



30歳代から40歳代の勤労者における職場ストレス サーに対するコーピングストラテジーとネガティブ な反すうとの関連

上長, 然 ; 宮城, マキ子 ; 齊藤, 誠一 ; 則定, 百合子 ; 石本, 雄真 ; 日
潟, 淳子 ; 田仲, 由佳

(Citation)

神戸大学大学院人間発達環境学研究科研究紀要, 4(1):1-7

(Issue Date)

2010-09

(Resource Type)

departmental bulletin paper

(Version)

Version of Record

(JaLCD0I)

<https://doi.org/10.24546/81002631>

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/81002631>



30歳代から40歳代の勤労者における職場ストレスに対するコーピング ストラテジーとネガティブな反すうとの関連

The relationships between coping strategies to job stressors and negative rumination in workers in their thirties and forties

上 長 然* 宮 城 マキ子** 齊 藤 誠 一*** 則 定 百合子****
石 本 雄 真***** 日 潟 淳 子***** 田 仲 由 佳*****
Moyuru KAMINAGA* Makiko MIYAGI** Seiichi SAITO*** Yuriko NORISADA****
Yuma ISHIMOTO***** Atsuko HIGATA***** Yuka TANAKA*****

本研究は就労者を対象に、職場ストレス(質的ストレス・量的ストレス)に対するコーピングストラテジーとネガティブな反すうとの関連について検討した。20代から50代の就労者340名を対象にデータ収集を行い、主として30歳代から40歳代の勤労者における職場ストレス(質的ストレス・量的ストレス)、ストレスコーピング(問題解決・問題放置・相談・気分転換)、ネガティブな反すうを調査した。その結果、1) 職場ストレスはネガティブな反すうと正の相関があり、ストレスが高まるとネガティブな反すうも高まっていた。2) 問題解決・問題放置・相談型コーピングは、コーピングの実行度に関わらず、職場ストレスが高まるほどネガティブな反すうが高まっていた。3) 気分転換型コーピングを行う者ほど、職場ストレスが高まってもネガティブな反すうが高まらなかった。これらの結果から、相対的に高い職場ストレスに対して気分転換型コーピングの有効性が示唆された。

Keywords: 職場ストレス, 気分転換, ネガティブな反すう, 就労者

I. 問題と目的

人は、心身の健康を維持するために、ストレスが生じると何らかの行動や認知処理を行いながら生活している。ストレスを引き起こすストレスには、人生において大きな転機となるライフイベント(life events)と、職業上の不安や付き合いなど日常生活で日々生じている些細ないらだち事(daily hassles)があり、後者の方がストレスの大きな要因として評価されている。つまり、日常的ないらだち事は、ライフイベントよりもはるかに慢性的で長時間持続することからストレス反応に与える影響が大きい(Lazarus & Folkman, 1984)と考えられる。

たとえば、厚生労働省が行った労働者健康状況調査(2008)によると、58.0%の労働者が自分の仕事や職業生活に強い不安・悩み・ストレスがあると回答しており、具体的内容として「仕事の質の問題(34.8%)」「仕事の量の問題(30.6%)」「職場での人間関係の問

題(38.4%)」が上位にあげられている。このことは、多くの就労者が日常的な職場でのストレスを経験し、ストレスを感じていることを示しているといえる。この点から、多くの人が日々の生活の一部としている職場に注目し、就労者の日常的な職場ストレスとストレス反応について検討していくことは重要な課題であるといえる。

さて、こうしたストレスの過程は一連のシステムであり、ストレスを認知処理し、ストレスはその反応として生じるが、通常ストレス反応が生じる前、あるいは生じた後にストレス反応を低減させるためにコーピングが行われる。コーピングとは、“負荷的な要求に対応するためになされる絶えず変動する認知的・行動的な努力”(Lazarus & Folkman, 1984)であり、“心理的ストレス反応の軽減を目的とした行動”(坂田, 1989)と定義されている。また、コーピングにはいくつかの種類があり、Lazarus & Folkman (1984)は、

* 神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程後期課程修了(現所属:近畿大学豊岡短期大学こども学科)

** 神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程前期課程修了(現所属:那覇少年鑑別所)

*** 神戸大学大学院人間発達環境学研究所准教授

**** 神戸大学大学院総合人間科学研究科博士課程後期課程修了(現所属:和歌山大学教育学部)

***** 神戸大学大学院人間発達環境学研究所博士課程後期課程修了

神戸大学大学院人間発達環境学研究所博士課程後期課程

(2010年3月31日 受付)
(2010年7月15日 受理)

