

## 日本の労働者にみられるワーカホリズムの 生成機序とその帰結

阿久津 聡・勝村 史昭・山本 翔平

日本の労働者にみられるワーカホリズムの生成機序とその帰結

一橋大学 大学院経営管理研究科 教授 阿久津 聡  
一橋大学 大学院経営管理研究科 特任講師 勝村 史昭  
一橋大学 大学院経営管理研究科 特任講師 山本 翔平

2021年3月31日

要旨

本研究では、競争的な仕事環境と主観的不健康感との間の直接のおよび（ワーカホリズムを介した）間接的な関係を検討した。また、競争的な仕事環境と主観的不健康感の関係、および競争的な仕事環境とワーカホリズムの関係における認知の歪みの調整効果を検証した。データは、様々な業種、職種、さらには職位の就業者 9,716 名から収集した。その結果、競争的な仕事環境は、直接的にも、またワーカホリズムを介しても、主観的不健康感と正の関係性が示された。さらに、認知の歪みが、競争的な仕事環境とワーカホリズムとの間の正の効果を調整し、認知の歪みが高い場合の方が、（低い場合に比べて）その正の関係性が強まることが明らかになった。この研究は、従業員の健康に対する意識が高まっている日本企業にとって、重要で実践的な意味を持つものである。

キーワード：健康経営、学習理論、競争的な仕事環境、主観的健康、ワーカホリズム、認知の歪み

本ディスカッションペーパーの内容や意見は、全て執筆者の個人的見解であり、所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

## 1. はじめに

社員の健康が損なわれることは、個人の生産性および企業全体の競争力にとって大きなマイナスである。特に、昨今はメンタルヘルスの問題が深刻化している。仕事のなかで強いストレスを感じている人々は年々増加しており、病気によって働くことができなくなった就労者に支払われる傷病手当金に関しても、精神および行動の障害に対する件数はここ20年程で5倍に増えている（全国健康保険協会, 2017）。また、うつ病患者の自殺率は約10%と言われており、国立社会保障・人口問題研究所（2010）の試算によると、自殺やうつ病がなくなった場合、経済的便益の推計額は単年で約2兆7千億円と言われている。さらに、就業は出来る状態であったとしても、体調不良によって本来のパフォーマンスを発揮できなくなることの企業損失が、人件費総額の7.5%にのぼることも指摘されている（Collins et al., 2005）。このような現状から、我が国では、「健康経営」という言葉が昨今注目されており、従業員の健康増進に対する社会的関心は高まっている。健康を阻害されることで、就業が困難になる、あるいは退職することにつながってしまうことは、就業者個人にとっても雇用する側の企業にとっても不幸なことである。

就業者の仕事に対する生産性や組織の長期的な成功における社員一人ひとりの健康の重要性は疑いの余地がないにも関わらず、企業がどのようにして社員の健康に対処できるのかについては、理論的にも実践的にも知見を積み上げている段階である。就業者の健康増進を実現していくために、本研究では就業者が置かれた職場環境、仕事に対する姿勢、認知特性に関する文献に基づいて、競争的な仕事環境（Brown et al., 1998）、ワーカホリズム（Schaufeli et al., 2008）、認知の歪み（Beck, 1964）、主観的不健康感（Sell & Nagpal, 1992）を統合したモデルを提案し、検証している。

競争的な仕事環境とは、「従業員が組織の報酬を同僚と自身のパフォーマンスの比較に依存していると認識する度合い」（Brown et al., 1998）と定義される。もちろん、競争は個人のモチベーションを高め、より高い成果をもたらす側面はある（Sauers & Bass, 1990）。一方で、競争による弊害（心理的負荷、反組織的な行動）も指摘されている（Fletcher et al., 2008）。そして、競争的な仕事環境が個人の主観的な健康に対して、負の影響を及ぼすことがいくつかの研究で示唆されている（例えば、Gillespie et al., 2001）。しかし、その媒介メカニズムや境界条件についての研究はそれほど多くない。したがって本研究は、競争的な仕事環境と主観的健康との関係に介在するメカニズムや境界条件を検討し、その実態を明らかにすることを第一の課題とする。

モデルを構築するために、まず本研究では、学習理論（Skinner, 1974）を用いて、競争的な仕事環境と主観的健康の関係を媒介するメカニズムとして、ワーカホリズムを提示する。ワーカホリズムとは、「強迫的かつ過度に一生懸命働く傾向」（Schaufeli et al., 2008）を意味する。ワーカホリズムは、個人特性として議論されることが多い（例えば、Andreassen et al., 2010; Clark et al., 2010）一方で、その認知的側面からもこの現象の理解が行われている（Beck, 1995）。すなわち、個人が置かれた職場環境において、ハードワークこそが成功をもたらす条件だと考える場合、その人はワーカホリックな行動をとりやすくなる。学習理論

(Skinner, 1974)によれば、個人は過去の行動の結果を学ぶことで、同様の行動を取るべきか取らざるべきかを判断する。Burke (2001)は、ワーカホリズムが職場での昇給や昇進に関連することを示しており、個人が仕事においてワーカホリックな働き方をすることには一定の合理性がある。さらに、職場の上司や同僚といった重要な他者の行動を観察した場合、競争的な仕事環境では、周囲も常に成果を出すことを求められ、ワーカホリックな仕事スタイルを取る傾向は高くなると考えられる。そうすると、結果的に個人のワーカホリックな行動傾向が強化されることは想像に難くない。これらの先行研究に基づけば、ワーカホリックな行動傾向は、個人の性格特性と環境要因との相互作用によって、強化され得るものと考えられる (Ng et al., 2007)。本研究では、競争的な仕事環境に着目し、それがワーカホリックな行動傾向に及ぼす影響を検討する。

次に本研究では、Wallace (1997)などいくつかの先行研究でワーカホリズムが個人の健康に悪影響を及ぼすことが示めされていることを踏まえて、ワーカホリズムが競争的な仕事環境と主観的不健康感の関係を媒介することを議論し、実証的に検討する。それによって、本研究は個人の生産性と組織競争力の両面においてより高い成果をもたらすための要因、および競争的な仕事環境が主観的不健康感と正の関係である理由を説明するための個人の仕事に対する姿勢の意味についての理解を深めることを試みる。

