GRADUATE SCHOOL OF BUSINESS ADMINISTRATION
KOBE UNIVERSITY
ROKKO KOBE JAPAN

201305a

認知的・感情的信頼の次元構造と尺度開発
――日本と中国のデータを用いて――

劉　培

Current Management Issues

認知的・感情的信頼の次元構造と尺度開発

――日本と中国のデータを用いて――

劉　培

The Dimensional Structure and Scale Development of Cognitive- and Emotional-Trust

――Using Japanese and Chinese Samples――

Pei Liu

One purpose of this Study is to propose a construct model of the cognitive- and emotional-trust. Three hypotheses derived from this model were tested by four samples gathered from Japan and China. Hypothesis 1 focuses on the distinction between cognitive- and emotional-trust. Hypothesis 2 states that cognitive trust consists of three dimensions: the expectations for (1) competence; (2) benevolence; (3) integrity. Hypothesis 3 mentions that emotional trust is composed of three dimensions: (1) emotional linkage; (2) identification; (3) depending Willingness. All of three hypotheses were supported by confirmatory factor analysis, using both Japanese and Chinese samples. Another purpose is to develop the scales of cognitive- and emotional-trust respectively. Two kinds of scales -- the full item scales CTS (43 items) & ETS (45 items) and their short form CTS-S (14 items) & ETS-S (14 items) -- were developed, and validated by a series of reliability, construct-validity and criterion-related validity analyses.

Key words: cognitive-trust, emotional-trust, dimensional structure, scale, reliability, validity

キーワード: 認知的信頼，感情的信頼，下位次元構造，尺度，信頼性，妥当性

1. 序

職業や組織の文脈では、直属上司に対する 2 種類の信頼――認知的信頼（cognitive trust）と感情的信頼（emotional trust）――の影響が研究者の注目を集めている。この 2 種類の信頼は、上司との間で良質な社会的交換関係（*SER*, social exchange relationship）を促進することで、組織の効率性を高めるだけでなく、従業員のキャリアにも高い生産性と幸福度をもたらす（劉, 2014）。

しかし、認知的・感情的信頼の構成概念については、まだ系統的かつ緻密なモデルが確立されておらず、曖昧さと混乱が残っている。まず、下位次元構造に関する理論・実証研究が少ない。認知的信頼の下位次元構造について、Mayer, Davis, & Schoorman（1995）が「能力・善意・倫理的高潔さ」の 3 次元モデルを提案した一方、感情的信頼の下位次元構造に関する検討はほとんどなかった。次に、体系的な測定尺度がまだ少ない。その結果、職業や組織において、2 種類の信頼に関する系統立ったデータ蓄積がまだなされていない。

したがって、本研究は 2 つの課題に取り組む。第 1 は、認知的・感情的信頼の構成概念について、系統的かつ緻密な概念モデルを確立する。第 2 は、このモデルに基づき、体系的な測定尺度を開発する。

2. 構成概念仮説

2.1 2 種類の信頼

2.1.1 2 種類の依存性

上司への信頼が従業員の職務態度・行動に与えた影響の根底には、2 種類の依存性がある（劉, 2014）。1 つは、上司への「タスク・マネジメント依存性」であり、従業員がタスクとマネジメントの両面で上司に依存している、という権力と地位の非対称性を意味する（Mayer & Gavin, 2005; cook & Gerbasi, 2009; Yang, Mossholder, & Peng, 2009）。

タスク面では、上司は中心的な役割――部門目標・計画の策定、仕事の割り当て、部下の仕事の調整・統合、経営上層部や他部門との連携、サプライヤーや顧客との交渉など――を担っている。それゆえ、従業員の努力がどれだけ業績に結びつくかは、上司の決定と行動に大いに依存する（salam, 2000; Yang et al., 2009; Yang, Mossholder, 2010）。マネジメント面においても、上司は多くの意思決定権――職務配置、賞与配分、人事考課（職務態度・能力・業績の評価）、および昇進の推薦と助言など――を持つために、部下の仕事生活とキャリアに大きな影響を与える（Dirks & Ferrin, 2002; Mayer & Gavin, 2005）。

もう 1 つは、「仕事生活の幸福度における相互必要性」であり、同じ職場で長い時間を共にするだけに、上司と部下の間ではコミュニケーション・相互行為の頻度が極めて高く、人間関係の状態が互いの仕事生活の幸福度に大きな影響を与えるということを意味する（劉，2014）。仕事生活の幸福度を高めるには、上司と部下は公私にわたって良好な人間関係を築き、仕事で協力し合うとともに心を通わせる必要がある。

2.1.2　ポジティブ期待とリスクを受け入れる意欲

これらの依存性の存在するにより、信頼の定義には、「ポジティブ期待（positive expectations）」と「リスクを受け入れる意欲（willingness to be vulnerable）」といった 2 つの基本要素が不可欠である。ポジティブ期待とは、様々なタスク・マネジメント状況で「上司が、私に有益な決定・行動をしてくれるだろう」という部下の前向きな予測である（Rousseau et al., 1998; Rempel et al., 1985）。

そして、リスクを受け入れる意欲とは、上司への依存性によるリスクを積極的に受け入れようとする意欲をさす（Rousseau et al., 1998; Rempel et al., 1985; Mayer et al., 1995; Mayer & Gavin, 2005; Colquitt et al., 2007）。ここでリスクとは、上司への依存性によって、部下が被るであろう損失の期待値（損失の主観確率×その大きさ）をいう（Rempel et al., 1985; Lewis & Weigert, 1985; Mayer et al., 1995; Rousseau et al., 1998）。

上司へのタスク依存性によるリスクは、例えば、上司の能力不足や誤った判断などによって、部門全体が目標を達成できず、業績を上げられないことが挙げられる。そうなると、部下個人も業績を残せず、昇進・昇格・昇給どころか、賞与がなくなり、場合によっては給料までカットされる可能性がある。上司へのマネジメント依存性によるリスクは、たとえば、キャリアに不利な仕事に配置されたり、昇進に推薦してもらえなかったり、賞与を公平に配分されなかったりするなどが挙げられる。

権力と地位が非対称である上司・部下関係では、こうしたリスクの存在によって、部下は常に不安を感じている（Mayer & Gavin, 2005）。そこで、上司の決定・行動にポジティブ期待を持つか、そのリスクに対する積極的な意欲や態度があるかによって、部下の行動は大きく変わる。

2.1.3　認知的・感情的信頼の違い

信頼の定義に「ポジティブ期待」と「リスクを受け入れる意欲」といった 2 要素があることは、多くの信頼文献で確認できる（Rousseau et al., 1998; 劉，2014）。しかし、2 要素間の関係に関して、これまでほとんど説明されていない。

2 要素の関係については、伝統的な認識論に遡り、知識の定義の 3 条件から洞察を得ることができる。ある認知 P が「知識」と呼べるには、3 つの条件――①真理条件（P が客観的真実の表現であり、思い込みではないこと）；②信念条件（「P が真実である」と積極的に受け入れる主観的態度を持つこと）；③正当化条件（P の真偽を判明できる客観的根拠をもって P を正当化すること）――をすべて満たさなければならない（野中，1990）。

ポジティブ期待は、「状況→上司の決定・行動」という客観的な関係に対する認知として、①「真理条件」を満たす。そして、ポジティブ期待が外れてしまうリスクを、積極的に受け入れる意欲は②「信念条件」を満たす。このように、知識との比較により、信頼とは③「正当化条件」を満たさない認知 P のことと直ちに気づくでろう。

したがって本研究は、信頼を「様々な状況での上司の決定・行動について、不十分な根拠をもとにポジティブ期待を形成させ、その不確実性によるリスクを積極的に受け入れたい意欲を持っ

ている」、という部下の心理状態として定義する。こうした期待と意欲を形成させる基礎の違いによって、信頼は上司の人格特性に関する知識に基礎を置く「認知的信頼」と、長期的人間関係を基盤とする「感情的信頼」の 2 種類に分かれる。(Lewis & Weigert, 1985; McAllister, 1995; Rousseau et al., 1998; Driks & Ferrn, 2002; Cook & Gerbasi, 2009；劉，2014)。*SER* の構築と発展に向けて、認知的・感情的信頼はそれぞれ異なる性質と影響メカニズムを持ち、機能的に補完しあっている（劉，2014)。よって、次の仮説を立てる

仮説 1 : 信頼には、異なる性質・機能・影響プロセスを持つ 2 種類――「認知的信頼」と「感情的信頼」――がある。

2.2　認知的信頼の定義と下位 3 次元構造

能力・意図・倫理観など、上司の人格特性に関する知識に基づいて形成された「ポジティブ期待」と「リスクを受け入れる意欲」は、認知的信頼（cognitive trust）という（Cook & Wall, 1980; Rempel et al., 1985; Mayer et al., 1995；劉，2014)。劉（2014）によれば、*SEM* において、認知的信頼は特に「客観的有用性」の交換に深く関連する。その機能は、主に利害得失の観点から「客観的有用性」をめぐる交換の成果――業績、報酬、名誉、地位、威信、キャリアの成長など――に焦点を合わせ、*SER* の生産性と健全性を保障することだと考えられる。

Mayer et al.（1995)、劉（2014）によれば、認知的信頼には上司の「有能さ」、「善意」、「倫理的高潔さ」に基づいた期待という 3 つの下位次元がある。第 1 に、上司の「有能さ」は主に部門全体のタスク・パフォーマンスを介して、部下に影響を及ぼすと考えられる。有能さに基づいた期待（expectations based on supervisor's competence）とは、「上司が部門目標の達成をはじめ、職務上の責任を果たす能力を十分に持っている」という認識に基づいて形成された期待である（Mayer et al., 1995; McKnight et al., 2002)。

ここで「能力」とは、具体的に専門能力・実績、組織内外の人脈などをさす。上司の専門能力・実績が高いと認識した場合、例えば、部下は「上司が予算や時間の制約に合わせ、周到な計画を立てることで、部門目標の達成を着実に成功させるだろう」と期待するかもしれない。また、「どのように部門目標とプランを企画し、遂行のプロセスでいかに他部門と連携をとり、職場メンバーを束ねて動機づけ、フィードバックを集め修正を施すかについて、上司の手腕を身近で観察しながら、教えを請うことで大きく成長できるだろう」、と期待を抱く可能性も高い。さらに、「上司が、高度な知性やスキルを要するプロジェクトを企画したり、組織または顧客から受注したりできるため、この部門に成長の機会が多い」と期待を寄せる可能性もある。

一方、上司が組織内外で豊富な人脈を持っていると認知した場合、例えば「困難に直面した際、上司が経営上層部や他部門だけでなく、サプライヤー、顧客、同業他社、労働組合、監督官庁などから必要な資源と協力を確保できるので、部門目標はほぼ確実に達成できる」と期待する可能性が高いであろう。

