

# 大学生の年上の人に対するアサーションスキル およびストレスコーピングスキルと過剰適応との関連

成井 里緒 神戸学院大学心理学研究科心理学専攻 村井 佳比子 神戸学院大学心理学部

The relationship of the over-adaptation to the assertion skills and stress-coping skills among college students toward their elders

Rio Narui (*Graduate School of Psychology, Kobe Gakuin University*)

Keiko Murai (*Department of Psychology, Kobe Gakuin University*)

本研究の目的は、大学生の年上の人に対するコミュニケーションのうち、適切な自己主張（アサーション）と、年上の人との関係の中で生じるストレスへの対処行動（ストレスコーピング）の関係について調べるとともに、それが過剰適応と関連するかどうか検討することであった。大学生 142 名（男性 65 名、女性 77 名、平均年齢 19.87 歳）を対象に調査を行った結果、多くの大学生は高圧的な年上の人が苦手であり、気を使いながら接していることが示された。また、年上の人に対してアサーション行動ができる人は、年上の人との関係でストレスが生じたときに積極的に関係を構築したり、気持ちを切り替えたりするなどのコーピングスキルを使用することが分かった。過剰適応傾向については、アサーションスキルの一つである「説得交渉」スキルと関連がみられ、過剰適応傾向を軽減するための重要な要因であることが明らかになった。

キーワード：大学生・アサーション・ストレスコーピング・過剰適応・年上の人とのコミュニケーション

Kobe Gakuin University Journal of Psychology

2020, Vol.3, No.1, pp.13-20

## 問題と目的

近年、核家族化や SNS の普及に伴って大学生のコミュニケーション能力の低下が問題になってきている。大学生は「初対面の人と接する時、なかなか自分から話しかけられずとまどう」、「高齢者や先輩など年上の人と接する時は気を使ってしまい、うまくコミュニケーションがとれない」と感じていることが報告されている（飯塚、2010）。青年期は社会に適応していく時期であり、アイデンティティの確立など多くの課題に直面する時期でもある。また、青年期は心理的変化や身体的変化、社会的変化が起こり、不安定な状態に陥りやすいと考えられている（松原、2017）。このとき、環境に適応しようとして、不全感を抱えたまま過剰なまでの努力を続けるという問題が生じることがある。桑山（2003）は、外的適応が過剰なために内的適応が困難に陥っている状態を過剰適応状態と呼んでいる。外的適応とは、社会的・

文化的適応とされるもので、現実的な環境に対する適応を意味しており、内的適応とは、心理的適応とされるもので、幸福感・満足感のある状態で心理的に安定していることを意味する（桑山、2003）。過剰適応的な態度は、外的な適応を促すものであり、過剰適応そのものが問題というわけではなく、自分の感情と向き合わないことが生じると、自己疎外につながるものが指摘されている（桑山、2003）。「自分らしさが無い」といった自己疎外感、あるいは自己不全感や、自分の感情を否認するような不適切な自己抑制は抑うつに関連することが示唆されており（風間、2015）、過剰適応状態が精神的な問題を引き起こす原因になりうる場合は、その状態を変えていく必要があるといえる。

近年ではさらに、新卒者の早期離職の問題がある。早期離職とは、就職後 3 年以内に仕事を辞めてしまうことを指す。厚生労働省（2018, 2019）は、新規学卒就職者の 3 割が就職後 3 年以内に離職しており、