さらに本研究では、個人差要因である認知の歪みが、競争的な仕事環境と主観的不健康感の関係、および競争的な仕事環境とワーカホリズムの関係の境界条件として作用することを示す。認知の歪みとは、非現実的で非論理的な推論から否定的な自動思考を生じさせる思考型を意味する (三川, 2004a; 2004b)。調整変数としての認知の歪みは、理論と実践のための重要な関連性をもたらす。認知の歪みが高い個人は、自身が置かれた環境に対する認識が極端になりやすいため、競争的な仕事環境において、仕事に対する責務や義務感が増大しやすい。このような認知パターンは、自己に対する心理的負担を増加させるため、個人の健康を阻害する可能性が高い。このように、競争的な仕事環境と主観的不健康感の関係、競争的な仕事環境とワーカホリズムの関係について、認知の歪みの影響を理解することは重要だと考えられる。それゆえ、本研究では、競争的な仕事環境とワーカホリズムを介した主観的不健康感との間接的な関連性の強さは、認知の歪みのレベルに依存することを議論し、調整媒介モデル (提案モデルは**図表 1**を参照)を提示する。筆者らは、認知の歪みの調整効果の役割に焦点を当てることで、個人の思考パターンの違いが主観的不健康感やワーカホリズムに対する影響の差を生じさせる理由を説明することが可能になると考えている。

## 2. 先行研究と仮説

### 2.1. 競争的な仕事環境と主観的不健康感

従業員の健康は、一世紀以上にわたって研究者と実務家の双方にとって極めて重要なテーマであり続けている (Loh et al., 2019)。我が国では、多くの企業が従来の年功序列的な人事制度から成果主義・競争的な人事制度へ移行する中、従業員個人に対する競争圧力は増大しており、彼らの心理的負荷は高まっている。事実、厚生労働省の調査によれば、約6割の就労者が仕事に対してストレスを感じていることが明らかになっている (厚生労働省, 2018)。そこで本研究では、競争的な仕事環境と従業員の健康との関係性について実証的に検討する。

競争は果たして、個人や組織のパフォーマンスに対してどのような影響を持つのだろうか。先行研究では、競争と成果の肯定的な関係性を指摘するものがある一方で、否定的な関係性を示唆するものもある。肯定的な見地からは、例えばスポーツ選手のように、ライバルとの競争によってコミットメントが高まり、その結果パフォーマンスに正の効果をもたらすことが指摘されている (Lam, 2012)。さらに、社会的比較理論 (Festinger, 1954) によれば、人は自身の能力を肯定するために、他者と比較しようとし、この結果、対人関係では競争が生じやすくなるという (Fletcher et al., 2008)。一方で、否定的な関係の見地からは、競争は他者のパフォーマンスを損ねる行動を促したり他者への協力行動を減少させたりして、組織の生産性を低下させるという主張がある (Kohn, 1993)。Stanne et al. (1999) は、メタ分析によって、競争が組織パフォーマンスの向上に寄与しないことを実証的に示している。ただし、先行研究では、競争に対する個人の心理的負荷や、敗北による心身のダメージといった点については、あまり議論されていない。こうした点について検討している数少ない文献からは、競争的な仕事環境は就業者の心理的ストレスを助長し、健康に対して負の影響を及ぼすことが示唆されている (Fletcher et al., 2008; Gillespie et al., 2001)。例えば、激しい競争環境下では仮に個人がベストを尽くしたとしても、その成果が周囲との比較によって評価されるため、不確実性が高く、それがストレスを誘発することが指摘されている (Fletcher et al., 2008)。また、Bronkhorst et al. (2015) は、同僚との関係性が就業者のメンタルヘルスに与える影響についての議論で、競争的な職場環境における同僚との競争的な関係が個人の健康に負の影響を及ぼすことを示唆している。このような先行研究の議論に鑑みると、競争的な仕事環境が成果に対して望ましい影響を及ぼす可能性はあるとしても、個人の健康に対しては望ましくない影響を及ぼすものと推量される。したがって、競争的な仕事環境と従業員の主観的不健康感との間には正の関係があると予想される。

仮説1：競争的な仕事環境は従業員の主観的不健康感に正の影響を及ぼす

### 2.2. 媒介変数としてのワーカホリズム

ワーカホリズムは、仕事に従事しなければならないという脅迫観念を個人に抱かせ、仕事との心理的距離を常に密接な状態に固定し、行動としての長時間就労という行為に結び付か

せやすくする(Ng et al., 2007)。学習理論(Skinner, 1974)に基づけば、競争的な環境では周囲よりも高い成果を出すことが奨励されるため、その結果、必要以上に仕事に従事する行動を取ってしまう、あるいは仕事をしていない時間に対しての罪悪感を持ちやすくなる可能性が高まる。さらに、競争的な仕事環境では、職場の上司や同僚といった重要な他者も常に成果を出すことを求められており、彼らもまたワーカホリックな働き方を行っている可能性は高く、そのような行動を観察することによって、個人のワーカホリックな行動傾向がよりいっそう強化されると考えられる。先行研究では、ワーカホリックな行動が肯定されたり、そのような行動に罰が与えられなかったりした結果、ワーカホリズムが報われることだと従業員が理解すると、報われ続けるためにより一層その行動を増やしてしまうことが示唆されている(Ng et al., 2007)。すなわち、組織文化や職場の雰囲気、ワーカホリズムを補強するものとして作用すると考えられ、Keller et al. (2016)は競争的な仕事環境がワーカホリズムを助長することを示している。実際に、ワーカホリズムが職場での昇給や昇進に正の関係を持つことも指摘されている(Burke, 2001)、多くの企業に、ともするとワーカホリックな行動を取ることが肯定されやすい側面があることは否めない。一般的に、競争的な仕事環境は、常にハードワークしなければならないという感情を抱かせやすくし、結果としてワーカホリックな行動を助長させる、つまり、競争的な仕事環境とワーカホリズムとの間には正の関係があると予想される。

さらに、先行研究ではワーカホリックな行動が個人の健康に悪影響を及ぼすことも示唆されている(Clark et al., 2010; Keller et al., 2016; Shimazu & Schaufeli, 2009; Shimazu et al., 2012)。ワーカホリズムは、過剰に仕事に取り組むことから回復するための十分な時間(e.g., 睡眠時間)と機会(e.g., 余暇)が無い、時間の経過と共に人を認知的に疲弊させていくものと考えられている(Taris et al., 2005)。例えばWallace (1997)は、仕事が他の生活の時間を過度に占有してしまうと、健康に悪影響を及ぼすことを示している。他の研究では、ワーカホリックな人は余暇や運動が少ないため、ワーカホリックでない人と比べて、身体的な健康状態が悪くなることが示めされている(Kanai et al., 1996; Ng et al., 2007)。さらに、ワーカホリックな個人は仕事に対するある種の依存症や強迫観念を有しているため、長時間労働を行う傾向が高く、Sparks et al. (1997)によるメタ分析では、長時間労働は多くの身体的な疾患と関連することが示されている。したがって、ワーカホリズムが主観的な不健康感と正の関係にあることが予想される。以上の議論から、下記の仮説が導かれる。

仮説2: ワーカホリズムが、競争的な仕事環境から主観的不健康感への正の影響を媒介している

### 2.3. 調整変数としての認知の歪み

競争的な仕事環境は、仕事の成果に就労者の焦点を向けさせるため、就業時間を超過した働き方を助長する傾向にある。さらに、例えば就業時間外だとしても、仕事との距離が離れることに対しての罪悪感を持ちやすくさせることも予想される。一方、認知の歪みは、状況に対

