

## 九州大学附属宮崎演習林における従業員態度の研究

塩谷, 勉  
九州大学農学部

中島, 能道  
九州大学農学部

吉良, 今朝芳  
九州大学農学部

<https://doi.org/10.15017/15893>

---

出版情報 : 演習林集報. 23, pp.85-119, 1969-09-30. 九州大学農学部附属演習林  
バージョン :  
権利関係 :



# 九州大学附属宮崎演習林における 従業員態度の研究

塩谷 勉・中島能道\*・吉良今朝芳

Tsutomu SHIOYA, Yoshinori NAKASHIMA  
and Kesayoshi KIRA

A Case Study of the Employee Attitudes in the Kyushu  
University Forest in Miyazaki District.

## 目 次

序 言	
I. 緒 論	V. 摘要と若干の考察
II. 意見調査における質問項目の内容	引用文献
III. 二, 三の主要概念	付 録
IV. 質問紙による意見調査法の実施とその結果	Résumé

## 序 言

本研究は、昭和41年9月、九州大学農学部附属宮崎演習林（宮崎県東臼杵郡椎葉村所在）において、演習林業務に従事する二つの地元雇用労務者集団の、いわゆる従業員態度を測定し、その結果について比較、考察をこころみたものである。

本論文に報告されている内容は、次にのべる3項目からなっているが、各項目ともに、質問紙形式にのっとった集団面接意見調査法を適用して、質問項目に対する反応の程度を態度測定指標とした。

まず第1項は、地元雇用労務者（非職員従業員）集団が、それぞれ地域社会別にそなえているいろいろな社会的属性を要因として、彼らがいだいている「雇用主体に対する態度」および、彼らの「職場における一般的な従業員態度」に接近しようとしたものである。

第2項は、社会的属性が、相互に異っていると予想される二つの地域別に、職場集団対リーダーという側面を分析することによって、それぞれの集団別従業員態度を特色づけようとしたものである。すなわち、宮崎演習林管内の労働給源と目される大河内地区および大籾地区において、それぞれ別個に編成されている雇用労務者集団と、とくに現場監督者（第1線リーダー）としての演習林職員との間に展開される諸関係の中で、彼らが集団成員として示しがちな従業員態度反応の傾向を、とらえようとしたものである。

次に第3項は、大学演習林という職場の中でくりひろげられる作業全般に対して、職場集団単位でいだいている安全意識ないし、作業の安全性に対する、職場集団の規範構造の測定をこころみたものである。

さて、この論文で用いている従業員態度という概念は、職務満足 (job satisfaction) や最近、広く産業界で実施されているモラル調査の対象としている職場士気までも含めて用いているが、ここでいう従業員態度の測定という意味は、「生産性と一義的関連におけ

\* 宮崎大学農学部林政学教室、助教授

る職場集団モラルの測定」ということを内容としていない。むしろ、この論文にもられている研究の段階では、従業員態度を、九州大学附属宮崎演習林において、主として各種作業工程に対応して展開される場所の「雇用者（または雇用主体）対被雇用者集団という人間関係を中心にして生起する従業員の態度である」と理解し、さらに、従業員態度とは、「職務ないし仕事に関連した各要因に対して、一定の仕方で反応する従業員の、予測される行動傾向である」と規定して用いているものである。

上のことに関連して、本論において若干の論説を展開したが、それはあくまでも本論文の中で問題にしようとする従業員態度のカテゴリーに関するものであって、広く従業員態度およびモラル論に及ぼそうとしたものではない。また、本調査研究の内容に関連して二、三の社会心理学的な概念について解説を試みたが、それらが、林学関係になじみのない用語である、ということのほかに、社会心理学および集団力学の分野においても、耳新しい概念や方法論が含まれている、という留意から、いわば必要不可欠の章・節として挿入したものである。

本調査研究の遂行にあたり、種々、社会心理学的研究の方法について御指導をいただいた九州大学教育学部教授三隅二不二先生、関西学院大学助教授佐々木薫先生、西南学院大学助教授白樫三四郎先生に対し深甚の謝意を表す。

また、現地での本調査研究実施にさいして、九州大学農学部附属宮崎演習林汰木達郎林長、同椎葉深事務官ならびに同職員各位から御高配をいただいた。深甚の謝意を表す。

また、調査資料の蒐取およびとりまとめにさいしては、林業試験場経営部、行武潔氏ならびに宮崎大学農学部学生西田致治氏の大きな御協力にあずかったことを特記し、感謝の辞とする次第である。

## I. 緒 論

### (1) 従業員態度——職場士気（モラル）との概念的な区分について——

従来、企業における従業員個々の満足度や態度の調査は、「組織の中の従業員がもっている欲求不満をできるだけ小さくしておけば、組織の目標達成ないし生産性の向上に有効である」という仮定のもとで行なわれ、従業員が職場のどのような要因に欲求不満を感じているかを把握し、そのモラルを「欲求不満を小さくさせる」という形で統制・管理することの方向づけが、主要目的であった。

しかしながら、現実の職場を対象として、数多くの実験的、事例的研究が行なわれた結果では、「従業員の一般的満足と、その従業員の仕事に対する達成意欲との間には、予期されたほどの相関々係が見いだされたない」ことが指摘されている。したがって、現代においては、従業員モラルと仕事に対する達成意欲、ないし生産性との一義的な相関々係に対して、否定的な立場とはいえないまでも、「肯定的でない立場」をとる人もかなり多い、というのが、関係学会（集団力学、産業社会心理学および行動科学など）での一般的風潮である。

ただし、個々の従業員ではなくて、職場集団という単位体をもつところの、プライドに関する要因と、生産性ないし業績達成との相関々係について、「有意に高い」と報告している研究例は多いことが指摘されている<sup>1)</sup>。したがって、産業における実務的労務管理担当者は、この事例を実際のな角度から重視し、職場集団が、企業の経営目標である生産の推進に対して、望ましい方向に機能しているか否か、という側面から、職場集団特性を

「職場モラルの高低の度合」として評価している。

モラルの概念は、「士気」という邦訳がなされているように、元来、軍隊の規律の厳正さ、団結の固さ、戦闘への勇気、などの状態をさして使われた言葉であろう。やがて、それが広く軍隊以外の集団にも適用されるようになり、たとえば A. レイトン<sup>2)</sup> がいうように、「モラルとは、一群の人々が共通目的を追求し、持久的に終始一貫して協力的に機能する集団の能力である」と考えられるいたったものと思われる。そして、現代では、多くの人々によって、「ある集団のもついろいろな要因群のうち、生産性を高めるという目標に対して有効に機能する要因のすべてをモラルという」と理解されている。

上にみたように、モラルとは、集団目標を積極的に達成させようとする集団成員の行動傾向ないし態度である、と要約できよう。そして、そのような集団成員の態度は、集団目標に関連して形成される集団基準と、それにともなう「集団成員の行動傾向に方向づけを与える機能」としての集団規範への同調度であると考えられる。ただし、この場合の集団規範は、あくまでも集団の生産性を、質的量的に増大させる方向に機能するものであり、モラルは、そのような集団規範への同調度ということではなければならない。

以上のようなモラルの一般的規定を、企業経営の場にとりこんで、職場集団モラルとして見るならば、そこでの集団目標は、企業利潤に一義的につながる諸事態を出現させること、すなわち (i) 高い生産性、(ii) 高い出勤率、(iii) 低い災害度数率、(iv) 低い事故発生率、(v) 労使関係の安定・協調、などの状態を可能な限り長期に維持することであり、それはまた、企業の側が従業員側に対して要請するところのフォーマルな集団規範なのである。

なお、上のことに関連して、大須賀は、産業モラルという言葉を用いて次のように述べている。すなわち、……

「筆者は、産業モラルを産業成員の社会的態度の特殊な形態だ、と考える。それは、以下にのべるように、経営側のフォーマルな集団規範から評価された社会的態度だからである。つまり、いわゆる group morale は特定の価値規準から評価された成員の社会的態度の状態を示すものであるが、そのさいの価値規準とは、その集団の中心的な集団目標に関連して成員に特定の態度をとらせるように働く集団内の規範を意味し、集団の価値規範を遵奉しようとする態度がその集団に好ましい高モラルの徴候として判断されるわけである<sup>3)</sup>」と。

要するに職場集団モラルの調査では「高生産性職場集団は、経営側のフォーマルな集団目標に対して、同調的な行動パターンをもって反応する」という予測が、いわば態度測定の妥当性の問題として与えられている必要がある、ということである。したがって、言葉を換えていえば、「高いモラル、すなわち高い生産性」、あるいは「生産性の高い生産行動そのもの、すなわち高いモラルの必要条件」ということになるろう。

さて、われわれが、この論文でとり上げようとする問題は、いままで上にみてきたような「生産性との一義的関連における職場集団モラル」ではなく、いわゆる従業員態度である。したがって、ここで従業員態度について少しく触れておく必要があるろう。

態度について、尾高は次のように説明しているので引用してみよう。すなわち……

「日常の使い方では、〈態度〉といえば、外部にあらわれた人々の挙動や様子をさすことが多い。たとえば、〈あの男は人に対するときの態度が悪い〉とか、〈横柄な態度をとる〉

とかいう使い方がそれである。しかし、社会学や社会心理学でいう〈態度〉は、むしろ内面的・潜在的な一定の心理的傾向であって、要するに、人々のものの見方、感じ方、評価の仕方などをさす言葉である。たとえば、従業員が自分の仕事や作業条件に満足しているかどうか、自分の仕事仲間や上役に対して誇りや信頼の念をもっているかどうか、会社の制度や経営方針を支持しているかどうか、またどの程度そうであるかというような区別や度合が、彼らのこれらのものに対する態度なのである。……

ただ態度は、つねに特定の対象（たとえば、自分の仕事や作業条件、自分の仕事仲間や上役など）にさしむけられた意識や感情である点、および多くの場合、この特定の対象に対する好悪、支持不支持、賛成反対のような評価や選択をふくむ点で、意識や感情一般からは区別される。……

以上からも明らかなように、人々の態度は、人々のあいだの人間関係と切離しえないものである。というのは、狭義の、すなわち人格的な人間関係は、つねに人々の相手方に対する一定の態度（好悪、信頼、尊敬、侮蔑など）を根底としているからである。もちろん、態度には対人間的なものばかりではなく、仕事や作業条件のような事物に対するものもあり、また制度や経営方針のような組織に対するものもある。しかし、ある人のある事物や組織に対する態度は、多くのばあい、その事物や組織の背後になんらかの人間（たとえば、経営者や職場の監督者）を予想し、このかぎりでは、彼の対人間的態度でもあるといえることができる。彼と他の人々とのあいだの人間関係が、彼の対人間的態度を抜きにしては存在しえぬことは、いうまでもないであろう。いわゆる従業員態度調査が、同時に従業員の間、また彼らの経営者に対する人間関係の調査でもあるのは、こうした理由によるのである<sup>4)</sup>と。

本論文における、従業員態度の理解も、上に引用した尾高のそれとほぼ同じ考え方にねざしているものである。したがって、われわれが、ここでとりあつかう従業員態度とは、「九州大学宮崎演習林という現実場面で展開されている、(i) 職場集団成員間相互の人間関係、および (ii) 雇用主体対職場集団という人間関係、を主要な要因とするところの、非職員従業員に関する行動傾向である」ということであって、すでにのべた職場集団モラルでないことは明らかである。

なお、さきにもみた雇用主体が、作業条件、制度などの経営組織とその背後に予想される人間、さらに現場監督者としての演習林職員をも含めたものであることは、いうまでもない。

## (2) 研究の目的と質問紙調査実施上の問題点に対する配慮

わが国における経済発展の不均衡性が、農山村労働力を都市へ流出させる傾向を、一そう強めていることは周知のとおりである。

九州大学宮崎演習林が所在する、椎葉村各地区においても、その流出傾向が指摘されているところである<sup>5)</sup>。したがって、演習林の事業経営計画を立案し、事業を実行する立場の人々からいえば、演習林業務の遂行に投入し得る地元雇用労働力を、今後どのようにして確保し、さらに保持していくか、が当面の重大関心事であるにちがいない。

