

# 対人関係における道具的行動の機能

菅 沼 崇

## 問 題

他者に向けられる行動を意味する対人行動 (interpersonal behavior) は、おおむね2種類に大別することが可能である (e.g., Burke, 1967; Cartwright & Zander, 1960; Parsons & Bales, 1955)。それは、道具的行動 (instrumental behavior) と社会情緒的行動 (socio-emotional behavior) である。前者は他者の目標達成や問題解決を志向した対人行動であり、後者は他者の情緒安定や円滑な対人関係を志向した対人行動である。

Suganuma & Ura (2001) および菅沼 (2010) は、この2種類の対人行動は「リーダーシップ過程」と「ソーシャル・サポート過程」の双方に共通して含まれていることを指摘し、両過程の統合的説明の試みを通して、これらの行動タイプがもつ機能を対人関係の一般的機能の観点から包括的に捉えようとした。その結果、以下の4点が明らかにされた。

第1に、リーダーとしての正当性、すなわち課題に対する能力と動機づけがいずれも高い行為者 (Hollander & Julian, 1969, 1970) による対人行動が受け手の課題遂行に及ぼす影響過程において、リーダーシップ過程は生起する (Suganuma & Ura, 2001)。第2に、友人としての正当性、すなわち受け手と態度の類似性が高い行為者 (e.g., Byrne & Nelson, 1965) による対人行動が受け手のストレス反応に及ぼす影響過程において、ソーシャル・サポート過程は生起する (菅沼, 2010)。第3に、社会情緒的行動は両過程において共通の機能 (ストレス緩和機能) をもつが、ストレス緩和の度合いはソーシャル・サポート過程において顕著である (Suganuma & Ura, 2001; 菅沼, 2010)。第4に、道具的行動は、リーダーシップ過程においては課題遂行促進機能を持ち (Suganuma & Ura, 2001)、ソーシャル・サポート過程においてはストレス

緩和機能をもつ（菅沼, 2010）。

以上から、現時点においては、2種類の対人行動の機能は対人行動の送り手と受け手との間の関係性の質的側面（リーダーとしての正当性と友人としての正当性）によって変化することが示唆されるが、これら従来の研究においては、次のような問題点が指摘される。一つは、リーダーとしての正当性を構成する2つの要因（課題に対する能力と動機づけ）を独立して操作していないため、それらの交互作用効果については不明であるということ。そしてもう一つは、リーダーとしての正当性と友人としての正当性（態度の類似性）との交互作用効果についても同様に不明であるということである。

このような議論をふまえ、本研究では、対人行動、とりわけ両過程において顕著な機能的差異を示す道具的行動に着目し、リーダーとしての正当性と友人としての正当性が道具的行動の機能に及ぼす交互作用効果について実験的に検討することを目的とする。

## 方 法

### 実験参加者

H大学女子学生1年生94名

### 実験協力者

H大学女子学生6名が協力者として実験に参加した。実験に先立ち、彼女らは実験目的の説明を受け、特定の役割を果たすよう要請された。そして、実験条件別に具体的な発言内容（独立変数の操作の項を参照）を記した用紙が配付され、それをもとに発言についての訓練がなされた。実験中、彼女らはそれぞれ担当する参加者に対して道具的行動を行った（実験手続きの項を参照）。

### 実験計画

2（課題に対する能力：高vs.低）× 2（課題に対する動機づけ：高vs.低）× 2（態度の類似性：高vs.低）の要因計画で、すべて参加者間変数である。

### 独立変数の操作

**課題に対する能力の操作** 能力高群では、参加者は実験者から、同席者（実験協力者）はこれまでの参加者の中でトップの成績であったことが告げられた。能力低群では、同席者（実験協力者）の成績は当該参加者と同レベルであったことが告げられた。

**課題に対する動機づけの操作** 動機づけ高群では、同席者（実験協力者）は参加者の前で、実験者の「課題を解いてみた感想はどうでしたか。」という問いに対して、自分は課題を非常におもしろく感じ、興味をもって取り組んだと表明した。動機づけ

低群では、同席者（実験協力者）は上記の実験者の問いに対して、課題にそれほど興味をもたなかったと表明した。

**態度の類似性の操作** 実験に先立って実施した予備調査（大学生の興味の対象を探るための予備調査）の結果をもとに、10項目からなる態度尺度を作成した。本尺度は、「服装はブランドにこだわる主義だ」、「カラオケが好きだ」、「恋人は年上のほうがよい」などの項目から構成される（はい・いいえの2件法）。実験開始後、本尺度をただちに実施した。評定結果は別室にて集計し、その後、類似性高群では、同席者（実験協力者）と参加者の評定結果を両者の前で提示し、態度項目の90%（10項目中9項目）が両者間で一致していることを強調した。類似性低群では、態度項目の10%（10項目中1項目）しか一致していないことを強調した。

