

メンタルヘルス不調による休職者の自己価値の随伴性¹

笹川 果央理^{2,3} 中山 真孝^{4,5} 内田 由紀子 京都大学 竹村 幸祐 滋賀大学

Contingencies of self-worth in employees on medical leave due to mental health disorders

Kaori Sasagawa, Masataka Nakayama, Yukiko Uchida (Kyoto University),
and Kosuke Takemura (Shiga University)

This study investigated the personality of employees on medical leave due to mental health disorders. Focusing on Contingencies of self-worth (CSW) as a metric of personality, we examined whether the CSW of employees on medical leave due to mental health disorders matched the perceived values of their workplace, in comparison with that of employees at work. We also examined the change of CSW before and after medical leave. Thirty-six employees on medical leave and 133 employees at work participated in this survey study. The results showed that three types of CSW (CSW for being superior, for having positive evaluation from others, for having autonomy) were higher in employees on medical leave than in employees at work. We also showed that there was a large difference between each type of CSW of employees on medical leave and the perceived values of their workplace and that all three types of CSW decreased after medical leave.

Key words: contingencies of self-worth, values of the workplace, mental health, medical leave.

The Japanese Journal of Psychology

J-STAGE Advanced published date: November 10, 2017

これまで心理学領域においては、個人のパーソナリティと健康やメンタルヘルスとの関連を示唆する研究が数多く行われてきた。例えば、激しい競争心や攻撃性、いつも時間に追われている感覚などに特徴づけられる「タイプ A 行動パターン」(Friedman & Rosenman, 1974)を示す個人は冠動脈性心疾患のリスクが高いことや、出来事を自らの統制によって生じた結果であ

ると信じる程度についての概念である“Locus of control” (Rotter, 1966) が、ストレスに対する脆弱性やストレッサーへの対応と密接な関係を持つものとして取り上げられている (小西・山田・佐藤, 2008)。

一方で産業保健領域においては、従業員の精神的健康状態を捉えるためのモデルとしてアメリカ国立労働安全保健研究所が提示した「NIOSH 職業性ストレスモデル」(Hurrell & McInney, 1988) が近年広く受け入れられているが、このモデルにおいてはメンタルヘルスの不調に関わる個人特性としてのパーソナリティ要因が十分に特定されていない (山本・宗像, 2012)。それを受けて山本・宗像 (2012) は、行動特性とそれらの行動の選択により形成される自己イメージに注目し、メンタルヘルスとの関連について因果モデルを用いて検証した。その結果、他者からの承認や賞賛、地位などの報酬を得ることに重きを置くなどの行動特性によって形成される「他者報酬型自己イメージ」がメンタルヘルスの不調に関連していることを明らかにした。

ただし、山本・宗像 (2012) の研究は就労者を対象

Correspondence concerning this article should be sent to: Yukiko Uchida, Kokoro Research Center, Kyoto University, Yoshida Shimoadachi, Sakyo-ku, Kyoto 606-8501, Japan. (E-mail: uchida.yukiko.6m@kyoto-u.ac.jp)

¹ 本論文は、第 1 著者が平成 27 年度に京都大学教育学研究科へ提出した修士論文の一部を加筆・修正したものである。

² 現所属：ピースマインド・イープ株式会社

³ 本論文の作成に当たり、ご指導いただきました京都大学大学院教育学研究科の岡野 憲一郎先生、大山 泰宏先生、調査のフィールドを提供くださったリワーク施設の方々、そして調査に協力して下さった方々に深く感謝を申し上げます。

⁴ 現所属：Carnegie Mellon University

⁵ 日本学術振興会海外特別研究員

とした一般的な傾向を検証するものであり、疾患のレベルに至るまでのメンタルヘルスの不調をきたした者にも、同様の知見が当てはまるのかは明らかでない。関連の実証的研究としては、メンタルヘルスの不調による休職経験者を対象とするものがあるが、それらは杉本（2011）などのように、復職後の就労状況や再発に寄与する要因の検討など、復職を維持・促進するために必要な支援や環境の配慮を明らかにしようとするものが多数を占めており、休職者個人のパーソナリティをもとに休職に至る要因について言及する研究はほとんどみられないのが現状である。しかしながら、職場でメンタルヘルスの不調による休職の問題について大きな関心が寄せられている今日において、休職者のメンタルヘルスとパーソナリティの関係について明らかにすることの意義は大きい。

産業ストレス研究においては、個人レベルの職務ストレスだけでなく、従業員と組織の相互作用（松田・石川、2012）などといった、よりマクロな視点も踏まえて検討する必要がある。例えば下光・小田切・川上（2004）は、これまでのメンタルヘルス対策に関する国内外の事例や介入研究のレビューを行った。その上で個々の従業員のメンタルヘルスの永続的な改善や、組織全体の改善として、メンタルヘルスの不調により休職する従業員数を減少させるためには、個人レベルの対策だけでなく職場環境の改善など組織レベルでの対策を行うことが重要であるとしている。そこで、パーソナリティと組織の関連性という観点、例えば「個人のパーソナリティが職場で求められる価値観とどの程度合致しているのか」といった観点からも検討する必要がある。

本研究では有職者⁶のうち休職中の者（以下、休職者とする）のパーソナリティの1つとして、職場における自己価値の随伴性（Contingency of self-worth: 以下、CSW とする）に注目する。そしてメンタルヘルスの不調による休職者のCSWの特徴や、休職前と現在の変化の認知、そして職場で求められる価値観知覚とのずれの認知の程度を通して、CSWが職場のメンタルヘルスとどのように関連しているかを明らかにすることを目的とする。また、休職者にみられる特徴を明らかにするために、就労中の有職者（以下、就労者とする）にも調査を行い、比較対象とする。

パーソナリティとしての自己価値の随伴性 本研究でとりあげるCSWとは、Crocker & Wolfe (2001)によって「個人の自尊感情がどのような事象に随伴するのか」についての個人差をとらえるために提唱された概念である。Crocker, Brook, Niiya, & Villacorta (2006)は、人は自尊感情を高めたいという欲求を持つために、

CSWが動機づけやその結果としての行動を予測し得ると指摘している。CSWはパーソナリティの面から社会や組織における個人の振る舞い方を説明できる有用な概念と言えるだろう。自己価値が随伴する領域は無数に存在し、様々な領域でのCSWが実際に研究されているが、中でも他者の評価と競争は主要な領域として、様々な分野における自尊感情研究に用いられている（Crocker & Wolfe, 2001）。

