短 報

社会的逸脱行動のため解雇された
従業員のパーソナリティ特性Personality Traits in Employees Who
Were Dismissed for Delinquency

Key words : delinquent employee; personality trait; MMPI

職場における不適応行動は、従来から、精神障害の初期症状を示すものとして産業精神科医の多大な関心を集めていた¹⁾。最近では、従業員の抑うつ症状ないしはうつ病の発見とそのケアが重要な課題となっている²⁾。ところで、不適応行動には盗み、横領といった社会的逸脱行動も含まれるが、これには産業精神科医がほとんど注目していない。一般的にそのような行動を示した従業員は解雇され、職場再適応化を試みられることは少ない。だが、職場内での盗み、横領などの社会的逸脱行動も職場における不適応行動である以上、産業精神科医も関与すべき問題と考え、本研究において検討することにした。

さて、盗み、横領といった社会的逸脱行動は、通常、社会病理現象に含まれ、それは企業の問題点との関連でケース検討されるものである³⁾。しかし本研究における対象は、社会的逸脱行動によってすでに企業を解雇された一群で、逸脱行動を企業の問題に関連づけて各個人のケース検討ができなかった。ただ、この企業では全従業員に毎年性格検査の MMPI (ミネソタ多面的人格目録) を実施し、解雇された一部の従業員についても MMPI を実施しており、それら逸脱行動の個人的要因 (パーソナリティ) についての検討は可能であった。そこで、本研究では社会的逸脱行動者のパーソナリティ特性を調べることにした。

方 法

対象：北関東最大の流通産業 I 社において社会的逸脱行動によって解雇された 20 名 (全従業員の 0.9% : 男性 16 名, 女性 4 名) の MMPI の結果では、11 名において妥当性尺度の ? が粗点 55 以上, L 尺度が粗点 11 以上, F 尺度が粗点 18 以上のいずれかを示しており、それらが臨床尺度のプロフィールに大きなゆがみを与えていると考えられた⁴⁾ ので、残り 9 名 (全員男性 : 平均年齢 29.3 ± 10.7 歳) についての結果を本研究の分析対象とした。

Fig.1. Average MMPI profile of delinquent employees.

Table 1. MMPI scale in which a significant difference was observed in T-score between delinquent and control (poor, average and good) groups.

	?	L	F	K	Hs	D	Hy	Pd	Mf	Pa	Pt	Sc	Ma	Si
control group														
poor group														
average group														
good group														

● : delinquent group, ○ : control group. t-test, $p < 0.05$

ところで、われわれの先の研究⁵⁾では、職場でうまくやっていると感ずる心理的不適応群は普通群、適応群より MMPI の得点が高くなることが知られたので、本研究では、それら 3 群をそのまま対照とすることにした。当該する不適応群、普通群、適応群それぞれの人数は 18 名 (平均年齢 27.4 ± 9.7 歳), 42 名 (平均年齢 32.5 ± 4.2 歳), 68 名 (平均年齢 33.3 ± 8.6 歳) であった。

MMPI: MMPI は妥当性 4 尺度, 臨床 10 尺度から構成されているが、これらの尺度についての説明は既報論文⁵⁾で詳述した。

結 果

Fig.1 では、社会的逸脱行動群の平均 MMPI プロフィールを示した。この図では、臨床尺度の Hs 尺度, Hy 尺度, Pd 尺度の 3 尺度の得点が高く (T 得点 55 以上), また他の尺度の得点に比べても高いことを示している。

次に社会的逸脱行動群の結果を不適応群, 普通群, 適応群の 3 群のそれぞれの結果と比較した (Table 1)。Table 1 では、黒丸は社会的逸脱行動群における MMPI 尺度得点が対照群のそれより有意に高い (t -test, $p < 0.05$) ことを示し、白丸はその逆であることを示している。上述の Hs 尺度, Hy 尺度, Pd 尺度についてみると、この表からあきらかなように、臨床尺度の Hs 尺度, Pd 尺度の得点では対照 3 群のいずれよりも高値となっている。Hy 尺度の得点では普通群, 適応群より高いが不適応群とは差が認められなかった。