しかしながら、本研究においては、「地元雇用労働力の確保と保持の方法」という、いわば政策科学的な目的よりも、「演習林の雇用労働力として現に出役している農山村人に関する主体的要因（欲求や動機）と客体的要因（演習林業務が展開される職場や生活空間

における全体的な場面)とが交錯する領域を明らかにする」ことを主要な研究目的としている。したがって、副次的に、この研究結果から、たとえば、「演習林雇用労働力として出役する」という行動が、農山村人のどのような目標に向っての動機づけによるものであるか、が明らかとなり、具体的な「労働力の確保と保持の方法」に、ある方向が与えられたとしても、それは次の段階で検証されるべき研究仮説にすぎないのである。

次に、本研究に適用された、従業員態度調査の方法は、質問紙型式による集団面接意見調査法である。

質問紙法型式の態度調査法についての問題点<sup>6)</sup>については、すでに多くの論議がなされているが、要するに、(i) 人間の行動という複雑な対象を、質問紙法という、いわば平面的な意見の量的分析のみでは明らかに不十分であること、(ii) すなわち、それがいかに精緻な理論にもとづいており、いかに熟達した社会調査技術を適用して実施されたとしても、調査対象である個々人ないし集団についての徹底的な理解がない場合には、質問紙に対する反応結果が誤って解釈され、現実ばなれした結論が導かれる危険性が大きいこと、(iii) したがって、人間行動の現象を調査研究する場合には、いろいろな複雑な理論的仮説をねり上げる前に、まず実際に現象に接し、あらゆる先入観や固定観念を排した眼をもって、現象をありのままに理解することが必要であること、(iv) すなわち、人間行動を中心とする社会現象の把握は、帰納的に行なわれなければならないこと、そして、そのためには、もっと微妙な質的な方法、たとえば、参与観察法とか非誘導面接法などを用いて徹底的なフィールド・ワークを実施する必要があること、などが主な指摘点である。

しかしながら、一方において、質問紙調査形式による態度測定の数量化方法を、一方的に批判し、捨てることができないことも周知のとおりである。すなわち、集団力学の分野における行動の数量化研究の立場としては、質問紙の中の項目そのものが、不可欠な尺度として機能しており、また、このような方法によって、行動科学としての輝かしい研究業績が数多く発表されていることを忘れてはならないであろう。たとえば、リーダーシップの研究における、三隅、白樫らのPM式リーダーシップ論<sup>7)</sup>で、質問紙調査法をデータ蒐集の主要な手段として適用する場合、(i) その研究仮説をいかに立てるか、(ii) データの分析結果の評価を通じて、リーダーシップに関する一般理論をいかに組立てるか、という基本的な命題に対して、明快な解答が与えられているのを見ても、それがうなずけるのである。

さて、われわれは、すでにのべた研究目的にそって、質問紙調査をすすめた。ただし、それは、実施の段階でつねに非誘導的面接法の手法によって、質問紙形式の陥りやすい諸欠陥を補足し、ある点では、むしろ強化されるように配慮されたものである。とくに、農山村人としての人間類型の観察については、質問紙項目とは全く別個の要因分析の立場から調査がなされたことを付記しておきたい。

## II. 意見調査における質問項目の内容

一般に、企業における従業員態度の内容は、単一のものではない。したがって、質問紙による意見調査法としては、いくつかの態度領域に対応したカテゴリーについて検討を加え、それぞれのカテゴリーにふさわしい質問項目を準備する必要がある。

この種の研究を遂行するにさいしては、主として、次の二つの要因を考慮して質問項目

を準備しなければならないであろう。すなわち、……

まず第1の要因として、従業員態度の志向する対象は、企業における職場空間の行動（職場生活）を中心としたものであるが、その職場生活の各場面を構成しているものは、経営（管理）側の公式的な集団目標を契機として、職場の中で展開されるいろいろな領域に関連したものといえよう。

第2の要因として、従業員態度それ自体の主体的側面が考えられなければならない。とくに、従業員態度を、従業員の予測的行動傾向であると理解すれば、行動をひきおこし、あるいは、ひきおこしそうな動機づけを問題にしなければならない。

したがって、従業員態度測定のための質問項目は、上にみた二つの要因、すなわち、従業員態度についての客体的要因（職場生活場面）と主体的要因（行動への動機づけ）とが結びつくところに設定されるべきであろう。

本調査研究の実施についても、上にみた事項を考慮して、質問項目を準備した。これを第1項、第2項、第3項の別に示すと、およそ次のとおりである。

#### (1) 第1項の質問項目

第1項は、すでに序言においてものべたように、地元雇用労務者側の社会的属性を要因とする、「雇用主体に対する従業員態度の領域」であるが、この第1項をさらに、次のような8個の質問項目区分にわけた。

- 1) 九州大学宮崎演習林という雇用主体に対する全般的な従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 2) 演習林職員に対する従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 3) 演習林の仕事に対する従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 4) 演習林における労働条件、作業場環境に対する従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 5) 演習林の賃金に対する従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 6) 演習林における職場集団の人間関係に対する従業員態度を測定するための質問項目区分。
- 7) 権威主義的態度を測定するための質問項目区分。
- 8) 演習林へ出役することに対する是認対否認の度合を測定するための質問項目。

なお、上にあげた1)~8)までの質問項目別の具体的な設問は、巻末に付録、調査票、No. 1としてかかげた。

#### (2) 第2項の質問項目

企業においてはもちろんであるが、一般に集団がある一定期間以上にわたって存続すると、その集団が常時追求している目標や、その目標へ志向することによって当面させられる、内外の状況などの関係によって、それぞれの成員の果す機能や役割に、おのずから重要性ないし社会的威信上の差異がでてくる。そして、やがては、いままでの弾力的な構造にとってかわって、一定のリーダーシップ構造ができ上がってくるものである。

企業における職場集団にあっては、経営管理側の意図と目標に応じて、あらかじめ一定のリーダーシップ構造が付与されている。しかし、それにもかかわらず、その職場集団が一定の期間を経過させられることによって、上にみたようなリーダーシップ構造が析出されてくる。そしてしばしば、1つの集団内に課題遂行的機能 (performance function) を

発揮するタイプのリーダーシップと、集団保持的機能 (maintenance function) を発揮するタイプのリーダーシップとの、いずれかに属する形として表われるものである。ここでは、三隅、白樫らの PM 論にのっとり、P 尺度を 10 項目、M 尺度を 10 項目、それぞれ、演習林労務者に理解できる形に改良して、作成した。たとえば……

#### 1) P 尺度

P. 1, あなたの上役（ここでは、現場監督者としての演習林職員、以下同じ）は、仕事の仕事高をあげようとして、あなた方を必要以上にかり立てることが……

[5] 非常にしばしばある。

[4] しばしばある。

[3] 時々ある。

[2] あまりない。

[1] ほとんどない。

P. 2, あなたの上役は、仕事に熱心なあまり、いいと思ったことをあなたがたに相談せずに、どんどんやってしまうことが……

[5] 非常にしばしばある。

[4] しばしばある。

[3] 時々ある。

[2] あまりない。

[1] ほとんどない。

.....

.....

P. 10, あなたの上役は、あなたがたに対して、仕事にかかる前に作業工程の基準を……

[5] 非常にはっきりと示す。

[4] かなりはっきりと示す。

[3] まあまあである。

[2] あまり、はっきりと示さない。

[1] まったく示さない。

#### 2) M 尺度

M. 1, あなたの上役は、あなたたちのアイデアや意見を、仕事の実行にさいして……

[5] 非常によく活用しようとする。

[4] よく活用しようとする。

[3] まあまあである。

[2] あまり活用しようとししない。

[1] まったく活用しようとししない。

.....

.....

M. 10, あなたの上役は、あなたの仕事以外の個人的な問題について……

[5] 非常によく気をくばってくれる。

[4] どちらかといえば、よく気をくばってくれる。

[3] とくに、どうということはない。

[2] どちらかといえば、あまり気をくばってくれない。

[1] まったく、気をくばってくれない。  
などである。

なお、PM 論にもとづく全設問は、巻末の付録、調査票、No. 2 としてかかげた。

### (3) 第3項の質問項目

大学演習林の作業について、作業者が全体としていただいている安全意識の度合を、あらかじめ6段階に重みづけした「災害防止に対する望ましい注意の程度」に対する、是認一否認の度合で測定しようとしたものである。

ここでいう安全意識の度合とは、次のような内容を含むものである。すなわち、……

- (イ) 全然危険がないようなことでも、1つ1つ最大限に注意する。
- (ロ) あまり危険だと思われないようなことでも、用心して注意する。
- (ハ) 少しでも危険だと思われることなら、ひと通り注意する。
- (ニ) かなり危険だと思われることは、一応注意する。
- (ホ) 誰がみても危険だと思われることだけ注意する。
- (ヘ) 危険とか安全とかいうことは、いっさい気にしない。

いうまでもなく、(イ)は極端なまでの安全意識の高さ、であり、(ヘ)は完全な安全意識の欠除である。そして、(ロ)、(ハ)、(ニ)および(ホ)は、(イ)、(ヘ)両極間における安全意識の漸次低下する度合に順じて付せられている。

ところで、安全意識の調査は、「もしも、あなたが職場で“危険とか安全とかいうことは、いっさい気にしない”としたら、あなたの仕事場の仲間たちは、どう思うでしょうか」という設問形式で、上に示した(イ)、(ロ)、(ハ)……(ホ)、(ヘ)までの各段階について、順次に是認一否認の度合を回答させる方法で行なった。回答は「……あまり深く考えすぎると、かえって解らなくなりますので、おおまかなところを想像でお答え下さい」という指示を与えて、すばやく、該当欄に○印をつけさせる手法である。

是認一否認の度合は、次のとおりである。

- 1: 大いにほめてくれるであろう。
- 2: かなりほめてくれるであろう。
- 3: どちらかといえば、ほめてくれるであろう。
- 4: とくにどうということはないであろう。
- 5: どちらかといえば、いやな顔をするであろう。
- 6: いやな顔をするであろう。
- 7: けしからん、と腹をたてるであろう。

以上をまとめて、表・1に示してみよう。

### (4) その他、集団面接調査方式による態度調査

第1項、第2項および第3項に区分された質問項目とは別に、(i) 演習林へ出役する理由や動機、(ii) 演習林の仕事に対していただいているばく然とした安心感、または不安感、さらに、このことに関連して、(iii) 現在従事している作業に対する危険感、緊張と神経過敏の度合、(iv) 災害防止に関する、職場条件の改善中心的身構え方、対、自分自身の注意中心的身構え方、そして同じく、(v) 災害防止に関する、人間関係の改善中心的身構え方、対、自分自身の注意中心的身構え方、などの傾向を、集団面接調査の方法によって把握することができた。

表・1 「大学演習林の学務災害防止に対する望ましい注意の程度」  
に対する是認一否認度合の測定形式<sup>9)</sup>

I. ま え が き							
災害をおこさないように「注意する」ということは、大切なことですが、実際には、仕事のすすみ具合などを考えるとそうばかりいっておれない場合もあります。							
II. 望ましい注意の度合							
あなたは自分の意見として、大学演習林の仕事については、どの程度注意をすればよいと思いますか。次の(イ)から(フ)までの意見から、いちばん望ましいと思うものに○印をつけてください。							
(イ)：全然危険がないような所でも1つ1つ最大限に注意する。							
(ロ)：あまり危険だと思われないようなことでも、用心して注意する。							
(ハ)：すこしでも危険だと思われることなら、ひと通り注意する。							
(ニ)：かなり危険だと思われることには、一応注意する。							
(ホ)：誰がみても危険だと思われることだけ注意する。							
(フ)：危険とか安全とかいうことは、いっさい気にしない。							
III. 仲間（職場集団）の、注意の度合に対する是認一否認の程度							
あなたの作業仲間は							
もしも、あなたが ↓							
↳そのことに対して、どう思うでしょうか。							
	1.	2.	3.	4.	5.	6.	7.
(イ) の段階の注意をすれば							
(ロ) の段階の注意をすれば							
(ハ) の段階の注意をすれば							
(ニ) の段階の注意をすれば							
(ホ) の段階の注意をすれば							
(フ) の段階の注意をすれば							

