

企業従業員の職業意識に関する研究

— 役職者と非役職者の比較 —

森 下 高 治

A Study of Vocational Attitudes on Workers
— A Comparison of Manager and Nonmanager —

Takaharu Morishita

問 題

組織の活動には、管理・監督者の統率の行為が不可欠である^{註1)}といわれているが、今日まで、これに関連して Fiedler, F. E. (1967) 等のさまざまなリーダーシップ論が展開されてきた。

組織の側からは、業務の円滑な運営をはかるため責任と権限をもった役職者をおく。その際、当該役職者は業務を効果的に進めていくために、管轄の職場の業務の技術的援助と職場成員への社会的援助を行う。そのようななかで、組織の維持・発展にとって当然ではあるが企業従事者自身の問題、すなわち、働く人たちが何を考え、感じ、何を求めているかの意識が浮かびあがってくる。

しかも、現実の組織運営からすると役職者と非役職者が存在する。Porter, L.M. (1961, 1962) は、役職者を対象とした研究で役職段階によって欲求及び欲求充足に差異があることを認めている。つまり、管理レベルが高くなると自己実現欲求や自律欲求が強調されるとの結果を得ている。

ところで、わが国の現況を考えると1975年以降の低成長経済における経済の安定と景気の落ち込みから、多くの企業組織体では、雇用の拡大より、むしろ省人化と結びつく合理化による効率的な組織運営の施策がとられている。例えば、資格制度をとりあげても伝統的な学歴・年功中心制度から職能等級制度に至るさまざまなものがある。

そこで、今、視点を役職に限れば、従来の管理・監督者の役職者のほかに専門職役職者をおき、異なる役職分担でポスト数の頭打ちに打開の道を見いだしている企業組織体も多い。

註1) 安藤瑞夫 1975 産業心理学 新曜社 P154

本研究では企業従事者の能力開発の活用と合理的処遇をめざす職務格付による賃金制度を施した大阪に本社をもつ住宅・家電総合会社の企業従業員を対象に、役職をとりまく職業意識の問題を次の2点に絞り明らかにしようとする。

1. 非現業3部門（本社、製造、営業）の役職要因について
2. 製造部門に焦点をあてたラインとスタッフの役職要因について

言い換えれば、1、2を通して役職、非役職者の職業意識に違いが果して見いだせるかどうか。また、専門職役職者は、管理・監督者の役付者や一般技能及び執務要員^{註2)}と意識のズレがみられるかを取り上げる。

標題の職業意識は、仕事に関する意識と生活全般の意識の2側面からこれをとらえようとするものである。前者の仕事意識はSRA(1951)の従業員態度調査の考え方を基本に作成した態度調査^{註3)}で、仕事、上役など11の領域（領域によって項目数は一定でない）について各質問各々5つの回答を用意し、各領域の得点の大小が、個人、或いはグループにとって好意的、肯定的態度であるかを判断するものである。後者の生活意識^{註4)}は、仕事に関連した意識をも含めた意見調査で項目によって3～8つの回答をもつ。従って回答の方法は、自分にとって賛成する意見やそれに近いものを一つ選択させようとするものである。調査についての具体的内容は後の方法でふれることにする。

方 法

調査対象と対象者の属性) 対象は、全国に工場ならびに営業所を有する住宅・家電総合メーカーの男子従業員である。全調査対象者数は男子8,825名、女子2,971名で男女の比率は3:1の構成である。以下、今回の分析に直接かかわる男子の属性のみ記述する。

大まかな所属区分として、本社のスタッフ組織、現業のラインを中心とする事業部、それに営業の3部門にわけることができる。部門別男子の勤務は、事業部が5610/8,825名で64%と最も多く、ついで営業部が2,200/8,825名の25%、本社が1,015/8,825名の11%である。

全社の年齢構成は、30～34才の年齢層が24%と最も多い。ついで35～39才、25～29才の各年齢層がともに21%となっており、44才までが91%を占めている。

また、勤続年数は入社1年未満から30年以上の年数幅になっているが、勤続15～19年は25%と最も多く、6～9年が22%、10～14年が21%となっている。

さらに、学歴構成は高校卒が40%と最も多く、ついで中学校卒と大学卒がともに28%を占め

註2) 職務格付制度からすると非現業の職制の役職である課長は M₁、専門職役職者の主査は P₁ と位置づけられ、一般執務・技術要員は本分析では E₂ をとりあげた。一方、現業の班長は F₁、専門職役職者の技能士長は Q₁、一般技能要員は S₂ を対象としてとりあげた。

註3、4) 調査票は関西学院大学名誉教授武田正信先生の指導のもとに検討を加え、作成したものである。

ている。

そこで、今回の分析テーマである役職者（管理・監督者）は、全社で 1,987名を数えるが、現業職における班長は17%、職長は7%、技能士長は6%の割合である。一方、非現業職の課長は40%、部長は20%、主査は9%となっている。

次に、本研究での対象者の抽出については非現業職の本社、事業部、営業部の3部門は、部門別に課長の平均年齢と標準偏差値を求め、平均年齢を基準に±1SDの年齢幅を設け、当該範囲にある対象者を分析対象とした。つぎに課長職の年齢幅をそのまま主査、E₂に適用し対象者を抽出した。

また、製造部門の事業部だけを取り上げた分析では現業職は、班長の平均年齢と標準偏差値をまず求め、この平均年齢を基準に±1SDの年齢幅とし、これを技能士長、S₂の対象者にも適用した。一方、非現業職は前述の通り課長を軸に対象者が設定された。

