

発表概要

問 題

職場を対象としたストレスマネジメントにおいては、ストレス低減が直接的にパフォーマンス向上へとつながり、最終的には生産性向上が暗黙のうちに仮定されていると考えられる。しかしながら、ストレス低減が必ずしも労働者の直接的なパフォーマンス向上につながるとは言い難い。

そこで本研究においては、労働者を対象とした認知行動療法（以下、CBT とする）型ストレスマネジメントが生産性の向上に及ぼす効果を検討するために、メタ分析を行った。

方 法

CBT を活用した職場のストレスマネジメントに関する論文を検索することを目的に、オンライン・データベースの「Pubmed」、「PsycINFO」、「Scopus」を用いて文献検索を行った。具体的には、「stress management」「workplace」「cognitive behavioral therapy」の3点のキーワードを組み合わせて検索を行った。基準を満たす文献を分析した結果、13 個の効果量が検出された。

結 果

得られた効果量を整理したところ、9 個がストレス低減に関するもの、4 個が生産性向上に関するものであった。メタ分析を行った結果、ストレス低減に関する効果は $d = 0.682$ (95%CI 0.363 – 1.000) と概ね中から高程度の効果が得られることが示された。一方で、生産性の向上に関する効果は $d = 0.112$ (95%CI -0.131 – 0.355) とほとんど効果が観察されなかった。

考 察

本研究の結果から、CBT 型ストレスマネジメントは、ストレスに関しては各々の理論上の目的に沿った一定の効果を生むことが明らかとなった。しかしながら、生産性向上についてはほとんど効果が示されなかった。以上の結果から、労働者に対する CBT 型ストレスマネジメントの適用によって、ストレス反応は低減されるものの、それに伴って必ずしも職務パフォーマンスの向上に至るわけではないことが示唆された。本研究の臨床的意義としては、企業の最終的な目的である生産性を向上するためには、運動や食事といったようなコーピングによって一時的にストレスを低減するのみではなく、労働者が何によって正の強化子への接近を維持できるか、といった観点を労働者の環境下において取り入れた介入など、生産性の向上に必要と考えられるプロセス変数も同時に考慮し介入を行っていく必要があることが示唆された (881 字)。

(日本語 1200 字以内)

採用された方についてはウェブページ等で内容が公開される場合があります。

Do cognitive behavior therapy-type stress management techniques improve workers' productivity?: A study using meta-analysis

○Ai Ueda¹⁾, Reiko Nakayama²⁾, Midori Takesawa³⁾, Hiroyoshi Ogishima⁴⁾, Yuki Tanaka⁵⁾ and Hironori Shimada⁶⁾

¹⁾ Graduate School of Human Sciences, Waseda University

²⁾ Graduate School of Human Sciences, Waseda University

³⁾ Graduate School of Human Sciences, Waseda University

⁴⁾ Graduate School of Human Sciences, Waseda University

⁵⁾ Research Fellow of Japan Society for the Promotion of Science

⁶⁾ Faculty of Human Sciences, Waseda University

Introduction

It is implicitly assumed that stress reduction in the workplace directly leads to performance improvement, and eventually to productivity improvement. However, it is difficult to show that stress reduction necessarily leads to direct performance improvement by workers. Therefore, in this study, a meta-analysis was conducted in order to examine the effect of cognitive behavior therapy (CBT)-type stress management techniques for workers on their productivity improvement.

Method

Online databases such as "Pubmed," "PsycINFO," and "Scopus" were used to search for literature for the purpose of retrieving papers related to stress management in the workplace using CBT. Specifically, the search was conducted by combining three keywords: "stress management," "workplace," and "cognitive behavioral therapy." In addition, in this research, as a qualification criterion, an academic paper was required to have an experimental and control group targeting workers and to verify the effect of CBT. As a result of analyzing the literature that satisfied the criteria, 13 effect amounts were detected.

Results

Of the 13 effect amounts detected by meta-analysis, nine were related to stress reduction and four were related to productivity improvement. The meta-analysis showed that the effect on stress reduction was $d = 0.682$ (95% *CI* 0.363 - 1.000). This indicated that the effect on stress reduction obtained an approximately medium to high degree. On the other hand, the effect on productivity improvement was $d = 0.112$ (95% *CI* 0.131 - 0.355), and little effect was observed.

Conclusions

Results of this study revealed that CBT-type stress management produces certain effects on stress, in accordance with researchers' theoretical objectives. However, little effect on productivity improvement was shown. The above results suggest that application of CBT-type stress management for workers reduces stress responses, but does not necessarily result in the improvement of job performance, which was assumed to be a direct effect of the stress reduction.

What are the potential implications for daily clinical practices of CBT?

Results of this study suggest that, in order to improve the productivity of workers, which is the ultimate objective of a company, it is important to intervene not only for reducing stress temporarily with coping mechanisms such as exercise and eating, but also by taking into account the process variables that are considered necessary for improving productivity. This includes adopting a point of view of whether it is possible for workers to maintain access to positive reinforcers when conducting interventions in the workers' environment.