

氏 名 : 山田 一子
専攻分野の名称 : 博士 (教育学)
学位記番号 : 博甲第 263 号
学位授与年月日 : 平成 28 年 3 月 15 日
学位授与の要件 : 学位規則第 4 条第 1 項該当 課程博士
学位論文名 : 心理的環境としての職場に関する研究
~労働者が職場に向ける個人感情と気質および精神的健康との関連~
論文審査委員 : (主査) 教授 井上 果子
(副査) 教授 保坂 亨 教授 加藤 千香子
教授 森本 茂 教授 野口 裕二

学位論文要旨

職場が成果能力主義に移行し、IT 化やグローバル競争も進む中で、就労構造が変化し、知的な労働が主流となっている。労働者は仕事の質や能力発揮を求められ、評価も厳しくなり、時間外労働の増加により、負荷は重くなっている。更に、女性の社会進出や非正規雇用も増加し、労働者間の格差も生じている。加えて、孤立しがちでコミュニケーションも少なく、労働者のストレスは増大している。引き続き、労働者のメンタルヘルス不調に対する有効な対応策が求められている。

職場は他者から認められる社会的な居場所の役割を持つが、近年、他者との信頼感を前提とした情緒的で人間的な居場所の役割も必要とされている。また、労働者が職場に向ける個人感情に着目する必要があるとの主張も増えている。労働者は職場適応のために感情を調整しつつ働く一方、調整しきれない感情も抱いており、情緒的な関わりが少ない状況で、扱われない個人感情の蓄積が、精神的健康の低下に繋がっている可能性が指摘できる。つまり、労働者は現実の職場とは異なる心理的な環境として職場をとらえ、対象との関係で個人的な感情を抱いていると推察される。しかし、実証的な研究は少なく、調査研究を行う意義があると考えられる。

本研究では、労働者が心理的に職場に向けている個人感情に焦点をあて、実際に働く労働者やうつ病患者への調査を通して、労働者が心理的に職場に抱く感情と職場適応や精神的健康との関連で検討することを目的とした。

研究は 3 段階に分けて行い、以下の手順を進めた。

- 1) 労働者の心理的職場環境の探索と整理
- 2) 心理的職場環境での労働者の感情と職場適応に関する調査と検討
- 3) 働く労働者 (職場群) とうつ病を発症した労働者 (臨床群) との比較検討

第一に、労働者が居心地よく働きやすいと感じる職場や、居心地悪く働きにくいと感じる職場について半構造化面接や WEB 検索を通じて探索した。その結果、労働者

の心理的環境に「職場」「上司」「同僚」「自分」という対象が存在し、それぞれとの間に「愛着」「親和」「居心地」「存在感」「信頼感」「敵意」等に分類できる感情が見出された。職場の対象との間で生じる感情には肯定的な感情や否定的な感情があり、職場における適応感と関連していることが示唆された。

第二に、職場の対象を「上司」「同僚」「職場」「自分」とし、対象との間で生じる感情について尺度作成を行い、他の尺度と共に、労働者への質問紙調査を行った。その結果、自分や同僚、上司、職場の評価が高い場合に、抑うつ感が低い傾向が示された。特に自分の評価の低さと抑うつの高さとの関連は強く、自分への評価の高さは職場適応の重要な要因であると考えられる。また、尺度を再度分析し、「上司への信頼感」「自分の職務肯定感」「同僚への信頼感」「同僚の職務肯定感」の4つの要因を抽出した。労働者は、上司や同僚および職務との関係に関心があり、これらへの肯定的感情が高い時には、職場適応も良好な傾向が示された。特に、上司への信頼感と自分の職務肯定感は職場適応と結びつく重要な肯定的感情であると推察される。また、雇用形態別の分析から、非正規社員は正規社員に比べて、上司や同僚への信頼感や職務肯定感同士の関連が強いことが示され、不適応感も高いことが明らかとなった。つまり、非正規社員は、職場の関係性に敏感であり、自分の立場への不安感があると考えられる。

第三に、肯定的感情に否定的感情を加えた「職場に対する労働者の個人感情尺度」を作成し、他の尺度と共に、働く労働者（職場群）と職場に起因したうつ病で受診した労働者（臨床群）へ質問紙調査を行った。その結果、労働者が職場に向ける個人感情として、「上司への信頼感」「職務肯定感」「上司への不信感」「同僚への不信感」「雇用不安感」「居心地悪さ」が見出された。分析の結果、上司や同僚への不信感や雇用不安、居心地悪さのような否定的感情は相互に関連しやすく、一つでも否定的感情が強いと、複数の否定的感情が強まる可能性が示された。また、これらの否定的感情は労働者の精神的健康とも関連することが明らかとなった。更に、職場群と臨床群の比較を行った結果、職場群で受診歴のない者の中にも、臨床群と同等の不調者が存在し、緊急に医療の介入が必要であると考えられた。また、精神的健康が高い労働者では、職場に向ける個人感情同士が相互に関与する傾向があるが、精神的健康が低いと個人感情の抑制が示され、受診経験を経て就労している場合でも、職場の二者関係や三者関係に過敏である傾向が示され、発症の予防の重要性が示唆された。

以上のことから、職場に対する労働者の心理的状态を考える際には、彼らが職場に抱く否定的感情に注目する必要がある。そして、職場に向ける個人感情を扱うことで、労働者の精神的健康の改善や維持を期待できる可能性が示唆される。また、職場には受診しないまま精神的健康を悪化させ発症のリスクが高い労働者に対しては、受診促進など積極的な介入が早急に必要といえる。

以上