

令和 6 年 5 月 29 日現在

機関番号：33918

研究種目：基盤研究(C)（一般）

研究期間：2017～2023

課題番号：17K04380

研究課題名（和文）他者軽視傾向が成人期初期の職場適応に及ぼす補償的效果の検証

研究課題名（英文）Examining the compensatory effects of undervaluing others on workplace adjustment in early adulthood

研究代表者

小平 英志 (Kodaira, Hideshi)

日本福祉大学・教育・心理学部・教授

研究者番号：00442228

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 2,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、6年間（大学4年、社会人2年）の縦断データから職場適応における他者軽視の影響、特に自尊感情が低い場合の他者軽視の効果の有無について検討を行った（研究Ⅰ）。また、高卒就職者も含めた横断調査から職場適応における他者軽視、自尊感情の影響を検討した（研究Ⅱ）。いずれの研究の解析結果からも、職場適応期における他者軽視の補償的效果については確認ができなかったものの、他者軽視傾向が職場満足度を低下させ、対人関係や仕事の統制感にかかわるストレスを感じやすくする可能性が示唆された。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究を通して、仮説であった職場適応期における他者軽視の補償的效果については確認ができなかったものの、6年間の縦断データの解析、および比較的大規模な横断データの解析を通して、他者軽視傾向が職場適応において負の影響をもたらしうる可能性が示唆された。すなわち、職場適応に向けて一般的に他者軽視が低下する中で、他者軽視の傾向が強く残る個人ほど、職場満足度は低下しがちであり、特に対人関係や仕事の統制感にかかわるストレスを感じやすい傾向にあることが示された。

研究成果の概要（英文）：The present study examined the effects of undervaluing others in workplace adjustment from longitudinal data over a six-year period (four years in college and two years in the workforce), particularly the effects of undervaluing others with low self-esteem (Study I). This study also examined these effects from a cross-sectional survey that included high school graduates who were employed (Study II). Although the results of both studies did not confirm the compensatory effects of undervaluing others during the period of workplace adjustment, they suggested that undervaluing others may reduce workplace satisfaction and increase stress related to interpersonal relationships and sense of control over work.

研究分野：パーソナリティ心理学

キーワード：仮想的有能感 他者軽視 職場適応 職場満足度 職業性ストレス 成人期

## 様式 C - 19、F - 19 - 1 (共通)

### 1. 研究開始当初の背景

仮想的有能感は、他人を軽視・蔑視することによって、仮の高揚感を得る心理的傾向を捉えるために生まれた概念である。これまでの研究では、他者軽視傾向を測定することや、自尊感情との組み合わせによって個人の仮想的有能感の程度を類推する方法が用いられてきた。多くの研究では、他者軽視傾向が高いほど、様々な生活領域で不適応状態を呈することが明らかとなっている。例えば、他者軽視傾向が高いほど、抑うつや敵意感情の程度や変動が大きいこと(小平・小塩・速水, 2007)、共感性が低いこと(鈴木, 2012)、二分法的思考の傾向が強いこと(Oshio, 2009)などが示されている。さらに高校生を対象とした調査では、他者軽視傾向が高い生徒ほど、努力を軽視する傾向にあること(速水・小平, 2006)、クラスメートと友人の批評を話題にしやすい、学業で困った場合には友人や教師に援助を求めない傾向にあること(小平・青木・松岡・速水, 2008)などが報告されている。

