

# 日中大学生の働く目的についての比較調査 - 就職意識と個人的価値観 -

今城 志保 瀧本 麗子

(株式会社リクルートマネジメントソリューションズ 組織行動研究所)

## 1. 背景

日本の企業は新卒の学生を採用した後、長期間かけて社員を育成する。終身雇用の神話が崩れたとはいえ、日本企業における長期雇用の慣習は今でも根強い(岡本他, 2010)。従って新卒採用は日本企業にとって大きな意味を持つが、近年のグローバル化の流れをうけて、国内だけでなく留学生採用や海外での新卒採用活動を行う企業が出てきている。特にアジア進出をにらんで、多くの採用が行われているのが中国を含むアジアの新興国である(インテリジェンスHITO 総合研究所, 2011)。

日本企業が、アジアで新卒の学生を採用する際には、多くの場合日本で新卒採用と同様の特徴を持った人材を求め、入社後も同様の仕事の与え方や育成を考える。しかし、日系企業の現地法人で定着の問題が生じているように(日本経済団体連合会, 2006)、同じ方法で同じ効果が得られるわけではない。そもそも日本の新卒採用者と同じでもよい、は通用するのだろうか。

本研究ではこの疑問について考えるために、仕事上の様々な行動や考えに影響を及ぼすと考えられる働く目的(何のために働くか)に着目する。そして採用が比較的多いと考えられる中国の大学生と日本の大学生にはどのような違いがあるかを検討する。

### 1.1 働く目的

本研究では「何のために働くのか」について学生が持っている考えを扱う。このような考えは働く目的以外にも、仕事の意味づけ、労働観といった言葉で呼ばれることもある。ホランドの職業興味などと異なり、生存、他者とのつながり、自己決定といった人の持つ基本的欲求との関連で論じられることが多い(Chalofsky & Krishna, 2009; Cartwright & Holmes, 2006)。

働く目的をどのように概念化するかについて、研究者の間で意見が一致しているわけではない。そこで本研究では、報酬に代表される外的な動機付けと、仕事そのもののやりがいといった内的動機付けの両方を含む枠組みを提案した研究をもとに、内容の整理を行った(表1)。表1には、Bluestein(2006)が提案した働くことの3つの心理的機能と、Wrzesniewskiら(1997)の提案した働くことの3つの指向、日本で内閣府が調査の際に用いてきた仕事の目的を問う4項目をとりあげ、内容の対応を示している。

表1で取り上げた3つとも、働く目的として報酬を得ることと、才能を発揮し成功することの2つの要素を含んでいる。社会や人とつながりを得るために働くことは、Wrzesniewskiらの枠組みには対応するものがないが、Calling orientationが社会貢献の概念を含むことから、内容としてはカバーされていると考えることができる。人にとって対人関係や所属に対する

欲求は無視できないものであり、働くことによってこの欲求の充足

表1 働く目的の視点のまとめ

	報酬を手に入れる	社会とのつながり	才能の発揮や成功	自己実現
働くことの3つの機能 D Bluestein (2006)	Working as a means for survival and power	Working as a means of social connection	Working as a means of self-determination	-
働くことの3つの指向 A Wrzesniewski, C McCauley, P Rozin, & B Schwartz (1997)	Job orientation	-	Career orientation	Calling orientation
内閣府の世論調査	お金を得るために働く	社会の一員として務めを果たすために働く	自分の才能や能力を発揮するために働く	生きがいを見つけるために働く

を求めるのは自然なことである。一方自己実現に当たるものは、マズローの影響もあり、追い求めるべき最終目標として認識されている可能性があることと、人によっては自己実現が社会貢献や才能の発揮などの他の項目と重複する可能性があることなどから、ここでは扱わない。従って、表1で網がけを行った3つの項目を用いて、働く目的について、検討を進める。

## 1.2 働く目的を検討することの意味

働く目的を検討する理由として、仕事への動機付けとの関連性が強いことがあげられる。目的がかなう仕事や職場環境にあれば、仕事への動機が高まると考えられる (Kristof-Brown, Zimmerman & Johnson, 2005)。例えばお金を得るために働く人にとって、これまでと比べて高額な報酬が得られる仕事では、動機付けは高まるだろう。自分自身の才能や能力の発揮を目的とする人であれば、多少報酬の額が低くとも、自分の能力が発揮できる仕事に強く動機付けられるはずである。

