

職場適応要因に関する心理学的研究(2)

NAKAJIMA, Yoshiyuki / FUKUMA, Toshiko / 福馬, 敏子 / 中島, 義行

(出版者 / Publisher)

法政大学工学部

(雑誌名 / Journal or Publication Title)

Bulletin of the Faculty of Engineering, Hosei University / 法政大学工学部
研究集報

(巻 / Volume)

17

(開始ページ / Start Page)

75

(終了ページ / End Page)

86

(発行年 / Year)

1981-03

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00004115>

職場適応要因に関する心理学的研究—Ⅱ

中 島 義 行・福 馬 敏 子*

Principal Factors Concerning Adjustment to Work Situation—Ⅱ

Yoshiyuki NAKAJIMA and Toshiko FUKUMA

Abstract

We derived the characteristic structure concerning with a turnover which were presented in the previous paper.⁵⁾

We indicated 28 items which were selected as the causes of turnover. We applied the Cluster Analysis to find the characteristics.

In this paper, the Path Analysis is added to make the structure more obvious. The method are as follows:

- i) Applying the Cluster Analysis, some clusters are generated which merged among 28 items.
- ii) Making some Path Models by using the average of merging correlations.
- iii) Calculating the Path Coefficients.
- iv) Verifying the adaption of the models.

We applied that method for four groups that are listed below:

- a) All graduates of Hosei University between 1976~1978 (35% of the sample responded)
- b) The group under the construction industry.
- c) The group under the manufacturing industry.
- d) The group under the public service personnel.

§1. 研究目的

職場における早期の転退職は、大学卒業後2～3年の間で起こることが多いとされている。この転退職の原因は、どのような要因が作用して形成されているのかを、解明することが、人事管理、労務管理の資料を得る上で望まれている。組織体従業員の転職に関して、これまでにも、数例研究がなされてきたが、それ等は、ある一つの変数が転職と、どんな関連にあるかを並列的に分析している例が多い。しかし、古川氏²⁾(1976)は、この種の研究に用いられている並列的な統計的手法は、現実的ではないと、次のように提示している。「組織体の諸要因、例えば、従業員の満足度や、パーソナリティ要因などのいずれか一つを予測変数として、転退職等との関連性

* 経営工学科

を分析しているから。」である。

職場適応の要因に関する心理学的研究—I（法政大学工学部研究集報 Vol. 16, pp. 61～68 (1980)）において、我々は、1項目は、転退職意図を従属変数として、残り27項目の適応要因の構成を究明した。

転職を望んでいない者(a)と、転職を望んでいる者(b)の集団に対して行い、各々、次のような特徴のある傾向を見出している。

- (a) 賃金関係と作業条件に不満があっても、職場で、上役との人間関係が良く、仕事に高い価値感を持っていれば、転職を望まない。
- (b) 職場の同僚との人間関係が非常に良くても、上司との人間関係と、賃金関係と作業条件が良くない場合は転職を希望する。

§2. 研究方法

分析されるデータは、1976年～1978年度の3年間に、女子を除く法政大学工学部を卒業した全員に対して、質問紙法で調査を行い、回収率35%の解答を得たものである。調査は郵送により行われた。調査項目は28個であり、リッカートタイプの7段階尺度の目盛を使用した。

解析対称は次の4集団である。

- (i) 35%の回答が得られた、卒業生全員の集団
- (ii) 建設業にたずさわる集団
- (iii) 製造業にたずさわる集団
- (iv) 公務にたずさわる集団

このうち、(ii), (iii), (iv)は、それぞれ回答全体の25%(184名), 26%(190名), 14%(104名)であり、法政大学工学部卒業生のたずさわる職種のうち、上位3位を占めるものである。

解析は、クラスター分析と、パス解析の併用による。パス解析は、あらかじめ様相の推定できる因果モデルに対し、その因果関係をパス係数で示すものである。因果モデルの推定は、最遠隣法を適用したクラスター分析により行われている。変数間関係の強さを表わす指標にはピアソンの積率相関係数の絶対値が用いられている。

§3. 研究経過及び結果

解析対称とした、4集団に対して、各集団ごとに、クラスター分析によるデンドログラム、因果モデル図、入力となる相関行列、因果モデルグラフの隣接行列、パス係数行列を示し、その状況を分析する。

1. 卒業生全員 (723名)

