

組織における個人の嫉妬心の効果に関する研究

指導教員名： 西村 孝史

氏名 ： 中山 友貴

枚数 ： 22 枚

組織における個人の嫉妬心の効果に関する研究

中山 友貴

要約

1990 年以降に多くの日本企業が導入した成果主義によって、従業員間の競争が激化する社会に変化しつつある。競争社会において他者を意識する感情である嫉妬心は誰しもが必ず抱くものである。本研究ではその嫉妬心が職場において重要視されるモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルにどのような効果を与えているか、そして成果主義において嫉妬心は競争激化によって引き起こされる労働意欲の低下、従業員のチャレンジ精神の喪失、職場のモラルダウンを抑制出来るのかについて検討した。その結果、嫉妬心の中の社会的比較嫉妬は競争志向、学習志向、達成志向モチベーションに正の影響を与え、社会的関係嫉妬は学習志向モチベーションに負の影響を与えていることが明らかになった。しかし、成果主義と嫉妬心の交互作用はモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに有意な影響は及ぼさなかった。

キーワード 嫉妬心、社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬、成果主義、モチベーション

目次

- I. 問題意識
- II. 既存研究
 - 1. 嫉妬心
 - 2. 成果主義
- III. 仮説の導出
- IV. 調査概要
- V. 分析
 - 1. 使用項目
 - 2. 分析の第 1 段階（データクリーニング）
 - 3. 分析の第 2 段階（重回帰分析：主効果の検証）
 - 4. 分析の第 3 段階（重回帰分析：交互作用効果の検証）
 - 5. 追加分析（重回帰分析：交互作用効果の検証）
 - 6. 分析のまとめ
- VI. 考察
- VII. インプリケーション
 - 1. 学術的インプリケーション
 - 2. 実務的インプリケーション
- VIII. 研究の限界と今後の課題
- IX. 参考文献

I. 問題意識

1990 年代以降、日本企業の多くは人件費の抑制や従業員に対する新たなインセンティブを与える為に「成果主義」を導入した。しかし、齋藤(2015)によると、2000 年代半ば以降にはその問題点が現れ始め、成果主義を見直す企業や、導入した成果主義を撤回する企業も出てきたとされている。鬼丸(2002)では、成果主義導入の結果、競争における敗者のチャレンジ精神の喪失や精神的ストレスの悪化、モラルダウンなどの問題があったことを富士通の成果主義導入の事例と共に述べられている。成果主義の導入は従業員の競争を激化させ、その結果、労働者に様々な負の影響を与え、企業の生産性悪化にも繋がる懸念される。

しかし、成果主義が直接労働者や組織に負の影響を与えているとは考えるには疑念が残る。何故なら、成果主義という制度と労働者の心理の相性が悪い事によって、労働者や組織に負の影響をもたらすと考えたほうが自然だからである。現に成果主義下において、成功している企業や、生き生きと働いている労働者もいるはずだ。私は、成果主義が良い影響を与える労働者と悪い影響を与える労働者の相違点として嫉妬心に着眼した。成果主義は明示的な競争が特徴である。成果主義下で人々が競争をしている時、または競争を終えた時、どんな感情を抱くのか考えた際に、その人に対し、良い影響と悪い影響どちらも与える不思議な心理である嫉妬心は重要な意味を持つにも関わらず、経営学ではほとんど研究されていない。すでに述べたように、成果主義導入により、組織内の競争激化が引き起こされた。嫉妬とは、他人と自分を比べる心理であり、競争と深い関わりがあることは自明であろう。成果主義に限らず、HRM において我々「ヒト」の心理を深く理解する事は避けて通れない。組織コミットメントや、モチベーションなどの心理と人材マネジメント(以下、HRM)を結び付けた研究は盛んである。本研究では心理の中でも HRM との関係性が見出されていない「嫉妬心」に注目した部分も研究の意義がある。組織における嫉妬心の効果をあきらかにし、組織が把握することが出来れば、競争が激化しやすい成果主義下においても現在浮上している負の影響を最低限まで抑えることが可能になる。より完成された成果主義組織の構築に寄与することが出来るのである。そのために組織における嫉妬心と成果主義の関係、そして嫉妬心のもたらす影響を明らかにする事が本研究の目的である。

II. 既存研究

1. 嫉妬心

White(1981)や White & Mullen(1989)によれば、嫉妬は知覚された脅威に対しての相互に関連のある思考、感情、行動の混ざりあった反応とされる。嫉妬の定義や表現は論文によって様々であるが、Bevan(2013)は、乱立した嫉妬の捉え方を「Source」「Nature」「Component」「Degree」の 4 つの次元に分類し、整理を試みた。「Source」は嫉妬の原因が情愛的であるか、感情的であるか、友人関係や家族関係におけるものか、活動や注力している事に関するものか、という次元である。「Nature」は嫉妬を生起させるものの性質についてであり、認識された対象(ライバルや恋敵)が実在するものに対する反応的なものか、非実在や不特定な対象への妄想的なものか、といった次元である。

「Component」は嫉妬を経験して、表現や出力するプロセスを指し、認知的要素、情動的要素、行動的要素の 3 要素で捉えられる。「Degree」は嫉妬の程度が正常な範疇にとどまっているか、病的にま

でなっているか、という次元である。

Bers & Robin(1984)によると、嫉妬には2種類存在し、(1) 社会的関係における嫉妬(以下、社会的関係嫉妬)と、(2) 社会的比較における嫉妬(以下、社会的比較嫉妬)が存在する。前者は「既存の関係が第三者によって脅かされる状況」で生じる嫉妬であり、後者は「自分より他者のほうが優れている状況、他者が成功や利益を享受している状況」で生じる嫉妬である(坪田・深田, 1991)。複雑で微妙な嫉妬感情の全体像を把握し、個々人の嫉妬傾向を測定するため、堤(2006)によって、社会的関係における嫉妬、社会的比較における嫉妬の尺度が作成された。

嫉妬心の整理を試みた近年の研究では先述の Bevan(2013)であるが、嫉妬心がどのように分類されるかを定性的に研究したもので、嫉妬心を測定する尺度が作成されていない。本稿では、比較的新しく、その他の実証研究でも使用されている堤(2006)の嫉妬尺度を使用する。

1990 年以降、日本でも社会心理学領域で嫉妬に関する研究が盛んになり始め、塩田(2001)は情動、認知、行動の側面から、人間関係に基づく嫉妬と社会的比較に基づく嫉妬の差異を検証し、年齢や学校生活の移り変わりにより、嫉妬の対象が変化していく事をインタビューを用いて明らかにした。また坪田(1990)や坪田(1993)は嫉妬の強さと原因帰属に関する研究を行い、相手の努力量が自分より多いほど社会的比較嫉妬が弱まる事、能力や努力といった内的原因よりも、運や困難度のような外的原因の場合に嫉妬が強くなる事を示している。

嫉妬の後にどのような対処を取るかという点にも注目が集まり、中里(1993)は嫉妬の対処法略として、「解決打開」「緩和気散」「願望静観」の3つを示した。「解決打開」は問題の解決方法を探すなどの問題対処に関する行動、「緩和気散」は腹を立てたり、周りに当たり散らすなど、動的な感情対処に関する行動、「願望静観」は気にしないようにする、収束を待つ等、静的な感情対処に関する行動である。

このように、嫉妬研究は比較的盛んになってきたが、あくまでもそれは心理学領域や精神分析学、精神病理学領域に限ったものである。成果主義が拡大し、競争が激化する企業内で労働者が抱える心理の中に、他者と自分を比べる比較感情が生まれていることは想像に難くない。そこで本稿は経営学の領域でも嫉妬心について研究を深めることで、企業の現場において有用な知見を得られる事を目的とする。

2. 成果主義

成果主義とは、奥西(2001)によると①賃金決定要因として、成果を左右する諸変数(技能、知識、努力など)よりも、結果としての成果を重視すること、②長期的な成果よりも短期的な成果を重視すること、③実際の賃金により大きな格差をつけることの3つの要素であると示されている。富士通が1990 年代初頭にこの制度を導入して以来、成果主義が企業や労働者に対してどのような影響があるのか、数多く議論されている。

