

従業員意識の研究（続・第II報）

— 適応意識、不適応意識の構造の解明 —

工藤 市兵衛 ・ 足本 圭蔵

Study on the Consciousness of Employees (Sequel · Part II)

— Analysis of the Characteristics of Maladjusted and Adjusted Employees —

Ichibei KUDO, Keizo ASHIKI

本研究は適応、不適応意識構造の解明の第II報として、数量化理論により従業員意識を分析比較したものである。主として適応意識と不適応意識の構造要因の影響力を比較し、オイルショック後の二時点を把えて、意識変化の推移を把握して企業従業員意識の考察を試みた。

1. はじめに

企業における従業員意識は、企業の意識と同じようにオイルショックのごとき大きな経済変動の発生によって影響される。

従業員の経営社会的適応は、経済社会環境、企業経営環境の諸要因により大きく影響されるのは当然である。

経済が高度成長から安定成長への道程にあつて、従業員意識の変化のプロセスを把握してゆくことは大きな意味がある。

先研究は、オイルショック時点直後の従業員意識を意識構造的に数量的に解明し、適応意識、不適応意識と積極的意識、消極的意識による意識構造をみた。

そして、定着意識、不定着意識と関連させつゝ適応意識、不適応意識の特質を解明した。⁽¹⁾

2. 本研究の目的

本研究は先研究と同じく数量化理論に基づき、従業員意識の把握に新方式の確立を目指し、新データ（労働省従業員意識調査による53年・B県調査の一部）により、意識要因の数量化を行い、オイルショックによる意識変動時点とその後の変化を比較しようとするものである。

従業員意識の諸側面から、先研究と等しく体系的に調査をおこない企業・職場の適応、不適応意識の変化を経年の（時系列的）に把握しようとする。

3. 意識調査の内容

前研究の研究志向の方法にて述べたように、パターン分類とカテゴリカル判別分析により要因分析を試みる。⁽²⁾

1) 従業員意識調査の基礎データ

前研究の調査収集データと、データ収集期間（1977年12月～1978年4月）を除いて全く同じ条件の新データを用了ものである。

この観点から従業員意識調査データとして適応意識、定着意識の意識分析に十分に時系列的に耐えうる。

2) 従業員意識の構造的関連（意識パターン分類）

従業員の意識解明は相関係数の大きさから（表2 従業員意識パターン分類 ρ から）同じく第I軸、第II軸の数値から分析視点をこれらにおく。

(1) 適応意識層と不適応意識層の意識

① 適応意識層の意識パターン比較

前研究では、適応意識層は他の要因に抜きんでて「幹部の従業員理解度・YES・3016」、「会社の方針、指示の徹底・YES・2985」がもっとも強く、意識パターンの中で目立った。本研究では前記二者の構成要因の影響力が下り、「職場の雰囲気・YES 2149」に続いて、ほぼ等しい数値で「幹部の従業員理解度・YES・2026」、「会社の方針・指示徹底・YES・1925」となった。

職場雰囲気の構成要因としての強さが上ったのではなく、幹部の従業員理解度、会社の方針・指示徹底の構成

表1 従業員意識調査・基礎データ

企業規模別集計人員				職学別人員		男女別人員		年齢層別人員				
20～49人	50～99人	100～199人	200人～	事務営業	生産従事	男性	女性	17才以下	18～19才	20～24才	25～34才	31才以上
108	354	409	251	193	729	696	243	19	69	197	296	373
9.5	31.6	36.5	22.4	20.9	79.1	74.1	25.9	2.0	7.3	20.6	31.0	39.1

