

従業員意識の研究（続・第7報）

—適応意識・不適応意識構造の年齢階層別解明—

足 木 圭 蔵

Study on the Consciousness of Employees (Seguel. Part VII)

—Analysis of Consciousness Structure on Adjusted
and Maladjusted Employees by Age Strata—

Keizo ASHIKI

This new thesis is to regard male employees' consciousness research by full adaptation of Hayashi's theory of quantification, made to employees' working for the small to medium sized sub-contractors of the automobile industry.

With the limited data, however, this study succeeded to find and clear the fact that many noticeable similarities and differences lie in the consciousness factors of the younger and the older layer.

1. はじめに

先端技術社会の出現と従業員の高令化社会が予見されて、従業員の社会、企業への適応は何物にもかえがたい重要事の一つである。適応、積極的意識が従業員に強く要請される社会の趨勢である。

個別企業、産業の従業員意識は、経営環境の変化により変転してゆくが、従業員意識研究の結果、日本的経営において、従業員層は年令層の相違により従業員意識解明の核をもつことが判明している。

年令階層別な意識構造の相違について、自動車産業、中小企業の従業員意識の解明は価値があると考ええる。

2. 研究の目的

従業員意識の体系的、数量的な解明は未だ充分でなく、

意識数量化は研究をすすめる段階である。従業員意識が企業経営の場、労働生活の場で個人的出自、環境との相互作用により意識構造、意識パターンの相違を形成することから、継続的に意識の解析、分析に努める意義が益々高まる。

数量化理論に基づきコンピュータの採用により、本報文では年令階層別意識化にて適応意識、不適応意識の探究を詳細におこなった。

3. 意識調査の内容

3-1 従業員意識、年令階層別従業員意識調査のパターン分類

基礎データの詳細提示は省略するが、従業員の属性値を基礎データは示す(表1参照)。基礎データは自動車産業の中小企業17社であり、本報の内容は男性従業員のみ

表1 従業員意識調査・基礎データ

職掌別		階層別		男女別		男性・年齢階層別				企業規模別					
事務 営業	生産 従事	一般	管理	男性	女性	24才 以下	25～ 34才	35～ 44才	45～ 以上	24～ 49人	50～ 99人	100人 199人	200人 以上	計	
304	782	941	123	754	389	181	230	190	141	109	388	457	204	1158	名
28.0	72.0	88.4	11.6	80.6	19.4	24.4	31.0	25.6	19.0	9.4	33.5	39.5	17.6	100	%

注) 層別の不明者は記入していない。

表 2 従業員意識のパターン分類 (階層別)

	ア イ テ ム	カ テ ゴ リ ー	ベ ク ト ル (×10 ³)					
			全 体		24 才 以 下		45 才 以 上	
			第 1 軸	第 2 軸	第 1 軸	第 2 軸	第 1 軸	第 2 軸
1	会社の方針や指示がよく徹底していると思いますか。 PODIRECT	イ よく徹底している	-1804	2278	-1153	1214	-2676	1347
		ロ どちらともいえない	- 551	-1154	- 753	- 684	168	-1209
		ハ 徹底していない	1498	775	1506	831	1603	1326
2	あなたは自分の仕事にはりあいを感じていますか。 QWL	イ 感じている	-1422	1407	-1626	2520	-1152	43
		ロ どちらともいえない	78	-1332	- 532	-1241	894	- 725
		ハ 感じていない	2279	763	2021	273	1767	1443
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。 ANNOY	イ たびたびある	1289	91	1807	1130	1307	451
		ロ たまにある	- 193	- 828	- 442	- 480	461	- 117
		ハ な い	- 535	1012	- 221	199	-1324	- 181
4	配置や仕事の割当て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。 DISCRIMI	イ 不満に思う	1603	132	1373	- 273	920	1795
		ロ それほどでない	- 532	-1126	- 731	-1047	546	-1502
		ハ 不満に思わない	-1091	1949	- 949	2397	-1811	547
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。 LEAD	イ 適 切 だ	-1556	1306	- 628	1414	-1784	- 34
		ロ どちらともいえない	8	- 930	- 417	- 611	731	- 618
		ハ 適切でない	2062	943	2081	- 37	1608	1926
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。 KNOWLEDG	イ 思 う	- 240	90	- 267	590	- 44	- 63
		ロ それほどでない	731	-1474	156	-2487	310	- 855
		ハ 思わない	1929	2973	2634	- 101	- 468	3727
7	あなたは、毎日の仕事でどのくらい疲れを感じますか。 FATIGUE	イ 非常に疲れる	- 655	812	833	- 428	383	179
		ロ どちらともいえない	- 154	- 833	-1119	- 523	143	-1003
		ハ あまり疲れない	1040	142	- 161	2353	-1190	735
8	休けい時間の利用はじゅうぶんできますか。 INTERVAL	イ じゅうぶんに利用できる	- 955	822	-1171	2547	- 569	- 53
		ロ どちらともいえない	- 154	- 833	- 341	- 697	506	- 213
		ハ 不じゅうぶん	1040	142	492	- 314	780	629
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ると思いますか。 EFFICIEN	イ できると思う	- 390	327	- 550	694	- 82	22
		ロ それほどでない	- 465	-1160	- 878	-1175	- 89	-1119
		ハ できない	1728	985	1940	451	293	1788
10	賃金額の決定は、同僚と比較して公平だと思いますか。 DECIWAGE	イ 公 平 だ	-1663	2311	-1469	2834	-3068	2152
		ロ どちらともいえない	476	- 924	- 417	- 938	198	-1105
		ハ 不公平だ	1658	875	1471	520	764	1306
11	自分の賃金の内訳を知っていますか。 CONWAGE	イ よく知っている	- 643	1357	- 696	2854	-1133	726
		ロ 大体知っている	- 1	- 749	- 216	- 633	577	- 713
		ハ 全く知らない	1403	60	823	- 367	899	1485
12	賃金の計算方法は面倒だと思いますか。 CALWAGE	イ 面 倒 だ	620	30	939	159	457	254
		ロ それほどでない	- 535	- 705	- 793	- 584	- 144	- 888
		ハ 面倒でない	77	1707	823	1259	336	1454
13	工場の中に、危険有害と思われるところがありますか。 DANGER	イ あ る	550	73	515	497	826	627
		ロ わからない	- 526	-1041	- 646	- 752	162	-1145
		ハ な い	1325	1595	- 495	213	-2005	23
14	従業員の気持や考えが、会社の幹部にじゅうぶん理解されていると思いますか。 UNDERST	イ じゅうぶん理解されている	-1747	3560	- 598	- 824	-3957	1653
		ロ どちらともいえない	-1283	- 814	-1341	- 95	- 281	-1333
		ハ 理解されていない	1282	352	1241	148	951	1217
15	職場のふんい気は、しっくりしていると思いますか。 ATMOS	イ しっくりしている	-2000	2754	-1252	3428	-2410	1571
		ロ どちらともいえない	- 595	- 956	- 822	- 894	- 32	-1118
		ハ しっくりしていない	1613	459	1579	469	1289	1172
16	今後ともこの会社で働きたいと思えますか。 WILLWORK	イ 働きたい	-1405	649	-1764	1264	- 940	- 317
		ロ それほどでない	534	-1165	1040	- 751	1043	- 591
		ハ 働きたくない	2394	1532	1883	60	1585	3829
相 関 係 数 (ρ)			0.577317	0.484237	0.572576	0.401076	0.530442	0.530347

