

労働者におけるストレスマインドセットと精神的健康¹⁾

—SNS を介した弱い紐帯との接触がもたらす影響—

東京障害者職業センター 永野 惣一

筑波大学人間系 藤 桂

The stress mindset on mental health in workers: Focusing on contact with weak ties on SNS

Soichi Nagano (*Tokyo occupation center for persons with disabilities, UenoNS Bld.7F 3-18-10
Motoasakusa, Taito-ku, Tokyo 111-0041, Japan*)

Kei Fuji (*University of Tsukuba, Faculty of Human Sciences, 3-29-1 Otsuka, Bunkyo-ku, Tokyo,
112-0012, Japan*)

This study examined the contents of modern occupational stressors in workers, and the hypothesis that contact with weak ties through browsing and posting on Facebook as a typical social networking services promotes mental health state, which mediates stress mindset. As a preliminary survey, semi-structured interviews were conducted with workers and analyzed the contents of one's stressors in the current workplace. As part of main survey, Japanese workers ($n = 340$) were asked to respond to questionnaires that measured workplace stressors, frequency of posting and browsing Facebook, stress mindset, and a mental health state. Factor analysis of the scores for stressors in the workplace extracted four factors: high load of work request, obscure the significance of work, evaluation dissatisfaction from the surroundings, and non-cooperation in the workplace. Covariance structure analysis indicated that the frequency of posting on Facebook promoted stress mindset, which was shown to promote mental health state. These results support the hypothesis and suggest that it may function as a resource that can decrease the negative effects of stressors in workers.

Key words: Workplace stress, Weak ties, Stress mindset, Mental health

問題と目的

近年の労働環境におけるメンタルヘルスの問題を概観すると、労働者健康状況調査（厚生労働省, 2013a）では「仕事、職業生活に関する強い不安、悩み」を抱える労働者は60.9%にのぼるとし、メン

タルヘルス不調による1ヶ月以上の欠勤・休職者のいる企業は63.5%に及び（財団法人労務行政研究所, 2010）。精神障害等の労災の申請・認定数（厚生労働省, 2013b）は過去最高件数を更新している。こういった職場のメンタルヘルスの状況は、バブル崩壊後の経済の悪化とリンクして顕在化し、10年以上が経過した現在もなお、深刻な課題として残存していることが窺われる。

1) 慶應義塾大学堀内泰利先生、横浜商科大学尾野裕美先生より、多大なご協力とご示唆を頂きました。深くお礼申し上げます。また本研究の実施にあたり、調査にご協力くださった企業等で働く皆様に、心から感謝申し上げます。ここに記して深く感謝申し上げます。

職場でのストレスサーに関する先行研究

こうしたメンタルヘルスの問題に対応すべく、労働者の精神的健康に関する研究が蓄積されてきた。

それらの研究の中でも、職場における様々なストレスラーに着目し、それらがどのようにストレス反応に結びつくのかを検討するというアプローチに基づくものが多く、職場でのストレスラーについて測定する数々の試みがなされてきた。

代表的な職場でのストレスラーを測定する尺度としては、島津・布施・種市・大橋・小杉(1997)が、職場ストレスモデルに基づき、職場ストレススケール(JSS: Job Stress Scale)を作成している。さらに、小杉・田中・大塚・種市・高田・川西・佐藤・島津・島津・白井・鈴木・山手・米原(2004)によって改訂版JSS-R(Job Stress Scale - Revised version)が開発され、その信頼性と妥当性が検証されている。これらの尺度は、職場のメンタルヘルスを検討する際の重要な視点として、数多くの研究において用いられている。

一方、職場におけるストレスラーについては、時代の変遷、またそれに伴う環境の変化とともに移り変わっていくものと予測される。岩田(1997)は、職場ストレスラーの評価方法と意義について、職場のOA化を代表として職務内容や職務形態は10余年で大きな変容を遂げてきていることを論じつつ、職場におけるストレスラーの内容は必ずしも過去のものと同じとは限らないと指摘している。このような指摘に基づけば、2000年代に入ってからのIT技術の著しい進歩やインターネット上のコミュニケーション・ツールの拡大、またそれに伴う職場環境・対人関係の変化に注目すると、職場でのストレスラーの様相に関しては、現代の職業状況を踏まえて詳細に捉えなおす必要があると考えられる。

したがって、本研究ではまず、現代における職業性ストレスラーの内容的検討を行い、精神的健康に及ぼす影響を検討することを第一の目的とする。

労働者におけるストレスマインドセット

こうした現代の職場における様々なストレスラーに対して、その悪影響を緩和する対抗資源として、どのような要因が想定されるであろうか。

本研究では、その中でもストレスマインドセット(Stress Mindset)という概念に着目した。マインドセットとは、様々な情報を組織化・符号化する心的な枠組みであり、経験した出来事に対して独自の観点からの理解を促し、それに基づいた行動や反応をもたらすという役割を持つとされている(Dweck, 2006; 2008)。また、マインドセットは人間の認知の全般にわたって重要な役割を果たしており、判断(Taylor & Gollwitzer, 1995)、評価(Gollwitzer, 1999)、健康(Crum & Langer, 2007)、行動(Liberman,

