

早稲田大学審査学位論文
博士（人間科学）
概要書

心理学的ストレスモデルにおける
適合性の評価の役割

The role of the appraisal of the adaptability
in a psychological stress model

2011年1月

早稲田大学大学院 人間科学研究科
森本 浩志
Morimoto, Hiroshi

研究指導教員： 嶋田 洋徳 教授

本研究の目的は、心理学的ストレスモデル（Lazarus & Folkman, 1984）の2次的評価の過程において、コーピングの実施に対して他者からどのように評価されるのかという主観的な評価（適合性の評価）が果たしている役割を検討し、コーピングおよび適合性の評価の個人差の観点から、職場不適応に陥っている者の特徴を検討することであった。

第1章において、職場不適応に関する心理学的研究について展望を行った。そして、第2章において、従来の研究の問題点として、①職場領域を対象としたコーピングの測定において、ストレスの質的な差異に対応したコーピングを適切に測定できる評価尺度、およびコーピング選択に関する認知の測定において、コーピングの選択理由を適切に測定できる評価尺度が整備されていないこと、②従来の心理学的ストレスモデルに関する研究においては、2次的評価の過程で暗黙のうちに仮定されていた適合性の評価が心理学的ストレスモデルの中で果たしている役割について、実証的な検討が行われていないこと、③従来のコーピング選択の個人差を記述した研究においては、実際のコーピング選択に大きな影響性を有すると考えられる職場の集団規範や、環境（状況）の適切なモニタリング行動の変数が考慮されていないこと、の3点を指摘した。そして、これらの問題点を検討することの意義について述べた。

第3章においては、従来の研究の問題点①を解決するために、まず、ストレスの質的側面として、課題ストレスに対するコーピングを測定する職務・評価コーピング尺度と、対人ストレスに対するコーピングを測定する職場の対人コーピング尺度を開発し、信頼性と妥当性の確認を行い、いずれの尺度も十分な信頼性と妥当性を有することを確認した（研究1）。次に、コーピングの種類と目標の内容の違いを問わず、コーピングの選択理由の測定が可能な「コーピングの選択理由尺度」を開発し、信頼性と妥当性の確認を行い、コーピングの選択理由尺度は十分な信頼性と妥当性を有することを確認した（研究2）。

第4章においては、従来の研究の問題点②と③を解決するために、職場の集団規範を重視する程度とストレスの質的側面を考慮して、適合性の評価が心理学的ストレスモデルの中で果たしている役割について、適合性の評価がコントロール可能性の評価およびコーピング選択に与える影響と、コーピングの有効性に与える影響の観点から検討を行った。その結果、適合性の評価は、課題と対人の双方のストレスにおいて、コントロール可能性の評価に影響を与えることで、間接的にコーピング選択とストレス反応に影響を与えること、およびコーピング選択に対して直接的にも影響を与えることが示唆された（研究3）。また、適合性の評価がコーピングの有効性に与える影響については、集団規範を重視する傾向の高

い者が、適合性が高いと評価するコーピングを行うことは、その選択理由にかかわらず、一般にストレス反応を高める傾向があることが示唆された。また、集団規範を重視する傾向の低い者が、適合性が高いと評価するコーピングを行うことは、ストレス反応を低減させる傾向があることが示唆された（研究4）。

第5章においては、従来の研究の問題点③を解決するために、まず、適合性の個人評価と他者評価の乖離の程度に基づいて、自身のコーピング選択が、他者に受け入れられないと必要以上にとらえる傾向にあるのか（ネガティブ乖離群）、あるいは他者に受け入れられると必要以上にとらえる傾向にあるのか（ポジティブ乖離群）という観点から、適合性の評価の個人差を記述した。そして、職場の集団規範や環境（状況）のモニタリング行動において、自分や他者、第三者などの多くの視点を持つことが、適切なモニタリング行動をとれていることとみなして、コーピングおよび適合性の評価の個人差と、ストレス反応および視点取得との関連について検討した。コーピングの個人差については、**effort — distress** モデル（鈴木，2000）を用いた。その結果、課題と対人の双方のストレッサーにおいて、**effort — distress** 型のコーピングを行っている者の中でも、ネガティブ乖離群あるいはポジティブ乖離群は、適合性の個人評価と他者評価との乖離が少ない者に比べて、ストレス反応が高いことが示された。また、その際のモニタリング行動の影響性は見られないことが示唆された。一方、課題ストレッサーに対して **distress** 型のコーピングを行っている者が、自身のコーピング選択は、他者に受け入れられないと必要以上にとらえる傾向にある場合には、ストレス反応が高く、職場の集団規範や職場の状況を、適切にモニタリングできていないことが示唆された。

最後に第6章において、第5章までに得られた研究成果を整理し、本研究の臨床に対する示唆と、今後の検討課題について議論した。