の解析である。

有効従業員総数は754人であり、1983年4月から7月までの収集データである。前研究と同様に労働省従業員意識調査表によりえたデータにより年齢階層別に意識解析がなされている。

3-2 適応, 不適応従業員意識の意識構造の解明

数量化理論のパターン分類（第III類）により意識の構造の連関をみる(表2参照)。意識解明は、第I軸、第II軸のスコア（ベクトル値）により適応、不適応意識の軸と積極、消極的意識の軸となる。

4. 従業員意識の意識構造

従業員意識の構成は、第I軸、第II軸のアイテム・カテゴリ値を使って図示しうる。従業員意識（層）は前研究にも見るように、つねに3意識群にすることができる(図1-1, 図1-2参照)

長い研究により、明白に適応意識層、中間的意識層、不適応意識層におおの固定的意思要因、変動的意識要因が存在することが分っている。つまり意識のタイプ、スタイル、シェイプともいいうる意識パターンが見出されるのである。

4-1 従業員意識構造の全体像パターン

データ総数（全数）からみた従業員の意識構造は、図1に示され、前研究^{13,20)}の従業員意識構造と傾向的に相似した面が多い。適応意識層に明白に示される UNDERST・YES（幹部の従業員理解度・良好）要因の位置、数値の大きさであり、これが一般的特徴とみることができる。