Samuels, & Ross, 2004)の様々な水準において機能しているとされる。

このマインドセットに関する考え方にに基づき、Crum, Salovey, & Achor(2013)は、職業場面におけるストレスに対するマインドセットに着目し、ストレス反応への影響を検証している。具体的にはまず、国際金融機関の職員を対象に質問紙調査を行い、「ストレスとは、自分の健康や成長を促進するものである」という枠組みからストレスを捉えているかどうかについて、8項目によって評価する尺度(Stress Mindset Measure; SMM)を開発した。そして、「ストレスが自分を強くする」というマインドセットを持つ者ほど、ストレス反応や心身への悪影響が低く、楽観的で曖昧さへの耐性が高く、仕事でのパフォーマンスも良く人生への満足感が高いことを確認している。

さらに、このストレスマインドセットに関しては、固定的・不変的な信念ではないことも示唆されている。Crum et al.(2013)は、「ストレスは(自分を)強化させるもの」「ストレスは(自分を)衰弱させるもの」といういずれかの方向性の内容のショートフィルムを参加者に提示するという実験を通して、ストレスに対するマインドセットが、提示された方向へと変容することを示した。

この一連の実証研究を総括すると、ストレスラーに対するマインドセットは変容し得るものであり、かつ、職場においてストレスラーとなる要因が多く存在していても、それらを肯定的に捉えるマインドセットを形成していることで、精神的健康状態の悪化を防ぐことが予測される。

弱い紐帯との接触・交流とストレスマインドセット

それでは、このストレスマインドセットの形成を促す要因としてはどのようなものが考えられるであろうか。職場ストレスに関する研究においては、古くより、ソーシャルサポートに代表される対人関係が、ストレス反応を軽減させる主要因として挙げられてきた(例えば、Cohen & Wills, 1985など)。これを踏まえ本研究でも対人関係に着目し、かつ、昨今のインターネットの普及と発展に伴うコミュニケーション手段の多様化を踏まえ、弱い紐帯(weak ties)という概念に基づいて検討を行うこととした。

弱い紐帯とは、Granovetter(1973)によって示された概念であり、自分とは離れた環境に過ごす、稀にしか会うことのないゆるやかな関係性を指す。この弱い紐帯に関してGranovetter(1974)は、転職として新たな職を探す際に、有益な情報を提供す

るのは、生活環境や職場環境を同じくするような、密に接触する相手（強い紐帯）よりも、かつて所属していたコミュニティの知り合いや、たまにしか会うことのないようなやや縁遠い知人からであることを主張した。またこれに基づき Granovetter (1983) では、自身が所属する組織やコミュニティ内で通常は会うことのないグループや個人との橋渡しがなされることによって、これまでは得られなかった新しい情報の収集やアイデアの産出にも結び付くことを示唆している。

これらの一連の議論を踏まえると、弱い紐帯との接触、そしてそこで行われるコミュニケーションによって、これまでは得られなかったような新しい視点が得られることが想定される。またそれゆえに、労働者にとっては、自身の仕事内容や、勤務する職場でのストレスサーに対しても、新しい視点から捉え直すことにもつながると期待される。この可能性を支持する研究として、玄田 (2007) が挙げられる。玄田 (2007) は、労働者を対象とした調査を通して、自分とはかけ離れた生活圏や職場に属し、自分と異なる価値観や経験を蓄積してきた他者との接触が、自分の仕事に対する肯定的な捉え直しや、これからの仕事に関する活力や希望の形成につながることを明らかにしている。さらに中原・松尾 (2008) も、若手・中堅労働者を対象とした調査より、仕事へのやる気を高め自分の態度を変容させる内省支援は、普段はあまり接触しないような社外の他者との交流からもたらされると報告している。これらの知見に基づけば、弱い紐帯との接触、そしてコミュニケーションを経ることで、職場におけるストレスサーに対して肯定的なマインドセットが形成される可能性も十分に考えられる。

ここで、現代社会における情報技術の普及と発展に目を向けると、弱い紐帯のような“ゆるいつながり”としての関係性は、ソーシャル・ネットワーキング・サービス（以下 SNS と略記）を介して形成されることが多々議論されている（例えば Burke & Kraut, 2013 など）。さらに、そのような SNS の中でも、Facebook (<https://www.facebook.com>) では、社会人を含む幅広い年代においてよく利用されているとともに、学生時代の友人とつながっているというユーザーも多いことが報告されている (Pew Research Center, 2015)。また、個人情報を明示したうえでログインすることが前提となっているため、以前は生活圏を共にしていたが、現在では頻繁には会わなくなった相手について検索機能を駆使して発見し、新たにコンタクトを図ることも可能である。

本研究の目的

以上の議論を総合して考えると、生活圏や職場環境を異にし、普段はほとんど接触しないような対人関係である弱い紐帯とのコミュニケーションは、これまでは得られなかったような新しい情報や視点を獲得する機会となると想定される。そして、新しい情報や視点が得られたことによって、自身のこれまでの職場ストレスサーに対する捉え方に関しても、新しい視点からの捉え直しや見方の変容が生じる可能性が考えられる。すなわち、弱い紐帯とのコミュニケーションは、肯定的なストレスマインドセットの形成を促進する要因となることが予測される。さらにその過程は、Facebook を介した弱い紐帯との接触や交流を経て生じることも推察される。しかし、この一連の過程を実証的に検討した研究はこれまでは見られない。

したがって本研究では、まず現代における職業性ストレスサーの内容の検討および精神的健康に及ぼす影響の検討を第一の目的として、次に Facebook を介した弱い紐帯との接触や交流が、どのようにストレスマインドセットに影響を与え、ひいては精神的健康状態の向上に資するかを検討することを第二の目的とする。

