

## ～従業員のフィジカルレクリエーションと職場環境認知

### 大手自動車メーカーの場合～

増田 慧\*・田中 鎮雄\*・今野 守\*・武田 正司\*

#### The Physical Recreation Behavior and the Work Environment Perception of Workers —The Case of a Top-ranking Manufacturing Company—

Satoshi Masuda, Shizuo Tanaka, Mamoru Konno, Masashi Takeda

For 806 workmen on the utmost automobile manufacturing company in Japan, we have attempted a relative between physical recreation behavior by them and the state of the recognition of work environment, as a result, we have drawn the following information.

1. As regards the relation between a generation and a pattern of health control we can find that young workmen under 30 years of age have their intention of playing games and sports and in thirties they want to live a regular life, and in forties they want to take much more serious view of taking food.  
In the course of the tendencies, we can recognize in common both game and sport intention as one of methods of maintaining health, having no relation whatever with.
2. Those who are trying to play games and sports and recognized to be positive for the work and area sports to join. But by looking over the relation between a pattern for sports participation and a generation, we can find that workmen under 30 years of age are a high percentage for the participation in the work sports, while over 30 years of age they are a positive tendency to join in the area sports a feature of life cycle.
3. Having no relation to a generation, game and sport intention suggests an improvement of the feeling of good-conditioned workmen.
4. Good-conditioned workmen have not only moral for human relation and work there but also a desirable tendency of information for physical environment.

To conclude, it is clear that the intention of physical recreation as a way of maintaining health for workers accelerates a real physical recreation behavior and improves the condition of their bodies so that it may change for the better even information of environments in their work.

---

\* 日本大学 (Nihon University)

## 1. 緒 論

従来のわが国の職場スポーツは、各種実業団リーグと称する大会にみるように選手を中心とした企業スポーツの育成をめざしたものであって、一般従業員のスポーツ振興に着目したものではなかった<sup>1)</sup>。このような企業の競技志向的スポーツの隆盛とは別に、近年とみに職場従業員の健康・体力づくりニーズや労働福祉あるいは経営上のニーズなどの面から、職場スポーツの考え方やあり方が見直される傾向が強まってきた。いわゆる Sport for All Workers (すべての従業員のためのスポーツ) の実現が強く求められてきているのである。

このような状況の中で、スポーツが従業員の健康・体力づくり、疾病予防等の身体的効果をはじめ、作業能率の向上、労働災害、欠勤率の低下あるいは職場の明朗化等の社会的効果をもたらすことを明白にした報告もみられるようになってきている<sup>2)</sup>。しかし、従業員の職場環境認知に及ぼすスポーツ行動の影響に関する実証的研究は、まだ試みられていない。

このような、状況をふまえ、われわれは、職場スポーツ研究の一端として、従業員のスポーツ行動と職場環境認知との関係解明を企図したのであった。具体的には、Rudolf. H. Moos によって作成された社会環境尺度 (Social Climate Scale) の中のひとつである職場環境尺度 (Work Environment Scale; 以下 WES とよぶ<sup>4)</sup>) の設問を用いて、一流自動車会社従業員の「職場環境認知」状況をとらえ、これと従業員のフィジカルレクリエーション行動等との関係を明らかにしようとしたのである。

この論文に先立って、われわれは、職場環境認知と体調感との関係や運動・スポーツを生きがいとしているものの体調感のよさなどについて報告してきた<sup>5)</sup>。また、本学会大会 (第15回) では、職場環境認知良好群とそうでない群の比較分析をとおして、「職場環境認知の良好なものは、年齢層に関係なく、運動・スポーツを健康維持法として認めながら、スポーツ参加に積極的で、健康・体力とくに体調の自己評価が高い傾向にある」ことを報告し、従業員のフィジカルレクリエーション行動と職場環境認知との間に、興味深い関係が存在することを示唆したのであった<sup>7)</sup>。

本研究は、これらの諸知見をふまえて、(1)従業員の運動・スポーツ志向 (運動・スポーツをしようとする

心がけ) を彼らの健康維持法のひとつとして把握し、これと職場・地域スポーツ参加との関係、(2)従業員の運動・スポーツ志向と体調感との関係、(3)体調の良否の職場環境認知に及ぼす影響などの解明を試みたものである。

