



有能感タイプとチームワークを大切にする構えおよびソーシャルスキルとの関係

城, 仁士

上村, 裕展

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 8(2):49-55

(Issue Date)

2015-03

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81008824>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81008824>



有能感タイプとチームワークを大切にする構えおよびソーシャルスキルとの関係

The relationships among competence types, belief in cooperation and social skills

城 仁士* 上村 裕展**

Hitoshi JOH* Hironobu UEMURA**

要約：仮想的有能感は、「自己の直接的なポジティブ経験に基づくことなく、他者の能力を批判的に評価・軽視する傾向に付随して、習慣的に生じる有能さの感覚」と定義されているが、その後仮想的有能感尺度と自尊感情尺度の2つを組み合わせる4つの有能感タイプに分類している（速水ら，2004）。そこで大学生の社会的適合性の観点から、この有能感タイプと他者と共に何かに取り組むことに対してどのように認識しているのかという「チームワークを大切にする構え」との関係、また実際に社会で必要とされる「ソーシャルスキル」との関係を検討することが本研究の目的である。本研究では、有能感を1）全能型、2）仮想型、3）自尊型、4）萎縮型の4つのタイプに分類した。「チームワークを大切にする構え」との関係では、仮想的有能感が高い全能型と仮想型の2タイプが、他人との協同作業を重要だとは思わず、個人的な行動を志向するということがわかった。「ソーシャルスキル」との関係では、全体的に萎縮型の得点が低く、特にコミュニケーション、プランニング、リーダーシップ能力においては萎縮型と他の3タイプとの間に1%または5%水準で有意差がみられ能力の自己評価が低いことが明らかになった。

キーワード：有能感タイプ、社会的適合性、チームワークを大切にする構え、ソーシャルスキル

1. 問題と目的

「仮想的有能感」という概念は、2003年の教育心理学会の自主シンポジウム（速水・木野・高木・蘭・佐藤・小泉・櫻井，2003）において初めて用いられた概念である。

この概念は、「自己の直接的なポジティブ経験に関係なく、他者の能力を批判的に評価・軽視する傾向に付随して習慣的に生じる有能さの感覚」（速水ら，2004）と定義されている。これは、当時傲慢で図々しく罪悪感を感じない膨張した外面と自信が持たなくて傷つきやすい萎縮した内面が同居している若者を特徴づけるものだと考えられた（速水，2006）。

高木（2006）は、仮想的有能感の高い人物の特徴を次のように挙げている。1）周囲への信頼感が低く、協調性が低い。自分は特別であり、他者を信頼することができないので協調もできない。2）攻撃性が高い。自己にとって不都合なことが起きた場合、他者に攻撃性を示すことで偽りの有能感を得る。3）不安が高く、不安定である。以上の特性が、仮想的有能感が過去の経験によらない、その時々で感じる偽りの有能感であるということに起因しているのではないかと考察している。さらに、性格特性の観点から

みて、仮想的有能感が高い者は攻撃性の高さや情緒不安定・高自我などという特徴があることから社会的に適応しにくいのではないかと指摘しており、仮想的有能感が高いほど、対人関係の悪化を引き起こしやすいとされている（丹羽ら 2008、高木ら2008）。

大学生の社会的適合性の観点については、就職活動が取り上げられる。就職活動との関係では、植村（2006）が仮想的有能感と就労観、就職活動に対する意欲との関係を検討し、3年以上の高学年では仮想的有能感が就労軽視と結びつき就職活動に対する意欲を減退させていることを明らかにした。また、社会的スキルとの関係では、楠奥（2007）は、進路選択過程に対する自己効力を高めるためにはグループワークなどを通して社会的スキルを向上させ仮想的有能感から脱出する手助けになると提言した。

しかしながら、ここで問題とされるのは他者軽視＝仮想的有能感ということになるが、これには自分に自信がないために他者軽視することで偽りの有能感を持つとするタイプと、それとは逆に本人に自信があるがゆえに他者を軽視するタイプとが混在することである。

そこで両者を分離するため、仮想的有能感が偽りの有能感とす

* 神戸大学大学院人間発達環境学研究科教授

** 日本生命保険相互会社（神戸大学発達科学部人間環境学科平成24年卒業）

(2014年9月30日 受付)
(2014年11月27日 受理)

るならば、真の有能感は直接的なポジティブ経験により形成された自尊感情であると考え、仮想的有能感尺度と自尊感情尺度の2つを組み合わせて合計4つの型に有能感を分類することが提案された(速水ら, 2004)。