問題解決のための直接行動を起こしたり、解決に直接関連する情報を探したりする「問題焦点型コーピング」とストレスへの否定的な情動反応を低減するための努力である「情動焦点型コーピング」の二つを提案している。さらに、この両者の側面に関わる方略として、対処すべき問題の存在を認めることを避けたり、問題を放置したり、問題への対処を怠ったりするといった「逃避・回避型コーピング」(e.g. Carver & Scheier, 1999) が挙げられる。

これまでも、職場ストレスとコーピングに関わる研究はいくつかなされてきており、以下のような知見が得られている。就労者のコーピングを対処努力量と対処方法の視点から検討した島津(1999)の研究では、対処努力量が多いが回避の方法がとられている場合はストレス反応が高く、対処努力量は少ないが積極的方法がとられている場合はストレス反応が低い傾向が認められている。また、職場ストレスとコーピングの組み合わせとストレス反応との関連について検討した島津(1999)によると、仕事に関わる量的負荷に対して、問題解決型コーピングを行うことは状況に対して直接的に対処していくため疲労感はあるが、抑うつは防いでいること、質的負荷に対しては、コーピングの種類に関わらず抑うつが高く、とくにコントロール不可能な状況(例えば、裁量権の欠如)での問題解決型コーピングの使用は疲労や抑うつをより高めることを示している。さらに、質的負荷が高い場合には問題放置コーピングが多く用いられる(真船・田中・佐藤・鈴木・高田・山手・大塚・種市・島津・島津・小杉, 2004)が、これはむしろストレス反応を増加させる可能性があることが示唆されている(須永・鈴木・島津・島津・種市・大塚・田中・高田・佐藤・山手・小杉, 2004)。このように、ストレス反応の個人差にはコーピングの差異が強く関与しており(Lazarus & Folkman, 1984; Aldwin, 1994)、小杉・田中・大塚・種市・高田・河西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原(2004)が指摘するように、ストレスプロセスを構成する諸要因の中でコーピングが特に重要であり、職場ストレスへの有効なコーピングのとり方を提案することが、職場不適応感を自覚する就労者にとって早期の適応状態を確保する有効な対策であると言える。

他方、近年ストレスマネジメントにおいて対症療法的アプローチだけでなく、予防的アプローチが注目され始めており、散歩など日常生活で行う活動が情動調節方略として重視されている(竹中, 2005)。こうした方略には情動焦点型コーピングである気分転換や気晴らしが含まれており、たとえば気晴らしは「他の事を考える、または何らかの行動に従事することにより、問題から注意をそらすこと」と定義され(Stone & Neale, 1984)、不快情動を早期に緩和する効果を有しているとされている(Nolen-Hoeksema & Morrow, 1991)。また、及川(2004)は気晴らしへの依存が低ければ、気晴らしの有効性認知が高いほど積極的かつ効果的に気晴らしを用いることで抑うつが改善することを明らかにしている。しかしながら、気分転換や気晴らしはストレス自体を変化させるわけではないため、職場ストレスに対する気分転換の効果についてはあまり注目されておらず、知見の蓄積が求められているのが現状である。この点から、職場ストレスに対するコーピングがストレス反応に与える影響について、これまであまり注目されてこなかった気分転換型コーピングの効果についても検討していく必要があると考えられる。

ところで、ストレス反応に関わり、近年抑うつ脆弱要因として注目されている概念に、「その人にとって否定的・嫌悪的な事柄を長い間繰り返して考え続けること」(伊藤・上里, 2001)と定義されるネガティブな反すうがある。伊藤(2004)は完全主義といった心理的要因だけでは抑うつの持続、重症化は起こらず、ネガティブな反すうが介在していることを指摘している。また、抑うつの心理的要因の共通要素について検討した伊藤・竹中・上里(2005)によると、抑うつの心理的要因からうつ状態が引き起こされる上での共通要素にはネガティブな反すうの存在があり、うつ状態の予防や治療のための心理的介入の際に注目すべき要因であると指摘されている。このように、ネガティブな反すうがその後の抑うつへの重要な介在変数であることから、本研究では就労者の職場ストレスによって生じる反応としてネガティブな反すうを取り上げることとする。

