

職場集団における親交関係の成立に

ついでに社会心理学的研究*

蜂 屋 良 彦

目 的

われわれは、他者との相互作用を不断に繰返しながら社会的存在としての人間形成を行なっている。相互作用の具体的内容には、敵対関係、競争関係、協同関係、依存関係、優越服従関係、友好関係等様々のものがあり、個人の人格や行動の諸側面に多大の影響を与えている。

とりわけ、友好関係の形成とその効果については、個人の社会生活の中でもつ意味が大きく、社会心理学の主要テーマのひとつとなってきた。個人は親しい交友関係の中であって、種々の価値を学び取って内在化したり、様々の社会的態度を形成し維持していることが多く、また社会的判断や社会的行動の拠り所を親交のある人々に求めることによって精神的にあるいは行動の上で安定を確保している場合が少なくない。そして友好的関係の中であって社会的承認をうることができ、多くの不安からのがれ、傷ついた心をいやすことができるのである。

この交友関係の形成の要因については多くの研究がある。木下(1968)は従来の研究を展望して、交友関係成立の基本的な要因として、個体相互の物理学的生態学的環境、個体間の資質の類似、欲求の相補性をあげている。本報告に直接関連をもつのはこの第一の要因であるので、この点に少し触れておきたい。

Homans, G. C. (1950) は、2人あるいはそれ以上の人びとの間の相互作用の頻度が増大すれば、お互に対する好意の程度は高まると述べている。この仮説を支持するもののひとつに Loomis, C. P. and Beegle J. A. (1950) の実証的研究がある。開拓農場のコロニーの研究で、入植者たちの友人関係が入植後しばらくの間はもっぱら相互の住居の近さに比例して成立していること、またその友人集団はかれらがコロニーにとどまるべきか否かを決定するのに重要な働きをすることを見出した。この近接の要因はとくに集団が成立したごく初期において強力に作用する要因のようである。Festinger, L., et al. (1950) の住宅と友人関係の形成に関する研究、Newcomb, T. M. (1961) の大学の学生寮における交友関係の研究の中でもこの要因の

※ この調査研究は、昭和46年度文部省科学研究費による総合研究(代表者 江藤則義)の分担研究課題のひとつとして行なわれた。調査の企画と実施は、中村繁治と蜂屋良彦とが行ない、その資料の一部分を蜂屋が分析したものである。

働が見出されている。また、Gullahorn, J. T. (1960) はオフィスの状況においては社会的相互作用と社会的選択とは空間関係に密接に結びついていることを示した。交友関係の成立に、個人の資質の類似性や欲求の相補性などの要因が重要な働きをすとしても、個人と個人とが相互に接触する機会が少なくは、これら要因の作用する余地がないわけであるので、この近接の要因は、他の要因に先行するひとつの重要な要因と考えられる。

ところで、近年、産業における技術革新が職場集団にもたらした問題を、このような視点からとらえてみようというのが本研究の目的である。

産業における技術革新は職場における労働の形態を大きく変えた。例えば、コンベヤーによる流れ作業をみると、それは多くの利点をもたらしたが、その反面、様々の問題を提起することになった。いま、組立作業を取上げてみると、コンベヤーシステムは最も効率的な組織形態であり世界中に広く普及している。生産組織の観点からすると、コンベヤーによる流れ作業では、生産用の面積や設備の利用の改善、生産物の移動過程の機械化、計画化や出来高計算や作業員への支払いの簡易化等の利点があり、個人にとっても安全性向上、重筋肉労働からの解放、労働時間の短縮などの利点はある。

しかしその反面で、働く人々にとってみるとコンベヤー作業には重大な欠陥がある。作業過程を断片的で単純な要素に分解することは、労働の熟練度や内容への魅力を低下させる。狭い作業域のみを強制的なテンポで行なう作業は、個人がその能力や創造性を発揮する場をなくしてしまう。これらの作業は、1) 生理学的次元では、身体のある部位のみを繰返し繰返し使用することによって生じる医学上の問題、2) 個人的次元では、人が本来的にもっている自己向上欲求の充足の障害、3) 社会的関係の次元では、作業を通じての社会的関係形成の困難さ、社会的承認の欠如、それにともなう孤独感の増大等、の3次元にわたる問題を提起するものである。^(注)

労働省単調労働専門家会議が昭和43年に実施した調査(1969)では、「眼がチラチラする、…、筋肉がピクピクする、……」という質問に対してこれを肯定する者の割合は単調労働者で

(注) この種の作業はしばしば個人を職場離脱へと追いやるものがたびたび報告されてきている。いまその1例としてスルツキー(1970)の報告をあげると、「モスクワ第1時計工場で行なわれた調査で、つぎのような事情が明らかになった。職場はまるで実験室のようで、美的ならびに衛生的労働条件はきわめて良好で、コンベアは技術的に最も改善されているような先進企業においても、組立職場の労働移動率は高く、工場全体の平均をかなり上回っており、特に警戒すべき点は、コンベアを去っていくのは2～3年以上働いてきた、最も熟練した組立工だという点である。……比較のために、われわれは機械組立職場でコンベア外で結節部品の組立をやっている組立工の調査をした。ここは労働条件がずっと悪かった。工作機械のあいだに配置された組立工の仕事台は好適でなく、精密作業には照明は不十分で、作業区には騒音がひどかった。それにもかかわらず移動率はコンベアでの時計組立工の場合の数分の1にすぎなかった。」そこでこの工場ではコンベアの構造の改善、労働条件の改善、組立作業の機械化などとともに、「若干の作業をコンベアからはずして専門化した作業班を編成」(下点は筆者)することにより問題の克服をはかろうとしている。

は87.7%、非単調労働者83.9%、「あまり能力を発揮できない」では単調労働者71.3%、非単調労働者63.8%、「職場で常にあるいは時々孤独を感じる」では単調労働者57.5%、非単調労働者53.1%となっており、さきに述べた3次元にわたる問題点の存在をある程度示しているように思われる。コンベヤーの流れ作業の職場においては、単位面積当りの作業員の数はコンベヤーを用いない職場に比して必ずしも密度が低いとは限らないが、その作業過程から考えて、対面的状況というよりも対機械的状況であり、対人的接触が少ない（たとえ近距離に他人がいても仕事遂行上での対人接触の必要がない、あるいは制限されている）ことが孤独感を強めるひとつの原因となっているのではないかと思われる。

以上の議論に基づいて、つぎの問題設定を行なった。

1. 作業形態のちがいは、個人の自己向上の欲求の充足や阻害と深く関係しているだろう。また、それは作業を媒介とする個人間の社会的相互作用の頻度を強く規定するだろう。
2. 職場集団の中に親交関係が成立するか否かには、作業上必要とされる個人間の社会的相互作用の頻度が強く関係するだろう。

もちろん、親交関係の成立に関与すると思われる要因はこれに限られるわけではない。個人の性格や嗜好、家族関係、勤続年数、住居等の個人的要因、種々の職場的要因、さらには職場外のような集団への所属状況等の職場外要因を無視することはできない。本調査は以上の目的のもとに、職場集団内での親交関係形成と主として職場内要因との関係に探りを入れてみようとするひとつの試みである。