本研究は就職前の大学生を対象とすることから、就職に向けて彼らが希望する仕事や働き方の特徴と働く目的の関連性を検討する。具体的には、仕事を選ぶ際に重視する点、将来のキャリアパス、海外での勤務に対する志向を扱う。働く目的や仕事に対する希望が日中の学生でどう異なるかを知ることは、それぞれにとって効果的な動機付けの方法や仕事の与え方を考える際のヒントとなる可能性がある。

## 1.3 働く目的に影響を及ぼすもの

日中の学生で働く目的やその影響に違いがあるとすると、なぜ違いが生じるのかが問題となる。原因と考えられるものとして、文化や社会環境の影響と、価値観や性格特性などの個人差があげられる。

個人差については、職業選択への影響が先行研究で確認されている、価値観 (Judge & Bretz, Jr, 1992) と社会的な信念 (Bond, Leung, Au,

Tong & Chemonges-Nielson, 2004) を扱う。価値観については就職前の学生であることから、職業価値ではなく、より一般的な価値観を扱う。社会的な信念とは、個人が社会についてのどのような信念を持っているかであって、例えば努力が報われると信じる程度や公正性についての信念などが含まれる (Leung et al, 2002)。

社会環境の影響については、これらの個人差が働く目的におよぼす影響の仕方に、日中差があるかを検討する。日中で、価値観や社会的信念の個人差が、その人の働く目的に異なる影響を及ぼすということはそこに文化や社会環境の違いが影響していると考えられる。

本研究の目的をまとめると以下の3点となる

1. 大学生にとっての「働く目的」は、日中で異なるか
2. 働く目的は、就職に際しての「仕事選択の重視点」「将来のキャリアパス」「海外志向」にどのように影響を及ぼすか。  
またそこにはどのような日中差があるか
3. 働く目的は、個人のもつ価値観や社会に対する見方によって影響を受けているか。  
またそこにはどのような日中差があるか

## 2. 方法

2011年7月に、日本と中国の上位校とされる大学の2~3年生を対象にインターネット調査を行った。サンプル数は、日本人学生は209名 (男子104名、女子105名、文系105名、理系104名)、中国人学生は192名 (男子103名、女子89名、文系86名、理系103名、文理不明3名)。中国人学生については、民間企業が主催する国際インターンシップ企画の応募者を対象とした。

目的1、2については、該当する項目への選択状況について、どのような関連性見られるか、また日中でどのような差異が見られたかについて、クロス表を作成し、カイ2乗検定を行う。使用した項目は、「働く目的」、「仕事選択の視点」、「将来のキャリアパス」、「海外志向」、そ

れぞれ 1 項目ずつである。

目的 3 については、3 つの働く目的を従属変数、一般的な価値観 10 項目と社会的信念 5 尺度を独立変数として、カテゴリカル回帰分析を行った。一般的価値観については調査時間の制約から、Schwartz (1992) の一般価値観の 10 尺度 (Conformity 協調、Tradition 伝統、Benevolence 博愛、Universalism 普遍主義、Self-Direction 自律、Stimulation 刺激、Hedonism 快楽、Achievement 達成、Power 勢力、Security 安全) の尺度定義を提示し、重要なものから 3 つまで順位をつけさせ、さらに最も重要でないものを一つ選択させた。一番重要なものを 5、2 番目に重要なものを 4、3 番目に重要なものを 3、選択されなかったものを 2、最も重要でないものを 1 として得点化した。

社会的信念は、Leung et al (2002) の Social Axiom の中国語版と日本語版を用いた。因子分析の結果、想定どおりの 5 因子 (Reward for Application 努力への報酬、Religiosity 宗教性、Social Cynicism 社会的懐疑性、Social Complexity 社会的複雑性、Fate Control 運命支配性) に分かれた。いくつかの項目は想定した因子にまとまらなかったためそれらを除き、日中で同じ項目を用いて尺度得点を算出した。係数は日本が、0.72 ~ 0.89、中国が 0.73 ~ 0.85 と十分な値を示した。

