

教 育 研 究 業 績

2019年5月1日

氏名 塚田 知香

学位：修士（文学）

研 究 分 野	研 究 内 容 の キ ー ワ ー ド	
心理学	産業・組織，健康心理学	
主要担当授業科目	基礎演習Ⅰ・Ⅱ，課題研究Ⅰ・Ⅱ，課題研究入門 職場の心理，発達の心理，心理学研究法，経営心理学，認知心理学，カウンセリング論	
教 育 上 の 能 力 に 関 す る 事 項		
事項	年月日	概要
1 教育方法の実践例		
1)心理学の基礎における興味喚起	平成 19 年 4 月 19 日	アンケートを実施して講義に関する予備知識，講義に対する期待を聴取して講義内容に反映させ，学生の興味を喚起した。
2)健康心理学における web 学習プログラムの導入	平成 19 年 11 月 20 日	インターネット上に公開されている学習課題プログラムに参加させ，学生の主体的学習を促進させた。
3)健康心理学における関連 TV 番組紹介	平成 19 年 12 月 3 日	講義内容に関連する幼児向け TV 番組を一部見せながら紹介し，講義外で視聴することを勧め，理解を深めた。
4)コミュニケーションの心理学における SST の導入	平成 21 年 9 月～平成 22 年 1 月	大正大学でのコミュニケーションの心理学という講義において，SST (Social Skill Training) を導入し，学生のソーシャルスキルを向上させた。
5)発達の心理における関連映画視聴	平成 24 年 6 月 12 日	講義の中で自閉症をテーマにした映画作品を視聴し，発達障害についてより具体的に理解できるよう工夫した。
6)経営心理学におけるコミュニケーションゲームの導入	平成 24 年 7 月 10 日	Barnaga (異文化シミュレーションゲーム) を受講生全員で行うことを通して，新しい組織・新しい文化に入る疑似体験をし，就職について考えるきっかけとなるよう工夫した。
7)職場の心理における SST の導入	平成 24 年 4 月 27 日 ～平成 24 年 7 月 27 日	講義に SST (Social Skill Training) を導入し，学生のコミュニケーションスキルを向上させた。この際，初回講義時と最終講義時に学生のコミュニケーションスキルを測定し，学生がスキルの向上を数値で実感できるよう工夫した。
2 作成した教科書，教材		
1)「ソーシャルサポートの測定と介入」，川島書店。4 章「期待されたサポートと受容されたサポートの測定」	平成 17 年 10 月 23 日	心理学的ストレスモデルの関連要因としてのソーシャルサポートのうち，期待されたサポートと受容されたサポートの概念や理論について，基本的な内容，両者の相違，それぞれの問題点を翻訳した。また，国内，国外の主要な尺度一覧を掲載した上で，各尺度の作成過程，問題点，使用する際の手続き，注意点について網羅的に翻訳した。
2)「研究者うつ病対策」，技術情報協会。第 2 章第 1 節「研究所という環境の問題点～心理学的ストレスモデルの観点から～」	平成 25 年 4 月 30 日	某工業系企業にて行ったストレス一斉調査データに基づき，企業研究員のストレスの特徴とその背景にある問題点について記述した。
3)「ワーク・エンゲイジメント～基本理論と研究のためのハンドブック～」，星和書店。12 章「エンゲイジメントを向上させる：介入の計画と評価」	平成 26 年 2 月 22 日	ワーク・エンゲイジメントという労働者のポジティブな就業状態の基本理論概説書のうち，ワーク・エンゲイジメントを高めるための介入方法や介入事例についての章を翻訳した。
3 教育上の能力に関する大学等の評価		
1)平成 20 年度学生による授業評価	平成 20 年 9 月	大正大学での学生による授業評価アンケートで，心理学の基礎という講義において，満足度の高い上位 30%の講義として評価・公表された。

