

キャリア達成を予測するネットワーキング能力に関する縦断調査 －自己愛傾向と自尊心がグループパフォーマンスに及ぼす影響－

A longitudinal approach of social networking ability to predict career achievement:
Effects of narcissism and self-esteem on group performance

加 藤 仁

要旨

本研究では、キャリア達成のためのネットワーク行動（ネットワーキング）における自己愛傾向および自尊心の効果について、キャリア教育の授業を通じて縦断的に検討した。3時点にわたるオンラインの縦断調査を行った結果、自己愛傾向の高い個人ほど3時点全体でリーダーとして選択される傾向がみられ、また、リーダーシップネットワークの威信を通じてグループパフォーマンスを高める可能性が示された。これらの結果は、先行研究と同様に、自己愛傾向の高さが集団内での地位向上に寄与する可能性を示唆しているといえる。

キーワード：社会的ネットワーク（social network）／自己愛傾向（narcissism）／自尊心（self-esteem）

I 問題と目的

転職市場の規模は年々拡大しつつあり、転職者の転職回数は増加している（厚生労働省、2018）。近年の転職の傾向として、ジョブマッチング系のサービス・転職エージェントの利用が増加しており、転職に関する関心は高まっているといえる。転職はキャリアアップや雇用条件の改善を目指して産業内・職種間を移動する行動であり、社会的ネットワークを利用する行動である。転職に関連する社会的ネットワークの移動には、地位の向上を意味する垂直移動とネットワーク間の移動である水平移動がある。このうち組織内の垂直移動は転職者自身の意志のみでは達成できず、組織の階層化の程度に影響を受ける（e.g., Lin, Cook, & Burt, 2001）。また、キャリアアップや雇用条件の改善を求めて他集団へ移動する場合は垂直・水平移動となり、そこでは社会関係資本を通じた情報収集や支援が重要となる（e.g., Granovetter, 1983）。

従来、キャリア研究では社会的ネットワークが

キャリアアップを促進する可能性が示されてきた一方で、その効果は混在していた（i.e., 強い vs. 弱い紐帯）。これまでのキャリア研究では集団間移動について地位達成モデルが想定されていた（e.g., Blau & Duncan, 1967）。これは、社会階層上の個人の位置が教育歴と職歴によって規定されると考えるモデルである。地位達成モデルに対して、社会関係上の資源を重要視するのが社会関係資本モデルであり、これは社会的ネットワークに転職などの集団間移動に必要な情報が埋め込まれており、紐帯の強さが情報の利用可能性を規定すると考えるモデルである（e.g., Granovetter, 1983; Lin et al., 2001）。

しかし、紐帯の強さの程度が集団間移動に及ぼす影響についての結果は混在しており、弱い紐帯が集団間移動に有利な情報をもたらすという知見もあれば、実際には強い紐帯を通じて集団間移動が行われるという知見もある。

また、社会的ネットワーク研究について、元来は構造主義的な立場から、社会構造によって人の行動傾向や心理特性が影響を受けるというモデルが採用されていたが、近年は人が能動的にネット

KATO, Jin

北陸学院大学 人間総合学部 社会学科
キャリアデザイン I

ワーキングすることを強調した、ネットワークの動機づけモデル (Kadushin, 2012) も登場し、社会的ネットワークという対人関係の構造と個人の心理特性との関連を検討することの重要性が示唆されている。Milgram (1967) の small world 実験の結果から、原理的に人々はつながっていることが明らかになっているが、実際に他者とつながることができるかどうか、すなわち能動的にネットワークワーキングできるかどうかは個人の動機やインセンティブに依存する (Dodds, Muhamad, & Watts, 2003)。つまり、集団間移動に際して、いかなる心理傾向がそれを促進し、新たな集団への適応を促すのかを検討する必要がある。

本研究では、キャリア達成を目的とした他集団ネットワークへの参入・集団内での地位の向上を促進する自己概念の効果について検討する。具体的には、自己愛傾向と自尊心という個人特性に着目し、ソシオメーター理論およびハイエロメーター理論に基づいて、自己愛傾向がキャリア達成に必要な地位の向上を、自尊心が他集団ネットワークへの参入を促進するというネットワークワーキングのモデルを想定する。