### III. 二、三の主要概念——とくに権威主義的価値態度、集団規範の構造特性、PM 式リーダーシップ論——

#### (1) 権威主義的価値態度

権威主義的価値態度とは、E. フロム (Fromm, E. Man for Himself. New-York, 1947.) によると、概略、次のように説明されている。

「近代における西欧の歴史的過程をながめると、人間が自由を求め、自由への闘争をくり返しながらも、ひとたびその自由を獲得するにいたれば、人間は満足し、独立した存在としての自我の成長に努力することを続けるものである。しかしながら、反面においてその人間は、獲得した自由からの圧力、すなわち孤独の増大に耐えられなくなる。そしてやがては、その自由を放棄してしまい、再び彼が開放される以前の権力的支配と服従の下に安定し、帰属しようとする傾向がある。このことは、決して歴史的な必然ではなく、人間は本来的に、自由でありながら孤独でなく、批判的でありながら懐疑に陥らず、独立していながら全体的構造の部分として存在することの可能性を示唆するものである。したがって、この一見、理解に苦しむ人間の全体的統一としてのパースナリティにおいて発現される自発的行為の中に、人間主体としての自我の復活を認識する必要がある。このような人間のマゾヒズム的権威への服従と、サディズム的権威の支配は、上にみたような人間本来の一見不合理な行為のさいに指摘され得るものであろう。私は、上にみたような傾向の強いパースナリティを、とくに権威主義的人格と呼んでいる」と。

以上のように、権威主義的(価値)態度は、個々のパースナリティに関する概念である。上にみたフロムの基本的見解にもとづき、権威主義的態度を実証的に調査分析したの

は、いわゆるカリフォルニア研究である。以来、アメリカにおいて、このようなパーソナリティ構造を究明することに対する方法論的検討や批判がくり返されているし、わが国においても、近來は社会階層分析などにこの手法が適用されはじめている。

さて、本調査研究に適用した質問項目\*は、牛島、坂本<sup>9)</sup>の「権威主義尺度」から、(i) 権威主義的服従性、(ii) 権威主義的攻撃性、(iii) 反内省主義、(iv) 迷信性とステレオタイプ、(v) 破壊性とシニシズム、の五つのカテゴリーに属するものを、各5問ずつとしたものである。

なお、上にみた五つのカテゴリーの内容は次のとおりである。

(i) 権威主義的服従性；集団内の理想化され権威に対する服従的、無批判的態度または行動傾向。

(ii) 権威主義的攻撃性；伝統的な価値を犯す人を監視し、非難し、かつこれに反撥しようとする傾向。

(iii) 反内省主義；主観的、想像的で、やわらかい心への敵対、穏健な態度に対する憎しみや攻撃の行動傾向。

(iv) 迷信性とステレオタイプ；個人の運命に神秘的な決定要因があるという信念や、きびしいカテゴリーの中でのみ物事を考えようとする傾向。

(v) 破壊性とシニシズム；人間性への敵意やはげしい蔑視。

## (2) 集団規範の構造特性

人間の行動は、多くの場合、純粹に個人的ではあり得ない。もしもそのような行動があるとすれば、それは生物的次元における行動としての特徴をもっている場合に限られる。したがって、一般的にいて人間の行動は、社会的行動である、といえるであろう。

社会的行動とは、他者の存在を前提として自己の欲求を調節し、それを充足させる手段の選択を行なうとともに、社会的に認められた形式に基づいて欲求充足の行動を共有するものである。それゆえに、社会的行動の過程は、本来的に相互作用の過程なのである。

社会的な存在としての人間の相互作用が保障されるためには、個人が集団や社会のなかで一定の位置を占めていることが必要となる。なぜならば、一定の位置は、それに対応する行動の期待内容を、より確実なものにする、と予測されるからである。このようなある位置との関係において実現される個人の行為こそ、役割とよばれているものである。つまり個人の位置は、相互作用をもつ複数の人々が、位置を一つの手がかりとして、その期待を認知的に組織化し、役割として具体化させる場合に、不可欠のものといえよう。しかし、それと同時にいま一つの要因が「相互作用の安定」の条件として考えられなければならない。なぜならば、(i) 個人が占める一定の位置が、他人からよせられる役割期待の内容を、変化に富んだものにしてしていること、(ii) それに対応する行動の様式もまた、自己の欲求との関連において多様な可能性をもっていること、しかし、それにもかかわらず、(iii) 個人が現実にとれる行動は、なんらかの社会的な基準にもとづく範囲に限定され、その範囲の中で、とるべき行動を選択しなければならないこと、などが考えられるからである。

それでは、いま1つの要因とは何か。ホマンズはそれを規範であると考えている。彼によると、「規範とは、与えられた雰囲気の中で、どんな行動をとるべきかに関する人間の

\* 巻末、付録、調査票、No. 1 に所掲。

観念であって、常数としての価値が与えられるものである』<sup>10)</sup> と考えられている。また、ニューカムは「規範とは、集団成員に共通な準拠枠 (frame of reference) であり、成員をして共通の行動をひきおこさせるさいに、標準的な意味を与えるものである』<sup>11)</sup> と考えている。要するに人間は、規範の存在を前提として考えうる最適な社会的行動のパターンを選択し、組立てるのである。したがって、ある規範が選択の基準としてもつ意味は、(i) 自己の行動の結果について期待される価値や評価を決定する基準としての意味をもち、(ii) 目標として目指した行動の成果を、実現させる手段としての行為を選択する基準としての意味をもつ、と理解される。

以上のべたことから、人間の社会行動と規範との関連は、次のように要約できるであろう。すなわち、……

まず第1に、人間の社会的行動は、現実的に一つの安定した枠組の中で展開され、一連の行動の経過として進行する。つまり、間接的には全体社会が枠組となり、直接的には個人が関係し所属する個々の社会集団が、その具体的な枠組になる、ということである。

第2に、人間は、彼の社会的行動の様式を決定するにさいして、その行動の成果に対する評価や期待を、同一枠組内の他者の「位置」にもとづいて予測する。

第3に、次の段階としての行動の計画と実現は、まず (i) 規範によって行動の計画が選択され、次いで (ii) 役割の遂行として行動が実現されることになる。

さて、それでは、集団成員をして、彼の社会的行動計画を選択させる集団規範は、どのように理解すればよいか。佐々木は、諸家の規範概念を検討した結果から、次のような集団規範概念およびその外延の明確化をこころみている。すなわち……、

「…すべての集団現象がそうであるように、集団の規範ないし規範的過程も、個人または対人関係のレベルと、集団のレベルとにおいて二重に把握される。(i)<sup>12)</sup> 個人ないし対人関係のレベルにおける規範は、Rommetveit<sup>12)</sup> に従って“くり返して生起する一範疇の事態における  $E$  (受け手) の行動と  $A$  (送り手) の間に存在する圧力”であって、“ $E$  が特定の仕方で行動すること ( $X_i$ ) を  $A$  が期待している、または望んでいる、あるいは  $E$  が  $X_i$  をとるとき  $A$  が満足し、 $E$  が  $X_i$  をとらないときに  $A$  が不満をもつ、または顕現的な制裁を加えるであろう、という認知が  $E$  の側に存在する場合”  $A$  との関係における  $E$  に関して、規範の存在を認めるものとする。(ii)<sup>13)</sup> 集団のレベルにおける規範は、くり返し生起する一範疇の事態において、集団の全成員に共通に妥当すると (成員  $M$  によって) 認知されている特定の行動型  $B_i$  に同調するよう、集団成員  $M_i$  に作用する社会的圧力  $P_i$  の合成されたものである。したがって、(1) 行動型  $B_i$  は集団の全成員に共通に妥当するという認知が  $M_i$  に欠けている場合、(2)  $B_i$  に関して成員間で全く一致がない場合、(3)  $B_i$  へ向わせる社会的圧力  $P$  がまったくない場合、のいずれか一つまたは二つ以上に該当する事情が認められるときには、集団規範の存在を認めないものとする』<sup>12)</sup> と。

また、上のように定義された集団規範と、とくに重要な論理的关系をもつ (イ) 社会的圧力、(ロ) 同調、(ハ) 内在化、の諸概念について、佐々木氏独自の創見にもとづく緻密な論理の展開<sup>13)</sup> がなされており、さらに、集団レベルにおける規範を測定する方法 (Jackson の提唱する Return Potential Model) についての紹介と、その方法論的吟味

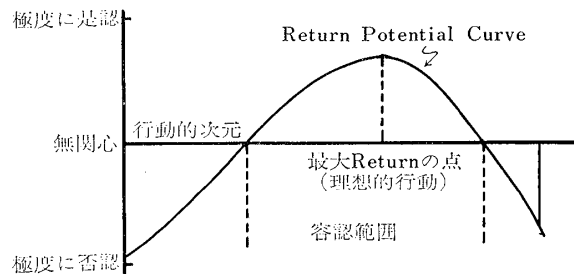
注 1) および注 3) (i), (ii) は筆者挿入。

注 2) Rommetveit, R., Social Norms and Roles. Oslo : Akademisk Forlag, 1955.

を展開している。

ジャックソンの提案した Return Potential Model とは、集団規範を社会的圧力を中心に定義しようとしたストッファー (Stouffer, S. A.) 以来の伝統的考えにのっとり、規範の具有する構造的特性を記述しようとしたのである。

すなわち、図・1 に示すように、行動次元を横軸にとり、Return (または評価) の次元を縦軸にとれば、特定の集団において、その行動次元にそった各点に対応する行動が、是認または否認される程度は、1つの曲線を描くものと考えられる。このような行動次元上ではできる是認と否認の分布曲線を Return Potential 曲線と称し、この曲線のもついろいろな特徴に着目して、規範のもつ構造特性を記述する方法を工夫している。構造特性の指標となる主要なものをあげると、次のとおりである。



図・1 Return Potential モデル (Jackson, J. M. 1960)

#### 1) 容認範囲

集団が容認する行動の範囲は、曲線が是認度 0、すなわち、無関心の線をきり取る部分によって表現される。

#### 2) 規範の密度

一般に、行動的次元は無限の延長をもつものではなく、下限と上限とをもっている。したがって、行動的次元の各尺度点における曲線の高さを合計した値で算出できる。この値の大きいことは、規範への同調 (あるいは非同調) が結果する賞 (罰) の大きいことを意味する。

#### 3) 是・否認比

正の Return (是認) の平均値 (+M) と負の Return (否認) の平均値 (-M) との比、 $(+M)/(-M)$  求めると、この値の大きいことは、支持的な規範であることを、逆に小さいことは、威嚇的な規範を表わすものであると理解される。

#### 4) 最大 Return の点

最も高い是認の期待される点は、理想的な行動を表わしている。

#### 5) 規範の結晶度

たとえば、集団成員間には是認または否認の一致がわずかししか認められなければ、この規範は低度の結晶度しかもっていないこととなる。成員間の分散をもって指標となし、その値が小さいほど結晶度は高い。また結晶度 0 は、規範の欠如を意味する。

本調査研究においては、すでにみた第1項 8) の演習林へ出役することに対する是認対否認の度合」および第3項の「演習林への出役にとまなう労務災害防止に関して、是認 (または否認) される注意の程度」を、上にみた五つの集団規範構造特性指標をもって測定

しようとした。

### (3) PM 式リーダーシップ論

職場集団のリーダーシップ・タイプを分析する方法としては、(i) 民主型—専制型、(ii) 仕事中心型—従業員中心型、(iii) 個人重視型—集団重視型など、いろいろな試みが重ねられている。

しかし、本調査研究においては、すでにのべたとおり九大教育学部集団力学研究室（三隅二不二教授）で研究されたリーダーシップ PM 式測定法を用いた。

PM というのは集団機能の二つの次元に関する概念であることは、すでに触れた。そこで、「リーダーシップの新しい類型を設定するために、なぜこのような集団概念が導入されたか」についての三隅の所論<sup>14)</sup>を要約してかかげておこう。