## 2. 方法

### 1. 調査対象

調査対象は、静岡県浜松市 S 自動車会社の男子従業員である。

### 2. 調査時期 昭和59年7月

### 3. 調査方法

#### (1) 質問紙調査

##### ① 調査項目

○基礎項目 (性、年齢、職種等)

○職場スポーツクラブ所属

○職場スポーツ行事参加 (前年度の場合)

○地域スポーツクラブ所属

○地域スポーツ行事参加 (前年度の場合)

○健康維持法

◎運動・スポーツ志向 (運動やスポーツなどをするように心がけている)

◎食事志向 (食事のとり方に気をつけている)

◎規則正しい生活志向 (規則正しい生活をするようにしている)

◎ビタミン剤・くすり志向 (ビタミン剤やくすりなどをのむようにしている)

○体調感

○職場環境認知 (WES の90の設問を適用)

職場環境認知の質問項目は、浅井<sup>6)</sup>による「職場環境尺度-日本版」と原文マニュアルとを照合しながら本調査対象集団に適合するように、一部ワーディングの修正を加えて再構成したものである。なお、職場環境認知の質問項目に対する回答方法は、例えば「仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである」の質問に対して「はい」・「いいえ」の2件法がとられている。

##### ② 調査の手順

当該会社の了解を得た上で労働組合に依頼し、各職場の組合支部委員を介して従業員に配布・回収する方法をとった (留置法)。

##### ③ 有効回収数および有効回収率<sup>(注1)</sup>

有効回収数806、有効回収率80.6% (管理職0.9%、

表1. 職場環境認知の因子構造

項 目		第Ⅰ因子	第Ⅱ因子	第Ⅲ因子	第Ⅳ因子	共 通 性
45	職場には、新鮮で目新しい雰囲気がある	0.590				0.453
46	照明は非常にすばらしい	0.545				0.351
48	この職場の建物は、モダンで美しい	0.541				0.317
49	色彩や装飾は、職場をあたたくし、気持ちよく働けるようにしている	0.423				0.360
22	従業員は、個人的問題を上役に相談する	0.401				0.338
10	職場の雰囲気は、人間味に欠けている		0.657			0.547
11	人は、お互いに思いやりをもっている		-0.577			0.503
2	仲間意識が強くない		0.513			0.385
8	仕事に対して常に強い関心をもっている			0.632		0.529
1	仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである			0.549		0.379
9	新入社員が気持ちよく感じるように、みんなで面倒をみている			0.443		0.290
42	この職場は、自分の新しいアイデアを生かせるところである			0.401		0.413
5	職場の人々は、自分の仕事に多大の努力を払っている				0.603	0.463
29	従業員は、一生懸命働いている				0.583	0.405
24	従業員たちは、仕事を果たすために多大の注意を払っている				0.488	0.334
32	一生懸命働いている人は、一人もいない				-0.452	0.272
固有値		8.946	1.792	1.321	1.161	13.220
説明率		51.4%	10.3%	7.6%	6.7%	76.0%

事務職7.2%，現業職72.6%，技術職17.5%，営業職1.6%，その他1.1%）

(2) データ分析

① WES90項目中の分析項目

WES90項目には、S自動車会社の従業員には不適当と思われる項目があり、その評価がむずかしいこともあって、これらの項目を除外して<sup>23)</sup>、WES90項目中の50項目<sup>23)</sup>を分析の対象にした。これら50項目を変数とした因子分析（主因子解法、バリマックス回転）を行い、表1に示す4因子を抽出した。そして、これら4因子に対して0.400以上の因子負荷量をもつ項目の内容から各因子をそれぞれ次のように解釈・命名した。

第1因子：物理的環境の因子

第2因子：人間関係の因子

第3因子：働きがいの因子

第4因子：仕事へのとりくみ方の因子

以上の手続きによって、主にこれら4因子を構成する16の項目から職場環境認知傾向をとらえようと試みた。

② データ処理

日本大学文理学部コンピューターセンターのIBM 4331L02で行った。プログラムは、SPSS (Statistical Package for the Social Sciences) を用いた。