自己愛傾向および自尊心は社会的適応を表すメーターとして参照される。自己愛傾向とは、他者への優越感・注目賞賛欲求・特権意識と関連する特性であり、自尊心とは、自己に対する全般的肯定的評価・態度と関連する特性である。ハイエロメーター理論 (Mahadevan, Gregg, & Sedikides, 2019) によると状態としての自己愛傾向は地位の高さを表すメーターであり、また、ソシオメーター理論 (Leary & Baumeister, 2000) によると状態としての自尊心は他者からの受容の程度を表すメーターである。一方、特性としての自己愛傾向と自尊心はそれぞれ、地位追求の動機づけの高さ、所属欲求の強さと関連している。

以上より、本研究では、自己愛傾向がキャリア達成に必要な地位の向上 (垂直移動) を、自尊心が他集団ネットワークへの参入 (水平移動) を促進するというモデルを想定し、キャリア達成のためのネットワーク行動 (ネットワークワーキング) における自己愛傾向および自尊心の効果について、キャリア教育の授業を通じて縦断的に検討することを目的とした。

II 方法

下記の通り、グループワークを含むキャリア教育の授業の受講生 (課題解決を目的とする集団) を対象に3時点のオンライン質問紙調査を実施した。

調査参加者

2020年6月-7月、石川県内の大学1, 2年生111名 (男性44名, 女性67名, $M_{age} = 18.32$, $SD_{age} = 0.52$) が調査に参加した。調査は「キャリアデザインI」の授業で参加者を募集した。「キャリアデザインI」の授業はキャリア教育の授業であり、授業内で扱う課題はグループでのプレゼンテーション (授業の協力企業から提示される課題を解決するワーク) を主体とするものであった。調査は当該授業のグループ組み換えのタイミングと合わせる形で3回にわたって実施した。1回目は授業開始前のグループが形成されていないデフォルトの状態を測定するために2020年6月に実施した (2020年度の当該授業は大学の休校のために対面授業開始が4月から6月に延期されていた)。2回目 (同年6月) は前半グループでのグループプレゼンテーションを経験した後に、3回目 (同年7月) は後半グループでのグループプレゼンテーションを経験した後に実施した。

質問紙構成

第1回目の調査は以下のうち (1)-(7) の測定尺度を含むオンライン質問紙調査を、第2回目および第3回目の調査は (3)-(5) と (8)-(11) の測定尺度を含む質問紙調査を実施した。なお、第2回目および第3回目の調査では、(3) および (4) について特性ではなく状態として測定した。

(1) デモグラフィック項目: 性別, 年齢, 留学生かどうか, 入試形態, 出身県, 居住形態, 所属サークル, について尋ねた。

(2) Big Five パーソナリティ: 小塩・阿部 (2012) の TIPI-J の10項目を用いた。

(3) 自尊心: 山本・松井・山成 (1982) の自尊感情尺度の10項目から8項目目を除き9項目を用いた。

(4) 自己愛傾向: 清水・川邊・海塚 (2008) の TSNS-S から自己愛傾向領域因子の10項目を用いた。

(5) 社会的ネットワーク：同授業の受講生内で、「リーダーシップがある人」、「情報をもたらす人」（橋渡し型ネットワーク）、「個人的なことを相談できる人」（結合型ネットワーク）、「入学前から知っている人」について、それぞれ8人以内で尋ねた。なお、本研究では、それぞれ「リーダーシップネットワーク」、「アドバイスネットワーク」、「相談ネットワーク」、「知人ネットワーク」として表記する。

(6) 携帯電話・スマートフォン所有、SNS利用：携帯電話・スマートフォンの所有の有無と、アドレス帳の登録人数、およびLINE、Facebookの利用の有無と、そこでの友人数を尋ねた。

