

科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 29 年 6 月 8 日現在

機関番号：15301

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2014～2016

課題番号：26870413

研究課題名(和文) 新入社員の自己愛人格が職場ストレスに及ぼす影響：コーピング方略も考慮して

研究課題名(英文) Effects of narcissistic personality of new employees on job stress

研究代表者

原田 新 (HARADA, Shin)

岡山大学・全学教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：70721132

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)：本研究の目的は、自己愛人格、職場ストレス、コーピング方略が、新入社員の早期離職や後のストレス反応をどの程度予測するかについて検討することであった。ロジスティック回帰分析の結果、早期離職に対しては、自己愛の誇大性の2変数および「質的負荷によるストレス」が有意な正の影響を示した。また階層的重回帰分析の結果、ストレス反応に対しては、自己愛の過敏性の2変数、共感性の欠如と「質的負荷によるストレス」との各組合せに有意な交互作用が見られた。

研究成果の概要(英文)：The purpose of this study was to examine whether narcissistic personality, job stressors, and stress coping predicted early turnover and psychological stress responses among new employees. The results of logistic regression analysis showed that two variables representing narcissistic grandiosity and the qualitative job stressors significantly predicted early turnover. Hierarchical multiple regression analysis showed that the interaction between narcissistic hypersensitivity and the qualitative job stressors, and between lack of empathy and the qualitative job stressors significantly predicted psychological stress responses.

研究分野：青年期から成人期の人格発達

キーワード：自己愛人格 新入社員 早期離職 職場適応 職場ストレス

1. 研究開始当初の背景

(1) 若者の早期離職とメンタルヘルスの問題に関する動向

職場での20~30代の若者世代に、うつ病や適応障害などのメンタルヘルスの問題が増加している(松崎, 2012; 財団法人労務行政研究所, 2008)。また、中卒の約6割、高卒の約4割、大卒の約3割が入社から3年以内に離職するという若者の早期離職の問題が以前から注目されているが、その3年の中でも、離職率が顕著に高いのは1年目である(厚生労働省, 2013)。その為、若者のメンタルヘルスや早期離職の問題に取り組む上では、入社1年目の段階から、職場不適応対策を行う必要性が高く、早期支援の重要性が指摘されている(井奈波ほか, 2012; 堤, 2012など)。労働安全衛生法改正により、2015年12月から企業におけるストレスチェックの実施が義務付けられることになるなど、近年では企業のメンタルヘルス不調者の早期発見、早期支援への取り組みが始まりつつある。しかしながら、新入社員の初期適応についての注目度はまだ低く、どのような若者が入社1年目に職場でのストレスを感じやすいのか、あるいは若者のどのような個人要因が入社1年目の職場でのストレスに対するリスク要因となるのかについては、ほぼ検討されていないといえる。職場でのストレスに対してハイリスク要因を有する新入社員を早期に把握しておくことは、後のメンタルヘルス不調者の早期発見の可能性を高めるだけでなく、早急に支援策を考える上での有益な資料ともなる。

(2) 若者のメンタルヘルスに対する自己愛人格の影響

若者世代における職場不適応増加の背景として、多くの臨床家から、自己愛の高さという人格要因の影響が指摘されている(福西・福西, 2011; 神庭, 2010, 2011; 松崎, 2012など)。自己愛とは、青年期に一時的に高まるとされるが(Blos, 1962; 中山・中谷, 2006)、その高まった自己愛を低下させることは青年期の発達の課題である(谷, 1997)。その課題が克服されないまま成人期前期に至った場合、成人期前期の自己愛の高さは人格発達やメンタルヘルスに負の影響を及ぼすと考えられる。実際に、青年期と成人期前期の集団を対象とした横断的調査の結果からは、青年期よりも成人期前期で、自己愛は自我同一性や親密性の形成により強い負の影響を、アパシー心性や抑うつにより強い正の影響を及ぼすことが示されている(原田, 2012a, 2012b, 2013)。これらの結果からは、社会人という成人期としての役割を求められる入社後の環境において、自己愛の高さという人格的な未熟さが、職場不適応やメンタルヘルスの問題を引き起こすリスク要因になり得ることが示唆されている。しかし先行研究においては、自己愛とメンタルヘルスと

