

論 説

## 職業性ストレスに対する健康心理学的接近

— 認知と対処，仕事の裁量度，およびメンタリングを変数として —

金光義弘<sup>\*1</sup> 清水光弘<sup>\*1</sup> 森本寛訓<sup>\*2</sup> 三野節子<sup>\*2</sup> 下山育子<sup>\*2</sup>

### 要 約

本論文では，職業性ストレスの研究における最近の健康心理学が果たす役割を論じた．まず就労者の職場ストレスとストレス反応との間に介在する個人要因と緩衝要因が重視されるに至った経緯と，心理学の歴史的変遷との対比を試みた．そのうえで本論では，特に職業性ストレスモデルの媒介変数である認知的評価と対処方略，仕事の裁量度，そしてメンタリングの有用性について最近の動向と我々のプロジェクト研究の知見を交えて論述した．最後に，職業性ストレス研究において健康心理学が用いる主な尺度を提示し，今後の健康心理学研究の方向性を示唆した．

### はじめに

従来の職業性ストレス研究は，職場におけるストレス対策によって就労者の身体的および精神的な障害の発生を予防する目的において行われてきた．したがって実際の職場にどのようなストレスがどの程度存在し，就労者はどのようなストレス反応をどの程度表出しているのかを知る必要があった．いわばストレス刺激（S；stimuli）とストレス反応（R；responses）における関連性を，質および量において客観的に把握することに精力が注がれた．そのうえで好ましくない反応の出現をもたらすストレスに対する第1次予防対策が，次にストレス反応の低減を図る第2次予防対策が講じられた．このような研究と実践の過程において，ストレスやストレス反応の質と程度を測定する必要性から，妥当性と信頼性の高い数々のストレス関連尺度が開発された．例えば代表的なストレス測定尺度としては，NIOSH 職業性ストレス調査票（National Institute for Occupational Safety and Health，Generic Job Stress Questionnaire；Hurrell & McLaney<sup>1)</sup>）やJCQ（Job Contents Questionnaire；Karasek<sup>2)</sup>）などがあり，ストレス反応尺度にはGHQ（General Health Questionnaire；Goldberg<sup>3)</sup>）やPOMS（Profile of Mood States；McNair，Lorr & Droppelman<sup>4)</sup>）などがあげられ，今日我が国でもそれぞれの日本版が広く活用されて

いる．

しかしフィールド研究が進むにつれて，職場ストレス（S）の種類には職種や部署に共通なものと特異なものがあり，ストレス反応（R）の現れ方にも個人差が著しく多様であることに加え，両者の間に介在する個人要因や緩衝要因が重要な働きをしていることが明らかになってきた．すなわち職業性ストレスの諸問題は，ストレスとストレス反応との一義的な因果関係においてのみ解決されるものではなく，就労者個人の特性や職場の環境によって個々のストレス状態は著しく相違するという視点が不可欠になった．最近のストレス研究を概観してみると，個人の有している資源や能力をはじめ，性格や認知面における個人要因が重視され，同時に個人が置かれている環境要素としての対人関係性やソーシャルサポートなどの緩衝要因が扱われるものが多い．いわばストレス刺激（S）とストレス反応（R）との間に介在する有機体変数（O；organism）が研究の主な対象になったといえよう．

こうしたストレス研究の流れを心理学の歴史に照らしてみると，人間要因をブラックボックスに閉じこめた“S-R”行動主義が，後に有機体変数を積極的に取り込んだ“S-O-R”新行動主義心理学へ移行した推移と符合していると考えられることができる．中でもストレス研究において“S-O-R”の視点を提供したのはLazarus（1966<sup>5)</sup>）であり，後にFolkmanとともに心理学的ストレスモデル<sup>6,7,8)</sup>（図1）を

\*1 川崎医療福祉大学 医療福祉学部 臨床心理学科 \*2 川崎医療福祉大学大学院 医療福祉学研究科 臨床心理学専攻  
（連絡先）金光義弘 〒701-0193 倉敷市松島288 川崎医療福祉大学

提唱したことはよく知られている。その考え方の中心は、人間にとってのストレス状態（反応）は、内外のストレスと個人のパーソナリティや対処能力などの相互作用的な評価過程（transactional appraisal process）を経て発現するとした点である。すなわち図1に示されるように、人的変数や環境の変数という因果関係前項（causal antecedents）と媒介過程（mediating processes）との相互関連性を検討することが、現在のストレス研究における中核的な視点になったといえる。

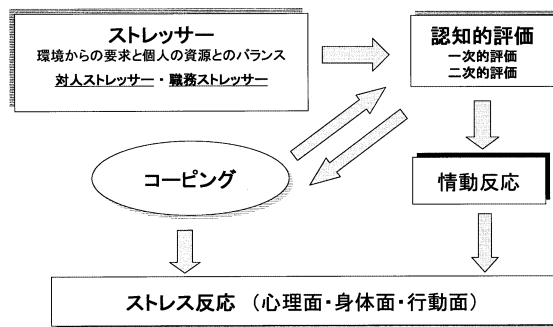


図1 心理学的ストレス・モデル( Lazarus, R. S. をもとに金光が改変)

我が国の健康心理学的研究の枠組においても、Lazarusの心理学的ストレスモデルが基本となっているが、就労者の精神的健康の予防や維持を目的としたストレス・マネジメントの提供に際しては、Lazarusのモデルに準拠しつつも実際の簡潔な理論モデルに則した接近が有効であると考えられる。近年我が国でもいろいろなモデルが提唱されているが、その中でNIOSHのストレスモデル<sup>1)</sup>を参考に、関連要因を包括的に組み込んだ職業性ストレスモデル(中村・岩田・早野, 1998<sup>9)</sup>)は注目値する。概要は図2に示すように、まずストレス(S)を「仕事上」と「仕事外」に分け、それらに伴う心理面と身体面のストレス反応(R)が昂じて様々な疾病を発症するとしているが、その間に「個人要因」と「緩衝要因」という媒介変数を想定している点が重要である。