PM という指導性類型を設定するための集団概念を導入した理由として、次の四つが考えられている。すなわち、

(i) リーダーシップは本質的に社会的相互作用の影響過程の中で見いだされるものである。すなわち、リーダーシップは単なる個人の行動でなく、他者または他者群への影響過程を含むものであるから、それ自体、本来集団的な社会事象である。したがって、集団概念としての PM 概念は導入されるべきである。

(ii) 従来のリーダーシップ類型を区別する概念用語は、きわめて多義的であった。したがって、リーダーシップ類型の有効性を科学的に実証するためには、一義的に規定できる概念を準備する必要性があり、そういう意味では、リーダーシップの類型条件を明確に操作できる PM 概念が、研究上の要請に応え得るものと考えられる。

(iii) 従来の指導類型の概念には、たとえば、民主主義といえればそれは善であり、独裁的、ワンマン的、封建的といえれば、それは悪であるというように、暗黙のうちに価値規範が含まれている。学問研究に用いる用語の中に、先験的に価値規範が含まれているものは、客観的に現象の解析を行なうときに、いろいろと不都合である。したがって、どのような価値規範もはいりこまないような中心的概念として PM が考えられる。

(iv) 従来のリーダーシップ類型論は、「これか、あれか、」の二者択一式のものが多かった。しかしながら、実際の社会生活の中で期待される指導者像は、上のような二分法にもとづく類型論では不十分である。

さて、P 機能とは、集団の目標達成のために直接貢献する機能であり、a) 問題点を明確にする、b) 知識・情報を与えたり求めたりする、c) 解決策を示唆したり要約したりする、d) 活動を開始する、などの行動傾向を含む機能である、と約束される。

一方、M 機能とは、集団が崩壊しないように維持強化することに貢献する機能であり、a) 集団内の人間関係を快的にする、b) 集団内に生じた緊張を緩和する、c) 激励する、d) 作業員の自主性を尊重する、などの行動傾向を含む機能である、と約束される。

この P と M との二つの次元を組み合わせると、四つのリーダーシップ類型ができ上る。その記号と内容を略記すれば、次のとおりである。

$P_m$ ; もっぱら仕事だけを重視する。

$M_p$ ; 集団内人間関係を重視する。

$PM$ ; 遂行、維持両機能を強く果す。

$pm$ ; 遂行、維持両機能とも弱い。

#### IV. 質問紙による意見調査法の実施とその結果

##### (1) 調査研究の対象

宮崎県東臼杵郡椎葉村に所在する、九州大学農学部附属宮崎演習林は、その業務の遂行にさいして必要な労働力を、地元部落民の定期または臨時の出役人夫によって当てている。

本調査研究においては、演習林側の事業実行上の要請から、重要な意味をもつようになった大藪部落所属の出役作業員と、調査対照としての大河内部落所属の出役作業員を対象とした。部落別の作業員を表・2に示す。

表・2 調査対象となった部落別、出役作業員

大 藪 部 落					大 河 内 部 落				
作業員記号	年齢	性別	職 業	勤続年数	作業員記号	年齢	性別	職 業	勤続年数
SK	38	男	農・林	20	SN	34	男	農	18
KM	43	男	農・林	20	SY	31	男	農	11
TI	28	男	農	13	ST	34	男	農	12
IY	32	男	農・林	10	MS	26	男	農	6
HS	34	男	農・林	—	MT	38	男	農	—
IK	41	男	農・林	25	FN	56	男	農	25
HY	26	男	林	15	FH	41	女	農	2

##### (2) ラポールづくり

質問紙による意見調査ならびに集団面接調査は、各部落ごとに部落世話役の自宅において行われた。

各部落とも、調査にはいる前に、40分ないし1時間をついやして、調査者と非調査者との「心と心の通い合う場」、いわゆるラポールをつくる努力をこころみだ。すなわち、かつて、われわれが熊本営林局管内の国有林製品事業に従事する作業員に対して、意見調査を実施した経験から、山にまつわる怪談や山村地域社会の生活周辺における民族習慣などを、集団面接の導入部でなるべく多く話題にした。そうすることによって、コミュニケーションとそのフィードバックに阻害要因となっている方言や、それにとまらぬ違和感をやわらげることが期待できたからである。

さらに、労務災害防止に役立つ柔軟体操の普及をも考慮して、「整体指導」を実施し、いわゆる「手を取り、足をとってのコミュニケーション体制の強化」という行動を通じて、調査者対被調査者という心理的な距離を意識させないように配慮した。

##### (3) 質問紙設問への回答のさせかた

調査対象となった個々の作業員による、質問紙回答欄への記入は、まず被調査者全員に質問紙を配布したのち、調査者は一つの設問を1～2回読み上げ、また必要に応じて補足説明を行ない、被調査者全員が回答を記入し終わったのを見とどけてから、次の設問に移るようにした。

##### (4) 大藪・大河内部落集団別、雇用主体に対する従業員態度領域の把握と比較

###### 1) 職場における一般的な従業員態度

職場における従業員態度の平均得点と分散を、部落集団別に示すと、表・3のとおりである。ただし、ここでいう「職場における一般的な従業員態度」とは、すでにⅡの(1)第1項の質問項目、であげた8個の区分のうち、1)~6)までをまとめたものである。

表・3 大藪・大河内集団別、職場における一般的な従業員態度の平均得点とその分散

従業員態度の区分 (カテゴリー)	大 藪		大 河 内	
	平均得点	分 散	平均得点	分 散
1. 雇用主体に対する…	20.43	5.38	18.43	5.66
2. 演習林職員に対する…	17.71	3.92	15.57	17.98
3. 演習林の仕事に対する…	18.86	5.86	19.00	7.45
4. 労働条件や作業条件に対する…	18.43	3.69	18.43	3.39
5. 賃金に関する諸条件に対する…	12.86	7.29	14.57	13.10
6. 職場集団成員の中の仲間に対する…	18.86	6.97	19.86	5.57

表・3を図示してみると、図・2・1(カテゴリー別平均得点)、図・2・2(カテゴリー別平均得点の分散)のとおりである。

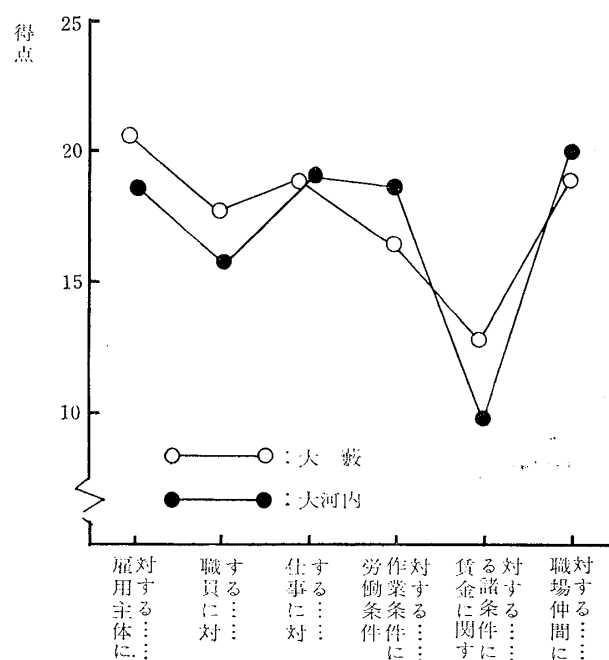
## 2) 権威主義的価値態度

大藪・大河内部落別の権威主義的価値態度の平均得点と分散を示すと、表・4のとおりである。

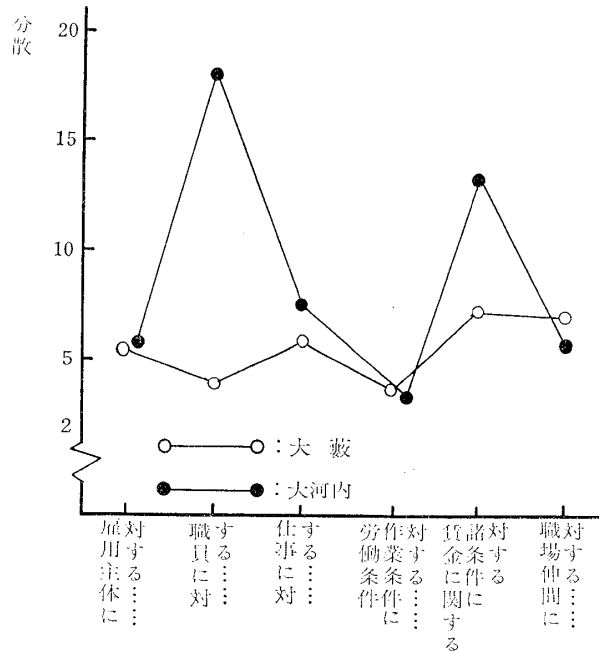
表・4を図示してみると、図・3・1(平均得点)および図・3・2(平均得点の分散)のとおりである。

## 3) 大学演習林へ出役することに対する従業員の是認—否認の認知

すでに、「集団規範の構造特性」の項で見たとおり、各段階の行動次元に対する是認な



図・2・1 一般的な従業員態度のカテゴリー別平均得点



図・2・2 一般的な従業員態度の 카테고리別平均得点の分散

表・4 大藪・大河内集団別，權威主義的価値態度の平均得点とその分散

權威主義的 態度の 카테고리	大 藪		大 河 内	
	平均得点	分 散	平均得点	分 散
1. 權威主義的服従性	17.00	15.13	19.14	20.70
2. 權威主義的攻撃性	20.29	3.06	20.14	6.25
3. 反内省主義	16.00	5.15	15.00	8.01
4. 迷信とステレオタイプ	19.43	3.10	19.00	5.71
5. 破壊性とシニシズム	17.57	6.81	17.14	23.52

いし否認の度合によって，「部落別仲間側の評価曲線」および「部落別，演習林側の評価曲線」，さらに，「部落別，自分自身の評価曲線」を，図・4・1，図・4・2 および 図・4・3 のようにえがいた。

ちなみに，行動次元および是認—否認の度合は次のとおりである。

(i) 行動次元の段階，

(イ)：毎日出役，または無欠勤。

(ロ)：週に1回の割合で欠勤。

(ハ)：週に2回の割合で欠勤。

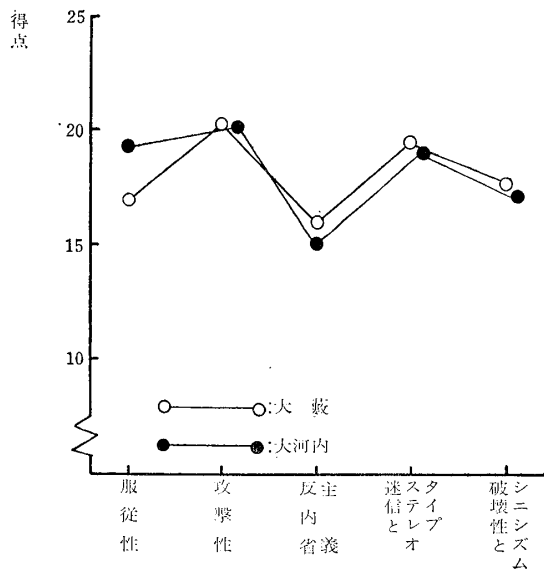
(ニ)：週に3回の割合で欠勤。

(ホ)：週に4回の割合で欠勤。

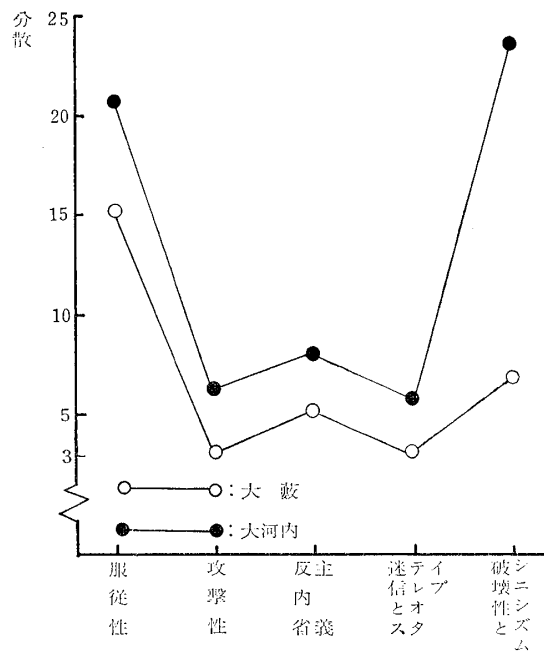
(ヘ)：週に5回の割合で欠勤。

(ii) 是認—否認の度合

(イ)，(ロ)，(ハ)……(ヘ)のそれぞれの段階について，



図・3・1 権威主義的価値態度の  
カテゴリー別平均得点



図・3・2 権威主義的価値態度のカテゴリー別平均得点の分散

大いに歓迎してくれるであろう：配点(+3)

