

勤労者の職場意識に関する研究*

甲 村 和 三・南 俊 守**

人 文 社 会 教 室

(1978年9月20日受理)

A study on Worker's Job-Attitudes in Relation to Adjustment in Job-Environment

Kazumi KOHMURA and Toshimori MINAMI

Department of Humanities.

(Received September 20, 1978)

In order to investigate the actual conditions of worker's adjustment in job-environment, we administered a questionnaire to 1093 workers employed in two manipulating corporations. The questionnaire had 22 items related mainly to the job-attitudes.

The relationship between inter-items of the questionnaire was analyzed in regard to the job-attitudes which seemed to be important factors of the adjustment. The rating scores for each of 19 items on the job-attitudes were examined for each of 3 groups; these were, male-, female-subordinates and middle managements. Each group was classified into 3 sub-groups of H-Mo (high morale), M-Mo (middle morale) and L-Mo (low morale) according to the total morale score by using the NRK-Morale Survey. Moreover, each group was classified into 3 sub-groups of H-Co (high cooperativeness), M-Co (middle cooperativeness) and L-Co (low cooperativeness) according to the standard score of cooperative scale in the Y-G Personality Test.

The main results were as follows: (1) For several items associated with the job-attitudes, rating scores in the H-Mo and H-Co sub-groups were higher than those in the L-Mo and L-Co sub-groups. (2) Middle managements group showed to be more desirable tendencies in the rating scores of the adjustment for almost all items in comparison with other two groups. (3) As for the difference of the rating scores between the two items of job-attribute and human relation, which were regarded as the factors of the job-attitudes, however, middle managements showed themselves to be conscious of *uncertainty*. Accordingly, it might be suggested to offer middle managements a clear orientation in regard to their practical role in the job-environment. (4) The H-Mo and H-Co sub-groups seemed to find out *the reason for living* in working. (5) Finally, further study may be necessary for the clarification of difference between the tested traits in the morale or the personality and those esteemed by the workers themselves.

問 題

職場に働く勤労者にとって、職場は1日約8時間もの間拘束される極めて重要な生活時間のウェイトを占めている。それだけに、職場は単に仕事をするだけの場ではなく、勤労者の意識においては、そこでの活動を通して、できれば自分を生かし、また、そこで満足も得たいと願う場でもある。そのような職業意識・勤労意識は、もは

や古い時代の宗教観や教育観によって指導された勤労意識ではなく、一種の内発的動機と考えることができよう。ところが、職場は文字通り職務遂行の場として、まさに職業的目標達成をはかる組織された集団活動の場であることから一般的に言って、勤労者の個人的な感情や欲求を表出することは難しい。しかし、組織集団といえども結局はある職業目標の達成を目指して集まった人々で構

*本研究は南の昭和52年度卒業研究の資料に基づく。

**経営工学科大学院生

成されているわけで、それら人々の個人的感情や欲求を無視して、組織の持つ機能を十分に発揮させることは難しい。特に、現代にみるような管理社会の時代においてはなおさらのことである。即ち、産業社会はこれまで以上に、人間にとっての組織の在り方、組織の中の人間の在り方・生かし方が問われていると言っても過言ではあるまい。そして、それに対する方策としては、時代、あるいは社会情勢の変化に即応する形で勤労者の意識や行動を的確に把握することがまずもって重要であることは言うまでもあるまい。

さて、産業社会における人間の意識および行動の探究は、母胎である社会心理学の技法を導入しながら主に産業心理学（あるいは産業社会心理学）が担ってきた。ことに、第二次世界大戦以後、産業界の高度成長を一つの契機として、それまでどちらかと言えば個人の活動——例えば、生産活動において人はいかに動作し、いかなる無駄をなすか、そしてその無駄を排除していかに個人の活動を高揚させ、能率向上をはかるか等々——に主眼を置く傾向が主であった⁹⁾のに対し、集団の状況の実験的研究がさかんになるにつれて組織あるいは集団とのかかわりの中での個としての人間行動、さらには組織と人との有機的關係、組織内部の人間関係などが積極的に探究されるようになってきた。経営の側からすれば、それは生産性を旨とする人間管理の問題であり、勤労者の側では職場への適応に関する問題であると表現することができよう。これらの問題に関する限り、二つの側に立場と目的の違いはあっても、それを理由に相対立するとは思えない。勤労者が職場環境にあって、真に自己存在の確信 (identity) が得られ、労働による達成感が得られるような適応状況では、勤労意欲の高揚を媒介にして生産性の向上を期待することができよう。

ところで、適応とは一般的には人がおかれている環境に対して好ましい行動がとれることを意味する概念である。このことから、適応概念は人の環境に対するかかわり方を価値的に問題にする。すなわち、人が為した行動は、その目的・手段・結果などについて、適応に関するある種の価値基準に照して自分もしくは他者によって適応か否かが判定される。ところが、その基準は一般的・客観的なものもあれば、個人的・主観的なものもあり、両者は必ずしも一致しない。このため、他者観察では適応と判定されても、個人の意識においてはしばしば不適応が実感されているということもありうるわけである。職場適応に関する問題も同様の矛盾を内包している。しかも、職場適応に関与する一般的要因は多様であり、それ

らはまた個人の有する価値観の多様性と絡み合っており、勤労者の職場適応のための方策が単純・一様にはすまなくなっている。そこに、「個を考える必然性」を伴った現代における職場の人間管理の視点と対処の難しさがあると言えよう。

