

上司の対人行動が部下の適応に及ぼす 効果に関する縦断的検討

菅 沼 崇

問 題

対人行動が受け手の適応に及ぼす効果について検討するにあたり、以下の3点について整理することは体系的な理解を図る上で重要であると考えられる（菅沼, 2010）。

1つ目は、“対人行動”の分類である。Burke（1967）、Cartwright & Zander（1960）、Parsons & Bales（1955）を参考にするならば、道具的行動（目標達成や問題解決を志向した対人行動）と社会情緒的行動（情緒安定や円滑な対人関係を志向した対人行動）に分類することができる。2つ目は、“対人関係領域”の分類である。Clark & Mills（1979）やFiske（1992）を参考にするならば、課題関連領域（経済的生産性が主要な目的となる関係であり、権威の序列が明確である：上司－部下関係など職場に代表されるフォーマルな対人関係）と社会情緒的領域（楽しい社会的関係の維持や個人的幸福が主要な目的となる関係であり、権威の序列が曖昧である：友人関係や夫婦関係などインフォーマルな対人関係）に分類される。3つ目は、“適応”の分類である。菅沼（1997）は課題関連領域における適応（課題達成や職務意欲）と社会情緒的領域における適応（安寧や健康）に分類している。菅沼（2010）は、以上のことをふまえた上で、対人行動が受け手の適応に及ぼす効果を検討する際の分析枠組みを図1のように提示した。この分析枠組みからすると、対人行動が受け手の適応に及ぼす効果を検討する際には、4つのパス（A, B, C, D）による効果の検討が可能であることがわかる。

続けて菅沼（2010）は、パスAによる研究アプローチは従来のリーダーシップ研究に対応しており、パスBによる研究アプローチは従来のソーシャル・サポート研究に対応していること、そしてパスCやパスDについての検討についてはほとんどなされ

対人関係領域

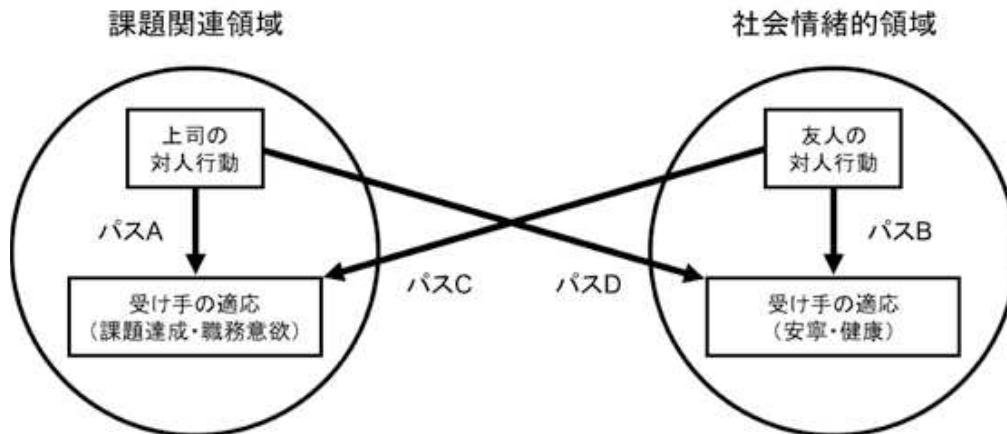


図1 対人行動が受け手の適応に及ぼす効果を検討する際の分析枠組み（菅沼, 2010）

ていないことを指摘した。パスCやパスDは、言い換えるならば、異質な対人関係領域内の事柄への介入が受け手の適応に及ぼす効果について探究するアプローチであるといえる。対人行動が受け手の適応に及ぼす効果を体系的に検討しようとするならば、これらのアプローチも必要不可欠であろう。

