

様 式 C - 1 9、F - 1 9 - 1、Z - 1 9 （共通）

科学研究費助成事業 研究成果報告書



令和 6 年 6 月 1 9 日現在

機関番号： 3 2 6 3 1

研究種目： 若手研究

研究期間： 2019 ~ 2023

課題番号： 1 9 K 1 4 3 7 2

研究課題名（和文）上司と部下の各信頼と被信頼で構成されるTRUST4がもたらす長期的影響の解明

研究課題名（英文）Long-Term Psychological Effects of Trust and Sense of Being Trusted in the Relationship between Supervisor and Subordinate

研究代表者

藤原 勇（FUJIWARA, Isamu）

聖心女子大学・現代教養学部・講師

研究者番号： 3 0 7 8 2 9 6 6

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,800,000 円

研究成果の概要（和文）：本研究の目的は上司と部下の各信頼と被信頼（信頼されていると思うこと）による長期的な心理的影響を明らかにすることである。

本研究では、2019年10月から2020年10月にわたり、2か月間隔で7回のインターネット調査を実施した。その結果、双方向信頼タイプ（信頼と被信頼が両方高いタイプ）が非信頼タイプ（信頼と被信頼が両方低いタイプ）よりもストレスや内発的動機づけ、勤続意思、組織自尊感情、絆のネガティブな効用をポジティブに評価した。さらに、上司と部下ともに、信頼が内発的動機づけを高め、被信頼が内発的動機づけや組織自尊感情、絆のネガティブな効用を高めることが示された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

上司と部下ともに、信頼と被信頼の両方が高い双方向信頼の持続が、様々な面で長期的な心理的效果をもたらすことを実証したことは意義深いといえる。

また、追加分析の結果、被信頼が内発的動機づけや組織自尊感情を高めることもわかった。このことを踏まえると、職場で相手から信頼されていると思えるようなフィードバックや働きかけを意識することで、相手の仕事への取り組み姿勢や組織での居場所感の向上に役立てられる可能性がある。

ただし、被信頼が絆のネガティブな効用を高めることもわかった。これより、被信頼は信頼とともに高める必要があり、被信頼のみを高めると相手との関係のわずらわしさを強め、信頼関係を損ねる可能性がある。

研究成果の概要（英文）：This study aimed to examine the long-term psychological effects brought about by trust and the sense of being trusted in the relationship between supervisor and subordinate.

In this Study, a web-based panel survey conducted in 7 waves between October 2019 and October 2020 at intervals of about 2 months. The results indicated that two-way trust type with high levels of both trust and sense of being trusted rated more positively strain, organization-based self-esteem, intrinsic motivation, willingness to continue working, and negative effects of bonding than the non-trust type with low levels of both trust and sense of being trusted.

Furthermore, the results of additional analysis indicate that for both supervisor and subordinates, trust enhances intrinsic motivation, and that sense of being trusted enhances intrinsic motivation, organization-based self-esteem, and negative effects of bonding.

研究分野： 社会心理学関連

キーワード： 信頼 被信頼 上司・部下関係 ストレス 動機づけ 組織自尊感情 絆 縦断研究

1. 研究開始当初の背景

組織では、共通の目標を掲げ、その達成に向けた活動が求められる。たとえば、各労働者が高い成果を上げ続けることを共通目標の根幹とすることが多い。しかし、高い成果の維持には、各労働者のパフォーマンスだけでなく、メンタルヘルスの向上も必要である。メンタルヘルスにはストレスが密接に関連するが、その中でも特に対人ストレスは非対人ストレスよりも健康問題に強く影響する (Stinson, Logel, Zanna, Holmes, Cameron, Wood, & Spencer, 2008)。そのため、メンタルヘルスの向上にとっても、職場の良好な人間関係の構築は重要といえる。

