化してきた（奥西，2001）。そのような成果主義導入の弊害として、主たる職務の業績を上げることが強いられることから、競争的な風土が醸成され、職場の雰囲気が悪くなるといった問題が指摘されている（守島，1999；社会経済生産性本部，1999）。つまり、本研究の対象者は、そのような社会の変化を経験してきた中高年の男性管理職者が多かったため、他者からの高い評価や報酬を得るために働くことを重要視する価値観である「社会的評価」および「経済的報酬」と組織市民行動の間の関連が認められなかったと考えられる。今後は、本研究では少なかった女性や若年者、非正規雇用者などを対象とした調査についても検討する必要がある。

以上のように、3つの仮説が概ね支持されたことから、労働価値観測定尺度の構成概念妥当性は確認できたと考えられる。ただし、いくつかの課題も見出された。まず、内的価値志向と愛他的価値志向はいずれも組織市民行動と弱い～中程度の正の相関が認められ、両概念が明確に弁別できていない。さらに、内的価値志向、外的価値志向、愛他的価値志向それぞれの下位尺度も明確に弁別できていない。また、前述したように、分析対象者が中高年の男性管理職者に偏っていたことが、分析結果に何らかの影響を及ぼしている可能性があり、対象者を広げた調査も必要であろう。

## 研究 2

### 1. 目的

研究 2 では、労働価値観測定尺度の内的一貫性について検討するとともに、達成動機との関連から、労働価値観測定尺度の構成概念妥当性を検討することを目的とした。また、研究 1 では内的価値志向、外的価値志向、愛他的価値志向それぞれの下位尺度が十分に弁別できなかったため、その点についても改めて検討する。

### 2. 方法

#### 調査票

労働価値観測定尺度と達成動機尺度からなる調査票を作成した。また、調査の趣旨やプライバシーの保護に関する説明を記載した文書を添付し、フェイスシートでは年齢や性別、職業上の属性などを尋ねた。

労働価値観については、研究 1 と同様に、江口・戸梶 (2010) の労働価値観測定尺度を使用した。それぞれの質問項目の内容が現在の自分にとってどの程度重要であるかについて、「非常に重要である」から「全く重要でない」までの 6 件法で回答を求め、それぞれ 6 点から 1 点を配点した。

また、達成動機の測定には、「自己充實的」達成動機と「競争的」達成動機の 2 下位尺度、23 項目から構成される達成動機測定尺度 (堀野・森, 1991) を使用した。各質問項目に示された内容が、職場での普段の考え方や意識にどの程度あてはまるか、「非常によくあてはまる」から「全然あてはまらない」までの 7 件法で回答を求め、それぞれ 7 点から 1 点を配点した。なお、「競争的」達成動機の「就職する会社は、社会で高く評価されているところを選びたい」という質問項目は、既に就職し、働いている人にとっては、やや違和感を感じる表現であると考えられたため、「就職する会社」を「働く会社 (組織)」に修正した。

#### 調査対象と調査方法

2006 年 5 月～6 月に、現在就労している一般社会人を対象に調査を実施した。可能な限り幅広い年代、職種の調査対象者を得たかったため、調査者の知人である調査協力者を經由して調査票が配布された。各調査協力者は、現在働いている 10～20 名程度の知人に調査票を配布した。調査票に添付した書面で、調査への協力は任意であり強制ではないこと、個人が特定されるような形での分析は行わないことなどを説明し、回答は無記名で行われた。回答された調査票は、調査者以外は内容を確認できないように、添付した封筒に封入した上で調査協力者に提出され、調査協力者は回収した調査票を一括して調査者に送付した。調査票は 140 名に配布され、115 名から回収された。回収率は 82.1%であった。

#### 不適切な回答の除外と回答者のプロフィール

回収された調査票のうち、連続して同じ選択肢を選ぶなど回答の信頼性が低いと判断された 4 名を除外し、111 名を分析対象とした。内訳は男性 39 名、女性 72 名、平均年齢 40.8 歳 ( $SD=12.0$ )、男