例えば、大竹・唐渡(2003)による研究では、主にホワイトカラー労働者を対象とすると、成果主義型の賃金制度の導入そのものが、独立して労働意欲を向上させることはないが、成果主義型の賃金制の導入がその他の働き方の変化を伴う場合、労働意欲を向上させることが見いだされている。つまり成果主義的な賃金や評価制度の導入は、それと補完的な制度や施策の導入が伴わない限り、労働意欲へプラスの影響を及ぼさないということだ。その点について、守島(1999)も、成果主義的な賃金制度は、個人の労働意欲の場合と同様に、その他の補完的な施策の導入がないと職場のモラルにマイナ

スの影響を及ぼすことを示している。

また、社会経済生産性本部(1999)は、成果主義賃金の導入によって、職場での個人間競争が強くなり、職場で協働する雰囲気が減った証拠を示している。鬼丸(2002)でも、成果主義導入による、成果を巡る労働者間競争により、敗者のチャレンジ精神の喪失や精神的ストレスの悪化などの問題があったことを述べている。

労働者の意欲やモラルに与える影響に関して、多く指摘される事として成果主義的な評価・処遇施策は、賃金に関しての“勝ち組”(つまり、もともと賃金が高い労働者グループ)のモチベーションは引き上げるが、賃金について真ん中以下のグループについては、モチベーションをかえって引き下げてしまうという点がある。大竹・唐渡(2003)は、労働者を賃金水準について上位および下位(中位以下)と分けた場合、下位グループについては「仕事の成果」が問われるようになると労働意欲が低下することを見出している。

Ⅲ. 仮説の提示

成果主義により、低下してしまうモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに嫉妬心を与える影響と成果主義と嫉妬心が組み合わさった時の影響を検討するために仮説を導出する。

森永ら(2012)では仕事及び目標の相互依存性が他者からの動機づけが低下する効果を低減し、高い動機づけをもたらすことを示している。つまり他者を強く意識することが高い動機づけにつながっているのである。嫉妬心は他者を強く意識した心理的比較感情であるため、仮説 1-1、1-2 を導出した。

仮説 1-1：社会的比較嫉妬はモチベーションに正の影響を与える

仮説 1-2：社会的関係嫉妬はモチベーションに正の影響を与える

中里(1992)によると嫉妬の感情は「憎しみを持つ」「恨みを抱く」「敵意を抱く」「絶望にとらわれる」「不満をもつ」「失望する」「悲哀を味わう」などが特徴的と述べられている。厚生労働省の Web ページによると、メンタルヘルス不調の具体的な症状には、「気分が沈む、憂うつになる」、「理由もないのに、不安な気持ちになる」、「気持ちが落ち着かない」、「不満やトラブルが増える」等が挙げられる。これら 2 つの概念には共通点が見受けられるため、仮説 2-1、2-2 を導出した。

仮説 2-1：社会的比較嫉妬はメンタルヘルスを悪化させる

仮説 2-2：社会的関係嫉妬はメンタルヘルスを悪化させる

同様に嫉妬の「憎しみを持つ」、「恨みを抱く」、「敵意を抱く」、「絶望にとらわれる」、「不満をもつ」、「失望する」、「悲哀を味わう」というネガティブな感情は、組織の士気や意欲に負に働くと予想ができるため、仮説 3-1、3-2 を導出した。

仮説 3-1：社会的比較嫉妬は職場モラルに負の影響を与える

仮説 3-2：社会的関係嫉妬は職場モラルに負の影響を与える

大竹・唐渡(2003)は、労働者を賃金水準について上位および下位（中位以下）と分けた場合、下位グループについては「仕事の成果」が問われるようになると労働意欲が低下することを示している。しかし仮説 1 で述べたように、他者を強く意識することはモチベーションに繋がる。競争激化の中、嫉妬をする事が多くなると他者を意識する事も必然的に多くなるため、仮説 4-1、4-2 を導出した。

仮説 4-1：社会的比較嫉妬は成果主義がモチベーションに与える負の影響を低下させる

仮説 4-2：社会的関係嫉妬は成果主義がモチベーションに与える負の影響を低下させる

守島(1999)によると業績や成果のウェイトを高める賃金制度の導入は職場モラルの「部下や後輩を育てようという雰囲気」、「仲間と協力して仕事をしようとする雰囲気」、「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気」に負の影響を与えることを示している。仮説 4 で示したように嫉妬の「憎しみを持つ」、「恨みを抱く」、「敵意を抱く」、「絶望にとらわれる」、「不満をもつ」、「失望する」、「悲哀を味わう」というネガティブな感情は競争が激化する成果主義下ではより増加すると考えられるため、仮説 5-1、5-2 を導出した。

仮説 5-1：社会的比較嫉妬は成果主義が職場モラルに与える負の影響を増加させる

仮説 5-2：社会的関係嫉妬は成果主義が職場モラルに与える負の影響を増加させる

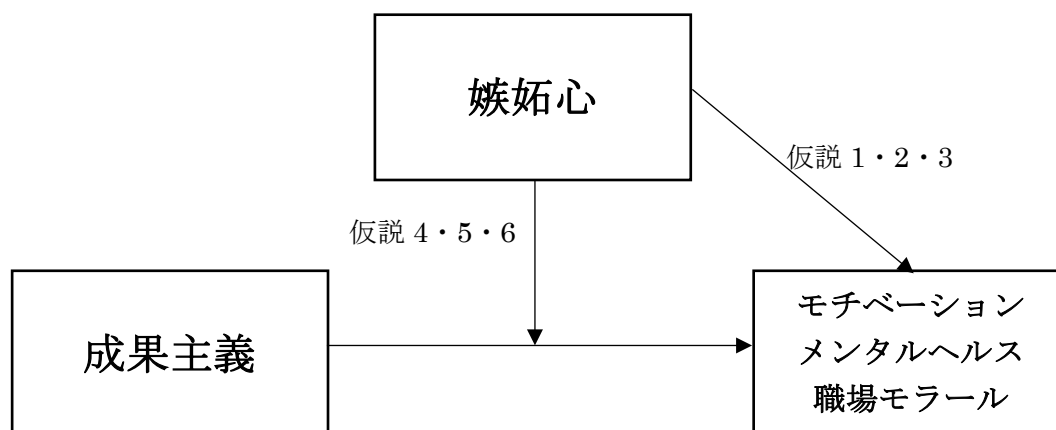
中里(1993)は嫉妬や羨望を経験した際の対処方略の取られ方を各人の 5 つの価値領域（財産・人気・能力・容姿・恋愛）と関連付けて具体的に示している。能力の価値領域において、取られやすい対処方略は「嫌な気持ちを人から隠す」、「感情を外に出さないように努める」と示されている。また、郡司・奥田(2015)ではメンタルヘルス不調によって退職した労働者の特徴として「自分の中で抱え込んでしまうタイプ」を挙げている。これらの既存研究から能力の価値領域下での嫉妬はメンタルヘルス不調に深く関わっている事がわかる。能力の価値領域で起こる嫉妬は成果主義による競争激化で引き起こるため、仮説 6-1、6-2 を導出した。

仮説 6-1：社会的比較嫉妬は成果主義がメンタルヘルスに与える負の影響を増加させる

仮説 6-2：社会的関係嫉妬は成果主義がメンタルヘルスに与える負の影響を増加させる

仮説 1 から仮説 6 までをまとめた研究枠組みを図表 1 に示す。

図表 1 研究枠組み



IV. 調査

本研究では、上記の仮説を検証するため、学生を対象としたアンケート調査を行った。回答期間は 2017 年 9 月 22 日から 10 月 14 日までの約 3 週間とし、Google Form で作成した WEB アンケートを通じて 141 名から回答を得た。そのうちアルバイトをしている回答者を分析の対象者としたため、有効サンプル数は 117 名となった。男性 47 名、女性 70 名、平均年齢 21 歳であった。回答者の属性ごとに人数と比率をまとめたものが図表 2 である。

図表 2 回答者属性

性別	人数	割合
男	47	59.8%
女	70	40.2%
合計	117	100%

年齢	人数	割合
19	9	7.7%
20	17	14.5%
21	43	36.8%
22	42	35.9%
23	4	3.4%
24	1	0.9%
27	1	0.9%
合計	117	100%

職種	人数	割合
イベント	4	3.4%
オフィス	5	4.3%
サービス	8	6.8%
飲食	55	47.0%
営業	1	0.9%
教育	19	16.2%
接客業	1	0.9%
販売	23	19.7%
IT企業	1	0.9%
合計	117	100.0%

