慶應義塾大学学術情報リポジトリ
Keio Associated Repository of Academic resouces

Title	在米日系企業における従業員のIT行動と職務満足度への影響
Sub Title	Effects of Subordinate's Influence Tactics to the Subordinate's Job Satisfaction at Japanese Affiliated Companies in the U. S.
Author	永井, 裕久(Nagai, Hirohisa)
Publisher	
Publication year	1993
Jtitle	三田商学研究 (Mita business review). Vol.36, No.2 (1993. 6) ,p.109- 127
JaLC DOI	
Abstract	今日,日本企業のグローバル化の進展に伴い,日本人と外国人が同じ職場で働く機会が飛躍的に増大している。特に,海外の日系企業において,外国人を部下に持つ日本人マネジャーが増加していることから,異文化間ヒューマン・リソース・マネジメントへの関心が高まっている。一方,これまでの日系企業に関する研究では,日系企業で働くホワイトカラーを中心とした現地従業員の職務満足度は低く,高い転職傾向を持つことが指摘されている。その原因として,ホワイトカラーの仕事はブルーカラーの仕事に比べて,職場の対人関係が仕事の成果に影響する度合いが強く,その成果が従業員の職務満足度に反映することが考えられる。したがって,日本人マネジャーは,これまで以上に米国人従業員との良好な対人関係を築いていくことが求められよう。本研究では,最近,米国の組織行動理論の分野において,対人関係を分析する新たな手法として注目を浴びているIT(Influence Tactics)行動モデルを用いて,日系企業における上司-部下関係が部下の職務満足度に与える影響について実証的な分析を行なった。分析サンプルとして,在米日系企業で働く米国人上司-米国人のペア177組と,日本人上司-米国人部下のペア61組を用い,部下の職務満足度を比較するとともに,部下のIT行動を含め対人関係に関連した復数の要因が,部下の職務満足度に与える影響を調べるために階層的重回帰分析を行った。分析の結果,日本人上司の部下は米国人上司の部下に比べて,職務満足度および上司満足度が統計的に有意に低いことが明らかになった。また,階層的重回帰分析の結果,部下のIT行動の結果として与えられる報酬が説明変数中もっとも強く,部下の満足度を決定していることが明らかになった。したがって,IT行動モデルを上司と部下の対人関係の分析に用いることの有効性が確かめられた。
Notes	
Genre	Journal Article
URL	https://koara.lib.keio.ac.jp/xoonips/modules/xoonips/detail.php?koara_id=AN00234698-19930625-04084282

慶應義塾大学学術情報リポジトリ(KOARA)に掲載されているコンテンツの著作権は、それぞれの著作者、学会または出版社/発行者に帰属し、その権利は著作権法によって保護されています。引用にあたっては、著作権法を遵守してご利用ください。

The copyrights of content available on the KeiO Associated Repository of Academic resources (KOARA) belong to the respective authors, academic societies, or publishers/issuers, and these rights are protected by the Japanese Copyright Act. When quoting the content, please follow the Japanese copyright act.

三田商学研究
第36巻第2号
1993年 6 月

1993年2月5日掲載承認

在米日系企業における従業員のＩＴ行動と職務満足度への影響

永　井　裕　久

<要　　約>

今日，日本企業のグローバル化の進展に伴い，日本人と外国人が同じ職場で働く機会が飛躍的に増大している。特に，海外の日系企業において，外国人を部下に持つ日本人マネジャーが増加していることから，異文化間ヒューマン・リソース・マネジメントへの関心が高まっている。一方，これまでの日系企業に関する研究では，日系企業で働くホワイトカラーを中心とした現地従業員の職務満足度は低く，高い転職傾向を持つことが指摘されている。その原因として，ホワイトカラーの仕事はブルーカラーの仕事に比べて，職場の対人関係が仕事の成果に影響する度合いが強く，その成果が従業員の職務満足度に反映することが考えられる。したがって，日本人マネジャーは，これまで以上に米国人従業員との良好な対人関係を築いていくことが求められよう。

本研究では，最近，米国の組織行動理論の分野において，対人関係を分析する新たな手法として注目を浴びているＩＴ（Influence Tactics）行動モデルを用いて，日系企業における上司一部下関係が部下の職務満足度に与える影響について実証的な分析を行なった。分析サンプルとして，在米日系企業で働く米国人上司一米国人のペア177組と，日本人上司一米国人部下のペア61組を用い，部下の職務満足度を比較するとともに，部下のＩＴ行動を含め対人関係に関連した複数の要因が，部下の職務満足度に与える影響を調べるために階層的重回帰分析を行った。

分析の結果，日本人上司の部下は米国人上司の部下に比べて，職務満足度および上司満足度が統計的に有意に低いことが明らかになった。また，階層的重回帰分析の結果，部下のＩＴ行動の結果として与えられる報酬が説明変数中もっとも強く，部下の満足度を決定していることが明らかになった。したがって，ＩＴ行動モデルを上司と部下の対人関係の分析に用いることの有効性が確かめられた。

<キーワード>

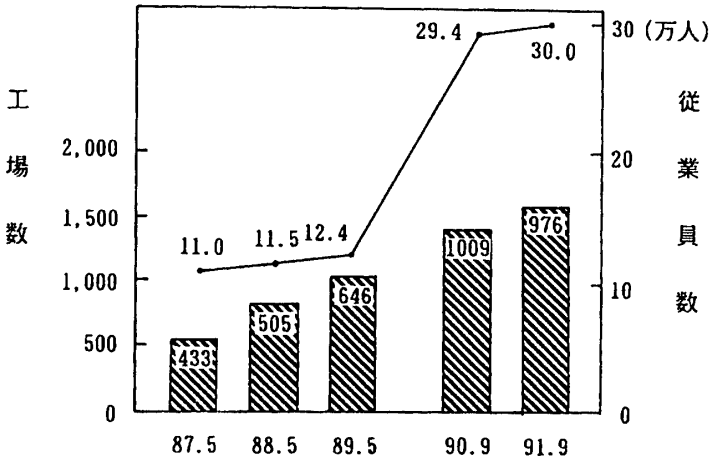
海外現地経営，在米日系企業，日本人マネジャー，異文化間対人関係，ＩＴ行動モデル，上司一部下関係，職務満足度，上司満足度，属性的類似性，状況要因

1.　はじめに

1980年代後半以降，日本企業の急激な米国進出により，在米日系企業における米国人従業員の雇

用が急増した。1991年9月現在，在米日系製造工場は1563社を数え，そこで働く米国人従業員の雇用者数に30万人を超えた。[1] これに，他産業の在米日系企業で働く米国人従業員数を加えると，総数で40万人を突破し，全米労働者総人口の約3％[2]に相当する。

