

対集団的認知構造の分析

1. 問題の所在	5
2. 集団の対人環境内の障害要素に対する認知構造の分析	11
3. 集団の対人環境内の障害要素に対する認知構造と 情緒的意味構造の関連	23
4. 総括と展望	43
引用および参考文献	46

本研究に、被験者として協力をいただきました各位に謝意を表します。

また、研究の結果を報告する機会をご配慮くださった慶応義塾大学産業研究所社会心理学班にお礼を申し上げます。

執筆者紹介

●うら みつひろ 関西大学社会学部非常勤講師 (社会心理学)

●ひろた きみよし 関西大学社会学部教授 (社会心理学)

1

問題の所在

はじめに…… 5 /LPC 得点の解釈をめぐる諸問題の
検討…… 6 /consideration と initiating structure
に関する諸問題の検討…… 8

本モノグラフに報告する研究の目的は3つある。まず集団に対する諸個人の認知構造を明らかにすること、そしてそれらに関連すると思われる情緒的意味体系構造を明らかにすること、さらには、それら両者の間の関連性を探ることである。これらの分析が必要である理由として、次の2つをあげることができる。

まず第1に、集団における諸個人の認知過程がそこでの諸個人の行動を理解、予測するうえできわめて重要であること。第2に、それにもかかわらず、集団ないし集団過程に対する認知構造の分析がほとんど行われてこなかったことである。

本モノグラフでは第1章で、従来の諸研究についての詳細なレビューを行う。それは、従来の集団研究、特にリーダーシップ研究で用いられてきた個体的変数の問題点を指摘するものである。その問題点を克服するためには、集団に対する基本的な認知構造を明らかにしなければならないことが示唆される。この問題提起にもとづいて行った研究を第2章以降で報告する。

まず第2章で、集団の対人環境内の障害要素に関する認知構造ならびに、情緒的意味体系構造の分析の結果を報告する。それによって、集団につ

いての認知構造と情緒的意味体系構造が大まかには2つの次元から成ることが示される。それら2次元は、従来の集団研究で繰り返し見い出されてきた、対人関係に関連するものと課題遂行に関連するものである。ただ今回の結果に特徴的なことは、従来のように単純な2次元構造としてとらえるよりも、それぞれの次元が複数の下部構造を持つと考える方が、集団に関する理解を促進するであろうということを示唆している点である。

第3章では、第2章で明らかにした集団に関する認知構造と情緒的意味体系構造との関連性を探るために行った研究を報告する。それによって、集団の対人環境内の障害要素のおのおのに対して、諸個人がいかなる情緒的意味を付与しているかが明らかになる。

最後に第4章で、本研究が将来の集団研究に対して示唆することがらに関して考察する。

なお、本モノグラフを執筆するにあたって、浦(1982)ならびに浦(1984)の1部を引用した。

1. はじめに

集団に対する個人の行動に影響を及ぼす個体的

変数について、従来より2つの観点から研究が行われてきた。1つは一般的なパーソナリティ特性の集団内行動に及ぼす影響を扱ったものであり、もう1つは集団状況を特殊的・限定的なものとして捉えた上で、その中でのみ有効な個体的変数の影響を扱うものである。

一般的なパーソナリティ特性を扱う研究としては、古くはリーダーシップの特性論、最近では組織心理学の領域で職務行動との関係という形でくり返し研究が行われている。たとえば、Korman (1976)は、自己評価が、職業や努力水準、友人、あるいは対人的行動の選択に及ぼす効果について研究している。それによると、高い自己評価を持つ人は自分に合った職業を選び、仕事上の成功が満足に結びつき、自分に似ている人を好きになり、能力に見合った業績をあげるといふ。また達成水準と職務行動の関連を扱った研究も多く、達成欲求をよりの確に測定するための、行動を基本とした測度の開発も試みられている (Steers & Braunstein, 1976)。

一方、統制志向 (locus of control) を扱ったこれまでの研究は、内的統制の人は外的統制の人に比べて、ストレスの水準が低く、ストレスをより適切に処理し、給料や満足も高いことを示してきた。Duffy, Shiflett と Downey (1977)は、統制志向の多次元尺度を用いて従来の測度よりも妥当性を高めた研究で、これらの発見を追証している。このほかにも、パーソナリティ特性を仲介変数として用いた研究も多数ある。

このように、一般的なパーソナリティ要因の研究は数多く行われてきたが、それらの有効性に対する疑問もまた多く提出されてきている。この問題に関する批判的検討の中で、Mitchell (1979)は、パーソナリティ特性は状況的変数と比較したとき、統制しうる行動の分散が小さすぎると主張している。実際、自己評価の効果を研究している Korman 自身、自己評価を完全なパーソナリティ特性とは定義づけていない。課題の特性や他者の評価などの状況的要因を考慮に入れないかぎり、自己評価を完全にとらえることはできないというのである。

他方集団状況でのみ有効な個体的変数の効果を

扱った研究は、特にリーダーシップ研究の中に多数見られる。オハイオ州立大学の研究者たちが開発した consideration と initiating structure の測度、Fiedler (1967) のコンティンジェンシー・モデルにおける LPC 得点を始めとして、Bass, Valenzi, Farrow と Solomon (1975) や Oldham (1976) も新しい測度の開発を試みている。これらの中には、リーダー以外の人からリーダーの行動を観察し、評定尺度上に評定する形式のものと、リーダー自身の反応から、その人の行動傾向をとらえようとするタイプのものがある。

どちらの形式にせよこれらの測度は全て、尺度項目の内容を集団状況に関連するものに限定することによって、個体的特性が説明しうる行動の分散の相対的な割合を大きくしようとする試みであると言える。しかしそれでもなお、これらの個体的変数について見い出されてきた証拠は必ずしもその有効性を保証するものではなく、最近その妥当性や測定法に関して多くの問題点が指摘されるようになってきた。これらの問題点を克服するには、集団に対する個人の認知構造を明らかにする必要があるというのが、本モノグラフの前提となる。そこでまず従来の諸研究を検討し、その問題点を明らかにすることにしよう。

2. LPC得点の解釈をめぐる諸問題の検討

LPC 得点は、Fiedler の contingency model においてリーダーの個体的変数である課題志向性と対人志向性を測定するために用いられている測度である。contingency model 自体には、かなりの経験的妥当性を認めざるを得ないだけの証拠が集積されているが、それでもなお、その最も重要な道具である LPC 得点をめぐる解釈は混沌としている。この得点の意味するところをめぐって実に多様な解釈がなされ、それらの間に理論的な統一が図られないまま現在に至るという状況から、LPC 得点がこのモデルの説明にとっての重大な障害であるとする意見 (Vecchio, 1980) さえある。

Rice (1978) は LPC 尺度に関する113の研究を

レビューし、従来 LPC 得点がつぎの5つの観点から解釈されてきたとしている。すなわち(1)社会的距離、(2)動機および欲求、(3)認知的複雑性、(4)動機づけのヒエラルキー、(5)価値観の違いを反映する態度、の5つである。そして Rice 自身は、5番目にあげた価値—態度解釈が他の解釈を包括するものであり、最も妥当であると結論づけている。しかし、この解釈も問題を残している。

この価値—態度解釈は、Fishbein (1967) の態度理論に基づく解釈である (Fishbein, Landy & Hatch, 1969)。彼らの研究によれば、諸個人は集団とのかかわり方に関して2つのタイプに分けられる。課題的成功に価値を置くタイプと対人的成功に価値を置くタイプである。これら異なったタイプの個人は、LPC尺度への反応を求められたとき、それぞれ異なったLPC像を想定する。このとき課題的成功に価値を置く個人の想定するLPC像のほうが、対人的成功に価値を置く個人の想定するLPC像よりも、ネガティブな態度を引き出すがゆえに、彼らのLPC得点は低くなる。逆に言えば、ある個人のLPC得点が低いということは、その人が集団における対人的成功よりも課題的成功に価値を置いていると解釈するのである。

しかしながらこの解釈では、課題的成功に価値を置く個人の想定するLPC像の方が、ネガティブな態度を引き出すと解釈する根拠が明らかではない。また、Fishbein ら自身が述べているように、この解釈では、中程度の得点を持つ人がいかなる価値対象を持つのかも明らかではない。

このように、価値—態度解釈にも未解決の問題が残されているが、Fishbein らが人びとの想定するLPC像には複数個のものがあることを実証した点は注目し得る。と言うのはLPC得点が何を意味しているのかの解釈とは別に、LPC得点の信頼性の低さもまた重要な問題とされており、LPC対象には複数個のものがあるということ自体が、その原因であるとも考えることもできるからである。

Ashour (1973) のレビューによれば、LPC得点のテスト—再テスト信頼性は、.70から .30までの幅を持つという。彼はこのような変動の見られる原因として、LPC得点が状況の影響を受けてあ

まりにも変動しやすいことをあげている。Bishop (1964; Ashour, 1973 に引用) の研究では、高LPCリーダーはどのような状況下にあっても対人関係領域での活動性が低いが、低LPCリーダーはリーダーにとって好ましくない状況下でのみ、課題関連領域での活動性が低かった。つまり、高いLPC得点のみが、リーダーの遭遇する状況とは独立した解釈が可能なのである。また Myers (1962) の研究でも、高LPC者と比較して低LPC者は、非競争的事態よりも競争的事態において失敗や成功に敏感であるという結果が見られる。しかし Fiedler (1967) の研究では、高LPCリーダーの方が、成功や失敗に敏感であるという結果が見られる。さらには、いくつかの状況では低LPCリーダーの方が関係志向的であり、高LPCリーダーの方が課題志向的であることを示す研究もあるという (Nealley; Mitchell, 1970 に引用)。

Ashour は以上のような証拠をあげて、LPC得点が個人の安定した傾向性を測定していないと主張したが、Fiedler (1972, 1973) は Ashour を始めとするこの種の批判に答える形で、目標あるいは動機づけのヒエラルキーのありかたを測定するものであるとの解釈を提出した。この解釈では、まず人びとの動機づけは階層構造を持つと仮定する。そして、高LPC者は良好な対人関係を維持することにヒエラルキーでの優先権を与えており、この目標が脅やかされない状況にあってはじめて、彼らは課題的成功に動機づけられる。これに対して、低LPC者にとっては課題遂行が第一義的な目標であり、この目標が満たされてはじめて、あるいは将来満たされる見込みのある状況でのみ、対人関係の良好化に動機づけられる。このように考えることによって Fiedler は、高LPC者も低LPC者も、状況によってその志向性が異なるのはむしろ当然であると主張した。

しかしこの解釈も、Rice と Chemers (1975) によって否定された。他者によるリーダーの行動評定を用いた彼らの研究では、一見動機づけのヒエラルキーからの解釈に一致するような結果を得ている。構造化されていない課題を遂行するというあまり好ましくない状況下では、低LPCリーダーは高LPCリーダーよりも課題志向的行動次

元上で高い評価を受けており、高LPCリーダーは低LPCリーダーよりも関係志向的行動次元上で高い評価を受けていた。逆に、構造化されている課題を遂行するという好ましい状況下では、高LPCリーダーは低LPCリーダーよりも課題志向的であると評定され、低LPCリーダーは高LPCリーダーよりも関係志向的であると評定されていた。しかしながら、これらの関係は全て、高LPCリーダーの行動が状況の変化に応じて変化したことによるものであり、低LPCリーダーの行動はいずれの課題状況下でも同じものであった。これは動機づけのヒエラルキーからの解釈とは一致しない。RiceとChemersは、この結果から、LPC得点の高い人の方が複雑な認知構造を持っているとする解釈(Foa, Mitchell, & Fiedler, 1971)を支持したがすでに述べたように、この解釈もものにRice自身によって価値-態度解釈に包括されることになった。

以上のレビューは、LPC得点を解釈するためになされてきたさまざまな試みが、いかに不毛なものであったかを示すのみである。多くの解釈がことごとく否定され、全ての解釈を包括するとされた価値-態度解釈もそれ自体の妥当性は疑わしいものである。それでは、もう一種類の個体的変数はどうだろうか。すなわち、観察者による行動評定を用いて対象となる人の行動傾向を促えようとするものである。同じく、リーダーシップ研究で利用されている、considerationとinitiating structureの測度について考察していくことにしよう。

3. consideration と initiating structure に関する諸問題の検討

オハイオ州立大学の研究者たちは、リーダーの行動についての因子分析的研究によって、リーダーの行動の多くがconsiderationとinitiating structureの2つの行動によって説明されることを明らかにした。これらの行動のとられる頻度を測定するための測度としては、初期のLeader Behavior Description Questionnaire (LBDQ)、その改訂版であるLBDQ-FormXIIおよびSuper-

visory Behavior Description Questionnaire (SBDQ)、さらには、リーダー自身がリッカート・タイプの態度尺度上に答える形式になっているLeader Opinion Questionnaire (LOQ) などがある。

しかしこれらを用いた多くの研究の結果は必ずしも一貫したものではない。その原因としてはまず、これら4つの測度の計量心理学的特性が異なっていることがあげられる。SchriesheimとKerr(1974)が明らかにしたように、LBDQ-FormXIIを除く3つは妥当性が低く、LOQを除く3つは信頼性が低い。またSchriesheim, HouseとKerr(1976)は、特にinitiating structureの扱いが測度によって異なっていることを指摘し、そのことが多くの研究における混乱の1つの原因になっていることを示唆した。

一方、Larson, HuntとOsborn(1976)はHi-Hiパラダイムの妥当性を検討している。Hi-Hiパラダイムとは、considerationに代表される社会情緒的行動とinitiating structureに代表される課題的行動をともに多く示すリーダー(Hi-Hiリーダー)こそが、部下の満足も集団の生産性もともに高めるのに最も適しているとする考え方である。従来諸研究の批判的検討から、彼らはconsiderationかinitiating structureのいずれか一方だけを用いた予測モデルでも、Hi-Hiパラダイムと同程度の予測力を持つことを明らかにしている。つまり、状況によっては、どちらか一方だけでも十分に有効なリーダーシップ行動となりうるというのである。しかし状況的要因を考慮に入れたcontingency approachへの軌道修正(Kerr, Schriesheim, Murphy & Stogdill, 1974)後も、結局リーダーシップに関連しそうな状況的要因を無秩序に並べあげるだけに終始している観がある。

実際considerationとinitiating structureを用いたcontingency approachの代表とも言うべき、path-goal theory(House, 1971; House & Mitchell, 1974)に関する諸研究においてさえ、かなり混乱した結果が見い出されてきた。

SchriesheimとVon Glinow(1977)はpath-goal theoryに関して混乱した結果が見い出され

てきたのは、主にこの理論の独立変数の操作や測定が研究によって不適切なものもあることによると結論づけた。しかしその後、Schriesheim と Schriesheim (1980) は、path-goal theory に関してそれまでに行われてきた中で最も適切な変数操作を用いてもなお、仮説を完全には支持し得ない結果を見出したことから、この理論の検証方法や基本的仮説を見直す必要があると主張している。

このような状況にあって、最近、consideration と initiating structure やそれに類する行動の評定測度の妥当性を、認知論的な観点から再検討しようとする動きが見られる。それは、リーダー行動の評定者はあらかじめ implicit leadership theory と呼ばれる認知上の構成概念を持っており、それがリーダーシップ行動評定に大きな影響をおよぼすとする考え方である。

リーダーシップは基本的には知覚上の構成概念である。人びとはリーダーの行動を観察し、その行動の原因をさまざまな内的特性あるいは外的特性に求める。もしそれらの原因が、リーダーはどのように行動するべきかということについて観察者が元来持っている仮説に一致すると、そのときには観察された人を記述するのにリーダーシップのラベルが用いられやすくなる (Calder, 1977)。

このような考え方によれば、たとえばリーダーが集団の業績に及ぼす客観的な効果が、実際には課題特性のような状況的要因よりも重要ではないとしても、リーダーが集団の業績に因果的な関連を持つと観察者が暗黙のうちに信じている限りにおいて、リーダーシップの効果が実際以上に大きいものと推論されてしまうこともあるということになる (Phillips & Lord, 1981)。

実際 Mitchell (1979) は、implicit leadership theory の考え方からの批判を支持する多くの研究をレビューし、(1)集団外の観察者によるリーダー行動の評定と集団成員による評定との間には、ほとんど一致が見られない、(2)異なった組織水準

にある人びとのリーダー行動についての評定は一致していない、(3)評定者の性やパーソナリティが評定に影響を及ぼす、(4)評定者とリーダーのパーソナリティの類似性が評定に影響を及ぼす、(5)評定者の知覚した業績がリーダー行動の評定に影響を及ぼす、等の研究結果を報告している。

そして彼は、これらの諸研究の結果がリーダーシップ研究につきの2つの影響を与えたとした。(1)リーダーシップが観察者の持つ社会的実在性の問題になった。この社会的実在性が観察者の行動や遂行に関連することは疑いのないところだが、分析や調査の水準はかなり異なったものになる、(2)もし implicit leadership theory の考え方が妥当なものであるなら、部下や観察者をリーダー行動の評定者として用いてきたこれまでのリーダーシップ研究の妥当性は疑わしいものとなる。つまり彼は、他者によるリーダー行動評定を用いてきた従来の諸研究の妥当性を疑いながらも、調査法や分析法を変えることによって、今後その妥当性を高めることができると考えている。

しかしこのような見通しも、最近のいくつかの研究を見るかぎりではそれほど明るいとは言えない。最近 implicit leadership theory が行動評定に及ぼす影響の認知的メカニズムを明らかにしようとする研究がいくつか行われている。それらの結果によれば、implicit leadership theory の効果は、リーダー行動を観察している時に作用する (observation-time mechanism) のではなく、リーダー行動を評定する時に作用する (rating-time mechanism) (Larson, 1982)。しかも、測度の書式の影響を受ける (format-induced) のではなく、評定者自身によって規定される (subject-imposed) (Rush & Beauvais, 1981) ものであるという。つまり評定測度の書式がどのようなものであれ、観察者がその尺度上にリーダーの行動を評定するという行為そのものに implicit leadership theory による偏りの入り込む余地があるのである。

また、Weiss と Adler (1981) は認知的複雑性との関連から、implicit leadership theory の観点からの批判に反論している。彼らは、従来より implicit personality theory が認知的複雑性に

関連することが見い出されてきたことから、リーダー行動次元が評定者の認知構造を反映するものなら、認知的複雑性ととの間に何らかの関連があるはずだと推論した。彼らの研究結果は、認知的複雑性とリーダー行動の評定次元との間に何の関連もないことを示していた。この結果から彼らは、伝統的なリーダー行動次元は評定者の認知構造を反映したものではなく、現実のリーダー行動を正確に反映したものであると結論づけている。

しかし、彼らの推論が成立するためには、ひとつの前提が必要である。implicit leadership theory が、implicit personality theory を何らかの形で正確に反映したものであるという確証である。しかしながら、集団内という特殊的・限定的な状況での個人の認知体系を説明しようとする implicit leadership theory が、より一般的な対人状況での認知体系を説明するための implicit personality theory をどの程度正確に反映しているのかについては、これまで全く明らかにされてこなかった。このような現状では、Weissらの推論自体かなり早計なものであると言わざるをえない。