このような問題意識を背景に、菅沼（2010）はパスDについての検討を行った。その際、従来のリーダーシップ研究において繰り返し得られている知見の再現性を確認するため、パスAについての検討も併せて行なった。具体的には、会社組織における上司－部下関係を対象とし、上司から部下への対人行動を職場（課題関連領域）におけるものと非職場（社会情緒的領域）におけるものに分類した上で、上司の対人行動が部下の適応に及ぼす効果を検討した。その際、適応については、課題関連領域における適応（職務意欲）と社会情緒的領域における適応（精神的健康）の2側面から測定された。

得られた結果は、以下のとおりであった。第1に、上司の職場における道具的行動は社会情緒的行動と相乗して部下の職務意欲を促進していた。これは、従来のリーダーシップ研究（e.g., 三隅, 1978）と一致する知見であった。第2に、上司の非職場における道具的行動と社会情緒的行動が部下の精神的健康に及ぼす影響過程においては、上司と部下の“態度の類似性”が調整効果を及ぼしていた。具体的には、態度の類似性が高い場合は、上司の非職場における道具的行動と社会情緒的行動はいずれも部下の精神的健康を促進していたが、態度の類似性が低い場合は精神的健康を抑制していた。これらの結果については、以下のような理論的解釈が可能である。

上司が職場の事柄に介入する際は、組織における上司の地位が“影響の正当性”の制度的根拠（e.g., French & Raven, 1959）となるため、上司の対人行動は部下に心理的リアクタンス（心理的反発）を引き起こしにくく、受け容れられやすいと考えられる。だからこそ、上司の職場における対人行動は部下の職場適応を促進させる効果をもちやすい。しかし、その種の影響の正当性は、上司が非職場の事柄に介入する際には何ら効果をもたない（Zander, 1994）。本来、非職場の事柄への介入は、社会情緒的領域の対人関係にある他者（配偶者や友人など）によって行われることが多いが、その場合は受け手の精神的健康は促進されやすい（菅沼, 2010）。この種の研究は、従来、ソーシャル・サポート研究において行われてきた。これは、上司が部下の非職場の事柄に介入し、部下の適応を促進させようとするならば、上司が社会情緒的領域の対人関係を特徴づける性質を別途保有する必要があることを示唆するものである。この点からすると、“態度の類似性”が高い上司は、友人という社会情緒的領域の対人関係を特徴づける性質（Byrne & Nelson, 1965）を保有しているといえる。ということは、態度の類似性は非職場の事柄に介入する際の影響の正当性としての役割を担っているのかもしれない。態度の類似性が低い上司からの対人行動は、影響の正当性が低いために部下の心理的リアクタンスを誘発し、その結果として精神的健康が阻害された可能性がある。

しかし、菅沼（2010）においては、以下の問題点が指摘される。第1に、横断的デザインが用いられているため、対人行動と適応との因果関係が特定できない。第2に、対人行動と適応との間を媒介したと考えられる心理的リアクタンスに関するデータが一切得られてない。以上のことをふまえ、本研究では、上司の職場および非職場における対人行動（道具的行動と社会情緒的行動）が部下の適応（職務意欲と精神的健康）に及ぼす効果、およびその影響過程における心理的リアクタンスの媒介効果と態度の類似性の調整効果について、縦断的デザインにより検討することを目的とする。

方 法

調査対象者

某講習会に参加した有職成人男性138名を対象に第1回調査を実施した。そして、その3ヶ月後に同一の対象者に対して第2回調査を実施した。最終的に、無効標本を除いた62名が分析対象となった。なお、職種の内訳は、営業（19.4%）、製造（12.9%）、研究開発（35.5%）、総務・庶務（1.6%）、その他（30.6%）であった。

質問紙構成

対人行動 菅沼（2010）の対人行動尺度を用いた。これは、三隅・関・篠原（1974）と蜂屋（1981）のリーダーシップ測定尺度、および小牧（1994）の道具的・情緒的サポート測定尺度を参考に作成されたものであり、上司からの道具的行動（6項目）と社会情緒的行動（6項目）を測定する計12項目からなる。本尺度は、「指示や命令を与える」、「具体的なアドバイスを行う」、「有効な知識や情報を提供する」など（以上、道具的行動測定尺度）、および「勇気づけてくれる」、「私の意見を尊重してくれる」、「親身になって考えてくれる」など（以上、社会情緒的行動測定尺度）の各項目から構成される（5段階尺度）。この尺度を用いて、職場と非職場における直属上司の対人行動の程度をそれぞれ測定した。