離職率は前年度に比べ増加していることを示している。労働政策研究・研修機構(2019)によると、若年者が「初めての正社員勤務」を離職する理由として、勤務条件や職務内容と並んで人間関係の問題が多くなっており、特に1年以内に離職する理由の重要なポイントとなっている。山住・北川・安酸(2017)は、職場の対人関係でのストレスが高いほど離職願望が高くなることを示しており、就職後の早い段階での人間関係の問題から体調不良が引き起こされ、早期離職につながっている可能性が示唆される。一方、仕事内容や環境に違和感を覚え、転職を考えた社員の中にもそれを思いとどまる者もあり、その重要な要因として、上司や先輩に相談し、アドバイスを求めることがあげられている(中里, 2015)。同様に真壁・木下・古城(2006)は、離職願望を持っていたが離職せず職場にとどまった理由で一番多かったのが「上司や先輩のサポート」であったと報告している。つまり、職場の対人関係で問題が生じて、年上の人と相談したり、サポートを受けたりすることで就業を継続できる可能性があるといえる。中村・則定(2014)は、職場での主なストレス源として自分自身に対する不信感や無力感をあげており、また中里(2015)は、コミュニケーション能力を学生時代に身につけておくことが離職の防止に役立つと述べている。つまり、学生時代から年上の人との良好なコミュニケーションの構築を意識しておき、上司や先輩との良好な関係を構築するための態度や、過剰適応に陥らないための適度に自己主張できるコミュニケーション力を持つことが、自己不全感の軽減につながり、離職を予防し、健康に仕事を続けるために重要になると考えられる。上述したように、大学生は年上の人に対してはうまくコミュニケーションが取れないと回答しているが、離職の予防には上司や先輩のサポートが重要であるということから、大学生の年上の人に対するコミュニケーションのあり方を調べることは意義があるといえる。

相手を理解しながら適切に自己主張するコミュニケーション技術としては、アサーションがある。アサーションとは、自分も相手も大切にしたい、率直な自己表現やコミュニケーションである(平木, 2009)。アサーションは、医療・福祉・教育現場などで他者援助に従事している人の「燃え尽き症候群」の予防や、家庭・学校・職場でのコミュニケーションの改善にも活用されており(久保山・吉岡, 2015)、大学時代にこの技術が身につけていることで、不適応による早期離職や、過剰適応による抑うつ状態を予防できるのではないかと考えられる。

そこで本研究では、大学生の年上の人に対するコミュニケーションについて、アサーションとストレスコーピングの側面から、大学生が年上の人に対してどのようなコミュニケーションの特徴を持ち、その関係の中で生じるストレスにどのように対処して

いるか調べ、それが過剰適応と関連するかどうかを検討する。

アサーション行動ができる人は、自分と相手のことを考えてコミュニケーションを図るため、ストレス反応に対してもそれらを応用し、前向きな方略を取ることが予測される。また、その方略を取ることによって、相手に自分の意見や要求を押しつけたり、無理に自分を抑制したりすることは少ないと考えられる。そのため、本研究では、年上の人に対してアサーション行動ができる人、つまり自分も相手も大切にしようとするようなコミュニケーションを取れる人は、年上の人との関係でストレスが生じたとしてもそれを今後に生かしたり、自分の成長に役立てたりするなど肯定的に捉え、積極的に人とかかわろうとするような対処方略を使用し、無理に相手に合わせようと自分を抑制するような過剰適応傾向は低いという仮説を立てる。なお、本研究における年上の人とは、アルバイト先の先輩や責任者を想定している。

## 方 法

### 調査対象者

神戸市の私立大学に通う学生 142 名(男性 65 名、女性 77 名、平均年齢 19.87 歳、標準偏差 1.06)を対象に調査を行った。

### 調査時期

2019 年 6 月に調査を実施した。

### 調査方法

大学での授業開始前に調査用紙を一斉配布し、質問紙調査を行った。所要時間は約 15 分であった。調査に当たっては、任意の参加であり、同意した後でも同意の撤回は可能であることを書面と口頭で説明したうえで同意書に署名を得て実施した。なお、本研究は神戸学院大学心理学部人を対象とする研究等倫理審査委員会の承認を得ている(承認番号 HP19-01)。

### 調査内容

本調査の質問紙は、フェイスシート、年上の人に対する態度について、苦手な年上の人について、青年用アサーション尺度、対人ストレスコーピング尺度、青年期前期用過剰適応尺度の 6 つで構成されていた。

(1) フェイスシート：調査対象者の性別、年齢、学年について回答を求めた。

(2) 年上の人に対する態度についての質問：年上

の人に対しての態度について、①気を使っている、②気楽に接している、③年齢を気にしたことはない、④年上の人と接する機会はない、⑤その他の5つの項目のうち当てはまるものを選択するよう求めた。

(3) 苦手な年上の人についての質問：大学生が苦手と感じる人の特徴を明らかにするために、年上の人の中でも苦手だと感じる人に対する意見や考え、イメージなどについて自由に記述するよう求めた。

