

## 職業性ストレスに対する職務関与と神経質傾向の効果

鷲見 克典, 早川 清一

生産システム工学科

(1995年8月31日受理)

### Effects of Job Involvement and Neuroticism on Occupational Stress

Katsunori SUMI and Seiichi HAYAKAWA

Department of Systems Engineering

(Received August 31, 1995)

The purpose of this study was to explore the effects of job involvement and neuroticism on occupational stress. The survey was carried out on 246 male employees. The multiple regression analysis showed that neuroticism contributed to positive predictor of psychological well-being. Job involvement as well as occupational stressor was a significant predictor psychological well-being, after age, tenure, and neuroticism were controlled. Implications of the results and future issues were discussed.

#### 1. はじめに

職業性ストレス (occupational stress) は一般疾病の発症と経過,あるいはまた問題となる組織行動である欠勤や転職・退職を助長する要因の一つとして重要視されている(川上<sup>[1]</sup>)。現代の職場をとりまく環境は多方面にわたって急激に変わりつつあり,それに呼応して職場もおおきな変化を強いられている。こうした中であって,特に心理的側面における職業性ストレスが個人に及ぼす影響は次第に増加し,複雑化していると考えられる。職業性ストレスの理解とそれに対する有効な対策の確立は,看過することのできない重大な労務管理課題であるといえることができる。

ここで職業性ストレスの理解を容易にするために提示したモデルが図1である。よく知られているように,現在,心理的ストレスに関してはLazarusら<sup>[2]</sup>によって提示された考え方が広く認められるに至っている。図1はこうしたLazarus<sup>[3]</sup>による心理的ストレス・モデルを理論背景としてそれを単純化した金井<sup>[4]</sup>のストレス・モデルに基づき,その一部を変更したものである。このモデルからわかるように,ストレス結果 (stress outcoms) としての一次の結果ひいては二次の結果が生じるのは,単純に環境的変数の存在や個人内的変数の問題によるのではなく,「媒介過程」と名付けられた過程が作動することによるためであると考えられている。つまり,この

モデルの特徴はストレス結果をこの媒介過程,すなわち先行する個人内的変数と環境的変数の相互作用 (trans-action) の結果として明確に示してみせたところにあるといえよう。

ここで,職業性ストレスに関してもLazarus<sup>[5]</sup>や金井<sup>[4]</sup>にしたがって,職場における職業性ストレス(occupational stressor)と引き起こされた一次的ストレス結果との間に位置する個人内の情動的变化,と定義しておく。

モデルに関してみていくと,まず個人内的変数にはパーソナリティ,個人が抱く信念,価値観,コミットメント,年齢,性別といった,あくまでも個人の側に属する要因が含まれている。この個人内的変数のなかで,本研究で特に取り上げる変数は神経質傾向 (neuroticism) と職務関与 (job involvement) である。

神経質傾向は比較的神経症的な症状を呈しやすいパーソナリティと考えることができる。不安,不快気分,敵意などを含む陰性感情を経験する傾向に関する正常者のパーソナリティの広く基礎的な部分を形成する特性とされる(Costaら<sup>[6]</sup>)。内的葛藤を比較的起こしやすく,それによって生じる不安,恐怖を適切に処理できないことから神経症症状をあらわしやすい傾向がみられるのである。神経質傾向はストレス及びストレス結果をもたらしやすい代表的なパーソナリティであるといえよう(Taylorら<sup>[6]</sup>)。ところで,この傾向は自分個人内に関心を向け

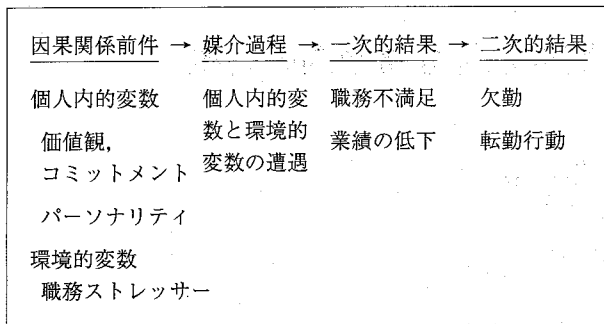


図1 職業性ストレス・モデル

やすく、苦痛や不快の徴候に対して身体を入念にいつも観察する傾向を示すものとされている (Costa ら<sup>[6]</sup>, Watson ら<sup>[7]</sup>)。つまり、身体的な何らかの徴候に対して過度の訴えを示すばかりか、心気的な傾向をもつものであるということもできるのである。