予備調査

職場ストレスサーの内容について、近年の現場の声を収集し、それらを分類・整理する目的で、現職の労働者を対象とした半構造化面接を行った。

調査方法・質問内容

2013年5月から7月に、現職の労働者を対象として半構造化面接を依頼し、10名（男性8名、女性2名；平均年齢37.30歳、 $SD=4.22$ ）からの協力を得た。職種は、社会福祉が2名、情報処理・通信が2名、営業が2名、保健医療サービスが1名、教員が1名、福祉施設指導専門員が1名、金融・保険が1名であった。面接時には、職場環境において日常感じている仕事上のストレスに関して、自由に回答するように促した。面接に要した時間は平均65分 ($SD=10.80$) であった。また面接場所は、著者が所属する機関内の会議室などであった。また、面接前には書面と口頭にてインフォームドコンセントを行い、面接中に不快であるなどして中断したいときには、いつでも中断できることを伝えた。さらに、面接後においては十分なデブリーフィングと参加者への配慮に努めた。

発言内容の分類結果

日頃感じている仕事上のストレスに関する10名の発言内容の逐語録より、職場ストレッサーに関連すると考えられる89の発言を抽出した。これらの発言内容は、心理学を専門とする大学院生2名、および大学教員1名による合議を基に、19の下位カテゴリに分類された (Table 1)。

さらに、それらの下位カテゴリ同士の関係や類似性に着目し、7の上位カテゴリを構成した。まず、「職場の暗黙のルールに対する違和感」、「職場環境の変化を受けての不応感」、「待遇の不満足」、「職場のシステム環境への不満」、「求められる成果へのプレッシャー」、「顧客の要望に応えられない不満足」、「対人調整業務の難しさ」、「職業的価値観の不

一致」、「世帯主としての家族への責任感」、「キャリア展望の不安」といった相互環境的要因が関連すると解釈される10の下位カテゴリについては、「職場環境から受ける制限」(22.5%)、「求められる仕事への未達」(16.9%)、「継続的就労の不確かさ」(14.6%)に整理された。

次に、「特定上長の対応への不快感」「職場内の同僚サポート不足」の2つの下位カテゴリは「周囲のサポート不足」(15.7%)という上位カテゴリへ、「業務量過多」「仕事と仕事外に割く時間のバランスの悪さ」の2つの下位カテゴリは「時間の不均衡」(11.2%)という上位カテゴリへと整理された。

さらに、「自身の力を発揮できない」、「適切な裁量」、「自身の期待値への未達」、「ストレスを生む自

Table 1
「職業性ストレッサー」に関するカテゴリ化結果

上位分類	下位分類	発言例	度数
職場環境から受ける制限 20 (22.5%)	職場の暗黙のルールに対する違和感	対外的サービスより社内行事を優先する風土。	11 (12.4%)
	職場環境の変化を受けての不応感	新しく個人的な人が入社して雰囲気が変わった。	5 (5.6%)
	待遇の不満足	仕事は好きだが、待遇に反映されていない。	3 (3.4%)
	職場のシステム環境への不満	情報が一元管理されていない。	1 (1.1%)
求められる仕事への未達 15 (16.9%)	求められる成果へのプレッシャー	売り上げの数字の縛りがきつくプレッシャーがある。	9 (10.1%)
	顧客の要望に応えられない不満足	苦勞して企画した仕事が、他の要因で形にならない。	4 (4.5%)
	対人調整業務の難しさ	人によって考え方が違うことに合わせていくのが気を遣う。	2 (2.2%)
周囲のサポート不足 14 (15.7%)	特定上長の対応への不快感	ワンマン上司でプライドが高く、自己主張も強い。	10 (11.2%)
	職場内の同僚サポート不足	相手に期待しなくとも、想像を超えて嫌がらせを受ける。	4 (4.5%)
継続的就労の不確かさ 13 (14.6%)	職業的価値観の不一致	時間間隔がのんびりとした社員がいる。	10 (11.2%)
	世帯主としての家族への責任感	家族を路頭に迷わすことはできないので転職できない。	2 (2.2%)
	キャリア展望の不安	安定しない仕事なので、先行きが不安である。	1 (1.1%)
時間の不均衡 10 (11.2%)	業務量過多	ほぼ一日仕事で埋まってしまい、できないことも多くある。	6 (6.7%)
	仕事と、仕事外にしたい事に割く時間のバランスが悪い	勉強もしたい、運動もしたい、子どもの世話もみたいし時間がない。	4 (4.5%)
職務パフォーマンス発揮の不十分 9 (10.1%)	自身の力を発揮できない	駒のごとく扱われ、自分が仕事を生み出していない。	4 (4.5%)
	適切な裁量	降格を機に自分の裁量権がなくなった。	3 (3.4%)
	自身の期待値への未達	できると思っていた仕事で、できなかった。	2 (2.2%)
性格・習慣の反映 8 (9.0%)	ストレスを生む自覚された性格	完璧主義であり、ルールから外れたときに気持ちが悪い。	6 (6.7%)
	ストレス解消ができない	周りが結婚し子どもができると、遊びに行く頻度が減った。	2 (2.2%)
総計			89

覚された性格」, 「ストレス解消ができない」といった自己要因に関連すると解釈される5つの下位カテゴリが得られたが, これらは更に「職務パフォーマンス発揮の不十分」(10.1%), 「性格・習慣の反映」(9.0%) という上位カテゴリへと整理された。

