

職場不作法が被害者の対人・組織逸脱行動, および感情的ウェルビーイングへ及ぼす影響 —対人ユーモアスタイルの交互作用—

日本大学 櫻井 研司*

Relationships between workplace incivility, interpersonal and organizational deviances,
and employee emotional wellbeing: The moderating role of humor styles

Kenji SAKURAI
(Nihon University)

The present longitudinal study investigated the relationships between experiences of workplace incivility and three work strain outcomes for the targets of incivility: 1) organizational deviance, 2) interpersonal deviance, and 3) negative emotions. This study also examined interpersonal humor styles as potential moderators that explain individual differences in the strain outcomes to workplace incivility. Participants consisted of 223 full-time employees from a public organization. Results showed that workplace incivility relate positively to all three strain outcomes. However, individuals high in affiliative sense of humor, compared with individuals low in this humor style, were not only less likely to engage in deviant behaviors but experience lower levels of negative emotions when they experience workplace incivility. Similarly, individuals high in self-defeating humor were less likely to engage in interpersonal deviance compared with individuals low in self-defeating humor style. In contrast, individuals high, compared with low, in aggressive sense of humor were more likely to engage in interpersonal deviant acts when they experience workplace incivility. Study implications and limitations are discussed.

Keywords : 職場不作法, 対人逸脱行動, 組織逸脱行動, 感情, 対人ユーモア
スタイル

1. 問題

多くの労働者にとって、同僚や上司と良好な対人関係を維持することは、自尊心を高めるだけでなく、組織の一員として成功するうえで重要である (Nielsen, Jex & Adams, 2000)。しかし、性格や価値観の違いなど様々な理由から、職場における対人問題は頻繁に起きている。例えば、3割以上の労働者は職場で現在対人問題を抱えており (Quine, 2001)、それらを

最も不快な職場のストレス要因であると認識している (Burnes & Pope, 2007)。日本の労働者 17,000 人以上を対象とした厚生労働省のアンケート調査においても、強い悩みやストレスを感じる労働者が6割近くに上ったが、対人問題はその一番の要因として挙げられている (小玉・松澤, 2008)。

近年多くの組織で頻繁に起こる対人問題として認識され、経営学領域および産業・組織心理学でも関心が高まっているのが職場不作法である。職場不作法 (workplace incivility) とは、攻撃的な意図は曖昧であるが、社交的ルー

*日本大学 経済学部 助教。

ルに明らかに反する非礼な対人行動であると定義されている (Andersson & Pearson, 1999; 田中, 2007)。例えば, ある労働者が特定の同僚に対して不適切な冗談や見下した言動を繰り返す, 重要な職務情報を伝達しない (連絡飛ばし), などは職場不法法に該当する。先行研究によると, 特定の労働者が継続的に不法行為を経験し, 慢性的なストレス要因となる。また職場不法法は, 被害者の職務行動へも否定的な影響を及ぼすことが示されている。例えば, 職場不法法を頻繁に経験する労働者ほど抑うつ傾向が高く (Lim, Cortina & Magley, 2008), また無断欠勤や職務逃避行動が多い (櫻井・ジェックス・ギレスピー, 2011)。さらに, 職場不法法は自主退職の原因となるだけでなく, 労働者間のコミュニケーションやチームワークへも否定的な影響を与えることが明らかになっている (Penney & Spector, 2005)。

1.1 本研究の目的

これまでの調査研究により, 職場不法法が労働者および組織に否定的な影響を及ぼすことが示されてきた。しかし既存の職場不法法に関する研究文献には, いくつかの空白が存在している。第一に, 職場不法法は比較的軽度の対人攻撃であるが, ターゲットにされる労働者が加害者に対して報復行為を行い, より深刻な対人対立に発展する可能性がある (Andersson & Pearson, 1999)。職場不法法が, 相手に対する報復的な対人攻撃行動を招くことは推測できるが, それを実証的に検証した研究はない。第二に職場不法法は, 労働者のウェルビーイングや組織行動へ否定的な影響を及ぼす対人ストレス源であるが, その影響を軽減させるストレス緩衝要因を明らかにする研究調査は乏しい。Sakurai & Jex (2012) は, 上司によるソーシャルサポートがストレス管理資源として作用し, 職場不法法が職務モチベーションへ及ぼす否定的効果を緩衝させることを示した。しかし職場不法法は, 上司の目につかない場合が

多く, また加害者もそれを理解していることが多い (Estes & Wang, 2008)。さらに残念なことに, 上司が職場不法法の加害者となる事例も報告されている (Pearson & Porath, 2009)。したがって, 組織的なストレス管理の試みだけではなく, 労働者個人によるストレス管理手段を調査し, 職場不法法が組織行動へ及ぼす影響の個人差を明らかにすることが重要であると考えられる。第三に, これまでの職場不法法研究は, 横断的調査に基づいたものが多いため, 縦断的調査を行い, 職場不法法と組織行動やウェルビーイングとの関連性を明らかにする必要がある。本調査の目的は, 以上 3 つの課題に取り組むことである。具体的には, 3 か月に及ぶ縦断的研究を実施し, 職場不法法が労働者の対人逸脱行動 (報復行動), および感情的ウェルビーイングへ及ぼす影響を探る。さらに, 親和的・攻撃的・自己卑下という 3 つの対人ユーモアスタイル (Martin, 2007) が, 職場不法法と前述した基準変数との関連性に及ぼす交互効果を探る。

1.2 職場不法法が逸脱行動へ及ぼす影響： 互惠の原理

社会的交換理論 (social exchange theory : Gouldner, 1960) によると, 対人関係の成立や継続は, 経済的 (例: 金銭) または非経済的な資源 (例: 奉仕) を公平に与え合う互惠の原理で説明される。ポジティブ互惠とは, ある個人が他者の善意ある行為を受けた場合, その善意ある行為に返報する動機が喚起されることである (Gouldner, 1960)。例えば, 以前仕事を手伝ってくれた同僚が残業を抱えて困っている場合, その同僚の手伝いをする動機は喚起されやすい。これは, 過去に受けた同僚からの善意ある奉仕に対して, 返報する行為は道義上公平であり, また互惠の関係を維持する上で有用なためである。一方ネガティブ互惠とは, 『目には目を, 歯には歯を』というハンムラビ法典の概念と似たように, 悪意ある行為に対して同様の行為で報いることである。本調査において関連性が強

いのは、後者のネガティブ互惠の原理であるが、Gouldner (1960)によると、他者による悪意のある行為は、報復行為に正当性を与える。例えば、相手が悪意のある行為を行った場合、人々は報復行為に倫理的な正当性があると認識する傾向がある (Mitchell & Ambrose, 2007)。また報復行為は、相手から受けた行為によって貶められた自尊心や不快感を回復し、不公平の認識を解消する作用があると考えられている (Spector & Fox, 2002)。Andersson & Pearson (1999) も同様に、職場不法は、それを経験する人々にとって不快な対人行為であるため、相手への報復行為の動機を高める可能性があると提唱している。本調査では、ネガティブ互惠の原理および Andersson & Pearson (1999) に沿って、職場不法を頻繁に受ける労働者ほど対人逸脱行動を行う頻度が高いであろうと予測する。組織における対人逸脱行動とは、同僚など組織成員の福利を自発的に害する行為である (田中, 2009)。

仮説 1：職場不法の経験は、対人逸脱行動を高める。

組織行動学領域において、互惠の概念は個人と個人の間だけでなく、労働者と組織の関係にも適用される。つまり、労働者は時間や労力を費やして組織の収益に貢献する一方、組織は労働に見合った報酬を与え、組織の一員である労働者の福利衛生を保全する互惠の関係があると考えられている (Cropanzano & Mitchell, 2005)。Rousseau (1996)によると、労働者はこのような互惠関係を認識し、自己の貢献に見合う待遇が与えられれば組織への忠誠を高め、また組織に利益のある組織行動 (例：組織市民行動) を行う傾向がある (Bowling, Eschleman, Wang 他, 2010)。しかし、自己の貢献に見合う返報を組織が行わないと認識する場合、労働者は組織との関係を放棄 (自主退職)、または意図的に組織に不利益を与えバランスのとれた社会的交換関係を回復しようとする。例えば、Kickul, Lester & Finkl (2002)