態度の類似性 菅沼（2010）の態度尺度を用いた。これは、辻岡・村山（1975）と加藤・加藤（1987）の尺度を参考に作成されたものであり、態度を測定する11項目からなる。本尺度は、「必要なときには上司・部下の区別なく、自分の納得がいくまで議論すべきだと考えている」、「上司の言うことよりも仲間の意見に従って行動する方がよいと考えている」、「上下関係などわずらわしいだけだと考えている」などの項目から構成される（4段階尺度）。なお、態度の類似性の指標としては、各項目に対する上司と部下の評定を部下に行ってもらい、その評定値の差の絶対値を用いた。

心理的リアクタンス 「その人の言葉に逆らいたくなかった」、「その人の言うことに不快感を感じた」、「その人が言った言葉を善意の押しつけのように感じた」など5項目（4段階尺度）からなる心理的リアクタンス尺度を作成した。この尺度を用いて、上司に対する部下の心理的リアクタンスの程度を調べた。

職務意欲 菅沼（2010）の職務意欲尺度を用いた。これは、三隅・篠原・杉万（1976）と田尾（1984）の尺度を参考に作成されたものであり、職務意欲を測定する10項目からなる。本尺度は、「我を忘れるほど仕事に熱中することがあった」、「心から仕事をする喜びを感じることはあった」、「仕事に興味をもって取り組んでいた」などの項目から構成される（5段階尺度）。調査対象者は、過去3ヶ月間を振り返って、これらの項目に回答した。

抑うつ 菅沼（2010）の抑うつ尺度を用いた。これは、鈴木・青木・柳井（1989）によって開発された東大式自記健康調査票を参考に作成されたものであり、抑うつを測定する10項目からなる。本尺度は、「ゆううつなときがあった」、「人に会いたくないときがあった」、「人生が悲しくて希望が持てないと感じることがあった」などの項目から構成される（5段階尺度）。調査対象者は、過去3ヶ月間を振り返って、これらの項

目に回答した。

結 果

対人行動の得点化

第1回調査時点の対人行動について、職場のものと非職場のものを込みにして因子分析(主因子法、varimax 回転)を行った。最小固有値1を因子の抽出基準とした結果、職場における道具的行動(固有値=1.40)、職場における社会情緒的行動(固有値=3.26)、非職場における道具的行動(固有値=2.74)、非職場における社会情緒的行動(固有値=9.73)の4因子が抽出された(以下、道具的行動(職場)、社会情緒的行動(職場)、道具的行動(非職場)、社会情緒的行動(非職場)と表記する)。この結果は、従来のリーダーシップ研究やソーシャル・サポート研究と同様、対人行動の道具性と社会情緒性を示していると同時に、部下は上司の職場における対人行動と非職場における対人行動を異なった次元で捉えていることを示している。以下、対人行動を含む分析では、すべてこれら4因子それぞれの因子得点を用いた。

上司の対人行動が部下の適応に及ぼす直接効果

職務意欲 第1回調査時の4つの対人行動と第1回調査時の職務意欲を説明変数、第2回調査時の職務意欲を基準変数とした重回帰分析を行った。その結果、第1回調査時の4つの対人行動のうち、第2回調査時の職務意欲に対して有意な主効果を及ぼしていたのは、社会情緒的行動(職場)のみであり($\beta = .20, t = 2.18, p < .05$)、上司の社会情緒的行動(職場)が多いほど、部下の職務意欲は高まることが示された。