### 3. 結果と考察

#### 3.1 働く目的

3 つの働く目的の選択状況を国別に示したものが表 2 である。カイ 2 乗検定の結果は有意で ( $\chi^2=36.673$ ,  $p<0.01$ ) 日本の学生のほうが「お金を得るため」を選ぶ人が中国の学生よりも多く、逆に中国の学生のほうが日本の学生よりも「自分の才能や能力を発揮するため」を選んだ人が多かった。

今回の調査対象者は偏差値の高い上位校に入学している大学生であることから、多くの中国の学生が「才能や能力の発揮」を選んだこと

には納得がいくものの、日本の学生が「才能や能力の発揮」と同程度、「お金を得ること」を働く目的としてあげたことは、一見意外な結果に思える。東アジア価値観国際比較調査 (統計数理研究所 2002 - 2004) で「もし一生、楽に生活できるだけのお金がたまったら、あなたはずっと働きますか、それとも働くのをやめますか」との質問に対して、働き続けると回答した日本人は 53.4% と、北京の 72.3% を下回っていた。経済発展に伴って平均的に生活が豊かになった結果、日本では、働くことはお金を得るための手段としての意味外が強くなり、才能の発揮や自己実現はそれ以外のことで指向されているのかもしれない。

#### 3.2 働く目的と仕事選択の重視点

働く目的と仕事選択の重視点の関係性をみた。働く目的の「お金を得るため」を選択した人を取り上げ、その人が仕事を選ぶ際に重視するものとして「高い収入が得られること」「雇用や収入が安定していること」「社会的に意義があること」「自分が成長できること」を選択したか(1)、否か(0)でクロス表を作成し、カイ 2 乗検定を行った。働く目的の他の 2 項目についても同様の分析を行った。結果は表 3 に示す。

働く目的として「お金を得るため」を選んだ人のうち、日本の学生は中国の学生と比べると仕事選択で重視するものとして「雇用や収入の安定」を選ぶ割合が高く、「高い収入」を選ぶ割合が低かった。お金を得るという目的でも、そこには日中で異なる意味がある可能性が示された。日本の学生にとって、「お金」は安定を意味するものであることがわかった。

しかし同様の傾向は、他の 2 つの働く目的を

表 2 「人は何のために働くことが大切だと思いますか、最も大切であると思うものを 1 つ選んでください。」

		お金を得るため	社会の一員として役割を果たすため	自分の才能や能力を発揮するため	その他	合計
日本	N	69	56	71	13	209
	%	33.0%	26.8%	34.0%	6.2%	100%
中国	N	14	58	110	10	192
	%	7.3%	30.2%	57.3%	5.2%	100%

選んだ人にも見られた。「社会の一員としての役割」を働く目的に選んだ人も、「才能や能力の発揮」を選んだ人も、日本の学生は中国の学生よりも「雇用や収入の安定」を選び、「高い収入」を選ばない傾向があった。

「社会の一員としての役割」と関連が深いと思われた「社会的に意義があること」や、「才能や能力の発揮」と関連が深いと思われた「自分が成長できること」では、日中とも、選んだ人と選んでいない人はほぼ半数ずつとなり、総じて働く目的と仕事選択の重視点の間にはあまり系統だった関係が見られなかった。

### 3.3 働く目的と将来のキャリアパス・海外志向

日本と中国でデータを分けて、働く目的と希望するキャリアパスのクロス表を作成し、カイ2乗検定を行った。結果は表4に示す。日本のみが有意傾向 ( $\chi^2=14.361, p=0.073$ ) で、中国は有意とならなかった ( $\chi^2=2.911, p=0.940$ )。

日本の学生で、「お金を得るため」を働く目的に選んだ人は、ひとつの組織で管理職になるパスを希望する人が多く、複数の組織を経験して専門家になるパスを希望する人は少なかった。また有意傾向ではあるものの、「社会の一員としての役割」を選択した人は、複数の組織を経験して専門家になるパスを選択する人が多く、「才能や能力の発揮」を選んだ人は、ひ

