

昭和44年7月24～27日と8月8～9日の2回にわたり、現地で入込み客にアンケート調査用紙をわたして、その場で記入してもらい、直ちに回収する方法を採用した。回答者の抽出は、現地において行動しているグループごとに一通づつという形で、時間帯を区切って調査者が現地を歩いて実施した。なおその際に同一グループが重複しないように注意した。

### 3. 結果ならびに考察

その調査の結果、440通の回答をえた。

その内訳は、①性別で見ると男性65%、女性35%となり、②年令別では10才代が15%・20才代46%・30才代21%・40才代13%・50才代4%・60才以上1%となった。③出発地を「自宅から」と旅先からとに分けて聞いたところ、「自宅から」と答えた者が95%を占めかつ到達時間については2時間までのものが92%を占めていた。以上のことから、本自然休養林は現在のところ出身県別の割合では、①熊本県（7市7郡）78%——そのうち熊本市38%——②福岡県（7市7郡）20%、佐賀県（1市1郡）1%、その他（東京都、大阪府など）1%になり、熊本県北部と福岡県南部からの入込み客であることが明らかになった。すなわち、本自然休養林は、北部は北九州市・福岡市、西部は佐賀郡三養基郡・福岡県の三潞郡・大川市・大牟田市、南部は熊本県の八代市・八代郡、東部は熊本県阿蘇郡を含む約5,000haの吸引圏をもつものと判断される。さらに④滞在時間をみると、7時間以下のものが89%を占めていた。したがって、以上のことから本自然休養林

は、熊本市を中心とする日帰り型が大きな比重を占めていることが明らかとなった。なお、この吸引圏内の性格を比較するために、熊本市を除く、各地域からの到達時間と当該地域からの利用占有率を用いて、ブロック化を試みたところ、つぎの4ブロックに分けうるということが明らかとなった。

A：熊本市・飽託郡

B：菊池市・菊池郡・鹿本郡・山鹿市

C：熊本県下でA、B以外の地域

D：福岡県南部

なお、⑤ブロック別の利用年令をみてみると、AとBの両ブロックでは50才代以上の高齢者までが利用しているのに対して、AやBよりも遠いCとDの両ブロックではせいぜい40才までの利用にとどまっている。また⑥ブロック別の利用目的では、避暑と風景鑑賞とで68%を占めた。ただし、福岡県からの利用者の中ではキャンプを眼目とする者が30%を占めていた。よって本自然休養林の利用上の性格は避暑・風景鑑賞・キャンプが中心課題であり、目下のところ夏型中心であることが明らかとなった。

⑦交通手段では、自家用車と定期バスとで78%を占めていた。なお自家用車層は熊本市からの利用者で57%、福岡県からの利用者の場合で70%と圧倒的な比率を占め、それに伴う駐車場の問題がクローズアップされてきた。なおバスの場合、熊本市内の利用者の場合は定期バスの利用率が高く、福岡県内の利用者の場合と反対現象を示しているが、これはバス路線の現状からして、もっともなこととなつづける。

## 10. 林業における職場集団の生産行動に関する研究（ⅩⅢ）

——ある職場集団の崩壊過程に関する事例研究的考察(6)——

宮崎大学農学部 中 島 能 道  
九州学大農学部 塩 谷 勉

### 1. まえがき

本報では、職場集団要因としてのリーダーシップ機能が、集団の崩壊にどのような影響をおよぼしたか、について検討した結果を報告する。

### 2. リーダーシップ機能タイプの把握

この事例研究においては、主として三隅、白樫らのPM式リーダーシップ機能測定尺度<sup>1)</sup>に準拠して、職場集団要因としてのリーダーシップの型をとらえようとした。

リーダーとして (i) 指図を大まかにする。 (ii) 権

限の委譲をおこなう、(iii)仕事のわりふりが公平である、(iv)仕事のまずさを責めない、(v)人と人との折合い第一主義である、(vi)統率力がある、などの傾向ありと班員が自らの班長を評価して反応した者の頻度、ならびに(イ)こまごまと指図する、(ロ)権限を班員に委譲しない、(ハ)仕事のわりふりが公平でない、

