

就労者のメンタルヘルス  
～職務満足を媒介とした外的・内的リソースからのアプローチ～

氏名 星 かおり

本論文は、就労者のメンタルヘルスに対する職務満足を経済的リソースと内的リソースとの関連について検討したものである。職務満足はメンタルヘルスを向上させるポジティブな側面を持ち合わせていることが先行研究で明らかにされているが (e.g., Bennett, Plint & Clifford, 2005; Faragher, Cass & Cooper, 2005; 三島・永田・久保田・原谷・川上・荒記, 1996; Scott & Judge, 2006)、これまでの研究は、結果変数としてメンタルヘルスなど個人要因を取り上げるのではなく、生産性の向上など組織の利益への影響の検討を目的としたものが多く、個人の職務満足感自体を向上させる要因の関連については未だ十分な検討がなされていない (金内・野中, 2018)。本論文は、就労者のメンタルヘルスの向上に効果を示す職務満足というポジティブな感情に注目し、職務満足につながる就労者のリソースについて探索的な検証を行った。

Hobfoll (1998) によれば、リソースとは個人にとって有益、有用、必要とされるあらゆるものと定義し、自尊感情、仕事のスキルなど個人特性や個人が持っている能力などのことを内的リソースとし、個人では所有することができないソーシャルサポートや雇用、経済的地位などを外的リソースとして分類した。本論文では、Hobfoll (1998) の理論に準拠して、外的リソースとして、職務内の人間関係である上司と同僚との関係性と家族との関係性が職務満足に与える効果を検討した。また、内的リソースとして、就労者のパーソナリティに加え、状況や環境を予測し、前もって能動的に行動するプロアクティブ行動を選択し検討した。パーソナリティには気質・性格 7 因子尺度 (Temperament and Character Inventory (TCI)) (Cloninger, Svrakic & Przybeck, 1993) を指標にして測定し、プロアクティブ行動は Ashford & Black (1996) のプロアクティブ社会化戦略 (Proactive Socialization Tactics) 尺度の 7 因子尺度を訳したものを使用し、職務満足に与える効果を検討した。

まず、外的リソースである職場の上司と同僚が与える職務満足への効果について検討を行った結果、外的リソースとして、職場の上司と同僚との良好な関係性が職務満足に対して効果のあることが示された。続いて、内的リソースであるプロアクティブ行動の 7 因子とパーソナリティ尺度である TCI の 7 因子が職務満足に与える効果について検討を行った。その結果、プロアクティブ行動においては、物事を良い方向に捉える傾向を示すポジティブフレームが、TCI においては、選択した目的や価値観に従って、状況に合う行動を統制し、調整し、調節する能力である自己志向性の高さが職務満足に対して効果があることが示された。

さらに、共分散構造分析を用いて、内的リソースである自己志向性とポジティブフレーム、外的リソースである職場の上司、家族との関係性、職務満足、メンタルヘルスの関係性について検証を行った。なお、本論文で検討した家族との関係性とは、家事などの役割分担などを示しているのではなく、心理的なつながり、関係性を指標としている。分析の結果、内的リソースである自己志向性は直接的にメンタルヘルスに効果を示すパスがみられるとともに、外的リソースである配偶者との力関係と職務満足を経済的リソースとしてメンタルヘルスに効果を示すパスがあることが示された。また、ポジティブフレームは職務満足を経済的リソースとしてメンタルヘルスに効果を示すパスとともに、外的リソースである上司評価、さらに職務満足を経済的リソースとしてメンタルヘルスに効果を示すパスがあることが示された。外的リソースとなる配偶者とのこれまでの夫婦満足度はメンタルヘルスに直接的に効果を示した。総合的には、内的リソースが外的リソースに、外的リソー

スが職務満足を媒介してメンタルヘルスに影響を与えていることが示唆された。

なお、Hobfoll (1998) は、内的リソースと外的リソースがお互いに影響しあっていると述べている。ポジティブ感情に関連する様々な要因は、社会的な関係性を築くことに影響するため、最終的には個人の社会的なリソースになると Boulton & Smith (1992) は述べている。つまり、内的リソースでありポジティブな感情でもあるポジティブフレームは社会に影響を与え、自身の外的リソースの拡大、獲得につながっていると考えられる。そして、職場での良好な人間関係がポジティブフレームを獲得させていることも推測される。さらに、状況に合わせた行動、調整、調節機能を持つとされる自己志向性の高さがどのようなリソースを活用すれば良いか適切に選択をする役割を担っていることも考えられる。内的リソースと外的リソースの相互作用により、それぞれのリソースの拡大、新たなリソースの獲得、リソースの適切な選択につながっていると推察される。

また、就労者の職務満足の高さが就労者のメンタルヘルスの向上に効果があるだけでなく、企業の利益に貢献していることについてはほぼ一貫した結果が得られている (e.g., Böckerman & Ilmakunnas, 2012; Fassoulis & Alexopoulos, 2015; Imran, Majeed & Ayub., 2015)。このような理由から、就労者の職務満足の高さは就労者個人にとっても組織にとって重要な要素とみなされるようになってきている。

職務満足感を高めるためには、リソースの活用、拡大が大切である。そのためには、就労者一人ひとりが職業生活だけでなく、私生活においても充実した生活を送り、リソースを拡げていくことは大切なことである。一方、事業主である企業も従業員が仕事と私生活の両立ができるよう長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進に力を注ぎ、就労者が職務満足を高め、メンタルヘルス不調に陥らないよう見守る必要があると考える。