職務関与とは、主に1960年代から米国を中心に組織行動研究分野において使用されてきた概念である (Rabinowitz ら<sup>[8]</sup>)。現在でも欠勤、退職等の予測における重要な意味をもつとされる要因であり (Huselid ら<sup>[9]</sup>)、広義のコミットメントの1形態である (Morrow<sup>[10]</sup>)。Lodahl ら<sup>[11]</sup>によって、初めて定義づけと操作化が行われて以来、Lawler ら<sup>[12]</sup>によるその定義の評価、Rabinowitz ら<sup>[8]</sup>の文献レビュー、Kanungo<sup>[13,14,15]</sup>による定義の再評価を経て、「職務に心理的同一視している程度」といった定義が多くの研究者によって支持されるに至っているといえる。わが国では、小野<sup>[16]</sup>、西川<sup>[17]</sup>など実証的研究は多くはないが、最近、片柳<sup>[18]</sup>は概念をみなおす時期にあることを主張している。Wiener ら<sup>[19]</sup>も述べるとおり、仕事全般的生活の質 (quality of life) を決定する第一義的要因であるとする考えは広く支持されており、こうしたことから、個人におけるコミットメントの対象としての職務は、いくつかの生活領域の中でも相対的により重要なものの1つであるといえよう。また、こうしたことから職務にコミットメントすることが、職業性ストレスと共に、個人の安寧 (well-being) に影響を及ぼすものであると推測することが可能であろう。

一方、環境的変数は個人にではなく環境の側に属する要因であり、職場で特に問題となるものとして職業性ストレスがあげられる。この職業性ストレスには、Cooper ら<sup>[20]</sup>や Cooper ら<sup>[21]</sup>があげるようなものがある。すなわち、職務内在因 (不十分な作業条件、交代制勤務、過剰負担など)、組織における個人の役割 (役割曖昧さ、役割葛藤、対人責任の程度など)、仕事における人間関係 (上司、同僚、部下などとの関係)、キャリア・ディベロップメントに関するもの (行き過ぎ

た昇進あるいは不十分な昇進、職務不安定性など)、組織の構造と風土 (意志決定への参加不足、予算等による行動の制約など)、家庭と仕事のインターフェイス (共働き夫婦、家計の問題など) である。本研究ではこうした諸側面のうち、特に職務内在因、役割、人間関係、キャリア・ディベロップメントに関するものを職業性ストレスとして取り上げる。

以上のようなことから、本研究ではストレス結果としての個人の精神的健康に対する職業性ストレスの影響について検討することを目的とする。すなわち、本研究は個人内的変数として年齢等の個人属性、神経質傾向といったパーソナリティ要因の影響とは別に、職業性ストレスと職務関与が精神的健康に対する効果をもつと仮定し、それを確認しようとするものである。

## 2. 方法

### 2.1 調査対象者

自動車部品の製造企業において生産工場勤務する男性従業員255名を調査対象者とした。その中、246名から有効回答をえた (有効回答率96.5%)。

この対象者は全員がいわゆる現業部門の課長級以下の管理者である。年齢は平均37.63歳、標準偏差8.39、24歳から59歳、勤務年数が平均19.90年、標準偏差8.23、6年から45年であった。また、学歴に関しては中学卒36名 (14.46%)、高校卒249名 (85.54%) であった。

### 2.2 調査方法

本研究の調査では以下の4尺度に、年齢、学歴、勤務年数等に関する調査項目を加えた質問票を用いた。調査の実施は留置法により、調査票配布から回収まで約3週間であった。

(1) 神経質傾向 神経質傾向の測定には Eysenck<sup>[22]</sup>による Maudsley Personality Inventory の日本語版 (MPI 研究会<sup>[23]</sup>) から神経症的傾向尺度を用いた。これは神経質傾向を測定する尺度として最もよく知られるものの一つであり、24の質問項目の各々について、「はい」「どちらでもない」、「いいえ」の3段階評定をさせる尺度である。得点可能な範囲は0点から48点であり、得点が高いほど神経質傾向が強いことをあらわす。十分な信頼性と妥当性が得られている (MPI 研究会<sup>[23]</sup>)。

(2) 職業性ストレス 職業性ストレスは独自に作成した尺度によって測定を行った。この職業性ストレス尺度は、個人が最近職場で経験したストレスとしての困難な仕事、過剰な負担、曖昧な役割、昇進の不公平さなどの主観的評価をえるため、既存の職業性ストレス・モデル (Cooper ら<sup>[20]</sup>) やストレス尺度