2)平成 21 年度学生による授業評価	平成 22 年 3 月	大正大学での学生による授業評価アンケートで、コミュニケーションの心理学という講義において、満足度、目標達成度および学生努力の高い上位 30%の講義として評価・公表された。
3)平成 22 年度学生による授業評価	平成 22 年 9 月	東京成徳大学経営学部での学生による授業評価アンケートで、職場の心理および発達心理という講義において、授業目的の明確さ、独自の工夫の有無、満足度、理解度についていずれも約 90%の肯定的評価を得た。
4)平成 23 年度学生による授業評価	平成 23 年 9 月	東京成徳大学経営学部での学生による授業評価アンケートで、職場の心理および発達心理という講義において、授業目的の明確さ、独自の工夫の有無、教員の熱意、学生の熱意、満足度、理解度についていずれも約 90%の肯定的評価を得た。
5)平成 24 年度学生による授業評価	平成 24 年 9 月	東京成徳大学経営学部での学生による授業評価アンケートで、経営心理学という講義において、授業目的の明確さ、独自の工夫の有無、学生の熱意、満足度、理解度についていずれも約 80%～90%の肯定的評価を得た。
4 実務の経験を有する者についての特記事項 1)死傷事故関係者への PTSD 対応	平成 19 年 5 月～6 月	工業系企業で発生した死傷事故の関係者 27 名に対し、1 年後の状況聴取、カウンセリングを行った。聴取結果と対応策について管理監督者、総務課担当者、産業医計 12 名を対象に報告、指導した。
5 その他		なし
職 務 上 の 実 績 に 関 す る 事 項		
事項	年月日	概要
1 資格、免許 1) 社団法人日本産業カウンセラー協会認定 シニア産業カウンセラー	平成 18 年 12 月 20 日	登録番号第 C1100004 号
2)精神保健福祉士	平成 19 年 5 月 25 日	登録番号第 34186 号
2 特許等		なし
3 実務の経験を有する者についての特記事項 1) 第 15 回職業性ストレス研究会における研究発表	平成 16 年 2 月 21 日	職業性ストレスに関わる研究者、医療関係者、企業関係者により組織された研究会において、次の内容で研究発表を行った。 於 早稲田大学、参加者 約 50 名 企業のビジョンや戦略の明確さ、適切さと従業員の心理的ストレス反応との関連について、共分散構造分析を用いて検討し、企業のビジョンや戦略が従業員に明確で優れたものであると認知されると、従業員の高揚感が高まり、不明瞭なものであると認知されると、心理的ストレス反応が高まることが見出された。
2) 「休職の手引き」作成	平成 20 年 2 月	工業系企業のカウンセラーとして、産業医、総務課、精神科医と連携し、精神疾患で休職する従業員に向けた「休職の手引き」を、社内で初めて作成した。
3)災害行動科学研究会におけるシンポジウムの企画・運営	平成 23 年 7 月 23 日	災害時および災害復興時のこころの健康に関する中長期的支援について幅広く検討し、その成果を国内外に積極的に発信することを目的とする研究会を立ち上げ、「こころの健康支援のあり方を考える」というテーマでシンポジウムを企画・運営した。
4)災害行動科学研究会におけるシンポジウムの企画・運営	平成 23 年 9 月 18 日	「中長期的支援に向けたニーズと課題」というテーマでシンポジウムを企画・運営した。
5)産業保健心理学研究会の立ち上げ	平成 23 年	日本心理学会において、Occupational Health Psychology を

	10月	定常的に研究する領域を設けるため、産業保健心理学研究会の立ち上げに参加した。
6)「教職員のための学生相談室利用ガイド」作成	平成29年12月	東京成徳大学十条台キャンパス学生相談室において、教職員が学生に対応する際や相談室を利用する際の手引きとなる冊子を、初めて作成した。
4 その他 セミナーでの講演	平成24年7月26日	技術情報協会が主催するセミナーにおいて、以下の内容にて講演を行った。 於 ゆうぼうと、参加者 約50名 工業系企業従業員を対象とした、ストレス一斉調査に基づくストレス対処法について、個人レベル組織レベルで事例を取り上げつつ概説した。

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(著書) 1 ソーシャルサポートの測定と介入 (再掲)	共著	平成17年10月	川島書店	共著：小杉正太郎，島津美由紀，大塚泰正，鈴木綾子，分担執筆者：田中健吾，種市康太郎，林弥生，岡田知香，真船浩介，佐藤澄子，宇佐美尋子，高田未里，須永直人，美奈川悠，丹波秀夫，水島奈都代。 4章「期待されたサポートと受容されたサポートの測定」を担当した。心理学的ストレスモデルの関連要因としてのソーシャルサポートのうち，期待されたサポートと受容されたサポートの概念や理論について，基本的な内容，両者の相違，それぞれの問題点を翻訳した。また，国内，国外の主要な尺度一覧を掲載した上で，各尺度の作成過程，問題点，使用する際の手続き，注意点について網羅的に翻訳した。 pp115-179.
2「研究者うつ病対策」，技術情報協会．第2章第1節「研究所という環境の問題点～心理学的ストレスモデルの観点から～」(再掲)	共著	平成25年4月30日	技術情報協会	某工業系企業にて行ったストレス一斉調査データに基づき，企業研究員のストレスの特徴とその背景にある問題点について記述した。
3「ワーク・エンゲイジメント～基本理論と研究のためのハンドブック～」，星和書店．12章「エンゲイジメントを向上させる：介入の計画と評価」(再掲)	共著	平成26年2月22日	星和書店	ワーク・エンゲイジメントという労働者のポジティブな就業状態の基本理論概説書のうち，ワーク・エンゲイジメントを高めるための介入方法や介入事例についての章を翻訳した。