図1　在米日系製造工場・雇用者数の推移



出所：日本貿易振興会『在米日系製造業経営の実態』，1992年

一方，これまでの日系企業に関する調査や研究では，現地人ホワイトカラー従業員の職務満足度はブルーカラー従業員に比べて低い傾向が報告されている。この原因として，日本人経営者の従業員に対する平等主義的なアプローチが現場のブルーカラーには好意的に受け入れられるが，ホワイトカラーからは反発を受け，この傾向は東南アジアに比べて，米国で強いことが指摘されている（石田，1985）。しかも，近年の急激な日本企業の米国進出は，米国社会のナショナリズムに起因した日本的人事管理への不信感と反発感を喚起し，この傾向の助長につながることが報告されている（重里，1991）。

こうした状況の中で，日本人派遣社員数も増加し，日本人と米国人が同じ職場で一緒に働く機会が増大している。そして，ホワイトカラー職はブルーカラー職に比べて，職場の対人関係が職務遂行に果たす影響度が強く，その成果が従業員の職務満足度に反映すると考えられることから，日本人マネジャーはこれまで以上に米国人従業員との良好な上司―部下関係を構築する必要がある。ところが，対人関係に関する日本人マネジャーの管理者能力は現地人マネジャーに比べて低く評価され，直属の上司が日本人である場合，現地人従業員の職務満足度は概して低くなる傾向が指摘されている（例えば，尼子，1992）。したがって，日本人マネジャーと現地人従業員の対人関係を分析する

1）日本貿易振興会『在米日系製造業経営の実態』1992。
2）U. S. Bureau of Labor Statistics, Employment and Earnings ; *Monthly Labor Review.*, September, 1991.

ことは，今後の日本企業のグローバル化にとって重要かつ緊急な研究テーマの一つといえる。

ところで，近年，米国の組織行動論の分野では，対人関係を分析する新しい手法として，影響力戦略という視点によるＩＴ（Influence Tactics）行動モデルが着目されている。ＩＴ行動を異文化間対人関係の場面に当てはめた研究は殆どなく，日系企業の上司と部下の対人関係を分析する興味深い手法と考えられる。

本研究の目的は，第１に，在米日系企業で働く米国人上司―米国人部下のペア（以下，米米ペアという）と，日本人上司―米国人部下のペア（以下，日米ペアという）を比較し，それぞれの部下の職務満足度を統計的に分析することである。これまで，日系企業の同じ職場で働く米米ペア，日米ペアを比較した研究はなく，職務満足度を分析する有効な方法といえる。第２に，ＩＴ行動を含め，対人関係に関連した諸要因が職務満足度に与える影響度を調べ，ＩＴ行動モデルを上司と部下の対人関係の分析に適用することの有効性を確認することである。

2.　日系企業で働く現地人従業員の職務満足度の研究結果

近年における日本企業の海外進出の急増に伴い，日系企業における対人関係に起因した従業員の職務満足度に関する調査，研究も盛んに行われている。その結果，日本人上司の下で働く現地人従業員の職務満足度が低下する原因がいくつか明らかにされた。

吉原（1988）は，在米子会社で働く米国人従業員たちが，日本人上司の仕事の進め方の背景にあるロジックが理解できず，日本人もその点について説明しようとしないために従業員たちがフラストレーションを感じるとしている。また，Pucik & Hanada (1989) は米国日系企業の日本人マネジャーの下で働く現地上級社員の満足度が低い理由として，職務満足度と 1)文化的な距離，2)上司に対する信頼度，3)上司の出身国との間に有意な負の相関関係が見られることを報告している。そして，Mroczkowski & Linowes (1990) は，日系企業における日本人マネジャーと米国人マネジャーの間には，言葉や個人属性の違いによる相互理解の不足という問題があり，米国人の職務満足度の低下につながることを指摘している。尼子（1992）は，欧州の日系企業で働く現地人従業員の満足度について調査し，欧州の日系企業でも直属の上司が日本人である場合，現地人部下の満足度が低下する結果を示した。同氏は，現地組織における日本人マネジャーの占める比率が高い程，満足度が低下するという仮説を検証した。その結果，組織の規模が小さいうちは，日本人マネジャーの比率が高くても現地従業員とのコミュニケーションは十分に保たれ，満足度が損なわれることは少ないが，組織の規模が大きくなるにつれ，職場内で日本人同志が固まる傾向が表れ，日本人比率に関係なく両者のコミュニケーションが不足し，満足度が低下することを示唆した。また，Sakuma (1992) は，日系企業で働く現地のホワイトカラー従業員の満足度は，年齢が高まるにつれ，また，職位が上がる

につれて低下することを明らかにした。その原因として，日系企業では個人の能力を高めるような仕事やそのために必要な援助が与えられないためと説明している。

一方，数としては僅かであるが，日本人上司の部下の満足度が現地人上司の部下に比べて遜色がないという報告もある。加藤（1990）は，米国進出工場の多くが郊外に所在し，そこに派遣される日本人派遣者は，日本国内の郊外の工場出身者が多く，地域的な共通性により両者が理解し合え，日本人派遣者と働く米国人従業員の職務満足度は決して低くないとしている。また，定量的な研究としては，西田（1991）が在米日系企業で働く米国人従業員の上司に対する満足度を測定した結果，日本人上司の部下は，米国人上司の部下に比べて，「非常に満足」と回答した割合が高く，日本人上司に対する満足度が低くないことを報告している。

以上のように，僅かながら日本人上司の部下の満足度を肯定する結果もあるが，一般的には日本人上司の下で働く現地人従業員の満足度は米国人上司の下で働く場合に比べて低い傾向が見られる。

3. ＩＴ行動理論の職務満足度分析への援用

最近の米国の組織行動研究では，ＩＴ（Influence Tactics）行動モデルを様々な対人関係の場面に応用する試みが盛んになされている。ＩＴ行動は，もともと政治学や社会学の分野でマクロな組織内，組織間の勢力構造を分析するために用いられた手法である。組織行動の分野ではこの手法をミクロな対人関係に適用し，部下が上司から自己や所属組織の利益（例えば，昇進，昇給，上司からの援助）を引き出すために行使する対人関係の影響力を分析する手法として開発した。

