

紡績女子従業員の定着意識*

—数量化Ⅱ類を用いた再分析—

佐々木

薫

問 題

紡績工場で交代勤務する女子従業員たちのいわゆる「定着意識」がどのような変数と関連しているかを明らかにしようと試みた。われわれは先に「定着意識の社会心理学的規定要因」と題する研究（佐々木、1973）において、企業に対する従業員の定着意識の社会心理学的要因が、集団力学における集団凝集性の理論（たとえば、Cartwright, 1968）の援用によって着想できること、そしてそれらの要因は、表1に示すように、(i)個人の欲求・動機・価値観、(ii)会社のもつ誘引特性、(iii)将来の展望、(iv)他集団との相対的關係の4群に大別できることを示し、ついで某大手紡績会社の2工場を選んで調査し、これら2工場の著しく異なる年間退社率がどのような要因と関連しているかを比較検討し、さらに、高卒女子寮生、中学卒女子寮生および通勤女子などのサブ・サンプルについて相関分析を行なった。

先の研究の結果によれば：①全般的に、地位志向欲求、仕事そのものの面白さを中心とする職務満足、上役の従業員に対する思いやり（教育、理解、承認など）、職場仲間のチームワーク、中途退社に関する集団規範、寮生活の快適さ、会社に誇りを感じていることなどが、定着意識との有意な相関項であった。

* 本研究は、昭和45、46、47年度文部省科学研究費特定研究「産業構造の変革と労働問題」（代表者・万成博）の助成を受けた。分析に用いた資料は西山美嵯子、牧正英および佐々木薫から成る調査チームによって収集されたものである。

なお、本研究は昭和52年5月、関西社会学会（於大阪市立大学）で発表した資料をまとめたものである。

表1 定着・離職の可能な社会心理学的規定要因（佐々木, 1973）

側 面	社会心理学的規定要因 (主要な変数)	従来の報告書にみられる	
		退 職 理 由	定 着 対 策
I. 個人の要求, 動機, 価値観 Motive base of members	人生観, 価値観, 仕事観, 欲求の種類と強度 (またはMaslowの欲求の レベル) 入社 の 動 機 選考, 採用, 配置	仕事に不向き 学歴に関する劣等感 宣伝と違う	新入者教育 採用関係, 配置
II. 会社のもつ誘引特性 Incentive properties of the group	職務: 仕事の質と量 創意・工夫の活かせる余 地 職務の威信 労働時間(勤務時間, 交 替制, 超過勤務, 休憩 時間など) 機械設備 安全衛生管理 作業環境(照明, 騒音, 換気など) 待遇: 給与, 報償制度 福利厚生(制度と施設) 休暇, 余暇活動の機会 処遇の公平さ cf. 苦情処理機構 労働組合の機能 人間関係: 上役一部下関係 同僚との関係 cf. peer-group loyalty 職場の文化, 規範など コミュニケーションと参加 職務上の連絡 一般的情報への接触 相談相手 決定への参加, 提案制度 その他: 会社の政策, 方針 会社の威信, 収益性 通勤事情	労働荷重 職務内容に不満 交替性, 残業に不満 職場環境不良 健康のため 給料不満 福利厚生面の不満 職場内人間関係 上司・同僚と合わず 通勤困難	労働時間の改善 作業環境の改善 賃金の改善, 表彰制 度 福利厚生面の充実 cf. 寮の設備など 余暇管理 文化, スポーツ活動 苦情処理制度の導入 効果的な人事考課 人間関係管理 管理者訓練 社内コミュニケーション

III. 将来の展望 Expectancy concerning outcome	会社の将来性 自己の将来—上級職への昇進昇格 学歴・資格の取得 結婚の準備と機会	将来性への不安感 結婚	従業員持株制度
IV. 他集団との相対関係 Comparison level	他社の情報—入手しやすさ 入手の経路 内容（相対的誘引度） 移動の容易さ： 他社の存在と開放性 移動勧誘の働きかけ 家族の意向 会社との紐帯 年功にによる利得 反離職の規範 地域社会との関係： 地域社会の文化的背景 " 政策	（他社からの勧誘）	余暇管理 寮内教育 父兄との連絡、父兄見学会、家庭通信 住宅資金の融資制度 社外コミュニケーション

参考：Gartwright, D., The nature of group cohesiveness, in D. Cartwright & A. Zander (eds.), *Group Dynamics*, 3rd ed, New York: Harper & Row, 1968.
 関西経営者協会, 若年層従業員の定着性対策実態調査報告, 昭40. 11.
 東京商工会議所, 都内中小企業における従業員の定着状況と対策, 昭44. 4.
 労働大臣官房労働統計調査部, 雇用動向調査報告書, 昭44.
 労働省労働統計調査部, 労働統計要覧, 1971.

②四国の瀬戸内海沿岸の小都市にあって、従業員の95%を四国4県から補充し、比較的多品種少量生産を行っているK工場に、自宅から通勤している女子従業員たちの間では、すぐれた仕事を上役にみとめられること、仕事の面白さ、方針や指示の徹底、処遇の公平さなどが、彼女らの定着意識と高い相関を示した。③同じK工場的女子寮生（中学卒）では、寮生活に関する諸条件と職場仲間のチームワークや勤労意欲が重要な相関項であった。④中京地区の新興工業地帯に立地し、ほぼ全国から若年女子従業員を会社寮に集め、少品種大量生産を大規模に行っているA工場の中卒女子寮生の間では、勤務時間に対する満足度、仕事のなかで自分が活かせるかどうか、寮の役員になりたいという願望などが有意に相関していた。⑤同じA工場の高卒女子寮生では、上役からの仕事本位の圧力との間に負の相関が、そして労働組合の運営に対する評価、中途退社に関する職場規範などとの間に、比較的高い正の相関がみられた。

以上の結果は、調査項目中近似的に間隔尺度（interval scale）を仮定できる項目に限って、単純相関（Pearsonの積率相関係数）をみたものであった。し

たがって、①厳密には順序尺度（ordinal scale）でしかないものを間隔尺度として扱うことに含まれる誤差の問題、②上の分析に用いられなかった残余の項目（本来的に間隔尺度となじまない名義尺度（nominal scale）や、間隔尺度を仮定することが困難な順序尺度をなす変数）が未活用のまま残されているという問題、③単純相関係数による分析では、係数の算出に用いた当該変数以外の諸変数の効果が統制されていないという問題、そして最後に④表 1 に掲げた 4 つの側面のもつ相対的重要度をみるには、分析可能項目（つまり間隔尺度を仮定することのできる変数）の各側面への分布があまりにも偏りすぎていたため断念せざるを得なかったという問題などが残されていた。

今回の分析は、林の数量化理論Ⅱ類を用いることによって、これらの問題に対処しようとしたものである。この方法によれば、間隔尺度を仮定する必要はなく、名義尺度、順序尺度をもそのまま説明変数に含めることができる（基本的には、1、0 のダミー変数として処理している）。また③の問題は数理モデルの上で基本的に克服されており、④の問題は各側面ごとに項目（説明変数）を束にし、ステップワイズに追加して相関比（ η ）を計算させることによって対処できる。

本研究の目的を整理・要約すれば次の通りである。

1. 大手の紡績会社の 2 工場で交代勤務に従事している女子従業員について、彼女らの職場への定着意識を規定する社会心理学的な諸要因を明らかにし、それら諸要因の相対的な重要性を検討する。
2. 立地条件が異り、また退社率も大幅に異なる A 工場と K 工場とについて、定着意識の規定要因にどのような差異がみられるかを検討する。
3. 先の研究（佐々木、1973）に比べ、いっそう多様な変数を分析に含められること、各変数の効き方が残余の変数の統制下で検出できること、そしてわれわれが側面と呼んでいる変数群の効果について相互に比較可能な指標が得られることなどの方法的利点を追求する。

〔追記〕この研究は、もともと“豊かな時代の労働者”の実情を明らかにすべく開始

されたが、直後にいわゆるニクソン・ショック（昭48）、続いて二度にわたるオイル・ショック（昭48と昭54）に見舞われた、わが国経済は“豊かな時代”から一挙に遠ざかってしまった。長い低迷の後、再び豊かさを取り戻した現在、古い調査資料ながらえてその再分析を発表しようとするものである。