とつの組織で管理職になるパスをあまり選んでいない。

日本の学生にとって、お金を得ることが安定を意味するため、これまでの日本の企業組織の慣行に沿ったキャリアパスを取ることで、雇用や収入を安定させたいとの期待が見える。一方で、複数組織を経験して専門家になることは、かなり際立った専門性をイメージさせるが、そのようなキャリアは、安定した収入を得ることにつながるという判断があるのだろう。逆に仕事で才能を発揮したい人にとっては、一つの組織で管理職になるというキャリアパスは魅力的ではないらしい。

同様に、働く目的と海外志向のクロス表を作成し、カイ2乗検定を行った結果を表5に示す。こちらでも日本のみが有意 ( $\chi^2=19.876, p<0.01$ ) で、中国は有意とならなかった ( $\chi^2=3.285, p=0.772$ )。

日本の学生で、「お金を得るため」を働く目的として選択した人で、海外で働きたくないと思う人が多かった。また「社会の一員としての役割」を選択した人は、海外で働くことを考えたことがないと回答した人が多かった。「才能や能力の発揮」を選択した人は、国や地域によっては働きたいと思う人が多く、海外で働きたくないと思う人は少なかった。以上の結果も、安定した収入を得ることが仕事の目的だと考

表3 働く目的×「あなたが仕事を選択する上で重視するものは何ですか(3つまで)」

		高い収入が得られること			雇用や収入が安定していること			社会的に意義があること			自分が成長できること			
		0	1	合計	0	1	合計	0	1	合計	0	1	合計	
お金を得るため	日本	N	35	29	64	11	53	64	44	20	64	44	20	64
		%	45.5%	37.7%	83.1%	14.3%	68.8%	83.1%	57.1%	26.0%	83.1%	57.1%	26.0%	83.1%
	中国	N	3	10	13	7	6	13	10	3	13	8	5	13
		%	3.9%	13.0%	16.9%	9.1%	7.8%	16.9%	13.0%	3.9%	16.9%	10.4%	6.5%	16.9%
	合計	N	38	39	77	18	59	77	54	23	77	52	25	77
		%	49.4%	50.6%	100.0%	23.4%	76.6%	100.0%	70.1%	29.9%	100.0%	67.5%	32.5%	100.0%
			p<0.05			p<0.01			p=0.55			p=0.61		
			$\chi^2=4.319$			$\chi^2=8.107$			$\chi^2=0.345$			$\chi^2=0.256$		
社会の一員としての役割を果たすため	日本	N	44	10	54	17	37	54	25	29	54	25	29	54
		%	42.7%	9.7%	52.4%	16.5%	35.9%	52.4%	24.3%	28.2%	52.4%	24.3%	28.2%	52.4%
	中国	N	30	19	49	31	18	49	28	21	49	24	25	49
		%	29.1%	18.4%	47.6%	30.1%	17.5%	47.6%	27.2%	20.4%	47.6%	23.3%	24.3%	47.6%
	合計	N	74	29	103	48	55	103	53	50	103	49	54	103
		%	71.8%	28.2%	100.0%	46.6%	53.4%	100.0%	51.5%	48.5%	100.0%	47.6%	52.4%	100.0%
			p<0.05			p<0.01			p=0.27			p=0.78		
			$\chi^2=5.211$			$\chi^2=10.429$			$\chi^2=1.210$			$\chi^2=0.074$		
自分の才能や能力を発揮するため	日本	N	52	18	70	38	32	70	48	22	70	34	36	70
		%	31.0%	10.7%	41.7%	22.6%	19.0%	41.7%	28.6%	13.1%	41.7%	20.2%	21.4%	41.7%
	中国	N	54	44	98	73	25	98	69	29	98	48	50	98
		%	32.1%	26.2%	58.3%	43.5%	14.9%	58.3%	41.1%	17.3%	58.3%	28.6%	29.8%	58.3%
	合計	N	106	62	168	111	57	168	117	51	168	82	86	168
		%	63.1%	36.9%	100.0%	66.1%	33.9%	100.0%	69.6%	30.4%	100.0%	48.8%	51.2%	100.0%
			p<0.05			p<0.01			p=0.79			p=0.95		
			$\chi^2=6.454$			$\chi^2=7.436$			$\chi^2=0.065$			$\chi^2=0.003$		
			$\chi^2=9$			$\chi^2=8$								