本研究においては、ひとまず職場適応の実態を、職務とのかかわり指標としての「労働意欲」と、職場の人間関係指標としての「協調性」という2つの側面から、勤労者の意識傾向を通して分析、考察してみたい。労働意欲は NRK Morale Survey の総得点により、また、協調性は Y-G Personality Test 中の協調性尺度の標準点によって* 勤労者群を分類し、労働意欲と協調性の程度の差異が勤労者にいかなる職場意識の違いをもたらしているかについて、面接法に代わる質問紙を用いて検討してみる。また、このような意識傾向について調査対象者の一般従業員の男女間、およびそれらと中堅管理者（係長・課長）群との間に差異が認められるか否かを、対象者群間の比較から分析する。これらの検討を通して勤労者の職場適応の実態を考察してみる。

方 法

調査対象 調査の対象は、自動車用プレス部品・合成樹脂部品のメーカーである中堅企業A社の本社工場と分工場の従業員743名と、全国的に営業所を持つインターホンメーカーである中堅企業B社の従業員350名の計1093名である。

使用テスト 既製のテストとしては、「NRK式従業員意識調査票」と「Y-G性格検査」を用いた。さらに、面接に代えて、次に示すような主に職場における勤労者の意識や行動に関する22の質問項目から成る質問紙「職場生活についての調査**」を併せて実施した。なお、22項目中の19項目については、その程度に応じて5段階で評定させた。残り3項目については、選択式および自由記述によった。

「職場生活についての調査」

(質問項目)

- (1) 現在の自分に自信がありますか。
- (2) 現在の自分を幸せであると思いますか。
- (3) 今の仕事をいっしょけんめいにやっていますか。
- (4) 家庭生活は幸せであると思いますか。
- (5) 職場で毎日愉快地に生活していますか。
- (6) 家庭と職場と、どちらが自分の人生にとって、より大切だと思いますか。

* このテストでは「協調性のなさ」が高得点として表示されるので、分類においては低得点を高協調性とした。

** この質問紙は、インタビューに代えて西平 (1964)⁴⁾、総理府青少年対策本部 (1976)⁷⁾ を参考に、個人の職場における感情や欲求 (特に仕事に対する生きがい欲求)、そして適応に関する項目を中心に構成した。

- (7) 今の職場が自分の性にあっていていると思いますか。
- (8) 今の職場で今後も働きたいと思いますか。
- (9) 自分の子供にも自分と同じ仕事をさせたいと思いますか。
- (10) 今の職場で自分を生かすことができると思いますか。
- (11) 上役に親しみを持っていますか。
- (12) 職場の仲間に頼りにされていると思いますか。
- (13) 上役からよく思われていると思いますか。
- (14) 今の職場で将来昇進する見込みがあると思いますか。
- (15) 今の職場につとめていれば、将来経済的に安定すると思いますか。
- (16) 職場の先輩は、職場で生き生きしていると思いますか。
- (17) 職場の若い人達は、職場で生き生きしていると思いますか。
- (18) 職場(仕事)に生きがいを感じますか。
- (19) 今の職場に対して、いろいろな不満や希望がありますか。不満や希望があるとすれば、どんなことですか。次の中からいくつでも選んで○で囲んで下さい。
- 収入 昇進 上役との人間関係 同僚との人間関係
職場環境 会社のイメージ その他 ()
- (20) あなたは、どんなときに生きがいを感じますか。次の中からいくつでも選んで○で囲んで下さい。
- 1 会社のために役立つことをしているとき
 - 2 仕事に打ち込んでいるとき
 - 3 勉強に打ち込んでいるとき
 - 4 スポーツや趣味に打ち込んでいるとき
 - 5 家族といるとき
 - 6 友人や仲間といるとき
 - 7 他人にわずらわされず、ひとりであるとき
 - 8 その他 ()
 - 9 生きがいを感じたことはない
- (21) あなたの現在の生活目標はどれですか。あてはまるものを順に2つ選んで下さい。
- 第一目標 () 第二目標 ()
- 1 まじめに自分なりの努力をすること
 - 2 明るい家庭を作ること
 - 3 個人として立派な人間になること
 - 4 生活を楽しむこと
 - 5 専門分野で一流になること
 - 6 教養の豊かな家庭をつくること
 - 7 仕事にうちこむこと
 - 8 世のため人のためにつくすこと
 - 9 金持になること
 - 10 出世(高い地位につくこと)
 - 11 社会の指導者となること
 - 12 有名になること
 - 13 その他 ()
- (22) あなたが、職場について、ふだんから強く感じていることがありましたら自由に記入して下さい

結果と考察

NRK式従業員意識調査票やY-G性格検査を基に、勤労者の職場における意識傾向の分析を行うことも可能であるが、本研究では勤労者が日頃職場において感じていること、特に、個人的感情や欲求を中心に分析したいこともあって、質問紙による評定値の分析に主眼をおく。そのため、NRK式従業員意識調査票とY-G性格検査は、ここではとりあえず、調査対象群の分類指標として利用する。なお、NRK式の調査票では職場満足・士気の指標として総得点(以下総合モラール得点と記述)を、Y-G検査では社会的適応性(客観性・協調性・攻撃性)に関する3尺度を取上げた。