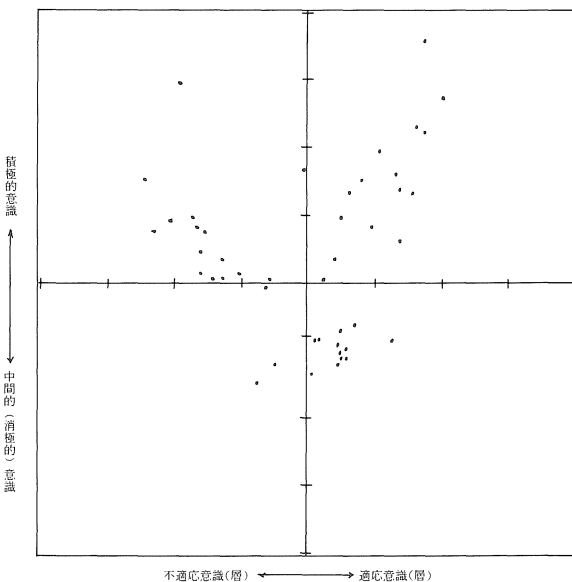


図1 従業員意識の構造（男性・全体）

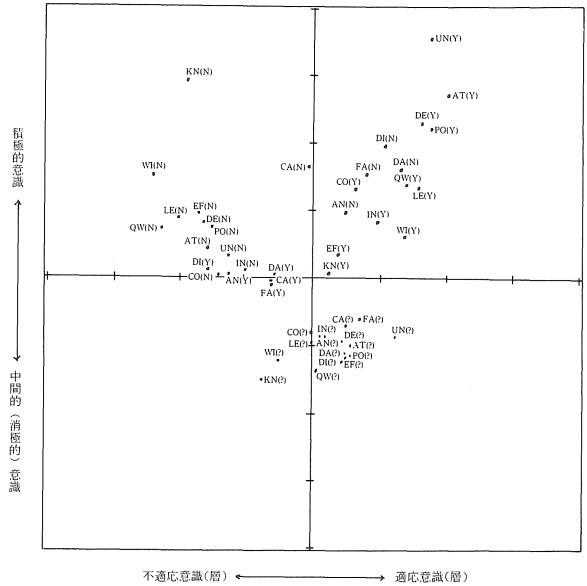


図2 従業員意識の構造（男性・全体）

PODIRECT・YES（方針、指示の適切さ）要因の位置、UN・Y 要因との関連相似性に、適応意識、意識内の意識要因の固定的位置づけははっきりとする¹⁴⁾。

WILL・WORK・YES（勤続の意志）要因と INTERVAL・YES（休憩有効利用）要因の関連性の強さに前研究と同じ程度の一致度があり、固定性がみられる。本研究における適応意識層の要因の強さでは現在、ATMOS・YES（雰囲気・良）要因がきわ立って高い数値を示し、前研究と比べ大きな相違を示す。DECIWAGE・YES（賃金決定公平）要因の数値の位置づけもかなり高く変化している（数値表示省略）。

QWL・YES（仕事のほりあい）要因は DANGER・NO（安全）要因、LEAD・YES（指導適切）要因と深くかかわりあいを見せる。QWL・Y 要因と関連して、ANNOY・NO（指示混乱不存在）要因と FATIGUE・NO（疲労無）、DISCRIMI・NO（差別無）要因が相互に関係しあうのは偶然とは考えられない。これは適応意識の解明であり、適応意識の内在意識要因関連の状況図である。

不適応意識層では、KNOWLEDGE・NO（知識、技術の習得不必要）要因が非常に高い数値を示し、不適応意識ではつねに積極的水準の高い否定的意識要因として前研究と同様に現われている。今回も不適応意識の要因として、CALWAGE・NO（賃金計算不明瞭）要因も前研究と同様な積極的不満の水準で示され、WILL・N 要因もまた同様に LEAD・N 要因の斜め上の位置に現われて目立つ。調査時も異り異った企業群の従業員意識の解明で

あることを思えばその一致に驚ろかざるを得ない。

QWL・N 要因と LEAD・N 要因とが意識解析で関連するが、DI・Y 要因と UN・N 要因・AN・Y 要因と深い関連が見られ、「差別扱い」、「幹部の理解のなさ」、「命令の混乱」は、従業員の不適応意識形成に深くかかわりあうことがわかる。DANGER・Y(危険)要因と FATIGUE・Y(疲労)要因が結合せんばかりの深い関連を示すのである。(用語は以下再出現の場合は短かく省略表現する。)代表的な不適応意識層を示すといつてよい。

一方、中間意識層では、すべて意識要因は? (まあまあ) 意識要因であり、UNDERST・? (幹部の従業員理解度) 要因、KNOWLEDGE・? (知識、技術の必要性) 要因が QWL・? (仕事のほりあい) 要因がやや離れた位置にあり、前研究の中間意識層の意識パターンと相似している。意識要因はそれぞれ関連しあい、非常に凝集してすべて意識は深く関連しあって中間的意識を形成しているのである。

特に、ATMOS・? (雰囲気?) 要因、PODIRECT・? (方針・指示?) 要因、DISCRIMI・? (差別?) の深い関連性を見ると、中間(消極)意識層では、特に「まあまあ」意識は日常の職場生活の態度として、それを構成する意識群が経営に「心」の問題として提起していると見られる。

4-2 従業員意識構造(全体)の意識志向の要因分析

4-2-1 従業員意識における意識要因分析

適応、不適応、中間的(消極)意識の解明は企業発展に重要な意義をもつが、適応従業員意識に影響する要因群の内容とその特質を深く洞察することは、適応意識層以外の従業員を適応意識層へと変化させるのに役立つ。

適応意識に影響の大きい意識要因として、ATMOS・Y(2881)、PODIRECT・Y(1804)、UNDERST・Y(1747)、DECIWAGE・Y(1663)、LEAD・Y(1556) 要因が特に強く示されている。企業の「職場の雰囲気の良さ」と「理解ある幹部の状態」の要因が特に目立つ。

意識構造の内在要因としてみた場合、適応構成意識 ATMOS(雰囲気)要因と PODIRECT・Y(方針・指示)・UNDERST・Y(幹部理解度) 要因がもっとも適応意識の形成に影響力のある要因であり、適応意識の強さの数値表現は、ホーソン実験の第4実験の成果と完全に一致して首肯しうるものである(表3参照)。

一方、WILL・WORK・N 意識要因と QWL・N の意識要因は不適応意識層の真の解明に大きな貢献をする意識要因であり大きな意味をもつものと考えられる。

ATMOS 意識志向は適応意識にとって現時点では最も重要な意識要因である。

① ATMOS 意識と Non-ATMOS 意識の比較

表3 全体(男性)の適応意識と不適応意識

不適応意識				適応意識			
No.	ラベル	74% No	(Y/N?)	(Y/N?)	74% No	ラベル	
1	2394	1	N	Y	1	2881	
2	2279	2	N	Y	2	1884	
3	2862	3	N	Y	3	1747	
4	1929	4	N	Y	4	1663	
5	1728	5	N	Y	5	1556	
6	1658	6	N	Y	6	1422	
7	1613	7	N	Y	7	1485	
8	1683	8	Y	N	8	1325	
9	1498	9	N	?	9	1283	
10	1483	10	N	N	10	1891	