する歪んだ認識や推論の誤りであり、その状況を否定的にとらえてしまう思考パターンだと言われている(Beck, 1964; 三川, 2004a; 2004b)。Beck et al. (1979)は、うつ病患者に対する研究において、うつ病患者はネガティブな出来事を経験した場面で、非現実的で非論理的な推論から否定的な自動思考が形成されやすいと指摘している。すなわち、認知の歪みが高い個人は、競争的な仕事環境の否定的な側面が増幅されやすく、過度のコミットメントや責任感を感じやすくなると考えられる。三川(2004a; 2004b)によれば、認知の歪みは、「認知の偏り」、「推論の誤り」、「思考の非柔軟性」の3つの要素から構成される概念だと述べられている。「認知の偏り」とは、あらゆることを二者択一的に考え、その中間や曖昧さを極端に排除してしまうこと(二分割思考)であり、「推論の誤り」とは、断片的な事実や出来事から、さも一般化したルールをつくり上げてしまうこと(過度の一般化)、そして「思考の非柔軟性」とは、『～しなければならない。～すべきだ』といった絶対的な考え方をしてしまうこと(断定的思考)、だと言う。競争的な環境では、就業者が脅迫的に過剰に働くことを促しやすいことを鑑みると、認知の歪みはその傾向を増幅することが予想される。そのような労働環境において、認知の歪みが高い個人は、自分なりに仕事と折り合いをつけたり、息抜きをすることをためらいがちになり、そのような就業環境が期待する基準に自身を適応させなければならないと過度に考えてしまうことが想定される。その結果、自身をよりワークホリックな行動に駆り立ててしまうと推測される。このような推論に基づくと、認知の歪みが高い個人は、競争的な仕事環境がもたらす、ワークホリックな行動傾向がより増幅されやすいことが予想される。

仮説3：認知の歪みは、競争的な仕事環境からワークホリズムへの正の影響を調整し、認知の歪みの高い場合にはその関係性が強くなる

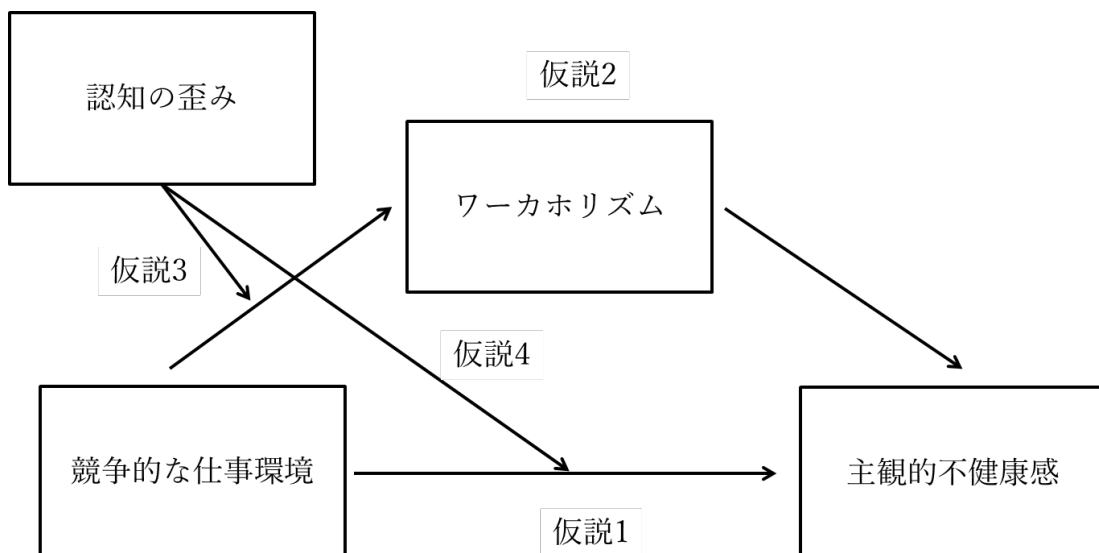
さらに、人は、心理的な課題や障害といった苦痛を経験すると、不安や抑うつ気分を感じやすくなる(Ingram, 1990)。Beck et al. (1979)は、ネガティブな出来事を経験した時に、非現実的で非論理的な推論の結果、否定的な自動思考が生じることを認知の歪みの特徴として述べている。すなわち、特定の状況下において、認知の歪みの高い個人は、よりその状況下のネガティブな側面に認知が偏る傾向があり、その結果、心理的負荷や不安を感じやすくなることが推論される。このような推論から、認知の歪みの高い個人は、認知の歪みの低い個人よりも、特定の環境下の負の側面に対する自動思考が生じやすくなるため、結果として健康にネガティブな影響が起りやすくなると考えられる。したがって、認知の歪みが高い個人は、認知の歪みが低い個人よりも、競争的な仕事環境と主観的な不健康感との正の関係性が強いと予想される。

仮説4：認知の歪みは、競争的な仕事環境から主観的不健康感への正の影響を調整し、認知の歪みの高い場合にはその関係性が強くなる

上記で述べたように、認知の歪みが高い場合、競争的な仕事環境が社員のワーカホリズムに及ぼす正の影響を増幅する。そのため、競争的な仕事環境と主観的不健康感の正の関係におけるワーカホリズムの媒介効果は、認知の歪みのレベルに依存していると考えられる。統計的な観点から、筆者らは調整媒介モデルを提示する。つまり、競争的な仕事環境(独立変数)の主観的不健康感(従属変数)への影響を、ワーカホリズム(媒介変数)がどの程度媒介するかは、認知の歪み(調整変数)のレベルに依存していると予想される。そこで、以下の仮説を立てた。

仮説5：ワーカホリズムを介した競争的な仕事環境と主観的不健康感との間接的な関係は、認知の歪みによって調整される。そして、その間接効果は、認知の歪みが高い人々の方が(低い人々に比べて)強い。

図表1：本研究での提案モデル(仮説5)





### 3. 研究方法

#### 3.1. データ収集方法と分析対象

本研究では、2019年11月13日から15日にかけてリクルートワークス研究所が行った個人の「働きがい」「生き生き働く状態」についてのオンライン調査のデータを使用した。調査の回答者数は9,716名で、女性比率49% (4,755名)、平均年齢46歳であった。調査では、総務省統計局の「労働力調査」と文部科学省の学歴データをもとに、回答者の属性が性別、年齢階層、就業形態、地域ブロック、学歴が母集団と同程度の分布比率となるように割り付けられた。