一応は歓迎してくれるであろう：配点(+2)

まあまあ良いだろう：配点(+1)

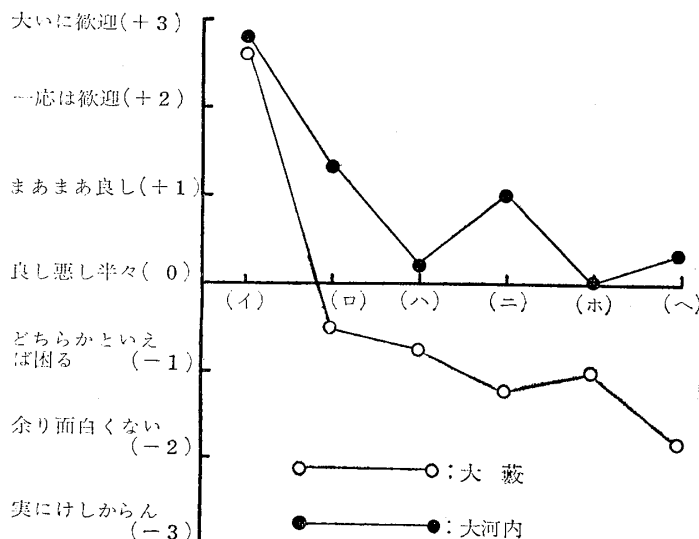
どちらかといえば困ると思うであろう：配点(-1)

余り面白くないと思うだろう：配点(-2)

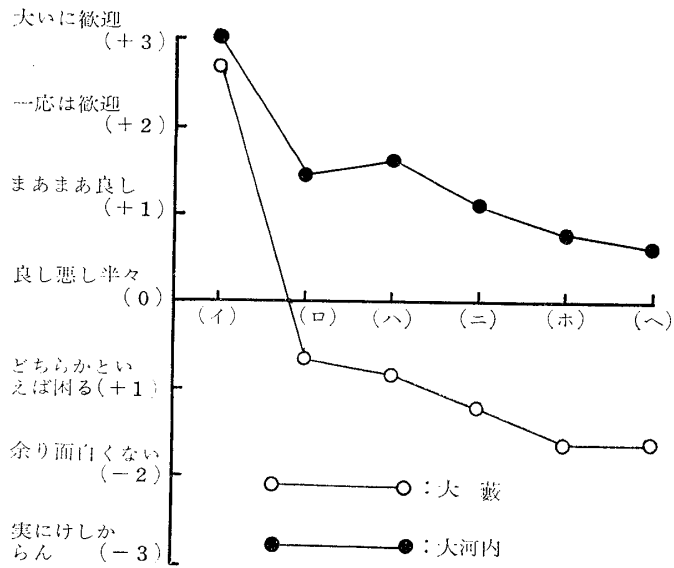
実にけしからんと思うだろう：配点(-3)

次に大学演習林へ出役することに対する集団規範の構造指標を、集団別、立場別に示してみると、表・5のとおりである。

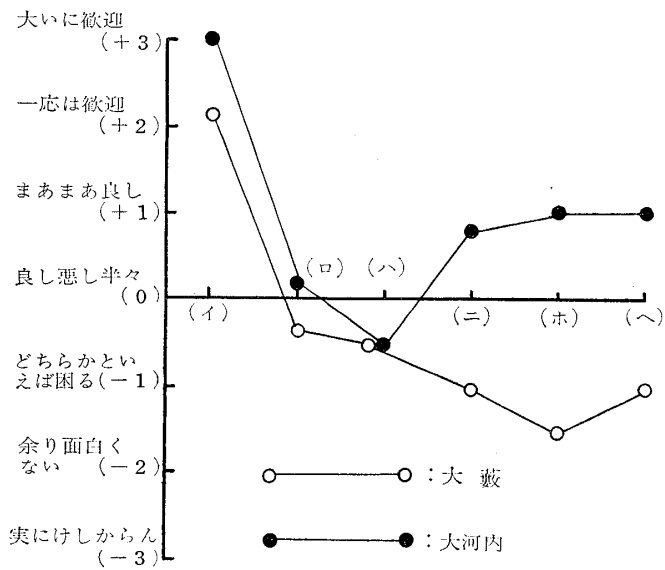
4) 現場監督者としての演習林職員に対する従業員のリダーシップタイプの認知



図・4・1 大学演習林への出役に対する部落別仲間側の評価曲線



図・4・2 大学演習林への出役に対する演習林側の評価曲線



図・4・3 大学演習林への出役に対する自分自身の評価曲線

表・5 大学演習林へ出役することに対する集団規範の構造指標

指標区分	立場・側, 集団		演習林側		自分自身	
	大藪	大河内	大藪	大河内	大藪	大河内
1. 容認範囲	(イ)	(イ)(ロ)(ハ)(ニ)(へ)	(イ)	(イ)~(へ)	(イ)	(イ)(ロ)(ハ)(ニ)(へ)
2. 密度	7.96	5.66	8.51	8.41	6.43	6.47
3. 是一否認比	2.58	不能	2.28	不能	2.49	2.39
4. 最大評価の点	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)	(イ)
5. 結晶度	4.91	16.41	9.93	16.31	9.97	18.34

現場監督者である演習林職員が、そのリーダーシップを、従業員にどのように認知されているかを見ておこう。

表・6 に集団別の PM 得点の平均と分散、および全体の PM 得点の平均を示す。

この表から、大藪集団は、演習林職員のリーダーシップを pm と認知し、一方、大河内集団では、PM と認知しているといえるであろう。

表・6 演習林職員である現場監督者に関するリーダーシップ PM の平均値、集団別平均値など

		P (全平均 : 30.214)	M (全平均 : 34.357)
大 藪	平 均	29.86	32.57
	分 散	35.18	13.10
	記 号	p	m
大 河 内	平 均	30.57	36.01
	分 散	30.83	16.57
	記 号	P	M

#### 5) 大学演習林の作業に対して従業員がいただいている全体的な安全意識

大学演習林の作業に対して、従業員がいただいている“全体的な安全意識の度合”を、すでにみた規範構造の指標で「事故・災害防止に関する望ましい注意の程度」として表わしてみると、表・7 および 図・5 に示すとおりである。

表・7 集団別、事故・災害防止に関する「望ましい注意の程度」の規範構造指標（仲間側）

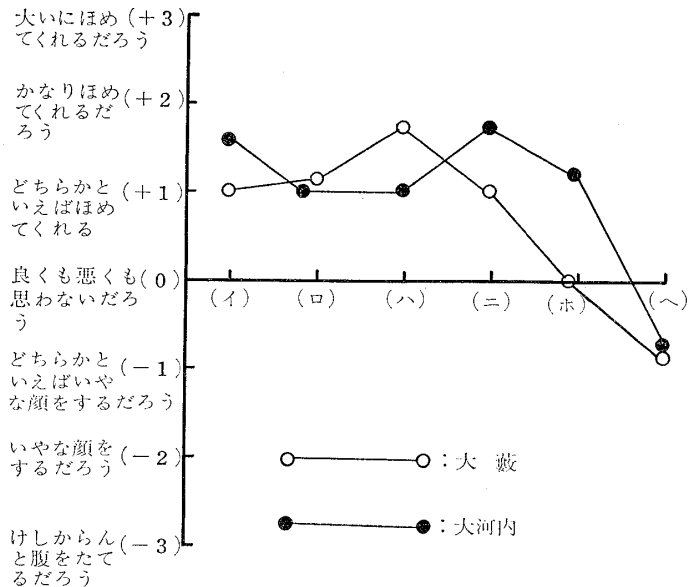
指標区分	集 団	大 藪	大 河 内
1. 容 認 範 囲		(イ) (ロ) (ハ) (ニ)	(イ) (ロ) (ハ) (ニ) (ホ)
2. 密 度		5.71	7.16
3. 是 一 否 認 比		1.41	1.82
4. 最 大 評 価 の 点		(ハ)	(ニ)
5. 結 晶 度		13.12	19.13

## V. 摘要と若干の考察

以上に見てきた従業員態度測定の結果から、とくに大藪部落集団と大河内部落集団の間に認められる差異を指摘し、本意見調査のほかに、集団面接調査の形で蒐集した調査資料、彼らの生活様式や、演習林主体と職員への注文（卒直な意見）などを見聞きしたところをも参照しながら、若干の考察を試みよう。

(1) 職場における一般的な従業員態度雇用主体、演習林職員、演習林の仕事、……などに対する従業員態度を、最高 25 点から最低 5 点までの両極とし、得点が大きいほどそれぞれのカテゴリーに関する「従業員態度としての満足の度合」が大きいと見なして、考察するのである。

表・3 に示したように、大藪部落集団、大河内部落集団ともに、「賃金に関する諸条件に対する態度」をのぞいて、一応、現状に満足していることがうかがえる。



図・5 大学演習林作業の労務災害防止上、望ましい注意の程度に対する評価曲線

ただし、その満足の度合として、両集団間に比較的大きな差を認めることができるのは、一般的従業員態度の区分（カテゴリー）の1，4および6に関してである（表・3）。

カテゴリー(1)，すなわち「雇用主体（としての演習林）に対する満足度」に、大河内集団よりも大藪集団の方が相対的に大きく、カテゴリー(4)および(6)，すなわち「労働条件や作業条件に対する満足度」と「職場集団成員の中の仲間（同じ部落に所属）に対する満足度」については、大河内集団の方が大藪集団よりも相対的に大きい。面接調査で大河内集団が示した反応についてながめると、きわめて控え目な口調ではあったが、(i) 大河内集団に対する演習林の雇用が、年間を通じて少ないので、もっと雇用機会を大きくしてほしい、(ii) 農閑期の現金収入を、演習林への出役から得たい、などが意見として出されたのに対し、大藪集団では、(i) 賃金額がすくなくすぎる、(ii) 農閑期以外に出役させられることがあるので、時に困ることがある、などの意見が出されている。したがって、大河内集団のカテゴリー(1)に対する満足度合は「演習林主体の地元民に対する雇用機会の与え方」に対する反応であり、大藪集団のカテゴリー(4)に対する満足度合は、雇用主体に対する高い満足度を前提とする「待遇改善の要求」につながる反応である。このことは、平均値の差だけを問題にすれば、カテゴリー(2)の「演習林職員に対する満足度」とカテゴリー(5)「賃金に関する諸条件に対する満足度」に見られる両集団間の差からも理解関連が成立つ。カテゴリー(6)「職場集団成員の中の仲間に対する満足度」における大藪集団と大河内集団との間の差は、農山村社会学的「家」の問題、すなわち、農山村家族の直系的・家長的家族類型<sup>15)</sup>を支える (i) 家長権とこれを裏づける家産の大きさ、(ii) 相続と分家、(iii) 家族員間の序列、(iv) 同族団の本分家（主従）関係、(v) 結婚と姻戚関係など、を要因として考えなければならない。

詳細な考察をはばかるので、簡単に見ておこう。大藪部落、大河内部落ともに、主として「那須源氏の末裔」によって形成されているといわれるが、両部落ともに、近郷である上米良村とは、つい最近まで、「嫁とり・婿入り」などいわゆる通婚関係を断絶してきた。