(7) 共感性：若林・バロン・コーエン・ウィールライト(2006)のEmotional Quotient Questionnaireから8項目を用いた。

(8) グループへの適応度：グループへの適応感について尋ねた。

(9) 個人およびグループワークのパフォーマンス：授業で課される個人ワーク・グループワークそれぞれの達成度について尋ねた。

(10) グループへの選好：同授業の受講生内で、「次にグループを組むとしたら誰のいるグループに入りたいか」について尋ねた。

(11) 関係流動性：Yuki et al. (2007) の関係流動性尺度12項目を用いた。

Ⅲ 結果

記述統計・相関分析

ネットワークの入次数および出次数を含む記述

Table 1. 各変数の記述統計量

| | Mean | SD | Min. | Max. |
|--------------|-------|------|------|------|
| Big Five | | | | |
| 外向性 | 2.78 | 1.12 | 1.0 | 5.0 |
| 協調性 | 3.77 | 0.70 | 2.0 | 5.0 |
| 勤勉性 | 2.59 | 0.88 | 1.0 | 4.5 |
| 神経症傾向 | 3.46 | 0.78 | 1.0 | 5.0 |
| 開放性 | 2.93 | 0.79 | 1.5 | 5.0 |
| EQ | 27.98 | 4.83 | 15 | 38 |
| 自尊心 (w1) | 25.74 | 6.26 | 13 | 42 |
| 自尊心 (w2) | 26.00 | 6.02 | 13 | 45 |
| 自尊心 (w3) | 26.59 | 7.01 | 9 | 44 |
| 自己愛傾向 (w1) | 23.99 | 7.58 | 11 | 43 |
| 自己愛傾向 (w2) | 25.16 | 7.53 | 12 | 46 |
| 自己愛傾向 (w3) | 25.17 | 7.55 | 12 | 47 |
| 関係流動性 (w2) | 40.35 | 4.97 | 25 | 52 |
| 関係流動性 (w3) | 40.96 | 6.36 | 30 | 60 |
| 課題の自己評価 (w2) | 17.17 | 3.63 | 8 | 25 |
| 課題の自己評価 (w3) | 17.15 | 4.02 | 5 | 25 |

Table 2. ネットワークの入次数の記述統計量

| ネットワークの入次数 | Mean | SD | Min. | Max. |
|---------------|------|------|------|------|
| 知人ネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 1.62 | 1.50 | 0 | 7 |
| リーダーシップネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 0.84 | 1.29 | 0 | 6 |
| Wave 2 | 0.66 | 1.26 | 0 | 6 |
| Wave 3 | 0.62 | 1.22 | 0 | 7 |
| アドバイスネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 0.90 | 1.22 | 0 | 7 |
| Wave 2 | 1.29 | 1.39 | 0 | 8 |
| Wave 3 | 1.28 | 1.16 | 0 | 6 |
| 相談ネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 1.33 | 1.26 | 0 | 7 |
| Wave 2 | 0.77 | 1.00 | 0 | 4 |
| Wave 3 | 1.11 | 1.15 | 0 | 4 |
| スターネットワーク | | | | |
| Wave 2 | 1.95 | 1.68 | 0 | 7 |
| Wave 3 | 2.65 | 2.24 | 0 | 9 |

Table 3. ネットワークの出次数の記述統計量

| ネットワークの出次数 | Mean | SD | Min. | Max. |
|---------------|------|------|------|------|
| 知人ネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 2.12 | 2.81 | 0 | 12 |
| リーダーシップネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 0.84 | 0.88 | 0 | 3 |
| Wave 2 | 0.59 | 0.85 | 0 | 4 |
| Wave 3 | 0.80 | 0.99 | 0 | 4 |
| アドバイスネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 1.16 | 1.11 | 0 | 5 |
| Wave 2 | 1.39 | 1.20 | 0 | 4 |
| Wave 3 | 1.88 | 1.88 | 0 | 11 |
| 相談ネットワーク | | | | |
| Wave 1 | 1.50 | 1.69 | 0 | 6 |
| Wave 2 | 1.23 | 1.38 | 0 | 6 |
| Wave 3 | 1.35 | 1.49 | 0 | 6 |
| スターネットワーク | | | | |
| Wave 2 | 3.15 | 2.40 | 1 | 11 |
| Wave 3 | 3.30 | 2.47 | 1 | 12 |

