

# 職場ユーモアが心身の健康と業務成果への 自己評価に及ぼす効果<sup>1</sup>

丸山 淳市 中京大学 藤 桂 筑波大学

The effect of humor in the workplace on mental/physical health and self-evaluation of job performance

Junichi Maruyama (Chukyo University) and Kei Fuji (University of Tsukuba)

In this study we aimed to examine the contents of humor in the Japanese workplace and to understand the effects of humor on mental/physical health and self-evaluation of job performance. Japanese workers ( $N = 436$ ) responded to questionnaires addressing workplace humor, feelings about workplace, workplace communication, mental/physical health, and perceived job performance. An exploratory factor analysis indicated that there are five types of workplace humor: norm-violating humor, experience-sharing humor, workplace-enjoying humor, people-recalling humor, and outside-mocking humor. A covariance structural analysis showed that norm-violating humor and workplace-enjoying humor decreased mental and physical health by promoting both negative feelings in the workplace and self-disclosure about the negative side of work. Results also revealed that experience-sharing humor, people-recalling humor, and outside-mocking humor had a positive effect on the self-evaluation of job performance as well as mental and physical health, by promoting both positive feelings and mutual communication in the workplace. Results suggest that humor in the workplace has various influences on workers depending on the type of workplace humor.

**Key words:** humor, mental/physical health, workplace.

*The Japanese Journal of Psychology*

2016, Vol. 87, No. 1, pp. 21–31

J-STAGE Advanced published date: January 15, 2016, doi.org/10.4992/jjpsy.87.14059

昨今では、ユーモアが職場の生産性向上、ストレス対処、チームワークや創造性の促進に効果的であるとして、職場にユーモアを取り入れようとしたり、ユーモアコンサルタントを利用したりする動きがある (Holmes, 2007)。日本においても、笑いを絶やさない職場にすることを職場マネジメント上の課題として取り組む企業も出ており (宮内, 2011)、職場活性化の手段として、職場での笑いやユーモアに着目する動きが見られる。これを踏まえ本研究では、職場において交わされるユーモアに焦点を当て、職場でのコミュニ

ケーションや業務パフォーマンス、および心身の健康に及ぼす影響を検討する。

## ユーモアの効果に関する先行研究

ユーモアは研究者が扱う理論や研究方法によって、無数に定義しようといわれているが (Martin, 2001)、これまでのユーモア研究では、一般的にユーモアを「ユーモラスと知覚されるすべてのやり取り (Martineau, 1972)」というように、おもしろさやおかしさをもたらすやり取り全般を指すものとして扱っている (上野, 2003)。また我が国でも、上野 (1992) による「おもしろい、おかしいといった心的現象」という定義が広く用いられている。職場を対象にしたユーモア研究においても、ユーモアを「話し手が面白さを意図したり、その場にいる者に面白いと知覚されたりする言葉遣いや談話 (Holmes & Marra, 2002)」や「個人、グループ、組織におけるポジティブな感情や認知を生み出す楽しいコミュニケーションから成るも

Correspondence concerning this article should be sent to: Junichi Maruyama, Chukyo University, YagotoHonmachi, Showa-ku, Nagoya 466-8666, Japan. (E-mail: j-maruyama@mng.chukyo-u.ac.jp)

<sup>1</sup> 本研究は、第 1 著者が平成 25 年度に筑波大学大学院人間総合科学研究科に提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。また本研究結果の一部は日本心理学会第 78 回大会 (2014) で発表された。

の (Romero & Cruthirds, 2006)」というように広義に取り扱う傾向が見受けられる。

また、こうしたユーモアには治癒的な特性があるという考えは古くから注目されてきており (Martin & Lefcourt, 1983), ユーモアによって引き起こされる笑いには、呼吸や消化など生理活動に好影響を及ぼしたり、感情を解放させたりするなどのメカニズムを通して、心身の健康に有益な影響をもたらすと言われてきた (Martin, 2001)。特にユーモアは、アレルギー反応による過剰な免疫反応の抑制、活性酸素を消去する作用の向上など、身体的健康を促すことも実験により示されている (Atsumi et al., 2004; Kimata, 2004)。

また、ユーモアが精神的健康に及ぼす影響も古くから議論されてきた。Dixon (1980) は、脅威を笑いの対象とすることで落ち着きを取り戻すことが可能になり、ユーモアがストレスフルな状況に対する見方を変える手段となつた。また Martin & Lefcourt (1983) は、質問紙調査によりユーモアセンスのある者、および日常のストレスに対してユーモアによるコーピングを行う者は、ライフイベントによる精神的健康への負の影響を受けにくいことを示した。しかしその他の質問紙調査では、ユーモアと精神的健康との間にポジティブな影響を示す研究がある一方で (Kuiper, Martin, & Olinger, 1993; Lefcourt & Martin, 1986), 関連性が見られないという研究もあり (Labott & Martin, 1987; Overholser, 1992), 結果は一貫していない。この不一致に対し、Martin, Puhlik-Doris, Larsen, Gray, & Weir (2003) は、ユーモアには精神的健康にとって有益であるだけでなく、有害なものもありうるとし、対人関係の維持や調整などの対人的機能と、ストレス対処などの個人内機能の 2 側面からユーモアの機能を想定し、精神的健康に関する各変数との関連を質問紙調査により検討した。その結果、肯定的なユーモアスタイルである「親和的ユーモア (主にジョークを言って周囲を笑わせる)」と「自己高揚的ユーモア (主にストレスフルな状況で自己を高揚させるためにユーモアを用いる)」は不安や抑うつと負の相関を、自尊心や幸福感と正の相関を示した。一方、否定的なユーモアスタイルである「攻撃的ユーモア (主にからかいによって他者を非難し攻撃する)」は敵意や攻撃性と正の相関を、「自己卑下的ユーモア (主に過度な自虐を用いて周囲を笑わせる)」は不安や抑うつと正の相関を、自尊心や幸福感と負の相関を示すことから、ユーモアには精神的健康に有害なものもあると指摘した。

国内の研究においても、ユーモアの内容により、心身の健康状態に対する影響が異なることが質問紙調査により示されている。宮戸・上野 (1996) は、上野 (1992) をもとに、ユーモアを、駄洒落など単に自己や他者を楽しませる「遊戯的ユーモア」、皮肉やかからかいなど

自己や他者を攻撃する「攻撃的ユーモア」、ユーモアにより自己や他者を励まし落ち着かせる「支援的ユーモア」の 3 つに分類し、支援的ユーモア志向のみがネガティブ事象への耐性や精神的健康と関連することを示した。朝野・物部・中山・松波・鎌田 (2003) も、ユーモア志向と抑うつとの関連性について検討し、抑うつは支援的ユーモア志向とは負の相関を、攻撃的ユーモア志向とは正の相関を示すことを明らかにしている。

