

自己愛傾向をもつ者の職場での葛藤場面における自己評価

— 早期離職を防ぐための支援に向けて —

岸 下 志 保

問題・目的

近年、多くの企業において、新入社員が入社しても3人に1人は3年以内に離職してしまうという、若者の早期離職が問題となっている(鈴木ら, 2007)。その原因は、給与や、仕事内容、労働時間、キャリアアップ、対人関係等、様々なものが存在する(奥田, 2007)。本研究においては、現代人の心が、自己愛化していると言われ、現代の様々な社会問題を読み解く言葉としても用いられている自己愛(川崎, 2011)を早期離職の要因と想定する。自己愛の特徴となる様々な行動や認知、道徳性などは、自己評価が脅かされたときに発動したり、自己評価が脅かされないように持続的に機能する自己防衛の様式として理解できる(中山, 2011)。そこで、自己評価が脅かされる場面として、職場での自己評価場面(上司、先輩、同僚、後輩)を想定する。また、早期離職を防ぐための緩衝要因としてソーシャル・サポートを想定する。

以上のことを踏まえ、自己愛傾向のタイプの違いが、職場での自己評価に影響を与え、職務満足感を左右し、早期離職へ繋がっているのではないかと、さらにソーシャル・サポートが、緩衝要因と成り得るのではないかという道筋に則り検討を進める。

目的1 自己愛傾向について群分けし、群分けされた自己愛傾向のタイプにより、早期離職者もしくは就労継続者かという就労状況、職務満足感、職場での自己評価、ソーシャル・サポートにどのような特徴があるのかを検討する。

目的2 自己愛傾向のタイプごとに、職場での自己評価から、就労状況へのプロセスについて仮説モデルを設定し、検討する。

<自己愛傾向のタイプ>

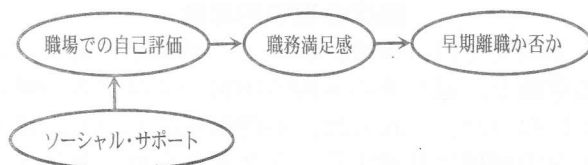


図1 自己愛傾向のタイプが就労状況に影響を与えるプロセス仮説モデル

方法

研究協力者 就労経験のある18～35歳の男女

調査日時 2012年9月～2012年11月下旬

手続き 質問紙を大学の同窓会の紹介により、500名、調査者の知人、知人の紹介により、50名配布し、128名分回収(回収率23%)。Web上の質問紙では215名分のデータを回収。分析対象は、就労継続者163名、早期離職者66名(早期離職の理由がネガティブ)計229名(M=25.87歳, SD=3.25)であった。

質問紙の構成 ①フェイス項目:就労状況についての記入。②職務満足感尺度:安達(1998)の職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度から、研究協力者の負担を軽減するために、選定した15項目。③自己愛傾向(誇大型)尺度:小塩(1998)の自己愛人格目録短縮版(NPI-S; Narcissistic Personality Inventory-S)から研究協力者の負担を軽減するために、先行研究で掲載されている因子分析の結果の上位10項目。④自己愛傾向(過敏型)尺度:上地・宮下(2009)の自己愛的脆弱性尺度(NVS; Narcissistic Vulnerability Scale)。⑤職場での自己評価尺度:伊藤・小玉(2006)の日本語版の自己評価の伴性尺度から、職場場面に見合うように新たに作成した6項目。⑥ソーシャル・サポート尺度:岩佐ら(2007)の日本語版ソーシャル・サポート尺度の短縮版7項目を用いた。

結果と考察

目的1についての検討

先行研究(中山, 2006)に基づき、自己愛を誇大型と過敏型の2軸(Gabbard, 1994)で抽出した結果、「自己愛傾向両低群」58名、「誇大傾向高群」53名、「過敏傾向高群」42名、「自己愛傾向両高群」76名の4タイプに分類された。

就労状況 自己愛傾向のタイプと就労状況が直接的に関連しているかを検討するため、自己愛傾向のタイプを独立変数、就労状況を従属変数とする χ^2 検定を行った。その結果、有意な関連はみられず($\chi^2=1.89, n.s., df=4$)、自己愛傾向のタイプと就労状況に直接的な関連は見出せなかった。

次に、自己愛傾向のタイプによって、それぞれの変数(職務満足感、職場での自己評価、ソーシャル・サポート)に違いがあるかを検討するため、自己愛傾向のタイプを独立変数、それぞれの変数を従属変数とする、対応のない一要因分散分析を行った。その検討結果を以下に記した。

