

# 学生アルバイトにおける職務ストレスのユーストレスへの転換

— 認知日誌を用いて —

A 6 3 0 2 9 井田祥仁

## はじめに

現代の日本は、ストレス社会といわれる時代であり、社会問題とされている。職場でのストレスが原因でうつ病などの精神疾患になったとして、2008年度に労災認定を受けた人が269人に上ることが厚生労働省のまとめで分かった。過去最多だった2007年度よりも1人多く、最多を更新した。同省では、長時間労働や成果主義導入などに加え、不況で企業間競争が激化し、過度の緊張感を強いられて「心の病」を患う人が増えているとみられる。

このような自分にとって有害な悪いストレスのことをディストレスといい、逆に自分にとって有益な良いストレスのことをユーストレスという。外からの刺激であるストレスサーに対し、自分にとってディストレスなのか、それともユーストレスになるのかは、そのストレスサーの捉え方（認知）によって異なる。そこで、ディストレスを感じている人に対して、職務ストレスに焦点を絞り、認知日誌と面接によって歪んだ認知を修正し、ディストレスからユーストレスの転換が可能であるか試みる。

## 研究史

認知日誌とは、心理療法でも特にその効果の認められている認知療法の一つの技法である。人間の気持ちに関わる問題の解決に有効であることが証明されていて、人間関係の問題や、ストレスへの対処、自尊心の向上、自信の強化にも有効である。

認知日誌を用いてうつ病を克服させたり、ディストレスを軽減させるといった内容は多くの研究がなされており、現代においても多く活用されている。この他にも、職場ストレスを緩和させるストレスマネジメントの方法論には多くの研究がなされているが、ディストレスを緩和させることを目的としており、ディストレスだったものをユーストレスとして捉える研究というのはほとんどない。

## 目的

学生が経験している仕事であるアルバイトに対するディストレスを認知的対処（認知日誌を用いた面接での自動思考の修正）によりユーストレスへと転換することが可能なのかを研究することを目的とする。

## ユーストレスの定義

本研究では、ユーストレスを「ストレスサーを前向きに捉え、それが自身のパフォーマンスの向上に導く心理的反応」と定義する。

コミットメント（ストレスサーに対して関わり合おうとする姿勢）、コントロール（ストレスサーとストレスサーによって変化する内容や意味を考え、自分の行動を選択する姿勢）、チャレンジ（ストレスサーに挑戦する姿勢）といったこれらの姿勢を持った遂行行動を良いパフォーマンスとし、さらに業績・成績も視野に入れユーストレスであるかを検討する。

## 方法

現在行っているアルバイトでディストレスを感じているという大学生を7名集めた。約1ヶ月半～2ヶ月の期間で、認知日誌を用いた面接をカウンセリングルームにおいて4回行った。

認知日誌には、状況、気分、自動思考、根拠、反証、適応的思考、今の気分を記入してもらうワークシートを作成した。ワークシートは、状況の部分に、アルバイト先で嫌な気分になった場面を記入してもらった。それに対する気分を評価し、その時に考えた思考を取り上げ、その考えが歪んでいた場合は、適応的な新たな思考を考えるといった流れで行った。

分析に使用する尺度は、職場ストレスサー・ストレス反応尺度、達成動機測定尺度、認知的評価測定尺度の3つを用いた。ディストレスからユーストレスへの転換を認める判断要因として、ストレスサーを前向きに捉えているかということと、パフォーマンスは向上したか、認知日誌を行った後の内観・感想から検討した。そして、ディストレスの度合いである職場ストレスサー・ストレス反応尺度の点数が低下し、ユーストレスに繋

がる思考の度合いである達成動機性尺度と認知的評価測定尺度の点数が上昇していることを参考に検討した。特に、認知的評価尺度の下位尺度であるコミットメント、影響性の評価、コントロール可能性の3つの得点が高いことが重要であり、逆に脅威性の評価は減少していたほうがユーストレスに近いと考えた。

## 結果

7人中3人がディストレスからユーストレスへの転換ができた。転換できた3人は、ディストレスは軽減され、達成動機付けは上昇していた。またストレス者にコミットメントしていこうという姿勢や、自分に影響しているという評価、ストレス者の対処法であるコントロールがそれぞれ上昇もしくは高い得点水準であることが共通していた。

