

## 現代の労働価値観, “働くこと”を再考する —ストレス反応, ライフ・エンゲイジメントを中心として—

松尾 哲朗・森下 高治

### 本研究の背景

#### 序論

終身雇用制の終焉, 成果主義と呼ばれる考課制度の導入など, 働く人々を取り巻く環境は大きく変化している。2008年のサブプライムローンの破綻を契機とした金融不安にはじまり, 2011年には東日本大震災が発生し多くの被災者・被害が発生した。これまで安全とされてきた原子力発電に関する問題など, 震災を契機に人々の意識が大きな変化の中にあると言える。

団塊世代と呼ばれる, これまでに経済活動の中心を構成してきた世代の退職時期となり, また少子高齢化に伴い, 労働者人口は減少することが予測されている。その一方で, 総務省(2011)の労働力調査によれば, 若年無業者(いわゆるニート)は60万人台で推移している。大学卒業者の3年以内の離職率は2009年まで30%台が続いており(厚生労働省, 2011), 離職率を低減させることも今後の重要な課題である。

これまでのように, 学校教育を修了し就職(就社), 終身雇用・定期昇給という定まったコースではなく, 人生の中で転職を経験することが日本でも珍しいことではなくなった。これは, 「どの会社に入社するか」という選択ではなく, どのような働き方をしたいのか, 仕事や家庭についてどう捉えているのか, しいてはどのような人生を生きていきたいのかについて熟考する機会が多くなっている, と表現することができよう。人々はそのような目的を持って働き, そして充実した人生を営んでいくためにはどのような要因が関わっているのだろうか。本研究は, 働く人々の職業意識とメンタルヘルスの問題を価値観, 生活の充実度から, それらの関連性を明らかにしようとする。

#### 在職者のストレス状況

厚生労働省による労働者健康状況調査(2012)では, 労働者の61%が「強い不安, 悩み, ストレスがある」と回答している。ストレスがあると回答した労働者が挙げた具体的な内容としては「職場の人間関係の問題(41.3%)」が高く, 次いで「仕事の質の問題(33.1%)」「仕事の量の問題(30.3%)」が取り上げられている。

独立行政法人 労働政策研究・研修機構による「職場におけるメンタルヘルスクエア対策に関する調査(2012)」では, 「メンタルヘルス不調者がいる」と回答した企業は56.7%で, 3年前と比べてメンタルヘルス不調者が「増加傾向」または「やや増加傾向」と回答した企業は31.7%, 「ほぼ同じ」が47.1%であった。「過去1年間に, メンタルヘルス不調で1か月以上休職, 退職した労働者がいる」と回答した企業は25.8%で, 役職別にみると66.6%が役職なし(一般社員), 19.8%が係長クラス, 8.1%が課長職となっている。

労働者健康状況調査(厚生労働省, 2012)では, 労働者の具体的な主なストレス内容として「職場の人間関係」を挙げているが, 企業を対象とした労働政策研究・研修機構による調査では「事業所が認識するメンタルヘルス不調者が現れる原因」として「本人の性格の問題(67.7%)」がトップで, 2位に「職場の人間関係(58.4%)」が続いている。労働者と企業側との認識に, 多少の差異があることがうかがえる。

#### 精神障害等による労働災害件数

厚生労働省による2012年度の「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」によると, 2010年度から精神障害等による労災決定件数は300件を超えているが, 「心の健康対策(メンタルヘルスクエア)に取り組んでいる」と回答した事業所は33.6%に留まっている。

2006年度には改正労働安全衛生法が施行され, 「労働者の心の健康の保持増進のための指針」が公示された(厚生労働省, 2006)。これは, 法律に根拠を置く指針であり, 事業場は適正な対策の実行を求められることとなった。

市原(2007)は, こうした産業構造の変化や, 不況によるリストラなどにより在職者のストレス関連疾患も増加傾向にあり, 過労死や自殺も増加傾向にあり社会問題化している, と述べている。

また, 島津(2009)は, 日本社会の高齢化に伴い労働力人口が減少する中で, 多様な労働力の活用とともに, 労働力の質の向上が求められている, と指摘している。

#### “働く”とは

内閣府(2012)による国民生活に関する世論調査

では、「働く目的は何か」を問う項目がある。そこでは、「お金を得るために働く」が51.1%、「生きがいを見つけるために働く」が20.8%、「社会の一員を果たすために働く」が14.8%、「自分の才能や能力を発揮するために働く」が8.8%と報告されている。

過去の労働の歴史を振り返ると、古代ギリシャにおいては、あらゆる肉体労働は奴隷のなすこととして軽蔑される行いであった。宗教改革を機に神からの救済を得る意味合いが現れてくる。そして、産業革命が起こり、家内制手工業から工場制手工業・機械工業へと発展し、自己の技能に誇りを持つ喜びという、全人的な活動としての労働の姿が出現した。20世紀に入り、労働はさらに機械化、組織・集団管理が要求されたが、自己表現の一形態という意味も持ち、社会への貢献だけでなく、個人の自己成長を促すものとなってきたと言われる(NIP研究会,1990)。

三隅(1987)は、「働くことは人間にとって何なのか、この自明な事実をあらためて問い直さねばならない時代である。働くこと、労働に対する価値観が揺らいでいるのはわが国だけではない」とし、「働くことの意味が、人生の意味と深く関わっていることは言うまでもない。農業社会から工業社会、そして第三の脱工業社会への波がやってきたと言われるとき、その変容が人々の生き方を大きく変化させつつあることは、われわれの生活実感でもある。それらの変化は、必ずしも積極的なプラス効果のみではない。否定的、マイナス効果を与えていることも明らかである」と指摘している。

## 問題、先行研究

### 価値観とは

酒井ら(1997)によれば、価値観で有名なSpranger(1921)は6種の普遍的価値(理論・経済・美・宗教・社会・権力)を志向する心的活動をそれぞれ“理論的精神作用”等と呼んでいるが、その6つの精神作用の内容を以下のように説明している。理論:認識し抽象化し体系化する。経済:損失を抑え効率よく利益を得る。美:印象を表現へと形成する。宗教:自己と世界との関係において生の全体的意義を追及する。社会:他者を愛し共感し献身する。権力:他者より優位に立ち指導・支配する。以上6つの精神作用はいずれも、特定の対象・状況に限らず、日常の精神活動全般に広くみられる、基本的で根底的な作用と言える、としている。Sprangerは、主体が主観的に体験する“価値”とは即ち、主体が対象に付与する“意味(意義)”に他

ならない、と述べている。

次にGinzberg(1951)は、労働から得られる満足の源泉として3つのカテゴリーを設定した。「内発的」な価値:活動そのものから得られる満足(例、作曲することに満足を見出す音楽家)。「外発的」な価値:職務が提供する報償(例、金銭など)。「付带的」な価値:職務状況の一部たる側面の価値労働(例、仕事をするとき他人との人間関係を楽しめるかどうか)、である。