さらに塚脇・深田・樋口 (2011) では、これまでに述べてきた個人内過程を中心とした研究とは異なり、個人間過程にも焦点を当て、ユーモアが精神的健康に影響を及ぼすまでの過程を検討している。塚脇他 (2011) は、塚脇・樋口・深田 (2009) をもとに、他者または自己に対して、意図的にユーモアを生起させるためにユーモア刺激を表出する言動をユーモア表出と定義したうえで、「攻撃的ユーモア表出」「遊戯的ユーモア表出」に加え、自分の弱点や欠点を笑い話にするような「自虐的ユーモア表出」に着目し、遊戯的ユーモア表出と自虐的ユーモア表出が、周囲からのソーシャルサポートを促進し、最終的に不安を低減することを示している。その一方で攻撃的ユーモア表出は、周囲からのソーシャルサポートの阻害を通して、不安を高めることを示唆している。

これまでの議論を総合すれば、ユーモアが心身の健康に影響を及ぼす過程として、Dixon (1980), Martin & Lefcourt (1983), 宮戸・上野 (1996), 朝野他 (2003) などが示す個人内を中心とする過程と、塚脇他 (2011) などが示す周囲とのやり取りを介した個人間を中心とする過程があると考えられる。しかし、ユーモアがもたらす影響の方向性は、ユーモアの内容によって大きく異なることが示唆されてきたといえる。

## 職場におけるユーモアの効果

これまでに概観してきたユーモア研究では、主として大学生を対象とするものが多いが、職場におけるユーモアを扱った研究も散見される。職場のユーモア研究においては、ユーモアがバーンアウトやストレスの減少といった、精神的健康を向上させる効果を持つことが示されてきた。例えば Talbot & Lumden (2000) は、質問紙調査により看護病棟におけるユーモアと感情枯渇、抑うつ、業績達成感との関連性を検討し、ユーモアがストレスフルな状況への対処方略として使用されていることを指摘しつつ、ユーモアを多く使う人は使わない人に比べ、感情枯渇と抑うつが低く、業績達成感が高いことを示した。

また、職場におけるユーモアが、職場メンバー間の相互作用に影響を及ぼすことも報告されている。Vinton (1989) は参与観察を通してユーモアが職場におけるメンバー間の地位の差異により生じる衝突を抑え、職場の緊張を緩和することを指摘した。Holmes

(2006)は談話分析により、ユーモアがメンバー間のコミュニケーションを促進し、職場メンバーの社会的距離を縮めるなど、職場の同僚との対人関係の構築・維持に関して重要な機能を果たすことを指摘している。そしてMorreall(1991)は、ユーモアが職場におけるストレス対処や対人関係への潤滑剤となるだけでなく、仕事における曖昧さや思いもよらない変化に耐えうる精神的柔軟性の育成へも寄与すると主張している。

さらに、職場でのユーモアは、業務パフォーマンスの向上にも有益であるとの主張もある(Duncan, Smeltzer, & Leap, 1990)。Holmes(2007)は、談話分析を通じてユーモアには職場の人間関係を育てるユーモアだけでなく、より業務指向的な職場創造性を育てるユーモアもあることを指摘した。そして職場創造性を育てるユーモアは、メンバーの知的活動を刺激し、ポジティブな経験を分かちあわせることで、ともに働いているという意識を高め、職場の業務目標の達成や問題解決に寄与すると示唆している。これらに加え、ユーモアが自己開示のプロセス支援に有効であるとの主張(Gelkopf & Kreitler, 1996)や、職場集団内における自己開示を含んだコミュニケーションが、集団凝集性や、業務へのコミットメントおよび生産性にポジティブな影響を与えるという実験結果(Elias, Johnson, & Fortman, 1989)も併せて考慮すると、ユーモアによって職場でのコミュニケーションや自己開示が活発化するなど、職場メンバー間の関係性の変化という個人間過程の影響を介し、最終的に個人の精神的健康に影響を与えたり、生産性を向上させたりする可能性は十分に考えられる。

## 本研究の目的

これまでに触れた先行研究の知見を総括すると、職場内でユーモアが交わされることで、メンバー間のコミュニケーションや自己開示が促進され、それによって心身の健康状態の改善をもたらすこと、さらには個人の業務パフォーマンスの向上にもつながる可能性が想定される。こうした可能性は、塚脇他(2011)が示した心理的過程、すなわちユーモアが交わされることで、周囲からのソーシャルサポートに結びつき、最終的に精神的健康にも影響を及ぼすという過程からも支持されると考えられる。また、楽しさを共有するための雑談や活動を行う人物は、そうした行動を行わない人物よりも好意的に評価されやすいことが示されているが(Rook, 1987)、この知見を援用すると、職場においてユーモアが交わされていることで、そうしたやり取りを行う職場そのものにも好意的な評価が生じることが予測される。すなわち、こうした予測からも、職場ユーモアによって、職場そのものへの好意的な評価や感情的反応が発生し、ひいては職場メンバー間に

おける相互作用が活発化するというような個人間レベルでの影響を及ぼす可能性が期待できる。

また、Martin et al.(2003)や宮戸・上野(1996)、塚脇他(2011)の知見に基づけば、職場で交わされるユーモアの内容の違いは、影響の方向性を規定すると予測される。つまり、親和的な内容のユーモアは職場に対する好意的な感情を生起させ、職場でのコミュニケーションや自己開示を促進し、心身の健康状態や業務パフォーマンスを改善する効果を持つ一方で、攻撃的な内容のユーモアはむしろ逆の効果を持つと想定される。

一方、職場ユーモアの効果を論じた先行研究のほとんどは米国を中心とした海外の研究であり、我が国における実証的な研究は見られない。Madden & Weinberger(1982)は、質問紙調査により文化的および社会的背景の違いがユーモアに対する反応に影響を与えている可能性があることを示している。さらに日本は、米国などとは異なる形でユーモアが使用され、対人関係においても特有の機能を有しているという主張(楢本, 2007)も考慮すると、我が国における職場ユーモアの効果を論じるためには、まず、「職場では、どのような内容や形態のユーモアが交わされているのか」という点を把握する必要がある。

そこで本研究では、ユーモアが職場で働く個人に及ぼす影響に着目し、まず、我が国の職場において交わされるユーモアの内容の把握および分類を試みることを第一の目的とする<sup>2</sup>。この際、ユーモアの評価は聞き手の判断に依存し(Malone, 1980)、ある者にはおもしろいと感じられるユーモアでも、他の者には不快とされ、更にはハラスメントにもつながる可能性がある(Einarsen & Raknes, 1997)という知見も考慮し、本論文では、職場内で交わされるユーモア、すなわち職場ユーモアを「職場において交わされる、おもしろい、おかしいといった感情を喚起しうるユーモア的な話題」と定義したうえで、その内容に関する検討を行うこととする。

