

2011年1月6日

博士学位論文審査報告書

大学名 早稲田大学
研究科名 人間科学研究科
申請者氏名 森本 浩志
学位の種類 博士(人間科学)
論文題目 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
論文審査員 主査 早稲田大学教授 嶋田 洋徳 博士(人間科学)(早稲田大学)
副査 早稲田大学教授 根建 金男 博士(人間科学)(早稲田大学)
副査 早稲田大学教授 鈴木 晶夫 博士(人間科学)(早稲田大学)
副査 早稲田大学教授 鈴木 伸一 博士(人間科学)(早稲田大学)

本論文は、Lazarus らによって提唱された「心理学的ストレスモデル」において、その中心的な変数とされている「認知的評価」に再着目し、特にコーピング方略選択の際に重要な役割を担うとされる「2次的評価」の過程において、具体的なコーピングの実行に際して、それが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、すなわち「適合性の評価」が果たしている役割を検討することによって、「適合性の評価」と「コーピングの実行」の個人差という観点から、職場不適應に陥ってしまっている者の心理学的特徴を明らかにしようとするものである。本論文は、全6章から構成されている。

本論文の第1章では、職場不適應に関する心理学的研究に関する展望を行った。その結果、職場不適應、あるいはそれに類似すると考えられる概念(適應障害を含む)には多様な定義があり、必ずしも実証的な研究知見の蓄積が多くないことを明らかにした。そこで、職場不適應の問題を心理学的ストレスの枠組み(ストレッサー、認知的評価、コーピング、ストレス反応)からとらえなおすことが有用であることを指摘した。さらに、心理学的ストレスモデルの2次的評価の過程において、「適合性の評価」という概念を明確に位置づけることによって、職場不適應の状態像の記述がより多様にできるようになる可能性を指摘した。

続く第2章では、第1章で行われた研究展望を踏まえ、以下の3点を解決すべき問題点として整理した。すなわち、(1)職場領域を対象としたコーピングの測定において、ストレッサー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、(2)従来心理学的ストレス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、(3)これまでのコーピング方略選択の個人差を記述しようと試みた研究においては、実際の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、という3点である。そして、これらの問題点を解決することの臨床心理学的意義（具体的な支援方法の提案など）を述べた。

第3章では、(1)の問題点を解決するために、職場領域を対象として、ストレスの質的側面に対応したコーピングとその選択理由を適切に測定する尺度の開発を行った。まず、先行研究の知見に基づき、職場ストレスを「課題ストレス」と「対人ストレス」に分類し、課題ストレスに対して「職務・評価コーピング尺度（5下位尺度、問題解決、道具的サポート希求、諦め、感情発散、休息・気晴らし、計25項目）」、対人ストレスに対して「対人コーピング尺度（4下位尺度、サポート希求、ポジティブ関係、ネガティブ関係、割り切り、計20項目）」をそれぞれ開発し、それらの尺度がいずれも高い信頼性と妥当性を有することを示した（研究1）。続いて、ストレスやコーピングの質的側面に依存せずに、コーピングの選択理由を測定することが可能な「コーピングの選択理由尺度（2下位尺度、目標接近的選択、回避的選択、計6項目）」を開発し、当該の尺度が高い信頼性と妥当性を有することを示した（研究2）。

第4章では、(2)および(3)の問題点を解決するために、心理学的ストレスモデルにおいて、「適合性の評価」が、「コントロール可能性の評価」、「コーピング選択」、および「ストレス反応の低減」に与える影響に関して、「課題ストレス」、および「対人ストレス」のそれぞれの場合について検討を行った。個人が集団規範を重視する程度によって高低群を構成し、多母集団同時分析を用いて検討を行った結果、課題、対人のいずれのストレスにおいても、「適合性の評価」は、「コントロール可能性の評価」と「コーピング選択」に対して直接的な影響を与えること、「ストレス反応の低減」に対して「コントロール可能性の評価」を介した間接的な影響を与えることを明らかにした。さらに、詳細な分析を行ったところ、集団規範を重視する傾向の高い者は、適合性の評価が高いコーピングを選択することは、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にあることを示した。一方で、集団規範を重視する傾向の低い者は、逆にストレス反応を低減する傾向にあることを明らかにした（研究3、研究4）。