表2 従業員意識のパターン分類

	アイテム	カテゴリー	ベクトル					
			第Ⅰ軸	第Ⅱ軸	第Ⅲ軸	第Ⅳ軸	第Ⅴ軸	
a	会社の方針・指示	1	よく徹底している	1.92540562	-1.94187146	0.83563051	-2.66291654	-0.13245215
		2	どちらともいえない	0.50834480	1.02858353	0.12467195	0.12192345	0.21420653
		3	徹底していない	-1.60053959	-0.70171066	-0.55046140	0.97397465	-0.26423673
b	仕事へのほりあい	1	感じている	1.42726278	-1.51823530	-0.79497801	-0.09180896	1.28764123
		2	どちらともいえない	-0.16881603	1.41920587	-0.31209122	-0.00526998	-0.34311808
		3	感じていない	-1.71455315	-0.25872362	1.63278231	0.13738126	-1.22615367
c	命令システムの混乱	1	たびたびある	-1.37474376	-1.18121058	-1.07728773	0.29785463	2.63806129
		2	たまにある	-0.01820342	0.96788158	-0.63706298	-0.43699208	0.27191631
		3	ない	0.92536703	-0.55160803	1.57792109	0.40326670	-2.10014284
d	配置・仕事の割当て	1	不満に思う	-1.75604218	-0.76848865	-0.20082548	-0.10511912	1.56226680
		2	それほどでない	0.32013505	1.38388184	-0.49756276	0.46650487	-0.32328252
		3	不満に思わない	1.43927352	-1.43253908	0.60213080	-0.66049668	-1.26035953
e	仕事について直接の上役の指導	1	適切である	1.63224736	-1.23618981	0.97580203	-1.43966782	-0.38812849
		2	どちらともいえない	-0.08194120	1.15961015	-0.38463987	0.45195928	0.26168796
		3	適切でない	-1.83382642	-1.19757152	-0.30532651	0.72270893	-0.13458476
f	仕事上の知識・技術獲得の必要性	1	必要である	0.13300148	-0.22590321	-1.06539232	-0.34134146	-0.34487350
		2	それほどでない	0.01997580	1.51410523	2.99837136	1.25363412	2.00632352
		3	必要でない	-1.58693054	-0.99918675	5.17407870	0.95844476	-0.79669751
g	毎日の仕事の疲労度	1	非常に疲れる	-1.04808027	-0.68527092	-0.14378974	-0.98297594	0.69483888
		2	どちらともいえない	0.63075659	1.13528044	-0.78176184	0.67792605	-0.90315272
		3	あまり疲れない	1.41012633	-0.63161524	1.26051709	1.14192855	0.07957177
h	休憩時間の利用	1	充分に利用できる	0.82871366	-1.23769668	0.16727860	1.17544947	0.68647943
		2	どちらともいえない	0.67752868	1.00008640	-0.42126031	-0.01884548	0.02840786
		3	不十分	-1.04526094	-0.05364497	0.23686378	-0.69621958	-0.43815962
i	改善（能率向上）の余地	1	できる	0.44759845	-0.66956863	-1.67400840	0.09553086	-0.14829819
		2	それほどでない	0.49575625	1.63901615	1.69546947	-0.19518233	0.46310838
		3	できない	-1.77557847	-0.69513127	1.64380252	0.04474556	-0.29474277
j	賃金額の決定（同僚と比較して）	1	公平である	1.61039090	-1.60037622	0.28330216	-2.05795169	-2.37385821
		2	どちらともいえない	0.70454592	0.87812380	-0.27710299	0.43577792	0.26658765
		3	不公平である	-1.72220990	-0.81040099	0.33875313	0.06587708	0.45330717
k	賃金の内訳	1	よく知っている	0.26231860	-1.49540436	-0.81944245	1.42953795	-0.09155547
		2	大体知っている	0.08367313	0.95490031	-0.30825143	-1.21637452	-0.39903165
		3	全く知らない	-1.13553044	0.01261046	3.75676656	1.28744033	2.04983258
l	賃金の計算方法	1	面倒である	-0.88543236	-0.46650524	0.14603152	-2.14885706	0.45597368
		2	それほどでない	0.33276746	1.02014831	-0.10530412	-0.05432251	-0.28216900
		3	面倒でない	0.45050643	-1.17162928	0.00979280	2.53082174	-0.04712997
m	工場内の危険有害箇所	1	ある	-0.82267819	-0.31235887	-1.15779820	-0.73583792	0.41170273
		2	わからない	0.43082834	1.44934168	0.98117362	0.03097475	-0.16465190
		3	ない	1.20213693	-2.04054093	0.96386012	1.76343757	-0.70040715
n	幹部の従業員理解度	1	充分理解している	2.02562642	-3.21391106	-0.33226276	-1.42815918	0.21337003
		2	どちらともいえない	1.46846023	0.77224739	0.46321065	-0.36522692	0.85639405
		3	理解していない	-1.21190518	-0.20123043	-0.28330404	0.39561816	-0.60808247
o	職場の雰囲気	1	じっくりしている	2.14851665	-1.82658672	1.12913322	-0.51541644	-0.93608966
		2	どちらともいえない	0.29207803	1.12211820	-0.47093742	-0.07742984	0.37226271
		3	じっくりしていない	-1.64011168	-0.80755925	0.14136221	0.40527785	-0.08793256
p	定着（勤続）志向	1	働きたい	1.46136954	-1.09533283	-0.35167458	0.18020549	1.25554228
		2	それほどでない	-0.40127859	1.06362179	-0.06715293	0.18480091	0.15436433
		3	働きたくない	-2.04912621	-0.43513612	0.91613013	-0.35802571	-3.04999220
q	職場で不便を感じる ところ	1	便所	0.22922755	0.22996788	0.56387363	1.06628370	2.49117810
		2	洗面所	-0.37672736	-0.23671791	1.47921158	0.68182309	2.88977927
		3	休憩所	-0.35314941	0.13674186	-0.96294018	-0.85653657	-1.02131057
		4	風呂場	-0.67556669	1.11715764	2.05166531	-4.40519428	-0.74405098
		5	更衣所	0.14514648	0.02164810	0.30304546	-1.33435431	-0.26478062
		6	食事場	-0.40144885	-0.06126178	-1.04563981	-0.31054339	-3.60544956
		7	持ち物置場	0.07139384	-0.22901598	0.81268936	-1.87298790	4.54101706
		8	その他	0.88288906	-0.23690128	0.30766898	3.12092203	-0.66335493
r	作業能率向上のため の改善	1	材料不足	-0.67141877	0.76364766	-0.36465199	-1.56065005	-0.03772610
		2	道具の不ぞろい	-0.25452221	-0.14892973	-0.00093992	-1.49646407	1.44599313
		3	機械の故障	1.10989285	-0.70226352	1.56100300	-3.86904138	1.72749859
		4	製品・材料の運搬方法	-0.23792597	-0.02099575	0.12842862	-1.56903043	0.81743063
		5	職場のコミュニケーション	-0.03651830	-0.47963881	-2.50879443	1.59416419	-0.03386655
		6	照明通風	-0.66512996	0.60905910	1.26612926	-0.02945935	-2.00924158
		7	その他	0.91269450	0.27323174	1.98474348	2.80604106	0.06040450
相 関 係 数 (ρ)			0.44909710	0.37780550	0.29655068	0.28609015	0.28026480	

