

# 従業員意識の研究（続・才3報）

— 適応意識，不適応意識構造  
の時系列的解明 —

足 木 圭 蔵

## Study of the Consciousness of Employees (Segnel · Part III)

— Time Segquential Analysis of the Characteristics of Maladjusted  
and Adjusted Employees —

Keizo ASHIKI

As the result of the investigation of employees' consciousness they are divided into three groups: adjusted employees, quasi-adjusted ones, and maladjusted one.

This thesis is to regard employees' consciousness of adjusted and maladjusted as very important factors to contribute to the better development of working society and to analyze their consciousness in series by the help of Hayashi's theory of quantification.

An analysis was attempted in regard to the characteristics and their attribute factors to be cleared.

This thesis aims to suggest that the accumulation of social scientific experiments through the investigations of the adjusted and maladjusted consciousness by the quantification is much more necessary today than any other time.

### 1. はじめに

企業従業員の意識は時代に応じて変化してゆくことが「従業員意識の研究」<sup>12),13)</sup>によって判明している。

経済社会的環境の変化，時代超勢の推移により，従業員意識に影響する企業環境の物的，精神的諸要因は多く，したがって従業員意識変化に及ぼす要因の影響力の数量化研究は重要である。

従業員意識は急激な社会的変化と経済的変動によって，とくに著しい変化をみせるが，社会的・経済的事象の発生による影響として変化する従業員意識には，従業員意識として変動する意識部分と，従業員としての人間として変動しない意識部分とがあるようにみえる。

本研究は，数量化した従業員意識を時系列的に解明し，意識構造要因，意識規定要因とその各々の寄与度・規定力を趨勢として比較し，適応意識，不適応意識を中心として従業員意識の特質を考究するものである。

### 2. 本研究の目的

本研究は従業員意識の意識構造を数量化理論により解明し，前研究の研究方式<sup>13)</sup>を踏襲して，新データ（労働省・

従業員意識調査による79年・B県調査の一部）による意識要因の数量化により，従業員意識の新しい趨勢値を加え，意識変化を3時点比較（74年，78年，79年），また2時点比較した。

従業員意識を3時点意識比較することにより，従業員意識の基底としての固定的意識部分，変動的意識部分の深い解明をおこない，より従業員意識の特質の研究とした。

### 3. 意識調査の内容

本研究は前研究の「研究志向の方法」と同様におこない，従業員意識の諸側面を体系的，数量的に把握するため，まず適応従業員意識（適応意識），不適応従業員意識（不適応意識），積極的意識，消極的（中間的）意識として構成し，とくに適応意識，不適応意識を一連の先研究のデータと比較し，実証的に意識構造変化を把握しようとする。

研究志向の方向はパターン分類とカテゴリー判別分析により，従業員意識構造解折を試みた。

#### 1) 従業員意識調査の基礎データ

先研究の収集データと全く同じ内容のデータを収集期

間（1978年12月～79年6月）のみ異にし、同条件の新データとして用いている（表1）。

表1 従業員意識調査・基礎データ

企業規模別集計人員				職掌別人員		男女別人員		年齢層別人員				
人 20～ 49	人 50～ 99	人 100～ 199	人 200～	事務 営業	生産 従事	男性	女性	歳 ～17	歳 18～ 19	歳 20～ 24	歳 25～ 34	歳 35～
194	485	574	1,078	352	1,471	1,218	761	86	297	489	455	717
8.3	20.8	24.6	46.3	19.3	80.7	61.5	38.5	4.2	14.5	23.9	22.3	35.1