表4 全体(男性)のATMOS意識志向

Non-ATMOS 意識				ATMOS 意識			
No.	ラベル	74% No	(Y/N?)	(Y/N?)	74% No	ラベル	
1	5196	1	N	Y	1	18591	
2	3957	2	N	Y	2	5336	
3	2861	3	Y	Y	3	3848	
4	2834	4	N	N	4	3876	
5	2288	5	N	?	5	2988	
6	1977	6	N	?	6	2361	
7	1887	7	N	?	7	2353	
8	1715	8	N	?	8	2298	
9	1441	9	Y	?	9	2081	
10	1835	10	N	N	10	1737	

ATMOS 意識へもっとも規定力をもつ意識要因は、UNDERST・Y(18591) 要因であり、次位の PODIRECT・Y 要因の1.98倍の強さである。LEAD・Y 要因、DISCRIMI・Y 要因が少し弱い数値で続く。

「リーダーの理解」「企業の方針の徹底」「リーダーの

指導のよさ」「仕事の差別のなさ」の要因が、その強さをもって職場雰囲気の良いさを構成する強い因子である（表4参照）。

一方、Non-ATMOS意識は、第1位はLEAD・N（5196）要因、ついでWILL・WORK・N（3957）要因で、職場雰囲気の悪さは「リーダーの指導のわるさ」「従業員の定着意識のなさ」に大きく規定されている。

こゝにおいても、DISCRIMI(仕事の差別)・Y 要因や、UNDERST（幹部の理解度）・N 要因が LEAD・Y 要因の0.55%の強さの規定力を示している。差別や無理解という上役の言動が、職場雰囲気を悪化させることに数量化の大小によって明瞭に示される。

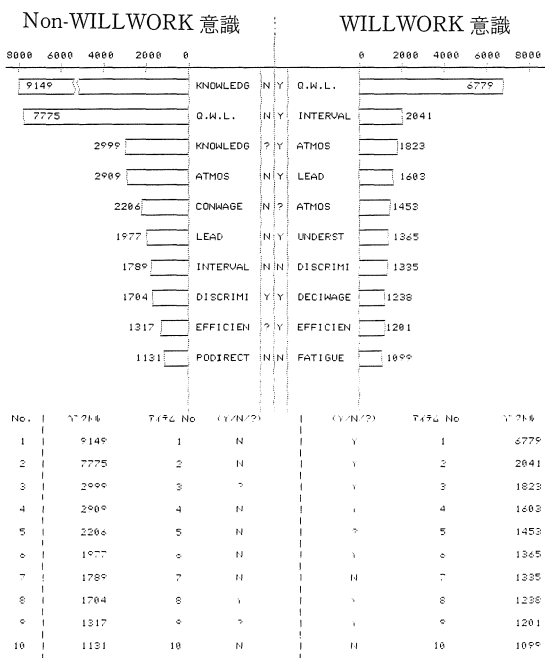
② WILL・WORK 意識と Non-WILL・WORK 意識の比較

WILL・WORK 意識に最も際立つて強い規定力は QWL・Y（6779）要因であり、次位の INTERVAL（休憩時間有効利用）・Y 要因の2.39倍の強さをもつ。3位以下は ATMOS・Y、LEAD・Y の要因で第1位の QWL・Y 要因の0.269、0.236の規定力である（表5参照）。

定着（勤続）意識の内意識要因として、「仕事のほりあい」「休憩の活用」にみる職場の楽しさ、「リーダーの指導のよさ」以下数個の意識要因がほぼ等しい数値の強さで、定着意識を構成していることが示されている。

Non-WILL・WORK 意識の意識要因として、KNOWLEDGE・N（9149）要因と QWL・N（7775）要因が ATMOS・N 要因の3.15倍、2.67倍という強さである。

表5 全体（男性）のWILLWORK 意識志向



とくに知識技術の獲得への拒否の強さに、企業における不定着意識の真髓があり、QWL 否定の意識要因に強く裏付けられている。不定着意識は、少しの CONWAGE（賃金内容）不満の意識要因、LEAD・N、INTERVAL・N、DISCRIMI・N などの精神的要因より成り立っていると見える。

5. 年令階層別従業員の意識構造

年令階層を4層別して適応-不適応意識、積極-消極（中間的）意識を図表化してみる。

5-1 年令階層別適応意識パターン比較

ATMOS・Y 要因の数値は、24才以下層が数値として弱い、他の階層ではほぼ等しいことがみられる。PODIRECT・Y 要因では、24才以下層と45才以上層が数値としてやゝカウリして若年層が一層低く、中年層が一層高い。UNDERST・Y 要因、DECIWAGE・Y 要因は45才以上層の数値が他の階層に比較し、意識差異を示すものとしてすこぶる大きい（図3参照）。

幹部の理解度、企業の方針・指示、賃金の公平において、また安全、差別に45才以上層の適応意識層は、他階層の適応意識層と比べると数値が大きく示されている。

24才以下層の適応意識層は適応意識の各意識要因が弱く示されているものが多いが、QWL・Y 要因、WILL・WORK・Y 要因は他階層より強く示されている。中間の2つの年令階層の適応意識層はほぼ同じ傾向値である。QWL・Y 要因、WILL・WORK・Y 要因と、24才以下層を除く LEAD・Y 要因は、数値的にほぼ等しい。

5-2 年令階層別不適応意識パターン比較

45才以上層の不適応意識層は数値的に低位（弱い）不適応意識を形成している。KNOWLEDGE・N、EFFICIEN・N、DECIWAGE・N の各要因が弱い特徴を示して他年令階層と全く異っている。