は、組織が互惠の義務 (例：福利厚生や給与) を履行していないという労働者の認識が強いほど、労働者は職務を怠け、退職意図も高まることを示した。また Chiu & Peng (2008) は、組織が約束した雇用待遇と、実際に履行された待遇の差が広がるほど、意図的に組織の利益を害する行動を行う頻度が高いことを明らかにした。このような、労働者が意図的に組織の利益を害する行為を組織逸脱行動 (organizational deviance; Bennett & Robinson, 2000) とよぶ。

労働者は上司や同僚を組織の構成員として認識するため、これらの人々から危害を加えられた場合、組織に不利益な組織行動を行うことがある。これは、組織が成員に対して規範のある行動を順守させるべきであるが、これが守られない場合、労働者の福利衛生を保持するという互惠義務に違反したと認識するためである。例えば、セクシャルハラスメントや暴力の被害を受けた労働者は、組織へのコミットメントが低下し、また職務逃避行動などの組織逸脱行動を行う (O'Leary-Kelly, Bowes-Sperry, Bates 他, 2009)。職場不法は、セクシャルハラスメントや暴力と比較して、軽度の対人攻撃と考えられるが、組織の社会的規範に反した不快な対人行動であるため、組織逸脱行動を起因させる要因として作用することが予測できる。

仮説 2：職場不法の経験は、組織逸脱行動を高める。

1.3 職場不法が感情的なウェルビーイングに及ぼす影響

組織行動学および産業・組織心理学領域において、感情は伝統的に軽視されてきた概念である (Zajonc, 1998)。しかし 20 世紀末以降、感情は認知・行動・意思決定など様々な心理現象と密接な関連性があることが実証研究により示されたため、近年関心が高まっている (Fisher, 2002)。組織行動学領域においても、労働には感情的な側面があり、働く人々の職務に対する

態度やウェルビーイングに重要な影響を及ぼすことが提唱され始めている。例えば、職場で起こる様々な事象に対して喚起されるポジティブおよびネガティブ感情の累積は、仕事への満足感に反映される (Weiss & Cropanzano, 1996)。また、怒りや不安などのネガティブ感情は、心拍数および血圧の上昇や、いわゆる“ストレスホルモン”と呼ばれるコルチゾール分泌量の変化など、身体的なストレス反応を引き起こす (Herrero, Gadea, Rodriguez-Alacon 他, 2010)。実際、ネガティブ感情を職場で頻繁に経験する労働者ほど、脳卒中や心臓発作のリスクが高く、また寿命も短い傾向がある (Harenstam, Theorell & Lennart, 2000)。これらのことから、労働者が職場で経験する感情は、労働者のウェルビーイングを測る重要な指標の 1 つであると言える。

人々には、社会的な欲求があり、職場において同僚との社会的・業務的交わりはポジティブな感情を促す (Nielsen 他, 2000)。反面、職場での対人対立・葛藤等はネガティブ感情を生み出す (Harvey, Stoner, Hochwarter 他, 2007)。職場不作法とは不快な対人行為であるため、それらを経験する頻度が高ければネガティブ感情も高くなると予測される。したがって、

仮説 3：職場不作法の経験は、ネガティブ感情を高める。

1.4 対人ユーモアスタイル：親和的・攻撃的・自己卑下スタイル

ユーモアとは、楽しさやおかしさなど奇異な出来事に関する感知、それらを受容する態度、および笑いを喚起させる冗談の表出、と定義づけられている (Martin, 2007; 上野, 1992)。対人ユーモアスタイルとは、対人関係場面でのユーモア感知、態度、およびユーモア表出の個人差であるが、Martin, Puhlik-Doris, Larsen, 他 (2003) は、対人ユーモアスタイルの 3 因子モデルを発展させた。この 3 因子モデルに

は、1) 親和的 (affiliative sense of humor)、2) 攻撃的 (aggressive sense of humor)、そして 3) 自己卑下ユーモアスタイル (self-defeating humor) が含まれる。親和的ユーモアスタイルとは、人と接する場面で面白い話や行動をして相手を楽しませたり、相手とユーモアを共有することを好む傾向である (Martin 他, 2003)。親和的ユーモアの例は、自己や相手を非難しない友好的な冗談や、自身の面白い経験の紹介、または相手のユーモアに同調して共に笑う、などが含まれる。親和的ユーモアは、自己および相手を肯定するだけではなく、相手のユーモアを理解し笑いを共感するため、個人間の類似認識を高め対人関係の親密さを向上させると考えられている。実際、親和的ユーモアスタイル傾向の高い人ほど、友人としても (Goodwin & Tang, 1991)、恋愛対象としても (Sprecher & Regan, 2002) 対人魅力が高く評価される (谷・大坊, 2008)。さらに重要なことに、親和的ユーモアは、対人場面で生じる緊張感や不協和を緩和し、対人葛藤を解消するうえで有用な可能性がある。例えば、対人葛藤場面で人々は言葉を選び寡黙になりがちだが、このような態度は正確な意思疎通を障害し、対人葛藤の解消を困難にする (Keltner, Young, Heerey, 他, 1998)。一方、親和的ユーモアの表出は、対人間の緊張を和らげ、会話のテンポを速め、また傾聴態度を促す (La Gaipa, 1977)。さらに対人間に不協和が生じた場面で深刻になり過ぎず、相手の面子を潰さず本意を聞き出すうえで親和的ユーモアは有効である (Keltner 他, 1998)。Campbell, Martin & Ward (2008) の調査研究では、恋愛関係にある男女間で葛藤が起こった場面で、親和的ユーモアを多用するカップルほど、問題を上手く解消し、交際関係を継続させる傾向があることを示した。

攻撃的ユーモアスタイルとは、皮肉、悪意ある悪戯、他者の失敗や欠陥を面白がり、また相手を批判・攻撃するユーモアを好む傾向である (Martin 他, 2003)。一般的に、攻撃的ユーモ

アは社会的に不適切であり、他者に不快感を与えるため、良好な対人関係を発展させるうえで機能的ではないと考えられる。例えば、攻撃的ユーモアスタイル傾向の高い人は、意地悪・冷たいなどの印象を与え、対人魅力が低く評価されやすい（児玉・川森・高木 他, 2004）。対人葛藤場面においては、攻撃的ユーモアは特に否定的な影響を及ぼす可能性がある。例えば、攻撃的ユーモアセンス傾向が高いほど、皮肉・批判・悪意ある冗談などで相手への嫌悪感を示す傾向が強い（Hodson & Rush, 2010）。このような攻撃的なユーモアは相手の敵愾心をあおるため、対人葛藤場面での緊張を高め、対人関係を増悪させると考えられる。

自己卑下ユーモアとは、相手からの好意や歓心を得るため自尊心を犠牲にするユーモアである（Martin 他, 2003）。例えば、自分の失敗を笑いの種にする、欠点を面白おかしく話すなどの自虐的ユーモア、他者からのからかいや批判に同調して自分も笑う、などが含まれる。このようなユーモアは脅威を与えず、また相手への迎合を示すため、個人間に潜在する緊張感や対立を抑える機能がある（Kubie, 1970）。しかし一方では、自尊心を犠牲にし、対等な対人関係を発展させる障害となるため、対人関係を継続していく上で精神的な負担が高まる可能性も指摘されている（Martin, 2007）。Yip & Martin (2006)によると、自己卑下ユーモアを多用する人々は、自己権利の主張が弱い傾向があり、特に対人問題で対処が困難な場面で、悲観的視点から自己卑下なユーモアに視点を移動させ、状況から逃れようとする。以上のことから、自己卑下ユーモアスタイルは、対人問題を回避するうえで機能的だが、自己尊厳の低下や精神面での負担が増すなど否定的な側面があると言える。