#### 3.2. 測定尺度

**競争的仕事環境：**調査には、関本ほか (2001)の「競争的な仕事環境」5項目のうちの3項目が入っており、本研究ではその平均値を競争的仕事環境の変数とした。具体的には、「仕事面での成果が上がらないと、肩身の狭い思いをしなければならない」「競争に勝った者がそれなりに報いられるところがある」「どんなに苦勞しても、結果が悪ければ、相手にされないところがある」である。これらの質問は、「1=まったくその反対だ」から「6=全くその通りだ」の6件法で回答された。関本ほか (2001)では組織風土について49問の質問紙調査を行っており、因子分析の結果7因子を抽出しているが、「競争的な仕事環境」はその6番目の因子であり、5つの質問項目から成り立っている。

**主観的不健康感：**調査には、藤南ほか (1995)により日本語に翻訳され日本でも妥当性が検証された Sell & Nagpal (1992)の「主観的健康感尺度 (SUBI)」40問から抽出された11因子のうちの一つ「不健康の認知」因子を構成する6項目が入っており、本研究ではその平均値を「主観的不健康感」の変数とした。具体的な項目は、「自分の健康のことを心配することがありますか」「体のいろいろな部分が痛みますか」「胸の鼓動や動悸のために困っていますか」「ひどくめまいがして困っていますか」「非常に疲れやすいですか」「不眠のために困っていますか」である。これらの質問は、「1=あまりそう思わない」から「3=常にそう思う」の3件法で回答された。

**ワーカホリズム：**Schaufeli et al. (2009)の仕事とウェルビーイング (満足度)に関する調査(DUWAS)を基に「ワーカホリズム」を測定した。この尺度は10問から構成されており、その10問の内5問が働きすぎ (WE)を測定し、残りの5問が強迫的な働き方 (WC)を測定しているが、調査ではそれぞれから3問ずつ抽出してデータがとられている。本研究では、その平均値を「ワーカホリズム」の変数とした。具体的には、「急いでいて、時間と競争しているようだと感じる (WE)」「同僚が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているのに気づく (WE)」「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している (WE)」「私にとって重要なのは、やっていることが面白くないときでも一生懸命に働くことだ (WC)」「一生懸命働くように自分を駆り立てている何かを、自分の中に感じるこ

とがある (WC)」「楽しくないときでさえ、一生懸命働くことが義務だと感じる (WC)」である。これらの質問は、「1= (ほとんど) 感じない」から「4= (ほとんど) いつも感じる」の 4 件法で回答された。

**認知の歪み：**調査では、東 (1996) が作成した認知の歪み尺度 16 尺度 64 項目のうち「二分割思考」「断定的表現」「過度の一般化」の 3 尺度を抜粋してデータがとられていた。本研究ではその平均値を「認知の歪み」変数とした。具体的には、「物事は価値があるかないかのどちらかであると思う。(二分割思考)」「人生は成功するか失敗するかのどちらかであると思う。(二分割思考)」「人の行いを「良い」か「悪い」かで判断する。(二分割思考)」「「完全に～」「絶対に～」という言い方をよくする。(断定的表現)」「「～しなければならない」「～すべきではない」という言い方をよくする。(断定的表現)」「「～は当然だ」「当然～だ」という言い方をよくする。(断定的表現)」「あることで失敗すると、すべてがうまくいかなくなるように思う。(過度の一般化)」「人に嫌われたら、もう自分を気に入ってくれる人はいないような気がする。(過度の一般化)」「悪いことが一つでもあると、世の中すべてが悪くなってしまうような気がする。(過度の一般化)」の 3 尺度は、「1=ほとんどあてはまらない」から「5=非常によくあてはまる」の 5 件法で回答された。

**統制変数：**本研究では、年齢、性別、学歴、業種、企業規模、職種、役職、配偶者の有無、世帯年収、のデモグラフィック項目、さらに、関本ほか (2001) で抽出された、権威主義・責任回避、自由闊達・開放的、長期的・大局的志向、柔軟性・創造性・独自性、慎重性・綿密性、個の尊重の 6 因子、自尊感情(箕浦・成田, 2013)、強み認識(高橋・森本, 2015)、二次元レジリエンス (楽観性、統御力、社交性、行動力) の 4 因子(平野, 2010)、Big 5(小塩ほか, 2012)、従業員エンゲイジメント(Shimazu et al., 2008)、強みの活用、心理的居場所感(中村・岡田, 2016)、仕事の有意味(正木, 2016)、心理的安全性(丸山・藤, 2019)、の心理変数を共変数として分析に使用した。

## 4. 分析結果

### 4.1. 平均値と相関

本研究の変数の平均値と相関関係を**図表 2**に示す。

**図表 2**：平均値と相関

変数	平均値	標準偏差	1	2	3
(1) 競争的な仕事環境	2.856	.746			
(2) ワーカホリズム	2.014	.694	.253**		
(3) 主観的な不健康感	1.565	.448	.137**	.309**	
(4) 認知の歪み	2.660	.617	.271**	.232**	.261**

*N* = 9716. \**p* < 0.05. \*\**p* < 0.01 水準(両側).

### 4.2. 媒介分析の結果

仮説 1 と 2 を検定するために、Hayes の PROCESS macro (Model 4) (Hayes, 2017) を用いた。まず、「競争的な仕事環境」から「主観的な不健康感」への直接効果は有意 ( $\beta = 0.028$ ,  $t = 3.844$ ,  $P < .001$ ) であったが、媒介変数として「ワーカホリズム」を組み込むと、直接効果は有意でなくなった ( $\beta = 0.011$ ,  $t = 1.560$ , n.s.)。間接効果は、0.017 (95%の信頼区間は 0 を含まない, .013 to .021) で有意であった。したがって、仮説は支持された (**図表 3**)。

**図表 3**： 媒介分析の結果

	95% 信頼区間						R <sup>2</sup>
	$\beta$	SE	T	P	LL	UL	
<b>Model 1: mediator variable model</b>							
競争的な仕事環境							
	Outcome: ワーカホリズム						
	0.095	0.011	8.835	0.000	0.074	0.117	0.166
<b>Model 2: outcome variable model</b>							
ワーカホリズム							
	Outcome: 主観的な不健康感						
	0.175	0.007	26.945	0.000	0.163	0.188	0.179
競争的な仕事環境	0.011	0.007	1.560	0.119	-0.003	0.024	
<b>Bootstrapping results for the indirect effect</b>							
「競争的な仕事環境」から「主観的な不健康感」への影響に対する「ワーカホリズム」の間接効果							
	0.017	0.002			0.013	0.021	

