

職業価値観測定の意義に関する一考察

～職位・職務業績との関係～

○堀博美 小川友美

(日本エス・エイチ・エル(株))

A discussion regarding the significance of occupational values measurement

- Relationships with positions and performance

Hiromi Hori Tomomi Ogawa

(SHL-Japan Ltd.)

背景

「メンタルヘルス」と「若手社員の早期離職」は、企業組織の人事担当者が現在、最も危機感を持って取り組んでいる課題の2つである。共通するのはどちらも職場における不適応に起因することであろう。この問題に関連する概念として「職業価値観」がある。職業価値観とは、職務上いかに行動すべきかについて個人が抱く比較的永続的な信念である。人はこれを通じて自分の職務や仕事環境を様々な評価し、その結果が様々な態度や意見、行動となって現われる。つまり、職業価値観は、職業選択、職務満足感やモチベーション、ひいては勤務態度や職務業績などに大きな影響を与えると考えられる(林, 1985)。人事管理の課題に取り組むにあたって、職業場面で人が何を重視するかという価値観を明らかにすることの意義は大変大きい。

価値観を測定する検査はいくつか開発されている。その中で本研究はSchwartz理論を基に開発されたValues@Work検査(SHLグループ; 以下V@W)を取り上げる。

Schwartz(1987)はまず、人に普遍的に求められるものを生物学的、社会対人的、社会組織的の3タイプに分けた。現実場面で人はこれらの要請にどう反応するかを考えて行動す

る。社会化の過程でそれらの認知が意識化され表明されたものが価値観である。たとえば、性的ニーズが親密さや愛情への価値観となったり、集団生存ニーズが国家安全や世界平和への価値観となったりなどである。Schwartz理論の特徴は、価値観を個々の独立した指標ではなく、構造として捉えようとしている点にある。様々な文化をサンプルとしたデータ研究から、彼は自己強化-自己超越、恒常-変化の2軸10尺度の構造モデルを導いている。

V@WはこのSchwartzモデルをもとに、職業テーマを強調するよう尺度名・定義を翻案したものである。項目作成の際、仕事に焦点を絞った網羅性のあるモデルにしたいという考えから項目がカバーする範囲を広げて研究した結果、あらたに3尺度が追加された。検査はイプサティブ形式(強制選択形式)で、26組104項目で構成される。異なる尺度の項目が4つずつ組にされ、受検者はそれぞれの組の中で「仕事上、最も価値をおいているもの」と「仕事上、最も価値をおいていないもの」をひとつずつ選ぶ。検査結果はステン得点で表され、13尺度の結果が「達成-調和」「規範-成長」の2軸で定義された円周状に配置される。13尺度の定義は表1のとおりである。

本研究の目的は、V@Wのデータを用いて、人

事管理場面で価値観を測定することの意義を確認することである。

表1 V@W 尺度名と定義

価値観	定義
達成	影響 プロセスや人に影響を及ぼすことを重視する。決定を下し、最終的な責任を負い、人に対する権力を持つことに価値を置く。
	達成 人に認められるようなことを達成し、また、その点で人より優れていようとするを重視する。成功し、尊敬され、確固とした評判を得ることに価値を置く。
	報酬 金銭的な褒美によって報われ、できるだけたくさんのお金を稼ぐことを重視する。物的報酬一般や昇給を重視し、お金についての心配がないことに価値を置く。
	快楽 楽しい経験をし、仕事に付随する面白い物事を楽しむことを重視する。心地よい職場にし、仕事を楽しむことに価値を置く。
成長	冒険 いろいろなことをやってみて、面白い経験することを重視する。知らない世界に飛び込み、新しい経験することに価値を置く。
	自主 自分で方向を決定し、自分の目標を選択し、自分の運命を自分の手で決定することを重視する。自由で独立的な社風を重んじ、自分の仕事は自分で組み立てることに価値を置く。
	芸術 美しいものを楽しみ、意匠(デザイン)を鑑賞することを重視する。芸術的な人と接し、自分の芸術面の才能をさらに伸ばすことに価値を置く。
調和	調和 心のバランスがとれ、倫理的に行動し、自然環境を尊重することを重視する。世界を理解し、知識と叡智を集め、正義を擁護することに価値を置く。
	友好 人を援助したり、率直かつ正直に人と接し、他人に対して寛容であることを重視する。友好的な関係を保ち、信頼されることに価値を置く。
	文化 他の文化を理解することを重視する。他の文化や慣習に敏感であり、尊重して受け入れることに価値を置く。
規範	尊敬 伝統的なやり方を守ることを重視する。予め合意された水準にしたがって仕事をすることや、通常の価値観や慣習に従うことに価値を置く。
	忠誠 自分が所属する集団や組織から期待されている行動をとることを重視する。礼儀正しく人に接し、組織のために自分を律することに価値を置く。
	安定 仕事や将来について確証をもつことを重視する。きっちり定められた仕事をしたり、自分に何が期待されているかわかっている状態を求める。安定や秩序を大事にし、危険を冒さないことに価値を置く。

