

2016 年度  
関西福祉科学大学大学院  
社会福祉学研究科  
心理臨床学専攻

修士論文題目

従業員的首尾一貫感覚(Sense of Coherence:SOC)および上司・同僚支援がストレス反応とワーク・エンゲイジメントに与える効果について  
— 製造業従業員に関する調査研究 —

指導教員（長見まき子教授）

社会福祉学研究科心理臨床学専攻

学生番号 21561009 氏名 安井孝次

従業員の首尾一貫感覚 (Sense of Coherence : SOC) および  
上司・同僚支援がストレス反応とワーク・エンゲイジメント  
に与える効果について

－ 製造業従業員に関する調査研究 －

安井孝次

関西福祉科学大学大学院社会福祉学研究科心理臨床学専攻

抄録：職場メンタルヘルスの研究分野において、近年、首尾一貫感覚(Sense of Coherence:以下 SOC と略記) やワーク・エンゲイジメントのようなポジティブな要因が注目を集めており、それらはどのような環境要因において高くなるのか、あるいは、どのようにすればそれらは高められるのかに関心が高まっている。一方、これまで上司や同僚支援といったソーシャル・サポートを受けることが、ストレスや心身の疾患発症の危険率低減に寄与することが明らかにされてきた。

研究 1 では、個人の志向性(dispositional orientation)である SOC が、ソーシャル・サポートとの関連で、お互いどのような影響を与え合うことによって、その人のストレス反応、ワーク・エンゲイジメントに寄与することになるのかを検証することを目的とした。まず、①SOC の高さは、ストレス反応の低減に影響を与え、ワーク・エンゲイジメントの向上に影響を与えること ②ソーシャル・サポート(上司支援および同僚支援)の高さは、ストレス反応の低減に影響を与え、ワーク・エンゲイジメントの増加に影響を与えること、について確認した。次に、仮説は、③ソーシャル・サポートの高さが SOC の上昇に影響を与える(仮説 1)。④ソーシャル・サポートのストレス反応の低減およびワーク・エンゲイジメントの増加に与える効果は、SOC の低い人においては、より高くなる。(仮説 2) として、その検証を試みた。対象と方法は、ある半導体・電機機器製造業に勤務する従業員(716 名)を対象に質問紙調査を行い、横断的な分析を行った。調査項目は、属性および生活の状況として、年齢・性別・職種・残業時間・仕事生活バランス・家庭生活満足度・仕事満足度を、仕事の環境・資源要因として、日本語版 Job Content Questionnaire22 項目から仕事要求度・仕事コントロール度・上司支援度・同僚支援度を、SOC は SOC スケール 13 項目日本語版を用い、ストレス反応は職業性ストレス簡易調査票のうちストレス反応にかかる 29 項目を、ワーク・エンゲイジメントには Utrecht Work Engagement Scale 日本語短縮版 9 項目を用いた。分析は、まず各要因の相関係数を調べた。次に、ストレス反応およびワーク・エンゲイジメントをそれぞれ従属変数とし、独立変数は、第 1 ステップに性別・年齢、第 2 ステップに仕事要求度・仕事コントロール度、第 3 ステップにソーシャル・サポート(上司支援・同僚支援別)、第 4 ステップに SOC、第 5 ステップに SOC とソーシャル・サポートの交互作用項を順次投入する階層的重回帰分析を行った。その結果、相関に関しては、SOC はストレス反応との間に比較的強い負の相関が、ワーク・エンゲイジメントとの間に弱い正の相関が、上司支援および同僚支援は、それぞれストレス反応との間に弱い負

の相関が、ワーク・エンゲイジメントとの間に弱い正の相関が見出された。階層的重回帰分析では、ソーシャル・サポート項、SOCを投入したとき有意な効果が見出された。これらの結果から、従来の研究結果に基づく知見と同様に、SOCとソーシャル・サポートはそれぞれストレス反応の低減とワーク・エンゲイジメントの上昇に効果があることが示された。特に、SOCがストレス反応に強い影響を与えることが示された。また、ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析では、SOCを投入したとき、上司支援および同僚支援の効果が低くなった。これは、ストレス反応に対するソーシャル・サポートの効果がSOCの影響によるものであり、すなわち個人に対するソーシャル・サポートは、SOCを高め、その結果、ストレス反応の低減が起こったと解釈できる。つまりSOCの媒介効果が見出されたと考えることができ、仮説1はストレス反応を従属変数とした場合においては検証された。次に、ストレス反応を従属変数とする上記分析でSOCと上司支援の交互作用項を投入したときその効果が有意となった。そこでSOCに標準偏差値を加減した合成変数(高SOCおよび低SOC)を投入した重回帰分析をおこなったところ、高SOCの場合のみ上司支援の効果が有意だった。SOCと上司支援とに交互作用があり、SOCが高い場合にのみ上司支援にストレス反応の低減効果があったことは、先行研究や仮説2に矛盾した結果であり、仮説2とは逆にSOCが高い人のほうが、上司支援という資源をうまく活用してストレス低減に成功できていると解釈できる。これは、SOCの要素のひとつである「処理可能感」に基づいて、自分の内外にある対処資源をうまく活用できている証左であるかもしれないが、今後の検証が必要となる。

研究2では、SOCが比較的安定した個人の持つ「志向性」であることから、SOCが将来の個人のストレス反応を予測するのではないかと考え、仮説3として、SOCは1年後のストレス反応を予測する要因となるとした。対象と方法は、研究1で質問紙調査を実施した企業従業員を対象に、新職業性ストレス簡易調査票を使ったストレスチェック調査(企業内イントラネットで回答)を実施し、マッチングできた687名に関する29項目のストレス反応(1年後のストレス反応)を使用した。分析は、研究1の各要因(ベースライン時の要因)と1年後のストレス反応の関連を検討するため相関分析を行った。次に、1年後のストレス反応を従属変数として、研究1と同じく、独立変数としてベースライン時の要因を用い、第1ステップに性別・年齢、第2ステップに仕事要求度・仕事コントロール度、第3ステップにソーシャル・サポート(上司支援・同僚支援別)、第4ステップにSOC、第5ステップにSOCとソーシャル・サポートの交互作用項を順次投入する階層的重回帰分析を行った。その結果、相関に関しては、1年後のストレス反応との間に最も高い相関があったのは、ベースライン時のストレス反応であり、続いてSOCであった。さらに、階層的重回帰分析では、SOCを投入した結果、1年後のストレス反応においても各要因の中でSOCが最も大きな影響を与える要因だった。これらの結果から、仮説3は支持され、SOCは1年を経過後のストレス反応の予測性が高いことが明らかになった。この結果については、今後、他の変数を統制した縦断研究により確認することが必要であろう。

キーワード：首尾一貫感覚(Sense of Coherence: SOC)、ワーク・エンゲイジメン

ト、ソーシャル・サポート

## I はじめに

### 1 職場ストレスに関する理論

職場メンタルヘルスにおいては、平成 27 年 12 月から 50 人以上の事業場でストレスチェックが義務化されるなど、ストレスの発見やメンタルヘルス不調の予防に力が注がれている。

このストレスチェック制度は、心理的ストレスモデルに基づき、職場のストレスに注目し、従業員のストレスから来る心身に悪影響を及ぼす心理的ストレス反応を測定して、それを低減させることが目標とされている。

職場ストレスのひとつの重要な理論モデルとして、Karasek(1979)<sup>9)</sup>が提唱した「仕事の要求度—コントロールモデル」がある。このモデルは、その後、Johnson と Hall(1988)<sup>7)</sup>によって、ソーシャル・サポートが追加され、「仕事の要求度—コントロール—サポートモデル」が提唱され、仕事の要求度が高く、仕事のコントロールが低く、ソーシャル・サポートが少ない場合に、最もストレスが高くなることが想定されている<sup>10) 13)</sup>。

そして、従業員のストレス反応やそれに基づく心身の疾病を低減するために、上司や同僚による支援といったソーシャル・サポートの効果にも注目を与えた。

### 2 ソーシャル・サポート研究

ソーシャル・サポートに関する研究は、職域だけでなく幅広い領域で、人々の結びつきが人の健康や精神衛生にどのような影響を与えるかという観点から、これまで進められ、いろいろな知見が明らかにされてきている。ここでそのすべてを概観することはできないが、本研究にかかわりのある点についていくつか述べたい。

Cohen ら(1985)は、これまでのソーシャル・サポート研究を分析し、その効果を、それがあれば一貫して健康等へのよい影響を与えるとするサポートの主効果を認めるものと、ストレスフルな出来事があったときにその影響を軽減するサポートの緩衝効果を認めるものに分類できるとしている。そして、その際の要因は、サポートの測定法の違いであると主張している。すなわち、主効果が測定されるのは、サポートを一般的な社会ネットワークとして測定しており、緩衝効果が測定されるのは、当該のストレスフルな出来事の必要に合致した機能を持ったサポートについて測定している場合だと述べている。そしてその緩衝効果について、Cohen らは、ストレスフルな出来事から疾病に至る過程において、ソーシャル・サポートが、ストレスの評価の過程と、ストレスフルと評価された出来事に対する身体的反応や行動的適応に対して、作用するというモデルを示している<sup>3)</sup>。

また、ソーシャル・サポートが持つ機能に関しては、多くの研究者によって分類されてきている。例えば、上記の Cohen らは、自分が価値のあるものと受け入れられると伝えられる「自尊的サポート」(esteem support)、自分が問題のある出来事を定義づけ理解しそして対処していくことを援助する「情動的サポー