表3 適応層と不適応層の意識パターン (第I軸)

順位	(+) カテゴリー	ベクトル ($\times 10^{-3}$)	順	(-) カテゴリー	ベクトル ($\times 10^{-3}$)
1	職場の雰囲気	YES 2149	1	定着 (勤続) 志向	NO - 2049
2	幹部の従業員理解度	YES 2026	2	仕事について直接の上役の指導	NO - 1834
3	会社の方針・指示徹底	YES 1925	3	改善 (能率向上) の余地	NO - 1776
4	仕事について直接の上役の指導	YES 1632	4	配置・仕事の割当差別	YES - 1756
5	賃金の決定公平 (同僚と比較)	YES 1610	5	賃金額の決定公平	NO - 1722
6	配置・仕事の割当差別	NO 1489	6	仕事へのほりあい	NO - 1714
7	幹部の従業員理解度	? 1468	7	職場の雰囲気	NO - 1640
8	定着 (勤続) 志向	YES 1461	8	会社の方針・指示徹底	NO - 1601
9	仕事へのほりあい	YES 1427	9	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO - 1587
10	毎日の仕事の疲労度	NO 1410	10	命令系統の混乱	YES - 1375
11	工場内の危険有害箇所	NO 1202	11	幹部の従業員理解度	NO - 1212

(註) 第I軸のカテゴリー・ソートで (+) カテゴリーは適応層 (-) カテゴリーは不適応層
 YES: 肯定的回答 NO: 否定的回答 ? : 中間的解答

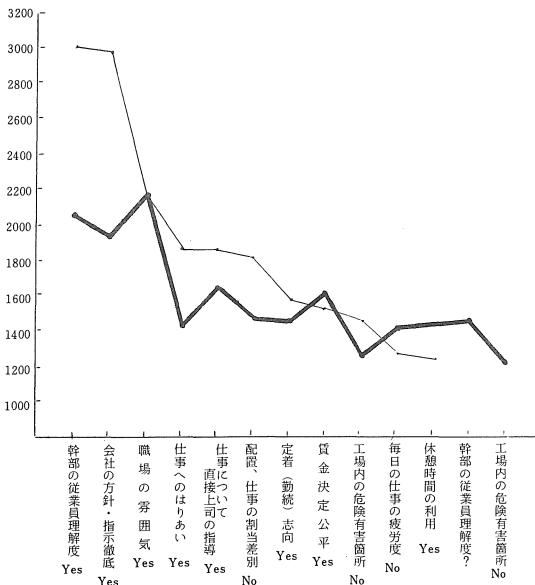


図1 適応層の意識の寄与要因比較

要因としての強さが下ったということである。

そして特別に強い構成要因が、適応意識にあるのではなく、多くの構成要因が、かなり同程度の強さで存在することが示されている。

図1によれば職場雰囲気、幹部の従業員理解度、会社の方針・指示徹底の三要因に次いで「仕事について直接の上司の指導・YES」、「配置・仕事の割当差別・NO」、「定着 (勤続) 志向・YES」がにつき、前研究と比較すると、構成要因としては弱くなっている。