方 法

1. 調査年月 昭和46年10月～47年5月
2. 調査対象 滋賀県大津市にある県立夜間定時制工業高校の生徒。授業時間中に無記名の質問紙法で約300名を対象に調査を実施。職業訓練所の生徒および無職・非常勤等の生徒を除き、16～23才の独身男性で製造業の常勤従業員195名に限定し分析の対象とした。勤務先は、従業員3,000名の大企業から5～6名程度の小企業まで広範囲にわたっている。
3. 調査項目 定時制高校に学ぶ人々に関する調査として実施したのであるが、調査項目が多方面にわたるので、ここでは本報告に直接関連する部分のみを選んで掲げる。^(注) 質問順序も原質問紙とは異なる。Q1は職場の中での親交関係の有無を知るために設定されたもので、各種のクライテリオンが考えられるが、ここでは「どんなことでも打ち明けられる相談相手」というかなり深いつきあいの次元のクライテリオンを用いた。この変数が他の変数によってどの程度説明されうるかが検討される。Q17, Q18, Q19およびQ20は、仕事を媒介とした社会的相互作用の頻度の指標となる質問である。なお採点法に関してであるが、クロス集計や多変量解析の際に各細胞におちる人数を増加させる必要が生じたため、分析の段階でアイ

(注) なお職場条件に関する質問項目の作成にあたって、日本労務研究会(1957)を参考にしたところがある。

職場集団における親交関係の成立についての社会心理学的研究

テムカテゴリーの再編成を行なった項目がある。各質問項目の直後の（ ）の中にその具体的処理法を記入しておく。なお若干の無答が見出されたが、これは中立のカテゴリーまたは「その他」のカテゴリーへの回答とみなして処理した。

Q 1. つぎのような場合、誰と相談したりつきあったりしますか。幾人でも結構ですから、その人々の名を思いうかべ、その人の属している集団がどれ（横の欄）にあたるかを考えてみてください。そして、思いうかべた人の数を空欄に記入してください。

どんなことでも打ち明けられるのは⇒	同じ職場の人	同じ会社だが職場のちがう人	会社内のクラブの人	会社外のクラブの人	会社の労働組合の人	家 族
	人	人	人	人	人	人

定時制高校の友人	定時制高校の先生	小中学時代の友人	小中学時代の先生	親戚の人	近所の人	同じ寮の人	恋人	その他
人	人	人	人	人	人	人	人	人

（同じ職場の人を1名以上記入した場合と同じ職場の人を1名も記入していない場合とに分け、前者を①相談相手あり、後者を②相談相手なしとした。職場の内外共に相談相手をもつ場合は①に含まれ、内外共に相談相手をもたない者の場合は②に含まれることになる）

Q 2. 現在の職場でいつまでも働き続けたいと思いますか。1. 一生続けていきたい。2. 他によい仕事があればやめたい。3. 今すぐにでもやめたい。

Q 3. 該当する項の符号に○印をつけてください。年齢：満 才，性別：男女，結婚：未婚・既婚，住宅：1. 自宅，2. 寮，3. アパート，4. 親戚，5. 下宿，6. 社宅，7. 住みこみ，8. その他（カテゴリー1→①自宅，2～8→②その他，の2カテゴリーにまとめる）

Q 4. あなたの職場は収入のよい職場だと思いますか。1. 非常によい。2. かなりよい。3. ふつう。4. あまりよくない。5. 非常に悪い（カテゴリー1+2→①よい，3→②ふつう，4+5→③悪い，とまとめる）

Q 5. あなたの職場で、あなたは将来ある程度の地位まで昇進できると思いますか。1. できると思う。2. できないと思う。

Q 6. あなたが行なっている仕事は会社にとって重要なものだと思いますか。1. 思う。2. ふつう。3. 思わない。

Q 7. あなたの現在の仕事は、つまらない退屈な仕事だと思いますか。1. いつも思う。2. 時々思う。3. ふつう。4. あまり思わない。5. ぜんぜん思わない。（1+2→①退屈，3→②ふつう，4+5→③退屈と思わない）

Q 8. あなたの仕事は自分の性格に適合していると思いますか。1. 非常に適している。2. かなり適している。3. ふつう。4. あまり適していない。5. ぜんぜん適していない。（1+2→①適している，3→②ふつう，4+5→③適していない）

Q 9. あなたの現在の職場で自分の能力が活かされていると思いますか。1. 充分生かされている。2. かなり生かされている。3. ふつう。4. あまり生かされていない。5. ぜんぜ

ん生かされていない。(1+2→①満足, 3→②ふつう, 4+5→③不満足)

- Q10. あなたの職場の労働時間について満足ですか。1. いまのままで満足。2. ふつう。
3. いまのままで不満足。
- Q11. あなたの職場で行なう一日の仕事量についてどう思いますか。1. 多すぎる。2. 今の
ままでよい。3. 少なすぎる。
- Q12. あなたの職場の設備で与えられた作業が十分にできますか。1. 充分できる。2. かな
りできる。3. ふつう。4. あまりできない。5. ぜんぜんできない。(1+2→①整備,
3→②ふつう, 4+5→③不整備)
- Q13. あなたの職場では災害防止対策が充分行なわれていますか。1. 充分できている。2.
かなりできている。3. ふつう。4. あまりできていない。5. ぜんぜんできていない。
(1+2→①できている, 3→②ふつう, 4+5→③できていない)
- Q14. あなたの職場では、福利厚生施設や制度は十分に整っていますか。イ. 住居に関して
1. 整っている。2. ふつう。3. 整っていない。ロ. 教養に関して 1. 整っている。
2. ふつう。3. 整っていない。ハ. 運動娯楽に関して 1. 整っている。2. ふつう。
3. 整っていない。
- Q15. あなたの職場の仕事(作業形態)は、つぎのどれに該当しますか。1. 少数の熟練労働
者がリーダーを中心にチームワークを組んで行なう完成的作業。2. 細分化され単純化され
た断片的作業をベルトコンベヤーで行なう作業。3. 工業計器の監視計測や自動化設備の保
全や修理。4. 熟練を必要とするが単純な反復的作業。5. 一般的な事務。6. 顧客と直接
取引する仕事。7. その他具体的に。(人数が少ないこともあり, 5+6+7→⑤その他,
としてまとめる)
- Q16. あなたが現在職場で行なっている仕事内容を、できるだけ具体的にくわしく書いてくだ
さい。(Q15で無記入あるいは7. その他, に回答している場合でも, このQ16の記述で明
らかに, 1, 2, 3, 4, のどこかに分類できると思われる場合は, Q16を参考にしてQ15
の再分類を行なった。)
- Q17. あなたの職場では、仕事をする上で、互に意見を交換しなければならないことが多いで
すか。1. 非常に多い。2. かなり多い。3. ふつう。4. あまり多くない。5. 全くない。
- Q18. あなたの分担している仕事には、あなたの職場の他の人々と協力しなければならない部
分が多いですか。1. 非常に多い。2. かなり多い。3. ふつう。4. あまり多くない。
5. 全くない。
- Q19. あなたの分担している仕事では、あなたの職場の他の人々と相談や打合せをしなくても
よい場合が多いですか。1. 全くしなくてよい。2. あまりしなくてよい。3. ふつう。4.
かなり必要。5. 常に必要。(Q17, Q18, Q19, は仕事遂行上必要とされる対人的関連性
の強度を測定するために設定されたものである。相互の相関係数は平均 $r=0.62$ である。こ

の各項目について、関連性大を5点とした5点尺度として採点し、3尺度の加算点をもって関連度を示す得点とした。関連度最大は15点、最低は3点となる。12点～15点を①関連度大、9点～11点を②関連度中、3点～8点を③関連度小と3カテゴリーに分類した)