Fig. (i)-a は、デンドログラムである。この様相によりクラスターは次のように形成されてい

Fig. (i) — a

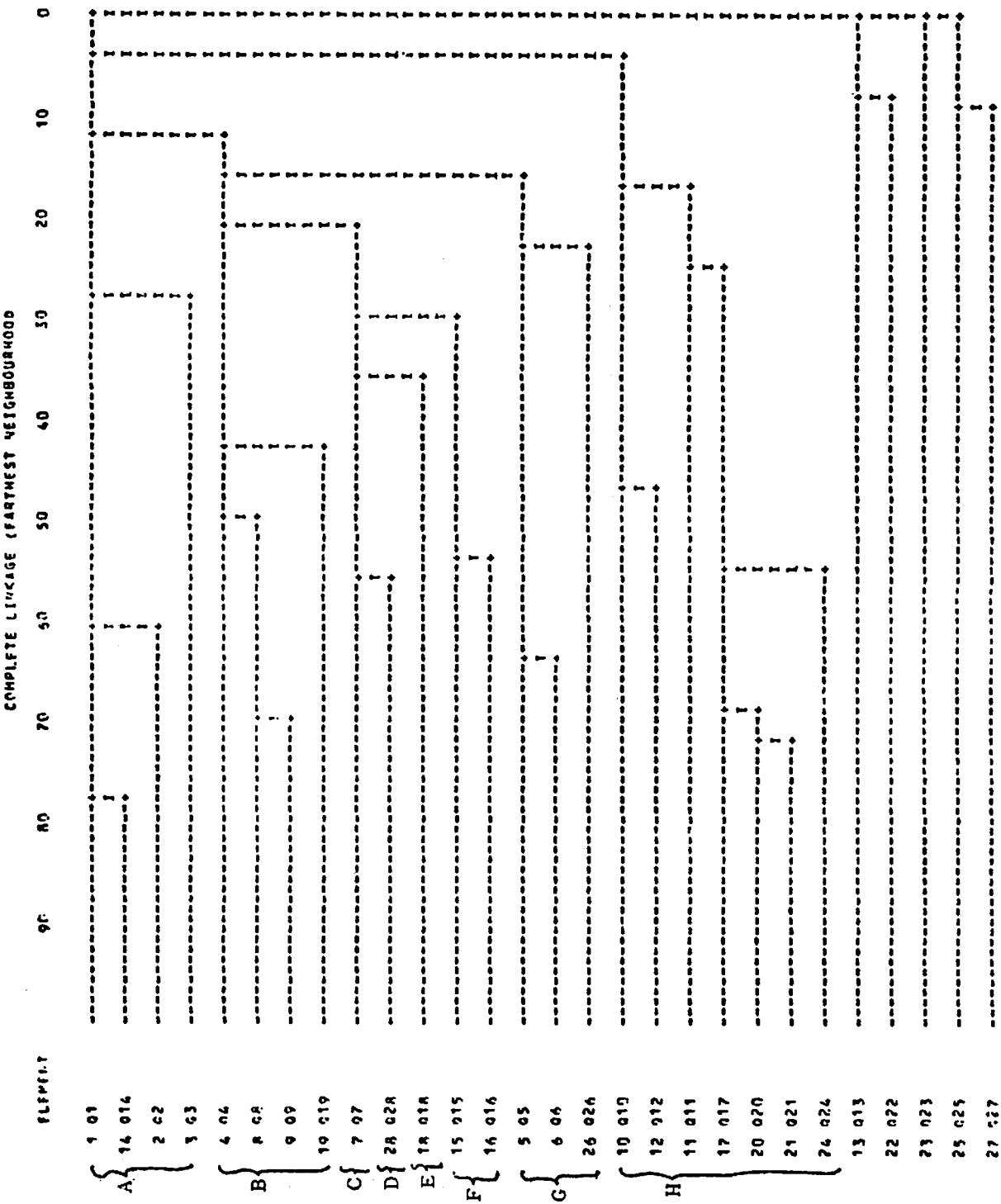


