

平成 29 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
「メンタルヘルス問題を予防する教育・普及プログラムの開発及び評価」
分担研究報告書

予防教育プログラムの評価

分担研究者

島津明人（北里大学一般教育部人間科学教育センター・教授）

研究協力者

田山淳（長崎大学長崎大学大学院教育学研究科教職実践専攻・准教授）

松田英子（東洋大学社会学部社会心理学科・教授）

島田恭子（東洋大学 21 世紀ヒューマン・インタラクション・
リサーチ・センター・研究員）

外山浩之（北里大学一般教育部人間科学教育センター・研究員）

萩原一平（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルログニティブサイエンスセンター）

高山文博（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルログニティブサイエンスセンター）

中村友昭（株式会社 NTT データ経営研究所 情報未来イノベーションセンター
デジタルログニティブサイエンスセンター）

研究要旨：本研究の目的は、職域における個人に向けたメンタルヘルス・プロモーションに関して、予防教育プログラムの評価を行うことである。2 年目にあたる平成 29 年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験（仕事以外の時間の使い方）に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム（アプリケーション）開発の予備的検討を行うとともに、開発した教育プログラムの効果の個人差を検討するための WEB 調査を行った。

まず、仕事との心理的距離（リカバリー経験の主要要素）を阻害するワーカホリズムの低減プログラム（注意バイアス修正法）を開発し、その効果を健常な学生を対象としたパイロット研究で評価した。その結果、State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が認められた。

次に、ワーカホリズム（強迫的な働き方）と心理的距離との関連に個人特性（Big Five パーソナリティ、完全主義傾向）が及ぼす影響を WEB 調査で検討した。その結果、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置が、それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。

今後、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムを実施する際は、

実施対象者を(1)神経症傾向が高い、(2)目標設置が低い、(3)心理的距離が中程度以下、などの個人特性に注目し、これらの特性を有する人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

A. はじめに

本研究の目的は、人々がストレス対処法を身に着ける(ストレスマネジメント)だけでなく、「良いメンタルヘルス状態を保つ」ために必要な行動の実践(メンタルヘルス・プロモーション)を促し、メンタルヘルス問題の予防に貢献できる教育・普及・プログラムを開発し、評価システムを作成することである。このうち、本分担研究では、職域における個人に向けたメンタルヘルス・プロモーションに関して、予防教育プログラムの評価を行うことを目的とする。

初年度にあたる平成28年度では、職域における個人向けメンタルヘルス・プロモーションの評価指標に関して、ワーク・エンゲイジメントに注目した文献レビューを行った。

2年目にあたる平成29年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験(仕事以外の時間の使い方)に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム開発の予備的検討を目的とした。具体的には、仕事との心理的距離(リカバリー経験の主要要素)を阻害するワーカホリズムの低減プログラム(アプリケーション)を開発し、その効果をパイロット研究で評価することを第1の目的とした。

また、開発したアプリの効果の個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響を検討することを第2の目的とした。

B. リカバリー経験を促進するためのプログラム(アプリ)の開発

1. 目的

研究1では、リカバリー経験の主要な要素である心理的距離を促進するためのプログラム(アプリ)を開発しパイロット研究を行った。パイロット研究では、学生のStudy engagementとストレス反応をアウトカムとし、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムによって、どのようなポジティブな効果が見込まれるのかを検討した。

2. 方法

2.1 対象

健常な大学生17名(男性7名、女性10名)を対象とした。平均年齢±標準偏差は21±1歳であった。

プログラム及び方法論：プログラムは、ストレス軽減で実績のある注意バイアス修正法(Attention Bias Modification: ABM)を用いた。ABMプログラムは通常PC上で実施されることが多いが、本研究ではユーザビリティの高いipadアプリケーションにABMプログラムを実装したものをを用いた。なお、実施期間は3日間であり、ABM実施回数は5回(全試行回数635試行)であった。

2.2 ABMの課題

ABM課題としては、8つのワーカホリズム関連ワードと、8つのポジティブな内容のワードのいずれかをペアにして全127試行

ランダムに ipad 画面の上下空間に提示し、素早くポジティブな方向を指で選択する課題であった (図 1)。提示順序及び提示時間については、1 試行あたり、注視点 500msec、上下ペア素材 500msec、プローブ (:) を選択反応があるまで提示した。