これまでの研究の結果，部下が上司に対して用いるＩＴ行動は，凡そ以下の４種類に分類できることが確認されている（Kipnis & Schmidt, 1988., Wayne & Ferris, 1990.）。第１に，上司の意図を察知し，それに自分の意見や行動を適合させようとする「上司中心型（Supervisor-focused）」ＩＴ行動，第２に，仕事振りを通して上司を納得させようとする「職務中心型（Job-focused）」ＩＴ行動，第３に，模範的な従業員として振る舞い，上司から好感を得ようとする「自己中心型（Self-focused）」ＩＴ行動，第４に，論理的に筋道を立てて話を進めることにより，上司を説得しようとする「論理中心型（Logic-focused）」ＩＴ行動である。そして，これらのＩＴ行動が複数の変数間の因果関係に及ぼす影響についても研究されている。例えば，Wayne & Ferris (1990) は，部下の状況適合的なＩＴ行動が上司と部下の良好な対人関係を生み出し，その結果，上司が部下に好意的な業績評価という報酬を与えるという関係を確かめた。また，Ferris & Judge., et. al. (1992) は，職場における上司と部下の間の物理的な距離や個人属性（人種，婚姻，年齢，勤続年数）の類似性が，部下の用いるＩＴ行動の種類やその影響力の強さに関係し，上司が部下に与える報酬を決定すると報告している。この

ように，部下のＩＴ行動は，上司の部下に与える報酬に関係していることから，ＩＴ行動が部下の職務満足度に影響を及ぼすと思われる。

また，これまでにＩＴ行動理論を異文化間の上司―部下関係に適応した研究は殆どなく日系企業におけるＩＴ行動に関連した職務満足度を測定することは，ＩＴ行動研究の観点からも大変興味深い研究手法である。この点に関し，宮本，長沢（1982）の在米日系企業で働く米国人従業員へのインタヴュー調査の結果は，ある従業員が「日本人上司に対し，自分の方から状況をコントロールすることが難しい」と語ったコメントを報告している。これは，米国人従業員が米国人上司に比べて，日本人上司に対してＩＴ行動を行使することが難しいと解釈することも可能であろう。また，永井・守島（1992）は，ＩＴ行動モデルとパス・ゴール理論を組み合わせることにより，部下のＩＴ行動の頻度は，「上司に対してＩＴ行動を用いることのできる機会」と「ＩＴ行動を用いた時に報酬が与えられる主観的な期待確率」および「報酬の魅力」の積から生じるモチベーションの高さから説明されることを明らかにした。

以上のことから，次のようなメカニズムによりＩＴ行動が従業員の職務満足度の向上に関係すると考えられる。先ず，部下は上司の許容度に基づいてＩＴ行動を実行する。そして，上司は部下のＩＴ行動が状況適合的な場合には，その見返りとして部下に報酬を与える。この結果，部下はＩＴ行動を用いて上司から報酬が与えられることにより，功利的な欲求が充足され，職務や上司に対する満足感が高まることになる。その反面，部下の満足度の障害として次のような要因が考えられる。すなわち，上司が部下のＩＴ行動を認知しない，あるいは，認知しても報酬を与えない，または，与えられた報酬が部下にとって魅力のある報酬ではない場合である。したがって，部下の満足度を高めるためには，部下は状況適合的なＩＴ行動を行使することが必要であり，上司は部下のＩＴ行動が適切な場合には，部下が必要とする報酬を与えることが重要だと考えられる。

4.　上司―部下の類似度，状況要因が職務満足度に与える影響について

先行研究の結果，対人関係が職務満足度に与える影響について以下のような点が明らかになった。

先ず，一般的に対人者間の個人属性に関する類似性は，コミュニケーションを促進する効果を持ち，満足度の向上に直接的な影響を与える（Triandis, 1959., 1960., Bryne, 1971.）。また，Tsui, O'Reilly (1989) も，上司と部下の人種，性別，年齢，教育水準の類似性は上司の部下に対する評価と正の関係を示し，類似性の高い上司の下で働く部下は，類似性の低い上司の下で働く部下に比べて満足度が高いという結果を示している。しかし，Turban & Jones (1988) は，上司と部下の類似性は満足度と負の相関関係にあり，部下は類似性の高い上司の下で働くよりも，類似性の低い上司の下

で働く方が満足度が向上するという逆の結果を示している。

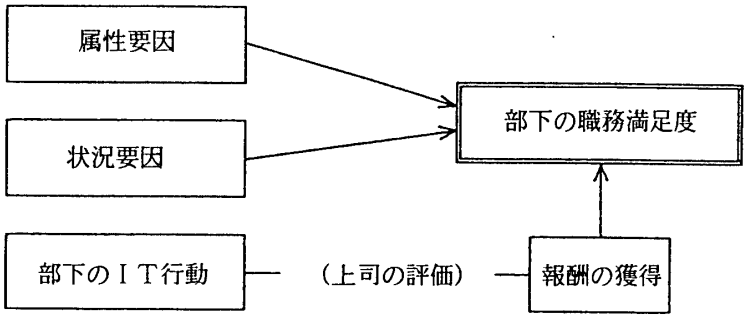
一方,上司と部下の職場における接触頻度,上司-部下関係にある期間の長さ,先述の尼子（1992）による上司の部下数といった，状況要因による満足度への影響が明らかになっている。対人関係における接触頻度について，Zajonc (1968) は職場における上司との接触頻度が多い程，部下の満足度が向上するとしているのに対し，Burgess (1971)，Swap (1977) は，接触頻度の増大が近親感の醸成よりも緊張感によるストレスを生み出し，満足度の低下につながるという相反した結果を報告している。そして，Mitchell (1983) は，上司が部下を観察する機会が多いほど部下の満足度が高まることを指摘している。また，Wexley & Pulakos (1983) は，上司一部下関係にある期間が長い程，上司と部下の心理的距離は縮まり，部下の満足度の向上につながるとしている。

以上のことから，上司と部下の個人属性の類似性，職場の対人関係における状況要因が部下の満足度に関係していることが考えられた。

5.　本研究のモデルおよび仮説の設定

図２は，本研究の変数間の関係をモデル化したものである。すなわち，個人属性（性，年齢，上司と部下の類似性），状況要因（接触頻度，上司一部下関係期間，部下数）は部下の職務満足度に直接的な影響を与えると考えられる。一方，部下のＩＴ行動は，その行動が適切で上司に受け入れられる場合には，上司からの評価につながり，その結果，部下に様々な報酬をもたらす。そして，これらの報酬は部下の功利的欲求を満足させ，職務満足度に影響を与えると考えられる。したがって，本研究では，部下がＩＴ行動の行使により期待通りの報酬が得られたかについての部下自身の期待確率を説明変数として用いる。