Fig. (ii)—a

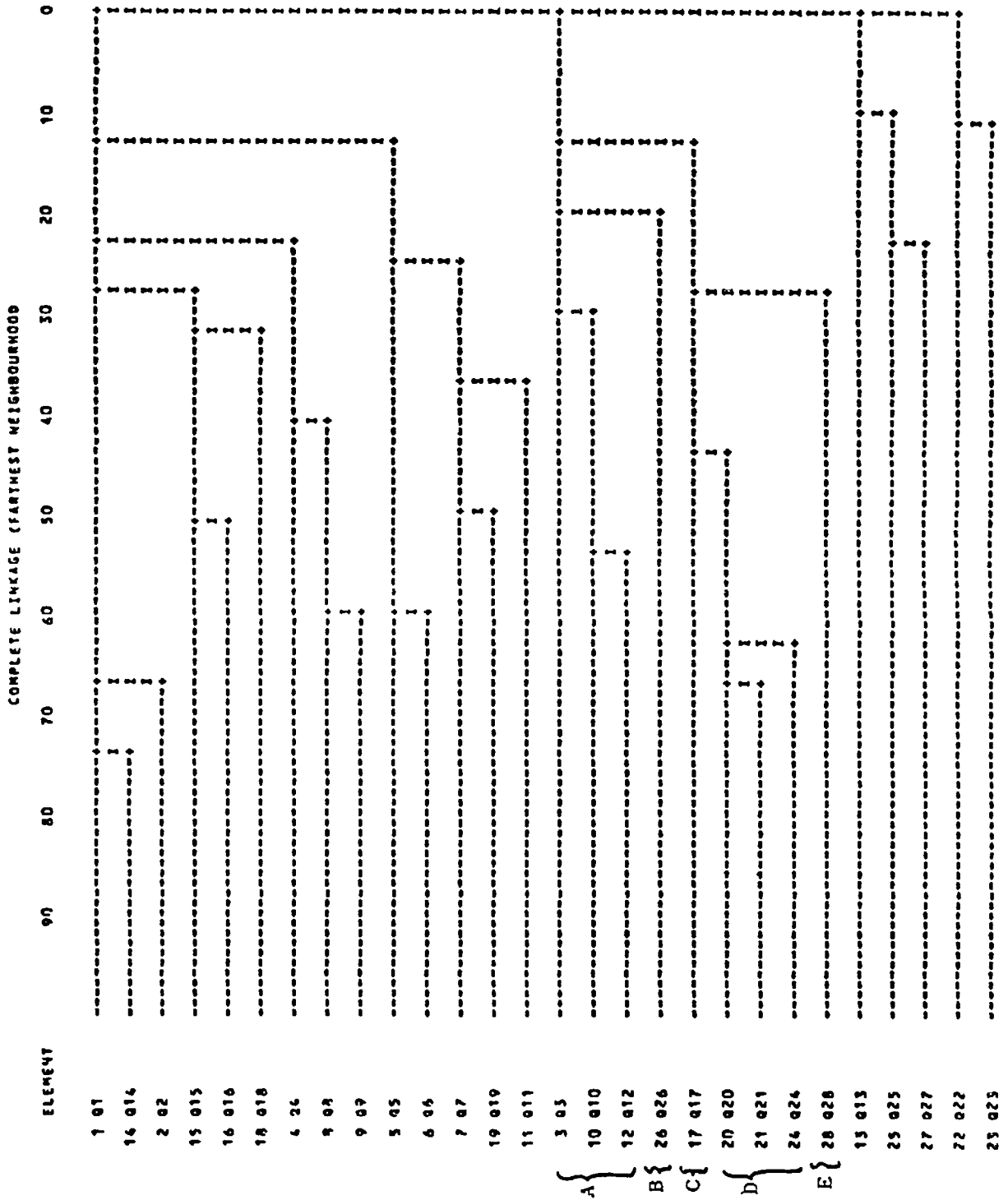


Fig. (III) — a

