

『職場環境とストレス』

【はじめに】

「職場環境とストレス」と題されたこの冊子は、『働く人の健康を守る』シリーズの第三弾として、WHO より刊行されました。この成果は、1999年6月7日－9日にフィンランドのエスポで開催された WHO 協力センターによる第四回ネットワーク会議で承認された「働く人の健康」に関する世界戦略に沿った努力の賜物です。

この冊子の内容は、仕事・健康・組織に関する研究所、ノッティンガム大学、産業保健に関する WHO 協力センター、仕事のストレスを議論するヨーロッパの機関によって準備されました。なお、本出版の一部は WHO ヨーロッパ地域事務局の支援によるものです。

仕事のストレスは、組織そのものの有効的な活動に影響すると同時に、労働者個人の心と体の健康にかなりの影響を与えるものと考えられます。この冊子は、仕事上でのストレスの取り扱い方について、実用的な助言を提供することを目的としています。雇主、経営者、取引業者らを対象として、仕事のストレス管理に関する学習の手始めの一環として、この冊子が活用されることを願います。ストレスの防止方法、そのリスク評価、管理方法と同様に、仕事のストレスの性質やその原因と影響についても取り上げられています。併せて企業や組織文化の役割や、仕事のストレス管理のための対応策の確立に向けた議論も展開されています。

この助言は、労働者の様々なグループが直面している特定の問題の見地から、そしてそれぞれの雇主側からの双方からのアプローチでストレス解決方法が見出されることが重要です。すなわち、何がもつともで実際的であるかという見地から理解され実用されなければなりません。個別の問題点の説明のために、ストレスの一般的な原因と影響については、表で説明されています。参考文献とさらなる理解のための考え方については12章にまとめられています。

WHO は本冊子の著者とパンフレット編集の助力となった評論家に特別な感謝を捧げます。それらは以下のとおりです：

ロブ・ブライナー、ロンドン大学、バークベック大学、英国；ソマサック・チュンハラス、健康システム研究機関、タイ；アレクサンドリア・フレイスマン、心の健康と物質依存に関する部門、WHO、ジュネーブ、スイス；エヴェリン・コータム・マーゴット、健康プログラム、WHO、ジュネーブ、スイス；スティーブン・L・サウター、NIOSH、アメリカ；ローレンス・ワーゼム、健康科学機関、ローザンヌ、スイス。

(なお日本語翻訳は山下文子による)

【目次】

1. 序論
2. 仕事のストレスとは？
3. 仕事のストレスの原因は？
4. 仕事のストレスの影響
 - 4.1 個人における仕事のストレスの影響
 - 4.2 組織における仕事のストレスの影響
5. リスクの評価:あなたには何ができるか
 - 5.1 仕事のリスクを評価する
 - 5.2 リスク管理の基本的な段階
6. 仕事のストレスの防止
7. 仕事のストレス問題の解決
8. 問題のある労働者の保護
9. 組織の文化
10. 仕事のストレス管理の方法
11. 結論
12. 参考文献とさらなる理解為の資料(原文参照のこと)

1. 序論

仕事のストレスは、働く人(労働者や従業員ら)の健康と、彼らの所属する組織自体の健全な経営という双方における主たる懸案事項であると、世界的に広く認識されています。(例 国際労働機関1986;1992)

ストレスのある労働者は、不健康で、モチベーションに乏しく、生産性および仕事の安全性の保持が低い傾向にあります。そして、彼らの所属する組織も、競争市場においてあまり成功していないようです。

ストレスは家庭や職場のプレッシャーによって生じます。雇主は、労働者を仕事以外で生じるストレスから守ることはほとんどできませんが、彼らを仕事面から生じるストレスからは守ることができます。

仕事のストレスは、労働者と同様、組織運営に対しても真に取り組むべき大きな課題となり得ます。よい経営とよい組織は、ストレス回避の最もよい形態です。もし、労働者に既にストレスがあるならば、上司はそれを意識し、その解決方法について熟知する必要があります。

この冊子に書いてあることは、突然の衝撃的な出来事により生じた特別なストレスやその管理についてではなく、仕事遂行上の日常的なストレスに関することを主に取り上げています。

