

26. 林業における職場集団の生産行動に関する研究 (Ⅰ)

—ある職場集団の崩壊過程に関する事例研究的考察 No.3—

宮崎大学農学部 中 島 能 道
九州大学農学部 塩 谷 勉

1. 権威主義的態度と職場集団崩壊との理解関連；
権威主義的態度とは、「人間本来の一見不合理な行為のなかに見いだされるところの、マゾヒズムの権威への服従とサディズムの権威の支配、という二つの欲求を同時に具え、時にのぞんで、この二つの欲求の両方、あるいは、そのいずれか一つを、はげしく満そうとする人格的傾向である」と理解しておこう。

K事業所からの離脱者、(K_{l1}~K_{l8}群、K_{l9}~K_{l16}群)群と残留者集団との権威主義的態度の差を、表・1に示す。したがって、権威主義的攻撃性において、残留者集団とK_{l1}~K_{l8}残留者集団と、K_{l9}~K_{l16}、K_{l1}~K_{l8}とK_{l9}~K_{l16}の相互間に、有意な差を見いだすことができる。

表一. K事業所からの離脱者群、残留者間の権威主義的態度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 : K _{l1} ~K _{l16} | 残留者群 : K _{l1} ~K _{l8} | 残留者群 : K _{l9} ~K _{l16} | K _{l1} ~K _{l8} : K _{l9} ~K _{l16} |
| (イ) 服従性 | | 4.08 : 4.21 | 4.08 : 4.35 | 4.08 : 4.08 | 4.35 : 4.08 |
| (ロ) 攻撃性 | | 4.24 : 4.15 | 4.24 < 4.58* | 4.24 > 3.73** | 4.58 > 3.73** |
| (ハ) 反内省主義 | | 4.00 : 3.81 | 4.00 : 3.60 | 4.00 : 4.03 | 3.60 : 4.03 |
| (ニ) 迷信性 | | 3.86 : 3.45 | 3.86 : 3.70 | 3.86 > 3.20* | 3.70 : 3.20 |
| (ホ) 投射性 | | 4.24 : 4.18 | 4.24 : 4.40 | 4.24 : 3.95 | 4.40 > 3.95* |

権威的攻撃性が伝統的な価値を犯す者を監視し、非難し、かつ、これに反撥し罰しようとする傾向」であることから、上のような残留者と離脱者群との間に見られる有意の差には、何らかの意味がありそうである。

2. 社会行動の観察結果；作業行動の観察が、昭和38年12月以来、この営林署の事業課、庶務課の係員によってなされたが、いろいろと記録の不備などがあつた。やがて観察記録する事項を、昼食時前後に展開される社会行動とその成員間の交互作用に限定することによって、かなり克明な記録がととのえられるようになった。

表・2に、職場における社会行動を通じてもたれる交互作業の傾向を、成員別にまとめて示す。

3. 選択地位指数および「成員の心理的ひろがり」の指数と権威的攻撃性；

表・2に示された選択地位指数とは、ある成員(i)が他の成員から選択される割合を示す数値で、一般にcsiと表わし、「成員の心理的ひろがり」の指数とは、ある成員(i)が他の成員を選択する程度を示すもので一般にPEiと表わす。そして、それぞれ下記のとおり計算される。

表一2. 職場における会社行動から算出された内的成員性

| | 選択地位指数 | 成員の心理的ひろがり | 内的成員性 |
|------------------|--------|------------|-------|
| KS ₁ | 0 | 0 | 孤立者 |
| KS ₂ | 0 | 0.0769 | + |
| Km ₁ | 0.1538 | 0.1154 | 正規者 |
| Km ₂ | — | — | 逸脱者 |
| Km ₃ | 0 | 0.0769 | + |
| Km ₄ | 0 | 0.0769 | “ |
| Km ₅ | 0.0769 | 0.0769 | 正規者 |
| Km ₆ | 0 | 0.0769 | + |
| KD ₁ | 0.0384 | 0.0769 | 正規者 |
| KC ₁ | 0.0384 | 0.1154 | “ |
| KR ₁ | 0 | 0 | 孤立者 |
| K _{l1} | 0.1538 | 0.0769 | 正規者 |
| K _{l2} | 0.0769 | 0.0769 | “ |
| K _{l3} | — | — | 逸脱者 |
| K _{l4} | 0 | 0 | 孤立者 |
| K _{l5} | 0 | 0 | “ |
| K _{l6} | 0 | 0 | “ |
| K _{l7} | 0.0384 | 0.0384 | 正規者 |
| K _{l8} | 0.0384 | 0.0384 | “ |
| K _{l9} | 0.1154 | 0.0384 | 正規者 |
| K _{l10} | 0.0769 | 0.0769 | “ |
| K _{l11} | 0.0769 | 0.1154 | “ |
| K _{l12} | 0.0769 | 0.0384 | “ |
| K _{l13} | 0.1923 | 0.1538 | “ |
| K _{l14} | 0.0769 | 0.0769 | “ |
| K _{l15} | 0.2308 | 0.1154 | “ |
| K _{l16} | 0.1154 | 0.0769 | “ |