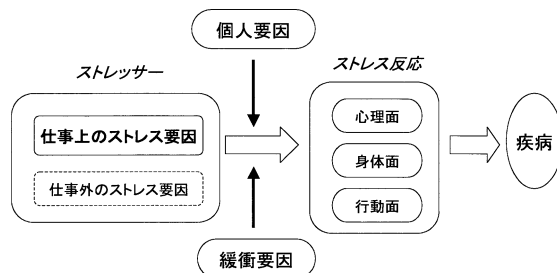


図2 NIOSH 職業性ストレス・モデル(金光らが改変)

そこで本論では、最近の職業性ストレス研究において健康心理学が注目している、個人要因としての「認知と対処の柔軟性」と、緩衝要因として職場における就労者の「仕事の裁量度」および「メンタリング」を中心に、各々の媒介変数の有用性を順に論じることとした。個人要因としての認知と対処の柔軟性は、就労者のストレスに対する認知と対処が状況に適合的であるか否かが精神的健康を規定すると考える点で新たな視点を提供し、仕事の裁量度とメンタリングという緩衝要因は、就労者個人の精神的健康の維持と同時に、職場における組織の枠組みからさまざまな疾病に対する予防を示唆するという点でも有用性は高いと考えられる。

なお本研究において、引用および参考にした代表的な職業性ストレス尺度をまとめ、参考資料として文献の後に示した。就労者の精神的健康の維持・増進を図るためのストレス・マネジメントを考案する場合に有効であると思われたからである。同時に、研究目的に応じて測定しようとする内容に適した妥当な尺度の改良が必要であることを痛感する。特に精神的障害の予防や精神的健康維持・増進を目指す場合、診断用のカットオフ・ポイントを有する尺度だけでなく、ポジティブな精神活動面を測る新たな尺度が必要であろう。

最後に本論文で扱う職業性ストレスの研究を通して、これからの健康心理学の進むべき方向性として、新たに健康生成志向性(salutogenesis orientation)が不可欠であることに言及しなければならないと思われる。

#### 個人要因としての認知的評価とコーピング柔軟性

従来の職業性ストレス研究は、複雑に絡み合うストレス事象を適切に捉えるために、疾病理論に基づくモデル(Cooper & Marshall, 1997<sup>10)</sup>; Hurrell & McLaney, 1988<sup>1)</sup>など)の設定と、その検証によって発展してきたといえる。こうした研究によって、職場において発生する様々なストレスにより就労者がストレス反応を発現し、職場不適応から疾病へと発展する経路が明らかにされてきた。

このように疾病モデルに基づいて、職業性ストレスの発生に影響を及ぼす諸要因とストレス反応が検討される一方で、ストレス反応に見られる個人差を説明する必要があった。すなわち外的要因だけではなく、個人がストレス状況をどのように捉え、いかに対処するのかという個人要因を扱わなければならないのである。そこで、Lazarusら(Folkman & Lazarus, 1980<sup>6)</sup>; Lazarus & Folkman, 1984<sup>7)</sup>; Lazarus, 1990<sup>8)</sup>)は心理学的ストレスモデル(図1)

の中で、前者を認知的評価 (cognitive appraisal)、後者を対処方略 (coping strategy) と称し、人が受ける環境刺激 (S) と適応的活動 (R) との間の媒介過程 (O) を構成する中核的な概念として位置づけたのである。そのうえで、人は自らに対して負荷をもたらすもの、もしくは個人の資源を超えるものとして評価した内外の要求に対して、絶えず変動する認知的または行動的な努力によって自己防衛を図っていると説明した。

認知的評価やコーピング (本節では対処方略のことをコーピングと呼ぶ) が検討される際に重要なことは、状況に適したコーピングが採用されればストレスの解消あるいは緩和につながるが、不適切であれば逆にストレス反応を高める結果になることから、その効果が状況との適合性に依存している点である (Forsythe & Compas, 1987<sup>11</sup>); Conway & Terry, 1992<sup>12</sup>)。例えば Conway & Terry は適合性仮説 (“Goodness of Fit Hypothesis”) を提案し、問題焦点型コーピングが真に有効かどうかは、個人によって評価される状況の統制可能性の認知に依存しているとした。その後も Cheng, Chiu, Hong & Cheung (2001)<sup>13</sup> は状況適切性の視点 (“Situational-Appropriate Aspect”) を重視し、ストレス状況を見極める個人の認知的能力によって適切なコーピングが採用されることを明らかにした。

しかしながらストレス状況は静的なものではなく、時間的にも環境的にも多様に变化するものである以上、状況の変化に相応しいコーピング方略が採用されなければ適合性は確保できないと考えられる。したがってコーピングの有効性について議論する場合、「状況の変化」という要素を考慮しなければならないことになる。すなわち人の臨機応変な対処を捉えようとする文脈において、コーピング柔軟性 (coping flexibility) という概念が導入されるようになった。従来の柔軟性に関する研究 (Compas, Forsythe, & Wagner, 1988<sup>14</sup>); Cheng, 2001<sup>15</sup>), 2003<sup>16</sup>); 加藤, 2001<sup>17</sup>); 岩永, 2002<sup>18</sup>) など) においては、コーピング柔軟性とはストレス状況の変化に応じて個人の用いるコーピングを変化させることと定義され、それが高い者の健康状態は良好であるが、限られたコーピングに固執する柔軟性が低い者の精神的健康は不良であるとされてきた。

そこで三野・金光 (2004-a, 2004-b)<sup>19,20</sup> は、人が何らかのストレス状況に遭遇したとき、1種類のコーピングを1度だけ採用しただけで問題解決に至らないことが多いことに着目し、質問紙調査において想定質問を導入することにした。すなわち複数の

コーピングを同時に用いたり、1つのコーピングで解決しない場合には、別のコーピングを採用する可能性があるという状況的枠組みを設定したうえで、採用したコーピングでストレス緩和が図れなかった場合、失敗状況に応じてコーピングを変えたか、あるいは以前のコーピングに固執したかを尋ねたものである。ただしその回答から単にコーピングを変えることが柔軟で、変えないことが柔軟でないといえづけるのではなく、状況変化の認知的評価の結果に応じて変動的であったり、場合によって固執することも柔軟であるという、いわば両義性を持たせた判断を導入した。