の関わりについて詳細な実証的検討は行われていない。

2. 研究の目的

本研究では、縦断的調査とストレス研究の枠組みを用い、自己愛、職場ストレス、早期離職の関係について検討すると共に、どのようなコーピング方略が高自己愛者のストレスを低下させるのに有効であるかについての実証的検討を行う。2014年に初めて入職する新入社員を対象に、入職直後の4月、入職から数か月後、1年後、2年後の4時点で縦断的調査を行う。具体的に本研究で検討するのは以下の三点である。

一点目に、まず調査期間の2年間で、実際に離職する新入社員の割合および離職しやすい時期について検討する。

二点目に、新入社員の入職直後(Time1)の自己愛人格や職場ストレスが、後の早期離職のリスク要因となるかについて、ロジスティック回帰分析により検討する。

三点目に、新入社員の入職直後(Time1)の自己愛人格と職場ストレスとの交互作用が、後の職場ストレスを予測するかどうか、また自己愛人格とコーピングとの交互作用により職場ストレスを抑制できるのかについて、階層的重回帰分析を用いて検討する。

なお、自己愛人格が早期離職や職場ストレスに影響を及ぼすとの想定はあるものの、自己愛とは多様な下位概念を持つことが指摘されており、自己愛の下位概念ごとの詳細な関連の仕方については不明瞭である。そこで本研究では自己愛の指標として、谷(2006)のNPS短縮版の5下位尺度と、原田(2009)の自己愛人格尺度の「自己関心・共感の欠如」下位尺度の計6下位尺度を用いることとする。

3. 研究の方法

(1) 調査協力者および時期

本研究では、インターネット調査会社が保有するサンプルを対象に調査を実施した。調査協力者は、2014年4月に初めて入職した新規学卒者の新入社員1236名(男性355名、女性881名、18~29歳、平均年齢22.33歳、 $SD=1.93$)であった。調査時期は、Time1が2014年4~5月、Time2が2014年8~9月、Time3が2015年4月~8月、Time4が2016年4月~8月であった。

(2) 測定尺度

NPS短縮版(谷, 2006):「有能感・優越感」、「注目・賞賛欲求」、「自己主張性・自己中心性」、「自己愛性抑うつ」、「自己愛的憤怒」各5項目。7件法。自己愛人格尺度(原田, 2009)の「自己関心・共感の欠如」12項目。7件法。職場ストレススケール改訂版(小杉ほか, 2004):(a)職場ストレス尺度:「質的負荷によるストレス」12項目、「量的負荷によるストレス」8項目、5件法、(b)ストレス反応尺度:「憂う

つ感」7項目、「イライラ感」6項目、「身体不調感」5項目、「緊張感」6項目、「疲労感」4項目、5件法、(c)コーピング尺度:「問題解決」9項目、「問題放置」9項目、「相談」4項目、4件法。

4. 研究成果

(1) 早期離職者の割合および離職時期

最終調査 (Time4) 終了時点での、在職・離職の別および離職者の離職時期について検討した。その結果、在職者は377名、離職者は150名であり、離職率は28.46%であった。本研究での調査協力者は大半が大卒の新入社員である為、この離職率は、大卒の約3割が入社から3年以内に離職するという数値に近いものといえる。しかし本研究では、全4回の調査の中で、脱落した回答者も多数存在する。その為、この28.46%という数値はあくまで最終調査で回答が得られたデータを用いた結果であることに注意する必要がある。

150名の離職の時期については、入社~6ヶ月目に離職した者が78名、7ヶ月目~12ヶ月目に離職した者が39名、13ヶ月目以降に離職した者が33名であった。したがって、離職者のうち52%が入社から半年以内、78%が1年以内に離職している結果となった。これらの結果から、若者の早期離職への対応策を考える上では、新入社員が入社して以降、できるだけ早い段階でアセスメントを行い、早期離職に対するリスク要因を有する若者を把握しておくことが重要であることが示唆されている。

