

度の所を刈払う方法。
 (2) 下刈使用機械の名称

電動式……川崎KF-33
 共立脊負式……い型RM-3

25. 林業における職場集団の生産行動に関する研究 (Ⅱ)

—ある職場集団の崩壊過程に関する事例研究的考察 No.2—

宮崎大学農学部 中 島 能 道
 九州大学農学部 塩 谷 勉

1. モラル理論にもとづく研究の方法；モラル測定では、「高いモラル、すなわち高い生産性」という予測が、いわば態度測定の妥当性の問題として与えられている必要がある。ここでは、とくに従業者モラルが離脱者群と残留者との間で、どのような差があったかを見ることにする。

昭和38年12月、Z営林署、K事業所において、モラルおよび権威主義的態度の測定をおこなった。モラル測定において扱えようとしたカテゴリーは、(i)勤務先に対する満足度、(ii)勤務先で従業する仕事に対する〃〃、(iii)労働条件に対する〃〃、(iv)賃金に対する〃〃、(v)職場の同僚との人間関係に対する〃〃、(vi)上役との人間対に關係する〃〃の六つ、権威主義的態度のそれは、(イ)権威的服従性、(ロ)権威的攻撃性、(ハ)反内省主義、(ニ)迷信ステレオタイプ、(ホ)投射性の五つとし、質問紙調査方式で集団面接後に一斉回答を求めて測定した。

2. 尺度；それぞれのカテゴリーごとに五つずつ設問し、その一設問ごとに、「大いに満足（または賛成ないし肯定）：配点5」、「どちらかといえば満足（〃〃）：〃4」、「とくにどうということはない（賛成と反対と半々）：〃3」、「どちらかといえば不満（反対ないし否定）：〃2」、「および「大いに不満（〃〃）：〃1」として、各カテゴリー別に平均点で評価することにした。

3. 結果と考察；K事業所における離脱者残留者別のモラルおよび権威主義的態度の評価得点の表・1

～2に示す。また、表・1から予測できるように、離脱者の質的变化をさぐる目的で、Kℓ₁～Kℓ₈群と、Kℓ₉～Kℓ₁₆群とに区分し、評価平均得点をモラルについて比較してみると、表・3のとおりとなる。

表1. K事業所職場集団から離脱した人々のモラル、権威主義的態度の評価得点(昭. . 月測定)

離脱者の 番 号	離 脱 年、 月	モラル						権威主義的態度				
		カテゴリー区分 (I)						カテゴリー区分(2)				
		(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)
Kℓ ₁	昭. 39.6	4.2	3.8	2.8	1.6	3.4	4.0	4.0	4.4	2.8	3.6	4.2
Kℓ ₂	〃 39.9	4.2	4.6	2.8	3.0	3.8	3.4	4.2	4.2	3.4	3.8	4.2
Kℓ ₃	〃 40.4	2.0	3.0	2.8	2.0	2.0	3.4	4.8	4.4	3.4	3.8	5.0
Kℓ ₄	〃 40.6	4.0	4.6	2.8	2.0	4.0	3.4	5.0	4.8	3.6	2.2	5.0
Kℓ ₅	〃 40.6	4.2	4.6	3.2	2.4	3.8	3.8	4.2	4.2	2.6	4.2	4.4
Kℓ ₆	〃 40.6	3.2	2.8	2.2	3.8	2.8	4.6	4.4	5.0	4.6	4.4	3.8
Kℓ ₇	〃 40.6	4.8	4.4	3.6	3.4	4.8	4.6	4.2	5.0	4.4	4.4	4.4
Kℓ ₈	〃 40.6	3.4	3.2	2.6	2.2	2.8	3.8	4.0	4.6	4.0	3.2	4.2
Kℓ ₉	〃 41.2	2.0	1.8	1.6	1.4	4.0	4.0	3.2	3.0	4.0	2.4	3.2
Kℓ ₁₀	〃 41.3	2.2	2.0	2.0	1.4	2.0	2.8	3.4	3.4	3.4	1.6	3.8
Kℓ ₁₁	〃 41.4	4.2	4.4	2.6	2.0	3.6	3.4	4.6	4.6	5.0	4.0	4.8
Kℓ ₁₂	〃 41.7	4.4	4.4	2.8	3.4	3.8	4.0	4.2	3.6	3.6	4.2	3.2
Kℓ ₁₃	〃 42.6	2.0	1.6	1.8	1.6	1.4	1.8	4.2	4.0	3.6	2.4	4.0
Kℓ ₁₄	〃 42.6	3.4	3.2	3.6	2.6	2.4	3.4	4.6	4.2	4.6	4.4	3.8
Kℓ ₁₅	〃 42.6	4.8	4.6	3.8	2.2	2.6	4.6	4.4	4.2	3.8	4.0	4.4
Kℓ ₁₆ ⁽³⁾	〃 42.8	2.0	1.6	2.6	2.0	3.6	3.0	4.0	2.8	4.2	2.6	4.4