(1) 結果はまず、A社、B社それぞれの全調査対象者について、職業意識に関する質問項目(Q. 1~19)、総合モラール(Q. 20)、Y-G性格検査中の社会的適応性尺度の客観性(Q. 21)、協調性(Q. 22)、攻撃性(Q. 23)の計23項目間の内部相関係数を求めた。そして、本研究において職場適応規定要因として詳しく吟味したい「勤労意欲(Q. 3)」、「仕事の適合性(Q. 7)」、「自己実現(Q. 10)」、「生きがい(Q. 18)」の各項目について、 $r > .4$ を「かなりの相関あり」の基準として設定し*、それぞれの関連項目を相関行列表の中から拾い出して図示したのが図1~4である。これらの関連諸項目は、規定要因に関する質問の内容的妥当性を示しており、今後、これらの結果は因子分析を含めた多角的な統計的解析を行ない、次の調査実施の際の質問項目を構成する参考としたい。

質問紙19項目全体については、その狙いが勤労者の意識のうちでも、特に、職場適応、個人的な感情や生きがい欲求の分析にあるため、それらに關係する項目を中心に構成したこともあって、図1~4からわかるように項目内容に偏りがあるといえよう。その点、勤労者の意識をさらに多角的に捉えるのに、NRK式調査票やY-G検査の併用したことは望ましいことであった。

総合モラール得点は、職務満足・士気などを示すとされることもあって、本質問項目とほぼ全体的に相関がみられた。

一方、Y-G検査中の適応性指標としての客観性・協調性・攻撃性尺度では、A、B両社を通じて協調性尺度のみが質問紙の多くの項目と関連性(協調性がない場合に高得点となるため負の相関)を示した。このことは、Y-G検査と本質問紙による「適応性」の捉え方の違いによると思われる。即ち、一つの考え方として前者では

* 無相関検定の結果A社(N=793)では $r > .0942$ 、B社(N=350)では $r > .1368$ で帰無仮説が棄却される(相関なしとは言えない)。

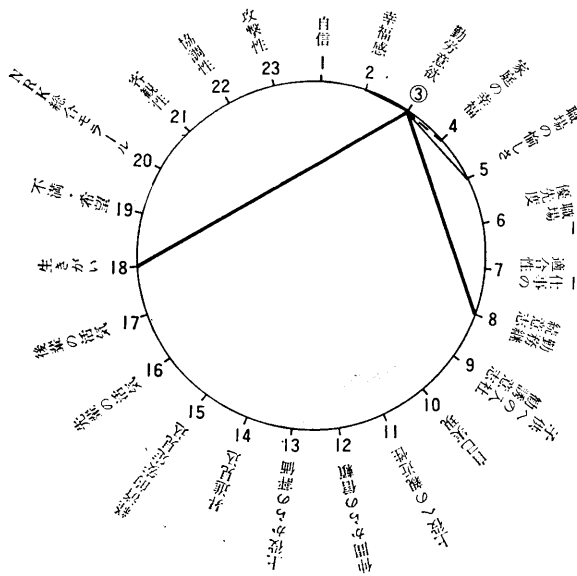


図 1 「勤勞意欲」との内部相関

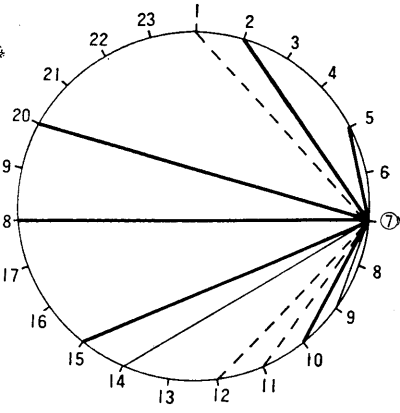


図 2 「仕事の適合性」との内部相関

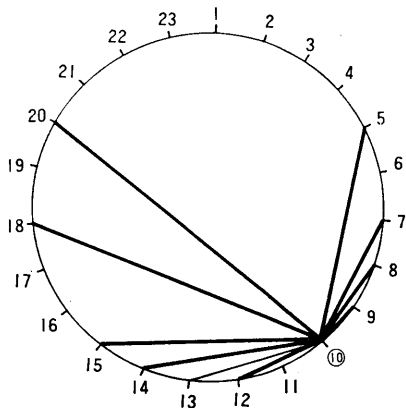


図 3 「自己実現」との内部相関

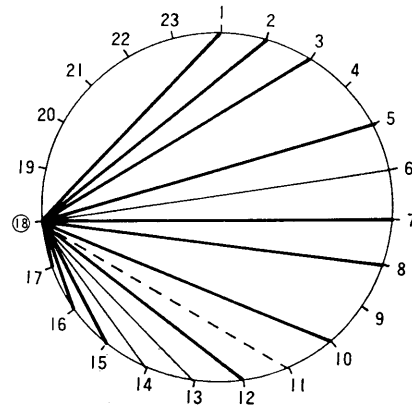


図 4 「生きがい」との内部相関

— A・B両社共通
 - - - A社のみ
 B社のみ

具体的な質問を組合せ、あるいは総合して人の内部的な人格特性を探究し、判定しようとしているのに対して、後者（本質問紙）では、単刀直入な質問から勤労者の直接的な意識傾向を知ろうとしていると考えられる。このことから、二つの質問紙による傾向の差異の原因を検討することも今後の興味ある課題であろう。