3. 結果と考察

1. 従業員の健康維持法およびスポーツ参加形態にみる構造的特徴

1) 健康維持法にみる従業員の特徴

従業員の健康維持法を運動・スポーツ志向、食事志向、規則正しい生活志向およびビタミン剤・くすり志向からとらえた場合、表2から明らかなように、従業員は運動・スポーツ志向性が最も強く、次いで規則正しい生活志向、食事志向とつづき、ビタミン剤・くすり志向が最も低率であることが理解できる。これを年齢との関係でみると、表2にみるとおり、30歳未満では運動・スポーツ志向が他の健康維持法と比較して特に強いが、30歳代になると運動・スポーツを志向すると同時に、規則正しい生活を心がけるものがやや多くなり、40歳以上になると食事法を中心に運動・スポ

表2. 年齢と健康維持法との関係

項 目		年 齢			$\chi^2$ テスト
		30歳未満 n=351 (43.6%)	30歳以上 40歳未満 n=230 (28.5%)	40歳以上 n=225 (27.9%)	
運 動 ・ ス ポ ー ツ	心がけている n=500 (62.0%)	212 (60.4%)	146 (63.5%)	142 (63.1%)	df = 2 $\chi^2_0=0.713$ n.s.
	心がけていない どちらともいえない n=306 (38.0%)	139 (39.6%)	84 (36.5%)	83 (36.9%)	
食 事	心がけている n=448 (55.6%)	159 (45.3%)	133 (57.8%)	156 (69.3%)	df = 2 $\chi^2_0=32.736$ P<0.001
	心がけていない どちらともいえない n=358 (44.4%)	192 (54.7%)	97 (42.2%)	69 (30.7%)	
規 則 正 し い 生 活	心がけている n=459 (56.9%)	161 (45.9%)	157 (68.3%)	141 (62.7%)	df = 2 $\chi^2_0=32.580$ P<0.001
	心がけていない どちらともいえない n=347 (43.1%)	190 (54.1%)	73 (31.7%)	84 (37.3%)	
ビ タ ミ ン 剤 ・ く す り	心がけている n=328 (40.7%)	142 (40.5%)	84 (36.5%)	102 (45.3%)	df = 2 $\chi^2_0=3.674$ n.s.
	心がけていない どちらともいえない n=478 (59.3%)	209 (59.5%)	146 (63.5%)	123 (54.7%)	

表3 運動・スポーツ志向とスポーツ参加との関係

項 目		運 動・スポーツ		$\chi^2$ テスト	
		心がけている n=500 (62.0%)	心がけていない どちらともいえない n=306 (38.0%)		
職場 スポーツ	クラブ員 n=249 (30.9%)	210 (42.0%)	39 (12.7%)	df=1 $\chi^2=74.733$ P<0.001	
	非クラブ員 n=557 (69.1%)	290 (58.0%)	267 (87.3%)		
職場 スポーツ 参加	健康 マラソン 大会 参 加 n=156 (19.4%)	118 (23.6%)	38 (12.4%)	df=1 $\chi^2=15.206$ P<0.001	
	不 参 加 n=650 (80.6%)	382 (76.4%)	268 (87.6%)		
	駅 伝 大 会	参 加 n=179 (22.2%)	142 (28.4%)	37 (12.1%)	df=1 $\chi^2=29.224$ P<0.001
		不 参 加 n=627 (77.8%)	358 (71.6%)	269 (87.9%)	
	ス ポ ー ツ 大 会	参 加 n=539 (66.9%)	378 (75.6%)	161 (52.6%)	df=1 $\chi^2=45.273$ P<0.001
		不 参 加 n=267 (33.1%)	122 (24.4%)	145 (47.4%)	
地域 スポーツ	クラブ員 n=244 (30.3%)	203 (40.6%)	41 (13.4%)	df=1 $\chi^2=66.539$ P<0.001	
	非クラブ員 n=562 (69.7%)	297 (59.4%)	265 (86.6%)		
地域 スポーツ 参加	参 加 n=369 (45.8%)	280 (56.0%)	89 (29.1%)	df=1 $\chi^2=55.400$ P<0.001	
	不 参 加 n=437 (54.2%)	220 (44.0%)	217 (70.9%)		

