

## 林業における職場集団の生産行動に関する研究〔X X I〕

— 集団生産性を決定する要因について (3) —

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

X IX, X X 報にひきつづいて、集団生産性 (Prと略記) に影響を及ぼすと考えられる、(I) 班に対する帰属意識 (G 因子, G と略記)、(II) 仕事に対する満足度 (J 因子, 同前)、(III) 雇用主体に対する好意度 (A)、(IV) 賃金に対する満足度 (W)、(V) リーダーシップのP機能 (P)、(VI) 同じくM機能 (M)、(VII) 出勤日数 (At)、(VIII) 公務災害欠勤日数 (Ac)、(IX) 私傷病欠勤日数、等の諸因子と、相互間の関係について考察した結果を報告する。

### 2. 集団生産性と諸因子相互間の相関係数

研究対象となった28作業班について、過去の実績記録簿にもとづくAt, Ab, Acなどの基準変量と質問紙調査による集計結果から導くことのできたG, J, A, W, P, Mなどの予測変量とをそれぞれ対応させ、相関係数

(ピアソンの係数) を算出した結果を表-1 に示す。

### 3. 考 察

#### (1) 集団生産性を向上させる諸要因

##### 1). G 因子

G 因子に関する指標値の大きい班ほど、Prは高くなる ( $r_{Pr,G}=0.57$ )。産業社会学でいう成員性 (Membership of the Group) が大きいことと、集団における社会的身分適合が満度に現実されている場合にこそ「集団に対する帰属意識」が大であり得るのであるから、林業伐出作業班の場合、「成員性が大きく、社会的身分適合が十分であると知覚されている場合には、集団生産性は向上する」といえる。

##### 2). リーダーシップにおけるP機能とM機能

P機能, M機能とも、その指標得点の大きい班ほど生産性は向上する。すなわち、班成員が「班長は、P

表-1. 伐出作業班の生産性 (Pr), G, J, A, およびW因子, リーダーシップのP機能, M機能 出勤日数 (At), 公務災害欠勤 (Ac), 私傷病欠勤 (Ab) などの相関係数

	G	J	A	W	P	M	At	Ac	Ab
G									
J	0.42								
A	0.39	0.73							
W	0.44	0.57	0.45						
P	0.42	-0.03	0.14	0.27					
M	0.50	0.08	0.25	0.20	0.25				
At	0.72	0.18	0.34	0.41	0.55	0.64			
Ac	-0.73	-0.33	-0.31	-0.27	-0.35	-0.25	-0.52		
Ab	-0.80	-0.13	-0.11	-0.21	-0.45	-0.48	-0.63	0.65	
Pr	0.57	0.11	0.29	0.35	0.55	0.63	0.93	-0.40	-0.49

(注) 白脚変=28-3の場合、 $r > 0.51$ は1%以下の危険率で有意。また $0.51 > r > 0.39$ は、5%以下の危険率で有意。

機能、M機能を発揮している」という知覚の大きい班ほど、生産性は向上する。

生産性指標とP機能との相関係数 $\Gamma_{p,p}=0.55$  M機能とそれとの相関係数 $\Gamma_{p,M}=0.63$ は、いずれも1%以下の危険率で有意である。 $\Gamma_{p,M}=0.25$ で有意な関係はない。

因みに、偏相関係数および重相関係数を算出してみると、 $\Gamma_{pp, \cdot M}=0.532$ ,  $\Gamma_{Mp, \cdot p}=0.619$ ,  $R_{p, \cdot pM}=0.757$ , となり、いずれも1%以下の危険率で有意である。

### 3). At 因子

班成員の平均出勤日数の多いほど、作業班の生産性は向上する ( $\Gamma_{p,At}=0.93$ )。

回帰式

$$\hat{Pr} = -3.202 + 0.02171 At$$

がよく当てはまる。

(2)集団生産性の向上を阻害する要因

#### 1) Ac 因子

公務就業時に労務災害が発生したことにより、成員の欠勤日数の多い作業班ほど、生産性は低くなる ( $\Gamma_{p,Ac}=-0.40$ , 5%以下で有意)。

#### 2) Ab 因子

公務に就業時以外の負傷や疾病による、成員の欠勤

日数が多いほど、作業班の生産性は低くなる ( $\Gamma_{p,Ab}=-0.49$ , 1%以上2%以下の危険率で有意)。

(3)諸要因間の関係

#### 1). G 因子

仕事に対する満足感が大きいほど、雇用主体に対する好意度の大きいほど、賃金に対する不満の小さいほど、班長のP、M機能が発揮されているという知覚の大きいほど、出勤日数の多いほど、公務災害欠勤および私傷病欠勤の日数の少ないほど、成員の「班に対する帰属意識」は大きい。

#### 2). J 因子

雇用主体に対する好意度が大きいほど、賃金に対する不満の小さいほど、仕事に対する満足度は大きい。

#### 3). その他の要因

雇用主体に対する好意度は、賃金に対する不満の小さいほど大きい。

賃金に対する不満は、出勤日数が多くなるほど小さい。

班長のリーダーシップのP機能とM機能が発揮されている、という知覚は、出勤日数の多いほど、また私傷病による欠勤日数の少ないほど、大きい。