える人は、リスクのある海外はできれば避けたいということだろうし、能力を発揮したい人は、それが可能ならば、積極的に海外に出たいと考えていることがわかる。

将来のキャリアパスも、海外志向も、中国の学生では、働く目的との間に有意な関係性が見られなかった理由の一つとして、中国の学生は「お金を得るため」「社会の一員としての役割」の選択数が少ないことがあげられる。そこで「才能や能力の発揮」を選択した人に限って、将来のキャリアパス、海外指向との関係を日中で比較した。

将来のキャリアパスでは、日本と比べると中国では一つの組織で管理職を目指す人が有意に多く(日本 7.0%、中国 20.0%) また有意傾向ではあるものの、専門家を志向する人が少なく(日本 18.5%、中国 14.0%) 独立を目指す人が多かった(日本 5.1%、中国 14.6%)

( $\chi^2=13.596$ ,  $p < 0.01$ )。仕事で才能を発揮したい中国の学生にとって、才能の発揮は、組織内での昇進や独立によって成し遂げるものと考えられていることがわかる。海外志向では、中国は日本と比べると、どんな国や地域でも働きたい人は少なく(日本 16.7%、中国 13.7%) 国や地域によって働きたいと思う人が多く(日本 10.7%、中国 38.7%) 海外で働きたいと思わない人は少なかった(日本 9.5%、中国 3.0%) ( $\chi^2=29.718$ ,  $p < 0.01$ )。仕事で才能を発揮したいと考える中国の学生のほうが、同じ働く目的を持った日本の学生よりも海外で働くことへの志向が高く、しかも国や地域を絞っていることから、海外で働くことに対する明確な目的意識がうかがえる。上記の傾向はホワイトカラーを対象とした別の日中比較調査でも報告されており(ワークス研究所, 2005)、学生に限った傾向ではないと思われる。

表4 働く目的× 望ましいキャリアパスのイメージに最も近いものはどれですか

		るだ立	理てい	あ一	なてい	後若	合計	
		立つ場	す、く	つ仕	る、く	にい		
		だの組	るだつ	つ仕	あつ	頃		
		場に	るだつ	つ仕	あつ	は		
		なと組	るだつ	つ仕	あつ	は		
		なと組	るだつ	つ仕	あつ	は		
		に長	るだつ	つ仕	あつ	は		
		くを	るだつ	つ仕	あつ	は		
		く管	るだつ	つ仕	あつ	は		
		理め	るだつ	つ仕	あつ	は		
		す、	るだつ	つ仕	あつ	は		
		く管	るだつ	つ仕	あつ	は		
		し	るだつ	つ仕	あつ	は		
日本	お金を得るため	N	22	11	17	6	5	61
		総和の %	12.3%	6.1%	9.5%	3.4%	2.8%	34.1%
		調整済み残差	2.28	-1.12	1.14	-2.47	-0.06	
	社会の一員として役割を果たすため	N	13	14	10	15	2	54
		総和の %	7.3%	7.8%	5.6%	8.4%	1.1%	30.2%
		調整済み残差	-0.33	0.63	-0.92	1.68	-1.48	
	自分の才能や能力を発揮するため	N	11	16	14	15	8	64
		総和の %	6.1%	8.9%	7.8%	8.4%	4.5%	35.8%
		調整済み残差	-1.94	0.50	-0.24	0.83	1.48	
	合計	N	46	41	41	36	15	179
		総和の %	25.7%	22.9%	22.9%	20.1%	8.4%	100.0%
	中国	お金を得るため	N	3	3	2	2	3
総和の %			1.9%	1.9%	1.3%	1.3%	1.9%	8.4%
調整済み残差			-0.74	0.29	0.28	0.28	0.10	
社会の一員として役割を果たすため		N	15	12	7	7	8	49
		総和の %	9.7%	7.7%	4.5%	4.5%	5.2%	31.6%
		調整済み残差	-0.30	0.95	0.35	0.35	-1.15	
自分の才能や能力を発揮するため		N	32	16	11	11	23	93
		総和の %	20.6%	10.3%	7.1%	7.1%	14.8%	60.0%
		調整済み残差	0.70	-1.07	-0.49	-0.49	1.03	
合計		N	50	31	20	20	34	155
		総和の %	32.3%	20.0%	12.9%	12.9%	21.9%	100.0%