本調査

調査手続きおよび調査対象

全国の現職の労働者に対し質問紙調査を実施した。実施に際しては, 個人情報および自身の交友関係に関する守秘を求める意識, 回答内容と業績評価との関連に対する懸念, 回答負担に伴う業務の阻害の可能性に配慮し, 企業や組織および回答者本人の要望に合わせ, 次の2種類の方法を用いた。

第一は紙媒体の調査形式であり, 各協力者に質問紙を一部ずつ配布するとともに, その回収は同時に配布した封筒に封入および厳封したうえで, 調査実施者に提出するように依頼するという方法である。第二は, 放送大学 ICT 活用・遠隔教育センターのリアルタイム評価システム (Realtime Evaluation Assistance System) を利用したウェブ調査形式であり, 回答者の希望する時間および場所にて回答を依頼するという方法である。いずれの方法でも, 冒頭において研究の目的や概要, 回答の拒否や中断の自由が保障されていること, 倫理的配慮に関する説明を明記した。また調査協力への同意の確認は, 質問紙の提出または回答データの送信をもって行うことを事前に説明した。その結果, 合計340名 (男性119名, 女性206名, 無回答15名: 10代2名, 20代62名, 30代86名, 40代91名, 50代64名, 60代以上21名, 無回答14名) の回答が得られた。

倫理的配慮

本研究は, 筑波大学人間系研究倫理委員会の審査と承認を得て実施された。また質問紙の冒頭で, (1) 調査は研究目的で実施されること, (2) 参加は本人の自由意思によるものであり, 回答をやめたり, 撤回したりしてもいかなる不利益も生じないこと, (3) 調査は全て無記名で行われるため, 個人は特定されないこと, (4) 回答したくない項目があれば無理に回答する必要はないことを提示したうえで, 回答への協力について同意を確認した。

質問紙の構成

SNS を介した弱い紐帯との接触 自身の交友関係の中で, 代表的な SNS である Facebook について, 自身のアカウントを所持しているか否かを確認した

うえで, 所持している者にはその閲覧頻度と投稿頻度について尋ねた。いずれも, 5件法 (5: 毎日, 4: 2, 3日に一度, 3: 1週間に一度, 2: 半月に一度, 1: 1ヶ月 (以上) に一度) で回答を求めた。

職場ストレスサー 職場におけるストレスサーについて, 次の2側面から尺度を検討した。第一に, 小杉他 (2004) による職場ストレススケール (JSS-R) の中から, 仕事の量と質の負荷を問う20項目を抽出して用いた。第二に, 予備調査の分類結果と JSS-R の項目内容を比較照合し, JSS-R に含まれないもの (自身の習慣や性格によるものや, 対人関係に関わるストレスサーなど) を, 予備調査の分類結果や発言内容に基づいて, 12項目を独自に作成した。各項目に対しては, 現在の状況について, 5件法 (5: よくあてはまる, 4: ややあてはまる, 3: どちらともいえない, 2: あまりあてはまらない, 1: あてはまらない) で回答を求めた。

ストレスマインドセット Crum et al. (2013) のストレスマインドセットの尺度に基づき, 職業場面に即した表現になるように表現を修正し, 独自に8項目を作成した。各項目に対しては, 現在の状況として5件法 (5: よくあてはまる, 4: ややあてはまる, 3: どちらでもない, 2: あまりあてはまらない, 1: まったくあてはまらない) で回答を求めた。

精神的健康 General Health Questionnaire 12 (Goldberg, 1978) の日本語版 (福岡・松井・安藤, 1999) の尺度を用いた。各項目に対しては, 4件法 (例えば, 4: できた, 3: いつもと変わらなかった, 2: できなかった, 1: 全くできなかった) で回答を求めた。

個人属性 性別, 年代, 職種, 雇用形態を尋ねた。

結果

分析対象者の内訳 分析対象者の職種は, 管理的職業が12名 (3.5%), ネットワーク・通信が8名 (2.4%), 教員が10名 (2.9%), 看護師が13名 (3.8%), その他の専門的職業が9名 (2.6%), 人事が30名 (8.8%), 事務が53名 (15.6%), 営業・販売が12名 (3.5%), 介護職が67名 (19.7%), 訪問介護が82名 (24.1%), 分類不能の職業29名 (8.5%), 無回答15名 (4.4%) であった。また雇用形態は正規労働者が204名 (60.0%), 非正規労働者が124名 (36.5%), 無回答12名 (3.5%) であった。

SNS を介した弱い紐帯の属性の検討 Facebook のアカウントを所持している者は, 141名であった。また, その閲覧頻度については, 1ヶ月 (以上) に一度8名 (5.7%), 半月に一度3名 (2.1%), 1週間に一度10名 (7.1%), 2, 3日に一度24名

(17.0%), 毎日91名 (64.5%), 無回答5名 (3.5%)であった。一方、投稿頻度については、1ヶ月(以上)に一度52名 (36.9%), 半月に一度19名 (13.5%), 1週間に一度28名 (19.9%), 2, 3日に一度17名 (12.1%), 毎日19名 (13.5%), 無回答6名 (4.3%)であった。

各尺度の基本的検討 まず、職場ストレスサーに関する項目について因子分析(主因子法・プロマックス回転)を行った。因子数の決定に際してはスクリープロットに基づき判断し、4因子を抽出した(Table 2)。

