

認知行動的ストレスマネジメントによる 職場の人間関係ストレス低減およびワークモチベーション向上の試み

Development and Examination of Cognitive-Behavioral Stress Management for Reducing interpersonal Stress and Enhancing Work Motivation at Workplace.

金子 久美 (Kumi Kaneko) 指導：嶋田 洋徳教授

【問題と目的】

近年、労働者のストレスとワークモチベーションへの対策の重要性が指摘されている(川上・原谷, 1999など)。従来、さまざまな試みが行われているが、介入の構成要素の有効性に関する検討はあまり行われていない。そこで、本研究では、認知行動的ストレスマネジメントプログラムを開発し、職場の人間関係ストレスとワークモチベーションに及ぼす効果を検討することを目的とする。

〈研究 1〉

【目的】 認知行動的ストレスマネジメントの代表的技法であるアサーショントレーニング、認知的再体制化法、コーピングスキルトレーニングが扱う心理的変数が、労働者のストレスとワークモチベーションに及ぼす影響を検討する。

【方法】 調査対象者 首都圏の企業A社に勤務する社員138名(男性112名、女性26名、平均年齢42.7歳、 $SD=9.1$)。調査材料 ①職場の人間関係ストレス出来事の有無、②アサーション度チェックリスト(平木, 1993)、③自動思考尺度(ATQ-R; 児玉ら, 1994)、④コーピング尺度(TAC-24; 神村ら, 1995)、⑤職業性ストレス簡易調査票(下光ら, 1998)の抑うつ感に関する項目、⑥対人関係満足度尺度(蜂谷, 1981)、⑦ワークモチベーション尺度(蜂谷, 1981)。

【結果と考察】 パス解析の結果、ストレス反応としての抑うつに対し、アサーション度チェックリストの「人に対する言動」から有意な負の標準化係数($\beta=-.23, p<.05$)、ATQ-Rの「将来に対する否定的評価」から有意な正の標準化係数($\beta=.61, p<.001$)が認められた(Fig.1)。また、対人関係への満足感とワークモチベーションに対し、ATQ-Rの「将来に対する否定的評価」から有意な負の標準化係数($\beta=-.29; \beta=-.34$, いずれも $p<.05$)、TAC-24の「問題解決・サポート希求」から有意な正の標準化係数($\beta=.19; \beta=.21$, いずれも $p<.05$)が認められた。

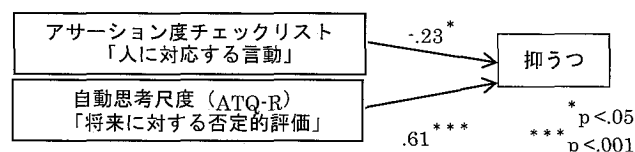


fig.1 抑うつへのパス図

以上の結果から、職場の人間関係ストレス低減およびワークモチベーション向上のための認知行動的ストレスマネジメント技法として、「将来に対する否定的評価を変容する認知的再体制化法」と、「積極的に問題を解決したり、他者からの援助を求めることを促進するコーピングスキルトレーニング」が有効である可能性が示唆された。

〈研究 2〉

【目的】 研究1の結果に基づき開発した認知行動的ストレスマネジメントを実施し、労働者の職場の人間関係ストレスおよびワークモチベーションへの効果を検討する。

【方法】 参加者 介入群4名、Waiting List Control群4名。プログラムの内容 1回1時間、2日間で、心理教育、リラクゼーション訓練(漸進的筋弛緩法)、認知的再体制化法、コーピングスキルトレーニング、事例検討を行った。実験材料 研究1で用いた調査材料からアサーション度チェックリストを除き、プレテスト期、ポストテスト期(1週間後)、フォローアップ期(1ヵ月後)に測定した。

【結果と考察】 各変数の変化を視察した結果、介入群において、ATQ-Rの「将来に対する否定的評価」「自己に対する非難」が減少し、ATQ-Rの「肯定的思考」とTAC-24の「肯定的解釈と気そらし」が増加した。その結果、抑うつ症状の低減が認められた(Fig.2)。以上の結果から、認知行動的ストレスマネジメントの中でも、認知的再体制化法による抑うつの低減効果が確認された。しかし、コーピングスキルトレーニングについては、対人関係への満足感とワークモチベーションを向上させることはできなかった。この原因として、参加者の多くはもともと積極的な問題解決や他者からのサポート希求を行う傾向が高かったため、変化が生じにくかったことが考えられる。今後は参加者の特性に応じたプログラムの構成を検討する必要があると考えられる。

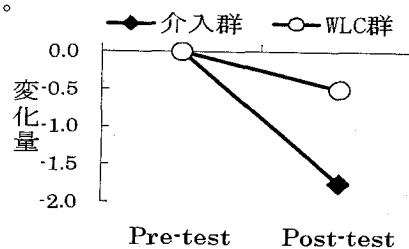


fig.2 抑うつの変化量