このようにコーピング柔軟性を状況適切性との関係で見ると、人が状況の変化をどのように捉えるかが重要であるが、それは Lazarus ら (1984, 1990)<sup>7,8</sup>) によって一次的評価と二次的評価として位置づけられている。すなわち一次的評価はストレスの影響性や脅威性を、二次的評価では状況が統制可能か否かが判断されるという認知過程が想定されている。したがってコーピング柔軟性を扱う場合の立場として、ストレス者に晒された者がコーピング方略を変えるか変えないかは、ストレス状況の変化後における一次的ないしは二次的な認知的再評価に依存すると考える点が重要である。

この考え方に沿って三野ら (2004)<sup>19,20</sup> は、コーピング柔軟性の指標として神村ら (1995)<sup>21</sup> の Tri-axial Coping Scale (TAC-24) を用い、1つのコーピングでは解決されないときの認知的再評価と、状況変化においてコーピングを変えたか否かとの個人内関連性に注目して調査研究を行った。この尺度はコーピングを「接近-回避」、「問題-情動」、および「行動-認知」の3次元構造において捉えるところがあり、状況の変化に応じた柔軟性の型を査定するのに適していると思われた。その結果明らかになった主な点は以下の通りである。認知的評価の効果については、対人ストレス場面でコーピングに失敗した状況に対して、影響性や脅威の強さという一次的再評価が高い場合、コーピングの変化とは無関係に精神的健康度は低いことがわかった。逆に、未解決状況に対する統制可能性という二次的再評価が高いほど精神的健康度は良好であることが認められ、改めて一次と二次の認知的評価の重要性が確認されることになった。

コーピング柔軟性についてみると、コーピングに失敗しても一貫して接近型のコーピングを採用する方が、回避型のコーピングに固執するよりも精神的健康度は高いこと、また以前は行動型のコーピングであっても、駄目な場合には潔く認知型へシフトし

た方が精神的には健康的であることなどが明らかになった。またコーピングの種類によっては固執型が良い場合と変動型が良いケースがあり、コーピング柔軟性の概念的妥当性が示唆される結果も得られた。その背景として、就労者の職務満足感を高めるためには状況に応じたコーピング柔軟性が必要なのであって、状況適切性の視点に基づく議論が有効であることを示していると考えられる。結局、個々の就労者にとって職場に特有な環境から受けるストレスは多様かつ特異的であり、環境とのトランスアクションな認知過程とコーピング柔軟性は欠くことができない個人要因であることを示唆している点で重要である。

以上のように、就労者のコーピング柔軟性の効果を、状況変化に対する認知と適切な対処という視点から分析することによって、ストレス状況における媒介過程の重要性が浮き彫りになり、個人に対するストレス・マネジメントの具体的な提案が可能になるであろう。同じ職場ストレス状況に置かれても認知的評価は多様であることを考慮し、職場環境の整備だけではなく、個人の認知面および行動的側面を理解し、介入していくことが重要なのである。そのためには、ストレス状況およびその変化に対する認知の歪みを吟味し、行動面に関してはコーピングのレパトリーを増やすとともに、適切なものが選択できる指導や訓練を推進する必要がある。それぞれ職業性ストレス研究において健康心理学が果たすべき役割でもある。

#### 緩衝要因としての仕事の裁量度

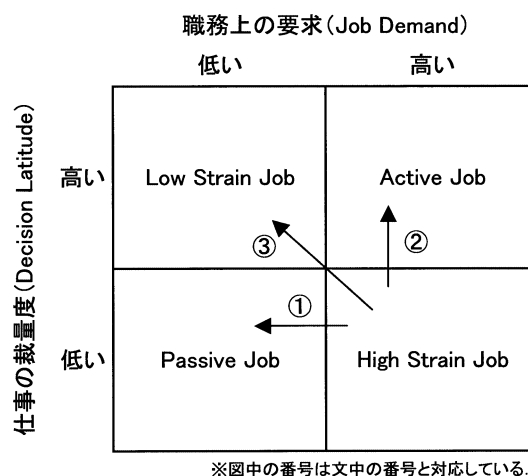
就労者がどのようにして職務に取り組むか、もしくは取り組めるかということは、職務満足感とも関連して職場の精神的健康と深い関係がある。例えば、職務の方針や目標に関与できたり、職務遂行の方法や手順が自分に委ねられたりすると、精神的な負荷はかかるが反面において職務満足感が高まることによって就労者の精神的健康が損なわれることは少ない。

ここで職場の方針・目標に関与できる、職務の手順や方法を調整できるといったように、職場環境を就労者自身によってコントロールできる程度のことを「仕事の裁量度(Hackman & Oldham, 1975<sup>22</sup>; Karasek, 1979<sup>23</sup>; Hurrell & McLaney, 1988<sup>1</sup>)」という。これまでに仕事の裁量度は、職場のストレスが就労者の精神的健康に与える影響の緩衝要因として機能することが確認されている。例えば、森本・清水・三野・下山・金光(2004)<sup>24</sup>は、仕事の裁量度を高めれば心理的ストレス反応(stress

mood)が低減し、覚醒感(arousal feeling)が高まることによって精神的健康が維持されることを報告している。

本節では、まず就労者の精神的健康維持に関する仕事の裁量度の有用性について、個人の精神的健康維持への視点の提供と、組織の枠組みとして精神的トラブルの予防という点から述べる。

仕事の裁量度を緩衝要因として取り上げたのはKarasek(1979)<sup>23</sup>で、彼は「仕事の要求-コントロールモデル(“Job Demand-Control Model”;以下JDCモデル)」を提案した。このモデルでは仕事の裁量度(“Decision Latitude”)と、職場のストレス源としての「職務上の要求(“Job Demand”)」との組合せに基づいて、就労者の精神的健康の維持が議論されている。すなわち仕事の裁量度と職務上の要求を、その程度によってそれぞれ高・低に分け、4種類の組み合わせに基づいて最も精神的健康が阻害される職場環境を特定するものである。その概念図を図3に示した。



