

良性の嫉妬感情を導く要因研究

～個人特性と環境要因からのアプローチ～

垣野内 倫一郎 黒谷 光宏
小松 美貴 古川 修造

【要約】

本研究は、個人間における嫉妬感情の発生、またその後の行動に注目し、組織のパフォーマンスを高めようとするものである。この目的に基づき、某国立大学の体育会部活生を対象に行った調査データを用いて、どのような個人特性が嫉妬を助長するのかを表す「個人特性との関連性」、嫉妬感情の後にとる行動が前向きか後向きかを判断する「6つの行動パターン」に関して分析を行った。仮説は次の通りである。①「独立的自己」が高い人ほどポジティブな行動をとる。②嫉妬原因を自己かつ内的なものだと捉える人はポジティブな行動をとる。③評価決定者からアフターフォローを受けた場合、人はポジティブな行動をとる。アンケート対象者90名に、嫉妬感情を抱いたシナリオを呈示し、回答を求めた。その結果、仮説②③に関しては概ね支持された。本研究の一部は、一般的な感情理論に基づく予測とは、必ずしも一致しない。最後に、本研究の分析結果の解釈、実践への提案、および研究の問題点について考察した。

目次

- I：問題意識
- II：仮説
- III：方法
- IV：結果
- V：考察

I 問題意識

人間は嫉妬する生き物である。嫉妬とは、自分と他者を比較し、自分よりも他者のほうが優れていたり、成功したり、幸福であったりする際に抱く、痛みを伴う不快な感情である。大衆化・平等化が推し進められた現代社会においては、人々の間に上下の差が小さくなり、自分と他人の差を捉えることが容易となった。それに伴い、他者に対する嫉妬感情を抱きやすくなった。そして、嫉妬による痛みを回避するために、人は嫉妬対象への誹謗中傷や妨害行為等、非道徳的な好ましくない行動をとる。この現象は個人的な人間関係だけでなく、職場でも起こるものである。職場における同僚の成功、昇進等は嫉妬を生み、結果として職場、そして組織のチームワークやパフォーマンスに影響を及ぼし得るものである。そのため「嫉妬のマネジメント」が組織の生産性にとって重要な問題だと考えられる。

Bers & Rodin (1984) によると、嫉妬感情には2種類あり、それらを社会的関係に関する嫉妬 (social-relations jealousy)、社会的比較によって生じる嫉妬 (social-comparison jealousy)と呼んでいる。前者は、特定の他者との関係が、第三者によって脅かされることに対する不快な感情である。後者は、自分の地位や業績など、他者の優位を認知することで生じる不快な感情である。ここでは、社会、特に組織のなかで生じる社会的比較により生じる嫉妬について考える。

また、暴力的、あるいは復讐的行動を引き起こすこともある嫉妬は一般的に、悪性のものと捉えられている。しかし嫉妬には良性のものが存在すると主張する研究がある。Tai, Narayanan & McAllister (2012)では、良性の嫉妬感情は努力や自己研鑽をもたらし、本人にとっても、所属組織にとっても、好ましい行動・結果を生み出すとしている。その条件として①中核的自己評価 (自分自身の自己に対する評価)、②嫉妬対象の人柄知覚、③組織サポート知覚、の3つを挙げている。本人の自己評価が高い場合、嫉妬対象の人柄が良い場合、組織から自分がサポートを受けていると感じる場合のいずれかにおいて、人は嫉妬によるネガティブな行動を取りにくいとしている。

さらに Duffy, Scott, Shaw, Tepper & Aquino (forthcoming)は、個人の道徳性欠落が、嫉妬による誹謗中傷等を引き起こすという研究結果を発表している。しかし、必ずしも起こるものではなく、例えば組織や集団の一体感が強い場合においては、嫉妬感情を抱いたとしても、ネガティブな行動は抑制されるとしている。社会的比較状況において、努力すれば報われると信じる統制感が強い人や、社会的比較志向が高い人はポジティブな感情 (意欲) が喚起されやすく、意欲感情が努力行動に繋がる。一方で自己評価が脅威にさらされるようなネガティブな感情 (憤怒、卑下) が喚起されると、努力すべき対象の回避行動がとられやすくなる。(外山, 2009)

これまでの研究において、恋愛関係等に見られるような社会的嫉妬に関する嫉妬研究は数多く行われているが、社会的比較による嫉妬の研究例は比較的少ない。また、その研究例のなかでも、嫉妬の「新たな側面」(つまり良性の嫉妬)に焦点を当てているもの、さら

に個人の性格特性に言及したものや、集団へのコミットメントという点についての調査は数少ない。また、Desteno & Salovy(1995)は、「第三者が自己と他者（ライバル）を比較する場面において、相対的評価が好ましくないとき自己が推論した場合に嫉妬は発生する。」とし、組織生活においても、自己と他者の比較に際し、第三者の存在が意識される場面は多いと考えられる。つまり、人間は社会的比較により自己評価、自己確立を行うものであり、その際に第三者の存在は不可欠である。