このように、上司の有能さは主に「タスク依存性」の側面から、部門全体の仕事を介して部下

の業績と成長に影響する。

第 2 に、上司の善意は主にマネジメント上の意思決定を通して、部下に影響を与えると思われる。善意に基づいた期待（expectations based on supervisor's benevolence）とは、「上司が私に善意を抱いている」という認識に基づいて形成された期待である（Mayer et al., 1995; McKnight et al., 2002）。

ここで善意とは、具体的に部下の利害やニーズやキャリアにおける成長に対する配慮、および部下への思いやり・親切心などを意味する。たとえば、「上司が私の利害やニーズを配慮してくれる」と認知すれば、「上司がマネジメントで、受験期の子供の面倒や親の世話・看病など、私の立場やニーズを配慮して意思決定を行ってくれるだろう」と期待するかもしれない。また、「上司が私の成長とキャリアを考慮してくれる」と認知した場合、「上司が、私のキャリアパスを考えてジョブ・ローテーションを行ってくれるだろう」と期待を寄せるかもしれない。

このように、上司の善意は主に「マネジメント依存性」の側面から、マネジメント上の意思決定を介して部下の利害と成長に影響する。

第 3 に、上司の倫理的高潔さは、タスクとマネジメントの両面を含め *SER* の安全と安心を通じて、部下に影響を及ぼすと考えられる。倫理的高潔さとは、具体的にモラル・品性の高さ、価値観の健全さ、決定や行動における一貫性の高さなどを意味する。そして、上司のモラルや品性、価値観、一貫性に関する認識をもとに形成された期待は、倫理的高潔さに基づいた期待（expectations based on supervisor's integrity）と呼ぶ（Mayer et al., 1995; McKnight et al., 2002）。

モラルの低い人は、不道徳な行為に対しても抵抗感が弱く、平気で他人の利益を侵害し、偽造や賄賂などの不正・違法事件を起こす恐れがある。また、あらゆる判断の共通前提として、価値観が健全でなければ、必然的に幅広い問題で判断を誤ってしまう。結果的に、本人意図の良悪に関わらず、トラブルを頻繁に起こして、自分自身も含め家族、同僚、職場、組織に損失と苦痛をもたらしつづけることになる。上司の価値観不良は、特に組織で起こる失敗の主要原因として取り上げられている（畑村, 2000）。上司のモラルと価値観が優れていると認知すれば、例えば「上司が常に『良識ある判断』をでき、不道徳・不正な行為や、悪質なトラブルや事件とは無関係であろう」と期待する可能性が高い。

そして、意思決定と行動に一貫性が低いと、予測可能性が低いため、そもそも期待は形成できない。上司の決定と行動に一貫性が高いと認知すれば、少なくとも「私の仕事とキャリアが、上司の一貫しない指示や決定に翻弄されるリスクはないだろう」と期待できる。

このように、上司の倫理的高潔さは、主に「*SER* の安全と安心」という側面から、部下の利益に影響を与える。

全体的に見れば、上司への認知的信頼は主に、「部下の努力→業績・成長・報酬」関係が上司の決定・行動に依存する、という「タスク・マネジメント依存性」に深く関わることが分かった。よって、次の仮説を立てる

仮説 2：認知的信頼は、「有能さに基づいた期待」、「善意に基づいた期待」、「倫理的高潔さに基づいた期待」の 3 下位次元から構成される。

2.3　感情的信頼の定義と下位 3 次元構造

感情的信頼とは、感情的結束、長期的利益と価値観・考え方の一体化による仲間意識、恩義・恩情の深さなどによって特徴づけられた長期的人間関係をもとに形成された「ポジティブ期待」と「リスクを受け入れる意欲」を指す（Lewis & Weigert, 1985; Rousseau et al., 1998; Dirks, 2006; Cook & Gerbasi, 2009; 劉，2014）。劉（2014）によれば、*SEM* において、感情的信頼は特に「主観的幸福感」をめぐるやり取りに深く関わる。その機能は、主に人間関係の長期的維持という観点から、相互扶助や感情の交流など、「主観的幸福感」をめぐるやり取りのプロセスに焦点を合わせ、人間関係の基盤を積み上げることで *SER* を長期的に持続させることだと考えられる。

表 1　感情的信頼の構成要素の特定

	感情的つながり	一体化	頼りたい意欲
Lewis & Weigert (1985)	○		
Rempel et al. (1985)	○		
McAllisterv(1995)	○		
Mayer et al. (1995)			○
Lewicki & Bunker (1996)	○	○	
Rousseau et al. (1998)		○	
McKnight et al. (2002)			○
Mayer & Gavin (2005)			○
Cook & Gerbasi (2009)	○	○	

感情的信頼は比較的に新しい概念なので､その下位次元構造がまだ検討されていない｡しかし、表 1 に示されるように、先行研究の定義から 3 つの構成要素を特定できる。3 つの要素はそれぞれ、長期的人間関係の 3 つの側面を捉えていると思われる。

第 1 の感情的つながり（emotional linkage）次元は、主に「感情の交流やコミュニケーション」という側面を捉えていると考えられる。感情的つながりとは、上司と部下の間の友情・恩情など感情的結束の強さを意味し、その本質は共感（sympathy）の働きにある（Rempel et al., 1985; McAllister, 1995; Lewis & Weigert , 1985）。共感は利他的欲求を刺激して、自分のニーズよりも他者のニーズを進んで優先させる働きをしている（Grant, 2013; Gilin, Maddux, Carpenter & Galinsky, 2013）。

感情的つながりが強い場合、たとえば、上司は部下に感情移入して、親身になって世話してあげるかもしれない。また、上司と部下は常に仕事上の苦楽を分かち合い、心を通わせ、腹を割って語り合う可能性も高い。このように、感情的つながりは主に「感情の交流とコミュニケーション」の側面から、仕事生活の幸福度に影響を及ぼす。

第 2 の一体化（identification）次元は、主に「アイデンティティの共有による仲間意識・連帯感の形成」という側面を捉えているように思われる。一体化とは、上司との間に長期的利益や価値観・考え方といったアイデンティティの構成要素を共有することで、仲間意識・連帯感が形成

されていることを意味する（Lewicki & Bunker, 1996; Lewicki, et al., 1998, Rousseau et al., 1998; Cook & Gerbasi, 2009）。その本質は、パースペクティブ・テイキング（perspective taking）の働きにあると考えられる（Grant, 2013; Gilin et al., 2013）。

パースペクティブ・テイキングとは、他者の利害関係や立場に立ち、「何がその人のためになるか」を考える認知プロセスである。Grant（2013）と Gilin et al.（2013）によれば、他者の感情を再現する共感とは違い、パースペクティブ・テイキングは他者の思考プロセスを再現するゆえに、他者に関する情報を集める必要がある。結果的に、その判断の的確性は共感より格段に優れるという。

共通の長期的利益や価値観・考え方から生まれた仲間意識や連帯感は、パースペクティブ・テイキングの働きを活発にさせる。たとえば、部下と長期的利益を共にして、仲間意識を持つ上司ならば、部下の視点に立って「何がそのキャリアのためになるか」を考える可能性が高いであろう。他方において、パースペクティブ・テイキングの働きにより、他者の価値観とものの考え方に触れることができ、その結果、認知枠組みの共有は促進される（Grant, 2013）。たとえば、上司が優れた価値観・考え方を持っていれば、部下は上司の視点と思考を頻繁に再現することで、その価値観・考え方を身につける可能性が高い。そして認知枠組みの共有は、さらに仲間意識や連帯感を強めていく（Lewicki & Bunker, 1996）。このように、一体化は主に「アイデンティティの共有と仲間意識の形成」という側面から、仕事生活の幸福度に影響する。

第 3 の頼りたい意欲（depending willingness）次元は、主に「恩義・恩情を深めることで関係の長期的維持を図る意欲」という側面を捉えていると考えられる。頼りたい意欲とは、仕事の内外にわたって上司という人間を積極的に受け入れようとし、将来の恩返しを前提に進んで上司に「借り」を作り、恩義・恩情の深い関係を構築しようとする意欲である（Mayer et al., 1995; McKnight et al., 2002）。

劉（2014）によれば、*SER* を長期的に持続させる上で、恩義・恩情は極めて重要な働きをしている。社会レベルにおける互恵性の規範（Gouldner, 1960）と、心理レベルでの返報性原理（Cialdini, 2001）により、恩義・恩情の働きは感情的結束を強くし、一体化を促進するだけでなく、今後の恩返し行動を引き出すことで、社会的交換を活性化させる。

上司との *SER* を長期的に維持したい部下は、公私にわたって積極的に上司に問題解決を頼み、人間関係に込められた恩義・恩情を深めよう努力するであろう。そして、誠意ある協力を得ることができれば、改めて上司の恩情を実感（確認）できて、温かい幸福感を覚える。このように、頼りたい意欲は、主に「人間関係の長期的持続を図る意欲」という側面から、仕事生活の幸福度に影響する。

全体的に見れば、上司への感情的信頼は主に、上司との人間関係が仕事生活の幸福度に大きく影響する、という「仕事生活の幸福度における相互必要性」と密接な関わりを持つことが分かった。よって、次の仮説を立てる

仮説 3：感情的信頼は、「感情的つながり」、「一体化」、「頼りたい意欲」の 3 下位次元から構成される。

3. 方法

本研究は 3 つの段階を踏んで、日中両国から 4 つのサンプルを収集した。Phase 1 では、中国大学生からサンプル 1（*n*=611）を集めた。「1＝当てはまらない～5＝当てはまる」の 5 点法による自己評価を採用した。この段階では、認知的・感情的信頼を操作的に定義し、確認的因子分析（CFA）によって仮説 1～3 を検証することで、概念モデルの経験的妥当性を確認したとともに、43 項目の認知的信頼尺度（Cognitive Trust Scale, CTS）と 45 項目の感情的信頼尺度（Emotional Trust Scale, ETS を作成した。

Phase 2 では、短縮版尺度（short form; CTS-S & ETS-S）を構成して、中国社会人からサンプル 2（*n*=301）を集めた。Phase 3 では、日本社会人からサンプル 3（*n*=475）とサンプル 4（*n*=477）を収集して、中国データによる分析結果を追試した。日中両国の社会人データ（サンプル 2～4）では、ともに「1. 当てはまらない～7. 当てはまる」の 7 点法による自己評価を採用した。

3.1 項目の作成

本研究では、上司の有能さ・善意・倫理的高潔さに基づいたポジティブ期待として、認知的信頼を操作化した。豊かな研究蓄積を活かして、15 先行研究（Read, 1962; Driscoll, 1978; Cook & Wall, 1980; Earley, 1986; Mishra & Mishra, 1994; McAllister, 1995; Kirkpatrick & Locke, 1996; Brockner et al., 1997; Mayer & Davis, 1999; Clegg et al., 2002; Luo, 2002; McKnight et al., 2002; Carson et al., 2003; Mayer & Gavin, 2005; Yang & Mossholder, 2010）の測定項目をサーベイして項目候補群を作成した。これらの項目候補ををアレンジして、43 項目を作成した。