V. 分析

本研究では分析を 3 段階に分けて行う。以下で分析の各段階について説明する。まず第 1 段階で

はデータの整理を行う。第 2 段階では嫉妬心に焦点を当て分析を行いモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルへの効果を明らかにする。最後の第 3 段階では成果主義と嫉妬心の交互作用に焦点を当て、従属変数へ成果主義が与える影響を嫉妬心がどのように調整するかを明らかにする。

1. 使用項目

1-1. 従属変数

① モチベーション

池田・森永(2017)によると、ワークモチベーションは組織成員の職務行動や業績を規定する変数であり、与えられた職務を精力的に遂行する、あるいは目標を達成する為に頑張っているなど、組織の成員が何かに向けて行動しているダイナミックな状態を表す概念である。近年、ワークモチベーションのダイナミックな側面が注目されつつあり、変動するワークモチベーションを適切に測定する尺度が作成された。池田・森永(2017)によると、ワークモチベーションは競争志向、協力志向、学習志向、達成志向の 4 因子各 9 項目で構成されている。各項目を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した（平均 3.26, 標準偏差 0.76, クロンバックの α 0.95）。

同僚よりも優れた成果を上げたいという競争志向モチベーションは全 9 項目（「同僚よりも優れた成果(業績、評価)をあげることは、今の私にとって大きな喜びである」、「私は、同僚よりも優れた成果(業績、評価)を得るまで、決して諦めずに職務に取り組み続けている」、「私は、同僚に負けないために、一所懸命仕事をしている」等）を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した（平均 2.66, 標準偏差 1.03, クロンバックの α 0.91）。

同僚と協力したい協力志向モチベーションは全 9 項目（「私は、継続して皆と仲良くしようとしている」、「私は、職場の同僚とよい関係を築くための取り組みを継続的に行っている」、「私は、同僚や上司と協力的に関わることができるよう、非常に気を配っている」等）を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した（平均 3.50, 標準偏差 0.87, クロンバックの α 0.88）。

知識や能力を身につけたい学習志向モチベーションは全 9 項目（「私は、どうすれば今以上に自分を成長させることができるかを考えている」、「私は、今以上に高度な知識や技能を習得すべきと考え、仕事に取り組んでいる」、「私は、今以上に成長することにエネルギーを注いでいる」等）を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した（平均 3.31, 標準偏差 0.93, クロンバックの α 0.88）。

職務を達成したいという達成志向モチベーションは全 9 項目（「私は、自分の職務を完了させるまで粘り強く取り組んでいる」、「私は、自分に与えられた職務を完了することに大きな意義を感じて、職務に従事している」、「私は、自分の職務を全うするまで、決して諦めることなく取り組んでいる」等）を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した（平均 3.51, 標準偏差 0.87, クロンバックの α 0.91）。

② GHQ

GHQ (The General Health Questionnaire) は、Goldberg & Hillier (1979) が作成した、メンタルヘルスの状態を測定することができる調査項目である。完全版は 60 項目、短縮版は 30 項目、28 項目、12 項目がある。本稿では、中学生向けの精神健康調査である JHQ-12(井上, 2012) を参考に、GHQ-12 日本語版(Goldberg, 1979; 中川・大坊, 1985)の文言を質問の意図が通りやすいよう改変して使用した。GHQ は、調査票で使用した 12 の各項目(「いつもより気が重く、憂鬱になることがあった」、「ストレスを感じるが多かった」、「心配事があって悩むようなことがあった」等)について、「当てはまる」、「どちらかといえば当てはまる」を 1 点、「当てはまらない」、「どちらかといえば当てはまらない」を 0 点とし、合計 12 点満点で算出した。高得点になるほどメンタルヘルスの状態が悪いとされる(平均 6.92, 標準偏差 2.54, クロンバックの α 0.618)。

③ 職場モラル

職場モラル(守島, 1999)とは、職場集団の士気や意欲を指す。職場モラルの全 7 項目(「部下や後輩を育てようという雰囲気がある」、「一人ひとりの能力を活かそうという雰囲気がある」、「ゆとりをもって仕事をしているという雰囲気がある」、「職場の業績や成果を上げようという雰囲気がある」、「社員同士が競い合う雰囲気がある」、「仲間と協力して仕事をしようという雰囲気がある」、「一人ひとりが自由に意見を言える雰囲気がある」)を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した(平均 3.38, 標準偏差 0.79, クロンバックの α 0.651)。

1-2. 独立変数

① 嫉妬心

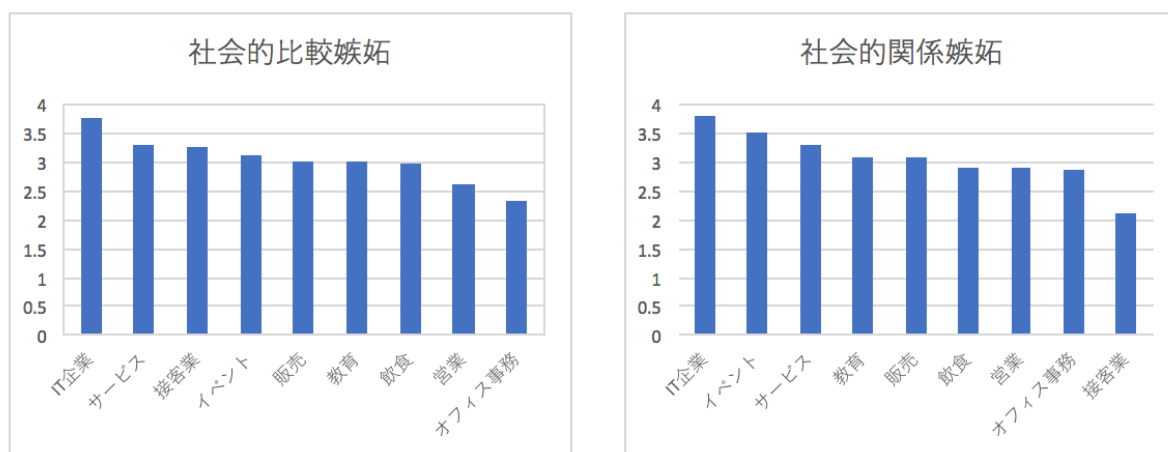
Bers & Robin(1984)によると、嫉妬には 2 種類存在し、(1) 社会的関係嫉妬と、(2) 社会的比較嫉妬が存在する。前者は「既存の関係が第三者によって脅かされる状況」で生じる嫉妬であり、後者は「自分より他者のほうが優れている状況、他者が成功や利益を享受している状況」で生じる嫉妬である(坪田・深田, 1991)。複雑で微妙な嫉妬感情の全体像を把握し、個々人の嫉妬傾向を測定するため、堤(2006)によって 20 項目、2 因子の嫉妬尺度が作成された。第 1 因子は社会的関係における嫉妬尺度 10 項目、第 2 因子は社会的比較における嫉妬尺度 10 項目から成る。

社会的関係嫉妬の全 10 項目(「自分の好きな人(または恋人)が自分以外の異性と楽しそうに話していたとき」、「自分の好きな人(または恋人)が自分以外の異性に興味を抱いていると分かったとき」、「好きな人に恋人ができたとき」、「自分の好きな人(または恋人)が他の人に向かってほほえみかけたとき」、「自分の好きな人(または恋人)の過去の恋愛経験を聞いたとき」等)を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した(平均 3.00, 標準偏差 0.88, クロンバックの α 0.86)。

社会的比較嫉妬の全 10 項目(「自分が出来なかったことを人にされてしまった時」、「人が自分より良い意見を言っている時」、「自分より努力していない人が良い成果を出した時」、「自分より容姿がいい人を見た時」、「友人がいろいろな人から慕われていることに気づいた時」等)を 5 点尺度で尋ね、総和の平均値を使用した(平均 2.99, 標準偏差 0.75, クロンバックの α 0.73)。アルバイトの職種毎に嫉妬心の平均値を比較したものが図表 3 である。社会的比較嫉

妬、社会的関係嫉妬のどちらも IT 企業でアルバイトをしている学生がほかと比べて高い。一方、オフィスで事務のアルバイトをしている学生は社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬が低い。