また、Super(1969)は、「職業的適合性」の中のパーソナリティ要因の一つとして価値観(Value)を取り上げており、「価値は有機体の幸福のために切望する最終目的であり、欲求と動因が満たされたとき達成される満足である。かくして、ある人の価値を知ればその人の職業行動がいく分わかるはずである」としている。Superは、職業行動と関連のある多様な価値を考慮に入れ、労働と特殊な関係を持つ価値の強さを測定する「労働価値調査票(Work Values Inventory:WVI)」を開発した(1969)。価値の分類として15の価値を取り上げ、その価値の性質が内発的か、外発的か、または付带的かによってなされ、その後の研究でも経験的に支持されている、としている(藤本,1973)。

### 職業(労働)に対する個人の価値づけ

日本では、古くは藤本(1982)によって「職業(労働)価値観の測定法」の研究がなされてきた。「創造的、審美的、計画的、理論的、多様性、自律性、監督、同僚、作業条件、生活様式、社会福祉、保障、物質的、社会的評価、熟達」の15側面の選好頻度を、短文の対比較によって重要度の測定を行っている。また、Superは調査方式を対比較法から、5点尺度法に転換しているが、藤本は「私は以降一対比較法によろうと考えている」と記されているなど、調査方法に難しさがあることも示唆されている(藤本,1982)。

岡田(2003)は、Superのキャリア自己概念(1963)について解説しており、「(スーパーは)価値は興味よりも根源的であるとし、従来の検査の主な尺度である能力と興味に加え、価値の尺度を加えたことにある。スーパーは、価値を“望ましい結果”あるいはその”結果の持つ意味”として定義した。価値は、人々が従事する活動に求める“質”であり、何のために従事するかという“目的の理解”を深めることとなる。価値の尺度は、特定の場所(個人にとって意味の中心である場所、興味が満たされ満足できる場所)へ個人が進む

ことができるよう、指針を提供してくれる」と解説している。本研究では「価値」をSuperの定義に即し、「人々が従事する活動に求める“質”である」と定義した。

### 近年の「労働価値観」の研究

近年では江口・戸梶(2005)が、職業生活への適応/不適応を考える一つのキーワードに「労働価値観」を挙げている。江口らは、職業生活への不適応には2つのタイプがあるとし、一つ目は①自らの欲求を押し殺し、組織からの要求に応じようとする意識が過剰なタイプで、このタイプは組織への適応は良好であるが、心理的には不適応状態にあり「組織に対する過剰適応」と命名している。二つ目は、②自らの様々な欲求のみを充足しようとし、組織における役割の引き受けを回避する不適応タイプで、①とは逆に心理的には良好な適応状態にあるが、組織から見ると不適応状態で「組織に対する不適応」と命名している。労働価値観とは職業生活における労働者の様々な行動を規定する要因の一つとされ、その測定ツールを開発することは労働者の行動を理解する上で大きな意味を持つ、と指摘している。江口らは、「自己の成長」「達成感」「社会的評価」「経済的報酬」「社会への貢献」「同僚への貢献」「所属組織への貢献」の7因子からなる労働価値観測定尺度を開発した。2006年には38項目版が、2009年には27項目の短縮版が開発されているが、因子に“同僚の役に立つために働くこと”といった「同僚への貢献」と呼ばれる因子があり、筆者には違和感があった。そこで本研究では、江口ら(2009)による労働価値観測定尺度(短縮版)をもとに、労働価値観に関する質問項目を設定し、分析に使用した。

### ストレスモデル

職場ストレスの影響として、Cooper&Marshall(1976)のモデルがある。このモデルでは、「職場でのストレス源」、「個人の媒介(仲介項)要因」、その結果として「ストレス過大による症状・疾患」が表されている(Figure1)。

前述の通り、在職者の三大ストレスとして「職場の人間関係」、「仕事の質」、「仕事の量」を挙げているが(厚生労働省,2012)、Figure1に示したモデルでは、それらは「職場でのストレス源」に相当するものと考えられる。また、「個人の媒介(仲介項)要因」に該当するものとして、本研究では労働価値観を想定した。これは、モデル内の「仕事の意義不明」に近似した概念であると考えられる。

### 職場のストレス源

下光(1998)は、在職者のメンタルヘルスクエアを具体的に進めるにあたり、在職者個人のストレス状態を評価する方法として、職業性ストレス簡易調査票を開発した。この調査票はストレス反応だけではなく、①仕事のストレス要因(17項目)、②ストレス反応(29項目)、③修飾要因(11項目)の3領域から測定される、多軸的な調査票である。①仕事のストレス要因としては、「心理的な仕事の量的負担」「心理的な仕事の質的負担」「身体的負担」「コントロール」「技術の活用」「対人関係」「職場環境」「仕事の適性度」「働きがい」の9尺度から構成されている。具体的な質問項目としては、「時間内に仕事が処理しきれない」「高度の知識や技術が必要なむずかしい仕事だ」「自分のペースで仕事ができる」「自分で仕事の順番・やり方を決めることができる」「職場の仕事の方針に自分の意見を反映できる」「私の職場の雰囲気は友好的である」「働きがいのある仕事だ」などから構成されている。

本研究では、この職業性ストレス簡易調査票を参考に、職場ストレスサーに関する質問項目を設定した。

### ライフ・スタイル

Figure1に示された「職場のストレス影響モデル」の中の「個人の媒介(仲介項)要因」に相当するもの一つとして、労働価値観に加え、人々のライフ・スタイルとの関連を検討することとした。個人の持つ仕事の意義不明、仕事への過大な関心及び不安の強さ、情緒性と並んで、人の生き方に直結するライフ・スタイルの問題は、ストレス反応やライフ・エンゲイジメント(後述)に大きく影響すると考えられる。そこで本研究では、ライフ・スタイル測定尺度を使用することとした(西川ら,1990,1995,2001)。

西川らは、産業心理学が「職場」あるいは「会社」といった限定された環境での人間のみを対象にしてきたが、パートタイマー・フリーター・非正規社員の増加を挙げ、「勤労者を、もっと広い視野で捉える必要に迫られているといえよう。たとえば、勤労者を勤労者として見る見方から、それらを包含した生活者として見る視点の変革、視野の拡大が必要になってきた」と指摘している。そして、「現在の勤労者の生き方は、どのようになっているのか、どのようにありたいと思っているのか、自分の希望する生き方と現実の生き方は接近しているのか、乖離しているのか、もし乖離しているとすればどこがどのように満たされていないのか、自己点検、自己再発見、ライフ・プランニングは可能か、こ

これらのマッピングは可能か」を、定量化・客観化・視覚化することが第一条件であるとして、ライフ・スタイル測定尺度を開発した。

本尺度は本来、横軸にお金・時間・エネルギー投入の物理的空間として「労働の場」「生活の場」「社会の場」を設定する。次に縦軸に、意識・価値観・志向性として心理的空間の「仕事志向」「余暇・自由志向」「社会活動志向」を設定し、それぞれを「現状認知」と「志向性(希望)」からなる、立体的なセルで結果を表す尺度である

