

従業員意識の研究（続・第4報）

— 適応意識，不適応意識構造の寄与要因の分析 —

足 木 圭 蔵

Study of Consciousness of Employees (Segnel. Part IV)

—An Analysis of the Characteristics of Adjusted and Maladjusted Employees—

Keizo ASHIKI

This thesis is a study of the sequential analysis of adjusted employees' consciousness and maladjusted one by the help of Hayashi's theory of quantification.

According to many studies done so far, there exists an obvious quantitative relation between adjusted consciousness and its contributing variables such as QWL, ATMOS and so on. Similar result was observed within maladjusted consciousness.

The paper shows that their contributing variables except ATMOS quantitative value change much with difference by age strata.

1. はじめに

企業従業員は社会的適応をつねに要請される。企業において適応意識，不適応意識が生ずるのは事実であり，従業員は適応層，準適応層，不適応層と区分しうる⁶⁾。

適応意識，不適応意識ならびに定着意識，不定着意識は，社会的変化により，それらの寄与要因の大きさ，規定力が変化することはまた当然である¹⁶⁾。

数量化理論により時系列に，従業員類別にそれらの意識変化を数量的に把握することは重要である。

2. 本研究の目的

本研究は先，前研究を基礎に新しい意識解明のプロセスとステップを開発，設定しつゝ，多面的に従業員意識要因の詳細分析をおこなわんとするものである。

前研究について，適応意識，不適応意識の数量化につき，年令階層別の特徴，産業別従業員の特徴について解明の端初とするものである。現在までの研究にて，これ

ら適応意識，不適応意識のうち，社会的変動，経済的変動により変化しやすい意識要因と変化しにくい(固定的)意識要因のあることは判明している^{14,16)}。

これらの深い考究と考察とは，高度化した企業社会の調和のためには不可欠なことと考える。

社会的，経済的変動をこえた人間(労働者)意識の意識断面に理論的に迫り，意識構造の解明を一層深めたい。

3. 意識調査の内容

本研究においては，前研究における適応意識，不適応意識の時系列的解明を通じ，判明した意識の重要側面一固定的寄与要因，変動的重要寄与要因について，パターン分類も併用し，カテゴリカル判別分析をもちいて，意識解析のプロセスも併せ示しつゝ解析を進めるものである。

1) 従業員意識調査の基礎データ

収集データ¹⁶⁾から，基礎データを作成し，意識調査項目値が示され，公正な意識分析が行いうる。

表1 従業員意識調査 基礎データ

男性企業規模別 集計人員			男性職業 別人員		男性業種別人員			年 令 層 別 人 員						産 業 別 人 員						
								～ 24 才		25～34才		35 才～								
50～	100～	200	事務 営業	生産 従事	機械 金属	非製造	他製造	8	7	4	4	5	5	7	1	7	紡績 繊維	電気 機器	自動車 部品	その他 製造
99人	199人	以上						男性	女性	男性	女性	男性	女性	男性	女性	226				
283	364	602	195	903	775	55	374	432	440	371	84	401	316	226	533	229	656	名		
19.8	30.2	50.0	17.8	82.2	64.4	4.6	31.0	21.1	21.5	18.2	4.1	19.6	15.5	13.7	32.4	13.9	40.0	%		

