

従業員意識の研究（続・第6報）

—Atmos 意識と Non-Atmos 意識の要因の解明—

足 木 圭 蔵

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

—Analysis of the Factors of Atmos Consciousness and Non-Atmos one—

Keizo ASHIKI

This thesis aims to suggest that age strata is very important factors and tools to have access to study of employees' consciousness of ATMOS and Non-ATMOS.

This study is an intensive categorical analysis of employees' ATMOS consciousness by full adaptation of Hayashi's theory of quantification.

With the limited data, however, the study was attempted again in regard to the characteristics and their attribute factors to be cleared.

These study fortunately succeeded to clear the fact that noticeable differences lie in the consciousness of ATMOS and Non-ATMOS.

1. はじめに

従業員は企業社会への適応がよくなるよう要請されている。企業環境の形成には物質的、精神的諸側面が複雑にからみ、各々の働く場としての職場は独特の職場雰囲気をかもし出す。

伝統的な職場環境は社会的、経済的、経営的環境の変化から厳しい環境変化を強いられている。現在、この存在する職場環境に対する「職場雰囲気」の意識を解明し、従業員意識の一面面として解析し考究することは意義が深いと考える。

しかも年齢階層別の意識要因の特質研究は未だなされていないことから、従業員意識の追求の詳細分析を試みる。

2. 本研究の目的

従業員の意識構造、意識の影響要因の数量的解明は成熟社会の発展のために重要なファクターである。林の数量化理論により意識数量化を行い意識解明の新方式を確立してきたが、本報においては労働省従業員意識調査よりえたデータを数量化理論II類により意識数量化を多面的におこない、とくに職場雰囲気（ATMOS）意識の評価、影響要因の解明を試みるものである。

3. 研究の方向づけ

従業員の意識体系の中より、ATMOS 意識の探究と要因の年齢階層別の特徴に焦点をあて、QWL 意識との関連と ATMOS 意識の位置づけを行った。

調査企業、経営者、管理者と従業員意識は深い相互作用をもって、諸意識を形成する。すべての前研究において、数量化理論で解析したパターン分類による適応意識の規定要因として、職場雰囲気意識の値は第三位の固定的値・不変化の数値安定性を示した。

この ATMOS 意識の解明は適応意識向上への理論的支援となることであろう。具体的には数量化理論II類を使うカテゴリー判別分析により要因分析をおこなうものである。

4. 意識調査の内容

1) 従業員意識調査、基礎データの内容

従業員の属性値は表・図に示しており、意識調査の前提データの表は省略し、直接、全体像として QWL 意識、ATMOS 意識のそれぞれの関連の表・図を示す。

ついで年齢階層別の ATMOS 意識の特徴の解析、特質を浮き彫りとした。

本研究の調査データの内容（時期、標準化、標本数、

調査方式) はつぎのとおりである。

1. 1981年 8月～12月の収集データ

2. 労働省意識調査方式

3. 有効総数

表1 従業員意識調査の基礎データ

企業規模別人員			職掌別人員		階層別人員			年齢階層別人員			
50～ 99人	100～ 199人	200～ 299人	事務 営業	生産 従事	一般	監督	管理	17～ 24歳	25～ 34歳	35歳 以上	計
483	745	445	489	1,184	1,112	405	156	429	528	716	1,673
28.9	44.5	26.6	29.2	70.8	66.5	24.2	9.3	25.6	31.6	42.8	100

4. ランダム・サンプリング方式ではないが、B県下各主要地域より収集の資料

従業員意識調査として意識分析に耐えうると考える。

表2-1 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)

ATMOS (中小)	MEAN	VARIANCE	S. D
全 体	-0.7557	0.8022	0.8956
	-0.2215	0.6432	0.8020
	0.6977	0.8039	0.8966

表2-2 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)

	MEAN	VARIANCE	S. D
35歳～44歳	-0.9085	0.8282	0.9100
	-0.1783	0.5941	0.7707
	0.6400	0.8157	0.9031

表2-3 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)

	MEAN	VARIANCE	S. D
25歳～34歳	-0.9294	0.7106	0.8340
	-0.2595	0.5685	0.7540
	0.8433	0.6666	0.8165

表2-4 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)

	MEAN	VARIANCE	S. D
17歳～24歳	-0.7324	0.8326	0.9125
	-0.3785	0.5813	0.7624
	0.8938	0.4671	0.6834

2) ATMOS 意識と Non-ATMOS 意識の解明

労働省意識調査の質問項目(アイテム)、選択肢(カテゴリ)の判別分析により、要因分析の前提としてQWL意識、ATMOS意識の比較、関連をみる。

QWL意識と Non-QWL意識、ATMOS意識と Non-

ATMOS意識の意識差異は図1にみるごとく統計学的に差異が明らかに存在する。年齢階層別にみたATMOS意識、Non-ATMOS意識においても同様の差異が存在する。