2.3 ABM に用いたワード

ワーカホリズム関連用語として、【中毒、強迫、無休、我慢、犠牲、過労、依存、悲劇】を用いた。ポジティブ内容のワードとして、【順調、意欲、好調、充実、元気、達成、活力、熱意】を用いた。それぞれのワードについて、ABM 最終回後に対象者に 7 件法で感情価評価 (1. 非常にポジティブ、2. 割とポジティブ、3. わずかにポジティブ、4. ニュートラル、5. わずかにネガティブ、6. 割とネガティブ、7. 非常にネガティブ) を求めた。

2.4 評価

Study engagement (vigor, dedication, absorption), Anxiety (trait anxiety, state anxiety), Attention bias (reaction time, correct answer rate) の 3 点を評価した。

3. 結果

ワードの感情価評価について、ワーカホリズムの 8 ワードのスコア平均±標準偏差は、 5.8 ± 0.4 (95%CI: 5.6-6.0) であった。一方、ポジティブな内容のワードのスコア平均±標準偏差は、 1.7 ± 0.4 (95%CI: 1.5-1.9) であった。

study engagement については、介入後の変化は見られなかった (表 1)。

Anxiety については、Trait anxiety は実施後に変化は見られなかった。しかしなが

ら、State anxiety は実施後に有意に軽減した (46.2 ± 10.3 (95%CI: 40.9-51.5) to 43.5 ± 9.3 (95%CI: 38.7-48.3), $p=0.0479$)。

Attention bias については、1 回目と 5 回目の Correct answer rate に差は見られなかったが、Reaction time が実施後に顕著に短くなった (603 ± 72.2 msec (95%CI: 566-640) to 475 ± 69.8 msec (95%CI: 439-511), $p=0.0001$)。

4. 考察

結果として、本プログラムによって、State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が見られることが明らかになった。ワーカホリズム関連ワードの非捕捉により、State anxiety の改善が見られたことは国内外での新しい所見であり、今後詳細な効果検証をするに値する点である。

本研究はパイロットスタディであり、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって State anxiety が軽減したメカニズムについては明確に論じることはできないが、ワーカホリズム関連ワードの非捕捉によって、ポジティブな内容のワードの捕捉 Reaction time が短くなったという行動指標の変化が媒介要因になっている可能性がある。つまり、ABM により脳内のワーカホリズム関連ワードに反応する脳部位の賦活が軽減したことによって、State anxiety が軽減したかもしれない。

C. 個人特性がワーカホリズムとリカバリー経験との関連に及ぼす影響

1. 目的

研究 2 では、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラム（アプリ）の効果に関する個人差を探索するため、ワーカホリズムと心理的距離との関連に個人特性が及ぼす影響を WEB 調査で検討することを目的とした。本研究では、個人特性として、Big Five パーソナリティ、完全主義傾向の 2 つの特性を取り上げて検討する。

2. 方法

2.1 対象

株式会社 NTT データ経営研究所の人間情報データベース登録モニタを対象として WEB 調査を行い、データを収集した。調査の案内は、人間情報データベース登録モニタ 18494 名を対象に行った。18,494 名のうち回答があったのは 13,444 名であり、その内有職者 9,191 名のデータを解析に使用した（男性 = 6,373 名、女性 = 2,818 名；平均年齢 = 50.2 歳、SD = 10.7）であった。また、調査期間は 2018 年 2 月 16 日～2 月 26 日であった。

2.2 使用尺度

1) 心理的距離：日本語版リカバリー経験尺度 (REQ-J : Shimazu et al., 2012) の心理的距離に関する 5 項目（項目例：仕事のことを忘れる）を用いて測定した。本研究では、各質問内容に関して該当する程度を「1 = 全く当てはまらない」から「5 = よく当てはまる」の 5 件法で回答を求めた。

2) ワーカホリズム：日本語版 The Dutch Workaholism Scale (DUWAS : Schaufeli, Shimazu, & Taris, 2009) を使用して測定した。本尺度は、働き過ぎ（項目例：常に

忙しく、一度に多くの仕事に手を出している）、強迫的な働き方（項目例：仕事を休んでいる時間は、罪悪感を覚える）の 2 下位尺度・合計 10 項目で構成されている。本研究では、各質問内容に関して該当する頻度を「1 = 感じない」から「4 = いつも感じる」の 4 件法で回答を求めた。本研究では、2 つの下位尺度のうち、先行研究 (Shimazu et al., 2014) で心理的距離と負の関連が明らかにされている「強迫的な働き方」をその後の解析に用いた。