(4) 青年用アサーション尺度（玉瀬・越智・才能・石川，2001）：玉瀬他（2001）が作成した青年期のアサーション能力を測定する自己記入式尺度である。「関係形成因子」と「説得交渉因子」の2つの下位尺度で構成されている。各項目に「1. 全くそうしない」から「5. 必ずそうする」の5件法で回答を求めた。得点が高いほどアサーション能力が高いと判断する。本研究では、年上の人に対するコミュニケーションを調べるため、「年上の人（30歳代から40歳代）とのコミュニケーションについてお尋ねします。」「接する機会のない人は、自分ならどうするかを想像して回答してください。」と教示した。また、質問項目の内容で「親」や「友達」となっていた部分を「年上の人」に変更した。年上の人年代については、予備調査において大学生が現在よく接している「年上の人」が30歳代から40歳代であったことから、「30歳代から40歳代」とした。また、「年上の人」と変更したことで、関係形成因子では、「年上の人から誤解されたら、誤解が解けるように話をする」や説得交渉因子では、「年上の人都合を一方的に押しつけられた時は断る」など、年上の人に対してどの程度アサーション行動が行えるかを測定した尺度になっていると考えられる。本研究において、大学生のアサーション能力の程度の推定に適していると考え採用した。

(5) 対人ストレスコーピング尺度（加藤，2000）：加藤（2000）が作成した対人ストレスイベントに対するコーピングの個人差を測定する自己記入式尺度である。「ポジティブ関係コーピング」と「ネガティブ関係コーピング」「解決先送りコーピング」の3つ

の下位尺度で構成されている。各項目に「1. あてはまらない」から「4. よくあてはまる」の4件法で回答を求めた。得点が高いほどストレスに対する対処法をよく使用すると判断する。本研究では、年上の人との関係で生じるストレスに対する対処法をみるため、「年上の人との関係で生じたストレスに対する対処法についてお尋ねします」と教示した。本研究において、大学生のストレス対処法の程度の推定に適していると考え採用した。

(6) 青年期前期用過剰適応尺度（石津，2006）：石津（2006）が作成したストレス反応と適応感という異なる側面から過剰適応を測定した自己記入式尺度である。「他者配慮」「期待に沿う努力」「人からよく思われたい欲求」「自己抑制」「自己不全感」の5つの下位尺度で構成されている。各項目に「1. まったくあてはまらない」から「5. とてもあてはまる」の5件法で回答を求めた。得点が高いほど過剰適応傾向が高いと判断する。実施対象としては青年前期を対象に作成されており、項目に使用されている表現は大学生にも使用できる内容であった。したがって、本研究において大学生の過剰適応の程度の推定に適していると考え採用した。

## 結果

### 年上の人に対する態度について

年上の人に対する態度について、どのように接しているか自覚しているかを調べるために「気を使っている」「気楽に接している」「年齢を気にしたことはない」「年上の人と接する機会はない」「その他」の5項目から1つ選択するよう求めた。その結果、「気を使っている」と回答したのは104名（73.2%）、「気楽に接している」と回答したのは29名（20.4%）、「年齢を気にしたことはない」と回答したのは3名（2.1%）、「年上の人と接する機会はない」と回答したのは3名（2.1%）であった（図1参照）。