表3 数量化理論第II類によるQWL志向の要因分析

アイテム	カテゴリー	ベクトル (X10 ⁻³)	レンジ (X10 ⁻³)	相対的規定力 % (順位)	
会社の方針指示 PODIRECT	1	よく徹底している	- 403	608	11.1 (2)
	2	どちらともいえない	- 40		
	3	徹底していない	205		
組織命令系統の混乱 ANNOY	1	たびたびある	- 2	129	2.4 (12)
	2	たまにある	- 47		
	3	ない	82		
配置仕事の割当て差別 DISCRIMI	1	不調に思う	- 210	519	9.5 (3)
	2	それほどでない	- 37		
	3	不調に思わない	- 309		
仕事について直接上役の指導 LEAD	1	適切である	- 231	421	7.6 (5)
	2	どちらともいえない	20		
	3	適切でない	190		
仕事上の知識技術の獲得の必要性 KNOWLEDG	1	必要である	- 31	322	5.9 (6)
	2	それほどでない	- 1		
	3	必要でない	291		
毎日の仕事の疲労度 FATIGUE	1	非常に疲れる	70	157	2.9 (11)
	2	どちらともいえない	- 88		
	3	あまり疲れない	- 52		
休憩時間の利用 INTERVAL	1	充分に利用できる	- 245	457	8.4 (4)
	2	どちらともいえない	- 90		
	3	不十分	213		
改善(能率向上)の余地 EFFICEN	1	できる	- 78	193	3.5 (10)
	2	それほどでない	48		
	3	できない	115		
賃金額の決定(同僚と比較して) DECIWAGE	1	公平である	- 210	243	4.5 (8)
	2	どちらともいえない	33		
	3	不公平	21		
賃金の内訳 CONWAGE	1	よく知っている	- 90	193	3.5 (9)
	2	それ知っている	5		
	3	全く知らない	103		
賃金の計算方法 CALWAGE	1	面倒である	51	126	2.3 (14)
	2	それほどでない	- 6		
	3	面倒でない	- 75		
工場内の危険有害箇所 DANCER	1	ある	- 53	127	2.3 (13)
	2	わからない	16		
	3	ない	74		
幹部の従業員理解度 UNDERST	1	充分理解している	- 53	58	1.1 (15)
	2	どちらともいえない	5		
	3	理解していない	2		
職場の雰囲気 ATMOS	1	しっくりしている	- 123	265	4.9 (7)
	2	どちらともいえない	- 56		
	3	しっくりしていない	142		
定着意識 WILLWORK	1	働きたい	- 542	1628	29.8 (1)
	2	それほどでない	128		
	3	働きたくない	1087		

NON-QWL				QWL			
ベクトル (X10 ⁻³)		カテゴリー		ベクトル (X10 ⁻³)			
6000	4000	2000		2000	4000	6000	
1087			定着意識	NO	YES	定着意識	542
	291		仕事上の知識技術の獲得の必要性	NO	YES	会社の方針指示	403
	213		休憩時間の利用	NO	NO	配置仕事の割当て差別	309
	210		配置仕事の割当て差別	YES	YES	休憩時間の利用	245
	205		会社の方針指示	NO	YES	仕事について直接上役の指導	231
	190		仕事について直接上役の指導	NO	YES	賃金額の決定(同僚と比較して)	210
	142		職場の雰囲気	NO	YES	職場の雰囲気	123
	128		定着意識	?	YES	賃金の内訳	90
	115		改善(能率向上)の余地	NO	?	休憩時間の利用	90
	103		賃金の内訳	NO	?	毎日の仕事の疲労度	88

図1 QWL志向におけるQWL意識とNON-QWL意識の比較

5. ATMOS 志向の要因分析

適応意識層の規定要因として ATMOS 意識が最もよい一つの固定的ベクトル値を示したことから、本研究の要因分析による追求が生れたといえる。

1) QWL 志向における ATMOS 意識の位置

判別分析における QWL 志向への諸アイテムの相対的影響力は図2の通りである。これは、QWL 志向に占め

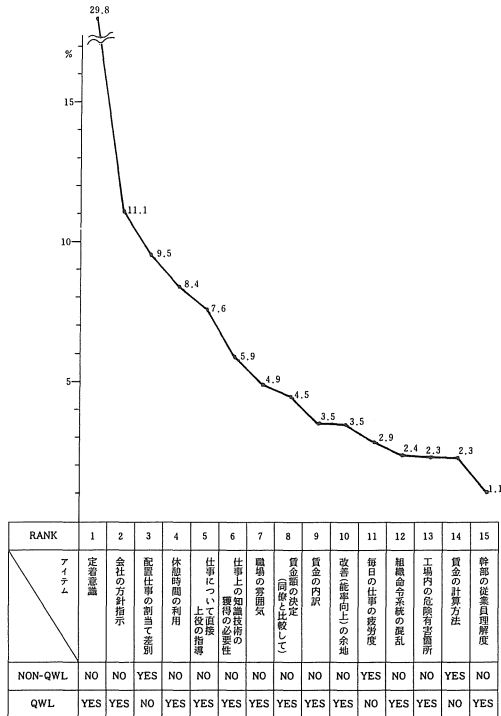


図2 QWL志向における各アイテムの相対的影響力比較

る ATMOS・アイテムの影響力は4.9を占めるに過ぎず、企業における「仕事のほりあい」志向に占める比率は低いことがわかる。

QWL 志向を形成する大きな影響を与えているのは WILL・WORK（勤続志向）アイテムである。「会社の方針、指示」良否、「配置仕事の割当て差別」有無、「休憩時間利用」適否、「直接上役の指導」良否がつづいて影響力が大きい。つまりこの順序でベクトル値の範囲（巾の大きさ）が示されているということである。

