

[原 著]

イベント型職場ストレスおよびソーシャルサポートが 心理的ストレス反応に及ぼす効果の検討

種 市 康太郎¹⁾, 大 塚 泰 正²⁾, 小 杉 正太郎²⁾

¹⁾聖徳大学人文学部, ²⁾早稲田大学文学部

The Effects of Job Event Stressors and Social Support on Psychological Stress Reactions

Kotaro TANEICHI¹⁾, Yasumasa OTSUKA²⁾ and Shotaro KOSUGI²⁾

¹⁾Faculty of Humanities, Seitoku University

²⁾School of Letters, Arts, and Sciences, Waseda University

Abstract This study examined the effects of job event stressors and social support on psychological stress reactions. A total of 2,873 male employees in an industrial research institute completed a Job Events Check List (including job event stressors) and a Job Stress Scale (including social support and psychological stress reactions). Results showed that work support had buffering effects on 5 of the 14 relationships between job event stressors and psychological stress reactions. Non-work support had a similar effect on one of the 14 relationships. However, family support had reverse buffering effects on 2 of the 14 relationships. These results suggested the following: 1) The role of social support on the psychological stress model could be altered by the property of the job stressors. 2) Work support was a more important element in coping with job event stressors than support from other resources.

Key words: social support (ソーシャルサポート), job event stressors (イベント型職場ストレス), psychological stress reactions (心理的ストレス反応), stress-buffering effect (ストレス緩衝効果), job stress scale (職場ストレススケール)

1. はじめに

心理学的ストレス研究には様々な立場があるが、ラザラス¹⁾, および、ラザラスの考えを発展させた小杉ら²⁾の提唱する心理学的ストレスモデルの立場では、ストレス反応に至る心理過程を〔環境・刺激〕→〔評定〕→〔対処方略(コーピング)〕→〔ストレス反応〕という心理ストレスモデルにより表現し、各要因がストレス

反応に与える影響を検討してきた。ソーシャルサポート(以下、サポートと略記)は、この心理ストレスモデルの構成要因に影響を与える関連要因として注目されている。

Lazarusらの心理ストレスモデルに準拠してソーシャルサポートの効果を考察したCohenらのレビュー³⁾によれば、ソーシャルサポートは、1) ストレスラーストレス反応間における緩衝効果、2) ス

著者連絡先：種市康太郎

トレス反応に対する直接低減効果, という2つの異なる効果をもたらす要因と想定されてきた。Cohenらは, サポートの効果を検討し, 1)の緩衝効果は, ストレッサーに対する脅威度の低減, 問題解決的対処(コーピング)の促進に対する効果と解釈した。一方, 2)の直接低減効果は, 肯定的感情や自尊心などの感情状態に対する効果と解釈した。つまり, 緩衝効果の場合には, サポートは, ストレッサーに対する評価や対処過程に対して効果的に作用すると想定している。一方, 直接効果については, サポートがストレス反応に対して直接働きかけて, ストレス反応を低減すると想定している。このように, 心理ストレスモデルにおけるサポートの効果には2つの位置付けが考えられてきた。そして, この2つの効果の検討が, 重要な課題の一つとされ, 多くの研究で取り上げられてきた。その傾向は, 職場ストレス領域のサポート研究においても同様であり⁴⁾⁵⁾, 多くの研究が直接効果と緩衝効果の検討について取り上げている。

しかし, 職場ストレス研究の領域では, サポートの直接効果についてはおおむね支持されているが, 緩衝効果については検討結果が研究間で一致しないことが, 多くの研究者により指摘されてきた^{4)~7)}。例えば, 種市⁴⁾は, 職場ストレスとソーシャルサポートに関する34の先行研究を検討し, サポートのストレス緩衝効果を支持する研究が約5割に過ぎないことを明らかにした。

この原因の一つとして, Gansterら⁶⁾は, 1)一般のサポート研究は, ライフイベントをストレッサーとして取り上げているのに対し, 職場ストレス領域のサポート研究は, 慢性型の職場ストレッサーを取り上げていること, 2)ライフイベントと異なり, 慢性型の職場ストレッサーには, サポートと直接関連する要因があること(例えば, 役割葛藤や役割の曖昧さ)の2点を指摘し, 職場ストレス領域におけるサポート研究の特殊性を指摘した。Gansterらは, これらの相違を踏まえ, 職場ストレスモデルにおけるサポートの位置付けが, 一般のストレスモデルと異なる可能性を指摘している。また, Frese⁷⁾も, 職場ストレッサーの評定が主観的であることが, サポートの緩衝効果の結果が一貫しない要因であると指摘している。

これらの先行研究から, 筆者らは, 職場ストレッサーの内容的相違が, サポートの効果の相違を生じさせる

一要因であると考えた。そのような職場ストレッサーの内容的相違に基づく分類の一つに, 職場ストレッサーを, 持続的な就業状況に由来する「慢性型職場ストレッサー」と一過性の就業体験に由来する「イベント型職場ストレッサー」との2分する分類方法がある。小杉ら⁸⁾は, Turnerらの議論等を参考に, イベント型ストレッサーを「第3者からも観察可能な事象であって, その事象の生起から終結までの時間経過はきわめて短く, しかも生起と終結とは明確に同定することができる」と定義した。一方, 慢性型ストレッサーは「環境からの持続的で反復的な, いつ終わるとも知れない要請であって, その要請が生起した時期を明確に同定することができない」と定義している。このように, 職場ストレッサーはイベント型と慢性型とに大きく2分できると考えられている。

