

〈論文〉

上司からのサポートは組織機能阻害行動を 促進させてしまうのか？

－自己愛タイプ別に見た上司サポートの調整効果－

仙 波 亮 一*

要 旨

本研究の目的は、上司サポートが組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性について検討し、組織機能阻害行動を促進させてしまうサポートを特定することである。本研究では、自我脅威が組織機能阻害行動へ及ぼす影響について、組織機能阻害行動を従属変数とし、性別、自我脅威、上司サポート、自我脅威と上司サポートの交互作用項を独立変数として階層的重回帰分析を用いて、上司サポートの効果を自己愛タイプ別に検討した。その結果、自己主張性タイプにおいて道具的サポートが正の調整効果を与えていた。このことから、自我脅威を知覚した自己主張性タイプは道具的サポートを認知すると組織機能阻害行動を選択する傾向にあることが示唆された。

キーワード：組織機能阻害行動、上司サポート、自己愛タイプ、自我脅威

* せんばりょういち、九州国際大学現代ビジネス学部、r-senba@cb.kiu.ac.jp

1 問題と目的

1.1 はじめに

本研究の目的は、仙波（2016b）において示唆された上司サポートが組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性について検討し、組織機能阻害行動を促進させるサポートを特定することである。

個人は、自己評価が脅かされると、防衛的な反応として攻撃的な行動を導く（Bushman & Baumeister, 1998）。仙波（2016b）では、攻撃的な自己主張や他者への批判などの対人的な逸脱行動を組織機能阻害行動とし、組織でのサポートによる調整効果を自己愛タイプ別に検討した。その結果、自己主張性タイプにおいて、自我脅威を知覚した場合に上司サポートを認知すると組織機能阻害行動を選択する傾向が高まることが分かった。しかし、上司サポートの内容について、より詳細な分析はなされておらず、どのようなサポートが組織機能阻害行動を促進させてしまうのか明らかになっていない。そこで、本研究では、自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響について、サポートの種類による調整効果の差異を自己愛タイプ別に検討する。

1.2 組織機能阻害行動

組織機能阻害行動とは、「労働者の自発的かつ意図的な行動で、組織内の個人や集団あるいは組織自体に対して直接的・間接的に良くない結果をもたらす行為」であり、我が国組織における労働者が行いやすい対人関係上の逸脱行動である（仙波・原口, 2014）。組織における反社会的行動は、組織不祥事の枠組みにおいて、心理学、経営学の分野で早くから研究され、なかでも自己利益のために一個人が起こす不祥事行動については、主に産業・組織心理学及び組織行動論の中で研究されてきた。これらの研究には、情報公開に消極である等の多くの制約が付きまとい、福原・蔡（2011）では、規範的アプローチや実践的アプローチでは組織不祥事への因果関係を究明することができず、ゆ

えに根本的な原因の解明にまだ至っていないと批判している。そこで、このような限界を克服するために、田中の心理的アプローチによる一連の研究に注目した。田中・外島（2003）では、我が国の組織における反社会的行動について労働者に上司、同僚、部下の組織機能阻害行動について半構造化面接を実施し、そこで得られた逐語データをもとに、田中・外島（2005）において、組織機能阻害行動尺度を開発している。その後、田中（2008）では量的研究を行い、組織における反社会的行動の規定要因について、組織要因（雇用形態、職階、会社の規模、成果主義的人事施策、組織特性）よりも個人要因が強く影響しており、とりわけパーソナリティ要因としての自己愛が重要な要因であることを突き止めた。このように、田中の一連の研究では個人の自己愛に着目し、それを用いて組織不祥事の原因の解明に一石を投じた。しかし、田中・外島の尺度は項目試案の段階で、加害者から聴取していない逐語データに基づいて作成されたため、加害者の攻撃意図が確認できないという問題があり、仙波・原口（2014）では、加害者本人に直接半構造化面接を行った仙波（2016a）の逐語データに基づいて項目試案を作成し、この問題を克服した新たな尺度を開発している。

1.3 自我脅威と自己愛

自我脅威とは、「自分にとって望ましい自己評価が望ましくない外部評価に直面すること」としてとらえられる（Baumeister, Smart & Boden, 1996）。そのような状況には、例えば上司から教育・指導を受ける中で自分は問題なく遂行できていると考えていても、上司から認めてもらえなかったり、同じことをしても同僚は注意されずに自分ひとりが注意を受けたりするという状況が挙げられる。このように上司から否定され自我脅威を知覚した状況におかれると、なかには自己評価の不安定さを打ち消すために組織機能阻害行動を選択する人もいる（仙波, 2016a）。一方、上司について言えば、部下を叱ると、部下に自我脅威を知覚される上司もいれば、知覚されない上司もいる（仙波, 2016b）。

後者については、部下との間に日頃からインタラクティブな関係性が構築されており、部下は上司から否定されても自我脅威に陥ることなく、ゆえに教育・指導に従うことが推測される。