こうしたネガティブな反すうとストレスコーピングの関連については、以下のように想定することができる。たとえば、ストレスの量的負荷や質的負荷が過度に高い場合には、ストレスによる負担が個人の許容を超え、問題解決型コーピングを行っても簡単に問題状況が解決されず、注意がストレスへより焦点化され、思考が問題状況に向き続けることになることで、ネガティブな反すうが高まるかもしれない。また、このような事態で、逃避・回避型コーピングを行うことにより個人の許容を超えたストレスに対して直接的に向き合わず、ストレスへの注意をそらすことも考えられる。しかしながら、特定の内容を考えないように教示されると、かえってその思考が活性化し、意識化する頻度が上昇することが実験によって示されており(Wenzlaff, Wegner & Roper, 1988; Janeck & Calamari, 1999)、明確に注意をそらす移行対象をもっていない逃避・回避型コーピングを行うと、かえって問題状況に対する思考が活性化し、ネガティブな反すうが高まる可能性があると考えられる。一方、気分転換型コーピング(情動焦点型コーピング)は、明確な移行対象をもってストレスから注意をそらすコーピングであるので、量的負荷や質的負荷が高い場合に気分転換を行うことで、問題自体から一時的に距離をおくことができ、ストレスから他の対象に注意を向けさせ、ストレスへの焦点化をさけることでネガティブな反すうが上昇しないかもしれない。

以上のことから、本研究ではストレスを一連のシステムとしてとらえ、職場ストレスがかかった場合にどのようなコーピングストラテジーを採用することがネガティブな反すうを上昇させない防御要因としての役割を果たすか検討することを目的とした。

II. 方法

調査対象¹:

兵庫県内で就労する20代～50代の地方公務員(正規職員および嘱託職員)340名を対象にした。Table1には対象者の内訳を示した。

¹ 当該事業所での就労者の年齢、性別の構成比は必ずしも均等ではなく、20歳代と50歳代の人数が少なくなっており、調査用紙の回収数もこれが反映されていた。そのため、本研究では、十分な数が確保された30歳代と40歳代の就労者の特質を明らかにするとともに、必要に応じて参考資料として20歳代と50歳代の就労者の傾向についても補足的に扱うこととする。

Table1 調査対象者の内訳

	男性	女性	全体
	人数 (%)	人数 (%)	人数 (%)
20歳代	20 (5.88)	38 (11.18)	58 (17.06)
30歳代	72 (21.18)	61 (17.94)	133 (39.12)
40歳代	65 (19.12)	36 (10.59)	101 (29.71)
50歳代	44 (12.94)	4 (1.18)	48 (14.12)
全体	201 (59.12)	139 (40.88)	340 (100.0)

調査手続き：

無記名による質問紙調査を実施した。質問紙は、調査者とその知人を介して各職場単位で配布し、回答後封印の上、郵送（受取人払い宛名印刷済みの封筒を質問紙に添付）もしくは直接回収によって回収した。回答にあたっては、プライバシーは保護されること、調査以外に使用されることはないこと、回答が難しい場合は回答しなくてもよいことが調査ごとに紙面上で教示された。

調査内容：

(1) フェイスシート（個人背景変数）：年齢、性別

(2) 職場ストレッサー

職場でのストレッサーを測るために職場ストレス・スケール改訂版（小杉ほか，2004）のうち、「職場ストレッサー」に関する20項目を用いた。職場ストレッサーは、役割や立場の曖昧さ、能力や権限の不足を表す「質的負荷によるストレッサー（以下、質的ストレッサー）」（12項目）、時間やノルマの過度の負荷や処理能力を超えた業務に関する「量的負荷によるストレッサー（以下、量的ストレッサー）」（8項目）から構成されており、各質問項目に対し該当する程度を「全くあてはまらない（1点）」「あまりあてはまらない（2点）」「どちらでもない（3点）」「ややあてはまる（4点）」「よくあてはま

る（5点）」の5段階評定で回答を求めた。

(3) ストレスコーピング

①問題解決・問題放置・相談

職場でのストレスコーピングを測るために職場ストレス・スケール改訂版（小杉ほか，2004）のうち、「コーピング」に関する22項目を用いた。職場でのストレスコーピングは、問題に対して積極的に取り組む「問題解決」（9項目）、問題に対して消極的な態度や考えを表す「問題放置」（9項目）、他者からの援助を求める「相談」（4項目）から構成されており、各質問項目に対し該当する程度を「しなかった（1点）」「少しした（2点）」「かなりした（3点）」「よくした（4点）」の4段階評定で回答を求めた。