そして、それらのユーモアが交わされていることで、職場への感情的反応、メンバー間のコミュニケーションや自己開示、個人の心身の健康、業務パフォーマンス

<sup>2</sup> これまでのユーモア研究が対象としてきた大学生と比べて、業務遂行が第一の目的とされる職場では、コミュニケーション自体が主目的となることは少なく、その発生や会話における役割も個々の業務状況に依存しやすいため、話し手や聞き手は不規則かつ流動的となることが想定される。ゆえに、先行研究のように、話し手、聞き手、第三者という立場までを踏まえた回答を得ることは非常に困難である。そこで本研究では、回答者にとって回答しやすく、かつより実態に即した回答を得るべく、立場の区別をせず、自身が勤務する職場においてどのような内容や形態のユーモアが交わされているかという点から尋ねることとした。

スに対して影響を及ぼすかを分析することを第二の目的とする。なお本研究では、塚脇他 (2011) をはじめとする先行研究に基づき、職場ユーモアが交わされていることで、職場に対するポジティブもしくはネガティブな感情の喚起を介して、職場でのメンバー間のコミュニケーションや自己開示に影響を与えるという個人間過程を経て、最終的に各個人の業務パフォーマンスや心身の健康状態に影響を与えるという可能性を想定し、これを検討する。

## 予備調査

### 方法

職場におけるユーモアの内容を探索的に検討し、それらを整理する目的で、2013 年 5 月から 6 月にかけて、現職の社会人 16 名 (男性 12 名, 女性 4 名) を対象に半構造化面接を実施した。年齢は 21—53 歳 (平均 37.25 歳,  $SD = 7.92$ ) で、非管理職が 13 名, 管理職が 3 名であった。職種は事務系職種 10 名, 営業系職種が 4 名, 生産製造系職種が 2 名であった。面接時には、まず、「職場でユーモア的な話題が交わされ、笑いが起こったエピソード」についての想起を求め、その中でどのような話題・内容がやり取りされていたかを尋ねた。またその際に、どのような感情を抱いたかについても確認した。加えて、「ユーモア的な話題が交わされたものの、笑いが生じなかったもの、および、おもしろみやおかしみが感じられなかったエピソード」についても尋ね、その際にどのような感情を抱いたかについても尋ねた。面接に要した時間は 1 人当たり平均 45 分であった。

### 結果

16 名の発言内容を精査し、職場ユーモアに関する発言として 108 の発言を抽出した。これらの発言は心理学を専門とする大学教員 1 名と大学院生 2 名により検討され、3 名の合議により 7 カテゴリーに分類された。すなわち、「後輩いじり」「上司の揶揄」など関係性に基づくユーモア (17.6%), 「自分の失敗談」「自分の困った状況」など自己開示を伴うユーモア (22.2%), 「駄洒落」「モノマネ」など遊戯的および即興的なユーモア (22.2%), 「仕事内容のユーモア化」「誇張表現」など業務プロセスに関するユーモア (11.1%), 「組織内で皆が経験した困った状況」「共有知識」など共通体験に基づくユーモア (13.0%), 「本音と建前のギャップ」など職場内の約束事に関するユーモア (6.5%), 「社外で起こったエピソード」「顧客自身の特徴」など職場外に対するユーモア (7.4%) に大別された。

なお、職場ユーモアに対する感情については 71 の発言が抽出された。同様の手続きにて分類したところ、「愉快」「和らぎ」「不快」「不安」「驚愕」「追従」「沈静

の 7 つのカテゴリに分類された。さらにそれらのカテゴリは、大きく 2 つのカテゴリに分類された。すなわち、「愉快」や「和らぎ」といったポジティブな反応 (40.8%), 「不快」「不安」「驚愕」などのネガティブな反応 (59.2%) に大別され、職場でのユーモアが、必ずしもおもしろさをはじめとするポジティブな感情を喚起しないことも示された。

## 本調査

### 調査手続きおよび調査対象

本調査への協力依頼を承諾した企業に勤務する現職の社会人を対象として、2013 年 9 月 7 日から 10 月 10 日にかけて質問紙調査を行った。回答への協力依頼時には、書面で倫理的配慮に関する説明を行い、回答拒否および中断の自由が保証されていることなどを明言した。また、調査協力への同意の確認は、質問紙への回答および提出をもって行うこととすることを事前に説明した。回答所要時間はおよそ 15 分であり、回答はいずれも無記名で行われた。その結果、436 名 (男性 303 名, 女性 132 名, 不明 1 名, 平均 36.96 歳,  $SD = 7.16$ ) からの回答を得た。

### 質問紙の構成

**職場ユーモア** 現在勤務している職場でどのような内容のユーモアの話題が交わされているかについて、予備調査の分類結果に基づき各カテゴリから 5 項目ずつ (計 35 項目) を独自に作成し、5 件法 (0. 全くない—4. 非常によくある) で尋ねた。

**職場への感情的反応** Rook (1987) の議論を背景として、職場ユーモアに関する項目の後に、「上記のようなユーモアが交わされている職場に対して、どのように感じていますか」という教示文を用いて尋ねた。質問項目は、職場ユーモアに対する感情に関する予備調査の分類結果に基づき、それをユーモア的な話題が交わされる職場への感情的反応を尋ねる項目となるように、7 つのカテゴリから 2 項目ずつ (計 14 項目) を独自に作成し、5 件法 (1. あてはまらない—5. あてはまる) で尋ねた。

**職場でのコミュニケーションと自己開示** Holmes (2006), Morreall (1991) により指摘されたユーモアが職場コミュニケーションにもたらす影響を考慮し、職場内外における日常的な対人関係の維持行動としてのコミュニケーション活動に関して、7 項目を独自に作成し、5 件法 (1. ほとんどない—5. よくある) で尋ねた。また職場での自己開示について、Jourard & Lasakow (1958) の日本語版自己開示尺度 (中村, 1983) より仕事に関する 8 項目を用い、5 件法 (1. 全く話さない—5. よく話す) で尋ねた。

**心身の健康関連 QOL** 福原・鈴嶋 (2005) の SF-8

より8項目を用い、5件法で尋ねた<sup>3</sup>。

**業務成果への自己評価** Holmes (2007)に基づき、「自身の業務における創造性の発揮」「目標の達成」「問題解決の程度」に関する自己評価を測定する項目を独自に作成した。具体的には、「私の仕事は目標に向かって順調に進んでいる」「自分の仕事のパフォーマンスに満足できている」「仕事を進めるときに、新たな視点に気づくことが多い」「新しいやり方を考えながら仕事に取り組んでいる」の4項目を作成し5件法(1.全くあてはまらない—5.よくあてはまる)で尋ねた。