以上のような問題点が克服され、観察者の認知的な偏りを取り除くことができないかぎり、観察者による個人の行動評定を個体的変数として用いた集団研究の妥当性・信頼性を高めることは、きわめて困難であると言わなければならない。

さて、以上のレビューから提出される問題は、要するに、諸個人は集団をいかなるものとして認知しているかということであろう。本章の序文で述べたように、集団研究において集団状況でのみ有効な個体的変数を用いることの利点は、そこで扱う状況を集団状況に限定することによって、個体的特性が説明しうる分散の、相対的な割合を大きくすることである。集団を、相互作用している2人以上の個人の集合体であると考えたとき、

LPC得点が表そうとしているものは、自分と相互作用している他者を、一緒には働きにくいと判断する際の評価基準の個体差を反映するものであると考えられる。この評価基準は一般的な対人的相互作用場面における評価基準とは異なったものであるかもしれない。

また、consideration や initiating structure の妥当性に疑問を投げかけた implicit leadership theory が問題としているのは、集団の成功や失敗が、集団の最も顕現的な個人であるリーダーにどのように因果的に関連づけられるのかということである。リーダシップもまた集団に固有の現象であると考えらるならば、ここでもやはり、集団内における対人的評価基準が問題となるであろう。

LPC得点が、従来の緒研究が指摘するように、妥当性を欠くものであるとすれば、それはまさに、各個人に働きにくい共働者を想定させる際に、どのような基準を用いるのかを、現行のLPC尺度では統制し得なかったことによるだろう。また観察者による行動評定が、implicit leadership theory によって歪められるとするならば、その歪みが生じている認知的メカニズムを明らかにすることから、全ての研究をやり直す必要があるはしないだろうか。

このように、上で述べてきた諸問題を解決するためには、諸個人が相互作用を行っている他者を集団内の成員として認知し、何らかの評価を下す時、いかなる評価基準を利用しているのかを明らかにする必要がある。言い換えれば、集団研究で用いる個体的変数を妥当性の高いものとするためには、まず個人の対集団的な認知構造を明らかにすることから始めなければならないということである。

以上の問題提起のもとに、以下の諸章では、集団に対する諸個人の認知構造を明らかにするために行った一連の研究を報告する。

2

集団の対人環境内の 障害要素に対する認知構造の分析

LPC 2 対象に対するSD反応の分析と検討……11/

障害要素の認知的評価基準の分析……14

1. LPC 2 対象に対する SD 反応の 分析と検討

第1章の2で述べたように、Fishbein ら(1979)はLPC対象に複数の種類があると主張した。この点について今一度検討を加えてみることにしよう。

一体、LPCとは集団の対人的環境内に存在する障害要素であると考えられることができる。Collins と Guetzkow (1964) は集団過程の端緒に対人環境と課題環境それぞれにおける障害を据えた。そして、対人環境内の障害は個人の課題遂行を直接的に妨害すると同時に、対人関係の良好化を妨害することによって、彼らが「集合による効果の割増」(assembly effects bonus)と呼ぶ、相互作用過程を通じての効果を低減させてしまうと主張した。この主張は Fishbein らの主張と一致する。集団の対人環境内には、課題遂行を直接妨害するがゆえに、最も一緒に働きにくい共働者 (Least Preferred Coworker for Task Performance; 以下 LPC-T) と、対人関係の良好化を妨害するがゆえに最も一緒に働きにくい共働者

(Least Preferred Coworker for Interpersonal Relationship; 以下 LPC-I) とが存在するのである。

さらに、SD尺度とは本来、認知的には1つの意味しかもたない対象の情緒的意味体系を明らかにする手法である。したがって、LPC対象に2種類のものがあるなら、人びとがこれらおのおのの対象に付与する情緒的意味次元相互間に十分に高い相関が認められないかぎり、現行のLPC尺度では個人の安定した特性を測定できないと考えられる。

そこで、2つのLPC対象おのおのに付与される情緒的意味次元の間の関連を、以下のような方法を用いて検討する。

(1) 方法

●形容(動)詞対

この調査で用いた形容(動)詞対は、Fiedler, Chemers と Murphy (1976; Fiedler, 1978に引用)の決定した18対を日本語に訳したものに、さらに18対を加え、合計36対とした。各項目は以下のとおりである(*印が Fiedler らの項目)。

愉快な一不愉快な*, 好き一きらい, うれいをお

びた一晴やかな、友好的な一非友好的な*、クールな一ホットな、たのもしーたよりない*、上品な一下品な、受け入れる一受け入れない*、はげしい一おだやかな、思いやりのある一思いやりのない*、つめたい一あたたかい*、緊張した一リラックスした*、陰気な一陽気な*、うきうきした一しみじみとした、はなれた一密接な*、俗っぽい一高尚な、気持ちのわるい一気持ちのよい、はりつめた一ゆったりした、支持的な一敵対的な*、親しみやすい一親しみにくい、ユーモラスな一きまじめな、くだらない一おもしろい*、にぎやかな一おちついた、気やすい一気むずかしい*、美しい一みにくい、けんか好きな一調和的な*、力づよい一弱々しい、いやらしい一好ましい*、明るい一暗い、解放的な一警戒的な*、動的な一静的な、誠実な一不誠実な*、うすっぺらな一深みのある、うらのある一忠実な*、かたい一やわらかい、親切な一不親切な*。

なお評定尺度は8段階とし、それぞれにaからhまでの符号をつけた。

●LPC対象

2つのLPC対象それぞれについて、以下のような教示によって上記の項目に解答を求めた。

LPC-T：一緒に仕事をすることが最もむずかしいと思う相手を一人だけ頭に思いうかべてください。いま一緒に仕事をしている人でも、あるいは過去に知り合った人でもかまいません。一番きらいな人である必要はありませんが、一緒に仕事をやっていくうえで最も困難だと思う人でなければなりません。誰でもそういう人に思いあたるものです。さて、その人はどういう人がらをもっているでしょうか。つぎの36項目のそれぞれについて最もあてはまると思う符号を○印で囲んでください。とばさないように全部の項目に一つずつ○印をつけてください。

LPC-I：仲間としてつきあっていくことが最もむずかしいと思う人を一人だけ頭に思いうかべてください。いまつきあっている人でも、あるいは過去に知り合った人でもかまいません。一番きらいな人である必要はありませんが、仲間としてつきあっていくうえで最も困難だと思う人でなければなりません。さて、その人はどういう人がらを

持っているでしょうか。つぎの36項目のそれぞれについて、最もあてはまると思う符号を○印で囲んでください。とばさないように、全部の項目に一つずつ○印をつけてください。

●被験者

男女大学生ならびに看護学院学生133名に集団面接法で回答を求めた。順序効果を相殺するため、133名を2群に分け呈示順序を変えて実施した。

●分析

LPCの2対象をこみにして、266名のデータとして項目間相関行列を求める。SMCと主因子法の繰り返し法によって推定した共通性を用いて主因子解を求め、因子パーシモン解を経て斜交解(プロマックス解)を得た。

得られた因子負荷行列を用いて、全被験者の因子得点を算出(F13, 芝, 1978による)し、LPC-T LPC-Iの2対象間の因子得点間相関行列を求めた。

なお、分析に用いたプログラムは芝(1978)のプログラムを参考にして作成したものであり、関西大学情報処理センターのコンピュータで処理した。以下の分析もすべて同様である。

(2) 結果と考察

因子数決定の基準は、項目間相関行列の固有分解の結果得られた固有値をグラフ上にプロットし、それらを曲線でつなぎ、断層が見られるところまでの因子数を採用するというスクリー基準である。

この基準を適用した結果、5因子が見い出された(表2-1参照)。まず第1因子は「誠実な一不誠実な」、「深みのある一うすっぺらな」、「思いやりのある一思いやりのない」などの項目から構成されており、人間としての「信頼性」を表現する因子であると解釈した。第2因子は「リラックスした一緊張した」、「やわらかい一かたい」、「ゆったりした一はりつめた」を始めとする緊張の度合いを示す項目から成っているところから、「緊張性」因子と名づけた。第3因子は「つめたい一あたた

表 2-1 LPC 2 対象に対する SD 反応の因子負荷行列

項 目	因 子 番 号					
	I	II	III	IV	V	
信 頼 性	誠実な — 不誠実な	.625	-.010	-.255	.253	.081
	深みのある — うすっぱらな	.550	-.156	-.121	.425	.176
	忠実な — うらのある	.529	-.044	-.421	.119	.079
	思いやりのある — 思いやりのない	.525	.019	-.488	-.010	-.026
	力強い — 弱々しい	.493	-.054	.353	.125	-.253
	親切な — 不親切な	.478	.135	-.382	.196	-.013
	たのもし — たよらない	.366	-.172	.106	.267	-.280
緊 張 性	リラックスした — 緊張した	.024	.614	-.121	.009	-.100
	やわらかい — かたい	-.317	.558	.021	.103	-.348
	ゆったりした — はりつめた	-.148	.513	-.282	.034	-.038
	気やすい — 気むずかしい	-.033	.496	-.045	.140	-.385
	開放的な — 警戒的な	.191	.436	-.121	-.005	-.378
	下品な — 上品な	.115	.387	.126	-.333	.104
	俗っぽい — 高尚な	.267	.383	-.097	-.320	-.055
親 和 性	つめたい — あたたかい	-.455	-.073	.625	.059	.035
	はげしい — おだやかな	-.016	-.115	.584	-.099	-.292
	はなれた — 密接な	-.026	.156	.494	.052	.213
	思いやりのない — 思いやりのある	-.525	-.019	.488	.010	.026
	クールな — ホットな	-.225	.118	.485	.331	.377
	受け入れない — 受け入れる	-.367	-.077	.451	-.133	-.074
	うらのある — 忠実な	-.529	.044	.421	-.119	-.079
好 意 性	敵対的な — 支持的な	-.123	-.068	.368	-.239	.045
	けんか好きな — 調和的な	-.067	-.287	.314	-.171	.039
	好ましい — いやらしい	.220	.021	-.055	.661	.100
	気もちのよい — 気もちの悪い	.291	.108	-.089	.630	.027
	おもしろい — くだらない	.209	.051	.011	.586	-.014
	好き — きらい	.118	-.002	-.168	.536	.083
	愉快な — 不愉快な	.050	.156	-.096	.503	-.111
活 動 性	親しみやすい — 親しみにくい	.119	.274	-.191	.469	-.024
	美しい — みにくい	.014	-.055	-.023	.413	-.258
	しみじみとした — うきうきした	.225	-.096	.059	.133	.678
	陰気な — 陽気な	-.041	-.317	-.052	-.200	.622
	きまじめな — ユーモラスな	-.143	-.144	-.319	.081	.584
	静的な — 動的な	-.150	-.372	-.003	-.115	.553
	くらい — 明るい	.100	-.165	-.018	.341	.547
性	おちついた — にぎやかな	.102	-.496	-.145	-.203	.506
	うれしいをおびた — 晴れやかな	.012	-.076	.099	-.003	.490
	非友好的な — 友好的な	-.253	-.190	.173	-.138	.325

表 2-2 LPC-I と LPC-T の因子得点間相関

LPC-T	LPC-I				
	信頼性	緊張性	親和性	好意性	活動性
信頼性	.412	.054	-.201	-.001	.038
緊張性	.124	.294	.051	-.045	-.123
親和性	-.096	.126	.352	.244	.042
好意性	-.036	.076	.021	.443	.179
活動性	.072	.041	-.226	.028	.406

かい」, 「はげしい—おだやかな」, 「はなれた—密接な」などの項目に高く負荷している。「親和性」因子とした。第4因子は「好ましい—いやらしい」, 「気もちのよい—気もちの悪い」, 「おもしろい—くだらない」などの項目から構成されている。「好意性」を表す因子であると解釈した。最後に第5因子は、「しみじみとした—うきうきした」, 「陰気な—陽気な」, 「きまじめな—ユーモラスな」等の項目から構成されているところから、「活動性」因子と呼ぶことにした。また、これら信頼性、緊張性、親和性、好意性、活動性5因子それぞれの、LPC 2対象についての因子得点間相関を表 2-2 に示す。

表 2-2 に明らかなように、見いだされた5因子ともに2対象間に中程度の相関が認められるにすぎない。この相関の意味するところを的確に解釈することは困難であるが、相関係数の2乗が予測力と見なされることを考えると、これら2対象に対するSD反応の対応性はかなりあいまいであると言える。すなわち、これら2対象のうちのいずれか一方に対するSD得点から他方に対する何らかの反応傾向を予測することは困難であるということである。たとえば、LPC-Iの5因子のうちのどれか1因子を構成する項目を用いれば、その得点が同時にLPC-Tにおける同一次元を完全に、あるいはほとんど説明してしまうとは言えないのである。

このことをさらに言いかえれば、現行のLPC測度では、LPC像として課題的成功を脅かす共働者を想起する人の、対人的成功を脅かす共働者に対する反応を予測できず、この逆もまた予測できないということになる。そしてなによりも、ある個人がLPC像としてどちらの共働者を想起するかを

現行のLPC測度では統制することができないという点において、現行のLPC得点の妥当性・信頼性は極めて疑わしいと言わざるを得ない。

以上の結果は新しい問題を提起する。対人的成功を脅かす共働者、および課題的成功を脅かす共働者として、人びとは具体的にいかなる人物を想起するのかという問題である。次に報告するのはこの問題について行った研究である。

2. 障害要素の認知的評価基準の分析

(1) 問題

上述の研究は、一緒に働くことが最も困難な共働者には2種類のも存在するとの前提に立ちそれぞれを所与のものとして提示したとき、諸個人がそれらに対して付与する情緒の意味次元の間には十分に高い相関がないことを示した。この結果から新たな問題が提起される。すなわち、2種類のLPC対象を所与のものとして提示しない場合、人びとはその対人環境を果たしてどのように認知的に構造化するのかという問題である。

このことを言いかえれば、ある個人が集団内で相互作用を行う対象である特定の他成員を、「一緒に働きにくい人物である」とか、「仕事仲間としては好ましくない人だ」と判断する際、人びとはどのような評価基準に基づいてその判断を下すのかということである。集団の対人環境が十分に構造化されていないときの個人の認知様式を知るためにも、この問題は十分に検討しておく必要がある。

本章の1の最初に触れた Collins と Guetzkow (1964) も2種類の障害の存在を主張するとともに、それらの障害を生み出す源泉にも複数種のものであることを主張している。利己的な動機づけ、成員間のパーソナリティ特性の非両立性、地位の非適合性などが障害を生み出すという。このように考えるとき、LPC-I, LPC-T それぞれに対しても複数の評価基準が存在することが、充分に予想される。

また上記と同様の理由から、本章の1で扱ったような特定化された2種類のLPC対象を所与のも

のとして提示した時のSD反応が、従来の非特定のLPC対象に対するSD反応にどこまで近似するものなのかの検討も行っておく必要がある。

以上のような考察に基づいて、本節では、(1)集団の対人環境内の障害要素に対する諸個人の認知構造を明らかにすること、および、(2)非特定のLPC対象に関する情緒的意味次元を明らかにすること、の2つを目的とした研究を報告する。まず(1)について、前節で報告した結果ならびにFishbeinら(1969)の結果に基づいて、以下の仮説を提出する。

仮説1：課題遂行集団の対人環境内の障害要素に対する諸個人の認知構造は、課題遂行への障害となる複数の要素と、対人関係への障害となる複数の要素とから成るであろう。

仮説2：課題遂行への障害となる複数の要素と対人関係の障害となる複数の要素とは、諸個人の認知空間内では相互に独立したものとして認知されているであろう。

また(2)については、従来、Yuki(1970)やFox, HillとGuertin(1973)が非特定のLPC対象に対する尺度項目が課題遂行に関連する項目と、対人関係に関連する項目とからなることを見い出している。したがってここでも、これら2つの領域に関連する情緒的意味次元が見い出されることが予想される。

(2) 方法

●質問紙の構成

障害要素に対する認知構造に関して—質問紙は、対人環境内の障害要素、すなわち、「一緒に働くことが困難な共働者」の特徴を列挙し、それぞれの特徴を持った人と一緒に働くことがどの程度いやかを問う形式である。それら障害要素の決定は、男女大学生40名によって、「あなたが一緒に働きたくない人物とはどのような人ですか」というテーマでブレン・ストーミングを行い、そこで提出された200を越える意見項目を質的に分

析し、最終的に76項目を選択した。

選択された76項目に対し、「絶対一緒に働きたくない」(1点)から「一緒に働いてもかまわない」(5点)までの5点尺度上に、以下の教示によって反応を求めた。「あなたが、下にあげたような特徴を持った人と一緒に働かなければならないと仮定してください。そのとき、その人と一緒に働くことは、あなたにとってどの程度いやなことですか。あなたの考えに最も近いと思われるところに○印をつけてください」

非構造的LPC対象の情緒的意味次元に関して—本章の1に報告した研究で用いた項目のうち、因子分析の結果いずれの因子にも低い負荷しか持たない項目や、複数の因子に高く負荷している項目を除いた31のSD対上に、以下の教示によって反応を求めた。「あなたにとって、一緒に働くことが最も困難だと思われる人物を一人思いついてください。今まで一緒に働いたことのある人でもかまいませんし、想像上の人物でもかまいません。さて、あなたにとって最も働きにくい人は、どのような人柄を持っていると思いますか。つぎの31項目のそれぞれについて、最もあてはまるところに○印をつけてください」

●被験者

被験者は男女大学生ならびに看護学院生、合計148名である。

●分析

項目間相関行列から、SMCおよび主因子法の繰り返し法によって共通性を推定し、その共通性を用いて主因子解を求めた。さらにバリマックス解を経て斜交解(プロマックス解)を得た。

(3) 結果と考察

●障害要素に対する認知構造に関して

本章の1での分析と同じ基準を用いて、5因子が見い出された(表2-3参照)。まず第1因子は「仕事の能率をあげることに熱心でない」、「仕事を計画どおりにすすめることに関心がうすい」、「仕事の上での長期的な展望を持っていない」などの項目に高く負荷していた。課題を遂行することへの一般的な関心の無さを表現していると考え