1.5 職場の不作法と対人ユーモアスタイルの交互作用が、逸脱行動へ及ぼす効果

ネガティブ互恵の原理によると、相手の福利を害する攻撃行為の動機は、個人が他者から悪

質な扱いを受けた場合の報いとして喚起されやすい。しかし当然ながら、全ての人々がネガティブ互恵に基づく報復行為を行うとは限らず、実際の反応には個人差が生じると考えられる。同様に、職場の不作法を経験した労働者の相手に対する反応にも個人差が生じると考えられるが、本調査では対人ユーモアスタイルをこの個人差を説明する要因として検証する。前述したように、攻撃的ユーモアスタイルは、皮肉・批判・悪意ある冗談や公然と相手を辱めるなどの攻撃的ユーモアによって、相手への嫌悪感を示す傾向が強い（Hodson & Rush, 2010）。したがって、攻撃的ユーモアスタイル傾向が高い人ほど、職場不作法を頻繁に経験するほど、意図的に相手の福利を害する対人逸脱行動を行う傾向が強くなると予測した。

親和的ユーモアスタイルの傾向が高い人は、対人関係に楽観的な見解を持ち、また対人場面での不明確さや不協和を非攻撃的なユーモアによって回避する（Martin 他, 2003）。親和的ユーモアは場の緊張感を和らげ、個人間の意思疎通を促すが、これらは対人葛藤の脅威を中和し、対人関係の増悪を抑制する（Rizkalla, Wertheim & Hodgson, 2008）。ネガティブ互恵の原理によると、報復の動機は、個人が経験した不利益や不快の程度に応じて高まるが、親和的ユーモアは対人葛藤を緩和させ、対人葛藤に伴って生じる脅威認識も低下する可能性があるため、報復の動機も低くなることが考えられる。したがって本調査では、親和的ユーモアスタイル傾向の高い人ほど、不作法行為を経験しても対人逸脱行動および組織逸脱行動を行う傾向が弱いと予測した。

次に自己卑下ユーモアスタイルは、自己主張が弱く、他者からのからかいや批判に同調するなどして問題の視点を逸らし対人葛藤を抑制する傾向がある。したがって、非礼な不作法行為を経験しても意図的に相手への報復行為を行う傾向が弱いと予測する。一方、特定の労働者の福利衛生が他の組織成員によって害された場合、その労働者は組織が従業員の福利衛生を保

全するという互惠義務に違反したと認識し、組織に対して不利益な組織逸脱行動を行う場合がある (Rousseau, 1996)。自己卑下ユーモアスタイル傾向の高い人は、職場不法法によって生じた自尊心の低下や不快感が、組織逸脱行動を行う動機として作用する可能性がある。したがって、自己卑下ユーモアスタイル傾向の高い人ほど、不法法行為の経験頻度と組織逸脱行動を行う頻度の関連性が強いと予測した。

仮説 4a：親和的ユーモアスタイルの高い労働者は、親和的ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法と対人逸脱行動の関連性が弱いだろう。

仮説 4b：攻撃的ユーモアスタイルの高い労働者は、攻撃的ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法と対人逸脱行動の関連性が強いだろう。

仮説 4c：自己卑下ユーモアスタイルの高い労働者は、自己卑下ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法と対人逸脱行動の関連性が弱いだろう。

仮説 5a：親和的ユーモアスタイルの高い労働者は、親和的ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法と組織逸脱行動の関連性が弱いだろう。

仮説 5b：自己卑下ユーモアスタイルの高い労働者は、自己卑下ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法と組織逸脱行動の関連性が強いだろう。

1.6 職場の不法法, 対人ユーモアスタイル, ストレス反応行動の交互作用が, ネガティブ感情の関連性へ及ぼす効果

仮説 3 で述べたように、職場の不法法は対人ストレスラーであるため、それらを経験する頻度が多くなるほどネガティブ感情が喚起される。親和的ユーモアスタイル傾向が高い人は、非攻撃的なユーモアを意思の疎通や対人間の緊張を緩和するために利用する。したがって、職

場の不法法に伴う怒りや不安などのネガティブ感情反応が弱いと予測した。一方、攻撃的ユーモアスタイルは、皮肉・批判・悪意ある冗談や、公然と相手を辱めるなどの攻撃的ユーモアによって相手への嫌悪感を示す傾向が強いが (Hodson & Rush, 2010)、相手への報復行為は貶められた個人の自尊心を回復し、不快感を解消する可能性がある (Spector & Fox, 2002)。したがって、攻撃的ユーモアスタイル傾向が高い人は、対人逸脱行為を行う頻度が高いほど、職場の不法法経験によって喚起されるネガティブ感情が弱まると予測した。自己卑下ユーモアスタイル傾向が高い人は、職場の不法法行為を経験した場合、相手に対して直接報復行為を行わないが、組織に対する逸脱行動を行うと予測した (仮説 5b)。これは組織逸脱行動が、不法法行為を経験することによって生じた自尊心の低下や不快感を解消し、公平な社会的交換関係を回復するためである。したがって、自己卑下ユーモアスタイル傾向が高い人は、組織逸脱行動を行う頻度が多いほど、職場の不法法経験によって喚起されるネガティブ感情が弱くなると予測した。

仮説 6a：親和的ユーモアスタイルが高い労働者は、親和的ユーモアスタイルの低い労働者と比べ、職場不法法とネガティブ感情の関連性が弱いだろう。

仮説 6b：攻撃的ユーモアスタイルが高い労働者は、対人逸脱行動を行う頻度が多いほど、職場不法法とネガティブ感情の関連性が弱いだろう。

仮説 6c：自己卑下ユーモアスタイルが高い労働者は、組織逸脱行動を行う頻度が多いほど、職場不法法とネガティブ感情の関連性が弱いだろう。

2. 方法

2.1 調査手続き

調査は、米国のある公的機関で勤務する正社員を対象にアンケート方式で行った。調査対象

には、あらかじめ以下の条件を含めた：1) 同機関での勤続年数が1年以上の者、2) 18歳以上の男女。調査対象の基準を満たす856名全員分の自宅連絡先を同機関人事課より入手し、2010年9月と同年11月の2回、アンケート用紙および返信用封筒を郵送した。9月のアンケート（以下Time 1と省略）では、856名中230名からの回答を得た（回答率=26.8%）。11月のアンケート（以下Time 2と省略）では、9月のアンケートに応じた230名だけを対象にアンケート用紙を郵送し、230人中227名からの回答を得た（98.7%）。本調査では、回答者の中から尺度に対して記入漏れが著しい者4名を省き、最終的に223名分の回答を分析した。被験者223人の人口統計情報は以下の通りである：性別（女性68.6%：男性31.4%）、年齢（平均=44.16, SD=11.53）、人種（白人=90.1%, 黒人=4.9%, ヒスパニック/ラテン系=3.1%, アジア系=1.3%）、勤続年数（平均=13.72年, SD=8.22）、職務タイプ（事務=45.7%, 情報通信機器および施設管理=54.3%）。同機関に所属する全従業員の人口統計と比較して、調査に応じた従業員の人口統計に偏りがあるかを確認するために、人事課より全従業員の年齢、性別、人種、および職務タイプに関するデータを入手した。 χ^2 分析の結果、調査に参加した従業員は全従業員と比較して、職務タイプ（ $\chi^2_{(1)} = 0.51, ns$ ）や人種（ $\chi^2_{(4)} = 1.34, ns$ ）に関しては大きな偏りは認められないが、やや女性の参加が多かった（ $\chi^2 = 5.39, p < .01$ ）。また、年齢が若い従業員が参加する傾向があった（ $t_{(229)} = -3.34, p < .05$ ）。