諸領域のCSWを扱った実証的な研究として、Crocker, Luhtanen, Cooper, & Bouvrette (2003)はアメリカの大学生を対象に、他者の評価・外見的魅力・競争・学業能力・家族からのサポート・美徳・神の愛という7つの領域におけるCSWを測定する尺度を作成している。そして、自己価値の学業能力、外見的魅力、神の愛への随伴が、それぞれ学習行動、友人との交流、宗教活動を予測することを示した。さらにCrocker & Luhtanen (2003)は、自己価値が学業能力に随伴している新入生は、大学の勉学についての不安を持っている可能性が高いことを示した。

また、CSWの具体的な領域は、文化的な背景や対象年齢の違いによる多様性が認められる。日本においては、Crocker et al. (2003)の尺度を翻訳する形で内田 (2008)が日本語版CSW測定尺度を作成しているが、その際、宗教意識の低い日本の文化的特徴に照らし合わせて、神の愛の項目を消去し、新たに関係性調和を加えるといった改変がなされた。加えて、他者からの評価のような外的な基準に依存する自尊感情に位置されるものとして、自分らしくいることで自然に生じる自尊感情が存在し、日本では後者がある程度有効に機能するという知見がある（伊藤・川崎・小玉, 2011; 伊藤・小玉, 2005）。これらをもとに、笹川 (2015)は、Crocker et al. (2003)の尺度のうち美徳や神の愛といった内発的なCSWが日本では上手く機能しないこと、加えて、「自分らしさを大切にすること」を主軸とした独自性CSWがあることを提唱し、独自性CSWと競争CSWおよび他者の評価CSWとの弁別性を明らかにしている。また、Crocker et al. (2003)は大学生を対象に調査を行っているが、中学生を対象とした尺度も作成され（大谷・中谷, 2009）、学業に対するCSWと動機づけとの関係が検討されており（大谷・中谷, 2010, 2012）、幅広い年齢層・発達段階でCSW概念が有用であることも示されている。そのため、適切な使い方をすれば有職者に対してもCSW概念は有用であると考えられる。

さらに、CSWを個別の領域ごとに見るのではなく、その性質による上位カテゴリーに分類した先行研究も存在する。Sargent, Crocker, & Luhtanen (2006)は、Crocker et al. (2003)の7領域を個別に検討するよりも、他人の評価や社会的な成功などの外的な基準に依存する領域と、外的な基準に左右されず、個人の

⁶ 本研究における「有職者」とは就労者と休職者を包含し、広く職についている者（経営者を含む）を指す用語として用いる。

内部に基盤を持つ領域という上位カテゴリーに分類することが有効であると指摘した。そして他者の評価・外見的魅力・競争・学業能力が外的な性質を持つ一方、美德と神の愛は内的な性質を持ち、外的事象への随伴性は抑うつ傾向の悪化を予測するが、内的事象への随伴性にはそのような傾向がないことを報告した。さらに Ogiwara & Uchida (2014) では、外的な随伴事象は独立志向と協調志向という2つの因子に分かれ、日本人の主観的幸福感に異なる関連の仕方をしていることを示した。

このように、CSW とメンタルヘルスとの関連について焦点を当てて検討する際は、必ずしもあらゆるCSW の領域を網羅的に測定する必要はない。そこで本研究でも、数あるCSW のうち、職場でのメンタルヘルスに特に関係すると思われる領域に焦点を当てることとした。

有職者のCSW 従来のCSW 研究は大学生を始め学生や生徒を対象とするもの (Crocker et al., 2003; 大谷・中谷, 2009) が多く、有職者のCSW について検討した実証的研究はほとんど行われていなかった。しかし、CSW と動機づけおよび行動との関連に関する指摘 (Crocker et al., 2006) を踏まえると、個人が職場でどのようなCSW を持っているかは、その個人のその職場での働き方と深く結びついていると考えられる。

就労者のCSW を扱った笹川・竹村・内田 (2015) の研究では、笹川 (2015) の「自分らしさを大切にすること」を主軸とした独自性CSW について、職場に適するように解釈し直し、「職場において自分らしさを大切にすること」を「自分の理念や価値観に基づいて働くこと」であると考えて項目が新たに作成され、笹川 (2015) で使用された「独自性」という名称ではなく、新たに「自律性」という名称のCSW が使用されており、その有効性を確認している。そこで本研究でも、笹川他 (2015) の自律性CSW を使用することとする。また、本研究では Crocker et al. (2003) の7領域のうち、よく使用され (Crocker & Wolfe, 2001)、かつ様々な状況に普遍的に使用できると考えられる競争CSW と他者の評価CSW も合わせ、競争CSW・他者の評価CSW・自律性CSW という3つの側面から検討を行うこととする⁷。なお、本研究における競争CSW とは「仕事上で他者との競争に勝つこと (で自尊感情が維持される)」⁸、他者の評価CSW とは

「職場で周囲から評価・信頼されること (で自尊感情が維持される)」⁹、自律性CSW とは「自分の価値観に基づいて働くこと (で自尊感情が維持される)」とする。

笹川他 (2015) では競争CSW および自律性CSW と就労者の心理的健康との関連を比較し、競争CSW は心理的ストレスと正の関連を持つ一方、自律性CSW は仕事内容にやりがいを感じさせやすくすることで、心理的ストレスを低下させ、主観的幸福度を高める方向に関連していることが示された。そこから競争CSW および他者の評価CSW はメンタルヘルスの不調に正の関連が、自律性CSW はメンタルヘルスの不調に負の関連があると考えられる。

本研究は、メンタルヘルスの不調から休職に至った者のCSW の特徴を明らかにすることを目的の1つとしている。そこで、休職者の休職前のCSW を (休職経験のない) 就労者のCSW と比較し、その特徴や休職に至る要因を探る。上述の笹川他 (2015) の知見から、本研究で検証する1つ目の仮説を、「休職者が振り返る休職以前の競争CSW および他者の評価CSW は就労者よりも高く、自律性CSW は就労者よりも低い (仮説1)」とする。

休職者のCSW とその変容の認知 CSW 尺度は先行研究 (Crocker et al., 2003; Sargent et al., 2006) において、3—8.5 ヶ月の期間を開けて再検査が行われ、いずれにおいても信頼性が確認されている。このことからCSW は時間の経過によって変化しにくい、比較的安定した心理的特性であることが示されている。しかし一方で、Crocker & Wolfe (2001) は状況の大きな変化により個人の重視するCSW が変化する可能性を指摘した。