そこで本論文では、個人の性格特性の相違、また、嫉妬発生状況における周囲（第三者）の対応の変化により、嫉妬感情をポジティブな方向に向かわせることができるのかについて調査した。本論文の目的としては、職場で避けることが出来ない嫉妬について、個人と環境の二つの側面からマネジメントできるようになることを目指す。

II 仮説

先行研究より、一般的に嫉妬と捉えられる感情（羨望、憤怒、卑下等）に対処する有効な方法として自立・自助・独立（self-reliance）が挙げられている。（Salovey & Rodin, 1988）また「中核的自己評価」が高い人が嫉妬感情をポジティブな行動へと変えることができるという研究結果はこれまでも明らかされてきた。（Tai, Narayanan & McAllister, 2012）そこで本研究では、先行研究においてはあまり焦点が当たっていない自立的・独立的なパーソナリティである「独立的自己」（Singelis, 1994, PSPB; Michele B. Smith's dissertation, 2009）に注目する。なお、ここでは「独立的自己」が高い人について、嫉妬によりポジティブな行動が喚起されると考える。

→仮説1) 「独立的自己」が高い人ほどポジティブな行動をとる。

子どもの学習に関する先行研究より、学業達成につながる意欲感情を高めるためには、子どもの注意を自己に焦点化させることや、努力すれば学業達成につながるのだという統制感を子どもにもたせることが重要になってくるものと考えられる。（外山, 2009）このことから、劣等的立場に置かれた後の行動をポジティブなものにするために、自己に求められるパーソナリティは、自己の注意を嫉妬対象ではなく自分に向ける力と、自身の努力次第で目的を達成できると考える統制力だと考える。

→仮説2) 嫉妬原因を自己かつ内的なものだと捉える人はポジティブな行動をとる。

社会的環境において、自己と他者を比較し評価を行うのは、第三者であり、それは自己にとっても明らかである。仮に、職場等で公式的に評価が提示され、社会的評価として、自己より他者が優位であるとされたとする。本稿では、ここでの自己のその後の行動に影響を与える環境要因を考える。考えられる環境要因は、①評価決定者からのアフターフォ

ローがある場合、②同僚（評価決定が行われた職場における）からのアフターフォローがある場合、③何者からもアフターフォローが得られない場合、の3パターンである。フォローの次元として、評価決定者が、自己の社会的比較において最も重要なキーパーソンだと考えられる。

→仮説3）評価決定者からアフターフォローを受けた場合、人はポジティブな行動をとる。

III 方法

質問紙調査

某国立大学の部活動に所属している学生 90 名に対しアンケートを配布し、そのうち男性 79 名、女性 11 名であった。（分析に先立ち、アンケート内容を正確に把握できていないと判断した 3 名分の回答を分析対象から除外した。）なお、アンケートはすべてその場で 5~10 分で回答してもらい、回収する方法をとった。

調査内容

以下の測定尺度に含まれる各項目への回答は、全て「1 = 全く当てはまらない」から「7 = 大変当てはまる」までの 7 段階評定によって求められた。

1. 個人特性

個人の性格特性については、参考文献をもとに、①情緒安定性 (IPIP, Goldberg)、②外向性 (IPIP, Goldberg)、③誠実性 (IPIP, Goldberg)、④自尊心 (Rosenberg 1965)、⑤統制の所在 (LOC taken from ipip; Levenson, 1981)、⑥社会的スキル (Ferris et al, 2001, JAP)、⑦一般的自己効力感 (Sherer et al., 1982)、⑧中核的自己評価 (Judge et al, 2003, PPsych)、⑨独立的自己 (Singelis, 1994, PSPB; Michele B. Smith's dissertation, 2009)、の合計 9 つの変数を作成した。

2. 嫉妬場面

嫉妬場面のシナリオを提示し、回答者にはその状況を想像しながら質問に回答してもらった。このシナリオは (坪田,1993) のシナリオを参考に作成しており、学生にとって想定しやすいと考えられるスポーツ場面を想定した。また、嫉妬対象は友人 (チームメイト) に限定したものである。また周囲からの影響を測るための追加情報として、レギュラー選出後における周囲の回答者への対応 (3 パターン) を提示しており、質問紙は 3 パターン作成し、無作為に配布した。

表 1
実験で用いた場面
<p>あなたはBさんと同じ部活で、同学年の仲の良いチームメイトです。あなたは、次の試合に出るために、これまで以上に懸命に練習に取り組んできました。そのため、『次の試合のレギュラーに自分が選ばれてもBさんが選ばれることはないだろう』と思っていました。しかし、レギュラーにあなたは選ばれず、Bさんが選ばれました。レギュラーを選んだのは、監督Cさんです。監督Cさんは、常にあなたとBさんに対し平等に接しています。あなたはレギュラーに選ばれたBさんに対して嫉妬感情を抱きました。</p> <p>この時の気持ちを想像して、以下の質問に回答してください。</p>