方 法

某大手紡績会社の A 工場と K 工場に働く一般従業員および監督層に対する質問紙調査によって得られた資料のうち、寄宿舎に居住して交代勤務に従事している女子従業員（いずれも被監督者）に関するもののみを用いて、林の数量化理論Ⅱ類による分析を行なった。

調査の実施年月日¹⁾および回収票数、回収率、今回用いた資料数その他に関する基礎情報は表 2 に示す通りであった²⁾。

表 2 調査実施ならびに今回用いた資料*に関する基礎情報

	調査年月	回収票(回収率)	今回用いた資料*	昭46年女子退社率	所在地
A 工場	昭47年 8 月	357 (80.7%)	n = 261	38.7%	中京工業地帯
K 工場	" "	324 (77.5%)	n = 165	24.7%	四国瀬戸内海沿岸

*今回の分析に用いた資料は「寄宿舎に居住して、交替勤務に就いている女子従業員」のみであった。

この調査によって回収することができた質問票は、A 工場で357票（回収率80.7%）、K 工場で324票（77.5%）であったが、今回の分析には、寄宿舎に居住して交代勤務に従事している女子従業員の回答票（A 工場272票、K 工場167票）中、全質問項目に漏れなく回答している A 工場の261票とK工場の165票が用いられた。

この時期における両工場的女子従業員の年間退社率（昭和46年度調べ）は、

- 1) 調査の実施は昭和47年（1972）8月で、両工場同時に行われた。これはアメリカ政府が繊維類の輸入に10%の過徴金を課すことを宣言したいわゆる「ニクソン・ショック」の直前に当る。続く「オイル・ショック」などによって日本経済は停滞期に入ることを余儀なくされた。この調査によって得られた資料は、したがって、わが国経済にこのような弊りが生じない前の好景気時代の状態を反映しているものとみなされる。
- 2) 調査方法の詳細は西山（1973）を参照せよ。なお、本研究の A 工場と K 工場はそれぞれ西山の B 工場と C 工場に当る。

表3 分析に用いたサンプルの属性

属 性		A工場 (n=261)	K工場 (n=165)	計 (n=426)
年 齢 :	16歳以下	32.3%	28.1%	30.7%
	17歳	14.7	13.7	14.3
	18歳	20.3	23.7	21.2
	19歳	16.2	12.5	14.8
	20—21歳	13.5	18.1	15.2
	22—24歳	2.6	3.1	2.8
	25—29歳	—	—	—
	30—39歳	0.4	0.6	0.4
	40歳以上 (無答)	(—)	(0.6)	(0.2)
学 歴 :	高校卒	3.0%	16.5%	11.4%
	中学卒	97.0	83.5	88.6
出 身 地 方 :	北海道	13.2%	—%	8.2%
	東北	29.3	—	18.3
	北陸	4.1	—	2.6
	関東	0.4	—	0.2
	中部	13.9	—	8.7
	近畿	—	0.6	0.2
	中国	3.0	—	1.9
	四国	2.3	98.8	38.6
	九州・沖縄	33.8	—	21.1
	(無答)	(—)	(0.6)	(0.2)
出身地区の産業 :	農林業	71.9%	77.8%	74.0%
	漁業	9.2	10.8	9.8
	鉱業	3.8	0.6	2.6
	工業	2.3	2.5	2.4
	商業	4.6	2.5	3.8
	その他	8.1	5.7	7.2
	(無答)	(0.4)	(—)	(0.2)
勤 続 年 数 :	1年未満	34.1%	16.2%	27.3%
	1—2年 "	18.0	22.5	19.6
	2—3年 "	16.1	16.9	16.4
	3—4年 "	12.7	13.1	12.9
	4—5年 "	11.6	15.6	13.1
	5—7年 "	6.4	13.7	9.1
	7—10年 "	0.7	1.9	1.2
	10—20年 "	0.4	—	0.2
	20年以上	—	—	—
	(無答)	(—)	(0.6)	(0.2)
担 当 部 署 :	混・打・梳綿	6.4%	8.7%	7.2%
	練篠・粗紡・コーマー	12.0	15.5	13.3
	精紡	44.6	49.1	46.3
	仕上	36.7	26.7	32.9
	(無答)	(0.4)	(—)	(0.2)
職場リーダーの占める率		12.0%	7.5%	10.3%
会社をやめたら :	郷里へ帰る	57.2%	77.8%	65.2%
	帰らない	17.9	9.5	14.6
	わからない	24.5	12.7	20.0
	(無答)	(—)	(0.4)	(0.2)

A 工場で 38.7%、K 工場は 24.7% であった。これらはこの会社の中で退社率の高い群と低い群を代表するものであった。両工場の比較はすでに先の研究（佐々木、1973）で行なっているので、ここでは今回の分析に関連する限りで、両者の立地条件その他について記しておこう。

A 工場は中京地区の新興工業地帯に立地し、綿糸製造、合繊糸製造および織布を含む大規模工場である。調査の対象となったのは綿糸と合繊糸の製造に従事する従業員であった。これらの従業員は、九州（31.1%）、東北（25.8%）、中部（16.0%）、北海道（14.8%）など、ほぼ全国から集まっている。

他方、K 工場は四国の瀬戸内海沿岸の小都市（当時人口約 5 万）にあって、綿糸と化合繊の混紡糸を生産しており、従業員の 95% を四国 4 県から集めていた。また、従業員の半数近くが地元通勤者であった（ただし、今回の分析資料には、このような自宅通勤者は含まれない）。

また、本研究で外的基準変数に用いた定着意識は、「あなたはこの会社に入社してから、会社をやめようとしたことがありますか」（Q81）と訊いて、1. やめることは考えたことはありません。2. やめたいと思ったことはありますが、職探しをしたことはありません。3. 他の職を真剣に探したことがあります。という 3 つの回答肢を示して、いずれか 1 つを選ばせ、1 と 2 の回答を合して高定着意識とし、3 の回答を低定着意識として 2 分割した。

説明変数については、測定に用いた質問項目を付録に示しておいた。回答肢の分割は、分析結果を示した図（たとえば図 1、図 2）のカテゴリー欄に（1，2）（3）（4，5）などのように表示してある。

結 果

定着意識の高低 2 群を外的基準変数とし、デモグラフィック属性、職務、人間関係、待遇、会社への態度など、将来の展望、他集団との関係、価値観・動機などの 8 分類に含まれている 43 変数を説明変数とする林の数量化理論Ⅱ類（HAYASHI 2）を、A・K 両工場合わせた全データに適用した結果得られた相関比（ η ）は、わずかに .5250（ $\eta^2 = .2756$ ）であった。この値はあまりにも低く、

このデータについてこれ以上踏み込んだ検討を進めることは無理と思われた。A工場とK工場とは、すでに問題および方法の項で述べたごとく、多くの点で異質であったことからすれば、このことは充分予想されたことでもある。

したがって次の分析は、両工場のデータを別々に分けて行われる必要がある。

A工場データの分析

まず、A工場のデータに対して適用された数量化Ⅱ類による分析では、相関比 $\eta = .6288$ ($\eta^2 = .3954$) が得られた。充分高い値とは言えないが、このことを承知の上で、相対的に大きなレンジやカテゴリー・スコアを示した説明変数をみてみよう (図1)。

A工場データの分析で最も大きなレンジを示した変数は、定時制の学校へ行っているかいないかである。特に学校をやめた場合の負効果が著しい (カテゴリー・スコア: -1.5240)。2番目に大きなレンジを示した変数は、個人的な問題の相談相手が誰かということである。同じ職場であれ他の職場であれ、上役のところへ一番よく行くという場合に正効果が大きく ($+ .9053$)、職場の仲間に相談するのは負 ($- .2373$)、寮担当の先生に相談するのは正 ($+ .2327$) である。3番目に大きなレンジを示した変数は、仕事上の相談相手である。カテゴリー別にみると、同じ職場の上役のみが正 ($+ .4716$) で、職場の仲間 ($- .1384$)、寮の親友 ($- .3214$)、他の職場の上役・労組役員・その他 ($- .5988$) の順に負効果を強めている。4番目に大きなレンジを示した変数は、現在 (すなわち調査時点で) 重視している条件で、勤務時間・交替制・休暇などのあり様を最も重視している場合に負効果が最も大きく ($- .6440$)、次いで賃金・諸手当など経済的条件を重視する場合 ($- .3148$) が続き、働きながら学校に行ける ($+ .168$)、その他宿舎や福利厚生施設を重視する ($+ .3191$) と正方向に順次大きくなっている。そしてこのことは、現実の勤務時間 (労働時間・休憩時間・交替制など) に対する満足度の効果ともよく対応している。すなわち「非常に」「かなり」「まあまあ」満足である場合には正の効果 ($+ .3247$) を、そして「どちらかといえば」「まったく」不満な場合には負の効果 ($- .4902$) を示