なお、1の非現業職の分析では、当該年齢に入った対象者は、本社を除きほぼ1/2に圧縮した。また、2の製造部門の分析でも、1と同様に各年齢の人数を十分考慮し、ほぼ1/2に分析対象者を絞った。

調査方法) 調査は従業員意識調査として、仕事に関する意識と生活全般の意識の2つにわかれる。前者は、A 会社(6項目)、B 職場(3項目)、C 上役(10項目)、D 同僚(3項目)、E 仕事(7項目)、F 作業条件(2項目)、G コミュニケーション(4項目)、H 人事(4項目)、I 給与(4項目)、J 厚生(2項目)、K 組合(6項目)の合計51の質問からなる調査である。Table 1に項目の一部を例示する。回答は5件法で求め、1点~5点の配点をするが、得点が低いほうが積極的及び好意的態度、それに通じる満足感が強いものとみることが出来る。従って、領域によって得点範囲が異なるが、例えば、A 会社の領域は、6点~30点の得点範囲にある。

Table 1 仕事に関する意識の調査項目の一例

領域 A	会社
	Q34. あなたはこの会社の社員であることに誇りを感じていますか
	1. 大いに感じている
	2. かなり感じている
	3. ときどき感じることもある
	4. あまり感じることはない
	5. 全く感じない
領域 B	職場
	Q1. あなたの職場の雰囲気はどうですか
	1. 非常に明るい
	2. わりと明るいほう
	3. どちらともいえない
	4. やや暗いほう
	5. 非常に暗い

企業従業員の職業意識に関する研究

領域 C 上 役

Q17. あなたの上司は、あなたの仕事の成果を正しく、公平に評価し認めてくれますか

1. 大いにそうである
2. わりあいそうである
3. どちらともいえない
4. あまりそうではない
5. ほとんどそうではない

領域 E 仕 事

Q10. あなたは現在の仕事にやりがいを感じますか

1. 大いに感じる
2. わりあい感じるほう
3. どちらともいえない
4. あまり感じないほう
5. 全く感じない

領域 F 作業条件

Q7. あなたの職場では仕事を進めるのに必要な設備や器材は整っていますか

1. 充分整っている
2. わりあい整っている
3. どちらともいえない
4. あまり整っていない
5. 全く整っていない

領域 K 組 合

Q55. あなたは組合の活動に関心をもっていますか。

1. 常に関心を持っている
2. わりい関心を持っている
3. どちらともいえない
4. あまり関心はない
5. ほとんど関心を持っていない

また、後者の生活意識は、仕事に関連したものを含めて合計27項目の意見調査である。回答は3～8の選択肢から自分の考え、あるいは気持ちに近い回答を1つ選ばせる方法をとった。今回は、27問の質問のうち「生活の充実」、「昇進の代償」、「仕事の幅」、「労働の目的」、「仕事の変化」、「余暇」、「私生活での充実感」、「悩み・不安」の8つを取り上げた。具体的な調査項目は Table 2 に一部示す通りである。

なお、調査実施期は、1980年8月～9月にかけて直接大学研究室員が出向き、集団一斉実施方式で勤務時間内に実施した。

Table 2 生活意識の調査項目の一例

「生活の充実」：あなたの毎日の生活は、充実していますか。

1. 大いに充実している
2. 充実しているほう
3. どちらともいえない
4. あまり充実していないほう
5. 全く充実していない

企業従業員の職業意識に関する研究

「昇進の代償」：あなたはたとえ役職上の昇進ができなくても、次のうちどれが満たされればよいと思いますか

1. 仕事の達成感
2. 専門職としての誇り
3. 社員資格による処遇
4. 賃金
5. 職場の人間関係

「労働の目的」：働くことの目的について、あなたは次のうちどれが自分の考えに一番近いと思いますか。

1. 経済的により豊かな生活をおくりたいため
2. 自分のもっている力を、企業や社会の発展のために役立てたいから
3. 職場において多くの人々と人間的なふれあいや対話をもちたいため
4. 仕事を通じて自分の力や可能性をためしたいため
5. 働くことにより生活にはりあいが得られるため
6. 特別な目的はなく、働くことは人として当然のつとめだから

「私生活での充実感」：あなたは、日頃の私生活で充実感を感じるのには主にどのような時ですか次の中から1つ選んでください。

1. 自分の好きな勉強や研究に打ち込んでいるとき
2. 趣味やスポーツに熱中しているとき
3. 親しい人と一緒に楽しく過ごしているとき
4. 社会活動や社会奉仕をしているとき
5. 誰にもわずらわされることなく一人でゆっくり休養しているとき

1. 非現業（執務職）3部門にみられる役職要因について

上記課題を検討するために、役職者（課長）一非役職者（E₂）^{註5}と所属部門（本社、事業部、営業部）の別により、6つの比較群を設けた。また、管理・監督者である課長と同格である専門職役職者（主査）が、今回、本社及び事業部の2部門で存在するため、これら役職者も検討の対象として加えた。

各対象群の年齢レンジは、本社3群が36～44才、事業部3群が36～43才、営業部2群が37～42才であった。なお、各群の人数は Table 3 に示す通りである。

結果と考察

(1) 仕事意識について

Table 3 の通り、11の下位領域別に各群の平均値と標準偏差を求め、役職の有無〔課長、E₂ (2)〕×部門(3)の分散分析をおこなった。

表から、職場、上役、同僚、仕事、コミュニケーション、給与の6領域では、役職及び部門の両要因の主効果（仕事と給与は部門要因で $P < .05$ 、それ以外は全て $P < .01$ ）が認められ