### 実験操作のチェック項目

課題に対する能力の操作チェック項目（「自分よりも同席者の方が課題の能力は高いと思った」の1項目）、課題に対する動機づけの操作チェック項目（「自分よりも同席者の方が課題に興味をもっていると思った」の1項目）、および態度の類似性の操作チェック項目（「同席者と自分は価値観や考え方が似ていると思った」の1項目）の計3項目を作成し、これを実験操作のチェック項目とした（いずれも4段階尺度で、評点範囲は1-4）。

### 従属変数

**生理的ストレス反応（MBP）** 平均血圧（mean blood pressure：MBP）の測定値を用いた。本指標は、精神作業時のストレス反応を敏感に捉えうるとされている（田中・澤田・藤井, 1994）。測定は、血圧監視装置によって実験終了時まで1分間隔で連続的に行った。得られたデータのうち、練習課題遂行中（独立変数操作前）と本課題遂行中（独立変数操作後）の2つの時期のデータを分析に用いた。

**心理的ストレス反応（状態不安）** 「落ち着かない」、「心配だ」など10項目（4段階尺度）からなる状態不安尺度（松崎・田中・古城, 1990）の合計値を用いた。得点が高いほど状態不安が高いこと示す（評点範囲は10-40）。

**課題遂行量** Suganuma & Ura（2001）と同様、1桁の2つの数の単純加算課題を、本課題前半（5分）・休憩（1分）・本課題後半（5分）の形式で行い、その全体遂行量の測定値を用いた。

### 実験手続き

実験は以下の手順で個別に行った。まず実験者は参加者に対して、「この実験は、職場における休憩時間の効果を模擬的に調べようとするものです。実際の職場におけ

る休憩時間では、課題を共有している同僚と過ごすことが多いと考えられます。そこで今回は、あなたにある課題を解いていただいて、途中の休憩時間では、すでに同様の課題を経験した同年代の女性と一緒に過ごしていただくという模擬的な職場状況を作って実験を行いたいと思います。分析内容は次の3点です。1つめは、課題を1人で解いているときと休憩時間を同年代の経験者と一緒に過ごしているときとでは、血圧反応がどの程度変化するかを調べます。2つめは、同年代の経験者と一緒に休憩時間を過ごすことによって、後の課題の成績がどの程度変化するかを調べます。そして3つめは、あなたの価値観と休憩時間の効果との関連を検討するため、あなたの価値観について調べさせていただきます。課題は前半5分・後半5分の制限時間でいい、前半と後半の間に1分間の休憩時間をはさみます。」という教示を与えた。

次に、態度尺度の実施、血圧計のカフの装着、課題の説明を施し、制限時間内にできるだけ多くの問題を解くよう要請した。その後、MBP、状態不安、課題遂行量のベースラインを測定するため、練習課題を3分間の制限時間で行った。なお、練習課題は本課題の短縮版を用いた。

練習課題後、実験協力者が呼び入れられ、課題に対する能力の操作、課題に対する動機づけの操作、および態度の類似性の操作がなされた後、一時的に実験者は退室し、その際に実験協力者は参加者に対して道具的行動を行った（練習課題時における1分間あたりの遂行量の1.5倍を本課題前半の遂行目標としてみてはどうかと助言した。）。そして、再び実験者が入室して実験協力者を退室させた後、参加者に本課題を提示し、前半課題の開始を告げ、再度退室した。前半課題終了後、実験者は実験協力者とともに入室し、1分間の休憩をはさむことを告げた後、実験者のみ退室した。休憩中、実験協力者は参加者に対して道具的行動を行った（本課題前半の遂行目標が達成されたかどうかを確認した後、達成されていた場合は、さらに前半遂行量の1.5倍を本課題後半の遂行目標としてみてはどうかと助言した。他方、達成されていなかった場合は、前半と同様の遂行目標をもう一度、本課題後半の遂行目標としてみてはどうかと助言した。）。そして、再び実験者が入室して実験協力者を退室させた後、後半課題の開始を告げ、再度退室した。

本課題がすべて終了した後、実験者は再び入室して課題を回収し、血圧測定を終了させた。そして、状態不安尺度および実験操作のチェック項目を実施した後、実験を終了させた。1実験につき、約1時間を要した。実験終了後、各参加者に対してデブリーフィング（本実験の真の目的および実験協力者の役割に関する説明）が行われた。