- Q20. あなたが分担している仕事では同じ職場の人から技術的指導を仰がねばならないことが多いですか。1. 多い。2. ふつう。3. 少ない。
- Q21. あなたの職場の上役は、①仕事をてきぱきと段取りして部下をひっぱってゆく人、②部下の気持ちをよくくんで職場の対人関係が円滑にいくように気を配る人、のどちらでしょうか。1. ①のような人。2. ②のような人。3. ①②共に兼ね備えた人。4. どちらでもない人。
- Q22. あなたの職場では、1年間に何回ぐらいリクリエーションの行事(社内旅行、運動会、新年会、忘年会等)が行なわれますか。年__回。(①3回以下、②4回～6回、③7回以上、の3段階に分類する)

結 果

この調査の対象が全国の勤労者あるいは働らきつつ学ぶ定時制高校生の偏りのない標本であるという保証は必ずしもないので、各要因ごとの単純集計に基づいて、その平均や比率や分布を描いてみてもあまり一般性をもたないだろうと思われる。しかし、ごく限られた対象ではあるけれど、その中に働らいている様々の要因間の関連性を知ることは、必ずしも個別的次元にとどまらないで、より一般的な次元での示唆をわれわれに与えてくれるのではないだろうか。

そこで以下では、目的の項で述べた諸点に限定して結果の整理を進めてみたい。1. 作業形態の差異が職場での社会的相互作用や個人の仕事への態度に及ぼす影響。2a. 相談相手の有無と職場条件等の要因との関係。2b. 相談相手の有無に対する諸要因の影響力の度合いの検討。

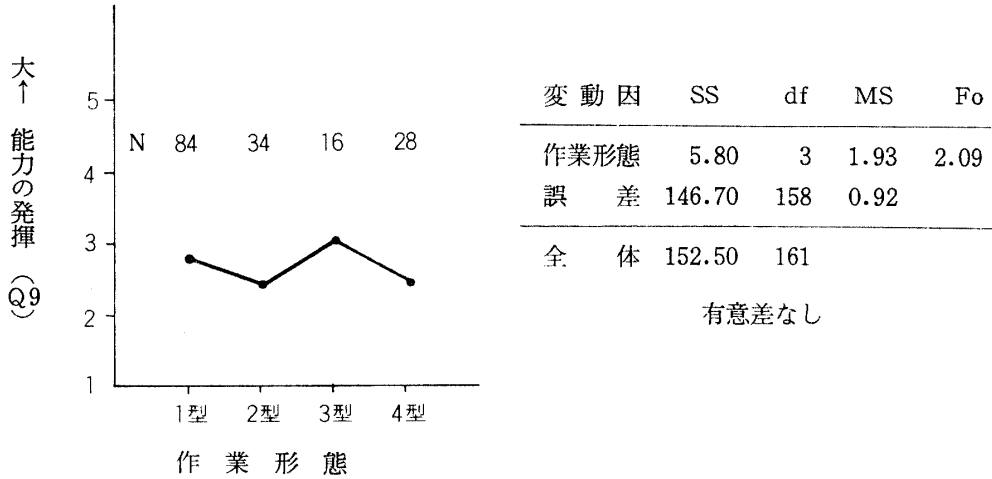
1. 作業形態の差異が職場での社会的相互作用や個人の仕事への態度に及ぼす影響

まず、Q15およびQ16によって各個人の作業形態の分類を試みた。Q15のカテゴリー5以下は人数が少ないので省略し、作業形態1型、2型、3型、4型の4種を取上げる。1型は熟練者によるチームワークを必要とする作業であり、2型はベルトコンベヤーによる流れ作業、3型は計測点検とその保全作業、4型は熟練を必要とするが反復的作業である。ここでQ16の具体的な記述を参考にしてみると、例えば、機械組立という同一職種であっても1型の場合もあれば2型の場合もあり、職種による分類だけでは具体的な作業形態はつかみにくいことがわかる。ここで用いた質問Q15は作業形態の分類として非常に大まかで極めて現象的な分類ではあるが、一応これをもとにして個人や職場に及ぼす影響の分析を行なってみる。

最初に作業形態の差異が個人の能力発揮感に影響するものかどうかをQ15とQ9の組合せにより吟味した。Q9を5点尺度として処理した結果はFig. 1の通りである。1型や3型は、2型や4型に比し高い能力発揮の気持ちを個人に与えているように見えるが統計的には有意差は

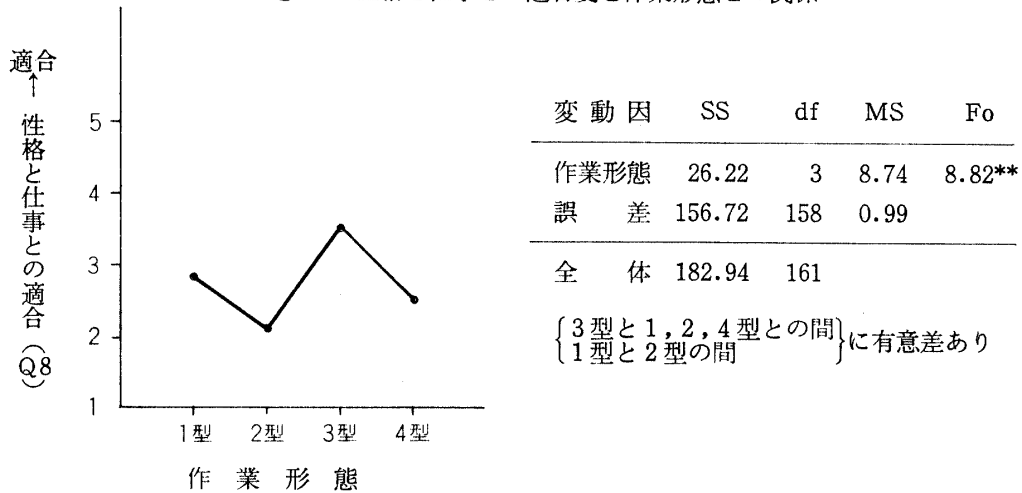
認められない。

Fig. 1 作業形態と能力発揮との関係



つぎに性格と仕事との適合感Q8に関して、作業形態間の比較を行なったのが Fig. 2 である。Q8は5点尺度として処理した。3型は他のいずれの型よりも個人に大きな適合感を与えていると言える。また1型は2型よりも大きな適合感をもたらすようである。

Fig. 2 性格と仕事との適合度と作業形態との関係



仕事遂行上必要とされる技術指導の必要度 Q20 について作業形態間の比較を行なうと、Fig. 3 のように、1型と3型は2型より技術指導の必要性を強く感じさせる仕事と言える。

仕事の重要性Q6に関しては Fig. 4、仕事遂行上必要な対人的関連性 Q17、Q18、Q19に関しては Fig. 5 に見られるように、作業形態間に有意差は認められなかった。その他の要因と作業形態の関係も吟味したが明確な関係は見出されなかった。

以上の結果を要約してみよう。Fig. 1~Fig. 4 を通覧して気付くことは、能力展開、仕事と性格との適合感、技術指導の必要性、仕事の重要性、仕事遂行上必要な対人的関連性の全てにわたって、計測点検とその保全作業が第1位、ついで熟練的集団作業、熟練的反復作業が続

