自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響
ー自己愛タイプ別に見た我が国組織におけるサポートの有効性ー

D092132 仙波亮一

我が国では、多くの労働者が対人関係によりストレスを感じ、自我脅威を知覚した状況にあると推測される。このような自我脅威を知覚する対人関係は、円滑なコミュニケーションを阻害し、情報を共有する上での支障となり、組織が健全に機能できない可能性があるは。しかし、組織機能を阻害する反社会的行動研究はテーマの特殊性ゆえに調査が難しく、あまり研究されてこなかった。数少ない先行研究では、自己愛が重要な規定要因であるというところまでは明らかにされているが、自己愛の強い一部の個人の問題として考えられているため、その低減に有効な施策を提言するまでに至っていない。そこで本研究では、労働者の自己愛を考慮しつつ、彼らがどのように自我脅威を知覚した上で組織機能阻害行動を選択するか、また、どのような サポートがその低減に有効であるかを検討し、組織機能阻害行動を低減させるための施策について有益な示唆を得ることを目的とした。

この目的を達成するため、本研究では労働者が自我脅威を知覚し、組織機能阻害行動を選択するまでのプロセスを解明することにした（課題 1）。そのためには、まず組織機能阻害行動の測定が必要であったが、既存尺度では定義との整合性および選択肢の問題があったため、新たに尺度を開発することにした（課題 2）。その後、開発した尺度を使用して組織機能阻害行動の低減に有効なサポートを検討した（課題 3）。これら 3 つの課題を達成するために、本論文では 8 章にわたって論旨を展開した。

まず第 1 章では、自我脅威に関する代表的なモデルとして自己愛の社会・認知的自己調整モデルと自己本位性脅威モデルを紹介した。その上で、これらのモデルは自己愛の自己評価調整機能に注目しているという共通点があるものの、前者は自己評価を調整するプロセスが示されていないが、後者では自我脅威を知覚し、自己評価低下の回避を動機づけられた個人が、自己評価維持の方略として攻撃や暴力を行うというプロセスが示されていることを指摘した。課題 1 ではプロセスの解明が求められていたため、自己本位性脅威

モデルに基づいて、組織機能阻害行動の低減可能性についてつい検討することにした。

続いて第2章では、組織における反社会的行動に関する先行研究を概観した。その結果、我が国の組織では、殺人や傷害といった攻撃性の強い反社会的行動は少なく、上司や同僚に失礼なことを言ったり、強い口調で批判するといった攻撃性の弱い反社会的行動が頻繁に行われていることが分かった。また、組織機能阻害行動を測定する尺度はあるものの、既存尺度には2つの問題点が存在した。1つは、定義との整合性の問題である。既存尺度では、半構造化面接から得た逐語データを切片化して項目作成を行っていた。しかし、この面接は回答者に上司、同僚、部下の行動について尋ねる形で実施されたため、行為者の加害の意図を確認することができない。もう1つは、選択肢の問題である。既存尺度では5段階評価で回答を求めているが、選択肢中に行動が生起されているものと生起されていないものとが混在していた。そこで、これらの問題点を克服する新たな尺度を開発する必要があった。

第1章、第2章での理論的検討の結果、自己本位性脅威モデルでは自我脅威を知覚した労働者の自己評価調整方略を選択するプロセスの全体像を捉えるには不十分であると考えられた。それを踏まえ第3章において、自己本位性脅威モデルを補うために質的研究から分析モデルを構築し、量的研究において検証することを述べ、具体的な方法について論じた。また、既存尺度の検討および質的研究から得た事例の逐語データから新たに組織機能阻害行動尺度を開発し、信頼性と妥当性を検討することを述べた。

第4章では、課題1を解決するために、労働者26名に半構造化面接を行い、自己本位性脅威モデルに基づいて事例を整理した。その後、第5章において、自我脅威を知覚した労働者が組織機能阻害行動を選択するプロセスを分析した。具体的には、第4章で整理した事例に基づいて、労働者が組織機能阻害行動を選択するまでのプロセスを自己愛タイプ（自己主張性タイプ、注目・賞賛欲求タイプ、優越感・有能感タイプ）および自己概念の明確性の高低別に分析した。その結果、自己愛タイプおよび自己概念の明確性の高低によって選択する自己評価調整方略が異なっていることが示唆された。この結果から本研究の分析モデルを導出した。また、上司サポートの認知があった労働者は自己本位性脅威モデルにはない社会的行動を選択すると