2.2 尺度

職場不法 労働者間の職場不法はCortina, Magley, Williams 他（2001）の7項目からなる職場不法行動尺度によって測定した（例：あなたの同僚は、あなたの名誉や価値観を貶めるような発言をする）。被験者らは、過去1か月間に経験した職場不法を5段階（1=全く無い、5=毎日）で報告した。Time 1の平均値は1.63 (SD

= 0.72)、Time 2の平均値は1.67 (SD = 0.72)であった。Time 1とTime 2の内的信頼性（クロンバック α ）は、それぞれ0.85と0.87であった。

逸脱行動 組織逸脱行動を測定する12項目（例：領収書を偽造して、実際に支払った経費よりも高額の払い戻しを会社から受け取った）と、対人逸脱行動を測定する7項目（例：同僚にひどい悪戯をした）で構成される逸脱行動尺度（Bennett & Robinson, 2000）を使用した。対人逸脱行動の対象は、被験者と同じ職場で働く全ての組織成員が含まれた。被験者は、過去1か月間にそれぞれの逸脱行動を行った頻度を5段階（1=全くしない、5=毎日やった）で報告した。Time 1の対人逸脱行動の平均値は1.44 (SD = 0.57)、Time 2の平均値は1.35 (SD = 0.50)であった。同尺度の内的信頼性は、それぞれ $\alpha = 0.90$ (Time 1) と $\alpha = 0.86$ (Time 2)であった。Time 1の組織逸脱行動の平均値は1.47 (SD = 0.56)で、Time 2の平均値は1.38 (SD = 0.49)であった。組織逸脱行動尺度の内的信頼性は、それぞれ $\alpha = 0.85$ (Time 1) と $\alpha = 0.90$ (Time 2)であった。

ネガティブ感情 ネガティブ感情の測定には、職場領域感情尺度（Van Katwyk, Fox, Spector 他, 2000）からポジティブ感情項目を省いた10項目を使用した（例：職場で怒りを感じる）。質問は5段階（1=全くない、5=非常に頻繁に起こる）で測定した。Time 1の平均値は2.07 (SD = 0.74)、Time 2の平均値は1.97 (SD = 0.84)であった。尺度の内的信頼性は、それぞれ $\alpha = 0.91$ (Time 1) と $\alpha = 0.93$ (Time 2)であった。

対人ユーモアスタイル 1) 親和的ユーモアスタイル、2) 攻撃的ユーモアスタイル、3) 自己卑下ユーモアスタイルを測定するMartin 他（2003）のユーモアスタイル尺度を使用した。3つのユーモアスタイルには、それぞれ8項目（計24項目）が含まれている。Martin 他（2003）の項目分析において、同尺度の信頼性（ $\alpha = 0.77 \sim 0.81$ ）、基準関連妥当性（例：対人攻撃性、陽気性、対人友好性）、および弁別妥当性

(確認的因子分析による因子の抽出)が確認されている。さらに同調査では、3つのユーモアスタイルに対する被験者自身の評価と、被験者を良く知る他者の評価の相関関係を検討したが、同一のユーモアスタイルに関する被験者自身の評価と、他者の評価の間には、有意で正の関連が認められた(例:親和的ユーモアスタイルに関する被験者自身の評価と他者の評価)。一方、異なるユーモアスタイルとの組み合わせに対しても、被験者の評価と他者の評価の間には、有意な関連性が認められなかった。したがって、同尺度は対人関係場面でのユーモア感知および表出のスタイルを測定するうえで妥当性のある尺度と考えられる。本調査において被験者らは、Time 1 アンケート時に、それぞれの項目を7段階で評価した(1 = 全く同意しない, 7 = 全く同意する)。親和的ユーモアスタイル(例:人を

笑わせるのが楽しい)の平均値は5.10 (SD = 1.33)であった。攻撃的ユーモアスタイル(例:私は嫌いな人がいる場合、意地悪なジョークや悪戯をして相手を貶める)の平均値は2.91 (SD = 1.04)であった。自己卑下ユーモア(例:私は他の人に好かれ、受け入れられるために、自分の弱みや失敗をジョークのタネにする)の平均値は3.42 (SD = 1.34)であった。親和的ユーモアスタイル、攻撃的ユーモアスタイル、自己卑下ユーモアスタイルの内的信頼度は、それぞれ0.92, 0.77, 0.91 (クロンバック α)であった。

3. 結 果

3.1 職場不法法の主効果

仮説1によると、職場不法法を頻繁に経験する労働者ほど、他の組織成員の福利を意図的に害する対人逸脱行動をより頻繁に行う。表1が

表 1 職場不法法が逸脱行動へ及ぼす効果、および職場不法法と被害者のユーモアスタイルの交互作用が逸脱行動へ及ぼす効果

	基準変数					
	対人逸脱行動 (T2)			組織逸脱行動 (T2)		
	Step 1	Step 2	Step 3	Step 1	Step 2	Step 3
調整変数						
性別	.15**	.10*	.11	.13*	.11*	.11*
年齢	-.17*	-.08	-.07	-.11	-.08	-.06
人種	-.02	-.03	.00	-.09	-.11*	-.09
勤続年数	.11	.07	.06	.07	.05	.06
職務タイプ	.04	.09*	.08	.03	.05	.04
職場不法法 (T1)	.01	-.17**	-.17**	.07	-.14	-.13
対人逸脱行動 (T1)	.65**	.48**	.47**	—	—	—
組織逸脱行動 (T1)	—	—	—	.61**	.55**	.55**
予測変数						
職場不法法 (T2)		.22**	.22**		.26**	.24**
親和的ユーモア		-.32**	-.29**		-.17**	-.13*
攻撃的ユーモア		.32**	.29**		—	—
自己卑下のユーモア		.01	-.01		.09	.07
交互作用変数						
職場不法法 (T2) x 親和的ユーモア			-.09*			-.20**
職場不法法 (T2) x 攻撃的ユーモア			.13**			—
職場不法法 (T2) x 自己卑下のユーモア			-.09*			.04
AR^2_{adj}	.44**	.19**	.03**	.41**	.02**	.04**

注. T1 = Time 1, T2 = Time 2. 性別 (1 = 男性, 2 = 女性), 人種 (1 = 黒人), 職務タイプ (1 = 情報通信機器および施設管理, 2 = 事務)。表中の数値は標準化された回帰係数。* $p < .05$, ** $p < .01$ 。

示すように、職場の不法法が対人逸脱行動に及ぼす主効果は1%水準で有意であった ($b = 0.22$)。したがって仮説1は支持された。仮説2は、職場不法法を頻繁に経験する労働者ほど組織逸脱行動を頻繁に行うと予測した。表1が示すように、職場の不法法が組織逸脱行動に及ぼす主効果は1%水準で有意であり ($b = 0.26$)、仮説2も支持された。仮説3によると、職場不法法を頻繁に経験する労働者ほど、職場でより強いネガティブ感情を感じる。表2が示すように、職場の不法法がネガティブ感情に及ぼす主効果は1%水準で有意であった ($b = 0.43$)。したがって仮説3も支持された。

3.2 職場不法法と対人ユーモアスタイルの交互作用効果

仮説4 仮説4aによると、親和的ユーモアスタイル傾向の高い労働者は、職場不法法と対人逸脱行動の関連性が弱い。表1が示すように、親和的ユーモアスタイルと職場不法法との間には有意な交互作用があった。この交互作用効果の性質を明らかにするため、親和的ユーモアスタイルと職場不法法の交互作用を図表化(図1)した。仮説どおり、親和的ユーモアスタイルが高い労働者(+1SD)は、親和的ユーモアスタイルが低い労働者(-1SD)と比べて、職場不法法が対人逸脱行動へ及ぼす効果が弱い傾向があった。したがって仮説4aは支持された。また単純傾斜分