図 1 A工場データの数量化Ⅱ類による分析結果 ($\eta=.6288$)

ステップ	説明変数	カテゴリー	スコア	離職← - 0 → 定着 +
Ⅰ 属性	年齢	(1, 2) 17歳未満	.0954	
		(3, 4) 17～19歳	-.0674	
		(5～) 20歳以上	-.1227	
	入社時学歴	(1) 中学卒	-.1327	
		(2) 高校卒	.7331	
	出身地	(1) 村	.0348	
Ⅱ 職務	仕事の面白さ	(1, 2) おもしろくない	-.1454	
		(3, 4, 5) おもしろい	.3118	
	無力感	(1, 2) 感じない	-.2036	
		(3, 4, 5) 感じる	.1393	
	勤務時間	(1, 2) 不満である	-.4902	
		(3, 4, 5) 満足している	.3247	
	休暇	(1, 2) 不満である	.0318	
		(3, 4, 5) 満足している	-.0530	
	Ⅲ 人間関係	監督者の課題遂行機能(P得点)	(～16) 低	.3754
(17～24) 中			-.0034	
(25～) 高			-.1195	
監督者の集団維持機能(M得点)		(～16) 低	-.1095	
		(17～24) 中	.0638	
		(25～) 高	-.0593	
仕事上の相談相手		(1) 同じ職場の上役	.4716	
		(3) 職場の仲間	-.1384	
		(4) 寮の親友	-.3214	
		(2, 5, 6) その他	-.5988	
個人的問題の相談相手		(1, 2) 上役	.9053	
		(3) 職場の仲間	-.2373	
		(4) 寮の親友	-.0281	
		(5) 寮担当の先生	.2327	
		(6～) その他	-.0373	
		親友の所在	(1) ほとんど工場外	-.1682
(2) 半々			.1888	
(3) ほとんど工場内			-.0890	
職場のチームワーク	(1, 2) よくない	-.0403		
		(3, 4) よい	.0982	
	(1, 2) やる気がない	-.0749		
		(3, 4) やる気あり	.2871	
	中途退社の規範	(1) 否定的	.1692	
(2) 中性的		.0597		
(3) 肯定的		-.4300		
Ⅳ 待遇	給料(他社に比べて)	(1, 2) 悪い	-.0200	
		(3, 4, 5) よい方	.0525	
	昇給の仕方	(1, 2) 満足	-.0925	
		(3, 4) 不満	.0387	
	昇進昇格	(1, 2) 不公平	.0212	
		(3) まあまあ	-.0135	
		(4, 5) 公平	.0205	
	労組	(1, 2) 役に立っている	.0598	
		(3) どちらともいえない	.0605	
	(4, 5) 役に立っていない	-.4990		
寮生活	(1, 2) 快適	.1831		
	(3) どちらともいえぬ	.0555		
	(4, 5) つらい	-.1702		
異性との交際の指導	(1, 2) もっと指導を	-.1301		
	(3) ちょうどよい	.0158		
	(4, 5) やり過ぎ	.1652		
学校へ	(1) 行っている	.1278		
	(2) やめた	-1.5240		
	(3, 4) その他	.0049		

紡績女子従業員の定着意識

V 会社への 態度など	レクリエーション行事	(1,2)	不満	.1572		
		(3)	まあまあ	-.0210		
	(4,5)	満足	.0521			
	クラブ活動	(1)	不参加	-.0070		
		(2)	参加している	.0122		
	会社に誇り	(1,2)	知られたくない	-.0185		
		(3,4,5)	誇りに思う	.0092		
	会社の総合評価	(1,2)	否定的	.4075		
		(3)	まあまあ	-.0314		
	(4,5)	肯定的	-.2279			
不適応得点	(～3)	低	-.2835			
	(4～6)	中	.0413			
	(7～)	高	.0532			
VI 将来の 展望	将来の生活に	(1,2)	希望がもてぬ	-.1174		
		(3,4,5)	希望がもてる	.1062		
	会社は今後	(1,2)	現状か尻すばみ	-.1894		
		(3)	少し発展するだろう	.0413		
	(4,5)	大いに発展するだろう	.2877			
	結 婚 に	(1,2)	有利である	-.6372		
(3)		とくにどうということなし	.0852			
(4,5)	不利である	.0591				
VII 関係 集団との	家 族 は	(1,2)	不満	-.3876		
		(3)	まあまあ	.0722		
		(4,5)	満足	.1935		
	他社の情報	(1,2)	全然・めったに…	.0609		
(3)		ときどき	-.1735			
(4)		よく入る	.3121			
VIII 価値 観 ・ 動 機 な ど	職場リーダーに	(1,2)	なりたくない	-.0415		
		(3,4,5)	なりたい	.0111		
	給与の決定因	(3)	職種と熟練度	.1320		
		(4)	本人の能力	-.2464		
		(5)	勤務年数	.1801		
		(1,2,6)	その他	.2988		
	学校に行ける ことは	(1)	よいことだ	-.0383		
		(2)	主客てん倒	-.0945		
		(3)	のんびりしたい	.3861		
		(4)	ほかの教育を	-.3036		
	入社時に 重視した条件	(1)	仕事の性質	.1607		
		(2)	勤務時間など	.3524		
		(3)	賃金など	.9043		
		(4)	学校に行けること	.1238		
		(5～)	その他	.0013		
	現在 重視している条件	(1)	仕事の性質	-.0593		
(2)		勤務時間など	-.6440			
(3)		賃金など	-.3148			
(4)		学校に行けること	.1768			
(5～)		その他	.3191			
経営家族主義	(1)	否定的	.2329			
	(2)	肯定的	-.1029			
仕事観： 勤め先のために	(1,2)	賛成	-.2494			
	(3,4,5)	反対	.1678			
仕事観： 実力を発揮する…	(1,2)	賛成	.1251			
	(3,4,5)	反対	-.1772			
仕事観： 趣味・娯楽を楽しむ	(1,2)	賛成	-.0516			
	(3,4,5)	反対	.0300			
能力主義か 平等主義か	(1,2)	能力主義	-.1661			
	(3,4)	平等主義	.0454			
個人責任か 社会責任か	(1,2)	個人責任	-.4392			
	(3,4)	社会責任	.1255			

していた。5 番目に大きなレンジを示した変数は、入社を決意した時点で重視した条件は何であったか、ということである。上とは異って、賃金・諸手当など経済的条件（+ .9043）、勤務時間・交替制・休憩時間・休暇などの条件（+ .3524）を重視したことがいずれも調査時点での定着指向にプラスに作用しているのが注目される。

これらのほかに、カテゴリー・スコアの絶対値が比較的大きかった回答肢（または回答肢群）をみておこう。定着指向を高める方向に作用するのは、入社時の学歴が高校卒であること（+ .7331）、会社に対する総合的評価が低いこと（+ .4075）、「定時制高校には強制的に行かされているような気がする、もっとのんびり過ごしたい」と思っていること（+ .3861）、監督者の課題遂行機能が高いとみていること（+ .3754）、仕事を面白いと感じていること（+ .3118）、他社の情報がよく入ってくると思っていること（+ .3121）、給与の決定因として学歴・扶養家族数・会社への貢献度を重視すべきだと考えていること（+ .2988）、会社は今後大いに発展するだろうと思っていること（+ .2877）、職場の仲間たちのことをやる気ありとみていること（+ .2871）などであり、反対にマイナス方向に作用するのは、労働組合が役立っていない（- .4990）、貧富の差が生じるのは個人の責任だと思う（- .4392）、中途退社に肯定的な職場規範がある（- .4300）、現職に家族は不満である（- .3876）、会社がすすめている定時制の学校以外の教育を受けたい（- .3036）などであり、また、理由は明らかでないが、現職は結婚に有利だとみなしている場合も比較的大きな負のカテゴリー・スコアを示している。

