

論 文

転職行動への感情と文化の影響

The Influence of Emotions and Culture on Job Change Action

李 超 (Li Chao)

大阪国際大学ビジネス学部 専任講師

Lecturer of the Faculty of Business, Osaka International University

Abstract

This study investigates the relationship among emotions, culture, and job change action of Chinese white-collar employees in foreign-affiliated enterprises. With analyzing the data of 1028 Chinese white-collar employees about their career or turnover in foreign-affiliated enterprises in Huadong area (Shanghai City, Jiangsu Province, Zhejiang province), the paper indicates that they have both positive career orientation and non-rational career orientation, in other words, they sometime change job positively by considering the raising of salary or status, and they also change their jobs emotionally even if there isn't rational reason such as promotion and wage raise. Furthermore, the result indicates that culture factor also affects the decision on changing job. Finally, I will discuss some practical implications for human resource management.

Keywords : emotion, non-rational career orientation , culture, uncertainty avoidance, job change

1 序

中国では経済改革開放以降、著しい経済発展を遂げてきている。その経済発展の担い手の一つとして起業家やベンチャー企業の出現がある。ベンチャー企業は中国経済の飛躍的な発展の原動力になっているだけではなく、多くの事業分野を創設し、国民生活の豊かさを増進する推進力になっている。そこで中国政府は、ベンチャー企業の育成を促進するために無利子融資、経費補助、情報の提供など、さまざまな支援策を行ってきている⁽¹⁾。このようなベンチャー企業を興す人々の中に外資系中国人ホワイトカラーの存在がある。彼らは頻繁な転職を利用してキャリアを形成する傾向があるが、彼らは、高い給料や昇進を求めて転職をするだけではなく、将来の独立ないし事業創造を志向して、転職によって事業運営に必要な技術やノウハウやマネジメント能力を高めるようにしているのである。

しかし、彼らの中には必ずしもベンチャー企業の経営に必要な知識や技能を求めて転職するよりも、将来のキャリア形成に役立つかどうかに関係なく、その時の気分でなんとなく転職する人々も存在すると考えられるのである。ベンチャー企業を興しそれを存続発展させるマネジメント能力がベンチャー成功の条件であるとするならば、外資系中国人ホワイトカラーの頻繁な転職行動の特質を分析することが、今後の中国におけるベンチャー

企業成功の条件の解明のためには重要であるように思われる。すなわち、外資系中国人ホワイトカラーのベンチャー行動の解明のためには、まず彼らの頻繁な転職行動の特徴を分析することが必要なのである。

ところで、従来、転職する人は、一般に積極的にキャリアを形成する人と考えられている。すなわち、転職を頻繁に行う人は自己のキャリア発達を志向して合理的な行動をとる人と考えられている。しかし、人間は必ずしも合理的に行動するとは限らず、そのときの気分や感情によって非合理的に行動することもある。転職を頻繁に繰り返す人の中には感情の状態によって積極的なキャリア発達を求めず、なんとなく会社を辞め、他の会社に就職する人もいるのである。したがって、転職の問題を検討するときには、キャリア・アップを目指すような積極的キャリア形成の問題だけではなく、非合理的な感情の視点を取り入れて分析することが必要なのである。

キャリア発達の問題を検討する場合、感情の問題のほかに、その人が住んでいる国や地域などの文化的コンテクストの影響も考慮する必要がある。文化は人々の思考や行動様式あるいは物の見方や考え方あるいは働き方に大きな影響を与えるからである。しかし従来のキャリア研究では、文化論からの分析が十分に行われていない。L.S. ハンセン (Hansen) はキャリアと民族性や人種などの関連性を指摘しているが、キャリア発達と文化の違

いとの関係を明確にしていない。しかし、転職によるキャリア発達について、文化の要因がどのように影響を与えるかについて分析することが必要なのである。

そこで、本稿では、外資系中国人ホワイトカラーによるベンチャー企業創業とその存続発展の条件を解明する手がかりを探るために、キャリア発達への感情と文化との関係で頻繁に転職を繰り返している外資系中国人ホワイトカラーの転職行動を実証的に分析して、彼らの転職行動に関わる感情と文化の影響、およびキャリア発達の特徴を解明することを意図している。

2 感情の働き

人々の感情がキャリア発達⁽²⁾にどのように影響を与えるかという問題は、従来のキャリア研究では十分に分析されていない。しかし、感情は人間行動に大きな影響を与えるので、キャリア行動にも影響を与えると思われる。そこで、本節では、キャリア発達における感情の働きについて検討しよう。

感情とキャリア発達の関係を検討する前に、まず感情とは何かについて検討しよう。感情について心理学ではいろいろな定義が行われているが、それを大別すると四つのアプローチがある。①ダーウィン説、②ジェームズ説、③認知説、④社会的構築主義説、がそれである⁽³⁾。ダーウィン説は感情の機能を主に自然淘汰による進化の文脈の中で捉えており、人間と他の動物の感情表示あるいは表情に焦点を当てている⁽⁴⁾。ジェームズ説は、感情体験を主に身体的変化の体験として捉え、感情を経験するにはまず感情を誘発する刺激の知覚によって直接開始された身体変化を経験しなければならないという考え方である⁽⁵⁾。

認知説は、感情の発生における思考の役割を強調し、環境の中での出来事に対する個人の評価からいかに感情が生じるかという点に焦点を当てる。そのアプローチは、感情は世界に関する判断により生れるので、感情を理解するためには、人がまわりの環境で起こる出来事をどのように判断するかを理解しなくてはならないということにある⁽⁶⁾。社会的構築主義説は、感情は社会的、個人的目的に役に立つ文化の産物であり、社会的レベルの分析に注目してはじめて理解されるというものである。そのアプローチは異なる文化では感情の経験と表現方法も違ってくるという考え方である⁽⁷⁾。

四つの説の主な違いは、それぞれが重視している感情の側面にあると言える。ダーウィン説とジェームズ説は、人間の感情表出または感情による身体変化の側面を重視

し、その感情の表現の連続性を重視することである。認知説と社会的構築主義説は、感情の発生における評価の重要性または人の環境を評価する方法を決める文化の重要性を強調し、個人と環境、文化との相互作用の非連続性の側面を重視している。このように、感情をどのように定義するかは、感情のどの側面を重視するかという問題に関わっているのである。これまで見てきたように、感情はただ人間の気持ちや表情として現れるものだけではなく、人間の行動に繋がるのである。それでは感情とキャリア発達の行動はどのように関連するのであろうか。次にこの問題について検討しよう。