ところで、価値観という概念にはパーソナリティや意欲と明らかな重なりがある。たとえば、友好的な(パーソナリティ)人は、人と交わりたいという欲求が強く(意欲)、自分や他人の友好的な行動を重要だと思ふ(価値観)。パーソナリティや意欲が職務業績を予測

することは示されているが、その予測力の程度は必ずしも高くない。パーソナリティと職務業績との関係に他の要因が調整変数として関わっていることが示唆されている(角山ら, 2001)。本研究では価値観と職務業績との関係に焦点を当てるが、価値観を予測変数としての分析だけでなく、調整変数としての分析も実施する。

<研究1>職位との関係

【実施時期】2003年~2007年

【サンプル】製造業2社営業部門社員296名

【手順】管理職64名と一般社員232名の2グループに分け、V@W平均値を比較した。

【結果と考察】

各グループのプロファイルを図1に、平均値に有意差の見られた尺度の数値を表2に示す。有意差が見られたのは「影響」、「快楽」(ともに $p < .01$)、「達成」($p < .05$)であった。一般社員に比べて、管理職のほうが「人に権力を行使でき」、「成功して評価される」ことに価値を置き、「人生を楽しむ」ことはさほど重視しない傾向がある。営業部門の管理職に求められる「リーダーシップ」や「目標達成意識」という要件に一致する。

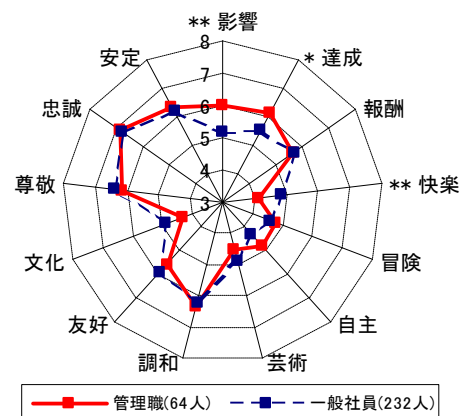


図1 職位との関係

表2 職位との関係 (n=296)

	管理職		一般社員		**1%有意 t=2.583 *5%有意 t=1.968		
	平均	標準偏差	平均	標準偏差	t-値	p	
影響	5.984	1.527	5.159	1.979	3.088	0.002	**
達成	6.109	1.844	5.543	2.000	2.039	0.042	*
快楽	4.109	1.634	4.836	2.038	-2.628	0.009	**

<研究2 職務業績との関係>

【実施時期】2003年～2007年

【サンプル】製造/小売業3社 営業部門一般社員165名

【手順】

① 協力各社から提供された業績評価データに基づいてサンプルをH、M、Lの3群に分け、それぞれのV@W平均値を比較した。

② 上記の分析で有意差の見られたV@W尺度に焦点を当てその尺度得点でサンプルを分割。グループ別に業績とパーソナリティ尺度(OPQ32; SHLグループ)の相関を算出した。

【結果と考察】

① H群(62名)とL群(26名)のV@W平均値プロフィールを図2に、有意差の見られた尺度の数値を表3に示す。「達成」と「芸術」で有意差が見られた(ともに $p < .05$)。営業職の業績と職業価値観の関係では、H群はL群に比べて、成功とそれに対する評価により価値を置いている。営業職の業績は売上高や目標達成率としてストレートに現われるものであり、「達成」価値観が鍵となっていることはうなずける。