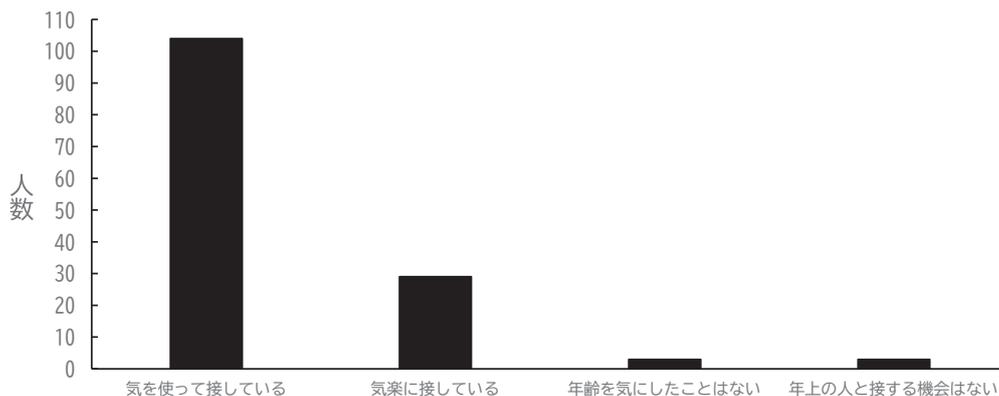


図1 年上の人に対する態度について

表 1 苦手な年上の人について

気を使って接している(94名)	人数	気楽に接している(24名)	人数
高圧的・威圧的に接してくる人	19	高圧的・威圧的に接してくる人	6
見下してくる人・上から目線で話す人	20	見下してくる人・上から目線で話す人	2
自慢話が多い人	2	自慢話が多い人	2
その他	53	その他	15

### 苦手な年上の人について

大学生が苦手だと感じる年上の人についての自由記述について、年上の人に対する態度別にまとめたものを表 1 に示す。回答のあった 118 名のうち 25 名 (21.2%) が、「高圧的・威圧的に接してくる人」と回答していた。次に、「見下してくる人・上から目線で話す人」が 22 名 (18.6%)、「自慢話が多い人」が 4 名 (3.4%)、「自己中心的な人」が 2 名 (1.7%) であった。その他、「人の悪口を言う人」や「気が強い人」が苦手であるといった回答もみられた。

### 青年用アサーション尺度、対人ストレスコーピング尺度、青年期前期用過剰適応尺度の記述統計と性差

青年用アサーション尺度、対人ストレスコーピング尺度、青年期前期用過剰適応尺度の下位尺度得点の内的整合性を検討するためにクロンバックの  $\alpha$  係数を算出した。その結果、アサーションの下位尺度である関係形成因子と説得交渉因子が  $\alpha = .65$ ,  $\alpha = .73$  とやや低い値となったが、その他の下位尺度は  $\alpha = .76 \sim .88$  となり一定の信頼性があることが確認された。また、各下位尺度の平均値と標準偏差を算出し、性差を検討するために  $t$  検定を行った (表 2 参照)。その結果、いずれの下位尺度においても男女差は認められなかった。

### 各変数間の相関

アサーション尺度、対人ストレスコーピング尺度および過剰適応尺度それぞれの下位尺度間の関係を検討するため、ピアソンの積率相関係数を算出した (表 3 参照)。その結果、アサーション尺度の下位尺度である関係形成因子とストレスコーピング尺度の下位尺度であるポジティブ関係コーピング・解決先送りコーピングとの間に有意な正の相関がみられた (順に、 $r = .306$ ,  $p < .01$ ;  $r = .200$ ,  $p < .05$ )。関係形成因子と過剰適応尺度の下位尺度である自己抑制・自己不全感との間に有意な負の相関がみられた (順に、 $r = -.319$ ,  $p < .01$ ;  $r = -.268$ ,  $p < .01$ )。アサーション尺度の下位尺度である説得交渉因子と他者配慮・期待に沿う努力・人からよく思われたい欲求・自己抑制・自己不全感との間に有意な負の相関がみられた (順に、 $r = -.363$ ,  $p < .01$ ;  $r = -.404$ ,  $p < .01$ ;  $r = -.297$ ,  $p < .01$ ;  $r = -.427$ ,  $p < .01$ ;  $r = -.340$ ,  $p < .01$ )。

また、ポジティブ関係コーピングと他者配慮との間に有意な正の相関がみられた ( $r = .215$ ,  $p < .05$ )。ネガティブ関係コーピングと人からよく思われたい欲求・自己不全感との間に有意な正の相関がみられた (順に、 $r = .226$ ,  $p < .01$ ;  $r = .272$ ,  $p < .01$ )。解決先送りコーピングと他者配慮との間に有意な正の相関がみられた ( $r = .191$ ,  $p < .05$ )。