表2 男性・年齢階層別・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 (×10 ⁻⁴)		
				～ 24 才	25 ～ 34 才	35 才 ～
				第 I 軸	第 I 軸	第 I 軸
a	会社の方針・指示	1	よく徹底している	1.69440168	2.81303555	2.22647572
		2	どちらともいえない	0.60238105	0.79587518	0.24090403
		3	徹底していない	-1.58390197	-1.35169736	-1.50546014
b	仕事へのはりあい	1	感じている	1.86406243	2.15686959	1.11908087
		2	どちらともいえない	0.85664356	-0.01445404	-0.51935486
		3	感じていない	-1.42861822	-1.98367962	-2.12695831
c	命令系統の混乱	1	たびたびある	-1.33878085	-1.78270146	-1.46559641
		2	たまにある	-0.03122093	0.05744668	0.06017365
		3	ない	0.84658729	1.18351325	1.32963780
d	配置・仕事の割当て	1	不満に思う	-1.81989741	-1.75200924	-1.95427701
		2	それほどでない	0.61472443	0.25330042	0.07557677
		3	不満に思わない	1.75542933	2.22878790	1.64911261
e	仕事について直接の上役の指導	1	適切である	1.46487853	2.06755924	1.21372032
		2	どちらともいえない	0.04933468	-0.16009626	0.03411508
		3	適切でない	-1.82413507	-1.99420494	-1.87679583
f	仕事上の知識・技術獲得の必要性	1	必要である	0.28595348	0.11088912	0.13857779
		2	それほどでない	-0.32904603	-1.22537836	-0.78070317
		3	必要でない	-2.20878893	-0.34599479	-0.88312201
g	毎日の仕事の疲労度	1	非常に疲れる	-0.97079641	-1.01645249	-0.96487308
		2	どちらともいえない	0.90082240	0.86004464	0.51091559
		3	あまり疲れない	1.36257491	0.42590614	1.03860545
h	休憩時間の利用	1	充分に利用できる	1.07281771	1.05510080	0.99062353
		2	どちらともいえない	0.78448839	0.14829530	-0.24963571
		3	不十分	-0.76653428	-0.97505829	-1.11132273
i	改善（能率向上）の余地	1	できる	0.64202639	0.26222443	0.43644042
		2	それほどでない	0.46360090	0.37847979	0.11817628
		3	できない	-1.37167534	-1.10932621	-1.51192531
j	賃金額の決定 （同僚と比較して）	1	公平である	1.42844594	1.25464335	2.44092172
		2	どちらともいえない	0.62208411	0.47031476	0.53328879
		3	不公平である	-1.66131881	-1.57088742	-1.66603652
k	賃金の内訳	1	よく知っている	0.40760338	0.54020834	0.57439700
		2	大体知っている	0.36687118	-0.05621175	-0.10830243
		3	全く知らない	-1.69061330	-0.90864091	-1.83993253
l	賃金の計算方法	1	面倒である	-0.52420178	-0.72612080	-0.61647087
		2	それほどでない	0.56309582	0.11279105	0.05028789
		3	面倒でない	-0.50256138	0.72509280	0.84675194
m	工場内の危険有害箇所	1	ある	-0.51593819	-0.64910033	-0.60302307
		2	わからない	0.35948183	0.87140286	-0.06836049
		3	ない	0.94814214	0.95005997	1.15577915

n	幹部の従業員理解度	1	充分理解している	2.58323425	0.33577575	2.35478997
		2	どちらともいえない	1.71728453	1.43113926	1.23515210
		3	理解していない	-0.89477156	-0.81440766	-1.25789574
o	職場の雰囲気	1	しっくりしている	1.70520368	2.01336271	2.18057936
		2	どちらともいえない	0.59585252	0.37650415	0.30610351
		3	しっくりしていない	-1.81329888	-1.75640768	-1.90118149
p	定着・勤続志向	1	働きたい	2.21769887	1.61270839	1.07245001
		2	それほどでない	0.41321068	-0.41217460	-1.41181585
		3	働きたくない	-1.63805223	-2.72234195	-2.22020206
q	職場で不便を感じるこ ろ	1	便所	-0.26443889	0.55249263	0.94048195
		2	洗面所	-0.09996598	-0.40980832	0.37939379
		3	休憩所	-0.11784516	-0.32546865	-0.12053490
		4	風呂場	-0.84004129	-1.01090422	-0.21063195
		5	更衣所	0.63336518	-0.26034157	0.05323681
		6	食事所	-0.38409600	0.20106997	-0.57447651
		7	持ち物置場	0.67318100	0.87075058	-0.51573567
		8	その他	0.55030330	0.14176319	-0.18255814
r	作業能率向上のための改 善	1	材料不足	0.72999769	-0.83089708	0.26168351
		2	道具の不ぞろい	-0.18480034	-0.08854073	-0.59484954
		3	機械の故障	0.46304922	0.38552797	0.83726488
		4	製品材料の運搬方法	-0.09421127	0.38176073	-0.19996148
		5	職場のコミュニケーション	-0.19187637	-0.42414045	0.00653294
		6	照明・通風の環境	-0.65835929	-0.66118491	-0.21725045
		7	その他	0.63203309	1.00883231	0.27462514
相 関 係 数 (ρ)				0.46266693	0.43826696	0.45846973