表 2
追加情報
1. あなたは監督Cさんから、Bさんがレギュラーに選ばれた理由の説明を受け、Cさんはあなたの実力を認めていると告げられた。
2. 他のチームメイトが、あなたの能力を認め、慰めてくれた。
3. 監督から、あなたが選ばれなかった理由の説明はなく、チームメイトも何も触れてこなかった。

シナリオ後の質問は4つのパートに分かれている。

(ア) 操作チェック

想定場面の操作チェックとして、Omesh johar (2011) の“Mood Control” Measureの一部を用い、羨ましい、敵意、妬ましい、苛立ち、劣等感、怒り、の嫉妬に関連する6項目について、回答者が抱いた感情の程度について回答を求めた。前述にもあるが、この6項目すべてにおいて、1～2を選択した回答者は、嫉妬を抱くことを想定した今回の調査に適さないとし、分析から除外した。

(イ) 嫉妬の原因帰属

Weiner, Frieze, Kukla, Reed, Rest & Rosenbaum (1971)、坪田 (1993) より、嫉妬原因の分類として「内在性の次元」と「原因の方向」に関する質問を設けた。回答者が嫉妬原因を、能力や素質のような「内的」なものと捉えるか、運などの「外的」なものと捉えるタイプか（「内在性の次元」）を分類するものである。また「自分」か「他者（嫉妬対象）」のどちらを原因と考えるか（「原因の方向」）のタイプ

について測定するための質問を設定した。（表4）

(ウ) 嫉妬感情測定

Cohen-Charash (2009) では、嫉妬は自身または嫉妬対象への感情（苛立ちや憤り）と、嫉妬対象と自身の比較の2つによって構成されていると主張されている。Cohen-Charash (2009) より **Episodic Envy Scale** を和訳して用い、回答者の嫉妬感情を測定した。嫉妬対象であるBさんに対する感情、Bさんと自身の比較を測定する質問をおこなった。またレギュラー選抜を行ったCさんへの感情についても、独自に質問を追加した。（表5）

(エ) 嫉妬感情に起因するその後の行動

嫉妬感情が引き起こしうる行動について以下の6項目について質問を作成した。個人の嫉妬感情の組織への影響を測定することを目的としている。

① モデリング

Bandura (1971) によるとモデリング理論とは、4つの過程を経て、対象の行動を学習することである。ここでは、レギュラーに選ばれた嫉妬対象Bさんの行動を学習対象にするかどうかの質問を設けた。調査対象にモデリングがみられることはポジティブだと言えるだろう。

② 援助行動

企業が、人々が協働する組織である以上、従業員同士が協力・援助し合うことは企業成績の維持・上昇において不可欠である。本研究では、組織への影響を測るために、自身がレギュラーでなくても、Bさんやチームそのものへの援助をしようとするかについて回答を求めた。援助行動はもちろんポジティブだといえる。

③ 離職意図 (Shore, Newton, and Thornton (1990))

優秀な人材の離職は、組織にとって重大な損失である。一般的に日本企業は社員が離職しないという前提で雇用しており、離職する社員が増加すると、社員への投資が回収できなくなる事態に陥る。また新たな人材を補てんするコストもかかり、企業にとって好ましいとは言えない。よってこの項目が高得点であることは、ネガティブであると考えられる。

④ リタリエーション (報復)

同組織内での嫌がらせ等の報復は、嫉妬感情によって起こりうる一般的な考えられている行動である。この行動は組織にとってプラスの効果があるとは言いがたい。本研究で求める良性の嫉妬は、自己研鑽等の行動を引き起こすものであって、報復を引き起こす嫉妬感情は全く逆方向の悪性の嫉妬である。すなわち、この項目が高得点であることは組織にとって好ましくなく、ネガティブである。

⑤ 立場固定 (エスカレーティング・コミットメント)

立場固定 (escalation of commitment) は、合理的な選択・交渉を妨げるバイアスの一つである。もし失敗したのならやり方や傾向を変える必要があるにも関わらず、これまでの方法に投資してしまう。最適な選択に変更するのではなく、過去の成功経験やイメージに囚われ、従来やり方に固執してしまうことは個人レベルで言えば、成長する機会を逃すだけでなく、状況を悪化させかねないネガティブな行動である。

⑥ アイデンティフィケーション (集団同一性)

組織アイデンティフィケーションは、組織コミットメントとは異なった概念である。Pratt (1998) によると、組織コミットメント論は、「自分がこの組織にいてどのくらい幸せで、どのくらい満足しているか」という問いであり、組織アイデンティフィケーション論は、「この組織との関係から自分自身のことをどのように知覚しているか」ということを問題にしている。組織成員のアイデンティフィケーションを高めることは、組織への帰属意識の高まりであり、組織成員は共同行動などの組織にとって都合のいい行動をとるため、ポジティブだと考える。