図２　上司一部下関係が職務満足度に与える影響のモデル



これまでの研究結果と上記のモデルから，本研究で検証する仮説として以下の６点を設定した。

仮説１：日本人上司の部下は，米国人上司の部下に比べて，職務満足度が低い。

仮説2a：上司と部下の個人属性の類似度が高い程，部下の満足度は高くなる。

仮説2b：上司と部下の個人属性の類似度が高い程，部下の満足度は低くなる。

仮説3a：上司と部下の接触頻度が多い程，部下の職務満足度は高くなる。

仮説3b：上司と部下の接触頻度が多い程，部下の職務満足度は低くなる。

仮説４：上司―部下関係にある期間が長い程，部下の職務満足度は高くなる。

仮説５：上司に直属する部下の数が多い程，部下の満足度は低くなる。

仮説６：ＩＴ行動により上司から報酬が与えられるという部下自身の期待が強い程，部下の職務満足度は高くなる。

6. 研究の概要

6.1. 調査対象者

本研究では，米国中西部に所在する製造業の日系企業８社で働く，合計，日本人マネジャー34名，米国人マネジャー64名とそれぞれの部下であるホワイトカラー米国人従業員382名を調査対象とした。また，日米マネジャーの現地企業における職位の一番下はセクション・マネジャー，一番上は社長であった。

6.2. 調査の手続き

調査にあたり，本研究のモデルに則した質問票を設計した。質問票は，英語版の米国人上司用アンケート，英語版からバックトランスレーションにより作成した日本語版の日本人上司用アンケート，そして両方の上司の部下に共通して用いた英語版の米国人部下用アンケートの３種類を作成した。本研究では，モデルの構成上，特定の上司と部下を一対のペアにしてデータを収集する必要があることから，調査対象企業となった８社を通して，上司―部下関係にあるペアの名簿を入手した。そして，１人の上司の質問票に，直属する５名以内の部下の氏名を調査者の方で予め記入し，それぞれの部下について同じ質問に回答するよう依頼した。また，１人の部下の質問票には調査者の方で予め特定の上司１名の氏名を記入し，回答するよう依頼した。このようにして，特定の上司と部下のペアが相互に評価する形式をとった。調査は1991年10月から，同年12月にかけて実施され，質問票の回収は郵送法により本人から直接，研究者に返却された。以上のような手続きにより，米国人上司50名（配布数の78.1%），日本人上司29名（同85.3%），米国人従業員290名（同75.9%）の有効回答が寄せられた。以上の手続きの結果，上司と部下のペアが照合した米国人―米国人ペア177組（ペア総数の63.4%）と日本人―米国人ペア61組（同59.2%）の分析可能なサンプルが得られた。

6.3.　質問項目

説明変数：

本研究では，1)個人の属性変数（部下性別，部下年齢，上司―部下の類似度），2)職場における上司―部下関係の状況変数（接触頻度，上司―部下関係にある期間，部下数），3)ＩＴ行動の結果として上司から与えられる報酬についての部下自身の主観的な期待確率を説明変数とした。

第一の説明変数である，属性変数については，部下の性別，年齢とともに，５項目の個人属性変数（年齢，性別，婚姻，勤続期間，教育水準）における上司と部下の類似度を測定した。年齢差は，年数による上司と部下の年齢差の絶対値とした。性差は，性別が同じか(0)，異なるか(1)によりコード化した。婚姻差は，独身者か既婚者かについて，同じ婚姻状況か(0)，異なるか(1)によりコード化した。勤続期間差は，勤続月数の差の絶対値とした。教育水準差は学歴が高くなるにつれて，段階が増すような４項目を設定し，上司と部下の教育水準段階の差の絶対値とした。このようにして測定された各変数の差を各々の差の標準偏差で除し，加算した。そして，この値が類似度の高さを表示できるように，総和の逆数を類似度係数とした（Turban. D. B. & Jones A. P., 1988)。

第二の説明変数である，上司―部下関係の３つの状況要因の内，「接触頻度」については，部下の質問票の中で(1)「あなたがこの上司と話す，あるいは顔を合わせる機会はどのくらいありますか？」という質問について７点尺度により測定した。また，「上司―部下関係にある期間」，「部下数」については，上司の質問票の中で，(2)「この部下はあなたの下で何年何か月間働いていますか？」，(3)「あなたに直属するアメリカ人の部下は何名いらっしゃいますか？」という質問により測定した。

第三の説明変数であるＩＴ行動については，部下の質問票の中で，４種類の特徴的なＩＴ行動（上司中心型[３]，職務中心型[３]，自己中心型[２]，論理中心型[２]：括弧内はそれぞれのＩＴ行動の種類ごとの質問項目数）を上司に対して用いた場合に，上司から報酬が与えられることについて，部下自身の主観的な確率を測定した（各質問の内容については，表２を参照)。具体的には，上述した10項目のＩＴ行動ごとに「あなたの上司は，このＩＴ行動を評価して次のような報酬をどの程度与えると思いますか？」という質問について，(1)昇給，(2)仕事への援助，(3)好意的な職務評価，(4)好意的に思われる，(5)あなたが提案した新しいアイデアを採用する，という５つの報酬それぞれについて７点尺度で測定し，それぞれの平均を算出した。その後，さらに４種類のＩＴ行動ごとの平均を算出して説明変数とした。また，上司の部下に対するＩＴ行動行使の許容度の差による報酬獲得の可能性への影響を調べるために，10項目のＩＴ行動ごとに，上司の質問票の中で「あなたは，あなたの部下が，この行動を取る機会をどの程度与えますか？」という質問を行い，部下の質問票の中で「あなたはどの程度このＩＴ行動を上司に対して示しましたか？」という質問を行った。

被説明変数：

職務満足度については，部下の質問票の中で，仕事，金銭的報酬，同僚，上司の４項目の計16問からなるMSQ (Minnesota Satisfaction Questionnair) と呼ばれる７点尺度による満足度尺度を用いて測定した。そして，16問の平均を部下の総合的な職務満足度とした。また，ＭＳＱの16問の中から特に上司に関する３問の満足度の得点だけを抽出し，その平均を上司満足度とした。

6.4.　分析方法

本研究で用いた12の変数間の相関関係を算出した後，各要因が部下の職務満足度に与える影響度を測定するために階層的重回帰分析を行った。その際，説明変数は一定のまま，被説明変数を全体的な職務満足度と上司満足度にした２種類の分析を行った。

7.　結　果

表１は，米米ペアと日米ペアの満足度について，ｔ検定による平均値の有意差検定の結果を示したものである。観察有意確率は，職務満足度の場合には4.5%，上司満足度の場合には1.2%となり，いずれも５%水準で米米ペアの満足度が日米ペアの満足度と同じという仮説は棄却された。したがって，日本人上司の部下は米国人上司の部下に比べてこれらの満足度が低い確率が高いことが確かめられた。各尺度の信頼度係数 Cronbach の α 係数は，職務満足度については米米ペアが.89，日米ペアが.91であり，上司満足度についてはそれぞれ.91と.92であり，高い信頼性を示した。