これまでの先行研究では, 慢性型職場ストレッサーとソーシャルサポートがストレス反応に及ぼす効果については検討が行われている。しかし, イベント型職場ストレッサーとソーシャルサポートがストレス反応に及ぼす効果を検討した研究はあまり行われていない。例えば, 失業⁹⁾, 事故⁹⁾という単独のイベントに対するサポートの緩衝効果を検討した研究はあり, 2研究のいずれにおいてもサポートのストレス緩衝効果が支持されている。しかし, イベント型職場ストレッサーを包括的に測定し, イベント型職場ストレッサーに対するサポートの緩衝効果を検討した研究は見当たらない。

そこで, 本研究では, イベント型職場ストレッサーとソーシャルサポートがストレス反応に及ぼす効果を検討することを目的とした。

2. 方 法

2.1 調査対象

工業系企業従業員3,398名に調査を実施し, 3,329名から回答が得られた。回収率は98.0%であった。

2.2 調査時期

調査は, 2000年11月から2001年8月に, 筆者らが従事する上記企業内カウンセリングルームにおける精神健康度一斉調査として実施した。調査は, 部署別に6回に分けて実施した。

2.3 調査票

大塚ら^{10)~12)}により作成されたJob Events Check

List(以下, JEC と略記), および, 小杉¹³⁾により作成された職場ストレススケール(以下, JSS と略記)を用いた。

JEC は, 従業員との面接や, 既存のイベント型職場ストレッサー尺度の項目から作成された 40 項目から構成される。このうち分析には, 小杉ら⁹⁾, および, その後の検討によりネガティブ・イベント(心理的ストレス反応の増加と関連するイベント)と判断された 14 項目を使用した(Tabele 1 参照)。回答形式は, 過去 1 年間における各イベントの体験の有無を「はい」「いいえ」の 2 件法で問う形式であった。

JSS は, フェイスシート(職番, 氏名, 年齢, 性別, 婚姻, 同居人数)の他, 慢性型職場ストレッサー尺度(4 尺度 28 項目), 心理的ストレス反応尺度(6 尺度, 37 項目), コーピング尺度(5 尺度, 31 項目), サポート尺度(1 尺度 3 領域, 15 項目), 虚偽項目 10 項目, 緩衝項目 10 項目の合計 141 項目から構成される。この内, 分析には, 心理的ストレス反応尺度, および, サポート尺度を使用した。

心理的ストレス反応尺度は「怒り」「心臓血管系の不調」「対人場面での緊張感」「疲労」「過敏」「抑うつ」の 6 尺度 37 項目から構成される。本研究では, 6 尺度の合計得点を分析に用いた。心理的ストレス反応尺度の回答は 5 件法(1. まったくあてはまらない, 2. あまりあてはまらない, 3. どちらでもない, 4. ややあてはまる, 5. よくあてはまる)であった。心理的ストレス反応得点の理論的な最小値は 37 点, 最大値は 185 点であった。

サポート尺度は, 「あなたの周囲の人々は, あなたに次のような手助け(支援)をどの程度してくれると思いますか。『会社の人々』『会社以外の人々』『家族』のそれぞれについてお答え下さい」という教示の後に「あなたの話を本当に良く聴いてくれる」「心配事や不安がある時に, どうしたらよいか相談できる」などの 5 項目の質問に対して, 会社の人々(以下, 「会社内」と略記)・会社以外の人々(以下, 「会社外」と略記)・家族の各サポート源に対するサポートの入手可能性の程度を 4 件法(1. 絶対ちがう, 2. たぶんちがう, 3. たぶんそうだ, 4. きっとそうだ)で回答する形式であった。サポート尺度の 3 領域(会社内・会社外・家族)における尺度得点の理論的な最小値は 5 点, 最大値は 20 点であった。

2.4 分析対象

調査票の回答が得られた 3,329 名の内, 分析に使用する JEC, および, JSS の心理的ストレス反応尺度, サポート尺度に欠損があった者 337 名を除外し, 2,992 名の有効回答が得られた(有効回答率 89.9%)。このうち, 女性は 119 名であり, 有効回答に占める割合が 4.0%と非常に少なかったために除外し, 分析には男性 2,873 名の回答を使用した(平均年齢 36.2 歳, SD=7.42)。

2.5 分析方法

まず, 各領域におけるサポート得点の平均値を基準として, 分析対象者をサポート高群・低群に 2 分した。そして, 14 の各イベント項目の体験の有無, および, サポート得点の高低を独立変数, 心理的ストレス反応得点を従属変数とする 2 要因配置の分散分析を行った。分析は 14 項目のイベント項目別, および, 3 領域のサポート別に行ったため, 組み合わせ数は 42 組であった。

分析には, 統計パッケージソフト SPSS を使用した。

3. 結果

分析を行う前に, Table 1 に JEC の Negative Event 各項目(14 項目)の出現頻度を示す。また, Table 2 にサポート尺度およびストレス反応尺度の基本統計量を, Table 3 にサポート得点の高低群別の人数を示す。

次に, JEC の Negative Event 項目とサポート得点の関連を検討するため, イベント体験の有無と, サポート得点の高低との 2×2 の χ^2 検定を行った。その結果, 会社内サポート得点においては, 14 項目のうち 2 項目において, イベント体験の有無(体験率)との有意な関連が認められた。すなわち, 5)「所属部署が引越しをした」のイベントは, 会社内サポート高群が低群よりも体験率が高かった(会社内サポート高群のイベント体験率 26.7%, 低群のイベント体験率 23.3%; $\chi^2(1)=4.46, p<0.05$)。また, 11)「上司とのトラブルがあった」のイベントは, 会社内サポート低群が高群よりも体験率が高かった(高群 10.5%, 低群 17.6%; $\chi^2(1)=30.42, p<0.001$)。