職場で良好な人間関係を構築するには上司・部下間の信頼関係の形成が重要で、その信頼を基盤として職場の人的ネットワークは拡張される (Graen & Uhl-Bien, 1995)。加えて、上司・部下関係の論究には、リーダーシップ研究が欠かせない。しかし、これまでの日本の心理学的観点のリーダーシップ研究では、生涯発達などの時間軸の考慮が不十分であると指摘されている (田中, 2021)。こうした時間軸を考慮し、本研究では上司・部下間の信頼の長期的影響を検討する。

また、本研究では、相手への信頼だけでなく、相手から信頼されていると思うこと (以降、被信頼と呼ぶ) にも着目する。それにより、相手への一方向的な信頼を扱う従来の信頼研究よりも、他者からの評価視点を内包した、より精緻で多角的な信頼関係に論究することができる。

2. 研究の目的

本研究の目的は、上司と部下の信頼と被信頼やそれらが時間経過とともに持続または変移することをもたらし長期的影響を検討することである。これにより、メンタルヘルスやパフォーマンスの両方の持続が可能な信頼関係の持続 (形成) の検討に加え、信頼関係の変移 (崩壊や回復) の影響を検討できる。その際、信頼と被信頼を高低群に分けて組み合わせた 4 タイプ (以降、TRUST4 と呼ぶ) に着目する。TRUST4 は、信頼高群かつ被信頼高群の「双方向信頼」、信頼高群かつ被信頼低群の「一方的被信頼」、信頼低群かつ被信頼高群の「一方的信頼」、信頼低群かつ被信頼低群の「非信頼」の 4 タイプとした。そして、長期間 (本研究では 1 年間) にわたって TRUST4 が持続する場合 (以降、タイプ持続と呼ぶ) と持続しない場合 (以降、タイプ変移と呼ぶ) の心理的効果 (組織自尊感情、勤続意思、内発的動機づけ、絆のネガティブな効用、ストレス反応、関係性評価) について検討する。具体的には、TRUST4 のタイプ持続の心理的効果、および、TRUST4 のタイプ変移の心理的効果の 2 つのサブテーマを中心に詳しく検討する。

3. 研究の方法

本研究では調査会社に委託してインターネット調査を実施し、パネルデータ (同じ対象者に一定間隔で調査を繰り返したデータ) を収集した (研究 1 は部下を、研究 2 は上司を対象として分けたが、調査の実施は同時に行った)。調査対象者は部下 1500 名 (男性 750 名、女性 750 名)、上司 1500 名 (男性 750 名、女性 750 名) であった。本調査は約 2 ヶ月おきに 7 時点で実施した (第 1 波調査 (以降、T1) は 2019 年 10 月中旬、第 2 波調査 (T2) は同年 12 月中旬、第 3 波調査 (T3) は 2020 年 2 月中旬から下旬、第 4 波調査 (T4) は同年 4 月中旬、第 5 波調査 (T5) は同年 6 月下旬、第 6 波調査 (T6) は同年 8 月下旬、第 7 波調査 (T7) は同年 10 月下旬)。

調査対象者として、上司と部下ともに T1 から T7 におけるパネル脱落者や離転職者、異動などで直属の上司または部下が変わった者を除き、最終的に部下 208 名 (男性 89 名、女性 119 名; 平均 26.2 歳, SD = 1.94; 平均勤続年数 3.1 年, SD = 0.79)、上司 270 名 (男性 179 名、女性 109 名; 平均 36.2 歳, SD = 2.91; 平均勤続年数 13.09 年, SD = 1.26) を分析対象者とした。

質問紙では、藤原 (2017) の部下または上司からの被信頼尺度と部下または上司への信頼尺度を修正・追加した各 20 項目の回答を求めた (4 件法)。また、T2 以降では、上司と部下に各 2 ヶ月の間の離転職や異動の有無も尋ねた。さらに、メンタルヘルスやパフォーマンスに関連する指標として、尾関・原口・津田 (1994) のストレス反応 7 項目、国際経済労働研究所 (1996) の働きがいに関する 10 項目の回答を求めた (各 4 件法)。上司または部下との関係性の評価やそれに関連する要因の指標として、高木・戸口 (2006) の母子間の絆尺度のうちの「否定的・不安定性」因子の項目を上司や部下用に修正した 5 項目 (6 件法)、Matsuda, Pierce, & Ishikawa (2011) の組織自尊感情尺度 10 項目 (5 件法) や独自の関係性評価 3 項目 (5 件法) への回答を求めた。フェース項目として、性別、勤続年数、職種、雇用形態、役職、上司と部下の役職を尋ねた。