図表 3 社会的比較嫉妬と社会的関係嫉妬の職種別平均値比較



② 成果主義

学生のアルバイトに適した、成果主義の度合いを測る尺度が見つからなかったため、立道・守島（2006）で述べられている成果主義の3つの特徴から、独自に尺度を作成した。成果主義の特徴は①脱年功主義化・脱能力開発主義化、②賃金の変動費化・業績連動化、③評価の厳密化・緻密化の3つが挙げられているため、この特徴にしたがって、①脱年功序列型賃金、②賃金の業績連動、③評価の厳密化の3つの項目を作成した。床効果が生じた②賃金の業績連動を除く2項目の総和の平均値を使用した。

1-3. コントロール変数

①仕事の相互依存性

仕事において仲間と共に働く程度を仕事の相互依存性という。森永ら（2012）では、Van der Vegt et al（2001）によると、仕事の相互依存性とは、「集団のメンバーが与えられた仕事を有効にこなすために依存しあう程度」と定義される、と示している。また、集団のメンバーが与えられた仕事を有効にこなす為に互いに依存し合う程度と定義される（Kiggundu, 1981）。

②目標の相互依存性

目標が集団レベルで設定されるのか個人レベルで設定されるのかを表す概念を目標の相互依存性という。鈴木ら（2012）は、Van der Vegt et al（2001）によると、「目標の相互

依存性とは、共有された集団の目標が課されることや、共有されたフィードバックが与えられている程度と定義される」と定義されると示している。

③その他変数

本稿では、コントロール変数として、男性を 1、女性を 0 とするダミー変数である「性別ダミー」、職場がカフェなどの飲食店である回答者を 1、それ以外の職場で働く回答者を 0 とするダミー変数である「飲食ダミー」、1 時間あたりの賃金である「時給」、性格特性である「誠実性」、「情緒不安定性」を使用した。

1. 分析の第 1 段階（データクリーニング）

計 117 名のサンプルに対して記述統計を取り天井効果、床効果を確認した。その結果、社会的比較嫉妬尺度 10 項目のうち 2 項目、社会的関係嫉妬尺度 10 項目のうち 1 項目、職場モラル尺度 7 項目のうち 1 項目、協力志向モチベーション尺度 9 項目のうち 1 項目に天井効果が検出され、また仕事の相互依存性尺度 3 項目のうち 1 項目、職場モラル尺度 7 項目のうち 1 項目、競争志向モチベーション尺度 9 項目のうち 1 項目、成果主義尺度 3 項目のうち 1 項目に床効果が検出された。よって天井効果・床効果が見られた計 9 項目をこれ以降の分析から除外した。

またこれらの使用変数には、同一のサンプルからすべての回答を得ていることによるコモンメソッド問題が生じている可能性を検討するため、Podsakoff & Organ(1986)が推奨するハーマンの単一因子テストを行った。使用したすべての尺度の項目を対象に探索的因子分析(主因子法、回転なし)を行い、コモンメソッドによるバイアスの問題はないと判断する方法である。「固有値 1 以上の因子が 2 つ以上であり、第 1 因子の寄与率が 50%を超えない」の 2 点を満たすことを確認した。(因子数 17、第 1 因子の寄与率 15.72%)

2. 分析の第 2 段階（重回帰分析：主効果の検証）

分析の第 2 段階として、従業員の嫉妬心が職場集団の士気や意欲である職場モラル (守島, 1999) やメンタルヘルス、モチベーションに与える影響を検討する。分析手法は、職場モラル、メンタルヘルス、モチベーションを従属変数、嫉妬心を独立変数とする重回帰分析である (図表 4)。

まず Model 1 について、社会的比較嫉妬はモチベーションに正の影響を与えていることがわかる。他者が自分より優れている状況に嫉妬をするほど、職務に対する意欲が上昇するという事を示している。一方、社会的関係嫉妬はモチベーションに有意な影響を与えていない。よって仮説 1-1、1-2 は棄却された。また、成果主義度については先行研究の示唆とは裏腹に、モチベーションには有意な影響を与えていない事がわかる。その他に、女性の方がモチベーションに負の影響を、仕事の相互依存性と目標の相互依存性は正の影響を与えている。

次に Model 2 について、社会的比較嫉妬と社会的関係嫉妬のどちらもメンタルヘルス不調に有意な影響を与えていないことがわかる。嫉妬心が高くても低くても個人の精神的な健康状態には関係ないという事だ。よって仮説 2-1、2-2 は棄却された。また、成果主義度については先行研究の示唆とは裏腹に、メンタルヘルスには有意な影響を与えていない事がわかる。その他に、時給、情緒不安定仕事の相互依存性はメンタルヘルスを悪化させ、誠実性はメンタルヘルスを良好にする。

次に Model 3 について、社会的比較嫉妬と社会的関係嫉妬のどちらも職場モラルに有意な影響を与えていない。これは他者が自分より利益を得ていたり、他者によって自分の立場が脅かされても組織の士気や意欲には影響を及ぼさない事を示している。よって仮説 3-1、3-2 は棄却された。また先行研究の示唆とは裏腹に、成果主義度は職場モラルに有意な影響を与えていない。

図表 4 社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬がモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに与える影響

変数	Model 1		Model 2		Model 3	
	モチベーション		メンタルヘルス		職場モラル	
	係数 (β)	標準誤差	係数 (β)	標準誤差	係数 (β)	標準誤差
性別ダミー (男性=1)	-0.161 **	0.123	-0.101	0.459	-0.012	0.146
時給	-0.05	0	0.199 **	0.001	0.096	0
飲食ダミー	-0.114	0.125	0.066	0.467	-0.222 **	0.148
誠実性	0.082	0.058	-0.178 **	0.217	-0.046	0.069
情緒不安定性	-0.108	0.054	0.178 *	0.203	-0.056	0.065
仕事の相互依存性	0.325 ***	0.058	0.262 ***	0.218	-0.104	0.069
目標の相互依存性	0.278 ***	0.065	0.09	0.241	0.253 **	0.076
社会的比較嫉妬	0.276 ***	0.095	0.115	0.352	0.103	0.112
社会的関係嫉妬	-0.137	0.085	0.035	0.318	-0.013	0.101
成果主義度	0.055	0.015	0.111	0.055	0.147	0.017
(定数)	2.011 ***	0.458	1.343	1.706	2.831 ***	0.542
F値	6.478 ***		3.135 ***		2.673 ***	
調整済みR2乗	0.321		0.155		0.126	

注 : *.05< p<.10; **.01< p<.05; ***p<.01

その他に、飲食ダミーは職場モラルに負の影響を、目標の相互依存性は正の影響を与えている。

Model 1 において、社会的比較嫉妬がモチベーションに有意な影響を与えている事が明らかになった。今回の分析ではモチベーションを競争志向、協力志向、学習志向、達成志向の 4 つの型を合成した変数としている。より詳細な結果を得るために、4 つの型のモチベーションを従属変数に投入し、嫉妬心の影響を検討する。

図表 5 社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬が
競争志向、協力志向、学習志向、達成志向モチベーションに与える影響

変数	Model 4		Model 5		Model 6		Model 7	
	競争志向モチベーション		協力志向モチベーション		学習志向モチベーション		達成志向モチベーション	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
性別ダミー(男性=1)	-0.149 *	0.176	-0.179 **	0.155	-0.126	0.15	-0.078	0.149
時給	0.016	0	-0.083	0	-0.09	0	-0.01	0
飲食ダミー	-0.109	0.179	-0.017	0.158	-0.165 **	0.153	-0.07	0.151
誠実性	0.226 ***	0.083	-0.041	0.073	-0.017	0.071	0.089	0.07
情緒不安定性	-0.113	0.078	0.02	0.069	-0.077	0.066	-0.174 **	0.066
仕事の相互依存性	0.201 **	0.084	0.266 ***	0.074	0.285 ***	0.071	0.321 ***	0.071
目標の相互依存性	0.023	0.092	0.29 ***	0.081	0.312 ***	0.079	0.302 ***	0.078
社会的比較嫉妬	0.361 ***	0.135	0.052	0.119	0.229 **	0.115	0.241 **	0.114
社会的関係嫉妬	-0.059	0.122	-0.118	0.108	-0.172 *	0.104	-0.101	0.103
成果主義度	0.223 **	0.021	-0.057	0.019	0.05	0.018	-0.055	0.018
(定数)	0.464	0.655	2.969 ***	0.577	2.362 ***	0.558	2.183 ***	0.552
F値	4.568 ***		3.636 ***		6.483 ***		4.817 ***	
調整済みR2乗	0.235		0.185		0.321		0.248	