転換できなかったと判断した4人の共通点は、パフォーマンスとしてまだ表れていなかったことであった。

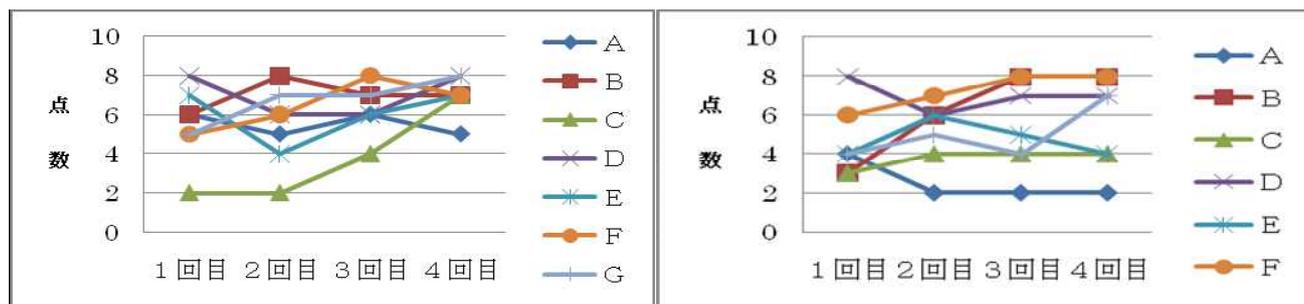


図1 コミットメントの得点推移

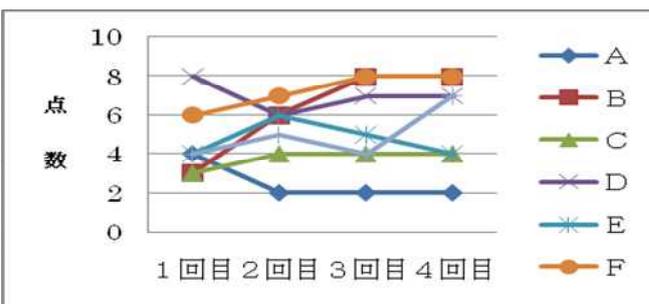


図2 影響性への評価得点推移

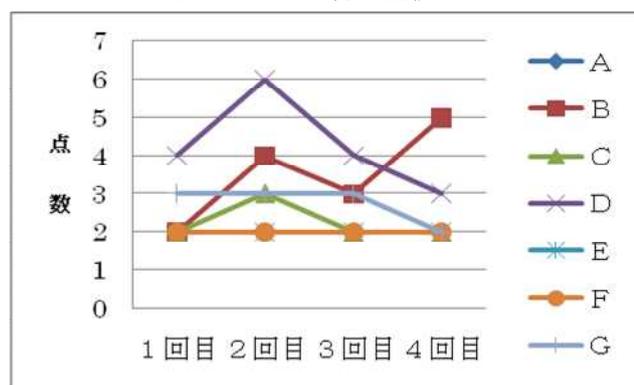


図3 脅威性の評価の得点推移

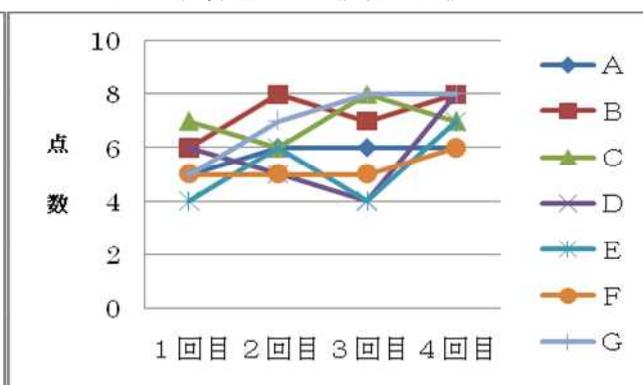


図4 コントロール可能性の得点推移

## 考察

認知の変化によって、ディストレスからユーストレスへ転換できた要因としては、ストレス者に対する前向きな思考と対処可能であること、自分への影響が大きいと認知することができたということが考えられる。ストレス者の良い面を捉え、それが自分にプラスの効果があること、また誰かのためになると考え、それにはどう行動をとったら良いのか分かっていること、そして自分に可能な行動であるなどの認知に至ると、以前は嫌だと捉えていた状況に対しても自ら関わっていこうという気持ちに変化している。転換できなかった人は、意識的にはユーストレスと捉えていても、ストレス者を自分には影響ない出来事とか、驚異的だと判断すると、モチベーションが上がらずパフォーマンスとして表れなかったと考えた。

しかしこれは、パフォーマンスをする機会が実験期間中になかったり、行っても実験者に報告しきれていなかったという可能性もある。実験の期間と回数、実験者への報告といったことを工夫して行えば、もっと多くの被験者をユーストレスと判断できていたかもしれない。

## 引用文献

- 『認知療法—精神療法の新しい発展—』 1990 アーロン・T・ベック 著 大野 裕 訳 岩崎学術出版社
- 『こころが晴れるノート—うつと不安の認知療法自習帳』 2002 大野 裕 著 創元社
- 『認知とパフォーマンス』 1987 梅本 堯夫 著 東京大学出版会