メンタルヘルスの不調による休職の経験は、Crocker & Wolfe (2001) が想定している、大きな状況の変化に当たるだろう。さらに職場で感じるCSW に限定すれば、実際に職場から離れることによる認知の変容可能性は十分にあると考えられる。また休職後、復職するまでの間にCSW 自体が実際に変容するかもしれない。具体的な変容としては以下のことが考えられる。メンタルヘルス不調による休職者は休職にいたるまでに業務上または対人関係上の挫折を経験している可能性が高い。休職を繰り返さないためには今の自分を受け入れ、無理のない働き方を模索する必要がある (有馬, 2010)。そのためには競争に勝つことや他者からの高い評価を得ることへの過度な期待を断念しなければならず、結果として競争CSW および他者評価CSW が休職前と比べて低くなる、または低くなったと感じられるであろう。

一方で、自律的に働くことについては、近年の社会労働環境の変化に伴い、組織は従業員に自律的なキャリア形成を求めるようになった (宮城, 2004)。その

⁷ 笹川 (2015) はこれまでのCSW 研究を概観した上でCSW の分類を行い、外的基準と内的基準双方の視点からの検討を行うことを重要視し、CSW を競争・他者の評価・独自性といった3つの側面から検討を行うことの一定の妥当性を示している。さらにこれらの側面は職場のメンタルヘルスにとって重要であると考えられる。そのため、本研究も笹川 (2015) にならうものとする。CSW の分類に関する議論の詳細は笹川 (2015) を参照されたい。

流れを受けて、自分の価値観をベースとしたキャリア形成を支援するマネジメントが導入される(境, 2011)など、有職者は「自律的に働くこと」が奨励されるというメッセージを組織側から受け取っていると考えられる。そのため、有職者は働き方を模索する中で、自分らしく働きたい気持ちを断念する方向には向かいにくく、休職経験による大きな変化は生じない、または感じられないと考えられる。

さらに、休職経験を経てもなお、競争に勝つことや他者から高い評価を得ることについて断念することができない場合は、再発し休職を繰り返す結果につながるかもしれない。廣(2005)は、復職後の適応を困難にする重要な因子として、「本人の仕事に関する考え方・姿勢が変わらないこと」を挙げている。さらに総休職回数が多いほど予後が悪いという指摘もなされている(酒井, 2015)。したがって、複数回休職を繰り返している者においては仕事への姿勢が固定化しており、休職経験前と現在でのCSWの変化の認知が小さいと予想される。

以上から、本研究で検証する仮説を「休職者は現在の競争CSWおよび他者評価CSWを休職以前よりも低く感じているが、自律性CSWではそのような低下がみられない(仮説2)」、「休職回数が2回以上の者は休職回数が1回の者よりも競争CSWおよび他者の評価CSWの低下を認知する程度が小さい(仮説3)」とする。

有職者のCSWと職場の価値観知覚のずれの程度
個人のパーソナリティと組織の価値観の差異に関する先行研究としては、O'Reily, Chatman, & Caldwell (1991)が挙げられる。O'Reily et al. (1991)は組織の持つ価値観とその価値観に対する個人の好みの適合性、その適合性と職務満足や組織帰属意識などの関係、さらに組織風土特性に対する個人の好みとパーソナリティとの関係を検証し、組織の価値観と個人の好みが適合している時に職務満足や組織帰属意識が高まりやすいことを示した。

本研究においては、個人のCSWと職場の価値観の「客観的な違い」を扱うのではなく、個人の持つ「主観的なずれ」の認識に注目した。すでに休職している者において客観的な職場の価値観知覚の測定は困難である上、客観的な価値観ではなく個人によって主観的に経験される心理的現実としての職場の価値観知覚やそのずれがむしろ重要である可能性もある。例えばFiedler, Warrington, & Blaisdell (1952)は、好ましい他者のパーソナリティを実際以上に自分に似ていると認知する傾向として、「推定された類似性(assumed similarity)」という概念を提出したが、これと同じような現象が個人と職場の間でも生じている可能性がある。すなわち、職場に対してネガティブな感情を持っている場合、実際以上に自分の価値観と職場で求めら

れる価値観がずれていると認識する場合が考えられる。そのずれが実際に存在するものであっても主観的なものでも、自分が重要視している価値観(CSW)が職場で重要とされていないと感じるということは、職場がその個人にとってのストレス源となっている可能性がある。したがって、本研究では主観的に評定される職場の価値観知覚を測定し、これを用いて4つ目の仮説「休職者の(休職以前の)CSWと職場の価値観知覚のずれは、就労者のそれよりも大きい(仮説4)」を検討する。

方 法

調査参加者

休職者 メンタルヘルスの不調のために現在休職中であり、Aメンタルクリニックに併設されているリワークプログラムに参加している者の中から担当の臨床心理士により調査参加の許可が得られた者を対象とし、調査参加の依頼を行った。なおリワークプログラムへは、医師および臨床心理士との面接において症状の急性期を脱していることが確認された者が生活リズムの安定や復職に向けての準備を目指して参加している。36名(男性30名、女性6名)から回答を得た。年齢は25—57歳で平均42.6歳($SD=8.84$)であった。休職回数は1—4回で平均1.94回($SD=1.01$)、リワーク初参加から調査参加時までの平均経過日数は171日($SD=191.22$)であった。

就労者 調査会社を通じ企業で勤務する者(経営者を含む)⁸を対象にインターネット上で調査を実施し、137名(男性113名、女性24名)から回答を得た。そのうち、精神的な不調により休職した経験のある者4名(全て男性)を除外し、133名(男性109名、女性24名)の回答を使用した。平均年齢は47.7歳($SD=9.91$)だった。

調査項目

職場における自己価値の随伴性(CSW) 競争へのCSW及び他者の評価へのCSWを問う項目として日本版CSW尺度(内田, 2008)の項目よりそれぞれ3項目を使用するものとし、原著者との協議により職場でのCSWを測定できるよう修正を加えた。さらに自律性のCSWを問う項目については笹川他(2015)で使用した1項目に加え、新たに1項目「自分の理念や価値観に反する仕事をしていても、自尊心には影響し

⁸ この研究は、民間企業の正規職員(非専門職)を対象とした別のプロジェクトの一環で実施された。そのプロジェクトは、「企業文化と有職者の幸福感」について検討することを目的としており、調査対象をある程度限定し、その中でのパターン抽出を目指してデータ収集が行われていた。