表１　ｔ一検定による職務満足度の平均値の比較

	米国人一米国人ペア		日本人一日本人ペア		
	平　均	標準偏差	平　均	標準偏差	P
①　仕　事	5.01	1.05	4.76	1.15	.115
②　給　料	3.92	1.33	3.68	1.48	.253
③　上　司	4.58	1.21	4.11	1.34	.012**
④　同　僚	5.47	.83	5.37	1.01	.445
⑤　全　体	4.61	.90	4.30	1.03	.045*

*…＜.05　**…＜.01

表２は，４種類10項目のＩＴ行動それぞれについて，上司の部下に対するＩＴ行動行使の許容度と，部下のＩＴ行動頻度，そして，部下自身がＩＴ行動によって上司から報酬が与えられる期待確率の平均値と標準偏差を示したものである。また，表３は，３変数間の相関係数を表わしたものである。表３から，上司の部下に対するＩＴ許容度と部下のＩＴ行動頻度，また，ＩＴ行動頻度とＩＴ行動によって上司から報酬が与えられる部下自身の期待確率は高い相関を示していることが読み

取れる。したがって，ＩＴ許容度の高い上司の下では，部下はより頻繁にＩＴ行動を行使することが出来，結果として，部下はＩＴ行動を通して上司から報酬が与えられると感じていると推察された。部下の報酬に対する期待確率の信頼度係数 Cronbach の α 係数は，米米ペアが.84，日米ペアが.82であり，尺度の信頼性が検証された。

表２　上司の部下に対するＩＴ行動行使の許容度，ＩＴ行動の頻度，上司から報酬が与えられる期待確率の平均値と標準偏差（上段：米国人一米国人ペア，下段：日本人一米国人ペア）

	上司の許容度	実行頻度	報酬の期待
上司中心型			
1) 職務上しなくても良いことを進んでやる。つまり，上司への個人的な好意として何かをやる。	3.34(1.50) 3.87(1.23)	3.62(1.41) 3.57(1.44)	3.90(1.33) 3.41(1.39)
2) 上司の個人的な生活（例えば趣味や家族のことなど）について関心を示す。	3.38(1.54) 4.13(.90)	3.30(1.54) 3.48(1.59)	2.50(1.26) 2.51(1.30)
3) 上司の業績についての賛辞の言葉を述べる。	4.32(1.33) 4.11(1.08)	3.27(1.30) 3.16(1.50)	2.71(1.40) 2.49(1.30)
職務中心型			
4) 自分に責任のある否定的な出来事（失敗）などを，あなたに対して実際ほど事態が深刻に見えないように努める。	2.47(1.36) 2.36(1.21)	2.26(1.12) 2.21(1.17)	2.02(1.15) 1.99(1.03)
5) 自分が勤勉に働いていると思わせるために，朝早く出勤する，あるいは遅くまで残業する。	3.07(1.75) 3.02(1.41)	3.59(2.07) 3.87(1.90)	3.23(1.64) 3.70(1.63)
6) 自分の主要な意見について，内面的には反対の時でさえも，表面的には上司に賛成する。	2.12(1.24) 2.33(1.15)	2.46(1.27) 2.69(1.51)	2.58(1.41) 2.83(1.49)
自己中心型			
7) 上司に対して，礼儀正しい人間として接する。	5.44(1.33) 5.52(1.03)	5.19(1.35) 5.77(1.07)	3.32(1.40) 3.68(1.52)
8) 上司の前では努めて模範的な従業員の態度（例えば，約束の時間を守るなど）として振る舞うよう努力する。	5.33(1.62) 4.43(1.64)	4.92(1.51) 5.33(1.36)	3.48(1.45) 4.04(1.41)
論理中心型			
9) 仕事についての経験が豊富であることを理由にして，自分の意見に同意するよう上司を説得する。	5.13(1.34) 4.18(1.04)	3.90(1.42) 3.61(1.43)	3.52(1.43) 3.27(1.46)
10) 自分の要求を上司に説得させるために論理的な説明をする。	5.89(1.59) 5.72(1.36)	4.76(1.25) 4.97(1.43)	3.90(1.33) 3.93(1.37)

表４は，説明変数および被説明変数12変数間の相関係数を示したものである。米米ペアでは，職務満足度と，1)職場における接触頻度，2)自己中心型ＩＴ行動，および3)論理中心型ＩＴ行動に対

する上司の報酬との間に正の有意な相関が見られた。この傾向は，上司満足度との相関においても見られた。一方，日米ペアでは，職務満足度と，1)上司中心型ＩＴ行動，2)自己中心型ＩＴ行動，3)論理中心型ＩＴ行動に対する上司の報酬との間に正の有意な相関が見られた。そして，この傾向は上司満足度において一層強く見られた。

表３　上司の部下に対するＩＴ行動行使の許容度，ＩＴ行動の頻度，上司から報酬が与えられる期待確率の間の相関関係

（上段：米国人―米国人ペア，下段：日本人―米国人ペア）

	上司許容 上司中心	上司許容 職務中心	上司許容 自己中心	上司許容 論理中心	報酬期待 上司中心	報酬期待 職務中心	報酬期待 自己中心	報酬期待 論理中心
ＩＴ実行	.637**	.236**	.288**	.308**	.461**	.289**	.178*	.164*
上司中心	.649**	-.066	.112	.479**	.429**	.171**	-.131	.237
ＩＴ実行	.206**	.587**	.168*	-.000	.337**	.497**	.228**	.088
職務中心	.152	.559**	.030	-.069	.123	.481*	-.215	.018
ＩＴ実行	.254**	.238**	.700**	.224*	.272**	.196**	.316**	.151*
自己中心	-.130	-.003	.601**	-.198	.336**	.119	.079	.119
ＩＴ実行	.323**	.183*	.184*	.539**	.191*	.088	.127	.322**
論理中心	.336**	.157	.091	.494**	.419**	-.009	-.063	.357**