上司にとって部下に命令をスムーズに理解させ、良好なチームワークを構築することは、効率的な職務遂行に不可欠であり（蔡，2015）、このような自我脅威状況では、労働者が職能に沿って働くことは困難であり、組織のパフォーマンスも上がらないであろう。それゆえ、上司は一方的に命令を下すだけではなく、部下を理解し、チームワーク、創意工夫を引き出すことが欠かせない（馬場，2015）。特に、リーダーが管理者として振る舞うとき、部下の個人的欲求と、組織の目的をいかにすりあわせるかが重要である（Barnard，1938；蔡，2015）。部下は個人的欲求が満たされないと自らの欲求を満たすために、自己中心的な行動をとるようになると考えられる。このような事態を回避し、反社会的行動を最小化する必要があるが、そのような研究は、田中の一連の研究（田中，2002；田中・外島，2003；田中・外島，2005；田中，2006；田中，2007；田中，2008など）においてなされている。しかし、これらの田中の研究では反社会的行動を自己愛が通常よりも強い一部の個人の問題としてとらえており（田中，2008）、以降自己愛について議論を進めていない。しかし、本来自己愛は、誰も持つ心性である（林，2006；小塩，2009）と考えられるため、本研究では、一般の労働者の自己愛に注目する。

自己愛は肯定的な自己評価を維持しようとする心理的機能であり、「自己像がまとまりと安定性を保ち、肯定的情緒で彩られるように維持する機能」と定義されている（Stolorow，1975）。自己愛は他者よりも優れている自己肯定感を意味する「優越感・有能感」、他者から注目や賞賛をされたいという「注目・賞賛欲求」、自分の考えを主張したがる「自己主張性」の3因子からなり（小塩，2004；小塩，2006）、因子の強さによって行動が特徴づけられる（仙波，2016a；仙波，2016b）。例えば、優越感・有能感は、「いやがることをする」「嫌みや皮肉を言う」などの自らの一方的表出反応を正当と評価しやすい（阿部・

高木, 2006)。注目・賞賛欲求は、受動的、消極的、他力本願的な対人関係のあり方を表現したり（小塩, 2004）、怒りの表出を不当だと評価し、怒りを感じやすいにもかかわらず表出しない傾向にある（阿部・高木, 2006）。自己主張性は、能動的、積極的、自力で何かを行う現実的な対人関係を表現し（小塩, 2004）、強い自己主張によって誇大な自己像を他者に印象づけることで自己像の不安定さを否定し（川崎・小玉, 2007）、調和的な対人関係を必要としない傾向にある（小塩, 2006）。このように3因子は異なる特徴を有し、その因子の強さがその後の行動に影響を与えていると考えられる。

自己愛は、時間や状況を通して攻撃性と安定的に関連しているわけではなく、自我脅威状況の変動によって関連が変化する（中山, 2008）。例えば、Bushman & Baumeister (1998) では、2人一組のペアを作り、1人にエッセイを書いてもらい、もう1人に評価してもらった。1つの群ではエッセイに対して相手から肯定的な評価を、一方の群では否定的な評価を与えた。その後、反応時間課題を行い、その勝者が相手に与える騒音の時間と強度（攻撃性）を調べた結果、否定的評価を与えられた群の方が、肯定的評価を与えられた群よりも強い攻撃性を示した。以上のことから、自己愛因子の特徴として述べた様々な認知や行動は、個人が自我脅威を知覚した場合に表出される自衛的な自己評価の調整方略である可能性がある。

1.4 上司サポートが自己評価調整方略へ及ぼす影響

自己愛がもたらす肯定的な自己評価の維持への動機づけは、他者からの受容感を獲得することで可能になる（Leary & Baumeister, 2000）。源氏田（2012）によれば、受容の認知は「他者が自分との関係を、重要、価値がある、あるいは親密、などと思っている程度に関する、本人の主観的な見積もり」と定義される。前述したように、自我脅威を知覚した個人は、自尊感情が低下するため、それを補償するために、攻撃・暴力という自衛的な調整方略を選択すると考えられる。しかし、自我脅威を知覚しても、ソーシャル・サポートを受け

ることによって、組織機能阻害行動を選択する必要性がなくなる場合がある（仙波，2016b）。ソーシャル・サポートとは、「①人々に、自分が気遣われ、愛されていると信じさせるような情報、②人々に、自分が尊重され、価値を認められていると信じさせるような情報、③人々に、自分が相互に責任のあるコミュニケーションのネットワークに属していると信じさせるような情報のうち1つまたはそれ以上にあてはまる情報」である（Cobb, 1976）。すなわち、個人は他者からソーシャル・サポートを受けることで、他者から受容されているという情報が得られ、その結果肯定的な自己評価の維持が可能になると考えられる。このことを組織に置き換えて考えると、組織は、労働者の自己評価が脅かされないよう、あるいは脅かされても組織機能阻害行動を選択しないように組織の中でソーシャル・サポートの視点を取り入れることは有効であると考えられる。

我が国の組織では一般に部下を育成することが上司の役割として求められていることから（毛呂・松井，2009）、ソーシャル・サポートを上司が部下に提供する必要性があるだろう。組織において、上位者から下位者への意思伝達を有効に実現できなければ、労働者が職能に沿って働くことは困難であり、組織のパフォーマンスも上がらないと考えられる。このことから本研究では、同僚、仕入先、顧客等様々な職場の人間関係の中から上司から部下へのサポートに注目して検討する。

