

修士論文（要旨）
2019年1月

リカバリートレーニングプログラムが職場ストレスに与える影響

指導 池田 美樹 先生

心理学研究科
臨床心理学専攻
217J4001
荒木 仁子

Master's Thesis(Abstract)
January 2019

The Effects of Recovery Training Programs on Occupational Stress

Satoko Araki

217J4001

Master's Program in Clinical Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Miki Ikeda

目次

第1章 問題と目的	1
1.1 労働者の職場ストレス	1
1.2 職場ストレスマネジメント	2
1.3 リカバリーとリカバリートレーニング	3
1.4 ネガティブな反すうとメタ認知療法	5
1.5 目的と意義	5
1.6 仮説の設定	6
第2章 方法	6
2.1 対象者	6
2.2 倫理的配慮	8
2.3 リカバリートレーニングプログラムの概要	8
2.3.1 実施期間	8
2.3.2 プログラムの実施前後の手続き	8
2.3.3 プログラムの構成要素	8
2.3.4 各 Session の概要	10
2.3.4.1 イントロダクション	10
2.3.4.2 Session 1 ストレスとストレスマネジメント	10
2.3.4.3 Session 2 リカバリー経験の促進	10
2.3.4.4 Session 3 ネガティブな反すうとメタ認知療法	10
2.3.4.5 Session 4 職場ストレス軽減への対応まとめ	11
2.4 効果測定	11
2.5 測定時期	14
2.6 分析	15
第3章 結果	15
3.1 本研究の対象者の属性	15
3.2 介入プログラムの効果	16
3.3 介入効果のあった変数がストレス反応に与える影響	20
3.4 介入 Session ごとの効果	25
3.5 学習満足度	27
第4章 考察	28
4.1 介入プログラムの効果	28
4.2 本研究の限界と課題	33
謝辞	35
参考文献	I
資料	

第1章 問題と目的

労働者のメンタル不調に対して、国はストレスチェックを義務化し、事業場は、職場改善など職場要因に働きかけるなど様々な対策を行ってきた。しかし、現在も、強い職場ストレスを抱える労働者は全国におよそ6割(厚生労働省労働安全衛生調査(実態調査), 2017)いることから、現状ではメンタル不調の予防対策が十分であるとは言い難い。

労働者は仕事と余暇の境界が曖昧なため、仕事に失われた活力を十分に回復できていない。Hobfoll (1989) の資源保護理論では、ストレス状態は、資源不足となっていることを示し、資源を増やせばストレスは緩和されると説明している。そこで、Sonnentag & Fritz (2007) は、職場ストレスの対処法として、感情や資源の回復が見込めるリカバリー経験の促進を図ったりリカバリートレーニングを提案し、リカバリー経験値の促進と、知覚したストレスの減少などの効果を報告した。リカバリー経験とは、就業中に消費された心理社会的資源を元の水準に戻すための余暇活動であると定義されている(窪田・島津・川上, 2014)。しかし、日本では、こうした余暇活動における職場ストレスへの介入プログラムの開発及び効果検討は十分になされていない。

そこで本研究は、余暇活動における職場ストレスへの介入プログラムを作成し、職場ストレス軽減効果と介入変数間に及ぼす影響を検討することを目的とする。なお、本研究は、桜美林大学研究倫理委員会の承認(申請番号: 17045)を得て実施した。

第2章 方法

20歳以上の男女で現在仕事をしている成人およそ50名を対象に参加協力を依頼した。そのうち、24名を研究協力者とし、介入群12名、統制群12名に無作為に群分けし、無作為化比較試験による介入を行った。介入プログラムは、「リカバリートレーニング」と呼称し、Hahn, Binnewies, Sonnentag & Mojza (2011) が作成したリカバリートレーニングと、ストレスマネジメント、職場ストレスに対するネガティブな反すうを低下させる認知行動療法の技法、リラクセーション、睡眠の心理教育の5つの構成要素にて筆者が作成した。介入は、週に1回1 Session ずつ、4週に渡り実施された。測定は、介入前(T1)、各 Session 後、介入8週間後(T2)、介入3ヶ月後(T3)のタイミングで実施された。介入中、脱落者や辞退者が出たため、最終的に、介入群11名、統制群10名を分析対象者とした。分析は、仮説に基づき、介入効果の検討には、介入群、統制群、両群のT1のデータを共変量として投入し、T1得点とT2得点の変化量を従属変数とした、共分散分析を行った。また、介入群のみ、T3の得点を用い、介入プログラムの効果が維持されているのか、時期を要因とする分散分析を用いて検討した。また、共分散分析により介入効果が確認された変数については、共分散構造分析を用いて介入効果モデルの検証を行った。なお、本研究は、IBM SPSS Statistics ver. 25 と、IBM SPSS Amos 25 を使用して分析した。