表 2-3 集団の対人環境内の障害要素についての因子負荷行列と因子間相関行列

項	目	因子番号				
		I	II	III	IV	V
課題的無関心	仕事の能率をあげることに熱心でない	.838	.071	-.265	.176	.183
	仕事を計画どおりにすすめることに関心がうすい	.750	-.159	-.053	-.208	-.020
	仕事の上での長期的な構想を持っていない	.705	-.008	-.057	-.086	-.040
	新しい課題に積極的に取り組もうとしない	.684	.035	-.097	-.131	.105
	仕事の進み具合をはっきりと把握できない	.637	.020	.114	-.087	-.067
	突発的な問題が生じたときにうろたえてしまう	.634	-.128	.299	.077	.000
	仕事のやりかたに反対されても反論しない	.626	.082	-.174	-.051	-.045
	自分の技術や能力を向上させようとする	.604	-.130	-.172	-.198	.219
	仕事上の意見の対立を解決しようとする	.601	.228	-.112	-.121	-.041
	自分のした仕事に対する確固たる自信がない	.595	-.180	.161	-.181	-.104
	仕事に必要な知識や技術を持っていない	.591	-.003	.297	.161	.056
	自分にはどんな能力や技術が不足しているのかを把握していない	.569	.055	.180	.214	-.066
	自由裁量の大きな仕事をしたがらない	.568	.071	-.176	-.269	-.179
	仕事のすすめ方について、いつも他の人に助言を求める	.537	-.065	.247	.097	.007
	仕事の打ち合せに真剣に取り組まない	.515	.017	-.044	.041	.218
	仕事上で失敗しても、その原因を探そうとしない	.491	-.025	.196	.087	.111
	自分は何をすべきかについて、はっきりと把握していない	.456	.057	.219	-.053	.121
	仕事全体を把握していない	.451	.058	.403	.160	.065
	目の前の目標だけを追い求める	.450	-.054	.212	-.262	.041
	仲間が自分よりも良い仕事をして、その価値を認めようとする	.346	.311	.022	-.025	.142
他の人へのアドバイスが的はずれになりやすい	.333	-.022	.181	-.231	.134	
無配慮	仕事を成功させるためには、手段を選ばない	-.179	.696	.102	.039	-.056
	なんでも理屈で解決しようとする	.013	.566	.194	.015	.042
	仕事の上で仲間が困っていても無視する	-.188	.563	.049	-.131	.085
	相手の立場に立ってものを考えようとする	.032	.557	-.076	.003	.132
	他の人の意見を真剣に聞こうとしない	.183	.481	-.041	-.029	.265
	自分の意見を一方的に押しつけようとする	-.120	.461	.237	-.119	.176
	仕事のうでで他人の能力を信頼しようとする	-.111	.450	.012	-.056	.252
	人のアイデアを無視することが多い	.346	.444	-.072	-.077	.021
	困難な問題は他人に押しつけてしまう	.273	.422	.084	.066	-.092
	自分さえ大きな報酬を得ればよいと思っている	-.254	.362	.082	-.303	.399
	自分の知識や技術を他の人に教えようとする	.190	.347	-.000	-.234	.177
	自分と仲の良い仲間の利益だけを考える	.085	.319	-.021	.108	.237
	課題硬直性	仕事のことですぐ感情的になる	-.253	.060	.658	-.014
仕事に関連する知識や技術以外何も知らない		.203	.202	.575	.122	-.165
細かいことまで執ように気にする		-.072	.106	.567	.052	.202
仕事をする事しか頭にない		.038	.108	.512	-.267	-.199
自分の能力ではとても達成できそうにない目標を立てたがる		-.070	-.267	.434	-.300	.196
対人的無関心	仲間同士の感情的な対立に全く無関心である	.011	.107	.196	-.633	-.163
	チームワークという言葉をはかかしている	.055	.150	-.120	-.553	.178
	仕事以外のことについては、仲間と全く話をしようとする	-.075	.107	.380	-.448	-.067
	手順を無視して仕事をすすめるようとする	.308	-.148	-.073	-.440	.279
	他の人がしている仕事に全く無関心である	.217	.048	-.121	-.432	.264
	仕事以外のことについては、仲間と全く話が合わない	.003	.248	.332	-.352	-.208
	仕事の出来具合を異常なほど気にする	.014	-.088	.314	-.336	.099
自己中心性	他の人が仕事の上でミスしても無視してしまう	.278	.124	.108	-.322	-.135
	他の人の能力を考慮しないで仕事の目標を立てようとする	.224	.101	.193	-.265	.098
	他人に対してはきびしいが、自分には甘い	-.048	.219	.058	.119	.551
	仲間のアドバイスを無視することがある	-.010	.181	.018	-.152	.464
	その場しのぎの言いわけをすることがある	.273	.072	.004	.079	.429
	自分さえ大きな報酬を得ればよいと思っている	-.254	.362	.082	-.303	.399
	仕事のことについて、仲間と話し合おうとしない	.290	.119	.019	-.177	.353
話に具体性がない	.274	-.131	.295	.028	.315	
因子間相関	I. 課題的無関心		-.221	-.321	.249	-.244
	II. 無配慮	-.221		-.112	.212	-.110
	III. 課題硬直性	-.321	-.112		.166	.002
	IV. 対人的無関心	.249	.212	.166		.131
	V. 自己中心性	-.244	-.110	.002	.131	

られるところから、「課題的無関心」因子とする。

第2因子は、「仕事を成功させるためには、手段を選ばない」、「なんでも理屈で解決しようとする」、「仕事の上で仲間が困っていても無視する」など、他成員の考え方や感情に対する配慮の無さを意味する項目から構成されている。したがって、「無配慮」因子と呼ぶ。

続いて第3因子は「仕事のことですぐに感情的になる」、「仕事に関する技術や知識以外何も知らない」、「細かいことまで執ように気にする」といった項目によって構成されている。言わば、「仕事のことしか頭にない」ような人物の特徴を表した因子であると考えられるところから、「課題硬直性」因子と呼ぶ。

第4因子は「仲間同士の感情的な対立に全く無関心である」、「チームワークという言葉をかかしている」、「仕事以外のことについては、仲間と全く話をしようとしなない」など、対人関係に対する関心の低さを述べた項目から構成されている。したがって「対人的無関心」因子と名づける。

最後に第5因子は、「他人に対してはきびしいが、自分には甘い」、「仲間のアドバイスを無視することがある」、「その場限りの言いわけをすることがある」、「自分さえ大きな報酬を得ればよいと思っている」など、「他人はともかく自分さえ良ければ」といった「自己中心性」を表す因子であると考えることができる。

一次因子分析の結果見出しされた、課題的無関心、課題硬直性、対人的無関心、自己中心性の5因子の因子間相関を用いて二次因子分析を行ったところ、図2-1のような布置図を得た。

図に明らかなように、第1二次因子には課題硬直性、自己中心性の2因子が正に高く負荷しており、課題的無関心因子が負に高く負荷している。また第2二次因子には無配慮因子と対人的無関心因子が正に高く負荷している。また、これら2つの二次因子間の相関は -0.153 であった。

以上の結果は、先に提出した2つの仮説をほぼ全面的に支持するものであると言える。第1二次因子を構成する3つの一次因子に共通する特徴は、集団の対人環境内にあって、課題遂行への障害になるがゆえに一緒に働くことが困難であると判断され

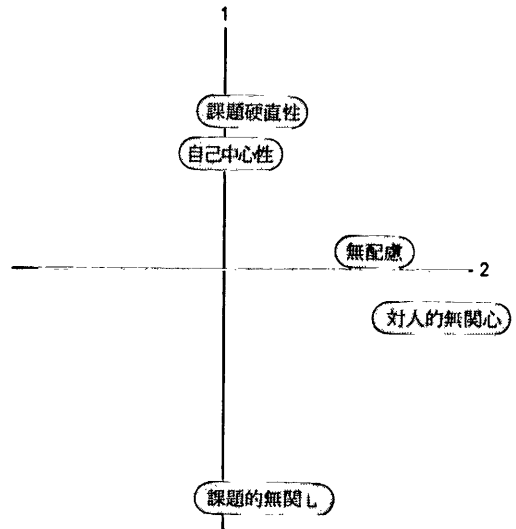


図 2-1

障害要素についての二次因子分析結果の布置図

る要素群から構成されていることである。また第2二次因子を構成する2つの一次因子に共通する特徴は、対人関係の良好化への障害になるがゆえに一緒に働くことが困難であると判断される要素群からなるという点である。したがって、仮説1は完全に支持されたと言うことができよう。

この結果は言い換えれば、共働者の働きにくさに対して人びとが持っている評価基準には、課題遂行に関連するものと対人関係に関連するものとが存在することを示している。Fishbeinら(1969)は、LPC像として人びとが想起する対象に2種類のものがあることを示したが、ここで見いだされた2種類の評価基準のうちどちらを用いるのかによって、想起されるLPCが異なってくるものと考えられる。

また、これら2つの二次因子間の相関は -0.153 とかなり低い。したがって、課題遂行への障害要素と対人関係への障害要素とが、諸個人の認知空間内で相互に独立したものとして認知されているとした仮説2もほぼ支持されたと考えられよう。

本章の1で報告した結果は、課題遂行への障害要素としての共働者と、対人関係への障害要素としての共働者とを所与の独立したものとして提示した時、人びとがそれぞれに付与する情緒の意味が異なっていることを示していた。これに対して

ここで報告した結果は、それら2種類の共働者を所与のものとして提示しなくとも、個人は対人環境に対して大まかに見ても2種類のかかなり独立した基準を適用することによって、自らの認知空間を構造化しうることを示したと言える。それでは、これら2種類の次元の下位次元は、いかなる意味を持つのだろうか。

オハイオ州立大学の研究者たちによって、considerationとinitiating structureの2因子が見い出されて以来、集団内での個人の心理的特性を、対人関係領域対課題遂行領域という観点からとらえる図式が一般的であったが、それらおのおのにおける下位領域に言及されることは少なかった。今回の結果は、このように単純な2次元的な捉え方では、集団における問題解決行動を十分に予測できないかもしれないことを示唆している。

まず、第1二次因子は課題硬直性、自己中心性、課題的無関心の3つの一次因子から構成されていることが明らかとなった。自己の利益しか考えない自己中心的な人物は、集団に関する考察にはそぐわないために省くとして、集団における課題遂行場面では、課題遂行に対して無関心な成員はもちろんのこと、課題遂行に熱心なあまり他のことがらを顧みずに仕事に打ち込む成員もまた障害として認知されるのである。

課題遂行に無関心な成員が課題遂行にとっての障害となるのは言うまでもない。これに対して課題遂行に熱心すぎる成員は、課題遂行にとっては非常に有効な成員であると考えられる。しかしその極端な熱心さが、おそらくは他成員に緊張感を抱かせ、そのことが課題遂行に機能障害をもたらすのであろう。つまりこのような成員は、課題遂行場面における他成員のネガティブな情緒を仲介して課題遂行への障害となる要素であると考えられる。言い換えれば、前者が対人関係を仲介しなくても課題への障害要素となるものであるのに対して、後者は対人関係を仲介してはじめて課題遂行への障害となるものであると言える。

一方、第2二次因子は無配慮と対人的無関心の2つの一次因子からなる。これら2つの一次因子の違いを検討すると、対人関係にとっての障害に

も異なった2種類のものがあることが明らかになる。無配慮因子を構成する項目はどれも、1対1状況であるか、1対多状況であるかにかかわらず、対人関係場面で直接的にネガティブな情緒を引き起すような人物の特徴を述べたものである。これに対して対人的無関心因子を構成する項目は、どれも集団内での成員間の対人関係の構造化を妨害するような人物の特徴を述べている。同じ対人関係への障害と言っても、対人的な情緒に与える障害と、対人関係の構造化に与える障害の2つを考える必要のあることが示唆される。

以上のような考察は、集団の認知に関するもう1つの視点を提供する。それは、諸個人が集団状況の中で、より一般的な対人関係場面あるいは課題遂行場面で問題となる障害要素と、特に集団における相互作用場面でのみ問題となる障害要素とを、ある程度別のものとして認知しているかもしれないということである。

まず課題遂行への障害要素としては、課題的無関心がより一般的な課題遂行場面で障害となり、課題硬直性が特に集団による課題遂行を目的とした相互作用場面で障害となりやすいと考えられる。課題的無関心の示すような、課題遂行自体への関心のなさは、その課題が何の相互作用も必要としない平行的な課題であれ、密接な相互作用を必要とする課題であれ、その遂行にとっての障害となるであろう。これに対して課題硬直性は、平行的な課題を遂行する場面では問題となりにくいかもかもしれない。そこでは、人びとの間に何の相互作用も必要ではなく、各人が自分の仕事を個人的に遂行すればよいだけだから、誰か特定の人物の課題遂行への思い入れの強さが、他の人びとに緊張感を抱かせることは少ないと考えられ、したがって、それが課題遂行への妨げになることも少ないと考えられる。課題遂行のためにより密接な相互作用が必要となるにしたがって、言い換えれば、より集団的な課題遂行場面になるにしたがって、特定成員の思い入れの強さが、他成員の情緒を仲介して課題遂行によりネガティブな影響を与えるようになるのである。

同様に、対人関係への障害要素としては、無配慮がより一般的な対人関係場面で障害となり、対

表 2-4 非特定のLPC対象の情緒的意味体系に関する因子負荷行列と因子間相関行列

項 目	因 子 番 号					
	I	II	III	IV	V	
信 頼 性	思いやりのある — 思いやりのない	.765	-.048	.056	-.065	.027
	親切な — 不親切な	.738	.055	-.016	-.080	-.038
	忠実な — うらのある	.660	-.200	.037	.018	-.015
	あたたかい — 冷たい	.530	.380	-.177	-.010	.002
	友好的な — 非友好的な	.513	.323	.084	.025	-.007
	受け入れる — 受け入れない	.483	.302	-.016	-.009	-.023
	愉快な — 不愉快な	.473	.168	.060	.061	-.324
	誠実な — 不誠実な	.470	-.191	-.119	-.407	-.054
親しみやすい — 親しみにくい	.339	.323	.040	-.136	-.015	
緊 張 性	リラックスした — 緊張した	-.169	.811	-.099	-.253	.043
	ゆったりした — はりつめた	-.149	.769	-.317	.014	.060
	やわらかい — かたい	.124	.627	.183	.103	.013
	気やすい — 気むずかしい	.207	.589	.100	.062	.042
	ユーモラスな — 気まじめな	.023	.520	.227	.160	.017
	開放的な — 警戒的な	.101	.438	.169	.104	-.240
活 動 性	にぎやかな — おちついた	.097	-.057	.701	.093	.185
	動的な — 静的な	-.097	.085	.598	-.272	.142
	うきうきした — しみじみとした	-.012	.145	.580	.093	-.217
	はげしい — おだやかな	-.076	-.456	.536	-.166	.024
力 動 性	弱々しい — 力強い	-.153	.067	-.019	.636	.041
	たよりない — たのもし	-.210	.085	.004	.581	.241
	うれいをおびた — 晴れやかな	.150	-.227	-.188	.464	.213
	高尚な — 俗っぽい	-.060	-.302	-.107	.422	-.485
好 意 性	くだらない — おもしろい	-.038	.027	-.053	-.013	.713
	下品な — 上品な	.028	.053	.185	-.012	.632
	いやらしい — 好ましい	-.150	-.029	.210	.210	.494
	暗い — 明るい	-.027	-.145	-.403	.043	.485
	うすべらな — 深みのある	-.213	.192	.118	.013	.485
	俗っぽい — 高尚な	.060	.302	.107	-.422	.485
	陰気な — 陽気な	.056	-.170	-.328	.128	.484
	みにくい — 美しい	.173	-.289	.057	.277	.457
気持ちの悪い — 気持ちのよい	-.298	.064	.005	.258	.425	
因 子 間 相 関	I. 信頼性		-.217	.083	.123	.520
	II. 緊張性	-.217		-.309	.027	.192
	III. 活動性	.083	-.309		.083	.031
	IV. 力動性	.123	.027	.083		-.168
	V. 好意性	.520	.192	.031	-.168	

人的無関心が特に集団内での相互作用場面で障害となると考えられる。無配慮因子を構成している項目に見られるような特徴は、相互作用の頻度や深さにはあまり関係なく他者のネガティブな情緒を引き出すものであるようだ。これに対して対人的無関心因子を構成している項目は、すでに述べたように、対人関係の構造化を妨害するような特徴を述べたものばかりである。

ここで対人関係の構造化とは、集団を集団たらしめる1つの重要な要因である。集団の定義には実にさまざまなものがあるが、システム論の観点からは、集団とは、(1)2人またはそれ以上の人びとから構成され、(2)それらの人びとの間に相互作用やコミュニケーションが見られ、(3)なんらかの規範が共有され、(4)地位や役割の関係が成立し、(5)外部との境界を設定してその一体性を維持しているような人びとのシステム (Taylor, 1970; 広田, 1978) であると定義される。つまり、複数の個人が、相互作用を通じて地位構造や役割構造を分化させると同時に一体性を作りあげ、ひるがえって、それら構造や一体性を維持していくために人びとが相互作用を行う場、として集団を捉えているのである。

このように考えるとき、他の成員間の感情的な対立やチームワーク、あるいは仕事の手順などへの関心の無さを示す項目によって構成される対人的無関心因子は、集団の構造や一体性の維持を妨害するような特徴を示すものであると言える。

以上のように、ここでの分析結果は、集団に対人関係に関連する次元と課題遂行に関連する次元の2次元を認めようという、従来の考え方を基本的には支持している。それと同時に、それら各次元にさらに複数の下位次元が存在する可能性のあることも示唆している。それら下位次元は、対人関係領域に関するものも課題遂行に関するものも、ともに一般的状況での評価次元を示すものと、特に集団状況での評価次元を示すものから成る。このことは、集団内の相互作用過程における対人的な評価であっても、集団に所属していることを前提としたうえでの評価と、一般的な対人的評価との2つの次元で行われていることを示しているものと考えられる。ただそういった2次元

的な評価が、機能的にいかなる意味を持つのかについては、ここでこれ以上言及することはできない。それは、この研究があくまでも構造分析を目的としたものであることから来る限界である。この点については、後の研究に待たなければならない。

●非特定のLPC対象の情緒的意味次元に関して因子分析の結果 (表2-4参照)、5因子が見い出された。第1因子は、「思いやりのある—思いやりのない」、「親切な—不親切な」などのSD対によって構成される「信頼性」因子、第2因子は「リラックスした—緊張した」、「ゆったりした—はりつめた」などからなる「緊張性」因子、第3因子は「にぎやかな—おちついた」、「動的な—静的な」などからなる「活動性」因子、第4因子は「弱々しい—力づよい」、「たよりない—たのもしい」といったものからなる「力動性」因子、第5因子は「くだらない—おもしろい」、「下品な—上品な」などによる「好意性」因子である。

また二次因子分析の結果 (図2-2参照)、第1二次因子には、「信頼性」、「好意性」の2つの一次因子が正に高く負荷し、第2二次因子には「緊張性」が正に、「活動性」、「力動性」の2因子が負に高く負荷した。

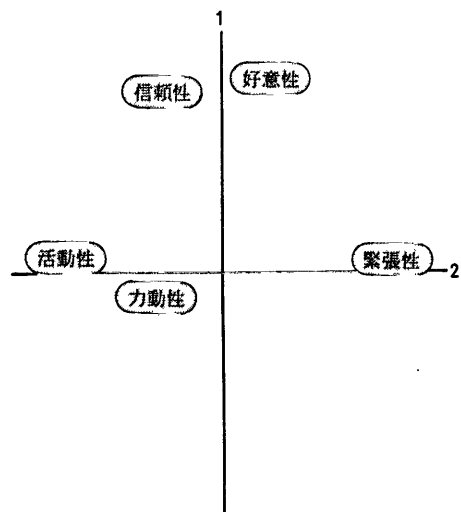


図 2-2
非特定のLPC対象についての二次因子分析結果の布置図

以上の結果に見られるように、LPCに関するSD反応の分析結果は、Yukl (1970) および Fox, Hill と Guertin (1973) の結果と同じ方向の結果を示したと考えることができる。

第1二次因子を構成する2つの一次因子は、ともに対人関係に関連する行動に付与される情緒的意味次元を表現する形容(動)詞対から構成されているようである。「信頼性」因子は、思いやりや親切さ、暖かさなど、ちょうどオハイオ州立大学の研究者たちの言う consideration 行動に関連する情緒的意味次元を示しているようである。また「好意性」因子は、集団事態であるか否かを問わず、人間としての好ましさの程度を示す形容(動)詞対から成るものと考えられる。