(塚本ら<sup>[24]</sup>)を参考に作成したものである。各項目について経験がない場合に0点、経験があった場合にはその主観的重みづけとして個人が感じた負担感を「何でもなかった」から「非常に負担だった」まで5段階評定させ、各々1から5点を与えるものである。高得点者ほど強い職業性ストレスを経験したと考える。信頼性係数 $\alpha$ は.72であった。

(3) 職務関与 職務関与の測定には鷺見ら<sup>[25]</sup>の使用したLodahlら<sup>[26]</sup>による6項目尺度の中の3項目を用いた。この3項目はBlau<sup>[27]</sup>とCummingsら<sup>[28]</sup>によって職務に心理的に同一視する程度の測定に最適な項目とされたものである。具体的項目は「私は仕事に生きている」等である。各項目について「まったくそうだ」から「まったく違う」までの5段階評定により、順に5点から1点を与え、全項目得点の単純合計によって職務関与を評定する。3点から15点が得点可能であり、高得点ほど職務関与が高いことを示す。本研究結果からの $\alpha$ 係数は.89であった。

(4) 精神的健康 本研究ではストレス結果として精神的側面をとりあげ、その指標として抑うつを用いた。抑うつの尺度にはZung<sup>[29]</sup>のSelf-Rating Depression Scaleの福田ら<sup>[30]</sup>による日本語版を使用した。これは抑うつ症状の代表的尺度の1つであり、わが国で使用されることも多いものである(原谷<sup>[31]</sup>)。主感情、生理的随伴症状、心理的随伴症状に関する20の様々な症状を表現した質問項目によって構成されている。各項目は「ない・たまに」から「ほとんどいつも」の4件法により、全項目得点の単純合計によって抑うつ症状を評価する。得点可能な範囲は20点から80点であり、得点が高くなるほど抑うつ症状が強いことを示すものである。信頼性および妥当性は良好であるとされている(福田ら<sup>[30]</sup>)。

### 3. 結果

各要因についての基本統計量(平均値, 標準偏差, 範囲)および要因間の内部相関を表1に示した。

予想されたように神経質傾向, 職業性ストレス,

表1 平均値, 標準偏差, 範囲, 相関係数 (N=246)

変数	M	SD	範囲	1	2	3	4
1. 神経質傾向	39.80	10.06	24-72	-			
2. 職業性ストレス	11.67	8.08	0-43	.37**	-		
3. 職務関与	9.06	2.04	3-15	.08	-.13**	-	
4. 抑うつ	40.53	7.33	21-71	.51**	.35**	-.09	-

\*\*p<.01. \*p<.05.

抑うつの3者間の相関係数はすべて有意であった。特に神経質傾向は抑うつと比較的強い相関関係を持ち、その分散のおよそ25%を説明するものであることがわかる。一方、職務関与は職業性ストレスとのみ有意な負の相関関係があり、職務関与が高いほど職業性ストレスの程度は低いといえる。

次に職業性ストレスと職務関与が個人の属性や神経質傾向にかかわらず、ストレス結果に影響をもちうるものであるかどうかを検証するために階層的重回帰分析(Cohenら<sup>[32]</sup>)をおこなった。その結果をまとめたものが表2である。ここでは神経質傾向と個人的属性としての年齢と勤務年数, 職業性ストレスと職務関与といった2つの変数群をもうけ、抑うつを従属変数とした回帰式に、はじめに年齢, 勤務年数, 神経質傾向の3変数を投入し(Step 1), その後で他の変数群である職業性ストレスと職務関与を独立変数として加えた(Step 2)。

表2の結果をみると、Step 2において職業性ストレスと職務関与を回帰式に投入した場合の重決定係数の増加量は.034であり、有意であることがわかる。また、職業性ストレスと職務関与の偏回帰係数はともに有意であり、前者は正の値, 後者は負の値を示した。これより、両変数は年齢, 勤務年数そして神経質傾向とは独立にストレス結果としての抑うつに対して効果をもつものであることが確認され、職業性ストレスは抑うつを強め、職務関与はそれを抑制する方向ではたらくと考えられた。以上から仮説は支持されたといえよう。

### 4. 考察

本研究は企業従業員の職場におけるストレスの原因と

表2 抑うつを従属変数とした階層的重回帰分析結果 (N=246)

変数	B	SE B	$\beta$	F
Step 1				
年齢	-.048	.138	.057	.123
勤務年数	-.097	.141	-.113	.478
神経質傾向	.357	.040	.503	79.829**
$R^2 = .248$				
$\Delta R^2 = .248$				
$F(\Delta R^2) = 26.656**$				
Step 2				
年齢	.151	.139	.179	1.189
勤務年数	-.120	.139	-.138	.740
神経質傾向	.317	.043	.446	55.373**
職業性ストレス	.137	.054	.154	6.499*
職務関与	-.443	.224	-.127	3.925*
$R^2 = .282$				
$\Delta R^2 = .034$				
$F(\Delta R^2) = 5.580**$				

\*\*p<.01. \*p<.05.