この冊子は、以下のことを教えています。

- ・ 何が仕事のストレスで、何がそうでないか
- ・ 仕事のストレスへのリスク管理
- ・ 健康に対してストレスの恐れのある仕事を評価する方法
- ・ 仕事のストレスを防ぐあるいは減らす方法
- ・ ストレスで苦しんでいる人々を支援する方法
- ・ これらの活動を推進するために要求される組織的な取り組みと企業や組織の文化

ストレス管理に関する最終的な目標は、ストレスを生じさせないこと、もしくは既にストレスを感じている労働者がいる場合には、彼らの健康あるいは組織の健全な運営に深刻な被害を与えるような事態、これもストレスですが、総合的にストレスを防ぐことであります。

多くの国では、法律によって、雇主に労働者の健康と安全の管理を義務付けています。この義務は一般的に身体同様の健康と同様、心の健康や仕事のストレス、ストレスが関係する種々のリスク管理も含まれていると解釈されます。雇主は、まず自国の適切な法律に精通することをお勧めします。

2. 仕事のストレスとは？

仕事に関するストレスとは、知識や能力に見合わない不適切は仕事の要求や圧力、また対処するのに能力を強く要求される困難な仕事内容から引き起こされる労働者の反応です。

ストレスは職場環境のありとあらゆることから発生しますが、労働者が上司や同僚からあまり支持や協力を得られていないと感じる時、そして仕事に対してあまり権限がない時、またはその要求や圧力に対処する方法を自ら見出せない時などに、ストレスを受けた個人の状況はより陰悪なものとなります。

圧力あるいは挑戦とストレスはたびたび混同され、時に不適切な経営管理の弁解に用いられることがあります。

職場の圧力とは、現在の職場環境から要求される職務内容などで避けがたいものです。利用可能な資質や個人的な能力などにより、受容できると認識された圧力は、労働者の敏活さやモチベーションを保ち、働くことや学ぶことを可能にし、労働者の能力開発につながります。

しかしながら、その圧力が過度な場合、またはそうでなくとも手に余るようになると、それはストレスへと繋がります。ストレスは労働者の健康や仕事の効率を損ねます。

ストレスとは、職場における個人に対する要求や圧力と、彼らの知識や能力との誤った不適切な組み合わせが原因です。仕事に対処するために、彼らは能力を強く要求されます。これは仕事の圧力が労働者の能力を上回っている状況だけでなく、労働者の知識や能力が十分に役立っていない状況も含み、それは彼らにとって困難な問題となるのです。

健康的な仕事とは、おそらく、労働者への圧力が彼らの能力や資質からみて適切であり、また彼らが仕事に対する何らかの権限をもち、周りの人間からも支援を受けられる仕事のことです。健康とは単に病気や虚弱でないということだけでなく、健全な肉体と精神と社会福利が安定した状態であり、(WHO、1986)、健康的な職場環境とは、有害な状況がないということだけでなく、健康を十分に促進できる環境のことです。

適切な情報の準備、健康増進の課題作りや、組織的な支援策の実施、さらに施設の有効利用は、健康に対するリスクの継続的な評価に重要な事項となるかもしれません。健康的な職場環境とは、仕事という生活の中で、労働者が自ら健康作りと健康促進を優先して考え、自ら行動することができる環境のことです。

3. 仕事のストレスの原因は？

仕事の内容やそのやり方を計画する方法や、それを管理する方法が貧弱な仕事組織、すなわち職場では、労働者に対してストレスを引き起こします。

過度な、またはそうでなくとも手に余る要求や圧力は、乏しい仕事計画、乏しい管理能力、不満足な職場環境によって引き起こされます。同様に、労働者が周囲から十分な支援が得られない状況や、仕事やその圧力に対して十分に対処できない時にストレスが生じます。

研究調査の結果では、最もストレスのかかる仕事とは、選択権や支配権を行使する機会がない状況や、周囲からの支援が得られない状況のもとで、労働者の知識や能力に見合わない過度な要求や圧力を受ける状況下での仕事の場合です。