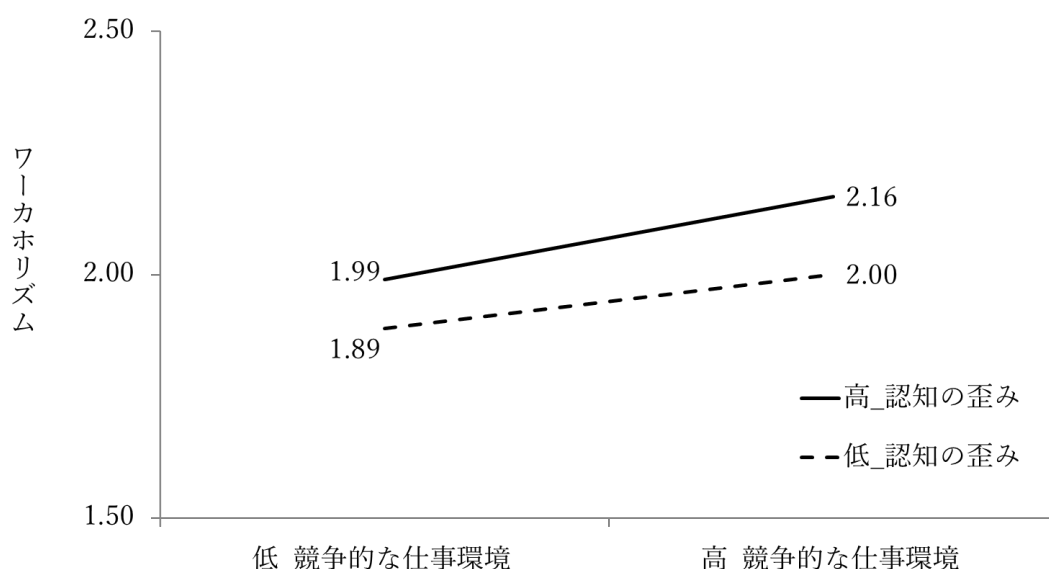
*N* = 9716,  $\beta$  = 標準化された回帰係数. ブートストラップサンプルサイズ = 1000. LL = Lower limit (下限). CI = Confidence interval (信頼区間). UL = Upper limit (上限).

### 4.3. 調整分析の結果

「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」との関係における「認知の歪み」の調整効果（仮説 3）、および「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との関係における「認知の歪み」の調整効果（仮説 4）、ならびに「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との（「ワーカホリズム」を介した）間接的な関係を「認知の歪み」が調整するという調整効果（仮説 5）を検証するために、Hayes' PROCESS model 8 を用いた。本研究では、「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」との直接的関係、「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」の関係、「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」の（「ワーカホリズム」を介した）間接的関係に対する、「認知の歪み」の調整効果を検討することを目的としていたため、これらの仮説をすべて同時に検定する Model 8 を使用した。

まず仮説 3 について、「競争的な仕事環境」と「認知の歪み」との間の交互作用項が、「ワーカホリズム」に及ぼす効果は有意であり ( $\beta = 0.033, p < 0.01$ )、「認知の歪み」が「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」の正の効果进行调整していることが示された。「認知の歪み」が高い場合と低い場合の「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」との関係の強さを調べるために、単純スロープ検定を実施した。その結果は、認知の歪みが高い方が ( $\beta = 0.111, t = 8.552, p < .0001$ ) は、低い場合 ( $\beta = 0.071, t = 5.740, p < .0001$ ) と比べて、「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」の正の関係性が大きかった (図表 4)。したがって仮説 3 は支持された。

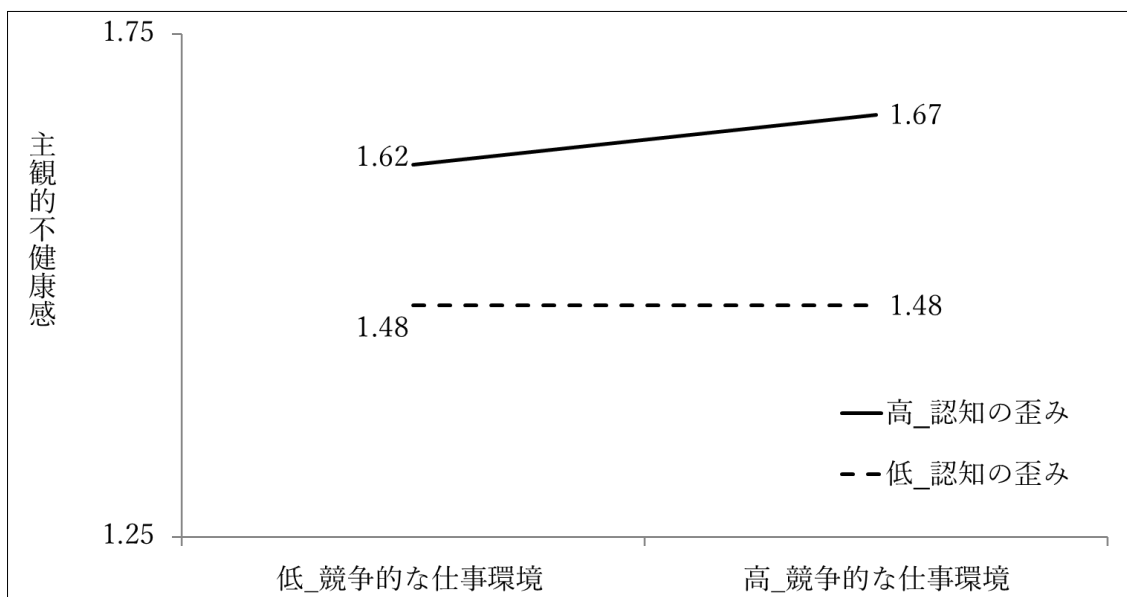
図表 4: 「競争的な仕事環境」と「ワーカホリズム」の関係に対する「認知の歪み」の調整効果



次に、仮説 4 について、「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」に対する「認知の歪み」の調整効果が有意であった ( $\beta = 0.029, p < 0.001$ )。「認知の歪み」が高い場合と低い場

合の「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との関係の強さを調べるために、単純スロープ検定を実施した。その結果は、「認知の歪み」が高い場合は「主観的不健康感」への「競争的な仕事環境」の影響は有意であった( $\beta=0.038, t=4.484, p<.0001$ )が、低い場合は有意では無かった( $\beta=0.003, t=0.339, n.s.$ ) (図表 5)。したがって仮説 4 は支持された。

図表 5: 「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」の関係に対する「認知の歪み」の調整効果



#### 4.4. 調整媒介モデルの結果について

最後に、仮説 5 について、「認知の歪み」が、「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との関係に対する「ワーカホリズム」を介した媒介効果を調整することが示された(Hayes の調整媒介モデルのインデックス = 0.006, SE= 0.002, 95 % CI: .001 - .009)。図表 6 に示すように、「認知の歪み」が低い (-1 SD) 場合の「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との関係性における「ワーカホリズム」の媒介効果よりも、「認知の歪み」が高い (+1 SD) 場合の「競争的な仕事環境」と「主観的不健康感」との関係性における「ワーカホリズム」の媒介効果の方が大きかった。このことから、仮説 5 は支持された。