次に、職場・非職場別に、上司の道具的行動と社会情緒的行動が部下の職務意欲に及ぼす交互作用効果について検討した。説明変数として、階層1に第1回調査時の道具的行動、社会情緒的行動、職務意欲を投入、階層2に第1回調査時の道具的行動と社会情緒的行動の交互作用項を投入し、第2回調査時の職務意欲を基準変数とした階層的重回帰分析を行なった。その結果、道具的行動(職場)と社会情緒的行動(職場)の交互作用項投入時の R^2 の増分が有意であった($\Delta R^2 = .058, F(1,57) = 7.16, p < .01$)。よって、道具的行動(職場)の因子得点をもとに高群(因子得点 > 0)と低群(因子得点 < 0)に分け、それぞれの群別に、第1回調査時の社会情緒的行動(職場)を説明変数、第2回調査時の職務意欲を基準変数とした単回帰分析を行なった。その結果、道具的行動(職場)高群においてのみ、社会情緒的行動(職場)は職務意欲に正の影響を及ぼしていた($F(1,31) = 5.40, p < .05$)。その結果を図2に示す。

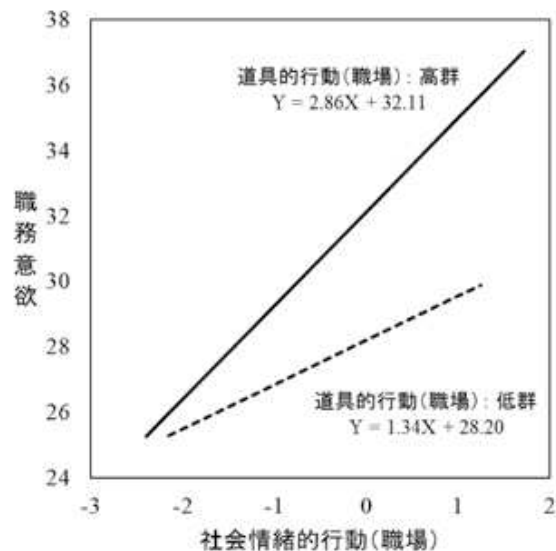


図2 道具的行動（職場）と社会情動的行動（職場）が職務意欲に及ぼす交互作用効果

抑うつ 第1回調査時の4つの対人行動と第1回調査時の抑うつを説明変数、第2回調査時の抑うつを基準変数とした重回帰分析を行った。その結果、第1回調査時の4つの対人行動はいずれも第2回調査時の抑うつに対して有意な主効果を及ぼしていなかった。

次に、職場・非職場別に、上司の道具的行動と社会情動的行動が部下の抑うつに及ぼす交互作用効果について検討した。説明変数として、階層1に第1回調査時の道具的行動、社会情動的行動、抑うつを投入、階層2に第1回調査時の道具的行動と社会情動的行動の交互作用項を投入し、第2回調査時の抑うつを基準変数とした階層的重回帰分析を行なった。その結果、道具的行動（職場）と社会情動的行動（職場）の交互作用項投入時の R^2 の増分が有意であった（ $\Delta R^2 = .043$, $F(1,57) = 6.64$, $p < .05$ ）。よって、道具的行動（職場）の因子得点をもとに高群（因子得点 > 0 ）と低群（因子得点 < 0 ）に分け、それぞれの群別に、第1回調査時の社会情動的行動（職場）を説明変数、第2回調査時の抑うつを基準変数とした単回帰分析を行なった。その結果、道具的行動（職場）高群においてのみ、社会情動的行動（職場）は抑うつに負の影響を及ぼしていた（ $F(1,31) = 6.57$, $p < .05$ ）。その結果を図3に示す。

心理的リアクタンスの媒介効果と態度の類似性の調整効果

上司の対人行動が部下の適応に及ぼす影響過程における心理的リアクタンスの媒介効果と態度の類似性の調整効果を併せて検討するため、まず類似性得点の平均値を基準として高群と低群に分けた。その後、それぞれの群別に、第1回調査時の4つの対