組織の中の人間行動が感情に結びついていることを実証的に明らかにしたのは、ホーソン実験である。ホーソン実験は労働者の生産性が職場の良好な人間関係によって動機づけられることを明らかにしている⁽⁸⁾。しかし、サイモンの合理的意思決定の考え方の影響を受けて、組織行動論の研究が従業員の認知と行動の相互関係に焦点を当て、また客観的な尺度を求める論理実証主義の影響もあって、経営学は従業員の行動に影響を与える感情の要素について十分に分析しなかった⁽⁹⁾。しかし、最近、組織行動論の研究は従業員の感情の存在について分析を行う研究が現れてきている。例えば、R. カンファー（Kanfer）とT.M. カントロウイツ（Kantrowitz）は、感情の制御に失敗し、仕事が失敗すると、やがて問題意識を持って仕事に取り組むことが難しくなり、絶望感が強くなることを指摘している⁽¹⁰⁾。このように感情は、組織で働いている人々の態度、意思決定、行動に何らかの形で影響を与えるので、組織の中の人々の行動を分析する際に感情の影響を無視することができない。とりわけ頻繁に転職する人々の行動について考察するとき、この感情の問題を取り入れて分析する必要があるのである。

ところで、感情の影響を分析するときに、基本的に二つの大きな問題に注意する必要がある。一つは、感情が非合理的行動を導くという考え方である。しかし、行動に対して感情はポジティブな働きとネガティブな働きの両方がある。なぜ感情が非合理的行動に繋がると誤解されるかというと、感情が利益を生じないか、あるいは利益を阻害するかと思われるからである。

しかし、人々を非合理的行動に導くように見える感情は、大きな物質利益へ導くと主張する研究もある⁽¹¹⁾。R.H. フランク（Frank）によると、人を愛する人、人を騙すと良心の呵責を感じる人、不当な扱いをされると執念深く覚えている人、公正な分け前をもらえないと妬みを感じる人は、しばしば自分の物質的利益を減少させる

ような行動を取るが、しかしそのような行動をとるため、純粹に機会主義的な人には与えられない機会を得ることができることができる¹²。

一方、最近感情についてネガティブな捉え方をするより、希望、夢、ビジョンなどのポジティブな感情を経営学に応用しようとすること、また危機感などのようなネガティブな感情をポジティブな行動に転換させようとする、を提唱する動きが現われてきている¹³。このように、感情はポジティブな行動あるいは合理的な行動に導くこともあるれば、ネガティブな行動あるいは非合理的な行動に導くこともあるのである¹⁴。

感情が人間行動に影響をあたえるならば、キャリアと転職の問題を考察するときに、感情のポジティブな役割とネガティブな役割について分析する必要がある。人々は組織に入って知識や技能などを学習し、キャリアを重ねていく場合、感情が何らかの形でキャリア行動に影響を与えることが考えられる。

感情に関する別の問題は、感情は主観的なものであるので、客観的な尺度を設定して実証研究を行うのは不可能であるというものである。しかし、心理学の多くの感情研究者は、感情は科学的研究に適しており、感情が実証可能な規則性を示していると述べている¹⁵。N.H. フライダ (Frijda) は、感情は言葉で表現できないとか、神秘的であるとか、定量化して客観的に研究することが不可能であるということではなく、それどころか、かなりの再現性が示され、ある感情が生じる状況を、多少なりとも明確に記述できる可能性のあることを明示できるという意味である、としている¹⁶。

本稿は、感情のポジティブな働きとネガティブな働きの両方を取り上げ、また客観的な尺度を設定して実証研究を行い、外資系中国人ホワイトカラーの転職行動と感情の関係を分析する。これによって、従業員の転職行動やキャリア行動が感情とどのように関連しているかを明らかにできることができると思われるのである。

3 文化

文化¹⁷も人々の働き方やキャリア発達に大きな影響を与えると思われる。それでは、文化とは何であろうか。G. ホフステード (Hofstede) によると、文化は、集合的に人間の心に組み込まれるものであり、集団によってあるいはカテゴリーによってそのプログラムは異なっている¹⁸。ここで集団は互いにかかわりを持つ人々の集合を指している。カテゴリーとは、互いにかかわりを持たなくとも何らかの共通項を持つ人々の集合である¹⁹。要

するに、文化は心のプログラムであり、それによって人の考え方、感じ方、行動の仕方のパターンが形成されるのである。ホフステードは、その文化にはシンボル、ヒーロー、儀礼、価値観という四つの表出形式があり、さらに文化には、国籍、地域、民族、宗教、言語、性別、世代、社会階級、組織ないし企業などのレベルが存在し、大抵の人はいくつかの異なる集団やカテゴリーに同時に属している、としている²⁰。

F. トロンペナールス (Trompenaars) と C. ハムデン-タナー (Hampden-Turner) は、文化を共有された意味システムと捉えている²¹。様々な文化がお互いを区別できるのは、それぞれの文化が自らの環境に付与して、共有化した意味に違いがあるからである。彼らによると、その文化は表層、中間層、中核という三つのレベルに分けられる。表層の文化は、言語、食べ物、建造物、ファッションなどの、明示的文化の産物のことである。中間層の文化は、善悪に関して集団が持っている共通の意味である規範と、善惡の定義を決定する価値観である。中核の文化は、存在についての仮定である²²。

このように、文化には直接に観察できるものと、観察できないものがある。この目に見えないもの、すなわち文化の本質を表すものについて、ホフステードは価値観で捉えており、トロンペナールス達は人が苦闘する最も基本的な価値としての存在を仮定している。価値観は、物事の判断基準であり、規範であり、変更されにくいものである。そして、物事の判断基準を決める裏にある基本的なものが存在する。この点についてシャインは、「基本的仮定」あるいは「背後に潜む基本的仮定」と呼んでいる²³。それは、価値観および行動の源泉であり、環境や現実、時間、空間、人間性、人間行動、人間関係などに関する基本的仮定である。これは、実際の行動に導き、物事や他の人に対してどのように知覚し、考え、感じるかを示すような暗黙の仮定である。この暗黙的基本的ものは、個人の物事の判断基準の意味づけを支配し、個人のキャリアに関わる意思決定や行動また判断基準にも影響を与えると考えられる。このように文化とは共有された意味システムである。様々な文化が相互に異なることは、人々に共有化された意味システムに違いがあることを意味するのである。

それではキャリア発達における文化の役割を実証的に分析するときに、文化のどの次元が重要であろうか。その役割について包括的な実証研究を行うならば、前述のホフステード達の先行研究で検証され文化の次元、権力格差、個人主義対集団主義、男性らしさ対女性らしさ、

不確実性の回避、短期志向対長期志向、感情中立的対感情表出的、時間への態度、環境への態度²⁴⁾、などの次元を取り入れて統合的に分析する必要がある。しかし、一回の実証研究でこれらの次元をすべて取り入れて分析するのは困難である。そこで、転職行動と文化の関係を実証的に考察する場合には不確実性の回避の次元が重要であると思われる。将来に対して不確実や脅威を感じる度合いは、所属組織で長期勤続するか、転職をするかという選択に関係しているからである。