一方、第2二次因子を構成する3つの一次因子は、どれも課題遂行に関連する行動に付与される情緒的意味次元を表現するものであると考えることができよう。「緊張性」因子は、文字どおりそのような目的志向的な活動場面での緊張の程度を意味するものであろうし、「活動性」因子は、その活動そのものの状態を直接的に表現したものである。また、「力動性」因子は上の「信頼性」因子に対応するもので、initiating structure 行動に関連する対人的な信頼感を意味しているものであろう。

このように、今回の分析で見い出された情緒的意味次元に関する因子構造は、集団における対人関係対課題遂行という2次元構造的な視点から見ることによってのみ、全体として統合的に捉えることが可能となる。

ただ、先の本章1で見い出された因子構造との対応関係が問題として残る。スクリー基準によって選択された因子数はともに5つと等しいが、先の結果では「親和性」因子を構成していた項目が、今回は「信頼性」と「活動性」の2つの因子に分散し、「親和性」を独立して構成しようするような項目群は存在しない。また、前回「信頼性」「緊張性」「活動性」を構成していた項目のうちいくつかの項目が「力動性」を意味する因子を構成している。

因子の解釈自体、本来主観の入り込まざるを得ないものである。そのため、これらの対応性のあ

いまいさが、解釈のあいまいさによるものなのか、それともLPC対象の特定化の程度の差が結果に反映されたものなのかは、にわかには判断できない。ただ1つの解釈の可能性として、つぎのことが言えるかもしれない。

個人は、LPC対象に対していくつかの評価基準を持ち、その基準をある特定の他者に適用することによって、一定の評価を下す。そしてその評価にもとづいて、その他者との対人的距離を決定する。先に見い出された「親和性」因子がこの対人的距離を反映するものであると解釈するならば、LPC対象が十分に特定化されている時には、それに対する何らかの評価を下すことは容易にできるために、対人的距離を反映する「親和性」の高低が顕現化しやすい。これに対して、今回のように非特定のLPC対象に対しては、認知構造上での特定化が困難であるため、情緒的な把握に終始し、対人的距離が同定できないために、親和性が顕現化しないのかもしれない。

もちろん以上の解釈は、臆測の域を出るものではない。この問題については、今一步つっこんだ仮説検証的な実証研究が必要であることは言うまでもない。

(4) 要約

以上の結果と考察から、つぎの4つのことが示唆された。(1)集団の対人環境内の障害要素に関する認知構造は、対人関係に関連する認知次元と課題遂行に関連する認知次元の2次元から構成されていること。(2)非特定のLPC対象に対する情緒的意味次元構造は、対人関係に関連する意味次元と課題遂行に関連する意味次元の2次元から構成されていること。(3)認知・情緒的意味両構造における2次元にさらに複数の下位次元が存在すること。(4)それら下位次元は、一般的な状況に関連する次元と特に集団内での諸事態に関連する次元とを意味すると解釈できること。

残されている問題点は、認知構造と情緒的意味体系構造との間にどのような対応関係があるのかということである。つづく第3章ではこの問題について検討する。

3

集団の対人環境内の障害要素に対する 認知構造と情緒的意味構造の関連

問題……23/調査……25

1. 問題

本章の目的は、集団の対人環境内の障害要素に関する認知構造と情緒的意味構造の対応関係を探ることにある。その問題点を明らかにするために、前章までに報告してきた研究の内容を今一度吟味してみることにしよう。

第1章の1で述べたように、集団の中での個人の行動を予測するために個体的変数を用いる際、集団内でのみ有効な特性を用いることによって、それが説明しうる行動の分散の相対的な割合を大きくすることができると考えられる。しかし前章で報告した結果は、集団内の諸個人の特性を捉えるためには、もうすこし複雑な視点が必要かもしれないことを示唆している。

前章の結果は、少なくとも個人の集団に対する認知という観点から見たとき、個人はある特定の他者を集団内相互作用の対象としてと同時に、一般的な状況での相互作用の対象としても認知、あるいは評価していることを示していた。これに、対人関係対課題遂行という従来の2次元的なとらえ方を加えると、個人は計4つの次元を用いて他

成員を認知していることになる。これら4つの視点から認知された他成員に対する反応傾向もまた、それぞれの次元に関連する複数の形態を持つものであることが十分に考えられる。

このように考えるとき、重要なポイントとなるのは、障害要素の持つ両面価値性とでも呼ぶべき特徴である。この問題を述べるための例として、第2章の2で見い出されたいくつかの因子を構成する障害要素を取り上げてみよう。

「無配慮」因子を構成している一連の障害要素の持つ特徴は、たしかに対人的にはネガティブな情緒を喚起し、その結果、いわゆる「付き合いにくい人」あるいは「付き合いたくない人」とであると判断される原因となるだろう。しかし、他の成員の考えや感情を考慮に入れずに物事を押し切ろうとするこのような特性は、一面ではinitiating structure 行動としてきわめて有効なものとなることもあると考えられる。「仕事を成功させるためには手段を選ばない」という特性は、課題的成功が第一義的な意味を持つ課題遂行集団においては、重要視されるものとなるだろうし、「何でも理屈で解決しようとする」人は、複雑な課題の構造化にとって欠くべからざる成員となろう。危機

的な事態に陥った集団においては、課題遂行の邪魔になるような仲間の立場をあえて無視することが必要になることもあるかもしれない。

したがって、「無配慮」因子の示す特徴を持つ個人は、否定的評価を求められたときには、対人関係次元上で評価され、肯定的評価を求められたときには、課題遂行次元上で評価されるかもしれないのである。「個人的には付き合いたくないけれども、仕事には無くてはならない」人という評価のなされる何可能性がある。他者への配慮の程度は「ある」から「ない」までの連続体上の位置によって示される。したがって、一次元上での認知的評価であると言える。しかし、その一次元の評価基準は、常に複合的な情緒的意味を含んでいるのである。

また、「課題硬直性」因子を構成する一連の障害要素の持つ特性は、たしかに他成員に緊張感を引き出すことによって、課題遂行にとっての障害と認知される原因になるだろう。しかし一面では、自分の仕事に対するこのような熱心さは、人間としての信頼性を示すこともあるかもしれない。無配慮因子とは逆に、肯定的評価を求められたときに対人関係次元上で評価され、否定的評価を求められたときには、課題遂行次元上で評価される可能性がある。つまり、「一緒に仕事をするのは疲れるが、人間としては良い人だ」というようなことである。上と同様に、仕事への思い入れの程度は、「強い—弱い」の連続体上のどこかの位置にあることになる。しかしその一次元の評価基準は、やはり複合的な情緒的意味を含んでいるのである。

その他の3因子については、「無配慮」因子や「課題硬直性」因子のような両面価値性は予想できない。「課題的無関心」因子の特徴が何か対人関係にとって有効な側面を持つとは考えにくいし、「対人的無関心」因子の特徴も課題遂行にとって有益であるとは思えない。「自己中心性」因子の示す特徴も対人関係、課題遂行のどちらに対しても何ら肯定的影響を及ぼさないであろう。

このように、集団の対人環境内の障害要素の評価基準には、両面価値性を持たないものと持つものがあるようである。両面価値性を持たない評価

基準は、情緒的意味次元との間に直接的な対応関係の見られることが予想される。したがって、一般的な課題遂行状況での障害要素であると認知される「課題的無関心」の対象は、「緊張性」や「活動性」に関連する何らかの情緒的意味を付与されるだろう。また、集団的な対人的状況で障害になると認知される「対人的無関心」の特徴を持つ対象は、「信頼性」に関してネガティブな情緒的意味を付与されることが予想される。さらには、「自己中心性」という特性を持つ対象は、集団の存続そのものにとって、かなりの脅威となると考えられるところから、複数の情緒的意味次元上でネガティブな位置を占めることになるだろう。

これに対して、「無配慮」因子と「課題硬直性」因子の特徴に関する評価基準は、その両面価値性ゆえに、情緒的意味次元との間に複雑な対応関係を持つだろう。「無配慮」の特徴を持つ障害要素は、対人関係に関するネガティブな情緒的意味を付与されると同時に、課題遂行に関連するポジティブな情緒的意味を付与されるであろう。逆に「課題硬直性」の特徴を持つ障害要素は、対人関係に関連するポジティブな情緒的意味を付与され、課題遂行に関連するネガティブな情緒的意味を付与されることが予想される。

以上に予想される対応関係を確認することが本章の主な目的である。

もう1つの目的として、ある特定の障害要素が「きわめて好ましくない」と判断されたとき、その対象に対する評価に何らかの質的な変化が生じるか否かも検討しておきたい。これは、前章の結果や本章の結果から導き出される知見を、LPC得点に関する考察にどこまで用いることができるかを知るためである。障害要素への否定的評価が極端なものになることで、それを基礎づける情緒的意味に顕著な変化が生じるならば、「最も好ましくない共働者 (least preferred coworker)」は「好ましくない共働者 (unpreferred coworker)」の延長上にあるものではなく、何か質的に異なったものであるということになるだろう。そうであるならば、LPC得点の解釈には、また別の観点が必要であるということになる。この点を検討することが本章の第2の目的である。

以上の2点を検討するために、以下のような方法を用いて調査を行った。

2. 調査

(1) 方法

●被験者

男女大学生ならびに看護学院生、合計150名に対して集団面接法で回答をもとめた。

●質問紙の構成

第2章の2の研究によって見い出された5因子52種類の対人環境内の障害要素(unpreferred coworker; 以下, UPC要素)のうち, 各因子を代表すると考えられる要素を3ないし4要素, 計16要素取り出し, そのそれぞれについて15対から成るSD尺度上に反応を求めた。これら15のSD対は, 第2章の1の研究で見い出された5因子のおのおのから代表的な対を3対ずつ取り出して構成したものである。16種類のUPC要素を表3-1に,

表 3-1 調査に用いたUPC要素

●課題的無関心

仕事の能率をあげることに熱心でない
仕事を計画どおりに進めることに関心がうすい
仕事の上での長期的な展望を持っていない
新しい課題に積極的に取り組もうとしない

●無配慮

仕事を成功させるためには手段を選ばない
なんでも理屈で解決しようとする
相手の立場に立ってものを考えようとする

●課題硬直性

仕事のことですぐに感情的になる
細かいことまで執ように気にする
仕事に関する知識や技術以外何も知らない

●对人的無関心

仲間同士の感情的な対立に全く無関心である
チームワークという言葉をはかしている
仕事以外のことについては, 仲間と全く話をしようとする

●自己中心性

他人に対してはきびしいが, 自分には甘い
他人のアドバイスを無視することがある
その場しのぎの言いわけをすることがある

15のSD対を表3-2にそれぞれ示す。

教示はつぎのような形式にした。

「仕事の能率をあげることに熱心でない」人に対してあなたはどんなイメージを持っていますか。つぎの15項目のそれぞれについて最もあてはまると思うところに○印をつけてください。」

このうち, かぎかっこの部分を表3-1に示した16要素のそれぞれに変え, それによって作り出された16人の人物のイメージを各人物ごとに聞いたわけである。

さらに, UPC についての5因子それぞれが意味する「働きにくさ」特性を持つ5人の人物を想定し, 被験者が最も一緒に働きにくいと考える人物を1名選択させ, それを当該の被験者にとってのLPC対象とした。その際の教示はつぎのとおりである。

「下にあげるような一連の特徴を持った5人の

表 3-2 調査に用いたSD対

●緊張性

緊張した—リラックスした
かたい—やわらかい
気やすい—気むずかしい

●活動性

にぎやかな—おちついた
うきうきした—しみじみとした
はげしい—おだやかな

●力動性

力強い—弱々しい
たのしい—たよりない
うれいをおびた—はれやかな

●信頼性

思いやりのある—思いやりのない
親切な—不親切な
うらのある—一忠実な

●好意性

くだらない—おもしろい
上品な—下品な
いやらしい—好ましい

人物のうち、あなたにとって一緒に働くことが最も困難な人物はだれですか。」

Aさん……仕事の能率をあげることに熱心でなく、仕事を計画どおりに進めることに興味がうすく、仕事の上での長期的な展望を持っていないし、新しい課題に積極的に取り組もうともしない。

Bさん……仕事を成功させるためには手段を選ばないし、なんでも理屈で解決しようとするところがあり、相手の立場に立ってものを考えようとしなない。

Cさん……仕事のことですぐに感情的になり、細かいことまで執ように気にするところがあり、仕事に関する知識や技術以外何も知らない。

Dさん……仲間同士の感情的な対立に全く無関心で、チームワークという言葉をかきにしており、仕事以外のことについては、仲間と全く話をしようとしなない。

Eさん……他人に対してはきびしいが、自分には甘く、他人のアドバイスを無視することがあり、その場しのぎの言いわけをすることがある。

あなたにとって一緒に働くことが最も困難な人は？……（ ）さん

つまり、ここでのAさんは「課題的無関心」、

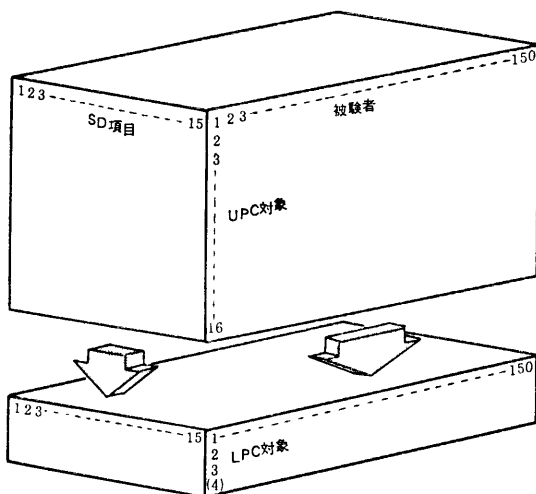


図 3-1 データ構成

Bさんは「無配慮」、Cさんは「課題硬直性」、Dさんは「对人的無関心」、Eさんは「自己中心性」のそれぞれの因子が表す特徴を持つ人物として設定したのである。

以上の手続きによって、データ構成は図 3-1 のようになった。

●分析

UPC 16要素すべてに対する 150名分のデータ、のべ2400データの項目間相関行列から、SMCおよび主因子法の繰り返し法によって共通性を推定し、その共通性を用いて主因子解を求めた。さらに因子パーシモニー解を経て斜交解（プロマックス解）を得た。

得られた因子負荷行列を用いて、各被験者の各UPC要素ごとに因子得点を算出し、各要素ごとの平均値ならびに前章で同一因子を構成した要素群ごとの平均値を求めた。

またLPC対象群についても、各被験者にとっての3ないし4種類のLPC対象に対する150名分のデータ、のべ460データを用いて同様の分析を行った。

(2) 結果と考察

●情緒的意味次元構造の追検討

UPCに関する因子分析の結果を、表3-3と図3-2、LPCに関する因子分析の結果を表3-4と図3-3に示す。

まずUPCについての因子構造は、表3-3と図3-2に見られるとおり、前章に報告した非特定のLPC対象について見いだされたものと、ほぼ同じ構造を持つ。「力動性」「活動性」「緊張性」「信頼性」「好意性」のそれぞれを意味すると思われる5つの因子が見いだされ、第1二次因子には「力動性」「活動性」「緊張性」の3因子が高く負荷し、第2二次因子には「信頼性」「好意性」の2因子が高い負荷を示している。したがって、因子の解釈についても前章と同じ解釈ができよう。

つまり、第1二次因子を構成する3つの因子は、いずれも課題遂行に関連する情緒的意味次元を表す。このうち、「活動性」因子と「緊張性」

表 3-3 U P C についての因子負荷行列と因子間相関行列

項 目	因 子 番 号					
	I	II	III	IV	V	
力動性	弱々しい — 力強い	.771	-.005	-.044	.071	-.126
	たよりない — たのもし	.741	-.105	-.058	-.019	.090
	くだらない — おもしろ	.407	-.001	.221	-.217	.180
活動性	しみじみとした — うきうきした	-.020	.656	.123	.069	.081
	おちついた — にぎやかな	-.115	.654	.016	-.159	-.128
	うれいをおびた — はれやかな	.049	.461	.111	.170	.292
緊張性	リラックスした — 緊張した	-.006	.039	.748	.128	-.063
	やわらかい — かたい	-.045	.175	.725	-.061	-.109
	気やすい — 気むずかしい	.042	.190	.585	-.154	.014
信頼性	おだやかな — はげしい	-.240	-.316	.538	.011	.224
	親切な — 不親切な	-.011	-.018	.002	.768	-.109
	思いやりのある — 思いやりのない	.071	-.014	-.000	.753	-.063
好意性	いやらしい — 好ましい	.033	.066	.027	.001	.730
	うらのある — 忠実な	-.118	.089	-.264	.104	.712
	下品な — 上品な	.095	-.221	-.005	-.071	.418
	因子間相関	I. 力動性	-.321	.474	.007	-.449
	II. 活動性	-.321		-.449	.063	.406
	III. 緊張性	.474	-.449		.190	-.358
	IV. 信頼性	.007	.063	.190		.585
	V. 好意性	-.449	.406	-.358	.585	

表 3-4 L P C についての因子負荷行列と因子間相関行列

項 目	因 子 番 号					
	I	II	III	IV	V	
緊張性	かたい — やわらかい	.767	.017	-.112	-.023	-.059
	気むずかしい — 気やすい	.636	-.081	-.115	-.204	-.139
	緊張した — リラックスした	.608	.046	-.101	.132	-.007
力動性	はげしい — おだやかな	.493	.278	.339	.011	.214
	たのもし — たよりない	.015	.778	-.135	.064	-.085
	力強い — 弱々しい	.037	.764	-.060	-.042	.120
活動性	うきうきした — しみじみとした	-.070	-.077	.646	-.036	-.132
	にぎやかな — おちついた	-.066	-.171	.640	.077	.106
	はれやかな — うれいをおびた	-.151	.116	.441	-.126	-.185
信頼性	親切な — 不親切な	-.065	.057	-.007	.756	-.090
	思いやりのある — 思いやりのない	-.036	-.017	.001	.747	-.035
	いやらしい — 好ましい	-.100	.053	-.139	-.026	.759
好意性	うらのある — 忠実な	-.209	.114	-.095	-.215	.565
	下品な — 上品な	-.001	-.021	.192	.020	.548
	くだらない — おもしろ	.193	-.389	-.018	-.033	.437
	因子間相関	I. 緊張性	-.422	.395	.064	-.340
	II. 力動性	-.422		-.279	.136	.405
	III. 活動性	.395	-.279		-.041	-.338
	IV. 信頼性	.064	.136	-.041		.617
	V. 好意性	-.340	.405	-.338	.617	