註5) 一般執務・技術担当職をさし、製造に直接関係する一般技能職（S₂）とは異なる。

企業従業員の職業意識に関する研究

た。また、会社、人事、組合は役職要因のみ ($P < .01$)、作業条件は部門要因のみ ($P < .01$) の効果が認められた。さらに、交互作用は仕事及び組合の2領域に効果 ($P < .05$) が認められ、各々有意であった。

次に、有意差が認められた領域について、まず、役職要因における下位検定を行ったところ、全ての部門の課長と E_2 群の間には、上役など6~7領域で有意差 ($P < .05 \sim .01$) があり、前者は後者より好意的で満足度が高いという一貫した傾向を示した。

Table 3 非現業職部門別平均値、標準偏差及び分散分析結果

	役職名	N	\bar{X}/SD	会社	職場	上役	同僚	仕事	作業条件	コミュニケーション	人事	給与	厚生	組合
本社	課長	85	\bar{X}	10.58	6.12	22.65	6.59	13.68	3.67	8.27	9.75	11.15	4.80	13.99
			SD	3.79	1.82	5.92	1.59	3.77	1.06	2.25	2.24	1.61	1.52	3.30
	E_2	36	\bar{X}	11.72	7.39	27.36	7.92	16.61	3.67	10.50	11.39	12.69	5.28	15.17
			SD	2.98	2.35	7.72	2.20	4.32	1.22	3.00	2.70	2.15	1.69	3.36
事業部	課長	165	\bar{X}	10.72	5.75	21.36	6.15	13.56	4.04	8.48	9.76	10.74	4.96	13.46
			SD	3.15	1.66	5.92	1.68	3.95	1.24	2.07	2.19	1.77	1.62	3.44
	E_2	78	\bar{X}	11.31	6.71	23.35	7.18	14.41	4.32	9.58	10.96	12.26	5.05	14.91
			SD	3.06	2.07	6.95	1.84	3.92	1.28	2.44	2.91	2.42	1.69	3.44
営業部	課長	97	\bar{X}	9.76	5.30	18.86	5.74	12.00	4.09	7.40	8.98	10.28	5.26	13.13
			SD	2.94	1.59	7.17	1.74	3.49	1.35	2.11	2.18	1.94	1.54	2.94
	E_2	43	\bar{X}	11.30	6.49	23.19	6.95	15.47	4.58	9.00	11.35	12.23	5.49	16.33
			SD	3.63	2.22	7.89	1.89	5.06	1.78	2.68	2.87	2.83	1.68	3.68
F 値 (2×3の分散分析)	役職効果		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
	部門効果		1.32	**	**	**	**	*	**	**	1<	3.60	2.06	1<
	交互作用		1<	1<	2.23	1<	3.97	1.19	1.98	1.94	1<	1<	1<	3.51*

* $P < .05$ 、** $P < .01$

一方、ライオン基準により役職の有無別に部門間の比較をすると、営業部課長は上役、仕事、給与を含め6領域で本社課長 ($P < .05 \sim .001$) と、また、上役、仕事及びコミュニケーションの3領域で事業部課長 (全て $P < .01$) と有意な差異がみられ、好意的で満足度が高かった。また、非役職者の比較で本社 E_2 は、上役とコミュニケーションの領域で営業部 E_2 と、また、上役と仕事は事業部 E_2 との間で有意差 (ともに $P < .01$) が認められ、いずれも本社 E_2 の方が不満が強かった。役職効果が認められなかった作業条件は、課長と E_2 を含めた部門間比較を試みたが、本社は営業部との間に差異 ($t=3.68$, $df=498$, $P < .001$) があり、本社の方が好意的であることが認められた。

また、役職者と非役職者における仕事から組合の各領域の標準偏差値をみると、営業部は、課長が全領域にわたり E_2 より値が小さい。事業部は、会社と仕事の2領域がわずかではあるが課長の方が E_2 より大きい、他の9領域は課長の方が同じもしくは値が小さくなっている。本社は、会社のみが課長の標準偏差値が E_2 より大きい、他は全て値が小さい。これから、非役職者の E_2 は意識のばらつきが大きく、烏合集団とみられるのに対して役職者の方はばらつきが小さいことから選抜されたより均一のまとまったグループととらえることができる。

次に、専門役職者である主査の特徴を明らかにするため、課長と E_2 の群に主査を加え、部門別に比較検討した。Table 4、5に結果を示す通り、本社、事業部の2部門ともに会社、作業条件、厚生を除く8領域で5%~1%水準の有意差がみられた。

下位検定では、本社主査が E_2 との間で上役、仕事、給与等7領域で平均値が低く、好意的であることが明らかになった。また、本社課長は E_2 との間でも主査と同じ7領域に有意差 ($P<.01\sim.001$) がみられた。さらに、本社課長と主査との間には、組合のみ差異 ($t=3.66$ 、 $df=181$ 、 $P<.001$) がみられ、課長は主査より好意的であることが明らかになった。

一方、事業部主査は E_2 との間で、上役、仕事、人事、給与の4領域に差異 ($P<.05\sim.001$) があり主査の方が好意的で満足度が高いことが認められた。また、事業部課長と E_2 との間には、職場、同僚、仕事、コミュニケーションなども領域に差異 ($P<.01\sim.001$) がみられ、課長は E_2 より、好意的で満足度が高いことがわかった。しかし、課長と主査との間には、本社部門が組合にのみ差異が認められたのに対して、事業部門は全ての領域にわたり違いは認められず、結局、課長と主査は両部門ともに殆ど差異がないことが明らかになった。