人が意思決定するとき、一般に三つのタイプに分類される²⁵⁾。確実性、リスク、不確実性である。確実性は将来起こることがただ一通りである。リスクは将来の事象について起こる確率が知られていることである。不確実性は将来何が起こるか知られていない場合である。人は意思決定するときできるだけ不確実性を回避しようとするものである²⁶⁾。不確実性の回避について、ホフステードは次のように述べている。不確実性とは何が起こるか分からない状況であるが、不確実性の回避とは、ある文化の成員が不確実な状況や未知の状況に対して脅威を感じる程度である。このような感情は、一般的に神経質になってストレスが高まり、規則や慣習的な規則を定めて予測可能性を高めたいという欲求をもたらす²⁷⁾。

職場での不確実性の回避の文化の差異について、ホフステードはその特徴を次のように述べている。不確実性回避の強い文化を持つ社会では、たとえ絶対に守られることがないとわかっていても、規則を求める行動が取られる。また、不確実性の回避の強い国では、人々は一生懸命に働くことを好み、時は金なり、人間の能力の中でも精密さと規則性を求める。そして、あまりにも規則を重視するため、奇抜なアイデアや行動を抑制し、革新に対する抵抗を持っており、何より安全と尊重ないし所属を求める。例えば、ホフステードの不確実性回避に関する50カ国の調査で日本は数値が高いものであり、不確実性の回避の強い文化を持っているとわかる。一方、不確実性の回避の弱い国では、職場での規則に対して絶対に必要な規則以外に必要がないと思う傾向がある。また、不確実性の回避の弱い文化の中の人々は、職場において必要な時にのみ一生懸命に働くが、暇な時はくつろいだ気分になり、時間が自分を方向づける枠組みであると考えている。そして、奇抜な革新的なアイデアや行動に対して寛容であり、安全ではなく達成や尊重や所属によって動機づけられる。アメリカ、イギリス、デンマークのような国は数値が低いものであり、不確実性の回避の弱い文化の特徴を反映すると考えられる²⁸⁾。

不確実性の回避の強い文化の中の人々は規則を厳密に守って、何よりも安全を求めるので、リスクの大きい転職をしないで、所属組織で長期勤続をする可能性が大きいと考えられる。この点で、不確実性の回避の高い日本では終身雇用ないし長期雇用を求め、何よりも安全志向を求め、たとえ転職することで将来のキャリア・アップが予想されても同一組織でのキャリア発達を求めることがあるのである。

一方で、不確実性の回避の弱い国の人々は、絶対に規則を守る必要があると思わないので、安全より達成を求める傾向があるといえる。このような人々は、キャリアの発達や職務遂行能力の発達を求めるために転職することが考えられる。

4 仮 説

それでは外資系中国人ホワイトカラーの転職行動と感情や文化との間にはどのような関係があるのであろうか。感情は行動に対してポジティブに働く場合とネガティブに働く場合がある²⁹⁾。同様に、個人の転職行動も感情の影響を受け、ポジティブな行動ないしキャリア発達に有利な行動をすることもあれば、ネガティブな行動ないしキャリア・アップに繋がらないような非合理的な行動をすることもある。ただ現在の所属組織を辞めたいのではなく、転職を繰り返している間に、達成感や自尊心が高まり、転職をポジティブな方向で考えてどんどん転職の機会をさがし、キャリアを発達させることも考えられる。他方で、ネガティブな感情が生じ、キャリア上の発達にとってマイナスの結果が生じて、転職を繰り返すような非合理的な行動も考えられる。それゆえ、次の仮説が設定できる。

仮説1：感情は転職意欲に影響を与え、ポジティブな感情は積極的志向の転職になり、ネガティブな感情は非合理的志向の転職になる傾向が強い。

次に、不確実性の回避の次元から外資系中国人ホワイトカラーの転職行動と文化の関係³⁰⁾を分析しよう。すでに述べたように、将来に対して不確実や脅威を感じる度合いは、所属組織で長期勤続をするか、転職をするかという選択に影響を与える。不確実性の回避の低い文化の国では、人生は確実ではないことが当たり前と考え、絶対に規則を守る必要があると思ないので、安全より達成を求める傾向がある。このような文化の国の企業では、同様に安定性より能力や効果的な業績を従業員に求めることが考えられる。このような企業で働いている中国人

ホワイトカラーは、その文化の影響を受けると思われる。安定性を求めるので、簡単に所属組織を辞めることもあり、キャリア発達や職務遂行能力の発達を求めて、現在の所属組織よりキャリア発達にもっと有利な組織に移ると考えられる。また、移りやすい文化の企業においては何らかの機嫌で気持ちが変わり、簡単に辞めることも考えられる。

仮説2a：不確実性回避の低い文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの（Ⅰ）転職意欲、（Ⅱ）積極的志向、（Ⅲ）非合理的志向は強くなる。

不確実性の回避の高い国では、人生に絶えずつきまとう不確実性が脅威でありそれを避けなければならぬと考え、何より安全や規則を重視する。企業でも、従業員が一生懸命に働くことを好み、人間の能力に精密さと規則性を最も求める。個々の従業員の職務遂行能力や業績よりも、安全や所属を求めて評価する傾向がある。そのため、長期的な雇用制度あるいは従業員を長期的に引き留めるような人事評価制度を有するのである。また一生懸命に働く従業員を評価するのである。このような企業では一生懸命に働いて残業をしたりし、それでも個人としての能力を認められなければ、ストレスが増え、ネガティブな感情が働き組織を辞めると考えられる。一方で、仕事のやり方や知識や技能を学習して熟達できるなら、安定性を重視する企業でしばらく働き、仕事のやり方や技能を習得し、自分の能力を活かせる新しい組織への就職の機会を待つことが考えられる。

仮説2b：不確実性回避の高い文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの（Ⅰ）積極的志向、（Ⅱ）非合理的志向は強くなる。

不確実性の回避の高さの中程度の文化の国では、極端に安全性を重視することもなく、またあまり不安定性を好むこともない。安定性や規則をほどほど重視する企業で働く場合は、重度のストレスが溜まり気まぐれな気分によって仕事を辞めることはないと考えられる。ただし、仕事や職務遂行能力が熟達してもあまり評価されない場合には、自分の将来のキャリアのために、転職をキャリア・アップの手段として積極的に利用することが考えられる。

仮説2c：不確実性回避の中程度の文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの積極的志向は強くなる。

さらに、転職行動は企業規模にも関係すると思われる。

J.G.マーチ（March）とH.A.サイモン（Simon）によると、組織が大きければ大きいほど、知覚された組織内の異動の可能性はより大きくなるので、組織を去る知覚された願望はより小さくなる³¹。大企業においては利用できる資源が豊富であり、将来のキャリア発達に有利な環境がより整えられているので、一時的な転職、積極的な転職および非合理的転職であれ、その転職の頻度は小さくなると考えられる。すなわち、企業規模が大きければ大きいほど、外資系中国人ホワイトカラーの転職意欲、積極的志向、非合理的志向は弱くなると考えられる。逆に、規模が小さければ、キャリア形成に利用できる資源や機会が少ないので、転職意欲、積極的志向、非合理的志向は強くなると考えられる。そこで、次の仮説が設定される。