明らかな不適応状態を示すのにもかかわらず、なぜ特定の個人は、他者軽視を続けるのであろうか。また、特に青年期と老年期に他者軽視傾向が強いことが報告されているが、その発達の意義や必然性はどこにあるのだろうか。他者軽視を行う個人の適応的な面を示した研究もわずかながら見られる。例えば、速水・小平(2006)は、自尊感情が低い高校生の場合、外発的な動機づけに偏るものの、一般的に動機づけを高める方向で他者軽視傾向が機能することを明らかにしている。また、政治的自己効力感を取り上げた小平(2015)では、他者軽視が高さは政治に参加する資格があると自己評価する傾向と正の関連にあることが報告されている。加えてOshio, Kodaira, & Kukiya (2008)では、他者軽視が高い学生ほど、グループワークに積極的に貢献したと他者から評価される傾向にあった。また、Kodaira(2016)は大学入学後の1年間で他者軽視が増加した個人ほど、加入した部活動・サークル活動団体が多いという結果を得ている。これらで共通しているのは、新たな場面に適応を求められる状況において、他者軽視による自己高揚が、適応すべき課題や新しい集団へと積極的に関与する姿勢を生んでいるという点である。

本研究では、青年期後期から成人期初期にかけての課題である職場適応に焦点を当てる。職場適応は人生の中でも大きくストレスフルなライフイベントであることは疑いがない。本研究では、職場適応期に多くの個人がメンタルヘルスの低調を経験することを踏まえ、他者軽視による外的帰属や自己高揚が補償的に機能するのかどうかを検証する。

### 2. 研究の目的

本研究では下記の2点を検討することを目的とした。

1)すでに実施された4年間の縦断調査に参加した大学生に対し、就職1年目、2年目をフォローした調査を行う。6年間の縦断データを解析することで、職場適応期における他者軽視の補償的効果の有無を検証する(研究I)。

2)データ収集会社を利用し、高卒就職者も含めて調査を実施し、職場適応における他者軽視、自尊感情の影響を検討する(研究II)。

### 3. 研究の方法

研究I 東海地方の私立大学に通う大学生286名に年1回の調査を計6回(6年間、毎年6月~8月)実施した。Time 1(2014年)からTime 4(2017年)までは大学の講義で調査用紙を配布し、回収した。また、Time 4の後に翌年以降の調査への協力を求め、同意が得られた対象者について、Time 5(2018年)、Time 6(2019年)の郵送による調査を実施した。調査用紙には、全ての時点で他者軽視尺度(速水他, 2004)、自尊感情尺度(山本ら, 1982)が含まれ、Time 5、Time 6では、就業に関する質問、職場満足度(伊藤ら, 2006)、職業性ストレス簡易調査票(下光ら, 2008)のストレス要因の項目も実施された。その他、時期によって、ビッグファイブ、自己変容、社会的被受容感に関する尺度項目も含まれていた。

研究II 調査会社に登録している20歳から60歳の2000名(男性1000名、女性1000名、平均年齢47.96歳)を対象に調査を実施した(2023年)。調査内容は、研究Iと同様に、他者軽視尺度、自尊感情尺度、就業に関する質問、職場満足度、職業性ストレス簡易調査票であった。調査は2023年9月に実施された。