注：*, 05<p<.10; **, 01<p<.05; ***p<.01

まず Model 4 について、社会的比較嫉妬が競争志向モチベーションに正の影響を与えていることがわかる。また、成果主義度、仕事の相互依存性、誠実性も正の影響を与えており、性別ダミーは負の影響を与えている。Model 5 について、社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬のどちらも協力志向モチベーションには有意な影響を与えていない事がわかる。また、仕事の相互依存性と目標の相互依存性は正の影響を与えており、性別ダミーは負の影響を与えている。Model 6 について、社会的比較嫉妬は学習志向モチベーションに正の影響を与えており、一方社会的関係嫉妬は負の影響を与えていることがわかる。また、仕事の相互依存性と目標の相互依存性は正の影響を与えており、飲食ダミーは負の影響を与えている。Model 7 について、社会的比較嫉妬が達成志向モチベーションに正の影響を与えていることがわかる。また、仕事の相互依存性と目標の相互依存性は正の影響を与えており、情緒不安定性は負の影響を与えている。Model 4～7 において仕事の相互依存性は全ての従属変数に正の影響を与えている。

4. 分析の第3段階（重回帰分析：交互作用効果の検証）

分析の第3段階においては成果主義と嫉妬心の交互作用に焦点を当て、従属変数へ成果主義が与える影響を嫉妬心がどのように調整するかを明らかにする。

Model 8～13 において、社会的比較嫉妬と成果主義度の交互作用及び社会的関係嫉妬と成果主義度

の交互作用はモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに有意な影響を与えなかった。よって仮説 4-1、4-2、5-1、5-2、6-1、6-2 は棄却された。

図表 6 社会的比較嫉妬と成果主義の交互作用、社会的関係嫉妬と成果主義の交互作用がモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに与える影響

変数	Model 8		Model 9		Model 10		Model 11		Model 12		Model 13	
	モチベーション		モチベーション		メンタルヘルス		メンタルヘルス		職場モラル		職場モラル	
	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差	係数(β)	標準誤差
性別ダミー(男性=1)	-0.164 **	0.124	-0.155 *	0.125	-0.1	0.463	-0.106	0.465	-0.021	0.146	-0.02	0.147
時給	-0.052	0	-0.048	0	0.2 **	0.001	0.198 **	0.001	0.089	0	0.094	0
飲食ダミー	-0.109	0.127	-0.119	0.126	0.065	0.473	0.07	0.471	-0.208 **	0.149	-0.215 **	0.15
誠実性	0.079	0.059	0.093	0.06	-0.177 **	0.219	-0.188 **	0.224	-0.055	0.069	-0.062	0.071
情緒不安定性	-0.107	0.055	-0.113	0.055	0.178 *	0.204	0.183 *	0.205	-0.054	0.064	-0.049	0.065
仕事の相互依存性	0.325 ***	0.059	0.326 ***	0.059	0.262 ***	0.219	0.261 ***	0.219	-0.105	0.069	-0.106	0.069
目標の相互依存性	0.283 ***	0.065	0.271 ***	0.065	0.089	0.243	0.096	0.243	0.266 **	0.077	0.263 **	0.077
社会的比較嫉妬	0.274 ***	0.095	0.272 ***	0.095	0.115	0.354	0.118	0.355	0.1	0.112	0.109	0.113
社会的関係嫉妬	-0.133	0.086	-0.137	0.086	0.034	0.321	0.035	0.319	-0.002	0.101	-0.012	0.101
成果主義度	0.043	0.015	0.063	0.015	0.112	0.057	0.103	0.056	0.113	0.018	0.135	0.018
社会的比較嫉妬× 成果主義度	-0.037	0.015			0.005	0.057			-0.105	0.018		
社会的関係嫉妬× 成果主義度			0.048	0.013			-0.045	0.05			-0.068	0.016
(定数)	2.013 ***	0.459	2.012 ***	0.459	1.342	1.714	1.338	1.712	2.838 ***	0.542	2.829 ***	0.543
F値	5.863 ***		5.882 ***		2.824 ***		2.851 ***		2.554 ***		2.466 ***	
調整済みR2乗	0.316		0.316		0.147		0.149		0.128		0.122	

注：*, 05<p<.10; **, 01<p<.05; ***p<.01

5. 追加研究 (重回帰分析:交互作用効果の検証)

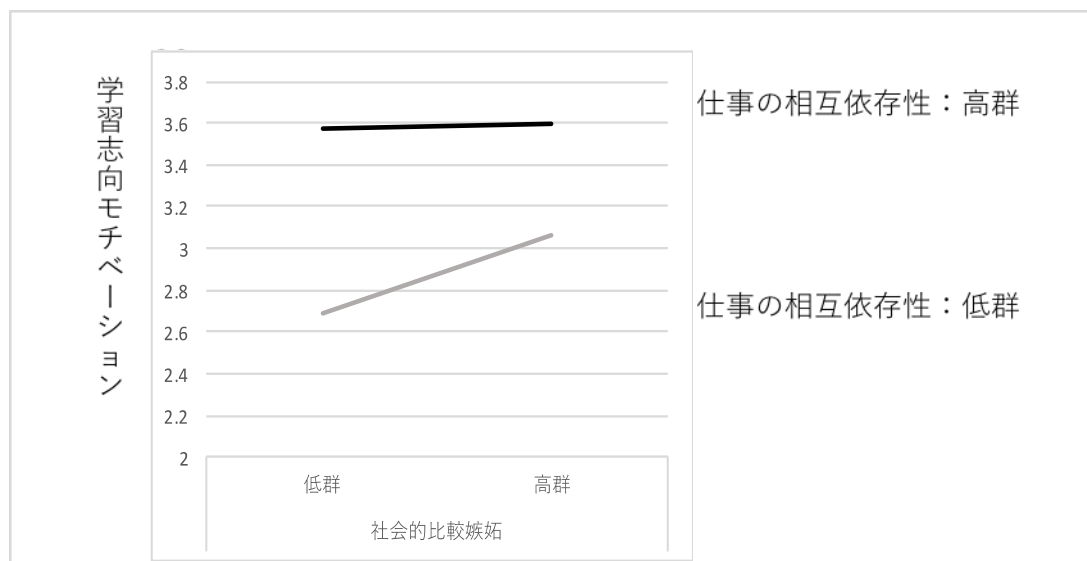
分析の過程で興味深い結果が得られたものを追加研究として提示したい。嫉妬心と仕事及び目標の相互依存性の交互作用を検討した。その結果、10%水準ではあるが、学習志向モチベーションに対して社会的比較嫉妬と仕事の相互依存性の交互作用が負の影響を与えていた。有意差が見られたため、平均値を比較する。社会的比較嫉妬は仕事の相互依存性が高いグループに関しては影響を与えないが、低いグループには影響を与えていることがわかる。

図表 7 社会的比較嫉妬と仕事の相互依存性の交互作用が学習志向モチベーションに与える影響

変数	Model 14	
	学習志向モチベーション	
	係数(β)	標準誤差
性別ダミー(男性=1)	-0.153 *	0.151
時給	-0.109	0
飲食ダミー	-0.166 **	0.151
誠実性	0.018	0.072
情緒不安定性	-0.078	0.066
仕事の相互依存性	0.269 ***	0.071
目標の相互依存性	0.318 ***	0.078
社会的比較嫉妬	0.22 **	0.114
社会的関係嫉妬	-0.166 *	0.103
成果主義度	0.036	0.018
社会的比較嫉妬× 仕事の相互依存性	-0.146 *	0.078
(定数)	2.388 ***	0.552
F値	6.483 ***	
調整済みR2乗	0.321	

注：*, 05<p<.10; **, 01<p<.05; ***p<.01

図表 8 社会的比較嫉妬と仕事の相互依存性の交互作用



6. 分析のまとめ

以上の分析結果から仮説 1-1 については支持、仮説 2-1、仮説 2-2、仮説 3-1、仮説 3-2、仮説 4-1、仮説 4-2、仮説 5-1、5-2、仮説 6-1、仮説 6-2 は棄却された。社会的比較嫉妬は、モチベーションに正の影響を与えるが、より詳細に分析をすると協力志向モチベーションには有意な影響を与えていない。社会的関係嫉妬は、モチベーションの中の学習志向モチベーションにのみ負の影響を与えている。社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬のどちらも職場モラルとメンタルヘルスに有意な影響を与えていなかった。