仮説3：企業規模が小さいほど、（Ⅰ）転職意欲、（Ⅱ）積極的志向、（Ⅲ）非合理的志向は強くなる。

5 中国外資系企業のホワイトカラーの転職行動に関する質問紙調査

5. 1 質問紙調査の概要

以上のように感情や文化などがキャリア発達に及ぼす影響を明らかにするために、質問紙調査を行った。その調査は、2007年8月20日から11月2日にかけて実施された。中国華東地区（上海市・江蘇省・浙江省）の外資系企業³²における中国人ホワイトカラー³³を対象にした。上海市をはじめとする中国華東地区は、中国経済の中枢に位置付けられており、90年代に入り本格的に発展し始めた。製造業に加え、金融・流通・小売などサービス業等の外国資本投資が多い。そして、中国市場を狙った外国資本の投資も多い。このため、優秀なホワイトカラー人材を大量にを集めている。近年、外資系中国人ホワイトカラーの自発的転職が多くみられる³⁴。

調査票の配布数は合計3200部であった。回収数は1159部で、回収率は36.2%であった。しかし、131部のサンプルは無効回答が多いため、有効回収部数は1028部で、有効回収率は88.7%となった。男女比については、男性が403人、女性が625人で、女性の割合がやや高い。年齢構成については、20歳未満が3.1%、20代が60.8%、30代が15.6%、40代以上が合わせて14%である。回答者の中では、20代の年齢層が圧倒的に多い。そのため、就業年数の質問項目に対する回答は主に10年以下の範囲に集中していた。就業年数の構成については、1年未満が7.1%、1年～5年が75.2%、5～10年が13.7%、10年以上が合わせて4.0%である。勤続年数の質問項目に対す

る回答は、5年未満に集中していた。回答者の現在の会社での勤続年数が比較的に短いと言える。勤続年数の構成については、1年未満が25.4%、1年～5年が70.4%、5年以上が合わせて4.3%である。職位構成は、一般クラスの比率が74.5%で大半を占めている。学歴の構成については、高校生未満が1.0%、高校卒が11.3%、大学卒が74.7%、修士修了が12.1%、博士修了が1.0%である。回答者の学歴がほとんど大学卒レベルに占められる。

企業業種の構成を見ると、製造業の比率が62%で大半を占めている。企業規模の構成については、100人未満が15.4%、100人～500人が21.4%、501人～1000人が27.4%、1001人以上が35.8%であり、割合の差がそれほど大きくない。企業国籍は、主に台湾企業、日本企業、欧米企業に集中していた。回答者のこれまでの自発転職状況については、1028人のうち、570人が自発転職経験を持っており、半分以上を占めている。これによって、華東地区外資系中国人ホワイトカラーは、単一の組織のみで職業生活を終えることは少ないといえる。

5. 2 測定尺度

従属変数は、転職行動に関する3因子である。それぞれ、「転職意欲」、「積極的志向」、「非合理的志向」である。「転職意欲」³⁶は、ただ現在の所属組織を辞めるような一時的な転職行動を志向するものであり、Rozonwski and Hanish (1990), Hanish and Hulin (1990, 1991), Hom and Griffeth (1991), Keller (1984) 等を参考にして、質問項目を設定した。「積極的志向」³⁷は、ポジティブな感情が働きかけて転職をキャリア発達の手段として積極的に利用しようとするものである。「非合理的志向」³⁸は、ネガティブな感情が働きかけて時々の気分や思いでキャリア・アップに結びつかない、非合理的な転職をしようとするものである。積極的志向と非合理的志向について、中国労働市場の流動化と外資系中国人ホワイトカラーの価値観の多様化などの特徴を配慮して質問項目を設定した。

独立変数は、キャリア発達要因に関わる7尺度と、文化の影響を表す企業国籍の三つの変数、さらに企業規模の一つの変数である。それらは、「職種・職務満足」、「職務挑戦性」、「職務プレッシャー」、「昇進可能性認知」、「非公式影響力」、「公式影響力」、「キャリア市場価値」の7尺度³⁹と、「欧米企業」⁴⁰、「日本企業」⁴¹、「台湾企業」、および「企業規模」である。

コントロール変数については、性別、年齢、学歴、職位、就業年数、勤続年数、自発転職回数といったよう

回答者の7つの個人属性要素をコントロール変数にした。回答者の性別について、ダミー変数を使い、男性を“1”、女性を“0”にした。ほかは、年齢（1. 20歳未満 2. 20歳～29歳 3. 30歳～39歳 4. 40歳～49歳 5. 50歳～59歳 6. 60歳以上）、学歴（1. 高校卒未満 2. 高校卒 3. 大学卒 4. 修士修了 5. 博士修了）、職位（1. 一般 2. 中下層 3. 中層 4. 中上層 5. 上層）、就業年数（1. 1年未満 2. 1年～5年 3. 5年～10年 4. 10年～15年 5. 15年～20年 6. 20年以上）、勤続年数（1. 1年未満 2. 1年～5年 3. 5年～10年 4. 10年～15年 5. 15年～20年 6. 20年以上）、自発転職回数、と設定した。ここで、年齢、学歴、就業年数、勤続年数の変数は間隔尺度として近似的に用いた。

5. 3 調査結果

仮説1を検証するために、キャリア行動に関する質問項目7問を因子分析（主因子法、バリマックス回転）と信頼性判別の方法で分析処理し、その結果は表1のように示される。「転職意欲」、「積極的志向」、「非合理的志向」の3因子に各項目が高い因子負荷量を示しており、それぞれの尺度信頼性度数 α 係数（以下は α とする）は0.83、0.67、0.73である。なお、以上の各質問項目の回答状況は表2で示されている。

転職意欲と積極的志向と非合理的志向について、因子分析によってそれぞれ独自の因子が抽出されたため、転職行動を転職意欲と積極的志向と非合理的志向という三つの尺度に分けることが可能になった。すなわち、外資系中国人ホワイトカラーには、一時的な転職行動だけではなく、ポジティブな感情が働きかけて転職をキャリア発達の手段として積極的に利用することもある。また、ネガティブな感情が働きかけて時々の気分や思いでキャリア発達に結びつかない、非合理的な転職をすることもある。したがって、仮説1：「感情は転職意欲に影響を与え、ポジティブな感情は積極的志向の転職になり、ネガティブな感情は非合理的志向の転職になる傾向が強い。」は支持された。

また、仮説2と仮説3を検証するために、すなわち三つの志向と企業国籍や企業規模との関係を明らかにするために、上述の各変数の平均値、標準偏差などを確認した上で、強制投入法による重回帰分析を実施し、その結果は表3に示している。転職意欲という従属変数に対して、モデル1に7つのコントロール変数を入れ、モデル2に11の独立変数を入れた。積極的志向という従属変数