次に(1)、でみたように本質問項目との関連性から、以下の質問紙による勤労者意識の分析における勤労者群の分類指標として総合モラル得点、協調性尺度を用いる

こととする。

質問紙による勤労者の職場意識は次のように分類されたグループごとに、5段階評点別人数比(%)を算出して、グループ間の比較の形で検討した。

まず、A、B、両社の勤労者を一般男子と一般女子、そして役付男子の3グループに分け、性差・職階差による意識傾向の差異を調べる。併せて、総合モラル得点によって各グループをさらにH-Mo(高士気群; 総合得点範囲 61~100点)、M-Mo(中士気群; 41~60点)、L-Mo(低士気群; 0~40点)の3サブグループに分類し、職場

図 5~22 評点別人数比(%) $(= \frac{\text{各得点該当者数}}{\text{各サブグループ合計人数}} \times 100)$ の項目別プロフィール

図 5 male subordinate H-Mo

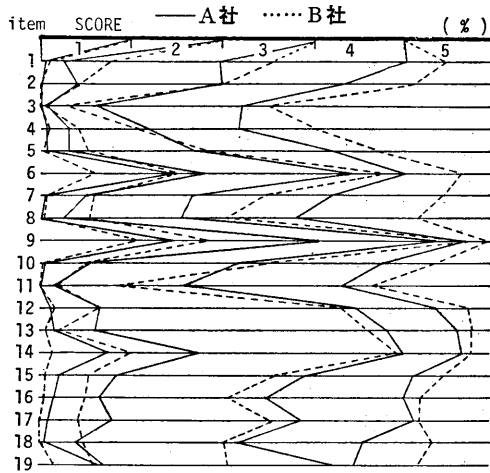


図 8 female subordinate H-Mo

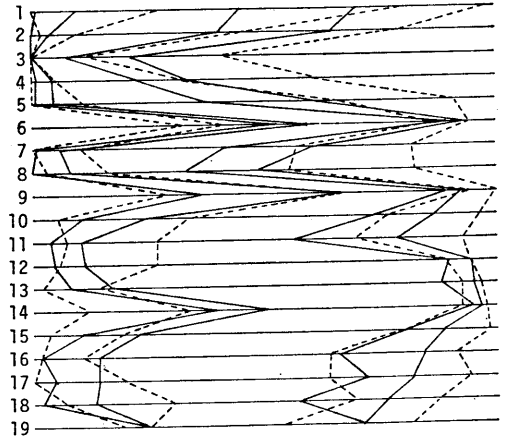


図 6 male subordinate M-Mo

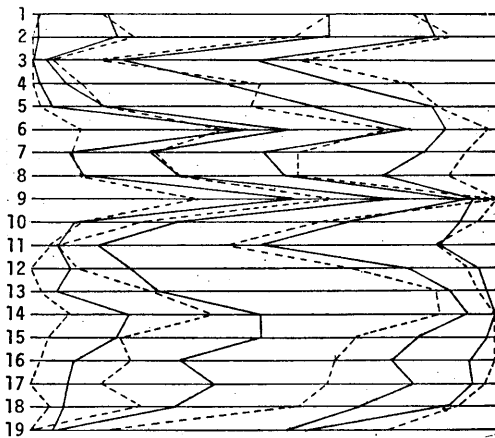


図 9 female subordinate M-Mo

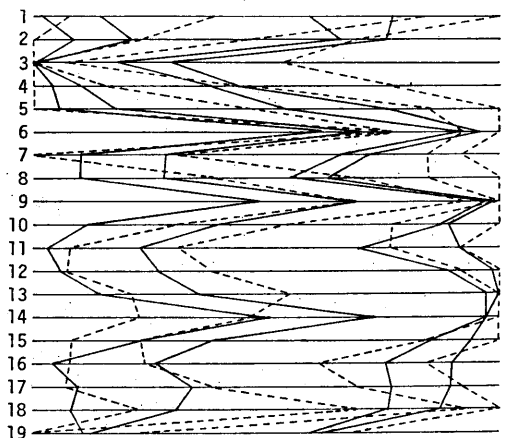


図 7 male subordinate L-Mo

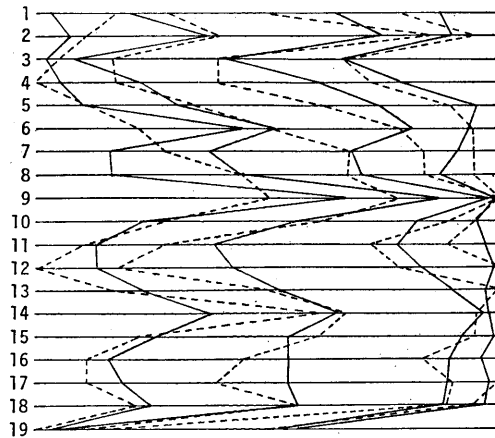
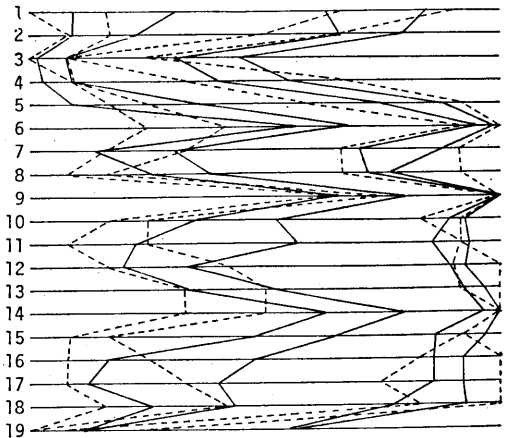
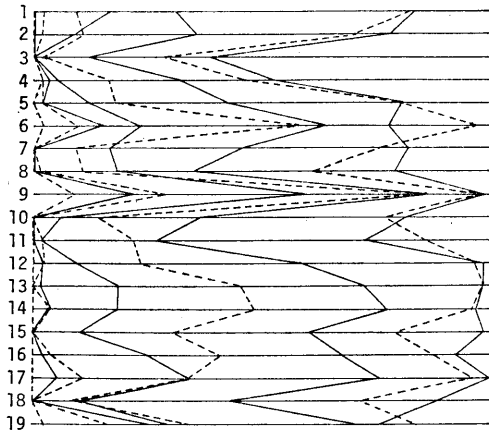