図表 6 ; 調整媒介モデルの分析結果

	95% 信頼区間						
	$\beta$	SE	T	P	LL	UL	R <sup>2</sup>
<b>Model 1: mediator variable model</b>	Outcome: ワーカホリズム						
競争的な仕事環境	0.091	0.013	8.391	0.000	0.070	0.112	0.172
認知の歪み	0.102	0.013	7.834	0.000	0.076	0.127	
競争的な仕事環境 × 認知の歪み	0.033	0.011	3.093	0.002	0.012	0.054	
<b>競争的な仕事環境のワーカホリズムに対する条件付きの直接効果</b>							
認知の歪み (-1 SD)	0.071	0.012	5.740	0.000	0.047	0.095	
認知の歪み (+1 SD)	0.111	0.013	8.552	0.000	0.086	0.137	
<b>Model 2: outcome variable model</b>	Outcome: 主観的不健康感						
競争的な仕事環境	0.005	0.007	0.767	0.443	-0.008	0.019	0.197
ワーカホリズム	0.168	0.007	25.942	0.000	0.155	0.180	
認知の歪み	0.117	0.008	14.146	0.000	0.101	0.133	
競争的な仕事環境 × 認知の歪み	0.023	0.007	3.457	0.001	0.010	0.037	
<b>競争的な仕事環境の主観的不健康感に対する条件付きの直接効果</b>							
認知の歪み (-1 SD)	-0.009	0.008	-1.161	0.246	-0.024	0.006	
認知の歪み (+1 SD)	0.020	0.008	2.375	0.018	0.003	0.036	
<b>(ワーカホリズムを介した) 間接効果のブートストラッピング結果</b>							
調整媒介モデルのインデックス	0.006	0.002			0.001	0.009	
<b>競争的な仕事環境の主観的不健康感に対する (ワーカホリズムを介した) 条件付き間接効果</b>							
認知の歪み (-1 SD)	0.012	0.002			0.008	0.017	
認知の歪み (+1 SD)	0.019	0.002			0.014	0.023	

$N = 9716$ ,  $\beta =$  標準化された回帰係数. ブートストラップサンプルサイズ = 1000. LL = Lower limit (下限) . CI = Confidence interval (信頼区間) . UL = Upper limit (上限) .

## 5. ディスカッション

就業者の不健康が、彼ら自身のクオリティオブライフ、企業の組織生産性、および政府の医療費支出に与える悪影響を踏まえ、本研究では競争的な仕事環境が主観的な不健康感に対して正の影響を及ぼすことを実証的に検討した。また、競争的な仕事環境と主観的な不健康感との正の因果関係を、ワーカホリズムが媒介していることも明らかにした。さらに重要なことに、認知の歪みが競争的な仕事環境から主観的な不健康感への正の影響を調整し、認知の歪みが高い場合には、その関係が強まることが明らかになった。同様に、認知の歪みは、競争的な仕事環境から主観的な不健康感への間の正の影響を調整し、認知の歪みが高い場合には、その関係性が強まることも明らかになった。最後に、認知の歪みが、競争的な仕事環境と主観的な不健康感との間のワーカホリズムを介した間接な関係を調整し、認知の歪みが高い場合には、その間接効果が強まることも示された。

本研究は、競争的な仕事環境がどのようなメカニズムで主観的な不健康感をもたらすのかについての理解を深めるものである。具体的には、競争的な仕事環境が主観的な不健康感と正の関係にある理由を説明する重要な媒介メカニズムとしてのワーカホリズムを提示した。本研究では、学習理論に基づいて、競争的な仕事環境が、就業者の仕事に対する過度な働き方や強迫観念に特徴づけられるワーカホリズムを助長し、それが彼らの健康に悪影響を及ぼすことを示唆している。これまでの研究では、就業者の健康に対する組織風土に焦点を当てた研究はあるものの（例えば、Becher et al., 2018）、競争的な仕事環境に着目し、実証的に検討した研究はほとんどないため、今回の研究は組織風土と就業者の健康との関係を見るための新たな視座を提供している。本研究は、競争的な仕事環境と主観的な不健康感との間にポジティブな関係がある理由を説明するために、個人の認知プロセスに焦点を当てることで、その心理機序に対する知見を深めるものである。

さらに本研究では、競争的な仕事環境と主観的な不健康感、および競争的な仕事環境とワーカホリズムとの、直接的・間接的な関係における境界条件として認知の歪みが機能することを明らかにした。この結果は、競争的な仕事環境と認知の歪みの高い個人における、環境要因と個人特性との相互作用によって、その傾向が強化され得ることを示唆している。認知の歪みは、その状況に対する非現実的で非論理的な推論から否定的な自動思考を生じさせるものであり(三川, 2004a; 2004b)、このような状態は、競争的な仕事環境が引き起こす負の側面を著しく増幅し、競争的な仕事環境が就業者のワーカホリックな仕事スタイル、および競争的な仕事環境と主観的な不健康感との間の正の関係を強める可能性がある。以上のことから、本研究では、認知の歪みの程度に応じて、就業者個人が組織風土に異なるレベルの反応を示す可能性があり、その結果、就業者のワーカホリズムと主観的な不健康感に対する競争的な仕事環境の影響の度合いが異なることを実証的に示した。このようにして、筆者らは、なぜ学習プロセスが従業員によって異なる影響を及ぼすのか、また他の従業員と比較して、ある従業員は競争的な組織風土に対する反応が強まるのかについての説明を提示した。

## 5.1. 実務的な含意

本研究は、組織がどのようにして従業員の健康を増進できるかについての洞察を提供するものである。この研究では、組織の競争的な職場環境が組織成員の不健康を助長する心理機序としてのワーカホリズムに着目した。組織競争力を強化する上で、組織内での競争的・成果主義的な就業環境はそれに寄与する面がある一方で、そのような組織環境に適応しようとする組織成員の認知行動の結果、ワーカホリックな行動傾向が助長され、結果として彼らの健康に負の影響を及ぼすことを、本研究では実証的に検討した。従業員の不健康による彼らの休職や退職、さらには日々の業務に従事しているものの、体調不良によって個人の生産性が低下することによる企業損失は、企業の競争力に深刻な被害を与えると考えられる。