**個人属性** 年齢、性別、職種、勤続年数を尋ねた。

## 結 果

### 回答者の内訳

回答者のうち、20代が63名、30代が233名、40代が108名、50代が25名、60代が1名、不明が6名であった。業種は、建設業が1名、製造業が146名、電気・ガス・水道業が1名、情報通信業が1名、運輸業が1名、卸売・小売業が59名、金融・保険業が15名、不動産業が1名、飲食・宿泊業が32名、教育業が90名、サービス事業が43名、公務員その他が46名であった。職種は、営業・販売が204名、事務・アシスタントが95名、企画・調査・広告が51名、研究・開発が38名、人事・総務・経理が8名、購買・仕入が7名、製造・生産が6名、その他が19名、不明が8名であった。現勤務先の勤続年数は、1年未満が21名、1年以上5年未満が73名、5年以上10年未満が96名、10年以上15年未満が114名、15年以上20年未満が64名、20年以上が68名であった。

### 各変数の基本的検討

**職場ユーモア** 職場ユーモアに関する35項目について因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行った結果、5因子が得られた(Table 1)。因子数の決定に際しては、スクリープロットや解釈可能性から総合的に判断した。第1因子は「後輩や部下の失敗」「下ネタ系のジョーク」をユーモアとするといった、職場内において遵守すべき規範に抵触するような内容のユーモア的话题で構成されたため、「規範抵触的ユーモア」と命名した。第2因子は「通勤や帰宅時に起こった出来事」「自身の未熟さ」など自らの見聞きした出来事

や体験を共有することで、その中に含まれるおもしろさやおかしさを味わおうとするような内容のユーモア的话题で構成されたため、「体験共有的ユーモア」と命名した。第3因子は「職場にある機械や備品」をネタにしたり、「体を使ったギャグ」をするなど、職場内のたわいのない刺激によりおもしろさやおかしさを喚起するようなユーモア的话题で構成されたため、「職場遊戯的ユーモア」と命名した。第4因子は「同じ組織内の人物のモノマネ」や「職場の中の、パターン化した言動やクセをもつ人」をネタにするなど、その場に居合わせた人達がお互い知っている人物を想起することで、おもしろさやおかしさを喚起するようなユーモア的话题であったため、「人物想起的ユーモア」と命名した。第5因子は「取引先や顧客先で起こった出来事」や「取引先や顧客先の組織の特徴や雰囲気」をネタにしたユーモアなど、職場外の人や組織を題材とし、それらを揶揄することでおもしろさを喚起するようなユーモア的话题で構成されたため、「外部揶揄的ユーモア」と命名した。 $\alpha$ 係数は順に.91、.83、.80、.85、.85であった。

**職場への感情的反応** 上記のようなユーモアが交わされている職場への感情的反応を尋ねる14項目に対して同様の因子分析を行った結果、3因子が得られた(Table 2)。「愉快さ」「ほっとした和み」などに関する項目で構成された第1因子は「愉快反応」。「どう反応すればいいか困る」「付き合うのに疲れる」などに関する項目で構成された第2因子は「倦怠反応」。「驚き」「不安」などに関する第3因子は「当惑反応」と命名した。 $\alpha$ 係数は順に.87、.85、.77であった。

**職場でのコミュニケーションと自己開示** 職場でのコミュニケーションの7項目について同様の因子分析を行った結果、2因子が得られた(Table 3)。「今日あった出来事」「職場での人間関係」に関する項目で構成された第1因子は「業務内コミュニケーション」。「業務後に同僚と飲食をとにもする」「仕事以外の日でもレクリエーションや趣味を同僚とともにする」などで構成された第2因子は「業務外コミュニケーション」と命名した。また職場での自己開示に関する8項目についても同様の因子分析を行った結果、2因子が得られた。第1因子は「自分の行った職業選択について、その満足度」「仕事についての将来の目標や希望」など、ポジティブな内容を示す項目で構成されたため「ポジティブ開示」と命名した。第2因子は「仕事の中で、いちばんわずらわしく、おもしろくない側面」「自分の仕事でいちばんの圧迫や緊張は何か」など、ネガティブな内容を示す項目で構成されたため「ネガティブ開示」と命名した。これらの $\alpha$ 係数は順に.69、.68、.76、.73であった。

**心身の健康関連QOL** 福原・鈴鴨(2005)に基づき、次元性の確認のために主成分分析を行った。その

<sup>3</sup> 本研究では、先行研究の知見を総合し、職場ユーモアが精神および身体的健康状態の両面に影響を及ぼすと予測した。しかし質問紙調査により「本当に精神や身体が健康な状態であるか」を厳密に測定することには困難が伴うため、「心身の健康状態に関して、回答者本人がどの程度満足しているか」という健康関連QOLを問うことで代えることとした。また回答時の負担を考慮し、身体面および精神面の健康関連QOLについて、包括的に、かつ簡便に測定できる尺度としてSF-8を選択した。

Table 1  
 職場ユーモア内容に関する因子パターン行列 (主因子法, プロマックス回転)