K 工場データの分析

K 工場データの数量化Ⅱ類による分析で得られた相関比は $\eta = .7620$ （したがって、 $\eta^2 = .5806$ ）であった。この場合にも充分高い値とはいえないが、一応 A 工場の場合にならって、相対的に大きなレンジやカテゴリー・スコアを示した説明変数を追ってみよう（図 2）。

K 工場データで最も大きなレンジを示した変数は、入社時に重視した条件で、勤務時間・交替制・休憩時間・休暇などを挙げていることがプラスに（+

紡績女子従業員の定着意識

図2 K工場データの数量化Ⅱ類による分析結果 ($\eta = .7620$)

ステップ	説明変数	カテゴリー	スコア	離 ← 0 → 定 著 - +	
I デ モ グ ラ フ ィ ッ ク	年 齢	(1,2) 17歳未満	-.4541		
		(3,4) 17~19歳	.3360		
		(5~) 20歳以上	.2469		
	入社時学歴	(1) 中学卒	.0021		
		(2) 高校卒	-.0842		
	出 身 地	(1) 村	.2675		
(2) 町		-.1803			
(3,4) 市, 都市		.0846			
II 職 務	仕事の面白さ	(1,2) おもしろくない	.0526		
		(3,4,5) おもしろい	-.1361		
	無 力 感	(1,2) 感じない	-.1966		
		(3,4,5) 感じる	.1153		
	勤 務 時 間	(1,2) 不満である	-.3245		
		(3,4,5) 満足している	.1108		
	休 暇	(1,2) 不満である	.0014		
		(3,4,5) 満足している	-.0018		
	監督者の 課題遂行機能 (P得点)	(~16) 低	.3938		
		(17~24) 中	-.1841		
		(25~) 高	.2032		
	監督者の 集団維持機能 (M得点)	(~16) 低	.2596		
		(17~24) 中	.0373		
		(25~) 高	-.3469		
	III 人 間 関 係	仕事上の 相談相手	(1) 同じ職場の上役	.1623	
			(3) 職場の仲間	-.0597	
			(4) 寮の親友	-.1125	
			(2,5,6) その他	.6850	
		個人的問題の 相談相手	(1,2) 上役	.8624	
			(3) 職場の仲間	.5072	
			(4) 寮の親友	-.0288	
			(5) 寮担当の先生	-.3478	
			(6~) その他	.0764	
		親友の所在	(1) ほとんど工場外	.1168	
(2) 半々			.0670		
(3) ほとんど工場内			-.0867		
職場のチームワーク		(1,2) よくない	.1509		
		(3,4) よい	-.2711		
職 場 仲 間		(1,2) やる気がない	-.1891		
	(3,4) やる気あり	.4350			
中途退社の規範	(1) 否定的	.2133			
	(2) 中性的	-.1292			
	(3) 肯定的	.0976			
IV 特 性	給料(他社に比べて)	(1,2) 悪い	-.0448		
		(3,4,5) よい方	.0382		
	昇給の仕方	(1,2) 満足	-.1705		
		(3,4) 不満	.1000		
	昇 進 昇 格	(1,2) 不公平	-.3931		
		(3) まあまあ	.3911		
		(4,5) 公平	-.4074		
	労 組	(1,2) 役に立っている	-.1103		
		(3) どちらともいえない	.2174		
		(4,5) 役に立っていない	.2660		
	寮 生 活	(1,2) 快適	.5655		
		(3) どちらともいえぬ	.0065		
		(4,5) つらい	-.5387		
	異性との交際の指導	(1,2) もっと指導を	.0814		
		(3) ちょうどよい	.1451		
(4,5) やり過ぎ		-.2899			
学 校	(1) 行っている	-.0019			
	(2) やめた	.2780			
	(3,4) その他	-.0405			

V 会社への 態度など	レクリエーション行事	(1,2) 不満 (3) まあまあ (4,5) 満足	.0395 .0193 -.1803		
	クラブ活動	(1) 不参加 (2) 参加している	-.0200 .0743		
	会社に誇り	(1,2) 知られたくない (3,4,5) 誇りに思う	.1208 -.1164		
	会社の総合評価	(1,2) 否定的 (3) まあまあ (4,5) 肯定的	-.3446 .2454 .1810		
	不適応得点	(~3) 低 (4~6) 中 (7~) 高	-.0125 -.0013 .0038		
	将来の生活に	(1,2) 希望がもてぬ (3,4,5) 希望がもてる	-.2152 .2583		
	会社は今後	(1,2) 現状か尻すぼみ (3) 少し発展するだろう (4,5) 大いに発展するだろう	-.1231 .1843 .3133		
	結 婚 に	(1,2) 有利である (3) とくにどういことなし (4,5) 不利である	-.4411 -.1381 .4835		
	家 族 は	(1,2) 不満 (3) まあまあ (4,5) 満足	-.3106 .1367 -.4096		
	他社の情報	(1,2) 全然・めったに… (3) とときどき (4) よく入る	.1523 -.2139 .2751		
VII 関 他 係 団 と の 価 値 観 動 機 な ど	職場リーダーに	(1,2) なりたくない (3,4,5) なりたい	.0358 -.0090		
	給与の決定因	(3) 職種と熟練度 (4) 本人の能力 (5) 勤務年数 (1,2,6) その他	-.5492 .0493 .1684 .1652		
	学校に行ける ことは	(1) よいことだ (2) 主客でん倒 (3) のんびりしたい (4) ほかの教育を	.1146 .4030 -.3446 -.1647		
	入社時に 重視した条件	(1) 仕事の性質 (2) 勤務時間など (3) 賃金など (4) 学校に行けること (5~) その他	.0151 1.1851 -.5704 .1462 -.4407		
	現在 重視している条件	(1) 仕事の性質 (2) 勤務時間など (3) 賃金など (4) 学校に行けること (5~) その他	.2466 -.0724 .0680 -.0136 -.2682		
	経営家族主義	(1) 否定的 (2) 肯定的	.0266 -.0178		
	仕事観： 勤め先のために	(1,2) 賛成 (3,4,5) 反対	.0173 -.0099		
	仕事観： 実力を発揮する…	(1,2) 賛成 (3,4,5) 反対	-.0348 .0522		
	仕事観： 趣味・娯楽を楽しむ	(1,2) 賛成 (3,4,5) 反対	.0329 -.0188		
	能力主義か 平等主義か	(1,2) 能力主義 (3,4) 平等主義	-.2559 .0960		
	個人責任か 社会責任か	(1,2) 個人責任 (3,4) 社会責任	.0795 -.0238		

1.1851)、他方、賃金や諸手当など経済的条件をあげていることがマイナス（－.5704）に作用している。レンジの値が2番目に大きい変数は、個人的な問題の相談相手で、それが同じ職場の上役（＋.8624）や仲間（＋.5072）である場合にはプラスに、寮担当の先生である場合にはマイナス（－.3478）に働いている。3番目にレンジの大きい変数は、寮の生活の快・不快で、快適ならばプラス（＋.5655）、つらいと感じている場合にはマイナス（－.5387）に働いている。4番目に大きなレンジを示した変数は、現職が結婚に有利か不利かであるが、A工場で見たと同様に、有利がマイナス（－.4411）に、不利がプラス（＋.4835）に作用している。5番目にレンジの大きな変数は、昇進昇格の行なわれ方で、公平（－.4074）、不公平（－.3931）の両極がマイナスで「まあまあというところ」と中間の評価を与えている場合にプラス（＋.3911）の効果がみられる。

以上のほかに、際立ったカテゴリー・スコアを示した回答肢（または回答肢群）をみると、まずプラスの方向に作用するものでは、仕事上の相談相手として他の職場の上役・労働組合の役員・その他を挙げていること（＋.6850）、職場仲間をやる気があると見ていること（＋.4350）、定時制学校のいまの有様は「学校が主で仕事が従」（主客転倒）と批判的にみていること（＋.4030）、監督者の課題遂行機能が低いこと（＋.3938）、年齢が17—19才であること（＋.3360）、そして、会社は今後大いに発展するだろうと思っていること（＋.3133）などがあり、反対にマイナス方向に働くものには、給与の決定因として職務・職種制と熟練度を重視すべきだと考えていること（－.5492）、年齢が17才未満であること（－.4541）、いまの仕事に家族が不満（－.3106）または満足（－.4096）の両極端にあること、監督者の集団維持機能が低いこと（－.3469）、定時制学校に行くのを強制されることなく、もっとのんびり過ごしたいと思っていること（－.3446）、会社に対する総合的評価が低いこと（－.3446）、そして、勤務時間に不満であること（－.3245）などがある。