Table 1
職場の価値観知覚項目

1 職場の上司や同僚は、他の人よりも仕事ができる人を重視している
2 職場の上司や同僚は、他の人よりもどれだけ仕事ができるかを大事にしている
3 職場の上司や同僚は、社員が仕事において優秀であることに価値を置いている
4 職場の上司や同僚は、社員が職場の他の社員とうまくやっていけることに価値を置いている
5 職場の上司や同僚は、職場の他の人から好ましく思われている人を重視している
6 職場の上司や同僚は、職場で他の人々に否定的な意見を持たれないことを大事にしている
7 職場の上司や同僚は、自分の理念や価値観を大切に働くことを大事にしている
8 職場の上司や同僚は、社員が自分の理念・価値観に基づいて働くことに価値を置いている
9 職場の上司や同僚は、自分の理念や価値観を大切に仕事をしている人を重視している

注) 競争力: 1, 2, 3; 他者の評価: 4, 5, 6; 自律性: 7, 8, 9。

ない」(逆転項目)を追加した⁹。具体的な項目については内田(2008)および笹川他(2015)を参照されたい。それぞれ7件法で回答を求めた。得点が高いほど、各CSWが高いことを表す。

休職者の休職以前のCSWを問う教示としては「休職以前を振り返ってお答えください。以下の文章が働いているときのあなた自身にどのくらいあてはまっていたか判断していただきます」とした。休職者の現在のCSWを問う教示としては、「復職後のあなたを想像してお答えください。以下の文章が働いているときのあなた自身にどのくらいあてはまるか判断していただきます」とした。このように、休職者の現在のCSWを問うにあたって「復職後のあなたを想像して」という文言を使用した理由は、有職者のCSW尺度の各項目は、働いていることを所与とした内容になっているため、休職中という現状でのCSWの測定が難しいためである。また休職者の場合は、休職前のCSWについても回答を求めているため、混同を避ける教示にする必要もあった。そこで、自分が復職しているものとしてその場面を想像してもらう手法を取った。就労者のCSWを問う教示としては、「以下の文章を読んで、あなた自身にどのくらいあてはまるかを判断してもらいます。数字の1つを選んでお答えください」とした。

職場の価値観知覚 CSWと対応して職場の上司や同僚が、競争力、他者の評価、自律性をどの程度重要視していると自分が感じているかについて問う項目を各3項目ずつ作成した(Table 1)。

休職者に対しては、「以下の文章があなたの休職前に働いていた職場の状況にどの程度当てはまっていた

か判断していただきます」という教示を行った。また、就労者に対しては、「以下の文章があなたの現在の職場の状況にどの程度当てはまっているか判断していただきます」という教示を行った。有職者のCSW尺度と同様に7件法で回答を求めた。得点が高いほど、それぞれの特徴を重視される度合いが高いことを表す。

倫理的配慮 調査は京都大学の研究倫理審査委員会から承認を得て実施された。調査対象者には、調査の趣旨、調査への参加は自由意志であること、匿名性の保持、個人情報の取り扱い等を明示し、調査への回答をもって調査への同意とみなした。

結 果

尺度の分析 尺度の分析には就労者と休職者両方のサンプル($N = 169$)を使用した。各尺度の全ての項目についてヒストグラムを確認したところ、天井効果および床効果は認められなかった。そこで有職者のCSW尺度について構造方程式モデリングによる確認的因子分析を行った。3つの因子からそれぞれ該当する項目が影響を受け、すべての因子間に共分散を仮定したモデルで分析を行ったところ、適合度指標は $\chi^2(17) = 157.39, p < .001, CFI = .814, RMSEA = .221, SRMR = .205$ であり、十分な適合度はみられなかった。そこで最尤法、プロマックス回転による探索的因子分析を行うと、逆転項目とそれ以外の項目の2因子構造となった。先行研究(内田, 2008; 笹川他, 2015)に従えば、これらの項目は3因子を反映するものとなるはずであるが、本研究のデータではこれら3因子を弁別できるものではなかった。以下の分析では3因子であることを前提として分析を行うが、考察ではこれら因子が本研究のデータでは弁別できない可能性に十分留意して行うものとする。職場の価値観知覚尺度についても同様に確認的因子分析を行ったところ、 $\chi^2(24) = 60.465, p < .001, CFI = .949, RMSEA = .095, SRMR = .071$ となり、一定のモデルへの適合が示された。

各指標の記述統計量と相互の関連 休職者のサン

⁹ 当初は各3項目ずつ作成していたが、就労者に対する調査票において、自律性1項目の代わりに競争CSW項目のうち1つが誤って2度使用されていた。そのために競争項目は2度目に使用された項目を除く3項目を使用し、自律性項目は2項目を使用した。

Table 2
休職者の各尺度の記述統計量と相関係数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>							
			1	2	3	4	5	6	7	8
1 休職前競争 CSW	5.34	0.98	—							
2 休職前他者評価 CSW	5.66	0.97	.07	—						
3 休職前自律性 CSW	5.25	0.92	.41 *	.19	—					
4 休職後競争 CSW	4.61	1.29	.14	.19	.33 *	—				
5 休職後他者評価 CSW	5.07	1.18	-.20	.07	.06	.60 **	—			
6 休職後自律性 CSW	4.76	1.07	.19	.00	.65 **	.51 **	.36 *	—		
7 職場（競争力）	4.65	1.23	-.19	.33	-.05	-.26	-.28	-.16	—	
8 職場（他者評価）	4.42	1.14	.04	.22	.13	-.21	-.06	.07	.36 *	—
9 職場（自律性）	3.56	1.18	.21	.11	-.01	.04	.05	.16	-.27	.19

* $p < .05$, ** $p < .01$

Table 3
就労者の各尺度の記述統計量と相関係数

	<i>M</i>	<i>SD</i>	<i>r</i>					
			1	2	3	4	5	6
1 競争 CSW	4.37	1.08	—					
2 他者評価 CSW	4.12	0.89	.42 **	—				
3 自律性 CSW	4.44	0.76	.35 **	.29 **	—			
4 職場（競争力）	4.26	1.01	.26 **	.11	.29 **	—		
5 職場（他者評価）	4.21	0.80	.17 *	.03	.13 *	.54 **	—	
6 職場（自律性）	4.16	0.91	.11	-.11	.16	.37 **	.44 **	—
7 性別	—	—	.06	.06	-.04	.09	.08	-.02
8 年齢	47.7	9.91	.14	-.13	.18 *	.16	.10	.12