以上①～⑥の変数を測定するための質問を表6に示している。

IV 結果

分析に先立ち、シナリオの嫉妬場面をイメージできていないとして、操作チェックの設定においてすべて2点以下を選択した、3名分の回答を分析対象から除外した。

本研究で使用するすべての変数において相関分析を行った。(表7)以下、仮説の検証のために行った分析とその結果である。

(1) 個人特性と嫉妬感情に起因するその後の行動の関係

嫉妬後の行動6変数を独立変数、個人特性9変数を従属変数とし、それぞれの変数について単回帰分析を行った。

情緒安定性と集団同一性、自己効力感と集団同一性、社会的スキルとエスカレーティングコミットメント、社会的スキルと離職意図の4つの組合せに正の有意な結果がみられた。

(表8) 自尊心が高く、自己効力感が高い人ほど集団同一性が高い。社会的スキルの高い人ほど自身の練習方法に固執したり、部活を辞めようとする傾向がみられる。

よって仮説1は支持されなかった。

(2) 嫉妬の原因帰属と嫉妬感情に起因するその後の行動の関係

嫉妬後の行動6変数を独立変数、原因帰属「内的・自己」「外的・自己」「内的・他者」「外的・他者」の4パターンを従属変数とし、それぞれの変数について単回帰分析を行った。(表8)

「内的・自己」は、モデリング、集団同一性とは正の関係、離職意図、報復感情、エスカレーティングコミットメントとは負の関係がみられた。原因を「自分の練習不足だ」と考える人ほど、モデリングや集団同一性が高まる。また部活をやめる、Bさんに嫌がらせをする、これまでの自分の練習法に固執するなどの傾向が低くなるとわかった。仮説2は支持された。

「内的・他者」はモデリングと正の関係がみられた。原因を「Bさんの練習量が勝っていたからだ」と考える人ほどモデリング傾向が高くなる。

「外的・他者」は、離職意図、報復感情、エスカレーティングコミットメントとは正の関係、モデリング、集団同一性とは負の関係がみられた。原因を「Bさんの運が良かったからだ」と考える人ほど、部活をやめる、Bさんに嫌がらせをする、これまでの自分の練習法に固執するなどの傾向が高まる。また、学習行動や集団同一性は低くなる。

(3) 環境要因と嫉妬感情に起因するその後の行動の関係

「周囲の対応」(3パターン)を条件とした、嫉妬後の行動6変数の変化を検討するために、分散分析を行った。監督からのアフターフォローを受けた場合は、他の2パターンに比べモデリング傾向が高まるという結果であった。(グラフ1)

仮説3はモデリング行動においてのみ、支持された。

(4) その他の媒介分析

その他、仮説検証以外で行った媒介分析の結果を表9に示している。

「集団同一性」を独立変数、「情緒安定性」を従属変数、「Bさんへの嫉妬感情」を媒介変数とした媒介分析の結果、負の優位な結果がみられた。情緒安定性の高い人ほど嫉妬感情の程度が低く、集団同一性が高まることがわかった。

「離職意図」を独立変数、「内的・自己」を従属変数、「Bさんへの嫉妬感情」を媒介変数とした媒介分析の結果、負の有意な結果がみられた。嫉妬原因を「内的・自己」に帰属させる人は、嫉妬感情の程度が低く、離職意図を抱きにくいことがわかった。

「モデリング」を独立変数、「内的・他者」を従属変数、「Bさんと自己の比較」を媒介変数とした媒介分析の結果、正の有意な結果がみられた。Bさんと自己の比較を行う人ほど嫉妬原因を「内的・他者」に帰属し、学習行動をとるといえる。

V 考察

1. 本研究の分析結果の解釈

本研究では、嫉妬感情に起因するその後の行動について、個人特性と環境要因の2つの側面から調査した。結果として、嫉妬後の行動には個人特性、とくに情緒安定性と嫉妬感情の原因帰属が強く影響するという結果が得られた。情緒安定性のパーソナリティが高い人物ほど、嫉妬感情を抱いた場合でも集団同一性が高く、組織への帰属意識を持ち続けることができる。これは良性の嫉妬である。また、自分が他者との比較において、他者より劣っていると評価された場合に、その原因が自己の内的要素に存在すると考える人ほど、その後の行動は、自己の改善（モデリング）へと向かいやすく、この際の嫉妬感情は良性のものであるといえる。原因が他者の外的要素に存在すると考える人ほど、辞職や報復、エスカレーティングコミットメントなどのネガティブな行動をとりやすい。このような行動は組織にとって好ましくない行為であり、この際の嫉妬感情は悪性だと考えることができる。さらに、良性の嫉妬を抱く人物は、嫉妬対象への感情（怒り、苦々しさ等）が他の人物よりも低いという結果であった。