それに対し、感情的信頼は「ポジティブな期待」ではなく、長期的人間関係の良好さを反映する質問文として操作化された。感情的信頼の既存研究が極めて少ないため、オリジナル項目を多く策定した。「感情的つながり」と「一体化」の 2 ドメインは、既成項目はまったく存在しない。そこで、情緒的コミットメントや集団同一化や LMX など類似概念の操作定義を参考しながら、理論的定義を吟味して質問項目を考案した。一方、「頼りたい意欲」のドメインでは、一定の研究蓄積があるので 4 先行研究から 21 項目を集めた（Moorman et al., 1992; Mayer & Davis, 1999; McKnight et al., 2002; Mayer & Gavin, 2005）。3 次元合わせて計 51 項目を作成した。

3.2 内容的妥当性

認知的・感情的信頼の 94 項目の翻訳と内容的妥当性は、関西の国立大学大学院に所属する専門家（教授 1 名；大学院生 5 名）によって検討された。内容的妥当性については、認知的信頼の 43 項目にまったく問題がなかったのに対し、感情的信頼の 51 項目のうち、日本組織・職場の文脈にフィットしない 6 項目が削除され、最終的に 45 項目が保留された。

こうして、最終的に認知的信頼の 43 項目と、感情的信頼の 45 項目を決めた。認知的信頼の 43 項目のうち、「有能さに基づいた期待」次元は 19 項目、「善意に基づいた期待」次元は 9 項目、「倫理的高潔さに基づいた期待」次元は 15 項目だった。感情的信頼の 45 項目の中で、「感情的

つながり」次元は 14 項目、「一体化」次元は 16 項目、「頼りたい意欲」次元は 15 項目であった。最終の 88 項目はそれぞれ日本語版、中国語版に翻訳された。翻訳の妥当性は言語学者 1 人と、該当大学の中国人留学生の大学院生 2 人によって確認された。

3.3　調査とサンプル

3.3.1 中国大学生サンプル 1（*n*=611）

Phase 1 において、概念モデルの検証と尺度開発のために、中国安徽省のある大学で大学生に調査 1 を実施した。回答者の平均年齢は 20.33 歳（$s.d. = 1.29$）、男性は 33.4%、女性は 66.6%を占める。そのうち 1 年生 64.3%、2 年生 15.1%、3 年生 20.5%、4 年生.2%である。

当該大学では、「組織における上位者であり、大学生の学業生活に実質的な影響を及ぼす意思決定の権限と責任を持つ」という意味で、大学生にとって上司に当たる存在として、大学カウンセラー（college counselor）が置かれている。この大学の制度上、カウンセラーが週に 3 日以上の時間を大学で学生と一緒に過ごし、学生を管理することが規定されている。恋愛から就職活動のサポートまで、専門教育以外のあらゆることはカウンセラーによって担当されている。カウンセラーの業績評価と研修は年に 2 回行われ、翌年の年俸に反映される。そのため、カウンセラーが学生に与える影響は大きく、建設的な役割を果たすカウンセラーは学生から厚い信頼を集めている。事前のヒアリング調査の結果、職業･組織を文脈とする本研究にとって、この大学の学生をサンプルとして用いることには、特に不適合なところはないことが分かった。[1]

3.3.2　中国社会人サンプル 2（*n*=301）

Phase 2 では、短縮版尺度（CTS-S & ETS-S）を使い、中国で調査 2 を実施し、7 つ以上の地域から社会人の回答を収集した。回答者の 48.2%は男性、51.8%は女性である。平均年齢は 31.39 歳（$s.d. = 7.48$）、平均勤続年数は 6.25 年（$s.d. = 7.31$）、現直属上司の下での平均勤続年数は 4.43 年（$s.d. = 5.02$）である。役職では、一般従業員 49.8%、初級管理職 18.9%、中間管理職 17.3%、上級管理職 6.3%、役員 0.0%、その他 7.6%である。学歴では、短大以下 6.3%、短大 23.9%、大学 39.9%、修士 24.3%、博士 5.6%である。

回答者の職種を見ると、販売（技術類）2.3%、販売（非技術類）6.0%、営業 2.7%、エンジニア 12.0%、熟練工 3.7%、公務員 11.3%、人的資源･研修 4.3%、デザイナー3.7%、医療関係者 8.0%、企業オペレーションマネジャー4.0%、企業上級マネジャー2.0%、会計･監査人 4.7%、研究者 9.3%、顧客サービススタッフ 3.7%、そのほか 22.6%である。

[1] 当初は 7 つの大学から調査の協力を得たが、アンケート実施前のヒアリング調査によれば、大学生にとって明確な「上司」が存在するのは当の大学だけである。ほかの 6 大学にも大学カウンセラーというポストがあるものの、形骸化して実質的に機能していない。こうして、6 大学での調査を諦めるしかなかった。

3.3.3　日本社会人サンプル 3（*n*=475）とサンプル 4（*n*=477）

中国データの分析結果を追試するために、調査会社を介して、日本で調査 3 と 4 を社会人に実施した。調査 3 は調査 2 の日本での追試である。調査 4 は調査 1 の日本での追試である。翻訳の妥当性は言語学者（1 人）にチェックしてもらった。

日本社会人のサンプルでは、女性の割合は（調査 3 で 45.3%；調査 4 で 44.2%）、男性の割合は（調査 3 で 54.7%；調査 4 で 55.8%）である。回答者の平均年齢はそれぞれ、調査 3 で 38.64 歳（*s.d.*＝6.55）；調査 4 で 38.85 歳（*s.d.*＝6.45）である。

平均勤続年数は調査 3 で 12.90 年（*s.d.*＝7.72 年）；調査 4 で 12.92 年（*s.d.*＝7.54 年）である。現直属上司の下での平均勤続年数は調査 3 で 4.31 年（*s.d.*＝4.76 年）；調査 4 で 3.94 年（*s.d.*＝4.11 年）である。

最終学歴では、高校（調査 3 で 25.5%；調査 4 で 26.6%）、短大・高等専門学校・専門学校（調査 3 で 22.7%；調査 4 で 24.9%）、大学（調査 3 で 42.9%；調査 4 で 40.0%）、修士（調査 3 で 8.4%；調査 4 で 7.8%）、博士（調査 3 で 0.4%；調査 4 で 0.6%）である。

役職では、一般社員（調査 3 で 44.8%；調査 4 で 41.5%）、係長クラス（調査 3 で 27.2%；調査 4 で 28.9%）、課長クラス（調査 3 で 22.1%；調査 4 で 25.2%）、その他役職（調査 3 で 5.9%；調査 4 で 4.4%）である。最後に、回答者の職種は表 4-1 にまとめられている。

表 2　サンプル 3 とサンプル 4 の職種構成（日本社会人）

職種	サンプル3		サンプル4	
	度数	percen	度数	percen
経営・経営企画	10	2.1	9	1.9
財務・会計・経理	71	14.9	68	14.3
総務	26	5.5	20	4.2
法務	5	1.1	3	.6
人事・教育	11	2.3	20	4.2
資材・購買	5	1.1	4	.8
広報・宣伝	1	.2	2	.4
マーケティング	4	.8	7	1.5
営業推進・営業企画	22	4.6	21	4.4
営業（外販）	24	5.1	40	8.4
販売（店舗内・事業所内）	35	7.4	26	5.5
顧客サービス・サポート	27	5.7	23	4.8
システムの企画・設計・開発	57	12.0	69	14.5
ネットワークの企画・設計・開発	8	1.7	3	.6
システムの運用・保守	7	1.5	12	2.5
ネットワークの運用・保守	2	.4	2	.4
製造・生産管理・品質管理	41	8.6	38	8.0
商品開発・研究	47	9.9	36	7.5
デザイン	5	1.1	4	.8
その他	67	14.1	70	14.7
total	475	100.0	477	100.0

3.4　メジャー

進取的行動：劉（2013）の PBS の 12 項目を使った（日:$\alpha = .95$, 中:$\alpha = .93$；主人公志向次元 3 項目、自己向上次元 3 項目、協力・連携創出次元 3 項目、組織改善・革新次元 3 項目）。

上司への利他行動：中国社会人に対する調査 2 では、Barbuto & Wheeler（2006）におけるサーバント・リーダーシップの「利他的使命」次元の 2 項目を調整して使った（中:$\alpha = .79$）。調査 2 のフィードバックを受け、日本社会人に対する調査 3 と 4 では、Barbuto & Wheeler（2006）の「利他的使命」次元のもう 1 つの項目を追加して 3 項目を使った（日:$\alpha = .83$）。①「時には、上司のために、自分を犠牲にする」; ②「時には、責任範囲を超えてまで上司に尽くす」; ③「自分の利益より、上司の利益を優先にしている（日本社会人データ 3 と 4 のみ）」。

4　結果 1：仮説の検証と尺度（CTS & ETS）

4.1　CFA による構成概念仮説の検証

認知的信頼の 43 項目と感情的信頼の 45 項目を使って、仮説 1〜3 を検証した。その際、SEM における 2 母集団同時分析アプローチに従い、中国大学生サンプル 1（$n = 611$）と日本社会人サンプル 4（$n = 477$）を用いて、概念モデルの妥当性を検討した。

4.1.1　仮説 1 の検証

図 1 の左上のパス図に示されるように、認知的信頼の 43 項目と感情的信頼の 45 項目に対し、仮説 1 通りの 2 因子モデルを構築して、その適合度指標を妥当性証拠にした（図 1-[a]）。その際、2 因子間の相関が高いため、全 88 項目の 1 因子構造を代替モデル（overall trust model）として検討した（中国:$r = .80$; 日本:$r = .90$）。

まず、中国大学生と日本社会人サンプルをそれぞれ使い、2 因子モデルを個別に推定し、結果を図 1 の表 [a] にまとめた（$d.f. = 3739$）。日中両国のデータではともに、2 因子モデルの適合度は良好な水準を示した上に、1 因子モデルより優れるという結果が見られた。

次に、SEM アプローチに基づいて 2 母集団の同時推定を行い、日中両国のサンプルに関して 2 因子構造の配置不変性（再現性）を評価した。再現性の 1 種として、配置不変性とは、認知的・感情的信頼の 2 因子構造が同じ要素（2 潜在変数、88 観測変数）からなり、しかもこれらの要素を論理的に関係づけるパターンも同じであることをいう（朝野ほか, 2005 ; 狩野・三浦, 2007）。つまり、日本と中国のデータに関して、因子構造が配置不変であるとは、同じ構造をもつことを意味する。同時推定した場合の適合度は、図 1 の左上のパス図に示した（$d.f. = 7478$）。適合度は良好なために（$SRMR = .045$）、日中両国のデータに関して、2 因子構造（仮説 1）の配置不変性が確認された。