ト」(informational support)、余暇やリクリエーション活動を一緒に過ごす「社会的交わり」(social companionship)、財政的・物質的支援、必要なサービスの提供をする「道具的サポート」(instrumental support)と4つに分類している<sup>3)</sup>。

一方、Leavy(1983)は、Hauseの分類を引用して、構う・信頼する・共感するといった「情緒的サポート」、仕事を助ける・金を貸す・困難をともに乗り切るといった「道具的サポート」、情報を与える・必要な技術を与えるといった「情動的サポート」、自分の成果を評価できるのに役立つ情報を与える「評価的サポート」の4つの分類をあげている<sup>14)</sup>。そして浦は、これらを整理して、大きく「道具的サポート」と「情緒的サポート」に分類している<sup>20)</sup>。ただ、多くの研究でこれらの機能の相互関連性はかなり高いとされている。

さらに、浦は、これまでのソーシャル・サポート研究をレビューして、ソーシャル・サポート過程における受け手の認知に関するパーソナリティの役割が重要であり、受け手が自分自身や自分を取り囲む対人的な環境をどのぐらい肯定的に捉えているかにより、その影響が変わる、つまり、肯定的な認知態度は、ソーシャル・サポートを、より利用可能だと認知すると述べている<sup>20)</sup>。

### 3 健康生成論としてのSOC

さて、近年、ポジティブ心理学や健康生成論の観点から、より健康でポジティブに仕事をすることを目指し、そのための要因として、首尾一貫感覚SOCやワーク・エンゲイジメントといった概念が注目されるようになってきている。山崎は、疾病を発生させ憎悪させる危険因子と、その軽減もしくは除去の方策を目指すこれまでの疾病発生論に対して、健康生成論は、健康はいかにして回復され保持され増進されるのかという観点から、その要因を健康要因(salutary factor)と呼び、その解明と支援・強化を目指すものとされる。さらに、疾病生成論と健康生成論は車の両輪のように発展させなければならないが、健康生成論の発展はあまりにも大きく立ち遅れてきたと述べている<sup>23)</sup>。

その健康生成論の中核概念である首尾一貫感覚SOCは、Antonovsky(1987)が提起したストレス対処・健康保持能力概念であり、極めてストレスフルな出来事や状況に直面させながらも、心身の健康を害さず守れているばかりか、それらを成長や発達の糧にさえ変えて元気に生きている人々の中に見出した健康要因である<sup>2) 23)</sup>。SOCは、その人が世界をどのように見ているか、解釈しているかということであり、それは、その生きている世界は首尾一貫しているという知覚・感覚であって、自分の内外で生じる環境刺激は秩序づけられ、予測と説明が可能なものであるという確信(把握可能感)、その刺激がもたらす要求に対応するための資源はいつでも得られるという確信(処理可能感)、そうした要求は挑戦であり、心身を投入しかかわるに値するという確信(有意味感)からなるとされる<sup>2) 4)</sup><sup>23)</sup>。また、SOCの形成は、その人の成人前期までの人生経験のパターンが影響するとされ、一貫性のある経験・負荷のバランスを持った経験・結果形成への参加が重要であり、その中から汎抵抗資源(generalized resistance resources, GRRs)と呼ばれる自分の内外にある対処資源を見極め選び出すルールを学んでいくことになる<sup>2)</sup>。

なお、Antonovsky(1987)は、SOC は、世界(生活世界)規模の志向、世界(生活世界)に対する見方であり、傾向的な志向性(dispositional orientation)であると述べており、性格特性とは区別している。それは、性格特性のアプローチでは、特定の個人に焦点が当てられ、志向の発達をもつ文化的歴史的な文脈も、その志向があらわれるもととなった社会的に構造化された状況も軽視されるからと述べているように、彼の研究アプローチが影響しているのであろう<sup>2)</sup>。

さて、SOC を心理的ストレスモデルに当てはめると、ストレスから心理的ストレス反応に至る過程に影響を与える個人要因ということになる。

職域における SOC に関するこれまでの研究においては、被験者の SOC の高低は、職場環境への認知の違いに影響することが明らかにされている。つまり、SOC の高い人は、職場環境が劣悪でも、それを説明可能であり、対応することが可能であり、その環境でも対処するに値するものであると認識できるのである<sup>5)</sup>。

また、SOC は、どのような場面でも一貫してストレス反応が低くなるストレス低減の主効果だけでなく、SOC が低い場合には、同じくストレス低減効果のあるソーシャル・サポートなど他の要因の効果がより高くなるというような SOC と他の要因の相互作用や<sup>7)</sup>、SOC が高い場合に、仕事要求度が高いが仕事コントロール度も高いアクティブな環境で、より長期休業が少なくなるといった SOC の緩衝効果を見いだした研究もある<sup>21)</sup>。

そして、職場の雰囲気といった職場環境の変化が、SOC の変化に影響し、その結果ストレス反応に影響するという環境要因とストレス反応の媒介要因として、たとえば、職場の望ましい環境が個人の SOC を向上させ、結果的にストレス反応を軽減させたという研究結果もあり<sup>6)</sup>、Albertsen(2001)らは、職域場面での研究での SOC の効果として、主効果、媒介効果、緩衝効果を見出しているが、緩衝効果については部分的であった<sup>1)</sup>。

SOC について、Antonovsky(1987)は、「30 歳くらいまでに安定し、それ以降はそれまでのような大きな変動は起きにくい」と述べている<sup>2) 22)</sup>。しかし、SOC の媒介効果は、職場における環境条件によって SOC が変化し得ることが前提となっている。

これらの研究からも、SOC の高いことが、心身の健康や仕事の活力や組織の活性化にも好影響を与える可能性のあることから、健康生成論にもとづき、従業員の SOC の向上する環境やサポートのあり方や SOC を鍵概念とした介入手法について、いっそうの研究が求められている。

これまでのストレス研究においては、ソーシャル・サポートと SOC は、上記で述べたようにどちらもストレス低減効果があるとされるが、相互にどのように影響を与えながらストレス低減に効果を与えるのか、総合的に研究されたものは少ないといえる。

#### 4 ワーク・エンゲイジメント

ところで、今後の職場のメンタルヘルスを考える場合、単に従業員のストレスの低減およびストレスから来る疾病の予防にとどまらず、より積極的に従業員が生き生きと働ける職場作りを目指すことが求められるだろう。そのため、昨今に

における職域におけるワークプロモーションは、従業員のストレス反応やそれによる疾患の予防のみでなく、活気ある職場作りの鍵となるポジティブな指標が注目されてきている<sup>11)</sup>。

まさにそれが、ワーク・エンゲイジメントという概念である。

Schaufeli(2002)は、ワーク・エンゲイジメントを定義し、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる。ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である」としている<sup>15) 17)</sup>。

Antonovsky(1987)はその著書の中で、今後解明されるべき問題のひとつとして、SOCとウェルビーイングの関連性について述べており、正の相関関係があると考えるのが妥当であるとして、SOCの高い人は、どのような状況に置かれても、その状況を最大限うまく操っており、人生を耐えるものになっているという感覚を持ちうる、まさにこの特殊なウェルビーイング感覚こそ、SOCに直接関連していると述べている<sup>2)</sup>。そのため、その後、SOCのウェルビーイングへの効果も報告され始めている。

これまで職場メンタルヘルス研究では、ストレスないしその低減に焦点が当てられていたため、ストレス反応およびそれに基づく心身反応を従属変数とするソーシャル・サポートやSOCに関する研究は多いが、ワーク・エンゲイジメントに関しては、それを従属変数とする縦断的研究において、仕事のコントロールと同僚支援が特にワーク・エンゲイジメントの向上に影響があるとする研究があるものの<sup>18)</sup>、まだ少なく、ソーシャル・サポートやSOCが、また、仕事にかかるウェルビーイングであるワーク・エンゲイジメントの向上に対してもどのような効果があるのかの研究が待たれるところである<sup>18)</sup>。

## 5 本研究の目的

本研究では、ある半導体・電機機器製造業の従業員を対象に質問紙調査を行い、従業員がもつ個人要因であるSOCが、ソーシャル・サポートとしての上司および同僚支援と相互に影響を与えながら、その人の心理的ストレス反応の低減、ワーク・エンゲイジメントの増進にどのように効果を与えるか検証するとともに、縦断的研究によって、SOCのストレス反応に対する経年的な効果を検証することにより、職域における従業員の持つSOCの効果の詳細をさぐろうとするものである。そして、SOCを鍵概念として、その向上を通して、職場のメンタルヘルス増進と活性化された職場づくりのための施策立案の手がかりとすることを目的としている。

研究1では、これまでの研究で明らかにされてきた次の2点について、再度、確認を行う。

- ① SOCの高さが、ストレス反応の低減に影響を与えるとともに、ワーク・エンゲイジメントの向上に影響を与える。(SOCの主効果)
- ② ソーシャル・サポート(上司支援および同僚支援)の高さが、ストレス反応の低減に影響を与え、ワーク・エンゲイジメントの増加に影響を与える。(ソーシャル・サポートの主効果)

そのうえで、次のとおり仮説を立てて、検証を行う。

- ① ソーシャル・サポートの高さが SOC の上昇に影響を与える。(その結果、ストレス反応が低下し、ワーク・エンゲイジメントが向上する。)

(SOC の媒介効果) [仮説 1]

- ② ソーシャル・サポートのストレス反応の低減およびワーク・エンゲイジメントの増加に対する効果は、SOC の低い人は、SOC の高い人に比べて、より高い。(SOC の緩衝効果) [仮説 2]