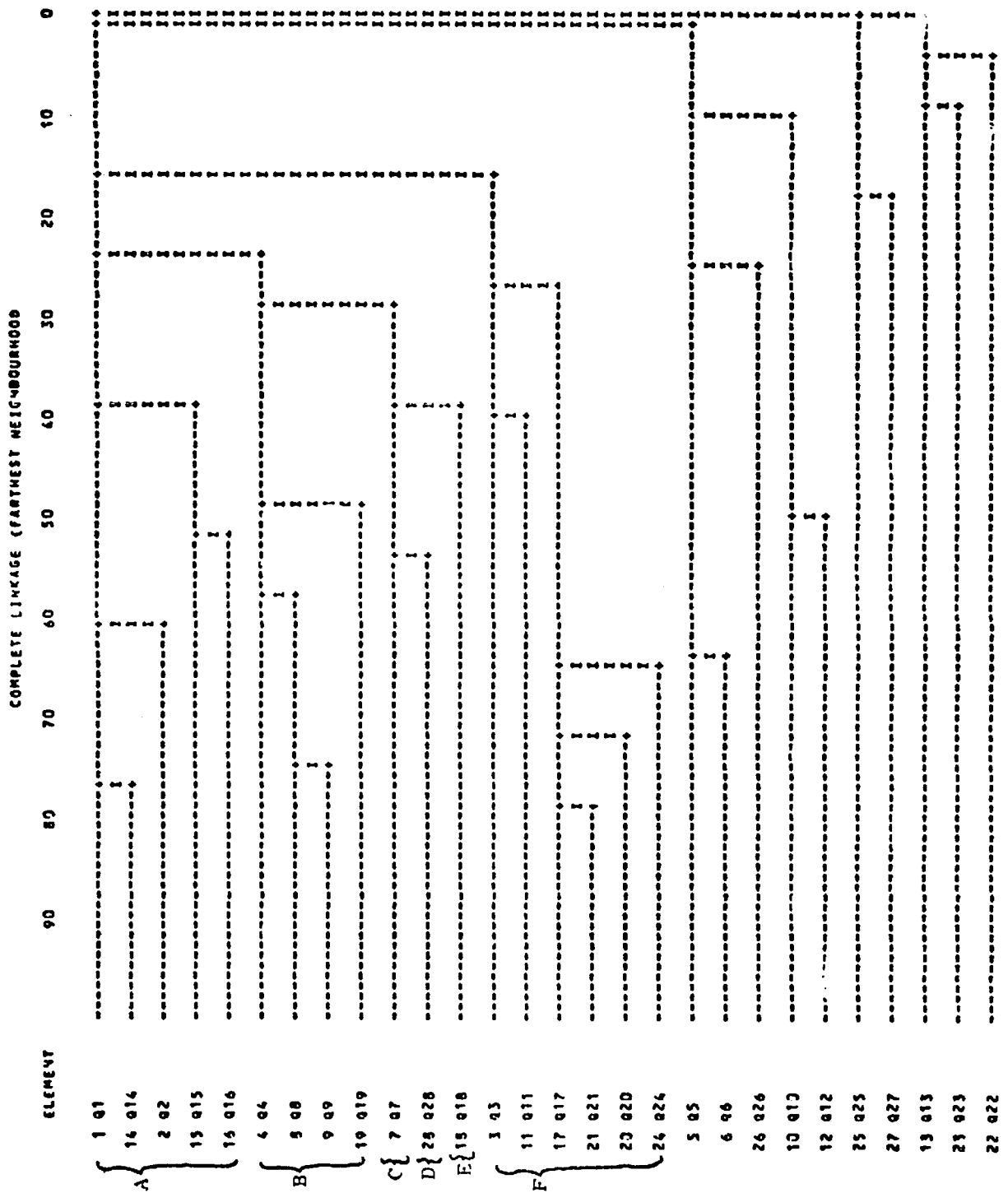
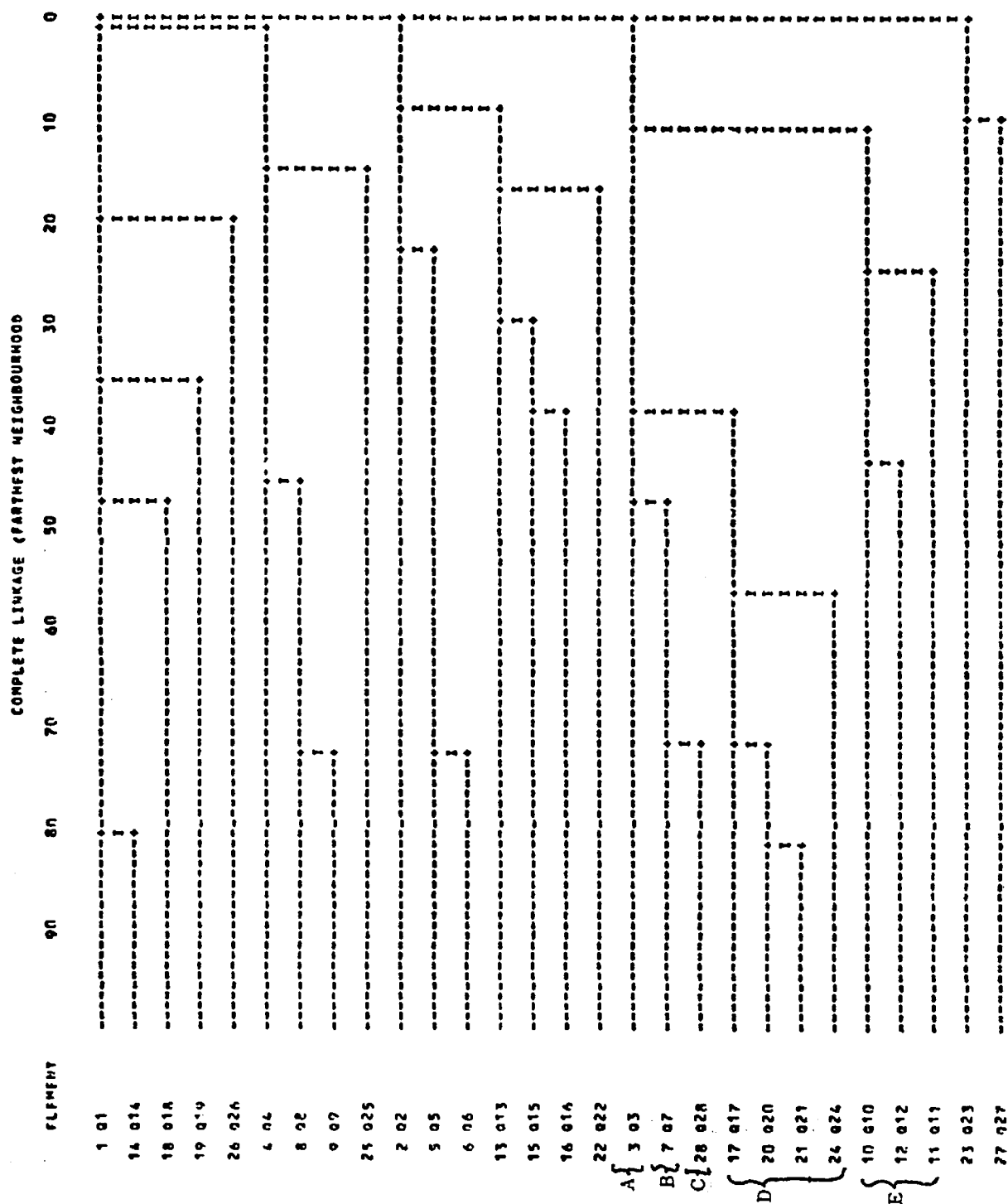