個別・同時推定の結果より、仮説 1 が支持され、認知的・感情的信頼の理論的な違いは日中両国のデータによって裏付けれたといえよう。

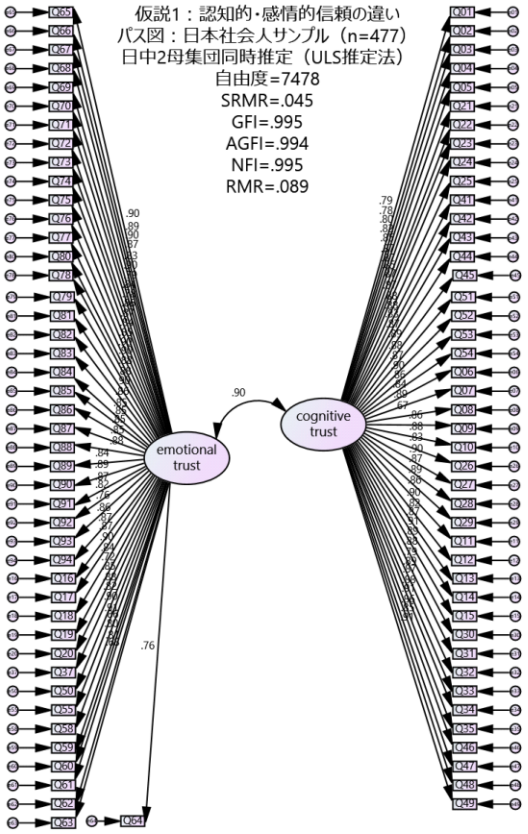


図1　CFAによる仮説1～3の検証（個別・同時推定）

[a] 仮説1を表現したモデルの適合度

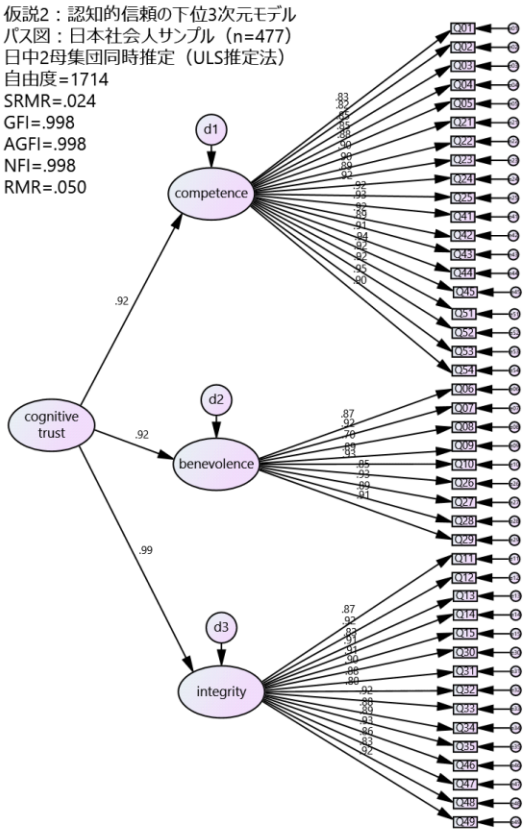
個別推定の結果		SRMR	GFI	AGFI	NFI	RMR
日本語版	2因子モデル	.045	.996	.996	.996	.108
	1因子モデル	.057	.993	.993	.993	.138
中国語版	2因子モデル	.059	.986	.985	.985	.064
	1因子モデル	.079	.976	.974	.974	.084

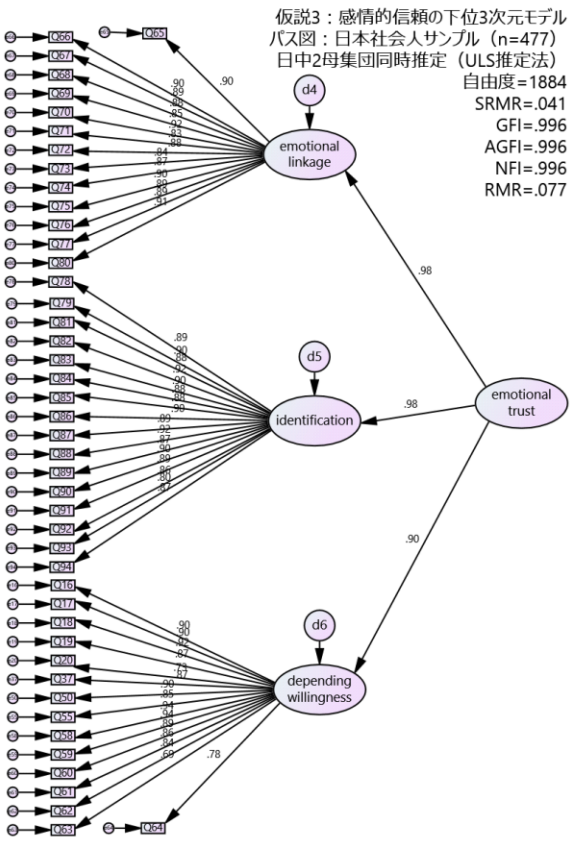
[b] 仮説2を表現したモデルの適合度

個別推定の結果		SRMR	GFI	AGFI	NFI	RMR
日本語版	3次元モデル	.024	.999	.999	.999	.060
	1次元モデル	.044	.996	.996	.996	.106
中国語版	3次元モデル	.042	.994	.994	.994	.037
	1次元モデル	.044	.994	.993	.993	.039

[c] 仮説3を表現したモデルの適合度

個別推定の結果		SRMR	GFI	AGFI	NFI	RMR
日本語版	3次元モデル	.041	.997	.997	.997	.097
	1次元モデル	.054	.995	.994	.994	.127
中国語版	3次元モデル	.043	.995	.994	.994	.051
	1次元モデル	.057	.990	.989	.989	.068





4.1.2　仮説 2 の検証

図 1 の左下のパス図に示されるように、CTS の 43 項目に対し、仮説 2 通りの下位 3 次元モデルを構築して、検証を行った。その際、3 下位次元間の相関（中：$r = 0.94$～0.96；日：$r = 0.86$～0.92）が高いため、43 項目の 1 次元構造を代替モデルとして検討した。

まず、日本と中国のデータをそれぞれ使い、個別に下位 3 次元モデルを推定し、その結果を図 1 の表[b]にまとめた（$d.f. = 857$）。日中両国のデータでは、仮説モデルの適合度がともに良好な水準を示した上に、代替モデルより優れるという結果だった。

次に、日中両国の 2 母集団同時推定を行い、認知的信頼の下位 3 次元モデルの再現性を評価した。同時推定の結果は図 1 の左下のパス図に示した（$d.f. = 1714$）。適合度は良好なために（$SRMR = .024$）、日中両国のデータに関して下位 3 次元モデル（仮説 2）の配置不変性が確認された。

個別・同時推定の結果より、仮説 2 が支持され、認知的信頼の下位 3 次元枠組みは日中両国のデータによって裏付けれたといえよう。

4.1.3　仮説 3 の検証

図 1 の右下のパス図に示されるように、ETS の 45 項目に対し、仮説 3 通りの下位 3 次元モデルを構築、検証した。その際、3 下位次元間の相関が高いため、45 項目の 1 次元構造を代替モデルとして検討した。

まず、日本と中国データををもとに、下位 3 次元モデルを個別に推定した結果は、図 1 の表[c]にまとめた（$d.f. = 942$）。日中両国のデータではともに、仮説モデルの適合度が良好な水準を示した上に、代替モデルより優れるという結果だった。

次に、日中両国の 2 母集団同時推定を行い、感情的信頼の下位 3 次元モデルの再現性を評価した。同時推定の結果は図 1 の右下のパス図に示した（$d.f. = 1884$）。適合度は良好なために（$SRM = .041$）、日中両国のデータに関して下位 3 次元モデル（仮説 3）の配置不変性が確認された。

個別・同時推定の結果より、仮説 3 が支持され、感情的信頼の下位 3 次元枠組みは日中両国のデータによって裏付けれたといえよう。

4.2　尺度（CTS & ETS）の作成

次のステージでは、尺度構成の手続きに従って 88 項目を分析し、認知的信頼尺度（CTS）と感情的信頼尺度（ETS）を作成した。

4.2.1　項目分析

CTS の 43 項目について平均（*M*）、標準偏差（*SD*）、および各下位次元への因子負荷（*a*）を求め、表 3 に示した。中国大学生と日本社会人のデータでは、ともに全項目が因子負荷 $a > .40$ の基準を満たしているため、削除すべき項目はなかった。ただし、表 3 では、中国大学生データは