会社外サポート得点においては, 14 項目のうち 3 項目において, イベント体験の有無(体験率)との有意

Table 1 Job Event Check List (JEC) の Negative Event 項目 (14 項目) の出現頻度

	人数		割合 (%)	
	あり	なし	あり	なし
1) 所属部署が統合された	305	2568	10.6	89.4
2) 所属部署が細分化した	1174	1699	40.9	59.1
3) 所属部署の体制が変化した	1335	1538	46.5	53.5
4) 所属部署の人員が減った	417	2456	14.5	85.5
5) 所属部署が引越しをした	722	2151	25.1	74.9
6) 職場の物理的環境 (音・光・温度など) が変化した	693	2180	24.1	75.9
7) グループ編成が変化した	1307	1566	45.5	54.5
8) 仕事の内容が変わった	818	2055	28.5	71.5
9) 仕事のやり方が変わった	888	1985	30.9	69.1
10) 仕事で失敗した	879	1994	30.6	69.4
11) 上司とのトラブルがあった	398	2475	13.9	86.1
12) 同僚とのトラブルがあった	196	2677	6.8	93.2
13) 部下とのトラブルがあった	243	2630	8.5	91.5
14) 同僚が昇進した	796	2077	27.7	72.3

Table 2 サポート尺度およびストレス反応尺度の基本統計量

	項目数	α	最小値	最大値	平均値	標準偏差
会社内サポート	5	0.90	5	20	13.2	3.05
会社外サポート	5	0.93	5	20	13.4	3.32
家族サポート	5	0.92	5	20	16.3	3.25
ストレス反応合計	37	0.94	41	180	102.3	20.99

Table 3 サポート尺度の群分け後の人数

	高群 (平均値以上)		低群 (平均値未満)	
会社内サポート	1343	(46.7)	1530	(53.3)
会社外サポート	1239	(43.1)	1634	(56.9)
家族サポート	1258	(43.8)	1615	(53.3)

() は比率 (%)

な関連が認められた。すなわち、4)「所属部署の人員が減った」のイベントは、会社外サポート低群が高群よりも体験率が高かった(高群 13.3%, 低群 16.1%; $\chi^2(1)=4.65, p<0.05$)。5)「所属部署が引越しをした」のイベントは、会社外サポート高群が低群よりも体験率が高かった(高群 27.4%, 低群 22.1%; $\chi^2(1)=10.53, p<0.01$)。6)「職場の物理的環境(音・光・温度など)が変化した」のイベントは、会社外サポート高群が低群よりも体験率が高かった(高群 26.0%, 低群 21.6%; $\chi^2(1)=7.38, p<0.01$)。

家族サポート得点においては、14項目のうち2項目において、イベント体験の有無(体験率)との有意な関連が認められた。すなわち、3)「所属部署の体制が変化した」のイベントは、家族サポート高群が低群よりも体験率が高かった(高群 48.1%, 低群 44.4%; $\chi^2(1)=4.01, p<0.05$)。4)「所属部署が引越しをした」

のイベントは、家族サポート高群が低群よりも体験率が高かった(高群 26.6%, 低群 23.3%; $\chi^2(1)=4.03, p<0.05$)。

これらの結果から、イベントの体験率とサポートの高低には部分的に関連があることが認められた。

次に、Table 4に、14の各イベント項目の体験の有無、および、サポート得点の高低を独立変数、心理的ストレス反応得点を従属変数とする2要因配置の分散分析を行った結果を示す。なお、これまでの分析により、イベントの体験率とサポートの高低には部分的に関連があることが認められ、両者は独立ではないと考えられた。そのため、分散分析はSPSSの一般線型モデルでタイプⅢの平方和を用い、不釣り合い型モデルとして分析を行った。それぞれのサポート領域における結果を以下に説明する。

Table 4 各イベント体験の有無とサポートの高低による心理的ストレス反応に対する分散分析

イベント	F 値	サポート		
		会社内サポート	会社外サポート	家族サポート
1) 所属部署が統合された	A: イベント	9.22**	8.35**	7.03**
	B: サポート	131.51***	29.00***	7.19**
	交互作用(A * B)	8.20**	0.06	9.05**
2) 所属部署が細分化した	A: イベント	5.59*	5.79*	5.26*
	B: サポート	222.16***	70.75***	64.32***
	交互作用(A * B)	1.37	0.21	0.06
3) 所属部署の体制が変化した	A: イベント	17.79***	17.92***	17.59***
	B: サポート	224.98***	73.37***	68.37***
	交互作用(A * B)	0.44	0.85	0.51
4) 所属部署の人員が減った	A: イベント	1.63	0.47	0.95
	B: サポート	120.10***	44.80***	31.81***
	交互作用(A * B)	0.41	1.07	0.03
5) 所属部署が引越しをした	A: イベント	2.87	2.17	1.86
	B: サポート	192.37***	56.83***	58.31***
	交互作用(A * B)	3.34	0.24	1.21
6) 職場の物理的環境が変化した (音・光・温度など)	A: イベント	9.74***	11.53**	11.41**
	B: サポート	164.74***	45.90***	48.73***
	交互作用(A * B)	0.02	0.99	0.02
7) グループ編成が変化した	A: イベント	17.69***	16.97***	13.64***
	B: サポート	231.25***	75.32***	66.94***
	交互作用(A * B)	5.52*	2.00	0.05
8) 仕事の内容が変わった	A: イベント	10.71**	12.46***	10.21**
	B: サポート	187.33***	65.01***	44.49***
	交互作用(A * B)	0.23	0.84	3.19
9) 仕事のやり方が変わった	A: イベント	40.10***	44.38***	57.48***
	B: サポート	211.17***	68.84***	43.88***
	交互作用(A * B)	4.69*	1.56	0.08
10) 仕事で失敗した	A: イベント	74.33***	75.21***	47.37***
	B: サポート	186.35***	60.58***	72.60***
	交互作用(A * B)	0.07	0.06	4.66*
11) 上司とのトラブルがあった	A: イベント	91.00***	53.27***	124.32***
	B: サポート	138.55***	126.69***	26.78***
	交互作用(A * B)	8.50**	4.47*	0.66
12) 同僚とのトラブルがあった	A: イベント	43.14***	49.25***	43.79***
	B: サポート	85.89***	28.32***	10.04**
	交互作用(A * B)	4.13*	1.40	1.26
13) 部下とのトラブルがあった	A: イベント	8.43**	6.10*	6.50*
	B: サポート	53.10***	33.45***	18.41***
	交互作用(A * B)	1.48	1.73	0.10
14) 同僚が昇進した	A: イベント	7.30**	7.58**	8.53**
	B: サポート	170.51***	65.61***	60.77***
	交互作用(A * B)	0.54	1.48	0.95