その他、本報告書内で記載しきれない分析に関連する項目は詳細を割愛する。

4. 研究成果

(1) 研究 1 (部下) の成果

本研究に必要な変数を作成するため、まずは各尺度の因子分析 (主因子法、プロマックス回転) を行った。その際、各時点の変数の因子構造を統一し、同一の変数として分析に用いる必要があるため、各尺度を 1 因子に固定して因子分析を行い、すべての時点で因子負荷量 .40 以上の項目を採用した。そして、それらの項目の算術平均を各因子の得点とした。各因子の信頼性係数は、上司からの被信頼 $\alpha = .89 \sim .92$ 、上司への信頼 $\alpha = .92 \sim .94$ 、組織自尊感情 $\alpha = .97 \sim .98$ 、絆のネガティブな効用 $\alpha = .89 \sim .91$ 、ストレス反応 $\alpha = .83 \sim .90$ 、働きがいは勤続意思 $\alpha = .81 \sim .88$ 、内

発的動機づけ $\alpha = .88 \sim .93$ であり、それぞれ十分な内的一貫性の高さが示された。加えて、抽出された上司への信頼と上司からの被信頼を平均値で高低群に分け、TRUST4 の分類を行った。

サブテーマ 1：TRUST4 のタイプ持続の心理的効果

タイプ持続は TRUST4 の類型が調査の 7 つの時点ですべて同じ場合とした。分類の結果、非信頼 15 名、一方的信頼 1 名、一方的被信頼 4 名、双方向信頼 33 名がタイプ持続であり、タイプ持続が見られなかったのは 155 名であった。

次に、TRUST4 のタイプ持続が部下にもたらす心理的効果を検討した。その際、一方的信頼と一方的被信頼のタイプ持続のデータ数が少ないため、双方向信頼と非信頼のタイプ持続のみを分析に用いた。その上で、独立変数はタイプ持続（双方向信頼の持続 / 非信頼の持続）の参加者間要因および時系列（T1 から T7）の参加者内要因とし、従属変数は組織自尊感情、勤続意思、内発的動機づけ、絆のネガティブな効用、ストレス反応、関係性評価とする 2 要因混合計画の分散分析を行った。なお、タイプ持続別の心理的効果の指標の各平均値を表 1 に示す。

結果、すべての指標でタイプ持続の主効果がみられ、双方向信頼のタイプ持続の方が非信頼のタイプ持続よりも有意に肯定的な評価であった（組織自尊感情 $F(1,46) = 41.904, p < .001, \eta^2 = 0.477$ ；勤続意思 $F(1,46) = 65.433, p < .001, \eta^2 = 0.587$ ；内発的動機づけ $F(1,46) = 82.373, p < .001, \eta^2 = 0.642$ ；絆のネガティブな効用 $F(1,46) = 9.233, p < .01, \eta^2 = 0.167$ ；ストレス反応 $F(1,46) = 20.477, p < .001, \eta^2 = 0.308$ ；関係性評価 $F(1,46) = 171.389, p < .001, \eta^2 = 0.788$ ）。その他に、絆のネガティブな効用では時系列の主効果（ $F(6,276) = 2.856, p < .05, \eta^2 = 0.058$ ）がみられ、T1 が T3 や T4、T5、T6、T7 よりも有意に高かった。

加えて、内発的動機づけではタイプ持続と時系列の交互作用（ $F(6,276) = 2.735, p < .05, \eta^2 = 0.056$ ）がみられ、時系列にかかわらず、双方向信頼のタイプ持続の方が非信頼のタイプ持続よりも有意に高かった（図 1）。