濃 網掛は調整済み残差の絶対値が 1.96 以上  
薄い網掛けは 1.64 以上

表5 働く目的× 海外で働くことについての考え方で最もよく当てはまるものをひとつ選んでください

		どんな国・地域でも働きたい	国・地域によって働きたい	海外で働きたいとは思わない	考えたことがない	合計	
日本	お金を得るため	N	17	8	32	7	64
		総和の %	9.0%	4.3%	17.0%	3.7%	34.0%
		調整済み残差	-1.45	-1.19	3.32	-1.22	
	社会の一員として役割を果たすため	N	18	6	16	14	54
		総和の %	9.6%	3.2%	8.5%	7.4%	28.7%
		調整済み残差	-0.03	-1.37	-0.81	2.53	
	自分の才能や能力を発揮するため	N	28	18	16	8	70
		総和の %	14.9%	9.6%	8.5%	4.3%	37.2%
		調整済み残差	1.45	2.44	-2.49	-1.17	
	合計	N	63	32	64	29	188
		総和の %	33.5%	17.0%	34.0%	15.4%	100.0%
	中国	お金を得るため	N	3	7	1	2
総和の %			1.9%	4.4%	0.6%	1.3%	8.1%
調整済み残差			0.17	-0.99	0.34	1.27	
社会の一員として役割を果たすため		N	8	34	3	4	49
		総和の %	5.0%	21.3%	1.9%	2.5%	30.6%
		調整済み残差	-1.01	0.56	0.18	0.43	
自分の才能や能力を発揮するため		N	23	65	5	5	98
		総和の %	14.4%	40.6%	3.1%	3.1%	61.3%
		調整済み残差	0.86	0.03	-0.36	-1.11	
合計		N	34	106	9	11	160
		総和の %	21.3%	66.3%	5.6%	6.9%	100.0%

網掛は調整済み残差の絶対値が 1.96 以上

### 3.4 価値観や社会的信念の個人差と働く目的

なぜ働く目的に違いが生じるのかを検討するために、3つの働く目的の何を選択したかを従属変数に、選択に影響を及ぼすと考えられる個人の一般的な価値観と社会に対する信念を独立変数として、日中でデータを分けてカテゴリカル回帰分析を行った。分析の結果、日本のデータでは有意な結果が出たものの、中国のデータでは有意な結果が得られなかった（日本  $R^2 = .232, p < 0.01$  ; 中国  $R^2 = .148, p = .314$ ）。

日本の学生は、有意傾向ではあるものの、社会的な信念として「社会的懐疑性」の高い人ほど、働く目的として他の2つの目的よりも「お金を得るため」を選択していた（ $F = 3.161, p = 0.077$ ）。一般的な価値観では、「協調」や「快楽」を重視する人ほど（ $F = 4.007, p < 0.05$ ;  $F = 3.376, p < 0.05$ ）また「刺激」や「勢力」を重視しない人ほど、他の2つの働く目的よりも「お金を得ること」を選択していた（ $F = 5.925, p < 0.01$ ;  $F = 4.850, p < 0.05$ ）。

中国の学生では、価値観や社会的信念の個人差は、働く目的に影響を及ぼしていなかった。現在の中国における高レベルの大学に在学する学生の特徴として、李（2005）は次のように述べている。彼らは、激しい学歴競争を経験してきており、すでに競争の原理に馴染んでいる。これまでの成功経験に基づき、自分には高い能力が備わっていて、努力すればこれまでと同様に成功を収めることができると考えている。