* p<0.05 ** p<0.01 *** p<0.001

3.1 会社内サポート

Table 4 に示す通り、会社内サポートの主効果はすべてのイベントとの組み合わせにおいて有意であった。すなわち、会社内サポート高群は低群よりもストレス反応得点が有意に低いことが明らかとなった。一方、イベントの主効果は、4)「所属部署の人員が減った」、5)「所属部署が引越しをした」の2つのイ

イベントを除き、有意であった。すなわち、イベント有群は無群よりもストレス反応が有意に高いことが明らかとなった。

次に、交互作用の検討の結果、1)「所属部署が統合された」、7)「グループ編成が変化した」、9)「仕事のやり方が変わった」、11)「上司とのトラブルがあった」、12)「同僚とのトラブルがあった」の5つのイ

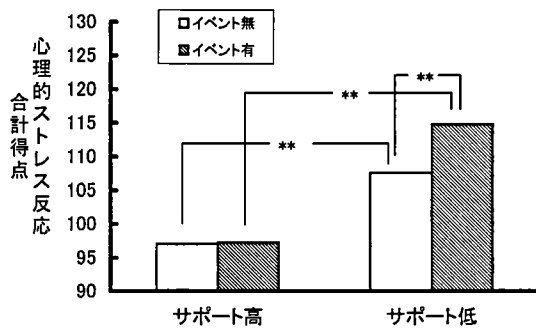


Fig. 1-1 イベント(1. 所属部署が統合された)の有無と会社内サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** $p < 0.01$

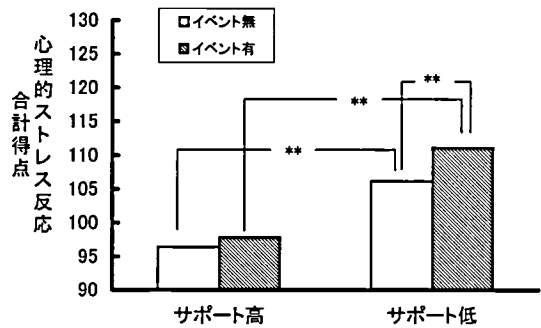


Fig. 1-2 イベント(7. グループ編成が変化した)の有無と会社内サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** $p < 0.01$

イベント項目と会社内サポートとの交互作用が有意であった(交互作用の F 値は、「所属部署が統合された」の $F(1,2869) = 8.20, p < 0.01$; 「グループ編成が変化した」の $F(1,2869) = 5.52, p < 0.05$; 「仕事のやり方が変わった」の $F(1,2869) = 4.69, p < 0.05$; 「上司とのトラブルがあった」の $F(1,2869) = 8.50, p < 0.01$; 「同僚とのトラブルがあった」の $F(1,2869) = 4.13, p < 0.05$)。

交互作用の方向性や内容を検討するため、5つのイベント項目と会社内サポートとの組み合わせによる心理的ストレス反応得点の結果を図示し、単純主効果の検定を行った。それらを Fig. 1-1 から Fig. 1-5 に示す。なお、一つの交互作用につき、単純主効果の検定を4回行うため、Bonferroni法による有意水準の調整を行った。

まず、1) 「所属部署が統合された」のイベントと会社内サポートとの交互作用の検討の結果 (Fig. 1-1)、イベントの単純主効果は、会社内サポート低群では有意であったが ($F(1,2869) = 16.84, p < 0.01$)、高群では有意ではなかった ($F(1,2869) = 0.02, n.s.$)。一方、会社内サポートの単純主効果は、イベント有群、無群共に有意であった (有群の $F(1,2869) = 57.47, p < 0.01$; 無群の $F(1,2869) = 173.71, p < 0.01$)。

1) 「所属部署が統合された」のイベントでは、イベントの主効果、サポートの主効果も有意であった。よって、主効果と交互作用の両方の効果が認められたと言える。これらを総合すると、Fig. 1-1 は、1) 全体的に、サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) イベントの影響はサポート群別に異なり、サポート低群では認められるが、サポート高群では認められない。

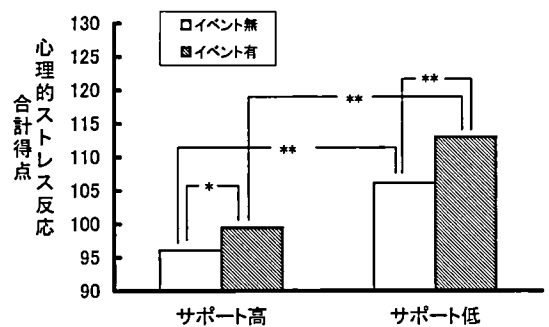


Fig. 1-3 イベント(9. 仕事のやり方が変わった)の有無と会社内サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