その理由は、大河内部落の首領であった那須兵部何某がその弟（大藪部落の首領）に謀殺された、という伝説の中で、その弟の女房が上米良から嫁入りしてきた者であった、ということにある。このような事実は、農山村における「家」の意識から生起される「家格」や「家柄」の感情、ないし氏族制度の伝統を共有しその中に含まれる各家を単位とする親族集団の特質として理解しなければならない。

上にみたような部落の特質は、当然に系譜上の上下関係の存在を必然化させている。とくに前近代的な本分家関係の主従的な性格が、重要な要因になるであろう。

本分家関係の主従関係は、本来、家長権の強大さをバックにしたものであった。そして、家長権の強大さを支えるものは、家産の大きさであったことはいうまでもない。したがって家産の小さな中貧農層では、家長権が強力なものとはなり得ないであろう。

大藪部落は、かつて上村といわれる山頂の部落であった。しかし分家がおこなわれる過程において、本家から分家した家々が、中村、下村と山の中腹から麓へと住居を構える度ごとに、(i) 新しい農業技術の導入や、(ii) 作業の機械化、(iii) 水田の拡張、などの努力を重ねていったといわれる。そして経済的な力をたくわえとともに家産を増大させ、いまでは、分家の方が本家よりもはるかに大きな家産をそなえているの現状である。それゆえに、家産を背景にした家長の権威的統制力に恭順する感情も姿勢も、現在の大藪部落民の間に認めることは困難となっている。このことは、三、四の人々に対する個人面接において「本家風を吹かしてたくせに、この頃は借金の相談にもやってくる」、「このごろは、分家の方が羽振りがいいので、冠婚葬祭のさい面子（メンツ）を保つのに苦労する……」といった言葉から理解できたものである。カテゴリー(6)における大藪と大河内の満足度の差は、大河内部落民の「親族集団の特質」と、大藪部落民の「家産の差による本・分家（主従的）関係の稀薄化」ないし「本・分家関係にもとづく何らかの対立的感情」に起因する反応の差であろう。

大河内集団のカテゴリー(2)およびカテゴリー(5)に対する平均得点の分散が大きいのは、(i) 年間を通じて、かなり継続的に雇用され、他の従業員に比べて相対的に有利な条件で演習林へ出役している者、あるいは、「演習林に義理がある」と知覚している者、と、(ii) かつては演習林へ出役していたが、現在は雇用機会が少なくなっており、そういう意味で演習林職員に若干の不満を感じている者との反応得点に、大きな差が見出されることから結果されたものである。

カテゴリー(5)に対する平均得点が、両部落ともに中位得点より低いが、このような現象は、本調査対象に限られた固有のものではなく、わが国の産業界における一般的な傾向として、ひろく指摘されているものである。

## (2) 権威主義的価値態度

反内省主義のカテゴリーに属する得点をのぞいて、権威主義的服従性、同じく攻撃性、迷信とステレオタイプ、破壊性とシニシズムの平均得点がやや高い。

両部落の差として注目されるのは、権威主義的服従性における平均得点の差である。この差は、大藪部落における「本・分家関係の稀薄化」にもとづく、権威主義的服従性の相対的な低位の反応の結果として理解され得る。

分散の大きいものは、ジェネレーション・ギャップの結果と考えられるもので、一般に若い年代の人々の権威主義的態度得点が、極端に低いことによる大きなバラツキを示して

いるものである(表・4)。

### (3) 大学演習林へ出役することに対する是認—否認の度合

まず評価曲線において、大藪集団と大河内集団の間に、明確な差をみいだすことができる。すなわち、大藪集団の演習林への出役に関する集団規範は、「仲間側」、「演習林側」および「自分自身」の三つの立場とも、最大評価の点および容認範囲は(イ)：毎日出勤、という行動次元に限定されているばかりでなく、そのことが大きく支持されている。また結晶度も大きい(指標値は小さい)。これに反し、大河内集団の演習林への出役に関する集団規範は、「仲間側」、「演習林側」において、いずれの行動次元も是認されている。また結晶度は小さい(指標値は大きい)。これは形を変えた無関心曲線と見なされよう。「自分自身」の立場での評価曲線は、行動次元(=)においてのみ否認されている。

大河内集団の上のような集団規範構造は、大河内部落民に対して、演習林が与えている「雇用機会の大きさ」に関連があると考えられる。すなわち、大河内集団は、大藪集団に比べて相対的に「雇用される機会」がすくなく、また、就業させられる仕事の内容も、下刈りや調査補助など、特定個人の技能が尊重される性質のものではないので、演習林に出役することへの動機づけは小さいであろう。したがって「現実的な出役場面」を頭にえがいての反応は、無関心曲線に近い形として結果された、と考えられる(図・4.1, 図・4.2, 図・4.3, 表・5)。

### (4) リーダーシップ

表・6に示される限りでは、大藪集団は、現場監督の任にある演習林職員をpm型のリーダーシップ機能を発揮していると認知し、大河内集団では、PM機能として認知されている、と見なし得よう。

ただここで、第一線監督者の任にある演習林職員について、そのリーダーシップの型を認知する条件が、大藪部落と大河内部落とでは若干異なっていること、を理解しておく必要がある。すなわち、大河内部落では、一般に雇用機会は少ないと認知されている。そしてそれは、「もっと雇用機会を増やして欲しい」という、面接時の反応を出させる結果となつてでている。また、大河内部落は、九州大学宮崎演習林事務所が所在し、林長以下過半数の職員がいわゆる「よそ者」である。したがって、大河内集団と、一般的に演習林職員と認知される人々との間の心理的距離は、相対的に大きい。それゆえに、演習林へ出役する機会や日数が少ないことと、それに伴う「農閑期の現金収入が他の部落に比べて少ない」ことのゆえに抱くようになっている欲求不満とが相俟って、相対的にPが大きく反応されてでてきたものと理解される。もっとも、それも大藪団地との比較という意味で、Pの反応が大きいというだけであって、リーダーシップ機能のPが、絶対的に顕著であるというわけではない。

一方、M機能が強く認知されていることは、一般の産業(とくに第二次産業)における職場集団でMが低く認知される傾向にあることとの対照において、問題にされる場所である。国有林常用作業員集団および二、三の大学演習林の地元雇用作業員集団におけるPM機能測定結果は、いずれもM機能が相対的に高く認知されている。その理由は明らかではないが、おそらく農山村社会を基盤とする彼らの人間類型に起因するものと推測される。

次に、大藪部落集団は、大河内のそれがおかれている状態と、かなり異った事情におか

れている。すなわち、九州大学宮崎演習林は昭和41年度から、大幅に経営規模を拡大しなければならぬこととなり、伐採計画の増大に見合う必要投入労働力を、大藪部落集団に依存せざるを得なくなった。そして、一定労働力の常時確保と調達を目的として、地元集団成員の中から、表・2のSKを、木材生産事業の下請業者として指導・育成しつつある。従来、大藪部落集団の人々は、部落外の業者に直接雇用されたのち、土木工事、林道建設工事、民有林や演習林の伐出事業に従事していたので、正確に言えば、第一線監督者としての演習林職員との接触は、ほとんどなかったといってよい。しかがって、大藪部落集団の「第一線監督者としての演習林職員」に対するリーダーシップの型の認知は、SKに対する認知にきかえられたものとなった。このことは、大藪集団に対する集団面接の場で、成員の一人から提案があり、SKのリーダーシップに対する認知の反応として、質問紙の該当欄にチェックすることを申し合わせたものである。

さて、SKに対するリーダーシップの型に対する反応のpmという結果については、どのように理解されるであろうか。

十分な資料がないために、聞きとり調査結果からの推論にならざるを得ないが、およそ次のような理解がなされそうである。

SKは、大藪部落の上村の人である。したがって由緒ある本家の出と認知されている。すでに、権威主義的価値態度の項でも触れたように、大藪部落では「本分家関係の稀薄化」が認められ、権威主義的服従性の相対的な低位にもとづいた、pという認知であるのかも知れない。また、mという認知も、「隣保共助の意識と、強い嫉妬心や猜疑心とが同居している精神構造」という、一般的な農山村人間類型にもとづくかも知れない。

いずれにしても、もっと時間をかけて、精細な考察を必要とする項目であるが、本研究では、深く検討できなかった。

#### (5) 大学演習林の作業全体に対する安全意識

表・7および図・5を見ればわかるように大藪部落集団と大河内部落集団の間には、大学演習林の作業全体に対する安全意識に、大きな差を見いだすことができない。

行動次元としての「望ましい注意の程度」も、(へ);危険とか安全とかいうことは、いっさい気にしない、ことだけが、共に否認されているだけで、他の(イ)、(ロ);(へ)、(=)、(ホ)の各次元は是認(大藪の行動次元(ホ)だけは無関心)されている。このことは、両集団成員が、行動次元の(へ)を除く、各次元に対して、バラバラに是認していることを示すものである。

大藪、大河内両集団の安全意識の差として指摘されることは、最大評価の点が、大藪では(へ);少しでも危険だと思われることなら一通り注意する、の個所(平均得点1.71, 分散1.63)であり、大河内のそれが(=);かなり危険だと思われることは一応注意する(平均得点1.71, 分散1.92)の個所にあることである。このことは、両集団に対する「職場の安全性に対する認知」に関する面接調査結果から考察すると理解できる。

職場の安全性に対する認知の状態を、面接調査によって把握した結果は、部落集団別に次のとおりであった。

#### (i) 職場の安全性に対する一般的な認知

(a) いつも不安を感じている者 : 大藪(1名) 大河内(0名)

(b) 時々不安を感じている者 : " (5") " (1")

- (c) ほとんど不安を感じない者 : 大藪 (1名) 大河内 (3名)  
 (d) 全く不安を感じない者 : " (0名) " (3名)  
 (ii) 現在従事している作業に対する危険感  
 (a) 非常に危険を伴うと感じる者 : 大藪 (1名) 大河内 (1名)  
 (b) かなり危険を伴うと感じる者 : " (2名) " (0名)  
 (c) あまり危険だと感じない者 : " (4名) " (6名)  
 (d) 全く危険だと感じない者 : " (0名) " (0名)

上のことは、相対的に大藪集団の方が、職場の安全性に対する認知としては、大河内集団よりも、安全意識を高める方向への緊張感や危険感が大きいと見ることができよう。そして、この認知度合の差が、両集団間における最大評価の点の差として現われたものと、理解することが許されよう。

#### 引用文献

- 1) Likert, R. : New Patterns of Management, Univer. of Michigan, 1961, pp. 29-30.
- 2) Leighton, A. H. : Applied Science of Human Relations, Personnel Administration, July 1947, pp. 4-6.
- 3) 大須賀哲夫 : 産業モラルの心理学的研究 — その理論的・実証的解明と批判 —, 労働科学, Vol. 36, No. 11, 昭 35. 10月, p, 580.
- 4) 尾高邦雄 : 産業社会学, ダイヤモンド社, 昭 38, pp. 253-255 から要点を引用。
- 5) 塩谷 勉, 吉良今朝芳 : 林業経営における労務管理の基礎的研究, 未定稿。
- 6) 野田一夫 : 人間関係論導入の過程とその反省, 「日本社会学の課題」所収, 昭 30 や北川隆吉 : 労働社会学をめぐる問題, 労務研究, 昭 33 などに表明されている反省および批判。
- 7) 1) 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 42, pp. 117-199.  
 2) 白樫三四郎 : リーダーシップ測定のための新しい概念, 教育・社会心理学研究, 第 5 卷 第 2 号, pp. 135-147, 昭 41.  
 3) 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 — 機能に関する実証的研究 —, 教育社会心理学研究, 第 5 卷 第 1 号, 1964.
- 8) 九州大学教育学部心理学教室で作成した質問紙を参考にして作成せるもの。本来は、職場集団の「災害の危険性に対して払う注意」に関する規範の測定を目的として、主として佐々木薫氏 (現, 関西学院大学助教授) が中心となって作成した尺度である。佐々木氏の了解を得て, 「あなたの職場で…」とあるのを「大学演習林で…」という程度の字句を変えて適用した。
- 9) 牛島義友, 坂本竜生 : 権威主義的価値態度, 社会性と集団行動, pp. 150-158, 明治図書出版, 1957.
- 10) 松原治郎訳 : ホマンズ, 社会構造の心理的側面, 社会心理学講座, 第 5 卷, p. 7, みすず書房, 1958.
- 11) 森東吾, 万成博 : ニューカム, 社会心理学, p. 268, 培風館, 1956.
- 12) 佐々木 薫 : 集団規範の研究 — 概念の展開と方法論的吟味 —, 教育・社会心理学研究, 第 4 卷, 第 1 号別冊, p. 9, グループ・ダイナミックス研究所, 1963.
- 13) 佐々木 薫 : 前掲書, pp. 9-11.
- 14) 三隅二不二 : 前掲書, pp. 117-121.
- 15) 福武 直 : 日本の農村社会, p. 101, 東大出版会, 1957.