Fig. 3 作業形態と技術指導の必要度との関係

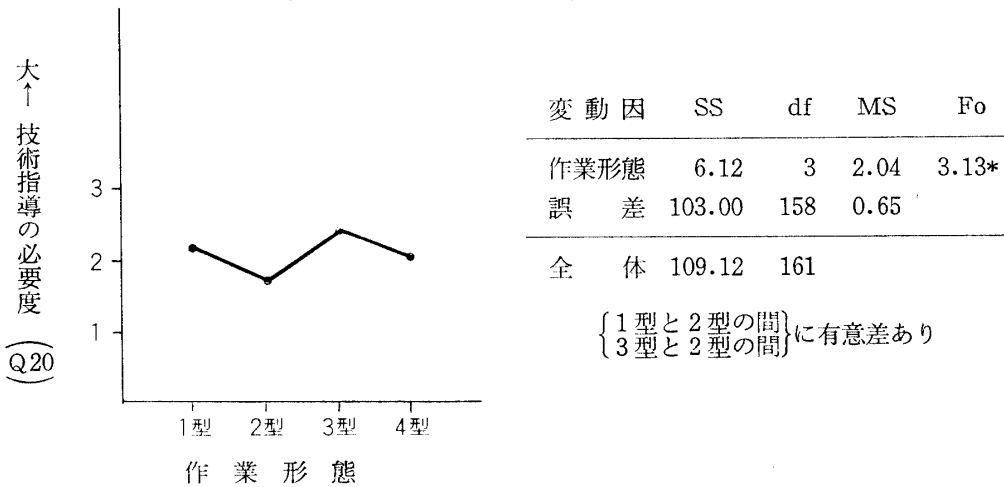


Fig. 4 作業形態と仕事の重要性との関係

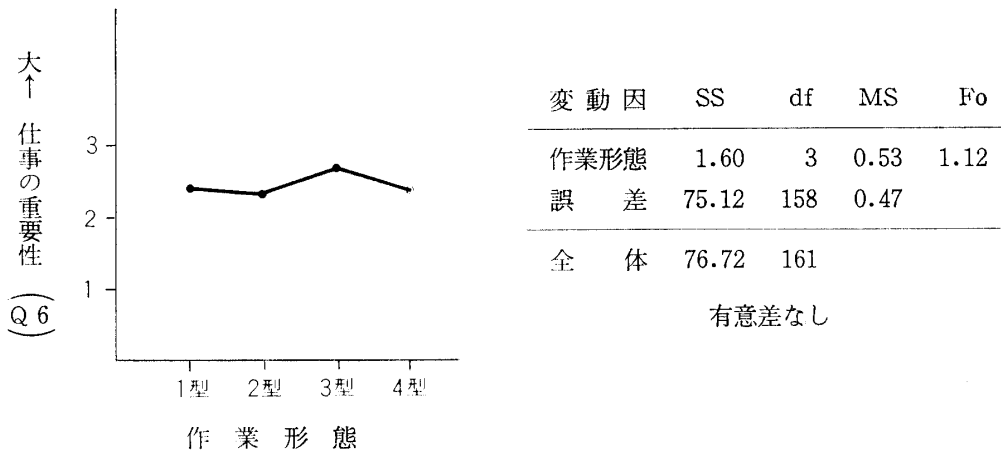
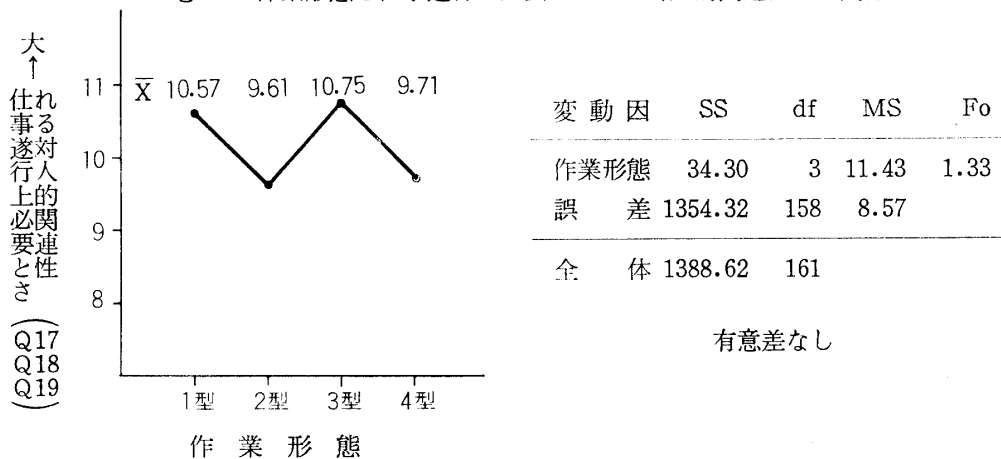


Fig. 5 作業形態と仕事遂行上必要とされる対人的関連性との関係



き、ベルトコンベヤーによる流れ作業が最下位を占めている。統計的検定を行なうと、性格と仕事との適合感、および技術指導の必要性に関して、作業形態間に有意差が認められ、計測点検および保全作業という3型は技術的指導の必要性高く仕事と性格との適合感の高い仕事と言

える。また熟練者による集団的作業たる1型は、ベルトコンベヤーの流れ作業である2型に比して、性格と仕事との適合感が高く技術的指導の必要性も高いことが確認できる。以上の点から目的の項で述べた第一の問題点の一半は支持されているように思われる。すなわち、作業形態が当然ながら職場における社会的相互作用の様態を規定し、また、個人の仕事に対する態度をある程度規定しているように思われる。

2a. 相談相手の有無と職場条件等の要因との関係

目的の項で述べた問題点2などに関する検討に入る。Q1によって、どんなことでも打ち明けられる相談相手の所属する集団が見出できるが、これをもとに、自分の職場の中に少なくとも1人以上の相談相手をもっている者と職場の中に1人も相談相手をもっていない者の2カテゴリーに195名を分類すると、相談相手のある者44名、相談相手のない者151名となった。そこでこの相談相手の有無と職場条件等の要因とをクロスさせて、その関連性を検討したのがTable 1~Table 19である。 χ^2 検定の結果、相談相手の有無との間に有意な関連が見出されたのは、Table 5 仕事の重要性、Table 14 福利厚生(運動・娯楽)、Table 15 福利厚生(教養)、Table 19 上役のリーダーシップで、いずれも予想と一致する方向での関連である。即ち自分

Table 1

住 居	相談相手あり		相談相手なし		100%	(95)	$\chi^2=0.77$
① 自 宅	25	(24)	75	(71)			
② そ の 他	20	(20)	80	(80)	100%	(100)	df=1
	(44)		(151)			(195)	

Table 2

作 業 形 態	相談相手あり		相談相手なし		100%	(84)	$\chi^2=1.26$
①型	21	(18)	79	(66)			
②型	26	(9)	74	(25)	100%	(34)	df=3
③型	13	(2)	87	(14)	100%	(16)	
④型	21	(6)	79	(22)	100%	(28)	
	(35)		(127)			(162)	

Table 3

収 入	相談相手あり		相談相手なし		100%	(26)	$\chi^2=0.19$
① よ い	19	(5)	81	(21)			
② ふ つ う	23	(20)	77	(67)	100%	(87)	df=2
③ わ る い	23	(19)	77	(63)	100%	(82)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 4