QWL・N、ATMOS・N の要因の数値は各年令階層にて格差をあまり示していない。KNOWLEDGE・N 要因が、年令階層の24才以下層と25才～34才層において、数値として高く示されていること、他の年令階層の高位層の KNOWLEDGE・N 要因の数値は際立って低いことが特徴的である。不適応意識層がもつ特有の意識差異が年令階層別に示される1局面であると考えられる。

年令階層によって「知識・技術の習得」否定の強さが大きく相違する。

6. 年令階層別従業員意識の意識構造

年令階層を4層別した適応、不適応意識、中間的意識について解明する。

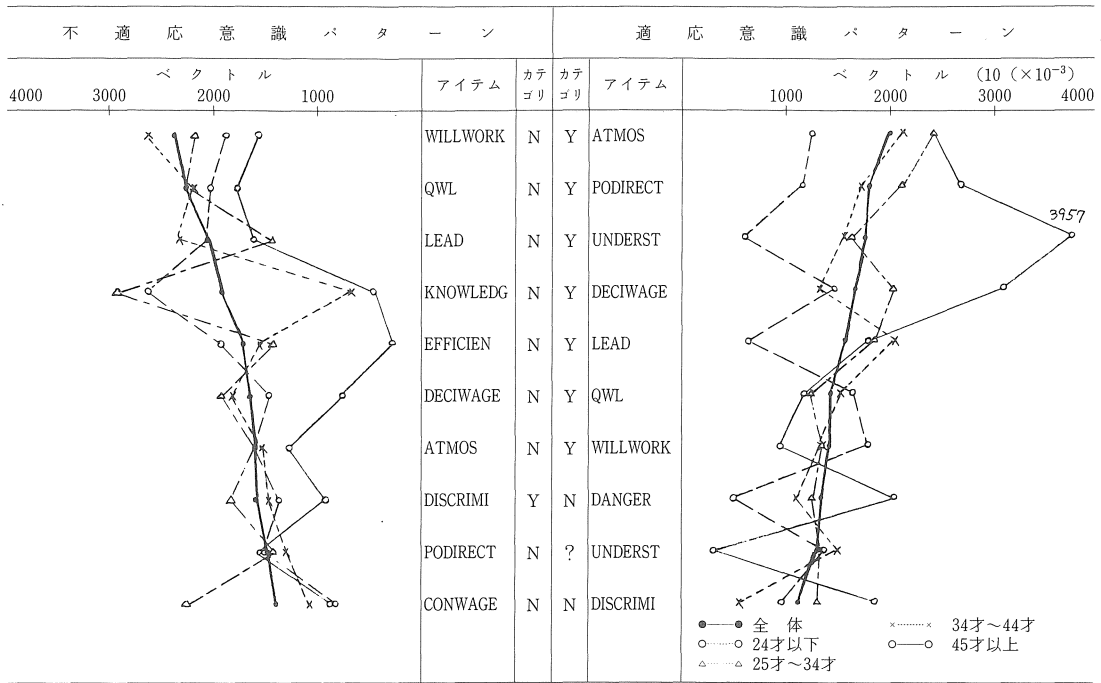


図3 適応意識（層）と不適応意識（層）の意識パターン

6-1 24才以下層の従業員意識構造

適応意識層は ATMOS・Y, QWL・Y, DISCRIMI・N, DECIWAGE・Y 要因, CONWAGE (賃金内容) Y 要因の強さから, ココロとモノにほぼ等しく気を配る意識構造である。

低い数値の位置になるが, DANGER・N 要因と ANNOY・N 要因の関連の深さ, 適応意識構成にみる EFFICIEN (効率性) Y 要因と KNOWLEDGE・Y 要因との深い関連や, LEAD (上役の指導) Y 要因と PODIRECT・Y (方針・指示の適切さ) 要因, WILL・WORK (勤続意志) Y 要因が強く関係しあっている。

24才以下層の適応意識層の精気あふるる特徴ある意識構造であると規定しうる。

不適応意識層は ANNOY・Y (命令系統混乱) 要因と PODIRECT・N (企業の方針, 指示の不適切) 要因が最も強い意識要因であり, 不適応意識を示す意識要因として, KNOWLEDGE・N (知識技術の習得否定) 要因, LEAD・N 要因が示される。

積極意識水準が弱く, ATMOS (雰囲気) N 要因と DECIWAGE・N (賃金決定不公平) 要因が強く関連しているところに不適応意識の特質はみうる。物心ともに不足 (不満) の事態が底にある。

中間的意識では, KNOWLEDGE・? 要因の高い数値が特徴的であり, EFFICIEN・? 要因, QWL・? 要因,

DISCRIMI・? 要因, ATMOS・? 要因とすべて中間的 要因 (?) が深いからわりあいで結合しているところを 洞察する必要がある。QWL・? 要因が当意識解明の鍵を にぎる。

6-2 25才~34才層の従業員意識構造

24才以下層が, 若年令階層として特徴ある意識相違を 示すのに対して, 中堅層に属する当年令層は, 全体像の 意識構造に非常に近づいている。

適応意識層は UNDERST (幹部の従業員理解)・Y 要 因の数値が著るしく高く, 全体像の意識構造の UNDER- ST・Y 要因と相似した位置にある。相違するのは, やゝ PODIRECT・Y 要因は低数値となり, ATMOS・Y, DECIWAGE・Y, DISCRIMI・N の各要因が位置的に, ゆるやかな結びつきで, 相互に関連しあっていること である。