## 結 果

### 実験操作のチェック

**課題に対する能力の操作チェック** 課題に対する能力の操作チェック項目（1項目）の評定値について、2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の分散分析を行った。その結果、課題に対する能力の主効果が有意であり（ $F(1,86) = 40.62, p < .01$ ）、能力高群（ $M = 3.76$ ）は能力低群（ $M = 2.81$ ）に比べて、同席者（実験協力者）の課題に対する能力を高く評価していた。

**課題に対する動機づけの操作チェック** 課題に対する動機づけの操作チェック項目（1項目）の評定値について、2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の分散分析を行った。その結果、課題に対する動機づけの主効果が有意であり（ $F(1,86) = 16.59, p < .01$ ）、動機づけ高群（ $M = 3.33$ ）は動機づけ低群（ $M = 2.60$ ）に比べて、同席者（実験協力者）の課題に対する動機づけを高く評価していた。

**態度の類似性の操作チェック** 態度の類似性の操作チェック項目（1項目）の評定値について、2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の分散分析を行った。その結果、態度の類似性の主効果が有意であり（ $F(1,86) = 28.75, p < .01$ ）、類似性高群（ $M = 2.96$ ）は類似性低群（ $M = 2.21$ ）に比べて、自分と同席者（実験協力者）との態度の類似性を高く評価していた。

以上から、実験操作の有効性が確認された。

### 各従属変数の結果

**生理的ストレス反応（MBP）** 本課題遂行時のMBPについて、練習課題時のMBP（ベースライン）を共変量とした2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の共分散分析を行った。その結果、共変量の主効果は有意であった（ $F(1,85) = 125.64, p < .01$ ）。さらに、3要因間の有意な交互作用が認められ（ $F(1,85) = 3.98, p < .05$ ）、課題に対する能力が高く、動機づけが低く、類似性が高い場合にMBPが低かった（図1）。

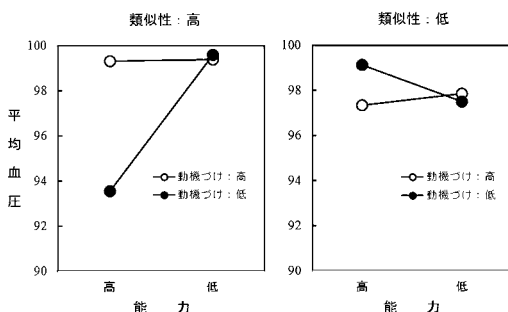


図1 平均血圧（MBP）における3要因間の交互作用

**心理的ストレス反応（状態不安）** 本課題遂行時の状態不安の合計値について、練習課題時の状態不安の合計値（ベースライン）を共変量とした2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の共分散分析を行った。その結果、共変量の主効果は有意であった（ $F(1,85) = 30.79, p < .01$ ）。さらに、3要因間の有意な交互作用が認められ（ $F(1,85) = 4.21, p < .05$ ）、課題に対する能力が高く、動機づけが低く、類似性が高い場合に状態不安が低く、逆に課題に対する能力が低く、動機づけが高く、類似性が低い場合に状態不安が高かった（図2）。

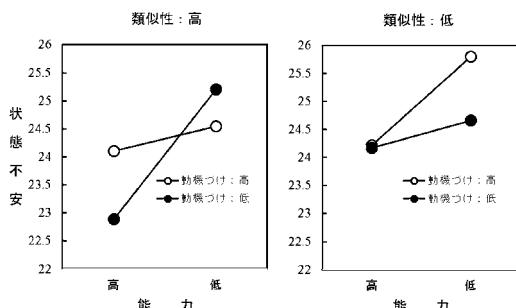


図2 状態不安における3要因間の交互作用

**課題遂行量** 本課題の遂行量について、練習課題の遂行量（ベースライン）を共変量とした2（課題に対する能力：高vs.低）×2（課題に対する動機づけ：高vs.低）×2（態度の類似性：高vs.低）の共分散分析を行った。その結果、共変量の主効果は有意であった（ $F(1,85) = 606.25, p < .01$ ）。さらに、課題に対する能力と動機づけの2要因間の有意な交互作用が認められ（ $F(1,85) = 4.55, p < .05$ ）、課題に対する能力と動機づけの双方が低い場合に課題遂行量が低かった（図3）。

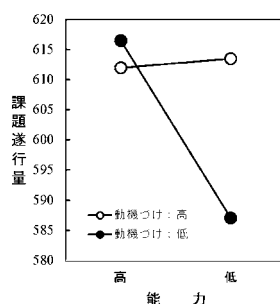


図3 課題遂行量における能力と動機づけの交互作用

## 考 察

先行研究（Suganuma & Ura, 2001; 菅沼, 2010）では、リーダーとしての正当性を高く認知された行為者からの道具的行動は、受け手の課題遂行を促進させる効果（課題遂行促進機能）をもち、友人としての正当性を高く認知された行為者からの道具的