そして「職場雰囲気」の影響力は QWL 志向では七位の影響力ということとなる。

QWL 意識に要因として影響するポイントは、企業、職場、仕事の全体について従業員の価値判定によるところが大きい。数量化理論Ⅲ類・意識パターン分類による適応意識への規定要因としての ATMOS 意識（ベクトル値）のつよさに比較すると、QWL 意識への ATMOS・アイテムの占める比率の低さが注目されてよい。両者は

考察の局面と意味づけが全く相違するが意味深い結果といえる。

2) ATMOS 志向の要因分析

ATMOS 志向の意識分析の重要性は、先にのべたように、全体意識像としての適応意識をつよく規定する要因

表4 数量化理論Ⅲ類による ATMOS 志向の要因分析（TOTAL）

アイテム	カテゴリー	ベクトル値 (×10 ⁻²)	レンジ (×10 ⁻²)	相対的規定力 % (順位)
会社の方針指示 PODIRECT	1 よく徹底している	- 308	456	7.4 (5)
	2 どちらともいえない	- 24		
	3 徹底していない	148		
仕事へのほりあい QWL	1 感じている	- 131	300	4.9 (8)
	2 どちらともいえない	- 5		
	3 感じていない	169		
組織命令系統の混乱 ANNOY	1 たびがある	160	228	3.7 (11)
	2 たまにある	- 40		
	3 ない	- 67		
配置仕事の割当て差別 DISCRMI	1 不満に思う	302	576	9.4 (4)
	2 それほどでない	- 124		
	3 不満に思わない	- 274		
仕事について直接上役の指導 LEAD	1 適切である	- 231	824	13.5 (2)
	2 どちらともいえない	- 166		
	3 適切でない	594		
仕事上の知識技術の獲得の必要性 KNOWLEDG	1 必要である	33	405	6.6 (7)
	2 それほどでない	- 207		
	3 必要でない	198		
毎日の仕事の疲労度 FATIGUE	1 非常に疲れる	107	264	4.3 (10)
	2 どちらともいえない	- 158		
	3 あまり疲れない	- 19		
休憩時間の利用 INTERVAL	1 十分に利用である	- 37	56	0.9 (15)
	2 どちらともいえない	3		
	3 不十分	19		
改善（能率向上）の余地 EFFICEN	1 できる	- 29	81	1.3 (14)
	2 それほどでない	52		
	3 できない	- 15		
資金額の決定（同僚と比較して） DECIWAGE	1 公平である	- 197	289	4.7 (9)
	2 どちらともいえない	- 14		
	3 不公平	92		
資金の内訳 CONWAGE	1 よく知っている	- 199	673	11.0 (3)
	2 大体知っている	- 60		
	3 全く知らない	474		
資金の計算方法 CALWAGE	1 前頭である	- 5	121	2.0 (13)
	2 それほどでない	- 30		
	3 後頭でない	90		
工場内の危険有害箇所 DANGER	1 ある	- 33	167	2.7 (12)
	2 わからない	- 82		
	3 ない	- 82		
幹部の従業員理解度 UNDERST	1 充分理解している	-1016	1242	20.3 (1)
	2 どちらともいえない	- 157		
	3 理解していない	227		
定着意識 WILLWORK	1 働きたい	- 122	444	7.3 (6)
	2 それほどでない	3		
	3 働きたくない	321		

注： $\eta = 0.52723008$

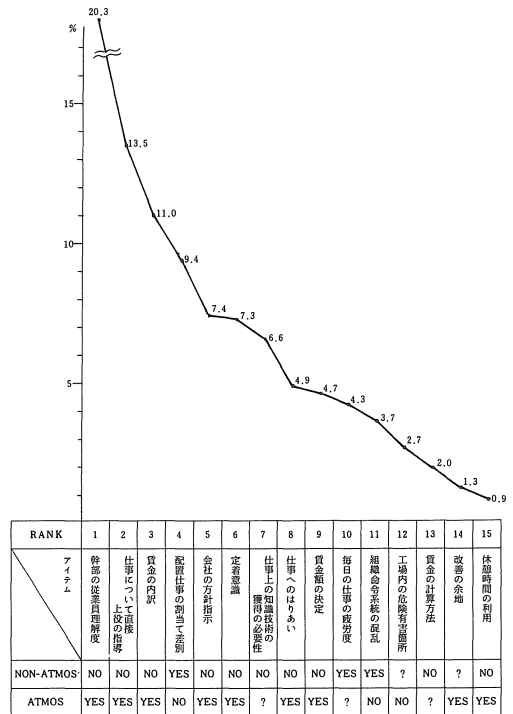


図3 ATMOS志向に対する各アイテムの相対的影響力の比較（AGE・TOTAL）

であることに存する。

適応意識の解明に大きく貢献するものであることから、ATMOS志向はATMOS, Quasi-ATMOS, Non-ATMOSの三層の意識に区分して考える。際立って対立した意識としてATMOS, Non-ATMOSの二区分の把握が解明に役立つ。