第1のタイプは他者軽視も自尊感情も高い「全能型」、第2のタイプは他者軽視が高いが自尊感情は低い「仮想型」、第3のタイプは他者軽視が低く自尊感情が高い「自尊型」、第4のタイプが他者軽視も自尊感情も低い「萎縮型」である。

そこで本研究では、実際の社会に出る前段階の大学生を対象に、有能感タイプから見た社会的な適合性、特に「チームワークを大切にする構え」や「ソーシャルスキル」との関係に焦点を当てる。

この目的を遂行するために、ヒューマン・コミュニティ(HC)創成マインド評価尺度(森口・日潟・小山田・斉藤・城, 2009)を使用する。この尺度は、大きく分けて協同作業場面での協同認識をはかる「チームワークを大切にする構え」と社会での人間関係で重要となる「ソーシャルスキル」から構成されている。

「チームワークを大切にする構え」とは、複数の個人や団体が心と力を合わせて同じ目的や共通の利益を守るためにことに当たる心構えを意味し、協同効用、個人志向、互惠懸念、信頼受容行為、ホープの5つの下位尺度から構成されている。

一方、「ソーシャルスキル」は、コミュニケーション、ネゴシエーション、プランニング、マネジメント、リーダーシップの5つの下位尺度から構成されている。

この尺度を選んだ理由は、次の3点である。まず第1に、この尺度が大学生及び大学院生を対象に開発されたものである点である。よって、大学生がこれから社会に出ていく上でとりわけ必要になる総合的な能力を抽出している点である。第2に有能感タイプと「チームワークを大切にする構え」とがどのような関係にあるのかを明らかにしたいという点である。そして第3に「ソーシャルスキル」との関係も同時にとらえることができる点である。この5つの能力は、大学生がこれから社会に出ていく上で必要とされる能力の代表的なものが取り上げられている。

まず、「チームワークを大切にする構え」との関係においては、仮想的有能感が高い者は周囲への信頼感が低く、協調性が低いという特徴があることは先ほど述べた。よって、仮想的有能感の高い「全能型」と「仮想型」の2タイプの得点が全体的に低くなると予測される。それに加えて、2タイプにおけるそれぞれの得点の差にも注目して検討する。

そもそも人は自身の所属集団について好意的に評価しがちであるという認知のゆがみをもつことが知られている(Messick & Mackie, 1989)。自分一人と他者を比較するよりも、身近な他者と自分を含み自分たちという内集団とそれ以外の他者の能力とを比較する方が、自分の能力を高く評価するのに効果的であると考えられている。すなわち、仮想的有能感が高い人は、能力の比較を行う際に、身近な他者を内集団の成員と位置付けることで自己評価を高め、集団外の他者を軽視している可能性が考えられる(高木, 2009)。そこで、仮想的有能感の高い「全能型」と「仮想型」の2タイプは、内集団の成員と位置付けた身近な他者(仲間)に対して、実際に仲間と作業をすることに対してどのように感じているのかという点にも注目して検討する。

以上をふまえて本研究では、有能感タイプと「チームワークを大切にする構え」及び「ソーシャルスキル」との関係を検討することを目的とする。ただし、有能感タイプでは、4タイプ別に詳しく特徴を示しながらこれらの関係を考察する。

2. 方法

【調査対象者】

大学生214人。平均年齢は20.8歳(18歳-25歳)であった。内訳は男性115名(平均年齢20.9歳、18歳-25歳)、女性99名(平均年齢20.6歳、18歳-25歳)であった。

学年の内訳は1年生86名、2年生66名、3年生44名、4年生以上16名、不明2名であった。

【調査期間】

2012年7月中旬~10月初旬

【調査内容】

有能感タイプ

4つの有能感タイプを決定するため、以下の「仮想的有能感」尺度と「自尊感情」尺度を用いた。これは、速水ら(2004)が用いた尺度と同じものである。

「仮想的有能感(他者否定)」尺度

今回の調査では、Hayamizu, Kino, Takagi & Tan (2004)によって作成された仮想的有能感尺度(ver.2)を用いた。この尺度は、「自分の周りには気の利かない人が多い」、「他の人の仕事を見ていると、手際が悪いと感じる」、「話し合いの場で、無意味な発言をする人が多い」、などの11項目から成り、「全く思わない(1点)」から「よく思う(5点)」までの5段階評価で回答を求めた。

「自尊感情」尺度

自尊感情は、「自己に対する肯定的または否定的な態度」とRosenberg(1965)によって定義されている。今回の調査では、Rosenbergによって作成された自尊感情尺度の日本語版(山本・松井・山成, 1982)を用いた。この尺度は、10項目からなり、「あてはまらない(1点)」から「あてはまる(5点)」までの5段階評価で回答を求めた。