表 2

青年用アサーション尺度・対人ストレスコーピング尺度・青年期前期用過剰適応尺度の平均値と標準偏差、性差の  $t$  検定の結果

下位尺度	男性( $n=65$ )		女性( $n=77$ )		$t$ 値	有意差	
	平均	標準偏差	平均	標準偏差			
アサーション	関係形成因子( $\alpha = .65$ )	27.1	4.28	26.5	4.00	0.94	<i>n. s.</i>
	説得交渉因子( $\alpha = .73$ )	26.5	3.17	26.2	3.05	0.68	<i>n. s.</i>
ストレスコーピング	ポジティブ関係コーピング( $\alpha = .88$ )	35.6	9.01	33.0	7.91	1.78	<i>n. s.</i>
	ネガティブ関係コーピング( $\alpha = .80$ )	23.0	5.43	22.8	5.30	0.20	<i>n. s.</i>
	解決先送りコーピング( $\alpha = .81$ )	23.1	4.32	22.3	4.62	1.09	<i>n. s.</i>
過剰適応	他者配慮( $\alpha = .78$ )	27.7	5.17	29.2	5.12	1.76	<i>n. s.</i>
	期待に沿う努力( $\alpha = .76$ )	21.8	4.75	22.9	5.44	1.25	<i>n. s.</i>
	人からよく思われたい欲求( $\alpha = .78$ )	18.2	3.88	19.0	4.05	1.22	<i>n. s.</i>
	自己抑制( $\alpha = .85$ )	22.9	5.56	22.9	5.81	0.06	<i>n. s.</i>
	自己不全感( $\alpha = .86$ )	19.4	5.56	20.2	5.37	1.00	<i>n. s.</i>

注)下位尺度名に続くカッコ内は $\alpha$ 係数を表している。

表3 各尺度の相関結果

		アサーション		ストレスコーピング			過剰適応				
		関係形成	説得交渉	ポジティブ関係	ネガティブ関係	解決先送り	他者配慮	期待に沿う努力	よく思われたい	自己抑制	自己不全感
アサーション	関係形成	-	.488 **	.306 **	.001	.200 **	.019	-.074	.050	-.319 **	-.268 **
	説得交渉		-	.083	-.092	.071	-.363 **	-.404 **	-.297 **	-.427 **	-.340 **
ストレスコーピング	ポジティブ関係			-	.061	.386 **	.215 *	.080	.021	.017	-.087
	ネガティブ関係				-	.350 **	.057	.078	.226 **	.140	.272 **
	解決先送り					-	.191 *	-.080	.147	.022	-.065
過剰適応	他者配慮						-	.490 **	.431 **	.523 **	.302 **
	期待に沿う努力							-	.621 **	.456 **	.451 **
	よく思われたい								-	.375 **	.420 **
	自己抑制									-	.476 **
	自己不全感										-

\*\* $p < .01$ , \* $p < .05$

### 年上の人に対するアサーションとストレスコーピングの過剰適応への影響

アサーションとストレスコーピングの各下位尺度得点が過剰適応得点に与える影響を検討するため、過剰適応を従属変数、年上の人に対するアサーションとストレスコーピングの各下位尺度を独立変数として重回帰分析（強制投入法）を行った（表4参照）。その結果、重決定係数（ $R^2$ ）は.28であり0.1%水準で有意であった。また、過剰適応得点とアサーション尺度の下位尺度である説得交渉因子との間に負の有意な関連がみられた（ $\beta = -.51$ ,  $p < .001$ ）。多重共線性については全ての項目でVIF値が2以下（1.17～1.46）であったため、多重共線性は生じていないと判断した。

### 考 察

本研究の目的は、大学生が年上の人に対してどのようなコミュニケーションの特徴を持ち、その関係の中で生じるストレスにどのように対処しているか調べ、それが過剰適応と関連するかどうか検討することであった。仮説は、「年上の人に対して、アサーション行動ができる人は年上の人との関係で生じたストレスを肯定的に捉え、積極的に人とかかわるなどの対処方略を使用し、過剰適応傾向は低い」であった。