Fig. (v)—a



る。

A; 労働条件—(項目* 1, 14, 2, 3)

B; 経営方針—(項目 4, 8, 9, 19)

C; 会社の処遇—(項目 7)

D; 転職意図—(項目 28)

E; 職場満足度—(項目 18)

F; 雇用条件—(項目 15, 16)

G; 作業環境—(項目 5, 6, 26)

H; 職業適性—(項目 10, 12, 11, 17, 20, 21, 24)

Fig. (i)-b に、因果モデル図を示す。各々のクラスター間を結ぶ線上に記してあるのは、パス係数であり、パス係数の0.09以下は、省いている。Table (i)-1 は、各々のクラスター間の相関係数、Table (i)-2は、因果モデル図を構成するグラフの隣接行列である。Table (i)-3 は、パス係数行列である。転職意図に対して、職場満足度 (0.3691), 会社の処遇 (0.5642), 雇用条件 (0.1957)が、直接的に関係していることがわかる。また、雇用条件を通して、労働条件(0.3165)、作業環境 (0.1031) も、間接的に、転職意図に影響を与えていると考えることができる。

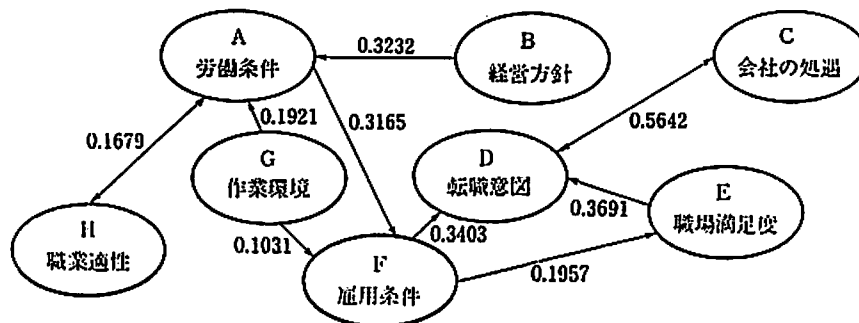


Fig. (i)-b・因果モデル図

Table (i)-1 相関係数 (Correlation Matrix)