VI. 考察

前章の分析結果を受けて、再び仮説及び追加研究についてひとつずつ考察していく。

1. 仮説 1-1、1-2

【仮説 1-1: 社会的比較嫉妬はモチベーションに正の影響を与える】

仮説 1-1 は支持された。これは他者が自分よりも利益や良い評価を受けていることによって、社会的比較嫉妬が高い人物は職場においても、他人を強く意識し、高いモチベーションを得られるといえる。この結果は、森永ら(2012)の研究で示唆のあった、他人を強く意識する事が高い動機づけに繋がるという示唆を補強するものとなったといえよう。

【仮説 1-2: 社会的関係嫉妬はモチベーションに正の影響を与える】

仮説 1-2 は棄却された。社会的関係嫉妬とは既存の関係が第三者によって脅かされる状況で起こるものである。しかし大学生のアルバイトにおいては、脅かされて恐怖するような関係が構築されない可能性が考えられる。その理由として、大学生は社会人と比べて職場への依存度や仕事の生活の中における重要度が低い事が考えられる。もしも職場への依存度が高ければ、そのコミュニティでの人間関係を大切にし、良くしたいと多くの人は感じるだろう。大学生の多くはアル

バイトをさほど重要視しておらず、依存度も低い傾向がある。そのような割り切った組織内では他者との関係に敏感にならないと考えられる。

【結果 1-1:仕事の相互依存性はモチベーションに正の影響を与える】

【結果 1-2:目標の相互依存性はモチベーションに正の影響を与える】

仮説検証の過程で明らかになったものを結果として考察する。仕事の相互依存性も目標の相互依存性も先行研究の示唆通り、モチベーションに正の影響を与えていた。他者を意識することは動機づけに繋がる。

次にモチベーションについてより詳細な分析を行った結果を考察する。従属変数と独立変数の関係を図表 9 に示す。

【結果 1-3:社会的比較嫉妬は競争志向モチベーションに正の影響を与える】

結果 1-3 について、社会的比較嫉妬が高いと他者が自分より優位な状況にいる際は、その他者に負けたくないという心理が働き、同僚よりも高い成果をあげようとするモチベーションが生じたと考えられる。他者と自分を比較する事は、競い合いたいという気持ちを高める可能性がある。

【結果 1-4:社会的比較嫉妬は学習志向モチベーションに正の影響を与える】

結果 1-4 について、社会的比較嫉妬が高いと他者が自分より優位な状況にいる際は、その他者に負けたくないという心理が働く。その手段として、職場においては職務に関する知識をより吸収したり、経験を通して自身の能力開発をすることで、他者との差を埋めることを選ぶ事が考えられる。

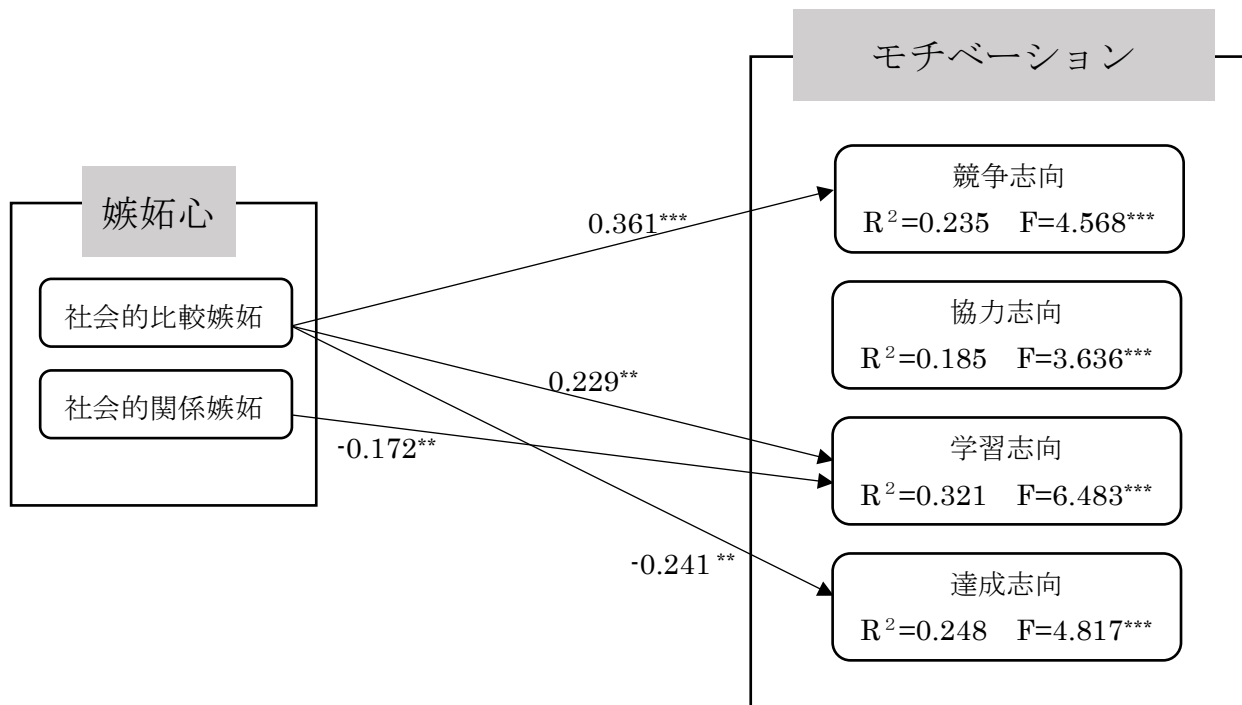
【結果 1-5:社会的関係嫉妬は学習志向モチベーションに負の影響を与える】

結果 1-5 について、社会的関係嫉妬が高いと既存の関係が第三者によって脅かされる状況の際、知識や能力を得ようとしないう結果が得られた。既存の関係が失われてしまう恐れが生じるので、その恐れに飲み込まれて、成長しようとする意欲が低下してしまう可能性がある。

【結果 1-6:社会的比較嫉妬は達成志向モチベーションに正の影響を与える】

結果 1-6 について、社会的比較嫉妬が高いと他者が自分より優位な状況にいる際は、その他者に負けたくないという心理が働く。その差を埋める手段として、職場においては職務や責任を果たすことでその差を埋める手段を取る事が考えられる。

図表 9 社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬と
競争志向、協力志向、学習志向、達成志向モチベーションの関係



2. 仮説 2-1、2-2

【仮説 2-1:社会的比較嫉妬はメンタルヘルスを悪化させる】

【仮説 2-2:社会的関係嫉妬はメンタルヘルスを悪化させる】

仮説 2-1、2-2 は棄却された。個人の社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬の程度は職場でのメンタルヘルスに影響しないということだ。意外な結果ではあったが、大学生は例え精神的負荷が高くなる嫉妬心が高くともアルバイトをお金を稼ぐための手段として捉えているので、職場でのストレスや精神的ダメージを重要に考える必要が無く、メンタルヘルスには影響が出なかった可能性がある。

【結果 2-1:時給が高いほどメンタルヘルスを悪化させる】

時給が高いほどメンタルヘルスが悪化するという結果が得られた。治験や夜勤、ドライバーなど、難易度が高かったり、負担が大きい仕事の賃金は高い。そのような仕事は精神的な負担も大きいいためメンタルヘルスが悪化してしまうと考えられる。

【結果 2-2:仕事の相互依存性が高いほどメンタルヘルスを悪化させる】

仕事の相互依存性が高いほどメンタルヘルスが悪化するという結果が得られた。職場のメンバーと相互に業務の依存があると、絶えず他人の進捗や出来を気にかけなくてはならない。加えて、

他人だけではなく、自分の仕事の出来具合で他人に迷惑がかかってしまう恐れがあるため、過度のプレッシャーにより精神的負担が増えてしまうのだろう。

3. 仮説 3-1、3-2

【仮説 3-1: 社会的比較嫉妬は職場モラルに負の影響を与える】

【仮説 3-2: 社会的関係嫉妬は職場モラルに負の影響を与える】

仮説 3-1、3-2 は棄却された。個人の社会的比較嫉妬、社会的関係嫉妬の程度は職場モラルに影響しないということだ。社会的比較嫉妬がモチベーションに有意な影響を与えていた事を考慮すると少々不自然な結果であるかもしれないが、嫉妬心が職場に対して抱くものではなく、個人と個人の二者間で生じるものと考えたとこの結果にも納得できる。また、嫉妬心は周囲に表現するものではなく、自身の中で押し込めるものと合わせて考えると、自身のモチベーションに影響があり、職場の士気意欲に影響がないことはむしろ妥当なものであろう。