統計量を Table 1, Table 2, Table 3に、相関分析の結果を Table 4に示す。相関分析の結果、自己愛傾向と自尊心は正の相関関係を示すこと、自尊心はグループパフォーマンスの高さ（課題の自己評価）と正の相関関係を示すことが明らかになった。

自己愛傾向とリーダーシップネットワーク

自己愛傾向および自尊心がネットワークの形成に寄与しているかどうかを検討するために、独立変数として自己愛傾向および自尊心を、従属変数として各ネットワークの中心性指標（媒介性および威信）を、統制変数としてビッグファイブパーソナリティおよび知人ネットワークの中心性を投入し、一般化線形モデルによるパラメーターの推定を行った。その結果、3時点全体で個人の自己愛傾向の高さ（推定値：0.078, $SE=0.04$, $p=.053$ ）および個人の外向性の高さ（推定値：0.918, $SE=0.277$, $p<.001$ ）がリーダーシップネットワーク内の威信（近接性威信；proximity

Table 4. 相関分析の結果

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | |
|----------|--------------|--------|--------|--------|---------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|--------|-------|--------|--------|--------|
| Big Five | | | | | | | | | | | | | | | | |
| 1 | 外向性 | | | | | | | | | | | | | | | |
| 2 | 協調性 | 0.08 | | | | | | | | | | | | | | |
| 3 | 勤勉性 | 0.14 | 0.05 | | | | | | | | | | | | | |
| 4 | 神経症傾向 | -0.27* | -0.18† | -0.28* | | | | | | | | | | | | |
| 5 | 開放性 | 0.47** | 0.01 | 0.15 | -0.09 | | | | | | | | | | | |
| 6 | EQ | 0.24* | 0.33** | 0.44** | -0.23* | 0.15 | | | | | | | | | | |
| 7 | 自尊心 (w1) | 0.47** | -0.03 | 0.39** | -0.33** | 0.40** | 0.43** | | | | | | | | | |
| 8 | 自尊心 (w2) | 0.51** | -0.08 | 0.35** | -0.32** | 0.47** | 0.31** | 0.82** | | | | | | | | |
| 9 | 自尊心 (w3) | 0.48** | -0.05 | 0.32** | -0.21* | 0.41** | 0.34** | 0.82** | 0.78** | | | | | | | |
| 10 | 自己愛傾向 (w1) | 0.57** | -0.19† | 0.25* | -0.09 | 0.52** | 0.10 | 0.55** | 0.51** | 0.60** | | | | | | |
| 11 | 自己愛傾向 (w2) | 0.55** | -0.18 | 0.22* | -0.20* | 0.44** | 0.14 | 0.54** | 0.47** | 0.61** | 0.84** | | | | | |
| 12 | 自己愛傾向 (w3) | 0.59** | -0.15 | 0.20† | -0.05 | 0.47** | 0.18 | 0.54** | 0.51** | 0.62** | 0.84** | 0.87** | | | | |
| 13 | 関係流動性 (w2) | 0.11 | 0.19† | 0.06 | -0.16 | 0.09 | 0.32** | 0.30** | 0.34** | 0.31** | -0.03 | 0.10 | 0.05 | | | |
| 14 | 関係流動性 (w3) | 0.27* | 0.29** | -0.07 | -0.18† | 0.10 | 0.26* | 0.27* | 0.26* | 0.26* | 0.03 | 0.03 | 0.07 | 0.54** | | |
| 15 | 課題の自己評価 (w2) | 0.42** | 0.38** | 0.17 | -0.26* | 0.27* | 0.42** | 0.23* | 0.29** | 0.26* | 0.11 | 0.15 | 0.20† | 0.28* | 0.26* | |
| 16 | 課題の自己評価 (w3) | 0.30** | 0.29** | 0.05 | -0.23* | 0.19† | 0.33** | 0.20† | 0.29** | 0.31** | 0.12 | 0.09 | 0.19† | 0.38** | 0.38** | 0.64** |