*…<.05　**…<.01

表５，表６は，部下の職務満足度と上司満足度を従属変数とした階層的重回帰分析の結果を示したものである。米米ペアの場合，上司と部下の属性変数はいずれの満足度にも有意に働いていない。また，状況変数の中では，上司―部下の関係期間が職務満足度に負の影響を与えるとともに，相関分析で満足度との有意な関係が示された職場における接触頻度が満足度に有意な正の影響を及ぼしていることが確かめられた。そして，ＩＴ行動に対する上司の報酬では，論理中心型ＩＴ行動が正の有意な影響を示した。しかし，相関分析では検出できなかった要因として，職務中心型ＩＴ行動に対する上司の報酬が満足度に負の有意な影響を与えることが明らかになった。これは仮説６に反することから，注目に値する結果といえる。この結果の一つの解釈として，上司の報酬が職務満足度を低下させるのではなく，もともと上司満足度の低い部下が職務中心的なＩＴ行動により上司から報酬を得る傾向のあることも考えられる。さらに，各要因の重相関係数を見てみると，職務満足度の分散の5.8％が状況要因により，また15％がＩＴ行動に対する上司の報酬により説明され，上司満足度ではそれぞれの分散の説明力は8.5％，13％であった。以上のことから，米米ペアにおいて部下の満足度を決定すると考えられる３要因の中で，ＩＴ行動に対する上司の報酬がもっとも強い影響力を持つことが判明した。

一方，日米ペアの場合，属性変数では，男性従業員が職務満足度と正の有意な関係を示すのに対し，上司満足度では負に逆転している。また，上司―部下類似度は職務満足度との間に負の関係を

第4表　属性変数，状況変数，ＩＴ行動から得られる報酬，満足度間の相関係数：米国人上司ー米国人部下ペア（N＝177）

変　　数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
属性変数												
1．部下性別	—											
2．部下年齢	.06	—										
3．上司ー部下類似度	.03	-.01	—									
状況変数												
4．接触頻度	-.34**	-.04	-.03	—								
5．上司ー部下関係期間	-.09	.29**	.18	.09	—							
6．部下数	.04	-.17*	.03	-.09	-.18*	—						
ＩＴ行動から得られる報酬												
7．上司中心型ＩＴ行動	.01	-.14	.10	.06	-.11	.17*	—					
8．職務中心型ＩＴ行動	.07	-.14	-.12	.01	-.05	.07	.72**	—				
9．自己中心型ＩＴ行動	.04	-.14	-.12	.18*	-.07	.09	.70**	.59**	—			
10．論理中心型ＩＴ行動	.23**	-.04	-.14	-.11	-.04	-.00	.43**	.32**	.65**	—		
満足度（従属変数）												
11．職務満足度	-.04	.13	-.05	.16*	-.09	-.01	.13	-.00	.29**	.34**	—	
12．上司満足度	.03	.06	-.06	.26**	-.05	-.03	.13	-.01	.28**	.31**	.74**	—
平 均 値	.86	40.28	.18	4.55	32.18	13.51	2.88	2.61	3.40	3.71	4.61	4.89
標準偏差	.37	10.03	3.30	1.80	32.91	19.02	1.09	1.10	1.37	1.26	.90	1.89

*…＜.05　**…＜.01

第５表　属性変数，状況変数，ＩＴ行動から得られる報酬，満足度間の相関係数：日本人上司―米国人部下ペア（Ｎ＝61）

変　　数	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
属性変数												
1．部下性別	—											
2．部下年齢	.15	—										
3．上司―部下類似度	.09	.22	—									
状況変数												
4．接触頻度	-.21	-.06	-.00	—								
5．上司―部下関係期間	.03	.14	.24	.28*	—							
6．部下数	.22	.06	-.06	-.26*	-.08	—						
ＩＴ行動から得られる報酬												
7．上司中心型ＩＴ行動	.28*	-.19	-.16	-.02	-.30*	.02	—					
8．職務中心型ＩＴ行動	.10	-.40**	-.17	.07	-.31*	-.12	.63**	—				
9．自己中心型ＩＴ行動	-.13	-.46**	-.18	.11	-.23	-.10	.57**	.46**	—			
10．論理中心型ＩＴ行動	.08	-.22	-.13	.03	-.24	-.00	.52**	.34**	.71**	—		
満足度（従属変数）												
11．職務満足度	.22	-.16	-.16	.14	-.03	-.01	.34**	.16	.33*	.50**	—	
12．上司満足度	-.13	-.05	-.20	.16	-.17	.00	.36**	.10	.42**	.58**	.76**	—
平 均 値	.66	37.34	.50	5.44	21.44	18.21	2.81	2.84	3.86	3.60	4.30	4.36
標準偏差	.48	8.61	2.13	1.43	14.71	30.05	1.15	1.12	1.39	1.32	1.02	1.58

*…＜.05　**…＜.01

示し，特に上司満足度についてはこの傾向が強く見られた。また，状況変数は，いずれの変数も職務満足度への有意な影響は見られなかった。さらに，ＩＴ行動に対する上司の報酬は米米ペアの結果と同じように，上司満足度における職務中心型ＩＴ行動が負の影響を及ぼし，論理中心型ＩＴ行動では正の有意な影響が表われている。重相関係数の値は，職務満足度の分散の17％が属性変数により，3.4％が状況変数により，そして，20％がＩＴ行動に対する報酬により説明される。また，上

表６　階層的重回帰分析の結果：米国人上司―米国人部下ペア

説明変数	職務満足度			上司満足度		
	β	R^2	$\triangle R^2$	β	R^2	$\triangle R^2$
属性変数		.021	.021		.008	.008
部下性別	-.048			.025		
部下年齢	.131			.060		
上司―部下類似度	-.049			-.063		
状況変数		.079	.058		.093	.085
接触頻度	.181*			.295**		
上司―部下関係期間	-.188*			-.100		
部下数	.016			-.019		
ＩＴ行動による報酬		.232	.153		.226	.133
上司中心型ＩＴ行動	.021			.083		
職務中心型ＩＴ行動	-.231*			-.223*		
自己中心型ＩＴ行動	.182			.067		
論理中心型ＩＴ行動	.298**			.326**		

*…＜.05　**…＜.01

表７　階層的重回帰分析の結果：日本人上司―米国人部下ペア

説明変数	職務満足度			上司満足度		
	β	R^2	$\triangle R^2$	β	R^2	$\triangle R^2$
属性変数		.167	.167		.111	.111
部下性別	.332*			-.031		
部下年齢	-.105			.053		
上司―部下類似度	-.281*			-.333*		
状況変数		.201	.034		.149	.038
接触頻度	.185			.202		
上司―部下関係期間	-.041			-.193		
部下数	-.052			.009		
ＩＴ行動による報酬		.397	.196		.514	.365
上司中心型ＩＴ行動	.042			.316		
職務中心型ＩＴ行動	-.203			-.251		
自己中心型ＩＴ行動	.030			-.100		
論理中心型ＩＴ行動	.449*			.596**		