両工場間の比較

以上見てきたところをA・K両工場間で比較してみよう。中京地区の新興工

業地帯に立地し、北海道から九州までほぼ全国から募集された女子青年労働者の働く A 工場では、彼女らの定着意識に最も大きな影響を及ぼす要因は、われわれの調査分析におけるレンジを手掛りとしてみる限り、会社が勧奨する定時制学校へ通っているかどうかであったが、四国の瀬戸内海沿岸の小都市にあって、従業員の 95% を四国 4 県から集めている K 工場では、定時制学校の問題はさほど重要な要因ではなかった。この工場では、入社を決意するに当って、どういう条件を重視したかが重要であった。すなわち、勤務時間・交替制・休憩や休暇などを重視した者は定着に、そして賃金や諸手当など経済的条件を重視した者は離職に傾斜しているのである。2 番目に重要な要因として浮び上ったのは、両工場ともに個人的な問題の相談相手をどこに得ているかということであったが、その内容には微妙な差異が見られる。すなわち、A 工場では、上役と寮担当の先生がともにプラス方向に、そして職場の仲間がマイナス方向に作用しているのに対して、K 工場では、上役と職場仲間がともにプラスに、寮担当の先生がマイナスに作用している。3 番目に重要な要因は、A 工場では仕事上の相談相手、K 工場では寮生活の快適さであった。なお、前者における仕事上の相談が同じ職場の上役（つまり直属の上司）に向けられる場合以外は、他の職場の上役・労組の役員・寮の親友・職場の仲間のいずれもマイナスに作用しているのは注目に値する。

4 番目に重要な要因も両工場間で異っている。A 工場では現在重視している条件で、その際、宿舍・福利厚生施設や定時制学校へ行けることなどを挙げる者がプラスに、そして勤務時間・交替制・休憩などの時間的条件や賃金・諸手当などの経済的条件を挙げる者はマイナスに傾斜している。他方 K 工場では、「ここに勤めていることは、結婚の条件として」有利と思うか、不利と思うかが、4 番目に大きなレンジを示す説明変数であった。その際、不利と思うがプラスに、有利と思うがマイナスに作用しているのは、われわれの予想に反する結果であった。適切な解釈は未だ得られていない。5 番目に重要な要因は、A 工場では入社時に重視した条件で、これは上でみたように K 工場で最も重要な要因であった。しかし、ここでも内容は少し異っている。K 工場ではマイナスに

働いていた賃金・諸手当などの経済的条件が、ここでは勤務時間・交替制・休暇などの時間的条件と同様にプラスに働いているのである。これらの時間的条件と経済的条件のもつ意味が、同じA工場において入社時と現在（すなわち調査時）とで変っている点も注目される。これらの2条件を重視して入社を決意したが、現在ではむしろ福利厚生面（定時制学校への就学を含む）を重視するように変化した者の場合に定着意識が高いことを、A工場のデータは示唆している。K工場で5番目に重要な要因は、昇進昇格の公平さであった。その際、公平・不公平の両極端がマイナスに、「まあまあというところ」という中間的評価がプラスに作用していることは、何らかの年齢の女子従業員の特殊性を反映しているものと思われる。

次にカテゴリー・スコアにおいて目立った選択肢ないし選択肢群の両工場間比較で注目される諸点を挙げてみよう。監督者の課題遂行機能が低いこと、職場仲間にやる気があること、会社は今後大いに発展するだろうとみていること、などは両工場に共通してプラスに、また、「あなたがここに勤めていることに」家族が不満であることは共通してマイナスに作用しているが、定時制学校への勤奨を強制と感じ、もっとのんびり過ごしたいと思っていること、会社を否定的に総合評価していることなどは、K工場では予想通りマイナスに作用しているが、A工場では逆にプラスの効果を示している。前者は強制と感じながらも通学していることを表わしていて、通学を止めない限りプラスの効果は消えないものと解されるが、後者の否定的評価とプラス効果の連関は容易に理解し得ない。A工場でのみ注目されるプラス項目は、入社時学歴が高卒であること、仕事が面白いこと、他社の情報がよく入ってくること、マイナス項目は、労組が役に立っていないこと、貧富の差は個人の責任によると考えていること、中途退社を肯定的にみる規範が職場にあること、定時制学校以外の教育を受けたいと思っていること、である。他方、K工場でのみ注目されるプラス項目は、仕事上の相談相手を他の職場の上役や労組の役員にもっていること、年齢が17—19才であること、そしてマイナス項目は、年齢が17才未満であること、監督者の集団維持機能が高いこと、給与の決定因として職種と熟練度を重視す

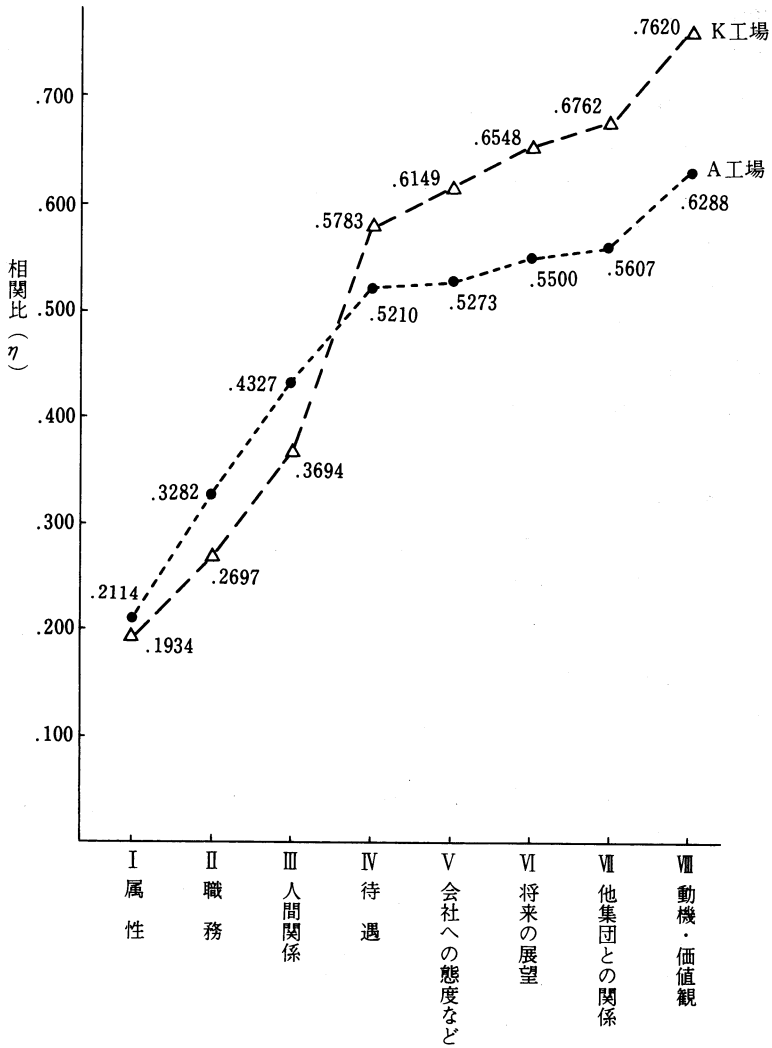


図3 説明変数群の順次追加による相関比の推移

べきだと考えていることなどである。

説明変数群の効果

先に述べた通り、本研究で用いた43箇の説明変数は、Ⅰ デモグラフィック属性、Ⅱ職務、Ⅲ人間関係、Ⅳ待遇などなど、図1 および 2 の左端欄に示されているように8分類されている。さらにこれらの8分類のうち、デモグラフィック属性を除く7分類（Ⅱ～Ⅺ）が、集団の凝集性に関わる4つの要因から導かれたものであることもすでに述べた（表1 参照）。図3は、これら8分類された説明変数群をⅠからⅪまで順次ステップワイズに追加していった時の相関比（ η ）の推移を、A・K両工場別に示したものである。各説明変数群の追加によって得られた相関比の増分によって、その説明力を知ることができる。