prestige) を予測していた。すなわち、自己愛傾向の高い個人および外向性の高い個人ほど、3時点全体でリーダーとして選択される傾向がみられた。

また、自己愛傾向の高さによってリーダーシップネットワークの入次数（他者からリーダーとして選択される数）が異なるかどうかについて、自己愛傾向を独立変数、3時点のリーダーシップネットワークの入次数を従属変数、自尊心および知人ネットワークの入次数を統制変数とした共分散分析を行った結果 (Figure 1), 自己愛傾向の主効果がみられ(偏 $\eta^2 = .094$, 95%CI [.008, .223], $p = .006$), 3時点全体で自己愛傾向の高い人はリーダーとして選択されやすいことが明らかになった ($d = -.676$, $p = .006$)。

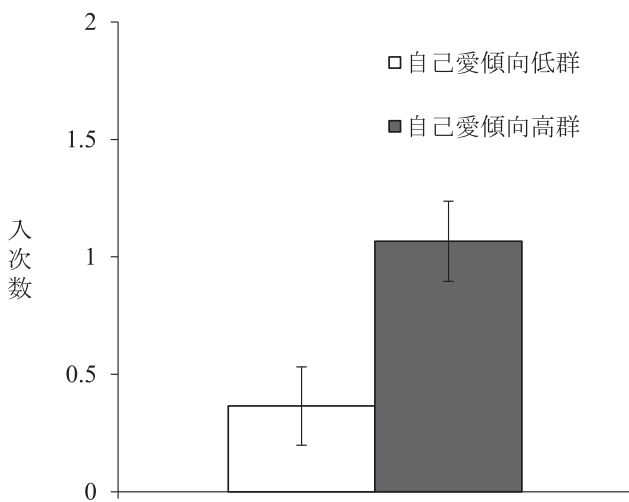


Figure 1. 自己愛傾向の高低によるリーダーシップネットワークの入次数の平均値の差

以上より、近接性威信および次数中心性のい

れの指標においても自己愛傾向の高い個人はリーダーとして選択される傾向があることが明らかになった。なお、自尊心については、自己愛傾向の影響を統制した場合、一般化線形モデルによるパラメーターの推定および分散分析にいずれにおいても有意な結果はみられなかった。

自己愛傾向および自尊心がネットワークを介してグループパフォーマンスに及ぼす影響

独立変数として自己愛傾向および自尊心を、従属変数としてグループパフォーマンス指標および状態自己愛傾向・状態自尊心を、媒介変数としてアドバイスネットワーク・相談ネットワーク・リーダーシップネットワークの中心性指標（媒介性および威信）を、統制変数として知人ネットワークの中心性指標を投入し、共分散構造分析によるパラメーターの推定を行った。結果を Figure 2 に示す。Figure 2 の各パス係数は標準化係数を示している。なお、本モデルはすべての変数間にパスまたは共分散を置く飽和モデルである。また、有意でないパス、統制変数およびそのパス、共分散は省略した。分析の結果、自尊心の高さはグループパフォーマンスの高さを予測していた ($\beta = .26$, $p < .05$) 一方で、自己愛傾向の高さはアドバイスネットワークの威信 ($\beta = .26$, $p < .05$) およびリーダーシップネットワークの威信 ($\beta = .26$, $p < .05$) を介してグループパフォーマンスを予測することが明らかになった。