研 究 業 績 等 に 関 す る 事 項				
著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
(学術論文) 1) 組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発－HRM チェックリストの開発と利用・活用－	共著	平成 15 年 9 月	日本労働研究機構調査研究報告書 No161, pp253-263.	共著：木下敏，松本真作，太田さつき，古屋健，音山若穂，田島博美，住田修平，田中健吾，岡田知香，浅井千秋，町田秀樹，中土井浩志，伴英美子，伊藤裕史。Ⅱ部第 5 章「項目反応理論による測定精度の検討」を担当した。Human Resource Management チェックリストのうち，ワーク・シチュエーションチェックリストの測定精度について項目反応理論を用いて検討した。一部の項目については問題点があるものの，多くの尺度項目は，企業従業員の職務や仕事生活に関わる多様な側面について，高い測定精度を持つことが確認された。
2) 企業のビジョン・戦略と従業員の心理的ストレス反応との関連の検討 (学位論文)	単著	平成 16 年 2 月	早稲田大学大学院文学研究科紀要第 1 分冊，哲学・東洋哲学・心理学・社会学・教育学 第 50 輯，pp. 127-130	企業のビジョンや戦略の明確さ，適切さと従業員の心理的ストレス反応との関連について，共分散構造分析を用いて検討した。その結果，企業のビジョンや戦略が従業員に明確で優れたものであると認知されると，従業員の高揚感が高まり，不明瞭なものであると認知されると，心理的ストレス反応が高まることが明らかになった。
3) 企業の組織特性が従業員の精神的健康度に及ぼす効果の検討	共著	平成 18 年 9 月	産業・組織心理学研究，第 20 巻 1 号，pp. 29-38	共著：岡田知香，松本真作，小杉正太郎。企業従業員が認知する所属企業の組織特性（ビジョン・戦略，革新性）と従業員の精神的健康度との関連について，企業規模・業種を考慮した上で共分散構造分析により検討した。その結果，経営者の行動を通して，従業員が組織特性を好意的に認識することにより，従業員の心理的ストレス反応が低減し，高揚感が増加することが明らかになった。また，組織特性が高揚感に与える影響は企業規模により異なるが，心理的ストレス反応に与える影響には企業規模による差異はないことが明らかになった。
4) 階層線形モデルを用いた職場ストレスの検討 一慢性型職場ストレスと心理的ストレス反応，コーピング方略との関連一	共著	平成 23 年 2 月	産業・組織心理学研究，第 24 巻 2 号，pp. 77-87	共著：岡田知香，鈴木綾子，小杉正太郎。企業従業員のストレスを組織レベルと個人レベルとに分割し，それぞれが個人の心理的ストレス反応およびコーピングに及ぼす影響を，階層線形モデルにより検討した。その結果，心理的ストレス反応および消極的コーピングには個人レベルのストレスのみならず組織レベルのストレスも影響を与えることが明らかになった。
5) 「ストレス評価に関する調査研究」海外文献調査	共著	平成 23 年 3 月	ストレス評価に関する調査研究報告書，別冊 1，p. 2-67	自殺に関連する要因について検討された，複数の海外文献を精査・翻訳した。
6) コミュニケーション能力向上を目的とした体験学習の実践～ソーシャルスキル尺度による効果評価～	単著	平成 26 年 3 月	東京成徳大学経営学部経営論集，第 3 号，pp. 25-32	筆者担当講義「職場の心理」において，コミュニケーション力向上を目的として導入した体験学習の実践を報告したうえで，その効果についてソーシャルスキルの観点から検討した。その結果，体験学習を導入することで関係維持スキル及び記号化スキ