個人の仕事に対するコミットメントとが、ストレス結果に影響をもたらすと考えられる個人属性や性格特性としての神経質傾向にかかわらず、それに効果をもつものであることがわかった。

各変数間の相関関係をみると、まず職業性ストレスは抑うつと正の相関をもつことがわかった。これは、本研究で抑うつによってとらえようとしたストレス結果をもたらすであろう職業性ストレスの原因としての、職業性ストレスの役割を確認する結果であったといえる。

神経質傾向は予想されたとおり、精神的な側面におけるストレス結果としての抑うつと比較的高い相関係数を示している。前記した通り、これはストレス結果をもたらしやすい代表的なパーソナリティの1つとされており(Taylorら<sup>[6]</sup>)、本研究の結果はこうした主張を再確認したものであるといえよう。また、神経質傾向は職業性ストレスとも正の相関関係があることが分かった。本研究で用いた職業性ストレスの尺度は、単に職場において問題となる環境条件や出来事の有無を問うものではなく、それらに対しても個人の負担感をも測定するものであった。そうしたことから、負担感の個人による評価に神経質傾向の影響がより強く反映されたと考えることもできよう。

一方、職務関与は神経質傾向や抑うつとは有意な相関をみせなかった。したがって、職務にコミットメントすることとパーソナリティとしての神経質傾向とは独立した変数であると考えることができる。また、それと抑うつとは単純な相関関係をもつものではないことも明らかとなった。

次に、階層的手法を用いて個人内的変数としての年齢と勤務年数、さらには神経質傾向といった3変数の影響を考慮した上で、職業性ストレスと職務関与が抑うつに対して効果を及ぼしうるかについて確認した結果について検討する。年齢と抑うつに関連に関しては、その存在を認めた研究もあるが(川上ら<sup>[30]</sup>)、結果から勤務年数とともに、Step 1においてもStep 2においても抑うつに対する効果はみられなかった。逆に、神経質傾向は常に抑うつに対する比較的強い影響を示しており、このパーソナリティが抑うつ形成あるいは悪化に明確な効果をもつものであることが確認された。

こうした3変数の影響にかかわらず、結果から職業性ストレスが抑うつを高める方向に、あるいはまた職務関与が抑うつを低める方向にはたらく要因であることがわかった。したがって、職業性ストレスと職務関与は抑うつ形成やその発達において、年齢、勤務年数や神経質傾向といった個人内的変数とは独立にはたらく要因であったといえよう。

職務関与に関して単純に個人的安寧 (personal well-

being) に対する効果をみた研究に Wiener ら<sup>[31]</sup>がある。Wiener らは個人が生活領域の中の仕事領域にコミットメントすることが個人的安寧に影響を及ぼすであろうことを仮定した。そして、大規模チェーン店の支配人を対象とし、仕事領域に対するコミットメントを評価するために職務関与をはじめいくつかの指標を用いて、情緒的障害、自尊心、生活満足感、そして全般的な個人的安寧との関係を検討している。結果として Wiener らは、情緒的障害を除く他の安寧の指標と職務関与との間に直線関係があることを認めている。すなわち、職務関与の程度の高さに比例して、良好な個人的安寧がもたらされると結論づけているのである。

本研究では職務関与と精神的安寧との関係そのものについて詳細な検討を行ったわけではなく、これに関しては今後の検討課題といえよう。しかしながら、いくつかの個人内的変数、特に抑うつに対する明確な影響が予想された神経質傾向の影響を取り除いた後ですら、職務関与が抑うつを軽減するはたらきをもつ可能性を示したことは、Wiener ら<sup>[31]</sup>の仮定に対する支持を補うものであると考えることができよう。

本研究では、職業性ストレスはもちろんのこと、職務関与も精神的健康を考える上で考慮に値する可能性をもつ要因であることが確認された。しかしながら、検討内容は因果関係に関するものであることから、今後、縦断的研究による結果の再確認が必要であろう。さらに、他の様々な職種につく者を対象者とした調査分析や、他の個人内的変数及び環境的変数の影響を加味した研究が必要であると考えられる。