表2 職場不法法がネガティブ感情へ及ぼす効果、および職場不法法と被害者のユーモアスタイルの交互作用がネガティブ感情へ及ぼす効果

	基準変数 ネガティブ感情			
	Step 1	Step 2	Step3	Step 4
調整変数				
性別	.04	-.05	.00	.01
年齢	-.13	-.07	-.06	-.04
人種	.03	.03	.05	.06
勤続年数	.04	.01	.01	.01
職務タイプ	.01	.05	.04	.05
職場不法法 (T1)	.23**	-.09	-.08	-.09
ネガティブ感情 (T1)	.55**	.44**	.44**	.43**
予測変数				
職場不法法 (T2)		.43**	.42**	.39**
親和的ユーモア		-.30**	-.28**	-.25**
攻撃的ユーモア		.06	.04	.02
自己卑下のユーモア		.01	-.01	-.03
2要因交互作用変数				
職場不法法 (T2) x 親和的ユーモア			-.10*	-.09
職場不法法 (T2) x 攻撃的ユーモア			.01	-.02
職場不法法 (T2) x 自己卑下のユーモア			-.07	-.05
3要因交互作用変数				
職場不法法 (T2) x 攻撃的ユーモア x 対人逸脱行動 (T2)				.07
職場不法法 (T2) x 自己卑下のユーモア x 組織逸脱行動 (T2)				.04
ΔR^2_{adj}	.46**	.08**	.01*	.01

注. T1 = Time 1, T2 = Time 2. 性別 (1 = 男性, 2 = 女性), 人種 (1 = 黒人), 職務タイプ (1 = 情報通信機器および施設管理, 2 = 事務)。表中の数値は標準化された回帰係数。* $p < .05$, ** $p < .01$ 。

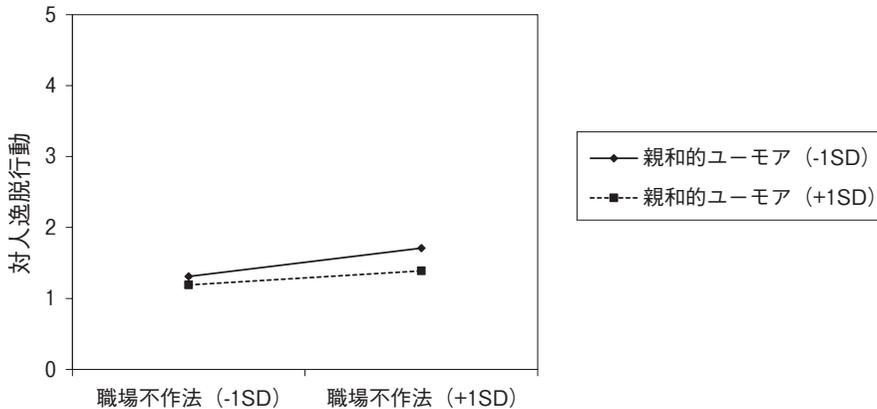


図 1 対人逸脱行動への職場不作法と親和的ユーモアスタイルの交互作用効果

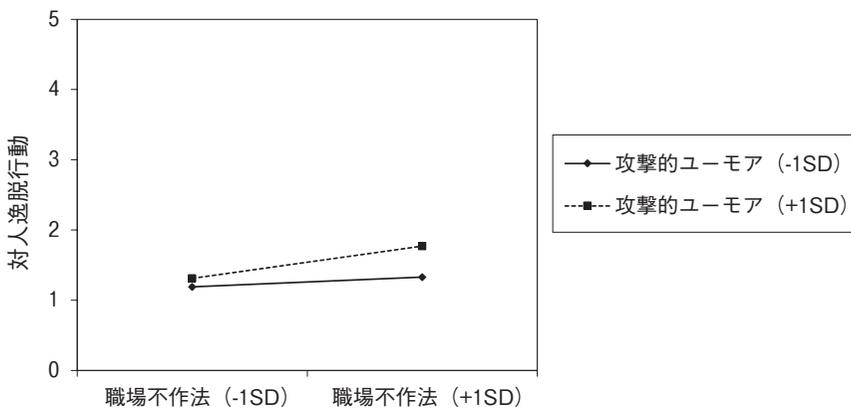


図 2 対人逸脱行動への職場不作法と攻撃的ユーモアスタイルの交互作用効果

析の結果、親和的ユーモアスタイルが高い場合、職場不作法と対人逸脱行動の関連性は有意ではなかったが ($b = 0.13$)、親和的ユーモアスタイルが低い場合 1%水準で有意であった ($b = 0.31$)。

仮説 4b によると、攻撃的ユーモアスタイル傾向の高い労働者は、職場不作法と対人逸脱行動の関連性が強い。表 1 が示すように、攻撃的ユーモアスタイルと職場不作法との間には有意な交互作用があった。図 2 に攻撃的ユーモアスタイルと職場の不作法の交互作用を図表化した。仮説 4b のとおり攻撃的ユーモアスタイルが高い労働者 (+1SD) は、攻撃的ユーモアスタイルの低い労働者 (-1SD) と比べ、職場不作法と対人逸脱行動の関連性が強い傾向があった。単純傾斜分析の結果、攻撃的ユーモアスタイルが

低い場合、対人逸脱行動との関連性は有意ではなかったが ($b = 0.10$)、攻撃的ユーモアスタイルが高い場合、職場不作法と対人逸脱行動の関連性は 1%水準で有意であった ($b = 0.33$)。

仮説 4c によると、自己卑下ユーモアスタイル傾向の高い労働者は、職場不作法と対人逸脱行動の関連性が弱い。表 1 が示すように、自己卑下ユーモアスタイルと職場不作法との間には有意な交互作用があった。図 3 が示すように、自己卑下ユーモアスタイルが高い労働者 (+1SD) は低い労働者 (-1SD) と比べ、職場不作法と対人逸脱行動の関連性がやや弱い傾向があった。したがって仮説 4c は支持された。単純傾斜分析の結果、自己卑下ユーモアスタイルが高い場合、職場不作法と対人逸脱行動の関連性は 1%水準で有