本尺度においての「仕事志向」とは、仕事遂行に最高の価値をおく。最終的に目指すものが何であれ、それらはすべて仕事または仕事に関連する事柄の達成を通じて実現されると考え、その完遂に向けて全エネルギーを投入しようとする傾向をいう。こうした志向性は目標達成にもっとも貢献しうると考えられるが故に、会社がもっとも期待するものであり、そのためにあらゆる努力をする、としている。「余暇・自由志向」とは、精神的・身体的に自由で、かつ快適であることに最高の価値をおき、時間的・空間的・人間関係的側面などさまざまな領域で、ゆとりと楽しみを確保することに心的エネルギーが向けられている状態をいう。「社会活動志向」とは、各種地域活動・福祉/奉仕活動・ボランティア活動など、個人の意思にもとづいて社会に役立つという傾向であり、心的エネルギーが社会活動に向けられている状態をいう。仕事志向や余暇・自由志向と異なるところは、仕事を通じて目指すもの、趣味を楽しむことから期待されるものが、会社あるいは個人レベルであるのに対して、社会のため、他人のためという公的性格をもち、返報が主たる目標ではないという点である。本研究においては、物理的空間は「労働の場」のみとし、心理的空間である「仕事志向」「余暇・自由志向」「社会活動志向」の現状認知の項目のみを使用した。

### 在職者のストレス反応

島津ら(1997)は、職場のメンタルヘルス活動にあたり「従業員が、彼らの就業状況をどの様に受け止め、どの程度の負担を自覚しているか、彼らの精神的健康状態、およびストレス低減・緩衝要因などの個人的特性に由来するストレス関連要因、の3側面を把握しておくことが不可欠である」と指摘し、従業員の精神的健康状態に関する多面的情報の把握と、質問紙全体における項目数の減少を目指した新たな調査票を開発している。

事業場における従業員ストレスチェックでは、多忙

な業務中に多項目からなる調査票の記入は負担が多く、回答が形骸化する可能性がある。筆者らは、メンタルヘルス不調者の早期発見・早期対処を行うため、短時間で回答できるストレス反応尺度の開発に枚田・松尾ら(2012)が取り組んでいる。「身体不調」「精神(不安)症状」「生活不快症状」から構成され、これら3尺度を一度に短時間で測定することを狙いとしている。本研究では新たに開発された本ストレス反応調査票を用いる。

### ワーク・エンゲイジメントから、“ライフ・エンゲイジメント”へ

また、人々のストレス源(主として職場のストレスサー)に対応する人々のストレス反応として、ストレス過剰による症状・疾患が考えられるが、このストレス反応と反対の概念としては、ワーク・エンゲイジメントを挙げる事ができる。そこで次に、ワーク・エンゲイジメントを超えた、ライフ(生活)のエンゲイジメント(充実)の考えを取り上げる。

Work engagement(ワーク・エンゲイジメント)はSchaufeliら(2002)により提唱され、「仕事に関するポジティブで充実した状態であり、活力(vigor)、熱意(dedication)、没頭(absorption)などによって特徴づけられる。この状態は特定の目標・出来事・個人・行動に向けられた一時的な状態ではなく、仕事全般に向けられた、持続的な感情—認知状態である」とし、「活力: 仕事中に保たれる高いエネルギーレベルと心理的な回復力、努力をいとわない就業態度、粘り強さなどで表すことのできる状態」、「熱意: 仕事への強い関与・熱中・誇り・挑戦、などで表すことのできる状態」、「没頭: 仕事中の幸福感・時間経過の早さ、仕事へのとらわれなどで表すことのできる状態」と記述している。小杉ら(2006)は、このwork engagementを「職務へのとらわれ」「職務への積極的関与」と邦訳できるとしている。

通常、ワーク(仕事)とライフ(余暇・家庭生活)は、対立する概念と捉えられていたと考えられる。しかし本研究では、ワークはライフの中の一部を成すものと捉え、ワークはライフに包含される概念であると考えた。

そしてUtrecht Work Engagement Scale(UWES)を発展させた解釈としてLife engagement(ライフ・エンゲイジメント)を考案し(森下,2012)、生活の充実度の測定を問題にしている。

**本研究の目的**

6割に及ぶ在職者が強い不安・悩み・ストレスがあるとされる中(厚生労働省,2012),現実的には人々は経済的収入を得て生活を成り立たせるために,働いていかなければならない。Figure1をもとに,本研究でのモデルをFigure2に示す。

本研究では,ストレス源である「職場のストレス源」を独立変数とし,ストレス反応を測定した「ストレス反応結果」と生活の充実度を問題にした「ライフ・エンゲイジメント」を従属変数に位置するものと仮定した。そこにストレス評価に関わる媒介要因として「労働価値観」,「ライフ・スタイル」を設定し,独立変数,従属変数の間でそれら媒介要因がどのような関連を持つのかをまず,各変数間の相関係数をもとに共分散構造分析を用い,モデルの検討を行うこととした。

Figure1を元に,「職場のストレス源」としては「人間関係」「仕事量」や「誇り」「キャリア問題」を仮定した。

しかし,労働者健康状況調査(厚生労働省,2012)の調査結果では,ストレスの具体的内容として「職場の人間関係の問題」や「仕事の量の問題」が上位に挙げられている。そこでモデルの検討としては,「職場のストレス源」として「職場の人間関係」と「仕事量の適切さ」の2項目を取り上げることとした。

媒介要因である「労働価値観」「ライフ・スタイル」と,独立変数,従属変数の間の関連を検討することにより,仮に特定の媒介要因と独立変数あるいは従属変数との間に有意な関連が示されたならば,それはストレス反応の低減や生活の充実度の向上を考えるにあたり,ポイントとなる指標であることが考えられる。

本研究の対象は二つの産業組織体(公的,民間)に働く在職者で,ここでは対象者の属性にさまざまな特徴があるが,本研究では在職者全体という大きな括りで分析を進める。

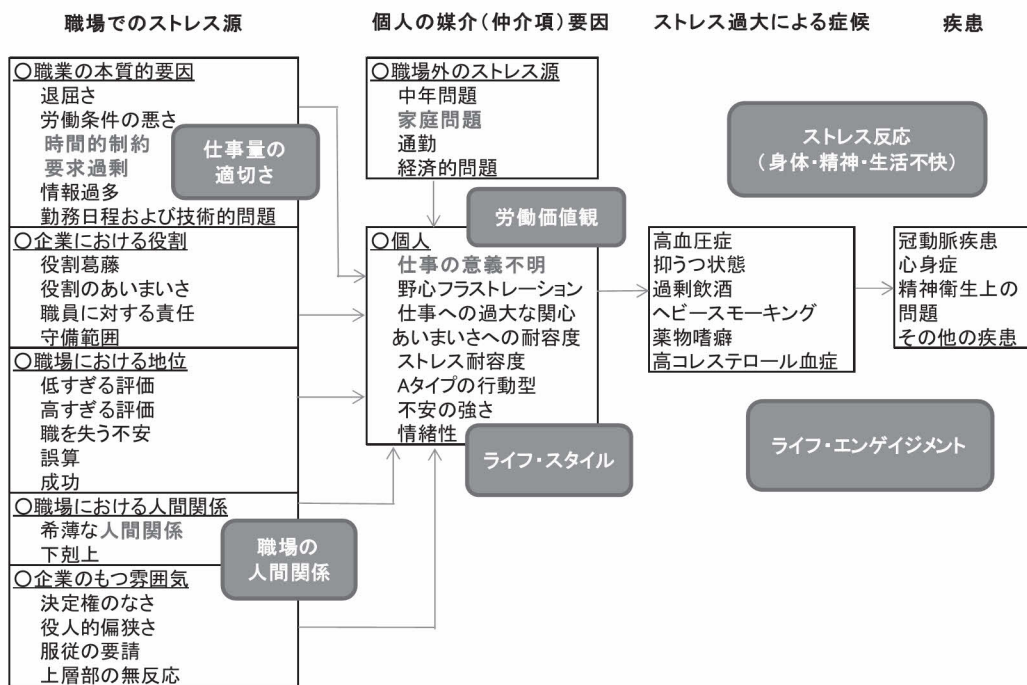


Figure1 職場のストレス影響 (Cooper&Marshall,1976のモデルをもとに改変)