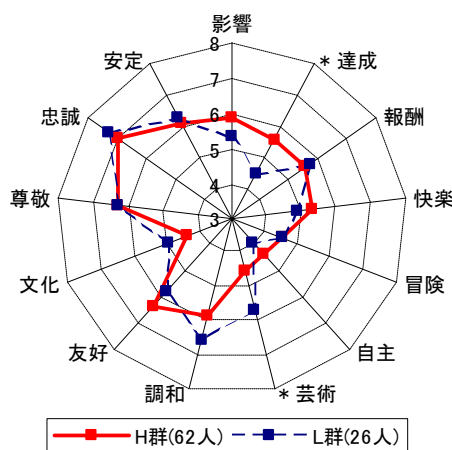


図2 職務業績との関係 (全体)

表3 職務業績との関係 (全体) (n=165)

	H群		L群		t-値	p	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差			
達成	5.532	1.835	4.462	1.902	2.471	0.015	*
芸術	4.565	1.887	5.654	2.226	-2.341	0.022	*

②ここでは「達成」価値観を調整変数として職務業績とパーソナリティの関係性を調べた結果を報告する。達成価値観7点以上の群(達成H群)と4点以下の群(達成L群)に分けた。各群のパーソナリティ結果は図3のとおり。多くの尺度で有意差が見られるように両群のプロファイルはかなり異なっている。

職務業績とパーソナリティ結果の相関係数について、達成H群の結果を図4に、達成L群の結果を図5に示す。有意な相関係数が得られた尺度を解釈すると、達成価値観の高い群では「野心的で困難な目標に向かって働くことを好む」パーソナリティの人ほど業績が高い。一方、達成価値観の低い群では「物事を心配したり人に相談したりすることなくどんどん決断を下していくことを好む」パーソナリティの人ほど業績が高い。図4と図5を比較すると、32尺度中16尺度で相関の方向が逆になっている。特に図3で両群にあまり差のない尺度(例えば「謙虚さ」や「好奇心」)でも相関係数の方向や大きさが異なっていることは興味深い。達成価値観の高低によって、業績に関連するパーソナリティ特性が大きく異なるという結果が得られた。

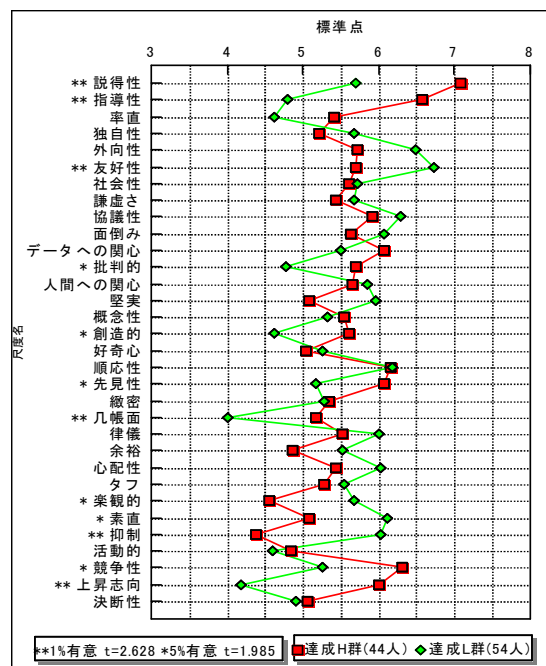


図3 達成H群とL群のパーソナリティ比較

今後に向けて

価値観を測定することが、従来のパーソナリティと職務行動の関係分析に新しい視点を提供する可能性がある、という本研究の結果は意義深い。

一方、職業価値観は比較的永続的な信念であると定義されるが、パーソナリティのうち反応テンポなど気質的側面に近い特性に比べて変化しやすいと考えられる。特に、学生から社会人になるなど周囲の環境が大きく変わる場合、職業価値観は変化する可能性が高い。本研究1で職位との関係を見たが、これももともとそういう価値観を持った人が管理職に昇進したのか、それとも管理職に成長する過程でそういう価値観を身に着けていったのか、このデータからだけでは結論付けることができない。縦断的研究が待たれる。