Table 4 本社部門における役職効果の検討

	役職別	N	\bar{X}/SD	会社	職場	上役	同僚	仕事	作業条件	コミュニケーション	人事	給与	厚生	組合
本社	課長	85	\bar{X}	10.58	6.12	22.65	6.59	13.68	3.67	8.27	9.75	11.15	4.80	13.99
			SD	3.79	1.82	5.92	1.59	3.77	1.06	2.25	2.24	1.61	1.52	3.30
	主査	63	\bar{X}	11.60	6.03	24.11	6.83	13.78	3.94	8.78	10.25	10.86	5.11	16.08
			SD	2.75	1.76	6.45	2.10	3.74	1.18	1.78	2.36	1.71	1.30	3.37
	E_2	36	\bar{X}	11.72	7.39	27.36	7.92	16.61	3.67	10.50	11.39	12.69	5.28	15.17
			SD	2.98	2.35	7.72	2.20	4.32	1.22	3.00	2.70	2.15	1.69	3.36
F 値	役職効果		2.37	**	**	*	**	**	1.13	**	**	**	1.55	**

$df=2/181$ 、* $P<.05$ 、** $P<.01$

企業従業員の職業意識に関する研究

Table 5 事業部部門における役職効果の検討

	役職別	N	X/SD	会社	職場	上役	同僚	仕事	作業条件	コミュニケーション	人事	給与	厚生	組合
事業部	課長	165	X̄	10.72	5.75	21.36	6.15	13.56	4.04	8.48	9.76	10.74	4.96	13.46
			SD	3.15	1.66	5.92	1.68	3.95	1.24	2.07	2.19	1.77	1.62	3.44
	主査	45	X̄	11.07	6.04	21.00	6.49	12.53	4.51	8.69	9.31	10.69	5.40	13.69
			SD	3.71	1.84	6.23	1.95	4.23	1.31	2.15	2.19	1.68	1.44	3.56
	E ₂	78	X̄	11.31	6.71	23.35	7.18	14.41	4.32	9.58	10.96	12.26	5.05	14.91
			SD	3.06	2.07	6.95	1.84	3.92	1.28	2.44	2.91	2.42	1.69	3.44
F 値	役職効果	1<		**	*	**	*		**	**	**		**	
				3.37	3.12	8.82	3.19	2.97	6.69	8.76	17.21	1.32	4.70	

df=2/285、*P<.05、**P<.01

以上から、非現業職にみられる役職要因は、3部門とも、課長がE₂より満足度が高く仕事意識に極めて大きな影響を及ぼすことが明らかになった。

また、専門職役職者である主査は課長とよく似ており、執務非役職者のE₂と明確に区別できた。さらに、部門間の差異も確認されたが、特に課長同士の比較で、営業部課長が他の2部門より満足度が高いのは、本社より組織強制が弱く、外圧にとらわれず、仕事からくる達成感の充足及び仕事をとりまく環境がよいことも一因していると思われる。非役職者間では、本社のE₂が他より非好意的で明確に高い値が示されているが、これは、課長職とは逆に管理組織の中核からくる組織強制が強く、心理的圧迫感とも重なって非好意的なところがでてきたものと考えられる。

(2) 生活意識について

Table 6 の通り、カイ自乗検定により、8項目について項目別に各群の反応差を検討したところ、「昇進の代償」と「悩み・不安」は3部門ともそれぞれ5%~0.1%水準で有意差が認められた。そこで、次に結果を詳しく検討するため各群の質問に対する反応(%)をTable 7に示した。一般に課長は、昇進の代償として、〈仕事の達成感〉が本社42%、事業部56%、営業部58%と高い割合を示すのに対して、主査は、〈専門職としての誇り〉が本社41%、事業部45%と高い。また、E₂は〈賃金〉をあげるものが、本社31%、事業部門19%、営業部40%と比較的高い割合を示した。

悩み・不安として、課長と主査は〈仕事〉が、本社課長で22%、主査46%、事業部課長48%、主査44%、営業部課長43%とかなり高い割合を示している。

これに対して、E₂は〈昇進・昇格〉が本社で33%、事業部32%、営業部42%の悩みや不安をもっている。これ以外に、事業部のみが「労働の目的」に差異がみられる。課長は〈企業や社会の発展のために自分の力を役立てる〉が39%で高く、第1位であるのに対して、主査は

企業従業員の職業意識に関する研究

〈自分の力や可能性を試す〉が42%と特徴ある回答が示されている。また、営業部は「生活の安定」と、「仕事の変化」が3部門共通の項目以外に差異が認められた。「生活の充実」は、課長は充実している方に対して、E₂はその逆の傾向にある。もう一つの「仕事の変化」も課長がついていけるに72%とかなり高い割合を示しているのに対して、E₂は44%と違いが目立っている。

Table 6 非現業職の各部門にみられる生活意識の項目別カイ自乗値

項 目	本 社	事 業 部	営 業 部
生活の充実	13.56	13.91	15.07 ^{**}
昇進の代償	21.22 ^{**}	35.69 ^{***}	17.74 ^{**}
仕事の幅	9.08	5.60	4.06
労働の目的	12.26	19.27 [*]	6.80
仕事の変化	8.48	9.11	12.81 [*]
余 暇	7.77	15.62	3.32
私生活での充実感	10.64	7.45	8.44
悩み・不安	27.96 [*]	34.98 ^{**}	30.49 ^{***}