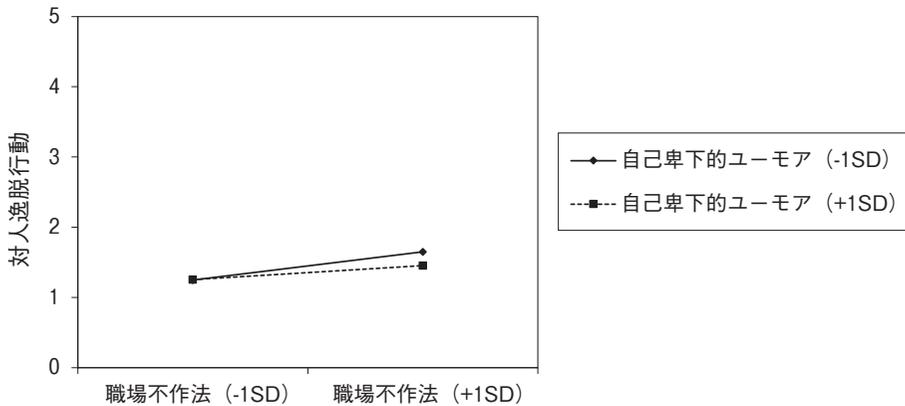


図3 対人逸脱行動への職場不作法と自己卑下のユーモアスタイルの交互作用効果

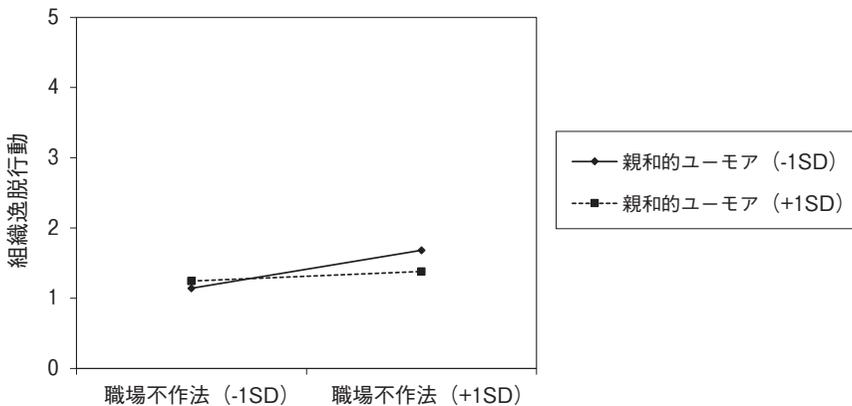


図4 組織逸脱行動への職場不作法と親和的ユーモアスタイルの交互作用効果

意であったが⁵ ($b = 0.32$), 自己卑下ユーモアスタイルが低い場合 ($b = 0.12$) 有意ではなかった。

仮説5 仮説5aによると, 親和的ユーモアスタイル傾向の高い労働者は, 職場不作法と組織逸脱行動の関連性が弱い。表1が示すように, 親和的ユーモアスタイルと職場不作法の間には有意な交互作用があった。図4に職場の不作法と親和的ユーモアスタイルの交互作用を図表化した⁶が, 親和的ユーモアスタイル傾向が高い労働者 (+1SD) は, 親和的ユーモアスタイル傾向が低い労働者 (-1SD) と比べ, 職場不作法と組織逸脱行動の関連性が弱いことが分かる。したがって仮説5aは支持された。単純傾斜分析の結果, 親和的ユーモアスタイルが高い場合, 職場不作法と組織逸脱行動の関連性は

有意ではなかったが⁵ ($b = 0.05$), 親和的ユーモアスタイルが低い場合1%水準で有意であった ($b = 0.44$)。

仮説5bによると, 自己卑下ユーモアスタイルの高い労働者は, 職場不作法と組織逸脱行動の関連性が強い。表2が示すように, 自己卑下ユーモアスタイルと職場不作法の間には有意な交互作用が認められなかった。したがって仮説5bは支持されなかった。

仮説6 仮説6aによると, 親和的ユーモアスタイル傾向の高い労働者は, 職場不作法とネガティブ感情の関連性が弱い。表2が示すように, 親和的ユーモアスタイルと職場不作法の間には有意な交互作用があった。図5が示すように, 職場の不作法と親和的ユーモアスタイル

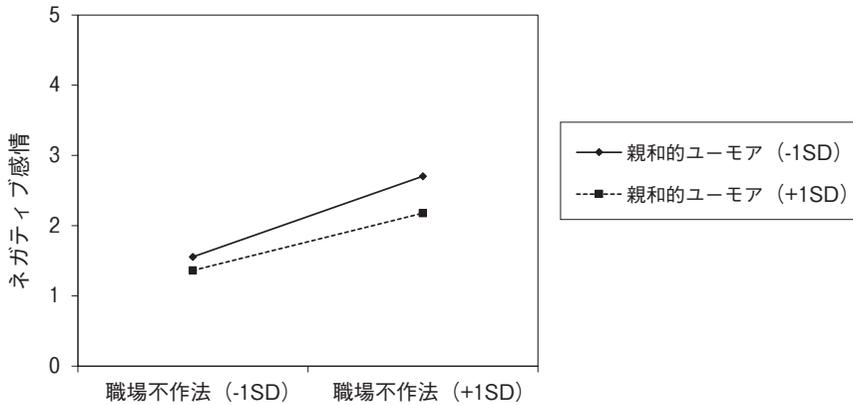


図5 ネガティブ感情にたいする、職場不作法と親和的ユーモアスタイルの交互作用

の交互作用を図表化した。親和的ユーモアスタイルが高い労働者 (+1SD) は、親和的ユーモアスタイルが低い労働者 (-1SD) と比べ、職場不作法とネガティブ感情の関連性が弱いことが分かる。したがって仮説 6a は支持された。しかし、単純傾斜分析の結果、親和的ユーモアスタイルが高い場合も ($b = 0.33, p < 0.01$)、低い場合も ($b = 0.52, p < 0.01$)、職場不作法とネガティブ感情には有意な関連性が認められた。仮説 6b に反して、攻撃的ユーモアスタイル、対人逸脱行動、および職場不作法の間には有意な交互作用が認められなかった。したがって仮説 6b は支持されなかった。同様に、自己卑下ユーモアスタイル、組織逸脱行動、および職場不作法の間には有意な交互作用が認められなかった。したがって仮説 6c も支持されなかった。

4. 考察と今後の課題

本研究では社会的交換理論 (Gouldner, 1960) を背景に、職場不作法が労働者へ及ぼす影響を調査した。社会交換理論によると、人々は均衡のとれた社会的交換関係を発展・維持する動機があるため、他者の善意ある行為に対しては善意で返報し (ポジティブ互惠)、悪意ある行為に対しては報復をもって報いる (ネガティブ互惠)。本研究でも、職場不作法を経験した労働者は、意図的に相手の福利を害する対人逸脱行

動を高める要因として作用していた。また、社会的交換理論を発展させた Rousseau (1996) によると、同僚や上司は組織の成員であるため、労働者がそれらの人々から不当な扱いを受けた場合、“組織” が互惠の義務に違反したと認識する。その結果、労働者は組織への貢献を減らしたり、直接不利益を与えるなど、ネガティブ互惠への動機が高まる可能性がある。実際本研究でも、職場不作法を頻繁に経験する労働者ほど、遅刻・怠惰な職務態度・窃盗など、組織にとって不利益となる組織逸脱行動を行う傾向があった。さらに、職場不作法はそれらを経験する労働者の怒りや不安など感情を著しく害するストレス要因として作用していることが明らかになった。以上のことから、職場不作法は労働者個人のストレス問題にとどまらず、非生産的な組織行動の要因となるなど、組織の問題となる可能性がある。

人間の感情、行動、思考などは他者の言動から大きな影響を受けるが、ユーモアも影響力を持つ対人言動の1つである (Russell, Bachorowski & Fernandez-Dols, 2003)。既に述べたように、ユーモアは他者への印象づけ (Goodwin & Tang, 1991)、コミュニケーション場面での傾聴態度や発言の促進 (La Gaipa, 1977)、対人葛藤増悪を抑制するなど (Campbell 他, 2008)、様々な対人効果がある。従来の組

組織行動学および経営学研究では、科学的な調査研究、特に『仕事』に関しては厳格さが求められると認識されるためか、職場のユーモアを真剣に受け止めてこなかった。しかし、実際の職場でユーモアは日常的にありふれたことであり (Holmes & Marra, 2002)、組織行動を理解する上で重要な要因である可能性がある。例えば、職場のユーモア研究は非常に数が限られているが、非攻撃的なユーモアを頻繁に使うリーダーは部下からのリーダーシップ評価が高い (Decker & Rotondo, 2001)。さらに職務チーム内での非攻撃的なユーモア表出頻度と、チームの生産性には正の相関関係が、攻撃的なユーモア表出の頻度とチームの生産性には負の相関関係が示された研究もある (Avolio, Howell & Sosik, 1999)。