以上より、部下は上司との信頼と被信頼がともに高い状態を持続する方が低い状態を持続するよりも様々な点でポジティブな心理状態を保つことができると考えられる。

表 1 タイプ持続別の心理的効果指標の平均値

	非信頼	双方向信頼
組織自尊感情	2.52	3.75
勤続意思	1.55	3.00
内発的動機づけ	1.57	3.06
絆のネガティブな効用	3.51	2.59
ストレス反応	2.63	1.89
関係性評価	2.01	4.66

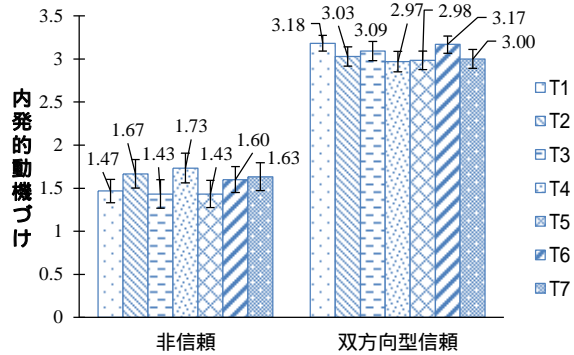


図 1 タイプ持続と時系列別の内発的動機づけ

サブテーマ 2：TRUST4 のタイプ変移の心理的効果

TRUST4 のタイプ変移は、非信頼から双方向信頼に移行する形成ルート、双方向信頼から非信頼に移行する表層崩壊ルート、双方向信頼から一方的信頼を経由して非信頼に移行する深層崩壊ルート 1、双方向信頼から一方的被信頼を経由して非信頼に移行する深層崩壊ルート 2 の 4 つが考えられる。これらのタイプ変移の出現数を表 2 に示す。

同じ対象者が同じルートを複数回たどる場合、最初のみを分析に用いた（たとえば、T1 から T2 と T4 から T5 で形成ルートをたどる場合、最初の T1 から T2 の形成ルートのみを採用）。このことを踏まえてタイプ変移別にデータを分類した場合、データ数が少なかった。そこで、4 種類の変移をプラス変移（形成ルートのみ）とマイナス変移（表層崩壊ルートと 2 つの深層崩壊ルート）の 2 つにまとめた。その結果、プラス変移が 9 名、マイナス変移が 21 名であった。

また、時間変化に伴う効果の検討のため、各変数（組織自尊感情、勤続意思、内発的動機づけ、絆のネガティブな効用、ストレス反応、関係性評価）の 2 時点の間の変化の値を用いる必要がある。そこで、各変数について、2 時点間の差分（たとえば、T2 - T1）を算出した（以降、2 時点間の差分を差分 2 と呼ぶ）。

次に、タイプ変移別の心理的効果の差を検討した。データ数の少なさを考慮し、独立変数をタイプ変移（プラス変移 / マイナス変移）とし、従属変数をタイプ変移が生じた時点の各心理的効果指標の差分 2 とした t 検定を行った。結果、プラス変移ではマイナス変移よりも組織自尊感情（ $t(28) = 4.614, p < .001, d = 1.789$ ）、関係性評価（ $t(28) = 2.249, p < .05, d = 0.872$ ）の差分が有意に高かった（表 3）。以上より、信頼が再形成されるプラス変移は信頼が損なわれるマイナス変移よりも組織自尊感情や関係性評価が肯定

表 2 タイプ変移ルート別の各時系列のタイプ変移出現数

	T1~T2	T2~T3	T3~T4	T4~T5	T5~T6	T6~T7	計
形成ルート	7	7	8	7	7	7	43
表層崩壊ルート	8	8	7	7	6	2	38
深層崩壊ルート 1	1	5	7	3	0	0	16
深層崩壊ルート 2	1	4	4	4	4	2	19
計	17	24	26	21	17	11	