また、産業組織心理学の領域では近年「個人特性と組織特性の適合」(P-O フィット)というテーマが注目されている。本研究では組織特性を直接的にデータで明らかにすることができなかつたため分析に含めなかつたが、個人と組織の適合性を追及することは双方の幸せにとって非常に重要なテーマである。今後とも価値観を含めた個人特性と組織特性の両方をうまく数値化し、最適な組み合わせを探る努力を継続したい。

参考文献

林信二(1985) 仕事の価値 白桃書房

角山剛・松井賚夫・都築幸恵(2001) 個人の価値観と組織の価値観の一致：職務態度の予測変数およびパーソナリティ-職務業績関係の調整変数としての効果 産業・組織心理学研究, 14(2), 25-34.

Schwartz, S.H. (1987). Toward A Universal Psychological Structure of Human Values. *Journal of Personality and Social Psychology*, 53, 3, 550-562.

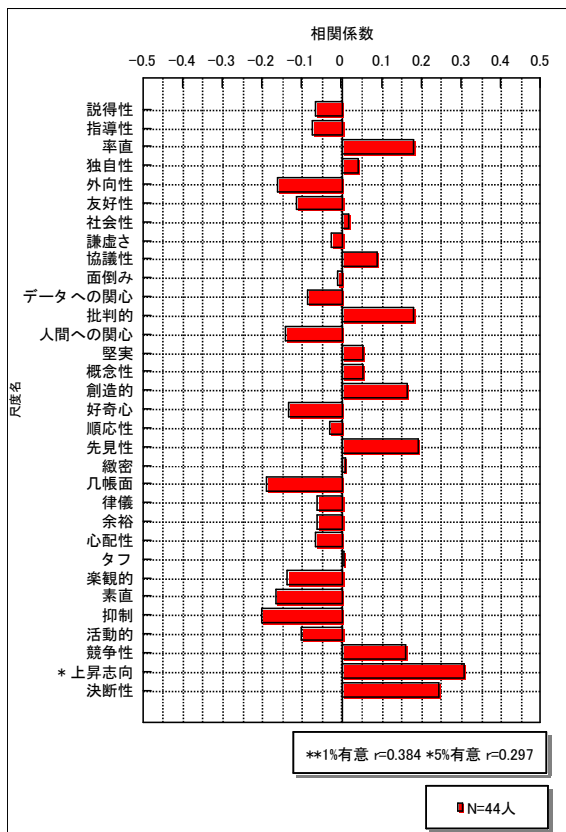


図4 達成H群 OPQ32と職務業績の相関

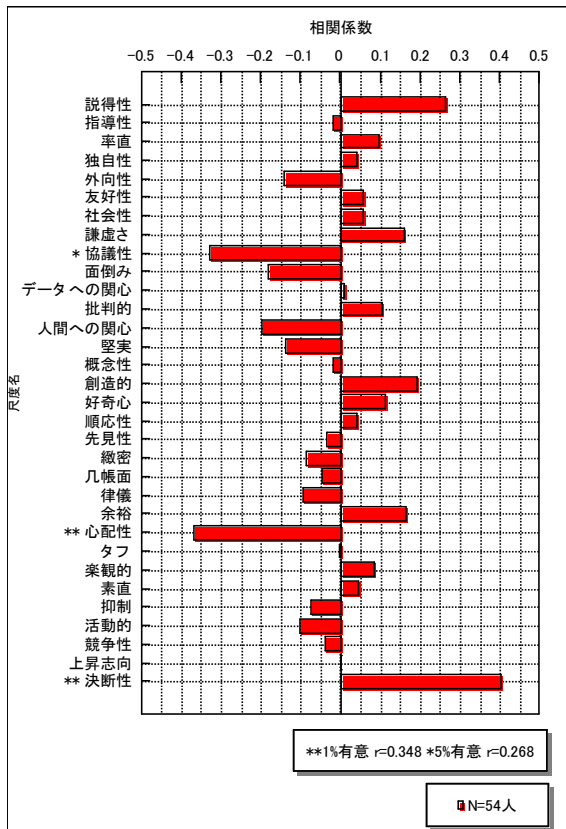


図5 達成L群 OPQ32と職務業績の相関