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	1.0000	0.3232	0.	0.	0.	0.3165	0.1921	0.1679
B	0.3232	1.0000	0.	0.	0.	0.2826	0.2505	0.2250
C	0.	0.	1.0000	0.5642	0.	0.	0.	0.
D	0.	0.	0.5642	1.0000	0.3691	0.3403	0.	0.
E	0.	0.	0.	0.3691	1.0000	0.3213	0.	0.
F	0.3165	0.2826	0.	0.3403	0.3213	1.0000	0.2862	0.1860
G	0.1921	0.2505	0.	0.	0.	0.2862	1.0000	0.1699
H	0.1679	0.2250	0.	0.	0.	0.1860	0.1699	1.0000

Table (i)-2 隣接行列 (The structure of Path Model)

	A	B	C	D	E	F	G	H
A		1	0	0	0	1	1	1
B			0	0	0	1	1	1
C				1	0	0	0	0
D					1	1	0	0
E						1	0	0
F							1	1
G								1
H								

Table (i)-3 パス係数行列 (Path Coefficients)

	A	B	C	D	E	F	G	H
A	0.	0.3232	0.	0.	0.	0.3165	0.1921	0.1679
B	0.	0.	0.	0.	0.	0.0243	0.0642	0.0079
C	0.	0.	0.	0.5642	0.	0.	0.	0.
D	0.	0.	0.	0.	0.3691	0.3403	0.	0.
E	0.	0.	0.	0.	0.	0.1957	0.	0.
F	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.1038	0.0266
G	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.	0.0409

2. 建設業 (186名)

Fig. (ii)-a は、デンドログラムである。転職意図に関係の深いクラスターの数はいくつかに過ぎない。次に掲げる以外の項目は省略してある。

A; 職場の人間関係 —(項目 3, 10, 12)

B; 就職時の満足度 —(項目 26)

C; 仕事への生きがい—(項目 17)

D; 適性配置 —(項目 20, 21, 24)

E; 転職意図 —(項目 28)

Fig. (ii)-b は因果モデル図である。転職意図には、すべてのクラスターが直接的に関係している。特に仕事への生きがい (0.3640) が強く関係している事がわかる。

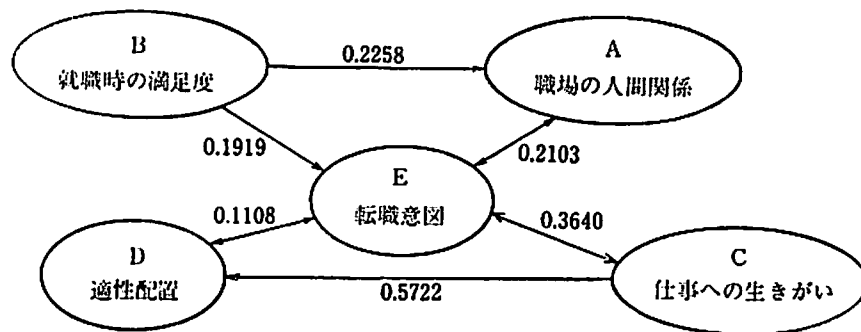


Fig. (ii)-b 因果モデル図

Table (ii)-1 相関係数 (Correlation Matrix)

	A	B	C	D	E
A	1.0000	0.2258	0.	0.	0.2103
B	0.2258	1.0000	0.1357	0.2603	0.
C	0.	0.1357	1.0000	0.5722	0.3640
D	0.	0.2603	0.5722	1.0000	0.3191
E	0.2103	0.	0.3640	0.3191	1.0000

Table (ii)-2 隣接行列 (The structure of the Path Model)

	A	B	C	D	E
A		1	0	0	1
B			0	0	1
C				1	1
D					1
E					

Table (ii)-3 パス係数行列 (Path Coefficients)

	A	B	C	D	E
A	0.	0.2258	0.	0.	0.2103
B	0.	0.	0.	0.	0.1919
C	0.	0.	0.	0.5722	0.3640
D	0.	0.	0.	0.	0.1108
E	0.	0.	0.	0.	0.