的に変化した。

さらに、信頼が崩壊し、その後に信頼が形成される回復ルートも見られた。表層崩壊と2つの深層崩壊から信頼が再形成される場合があることから、3つの信頼回復ルートに分類し、信頼回復の出現数をまとめた(表4)。なお、データ数の少なさから、以降の統計解析は実施できなかったが、深層崩壊よりも表層崩壊の方が信頼回復の出現数はやや多かった。

(2)研究2(上司)の成果

研究1と同様の手順で、まずは検討に用いる変数を算出するため、各尺度の因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った。その際、各尺度を1因子に

固定して因子分析を行い、すべての時点で因子負荷量.40以上の項目を採用した。そして、それらの項目の算術平均を各因子の得点とした。各因子の信頼性係数は、部下からの被信頼 $\alpha=.94\sim.96$ 、部下への信頼 $\alpha=.93\sim.94$ 、組織自尊感情 $\alpha=.97\sim.98$ 、絆のネガティブな効用 $\alpha=.88\sim.92$ 、ストレス反応 $\alpha=.85\sim.89$ 、働きがいは勤続意思 $\alpha=.86\sim.89$ 、内発的動機づけ $\alpha=.85\sim.92$ であり、それぞれ十分な内的一貫性の高さが示された。加えて、研究1と同様、抽出された部下への信頼と部下からの被信頼を平均値で高低群に分け、TRUST4の分類を行った。

サブテーマ1: TRUST4のタイプ持続の心理的効果

研究1と同じ手順でタイプ持続を分類した。その結果、非信頼23名、一方的信頼1名、一方的被信頼4名、双方向信頼39名がタイプ持続であり、タイプ持続なしは203名であった。

次に、TRUST4のタイプ持続が上司にもたらす心理的効果を検討した。研究1と同様、一方的信頼と一方的被信頼のタイプ持続のデータ数が少ないため、双方向信頼と非信頼のタイプ持続のみを分析に用いた。その上で、独立変数はタイプ持続(双方向信頼の持続/非信頼の持続)の参加者間要因および時系列の参加者内要因とし、従属変数は組織自尊感情、勤続意思、内発的動機づけ、絆のネガティブな効用、ストレス反応、関係性評価とする2要因混合計画の分散分析を行った。なお、タイプ持続別の心理的効果の指標の各平均値を表5に示す。

結果、すべての指標でタイプ持続の主効果がみられ、双方向信頼のタイプ持続の方が非信頼のタイプ持続よりも有意に肯定的な評価であった(組織自尊感情 $F(1,60)=6.603, p<.05, \eta^2=0.099$; 勤続意思 $F(1,60)=6.083, p<.05, \eta^2=0.092$; 内発的動機づけ $F(1,60)=15.571, p<.001, \eta^2=0.206$; 絆のネガティブな効用 $F(1,60)=53.846, p<.001, \eta^2=0.473$; ストレス反応 $F(1,60)=12.439, p<.001, \eta^2=0.172$; 関係性評価 $F(1,60)=195.474, p<.001, \eta^2=0.765$)。

以上より、部下と同様、上司も部下との信頼と被信頼がともに高い状態を持続する方が低い状態を持続するよりもポジティブな心理状態を保つことができると考えられる。

サブテーマ2: TRUST4のタイプ変移の心理的効果

研究1と同様、タイプ変移の4ルート別の各時系列のタイプ変移の出現数を表6に示す。タイプ変移別の分類ではデータ数が少なかつたため、プラス変移とマイナス変移にまとめた結果、プラス変移15名、マイナス変移30名であった。

次に、独立変数をタイプ変移(プラス変移/マイナス変移)とし、従属変数をタイプ変移が生じた時点の各心理的効果指標の差分とした1要因分散分析を行った。結果、プラス変移ではマイナス変移よりも内発的動機