本研究では、職場不法が本質的に対人間の問題であるため、被害者の対人ユーモアスタイルを職場不法経験とそれに伴うストレス反応の個人差を説明する要因として分析した。分析の結果、親和的ユーモアスタイル傾向、つまり非攻撃的なユーモアを使うことを好む労働者は、職場不法を経験しても対人逸脱行動および組織逸脱行動を行う傾向が弱かった。ネガティブ互惠の原理によると、報復の動機は個人が経験した不利益や不快の程度に応じて高まるが、親和的ユーモアは対人葛藤を緩和させ、また対人葛藤に伴って生じる脅威認識も低下させたことが考えられる (Rizkalla 他, 2008)。また本調査では、親和的ユーモアスタイル傾向の高い労働者ほど、職場不法によって喚起される怒りや不安などのネガティブ感情反応が弱かった。したがって職場不法が対人および組織逸脱行動へ及ぼす否定的な影響が緩衝されたのは、職場不法に伴う不快感や脅威認識が低下したために、労働者の報復動機が低くなったということが考えられる。

攻撃的ユーモアスタイル傾向の高い労働者は、他者に嫌悪を感じた場合に相手を批判したり悪意のある悪戯を行う傾向が強いが (Hodson & Rush, 2010)、本研究においては、このよう

な人々ほど、職場不法を経験すれば対人逸脱行動を頻繁に行う傾向があった。一方、仮説に反して、攻撃的ユーモアスタイル傾向が高い労働者にとって対人逸脱行動は職場不法に伴うネガティブ感情を緩和するストレス管理行動として作用していなかった。したがって、『相手への報復行為は貶められた個人の自尊心を回復し不快感を解消する』 (Spector & Fox, 2002)、というネガティブ互惠に基づいた仮説は本調査で支持されなかった。仮説が支持されなかった1つの原因として、研究デザインの限界が考えられる。具体的には、対人逸脱行動を行うことによって実際ネガティブ感情の喚起は一時的には緩和される。しかし対人逸脱行動は対人問題を増悪させることが容易に推測できるが、関係が悪化した同僚と職場で毎日顔を合わせれば、総合的にみると不快感を経験する頻度は高くなる。つまり、本調査のように1か月間のネガティブ感情の平均値などでは、Spector & Fox (2002) らの提唱する報復行為に伴う感情の変化が検知できなかった可能性がある。このような一時的な感情の起伏を捉えるためには、ダイアリー調査など、個人内調査研究デザイン (within-subject study design) が適しているのかもしれない。また別の可能性として、報復行為に関するネガティブ互惠の仮説そのものが妥当ではないということも考えられる。例えば、他者からの悪意ある行為に対して人の報復動機は喚起されるが、実際報復行為を行うことによって不快感は解消されない。したがって今後の課題として、労働者を対象とした追跡調査を行い、ダイアリー調査など報復行為に関するネガティブ互惠仮説をより正確に検証する必要がある。

自己卑下ユーモアスタイル傾向が高い労働者は、仮説どおり職場不法を経験しても対人逸脱行為を行う傾向が低かった。これは自己卑下ユーモアスタイルが、他者からの批判やからかいに同調し対人葛藤を回避する傾向であるため (Martin 他, 2003)、直接相手へ報復する対人逸脱行動を行わなかったと解釈ができる。さ

らに筆者は、自己卑下ユーモアスタイルは対人問題を回避するうえでは機能的だが、対人問題を本質的に解消することに関しては効果的では無いと考え、職場不法法を経験すれば、組織逸脱行動を行うことによって不均衡な組織との社会的交換関係を改善すると予測した。しかし分析の結果この仮説は支持されなかった。1つの可能性として、自己卑下ユーモアが対人問題を解決する上で機能的では無いという理論的前提が必ずしも当てはまらないことが考えられる。例えば、自己卑下ユーモアスタイルにもあえて“いじられる”ことによって対人問題の悪化を回避する人々もいる。また批判やからかいに同調することによって、先輩や上司から与しやすいと認識され気に入られることも考えられる。したがって自己卑下ユーモアは、人によっては自尊心の低下や不快感を喚起させる機能的な対人態度では無い場合もあれば、卑下的であるが自己に利益のある対人関係を発展するために利用できるなど、機能的に作用する場合があるかもしれない。以上本調査では、職場の不法法が及ぼす労働者への影響を探ったが、職場での非礼な言動に対する反応は人それぞれで、またそれらにどう対処することが正しく適切であるという認識には個人差がある。しかし本調査の結果が示唆するのは、職場不法法に対する対処方法として最も機能的であるのは、親和的ユーモアスタイルだという点である。一方、職場不法法に対して対人逸脱行動を行うことは、ストレス管理の視点から機能的ではないという結果が得られた。具体的には、職場不法法を経験し、対人逸脱行動を行ったとしても不快感は改善せず、むしろ個人の組織行動（逸脱行動など）へも否定的な影響を及ぼすからである。

最後に本調査にはいくつかの限界がある。第一に、米国の労働者を調査対象としたため、本調査の結果が日本の労働者に該当するとは限らない。しかし対人ストレスに対するネガティブ感情の喚起に関しては、日本人を対象とした調査においても本調査に準ずる結果が示され

ている（高橋・松井，2009）。また日本人大学生を対象とした実験研究において、互恵のバランスが不均衡な過剰利得の場合は相手に対する“申し訳なさ”の認識を、過小利得の場合は“不満”の認識を喚起させることも示されている（佐々木・島田，2000）。したがって互恵の原理が提唱するような相互的な報酬および報復動機の高まりは、普遍的な人間の行動傾向であるとも考えられる。しかしながら、今後日本の労働者を対象とした、職場不法法の実験が及ぼす組織行動や感情への効果を明らかにする調査研究が必要であると考えられる。第二に、本研究は実験研究ではないため、因果関係を証明するものではない。第三に、本調査は職場不法法の被害者の対人ユーモアスタイルが、対人逸脱行動へ及ぼす効果を調査したが、加害者との関係改善、または悪化を直接的には検証しなかった。したがって、職場不法法のターゲットとなる人々のユーモア表出のタイプおよびその頻度が、長期的な職場不法法を経験する頻度へ及ぼす効果や、加害者との対人関係の長期的な変化を探る調査研究が今後求められる。

引用文献

- Andersson, L. M. & Pearson, C. M. 1999 Tit for tat? The spiraling effect of incivility in the workplace. *Academy of Management Review*, 24, 452-471.
- Avolio, B. J., Howell, J. M., Sosik, J. J. 1999 A funny thing happened on the way to the bottom line: Humor as a moderator of leadership style effects. *Academy of Management Journal*, 42, 219-227.
- Bennett, R. J. & Robinson, S. L. 2000 Development of a measure of workplace deviance. *Journal of Applied Psychology*, 85, 349-360.
- Bowling, N. A., Eschleman, K. J., Wang, Q. et al. 2010 A meta-analysis of the predictors and consequences of organization-based self-esteem. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 83, 601-626.
- Burnes, B. & Pope, R. 2007 Negative behaviours in the workplace: A study of two primary care