サポート高群では、イベントの有無に関わらずストレス反応が低い、という結果を示していると言える。

7) 「グループ編成が変化した」のイベントと会社内サポートとの交互作用の結果 (Fig. 1-2) は、「所属部署が統合された」のイベントの結果と同様の傾向を示した。すなわち、イベントの単純主効果は、会社内サポート低群では有意であったが ($F(1,2869) = 20.10, p < 0.01$)、高群では有意ではなかった ($F(1,2869) = 1.85, n.s.$)。一方、会社内サポートの単純主効果は、イベント有群、無群共に有意であった (有群の $F(1,2869) = 141.04, p < 0.01$; 無群の $F(1,2869) = 91.10, p < 0.01$)。

次に、9) 「仕事のやり方が変わった」のイベントと会社内サポートとの交互作用を検討した (Fig. 1-3)。その結果、イベントの単純主効果は、会社内サポート高群、低群共に有意であった (高群の $F(1,2869) = 9.01, p < 0.05$; 低群の $F(1,2869) = 34.84, p < 0.01$)。会社内サポートの単純主効果も、イベント有群、無群

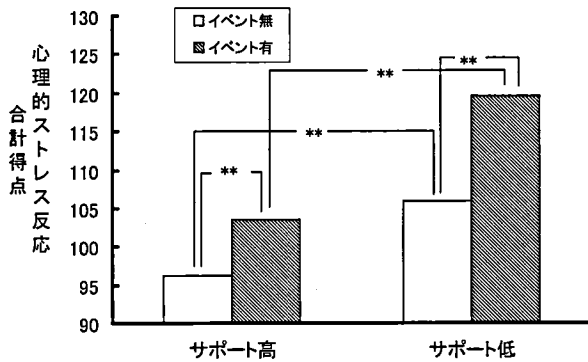


Fig. 1-4 イベント (11. 上司とのトラブルがあった) の有無と会社内サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** p<0.01

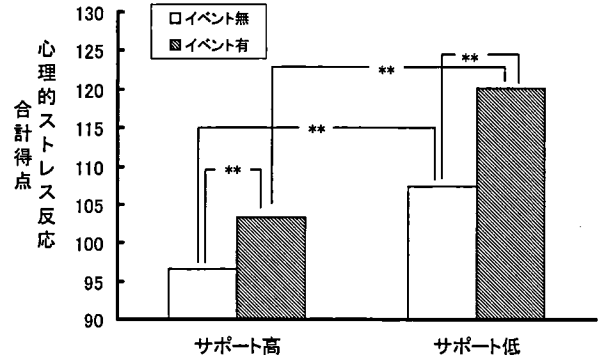


Fig. 1-5 イベント (12. 同僚とのトラブルがあった) の有無と会社内サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** p<0.01

共に有意であった (有群の $F(1,2869)=101.13, p<0.01$; 無群の $F(1,2869)=123.03, p<0.01$)。よって、4つの単純主効果がすべて有意となった。ただし、イベントの有無による心理的ストレス反応の得点差は、会社内サポート高群では、低群よりも小さかった。

9) 「仕事のやり方が変わった」のイベントにおいても、イベントの主効果、サポートの主効果が有意であった。よって、主効果と交互作用の両方の効果が認められたが、1) 「所属部署が統合された」のイベントの場合とは交互作用の内容が異なっていると言える。主効果と交互作用の結果を総合すると、Fig. 1-3 は、1) 全体的に、イベント無群は有群よりストレス反応が低く、サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) しかし、サポート群別にイベントの影響が異なり、サポート高群におけるイベントの影響は、低群よりも少ない (ただし影響は0ではない)、という結果を示していると言える。

11) 「上司とのトラブルがあった」、12) 「同僚とのトラブルがあった」の2つのイベントと会社内サポートとの交互作用は、9) 「仕事のやり方が変わった」のイベントの結果と同様の傾向を示した。すなわち、11) 「上司とのトラブルがあった」のイベントでは (Fig. 1-4)、イベントの単純主効果は、会社内サポート高群、低群共に有意であり (高群の $F(1,2869)=19.06, p<0.01$; 低群の $F(1,2869)=91.33, p<0.01$)、会社内サポートの単純主効果も、イベント有群、無群共に有意であった (有群の $F(1,2869)=62.37, p<0.01$; 無群の $F(1,2869)=144.68, p<0.01$)。

12) 「同僚とのトラブルがあった」のイベントでも

(Fig. 1-5)、イベントの単純主効果は、会社内サポート高群、低群共に有意であり (高群の $F(1,2869)=10.05, p<0.01$; 低群の $F(1,2869)=37.88, p<0.01$)、会社内サポートの単純主効果も、イベント有群、無群共に有意であった (有群の $F(1,2869)=34.27, p<0.01$; 無群の $F(1,2869)=191.07, p<0.01$)。

これらの結果より、11) 「上司とのトラブルがあった」、12) 「同僚とのトラブルがあった」についても、4つの単純主効果がすべて有意となった。ただし、イベントの有無による心理的ストレス反応の得点差は、会社内サポート高群では、低群よりも小さかった。よって、これらのイベントにおける結果 (Fig. 1-4, 1-5) は、9) 「仕事のやり方が変わった」のイベントの結果 (Fig. 1-3) と同様と言える。