両工場ともⅠ～Ⅳの説明力が大きく、Ⅴ～Ⅶの説明力は相対的に小さく、Ⅷがその中間の大きさを示している点で似通ってはいるが、細部ではいくつかの差異が指摘できる。まず目につくのは、K工場にみられる第Ⅳ変数群（待遇）の説明力の大きさである。さらに、A工場との比較で相対的に大きな増分を示しているのは、第Ⅴ変数群（会社への態度）、第Ⅵ変数群（将来の展望）、第Ⅶ変数群（他集団との関係）である。これに対してA工場では第Ⅱ変数群（職務）による増分が、K工場のそれをわずかに上回る程度である。

考察と結論

当然ながら今回の分析は、先の研究（佐々木、1973）の分析結果と基本的に矛盾するところはない。しかし、先の研究では分析方法上の制約から十分に検討できなかったいくつかの問題について、今回ある程度明確な答えを導き出すことができた。

まず、退職率の高いA工場において、その低いK工場よりも、定時制学校に通っている者が多いこと（K工場全体で45.1%であるのに対してA工場では69.7%）、しかし中学卒で入社した寮生に限れば、両工場間に殆ど差はないこと、K工場には地元通勤の女子従業員が相当数（61名、これに対して寮生は160名）いて、この人たちの通学率がきわめて低い（3.3%）ため、工場全体で比較

すると上記のような差がでることは、すでに前の研究でわかっていた。しかしながら、通学に関する回答肢は名義尺度をなしていて、相関分析になじまないため、これが定着意識とどう関係しているかを明らかにすることはできなかった。今回の分析（寮に住んで交代勤務している女子従業員だけが対象）は、定時制学校へ通っているか否かが A 工場では定着意識と最も大きく関係している（レンジ 1.6518）のに、K 工場では、はるかに重要度が低い（レンジ .3185）ことを明らかにした。学校に通っていない地元通勤者がたくさん職場にいる K 工場、しかも高学歴を必要とする就職口がまわりに少ない地方の小都市では、学校をやめることが必ずしも退職とつながらないのに、このような地元通勤者がほとんどいない A 工場では、学歴に応じて多様な就職口のある産業都市という環境と相まって、学校をやめるということは大きな挫折感を生み、現職に止まることの意義を大きく低下させるものと思われる。「学校をやめた」のカテゴリー・スコアが A 工場において大きな負の値を示しているのは、おそらくこのような事情の反映と思われる。

入社を決意した時点で、勤務時間（交替制・休暇などを含む）を重視したことが高い定着意識につながり、賃金など経済的条件を重視したことが低い定着意識とつながっているという K 工場の結果も、先の相関分析では方法的制約の外にあって明らかにし得なかった点である。K 工場での定着意識が、入社後の種々の事情（相談相手・寮生活の快適さ、昇進昇格などなど）を超えて、入社時の本人の構えと最も密接に関連している（レンジ 1.7555）ことは大変興味深い。そしてこの同じ項目の重要性が A 工場で少し形を変え 5 位（レンジ .9030）に現われている。ここでは時間的条件のみならず経済的条件の重視も定着意識と正に相関しているのである。そしてさらにこの A 工場では、入社後のある時点（すなわち、われわれの調査実施時点：約 6 割が勤続年数 3 年未満、最頻値は 1 年未満）で上記の 2 条件が定着意識と負の相関を示すように変化し、代って宿舍その他福利厚生施設の重視が正の相関項として立ち現われてくるのも興味深い。

個人的な問題についての相談相手が両工場ともに第 2 位の重要性を示してい

るのは、いかにもこの年齢の女子従業員らしい。同じ職場の上役（いわゆる直属の上司）を相談相手にできることは、当然のことながら定着意識を高める。興味深いのは職場の仲間と寮担当の先生の効果である。A工場では、職場仲間がとかく定着に否定的な影響を及ぼそうとするのを、寮の先生が会社側の立場から防衛しているかのような関係を示しているのに、K工場の職場仲間はむしろ定着の方向に作用しており、寮の先生はそのような定着一辺倒の雰囲気弱めようとしているかのである。A工場で3位の重要性を示した仕事上の相談相手についても、労組役員を中心に、寮の親友、職場仲間いずれも定着にマイナスの影響を及ぼしている中で、直属の上司のみがプラスの影響を及ぼすべく孤軍奮闘している姿が浮き彫りされているように思われる。中途退社を肯定する職場規範の存在が、この工場での定着意識とかなり大きな負の相関を示しているのも、このことと関連しているものと思われる。

この会社に勤めていることは結婚に有利とみている方が、不利とみている場合よりも、かえって離職に傾斜させるという結果が、両工場に共通してみられるが、何がこのような常識に反する結果をもたらしたのかわからない。K工場における監督者の集団維持機能の低さ、A工場における会社への否定的総合評価がいずれも定着意識に正の効果を示しているものも同様に理解に苦しむ点である。

最後に、凝集性を規定する4側面から導出した8つの変数群の説明力についてみると、両工場ともデモグラフィック属性（第Ⅰ変数群）、職務（第Ⅱ変数群）、人間関係（第Ⅲ変数群）、待遇（第Ⅳ変数群）の説明力が大きく、会社への態度など（第Ⅴ変数群）、将来の展望（第Ⅵ変数群）、他集団との関係（第Ⅶ変数群）の説明力は相対的に小さく、価値観・動機など（第Ⅷ変数群）は中間的大きさの説明力を示している。両工場間の差異に着目すれば、K工場ではⅣが顕著に大きく、Ⅴ～Ⅶも相対的に大きい。他方、A工場ではⅡがわずかにK工場のそれを上回っているのが注目される。極端に単純化して言えば（もちろん、この分析に用いた43変数の範囲内においてであるが）、K工場では待遇（時間的自由、昇進昇格、給与の決定因など）が重要視され、A工場では相対的に

職務の性質（仕事の面白さ、勤務時間に対する満足度など）が重要視されている、ということになる。

文 献

- Cartwright, D. 1968 The nature of group cohesiveness. In Cartwright, D. & Zander, A. (eds.) *Group Dynamics : Research and Theory*, 3rd ed., New York : Harper & Row. Pp. 91-109.
- 西山美蛭子 1973 紡績労働者——その職場生活と定着意識—— 萬成博編著「新しい労働者の研究」白桃書房 Pp. 119-164.
- 佐々木薫 1973 定着意識の社会心理学的規定要因 萬成博編著「新しい労働者の研究」白桃書房 Pp. 165-198.

付録 説明変数の測定に用いられた質問項目

I デモグラフィック属性

年 齢	G3 あなたの年齢は（8月末現在の満年齢で答えて下さい。） 1. 16才以下 6. 22才～24才 2. 17才 7. 25才～29才 3. 18才 8. 30才～39才 4. 19才 9. 40才以上 5. 20才～21才
入社時学歴	G4 あなたの入社時の学歴は。 1. 中学校卒・旧制高等学校卒 2. 高校卒（定時制を含む）・旧制の中学校卒 3. 大学卒・短期大学卒・工専卒・旧制の高専卒
出身地	[あなたが十才代をすごされたところは、次のどれにあたりますか。] [いくつもある場合は一番長く住んでいたところを] あてはまる [ものに○印をつけて下さい。] G7 それは何地方ですか。 1. 北海道 6. 近畿 2. 東北 7. 中国 3. 北陸 8. 四国 4. 関東 9. 九州・沖縄 5. 中部

II 職 務

仕事の面白さ	Q1 あなたのいまの仕事は、仕事そのものとしてみた場合、おもしろいと思いますか。 5. 非常におもしろい。 4. かなりおもしろい。 3. まあまあというところ。 2. あまりおもしろくない。 1. 少しもおもしろくない。
無力感	Q5 職場の毎日には自分にはどうにもならない大きな力で追いまわされているような感じですか。 1. そんな感じは少しもない。 2. たまにしか感じない。 3. とくどき感じる。 4. 感じることはわりに多い。 5. いつもそんな感じがしている。