- trusts in the NHS. *International Journal of Public Sector*, **20**, 285-303.
- Campbell, L., Martin, R. A. & Ward, J. R. 2008 An observational study of humor use while resolving conflict in dating couples. *Personal Relationships*, **15**, 41-55.
- Chiu, S. & Peng, J. 2008 The relationship between psychological contract breach and employee deviance: The moderating role of hostile attribution style. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 426-433.
- Cortina, L. M., Magley, V. J., Williams, J. H. et al. 2001 Incivility in the workplace: Incidence and impact. *Journal of Occupational Health Psychology*, **6**, 64-80.
- Cropanzano, R. & Mitchell, M. S. 2005 Social exchange theory: An interdisciplinary review. *Journal of Management*, **31**, 874-900.
- Decker, W. H. & Rotondo, D. M. 2001 Relationships among gender, type of humor, and perceived leader effectiveness. *Journal of Managerial Issues*, **13**, 450-465.
- Estes, B. & Wang, J. 2008 Workplace incivility: Impacts on individual and organizational performance. *Human Resource Development Review*, **7**, 218-240.
- Fisher, C. D. 2002 Antecedents and consequences of real-time affective reactions at work. *Motivation and Emotion*, **26**, 3-30.
- Goodwin, R. & Tang, D. 1991 Preferences for friends and close relationship partners: A cross-cultural comparison. *Journal of Social Psychology*, **131**, 579-581.
- Gouldner, A. W. 1960 The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, **25**, 161-178.
- Harenstam, A., Theorell, T. & Lennart, K. 2000 Coping with anger-provoking situations, psychosocial working conditions, and ECG-detected signs of coronary heart disease. *Journal of Occupational Health Psychology*, **5**, 191-203.
- Harvey, P., Stoner, J., Hochwarter, W. et al. 2007 Coping with abusive supervision: The neutralizing effects of ingratiation and positive affect on negative employee outcomes. *The Leadership Quarterly*, **18**, 264-280.
- Herrero, N., Gadea, M., Rodriguez-Alacon, et al. 2010 What happens when we get angry? Hormonal, cardiovascular and asymmetrical brain responses. *Hormones and Behavior*, **57**, 276-283.
- Hodson, G. & Rush, J. 2010 A joke is just a joke (except when it isn't): Cavalier humor beliefs facilitate the expression of group dominance motives. *Journal of Personality and Social Psychology*, **99**, 660-682.
- Holmes, J. & Marra, M. 2002 Having a laugh at work: How humour contributes to workplace culture. *Journal of Pragmatics*, **34**, 1683-1710.
- Keltner, D., Young, R. C., Heerey, E. A. et al. 1998 Just teasing: A hierarchical and intimate relations. *Journal of Personality & Social Psychology*, **75**, 1231-1247.
- Kickul, J., Lester, S. W., Finkl, J. 2002 Promise breaking during radical organizational change: Do justice interventions make a difference? *Journal of Organizational Behavior*, **23**, 469-488.
- 児玉真樹子・川森大典・高木雪子他 2004 説得に及ぼすユーモアの効果と生起機制 広島大学心理学研究, **4**, 63-76.
- 小玉 剛・松澤充彦 2008 平成 19 年労働者健康状況調査 厚生労働省 2008 年 10 月 10 日 < <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou07/dl/kenkou07.pdf> > (2013 年 6 月 24 日)。
- Kubie, L. S. 1970 The destructive potential of humor in psychotherapy. *American Journal of Psychiatry*, **127**, 861-866.
- La Gaipa, J. J. 1977 The effects of humour on the flow of social conversation. In A. J. Chapman & H. C. Foot (Eds.), *It's a Funny Thing, Humour*. Oxford: Pergamon Press. 421-427.
- Lim, S., Cortina, L. M. & Magley, V. J. 2008 Personal and workgroup incivility: Impact on work and health outcomes. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 95-107.
- Martin, R. A. 2007 *The Psychology of Humor: An Integrated Approach*. Burlington, MA: Elsevier Academic Press.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G. et al. 2003 Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the Humor Styles Questionnaire. *Journal of Personality & Social Psychology*, **47**, 145-155.
- Mitchell, M. S. & Ambrose, M. L. 2007 Abusive supervision and workplace deviance and the moderating effects of negative reciprocity beliefs. *Journal of Applied Psychology*, **92**, 1159-1168.
- Nielsen, I. K., Jex, S. M. & Adams, B. A. 2000 Development and validation of scores on a two-dimen-

- sional workplace friendship scale. *Educational and Psychological Measurement*, **60**, 628-643.
- O'Leary-Kelly, A. M., Bowes-Sperry, L., Bates, C. A. et al. 2009 Sexual harassment at work: A decade (plus) of progress. *Journal of Management*, **35**, 503-536.
- Pearson, C. M. & Porath, C. 2009 *The Cost of Bad Behavior: How Incivility is Damaging Your Business and What to Do About It*. New York: Penguin Group.
- Penney, L. M. & Spector, P. E. 2005 Job stress, incivility, and counterproductive work behavior: The moderating role of negative affectivity. *Journal of Organizational Behavior*, **26**, 777-796.
- Quine, L. 2001 Workplace bullying in nurses. *Journal of Health Psychology*, **6**, 73-84.
- Rizkalla, L., Wertheim, E. H. & Hodgson, L. K. 2008 The roles of emotion management and perspective taking in individuals' conflict management styles and disposition to forgive. *Journal of Research in Personality*, **42**, 1594-1601.
- Rousseau, D. M. 1996 *Psychological Contracts in Organizations: Understanding Written and Unwritten Agreements*. Newbury Park, CA: Sage.
- Russell, J. A., Bachorowski, J. A. & Fernandez-Dols, J. M. 2003 Facial and vocal expressions of emotion. *Annual Review of Psychology*, **54**, 329-349.
- Sakurai, K. & Jex, S. M. 2012 Coworker incivility and incivility targets' work effort and counterproductive work behaviors: The moderating role of supervisor social support. *Journal of Occupational Health Psychology*, **17**, 150-161.
- 櫻井研司・ジェックス ステイーブ・ギレスビー マイク 2011 同僚からの職場不作法がネガティブ感情及び職務満足感・職務逃避行動に及ぼす影響 産業・組織心理学研究, **25**, 13-23.
- 佐々木新・島田 修 2000 大学生におけるソーシャルサポートの互惠性と自尊心の関係 川崎福祉学会誌, **10**, 249-254.
- Spector, P. E. & Fox, S. 2002 An emotion-centered model of voluntary work behavior: Some parallels between counterproductive work behavior and organizational citizenship behavior. *Human Resource Management Review*, **12**, 269-292.
- Sprecher, S. & Regan, P. C. 2002 Liking some things (in some people) more than others: Partner preferences in romantic relationships and friendships. *Journal of Social & Personal Relationships*, **19**, 463-481.
- 高橋幸子・松井 豊 2009 大学生の対人ストレス過程で生じる否定的感情に関する探索的検討 筑波大学心理学研究, **38**, 47-59.
- 田中堅一郎 2006 荒廃する職場の犠牲者：職場の迫害、職場いじめに関する心理学的研究の展望 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, **7**, 1-12.
- 田中堅一郎 2007 職場における非生産的行動：最近の研究動向 産業・組織心理研究, **21**, 73-79.
- 田中堅一郎 2009 組織市民行動・非生産的行動 産業・組織心理学会（編）産業・組織心理学ハンドブック 丸善株式会社, 188-191.
- 谷 忠邦・大坊郁夫 2008 ユーモアと社会心理学的変数との関連についての基礎的研究 対人社会心理学研究, **8**, 129-137.
- 上野行良 1992 ユーモア減少に関する諸研究とユーモアの分類化について 社会心理学研究, **7**, 112-120.
- Van Katwyk, P. T., Fox, S., Spector, P. E. et al. 2000 Using the Job-Related Affective Well-Being Scale (JAWS) to investigate affective responses to work stressors. *Journal of Occupational Health Psychology*, **5**, 219-230.
- Weiss, H. M. & Cropanzano, R. 1996 Affective events theory: A theoretical discussion of the structure, cause, and consequences of affective experiences at work. In B. M. Staw & L. L. Cummings (Eds.), *Research in Organizational Behavior: An Annual Series of Analytical Essays and Critical Reviews*, **18**, Oxford: JAI, 1-74.
- Yip, J. A. & Matrin, R. A. 2006 Sense of humor, emotional intelligence, and social competence. *Journal of Research in Personality*, **40**, 1202-1208.
- Zajonc, R. B. 1998 Emotions. In D. T. Gilbert, S. T. Fiske & G. Lindzey (Eds.), *Handbook of Social Psychology* (4th ed.). Boston: McGraw-Hill, 591-632.

(平成 25 年 7 月 23 日受稿, 平成 26 年 2 月 21 日受理)