2) 従業員意識の構造的連関（意識パターン分類）

前従業員意識パターン分類^{13,16)}からもわかるように、第1軸から第5軸までである軸解釈は、相関係数（あるいは固有値 Eigen Value）の大きな第1軸の分析に視点をおく。

相関係数の高さにつよい配慮をはらい、年齢階層別に第1軸による解析をおこなったのが表2である。紙面の都合にて産業別のパターン分類の作表揭示は省略する。

これはつづいて層別解析により適応意識、不適応意識の明確化をなそうとするものであり、それはつぎの通りである。

(1) 適応層と不適応層の意識構造解明の考え方

パターン分類（数量化理論第Ⅲ類）により第Ⅰ軸の解析は、適応意識、不適応意識であり、寄与要因比較をおこないうる。理論的に存在が解析された適応意識、不適応意識は、当然、適応意識、不適応意識の類型化、層別化に進む。

そして、それら意識の寄与要因の条件変化に基づく変動の発生の時系列的追跡とその的確な把握¹⁶⁾であり、適応意識、不適応意識への帰納化であり、確定化でなくてはならないものである。

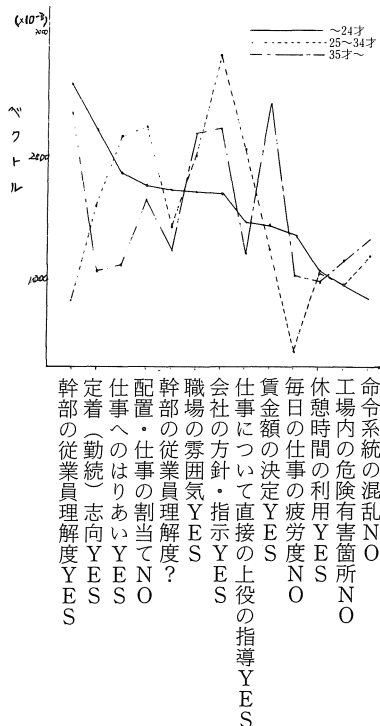


図1 適応層の意識の寄与要因比較

①年令階層別適応層，不適応層

年令階層別適応層の意識の全体評価を，寄与要因比較図（図1）の解折にみるように，～24歳層という年令階層と25歳～34歳層，35歳～層の三群とに年令階層別適応層に分けて層別して適応意識は考えられるようにみえる。

また不適応意識については，はっきりと～24歳層と25歳～層との間には，意識の相違があると考えてよからう。

（図2）

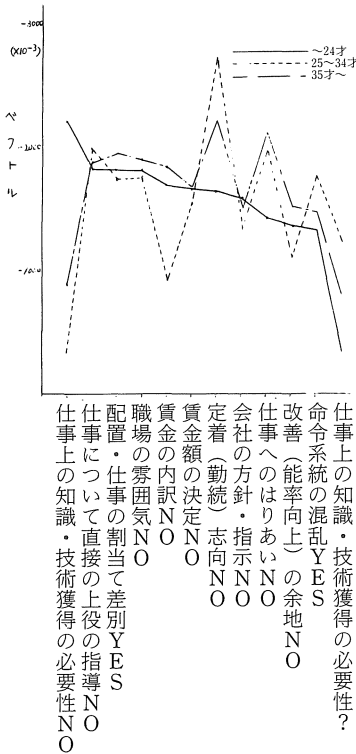


図2 不適応層の意識の寄与要因比較

②産業（業種）別適応層，不適応層

産業（業種）別適応層の意識評価をすると（図3），定かではないが，あえて区分すれば繊維と電気機器，自動車部品の二群にしえよう。しかしながら業種別適応意識，不適応意識の把握と評価はいまだしえなかった。