(1) ATMOS志向への相対的影響力の解析

相対的影響力を一覧にしたのが、図3であり、中小企業従業員において、UNDERST(幹部の従業員理解度)アイテムが20.3の比率を示し、最大の影響力である。

ついで、LEAD(直接上役の指導)の13.5, CONWAGE(賃金内訳)11.0, DISCRIMI(配置仕事の割当差別)9.4と影響力のつよさはなだらかに下り、PODIRECT(会社の方針・指示)7.4以下は急激に影響力を弱めてゆく。

ATMOS意識の良否に大きくかかりあう要因として、企業幹部の公正意識、技術、能力と指導力が大きく問われていることが鮮明となっている。

(2) ATMOS意識とNon-ATMOS意識の差異

ATMOS意識の影響要因として、「UNDERST・YES・10156」は他の影響要因と比較すると大きい。理解されて働くことを願う従業員の意識断面を示し、職場雰囲気のも最も主要な因子が示されている。

NON-ATMOS			ATMOS		
ベクトル (×10 ⁻⁴)			ベクトル (×10 ⁻⁴)		
6000	4000	2000			
5936			2000	4000	6000
	4737				10156
	3212				3088
	3023				2738
	2265				2305
	1977				2071
	1692				1991
	1603				1969
	1476				1578
	1061				1568

図4 ATMOS志向における全体のATMOS意識とNon-ATMOS意識比較

「PODIRECT・YES・3083」「DISCRIMI・NO・2738」「LEAD・YES・2315」に示されている職場の上役(管理者、監督者)の具体的行動は従業員評価を通してATMOS意識が成立している。

一方、Non-ATMOS意識の影響要因として「LEAD・NO・5936」という数値よりみると、上役指導の悪さがNon-ATMOS意識に直結している。第二位に「CONWAGE・NO・4737」とつよいベクトル値を示して賃金内訳の不明確さは職場雰囲気を暗くする要因となる。一位、二位の大きさは大きくは相違していない、同いどの影響力があることに解明の価値がある。

ついで、企業評価として、WILL・WORKの否定、

DISCRIMIの存在、UNDERSTのなさが続いている。

ATMOS意識に大きく影響する「直接上役の指導」のよさの要因とは逆に、Non-ATMOS意識での「幹部の従業員理解度」のよさの要因が低ベクトル値にある。意識についてみると、

●「直接上役の指導・NO」という意識要因の矯正は不可欠である。「幹部の従業員理解度・NO」をつよいYESの要因へ転換させることが、ATMOS意識の醸成には先決である。

●「会社の方針、指示・YES」とすることがATMOS意識の形成に必要なものであるが、「配置仕事の割当差別・YES」からNOという意識要因へ大転換させることが、賃金との関係よりみて必要である。

ATMOS意識、Non-ATMOS意識の意識差異は明らかであり、これらの意識の詳細な解析が今後提起される。

6. 年令階層別にみるATMOS志向の要因分析

「年令」が属性の中でもっともつよい影響力を示すことが定着・勤続志向の分析で解明されている。QWL志向においても同様の結果が得られている。

1) 「17~24才」層のATMOS志向の解析

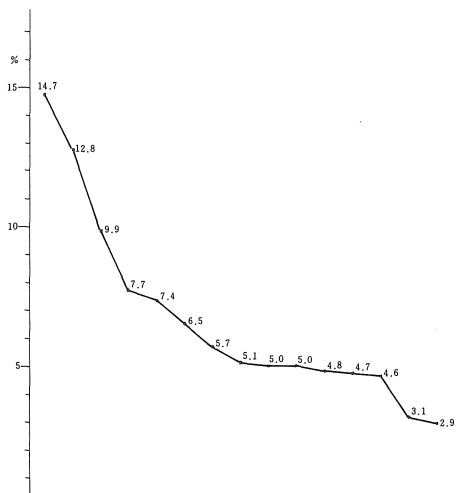
(1) ATMOS志向の要因分析

ATMOS志向の全従業員解析から、年令階層によるATMOS志向の詳細分析に入ると、図5にみるように「LEAD・アイテムの14.7」「KNOWLEDGEの12.8」のつよさが目立つ。若い年令階層の低いところでは、

表5 数量化理論第II類によるATMOS志向の要因分析 (AGE17~24)

アイテム	カテゴリー	ベクトル (×10 ⁻³)	レンジ (×10 ⁻³)	相対的規定力 % (順位)
会社の方針指示 PODIRECT	1	-315	437	5.7 (7)
	2	-57		
	3	122		
仕事へのほりあい QWL	1	75	384	5.0 (10)
	2	-216		
	3	168		
組織命令系統の混乱 ANNKY	1	-97	240	3.1 (14)
	2	121		
	3	-120		
配置仕事の割当て差別 DISCRIMI	1	270	495	6.5 (6)
	2	-163		
	3	-225		
仕事について直接上役の指導 LEAD	1	-489	1127	14.7 (1)
	2	-90		
	3	638		
仕事上の知識技術の獲得の必要性 KNOWLEDG	1	128	978	12.8 (2)
	2	-129		
	3	-851		
毎日の仕事の疲労度 FATIGUE	1	264	589	7.7 (4)
	2	-325		
	3	-211		
休憩時間の利用 INTERVAL	1	-60	570	7.4 (5)
	2	-367		
	3	203		
改善(能率向上)の余地 EFFICEN	1	-153	364	4.7 (12)
	2	-85		
	3	211		
賃金額の決定(同僚と比較して) DECIWAGE	1	287	391	5.1 (8)
	2	11		
	3	-104		
賃金の内訳 CONWAGE	1	-310	356	4.6 (13)
	2	40		
	3	46		
賃金の計算方法 CALWAGE	1	-86	367	4.8 (11)
	2	30		
	3	279		
職場内の危険有害箇所 DANGER	1	-308	760	9.9 (3)
	2	452		
	3	62		
幹部の従業員理解度 UNDERST	1	126	387	5.0 (9)
	2	-244		
	3	143		
定否意識 WILLWORK	1	-121	224	2.9 (15)
	2	-42		
	3	103		