しかし、常にサポートが有効に働くとも限らない。上司からのサポートが有効に機能し難い背景の1つに、自我脅威状況におけるサポート認知が個人によって異なることが挙げられる（加藤・五十嵐・吉田，2013）。自己評価が脅かされたときに上司から励まされると自己評価が維持される人もいる一方で、自尊感情が傷つけられ、自己評価が低下する人もいるだろう。実際に、仙波（2016b）では、自我脅威を知覚した自己主張性タイプでは上司サポートを認知すると組織機能阻害行動を選択する傾向を強めていた。この結果は、実際に労働現場では上司サポートの必要性が迫られているものの、かえって上司と部下

との関係において、上司サポートが良くない効果を生み出している可能性が考えられる。そこで本研究では、仙波（2016b）において示唆された上司サポートによる組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性について自己愛タイプ別に検討する。

2 方法

2.1 調査対象者の属性と実施時期

調査は、2017年11月から2018年1月の間に四国地方のA県、B県、関東地方のC県で企業や団体に属する労働者531名を対象に行った。

2.2 手続き

調査者が各協力企業に赴き、調査趣旨とデータ保管の方法、匿名性、学会報告の可能性、調査に参加しない場合にも不利益を被らないことを説明した。調査票は、調査協力者を經由して労働者に配布され、調査者以外が内容を確認できないように、添付した封筒に封入した上で調査協力者に提出された。その後、調査協力者から回収した調査票が一括して調査者に送付された。調査はすべて無記名で行われ、調査票のフェイスシートには「個人の回答が問題とされたり、他の人の目に触れたりすることはないこと」「調査票は研究終了後速やかに処分すること」を明記するなど、倫理的側面に配慮して行われた。

2.3 調査項目

調査は、以下の尺度を用いて行われた。

(1) **組織機能阻害行動**：組織機能阻害行動尺度（仙波・原口，2014）を用いた。この測定尺度は10項目からなり「攻撃的な自己主張」「他者への批判」「反抗的態度」の3つの下位尺度から構成されている。調査では、職場での様子を振り返って該当する行動をとっていたかどうかについて「非常にあてはまる（5

点)」から「全くあてはまらない（1点）」の5件法で回答を求めた。得点が高いほど、組織機能阻害行動を選択する傾向が強いことを表している。

(2) 上司サポート：ソーシャル・サポートは、家族や友人といった社会的な関係に焦点をあてた構造的サポートと個人が周囲から受けるサポートの中身に焦点をあてた機能的サポートに分けることができ（種市，2006）、現在では機能的サポートに注目して研究がなされている。さらに、この機能的サポートは、勇気づけたり、共感したりする情緒的サポートと問題解決に直接介入したり、有用な情報を提供したりする道具的サポートに大別することができる（浦，1992）。そのため本研究では、この2つの因子構造を持ち、一般企業に勤務する労働者を対象にした小牧（1994）のソーシャルサポート尺度を用いた。

情緒的サポート：ソーシャルサポート尺度（小牧，1994）全14項目のうち「情緒的サポート」下位尺度から構成される8項目を用いた。調査では、職場の上司について「そう思う（5点）」から「そう思わない（1点）」の5件法で回答を求めた。得点が高いほど、情緒的サポートを認知していることを表している。

道具的サポート：ソーシャルサポート尺度（小牧，1994）全14項目のうち「道具的サポート」下位尺度6項目を用いた。調査では、職場の上司について「そう思う（5点）」から「そう思わない（1点）」の5件法で回答を求めた。得点が高いほど、道具的サポートを認知していることを表している。

(3) 自我脅威：Heatherton & Polivy（1991）の状態自尊感情尺度（State Self-Esteem Scale）の「performance」「social」の2つの下位尺度から、「体重が気になる」といった調査目的と関連しない項目を省いた4項目を用いた（田端・池上，2011）。状態自尊感情尺度は、現時点の自己評価を測定する尺度であり（阿部・今野，2007）、自我脅威を測定する尺度として、先行研究においても用いられている（例えば、田端・池上，2011；渡辺・唐沢，2012）。本研究においても先行研究にならい、測定時の感情状態を限定的に測定するために「こちらの質問は、あなたが『いま』この瞬間に考えていることを測るためのもので

す。普段ではなく『いま』の自分が考えていることとして、近いものをそれぞれひとつずつお選びください。」と教示し、「あてはまる（５点）」から「あてはまらない（１点）」の５件法で回答を求めた。得点が高いほど、自我脅威を知覚していることを表している。

(4) 自己愛：本研究では自己愛人格目録短縮版 (Narcissistic Personality Inventory-Short version；以下NPI-S)（小塩，1998；小塩，1999）を用いた。この測定尺度は30項目からなり、男女共に「自己主張性」「優越感・有能感」「注目・賞賛欲求」の安定した３因子構造を示すことが確認されている（小塩，2004）。調査では、回答の負担を軽減するため、各下位尺度を構成する項目のうち因子負荷量の高い３項目を抽出し、「あてはまる（５点）」から「あてはまらない（１点）」の５件法で回答を求めた。得点が高いほど自己愛傾向が強いことを表している。

2.4 分析方法

はじめに、調査結果について各尺度の因子分析（主因子法、プロマックス回転、固有値1.0以上）を行った。次に、自己愛尺度の因子得点に基づいて、各調査対象者を３つの自己愛タイプに分類した。その後、組織機能阻害行動を性別、自我脅威、上司サポートに関する変数（情緒的サポート、道具的サポート、以下上司サポート）、自我脅威と上司サポートの交互作用項（自我脅威×情緒的サポート、自我脅威×道具的サポート）を独立変数とする階層的重回帰分析を、自己愛タイプ別に実施した。統計分析にはSPSS Ver.22を用い、有意水準は５％、有意傾向は10％に設定した。