表4 年齢とスポーツ参加との関係

項 目		年 齢			$\chi^2$ テスト	
		30歳未満 n=351 (43.6%)	30~39歳 n=230 (28.5%)	40歳以上 n=225 (27.9%)		
職場 スポーツ	ク ラ ブ 員 n=249 (30.9%)	133 (37.9%)	70 (30.4%)	46 (20.4%)	df= 2 $\chi^2=19.581$ P<0.001	
	非 ク ラ ブ 員 n=557 (69.1%)	218 (62.1%)	160 69.6%	179 (79.6%)		
職場 スポーツ 参加	健康 マラソン 大会	参 加 n=156 (19.4%)	77 (21.9%)	36 (15.7%)	43 (19.1%)	df= 2 $\chi^2= 3.528$ n.s.
		不 参 加 n=650 (80.6%)	274 (78.1%)	194 (84.3%)	182 (80.9%)	
	駅伝 大会	参 加 n=179 (22.2%)	104 (29.6%)	31 (13.5%)	44 (19.6%)	df= 2 $\chi^2=22.253$ P<0.001
		不 参 加 n=627 (77.8%)	247 (70.4%)	199 (86.5%)	181 (80.4%)	
	スポ ーツ 大会	参 加 n=539 (66.9%)	232 (66.1%)	178 (77.4%)	129 (57.3%)	df= 2 $\chi^2=20.825$ P<0.001
		不 参 加 n=267 (33.1%)	119 (33.9%)	52 (22.6%)	96 (42.7%)	
地域 スポーツ	ク ラ ブ 員 n=244 (30.3%)	86 (24.5%)	85 (37.0%)	73 (32.4%)	df= 2 $\chi^2=10.909$ P<0.001	
	非 ク ラ ブ 員 n=562 (69.7%)	265 (75.5%)	145 (63.0%)	152 (67.6%)		
地域 スポ ーツ 参加	参 加 n=369 (45.8%)	113 (32.2%)	134 (58.3%)	122 (54.2%)	df= 2 $\chi^2=46.996$ P<0.001	
	不 参 加 n=437 (54.2%)	238 (67.8%)	96 (41.7%)	103 45.8%)		

表5 運動・スポーツ志向と体調の自己評価との関係

項 目		運 動・スポーツ		χ <sup>2</sup> テスト
		心がけている n=500 (62.0%)	心がけていない どちらともいえない n=306 (38.0%)	
「体調の自己評価」	非常に体調がいい どちらかといえば体調 のいい方だ n=361 (44.7%)	251 (50.2%)	110 (35.9%)	df= 2 χ <sup>2</sup> <sub>0</sub> =16.364 P<0.001
	どちらともいえない n=289 (35.9%)	166 (33.2%)	123 (40.2%)	
	あまり体調がよくない 方だ 非常に体調がよくない n=156 (19.4%)	83 (16.6%)	73 (23.9%)	

表6 年齢と体調の自己評価との関係

項 目		年 齢			χ <sup>2</sup> テスト
		30歳未満 n=351 (43.6%)	30~39歳 n=230 (28.5%)	40歳以上 n=225 (27.9%)	
「体調」の自己評価	非常に体調がいい どちらかといえば体調 がいい方だ n=361 (44.7%)	146 (41.6%)	100 (43.5%)	115 (51.1%)	df= 2 χ <sup>2</sup> <sub>0</sub> = 5.366 n.s.
	どちらともいえない n=289 (35.9%)	132 (37.6%)	86 (37.4%)	71 (31.6%)	
	あまり体調がよくない 方だ 非常に体調がよくない n=156 (19.4%)	73 (20.8%)	44 (19.1%)	39 (17.3%)	