*…＜.05　**…＜.01

司満足度ではそれぞれの分散の説明力は，11%，3.8%，37%に増加することが明らかになった。

以上のように，米米ペアと日米ペアを比較すると，日本人上司の部下は米国人上司の部下に比べて満足度が有意に低いことから，仮説１が検証された。また，上司と部下の類似度は日本人上司の部下についてのみ，満足度と負の有意な影響があることが確かめられ，仮説２ｂが検証された。そして，状況変数について，接触頻度は米国人上司の部下のみ，いずれの満足度にも正の影響を与えていることが確かめられ，仮説３ａが検証された。上司―部下関係期間は米国人上司の部下のみ職務満足度と負の有意な関係が認められ，仮説４が検証されたが，部下数についてはいずれのペアにも有意な関係は認められず，仮説５は棄却された。さらに，ＩＴ行動に対する報酬が満足度に与える影響については，双方のペアとも職務中心型ＩＴ行動には負の影響が，論理中心型ＩＴ行動には正の有意な影響が検出されたことから，ＩＴの種類によっては上司の報酬と満足度に負の関係があるという新たな知見を含み，仮説６が検証された。

8. 結　論

本研究では，対人関係に関連した諸要因が在米日系企業で働く日本人上司の部下と，米国人上司の部下の職務満足度に与える影響の違いについて検証した。特に，職務満足度に影響を与える要因として，部下のＩＴ行動という新しい視点による満足度への影響を検討した。ＩＴ行動は対人関係における影響力戦略であり，部下の状況適応的なＩＴ行動に対し，上司が報酬を与えることにより，部下の満足度が向上するであろうと考えた。この点について，上司のＩＴ許容度と部下のＩＴ行動頻度，ＩＴ行動頻度と上司から報酬が与えられることに対する部下自身の期待確率の間には高い相関関係が認められ，部下は上司のＩＴ許容度に合わせて行使したＩＴ行動の結果として与えられる報酬により，満足度が向上することが推察された。

また，部下の性別，年齢の他に，既存研究の結果から，職務満足度に影響を与えるとされる上司と部下の類似度（年齢，性別，婚姻，勤続期間，教育水準），職場における状況変数（接触頻度，上司―部下関係にある期間，部下数）という要因を加え，これらの要因が職務満足度に与える影響度を比較した。具体的には，属性変数，状況変数，部下のＩＴ行動に対して与えられる報酬を説明変数とし，職務満足度および上司満足度について相関分析，階層的重回帰分析を行なった。分析の結果，日本人上司の部下は米国人上司の部下に比べて，職務満足度や上司満足度が統計的に有意に低い結果が確認された。この傾向は，上司満足度では特に強く，日系企業における日米ペア関係の重要性が改めて浮き彫りにされたといえる。

さらに，上司と部下の類似度が職務満足度に与える影響は，米国人上司の部下には有意な関係は認められなかった。この原因として，本研究では双方のペアの比較のために上司の国籍を代理変数

として用いており，類似度に人種の指標が外されていることにも関係していると考えられる。つまり，上司と部下の人種の違いは他の類似度指標（年齢，性別，婚姻，勤続期間，教育水準）以上に，部下の上司満足度に与える影響が強い可能性が考えられる。この点については，今後の研究の中でさらに詳しく検討していくべき課題といえる。その場合，人種に関する類似度の指標については，米国の特徴である多民族国家という点を考慮して，従業員の両親の出生国と対米生活年数を考慮に入れることが重要であろう。また，上司と部下の職歴について，これまで外資系企業で勤務した経験の有無や勤続年数を類似度の指標に加えることも必要かも知れない。さらに，上司と部下の個人的な性格について，性格類型が外向積極型なのか内向従属型なのかを類似度の指標として検討する必要があるだろう。

これに対し，日本人上司の部下は，類似度が高まる程，上司満足度が低下する傾向が見られ，仮説2aを支持した。この点については，今回の質問票調査だけでは正確な判断を下すことは出来ないが，一つの推測としては，両者の個人属性が均衡していることにより，両者の間に競争意識が生じて上司満足度に負の影響を与えている可能性も考えられる。

また，状況変数に関し，上司―部下関係にある期間（米国人上司の部下の職務満足度への負の有意な影響を除いて），部下数は，いずれのペアの部下の満足度にも有意な影響を与えていなかった。接触頻度については，米国人上司の部下は，職場における上司と部下の接触頻度が増すにつれて，満足度が高くなる傾向があり，仮説5を支持している。ところが日本人上司の部下については，上司との接触頻度平均（5.44）が米国人ペアの接触頻度平均（4.55）に比べて高いにもかかわらず，満足度への有意な影響は見られなかった。その理由として，次のような3点の解釈が考えられた。第1点は，日本人上司は意味疎通がうまく行かない，もともと満足度の低い米国人部下との関係を改善するために接触頻度を増やすことから，接触頻度は多くても部下の満足度はあまり高くないという推定である。第2点は，宮本，長沢（1982）が指摘しているように，「日本人上司に対し，自分の方から状況をコントロールすることが難しい」ことが，日本人上司への積極的な対人行動を試みた米国人部下のいわば「あきらめ」という結果を生んでいることも考えられる。第3点は，上司―部下関係にある期間が米国人―米国人ペアの平均2.67年に比べて，日本人―米国人ペアでは平均1.78年と短く，日本人上司が数年間の期限つき派遣社員（いつかは日本に帰る上司）であることが，接触頻度に関係なく部下の上司に対する心理的契約の非促進要因になっていることである。

また，上司―部下期間の影響度は有意ではないが，双方のペアとも期間が長くなるにつれて満足度が低下する傾向が見られた。したがって，Waxley & Pulakos (1983) が言うような期間と満足度の直線的な関係が果たして正しいのかという疑問も生じる。すなわち，日本企業の操業年数は比較的短く，立ち上げの数年間は上司―部下関係も構築の段階にあることから，初期の段階では部下の満足度は必ずしも直線的な向上は望めないことも十分考えられる。

部下数については，職務満足度との関係が薄いことから，尼子氏が言うように，日本人同士が固まることにより，現地人従業員とのコミュニケーションが少なくなり，満足度の低下を招く可能性も考えられた。