検討の結果、アサーションのうち関係形成とストレスコーピングのポジティブ関係および解決先送り

に関連が認められ、年上の人に対してアサーション行動ができる人ほど、年上の人との関係でストレスが生じて、相手の立場を考えるなど、ポジティブに関係を構築しようとする傾向が高く、また「なんとなかなる」と気持ちを切り替えたり、問題を気にしないようにしたりする傾向が高いことが示された。さらに、アサーション尺度の得点が高いほど過剰適応尺度の得点が低いことが示され、仮説は支持されたといえる。

アサーションのうち「年上の人に反対されそうなことでも必要なら言う」といった説得交渉する力が高いことが過剰適応の低さと関連していた。自由記述から、年上の人に対する態度に関係なく、高圧的な人を苦手とする回答が多く、大学時代に高圧的・威圧的な年上の人に対するアサーションスキルを身につけておくことが、就職後の適応や精神疾患の予防につながることを示唆された。

以下、それぞれの分析結果について考察する。

### 年上の人に対する態度と苦手な年上の人について

年上の人に対する態度について、気を使って接している大学生は104名（73.2%）で、気楽に接している大学生は29名（20.4%）に対して多く、約7割の学生が年上の人に気を使うと回答していた。これは、玉瀬・馬場（2003）と類似した結果となっている。大学生は年上の人と接する機会が少なく、機会があったとしてもアルバイトのような短時間であることが多い。そのため、苦手意識を持ったまま社会人にな

表4 過剰適応と年上の人に対するアサーションとストレスコーピングとの重回帰分析

		B	$\beta$
アサーション尺度	関係形成因子	.22	.05
	説得交渉因子	-2.05	-.51 ***
ストレスコーピング尺度	ポジティブ関係コーピング	.20	.09
	ネガティブ関係コーピング	.56	.16
	解決先送りコーピング	-.06	-.01
$R^2$			.28 ***

注)\*\*\* $p < .001$

る人が多く、社会に出たときに適応が困難になると考えられる。

苦手な年上の人について自由記述で得られた回答から、約 4 割の大学生は高圧的・威圧的に接してくる人や、見下したり上から目線で話したりする人に苦手意識を持っていることが示された。苦手意識を持っている年上の人とのかかわり方や自分の感情のコントロール方法などを身につけておくことが大学時代の課題の一つになるといえる。

### 年上の人に対するアサーションおよび年上の人に対する対人ストレスコーピングと過剰適応傾向との関連

年上の人に対するアサーションと年上の人に対する対人ストレスコーピングの関係について、アサーションの「関係形成」と対人ストレスコーピングの「ポジティブ関係コーピング」および「解決先送りコーピング」に有意な正の相関が示された。これはつまり、年上の人に対して素直に誉めたり、進んで意見を言える人ほど、年上の人との関係の中でストレスが生じたときには、相手のよいところを探したり、問題にこだわらないように割り切ったりするスキルが高いということを示す。関係形成因子は人と良好な関係を築くためのものであり（玉瀬他, 2001）、ポジティブ関係コーピングはストレスが生じたときに人間関係を改善するようなコーピングを行うものである（加藤, 2000）。また、解決先送りコーピングはストレスが生じたときに問題にこだわらないようにするコーピングを行うものである（加藤, 2000）。これらのことから、年上の人と良好な関係を築くことでストレスが生じたときでも積極的にかかわり合うことで対処したり、「なんとかなる」「人は人」と気持ちを切り替えたりすることで、年上の人との良好な関係を維持しているのではないかと考えられる。また、解決先送りコーピングは、何もしないことで関係を良好に保つもの（加藤, 2000）であることから、年上の人に気を使いながら接している大学生は、年上の人との間に生じたストレス反応を問題にするよりも、関係を悪化させないようにふるまうことを重視していると考えられる。一方、アサーションの「説得交渉」と対人ストレスコーピングには関連がなかった。これは、年上の人に対して説得や交渉をするというスキルを保持しているかどうかはストレスへの対処行動と関連がないことを示す。玉瀬・馬場（2003）は年上の人との心理的距離と状況との関係で、アサーション行動をするかどうかが決定的であることを示している。特に大学生は年上の人に対して「気を使う」者が多く、説得交渉すること自体がストレスになる可能性がある。そのため説得交渉できていても、それがそのままストレスコーピングスキルに関連するわけではないと考えられる。