表7 体調感と職場環境認知との関係

領域	項目	回答	体調の自己評価			χ <sup>2</sup> テスト	自由度
			非常に体調がいい どちらかといえば 体調がいい方だ	どちらともいえない	あまり体調がよく ない方だ、非常に 体調がよくない		
物理的環境	45 職場には、新鮮で目新しい雰囲気がある	はい	23.0	19.4	11.5	*	2
	46 照明は非常にすばらしい	はい	24.7	18.0	13.5	**	2
	48 この職場の建物は、モダンで美しい	はい	12.7	13.8	5.1	n.s.	2
	49 色彩や装飾は、職場をあたたかくし、気持ちよく働けるようにしている	はい	48.2	37.7	32.1	** ** *	2
	22 従業員は、個人的問題を上役に相談する	はい	29.4	24.9	18.6	*	2
人間関係	10 職場の雰囲気は、人間味に欠けている	いいえ	69.8	64.4	50.6	** ** *	2
	11 人は、お互いに思いやりをもっている	はい	67.0	62.3	39.7	** ** *	2
	2 仲間意識が強くない	いいえ	65.9	58.8	50.0	** ** *	2
働きがい	8 仕事に対して常に強い関心をもっている	はい	71.2	65.1	55.1	**	2
	1 仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである	はい	77.0	65.7	51.3	** ** *	2
	9 新入社員が気持ちよく感じるように、みんなで面倒をみている	はい	65.9	58.8	50.0	** ** *	2
	42 この職場は、自分の新しいアイデアを生かせるところである	はい	61.5	51.6	37.8	** ** *	2
仕事への 取り組み方	5 職場の人々は、自分の仕事に多大の努力を払っている	はい	81.7	81.7	72.4	*	2
	29 従業員は、一生懸命働いている	はい	93.04	91.3	84.6	**	2
	24 従業員たちは、仕事を果たすために多大の注意を払っている	はい	88.1	82.0	78.8	*	2
	32 一生懸命働いている人は、一人もいない	いいえ	94.7	94.8	91.7	n.s.	2



ーツや規則正しい生活を心がけるなど、加齢に伴い健康維持法は多様化する傾向をしめしている。このようなライフサイクル的な特徴を示すなかで、運動・スポーツが年齢に関係なく健康維持法のひとつとして共通に認められる点に注目しなければならない。

## 2) スポーツ参加形態にみる従業員の特徴

運動・スポーツが年齢をこえて従業員の健康維持法のひとつとして認識されていることに注目して、運動・スポーツ志向と実際のスポーツ参加形態との関係をみたのが表3である。表3にみるように、運動・スポーツを心がけているものは、職場スポーツクラブ所属率や「健康マラソン大会」「駅伝大会」「スポーツ大会」などの職場スポーツ行事参加率、地域スポーツクラブ所属率および地域スポーツ行事参加率がいずれも高い傾向を示していることが明白である。しかし、これらのスポーツ参加傾向を年齢との関係でみると、表4から明らかなように、30歳未満の若い層は、職場スポーツクラブに所属しているものが多く、かなり高度な競技能力を要する「駅伝大会」にも積極的な参加傾向がみられる。これに対して、30歳代、40歳以上では若い層との楽しみのための「スポーツ大会」参加を共有しながら、特に地域スポーツに積極的に参加する傾向が認められるのである。このような傾向は、若い層での競技志向的スポーツ参加傾向、加齢に伴う家族ぐるみの地域スポーツ参加傾向の高まりなどが示唆されて興味深い。

## 2. 従業員の運動・スポーツ志向と体調感との関係

表5は運動・スポーツ志向と体調感（「体調」の自己評価）との関係をみたものである。表5から明らかなように、運動・スポーツを心がけている従業員は、体調感が良好な状態にあることがわかる。しかも、この体調感の良否には年齢差が認められない（表6）。前項で考察したごとく、運動・スポーツ志向性は実際のスポーツ参加と密接な関係にあるので、運動・スポーツ志向はスポーツ参加を促し、そのスポーツ参加が体調感を好転させていることを示唆しているものと思われる<sup>24)</sup>。

## 3. 従業員の体調感と職場環境認知との関係

表7は、因子分析の結果に基づいて抽出した職場環境認知に関する16項目と体調感との関係を表わしたものである。表中の数字は、各質問項目に対する好ましい反応型の回答比率を示すものであって、例えば「照明は非常にすばらしい」の項目に対して「はい」と答

えたものの比率が示されてある。

表7の、 $\chi^2$ テストの欄を一見して明らかなように、体調の良否は、職場の人間関係や働きがいの領域と特に関連性の高いことが理解できる。すなわち、体調のよさを認めるものは、職場の上役、同僚、後輩の関係を好意的に受けとめ、仕事に対するモラルも高いことが明らかである。これと同じようなことが従業員の仕事へのとりくみ方や職場の物理的環境の認知傾向についても読みとれるのである。

## 4. 要約と結論

わが国のトップ自動車メーカーの男子従業員806名を対象に、従業員のフィジカルレクリエーション行動と職場環境認知状況との関連分析を試みた結果、次のような知見を得た。