しかし，不適応意識を不適応層の寄与要因比較（図4）にて全体評価すると，業種別をこえて，不適応層プロパーの意識の存在があるように見受けられる。適応意識にみられない不適応意識の共通性といえるかも知れない。

(2)年令階層別適応層と不適応層の意識差異の重要性

先，前研究における属性別カテゴリーの位置から，従業員意識構造に年令属性がもっともつよい規定力をもつことがすでに分っている¹³⁾。つまり～24歳層はもっとも不適応数値があらわれ，25歳～34歳層は不適応意識は急

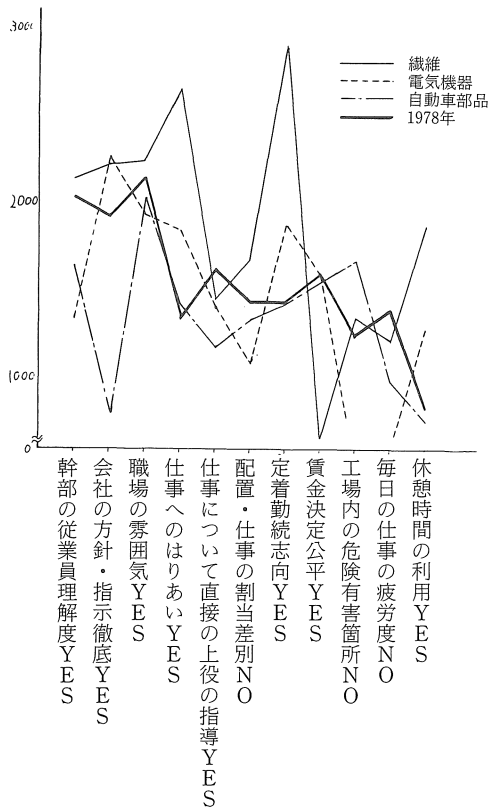


図3 適応層の意識の寄与要因比較

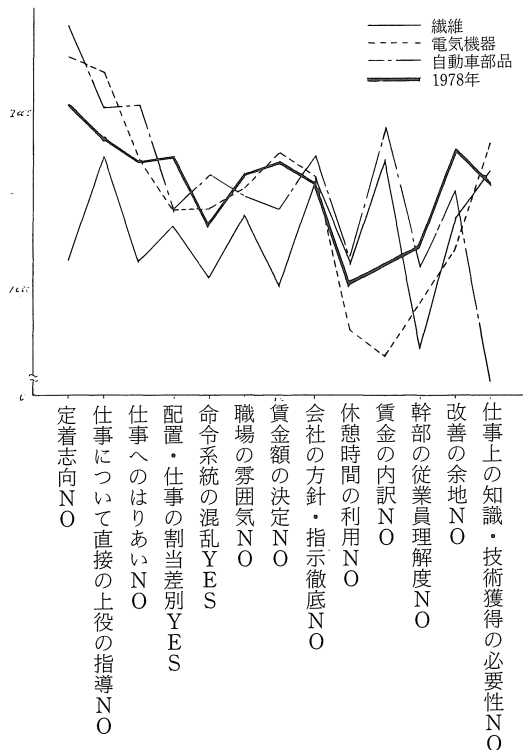


図4 不適応層の意識の寄与要因比較

激に弱まる。

35歳～層は企業への適応意識を急激に高めてゆくことはすでに分っている。

本研究では、年令階層別把握という方法を過ぎて、年令階層による適応意識、不適応意識の深層に迫りうるものと考ええる。

3) 適応意識, 不適応意識の寄与要因分析

適応意識の寄与要因, 不適応意識の寄与要因の年令階層別解明はパターン分類によりおこなっている。意識の寄与要因比較である。

適応層の意識の寄与要因と不適応層の寄与要因比較の既出図(図1, 2, 3, 4)にみる「定着志向」「仕事へ

表3 定着意識と不定着意識に寄与する要因(男性, 年令階層別)