第1因子は7項目で構成され、「自分の仕事をするための十分な時間がない」「数多くの仕事をこな

さなければならない」「私の仕事は一人でやるには多すぎる」などの項目の負荷量が高かったため、仕事に対する高い要求に対して負荷を感じているものと解釈し、「仕事要求の高負荷」と命名した。なお、第1因子は、独自項目「仕事以外のしたい活動に時間が割けない」を除くとJSS-Rの「量的負荷によるストレスサー」に対応すると考えられる。第2因子は6項目で構成されており、「現在担当している業務に興味を持ってない」「今の仕事には、はっきりした目標や目的がない」「職場で自分に何が期待されているのか分からない」などの項目の負荷量が高かったため、仕事に対する意義が見いだせない状況と解釈し「仕事の意義不明瞭」と命名した。なお、

Table 2
職業的ストレスサー尺度の因子分析の結果

	M (SD)	F1	F2	F3	F4	
F1 仕事要求の高負荷 ($\alpha = .88$)						
数多くの仕事をこなさなければならない	3.47 (1.22)	.80	.03	-.01	-.09	
自分の仕事をするための十分な時間がない	3.04 (1.29)	.77	.03	.14	-.05	
私の仕事は一人でやるには多すぎる	2.84 (1.19)	.74	.02	.02	.12	
仕事で要求されている水準が高すぎる	2.91 (1.09)	.73	.12	.08	-.15	
家に持ち帰るほど仕事が多い	2.47 (1.33)	.72	-.07	-.05	.00	
今の仕事はとて難しく複雑だ	2.85 (1.66)	.59	.05	-.18	.16	
ノルマや納期に追われる業務を担当している	2.75 (1.32)	.58	-.07	.03	.08	
仕事以外のしたい活動に時間が割けない	3.00 (1.29)	.52	-.08	.19	-.01	
F2 仕事の意義不明瞭 ($\alpha = .83$)						
現在担当している業務に興味を持ってない	1.87 (0.98)	.05	.85	-.10	-.04	
今の仕事には、はっきりした目標や目的がない	2.12 (1.05)	.05	.74	-.02	-.06	
職場で自分に何が期待されているのか分からない	2.34 (1.11)	-.07	.62	.24	-.02	
自分の仕事は社会的に尊敬されていない	2.17 (0.99)	.06	.49	.00	.07	
重要でない仕事を担当している	2.03 (0.99)	-.08	.43	.22	.10	
職場内で、自分の責任範囲がどこまで分からない	2.47 (1.18)	-.06	.43	.17	.23	
F3 周囲からの評価不満足 ($\alpha = .80$)						
現在の仕事に見合った待遇を受けられていない	2.75 (1.20)	.08	-.13	.74	.00	
仕事の成果が高く評価されない	2.67 (1.01)	.01	.18	.64	-.03	
継続して働ける安定感がない	2.63 (1.26)	.15	.06	.63	-.12	
部署の決定事項にほとんど影響がない	2.55 (1.13)	-.21	.26	.49	-.10	
職場の情報が一元化されていない	3.24 (1.16)	.19	.00	.48	.18	
職場において自分が十分に認められていない	2.39 (1.02)	-.08	.07	.47	.33	
F4 職場における非協同 ($\alpha = .62$)						
職場に助け合う雰囲気がない	2.15 (1.06)	-.06	-.14	.16	.76	
転職や異動で職場環境が変わり馴染めない	1.86 (1.03)	.02	.14	-.06	.47	
よく知らない分野の仕事を担当している	2.12 (1.04)	.12	.31	-.35	.47	
周りに仕事のやる気を削ぐ者がいる	2.77 (1.33)	.05	-.10	.23	.45	
因子間相関		F1	-	.09	.28	.31
		F2		-	.50	.40
		F3			-	.51

第2因子は、全項目においてJSS-Rの「質的負荷によるストレス」に対応する者であった。第3因子は7項目で構成され、「現在の仕事に見合った待遇を受けられていない」「継続して働ける安定感がない」「仕事の成果が高く評価されない」などの項目の負荷量が高かったため、自分に向けられた評価に対する不満状況があると解釈し「周囲からの評価不満足」と命名した。第4因子は6項目で構成されており「よく知らない分野の仕事を担当している」「転職や異動で職場環境が変わり馴染めない」「職務内容についての説明が不明瞭である」などの項目の負荷量が高かったため、仕事への不慣れや、それに

伴う職場環境における非協力的な状態があるものと解釈し「職場における非協同」と命名した。 α 係数は順に、.88、.83、.80、.62であった。

次に、ストレスマインドセットに関する項目について、まず設問1、3、5、7を逆転処理した上で、主成分分析を実施した。その結果、第一主成分のみが抽出され、寄与率が47.13%となることが確認された。また α 係数は.84であり、十分な信頼性が確認された (Table 3)。

同様に精神的健康度に関する項目にも主成分分析を行った結果、第一主成分のみが抽出され寄与率は36.66%であった。 α 係数は.84であった (Table 4)。

Table 3
ストレスマインドセット尺度の主成分分析の結果

項目	M (SD)	負荷量
仕事のストレスは良い影響を与えるものであり、活用すべきである	2.81 (1.10)	.79
仕事のストレスを経験すると、健康や活力が減退するという [R]	3.58 (0.96)	.71
仕事のストレスを経験すると、成果や生産性が減退するという [R]	3.20 (0.97)	.70
仕事のストレスは悪い影響を与えるものであり、避けるべきである [R]	3.21 (1.05)	.70
仕事のストレスを経験すると、成果や生産性が向上するという	3.04 (1.02)	.68
仕事のストレスを経験すると、学習や成長を促すと思う	3.57 (1.02)	.65
仕事のストレスを経験すると、学習や成長を阻害するという [R]	2.88 (1.03)	.64
仕事のストレスを経験すると、健康や活力が向上するという	2.50 (1.05)	.60
	固有値	3.18
	寄与率	47.13 (%)
	α 係数	.84