※図中の番号は文中の番号と対応している。

図3 Job Demand-Control モデル

そこでKarasekは仕事の裁量度が低く、かつ職務上の要求が高い群を“High Strain Job”群とし、そのような職場環境では就労者の精神的健康が最も阻害されることを指摘した。つまりこの条件にある就労者の精神的健康を保つためには、図3に示したように、「①職務上の要求を減らす」か、「②仕事の裁量度を高める」、または「③職務上の要求を減らし、かつ仕事の裁量度も高める」という方向が考えられる。特に②は、職務上の要求が高くとも仕事の裁量度を高めれば、精神的健康の維持が可能であることを示唆している。職務上の要求、すなわち職場のストレス源が内容によっては低減することが困難な場合も考えられるが、低減されなくとも、仕事の裁量度を高めることで精神的健康を維持しようという

ことは、JDCモデルの独自の視点といえる。

ところで昨今の就労者の精神的健康問題は、基本的には予防の観点が重視されている。例えば厚生労働省は、平成12年度に「事業場における労働者の心の健康づくりのための指針」を策定しているが、この指針においても予防は重点課題の1つとして取り上げられている。いわば精神的健康維持のためには、就労者の精神疾患の予兆の早期発見と早期対処が求められている。その方策として考えられることは、セルフケアを促すための情報提供や教育研修などである。しかし、このような全ての就労者を対象とした精神疾患に対する予防対策はコスト（費用、時間）がかかるのが難点である。また、セルフケアは就労者の自主性に委ねられる場面が多く、個人における積極的な予防に繋がらないことも考えられる。

そこで精神的障害の発生に対する予防策を講じる場合には、就労者個人よりも、彼らが所属する職場環境をターゲットにして組織的に取り組めばコストは少なく、かつ効果的である（Terry & Jimmieson, 1999<sup>25)</sup>）。ここにおいて、仕事の裁量度が職場環境の1側面を捉えたうえで、職場の仕事の裁量度に関する査定によって予防策の考案が可能になると考えられる。実際に、仕事の裁量度を組み込んだ査定ツールとして「日本版JCQ（Kawakami et al., 1995<sup>26)</sup>）や「職業性ストレス簡易調査票（加藤, 2000<sup>27)</sup>）などがあるが、これらのツールは職業性ストレス研究において幅広く活用され、さらには職場環境の改善を目的とした組織的なメンタルヘルス対策の一環として実施されている。

このように就労者の精神的健康維持の方略を考察するときに、仕事の裁量度は緩衝要因として有用であることがわかる。ただし我々の研究において提案しなければならないのは、仕事の裁量度を緩衝要因として効果的に用いるためには、職場のストレスととの関係性を考慮しなければならないということである。すなわち仕事の裁量度は、一般的にその程度を高めることで緩衝機能を発揮するわけだが、就労者が遭遇する職場のストレスの質によっては、仕事の裁量度を高めても緩衝要因として機能しない場合が考えられる。例えば、職場のストレスが「複雑な職務内容である」、「危険の伴う職場環境である」などの場合には、むしろ仕事の裁量度が低く限定された方が、精神的健康は保たれやすいと考えられる。加えて仕事の裁量度は職場の方針や目標に関するものと、職務を行うときの手順や方法に関するもの、といったように複数の側面から構成される（Breugh, 1985<sup>28)</sup>; Ganster, 1989<sup>29)</sup>）が故に、職場のストレスの特徴によっては、緩衝

要因として機能する側面が異なる可能性も考慮しておく必要もあろう。

今回は主に仕事の裁量度を、就労者の職場ストレスとストレス反応との間に介在する緩衝要因とみなすことによって、精神的健康に関連づけて論じてきた。しかし歴史的にみると、仕事の裁量度は精神的健康との関連研究の前に、職務設計（job design）の研究において、職務満足感（job satisfaction）を向上させる要因として取り上げられていた（Hackman & Oldham, 1975<sup>22)</sup>）。すなわち、仕事の裁量度を高めれば、職務満足感が高められることによって精神的健康が維持・増進される可能性があるということであった。最近の研究でも、職務満足感が高いと精神的健康度も高いという知見（田中, 1997<sup>30)</sup>）があるように、職務満足感とは就労者の精神的健康状態を反映するポジティブなストレス反応指標として位置づけられ、仕事の裁量度は職務満足感を介して精神的健康維持・増進に寄与する緩衝要因とみなすことができると考えられる。今後は、仕事の裁量度という概念も、これまでに実証されてきた緩衝要因としての有用性を踏まえて、就労者の精神的健康の生成に寄与しうる一層大きな枠組みにおける研究として位置づけられる必要があると考える。

#### 緩衝要因としてのメンタリング

我々が新しく職に就いたとき、あるいは転職したり新たな部署に異動したりしたとき、職場の上司や先輩から仕事の内容や進め方、職場のフォーマルまたはインフォーマルな決まりごとが教授される。一般的には、経験豊かな年長者（メンター）と若年で未熟な人（プロテジェ）が一定期間継続的に交流し、信頼関係の構築を通じてプロテジェのキャリア的、心理・社会的な成長を支援することはメンタリング（mentoring）と呼ばれ（渡辺, 2001<sup>31)</sup>）、キャリア発達、すなわち業績の達成による職位や所得の上昇に欠かせない要因として経営学の分野で長く研究されてきた。

メンタリングには多くの機能があるが、中でも先に議論された仕事の裁量度との関係でいえば、メンターがさらにその上位者からのプロテジェへの指示を一旦受け止め、プロテジェが余裕をもって仕事ができるようにする「保護」という機能が注目される（Kram, 1988<sup>32)</sup>）。現に、メンタリングが機能している職場環境においては、仕事の裁量度の精神的健康に与える影響がより明確になる（森本・清水・三野・下山・金光, 2004<sup>33)</sup>）という結果（ここでは合谷（1998<sup>34)</sup>）にしたがい、メンタリング機能を仕事に関するもの、人間関係に関するもの、モデル的