3 結果

3.1 尺度の因子構造の検討と自己愛タイプの分類

調査対象者は、男性236名、女性295名（ $M=41.71$ 歳、 $SD=11.63$ ）であった。業種は、製造業49名、建設業13名、運輸業32名、電気・ガス・水道業16名、情報通信業19名、卸売・小売業38名、金融・保険業71名、不動産業10名、医療・福祉業144名、教育・学習支援業86名、その他53名であった。

最初に、各変数の記述統計量を求め、天井効果及び床効果がないことを確認し、その後、尺度ごとに因子分析を行った。その結果、調査票を構成するすべての尺度は既存の尺度と同じ因子構造であることを確認した（表1～表4）。

次に、仙波（2016b）にしたがって、自己愛タイプの分類を行った。まず、「自己主張性」「注目・賞賛欲求」「優越感・有能感」の因子得点を算出し、最も得点が高いものを自己愛タイプとして分類した（例えば、自己主張性得点が x 点、注目・賞賛欲求得点 x 点、優越感・有能感得点が $x+1$ 点の場合、優越感・有能感タイプに分類される）。その結果、自己主張性タイプ199名（男性90名、女性109名、 $M=42.01$ 歳、 $SD=11.43$ ）、注目・賞賛欲求タイプ172名（男性82名、女性90名、 $M=41.82$ 歳、 $SD=12.02$ ）、優越感・有能感タイプ160名（男性64名、女性96名、 $M=41.29$ 歳、 $SD=11.43$ ）に分類することができた。

表1 組織機能阻害行動尺度の因子分析

項目	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
<攻撃的な自己主張>			
3 職場で強い口調で同僚を責めたことがある	.992	-.091	-.068
1 職場で、同僚と口論になったことがある	.769	-.021	-.012
2 相手の意見も聞かずに、批判をしたことがある	.687	.120	-.033
4 自分の考え方、やり方を同僚に押しつけたことがある	.662	.002	.161
<他者への批判>			
6 同僚についてうわさをしたことがある	.117	.880	-.212
5 職場外で、同僚や組織の悪口を言ったことがある	-.190	.814	.139
7 仕事で人を非難したことがある	.163	.445	.232
<反抗的態度>			
10 上司の指示に背いたことがある	-.106	-.065	.944
9 自分の上司に口答えたことがある	.247	-.003	.664
8 同僚や組織に対して失礼なことを言ったことがある	.244	.259	.402
因子間相関	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
	<i>F1</i>		
	<i>F2</i>	.614	
	<i>F3</i>	.704	.679
因子ごとの α 係数	.832	.823	.811

表2 ソーシャルサポート尺度の因子分析

項目	<i>F1</i>	<i>F2</i>
<情緒的サポート>		
8 あなたの実力を評価し、認めてくれる	.992	.143
7 あなたの自身のことをかってくれたり高く評価してくれる	.977	-.147
6 仕事がうまくやれたときは、正しく評価してくれる	.792	.108
4 個人的な心配事や不安があるとき、どうすればいいか親身になってくれる	.726	.143
5 おりあるごとに声をかけてくれる	.700	.215
2 軽い話から、カタイ話まで話し相手になってくれる	.602	.316
1 仕事で落ち込んでいるとき、励ましてくれる	.544	.316
3 仕事の問題で困っているとき、どうすればいいか相談にのってくれる	.533	.202
<道具的サポート>		
13 あなたに時間がないとき、済まさなければならない仕事をしてくれる	-.140	.991
14 仕事の負担が非常に大きいときに仕事を手伝ってくれる	-.087	.962
12 一人ではできない仕事があったとき、快く手伝ってくれる	.019	.867
11 仕事に関して信頼できるアドバイスをしてくれる	.286	.640
10 仕事の問題を解決するのにやり方やコツを教えてくれる	.268	.622
9 仕事にいいさせる知識や情報を提供してくれる	.336	.507
因子間相関	<i>F1</i>	<i>F2</i>
	<i>F1</i>	
	<i>F2</i>	.779
因子ごとの α 係数	.932	.913

表3 状態自尊感情尺度の因子分析

項目	<i>F1</i>	<i>F2</i>
<social>		
1 自分は何も理解できていないような気がする	.517	-.104
3 自分の出来の悪さに失望を覚える	.362	.209
<performance>		
2 自分が他人の目にどう映っているか心配である	-.095	.460
4 私は、人からいやな人間だと思われるような気がする	.132	.358
因子間相関	<i>F1</i>	<i>F2</i>
	<i>F1</i>	
	<i>F2</i>	.682
因子ごとの α 係数	.722	.713