項目内容	M	(SD)	F1	F2	F3	F4	F5
F1: 規範抵触的ユーモア ( $\alpha = .91$ )							
後輩や部下の失敗をネタにしたユーモア	0.95	(0.98)	<b>.88</b>	-.03	.06	-.18	-.01
同僚の失敗をネタにしたユーモア	1.45	(1.05)	<b>.72</b>	.03	-.15	.21	-.04
職場でよく問題を起こす人をネタにしたユーモア	1.37	(1.10)	<b>.67</b>	.01	-.03	.05	.01
仕事に対する不真面目さを助長するようなユーモア	0.80	(0.92)	<b>.62</b>	.01	.19	-.09	.00
下ネタ系のジョークによるユーモア	1.24	(1.11)	<b>.58</b>	-.19	.12	.09	.03
上司の失敗をネタにしたユーモア	1.47	(1.11)	<b>.56</b>	-.08	-.02	.12	.13
男女関係を匂わすようなセクシャルな冗談やユーモア	0.63	(0.90)	<b>.55</b>	-.12	.28	-.11	.06
後輩や部下の仕事ぶりをネタにしたユーモア	1.67	(1.12)	<b>.52</b>	-.02	.02	.22	.06
仕事で起こった不幸な出来事をネタにしたユーモア	1.61	(1.11)	<b>.51</b>	.18	-.27	.02	.16
人間関係のこじれなど職場の困った状況をネタにしたユーモア	1.01	(0.96)	<b>.48</b>	.16	.07	-.13	.11
同僚の仕事ぶりをネタにしたユーモア	1.57	(1.07)	<b>.45</b>	.22	-.02	.15	.05
職場の人の, 聞き間違いをネタにしたユーモア	1.33	(0.98)	<b>.44</b>	.22	.13	.18	-.20
F2: 体験共有的ユーモア ( $\alpha = .83$ )							
通勤や帰宅時に起こった出来事をネタにしたユーモア	1.74	(1.01)	-.21	<b>.71</b>	.08	.14	-.01
自身の未熟さをネタにしたユーモア	1.54	(1.01)	.07	<b>.66</b>	.07	-.09	-.01
自身の失敗をネタにしたユーモア	1.48	(1.05)	.16	<b>.63</b>	.07	-.08	.02
ものごとをわざと大げさに表現するようなユーモア	1.75	(1.00)	.10	<b>.58</b>	.06	.08	-.06
自身の家族のエピソードをネタにしたユーモア	1.21	(1.01)	-.09	<b>.57</b>	.15	-.06	.13
わかりやすいジョークやギャグによるユーモア	1.96	(1.07)	-.03	<b>.43</b>	.14	.22	.02
F3: 職場遊戯的ユーモア ( $\alpha = .80$ )							
職場にある機械や備品をネタにしたユーモア	0.64	(0.88)	-.11	.25	<b>.58</b>	.00	-.04
仕事に, 父親や母親などの役割を演じてみせるユーモア	0.45	(0.72)	-.14	.04	<b>.58</b>	.03	.21
体を使ったギャグによるユーモア	0.73	(0.95)	.19	.13	<b>.56</b>	-.01	-.09
職場内に置かれている物品やモノをネタにしたユーモア	0.83	(0.96)	-.05	.31	<b>.56</b>	-.03	.02
体を張った一発芸によるユーモア	0.66	(0.90)	.22	.01	<b>.54</b>	.00	-.05
職場の人と夫婦や恋人の関係のように振舞うユーモア	0.75	(0.97)	.29	-.16	<b>.43</b>	.10	.02
F4: 人物想起的ユーモア ( $\alpha = .85$ )							
同じ組織内の人物のモノマネをするユーモア	1.94	(1.15)	-.08	-.08	.11	<b>.85</b>	.02
職場の中の, パターン化した言動やクセをもつ人をネタにしたユーモア	2.14	(1.08)	.08	.04	-.15	<b>.76</b>	.05
職場の中の, 予想通りの反応をする人をネタにしたユーモア	2.05	(1.04)	.23	.16	-.16	<b>.55</b>	-.02
職場の人の, 声のトーンや声色をネタにしたユーモア	1.45	(1.12)	-.11	.03	.21	<b>.55</b>	.09
職場の人の, 会話の間の取り方やテンポのズレをネタにしたユーモア	1.51	(1.05)	.27	-.02	.15	<b>.48</b>	-.05
F5: 外部揶揄的ユーモア ( $\alpha = .85$ )							
取引先や顧客先で起こった出来事をネタにしたユーモア	1.40	(1.03)	.06	.22	-.06	-.09	<b>.68</b>
取引先や顧客先の組織の特徴や雰囲気をネタにしたユーモア	1.82	(1.02)	.11	.00	-.12	.14	<b>.65</b>
取引先や顧客先の欠点をネタにしたユーモア	0.78	(0.90)	.29	-.11	.16	-.15	<b>.62</b>
取引先や顧客先の人物のモノマネをするユーモア	1.14	(1.03)	-.12	-.12	.27	.22	<b>.60</b>
取引先や顧客先との対応などの苦労話をネタにしたユーモア	1.63	(1.09)	.09	.34	-.13	-.11	<b>.55</b>
顧客にあだ名をつけてネタにするユーモア	0.96	(1.02)	-.05	-.06	.14	.13	<b>.53</b>

注) 各因子間の相関係数は, F1-F2で .59, F1-F3で .44, F1-F4で .61, F1-F5で .62, F2-F3で .38, F2-F4で .45, F2-F5で .51, F3-F4で .42, F3-F5で .44, F4-F5で .44であった。

Table 2  
職場への感情的反応に関する因子パターン行列（主因子法，プロマックス回転）

項目内容	M	(SD)	F1	F2	F3
F1：愉快反応 ( $\alpha = .87$ )					
愉快さを感じる	3.66	(0.94)	<b>.92</b>	.15	.00
ほっとした和みを感じる	3.50	(0.99)	<b>.82</b>	-.06	.14
親しみを感じる	3.64	(0.98)	<b>.80</b>	-.02	.05
面白さを感じる	3.84	(0.90)	<b>.71</b>	.07	-.10
F2：倦怠反応 ( $\alpha = .85$ )					
どう反応すればいいか困る	2.61	(1.10)	.09	<b>.84</b>	-.05
付き合うのに疲れる	2.23	(1.01)	-.08	<b>.75</b>	-.03
うざりたいと感じる	2.20	(1.07)	-.04	<b>.68</b>	.13
飽きを感じる	2.31	(0.97)	-.08	<b>.66</b>	.02
不愉快さを感じる	2.07	(0.98)	-.16	<b>.63</b>	.10
流されて笑っておこうと思う	3.09	(1.10)	.17	<b>.57</b>	-.07
F3：当惑反応 ( $\alpha = .77$ )					
驚きを感じる	1.94	(0.92)	.07	.01	<b>.74</b>
不安を感じる	1.75	(0.94)	-.10	.07	<b>.72</b>
動揺してしまう	1.87	(0.88)	-.05	.00	<b>.71</b>
冷静さを取り戻す	2.16	(1.00)	.12	-.07	<b>.58</b>
	因子間相関		F1	-.61	-.30
			F2	-	.68

Table 3  
職場でのコミュニケーションに関する因子パターン行列（主因子法，プロマックス回転）

項目内容	M	(SD)	F1	F2
F1：業務内コミュニケーション ( $\alpha = .69$ )				
今日あった出来事を同僚に伝える	3.76	(1.08)	<b>.79</b>	-.07
職場での人間関係について同僚と話す	3.60	(1.06)	<b>.62</b>	.06
些細なことでも仕事に関することは同僚に伝える	3.32	(1.05)	<b>.53</b>	.02
工作中、同僚と仕事に関係のない雑談をする	3.68	(1.01)	<b>.43</b>	.07
F2：業務外コミュニケーション ( $\alpha = .68$ )				
業務後に同僚と飲食をともにする	3.10	(1.26)	-.03	<b>.84</b>
仕事以外の日でもレクリエーションや趣味を同僚とともにする	2.41	(1.26)	.01	<b>.55</b>
会議以外でも不定期に複数の同僚と集まって仕事について話し合うことがある	2.80	(1.18)	.09	<b>.53</b>
	因子間相関		F1	.42

結果、全ての項目で第1主成分の負荷量が.62以上を示し、寄与率は48.52%であった。 $\alpha$ 係数は.84であった。

**業務成果への自己評価** 自身の業務成果に対する自己評価を尋ねる4項目についても主成分分析を行った結果、全ての項目で第1主成分の負荷量が.66以上を示し、寄与率は53.36%であった。 $\alpha$ 係数は.70であった。

### 職場ユーモアが心身の健康関連 QOL および業務成果への自己評価に及ぼす影響

職場ユーモアが個人の心身の健康関連 QOL や業務成果への自己評価に影響を及ぼすまでの過程を検討するために、共分散構造分析を行った。まず、各因子および各概念別に合成得点を算出したうえで、職場ユーモアを第一水準、職場への感情的反応（愉快、倦怠、当惑）を第二水準、職場でのコミュニケーション（業