仕事の要求や圧力が労働者の知識や能力に見合っていればいるほど、彼らはストレスを感じることが少なくなります。

労働者は、仕事に関して周囲からの支援が多ければ多いほど、ストレスを感じるものが少なくなります。

労働者は、仕事の内容やそのやり方について、多くの権限を持てば持つほど、また、仕事に関する決議に加われば加わるほど、ストレスを感じるものが少なくなります。

仕事のストレスという場合、ほとんどの原因は、仕事のやり方と組織の管理運営のやり方という双方に関係しています。

これら仕事の一側面としては、ストレスは常に害となる可能性があるため、「ストレスに関連するリスク」と呼ばれています。一般的にストレスに関する文献では、ストレスに関連するリスクを九つのカテゴリーに分類しており、それらは下記のテーブル I にまとめられています。

私たちはそれぞれのリスクの項目について心にとめなければなりません。しかしながら、中には普遍的でないリスクや、ある特定の組織文化では害とされないリスクもあります。

テーブル I : ストレスに関連する危険
労働の内容

仕事の内容

- ・ 単調で刺激がなく、意味のない仕事
- ・ 多様性の欠如
- ・ 望まない仕事
- ・ 嫌悪感のある仕事

作業量と職場

- ・ 作業量が多すぎる、もしくは少なすぎる
- ・ 時間制限がある

労働時間

- ・ 厳格で固定的な仕事スケジュール
- ・ 長くて非社会的な時間
- ・ 予測できない労働時間
- ・ 下手に組まれたシフト制度

参加と管理

- ・ 意思決定への参加の欠如
- ・ 管理の欠如(例:過度な労働手段、職場、労働時間、職場環境)

仕事の背景

出世、地位、賃金

- ・ 不安定な仕事
- ・ 昇進の可能性の欠如
- ・ 昇進しない、もしくは昇進し過ぎる
- ・ 社会的価値の低い仕事
- ・ 低い相場での賃金支払
- ・ 不透明で不公平な仕事評価制度
- ・ 仕事に対して熟練しすぎ、もしくは未熟練

組織の中での役割

- ・ 不明確な役割
- ・ 同じ仕事なのに矛盾する役割
- ・ 人に対する責任
- ・ 他人、もしくは他人の問題を常に扱う

人間関係

- ・ 不十分、不親切、もしくは非協力的な監督
- ・ 同僚との乏しい付き合い
- ・ 嫌がらせや暴力でおどす
- ・ 孤立している、もしくは孤独な仕事
- ・ 問題や苦情に対処する手順の不一致

組織の文化

- ・ 乏しい連絡
- ・ 乏しい指導者
- ・ 組織の目的や構成の不透明さ

家庭と職場の境界

- ・ 家庭と職場における矛盾した要求
- ・ 職場での家庭問題に対する支援不足
- ・ 家庭での職場問題に対する支援不足

4. 仕事のストレスの影響

4.1 個人における仕事のストレスの影響

仕事のストレスの影響は人によって異なります。仕事のストレスの経験は、仕事で異常な、あるいは好ましくない反対の態度を引き起こし、心身の健康を害します。ほとんどの場合、仕事での長期間のストレスやショッキングな経験は、心理的な問題を引き起こし、そして精神病へと繋がり、結果として仕事を休むようになり、再び仕事ができなくなったりします。

ストレスがあると、人々は公私の健全なバランスを保つことが難しくなります。同時に、彼らは喫煙や飲酒や薬物濫用といった不健全な活動に傾き易くなります。

ストレスはまた免疫機能にも影響を与え、ウイルスに対する抵抗力を弱めます。

仕事のストレスがある人々は：

- ・ 著しく疲れたり、短気になったりする
- ・ くつろぐことや、集中することができなくなる
- ・ 論理的に考えることや、意思決定することが難しくなる
- ・ 仕事を楽しめなくなったり、責任を感じなくなったりする
- ・ 疲れを感じたり、元気がなくなったり、不安になったりする
- ・ 眠れなくなる
- ・ 心臓病、消化不良、高血圧、頭痛、筋肉や骨格系の異常(腰痛、上肢運動障害)などの深刻な身体問題に悩まされる