性平均 46.3 歳 ( $SD=11.9$ , 範囲 22-68 歳), 女性平均 37.9 歳 ( $SD=11.1$ , 範囲 22-58 歳) であった。職位は, 一般職 70 名, 係長・主任職クラス 17 名, 課長職クラス 10 名, 部長職クラス以上 11 名, 不明 3 名であった。また, 職種は事務職 33 名, 管理職 9 名, 営業職 3 名, 販売・サービス職 4 名, 医療職 27 名, 作業職 1 名, 教育職 25 名, 不明 9 名であった。

### 3. 結果

#### 下位尺度の信頼性係数

Table 2. に各下位尺度の信頼性係数を示す。労働価値観測定尺度については,  $\alpha=.810\sim.948$  と研究 1 と同程度の高い内的一貫性が確認できた。また, 達成動機測定尺度についても,  $\alpha=.869\sim.895$  と高い信頼性係数であった。

#### 下位尺度得点間の相関係数

Table 2. に労働価値観および達成動機の各下位尺度得点間の相関係数を示す。

内的価値志向の「自己の成長」は, 「自己充實的」達成動機との間に強い正の相関が認められ, 「競争的」達成動機とは無相関であった。一方, 「達成感」は「自己充實的」達成動機との間に中程度の正の相関が認められたが, 「競争的」達成動機との間にも弱いながらも有意な正の相関が認められた。したがって, 仮説 4 は概ね支持された。

また, 外的価値志向の「社会的評価」は「自己充實的」達成動機と無相関, 「競争的」達成動機とは強い正の相関が認められた。一方, 「経済的報酬」は両方の達成動機との間に弱い正の相関が認められた。したがって, 仮説 5 は一部支持された。

愛他的価値志向の「社会への貢献」は, 「自己充實的」達成動機との間に中程度の正の相関が認められ, 「競争的」達成動機とは無相関であった。しかしながら, 「同僚への貢献」と「所属組織への貢献」は, 「自己充實的」達成動機と「競争的」達成動機の両方と弱いながらも有意な正の相関が認められ, 仮説 6 は一部棄却された。

### 4. 考察

研究 2 では, 労働価値観測定尺度の内的一貫性について検討するとともに, 達成動機との関連から労働価値観測定尺度の構成概念妥当性についての検討を目的とした。

各下位尺度の信頼性係数は  $\alpha=.810\sim.948$  であり, 江口・戸梶 (2010) や研究 1 の結果と同程度の高い内的一貫性が確認できた。

また, 労働価値観の「自己の成長」は「自己充實的」達成動機と強い正の相関, 「競争的」達成動機とは無相関であった。それに対して, 「自己の成長」と同じ内的価値志向である「達成感」は, 「自己充實的」, 「競争的」の両方と弱い～中程度の正の相関が認められた。これは, 「達成感」が必ずしも個人内の基準だけで判断されているのではなく, 他者との比較によって得られる部分もあるためと考えられる。つまり, 「達成感」を重視する労働価値観が強い人とは, 個人内の独自の達成目標を目指して働くことを目標とする同時に, その達成目標も他者から完全に独立したものではなく, 例えば「同僚よりうまくやる」というように, 他者との比較から想定される部分もあると推察される。以上のことから, 「自己の

成長」については仮説が支持され、構成概念妥当性が確認できたとともに、内的価値志向に含まれる「自己の成長」と「達成感」の異なる概念的側面が弁別できたと解釈できよう。

労働価値観の「社会的評価」は、「自己充實的」達成動機と無相関、「競争的」達成動機と強い正の相関が認められた。つまり、「社会的評価」を労働の目的として重要視している人たちは、自分なりの達成目標や充実に動機づけられているのではなく、他者との競争に勝ち、より高い評価を得ることに動機づけられていると解釈できる。一方で、「経済的報酬」は「自己充實的」と「競争的」の両方の達成動機との間に弱い正の相関が認められた。つまり、「経済的報酬」を労働の目的として重視している人たちは、他者との競争に勝ち、より高い評価を得ることに動機づけられているだけではなく、個人内の成長感や達成感にも動機づけられていることを示す。このように、「経済的報酬」が両方の達成動機と弱いながらも正の相関関係が示されたということは、「社会的評価」と「経済的報酬」とは外的価値志向において異なる概念と考えられ、両下位尺度は弁別できたと解釈できよう。