考 察

本研究では社会的逸脱行動群のパーソナリティ特性を調べるために MMPI 検査の結果を不適応群, 普通群, 適応群のそれと比較した。その結果社会的逸脱行動群では他の 3 群に比べ Hs 尺度と Pd 尺度の得点が常に高値

となることが特徴的であった。Hs 尺度の高値は心身の些細な変化に関する過度の関心存在を示し、パーソナリティには直面する問題についての未熟な解決法を選択する特徴があるとされている⁴⁾。また、Pd 尺度の高値は社会的逸脱行動傾向の存在を示唆し、深い情緒的反応の欠如、経験から学習する能力の貧困、思いやりや個人的な触合いの形成能力の乏しさ、社会的良俗の無視といった偏ったパーソナリティとの関連が知られている⁴⁾。

これら Hs 尺度と Pd 尺度の 2 尺度の高値は、従来の MMPI 研究では、出現数が比較的まれであるとされている⁸⁾。本研究においても、Fig.1 に示したように、Hs 尺度と Pd 尺度の高値は Hy 尺度の高値も伴っている。MMPI 作成上の特色として Hs 尺度と Hy 尺度では多くの質問項目が両者に共通しており⁴⁾、通常、MMPI プロフィールではそれら尺度の高値は最も多く出現する高点尺度対である^{7,9)}。したがってここでは Pd 尺度の特徴が Hs 尺度の特徴ばかりか Hy 尺度の特徴とも相互作用していると考えられる。

さて、Hs 尺度と Hy 尺度の高値を示す個人では、Graham⁹⁾によれば、否認、投射、合理化といった防衛機制を過度にはたらかせ、自分の出会った困難について他人を非難するといったパーソナリティの未熟さを特徴とする。このような個人が、上述した Pd 尺度の高値の示唆する良俗無視などの偏ったパーソナリティを持つとするならば、適応困難事態では容易に社会的逸脱行動が出現すると考えられよう。

文 献

- 1) 加藤正明. 職場のメンタル・ヘルスの意味. 加藤正明, 精神衛生普及会編. 職場のメンタル・ヘルス—ビジネスマンの心と健康づくり. 東京: 保健同人社, 1986: 7-24.
- 2) 川上憲人. 職場でみられる抑うつ症状のリスクファクター. 労働の科学 1987; 42: 15-18.
- 3) 清田勝彦. 職場不適応. 内海洋一, 伊江朝章, 田代栄二, ほか編. 教養としての社会病理学. 東京: 学文社, 1986: 139-151.
- 4) 日本 MMPI 研究会. 日本版 MMPI ハンドブック増補版. 東京: 三京房, 1965: 15-28.
- 5) 原 富夫, 横田正夫, 富田保義. MMPI における職場不適応の特徴 I. 心理的職場不適応について. 産業医学 1985; 27: 141-151.
- 6) Graham JR. The MMPI: a practical guide. New York: Oxford University Press, 1983: 63-78.
- 7) Greene RL. The MMPI: an interpretive manual. New York: Grune & Stratton, 1980: 117-140.
- 8) Dahlstrom WG, Welsh GS, Dahlstrom LE. An MMPI handbook: volume 1: clinical interpretation (a revised edition). Minneapolis: University of Minnesota Press, 1982: 231-288.

原 富夫*, 横田正夫**, 富田保義*

* 原病院

** 群馬大学医学部神経精神医学教室

Tomio HARA*, Masao YOKOTA**
and Yasuyoshi TOMITA*

* Hara Hospital, 898-1 Kamitakeshi, Sakaimachi, Sawa-gun, Gunma, 370-01 Japan

** Department of Neurology and Psychiatry, Gunma University School of Medicine

昭和 62 年 10 月 14 日受付

通信先: 原あて, Reprint requests to T. Hara