

## 社会的文脈の評価を取り入れたストレスマネジメント研修の効果の検討

## Effects of stress management training on adaption to social context

丸本 裕子 (Yuko Marumoto) 指導：嶋田 洋徳

**【問題と目的】** ストレッサーの特徴に応じて、多様なコーピングを柔軟に使用できるようになることが重視される (Chen et al., 2014), 一方, 実際の職場環境においては, 職場等の文脈の複雑さに起因して, ストレッサーの特徴のみに応じたコーピングが常に高い効果を持つわけではないことや (Morimoto et al., 2014), 必ずしも個人の意向に沿ったコーピングを採用できるわけではないこと (Morimoto et al., 2013) などの問題点も指摘されており, 個々人に機能する有効なストレスマネジメントの実践手続きが十分に確立されているとはいいがたい状況にある。

森本他 (2013) は, 組織規範の内容の差異にかかわらず, 規範に沿わないコーピングを行っている者は, 職場内でネガティブな対人相互作用を受ける機会が多いことを指摘している。また, 組織規範を適切に認識できている者は複数の視点 (他者視点, 職場の雰囲気など) から職場等の文脈を評価することが多い一方で, 適切に認識できない者は単一の視点で職場等の文脈を評価することが多いことが指摘されている (Ayabe et al., 2013)。

これらの指摘を踏まえると, 組織規範そのものを直接的に取り上げなくても, 職場内の対人相互作用への気づきと, 職場等の文脈を複数の視点で評価するように促すことで, 職場等の文脈に応じた機能的なコーピングを柔軟に選択することが可能になると考えられる。

そこで, 本研究では, 勤労者を対象としたストレスマネジメント介入において, 手続きの中に, 「職場内の対人相互作用」への気づきの促しと「文脈評価の視点の拡充」を加えることによって, ストレスマネジメント介入の効果が高まるかどうかを検討することを目的とする。

**【方法】研究協力者** 首都圏の企業に勤務し, 研究への参加同意が得られた労働者231名 (男性76名, 女性155名, 平均年齢42.8歳,  $SD=10.21$ )。

**調査材料** (a) フェイスシート, (b) 職場ストレッサー; (c) 心理的ストレス反応; (d) ソーシャルサポート: 職業性ストレス簡易調査票 (下光他, 1998), (e) 組織風土尺度12項目版 (OCS-12; 福井他, 2004), (f) 職務満足感尺度 (田中, 1997), (g) 勤労者のためのコーピング特性簡易尺度 (BSCP; 影山他, 2004), (h) コーピングの適合性の評価 (Morimoto et al., 2013), (i) 文脈評価の視点 (本研究

で作成), (j) ストレス媒介相互作用尺度 (橋本, 2000), (k) 組織機能障害行動尺度 (田中・外島, 2005), (l) 研修内容に関するアンケート 本研究で作成。

**手続き** 1回30~40名を対象として, 従来の認知行動療法的なストレスマネジメント研修を実施する標準群と, 標準的な手続きに加えて, 「職場内の対人相互作用」と「文脈の視点の拡充」の手続きを加える実験群の2群にランダムに振り分けた。研修実施前にPre測定の問題紙 (a) ~ (j) に回答してもらい, 研修終了後1ヶ月間職場におけるストレスとコーピングのセルフモニタリングのホームワークを課した。研修終了後から1ヶ月後にPost測定の問題紙 (a) ~ (i) に回答してもらい, Pre測定とPost測定の問題紙の回答に不備のなかった標準群 ( $n=86$ ), 実験群 ( $n=87$ ) を分析対象とした。

**【結果と考察】** 従来の認知行動的介入と, 文脈評価の視点の拡充の手続きを加えた認知行動的介入を実施し, 比較検討を行ったが, ストレス反応得点, 組織障害行動の得点および職務満足感に群間の差はみられず ( $p=.10$ ), 社会的文脈の評価の視点取得の操作が十分でなかったことが考えられる。また, 労働者が認知する組織風土と組織障害行動の関連は, 個人レベルにおいて, 組織障害行動は職務満足感および, 従業員の参加度が高く合理的な組織であると捉える組織環境性因子に負の相関がみられた ( $r=-.23, p<.01$ )。一方で, 集団レベルにおいては, 組織障害行動と職務満足感は個人レベル同様に負の相関がみられたが ( $r=-.81, p<.n.s.$ ), 組織障害行動と組織環境性因子には正の相関がみられたことから ( $r=.21, n.s.$ ), 従業員の参加度が高く, 合理的な組織管理がなされている組織風土と認知されても, 集団レベルと個人レベルでは表出する行動の程度に差が示された。これらのことから, 今後は, 組織風土と個人の行動の発現の因果関係の検討が必要であると考えられる。

Table 従業員が認知する組織風土と組織障害行動, 職務満足感のマルチレベル相関分析

	組織障害行動	職務満足感	組織環境性	伝統性
組織障害行動	.05	-.23 **	-.22 **	.18 *
職務満足感	-.81	.03	.07	-.29 **
組織環境性	.21	-.65	.43 *	.11
伝統性	.47	-1.78 †	.81 †	.08

\*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , †  $p < .10$