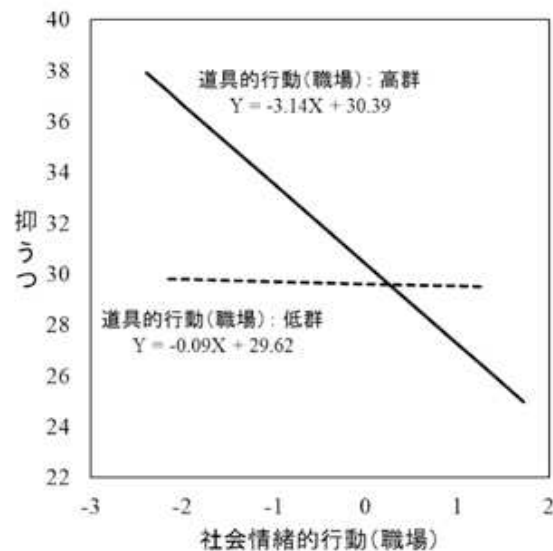


図3 道具的行動（職場）と社会情緒的行動（職場）が抑うつに及ぼす交互作用効果

人行動、第1回調査時の心理的リアクタンス、および第2回調査時の職務意欲と抑うつの7つの顕在変数間でパス解析を行った。類似性高群の結果を図4に示し($\chi^2(8) = 6.45, p = .59, GFI = .948, AGFI = .818$)、類似性低群の結果を図5に示す($\chi^2(8) = 7.60, p = .47, GFI = .927, AGFI = .745$)。なお、図中の太実線の矢印はパス係数が有意であることを、細実線は有意な傾向があることを、破線は有意でないことをそれぞれ示している。

図4と図5の比較から明らかなように、類似性高群においては、心理的リアクタンスが上司の対人行動と部下の職務意欲および抑うつとの間を媒介するのに対して、類似性低群においては、対人行動と抑うつとの間を媒介する傾向があるにとどまる。つまり、類似性の低い上司よりも類似性の高い上司からの対人行動のほうが心理的リアクタンスを介して部下の適応に顕著な影響を及ぼす。詳細に比較すると、類似性が高い上司の場合は、道具的行動（職場）によって部下の心理的リアクタンスは若干高まるが、社会情緒的行動（職場）と社会情緒的行動（非職場）が顕著に心理的リアクタンスを緩和させるため、結果的に部下の職務意欲は向上し、抑うつは低減する。それに対して、類似性が低い上司の場合は、道具的行動（職場）が部下の心理的リアクタンスを有意に高める。社会情緒的行動（職場）はそれを緩和させるが、道具的行動（非職場）も心理的リアクタンスを高める方向に作用するため、心理的リアクタンスは十分に緩和されず、部下の抑うつは高まる。