*P<.05、**P<.01、***P<.001

Table 7 生活意識における部門別役職間の反応パターン

「昇進の代償」			x ² =21.22 ^{**}					
			N	仕 事	専 門 職	社員資格	賃 金	人間関係
本 社	課 長		85	42.4 [%]	16.5	12.9	24.7	3.5
		主 査	63	36.5	41.2	4.8	12.7	4.8
	E ₂	36	19.4	27.8	11.1	30.6	11.1	
x ² =35.69 ^{***}								
			N	仕 事	専 門 職	社員資格	賃 金	人間関係
事 業 部	課 長		165	56.3 [%]	14.5	5.5	18.2	5.5
		主 査	45	33.3	44.5	8.9	13.3	—
	E ₂	78	41.1	15.4	19.2	19.2	5.1	
x ² =17.74 ^{**}								
			N	仕 事	専 門 職	社員資格	賃 金	人間関係
営 業 部	課 長		97	57.8 [%]	9.3	7.2	24.7	1.0
		E ₂	43	23.3	18.6	9.3	39.5	9.3

企業従業員の職業意識に関する研究

「悩み・不安」 $x^2=27.96^*$

		N	仕事 %	昇進・昇 格	人間関係	結婚・恋 愛	家庭生活	健康	金 銭	その他
本 社	課 長	85	22.4	23.6	12.9	—	3.5	18.8	5.9	12.9
	主 査	63	46.0	4.8	14.3	—	3.1	14.3	1.6	15.9
	E ₂	36	13.9	33.3	16.7	—	5.6	11.1	—	19.4
$x^2=34.98^{**}$										
		N	仕事 %	昇進・昇 格	人間関係	結婚・恋 愛	家庭生活	健康	金 銭	その他
事 業 部	課 長	165	47.9	7.9	10.3	0.6	4.2	13.9	0.6	14.6
	主 査	45	44.4	6.7	17.8	—	2.2	15.6	2.2	11.1
	E ₂	78	29.5	32.1	11.5	—	1.3	11.5	—	14.1
$x^2=30.49^{***}$										
		N	仕事 %	昇進・昇 格	人間関係	結婚・恋 愛	家庭生活	健康	金 銭	その他
営 業 部	課 長	97	43.3	6.2	11.3	—	2.1	17.5	1.0	18.6
	E ₂	43	25.6	41.8	14.0	—	2.3	9.3	2.3	4.7

また、役職別の部門間の比較を行ったところ、「悩み・不安」の質問のみ課長系列で0.1%水準で有意差がみられた。

Table 8 に結果を示すが、本社課長が<昇進・昇格>に24%の割合を示し、他部門より高い傾向にあることが認められた。一方、非役職者のE₂系列では有意差はなかったが、特徴として営業部 E₂ が他部門に比べ42%とやや高い値を示している。それ以外に仕事の悩みは、本社 E₂ が少ないが、逆に人間関係の悩みは他よりわずかに多くみられた。これは、前述の仕事意識の本社 E₂ の上役の結果と関連があるものと思われる。

Table 8 生活意識における役職別部門間の反応パターン

「悩み・不安」 $x^2=36.93^{***}$

		N	仕事 %	昇進・昇 格	人間関係	結婚・恋 愛	家庭生活	健康	金 銭	その他
本 社	課 長	85	22.4	23.6	12.9	—	3.5	18.8	5.9	12.9
事 業 部	課 長	165	47.9	7.9	10.3	0.6	4.2	13.9	0.6	14.6
営 業 部	課 長	97	43.3	6.2	11.3	—	2.1	17.5	1.0	18.6
$x^2=11.88$										
		N	仕事 %	昇進・昇 格	人間関係	結婚・恋 愛	家庭生活	健康	金 銭	その他
本社執務非役職者群(E ₂)		36	13.9	33.3	16.7	—	5.6	11.1	—	19.4
事業部技能非役職者群(S ₂)		78	29.5	32.1	11.5	—	1.3	11.5	—	14.1
営業部執務非役職者群(E ₂)		43	25.6	41.8	14.0	—	2.3	9.3	2.3	4.7

2. 製造部門にみられる役職要因について

製造部門（事業部）は、ライン系列の現業職とスタッフ系列の非現業職の職種に2分されるが、両職種における役職の有無をグルーピングの基準として対象者を設定した。

現業職は、班長、専門職役職者である技能士長、それに非役職者の S_2 を対象とする。各群の年齢レンジは35～44才である。一方、非現業職は、1で述べた通り課長、主査及び非役職者の E_2 を対象とする。年齢レンジは36～43才の範囲である。

結果と考察

(1) 仕事意識について

まず、職種間、役職間（単純に役職にある、なし）の違いを明らかにするため、Table 9 に示す通り、11の下位領域別に各群の平均値と標準偏差を求め、役職の有無〔班長・課長、 S_2 ・ E_2 (2)〕×職種(2)の分散分析を試みた。

表から、役職効果は11の全ての領域で有意差（厚生のみが $P < .05$ 、それ以外の領域は全て $P < .01$ ）が認められ、役職者の方が非役職者より各領域に関する態度が好意的であることが明らかになった。また、職種効果は会社と組合の2領域を除く9領域で差異（厚生は $P < .05$ 、それ以外は $P < .01$ ）が認められた。