(2) 自己愛人格および職場ストレスが早期離職に及ぼす影響

Time1時点での自己愛人格の6下位尺度、「質的負荷によるストレス」、「量的負荷によるストレス」、ストレス反応の全項目得点を合計した「ストレス反応合計」の計9変数が、6ヶ月以内の離職、および7ヶ月以降の離職をどのように予測するかについて検討する為、ロジスティック回帰分析を行った。なお、個人要因や環境要因の統制を目的として、性別、最終学歴(高卒・大卒)、従業員数、月収、残業時間の5変数も独立変数に投入した。

分析の結果、まず6ヶ月以内の離職を有意に予測したのは、統制目的の5変数以外では、「有能感・優越感」($p<.05$)と「質的負荷によるストレス」($p<.05$)の2変数のみであり、オッズ比はそれぞれ1.56と1.58であった。次に、7ヶ月以降の離職を有意に予測したのは、統制目的の5変数以外では、「自己主張性・自己中心性」($p<.05$)のみであり、「質的負荷によるストレス」($p<.10$)に有意傾向での予測が見られた。オッズ比はそれぞれ1.42と1.35であった。

以上の結果から、入社から6ヶ月以内での離職と、7ヶ月以降での離職に対し、Time1

時点での自己愛人格の中でもリスク要因となる側面が異なることが示唆された。また職場ストレスの中では、「ストレス反応合計」や「量的負荷によるストレス」は、若者の早期離職に対するリスク要因になりにくい一方、「質的負荷によるストレス」がリスク要因になり得ることが示唆された。

(3) 自己愛人格、職場ストレス、コーピングがストレス反応に及ぼす影響

まず、Time1時点での自己愛人格の6下位尺度と「質的負荷によるストレス」、「量的負荷によるストレス」が、Time2時点およびTime3時点での「ストレス反応合計」をどのように予測するかについて検討する為、重回帰分析を行った。(2)と同様、性別、最終学歴(高卒・大卒)、従業員数、月収、残業時間の5変数も独立変数に投入した。

分析の結果、Time2時点での「ストレス反応合計」に対しては、「自己愛的憤怒」、「質的負荷によるストレス」、「量的負荷によるストレス」(全て $\beta=.20$)が、Time3時点での「ストレス反応合計」に対しては、「自己愛性抑うつ」($\beta=.21$)のみ、2以上の有意な正の影響を示した。

次に、Time1時点での自己愛人格の6下位尺度それぞれと、「質的負荷によるストレス」、「量的負荷によるストレス」のそれぞれの交互作用が、Time2時点およびTime3時点での「ストレス反応合計」をどのように予測するかについて検討する為、階層的重回帰分析を行った。その際、step1に性別、最終学歴(高卒・大卒)、従業員数、月収、残業時間の5変数、step2に自己愛人格およびストレスを各1変数ずつ、step3にstep2で投入した変数の交互作用項を投入した。

分析の結果、Time2時点の「ストレス反応合計」に対しては、自己愛人格とストレスのいずれの組み合わせにおいても有意な交互作用は見られなかった。一方、Time3時点の「ストレス反応合計」に対しては、「自己愛性抑うつ」、「自己愛的憤怒」、「自己関心・共感の欠如」の3変数と「質的負荷によるストレス」との各組合せに有意な交互作用が見られた。これらの結果から、自己愛の中でも過敏性や、共感性の欠如を表す側面を高く有している者が、質的なストレスを強く感じている場合には、約1年後のストレス反応が高まりやすいことが示唆された。

さらに、Time1時点での自己愛人格の6下位尺度それぞれと、コーピングの3下位尺度のそれぞれの交互作用が、Time2時点およびTime3時点での「ストレス反応合計」を抑制できるのかについて検討する為、階層的重回帰分析を行った。その際、step1に性別、最終学歴(高卒・大卒)、従業員数、月収、残業時間の5変数、step2に自己愛人格およびコーピングを各1変数ずつ、step3にstep2で投入した変数の交互作用項を投入した。そ