注: η = 0.64891893



RANK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
アイテム	仕事について直接上司の指導	仕事上の知識技術の獲得の必要性	工場内の危険有害箇所	毎日の仕事の疲労度	休憩時間の利用	配置仕事の割当て差別	会社の方針指示	賃金額の決定	賃金の計算方法	仕事へのほりあい	賃金の内訳	改善の余地	賃金の内訳	組織命令系統の混乱	定着意識
NON-ATMOS	NO	YES	?	YES	NO	YES	NO	YES	NO	NO	NO	NO	NO	?	NO
ATMOS	YES	NO	YES	?	?	NO	YES	NO	?	?	YES	YES	YES	NO	YES

図5 ATMOS志向に対する各アイテムの相対的影響力の比較 (AGE・17歳-24歳)

「DANGER」の9.9, 「FATIGUE (疲労度)」の7.7, 「INTERVAL (休憩時間利用)」の7.7のつよさにみるように、環境不安の跳ねかえり(身体への悪影響)を心配している。

それらに比較して、UNDERST や WAGE, ANNOY (組織命令系統の混乱)の影響力がよわい。

(2) ATMOS 意識と Non-ATMOS 意識の比較

「17~24才」層の ATMOS 意識をみると、「KNOWLEDGE・NO・8505」の攪乱要因が本研究に現われる。獲得否定という若年階層の意識矛盾がみられる。影響要因としてこの階層に現われる「DANGER・YES・3077」以下は疑似・ATMOS 意識の面もつよい。

しかし、「PODIRECT・YES・3146」や「DISCRIMI・NO・2247」にみる ATMOS 意識形成は、仕事のし易さ

NON-ATMOS				ATMOS			
ベクトル (X10 ⁻³)	カテゴリー			ベクトル (X10 ⁻³)			
6000 4000 2000	仕事について直接上司の指導	NO	NO	仕事上の知識技術の獲得の必要性	2000 4000 6000	8505	
6377	工場内の危険有害箇所	?	YES	仕事について直接上司の指導	4887		
4524	賃金額の決定	YES	?	休憩時間の利用	3672		
2866	賃金の計算方法	NO	?	毎日の仕事の疲労度	3247		
2788	配置仕事の割当て差別	YES	YES	会社の方針指示	3146		
2702	毎日の仕事の疲労度	YES	YES	賃金の内訳	3097		
2638	改善の余地	NO	YES	工場内の危険有害箇所	3077		
2108	休憩時間の利用	NO	?	幹部の従業員理解度	2441		
2028	仕事へのほりあい	NO	NO	配置仕事の割当て差別	2247		
1683	仕事上の知識技術の獲得の必要性	YES	?	仕事へのほりあい	2160		
1275						判別適率: 78.7%	

図6 ATMOS志向におけるAge (17~24歳)のATMOS意識とNON-ATMOS意識比較

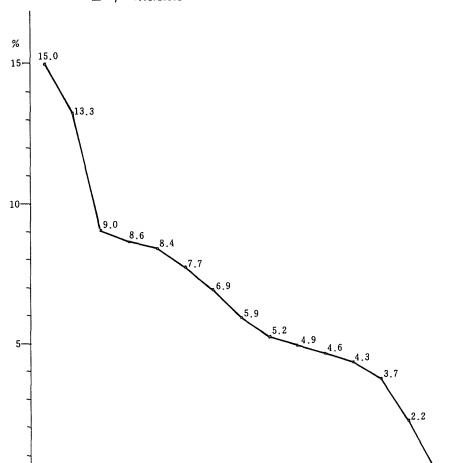
要因でかたちづくられている一面もつ。

一方、Non-ATMOS 意識をみると、「LEAD・NO・6377」に明確にされている通り、「DISCRIMI・YES・2702」以下、「疲労」、「改善」、「休憩」、「仕事のほりあい」にみる職場環境条件への意識の拒否反応が明瞭に影響要因をかたちづくっている。

表6 数量化理論第II類によるATMOS志向の要因分析 (AGE25-34)