交互作用は、会社、仕事、給与、組合の4領域で有意差がみられた。これから職種における違いは、非現業職の方が好意的で満足度が高いことを示した。また、特に会社や組合の領域で

Table 9 製造部門現業・非現業役職別平均値、標準偏差及び分散分析結果

	役職別	N	\bar{X}/SD	会社	職場	上役	同僚	仕事	作業条件	コミュニケーション	人事	給与	厚生	組合
現業職	班長	96	\bar{X}	10.29	6.86	23.31	6.90	15.00	4.14	9.29	10.70	11.76	5.01	13.27
			SD	2.82	1.97	7.75	1.87	4.42	1.12	2.79	2.65	1.97	1.65	3.92
	S_2	192	\bar{X}	12.76	8.14	27.44	8.25	18.71	4.90	10.93	11.98	14.14	5.64	16.22
			SD	3.74	2.39	7.88	2.12	5.13	1.57	2.48	2.84	2.52	1.79	4.37
非現業職	課長	165	\bar{X}	10.72	5.75	21.36	6.15	13.56	4.04	8.48	9.76	10.74	4.96	13.46
			SD	3.15	1.66	5.92	1.68	3.95	1.24	2.07	2.19	1.77	1.62	3.44
	E_2	78	\bar{X}	11.31	6.71	23.35	7.18	14.41	4.32	9.58	10.96	12.26	5.05	14.91
			SD	3.06	2.07	6.95	1.84	3.92	1.28	2.44	2.91	2.42	1.69	3.44
F 値 (2×2の分散分析)	役職効果		**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	*	**
	職種効果		24.73	34.15	21.16	45.10	29.87	17.01	37.22	28.79	91.26	50.46	5.26	37.16
	交互作用		2.73	43.97	20.60	26.42	47.35	7.25	23.13	18.01	50.46	4.06	2.42	
			**	<1	2.59	<1	11.76	3.46	1.38	<1	4.62	2.76	4.29	

df=1/527、* $P < .05$ 、** $P < .01$

交互作用が認められたことは、役職要因が単に役職の有無だけに限らず職種の影響を受けていることを示している。

次に、専門職役職者と管理・監督者との間に果して違いがあるかを検討するため、現業職では班長、技能士長に、 S_2 を加えた3群の一元配置による分散分析結果を求めた。Table 10の通り、結果は11領域全てに1%水準で有意差が認められた。そこで各群間の差異を明確にするためライオン基準により下位検定をおこなったところ、班長と S_2 は全領域で差異($P < .01 \sim .001$)が、技能士長と S_2 は、作業条件、厚生を除く9領域で有意差($P < .05 \sim .001$)がみられた。これから、役職者である班長と技能士長はいずれも S_2 より好意的であることが明らかになった。しかし、同じ役職者である班長と技能士長の差異は厚生($t=2.77$ 、 $df=313$ 、 $P < .01$)と給与($t=2.28$ 、 $df=313$ 、 $P < .05$)で班長の方が技能士長より好意的にとらえており、満足度が高かった。しかし、残り9領域では差異はなかった。

また、非現業職の課長、主査及び E_2 の3群間の検討は、既に1で求めた通りである。すなわち、上役と仕事は5%水準で差異が、職場、人事、給与など6領域は1%水準で有意差が認められた。次に、有意差が認められた領域に下位検定を行った結果、課長と E_2 、主査と E_2 の各々の間で人事($t=3.61$ 、 $df=285$ 、 $P < .001$ 、 $t=3.64$ 、 $df=285$ 、 $P < .001$)と給与($t=$

Table 10 製造部門にみられる職種別役職効果の検討

	役職別	N	X/SD	会社	職場	上役	同僚	仕事	作業条件	コミュニケーション	人事	給与	厚生	組合
現業職	班長	96	X	10.29	6.86	23.31	6.90	15.00	4.14	9.29	10.70	11.76	5.01	13.27
			SD	2.82	1.97	7.75	1.87	4.42	1.12	2.79	2.65	1.97	1.65	3.92
	技能士長	28	X	11.14	6.14	23.57	6.57	13.86	4.50	9.32	10.57	12.89	6.04	14.43
			SD	2.99	1.88	6.97	1.95	4.48	1.52	2.71	2.50	1.76	1.50	3.48
	S_2	192	X	12.76	8.14	27.44	8.25	18.71	4.90	10.93	11.98	14.14	5.64	16.22
			SD	3.74	2.39	7.88	2.12	5.13	1.57	2.48	2.84	2.52	1.79	4.37
分散分析 役職効果				**	**	**	**	**	**	**	**	**	**	**
df=2/313、**P<.01				17.12	16.67	10.24	18.68	25.36	9.02	14.63	8.44	34.38	5.74	16.35
非現業職	課長	165	X	10.72	5.75	21.36	6.15	13.56	4.04	8.48	9.76	10.74	4.96	13.46
			SD	3.15	1.66	5.92	1.68	3.95	1.24	2.07	2.19	1.77	1.62	3.44
	主査	45	X	11.07	6.04	21.00	6.49	12.53	4.51	8.69	9.31	10.69	5.40	13.69
			SD	3.71	1.84	6.23	1.95	4.23	1.31	2.15	2.19	1.68	1.44	3.56
	E_2	78	X	11.31	6.71	23.35	7.18	14.41	4.32	9.58	10.96	12.26	5.05	14.91
			SD	3.06	2.07	6.95	1.84	3.92	1.28	2.44	2.91	2.42	1.69	3.44
分散分析 役職効果				1<	**	*	**	*	2.97	**	**	**	**	**
df=2/285、*P<.05、**P<.01				7.37	3.12	8.82	3.19	2.97	6.69	8.76	17.21	1.32	4.70	