1) 年齢層と健康管理パターンとの関係をみると、30歳未満の若い層は運動・スポーツ志向が特に強く、30歳代では規則正しい生活が重視されるようになり、40歳以上になると、さらに食事のとり方が重視されるようになる。このような傾向を示すなかで、年齢層に関係なく健康維持法のひとつとしての運動・スポーツ志向が共通に認められる。

2) 運動・スポーツを心がけているものは、職場・地域スポーツ参加に積極性が認められる。しかし、スポーツ参加のパターンを年齢層との関係でみると、30歳未満に職場スポーツクラブへの参加率が高く、30歳以上になると地域スポーツ参加に積極的傾向がみられるなどのライフサイクル的な特徴が認められる。

3) 年齢層と無関係に、運動・スポーツ志向の結果としての体調感の向上が示唆される。

4) 体調良好者は、職場の人間関係や仕事に対するモラルばかりでなく、物理的環境に対しても好ましい認知傾向を示すことを示唆している。

以上のことから、従業員の健康維持法としてのフィジカルレクリエーション志向は、実際のフィジカルレクリエーション行動を促して、体調感を向上させ、その結果、職場の諸環境の認知までも好転させることが明らかである。本研究のこのような知見は、職場のフィジカルレクリエーションの振興理論に対する新たな科学的基礎を与える研究成果として注目すべきものであると思われる。

今後、調査対象を拡大し、方法論を改善するなどして、上記仮説を多角的に検証していきたいと考えている。

## 文 献

- 1) 文部省：「体育・スポーツの普及振興に関する基本方策について」〈保健体育審議会答申〉，1972
- 2) 高石昌弘・宮下充正編：『二十一世紀の体育・スポーツ』，杏林書院，1982，pp.41-49
- 3) 桑野豊：「現代とスポーツ」，『スポーツ社会学講座2』，1984，pp.217-223
- 4) Moos, R.H. : Work Environment Scale-Manual Consulting Psychologist Press, Palo Alto, California, 1981
- 5) 増田 慧・大橋治人・田中鎮雄：「スポーツ参加と職場環境への適用」，研究年報第33集，日本大学文理学部（三島），1985.pp.279-285
- 6) 今野守・小俣里知子・武田正司：「スポーツ参加と従業員の生きがい」，研究年報第33集，日本大学文理学部（三島），1985.pp.287-293
- 7) 武田正司・田中鎮雄・増田 慧・今野守：「従業員のレクリエーション行動と職場環境認知」，レクリエーション研究第14号，日本レクリエーション学会，1985.pp.78-83
- 8) 浅井正昭：「日本版一職場環境尺度作成の試み」『組織における役割達成責任感・満足度・生産性と適性人員規模に関する日米比較文化的研究』，昭和56年トヨタ財団研究報告書，1983 pp.114~135

### 注1)

従業員に対する WES 調査の実施について企業の許可を得ることは、質問内容などとの関係から極めて困難な問題であった。熱心な依頼にもかかわらず、数か所の企業から調査協力を拒否された事実がこの種の調査のむずかしさを物語っている。

このような状況の中で、本調査が実施でき、しかも、サンプル1,000に対して80.6%の回収率をあげられたことは高く評価されてよいと考えている。

### 注2)

削除した項目は、例えば「従業員は、気がねせずに昇給を要求することができる」「好きなようにする自由が従業員に認められている」「望むなら自由な服装で仕事をしてよい」「ふだんと違ったやり方で仕事をする事が評価される」「余分な仕事をさせることは非常にむずかしい」などの当該調査対象企業にはな