## 付 録

## 調査票 No. 1

(1) 九州大学宮崎演習林という雇用主体に対する全般的な従業員態度を測定するための質問項目（カッコ内の数字は配点）

問 1. 気持よく働ける職場として演習林に親しみを感じますか。

- (イ) 大いに親しみを感じる。(5点)
- (ロ) どちらかといえば親しみを感じる。(4点)
- (ハ) とくに、どうということはない。(3点)
- (ニ) どちらかといえば親しみを感じない。(2点)
- (ホ) まったく親しみを感じない。(1点)

問 2. あなたは、演習林の仕事をしていることに誇りを感じますか。

- (イ) 大いに誇りを感じている。(5)
- (ロ) どちらかといえば誇りを感じている。(4)
- (ハ) とくに、どうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば、恥しい思いをしている。(2)
- (ホ) 大いに恥しい思いをしている。(1)

問 3. 全体として、あなたは演習林の仕事にやり甲斐を感じていますか。

- (イ) 大いにやり甲斐を感じている。(5)
- (ロ) どちらかといえば、やり甲斐を感じている。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) あまり、やり甲斐を感じていない。(2)
- (ホ) まったくやり甲斐を感じていない。(1)

問 4. あなたが、演習林の仕事をしていることについて、あなたの家族の人たちは、どう思っているでしょうか。

- (イ) 大いに誇りに思っているだろう。(5)
- (ロ) どちらかといえば、誇りに思っているだろう。(4)
- (ハ) とくにどうも思っていないだろう。(3)
- (ニ) どちらかといえば、恥しい思いをしているだろう。(2)
- (ホ) 大いに恥しい思いをしているだろう。(1)

問 5. 大学演習林はあなたがたのために、いろいろ考えてくれていると思いますか。

- (イ) いろいろ考えてくれている。(5)
- (ロ) まあ、考えてくれている。(4)
- (ハ) とくに、どうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば考えてくれていない。(2)
- (ホ) まったく考えてくれていない。(1)

(2) 大学演習林の職員に対する従業員態度を測定するための質問項目。

問 6. 演習林職員の人々は、あなたがたの考え方に関心を持ち、親味になってくれていると思いますか。

- (イ) 大いに関心をもち、親味になってきている。(5)
- (ロ) いくらか関心をもち、やや親味になってきている。(4)
- (ハ) とくに、どうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば無関心で、やや冷たい。(2)
- (ホ) まったく無関心で、冷たい。(1)

問 7. 演習林の職員は、あなたが仕事の計画や内容について質問したとき、ていねいに説明してくれますか。

- (イ) いつもていねいに説明してくれる(5)
- (ロ) いつもではないが、かなりしばしば説明してくれる。(4)
- (ハ) 時には説明してくれる。(3)
- (ニ) あまり説明してくれない。(2)
- (ホ) ほとんど説明してくれない。(1)

問 8. 演習林の職員は、あなたがたが仕事に必要な設備の改善や、勤務制度上の改善などを申しでると、その実現のために努力してくれますか。

- (イ) 非常にしばしば努力してくれる。(5)
- (ロ) かなり努力してくれる。(4)
- (ハ) 時には努力してくれる。(3)
- (ニ) あまり努力してくれない。(2)
- (ホ) ほとんど努力してくれない。(1)

問 9. 演習林の職員は、仕事の計画を立てるさい、あなたがたの意見を尊重してくれますか。

- (イ) いつも尊重してくれる。(5)
- (ロ) いつもとはいえないが、しばしば尊重してくれる。(4)
- (ハ) 時には尊重してくれる。(3)
- (ニ) あまり尊重してくれない。(2)
- (ホ) ほとんど尊重してくれない。(1)

問 10. 演習林の職員は、あなたの個人的な問題について、気を配ってくれますか。

- (イ) いつも気を配ってくれる。(5)
- (ロ) いつもとはいえないが、しばしば気を配ってくれる。(4)
- (ハ) 時には気を配ってくれる(3)
- (ニ) あまり気を配ってくれない。(2)
- (ホ) ほとんど気を配ってくれない。(1)

(3) 大学演習林の仕事に対する従業員態度を測定するための質問項目。

問 11. 演習林の仕事に、今後どれくらい続けて働きたいと思いますか。

- (イ) できればいつまでも働きたい。(5)
- (ロ) 当分の間、働きたい。(4)
- (ハ) とくに、どうということは思っていない。(3)
- (ニ) そのうちに、演習林とは別の仕事に変わりたい。(2)
- (ホ) いますぐにでも、演習林とは別の仕事に変わりたい。(1)

問 12. あなたが仕事をする上で、演習林の設備、機械、道具などは十分ですか。

- (イ) まったく完備している。(5)
- (ロ) まあ、ととのっている。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば、不備である。(2)
- (ホ) まったく、不備である。(1)

問 13. 演習林の仕事を、毎日おもしろく楽しくやれていると思いますか。

- (イ) 大いにおもしろく楽しくやれている。(5)
- (ロ) まあ、おもしろく楽しくやれている。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば、不愉快な思いをしている。(2)
- (ホ) 大いにおもしろくない不愉快な思いをしている。(1)

問 14. 演習林の仕事は、あなたの性分にピッタリですか。

- (イ) まったくピッタリの適切な仕事である。(5)
- (ロ) どちらかといえば、性分に合った仕事である。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば不向きな仕事である。(2)
- (ホ) まったく不向きな仕事である。(1)

問 15. あなたは、演習林の仕事に、愛情や趣味のような楽しさを感じますか。

- (イ) 大いに楽しさを感じず。(5)
- (ロ) まあ、楽しさを感じず。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば楽しさを感じない。(2)
- (ホ) まったく、楽しさを感じない。(1)

(4) 大学演習林における労働条件、作業場環境に対する従業員態度を測定するための質問項目。

問 16. 演習林の勤務時間や休憩時間は適当だと思いますか。

- (イ) 非常に適当である。(5)
- (ロ) まあ適当である。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば不適当である。(2)
- (ホ) きわめて不適当である。(1)

問 17. 演習林の作業場環境で、あなたは自分の健康状態を心配するようなことがありますか。

- (イ) まったく心配ない。(5)
- (ロ) まあ心配ない。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば心配である。(2)
- (ホ) 非常に心配である。(1)

問 18. 演習林の仕事は、全体として「ケガ」の心配はありませんか。

- (イ) まったく心配ない。(5)
- (ロ) まあ心配ない。(4)
- (ハ) どちらとも、いえない。(3)
- (ニ) どちらかといえば、心配である。(2)
- (ホ) きわめて心配である。(1)

問 19. あなたは演習林における現在の仕事の量について、どう思いますか。

- (イ) まったく適切な仕事量である。(5)
- (ロ) まあ適切な仕事量である。(4)
- (ハ) 一応過不足のない仕事量である。(3)
- (ニ) どちらかといえば、過重な仕事量である。(2)
- (ホ) きわめて、過重な仕事量である。(1)

問 20. あなたは、演習林の仕事のために、からだが疲れるようなことは、ありませんか。

- (イ) まったく疲れない。(5)
- (ロ) まあ疲れない。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば疲れる。(2)
- (ホ) 大いに疲れる。(1)

(5) 演習林の賃金に対する従業員態度を測定するための質問項目。

問 21. あなたは、いまの演習林の賃金(日当)額を上げてほしいと思いますか。

- (イ) 上げてほしいという気持はまったくない。(5)
- (ロ) いまのところ、上げてもらう必要はない。(4)
- (ハ) そのうちに上げてほしいと思うかもしれない。(3)
- (ニ) できれば上げてほしい。(2)
- (ホ) どうしても上げてほしい。(1)

問 22. いま支給されている賃金は、あなたの働いた仕事の量に対して十分だと思いますか。

- (イ) まったく十分である。(5)
- (ロ) まあ十分である。(4)
- (ハ) まあまあである。(3)
- (ニ) どちらかといえば不十分である。(2)
- (ホ) きわめて、不十分である。(1)

問 23. あなたに支給されている賃金額は、仲間の賃金額にくらべてどうでしょうか。

- (イ) きわめて多すぎる。(5)
- (ロ) どちらかといえば多すぎる。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば少なすぎる。(2)
- (ホ) きわめて少なすぎる。(1)

問 24. あなた方に、もっとも身近な演習林職員の賃金額とくらべてあなたの賃金額は、どうでしょうか。

- (イ) きわめて多すぎる。(5)
- (ロ) どちらかといえば, 多すぎる。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば, 少なすぎる。(2)
- (ホ) きわめて少なすぎる。(1)

問 25. 演習林から支給される賃金は, あなたの家の生活費として, どれ位役に立っていますか。

- (イ) 十分に役に立っている。(5)
- (ロ) まあ役に立っている。(4)
- (ハ) とくに役に立っているというほどのことではない。(3)
- (ニ) あまり役に立っていない。(2)
- (ホ) ほとんど役に立っていない。(1)

(6) 演習林における 職場集団の人間関係に対する 従業員態度を測定するための質問項目。

問 26. あなたは, いまの仕事仲間にとってなくてはならない存在だと思えますか。

- (イ) ぜひとも必要だと思う。(5)
- (ロ) かなり必要だと思う。(4)
- (ハ) まあまあである。(3)
- (ニ) あまり必要な存在だとは思わない。(2)
- (ホ) まったく必要でないと思う。(1)

問 27. あなたは, いっしょに仕事をしている仲間と, 気持ちがピッタリと合っていますか。

- (イ) まったくピッタリと合っている。(5)
- (ロ) まあ気があっている。(4)
- (ハ) まあまあである。(3)
- (ニ) あまり気があっているとはいえない。(2)
- (ホ) まったく気があっていない。(1)

問 28. 演習林で働いている仲間たちは頼りになる人たちだと思いますか。

- (イ) 大いに頼りになる人たちである。(5)
- (ロ) まあ頼りになる人たちである。(4)
- (ハ) まあまあである。(3)
- (ニ) あまり頼りにならない。(2)
- (ホ) まったく頼りにならない。(1)

問 29. あなたは, いまの仕事仲間の中に, 気持のしっくりしない人がいるので, 仕事に「はげみ」が出ないようなことがありますか。

- (イ) 「はげみ」がでないようなことは, まったくない。(5)
- (ロ) まあ「はげみ」がでないようなことはない。(4)
- (ハ) どちらともいえない。(3)
- (ニ) あまり「はげみ」がでない。(2)
- (ホ) まったく「はげみ」がでない。(1)

問 30. あなたは, いまの仕事仲間と, いつまでもいっしょに働きたいと思えますか。

- (イ) いつまでも、いまの仲間たちと働きたい。(5)
- (ロ) いまの仲間たちと働いていても悪くない。(4)
- (ハ) どちらともいえない。(3)
- (ニ) いまの仲間たちから抜きたいと思うことがある。(2)
- (ホ) いまの仲間たちから、はやく抜きたい。(1)