②勤務時間内の気分転換（以下、気分転換）

宮城（2007）の勤務時間内の気分転換尺度15項目を使用した。3ヶ月を振り返った上で、各質問項目に対し該当する程度を「全くしない（1点）」「一日に1回～3回ぐらい（2点）」「一日に4回～6回ぐらい（3点）」「一日に7回以上（4点）」の4段階評定で回答を求めた。なお、質問紙で回答を求める際には、仕事に直接関係しない行動を尋ねられることに対する抵抗を減らすため、「気分転換」という単語は用いず「仕事が行き詰ったり、気分が乗らない時にする行動」とし、行動は職務内容に関連する必要はない点についても説明を加えた。また、「勤務時間内」は「入社してから退社するまでの時間であり、お昼や休憩時間を含む」と注釈を加えた。

(4) ネガティブな反すう

ネガティブな反すうを計るために伊藤・上里（2001）によるネガティブな反すう尺度のうち、「ネガティブな反すう傾向」（7項目）を使用した。各質問項目に対し該当する程度を「あてはまらない（1

Table2 性別年代別にみた各尺度の平均値および標準偏差

			男性	女性	性別 F値	年代 F値	交互作用 F値
			平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)			
職場 スト レ ッ サ ー	質的 ストレッサー	20歳代	32.95 (9.01)	31.91 (6.68)	.85	1.15	.48
		30歳代	33.24 (7.45)	32.75 (7.14)			
		40歳代	31.71 (9.95)	32.63 (8.03)			
		50歳代	30.76 (7.47)	26.00 (13.86)			
	量的 ストレッサー	20歳代	21.00 (7.60)	22.57 (6.49)	.01	1.19	1.42
		30歳代	25.00 (6.41)	22.20 (6.81)			
		40歳代	24.25 (6.81)	23.41 (7.65)			
		50歳代	23.74 (6.23)	25.33 (2.08)			
	問題解決	20歳代	23.26 (5.12)	19.09 (3.89)	7.41 **	.41	.67
		30歳代	21.60 (4.92)	19.02 (4.61)			
		40歳代	21.79 (4.78)	19.81 (5.65)			
		50歳代	21.18 (5.09)	20.33 (6.43)			
ス ト レ ス コ ー ピ ン グ	問題放置	20歳代	16.26 (3.43)	18.26 (4.63)	1.67	1.82	.26
		30歳代	17.08 (4.18)	17.82 (4.89)			
		40歳代	18.54 (5.24)	19.16 (4.61)			
		50歳代	17.68 (4.69)	18.67 (.58)			
	相談	20歳代	9.89 (3.02)	8.77 (2.83)	.15	6.64 **	2.00
		30歳代	7.92 (2.65)	8.84 (2.97)			
		40歳代	7.30 (2.57)	7.97 (2.51)			
		50歳代	6.55 (2.77)	5.33 (1.53)			
	勤務時間内の 気分転換	20歳代	24.26 (2.49)	22.69 (3.35)	10.09 **	1.86	1.07
		30歳代	26.39 (5.31)	23.11 (3.88)			
		40歳代	25.23 (4.26)	23.91 (4.38)			
		50歳代	24.24 (4.04)	20.67 (4.04)			
ネガティブな 反すう	20歳代	18.79 (6.65)	21.77 (6.02)	2.00	.66	.46	
	30歳代	21.66 (7.94)	21.91 (6.47)				
	40歳代	21.14 (7.38)	22.53 (8.18)				
	50歳代	21.18 (7.26)	24.00 (11.00)				

** : $p < .01$

点)」「あまりあてはまらない (2点)」「どちらかというとはあてはまらない (3点)」「どちらかというとはあてはまる (4点)」「ややあてはまる (5点)」「あてはまる (6点)」の6段階評定で回答を求めた。

結果と考察

1. 基本統計量

Table2には、本研究で用いた変数について性別年代別に平均値および標準偏差を示した。参考までに性別と年代別の2要因分散分析を行ったところ、全ての変数で性別と年代の交互作用は認められなかったが、性別の有意な主効果が示された。