ヒューマン・コミュニティ(HC)創成マインド評価尺度

この評価尺度は、大きく「チームワークを大切にする構え」と「ソーシャルスキル」の2つからなる。

「チームワークを大切にする構え」

- ① 協同効用尺度
協同効用とは、仲間と心と力を合わせてともに行動すること
は有効であると感じている度合を示す(9項目)。
- ② 個人志向尺度
個人志向は逆転項目として扱っているため、個人志向得点は
一人での作業よりも、仲間との協同作業を好む度合いを示し
ている(6項目:逆転)。
- ③ 互惠懸念尺度
個人志向と同様に、互惠懸念でも逆転項目として扱っている
ため、互惠懸念得点は、協同作業によってお互いが等しく恩
恵を受けると感じる度合いを示している(3項目:逆転)。

以上の尺度は、協同作業認識尺度(長濱・安永・関田・甲原, 2009)から引用し、各項目に対して「まったくそう思わない(1点)」から「そう思う(5点)」までの5段階評価で

回答を求めた。

④ 信頼受容行為尺度 (長濱・安永, 2008)

信頼受容行為は「相手への信頼付与行為を受け入れ、相手の行為を認め、肯定的に評価する行為」とされる。5項目から成り、「まったくあてはまらない (1点)」から「あてはまる (4点)」の4段階評価で回答を求めた。

⑤ 日本版ホープ尺度 (加藤・Snyder, 2005)

ホープとは「肯定的な目標志向的計画と目標志向的意思の相互から派生した感覚に基づく認知的傾向」とされる。これには、計画「目標に到達可能な道筋を見出す個人の主観的な能力」、意思「目標達成への目標志向的計画に沿って活動し、それを維持するための個人の主観的な能力」の2側面が含まれる。ホープ傾向の高い者は、計画を多く見いだせ、障害が出現しても別の計画が立てられ、妨害が生じて、肯定的な精神的エネルギーを別の目標志向的計画に向けられる。

ダミー4項目を含めた12項目からなる「肯定的な目標志向的計画と目標志向的意思の相互から派生した感覚に基づく認知的傾向」ととらえる目的で作成されている。「まったくあてはまらない (1点)」から「あてはまる (4点)」の4段階評価で回答を求めた。

「ソーシャルスキル」

① 「コミュニケーション能力」は、社会と自己をつなぐうえでの土台となる能力である。コミュニケーション能力は自分から相手に働きかけるための「発信力」と、相手を受容し理解するための「傾聴力」から成り立つと考え、この2つの能力を合わせて測定している (4項目)。

② 「ネゴシエーション能力」は、自分と相手の立場や意見を考慮しながら、1つの解決策へと導く能力である。相手と対立せずに相手の意見を聞いた上で自分の言うべきことを伝え、課題を解決するという建設的なプロセスで捉えている (7項目)。

③ 「プランニング能力」は、現状を把握して目標達成の手段・方法を考え、それを実行する能力である。計画立案・課題検討・情報収集・役割分担などを含む、幅広いプランニング能力を測定している (6項目)。

④ 「マネジメント能力」は、状況及び時間を把握して管理し、それらを調整しながら再総括する能力である。団員関係性・雰囲気等の的確に把握する能力などもマネジメント能力として捉え、測定している (7項目)。

⑤ 「リーダーシップ能力」は、影響力を行使し、あるいは発揮して集団を一定の方向へ導く能力である。集団を引っ張っていく影響力、明確な意思表示をする能力をリーダーシップ能力として捉えている (5項目)。

各項目において、「まったくあてはまらない (1点)」から「あてはまる (4点)」の4段階評価で回答を求めた。

【調査手続き】

調査用紙は、授業中に一斉に配布し、その場で回収した。所要時間は一人概ね10分から15分程度であった。実施にあたって、個人情報保護の観点から、個人情報を特定できない方法で実施し、発表にあたっては集合データとして取り扱うことなどを理解して

もらった上で、任意で協力してもらった。

3. 結果と考察

3-1. 仮想的有能感尺度と自尊感情尺度の因子分析および有能感タイプの分類

3-1-1. 仮想的有能感尺度と自尊感情尺度の因子分析

仮想的有能感尺度については、全項目において天井効果とフロア効果はみられなかった。そこで、主因子法による因子分析を行った。表1は各項目の因子寄与率を示したものである。因子負荷量が0.4未満の質問項目9, 10は除外した。

内的整合性を検討するために α 係数を算出したところ $\alpha = .84$ という高い値が確認された。

表1. 仮想的有能感尺度の因子分析 (主因子法)