務内および業務外)と自己開示(ポジティブおよびネガティブ)を第三水準, 心身の健康関連 QOL と業務成果への自己評価を第四水準に含めてモデルを構成した。なお分析時には, 第一水準から第三, 第四水準へのパスなど, 直接的なパスも想定した。分析の結果を Figure 1 に示した。モデルの適合度は  $\chi^2(47) = 157.93 (p < .01)$ , GFI = .95, AGFI = .90, CFI = .94, RMSEA = .07 であった。

分析の結果, 職場ユーモアは, 職場に対するポジティブまたはネガティブな感情的反応を介して職場でのコミュニケーションに影響を及ぼし, 最終的には心身の健康関連 QOL や業務成果への自己評価にも有意な影響を与えていた。しかし, その影響過程はユーモアの内容によって大きく異なることが明らかとなった。まず, 規範抵触的ユーモアは, 仕事に関するネガティブな自己開示を促し, それを介して心身の健康関連 QOL を低減していた。また職場遊戯的ユーモアは, 職場への当惑反応を促し, それを介して心身の健康関連 QOL にネガティブな影響を与えていた。その一方で, 体験共有的ユーモアは, 仕事に関するポジティブな自己開示を促し, それを介して業務成果への自己評価に対して促進的な影響を与えていた。さらに, 人物想起的ユーモアは, 職場への当惑反応を抑制し, それを介して心身の健康関連 QOL の低減を抑制しつつ, 業務内コミュニケーションを促し, 最終的には業務成

果への自己評価に対して促進的な影響を与えていた。加えて, 外部揶揄的ユーモアは, 仕事におけるポジティブな自己開示を促し, さらに業務成果への自己評価を促進する方向での影響を与えていた。ゆえに職場ユーモアの中でも, 規範抵触的および職場遊戯的ユーモアはネガティブな影響を, 体験共有的, 人物想起的, 外部揶揄的ユーモアはポジティブな影響を及ぼすことが示された。

## 考 察

### 職場ユーモアの内容

本研究では第一に, 職場において交わされているユーモアの具体的な内容を明らかにするために, 現職の社会人を対象とした半構造化面接および質問紙調査による分析を行った。これらを通して, 職場という規律や生産性が優先される集団内でも, 人々は様々な内容のユーモアを交わしていることが明らかになった。さらに本調査からは, 職場ユーモアに関して5つの因子が示された。

ここで, 先行研究におけるユーモアの分類については, 上野 (1992), 宮戸・上野 (1996), 牧野 (1997) では遊戯的, 攻撃的, 支援的ユーモアの3つに分類され, 塚脇他 (2009) では遊戯的, 攻撃的, 自虐的ユーモアの3つに分類されているが, 本研究において示さ

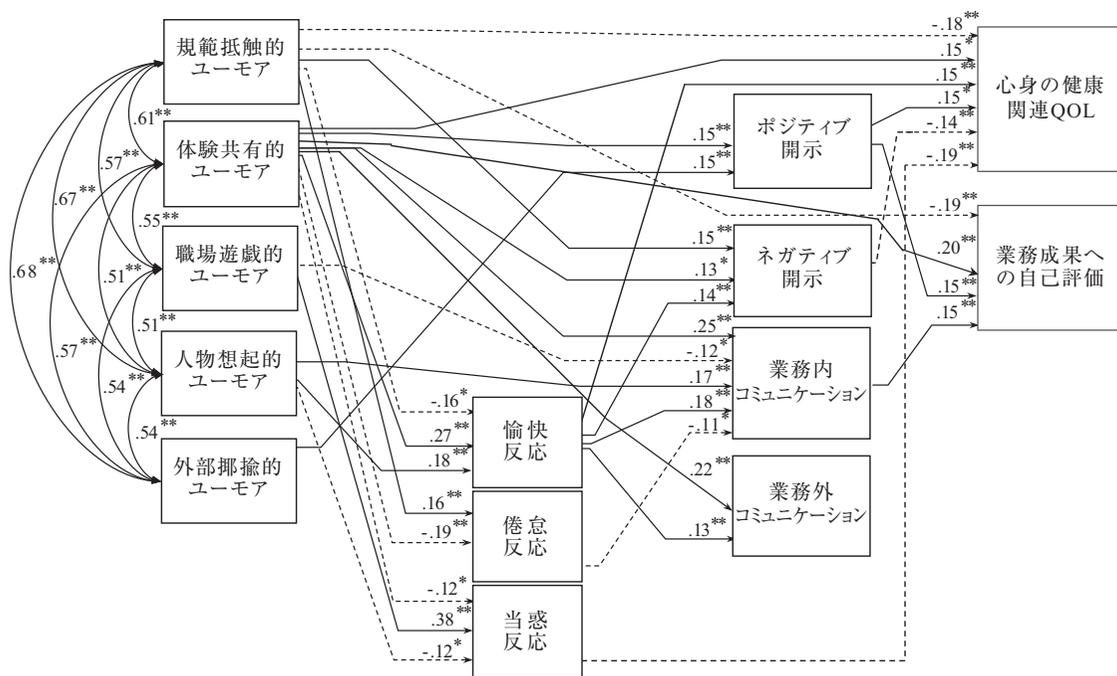


Figure 1. 職場ユーモアが職場内コミュニケーション, 心身の健康関連 QOL および業務成果への自己評価に及ぼす影響。注) 図中の数値は標準偏回帰係数を示す。誤差変数の図示は省略し, 有意なパスのみを記載した (\*  $p < .05$ , \*\*  $p < .01$ )。実線は正のパス, 点線は負のパスを示す。