では、どのように従業員の仕事に対する士気と彼らの健康を両立していくべきなのだろうか。例えば、ワーク・エンゲイジメントの促進は有効な施策と考えられる。ワーク・エンゲイジメントとは、そもそも産業心理学や経営組織論での議論から出てきた概念で、「仕事の要求度 - 資源」モデルと呼ばれる理論モデルの中核を成す。それは、仕事に関連するポジティブで充実した心理状態であり、活力（就業中の高い水準のエネルギーや心理的回復力）、熱意（仕事への強い関与、熱中、誇り）、没頭（仕事への集中と没頭）によって特徴づけられる（Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2002, 島津・外山, 2019）。ワーク・エンゲイジメントが高い人は、仕事にやりがいを感じ、その仕事に熱心に従事し、その仕事から活力を得ている状態にあると言う（島津, 2010）。島津・外山（2019）によれば、ワーカホリズムは「I have to work」という認知であり、一方のワーク・エンゲイジメントは「I want to work」という認知であって、両者は異なる概念である。このように、ワーカホリズムとワーク・エンゲイジメントをきちんと分別したうえで、ワーカホリズムを抑制し、ワーク・エンゲイジメントを促進させる取り組みを推進していくことが企業にとって肝要であると言える。さらに、ワーク・エンゲイジメントが従業員の健康に正の効果を持つことも指摘されている（Seppälä et al., 2012; Shimazu & Schaufeli, 2009）。今後の研究では、ワーク・エンゲイジメントの先行要因を検討していくことは重要だと考えられる。例えば、ワーク・エンゲイジメントを向上させるうえで、仕事の意義の重要性が指摘されており、企業の目指すべき理念が従業員個々人の価値観と共鳴することで、従業員個々人のワーク・エンゲイジメントが向上し、その結果、組織競争力の強化につながるものが示唆されている（阿久津・勝村, 2016）。「健康経営」や「働き方改革」といった取り組みに対する期待がいつそう高まっている我が国においては、ワーク・エンゲイジメントを促す組織風土を醸成することが、これまで以上に企業に求められている。このような取り組みを通して、個人の状況認識力を高め、ワーク・エンゲイジメントを向上させる取り組みを企業として積極的に進めていくことで、健全な企業競争力につながっていくと考えられる。

さらに、認知の歪みを矯正する取り組みも意義があると考えられる。認知の歪みは、個人の思考の癖であり、これは教育によって改善できるものだと考えられている。実際に、うつ病患者への認知行動療法において、認知の歪みを矯正する取り組みは効果があることが示されている（Beck et al., 1979; フリーマン・遊佐, 1989; 坂野, 1995）。企業は、従業員の競



争環境によって引き起こされる負の側面を緩和する人事制度や従業員の心理的負担を和らげる上司のリーダーシップスタイルを積極的に採用すること、さらには、認知の歪みの高い従業員に注意を払うことで、そのような思考を矯正する働きかけを提供することが重要だと考えられる。

## 5.2. 本研究の限界点と今後の展望

本研究では、今回の結果を解釈する際に考慮すべきいくつかの制限がある。第一に、本研究の分析結果は、一時点の調査データに基づいていることである。本研究では因果関係を推論するモデルを提示しているが、この信頼性・妥当性を高めるためには縦断的な調査データもしくは実験的な研究デザインを用いることが必要だと考えられる。本研究は、大規模なサンプルデータを用いたものであるという理由から、様々な業種、職種、年代、役職を網羅するものであるため、広く一般化できる余地は高いと考えている。しかし、本研究で提示したモデルの精緻化のためには、独立変数 (Time 1)、媒介変数 (Time 2)、従属変数 (Time 3) を異なる時点で測定することが有効だろう。

次に、本研究の健康指標は個人の自己報告に頼った主観的なものである。より客観的な個人の健康を測定するのであれば、バイオマーカー指標 (例えば、Kitayama et al., 2016) を用いたアプローチが有効だと考えている。従業員の健康は、どの組織においても関心事であり、昨今の健康経営という社会的トレンドにおいて、客観的かつ高精度で個人の健康を測定することの必要性は高まっている。さらに言えば、個人の健康増進に寄与する具体的なアプローチ手法についての検討も極めて重要な論点だと言える。対人関係、職務内容、人事評価制度といった要因において、効果的な介入手法を検討することによって、個人の健康増進に寄与する一連のアプローチを提示することは非常に重要な研究課題だと考えられる。

近年、政府主導の「働き方改革」による残業規制や有給休暇の取得促進が進められ、働く人の生産性や健康は向上しつつある。しかし、この「量」に焦点を当てたアプローチと並行して働き方の「質」を検討することもまた大切だと考えられる。ここで我々が考える「質」とは、働き甲斐といった個人の仕事への心理的動機づけを意味している。少子高齢化によって我が国の労働人口が減少している状況では、就労者一人ひとりがより一層活躍していける仕事環境を目指していくことが極めて重要だと筆者らは考えている。

## 参考文献

- 阿久津聡・勝村史昭 (2016). 「組織力強化プロセスとしての企業ブランディングとその効果」『マーケティングジャーナル』 36(1), 5-26.
- Andreassen, C. S., Hetland, J., & Pallesen, S. (2010). The relationship between 'workaholism', basic needs satisfaction at work and personality. *European Journal of Personality, 24*(1), 3-17.
- 東武史 (1996). 『青年期における認知の歪みと精神的健康』 追手門学院大学文学研究科心理学専攻修士論文 (未公刊) .
- Becher, H., Dollard, M. F., Smith, P., & Li, J. (2018). Predicting Circulatory Diseases from Psychosocial Safety Climate: A Prospective Cohort Study from Australia. *International Journal of Environmental Research and Public Health, 15*(415).
- Beck, A. T. (1964). Thinking and Depression II. Theory and Therapy. *Archives of General Psychiatry, 10*(6), 561-571.
- Beck, A. T., Rush, A., Shaw, B., & Emery, G. (1979). *Cognitive Therapy of Depression*. The Guildford Press.
- Beck, J. S. (1995). *Cognitive therapy: Basics and beyond*. Guilford Press.
- Bronkhorst, B., Tummers, L., Steijn, B., & Vijverberg, D. (2015). Organizational Climate and Employee Mental Health Outcomes: A Systematic Review of Studies in Health Care Organizations. *Health Care Management Review, 40*(3), 254-271.
- Brown, S. P., Cron, W. L., & Slocum, J. W. Jr. (1998). Effects of Trait Competitiveness and Perceived Intraorganizational Competition on Salesperson Goal Setting and Performance. *Journal of Marketing, 62*, 88-98.
- Burke, R. J. (2001). Workaholism in organizations: The role of organizational values. *Personnel Review, 30*(6), 637-645.
- Clark, M. A., Lelchook, A. M., & Taylor, M. L. (2010). Beyond the big five: How narcissism, perfectionism, and dispositional affect relate to workaholism. *Personality and Individual Differences, 48*(7), 786-791.
- Collins, J. J., Baase, C. M., Sharda, C. E., Ozminkowski, R. J., Nicholson, S., Billotti, G. M., Turpin, R. S., Olson, M., & Berger, M. L. (2005). The Assessment of Chronic Health Conditions on Work Performance, Absence, and Total Economic Impact for Employers. *Journal of Occupational and Environmental Medicine, 47*(6), 547-557.
- Festinger, L. (1954). A Theory of Social Comparison Processes. *Human Relations, 7*(2), 117-140.
- Fletcher, T. D., Major, D. A., & Davis, D. D. (2008). The interactive relationship of competitive climate and trait competitiveness with workplace attitudes, stress, and performance. *Journal of Organizational Behavior, 29*, 899-922.
- フリーマンアーサー・遊佐安一郎 (1989). 『認知療法入門 (日本語)』 星和書店.

