

# 自我脅威が組織機能障害行動に及ぼす影響

— 自己愛タイプ別に見た我が国組織におけるサポートの有効性 —

D092132 仙波 亮一

我が国では、多くの労働者が対人関係によりストレスを感じ、自我脅威を知覚した状況にあると推測される。このような自我脅威を知覚する対人関係は、円滑なコミュニケーションを阻害し、情報を共有する上で支障となり、組織が健全に機能できない可能性が大きい。しかし、組織機能を阻害する反社会的行動の研究は、テーマの特殊性ゆえに調査が難しく、あまり研究されていない。数少ない先行研究では、自己愛が重要な規定要因であるというところまでは明らかにされていない。自己愛の強い一部の個人の問題として考えられていて、そのため、その低減に有効な施策を提言するまでに至っていない。そこで本研究では、労働者の自己愛を考慮しつつ、彼らがどのような自我脅威を知覚した上で組織機能が障害行動を選択するか、また、どのようなサポートがその低減に有効であるかを検討し、組織機能障害行動を低減させるための施策について、有意な示唆を得ることを目的とした。本研究では労働者が自我脅威を知覚し、組織機能障害行動を選択するまでのプロセスを解明するこ

とに示した(課題1)。そのために、既存の組織機能障害行動の測定が必要であったが、既存の尺度では定義との整合性および選択肢の問題があったため、新たに尺度を開発することに示した(課題2)。その後、開発した尺度を使用して組織機能障害行動の低減に有効なサポートを検討した(課題3)。これら3つの課題を達成するために、本論文では8章にわたって論旨を展開した。

まず第1章では、自我脅威に関する代表的なモデルとして自己愛の社会・認知的自己調整モデルと自己本位性脅威モデルを紹介した。その上で、これらのモデルは自己愛の自己評価調整機能に注目しているという共通点があるものの、前者は自己評価を調整するプロセスが示されていないが、後者では自我脅威を知覚し、自己評価低下の回避を動機づけられた個人が、自己評価維持の方略として攻撃や暴力を行うというプロセスが示されていることを指摘した。課題1では自己本位性脅威