3) Big Five パーソナリティ：日本語版 Ten Item Personality Inventory (小塩, 阿部, Cutrone, 2012) を用いて評価した。この尺度は、主要 5 因子性格特性の外向性（項目例：活発で、外向的だと思う）、調和性（項目例：人に気をつかう、やさしい人間だと思う）、神経症傾向（項目例：心配性で、うろたえやすいと思う）、勤勉性（項目例：しっかりしていて、自分に厳しいと思う）、開放性（項目例：新しいことが好きで、変わった考えをもつと思う）をそれぞれ 2 項目で評価することができる。本研究では、各質問項目に関して該当する程度を「1 = 全く違うと思う」から「7 = 強くそう思う」の 7 件法で回答を求めた。

4) 完全主義傾向：多次元完全主義認知尺度 (小堀, 丹野, 2004) を使用して測定した。この尺度は、個人の高目標設置（項目例：目標は高いほどやりがいがある）、完全性追求（項目例：完ぺきにやらなければ安心できない）、ミスへのとらわれ（項目例：ミスがあると、自分が惨めに思えてくる）に関する認知傾向を 3 下位尺度・合計 15 項目で評価する質問紙である。本研究では「1 = 全くなかった」から「4 = いつもあった」の

4段階で回答を求めた。

5) 仕事の要求度, 仕事の資源

職業性ストレス調査票 (下光他, 1998) のうち, 仕事の量的負担 (項目例: 非常にたくさんの仕事をしなければならない), 仕事のコントロール (項目例: 自分で仕事の順番・やり方を決めることができる), 職場内サポート (上司, 同僚) (項目例: あなたが困った時, 次の人たちはどのくらい頼りになりますか?) の下位尺度を用いて測定した。各質問項目に関して該当する程度を「1=ちがう」から「4=そうだ」の4件法で回答を求めた。

6) 人口統計学的変数

年齢, 性別, 雇用形態を尋ねた。

2.3 統計解析:

1) すべての連続変数を中心化したうえで, 心理的距離を基準変数, 以下のステップで説明変数を段階的に投入する階層的重回帰分析を行い, Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用が心理的距離に及ぼす影響を検証した。

Step 1: 人口統計学的変数 (年齢, 性別, 雇用形態)

Step 2: 仕事の要求度, 仕事の資源

Step 3: Big Five パーソナリティ, 強迫的な働き方

Step 4: Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用

交互作用の単純傾斜の検定は, Pick-a-point 法 (Hayes, 2013) により SD を基準に対象者を3群に分割し, 10,000回のブートストラップ法を用いて行った。

2) すべての連続変数を中心化した上で, 心

理的距離を基準変数, 以下のステップで説明変数を段階的に投入する階層的重回帰分析を行い, 完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用が心理的距離に及ぼす影響を検証した。

Step 1: 人口統計学的変数 (年齢, 性別, 雇用形態)

Step 2: 仕事の要求度, 仕事の資源

Step 3: 完全主義傾向, 強迫的な働き方

Step 4: 完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用

交互作用の単純傾斜の検定は, Pick-a-point 法 (Hayes, 2013) により SD を基準に対象者を3群に分割し, 10,000回のブートストラップ法を用いて行った。

3) 強迫的な働き方と心理的距離との関連における感度分析を行うため, 心理的距離の得点のSDを基準に対象者を3群 (高群, 中群・低群) に分割し, 各群における両者の関連の強さを検討した。

3. 結果

3.1 Big Five パーソナリティと強迫的な働き方との交互作用 (表2)

Step 4において, 神経症傾向と強迫的な働き方との交互作用が有意であった ($\beta = -.03, p = .009$)。

交互作用の単純傾斜の検定の結果, 神経症傾向が高いほど強迫的な働き方と心理的距離とのネガティブな関係が強くなる傾向が認められた (図2)。これらの結果は, 神経症傾向の高い労働者は低い労働者に比べて, 強迫的な働き方をすることによって仕事から心理的に離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

3.2 完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用 (表 3)

Step 4において、高目標設置と強迫的な働き方との交互作用が有意であった ($\beta = .04, p = .001$)。

交互作用の単純傾斜の検定の結果、高目標設置が低いほど、強迫的な働き方と心理的距離のネガティブな関係が強くなる傾向が認められた (図 3)。これらの結果は、仕事において高い目標設定をする傾向が低い個人ほど、強迫的な働き方をするすることで、仕事から離れることがより難しくなる可能性を示唆している。