れた職場ユーモアは、これらの分類とほぼ対応すると考えられる。まず、職場でも、メッセージ性のない単純なユーモアが交わされている様子が見受けられ、職場遊戯的ユーモアとして示された。また本研究における体験共有的ユーモアは否定的な事項のみならず、日常生活で起きた出来事やエピソードの開示などの親和的なものも含まれており、その意味で塚脇他（2009）の示す自虐的ユーモアだけでなく、Martin et al.（2003）の親和的ユーモアにも近いものと考えられる。続いて、職場内の他者の問題や失敗、性的な内容などハラスメントにつながるようなユーモア的話題を含む規範抵触的ユーモアと、取引先や顧客先のモノマネをしたり、欠点を揶揄したりするようなユーモア的話題を含む外部揶揄的ユーモアの2つが、先行研究における攻撃的ユーモアに相当するものと考えられる。これは、ユーモアに伴う攻撃性を自身の職場という内部に向けるか、顧客や取引先という外部に向けるかという違いが職場においては重要であるため、先行研究とは一部異なる知見が得られたと推察される。なお職場は集団成員の構成が比較的固定的であり、かつ関係性が長期的に継続するため、職場集団においては「集団内のユニークな人」や「その人に関するエピソード」が共有されやすいと予測される。本研究における人物想起的ユーモアを、この共有認識をユーモアとして楽しむものと捉えれば、これも職場ならではのユーモアと考えられる。これらを踏まえると職場におけるユーモアは、個人によって表出されるのみならず、集団内交流を通して形成され共有されるようになるという側面も併せ持つことが推察される。ゆえに、職場ユーモアの活性化を考える際には、そうしたユーモアを職場全体が許容し、また共有しようとする集団規範が重要となることも想定される。

ただ本研究では、一般的に職場ユーモアに関する項目の平均値が低かった。この点は、ユーモアは多様な形で職場におけるやり取りに組み込まれている（Holmes, 2007）という指摘を踏まえると、今回想定したもの以外の内容のユーモアが、職場には多々存在することを示す結果とも解釈される。ゆえに今後も、職場ユーモアの内容をより詳細に捉えていく必要がある。

### 職場ユーモアがもたらす効果

続いて第二に、職場ユーモアが個人の心身の健康関連 QOL や業務成果の自己評価に及ぼす影響について、職場への感情的反応および職場コミュニケーションを媒介要因とするモデルを想定し、検討した。その結果、職場内にユーモア的話題が生じていることで、それをきっかけとして職場コミュニケーションが活発となり、心身の健康関連 QOL や業務成果への自己評価に促進的な影響を与えることが示された。さらに、その

影響の方向性は、職場ユーモアの内容の違いにより異なることも示唆された。

体験共有的ユーモアは、仕事に関するポジティブな自己開示や業務中のコミュニケーションを促し、業務成果への自己評価や心身の健康関連 QOL を促進していた。この結果は Holmes（2006）、Morreall（1991）などの、職場内のユーモアがメンバー間のコミュニケーションを促進し潤滑剤として機能し、対人関係の構築・維持に関して重要な機能を果たすという指摘と対応するといえる。

また人物想起的ユーモアは、職場への当惑反応を抑制し、それを介して心身の健康関連 QOL へのネガティブな影響を抑えるとともに、業務内コミュニケーションを介して業務成果への自己評価を促進していた。このことから、本人は意識的にユーモアを表出していなくとも、周囲がユーモアや親しみを感じ取り、共通の話題にするような人物が職場に存在することもまた、職場にポジティブな影響を与える可能性が示されたといえる。

これらの結果より、職場ユーモアとは、職場内の対人関係を良好にする「薬」として働きながら、業務パフォーマンスや心身の健康関連 QOL にもポジティブな影響を与えていると考えられる。しかし職場ユーモアは、すべてがポジティブな影響を示すわけではなく、規範抵触的ユーモアは仕事に関するネガティブな自己開示を促し、最終的に心身の健康関連 QOL を悪化させていた。この結果は、攻撃的なユーモアによるネガティブな影響を示す先行研究（朝野他, 2003; 塚脇他, 2011）と同様の結果であると考えられる。したがってこれまでの結果を総括すると、先行研究を総括し問題の項で述べた、職場ユーモアの内容の違いはその影響の方向性を規定しているという予測は、支持されたものと考えられる。

しかし、本研究からは、先行研究とは異なる効果を示すユーモアも見られた。本研究では、職場遊戯的ユーモアは、職場への当惑反応を促し、心身の健康関連 QOL を阻害するとともに、業務内コミュニケーションを減じることで業務成果への自己評価をも抑制していた。この結果は、塚脇他（2011）とは異なるものであるが、メッセージ性がなく、単なる遊びに過ぎない遊戯的なユーモアは、学生集団とは異なり、規律の維持や生産性が重視される職場においては、不適切なものとしてみなされることが多く、むしろ否定的な感情反応を喚起しやすい可能性が考えられる。換言すれば、職場ユーモアの効果は、組織風土や職場内規範など、集団的および組織的要因によって調整される可能性もある。

また、攻撃的なユーモアであっても、外部揶揄的ユーモアは仕事に関するポジティブな開示を媒介し、心身の健康関連 QOL および業務成果への自己評価を促進

していた。本研究では、職場での勤続年数が1年以上の回答者が8割以上を占めていたが、このことから職場への帰属意識が全般的に高い回答者群であったことも想定される。ゆえに、職場の外部を揶揄するようなやり取りを通して外集団と内集団の差異を意識することで、内集団への帰属意識が再認識され、職場内の相互作用が促進されたのかもしれない。また先述のように規範抵触的ユーモアはネガティブな影響を及ぼすことも考慮すると、ユーモアの対象が内部か外部かによって攻撃的なユーモアの効果が異なることが、職場ユーモアに特徴的な点である可能性も推察される。したがって、集団内過程のみならず、集団間過程もまた、職場ユーモアの効果を厳密に捉えていく上で、着目すべき要因となることが想定される。

### 本研究の問題点と今後の課題

本研究では先行研究に基づき、職場ユーモアが職場でのコミュニケーションに影響を与え、心身の健康関連 QOL や業務パフォーマンスにも影響するという過程を想定し、これを検証した。しかし塚脇他(2011)は、ユーモア表出と精神的健康との関係に関して、「ユーモア表出が精神的健康へ影響を与えるモデル」と「精神的健康がユーモア表出へ影響を与えるモデル」の2つのモデルを構成し、共分散構造分析にて検討しつつ、双方ともに適合度が高く、因果の方向性についてはさらなる検討が必要であると指摘している。今後の研究においては、縦断的調査も用いながら、因果の方向性を詳細に検討する必要がある。また本研究では職場ユーモアが存在が個人に及ぼす影響過程を検討したが、先行研究と同様に個人のユーモアセンスやユーモア表出行動について注目し、それらと精神的健康などの変数との関連性を検討することや、身体的健康状態との関連について客観的および医学的指標に基づいた検討を行うことも重要であると考えられる。

次に、ユーモアに関する文脈的側面の検討に関する課題が挙げられる。本研究では、職場においてどのようなユーモア的话题が交わされているのかという、内容的側面に重点を置いて検証を行った。そのため、個々のユーモア的话题が、どのような状況や場面で交わされたのか、自身がユーモア的话题の提供者だったのか受け手だったのか、または第三者としてやり取りを聞いていたのかというような、文脈的側面については確認しなかった。ゆえに今後は、どのような社会的文脈の中でユーモアが生じたかという視点を組み込むことで、職場ユーモアの実態がさらに明らかになり、その特徴をより反映した知見が得られると考えられる。