オーソライズされた従業員意識調査データ（表2）により、適応、不適応意識、定着、不定着意識の意識分析を行ない、時系列分析しうるものとしている。

表2 従業員意識調査・基礎データ

No.	質 問 (アイテム)	カテ ゴ リ ー	カ ウ ン ト	パー セ ン ト	
1	会社の方針や指示が徹底していると思いますか	1	YES	327	14.0
		2	?	1189	51.0
		3	NO	815	35.0
2	あなたは自分の仕事にはりあいを感じていますか	1	YES	681	29.2
		2	?	940	40.3
		3	NO	710	30.5
3	仕事の指図をする人が何人もいてどれに従ってよいか困ることがありますか	1	YES	539	23.1
		2	?	1018	43.7
		3	NO	774	33.2
4	配置や仕事の割当などにえこひいきがあって不満に思うことがありますか	1	YES	721	31.0
		2	?	1098	47.1
		3	NO	512	21.9
5	仕事について直接の上役の指導は適切だと思いますか	1	YES	661	28.4
		2	?	1167	50.1
		3	NO	503	21.5
6	仕事をする上にもっと知識や技術を身につけておいた方がよいと思いますか	1	YES	1724	74.0
		2	?	408	17.5
		3	NO	199	8.5
7	あなたは毎日の仕事で疲れを感じますか	1	YES	1115	47.8
		2	?	833	35.7
		3	NO	383	16.5
8	休憩時間の利用は充分できますか	1	YES	689	29.6
		2	?	688	29.5
		3	NO	954	40.9
9	今の設備のままでもやり方によってはもっと能率的に仕事ができますか	1	YES	1113	47.8
		2	?	734	31.5
		3	NO	484	20.7

10	賃金額の決定は同僚と比較して公平だと思いますか	1	YES	385	16.5
		2	?	1218	52.3
		3	NO	728	31.2
11	自分の賃金の内訳を知っていますか	1	YES	624	26.8
		2	?	1324	56.8
		3	NO	383	16.4
12	賃金の計算方法は面倒だと思いますか	1	YES	712	30.5
		2	?	1149	49.3
		3	NO	470	20.2
13	工場の中に危険有害と思われるところがありますか	1	YES	977	41.9
		2	?	935	40.1
		3	NO	419	18.0
14	従業員の気持や考えが会社の幹部に充分理解されていると思いますか	1	YES	119	5.1
		2	?	816	35.0
		3	NO	1396	59.9
15	職場の雰囲気はしっくりしていると思いますか	1	YES	412	17.7
		2	?	1160	49.8
		3	NO	759	32.5
16	今後ともこの会社で働きたいと思いますか	1	YES	820	35.2
		2	?	943	40.5
		3	NO	568	24.3
17	あなたはどんな点に最も不便を感じていますか	1	便 所	330	14.2
		2	洗面所	271	11.6
		3	休憩所	512	22.0
		4	風呂場	65	27.9
		5	更衣室	237	10.2
		6	食事所	250	10.7
		7	持物置場	212	9.1
		8	その他	454	19.5
18	作業の能率をあげるには何を改善したらよいと思いますか	1	材料不足	164	7.0
		2	道具の不ぞろい	251	10.8
		3	機械の故障	280	12.0
		4	製品・材料の運搬方法	261	11.2
		5	職場のコミュニケーション	507	21.8
		6	照明通風	481	20.6
		7	その他	387	16.6

2) 従業員意識の構造的関連

従業員意識解明は相関係数の大きさ（表3 従業員意識パターン分類のρ）あら、分析視点は第I軸と第II軸におく。



(1) 適応意識層と不適応意識層の意識構造

従業員意識のパターン分類(表3)の第I軸から、適応(従業員)層意識と不適応(従業員)層の意識パターン(表4)が明らかにされる。

表4 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 ( $\times 10^{-3}$ )	順位	(-) カテゴリー	ベクトル ( $\times 10^{-3}$ )
1	幹部の従業員理解度	YES 3014	1	定着(勤続)志向	NO -2007
2	会社の方針・指示	YES 2574	2	仕事へのほりあい	NO -1865
3	職場の雰囲気	YES 2237	3	配置・仕事の割合	YES -1585
4	仕事へのほりあい	YES 1930	4	仕事上の知識、技術獲得の必要性	NO -1524
5	定着(勤続)志向	YES 1837	5	職場の雰囲気	NO -1503
6	配置・仕事の割合	NO 1744	6	改善の余地	NO -1490
7	仕事についての直接の上役の指導	YES 1507	7	仕事について直接の上役の指導	NO -1476
8	賃金額の決定	YES 1478	8	賃金額の決定	NO -1378
9	工場内の危険有害箇所	NO 1445	9	会社の方針、指示	NO -1212
10	休憩時間の利用	YES 1418	10	賃金の内訳	NO -1144