地位昇進の見込	相談相手あり		相談相手なし		100%	(67)	$\chi^2=1.08$
① 昇進できる	27	(18)	73	(49)			
② 昇進できない	20	(26)	80	(102)	100%	(128)	df=1
	(44)		(151)			(195)	

職場集団における親交関係の成立についての社会心理学的研究

の仕事の重要性を高く認知している者、および福利厚生（運動・娯楽）（教養）に関して施設充実と受けとめている者は、職場内に相談相手を持ちやすいようである。

Table 5

仕事の重要性	相談相手あり		相談相手なし				
① 重 要	30	(31)	70	(73)	100%	(104)	$x^2=8.68$ df=2 P<.02
② ふ つ う	11	(8)	89	(64)	100%	(72)	
③ 重要でない	26	(5)	74	(14)	100%	(19)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 6

仕事の退屈さ	相談相手あり		相談相手なし				
① 退 屈	23	(26)	77	(88)	100%	(114)	$x^2=0.78$ df=2
② ふ つ う	18	(7)	82	(32)	100%	(39)	
③ 退屈と思わない	26	(11)	74	(31)	100%	(42)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 7

仕事と性格との適合性	相談相手あり		相談相手なし				
① 適している	31	(16)	69	(36)	100%	(52)	$x^2=2.99$ df=2
② ふ つ う	22	(14)	78	(51)	100%	(065)	
③ 適していない	18	(14)	82	(64)	100%	(78)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 8

能力の発揮	相談相手あり		相談相手なし				
① 満 足	29	(15)	71	(36)	100%	(51)	$x^2=2.20$ df=2
② ふ つ う	18	(11)	82	(51)	100%	(62)	
③ 不 満 足	22	(18)	78	(64)	100%	(82)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 9

労働時間	相談相手あり		相談相手なし				
① 満 足	29	(12)	71	(29)	100%	(41)	$x^2=1.68$ df=2
② ふ つ う	22	(20)	78	(69)	100%	(89)	
③ 不 満 足	18	(12)	82	(53)	100%	(65)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 10

仕事量	相談相手あり		相談相手なし				
① 多すぎる	24	(12)	76	(38)	100%	(50)	$x^2=0.18$ df=2
② 今のままでよい	22	(30)	78	(104)	100%	(134)	
③ 少なすぎる	18	(2)	82	(9)	100%	(11)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 11

職場設備	相談相手あり		相談相手なし				
① 整備	26	(27)	74	(75)	100%	(102)	$x^2=2.15$
② ふつう	20	(11)	80	(43)	100%	(54)	df=2
③ 不整備	15	(6)	85	(33)	100%	(39)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 12

災害防止対策	相談相手あり		相談相手なし				
① できている	24	(29)	76	(92)	100%	(121)	$x^2=2.01$
② ふつう	24	(13)	76	(41)	100%	(54)	df=2
③ できていない	10	(2)	90	(18)	100%	(20)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 13

福利厚生(住居)	相談相手あり		相談相手なし				
① 整備	30	(15)	70	(35)	100%	(50)	$x^2=3.59$
② ふつう	23	(23)	77	(78)	100%	(101)	df=2
③ 不整備	14	(6)	86	(38)	100%	(44)	$.10 < P < .20$
	(44)		(151)			(195)	

Table 14

福利厚生(運動娯楽)	相談相手あり		相談相手なし				
① 整備	37	(15)	63	(26)	100%	(41)	$x^2=6.29$
② ふつう	17	(16)	83	(78)	100%	(94)	df=2
③ 不整備	22	(13)	78	(47)	100%	(60)	$P < .05$
	(44)		(151)			(195)	

Table 15

福利厚生(教養)	相談相手あり		相談相手なし				
① 整備	34	(14)	66	(27)	100%	(41)	$x^2=6.55$
② ふつう	24	(22)	76	(70)	100%	(92)	df=2
③ 不整備	13	(8)	87	(54)	100%	(62)	$P < .05$
	(44)		(151)			(195)	

Table 16

对人的関連性	相談相手あり		相談相手なし				
① 大	31	(18)	69	(40)	100%	(58)	$x^2=5.12$
② 中	22	(21)	78	(74)	100%	(95)	df=2
③ 小	12	(5)	88	(37)	100%	(42)	$.05 < P < .10$
	(44)		(151)			(195)	

Table 17

技術指導の必要性	相談相手あり		相談相手なし				
① 多い	30	(22)	70	(51)	100%	(73)	$x^2=3.82$
② ふつう	18	(12)	82	(54)	100%	(66)	df=2
③ 少ない	18	(10)	82	(46)	100%	(56)	$.10 < P < .20$
	(44)		(151)			(195)	

Table 18

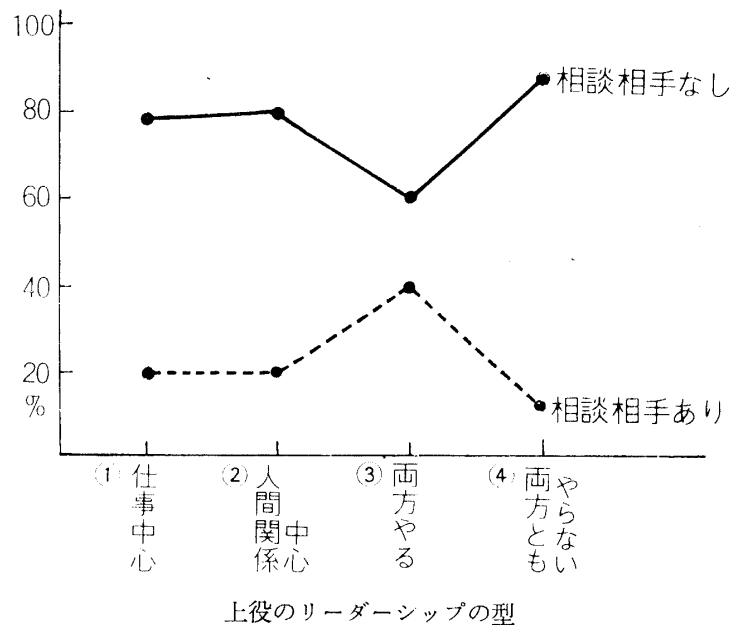
リクレーション	相談相手あり		相談相手なし		%	()	$\chi^2=3.20$ df=2
① 年3回以下	17	(16)	83	(78)			
② 4～6回	27	(17)	73	(45)	100%	(62)	
③ 7回以上	28	(11)	72	(28)	100%	(39)	
	(44)		(151)			(195)	

Table 19

上役のリーダーシップ	相談相手あり		相談相手なし		%	()	$\chi^2=10.08$ df=3 .01<P<.02
① 仕事中心型	21	(9)	79	(34)			
② 人間関係中心型	20	(11)	80	(45)	100%	(56)	
③ 両方やる型	40	(17)	60	(26)	100%	(43)	
④ 両方やらぬ型	13	(7)	87	(46)	100%	(53)	
	(44)		(151)			(195)	

上役のリーダーシップについてみると、Table 19と Fig. 6 に示したごとく、上役を仕事と人間関係の両方に力を入れる3型と認知している者は、職場内に相談相手を持ちやすく、両方に力を入れていない4型と認知している者は職場内に相談相手を持ちにくい。部下の人間関係の調整に力を注ぐ2型の上役のもとでも3型と同じ傾向が見られることを予想したのであるが、3型と非常に異なる結果となった。この点については考察の項で吟味する。