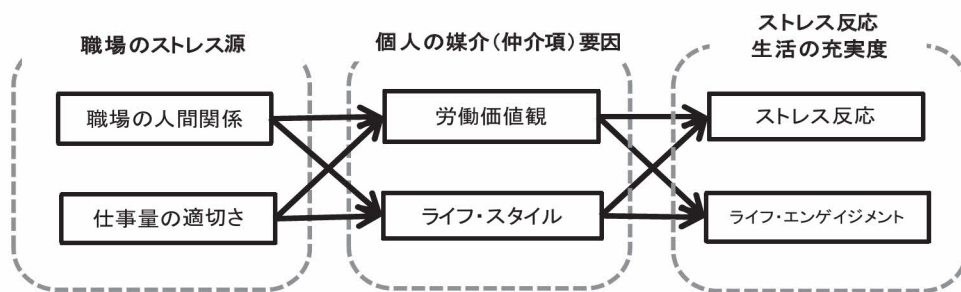


Figure2 職場のストレス源, 媒介要因, ストレス反応, ライフ・エンゲイジメントに関する本研究のモデル

## 調査方法

### 対象

調査協力が得られた4調査先に、質問紙調査を行った。公的産業組織体としてa.は地方自治体の職員、一方民間産業組織体としてb.は交通(タクシー)を主とする運輸業、c.は空港の現業職、接客業を含めた運輸業、d.は現業職を主とする物流業で、各組織の全従業員、職員を対象とした。平成24年9月19日から10月24日の間に各調査先に質問紙を配布し、部署毎での回収を依頼した。配布した調査票は1471部、回収されたのは1357部(92.2%)で、欠損値の多い調査票を除いた有効回答は1256名(92.5%)であった。地方自治体職員の調査対象者の属性はTable1に、他方企業3社をまとめた従業員の対象者属性はTable2に示す。なお、年齢について地方自治体職員は実年齢で回答を得た。企業従業員は、所属人数の少ない部署があることから、10代きざみとした。在職期間については、平均15年5カ月で、男女別では男性が17年2カ月、女性が13年9カ月であった。

### 調査方法、個人情報保護

調査票は調査先に調査票が1部ずつ封筒に封入された状態で持参または郵送し、部署毎に配布された。調査票は封筒に厳封した状態で部署ごとに回収された。回答は無記名で行われ、強制ではないこと、個人情報保護法に則った扱いがなされることを書面にて説明した。

### 調査票の構成

調査票は6ページで構成された(Table3)。

Table1 調査対象者の属性(a.地方自治体職員)

a.官公庁	N	男性	女性
配布数	997	—	—
回収数	897	—	—
<b>有効調査票</b>	<b>824</b>	<b>329</b>	<b>495</b>
年齢平均	43.2	44.6	42.2
SD	11.68	12.15	11.28
<b>補職</b>			
役職なし	320	132	188
役職あり	217	150	67
未記入	287	47	240
<b>雇用形態</b>			
正規職員	556	277	279
臨時職員	195	18	177
嘱託職員	50	25	25
未記入	23	9	14
<b>職種</b>			
事務職	344	207	137
技術職	82	66	16
専門職	78	9	69
教育職	240	20	220
現業職、その他	69	24	45
未記入	11	3	8

Table2 調査対象者の属性(b/c/d企業従業員)

b/c/d.企業合計	N	男性	女性
配布数	474	—	—
回収数	460	—	—
<b>有効調査票</b>	<b>432</b>	<b>276</b>	<b>156</b>
<b>年齢</b>			
20代	119	34	85
30代	103	68	35
40代	111	91	20
50代	60	46	14
60代	34	32	2
70代	5	5	0
<b>役職</b>			
役職なし	274	152	122
役職あり	154	122	32
未記入	4	2	2
<b>雇用形態</b>			
正規社員	405	257	148
臨時社員	4	2	2
嘱託職員	21	17	4
未記入	2	0	2
<b>職種</b>			
運転職	63	61	2
接客	44	3	41
現業	155	150	5
事務	157	50	107
その他・未記入	13	12	1

Table3 調査票の構成

ページ	内容
表紙	フェイスシート
ページ1	【問1】職場のストレス源尺度
ページ2	【問2】労働価値観尺度
ページ3	【問3】ライフ・エンゲイジメント尺度
ページ4	【問4】ライフ・スタイル調査票
ページ5	【問5】ストレス反応調査票

## 結果(各尺度と因子分析)

### 【問1】職場のストレス源尺度

職場のストレス源に関する質問項目で19項目からなる。「上司に質問や相談がしやすい」「私自身で仕事のペースを調節できる」などの項目に「あてはまらない(1点)」「ややあてはまらない(2点)」「ややあてはまる(3点)」「あてはまる(4点)」の4件法で回答を得た。未記入項目のない1164名を対象に、因子分析(主因子法、プロマックス回転)を行ったところ、4因子が抽出された。信頼性係数は $\alpha = .634 \sim .833$ であり、因子3と因子4が低めであるものの、信頼性に問題ないと考えられる。

因子1は、「この仕事を、誇りに思う」「この仕事ならではのやりがいがあると思う」「仕事が好きだ」などの6項目から構成されており、因子名を「仕事への誇り」と命名した。因子2は、「職場の人間関係は良好だ」「上司に質問や相談がしやすい」「同僚に質問や相談がしやすい」などの6項目から構成されており、因子名を「職場の人間関係」と命名した。因子3は、「適切な範囲の労働量だ」「私自身で仕事のペースを調節でき

る」などの4項目から構成されており, 因子名を「仕事量の適切さ」と命名した。因子4は, 「夢や目標など, 将来やってみたいことがある」「キャリアプランや仕事での目標がある」など3項目から構成されており, 因子名を「生涯設計への展望」と命名した。因子分析の結果をTable4に示す。分析においては, 1項目あたりに換算し各因子内の平均点を算出し得点化した。各項目の得点範囲は, 1点から4点である。

### 【問2】労働価値観尺度

労働価値観に関する27項目の質問で「多くの人に注目され, 尊敬されるために(働くこと)」などの項目からなる。それらの質問が, 自分にとって今後仕事をしていくうえでどの程度重要であるかを, 「全く重要でない(1点)」「重要でない(2点)」「どちらかといえば重要でない(3点)」「どちらかといえば重要である(4点)」「重要である(5点)」「非常に重要である(6点)」の6件法で回答を得た。全ての項目が記入の1211名を対象に, 因子分析(主因子法, プロマックス回転)を行ったところ, 5因子が抽出された。信頼性係数は, 各項目 $\alpha = .866 \sim .917$ で, 信頼性に問題ないものとする。なお, 因子負荷量の判別は.35以上を目安としたが, 項目23, 項目6, 項目11で複数に.35以上の値を示したものの, 質問内容から因子は適合していると判断した。