いう経路が見出され、上司サポートの重要性も示唆された。

第6章では、第4章で得られた逐語データと既存尺度に基づいて量的研究（第7章、第8章）で使用する組織機能阻害行動尺度を新たに開発し、その信頼性と妥当性を検討した。既に述べたように、既存尺度には定義との整合性および選択肢の問題があった。しかし、本研究では行為者自身に面接を実施したことによって定義との整合性の問題、行動レベルでの評価を可能にしたことによって選択肢の問題をそれぞれ克服した。具体的には、既存尺度の検討と第4章の半構造化面接の逐語データに基づいて項目試案が作成され、探索的因子分析によって3因子10項目が抽出された。さらに、抽出された10項目について信頼性と妥当性を検証した結果、内的一貫性および内的妥当性が確認された。この結果をもって課題2が達成された。

第7章では、第4章で分類された自己愛タイプに着目し、自我脅威が組織機能阻害行動を選択するプロセスを自己愛タイプに分けて量的に検討した。まず、第5章で導出された分析モデルの適合性を検証したところ、適合度が高くなかったため、より適合度の高いモデルに修正した。この修正モデルについて自己愛タイプ別に共分散構造分析を行った結果、自己主張性タイプにおいて自我脅威が組織機能阻害行動へ正の影響を及ぼしていることが分かり、課題1が達成された。

第8章では、第5章において組織機能阻害行動の低減についての有効性が示唆された上司サポートに着目し、組織におけるサポートを組み込んだ分析モデルを新たに設定した。その上で、企業や団体に属する労働者を対象に質問紙による調査を行い、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におけるサポートの効果を自己愛タイプ別に検討した。具体的には、組織機能阻害行動を従属変数とし、性別、自我脅威、組織サポート、上司サポート、自我脅威と組織サポートの交互作用項、自我脅威と上司サポートの交互作用項、自我脅威と組織サポート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行った。その結果、自己主張性タイプにおいて自我脅威が組織機能阻害行動に有意な正の影響を示し、他の2タイプは有意な影響を示さなかった。また自己主張性タイプでは、自我脅威と上司サポートの交互作用項において有意な正の影響が示された一方で、自我脅威と組織サポートの交互作用項においては有意な負の影響が示された。この結果をもって課題3が達成された。

終章では、内容を要約した上で、結論と本研究の意義を述べた。本研究では、自我脅威を知覚したときに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た傾向であった。しかし、自己評価が低下しないよう組織的にサポートを与えることや必要なときに組織が援助をしてくれるという期待を抱かせることが可能であれば、自己主張性タイプの組織機能阻害行動が低減できる可能性がある。また、機械的に命令を下すだけではチームワークや良好な人間関係を構築することはできず、労働者個人の自己愛タイプにあったサポートを提供することが経営活動を管理する一つの方法になると結論づけた。

本研究の学術的貢献は、我が国の組織における反社会的行動研究の新たな方向性を示したことである。本研究では自己愛因子の強さに着目し、誰しも行い得る対人的逸脱行動として組織機能阻害行動を捉え直した。そうすることで調査自体の困難さや自己愛を用いた分析が自己愛の強い一部の個人に限定されるという問題を克服した。自己愛因子の強さによって労働者を自己愛タイプに分類し検討した方法は、新たな研究の切り口を提供していると考えられる。また、自己本位性脅威モデルに基づいて組織機能阻害行動を選択するプロセスを示唆した点も有意義である。さらに、既存尺度の問題を克服した組織機能阻害行動尺度を開発したことによって、信頼性の高いデータ収集が可能となり、この研究分野における量的研究を容易にした。

実践的な貢献は、組織機能阻害行動の低減に組織におけるサポートの有効性を示したことである。これまで、組織において反社会的行動をとる労働者は組織から排除することが一般的であった。しかし、本研究において組織におけるサポートの必要性についての理論的な根拠を提供し、組織に受容の視点への転換を促したことは意義がある。また、自己主張性タイプにおいて、労働者が自我脅威を知覚した際、上司サポートを認知するとかえって組織機能阻害行動を増加させ、組織サポートを認知することで低減につながることを示し、組織機能阻害行動の低減に一つの道筋を示した点は、経営実務上の貢献と言えるだろう。