表 3　CTS43 項目の平均・標準偏差、および下位次元への因子負荷

認知的信頼尺度（CTS）の43項目		日本社会人(7点法)		中国大学生(5点法)	
		M(*SD*)	因子負荷*a*	*M*(*SD*)	因子負荷*a*
有能さに基づいた期待	Q01.上司は非常に有能で、いつも仕事をうまくこなしている	4.33(1.63)	.83	3.97(.97)	.76
	Q02.上司は、職業生活と社会生活の両方にわたって成功している人として知られている *	4.12(1.43)	.82	3.68(.99)	.69
	Q03.上司は、仕事についても、組織についても、豊かな知識と経験をもっている	4.49(1.52)	.85	4.04(.93)	.76
	Q04.上司の専門スキルに本当に感心する	4.36(1.65)	.85	3.80((1.05)	.74
	Q05.上司は、我々のパフォーマンスを高めることに関して、特別な才能をもっている	3.86(1.50)	.88	3.81(1.03)	.73
	Q21.上司はそのポストに適任である *	4.32(1.66)	.90	4.08(.95)	.82
	Q22.上司は、的確に職務アドバイスを与えることに長けている *	4.05(1.59)	.90	4.03(.94)	.84
	Q23.上司は、「専門的判断を正確に下す役割」を見事に果たしている	4.20(1.61)	.90	3.97(.94)	.81
	Q24.上司のこれまでの実績からして、職務能力と態度について疑う余地がない *	4.18(1.57)	.92	4.01(.97)	.83
	Q25.上司が職務上の責任を必ず果たすことについて、疑う余地がない	4.32(1.60)	.92	3.99(.96)	.81
	Q41.上司には、仕事でいつも最善の決定をすることが期待できる	4.15(1.56)	.92	3.89(.94)	.77
	Q42.職場に意見や見解の対立が生じた場合、上司はいつも適切な解決策を見出すことができる	4.09(1.58)	.92	3.99(.93)	.77
	Q43.仕事上、上司はよくよく考え抜いた計画を立てることができる *	4.03(1.53)	.89	4.00(.90)	.83
	Q44.上司は仕事に対し深い理解をもっている	4.43(1.51)	.91	4.04(.90)	.81
	Q45.上司は、いつも賢く優れた方法で仕事に取り組むことができる	4.19(1.49)	.94	3.99(.91)	.80
	Q51.上司は何をやっても結果的に成功するだろうと期待できる	4.05(1.51)	.92	4.03(.87)	.66
	Q52.上司には、仕事で直面した問題を徹底的に考え抜くことが期待できる	4.15(1.51)	.92	3.96(.87)	.67
	Q53.上司が組織の成功と発展に対し実質的な貢献ができると信じている	4.27(1.52)	.95	4.03(.88)	.74
	Q54.組織が直面している難しい問題を、上司が実質的に解決できると信じている	4.09(1.52)	.90	3.93(.87)	.68
善意に基づいた期待	Q06.上司は、自分のキャリアだけでなく、私のキャリアにも関心をもってくれる *	4.10(1.58)	.87	3.83(1.07)	.72
	Q07.私の立場になってニーズと目標を考慮してくれることを、上司に期待できる *	4.03(1.58)	.92	3.89(1.00)	.74
	Q08.上司が故意に私を傷つけたことは一切ない	4.60(1.81)	.71	4.38(.89)	.60
	Q09.上司が仕事で、私の利害を考慮してくれると信じている *	4.34(1.53)	.89	3.94(.98)	.77
	Q10.必要なとき、上司は最大限に援助してくれるだろう *	4.36(1.62)	.93	4.22(.87)	.79
	Q26.上司が私の幸福に関心をもってくれていることを信じている	4.06(1.55)	.85	3.75(.96)	.73
	Q27.上司が仕事上、好機を活かして便宜を図ってくれることを期待できる	4.12(1.49)	.93	3.80(.94)	.74
	Q28.私に関わることについて、上司は何でも率直に伝えてくれると期待できる	4.10(1.48)	.89	3.89(.93)	.72
	Q29.上司が私に良いことをしてくれると常に期待できる	3.98(1.40)	.91	3.75(1.03)	.65
倫理的高潔さに基づいた期待	Q11.上司は強い道義心をもっている *	4.30(1.44)	.87	4.06(.94)	.79
	Q12.上司が有言実行であることは疑う余地がない	4.06(1.55)	.92	3.93(.95)	.73
	Q13.上司はメンバーを公平に扱うよう常に努力している	4.19(1.58)	.83	3.90(1.01)	.76
	Q14.上司の意思決定と行動は一貫している *	4.10(1.55)	.91	3.98(.96)	.80
	Q15.私は、上司の価値観と倫理観を尊重している	4.09(1.52)	.91	4.24(.88)	.67
	Q30.上司は倫理的軸をもって行動するよう努力している *	4.23(1.49)	.90	4.09(.90)	.80
	Q31.上司は誠実さをもって他者に接している	4.33(1.54)	.88	4.13(.90)	.78
	Q32.上司は表と裏がなく、偽りのない人間である *	4.20(1.56)	.80	3.95(.90)	.78
	Q33.上司が、高い水準のプロフェッショナリズムをもって仕事に取り組むことを期待できる	4.22(1.56)	.92	4.11(.89)	.75
	Q34.上司が自分の利益より、組織の利益を優先することを信じている	4.16(1.53)	.88	3.86(.99)	.67
	Q35.上司が約束を必ず守ることを信じている	4.21(1.54)	.90	4.07(.89)	.78
	Q46.上司は言行一致している	4.11(1.54)	.93	3.97(.92)	.81
	Q47.上司が組織の将来を常に思っていることを、私は信じている *	4.28(1.45)	.87	4.00(.88)	.81
	Q48.上司が組織のために個人的な犠牲を払うことを期待できる	3.99(1.53)	.83	3.74(.97)	.71
	Q49.上司が誤ったときには、しっかり責任をとることを、私は信じている	4.25(1.59)	.92	4.05(.87)	.79

表 4　ETS45 項目の平均・標準偏差、および下位次元への因子負荷

感情的信頼尺度（ETS）の45項目		日本社会人(7点法)		中国大学生(5点法)	
		M(*SD*)	因子負荷α	*M*(*SD*)	因子負荷α
感情的つながり	Q65. 上司と私は、仕事の内外を通じて、お互いの気持ちを理解しあうことができる	4.02(1.44)	.90	3.47(1.07)	.82
	Q66. 仕事上の苦しみと楽しみについて、いつも上司と分かち合っている	3.89(1.49)	.90	3.12(1.21)	.80
	Q67. もし上司が異動したら、寂しいと感じるだろう	4.05(1.74)	.89	3.39(1.12)	.81
	Q68. 上司と私は、いつもお互いの仕事上のコツと経験を話し合っている *	3.96(1.50)	.88	3.17(1.26)	.81
	Q69. 挫折したとき、自分の困難を上司に打ち明けている	3.82(1.59)	.85	3.14(1.24)	.82
	Q70. 上司と私は、お互いの人格を認め合い、意気投合している *	3.93(1.54)	.93	3.46(1.20)	.84
	Q71. よく上司に苦悶を打ち明けている *	3.65(1.58)	.84	2.92(1.25)	.79
	Q72. 上司は、私の個人的な悩みを相談できるような人間である	3.63(1.64)	.88	3.29(1.17)	.83
	Q73. 職場外でも、上司と私は助け合っている	3.32(1.61)	.84	3.33(1.16)	.85
	Q74. もし上司と私が口論になったら、お互いに素直に反省しあう	3.87(1.48)	.87	3.71(1.06)	.71
	Q75. 上司と私は、考え方と気持ちを自由に分かち合うことができる	3.72(1.50)	.90	3.40(1.18)	.85
	Q76. もし上司と私のどちらかが異動して、一緒に仕事ができなくなったら、お互いに寂しくなるだろう	3.65(1.62)	.89	3.46(1.16)	.82
	Q77. 上司と私は、いつも互いに腹を割って語り合う *	3.71(1.53)	.89	3.28(1.26)	.84
	Q80. 上司と一緒に仕事すると、いつも楽しいと感じる *	3.71(1.54)	.91	3.78(1.04)	.85
一体化	Q78. 上司の人柄が好きである	4.06(1.63)	.89	3.91(.96)	.75
	Q79. 上司は、よき友人になりたいと思えるような人間である *	3.73(1.59)	.90	3.84(1.06)	.80
	Q81. 上司に恩義を感じている *	4.03(1.67)	.88	3.90(.98)	.77
	Q82. 私にとって、上司は大切な師であり、良き友である	3.69(1.60)	.92	3.99(1.00)	.77
	Q83. 上司と私は関心事が共通している	3.49(1.54)	.90	3.63(1.12)	.84
	Q84. 上司と私は多くの利害を共有している	3.70(1.51)	.88	3.64(1.09)	.73
	Q85. 自分の将来設計において、上司は非常に重要な存在である	3.64(1.58)	.88	3.78(1.07)	.78
	Q86. 上司の利害を、我がことのように感じている	3.51(1.56)	.90	3.52(1.11)	.81
	Q87. 上司と私は価値観が似ている *	3.47(1.56)	.89	3.52(1.06)	.86
	Q88. ものの考え方が近いため、上司に親しみを感じる *	3.52(1.58)	.92	3.57(1.08)	.87
	Q89. 上司と私は、職業人生で共通の目標をもっている	3.48(1.52)	.87	3.56(1.12)	.82
	Q90. 上司に連帯意識をもっている *	3.84(1.59)	.90	3.67(1.12)	.83
	Q91. 上司は、私の考え方と行動に大きな影響を及ぼしている	3.77(1.54)	.89	3.76(1.02)	.80
	Q92. 上司と私は人生観が似ている	3.20(1.50)	.86	3.54(1.09)	.86
	Q93. 上司と性格が似ていると感じる	3.10(1.50)	.81	3.41(1.19)	.82
	Q94. 上司のような人になりたい	3.40(1.61)	.87	3.62(1.21)	.78
頼りたい意欲	Q16. 仕事で困難に直面したとき、上司にサポートを求めたいと思う	4.18(1.63)	.90	3.83(1.08)	.69
	Q17. 逆境に陥ったとき、常に上司に頼りたいと思う	3.93(1.60)	.90	3.01(1.23)	.66
	Q18. カギとなる問題においては、いつも上司の助けを当てにできると感じている	3.89(1.58)	.92	3.53(1.12)	.66
	Q19. 自分にとって重大な問題については、別の考えがあっても、上司の意見を受け入れたいと思う	3.92(1.47)	.87	3.57(1.10)	.65
	Q20. 自分の評判が損なわれても、仕事上の過失を素直に上司に伝えるつもりである	4.53(1.53)	.73	3.74(1.07)	.61
	Q37. 仕事でチャレンジングな問題に直面したとき、上司に専門上のアドバイスを求めたいと思う	4.24(1.55)	.87	3.76(1.10)	.75
	Q50. 仕事上、上司からの情報を使うと安心できる *	4.20(1.55)	.90	3.99(.94)	.73
	Q55. 仕事上、核心となる問題をどう解決すべきかについて、自分の考え方と提案を上司に伝えたいと思う *	4.35(1.50)	.85	3.88(1.00)	.77
	Q58. 仕事で苦境に直面したとき、上司と心をひとつにして協力しあい、ともに乗り越えたいと思う *	4.14(1.52)	.94	3.93(.99)	.75
	Q59. 上司が立てた計画に喜んで参加して、それを押し進めたいと思う	4.08(1.48)	.94	4.09(.89)	.71
	Q60. 危機的状況では、思い切って上司の決定を実行するつもりである	4.24(1.46)	.89	3.84(.96)	.73
	Q61. 仕事範囲外であっても、上司に問題解決を頼みたいと思う *	3.53(1.53)	.86	3.59(1.11)	.80
	Q62. 私の利害に反する意思決定でも、上司の決定を素直に受け入れるだろう	3.93(1.39)	.84	3.69(.98)	.71
	Q63. 仕事において、起こってしまった問題の原因を上司が追及するなら、自分が責任を問われても、正直に話すだろう	4.46(1.49)	.69	3.99(.90)	.65
	Q64. もし上司に何かを聞かれたら、意図をうかがうことなく、素直に答えるだろう	4.28(1.41)	.78	3.71(1.04)	.71

5 点法を使ったのに対し、日本社会人データは 7 点法を用いた。スケールが違うゆえに、平均値の直接比較ができなかった。

同じように、ETS の 45 項目について平均（*M*）、標準偏差（*SD*）、および各下位次元への因子負荷（*a*）を求め、表 4 に示した。45 項目は、日中両国のデータですべて因子負荷 $a > .40$ の基準を満たしているため、削除すべき項目はなかった。

結果的に CFA の結果に基づき、43 項目からなる 3 次元構造の CTS（表 3）と、45 項目からなる 3 次元構造の ETS（表 4）が作成された。

4.2.2　信頼性

CTS と ETS の下位次元について、それぞれ記述統計と信頼性係数（α）を算出し、表 5 に示した。すべての下位次元尺度は、日中両国のデータでともに $\alpha > .70$ の基準を満たしている。よって、CTS と ETS の信頼性は確認されたといえよう。

表 5　CTS と ETS の記述統計と信頼性

		日本社会人(7点尺度)		中国大学生(5点尺度)	
		M(*SD*)	α係数	*M*(*SD*)	α係数
CTS	有能さに基づいた期待（19項目）	4.20(1.40)	.99	3.96(.73)	.96
	善意に基づいた期待（9項目）	4.19(1.39)	.97	3.94(.72)	.90
	倫理的高潔さに基づいた期待（15項目）	4.18(1.37)	.98	4.01(.72)	.95
ETS	感情的つながり（14項目）	3.78(1.39)	.98	3.35(.97)	.97
	一体化（16項目）	3.60(1.40)	.98	3.68(.88)	.97
	頼りたい意欲（15項目）	4.13(1.32)	.98	3.74(.75)	.94