じまない項目であった。

### 注3)

1. 仕事そのものは、本当にやりがいのあるものである
2. 仲間意識が強くない
3. ただ時間かせぎをしている人が多い
4. 職場の人々は、職場の組織に誇りをもっているようだ
5. 職場の人々は、自分の仕事に多大の努力を払っている
6. 自ら進んで仕事をしようとする人は、ほとんどない
7. 職場には、活気があふれている
8. 仕事に対して常に強い関心をもっている
9. 新入社員が気持ちよく感じるように、みんなで面倒をみている
10. 職場の雰囲気は、人間味に欠けている
11. 人は、お互いに思いやりをもっている
12. 仕事が終わってから、従業員たちで何かを一緒にするということは、めったにない
13. 概して、職場のひとびとは、感じたことを率直に表現している
14. 従業員は、みんなそろって昼食をとることが多い
15. 職場では、あまり違った行動をとる従業員は、皆とうまくやっていけない
16. 従業員同士でよく個人的な問題を話し合うことがある
17. 他人のかけ口をいう人がいるので問題が起きる
18. 上役は、従業員に対して恩に着せるような口のききかたをする事が多い
19. ふだん上役は、従業員がよい仕事をするとはめる
20. 上役は、従業員の提案を常にその人の功績として十分認めている
21. 上役は、しばしば従業員のささいなことでも批評する
22. 従業員は、個人的問題を上役に相談する
23. 上役は、部下の立場を実際に守ってくれる
24. 従業員たちは、仕事を果たすために多大の注意を払っている
25. 能率が悪いので、むだな時間が多い
26. いろいろなことが翌日まで放っておかれることは、めったにない

27. ここは、能率のよい仕事中心の職場である
28. 多くの仕事をなしとげることが、職場にとって重要なことである
29. 従業員は、一生懸命働いている
30. 職場の人々の能率は、全く悪いように思える
31. 職場の人々は、遅刻しがちである
32. 一生懸命働いている人は、一人もない
33. なにかにつけて組織的に行われない場合が多い
34. 全ての活動がきちんと計画されている
35. きまりや規則には、多少不明確でばく然としたところがある
36. 上役の仕事は、明確にされている
37. 従業員には、通常割当てられた仕事の詳細が説明されている
38. 従業員は、しばしば自分のやるべきことを正確に理解できない
39. 諸手当に関して、従業員は十分に説明されている
40. きまりや方針がたえず変わっている
41. 上役は、従業員がきちんと規則を守るようにすすめている
42. この職場は、自分の新しいアイデアを生かせるところである
43. 同じ方法が、かなり長時間用いられている
44. いろいろなことに対する新しいアプローチは、めったに試みられない
45. 職場には、新鮮で目新しい雰囲気がある
46. 照明は非常にすばらしい
47. 仕事場は、人で非常に混雑している
48. この職場の建物は、モダンで美しい
49. 色彩や装飾は、職場をあたたくし、気持ちよく働けるようにしている
50. 机や椅子などの備品が、いつも便利のように配置されている

#### 注4)

スポーツ参加と体調の良さとの関係については、今野・田中・増田・武田による「従業員の健康志向とスポーツ参加形態にみる構造的特徴」(日本体育学会第36回大会発表資料, 1985)の報告があり、両者の密接な関連性は同発表資料中の次の相関表からも明白である。

項目間の相関マトリックス

項目	年齢	運動・スポーツ志向	食事法	規則正しい生活志向	くすり志向	職場スポーツクラブ	健康マラソン大会	駅伝大会	スポーツ大会	地域スポーツクラブ	地域スポーツ行事	健康感	体力感	体調感
年齢	1.000													
健康志	0.030	1.000												
食事法	***	**	1.000											
規則正しい生活志向	***	***	***	1.000										
くすり志向	0.068	**	0.034	0.030	1.000									
職場スポーツクラブ	***	***	0.024	0.012	0.051	1.000								
健康マラソン大会	0.066	***	*			**	1.000							
駅伝大会	***	0.137	0.080	0.024	0.009	0.141	1.000							
スポーツ大会	0.166	***	0.015	0.018	0.011	0.192	0.373	1.000						
地域スポーツ大会	***	***	0.018	0.038	***	***	***	***	1.000					
地域スポーツ大会	0.116	***	0.062	0.115	0.020	0.208	0.128	0.148	0.223	1.000				
地域スポーツ行事	0.241	***	0.055	0.085	0.026	0.151	0.231	0.162	0.229	***	1.000			
健康感	0.091	**	0.055	0.073	***	0.144	0.153	0.148	0.121	0.135	***	1.000		
体力感	0.050	***	0.066	0.087	***	0.180	0.132	0.119	0.114	0.217	0.193	0.387	1.000	
体調感	0.058	***	0.076	0.130	***	0.094	0.161	0.109	0.096	0.069	0.136	0.382	0.259	1.000

数字：φ係数ないしCr係数  
\*印：相関の有意性 (\*:5% \*\*:1% \*\*\*:0.1%)