第3章 結果

1. 介入プログラムの効果の検討

介入前後の効果を共分散分析で検討した結果、リカバリー経験の下位因子である「心理的距離」($F[1, 18] = 5.34, p = 0.03$)、職場ストレスの反すう($F[1, 18] = 7.95, p = 0.01$)、ストレス反応($F[1, 18] = 5.95, p = 0.03$)と、ストレス反応の下位因子である、「抑圧・

不安」($F[1, 18] = 6.46, p = 0.02$)が有意であった。次に、T1とT3のフォローアップを分散分析で検討した結果、リカバリー経験($F[1, 10] = 9.57, p = 0.01$)、リカバリー経験の下位因子である「熟達」($F[1, 10] = 11.69, p = 0.01$)、「心理的距離」($F[1, 10] = 6.17, p = 0.03$)、「リラックス」($F[1, 10] = 6.64, p = 0.03$)、および、自己効力感の回復($F[1, 10] = 7.50, p = 0.02$)、ストレス反応($F[1, 10] = 6.51, p = 0.03$)、ストレス反応の下位因子である「不機嫌・怒り」($F[1, 10] = 10.02, p = 0.01$)、「無気力」($F[1, 10] = 5.18, p = 0.046$)が有意であった。

2. 介入モデルの検討

共分散分析などで、介入効果が認められたリカバリー経験は、ストレス反応への直接効果が「 $\beta = .10$ 」と、ほぼ無いのに比べ、回復に関する自己効力感を媒介すると、間接効果が「 $\beta = -.35$ 」と、影響がやや高まることがわかった。さらに、回復に関する自己効力感(直接効果:「 $\beta = -.82$ 」、間接効果(最大):「 $\beta = -.42$ 」)と職場ストレスの反すう(直接効果:「 $\beta = -.40$ 」、間接効果(最大):「 $\beta = .32$ 」)は他の変数を媒介するより、直接効果の方が高かった。また、介入を行ったことで、リカバリー経験は、ストレス反応への相関が「 $\beta = .38$ 」から「 $\beta = .72$ 」と高まり、職場ストレスへの反すうへの相関は「 $\beta = -.67$ 」から「 $\beta = -.58$ 」と低下した。さらに、回復に関する自己効力感は、職場ストレスの反すうへの相関が「 $\beta = -.36$ 」から「 $\beta = -.64$ 」と高まり、ストレス反応への相関も「 $\beta = -.56$ 」から「 $\beta = -.76$ 」と高まった。続いて、職場ストレスの反すうは、ストレス反応への相関が「 $\beta = .09$ 」から「 $\beta = -.42$ 」と高まった。

第4章 考察

本研究は、職場ストレス軽減を目的として、職場外の要因である余暇活動に働きかける介入プログラムを作成し、介入を行った。介入効果の検討結果から、本研究で作成した介入プログラムでストレス反応が軽減することが実証された。中でも、回復に関する自己効力感を上げることは、ストレス反応に大きな影響を与えていることがわかった。本研究から、回復に関連する自己効力感がストレス反応に大きな影響を与えており、余暇活動に働きかけた介入プログラムでは、回復への期待を操作していることがわかった。以上のことから、これまで行われてきたストレスマネジメントに加え、職場外の要因に働きかけることができれば、さらなる労働者のストレス軽減が図れるのではないかと考える。

参考文献

- Hahn, V. C., Binnewies, C., Sonnentag, S., & Mojza, E. J. (2011). Learning How To Recover From Job Stress: Effects of a Recovery Training Program on Recovery, Recovery-Related Self-Efficacy, and Well-Being. *Journal of occupational health psychology*, 16, 202-16. doi: 10.1037/a0022169.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.
- 窪田和己・島津明人・川上憲人(2014). 日本人労働者におけるワーカホリズム及びワーク・エンゲイジメントとリカバリー経験との関連 行動医学研究, 20(2), 69-76.
- 厚生労働省(2017). 労働安全衛生調査 (実態調査 (労働者調査))
https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h29-46-50_kekka-gaiyo02.pdf
(2018年10月30日)
- Sonnentag, S., & Fritz, C. (2007). The Recovery Experience Questionnaire: Development and validation of a measure for assessing recuperation and unwinding from work. *Journal of Occupational Health Psychology*, 12, 204 -221.
<http://dx.doi.org/10.1037/1076-8998.12.3.204>.