3. 製造業 (190名)

Fig. (iii)-a がデンドログラムである。クラスターは、次のように形成されている。

A; 労働条件 —(項目 1, 14, 2, 15, 16)

B; 経営方針 —(項目 4, 8, 9, 19)

C; 会社の処遇—(項目 7)

D; 転職意図 —(項目 28)

E; 職場満足度—(項目 18)

F; 適性配置 —(項目 3, 11, 17, 21, 20, 24)

Fig. (iii)-b は因果モデル図である。

転職意図とは、会社の処遇(0.5657)、経営方針(0.2324)、職場満足度(0.1270)が直接関係している。特に会社の処遇が深く作用していると考えられる。

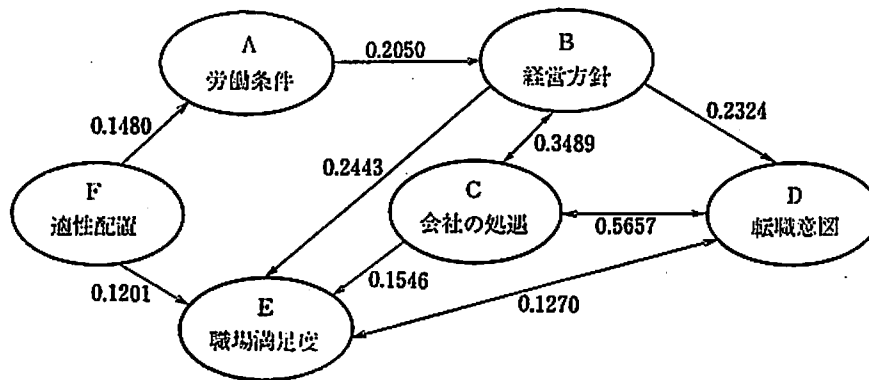


Fig. 4b 因果モデル図

Table 4-1 相関係数 (Correlation Matrix)

	A	B	C	D	E	F
A	1.0000	0.2052	0.	0.	0.3792	0.1480
B	0.2050	1.0000	0.3489	0.2324	0.2443	0.
C	0.	0.3489	1.0000	0.7279	0.4103	0.
D	0.	0.2324	0.7279	1.0000	0.2973	0.
E	0.3792	0.2443	0.4103	0.2973	1.0000	0.2323
F	0.1480	0.	0.	0.	0.2323	1.0000

Table 4-2 隣接行列 (The structure of the Path Model)

	A	B	C	D	E	F
A		1	0	0	0	1
B			1	1	1	0
C				1	1	0
D					1	0
E						1
F						

Table 4-3 パス係数行列 (Path Coefficients)

	A	B	C	D	E	F
A	0.	0.2050	0.	0.	0.	0.1480
B	0.	0.	0.3489	0.2324	0.2443	0.
C	0.	0.	0.	0.5657	0.1546	0.
D	0.	0.	0.	0.	0.1270	0.
E	0.	0.	0.	0.	0.	0.1201
F	0.	0.	0.	0.	0.	0.

4. 公務 (104名)

Fig. (iv)-a はデンドログラムであり、クラスターは、次のように形成されている。

- A; 勤務評定 —(項目 3)
- B; 組織体の処遇 —(項目 7)
- C; 転職意図 —(項目 28)
- D; 適性配置 —(項目 17, 20, 21, 24)
- E; 職場の人間関係—(項目 10, 12, 11)

転職意図とは、勤務評定と組織体の処遇が直接的に関係している。職場の人間関係が、勤務評定を通して、間接的に転職意図に作用している。

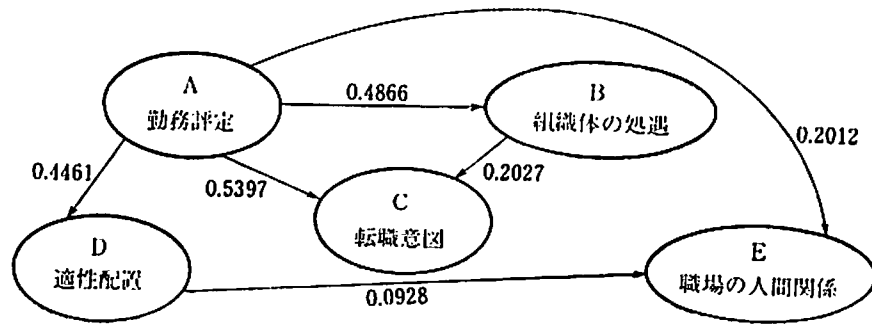


Fig. (v)-b 因果モデル図

Fig. (v)-1 相関係数 (Correlation Matrix)