表4 NPI-S の因子分析

項目	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
<注目・賞賛欲求>			
5 私には、みんなの注目を集めてみたいという気持ちがある	.989	-.040	-.052
4 私は、どちらかといえば注目される人間になりたい	.898	.013	.047
6 私は、みんなの人気者になりたいと思っている	.786	.059	.012
<優越感・有能感>			
8 私は、周囲の人達より、優れた才能を持っていると思う	.008	.898	.034
9 私は、才能に恵まれた人間であると思う	-.038	.839	-.022
7 私は、周囲の人達より有能な人間であると思う	.062	.785	-.009
<自己主張性>			
1 私は、自己主張が強いほうだと思う	.035	-.047	.883
2 私は、自分の意見をはっきり言う人間だと思う	-.037	.034	.804
3 私は、控えめな人間とは正反対の人間だと思う	-.001	.015	.608
因子間相関	<i>F1</i>	<i>F2</i>	<i>F3</i>
	<i>F1</i>		
	<i>F2</i>	.512	
	<i>F3</i>	.375	.358
因子ごとの α 係数	.922	.893	.801

3.2 自我脅威が組織機能阻害行動へ及ぼす影響についての上司サポートの調整効果

仙波（2016b）において示唆された上司サポートが組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性について検討し、どのようなサポートが組織機能阻害行動を促進させてしまうのかを特定するために、組織機能阻害行動を性別、自我脅威、上司サポート、自我脅威と上司サポートの交互作用項を独立変数とする階層的重回帰分析を、自己愛タイプ別に実施した。なお、情緒的サポートと道具的サポートとを同時に投入して分析を行ったところ、多重共線性が疑われたため、それぞれ分けて分析を行った。分析に投入された変数の平均値、標準偏差、信頼性係数 α 、相関係数については表5に示す。

表5 分析に用いた変数の平均値、標準偏差及び α 係数と変数間の相関（ $N=531$ ）

変数	<i>M</i>	<i>SD</i>	α	1	2	3	4	5
1 組織機能阻害行動	2.51	.81	.91	1.00				
2 自我脅威	3.42	.43	.79	.03	1.00			
3 情緒的サポート	3.41	.80	.88	-.06	.06	1.00		
4 道具的サポート	3.37	.86	.94	-.18 **	.09	.84 ***	1.00	
5 自己愛	2.52	.62	.82	.24 ***	-.12 **	-.02	-.05	1.00

*** $p < .001$, ** $p < .01$

各分析において、第1ステップでは性別、第2ステップでは、性別、自我脅威、上司サポート、第3ステップでは、性別、自我脅威、上司サポート、自我脅威と上司サポートの交互作用項をそれぞれ独立変数として段階的に投入した。表6、表7において、各自己愛タイプについての階層的重回帰分析の推定結果を示す。なお、組織機能阻害行動、自我脅威、上司サポートについては、多重共線性を回避するため、実際の測定値から、投入する変数を構成するにあたり、Aiken & West（1991）にならって、中心化処理を行った。その結果、VIFは1.000～2.933の範囲の値を示し、多重共線性について問題はないと考えた。

表6 自我脅威が組織機能阻害行動へ及ぼす影響についての情緒的サポートの調整効果

独立変数	(1) 自己主張性			(2) 注目・賞賛欲求			(3) 優越感・有能感		
	step1	step2	step3	step1	step2	step3	step1	step2	step3
性別（0=男、1=女）	.106	.041	.031	-.269 *	-.264 †	-.258 †	-.308 *	-.320 *	-.347 **
自我脅威		.256 †	.231 †		.008	.007		.082	.090
情緒的サポート		.098	.063		-.098	-.098		-.107	-.198
自我脅威×情緒的サポート			.198			-.032			-.217
Adj. R^2	-.058	-.011	.013	.203	.181	.166	.180	.174	.199
R^2	.106	.174	.207	.348	.355	.356	.302	.317	.347
ΔR^2	.106	.068	.033	.348 *	.007	.001	.302 **	.015	.031
F値	.649	.941	1.065	2.404 *	2.043 *	1.877 *	2.485 **	2.217 *	2.340 **

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .1$

表6では、自己主張性タイプに関して、すべてのステップにおいて説明力の有意な増加や、主効果及び調整効果は確認されなかった。注目・賞賛欲求タイプでは、第1ステップにおいて、説明力の有意な増加が認められ($\Delta R^2 = .348$)、性別が有意な負の影響を及ぼしていた($\beta = -.269$)。第3ステップでの自我脅威と情緒的サポートの交互作用項は、有意な影響を示さなかった。

優越感・有能感タイプでは、第1ステップで説明力の有意な増加が認められた($\Delta R^2 = .302$)。主効果においては、すべてのステップにおいて性別が有意な負の影響を及ぼしていた($\beta = -.308$, $\beta = -.320$, $\beta = -.347$)。このタイプにおいても、第3ステップでの自我脅威と情緒的サポートの交互作用項は、有意な影響を示さなかった。

表7 自我脅威が組織機能阻害行動へ及ぼす影響についての道具的サポートの調整効果

独立変数	(1) 自己主張性			(2) 注目・賞賛欲求			(3) 優越感・有能感		
	step1	step2	step3	step1	step2	step3	step1	step2	step3
性別（0=男、1=女）	.106	.032	.028	-.269 *	-.251 †	-.249 †	-.308 *	-.330 **	-.353 **
自我脅威		.280 *	.308 *		-.002	-.003		.101	.133
道具的サポート		-.033	-.149		-.275 †	-.273 †		-.251 *	-.341 **
自我脅威×道具的サポート			.281 *			-.005			-.259 *
Adj. R^2	-.058	-.018	.040	.203	.229	.214	.180	.222	.270
R^2	.106	.168	.229	.348	.392	.393	.302	.356	.405
ΔR^2	.106	.062	.061 *	.348 *	.044	.000	.302 **	.055	.048 *
F値	.649	.903	1.209	2.404 *	2.400 *	2.197 *	2.485 **	2.651 **	2.994 **

** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .1$

表7では、自己主張性タイプに関して、第3ステップでは、説明力の有意な増加が認められた ($\Delta R^2 = .061$)。主効果では、第2ステップ、第3ステップにおいて自我脅威が有意な正の影響を及ぼしていた ($\beta = .280$, $\beta = .308$)。また、自我脅威と道具的サポートの交互作用項が有意な正の影響を及ぼしていた ($\beta = .281$)。このことは、自我脅威が高い人は道具的サポートを与えられると、組織機能阻害行動を選択しやすい傾向にあることを示唆している。

注目・賞賛欲求タイプに関して、第1ステップでは、説明力の有意な増加が認められ ($\Delta R^2 = .348$)、主効果では、性別が組織機能阻害行動に有意な負の影響を及ぼしており ($\beta = -.269$)、第2ステップ及び第3ステップでは、自我脅威が組織機能阻害行動へ及ぼす影響について有意な影響は認められなかった。

優越感・有能感タイプに関して、第1ステップでは、説明力の有意な増加が認められ ($\Delta R^2 = .302$)、第3ステップでも、説明力の有意な増加が認められた ($\Delta R^2 = .048$)。まず、主効果では、第1ステップにおいて、性別が組織機能阻害行動に有意な負の影響を及ぼしていた ($\beta = -.308$)。次に第2ステップでは、性別及び道具的サポートが有意な負の影響を及ぼしていた ($\beta = -.330$, $\beta = -.251$)。最後に第3ステップでは、性別及び道具的サポートが有意な負の影響を及ぼしており ($\beta = -.353$, $\beta = -.341$)、交互作用では、自我脅威と道具的サポートの交互作用項が有意な負の影響を及ぼしていた ($\beta = -.259$)。このことは、自我脅威が高い人は、道具的サポートを与えられると、組織機能阻害行動を選択しない傾向にあることを示唆している。

4 考察

本研究の目的は、仙波 (2016b) において示唆された上司サポートが組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性について検討し、組織機能阻害行動を促進させてしまうサポートを特定することであった。そのため、上司サポートを情緒的サポートと道具的サポートに分け、それぞれの組織機能阻害行動に対す

る調整効果を階層的重回帰分析によって調べた。仙波（2016b）では、自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響について、上司サポートが正の影響を及ぼしていたのは自己愛タイプの中で自己主張性タイプのみであった。本研究での分析においても、自己主張性タイプにおいてのみ自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響について、道具的サポートが正の有意な影響を及ぼしており、仙波（2016b）と同様の結果となった。このことから、自我脅威状況で組織機能阻害行動を選択するのは自己主張性タイプに特徴づけられる肯定的な自己評価を維持するための調整方略であると考えられた。

次に、自我脅威と上司サポートの交互作用項において有意な影響が示されたのは、自己主張性タイプと優越感・有能感タイプが道具的サポートを認知した場合であった。前者においては正の影響が、後者においては負の影響が認められた。これらの結果から、自我脅威を知覚すると組織機能阻害行動を選択する傾向にあるのは自己主張性タイプであり、上司からの道具的サポートを認知すると組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性が考えられた。

自我脅威が高い自己主張性タイプは、道具的サポートを与えられると組織機能阻害行動を選択する傾向が示唆された。このような結果を示した理由として、このタイプは、強い自己主張によって誇大な自己像を他者に印象づけることで自己像の不安定さを否定する（川崎・小玉，2007）。そのため、資源や情報を提供されることによって問題を解決したり課題を達成したりすることは、かえって自尊心を傷つけてしまう可能性がある。例えば、仕事を手伝ってもらったり、仕事の問題を解決するためのやり方やコツを教わったりすることは、「仕事ができない自分」「問題を一人で解決できない自分」を確証することに繋がり、自己像をさらに不安定にすることが予想され、自己評価を維持するために組織機能阻害行動を選択したと考えられる。

一方、自我脅威が高い優越感・有能感タイプでは、道具的サポートを与えられると、逆に組織機能阻害行動を選択しない傾向が示唆された。このような結果を示した理由として、このタイプは、強い自己肯定感を持っていることから

（小塩，2004；小塩，2006）、一時的に自己評価が低下しても、問題を解決したり課題を達成するための情報として他者の意見を取り入れたりすることができ、結果として組織機能阻害行動が減少したと考えられる。

これらのことから、同じサポートでも、優越感・有能感タイプは問題解決や課題達成のために「サポートを受けるに値する自分」として肯定的な自己像が確認され、自己主張性タイプは「サポートを受けなければならない自分」として否定的な自己像が確認される結果となる可能性が考えられた。

注目・賞賛欲求タイプでは、有意な回帰係数は確認できなかった。この結果は、注目・賞賛欲求タイプが自我脅威を知覚しても怒りの表出を不当に感じ、怒りを表出しない傾向を示唆している阿部・高木（2006）と一致した結果を示したと考えられる。また、このタイプにおいては自己評価が他者評価に強く影響を受けることから（小塩，2004；小塩，2006）、組織機能阻害行動を選択することは他者からの評価を低下させる危険性を孕んでおり、上司サポートの有無は組織機能阻害行動に影響しなかったと推測される。仙波（2016b）では、第2ステップ、第3ステップにおいて上司サポートの負の影響が確認されたが、本研究においても、道具的サポートは有意傾向の負の影響が確認された。このことは、上司サポート得点は道具的サポート得点と情緒的サポート得点をあわせたものであるが、道具的サポート得点の方とより強く結びついていることを示唆している。