アイテム	カテゴリー	ベクトル (X10 ⁻³)	レンジ (X10 ⁻³)	相対的規定力 % (順位)		
会社の方針指示 PODIRECT	1	よく徹底している	- 320	350	4.6 (11)	
	2	どちらともいえない	21			
	3	徹底していない	30			
仕事へのほりあい QWL	1	感じている	- 197	393	5.2 (9)	
	2	どちらともいえない	23			
	3	感じていない	195			
組織命令系統の混乱 ANNOY	1	たびたびある	351	521	6.9 (7)	
	2	たまにある	- 76			
	3	ない	- 171			
配置仕事の割当て差別 DISCRIMI	1	不満足思う	- 62	164	2.2 (14)	
	2	それほどでない	- 1			
	3	不満に思わない	103			
仕事についての直接上司の指導 LEAD	1	適切である	- 293	711	1005	13.3 (2)
	2	どちらともいえない	- 193			
	3	適切でない	711			
仕事上の知識技術の獲得の必要性 KNOWLEDGE	1	必要である	- 56	527	583	7.7 (6)
	2	それほどでもない	- 161			
	3	必要でない	527			
毎日の仕事の疲労度 FATIGUE	1	非常に疲れる	118	373	4.9 (10)	
	2	どちらともいえない	- 61			
	3	あまり疲れない	- 254			
休憩時間の利用 INTERVAL	1	充分に利用できる	297	449	5.9 (8)	
	2	どちらともいえない	- 11			
	3	不十分	- 152			
改善 (能率向上)の余地 EFFICEN	1	できる	- 23	52	25	0.3 (15)
	2	それほどでない	2			
	3	できない	2			
賃金額の決定 (同僚と比較して) DECIWAGE	1	公平である	- 113	281	3.7 (13)	
	2	どちらともいえない	- 69			
	3	不公平	167			
賃金の内訳 CONWAGE	1	よく知っている	- 52	81	633	8.4 (5)
	2	大体知っている	- 81			
	3	全く知らない	552			
賃金の計算方法 CALWAGE	1	面割である	113	14	328	4.3 (12)
	2	それほどでない	47			
	3	面割でない	- 214			
工場内の危険有害箇所 DANGER	1	ある	116	568	684	9.0 (3)
	2	わからない	47			
	3	ない	- 568			
幹部の従業員理解度 UNDERST	1	充分理解している	- 880	172	1137	15.0 (1)
	2	どちらともいえない	- 172			
	3	理解していない	157			
定着意識 WILLWORK	1	働きたい	- 403	233	652	8.6 (4)
	2	それほどでない	249			
	3	働きたくない	233			

注: η=0.61718601



RANK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
アイテム	幹部の従業員理解度	仕事についての直接上司の指導	工場内の危険有害箇所	定着意識	賃金の内訳	仕事上の知識技術の獲得の必要性	組織命令系統の混乱	休憩時間の利用	仕事へのほりあい	毎日の仕事の疲労度	会社の方針指示	賃金の計算方法	賃金額の決定	配置仕事の割当て差別	改善の余地
NON-ATMOS	NO	NO	YES	?	NO	NO	YES	YES	NO	YES	NO	YES	NO	NO	?
ATMOS	YES	YES	NO	YES	?	YES	NO	NO	YES	NO	YES	NO	YES	NO	YES

図7 ATMOS志向に対する各アイテムの相対的影響力の比較 (AGE・25歳-34歳)

2) 「25~34才」層の ATMO 志向の解析

(1) ATMO 志向の要因分析

「25~34才」層の志向は、若年令階層と相違して「UNDERST アイテム・15.0」が第一位であり、二位の「LEAD・13.3」とほぼ等しい影響力であることが特徴となっている。

DANGER, CONWAGE, KNOWLEDGE など、仕事の論理的な要因がつついて影響力の大きいことが示されている。FATIGUE, PODIRECT の影響要因が低位に退いているのが、自主労働、積極性の意識がつまっていると解析しうる。

(2) ATMO 意識と Non-ATMO 意識の比較

「25~34才」層の ATMO 志向を層別し、判別分析にみると、ATMO 意識は「UNDERST・YES・9803」, 「DANGER・NO・5681」, 「WILL・WORK・YES・4030」と安定した職場環境の影響要因が上位にある。「PODIRECT・YES」や「LEAD・YES」にみる企業、職場の幹部、上役の YES 要因が意識を裏うちしている。「FATIGUE・NO」, 「QWL・YES」も影響要因としてみられ、典型的 ATMO 意識を形成している。「UNDERST・YES」要因が突出した存在であり、特徴を示している。

NON-ATMO			ATMO		
ベクトル (X10 ⁻⁴)	カテゴリー		ベクトル (X10 ⁻⁴)		
6000 4000 2000			2000 4000 6000		
7114	仕事について直接上役の指導	NO YES	9803	幹部の従業員理解度	
5519	賃金の内訳	NO NO	5681	工場内の危険有害箇所	
5289	仕事上の知識技術の獲得の必要性	NO YES	4030	定着意識	
3509	組織命令系統の混乱	YES YES	3196	会社の方針指示	
2968	休憩時間の利用	YES YES	2931	仕事について直接上役の指導	
2485	定着意識	? NO	2542	毎日の仕事の疲労度	
2327	定着意識	NO NO	2144	賃金の計算方法	
1952	仕事へのほりあい	NO YES	1973	仕事へのほりあい	
1679	賃金額の決定	NO ?	1931	仕事について直接上役の指導	
1614	仕事上の知識技術の獲得の必要性	? ?	1723	幹部の従業員理解度	

