The University of Osaka
Institutional Knowledge Archive

Title	組織における挑戦的ストレスの効果性に関する検討
Author(s)	正者, 宏太朗; 門, 伴軌; 中嶋, 翼 他
Citation	大阪大学経済学. 2016, 66(1), p. 66-67
Version Type	VoR
URL	https://doi.org/10.18910/57205
rights	
Note	

The University of Osaka Institutional Knowledge Archive : OUKA

https://ir.library.osaka-u.ac.jp/

The University of Osaka

【平成27年度 学生懸賞論文受賞作 優秀賞要旨】

組織における挑戦的ストレスの効果性に関する検討

正者宏太朗　門伴軌　中嶋翼　永戸崇章　徳力創一朗

現代人は，企業から膨大なタスクの処理を要求される等，多種多様なストレスに取り囲まれ，その影響を受けている。そして一般的にストレスは害であると認識されているが，その真逆のストレスも存在する。例えば締め切りまで間近の仕事があった時，集中力が増したといったことはないだろうか。こういった良性のストレスが挑戦的ストレスと呼ばれるものである。本研究では，企業がどのように挑戦的ストレスを用いれば，効率的に社員の職務意欲を高めることができるのか，ということを理解することを目的とする。先行研究では，挑戦的ストレスが様々な分野において正の影響を及ぼすとされている。しかしその研究では被験者を同質的に捉えており，挑戦的ストレスを感受する個人の特性の違いを考慮してはいなかった。そこで我々は，個人特性に注目し，その内から達成動機，Big-Five，ストレス対処に関する仮説を導出した。達成目標理論（achievement goal theory）は，達成目標の違いが，課題への取り組み方，感情，課題のパフォーマンスの違いを生むとする理論である。達成目標理論は「自分の能力を伸ばしたい」という熟達目標と，「自分の能力に対して肯定的な評価を得たい」という遂行目標の２つがある。我々はこの二つの概念から，熟達目標志向性の高い人は挑戦的ストレスによって大きくモチベーションが向上するであろうという仮説を導出した（仮説 1）。パーソナリティ傾向は，Big Five（神経症傾向，外向性，開放性，調和性，誠実性）を用いて検討した。神経症傾向にある人は精神的に不安定な状態に陥りやすく，ストレスを与えられた際に情緒的消耗感と結びつきやすいのではないかと考えた（仮説 2-1）。協調性傾向にある人は物事に対して協力的に取り組むため，どんな挑戦的ストレスによってもモチベーションが向上すると仮説を立てた（仮説 2-2）。開放性・外向性傾向にある人は他者からの評価に強く反応し，人為的に責任を与えられる際にモチベーションが向上すると考えた（仮説 2-3）。ストレス対処（コーピング）は，我々が困難な問題に直面した際の対処方法を大きく４つに分類したものである。問題解決的対処を行う人は自己成長感を通して学習意欲を促進しているであろうことから，挑戦的ストレスを与えられた際にモチベーションが向上すると考えた（仮説 3-1）。また，問題解決的対処を行う人は課題の多さに起因する挑戦的ストレスに対してバーンアウト（過度なストレスによる疲労感，虚脱感）をしづらいと考えた（仮説 3-2）。気晴らし行動を行う積極的情動中心対処を行う人は，責任感から生じる業務へのプレッシャーを，気分転換により忘れる傾向にあるため，責任が大きくなる挑戦的ストレスに対してもバーンアウトしづらいと考えた（仮説 3-3）。そこで，企業と多くの共通点を持つ部活動に着眼し，異なる特性の部員が部活動の挑戦的ストレスにどのように反応するのかを調査することで，仮説を検証した。調査は，運動系の部活動の所属している大学生に，アンケート用紙とweb方式

で行った。その結果，111 名に回答が得られ，データの解析には，単回帰分析を用いた。仮説 1 の検証の結果，遂行目標指向性は挑戦的ストレスの効果性に無関係である一方，熟達目標指向性は，挑戦的ストレスの効果性にプラスに働くことが示された。

仮説 2-1～3 の分析の結果，Big Fiveを用いたパーソナリティ傾向において，神経症傾向の強い人は挑戦的ストレスによって情緒的消耗感を感じやすいことがわかった。次に協調性傾向の強い人は特に職務の難しさによる挑戦的ストレスによってモチベーションが向上することも示された。また，開放性・外向性傾向にある人は挑戦的ストレスによってモチベーションが向上し，その中でも責任の重さに対して強く反応することも明らかになった。

仮説 3-1～3 の分析の結果，問題解決的対処は全ての挑戦的ストレスによってモチベーションが向上することがわかった。問題解決的対処とバーンアウトの関係については，全て挑戦的ストレスで脱人格化の発症が小さくなり，特に「量」に関する挑戦的ストレスではその傾向が顕著に表れた。しかしその一方で，情緒的消耗感に関しては有意な結果が得られなかった。積極的情動中心対処は，責任が大きくなる挑戦的ストレスでは情緒的消耗感を感じにくいが，それ以外の挑戦的ストレスでは情緒的消耗感を感じることがわかった。しかし，予想に反し脱人格化に関して有意な結果が得られなかったことに関しては，更なる検証が必要である。このような結果は，実社会にも応用できると考えられる。例えば，挑戦的ストレスは熟達目標指向性の高い人に積極的にかける，開放性・外向性傾向にある人には何らかの明確な役職を与える，社員が問題解決型対処を行うよう促すために問題解決法の研修をする，などが挙げられる。以上のように本研究では，個人特性が挑戦的ストレスの効果性に大きく影響を与えることを示し，個人ごとに挑戦的ストレスの与え方を工夫することによって，企業全体のパフォーマンスが向上する可能性を示唆した。