さらに、研究 2 において、次のとおり仮説を立て、検証を行う。

- ③ SOC は、1 年後のストレス反応を予測する要因となる。(予測因としての SOC) [仮説 3]

## II 研究 1

### 1 方法

#### (1) 対象者および手続き

2015 年 7 月に、某半導体・電機機器製造業の従業員を対象に質問紙調査を実施した。

回答のあった 716 名(平均年齢  $42.04 \pm 9.67$  歳, 男性 586 名; 平均年齢  $42.51 \pm 9.80$  歳, 女性 130 名; 平均年齢  $39.88 \pm 8.72$  歳)のデータを解析した。個人の基本属性は、表 1 のとおりである。



表1 対象者の属性

		全体 (N=716)	男性 (N=586)	女性 (N=130)
		N (%)	N (%)	N (%)
年代	10,20歳代	88 (12.4)	71 (12.2)	17 (13.3)
	30歳代	179 (25.2)	135 (23.2)	44 (34.4)
	40歳代	270 (38.0)	222 (38.1)	48 (37.5)
	50歳代以上	173 (24.4)	154 (26.5)	19 (14.8)
	n.a.	6	4	2
婚姻状況	既婚	405 (56.8)	384 (59.3)	59 (45.4)
	未婚	256 (35.9)	204 (35.0)	52 (40.0)
	離婚死別	52 (7.3)	33 (5.7)	19 (14.6)
	n.a.	3	3	
居住形態	同居	554 (78.2)	451 (77.6)	103 (80.5)
	独居	155 (21.8)	130 (22.4)	25 (19.6)
	n.a.	7	5	2
職位	部長級以上	26 (3.7)	26 (4.5)	0 (0.0)
	次長級	15 (2.1)	15 (2.6)	0 (0.0)
	課長級	35 (4.9)	33 (5.7)	2 (1.6)
	副長・係長	102 (14.3)	100 (17.2)	2 (1.6)
	役職なし	533 (75.0)	409 (70.2)	124 (96.9)
	n.a.	5	3	2
職種	管理職	80 (11.2)	79 (13.6)	1 (0.8)
	事務	107 (15.0)	52 (8.9)	55 (42.3)
	営業	47 (6.6)	45 (7.7)	2 (1.5)
	技術	131 (18.4)	125 (21.5)	6 (4.6)
	技能	315 (44.2)	252 (43.3)	63 (48.5)
	その他	32 (4.5)	29 (5.0)	3 (2.3)
	n.a.	4	4	3

(2) 調査票

ア 基本属性と生活状況

性別、年齢、婚姻状況、居住形態、職位、職種、残業時間、仕事生活バランス、家庭生活満足度、仕事満足度

なお、統計処理に当たって、性別は男性を1、女性を2とする連続変数とした。

イ 仕事の要求度とコントロール度およびソーシャル・サポート

Job Contentment Questionnaire (JCQ) 日本語版 (Kawakami et al.,1995) を用いて、仕事の要求度(5項目)、仕事のコントロール度(9項目)、上司支援(4項目)、同僚支援(4項目)を、それぞれ4件法で測定した。(要求度  $\alpha = .56$ , コントロール度  $\alpha = .59$ , 上司支援  $\alpha = .92$ , 同僚支援  $\alpha = .79$ )

ウ SOC (首尾一貫感覚)

SOC スケール 13項目日本語版 (Yamazaki et al.,1999) (7件法)を用いて測定した。(  $\alpha = .86$ )

## エ ストレス反応

職業性ストレス簡易調査票(4件法)のうち、ストレス反応を測定する 29 項目の合計点数によりストレス反応を測定する尺度とした。(α=.94)

## オ ワーク・エンゲイジメント

Utrecht Work Engagement Scale 日本語短縮版 (Shimazu et al.,2008) (7 件法)を用いて測定した。(α=.95)

### (3) 分析

まず、調査の各尺度の記述統計量を算出し、その数値から、ストレス反応・ワーク・エンゲイジメントについて、どの要因との結びつきが強いかを調べるため、それらと、個人の属性である性別・年齢・職種、生活の状況としての残業時間・仕事生活バランス・家庭満足度・仕事満足度、仕事の環境としての仕事要求度・仕事コントロール度、ソーシャル・サポートとして上司支援・同僚支援、個人的要因として SOC との相関分析を行った。また、男女別にも相関分析を行った。

次に、従属変数をストレス反応およびワーク・エンゲイジメントとして、それぞれ第 1 ステップに性別・年齢、第 2 ステップに仕事要求度・仕事コントロール度、第 3 ステップにソーシャル・サポート(上司支援・同僚支援別)、第 4 ステップに SOC、第 5 ステップに SOC とソーシャル・サポートの交互作用項を順次投入する階層的重回帰分析を行った。交互作用項は多重共線性を考慮し、SOC とソーシャル・サポートの各変数を平均値からの値、すなわち中心化した値を新たな変数として交互作用項を合成した。そして、SOC とソーシャル・サポートの交互作用が有意だった場合、SOC の値に 1 標準偏差を加えたものを高 SOC、1 標準偏差を減じたものを低 SOC とした変数を合成して、それぞれ重回帰分析を行い、ソーシャル・サポートの効果が有意となるかを測定し、交互作用の特徴を調べた。有意水準の設定は 5%以下とし、分析には、IBM SPSS Statistics version24.0 を用いた。

## 2 結果

### (1) 記述統計量

各要因(尺度)の記述統計量(平均値、標準偏差、中央値、レンジ)は、表 2 のとおりとなった。

**表2 各要因の記述統計量**

	平均値	SD	中央値	レンジ
残業時間	8.62	18.62	0	220 - 0
仕事生活バランス	2.72	.68	2	4 - 1
家庭生活満足度	2.74	.75	2	4 - 1
仕事満足度	2.57	.71	2	4 - 1
仕事要求度	15.04	2.01	15	20 - 9
仕事コントロール度	24.04	3.06	24	35 - 12
上司支援	11.25	2.35	12	16 - 4
同僚支援	11.38	1.72	12	16 - 4
SOC	55.85	11.85	55	91 - 19
ストレス反応	57.88	14.69	56	111 - 29
ワーク・エンゲイジメント	22.54	11.34	23	54 - 0

(2) 相関分析

次に、相関分析の結果は、表 3-1 から表 3-3 のとおりとなった。男女を含む全体では、ストレス反応との関連で、SOC との間に  $-.657$  と最も高い負の相関が見られ、仕事満足度、仕事生活バランス、家庭生活満足度との間にも負の相関が見られた。また、仕事コントロール度との間に負の相関が、上司支援および同僚支援との間にも低い負の相関が見られた。ワーク・エンゲイジメントとの関連では、仕事満足度との間に正の相関が見られ、SOC、仕事コントロール度、同僚支援、上司支援、仕事生活バランス、家庭生活満足度との間に弱い正の相関が見られた。また、ストレス反応とワーク・エンゲイジメントの間には弱い負の相関が見られた。

SOC に関しては、ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントとの相関関係のほかに、仕事満足度、仕事生活バランス、家庭生活満足度、仕事コントロール度、年齢、同僚支援、上司支援との間に低い正の相関が見られた。

そのほかに、仕事コントロール度は、上司支援と正の相関があり、同僚支援、仕事満足度、仕事生活バランス、家庭生活満足度との間にも低い正の相関があった。また、上司支援、同僚支援は仕事満足度と低い正の相関があり、上司支援は仕事生活バランスとも低い正の相関が見られた。

男女別の特徴として、仕事コントロール度および上司支援と仕事満足度の正の相関、仕事生活バランスとワーク・エンゲイジメントの正の相関、仕事要求度と同僚支援の正の相関が、それぞれ女性よりも男性において高かった。また、上司支援と仕事生活バランスおよび SOC の正の相関、上司支援とストレス反応の負の相関が男性より女性において高かった。

表3-1. 属性および変数間の相関

	性別	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール度	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲイジメント
性別	1													
年齢	-.105 **	1												
職種	-.057	-.208 **	1											
残業時間	-.198 **	.120 **	-.292 **	1										
仕事生活バランス	.048	-.018	-.033	-.189 **	1									
家庭生活満足度	.080 *	.010	-.047	-.031	.439 **	1								
仕事満足度	.051	-.034	-.066	-.009	.423 **	.358 **	1							
仕事要求度	-.099 **	-.207 **	.013	.156 **	-.121 **	-.094 *	-.116 **	1						
仕事コントロール度	-.062	.059	-.185 **	.073	.221 **	.220 **	.376 **	.071	1					
上司支援	-.086 *	-.065	-.050	-.011	.232 **	.141 **	.363 **	.100 **	.448 **	1				
同僚支援	.011	-.111 **	-.063	.079 *	.192 **	.169 **	.392 **	.170 **	.335 **	.499 **	1			
SOC	-.022	.264 **	-.179 **	.040	.333 **	.363 **	.394 **	-.130 **	.334 **	.210 **	.249 **	1		
ストレス反応	.054	-.092 *	.077 *	.054	-.452 **	-.407 **	-.492 **	.193 **	-.377 **	-.268 **	-.269 **	-.657 **	1	
ワークエンゲイジメント	-.031	.142 **	-.167 **	.130 **	.236 **	.225 **	.433 **	.134 **	.302 **	.257 **	.290 **	.365 **	-.292 **	1

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

表3-2. 属性および変数間の相関(男性)