とくに「仕事へのほりあい・YES」が構成要因として「毎日の仕事の疲労度・NO」と、ほぼ等しい数値に下がっている。

適応意識を前研究に比較すると、際立った高い影響力をもつ構成要因が消え去ったということが出来る。なだらかに構成要因の強さが低まってゆく適応意識のパターンから、多重複合的な適応意識の構成ということになって

② 不適応意識層の意識パターン比較

不適応意識を構成する要因の傾向は大きく変わっていないが、適応意識層の意識変化と同じく、各構成要因の強さがさほどの相違もなく存在する。

前研究に比べると、不適応意識層の意識構成要因とし

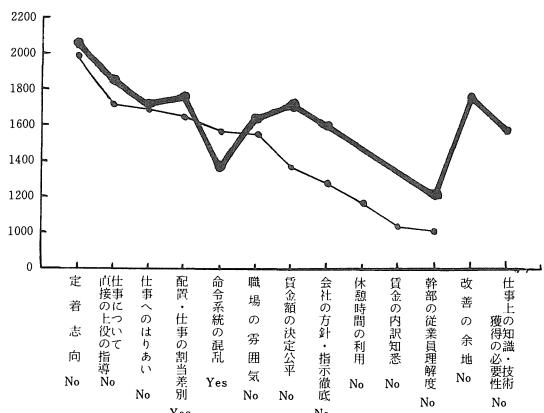


図2 不適応層の意識の寄与要因比較

て、「定着（勤続）志向・NO・—2049」,「仕事について直接の上司の指導・NO・—1834」,「仕事へのほりあい・NO・—1714」,「配置、仕事への割当差別・YES・—1756」,「職場の雰囲気・NO・—1640」は、数値的にほとんど前研究の不適応意識のそれぞれの数値と変わらない。

このことは、不適応意識を構成する要因として、構成の強さを示すものとして首肯してもよいようである。

前研究に比較すると、「賃金の決定公平・NO・—1722」,「会社の方針・指示徹底・NO・—1601」,の数値が高まり、「命令系統の混乱・YES・—1375」の低下が目立っている。

本研究では「改善の余地・NO・—1776」,「仕事上の知識・技術獲得の必要性・NO・—1587」が不適応意識の構成要因として上位に位置づけられている。

不適応意識の構成要因として、「休憩時間の利用・NO」と「賃金の内訳知悉・NO」が数値的に低まり示されていない。

不適応意識の上位構成要因の固定化がみられ、時代変化を越えて不適応意識の研究の重大性が示されたといつてよい。

③ 適応意識層と不適応意識層のパターンの相違

本研究にて適応意識層と不適応意識層の意識構造をみると、意識構造の相違は明瞭である。適応意識層は、前研究において「幹部の従業員理解度・YES・3016」,「会社の方針・指示の徹底・YES・2985」にみるように上位構成要因の数値が高かった。

一方、不適応意識層の上位構成要因は「定着（勤続）

志向・NO・—1966」,「仕事について直接の上役の指導・NO・—1713」にみるように、適応意識層に比べると意識構造の構成要因の相違はもちろん、上役構成要因の意識の水準（影響力）、強さに大きな相違がみられた。

本研究において、適応意識層は、図1にみるように「職場の雰囲気・YES・2149」から「工場内の危険有害箇所・NO・1202」にみる、極めて複合の構成を読みとることができる。

このことは、図2の不適応意識層も、「定着（勤続）志向・NO・—2049」から「幹部の従業員理解度・NO・—1212」にみるように、前研究に比べると、各意識構成要因の数値は、平均的に影響力を強めている。

数値水準において、適応意識層、不適応意識層ともに相対的に上位意識構成要因の影響が低下してきていることが分る。

(2) 積極的意識層と消極的意識層の意識

① 積極的意識層の意識パターン比較

前研究において、積極的意識層は「幹部の従業員理解度・YES・3974」,「仕事上の知識技術得上の必要性・NO・2838」,「会社の方針・指示の徹底・YES・2569」にみるように、構成要因として上位意識要因が高い数値を示していた。