一方で、個人特性と比べると環境要因の影響は少なかった。しかしモデリング行動は、評価者である監督の影響を受けており、嫉妬後の行動はフォロワーの次元が高い場合に影響を受けているといえる。これは選出を行った監督から説明を受け、自身の実力を認めてもらうことで、自身のレギュラー落ちとBさんのレギュラー選出について納得ができたことと推察する。要するに、評価者からのアフターフォローが要因となり、レギュラーに選出されたBさんを模倣することや、これまでの自分の練習法を見直すというようなポジティブな行動に移ることができたと考えられる。これを職場で考えた場合、レギュラー選出は、業績や昇進の発表の場と言える。その際、自己が期待する評価を得られなければ、悪性の嫉妬に向かいかねない。しかし、本研究の結果によると、上司からアフターフォローを与えることで、最も効果的に良性の嫉妬に導くことができるはずである。

2. 実践への提案

本研究の分析結果は、個人と組織の両方にとって重要な意味を持つと考えられる。まず個人については、社会的比較において抱いた嫉妬への対処である。本研究における分析結果に影響した重要な個人特性は、「情緒安定性」と「内的・自己への原因帰属」の2つである。この2つの特性の数値が高い被験者ほど、ポジティブな行動をとる、つまり良性の嫉妬感情を持つ傾向がみられた。また、嫉妬対象に対する感情（怒り、苦々しさ等）も低い傾向があった。よって職場のなかで他者への嫉妬を抱く場面に遭遇した際、自身でその原因を自分の内的要素にあると考えることで、苦しみなど不快な感情を抑え、前向きな行動へと導くことが可能であると考えられる。次に組織については、嫉妬状況にいる人物へのアフターフォローである。本研究では、アフターフォロー者の次元が高い状況においてモデリング傾向が高まった。このことから、同僚

や年次の近い先輩の、相対的に説得力の低い慰めよりも、実際に会社の評価と直結しているような上司からの説得力のあるアフターフォローが有効であるといえるだろう。よって管理職のような評価者は、自身の部下、とくに評価されなかった側の人間のマネジメントにも十分に気を配ることが重要である。劣等感や悔しさを感じている部下に対しても評価や説明を行うことで、離職や部下同士の関係の悪化を避け、自己研鑽や組織への帰属意識を高まりへと導くことができるだろう。

嫉妬感情は、嫉妬対象への嫌がらせなどのネガティブ要素を喚起するだけでなく、良性の嫉妬により自己研鑽や集団同一性などのポジティブ要素を高めることができることが本研究で明らかになった。人間社会、特に現代社会において、嫉妬は組織で生きる人々が避けることのできない感情である。そのため、嫉妬は発生を抑制しようとするのではなく、自己あるいは組織レベルでマネジメントすることによって、良性の嫉妬の発生へと導くことが、実践においてより有効であると考えられる。

3. 研究の問題点・展望

今回の調査における問題点は4つ挙げられる。

- ① 今回の調査は、回答者が実際に体験した状況についてのアンケートではなく、こちらが用意したシナリオにより、嫉妬発生状況を想定してもらい回答を得た結果である。そのため、正確に実際の個々人の嫉妬感情を再現している調査とは言い難い。実際に自身が経験した最近の嫉妬体験を想定した後、質問に回答する、という手法とるなど改善策を考える必要がある。
- ② 回答者が、特定大学の運動部所属学生であること、回答者の大多数が男子学生であることから、被験者に偏りがあり、バイアスがかかっていると考えられる。中学生を対象とした研究（外山, 2009）では、女子のほうが男子よりも社会比較においてネガティブな行動をとる傾向が示されている。そのため、今後の課題として、特定大学ではなく被験大学を増やし、男女比を均等にする必要がある。
- ③ 質問紙では、本研究において、重要な条件である追加情報に対する回答者の注目を十分に得ることができなかった可能性がある。それぞれの回答者に追加情報すべてを呈示し、3つの環境要因の違いに注目を得られるようにするなど、質問紙のデザインに改善の余地がある。
- ④ 今回の研究結果を踏まえ、職場での嫉妬マネジメントを論じてきた。しかし、大学生の部活動と職場では、給料の有無や社会的責任の有無など見過ごすことのできない大きな違いがみられる。そのため、部活動と職場から同様の研究結果が得られるとは必ずしも言えない。今後の展望として、実際に企業に対し調査を行うことでより正確なデータが得られると考える。またその際、給料の有無や社会的責任の有無が嫉妬感情に与える影響も興味深い研究テーマだといえる。