	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール度	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲージメント
年齢	1												
職種	-.287 **	1											
残業時間	.117 **	-.336 **	1										
仕事生活バランス	-.027	-.003	-.199 **	1									
家庭生活満足度	.028	-.050	-.013	.431 **	1								
仕事満足度	-.075	-.063	.001	.434 **	.378 **	1							
仕事要求度	-.229 **	.015	.145 **	-.123 **	-.081	-.102 *	1						
仕事コントロール度	.051	-.187 **	.069	.227 **	.242 **	.387 **	.068	1					
上司支援	-.093 *	-.072	-.025	.207 **	.116 **	.357 **	.123 **	.440 **	1				
同僚支援	-.130 **	-.069	.094 *	.192 **	.140 **	.377 **	.211 **	.338 **	.517 **	1			
SOC	.262 **	-.173 **	.041	.316 **	.358 **	.404 **	-.126 **	.352 **	.177 **	.226 **	1		
ストレス反応	-.086 *	.054	.072	-.446 **	-.409 **	-.519 **	.199 **	-.380 **	-.228 **	-.242 **	-.651 **	1	
ワークエンゲージメント	.117 **	-.180 **	.141 **	.264 **	.239 **	.455 **	.129 **	.323 **	.281 **	.317 **	.386 **	-.300 **	1

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

表3-3. 属性および変数間の相関(女性)

	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲイジメント
年齢	1												
職種	.162	1											
残業時間	-.170	-.316 **	1										
仕事生活バランス	.063	-.162	-.087	1									
家庭生活満足度	-.028	-.007	-.139	.467 **	1								
仕事満足度	.248 **	-.068	.017	.349 **	.248 **	1							
仕事要求度	-.160	-.025	.143	-.086	-.118	-.166	1						
仕事コントロール	.064	-.192 *	-.069	.214 *	.152	.348 **	.046	1					
上司支援	.022	.014	-.103	.384 **	.290 **	.444 **	-.047	.473 **	1				
同僚支援	-.008	-.029	-.021	.188 *	.300 **	.470 **	-.022	.333 **	.449 **	1			
SOC	.269 **	-.216 *	-.005	.428 **	.401 **	.358 **	-.172	.248 **	.339 **	.357 **	1		
ストレス反応	-.088	.192 *	.029	-.508 **	-.432 **	-.406 **	.212 *	-.359 **	-.397 **	-.385 **	-.686 **	1	
ワークエンゲイジメント	.247 **	-.131	.081	.131	.190 *	.363 **	.148	.217 *	.167	.188 *	.283 **	-.257 **	1

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

### (3) 階層的重回帰分析

ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析は、表 4-1 および表 4-2 のとおりとなった。これをパス図に表したのが、図 1-1 および図 1-2 である。ステップ 1 では、年齢の主効果が有意となった。ステップ 2 では、仕事要求度と仕事コントロール度の主効果が有意となったが、年齢の主効果は有意でなくなった。ステップ 3 では、ソーシャル・サポート項の上司支援、同僚支援どちらの場合も主効果が有意となった。ステップ 4 で SOC を投入したとき、SOC の主効果が各要因の中でもっとも影響が大きく有意となるとともにこのモデルの分散説明率が大きく増加し、.49 となった。また、再び年齢の符号が反対となる主効果が有意になり、上司支援および同僚支援の主効果の程度がかなり低下した。次に、ステップ 5 で交互作用項を投入したとき、SOC×上司支援の場合のみ有意となり、上司支援の主効果は有意ではなくなった。この交互作用の性質を見るため、SOC の値に 1 標準偏差を加えたものを高 SOC、1 標準偏差を減じたものを低 SOC とする変数を合成し、元の SOC の代わりにそれぞれの変数を投入したステップ 5 の重回帰分析を行い、元の SOC(平均)、高 SOC、低 SOC の 3 群を比較したところ、表 5 のとおり高 SOC の場合のみ、上司支援の効果が有意であった。

表4-1 ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	1.398	.037	1.557	.041	1.262	.033	1.694	.045	1.511	.040
年齢	-1.14	-.093 *	-.020	-.013	-.037	-.024	.173	.114 ***	.173	.114 ***
Job Demand			1.702	.235 ***	1.737	.240 ***	1.249	.173 ***	1.227	.170 ***
Job Control			-1.83	-.386 ***	-1.561	-.329 ***	-.794	-.167 ***	-.785	-.165 ***
上司支援					-.802	-.127 **	-.397	-.063 *	-.328	-.052
SOC							-.721	-.587 ***	-.732	-.596 ***
SOC×上司支援									.031	.068 *
R <sup>2</sup>		.011 *		.198 ***		.210 ***		.488 ***		.492 ***
ΔR <sup>2</sup>		.011 *		.187 ***		.013 **		.278 ***		.004 *

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

表4-2 ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	1.627	.043	1.870	.049	2.140	.057	2.098	.055 *	1.974	.052
年齢	-.146	-.096 *	-.029	-.019	-.059	-.039	.164	.108 ***	.163	.108 ***
Job Demand			1.687	.232 ***	1.881	.258 ***	1.314	.181 ***	1.297	.178 ***
Job Control			-1.803	-.379 ***	-1.496	-.314 ***	-.793	-.167 ***	-.794	-.167 ***
同僚支援					-1.687	-.196 ***	-.656	-.076 *	-.584	-.068 *
SOC							-.717	-.583 ***	-.727	-.591 ***
SOC×同僚支援									.030	.049
R <sup>2</sup>		.012 *		.193 ***		.226 ***		.491 ***		.493 ***
ΔR <sup>2</sup>		.012 *		.181 ***		.033 ***		.265 ***		.002

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

表4-3 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	-.038	-.001	1.081	.037	1.290	.044	1.104	.038	1.092	.037
年齢	.175	.150 ***	.196	.167 ***	.209	.179 ***	.131	.112 **	.131	.112 **
Job Demand			.857	.154 ***	.826	.149 ***	1.005	.181 ***	1.003	.180 ***
Job Control			1.041	.284 ***	.811	.221 ***	.520	.142 ***	.520	.142 ***
上司支援					.686	.141 ***	.533	.110 **	.537	.111 **
SOC							.273	.287 ***	.272	.286 ***
SOC×上司支援									.002	.006
R <sup>2</sup>		.022 ***		.131 ***		.147 ***		.213 ***		.213 ***
ΔR <sup>2</sup>		.022 ***		.109 ***		.016 ***		.067 ***		.000

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

表4-4 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	-.288	-.010	.776	.027	.585	.020	.562	.019	.487	.017
年齢	.182	.155 ***	.203	.173 ***	.226	.192 ***	.147	.125 **	.147	.125 **
Job Demand			.868	.155 ***	.718	.128 **	.913	.163 ***	.903	.161 ***
Job Control			1.027	.279 ***	.780	.212 ***	.525	.143 ***	.524	.142 ***
同僚支援					1.364	.205 ***	.996	.149 ***	1.041	.156 ***
SOC							.258	.271 ***	.252	.265 ***
SOC×上司支援									.019	.040
R <sup>2</sup>		.024 ***		.130 ***		.166 ***		.224 ***		.225 ***
ΔR <sup>2</sup>		.024 ***		.106 ***		.036 ***		.057 ***		.002

\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

表5 SOCの高低ごとの上司支援の効果

SOC	上司支援	
	b	β
高(+SD)	-.696	-.110 **
平均	-.328	-.052
低(-SD)	.041	.006

(注)項に性別・年齢・仕事要求度・仕事コントロール度・上司支援・SOC・上司支援×SOCをいれた重回帰分析によるSOCの単純傾斜を示す。 \*\* p<.01

次に、ワーク・エンゲイジメントを従属変数として階層的重回帰分析を行い、その結果は表 4-3 および表 4-4 のとおりとなった。これをパス図に表したのが、図 1-3 および図 1-4 である。ステップ 1 では、年齢の主効果が有意となった。ステップ 2 では、仕事要求度と仕事コントロール度の主効果が有意となった。ステップ 3 では、上司支援、同僚支援についてそれぞれ主効果が有意となったが、同僚支援のほうがその効果が大きかった。ステップ 4 では、SOC の主効果が各要因の中でもっとも影響が大きくなり有意であった。ステップ 5 では、SOC とソーシャル・サポート(上司支援、同僚支援)との交互作用は見出されなかった。最終の分散説明率は、.21 から .23 で、ワーク・エンゲイジメントにおいては、ストレス反応ほど高くならなかった。