3.3 強迫的な働き方と心理的距離との関連における感度分析 (表 4~6)

心理的距離・高群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連を有していなかった。しかし、心理的距離・中群および低群では、強迫的な働き方が心理的距離と有意な関連を有しており、特に中群においてその効果が最大であった(それぞれ、 $\beta = -.14, p = .000$; $\beta = -.11, p = .002$)。これらの結果は、強迫的な働き方の低減に焦点を当てた心理的距離の促進プログラムが、心理的距離・高群では効果が認められにくいのに対して、中程度以下の群では有効である可能性を示唆している。

4. 考察

研究 2 では、心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラム (アプリ) の効果に関する個人差を探索するため、ワーカホリズム (強迫的な働き方) と心理的距離との関連に個人特性 (Big Five パーソナリティ, 完全主義傾向) が及ぼす

影響を WEB 調査で検討した。

個人特性と強迫的な働き方との交互作用を検討したところ、パーソナリティに関しては神経症傾向が、完全主義傾向に関しては高目標設置が、それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。このことは、強迫的な働き方の低減を目的とした心理的距離の促進プログラムの効果は、神経症傾向が強い個人や目標設置が低い個人に、より有効である可能性を示唆している。また、感度分析では、心理的距離が中程度以下の群、特に中程度の群において本プログラムが最も有効である可能性も示唆された。今後、本プログラムを実施するに際しては、事前に実施対象者を神経症傾向が高い人や目標設置が低い人、心理的距離が中程度以下の人に限定することで、プログラムの効果をより高めることが期待される。

D. 結論

本研究の目的は、職域における個人に向けたメンタルヘルス・プロモーションに関して、予防教育プログラムの評価を行うことである。2年目にあたる平成 29 年度では、ワーク・エンゲイジメントの促進要因としてリカバリー経験 (仕事以外の時間の使い方) に注目し、リカバリー経験を促す教育プログラム (アプリケーション) 開発の予備的検討を行うとともに、開発した教育プログラムの効果の個人差を検討するための WEB 調査を行った。

まず、仕事との心理的距離 (リカバリー経験の主要要素) を阻害するワーカホリズムの低減プログラム (注意バイアス修正法) を開発し、その効果を健常な学生を対象としたパイロット研究で評価した。その結果、

State anxiety と Attention bias の reaction time にポジティブな変化が認められた。

次に、ワーカホリズム（強迫的な働き方）と心理的距離との関連に個人特性（Big Five パーソナリティ，完全主義傾向）が及ぼす影響を WEB 調査で検討した。その結果，パーソナリティに関しては神経症傾向が，完全主義傾向に関しては高目標設置が，それぞれ強迫的な働き方と有意な交互作用を有していた。

今後，心理的距離の促進が期待されるワーカホリズムの低減プログラムを実施する際は，実施対象者を（1）神経症傾向が高い，

（2）目標設置が低い，（3）心理的距離が中程度以下，などの個人特性に注目し，これらの特性を有する人に限定することで，プログラムの効果をより高めることが期待される。

E. 健康危険情報
該当せず。

F. 研究発表

1. 論文発表

Andreassen, C. S., Bakker, A. B., Bjorvatn, B., Moen, B. E., Magerøy, N., Shimazu, A., Hetland, J. & Pallesen, S. (2017). Working conditions and individual differences are weakly associated with workaholism: A two/three-year prospective study of shift-working nurses. *Frontiers in Psychology*, 8:2045. doi: 10.3389/fpsyg.2017.02045

Goering, E., Shimazu, A., Zhou, F., Wada,

T., & Sakai, R. (2017). Not if, but how they differ: A meta-analytic test of the nomological networks of burnout and engagement. *Burnout Research*, 5, 21-34.

Imamura, K., Kawakami, N., Tsuno, K., Tsuchiya, M., Shimada, K., Namba, K., & Shimazu, A. (2017). Effects of web-based stress and depression literacy intervention on improving work engagement among workers with low work engagement: An analysis of secondary outcome of a randomized controlled trial. *Journal of Occupational Health*, 59, 46-54.

