社外ネットワーク構築に及ぼす 上司の影響

内藤哲雄*•石橋里美**

The Effects of a Boss on the Construction of Personal Network Outside a Company by an Employee

Tetsuo NAITO and Satomi ISHIBASHI

We examined the direct and indirect effects of a boss on the construction of personal network outside a company for self-cultivation by an employee. Fortyeight managers and sixtyfive staffs participated in this research. As a result, there were mutual effects between "high estimation to the boss" and "the trust from the boss and a subordinate." The former influenced the construction of personal network through the medium of informal association between the boss and his men, and the latter affected it directly.

Key words: boss, personal network, outside a company, informal association

目 的

社員が職業的成長をめざして自律的なキャリア形成に取り組むことは、個人の自己実現と、人的資源の強化による企業組織の活性化、生産性向上をもたらし、個人にとっても企業にとっても有益である。このため自己啓発にかかわる多様な要因の検討が試みられてきたが、近年再評価され注目されているのが職務外交流である。代表的なものは、社内親睦行事(労働と経済、2006)、「飲み会」(日本産業訓練協会、2005) や、メンタリング行動における心理的支援(Kram, K., 1983)、関口(2005)が重視する非公式コミュニケーションであるが、労働意欲を高めるとともに自己啓発に寄与することが示唆されている。

さて、変革の激しい現代では、情報収集のための社外ネットワークが不可欠である(藤田,2006)。とりわけ、ホワイトカラー労働者においては、上級管理者になるほど、社内外のコミュニケーション業務の比重が強まる傾向にある(櫻井,2001)。そこで本研究では、本社のホワイトカラーの、上級管理職から一般社員までを取り上げ、個人の社外ネットワーク構築に、職場での職務外交流と上司が及

* 信州大学人文学部

Faculty of Arts, Shinshu University

** (株)市場価値測定研究所 Market Value Assessment of Japan Co., Ltd. ぼす影響の直接的・間接的効果について検討することを目 的とした。

方 法

調査対象: 製造業 A 社本社社員 116 名 (部長クラス 6 名, 課長 11 名, 係長 11 名, 主任 20 名, 一般社員 65 名, 不明 3 名), 平均年齢 38.2 歳, 範囲は 18~59 歳であった。 質問紙の内容: 質問は, 三隅 (1984), 安達 (1998), 小牧・田中 (1993), 竹内 (2003) を参考に作成した, 上司・同僚・部下とのコミュニケーション, ソーシャルサポートに関する 12 項目に, 社外の人脈, 非公式コミュニケーションに関する 6 項目を加えた 18 項目。 いずれも 5 段階 (1: あてはまらない~5: あてはまる) で評定させた。 質問紙は部署ごとに配布され, 回答は匿名とした。

結 集

主因子法・プロマックス回転による因子分析の結果、4因子が抽出された。因子負荷.400未満の2項目を削除し、再度因子分析を行った(Table 1参照)。第1因子は「上司への有能評価」と命名された。第2因子は「上司と後輩からの信頼」と解釈された。第3因子は「職務外交流」と名付けられた。第4因子は「自己啓発のための社外ネットワーク構築」と命名された。各因子の項目得点を合計し、項目数で割った項目評定平均値を尺度得点とした。

「職務外交流」を媒介にした分析モデルに基づき,「自己 啓発のための社外ネットワーク構築」に対する上司・部下 の直接的・間接的影響を検討するために、パス解析を行っ た (Figure 1 参照)。その結果,「上司への有能評価」と「上 司と後輩からの信頼」との間には相互因果関係が認められ るが、「上司への有能評価」は、「自己啓発のための社外 ネットワーク構築」に対して有意な直接的影響を及ぼさ ず、「職務外交流」を媒介として影響し、一方「上司と後輩 からの信頼」は、直接影響することが明らかになった。つ いで、各尺度について、役職を独立変数として5水準1要 因配置の分散分析を行ったところ,「自己啓発のための社 外ネットワーク構築 | において有意差が認められた (F(4, 112)=6.00, p<.01)。 Tukey の HSD 法による多重比較の 結果, 一般社員は課長, 係長クラスよりも有意に「自己啓 発のための社外ネットワーク」の意欲が低いことが示され た (Table 3)。

考 察

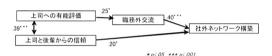
本研究の結果は、本社ホワイトカラーの自己啓発のための社外ネットワーク構築行動に、上司や部下との信頼関係構築は直接影響するが、有能と評価できる上司の存在は、職務外交流を媒介することで、効果をもつことを示している。職務外交流は、上司との相互の理解や信頼を深めるだ