次に、性別および年代の効果を統制するため、性別(男性・女性)×年代別(20歳代・30歳代・40歳代・50歳代)ごとに、Table2に示した平均値および標準偏差を基準として、得点の標準化を行い、職場ストレスとネガティブな反すうの相関を検討した。その結果、質的ストレスとネガティブな反すうとの間に正の相関($r=.38, p<.01$)、量的ストレスとネガティブな反すうとの間に正の相関($r=.15, p<.01$)が認められ、職場ストレスが多いほどネガティブな反すうが高まることが示された。ネガティブな反すうの高まりが抑うつを高める(齋藤・沢崎・今野, 2008)ことから、この結果はストレスの増加がネガティブな反すうを高め、これがストレス反応としての抑うつを高めるものと考えられ、ストレスの高まりが心理的ストレスを高めるといった従来のストレス研究の成果(万木・島津, 1998など)と一致する結果といえる。

2. 職場ストレスに対するコーピングとネガティブな反すうとの関連

職場ストレスに対するコーピングの用い方がネガティブな反すうに与える影響を検討するため、各ストレスコーピング得点を性別×年代別に標準化し、職場ストレスとコーピングを独立変数(各変数ごとに平均値すなわち0点を基準にそれぞれ低群(0点未満)と高群(0点以上)を設定)して、ネガティブな反すうを従属変数とする2要因分散分析による検討を行った。分散分析の結果は、Table3からTable10に示した。以下では、問題解決・問題放置・相談・気分転換ごとに述べていく。

問題解決

質的ストレス、量的ストレスの両方において、問題解決

との交互作用は有意ではなかった。問題解決と質的ストレスでは、質的ストレスの主効果が有意であり、質的ストレス高群は低群に比してネガティブな反すう得点が高かった。また、問題解決と量的ストレスでは、両変数の主効果がそれぞれ有意であり、量的ストレス高群は低群に比してネガティブな反すう得点が高く、問題解決高群は低群よりもネガティブな反すう得点が高かった。

問題放置

質的ストレス、量的ストレスの両方において、問題放置との交互作用は有意ではなかった。問題放置と質的ストレスでは、質的ストレスの主効果が有意であり、質的ストレス高群は低群に比してネガティブな反すう得点が高かった。同様に、問題放置と量的ストレスでも、量的ストレスの主効果が有意であり、量的ストレス高群は低群よりもネガティブな反すう得点が高かった。

相談

質的ストレス、量的ストレスの両方において、相談との交互作用は有意ではなかった。相談と質的ストレスでは、質的ストレスの主効果が有意であり、質的ストレス高群は低群に比してネガティブな反すう得点が高かった。また、相談と量的ストレスでも、量的ストレスの主効果が有意であり、量的ストレス高群は低群よりもネガティブな反すう得点が高かった。

気分転換

気分転換と質的ストレスで、交互作用が有意であったので、単純主効果の検討を行ったところ、気分転換高群の質的ストレスの効果は有意ではなかったが、気分転換低群の質的ストレスの効果は1%水準で有意であった。このことから、気分転換を行っている場合にネガティブな反すうの上昇防止効果が認められた。

同様に、量的ストレスと気分転換にも交互作用が有意であり、単純主効果の検討を行ったところ、気分転換高群の量的ストレスの効果は有意ではなかったが、気分転換低群の量的ストレスの効果は1%水準で有意であり、量的ストレスにおいても気分転換の実行によってネガティブな反すうの上昇防止効果が認められた。つまり、通常であればストレスが高まることによってネガティブな反すうが高まる場合であっても、気分転換型のコーピ

Table3 ネガティブな反すうを従属変数とした質的ストレスの高低と問題解決の高低による分散分析結果

	質的ストレス		質的 ストレス	問題解決	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
問題解決低群	-.25 (.78)	.46 (.93)	32.57 **	3.29	.76
問題解決高群	-.35 (.98)	.17 (1.03)			

** : $p < .01$

Table4 ネガティブな反すうを従属変数とした量的ストレスの高低と問題解決の高低による分散分析結果

	量的ストレス		量的 ストレス	問題解決	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
問題解決低群	.02 (.85)	.27 (1.00)	6.20 *	5.70 *	.04
問題解決高群	-.26 (1.00)	.03 (1.03)			