Fig. 6 上役のリーダーシップと相談相手の有無



統計的に有意な連関ではないが、それに近い χ^2 の値を示したものをあげると、Table 10 福利厚生（住居）、Table 16 対人的関連性、Table 17 技術指導の必要性などであり、福利厚生（住居）施設を充実の方向に評価している者、仕事遂行上必要とされる対人的関連性を大の方向に判断している者、および技術指導を必要と考えている者は、職場内に相談相手を持ちやす

いようである。ところで作業形態に関しては、Table 2 に見られるように有意な連関は認められていない。

2b. 相談相手の有無に対する諸要因の影響力の度合いの検討^(注)

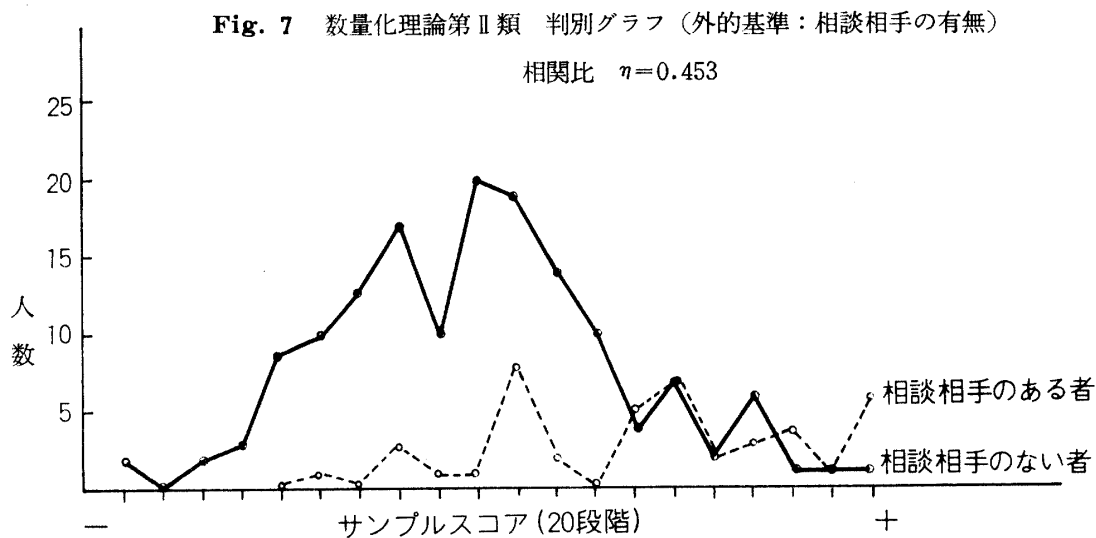
これまでのところでは、職場集団の中での相談相手の有無と職場条件等の要因間の関係を個々に(2変数のクロス集計で)検討してきた。しかしこれによってだけでは、それぞれの要因が相談相手の有無ということに対してどのような相対的重みをもって関与しているのかという全体的要因連関を明らかにすることができない。

そこで相談相手の有無を被説明変数(外的基準)とし、職場条件等の要因を説明変数としてその説明力をみることにする。この場合、説明変数はすべて数量で与えられているとは限らず、非量的な変数すなわちカテゴリーでしか表現できない性質の変数(Q3, Q15, Q21など)が含まれているため、通常の変数を扱う統計学の方法はそのままでは適用できない。そこで最近社会科学の領域で急速に普及しつつある「数量化理論」(統計数理研究所の林知己夫による)を適用する。外的基準は相談相手の有無というカテゴリー尺度であり、説明変数としては19変数(19アイテム56カテゴリー)を取り上げ数量化理論第Ⅱ類を用いた。

19アイテム56カテゴリーを用いて、各個人が相談相手の有・無という2群のいずれに属するか判別するわけで、その分類の精度を測る尺度として相関比 η を用いるが、これが大きいほど群分けの判別効率が高いとみなすことができる。

計算の結果はTable 20, Fig. 7である。相関比 $\eta=0.453$ で十分に判別に成功しているとは言いがたい。Table 20の右端に相談相手の有無と各要因との間の偏相関係数の値およびそのグラフを示した。

この偏相関係数は他の要因の効果を除去してあるので、この係数の大きさは各要因が外的基準に対してなす関与の度合い(ウェイト)であると解釈できる。すなわちこの値が大きいほど



(注) 仕事への態度の変数と親交関係成立との関係は一方的というより相互規定的な面が多い。

Table 20 数量化理論第Ⅱ類 偏相関係数とカテゴリースコア (外的基準：職場内の相談相手の有無)

要 因	カテゴリー	スコア(注)	カテゴリースコアのグラフ		レ ン ジ	偏相関係数とそのグラフ	
			(-)	(+)			
Q 3. 住 居	① 自 宅	0.00212			0.00413		
	② そ の 他	-0.00201				0.174	
Q 4. 収 入	① よ い	-0.00265			0.00419		
	② ふ つ う	-0.00066				0.118	
	③ わ る い	0.00154				0.038	
Q 5. 地位昇進の見 込	① 昇進できる	0.00068			0.00103		
	② 昇進できない	-0.00035				0.128	
Q 6. 仕事の重要性	① 重 要	0.00150			0.00322		
	② ふ つ う・重要でない	-0.00172				0.136	
Q 7. 仕事の退屈さ	① 退 屈	0.00148			0.00429		
	② ふ つ う	-0.00130				0.148	
	③ 退屈と思わない	-0.00281				0.129	
Q 8. 仕事が性格と 適合している か	① 適している	0.00246			0.00498		
	② ふ つ う	0.00105				0.062	
	③ 適していない	-0.00252				0.015	
Q 9. 能力が発揮で きるか	① 満 足	0.00036			0.00376		
	② ふ つ う	-0.00227				0.040	
	③ 不 満 足	0.00149				0.108	
Q10. 労働時間	① 満 足	0.00057			0.00172		
	② ふ つ う	0.00057					
	③ 不 満 足	-0.00115					
Q11. 仕 事 量	① 多すぎ 今のままでよい	-0.00032			0.00043		
	② 少なすぎる	0.00011					
Q12. 職 場 設 備	① 整 備	-0.00031			0.00108		
	② ふ つ う	0.00077					
	③ 不 整 備	-0.00024					
Q13. 災害防止対策	① できている	0.00053			0.00430		
	② ふ つ う	0.00021					
	③ できていない	-0.00377					

Q14.のイ 福利厚生(住居)	① 整備 ② 整備 ③ 不整備	0.00058 0.00033 -0.00143			0.00201	0.063	
Q14.のハ 福利厚生 (運動・娯楽)	① 整備 ② 整備 ③ 不整備	0.00174 -0.00137 0.00095			0.00311	0.113	
Q14.のロ 福利厚生(教養)	① 整備 ② 整備 ③ 不整備	0.00116 0.00042 -0.00141			0.00257	0.078	
Q15.作業形態	① チームワーク作業 ② ベルトコンベヤー ③ 計測・保全作業 ④ 熟練反復作業 ⑤ その他	-0.00040 0.00120 -0.00131 0.00143 -0.00081			0.00274	0.088	
Q17.18.19. 仕事遂行上必要と される対人的関連 性の強さ	① 大 ② 中 ③ 小	0.00119 0.00046 -0.00270			0.00389	0.122	
Q20.仕事遂行上技 術指導の必要度	① 多い ② 普通 ③ 少ない	0.00167 -0.00155 -0.00034			0.00322	0.113	
Q21.上役の リーダーシップ	① 仕事中心 ② 人間関係中心 ③ 両方やる ④ 両方ともやらない	-0.00002 -0.00045 0.00322 -0.00210			0.00532	0.153	
Q22.リクレーション の行事の回数 (年間)	① 3回以下 ② 4~6回 ③ 7回以上	-0.00069 0.00112 -0.00011			0.00181	0.067	
相関比 $r=0.453$ サンプル数 $N=195$ (注) カテゴリースコアの { プラス.....相談相手あり マイナス.....相談相手なし							