Iwanaga, M., Imamura, K., Shimazu, A., & Kawakami, N. (in press). The impact of being bullied at school on psychological distress and work engagement in a community sample of adult workers in Japan. *PLOS ONE*

Sakuraya, A., Imamura, K., Inoue, A., Tsutsumi, A., Shimazu, A., Takahashi, M., Totuszaki, T., & Kawakami, N. (2017). Workplace social capital and the onset of major depressive episode among workers in Japan: A 3-year prospective cohort study. *Journal of Epidemiology & Community Health*, 0:1-7. doi:10.1136/jech-2016-208561

Sakuraya, A., Shimazu, A., Eguchi, H., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., & Kawakami, N. (2017). Job crafting, work engagement, and psychological

distress among Japanese employees:
A cross-sectional study.
BioPsychoSocial Medicine, 11:6

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen,
J., Salanova, M., & De Witte, H. (in
press). An ultra-short measure for
work engagement: The UWES-3.
Validation across five countries.
European Journal of Psychological
Assessment. Advance online
publication.
<http://dx.doi.org/10.1027/1015-5759/a000430>

島津明人 (2017). 健康経営と産業ストレス,
産業ストレス研究, 24, 353-356.

島津明人 (2017). 健康でいきいきと働くた
めに: ワーク・エンゲイジメントに注
目した組織と個人の活性化. 心身健康
科学, 13, 1-3.

2. 学会発表

島津明人 (2017). 特別講演「健康でいきい
き働くためのメンタルヘルス: バーン
アウトからワーク・エンゲイジメント
へ」, 2017年9月16日, 聖路加看護学
会学術交流集会, 聖路加国際大学, 東
京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティ
ブ心理学によるストレスマネジメント
の可能性」ポジティブ心理学と職場ス
トレス: ワーク・エンゲイジメントに
注目して. 2017年10月21日(土), 日
本ストレス学会第33回学術総会, 関西
福祉科学大学, 大阪府柏原市.

島津明人 (2017). シンポジウム「行動医学
の新しい展開: 臨床から健康増進へ」

職場のポジティブメンタルヘルスと行
動医学: ワーク・エンゲイジメントに
注目した組織と個人の活性化. 2017年
6月16日(金), 第58回日本心身医
学会総会学術講演会, 札幌コンベンシ
ョンセンター, 札幌市.

Shimazu, A. (2017). Symposium:
Innovating concepts and
measurements of positive mental
health at workplace: work
engagement and beyond. Work
engagement:its concept,
measurement and cross-cultural
differences. The 6th International
Commision on Occupational Health:
Work Organization and Psychosocial
Factors 2017 Congress. 2017年8月
30日, Mexico city, Mexico.

島津明人 (2017). シンポジウム「ポジティ
ブ心理要因と健康の関係: 職域・地域
のポジティブ資源に着目して」職場の
ポジティブ資源と健康: 健康増進と生
産性向上の両立をめざして. 2017年11
月1日(水), 第76回日本公衆衛生学
会総会, かがしま県民交流センター,
鹿児島市.

島津明人 (2017). 大会長講演「働き方の見
直しとメンタルヘルス」, 2017年12月
1日, 第24回日本行動医学会学術総会,
聖路加国際大学, 東京都.

島津明人 (2017). シンポジウム「職場のポ
ジティブメンタルヘルス: 組織と個人
の活性化に向けた手法開発とその効果」
ストレスチェックを活用した職場の活
性化対策: 組織資源の向上に注目した
ポジティブアプローチ. 2017年12月8

日(金)第25回日本産業ストレス学会,
静岡県コンベンションアーツセンター,
静岡市.

島津明人 (2018). シンポジウム「職域におけるメンタルヘルスケア」ポジティブメンタルヘルスと健康経営：ワーク・エンゲイジメントに注目して. 2018年1月14日(日), 第52回日本成人病(生活習慣病)学会, 都市センターホール, 東京都.

G. 知的財産権の出願・登録状況
該当せず。

H. 引用文献

小塩真司, 阿部慎吾, Pino Cutrone (2012).

日本語版 Ten Item Personality Inventory (TIPI-J) 作成の試み. パーソナリティ研究, 21, 40-52.

小堀修, 丹野義彦 (2004). 完全主義の認知を多次元で測定する尺度作成の試み. パーソナリティ研究, 13, 34-43.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

Shimazu, A., de Jonge, J., Kubota, K., & Kawakami, N. (2014). Psychological detachment from work during off-job time: Predictive role of work and non-work factors in Japanese employees. *Industrial Health*, 52, 141-146.

Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of Recovery Experience Questionnaire. *Journal of Occupational Health*, 54, 196-205.

下光輝一・横山和仁・大野裕・丸田敏雄・谷川武・原谷隆史・岩田昇・大谷由美子・小田切優子 (1998). 職場におけるストレス測定のための簡便な調査票の作成. 労働省平成9年度「作業関連疾患の予防に関する研究」報告書, 107-115.

表 1 介入による変化

Variables	Pre (session 1)	Post (session 5)	P value(Wilcoxon signed-rank test)
Study engagement			
Vigor	12.1 ± 4.8 (95%CI: 9.6-14.5)	11.3 ± 5.4 (95%CI: 8.5-14.1)	0.1431
Dedication	13.7 ± 5 (95%CI: 11.1-16.3)	14.6 ± 4.3 (95%CI: 12.4-16.8)	0.2886
Absorption	8.1 ± 4.4 (95%CI: 5.8-10.3)	9.0 ± 3.7 (95%CI: 7.1-10.9)	0.3097
Total	33.8 ± 13.1 (95%CI: 27.1-40.6)	34.9 ± 12.3 (95%CI: 28.5-41.2)	
Anxiety			
Trait			
anxiety	52.3 ± 11 (95%CI: 46.7-57.9)	50.9 ± 11.5 (95%CI: 44.9-56.8)	0.3659
State			
anxiety	46.2 ± 10.3 (95%CI: 40.9-51.5)	43.5 ± 9.3 (95%CI: 38.7-48.3)	0.0479
Attention bias			
Reaction			
time	603 ± 72.2 (95%CI: 566-640)	475 ± 69.8 (95%CI: 439-511)	0.0001
Correct			
answer rate	73.9 ± 11.4 (95%CI: -68.1)	77.6 ± 14.7 (95%CI: 70.1-85.2)	0.4059

N = 17

表 2. 心理的距離の予測における Big Five パーソナリティと強迫的働き方との交互作用 (N = 9191) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 9191)								
	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4		
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE	
Step 1									
年齢	0.09 ***	0.00	0.04 **	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00	
性別 ^{b)}	0.11 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08	
雇用形態 ^{c)}	-0.01	0.01	-0.03 *	0.01	-0.04 **	0.01	-0.04 **	0.01	
Step 2									
仕事の要求度			-0.19 ***	0.01	-0.12 ***	0.01	-0.12 ***	0.01	
仕事の資源			0.14 ***	0.01	0.11 ***	0.01	0.11 ***	0.01	
Step 3									
外向性					-0.03 **	0.02	-0.03 **	0.02	
同調性					0.09 ***	0.02	0.09 ***	0.02	
勤勉性					-0.03 **	0.02	-0.03 *	0.02	
神経症傾向					-0.10 ***	0.02	-0.09 ***	0.02	
開放性					-0.02	0.02	-0.02	0.02	
強迫的な働き方					-0.15 ***	0.01	-0.15 ***	0.01	
Step 4									
外向性×強迫的な働き方							-0.01	0.01	
同調性×強迫的な働き方							-0.02	0.01	
勤勉性×強迫的な働き方							-0.01	0.01	
神経症傾向×強迫的な働き方							-0.03 **	0.01	
開放性×強迫的な働き方							0.02	0.01	
R ²	0.01		0.07		0.12		0.12		
Change in R ²			0.06***		0.05***		0.00*		
ANOVA	F(3, 9190) = 43.62***		F(5, 9190) = 137.99***		F(11, 9190) = 108.81***		F(16, 9190) = 75.61***		

注: * p < .05 ** p < .01 *** p < .001.

a) 切片=11.01 (Step 1), 11.95 (Step 2), 12.43 (Step 3), 12.44 (Step 4).

