

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

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。

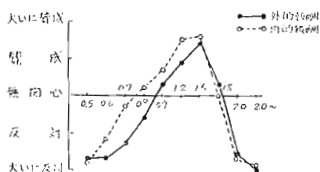
ここでは A. ZALEZNIK らの四つの仮説にもとづく考察をすゝめる上で不可欠な要因と考えられるもの、すなわち「一日の標準功程量に対する集団規範の構造」を S. A. STOFFER の方法で把握し、離脱者と残留者との行動特性上の差異を明らかにしようとした。

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

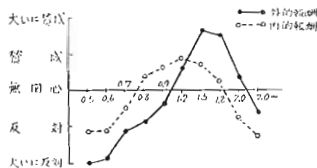
量の5割しか生産しないように提唱したら、班の同僚（内的報酬としての側面）、署の管理者（外的報酬）はどれくらい賛成（または反対）するでしょうか。また6、7、8、9割の生産を提唱したらどうでしょうか、(ii)「それでは、あなたが基準功程量の2、58、10割増、さらに10割以上の増産を提唱したらどうでしょうか」という内容の質問を、現実の作業現場において個人面接方式で発した。次に、これら設問における各行動次元に対して、大いに反対する（-2）、反対する（-1）、何とも思わない（0）、賛成する（+1）、大いに賛成する（+2）の五つに反応を区分して記録し、「生産抑制—促進に対する是否認の評価曲線」をえがいて、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

ことにした。

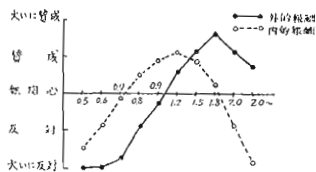
3. 結果と考察；残留者群、K<sub>l1</sub>~K<sub>l8</sub>、およびK<sub>l9</sub>~K<sub>l15</sub>（K<sub>l16</sub>は評価曲線が残留者群のそれと酷似するので除外）ごとに、外的・内的報酬別の評価曲線とその構造特性を示すと、図・1~3、表・1~3に示すとおりである。



図・1 K<sub>l1</sub>~K<sub>l8</sub>の事業所残留者の生産よく制一促進に関する集団規範の評価曲線



図・2 離脱者群K<sub>l1</sub>~K<sub>l8</sub>の生産よく制一促進に関する集団規範の評価曲線



図・3 離脱者群K<sub>l9</sub>~K<sub>l15</sub>の生産よく制一促進に関する集団規範の評価曲線

表一. 外的・内的報酬別に見た残留者の生産よく制一促進に関する集団規範構造

指 標	区 分	内 的	外 的
1) 最大Returnの点		1.5	1.5
2) 容認の範囲		0.8,0.9,1.2,1.5,	0.9,1.2,1.5,1.8,
3) 密 度		10.900	11.800
4) 是認一否認の比		1.00/1.15=0.869	0.73/1.48=0.493
5) 結 晶 度		6.13	9.13

表二. 外的・内的報酬別に見たK<sub>l1</sub>~K<sub>l8</sub>群の生産よく制一促進に関する集団規範構造

指 標	区 分	内 的	外 的
1) 最大Returnの点		1.2	1.5
2) 容認の範囲		0.8,0.9,1.2,1.5,1.8,	1.2,1.5,1.8,2.0,
3) 密 度		7.625	11,000
4) 是認一否認の比		0.58/0.95=0.611	1.03/1.15=0.896
5) 結 晶 度		13.65	10.28

表三. 外的・内的報酬別に見たK<sub>l9</sub>~\*K<sub>l15</sub>群の生産よく制一促進に関する集団規範構造

指 標	区 分	内 的	外 的
1) 最大Returnの点		1.2	1.8
2) 容認の範囲		0.8,0.9,1.2,1.5,1.8,	1.2,1.5,1.8,2.0,2.0~
3) 密 度		8,857	12,714
4) 是認一否認の比		0.74/1.29=0.574	1.17/1.37=0.854
5) 結 晶 度		5.71	1.91

\*K<sub>l16</sub>は、評価曲線の形から見て残留者と同じ集団規範を認知している者と見なされるので、とくに除外した。

以上の図、表から、K<sub>l9</sub>~K<sub>l15</sub>の人々の内的報酬に期待する「生産抑制一促進の規範」の認知が、他の群のそれとはほぼ同じであったのに対し、外的報酬に期待する「生産抑制一促進の規範」の認知において、他群との間に大きな差異があったことが判明する。しかも表・3の結晶度が示すように、これらの人々の間できわめて共通した「集団規範構造」であったことがうかがわれる。このことは、A. ZALEZNIKらの四つの仮説を当てはめて、本職場集団の崩壊過程を説明するのに、きわめて好都合な傾向として理解される。