

表14 第1期プログラム終了時点におけるメンター所有環境と心理ストレス反応との相関関係 (n=298)

	情動的反応			認知・行動的反応			
		怒り	不安	抑うつ		悲観	退却
メンター所有 環境全体	-.220**	-.220**	-.167**	-.203**	-.296**	-.180**	-.349**
キャリア的機能	-.197**	-.219**	-.155**	-.158**	-.257**	-.121*	-.336**
心理・社会的機能	-.205**	-.185**	-.149*	-.214**	-.281**	-.201**	-.303**

一方、心理・社会的機能の場合、情動的反応 ($r=-.205$ $p<0.01$) においても、認知・行動的反応 ($r=-.281$ $p<0.01$) においても統計的に有意な負の相関関係が確認された。換言すれば、心理・社会的機能に基づくメンタリング行動をもたらす人物の所有認識が高いほど、ストレスラーによる怒り ($r=-.185$ $p<0.01$)、不安 ($r=-.149$ $p<0.05$)、抑うつ ($r=-.214$ $p<0.01$) といった情動的反応は削減すると共に、悲観 ($r=-.201$ $p<0.01$)、退却 ($r=-.303$ $p<0.01$) といった認知・行動的反応も削減する傾向が確認された。

E. 考察および結論

本研究では前年度より着手してきた介入研究に対し量的および質的アプローチからプログラムの効果を測定するために2つの調査を実施した。

第1の調査は、定期的なモニタリングでは把握できない参加者の声を聞き、より正確な現状を把握するためのインタビュー調査である。その結果、被験者10名の面接調査の全体的な傾向としては、プログラム導入に対し当初は戸惑いや不安といったネガティブな印象を受けていた傾向が確認された。しかし、今回の面接調査の被面接者たちの多くは時間の経過につれて、信頼関係を築き、仕事についても、プライベートについてもより本質的で深い話題を取り扱うようになってきており、メンタリングに対してポジティブな印象を抱くようになってきている。さらに、この体験をパートナーにとって

も自分にとっても重要な機会であると受け止めており、ペアの組み直しには賛否両論の意見が寄せられた。一方、プログラム自体の継続については一貫して支持される結果となった。なお、プログラムに対して多くの問題点も指摘されその改善が急務であることも確認された。

第2の調査は、プログラムの終盤に生じた自然災害によるプログラム中断を経て、再開にあたる時点(第1期最終時点)での質問紙調査である。その結果、参加者にとってメンタリングのための時間的調整やモニタリングシートの記入や提出についてはかなりの負担となっており、「面倒なこと」として認識されている傾向が認められる。しかし、その一方で、メンタリングを通じて多くの参加者は職場でのコミュニケーションの改善、より広い人間関係の構築、さらには多様な価値観や考え方の受容能力の向上、を得たと報告している。さらに、メンタリングに対するイメージとして「重要」、「必要」、「楽しい」というポジティブなイメージを抱いていることも確認された。

職場でのメンタリングの必要性やメンタリングの実施/享受環境の形成状況については賛否両論の意見が寄せられた。実施/享受しがたい環境とする意見が過半数ではあるが、プログラム中断期間中でさえ約4割のペアが自主的に連絡を取り合っており、プログラム開始時点よりも僅かながらもメンタリング風土が築かれつつ傾向が読み取れる。さらに、今回のプログラム期間中におけるメンター所有環境の認

識と精神健康との関係性に関する結果より、メンター所有環境の認識が高い人ほど精神健康が良いとする傾向は、今後、プログラムを継続し、メンタリング風土の醸成を促すことがストレス・マネジメント対策として有効であることを示唆している。このことは、メンタリングによるストレス・マネジメントを実施するには短期ではなく、比較的長期にわたってプログラムを導入する必要のあることを示唆していよう。しかし、残念ながら、今回の結果ではプログラムの継続を支持する回答者は4割に留まっている。この点を改善するためには、回答者からの声、特にメンタリングに関連する会社や事務局に対する制度／組織的側面の問題点やプログラム自体の運営やツールに対する問題点について真摯に受け止め、次期プログラムの運用や新たなプログラムの開発に反映させていくべきであると考えられる。