	24 才			25 ~ 34 才			35 才 ~		
	カテゴリー		ベクトル (10 ⁻⁴)	カテゴリー		ベクトル (10 ⁻⁴)	カテゴリー		ベクトル (10 ⁻⁴)
定着意識	仕事へのほりあい	YES	8650	仕事へのほりあい	YES	8760	幹部の従業員理解度	YES	7150
	賃金の内訳	YES	4070	職場の雰囲気	YES	5060	仕事へのほりあい	YES	3790
	毎日の仕事の疲労度	NO	4040	賃金の内訳	NO	3550	仕事上の知識・技術獲得の必要性	YES	3700
	幹部の従業員理解度	?	3410	会社の方針・指示	YES	3250	仕事について直接の上役の指導	YES	2870
	会社の方針・指示	YES	3070	毎日の仕事の疲労度	NO	2920	休憩時間の利用	YES	2360
	仕事へのほりあい	?	2880	仕事について直接の上役の指導	YES	2220	工場内の危険有害箇所	?	2220
	命令系統の混乱	YES	2810	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	1990	職場の雰囲気	YES	2090
	職場の雰囲気	YES	2620	幹部の従業員理解度	?	1770	幹部の従業員理解度	?	2010
	賃金の計算方法	NO	2350	工場内の危険有害箇所	?	1500	配置・仕事の割当て	NO	1960
	幹部の従業員理解度	YES	2070	賃金額の決定	NO	1350	工場内の危険有害箇所	NO	1710
不定着意識	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-6170	仕事へのほりあい	NO	-6000	仕事へのほりあい	NO	-6950
	仕事へのほりあい	NO	-5590	幹部の従業員理解度	YES	-4680	職場の雰囲気	NO	-4010
	職場の雰囲気	NO	-2190	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-3430	休憩時間の利用	NO	-2580
	会社の方針・指示	NO	-2080	仕事について直接の上役の指導	NO	-2610	幹部の従業員理解度	NO	-2360
	配置・仕事の割当て	NO	-1810	職場の雰囲気	NO	-2130	賃金額の決定	NO	-2100
	改善(能率向上)の余地	?	-1700	配置・仕事の割当て	NO	-2030	工場内の危険有害箇所	YES	-2030
	幹部の従業員理解度	NO	-1670	改善(能率向上)の余地	YFS	-2030	仕事について直接の上役の指導	?	-1980
	賃金の計算方法	YES	-1400	毎日の仕事の疲労度	?	-1850	仕事へのほりあい	?	-1780
	賃金額の決定	NO	-1390	賃金額の決定	YES	-1730	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-1770
	命令系統の混乱	?	-1360	休憩時間の利用	NO	-1160	配置・仕事の割当て	YES	-1630
判別率	89			80			83		
相関係数	0.6787			0.5890			0.6129		

のほりあい」「職場の雰囲気」の寄与要因の解明が必要となる。

すべての寄与要因の解析が必要であろうが、さきに指摘した変動意識要因、固定的意識要因の主要意識要因としての意味を上記三要因はもっていると考える。

カテゴリカル判別分析により、判別の中率と相関係数を付与して以下の解析をおこなった。

(1)定着意識、不定着意識の意識解析

年令階層別、業種別にも適応意識、不適応意識の寄与要因としての定着志向、不定着志向は「寄与要因比較図」でみるように、寄与力の大きいことがわかる。適応意識、不適応意識のいづれについても大きな影響があり、変動度も年令階層別、業種別にみても大きい。

年令階層別の三段階の各階層では、定着意識の変容が

表4 QWL意識とNON-QWL意識に寄与する要因(男性・年令階層別)