【参考文献】

- Bers & Rodin (1984). Social-comparison jealousy: A developmental and motivational study.
- Tai, Narayanan & McAllister (2012). Envy as pain: Rethinking the nature of envy and its implications for employees and organizations
- Duffy, Scott, Shaw, Tepper & Aquino (forthcoming) (2012). A social context model of envy and social undermining
- Goldberg, L. R. (1990). An alternative “description of personality”: The big-five factor structure. *Journal of Personality and Social Psychology*, 59, 1216–1229
- Rosenberg (1965). society and the adolescent self-image
- Levenson, H. (1981). Differentiating among internally, powerful others, and chance.
- Ferris GR, Witt LA, Hochwarter WA. (2001). Interaction of social skill and general mental ability on job performance and salary. *Journal of Applied Psychology*, 86, 1075 – 1082
- Sherer, M., Maddux, J. E., Mercandante, B., Prentice-Dunn, S., Jacobs, B., & Rogers, R. W. (1982). The Self-Efficacy Scale: Construction and validation.
- Judge, T.A., Erez, A., Bono, J.E., & Thoresen, C.J. (2003). The Core Self-Evaluations Scale (CSES)
- Singelis, T.M. (1994). *PSPB*, 20, 580-591
- PSPB*; Michele B. Smith's dissertation (2009)
- Omesh johar (2011). What makes envy hostile: Perceived injustice, or a frustrated search for an explanation?
- Cohen-Charash, Y. (2009). Episodic envy. *Journal of Applied Social Psychology*, 39, 2128–2173
- 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
- Shore, L. M., L. A. Newton and G. C. Thornton: (1990). ‘Job and Organizational Attitudes in Relation to Employee Behavioral Intentions’, *Journal of Organizational Behavior* 11, 57–67.
- Bandura, A. (1971). *Psychological modeling : conflicting theories*, Aldine-Atherton
- 外山 美樹 (2009) 社会的比較が学業成績に影響を及ぼす因果プロセスの検討 - - 感情と行動を媒介にして
- DeSteno, D A & Salovey P (1995). Jealousy and envy
- Peter Salovey & Judith Rodin (1988). *Coping with Envy and Jealousy*
- Weiner, B., Frieze, I. H., Kukla, A., Reed, L., Rest, S., & Rosenbaum, R. M. (1971). Perceiving the causes of success and failure.
- Pratt, M. G. (1998). To be or not to be: Central questions in organizational identification.

表 3	
パーソナリティに関する質問項目と信頼性係数 α	
質問項目	
1. 情緒安定性 ($\alpha=0.66$)	
	私はたいていの場合、気分がリラックスしている
	私はめったに憂鬱な気分にならない
	私はすぐにストレスを感じるほうである
	私は心配性である
	私は怒りっぽいほうである
	私は気分が移ろいやすいほうである
2. 外向性 ($\alpha=0.73$)	
	私はまわりの人たちと一緒にいるのが好きである
	私は自分から話しかけるほうである
	私は大勢の人の中では背後にかくれているほうである
	私はあまりまわりの人たちから注目されたくない
	私は人見知りするタイプである
3. 誠実性 ($\alpha=0.65$)	
	私は、何をするにも準備を欠かさない
	私は詳細な部分にまで気を配る
	私は雑用があればすぐにそれを片付ける
	私は身の回りのものをよく置き忘れる
	私は自分がやるべきことをしばしば怠る
4. 自尊心 ($\alpha=0.74$)	
	物事を人並みには、うまくやれる
	自分には、自慢できるところがあまりない
	だいたいにおいて、自分に満足している
	もっと自分自身を尊敬できるようになりたい
	自分は全くだめな人間だと思ふことがある
	何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う
5. 統制の所在 ($\alpha=0.45$)	
	人生で起こることは自分自身で決定することができると思う
	人生における成功は、自分自身ではコントロールできないと感じる
	私の欲しいものが得られるときは、たいていはそのために頑張るからだと思う
6. 社会的スキル ($\alpha=0.8$)	
	私は、他人の置かれている立場に立つことがたやすくできる
	私は他の人が自分をどう見ているのかよくわかっている
	社交的な場ではつねに、どのような話をし、どのように振舞うべきか明確にわかっている
	私は他の人の本音の部分や真の動機を察知するのが得意である
	私は自分の所属する集団において影響力のある人々の前で自分を目立たせることが上手である
	私は他の人の言葉以外の身振りや手振りなどから本心を理解することが得意である
7. 一般的自己効力感 ($\alpha=0.73$)	
	私は、たいていの困難に対処することができる
	私は人生において得られるべき成功を勝ち取る自信がある
	何かにトライしたら、たいていは成功する
8. 独立的自己 ($\alpha=0.63$)	
	私は、いろんな面において、ユニークで他の人と違うことを好む
	他の人がどう考えようが自分のことは自分です
	自立した人間として振舞うことは自分にとって大切なことだと思う
	初対面の人に対しても、直接的でストレートに接するほうである
	躊躇することなく授業や会議で発言するほうである
	誰と一緒にあろうが、自分の行動は変えない
	他の人にどんな影響を与えようが、自分にとってベストなやり方を試みる

表 4 原因帰属傾向
【内的・自己】 まだまだ自分の練習量が足りなかったからだ
【内的・他者】 Bさんの練習量がまさっていたからだ
【外的・自己】 たまたま運が悪かったからだ
【外的・他者】 たまたまBさんのほうが、運が良かったからだ