(7) 権威主義的態度を測定するための質問項目。

(a) 権威主義的服従性を測定するために準備した意見。

- a・1. わが国が発展するためには、少数の人々が犠牲になるのは現実の世相としてまったく止むを得ないことです。
- a・2. 目上の人に対してはたとえ自分の気にいらなくてもがまんして聞いてあげるのが礼儀です。
- a・3. 人間は生れつき能力のちがいがあるのですから、能力のある人が能力のない者の上に立つのはあたりまえのことです。
- a・4. 先輩の意見や目上の人生活はたとえ間違っていると思っても、すなおに聞いておけばいつかはきっと役に立つことがあります。
- a・5. 政治のことは政治家にまかせておくべきで、国民は自分の専念することが大切です。

(b) 権威主義的攻撃性を測定するために準備した意見

- b・1. 人の名誉を傷つけたり、体面をけがしたりした人は、どんなひどい仕返しをうけても恨むことはできません。
- b・2. ジャズやダンスなどの流行によって、能や茶道などの美しい日本文化がすたれるのは悲しむべきことです。
- b・3. 今日のような不安な社会では法律はもっともときびしいものでなければなりません。
- b・4. 現代の青年は、あまりに柔弱になりすぎています。もっともときびしい鍛練と仕事に対する意欲が必要です。
- b・5. 人から受けた恩は返すのが、あたりまえです。

(c) 反内省主義を測定するために準備した意見。

- c・1. よろこびや悲しみを、表にあらわす人は意志のよわい人です。
- c・2. 困ったことや苦しいことがあるときには、何も考えないで愉快的ことに熱中するのが最善の策です。
- c・3. よいことがあれば、その後にはかならず悪いことがあるものです。
- c・4. 自分のこととなると、目の色を変えて熱心になっても、他人のこととなると、すこしも気かけない人が世の中に多すぎます。
- c・5. 共産主義は暴力革命を前提とした危険この上ない思想です。

(d) 迷信とステレオタイプを測定するために準備した意見

- d・1. どんなに科学が進歩して宇宙旅行ができるようになっても、手相や「うらない」も決して馬鹿にはできません。
- d・2. 人間として、できるだけのことをやったら、後のなりゆきは運命にまかせるよりほかは仕方ありません。

- d・3. 科学や学問は非常ないきおいで発達していますが、しかし人間の知恵だけでは知ることのできない重要なことは、たくさんあります。
- d・4. 貧しくとも心の豊かな人こそどんな金、銀にもまさる尊い心の持主ということができます。人間すべてそうありたいものです。
- d・5. 悪いことをした人は、たとえその人には何事もなかったとしても、子孫はかならずその「むくい」を受けて悲しい運命をたどるでしょう。
- (e) 破壊性とシニシズムを測定するために準備した意見。
  - e・1. 「人を見たら泥ぼろと思え！」という言葉がある通り、私どものまわりには人間なものが溢れていますので、すこしの油断もできません。
  - e・2. あまり物事に、多くの期待をかけない方がよい。そうしておけば失望はしないだろう。
  - e・3. 表面はいたっておだやかな人でも、へたに信頼するとひどい目にあわされるものです。
  - e・4. 他人が予想以上の好意を示すときは、大てい何かの「たくらみ」があるときなので十分な警戒が必要です。
  - e・5. 「正直者が馬鹿を見る」ということわざがあるように、この世の中には善良な社会人をだまして、私腹をこやそうとする、悪い人がたくさんいると思わなければなりません。

## 付 録

### 調査票 No. 2

- (1) 課題遂行的リーダーシップ構造を測定するための質問項目
- P・1 あなたの上役は、仕事の出来高をあげようとして、あなた方を必要以上にかり立てることが、……
- (イ) 非常にしばしばある (配点5)
  - (ロ) しばしばある。(配点4)
  - (ハ) 時々ある。(配点3)
  - (ニ) あまりない。(配点2)
  - (ホ) ほとんどない。(配点1)
- P・2 あなたの上役は、仕事に熱心なあまり、いいと思ったことを、あなたがたに相談せずにとんどんやってしまうことが……,
- (イ) 非常にしばしばある。(5)
  - (ロ) しばしばある。(4)
  - (ハ) 時々ある。(3)
  - (ニ) あまりない。(2)
  - (ホ) ほとんどない。(1)
- P・3 あなたの上役は、あなたがたの気持ちを考えずに作業させることが……
- (イ) 非常にしばしばある。(5)
  - (ロ) しばしばある。(4)

- (ハ) 時々ある。(3)
- (ニ) あまりない。(2)
- (ホ) ほとんどない。(1)

P・4 あなたの上役は、決められた時間まで、きっちりと仕事をするように……

- (イ) 非常に強く要求する。(5)
- (ロ) 強く要求する。(4)
- (ハ) まあまあというところで要求する(3)
- (ニ) あまり要求しない。(2)
- (ホ) ほとんど要求しない。(1)

P・5 あなたの上役は、作業規則や出・欠勤上の規則、勤務時間上の規則を……

- (イ) いつもやかましくいう。(5)
- (ロ) かなりしばしばやかましくいう。(4)
- (ハ) 時にはやかましくいう。(3)
- (ニ) あまりやかましくいわない。(2)
- (ホ) ほとんどやかましくいわない。(1)

P・6 あなたの上役は、あなたがたが仕事のことではわからないことがあるとき……

- (イ) いつでも、よく教えてくれる。(5)
- (ロ) しばしば、教えてくれる。(4)
- (ハ) 時には、教えてくれる。(3)
- (ニ) あまり教えてくれない。(2)
- (ホ) ほとんど教えてくれない。(1)

P・7 あなたの上役は、自分の意見があなたがたの意見とくいちがうとき、自分の意見を……

- (イ) いつもおし通そうとする。(5)
- (ロ) しばしばおし通そうとする。(4)
- (ハ) 時には、おし通そうとする。(3)
- (ニ) あまりおし通そうとしない。(2)
- (ホ) ほとんどおし通そうとしない。(1)

P・8 あなたの上役は、あなたがたを……

- (イ) いつも最大限に働かせようとする。(5)
- (ロ) しばしば、最大限に働かせようとする。(4)
- (ハ) 時には最大限に働かせようとする。(3)
- (ニ) 最大限に働かせようとすることは、あまりない。(2)
- (ホ) 最大限に働かせようとすることは、ほとんどない。(1)

P・9 あなたの上役は、あなたがた仕事の上で、なにかまずいことをやったとき、その仕事ぶりのまずさを……

- (イ) いつも批判する。(5)
- (ロ) しばしば批判する。(4)
- (ハ) 時には批判する。(3)
- (ニ) あまり批判しない。(2)

(ホ) ほとんど批判しない。(1)

P・10 あなたの上役は、あなたがたに対して仕事にかかる前に、作業工程の基準を……

(イ) 非常にはっきりと示す。(5)

(ロ) かなりはっきりと示す。(4)

(ハ) まあまあである。(3)

(ニ) あまりはっきりと示さない。(2)

(ホ) まったく示さない。(1)

(2) 人間関係中心的リーダーシップ構造を測定するための質問項目

M・1 あなたの上役は、あなたがたのアイディアや意見を、仕事を実行するにさいして……

(イ) 非常によく活用しようとする。(5)

(ロ) よく活用しようとする。(4)

(ハ) まあまあである。(3)

(ニ) あまりよく活用しようとししない。(2)

(ホ) まったく活用しようとししない。(1)

M・2 あなたの上役は、仕事の計画や内容について……

(イ) いつも知らせてくれる。(5)

(ロ) しばしば知らせてくれる。(4)

(ハ) 時には知らせてくれる。(3)

(ニ) あまり知らせてくれない。(2)

(ホ) ほとんど知らせてくれない。(1)

M・3 あなたの上役は、仕事の出来高よりも、過重な仕事で疲れないように気をつかうことが……

(イ) 非常にしばしばある。(5)

(ロ) しばしばある。(4)

(ハ) 時々ある。(3)

(ニ) あまりない。(2)

(ホ) ほとんどない。(1)

M・4 あなたの上役は、あなたがたとの意見のくいちがいから、気まずいことが起きないように……

(イ) 非常によく気をくばっている。(5)

(ロ) よく気をくばっている。(4)

(ハ) どちらともいえない。(3)

(ニ) あまり気をくばってくれない。(2)

(ホ) まったく気をくばってくれない。(1)

M・5 あなたは、仕事のことで上役と……

(イ) ごく気がるに話し合うことができる。(5)

(ロ) わりに気がるに話し合うことができる。(4)

(ハ) あまり気がるに話し合えるというわけにいかない。(3)

(ニ) 話し合うのに、やや困難を感じる。(2)

- (ホ) 非常にむずかしい。(1)
- M・6 あなたの上司は、あなたがたの、チーム・ワークをもちたてるように……
- (イ) 非常によく努力している。(5)
- (ロ) よく努力している。(4)
- (ハ) どちらともいえない。(3)
- (ニ) あまり努力していない。(2)
- (ホ) まったく努力していない。(1)
- M・7 あなたの上司は、あなたがたの仕事をする上での気持ちを……
- (イ) 非常によく理解している。(5)
- (ロ) よく理解している。(4)
- (ハ) まあまあというところ。(3)
- (ニ) あまり理解していない。(2)
- (ホ) ほとんど理解していない。(1)
- M・8 あなたの上司は、一般にあなたの意見を……
- (イ) いつも聴こうとする。(5)
- (ロ) しばしば聴こうとする。(4)
- (ハ) 時には聴こうとする。(3)
- (ニ) あまり聴こうとしない。(2)
- (ホ) ほとんど聴こうとしない。(1)
- M・9 あなたの上司は、仕事場で気まずい雰囲気が生じたさいに、それを……
- (イ) いつも、うまく解きほぐす。(5)
- (ロ) たいてい、うまく解きほぐす。(4)
- (ハ) 時に、解きほぐす。(3)
- (ニ) あまり、解きほぐそうとしない。(2)
- (ホ) 解きほぐすようなことは、ほとんどない。(1)
- M・10 あなたの上司は、あなたの仕事以外の個人的な問題について……
- (イ) 非常によく気をくばってくれる。(5)
- (ロ) どちらかといえば、よく気をくばってくれる。(4)
- (ハ) とくにどうということはない。(3)
- (ニ) どちらかといえば、あまり気をくばってくれない。(2)
- (ホ) まったく、気をくばってくれない。(1)

## Résumé

### (1) Common Employees Attitude

#### (i) Satisfaction degree toward the university forest as employer.

Oyabu group is relatively stronger than Okochi group about satisfaction degree toward the university forest as employer.

But, on the other hand, Okochi group is relatively stronger than Oyabu group about satisfaction degree toward employment conditions and working conditions and the co-worker of same work group.

Difference of these reactions originate in the Okochi group's need of

mainly getting more chance of a job and Oyabu group has need of getting good treatment from the university forest as employer.

Otherwise, the difference of satisfaction degree toward the group member is due to "authoritative control power" of the head of a family existing in agricultural society in Japan.

(ii) Both, Oyabu group and Okochi group, are weak about satisfaction degree toward the condition of wages.

(2) Authoritative Valuable Attitude.

(i) Generally, average mark as a whole is high.

It is actually higher than the so-call city-dweller.

(ii) Okochi group indicate higher average mark than Oyabu group about authoritative obedience.

(iii) Generally, the young generation has a low average mark of authoritative attitude.

(3) Degree of approval and Disapproval toward Attendance to University Forest.

We can find precise difference between Oyabu group and Okochi group on the return potential curve.

Namely, group rule of Oyabu about attendance to University of Forest showed that maximum estimate point and permit range is limited by behavior dimension as everyday attendance from group member, University Forest and himself.

Otherwise, the rule indicates character as the supported rule. The other side, showing the indifferent curve, group rule of Okochi about the attendance toward university forest does not exist in as precise a form.

(4) Leadership

Oyabu group recognizes their first-line supervisor p.m-type leadership.

Okochi group recognizes their first-line supervisor P.M-type leadership.

But we are obliged to admit a regional social background so that it is difficult to explain easily recognition toward leadership of both groups by conception of P.M.

(5) Sense of security to Whole Work of University Forest.

Oyabu group's sense of security is higher than Okochi Group's.