IV 考察

結果より、自己愛傾向の高い個人ほど3時点全体でリーダーとして選択される傾向がみられ、ま

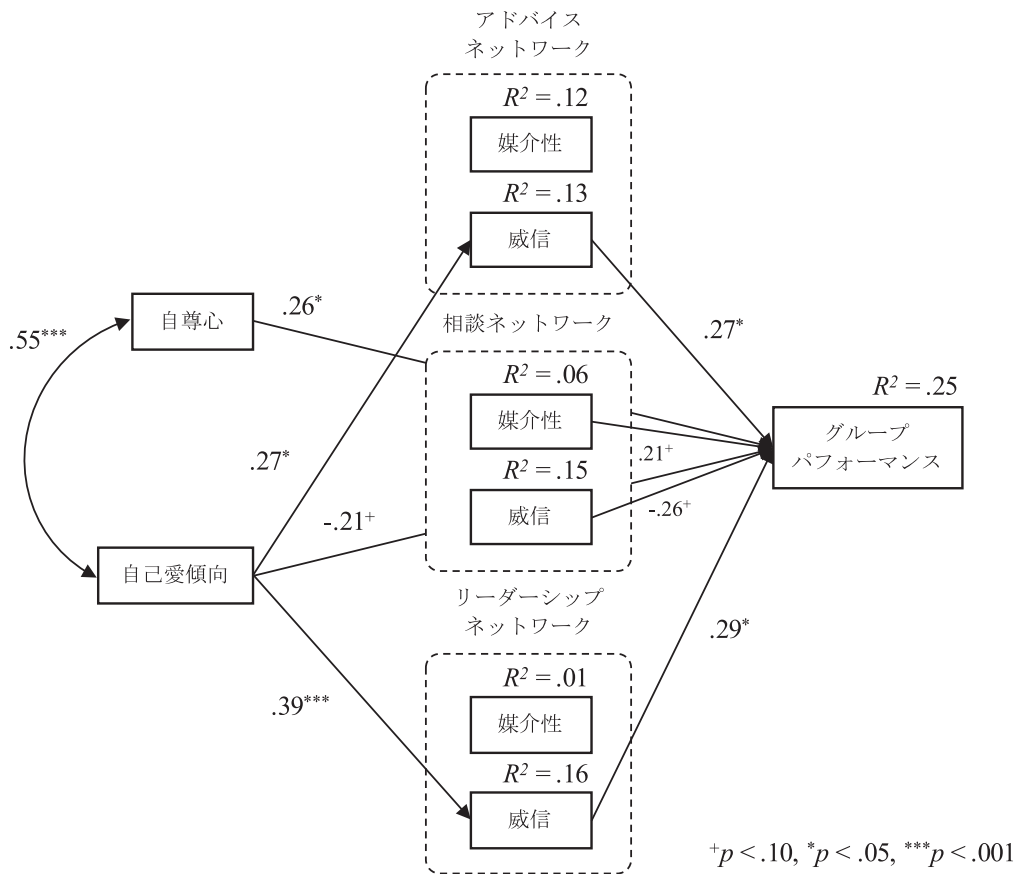


Figure 2. 自尊心および自己愛傾向がネットワーキングを介して集団適応に及ぼす影響

た、リーダーシップネットワークの威信を通じてグループパフォーマンスを高める可能性が示された。これは、拡張エージェンシーモデル(Campbell & Foster, 2007)の初期段階の対人選択パターンと一致しており、集団内で行為主体性 (agency)の高さを発揮する結果、他者からリーダーとして選択されやすいと考えられる。この結果は、先行研究(五十嵐・加藤, 2013)と同様に、自己愛傾向の高さが集団内での地位向上に寄与する可能性を示唆しているといえる。

本邦の転職市場は拡大傾向にあるものの、全体的に組織の階層化の程度が強いため自由な転職が阻害されている可能性がある (e.g., 厚生労働省, 2018)。実際、現職と異なる業種への転職は少なく、基本的には同業種の階層間移動(水平移動)が主たる転職パターンである。また、キャリアアップが阻害される背景として、雇用者側にハイ・ポテンシャル人材を確保するとともにその流出を防ぎたいという動機が存在する(Derr, Jones, & Toomey, 1988)。このような固定化された転職

市場の現状を踏まえると、本研究は、人が自己愛傾向を通じてキャリアアップの見込みを予測することで、実効性の高い転職行動に結びつく可能性を示したといえる。一方、本研究では自尊心がネットワーキングに及ぼす影響がみられず、他集団ネットワークへの参入における受容可能性に関しては十分に検討できなかった。