## 文 献

- [1] 川上憲人 1994 ライフスタイルと職業性ストレス ストレス科学, 9, 18-21.
- [2] ラザルス R.S. & フォルクマン S. 本明寛他 (監訳) 1991 ストレスの心理学 実務教育出版 (Lazarus, R.S., & Folkman, S. 1984 *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer)
- [3] ラザルス R. S. 林峻一郎 (編・訳) 1990 ストレスとコーピング——ラザルス理論への招待 星和書店
- [4] 金井篤子 1994 働く女性のキャリア・ストレス・モデル——パス解析による転職・退職行動の規定要因分析 心理学研究, 65, 112-120.
- [5] Cost, P.T., Jr., & McCrae, R. R. 1985 Hypochondriasis, neuroticism, and aging: When are somatic complaints unfounded? *American Psychologist*, 40, 19-28.

- [6] Taylor, H., & Cooper, C. L. 1989 The stress prone personality: A review of the research in the context of occupational stress. *Stress Medicine*, 5, 17-27.
- [7] Watson, D., & Pennebaker, J. W. 1989 Health complaints, stress, and distress: Exploring the central role of negative affectivity. *Psychological Review*, 96, 234-254.
- [8] Rabinowitz, S., & Hall, D. T. 1977 Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- [9] Huselid, M. A., & Day, N. E. 1991 Organizational commitment, job involvement, and turnover: A substantive and methodological analysis. *Journal of Applied Psychology*, 76, 380-391.
- [10] Morrow, P. C. 1983 Concept redundancy in organizational research: The case of work commitment. *Academy of Management Review*, 8, 486-500.
- [11] Lodahl, T. M., & Kejner, M. 1965 The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- [12] Lawler, E. E., & Hall, D. T. 1970 Relationship of job characteristics to job involvement, satisfaction, and intrinsic motivation. *Journal of Applied Psychology*, 54, 305-312.
- [13] Kanungo, R. N. 1979 The concepts of alienation and involvement revisited. *Psychological Bulletin*, 86, 119-138.
- [14] Kanungo, R. N. 1981 Work alienation and involvement: Problems and prospects. *International Review of Applied Psychology*, 30, 1-15.
- [15] Kanungo, R. N. 1982 Measurement of job and work involvement. *Journal of Applied Psychology*, 67, 341-349.
- [16] 小野章夫・坂柳恒夫 1987 職務関与に及ぼす心理的及び社会統計的要因の影響 応用心理学研究, 12, 1-12.
- [17] 西川一廉 1984 職務満足の心理学的研究 勁草書房
- [18] 片柳敦子 1992 職務関与: 文献展望とモデルの再構築 産業・組織心理学研究, 6, 3-13.
- [19] Wiener, Y., Muczyk, P., & Gable, M. 1987 Relationships between work commitments and experience of personnel well-being. *Psychological Reports*, 60, 459-466.
- [20] Cooper, C. L., & Marshall, J. 1976 Occupational sources of stress: A review of the literature relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- [21] Cooper, C. L., & Cartwright, S. 1994 Health mind; Healthy organization - A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-471.
- [22] Eysenck, H. J. 1957 *Manual of Maudsley Personality Inventory*. London: University of London Press.
- [23] MPI研究会編 1969 新・性格検査法 誠信書房
- [24] 塚本博康・渡辺 忠・藤井保男 1991 ストレス評価法の開発 (3) 鉄道総研報告 5, 35-42.
- [25] 鷺見克典・早川清一 1994 職務関与の抑うつ症状に対する効果について 日本経営工学会誌 6, 567-574.
- [26] Lodahl, T. M., & Kejner, M. 1965 The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33., Vol.4
- [27] Blau, G. J. 1985 A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of Vocational Behavior*, 27, 1936.
- [28] Cummings, T. & Bigelow, J. 1976 Satisfaction, job involvement, and intrinsic motivation: An extension of lawler and Hall's factor analysis. *Journal of Applied Psychology*, 61, 523-525.
- [29] Zung, W. W. K. 1965 A self-rating depression scale. *Archives of General Psychiatry*, 12, 63-70.
- [30] 福田一彦・小林重雄 1983 日本版 SDS 使用手引 三京房
- [31] 原谷隆史 1991 抑うつ尺度 保健の科学, 33, 676-680.
- [32] Cohen, J., & Cohen, P. 1983 *Applied multiple regression/correlation analysis of the behavioral sciences*, 2nd ed. NJ: Lawrence Erlbaum.
- [33] 川上憲人・原谷隆史・金子哲也・小泉 明 1987 企業従業員における健康習慣と抑うつ症状の関連性 産業医学, 29, 55-63.