	24 才			25 ~ 34 才			35 才 ~		
	カテゴリ	ベクトル ($\times 10^{-4}$)		カテゴリ	ベクトル ($\times 10^{-4}$)		カテゴリ	ベクトル ($\times 10^{-4}$)	
QWL意識	定着(勤続)志向	YES	11773	定着(勤続)志向	YES	6517	会社の方針・指示	YES	5973
	仕事について直接の上役の指導	YES	4403	幹部の従業員理解度	YES	5149	毎日の仕事の疲労度	NO	4108
	幹部の従業員理解度	?	3365	会社の方針・指示配置・仕事の割当て差別	YES	3826	定着(勤続)志向	YES	3884
	工場内の危険有害箇所	NO	2210	仕事について直接の上役の指導	NO	2923	工場内の危険有害箇所	NO	2267
	配置・仕事の割当て差別	NO	1508	賃金の内訳	YES	2783	賃金の計算方法	YES	1876
	毎日の仕事の疲労度	?	1437	職場の雰囲気	YES	2739	配置・仕事の割当て差別	NO	1803
	改善(能率向上)の余地	?	1358	賃金額の決定	YES	2337	命令系統の混乱	?	1712
	定着(勤続)志向	?	1149	工場内の危険有害箇所	YES	2277	休憩時間の利用	?	1556
	幹部の従業員理解度	YES	930	会社の方針・指示	NO	1373	仕事について直接の上役の指導	YES	1536
	職場の雰囲気	YES	833		?	1309	職場の雰囲気	YES	1379
NON-QWL意識	定着(勤続)志向	NO	-7226	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-8739	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-13318
	仕事について直接の上役の指導	NO	-3573	定着(勤続)志向	NO	-6089	定着(勤続)志向	?	-6458
	会社の方針・指示	YES	-3519	賃金額の決定	NO	-2980	仕事について直接の上役の指導	NO	-2943
	賃金の内訳	NO	-2106	定着(勤続)志向	?	-2813	会社の方針・指示	NO	-2738
	幹部の従業員理解度	NO	-1629	配置・仕事の割当て差別	YES	-2711	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-2706
	配置・仕事の割当て差別	YES	-1449	仕事について直接の上役の指導	NO	-2367	定着(勤続)志向	NO	-2526
	改善(能率向上)の余地	NO	-1427	会社の方針・指示	NO	-2037	命令系統の混乱	YES	-2519
	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-1284	賃金の内訳	NO	-1808	賃金の内訳	NO	-2484
	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-1040	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-1547	改善(能率向上)の余地	NO	-2117
	賃金の計算方法	NO	-935	命令系統の混乱	YES	-1280	休憩時間の利用	YES	-1799
判別中別率	81			85			81		
相関係数	0.6338			0.6087			0.5444		

かなり明らかにされている。～34歳層の二層における第1位の「仕事へのほりあい・YES・8650, 8760のつよさ, 35歳～層では、「仕事へのほりあい・YES・3790」のほよ2倍の第1位の「幹部の従業員理解度・YES・7150」の寄与力に注目したい。各層の全体評価ではよく定着意識を解明していると思われる。

不定着意識の年齢階層別の全体評価は、～24歳層では、「仕事の知識技術獲得の必要性・NO・-6170」と「仕事へのほりあい・NO・-5590」の数値的接近が目立ち、

25～34歳層では「仕事へのほりあい・NO・6000」は当然ながら、複雑な意識として「従業員理解度・YES・-4680」「知識技術獲得の必要性・？・-3430」の交叉した意識内容となっている。

35歳～層では「仕事へのほりあい・NO・-6950」「職場の雰囲気・NO・-4010」がつよく、第3位以下の寄与要因の寄与力に比較して大きい。意識の多面的比較方法としての表現方法に工夫をして表現した。