職務満足感 職場環境満足感、職務内容満足感、給与満足感($F(3,225)=.77, n.s.$; $F(3,225)=1.45, n.s.$; $F(3,225)=.05, n.s.$)という、職業満足感に有意な差は認められず、自己愛傾向のタイプと職務満足感の直接的な関連は見出せなかった。

職場での自己評価 自己価値の感覚(上司、先輩、同僚、後輩)は有意であった。 $(F(3,225)=13.05, p<.001$; $F(3,225)=11.81, p<.001$; $F(3,225)=8.96, p<.001$; $F(3,225)=6.58, p<.001)$ 。さらに、どの自己愛傾向のタイプによって自己価値の感覚に有意差があるかを明らかにするため、Tukey法のHSD法による多重比較を行った結果、誇大傾向高群は、他の3群に比べ、自己価値の感覚得点が5%水準で有意に高かった。また、他の社員との関係(上司、先輩、後輩)では有意な差は認められなかった($F(3,225)=1.64, n.s.$; $F(3,225)=1.13, n.s.$; $F(3,225)=2.29, n.s.$)。同僚の場合においては、有意差が見られた($F(3,225)=2.84, p<.05$)ため、どの自己愛傾向のタイプによって自己価値の感覚に有意差があるかを明らかにするため、Tukey法のHSD法による多重比較を行ったが、有意差は認められなかった。

以上の結果から、誇大傾向高群は、相手にかかわらず他の3群よりも職場での自己評価を維持する力が高いことが示唆された。

ソーシャル・サポート 友人、家族、大切な人という、ソーシャル・サポートに有意な差は認められなかった($F(3,225)=1.45, n.s.$; $F(3,225)=2.23, n.s.$; $F(3,225)=2.46, n.s.$)。しかし、自己愛傾向のタイプによって大切な人のサポートに有意差があるかを明らかにするために、Tukey法のHSD法による多重比較を行ったところ、誇大傾向高群は、自己愛傾向両低群に比べ、大切な人のサポート得点が5%水準で有意に高かった。このことから、誇大傾向高群が、大切な人のサポートを受け取りやすいことや、誇大な自己評価を誇示し、他者評価に鈍感という特徴を持っていることが示唆された。

目的2についての検討

目的2を検討するため、共分散構造分析を行い、モデル検討を行ったところ、どのモデルにおいて

も適合と見なし得る値が示された($GFI=.93$, $AGFI=.85$, $RMSEA=.00$; $GFI=.91$, $AGFI=.81$, $RMSEA=.06$; $GFI=.92$, $AGFI=.83$, $RMSEA=.00$; $GFI=.93$, $AGFI=.85$, $RMSEA=.06$)。

自己愛傾向両低群 ソーシャル・サポートから職場での自己評価への有意なパスは得られなかったことから、上司、先輩という相手から、職場で評価を受けることは社会人として当然のものだという意識から、ソーシャル・サポートの有無とは関連せず、職場での自己評価を維持していることが示唆された。同僚、後輩は、評価者というよりも、職場内で関係を築く相手として認識していると考えられる為、同僚、後輩といった他の社員との関係に焦点を当てることによって職場での自己評価が維持されていると示唆された。

誇大傾向高群 ソーシャル・サポートから職場での自己評価(上司、先輩、同僚)への有意なパスが見られなかったことから、職場での自己評価がソーシャル・サポートに左右されずに、維持されているということが示唆された。後輩の場合においては有意な正のパスが見られたことから、後輩は、誇大傾向の特徴を示しやすい相手であり、誇大的に振る舞うことによって、何らかの葛藤が生じ、関係が悪くなってしまうことが推測される。そのため、友人のサポートの必要性が示唆された。

過敏傾向高群 上司、同僚の場合において、職場での自己評価から、就労状況へのパスが繋がった。この場合、他の社員との関係が友人のサポートにより高められることによって、職務満足感が高まり、就労を継続するということが示唆された。過敏傾向高群においては、モデルに基づいた早期離職を防ぐための支援が必要だと示唆された。

自己愛傾向両高群 家族のサポートから職場での自己評価(上司、先輩)への有意な正のパスが見られたことから、家族のサポートが自己価値の感覚を維持、高めることに有用であることが示唆された。

また、どの自己愛傾向のタイプにおいても、職務満足感から、就労状況へは、有意な負の影響が見られた。このことから、職務満足感が高ければ、早期離職へ踏み切ることも少なく、就労を継続すると考えられる。自己愛傾向のタイプにかかわらず、早期離職を防ぐためには、職務満足感を高めることが重要だと示唆された。