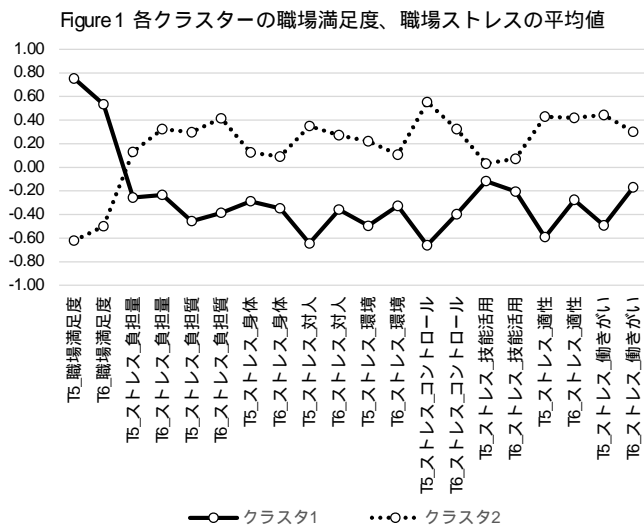
本研究の実施にあたり、研究代表者の所属機関の倫理審査委員会より承認を受けた。

### 4. 研究成果

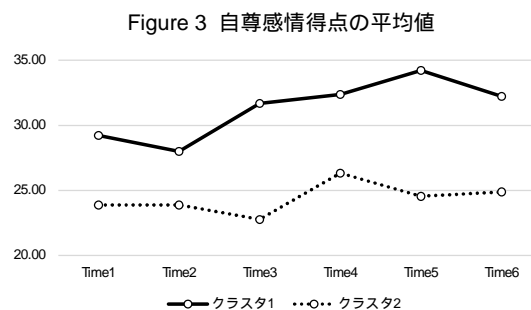
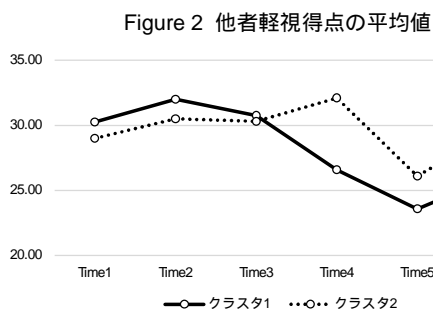
#### 1)研究I:6年間の縦断調査の分析

各時期の他者軽視、自尊感情、職場満足度、職業性ストレス(全9下位尺度のうち複数項目からなる4下位尺度)の $\alpha$ 係数を確認したところ、.58~.90の値が得られた。.70未満であったのは職業性ストレスの2下位尺度(対人ストレス、コントロール)であり、いずれも3項目からなる尺度であったことから、分析に耐えうると判断して以降の分析にも用いることとした。なお、他者軽視については $\alpha$ =.79~.85、自尊感情については $\alpha$ =.84~.90の値を示しており、十分な内的整合性を有していると判断された。先行研究に従い、各尺度得点を算出し、基礎統計量と分布の確認を行った。なお、職業性ストレスについては、いずれも高得点ほどストレスを感じていることを示すよう換算している。

職場満足度、職業性ストレスに基づいたクラスター分析 まず、Time5、Time6 の職場満足度、職業性ストレスに基づき、ward 法によるクラスター分析を行い、2 クラスターを採用した。各クラスターの職場満足度、職業性ストレスの平均値を Figure 1 に示す。クラスター1 はクラスター2 と比べて、Time 5、Time 6 とともに職場満足度が高く、職業性ストレスのいずれの側面についても低得点であった。すなわちクラスター1 は、就職した職場に満足感を感じ、ストレスも小さく感じている対象者の群であり、逆にクラスター2 は、職場に十分な満足感が得られておらず、各側面でストレスを一定程度感じている群であると解釈された。相対的にはあるものの、クラスター2 の方が職場に対する不適応状態を呈している群だと考えられる。