の結果、いずれの組み合わせにおいても有意な交互作用は見られず、高自己愛者によるコーピング使用が、ストレス反応の抑制にほぼ影響しないことが示唆された。ただし、今回使用したコーピング尺度は「問題解決」、「問題放置」、「相談」の3種のコーピングに限られており、例えば怒りのコントロールといった感情面の対応、ソーシャルスキルの向上といった対人関係面の対応、認知の修正といった認知面への対応などは含まれていない。特に今回の、自己愛人格とストレスとの交互作用に関する結果からは、自己愛の中でも「自己愛性抑うつ」、「自己愛的憤怒」、「自己関心・共感の欠如」の3変数と「質的負荷によるストレス」の組み合わせが、後のストレス反応を引き起こしやすいという結果が得られている。その為、今後感情面、対人関係面、認知面への対処法を扱う変数も用いて、ストレス反応の抑制を検討することは、意義あることといえよう。その上で、今後、自己愛の高い若者に対する具体的な支援策についても考えていく必要がある。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 1 件)

(1) 原田 新 (印刷中). 新入社員の自己愛人格および自我同一性が早期離職に及ぼす影響 岡山大学学生総合支援センター生活支援部門年報, 10 (査読無し)

〔学会発表〕(計 8 件)

(1) 原田 新 (2016). 新入社員の自己愛が職場ストレスに及ぼす影響 日本心理臨床学会第35回秋季大会 2016年9月6日 パシフィコ横浜 (神奈川県横浜市)

(2) Harada, S. (2016). Risk factors for early turnover among new employees. The 31st International Congress of Psychology 2016年7月25日 パシフィコ横浜 (神奈川県横浜市)

(3) 原田 新 (2016). 新入社員の自我同一性が職務満足感、職場ストレスに及ぼす影響 日本発達心理学会第27回大会 2016年4月30日 北海道大学高等教育推進機構・総合教育部 (北海道札幌市)

(4) 原田 新 (2015). 新入社員の自我同一性と早期離職、職場不適応との関連 (公募シンポジウム: 青年の自立を問い直す 青年心理学の新展開 (9)) 日本心理学会第79回大会 2015年9月22日 名古屋国際会議場 (愛知県名古屋市)

(5) 原田 新 (2015). 新入社員の自我同一性の変化と職務満足感の変化の関連 日本パーソナリティ心理学会第24回大会 2015年8月21日 北海道教育大学 (北海道札幌市)

(6) 原田 新 (2015). 高卒新入社員と大卒新入社員における自我同一性の変化の違い

日本発達心理学会第26回大会 2015年3月21日 東京大学・本郷キャンパス (東京都文京区)

(7) 原田 新 (2014). 青年期研究のこれから (大会準備委員会企画シンポジウム: 青年期研究のこれまでとこれから 神戸大学の研究を中心に) 日本教育心理学会第56回総会 2014年11月9日 神戸国際会議場 (兵庫県神戸市)

(8) 原田 新 (2014). 新入社員の自我同一性と職場満足感との関連 日本教育心理学会第56回総会 2014年11月8日 神戸国際会議場 (兵庫県神戸市)

〔図書〕(計 2 件)

(1) 原田 新 (2014). アイデンティティ研究の方法論 (2) 面接法による研究 鑪 幹八郎 (監) 宮下 一博・谷 冬彦・大倉 得史 (編著) アイデンティティ研究ハンドブック (pp.25-40) ナカニシヤ出版

(2) 原田 新 (2014). アイデンティティ研究の実際 (2) 面接法による研究 鑪 幹八郎 (監) 宮下 一博・谷 冬彦・大倉 得史 (編著) アイデンティティ研究ハンドブック (pp.82-92) ナカニシヤ出版

6. 研究組織

(1) 研究代表者

原田 新 (HARADA, Shin)

岡山大学全学教育・学生支援機構・准教授
研究者番号: 70721132