(ニ)仕事のまずさを責める、(ホ)功程第一主義である、(ヘ)統率力に欠ける、などと自らの班長を評価し反応した班員の数、さらに、上のリーダーシップ型を規定する各因子における「どちらの領域でもない」と認知した班員の数を、表・1に示す。

表・1. K事業所班員の班長に対するリーダーシップ型の認知に関する反応頻度

班長の成 員記号	調査 実施の 年月	職 種	リーダーシップの型を決定する各要因																	
			(i)	0	(イ)	(ii)	0	(ロ)	(iii)	0	(ハ)	(iv)	0	(ニ)	(v)	0	(ホ)	(vi)	0	(ヘ)
Kl <sub>1</sub>	昭.39. 5.	伐造 木材	2	2	1	4	1	0	2	1	2	2	1	2	3	2	0	1	4	0
Kl <sub>11</sub>	昭.39. 8.	伐造 木材	0	1	3	1	2	1	0	3	1	0	4	0	0	0	4	3	0	1
KC <sub>1</sub>	昭.39. 12.	伐造 木材	2	1	0	3	0	0	1	2	0	3	0	0	3	0	0	1	2	0
Kl <sub>3</sub>	昭.39. 8.	人集 力材	0	2	4	0	1	5	0	0	6	1	2	3	0	1	5	1	3	2
Km <sub>2</sub>	昭.39. 8.	機集 械材	5	0	0	1	1	3	0	5	0	3	2	0	1	4	0	4	1	0
Kl <sub>15</sub>	昭.39. 8.	機集 械材	4	1	1	0	3	3	3	2	1	1	5	0	0	0	6	5	1	0

3. 各班長の在任期間中における成員の離脱状況  
表一1のようにリーダーシップのタイプを班員たちに  
認知されたそれぞれの班長について、その在任期間中

に自分の班から何人の集団離脱者を出したかを、表一  
2に示す。

表一2. K事業所における各班長の在任期間とその離脱成員

班長の成 員記号	Kl <sub>1</sub>	Kl <sub>11</sub>	KC <sub>1</sub>	Kl <sub>3</sub>	Km <sub>2</sub>	Kl <sub>15</sub>
在任期間	昭.39. 4月~6月	昭.39. 7月~11月	昭.39.11月 昭.42.11月	昭.39.4月 昭.40.4月	昭.39.4月 昭.42.10月	昭.39.4月 昭.42.6月
離脱者 の成 員記号	0	0	Kl <sub>6</sub> , Kl <sub>9</sub> Kl <sub>11</sub> , Kl <sub>12</sub> Kl <sub>13</sub>	Kl <sub>2</sub> T*	Kl <sub>7</sub> , Kl <sub>8</sub> Kl <sub>10</sub> , Kl <sub>14</sub>	0
1カ月 当り 離 脱	—	—	0.319	0.167	0.095	0

\*: Tは特殊な事情による他署への転勤者

#### 4. 考 察

表一1を見ると、成員から統率力ありと認知されている班長はKl<sub>11</sub>、Km<sub>2</sub>、Kl<sub>15</sub>であり、Kl<sub>11</sub>が班長としては「功程第一主義である」と見なされる。Km<sub>2</sub>とKl<sub>15</sub>は、ともに「仕事中心であるとともに人間関係中心的でもある」と見なされる。Kl<sub>1</sub>、Kl<sub>3</sub>、KC<sub>1</sub>は班長としては適格でない、と見なされている。表一2

で在任期間の短いKl<sub>1</sub>、Kl<sub>11</sub>を考察の対象からはずしてKC<sub>1</sub>、Kl<sub>3</sub>、Km<sub>2</sub>、Kl<sub>15</sub>の4人について見ることにしよう。

KC<sub>1</sub>は班長として適格でない、と班員たちに認知されているが、在任中に5人の離脱者を出している。また技能はもっとも低い。Kl<sub>3</sub>は技能度はかなり高度なものをもっていたが、人格的な問題性のゆえにもっと

も顕著な「班長忌避による成員離脱者」を出している。

Km<sub>2</sub> は「統率力あり」と評価されているが災害をよく惹き起す上に、「家庭にいざこざが絶えない」という適性と人格性にもとづく欠陥をもっていたので在任中に4人の離脱者を出している。