しかし QWL・Y 要因を中心として, ANNOY・N, CONWAGE・Y, DANGER・N, LEAD・Y, PODIRECT・ Y, DECIWAGE・Y の要因がほぼ等距離に結びつき, ほ ほどよくバランスがとれた適応意識を形成しているのが特 徴である。

この年令層では, DANGER・N 要因と WILL・ WORK・Y 要因が結びつき, 安全と勤続意志の密接な関 係を示している。EFFICIEN・Y 要因と INTERVAL・ Y 要因が, FATIGUE (疲労) N 要因とつながり, 休憩

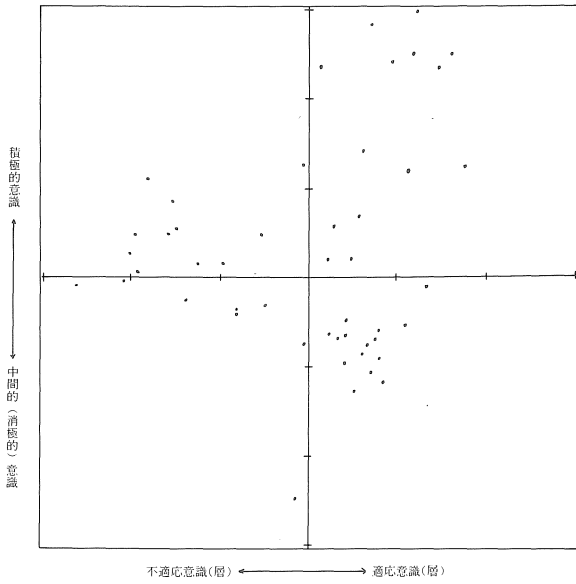


図4-1 24才以下層の従業員意識の構造

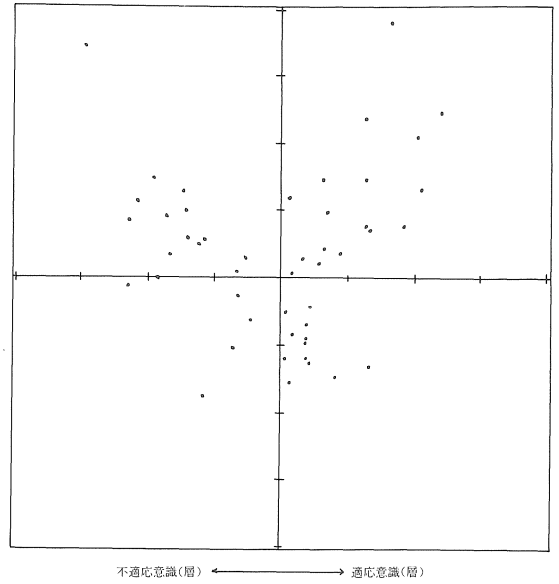


図5-1 25才～34才層の従業員意識の構造

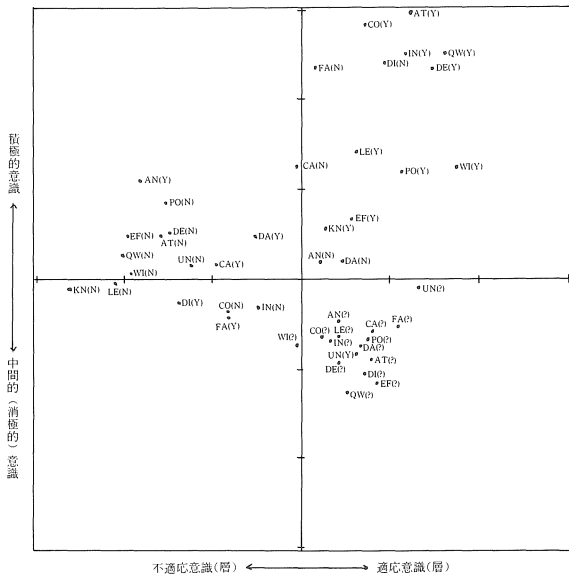


図4-2 24才以下層の従業員意識の構造

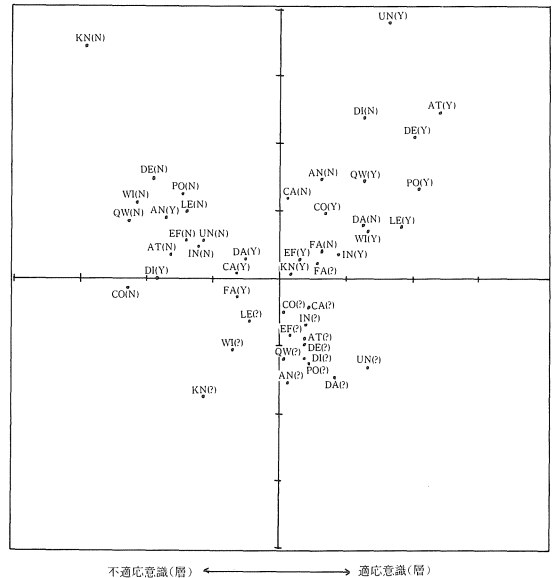


図5-2 25才～34才層の従業員意識の構造

と疲労の要因のかかわり合いに深い関連を見ることが出来る。しかし「幹部の理解」と賃金満足を含む「職場環境」の良さが大きく貢献する。

不適応意識層では、全体像と同じように、KNOW-LEGDE・N 要因が高い位置にあり、また DECIWAGE・N 要因の位置も高い。他の諸要因の関連は全体像の不適応意識とほぼ等しい意識構造である。