3.2 会社外サポート

Table 4 に示す通り、会社外サポートの主効果はすべてのイベントとの組み合わせにおいて有意であった。すなわち、会社外サポート高群は低群よりもストレス反応得点が有意に低いことが明らかとなった。一方、イベントの主効果は、4) 「所属部署の人員が減った」、5) 「所属部署が引っ越しをした」の2つのイベントを除き、有意であった。すなわち、イベント有群は無群よりもストレス反応が有意に高いことが明らかとなった。

会社外サポートにおいては、11) 「上司とのトラブルがあった」のイベント項目と会社外サポートとの交互作用が有意であった ($F(1,2869)=4.47, p<0.05$)。交互作用を検討した結果 (Fig. 2-1)、イベントの単純主効果は、会社外サポート高群、低群共に有意であり

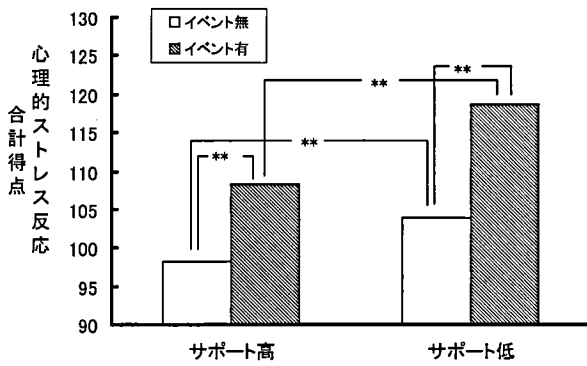


Fig. 2-1 イベント(11. 上司とのトラブルがあった)の有無と会社外サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** p<0.01

(高群の $F(1,2869)=45.49, p<0.01$; 低群の $F(1,2869)=82.64, p<0.01$), 会社外サポートの単純主効果も, イベント有群, 無群共に有意であった(有群の $F(1,2869)=25.77, p<0.01$; 無群の $F(1,2869)=47.81, p<0.01$)。これらの結果, 4つの単純主効果がすべて有意となることが明らかとなった。ただし, イベントの有無による心理的ストレス反応の得点差は, 会社外サポート高群では, 低群よりも小さかった。

イベントの主効果, サポートの主効果が有意であるため, これらの結果と交互作用の結果を総合すると, Fig. 2-1は, 1) 全体的に, イベント無群は有群よりストレス反応が低く, サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) しかし, サポート群別にイベントの影響が異なり, サポート高群におけるイベントの影響は, 低群よりも少ない(ただし影響は0ではない), という結果を示していると言える。

3.3 家族サポート

Table 4に示す通り, 家族サポートの主効果はすべてのイベントとの組み合わせにおいて有意であった。一方, イベントの主効果は, 「所属部署の人員が減った」「所属部署が引っ越しをした」の2つのイベントを除き, 有意であった。

家族サポートにおいては, 1) 「所属部署が統合された」, 10) 「仕事で失敗した」のイベント項目と家族サポートとの交互作用が有意であった(「所属部署が統合された」の $F(1,2869)=9.05, p<0.01$; 「仕事で失敗した」の $F(1,2869)=4.66, p<0.05$)。

まず, 1) 「所属部署が統合された」のイベントと家族サポートとの交互作用の検討の結果 (Fig. 3-1), イ

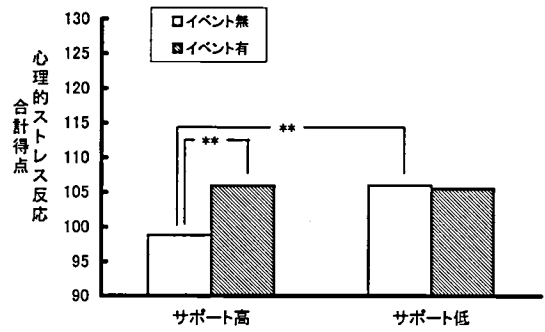


Fig. 3-1 イベント(1. 所属部署が統合された)の有無と家族サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 ** p<0.01

イベントの単純主効果は, 家族サポート高群では有意であったが($F(1,2869)=17.99, p<0.01$), 低群では有意ではなかった($F(1,2869)=0.06, n.s.$)。一方, 家族サポートの単純主効果は, イベント無群において有意であったが($F(1,2869)=75.90, p<0.01$)。しかし, イベント有群では有意ではなかった($F(1,2869)=0.03, n.s.$)。

イベントの主効果, サポートの主効果が有意であるため, これらの結果と交互作用の結果を総合すると, Fig. 3-1は, 1) イベントの影響は, サポート高群では認められ, イベント有群は無群よりストレス反応が高いが, サポート低群ではイベントの有無に関わらずストレス反応が高い, 2) サポートの影響は, イベント無群では認められ, サポート高群は低群よりストレス反応が低い, イベント有群ではサポートの有無に関わらずストレス反応が高い, という結果を示していると言える。これは, 会社内サポート・会社外サポートの場合とは異なる傾向を示している。

次に, 10) 「仕事で失敗した」のイベント項目と家族サポートとの交互作用を検討した (Fig. 3-2)。その結果, イベントの単純主効果は, 家族サポート高群, 低群共に有意であった(高群の $F(1,2869)=65.86, p<0.01$; 低群の $F(1,2869)=17.84, p<0.01$)。家族サポートの単純主効果も, イベント有群, 無群共に有意であった(有群の $F(1,2869)=8.02, p<0.05$; 無群の $F(1,2869)=67.10, p<0.01$)。

