

## 職場ストレス状況における「やりがい」とそれに対する「コーピング」に関する臨床心理学的研究

心理臨床学専攻 田 中 直 紀

### I. 問題

近年、職場におけるストレスから生じる歪み、例えば、過労死、バーンアウト、(燃え尽き症候群)、テクノストレス、出社拒否症、昇進うつ病、ワーカホリック(仕事中毒症)、などが社会的な問題として取り上げられるに伴い、企業内における従業員のメンタルヘルスへの関心が高まっている。企業によっては、専門スタッフを配置して、従業員のメンタルヘルス増進に前向きに取り組むところも現れている。

田中ら(1998)によると、業務遂行に対する責任の過度の強さなどの仕事の量的負荷との関連の研究を行っている。その結果、極端に負荷が高い状況で、職務満足感、特に能力発揮への満足感のストレス低減効果が最大となることが示されたとしている。

現在、社会は不況の真ただ中にあり、ストレスの深刻化は増していると考えられる。その中で、職場のメンタルヘルスに取り組むことは、必要かつ重要なことであると考えられる。

### II. 仮説

同じ職場で職務に従事している人々の中では、「やりがい」を高く感じている人と低く感じている人とをわけ、両者を比較すると、「やりがい」を高く感じている人のほうがストレス反応は低く「問題解決」や他者への「相談」といったコーピングを用いているのではないかと推察される。また、「やりがいストレス」認知の程度によって、ストレス反応に違いが生じ、コーピングにも違いが生じてくるのではないかと推察される。

本論では、「やりがいストレス」が高いということは、「やりがい」を低く感じているということとし、逆に「やりがいストレス」が低いということは「やりがい」を高く感じているとし分析を進めていく。

### III. 目的

松元(2007)は、抑うつに視点を当て、コーピングの柔軟性について考察していた。その結果、職場ストレスによるコーピングの柔軟性については、個人が最も強く自覚する職場ストレスの種類とコーピングの組み合わせやバランスによって心理的ストレス反応の内容や抑うつに与える影響が異なり、状況に応じた適切なコーピングが重要であることが示された。

本研究では、一般企業を対象に職務に対する「やりがい」に注目し、そこから発生するストレスがどのようなストレス反応を生じさせ、それに対するコーピングにはどのようなものが使われているのか。また、「やりがいストレス」の程度により同じ職場でのストレスにどのような違いがあるのかに注目して研究することを目的とし、臨床心理学の観点から考察をする。

### IV. 方法

実施時期、対象者：体と心の健康状態の把握を目的とし、2006年11月に某企業の定期健康診断期間中に受診した598名を対象とし、外部からのメンタルヘルス相談員(委託)により、アンケート用紙を配布し、全員から回答が得られた(男性461名、女性132名、性別不明5名)ものを分析対象とした。

アンケート用紙は、メンタルヘルスケア・プロジェクトチーム(久留ら)により作成された(筆者は2007年より参加)。

職場ストレスをみる尺度には、小杉ら(2003)の職場ストレススケール改訂版(JSS-R)20項目5件法にて使用。ストレス反応に関する尺度については「心理的ストレス反応尺度」信頼性( $\alpha = .79 \sim .89$ )と妥当性が確認されている同尺度を使用。抑うつ傾向に関する尺度について、Zung Self-Rating Depression Scale(ツング自

己評価うつ病尺度)を使用した。ストレス反応に関する尺度の一部の項目について、前研究の目的に合うように表現を修正し、20項目5件法とした。抑うつ傾向に関する尺度についても、一部の項目について前研究の目的に合うように表現を修正し、16項目5件法とした。コーピングに関する尺度では、「問題解決」「相談」「問題放置」の3尺度22項目にて4件法とした。なお、 $\alpha$ 係数は、 $\alpha = .79 \sim .89$ と信頼性が確認されているものを使用した。

分析に際して：筆者はメンタルヘルスケア・プロジェクトチーム（久留ら）に2007より携わり、その結果を発表した松元ら（2008）を参考に、新たに仮説を立て検証した。

## V. 結果

### 1. 「やりがい」を高く感じている群と低く感じている群の比較

対象者全員の回答に対し、「やりがいを高く感じている群」と、「やりがいを低く感じている群」に、平均によって2群に分け（ $M=2.76$ 以上を高群とし、未満を低群とした）、仕事量ストレッサー、各ストレス反応、各コーピングの項目それぞれにおいて、等分散性を見るためにF検定を行ったところ、「仕事量ストレッサー」においてのみ等分散仮説が棄却された（ $F(1,587)=14.12, p<.01$ ）。そのため、「やりがいストレッサーを高く感じている群」と、「やりがいストレッサーを低く感じている群」の2群と「仕事量ストレッサー」においては等分散を仮定しないt検定を、その他のストレス反応、コーピングの項目等においては等分散を仮定するt検定を行った結果、「仕事量ストレッサー」（ $t(493.88)=11.02, p<.001$ ）「身体不調・疲労」（ $t(586)=15.03, p<.001$ ）「イライラ感」（ $t(558)=10.90, p<.001$ ）「抑うつ感」（ $t(560)=18.97, p<.001$ ）「問題解決」（ $t(507)=6.68, p<.001$ ）「他者への相談」（ $t(522)=3.47, p<.001$ ）の項目に有意な差が認められた。一方、「問題放置」の項目については明らかな有意差は見られなかった。

2. 「やりがいストレッサー」の程度を高・中・低の3群に分け、それぞれの項目に対し分散分析

を行った結果、「やりがい」により、「仕事量ストレッサー」「身体的不調・疲労感」「イライラ感」「抑うつ」「放置」の6項目において有意差が認められたが、「解決」「相談」の2項目においては、有意差が認められなかった。

「やりがいストレッサー」を低く感じている人は、「仕事量ストレッサー」も低く感じており、そのことによって、「身体的不調・疲労感」「イライラ感」「抑うつ」のストレス反応が低く表れていることが分かった。

## VI. 考察

本研究を通して、仕事における「やりがい」を持つことにより、仕事自体の量的なストレッサーを低く感じるようになり、そのことによって、「身体的不調・疲労感」や「イライラ感」といったストレス反応が低減するということが明らかとなった。

つまり、仕事に対して「やりがい」を持つことは日常の生活が安定し、職務効率も上がるといえるだろう。現在の社会環境は、景気の低迷、派遣切りなど様々な社会問題を引き起こしており、企業で働く人々にとって今までにない多方面からのストレスが大きな影響を与えている。

その中で、職場で働く人々が「やりがい」を持って職務を遂行することにより労働や生活の質の向上に繋がっていくのではないかと考える。

### <引用文献>

- 田中美由紀・小杉正太郎（1998）：職場での質的付加および量的付加と職務満足感との関連の研究 産業ストレス研究 6 130-134  
小杉正太郎（2006）：ストレスと健康の心理学 朝倉書店