7) 大学生の学内での居場所に関する探索的検討～新校舎設立前後における比較～」(東京成徳大学経営学部経営論集, 2017)	単著	平成 29 年 3 月	東京成徳大学経営学部経営論集, 第 5 号, pp. 25-32	ルが向上することが示唆された。また, 授業出席回数が多寡により向上するスキルが異なること, 出席回数の少ない学生は一部のスキルが低下することが明らかとなった。 新校舎設立前後において, 学生を対象に大学構内での居場所および学生生活への適応度、ソーシャルスキルについて自由記述も含む調査を行った。その結果, 新校舎の設立前も設立後も変わらず最も多くの学生が図書館を居場所として回答した。また新校舎設立前後どちらでも、居場所がないと回答する学生が一定数存在した。
8) ワーク・エンゲイジメントの国内での研究動向および浸透について～国内文献レビューとネット検索結果から～	単著	平成 29 年 3 月	東京成徳大学経営学部経営論集, 第 5 号, pp. 25-32	新たに導入された概念であるワーク・エンゲイジメントについて、国内における浸透度および研究動向を文献レビューとネット検索により検討した。その結果、ワーク・エンゲイジメントに関する研究は増加傾向にあるものの、一般への浸透はまだ進んでいないことが明らかになった。
(その他) 1) 大学 1 年生における生活習慣と精神的健康度の関連の検討	共著	平成 14 年 11 月	日本社会心理学会第 43 回大会発表論文集, pp. 436-437	共著: 岡田知香, 山崎健二, 小杉正太郎。 大学 1 年生を対象に, 入学 2 ヶ月後時点と入学 8 ヶ月後時点において 1) 生活習慣の変化の有無, 2) 生活習慣の変化による精神的健康度の差異を検討した。その結果, 1) 男子学生のみ生活習慣が改善されたこと, 2) 男子学生において生活習慣が改善された者の精神的健康度が高いことが明らかとなった。
研 究 業 績 等 に 関 する 事 項				
著書, 学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所, 発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
2) 組織風土・組織文化概念の定義について	共著	平成 15 年 9 月	日本心理学会第 67 回大会発表論文集, pp. 1292	共著: 岡田知香, 小杉正太郎。 既存の研究のうち組織風土・組織文化概念について扱ったものの分類・集計を通して, 組織風土・組織文化概念の定義を整理し, より適切な定義をすることを試みた。その結果, 組織文化は個人の行動を規定するものであるのに対して, 組織風土は個人が認知した組織文化(心理的風土)の総体であると捉えることができた。
3) 企業のビジョン・戦略と従業員の心理的ストレス反応との関連一属性(性別・年代)による検討	共著	平成 15 年 11 月	産業ストレス研究, 11 巻 1 号, pp. 74	共著: 岡田知香, 小杉正太郎。 企業のビジョン・戦略と従業員が自覚する心理的ストレス反応との関連について, 性別・年代による差異を検討した。その結果, ビジョン・戦略が従業員に適切に認知されることは, 性別・年代にかかわらず従業員の心理的ストレス反応の低減に有効であることが示唆された。
4) 若手従業員の職場ストレスと離転職意思との関連	共著	平成 15 年 11 月	産業ストレス研究, 11 巻 1 号, pp. 76	共著: 山手裕子, 真船浩介, 岡田知香, 櫻井春香, 高田未里, 種市康太郎, 小杉正太郎。 一般企業の若手従業員を対象に, 慢性型職場ストレスナー, コーピング方略および心

5)企業のビジョン・戦略と従業員の精神的健康度との関連－同業種・同規模2企業間の比較－	共著	平成 16 年 4 月	産業衛生学雑誌, 46 巻, 臨時増刊号, pp. 505	<p>理的ストレス反応と離転職意思の有無との関連を検討した。その結果、離転職意思あり群は離転職意思なし群と比較して、心理的ストレス反応のうちイライラ感、憂うつ感が有意に高いことが明らかになった。</p> <p>共著：岡田知香，松本真作，小杉正太郎。企業のビジョン・戦略と従業員の精神的健康度との関連について、同業種・同規模である2企業のデータを用いて検討した。その結果、ビジョン・戦略が従業員に適切に認知されることにより、従業員の心理的ストレス反応が減少し、高揚感が増加することが明らかになった。</p>
6)職場におけるソーシャルサポートの年代別比較、および、サポートと職場ストレス、心理的ストレス反応との関連の検討	共著	平成 16 年 4 月	産業衛生学雑誌, 46 巻, 臨時増刊号, pp. 421	<p>共著：種市康太郎，大塚泰正，佐藤澄子，高田未里，田中健吾，山手裕子，岡田知香，櫻井春香，真船浩介，小杉正太郎。工業系企業従業員を対象に、1)職場のソーシャルサポートの年代別比較、2)ソーシャルサポートと慢性型職場ストレス、心理的ストレス反応との関連の年代別検討を行った。その結果、1)ソーシャルサポート量は20代に多いこと、2)ソーシャルサポートと慢性型職場ストレス、心理的ストレス反応との間に有意な負の相関が認められ、職場における支援体制の重要性が示唆された。</p>