(注) 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 ? : 中間的回答

① 適応意識層の意識構造の時系列比較

企業に対して肯定的(YES)な回答をしている意識層を適応(従業員)層<sup>①</sup>と呼んでいるが、適応層の意識構造のカテゴリーと数値が高いものは、先研究の適応層の意識パターンの上位を占めている「幹部の従業員理解度・YES」、「会社の方針・指示徹底・YES」「職場の雰囲気・YES」が本研究の適応層の上位カテゴリーとなっている。この3者が強い寄与を適応意識に及ぼすことが改めて確認されたといえる。

適応意識層の時系列比較を関係図表(図1)からすると、とくに本研究の適応従業員の意識(適応意識層)と前々回の研究の石油ショック後の適応意識層の意識とが非常に相似た意識パターンを示した。

「幹部の従業員理解度・YES・3014」は前々研究の数値3016とほとんど変わらず、ついで「会社の方針、指示徹底・YES・2574」は前々研究の2985の大きさに比べるとやや大きさを減じ、前研究の両カテゴリーの数値の低さとは様変りの大きさに戻っている。

適応意識層における「幹部の従業員理解度・YES」、「会社の方針、指示徹底・YES」の影響の大きさが改めて感じられる。上位2カテゴリーの数値の大きさはかなり変動することがあるが、更に次研究により時系列比較する必要があろう。

「職場の雰囲気・YES・2237」の数値は、先研究(前々、前)の2数値とほぼ等しく「職場の雰囲気・YES」が安定的な寄与要因であることを推測させる。3時点比較の

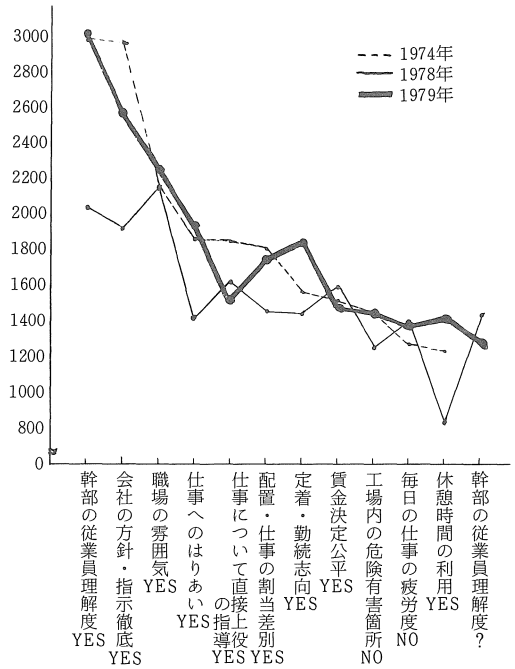


図1 適応層の意識の寄与要因比較

数値が非常に接近しているのを図より見ることができる。

「仕事へのほりあい・YES・1930」は前研究の数値よりかなり高く、前々研究の数値とほぼ等しい。「仕事について直接上役の指導・YES・1507」は前々研究の1861よりはかなり低い数値となり、前研究の1632よりも下位の数値となっている。仕事について直接上役の指導のカテゴリーの寄与力が弱まっているのが至近の研究結果ではっきりと示されている。

図にみるように、本研究にて傾向的には前々研究の寄与要因の影響力の水準に非常に相似しているが、「会社の方針・指示徹底・YES」、「定着・勤続志向・YES」の影響力上昇、「仕事について直接上役の指導・YES」の影響力低下は本研究において目立っている。

カテゴリーが3回の研究にてほぼ安定した寄与力を示すものとして、「職場の雰囲気・YES・2237」、「賃金決定の公平・YES・1478」、「毎日の仕事の疲労度・NO」にその強さと特徴をみることができる。

影響力の大きさの変動しないカテゴリーとして、「職場の雰囲気よき」、「賃金決定の公平さ」、「毎日の仕事の疲労度のなさ」を挙げることができる。これらの要因は働く側にたってみると人間的に心地よい職場生活の基底を示すものとして重要である。3回の研究の結果、ほぼ同程度の数値を示したことは貴重なことである。

今後の研究においても同じような結果をうることであれば職場生活、人間生活における適応意識の寄与力のつよい安定した要因として考えうる。

②不適応意識層の意識構造の時系列比較

不適応意識の寄与要因を時系列比較すると、「定着志向・NO」の変らざる安定的な寄与力に気づくのである。不適応意識に対する第1の寄与要因としての地位は3回の研究で少しもゆるがされていない。