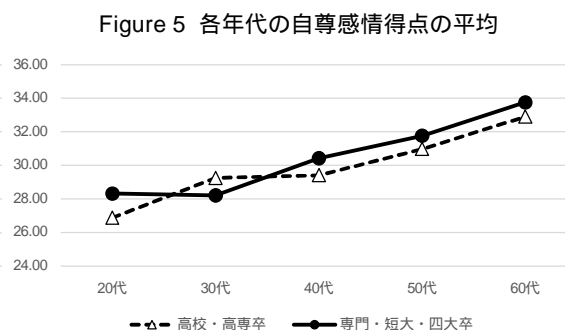
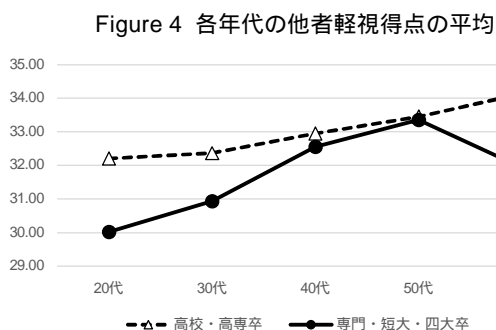
クラスター間の自尊感情得点、他者軽視得点の差異の検討 クラスター1（職場適応群）とクラスター2（職場不適応群）で、自尊感情と他者軽視の得点の変化に差異が見られるかを検討するため、クラスター（クラスター1、クラスター2）、時期（Time1～Time6）を独立変数、自尊感情及び他者軽視得点を従属変数とする 2 要因分散分析を実施した。まず、他者軽視については、時期の主効果が有意であり ( $F(3.15,62.91)=4.13, p=.01, p<.01$ )、クラスターの主効果 ( $F(1,20)=0.64, p=.43$ ) と交互作用 ( $F(3.15,62.91)=1.66, p=.18$ ) は有意ではなかった。時期について Bonferroni 法による多重比較を行ったところ、Time 3 と Time 5 の間の差が有意であり ( $p<.05$ )、Time 3 の方が Time 5 よりも他者軽視得点が高かった。クラスター毎の各時期の他者軽視得点の平均を Figure 2 に示す。自尊感情では、クラスターの主効果が有意であり ( $F(1,20)=6.16, p=.02, p<.05$ )、クラスター1 の方がクラスター2 よりも自尊感情の平均値は高かった。また、時期の主効果 ( $F(3.10,61.94)=2.25, p=.09$ ) 及び交互作用 ( $F(3.10,61.94)=1.19, p=.32$ ) は有意ではなかった。クラスター毎の各時期の自尊感情得点の平均を Figure 3 に示す。



## 2) 研究II: 横断調査の分析

他者軽視、自尊感情、職場満足度、職業性ストレスの 4 下位尺度について  $\alpha$  係数を算出したところ、.62 ~ .90 の値が得られた。職業性ストレスの対人ストレスのみ .70 を下回る値を示したものの、3 項目で構成される尺度であることを鑑み、以降の分析に用いることとした。先行研究に従って尺度得点を算出し、基礎統計量と分布の確認を行なった。

年代による他者軽視、自尊感情の比較 対象者を年代 (20 代、30 代、40 代、50 代、60 代) に分け、他者軽視得点及び自尊感情得点の平均値を算出した。なお、本研究ではこれまでの研究とは異なり、高卒就職者も対象に含めて検討を行うことが目的であったことから、高卒就職者



(高校・高専卒)と大卒就職者(専門学校・短大・四大卒)のそれぞれで平均値の計算を行った。それぞれ Figure 4、Figure 5 に示す。

変数間の相関関係 他者軽視、自尊感情、職場満足度、職業性ストレスの各尺度得点の相関係数を Table 1 に示す。職場満足度との間では、他者軽視が有意な負の相関係数、自尊感情が正の相関係数を示した。職業性ストレスについては、他者軽視と対人ストレスとの間で  $r=.31$ 、自尊感情と対人ストレス ( $r=-.22$ )、コントロール ( $r=-.29$ )、適性 ( $r=-.23$ )、働きがい ( $r=-.29$ ) 等との関連が有意であった。

Table 1 他者軽視、自尊感情と職場満足度、職業性ストレスの相関関係

	職場満足度	職業性ストレス								
		負担量	負担質	身体	対人	環境	コントロール	技能活用	適性	働きがい
他者軽視	-.30 ***	.11 ***	.08 ***	.07 **	.31 ***	.17 ***	.01	.10 ***	.08 ***	.17 ***
自尊感情	.28 ***	-.07 ***	.02	-.08 ***	-.22 ***	-.12 ***	-.29 ***	-.13 ***	-.23 ***	-.29 ***

\*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

職場満足度、職業性ストレスを基準変数とする階層的重回帰分析 年齢、性別(女性)、学歴(大卒)を考慮した他者軽視、自尊感情の効果を検討するため、職場満足度、職業性ストレスを基準変数とする階層的重回帰分析を行った。まずモデル1では、年齢、性別、学歴のみを投入し、モデル2では他者軽視、自尊感情を加えた。さらにモデル3では他者軽視と自尊感情の交互作用項を想定し、変数の投入を行った。交互作用については、職業性ストレスの働きがいでのみ有意性が確認され、 $R^2$ の増加も認められた ( $F(1,1993)=3.95, p < .05$ )。年齢、性別、学歴を統制した上でも、一般的に他者軽視は職業満足度を低下させ、職業ストレスを増加させる可能性が示唆された。