項 目	因子負荷量
5. 他の人に対して、なぜこんな簡単なことがわからないのかわからないのを感じる	0.7328
4. 知識や教養がないのに偉そうにしている人が多い	0.6752
2. 他の人の仕事を見ていると、手際が悪いと感じる	0.6646
3. 話し合いの場で無意味な発言をする人が多い	0.6254
7. 他の人を見ていて「だめな人だ」と思うことが多い	0.6252
11. 世の中には常識のない人が多すぎる	0.5711
1. 自分の周りには気の利かない人が多い	0.5681
8. 私の意見が聞き入れてもらえなかった時、相手の理解力が足りないと感じる	0.4734
6. 自分の代わりに大切な役目をまかされるような有能な人は、私の周りには少ない	0.4627
因子寄与率	36.70%

自尊感情においても同様に、全項目において天井効果とフロア効果はみられなかった。その後主因子法で因子分析を行った。表2は自尊感情尺度の各項目の因子負荷量を示したものである。因子負荷量が0.4未満の質問項目8は除外した。

表2. 自尊感情尺度の因子分析 (主因子法)

項 目	因子負荷量
10. 何かにつけて、自分は役に立たない人間だと思う	0.7721
9. 自分は全くだめな人間だと思うことがよくある	0.7629
1. 少なくとも人並みには、価値のある人間である	0.6771
6. 自分に対して肯定的である	0.6240
5. 自分には自慢できるところがあまりない	0.5597
2. いろいろな良い素質を持っている	0.5424
7. だいたいにおいて自分に満足している	0.5250
4. 物事を人並みにはうまくやれる	0.5169
3. 敗北者だと思うことがよくある	0.4973
因子寄与率	38.04%

α 係数を算出したところ $\alpha = .84$ という高い内的整合性が確認された。また、項目3、5、8、9、10は逆転項目である。

また、仮想的有能感と自尊感情の間の相関は、 $r = .07$ と低く、有意ではなかった。

3-1-2. 4つの有能感タイプの分類

速水ら (2004) は、仮想的有能感と自己肯定感である自尊感情の2つの概念を組み合わせることで4つの有能感タイプを抽出している。本研究でも調査対象者214人の仮想的有能感と自尊感情のそれぞれの因子得点を算出し、因子得点の正負に応じて4つの有能感タイプに分類した。その結果を図1に示す。

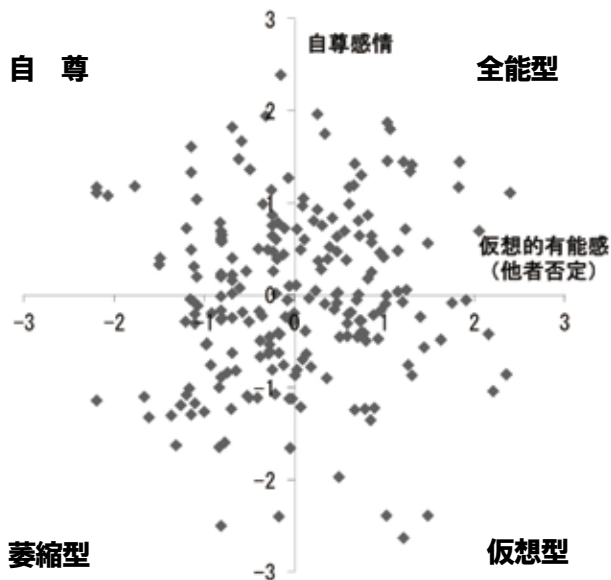


図 1. 仮想的有能感尺度と自尊感情尺度の因子得点分布

次に、各有能感タイプに所属する人数と（割合）およびその特性を示す。

- ① 全能型54名（25%）
仮想的有能感が高く、自尊感情も高いタイプである。自分に自信があることから、他者軽視をする傾向があると想定される。
- ② 妄想型46（22%）
仮想的有能感が高く、自尊感情が低いタイプである。
これは現代の若者に見られる特徴であり、最も注目すべきタイプである。自尊感情が低いために「自己の直接的なポジティブ経験に基づくことなく、他者の能力を批判的に評価・軽視する傾向に付随して、習慣的に生じる有能さの感覚」に最も近似したものと考えられる。
- ③ 自尊型50名（23%）
仮想的有能感が低く、自尊感情が高いタイプである。
自信があっても（あるからこそ）、他者軽視しない人たちと考えられ、社会的に望ましいタイプと考えられる。
- ④ 萎縮型64名（30%）
仮想的有能感が低く、自尊感情も低いタイプである。
外から見れば自信がなく、目立たない人たちが多くと考えられる。また、最近の若者について「内向き」というような指摘があるが、それに最も適合するタイプとみなされる。