* : $p < .05$

Table5 ネガティブな反すうを従属変数とした質的ストレスの高低と問題
放置の高低による分散分析結果

	質的ストレス		質的 ストレス	問題放置	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
問題放置低群	-.33 (.91)	.24 (.94)	30.58 **	.94	.11
問題放置高群	-.26 (.89)	.38 (1.04)			

**: $p < .01$

Table6 ネガティブな反すうを従属変数とした量的ストレスの高低と問題
放置の高低による分散分析結果

	量的ストレス		量的 ストレス	問題放置	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
問題放置低群	-.26 (.89)	.15 (.99)	4.74 *	1.49	2.18
問題放置高群	.04 (.99)	.12 (1.06)			

*: $p < .05$

Table7 ネガティブな反すうを従属変数とした質的ストレスの高低と相談
の高低による分散分析結果

	質的ストレス		質的 ストレス	相談	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
相談低群	-.41 (.87)	.30 (1.02)	34.09 **	1.09	.66
相談高群	-.21 (.93)	.33 (.95)			

**: $p < .01$

Table8 ネガティブな反すうを従属変数とした量的ストレスの高低と相談
の高低による分散分析結果

	量的ストレス		量的 ストレス	相談	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
相談低群	-.24 (.94)	.15 (1.04)	6.71 **	.78	.96
相談高群	-.04 (.94)	.14 (1.01)			

**: $p < .01$

Table9 ネガティブな反すうを従属変数とした質的ストレスの高低と気分
転換の高低による分散分析結果

	質的ストレス		質的 ストレス	気分転換	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
気分転換低群	-.41 (.92)	.42 (.97)	28.44 **	.20	6.25 *
気分転換高群	-.19 (.86)	.11 (.97)			

*: $p < .05$ **: $p < .01$

Table10 ネガティブな反すうを従属変数とした量的ストレスの高低と気分
転換の高低による分散分析結果

	量的ストレス		量的 ストレス	気分転換	交互作用
	低群	高群			
	平均値 (S.D.)	平均値 (S.D.)	F 値	F 値	F 値
気分転換低群	-.26 (.97)	.27 (1.02)	5.52 *	.22	6.38 *
気分転換高群	-.04 (.85)	-.06 (1.00)			

*: $p < .05$

ングを採用することによってネガティブな反すうの上昇を防止することが示された。

本研究では、職場ストレス者に対して、どのようなコーピングがネガティブな反すうの上昇を防止するかを検討してきたが、以上の結果から2つのことが示された。(a)問題解決・問題放置・相談コーピングは、コーピングの実行度に関わらず、職場ストレス者が高まるほどネガティブな反すうが高まる。(b)気分転換型コーピングを行う者ほど、職場ストレス者が高まった後もネガティブな反すうが高まらない。すなわち、本研究において、ネガティブな反すうを軽減させていたのは気分転換型コーピングであった。

気分転換型コーピングなどの情動焦点型コーピングは、問題焦点型コーピングや積極的コーピングと異なりストレス者の原因を低減させることはなく、問題自体は変化しないことからコーピング研究においてあまり注目されてこなかった。しかし、本研究の結果から必ずしも問題自体は変化しないが、職場ストレス者が高まったときに気分転換型コーピングを用いることでネガティブな反すうが上昇しないことが示唆された。これは、気分転換型コーピングを行うことで、問題自体から一時的に距離をおくことができ、ストレス者から他の対象に注意を向けることによって情動が調節され、ネガティブな反すうの上昇が防止されたと考えられる。

また、気晴らしの意図には気分を変化させるためだけではなく、よりよい状態で問題に向き合おうとする意図がある(及川, 2001)。つまり、職場ストレス者による負担が過度になった場合、気分転換型コーピングはストレス者からの回避のためではなく、一旦注意を他の対象に向け、再び状況に向き合うための準備になることが可能となり、職場ストレス者が高いにもかかわらずネガティブな反すうが上昇しないと考えられる。

一方、問題解決、問題放置、相談の各コーピングでは、量的ストレス者と問題解決との間で問題解決の主効果が有意であった。量的負荷に関しては積極的コーピングによって疲労は感じるが、状況を直接的に改善するコーピングがストレス反応を疲労にとどめ、抑うつを防ぐ(鳥津, 1999)ことが示唆されている。量的負荷は、仕事の量が過度であるストレス者であり、直接的な対処が問題自体を低減させることからネガティブな反すうが過度に高くないと考えられる。