4.2 組織における仕事のストレスの影響

もし中堅のスタッフ、もしくは大勢の労働者がストレスを受けると、その組織自体の健全性や業績に大きな影響を与えます。

不健全な組織形態では、労働者から最善の力を引き出せません。それは激化する競争市場での業績不振だけでなく、遂にはその組織の存続にさえ、影響をもたらします。

仕事のストレスは以下によって組織運営に影響を与えると考えられています：

- ・ 常習的欠勤者の増加
- ・ 仕事に対する責任感の減少
- ・ 従業員の転職の増加
- ・ 業績と生産性の低下
- ・ 危険な仕事の実施と事故の割合の増加
- ・ 顧客からの不平不満の増加
- ・ 不利な採用活動
- ・ ストレスを受けた労働者による法的な責任追及の増加
- ・ 労働者と外界からの企業や組織イメージの低下

5. リスクの評価：あなたには何ができるか

5.1 仕事のリスクを評価する

仕事のストレスは、労働者の健康と安全、そして組織運営の健全性に影響を与えます。雇主は仕事のストレスに言及する労働者の健康管理について、具体的な対応策を持たなければなりません。彼らはその対策を成し遂げるために、適切な準備を行わなければなりません。その準備とは適切なリスク評価、時宜を得た対応、社会復帰の課題に取り組むことです。仕事のストレスの存在を管理する組織的な対応策としては、リスクの原因を明らかにし、それらを解決することに焦点をあてることです。

仕事のストレス問題に対しても、すでに健康や安全に関する他の主要な問題に対して成功しているリスク管理の手法を応用することにより効果的に対処できます。リスク管理の手法は、労働者に害を及ぼす特定の危険因子となりうる職場での危険の有無を評価します。リスクとは害を及ぼす可能性のある出来事や状況のことです。害は肉体的に、もしくは心理的に健康を悪化させます。ストレスの原因は、仕事や職場の計画または管理とも関係のあるリスクです。そしてそのようなリスクは、他のリスクと同様に管理でき、また影響を制御することができます。

仕事に関するストレスのリスク評価は、以下の基本的な質問の答えを内包しています：

- ・ 何か問題があるのか？仕事のストレスは労働者の健康に影響を及ぼしているのか？
- ・ ストレスの問題はどのように解決したらよいのか？
- ・ すべての組織がモニターされているのか？

これらの質問の目的は、個人の要求と資質、さらに顕著なアンバランスをもたらす仕事の実施状況を個別に見分けることです。ストレスとは、その重大性を暗示する労働者個人や仕事単位のストレスの兆候を伴ったアンバランスの結果生じます。一度ストレスが認識され、評価されると、グループ単位でストレスを軽減する措置をとることができます。

従業員に対して「あなたはストレスを感じていますか？」というような質問をすることは、一般的

には助言できません。むしろ、労働者の健康に潜むリスクを取り除き、その後で仕事単位での最適な措置を考えなければなりません。どのような措置の選択をしたかと、その理由は記録しておくべきです。

リスクを取り除く措置：

- ・ 仕事の問題について、また逆に仕事が健康に影響していると感じるかどうかについて、直接従業員に聞かなければならない
- ・ 従業員に仕事の最も良い面と最も悪い面を三つずつ挙げさせ、それらが過剰な圧力となっているかどうか聞くことができる
- ・ 従業員にストレスの原因について述べている章(pp.10-11)にあるリストに基づいた更に詳細な質問をし、仕事でそのような問題が起こる可能性があるかどうかを聞くことができる
- ・ 特定の仕事内容にぴったりの質問は、在庫があつてすぐ買えるパッケージよりも将来の活動を計画するのに役に立つ
- ・ 病欠、転職、仕事レベル、事故、失敗は、やり過ぎ、変化、傾向を定期的にモニターし、防止しなければならない

これらすべての情報は、労働者自身に対する圧力や資質の不均衡の有無について、潜在的な問題点に気づかせてくれます。不均衡の存在が、ストレスの兆候と結びついている「リスクにさらされる」仕事内容や仕事そのもの全体の中の位置づけに気づかせてくれます。

労働者が仕事で何か問題があるか、またその原因は何かを捜し出すのに最適な方法は、ただ単純に彼らに質問することです。

ほとんどの場合、仕事の熟練者がその質問を実行します。問題の原因については、経営者と労働者や従業員の見解が異なることもしばしばあります。この為、常に従業員の見解を聞く必要があります。