行動は、受け手のストレス反応を緩和させる効果（ストレス緩和機能）をもつことが見出された。しかしながら、これらの研究では、リーダーとしての正当性（Hollander & Julian, 1969, 1970）を構成する2つの要因（課題に対する能力と動機づけ）の交互作用効果については検討がなされておらず、さらに、リーダーとしての正当性と友人としての正当性（態度の類似性）との交互作用効果についても同様に検討がなされていないかった。そこで、本研究ではリーダーとしての正当性と友人としての正当性が道具的行動の機能に及ぼす交互作用効果について実験的に検討することを目的とした。本研究において得られた結果は、以下のとおりであった。

まず、課題遂行に関する結果について言及する。Suganuma & Ura (2001) では、課題に対する能力と動機づけの双方を高く認知された行為者は、リーダーとしての正当性が付与され、その道具的行動は課題遂行促進機能をもつことが示されたが、本研究において当該2要因を独立して操作した結果、両要因間の有意な交互作用が認められ、課題に対する能力か動機づけのいずれか一方が高い行為者であれば、その道具的行動は課題遂行促進機能をもちうるが見出された。なお、これらの要因と態度の類似性との間の交互作用については一切認められなかった。本結果は、道具的行動によって受け手の課題遂行が促進されるといった好ましいリーダーシップ機能を発揮する上で求められる行為者側の属性とは、あくまでも当該の課題解決に寄与する能力や動機づけなどの属性であって、友人関係において特徴的な属性とされる態度の類似性（e.g., Byrne & Nelson, 1965）については特段必要とされないことを意味している。

次に、ストレス反応に関する結果について述べる。菅沼（2010）では、態度の類似性を高く認知された行為者は、友人としての正当性が付与され、その道具的行動はストレス緩和機能をもつことが示されたが、本研究においてリーダーとしての正当性と友人としての正当性との間の交互作用効果について検討したところ、道具的行動のストレス緩和機能は課題遂行促進機能の場合と比べてより複雑な様相を呈することが確認された。具体的には、生理的ストレス反応である平均血圧（MBP）においても、心理的ストレス反応である状態不安においても、3要因間の有意な交互作用が認められ、課題に対する能力が高く、動機づけが低く、態度の類似性が高い行為者の場合に道具的行動はストレス緩和機能をもつことが見出された。さらに、状態不安の指標においては、課題に対する能力が低く、動機づけが高く、態度の類似性が低い行為者の場合には、道具的行動は逆にストレス反応を増強させてしまうことも確認された。

以上の結果をふまえると、リーダーとしての正当性と友人としての正当性が道具的行動の機能に及ぼす交互作用効果については、以下のように整理することができよ

う。行為者の課題に対する高い能力、あるいは高い動機づけは、道具的行動の課題遂行促進機能（リーダーシップ機能）を保証する。しかし、行為者の高い動機づけは一方で、課題に対する能力と態度の類似性との交互作用を経て受け手の状態不安を高め、精神的健康を害する危険性をはらんでいる。より望ましいのは、行為者の課題に対する能力が高く、動機づけが低く、受け手との態度の類似性が高いことである。これら3つの条件が揃うならば、道具的行動は課題遂行促進機能（リーダーシップ機能）とストレス緩和機能（ソーシャル・サポート機能）を併せもつことになるであろう。

## 引用文献

- Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linear function of proportion of positive reinforcements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 659-663.
- Burke, P. J. (1967). The development of task and socialemotional role differentiation. *Sociometry*, 30, 379-392.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1960). *Group dynamics: Research and theory* (2nd ed.). New York: Harper & Row.
- Hollander, E. P., & Julian, J. W. (1969). Contemporary trends in the analysis of leadership processes. *Psychological Bulletin*, 71, 387-397.
- Hollander, E. P., & Julian, J. W. (1970). Studies in leader legitimacy, influence, and innovation. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in experimental social psychology* (Vol. 5, pp. 33-69). New York: Academic Press.
- 松崎学・田中宏二・古城和敬 (1990). ソーシャル・サポートの供与がストレス緩和と課題遂行に及ぼす効果 実験社会心理学研究, 30, 147-153.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.
- 菅沼崇 (2010). 上司の対人行動が部下の適応に及ぼす効果 人間社会研究, 7, 45-58.
- Suganuma, T., & Ura, M. (2001). An integrative approach to leadership and social support. *Asian Journal of Social Psychology*, 4, 147-161.
- 田中豪一・澤田幸展・藤井力男 (1994). 暗算と反応時間作業における心臓血管系ストレス反応の血行力学的対比 心理学研究, 64, 442-450.