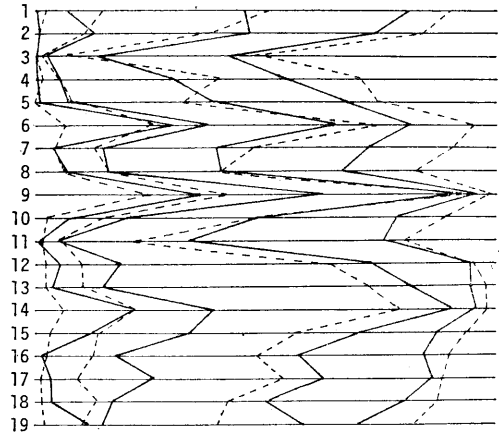
図 10 female subordinate L-Mo



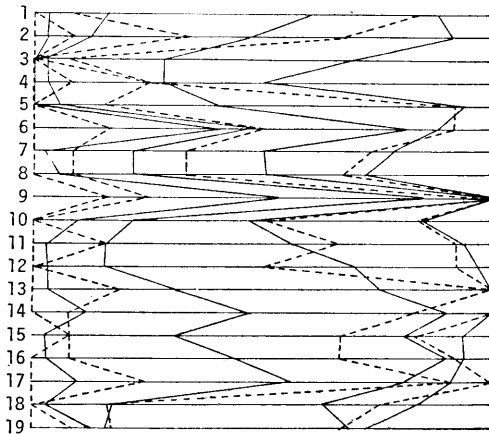
☒ 11 middle management H-Mo



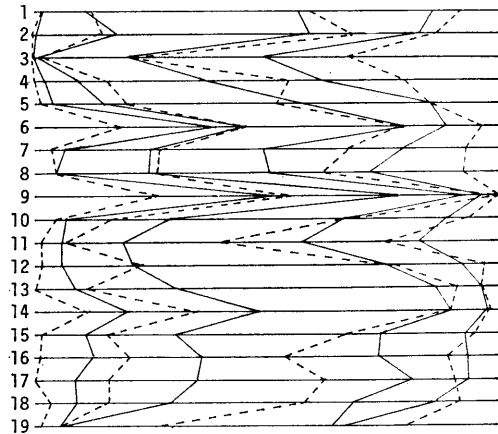
☒ 14 male suborpinate H-Co



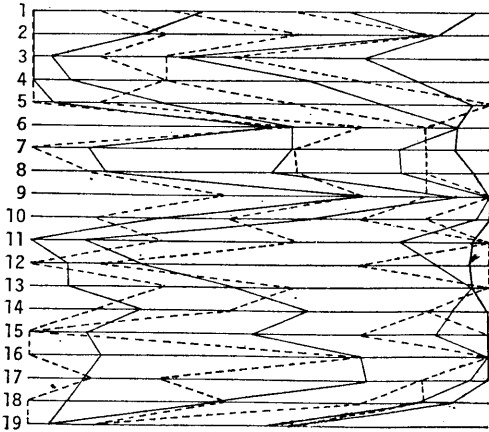
☒ 12 middle management M-Mo



☒ 15 male subordinate M-Co



☒ 13 middle management L-Mo



☒ 16 male subordinate L-Co

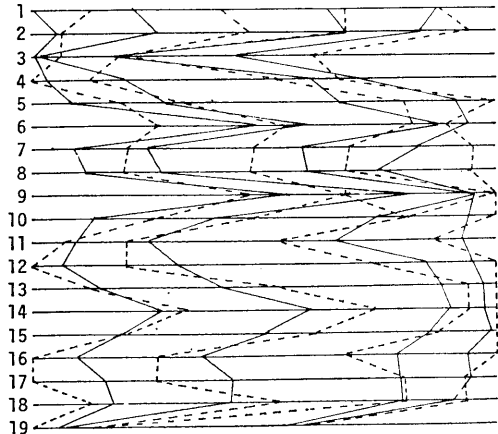


図 17 female subordinate H-Co

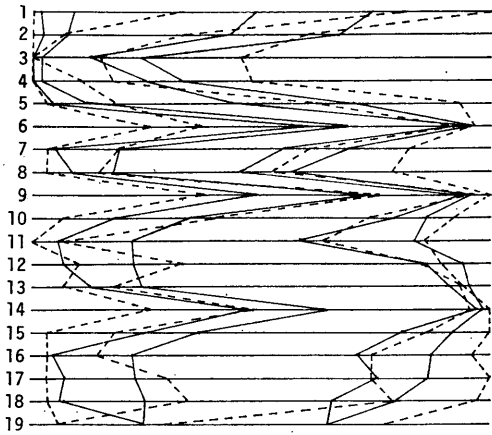


図 20 middle management H-Co

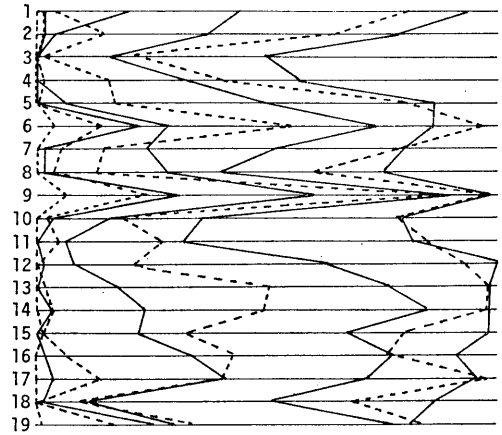


図 18 female subordinate M-Co

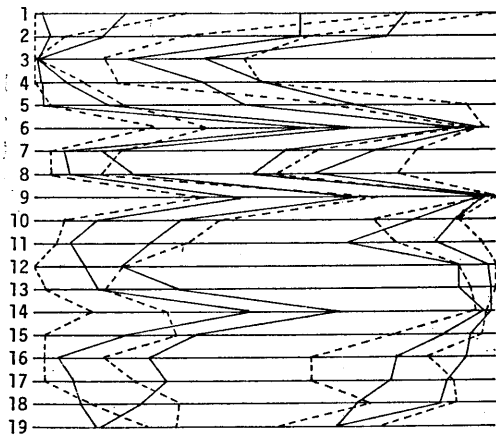


図 21 middle management M-Co

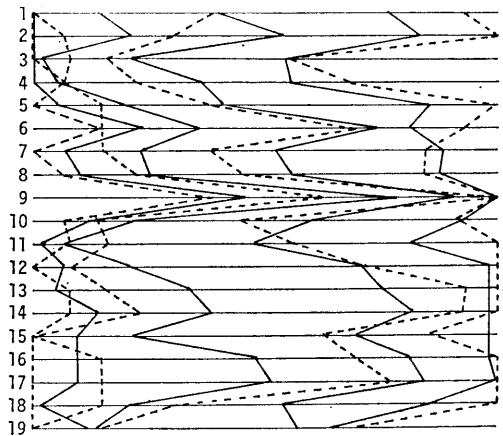