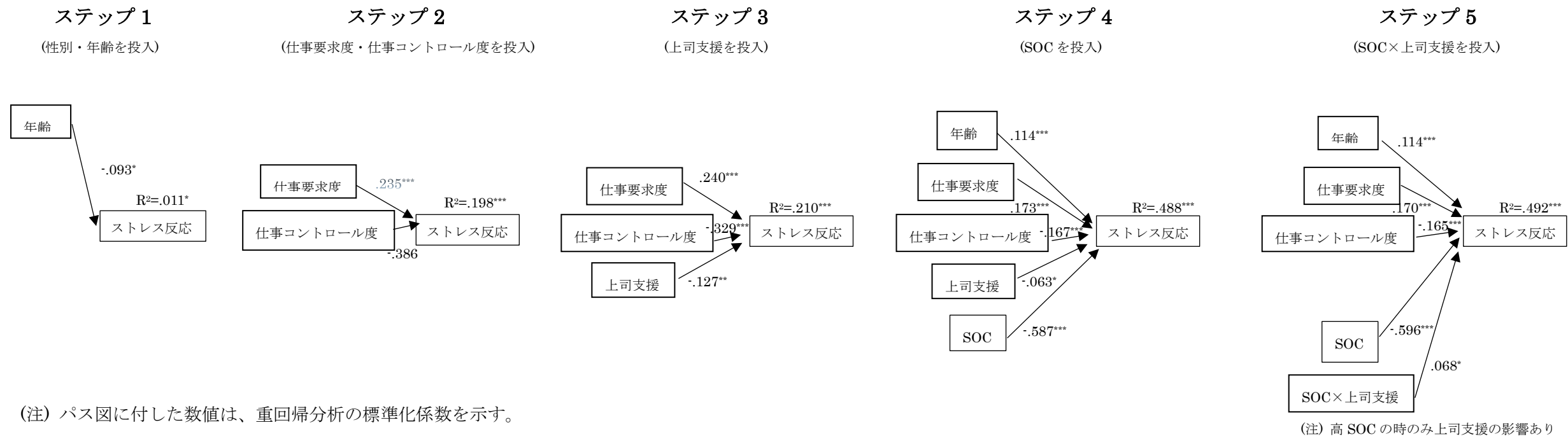


図 1-1 ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)のパス図

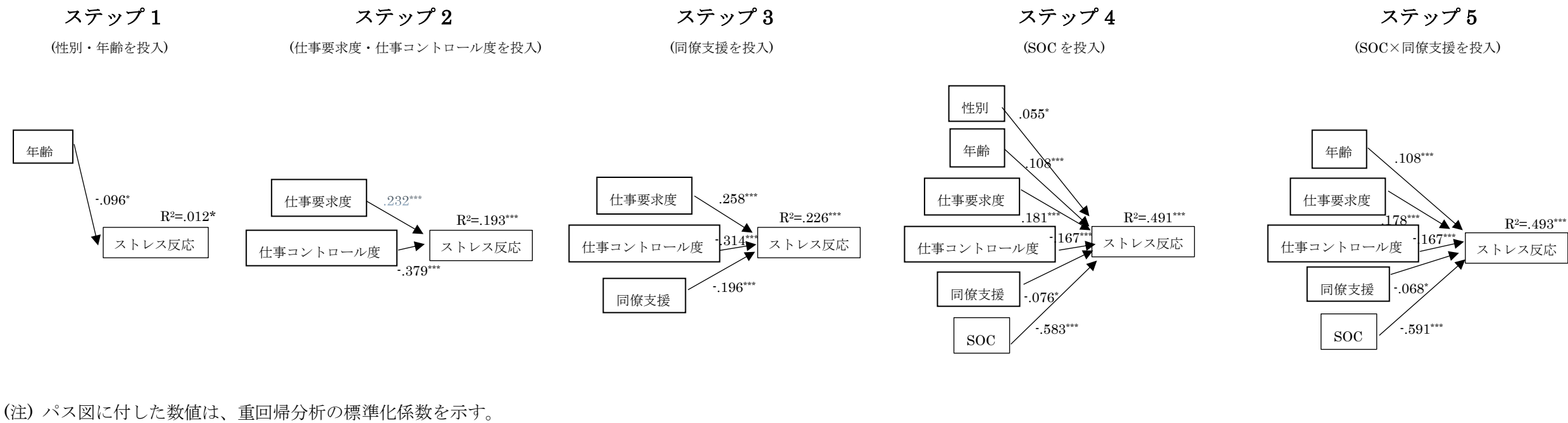
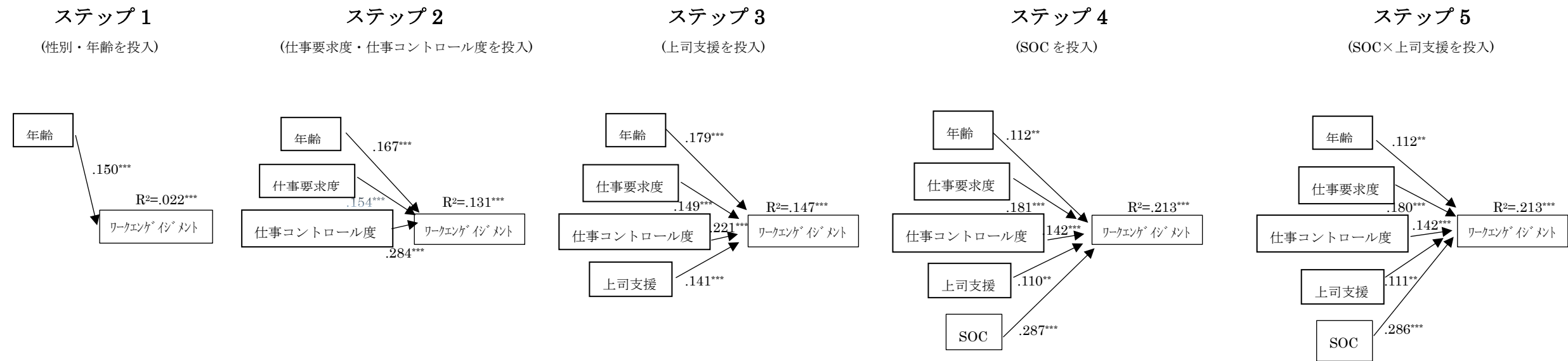
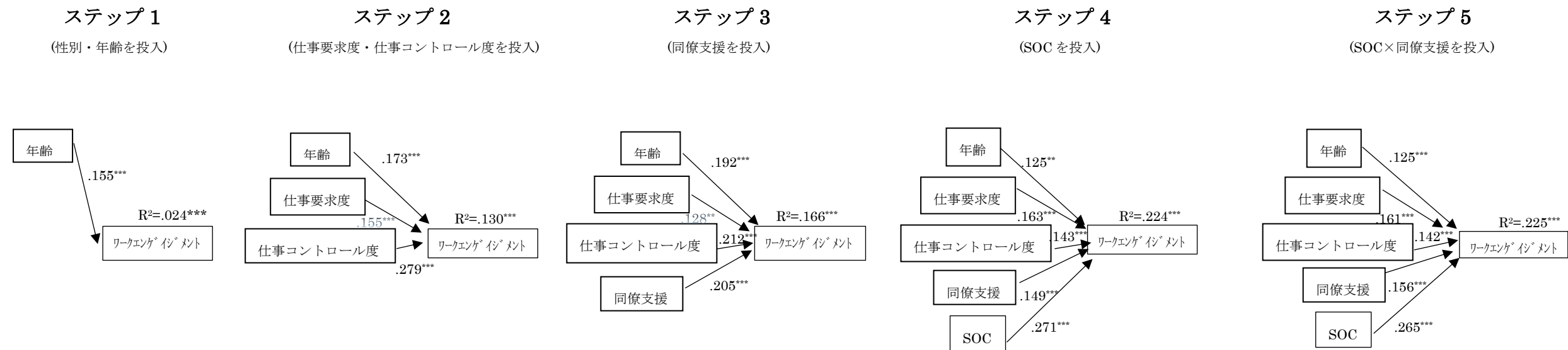


図 1-2 ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)のパス図



(注) パス図に付した数値は、重回帰分析の標準化係数を示す。

図 1-3 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)のパス図



(注) パス図に付した数値は、重回帰分析の標準化係数を示す。

図 1-4 ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)のパス図

### 3 考察

#### (1) SOC のストレス反応およびワーク・エンゲイジメントに及ぼす主効果

相関分析では、各要因の関連性について、SOC とストレス反応に最も高い相関関係が見出された。また、SOC とワーク・エンゲイジメントの間にも相関が見られた。階層的重回帰分析においても、従属変数をストレス反応とした場合とワーク・エンゲイジメントとした場合のいずれの場合でも、SOC を投入したときに重回帰式の分散説明率がかなり増加した。

これらから、ストレス反応およびワーク・エンゲイジメントに対する SOC の主効果がこれまでの研究結果どおり確認され、SOC が、特に労働場面において従業員の心身の疾患にもつながるストレス反応の数値に強い影響を与えるとともに、それだけでなく、生き生きと働く指標であるワーク・エンゲイジメントの結果に影響を与える要因であることが示唆された。個人の内在的要因である SOC は、これまで、「仕事の要求度－コントロール－サポートモデル」でストレス反応に影響を与える要因とされ、外在的要因である仕事要求度、仕事のコントロール度、ソーシャル・サポートとしての上司や同僚の支援よりもその効果が大きい結果となった。

#### (2) ソーシャル・サポートのストレス反応およびワーク・エンゲイジメントに及ぼす主効果

相関分析では、上司支援および同僚支援は、それぞれストレス反応およびワーク・エンゲイジメントと相関が見出されたが、比較的低い相関であった。また、階層的重回帰分析で、上司支援または同僚支援項を投入したとき、ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントに有意な効果を示したが、ストレス反応に対する上司支援の効果については、やや少なく、後段の SOC の緩衝効果の節で述べるように SOC の高い場合にのみ効果があった。

これらの結果から、ストレス反応およびワーク・エンゲイジメントに対するソーシャル・サポートの主効果がやや弱いながらも概ね確認されたといえる。これは、これまでの研究結果に基づく知見と一致している。

#### (3) SOC の媒介効果

今回分析した 4 つの階層的重回帰分析で SOC 項を投入したとき、その他の要因の効果が変化したことから、何らかの SOC の媒介効果があり、各要因とストレス反応またはワーク・エンゲイジメントの結びつきにおいて SOC がある程度の影響を与えていることがわかる。