表 5 嫉妬感情測定
質問項目
1. Bさんに対する感情 ($\alpha=0.92$)
Bさんに対し苦々しく思った
Bさんに対し恨みの感情を抱いた
Bさんに対し苛立った
Bさんに対し憎しみを感じた
Bさんに対し悪意を持った
2. Cさんに対する感情 ($\alpha=0.93$)
Cさんに対し苦々しく思った
Cさんに対し憎しみを感じた
Cさんに対し悪意を持った
3. 自身とBさんとの比較 ($\alpha=0.63$)
私には、Bさんが持つ何か欠けている
Bさんを羨ましく感じた
Bさんの持っているもの（能力・素質）が欲しいと思った
Bさんは、私よりうまくいくための素質があった

表 6	
嫉妬感情に起因するその後の行動	
質問項目	
1. モデリング ($\alpha=0.71$)	
	Bさんの長所を認め、学ぼうとする
	他のレギュラーから何かを学ぼうとする
	人にアドバイスを求める
	新たな練習方法を編み出す
2. ヘルピング ($\alpha=0.43$)	
	レギュラーでなくとも、何かしらチームに貢献しようとする
	チームのサポートより、自身の練習を重視する
3. 離職意図 ($\alpha=0.77$)	
	部活を辞めようと思う
	もし可能なら新しい事を始めたいと思う
	もっと自分の能力を発揮できる場所を探す
4. 報復 ($\alpha=0.72$)	
	Bさんにも同じ思いをさせてやろうと思う
	Cさんに対して嫌がらせをする
	Bさんが怪我するように仕向ける
	Bさんの活躍を願う
5. エスカレーティング・コミットメント($\alpha=0.58$)	
	これまでと同じ努力を継続する
	これまでの練習から改善する
	自身がしてきた練習に満足している
	自分の欠点を認め、克服しようと努力する
6. 集団同一性 ($\alpha=0.82$)	
	これからもこの集団を大事に思う
	チームが負けると、自分も負けたように思う
	補欠なので勝敗には関係なく思う

表7

分析に使用した変数の平均、標準偏差、及び相関行列

	平均	標準偏差	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1情緒安定性	3.667	0.981	1									
2外向性	4.305	1.153	0.304	1								
3誠実性	4.107	0.982	-0.066	0.057	1							
4自尊心	3.996	0.937	0.185	0.34	0.2	1						
5統制の所在	4.501	0.945	-0.048	0.313	-0.01	0.372	1					
6社会的スキル	4.014	0.954	0.079	0.1	0.143	0.27	0.333	1				
7一般的自己効力感	4.054	0.999	0.182	0.369	0.298	0.633	0.351	0.381	1			
8独立的自己	4.229	0.795	0.126	0.345	0.258	0.323	0.38	0.28	0.505	1		
9モデリング	4.607	0.939	0.066	0.023	0.109	0.04	-0.236	-0.126	0.16	-0.105	1	
10援助行動	4.122	1.389	0.106	-0.027	0.05	-0.012	-0.103	-0.145	0.094	-0.144	0.538	1
11離職意図	3.232	1.541	-0.122	0.044	0.082	-0.126	0.177	0.221	-0.04	0.059	-0.381	-0.442
12報復	2.648	1.142	-0.193	-0.02	0.04	0.002	0.039	-0.12	-0.086	-0.019	-0.367	-0.544
13立場固定	3.445	0.938	-0.061	0.032	0.11	0.069	0.078	0.216	0.158	0.095	-0.283	-0.331
14自己同一性	4.69	1.55	0.215	0.068	0.018	0.073	0.1	0.008	0.215	0.101	0.266	0.454
15Bさんへの感情	3.496	1.452	-0.276	-0.168	0.155	-0.05	-0.076	0.16	-0.053	-0.246	-0.168	-0.36
16Cさんへの感情	3.426	1.828	-0.251	-0.129	0.105	-0.049	-0.042	0.185	-0.057	-0.149	-0.206	-0.426
17自己とBさんの比較	4.86	1.019	-0.189	0.082	-0.077	-0.378	-0.264	-0.313	-0.333	-0.397	0.355	0.271
18内的・自己	5.151	1.546	0.253	0.019	-0.095	-0.093	-0.06	-0.194	0.139	0.045	0.485	0.482
19内的・他者	4.623	1.655	-0.094	-0.163	0.108	-0.283	-0.333	-0.331	-0.143	-0.164	0.292	0.17
20外的・自己	4.081	6.543	-0.104	-0.104	0.088	-0.196	0.009	0.224	-0.209	-0.085	-0.093	0.058
21外的・他者	3.465	1.754	0.12	-0.052	-0.029	-0.115	-0.034	0.123	-0.135	-0.174	-0.321	-0.219
	11	12	13	14	15	16	17	18	19	20	21	
1情緒安定性												
2外向性												
3誠実性												
4自尊心												
5統制の所在												
6社会的スキル												
7一般的自己効力感												
8独立的自己												
9モデリング												
10援助行動												
11離職意図	1											
12報復	0.63	1										
13立場固定	0.447	0.495	1									
14自己同一性	-0.581	-0.646	-0.413	1								
15Bさんへの感情	0.462	0.584	0.336	-0.501	1							
16Cさんへの感情	0.476	0.592	0.364	-0.583	0.831	1						
17自己とBさんの比較	-0.006	-0.077	-0.09	0.036	0.089	-0.015	1					
18内的・自己	-0.339	-0.552	-0.349	0.426	-0.415	-0.563	0.202	1				
19内的・他者	-0.048	-0.043	0.04	0.049	0.037	-0.062	0.351	0.275	1			
20外的・自己	0.08	0.136	0.107	-0.013	0.082	0.033	0.074	-0.255	-0.081	1		
21外的・他者	0.444	0.395	0.218	-0.401	0.427	0.516	0.029	-0.356	-0.158	0.107	1	