年上の人に対するアサーションと過剰適応の関係について、アサーションの「関係形成」スキルと過剰適応の「自己抑制」「自己不全感」に関連がみられた。久保山・吉岡（2015）は、アサーション・トレーニングを行うことによって、自分の意見に自信を持ち、自己表現することへの自信が得られるようになることを明らかにしている。また、アサーション・トレーニングを行うことによって自己アピールの苦手意識が軽減することを明らかにしている。これらのことからアサーションスキルを保持していることで自分の意見や気持ちを抑制することなく表現でき、自己評価が低くなることは少ないと考えられる。一方、「説得交渉」スキルは、過剰適応のうち「他者配慮」「期待に沿う努力」「人からよく思われたい欲求」にも関連がみられた。「説得交渉」スキルは、葛藤場面において他者に説得や交渉を行うスキルであり（玉瀬他, 2001）、「関係形成」スキルよりも他者と衝突する可能性がある。特に本研究では説得や交渉する対象が年上の人であり、より気を使ったり、期待を敏感に感じ取ったり、嫌われたくないという心理が働いたのではないかと考えられる。

年上の人に対する対人ストレスコーピングと過剰適応について、年上の人との関係で生じたストレスに対して、積極的にかかわろうとするスキルである「ポジティブ関係コーピング」を使用したり、問題にこだわらず割り切ったり、忘れるようにしたりするスキルである「解決先送りコーピング」を使用したりする人ほど、他者に配慮する傾向にあることが示された。「ポジティブ関係コーピング」と「解決先送りコーピング」はアサーションの「関係形成」とも関連があり、年上の人に配慮しながら適切な関係を構築する際に必要なコーピングスキルであると考えられる。一方で、ストレスに対して他者とかかわり合わないようにするスキルである「ネガティブ関係コーピング」を使用する人ほど、相手からの評価に敏感であったり、自分の評価が低かったりする傾向にあることが示された。人と距離を置くような行動をとるため、そんな自分に対する評価が下がったり、他者からの評価により敏感になったりする可能性があると考えられる。

過剰適応の「自己不全感」に関しては、過剰適応の他の 4 つの下位尺度と相関がみられた。「自己不全感」は「自分に自信がない」「自分らしさがない」といった自己認識の希薄さを示すものであり、他の 4 つの下位尺度を予測し、精神健康にネガティブな影響を及ぼすことが指摘されている（風間, 2015）。青年期はアイデンティティの確立といった自己確立が課題となっており、自己確立できずに自己不全感に陥り、これが過剰適応状態を引き起こしている場合、精神健康に悪影響を及ぼして、悪循環を生じさせる可能性がある。そのため、過剰適応状態にあっても自分の感情と向き合い、「自分らしさ」を確立していくこ

とで、精神健康を保ち、柔軟に環境適応できるようになるのではないかとと思われる。

## 過剰適応を従属変数とした重回帰分析の結果からの考察

アサーションとストレスコーピングの各下位尺度の過剰適応への影響を検討するため、重回帰分析を行ったところ、過剰適応に関係するのはアサーション尺度のうち「説得交渉」因子であることが示され、年上の人に対する「説得交渉」スキルの有無が過剰適応の重要な要因になることが示唆された。自由記述から高圧的・威圧的な年上の人を苦手とする回答が多く、年上の人に対して「説得交渉」スキルを発揮すること、つまり注意したり、断ったりすることが困難であることが示されている。大学生は高圧的・威圧的な年上の人と長く同じ環境でいなければならなくなったとき、必要に応じて「説得交渉」スキルを発揮しないと過剰適応に陥る危険性がある。一方で、前述したようにこのスキルは使い方や場面によってはトラブルを引き起こす可能性がある。大学時代には、適度に「年上の人に反対されそうなことでも必要なら言う」「図々しく不正な年上の人がいたらその人に注意する」といった経験を積み、相手を尊重するアサーティブな「説得交渉」スキルを身につけておくことで過剰適応傾向を軽減することができるのではないかと考えられる。