4.2.3　構成概念妥当性

CTS と ETS の構成概念妥当性は、2 つのアプローチから評価された。第 1 は因子妥当性の検討だった。43 項目の 3 因子構造と、45 項目の 3 因子構造に関して、4.1 節で行った再現性評価（配置不変性）は、CTS と ETS の因子妥当性証拠を与えた（図 1）。

第 2 は、収束的妥当性を検討した。2 種の互恵的利他行動――「上司への利他的行動」、「進取的行動」――との相関を求めることで、日本語版 CTS と ETS の妥当性を確かめた。表 6 において、すべての正の相関が $p < .001$ で有意だったので、日本語版 CTS と ETS の収束的妥当性が確認されたといえよう。調査 1 では互恵的利他行動の 2 変数を測定しなかったため、中国語版 CTS と ETS の収束的妥当性は検討しなかった。

表 6　下位次元と互恵的利他行動の相関（日本社会人サンプル 4）

	M(*SD*)	有能さに基づいた期待	善意に基づいた期待	倫理的高潔さに基づいた期待	感情的つながり	一体化	頼りたい意欲	上司への利他的行動	進取的行動
有能さに基づいた期待	4.20(1.40)	-							
善意に基づいた期待	4.19(1.39)	.83	-						
倫理的高潔さに基づいた期待	4.18(1.37)	.90	.90	-					
感情的つながり	3.78(1.39)	.78	.87	.84	-				
一体化	3.60(1.40)	.79	.84	.84	.95	-			
頼りたい意欲	4.13(1.32)	.82	.84	.88	.87	.86	-		
上司への利他的行動	3.86(1.26)	.48	.54	.52	.63	.65	.57	-	
進取的行動	4.58(.99)	.26	.30	.32	.37	.35	.35	.59	-

すべての相関係数が $p < .001$ で有意；$n = 477$.

5. 結果 2：短縮版尺度（CTS-S と ETS-S）と仮説の追試

5.1　短縮版尺度（CTS-S と ETS-S）の作成

Phase 2、3 では、CTS と ETS の中国大学生サンプル 1 の分析結果（表 3、4）をもとに、短縮版尺度を作成して、日中両国の社会人に調査を実施した（サンプル 2～4）。表 3 において CTS の 43 項目を、①下位次元への因子負荷が高く、その次元の意味をよく代表できる；②項目の平均値が極端にならない；③項目内容の重複度が低いといった 3 つの観点から評価し、優先度の高い 14 項目を選んで、短縮版尺度（CTS-S）を構成した。同じ手続きで、14 項目からなる ETS-S を構成した。

5.1.1　記述統計と信頼性

中国社会人サンプル 2（*n*=301）と日本社会人サンプル 3、4（*n*=952）を用いて、CTS-S と ETS-S の項目平均 *M*（標準偏差 *SD*）、および各下位次元への因子負荷 *a* を求め、表 7 に示した。表 7 では、日中両国のデータが共に 7 点ス法を使い、各項目の平均値が直接比較できる。しかも、母集団が「社会人」という同一の範疇に属するため、その比較は実践的な意味をもつ。

CTS-S と ETS-S の信頼性 α は表 8 に示された。日中両国の社会人データでは、すべての上位・下位次元尺度がともに $\alpha > .70$ の基準を満たしているため、CTS-S と ETS-S の信頼性は確認されたといえよう。

表 8 では、CTS-S と ETS-S の上位・下位次元の平均水準 *M* に関して、日中社会人サンプルの比較結果は示された。上司への認知的･感情的信頼においても、それらの各下位次元においても、日本サンプルの平均値は、一貫して中国サンプルより有意に低いことが分かった。上司への認知的信頼の 3 次元のなか、日中社会人の間で最も差が大きいのは、「有能さに基づいた期待」である。上司への感情的信頼の 3 次元のうち、日中社会人の間で差が最も大きいのは、「頼りたい意欲」である。

表 7　CTS-S と ETS-S の項目平均・標準偏差、および各下位次元への因子負荷

	CTS-S (14項目)	*M*(*SD*) JPN(7点法) *n*=952	*M*(*SD*) CHA(7点法) *n*=301	因子負荷*a* JPN *n*=952	因子負荷*a* CHA *n*=301
有能さ	1. 上司は、職業生活と社会生活の両方にわたって成功している人として知られている	4.03(1.38)	4.62(1.56)	.76	.84
	2. 上司はそのポストに適任である	4.28(1.57)	4.99(1.49)	.88	.90
	3. 上司は、的確に職務アドバイスを与えることに長けている	4.10(1.53)	4.89(1.48)	.90	.90
	4. 上司のこれまでの実績からして、職務能力と態度について疑う余地がない	4.18(1.52)	4.94(1.47)	.90	.91
	5. 仕事上、上司はよくよく考え抜いた計画を立てることができる	4.10(1.52)	4.77(1.51)	.87	.91
善意	6. 上司が仕事で、私の利害を考慮してくれると信じている	4.26(1.45)	4.44(1.62)	.89	.91
	7. 私の立場になってニーズと目標を考慮してくれることを、上司に期待できる	4.04(1.50)	4.40(1.58)	.92	.90
	8. 必要なとき、上司は最大限に援助してくれるだろう	4.35(1.54)	4.73(1.53)	.91	.90
	9. 上司は、自分のキャリアだけでなく、私のキャリアにも関心をもってくれる	4.07(1.50)	4.34(1.66)	.88	.86
倫理的高潔さ	10. 上司は強い道義心をもっている	4.29(1.42)	4.74(1.56)	.90	.93
	11. 上司の意思決定と行動は一貫している	4.13(1.50)	4.55(1.62)	.89	.88
	12. 上司は表と裏がなく、偽りのない人間である	4.16(1.51)	4.62(1.58)	.80	.90
	13. 上司が組織の将来を常に思っていることを、私は信じている	4.26(1.45)	4.85(1.54)	.84	.90
	14. 上司は倫理的軸をもって行動するよう努力している	4.28(1.46)	4.90(1.55)	.89	.87
	ETS-S（14項目）	***M*(*SD*)** JPN(7点法) *n*=952	***M*(*SD*)** CHA(7点法) *n*=301	因子負荷*a* JPN *n*=952	因子負荷*a* CHA *n*=301
感情的つながり	1. 上司と私は、いつも互いに腹を割って語り合う	3.86(1.51)	4.45(1.59)	.86	.84
	2. よく上司に苦悶を打ち明けている	3.64(1.52)	3.62(1.60)	.77	.66
	3. 上司と一緒に仕事すると、いつも楽しいと感じる	3.70(1.48)	4.31(1.46)	.93	.96
	4. 上司と私は、お互いの人格を認め合い、意気投合している	3.89(1.49)	4.24(1.45)	.94	.86
	5. 上司と私は、いつもお互いの仕事上のコツと経験を話し合っている	3.86(1.46)	4.33(1.54)	.88	.85
一体化	6. 上司と私は価値観が似ている	3.52(1.52)	4.20(1.40)	.86	.81
	7. 上司は、よき友人になりたいと思えるような人間である	3.67(1.57)	4.32(1.61)	.89	.87
	8. 上司に恩義を感じている	4.04(1.59)	4.50(1.61)	.88	.85
	9. ものの考え方が近いため、上司に親しみを感じる	3.61(1.54)	4.25(1.54)	.90	.88
	10. 上司に連帯意識をもっている	3.91(1.55)	4.28(1.59)	.91	.90
頼りたい意欲	11. 仕事上、核心となる問題をどう解決すべきかについて、自分の考え方と提案を上司に伝えたいと思う	4.35(1.45)	4.90(1.39)	.81	.78
	12. 仕事範囲外であっても、上司に問題解決を頼みたいと思う	3.54(1.50)	4.07(1.61)	.78	.75
	13. 仕事で苦境に直面したとき、上司と心をひとつにして協力しあい、ともに乗り越えたいと思う	4.10(1.47)	5.12(1.37)	.89	.76
	14. 仕事上、上司からの情報を使うと安心できる	4.22(1.48)	4.94(1.42)	.88	.87

表8　CTS-SとETS-Sの記述統計と信頼性

	記述統計と信頼性					進取的行動との相関(*r*)			上司への利他行動との相関(*r*)		
	日本社会人(7点法)		中国社会人(7点法)		平均値差						
	M(*SD*)	α係数	*M*(*SD*)	α係数		日本社会人	中国社会人	差	日本社会人	中国社会人	差
上司への認知的信頼（14項目）	4.18(1.27)	.97	4.70(1.35)	.97	-.52***	.26***	.39***	-.13	.42***	.15**	.27
有能さに基づいた期待（5項目）	4.14(1.34)	.94	4.84(1.38)	.96	-.70***	.22***	.41***	-.19	.39***	.14*	.25
善意に基づいた期待（4項目）	4.18(1.39)	.94	4.48(1.47)	.90	-.30***	.26***	.36***	-.10	.40***	.20***	.20
倫理的高潔さに基づいた期待（5項目）	4.23(1.31)	.94	4.73(1.44)	.95	-.51***	.27***	.33***	-.07	.40***	.11	.29
上司への感情的信頼（14項目）	3.85(1.30)	.97	4.39(1.24)	.96	-.54***	.34***	.45***	-.11	.51***	.29***	.22
感情的つながり（5項目）	3.79(1.35)	.94	4.19(1.33)	.97	-.40***	.35***	.42***	-.07	.48***	.27***	.21
一体化（5項目）	3.75(1.42)	.95	4.31(1.38)	.97	-.56***	.31***	.39***	-.08	.49***	.27***	.23
頼りたい意欲（4項目）	4.06(1.30)	.90	4.76(1.23)	.94	-.70***	.31***	.47***	-.16	.48***	.27***	.21
進取的行動（12項目）	4.55(.92)	.95	4.88(.94)	.93	-.33***	-	-	-			
上司への利他行動（日：3項目，中：2項目）	3.92(1.16)	.87	4.43(1.30)	.79	-.51***	.50***	.42***	.08			

***p <.001, **p <.01, *p <.05

5.1.2　収束的妥当性

表 8 では、短縮版尺度得点と 2 種類の互恵的利他行動との相関がまとめられた。まず、上位次元を見れば、CTS-S と ETS-S の得点が、日中両国のデータで互恵的利他行動の 2 変数と有意に正の相関をもっている。

次に、各下位次元を見ると、日本サンプルでは、フル項目尺度（CTS & ETS）と同じパターン（表 5）が再現された。一方、中国サンプルでは、「倫理的高潔さに基づいた期待」と「上司への利他行動」との相関（$r = .11, p = .06$）を除いて、ほかの相関係数はすべて有意だった。全体的に見て、「上司への 2 種類の信頼」と「進取的行動」の関連性については、中国社会人が日本社会人より強いのに対し、「上司への利他行動」との関連性については、日本社会人が中国社会人より強いという傾向が見られた。