b) 性別: 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態: 1 = 正社, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 3. 心理的距離の予測における完全主義傾向と強迫的な働き方との交互作用 (N = 9191) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 9191)							
	Step 1		Step 2		Step 3		Step 4	
	β	SE	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1								
年齢	0.09 ***	0.00	0.04 **	0.00	0.03 *	0.00	0.03 **	0.00
性別 ^{b)}	0.11 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08	0.10 ***	0.08
雇用形態 ^{c)}	-0.01	0.01	-0.03 *	0.01	-0.03 **	0.01	-0.03 **	0.01
Step 2								
仕事の要求度			-0.19 ***	0.01	-0.12 ***	0.01	-0.12 ***	0.01
仕事の資源			0.14 ***	0.01	0.14 ***	0.01	0.14 ***	0.01
Step 3								
高目標設置					-0.02	0.01	-0.02	0.01
完全性追求					0.01	0.01	0.01	0.01
ミスへのとらわれ					0.01	0.01	0.02	0.01
強迫的な働き方					-0.18 ***	0.01	-0.18 ***	0.01
Step 4								
高目標設置×強迫的な働き方							0.04 **	0.00
完全性追求×強迫的な働き方							0.01	0.00
ミスへのとらわれ×強迫的な働き方							-0.02	0.00
R^2	0.01		0.07		0.10		0.10	
Change in R^2			0.06***		0.03***		0.00**	
ANOVA	$F(3, 9190) = 43.62***$		$F(5, 9190) = 137.99***$		$F(9, 9190) = 108.10***$		$F(12, 9190) = 82.47***$	

注: * $p < 0.05$ ** $p < 0.01$ *** $p < 0.001$

a) 切片=11.01 (Step 1), 11.95 (Step 2), 12.15 (Step 3), 12.11 (Step 4).

b) 性別: 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態: 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 4. 強迫的な働き方と心理的距離の関係 (心理的距離高群: N = 1108) ^{a)}

説明変数	心理的距離 (N = 1108)					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.01	0.00	0.01	0.00	0.01	0.00
性別 ^{b)}	0.02	0.06	0.02	0.06	0.02	0.06
雇用形態 ^{c)}	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01	0.01
Step 2						
仕事の負担			0.01	0.01	0.03	0.01
仕事の資源			0.00	0.00	0.00	0.00
Step 3						
強迫的な働き方					-0.03	0.01
R^2	0.00		0.01		0.01	
Change in R^2			0.00		0.00	
ANOVA	$F(3, 1107) = 0.15$		$F(5, 1107) = 0.12$		$F(6, 1107) = 0.27$	

a) 切片=19.05 (Step 1), 19.03 (Step 2), 19.07 (Step 3).

b) 性別: 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態: 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 5. 強迫的な働き方と心理的距離の関係 (心理的距離中群: $N = 7138$)^{a)}

説明変数	心理的距離 ($N = 7138$)					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.05 ***	0.00	0.02	0.00	0.01	0.00
性別 ^{b)}	0.10 ***	0.06	0.10 ***	0.06	0.09 ***	0.06
雇用形態 ^{c)}	0.01	0.01	0.00	0.01	0.02	0.01
Step 2						
仕事の負担			-0.10 ***	0.01	-0.05 ***	0.01
仕事の資源			0.05 ***	0.00	0.05 ***	0.00
Step 3						
強迫的な働き方					-0.14 ***	0.01
R^2	0.01		0.02		0.04	
Change in R^2			0.01***		0.02***	
ANOVA	$F(3, 7134) = 25.38***$		$F(5, 7134) = 34.90***$		$F(6, 7134) = 48.92***$	

注: *** $p < .001$

a) 切片 = 12.33 (Step 1), 12.72 (Step 2), 13.44 (Step 3).

b) 性別: 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態: 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

表 6. 強迫的な働き方と心理的距離の関係 (心理的距離低群: $N = 945$)^{a)}

説明変数	心理的距離 ($N = 945$)					
	Step 1		Step 2		Step 3	
	β	SE	β	SE	β	SE
Step 1						
年齢	0.13 ***	0.01	0.07 *	0.01	0.07 *	0.01
性別 ^{b)}	0.06	0.14	0.05 ***	0.13	0.06	0.13
雇用形態 ^{c)}	0.02	0.02	0.00	0.01	0.00	0.01
Step 2						
仕事の負担			-0.14 ***	0.01	-0.09 *	0.01
仕事の資源			0.28 ***	0.01	0.27 ***	0.01
Step 3						
強迫的な働き方					-0.11 **	0.02
R^2	0.02		0.12		0.13	
Change in R^2			0.10***		0.01**	
ANOVA	$F(3, 944) = 5.56***$		$F(5, 944) = 25.03***$		$F(6, 944) = 22.61***$	

注: * $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

a) 切片 = 5.78 (Step 1), 5.46 (Step 2), 5.78 (Step 3).