中間的意識は UNDERST・? 要因, DANGER・?, ANNOY・? 要因がやゝ影響力がつよい、適応軸、消極軸の意識水準も弱い? (まあまあ) 意識であり、? の意識

要因は相互に結合の度合をつよめて、不分離性を示している。

6-3 35才～44才層の従業員意識構造

企業の上位年令階層に位置する意識構造は適応意識層に特徴的な意識パターンをみることが出来る。「幹部の理解」と「賃金公平性」の意識の二つながらの満足である。適応意識層の意識ポイントは、つねに UNDERST(幹部の従業員理解度) Y 要因が高い位置にあり、ATMOS・Y 要因と PODIRECT・Y 要因の関連が高くあることである。

UNDERST・N 要因と堅くつよく結合して意識形成を示す。

中間的意識は、弱い適応水準にて弱い消極意識軸にて、すべての意識要因が相互に関連しあって消極意識を形成している。ATMOS（雰囲気）？要因と DISCRIMI・？、DECIWAGE・？要因の結合があり、DANGER（安全）？要因と EFFICIEN・？、PODIRECT・？要因と相互に関連しあっている。

QWL（はりあい）？要因と ANNOY・？要因、そして KNOWLEDGE・？要因、WILL・WORK・？要因とが関連しあうのである。まあまあ意識が構成されている。

6-4 45才以上層の従業員意識構造

中年層以上の階層の従業員意識構造は、特徴的なる意識層にわかれる。すなわち、適応意識層では DECIWAGE・Y 要因が、積極水準では高く、適応水準では UNDERST・Y 要因について高い。賃金意識がつよいのである。

ATMOS・Y 要因と PODIRECT・Y 要因とは深い相互関連があり、DISCRIMI・N 要因は独自の位置にある。QWL・Y 要因は低い数値を示している。EFFICIEN・Y 要因と KNOWLEDGE 要因とは関係するが数値的には弱い位置にある。LEAD・Y 要因と DANGER・N、ANNOY・N の意識要因とは関連する。

一般に当年令階層の適応意識層は、積極的な意識度合が弱い。WILL・WORK・Y、ANNOY・N の意識要因は消極、適応意識の意識要因である。上記の WI-Y、AN-N の両要因の弱いのが特徴としてみられる。

不適応意識では、積極的な（強い）WILL・WORK・N 要因がみられ、企業へ軽度の適応度をもつ KNOWLEDGE・N 要因をみる事ができる。一般的に中年層の不適応水準の数値は、他の年令階層の不適応水準の数値と比較して、不適応意識の数値は弱さを示している。

LEAD・N 要因が強く、ATMOS・N 要因は PODIRECT・N 要因、UNDERST・N 要因と相互関連をもつ。UNDERST・N 要因は DECIWAGE・N 要因と関連し、QWL・N 要因は LEAD・N 要因、PODIRECT・N 要因と相互関連をもつ。ANNOY・Y 要因は独立し、DANGER・Y 要因と INTERVAL・N 要因とは関係が深い。勤続意思の欠除に不適応意識説明の手がかりがある。

中間意識は、EFFICIEN・？要因と DANGER・？要因、PODIRECT・？要因、CALWAGE・？要因、UNDERST・？要因とがサブの中間意識を形成する。QWL・？、LEAD・？の両要因は、WILL・WORK・？要因、CONWAGE・？要因と、またサブの意識を形成する。ANNOY・？要因と INTERVAL・？要因が関連をもつ。幹部の理解と差別の意識要因にみる特有の中間的意識が

形成される。

6-5 年令階層別意識構造の特質

年令階層別の適応意識、不適応意識を中心において特質をみる。

6-5-1 24才以下層

適応意識層の意識要因の強さ（数値）は、大きくは変化しない「勤続意思の持続（1764）」「仕事のはりあい」「賃金決定の公平」「普通ていどの幹部の従業員理解度」「職場の良い雰囲気」など、影響力がゆるやかに下ってゆく意識要因群で形成されてゆく（表6参照）。

一方、不適応意識層は、「知識技術の習得の否定（2634）」が強い。「上役の指導」「仕事のはりあい」「指示・命令」に問題をもつことが意識要因群から数値的にみうる。

6-5-2 25才～34才層

適応意識層では、「職場の雰囲気の肯定（2488）」の強さに始まり「企業の方針の徹底」「賃金決定の公平」の意識要因の影響力が利いている。上位要因として「上役の指導」「幹部の理解度」が続き、職場の雰囲気を中心とする物心ともに満足（企業の高評価）がみられる（表7参照）。