愛他的価値志向はこれまでの研究から、内的価値志向と比較的近い概念であることが示唆されているため、「自己充實的」達成動機と弱い正の相関を予測し、結果もほぼ仮説を支持するものであった。しかし、無相関を予測した愛他的価値志向の「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」と「競争的」達成動機の間にも弱いながらも有意な正の相関が認められた。これは、労働価値観の「同僚への貢献」、「所属組織への貢献」に、他者や社会の評価にはとらわれず、自分なりの達成基準への到達をめざす側面と同時に、他者をしのぎ、他者に勝つことで社会から評価されることをめざす側面の両方があることを意味する。つまり、日本の組織では、職場において評価を高めるためには、単に個人としての成果を上げるだけではなく、同僚や所属組織に貢献することが求められる（間，1996）ということが関連していると推察される。しかしながら、「社会への貢献」は一般的に評価されることではあるが、直接的に職場での自分の評価を高めることにはつながらないと考えられることから、「競争的」達成動機と労働価値観の「社会への貢献」の間は無相関であったと解釈できる。したがって、「競争的」達成動機が高い人は、自分の評価を高めるために「同僚への貢献」や「所属組織への貢献」を労働の目的として高めている可能性がある。

以上のことから、仮説は一部で棄却されたが、いずれも解釈が可能であり、労働価値観の7下位尺度はほぼ弁別可能であると判断された。

## 総括

本稿は、労働価値観測定尺度の信頼性（内的一貫性）と妥当性（構成概念妥当性）について検討したものである。

労働価値観測定尺度の信頼性係数は、研究1で $\alpha=.826-.952$ 、研究2で $\alpha=.810-.948$ であり、いずれの下位尺度も高い値であった。したがって、労働価値観測定尺度の各下位尺度は、十分な内的一貫性を備えていることが確認された。構成概念妥当性については、研究1において、仮説1が想定していたよりも弱い相関であったが、いずれの仮説も概ね支持された。また、研究2においては、仮説は一部で棄却されたが、いずれも解釈が可能であった。以上の結果から、労働価値観測定尺度の構成概念妥当

性は測定尺度として十分なものであることが確認されたとともに、7 下位尺度は各々弁別可能であることも併せて示唆された。

しかしながら、本研究の限界として、被調査者の偏りを考慮しておかなければならない。失業率や有効求人倍率は地域による格差が非常に大きい（厚生労働省、2006）。したがって、そのような労働環境の相違が労働価値観の相違につながっている可能性もある。本稿の調査対象者は、ある地域の労働者に偏っており、今後はサンプリングについても考慮した調査が必要であろう。

また、前述したように、労働価値観は働くことに対する価値基準を反映しており、労働に関する個人個人の認知や行動に深く関連する要因と考えられることから、気分や感情などのように、日常的に、且つ容易に変動するものではなく、ある程度安定的な要因として捉えることが妥当であろう。したがって、今後は尺度得点の安定性についても検証していく必要がある。

社会科学の分野における構成概念の妥当性評価に関しては、基準関連妥当性も内容的妥当性も共に限られた有用性しかもたないと考えられ、構成概念妥当性は抽象的な構成概念の測定における最も重要な概念とされる（Carmines & Zeller, 1979; Fayers & Machin, 2000; Nunnally & Bernstein, 1994）。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であるとともに（Fayers & Machin, 2000）、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）。つまり、労働価値観測定尺度の開発は、職業生活における労働者の認知や行動を理解し、不適應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のであるから、今後は労働価値観と行動や不適應問題との関連についての実証研究を進めていくことが、尺度の妥当性や有用性を検証する上で必要不可欠である。さらに、労働価値観とそれらの変数との関連を実証した上で、具体的な適應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りと考えられる。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、適應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。