存在のような目標に当たるものという3項目に分類し、良い影響を与えている上司・先輩・同僚1人を想定して、各機能に関して該当しているかどうかを尋ねられた。質問例：「その人は知識や技能を伸ばすような教育や指導をしてくれる、その人は仕事に関する悩みをよく聞いてくれる、その人のもっている知識や技能は自分の目標になっている」があり、ストレス反応に対する緩衝要因として、この2つの概念には関連性のあることが示唆された。

ここで職業性ストレス研究にメンタリングという概念を取り入れた理由は、メンタリングが多様な側面にわたる人間関係であること、キャリア発達の成否は職務に関する満足感やストレス反応に影響することが推測されたからである。

メンターとプロテジェの関係は、元来両者に共通する価値観やシンパシーなどの上に成り立つ私的な関係（小野，2001）<sup>35)</sup>であり、いわば師匠と弟子、教師と生徒のような関係である。このような人間関係は昔から日本にもあり、改めて研究の対象となったのは比較的最近である。現在では、メンタリングを私的な人間関係内の機能に留めず、実施の際に組織としての目的を明確化し、準備から実施までの全体をマネジメントする機関の設置を勧める主張がなされている（川瀬，2004）<sup>36)</sup>。

メンタリング研究が盛んに行われるようになったのは、1980年代半ば以降であるが、中でもKram（1988）<sup>32)</sup>はその後の研究に大きな影響を与えた。以下Kramの主張を紹介し、その後に我々が行った研究（清水・森本・三野・下山・金光，2004）<sup>37)</sup>の視点から、メンタリングの問題について議論する。

多くの場合、メンターはプロテジェよりも年長であり、キャリアが上位にある。しかし、近年、同僚や同じようなキャリア水準にある者との関係も、広くメンタリングに含んで議論されている（小野，2003）<sup>38)</sup>。Kramの研究では、メンターはプロテジェよりも年長であり、キャリアが優位にあるという2者関係が扱われている。彼はキャリア発達の大きな節目やその途上において、上司、同僚、部下、友人、そして家族との関係は欠かすことのできない支援の源であると述べている。友人や家族が含まれているのは、組織におけるキャリアやメンターとしての機能が心理・社会的発達課題とも強く関連するからである。また、メンタリングは企業などの組織において機能するのであるから、組織の特性も必然的に影響を与えることになる。さらに、個人特性も含めて、Kramはメンタリングをオープンシステムと概念化したうえで、メンターとプロテジェの関係の時間経過による変化段階も加えているところから、網羅的なモデ

ルといえる。

さらにKramはメンタリングの機能を大別し、1つはキャリア的機能であり、もう1つは心理・社会的機能であるとした。前者は、キャリア面での上昇を促進する関係性の1側面であり、それにはスポンサーシップ、推薦と可視性、コーチング、保護、やりがいのある仕事の割り当てなどが含まれる。後者は専門家としての役割におけるコンピテンス、アイデンティティ、有効性を高める関係性の1側面であり、役割モデリング、受容と確認、カウンセリング、交友などが含まれる。これらはアメリカの企業で働く人々において認められた機能であるが、わが国の就労者のメンタリングにおいても、この機能分類が有効であることが確認されている（久村・渡辺，1997）<sup>39)</sup>。Kramの研究のもう1つ重要な知見は、既述のようにメンター関係には時間経過による段階があるということである。すなわち、メンター関係の持続期間は平均して5年間であり、開始、養成、分離、そして再定義という段階を移行するという。

これまでKramの研究を中心にメンタリングについて述べてきたが、次に我々の研究<sup>7)</sup>との関連から2つの論点を述べる。第1に研究の対象者について、Kramの研究では大学以上の卒業生で（「学校を卒業して20歳代前半または半ばにキャリアをスタートし」という記述がある）、管理職への昇進可能性のある企業就労者における組織的なメンタリングが扱われている。しかし、フォーマルな関係だけでなく、組織の枠を越えたインフォーマルな関係におけるメンタリングにおいても、その効果が示されている（合谷，1998）<sup>34)</sup>。我々の研究<sup>7)</sup>においては、おそらく組織的なメンタリングが実施されていない職場で働く就労者を対象としたが、一定のメンタリング効果（心理的ストレス反応、覚醒感、職務満足感の指標において）が明らかになった。対象者は必ずしも高学歴ではなく、マネジメントや専門的な仕事の従事者でもない。ただ、メンタリングの実施が組織的か非組織的かに加えて、職域や職種が異なることで、2つのメンタリング機能の効果の現れ方に違いがある可能性がある。また、それぞれに下位分類されている支援の内容も異なるかもしれない。今後検討すべき課題である。

第2には、メンター関係の移行段階の問題である。上記のとおり、Kramは4つの段階を抽出した。この中で、特に注目したいのは分離段階である。メンター関係は、プロテジェが自律し、メンターに対して対等の同僚としての地位を築くように終結することが望ましいと述べられているが、そのようにうまくことが進む場合ばかりではないという。我々の研

究<sup>37)</sup>では、知的障害者施設職員のメンター関係についてみる限り、この職種には仕事の転換があまりなく、職位の数が少ないために昇進の機会もあまりない。これらの条件は、Kramの言う、メンターとプロテジェのニーズが相補的である時期を超えて継続する、つまり、分離段階が長期化して双方にとってストレスが多くなるという関係に合致するようと思われる。しかし、例えば公務員と比較した場合、施設職員の方がメンタリング指標の得点が高かったことから、メンタリングの組織性の問題と併せ、この移行段階の問題は同様の職種におけるメンタリング研究において留意すべき視点であろう。