(注) [R] は逆転項目

Table 4
精神健康調査尺度の主成分分析の結果

項目	M (SD)	負荷量
いつもより気が重くてゆううつになることは	2.56 (0.87)	.81
いつもより日常生活を楽しく送ることが	2.98 (0.72)	.72
自信を失ったことは	2.59 (0.87)	.69
自分は役に立たない人間だと考えたことは	2.89 (0.90)	.68
問題を解決できなくて困ったことが	2.63 (0.81)	.62
いつもより容易にものごとを決めることが	2.96 (0.58)	.60
心配事がある、よく眠れないようなことは	2.78 (0.94)	.58
問題があった時に、いつもより積極的に解決しようとするのが	3.04 (0.63)	.52
一般的にみて幸せだと感じたことは	2.88 (0.83)	.52
いつもよりストレスを感じたことが	2.62 (0.86)	.51
何かをする時いつもより集中して	3.02 (0.63)	.50
いつもより自分のしていることに生きがいを感じることは	2.75 (0.76)	.43
	固有値	4.40
	寄与率	36.66 (%)
	α 係数	.84

これらの結果に基づき、以降では、因子ごとに合成得点を算出し、分析に用いることとした。

変数間の影響関係 「Facebookの閲覧・投稿頻度」および「職業性ストレス」が「ストレスマインドセット」に影響を及ぼし、そして「精神的健康」へと結びつくモデルを想定し、共分散構造分析を実施した。第一水準に「Facebookの閲覧・投稿頻度」の2変数および「職業性ストレス」の4変数、第二水準に「ストレスマインドセット」、第三水準に「精神的健康度」を想定した。また分析の際には、第一水準から第三へのパスへのパスも想定して分析した。最終的なモデル (Figure 1) の適合度は $\chi^2(8)=9.46(n.s.)$, IFI=.99, TLI=.99, CFI=.99, RMSEA=.02であった。

その結果、「仕事要求の高負荷」「仕事の意味不明瞭」「周囲からの評価不満足」といった職場ストレスは、精神的健康状態を悪化させることが示された。また「仕事の意味不明瞭」「周囲からの評価不満足」は、肯定的なストレスマインドセットを抑制することが示された。

その一方で、Facebookの投稿頻度の高さは、肯定的なストレスマインドセットの形成を促進する影響が示された。さらに、ストレスマインドセットは、精神的健康を促進させる効果を示していた。なお、Facebookの投稿頻度は「精神的健康度」を直接的に促進させる効果も持つことが示された。しかし、Facebookの閲覧頻度は、逆にストレスマインドセットに対して抑制的影響をもたらしていた。

考 察

本研究では、現代的な職場ストレスの内容の側面について分析し、精神的健康状態との影響を検討した。また、SNSを介した弱い紐帯との交流がストレスの捉え方に影響を及ぼし、そのことが精神的健康状態を向上させるというモデルを想定し、あわせて検討を行った。その結果について、以下に本研究の目的ごとに詳細を示す。

職場ストレスの内容に関する検討

第一は、現代的な職場ストレスの内容の検討と、精神的健康への影響である。職場ストレスについては小杉他 (2004) では大きく量的負荷・質的負荷・部下への責任と分類されている。これらを予備調査と比較すると、「求められる要求に答えられない」など、小杉他 (2004) の尺度 (JSS-R) の内容と類似するものと、この尺度には見られない現代に特徴的なストレスが示された。

例えば「仕事とプライベートの時間の不均衡」は、近年ワーク・ライフ・バランスの考え方が注目され、仕事というものが単なる量的負荷としてではなく、家庭生活との量的および質的均衡という点から考えられるようになったことによって生じているものと推測される。また「周囲のサポートの不足」など対人関係についての内容は、コミュニケーション方法の変化や、組織内の人の動きに関わる制度的な変化によって生じている可能性が挙げられる。具体的には、SNSを中心とするインターネットを介したコミュニケーション機会の増大と仕事場での活用、また企業組織の成果主義制度導入に付随した動

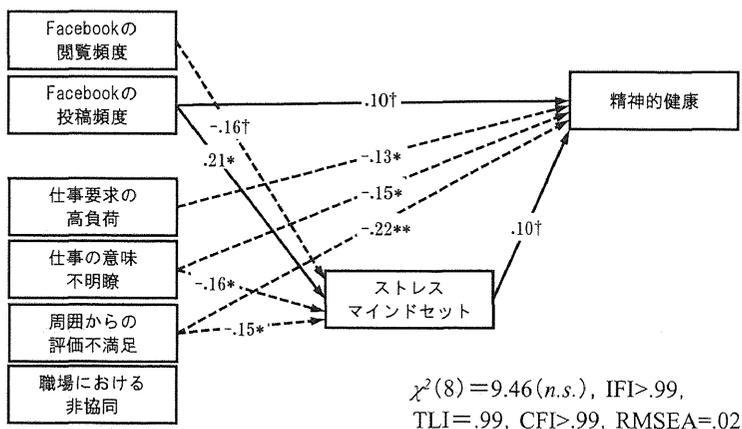


Figure 1. 共分散構造分析の結果。

有意なパスのみを記載し、誤差変数および相関係数の図示は省略した (** $p < .01$, * $p < .05$, † $p < .10$).