今後は、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。

## 引用文献

- 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.
- 間 宏 (1996) 経済大国を作り上げた思想-高度経済成長期の労働エートス- 文眞堂
- 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.
- Cronbach, L. J. (1951) Coefficient alpha and the internal structure of tests. *Psychometrika*, **16**, 297-334.
- 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 (2010) 労働価値観測定尺度の開発 産業・組織心理学研究, **23**(2), 145-154.
- 遠藤由美 (2000) 「自尊感情」を関係性からとらえ直す 実験社会心理学研究, **39**(2), 150~167.
- 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 東京: 中山書店)
- Feather, N. T., & Rauter, K. A. (2004) Organizational citizenship behaviours in relation to job status, job insecurity, organizational commitment and identification, job satisfaction and work values. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **77**, 81-94.
- 速水敏彦・橋 良治・西田 保・宇田 光・丹羽洋子 (2000) 動機づけの発達心理学 有斐閣
- 林 伸二 (1985) 仕事の価値 白桃書房
- 平井洋子 (2006) 測定の妥当性からみた尺度構成ー得点の解釈を保證できますか 吉田寿夫(編著) 心理学研究法の新しいかたち 誠信書房 Pp. 21-49.
- 堀野 緑 (1987) 達成動機の構成因子の分析-達成動機の概念の再検討- 教育心理学研究, **35**, 148-154.
- 堀野 緑・森 和代 (1991) 抑うつとソーシャルサポートとの関連に介在する達成動機の要因 教育心理学研究, **39**, 308-315.
- 清川雪彦・大場裕之 (2003) 「日本的経営」離れは若年層の個人主義化が主因か?: 職務意識の世代間格差の検証 経済研究, **54**(4), 336-352.
- 清川雪彦・大場裕之・Verma, P. C. (2002) 日系企業のインド進出と職務意識の変化: いわゆる「日本的経営」はインドで受容されつつあるか? 経済研究, **53**(2), 134-150.
- Konovsky, M. A., & Organ, D. W. (1996) Dispositional and contextual determinants of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, **17**, 253-266.
- 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

- McClelland, D. C., Atkinson, J. W., Clark, R. A., & Lowell, E. L. (1953) *The achievement motive*. New York: Appleton-Century-Crofts.
- Moorman, R. H., & Blakely, G. L. (1995) Individualism-collectivism as an individual difference predictor of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, **16**, 127-142.
- 守島基博 (1999) 成果主義の浸透が職場に与える影響 日本労働研究雑誌, **474**, 2-14.
- 森田慎一郎 (2004) 社員の仕事意識に関する日本の独自性 東京大学大学院教育学研究科紀要, **43**, 197-204.
- 村上宣寛・村上千恵子 (2001) 主要 5 因子性格検査ハンドブック-性格測定の基礎から主要 5 因子の世界へ- 学芸図書
- 奈須正裕 (1995) 達成動機の理論-その現状と統合的理解の枠組み- 宮本美沙子・奈須正裕 (編著) 達成動機の理論と展開-続・達成動機の心理学- 金子書房 Pp. 1-10.
- 西田豊昭 (1997) 企業における組織市民行動に関する研究:企業内における自主的な行動の原因とその動機 経営行動科学, **11**(2), 101-122.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. 1994 *Psychometric theory*. 3rd ed. New York: McGraw-Hill.
- 大久保智生・黒沢 香 (2003) 関係論的アプローチによる動機づけ概念の再考 心理学評論, **46**(1), 12~23.
- 奥西好夫 (2001) 「成果主義」賃金導入の条件 組織科学, **34**(3), 6-17.
- Organ, D. W. (1988) *Organizational citizenship behavior: The good soldier syndrome*. Lexington, Mass.: Lexington Books.
- 大山七穂 (1990) 価値と規範 大坊郁夫・安藤清志・池田謙一 (編) 社会心理学パースペクティブ 3 誠信書房 Pp. 237-262.
- Ryan, J. J. (2002) Work values and organizational citizenship behaviors: Values that work for employees and organizations. *Journal of Business and Psychology*, **17**, 123-131.
- 社会経済生産性本部 (編) (1999) 職場と企業の労使関係の再構築:個と集団の新たなコラボレーションにむけて 社会経済生産性本部生産性労働情報センター
- 田中堅一郎 (2002) 日本版組織市民行動尺度の研究 産業・組織心理学研究, **15**, 77-88.
- 吉田富二雄 (1994) 心理尺度の信頼性と妥当性 堀 洋道・山本真理子・松井 豊 (編) 心理尺度ファイル-人間と社会を測る- 垣内出版 Pp. 621-635.