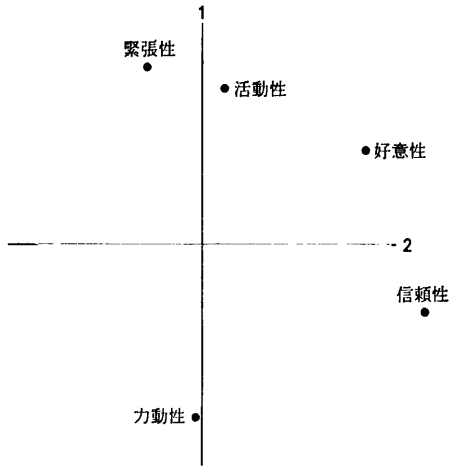


図 3-2

UPCについての二次因子分析結果の布置図

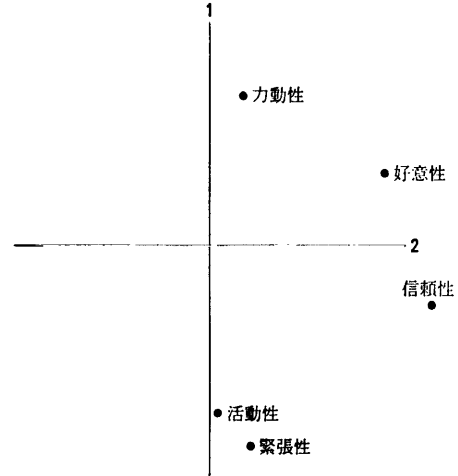


図 3-3

LPCについての二次因子分析結果の布置図

因子は課題遂行行動そのものの一般的な属性を示すものであり、「力動性」因子は集団による課題遂行過程に関連する情緒的意味次元を示しているものと考えられよう。また第2二次因子を構成する「信頼性」と「好意性」の2つの因子は、ともに対人関係に関連する情緒的意味次元を表している。「信頼性」因子は集団内の対人関係状況で重要な役割を演じると考えられる consideration 行動に付与される情緒的意味であり、「好意性」因子は人間としての一般的な好ましさを示すものであると考えることができる。

一方、LPCについての因子構造も表3-4と図3-3に示されているとおり、UPCの因子構造ときわめて高い類似を示している。したがって、UPCとLPCに対する評価に大きな質的差異はないものと考えてよいだろう。

以上のように、今回見いだされた因子構造は、大筋では前章と同様の構造を持つものであった。しかし表3-3と表3-4の因子間相関を細かく見てみると、「好意性」因子と他の4因子との相関が、前章の結果と比べて顕著に高いことに気づく。そのため、二次因子分析の結果でも、「好意性」因子の第1二次因子への負荷がやや高くなっている。前章に報告した特定のLPC対象と非特定のLPC対象の構造の差異について述べた際、それらの対象の認知空間内での同定の容易さに言及し

た。同じ観点から考えると、今回扱ったLPC対象は、認知空間内の同定が比較的容易なものであると考えられよう。そのため、いずれの対象に対しても個人的な「好き-嫌い」の程度が顕現化しやすく、その結果、今回見いだされたどの因子にも「好意性」の程度が反映されることになったと考えることができよう。

●情緒的意味空間内での障害要素の布置構造

上で確認された5つの情緒的意味次元を2つずつ組み合わせで作った10の平面上に、16種類の障害要素を平均因子得点をもとにプロットしたものを図3-4, 6, 8, 10, 12, 14, 16, 18, 20, 22, に示した。また、認知的には同じ因子を構成していると考えられる障害要素群ごとに、さらに平均因子得点を求め、それらを同じく10の平面上にプロットし、図3-5, 7, 9, 11, 13, 15, 17, 19, 21, 23 に示した。

なお、因子得点は調査対象となった全被験者についての標準得点である。したがって、図3-4から3-23までに示したプロットならびに、以下の考察は、あくまでも特定の対象や特性を他のものと比較したときの、相対的な位置関係や特徴に関するものである。