因子1は, 「世の中をもっと良い社会にするために(働くこと)」「社会の人々の役に立つ人間になるために」「社会の幸福と平和のために」など5項目から構成されており, 因子名を「社会貢献」と命名した。因子2は, 「高い地位と名声を得るために」「多くの人に注目され, 尊敬されるために」「他の人々から認められるために」など5項目から構成されており, 因子名を「承認」と命名した。因子3は, 「人並みの生活ができる収入を得るために」「多くの収入を得るために」「よい生活をするのに十分な賃金を稼ぐために」などの5項目から構成されており, 因子名を「収入」と命名した。因子4は, 「所属する組織がうまく機能するために」「所属する組織へ貢献するために」「設定したノルマや目標を達成するために」など7項目から構成されており, 因子名を「業務目標達成」と命名した。因子5は, 「自分自身の成長のために」「人間として成長するために」「仕事において何かをやり遂げたという感じをもつために」など5項目から構成されており, 因子名を「自己成長」と命名した。因子分析の結果をTable5に示す。分析においては, 1項目あたりに換算し各因子内の平均点を算出し得点化した。各項目の得点範囲は, 1点か

ら6点である。

### 【問3】ライフ・エンゲイジメント

ライフ・エンゲイジメントに関する9項目の質問で, 日常生活・仕事の場面において, 「いつも活力がみなぎるように感じる」「何事にも熱心である」などの質問に対し, 「全く感じない(1点)」「感じない(2点)」「あまり感じない(3点)」「普通(4点)」「やや感じる(5点)」「感じる(6点)」「いつも感じる(7点)」の7件法で回答を得た。分析においては, 総合得点を算出し使用した。得点範囲は, 9点から63点である。

### 【問4】ライフ・スタイル調査

ライフ・スタイルに関して, 取り組み(現状認知)と希望(志向)を把握するため27項目からなる質問を用意した。「定められた勤務時間の後でも, 残業など, 仕事をするのが」「家族が病気で手がいるかもしれない時でも, 出勤することが」「日曜・休日などは, 家族との団らん・趣味・スポーツなどに使うことが」「仕事と関係のない人達とサークルを作り, 趣味・スポーツを楽しむことが」「社会活動の会合などに出席したり, 世話をすることが」「給料やポケットマネーを, 社会活動のために使うことが」などの質問に対し, 「ない(1点)」「あまりない(2点)」「どちらとも言えない(3点)」「やや多い(4点)」「多い(5点)」の5件法で回答を得た。このうち, 本研究においては, ライフ・スタイルの現状(仕事志向, 余暇・自由志向, 社会活動志向)に関する12項目のみを使用した。分析においては, 各志向の総合得点を算出し使用した。各志向の得点範囲は, 4点から20点である。

### 【問5】ストレス反応調査票

ストレス反応に関する26の質問項目で, この1週間の体調について「息苦しさや呼吸困難感がある」「胸やけなどの胃の不快感がある」「何をしても楽しめない」「失敗するのではないかと心配になる」「なかなか決断できない」「身体がだるい」「就業中に眠気がする」などの質問に対し「あてはまらない(1点)」「ややあてはまらない(2点)」「ややあてはまる(3点)」「あてはまる(4点)」の4件法で回答を得た。分析においては, 総合得点を算出し使用した。得点範囲は, 26点から104点である。

Table4 職場のストレス源, 因子分析(N=1164)

	因子1	因子2	因子3	因子4
<b>仕事への誇り</b>				
11 この仕事を、誇りに思う	.939	-.029	-.015	-.047
19 この仕事ならではのやりがいがあると思う	.682	.009	.141	-.010
10 私の仕事を家族や友人に語りたい	.594	.057	-.013	.103
7 私の仕事には社会的責任がある	.592	-.016	-.023	.038
6 仕事が好きだ	.559	.099	-.008	.124
12 私が休むと、業務に大きな支障がある	.438	-.164	-.075	.037
<b>職場の人間関係</b>				
3 職場の人間関係は良好だ	-.168	.989	-.090	-.034
2 上司に質問や相談がしやすい	-.183	.702	.060	.108
13 所属している組織は、上手く機能していると思う	.135	.627	.061	-.209
5 同僚に質問や相談がしやすい	.004	.570	-.017	.101
9 職場が好きだ	.321	.550	-.028	.060
15 上司や組織からの評価は適切だと思う	.098	.429	.176	-.041
<b>仕事量の適切さ</b>				
18 適切な範囲の労働量だ	-.086	.178	.614	-.108
14 趣味や余暇活動は充実している	-.144	-.101	.562	.300
17 家族は、私の仕事に理解があると思う	.234	-.129	.529	-.065
16 私自身で仕事のペースを調節できる	-.055	.091	.511	-.055
<b>生涯設計への展望</b>				
8 夢や目標など、将来やってみたいことがある	.147	-.096	-.017	.610
4 キャリアプランや仕事での目標がある	.237	.124	-.109	.483
1 私の人生は充実していると思う	.044	.124	.306	.352

因子間相関	因子1	因子2	因子3	因子4	α係数
1	1.000				.805
2	.564	1.000			.833
3	.482	.601	1.000		.634
4	.570	.506	.500	1.000	.653

Table5 労働価値観, 因子分析(N=1211)

	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5
<b>社会貢献</b>					
24 世の中をもっと良い社会にするために	.823	-.016	.017	.204	-.136
20 社会の人々の役に立つ人間になるために	.735	.040	.008	.123	.022
3 社会の人々を助けるために	.734	.059	-.017	-.186	.230
15 社会の幸福と平和のために	.731	-.052	-.012	.153	.037
9 社会のために	.718	.026	.015	-.018	.194
<b>承認</b>					
19 高い地位と名声を得るために	.022	.791	.030	.072	-.156
1 多くの人に注目され、尊敬されるために	.073	.788	-.005	-.214	.075
7 他の人々から認められるために	-.022	.669	-.001	.068	.148
23 所属する組織から高評価を得るために	-.049	.601	.086	.384	-.144
13 自分のやった仕事を、人に認めてもらうために	-.070	.599	.036	.213	.158
<b>収入</b>					
16 人並みの生活ができる収入を得るために	-.005	-.140	.799	.114	.031
10 多くの収入を得るために	.008	.185	.795	-.119	-.003
4 よい生活をするのに十分な賃金を稼ぐために	-.009	.069	.794	-.107	.055
25 老後や不測の事態に備えて貯蓄をするために	.068	-.092	.771	.136	-.084
21 趣味や余暇を楽しむための収入を得るために	-.049	.022	.691	.018	.017
<b>業務目標達成</b>					
27 所属する組織がうまく機能するために	.230	-.043	.025	.729	-.099
18 所属する組織へ貢献するために	.145	.159	-.050	.661	-.108
12 組織のために力を尽くしていると実感するために	-.003	.218	-.073	.632	.057
26 目標をクリアし、充実感を得るために	-.031	-.061	.059	.616	.323
22 設定したノルマや目標を達成するために	.062	.064	.116	.600	-.023
17 「一所懸命働いた」と感じるために	-.148	.059	.025	.545	.328
6 所属する組織に自分を捧げるために	.082	.358	-.199	.386	.001
<b>自己成長</b>					
2 自分自身の成長のために	.137	.073	.011	-.176	.781
8 人間として成長するために	.192	-.008	.026	-.048	.717
14 仕事において新しいことを学び続けるために	.147	-.132	-.003	.232	.582
11 仕事で何かをやり遂げたという感じをもつために	-.092	-.058	-.010	.463	.561
5 自分の力を「全て出しきった」と思うために	-.028	.121	-.048	.232	.468