3－1－3. 有能感タイプにおける性差

4つの有能感タイプごとの男女割合を示したのが図2である。
直接確率法により検定を行った結果、萎縮型に関してのみ1%水準で有意差が認められ、女性が男性よりも多い（ $p=.002$ ）ことがわかった。他の3タイプには有意差は認められなかった。

3－2. 有能感タイプとチームワークを大切にすることとの関係
4つの有能感タイプとチームワークを大切にすることとの関係をみていく。チームワークを大切にすることに関しては、それぞれの下位尺度の質問項目の合計値を求め、4つの有能感タイプごとに平均値を出したものが表3である。各尺度の満点は、協同効用45、個人志向30、互恵懸念15、信頼受容行為25、ホープ32である。

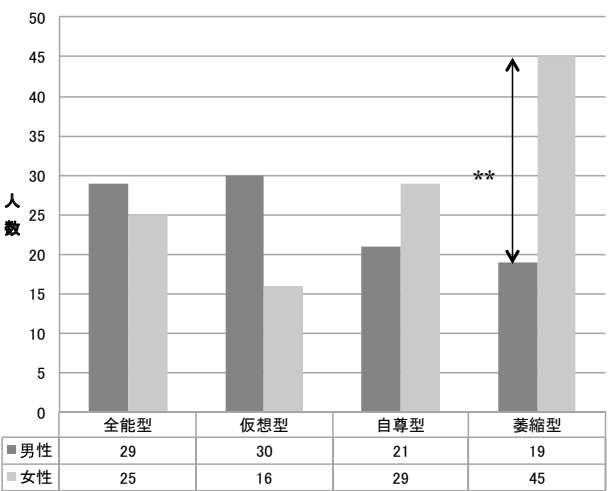


図 2. 4つの有能感タイプから見た男女差

表 3. チームワークを大切にすることの各尺度の平均得点

チームワークを大切にすること	全能型 (SD)	妄想型 (SD)	自尊型 (SD)	萎縮型 (SD)
協同効用 (45点満点)	34.80 (5.15)	35.85 (4.93)	39.92 (8.32)	36.56 (4.81)
個人志向 (30点満点)	10.30 (3.47)	10.04 (3.71)	12.36 (3.55)	11.83 (3.91)
互恵懸念 (15点満点)	9.33 (2.00)	9.02 (2.10)	10.30 (1.60)	9.20 (2.02)
信頼受容行為 (25点満点)	18.41 (3.31)	17.80 (3.40)	19.42 (3.18)	18.14 (3.47)
日本版ホープ (32点満点)	23.43 (2.68)	21.63 (3.65)	23.48 (2.57)	21.00 (3.82)

3－2－1. 協同効用との関係

平均値の差をみるために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210) = 7.12$, $p < .01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型<自尊型、妄想型<自尊型が1%水準で、自尊型>萎縮型が5%水準で有意であった。つまり、自尊型が他の3タイプと比べて非常に高い値を示した。自尊型は自分に自信があり、かつ、他者の能力も認めることから、協同効用得点が高くなったものと思われる。

一方、仮想的有能感が高いと自分と比べて他者の能力は低いと感じる傾向にある。つまり、周りの力は借りる必要がないと感じることから、仮想的有能感が高い2タイプの協同効用得点が低くなったのではないかと推察される。しかし一方、仮想的有能感が低い萎縮型も自尊型に対して得点が低かった。これは、萎縮型が仲間と行動することは効用があると考えられるよりも、自尊感情が低いために生じたのではないかと推察される。すなわち、自分の能力に自信が持てず仲間との協同に消極的であったと考えられる。

3－2－2. 個人志向との関係

平均値の差をみるために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210) = 4.88$, $p < .01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型<自尊型、妄想型<自尊型が5%水準で有意であった。この結果は、自尊型が一人よりも仲間（他者）と協力した方が有効であると認識しており、他者との協同作業を好むことを示している。一方、仮想的有能感の高い2タイプの得点が、自尊型と比べて低い値となったことから、仮想的有能感が高いほど、仲間との協同作業よりも一人での作業を好む傾向にあることがわかる。仮想的有能感が高い2タイプは、他者の能力を認めようとしないことから仲間と協同作業を行うよりも、一人での作業の方が効率よく進められると認識しやすいことが推察される。