限界と展望

本研究の限界として次の3点があげられる。第1に、質問紙の回収率が低く、欠損値のないサンプルは73.8%であったためシミュレーションを用いた分析 (i.e., SAOM) を適用できなかった。

第2に、3時点の測定スパンの短さ(約2ヶ月)のために全体的にネットワーク変化自体が小さかった可能性が考えられる。長期的な変化における集団適応を扱うために、年単位での長期的な測定において個人の心理特性とネットワーク変化との関連を検討する必要がある。

第3に、本研究では自己愛傾向と自尊心のそれぞれの効果について検討することを目的としてい

たにも関わらず、自尊心の効果については十分に検討できなかった。この背景として自己愛傾向と自尊心の相関関係の強さがあげられる。従来の研究でも本研究と同様に自己愛傾向と自尊心は中程度の相関関係がみられることが明らかとなっており、自己愛傾向の影響を統制した場合に、自尊心の独自成分は主観的評価に基づくネットワーク認知およびグループパフォーマンスとの関連を示さない可能性も想定できる。今後は客観的評価に基づくパフォーマンス指標を導入したりネットワークの観察に基づく測定を行うことで社会的適応の従属変数の妥当性を高めた上で、自尊心との関係を検討する必要がある。

〈引用文献〉

- Blau, P. M., & Duncan, O. D. (1967). *The American occupational structure*. John Wiley & Sons Inc.
- Campbell, W. K., & Foster, J. D. (2007). The narcissistic self: Background, an extended agency model, and ongoing controversies. *The Self*, 115-138.
- Derr, C. B., Jones, C., & Toomey, E. L. (1988). Managing high-potential employees: Current practices in thirty-three US corporations. *Human Resource Management*, 27(3), 273-290.
- Dodds, P. S., Muhamad, R., & Watts, D. J. (2003). An experimental study of search in global social networks. *Science*, 301(5634), 827-829.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological Theory*, 201-233.
- 五十嵐祐・加藤仁 (2013). 自尊心と自己愛傾向に基づく対人選択過程：行為者志向型ネットワーク選択モデルによる検討 日本社会心理学会第54回大会
- Kadushin, C. (2012). *Understanding social networks: Theories, concepts, and findings*. Oxford university press.
- 厚生労働省 (2018). 平成30年度版労働経済白書 日経印刷
- Leary, M. R., & Baumeister, R. F. (2000). The nature and function of self-esteem: Sociometer theory. In *Advances in experimental social psychology* (Vol.32, pp. 1-62). Academic Press.
- Lin, N., Cook, K. S., & Burt, R. S. (Eds.). (2001). *Social capital: Theory and research*. Transaction Publishers.
- Mahadevan, N., Gregg, A. P., & Sedikides, C. (2019). Is self-regard a sociometer or a hierometer? Self-esteem tracks status and inclusion, narcissism tracks status. *Journal of Personality and Social Psychology*, 116(3), 444.
- Milgram, S. (1967). The small world problem. *Psychology Today*, 2(1), 60-67.
- 小塩真司・阿部晋吾 (2012). 日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み. パーソナリティ研究, 21 (1), 40 - 52.
- 清水健司・川邊浩史・海塚敏郎 (2008). 対人恐怖心性-自己愛傾向2次元モデルにおける性格特性と精神的健康の関連. パーソナリティ研究, 16 (3), 350-362.
- 若林明雄・S.バロン-コーエン・S.ウィールライト (2006). Empathizing-Systemizingモデルによる性差の検討 Empathizing指数 (EQ) と Systemizing指数 (SQ) による個人差の測定. 心理学研究, 77 (3), 271 - 277.
- 山本真理子・松井豊・山成由紀子 (1982). 認知された自己の諸側面の構造. 教育心理学研究, 30 (1), 64-68.
- Yuki, M., Schug, J., Horikawa, H., Takemura, K., Sato, K., Yokota, K., & Kamaya, K. (2007). Development of a scale to measure perceptions of relational mobility in society. *CERSS Working Paper*, 75, Center for Experimental Research in Social Sciences, Hokkaido University.