

## 林業における職場集団の生産行動に関する研究〔ⅩⅩ〕

— 集団生産性を法定する要因について (1) —

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

昭. 42~48年度に実施した南九州国有林における集材作業班の生産性を決定する要因を「質問紙調査によるデータの大量集計方式」にもとづいて分析することができたので発表する。

### 2. 方法

#### 1) 研究対象職場集団(集材作業班)

研究対象に選んだ集材作業班を各営林署、事業所別に示すと、表一1のとおりである。

表一1 営林署、事業所別、調査対象作業班(集材班)の一般作業員と班長数

営林署	事務所	一般作業員数	班長数	計
宮 崎	家一郷 青井岳	9	1	10
		12	2	14
飫 肥	板 谷 小 松 酒 谷	21	4	25
		12	2	14
		16	2	18
鹿 屋	垂 水 高 山	11	2	13
		20	4	24
日 向	尾 鈴 川 南	23	3	26
		6	1	7
川 内	冷 水 黒 木	15	3	18
		12	2	14
串 間	大 平	14	2	16
計		171	28	199

#### 2) 質問紙の配布と回収

研究対象集団の全成員を事業所ごとに集集場に集め、印刷された質問紙<sup>1)</sup>を配布した後、調査担当が、この調査の目的、趣旨、手順などを説明し、役問の1項目ずつを順次に読み上げながら成員自身に回答を所定の反応欄に記入させ、全設問に対して回答し終った時点で直ちに回収する方針をとった。設問に対する反

応は、5個の選択の中から各自の意見にもっとも近いと思われるものを1個選ばせ、所定欄に○印を記入させるようにした。

なお、班長と班員との質問紙は内容を異にする設問を組み入れてあるので、別個の場所に導入した班長と班員の組みを編成して、別々担当者が調査に当たった。

#### 3) モラルの集計

モラルとは「人間集団についてのある状態を説明する概念である」と普く定義されるが、職場集団のモラルとして考えるには、いくつかの与件を考慮しなければならない。ここではアメリカ・ミンガン大学社会科学研究所のD. カッツ (KATZ, D.)<sup>2)</sup>の所説を参考にして、(i) 所属する班に対する誇り、(ii) 仕事そのものに対する満足度、(iii) 雇用主体(署、事業所)に対する好意的態度、(iv) 賃金の諸条件に対する満足度の4カテゴリー別の成員態度をもって「ある状態」を説明する尺度とした。そして、これら4カテゴリーのそれぞれに5項目ずつの設問を準備しておく、さらに各問ごとの反応の重味に対応させて1~5点の記点を定めて集計した。1カテゴリーごとの最高点は25点(最大の満足度は好意度)、満足でも不満足でもない中間点は15点、そして最小点は5点(最大の不満度または非好意度)である。

#### 4) PM論にもとづくリーダーシップ得点の集計とリーダーシップ現象の記号化

三隅二不二<sup>3)</sup>の提唱するPM論から、リーダーシップ現象を数量的に把える目的で、本調査ではP・M両機能に関し、それぞれ10項目ずつの設問を用意し、それらに対する反応を得点化して指標値とした。このP・M両機能測定のための設問は、一般作業員の質問紙に準備されており、班長のそれには設けてない。

研究対象集材班の一般作業員全体(171名)のP得点の平均値は31.65、M得点のそれは37.70であったので、これらの値より小さい作業班のP得点の平均値の場合はp、M得点の場合はm、大きい場合にはPまたはM表わして、pm、pM、Pm、PMの4リーダー

シップ・タイプの記号とした。

5) 生産性指標の選定と、高・中・低生産性作業班の類別

各営林署の記録帳簿から、生産性指標としての配分率と出勤平均日数を算定した。

配分率は、

$$d = \frac{v \cdot u}{\sum_{i=1}^n a \cdot r} \quad \text{として求められ、}$$

この  $d$  の値の大きいほど生産性の大きい集団であると見なすことにした。ただし、 $d$  : 班の配分率、 $v$  : 各伐区ごとの集材作業土場生産実績 (測定単位は  $m^3$ )、 $u$  : 当該伐区の「功程単位」、 $a$  : 班成員個々の労働日数、 $n$  : 班の成員数を表わす。

出勤平均日数は、各班成員の出勤日数 (年間) を総計し、それを班成員数で除したものを当てた。

配分率を各班ごとに算出し、その最大 (2.8) から最小 (約 1.3) までを順次に並べ、1.3~1.8 以下の配分率を具えた作業班を、「低生産性作業班」、1.8 以上~2.2 以下のそれを「中 (または並の) 生産性作業班」、そして 2.2 以上~のそれを「高生産性作業班」と、3 類別した。

### 3. 結 果

#### 1) モラール

(i) の班に対する帰属意識はかなり高く、28 班中、26 班は「満足の領域」に反応していた。「不満足の領域」に反応している 2 班は「低生産性作業班」に属していた。生産性指標としての配分率と (i) モラールとの相関係数は 0.576 (ピアソンの相関係数) で顕著に有意であった ( $df=25$ ,  $0.01 < P < 0.001$ )。

(ii) の仕事に対する満足度は、1 班を残して他の 27 班が「満足の領域」で反応していた。(iii) の雇用主体に対する好意度は、「好意の領域」に反応する班が 15、「非好意の領域」のそれが 13 で相半ばする結果が得られた。(iv) の賃金に関する満足度は、2 班を残す他の 27 班が「不満足の領域」で反応していた。「満

足の領域」で反応した 2 班は、いずれも中生産性作業班であった。

#### 2) リーダーシップ・タイプと生産性

低生産性、中生産性作業班別に  $pm$ ,  $Pm$ ,  $pM$ ,  $PM$  に対応する班の数を表-2 に示す。

表-2 低生産性、中生産性および高生産性作業班別、リーダーシップ・タイプ別の班の数

	低生産	中生産	高生産	計
$pm$	4	0	0	4
$Pm$	3	3	3	9
$pM$	1	5	2	8
$PM$	1	1	5	7
計	9	9	10	28

$\chi^2$  検定を試みると、 $\chi^2_0 = 18.90$  で帰無仮説は 1% 以下の危険率で棄てられる。

配分率と出勤平均日数との相関係数に 0.924 で、0.1% 以下の危険率で有意である。

### 文 献

1) 中島能道, 白樫三四郎 (昭和 43 年度委託研究) 林業における職場集団の労働安全に関する研究——労務災害発生の周辺における職場集団要因とモチベーションとの関連分析——, 熊本営林局福利厚生課, 昭 44. 第 2 編付録(1)および(2).

2) KATZ DANIEL, MACCOBY NATHAN and Others, Productivity, Supervision, and Morale Among Rail Road Workers. Univ. Michigan, 1951.

3) 三隅二不二, 新しいリーダーシップ, ——集団指導の行動科学——, ダイヤモンド社, 昭 41. pp. 117 ~ 129.