その要因が相談相手の有無ということに対して重要な関係をもつものとみなされる。Table 20の左半分には各カテゴリーのスコアとそのグラフを示した。この数量は他の要因をコントロールしてあるので、各カテゴリーが相談相手の有無のどちらの方向にどれほどの強さで関係しているかを純粹に示すものと解釈できる。この場合プラス値は相談相手ありの方向に、マイナス値は相談相手なしの方向に効いている。一般に各要因の偏相関係数の大きいところでは、カテゴリースコアのレンジも大きく、このレンジをもって外的基準に対する各要因の関与の度合いのインデックスともなしうるが、レンジには内部相関の影響が残るので、やはり偏相関係数を主に用いるのがよいだろう。

さて Table 20 から、相談相手の有無に関与する要因の相対的な重み、およびその要因内の各カテゴリーの寄与の方向と大きさを読み取ることにする。

偏相関係数が最大に出たのは住居である。カテゴリースコアでみると、カテゴリー「①自宅」は職場集団の中に相談相手をもつことと関わり、「②その他」は相談相手をもたないことに関わっている。

つぎに偏相関係数が大きく出たのは、上役のリーダーシップという要因である。仕事の段取りと人間関係の調整の両面を同時に志向している③型の上役の下で部下は職場の中に相談相手を持ちやすいことを示しており、この「③両方やる」のカテゴリースコアから、このカテゴリーが相談相手形成の最大要素であることが知られる。また「④両方ともやらない」というカテゴリーは相談相手なしの方向に効く。「②人間関係中心」型が③型と同じ方向で同じ程度の影響力をもつのではないかと予想したのであるが、Fig. 6でも触れたようにそのような影響力はないようである。いずれにしても、職場の中に相談相手を作る上で上役のリーダーシップの持つ影響力がかなり大きいことがうかがえる。

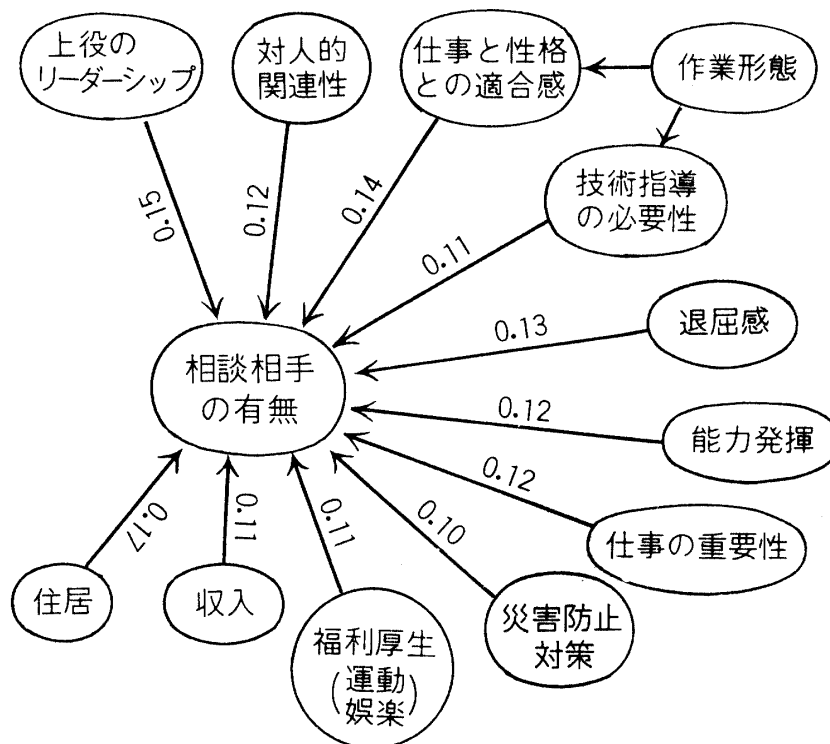
これらについて関与の高い要因を順次あげてゆくと、仕事と性格との適合感、仕事の退屈さ、能力の発揮、仕事の重要さ、仕事遂行上必要とされる対人的関連性の強さ、収入の順になる。仕事と性格との適合感という要因の中で、カテゴリー「①適している」のスコアは、プラス方向で大きな値を示しており相談相手形成に大きく関与するものであり、カテゴリー「③適していない」はマイナス方向すなわち相談相手なしの方向に関与するところが大きい。仕事の退屈さという要因についてみると「③退屈と思わない」というカテゴリーが相談相手なしの方向にかなり強く効いており、「①退屈」のカテゴリースコアのプラス値の出現とともに、意外な結果であった。これと同様に、能力の発揮という要因についても予想と逆方向の結果が見出された。

仕事の重要性という要因、仕事遂行上で必要とされる対人的関連性の強さという要因についてみると、十分に納得できる方向の結果であり、カテゴリー「③対人的関連性小」のスコアがマイナス方向に大きな値を示しており相談相手なしの方向に大きく関与するカテゴリーであることが知られる。つぎに収入という要因についてみると、カテゴリー「①よい」が相談相手な

しの方向に大きく関与することを示している。これは「③わるい」のプラスの値とともに解釈のむつかしい結果である。

このあと、偏相関係数 0.100 以上のものをあげてみると、技術指導の必要性、福利厚生（運動・娯楽）、災害防止対策と続く。このなかで目立つのは、災害防止対策という要因の中で「③できていない」というカテゴリーが相談相手なしの方向への最大関与要素となっている点である。このカテゴリーは職場の労働条件としては極めて重要なものではあるが、相談相手の有無に強く関与するのは何故であろうか。

Fig. 8 要因間の関係のまとめ
(矢印のそばの数字は偏相関係数で、0.10以上の要因のみを取上げた)



最後に作業形態という要因についてみると、相談相手の形成に直接関与するところは大きくないようである。個々のカテゴリースコアをみると必ずしも予想される方向にはなく、値は小さいがむしろ逆方向となっている。

考 察

結果全般を要因連関図としてまとめて描くと Fig. 8 となる。最初に行なった作業形態の差異と他の要因との関係の分析結果を考えあわせると、作業形態という要因は直接的に相談相手の有無に関わるというよりも、＜作業形態＞→＜技術指導の必要性・性格と仕事との適合感等＞→＜相談相手の有無＞という多段的要因連関を示すように思える（ただし、作業形態が相談相手の有無に対して低い偏相関係数しか示さないとは言うものの、そのカテゴリースコアの方向