先に述べたように、メンタリングの機能には、直接的にキャリア発達を支援する機能と、情緒的な安定を支える機能がある。組織内で実行可能なメンタリングを扱っているが、メンタリングの効果は、キャリア発達や高業績といった企業の価値を主な基準として論じられている。しかし、健康心理学の観点からは、そのような企業の価値とは異なる視点、すなわちメンタリングと職業性ストレス、就労者の精神的健康との関係を明らかにすることが重要な課題であると考えられる。例えば、渡辺・矢富(1999)<sup>40)</sup>では、職場のストレスが組織ストレスと職業性ストレスに分けられ、前者には昇進・降格・転勤・異動が含まれている。つまり、キャリア発達自体がストレスになることが示唆されている。また、競争的で現実的な結果が求められる職場であるほど、職場での肯定的な人間関係が成立しにくいことは想像に難くないが、近年の企業のダウンサイジングやリストラクチャリング、成果給制の導入や終身雇用制の崩壊、過重労働や失業の増加など、急速な労働環境の変化が企業就労者のストレス増加に影響しているとの結果が報告されている(永田, 2000)<sup>41)</sup>。このような労働環境は、一部の就労者に限られてはいないことを考えれば、就労者の精神的健康への配慮は、看過できない課題である。

ところで、我々の研究<sup>37)</sup>では、メンタリングの影響を多く受けていると捉えている就労者は、影響は少ないと捉えている者に比べて心理的ストレス反応は低く、職務満足感が高いという結果が得られている。既述のように、対象者は企業従事者だけではなく、さらに、公式的なメンタリングが行われている職場でもない。本来、メンタリングは自発的かつ非公式的に実施されるものである(久村, 2002)<sup>42)</sup>とするならば、メンターとプロテジェの関係は多くの職場で成立するはずであり、そのことが就労者の精神的健康に寄与するところは大であろう。

## 今後の展望

序論で述べたように従来の職業性ストレス研究は、身体的および精神的障害の発生に対する予防の立場から、ある意味で疾病モデルに準拠した形で展開されてきた。すなわち就労者のストレスとストレス反応を的確に捉え、それぞれに対する低減や緩和を達成するために、就労者を取り巻く環境改善を中心とした対策が講じられてきた。しかし一方で、就労者1人ひとりの精神的ストレス状態に対する、個別的な対応策が十分とられてきたとは言い難い。その表れは昨今の激しい競争やリストラ、さらには成果重視の人事管理体制による職場ストレスの高まり、就労者における自殺者や精神的健康障害を訴える者の著しい増加傾向においても見られる。

こうした状況においてメンタルヘルスに万全はないとはいえ、就労者個人の要因とともに、彼らを取り巻く職場の組織的環境要因の改善には多くの余地があると思われる。そうした領域における貢献こそ健康心理学の役割であろう。本論で取り上げた認知とコーピングの個人要因や、仕事の裁量度やメンタリングという緩衝要因の有用性の議論はその貢献の1部ではあるが、どちらかといえば予防的問題解決志向性が強い。しかしこれからの健康心理学が目指すべきは、就労者を含めた人の精神的健康のさらなる増進であり生成ではなからうか。この新たな視点で健康生成的志向性(salutogenic orientation)を追求する健康心理学にAntonovsky(1984, 1987)<sup>43,44)</sup>が提唱する「健康生成論」がある。従来のリスク・ファクターに基づいた「疾病生成論」に対して、健康生成ファクター(salutary factor)とそのメカニズムを明らかにしようとするものである。その中心的概念はSOC(“Sense of Coherence”)と称されるものであり、人間誰もが持っている健康に対する対処能力、いわば「生きる力」の活かし方を探求するものである。

最後に、本論文は「就労者の職業性ストレスと精神的健康」と題する、平成15年度川崎医療福祉大学プロジェクト研究を通して、5名の共同研究者が新たな健康心理学を目指しながら執筆した成果である。各自が担当したテーマの有用性を再確認することができた成果とともに、健康生成的志向性を身近に感じることができた経験は何にも代え難いものとなった。

本論文は平成15年度川崎医療福祉大学プロジェクト研究費の助成を受けて行われた研究に基づいて展開された論説である。研究の成果は日本心理学会第68-69回大会、日本健

康心理学会第17回大会,および中国四国心理学会第37回大会で発表された。

#### 文 献

- 1) Hurrell JJ and McLaney MA: Exposure to job stress; A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work Environmental Health*, **14** Supplement 1), 27-28, 1988.
- 2) Karasek R: *Job Content Questionnaire and User's Guide*. Lowell: University of Massachusetts at Lowell, 1985.
- 3) Goldberg DP: The detection of psychiatric illness by questionnaire. Maudsley Monographs, 21, London: Oxford University Press, 1972.
- 4) McNair D Lorr M and Droppleman L: *Psychiatric Outpatient Mood Scale*. Boston, MA: Psychopharmacology Laboratory, Boston University Medical Center, 1971.
- 5) Lazarus RS: *Psychological Stress and the Coping Process*. New York: McGraw-Hill, 1966.
- 6) Folkman S and Lazarus RS: An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, **21**, 219-239, 1980.
- 7) Lazarus RS and Folkman S: ストレスの心理学 —認知的評価と対処の研究—(本明寛, 春木豊, 織田正美 訳). 実務教育出版, 1991. (*Stress, Appraisal, and Coping*. Springer Publishing Co. Inc., New York, 1984.)
- 8) Lazarus RS: ストレスとコーピング—ラザルス理論への招待.(林峻一郎 編・訳). 星和書店, 東京, 1990. (*Measuring Stress to Predict Health Outcome, University of Waseda, Tokyo, 1990.*)
- 9) 中村賢, 岩田昇, 早野順一郎: ストレス評価法マニュアル作成のためのストレス評価方法の分類表作成に関する研究: 質問紙法. 加藤正明(班長): 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. 労働省, 53-169, 1998.
- 10) Cooper CL and Marshall J: Occupational sources of stress. A review of the literature relation to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, **49**, 11-28, 1997.
- 11) Forsythe C and Compas BE: Interaction of cognitive appraisal of stressful events and coping: Testing the goodness of fit hypothesis. *Cognitive Therapy and Research*, **11**, 473-485, 1987.
- 12) Conway VJ and Terry DJ: Appraised controllability as a moderator of the effectiveness of different coping strategies: A test of the goodness of fit hypothesis. *Australian Journal of Psychology*, **44**, 1-7, 1992.
- 13) Cheng C, Chiu C, Hong Y and Cheung JS: Discriminative facility and its role in the quality of interactional experiences. *Journal of Personality*, **69**, 765-786, 2001.
- 14) Compas BE, Forsythe CJ and Wagner BM: Consistency and variability in causal attributions and coping with stress. *Cognitive Therapy and Research*. **12**(3), 305-320, 1988.
- 15) Cheng C: Assessing coping flexibility in real-life and laboratory setting; A multimethod approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, **80**(5), 814-833, 2001.
- 16) Cheng C: Cognitive and motivational processes underlying coping flexibility: A dual-process model. *Journal of Personality and Social Psychology*, **84**, 425-438, 2003.
- 17) 加藤司: コーピングの柔軟性と抑うつ傾向との関係. *心理学研究*, **72**(1), 57-63, 2001.
- 18) 岩永誠, 横山博司: 対処の固執傾向とストレスに関する研究 制御可能性と対処方略採用. 日本健康心理学会第15回大会発表集, 200-201, 2002.
- 19) 三野節子, 金光義弘: 就労者のコーピング可変性と精神的健康(2) 認知的評価とコーピングの個人内関連を通して. 日本心理学会大会第69回発表論文集, **964**, 2004-a.
- 20) 三野節子, 金光義弘: ストレス場面の認知的評価およびコーピング変動性と精神的健康との関連性 大学生の個人内関連特性に基づく分析を通して. *川崎医療福祉学会誌*, **14**(1), 167-171, 2004-b.
- 21) 神村栄一, 海老原由香, 佐藤健二, 戸ヶ崎泰子, 坂野雄二: 対処方略の三次元モデルの検討と新しい尺度(TAC-24)の作成. *筑波教育相談研究*, **33**, 41-47, 1995.
- 22) Hackman JR and Oldham GR: Development of the job diagnostic survey. *Journal of Applied Psychology*, **60**(2), 159-170, 1975.
- 23) Karasek RA: Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly*, **24**, 285-308, 1979.