表1 転職行動の因子分析結果 (N=1,028)

質問項目	因子1 $\alpha = .83$	因子2 $\alpha = .67$	因子3 $\alpha = .73$
因子1：転職意欲			
・近いうちに転職する。	.93	.17	.03
・現在の会社を辞めたい。	.68	.25	.23
因子2：積極的志向			
・一つの会社で働き続けるより、転職によって自分のキャリアを向上させたい。	.01	.61	.37
・一つの会社で働き続けるより、転職を繰り返したほうが自分のキャリア形成がよくなる。	.17	.59	.03
・時期はよくわからないが、将来転職すると思う。	.32	.57	-.09
因子3：非合理的志向			
・特別の理由もなく、常に転職しようと思っている。	.28	-.06	.82
・特別の理由もなく、何となく転職してしまったことがある。	.09	.22	.67
因子寄与	1.98	1.39	1.50
因子寄与率	22.02%	15.47%	16.70%

注：因子抽出法：主因子法

回転法：Kaiserの正規化を伴うバリマックス法、6回の反復で回転が収束した。

表2 転職行動3因子の各質問項目の回答状況 (N=1,028)

		平均値	標準偏差
1)	近いうちに転職する。	3.33	1.15
2)	現在の会社を辞めたい。	3.08	1.12
3)	一つの会社で働き続けるより、転職によって自分のキャリアを向上させたい。	2.79	1.18
4)	一つの会社で働き続けるより、転職を繰り返したほうが自分のキャリア形成がよくなる。	2.82	1.09
5)	時期はよくわからないが、将来転職すると思う。	2.23	0.98
6)	特別の理由もなく、常に転職しようと思っている。	3.32	1.36
7)	特別の理由もなく、何となく転職してしまったことがある。	3.27	1.37

注：最小値1、最大値5の平均値と標準偏差

に対して、同様にモデル3に7つのコントロール変数を入れ、モデル4に11の独立変数を入れた。非合理的志向という従属変数に対して、同じようにモデル5に7のコントロール変数を入れ、モデル6に11の独立変数を入れた。6つのモデルのF値はそれぞれ9.95、36.53、6.48、17.84、17.72、46.08であり、有意確率は0.1%水準で統計的に有意であると認められた。なお、以上の各変数間の相関係数は表4で示されている。

「性別」、「年齢」、「学歴」、「職位」、「就業年数」、「勤続年数」、「自発転職回数」という7つのコントロール変数と三つの志向との関係、またキャリア発達要因に関する「職種・職務満足」、「職務挑戦性」、「職務プレッシャー」、「昇進可能性認知」、「非公式

影響力」、「公式影響力」、「キャリア市場価値」という7つの独立変数と三つの志向との関係について、すでに別稿⁴²で検討したので、以下では文化と企業規模の影響について検討しよう。

「欧米企業」という変数の標準化偏回帰係数はモデル2、モデル4、モデル6に対して、それぞれ0.09、0.07、0.12であり、正の有意性が見られた。これは、欧米企業で働いている中国人ホワイトカラーが、転職意欲も積極的志向も非合理的志向も強いということを示している。先行研究で検討したように、調査した欧米企業の母国では不確実性回避が低い文化の特徴を表す。つまり、不確実性回避の低い文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの転職意欲も積極的志向も非合理的志向も強くな

表3 転職行動における文化の違いに関する重回帰分析 (N=1,028)

	転職意欲		積極的志向		非合理的志向	
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
コントロール変数						
性別	.10***	.06*	.04	-.00	.21***	.08**
年齢	.14***	.12***	.07	.04	-.04	-.03
学歴	.01	-.07*	-.10**	-.03	.03	-.06*
職位	.03	.02	-.03	-.05	-.08*	-.01
就業年数	.07	.00	.16***	.17***	.30***	.13***
勤続年数	-.10**	-.02	-.08*	-.05	-.17***	-.02
自発転職回数	-.16***	-.09***	-.05	-.07*	-.11***	-.14***
独立変数						
職種・職務満足		-.26***		-.26***		-.02
職務挑戦性		-.31***		.11**		.09**
職務プレッシャー		.35***		.13***		.42***
昇進可能性認知		.04		.01		.06*
公式影響力		-.07*		-.12***		.01
非公式影響力		.20***		-.03		.18***
キャリア市場価値		.02		.36***		.01
欧米企業		.09**		.07*		.12***
日本企業		-.02		.09**		.09**
台湾企業		-.00		.13***		.02
企業規模		-.09**		-.06*		-.14***
F	9.95***	36.53***	6.48***	17.84***	17.72***	46.08***
Df	1027	1027	1027	1027	1027	1027
△R ²		.33		.20		.34
R ²	.07	.40	.04	.24	.11	.45

注: *p<.05 ; **p<.01 ; ***p<.001 .

表4 各変数相関係数 (N=1,028)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1 性別	-																	
2 年齢	.19**	-																
3 学歴	.16**	.23**	-															
4 職位	.24**	.33**	.21**	-														
5 就業年数	.15**	.53**	-.07**	.18**	-													
6 勤続年数	.07*	.34**	-.01	.17**	.36**	-												
7 自発転職回数	.05	.03	-.06*	.01	.22**	-.11**	-											
8 職種・職務満足	.02	-.05	-.03	-.12**	.03	-.15**	.21**	-										
9 職務挑戦性	.15**	.01	-.07*	-.04	.10**	.02	.16**	.33**	-									
10 職務プレッシャー	.10**	.04	.11**	-.04	.15**	-.04	.03	.06	.12**	-								
11 昇進可能性認知	.12**	.09**	-.05	-.02	.14**	.09**	.10**	.37**	.31**	.15**	-							
12 公式影響力	.16**	-.03	-.03	-.20**	.12**	-.13**	.24**	.38**	.36**	.31**	.30**	-						
13 非公式影響力	.26**	.11**	.06*	.04	.03	-.11**	.07*	.32**	.35**	.20**	.38**	.38**	-					
14 キャリア市場価値	.08**	.02	-.14**	-.02	-.05	-.16**	.16**	.16**	.31**	-.13**	.15**	.29**	.37**	-				
15 欧米企業	.18**	.03	.26**	-.03	.00	-.14**	.09**	.03	-.02	.27**	.07*	.25**	.17**	-.02	-			
16 日本企業	.04	.10**	-.04	.02	.18**	-.01	.02	.08*	.06	.05	.03	.13**	.13**	.15**	-.18**	-		
17 台湾企業	-.21**	-.18**	-.19**	-.08**	-.12**	.09**	-.07*	-.09**	-.08**	-.14**	-.08*	-.22**	-.26**	-.12**	-.34**	-.36**	-	
18 企業規模	-.11**	-.07*	-.04	.01	-.07*	.20**	-.24**	-.19**	-.19**	-.05	-.18**	-.35**	-.22**	-.32**	-.19**	-.11**	.35**	-

注: 有意水準(両側) : *p<.05 ; **p<.01 .