上位・下位次元の相関パターンから総合的に判断して、日本語・中国語版 CTS-S & ETS-S の収束的妥当性が確認されたといえよう。

5.1.3　基準関連妥当性

「ジョブ・エンゲージメント」への因果的影響を取り上げ、CTS-S と ETS-S の基準関連妥当性を検討した。上位次元を見れば、中国サンプルでは、「上司への認知的信頼（$\beta = .29; p < .05$）」と「感情的信頼（$\beta = .31; p < .01$）」が「ジョブ・エンゲージメント」に及ぼす直接効果はともに検出された（図 2-[a]）。

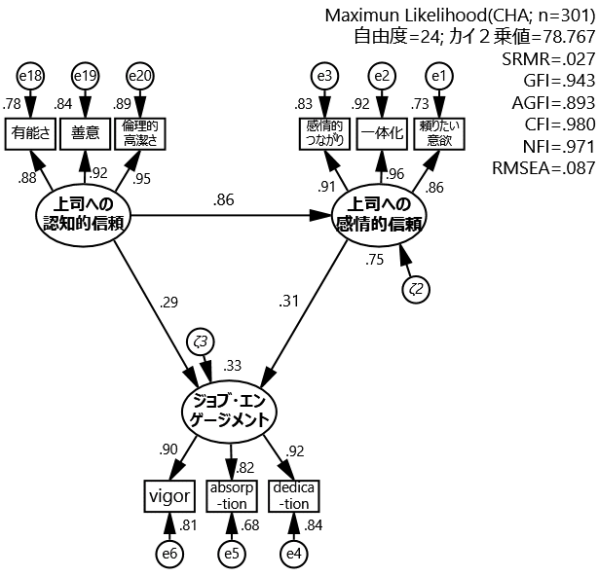
それに対し、日本サンプルでは、「上司への認知的信頼（$\beta = .17; p = .13$）」が「ジョブ・エンゲージメント」に与える直接効果が有意ではなく、「感情的信頼（$\beta = .35; p < .001$）」の直接効果だけが検出された（図 2-[b]）。この結果は、日本社会人の場合、「上司への認知的信頼」が「ジョブ・エンゲージメント」に直接効果を与えず、「感情的信頼」を介して間接効果しか及ぼさないと解釈すべきであろう。

図 2 下方の表[c]に示されるように、各下位次元の影響に注目すると、中国サンプルでは、「上司の有能さに基づいた期待（$\beta = .26; p < .01$）」と「感情的つながり（$\beta = .26; p < .05$）」の 2 次元が「ジョブ・エンゲージメント」に有意に正の直接効果を与えた。一方、日本サンプルでは、認知的信頼の下位 3 次元はともに有意な直接効果を検出されなかったのに対し、感情的信頼の下位 3 次元――「感情的つながり（$\beta = .31; p < .001$）」、「一体化（$\beta = .-25; p < .05$）」、「頼りたい意欲（$\beta = .18; p < .05$）――はすべて有意な直接効果を検出された。

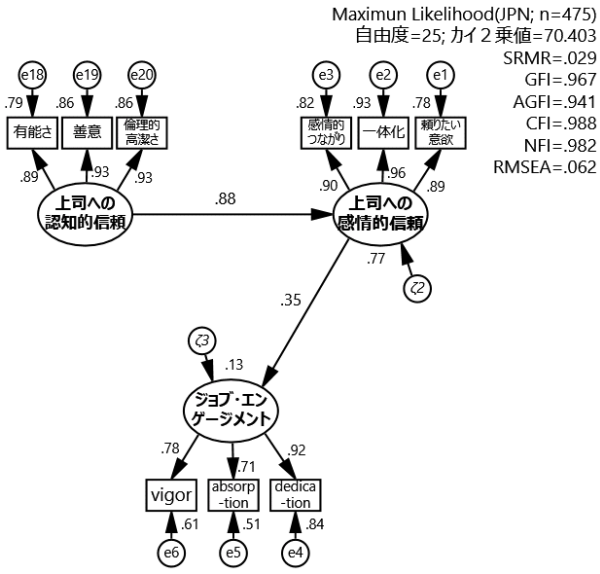
下位次元の分析結果に見られた日中社会人の違い（図 2-[c]）は、上位次元の結果（図 2-[a, b]）に合致するものだった。上位・下位次元の因果分析から総合的に判断して、日本語・中国語版 CTS-S & ETS-S の基準関連妥当性が確認されたといえよう。

図 2　上司への認知的・感情的信頼がジョブ・エンゲージメントに及ぼす影響

[a] 上位次元尺度（中国サンプル）



[b] 上位次元尺度（日本サンプル）



[c] 下位次元尺度

	ジョブ・エンゲージメント(CHA, *n*=301)				ジョブ・エンゲージメント(JPN, *n*=475)			
	model 1		model 2		model 1		model 2	
	β	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*	*β*	*t*
性別	-.03	-.50	-.02	-.31	.06	1.12	.05	1.18
年齢	.37***	3.76	.29***	3.35	.06	1.01	.11	1.89
学歴	-.12*	-2.06	-.06	-1.29	.04	.92	-.03	-.56
職位	.03	.58	.00	-.10	.04	.84	.02	.46
現上司下での勤続年数	-.33***	-3.86	-.24***	-3.22	-.06	-1.16	-.04	-.88
勤続年数	-.28*	-2.44	-.14	-1.43	-.06	-1.01	-.12*	-2.05
有能さに基づいた期待			.26**	2.73			.12	1.33
善意に基づいた期待			.21	1.87			-.09	-.92
倫理的高潔さに基づいた期待			-.18	-1.59			.14	1.46
感情的つながり			.26*	2.56			.31***	3.30
一体化			-.12	-1.02			-.25*	-2.24
頼りたい意欲			.15	1.69			.18*	2.13
決定係数（R^2）	.14		.39		.01		.15	
自由度（*d.f.*）	6; 294		12; 288		6; 468		12; 462	
*F*値	8.16		15.41		1.03		6.87	
有意水準（*p*）	.000		.000		.41		.000	
決定係数の変化（ΔR^2）			.25				.14	
自由度（*d.f.*）			6; 288				6; 462	
*F*値の変化ΔF			19.57				12.55	
有意水準（*p*）			.000				.000	

5.2　社会人データによる仮説 1～3 の追試（CTS-S と ETS-S の因子妥当性）

最後に、CTS-S と ETS-S による日中社会人データ（サンプル 2、3、4）を使い、仮説 1～3 を追試した。図 3 に示されるように、CTS-S の 14 項目に対し、仮説 2 通りの下位 3 次元モデルを、ETS-S の 14 項目に対し、仮説 3 通りの下位 3 次元モデルをそれぞれ構築した。そして、上位因

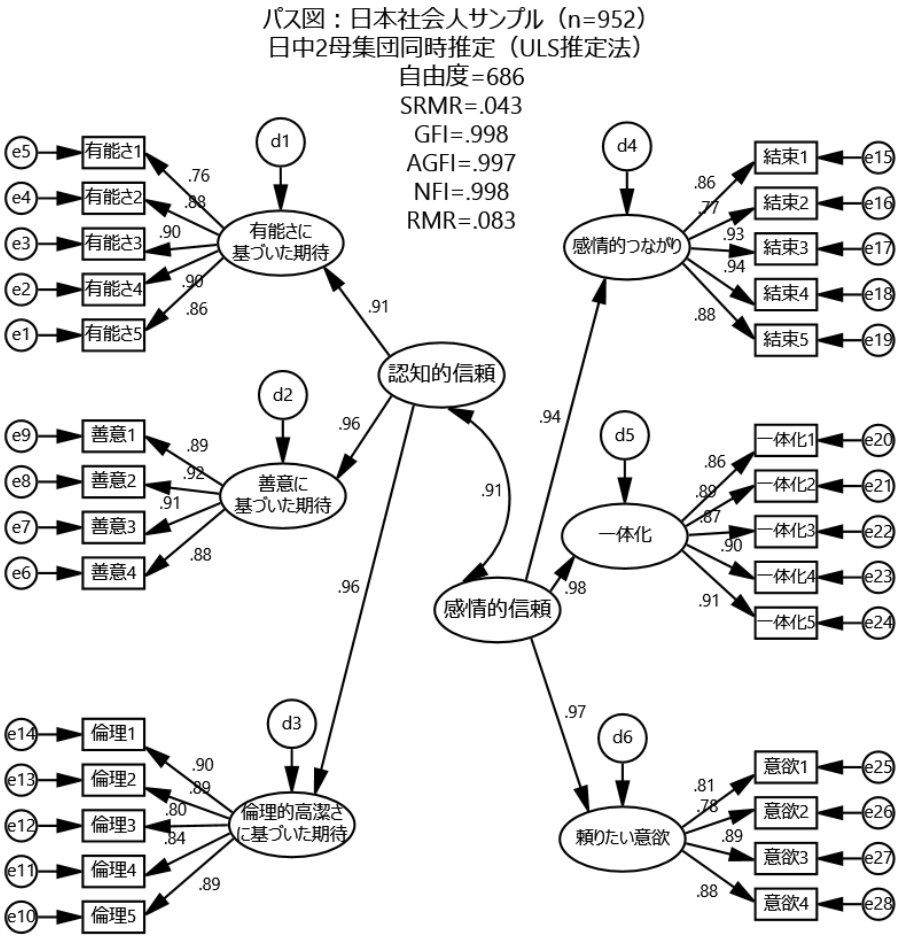
子レベルにおいて、認知的・感情的信頼の 2 因子間に相関パスを引くことで、仮説 1 を表現した。

図 3 下方の表に示されるように、個別推定（$d.f.=343$）の結果、中国社会人サンプル 2（$SRMR=.043$）と日本社会人サンプル 3、4（$SRMR=.027$）では、仮説モデルの適合度がともに良好だった。

その上、図 3 上方のパス図に示されるように、日中 2 母集団に同時推定を行った結果（$d.f.=686$）、仮説モデルの適合度が（$SRMR=.043$）であった。認知的・感情的信頼の構成概念モデル（仮説 1〜3）が、日中両国の社会人データに関して配置不変であることが統計的に認められた。

したがって、日中社会人データによる追試の結果、仮説 1〜3 が支持された。認知的・感情的信頼について、本研究の概念モデルが経験的妥当性を確保できているといえよう。また、この結果は、短縮版尺度（CTS-S & ETS-S）の因子妥当性証拠にもなる。

図 3　CTS-S と ETS-S による仮説 1〜3 の追試（個別・同時推定）



個別推定の結果	*df*	*SRMR*	*GFI*	*AGFI*	*NFI*	*RMR*
中国語版	343	.043	.996	.995	.995	.100
日本語版	343	.027	.998	.998	.998	.062

6　結論と考察

6.1　認知的・感情的信頼の概念モデルの確立

信頼研究において、認知的・感情的信頼の構成概念についてまだ曖昧さが残り、錯綜している。そこで、本研究の第 1 の課題は、2 種類の信頼の理論定義・機能・下位次元構造をめぐって、緻密的かつ体系的な概念モデルを築き上げることである。