因子間相関	因子1	因子2	因子3	因子4	因子5	α係数
1	1.000					.917
2	.393	1.000				.880
3	.080	.218	1.000			.877
4	.572	.661	.195	1.000		.893
5	.580	.474	.308	.592	1.000	.866



## モデルの検討

## 「職場のストレス源」「労働価値観」「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」

まず,「職場のストレス源」「労働価値観」「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」の4尺度間でのpearsonの相関係数を求めた(Table6)。 $r=.20$ 以上の相関が示された項目を参考に,AMOSでパス図を描き,モデルの作成を検討した。労働価値観「収入」については, $r=.20$ を満たさない項目が多かったため,モデルからは削除することとした。職場のストレス源を「職場の人間関係」と「仕事量の適切さ」とし,労働価値観を「社会貢献」「承認」「業務目標達成」「自己成長」の4因子とし,「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」それぞれとの関連を検討した。有意水準が5%に満たないパスを削除したところ,モデルの適合度はGFI=.997, AGFI=.984, CFI=.998, RMSEA=.032と十分な適合度が示された。描かれたモデルをFigure3に表す。「職場の人間関係」から各労働価値観因子へは,いずれも0.1%水準で有意なパスが描かれた。「仕事量の適切さ」から各労働価値観因子へは,「承認」以外に0.1%水準で有意なパスが描かれた。「職場の人間関係」から各労働価値観因

子への標準化係数は.21~.30で,「仕事量の適切さ」から各労働価値観因子への標準化係数は.11~.12であった。各労働価値観因子から「ストレス反応」へは,有意なパスを描くことができなかった。各労働価値観因子から「ライフ・エンゲイジメント」については,「社会貢献」からは5%水準で有意な.07の標準化係数が算出され,「業務目標達成」と「自己成長」からは0.1%水準で有意な.17~.19の標準化係数のパスが描かれた。

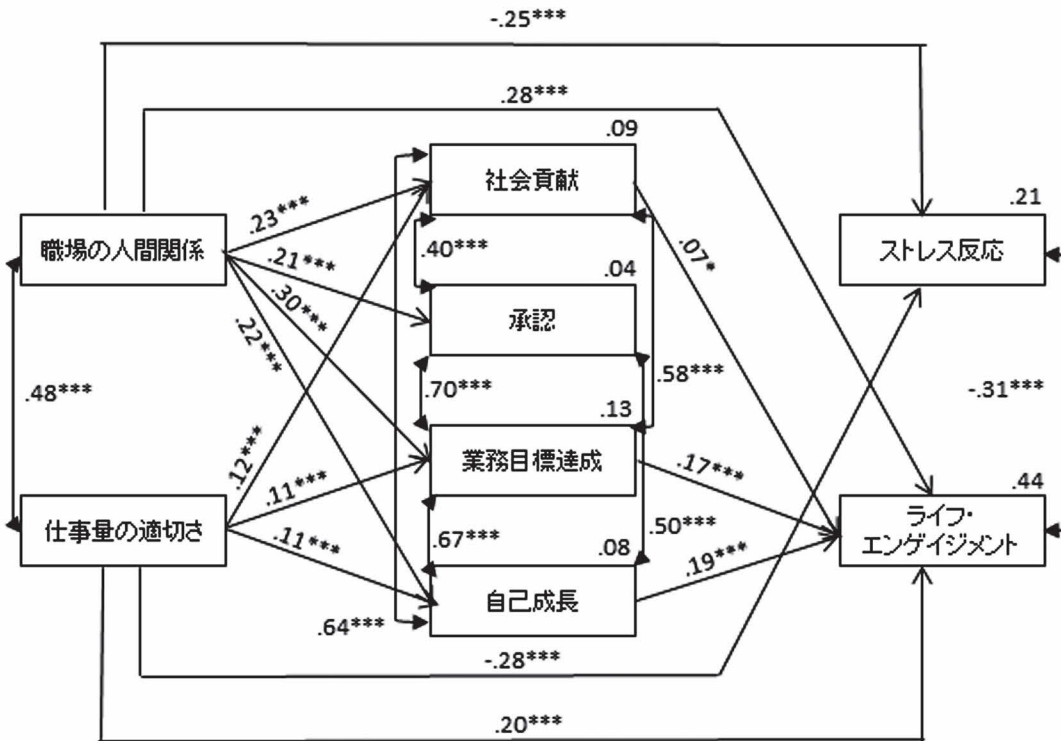
「職場の人間関係」と「ストレス反応」では,0.1%水準で有意な-.25の負のパスであった。「職場の人間関係」と「ライフ・エンゲイジメント」では,0.1%水準で有意な.28のパスが描かれた。「仕事量の適切さ」と「ライフ・エンゲイジメント」では,0.1%水準で有意な.20のパスが描かれた。「仕事量の適切さ」と「ストレス反応」では,0.1%水準で有意な-.28の負のパスであった。

職場ストレス源の同項目内では,「職場の人間関係」と「仕事量の適切さ」は0.1%水準で有意な.48のパスが得られた。「ストレス反応」と「ライフ・エンゲイジメント」では,0.1%水準で有意な-.31の負のパスであった。

Table6 職場のストレス源,労働価値観,ライフ・スタイル,ストレス反応,ライフ・エンゲイジメントの相関係数

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
職場のストレス源														
仕事への誇り	—													
職場の人間関係	.504**	—												
仕事量の適切さ	.361**	.477**	—											
生涯設計への展望	.586**	.500**	.431**	—										
労働価値観														
社会貢献	.415**	.283**	.253**	.420**	—									
承認	.300**	.209**	.175**	.257**	.443**	—								
収入	.001	.050	.109**	.040	.119**	.238**	—							
業務目標達成	.443**	.350**	.298**	.393**	.630**	.713**	.194**	—						
自己成長	.464**	.269**	.247**	.459**	.671**	.534**	.264**	.701**	—					
ライフ・スタイル														
仕事志向	.156**	-.037	-.215**	.084**	.063*	.077**	-.001	.075**	.076**	—				
余暇・自由志向	.073**	.167**	.427**	.248**	.164**	.075**	.166**	.087**	.164**	-.150**	—			
社会活動志向	.139**	.080**	.112**	.205**	.231**	.076**	-.129**	.145**	.107**	.167**	.177**	—		
ストレス反応、生活の充実度														
ストレス反応	-.332**	-.386**	-.397**	-.366**	-.169**	-.126**	.062*	-.207**	-.146**	.125**	-.183**	-.110**	—	
ライフ・エンゲイジメント	.610**	.507**	.451**	.609**	.442**	.364**	.052	.514**	.483**	.097**	.269**	.192**	-.468**	—