図 19 femalesubordinate L-Co

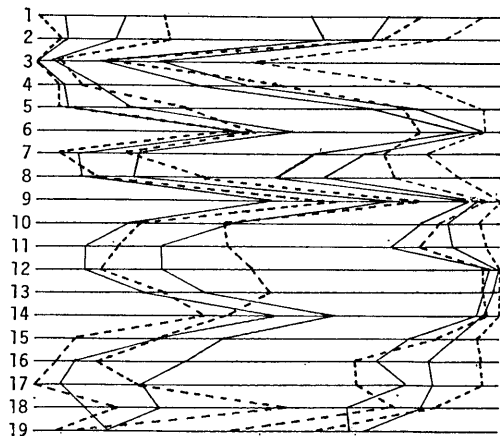
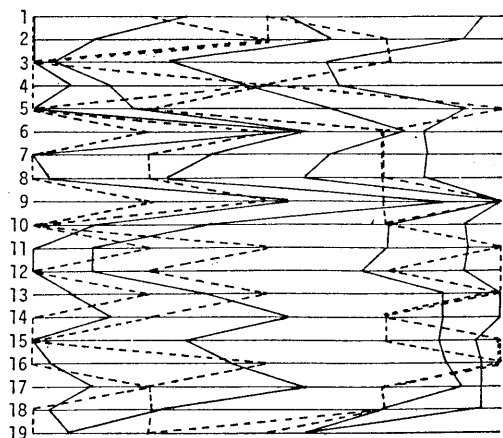


図 22 middle management L-Co



満足・士気の程度による意識傾向の差異を調べる。また、総合モラル得点による分類と同様に、Y-G検査の協調性尺度によってH-Co(高協調性群; 標準得点1, 2点), M-Co(中協調性群; 3点), L-Co(低協調性群; 4, 5点)の3サブグループに分け、テストによって判定された協調性の程度の違いによる職場意識傾向の差異を調べる。そのために、各3サブグループの合計人数に対する5段階評点別該当人数の比率(%)を算出した。図5~13(Moによる分類)、図14~22(Coによる分類)は各グループについて評点別人数比の項目間プロフィールを示したものである。これらの図を基に、勤労者の全体的意識傾向、勤労者各グループ間の項目別による意識傾向の差異、さらに各項目の評点に該当する人数とMo, Coのレベルとの関連性などについて検討してみる。

(2) 得点傾向からみて、勤労者の全体的傾向としては、勤労意欲は高く(Q. 3)、幸福な家庭を持ち(Q. 4)、職場以上に家庭を重視する傾向が強い(Q. 6)、と言える。しかし、一方では自己認知に関しては、自信の無さ(Q. 1)および幸福の実感に乏しい(Q. 2)。また、今自分が働いている職場について、子供にはあまり勤めたいとは思わない(Q. 9)し、職場や仕事に対する不平・不満も思いの外多い(Q. 19)ことがわかる。

