

中間管理職に対して、上司・部下からのソーシャル・サポートがもつ効果 — 部下からのサポートは逆効果？ —

○ はしもとかずひろ 橋本和宏 (九州大大学院・人間環境)

【目的】職場におけるソーシャル・サポートについての研究は多いが、サポートの受け手としての中間管理職に焦点を当てた研究はあまり見当たらない。そこで本研究では、企業
の中間管理職のストレス反応に対し、その上司および部下からのサポートがもつ効果を検
討した。

【方法】九州地方の小売企業 1 社の全社員 191 名（社長、部長・店長などの中間管理職、
パートタイマーの 3 階層からなる）に質問紙を配布し、131 名から有効な回答を得た（有効
回答率 68.6%）。そのうち、中間管理職 22 名（うち男性 15 名）のデータを分析に使用した。
調査には、東京医科大学(1998)の「職業性ストレス簡易調査票」のうち、以下の 4 つの尺
度を使用した。(1)上司のサポート尺度 3 項目 ($\alpha=.83$)。 (2)同僚のサポート尺度 3 項目 (α
=.68)。ただし、分析対象者にとっての「職場の同僚」は、実質的に同じ職場で働く部下の
ことを指すため、以下「部下のサポート」と言い換える。(3)抑うつ感尺度 6 項目 ($\alpha=.86$)。
(4)身体的ストレス反応尺度 11 項目 ($\alpha=.89$)。回答はすべて 4 段階で評定してもらった。

【結果】上司および部下のサポートと、抑うつ感および身体的ストレス反応の間の相関係
数を算出した。その結果、上司のサポートと抑うつ感との間に有意な負の相関 ($r=-.63$,
 $p<.01$) が、身体的ストレス反応との間に弱い負の相関 ($r=-.27$) がみられた。また、部下の
サポートと抑うつ感との間に弱い正の相関 ($r=.30$) が、身体的ストレス反応との間に有意な
正の相関 ($r=.47$, $p<.05$) がみられた。

【考察】結果より、上司のサポートは、中間管理職のストレス反応と負の相関をもつこと
が示された。サラリーマンである中間管理職にとって上司の存在は重要であり、上司から
のサポートによってもたらされるポジティブな人間関係は、ストレス反応を軽減するもの
と考えられる。一方、部下のサポートは、中間管理職のストレス反応と正の相関をもつこ
とが示された。橋本剛(2005)は、評価懸念（自分の能力や資質が試されているのではない
かという懸念）が存在するとき、サポートの効果が減殺される可能性や、他者からのサポ
ートが、個人が自力で問題を解決できないことの裏返しとして解釈され、受け手の有能感
や自尊心を傷つけてネガティブに作用する可能性を指摘している。中間管理職は、部下か
らのサポートを受けることで、自分が無能であるという評価を受けたような気持ちになり、
かえってストレスを感じたのかもしれない。当然、上司からのサポートについても評価懸
念は存在するはずであるが、強いストレス緩和効果を打ち消すほどの作用はもたないの
であろう。サポートの種類や、中間管理職のパーソナリティとの関連の検討を含めた
より厳密な研究によって、今回の結果の原因を解明していくことが今後の課題となる。