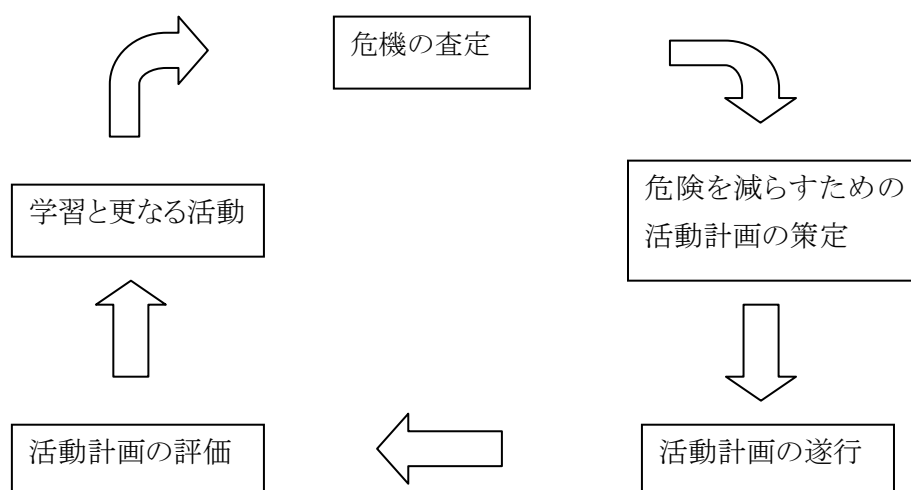
5.2 リスク管理の基本的な段階

リスク管理とは、基本的な健康や安全の問題に関する解決方法であり、労働者の健康と組織の健全性に繋がる仕事や職場の継続的な改善の手段を提供します。

リスク管理は五つの活動の相互作用によって進められます：

- [1] 状況の分析とリスクの査定
- [2] 仕事のストレスのリスクを減らすための活動計画の策定
- [3] 活動計画の遂行
- [4] 活動計画の評価
- [5] 評価の結果に基づく学習と更なる活動

リスク管理サイクル



ストレスのリスク管理における基本的な段階は、下記のテーブルⅡに記されています。

テーブルⅡ：ストレスの危機管理における基本的な段階

- ・ 組織を構成する他の異なった仕事単位や職場について考える。どちらの方がよりストレスになりそうか、自分自身に尋ねる。
- ・ その証拠は何か？（例 欠勤率の高さ、不健康な状態、事故率の高さ、モラルの低さ、労働者や取引業者の不平不満、生産性の低さ 等）
- ・ 仕事や職場を計画、管理する方法を調査し、働く条件を吟味する。
自分に役立つ証拠を認識し、収集し、それについて議論する。
仕事や職場について理解している人たちと一緒に働く。集団討論で何とかして労働者や取引業者の意見を聞き主要な問題とその影響を認識する。
- ・ 責任のある経営者、産業医や取引業者のようなその他関連のある人たちと、この情報について議論する。
- ・ 適切かつ合理的かつ実用的な活動計画を発展させる。
- ・ この計画がどのようにしたら成し遂げられるのかを議論する。労働者に計画やその実現方法を知らせる。
- ・ 遂行する前に、この計画に対する最高の評価方法を決定する。
- ・ 活動計画を遂行し、評価する。
- ・ 評価の結果について議論する。活動計画の成功あるいは失敗から何を学べるか？いま何ができるか？
- ・ 活動計画を改訂し、原因の分からない危険を標的にした新しい活動計画を遂行する。

6. 仕事のストレスの防止

仕事のストレスの危険を減らす方法は多数あります。

それらは以下のことを含みます：

第一の防止、以下によってストレスを減らす：

- ・ 人間工学
- ・ 仕事や環境の整備計画
- ・ 組織や経営の発展

第二の防止、以下によってストレスを減らす：

- ・ 労働者の教育と訓練

第三の防止、以下によってストレスの影響を減らす：

- ・ より敏感で制御しやすい経営システムを開発し、健康対策を促進する

組織自身、様々な種類の危険を生み出すものです。組織での第三の防止は、感応しやすく効力のある健康サービスの供給に重点をおいています。現在の仕事のストレス管理は、それゆえ、第三の防止を包含しなければなりません。