づけ($F(1,43)=7.316, p<.01, \eta^2=.145$)、勤続意思($F(1,43)=5.852, p<.05, \eta^2=.120$)、関係性評価($F(1,43)=13.993, p<.001, \eta^2=.246$)の各差分が有意に高かった(表7)。以上より、信頼が再形成されるプラス変移は信頼が損なわれるマイナス変移よりも内発的動機づけや勤続意思、関

表3 タイプ変移別の心理的効果指標の平均値

	マイナス変移	プラス変移
組織自尊感情	-0.14	0.41
勤続意思	-0.07	0.39
内発的動機づけ	0.00	0.39
絆のネガティブな効用	0.01	0.73
ストレス反応	0.14	-0.02
関係性評価	-0.84	0.89

表4 信頼回復ルート別の各時系列の信頼回復の出現数

	T1~T3	T2~T4	T3~T5	T4~T6	T5~T7	計
表層崩壊から形成の信頼回復ルート	2	3	3	3	1	12
深層崩壊1から形成の信頼回復ルート	0	0	1	0	0	1
深層崩壊2から形成の信頼回復ルート	0	1	0	1	0	2
計	2	4	4	4	1	

表5 タイプ持続別の心理的効果指標の平均値

	非信頼	双方向信頼
組織自尊感情	3.57	3.97
勤続意思	2.33	2.80
内発的動機づけ	2.06	2.82
絆のネガティブな効用	3.81	2.37
ストレス反応	2.43	1.91
関係性評価	2.30	4.62

表6 タイプ変移ルート別の各時系列のタイプ変移出現数

	T1~T2	T2~T3	T3~T4	T4~T5	T5~T6	T6~T7	計
形成ルート	12	8	10	9	9	10	58
表層崩壊ルート	6	10	7	11	13	8	55
深層崩壊ルート1	2	5	6	4	4	1	22
深層崩壊ルート2	1	3	6	5	3	1	19
計	21	26	29	29	29	20	

係性評価が肯定的に変化した。

さらに、信頼回復ルート別の各時系列の回復出現数の結果を表8に示す。なお、データ数の少なさから、以降の分析は実施できなかったが、深層崩壊よりも表層崩壊の方が信頼回復の出現数はやや多かった。

(3)追加分析

TRUST4のデータ数の不十分さを考慮し、TRUST4に分けず、信頼と被信頼の各心理的効果指標への影響を検討した。その際、時間経過で変わらない個体特有の効果を考慮し、独立変数と従属変数との関係を検討する必要があるため、パネルデータ分析を行った。

研究1(部下)

パネルデータ分析にあたって、説明変数は上司への信頼と上司からの被信頼を、目的変数は組織自尊感情、絆のネガティブな効用、ストレス反応、勤続意思、内発的動機づけを投入した。

まず、個体特有の固定効果の考慮が必要か否かを確かめるためにF検定の結果を参照し、次に個体特有効果の考慮が必要な場合はその変数が説明変数と相関するか否かを確かめるためにHausman検定の結果を参照した。結果、どの目的変数の場合でもF検定とHausman検定が有意であったことから、固定効果モデルを採用した。

固定効果モデルの結果から、上司を信頼しているほど内発的動機づけと勤続意思がポジティブになり、上司から信頼されていると思うほど内発的動機づけや勤続意思、組織自尊感情がポジティブになる反面、絆のネガティブな効用がネガティブになることが示された(表9)。

研究2(上司)

パネルデータ分析にあたって、説明変数は部下への信頼と部下からの被信頼を、目的変数は組織自尊感情、絆のネガティブな効用、ストレス反応、勤続意思、内発的動機づけを投入した。F検定とHausman検定がストレス反応や内発的動機づけ、組織自尊感情、絆のネガティブな効用でどちらも有意なため、固定効果モデルを採用した。

固定効果モデルの結果、部下から信頼されていると思うほど内発的動機づけや組織自尊感情がポジティブになる反面、ストレス反応や絆のネガティブな効用はネガティブになり、また、部下を信頼しているほど内発的動機づけや絆のネガティブな効用がポジティブになることが示された(表10)。