彼らは自分の能力に対する自信と、今後の明確な、ただし画一的な成功のイメージを持っているために、一般的な個人の価値観や社会的信念の違いには影響を受けなかったと考えられる。働く目的そのものも、3つの項目にほぼ均等に分かれた日本の大学生と比べると、中国の学生の選択が、「才能と能力の発揮」に偏っていたことも、このような考察と符合する。

## 4 . 総合考察

日本の学生では安定した収入を得るための

手段として働くことを捉える学生が3分の1程度いるのに対して、中国の学生は、より上を目指して自分の能力を發揮し、結果として高い地位を得ることを、働く目的とする人が過半数にのぼることがわかった。

仕事の選択で重視する点は働く目的と関連性しておらず、日中の違いは日本が安定した雇用を、中国が高い収入を仕事選択において比較的重視していることが示された。

キャリアパスの希望や海外志向については、日本のデータでのみ、働く目的と関連性が示された。価値観や社会的信念といった個人特性が働く目的に及ぼす影響も、日本のデータでのみ有意であった。少なくとも今回のデータ収集の対象となった中国の学生には、能力を發揮して昇進する、あるいは独立するという比較的画一的な成功のイメージが強く、働く価値は就業観にも影響せず、価値観などの個人差から影響を受けることもなかったと推測される。

以上のことから、中国からの新卒採用者に関しては、自分の能力の成長につながるような仕事のアサインや、能力發揮に見合った報酬体系が、効果的であると思われる。

### 引用文献

- Blustein, D. L. (2006). *The psychology of working*. New Jersey, Lawrence Erlbaum Associates.
- Bond, H. M., Leung, K., AU, A., Tong, K., & Chemonges-Nielson, Z. (2004). Combining social axioms with values in predicting social behaviors. *European Journal of Personality, 18*, 177-191.
- Cartwright, S., & Holmes, N. (2006). The meaning of work: The challenge of regaining employee engagement and reducing cynicism. *Human Resource Management Review, 16*, 199-208.
- Chalofsky, N., & Krishna, Y. (2009). Meaningfulness, commitment, and engagement: The intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources, 11*, 89-203.
- インテリジェンス HITO 総合研究所 (2010). 外国人の新卒採用に関する企業意識調査.
- Judge, A., & Bretz, Jr, R. D. (1992). Effects of work values on job choice decisions. *Journal of Applied Psychology, 77*, 261-271.
- Kristof-brown, A. L., Zimmerman, R. D., & Johnson, E. C. (2005). Consequences of individuals' fit at work: A meta-analysis of Person-job, Person-organization, Person-group, and Person-supervisor fit. *Personnel Psychology, 58*, 281-342.
- 李 渝 華 (2005). 中国ホワイトカラー従業員の教育的背景と職業観の形成. *立命館経営学, 44* 巻, 99-122.
- Leung, K., Bond, M. H., De Carrasquel, S. R., Mun'oz, C., Hernandez, M., Murakami, F., Yamaguchi, S., et al. (2002). Social axioms: The search for universal dimensions of general beliefs about how the world functions. *Journal of Cross-Cultural Psychology, 33*, 286-302.
- 内閣府 (2010). 勤労意識に関する世論調査.
- 日本経済団体連合会 (2006). 日本企業の中国におけるホワイトカラー人材戦略 - 優秀人材の確保と定着こそが成功の鍵 - .
- 岡本大輔・古川靖洋・佐藤和・梅津光弘・安國煥・山田敏之 (2010). 続・総合経営力指標 - コーポレートガバナンス・マネジメント全般と企業業績 2009 - . *三田商学研究, 第 53* 巻, 43-63.
- Schwartz, S. H. (1992). The universal content and structure of values: Theoretical advances and empirical tests in 20 countries. *Advances in experimental social psychology, 25*, 1-65.
- 統計数理研究所 (2002 - 2004). 東アジア価値観国際比較調査 <http://www.ism.ac.jp/~yoshino/ea/index.html>
- ワークス研究所 (2005). 中国・人と組織の実態調査.
- Wrzesniewski, A., McCauley, C., Rozin, P., & Schwartz, B. (1997). Jobs, Careers, and Callings: People's Relations to Their Work. *Journal of Research in Personality, 31*, 21-33.