「あなたは日常生活の中では何かするときに、より考慮するのは何ですか」という質問を行った。ここでは「人間関係への重視」と比較してみた。「この会社に入るようになった経路」に対する答えは家族親族友人縁故紹介38.3%であった（ちなみに労働職業紹介所23.5%、卒業時の分配措置18.2%、新聞雑誌の広告2.6%、退職父母の代わりで1.4%、正規の人事異動12.4%、その他3.6%）。同じく、「あなたは日常生活の中では何かするときに、より考慮するのは何ですか」に対する答えは人間関係40.9%であった（ちなみに道徳34.2%、法律14.5%、国家政策9.0%）。日常生活において、法的な手段への選択より、むしろ人間関係への選択が習慣的な手段になっていると考えられる。

5. 結び

以上において、すべてではないが、中国企業の労働生活の質に関する調査結果の一端から、職業生活意識を中心に、(不) 公平感と意識構造を重点におき検討してきた。公平感において、組織内 (不) 公平感と社会的 (不) 公平感という区別を試みた。現在中国では、社会評価が比較的に高いが、相対的に基礎組織に対する評価が低い。社会評価の高いことは、経済の改革開放政策に対して肯定的態度であると考えられる。しかし、ミクロレヴェルの基礎組織に対する相対的に低い評価は、今後の企業改革の課題のところであろう。本稿では以上のことを踏まえながら、基礎組織においてそのような低い評価を下している意識構造はどのようなもなのかを見てみた。すなわち、因子分析の結果が人々の職業生活意識には、伝統的要素と近代的な要素という軸が存在していることが分かった。今後、国有企業への改革の本格化によって、働いている人々の意識変化も無視できない。四つの現代化の実現を目指している中国は、伝統と近代という軸をどのように取り組みかが大きな課題になるだろう。良好な企業風土、仕事環境、やりがいやゆとりがあるなどのことを職業文化として育成する必要があるのではないだろうか。社会学的にみれば、中国の現代化は経済、社会と文化などの諸要素の制約を受けながら進むプロセスである。経済的には、企業改革は所有権と経営権の分離によって市場経済の軌道に乗せることを意味する。社会的には、失業保険、医療保険、社会保障などの制度的整備によって社会問題の解決を図ることを意味する。文化的には、伝統的な職業観念の転換によって、近代的な職業文化の樹立を目指すところにある。現代化は社会発展の目標、企業組織の目標および個人の目標は社会的、経済的、文化的内容を統合しようとしている。今後の研究課題として、現代化の実現における職業生活意識を多次元的に分析する必要がある。