特に、ストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析で、SOC 項を投入したとき、上司支援および同僚支援のストレス低減効果はなくならなかったものの有意水準が変わるほど低下した。ソーシャル・サポートがストレス反応の低減に影響を与えていたのは、その間に SOC の影響が大きく、回帰の流れは、ソーシャル・サポート→SOC→ストレス反応と公式化できることから、ソーシャル・サポートの存在が SOC を高め、高くなった SOC の影響によってストレス反応が低減するというプロセスが存在することが推察できる。したがって、ストレス反応の低減に関しては、仮説 1 と同じ方向性となった。この解釈に従えば、労働場面

でも、上司の適切な支援があれば従業員の SOC は高まることとなり、SOC のストレス反応の低減などの有効性を考えれば、職場のヘルスプロモーションや生き生き職場作りに有益な知見となる。今後の一層の検証が望まれる。

また一方、興味深いのは、年齢に関する SOC の媒介効果である。表 3-1 のとおりストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析で、年齢は、SOC 項を投入する以前は、相関は低いものの係数は負となっていた。つまり、年齢とストレス反応は、相関は低いものの、年齢が上がるとストレス反応はやや下がる傾向にある。しかし、SOC 項を投入すると有意でかつ正の関係になった。このことは、年齢は、SOC という要因を除外して年齢とストレス反応の関係だけを考えてみると、表 3-1 のとおり年齢が上がるにつれてストレス反応が高くなるという正の関係にあるが、一方で、SOC とストレス反応には強い負の関係があるとともに、年齢が上がれば SOC の値も高くなっていくと見做されるため、その SOC の効果によって、見かけ上、むしろ年齢が上がるにつれストレス反応が低くなっていくのだと考えることができよう。加齢に伴う SOC の効果として注目できるだろう。ただ、今回の結果における年齢によるストレス反応への効果およびその変化は、小さいため今後の検証が必要である。

#### (4) SOC の緩衝効果

SOC とソーシャル・サポートの交互作用については、4 つの階層的重回帰分析のうち、ストレス反応を従属変数とする式に SOC と上司支援の交互作用項を投入したときのみ有意な効果があった。この交互作用の特徴を調べたところ、SOC が高い場合にのみ上司支援の有意な効果がある結果となった。この結果は、先行研究<sup>1) 5) 21)</sup>ならびに仮説 2 の SOC の緩衝効果と逆方向の作用、つまり、SOC が上司支援の効果を高めるという効果を示すものであった。

たとえば、Feldt(1997)のフィンランドの工業デザイナーを被験者とする研究の結果では、SOC が低い群のほうがソーシャル・サポートの健康維持への効果が大きいとされ、SOC はソーシャル・サポートの効果を緩衝する結果となった<sup>5)</sup>。しかし、今回の結果について、元来 SOC は、ストレスフルな出来事や状況に上手に対処する能力であることを考えると、SOC の高い人のほうがストレス反応の低減のために上司の支援をよりうまく利用していることは、理にかなっているとも言える。SOC の要素のひとつである「処理可能感」あるいは、浦(1992)のいう肯定的認知態度<sup>20)</sup>の結果とも考えられ、SOC の高い人は、今回見出された上司支援以外にも職場資源を状況に応じてうまく利用することができるのかもしれない。

一方、Antonovsky(1979)は、ある人の SOC レベル自体はその人の行動を予測することはできないが、行動の質は予測できると述べている。つまり、SOC が高ければ、適切な汎抵抗資源を探したり、選択肢を熟考したり、自己効力を信じたり、その状況の挑戦を受け入れる傾向を持っているとされる<sup>2)</sup>。先行研究と今回の研究の結果の違いの解釈について、Antonovsky の見解に照らすと、SOC の高い人は、それぞれの環境に応じて、何が自分にとって必要な資源かを見つけて利用するのがうまいのであって、どの資源に頼るのかを予測することはできないのである。今回のわれわれの研究のフィールドでは、特に SOC の高い人たち

にとっては、上司の支援というのが、より有効な資源だと考えられたということなのであろう。さらには、先行研究との結果の差には、文化的な差異も影響しているのかもしれない。先行研究はどちらも西欧で調査されたものであり、調査対象者は、日本より自律自尊に価値が置かれる文化に属しているという背景があることも考えられる。そこでは、SOCの高い人は、より自分の力での問題解決を試みようとしたのかもしれない。いずれにしても、この問題に関しては、今後の詳細な研究が待たれる。

#### (5) その他

男女ごとにも相関分析をおこなったが、男性においては、仕事コントロール度や上司支援が、仕事満足度に、より関係しているのに対して、女性は、上司支援が、SOCやストレス反応により関係していた。このことは、男性では、仕事のコントロールができ、上司の支援があれば、仕事の満足度がより高まるのに対して、女性では、上司の支援があることが、SOCの増加やストレス反応の低減により影響があることを示しているかもしれない。ただ、この企業においては、男女ごとの職種や職階が異なっており、女性はほぼ事務職と技能職で、役職者がほとんどいない構成になっていることが影響していることも考えられる。どのような要因がSOCの形成に影響を与えるかに関して、性差があるのかについては、今後の更なる研究が必要であろう。

### III 研究 2

#### 1 方法

##### (1) 対象者および手続き

2016年7月に、研究1と同じ半導体・電機製造業の従業員を対象に、職場のイントラネットで回答を求めるストレスチェックを実施した。

回答者は、851名だったが、新規採用や退職者等を除いて、研究1対象者と整合できた687名を分析の対象とした。

##### (2) 調査票

###### ア ストレス反応

新職業性ストレス簡易調査票(80項目・4件法)のうち、ストレス反応を測定する29項目の合計点数によりストレス反応を測定する尺度とした。

( $\alpha = .94$ )

##### (3) 分析

まず、2016年のストレス反応(以下「1年後のストレス反応」と呼ぶ。)について尺度の記述統計量を算出し、その数値と、ベースライン時における個人の属性である性別・年齢・職種、生活の状況としての残業時間・仕事生活バランス・家庭満足度・仕事満足度、仕事の環境としての仕事要求度・仕事コントロール度、ソーシャル・サポートとして上司支援・同僚支援、個人的要因としてSOC、ストレス反応およびワーク・エンゲイジメントとの相関分析を行った。また、男女

ごとに同じ分析を行った。

次に、従属変数を1年後のストレス反応として、ベースライン時の各変数を、それぞれ第1ステップに性別・年齢、第2ステップに仕事要求度・仕事コントロール度、第3ステップにソーシャル・サポート(上司支援・同僚支援別)、第4ステップにSOC、第5ステップにSOCとソーシャル・サポートの交互作用項を順次投入する階層的重回帰分析を行った。交互作用項は多重共線性を考慮し、SOCとソーシャル・サポートの各変数を平均値からの値、すなわち中心化した値を新たな変数として交互作用項を合成した。

なお、有意水準の設定は5%以下とし、分析には、IBM SPSS Statistics version24.0を用いた。

## 2 結果

### (1) 記述統計量

1年後のストレス反応(尺度)の記述統計量(平均値、標準偏差、中央値、レンジ)は、表6のとおりとなった。

**表6 1年後のストレス反応尺度の記述統計**

	平均値	SD	中央値	レンジ
1年後のストレス反応	57.82	15.08	56	112 - 29

### (2) 相関分析

ベースライン時の各変数と1年後のストレス反応の相関分析を行った結果は、表7-1から表7-3のとおりとなった。全体では、1年後のストレス反応との相関は、ベースライン時のストレス反応と正の相関(.672)がもっとも高く、次にSOCとの負の相関(-.522)が高かった。次に高い順に、仕事生活バランス、仕事満足度、家庭生活満足度、ワーク・エンゲイジメント、仕事コントロール度、同僚支援、上司支援に負の相関が見られた。男女ごとの相関を比較すると、1年後のストレス反応が、男性では、仕事満足度、ワーク・エンゲイジメントとの相関がより高く、女性では、家庭生活満足度、同僚支援との相関がやや高かった。

表7-1 ベースライン時の各属性および変数と1年後のストレス反応の相関

	性別	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール度	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲイジメント
1年後のストレス反応	.068	-.128 **	.056	.029	-.368 **	-.321 **	-.357 **	.096 *	-.257 **	-.213 **	-.247 **	-.522 **	.672 **	-.313 **

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

表7-2 ベースライン時の各属性および変数と1年後のストレス反応の相関(男性)

	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール度	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲイジメント
1年後のストレス反応	-.126 **	.038	.046	-.372 **	-.318 **	-.394 **	.113 **	-.267 **	-.204 **	-.241 **	-.518 **	.679 **	-.331 **

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

表7-3 ベースライン時の各属性および変数と1年後のストレス反応の相関(女性)

	年齢	職種	残業時間	仕事生活バランス	家庭生活満足度	仕事満足度	仕事要求度	仕事コントロール度	上司支援	同僚支援	SOC	ストレス反応	ワークエンゲイジメント
1年後のストレス反応	-.101	.154	.126	-.371 **	-.369 **	-.204 *	.068	-.200 *	-.229 *	-.290 **	-.538 **	.639 **	-.238 **

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

### (3) 階層的重回帰分析

1年後のストレス反応を従属変数、ベースライン時の各要因を独立変数とする階層的重回帰分析は、表4-1および表4-2のとおりとなった。これをパス図に表したのが、図2-1および図2-2である。ステップ1では、年齢の主効果が有意となった。ステップ2では、年齢のほかに、仕事要求度と仕事コントロール度の主効果が有意となった。ステップ3では、上記の変数のほかに、ソーシャル・サポート項の上司支援、同僚支援どちらの場合も主効果が有意となった。ステップ4でSOCを投入したとき、SOCの主効果が有意となるとともにこのモデルの分散説明率が大きく増加した。また、それまで有意だった各変数のうち、年齢、仕事コントロール度(上司支援の投入モデルでは仕事要求度を含む。)の主効果が有意ではなくなった。さらに、上司支援および同僚支援の主効果の程度がかなり低下した。次に、ステップ5で交互作用項を投入したが、その影響はほとんどなかった。最終の分散説明率は、.28から.29であった。