図3-4から図3-11までに明らかなように、「無配慮」の特徴を持つ障害要素は、高い力動性を示している。「仕事を成功させるためには手段を選ば

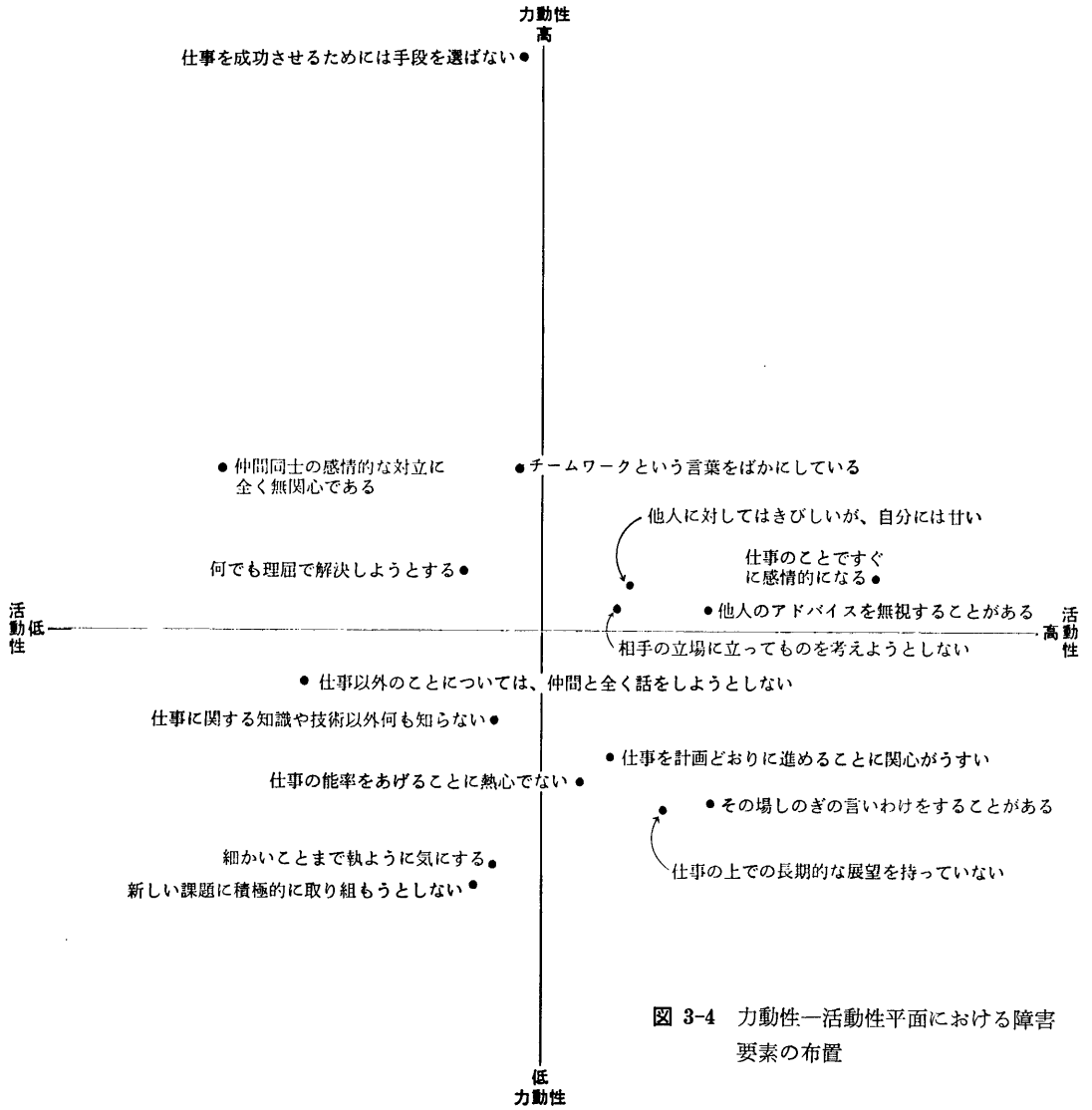


図 3-4 力動性—活動性平面における障害要素の布置

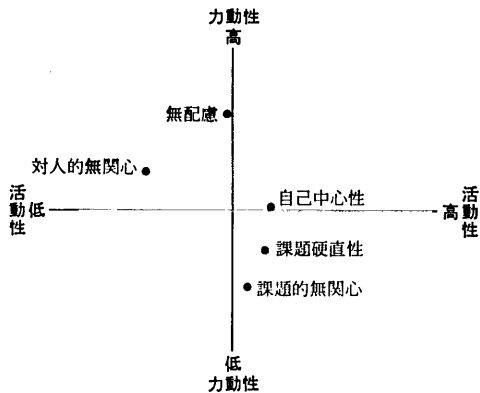


図 3-5 力動性—活動性平面における障害要素群の平均布置

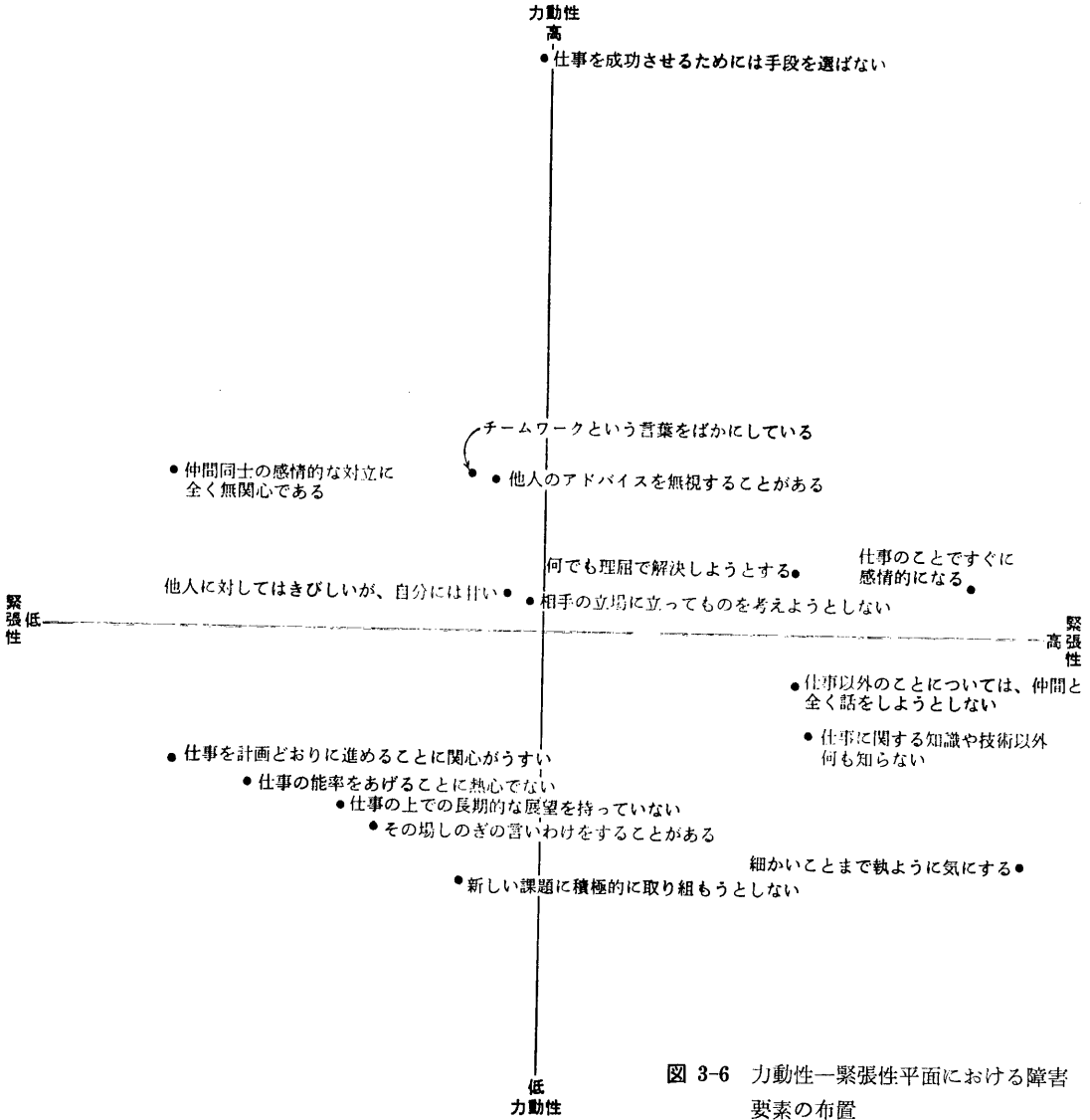


図 3-6 力動性—緊張性平面における障害要素の布置

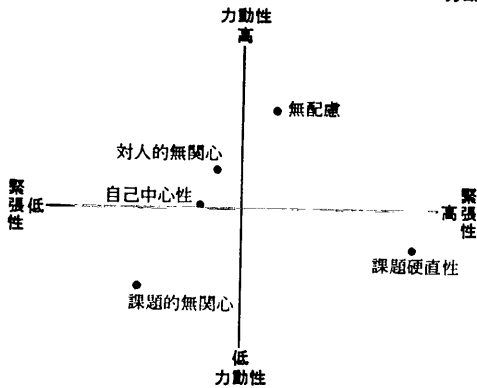


図 3-7 力動性—緊張性平面における障害要素群の平均布置

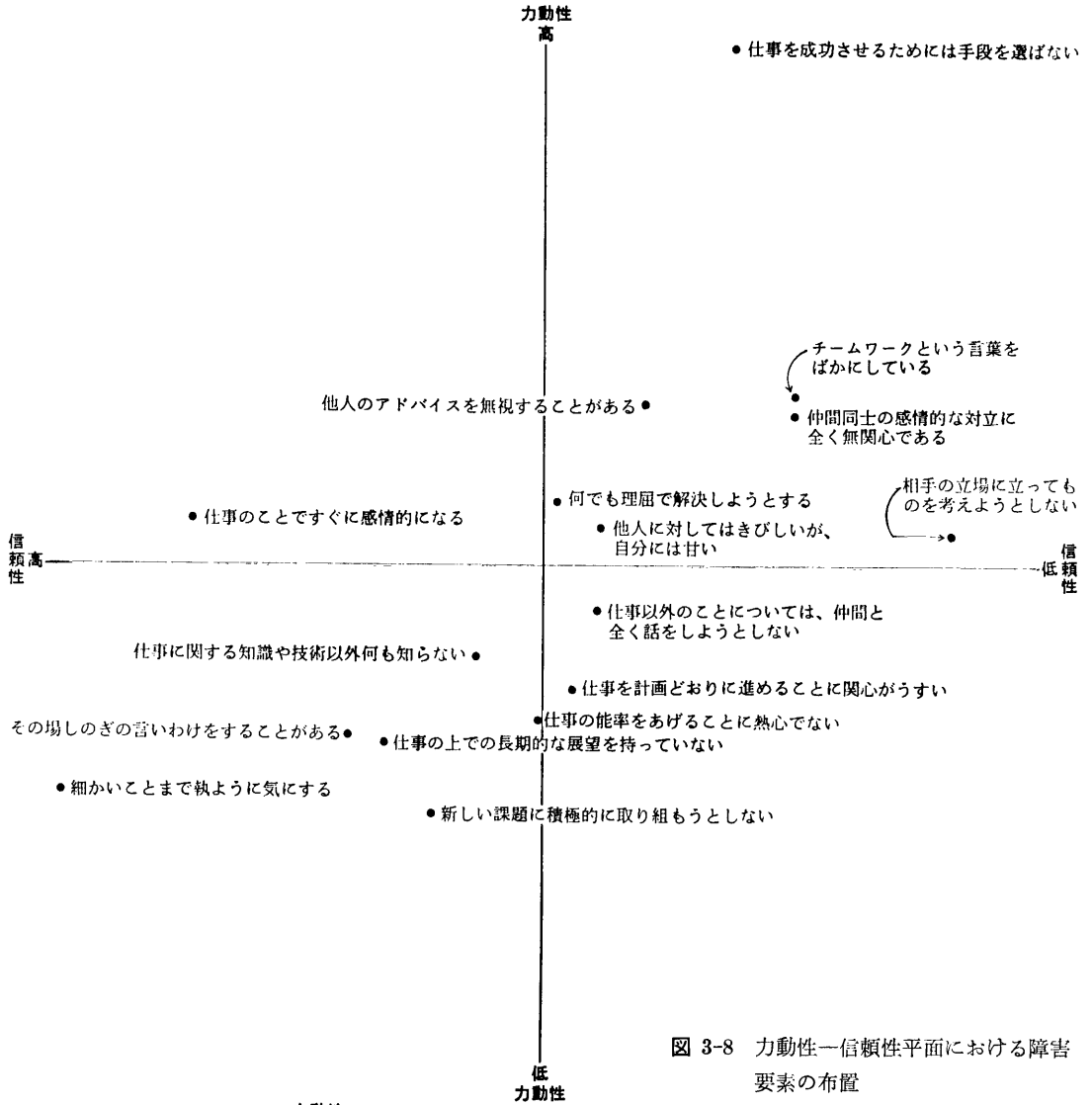


図 3-8 力動性—信頼性平面における障害要素の布置

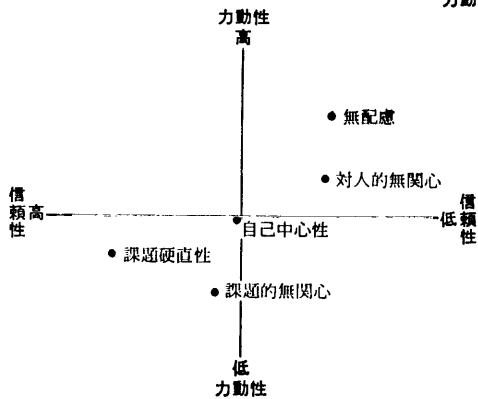


図 3-9 力動性—信頼性平面における障害要素群の平均布置

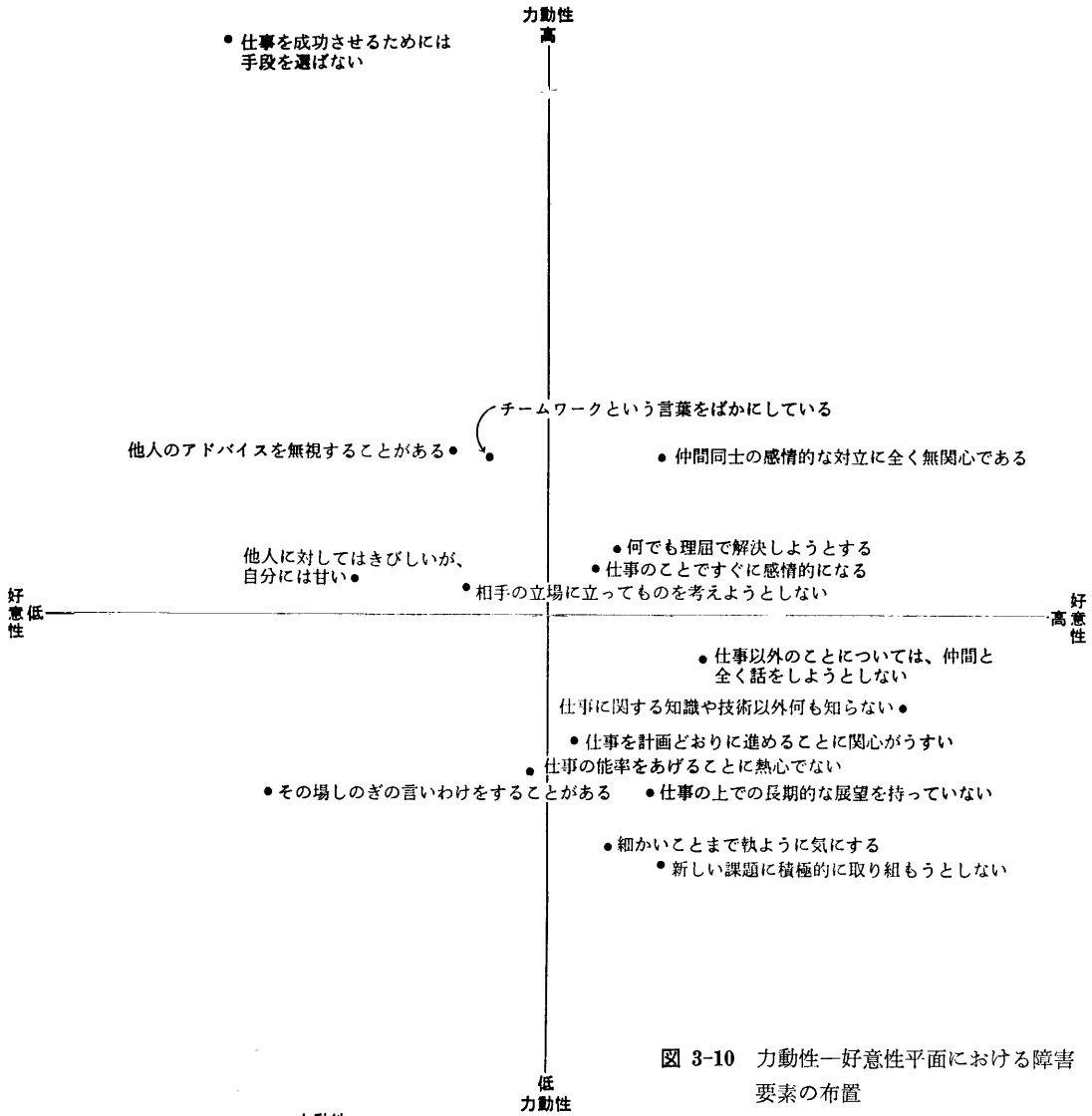


図 3-10 力動性—好意性平面における障害要素の布置

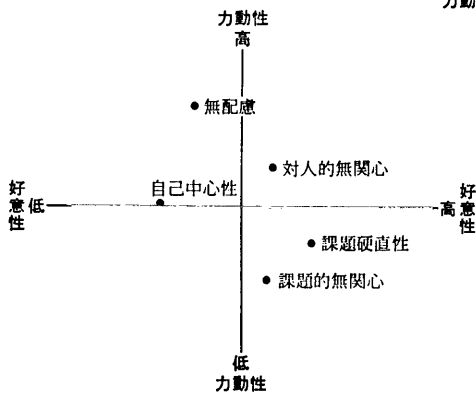


図 3-11 力動性—好意性平面における障害要素群の平均布置

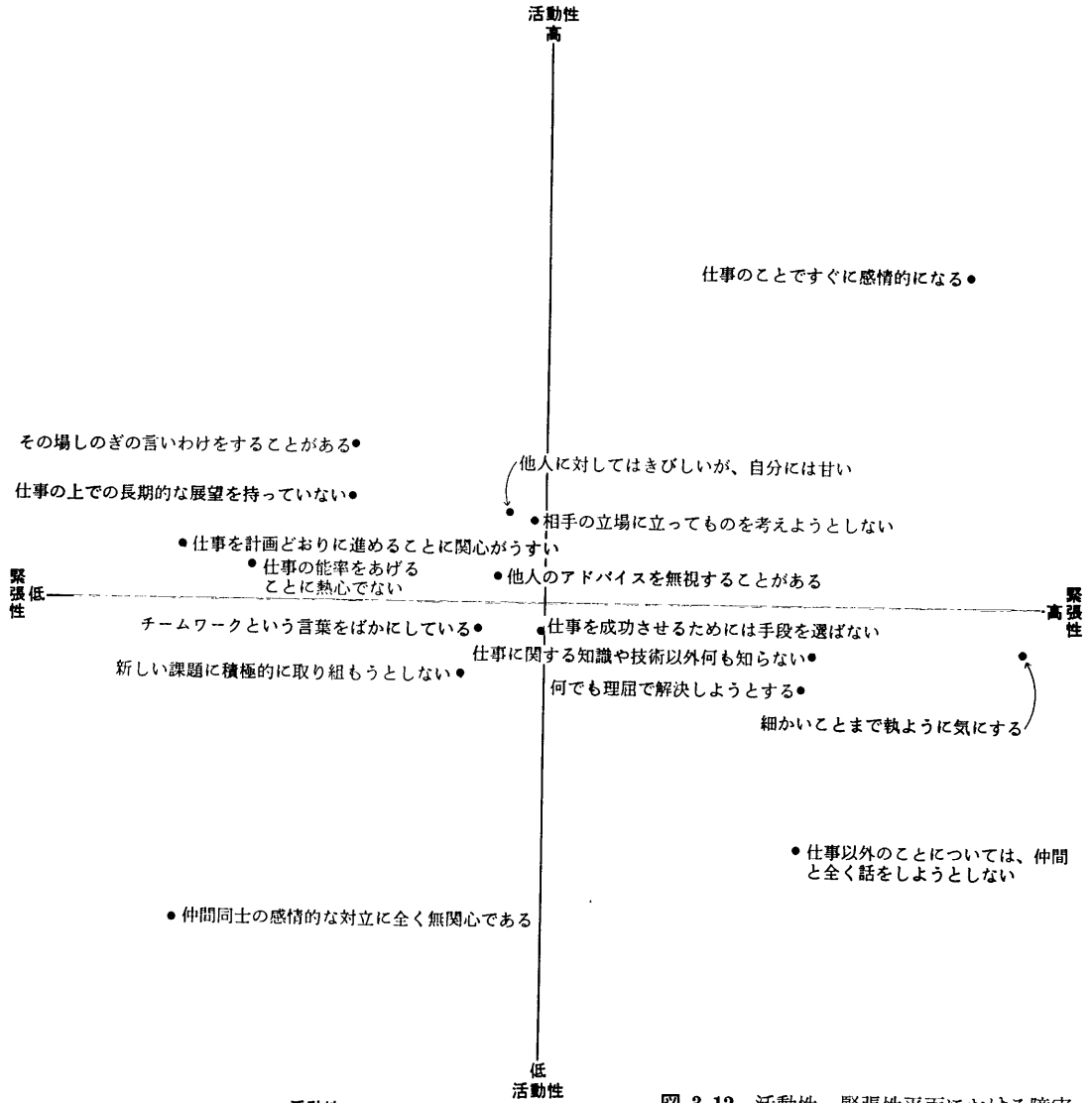


図 3-12 活動性—緊張性平面における障害要素の布置

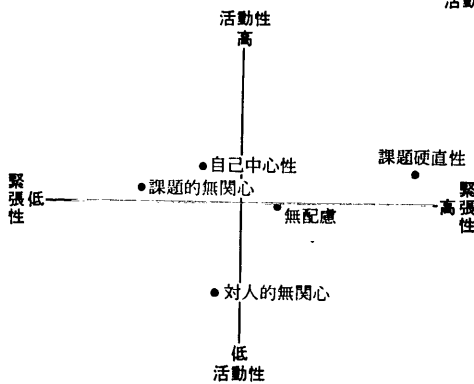


図 3-13 活動性—緊張性平面における障害要素群の平均布置

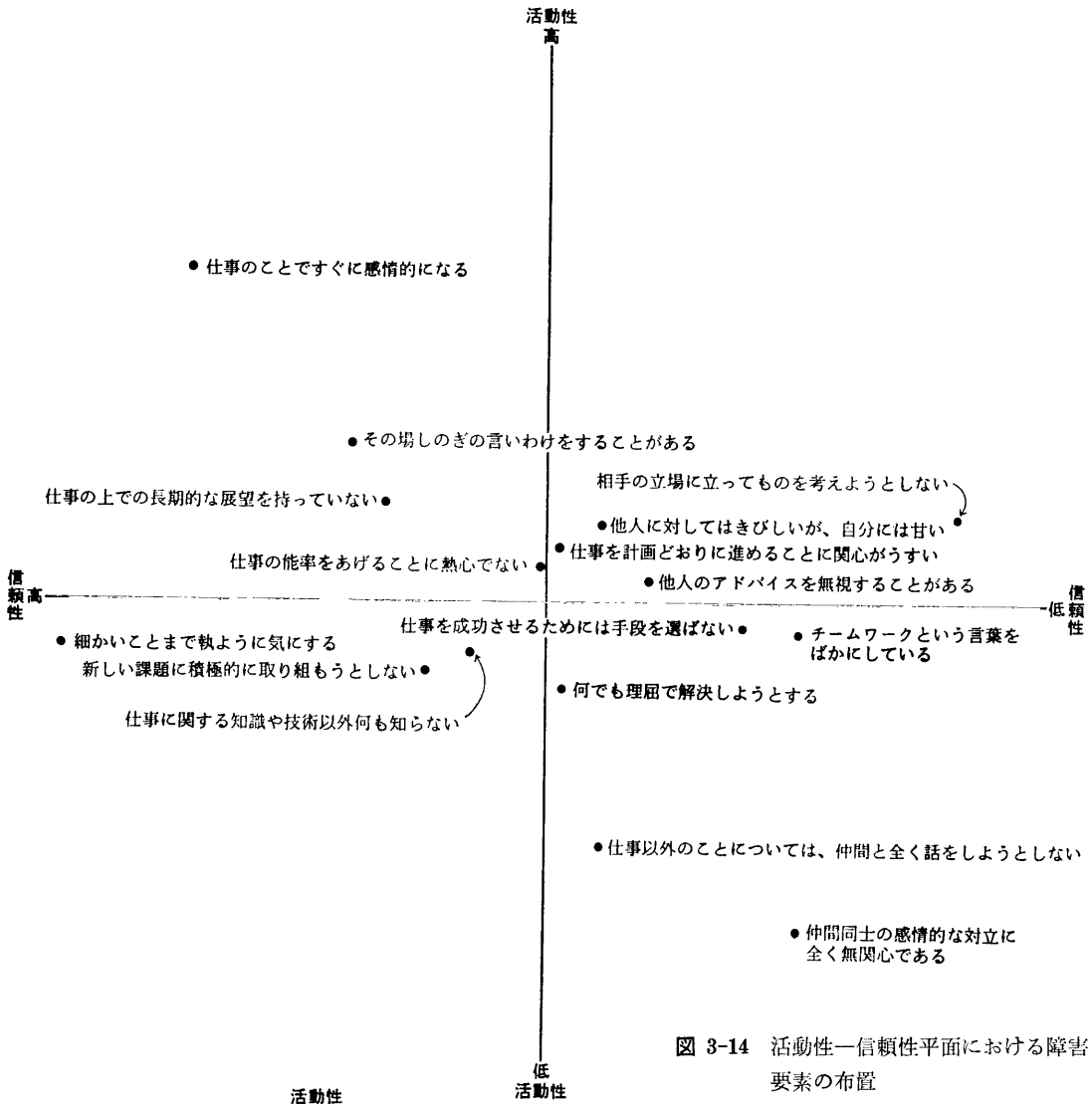


図 3-14 活動性—信頼性平面における障害要素の布置

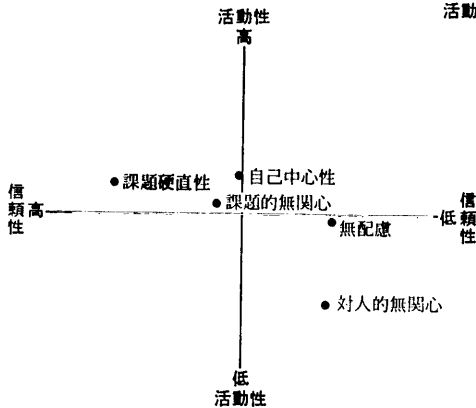


図 3-15 活動性—信頼性平面における障害要素群の平均布置

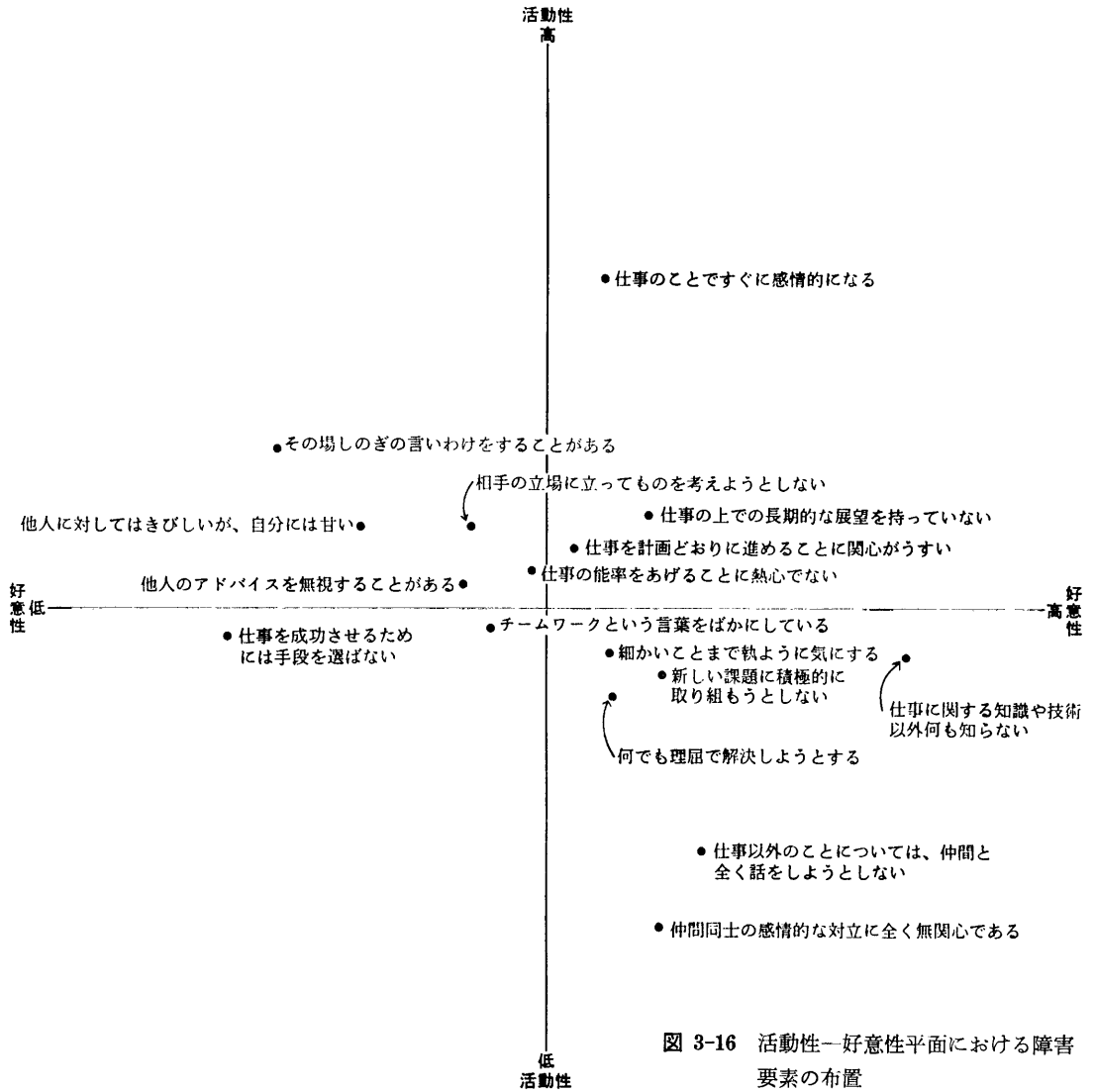


図 3-16 活動性—好意性平面における障害要素の布置

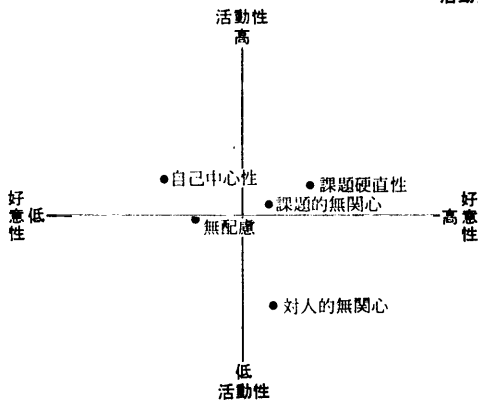


図 3-17 活動性—好意性平面における障害要素群の平均布置

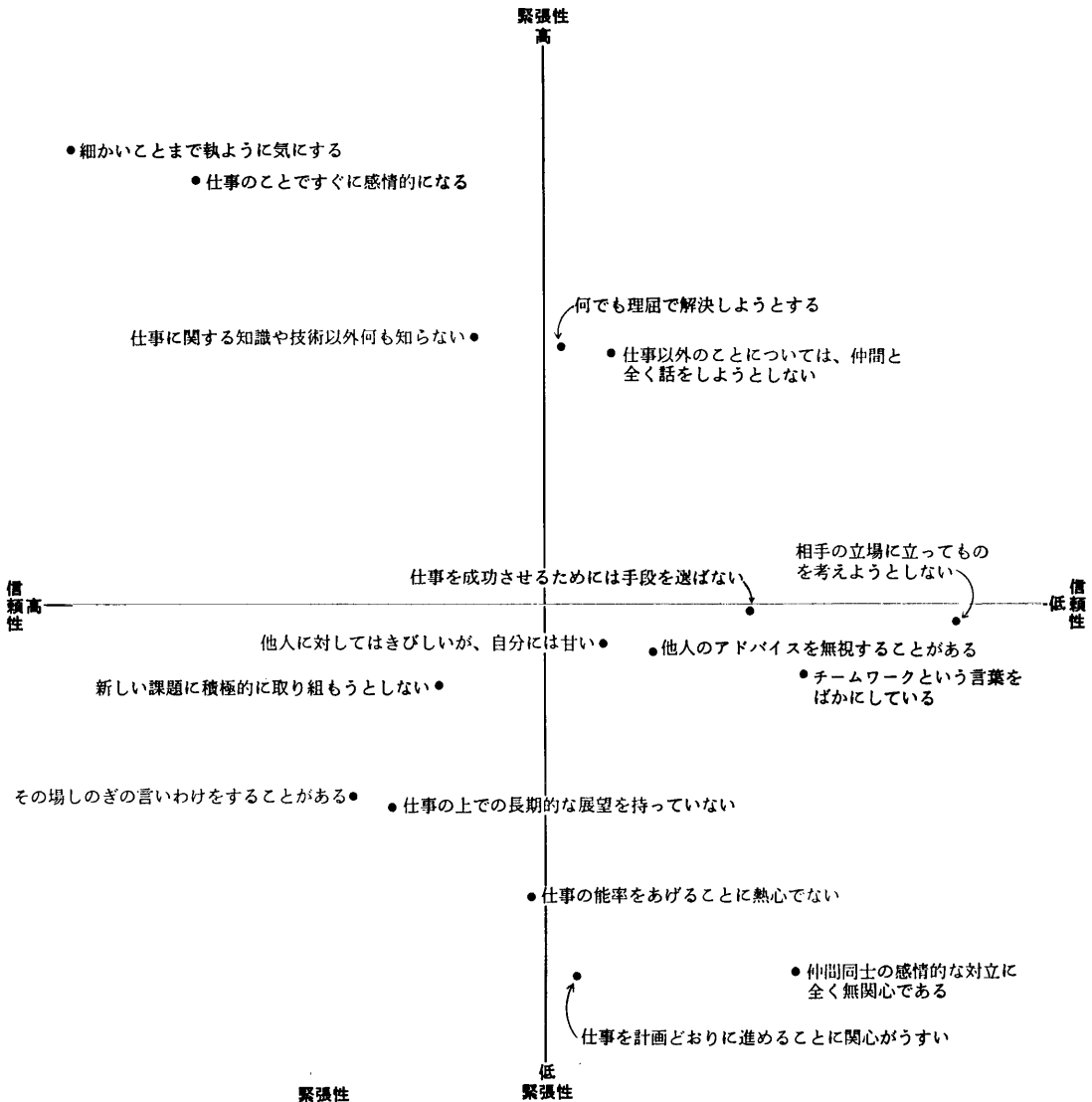


図 3-18 緊張性—信頼性平面における障害要素の布置

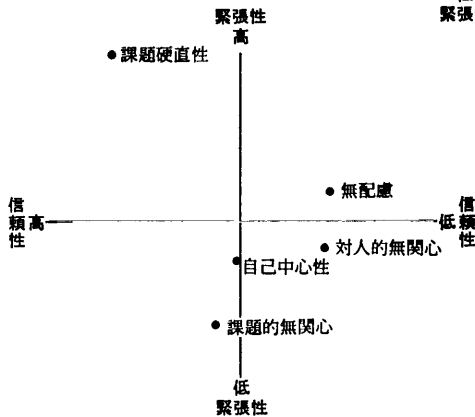


図 3-19 緊張性—信頼性平面における障害要素群の平均布置

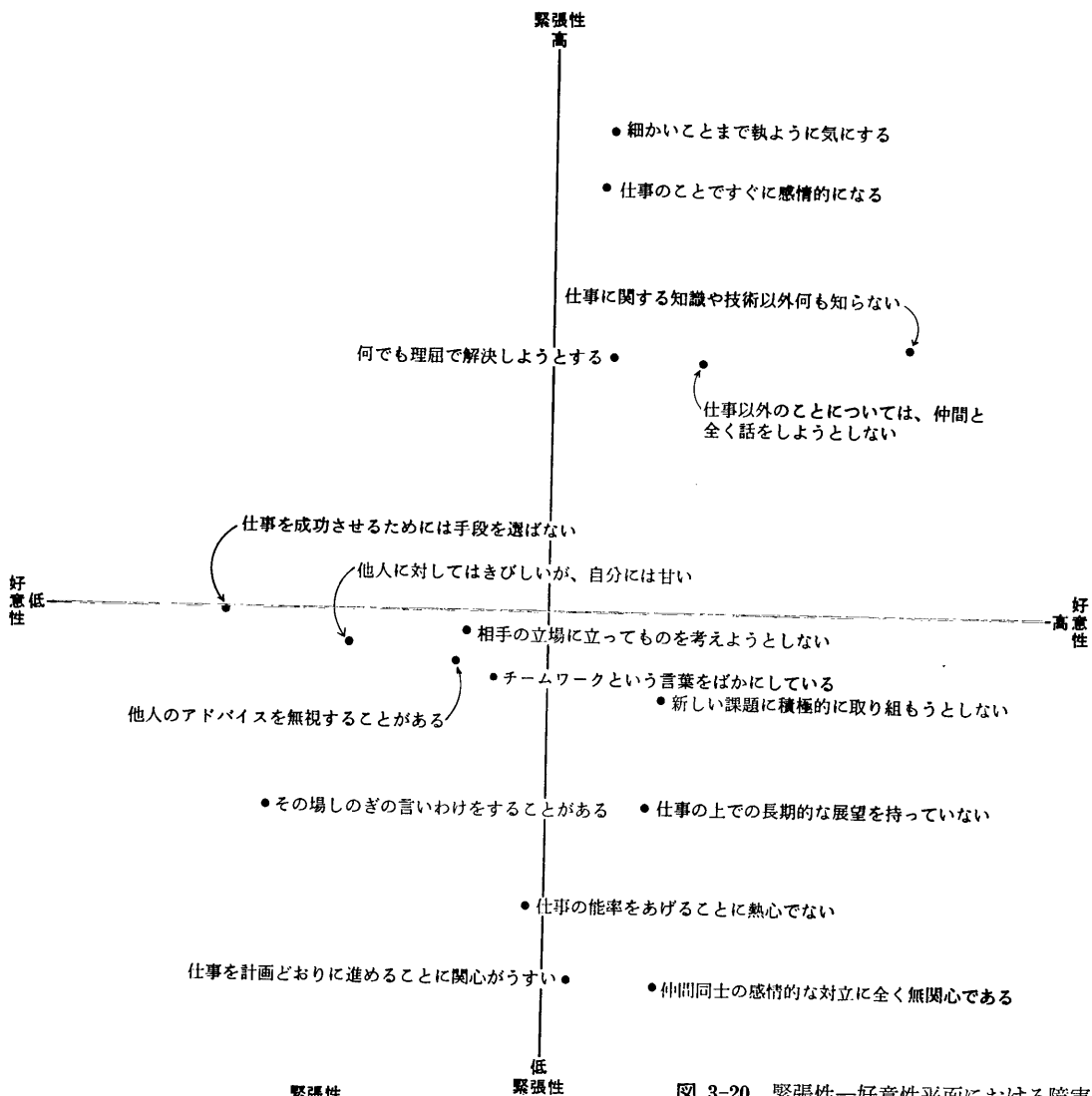


図 3-20 緊張性—好意性平面における障害要素の布置

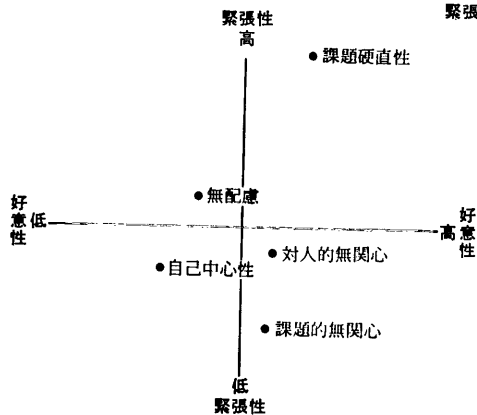


図 3-21 緊張性—好意性平面における障害要素群の平均布置

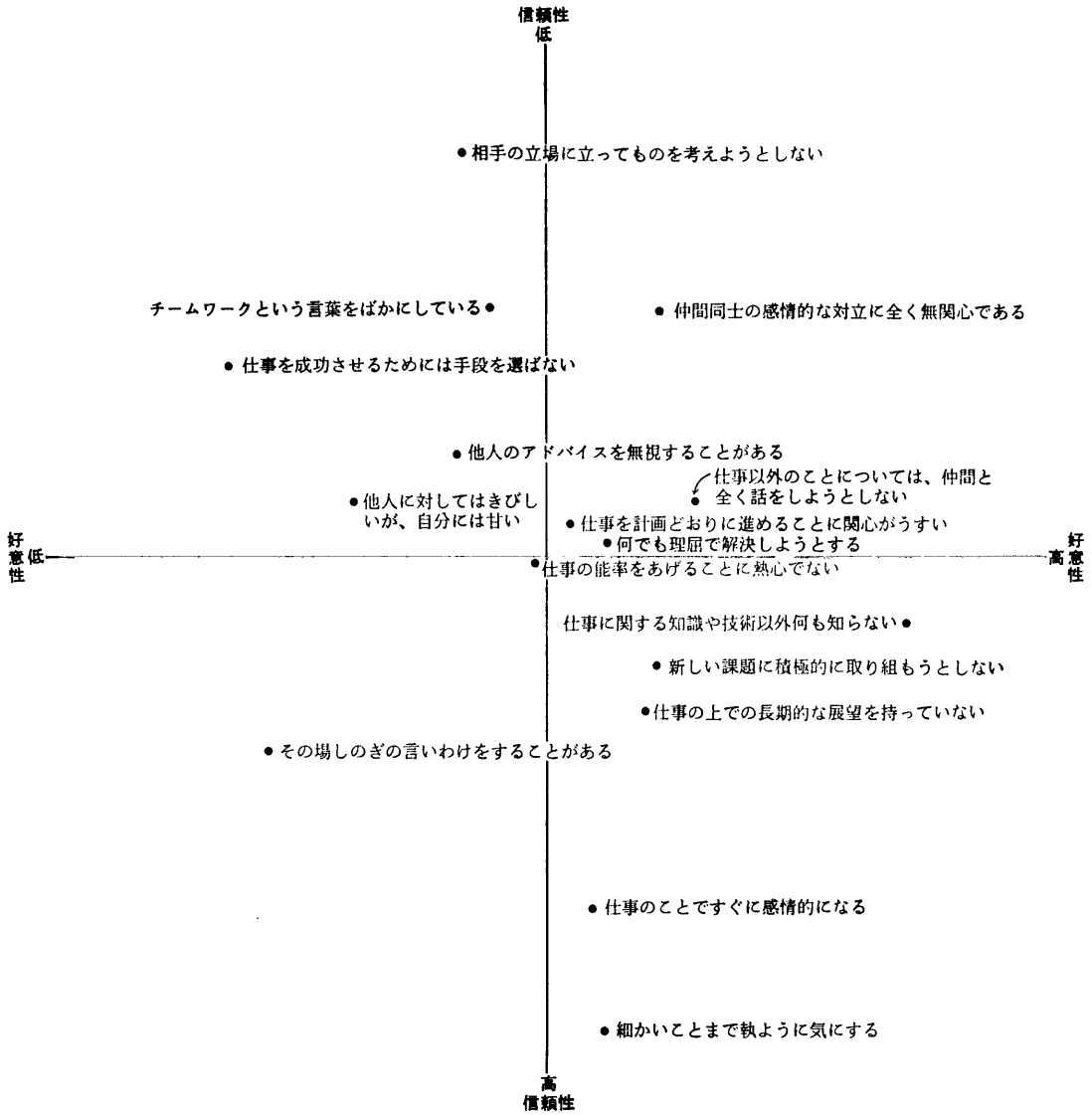


図 3-22 信頼性—好意性平面における障害要素の布置

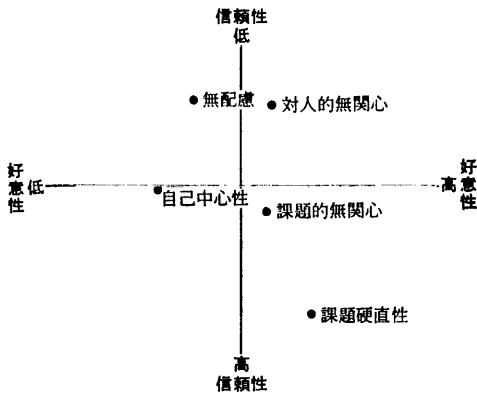


図 3-23 信頼性—好意性平面における障害要素群の平均布置

ない」を始めとして、「なんでも理屈で解決しようとする」、「相手の立場に立ってものを考えようとしなさい」といった特徴を持つ個人は、他者に「力強く、たのもしい」という印象を与えるようである。それと同時に図3-8と図3-9に見られるように、「無配慮」な個人はかなり低い信頼性を示している。「思いやりがなく、不親切である」と見なされる傾向を持つようである。

また「無配慮」特性が、「活動性」に関して中ほどの位置にあることも注目すべき点である（図3-4、図3-5）。この特性を持つ個人に対する評価が、何らかの行動の認知にもとづく評価というよりも、むしろきわめて情緒的な把握に終始しがちであることを示唆しているようである。このことが、図3-10と図3-11に見られるような、「好意性」の低さ、すなわち「いやらしくて、うらがありそうで、下品である」という印象となって現れているのであろう。