(3) 次に、職場生活における勤労者の個人的欲求や適応に関して検討してみる。そこで、項目のいくつかを個人的欲求・適応にかかわる要因として、職場適応(Q. 7, 5)、労働意欲(Q. 3, 8)、生きがい(Q. 18, 10)、人間関係(Q. 11)、先輩にみる活気(Q. 16)、その他に分類して、各グループ間の傾向の差異をみた。それによれば会社別・性別・職階別では項目によっては必ずしも一貫しないが、図5~22にみるように概ねMo, CoともL群に比してH群は高得点を示す者が多く、H群では職場(仕事)と個人とのかわりが密なことを示している。また、役付男子、一般男子、一般女子の順に職場と個人とのかわりが密接であることもいえる。

ところで、一般男子については会社間の差異はあまりみられないが、役付男子についてはいづらか会社間に差異が認められる。もっとも、B社の役付男子の人数がやや少ないこともあってB社については明言しにくい。B社役付男子はB社一般男子に比べて、高得点(好ましいと考えられる)を示す者が多い。それに対して、A社役付男子の意識傾向は、職場の帰属意識は強く(Q. 6)、報酬についてもほぼ満足(Q. 14, 15)している。しかし、職場の仲間たちには活気をあまり感じていない(Q. 16, 17)。さらに特徴的なことは、B社役付に比して仲間からの信頼は低いと意識している傾向(Q. 12)がみられることである。職場に身を委ねているつもりでも、他方では仲間からの信頼感に乏しく、最近の製造関係企業現場

における中堅管理者のidentityの欠如、すなわち、いわば職場における人間関係の「中間的」役割を自ら確定しえない姿をこの結果から認めることができる。

また一方、一般女子については、B社の方がやや低得点の傾向が強い。このことは、A社の場合、30~40歳代のパートの主婦が多いのに対し、B社では、中・高卒の未婚の従業員が多いことに関係しているのではあるまいか。即ち、両社の場合とも、いわゆる「腰かけ」的であるが、A, B両社での「腰かけ」の意味が違う、つまり、B社では正式社員であるが故に、いっそう勤労目的が多様化、もしくは曖昧化し、例えば「報酬」だけが目的と割り切った考えができていくからではなからうか。いずれにしても、一般女子の場合、質問紙結果からみる限り、男子ほどには職場への自我関与は高くない、と言えよう。

(4) Moレベルと上記8項目との関連性については、両社をこみにした分割表による χ^2 検定($P < .01$)の結果から、8項目すべてについて、一般男子、女子、役付男子の各群とも関連性が認められた。このことから、Moレベルが高い群ほど、一般に上記8項目に高得点を与える傾向があることが示唆された。しかし、また、各項目との相関係数(ピアソン係数Cc)は.27~.51であった。そこで、8項目中Moとの間に、Cc>.4(本報告中、「かなりの相関あり」の設定規準)の相関係数を示した項目をみると、一般男子では、「生きがい」(Q. 18, Cc=.45)「自己実現」(Q. 10, Cc=.42)、「先輩にみる活気」(Q. 16, Cc=.41)が、役付男子では、それらの項目に加えてさらに、「仕事の適合性」(Q. 7, Cc=.44)、「勤務継続意志」(Q. 8, Cc=.45)であった。一方、一般女子においてはCc>.4の相関のある項目はなかった。

「仕事の適合性」「勤務継続意志」が男子役付においてMoレベルと高い相関を示したことは、一般男子との職階差、年齢差によるものと思われる。

(5) Coレベルと上記8項目との関連性については、両社をこみにした分割表による検定($P < .01$)の結果、まず、一般女子においては8項目すべてについてCoレベルとの関連性は否定された。次に、一般男子・役付男子に共通して関連性が認められた項目は、「勤務継続意志」「生きがい」「自己実現」「先輩にみる活気」であった。このほか、一般男子では「職場の愉しさ」「労働意欲」が、また役付男子では「仕事の適合性」「仲間からの信頼感」が有意であった。Coレベルとこれら項目との関連性は概ね理解しやすいものといえよう。また、「仲間からの信頼感」については(3)で指摘したようにA, B両社間の役付男子には異った傾向がみられたが、両社をこみにして調べてみるとCoレベルとの間に関連性のあることが統計的に認められた。これにより協調性の高い性質を持った役付男子は、総じて仲間からの信頼を得ていると感

じていると言えよう。なお、Coレベルとここに記した項目間には、.22～.39の相関(Cc)があり、「やや相関あり」の程度であった。

討 論

勤労者の職場適応の実態を分析する意図で、勤労者の職場意識について質問紙によって調べた。その結果、上述のような興味あるいくつかの意識傾向を認めることができた。これらの結果をふまえて、全般的考察を試みることにする。

