

妬み感情とマインドフルネスとの関連について

— 良性・悪性妬みに着目して —

蓑田 諒

I 問題

1. 妬み

妬みとは、他者が自分よりも何らかの点で有利な状況にあると知ることによって生じる不快感情である（澤田, 2006）。澤田（2010）は妬みの喚起要因を Festinger（1954）の社会的比較や, Tesser, Campbell, & Smith（1984）の自己評価維持モデルなどを挙げて説明している。

社会的比較とは、何らかの点で自己と他者とを比べるプロセスを指す。Festinger（1954）は、社会的比較を3つのポイントにまとめ、(1)人には自分の評価をしようとする動機がある、(2)評価する際の客観的な指標がない場合、自分の意見・能力と他者を比較する、(3)一般的に、自分と似た他者とを比較することが好まれる、とされている。社会的比較を通じて、他者にとって望ましい結果が得られ、かつ自己にとって望ましくないと判断された場合に妬みが経験されることになる、と考えられている。

自己評価維持モデルは、比較過程（comparison process）と反映過程（reflection process）という2つの過程が想定されている。比較過程は自分が関心を抱く内容（領域）について他者と比較するプロセスを指し、この際に他者の方が優れている場合、自己評価が低下する。反映過程とは、自分があまり関心のない内容（領域）に関しての比較であり、この際に他者が自分より優れている場合、自己評価の高揚がもたらされるとされている。妬みに関連するのは比較過程であり、澤田（2010）は、「他者が優れている領域が、自分にとっても重要であることが、妬みを経験するか否かの1つの分かれ目ということになる」と述べている。

齋藤・今野（2009）は、妬み、罪悪感、羞恥という3つの自己意識的な感情の中で、妬みのみが抑うつ・前駆症状でもあるネガティブな反芻を促進するとし、澤田（2010）は、成人における妬みは中長期的な観点からみれば潜在化しやすいと同時に精神障害の発症などの深刻な影響を及ぼしかねないと推察している。

近年妬みにはサブタイプが想定されており、Van de Ven et al.（2009）は妬みを、相手の経験が自身の動機づけに繋がる良性妬みと、優位な位置にいる相手を引き下げ傷つけようとする悪性妬みに分け、ネガティブ・ポジティブ両面の働きがあることを示している。

2. 職業性ストレス

妬み状況とはある種のストレス状況であると言い換えることができ、先述したように成人における妬みは中長期的な観点からみると潜在化しやすいと同時に、精神障害の発症など深刻な影響を及ぼしかねないと推察されている（澤田, 2010）。これらの観点から職業性ストレスに着目した。

小杉（2009, p. 36）は、職場不適応の定義を「個人と職場環境との相互の関係から心理的不全感と身体的不調感を自覚した状態」としており、不眠、抑うつ・前駆症状などの特徴をもち、抑うつ状態へのプロセスをたどるとされている。

3. マインドフルネス

マインドフルネス（以下MF）とは、様々な体験への価値判断をせず、価値や未来にとらわれず、今という瞬間に意識を向けて注意を集中する心理状態を指しており（Kabat-zinn, 1990）、自分が今この瞬間に感じていること、考えていることに良い悪いといった価値判断を行わず、自己の思考、感情、体験した出来事を客観的に捉えることを目的としている。MFの特徴として杉浦（2008）は、ネガティブ情動をなくすという目標にこだわらないことを挙げている。今、自分がネガティブな情動、思考であると気づき、そのことに価値をつけずただありのままに受容することができるようになると、ネガティブな感情、思考ともうまくつきあっていけるようになると考えられている。MFに基づく介入は、身体症状の軽減や破局的思考の緩和（伊藤・安藤・勝倉, 2009）など、多くのネガティブな認知・気分と逆相関する結果が得られており、マインドフルであるほど心身の健康度が高いといえる。

II 目的

本研究では、良性・悪性の妬みとMFとの関連性を検討した。また、妬みが深刻な精神障害に影響を及ぼすと推察される成人期以降を対象に、職場でのストレスと妬みとの関連性も検討した。

仮説として、マインドフルネスと職場ストレスとの逆相関と、悪性妬みとマインドフルネスが逆相関することが考えられる。良性妬みについては、悪性妬みと相関関係にないこと、共変しないことが示さ