本研究をみると、積極的意識層は、積極的意識の構成要因の最大の影響力が「幹部の従業員理解度・YES・3214」であることが示されている。

「会社の方針、指示徹底・YES・—1942」が影響力を低下させており、「仕事上の知識技術獲得の必要性・NO」は、積極的意識層の構成要因の上役から除かれてい

表4 積極的意識態度層と消極的意識・態度層の意識パターン（第Ⅱ軸）

順位	(+) カテゴリー		ベクトル ($\times 10^{-3}$)	順位	(-) カテゴリー		ベクトル ($\times 10^{-3}$)
1	改善（能率向上）の余地	?	1639	1	幹部の従業員理解度	YES	-3214
2	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	1514	2	工場内の危険有害箇所	NO	-2041
3	工場内の危険有害箇所	?	1449	3	会社の方針・指示徹底	YES	-1942
4	仕事へのほりあい	?	1419	4	職場の雰囲気	YES	-1827
5	配置・仕事の割当差別	?	1384	5	賃金の決定公平（同僚と比較）	YES	-1600
6	仕事について直接の上役の指導	?	1160	6	仕事へのほりあい	YES	-1518
7	毎日の仕事の疲労度	?	1155	7	賃金の内訳	YES	-1495
8	職場の雰囲気	?	1122	8	配置・仕事の割当差別	NO	-1433
9	定着（勤続）志向	?	1064	9	休憩時間の利用	YES	-1238
10	会社の方針・指示徹底	?	1029	10	仕事について直接の上役の指導	YES	-1236

(註) 第Ⅱ軸のカテゴリー・ソートで (+) カテゴリーは消極的意識・態度層 (-) カテゴリーは積極的意識・態度層
YES: 肯定的回答 NO: 否定的回答 ? : 中間的解答

る。一方、「工場内の危険有害箇所・NO・-2041」「職場の雰囲気・YES・-1827」が意識構成要因として強く現われている。

積極的意識層の意識構成要因としての「賃金の内容知悉・NO」、「仕事について直接の上役の指導・NO」は水準を低めている。

全体の傾向として、積極的意識要因の意識パターンは前研究と変わらないが、「仕事へのほりあい・YES・-1518」、「職場の雰囲気・YES・-1827」から、精神的な意識構成要因が付加されていることが特徴的である。

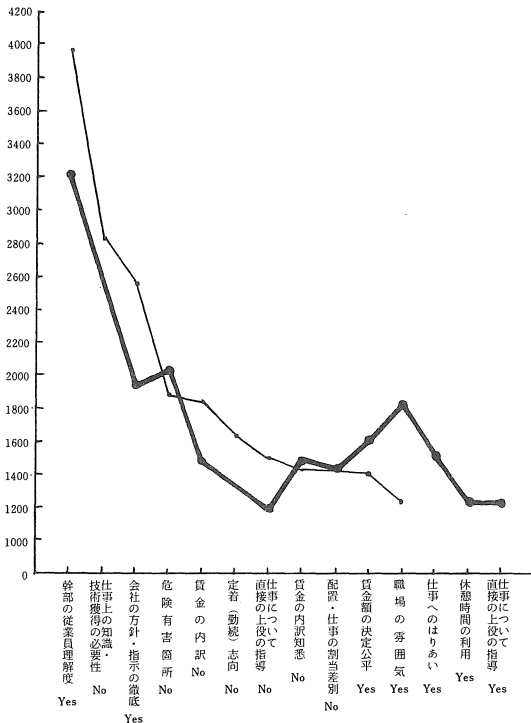


図3 積極的意識態度層の意識の寄与要因比較

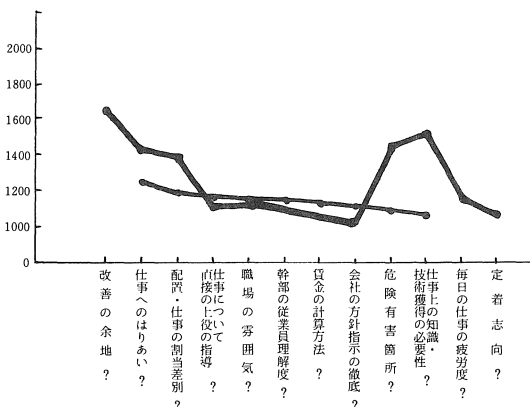


図4 消極的意識態度層の意識の寄与要因比較

②消極的意識層の意識パターン比較

消極的意識層が明瞭に存在することは、前研究で判明しており、すべての構成意識は中間的、非YES、非NOの意識の流れである。

消極的意識層の意識水準は、すこぶる低位な数値にあることから意識の消極性が分る。

とくに前研究においては、図4に示すように積極的意識とは全く異なる意識パターンを示し、「仕事へのほりあい? -1240」から「仕事上の知識・技術獲得の必要性? -1073」にみる低水準の同一的意識、消極的意識が明らかにされている。

「改善の余地? -1639」「仕事上の知識、技術獲得の必要性? -1514」が、中間的、消極的とはいえないながら、高い数値を示していることは興味あることである。

消極的意識パターンにおいても、「仕事へのほりあい? -1419」「配置、仕事の割当差別・NO -1384」が高まりをみせていることは、次研究の研究課題といえよう。

③積極的意識層と消極的意識層のパターンの相違

本研究について積極的意識層と消極的意識層の意識構造をみると、両者の意識構造は図3・4にみるように、極端に相違している。

積極的意識層は、「幹部の従業員理解度・YES・-3214」「工場内の危険有害箇所・NO・-2041」「会社の方針、指示徹底・YES・-1942」「職場の雰囲気・YES・-1827」にみるように、上位構成要因の数値が、消極的意識パターンの上位構成要因と比べると目立って高い。