は、値は低いが予想とは逆の方向にあることを考えると、この解釈には若干の疑問点が残る)。

この調査では、職場での対人的接触の機会に関して、ふたつの次元がある。そのひとつは、仕事遂行上必要とされる対人的関連性、技術指導の必要性等の仕事を媒介として促進される対人的相互作用の次元であり、他のひとつは、リクレーション行事の回数、福利厚生(運動娯楽、教養)等の直接には仕事と関係のない社会的な対人的相互作用の次元である。リクレーションの行事の回数と相談相手有無との偏相関係数が極めて低いことなどから、相談相手の有無という外的基準に強く関わるのは、仕事を媒介とする対人的接触の次元ではないかと思われる。

これに関連づけて上役のリーダーシップの問題を考えてみたい。上役のリーダーシップという要因は、相談相手の有無に大きく寄与しており、そのカテゴリースコアを見ると、仕事と人間関係の両面に力を入れている上役の下では相談相手を職場内に持つ者が多い。部下の人間関係にのみ力を入れている上役の下でも、これと類似した傾向が見られることを予想したのであるが、この予想はずれた。なぜだろうか。仕事と人間関係の両面に同時に力を注ぐということは、仕事と人間関係を切り離してなされるのではなく、仕事を媒介として職場の人間関係の調整や社会的相互作用の促進がはかられることが多いのではないかと考えると、上述した仕事の次元での社会的相互作用が相談相手の有無と強く関係するという解釈と一致する。仕事を媒介としたときの方が、対人関係はより深まることを示唆している。Newcomb, T. M.(1953)は、対人間の魅力の形成に関して、社会的態度は社会的真空 (social vacuum) の中で形成されることは殆んどなく、また対人的態度は環境的真空 (environmental vacuum) の中で形成されることも殆んどないと述べている。社会的真空とは、対人関係と無関係な状況、環境的真空とは、人と人との間の媒介をする何らかの環境的事象が全く関与しない状況を意味している。この見解に従うと、職場集団の中での親交関係は環境的真空の中で形成されるものではなく、何かを媒介として形成されることになる。その際その個人の中心的価値となっている問題が重要な媒介の働きをするものと考えられる。昭和46年に実施された「日本人の満足度」の調査(1972)では、今日の日本人の総合満足度を最も強く規定しているのは、住宅や娯楽施設その他様々の要因よりも、「仕事のやりがい」という要因であることが見出されており、そのなかの「仕事のやりがいがない」というカテゴリーは不満足感の最大規定要素となっている。このような価値観が本調査の対象者にも当てはまると仮定するならば、直接仕事を通じての社会的相互作用の促進が、リクレーションや娯楽等を通じて促進される社会的相互作用よりも、相談相手の形成に一層強く関係しているという結果は充分納得できるものであり、またそのような社会的相互作用の促進者と思われる上役のリーダーシップすなわち「③両方やる」上役の下でこそ職場集団内での親交関係が深まることも当然のことであると考えられる。

仕事と性格との適合感や仕事の重要性が相談相手形成にかなり関与しているが、以上の議論の線に沿って考えれば、自分に適した意義のある仕事で人々と接触をもてるとき最も深い人間的結合が生じる可能性が大きくなると言えるだろう。ただここで注意すべき点は、取上げた変

数間の関係のうちで、必ずしも一方向的な規定性のみを考えるべきではない場合のあることである。技術指導の必要性、仕事遂行上必要な対人的関連性、上役のリーダーシップ等の変数と親交関係成立との関係の場合などは、これら変数が親交関係を一方向的に規定するものと考えてもよさそうであるが、仕事に対する個人の態度に関わる変数と親交関係成立との関係は相互規定的であると考えらるべきであろう。

住居の要因が相談相手の有無に最も大きく関与している。そのカテゴリースコアから、自宅通勤者が職場内に相談相手を持ちやすいことが知られる。Q3のもとのカテゴリーにもどって具体的に相談相手の分布状況を検討してみると、自宅以外の者は寮や下宿に相談相手をもっている場合が多い。これに対して自宅通勤者は、肉親をのぞくと相談相手が職場に限られてくるようである。このような結果は、職場の外での集団所属状況が職場内での交友関係の成立に強く関わっていることを示唆するとも考えられるし、また別の解釈としては、自宅以外の者は職場の同僚と同じ寮や下宿にいる可能性が大であり、Q3で相談相手が寮の一員として記入されるとその相談相手と同じ職場の一員として記入されることが減少することも考えられ、このことが上記の結果をもたらしたとも考えられる。このいずれであるかは現在の資料では判断できない。

収入、退屈感、能力発揮の要因については、解釈が非常に困難である。

相談相手の有無と他の要因との二重クロス集計で有意な連関が見られながら数量化理論第Ⅱ類の分析結果、偏相関係数が低く出たものに福利厚生（教養）がある。これは疑似連関が統計的にコントロールされた結果であろう。

最後に、この調査研究の限界と今後の課題について述べる。第一に、相談相手形成に関する職場内外の要因を充分には網羅できていない点である。職場外要因は極くわずかしき取上げられていないし、また職場内要因についても職場集団の規模、組合との関係、勤続年数、同じ職場構成員の性質や嗜好等の要因が質問の中に組込まれていなかったか、あるいは入っていても無回答が多くて分析ができなかった。これらの要因を説明変数として取上げれば判別効率は高くなるのではないかと考えられる。第二は、作業形態の分類に関してである。ここで用いられた分類は現象的分類で、次元の設定がかなり曖昧といわざるをえない。この点で分類の次元の設定と判定基準作成が今後の重要な課題となる。第三に、定時制高校生を対象としたことにより、各種各様の職場から集まってきている個人を対象としたことになり、各個人の職場状況に適切に対応した質問ができにくく、いきおい抽象的表現とならざるをえないことである。そこで、職場の状況を限定して、その状況を明確に把握した上での調査が必要である。第四に、回答者が置かれている昼間働らき夜学ぶという時間的身体的制約もあって質問時間の短縮等の要請があり、質問の尺度化が充分に行なわれていない点である。たとえば、上役のリーダーシップの把握が1質問項目でなされていることなどがそれである。

以上様々の不備な点を含みながらも、かなり示唆に富んだ情報をこの調査は提供してくれた

ように思われる。

引 用 文 献

- スルツキー, G., 1970. 「組立作業での新しい労働組織」 内海義夫編訳『ソビエトの労働科学』 東京 労働科学研究所
- Festinger, L., Schachter, S., and Back, K., 1950. *Social Pressures in Informal Groups: A Study of Human Factors in Housing*. New York: Harper.
- Gullahorn, J. T., 1960. Distance and friendship as factors in the gross interaction matrix, In Moreno, J. L. (ed.) *The Sociometry Reader*. Glencoe: Free Press.
- Homans, G. C., 1950. *The Human Group*. New York: Harcourt.
- 木下富雄, 1968. 「交友関係成立の要因」『教育と医学』9月号 11~19頁
- 国民選好度調査委員会, 1972. 『日本人の満足度』 東京 至誠堂
- Loomiss, C. P., and Beegle, J. A., 1950. *Rural Social Systems*. Englewood Cliffs, N. J.: Prentice-Hall.
- Newcomb, T. M., 1953. An approach to the study of communicative acts. *Psychological Review*, 60, 393~404.
- Newcomb, T. M., 1961. *The Acquaintance Process*. New York: Holt Rinehart and Winston.
- 日本労務研究会(編), 1957. 『従業員態度調査のてびき』 東京 日本労務研究会
- 労働省単調労働専門家会議, 1969. 「単調労働に関する実態と意識」 総理府広報室編『世論調査』11月号36~47頁

(1973.7.31 受理)