### Abstract

The purpose of this article is to examine the reliability (internal consistency) and validity (construct validity) of the Work Values Scale that we developed. We conducted two studies to test the reliability and validity. In Study 1, we analyzed the data of 117 male

employees who responded to the questionnaire of the Work Values Scale and the Organizational Citizenship Behavior Scale. As a results, the internal consistency of the Scale indicated high ( $\alpha=.862-.952$ ). In addition, the construct validity was confirmed because the hypotheses in terms of the correlation between work values and organizational citizenship behavior were supported. In Study 2, we analyzed the data of 111 employees (39 males, 72 females) who responded the questionnaire of the Work Values Scale and the Achievement Motive Scale. As a result, the internal consistency of the Scale provided as high as that of Study 1 ( $\alpha=.810-.948$ ). The construct validity was also confirmed because the hypotheses in terms of the correlation between work values and achievement motive were generally supported. Therefore these results suggested that the Work Values Scale had high internal consistency and construct validity. Finally, limitations of the article and directions for future research were discussed.

Table 1. 労働価値観と組織市民行動の相関係数

尺度	$\alpha$	$M$	$SD$	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7	OCB1	OCB2	OCB3	OCB4	OCB5
<b>労働価値観</b>															
WV1 自己の成長	.928	43.7	8.0	1											
WV2 達成感	.870	12.3	2.9	.776 ***	1										
WV3 社会的評価	.952	30.0	8.5	.388 ***	.380 ***	1									
WV4 経済的報酬	.894	14.0	2.4	.106	.090	.329 ***	1								
WV5 社会への貢献	.900	23.9	5.1	.546 ***	.522 ***	.382 ***	-.052	1							
WV6 同僚への貢献	.888	14.4	3.6	.470 ***	.539 ***	.394 ***	.022	.648 ***	1						
WV7 所属組織への貢献	.826	11.3	2.7	.555 ***	.578 ***	.499 ***	-.031	.654 ***	.652 ***	1					
<b>組織市民行動</b>															
OCB1 对人的援助	.846	27.3	4.8	.333 ***	.393 ***	.088	-.155	.392 ***	.341 ***	.385 ***	1				
OCB2 誠実さ	.800	29.0	5.0	.305 **	.266 **	.076	.114	.220 *	.227 *	.294 **	.519 ***	1			
OCB3 職務上の配慮	.831	25.0	3.4	.351 ***	.369 ***	.157	.065	.377 ***	.280 **	.366 ***	.555 ***	.593 ***	1		
OCB4 組織支援行動	.806	27.0	5.3	.472 ***	.409 ***	.082	-.127	.501 ***	.364 ***	.476 ***	.636 ***	.444 ***	.546 ***	1	
OCB5 清潔さ	.813	10.7	2.7	.179	.154	.046	.052	.162	.164	.261 **	.343 ***	.439 ***	.510 ***	.462 ***	1

注) \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

Table 2. 労働価値観と達成動機の相関係数

尺度	$\alpha$	$M$	$SD$	WV1	WV2	WV3	WV4	WV5	WV6	WV7	AM1	AM2
<b>労働価値観</b>												
WV1 自己の成長	.905	45.3	6.9	1								
WV2 達成感	.812	11.8	2.7	.672 ***	1							
WV3 社会的評価	.948	28.1	8.4	.216 *	.332 ***	1						
WV4 経済的報酬	.843	13.5	2.6	.312 **	.242 *	.262 **	1					
WV5 社会への貢献	.923	24.2	5.4	.644 ***	.652 ***	.303 **	.053	1				
WV6 同僚への貢献	.870	13.9	3.4	.428 ***	.530 ***	.363 ***	.169	.563 ***	1			
WV7 所属組織への貢献	.810	10.3	2.6	.480 ***	.552 ***	.356 ***	.222 *	.546 ***	.536 ***	1		
<b>達成動機</b>												
AM1 自己充実的	.895	69.4	10.9	.709 ***	.497 ***	.030	.206 *	.485 ***	.284 **	.321 ***	1	
AM2 競争的	.869	40.5	10.1	.173	.314 ***	.713 ***	.319 ***	.182	.296 **	.279 **	.146	1

注) \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$