最後に、個人内過程に着目するのみならず、多様な水準からユーモアの効果捉え、検討していくことの重要性も指摘できよう。ここまで論じてきた職場ユーモアの効果には、個人がどのような内容のユーモ

アを選択するかという点のみならず、職場でのユーモアをどの程度許容するのかという規範や風土、それらを形成する職場リーダーの行動、そうした規範に対する職場内のメンバーの共有度合など、集団のおよび組織的要因が関与する可能性がある。また、業務パフォーマンスについては自己評価以外の基準も検討すべきであり、部署レベルでの業務成果、組織レベルでの士気や凝集性といった多様なレベルからさらに検証していく必要がある。

### 引用文献

- 朝野 聡・物部 博文・中山 勝廣・松波 慎介・鎌田 英爾 (2003). ユーモアに対する態度と精神的健康の関連性 工学院大学共通課程研究論叢, 40, 67-76.
- Atsumi, T., Fujisawa, S., Nakabayashi, Y., Kawarai, T., Yasui, T., & Tonosaki, K. (2004). Pleasant feeling from watching a comical video enhances free radical-scavenging capacity in human whole saliva. *Journal of Psychomatic Research*, 56, 377-379.
- Dixon, N. F. (1980). Humor: A cognitive alternative to stress? In I. G. Sarason & C. D. Spielberger (Eds.), *Stress and anxiety* (Vol. 7, pp. 281-289). Washington, DC: Hemisphere.
- Duncan, W. J., Smeltzer, L. R., & Leap, T. L. (1990). Humor and work: Applications of joking behavior to management. *Journal of Management*, 16, 255-278.
- Einarsen, S., & Raknes, B. I. (1997). Harassment in the workplace and the victimization of men. *Violence and Victims*, 12, 247-263.
- Elias, F. G., Johnson, M. E., & Fortman, J. B. (1989). Task-focused self-disclosure effects on group cohesiveness, commitment to task, and productivity. *Small Group Research*, 20, 87-96.
- 福原 俊一・鈴嶋 よしみ (2005). 健康関連 QOL 尺度——SF-8 と SF-36 —— 医学のあゆみ, 213, 133-136.
- Gelkopf, M., & Kreidler, S. (1996). Is humor only fun, an alternative cure or magic: The cognitive therapeutic potential of humor. *Journal of Cognitive Psychotherapy*, 10, 235-254.
- Holmes, J. (2006). Sharing a laugh: Pragmatic aspects of humor and gender in the workplace. *Journal of Pragmatics*, 38, 26-50.
- Holmes, J. (2007). Making humour work: Creativity on the job. *Applied Linguistics*, 28, 518-537.
- Holmes, J., & Marra, M. (2002). Over the edge? Subversive humor between colleagues and friends. *Humor: International of Humor Research*, 15, 65-87.
- Jourard, S. M., & Lasakow, P. (1958). Some factors in self-disclosure. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 56, 91-98.
- Kimata, H. (2004). Reduction of allergen-specific IgE production by laughter. *European Journal of Clinical Investigation*, 34, 76-77.

- Kuiper, N. A., Martin, R. A., & Olinger, L. J. (1993). Coping humour, stress, and cognitive appraisals. *Canadian Journal of Behavioural Science*, 25, 81.
- 楳本 知子 (2007). 対人関係におけるユーモアと自己表現——日本人のユーモアコーピング—— 東亜大学総合人間・文化学部紀要, 7, 11-19.
- Labott, S. M., & Martin, R. B. (1987). The stress-moderating effects of weeping and humor. *Journal of Human Stress*, 13, 159-164.
- Lefcourt, H. M., & Martin, R. A. (1986). *Humor and life stress: Antidote to adversity*. New York: Springer-Verlag.
- Madden, T. J., & Weinberger, M. G. (1982). The effects of humor on attention in magazine advertising. *Journal of Advertising*, 11, 8-14.
- 牧野 幸志 (1997). ユーモア行動の構造に関する研究 広島大学教育学部紀要, 46, 41-48.
- Malone, P. B. (1980). Humor: A double-edged tool for today's managers? *Academy of Management Review*, 5, 357-360.
- Martin, R. A. (2001). Humor, laughter, and physical health: Methodological issues and research findings. *Psychological Bulletin*, 127, 504-519.
- Martin, R. A., & Lefcourt, H. M. (1983). Sense of humor as a moderator of the relation between stressors and moods. *Journal of Personality and Social Psychology*, 45, 1313.
- Martin, R. A., Puhlik-Doris, P., Larsen, G., Gray, J., & Weir, K. (2003). Individual differences in uses of humor and their relation to psychological well-being: Development of the humor styles questionnaire. *Journal of Research in Personality*, 37, 48-75.
- Martineau, W. H. (1972). A model of the social functions of humor. In J. H. Goldstein & P. E. McGhee (Eds.), *The psychology of humor: Theoretical perspectives and empirical issues* (pp. 101-125). New York: Academic Press.
- 宮戸 美樹・上野 行良 (1996). ユーモアの支援的効果の検討——支援的ユーモア志向尺度の構成—— 心理学研究, 67, 270-277.
- 宮内 健 (2011). 絶好調チームが実践する「笑いのマネジメント」 PRESIDENT 2011年10/3号, 76-81.
- Morreall, J. (1991). Humor and work. *Humor: International Journal of Humor Research*, 4, 359-373.
- 中村 陽吉 (1983). 対人場面の心理 東京大学出版会
- Overholser, J. C. (1992). Sense of humor when coping with life stress. *Personality and Individual Differences*, 13, 799-804.
- Romero, E. J., & Cruthirds, K. W. (2006). The use of humor in the workplace. *Academy of Management Perspectives*, 20, 58-69.
- Rook, K. S. (1987). Social support versus companionship: Effects on life stress, loneliness, and evaluations by others. *Journal of Personality and Social Psychology*, 52, 1132-1147.
- Talbot, L. A., & Lumden, D. B. (2000). On the association between humor and burnout. *Humor: International Journal of Humor Research*, 13, 419-428.
- 塚脇 涼太・深田 博己・樋口 匡貴 (2011). ユーモア表出が表出者自身の不安および抑うつに及ぼす影響過程 実験社会心理学研究, 51, 43-51.
- 塚脇 涼太・樋口 匡貴・深田 博己 (2009). ユーモア表出と自己受容, 攻撃性, 愛他性との関係 心理学研究, 80, 339-344.
- 上野 行良 (1992). ユーモア現象に関する諸研究とユーモアの分類化について 社会心理学研究, 7, 112-120.
- 上野 行良 (2003). ユーモアの心理学——人間関係とパーソナリティ—— サイエンス社
- Vinton, K. L. (1989). Humor in the workplace: It is more than telling jokes. *Small Group Behavior*, 20, 151-166.