表6 24才以下層の適応意識と不適応意識



表7 25才～34才層の適応意識と不適応意識

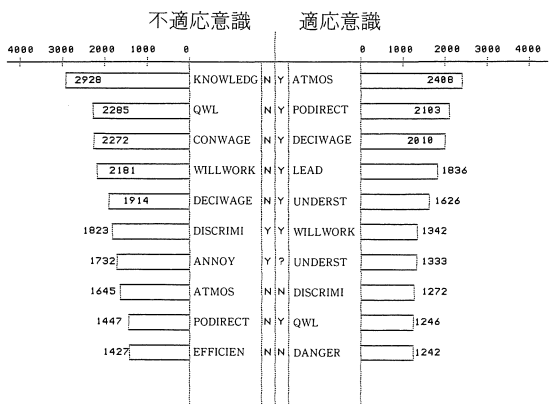


表8 35才～44才層の適応意識と不適応意識

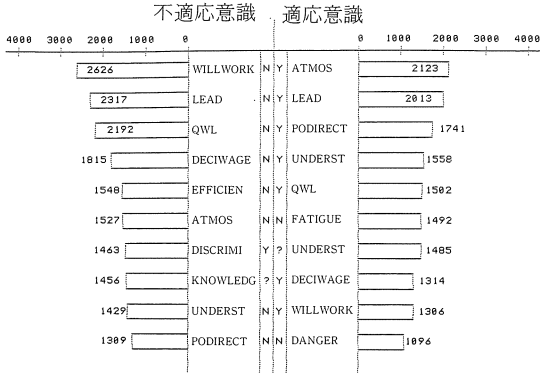


表9 45才以上層の適応意識と不適応意識



不適応意識層は、24才以下層と同様に「知識技術の習得の否定(2634)」が現われ、24才以下層と大きく相違して、「仕事のほりあい・否定」「賃金内容の否定」「勤続意思の否定」また「賃金決定・不公平」「仕事割当差別」を示し、24才以下層より物質(金銭)的不満(企業の低評価)が大きくクローズ・アップしている。

6-5-3 35才～44才層

適応意識層は職場における「雰囲気(2123)」「上役の指導(2013)」の肯定がやゝ強く、25才～34才層と同じく「職場環境の良さ」の意識要因が強く示され、「企業の方針」「幹部の理解」「仕事のほりあい」肯定にみるように、企業水準を冷静に評価して、適応意識層の意識が構成されている。精神的満足(企業評価)に当年令階層の特徴がある(表8参照)。

不適応意識層は、当年令階層以下の不適応意識層と異り、直接的な「勤続意思否定(2626)」要因が高く、「上役の指導否定」「仕事やりがい否定」の間接的企業評価の意識要因と共に精神的不満は明らかである。

また25才～34才層の不適応意識層と同じく「賃金決定不公平」要因も上位要因である。しかし「仕事」を中心とする不満による不適応意識の形成である。

6-5-4 45才以上層

適応意識層は、「幹部の理解肯定(3957)」「企業の方針・指示肯定」「職場雰囲気肯定」と企業運営・水準評価の意識要因が強い。人間的理解の意識要因に加うるに、「賃金決定公平」の意識要因も重きをなしている。「安全」要因以下、人間性、仕事の遂行面から典型的な中高年層の適応意識を形づくっている(表9参照)。

不適応意識層は、45才以上層では他の年令階層と違って「賃金決定」の要因は非常に弱く、「仕事のほりあい否定(1767)」「上役の指導否定」「企業の方針・指示不徹底」「命令系統混乱」など仕事・環境への不適応の意識要因が強く訴えられている。

7. むすび

従業員意識数量化により、従業員意識構造を年令階層別に把握し、意識内容と意識水準を数量的に解明し、適応意識、不適応意識の年令別特徴の端初をえた。

1. 45才以上層の適応意識層は、中・低位年令層に比較し「企業理解」「賃金公平」の意識要因の影響力数値が大きく、非常に大きな意識差異がある。逆に他年令層に比較し、不適応意識の数値の水準は低い。

2. 「知識・技術の習得」否定の意識要因が、不適応意識の意識構成に大きく影響し、若・中型の年令階層にて不適応意識層の意識差異判別の最も大きな意識要因(数値)となっている。

3. 適応意識層における ATMOS 意識要因の数値(ベクトル)は、前研究に比べ次第に増大し、適応意識層の意識構成において、UNDERST 要因、PODIRECT 要因の影響力を超越する強さの意識要因となりつゝある。

4. ATMOS 意識要因は、年令階層に関係なく、ほぼ等しい数値(ベクトル)にて、従業員意識(適応、不適応)の意識要因の位置を占める。QWL 意識要因は ATMOS 意識要因と非常に相似した動向を示し、LEAD 意識要因もその傾向がみられる。

小職場の重要性が訴えられた調査結果となったと思われされる。

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) 林知己夫編：比較日本人論(日本とハワイの調査)47～62、75～122、中央論社、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—不適応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, 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，13B，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，14B，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，15B，141～149，1980。
- 17) 足木圭蔵：従業員意識の研究（続・第4報）愛知工業大学研究報告，16B，213～222，1981。
- 18) Keizo Ashiki: Distinctive Characteristics of Workers Consciousness Observed in Employees of Small and Medium Scale Subcontractors in Japanese Automobile and Light Electric Appliances Manufacturing Industries, VIth International Conference on Production Research, Novisad, Yugoslavia, Vol. 2, 1～6, 1981.
- 19) 足木圭蔵：従業員意識の研究（続・第5報）愛知工業大学研究報告，17B，77～83，1982。
- 20) 足木圭蔵：従業員意識の研究（続・第6報），愛知工業大学研究報告，18B，103～110，1983。
- 21) Keizo Ashiki: Distinctive Characteristics and Constructive Analysis of Workers' Consciousness in Small Subcontractors of Automobile Industry under Lite Time Employment System, VIIth International Conference on Production Research, Winsor, Canada, Vol. 1 pages undecided, 1983.

（受理 昭和59年1月17日）