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
7)企業のビジョン・戦略と従業員の精神的健康度との関連－上司の行動に注目した検討－	共著	平成 16 年 9 月	産業・組織心理学会第 20 回大会発表論文集, pp. 107-110	<p>共著：岡田知香，小杉正太郎，松本真作。企業のビジョン・戦略と上司の部下に対する行動、従業員の精神的健康度との関連について検討した。その結果、企業のビジョン・戦略が従業員によって明確で優れていると認知されることが、従業員の精神的健康と関連する事が示された。従業員の精神的健康の高さは、従業員の成長も期待できるような優れたビジョン・戦略があること、そのようなビジョン・戦略の提示を行う立場にある管理者の行動が信頼できるものであることと関連があることが示唆された。</p>
8)企業のビジョン・戦略が従業員の心理的ストレス反応に及ぼす効果の検討	共著	平成 16 年 9 月	日本心理学会第 68 回大会発表論文集, pp. 1209	<p>共著：岡田知香，松本真作，小杉正太郎。企業のビジョン・戦略が従業員の心理的ストレス反応、高揚感に及ぼす効果について、共分散構造分析を用いて検討した。その結果、1)経営者に対する従業員の信頼や経営者と従業員との関係がビジョン・戦略の認知を促すこと、2)ビジョン・戦略が従業員の不安、怒り、抑うつを低減し、高揚感を高めることがあきらかになった。</p>
9)看護師と一般企業女性従業員	共著	平成 16 年 11	産業ストレス	<p>共著：土屋小織，鈴木綾子，高田未里，佐</p>

<p>の職場ストレスに関する比較・検討</p> <p>10) 早期昇級者における心理的ストレス要因の特徴の検討</p>	<p>共著</p>	<p>平成 16 年 11 月</p>	<p>研究, 12 卷 1 号, pp. 78</p> <p>産業ストレス研究, 12 卷 1 号, pp. 82</p>	<p>藤澄子, 岡田知香, 美奈川悠, 櫻井春香, 丹波秀夫, 真船浩介, 島津明人, 島津美由紀, 種市康太郎, 大塚泰正, 田中健吾, 小杉正太郎.</p> <p>女性看護師と一般企業女性従業員の職場ストレス要因の差異について比較・検討した. その結果, 女性看護師は一般企業女性従業員と比較して 1) 量的ストレスが高いこと, 2) 質的ストレスが低いこと, 3) 心理的ストレス反応が高いことが明らかとなった. また, 40 歳以上では女性看護師と比較して一般企業女性従業員の役割不明瞭が高いことが明らかになった.</p> <p>共著: 鈴木綾子, 田中健吾, 種市康太郎, 大塚泰正, 高田未里, 佐藤澄子, 岡田知香, 櫻井春香, 真船浩介, 山手裕子, 小杉正太郎.</p> <p>企業従業員における, 早期昇級者と年齢相応等級者との心理的ストレス要因を比較し, 早期昇級者における心理的ストレス要因について検討した. その結果, 早期昇級者は年齢相応等級者と比較して, 1) 深化した段階における心理的ストレス反応が高いこと, 2) 職務満足感が高いことが示され, 早期昇級者は良好なメンタルヘルス状態を保つ傾向にあることが明らかになった.</p>
---	-----------	---------------------	---	--

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書, 学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所, 発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
<p>11) 上司および同僚サポートの組み合わせによる心理的ストレス反応の比較</p>	<p>共著</p>	<p>平成 16 年 11 月</p>	<p>産業ストレス研究, 12 卷 1 号, pp. 84</p>	<p>共著: 種一康太郎, 山手裕子, 真船浩介, 高田未里, 田中健吾, 佐藤澄子, 櫻井春香, 岡田知香, 大塚泰正, 小杉正太郎.</p> <p>工業系企業従業員を対象に, 上司サポートと同僚サポートの高低の組み合わせによる, 心理的ストレス反応の差異を比較した. その結果, 1) 男性 20 代以下, 男性 40 代以上では同僚サポートが重要であること, 2) 男性 30 代では上司サポートが重要であること, 3) 女性はサポート源による心理的ストレス反応への影響に違いはないことが明らかになった.</p>
<p>12) 企業のビジョン・戦略, 及び組織業績と従業員の精神的健康度との関連</p>	<p>共著</p>	<p>平成 16 年 11 月</p>	<p>産業ストレス研究, 12 卷 1 号, pp. 85</p>	<p>共著: 岡田知香, 松本真作, 小杉正太郎.</p> <p>企業のビジョン・戦略, 及び組織業績と従業員の精神的健康度との関連について, パス解析により検討した. その結果, ビジョン・戦略から組織業績, 高揚感へは正の影響力, 心理的ストレス反応へは負の影響力が認められた. このことから, 企業のビジョン・戦略は 1) 直接的に組織業績を高めること, 2) 高揚感を介して組織業績を高めることが示唆された.</p>