- 勤務時間 Q 6 あなたはいまの勤務時間（労働時間、休憩時間、交替制など）についてどう思いますか。
5. 非常に満足している。
 4. かなり満足している。
 3. まあまあである。
 2. どちらかといえば不満である。
 1. まったく不満である。

- 休 暇 Q 7 あなたは現在の休暇のとり方についてどう思いますか。
5. 非常に満足だ。
 4. かなり満足だ。
 3. まあまあというところ。
 2. いくらか不満だ。
 1. かなり不満だ。

Ⅲ 人間関係

監督者の
課題遂行機能
P 得点：
(Q14～Q21の合計)

「つぎに少しあなたの上役さんのことについておたずねします。あなたの職場の『班長』さん又はそれに相当する人のことを考えながら答えて下さい。」

- Q14 あなたの上役は仕事を与えるとき、いつまでに仕上ればよいかを明確に示してくれますか。
5. いつも明確に示してくれる。
 4. かなりしばしば示してくれる。
 3. ときには示してくれる。
 2. あまり明確に示してくれない。
 1. ほとんど示してくれない。

- Q15 あなたの上役はあなたがまずい仕事をやった時、あなた自身を責めるのでなく仕事ぶりのまずさを責めますか。
5. いつも責める。
 4. かなりしばしば責める。
 3. ときには責める。
 2. めったに責めない。
 1. ほとんど責めない。

- Q16 あなたの上役は、仕事を通じて仕事のやり方やコツを教えてくださいか。
5. いつも教えてくれる。
 4. かなり教えてくれる。
 3. ときには教えてくれる。
 2. めったに教えてくれない。
 1. まったく教えてくれない。

Q17 あなたの上役はきめられた期限までに仕事を完了するように要求しますか。

5. 非常に強く要求する。
4. かなり強く要求する。
3. どちらともいえない。
2. あまり要求しない。
1. ほとんど要求しない。

Q18 あなたの上役は規則に決められた事柄にあなたが従うことをやかましくいいますか。

5. たいへんやかましくいう。
4. かなりやかましくいう。
3. どちらともいえない。
2. あまりやかましくいわない。
1. すこしもやかましくいわない。

Q19 あなたの上役の計画や手順がまずいために作業時間がむだになるようなことがありますか。

5. ほとんどない。
4. めったにない。
3. ときにはある。
2. かなりしばしばある。
1. いつもある。

Q20 あなたの上役はあなたたちを最大限に働かせようとしていますか。

5. いつもである。
4. かなりしばしばある。
3. ときにはある。
2. あまりない。
1. ほとんどない。

Q21 あなたの上役は仕事の進みぐあいをやかましくいいますか。

5. いつもやかましくいう。
4. かなりしばしばやかましくいう。
3. ときにはやかましくいう。
2. あまりやかましくいわない。
1. ほとんどやかましくいわない。

Q22 あなたの上役は職場に気まずい雰囲気があるとき、それをときほぐすようなことがありますか。

5. いつもである。
4. かなりしばしばある。
3. ときにはある。
2. あまりない。
1. ほとんどない。

監督者の
集団維持機能
(M 得点 :
Q22~Q29の合計)

- Q23** あなたの上役は、あなた方の立場を理解しようとしていますか。
5. 十分理解しようとする。
 4. かなり理解しようとする。
 3. どちらともいえない。
 2. あまり理解しようとしなない。
 1. ほとんど理解しようとしなない。
- Q24** あなたの職場で問題が起ったとき、あなたの上役はあなたの意見を求めますか。
5. いつも求める。
 4. しばしば求める。
 3. ときには求める。
 2. あまり求めない。
 1. ほとんど求めない。
- Q25** あなたの上役は、あなた方を公平にとりあつかってくれますか。
5. 非常に公平。
 4. かなり公平。
 3. どちらともいえない。
 2. あまり公平でない。
 1. 公平ではない。
- Q26** あなたは仕事のことであなたの上役と気軽に話し合えますか。
5. 気軽に話し合える。
 4. わりに気軽に話し合える。
 3. どちらともいえない。
 2. あまり気軽にというわけにはいかない。
 1. かなりむずかしい。
- Q27** あなたの上役は個人的な問題について気を配ってくれますか。
5. よく気を配ってくれる。
 4. まあ、気を配ってくれる。
 3. どちらともいえない。
 2. あまり気を配ってくれない。
 1. ほとんど気を配ってくれない。
- Q28** あなたの上役は、あなたがすぐれた仕事をしたときには、それを認めてくれますか。
5. 十分認めてくれる。
 4. かなり認めてくれる。
 3. どちらともいえない。
 2. あまり認めてくれない。
 1. ほとんど認めてくれない。

	Q29 あなたの上司は、あなたの希望や意見をうるさがらずに聞いてくれますか。 5. 非常によく聞いてくれる。 4. かなりよく聞いてくれる。 3. まあまあ聞いてくれるほうだ。 2. あまり聞いてくれない。 1. ほとんど聞いてくれない。
仕事上の相談相手	Q34 あなたは<u>仕事のことで相談したいことがあったとき</u>、誰のところへ行きますか。一番よく行くところを1つだけ答えて下さい。 1. 同じ職場の上司。 2. 他の職場の上司。 3. 職場の仲間。 4. 寮の親友。 5. 労働組合の役員。 6. その他（具体的に
個人的問題の相談相手	Q35 あなたは<u>個人的なことで相談したいことがあったら誰のところ</u>へ行きますか。一番よく行くところを1つだけ答えて下さい。 1. 同じ職場の上司。 2. 他の職場の上司。 3. 職場の仲間。 4. 寮の親友。 5. 寮担当の先生。 6. 社外の友人、知人。 7. 社外の学校の先生。 8. 家族、親戚。 9. その他（具体的に
親友の所在	Q36 あなたの非常に親しい友人達は、この工場にいる人達ですか。外の人達ですか。 3. ほとんどがこの工場で働いている。 2. 工場の内と外とほぼ半々である。 1. ほとんどが工場外の人である。
職場のチームワーク	Q37 あなたの職場のチームワークについてあなたは<u>どう</u>思っていますか。 4. 大変よい。 3. かなりよい。 2. あまりよくない。 1. 全然よくない。

職場仲間のやる気	Q38 あなたの職場の人たちは全般的にやってやる気があると思いますか。 4. 非常にやる気がある。 3. かなりやる気がある。 2. あまりやる気がない。 1. 少しもやる気がない。
中途退社の規範	Q41 あなたの職場の仲間には途中で会社をやめて他の会社に移ることは何となくよくないことだという空気がありますか。 1. 途中でやめ他へ移るのは人間として何か問題がある者のすることだという見方が多い。 2. 個人の都合だから、とくに何とも思わない。 3. 好きなところへ移るのは大いによいことだという見方が多い。

IV 待 遇

給 料 (他社に比べて)	Q43 この給料は他の会社と比べてどうだと思いますか。 5. 非常によい。 4. いくらかよい方だ。 3. おなじぐらい。 2. いくらか悪い方だ。 1. 非常に悪い。
昇給の仕方	Q43の2 ここで行なわれている昇給の仕方についてどう思いますか。 1. 満足だ。 2. だいたい満足だ。 3. すこし不満だ。 4. 不満だ。
昇進・昇格	Q45 ここの昇進や昇格は公平に行なわれていると思いますか。 5. 非常に公平に行なわれている。 4. かなり公平に行なわれている。 3. まあまあというところ。 2. あまり公平に行なわれているとは云えない。 1. 不公平なことが多い。
労 組	Q48 あなたがたの労働組合は、あなたがたの賃金や労働条件の改善に役立っていると思いますか。 1. 役に立っている。 2. すこし役に立っている。 3. どちらともいえない。 4. あまり役に立っているほうではない。 5. 役に立っていない。

寮生活

Q54

では、全体的にいて寄宿舎の生活はあなたにとってどんな感じがしていますか。

1. 気持ちよく（快適に）過ごしている。
2. まあ気持ちよく過ごしている。
3. どちらともいえない。
4. こんなものだと思って辛抱している。
5. 辛抱できないぐらいつらい思いをしている。

異性との交際の指導

Q55

寄宿舎では寮生にいろいろな指導が行なわれていますが、次のことがらについてあなたはどのように思いますか。

やり過ぎだ	もう少しひかえ	めにしてほしい	ちょうどよい	もう少しほしい	もっとほしい
-------	---------	---------	--------	---------	--------