判別率: 84.0%

図8 ATMO志向における Age (25~34歳) の ATMO意識と NON-ATMO意識比較

一方、Non-ATMO 意識では、「LEAD・NO・7114」のつよさが影響を規定し「CONWAGE・NO・5539」, 「KNOWLEGE・NO」, 「ANNOY・YES」による仕事遂行意欲の阻止要因と関連して、活動前期層として「25~34才」層の否定的職場意識を形成している。

いずれにしても、「WILL・WORK・NO」, 「QWL・NO」と低位につづく影響要因を包含して、この年令階層の否定的 ATMO 意識が浮き彫りにされている。

3) 「35~44才」層の ATMO 志向の解析

(1) ATMO 志向の要因分析

「35~44才」層は、前研究にみるように企業にもっとも適応している年令階層であり、企業活動の根幹を形づ

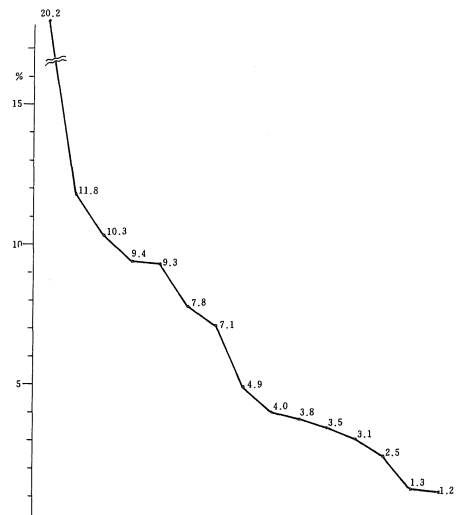
くっている。

UNDERST アイテムの20.2のつよさは他のアイテムの相対的影響力に比べて群を抜き突出した存在である。年令階層の進むにつれて企業は人間尊重の意識要因を一層重要視しないと、ATMO 志向の良好化は不可能であ

表7 数量化理論第II類による ATMO志向の要因分析 (AGE35~44)

アイテム	カテゴリー	ベクトル (X10 ⁻⁴)	レンジ (X10 ⁻⁴)	相対的規定力 % (順位)
会社の方針指示 PODIRECT	1 2 3	469 28 274	743	10.3 (3)
仕事へのほりあい QWL	1 2 3	50 32 202	252	3.5 (11)
組織命令系統の混乱 ANNOY	1 2 3	104 116 106	222	3.1 (12)
配置仕事の割当て差別 DISCRIM	1 2 3	385 186 289	674	9.3 (5)
仕事についての直接上役の指導 LEAD	1 2 3	79 94 258	352	4.9 (8)
仕事上の知識技術の獲得の必要性 KNOWLEDG	1 2 3	74 382 486	849	11.8 (2)
毎日の仕事の疲労度 FATIGUE	1 2 3	63 147 126	273	3.8 (10)
休憩時間の利用 INTERVAL	1 2 3	41 9 9	86	1.2 (15)
改善(能率向上)の余地 EFFICEN	1 2 3	22 123 167	290	4.0 (9)
賃金額の決定(同僚と比較して) DECIWAGE	1 2 3	526 40 156	676	9.4 (4)
賃金の内訳 CONWAGE	1 2 3	188 27 372	560	7.8 (6)
賃金の計算方法 CALWAGE	1 2 3	41 50 50	91	1.3 (14)
工場内の危険有害箇所 DANGER	1 2 3	81 98 14	179	2.5 (13)
幹部の従業員理解度 UNDERST	1 2 3	1202 114 253	1455	20.2 (1)
定着意識 WILLWORK	1 2 3	59 40 454	513	7.1 (7)

注: $\eta = 0.53879243$



RANK	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
アイテム															
NON-ATMO	NO	NO	NO	NO	YES	NO	NO	NO	?	NO	NO	NO	NO	YES	?
ATMO	YES	?	YES	YES	NO	YES	YES	?	NO	?	YES	?	?	NO	YES

図9 ATMO志向に対する各アイテムの相対的影響力の比較 (AGE・35歳~44歳)

ることを示している。

この年令階層ではKNOWLEDGE, PODIRECT, DISCRIMIと仕事のやり易さ要因がATMOS志向の影響力で大きい。

DECIWAGEが四位にあり、賃金問題の存在に注目すると共に、UNDERSTの高さに再度目を向けることが重要である。

(2) ATMOS意識とNon-ATMOS意識の比較

企業の中心的従業員層としての「35~44才」層の層別意識は一層明快な二分化を示している。矛盾なき両意識層の確立である。

この階層のATMOS意識も一つの「UNDERST・YES要因・12019」にみる影響力のつよさで明らかにされている。そして、この階層は二位の影響要因として「DECIWAGE・YES・5255」という賃金の意識要因が現われている。

NON-ATMOS			ATMOS		
ベクトル (×10 ⁴)	カテゴリー		ベクトル (×10 ⁴)		
6000			2000		
4000			4000		
2000			6000		
4863	仕事上の知識技術の獲得の必要性	NO YES	12019	特種の従業員理解度	
4541	定着意識	NO YES	5255	賃金額の決定	
3850	配置仕事の割当て差別	YES	4690	会社の方針指示	
3720	賃金の内訳	NO ?	3626	仕事上の知識技術の獲得の必要性	
2738	会社の方針指示	NO NO	2891	配置仕事の割当て差別	
2577	仕事について直接上役の指導	NO YES	1875	賃金の内訳	
2526	特種の従業員理解度	NO ?	1863	配置仕事の割当て差別	
2015	仕事へのほりあい	NO NO	1673	改善の余地	
1558	賃金額の決定	NO ?	1472	毎日の仕事の疲勞度	
1283	毎日の仕事の疲勞度	NO ?	1155	組織命令系統の混乱	
					判別率: 76.5%