部下のＩＴ行動に対して上司から与えられる報酬について，日米ペア，米米ペアともに，論理中心型ＩＴ行動に与えられる報酬に対して満足度が向上し，職務中心型ＩＴ行動に対する報酬には満足度が低下する結果が得られた。したがって，上司が部下に論理的なＩＴ行動を実行する機会を与え，その行動に対して相応の報酬を与えることが，米国人部下の満足度の向上に役立つと考えられる。一方，職務中心型ＩＴ行動に与えられる報酬が満足度の低下につながる理由の一つとしては，上司に満足していない部下が上司から報酬を得るために，職務中心型ＩＴ行動を用いるということも考えられる。つまり，職務中心型ＩＴ行動を用いる部下は，もともと上司に満足しておらず，上司から職務中心型ＩＴ行動により実利的な報酬を得たとしても，仕事全体に対する満足度や上司満足度は向上しないということである。このような従業員は，金銭的により良い条件が提示された場合に，他社に転職する可能性が高いことも予測される。

次に，要因間の影響度を重相関係数で比較すると，日本人上司の部下，米国人上司の部下ともにＩＴ行動に対する報酬が満足度に一番強い影響を与えていることが明らかになった。特に，日米ペアでは，上司満足度の分散の37％がＩＴ行動によって説明されており，上司―部下関係における部下のＩＴ行動は，部下の満足度を決定する上で重要な役割を果たしていることが確かめられた。したがって，日本人上司は部下のＩＴ行動を識別し，その効果に対して適切な報酬を与えるリーダーシップ・スタイルを示すことにより，部下の満足度の向上をもたらすことが期待出来る。さらに，本研究を通して，ＩＴ行動モデルを異文化対人関係における様々な場面に援用し，その因果関係を解明する手法として有効である可能性が示唆された。

本研究の限界としては，ＩＴ行動に対して与えられる上司の報酬の変数が部下自身の主観的な期待確率に基づいていることである。すなわち，一般的に上司と部下の間には物の見方に対する認知ギャップが生じており，報酬がＩＴ行動から得られたものなのか，それ以外の要因によるものなのかを確認する必要がある。また，日本人上司と米国人上司を比べた場合，報酬に対する両者の認識の差が生じ，部下のＩＴ行動に対して異なる報酬を与えている可能性も考えられる。しかし，これらの点についても，上司の部下に対するＩＴ行動の容認度とＩＴ行動の頻度，およびＩＴ行動の行使の結果として得られる報酬についての部下自身の主観的確率の間に有意な相関関係が見られたことから，ある程度の妥当性が確かめられたといえよう。

今後の研究課題としては，インタヴュー調査等により，質問票調査だけでは把握できない個人の内側にある感情を探り，上記結果の正確な解釈に役立てることである。今回の質問には含まれていない職務満足度の促進要因や，阻害要因を探索することである。さらに，類似度や状況変数，ＩＴ

行動と部下の職務満足度の関係を発達論の視点から時系列的に研究し，日系企業の現地化の段階に合わせた日本人マネジャーのリーダーシップ・スタイルを探索することが可能かもしれない。

謝辞：本研究の実施に当たり，慶應義塾大学商学部教授の佐野陽子先生から，イリノイ大学労働産業関係研究所における研究の機会を与えて頂きました。また，本論文の完成にむけて同大学総合政策学部助教授の守島基博先生から多くの有益なコメントを賜りました。ここに記して厚く謝意を表します。

参考文献

1) 尼子哲男『日本人マネジャー』創元社，1992年。
2) Burgess, T., Sales, S. "Attitudinal effects of mere exposure : A reevaluation". *Journal of experimental social psychology*, Vol. 7, 1971, pp. 461-472.
3) Byrne, D., *The action of paradign*, New York : Academic Press, 1971.
4) Ferris, G. R., Judge, T. A., et. al., "Subordinate Influence and the Performance Evaluation Process : Test of A Model", *Journal of Academy Management*, coming issue.
5) 石田英夫『日本企業の国際人事管理』日本労働協会，1985年。
6) 加藤仁『円の戦士』講談社，1990年。
7) Kipnis, D., Schmidt, S. M., "Upward-Influence Styles : Relationship with Performance Evaluations, Salary, and Stress", *Administrative Science Quarterly*, Vol. 33., 1988.
8) Mitchell A., "The effects of social, task, and situational factors on motivation, performance, and appraisal", *Performance measurement and theory*, Hillsdale, New Jersey : Lawrence Erlbaum, 1983.
9) 宮本・永沢『アメリカ人の日本人観』草思社，1982年。
10) Mrczkowski, T., Linowes R. G., "Inside the Japanese Corporation Abroad : Views of American Professionals". *Management Japan*, Vol. 23, 1990, pp. 28-30.
11) 永井・守島「米国日系企業における従業員のＩＴ行動について」『産業・組織心理学会第８回大会発表論文集』(1992年９月)，pp. 82-84.
12) Puchik, V., Hanada, M., *Management Culture and the effectiveness of Local Executives in Japanese-Owned U. S. Corporations*, Ann Arbor : The University of Michigan, 1989.
13) Sakuma, M., A Comparative Study of Human Resource Management between Japanese and US companies in UK : Research of Job Satisfaction, the first international federation of scholarly associations of management conference, Tokyo, 1992.
14) 重里俊行『日本企業の国際化と労使関係』中央経済社，1991年。
15) Swap, W. C., "Interpersonal attraction and repeated exposure to rewards and punishers. *Personality and social psychology bulletin*, Vol. 3, 1977, pp. 248-251.
16) Triandis, H. C., "Cognitive similarity and interpersonal communication in industory", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 43, 1959, pp. 321-326.
17) Triandis, H. C., "Cognitive similarity and communication in a dyad", *Human Relations*, Vol. 13, 1960, pp. 175-183.
18) Tsui, A. S., O'Reilly Ⅲ., Charles A., "Beyond simple demographic effects : the importance of relational demography in superior-subordinate relation-ships". *Academy of Management Journal*.

Vol. 32, 1989, pp. 402-423.

19) Turban, D. B., Jones, A. P., "Supervisor-subordinate similarity : Types, Effects, and Mechanisms", *Journal of Applied Psychology*, Vol. 73, 1988, pp. 228-234.

20) Wayne, S. J., Ferris G. R., "Influence tactics, affect, and exchange quality in supervisor-subodrdinate interactions : a laboratory experiment and field study", *Journal of applied psychology*, Vol. 75, 1990, pp. 487-499.

21) Wexley, N. K., Pulakos, E. D., "The effects of perceptual congruence and sex on subordinates' performance appraisals of the managers", *Academy of Management Journal*, Vol. 26, 1983, pp. 666-676.

22) 吉原・林・安室『日系企業のグローバル経営』東洋経済新報社，1990年。

23) Zajonc, R. B., "The attitudinal effects of mere exposure". *Journal of Personality and social psychology monographs*, Vol. 9, (2 part2), 1968.

［大学院商学研究科後期博士課程］