3-2-3. 互恵懸念との関係

平均値の差を見るために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=4.35$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、仮想型<自尊型が1%水準で、自尊型>萎縮型が5%水準で有意であった。互恵懸念でも他のタイプと比べて自尊型が顕著に高い値であった。自尊型は協同作業によってお互いが等しく恩恵を受けるべきだと強く認識していることがわかる。これは、自分に自信があるからこそ、周りの能力も認め、他者も評価されるべきであると考えているといえる。一方、自尊心の高いもう1つのタイプである全能型は、仮想的有能感の高さ、つまり他者を見下してしまう傾向が強まり、互恵懸念得点は伸びなかったと考えられる。さらに萎縮型に関しては、全能型とは逆で自分に自信がなく、自分が評価を受けるべきではない、つまり他人よりも自分が劣っているということを強く感じているため得点が低かったものと推察される。

3-2-4. 信頼受容行為との関係

4つの有能感タイプ毎に信頼受容行為得点の平均値の差をみるため1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=2.15$, $p<.10$ で有意差は認められなかった。

3-2-5. ホープとの関係

平均値の差をみるために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=8.39$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型>萎縮型、自尊型>萎縮型が1%水準で、全能型>仮想型、仮想型<自尊型が5%水準で有意であった。自尊感情の高い2タイプ（全能型と自尊型）の得点が高く、自尊感情の低い2タイプ（仮想型と萎縮型）の得点は低い値となった。つまり自尊感情の高い人は、目標に対して障害や妨害が現れても、肯定的な意識で別の目標志向的計画に向かうことができることを示している。ホープについては、自己内に生ずる目的意識の感覚であり、自尊感情についても自己に対する肯定的な感覚であると考えられる。よって、自尊感情の高い人は、自己に対して肯定的と考えられるので、目標に対して何か障害が生じて、ポジティブに別の手段を考えようとするのであろう。

3-3. 有能感タイプとソーシャルスキルとの関係

次に4つの有能感タイプと5つのソーシャルスキルとの関係をみていく。ソーシャルスキルに関しては、それぞれの尺度の項目の合計値を求め、4つの有能感タイプごとに平均値を算出した。その結果を表4に示す。

以下、それぞれのスキルごとに4つの有能感タイプとの関係を考察していく。

3-3-1. コミュニケーション能力との関係（発信力と傾聴力）

平均値の差を見るために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=14.44$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型>萎縮型、仮想型>萎縮型、自尊

型>萎縮型が1%水準で有意であった。つまり、全能・仮想・自尊型においてはコミュニケーション能力の差はあまりなく、萎縮型が相対的にコミュニケーション能力が低いという結果になった。

萎縮型=内向きという捉え方をすれば、コミュニケーションにおける「発信力」に欠ける萎縮型の得点が伸びなかったことが理解できる。さらに、全能・仮想・自尊型において差がなかったことから、コミュニケーション能力と仮想的有能感の間には関係はない。コミュニケーション能力で測られる「発信力」と「傾聴力」は、他者否定傾向の有無で差はみられないことを意味している。

3-3-2. ネゴシエーション能力との関係

平均値の差をみるために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=5.17$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、仮想型<自尊型、自尊型>萎縮型が1%水準で有意であった。つまり、自尊型はネゴシエーション能力が高い傾向があり、仮想型と萎縮型は低いという結果になった。ネゴシエーション能力は、コミュニケーション能力とは少し異なり、相手の意見を聞いたうえで自分の意見を伝え、さらにそれを解決に向かわせるという処理能力つまり建設的に考えられるかどうかに関連している。この建設的に課題を解決する能力の部分でコミュニケーション能力との結果の差が出たものと思われる。自尊型はその能力が高い一方、仮想型の得点は低かった。これは、仮想型は、自分に自信がないために他者の意見を認めないことで有能感を得ようとする傾向があることから、発信力と傾聴力において問題はなくコミュニケーションはとれるものの、それを解決へと向かわせる点で弱い面があると言える。また萎縮型に関しては、他者の意見は尊重するが、内向であるため自分の意見を発信できず、課題の解決に向かわせる面が弱いので得点が低かったのであろう。

3-3-3. プランニング能力との関係

平均値の差をみるために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=10.64$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型>萎縮型、自尊型>萎縮型が1%水準で、仮想型>萎縮型が5%水準で有意であった。つまり、どのタイプに対しても萎縮型はプランニング能力が低いという結果になった。プランニングといえば、他者との直接的な関わりが薄いことから、他者否定の指標である仮想的有能感の影響は少なく、自己の感情を測る自尊感情の影響を強く受けたものと推察できる。他者を否定しないが自尊感情も低く、引っ込みがちな萎縮型は、他の3タイプと比べて目標達成の手段・方法および実行する能力に困難を感じていると推察される。