b) 性別: 1 = 男性, 2 = 女性.

c) 雇用形態: 1 = 正社員, 2 = 契約社員・派遣社員, 3 = 公務員・非営利団体職員 (教育・学校職員を除く), 4 = 教員, 5 = 学校職員 (教員を除く), 6 = 医師, 7 = 医療関係者 (医師を除く), 8 = 福祉関係者, 9 = 弁護士・公認会計士・税理士, 10 = 自営業 (個人事業主, SOHO, フリーランスを含む), 11 = パート・アルバイト・フリーター

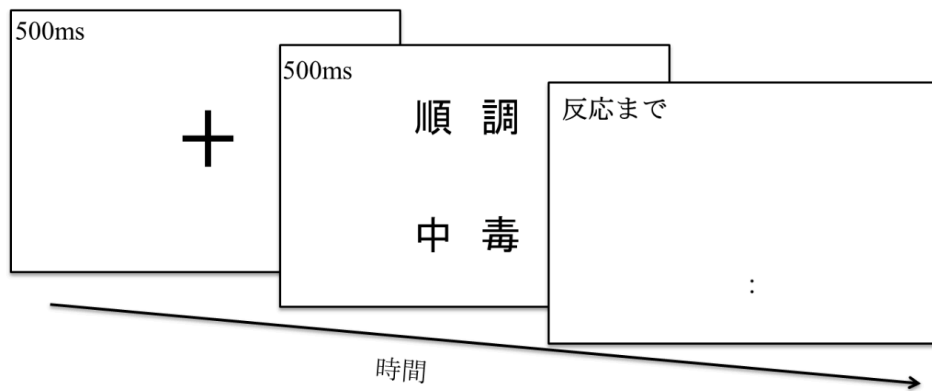


図1 プログラム試行例

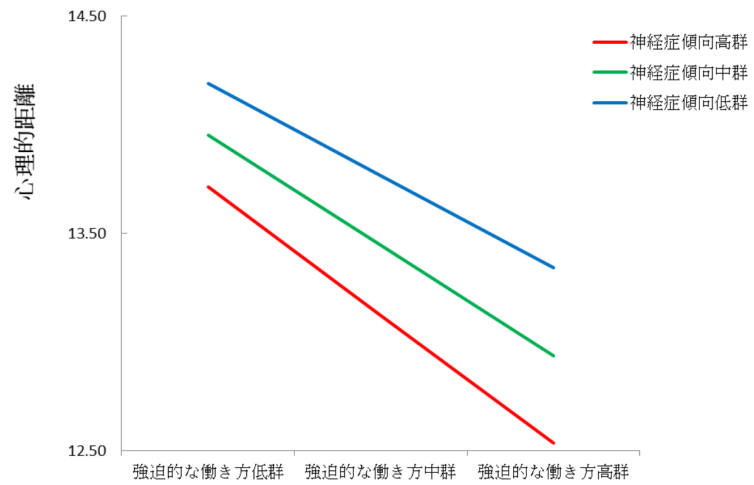


図2. 強迫的な働き方と心理的距離の関係における神経症傾向の調整効果 (N = 9191)

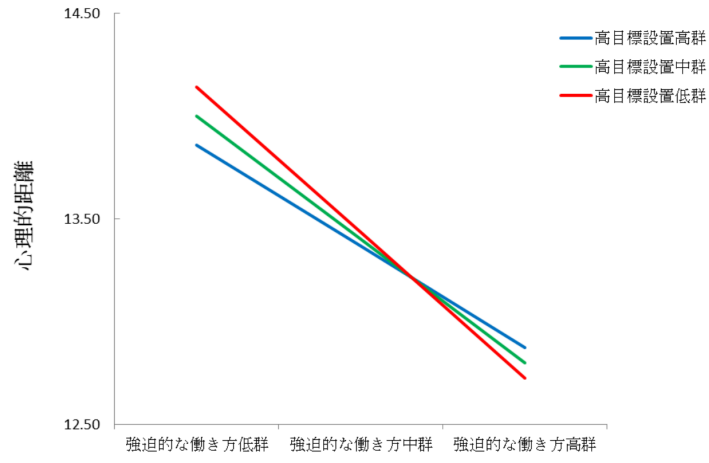


図 3. 強迫的な働き方と心理的距離の関係における高目標設置の調整効果 (N = 9191)