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
上司は非常に優秀である	0.903	0.063	-0.211	0.125
自分の上司は盗むべきところがたくさんある	0.826	-0.152	0.046	0.062
直属のリーダーは頼りになる	0.678	0.084	-0.045	-0.142
この人についていこうと思う人がいる	0.445	-0.089	0.351	0.032
上司は自分をかわいがってくれていると思う	0.356	0.344	0.307	-0.155
上司は自分を信頼してくれていると思う	-0.066	0.747	0.195	-0.159
上司は仕事を任せてくれる	0.064	0.708	-0.079	0.025
上司といえど言いたいことははっきり言える関係である	0.076	0.596	- 0.252	0.029
後輩からよく質問などをされたり、頼られている	-0.131	0.553	0.063	0.183
リーダーとして部下を指導・育成している	-0.064	0.476	-0.076	0.475
飲み会によく誘われる	-0.085	-0.032	0.627	0.125
上司とはプライベートでも交流がある	0.012	0.142	0.582	-0.018
社員旅行等のイベントが楽しみである	-0.044	-0.156	0.538	0.137
社外にも人脈をたくさん持っている	0.090	-0.023	0.073	0.592
セミナーやパーティーでは積極的に名刺交換する	-0.073	-0.020	0.205	0.570
同僚とは切磋琢磨していると思う	0.193	0.016	0.281	0.323
因子寄与	3.042	2.942	2.289	1.540

Table 1 A 社本社の人的交流についての評定尺度の因子分析の結果 主因子法プロマックス回転後

Table 2 因子相関行列

	第1因子	第2因子	第3因子	第4因子
第1因子	_			
第2因子	0.49	_		
第3因子	0.30	0.32	_	
第4因子	-0.02	0.10	0.32	_



注:各パスは有意なパス(p<.05)のみを記載している

Figure 1 社外ネットワーク構築に及ぼす上司の影響のバス解析

Table 3 A 社本社・各役職の尺度得点の平均と SD

		部長	課長	係長	主任	一般社員
上司への有能評価	M	3.1	3.7	3.7	3.7	3.4
	SD	0.62	0.47	0.79	0.69	0.77
上司と後輩からの信頼	M	3.7	3.8	3.6	3.6	3.4
	SD	0.38	0.52	0.53	0.61	0.63
職務外交流	M	2.6	2.8	2.8	2.5	2.6
	SD	0.83	0.77	0.59	0.72	0.85
社外ネットワーク構築**	M	2.9	3.4	3.2	2.7	2.4
	SD	0.68	0.69	0.58	0.75	0.79

p < .01**

Table 4 A 社本社・年齢別の職務外交流の評定平均

年齢	標本数 (人)	平均
1 (~29)	22	2.6
2 (30~39)	46	2.5
3 (40~49)	32	2.7
4 (50~)	13	2.7

けでなく、コミュニケーション能力を高め、社外に人脈を 得るためのスキルを学習させ、社外ネットワーク構築の意 欲を高めるものと解釈できよう。

ところで、各尺度の評定平均 (Table 3) から、A 社本社 社員は役職水準の違いを越えて、総じて、職務外交流の機 会が乏しいと感じていることが明らかになった。加えて、 職務外交流について、年齢を独立変数として分散分析を行 なった結果、有意差は認められず (Table 4)、全国的な調査 (日経新聞、2004) で指摘されるような、世代間の認識の 差は見られなかった。また、現業などの実務にかかわり、 将来のためにも社会ネットワークの構築が求められる主任 と一般社員の、社外ネットワーク構築得点も低い。これら の結果から、A社では、職務外交流の促進について検討す ることが必要であろう。

引用文献

安達智子 1998 セールス職者の職務満足感―共分散分析 を用いた因果モデルの検討 心理学研究, **69**(3), 223-228.

藤田 聰 2006「買い!」と思わせる人材 秀和システム. Kram, K.E. 1983 Phases of the mentor relationship. *Academy of Management Journal*, **26**, 608–625.

小牧一裕・田中國夫 1993 職場におけるソーシャルサポートの効果 関西学院大学社会学部紀要, **67**, 57-67.

三隅不二不 1984 リーダーシップ行動の科学 有斐閣.

日本経済新聞 2004 管理職「是非飲みたい」若手社員「遠 慮したい」一緒の飲み会、意識に温度差 日本経済新 聞 2004年1月3日朝刊.

関口和代 2005 組織とコミュニケーション 馬場昌雄・馬場房子(監) 岡村一成・小野公一(編)産業・組織 心理学 白桃書房, pp. 23-44.

日本産業訓練協会 2005 アンケートにみる職場のコミュニケーション―アンケートにみるコミュニケーションの実態― 産業訓練, **51**(11), 4-13.

労働と経済 2006 最近の新入社員の意識―各種調査の結果から― 労働と経済、1422, 49-56.

櫻井純理 2001 ホワイトカラー労働者の職業経歴と職業 能力形成の実態—アパレルメーカーA社の事例— 立命館産業社会論集, 37(3), 51-73.

竹内倫和・竹内登規夫 2003 人的資源管理の変革と従業員の職務意識―多重コミットメントの影響要因に関する探索的研究― 愛知教育大学研究報告, **52**, 157-165.

(受稿: 2007.7.31, 受理: 2007.10.29)