3-3-4. マネジメント能力との関係

平均値の差を見るために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=4.07$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多重比較を行ったところ、全能型>萎縮型、自尊型>萎縮型が5%水準で有意であった。すなわちマネジメント能力においても萎縮型が他の3タイプと比べて得点が低かった。一方、自尊型の高得点は予想通りであった。自己に対して強い自信がある全能型と自尊型は、マネジメント能力にも大きな自信があると推察される。

3-3-5. リーダーシップ能力との関係

平均値の差を見るために1要因分散分析を行った。その結果、 $F(3,210)=9.02$, $p<.01$ で有意であったので、Tukey法により多

表4. ソーシャルスキルでの各尺度の平均得点 (SD)

ソーシャルスキル	全能型 (SD)	仮想型 (SD)	自尊型 (SD)	萎縮型 (SD)
コミュニケーション能力	11.37 (1.96)	10.57 (2.49)	11.02 (2.04)	9.03 (1.95)
ネゴシエーション能力	14.37 (2.34)	13.72 (2.54)	15.30 (2.08)	13.88 (2.01)
プランニング能力	18.02 (2.59)	16.63 (3.23)	17.12 (2.97)	15.16 (2.58)
マネジメント能力	21.26 (3.00)	20.26 (3.21)	21.38 (2.94)	19.69 (3.00)
リーダーシップ能力	13.61 (3.07)	12.50 (3.05)	13.10 (3.16)	10.94 (2.70)

重比較を行ったところ、全能型>萎縮型、自尊型>萎縮型が1%水準で、仮想型>萎縮型が5%水準で有意であった。つまり、リーダーシップ能力においても萎縮型が突出して低い値を示している。

4. 総合考察と今後の課題

4-1. 4つの有能感タイプ

まず、仮想的有能感と自尊感情の間には有意な相関は認められず、各因子得点の正負に応じて有能感を4タイプに分類することができた。

本研究の被験者である大学生214人（男性115名、女性99名）の分類のそれぞれの比率を比較すると、萎縮型の学生が全体の30%を占めていた。Hayamizu et al. (2007)においても、現代の大学生は萎縮型いわゆる内向きな学生の割合が一定の割合（本研究では30%）で存在するというデータが示されたが、その傾向は本研究でも確認された。

4-2. 有能感タイプと「チームワークを大切にする構え」

4つの有能感タイプ別にそれぞれチームワークを大切にする構えとの関係をみたところ、全てに共通して言えることは自尊型の得点が高いということであった。しかし、自尊型と同じく仮想的有能感が低いタイプである萎縮型の得点は全体的に低かった。自分に自信があるからこそ他者を軽視することで偽りの有能感を得ようとはせずに自分を尊重するという自尊型の人は、チームワークを大切にする構えがあるということが明らかになった。自尊型の人は、自分自身に自信があり、かつ周りの人も信頼できるという構えから、自分と周りの人の力を合わせてよりよい結果を生むという考え方をしているのではないと思われる。それが協同効用得点の高さに表れたのであろう。しかし、萎縮型の人は、周りの人は否定しないものの、自分自身に対して自信を持っていないことから、周りとうどう力を合わせても良い結果は生まれないのではないか、という構えに陥りがちなのではないかと考えられる。

仮想的有能感が高い全能型と仮想型に注目すると、協同効用と個人志向尺度において自尊型に対して得点が低い結果となった。さらに互恵懸念尺度とホープ尺度では仮想型が自尊型に対して得点が低い結果となった。しかし、ホープ尺度においては自尊感情の高い全能型のホープ得点は高く、自尊感情の低い仮想型の得点は低い値となった。これはホープ尺度が肯定的な目標志向の計画と目標志向の意思の相互から派生した感覚に基づく認知的傾向を捉えていることから、自尊感情の低さが原因となって目標志向的認知の自己評価を低めたのではないかと推察される。

4-3. 有能感タイプと「ソーシャルスキル」

特徴的だったのが萎縮型の得点の低さである。萎縮型のソーシャルスキル得点が低い理由として考えられるのは、萎縮型の代表的な特徴である「引っ込み思案」な性格から、このような結果になったものと思われる。チームワークを大切にする構えとの関連では萎縮型はさほど注目されなかったが、このソーシャルスキルにおける萎縮型の得点の低さは社会適上問題となろう。

さらに、現代の大学生において、この萎縮型の人間の数が一定の割合で存在していることは今後注視していかなくてはならない。

おわりに

本研究では、有能感タイプと「チームワークを大切にする構え」との関係、また有能感タイプと「ソーシャルスキル」との関係を検討した。前者では、仮想的有能感の高い全能型と仮想型の2タイプは「チームワークを大切にする構え」に対しては否定的であるという結果が得られた。さらに後者では、自尊感情の高い全能型と自尊型の2タイプの「ソーシャルスキル」が全体的にみて高く、逆に仮想的有能感も自尊感情も低い萎縮型の「ソーシャルスキル」は極めて低いことが明らかになった。