## 結 論

多くの大学生は年上の人に気を使って接しており、飯塚(2010)と同様の結果が得られた。また多くの大学生はコミュニケーションを取る際に、高圧的・威圧的な人が苦手であると感じていることが明らかになった。就職後、高圧的・威圧的な年上の人とのかわりがうまくいかなければ、その人との関係で生じたストレスにうまく対処できず、気を使いすぎて過剰適応状態に陥ってしまう危険性がある。特に、自己不全感が高い場合、これが精神健康に影響し、抑うつ状態に陥り、離職につながる可能性がある。早期離職や過剰適応による抑うつ状態を予防するために、高圧的・威圧的な人と適切にかかわるスキルを身につけるとともに、自分の感情に向き合い、自分らしさを確立していくことが重要であると考えられる。

本研究の限界として、大学生を対象に年下の人から年上の人へのコミュニケーションについてのみ検討しており、双方向のコミュニケーションの特徴を明らかにするには至っていないという点が挙げられる。また、就職後の新社会人を対象とした実態調査を行った場合、本研究とは異なる結果が得られたかもしれない。そのため今後の課題として、年上の人

から年下の人へのコミュニケーションについて検討すること、また新社会人を対象とした実態調査を行うことが挙げられる。

## 利益相反

本論文に関して、開示すべき利益相反関連事項はない。

## 引用文献

- 独立行政法人労働政策研究・研修機構(2019). 若年者の離職状況と離職後のキャリア形成Ⅱ Retrieved from <https://www.jil.go.jp/institute/research/2019/documents/191.pdf> (2019年3月)
- 平木 典子(2009). アサーション・トレーニング—さわやかな「自己表現」のために金子書房
- 飯塚 一裕(2010). 大学生のコミュニケーション意識について—テキストマイニングによる分析—愛知教育大学研究報告, 59, 49-53.
- 石津 憲一郎(2006). 過剰適応尺度作成の試み 日本カウンセリング学会第39回大会発表論文集, 137.
- 加藤 司(2000). 大学生用対人ストレスコーピング尺度の作成 教育心理学研究, 48, 225-234.
- 風間 惇希(2015). 大学生における過剰適応と抑うつとの関連—自他の認識を背景要因とした新たな過剰適応の構造を仮定して— 青年心理学研究, 27, 23-38.
- 厚生労働省「新規学卒就職者離職状況(平成27年3月卒業者の状況)」 Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00001.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00001.html) (2018年10月23日) Retrieved from [https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553\\_00002.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/0000177553_00002.html) (2019年10月21日)
- 久保山 明梨・吉岡 和子(2015). 自己アピールの苦手意識に対するアサーション・トレーニングの効果—「自分のこだわり」を語るワークを取り入れて— 福岡県立大学心理臨床研究, 7, 21-30.
- 桑山 久仁子(2003). 外界への過剰適応に関する一考察：欲求不満場面における感情表現の仕方を手がかりにして 京都大学大学院教育学研究科紀要, 49, 481-493.
- 真壁 幸子・木下 香織・古城 幸子(2006). 職業経験5年以内の看護師の早期離職願望と仕事への行き詰まり感 新見公立短期大学紀要, 27, 79-89.
- 松原 達哉(2017). 発達心理学 健やかで幸せな発達をめざして 丸善出版, 225.
- 中村 友理恵・則定 百合子(2014). 若者の早期離職の主要因に関する研究：職場ストレス、抑うつ傾向、労働環境との関連 和歌山大学教育学部紀要, 64, 37-46.

- 中里 弘穂 (2015). 若年者の早期離職の要因と職場並びに教育現場での効果的な離職防止策を考える 経済教育, 34, 51-56.
- 玉瀬 耕治・馬場 弘美 (2003). アサーションに及ぼす場の認知の影響の影響に関する研究 教育実践総合センター研究紀要, 12, 43-50.
- 玉瀬 耕治・越智 敏洋・才能 千景・石川 昌代 (2001). 青年用アサーション尺度の作成と信頼性および妥当性の検討 奈良教育大学紀要, 人文・社会科学, 50, 221-232.
- 山住 康恵・北川 明・安酸 史子 (2017). 就職後 6 ヶ月目の新人看護師の離職願望に影響する要因に関する研究 共立女子大学看護雑誌, 4, 9-17.

—2020.8.7 受稿 2020.10.30 受理—