る傾向がある。そこで、仮説2a：「不確実性回避の低い文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの（I）転職意欲、（II）積極的志向、（III）非合理的志向は強くなる。」は支持された。

「日本企業」はモデル4、モデル6に対して、正の相関が見られ、それぞれの標準化偏回帰係数は0.09、0.09である。これは、日本企業で働いている中国人ホワイトカラーが、積極的志向と非合理的志向が強いということを意味する。先行研究で示されたように日本では不確実性の回避が強い文化である。すなわち、不確実性回避の高い文化の外資系企業で働く場合、中国人ホワイトカラーの積極的志向と非合理的志向が強くなると見られる。そこで、仮説2b：「不確実性回避の高い文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの（I）積極的志向、（II）非合理的志向は強くなる。」は支持された。

「台湾企業」という変数の標準化偏回帰係数はモデル4の場合、0.13であり、正の有意性が見られた。つまり、台湾企業で働いている中国人ホワイトカラーは、積極的志向が強いということである。不確実性回避に対するホフステードの50カ国調査で明らかに台湾では、不確実性の回避の強い文化の傾向であるが、日本のほどではない。台湾は53の中の26番になるが、中程度の強さを持っている。言い換れば、安定性や規則をほどほど重視する台湾企業で働く場合、将来のキャリアのために転職をポジティブに捉えて積極的に行動する傾向が見られる。したがって、仮説2c：「不確実性回避の中程度の文化の外資系企業では、中国人ホワイトカラーの積極的志向は強くなる。」は支持された。

「企業規模」はモデル2、モデル4とモデル6に対して負の有意性が認められた。それぞれの標準化偏回帰係数は0.09、0.06、0.14である。これは、企業規模が大きければ大きいほど、外資系中国人ホワイトカラーの転職意欲も積極的志向も非合理的志向も弱くなる傾向があると意味している。逆に、企業規模が小さければ小さいほど、転職意欲と積極的志向と非合理的志向は強くなるということである。したがって、仮説3：「企業規模が小さいほど、（I）転職意欲、（II）積極的志向、（III）非合理的志向は強くなる。」は支持された。

6 考 察

仮説検証の結果から、以下の点が明らかである。第一は、転職行動について積極的志向と非合理的志向から区別することが必要である。従来の研究は、転職について現在の所属組織を辞めようとする一時的な行動として捉

え、感情のポジティブな働きとネガティブな働きによって、積極的に転職を企図する行動と、キャリア発達に結びつかない非合理的転職行動について分析していない。本稿は、転職意欲のほかに、積極的志向と非合理的志向の二尺度を設定し、因子分析を行った。三尺度はそれぞれ独自な因子として認められたため、転職行動は感情の問題に関係しており、積極的志向と非合理的志向に分けて分析することが可能である。特に、従来の研究では転職行動の非合理的側面が欠落していたが、本調査によって人間関係論で明らかにされた感情による非合理的行動が転職行動でも明確にされたことは、キャリア研究に新たな示唆を与えるものである。

第二に、外資系中国人ホワイトカラーの転職行動が文化の影響を受けていることである。従来のキャリア研究では文化からの分析は十分に行われていない。本調査は、企業国籍によって外資系中国人ホワイトカラーの転職行動が異なっていることを明確にした。そして、彼らの転職行動と文化の関係を分析するときに、不確実性の回避という文化の次元が重要であることが明らかになった。これによって、キャリア発達と転職行動に文化的要因が影響を与えることが実証的に検証された。この結果、文化論からのキャリア発達の国際比較の可能性が開かれたと思われる。

第三は、外資系中国人ホワイトカラーの転職行動が企業の規模に関係していることである。本調査によって、外資系中国人ホワイトカラーはキャリア発達の要因によって転職するだけではなく、その転職行動は所属組織の規模によって促進されたり抑制されたりすることが実証的に検証できた。小規模の企業ではより頻繁に転職している傾向があるので、現地の優秀な人材の引き留めについて外資系中小企業はさらに力を入れて、従業員のキャリア発達をサポートするための資源や環境を整える必要があると考えられる。

7 結 び

以上、本稿は外資系中国人ホワイトカラーによるベンチャー企業の存続発展の条件を解明する手がかりを探るために、彼らの転職行動を実証的に分析してきた。

これまで組織の中の人間行動、特に転職とキャリア発達に関わる行動は合理的なものと考えられてきた。しかし、人間の行動には感情などによって引き起こされる非合理的なものもある。キャリア発達を考察するときに、感情のポジティブな働きとネガティブな働きを分析し、特に感情による非合理性の側面を分析することが必

要である。また、文化は、人間の知覚、動機、態度、考え方、価値観、行動の仕方などと関わっており、それらの背景ないしコンテキストとなるものである。そこで文化が、どのようにキャリア発達や転職行動に影響を与えるかについて分析することは重要である。

本稿はこの問題を明らかにするために、質問紙調査を行った。調査結果によって、外資系中国人ホワイトカラーの転職の中に積極的志向と非合理的志向があり、その転職行動が感情の影響を受けることを明らかにした。また彼らや彼女らの転職行動が企業の国籍や企業規模によって異なっていることも明らかにした。不確実性回避の低い文化の欧米企業で働いている中国人ホワイトカラーは、転職意欲も積極的志向も非合理的志向も強い。日本企業の場合、積極的志向と非合理的志向が強い。台湾企業で働いている中国人ホワイトカラーは、積極的志向が強い。そして企業規模が大きければ、外資系中国人ホワイトカラーの転職意欲も積極的志向も非合理的志向も弱くなる。逆に、企業規模が小さければ、転職意欲、積極的志向、非合理的志向は強くなる。これによって、キャリア発達と転職の問題には、感情や文化の視点を導入する必要があることが実証的に検証された。

以上の結果から、非合理的な行動を引き起こすようなネガティブな感情を如何にポジティブな感情に転換し、キャリア発達に役立てるかという問題に取り組む必要があると思われる。また個人の感情の自己管理能力が要求されており、特に継続的にポジティブな感情を作り出すコミュニケーションの仕方や、他者の感情を理解するEQリーダーシップ⁴³が必要なのである。さらに、転職や節目にある従業員に対してコミュニケーションの場を設けており、外国企業の文化と現地従業員の文化のコンテキストの違いによるトラブルの問題あるいはコミュニケーション・スタイルの違いの問題を解決する必要がある。

しかし、本稿では、外資系中国人ホワイトカラーの転職行動と文化の違いを検討したが、文化の次元で不確実性の回避の次元に限定したので、さらにホフステード達の論じた他の次元も加えて、キャリア発達における文化間の違いを解明することを今後の課題したい。また、中国人自身が他人の人とすべて異なる転職行動をするのかについて今後の研究課題として検討していきたい。さらに中国人の転職行動やキャリア発達の固有の文化的特徴が彼らのベンチャー企業創設とその存続発展にどのように関係するか、特にベンチャー企業の創設を考えて積極的に転職する人々の特徴と彼らが興したベンチャー企