さらに、注目・賞賛欲求タイプでは、女性は組織機能阻害行動を選択しない傾向が示された。これは女性よりも男性の方が攻撃的な行動を表出しやすい（井上，2000；日比野・湯川・小玉・吉田，2005）と解釈できる。これらのタイプについては、女性よりも男性に留意して上司からのサポートを検討する必要があるだろう。

5 結論

階層的重回帰分析の結果から、自我脅威を知覚した労働者の組織機能阻害行動の低減に上司サポートが有効であるとは限らないことが示された。具体的には、自我脅威を知覚した労働者の組織機能阻害行動の低減に上司サポートが有効に機能したのは道具的サポートを認知した優越感・有能感タイプのみであった。一方、自己主張性タイプでは、道具的サポートを認知すると組織機能阻害行動を選択する傾向を強めており、自己主張性タイプの部下への道具的サポートは、組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性が示唆された。また、情緒的サポートは全ての自己愛タイプにおいて、組織機能阻害行動に影響を及ぼさない可能性が示唆された。

仙波 (2016b) では、量的研究によって自己愛タイプごとに自我脅威状況におけるサポートの調整効果を検討し、上司サポートの認知が自己主張性タイプの組織機能阻害行動を促進させてしまう可能性を示唆していた。しかし、その際、上司サポートの内容を考慮することなく分析したため、労働現場で上司がどのようなサポートを部下に与えると組織機能阻害行動を促進させてしまうのかを示すまでに至っていなかった。この課題を踏まえ、本研究において自我脅威状況での組織機能阻害行動に対するサポートの効果を情緒的サポートと道具的サポートに分けて分析した点は学術的に有意義である。また、自己主張性タイプにおいて道具的サポートが組織機能阻害行動を促進させてしまうことを示した点で実務上の意義も大きいだろう。詳述すれば、このタイプに対しては、「サポートを受けなければならない自分」を意識させないように、問題解決や課題達成のための支援や助言を控え、謙虚な態度で彼らに接し、良い点を見つけてフィードバックするなど、組織機能阻害行動の低減の視点では自尊心を傷つけない工夫が必要だと考えられる。

最後に、本研究における課題を3点述べる。

第1に、本研究では、上司サポートを道具的サポートと情緒的サポートに分

けて分析した。しかしながら、ソーシャル・サポートの内容による分類は様々であり、情緒的サポートや道具的サポートだけでなく、評価的サポート、情報的サポートに分けるもの（House, 1981）等がある。今後は、他のソーシャル・サポートの内容での分析も視野に入れ、より精緻な分析を行うことが望まれる。

第2に、サンプル数の問題である。本研究では有意にはならなかったが、有意傾向を示していた数値がいくつか見られ（表7「(2) 注目・賞賛欲求」ステップ2 道具的サポート $\beta = -.275$ など）、サンプル数によっては有意になる可能性が示唆された。今後は、事前に効果量分析を行い、必要なサンプル数を決定した上で調査を行うことが望ましい。

最後に、本研究では上司から部下へのサポートに注目したが、組織の中でのサポート授受は上司と部下の関係だけではない。例えば、本研究では上司からの情緒的サポートでは、影響が確認されなかったが、同僚や仕入先、顧客であれば組織機能障害行動の低減に有意な影響を及ぼしていた可能性がある。今後は、上司と部下の関係だけでなく働く上での様々な人間関係に注目して検討することによって詳細な議論が可能となるだろう。

【参考文献】

- 阿部晋吾・高木修（2006）．「自己愛傾向が怒り表出の正当性評価に及ぼす影響」『心理学研究』77（2）, 170-176.
- 阿部美帆・今野裕之（2007）．「状態自尊感情尺度の開発」『パーソナリティ研究』16（1）, 36-46.
- 井上弥（2000）．「感情表出抑制に及ぼす人・場所状況と他者意識の効果」『感情心理学研究』7, 25-31.
- 浦光博（1992）．『支え合う人と人 ソーシャルサポートの社会心理学』サイエンス社.
- 小塩真司（1998）．「自己愛傾向に関する一研究：性役割との関連」『名古屋大学教育学部紀要心理学』45, 45-53.
- 小塩真司（1999）．「高校生における自己愛傾向と友人関係のあり方との関連」『性格心理学研究』8, 1-11.
- 小塩真司（2004）．『自己愛の青年心理学』ナカニシヤ出版.