大きな意識の流れからみると、不適応意識は前々研究と前研究の不適応意識の混成された寄与要因の構成となっている。

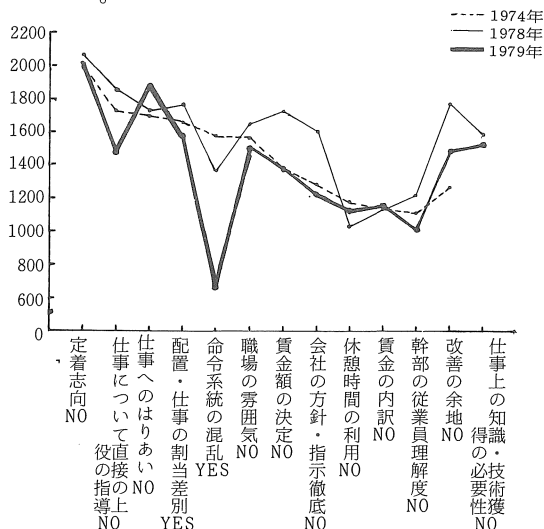


図2 不適応層の意識の寄与要因比較

図にみるように不適応意識は、「定着志向・NO」について「仕事へのほりあい・NO」前々、前研究よりも数値が上廻り高い寄与が今後も考えられる。「配置・仕事の割当差別・YES」も高い影響力を及ぼしており、「職場の雰囲気・NO」の数値とともに不適応意識の構成の基底をはっきりと示している。

「仕事についての直接の上役の指導・NO - 1476」, 「改善の余地・NO - 1490」をみると、先研究（前々、前）に比較すると前者は数値がかなり低下し、後者は先研究の中間値となっている。「仕事上の知識・技術獲得の必要性・NO」とともに変動的な寄与要因としての影響力をみせている。

「命令系統の混乱・YES」の影響力が極端に低くなっていることが目立つが、この水準低下は組織運営の拙さが企業に少なくなっていることを意味することができる。

不適応意識層の意識パターンは、74年型にやむ近いが、適応意識層の意識パターンと違って78年型に相似している部分もかなりみられるのが一つの意識特徴といえる。

不適応意識層の Kategorii の影響力の強さは、同レベル程度（水準）のものが多く、もっとも影響力のあるのは「定着（動統）志向・NO - 2007」であり、適応意識層の規定要因に比較すると数値的に強弱の差が少くない。

本研究において、不適応意識は、あまり強弱の強くない水準の変りの少ない複数カテゴリーが複雑に影響力を及ぼしている。

前々研究に比較すると、不適応意識層に「仕事上の知識・技術獲得の必要性・NO - 1524」の影響力の存在が目立ち、次研究における推移に興味もたれる。

不適応意識層に安定的に影響力を及ぼすことが判明した寄与要因は、「定着志向・NO」、仕事へのほりあい・NO、「職場の雰囲気・NO」、「休憩時間の利用・NO」、「賃金の内訳・NO」、「幹部の従業員理解度・NO」である。

本研究の不適応意識層の意識パターンが前々研究の「賃金額の決定・NO」「会社の方針・指示徹底・NO」「休憩時間の利用・NO」、「賃金の内訳・NO」の数値の流れとはほぼ一致していることから、次研究における複数カテゴリーの影響力の比較研究が一段と望まれる。

③適応意識層と不適応意識層の意識構造

適応意識層の意識構造を解明すると、圧倒的に強い影響力は、「幹部の従業員理解度・YES」、「会社の方針・指示の徹底・YES」、「職場の雰囲気・YES」の順位で示され、企業における適応意識層の強化の基底にあるカテゴリーとして納得がゆくものであろう。

数値として 3014, 2574, 2237 にみるように、他のカテゴリーと比較すると抜きん出た影響力の強い第一群といえる。

第2群として、「仕事へのほりあい・YES」、「定着志向・YES」、「配置・仕事の差別・NO」の影響力であって、働く従業員としての適応意識の人間の側面を強く示すものといえよう。

「仕事について直接上役の指導・YES」、「賃金決定公平・YES」、「工場内の危険有害箇所・NO」、「毎日の仕事の疲労度・NO」、「休憩時間の利用・YES」が影響力の水準を低めて、第3群として仕事プロパーに関連するカテゴリーが続いている。