このように、当初の予想どおり「無配慮」特性の両面価値性が確認された。この特徴を持つ個人は、対人関係に関する否定的な情緒的意味を付与される一方で、課題遂行に関する肯定的な情緒的意味を付与されるのである。

「課題硬直性」を持つ障害要素については、図3-18から21までにその特徴が示されている。「緊張性」「信頼性」がきわめて高く、「好意性」も他の4種類の要素群のどれよりも高い。「仕事のことですぐに感情的になり、細かいことまで執ように気にし、仕事に関する知識や技術以外何も知らない」人は、他者から「緊張感が高く、かたくなるしくて、気むずかしい」と思われる反面、「思いやりがあって、親切である」とみなされ、ときにはそれが人間としての好ましさにつながることもあるということである。

ここでも「課題硬直性」という特性の両面価値性が確認された。分析前の予想どおり、課題遂行に関連する否定的な情緒的意味を付与されていると同時に、対人関係に関連する肯定的な情緒的意味を付与されていることが明らかである。

つぎに、「課題的無関心」の特徴を持つ障害要素に付与される情緒的意味については、図3-6と図3-7に最もよく現れている。この特徴を持つ障

害要素はすべて、図3-6の第3象限、すなわち「低緊張性—低力動性」を意味する部分に位置している。「仕事の能率をあげることに熱心でなく、仕事を計画どおりに進めることに関心がうすく、仕事の上での長期的な展望を持っていないし、新しい課題に積極的に取り組もうともしない」ような人は、他者から「リラックスしており、やわらかく、気やすくて、おだやかである」と見なされると同時に、「弱々しく、たよりなくて、くだらない」と評価されやすいのである。またこれらの特徴は、「信頼性」や「好意性」といった、対人状況に関連すると考えられる情緒的意味次元上では、ほとんど何も顕著な傾向を示していない（図3-8から図3-11）。仕事以外の場面で仲間としてつきあう相手としては「可もなく不可もなく」といったところなのかもしれない。

「対人的無関心」の特徴を持つ障害要素に付与される情緒的意味は、図3-14と図3-15に明らかである。この特徴を持つ障害要素は、すべて図3-14の第4象限に位置している。この象限は、「低活動性—低信頼性」を意味する。したがって、「仲間同士との感情的な対立に全く無関心で、チームワークという言葉がバカにしており、仕事以外のことについては、仲間と全く話をしようとしなさい」人は、他者に「非活動的」で、「不親切で思いやりがない」という印象を与える傾向がある。しかし、「対人的無関心」の諸特徴が「好意性」次元上では中ほどの位置にあることから考えると、こういった信頼性の低さは、かならずしも人間としての好ましさの判断には影響しないようである。

最後に「自己中心性」の特徴を持つ障害要素の情緒的意味は、「好意性」の次元上で低い位置にあるだけで、他の4次元上では、これといった特徴を示していない。「力動性」「活動性」「緊張性」「信頼性」の各次元上では高低いずれの方向にも偏っていない。「他人にはきびしいが自分には甘く、他人のアドバイスを無視し、その場しのぎの言いわけをする」ような自己中心的な人物は、ただ人間として「いやらしくて、うらがありそうで、下品である」だけで、集団成員としての評価次元上には乗らないのかもしれない。

以上の分析結果に明らかのように、「無配慮」

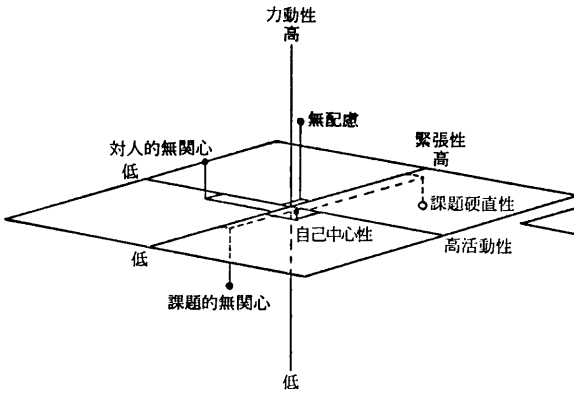


図 3-24 力動性—活動性—緊張性空間における障害要素の布置 (UPC)

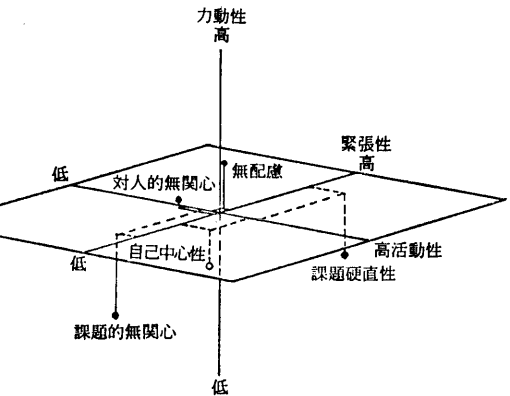


図 3-25 力動性—活動性—緊張性空間における障害要素の布置 (LPC)

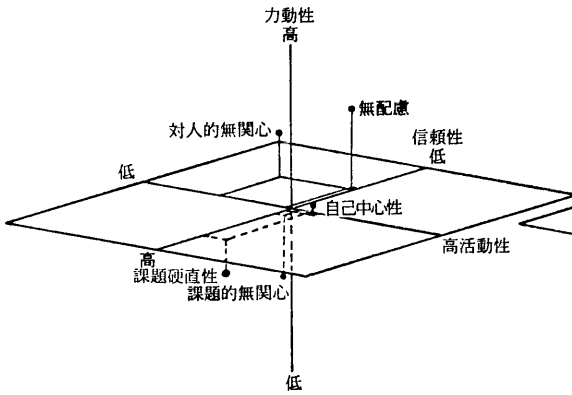


図 3-26 力動性—活動性—信頼性空間における障害要素の布置 (UPC)

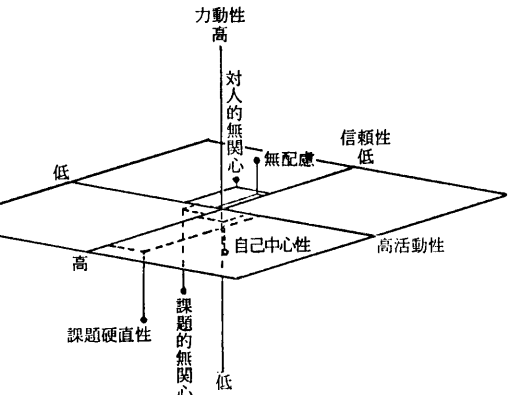


図 3-27 力動性—活動性—信頼性空間における障害要素の布置 (LPC)

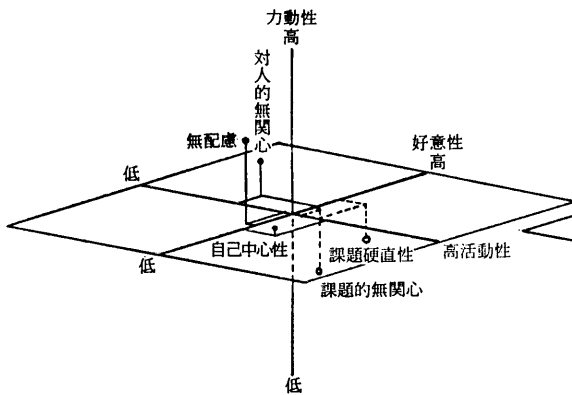


図 3-28 力動性—活動性—好意性空間における障害要素の布置 (UPC)