* $p < .05$, ** $p < .01$

ルについて、休職前・現在における CSW（競争，他者の評価，自律性）および職場の価値観知覚（競争力，他者の評価，自律性）について個人ごとに各尺度の項目の平均点を算出し，尺度得点とした。各尺度得点の休職者群の平均値と標準偏差，信頼性係数，ならびに尺度間の相関係数を Table 2 に示した。

就労者のサンプルについても，CSW（競争，他者の評価，自律性）および職場の価値観知覚（競争力，他者の評価，自律性）について個人ごとに各尺度の項目の平均点を算出し，尺度得点とした。各尺度得点の就労者群の平均値と標準偏差，尺度間との相関係数を Table 3 に示した。

さらに，性別と年齢が各尺度と関連しているかについて確認するため，就労者のサンプルにおいて性別・年齢と各尺度得点の相関を算出し¹⁰，Table 3 に合わせて示した。なお，性別については男性を 0，女性を 1

とするダミー変数として扱った。その結果，仮説の検証に関わる部分と性別・年齢との間に関連が認められなかったため，性別および年齢を統制せずに分析を行うものとした。

休職者・就労者の CSW の比較 休職者および就労者の各 CSW（休職者は休職前の CSW を使用）について t 検定により比較を行った。その結果，競争 CSW ($t(167) = 4.85, p < .001$)，他者の評価 CSW ($t(167) = 9.04, p < .001$)，自律性 CSW ($t(167) = 4.75, p < .001$) それぞれ，休職者の方が有意に高い結果になった (Table 2, Table 3)。

休職前から現在への CSW の変化の認知 休職者の休職以前の CSW と現在の CSW について，対応のある t 検定を行った。その結果，競争 CSW ($t(35) = 2.92, p < .01$)，他者の評価 CSW ($t(35) = 2.37, p < .05$)，自律性 CSW ($t(35) = 2.83, p < .01$) それぞれが休職以前と比べて現在では有意に低くなっていた。

さらに，CSW の休職前から現在への変化の認知が休職回数によって異なっているかについて検討するた

¹⁰ 休職者に関してはサンプルサイズが小さく，特に女性回答者の数 ($n=6$) が充分ではなかったため，同様の検討は行わなかった。

Table 4
休職回数と時期（休職前・現在）による 2 要因混合計画分散分析の F 値

	休職回数の主効果	時期の主効果	交互作用	時期の単純主効果	
				休職 1 回	休職 2 回以上
1 競争 CSW	.01	11.56 **	6.49 *	15.91 ***	.41
2 他者の評価 CSW	1.15	7.04 *	3.55 †	9.27 **	.33
3 自律性 CSW	.97	10.60 **	5.56 *	14.20 **	.45

† $p < .10$, * $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

めに、休職者を休職回数 1 回 ($n = 16$) と 2 回以上 ($n = 20$) の 2 群に分け¹¹、休職回数（1 回・2 回以上）と時期（休職前・現在）を独立変数、各 CSW を従属変数とする 2 要因混合計画の分散分析を行った（Table 4）。

競争 CSW について、休職回数の主効果が非有意 ($F(1, 34) = .01, ns$)、時期の主効果が有意 ($F(1, 34) = 11.56, p < .01$)、交互作用が有意 ($F(1, 34) = 6.49, p < .05$) になった。交互作用が有意となったため単純主効果の検定を行った。時期の単純主効果について、休職回数 1 回では有意に低下していたが ($F(1, 34) = 15.91, p < .001$)、2 回以上では非有意 ($F(1, 34) = .41, ns$) となった。

他者の評価 CSW について、休職回数の主効果は非有意 ($F(1, 34) = 1.15, ns$)、時期の主効果は有意 ($F(1, 34) = 7.04, p < .05$)、交互作用が有意傾向 ($F(1, 34) = 3.55, p < .10$) になった。交互作用が有意傾向となったため単純主効果の検定を行った。時期の単純主効果について、休職回数 1 回では有意に低下していたが ($F(1, 34) = 9.27, p < .01$)、2 回以上では非有意 ($F(1, 34) = .33, ns$) となった。

自律性 CSW について、休職回数の主効果が非有意 ($F(1, 34) = .97, ns$)、時期の主効果 ($F(1, 34) = 10.60, p < .001$) と交互作用が有意 ($F(1, 34) = 5.56, p < .05$) となった。交互作用が有意となったため単純主効果の検定を行った。時期の単純主効果について、休職回数 1 回では有意に低下していたが ($F(1, 34) = 14.20, p < .001$)、2 回以上では非有意 ($F(1, 34) = .45, ns$) となった。

休職者・就労者の職場の価値観知覚の比較 休職者と就労者の間で職場の価値観知覚に違いがあるか t 検定で確認を行った。競争力 ($t(167) = 1.93, ns$) および他者の評価 ($t(167) = 1.27, ns$) は有意な差がみら

れず、自律性 ($t(167) = 3.24, p < .01$) は有意な差がみられ、休職者の方が就労者より低かった。

休職者・就労者の CSW と職場の価値観知覚のずれの程度 就労者・休職者の間で、CSW と職場の価値観知覚のずれの大きさに違いがあるかを検討した。ここではずれを個人ごとに CSW の得点から職場の価値観知覚の得点を引いた数値として操作的に定義した。この差得点が大きいくほど、個人の価値観である CSW の値が、対応する職場価値観知覚の値より大きいことを意味する。差得点について、対応のない t 検定による群間比較を行ったところ、競争（競争力）のずれ（休職者 $M = 1.42, SD = 1.17$; 就労者 $M = 0.80, SD = 1.01$ ）について $t(167) = 3.17, p < .01$ 、他者の評価のずれ（休職者 $M = 1.52, SD = 0.98$; 就労者 $M = 0.80, SD = 0.88$ ）について $t(167) = 4.30, p < .001$ 、自律性のずれ（休職者 $M = 1.84, SD = 1.24$; 就労者 $M = 0.72, SD = 0.87$ ）について $t(167) = 6.25, p < .001$ となった。Figure 1—3 が示すように、全体として、休職者の場合、就労者と比べて、差得点大きい、つまり自己価値である CSW の方が、職場の価値観知覚よりも得点が高い方向に寄っていることが見てとれる。以上の結果から、休職者の CSW と職場の価値観知覚のずれは、3 つすべての領域において、CSW が職場の価値観知覚より高くなる方向で、就労者よりも大きくずれていたことが確認された。