ところで、本研究では主観的評価を用いており、それぞれの人たちが実際に持っているチームワーク力やソーシャルスキルとの関係は扱っていない。客観的な行動能力を測るとすれば、自己評価に加え、他者評価も加えて総合的に検討すべきであろう。今後の課題としたい。

引用・参考文献

- 榎本博明 2011 上から目線の構造 日本経済新聞出版社
- 速水敏彦・木野和代・高木邦子・蘭千壽・佐藤有耕・小泉令三・櫻井茂男 2003 自主シンポジウム「仮想的有能感」をめぐって 教心51, s46-s47.
- Hayamizu T., Kino K., Takagi K., & Tani E. 2004 Assumed-competence based on undervaluing as a determinant of emotions: focusing on anger and sadness. *Asia Pacific Education Review*, Vol. 5, 127-135.
- 速水敏彦・木野和代・高木邦子 2004 仮想的有能感の構成概念 妥当性の検討 名古屋大学大学院教育発達科学研究科紀要, 51, 1-8.
- 速水敏彦・小平英志 2006 仮想的有能感と学習観および動機づけとの関連 パーソナリティ研究, 14, 171-180.
- 速水敏彦 2006 他人を見下す若者たち 講談社
- Hayamizu T., Kino K., & Takagi K. 2007 Effects of age and competence type on the emotions: Focusing on sadness and anger. *Japanese Psychological Research*, 49, 211-221.
- 速水敏彦 2011 仮想的有能感研究の展望 教育心理学年報, 50, 176-186.
- 速水敏彦 2012 仮想的有能感の心理学 北大路書房
- 日潟敦子・谷芳恵・上長然・則定百合子・石本雄真・斉藤誠一・城仁士 2008 体験活動を通じて個人がどのように変容するかを測る尺度 - これまでの関連研究レビュー 神戸大学大学院人間発達環境研究科研究紀要, 第2巻第1号, 143-147.
- 日潟敦子・森口竜平・小山田祐太・斉藤誠一・城仁士 2010 正課外活動によるヒューマンコミュニティ創成マインドの変化 神戸大学大学院人間発達環境研究科研究紀要, 第4巻第1号, 127-133.
- 加藤司・Snyder, C. R. 2005 ホープと精神的健康との関連性 - 日本版ホープ尺度の信頼性と妥当性の検証 - 心理学研究, 76, 227-234.
- 楠奥繁則 2007 分科系大学生における進路選択過程に対する自己効力と社会的スキルキャリア教育における手がかりの探求 - 立命館経営学, 46 (3), 99-121.

- Messick, D. M. & Mackie, D. M. 1989 Intergroup relations. *Annual Review of Psychology*, 40, 45-81.
- 森口竜平・日潟敦子・小山田祐太・斉藤誠一・城仁士 2009 ヒューマンコミュニティ創成マインド評価尺度改訂版の開発 神戸大学大学院人間発達環境研究科研究紀要, 第3巻第1号, 87-91
- 長濱文与・安永悟 2008 信頼行為尺度の実証的検討：日本人学生を対象に 協同と教育, 4, 23-36.
- 長濱文与・安永悟・関田一彦・甲原定房 2009 協同作業認識尺度の開発 教育心理学研究, 57, 24-37.
- 丹羽智美・高木邦子・速水敏彦 2008 仮想的有能感と対人関係 (2) -他者軽視傾向と対人葛藤場面における原因帰属との関連 日本心理学会第72回大会発表論文集, 37.
- 大塚篤・城仁士 2011 児童の学校外活動が協同認識と社会的スキルに及ぼす影響 神戸大学大学院人間発達環境研究科研究紀要, 第5巻第1号, 91-97.
- Rosenberg, M. 1965 *Society and the adolescent self-image*. Princeton, NJ: Princeton University Press.
- 高木邦子・丹羽智美・速水敏彦 2008 仮想的有能感と対人関係 (1) -他者軽視傾向と対人感情の受容 日本心理学会第72回大会発表論文集, 36.
- 高木邦子 2009 仮想的有能感尺度 (ACS-2) における他者評価 -軽視される「他者」とは何か 日本心理学会第73回大会発表論文集, 23.
- 植村善太郎 2006 仮想的有能感が就職活動に対する意欲に影響する過程 日本キャリア教育学会第23回大会発表論文集, 110-111.
- 山本真理子・松井 豊・山成由起子 1982 認知された自己の諸側面の構造 教育心理学研究, 30, 64-68.