\*: $p<.05$ , \*\*: $p<.01$



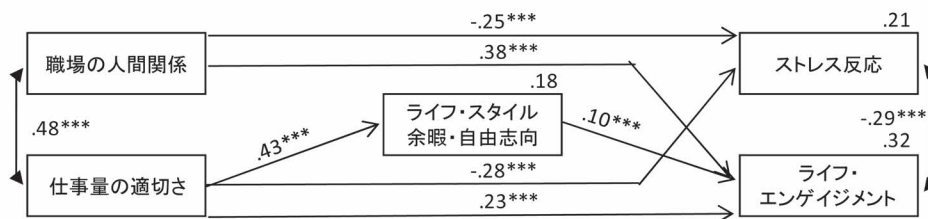
\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\* p<.001

Figure3 職場のストレス源, 労働価値観, ストレス反応, ライフ・エンゲイジメントとの関連モデル

「職場のストレス源」「ライフ・スタイル」「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」

「職場のストレス源」「ライフ・スタイル」と、「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」との関連の検討を行った。4尺度間でのPearsonの相関係数を求め (Table6),  $r = .20$ 以上の相関が示された項目を参考に, パス図を描いた。職場のストレス源である「仕事量の適切さ」と「ライフ・スタイルの仕事志向」は,  $-0.20$ 以上の相関を示している。しかし, モデル上に

「仕事量の適切さ」から「ライフ・スタイルの仕事志向」へのパスを描いたところ,  $GFI = .976$ ,  $AGFI = .899$ ,  $CFI = .943$ ,  $RMSEA = .121$ と十分な値が示されなかった。そこで, モデル上から「ライフ・スタイルの仕事志向」を削除し, 媒介要因として「ライフ・スタイルの余暇・自由志向」のみを取り上げたところ,  $GFI = .999$ ,  $AGFI = .991$ ,  $CFI = .999$ ,  $RMSEA = .026$ と十分な値が得られた。その結果をFigure4 に示す。



\* p<.05 \*\* p<.01 \*\*\*p<.001

Figure4 職場のストレス源, ライフ・スタイル, ストレス反応, ライフ・エンゲイジメントとの関連モデル

考察

「職場のストレス源」「労働価値観」「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」

「職場のストレス源」因子から「各労働価値観」因子

へは,  $.11$ 以上の係数のパスが描かれ, 関連が示された。比較すると「仕事量の適切さ」から各「労働価値観」因子へ描かれるパス係数が $.11 \sim .12$ であるのに対し, 「職場の人間関係」から各「労働価値観」因子

へ描かれるパス係数は.21~.30と、相対的に強い関連が示されている。特に、「職場の人間関係」から最も強い関連を示したのは「業務目標達成」であった。本研究では、価値観を「人々が従事する活動に求める“質”である(Super)」と定義した。「業務目標達成」因子の質問項目は、「所属する組織へ貢献するために(働くことが重要)」「設定したノルマや目標を達成するために(働くことが重要)」などから構成されている。この価値観の高さは、組織の立場から捉えても、業務遂行力に繋がるものであり、好ましいもの(好ましい価値観)であると思われる。在職者の「業務目標達成」の価値観には、「職場の人間関係」が最も強い影響を与えていることが考えられる。また、「業務目標達成」から「ストレス反応」への有意な関連はみられなかったが、「ライフ・エンゲイジメント」へは有意な正の相関が示された。ライフ・エンゲイジメントは、ワーク(仕事)の領域を超えた概念であるが、それが上昇することは前述の定義通り「生活の充実度」が上昇することであり、意義が大きい。同様のパスの関連は、労働価値観の「社会貢献」「自己成長」にも言えることができる。

「職場の人間関係」と「仕事量の適切さ」は正の相関関係を示しており、職場の人間関係が良好であれば仕事量も適切であると評価している結果となった。

厚生労働省の調査では、労働者が抱える三大ストレスを「職場の人間関係」「仕事の質・量」としているが、それらが労働価値観に関連していることは示されたものの、各「労働価値観」因子への重相関係数の平方値は最大でも.13であることには、留意する必要があると思われる。各「労働価値観」因子の1項目あたりの平均値をみると、「収入」が $4.51 \pm .816$ と最も高く、次に「自己成長」が $4.20 \pm .829$ と続いた。賃金構造基本統計調査(厚生労働省,2012)によれば、2002年以降の平均賃金対前年比は減じる傾向にあり、2010年よりプラスに転じている。労働価値観「収入」は、特に「ストレス反応」に関連があるものと想定していたが、予想とは異なる結果となった。

「承認」を除く「労働価値観」因子から「ライフ・エンゲイジメント」へのパスは得られたものの、「労働価値観」因子から「ストレス反応」への有意な関連は示されなかった。ただし、「ストレス反応」と「ライフ・エンゲイジメント」では-.31の負の相関が示されていることから、「労働価値観」は「ストレス反応」には直接的には影響しないものの、「ライフ・エンゲイジメント」が上昇することにより、間接的にストレス反応の低減に作用していることが考えられる。

## 「職場のストレス源」「ライフ・スタイル」「ストレス反応」「ライフ・エンゲイジメント」

「仕事量の適切さ」と「余暇・自由志向」、「ライフ・エンゲイジメント」との間に関連が示された。ライフ・エンゲイジメントは、前述した通り、仕事も家庭も包含した生活の充実度の尺度である。「余暇・自由志向」とは、一見、「仕事志向」の反対に位置づけられるものであるが、「余暇・自由志向」と「ライフ・エンゲイジメント」が相関を示していることから、「余暇・自由志向」は仕事も含めた生活全般の充実度を上昇させる、と考えられる。結果として、「余暇・自由志向」が「ストレス反応」を低減させている可能性がある。趣味などの余暇活動が、ストレス反応の低減に寄与していると考えられるが、余暇・自由への志向性は生活の充実度だけでなく、仕事面での充実度にも関与していると示唆される。

両モデルに共通して、媒介要因である「労働価値観」「ライフ・スタイル」と、従属変数である「ストレス反応」には有意なパスが描かれなかった。しかし、媒介要因と従属変数である「ライフ・エンゲイジメント」には有意なパスが描かれた。在職者のメンタルヘルスを考えるにあたり、ストレス反応を低減するといった観点ではなく、生活の充実を向上させるといった、肯定的な面から問題を考えることの有効性を示唆するものとも考えられる。

## 今後の課題

尺度の設定に際し、労働価値観内での因子の相関係数が高く、価値観測定の高さが表れた。Superや藤本は、一対比較法や5件法での調査を行っている。今回は、6件法に設定したが、得点化した時点で各因子の平均値に大きな差が表れない被験者も多かった。例えば、100点満点で、回答者が自由に各価値観に配点を配分する方法など、測定方法について再検討する必要がある。

