

林業における職場集団の生産行動に関する研究 (XVIII)

—モラルの変化についての考察—

宮崎大学農学部 中 島 能 道  
東京農業大学 塩 谷 勉

1. まえがき

すでに発表した (XVI) および (XVII) に続き、宮崎県北東部に所在するH営林営林署O事業所で行なった事例研究データの一部をまとめたもので、後に総括的に考察するために不可欠であり、行動に影響を与える要因として整理しておく必要のある資料である。

2. 研究の方法

昭和40年12月に初回の、そして昭和45年8月に第2回目の質問紙調査および個人面接調査を行ない、モラルおよび権威主義的態度を個人ごとに測定して数値的に評定した。さらに (XVI) で発表したとおり、上記質問紙調査を実施した際、「公正な1日の標準作業量にかかわる規範構造指標」としての一連のデータも同時に蒐集した。

3. 研究対象となった昭和40年12月当時のA班成員のモラルの変化

(XVII) 報の表一1に対応させて、かつてのA班成員のモラルの変化を表一1に示す。

カテゴリー (I) は、勤務先に対する満足度で、5個の設問からなり、「大いに満足」に反応した場合は5点、「どちらかといえば満足」に反応した場合は4点、「どちらかともいえない」3点、「どちらかといえば不満足」2点、「大いに不満足」1点、の配点がしてある。5個の設問に対して上記5段階のどれか一つの段階に反応したそれぞれの配点を合計し、5で除したものが被検者別に示してあり、しかも、昭和40年12月に測定した結果と昭和45年8月に同じ尺度で測定した結果とが比較できるように上下に並べて掲げてある。カテゴリー (II) ~ (VI) についても同様で、カテゴリーの内容は、表一1の (注) に掲げてあるとおりである。

9名の被検者のカテゴリー別の平均満足度得点は、表一2に一括してまとめたとおりである。表一2から、下記のことが指摘されよう。すなわち、

表一1 A班成員および他班所属成員としてのモラルのカテゴリー別変化

被検者	モラル	モラル (カテゴリー別)					
		(I)	(II)	(III)	(IV)	(V)	(VI)
○井 保	昭40	4.6	4.2	4.8	3.8	3.0	3.8
	45	4.0	3.4	3.0	1.6	2.2	3.2
○弘○盛	40	4.8	4.6	4.0	3.6	3.4	4.2
	45	3.2	3.2	2.6	2.0	4.0	2.0
石○ 浄	40	4.8	5.0	4.2	3.0	3.2	4.0
	45	3.0	3.0	2.8	1.0	2.0	1.8
菊○○行	40	5.0	4.8	4.0	3.6	3.8	4.6
	45	4.2	4.0	3.2	2.8	2.0	3.4
○見○春	40	4.8	4.0	4.6	3.2	4.0	4.2
	45	4.0	4.0	3.6	3.2	3.0	3.0
甲○ 寛	40	4.4	4.0	4.2	2.8	4.0	3.8
	45	2.8	3.0	2.6	1.2	3.0	2.2
牧○ 太	40	4.6	4.0	3.8	3.4	4.2	4.0
	45	3.2	3.0	2.8	1.6	3.8	1.2
○須秋○	40	4.4	4.0	4.0	3.0	4.0	4.2
	45	3.8	4.0	3.6	2.8	2.8	3.0
西○歳○	40	4.0	4.6	4.0	3.0	3.2	4.0
	45	3.0	3.0	2.8	1.6	4.0	2.8

注) モラルのカテゴリーは

- (I) : 勤務先に対する満足度
- (II) : 仕事に対する満足度
- (III) : 労働条件に対する "
- (IV) : 賃金に対する "
- (V) : 同僚に対する "
- (VI) : 上役に対する "

\* 印は、かつてのA班々長

表一2 昭和40年と昭和45年のモラルの差

	昭40	大小	昭45
(I)勤務先に対する満足度	4.60**	∨	3.47
(II)仕事に対する "	4.36**	∨	3.40
(III)労働条件に対する "	4.18**	∨	3.00
(IV)賃金に対する "	3.27**	∨	1.98
(V)同僚に対する "	3.64*	∨	2.98
(VI)上役に対する "	4.09**	∨	2.51

\*\*は1%以下、\*は5%以下の危険率で有意

(i) 昭和40年度よりも昭和45年度の方が、全カテゴリーにわたりモラルは有意に低下している。

(ii) しかし、勤務先、仕事、そして労働条件については、一応満足の領域または無関心領域に留まっている。

(iii) 賃金に対し、そして上役に対し、さらに同僚に対してさえも、明らかに不満の領域で反応している。

#### 4. 考 察

昭和40年当時のA班は、O事業所の高水準生産性の保持に大きな役割を果たしていた。A班成員であった頃の彼らは、一日の公正な標準作業量を、調査結果にもとづく基準作業量の2.0倍ないし2.0倍以上をもって、A班の全成員の（すなわち、インフォーマルな）是認ないし支持を受ける水準であると認知し、また管理者側（フォーマルな立場）からも否認されない、と知覚していた。また当時のA班成員は、営林署で作業員として働いていることに十分満足し（カテゴリー（I）、（II）、（III）にいずれも4.00以上の評価点）、しかも、きわめて稀な現象として、賃金に対する満足度（カテゴリー（VI）に対してさえ満足の領域で反応していた。

また、作業員の大多数が管理者側に対してかなり烈

しく対立していた「全林野労組」に属していたにもかかわらず、上役としての管理者（とくに管理官H氏）に対して十分に満足し、信頼していた。

しかしながら、昭和45年度に至ってO事業所の事情は一変した。生産性は極端に低下し、費用価は1.8倍強となってしまった。かつてのA班成員もそれぞれ異った班に所属して、1日の公正な標準作業量に対する規範もインフォーマルな側面における基準量の1.2倍以上の行動次元においてはバラツキが大きく、現在所属している班の内的報酬についての認識が不明確であると思われる。フォーマルな側面の規範についても、基準量の1.5倍の行動次元で、わずかに是認の領域を認知している程度であり、外的報酬についての期待はきわめて小さい。それはモラルの低下にも現われているといえよう。とりわけ、賃金に対する満足度は極端な低下を示し、上役に対する不満は増大した。さらに同僚に対してさえ不満を増大させたのである。昭和41～昭和45にO事業所内で何が起ったかは措くとして、少なくとも作業員に「やる気」を起させていた何かが消失し、モラルが低下した。そして、それに伴って1日の公正な標準作業量に対する集団規範が大きく変化したことは、明らかな事実であったといえよう。