(注) 逸脱者：成員間との交互作用はあるが不安定または、きわめて少ない。+：いずれか一方の交互作用の閉鎖。孤立者：両方とも閉鎖。

$$CS_i = \frac{C_i}{N-1} \quad PE_i = \frac{E_i}{N-1}$$

ただし、 C_i : 成員 i に選択を示した他の成員の数

E_i : 成員 i が他の成員に対してなした選択の数

N : 成員の総数

CS_i の値が大きいほど、その成員の地位は高く、 PE_i の値が大きいほど内的成員性としての正規者の地位が安定している、と理解される。

この二つの指数と権威主義的攻撃性とを対応させて表・3に示す。

表-3. 残留者集団、離脱者群別、選択地位指数「成員の心理的拡がり」指数、権威的攻撃性の平均値

| 攻撃性・指数 | 集団・群 | | |
|-------------|-------|------------------|---------------------|
| | 残留者 | $Kl_1 \sim Kl_8$ | $Kl_9 \sim Kl_{16}$ |
| 権威主義的攻撃性 | 4.24 | 4.58 | 3.73 |
| 選択地位指数 | 0.028 | 0.038 | 0.120 |
| 成員の心理的拡がり指数 | 0.059 | 0.028 | 0.086 |

K事業所従業者の全体的な傾向として、権威主義的攻撃性が大きく、選択地位指数と成員の心理的拡がり指数に見られる「内的成員性の地位」が低いことがわかる。権威主義的攻撃性の大きさにおいて、 $Kl_1 \sim Kl_8$ 、残留者、 $Kl_9 \sim Kl_{16}$ へと順次に小さく、成員の心理的拡がりにおいて、 $Kl_1 \sim Kl_8$ 、残留者 $Kl_9 \sim Kl_{16}$ へと次第に大きくなっていく傾向をうかがうことができる。したがってこの職場集団の崩壊過程における内的成員の質的变化は、権威主義的攻撃性という成員個々の特性によって説明され得る部分が存在していた、と思われる。

27. 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.4—

宮崎大学農学部 中 島 能 道
九州大学農学部 塩 谷 勉

1. 成員性にもとづく研究の方法；職場集団における成員の決動と特性は、その集団の規範と価値をどの程度に順守しているか、によって指標される。したがって、ある従業者の成員性は、彼の「集団の規範と価値に対する実現度」によって評価することができる。

ここでは A. ZALEZNIK らの四つの仮説にもとづく考察をすゝめる上で不可欠な要因と考えられるもの、すなわち「一日の標準功程量に対する集団規範の構造」を S. A. STOFFER の方法で把握し、離脱者と残留者との行動特性上の差異を明らかにしようとした。

2. 尺度と測定の実施方法；昭和39年5月に測定を行った。まず、(i)「もしもあなたが、いまの基準功程

量の5割しか生産しないように提唱したら、班の同僚（内的報酬としての側面）、署の管理者（外的報酬）はどれくらい賛成（または反対）するでしょうか。また6、7、8、9割の生産を提唱したらどうでしょうか、(ii)「それでは、あなたが基準功程量の2、58、10割増、さらに10割以上の増産を提唱したらどうでしょうか」という内容の質問を、現実の作業現場において個人面接方式で発した。次に、これら設問における各行動次元に対して、大いに反対する(-2)、反対する(-1)、何とも思わない(0)、賛成する(+1)、大いに賛成する(+2)の五つに反応を区分して記録し、「生産抑制-促進に対する是否認の評価曲線」をえがいて、この規範の構造特性をとられる