図10 ATMOS志向におけるAge (35-44歳) のATMOS意識とNON-ATMOS意識比較

「PODIRECT・YES・4690」, 「DISCRIMI・NO・2891」にみる精神的要因も明確な形成の影響力を発揮している。

一方、Non-ATMOS意識には、つよい抵抗的要因として、「KNOWLEDGE・NO・4863」, 「WILL・WORK・NO・4541」という成行的志向がみられる。

「DISCRIMI・YES・3850」, 「CONWAGE・NO・3720」にみる仕事差別と賃金問題がNon-ATMOS意識の形成に重要なファクターとなっている。

低位な影響要因として典型的に「PODIRECT・NO」, 「LEAD・NO」, 「QWL・NO」が否定的要因であり、「UNDERST・NO」はかなり低い弱い影響力となっている。判っきりとしたNon-ATMOS意識の要因群であることが肯定される。

7. ATMOS志向の年令階層による変化

年令階層別にみるATMOS志向の相対的影響力を示すとつぎのようになる。

「年令」による意識区分は意識研究の重要な方法の一つであり、今後の研究は、年令階層に大きなウェイトをかけた詳細研究がある。

アイテム影響力の年令階層による変化について述べてみよう。

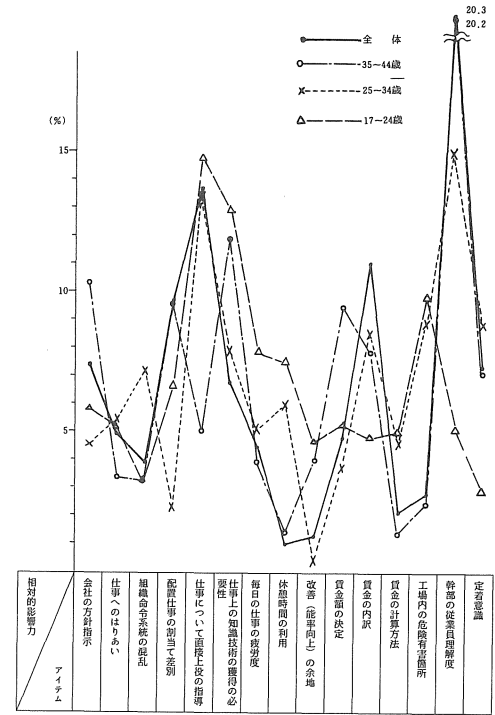


図11 ATMOS志向に対する各アイテムの相対的影響力比較

UNDERSTについてみると、年令階層に相関的に影響力のレベルを高めてゆく。年令加齢が突出的に影響力を高める特徴をもち、ATMOS意識の良好化への強力な武器としての影響要因である。

LEADについてみると、UNDERSTと逆に、年令階層に逆相関的にその影響力を少なくしてゆく。直接上役の指導をもっとも必要とされているのは低年令階層であることを如実に示す。

KNOWLEDGEについてみると、UNDERST, LEADについて大きな影響力をもつが、「25~34才」層で低く、他の層で高い。一面この影響要因は攪乱要因を形成することが多く、新しい研究分野である。

PODIRECTについてみてみよう。

「会社の方針、指示」の良さ、悪さの要因は、年令階層の低い階層での影響力に比較にならぬ突出した影響力を「35~44才」層に及ぼしている。PODIRECTが高い年令階層につよく利いている。

WAGEについてみると、低い年令階層にはCONWAGE(賃金内訳)の影響力はよわく、CALWAGE(賃

金計算方法)は、高い年令階層への影響力はよわい。そしてDECIWAGE(賃金額の決定)では高い年令階層が大きい影響力をうけている。

DANGERについてみると、「35~44才」層が若い二つの従業員層に比較してよわい影響力をうけており、ATMOS意識形成には、年令の低い階層が敏感に危険に反応している。

DISCRIMIについてみると、年令階層に相関して、影響力を高めている。年令加齢が「差別」要因をより重視するということであろう。年令階層の高まりにつれて考える注意ポイントといえる。

8. むすび

従業員意識の数量化研究は、とくに高度成熟社会の調和に要請される。本研究は数量化理論により「職場環境」意識の研究として、年令階層別に層別して詳細研究に取り組み、人間尊重と上役指導の重要性を確認した。

本研究にてATMOS意識における第一位としての「従業員理解度」要因の影響力のつよさ、Non-ATMOS意識における一位としての「上役指導」要因の影響力のつよさ、そして若い年令階層におけるATMOS意識での「知識技術必要性」要因が攪乱要因としての動きなど、解明すべき事柄も多く発生した。

有名なホーソン実験と同様に、研究成果の集積、データの蓄積が益々感ぜられる。

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，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。

(受理 昭和58年1月16日)