- 藤南佳代・園田明人・大野裕 (1995). 「主観的健康感尺度(SUBI)日本語版の作成と、信頼性、妥当性の検討」『健康心理学研究』 8(2), 12–19.
- Gillespie, N. A., Walsh, M., Windfield, A. H., Dua, J., & Stough, C. (2001). Occupational stress in universities: Staff perceptions of the causes, consequences and moderators of stress. *Work & Stress, 15*(1), 53–72.
- Hayes, A. F. (2013). *Introduction to mediation, moderation, and conditional process analysis: A regression-based approach*. The Guilford Press.
- 平野真理 (2010). 「レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成」『パーソナリティ研究』 19, 94–106.
- Ingram, R. E. (1990). Self-focused attention in clinical disorders: Review and a conceptual model. *Psychological Bulletin, 107*(2), 156–176.
- 坂野雄二 (1995). 『認知行動療法』 日本評論社.
- Kanai, A., Wakabayashi, M., & Fling, S. (1996). Workaholism among employees in Japanese corporations: An examination based on the Japanese version of the Workaholism Scales. *Japanese Psychological Research, 38*(4), 192–203.
- Keller, A. C., Spurk, D., Baumeler, F., & Hirschi, A. (2016). Competitive climate and workaholism: Negative sides of future orientation and calling. *Personality and Individual Differences, 96*, 122–126.
- Kitayama, S., Akutsu, S., Uchida, Y., & Cole, S. W. (2016). Work, meaning, and gene regulation: Findings from a Japanese information technology firm. *Psychoneuroendocrinology, 72*, 175–181.
- Kohn, A. (1993). Why Incentive Plans Cannot Work. *Harvard Business Review, September-October*.
- 厚生労働省 (2010). 『自殺・うつ対策の経済的便益 (自殺・うつによる社会的損失) の推計の概要』 国立社会保障・人口問題研究所.  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/houdou/2r9852000000qvsvy.html>
- 厚生労働省 (2018). 『平成 30 年 労働安全衛生調査 (実態調査)』  
<https://www.mhlw.go.jp/toukei/list/h30-46-50b.html>
- Lam, L. W. (2012). Impact of competitiveness on salespeople's commitment and performance. *Journal of Business Research, 65*(9), 1328–1334.
- Loh, M. Y., Idris, M. A., Dormann, C., & Muhamad, H. (2019). Organisational climate and employee health outcomes: A systematic review. *Safety Science, 118*, 442–452.
- 丸山淳市・藤桂 (2019). 「塞ぐ職場にユーモアを一職場ユーモアが心理的安全性を介して創造性に及ぼす影響」『日本心理学会第 83 回大会発表論文集』 17–3c.
- 正木澄江 (2016). 「日本語版意味深い仕事尺度 (J-WAMI) の作成と仕事関連変数への影響の検討」『産業・組織心理学会第 32 回大会論文集』 45–48.
- 三川俊樹 (2004). 「認知の歪みと主観的不健康感の関係」『追手門学院大学人間学部紀要』

- 16, 17–29.
- 箕浦有希久・成田健一 (2013) 「2項目自尊感情尺度の提案：評価と受容の2側面に注目して」『人文論究』 63(1), 129–147.
- 中村准子・岡田昌毅 (2016). 「企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究」『産業・組織心理学研究』 31, 45–58.
- Ng, T. W. H., Sorensen, K. L., & Feldman, D. C. (2007). Dimensions, antecedents, and consequences of workaholism: A conceptual integration and extension. *Journal of Organizational Behavior*, 28(1), 111–136.
- 小塩真司・阿部晋吾・カトローニピノ (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.
- リクルートワークス (2019). 『「働く×生き生き」を科学する』 <https://www.works-i.com/project/ikiiki.html>
- Sauers, D. A., & Bass, K. (1990). Sustaining the Positive Effects of Goal Setting: The Positive Influence of Peer Competition. *Akron Business and Economic Review*, 21(4), 30–30.
- 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(4), 320–348.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & van Rhenen, W. (2008). Workaholism, Burnout, and Work Engagement: Three of a Kind or Three Different Kinds of Employee Well-being? *Applied Psychology: An International Review*, 57(2), 173–203.
- 関本昌秀・鎌形みや子・山口祐子 (2001). 「組織風土尺度作成の試み (I)」『豊橋創造大学紀要』 5, 51–65.
- Sell, H., & Nagpal, R. (1992). *Assessment of Subjective Well-Being: The Subjective Well-Being Inventory (SUBI)* (Regional Health Paper, SEARO, p. 37). World Health Organization, Regional Office for South-East Asia.
- 全国健康保険協会 現金給付受給者状況調査 (2017).  
<https://www.kyoukaikenpo.or.jp/g7/cat740/sb7200/sbb7206/>
- Seppälä, P., Mauno, S., Kinnunen, M.-L., Feldt, T., Juuti, T., Tolvanen, A., & Rusko, H. (2012). Is work engagement related to healthy cardiac autonomic activity? Evidence from a field study among Finnish women workers. *The Journal of Positive Psychology*, 7(2), 95–106.
- 島津明人 (2010). 「職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント」『ストレス科学研究』 25, 1–6.
- 島津明人・外山浩之 (2019). 「第4章 ワーク・エンゲイジメントとレジリエンス」松井知子・市川佳居(編集)『職場ではぐくむレジリエンス：働き方を変える15のポイント』(pp.77-86). 金剛出版.

- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K. (2008). Work Engagement in Japan: Validation of the Japanese Version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology, 57*(3), 510–523.
- Shimazu, Akihito, & Schaufeli, W. B. (2009). Is Workaholism Good or Bad for Employee Well-being? The Distinctiveness of Workaholism and Work Engagement among Japanese Employees. *Industrial Health, 47*(5), 495–502.
- Skinner, B. F. (1974). *About behaviorism* (p. 256). Alfred A. Knopf.
- Sparks, K., Cooper, C., Fried, Y., & Shirom, A. (1997). The effects of hours of work on health: A meta-analytic review. *Journal of Occupational and Organizational Psychology, 70*(4), 391–408.
- Stanne, M. B., Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1999). Does competition enhance or inhibit motor performance: A meta-analysis. *Psychological Bulletin, 125*(1), 133–154.
- 高橋誠・森本哲介 (2015). 「日本語版強み認識尺度の信頼性・妥当性の検討」『パーソナリティ研究』 24, 170–172.
- Taris, T. W., Schaufeli, W. B., & Verhoeven, L. C. (2005). Workaholism in the Netherlands: Measurement and Implications for Job Strain and Work–Nonwork Conflict. *Applied Psychology, 54*(1), 37–60.
- Wallace, J. E. (1997). It's about Time: A Study of Hours Worked and Work Spillover among Law Firm Lawyers. *Journal of Vocational Behavior, 50*(2), 227–248.