13) 職位とソーシャルサポート、 ストレス反応の関連について	共著	平成 16 年 11 月	産業ストレス 研究, 12 巻 1 号, pp. 88	共著：櫻井春香，田中健吾，高田未里，佐藤澄子， <u>岡田知香</u> ，真船浩介，山手裕子，大塚泰正，種市康太郎，小杉正太郎。 企業従業員を対象に，職位（管理職・非管理職）とソーシャルサポート，心理的ストレス反応との関連について検討した。その結果，1)管理職者は非管理職者と比較して，上司サポート，同僚サポート共に多く自覚していること，2)非管理職者は管理職者と比較して心理的ストレス反応を強く自覚していることが明らかになった。
14) 個人レベル，企業レベルの職場 ストレスと心理的ストレス反応との関連の検討	共著	平成 17 年 9 月	日本心理学会 第 69 回大会発表 論文集， pp. 1314	共著： <u>岡田知香</u> ，小杉正太郎。 複数企業従業員のデータを従業員が各企業にネストした階層的データとして扱い，階層線形モデルを適用することにより，個人レベル，企業レベルの慢性型職場ストレスがそれぞれ従業員個人の心理的ストレス反応に及ぼす影響について検討した。その結果，個人レベル，企業レベルいずれの慢性型職場ストレスも従業員個人の心理的ストレス反応を増加させることが明らかになった。

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書，学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所，発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
15) 心理・社会的職場環境に関する面接記録に基づく検討	共著	平成 17 年 9 月	日本心理学会 第 69 回大会発表 論文集， pp. 1317	共著：宇佐美尋子，田中健吾，高田未里，佐藤澄子， <u>岡田知香</u> ，山手裕子，真船浩介，櫻井春香，種市康太郎，大塚泰正，小杉正太郎。 企業従業員を対象に，数量化Ⅲ類を用いて，心理・社会的職場環境と室課単位のソーシャルサポート期待量との関連について検討した。その結果，1)職場集団成員・上司と部下の良好な関係といったポジティブな心理・社会的職場環境が，上司サポートと同僚サポートの期待量を共に増加させること，2)職場集団成員・上司と部下の関係の希薄さといったネガティブな心理・社会的職場環境が，上司サポート期待量を低下させることが明らかになった。
16) 管理職者と非管理職者の慢性型業務関連負荷と対処方略との関連性	共著	平成 17 年 9 月	日本心理学会 第 69 回大会発表 論文集， pp. 1320	共著：美奈川悠，高田未里，佐藤澄子， <u>岡田知香</u> ，真船浩介，櫻井春香，種市康太郎，大塚泰正，田中健吾，小杉正太郎。 一般企業の管理職者を対象に，就業環境・状況を表す慢性型業務関連負荷と慢性型職場ストレス，コーピング方略との関連について，数量化Ⅲ類を用いて検討した。その結果，管理職者の役割や業務内容に付随する業務関連負荷，職場ストレスに対しては積極的行動や相談といったコーピ

17) 組織レベルの職場ストレスに関する検討 (1) — 中小規模企業・大規模企業における企業レベルの検討 —	共著	平成 18 年 1 月	産業ストレス研究 13 巻 1 号, pp. 60	<p>ングの採択によって心理的ストレス反応が低減している一方で、それ以外の業務関連負荷、職場ストレスには問題放置コーピングが採択され、心理的ストレス反応が増加していることが明らかになった。</p> <p>共著：岡田知香，高田未里，山手裕子，種市康太郎，小杉正太郎。</p> <p>複数企業従業員を対象に、各企業に所属する従業員が共通に自覚する慢性型職場ストレスについて、企業規模別に検討した。慢性型職場ストレスの級内相関係数の算出、面接記録の分類・集計による検討の結果、1) 大規模企業では従業員に共通して自覚される慢性型職場ストレスは認められないこと、2) 中小規模企業では裁量権不足等の質的ストレスが従業員に共通して自覚されることが明らかになった。</p>
18) 慢性型業務関連負荷と対処法略に関する面接記録に基づく検討 — 非管理職者における良好群・不良群の比較検討 —	共著	平成 18 年 1 月	産業ストレス研究 13 巻 1 号, pp. 73	<p>共著：美奈川悠，高田未里，佐藤澄子，岡田知香，真船浩介，種市康太郎，大塚泰正，田中健吾，小杉正太郎。</p> <p>一般企業従業員を対象に、慢性型業務関連負荷、コーピング方略、慢性型職場ストレスの関連について数量化Ⅲ類を用いて検討した。その結果、1) メンタルヘルス良好者は個人の努力で解決可能な慢性型業務関連負荷を自覚していること、2) メンタルヘルス不良者は上司に関連する慢性型業務関連負荷を多く自覚し、個人では解決行動をとれないことが明らかになった。</p>