【結果 3-1: 飲食店で働く人ほど職場のモラルが低い】

飲食店で働く人ほど職場のモラルが低いという結果が得られた。最近では飲食店のワンオペや、従業員不足が問題となっている。そのため、教育にかける時間はほとんどない上、常に忙しいと考えられる。そのような職場ではゆとりを持って仕事するという雰囲気にはならず、集団の士気意欲は下がってしまうのだろう。また、常に多忙のため、仕事をこなす事を意識してしまい、士気意欲が下がるとも考えられる。

4. 仮説 4-1、4-2

【仮説 4-1: 社会的比較嫉妬は成果主義がモチベーションに与える負の影響を低下させる】

【仮説 4-2: 社会的関係嫉妬は成果主義がモチベーションに与える負の影響を低下させる】

【仮説 5-1: 社会的比較嫉妬は成果主義がメンタルヘルスに与える負の影響を増加させる】

【仮説 5-2: 社会的関係嫉妬は成果主義がメンタルヘルスに与える負の影響を増加させる】

【仮説 6-1: 社会的比較嫉妬は成果主義が職場モラルに与える負の影響を増加させる】

【仮説 6-2: 社会的関係嫉妬は成果主義が職場モラルに与える負の影響を増加させる】

社会的比較嫉妬と成果主義度をかけ合わせた交互作用項と社会的関係嫉妬と成果主義度をかけ合わせた交互作用項を作成し、モチベーション、メンタルヘルス、職場モラルに与える影響を検討した。今回の研究では、先行研究で示唆があった成果主義度からモチベーション、メンタルヘルス、職場モラルへの影響が有意に出なかった。アルバイトで成果主義を導入できるものはオフィスの営業職などごく限られた場所で、且つそのサンプルがごく少量であったため正確に成果主義度を測れなかった事が要因の一つと考えられる。

またアルバイト向けの成果主義を測る尺度を自身で作成し、使用したことも原因の 1 つと考えられる。成果主義度が正しく測定できていない以上、交互作用も正しく検討出来ていない可能性がある。本事項に関しては更なる検証が必要である。

5. 追加研究

【追加研究: 社会的比較嫉妬は仕事の相互依存性が学習志向モチベーションに与える正の影響を

低下させる】

追加研究では、仕事において仲間と共に働く程度である仕事の相互依存性と、社会的比較嫉妬の交互作用が学習志向モチベーションにどんな影響を与えるのかを検討した。仕事の相互依存性も社会的比較嫉妬も他者を意識する事に繋がる。異なるのは職務の特性か、個人の特性かという点である。どちらもモチベーションには単体で正の影響を与えているのでこの2つが掛け合わさった交互作用項も正の影響を与えると考えたが、学習志向モチベーションにおいて負の影響を示した。これは他者を意識するような仕事環境において、更に他者を意識し、比較する心理が働くと、その対象に気を取られすぎて自己の成長に気が回らないためであると考えられる。個人と職務の2側面から他者を意識することによって、モチベーションが低下してしまう示唆が得られた。

VII. インプリケーション

1. 学術的インプリケーション

本稿の学術的なインプリケーションは以下の2点が挙げられる。第1に、経営学領域において考慮される事が少ない個人の嫉妬心に着目し、モチベーションやメンタルヘルス、職場モラルへの影響を検討した点である。本研究では社会的比較嫉妬が競争志向、学習志向、達成志向モチベーションに有意な影響を与えていることを示した。

第2に、成果主義と嫉妬心の交互作用を検討した点である。成果主義が浸透し、競争が激化する社会において、他者を比較する個人の嫉妬心に焦点を当てることは必要である。本研究では成果主義と嫉妬心の交互作用はモチベーションやメンタルヘルス、職場モラルへ有意な影響を及ぼさないことが明らかになった

2. 実務的インプリケーション

第1に社会的比較嫉妬がモチベーションに正の影響を与える結果を示した点である。本研究では社会的比較嫉妬は協力志向モチベーション以外の競争志向、学習志向、達成志向モチベーションに正の影響を与えていることが明らかになった。この結果から、採用段階や人事異動の際、社員の社会的嫉妬の程度を把握しておくことで、適する場所へ配属、異動する事が出来るだろう。例えば、社員同士の競争が激しいような職場や、学ばなければいけない知識が多かったり、業務の難度が高くとも社会的比較嫉妬が高い人物であれば、高いモチベーションを維持出来る。

第2に社会的関係嫉妬が学習志向モチベーションに負の影響を与える結果を示した点である。既存の関係が他者によって奪われてしまうかもしれないという恐怖により、学習に対して意欲が低下してしまう可能性があることから、その恐怖を緩和させる施策が必要である。関係が奪われる恐怖はその関係が十分に構築しきれていない際、大きくなるだろう。よって、学習志向モチベーションの低下を防ぐ手段として、社会的関係嫉妬が高い人物に対しては異動と移動の間を長くする、チーム研修の時間をとるなど人間関係構築の時間や手段を提供することを勧めたい。

第3に社会的比較嫉妬と仕事の相互依存性の交互作用が学習志向モチベーションに負の影響を与える結果を示した点である。この結果から、社会的比較嫉妬が高い人物は社員同士の業務の関わりが強い部署に配置するよりは、各自が独立して遂行できる業務を任せる部署に配属した方が知識や能力を得ようとする意欲が生じる可能性を提示できる。部署に限らず、職業自体、学者やコンサルタントなどの個人で働ける職業が向いている可能性もある。

Ⅷ. 研究の限界と今後の課題

本研究の限界としてまず変数を正しく測定できていない可能性がある事があげられる。嫉妬心という個人の複雑でデリケートな部分について著者の周囲の人間を中心に調査を行ったため、回答者が正しく質問に回答していない可能性を捨てきれない。今後このようなデリケートな質問を使用する際は、外注するなどの手段をとり、回答者を気遣い、正しいデータを集める必要がある。社会的関係嫉妬に関しては「好きな人」に関する質問項目が多かったため、恋人の有無や職場に恋人がいるか、職場の男女比なども影響を及ぼしていた可能性がある。

また、成果主義を測定した変数も、著者が独自に作成した質問項目を使用した上に、①脱年功序列型賃金、②賃金の業績連動、③評価の厳密化のうち、②に床効果が現れたため、①と②の2つでその職場の成果主義度とした。アルバイトに対応した成果主義測定尺度が見つからなかったとはいえ、本研究では成果主義から従属変数へ先行研究通りの結果が出なかった事も加味すると、正確に成果主義の度合いを測定出来ていない可能性を否定できない。今後は社会人を対象とする研究とし、社会人向けの成果主義測定尺度を使用することでより正確な分析に寄与できるだろう。

Ⅸ. 参考文献

- 石川実 (2009)「嫉妬と羨望の社会学」世界思想社.
- 池田浩・森永雄太 (2017)「我が国における多側面ワークモチベーション尺度の開発」『産業・組織心理学研究』Vol. 20, No. 2, pp. 171-186.
- 大竹文雄・唐渡広志 (2003)「成果主義的賃金制度と労働意欲」『経済研究』Vol. 34, No. 3, pp. 193-205.
- 奥西好夫 (2001)『「成果主義」賃金の導入の条件』『組織科学』Vol. 34, No. 3, pp. 6-17.
- 鬼丸朋子 (2002)「日本企業における賃金の個別化-成果主義賃金の現状と課題をめぐって-」『労務理論学会紙』Vol. 14, pp. 161-171.
- 楠田丘 (2002)「日本型成果主義-人事・賃金制度の枠組と設計」生産性出版.
- 神野雄 (2015)「嫉妬研究の概観と展望」『神戸大学発達・臨床心理学研究』Vol. 14, pp. 18-28.
- 北村美菜子・緒賀郷志 (2011)「大学生の嫉妬に及ぼす自己愛的傾向の影響」『岐阜大学教育学部研究報告. 人文科学』Vol. 60, No. 1, pp. 145-156.
- 郡司正人・奥田栄二 (2015)「メンタルヘルス、私傷病などの治療と職業生活の両立に関するヒアリング調査」『日本労働研究雑誌』Vol. 164, pp. 147-148.
- 齋藤隆志 (2015)「成果給が企業のパフォーマンスに与える影響」『Works Discussion Paper Series』No. 6, pp. 1-13
- 塩田伊都子 (2001)「嫉妬経験に関する研究：インタビューを用いて」『学習院大学人文科学論集』No. 10, pp. 141-157.
- 社会経済生産性本部・労使関係常任委員会編 (1999)『職場と企業の労使関係の再構築-個と集団の新たなコラボレーション』社会経済生産性本部生産性労働情報センター.
- 立道信吾・守島基博 (2006)「働く人から見た成果主義」『日本労働研究雑誌』Vol. 48, No. 9,

pp. 69-83.