積極的意識層は、積極的意識構造の影響力を、とくに上位意識構造要因をみると、そのつよさにうなづくものがある。企業が従業員の積極的意識層づくりを考えると、上位意識構造要因の強化が必須条件となることがわかる。

消極的意識層は、前研究に比べて、攪乱要因としての意識構造要因を含み、低位中間意識構造の中にあって、消極的とはいえ、「仕事へのほりあい?」「配置、仕事の割当の差別?」が現われ、消極的の中に、精神的意識構造のパターンの変革が生まれているといえる。

積極的意識層にくらべて、消極的意識層の意識水準の低さは、企業内に消極的意識層の存在の不気味さ、企業内発生の防止の必要性が感じられる。

(3) 従業員意識構造図の解釈

前研究において、従業員意識造が、属性別カテゴリーにより、軸上(第I軸、第II軸)に位置づけられる方法をとった。

この両軸上に、再度の属性別カテゴリーの位置づけをしたのである。¹²⁾

図5により、属性別カテゴリーを位置づけ、本研究の

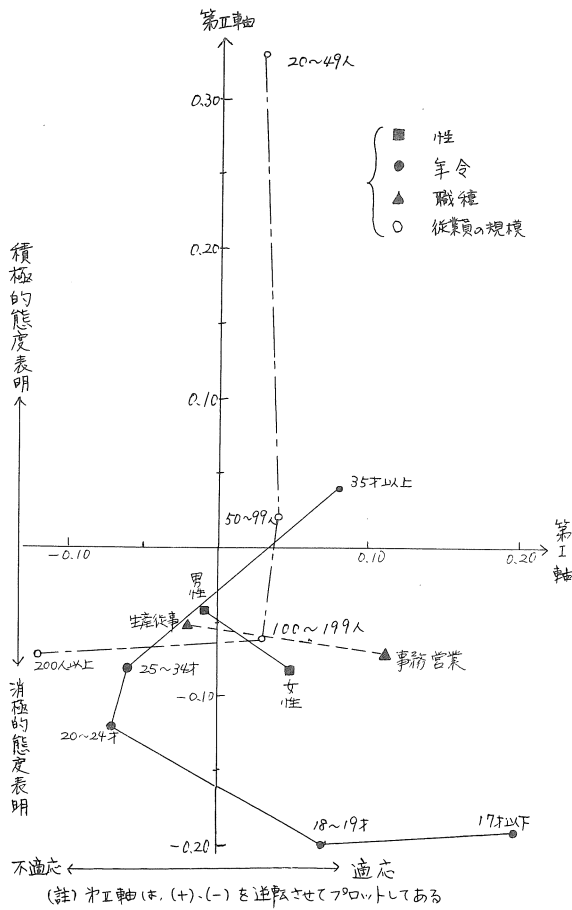


図5 属性別カテゴリーの位置 (1978)

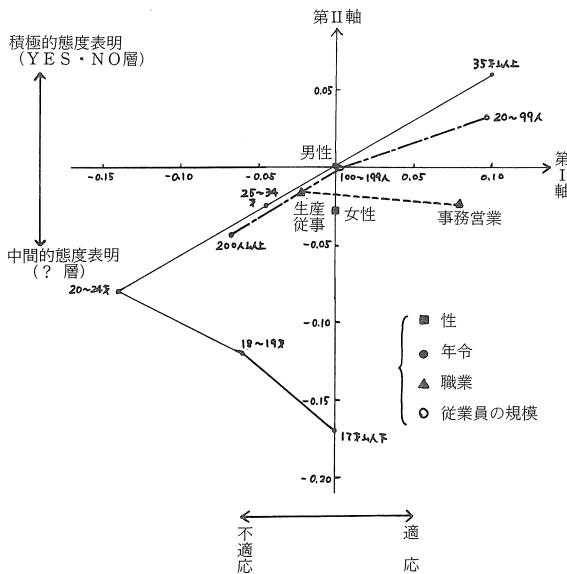


図6 属性別カテゴリーの位置 (1974)

従業員意識構造図を示したい。

時系列比較の必要性から、第1次比較として従業員意識構造の移動を示さんとするものである。

この構造の変革は、経営労働の社会的趨勢の変化、つまり労働力需給変化、経営の労働対処の変化を敏感に反映したものとみることができる。

①従業員年齢階層による意識差異

従業員の意識構造につよい規定力をもつのは、属性においては、規定力は低下したが、なお、年齢階層別意識の相違であることは本研究においても変わらない。

年齢階層別意識の相違をみると、前研究においては、34才以下は各年齢階層が第I軸上に不適応意識を示したのに対し、本研究では、若年層(17才以下, 18~19才)が企業に対して、適応意識を示したことは特徴的である。