よき雇主は、ストレスの一般的なリスク要因を排除し、予知可能な問題を防止するといった方法で、仕事を計画、管理します。

明確な組織構成と業務	従業員は組織の構成、目的、業務について明確な情報を提供されなければならない
適切な選択、訓練と従業員教育	従業員の技術、知識、能力を可能な限り仕事の要求と照らし合わせなければならない 仕事の要求に応じて、志願者をそれぞれ仕事に割り当てなければならない 必要であれば、適切な訓練が供給されなければならない 実際の監督と指導は重要であり、従業員をストレスから守ることを手助けできる
仕事の説明	仕事の説明は、組織の方針、目標、戦略の理解、仕事の目的や体系、成果の評価方法に依存している
仕事の説明は明白でなければならない	従業員の上司やその他の中核スタッフが仕事に関連する詳細事項について知っており、要求が適切かどうかを確認することが重要である

<p>コミュニケーション</p>	<p>従業員が仕事を理解していればいるほど、それを成し遂げるために適切な努力を向けることができる</p> <p>上司は部下に話しかけ、彼らの話に耳を傾け、そのことを明らかにしなければならない</p> <p>仕事の見込みに関する伝達は、理解可能で、仕事の説明と矛盾なく、完全なものではない</p> <p>従業員に対する約束は、明白で遵守されなければならない</p>
<p>社会環境</p>	<p>合理的なレベルの社会化や協同作業は、たいてい生産的であり、それは仕事や仕事単位に対する責任を増す手助けをする</p>

現在の職場において、要因がない中で、これらすべての要因を述べ、紹介することを期待するという事は、合理的ではないかもしれません。それゆえ、要求と圧力、労働者の知識と能力の誤った組み合わせを見分け、変化に応じた優先順位を設けて、ストレス回避を念頭に、これらのアンバランス縮小に関する変化を管理した方がいいかもしれません。

7. 仕事のストレス問題の解決

仕事のストレス問題を解決するための方法は多様にあります。

仕事自体の改善

仕事の改善の最もいい方法は、要求、知識、能力、支援、管理に焦点をあて、以下を含む：

- ・ 仕事の要求を変える。(例 仕事のやり方や職場環境を変える、作業量を今までと異なるように分ける)
- ・ 効率的に仕事を遂行できるように、従業員が適切な知識や能力を持つこと、あるいは身に付けることを保証する。(例 従業員を正しく選び、訓練し、定期的に進行状況を確認)

する)

- ・ 仕事のやり方に関して、従業員に裁量を与える。(例 フレックスタイム、ワークシェアリングを紹介し、仕事の実施に関してもっと意見を聞く)
- ・ 従業員に対する支援の量と質を増やす。(例 経営者のための「人材管理」訓練計画を紹介する、従業員の相互連関を認める、協力および協同作業を推進する)

ストレス管理の訓練

- ・ 娯楽、時間管理、積極性訓練、運動の教室に参加するよう従業員に勧める。

人間工学と環境計画

- ・ 仕事で使われている設備と職場環境を改善する。

管理能力の開発

- ・ 経営者の仕事のストレスに対する姿勢、知識、理解、そして可能な限り効率的に課題を処理する能力を改善する。

組織の発展

- ・ よりよい仕事体系、管理体系を実施する。より友好的で支えとなるような文化を発展させる。

経営者が早期に問題を見つけ、それが深刻になるのを防ぐ方法は、基本的には三つあります。それらは以下のとおりです。

仕事のストレスに関連する問題の早期発見と防止

- ・ 従業員の満足度と健康を定期的にモニターする。
- ・ 問題について話し合う相手を従業員が知っていることを確認する。
- ・ 本当に難しい問題に直面した時に、従業員が専門的な助けをどこに求めればいいのかを知っている。小さい会社では、おそらくまず第一に、従業員のかかりつけの開業医に問い合わせる。大きい会社では、独自の健康サービスや従業員補助プログラムにアクセスする