堤雅雄 (2006) 「嫉妬と自己愛：自己愛欲求が嫉妬感情を喚起させるのか」『島根大学教育学部紀要』 Vol. 39, pp. 39-43.

坪田雄二・深田博己 (1991) 「嫉妬感情に関する実証的研究の動向」『広島大学教育学部紀要』 Vol. 1, No. 39, pp. 167-173.

坪田雄二 (1990) 「二者関係における嫉妬と羨望の比較一両感情の生起因と感情構造の観点から一」『広島大学大学院教育学研究科博士課程論文集』 No. 16, pp. 76-80.

坪田雄二 (1993) 「原因帰属が社会的比較によって生じる嫉妬感情に与える影響」『実験社会心理学研究』 No. 33, pp. 60-69.

中川泰彬・大坊郁夫 (1985) 「精神健康調査票手引：日本版GHQ」日本文化科学社.

中里浩明 (1992) 「嫉妬と羨望の意味構造-嫉妬と羨望の心理学(2)-」『神戸女学院大学論集』 Vol. 38, No. 3, pp. 129-134.

中里浩明 (1993) 「嫉妬と羨望の対処法略-嫉妬と羨望の心理学(5)-」『神戸女学院大学論集』 Vol. 39, No. 3, pp. 63-78.

芳賀久貴・芳賀文子 (2000) 「子どもの嫉妬の親側要因(IV)」『日本性格心理学会大会発表論文集』 Vol. 8, pp. 52-53.

守島基博 (2004) 「成果主義は企業を活性化させるか」『日本労働研究雑誌』 Vol. 46, No. 5, pp. 34-37.

守島基博 (1999) 「成果主義の浸透が職場に与える影響」『日本労働研究雑誌』 Vol. 474, pp. 2-14.

森永雄太・服部泰宏・麓仁美・鈴木竜太 (2012) 「相互依存的な職務設計と動機づけの関係」『組織科学』 Vol. 46, No. 2, pp. 64-74.

山田浩太 (2012) 「戦略的人的資源管理論における新たな適合概念の研究：HRM 適合が組織成果に与える影響」『兵庫県立大学博士論文』.

Bers, S.S. & Rodin, J. (1984) "Social comparison Jealousy: A developmental and motivational study", *Journal of Personality and Social Psychology*, Vol. 39, pp. 766-799.

Bevan, L. J. (2013) "The Communication of Jealousy", *New York: Peter Lang Publishing*.

Goldberg D.P. & Hillier V.F. (1979) "A scaled version of the General Health Questionnaire", *Psychological Medicine*, Vol. 9, No. 1, pp. 139-145.

Kiggundu, M. N. (1981) "Task Interdependence and Theory of Job Design", *Academy of Management Review*, Vol. 6, No. 3, pp. 499-508.

Podsakoff, P. M. & Organ, D. W. (1986) "Self reports in Organizational Research: Problems and Prospects." *Journal of Management*, Vol. 17, pp. 531-544.

Van Der Vegt, G., B. Emans, and E. Van De Vliert (2001) "Patterns of Interdependence in Work Teams: A Two-level Investigation of the Relations with Job and Team Satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 54, No. 1, pp. 51-69.

White, G. L. (1981) "A model of romantic jealousy", *Motivation and Emotion*, Vol. 5, pp. 295-310.

White, G. L. & Mullen, P. E. (1989) "Jealousy: Theory, research, and clinical strategies", *New York: The Guilford Press*.

付録 1. 相関表

	平均値	標準偏差	α	sex	age	情緒不安定性	強気性	独断主義	同校	日中の孤独感	夜の孤独感	孤独感レベル	メンタルヘルス	モザイク	競争志向M	協力志向M	学習志向M	達成志向M	社会的比較傾向	社会的関係傾向	成果主義
sex	0.402	0.49235		1																	
age	21.21	1.14122	Pearson の相関係数 0.823 双変数 (両側) 117		1																
情緒不安定性	3.7234	1.13771	Pearson の相関係数 0.618 双変数 (両側) 117	-0.11	-0.117	1															
強気性	2.7270	1.04108	Pearson の相関係数 0.733 双変数 (両側) 117	0.236	0.21		1														
独断主義	0.4701	0.50125	Pearson の相関係数 0.676 双変数 (両側) 117	0.067	0.067	-0.094	1														
同校	1104.3	406.28	Pearson の相関係数 0.034 双変数 (両側) 117	0.034	0.083	-0.096	-0.026	-0.129	1												
日中の孤独感	2.5553	1.10119	Pearson の相関係数 0.291 双変数 (両側) 117	-0.098	0.03	-0.006	-0.039	-0.249**	-0.085	1											
夜の孤独感	2.5726	1.09124	Pearson の相関係数 0.610 双変数 (両側) 117	0.79	0.867	0.632	0.937	0.565	0.062	0.002	1										
相互依存性	3.1496	0.72727	Pearson の相関係数 0.630 双変数 (両側) 117	-0.064	-0.047	-0.042	-0.031	-0.281**	0.125	0.18	0.971	1									
仕事の相互依存性	2.5726	1.09124	Pearson の相関係数 0.610 双変数 (両側) 117	0.033	0.016	-0.02	0.007	-0.058	-0.173	0.282**	1										
孤独感レベル	3.1496	0.72727	Pearson の相関係数 0.630 双変数 (両側) 117	-0.161	-0.086	0.184*	-0.201*	-0.012	0.125	0.189*	0.015	-0.015	1								
メンタルヘルス	2.5989	0.48886	Pearson の相関係数 0.725 双変数 (両側) 117	0.082	0.305	0.047	0.03	0.898	0.179	0.041	0.006	0.87	0.87	1							
モザイク	3.2572	0.75952	Pearson の相関係数 0.953 双変数 (両側) 117	-0.158	0.079	-0.092	0.073	-0.188*	-0.102	0.17*	0.282**	0.002	0.002	0.002	1						
競争志向M	2.6581	1.02519	Pearson の相関係数 0.912 双変数 (両側) 117	-0.112	0.037	-0.082	0.243**	-0.138	0.003	0.187*	0.245**	0.180*	0.237**	0.777**	1						
協力志向M	3.5032	0.87292	Pearson の相関係数 0.879 双変数 (両側) 117	-0.201*	0.078	0.017	-0.086	-0.092	0.139	0.972	0.043	0.008	0.041	0.01	0.01	1					
学習志向M	3.3134	0.92660	Pearson の相関係数 0.910 双変数 (両側) 117	-0.15	0.02	-0.072	-0.024	-0.229*	-0.136	0.144	0.275	0.117	0.117	0.117	0.117	0.117	1				
達成志向M	3.5147	0.87082	Pearson の相関係数 0.910 双変数 (両側) 117	-0.064	0.129	-0.158	0.081	-0.149	-0.054	0.367**	0.389**	0.189*	0.181*	0.852**	0.512**	0.521**	0.758**	1			
社会的比較傾向	2.8650	0.75525	Pearson の相関係数 0.732 双変数 (両側) 117	-0.059	0.021	0.169	0.039	-0.015	0.076	-0.092	-0.11	0.056	0.11	0.127	0.280**	-0.054	0.055	0.116	1		
社会的関係傾向	2.7682	0.94486	Pearson の相関係数 0.843 双変数 (両側) 117	0.326	0.821	0.089	0.288	0.889	0.416	0.326	0.237	0.348	0.239	0.171	0.002	0.562	0.559	0.211	0.117	1	
成果主義	7.171	4.14076	Pearson の相関係数 0.751 双変数 (両側) 117	-0.125	0.139	3.49**	0.059	-0.116	0.054	-0.006	-0.189*	0.053	0.108	-0.054	0.093	-0.113	-0.103	-0.065	0.479	1	

* 相関係数は 5%水準で有意 (両側) です。
 ** 相関係数は 1%水準で有意 (両側) です。