認知的信頼とは、上司の人格特性に関する知識をもとに形成された「ポジティブ期待」と「リスクを受け入れる意欲」である。その機能は、主に利害得失の観点から「客観的有用性」をめぐる交換の結果に注目し、*SER* の生産性・健全性を保障することである。認知的信頼は 3 つの下位次元から構成される。第 1 の「有能さに基づいた期待」次元は、上司へのタスク依存性を反映するものである。第 2 の「善意に基づいた期待」次元は、上司へのマネジメント依存性を反映する。第 3 の「倫理的高潔さに基づいた期待」次元は、タスク・マネジメントの両面を含め、上司との *SER* の安全さと安心感を反映する。

それに対して、感情的信頼とは、上司との長期的人間関係をもとに形成された「ポジティブ期待」と「リスクを受け入れる意欲」である。その機能は、主に人間関係の長期的維持という観点から「主観的幸福感」をめぐるやり取りのプロセスに注目して、関係の基盤を積み上げ、*SER* を長期的に持続させることである。感情的信頼も 3 つの下位次元からなる。第 1 の「感情的つながり」次元は、人間関係の中で感情の交流とコミュニケーションの側面を捉える。第 2 の「一体化」次元は、アイデンティティの共有による仲間意識の形成という側面を捉えるものである。第 3 の「頼りたい意欲」次元は、人間関係の長期的維持を図る意欲という側面を反映する。

そして、この概念モデルから仮説 1〜3 を導き、日中両国のデータ（サンプル 1〜4）を使い、一連の CFA によってその経験的妥当性を繰り返して検証した。新しい概念モデルの妥当性は日中両国のデータによって裏付けられており、一般性が高いといえよう。

6.2　認知的・感情的信頼の尺度開発

第 2 の課題は、認知的・感情的信頼を体系的に測定できる尺度の開発である。新しい概念モデルをもとに測定項目を作り、2 種類の尺度を構成した。1 つは、43 項目の認知的信頼尺度（CTS）と 45 項目の感情的信頼尺度（ETS）である。もう 1 つは、それらの短縮版である CTS-S（14 項目）と ETS-S（14 項目）である。日中両国から集めた 4 つのサンプルで検討した結果、これらの尺度は信頼性・構成概念妥当性・基準関連妥当性を確保できており、科学的尺度としての要件をしっかり備えている。

6.3　理論的インプリケーションと発見事実

信頼研究の進歩に向け、新しい概念モデルは少なく 3 つの貢献を果たしている。第 1 に、2 種類の信頼が *SER* で担う機能の違いを初めて説明した。

第 2 に、2 種類の信頼の下位次元構造について、妥当性の高いモデルを提案した。特に、感情

的信頼の下位次元構造に関する考察は、初めての取り組みである。系統的かつ緻密な概念モデルは、2 種類の信頼への洞察を深め、それらの根底にあるメカニズムの解明を促進できる。

第 3 に、この概念モデルをもとに、体系的な測定尺度（CTS & ETS および CTS-S & ETS-S）を作成した。体系的な尺度があってはじめて、企業や組織において系統立ったデータ蓄積が可能となり、信頼現象への体系的な理解ができるようになる。例えば、日中両国から集めた 4 つのサンプルを系統的に比較した結果、次の一連の事実が発見された。

構成概念の比較

- 日中両国の社会人にとって、認知的・感情的信頼の構成概念が論理構造といった質的な側面に差はなく、その違いは水準の高低といった量的な側面にあることが分かった。

認知的・感情的信頼と職務態度・行動との関連性の比較

- 「上司への 2 種類の信頼」と「進取的行動」との関連性については、中国社会人が日本社会人より強いのに対し、「上司への利他的行動」との関連性については、日本社会人が中国社会人より強いという傾向が見られた。
- 「上司への 2 種類の信頼」が「ジョブ・エンゲージメント」に与える影響については、日中社会人の間に質的な違いが見られた。中国サンプルでは、「上司への認知的・感情的信頼」がともに「ジョブ・エンゲージメント」に直接効果を及ぼす。それに対し、日本サンプルでは、「ジョブ・エンゲージメント」に直接効果を与えるのは、「上司への感情的信頼」だけである。「上司への認知的信頼」が「感情的信頼」を介して「ジョブ・エンゲージメント」に間接効果を及ぼす。

6.4 限界と今後の課題

最後に、本研究の限界を指摘し、今後取り組むべき課題を明らかにする。第 1 に、新しい概念モデルの妥当性について、本研究には理論的根拠を論じる余地はなく、経験的証拠だけにとどまっている。よって、後続研究の課題として、影響力（power）の理論体系を土台に、2 種類の信頼で中核をなす要素・因果関係の違いと、各下位次元間の影響力源泉の違いを考察して、新しい概念モデルに理論的根拠を与える予定である。

第 2 に、本研究には、CTS-S と ETS-S の弁別的妥当性を検討する余地はなかった。構成概念を確立する上で、認知的・感情的信頼の理論上の相違について、緻密な実証分析による裏付けが重要な課題である。CTS-S と ETS-S の弁別的妥当性を検討するに当たって、厳密に仮説と理論説明（rationale）を展開する必要があると思われる。本研究にはこうしたスペースがないため、後続研究として、その分析結果を「認知的・感情的信頼尺度（CTS-S と ETS-S）の弁別的妥当性について：日本と中国のデータによる実証」という短編論文としてまとめる予定である。

参考文献

朝野熙彦・鈴木督久・小島隆矢（2005）『入門共分散構造分析の実際』講談社.

Blau, P. M. (1964). *Exchange and power in social life*. New York: John Wiley.

Brockner, J., Siegel, P., Daly, J., Tyler, T., & Martin, C. (1997). When trust matters: The moderating effect of outcome favorability. *Administrative Science Quarterly.* **42**, 558–583.

Carson, S. J., Madhok, A., Varman, R., & John, G. (2003). Information processing moderators of the effectiveness of trust-based governance in interfirm R&D collaboration. *Organization Science*, **14**, 45–56.

Cook, J., & Wall, T. (1980). New work attitude measures of trust, organizational commitment and personal need non-fulfillment. *Journal of Occupational Psychology.* **53**, 39–52.

Cook, K. S., & Gerbasi, A. (2009). Trust. In P. Hedstrom & P. Bearman (Eds.), *The Oxford Handbook of Analytic Sociology* (pp. 218-241). Oxford, UK: Oxford University Press.

Clegg, C., Unsworth, K., Epitropaki, O., & Parker, G. (2002). Implicating trust in the innovation process. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **75**, 409–422

Cuddy, A. C., Kohut, M., & Neffinger, J. (2013). Connect, then lead. *Harvard Business Review*, **91**, 54-61.

Driscoll, J. (1978). Trust and participation in organizational decision making as predictors of satisfaction. *Academy of Management Journal.* **21**, 44–56.

Earley, P. C. (1986). Trust, perceived importance of praise and criticism, and work performance: An examination of feedback in the United States and England. *Journal of Management*, **12**, 457–473.

Gilin, D., Maddux, W.W., Carpenter, J., & Galinsky, A.D. (2013). Using both your head and your heart to manage conflict: The role of perspective-taking and empathy in mixed-motive interactions. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **39**, 3-16.

Gouldner, A. W. (1960). The norm of reciprocity: A preliminary statement. *American Sociological Review*, **25**, 161-177.

Grant, A. (2013). In the Company of Givers and Takers. *Harvard Business Review*, **91**, 90-97.

House, R. J. (1971). A path goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly*, **16**, 321-338.

Hu, L. & Bentler, P. M. (1998). Fit indices in covariance structure modeling: Sensitivity to underparameterized model misspecification. *Psychological Methods*, **3**, 424−453.

亀田達也，村田光二（2000）『複雑さに挑む社会心理学』有斐閣.

Kirkpatrick, S. A., & Locke, E. A. (1996). Direct and indirect effects of three core charismatic leadership components on performance and atti- tudes. *Journal of Applied Psychology*, **81**, 36–51.

Lewicki, R., & Bunker, B. (1996). Developing and maintaining trust in work relationships. In R. Kramer & T. Tyler (eds.), *Trust in Organizations* (pp. 114-139). Thousand Oaks, CA.

Lewis, J. D., & Weigert, A. (1985). Trust as a social reality. *Social Forces*, **63**, 967-985.

劉　培（2013）「進取的行動の次元構成、尺度、および日中比較：項目反応理論と構造方程式モデリングによるアプローチ」『神戸大学大学院生ワーキングペーパー』，http://www.b.kobe-u.ac.jp/stuwp/2013/201304a.pdf

劉　培（2014）「上司への認知的・感情的信頼が職務行動と態度に及ぼす影響―日本と中国の比較―」『神戸大学大学院博士論文』．

Luo, Y. (2002). Building trust in cross-cultural collaborations: Toward a contingency perspective. *Journal of Management*, **28**, 669–694.

Mayer, R. C., Davis, J. H., & Schoorman, F. D. (1995). An integrative model of organizational trust. *Academy of Management Review*. **20**, 709–734.

Mayer, R. C., & Davis, J. H. (1999). The effect of the performance appraisal system on trust for management: A field quasi-experiment. *Journal of Applied Psychology*, **84**, 123–136.

Mayer, R. C., & Gavin, M. B. (2005). Trust in management and performance: Who minds the shop while the employees watch the boss? *Academy of Management Journal*, **48**, 874-888.

McAllister, D. (1995). Affect- and cognition-based trust as foundations for interpersonal cooperation in organizations. *Academy of Management Journal,* **38**, 24–59.

McKnight, D. H., Choudhury, V., & Kacmar, C. (2002). Developing and validating trust measures for E-commerce: An integrative typology. *Information Systems Research*, **13**, 334-359.

Mishra, A. K., & Mishra, K. E. (1994). The role of mutual trust in effective downsizing strategies. *Human Resource Management*, **33**, 261–279.

Read, W. H. (1962). Upward communication in industrial hierarchies. *Human Relations*, **15**, 3–15.

Rempel, J. K., Holmes, J. G., & Zanna, M. P. (1985). Trust in close relationships. *Journal of Personality and Social Psychology*. **49**, 95-112.

Rousseau, D., Sitkin, S., Burt, R., & Camerer, C. (1998). Not so different after all: A cross-discipline view of trust. *Academy of Management Review*, **23**, 387-392.

Thomas, J. P., Whitman, D. S., & Viswesvaran, C. (2010). Employee proactivity in organizations: A comparative meta-analysis of emergent proactive constructs. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, **83**, 275–300.

Yang, J., Mossholder, K., & Peng, T. K. (2009). Supervisory Procedural Justice Effect: The Mediating Roles of Cognitive and Affective Trust. *Leadership Quarterly*, **20**, 143-154.

Yang, J., & Mossholder, K. W. (2010). Examining the effects of trust in leaders: A bases-and-foci approach. *Leadership Quarterly*, **21**, 50-63.