

提出日：平成 26 年 1 月 20 日

勤労者におけるアサーティブ行動がエンパワーメントに及ぼす影響

Effects of assertive behavior on employee empowerment

臨床心理学研究科 臨床心理学専攻 1000-120708 三木智子

指導教員 菅沼憲治教授

【問題と目的】

アーションは「自分も相手も大切にした自己表現」(平木,2009)として広く認知されている。さらに、菅沼(2009)はアサーティブ行動を具体的な行動様式として、「自分と他者の欲求・感情・基本的人権を必要以上に抑えることなく行う自己表現」と定義している。

一方、エンパワーメントは社会的な関係概念として「権限委譲・意思決定への参加」という意味で用いられていたが、これまでの研究によって、心理学的な概念として「働くことに対する内発的モチベーションが高まった状態」であることが示された。

アーション・トレーニングによって、アサーティブ行動を自らの意思で選択し、実行できるようになると自律性や自発性が高められる。さらに、アーション・トレーニングによって、エンパワーメントを高めることができれば、勤労者の仕事に対するモチベーションが高められると考えられる。また、勤労者一人ひとりのモチベーションが高まることで職場全体が活性化され、目標達成や業績の向上がもたらされる可能性が考えられる。

研究 1 では、勤労者におけるアサーティブ行動とエンパワーメントとの関連性を明らかにすることを目的とする。研究 2 では、アーション・トレーニングを実施し、アサーティブ行動の習得がエンパワーメントに及ぼす影響を確認することを目的とする。具体的には、アサーティブ行動ができる人はエンパワーメントも高い、アーション・トレーニングを体験することでアサーティブ行動およびエンパワーメントが高まるという仮説を検証する。

【研究 1】

方法：①対象者：職業をもつ成人男女 202 名（男性 118 名、男性平均年齢 38.87 歳、SD =6.97；女性 84 名、女性平均年齢 38.71 歳、SD=9.17）

②実施方法：2013 年 8 月から 9 月に、研究者の知人を介して職業を持つ成人男女に調査を依頼し、その知人より回収した。

③調査内容：フェイスシート(性別、年齢、勤続年数、業種、職種、役職)、アサーティブ行

動尺度(菅沼,1989)・6因子30項目4件法(得点可能範囲30～120点), エンパワーメント尺度 (Spreitzer,柳澤訳,2008)・4因子12項目6件法(得点可能範囲12～72点)

結果：

① アサーティブ行動尺度とエンパワーメント尺度の傾向

アサーティブ行動尺度の合計得点は、全体平均 82.70 点 ($SD=8.35$), 男性平均 82.64 点 ($SD=7.58$), 女性平均 82.79 点 ($SD=9.37$) であった。アサーティブ行動尺度の「自己信頼」はエンパワーメント尺度の3つの因子(コンピテンス,自己決定,インパクト)において弱い正の相関を示し($r=.24, p<.01$; $r=.25, p<.01$; $r=.29, p<.01$), アサーティブ行動尺度の「自己開示」はエンパワーメント尺度の3つの因子(仕事の意味,コンピテンス,インパクト)において弱い正の相関を示した($r=.32, p<.01$; $r=.25, p<.01$; $r=.25, p<.01$)。他にもいくつかの因子間に弱い正の相関がみられた。また、アサーティブ行動尺度の下位因子である「自己開示」($t(200)=2.34, p<.05$)と「受容性」($t(200)=2.30, p<.05$)の得点は女性の方が男性より有意に高かった。

一方、エンパワーメント尺度の合計得点は全体平均 48.27 点 ($SD=8.65$), 男性平均 48.97 点 ($SD=7.58$), 女性平均 47.27 点 ($SD=9.92$) であった。因子分析の結果、先行研究 (Spreitzer,1995)と同様に4因子構造を示すことが確認できた。エンパワーメント尺度における男女の差はみられなかった。