続いて、上司の対人行動と態度の類似性が部下の適応に及ぼす交互作用効果について検討するため、職場・非職場別に階層的重回帰分析を行った。以下、交互作用項投

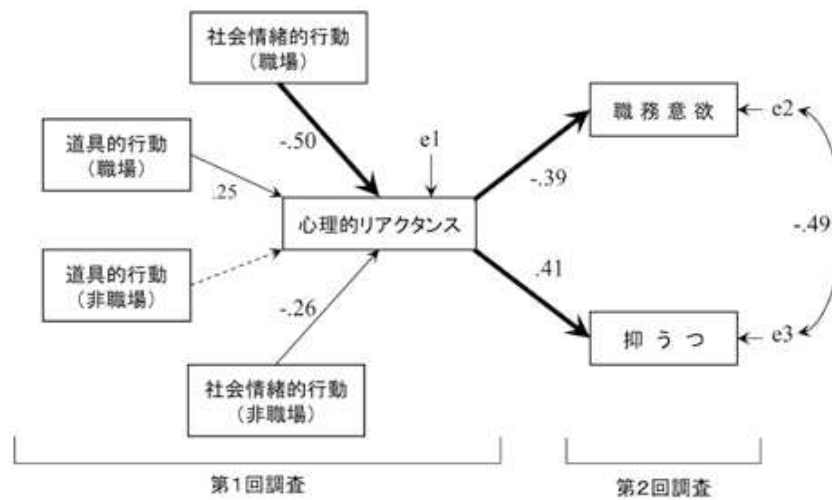


図4 上司の対人行動が部下の適応に及ぼす影響過程における心理的リアクタンスの媒介効果（態度の類似性：高群）

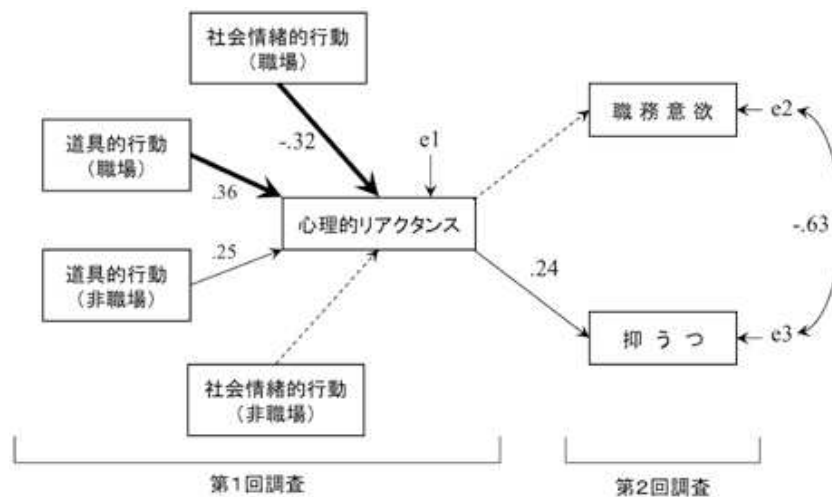


図5 上司の対人行動が部下の適応に及ぼす影響過程における心理的リアクタンスの媒介効果（態度の類似性：低群）

入時の R^2 の増分が有意であったもののみを示す。第2回調査時の抑うつに対して、第1回調査時の道具的行動（非職場）と態度の類似性との交互作用項投入時の R^2 の増分が有意であった（ $\Delta R^2 = .028$, $F(1,57) = 4.23$, $p < .05$ ）。よって、類似性高群と類似性低群別に、第1回調査時の道具的行動（非職場）を説明変数、第2回調査時の抑うつを基準変数とした単回帰分析を行なった。その結果、類似性高群においてのみ、道具的行動（非職場）は抑うつに負の影響を及ぼしていた（ $F(1,31) = 5.40$, $p < .05$ ）。その結果を図6に示す。図4との関連で捉えるならば、態度の類似性が高い上司からの道具的行動（非職場）は心理的リアクタンスに何ら影響を及ぼさないために、抑うつに対する道具的行動（非職場）のポジティブな効果が顕在化するものと考えられる。

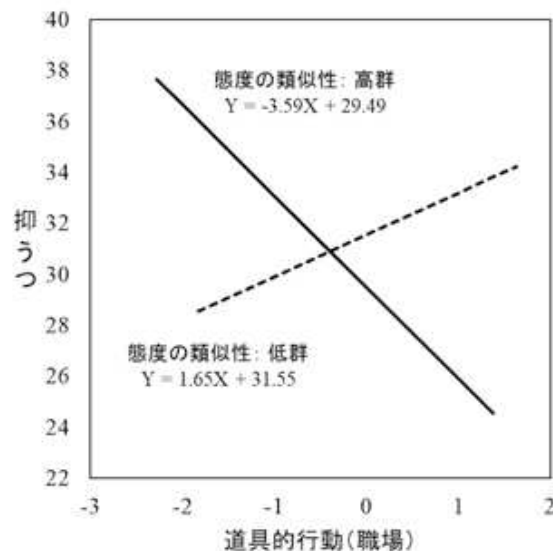


図6 態度の類似性と道具的行動（職場）が抑うつに及ぼす交互作用効果

考 察

本研究は、上司の対人行動が部下の適応に及ぼす効果を体系的に検討する試みの一環として、上司の職場および非職場における対人行動（道具的行動と社会情緒的行動）が部下の適応（職務意欲と精神的健康）に及ぼす効果を心理的リアクタンスの要因と態度の類似性の要因との関連で縦断的に検討することを目的とした。