(2)QWL意識とNON-QWL意識の意識解析

表5 ATMOS意識とNON-ATMOS意識に寄与する要因（男性・年齢階層別）

	～ 24 才			25 ～ 34 才			35 才 ～		
	カテゴリ		ベクトル (×10 ⁻⁴)	カテゴリ		ベクトル (×10 ⁻⁴)	カテゴリ		ベクトル (×10 ⁻⁴)
A T M O S 意 識	幹部の従業員理解度	YES	13120	会社の方針・指示	YES	6030	幹部の従業員理解度	YES	9530
	定着（勤続）志向	YES	3180	幹部の従業員理解度	YES	4460	命令系統の混乱	NO	2810
	幹部の従業員理解度	?	3050	配置・仕事の割当て差別	NO	4220	幹部の従業員理解度	?	2750
	賃金額の決定	YES	2810	定着（勤続）志向	YES	3740	毎日の仕事の疲労度	NO	2380
	配置・仕事の割当て差別	?	2650	仕事について直接の上役の指導	YES	3510	会社の方針・指示	YES	2330
	仕事へのほりあい	YES	1990	賃金額の決定	YES	3070	配置・仕事の割当て差別	NO	2120
	会社の方針・指示	YES	1920	賃金の計算方法	YES	3020	定着（勤続）志向	YES	1890
	賃金の内訳	YES	1910	毎日の仕事の疲労度	NO	2700	賃金額の決定	YES	1777
	仕事について直接の上役の指導	YES	1770	幹部の従業員理解度	?	2370	休憩時間の利用	YES	1400
	命令系統の混乱	NO	1770	命令系統の混乱	NO	2170	仕事について直接の上役の指導	YES	1370
N O N ・ A T M O S 意 識	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-5200	命令系統の混乱	YES	-5410	定着（勤続）志向	NO	-7120
	毎日の仕事の疲労度	NO	-4550	仕事について直接の上役の指導	NO	-4120	仕事上の知識・技術獲得の必要性	NO	-4000
	賃金の計算方法	NO	-3990	定着（勤続）志向	NO	-2830	仕事について直接の上役の指導	NO	-3780
	命令系統の混乱	YES	-3960	配置・仕事の割当て差別	YES	-2740	幹部の従業員理解度	NO	-3290
	配置・仕事の割当て差別	YES	-3910	賃金の計算方法	NO	-2720	命令系統の混乱	YES	-2870
	賃金の内訳	NO	-3390	毎日の仕事の疲労度	YES	-2110	仕事上の知識・技術獲得の必要性	?	-2720
	定着（勤続）志向	NO	-3200	定着（勤続）志向	?	-1750	賃金額の決定	NO	-1840
	仕事について直接の上役の指導	NO	-2360	会社の方針・指示	NO	-1710	賃金の計算方法	NO	-1800
	賃金額の決定	NO	-2170	工場内の危険有害箇所	NO	-1700	定着（勤続）志向	?	-1680
	改善（能率向上）の余地	?	-1930	幹部の従業員理解度	NO	-1510	改善（能率向上）の余地	NO	-1590
判的 中 別 率	81 (%)			81.5			85		
相 関 係 係 数 （ r ）	0.5854			0.5389			0.6013		

適応意識、不適応意識の寄与要因としてのQWL意識¹³⁾とNON-QWL意識¹³⁾は、既出図(図1, 2, 3, 4)にみるごとく、年令階層別、業種別の適応層、不適応層の意識のいづれにおいても、かなりの変動要因である。

年令について適応意識、不適応意識を規定することが判明している。¹³⁾

この規定要因を解明したものが表4であり、まったく定着、不定着意識の解明と同じ表現をとっている。

年令階層別のQWL意識、NON-QWL意識は、定着(勤続)志向と深いかゝわりあいがあり、~24歳層の場合、寄与要因の第1位としてすば抜けた寄与力を示している。

25~34歳層では、QWL意識には「幹部の従業員理解度・YES・5149」「会社の方針指示徹底・YES・3826」など仕事のやりやすさ面の強調がみられる。

NON-QWL意識では「知識技術獲得の必要性・NO」「定着(勤続)志向・NO」と結合して、仕事への嫌気を示すといえよう。「賃金額の決定不公平(NO)・-2980」も影響要因としてこの層の意識を現わしている。

35歳~層では、QWL意識は「会社の方針指示・YES・5973」のつよさからやゝ下って、「仕事の疲労度・NO・4108」が入る。他の層と相違するところである。

NON-QWL意識は、「仕事の知識技術獲得の必要性・NO・-13318」が際立って大きな数値を示している。この層のNON-QWL意識は全体評価として懐疑的態度を内在するといえる。

(3)ATMOS意識とNON-ATMOS意識の意識解析

適応意識、不適応意識の規定要因として、ATMOS意識とNON-ATMOS意識の寄与度は、経済的、社会的変動にかゝわらず、ほぼ一定の数値を示すことが判明している¹⁴⁾。