**表8-1. 1年後のストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)**

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	1.996	.050	2.045	.052	1.772	.045	2.052	.052	2.012	.051
年齢	-.196	-.126 **	-.137	-.088 *	-.155	-.099 *	.025	.016	.025	.016
Job Demand			.790	.105 **	.832	.111 **	.505	.067	.501	.067
Job Control			-1.246	-.248 ***	-.967	-.193 ***	-.279	-.056	-.277	-.055
上司支援					-.813	-.126 **	-.510	-.079 *	-.497	-.077 *
SOC							-.608	-.477 ***	-.610	-.479 ***
SOC×上司支援									.006	.012
R <sup>2</sup>		.020 **		.087 ***		.100 ***		.284 ***		.284 ***
ΔR <sup>2</sup>		.020 **		.068 ***		.012 **		.184 ***		.000

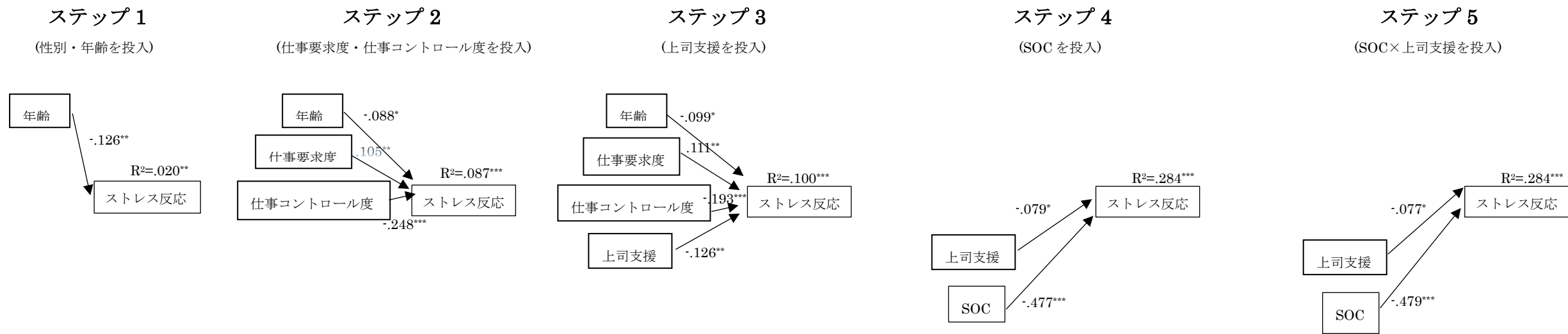
\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05

**表8-2. 1年後のストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)**

	ステップ1		ステップ2		ステップ3		ステップ4		ステップ5	
	b	β	b	β	b	β	b	β	b	β
性別	2.068	.052	2.174	.055	2.542	.064	2.434	.062	2.325	.059
年齢	-.202	-.129 **	-.144	-.092 *	-.179	-.115 **	.008	.005	.006	.004
Job Demand			.789	.105 **	.998	.133 **	.616	.082 *	.599	.080 *
Job Control			-1.230	-.245 ***	-.917	-.183 ***	-.305	-.061	-.311	-.062
同僚支援					-1.866	-.208 ***	-.969	-.108 **	-.919	-.102 **
SOC							-.589	-.463 ***	-.596	-.468 ***
SOC×同僚支援									.027	.042
R <sup>2</sup>		.021 **		.087 ***		.125 ***		.291 ***		.293 ***
ΔR <sup>2</sup>		.021 **		.066 ***		.038 ***		.166 ***		.002

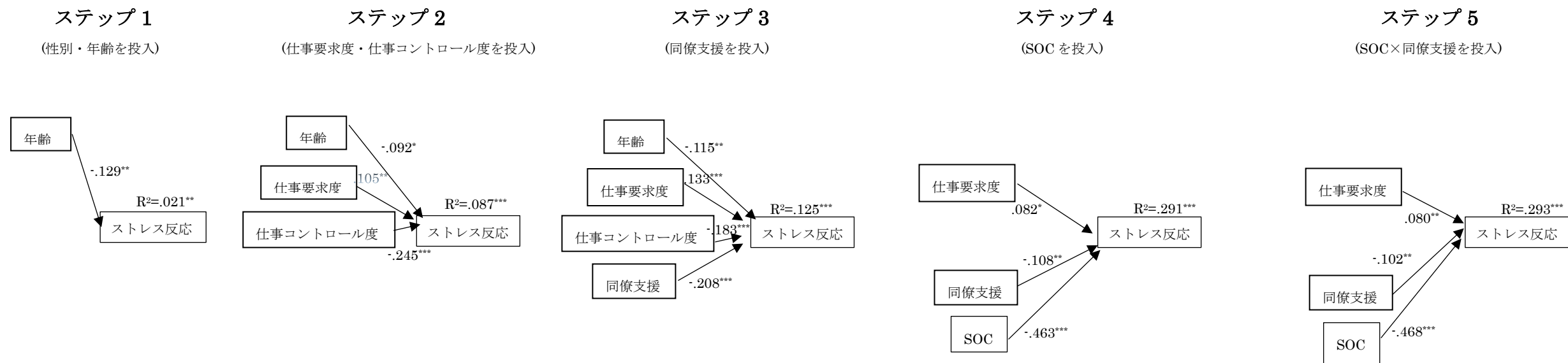
\*\*\* p<.001, \*\* p<.01, \* p<.05





(注) パス図に付した数値は、重回帰分析の標準化係数を示す。

図 2-1. 1年後のストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(上司支援)のパス図



(注) パス図に付した数値は、重回帰分析の標準化係数を示す。

図 2-2. 1年後のストレス反応を従属変数とする階層的重回帰分析(同僚支援)のパス図

### 3 考察

#### (1) SOCの1年後のストレス反応に及ぼす主効果等

相関分析では、ベースライン時の各要因と1年後のストレス反応との相関は、ストレス反応が最も高く、続いてSOCが高かった。階層的重回帰分析においても、1年後のストレス反応にもっとも大きい影響を与えているのは、SOCであった。これらの結果から、SOCは1年後のストレス反応をある程度予測できる変数となっており、仮説3は、ある程度検証されたといえる。

しかし、今回の研究では、1年後のストレス反応に直接影響を与えていると考えられる1年後のSOCをはじめとする各要因は測定されておらず、それらの変数がどのような影響を与えているのかについては検討していない。今後の検証が必要となる。

#### (2) その他の効果

次に、階層的重回帰分析において、ステップ2で投入された仕事コントロール度や、ステップ3で投入された上司支援や同僚支援は1年後のストレス反応にかなり大きな影響を与えているが、ステップ4でSOCを投入したところ、それらの影響はかなり小さくなった。そのことは、仕事コントロールやソーシャル・サポートの1年後のストレス反応に対する影響は、SOCを経由して影響を与えていることが窺える。つまり、仕事コントロール度が高かったり上司や同僚の支援があることはSOCを高める要因となり、その結果、1年後におけるストレス反応を低くしているということが推測される。このことは、研究1の仮説1(SOCの媒介効果)を支持するものであり、また、ソーシャル・サポートだけでなく、仕事コントロール度においてもそれが見られた。

## IV 全体の考察

### 1 本研究の限界と今後の課題

まず、今回の研究におけるサンプルは、半導体・電機機器製造業の従業員のみであることから、労働者の属性を代表するものではなく、職種や男女における比率・職種・職階には偏りがあることは否めないため、この研究から導き出された結果には、制限をつけて考えなければならないだろう。

しかしながら、今回の研究の結果からも、SOCの特にストレス反応低減への大きな効果が改めて検証され、ソーシャル・サポートとの関連においてソーシャル・サポートのある環境がSOCを高めることと、SOCの高い人はソーシャル・サポートをストレス反応の低減にうまく利用している可能性が示唆された。

また、SOCは、生き生きと積極的に仕事に取り組むことを示す指標であるワーク・エンゲイジメントにも正の影響を与える要因であることが示された。

さらに、ある主体のある時点におけるSOCの状態は、その人の将来のストレス反応をある程度予測する要因であることも示唆された。

一方で、今回の研究1は、1回の質問紙による調査結果を分析する横断的研究である。したがって、SOCやソーシャル・サポートおよびその影響がストレス反応やワーク・エンゲイジメントに効果を及ぼすとする因果関係を推定するには

限界がある。

たとえば、今回、SOCの媒介効果について、SOCとソーシャル・サポートの影響過程は、ソーシャル・サポート→SOCと考え、職場でも十分なソーシャル・サポートのある環境であれば、そこにいる従業員のSOCは高まると解釈したが、SOCの高い従業員ほど、職場の上司や同僚の支援を仮に同じ支援であっても、より受けていると認知する傾向があると解釈することも可能である。あるいは、SOCとソーシャル・サポートが、相互に影響しあっていることも考えられる。ソーシャル・サポートがSOCを高めることを検証するためには、今後、縦断的研究によって、コントロール群を設定して、ソーシャル・サポートがより多い環境におかれた対象者のSOCがどう変化したかを見なければならぬ。また、その際、どのようなソーシャル・サポートが有効なのか、あるいは、それ以外のどのような職場資源や環境がSOCを高めるのかも検討しなければならないだろう。