研 究 業 績 等 に 関 する 事 項

著書、学術論文等の名称	単著・共著の別	発行又は発表の年月	発行所、発表雑誌等又は発表学会等の名称	概要
19) 個人レベル、組織レベルのソーシャルサポートと従業員のコーピング、ストレス反応との関連 — 階層線形モデルによる部署レベルの検討 —	共著	平成 18 年 9 月	産業・組織心理学会第 22 回大会発表論文集, pp. 53-56	<p>共著：岡田知香，小杉正太郎。</p> <p>企業従業員を対象に、組織レベルのサポートと個人レベルのサポートについて、心理的ストレス反応低減効果、コーピングの資源としての効果を階層線形モデルにより検討した。その結果、1) 組織レベルのサポートは問題放置コーピングの抑制、相談コーピングの促進といったコーピング方略への影響を介して心理的ストレス反応を低減すること、2) 個人レベルのサポートはコーピング方略を介して心理的ストレス反応を低減する影響と、心理的ストレス反応を直接低減する影響を併せ持つことが明らかになった。</p>
20) 部署を単位としたソーシャルサポートと慢性型職場ストレス、心理的ストレス反応との関連 — 作業特性による部署グループの比較 —	共著	平成 18 年 11 月	日本心理学会第 70 回大会発表論文集, pp. 1317	<p>共著：岡田知香，鈴木綾子，小杉正太郎。</p> <p>同様の業務であるが、作業特性（個人作業中心・共同作業中心）の異なる複数部署を対象に、1) 作業特性の違いによる部署レベルのサポートの差異、2) 作業特性ごとのサポートと慢性型職場ストレス、心理的ストレス反応との関連を検討した。その結果 1) 個人作業中心部署と比較して共同作業中心部署の上司サポートが高いこと、2) 共同</p>

<p>21) 上司のソーシャルスキルと部下の慢性型業務関連負荷に関する面接記録に基づく検討</p> <p>22) 上司のソーシャルスキルと部下の慢性型業務関連負荷および対処法略に関する面接記録に基づく検討</p>	<p>共著</p> <p>共著</p>	<p>平成 18 年 11 月</p> <p>平成 19 年 1 月</p>	<p>日本心理学会第 70 回大会発表論文集, pp. 1322</p> <p>産業ストレス研究, 14 巻 1 号, pp. 42</p>	<p>作業中心部署において上司サポートが量的ストレスを低減させることが明らかになった.</p> <p>共著: 美奈川悠, 佐藤澄子, 岡田知香, 真船浩介, 大塚泰正, 田中健吾, 小杉正太郎. 企業従業員を対象に, 面接記録から得られた部下の慢性型業務関連負荷と, 同一部署内の上司のソーシャルスキルとの関係について, 数量化Ⅲ類を用いて検討した. その結果, 1) 上司のソーシャルスキル不足により部下のサポート期待量が低下すること, 2) 上司のソーシャルスキルが高いと部下の裁量権不足の自覚が高まることが明らかになった.</p> <p>共著: 美奈川悠, 佐藤澄子, 岡田知香, 真船浩介, 大塚泰正, 田中健吾, 小杉正太郎. 企業従業員を対象に, 面接記録から得られた部下の慢性型業務関連負荷, コーピング方略と, 同一部署内の上司のソーシャルスキルとの関係について, 数量化Ⅲ類を用いて検討した. その結果, 上司のマネジメントスキルの高さは部下の裁量権不足, 仕事量の多さの自覚に関連しているが, 同時に積極的行動, 相談といったコーピング方略の採択とも関連しており, 結果的にメンタルヘルス状態が良好であることが明らかになった.</p>
研 究 業 績 等 に 関 する 事 項				
<p>著書, 学術論文等の名称</p>	<p>単著・共著の別</p>	<p>発行又は発表の年月</p>	<p>発行所, 発表雑誌等又は発表学会等の名称</p>	<p>概要</p>
<p>23) 業務内容による心理学的ストレス要因の差異の検討 —慢性型職場ストレス, 心理的ストレス反応, 職務満足感の 2 企業間比較—</p>	<p>共著</p>	<p>平成 19 年 1 月</p>	<p>産業ストレス研究, 14 巻 1 号, pp. 46</p>	<p>共著: 岡田知香, 小杉正太郎. 同規模・同業種で, 業務内容の異なる 2 企業について, 心理学的ストレス要因の差異を年代別に比較・検討した. その結果, 1) 業務内容により従業員の質的ストレスが異なること, 2) 従業員の量的ストレスの自覚は年齢によって異なるが, その傾向は業務内容により異なること, 3) キャリアの満足感の自覚は年齢によって異なるが, その傾向は業務内容により異なることが明らかになった.</p>
<p>24) 企業従業員を対象としたサポート源の差異によるソーシャルサポートの直接効果および緩衝効果の相違</p>	<p>共著</p>	<p>平成 19 年 9 月</p>	<p>日本心理学会第 71 回大会発表論文集, pp. 1308</p>	<p>共著: 大矢真弓, 丹波秀夫, 鈴木綾子, 岡田知香, 佐藤澄子, 須永直人, 宇佐美尋子, 小杉正太郎. 企業従業員を対象に, ソーシャルサポートの供給源 (上司・同僚) の違いによる, ソーシャルサポートの心理的ストレス反応に対する直接低減効果, 間接低減効果の相違を, ストレッサーごとに検討した. その結果, 1) 上司・同僚サポートの直接低減効果, 2) 業務量過多というストレスにおいて, 同僚サポートの間接低減効果, が見出</p>