5.63、df=285、 $P<.001$ 、 $t=4.27$ 、df=285、 $P<.001$) に明確な差異がみられた。職場、同僚、コミュニケーション及び組合の4領域は課長と E_2 との間のみ有意差 ($P<.01\sim.001$) が認められたが、役職者間の課長と主査の差異はみられなかった。

(2) 生活意識について

Table 11、12に結果を示すが、8項目について、職種ごとにカイ自乗検定を行った結果、「労働の目的」は、両職種ともに有意差があり、現業職の班長は「豊かな生活」が44%、技能士長は32%を示した。技能士長は豊かな生活以外に、「はりあいがあがる」は29%、それに「力を試す」が21%と比較的高い割合である。

一方、非現業職の課長は、「企業や社会のため」が39%、「力を試す」が33%とこれらに占める割合が多いのに対して、主査は、「力を試す」が42%と高く、他の回答より抜きこんでいる。

また、「昇進の代償」は、両職種ともに有意差があり、班長と課長が「仕事の達成」で各々37%と56%の高い割合を示す。技能士長は「専門職としての誇り」が43%、主査も45%の値を示している。現業職である S_2 は「賃金」が41%と他の回答に比べ断然多い。他方、非現業職の E_2 は仕事の達成以外に「社員資格による処遇」と「賃金」が同じ19%の値で比較的高い割合を示し、異なった傾向をもつ。

さらに、現業職では「余暇」が5%水準で差異が認められた。特に、班長が「休養」に40%の回答をよせているのに対して、技能士長は約10%で低い。5つの回答のうち、技能士長は「家庭サービス」、「趣味・スポーツ」が比較的多く他と違った特色がみられた。非現業職の方は、「悩み・不安」が1%水準で有意差が認められた。具体的な回答では、課長は、「仕事の悩み」をあげているのに対して、 E_2 は「昇進・昇格」を訴えとして多く取り上げている。

Table 11 製造部門にみられる生活意識の項目別カイ自乗値

項 目	現 業 職	非 現 業 職
生 活 の 充 実	14.98	13.91
昇 進 の 代 償	35.74***	35.69***
仕 事 の 幅	12.45	5.60
労 働 の 目 的	21.33*	19.27*
仕 事 の 変 化	11.88	9.11
余 暇	21.11*	15.62
私生活での充実感	8.69	7.45
悩 み ・ 不 安	19.05	34.98**

* $P<.05$ 、** $P<.01$ 、*** $P<.001$

企業従業員の職業意識に関する研究

Table 12 生活意識における現業・非現業役職間の反応パターン

「労働の目的」		現業 $\chi^2=21.33^*$ 非現業 $\chi^2=19.27^*$					
	N	豊かな生活	企業や社会	ふれあい	力を試す	はりあい	当然のつとめ
班長	96	43.8%	18.7	10.4	9.4	15.6	2.1
技能士長	28	32.1	14.3	—	21.4	28.6	3.6
S ₂	192	42.7	11.5	7.8	5.7	23.5	8.8
課長	165	17.0	39.4	0.6	33.3	7.3	2.4
主査	45	20.0	29.0	4.4	42.2	2.2	2.2
E ₂	78	19.2	36.0	3.8	21.8	17.9	1.3

「昇進の代償」		現業 $\chi^2=35.74^{***}$ 非現業 $\chi^2=35.69^{***}$				
	N	仕事	専門職	社員資格	賃金	人間関係
班長	96	36.5%	16.6	6.2	28.2	12.5
技能士長	28	21.4	43.0	7.1	21.4	7.1
S ₂	192	16.6	20.4	6.2	41.2	15.6
課長	165	56.3	14.5	5.5	18.2	5.5
主査	45	33.3	44.5	8.9	13.3	—
E ₂	78	41.1	15.4	19.2	19.2	5.1

ま と め

1の非現業3部門にみられる役職要因では、役職要因が仕事意識に極めて大きな影響を及ぼすことが明らかになった。すなわち、殆どの領域で管理職である課長は、一般職のE₂より満足度が大きい。専門職役職者の主査は課長と類似しているが、逆に、一般職のE₂とは明確に区別できた。

生活意識に関しては、各々の群によって「昇進の代償」や「悩み・不安」の反応が異なった。特に、「昇進の代償」は、3部門の課長が「仕事の達成感」をあげているのに対して主査は「専門職としての誇り」、E₂は「賃金」に特徴をもつ。また、「悩み・不安」も役職者が「仕事」に高い割合を示したが、E₂は「昇進・昇格」に多くの回答をよせ違いがみられた。

さらに、同一役職者間の比較でも、所属部門によって「悩み・不安」の反応が異なることが明らかになった。

2の製造部門にみられる役職要因では、役職者の方が非役職者より、仕事に関する意識で好意的な結果が得られた。また、職種では非現業職の方が現業職より好意的であることが認められた。さらに、技能士長、主査の専門職役職者は、管理・監督者の班長、課長とそれぞれ差異