考 察

仮説の検証 3 つすべての CSW について休職者の方が有意に高かったため、自律性 CSW は休職者の方が低いという点は支持されず、仮説 1 は一部のみ支持された。さらに、休職者では 3 つすべての CSW において休職前の方が現在よりも有意に高かったため、自律性 CSW は休職前と現在で変化の認知がみられないという点は支持されず、仮説 2 は一部のみ支持された。職場の CSW と休職回数の関係においては、休職回数 1 回の者の方が休職前と現在での変化の認知が大きいという方向での交互作用効果がみられたため、仮説 3 は支持された。ただし、仮説 2 によって対象外であった自律性 CSW においても休職回数と CSW の変化の関係が認められた。さらに個人の CSW と職場の価値

¹¹ リワーク参加者においては、再休職にいたる確率が最も高いとされている復職後 1 年目（酒井, 2015）の就労継続者が 8 割を超える（秋山, 2005; 五十嵐, 2014）と報告されている。そのため、今回対象とする休職 1 回目の者の中に再休職にいたる者がいないとは言えないまでも、多くが良好な予後をたどると期待される。

観知覚のずれに関しても、3つすべての領域において、休職者の方がCSWと職場の価値観知覚のずれの認知が大きいことが示されたため、仮説4は支持された。さらに、そのずれはCSWの方が職場の価値観知覚よりも高いという方向であることが示唆された。

総じて、本研究の結果においては、仮説1、2にあるような競争CSWおよび他者の評価CSWと自律性CSWとの間の明確な性質の違いは認められず、全体として休職者の方が休職前のCSWが就業者に比べて高い傾向がみられた。今回のデータでは有職者のCSWは各領域それら自体でも差異が十分に存在して

いるとはいえず、結果として確認的因子分析の適合度が十分ではなかった。特にサンプルサイズの大きい就労者においてはCSWの各尺度得点間の相関が高かった。一方で休職者では尺度得点間の相関がほとんどなく、就労者とは異なる性質を持つ可能性が示唆されていたが、休職者サンプルのみで因子構造の検討を行うことはサンプルサイズが小さいために困難で、今後の検討課題とせざるを得なかった。

就労者との比較から見る休職者のCSWの特徴 有職者のCSW同士の相関を見ると、就労状況や休職前と現在でパターンが異なることが見てとれた。休職者の現在のCSWおよび、就労者のCSWにおいては、それぞれの因子が互いに相関しているにもかかわらず、休職者の休職前のCSWについては、競争CSWと自律性CSWの間に $r = .41$ の相関があったものの、他者の評価CSWには相関がみられなかった。CSW同士が正の相関関係にある場合、単独の事象に自己価値が随伴するのではなく、複数事象に随伴しやすいことを意味する。したがって、CSW同士に相関がみられにくかった休職者は、特定の事象にのみ自己価値を随伴させていたと考えられる。

休職者の休職前のCSWは就労者と比較して、競争・他者の評価・自律性すべてにおいて高かった。さらに、CSWと職場の価値観知覚とのずれの程度に関して、3つすべてのCSWにおいて休職者の方が就業中の群よりも、その差（ずれ）がより大きく、個人の価値観のCSWの方が職場の価値観知覚より高いという方向にずれていることが示された。

さらに、メンタルヘルスの低下と結びついているのはCSWの高さ自体なのか、職場の価値観知覚とのずれの程度が大きいことなのかという問いについて検討する。職場の価値観知覚の高さについて、競争力と他者の評価の場合は就労者と休職者で有意な差がみられなかったため、個人のCSWの高さの違いによってずれの程度に差が生じているものと考えられる。したがって、休職者の競争CSWや他者の評価CSWの高さが心理的ストレスの増加およびメンタルヘルスの不調と関連している可能性がある。

これに対し、自律性については休職中・就労中で職場の価値観知覚の高さに差がみられ、休職者の方がより職場では自律性を重視されていなかったと回答している。一方で笹川他（2015）の結果からは、自律性CSWが高いことは心理的ストレスを低下させることに結びつくことが示された。これらの知見を踏まえると、自律性CSWはそれ自体の効果としては心理的ストレスを低下させるが、職場において自律性が重視されない、もしくは重視されていないと認識されている場合には自律性CSW単体が持つ効果が打ち消されてしまうと解釈することが出来る。笹川他（2015）では自律性CSWが高いことは仕事へのやりがいに媒介さ

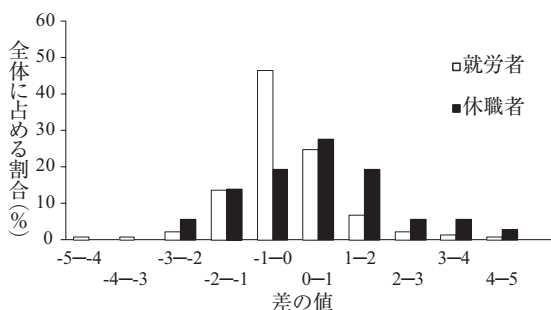


Figure 1. 就労者および休職者における競争CSWと職場の価値観知覚の差の生起率。

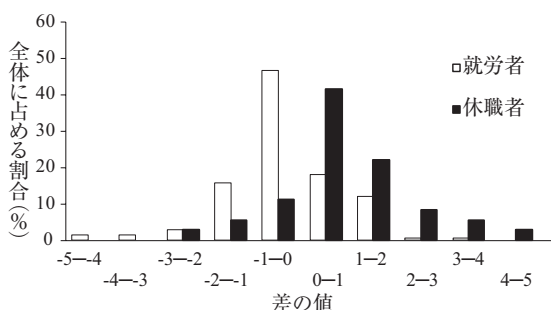


Figure 2. 就労者および休職者における他者の評価CSWと職場の価値観知覚の差の生起率。

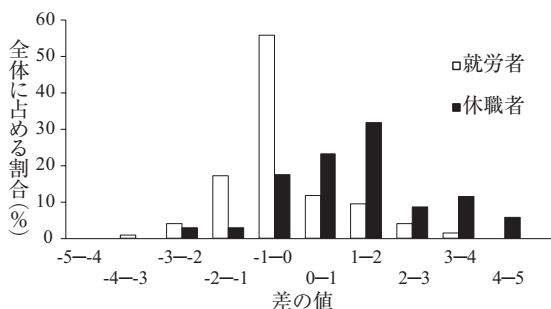


Figure 3. 就労者および休職者における自律性CSWと職場の価値観知覚の差の生起率。

れる形で心理的ストレス低下へ影響することが示されており、自分の望む自律性と比べて職場で自律性が重視されない場合は、仕事へのやりがいを見出しにくく、結果として心理的ストレスが低下しない、あるいはむしろ増大する可能性が考えられる。