(注) (1) カテゴリー区分、(i)勤務先に対する(ii)勤務先の仕事に対する(iii)労働条件に対する(iv)賃金に対する(v)職場の同僚との人間関係に対する(vi)職場の上役との人間関係に対する、それぞれ満足度
 (2) カテゴリー区分、(イ)権威的服従性(ロ)権威的攻撃性(ハ)反内省主義(ニ)迷信とステレオタイプ(ホ)投射性。
 (3) Kℓ₁₆は、Z営林署におけるいま一つのA事業所に配転を希望し現在、A事業所に勤務中。

表一2. K事業所における職場集団成員（昭.42.12月現在）のモラル、権威主義的態度の評価得点
（昭.38.12月測定）

職場集団の成員記号 (I)	モラル						権威主義的態度				
	カテゴリー区分						カテゴリー区分				
	(i)	(ii)	(iii)	(iv)	(v)	(vi)	(イ)	(ロ)	(ハ)	(ニ)	(ホ)
KS ₁	5.0	5.0	3.8	3.2	2.8	4.0	4.4	4.4	3.4	4.6	4.2
KS ₂	4.2	3.4	3.2	2.2	4.2	4.0	3.8	4.0	4.2	4.4	4.8
Km ₁	4.8	4.6	4.4	3.0	4.6	4.2	5.0	4.8	2.6	2.2	3.4
Km ₂	2.2	2.2	3.0	2.8	3.6	3.2	3.2	3.6	4.6	2.8	2.6
Km ₃	4.2	4.4	3.4	2.8	2.2	2.4	3.6	3.8	3.8	4.8	4.0
Km ₄	3.2	3.4	2.4	1.4	3.6	3.2	3.2	3.6	4.2	5.0	4.8
Km ₅	5.0	4.8	3.0	3.2	4.2	3.8	5.0	5.0	4.6	4.0	4.6
Km ₆	3.8	4.6	2.8	2.4	2.4	3.8	3.4	4.2	3.8	4.0	5.0
KD ₁	2.8	3.0	2.6	1.4	2.8	2.6	4.2	4.0	5.0	4.2	4.6
KC ₁	4.8	5.0	4.6	3.4	5.0	4.6	5.0	5.0	3.8	2.6	4.4
KR ₁	— ⁽²⁾	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—

(注) (1) KS：木寄せ手、Km：機械集材手、KD：集材機運転手、KC：伐木手、KR：林道工事、のそれぞれの記号。

(2) 文盲のため、集団質問紙調査による回答は得られなかった。

表一3. K事業所からの離脱者群、残留者間の従業者モラル評価平均得点の比較(平均値の有意差検定)

カテゴリー	比較	比較			
		残留者群：Kl ₁ ~Kl ₁₆	残留者群：Kl ₁ ~Kl ₆	残留者群：Kl ₉ ~Kl ₁₆	Kl ₁ ~Kl ₆ ：Kl ₉ ~Kl ₁₆
(i) 勤務先に対する	〃	4.00 > 3.44**	4.00 : 3.75	4.00 > 3.13**	3.75 > 3.15*
(ii) 仕事に対する	〃	4.04 > 3.41**	4.04 : 3.88	4.04 > 2.95**	3.88 > 2.95**
(iii) 労働条件に対する	〃	3.32 > 2.73**	3.32 > 2.85*	3.32 > 2.60**	2.85 : 2.60
(iv) 賃金に対する	〃	2.58 : 2.31	2.58 : 2.55	2.58 > 2.08**	2.55 > 2.08**
(v) 同僚に対する	〃	3.54 : 3.18	3.54 : 3.43	3.54 > 2.93**	3.43 > 2.93*
(vi) 上役に対する	〃	3.58 : 3.63	3.58 : 3.88	3.58 : 3.38	3.88 > 3.38*

注目すべきは、残留者と Kl₉~Kl₁₆ 群の間に見られるモラルのカテゴリー (i)、(ii)、(iii) および (iv)、における顕著な差である。したがって、昭和41年2月以降の離脱者は、昭和38年以来このかた、モラルの著しく低位の人々によって、その過半数が占められていた、といえるであろう。

このようなモラルの低さは、離脱者に対し、「集団からの離脱を動機づけさせる一つの要因」として機

能したことは、十分に予想されるところである。しかしながら反面において、たとえばモラルが低いにもかかわらず離脱しない人々（表・2の Km₂、Km₃、Km₄、KD₁）や、モラルが高いにもかかわらず離脱した人々（表・1の Kl₁₁、Kl₁₂、Kl₁₅）については、どのように理解すればよいであろうか。

ここに、いままさし他の要因も加味して考察することの必要性が、強張されるのである。