しかしながら、これ以外では、問題解決、問題放置、相談の各コーピングでは、概ねコーピングの実行度に関わらず職場ストレス者が上昇するほど、ネガティブな反すうが高まることが示唆された。問題解決、相談といったコーピングは問題解決のために直接行動を起こしたり、解決に直接関連する情報を探したりするといった問題焦点型コーピング(Lazarus & Folkman, 1984)である。職場において問題自体を解決したり、援助を求めて解決したりしようとする方略は、ストレス者が少ない場合に有効であると考えられ、ストレス者が少ない場合、問題焦点型コーピングを行うほど問題自体が解決していくため、ネガティブな反すうが低いと考えられる。しかしながら、質的ストレス者、量的ストレス者が高い場合は、個人に対して相対的に負担が大きくかかっている状態であり、積極的に対処しても問題は解決されず、さらにストレス者へ注意がより焦点化するため、職場ストレス者が高まるほどネガティブな反すうが高まりやすいと考えられる。

また、問題放置は解決すべき問題を無視したり、それから遠ざかったりする逃避・回避型のコーピングである。質的負荷が高い場合には問題放置コーピングが多く用いられるが(真船ほか, 2004)、問題放置コーピングはストレス反応を増加させる可能性が示唆されている(須永ほか, 2004)。問題放置は、個人の許容を超えたストレス者に対して直接的に向き合わず、ストレス者への注意をそらす点においては気分転換型コーピングと類似している。しかしながら、特定の内容を考えないように教示されると、かえってその思考が活性化し、意識化する頻度が上昇することが示されており(Wenzlaff et al., 1988; Janeck & Calamari, 1999)、明確に注意をそらす移行対象をもっていないため、問題放置を行うことでかえって問題状況に対する思考が活性化し、ネガティブな反すうが高まると考えられる。

以上のように、本研究の結果から、就労者のネガティブな反すうの上昇を防止する方略として、職場ストレス者に対して気分転換型コーピングを行うことが有効であることが示唆された。気分転換型コーピングといった情動焦点型コーピングは問題解決を目指した方略ではないため問題自体は軽減されないが、就労者のメンタルヘルスへの介入を考えた場合、ストレスへの否定的な情動反応を低減する効果的な方略であると考えられる。本研究で取り上げた職場ストレス者は、役割や立場の曖昧さや裁量権の欠如といった質的な負荷によるストレス者と時間やノルマなどの過度の負荷や処理能力を超えた業務に関する量的な負荷によるストレス者である。例えば、裁量権を超えた問題を直接的に解決しようとしても、問題状況を解決することは困難であり、問題状況だけが個人への過度の負担となる可能性がある。こうした状況から否定的な感情が生じられ、ストレス者に対する焦点化がネガティブな反すうを行なわせ、抑うつへと至ることが考えられる。こうした点を考慮すれば、ストレス者自体を単に解決しようとするだけでは就労者のメンタルヘルスを向上させることにはならないため、本研究のように、気分転換型の方略に注目してネガティブな反すうの上昇を防ごうとする試みは、日常的なストレスマネジメントに役立つ知見であると考えられる。

今後の課題

本研究では、就労者の職場ストレス者に対する気分転換型コーピングがネガティブな反すうの上昇を防止することを明らかにし、その有効性を示してきた。しかしながら、気分転換による方略は、かえって気分を悪化させてしまう可能性(及川, 2001)や依存させてしまう可能性(及川, 2002)もある。そのため、及川(2003)はストレス状況に対する気晴らしの使い方によって気晴らしへの依存を防ぐことを明らかにしている。今後は、どの程度の気分転換が有効であるのかといったことや気分転換中の注意状態について、さらに検討していく必要がある。また、日常的な職場ストレス者にはさまざまなコーピングが組み合わせられて用いられていることから、有効性を高める組み合わせや行い方についても検討していくことが課題である。