Kl<sub>15</sub>は、客観的に見て優秀なリーダーで、PとMの機能をほぼ完全な形で果していた。したがって、彼自身が離脱するまでに1名の離脱者も出していない。

ちなみに、上記リーダーの選択地位指数<sup>3)</sup> Csiと成員の心理的拡がり指数<sup>4)</sup> PEiを示すと、KC<sub>1</sub>のCsi: 0.0384、PEi: 0.1154、Kl<sub>3</sub>は、両指数ともに一、Km<sub>2</sub>: ともに一、Kl<sub>15</sub>: Csi 0.2308、PEi 0.1154で

ある。

注 および参考文献

- 1) 三隅二不二、白樫三四郎、組織体におけるリーダーシップの構造——機能に関する実験的研究——教育・社会心理学研究、第5巻第1号、1964
- 2) 中島能道、塩谷勉、林業における職場集団の生産行動に関する研究(Ⅷ) 日林講第79回1968、の表・1および表・2を参照。
- 3)、4)、中島能道、塩谷勉、林業における職場集団の生産行動に関する研究(X) 日林九支講1968、表・2参照。

11. 林業における職場集団の生産行動に関する研究 (ⅩⅣ)

—ある職場集団の崩壊過程に関する事例研究的考察(7)—

官崎大学農学部 中 島 能 道  
九州大学農学部 塩 谷 勉

1. ま え が き

本報ではA. ZALEZNIKらの分配公正の理論と社会的定位性の理論にもとづくいくつかの仮説と、それらを証明するのに役立つであろう現実の行動傾向ないし経過について発表する。

2. 本事例研究で重視された仮説

「分配公正の理論」と「社会的定位性の理論」にもとづく仮説のうち、この事例研究の中で検証することのできたものをかかげると、次のとおりである。

(仮説・9) : 成員の社会的投資が、他の成員のそれより少ないのに報酬の方がかえって大きい場合、「罪」の意識をもつ。そのさい、(i) 報酬と投資との差が大きいほど当人は「不当に多くのものを得ている」と感じる。そして(ii) それだけ追加投資を引き受けようとする。たとえば非公式の責任を引き受けたり、他

の成員を積極的に助けてやる、などの形で表出される

(仮説・11) : ある成員が集団の他の成員に比べてその社会的身分要素を適合させることが少なければ少ないほど、ますますその成員は他の成員の目に映じるであろう自己の立場と地位に確信がなくなり、不安を感じるようになり、(i) 社会的相互作用はもちろん、時に、職場における作業遂行上必要な相互作用までも少なくしようとする。また(ii) 技能や能力、そして知識が重視される専門的分野で他の成員より抜きんでようとする。

3. 技能度と分配公正ならびに社会的定位性との関連

K事業所の個々について、その技能度の位置づけをしてみると、ほぼ表・1に示すとおりとなる。この順位は昭和39年度の平均月額収入実績を格付賃金で除して、その値の高い者から順次配列したものである。

表・1. K事業所成員の技能度順位

順位	I	II	III	IV	V
残留者団	Km <sub>8</sub>	Km <sub>1</sub> , Km <sub>3</sub> , Km <sub>4</sub> Km <sub>5</sub> , Km <sub>6</sub> , Ks <sub>2</sub>		KS <sub>1</sub>	KD <sub>1</sub> , KC <sub>1</sub> KR <sub>1</sub>
離脱者集団	Kl <sub>1</sub> Kl <sub>5</sub>		Kl <sub>3</sub>	Kl <sub>2</sub> , Kl <sub>3</sub>	Kl <sub>7</sub> , Kl <sub>5</sub> , Kl <sub>1</sub> Kl <sub>6</sub> , Kl <sub>4</sub>
	Kl <sub>9</sub> Kl <sub>16</sub>	Kl <sub>13</sub>	Kl <sub>12</sub> Kl <sub>10</sub>	Kl <sub>9</sub> , Kl <sub>11</sub> , Kl <sub>14</sub> Kl <sub>15</sub> , Kl <sub>16</sub>	