きとしては、社内 FA 制度や社内公募制度など労働者の自律的な働き方が許容されるようになったことなど、上長や同僚との協力のあり方の変化が考えられる。これらの可能性に基づけば、コミュニケーションの手段や組織の人的資源管理の方法が時代とともに変化することにより、職場における人間関係に伴うストレスが現在もなお変化しつつあることも推測される。

一方、こういった働き方やコミュニケーション様式の変化の中で、働く個人に対して、以前よりも高い自律性や将来展望を求められるようになってきていると考えられる。こうしたプレッシャーを反映するものとして「職場で働き続けることの見通しの立たなさ」が示されていると解釈することも可能であろう。

さらに、本調査からは、職業ストレスが「仕事の要求高負荷」「仕事の意義不明瞭」「周囲からの評価不満足」「職場における非協同」に整理されることも明らかとなった。この中でも、「仕事の要求高負荷」「仕事の意義不明瞭」「周囲からの評価不満足」は精神的健康に悪影響を及ぼしており、特に「仕事の意義不明瞭」「周囲からの評価不満足」はストレスマインドセットにも抑制的影響をもたらしていた。これらの結果は、小杉他（2004）などの先行研究が示す結果と概ね整合的であると考えられる。

一方、「職場における非協同」から有意な影響が示されなかったことについては、働く個人に対する自律性の要請が背景にある可能性も推察される。すなわち、周囲に協調するのみならず、自律的に振る舞いながら成果を挙げることが求められている現代の職場では、職場における非協同的な振る舞いや希薄な関係性が、必ずしも悪いものとして認知されるわけではなく、それゆえに個人の精神的健康への悪影響も生じていないのではないかと推測される。

SNS を介した弱い紐帯との接触・交流がもたらす影響

本研究では第二に、SNS の一つである Facebook の閲覧と投稿のアクションに表される弱い紐帯との接触が、ストレスマインドセットに影響し、精神的健康を高めるとする仮説モデルを検証した。

問題の項で述べた予測どおり、ストレスマインドセットは、精神的健康の増進に寄与することが示された。具体的には、職場におけるストレスに対して、成長の機会や学習のきっかけにもなるといったように解釈する肯定的なマインドセットを持つことによって、職場ストレスが発生していても精神的健康の促進に結びつくことが明らかとなった。この

結果は、Crum et al. (2013) の示唆と同様の結果が、本研究においても同様に確認されたことと位置づけられる。

さらに本研究からは、肯定的なストレスマインドセットの促進および抑制を促す要因として、Facebook を介した弱い紐帯との接触・交流が存在することが明らかとなった。詳細には、Facebook への投稿頻度が高いほど、肯定的なストレスマインドセットが保持されるようになり、最終的に精神的健康を促進させる過程が示された。これは問題の項で想定した仮説モデルを支持する結果と考えられる。Facebook の機能に着目しながらこの結果について解釈すれば、自身の投稿に対して他者が即座にコメントを示すことが可能であり、また、「いいね!」といったポジティブなフィードバックを手軽に表明する機能が備わっていることが関与しているのかもしれない。これらの機能を踏まえれば、日々の出来事や仕事内容などについて自ら投稿することは、自分とは異なる生活圏や職場環境に属し、自分とは異なる経験や価値観を持つ人々からの肯定的評価やコメント・アドバイスを得る機会にも相当するといえよう。それゆえに、玄田（2007）が示唆するような自分の仕事に対する肯定的な捉え直しや、これからの仕事に関する活力や希望の形成につながり、結果として自分の職場で生じるストレスに対しても肯定的な解釈が可能になった可能性が考えられる。さらに、こうした心理的效果は Valkenburg, Peter, & Schouten (2006) が、他者のリアクションによって自尊感情が満たされ、人生の満足度が向上されると示唆したように、SNS 利用のポジティブな効果の側面にも近似すると考えられる。また、投稿頻度の向上それ自体が良好な精神状態に結びつくという結果については、上記のようにリアルタイムでのフィードバックを伴う相互的なやり取りそのものがソーシャルサポートとして機能し、ストレス緩衝要因となっていることも考えられる。

その一方で、Facebook の閲覧頻度が頻繁になるほどに、肯定的なストレスマインドセットが抑制され、最終的に精神的健康が悪化することも明らかとなった。この結果は、Facebook 上に投稿される他者の生活と自分の生活を比較してしまうことで、より抑うつを増大させるという知見 (Steers, Wickham, & Acitelli, 2014) と対応すると考えられる。

本研究の総括と今後の課題

これらの議論を総合すると、本研究では職場スト

レッサーは精神的健康を悪化させる一方で、Facebookへの投稿を介して弱い紐帯との接触・交流がなされることで、ストレスをポジティブに捉えるマインドセットが形成され、精神的健康状態を高めるという影響過程の存在が示されたといえる。その意味で本研究は、これまでの心理学的職場ストレスモデルに対するレッサーとストレス反応の関係を確証しつつも、「ストレスに対する捉え方を変容する」という方向性の新たなストレス対抗資源を発見したものと位置づけることもできよう。すなわち、Facebookに代表されるSNSの利用は、弱い紐帯とのつながりを維持するとともに、その利用のあり方や頻度によって、現在の職場に伴うストレスを肯定的に捉え直し、精神的健康を促すための資源としても機能する可能性があることが新たに明らかになったといえる。

