

も顕著な「班長忌避による成員離脱者」を出している。

Km₂ 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。

Kl₁₅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³⁾ Csiと成員の心理的拡がり指数⁴⁾ PEiを示すと、KC₁のCsi : 0.0384、PEi : 0.1154、Kl₃は、両指数ともに一、Km₂ : ともに一、Kl₁₅ : 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 ₈	Km ₁ , Km ₃ , Km ₄ Km ₅ , Km ₆ , Ks ₂		KS ₁	KD ₁ , KC ₁ KR ₁
離脱者集団	Kl ₁ Kl ₅		Kl ₃	Kl ₂ , Kl ₃	Kl ₇ , Kl ₅ , Kl ₁ Kl ₆ , Kl ₄
	Kl ₉ Kl ₁₆	Kl ₁₃	Kl ₁₂ Kl ₁₀	Kl ₉ , Kl ₁₁ , Kl ₁₄ Kl ₁₅ , Kl ₁₆	

また配分公正と社会的定位性を示す指標値は表— 2 に示すとおりである。

表— 2. K事業所における残留者、離脱者群別、成員の配分公正と社会的定位性を示す指標値

残留者	報酬 投資指数	適合 あいまい指数	離脱者	報酬 投資指数	適合 あいまい指数	離脱者	報酬 投資指数	適合 あいまい指数
Ks ₁	85	50	Kl ₁	135	80	Kl ₉	115	55
Ks ₂	75	70	Kl ₂	70	55	Kl ₁₀	55	70
Km ₁	70	55	Kl ₃	105	70	Kl ₁₁	125	55
Km ₂	110	85	Kl ₄	65	55	Kl ₁₂	125	60
Km ₃	105	70	Kl ₅	50	55	Kl ₁₃	135	55
Km ₄	70	65	Kl ₆	130	55	Kl ₁₄	70	70
Km ₅	65	55	Kl ₇	45	50	Kl ₁₅	55	70
Km ₆	90	80	Kl ₈	75	80	Kl ₁₆	65	50
KD ₁	110	55						
KC ₁	100	100						
KR ₁	80	55						

4. 考 察

ここではとくに技能度の卓越したKm₂とKl₁₃について考察しよう。Kl₁₃は伐木造材作業者としてZ営林署管内における最優秀の技能を有し、またKm₂は機械集材作業者として卓越した技能を有している。報酬—投資指数ならびに適合—あいまい指数は、Kl₁₃が135、55であり、Km₂のそれが、105と85である。Kl₁₃が内田・クレペリン検査結果が準定型、Km₂のそれが劣等異常型であることを考え合わせると、次のような理解のしかたが許される

Kl₁₃は投資部分よりも報酬部分が極端に大きい反面、社会的身分要素の不適合状態もきわめて顕著であるため、相対的に「不当に多くのものを得ているという感じが大きい(仮説9の(i))」状態にあり、それだけ多くの「追加投資を引き受けようとする(仮説9の(ii))」身構えが大きい。また彼は社会性も豊かな頭のいい人物であったので彼のふるまいは歓迎された。

一方、Km₂の報酬—投資指数そのものは110できわめて望ましい状態にある、といえる。また「適合—あいまい指数」も85でその社会的身分適合の状態は、他者にくらべて相対的に安定した状態にあるといえる。しかしそれにもかかわらず彼は給与点が低く、したがって仕事上の身分指数は小さい。彼は班長にも任命されている。しかし、それが給与点を高めるような制度組織になっていないので具体的に給与を大きくするためには、自分の技能を十分に発揮する他に道はない(仮説11の(ii))。また彼は家庭の事情からも孤独者で、感情的で怒りっぽく人との交際もあまり好まない傾向(仮説11の(i))と人柄であったから、成長からも疎外され逸脱者と見なされた。

注) 1) 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)79回日林講1968、の表・1～2の該当欄参照。