上位3カテゴリーは企業の徹底した対策の打出しにより適応意識を高める捷径とすることができる。ついで各々のカテゴリーの特徴により考究を進め、対処してゆくことである。

不適応意識層の発生は、「定着志向・NO - 2007」、仕事へのほりあい・NO - 1865」にカテゴリーの特徴がみられる。前述したよりに複合した影響力という、同程度の複数寄与力により不適応意識が構成されていることは、本研究でも明らかである。

不適応意識層の意識パターンの構成の第2群には、「配置・仕事の割当差別・YES」、「仕事上の知識・技術獲得の必要性・NO」、「改善の全地・NO」、「職場の雰囲気・NO」のカテゴリーが見られ、職務的側面の否定が、その特徴

となっている。

ついで不適応意識層の意識構成の第3群として、「会社の方針・指示徹底・NO・-1212」, 「幹部の従業員理解度・NO・-1013」の категорияにみられるように, 不適応意識層では, 適応意識層の「会社の方針・指示徹底・YES・2574」, 「幹部の従業員理解度・YES・3014」の圧倒的な影響力(寄与力)の強さとは全く逆に, 弱い寄与力の categoriaとなっている。

これらの categoriaの弱さが不適応意識層の意識構成の一特徴とみてよい。とくに「幹部の従業員理解度・NO・-1013」の不適応意識の寄与要因としての地位の低下は, 不適応意識の基底解明の鍵をにぎるものとする。

(2)定着(勤続)志向の要因分析

適応意識層, 不適応意識層の意識差異は明らかであるが, これらの従業員意識調査の結果の活用は重要である。これは適応意識を助長し, 不適応意識の寄与要因の数値を低めることが調査・研究の目的であるからである。

とくに不適応意識における「定着(勤続)志向・NO・-2007」の低減または排除は不適応意識解折の不可欠の研究である。

表5 数量化理論第II類による各グループの平均・分散・標準偏差(第I軸)

GROUP	MEAN	VARIANCE	S. D
1. 定着層	0.7932	0.4900	0.7000
2. 準定着層	-0.0838	0.5080	0.7128
3. 不定着層	-1.0260	0.5929	0.7700

勤続志向(WILL.WORK)からの3層別(定着層・準定着層)は表5のMEAN, 図3の度数分布, 図4の累積度数曲線による判別の中率87.5%から, 定着層, 不定着層の層別は明らかに統計的に差異存在の妥当性がある。

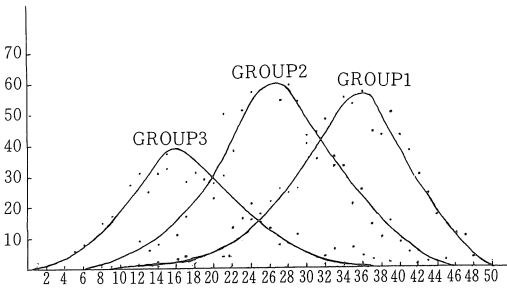


図3 度数分布

①定着志向への規定力の判別

本研究において定着志向につよい規定力をもつ要因は, 断然, 「年令・15652」であり, 「仕事のはりあい・9975」である。数値は下って「従業員規模・5899」であり, 「職場の雰囲気・5117」であった。

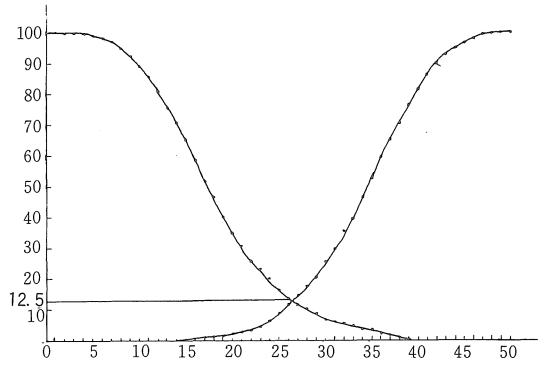


図4 累積度数曲線  
判別の中率=100-12.5=87.5(%)

表6-1 数量化理論第II類による定着志向の要因分析(第I軸)