こうした可能性を今後も詳細に検証していくためには、Facebookへの投稿および閲覧の頻度に限らず、そこでどのような内容が投稿されたか、投稿に対してどのようなリアクションが得られたか、その際にどのような捉え直しが行われたか、というようなFacebook利用の内容的側面について、多様な側面からの検討を行う必要がある。加えて、Facebook上で形成される関係性や、弱い紐帯との間柄がどのようなものであるかなどについて、より精緻に検討することが望まれる。

引用文献

- Burke, M., & Kraut, R. (2013). Using Facebook after losing a job: Differential benefits of strong and weak ties. *Proceedings of the 2013 Conference on Computer Supported Cooperative Work*, 1419-1430.
- Cohen, S., & Wills, T. A. (1985). Stress, social support, and the buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, **98**, 310.
- Crum, A. J., & Langer, E. J. (2007). Mind-Set matters: Exercise and the placebo effect. *Psychological Science*, **18**, 165-171.
- Crum, A. J., Salovey, P., & Achor, S. (2013). Rethinking stress: The role of mindsets in determining the stress response. *Journal of Personality and Social Psychology*, **104**, 716.
- Dweck, C.S. (2006). *Mindset: The New Psychology of Success*. New York: Random House
- Dweck, C. S. (2008). Can personality be changed? The role of beliefs in personality and change. *Current Directions in Psychological Science*, **17**, 391-394.
- 福岡欣治・松井 豊・安藤清志 (1999). 航空機事故による死別反応の研究 (4) —個人との心理的関係と遺族の健康状態— 日本社会心理学会第40回大会発表論文集, 262-263.
- 玄田 有史 (2007). 期待と信頼がなければ希望は生まれない ベルシステム24 (編) 交感する科学—ビジネスを深化させる最先端コミュニケーション研究— (pp.190-209) 株式会社ベルシステム
- Goldberg, D.P. (1978). *Manual of the General Health Questionnaire*. Windsor, England: NFER-NELSON.
- Gollwitzer, P. M. (1999). Implementation intentions. *American Psychologist*, **54**, 493-503.
- Granovetter, M. S. (1973). The strength of weak ties. *American journal of sociology*, **78**, 1360-1380.
- Granovetter, M. S. (1974). *Getting a job: A study of contacts and careers*. Cambridge, MA: Harvard.
- Granovetter, M. (1983). The strength of weak ties: A network theory revisited. *Sociological theory*, **1**, 201-233.
- 岩田 昇 (1997). スレッサー評価方法とその意義: 2. 職業性ストレスモデルとスレッサー測定尺度の変遷 産業ストレス研究, **4**, 30-34.
- 小杉正太郎・田中健吾・大塚泰正・種市康太郎・高田未里・河西真知子・佐藤澄子・鳥津明人・鳥津美由紀・白井志之夫・鈴木綾子・山手裕子・米原奈緒 (2004). 職場ストレススケール改訂版作成の試み (I): スレッサー尺度・ストレス反応尺度・コーピング尺度の改訂 産業ストレス研究, **11**, 175-185.
- 厚生労働省 (2013a). 平成24年「労働安全衛生特別調査 (労働者健康状況調査)」の結果 <http://www.mhlw.go.jp/toukei/list/dl/h24-46-50_05.pdf> (2015年10月21日) (Ministry of health, labour and welfare)
- 厚生労働省 (2013b). 平成24年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ <<http://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r98520000034xn0.html>> (2015年10月21日) (Ministry of health, labour and welfare)
- Liberman, V., Samuels, S. M., & Ross, L. (2004). The name of the game: Predictive power of reputations versus situational labels in

- determining prisoner's dilemma game moves. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **30**, 1175-1185.
- 中原 淳・松尾 睦（監修）（2008）. 人材開発白書 2009—他者との“かかわり”が個人を成長させる— 株式会社富士ゼロックス総合教育研究所
- 島津明人・布施美和子・種市康太郎・大橋靖史・小杉正太郎（1997）. 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み：（1）ストレッサー尺度・ストレス反応尺度の作成 産業ストレス研究, **4**, 41-52.
- Pew Research Center (2015). Social Media Update 2014: While Facebook remains the most popular site, other platforms see higher rates of growth. <http://www.pewinternet.org/files/2015/01/PI_SocialMediaUpdate20144.pdf> (October 21, 2015)
- Steers, M., N., Wickham, R. E., & Acitelli, L. K. (2014). Seeing Everyone Else's Highlight Reels: How Facebook Usage is Linked to Depressive Symptoms. *Journal of Social and Clinical Psychology*, **33**, 701-731.
- Taylor, S. E., & Gollwitzer, P. M. (1995). Effects of mindset on positive illusions. *Journal of Personality and Social Psychology*, **69**, 213-226.
- Valkenburg P.M., Peter, J., & Schouten, A.P. (2006). Friend networking sites and their relationship to adolescents' well-being and social self-esteem. *CyberPsychology & Behavior*, **9**, 584-590.
- 財団法人労務行政研究所（2010）. 「企業におけるメンタルヘルスの実態と対策」の結果 <https://www.rosei.or.jp/research/pdf/000008212.pdf> (The institute of labour administration)
- （受稿10月30日：受理11月13日）