引用文献

Aldwin, C.M. (1994). *Stress, coping, and development : Testing*

- and interpreting interaction. London : Sage.
- Carver, C.S., & Scheier, M.F. (1999). Stress, coping, and self-regulation processes. In L.A. Pervin & O.P. John (Eds.), *Handbook of personality* (2nd ed. Pp553-575). NY : Guilford Press.
- 伊藤 拓 (2004). 抑うつ心の心理的要因の共通要素としてのネガティブな反すう. *心理学評論*, **47**, 438-452.
- 伊藤 拓・上里一郎 (2001). ネガティブな反すう尺度の作成およびうつ状態との関連性の検討. *カウンセリング研究*, **34**, 31-42.
- 伊藤 拓・竹中晃二・上里一郎 (2005). 抑うつ心の心理的要因の共通要素：完全主義，執着性格，非機能的態度とうつ状態の関連性におけるネガティブな反すうの位置づけ. *教育心理学研究*, **53**, 162-171.
- Janeck, A.S., & Calamari, J.E. (1999). Thought suppression in obsessive-compulsive disorder. *Cognitive Therapy and Research*, **23**, 497-509.
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・島津明人・島津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I) : ストレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂. *産業ストレス研究*, **11**, 175-185.
- 厚生労働省 (2008). 平成19年度労働者健康状況調査結果の概要 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/itiran/roudou/saigai/anzen/kenkou07/>
- Lazarus, R.S. & Folkman, S. (1984). *Stress, Appraisal, and Coping*. NY : Springer.
- 万木綾子・島津明人 (1998). 職場ストレスにおけるタイプAパターン. *早稲田心理学年報*, **30**, 91-96.
- 真船浩介・田中健吾・佐藤澄子・鈴木綾子・高田美里・山手裕子・大塚泰正・種市康太郎・島津明人・島津美由紀・小杉正太郎 (2004). ストレッサーの変化に伴うコーピング方略の変容に関する研究. *産業ストレス研究*, **12**, 81.
- 宮城マキ子 (2007). 成人前期における就業者の職場ストレスとコーピングに関する研究 ―気分転換型コーピングの役割に注目して―. 神戸大学大学院総合人間科学研究科 修士論文 未刊行.
- Nolen-Hoeksema, S., & Morrow, J. (1991). A prospective study of depression and posttraumatic stress symptoms after a natural disaster: The 1989 Loma Prieta earthquake. *Journal of Personality and Social Psychology*, **61**, 115-121.
- 及川 恵 (2001). 気晴らし方略のプロセス 意図と結果の多様性に注目した情報収集と構成概念の精緻化. *東京大学大学院教育学研究科紀要*, **41**, 291-300.
- 及川 恵 (2002). 気晴らし方略の有効性を高める要因 プロセスの視点からの検討. *教育心理学研究*, **50**, 185-192.
- 及川 恵 (2003). 再解釈と計画が気晴らしへの依存に及ぼす影響. ストレス状況の文脈を考慮して. *教育心理学研究*, **51**, 319-327.
- 及川 恵 (2004). 気晴らしの有効性認知と抑うつとの関連に依存状態が及ぼす影響. *教育心理学研究*, **52**, 287-297.
- 齋藤路子・沢崎達夫・今野裕之 (2008). 自己志向的完全主義と攻撃性および自己への攻撃性の関連の検討：抑うつ，ネガティブな反すうを媒介として. *パーソナリティ研究*, **17**, 60-71.
- 坂田成輝 (1989). 心理的ストレスに関する一研究－コーピング尺度(SCS)の作成の試み. *早稲田大学教育学部学術研究 教育・社会教育・教育心理・体育編*, **38**, 61 - 72.
- 島津明人 (1999). 職場ストレスに対する対処努力および対処方法が従業員の精神的健康に及ぼす影響. *産業ストレス研究*, **7**, 61-66.
- Stone, A. A., & Neale, J. M. (1984). New measure of daily coping : development and preliminary results. *Journal of Personality and Social Psychology*, **46**, 892-906.
- 須永直人・鈴木綾子・島津明人・島津美由紀・種市康太郎・大塚泰正・田中健吾・高田未里・佐藤澄子・山手裕子・小杉正太郎 (2004). コーピング方略が心理的ストレス反応に及ぼす影響：職場ストレスが変化しなかった場合における心理的ストレス反応の縦断的検討. *産業ストレス研究*, **12**, 83.
- 竹中晃二 (2005). ストレスマネジメント―「これまで」と「これから」―. ゆまに書房
- Wenzlaff, R. M., Wegner, D. M., & Roper, D. W. (1988). Depression and mental control: The resurgence of unwanted negative thoughts. *Journal of Personality and Social Psychology*, **55**, 882-892.