れており（澤田・藤井，2016），また，ポジティブな効果をもたらす示唆により，職場ストレスを減じる可能性が考えられる。マインドフルネスと良性妬みに関しては，良性妬みがポジティブな効果が期待されるとしても，他者との比較を通じて生起する以上，マインドフルネスの「判断しない」姿勢と相反するため，負の相関関係になるのではないかと仮説を立て検討を行った。

Ⅲ 方法

調査時期：2020年9月

調査協力者：就労者（公務員）587名に，総務課を通してアンケートの配布を依頼し後日回収，欠損データを除いた420名を調査対象者とした。

調査内容：

1. フェイスシート：年齢・性別・役職・勤務年・配偶者の有無
2. 質問紙
 - (1) Benign and Malicious envy Scale 日本語版（澤田・藤井，2016）を用いて「良性妬み」と「悪性妬み」の2因子構造からなる計10項目，を6件法で回答を求めた。
 - (2) 職業性ストレス簡易調査票（厚生労働省）を用いて、『仕事のストレス要因』、『ストレス反応』、『修飾要因』といった大きく分けた3要因から構成される57項目を4件法で回答を求めた。
 - (3) Five Facet Mindfulness Questionnaire 日本語版（Sugiura, Saito, Ito, Murakami, 2012）を用いて，自身のマインドフルな状態の程度を測定，「体験の観察」，「意識した行動」，「判断しない態度」，「描写」，「反応しない態度」，の5因子構造，39項目を5件法で回答を求めた。

Ⅳ 結果・考察

ストレスやネガティブな感情・体験とMFとの関連はこれまでの多くの研究と同様の結果が得られ，ストレスのなかでも職業性ストレスでは特に心理的ストレス反応と身体的ストレス反応に対するMFとの関連性が多くみられた結果となった。

悪性・良性の妬みとMFとの関連を検討した結果，説明率は低いながらもFFMQの下位因子が妬みと関連し，そのなかでも「Acting with awareness（意識した行動）」が悪性妬み，良性妬みに共通して影響を与えることが示唆された。先行研究において悪性妬みと良性妬みは共変しない（澤田ら，2016）と

されており，悪性妬みを良性妬みに変えることは難しいと考えられる。しかし，杉浦（2016）も述べるMFの重要な要素の一つである注意の能動的な制御が悪性妬みを減じ，良性妬みを高める，換言するとネガティブな感情・認知から距離を置く側面と，目標達成へのモチベーションを高めるポジティブな側面の両面に影響を与え，結果として職業性ストレスを減少させることが期待される。

Ⅴ 総合考察

本研究では，妬みとMFとの関連，職業性ストレスへの影響を検討していった。結果として，影響度は低いものの悪性妬みの心理的ストレスへの関連や，悪性妬みとMFの負の相関，良性妬みとMFとの正の相関などがみられた。

本研究の臨床的意義として，悪性妬みの高さ，良性妬みの低さを起因としたストレスの存在が明らかになり，今後のさらなる検討によりマインドフルネスに基づく介入が悪性妬みを減じ，良性妬みを高めることで職業性ストレスを減少させるといった就労者のメンタルヘルス対策の1つの方略となることが期待される。あるがままの自分を受け入れることができるようになることで悪性妬みの減少によるストレスの低減，良性妬みが高まることによって就労パフォーマンスが向上するといった可能性が示唆される。

本研究の限界，課題としては，職場性ストレスや妬みに社会的望ましさの影響が想定されたことが挙げられる。職業性ストレスや悪性妬みと社会的望ましさは質問項目からもそれぞれ負の相関が考えられ，社会的望ましさによって正確なパーソナリティの表現・評価が妨げられる可能性が示唆される。本研究の対象者が公的な行政機関の職員であったこともあり，ネガティブな質問項目に対し社会的望ましさ働き影響力が弱まったことも推察される。今後妬みと関連が考えられる概念を新たに想定しての検討や，社会的望ましさの介在など，回答に影響を与える要因を想定したうえでマインドフルネスとの関連性を精査していくことが課題と考えられる。

【引用文献】

- 澤田匡人・藤井勉（2016）．妬みやすい人はパフォーマンスが高いのか？—良性妬みに着目して— 心理学研究 87(2), 198-204.
- 杉浦義典（2016） マインドフルネスの心理学的基礎 貝谷久宜・熊野宏昭・越川房子（編） マインドフルネス —基礎と実践— 日本評論社
- Van de Ven, Niels, Zeelenberg, Marcel, Pieters, Rik （2009） Leveling up and down: The experiences of benign and malicious envy. Emotion, 9(3), 419-429.