表8
単回帰分析結果

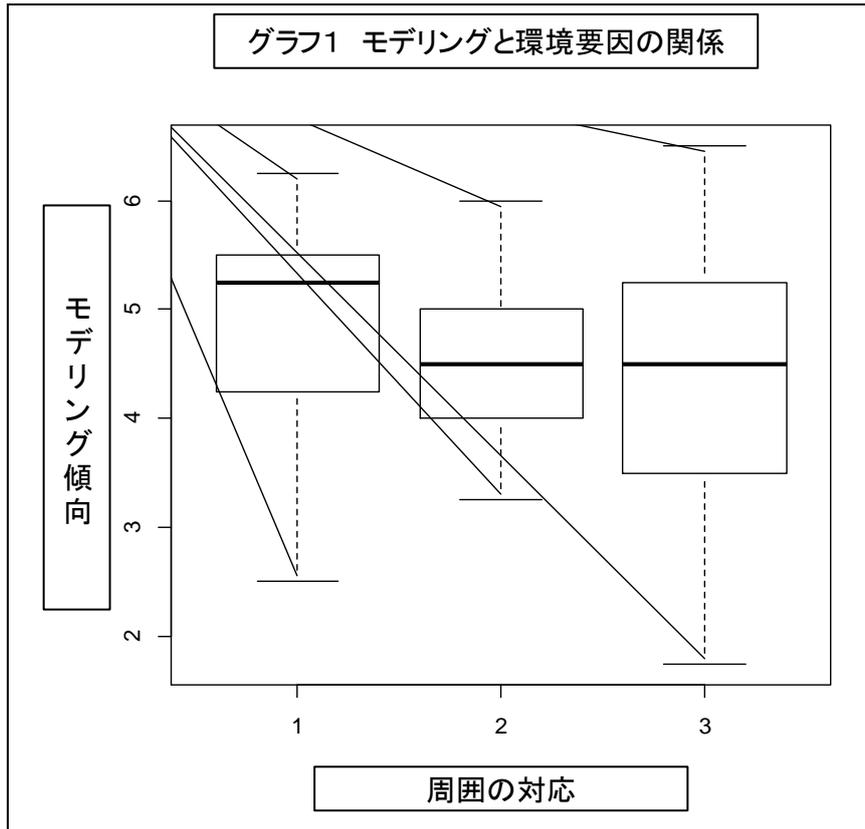
独立変数	従属変数	β	決定係数	F値
離職意図	社会的スキル	0.357	0.038	4.316 *
エスカレーティング	社会的スキル	0.212	0.035	4.094 *
集団同一性	情緒安定性	0.135	0.035	3.986 *
集団同一性	自己効力感	0.139	0.035	4.082 *
モデリング	内的・自己	0.294	0.226	25.19 ***
集団同一性	内的・自己	0.427	0.172	18.6 ***
離職意図	内的・自己	-0.338	0.105	10.93 **
報復	内的・自己	-0.408	0.297	36.93 ***
エスカレーティング	内的・自己	-0.212	0.112	11.66 ***
モデリング	内的・他者	0.167	0.074	7.574 **
モデリング	外的・他者	-0.17	0.092	9.411 **
集団同一性	外的・他者	-0.354	0.151	16.08 ***
離職意図	外的・他者	0.39	0.188	20.65 ***
報復	外的・他者	0.258	0.146	15.56 ***
エスカレーティング	外的・他者	0.117	0.036	4.184 *

注) *p<0.05, **p<0.01, ***p<0.001

表9
媒介分析結果

独立変数	媒介変数	従属変数	β	決定係数	F値
集団同一性	Bさんへの嫉妬感情		-0.512 ***	0.234	13.21
		情緒安定性	0.116		
離職意図	Bさんへの嫉妬感情		0.409 ***	0.222	12.72
		内的・自己	-0.181		
モデリング	Bさんと自身の比較		0.27 ***	0.141	7.702
		内的・他者	0.109		

注) * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$



	平方和	F値	p値
周囲の対応	3.67	4.273	0.042