(1)～(4)および(6)は省略

(5) 異性との交際に関する.....	1	2	3	4	5
導について					

学校へ

Q57

あなたは現在どこかの学校へ行っていますか。

1. 行っている。
2. 前に行っていたが途中でやめた。
3. 行きたいところは—応卒業（または修了）したので現在は行っていない。
4. どこへも行かない。

レクリエーション行事

Q61

これらのレクリエーション行事の催され方（内容・頻度・運営・費用など全体的にみて）にあなたはどれぐらい満足していますか。

5. 非常に満足している。
4. かなり満足している。
3. まあまあというところ。
2. あまり満足していない。
1. 不満である。

クラブ活動

Q63

あなたはこの会社で何かクラブ（サークル）に入っていますか。

所属しているクラブの数（ ）

その中であなたが最も重視しているクラブは

クラブの名称（ ）

V 会社への態度など

会社に誇り	Q69 あなたは、この会社に勤めていることをどう思いますか。 5. 非常に誇りに思う。 4. わりに顔がよい。 3. とくにどういうことはない。 2. あまり知られたくない。 1. なんとなく肩身のせまい思いをしている。
会社の総合評価	Q72 いろんな事を考えて、結局この会社は全体としてよい会社だと思えますか。 5. とてもよい会社だ。 4. わりあいよい会社だ。 3. まあまあというところ。 2. あまりよい会社とはいえない。 1. いやな会社だ。
不適応得点 (得点分布) 0 ～ 12	Q80 次の間にハイ、イエエのどちらかで答えて下さい。(○で囲む) 1. 特別な理由なしに会社を休みたくなる。 ハイ・イエエ 2. 自分の尊敬する上役がいる。 ハイ・イエエ 3. 会社によく遅刻する。 ハイ・イエエ 4. 会社にいるより寮や家にいる方が好きだ。 ハイ・イエエ 5. 同僚とは楽しくやっている。 ハイ・イエエ 6. 仕事がむずかしすぎる。 ハイ・イエエ 7. めんどくさい仕事は根気がつづかない。 ハイ・イエエ 8. 仕事をしているとき、失敗しそうで心配 になることがよくある。 ハイ・イエエ 9. 自分の勤務成績がとても気になる。 ハイ・イエエ 10. 人が笑っていると自分が何か悪いことを したのではないかと気になる。 ハイ・イエエ 12. 職場ではみんなの中心になることが多い。 ハイ・イエエ

VI 将来の展望

将来の生活に	Q65 あなたはこの会社に勤めていて、将来の生活に希望がもてますか。 5. 非常に希望がもてる。 4. かなりもてる。 3. まあまあというところ。 2. あまりもてない。 1. ほとんどもてない。
---------------	---

- | | |
|-------|--|
| 会社は今後 | Q67 この会社は今後ますます発展すると思いますか。
5. 大いに発展するだろう。
4. かなり発展するだろう。
3. もう少し発展するだろう。
2. まあ、現状通り続くだろう。
1. どちらかといえば、尻すぼみになるだろう。 |
| 結婚に | Q68 [未婚の方に] ここに勤めていることは、結婚の条件としてどうでしょうか。(社内結婚とは限りません。)
1. 有利である。
2. どちらかといえば有利である。
3. とくにどういうことはない。
4. どちらかといえば不利である。
5. 不利である。 |

VII 他集団との関係

- | | |
|-------|--|
| 家族は | Q70 あなたの家の人たちはあなたがここに勤めていることに満足していると思いますか。
5. 非常に満足しているようだ。
4. かなり満足しているようだ。
3. まあまあだろう。
2. あまり満足していないようだ。
1. 不満のようだ。 |
| 他社の情報 | Q71 あなた方の勤め口となりそうなほかの会社の情報はよく耳に入りますか。
4. よく耳に入る。
3. 時どき入ってくる。
2. めったに入らない。
1. ぜんぜん入らない。 |

VIII 価値観・動機など

- | | |
|---------|--|
| 職場リーダーに | Q39 あなたはこの会社をやめるまでに何かの職場リーダーになりたいと思いますか。(現在やっておられる方もその心境を答えて下さい。)
5. 是非なりたいと思う。
4. できればなってみたいと思う。
3. とくになりたいたくも、なりたくないとも思わない。
2. あまりなりたくない。
1. すゝめられても断りたい。 |
|---------|--|

給与の決定因	Q44 下の6つの事がらのうち、給与を決める上で最も重視すべきだと思うのはどれですか。重視すべきだと思う順に1から3までの順位を()内に記入して下さい。 () 1. 学歴 () 2. 扶養家族数 () 3. 職務、職種別と熟練度 (G. C. S. K等) () 4. 本人の能力 () 5. 勤務年数 () 6. 利益寄与率 (会社が利益をあげるのに貢献した度合)
学校に行けることは	Q59 この会社では、若い人に対して学校教育の機会を与えていますか、それについてのあなたのお考えはどうですか。 1. 定時制や各種学校に行ける便宜があることは大変よいことだと思う。 2. 学校に行けるのはよいが、今の状態では学校が主で仕事に従の印象をうける。なんとなく割り切れない気がする。 3. 学校には強制的に行かされているような気がする。もっとのんびりすごしたい。 4. 今ある以外の学校教育の機会をのぞんでいる。 5. その他(具体的に)
入社時に重視した条件	Q73 入社を決めたとき、あなたは次の事柄のうちどれを最も重視しましたか。重視した順に3つ選んで下の()内に番号で答えて下さい。 1. 仕事の性質。 2. 勤務時間・交替制・休憩時間・休暇等。 3. 賃金や諸手当など経済的条件。 4. 働きながら学校に行ける。 5. 寄宿舎の条件。 6. 診療所・プール・運動場などの福利施設。 7. 会社の名が通っている。 8. その他(具体的に) 1位() 2位() 3位()
現在重視している条件	Q74 いまのあなたならどれを選びますか。 1位() 2位() 3位()

経営家族主義

Q76 つぎの2つの会社があります。あなたの経験から判断すればどちらのほうがよいと思いますか。

1. 経営者や管理者が自分たちと従業員との関係は仕事上の関係にすぎないから、社員の身内のことまでめんどろをみる必要はないと思っている。
2. 経営者や管理者が自分たちは従業員の親のようなものだから、社員の身内のことまでめんどろを見るのがよいと考えている。

仕事観：

Q77 あなたは職場の生活でどのような生き方をしたいと思いますか。次のような生き方にどれぐらい賛成又は反対ですか。(あてはまるところの数字を○で囲む。)

賛 成	云え ば賛 成	ど ち ら か と	云 え な い	ど ち ら か と も	云 え ば 反 対	ど ち ら か と	反 対
--------	---------------	-----------------------	------------------	----------------------------	-----------------------	-----------------------	--------

勤め先のために

1. 勤め先がよくなるよう仕事にはげむ。

1	2	3	4	5

実力を発揮する

2. 仕事に上達して自分の実力を発揮する。

1	2	3	4	5

趣味・娯楽を楽しむ

3. 仕事よりも自分の趣味や娯楽を楽しむ。

1	2	3	4	5

4. ～8. 省略

能力主義か
平等主義か

Q78 一般に社会のありかたについて、次のような2つの意見があります。

A：「能力もあり、仕事のできる人はそれだけでよい待遇をうけるような社会が望ましい」

B：「能力や仕事のできふできは別として、まじめに働きさえすれば誰もが同じような待遇を与えられるような社会が望ましい」

あなたはどちらの意見に賛成ですか。

1. A に賛成。
2. どちらかといえば A に賛成。
3. どちらかといえば B に賛成。
4. B に賛成。

個人責任か
社会責任か

Q79 現在の日本にも、暮しの貧しい人達がありますが、これについて次のような意見があります。

A：「その人達の暮らしが貧しいのは多くの場合、その人達の才能や努力が足りないからだ」

B：「その人達の暮らしの貧しい第1の原因は、社会のしくみが悪いからだ」

あなたはどちらの意見に賛成ですか。

1. A に賛成。
2. どちらかといえば A に賛成。
3. どちらかといえば B に賛成。
4. B に賛成。