- 24) 森本寛訓, 清水光弘, 三野節子, 下山育子, 金光義弘: 職業性ストレスが就労者の精神的健康に与える影響(1) 職種と仕事の裁量度を変数として. 日本健康心理学会第17回大会発表論文集, 412-413, 2004.
- 25) Terry DJ and Jimmieson NL: Work control and employee well-being: A decade review. *International Review of Industrial and Organizational Psychology*, **14**, 98-148, 1999.
- 26) Kawakami N, Kobayashi F, Araki S, Haratani T and Furui H: Assessment of job stress dimensions based on the job demands-control model of employees of telecommunication and electric power companies in Japan: Reliability and validity of the Japanese version of job content questionnaire. *International Journal of Behavioral Medicine*, **2**(4), 358-375, 1995.
- 27) 加藤正明(班長): 労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書. III「ストレス測定」研究グループ報告. 労働省平成11年度「作業関連疾患の予防に関する研究」, 117-229, 2000.
- 28) Breugh JA: The measurement of work autonomy. *Human Relations*, **38**, 551-570, 1985.
- 29) Ganster DC: Worker control and well-being: A review of research in the workplace. In Sauter SL, Hurrell JJ and Cooper CL (Eds), *Job Control and Worker Health*, UK, Wiley, 3-24, 1989.
- 30) 田中美由紀: 職務満足感に関する諸要因の検討. 早稲田心理学年報, **30**(1), 29-36, 1997.
- 31) 渡辺直登: 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方. 産業衛生学雑誌, **43**, 197-201, 2001.
- 32) Kram K: メンタリング: 会社の中の発達支援関係(渡辺直登・伊藤知子 訳). 白桃書房, 東京, 2003. (*Mentoring at Work: Developmental Relationships in Organizational Life*, University Press of America, 1988.)
- 33) 森本寛訓, 清水光弘, 三野節子, 下山育子, 金光義弘: 就労者の精神的健康と関連する要因の検討(2). 中国四国心理学会論文集, **37**, 72, 2004.
- 34) 合谷美江: 女性キャリア開発とメンタリング: 行政組織を事例にして. 文眞堂, 東京, 1998.
- 35) 小野公一: キャリア発達・育成. 上里一郎監修, 心理学基礎事典, 至文堂, 東京, 213-214, 2001.
- 36) 川瀬誠: 目に見えて成果の上がる“メンタリング”の進め方. 人事マネジメント, **6**, 86-89, 2004.
- 37) 清水光弘, 森本寛訓, 三野節子, 下山育子, 金光義弘: 職業性ストレスが就労者の精神的健康に与える影響(3) —メンタリングと職務満足感との関連—. 日本健康心理学会第17回大会発表論文集, 416-417, 2004.
- 38) 小野公一: キャリア発達におけるメンターの役割. 白桃書房, 東京, 2003.
- 39) 久村恵子, 渡辺直登: メンタリング行動による人材開発の可能性に関する研究. コミュニティ心理学研究, **13**, 53-66, 1997.
- 40) 渡辺直登, 矢富直美: ストレスの測定: 組織ストレス. 渡辺直登・野口裕之編著, 組織心理測定論, 白桃書房, 東京, 155-178, 1999.
- 41) 永田頌史: 産業・経済変革期の職場ストレス対策. 産業衛生学雑誌, **42**, 215-220, 2000.
- 42) 久村恵子: メンタリング. 宗方比佐子・渡辺直登編著, キャリア発達の心理学, 川島書店, 東京, 127-153, 2002.
- 43) Antonovsky A: A call for a new question —salutogenesis— and a proposed answer— the sense of coherence. *Journal of Preventive Psychiatry*, **2**, 1-13, 1984.
- 44) Antonovsky A: 健康の謎を解く: ストレス対処と健康保持のメカニズム(山崎喜比古・吉井清子 監訳). 有信堂高文社, 東京, 2001. (*Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well*, Jssy-Bass Publishers, 1987.)
- 45) 尾関友佳子: 大学生用ストレス自己評価尺度の改定: トランスアクションナルな分析に向けて. 久留米大学大学院比較文化研究科年報, **1**, 95-114, 1993.
- 46) 影山隆之, 小林敏生, 河島美枝子, 金丸由希子: 勤労者のためのコーピング特性簡易尺度(BSCP)の開発: 信頼性・妥当性についての基礎的検討. 産業衛生学雑誌, **46**, 103-114, 2004.
- 47) 中川泰彬, 大坊郁夫(日本版著): 日本版 GHQ 精神健康調査票. 手引. 日本文化科学社, 1985.
- 48) 横山和仁, 荒記俊一: 日本版 POMS 手引き. 金子書房, 1994.
- 49) Mackay C, Cox T, Burrows G and Lazzarini T: An inventory for the measurement of self-reported stress and arousal. *British Journal of Social and Clinical Psychology*, **17**(3), 283-284, 1978.
- 50) 神代雅晴: 産業・経済変革期の職場のストレス対策の進め方 各論1. 一次予防(健康障害の発生の予防)作業管理からみたストレス対策 人間工学の介入. 産業衛生学雑誌, **44**(3), 87-94, 2002.
- 51) 鈴木伸一, 嶋田洋徳, 三浦正江, 片柳弘司, 右馬埜力也, 坂野雄二: 新しい心理的ストレス反応尺度(SRS-18)の開発と信頼性・妥当性の検討. 行動医学研究, **4**, 22-29, 1998.