業の成功との間にどのような関係があるかを解明することも今後の課題したい。

注

- (1) 汪, 2001 : 日本貿易振興会, 2001。
- (2) キャリア発達、キャリア開発、およびキャリア形成という言葉は、英語のcareer developmentであるが、個人のキャリアが蓄積されて成長していることを強調する場合、キャリア発達という言葉が用いられている。キャリア開発は組織がその成員の職業能力やコンピテンシーなどを開発するというように組織主導による成員の育成の意味で使用されている。またキャリア形成は、個人がキャリアを主体的に作り上げていくという意味合いを強調する場合に使用されている。そこで、本稿では個々人が主体的自律的に仕事などに関する知識や技術、あるいは技能や経験などを蓄積していく過程をキャリア形成として用いる。また、一般的な意味での個人のキャリアの現象や過程ということをいうときには、特にキャリア発達とキャリア形成を区別せず、二つの用語を互換的に使用する。
- (3) Cornelius, 1996, 邦訳, 1999.
- (4) Cornelius, 1996, 邦訳, 1999, 22-68ページ。
- (5) Cornelius, 1996, 邦訳, 1999, 70-136ページ。
- (6) Cornelius, 1996, 邦訳, 1999, 138-184ページ。
- (7) Cornelius, 1996, 邦訳, 1999, 185-228ページ。
- (8) この点についてWren, 1994, 邦訳, 2003 ; 榎本・三戸, 1986を参照。
- (9) Latham, 2006, 邦訳, 2009を参照。
- (10) Kanfer and Kantrowitz, 2002.
- (11) Frank, 1988.
- (12) Frank, 1988, 邦訳, 1995, 280-290ページ。
- (13) 金井, 2010.
- (14) Fredrickson, 2002 ; 長瀬, 2008.
- (15) Frijda, 1988; Cornelius, 1996.
- (16) Frijda, 1988, p.349.
- (17) キャリア発達に対する文化の影響を考えるときに、一般的には組織文化の違いから考察する。ほとんどの人は組織に入って、その組織の文化に馴染んでキャリアを発達させるからである。しかし、従来の研究で、国や地域レベルの文化が組織レベルの文化よりも従業員に大きく影響することが指摘されている（Schein, 1985; Hofstede, 1991; Nisbett, 2003）。国民文化は組織文化の基盤にあるので、ここでは主として国民文化から検討する。

- (18) Hofstede, 1991, 邦訳, 1995, 5ページ。
- (19) Hofstede, 1991, 邦訳, 1995, 19ページ。
- (20) Hofstede, 1991, 邦訳, 1995, 7-19ページ。
- (21) Trompenaars and Hampden-Turner, 1993, 邦訳, 2001, 5ページ。
- (22) Trompenaars and Hampden-Turner, 1993, 邦訳, 2001, 37-42ページ。
- (23) Schein, 1985, 邦訳, 1989, 3-28ページ。
- (24) Hofstede, 1991; Parsons, 1951; Trompenaars and Hampden-Turner, 1993を参照。
- (25) Miller and Starr, 1967, 邦訳, 1975.
- (26) Miller and Starr, 1967, 邦訳, 1975.
- (27) Hofstede, 1991, 邦訳, 1995, 119ページ。
- (28) Hofstede, 1991, 邦訳, 1995, 126-129ページ。
- (29) Fredrickson, 2002; 金井, 2010; 長瀬, 2008.
- (30) ここでは、中国人ホワイトカラーの転職行動と所属する外資系企業の文化との関係を議論する。中国人ホワイトカラーは、所属企業の国籍の違いによって違う文化の人事制度などの影響を受け、その転職行動も違ってくると想定している。
- (31) March and Simon, 1958, 邦訳, 1977, 149-151ページ。
- (32) 本調査は外国資本が50%以上を占める場合、外資系企業として取り扱った。また、台湾企業は外資系企業として取り扱った。なお、調査した外資系企業は母国的人事管理制度を採用していることを確認した。
- (33) 現在の中国では、「能力主義・成果主義」人事の進展や学歴格差などの要因で労働力市場がホワイトカラーとブルーカラーの二つの市場に分断されている（安室, 1999; 宮本, 2002）。戸籍制度や社会保障制度や低賃金の制約で、ブルーカラーの自発的転職がより抑えている一方で、ホワイトカラーはあまり制約なく、自分の意思で自由に転職することが多いので、ここで中国人ホワイトカラーの転職について調査する。
- (34) 馬, 2000; 白木, 2001; 鈴木・張・黃・尤, 2005; 宮本, 2002; 『中国労働統計年鑑』(各年版); <http://www.job.sohu.com>.2005/2006/2007職場現象などを参考のこと。
- (35) 職位のうち、一般クラスは一般社員、専門職、担当を含む；中下層クラスはプロジェクト担当／マネジャー、班長、係長・主任を含む；中層クラスは部門主管者、課長・次長を含む；中上層クラスは部門マネジャー、部長・副部長、工場長・副工場長を含む；上層クラスは部門担当役員以上、取締役以上を含む。
- (36) 「近いうちに転職する」、「現在の会社を辞めたい」の2項目。
- (37) 「一つの会社で働き続けるより、転職によって自分のキャリアを向上させたい」、「一つの会社で働き続けるより、転職を繰り返したほうが自分のキャリア形成がよくなる」、「時期はよくわからないが、将来転職しようと思っている」の3項目。
- (38) 「特別の理由もなく、常に転職しようと思っている」、「特別の理由もなく、何となく転職してしまったことがある」の2項目。
- (39) 李, 2010を参照のこと。
- (40) Hofstede, 1991の不確実性回避に関する50カ国の調査では、アメリカ、イギリス、デンマーク、スウェーデンのような国は数値が低いものであり、不確実性の回避の弱い文化の特徴を表しているが、一方でベルギーやフランスのような国は数値が高いものであり、不確実性の回避の強い文化を持っている。このように、欧米企業の中でも国によって異なることがあるが、本調査では、不確実性回避の弱い文化を表す欧米企業（主としてアメリカ、イギリス、スウェーデンの企業）に限定し調査したものであるので、ここでの欧米企業という尺度は、不確実性の回避の弱い文化の特徴を反映する尺度として設定している。
- (41) ホフステードの不確実性回避に関する50カ国の調査で日本は数値が高いものであり、不確実性の回避の強い文化を持っているとわかった。ホフステードの1991年の研究調査結果であるため、やや古いかもしれないがバブル崩壊後、日本社会のリスク回避型特徴はより一層強くなったと考えられるので問題ないと思われる。ここでは日本企業の尺度について、不確実性の回避の高い文化の特徴を反映する尺度として設定している。
- (42) 李, 2010を参照のこと。
- (43) Goleman, Boyatzis, and McKee, 2002.

