

山) などがある。

文士・詩(俳)人：中国には愛竹の詩歌を詠んだ著名人が極めて多い。特に王徽之・白居易・蘇東坡の詩には竹になぞらえて君子の道を後世の輩に指し示している日本には俳聖芭蕉の深い感化によるのか、その弟子共に秀れた竹の句が多いばかりでなく、彼らの居宅の建築にも竹を豊富に使っている。

小説・劇・随筆にも竹を題材にとり入れた文士の作品は多い。長塚節の如きは大の愛竹家で、青年時代遙々茨城から岐阜の坪井竹林翁の許に竹栽培の研究に行ったりなどして熱心な自営竹林家であった。

芦花恒春園(世田谷区 粕屋村の 徳富芦花遺宅)には、モウソウなど数種の竹が植えられ、雑木林の下には葉摺れ、さわやかなクマザサが一面に生えて、如何に往年の芦花が愛竹家であつたかが偲ばれる。

日向耳川のほとりの寒村に育つた詩人若山牧水も数々の竹の詩歌をよんだが、なかでも「窓辺竹影」の詩はよく知られている。

画家：竹の墨画は彩色画に比して遙に清楚で気品がある。中国では唐代に墨竹画が創まり、宋代になって盛んとなって元・明の時代には一層発展した。中国の有名な竹画家としては古来14氏を選んでいますが、芥子園画伝には26氏を挙げている。蘇東坡は詩人であるとともに朱竹画の達人である。また程堂は紫竹、解処

中は雪竹、完顔亮は方竹を描いた。斯様に中国には愛竹画家といわれる人が数多く輩出した。日本では徳川時代の狩野一派や俵屋宗達らの端麗な竹画が社寺宮殿などの襖画として残されている。現代には横山大観・福田平八郎・川合玉堂らの作品が著名である。韓国ソールの守巖(妓生学校教師)も知られ、安田酔竹(岐阜)は朱竹画を専門にし、木村平右衛門(元九電社長)が余技として竹画をよくした。

僧侶：竹はその自然の姿が素直高潔でしかも平和を表徴する植物であるためであろうか、僧侶には愛竹家が非常に多い。特に禅僧にその傾向が濃厚なようで、それは中国の禅宗の発祥地が概ね竹の豊富な地区であったせいであろう。中国からの帰化僧や、また修業のため彼地へ渡航した日本僧侶らの手によって、しばしば中国の有用竹が日本へ導入された。禅の教えに「撃竹悟道」(香跋省悟)などの竹に因んだ標語がある。元政上人の如きは生竹を墓標にせよと遺言した程の徹底した愛竹家であった。

水防林：賢明な国主は庶民の安泰を願って河川の水防備林として植竹したが、九州では柳川・福岡・佐賀・小倉・臼杵・対馬の各藩がその例である。この植竹は本来の水防のほか、非常の場合の代用兵器資材の備えとしてのねらいがあったことも容易に想像されることである。

林業における職場集団の生産行動に関する研究(XV)

—ある職場集団の崩壊過程に関する事例研究的考察(8)—

宮崎大学農学部 中 島 能 道
九州大学農学部 塩 谷 勉

まえがき

Z営林署K事業所では、昭和39年から約3年8カ月の間に17人もの作業員が離脱していった。しかもそれが出勤率の低下と労務災害の多発という、はなはだ望ましくない現象をともなっていただけに、この限定された経営組織内で起きた、社会的な悪と見なされる。いったい、このような社会的な悪を結果させた行動の発現は、何に起因しているのであろうか、ということを明らかにするために、筆者らは、人事に関する

資料、行動観察の結果、質問紙・面接調査などの結果をいくつかの仮説にもとづいて分析してきた。

本報では、過去7回にわたって発表してきた資料、ならびに若干の補足的資料にもとづいて、総括的な考察を試みるものである。

(1) 職場集団から成員を離脱させた要因

われわれは、成員をして、彼の職場集団から離脱させるにいたった要因群を、(i)モラル、(ii)権威主義的態度、(iii)集団規範(とくに一日の公正な仕事量

にかかわる), (iv) 適合——あいまい状態, ならびに, 報酬——投資の状態における相互関連的作用, (v) リーダーシップ, (vi) 内的成員性, (vii) 個々作業員の作業素質と人格的側面, ないしはフォロア—シップ, (viii) 経営主体ないし管理者側と労働組合に対する帰属意識の差, などの諸要因に起因するものと考えている。

しかし, 上の要因の一つ一つが単純な形で, 作業員行動ならびに集団行動に影響を及ぼした, とは考えられない。いろいろな要因が複雑に絡み合って, 職場集団全体やその下位集団, さらには成員個々に特定の作用をし, 特定の影響の与え方をし, 遂には「離脱」という共通の行動を成員にとらしめたと考えた方が妥当であろう。

(2) 一日の公正な仕事量にかかわる「生産よく制—促進」の集団規範

$kl_9 \sim kl_{16}$ という相対的に優秀な作業員が離脱していった経過は, 仮説・3の状態を経て, 仮説・4で説明される状態に至ったと思われる。もっとも $kl_9 \sim kl_{16}$ の人々は, 集団としての凝集性に富んでいたわけではなく, また相互に「われわれ意識(We-feeling)」をもっていたわけでもない。また, これらの人々は, 自らの所属する集団の規範に訣別した後, 仮説・4の状態となる前に, 外的報酬が期待できないと判断した時点で, 集団からの離脱を試みた, と思われる。

(3) モラルの高さと権威主義的態度の強さ

研究の対照として選んだ Z 営林署 A 事業所にも, $kl_9 \sim kl_{16}$ 群の人々が示した「生産よく制——促進」の集団規範を示す下位集団があったが, そこでは1名も離脱していない。その下位集団はモラルがきわめて高く, 権威主義的態度も強い。この対照集団の成員たちが, 彼らの同僚に対していただく満足感の大きさは,

集団凝集性(Group cohesiveness)の一要因としての「われわれ意識」の高さを示している。⁽³⁾

(4) リーダーシップ

班長が班員から「リーダーとして適格でない」と評価されている場合, 離脱者が多い。また, 班長の人格性や, 職場をはなれた家庭での生活態度に問題がある場合にも, 離脱者が多くなる。⁽⁴⁾

(5) 「適合—あいまい状態」と「報酬—投資状態」とのアンバランス

$kl_1 \sim kl_{16}$ の離脱者16名のうち, すくなくとも11名以上の人々が, このアンバランスの状態にあった。⁽⁵⁾

(6) 経営主体と労働組合とに対する帰属意識の差

内的報酬が受けられない, ということは, 労働組合執行部の指令にもとづく「社会的制裁を受ける」ことであり, 生活空間における社会行動が阻害されることを怖れて, 集団規範に訣別した人々は離脱を試みている。

外的報酬が受けられる, という期待は, 格付賃金額を相対的に他の成員をしのぐほどに昇額してもらうことに浴すことであり, または定員内職員としての農林技官(または事務官)に登用されることである。しかし, それらが, よほどの好運者でないと果されない, ということが判明した時点で, 規範からの訣別者は職場集団からの離脱を決意した, と思われる。

(注)

- (1) 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), 1968, 4月, 参照
- (2) 中島能道・——, 前掲論文, 参照
- (3) 中島能道・——, ——(IX), 1968, 11月参照
- (4) 中島能道・——, ——(XIII), 1969, 11月参照
- (5) 中島能道・——, ——(XII), 1969, 4月参照