アイテム	カテゴリー	ベクトル ( $\times 10^{-4}$ )	レンジ ( $\times 10^{-4}$ )	相対的 規定力 %(順位)
会社の方針・指示	1 よく徹底している	2133	3287	4.7
	2 どちらともいえない	200		
	3 徹底していない	-1154		
仕事へのはりあい	1 感じている	5011	9975	14.3
	2 どちらともいえない	125		
	3 感じていない	-4964		
組織・命令系統の混乱	1 たびたびある	1291	1988	2.8
	2 たまにある	-158		
	3 ない	-697		
配置・仕事の割当	1 不満に思う	-989	1530	2.2
	2 それほどでない	400		
	3 不満に思わない	541		
仕事について直接上役の指導	1 適切である	725	1716	2.5
	2 どちらともいえない	13		
	3 必要でない	-991		
仕事上の知識・技術獲得の必要性	1 必要である	507	3906	5.6
	2 それほどでない	-490		
	3 必要でない	-3399		
毎日の仕事の疲労度	1 非常に疲れる	-867	2541	3.6
	2 どちらともいえない	400		
	3 あまり疲れない	1674		
休憩時間の利用	1 充分に利用できる	720	1623	2.3
	2 どちらともいえない	528		
	3 不十分	-903		
改善(能率向上)の余地	3 できる	256	597	0.9
	3 それほどでない	-341		

	3	できない	- 70		[21]
賃金額の決定 (同僚と比較して)	1	公平である	302	1476	2.1
	2	どちらともいえない	491		
	3	不公平である	- 985		
賃金の内訳	1	よく知っている	- 348	1348	1.9
	2	大体知っている	- 124		
	3	全く知らない	1000		
賃金の計算方法	1	面倒である	- 387	1078	1.5
	2	それほどでない	- 41		
	3	面倒でない	691		
工場内の危険有害箇所	1	ある	- 652	1138	1.6
	2	わからない	486		
	3	ない	435		
職場で不便を感じる所	1	便所	725	1950	2.8
	2	洗面所	- 153		
	3	休憩所	- 465		
	4	風呂場	260		
	5	更衣所	1090		
	6	食事所	- 653		
	7	持ち物置場	1216		
	8	その他	- 734		
作業能率向上のための改善	1	材料不足	1713	3124	4.5
	2	道具の不ぞろい	-1411		
	3	機械の故障	- 728		
	4	製品・材料の運搬方法	- 299		
	5	職場のコミュニケーション	1713		
	6	照明・通風	- 869		
	7	その他	- 301		
幹部の従業員理解度	1	充分理解している	2010	3188	4.5
	2	どちらともいえない	1643		
	3	理解していない	-1128		
職場の雰囲気	1	しっくりしている	3098	5117	7.3
	2	どちらともいえない	216		
	3	しっくりしていない	-2019		
性	1	男性	797	1669	2.4
	2	女性	- 872		
年齢	1	17歳以下	-10856	15652	22.4
	2	18歳～19歳	-6573		
	3	20歳～24歳	-5125		
	4	25歳～34歳	1340		
		35歳以上	4796		

職 種	1	事務営業	970	1142	1.6
	2	生産従事	- 172		
従業員の規模	1	20人～49人	-4946	5899	8.4
	2	50人～99人	- 477		
	3	100人～199人	292		
	4	200人以上	953		

(注1) + …… 定着志向 - …… 非定着志向  
(注2) 相関比  $\eta = 0.6914$

石油ショック直後の前々研究では「従業員規模」が規定要因として15位という低位にあった。  
前研究と本研究を比較してみると、相対影響力の変動量の大きさから、定着志向へは、「年令」の影響はきわめて大きく復元している。

表7 定着志向への規定要因の変化比較

	相対的影響力変動量			%
	変動量	1978年→1979年		
年 齢	+11.2	11.2	22.4	↑ ↓
仕事の知識・技術獲得の必要性	+ 5.0	0.6	5.6	
会社の方針・指示	+ 4.3	0.4	4.7	
性	+ 2.1	0.3	2.4	
作業能率向上のための改善	+ 1.7	2.8	4.5	
組織・命令系統の混乱	+ 1.6	1.2	2.8	
幹部の従業員理解度	+ 0.9	3.6	4.5	
仕事について直接の上役の指導	+ 0.9	1.6	2.5	
職場の雰囲気	+ 0.3	7.0	7.3	
賃金の内訳	- 0.1	2.0	1.9	
賃金の計算方法	- 0.1	1.6	1.5	
休憩時間の利用	- 0.9	3.2	2.3	
職 種	- 1.3	2.9	1.6	
賃金額の決定	- 1.4	3.5	2.1	
改善（能率向上）の余地	- 2.0	2.9	0.9	
工場内の危険有害箇所	- 2.1	3.7	1.6	
配置・仕事の割当	- 2.1	4.3	2.2	
仕事の疲労度	- 2.3	5.9	3.6	
仕事へのほりあい	- 4.0	18.3	14.3	
従業員の規模	- 4.4	12.8	8.4	
不便箇所	- 7.2	10.0	2.8	