労働価値観「収入」因子の平均値が高かったにも関わらず、他項目と相関が低くモデル上に表現されなかったが、考えられる理由の一つとして、働いて収入を得ることは多くの人々が持ち合わせている意識であり、特徴性として表れにくく、それらが「ストレス反応」や「生活の充実度」といった結果への表出に繋がらないと推測されるが、正確な原因は不明である。Ginzbergは、価値を「内発的」「外発的」「付带的」と3分類しているが、「収入」は「外発的」に属するものであり、現代の働き方においては「内発的」「付带的」な

価値が重要視されていることも考えられる。

媒介要因として、「労働価値観」と「ライフ・スタイル」を設定した分析を行ったが、両要因とも「ライフ・エンゲイジメント」との有意な関連が示された。“働くこと”が勤労者としてだけでなく、“生活者”としての充実度を向上させると言い換えることができるだろう。ただし、本研究では公的機関である官公庁と、一般企業3社を総合したサンプルを扱っており、雇用形態や役職などの属性も幅広い。性差や年代をはじめ、属性別に分析を行えば、異なった特徴性が表れてくる可能性もある。今後の課題としたい。

## 文献

- Cooper, C.L. & Marshall, J. (1976). Occupational Sources of stress : areaview of the relating to coronary heart disease and mental ill health. *Journal of Occupational Psychology*, 49, 11-28.
- 独立行政法人 労働政策研究・研修機構 (2012). *JILPT 調査シリーズNo.100 職場におけるメンタルヘルス対策に関する調査*
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2005). 労働価値観測定尺度開発のための展望 *広島大学マネジメント研究*, 5, 147-152.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2009). 労働価値観測定尺度 (短縮版) の開発 *実験社会心理学研究*, 49(1), 84-92.
- 藤本喜八 (1982). 職業 (労働) 価値観の測定法について (その2) 進路指導研究 *日本進路指導学会研究紀要*, 3, 10-26.
- 枚田香・静隆三郎・松尾哲朗・森下高治 (2012). 働く人のメンタルヘルス不調予防とストレスチェック票の活用—オリジナルストレス反応尺度の開発— *日本応用心理学会第79回大会 (北星学園大学) 発表論文集*, 73.
- 市原久一郎 (2007). 公務員における職業性ストレスおよびストレス対処法と抑うつ症状との関係 *阪市医誌*, 56(1・2), 1-8.
- 小杉正太郎・鈴木綾子・島津明人 (2006). *Work Engagement*に関する心理学的ストレス研究からの検討 *産業ストレス研究*, 13, 185-189.
- 厚生労働省 (2013). 平成24年労働者健康状況調査
- 厚生労働省 (2010). 若者雇用関連データ
- 厚生労働省 (2012). 新規学卒者の在職期間別離職率の推移
- 厚生労働省 (2012). 平成23年度「脳・心臓疾患と精神障害の労災補償状況」まとめ
- 厚生労働省 (2012). 平成23年賃金構造基本統計調査 (全国) 結果の概況
- 三隅二不二 (1987). 働くことの意味 国際比較: 三隅二不二 (編著) 直井優・間宏 働くことの意味 有斐閣, 5.
- 内閣府 (2012). 国民生活に関する世論調査 (平成24年6月)
- NIP研究会 西川一廉・森下高治・北川睦彦・田井中秀嗣・三戸秀樹・島田修・田尾雅夫・足立明久 (1990). *新しい産業心理 21世紀のライフ・スタイルを求めて* 福村出版
- NIP研究会 西川一廉・田井中秀嗣・森下高治・三戸秀樹・田尾雅夫・北川睦彦・島田修 (1995). *現代ライフ・スタイルの分析 新しい労働と余暇の心理* 信山社出版, 35-42.
- NIP研究会 西川一廉・森下高治・北川睦彦・三戸秀樹・島田修・田井中秀嗣・森田敬信・足立明久・田尾雅夫 (2001). *仕事とライフ・スタイルの心理学* 福村出版
- 野田智美・森下高治 (2012). 職域における退陣ストレス、コーピングおよびその影響過程に与える性差の検討 *帝塚山大学心理学部紀要 第1号* 127-145.
- 小畑周介 (2008). *work engagement*と職業性ストレスおよび働く目的との関連 *帝塚山大学こころのケアセンター紀要* 4, 52-54.
- 岡田昌毅 (2003). *ドナルド・スーパー 自己概念を中心としたキャリア発達 渡辺三枝子 (編著) 大庭さよ・黒川雅之・中村恵・藤原美智子 キャリアの心理学 働く人の理解 < 発達理論と支援への展望 >* ナカニシヤ出版, 12.
- 酒井恵子・久野雅樹 (1997). 価値志向的精神作用尺度の作成 *教育心理学研究*, 45, 388-395.
- 島津明人 (2009). 職場のポジティブ心理学: ワーク・エンゲイジメントの視点から *産業ストレス研究*, 16(3), 131-138.
- 下光輝一・横山和仁・大野裕・丸田敏雅・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.
- 総務省 (2012). 労働力調査 (基本集計) 平成23年平均
- Spranger, E. 伊勢田耀子訳 (1961). *文化と性格の諸類型* 明治図書
- Super, D.E., and Bohn, M.J. (1973). *Occupational Psychology* 藤本喜八・大沢武志 (訳) 職業の心理 *ダイヤモンド社*, 146-151.
- 田中宏二・渡辺三枝子 (1998). *OSI職業ストレス検査 (第2版) 手引* 社団法人雇用問題研究会
- 高橋美保 (2005). 「働くこと」の意識についての研究の流れと今後の展望 *東京大学大学院教育学研究科紀要*, 45, 149-157.
- 都筑学・荒尾貞一・白井利明・村澤和多里・加藤弘通・菊地則行・青野篤子・間宮正幸 (2008). *働くことの心理学 若者の自分さがしとらだち* ミネルヴァ書房

## Work Values in the Contemporary Age, Reconsideration of “Working” : Focusing on stress responses and life engagement

Tetsuro MATSUO and Takaharu MORISHITA

### Abstract

In Japanese society, where ways of working are becoming diverse, the mental health of employees has emerged as a serious social problem.

This study sets up stressors in the workplace as independent variables, and mediating factors of individuals and indexes of stress responses and life engagement as dependent variables and seeks to clarify the relationships among these variables.

In the survey, questionnaires were distributed to four survey targets consisting of one local government and three common enterprises and responses were collected from 1,256 employees.

Factor analysis revealed two stressors in the workplace and four work-value stressors (social contribution, recognition, etc.). Stressors in the workplace were set as independent variables and life engagement, which is a superordinate concept of work engagement, was set up as a dependent variable in addition to stress responses. Furthermore, work values and life style were assumed as mediation factors of individuals, and each model was examined through covariance structure analysis.

In Model 1, paths were drawn from work values such as interpersonal relations in the workplace and achievement of work goals to stressors and life engagement.

In Model 2, a significant path was drawn from moderate work load to leisure-oriented life style as a mediation factor. No path was drawn to mediation factors or stress responses, but a significant path was drawn to leisure-oriented life style and life engagement. In contrast, negative paths were drawn to life engagement and stress responses. It was suggested that both reduction of stress responses and enhancement of life-engagement are useful.

Keywords: mental health, work values, life style, stressor, stress response