参考文献

- 1) Dreher, G.F. & Ash, R.A. 1990 A comparative study of mentoring among men and women in managerial, professional and technical positions. *Journal of Applied Psychology*, 75(5), 539-546.
- 2) Kram, K.E. 1985a Mentoring at work : Developmental Relationships in Organizational life. Glenview, IL: Scott Foresman.
- 3) Kram, KE 1998 "MENTORING AT WORK: Developmental Relationship in Organizational Life" University Press of America inc.
(渡辺直登・伊藤知子訳「メンタングー会社の中での発達支援関係」 2003 白桃書房)
- 4) 久村恵子 1996 経営組織におけるメンタリング行動の研究. 南山大学大学院経営学研究科修士論文.
- 5) 久村恵子 1997 「メンタリングの概念と効果に関する考察」*経営行動科学*, 11, 81-100.
- 6) 久村恵子 2002 経営組織におけるメンタリング概念に基づく人的資源開発制度の評価研究.
南山大学大学院経営学研究科博士論文.
- 7) 久村恵子・荒井稔・渡辺直登・夏目誠・高橋弘司・西田豊昭 1997 組織のストレス・マネジメント(II)? メンタリングによる精神健康・組織活力増進の可能性? . *産業精神保健*, 5(2), 119.
- 8) 久村恵子・船引英子・武田尚仁・坂爪洋美・渡辺直登 1999 メンターとしての適性に関する研究? 個人の心理学的特性およびメンタリング経験から? .
経営行動科学学会第2回年次大会発表論文集, 117-122.
- 9) 久村恵子・渡辺直登 2003 「メンタリングからみたキャリア発達論」一橋ビジネスレビュー-2003年SUM, P36-49.
- 10) 西田豊昭 1997 企業における組織市民行動に関する研究? 企業内における自主的な行動の原因とその動機? . *経営行動科学*, 11(2), 101-122.
- 11) 新名理恵・坂田成輝・矢富直美・本間昭 1990 「心理的ストレス反応尺度の開発」*心理医学*, 30, 29-38.
- 12) Noe, R.A. 1988 An investigation of the determinants of successful assigned mentoring relationships. *Personnel Psychology*, 41, 457-479.
- 13) 小野公一 2000 「メンタリング尺度の信頼性と妥当性の検証」*亜細亜大学経営論集*, 35, 1-20.
- 14) Podsacoff, P.M., MacKenzie, S.B., Moorman, R.H., & Fetter, R. 1990 Transformational leader behaviors and their effects on followers' trust in leader, satisfaction, and organizational citizenship behaviors. *Leadership Quarterly*, 1, 107-142.
- 15) Ragins, B.R. & McFarlin, D.B. 1990a Perceptions of mentor roles in cross-gender mentoring relationships. *Journal of Vocational Behavior*, 37, 321-339.
- 16) Ragins, B.R. & McFarlin, D.B. 1990b Mentor roles : An investigation of cross-gender mentoring relationships. *Academy of Management Best Paper Proceedings*, 58-62.
- 17) Tsutsumi, A. Ishitake, T. Peter, R. Siegrist, J. & Matoba, T. 2001 The Japanese version of the Effort-Reward Imbalance Questionnaire : a study in dental technicians. *Work and Stress*, 15, 86-96.
- 18) 渡辺直登・荒井稔・夏目誠・久村恵子・高橋弘司・西田豊昭 1998 組織のストレス・マネジメント? プロテジ経験のストレス緩和効果? , 労働省平成9年度「産業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書, 193-196.
- 19) 渡辺直登・荒井稔・大内健・久村恵子 1999 メンタリングと個人業績・メンタル・ヘルスとの関係について? ストレス・マネジメントへの組織心理学的アプローチ? , 労働省平成10年度「産業関連疾患の予防に関する研究」労働の場におけるストレス及びその健康影響に関する研究報告書, 471-476.
- 20) 渡辺直登・野口裕之 1999 「組織心理測定

論? 項目反応理論のフロンティア?」白桃書房.

21) 渡辺直登・久村恵子・加藤強・伊藤知子 2003 「変貌する職場組織と職場環境の改善に関する研究」厚生労働科学研究費補助金(労働安全衛生総合研究事業)分担研究報告書, 109-121.

22) Weiss, D.S., Dawis, R.V., England, G.W., & Lofquist, L.H. 1967 Manual for the Minnesota Satisfaction Questionnaire (Minnesota Studies in vocational rehabilitation: 16). Minneapolis, MN: University of Minnesota, Work Adjustment Project, Industrial Relations Center.

23) 矢富直美・渡辺直登 1995 「項目反応理論による心理的ストレス反応尺度(PSSRS)の分析」経営行動科学, 10, 23-34.

F. 健康危険情報

なし

G. 研究発表

なし

H. 知的所有権の取得状況

なし

Ⅲ. 研究成果の刊行に関する一覧表

書籍

著者氏名	論文 タイトル	書籍全体の編集者 名	書籍タイト ル	出版 社名	出版 地	出版年	頁
堤 明純	日本語版 「努力-報酬不均衡モデル」調査票.	大島正光、高田島 上田雅夫、河野友 信 監修, 青木和夫、長田久 雄、児玉昌久 小杉正太郎、坂野雄 二 編.	ストレスス ケールガイ ドブック	実務教 育出版	東京	2004	277-285
下光輝一 大谷由美子 小田切優子	職業性スト レス簡易調 査票	大島正光、高田島 上田雅夫、河野友 信 監修, 青木和夫、長田久 雄、児玉昌久 小杉正太郎、坂野雄 二 編.	ストレスス ケールガイ ドブック	実務教 育出版	東京	2004	250-257

雑誌

発表者氏名	論文タイトル	発表誌名	巻名	頁	出版年
Ishizaki M, Morikawa Y, Nakagawa H, Honda R, Kawakami N, Haratani T, Kobayashi F, Araki S, Yamada Y.	The influence of work characteristics on body mass index and waist to hip ratio in Japanese employees.	Industrial Health	42	41-49	2004
川上憲人.	職場のメンタルヘルス -予防と疫学-	ストレス と臨床	19	10-13	2004
下光輝一、小田切優子、 川上憲人.	メンタルヘルスのための職 場環境等の改善 -現状と課題	産業スト レス研究	11(2)	87-92	2004
小林章雄.	職場のストレス調査のガイド ライン - Copenhagen Psychosocial Questionnaire ソフトガイドラ インの紹介を中心に-	産業スト レス研究	11(2)	93-98	2004
堤 明純	努力-報酬不均衡モデルに 基づく職場環境等の改善 -現状と可能性	産業スト レス研究	11(2)	99-103	2004
堤 明純	努力・報酬不均衡モデル調 査票-個人向け応用の可 能性	産業精神 保健	12(1)	20-24	2004
堤 明純, 川上憲人.	職業性ストレス.	日本医事 新報	4194	21-23	2004
Tsutsumi, A., Kawakami, N.	A review of empirical studies on the model of effort-reward imbalance at work: reducing occupational stress by implementing a new theory.	Social Science & Medicine	59(11)	2335-2359.	2004