対象者群を性・職階により分類した全体的傾向としては、概ね、役付男子・一般男子・一般女子の順で職場と自己との関連性が密接であった。また、いくつかの項目に、一般従業員の性差による意識傾向がみられたが、男子における職階による差異はあまり明瞭ではなかった。このことは男子の場合、年齢的にも、職階的にも相互にあまり離れていないということからくる意識の類似性を示しているのではないと思われる。しかし、いくらか特徴的な結果としては、役付男子(係長・課長クラス)における意識と行動の拠点の曖昧さであった。このことは本調査ではA社のみにもみられたことであったが、しかし、今後、業種を問わずいくつかの企業における中堅管理者に予想される傾向と思われる。即ち、これまで中堅管理者に要請されてきたピラミッド型組織図の人的構成の中の中間的役割が薄らいできていることを示唆する事実と思われる。言い換えれば、この傾向は、部下を監視はしても管理する役割が意識の上で低下していることと関係があるように思われる。企業幹部が人的資材としてこれからも彼ら(中堅管理者)を真に有用視するならば組織の新しい人間管理の観点から、今一度彼らに明瞭な職階上の役割指針を具体的に与えてやるべきであろう。

次に、職場適応の実態からすれば、調査対象二社従業員は、概ね、不適応状態にある者は少いといえる。その点、従業員の職業生活向上に企業としても努力がはらわれていることを窺い知ることができた。調査結果からは、一般的に言って、質問項目に低得点を与えている人々(ネガティブな態度)は、NRK総合モラル得点が低く、Y-G性格検査Co(協調性)の低い傾向を示す人々でもあった。もっとも、総合モラル得点は、もともと職場満足や士気の指標とされることから、このような対応性は当然であるが、性格テストによる協調性が低いと判定された人々の場合には、性格的な側面が潜在的な要因として働いて、職場を自ら愉しくないものとしているとも考えられる。いずれにしても、協調性は、「組織はヒトなり」の観点から、今後も職場において重視される個人の性格特性であろう。なお、先述したように、項目によってはY-Gテストのような既存のテストで判定された結

果と質問紙による意識傾向に差異がみられたが、このようなズレの起因を探ることも今後の重要な課題の一つとなろう。また、質問紙には職場における具体的な不平や不満を、選択や自由記述によって尋ねたが、これらの結果については職場以外における不満と対比させたり、また、年代別・性別・職階別による不平・不満の内容と程度の比較という観点から、現在、検討を進めており、紙数の関係でそれらの論述は別の機会に譲った。

ところで、職場における個人的欲求、特に「生きがい」欲求は、本研究の当初からの関心事であった。結果からすれば、仕事に生きがいを見出そうとする傾向は、総じて、役付男子や、モラル・協調性の高い一般男子に多くみられる。「仕事に生きがいを見出すこと」自体が、社会にとっても、企業にとっても、また個人にとっても「良いか悪いか」は必ずしも断定しにくいところである。しかし、どの道拘束された時間を職場で過ごすならば、その時間が個人にとって有意義であり、あるいは、そこでの活動が達成感や自己充実感、人間的成長の意識をもたらししてくれるならば、また、それを生きがいであるとする限りにおいては、いずれの立場からみても好ましいことは言うまでもない。しかし、「仕事にだけ生きがい」を見出すことになれば、それは精神健康上好ましいこととは思えない。また、総理府による青少年意識調査⁷⁾などにみられる、最近特に目立つ傾向の1つ「職場ではあくまで生活の資を得ることが目的であり、自分は趣味に生きる」とする考え方も、人生の大半を職場で過ごす者の言としては不幸な意識といわざるをえない。

現代は価値の多様化の時代といわれているが、特殊な個人的価値観に基づく欲求充足は、結局は、人から与えられるのではなく、自らの意志でその実現をはからねばならない。職場における生きがいの問題とは、自己存在の実感をその場で獲得しうるかどうかということであり、組織体がそのような欲求を充足しやすい条件を整えることが必要であるということも言うまでもない。ただ、その方策が最大公約数的になりがちであるので、動機の主体が個人にある限り、各人が、年代・性・職階などを超えて、組織の中の人間(自分)の在り方を、また、各自の「生きざま」を一度は冷静に省察した上で、再びいかにあるべきかを真摯に問うべきであろう。そして、それは文字通り「生きる甲斐」を求めて人々が自分の生涯を通して問い続けなければならない人間存在に関する本質的課題でもある。

(付記) 本研究を進めるにあたり、いろいろ御便宜をおはかり頂いた本学経営工学科 壺江清志助教授に厚く御礼申し上げます。

参 考 文 献

- 1) Lindzey, G. & Aronson, E. 1969 The handbook of social psychology. (2nd ed.) vol. 5 Addison-Wesley.
- 2) 正戸茂・長町三生 1968 勤労青少年の意識調査 広島大学心理学教室 (編) 現代心理学 (所収) 福村出版
- 3) 見田宗介 1970 現代の生きがい 日経新書
- 4) 西平直喜 1964 青年分析 大日本図書現代心理学ブックス
- 5) 西川一廉 1975 小売業女子従業員の職務満足 心理学研究 46, 48-53.
- 6) 西岡忠義 1969 経営におけるモラルとその決定要因について 伊吹山太郎(編) 産業社会心理学 (所収) ミネルヴァ書房
- 7) 総理府青少年対策本部 1976 青少年の連帯感などに関する調査 大蔵省印刷局
- 8) スーパー, D.E. 日本職業指導協会(訳) 1960 職業生活の心理学 誠信書房
- 9) 山田・岩内・田崎・橋本・白樫(共著) 1978 職場の人間行動 有斐閣新書