適応意識、不適応意識における数少くない唯一といってよい固定的寄与要因といえるのである。この固定性は年令階層別、業種別に本研究においてもほぼいいうるが、不適応意識(不適応層)の寄与要因としてとくに顕著であるといえる。

こゝに始めて、この要因の解明のため、年令階層別ATMOS意識とNON-ATMOS意識を本研究に取り上げた。変動の少くない固定的な数値をもつ意識要因として今後の研究対象としたい要因といえる。

~24歳層のATMOS意識における「幹部の従業員理解度・YES・13120」は、他の要因を圧した寄与度を示す。「定着(勤続)志向・YES・3180」の4倍以上のつよさである。「賃金額の決定公平・YES」、その他の中間的意識(?)も併せもつところに~24歳層のATMOS意識を

みる。

25~34歳層では、「会社の方針指示・YES」「幹部の従業員理解度・YES」にみる仕事のやりやすさ要因ともいふべきものが上位の寄与要因にあることである。

35歳~層のATMOS意識は、「幹部の従業員理解度・YES・9350」の数値のつよさと共に、精神的、肉体的にも疲労度のない、適切な組織運営、理解ある職場運営を希望しているようにみえる。

NON-ATMOS意識では、~24歳層は全体評価において、それらの寄与要因は働かない職場を示す寄与要因とベクトル値といってよいものである。「知識技術獲得の必要性・NO・-5200」「仕事の疲労度・NO・4550」に端的にみられる。

25~34歳層では、「命令系統の混乱・YES・-5410」「仕事の上役の指導・NO・-4120」にみる仕事の混乱への不満の意識要因がつよいと考えられる。

35歳~層では、「定着(勤続)志向・NO・-7120」を始とする明日な労働否定的意識要因の意識羅列となっている。賃金額、内容・NOの意識要因の寄与度の低位にあることは注目すべきである。

NON-ATMOS意識は、労働否定的な寄与要因で意識構成されていることは意味深い、労働肯定的意識要因の多く寄与要因として存在する従業員意識の醸成が望まれる。

4. むすび

従業員意識の数量化により、従業員の意識構造の解明を行う上では、解明方式の確立も適応意識、不適応意識の研究と並んで考えなくてはならない。

本研究では、適応意識、不適応意識に寄与する諸寄与要因に着目し、前研究にて解明した変動的寄与要因、固定的寄与要因の概念により、定着、QWL、ATOMOSの各意識要因を導入して適応意識、不適応意識の一層の研究をおこなったものである。

今後一層、データ量の増大と新しい層別による新しい意識解明をおこないたいと考える。

名大大型電算機M-200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, 7~122, 中央公論社, 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) 足木圭蔵：定着性向上についての考察—不適應定着従業員の特質を中心として—全国能率連盟研究論文集，21，255～260，1969
- 7) 足木圭蔵：定着性向上の対策，全国能率連盟研究論文集，22，325～330，1970
- 8) 足木圭蔵：不適應定着従業員の研究，愛知工業大学研究報告，6，195～204，1971
- 9) 足木圭蔵：定着性向上のプロセジユア，愛知工業大学研究報告，7，147～154，1972
- 10) 足木圭蔵：モラル・アップ情報，愛知工業大学研究報告，8，103～111，1973
- 11) 足木圭蔵：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) Keizo Ashiki : Analysis of the Characteristics of Maladjusted Employees and a Countermeasure Based on it, 4th International Conference on Production Research, Tokyo, Recent Studies on Production Research in Japan Tokyo, 119～130, 1977
- 13) 足木圭蔵：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
- 14) 足木圭蔵：従業員意識の研究（続・第2報）愛知工業大学研究報告，14，127～134，1979
- 15) Keizo Ashiki : Analysis of the Characteristics of Employees' QWL Consciousness in the Small-to-Medium-Sized Enterprises in Japan, Vth International Conference on Production Research, Amsterdam, 329～332, 1979
- 16) 足木圭蔵：従業員意識の研究（続・第3報）愛知工業大学研究報告，15，141～149，1980

（受理 昭和56年1月16日）