

労働者における価値の明確化の程度および ストレス状態の差異が職務パフォーマンスに及ぼす影響

○田中佑樹（早稲田大学大学院人間科学研究科，日本学術振興会特別研究員）・
加藤あい子（早稲田大学大学院人間科学研究科）・嶋田洋徳（早稲田大学人間科学学術院）
キーワード：価値の明確化，ストレス，職務パフォーマンス，認知行動療法，ストレスマネジメント

目 的

2015年に「ストレスチェック制度」が施行された（厚生労働省，2015）ものの，ストレスチェック実施後の労働者に対する指導は，十分に体系化されているとはいえない現状にある。このような事後指導に活用が期待される手続きとして，多様なコーピングを獲得し，ストレスサーに応じて柔軟に実行することを促す「認知行動療法に基づいたストレスマネジメント」があげられ，ストレス反応の低減に有効であることが示されている（Richardson & Rothstein, 2008）。しかしながら，職場における人間関係の問題（たとえば，上司から評価されず，繰り返し叱責される）に代表されるような，直接的な解決が比較的困難であり，長期的に継続するストレスサーに対して，目先のストレス反応を低減することのみに主眼を置いたコーピングを繰り返していると，結果的に職務パフォーマンスが低下してしまう可能性がある。

このような課題の解決に際しては，個人が人生において大切にしたいこと（生活全般をどのように送りたいか）を明確にする「価値の明確化」（Hayes et al., 1999）を促す手続きが有用であると考えられる。具体的には，価値が明確化されている個人は，短期的にはネガティブな結果が伴いながらもより長期的な報酬を見据えて行動を選択するようになることが示されている（Kanter et al., 2010）。このことを踏まえると，価値の明確化の程度が高い個人においては，短期的なストレスサーに耐えながらより長期的な大きい報酬を得るための行動選択が可能となる結果，高ストレス状態にあっても高い職務パフォーマンスが発揮される（高いパフォーマンスが発揮されるストレスの最適値の範囲が拡大する）ことが予測される。

そこで本研究においては，認知行動療法に基づくストレスマネジメントの精緻化を目指す一環として，労働者における価値の明確化の程度が職務パフォーマンスに及ぼす影響を調査研究によって検討することを目的とした。

方 法

調査対象者 リサーチ会社を利用した Web 調査を実施し，フルタイムで働く年収 400 万円以上の成人の労働者 1,000 名（男性 911 名，女性 89 名，平均年齢 48.4±8.3 歳）からアンケートへの回答を得た。

測 度 (a) デモグラフィック，(b) 価値の明確化の程度：日本語版 Valuing Questionnaire (VQ：土井他，2017) の下位尺度である「前進」，(c) ストレス反応の程度：Stress Response Scale-18 (SRS-18；鈴木他，1997)，(d) 職務パフォーマンス：文脈的パフォーマンス尺度（池田他，2008）の下位尺度のうち，行動的側面とされる「同僚に対する協力」，「職場に対す

る協力」，「自己の職務への専念」，(e) コーピングレパートリー：勤労者のためのコーピング特性簡易尺度（Brief Scales for Coping Profile：BSCP；影山他，2004），(f) 職務特性：職務特性尺度（池田他，2008），(g) 組織風土：組織風土尺度 12 項目版（福井他，2004）を使用した。

倫理的配慮 早稲田大学「人を対象とする研究に関する倫理審査委員会」の承認を得た（申請番号 2017-053）。

結 果

価値の明確化の程度が高ければ，高ストレス状態にあっても高い職務パフォーマンスが発揮されるかどうかを検討するために，文脈的パフォーマンス尺度の 3 つの下位尺度をそれぞれ目的変数とした階層的重回帰分析を実施した。説明変数には，BSCP 得点，職務特性尺度得点，組織風土尺度得点を統制変数として Step 1 に，VQ 得点と SRS-18 得点を Step 2 に，VQ と SRS-18 の交互作用項を Step 3 において投入した。その結果，いずれの目的変数においても，Step 3 の投入による説明率の有意な増分が認められ ($R^2 = .44 - .48, \Delta R^2 = .003 - .007$)，VQ と SRS-18 の交互作用項が有意であった ($ps < .05$)。そこで，それぞれ単純傾斜分析を実施した結果，ストレス反応が低い場合の方がその傾向は顕著であるものの ($\beta = .39 - .49$)，ストレス反応が高い場合においても ($\beta = .30 - .35$)，価値の明確化の程度が高いほど，同僚に対する協力，職場に対する協力，自己の職務への専念といった行動としての職務パフォーマンスはいずれも発揮されやすいことが示された。

考 察

当初の予測の通り，価値の明確化の程度が高い個人においては，高ストレス状態にあっても高い職務パフォーマンスが発揮されることが示された。この傾向は，自身の業務に専念するという側面だけではなく，周囲への協力といった環境との相互作用の側面においても認められた。これらの結果から，労働者における価値の明確化を促進することによって，遭遇するストレスサーを必ずしも解消できない環境下においても，職務パフォーマンスを高めることが可能になると考えられる。しかしながら，ストレス反応が低い状態にある方が，職務パフォーマンスの向上に対する価値の明確化の効果はさらに大きいことが示されたことも踏まえると，価値の明確化を促進する手続きと，ストレス反応の低減に効果を有するこれまでの認知行動療法に基づくストレスマネジメントを組み合わせることで実施することが有用であると考えられる。

利益相反開示：発表に関連し，開示すべき利益相反関係にある企業などはありません。

(TANAKA Yuki, KATO Aiko, SHIMADA Hironori)