が認められなかったことから、専門職役職者の役職としての効果が製造部門においても見いだせた。

生活意識では、1の非現業職の比較と同じように、班長・課長、技能士長・主査、それに一般職の $S_2 \cdot E_2$ の各群は、各々特徴のある独自の結果を示した。特に、技能士長と主査は、労働の目的として、〈力を試す〉が高い割合を示したが、他の質問の昇進の代償に対する回答で〈専門職の誇り〉を掲げており、対応のある回答が見いだされた。また、同じ一般職同士でも、現業職の S_2 は昇進に代わる他の欲求充足について、〈賃金〉が断然高いのに対して、非現業職の E_2 は、〈仕事の達成〉を第1位にあげ、職種間の両者の違いも明らかにされた。

文 献

安藤瑞夫 1975 産業心理学 新曜社

Fiedler, F. E. 1967 A Theory of leadership effectiveness. McGraw-Hill. [山田雄一監訳『新しい管理者像の探求』産業能率短大出版部、1971]

石毛長雄・武沢信一編 1966 産業集団心理学 朝倉書店

森清善行・長山泰久編 1981 心理学8 産業心理 有斐閣

Porter, L. W. 1961 A study of perceived need satisfaction in bottom and middle management jobs. Journal of Applied Psychology, 45, 1-10.

1962 Job attitudes in management: I. Journal of Applied Psychology, 46, 375-384.

Schein, E. H. 1965 Organizational psychology. Prentice-Hall. [松井資夫訳『組織心現学』岩波書店 1966]

武田正信・森下高治・木村忠雄・中尾 忍 1982 実態調査からみた企業従業員の職業意識 日本応用心理学会第49回大会発表論文集

—第20回国際応用心理学会に参加して—

森 下 高 治

Wundt, W. が心理学を経験科学として誕生させたのが、1879年である。それから1世紀を経過した今日、心理学は基礎はもちろんのこと、応用をも含めてめざましい学問の発展をみ、現実のわれわれのあらゆる場面、生活に入ってきた。筆者も心理学、特に応用心理学を専攻するものとして、この15年余、青年・成人を対象とした職業行動の諸問題に取り組んできたが、本年、機会があって恩師である関西学院大学名誉教授の武田正信先生らとともに、スコットランドのエディンバラ大学で開催された国際会議に参加した。

会議は7月25日から31日までの一週間にわたった。Scientific Programmeの委員長は、応用心理学の権威 Singleton, T. 教授がつとめられた。特に学会の母体となる実行委員会のメンバーがバーミンガムの Aston 大学の応用心理学部門の人たちということもあって、産業、組織、エルゴノミックス関係のシンポジウムやワークショップの充実が目立った。

参加国は57カ国、1,600名を越える人たちが集まり、わが国からも、留学者、或いは国外の大学に在籍する研究者らを含め約50名の研究者が参加した。

多くのシンポジウムのなかで、特に関心を引いた報告は、Industrial/Organizational部門の Meaning of Work/A Cross National Study—働くことの意味に関するシンポジウムである。紙幅の都合で詳細な内容に触れることは出来ないので概略だけにとどめておきたい。

コンビナーはネーデルランドの Drenth, P. J. D. 教授であった。オランダ、イギリス、アメリカ合衆国、イスラエル、西独、ベルギー、ユーゴスラビア、それに日本の計8カ国からなる国際チームが編成され、それら各国の研究者による働く人たちの国際比較による第1次の共同調査研究報告である。

わが国からは、この MOW (Meaning of Work) プロジェクトに大阪大学の三隅二不二教授が参加され、中間報告がなされた。

われわれにとって、素朴な疑問として日本人は勤勉であると言われているが、他国と比較して果してそうであるか、もし、そうであるとするならば、働くことの意味は何かなど働くことに関連するさまざまな問題が起ってくる。

これに対して、MOW では面接によるターゲットグループ調査が行われ、生活のなかでの働く重要度は、日本は諸外国に比し第1位で他を大きく引き離していることが明らかになった。第2位はイスラエル、第3位アメリカ合衆国と続く……結果である。また、働くこと目標は、日本以外の諸外国は、すべて興味ある仕事をするを第1位としたが、日本は第7位で異

企業従業員の職業意識に関する研究

なった動きをしていることが認められた。しかも、わが国のばあい、新しいことを学習できる仕事が重視され、そこから、日本人の働くことの重視の背景に勉強になる仕事、新しいことを学習できる仕事といった精神的要素とならび未来的志向を含んだ労働の姿が浮かびあがってきたことは、大いに注目される点である。

今回の MOW プロジェクトの報告は、単に心理学的要因のみの問題だけではない。それは社会学者も入った社会体制や経済機構の問題まで立ち入った、いわば、社会・経済学的要因を変数に入れた大規模なプロジェクトで特筆すべき研究である。1984年には最終報告書がまとめられると聞いているが、われわれにとってはこれからの研究（テーマの設定、目標、方法など）に大いに参考にしたいと考えている。

また、学会の合い間をぬって、エディンバラ大学の心理学研究室（3階建の建物一棟）を訪れたが、教育スタッフ20名余り、その他に技術要員、司書、事務員、秘書が10名ほどいる充実ぶりで、見聞きすることが全て刺激になることばかりであった。なかでも、研究室ロビーの掲示板には、各教授の1年間の活動状況が張り出され、さすが実力主義社会の様子を教えてくれた。幸い天候にも恵まれ、大学の建物からはエディンバラ城が眺められ、各発表会場は、OHPをはじめ、同時通訳施設が完備され、極めて教育・研究環境がよいとの印象を受けた。わが国においても、大学の質的充実が言われているが、エディンバラ大学にみる教育・研究環境に少しでも近づくことができたらと思う次第である。

最後に、今回、父兄会のご援助のもとに渡英できましたことに対して衷心より感謝の意を表します。