若年層の17才以下が、図6に示すように消極的意識が最も変わったが、図5によれば18~19才の消極的意識の方が、17才以下よりもやや高いことが分る。

18~19才は、企業に対して不適応意識をもっていたが本研究では適応意識に変っていることは、企業内意識の移り変りを示している。

図5の20~24才をみると、年齢階層別に最も企業に対して不適応意識をつよく示すが、前研究にくらべると不適応意識はかなり低位にある。消極的意識は18~19才から見ると、急激に弱まりをみせてゆく。

25~34才では、20~24才にくらべると、不適応意識は前研究にみるように急激に弱まらず、ほぼ同水準である。急激に弱まっていないが、消極的態度が弱くなっている。

このパターンをみると、企業内において、25~34才の不適応意識の状態は変わっていないが、積極的意識は高まっているということがわかる。

35才以上の適応意識と積極的意識は、数値的にみて、前研究とほとんど変わってはず、35才従業員が企業内で安定的存在であることが確認されるのである。

つまり、従業員の企業への意識は、積極的意識であるし、企業への適応意識もかなり高く、他年齢階層と比較すると高位が、はっきりと示されている。年齢階層別意識差異が厳然として、企業内に存在することが、本研究により確認することができる。

35才以上の従業員が、安定的従業員意識を示しているのに対し、20~24才の従業員の一般的な消極性が示されている。

オイル・ショック後の現地点にて、若年層未成年層が適応意識をつよくしていることが、はっきりと示されている。

② 企業規模別従業員意識の差異

本研究の規模別従業員意識水準をみると、企業規模が

20~49人から50~99人になるにつれ、従業員の積極意識水準は急激に下る。

規模 100人~199人になると、消極的意識の表明となり、中立的意識、(積極的、消極的意識のどちらでもない意識)から、100~199人は消極的意識へ変換したことが示されている。

200人~になると、消極的意識は同一水準であるが、つよい不適応意識に移行する。

本研究では、規模別分類を細分して、20~49人、50~99人規模に分けて、小規模な企業の従業員意識を把握したが、20~49人規模の従業員意識の積極的意識がずば抜けて高い。適応意識はさほど高くないが、適応意識の移

行がおこると、小規模な、規模の小さな企業の見直しがおこることゝなる。

50~99人になると、積極的意識が低まってゆくが、適応意識は20~49人規模と同一水準をみると、適応意識水準の低下が解明されなくてはならない問題であろう。

積極的意識の高まりからみると、小集団活動の意義が浮び上がってくることゝなる。

③ 職掌別従業員意識の差異

職掌別に事務、営業と生産従事を比較すると、事務、営業は適応意識がつよく、生産従事は不適応意識であることが示されている。

事務・営業は生産従事に比べてより消極的意識であることも分る。この傾向値は前研究とほとんど同じである。

事務・営業は、企業への適応意識がありながら、消極的意識をもつことに特徴がある。生産従事は、適応、不適応意識では、かなり中間意識に近い不適応意識といえるが、同時に消極的意識でもある。

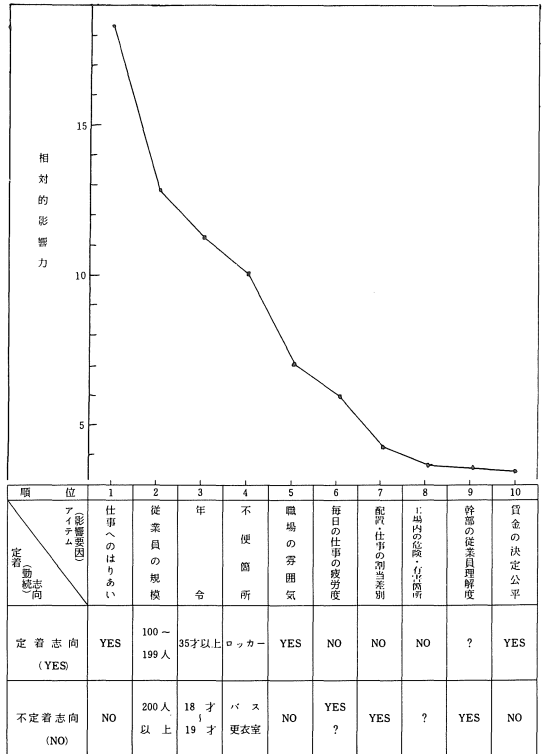
本研究においても、生産従事にみる不適応意識から、不適応意識の企業における影響力の大きさを感ずる。