第5章では、(3)の問題点を解決するために、環境（状況）の適切なモニタリング行動が、「適合性の評価」に与える影響に関して検討を行った。まず、コーピング選択の「適合性の評価」に関して、自己評価と他者評価の乖離の程度に基づいて、ネガティブ乖離群（自己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）、適合乖離少群、ポジティブ乖離群（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）を構成した。そして、それぞれの立場（自分、他者、第三者など）の視点を多く持てることが、適切なモニタリング行動をとれているとみなして、課題、対人のストレスそれぞれについて、総合的な分析を行った。なお、個人のコーピングの選択傾向の測定は「effort distressモデル（この2次元の高低の組み合わせによって4群を構成）」に基づいた。その結果、課題、対人のストレスにかかわらず、「effort distress型

のコーピングを行っている（2次元のいずれもが高い）場合には、ネガティブ乖離群、およびポジティブ乖離群のストレス反応が高いことを明らかにした。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を示した。一方で、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（distress 次元のみが高い）場合には、ネガティブ乖離群のストレス反応が高く、適切なモニタリング行動をとれていないことを明らかにした（研究5）。

最後に第6章では、本研究で得られた結果に対して、総括的な考察を行った。その観点は、本研究で得られた成果と臨床的意義（コーピングの獲得を目的としたストレスマネジメント介入に際して「適合性の評価」に焦点をあてる必要性など）、適合性の評価の変容に向けた今後の展望（具体的な支援方法の立案など）、本研究の限界および今後の課題（「適合性の評価」を他者評価によって追試する必要性、臨床群を対象とした介入効果の検討の必要性など）であった。

以上のように、本論文は、これまで心理学的ストレスモデルにおいて「2次的評価」としてまとめられていた認知的評価の過程に対して、「適合性の評価」という変数を明確に位置づけることによって、多様な状態像を示す実際の職場不適応者の統合的理解を可能にする重要な知見が含まれている。職場不適応を心理学的ストレスモデルの観点から理解するという試みは、それほど斬新さが感じられないが、ストレスマネジメント介入において、適合性の評価の変容という具体的なモジュールを組み入れることによって、その適用範囲が広がり、効果性を高める可能性があることを実証した点において、非常に臨床心理学的示唆に富む。医学的治療が必要なレベルの臨床群を対象とした実証データが収集されていないという課題が残されているが、職場不適応者に対するストレスマネジメント介入を考える際に、従来の着眼点に加えて、「適合性の評価」、およびそれに影響を与える「集団規範の遵守傾向」や「環境（状況）のモニタリング行動」という考慮すべき具体的着眼点の有用性を理論的に示したことは、臨床心理学的意義のある優れた研究であるといえる。

なお、本論文（一部を含む）が掲載された主な学術論文は以下のとおりである。

- [1] 森本浩志・嶋田洋徳：2008 職場不適応に関する心理学的研究の動向と課題．産業ストレス研究，15 巻 4 号，287-296 頁．
- [2] 森本浩志・嶋田洋徳：2010 職場の主要なストレッサーのタイプに応じたコーピング尺度の作成と信頼性，妥当性の検討．産業ストレス研究，17 巻 2 号，119-132 頁．
- [3] 森本浩志・嶋田洋徳：2010 対人ストレッサーにおける領域合致仮説の妥当性の検討 コーピングの機能とコーピングの組み合わせの観点から．健康心理学研究，23 巻 1 号，85-92 頁．

以上のことを総合すると、本論文は、博士（人間科学）の学位を授与するに十分値するものと認める。

以 上