仕事のストレスを改善するための方策の効果を確定する措置をとることは必要不可欠です。

適当な期間の後、発見したことを追跡調査し、早期の発見や初期評価の解釈と比較しなければなりません。

追跡調査方法は記録され、そして説明されなければなりません。必要があれば、仕事のストレス問題に対する取り組みを変更しなければなりません。

8. 問題のある労働者の保護

これは仕事のストレスの中で、第三の防止方法です。仕事のストレスを防ぎ、予測可能な危険を制御するすべての努力が失敗した時、仕事のストレスによって傷ついた従業員に対処するために、速やかに、そして適切に行動しなければなりません。問題のある従業員を見分け、その問題を管理するという二つのことに大別されます。

雇主や経営者の手に負えない場合は、熟練の援助を求めなければなりません。

仕事のストレスの第三防止措置：

問題を見分ける

- ・ たいいてい仕事のストレスは、労働者の支障、支障に対する労働者の不平不満、不健康となって現れる。
- ・ 兆候は、短気、攻撃的態度、失敗、遂行能力の低下、喫煙の増加、飲酒、財産濫用、高欠勤率、顧客の不平不満を含む。
- ・ 労働者の態度や健康に変化がないか捜さなければならない。警告の兆候は決して無視してはならない。これらの兆候は、過度な仕事の圧力や要求と同時に起こるので、労働者がストレスで苦しんでいるかもしれないと考えなければならない。

助けるために何をすべきか？

- ・ 労働者の個々の問題とその解決方法は、労働者と一緒に議論されなければならない。記述され、同意されなければならない。
- ・ 議論のタイミングは、労働者の健康状態に依存するかもしれない。
- ・ 個人的(例 訓練、治療、カウンセリング)かつ組織的(例 仕事の改善、管理業務の変更)に可能な内政干渉が、計画され、遂行され、評価されなければならない。

記録

- ・ 注意深い記録は保管され、その経過は検討され評価されなければならない。
- ・ 記録は証拠の事実と要点をおさえ、的確でなければならない。意見や判断を事実のように言明してはならない。
- ・ 計画された行動とそれを選択した理由は、可能な限り同意され、記録されなければならない。

9. 組織の文化

組織文化とは、企業や組織が仕事のストレスをいかにうまく管理できるかを決定する主要なストレス対応要素の一つです。

組織文化は、従業員の態度、共有された組織信念、価値観、常識、是認された仕事への取り組み方に反映されます。

また、組織文化は問題がどのようにして認識され、解決されるかに影響します。それは、何をストレスとして感じるか、それが健康問題にどのように影響するか、ストレスと健康がどのように報告されるか、そのような報告にどのように組織が応じるか、といったことに影響を与えます。

それゆえ、雇主、経営者、取引業者は、自らの企業、組織文化に対して意識をもち、仕事のストレス管理に関してそれを探究しなければなりません。必要であれば、彼らは組織文化に参加し、仕事のストレス管理を改善する重要な側面として、組織自体の従来の活動を変更しなければなりません。

10. 仕事のストレス管理の方法

すべての雇主は、仕事のストレスを評価、防止、もしくは管理している現在の体系について熟慮しなければなりません。

あなたは、自分の組織の体系とストレス管理の方法に対して、意識をもたなければなりません。内部の方法としては、健康サービス、(個人的な)人材管理、スタッフの幸福と健康に責任のある部署や周りの人たちへの訓練があげられます。

複雑で難しく、内部的に管理できない個人の問題は、心理学者、臨床心理学者、カウンセラー、または、必要であると見なされた場合、一般的な開業医や他の専門医に相談できる内科医に診てもらうのが一番望ましい方策です。

組織内で危険にさらされているグループを認識することは重大であり、仕事のストレス管理に有効な組織的方法の調査が伴う必要があります。

11. 結論

仕事のストレスは、労働者や従業員と彼らを雇っている組織にとって、本当に難しい問題です。組織や職場環境が変わると、労働者が直面するストレス問題の種類も変わります。重要なのは、ストレス問題のために職場環境が継続的にモニターされることです。

さらに、ストレス問題を認識し、それを処理することだけでなく、健康的な仕事を促進し、仕事の有害な側面を減らすことに注意することも重要です。仕事はそれ自身、安全で発展的な環境、健康促進の環境にあり続ける限り、自己を高める重要な活動になり得ます。

良き経営が良きストレス管理となる

成功した雇主や経営者は、仕事のストレスの難問を処理するためにその指導力を発揮しています。