休職前と現在での CSW の変化の認知について 休職者については、競争・他者の評価・自律性すべての CSW で休職前より現在の方が低いと報告されていた。さらに休職 1 回の者は 3 つすべての CSW で休職の前と現在で有意差があり、2 回目以上の者は有意差がみられないことが示された。多くの者は 1 度目の休職で CSW が低下したと感じているが、CSW が低下したと感じていない者は復職後も休職以前と同じような働き方をしまい、再度休職するという結果につながるのかもしれない。

自律性 CSW に関しても休職 1 回目の者のみ休職前よりも現在の方が有意に低く認知されるというのは、当初の仮説に反する結果であった。ただし、ここでは休職の前と現在で $r = .65$ という比較的高い相関がみられている。ここから自律性 CSW の高さの休職前と現在での差は、その間に大きく価値観が転換することによるものというよりは、休職によって仕事から離れ、仕事に対するモチベーションが全体的に低下したことによるものかもしれない。競争 CSW や他者の評価 CSW でも自律性 CSW と同様に仕事を離れたことによる CSW の低下の認知が起こっていると考えられることができるが、価値観の転換による大きな変化も生じているために、休職の前と現在で相関がみられなかったと考えられる。一方で、休職 2 回目以上の者では、上述のように休職の前と現在で CSW に有意な差がみられなかったことから、休職 2 回目以上の者には価値観の転換による大きな変化の認知が生じていないだけでなく、休職によって仕事から離れたことによる CSW の低下も生じていないと解釈できる。休職を繰り返すことによって休職への「慣れ」が生じ、職場を離れることの影響を受けにくくなるのかもしれない。

ただし本研究では、CSW の低下の認知がみられなかった者がその後再び休職をするのかは明らかではない。したがって実際には、CSW が変化したように認知されないことと、休職を繰り返すことに直接の関係がない可能性も否定できない。例えば、1 回目の休職によって一時的に CSW の変化が生じたとしても復職後にまた戻ってしまい、2 回目以降の休職では CSW の変化が生じないのかもしれない。この点について更なる研究が必要であろう。

まとめと今後の研究課題 本研究では、これまであまり取り上げられてこなかった休職者を対象に CSW についての調査を行った。そして休職につながるようなメンタルヘルスの不調には高い競争 CSW や他者の評価 CSW、そして自律性に関する自身の CSW と職

場の価値観知覚のずれの大きさが関連している可能性があることが示された。さらに休職を繰り返している者は休職前と現在で CSW の変化の認知がみられず、高い値を維持していた点からも、メンタルヘルスの不調と CSW の高さの関連が示唆されていると言えよう。競争に勝ちたい・他者から良い評価を得たいという自己のあり方に働きかけることがメンタルヘルス不調の予防につながるかもしれない。しかしながら自律性における CSW と職場の価値観知覚のずれに関しては、休職者は職場であまり自律性が重視されていないと感じており、自律性 CSW は休職経験によって大きく変化しないようである。このずれを解消することは、有職者の個人の問題としてとらえるだけでなく、実際の組織としての取り組みも必要になると想像できる。

本研究の問題と今後の課題として以下の点が挙げられる。まず、休職者と就労者のサンプルで職場の統制が取れていない点である。職場の価値観知覚の数値としてはほとんど差がみられなかったが、それ以外の様々な点（例えば、職場の従業員数や業種）で違いがあり、結果に影響している可能性がある。今後は同一の組織内での比較も行う必要がある。また、本研究で扱った「CSW と職場の価値観知覚とのずれ」とは、回答者本人にとっての主観世界の中で職場の価値観と自分の CSW の間にずれがあるように感じている度合いである。そのため本研究の分析で CSW と職場の価値観知覚に差がないとしても、実際に回答者の CSW と回答者の勤め先の価値観が同じであるとは限らない。休職者本人による回答以外での測定（例えば、上司による回答）を用いた検討も有意義であろう。加えて、本研究で用いた休職者のデータは全てリワークに参加している者のデータであり、リワークに適応できない者とは異なる特徴を持っている可能性がある。したがって、本研究の結果を休職者全体へ一般化することは難しい。また、本研究では就労者はこれまでメンタルヘルス不調による休職経験のない者、休職者は経験がある者というように対応させて検討してきたが、そもそも前者は現在就労中であり、後者は現在就労中ではないという違いが存在する。そのため、得られた結果に関して休職経験によって生じたものと就労状況の違いによって生じたものを区別することはできなかった。そこで今後は、働きながら精神科等に通院している者や復職した者も比較対象に入れて検討する必要があるだろう。さらに、本研究においては職位や扶養義務の有無など、CSW に影響している可能性のある要因を統制できなかった。今後はこれらの要因を統制するために、休職者のサンプルを増やした上で検討する必要があるだろう。加えて、本研究で行った CSW の因子分析の結果が理論上の因子構造を反映していなかった点についても課題が残る。休職者と就労者で 3 つの CSW の間の相関関係が異なっていること

が示唆されていることから、この点についても休職者のサンプルを増やした上で検証していく必要がある。最後に、本研究からは休職経験とCSWについての因果モデルを想定することはできない。特に休職者の休職以前のCSWについては回想法によって回答を得ている。そのために休職者が休職以前に高いCSWを持っていたのではなく、休職経験を通して休職以前のCSWを高く捉えるようになったという可能性を排除することはできない。また、休職者と就労者の比較は横断的比較であり、この比較をもって個人内の変化とすることにも問題が残る。しかしながら、あらかじめ休職することを予測して休職以前のCSWの測定を行うことは現実的に困難である。さらに、休職者が今の自分を受け入れ（有馬, 2010）、競争に勝つことや他者からの高い評価を得ることへの過度な期待を断念することは、CSWの変化の認知として現れるとも考えられ、リワーク後の休職者にそうした現象が生じていることを明らかにしたことは価値があるだろう。

以上のような限界点はあるが、就労者と休職者、および休職1回目の者と休職2回以上の者でCSWの高さや認知の変化に違いがみられたことから、有職者のCSWおよびCSWと職場の価値観知覚の関係が、休職につながるメンタルヘルスの不調と何らかの関連がある蓋然性は高い。これまでCSWと職場の価値観知覚はメンタルヘルス研究ではあまり重視されてこなかったが、本研究はその重要性和今後の詳細な検討の必要性を示したといえる。