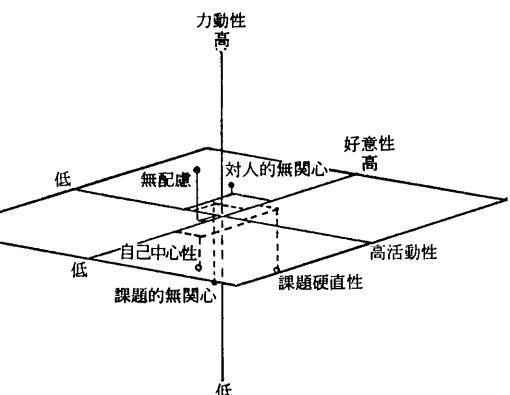


図 3-29 力動性—活動性—好意性空間における障害要素の布置 (LPC)

と「課題硬直性」の持つ両面価値性が確認された。しかし、「課題的無関心」に「緊張性」「活動性」に関連する情緒的意味が付与され、「対人的無関心」に「信頼性」に関する情緒的意味が付与されるという予想は、一部確認されたにとどまった。また、「自己中心性」については、複数の次元上で否定的な位置を占めるというよりも、これらの特性を持つ成員には、集団成員としての評価次元が適用されないのかもしれないことが示唆された。

●情緒的意味空間内でのLPC要素群の布置構造
5つの情緒的意味次元を3つずつ組みあわせて3種類の空間を作り、被験者がLPC対象として選んだ障害要素群についての平均因子得点をプロットしたものを、図3-25, 27, 29に、また比較のために、UPCについての平均因子得点を図3-24, 26, 28にそれぞれ示した。

すでに見たように、UPC対象についてもLPC対象についても、適用される情緒的意味次元に構造的な差異はないことが確認されたが、図3-24から図3-29に明らかのように、各次元上で占める相対的な位置関係についても両対象群間にそれほど顕著な差異は認められない。

したがって、個人はLPC尺度への反応を求められたとき、まず「課題的無関心」「無配慮」「課題硬直性」「対人的無関心」「自己中心性」の5つの評価基準のうちのいずれか1つ、あるいはこれらの複数の組みあわせに基づいて、「最も一緒に働きにくい人物」を探し出す。そしてつぎに、「力動性」「活動性」「緊張性」「信頼性」「好意性」という5つの次元から構成される情緒的意味空間内にそのLPC要素を定位するものと考えられる。

(3) 要約

集団の対人環境内の障害要素についての認知構

造と情緒的意味構造の関連性を探るための分析と、その結果についての考察から、以下のことが示唆された。

他者の感情や考えに対する配慮がない(無配慮)と見なされる個人は、「思いやりがなく、不親切で、いやらしく、うらがやそうで、下品である」から「一緒に働きたくない」と評価される一方で、課題遂行状況では「力ぶよくてたのもしい」という印象を他者に与える可能性がある。課題遂行への思い入れが強すぎる(課題硬直性)と見なされる個人は、「緊張感が強く、かたくなるしくて、気むずかしい」ために「一緒に働きたくない」と評価される。しかし対人関係においては、「思いやりがあって、親切である」とみなされる傾向がある。課題遂行への動機づけが低すぎる(課題的無関心)と認知される個人は、「弱々しく、たよりなくて、くだらない」という印象を与えるために、他者から「一緒に働きたくない」と評価されるが、人間的には、「リラックスしていて、やわらかく、おだやかである」とみなされ、仕事を離れた場面ではそれほど否定的な評価を受けることはない。集団の対人関係の調和を乱す(対人的無関心)と認知される個人は、他者に「活動性が低くて、思いやりがなく、不親切である」という印象を与え、そのために「一緒に働きたくない」と判断される。利己的で自分のことしか考えない(自己中心性)個人は、他者に「いやらしくて、うらがやそうで、下品である」という印象をあたえ、集団成員としての評価がなされにくい。

以上のような、UPC要素についての認知的評価基準と情緒的意味次元との関連は、その認知的評価が極端に否定的なものになっても、質的に変化するものではない。

4

総括と展望

LPC 研究への展開……43/集団内相互作用過程の研究への展開……44/集団内の個体的特性の研究への展開……45/おわりに……45

本研究の目的は、あくまでも諸個人の対集団的な認知構造を分析することであった。そのため、見い出された結果やその解釈は、きわめて記述的なものに終始している。ここで明らかにされた構造の一つひとつの要因がどのように機能し、個人の行動や集団内相互作用にいかなる影響を及ぼすのかについては何も述べていない。しかしながら、個人は集団をどのように認知しているのか、というきわめて基本的な問いかけに答えようとする試みこそ、集団過程の研究の端緒に据えられるべき課題ではなかっただろうか。このような問題意識の下に、本研究では、集団内での問題解決行動の研究へと展開していくという目的から、個人は集団の対人環境内の障害要素群を認知的にどのように構造化するのかを分析し、さらには、その構造に関連する情緒的意味構造の分析を行ってきた。一連の研究結果の意義を手短かに要約し、将来の研究の方向性を探ることにしよう。

1. LPC研究への展開

本研究は、言うまでもなく、Fiedler の LPC 得点に関する諸研究から多くの示唆を得た。研究の

始まりそのものが、LPCをめぐる多数の疑問を解決しようとする試みから始まったと言ってよい。それでは、本研究の結果は、それらの疑問にどう答え得たのだろうか。

本研究で明らかになったことは、LPC尺度が現行の形式を維持していこうとするかぎり、個人の安定した傾向性を予測することは困難であるということである。個人は、最も一緒に働きにくい共働者 (LPC) を、複数の評価基準のうちのどれか1つ、あるいは複数個組みあわせたものを用いて選択する。それらの評価基準は、大まかには、対人関係に関連するものと、課題遂行に関連するものとのであった。それらのうちのどれを用いるのかによって、想起されるLPCは全く異質なものになることが予想されるのに、どの基準を用いてLPCを想起させるのかについて、現行のLPC尺度では何ら統制していない。

Fiedler は、経験的な妥当性を高めるという観点から、Yukl (1970) や Fox ら (1973) の研究結果に基づいて、尺度項目を対人関係に関連するものだけに限定するという修正を行っているが、この修正によって、想起されるLPCの統制が可能になったとは考えられない。

たとえば、ある個人がLPCとして「課題的無関心」特性を強く持つ他者を想起したとする。この個人がその対象に、対人関係に関連する項目のみからなるLPC尺度上で高い評価を与えたとする。課題遂行への動機づけの低い他者に対しても、対人的に高い評価を与えたということになり、その個人は、対人関係をひじょうに重視している人物であるという推論が成り立つ。しかし、この例でも、LPCとして課題遂行にとっての障害となる「課題的無関心」の他者を想起すること自体、すでにこの個人がある程度課題志向的な人物であることを示していると言えるのではないだろうか。したがって、この個人がそのLPCを好意的に評価するということは、その個人が課題志向的であると同時に対人志向的でもあるという、複合的な特性を持つ人物であることを示す。この推論は、高LPC者は認知的に複雑であるとする解釈(Foaら, 1971)が正しいかもしれないことを示唆する。

しかし一方では、LPCとして「対人的無関心」や「無配慮」の特性を強くもつ他者を想起するような個人は、本来対人志向的であることが予想される。ところが、このような人物に対人関係に関連する項目だけからなるLPC尺度に答えさせると、当然非好意的な評価を与えることになるだろう。その結果、その人のLPC得点は低くなり、課題志向的な人物であると推論されてしまうことになりかねない。このときには、認知的複雑性の程度はLPC尺度の評定に何の影響も及ぼさないだろう。

このように、個人がLPCとしていかなる他者を想起するかによって、LPC尺度に答える際に機能する認知的メカニズムが異なってしまうことになる。したがって、LPC得点の妥当性・信頼性を高めようとするならば、より限定的なLPC対象を設定し、それを評価する際に機能する認知的メカニズムを統制する必要があるだろう。

2. 集団内相互作用の研究への展開

集団内相互作用を研究するうえで、第3章で見いだされた情緒的意味構造の特徴は、かなり大き

な意味をもつものと考えられる。特に、「無配慮」特性と「課題硬直性」特性の両面価値性は、集団に特徴的な相互作用の形態を考察する上で、いくつかの興味深い示唆を提供するようである。

一般的な対人的相互作用と集団内相互作用との間にはっきりとした区別をつけることは、たしかに困難である。しかし、第2章でも若干触れたように、集団内では、集団自体の構造や一体性を維持していくための相互作用が行われるという特徴が確かに認められよう。この特徴があるかないかによって、「無配慮」や「課題硬直性」といった特性は、評価のありかたが全く異なってくるようである。

第3章で述べたように、「無配慮」特性を持つ個人を人間的にいくら嫌っていても、集団による課題遂行がきわめて危機的な状況にあるときには、個人は「他人のことをかまわずに押しまくる」というこの特性を持つ他者を頼りにしてしまうことさえあるかもしれない。また、普段のつきあいでは、「きちょうめんで、よく気がつき、信頼できる」ということで高い評価を得ていても、その同じ特性が集団内の課題遂行状況では、あまりにもかたくなるしいものと受け取られ（課題硬直性）、集団内では敬遠されやすいという人物もいるだろう。このような、集団であるがゆえの情緒的な関係性を分析することで、集団のダイナミクスをよりの確に捉えることができよう。

たとえば、この両面価値性は、第1章で触れた、implicit leadership theory が implicit personality theory をどの程度反映しているか、という問題への間接的な答えとなりはしないだろうか。「仕事を成功させるためには手段を選ばない」ような人は、一般的な相互作用場面では、「思いやりがなく、不親切」と評価されるのに、集団内相互作用場面では、「力づくで、たのもしい」と評価されるのである。「課題硬直性」についても状況によって逆の方向の評価がなされる。つまり、一般的な対人的相互作用場面での implicit 認知構造や情緒的意味構造は、かならずしも集団内での認知構造や情緒的意味構造に反映されるとは限らないようである。したがって、implicit personality theory についての研究で得られた

知見を、そのまま implicit leadership theory の研究に応用することは危険であると言わなければならぬだろう。

以上の点を始めとして、本研究で得た知見は、集団の構造を認知的に捉えるだけでなく、その構造の情緒的な側面にアプローチしていくための1つの足がかりとなったと言える。今後は、ここで見いだされた構造と他の集団現象との機能的な関連性を分析することによって、集団過程の理解をより促進することができよう。

3. 集団内の個体的特性の研究への展開

すでに浦(1982)は、集団内での個人行動をより的確に予測するための個体的特性を、集団についての認知構造の複雑さと、集団の特定領域内での行動への動機づけの強さとの乗法関数として捉えようとする枠組を主張してきた。因子分析の手法を用いて認知構造を明らかにしようとした本研究では、大まかには2種類、細かくは5種類の認知次元を見出し、構造化された環境に付与される情緒的意味の次元にも5種類のものがあることを確認した。しかし、全ての個人が共通してこのとおりの次元を用いて自らの環境を意味づけるとは限らないだろう。

実際、本モノグラフでは紹介できなかったが、16種類の障害要素に対する10のSD対への反応を被験者ごとにスクリー・テストにかけるという分析を行ってみたところ、1因子目で固有値のグラフに断層の見られる(説明率84.56%)個人もいれば、6因子目でようやく断層の生じる(説明率97.13%)個人もいた。固有値の特性が、ある程度認知的複雑性を示しうると解釈する(Mehrabian & Komito; Mehrabian, 1968に引用)ならば、集団に対する認知的複雑性にはかなりの個人

差があるものと考えられる。

同じ対象群を認知しても、わずか1因子で全分散の84%以上が説明されるような認知構造を持った個人と、6因子でようやく97.13%が説明できる認知構造を持った個人とでは、おそらく全く異なった認知的環境内にいることになるだろう。したがって、この2人のある特定の行動への動機づけの程度が等しかったとしても、実際にとる行動にはかなりの差異が生じることが予想される。

このような複合的な観点から個人の特性を把握することによって、その予測力をかなり高めることができると考えられる。今回得たさまざまな知見をもとに、より綿密な概念的検討と適切な測定方法の開発を行っていくことが必要であろう。

4. おわりに

本モノグラフは、われわれが1982年から1984年の3年間にわたって蓄積してきた研究成果の報告である。モノグラフの中でも若干触れたが、これまでに見いだされた構造と他の変数との機能的な関連性を探る研究については、ようやくその途についたところであり、まだ十分な成果を得たとは言いがたいため、今回は割愛せざるを得なかった。

これら一連の研究は、集団とは何か、というきわめて基本的な問いに答えようとするところこそ、結局は、集団内の複雑な心理過程を解明するうえで非常に大きな役割を果すに違いないとの問題意識の下に行ってきたものである。このような問題設定や、本研究でとったアプローチ、あるいは将来の研究への展望については、さまざまな意見があろうかと思う。諸兄、諸姉からのご批判・ご意見を期待したい。

引用および参考文献

- Ashour, A. S. 1973 The contingency model of leadership effectiveness: An evaluation. *Organizational Behavior and Human Performance*, **9**, 339-355.
- Bass, B. M., Valenzi, E. R., Farrow, D. L. & Solomon, R. J. 1975 Management styles associated with organizational, task, personal and interpersonal contingencies. *Journal of Applied Psychology*, **60**, 720-729.
- Calder, B. J. 1977 An attribution theory of leadership. In B. M. Staw, & G. R. Salancik (Eds.), *New Directions in Organizational Behavior*. Chicago: St. Clair.
- Collins, B. E., & Guetzkow, H. 1964 *A Social Psychology of Group Processes for Decision-making*. New York: Wiley.
- Duffy, P. J., Shiflett, S., & Downey, R. G. 1977 Locus of control: Dimensionality and predictability using Likert scales. *Journal of Applied Psychology*, **62**, 214-219.
- Fiedler, F. E. 1967 *A Theory of Leadership Effectiveness*. New York: McGraw-Hill. (山田雄一訳 1970 新しい管理者像の探究 産業能率短期大学出版部)
- Fiedler, F. E. 1972 Personality, motivational system, and the behavior of high- and low-LPC persons. *Human Relations*, **25**, 391-412.
- Fiedler, F. E. 1973 The contingency model-A reply to Ashour. *Organizational Behavior and Human Performance*, **9**, 356-368.
- Fiedler, F. E. 1978 The contingency model and the dynamics of the leadership process. In L. Berkowitz (Ed.), *Advances in Experimental Social Psychology*, Vol. 11. New York: Academic Press.
- Fishbein, M. 1967 *Readings in Attitude Theory and Measurement*. New York: Wiley.
- Fishbein, M., Landy, E., & Hatch, G. 1969 Some determinants of an individual's esteem for his least preferred co-worker. *Human Relations*, **22**, 173-188.
- Foa, U., G. Mitchell, T. R., & Fiedler, F. E. 1971 Differentiation matching. *Behavioral Science*, **16**, 130-142.
- Fox, W. M., Hill, W. A., & Guertin, W. H. 1973 Dimensional Analysis of the least preferred co-worker. *Journal of Applied Psychology*, **57**, 192-194.
- 広田君美 1978 集団構造の分化と統合 末永俊郎(編) 集団行動(講座社会心理学2) 東京大学出版会.
- House, R. J. 1971 A path-goal theory of leadership effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, **16**, 321-338.
- House, R. J., & Mitchell, T. R. 1974 Path-goal theory of leadership. *Journal of Contemporary Business*, **3**, 81-97.
- Kerr, S., Schriesheim, C. A., Murphy, C. J., & Stogdill, R. M., 1974 Toward a contingency theory of leadership based upon the consideration and initiating structure literature. *Organizational Behavior and Human Performance*, **12**, 62-82.
- Korman A. K. 1976 Hypothesis of work behavior revisited and an extension. *Academy of Management Review*, **1**, 50-63.
- Larson, J. R. Jr. 1982 Cognitive Mechanisms mediating the impact of implicit theories of leader behavior on leader behavior ratings. *Organizational Behavior and Human Performance*, **29**, 129-140.
- Larson, L. L., Hunt, J. G., & Osborn, R. N. 1976 The great hi-hi leader behavior myth: A lesson from Occam's razor. *Academy of Management Journal*, **19**, 628-641.
- Mehrabian, A. 1968 *An Analysis of Personality Theories*. New Jersey: Prentice-Hall.
- Mitchell, T. R. 1970 The construct validity of three dimensions currently studied in the area of leadership research. *Journal of Social Psychology*, **80**, 89-94.
- Mitchell, T. R. 1979 Organizational behavior. *Annual Review of Psychology*, **30**, 243-281.
- Myers, A. E. 1962 Team competition, success, and the adjustment of group members. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, **65**, 325-332.
- Oldham, G. R. 1976 The motivational strategies used by supervisors: Relationships to effectiveness indicators. *Organizational Behavior and Human Performance*, **15**, 66-86.
- Phillips, J. S., & Lord, R. G. 1981 Causal attributions and perceptions of leadership. *Organizational Behavior and Human Performance*, **28**, 143-163.
- Rice, R. W. 1978 Construct validity of the least preferred co-worker score. *Psychological Bul-*

- letin*, **85**, 1199-1237.
- Rice, R. W., & Chemers, M. M. 1975 Personality and situational determinants of leader behavior. *Journal of Applied Psychology*, **60**, 20-27.
- Rush, M. C., & Beauvais, L. L. 1981 A critical analysis of format-induced versus subject-imposed bias in leadership ratings. *Journal of Applied Psychology*, **66**, 722-727.
- Schriesheim, C. A., House, R. J., & Kerr, S. 1976 Leader initiating structure: A reconciliation of discrepant research results and some empirical tests. *Organizational Behavior and Human Performance*, **15**, 297-321.
- Schriesheim, C. A., & Kerr, S. 1974 Psychometric properties of the Ohio state leadership scales. *Psychological Bulletin*, **81**, 756-765.
- Schriesheim, J. F., & Schriesheim, C. A. 1980 A test of the path-goal theory of leadership and some suggested directions for future research. *Personnel Psychology*, **33**, 349-370.
- Schriesheim, C. A., & Von Glinow, M. A. 1977 The path-goal theory of leadership: A theoretical and empirical analysis. *Academy of Management Journal*, **20**, 398-405.
- 芝 佑順 1978 因子分析法 第2版 東京：東京大学出版会.
- Steers, R. M., & Braunstein, D. N. 1976 A behaviorally-based measure of manifest needs in work setting. *Journal of Vocational Behavior*, **9**, 251-266.
- Taylor, H. F. 1970 *Balance in Small Groups*. New York: Von Nostrand Reinhold. (三隅不二監訳 1978 集団システム論 誠信書房)
- 浦 光博 1982 集団事態に対する個人の志向性構造の解明. 関西大学大学院人間科学, **20**, 173-196.
- 浦 光博 1984 集団の対人環境内の障害要素に対する認知構造の分析. 関西大学大学院人間科学, **22**, 89-103.
- Vecchio, R. P. 1980 Alternatives to the least preferred co-worker construct. *Journal of Social Psychology*, **112**, 261-269.
- Weiss, H. M., & Adler, S. 1981 Cognitive complexity and the structure of implicit leadership theories. *Journal of Applied Psychology*, **66**, 69-78.
- Yukl, G. A. 1970 Leader LPC score: Attitude dimensions and behavioral correlates. *Journal of Social Psychology*, **80**, 207-212.