まず、上司の対人行動が部下の職務意欲に及ぼす効果について言及する。社会情緒的行動（職場）は部下の職務意欲に対して主効果を及ぼすことが確認され、上司が職場において社会情緒的行動を行うほど、部下の職務意欲は高まることが示された。また、職場・非職場別に、上司の対人行動が部下の職務意欲に及ぼす交互作用効果について検討する目的で階層的重回帰分析を行った。その結果、道具的行動（職場）と社会情緒的行動（職場）の交互作用項投入時の決定係数の増分が有意であり、職場における上司の道具的行動と社会情緒的行動は職務意欲の向上に対して相乗効果をもつことが見出された。これは、従来のリーダーシップ研究において得られている知見（e.g., 三隅, 1978）と整合する。

加えて、パス解析の結果から、上司の対人行動が部下の職務意欲に及ぼす影響過程における心理的リアクタンスの媒介効果と態度の類似性の調整効果が認められた。本結果により、態度の類似性が高い上司の場合、道具的行動（職場）によって若干の心理的リアクタンスは引き起こされるものの、その引き起こされた心理的リアクタンスを社会情緒的行動（職場）と社会情緒的行動（非職場）が緩和させることで職務意欲が高まるという間接的影響プロセスの存在が示唆された。

これらの結果を考え併せるならば、通常、上司は職場においては影響の正当性を有しているため、道具的行動（職場）と社会情緒的行動（職場）の双方を行ってれば安定的に部下の職務意欲を向上させることができる。ただし、もし部下との態度の類似性が高いのであれば、それに加えて、道具的行動（職場）と社会情緒的行動（職場）が部下の心理的リアクタンスを低下させ、そのことにより間接的にも職務意欲が高まるという追加的効果を期待することもできるといえよう。

次に、上司の対人行動が部下の抑うつに及ぼす効果について言及する。職場・非職場における上司の道具的行動と社会情緒的行動はいずれも部下の抑うつに対して主効果を及ぼしていなかった。ただし、職務意欲の場合と同様、階層的重回帰分析の結果、道具的行動（職場）と社会情緒的行動（職場）の交互作用項投入時の決定係数の増分が有意であり、職場における上司の道具的行動と社会情緒的行動は抑うつの低減に対しても相乗効果をもつことが見出された。

さらに、パス解析の結果により、対人行動の間接的影響プロセスについても確認された。すなわち、態度の類似性が高い上司の場合、道具的行動（職場）によって心理的リアクタンスが一時的に高まったとしても、その高まった心理的リアクタンスを社会情緒的行動（職場）と社会情緒的行動（非職場）が緩和させることで抑うつが低減することがわかった。ここでもう一つ重要なことは、態度の類似性が高い上司からの道具的行動（非職場）は、部下の心理的リアクタンスを引き起こしにくく（図4）、抑うつを低減させる効果をもつ（図6）ということである。この結果は、態度の類似性が非職場の事柄に介入する際の“影響の正当性”として機能していることを示唆するものである。他方、態度の類似性が低い上司の場合は同じようにはならない。態度の類似性が低い上司は部下の非職場の事柄に介入する際の“影響の正当性”がないため、その道具的行動（非職場）は部下の心理的リアクタンスを引き起こす傾向にあり（図4）、抑うつを低減させることもできない（図6）。

以上から、上司は職場において道具的行動と社会情緒的行動の双方を行えば部下の適応を促進することができるが、部下のプライベートな事柄にまで介入しようとするならば、態度の類似性という“影響の正当性”が必要であることが確認された。つまり、冒頭で提示した図1におけるパスDは態度の類似性の調整効果を受けることにより、パスBと同等の効果をもつに至るということになる。