Table 2 他者軽視、自尊感情による職場満足度、職業性ストレスの予測(モデル3)

	職場満足度	職業性ストレス								
		負担量	負担質	身体	対人	環境	コントロール	技能活用	適性	働きがい
年齢	.01	-.10 ***	-.03	-.01 ***	-.07 **	-.03	-.05 *	-.03	-.02	.01
性別	.02	-.09 ***	-.09 ***	-.31 ***	-.09 ***	-.08 ***	.03	-.02	-.04 *	-.01
学歴	-.01	.05 *	.05 *	-.18 ***	.02	-.03	-.07 ***	-.04 *	.01	-.03
他者軽視	-.29 ***	.12 ***	.08 ***	.01 **	.30 ***	.16 ***	.00	.10 ***	.07 **	.16 ***
自尊感情	.27 ***	-.06 **	.03	.00 **	-.20 ***	-.12 ***	-.28 ***	-.12 ***	-.23 ***	-.28 ***
他者軽視 × 自尊感情	-.02	-.03	-.02	.02	.00	-.02	.01	.02	-.02	.04 *
自由度調整済みR2乗	.16	.03	.02	.07	.15	.05	.09	.03	.06	.11

\*  $p < .05$  \*\*  $p < .01$  \*\*\*  $p < .001$

### 3) 考察

本研究が仮説としていた職場適応期における他者軽視の補償的效果については、交互作用がほぼ確認されず、縦断調査及び横断調査のいずれでも認められなかった。むしろ他者軽視傾向が職場適応期においても職場満足度を低下させ、職業性ストレスのいくつかの側面で、ストレスを高める効果があること、また、自尊感情についてはその逆の効果があることが比較的明瞭に示されたといえる。縦断調査では全体的な傾向として、大学3年時に比べて就職1年目の他者軽視得点有意に低下することも示唆された。そのような中でも、他者軽視が高い状態で維持された個人が、特に職場適応期において職場満足度を低下させやすく、対人的な面でのストレス(部署内の意見の食い違い、友好的な雰囲気のない等)や、仕事のコントロールのストレス(自分のペースでの仕事に従事できない、自分の意見が反映されない等)を特に感じやすい傾向にあることは注目すべき点であろう。今後の課題として、特に研究Iでは暫定的に、欠損値の対応としてリストワイズを用いた分析を行なった。縦断調査ゆえに欠損について適切な欠損値補完を行い、再分析を行うことが課題である。

#### < 主な引用文献 >

- 速水敏彦・木野和代・高木邦子(2004). 仮想的有能感の構成概念妥当性の検討 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要(心理発達科学), 51, 1-8.
- 速水敏彦・小平英志(2006). 仮想的有能感と学習観および動機づけとの関連 パーソナリティ研究, 14, 171-180.
- 小平英志・青木直子・松岡弥玲・速水敏彦(2008). 高校生における仮想的有能感と学業に関するコミュニケーション 心理学研究, 79, 257-262.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子(1982). 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 小平英志	4. 巻 136
2. 論文標題 大学生の他者軽視傾向と自己形成意識及び自己変容の志向性 - 相関関係・因果関係の分析から -	5. 発行年 2017年
3. 雑誌名 現代と文化: 日本福祉大学研究紀要	6. 最初と最後の頁 1-14
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Kodaira, H.
2. 発表標題 Relationship between changes in undervaluing others and self-esteem of Japanese undergraduates.
3. 学会等名 The 32th International Congress of Psychology (国際学会)
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 小平英志・浦上昌則
2. 発表標題 成人期初期の就業と社会的被受容感 - 尺度作成 に向けた検討 -
3. 学会等名 日本青年心理学会
4. 発表年 2017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
---------	---------