引用文献

- 秋山 剛 (2005). 職場復職援助プログラムの予後調査, 厚生労働省障害者対策総合研究事業 うつ病を中心とした心の健康障害をもつ労働者の職場復帰および職場適応支援方策に関する研究(主任研究者: 島 悟) 平成14—16年度 総合研究報告書, 91—106.
- 有馬 秀晃 (2010). 職場復帰をいかに支えるか——リワークプログラムを通じた復職支援の取り組み—— 日本労働研究雑誌, 601, 74—85.
- Crocker, J., Brook, A. T., Niiya, Y., & Villacorta, M. (2006). The pursuit of self-esteem: Contingencies of self-worth and self-regulation. *Journal of Personality*, 74, 1749—1771.
- Crocker, J., & Luhtanen, R. K. (2003). Level of self-esteem and contingencies of self-worth: Unique effects on academic, social, and financial problems in college students. *Personality and Social Psychology Bulletin*, 29, 701—712.
- Crocker, J., Luhtanen, R. K., Cooper, M. L., & Bouvrette, S. (2003). Contingencies of self-worth in college students: Theory and measurement. *Journal of Personality and Social Psychology*, 85, 894—908.
- Crocker, J., & Wolfe, C. T. (2001). Contingencies of self-worth. *Psychological Review*, 108, 593—623.
- Fiedler, F. E., Warrington, W. G., & Blaisdell, F. J. (1952). Unconscious attitudes as correlates of sociometric choice in social group. *Journal of Abnormal and Social Psychology*, 47, 790—796.
- Friedman, M., & Rosenman, R. H. (1974). *Type A behavior and your heart*. New York: Fawcett books.
- 廣 尚典 (2005). うつ病の職場復帰および職場再適応に影響を及ぼす因子に関する検討 厚生労働省障害者対策総合研究事業 うつ病を中心とした心の健康障害をもつ労働者の職場復帰および職場適応支援方策に関する研究(主任研究者: 島 悟) 平成14—16年度 総合研究報告書, 107—122.
- Hurrell, J. J., Jr., & McInaney, M. A. (1988). Exposure to job stress: A new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, 14, 27—28.
- 五十嵐 良雄 (2014). リワークプログラム利用者の復職後2年間の予後調査, 厚生労働省障害者対策総合研究事業 うつ病患者に対する復職支援体制の確立 うつ病患者に対する社会復帰プログラムに関する研究(主任研究者: 秋山 剛) 平成23—25年度 総合研究報告書, 67—73.
- 伊藤 正哉・川崎 直樹・小玉 正博 (2011). 自尊感情の3状態——自尊源の随伴性と充足感からの整理—— 心理学研究, 81, 560—568.
- 伊藤 正哉・小玉 正博 (2005). 自分らしくある感覚(本来感)と自尊感情がwell-beingに及ぼす影響の検討 教育心理学研究, 53, 74—85.
- 小西 瑞穂・山田 尚登・佐藤 豪 (2008). 自己愛人格傾向についての素因——ストレスモデルによる検討—— パーソナリティ研究, 17, 29—38.
- 松田 与理子・石川 利江 (2012). 組織内自尊感情と従業員 Well-Being との関連 ストレス科学研究, 27, 40—48.
- 宮城 まり子 (2004). キャリアカウンセリングはどのように活用するのか 日本労働研究雑誌, 525, 50—53.
- Ogihara, Y., & Uchida, Y. (2014). Does individualism bring happiness? Negative effects of individualism on interpersonal relationships and happiness. *Frontiers in Psychology*, 5, 135. doi.org/10.3389/fpsyg.2014.00135
- 大谷 和太・中谷 素之 (2009). 中学生用自己価値の随伴性尺度の作成 パーソナリティ研究, 18, 233—236.
- 大谷 和太・中谷 素之 (2010). 学業における自己価値の随伴性が内発的動機づけ低下に及ぼす影響プロセス——状態的自尊感情と失敗場面の感情を媒介として—— パーソナリティ研究, 19, 206—216.
- 大谷 和太・中谷 素之 (2012). 中学生の学業領域における自己価値の随伴性が動機づけおよび学業達成に及ぼす影響プロセス——中間テストでの達成度を考慮に入れた縦断的検討—— パーソナリティ研究, 21, 254—266.
- O'Reilly, C. III, Chatman, J., & Caldwell, D. F. (1991). People and organizational culture: A profile comparison approach to assessing person-organization fit. *Academy of Management Journal*, 34, 487—516.
- Rotter, J. B. (1966). Generalized expectancies for internal

vs. external control of reinforcement. *Psychological Monographs*, 80, 1-28.

境 忠宏 (2011). キャリア研究の発展とキャリア教育の今後の課題 国際経営・文化研究, 16, 13-26.

酒井 佳永 (2015). 精神疾患による休職者の就労継続に関する長期フォローアップ研究 厚生労働省障害者対策総合研究事業 精神障害者の就労移行を促進するための研究 (研究代表者: 秋山 剛) 平成 26 年度 分担研究報告書

Sargent, J. T., Crocker, J., & Luhtanen, R. K. (2006). Contingencies of self-worth and depressive symptoms in college students. *Journal of Social and Clinical Psychology*, 25, 628-646.

笹川 果央理 (2015). 自尊感情が主観的幸福感へ及ぼす影響の検討——自己価値の随伴性からの整理—— パーソナリティ研究, 24, 112-123.

笹川 果央理・竹村 幸祐・内田 由紀子 (2015). 自己価値の随伴性と従業員の心理的健康 ストレス科

学研究, 30, 1-7.

下光 輝一・小田切 優子・川上 憲人 (2004). メンタルヘルスのための仕事のストレス要因などの職場環境等の改善——現状と課題—— 産業ストレス研究, 11, 87-92.

杉本 洋子 (2011). メンタルヘルス不調で休職していた従業員の復職後の終了永続に影響を与える要因の検討 産業ストレス研究, 18, 319-328.

内田 由紀子 (2008). 日本文化における自己価値の随伴性——日本版自己価値の随伴性尺度を用いた検証—— 心理学研究, 79, 250-256.

山本 美奈子・宗像 恒次 (2012). 労働者のメンタルヘルスと行動特性の影響——共分散構造分析による因果モデルの検証—— 産業衛生学雑誌, 54, 10-21.

——2016. 2. 1 受稿, 2017. 7. 22 受理——