企業に働く従業員がすべて、傾向的に消極的意識をもち、事務・営業が、企業において適応意識、生産従事が不適応的(中間的に近い)意識をもって進んでゆくこと

表5 定着志向への規定要因の変化比較
(オイルショック直後→S53)

	相対的影響力変動量			
	変動量	オイルショック直後→S52	(%)	
従業員の規模	+ 11.1	1.7	12.8	↑
不便箇所	+ 6.0	4.0	10.0	+
工場内の危険・有害箇所	+ 3.4	0.3	3.7	
配置・仕事の割当差別	+ 2.8	1.5	4.3	
仕事の疲労度	+ 2.6	3.3	5.9	
職種	+ 1.5	1.4	2.9	
仕事について直接の上役の指導	+ 1.1	0.5	1.6	
賃金の内訳	+ 0.7	1.3	2.0	
賃金の計算方法	+ 0.4	1.2	1.6	
賃金の決定公平	- 0.1	3.6	3.5	
組織・命令系統の混乱	- 0.9	2.1	1.2	
仕事へのはりあい	- 1.1	19.4	18.3	
休憩時間の利用	- 1.2	4.4	3.2	
改善(能率向上)の余地	- 1.4	4.3	2.9	
職場の雰囲気	- 1.5	8.5	7.0	
性	- 1.6	1.9	0.3	
幹部の従業員理解度	- 1.6	5.2	3.6	
仕事の知識・技術の獲得の必要性	- 2.8	3.4	0.6	
会社の方針・指導徹底	- 3.5	3.9	0.4	
作業能率向上のための改善	- 4.7	7.5	2.8	-
年令	- 9.7	20.9	11.2	↓

(註) + : 影響力の増加した要因
- : " 減少 "



(註) YES: 肯定的回答, NO: 否定的回答, ?: 中立的回答

図7 定着志向に対する各アイテムの相対的影響力

は問題であろう。

④ 従業員性差による意識差異

男性・女性ともに消極的意識水準を示しており、男性は中間的意識に近い不適応意識を示し、女性は適応意識を示している。女性の消極的意識は当然ながら、適応意識が明らかに示されたのは、女性のオイル・ショック後の一特徴を示したものと見える。

3) 定着志向への規制力の変化

不適応意識層は意識構成要因の第1位を「定着志向・NO」が占め、不適応意識構成要因として大きな影響力をもつ。

この定着志向への規制力を前研究において解明した(オイルショック直後時点の従業員意識)が、再び本研究において規定力を判別し比較表示した。

本研究においては、従業員規模の属性の規定力がつまり、年令の規定力(依然として強いが)弱まりをみせた。

定着志向への規制力の要因として、「仕業へのほりあい」の大きさを図7は明確に、かつ明瞭に示している。

むすび

適応意識・不適応意識、積極的意識・消極的意識が、経済変革により変化する態様を数量化して二時点比較した。これらの意識の構成要因は、それぞれ固定的構成要因と変動的構成要因の存在することが判明した。

急激な社会的、経済的変動により、従業員意識は変動する部分の従業員意識と変動しない人間としての意識の部分とが、数量化された意識構成要因と規制力として、はっきりと把握することができた。

名大大型電算機・ファコム 230—75を使用して数量化した。

参考文献

- 1 本多正久・島田一朗：経営のための多変量解析法 73～103, 122～138, 産業能率短期大学出版部, 東京, 1977
- 2 白鳥令：世論・選挙・政治, 106～131, 日本経済出版社, 東京, 1971
- 3 林知己夫編：比較日本人論(日本とハワイの調査) 47～62, 75～122, 中央社, 東京, 1977
- 4 西田耕三：ワーク・モチベーション研究, 149～159, 白桃書房, 東京, 1976
- 5 石川晃弘：社会変動と労働者意識, 117～141, 日本労働協会, 東京, 1975
- 6 足本圭蔵：定着性向上についての考察 — 不適応定着従業員の特徴を中心として — 全国能率連盟研究論文集, 21, 255～260, 1969
- 7 足本圭蔵：定着性向上の対策, 全国能率連盟研究論文集, 22, 325～330, 1970
- 8 足本圭蔵：不適応定着従業員の研究, 愛知工業大学研究報告, 6, 195—204, 1971
- 9 足本圭蔵：定着性向上のプロセジャ, 愛知工業大学研究報告, 7, 147—154, 1972
- 10 足本圭蔵：モラル・アップ情報, 愛知工業大学研究報告, 8, 103—111, 1973
- 11 足本圭蔵：従業員適応に対する一考察, 愛知工業大学研究報告, 9, 155—165, 1974
- 12 足本圭蔵：従業員意識の研究(続・第1報) 愛知工業大学研究報告, 13, 153—160, 1978