なお、図1におけるパスCについては、すでにSuganuma & Ura (2001) において検討がなされている。Suganuma & Ura (2001) は、社会情緒的領域の対人関係にある他者の典型である“友人”は、本来、課題関連領域の事柄に介入する際の“影響の

正当性”を有してはいないが、それを実験的に付与することでパスCはパスAと同等の効果をもつことを明らかにした。その際、付与された影響の正当性は、課題に対する能力と動機づけという2つの個人属性を根拠とする“リーダーとしての正当性”(Hollander & Julian, 1969, 1970)であり、パスCは“リーダーとしての正当性”の調整効果を受けることによってパスAと同等の効果をもつに至った。このような結果と本研究において得られた結果の双方をふまえると、異質な対人関係領域内の事柄への介入であったとしても、その領域の対人関係を特徴づける性質を有してさえいれば、それが“影響の正当性”となって対人行動のポジティブな効果が発現しやすくなるといえよう。

引用文献

- Burke, P. J. (1967). The development of task and socialemotional role differentiation. *Sociometry*, 30, 379-392.
- Byrne, D., & Nelson, D. (1965). Attraction as a linearfunction of proportion of positive reinforcements. *Journal of Personality and Social Psychology*, 1, 659-663.
- Cartwright, D., & Zander, A. (1960). *Group dynamics: Research and theory* (2nd ed). New York: Harper & Row. 三隅二不二・佐々木薫 (1969). グループ・ダイナミックス 第2版 誠信書房
- Clark, M. S., & Mills, J. (1979). Interpersonal attraction in exchange and communal relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*, 37, 12-24.
- Fiske, A. P. (1992). The four elementary forms of sociality: Framework for a unified theory of social relations. *Psychological Review*, 99, 689-723.
- French, J. R. P. Jr., & Raven, B. H. (1959). The bases of social power. In D. Cartwright (Ed), *Studies in social power*. MI: Institute for Social Research. pp. 150-167. 水原泰 (1962). 社会的勢力の基盤 千輪 浩 (監訳) 社会的勢力 誠信書房 pp. 193-217.
- 蜂屋良彦 (1981). リーダーシップ行動の有効性を規定する状況要因の検討：看護婦集団を対象として 神戸大学文学部紀要, 9, 1-32.
- 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.
- 加藤厚・加藤隆勝 (1987). 現代青年の社会態度の構造：態度を構成する次元の検討 筑波大学心理学研究, 9, 87-93.
- 小牧一裕 (1994). 職務ストレスとメンタルヘルスへのソーシャル・サポートの効果 健康心理学研究, 7, 2-20.

- 三隅二不二 (1978). リーダーシップ行動の科学 有斐閣
- 三隅二不二・関 文恭・篠原弘章 (1974). PM測定尺度の再分析 実験社会心理学研究, 14, 21-30.
- 三隅二不二・篠原弘章・杉万俊夫 (1976). 地方官公庁における行政管理・監督者のリーダーシップ行動測定法とその妥当性 実験社会心理学研究, 16, 77-98.
- Parsons, T., & Bales, R. F. (1955). *Family, socialization and interaction process*. New York: Free Press.
- 菅沼崇 (1997). 対人関係の光と陰 対人行動学研究, 15, 33-37.
- 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.
- 鈴木庄亮・青木繁伸・柳井春夫 (1989). THIハンドブック：東大式自記健康調査のすすめ方 篠原出版
- 田尾雅夫 (1984). 職業の複雑さと内的動機づけの関係に及ぼす対人関係変数の仲介効果について 心理学研究, 55, 15-21.
- 辻岡美延・村山繁 (1975). 価値観の六次元：因子的真実性の原理による尺度構成 関西大学社会学部紀要, 7, 161-174.
- Zander, A. (1994). *Making groups effective*. San Francisco: JosseyBass Publishers. 黒川正流・金川智恵・坂田桐子 (1996). 集団を活かす 北大路書房