② アサーティブ高群・低群の比較

因子相関が弱かったため、アサーティブ高群($n=29$)とアサーティブ低群($n=35$)における t 検定を行った結果、エンパワーメント尺度のすべての下位因子(仕事の意味,コンピテンス,自己決定,インパクト)において、アサーティブ高群の方がアサーティブ低群より有意に高かった ($t(62)=3.05, p<.01$; $t(62)=3.63, p<.01$; $t(62)=2.94, p<.01$; $t(62)=3.28, p<.01$)。

したがって、アサーティブ行動ができる人はエンパワーメントも高いことが示された。

【研究 2】

方法：①対象者：研究 1 の調査時に知人を介して募集し、承諾を得た職業をもつ成人男女 24 名(男性 12 名, 男性平均年齢 44.50 歳, $SD=5.55$; 女性 12 名, 女性平均年齢 41.67 歳, $SD=5.71$)

②実施方法：2～4名のグループで先行研究(菅沼,2008 ; 須永,2010)をもとに作成した内容のアーション・トレーニングを実施した(2時間／回)。

③使用尺度：アサーティブ行動尺度、エンパワーメント尺度、特性的自己効力感尺度(成田・下仲・中里・河合・佐藤・長田, 1995)・23 項目 5 件法(得点可能範囲 23 点～115 点)

④測定方法：参加の承諾を得た際に調査したデータをベースラインとし、トレーニングの開始直前・直後、フォローアップ(2 週間後)の合計 4 回の測定を行った。

結果：

反復測定による一元配置分散分析を行った結果、アサーティブ行動尺度の合計得点はベースラインより直後の方が有意に高くなかった($F(3,69)=5.42, p<.01$)。さらに、効果測定として使用した特性的自己効力感尺度得点も開始直前と直後の間で増加する傾向がみられた($F(3,69)=2.60, p<.10$)。エンパワーメント尺度に関しては、下位因子である「コンピテンス」のみ、ベースラインより直後の方が有意に高くなかった($F(3,69)=4.11, p<.05$)。

したがって、アサーション・トレーニングを体験することによってアサーティブ行動が高まり、エンパワーメントの 1 つの要素である「コンピテンス」が高まることが示された。

【総合考察】

研究 1 におけるアサーション高群と低群の比較によって、アサーティブ行動ができる人はエンパワーメントも高いことが示された。アサーティブ行動ができる人は自己信頼が高く、周囲の人と関係を築く力も高いため、職場においても意欲的に仕事に取り組むことができているのではないかと考えられる。

研究 2 では、アサーション・トレーニングによってエンパワーメントの要素である「コンピテンス」の得点が高くなることが示された。White(1959)によると、コンピテンスとは、自分を取り巻く環境と効果的に相互作用できる能力のことである。人の行動は特定の目標を達成させることよりも、自己の活動の結果、環境に変化をもたらすことができたという感覚(効力感)を得るために動機づけられている。そしてこの効力感は、事象間の因果関係の認識や対人関係における応答性によって高められることが指摘されている。アサーション・トレーニングによって、自他尊重のコミュニケーションの考え方と進め方を体験し、自分が変わると相手も変わる、そして周りの環境にも変化を及ぼすことができるという実感を持つことがコンピテンス、すなわち「課題を遂行できる能力を有する」という確信(柳澤, 2008)を高めることにつながったのではないかと考える。

本研究のトレーニング時間は約 2 時間であったが、アサーティブ行動尺度の合計得点が有意に增加了ことから、短時間でも一定の効果が期待できることが示唆された。

研究1および研究2の結果から、アサーション行動には男女の違いがあることが明らかとなった。したがって、トレーニングを計画する際は、トレーニング内容やメンバー構成、トレーニング実施者の性別による影響も検討する必要があると考える。

本研究は勤労者を対象としているため、参加者を募るのは難しい課題である。今後は、統制群を設けたり、実施回数を増やしたりといった条件を整えて、アサーション・トレーニングによるエンパワーメントの効果をより詳細に実証的分析で明らかにしていきたい。