参考文献 (50音順)

- 榎本世彦・三戸公 (1986) 『フォレット—経営学：人と学説一』有斐閣。
- 汪志平「中国の創業支援政策」『経済と経営』第32巻、第3号、31-60ページ。
- 金井壽宏『人勢塾—ポジティブ心理学が人と組織を鍛える一』株式会社小学館、2012年。
- Kanfer, R., and T. M. Kantrowitz (2002) "Emotion Regulation: Command and Control of Emotion in Work Life," in Lord, R. G., Klimoski, R. J., and R. Kanfer, *Emotions in the Workplace*, Jossey-Bass,

- pp.433-472.
- Keller, R. T. (1984) "The Role of Performance and Absenteeism in the Prediction of Turnover," *Academy of Management Journal*, vol.27, pp.176-183.
- Cornelius, R. R. (1996) *The Science of Emotion: Research and Tradition in the Psychology of Emotions*, Prentice-Hall, Inc. (齊藤勇訳『感情の科学—心理学は感情をどこまで理解できたか—』誠信書房, 1999年) .
- Goleman, D., Boyatzis, R., and A. McKee (2002) *Primal Leadership: Realizing the Power of Emotional Intelligence*, Daniel Goleman. (土屋京子訳『EQリーダーシップ—成功する人の「こころの知能指数」の活かし方—』日本経済新聞社, 2002年) .
- Schein, E. H. (1985) *Organizational Culture and Leadership*, Jossey-Bass, Inc. (清水紀彦・浜田幸湯雄訳『組織文化とリーダーシップ—リーダーは文化をどう変革するか—』ダイヤモンド社, 1989年) .
- (1990) *Career anchor: Discovering your real values*, University Association, Inc. (金井壽宏訳『キャリア・アンカー—自分のほんとうの価値を見よう—』白桃書房, 2003年) .
- 白木三秀「隅から始めよ～アジアにおける日米欧グローバル企業の人的資源管理」『JIL@Work』, 2001年, 12-17ページ。
- 白木三秀『チャイナ・シフトの人的資源管理』白桃書房, 2005年。
- 鈴木岩行・張喬森・黃八洙・尤艷輝「中国における外資系企業のコア人材育成—日系企業と米国・台湾・韓国系企業との比較を中心に—」『和光経済』, 第37巻, 第3号, 2005年, 77-117ページ。
- 長瀬勝彦「感情と理性の折り合いとしての意思決定」『組織科学』, 第41巻, 第4号, 2008年, 16-26ページ。
- Nisbett, R. E. (2003) *The Geography of Thought*, New York: The Free Press. (村本由紀子訳『木を見る西洋人・森を見る東洋人—思考の違いはいかにして生れるか—』ダイヤモンド社, 2004年) .
- 日本貿易振興会『ジェトロセンサー』2001年6月号。
- Trompenaars, F. and C. Hampden-Turner (1993) *Riding the Waves of Culture: Understanding Cultural Diversity in Business* (2nd ed.), Intercultural Management Publishers. (須貝栄訳『異文化の波—グローバル社会：多様性の理解—』白桃書房, 2001年) .
- 中国国家統計局・中国労働社会保障部編『中国労働統計年鑑』(各年版) 中国統計出版社.
- Hanish, K. A. and C. L. Hulin (1990) "Job Attitudes and Organizational Withdrawal: An Examination of Retirement and Other Voluntary Withdrawal Behaviors," *Journal of Vocational Behavior*, vol.37, pp.60-78.
- Hanish, K. A. and C. L. Hulin (1991) "General Attitudes and Organizational Withdrawal: An Evaluation of A Causal Model," *Journal of Vocational Behavior*, vol.39, pp.110-128.
- Hansen, L. S. (1996) *Integrative Life Planning: Critical Tasks for Career Development and Changing Life Patterns*, Jossey-Bass.
- Frank, R. H. (1988) *Passions within Reason: The Strategic Role of the Emotions*, W. W. Norton and Co., Inc. (山岸俊男監訳『オデッセウスの鎖—適応プログラムとしての感情—』サイエンス社, 1995年) .
- Fredrickson, B. L. (2002) "Positive Emotions," in Snyder, C. R., and J. L. Shane, *Handbook of Positive Psychology*, New York: Oxford University Press, pp.120-134.
- Frijda, N. H. (1988) "The Laws of Emotion," *American Psychologist*, vol.43, pp.349-358.
- Hofstede, G. (1991) *Cultures and Organizations: Software of the Mind*, UK: McGraw-Hill International Limited. (岩井紀子・岩井八郎訳『多文化世界—違いを学び共存への道を探る—』有斐閣, 1995年) .
- Hom, P. W. and R. W. Griffeth (1991) "Structural Equation Modeling Test of A Turnover Theory: Cross-sectional and Longitudinal Analyses," *Journal of Applied Psychology*, vol.76, pp.350-366.
- <http://www.job.sohu.com/2005/2006/2007>職場現象.
- Parsons, T. (1951) *The Social System*, New York: Free press. (佐藤勉訳『社会体系論』青木書店, 1974年) .
- March, J. G. and H. A. Simon (1958) *Organizations*, New York: John Wiley and Sons. (土屋守章訳『オーガニゼーションズ』ダイヤモンド社, 1977年) .
- 馬成三『中国進出企業の労働問題—日米欧企業の比較による検証—』日本貿易振興機構, 2000年。
- Miller, D. W. and M. K. Starr (1967) *The Structure of Human Decisions*, Prentice-Hall, Inc. (徳永豊・稻川和男共訳『意思決定の構造』同文館, 1975年) .

宮本謙介『アジア開発最前線の労働市場』北海道大学図

書刊行会, 2002年。

Latham, G. P. (2006) *Work Motivation: History,*

Theory, Research, and Practice, Sage Publications,

Inc. (金井壽宏監訳・依田卓己訳『ワーク・モティ

ベーション』NTT出版, 2009年).

Wren, D. A. (1994) *The Evolution of Management*

Thought, John Wiley and Sons Inc. (佐々木恒男訳

『マネジメント思想の進化』文眞堂, 2003年).

李超「外資系中国人ホワイトカラーの組織間キャリア志

向」『日本経営学会誌』, 第26号, 2010年, 92-103ペー

ジ。

Roznowski, M. and K. A. Hanish (1990) "Building

Systematic Hererogeneity into Job Attitudes and

Behavior Measures," *Journal of Vocational Behavior*,

vol.36, pp.361-375.

安室憲一『中国の労使関係と現地経営 一共生の人事労

務施策を求めて—』白桃書房, 1999年。



JOURNAL OF THE KANSAI ASSOCIATION FOR VENTURE AND ENTREPRENEUR STUDIES Vol.5
