職場におけるユーモア表出者とリーダーの相互作用

一名将の下には笑いありー

○丸山 淳市¹・藤 桂²

(¹ 中京大学, ² 筑波大学 人間系)

キーワード: ユーモア, リーダーシップ, 職場

The interaction between humorous persons and leader at workplace; To be a good leader, hire a great clown

Junichi Maruyama and Kei Fuji

(¹ Chukyo University, ² University of Tsukuba, Faculty of Human Sciences)

Key Words: Humor, Leadership, Workplace

問題と目的

海外では、ユーモアが職場の生産性向上等に効果的であるとし、職場にユーモアを取り入れる動きがある(Holmes, 2007)。我が国でも職場ユーモアが職場内コミュニケーションに影響を及ぼし、それを介して心身の健康や業務パフォーマンスへ影響をもたらす可能性が示唆されている(丸山・藤, 2014)。また Romero & Cruthirds (2006)でも、職場でのユーモアの使用が、職場をマネジメントするためのツールとして有効に機能し、リーダーシップを強め得ることを指摘している。

これまでの研究では、職場風土や成果に影響を与える要因としてリーダーシップの重要性が指摘されてきたが、フォロワーの行動がリーダーの意思決定や行動に影響を与えるという相互影響関係も指摘されている(淵上, 1992; 淵上, 2002)。これらの議論に、先の職場ユーモアに関する研究知見を総合すると、上司のリーダーシップ行動のみならず、それに対応して生じるフォロワーのユーモア表出行動が上司のリーダーシップ行動の効果を左右し、職場集団の活動および成果にも影響を与えている可能性が想定される。

そこで本研究では、上司のリーダーシップ行動の効果をどのように調整し、最終的に職場に対しどのような影響を及ぼすかについて検討することを目的とする。

方 法

調査対象 ウェブ調査会社にモニター登録している、組織に勤める社会人に対してweb調査を実施し、565名(男性292名, 女性273名; 平均39.61歳, $SD=10.27$)の回答を得た。

質問紙の構成 (A) 職場におけるユーモア表出者の人数: “意図的にユーモアや冗談を発する人(意図的ユーモア表出者)”の人数および“本人は意図してユーモアや冗談を発していないのに、おもしろさやおかしみを感じられる人(無意図的ユーモア表出者)”の人数。(B) 上司のリーダーシップ行動: 三隅(1984)のPM指導行動測定尺度20項目(5件法)。(C) 職場の雰囲気: 回答者の勤務している職場の雰囲気について、松尾(1996)を参考に独自に作成した10項目(5件法)。(D) 職場成果評価: 職場全体の成果に対する評価に関して、独自に作成した3項目(5件法)。(E) 個人属性: 年齢, 性別など。

Table 1
ユーモア表出者存在の有群と無群における職場雰囲気
および職場成果評価の平均値 (SD)

	有群 ($N = 464$)	無群 ($N = 99$)	t 値
関係重視 雰囲気	3.26 (0.74)	2.79 (0.79)	5.65 **
業務重視 雰囲気	2.83 (0.83)	2.77 (0.89)	0.58
顧客重視 雰囲気	3.28 (0.86)	2.82 (0.98)	4.70 **
職場成果評価	3.21 (0.86)	2.61 (0.89)	6.32 **
$df = 561$	カッコ内は標準偏差		** $p < .01$

結果と考察

職場内のユーモア表出者の存在について確認した結果、そうしたユーモア表出者が職場にいと回答した者は466名(意図的表出者のみ; 199名, 無意図的表出者のみ; 18名, 意図的および無意図的表出者双方; 249名)であった。

次に、上司リーダーシップ行動に関して因子分析(主因子法・Promax回転)を行った結果、“業績への圧力”“計画性”“集団維持”の3因子が示された。また回答者の勤務している職場の雰囲気に関して同様の因子分析を行った結果、“関係重視雰囲気(お互いの仕事の様子や進捗を配慮し合うなど)”、“業務重視雰囲気(個人よりも仕事の方が優先されるなど)”、“顧客重視雰囲気(顧客のニーズや態度に対して敏感であるなど)”の3因子が示された。これに基づき、ユーモア表出者の有無を独立変数とし、職場雰囲気および職場成果評価を従属変数として t 検定を行った結果(Table 1)、職場におけるユーモア表出者がいる職場の方が、関係重視雰囲気、顧客重視雰囲気、職場成果評価が有意に高いことが示された。

さらに、職場におけるユーモア表出者の有無により、職場の雰囲気および職場成果評価に対する上司リーダーシップ行動の影響がどのように異なるかを検討するため、多母集団同時分析を行った(Fig. 1)。その結果、特に“計画性”に関するリーダーシップ行動の効果は、ユーモア表出者の有無によって大きく異なることが示された。ユーモア表出者のいない職場では、計画の遂行を重んじるリーダーシップ行動は、職場内の関係性を重視する雰囲気を形成し、最終的に職場全体の成果の向上をもたらしていた。これに対しユーモア表出者のいる職場では、計画性リーダーシップ行動は、職場外の顧客を重視する雰囲気の形成を促しながら、職場の成果を直接的および間接的に向上させるという効果を示していた。

以上より、職場におけるユーモア表出者の存在は、上司の計画遂行に関するリーダーシップ行動の効果を調整し、職場内のメンバーの視野を職場内から職場外へと拡張させつつ、職場全体の成果の向上にも寄与することが示唆された。

Fig 1. リーダーシップ行動が職場の雰囲気および成果に及ぼす影響に関する多母集団同時分析の結果。

$\chi^2(4) = 20.67 (p < .01)$, $NI = .98$, $IFI = .99$, $CFI = .99$, $RMSEA = .09$
誤差変数および両群ともに有意でないパスの図示を省略した。数値は左側がユーモア表出者無群, 右側が有群における標準化係数を示す(* $p < .01$, ** $p < .05$, *** $p < .001$).