これらの結果, 4つの単純主効果がすべて有意となることが明らかとなった。ただし, イベントの有無による心理的ストレス反応の得点差は, 家族サポート高群では, 低群よりも大きかった。

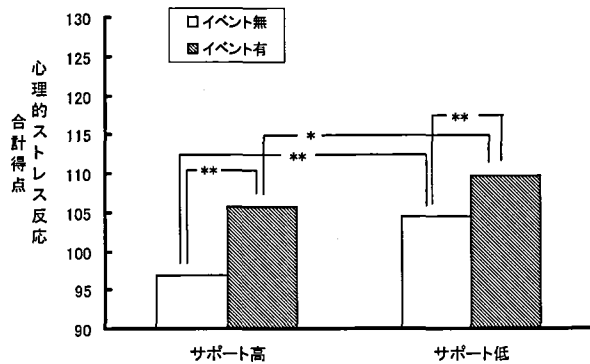


Fig. 3-2 イベント (10, 仕事で失敗した) の有無と家族サポートの高低による心理的ストレス反応合計得点 * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$

イベントの主効果、サポートの主効果が有意であるため、これらの結果と交互作用の結果を総合すると、Fig. 3-2 は、1) 全体的に、イベント無群は有群よりストレス反応が低く、サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) しかし、サポート群別にイベントの影響が異なり、サポート高群におけるイベントの影響は、低群よりも大きい、という結果を示していると言える。これも、会社内サポート・会社外サポートの場合とは異なる傾向を示していると言える。

4. 論 議

本研究では、心理的ストレス反応に対するイベント型職場ストレスとサポートの効果について検討した。分散分析による検討の結果、心理的ストレス反応に対するイベントの主効果は、どのサポート源との組み合わせでも、14項目中12項目において認められ、イベント有群は無群に比べてストレス反応が高い傾向が認められた。サポートの主効果は、どのサポート源でも、14項目すべてのイベントとの組み合わせにおいて認められ、サポート高群は低群に比べてストレス反応が低い傾向が認められた。

さらに、サポートとイベントとの交互作用が認められた。その結果は、会社内・会社外サポートにおける場合と、家族サポートにおける場合とで異なっていた。まず、会社内サポートでは14項目中5項目のイベントとの組み合わせにおいて、会社外サポートでは14項目中1項目のイベントとの組み合わせにおいて交互作用が認められた。それらの組み合わせでは、イベントの主効果、サポートの主効果、イベントとサポートの交

互作用のすべてが有意であった。内容の検討の結果、1) 全体的には、イベントの主効果、サポートの主効果があり、イベント有群は無群よりストレス反応が高く、サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) イベントの影響はサポート群別に異なり、サポート低群では認められるが、高群では認められない。または、サポート高群では、低群よりもイベントの影響が小さい(必ずしも0とはならない)、という傾向が認められた。この傾向は、サポートがある場合にイベントの影響を弱めること、すなわち、サポートのストレス緩衝効果を示す結果であると言える。

これらの結果から、1) 会社内サポート、会社外サポートがある場合は、無い場合に比べて全体的にストレス反応が少ない、2) イベントの種類によっては、会社内サポート、会社外サポートがイベントの影響を緩衝することがある、ということが示唆される。つまり、サポートの効果について言えば、ストレス反応を直接低減する効果と、イベントの影響を緩衝する効果の双方が働いていることが示唆される。

我々が行った先行研究では、同様の尺度を用いて、慢性型ストレスに対するサポートの緩衝効果を検討している¹⁴⁾。しかし、その結果では、緩衝効果は認められなかった。今回、一部のイベント型職場ストレスに対しては、サポートのストレス緩衝効果が認められることが明らかとなった。よって、職場ストレスの性質により、サポートの効果が異なる可能性が示唆されたと言える。

また、分析の結果、イベント型職場ストレスに対するストレス緩衝効果は、会社内サポートにおいて高頻度に認められた。このことは、イベント型職場ストレスに対し、上司や同僚等、会社内における支援が最も有効であることを示唆しているだろう。先行研究では、慢性型ストレスや心理的ストレス反応との関連をサポート源別に検討した場合には、会社内サポートとの関連が最も強いという結果が得られている¹⁵⁾¹⁶⁾。このことから、サポートの効果については、会社内サポートが有効である場合が多いと言えるだろう。

さらに、各イベント項目に対する分析の結果、「所属部署が統合された」「グループ編成が変化した」「仕事のやり方が変わった」「上司とのトラブルがあった」「同僚とのトラブルがあった」の5項目に対して、会社内

サポートのストレス緩衝効果が認められることが明らかとなった。これらの項目内容を検討すると、前半の3項目は、組織編成の変化、および、職務遂行方法の変化を示す内容である。一方、後半の2項目は職場での人間関係のトラブルを示す内容である。会社内サポートはこれらのイベントの内容と関連していると考えられる。

一方、家族サポートでは、14組中2組において交互作用が認められた。それらの組み合わせでは、イベントの主効果、サポートの主効果、イベントとサポートの交互作用のすべてが有意であった。内容の検討の結果、1) 全体的には、イベントの主効果、サポートの主効果があり、イベント有群は無群よりストレス反応が高く、サポート高群は低群よりストレス反応が低い。2) イベントの影響はサポート群別に異なり、サポート高群では認められるが、低群では認められない。または、サポート高群では、低群よりもイベントの影響が大きい、という傾向が認められた。2)の結果は、会社内サポート・会社外サポートとは異なる傾向を示した。Fig. 3-1, 3-2の単純主効果の結果は、例えば、イベントが無い場合には家族のサポートが有効であるが、イベントが有る場合にはあまり有効に作用しないと解釈できる。つまり、これは、家族サポートの限定的な効果を示唆していると考えられる。