- 52) 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: 職場ストレススケール改訂版作成の試み: スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の作成. 産業ストレス研究, 11(3), 175-185, 2004.
- 53) 夏目誠, 村田弘, 杉本寛治, 中村彰夫, 松原和幸, 浅尾博一, 藤井久和: 勤労者におけるストレス評価法(第1報)点数法によるストレス度の自己評価の試み. 産業医学, 30, 266-279, 1998.
- 54) 原谷隆史, 川上憲人, 荒記俊一, 三島徳雄, 永田頌史: 日本語版 NIOSH 職業性ストレス調査票の心理測定特性. 産業衛生学雑誌, 37(臨時増刊), 156, 1995.

(平成17年5月10日受理)

## 参 考 資 料

## 代表的な職業性ストレスに関する尺度

## 1. コーピングを測定する尺度

尺度名	出典
コーピング尺度 <sup>45)</sup>	尾関友佳子 1993
勤労者のためのコーピング特性簡易尺度(BSCP) <sup>46)</sup>	影山隆之・小林敏生・河島美枝子・金丸由希子 2004
Tri-Axial Coping Scale(TAC-24) <sup>21)</sup>	神村英一・海老原由佳・佐藤健二・戸ヶ崎泰子・坂野雄二 1995

## 2. メンタリングを測定する尺度

尺度名	出典
行政組織女性管理職アンケート調査票 <sup>34)</sup>	合谷美江 1998

## 3. 精神的反応および状態を測定する尺度

尺度名	出典
精神健康調査票(日本版GHQ: the General Health Questionnaire) <sup>3)47)</sup>	Goldberg, D.P. 1978; 中川泰彬・大坊郁夫(日本版著) 1985
POMS: Profile of Mood States <sup>4)48)</sup>	McNair, D., Lorr, M., & Droppleman, L. 1971; 横山和仁・荒記俊一 1994
SACL: Stress and Arousal Checklist <sup>49)50)</sup>	Mackay, C., Cox, T., Burrows, G., & Lazzarini, T. 1978; 神代雅晴 2002
SRS-18(Stress Response Scale-18) <sup>51)</sup>	鈴木伸一・嶋田洋徳・三浦正江・片柳弘司・右馬埜力也・坂野雄二 1998
職務満足感尺度 <sup>30)</sup>	田中美由紀 1997

## 4. 職業的ストレスを総合的に測定する尺度

尺度名	出典
職場ストレススケール(JSSR: Job Stress Scale Revised version) <sup>52)</sup>	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
勤労者ストレス評価法 <sup>53)</sup>	夏目誠・村田弘・杉本寛治・中村彰夫・松原和幸・浅尾博一・藤井久和 1998
NIOSH職業性ストレス調査票 <sup>1)54)</sup>	Hurrell, J.J. & McLaney, M.A. 1988; 原谷隆史・川上憲人・荒記俊一・三島徳雄・永田頌史 1995
JCQ: Job Content Questionnaire <sup>2)26)</sup> *	Karasek, R. 1985; Kawakami, N., Kobayashi, F., Araki, S., Haratani, T., & Furui, H. 1995
職業性ストレス簡易調査票 <sup>27)</sup> *	加藤正明(班長) 2000

(注1) 尺度名の右肩番号は引用文献番号を示す。

(注2) 仕事の裁量度を測定する尺度としては\*を参照のこと。

**A Health-Psychological Approach to an Occupational Stress :  
Consideration of Coping Flexibility, Work Control, and Mentoring  
as the Mediating Variables in Psychological Stress Model**

Yoshihiro KANEMITSU, Mitsuhiro SHIMIZU, Hiromichi MORIMOTO,  
Setsuko MINO and Yasuko SHIMOYAMA

(Accepted May 10, 2005)

Key words : occupational stress, coping flexibility, work latitude, mentoring, Health Psychology

**Abstract**

The purpose of this article was to describe the role of recent Health Psychology in an occupational stress survey.

First of all, the present paper tried to review the importance of the individual and moderating factors which were supposed to mediate between stressors and stress responses, by observing the historical significance in psychology. Specifically, based on the recent trend of Health Psychology and our project research, it was proposed that such intervening variables as coping flexibilities, work control, and mentoring were valid.

Finally, this article advanced a suggestion of new perspectives for research on Health Psychology, presenting some useful scales of Health Psychology.

Correspondence to : Yoshihiro KANEMITSU Department of Clinical Psychology, Faculty of Health and Welfare  
Kawasaki University of Medical Welfare  
Kurashiki, 701-0193, Japan  
(Kawasaki Medical Welfare Journal Vol.15, No.1, 2005 13-23)