本研究にて「仕事の知識、技術獲得の必要性」、「会社の方針、指示」、「性」、の影響力が増大している。

比較して減少したのは、前研究で影響力の強さを示した「仕事へのほりあい」、「従業員の規模」、「不便箇所」であり、「仕事の疲労度」、「配置、仕事の割当」、「危険有害箇所」であることは興味深いところである。

②定着志向への規定力の変化

定着志向への規定力として先研究(前々、前)では「仕事へのほりあい・YES」がそれぞれ19.4、18.3、の相対的規定力(%)をもつが、本研究では「仕事へのほりあい・YES」14.3という数値を示し、ほりあい・アイテムの低下は注目することが必要である。

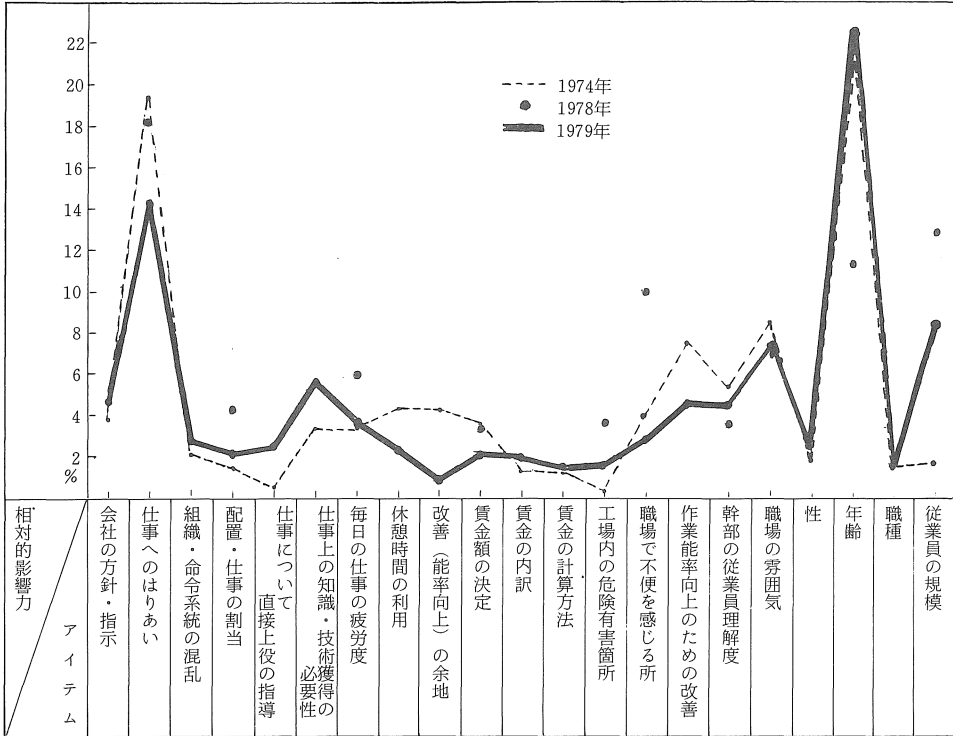


図5 定着志向に対する各アイテムの相対的影響力比較

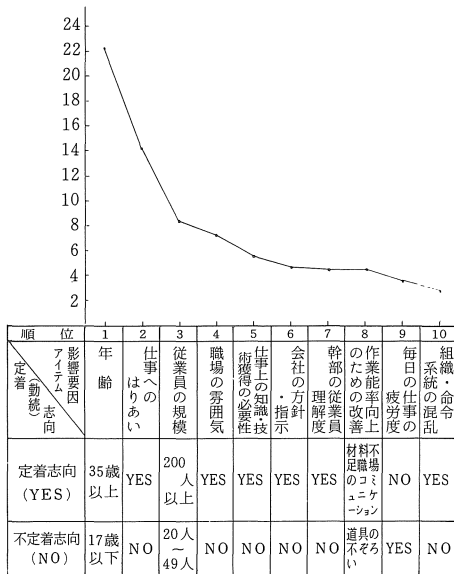


図6 定着志向に対する各アイテムの相対的影響力

一方、「従業員規模」は前研究の異常な相対的規定力の上昇があり、定着志向に「従業員規模・アイテム」が大きく注意をひいた。

本研究では数値が相対的規定力として12.8から8.4となったが第3位に位置している。

「年齢」は大きな相対的規定力をもつことは改めていうまでもない。次研究における相対的規定力の順位と比較によって、「年齢」の強さの再確認に進みたい。

③不定着意識と定着意識の比較

本研究において不定着、定着意識に寄与する要因(属性)の最大のもねは、第1位に年齢階層であり、しかも未成年、若年層(17才以下、18才~19才、20才~24才)は、はっきりと不定着意識への規定要因であり、年齢階層が若く進むに従って、要因として規定力が大きいことがみられる。

年齢階層が高くなると、それにつれて年齢階層が定着



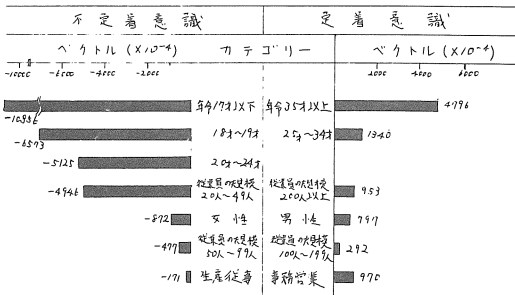


図7 不定着意識と定着意識に寄与する要因(属性)

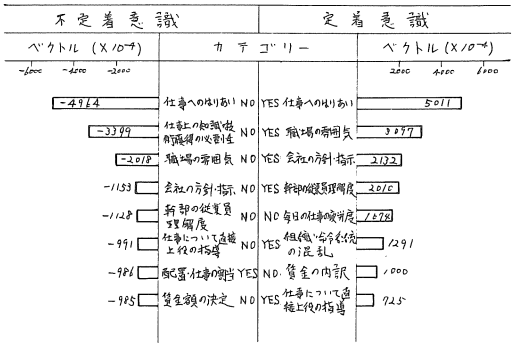


図8 不定着意識と定着意識に寄与する要因

意識の規定要因として影響力が大きくなっている。

これらの年令属性は、前々研究における不定着、定着意識の規定要因と比較してみると、ほとんど同じ規定力におかれている。

相違した点は、不定着意識では前々研究で不定着意識の第2位であった「年令17才以下」が第1位に本研究で上っていること、年令属性全体の規定力(数値)が上っていること、がはっきりとみられる。