最後に本研究の問題点と限界点を指摘する。まず、本研究では、イベント型職場ストレスナーの一部の項目とサポートとの間に関連が認められた。例えば、会社内サポートについては、「所属部署が引越しをした」のイベントは、会社内サポート高群が低群よりも体験率が高かった。一方、「上司とのトラブルがあった」のイベントは、会社内サポート低群が高群よりも体験率が高かった。その他、会社外サポート、家族のサポートにおいても、一部のイベントとの関連が認められた。このことから、ある種のイベント型職場ストレスナーとサポートとの間には何らかの関連があることが考えられる。そのため、イベントの性質によっては、イベントとサポートとの直接の関連を想定したモデルが適切な場合もあると考えられる。また、「上司とのトラブルがあった」「同僚とのトラブルがあった」などのイベントは、個人によって評価が大きく異なる可能性がある。今回は、イベントに対する評価については詳細に検討できなかったが、そのような評価とサポートとの

関係、およびそれらが心理的ストレス反応に与える影響についても今後検討する必要があるだろう。

次に、イベント型職場ストレスナーに対するサポートのストレス緩衝効果が認められたのは一部分であることに留意すべきである。緩衝効果が最も高頻度に認められた会社内サポートにおいても、14個のイベントのうち、5個のイベントとの組み合わせにおいてしか緩衝効果は認められていない。また、内容的には、組織編成の変化、職務遂行方法の変化、職場での人間関係のトラブルなどのイベントに対して緩衝効果が認められたが、必ずしも類似した内容のイベントに対して一貫して緩衝効果が認められたわけではない。さらに、本研究では分析対象者の人数が非常に大きいため、交互作用の分析結果が統計的に有意となっている。しかし、分散分析の主効果と交互作用の分散の説明率を比較すると、交互作用の説明率は主効果に比べて小さい。今後は、ストレス緩衝効果を生じさせるサポートとイベントの内容の検討や、その組み合わせの検討が必要であろう。

最後に、本研究は1時点における横断的観察であり、因果関係や長期的効果を実証するものではない。したがって、例えば、ストレス反応が高いため、ソーシャルサポートを上手く活用できないという逆の因果関係の可能性もあるが、それは検討できていない。また、イベントそのものは一時的であっても、その変化後の状態が持続したり、イベントがストレス反応に対して長期的に影響したりする可能性もあるだろう。今回は、そのような長期的影響に対するサポートの効果についても検討できていない。因果関係や長期的影響を実証するためには、縦断的な分析や、イベント発生後のサポートの利用に焦点を当てた研究など、さらに検討を重ねる必要があるだろう。

文 献

- 1) Lazarus, R.S. and Folkman, S.: Stress, Appraisal, and Coping, Springer, New York (1984)
- 2) 小杉正太郎, 大塚泰正: 職場ストレスナーの成立, 産業衛生学雑誌, 41, A 63-A 64 (1999)
- 3) Cohen, S., and Wills, T. A.: Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychol. Bull.*, 98, 310-357 (1985)
- 4) 種市康太郎: ソーシャルサポートと職場ストレスに関する研究の展望, 早稲田心理学年報, 29 (2), 21-29 (1997)

- 5) Beehr, T. A.: Social support as a form of treatment. In T. A. Beehr (Ed.): *Psychological Stress in the workplace: People and organizations*, p.182-207, Routledge, London (1995)
- 6) Ganster, D. C. and Victor, B.: The impact of social support on mental and physical health. *Br. J. Med. Psychol.*, **61**, 17-36 (1988)
- 7) Frese, M.: Social support as a moderator of the relationship between work stressors and psychological dysfunctioning: A longitudinal study with objective measures. *J. Occup. Health Psychol.*, **4**, 179-192 (1999)
- 8) Gore, S.: The effect of social support in moderating the health consequences of unemployment. *J. Health Soc. Behav.*, **19**, 157-165 (1978)
- 9) Bartone, P. T., Ursano, R. J., Wright, K. M., and Ingraham, L. H.: The impact of a military air disaster on the health of assistance workers: A prospective study. *J. Nerv. Ment. Dis.*, **177**, 317-328 (1989)
- 10) 小杉正太郎，大塚泰正：就業形態と経営状態がジョブ・ストレスラーに及ぼす影響—慢性型およびイベント型ジョブ・ストレスラーの2企業間比較—，産業ストレス研究，**7**，181-186 (2000)
- 11) 大塚泰正，小杉正太郎：属性別にみたイベント型職場ストレスラーと心理的ストレス反応との関連に関する検討，産業ストレス研究，**8**，87-93 (2001)
- 12) 大塚泰正，小杉正太郎：企業従業員を対象としたライフイベント尺度作成の試み(1)—ライフイベント体験率の企業間比較を中心に—，日本心理学会第63回大会発表論文集，1050 (1999)
- 13) 小杉正太郎：ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動—，産業ストレス研究，**7**，141-150 (2000)
- 14) 種市康太郎：増産体制化の職場におけるソーシャルサポートのストレス緩衝効果の検討，産業ストレス研究，**5**，82-90 (1998)
- 15) Beehr, T. A.: The role of social support in coping with organizational stress. In T. A. Beehr and R. S. Bhagat (Eds.): *Human Stress and Cognition in Organizations: An Integrated Perspective*, p.375-398, John Wiley & Sons, New York (1985)
- 16) 種市康太郎：企業の従業員を対象としたソーシャルサポートのクラスター分析，産業ストレス研究，**6**，121-125 (1998)

(受付 2002年3月11日，受理 2003年3月14日)