研究2では、同じ調査対象者に対する1年後の調査による縦断的研究を試みたが、調査先企業の都合により、ストレス反応以外の多くの要因の調査ができなかった。そのため、各要因が1年後のストレス反応にどの程度影響を与えるかを測定できたが、1年後の各要因の値を統制できておらず、また、ソーシャルサポートなどの要因が1年後のSOCにどのように影響を与えるかについて経年的に検証することができなかった。

次に、研究1で、ストレス反応を従属変数としたとき、SOCとソーシャル・サポートとしての上司支援の交互作用から、SOCの高い場合に上司支援の効果が高くなることを見出したが、先行研究においては、SOCが低いときにソーシャル・サポートの効果が大きくなるという結果が出ており、今回の結果と相反する。前章でその原因の分析を試みたが、今後、従属変数をいくつか設定するとともに調査や実験の条件を統制しSOCの効果を検証することによってSOCの性質をより一層明らかにすることが期待される。

なお、仕事の環境と資源の各要因間における交互作用は、その他の要因間でも起こっていることが考えられる。たとえば、小松らは仕事のコントロールと上司のサポートの要因間で抑うつ度を測定するCES-D得点に対する有意な交互作用を見出し、仕事のコントロールが低い状況でのみ、上司のサポート高群よりも低群でCES-D得点が有意に高値だった<sup>12)</sup>。SOCに関しても仕事の環境要因との交互作用が起こっているかどうかを調べることによって、より一層SOCの性質が明らかになったかもしれない。

さらに、今回の研究で従属変数としたストレス反応およびワーク・エンゲイジメントの測定は、質問紙によるものである。独立変数であるSOCやソーシャル・サポートも同じく質問紙法による測定であるため、お互いの相関が高くなった可能性もある。今後、ストレスの生理的反応など、より客観的に測定できる指標を従属変数として使用することも必要とされるだろう。また、心身症状の発症の有無を従属変数にすることで、ロジスティック回帰分析に基づき各要因による発症の確率を算定することも可能となるだろう。

## 2 SOC向上のための介入研究を目指して

山崎ら(2010)が述べるように、SOCはストレス対処力としてきわめて重要な役割を果たしているものであり<sup>24)</sup>、また、今回の研究の主題であるSOCの持つ職場などの環境への適応性といった効果と、SOCの環境や働きかけによって変化する可能性に注目すれば、今後は、たとえば職場において従業員のSOCを高める研修などのプログラムや上司の部下に対する望ましい対応や姿勢についての指針構築など、介入研究が進められるべきであろう。

前述したように、SOCは、ストレスサーへの直面が日常的にある生活世界や人生世界に対する把握可能感(わかる感)と処理可能感(できる感)と有意味感(やるぞ感)からなる感覚、世界は首尾一貫している、あるいは腑に落ちるという感覚である。それは、仮に自分にとって困難な状況が起こったとしても、肯定的に受け止め、解決の方法を見出すように努め、それをするには意味のあることだと考えられるということだろう。ところで、新世代の認知行動療法であるマインドフルネス認知療法は、うつ病を繰り返す者のうつ症状の再発を防ぐことを主眼に開発されたものであるが、うつ病の経験を重ねる者ほど、何らかのきっかけによる軽い気分の変調があったときに否定的な思考に結びつきやすくなるという抑うつ的処理活性仮説を背景としている<sup>16)</sup>。SOCを高める介入法も、「問題が発生したときそれへの見方を変える」という点で、マインドフルネス認知療法とその目的においては、かなり近いものがある。もし、SOCを高める効果的な介入法が見つければ、その有用性は非常に高いだろう。

SOC向上への介入法に関する検討は、本研究の範囲を超えるが、方向性として考えられるのは、まず、個人におけるSOCを構成する3つの感覚のそれぞれにアプローチすることであり、把握可能感や処理可能感の向上に関しては、その人の周りにある、または自分自身にある利用可能な資源に気づかせることに重きを置くことが大切であろう。また、有意味感の向上については、企業であれば、会議や研修で、会社の方針やその方針の中での従業員の位置づけなどを明確に示すことも重要だろう。そのような個人への介入のほかに、環境を変えるという視点も大事であろう。今回の研究でも、ソーシャル・サポートとしての上司支援が、SOC向上に影響があったことが示唆されたように、上司の姿勢や部下への適切な支援は、SOCの3つの感覚を高める要因となるだろう。さらに、SOCの高い上司の下で働く部下のSOCも高くなることも想像され、管理職層へのアプローチは重要だろう。

今回の研究が、SOCの解明やその向上のための介入研究の一助になれば幸いである。

### 3 謝辞

最後に、本研究の実施に当たり、詳細にわたり手取り足取りご指導いただいたゼミ指導教員である長見まき子教授、分析方法や統計処理に関して適切にご指導をいただいた多田美香里准教授に心からお礼を申しあげるとともに、調査にご協力くださった企業ならびに従業員の皆さんに感謝申しあげる次第である。

### 引用文献

- 1) K. Albertsen, M.L.Nielsen & V.Borg(2001) The Danish psychosocial work

- environment and symptoms of stress: the main, mediating and moderating role of sense of coherence. *Work & Stress*,15 Pp.241-253
- 2) Antonovsky A(1987)Unraveling the Mystery of Health: How People Manage Stress and Stay Well.Jossey-Bass Publishers.San Francisco 山崎喜比古、吉井清子(監訳)「健康の謎を解く: ストレス対処と健康保持のメカニズム」有信堂(2001)
  - 3) Sheldon Cohen & Thomas Ashby Wills(1985) Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin* 98 No.2 Pp.310-357
  - 4) 蛭名玲子(2012)「困難を乗り越える力ーはじめてのSOCー」PHP新書
  - 5) Taru Feldt(1997) The role of sense of coherence in well-being at work: analysis of main and moderator effects. *Work & Stress*, 11 Pp134-147
  - 6) Taru Feldt, Ulla Kinnunen & Saija Mauno(2000) A mediational model of sense of coherence in the work context: a one-year follow-up study. *Journal of Organizational Behavior* 21, Pp.461-476
  - 7) Johnson, J. V.(1988) Job strain, work place social support, and cardiovascular disease: A cross-sectional study of a random sample of Swedish working population. *American Journal of Health*, 78,Pp1336-1342
  - 8) Raija Kalimo & Jukka Vuori (1991) Work factors and health: the predictive role of pre-employment experiences. *Journal of Occupational Psychology* 64,Pp 97-115
  - 9) Karasek, R.A.(1979) Job demands, job decision latitude, and mental strain: Implications for job redesign. *Administrative Science Quarterly* 24,Pp285-311
  - 10) 川上憲人・堤明純監修(2007)「職場におけるメンタルヘルスのスペシャリスト BOOK」培風館
  - 11) 小林敏生(2011) 総説 職域ヘルスプロモーションにおける健康生成論的あるいはポジティブ思考の重要性 日本健康教育学会誌 19 巻 1 号, Pp.83-87
  - 12) 小松優紀・甲斐裕子・永松俊哉・志和忠志・須山靖男・杉本正子(2010) 職業性ストレスと抑うつとの関係における職場のソーシャルサポートの干渉効果の検討 産業衛生雑誌 52 巻 Pp.140-148
  - 13) 小杉正太郎(2002)「ストレス心理学」川島書店
  - 14) Richard L. Leavy(1983) Social support and psychological disorders: a review. *Journal of Community Psychology* 11 Pp.3-22
  - 15) Wilmar B.Schaufeli, Marisa Salanova, Vicente Gonzalez-roma, Arnold B.Bakker(2002) The measurement of engagement and burnout: a two sample confirmative analytic approach. *Journal of happiness approach* 3 Pp.71-92
  - 16) Zindel V.Segal J.Mark G.Williams & John D. Teasdale(2002)Mindfulness-based Cognitive Therapy for Depression Guilford 越川房子(監訳)「マインドフルネス認知療法: うつを予防する新しいアプローチ」北大路書房(2007)
  - 17) 島津明人(2009) 職場のポジティブ心理学:ワーク・エンゲイジメントの視点から 産業ストレス研究 16 巻 Pp.131-138

- 18) 戸ヶ里泰典・山崎善比古・中山和弘・石田浩(2011)心理社会的職場環境要因と well-being との関係における sense of coherence の媒介効果に関する研究－3 時点パネルデータの解析結果より－ 保健医療社会学論集代 22 巻特別号 p48
- 19) 徳野仁美・長見まき子・横井公一(2011) 仕事の要求度および仕事の資源がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響－企業労働者を対象とした 2 年間の縦断的調査データより－ 関西福祉科学大学 EAP 研究所紀要第 5 号 Pp.27-37
- 20) 浦 光弘(1992)「支えあう人と人－ソーシャル・サポートの社会心理学」サイエンス社
- 21) Jussi Vahtera & Jaana Pentti, Antti Uutera(1996) The effect of objective job demands on registered sickness absence spells; do personal, social and job-related resources act as moderators? Work & Stress, 10 Pp.286-308
- 22) 山崎喜比古・戸ヶ里泰典・坂野順子(2008) 「ストレス対処能力 SOC」有信堂高文社
- 23) 山崎喜比古(2008) ストレス対処能力概念 SOC の保健医療社会学的含蓄とチャレンジ 保健医療社会学論集 19 巻 2 号 Pp.43-55
- 24) 山崎喜比古・戸ヶ里泰典(2010) SOC(sense of coherence)を高める介入方策の開発に向けて 看護研究 43 巻 2 号 Pp.161-172