「従業員規模」属性は規模の大小と定着意識、不定着意識と相似た傾向を示す、つまり規模が大きくなると定着意識への影響力は大きくなり、規模が小さくなってゆくと不定着意識への影響力は大きくなってゆく。

本研究においても「生産従事」は不定着意識、「事務営業」は定着意識の規定要因であるが、「男性」の定着意識、「女性」の不定着意識への規定要因は、石油ショック後の逆転を示し、「男性」の定着意識への規定要因としての再認識をする必要に迫られる。

むすび

適応意識と不適応意識、ならびに定着意識、不定着意識が社会的趨勢の変動により意識変化する態様を、意識数量化によって把握して、労働者意識の把握と改善のため意識を構成する構成要因(寄与要因)の時系列的な規定力・影響力比較を行った。

本研究において、労働者としての人間意識のうち、社

会的変動、経済的変動により変動しない人間意識の部分の詳細把握に迫ることのできたのが特徴といえる。

数量化された適応意識、不適応意識、定着意識、不定着意識において、社会変動を超越した意識断面を把握することができると思われる。

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・島田一郎：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：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. 足木圭蔵：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. 足木圭蔵：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, 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, 143-160, 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，13, 153-160, 1978
15. Keizo Ashiki : Analysis of the Characteristics of Employees' RWL Consciousness in the Small - to - Medium - Sized Enterprises in Japan, Vth International Conference on Production Research, Amsterdam, 329~332, 1979.

(受理 昭和55年1月16日)