<p>25) 職場ストレス調査票 Co-Labo の項目による企業の慢性型職場ストレスの特徴の把握</p>	<p>共著</p>	<p>平成 19 年 9 月</p>	<p>日本心理学会 第 71 回大会発表論文集, pp. 1320</p>	<p>された。 共著：岡田知香, 小杉正太郎。 規模や業種の異なる複数企業に職場ストレス調査票 Co-Labo を実施し, 慢性型職場ストレスの特徴を尺度項目により捉え, 複数企業に共通して存在する慢性型職場ストレスを抽出し, その特徴を面接記録より検討した。その結果, 規模や業種に関わらず複数企業に共通していた慢性型職場ストレスは 1) 家に持ち帰るほど仕事が多い, 2) 今の仕事には, はっきりした目標や目的がない, 3) 所属部署の決定事項にほとんど影響力がない, の 3 つであることが見いだされた。</p>
<p>26) 職場集団における上司サポート, 同僚サポートと慢性型職場ストレス, 心理的ストレス反応との関連</p>	<p>共著</p>	<p>平成 19 年 12 月</p>	<p>産業ストレス研究, 15 巻 1 号, pp. 75</p>	<p>共著：岡田知香, 小杉正太郎。 部署を分析単位とし, 上司, 同僚のソーシャルサポートと慢性型職場ストレス, 心理的ストレス反応との関連について検討した。その結果, 1) 種々のストレス状況において, 部署全体として上司サポートが高い場合, 従業員のイライラ感を上昇させる傾向がある, 2) 同僚サポートは, 種々のストレス状況の部署において, 職場ストレス, 心理的ストレス反応を低下させる傾向があるが, 量的ストレスが高い部署においては職場ストレス, 心理的ストレス反応の低下に寄与しない, ことが明らかになった。</p>
<p>研 究 業 績 等 に 関 する 事 項</p>				
<p>著書, 学術論文等の名称</p>	<p>単著・共著の別</p>	<p>発行又は発表の年月</p>	<p>発行所, 発表雑誌等又は発表学会等の名称</p>	<p>概要</p>
<p>27) 企業従業員におけるソーシャルスキルと質的ストレスとの関連</p>	<p>共著</p>	<p>平成 19 年 12 月</p>	<p>産業ストレス研究, 15 巻 1 号, pp. 104</p>	<p>共著：筒井万紀子, 鈴木綾子, 佐藤澄子, 岡田知香, 丹波秀夫, 須永直人, 宇佐美尋子, 大矢真弓, 小杉正太郎。 企業従業員を対象に, ソーシャルスキルの高さによる質的ストレスの差異を検討した。その結果, 1) 男女ともに, 全てのソーシャルスキルについて, 高群は中・低群より, 中群は低群よりも役割不明瞭と裁量権不足が有意に低いこと, 2) 男性従業員は全てのソーシャルスキルが役割不明瞭と比較して裁量権不足に対する軽減効果を持つこと, 3) 女性従業員はコミュニケーションスキルが裁量権不足と比較して役割不明瞭に対する軽減効果を持つことが見いだされた。</p>