以上より、上司と部下の共通の心理的効果として、信頼が内発的動機づけを高めること、および、被信頼が内発的動機づけや組織自尊感情、絆のネガティブな効用を高めることが示された。

表7 タイプ変移別の心理的効果指標の平均値

	マイナス変移	プラス変移
組織自尊感情	-0.35	-0.04
勤続意思	-0.15	0.53
内発的動機づけ	-0.20	0.50
絆のネガティブな効用	0.10	0.00
ストレス反応	0.03	0.12
関係性評価	-0.81	0.31

表8 信頼回復ルート別の各時系列の信頼回復の出現数

	T1~T3	T2~T4	T3~T5	T4~T6	T5~T7	計
表層崩壊から形成の信頼回復ルート	0	1	1	3	7	12
深層崩壊1から形成の信頼回復ルート	0	0	0	0	0	0
深層崩壊2から形成の信頼回復ルート	0	0	2	1	0	3
計	0	1	3	4	7	

表9 上司との信頼と被信頼の固定効果モデルの分析結果

目的変数	説明変数	係数	標準誤差	t	p	95%信頼区間
ストレス反応	上司への信頼	.001	.035	0.020	.983	-.067 .069
	上司からの被信頼	-.053	.041	-1.310	.189	-.133 .026
	R^2 (within/between/overall)	.002	／	.246	／	.112
	rho	.536				
内発的動機づけ	上司への信頼	.089	.033	2.650	.008	.023 .154
	上司からの被信頼	.245	.039	6.260	.000	.168 .322
	R^2 (within/between/overall)	.052	／	.388	／	.269
	rho	.670				
勤続意思	上司への信頼	.095	.037	2.610	.009	.024 .167
	上司からの被信頼	.168	.043	3.930	.000	.084 .251
	R^2 (within/between/overall)	.027	／	.315	／	.208
	rho	.682				
組織自尊感情	上司への信頼	-.024	.045	-0.530	.594	-.111 .064
	上司からの被信頼	.310	.052	5.940	.000	.208 .412
	R^2 (within/between/overall)	.030	／	.503	／	.277
	rho	.511				
絆のネガティブな効用	上司への信頼	-.067	.054	-1.240	.215	-.174 .039
	上司からの被信頼	.251	.063	3.960	.000	.127 .376
	R^2 (within/between/overall)	.013	／	.039	／	.008
	rho	.587				

表10 部下との信頼と被信頼の固定効果モデルの分析結果

目的変数	説明変数	係数	標準誤差	t	p	95%信頼区間
ストレス反応	部下への信頼	-.008	.030	-0.270	.784	-.666 .050
	部下からの被信頼	.123	.034	3.570	.000	.055 .190
	R^2 (within/between/overall)	.009	／	.090	／	.030
	rho	.667				
内発的動機づけ	部下への信頼	.112	.031	3.560	.000	.050 .173
	部下からの被信頼	.165	.036	4.570	.000	.094 .236
	R^2 (within/between/overall)	.037	／	.114	／	.089
	rho	.722				
組織自尊感情	部下への信頼	.007	.048	0.160	.876	-.086 .101
	部下からの被信頼	.233	.055	4.210	.000	.124 .341
	R^2 (within/between/overall)	.014	／	.135	／	.073
	rho	.490				
絆のネガティブな効用	部下への信頼	-.304	.052	-5.870	.000	-.406 -.203
	部下からの被信頼	.195	.060	3.260	.001	.078 .312
	R^2 (within/between/overall)	.021	／	.077	／	.049
	rho	.559				

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 藤原 勇
2. 発表標題 上司からの被信頼が部下にもたらす心理的効用（3）：縦断データによる分析
3. 学会等名 産業・組織心理学会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 藤原 勇
2. 発表標題 部下からの被信頼が上司にもたらす心理的効用（3）：縦断データによる分析
3. 学会等名 日本応用心理学会
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

	氏名 （ローマ字氏名） （研究者番号）	所属研究機関・部局・職 （機関番号）	備考
--	---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------