- 小塩真司 (2006). 「自己愛傾向と5因子性格：自己愛傾向の2成分モデルの特徴」『人文学部研究論集 (中部大学)』16, 55-69.
- 小塩真司 (2009). 「自己愛性格」『シリーズ 21世紀の社会心理学13 自己と対人関係の社会心理学』高木修監修 安藤清志編 (pp. 106-115), 北大路書房.
- 加藤仁・五十嵐祐・吉田俊和 (2013). 「自己愛傾向がソーシャルサポート認知に及ぼす影響」『名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要心理発達科学』60, 15-26.
- 川崎直樹・小玉正博 (2007). 「対人恐怖傾向と自己愛傾向の共通構造としての自己概念の乖離性及び不安定性の検討」『パーソナリティ研究』15 (2), 149-160.
- 源氏田憲一 (2012). 「サポート／否定的相互作用の効果と受容の認知－ソシオメーター理論に基づく媒介仮説の検討－」『実験社会心理学研究』51 (2), 118-129.
- 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), 2-10.
- 仙波亮一 (2016a). 「自我脅威状況における行動選択プロセスに関する研究－労働者17名の半構造化面接から－」『産業カウンセリング研究』17 (1), 17-29.
- 仙波亮一 (2016b). 「自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響－自己愛タイプ別に見た組織におけるサポートの効果－」『産業カウンセリング研究』18 (1), 37-48.
- 仙波亮一・原口恭彦 (2014). 「新たな組織機能阻害行動尺度の開発と信頼性・妥当性の検討」『広島マネジメンレビューNo.10』1-19.
- 田中堅一郎 (2002). 「組織機能不全行動に関する心理学的研究の展望－職場の機能を阻害する従業員の『困った』行動－」『広島県立大学論集』5, 47-64.
- 田中堅一郎 (2006). 「組織機能阻害行動を規定する要因に関する研究」『応用心理学研究』32, 11-24.
- 田中堅一郎 (2007). 「成果主義的人事施策は組織の機能を阻害するか」『経営行動科学』20 (3), 355-362.
- 田中堅一郎 (2008). 『荒唐する職場／反逆する従業員 職場における従業員の反社会的行動についての心理学的研究』ナカニシヤ出版.
- 田中堅一郎・外島裕 (2003). 「組織機能を阻害する従業員の行動についての面接調査－従業員の機能を阻害する従業員の『困った』行動に関する研究 (3)－」『経営行動科学学会年次大会発表論文集』6, 2-8.
- 田中堅一郎・外島裕 (2005). 「日本版組織機能阻害行動の測定尺度の開発」『経営行動科学』18, 11-19.
- 種市康太郎 (2006). 「ソーシャルサポートと健康」『ストレスと健康の心理学』小杉正太郎編 (pp.35-51), 朝倉書店.
- 田端拓哉・池上知子 (2011). 「自我脅威状況における補償的自己高揚の検討」『社会心理学研究』27 (1), 47-54.
- 蔡芒錫 (2015). 「マネジメントへの航海の準備」『マネジメントの航海図 個人と組織の複眼的な経営管理』 (pp. 11-28), 中央経済社.

- 中山留美子 (2008). 「自己愛的自己調整プロセス—般青年における自己愛の理解と今後の研究に向けて—」『教育心理学研究』 56, 127-141.
- 林直樹 (2006). 「人格障害という『現象』 (9) 自己愛にどのような態度をとるか」『こころの科学』 125, 124-133.
- 馬場杉夫 (2015). 「管理プロセスと組織化の原則」『マネジメントの航海図 個人と組織の複眼的な経営管理』 (pp. 143-152), 中央経済社.
- 日比野桂・湯川進太郎・小玉正博・吉田富二雄 (2005). 「中学生における怒り表出行動とその抑制要因—自己愛と規範の観点から—」『心理学研究』 76 (5), 417-425.
- 福原康司・蔡芒錫 (2011). 「組織不祥事研究における視座と方法—ミクロ・アプローチの再検討—」『専修マネジメント・ジャーナル』 1 (1・2), 99-113.
- 毛呂准子・松井豊 (2009). 「上司による部下育成行動—研究動向と探索的検討—」『筑波大学心理学研究』 37, 59-67.
- 渡辺匠・唐沢かおり (2012). 「自己脅威が内集団との合意性認知に及ぼす効果」『社会心理学研究』 27 (2), 83-92.
- Aiken, L. S., & West, S. G. (1991). *Multiple regression: Testing and interpreting interactions*. Thousand Oaks, CA: sage
- Barnard, C. I. (1938). *The functions of the executive* (山本安次郎訳『経営者の役割』ダイヤモンド社, 1968年).
- Baumeister, R.F., Smart, L., & Boden, J. M. (1996). Relation of threatened egotism to violence and aggression: The dark side of high self-esteem. *Psychological Review*, 103 (1), 5-33.
- Bushman, B. J., & Baumeister, R. F. (1998). Threatened egotism, narcissism, self-esteem, and direct and displaced aggression : Does self-love or self-hate lead to violence? *Journal of Personality and Social Psychology*, 75, 219-229.
- Cobb, S. (1976). Social support as a mediator of life stress, *Psychosomatic Medicine*, 38, 300-314.
- Heatherton, T. F. & Polivy, J. (1991). Development and validation of a scale for measuring state self-esteem, *Journal of Personality and Social Psychology*, 60, 895-910.
- House, J.S. (1981). *Work stress social support and social support*. Reading, Mass.: Addison-Wesley.
- Leary, M.R., & Baumeister, R.F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In: Zanna MP, (Ed.) *Advances in Experimental Social Psychology* (pp.1-62). 32. San Diego: Academic Press.
- Stolorow, R. D. (1975). Toward a functional definition of narcissism, *International Journal of Psychoanalysis*, 56, 179-185.