	A	B	C	D	E
A	1.0000	0.4866	0.5397	0.4461	0.2012
B	0.4866	1.0000	0.7279	0.4832	0.
C	0.5397	0.7279	1.0000	0.5913	0.
D	0.4461	0.4832	0.5913	1.0000	0.
E	0.2012	0.	0.	0.2723	1.0000

Fig. (v)-2 隣接行列 (The structure of the Path Model)

	A	B	C	D	E
A		1	1	1	1
B			1	1	0
C				0	0
D					1
E					

Fig. (v)-3 パス係数行列 (Path Coefficients)

	A	B	C	D	E
A	0.	0.4866	0.5397	0.4461	0.2012
B	0.	0.	0.2027	0.0491	0.
C	0.	0.	0.	0.	0.
D	0.	0.	0.	0.	0.0928
E	0.	0.	0.	0.	0.

§4. 結 言

本研究においては、クラスター分析、パス解析を併用して、転職の行動を規定する要因を解明する事ができた。この結果、全体的に適応要因間の因果モデルを考慮した時と、各業種別集団ごとの因果モデルは、そのクラスターを構成する項目や作用の関係において異っている。このことから、業種の違い、すなわち、組織体特性、作業特性の違いが、職場への適応状態を構成する要因の違いとなって現われているものと考えることができる。

*資 料

(質問1)	あなたは、現在の賃金に満足していますか。
(質問2)	あなたは、会社の賃金制度に満足していますか。
(質問3)	あなたは、今の地位については、満足していますか。
(質問4)	会社の経営方針に賛成できますか。
(質問5)	あなたの職場の作業環境(理化学的条件)は良い状態であると思いますか。
(質問6)	あなたの職場の施設、設備は整備されていると思いますか。
(質問7)	あなたの職場として、この会社には満足できますか。
(質問8)	現在の経営幹部の下で、気持ち良く仕事ができますか。
(質問9)	現在の経営幹部の力量を信頼できますか。
(質問10)	あなたは、職場の同僚とうまくいっていますか。
(質問11)	あなたの直属の上役はあなたの希望や要求を聞いてくれますか。
(質問12)	あなたの職場の同僚たちは、よく協力しあって仕事をしていると思いますか。
(質問13)	あなたの職場では出勤について、さほどきびしくないとはいいますか。
(質問14)	労働条件のうち、初任給、賞与、諸手当等について満足していますか。
(質問15)	労働条件のうち、勤務時間数、休日、福祉施設等について満足していますか。
(質問16)	入社の際、会社が掲げた雇用条件は守られていますか。
(質問17)	あなたが現在担当しておられる仕事は、あなたのベストをつくすに値すると考えていますか。
(質問18)	他の会社に就職した同期生に比べて、自分の現状が良く見えますか。
(質問19)	あなたの会社は、将来性があると思いますか。
(質問20)	自分の今従事している仕事に、自分の能力を生かれますか。
(質問21)	自分の今従事している仕事に興味がもてますか。
(質問22)	自分の今従事している仕事で健康上の問題は無いと思いますか。
(質問23)	郷里にある職場で働きたいと思いますか。
(質問24)	今の仕事に、自分の性格が向いていると思いますか。
(質問25)	大学時代の学業成績は良い方だったと思いますか。
(質問26)	大学を卒業後最初に就職した会社には満足して入社しましたか。
(質問27)	あなたは、就職するにあたり景気の影響があったと考えたことがありますか。
(質問28)	あなたは転職したいと考えていますか。

文 献

- 1) Michael R. Anderberg: Cluster Analysis for Application. Academic Press 1973.
- 2) Hisataka Furukawa: Predicting Turnover of Employees by JOB ATTITUDE, *Jap. J. exp. Soc Psychol.*, 16, 8~16 (1976).
- 3) 安田三郎, 海野道郎: 社会統計学(丸善) 1977.
- 4) 数理科学: NO. 181, JULY 1978.
- 5) 中島義行, 福馬敏子: 職場適応の要因に関する心理学的研究—Ⅱ, *Bull. Coll. Eng. Hosei Univ.*, 16, 61~68 (1980).