

視点取得がコーピングとワーク・エンゲイジメントに及ぼす効果¹

ー問題焦点型コーピングと回避型コーピングの媒介効果ー

小林 百雲子² 佐賀大学ウェルビーイング創造センター
池田 浩 九州大学人間環境学研究院

1. 問題と目的

近年、産業領域における研究と実践の中で注目されている概念にワーク・エンゲイジメント(work engagement)がある。ワーク・エンゲイジメント(work engagement)は、仕事に対するポジティブで充実した感情と認知であり(Bakker & Leiter, 2010)、ワーク・エンゲイジメントの向上は、心身の健康、コミットメント、パフォーマンス、低い離職意志を導き(Hakanen et al., 2008; Shimazu et al., 2015)、労働者の健康や仕事だけでなく、組織の生産性にも恩恵をもたらす。ワーク・エンゲイジメントの先行要因には、仕事の資源と個人の資源がある(Shimazu, 2022)。仕事の資源には、(a)作業・課題レベル(仕事の意義や明確さ、仕事のコントロールなど)、(b)部署レベル(上司や同僚の支援など)、(c)事業場レベル(公正な人事評価、キャリア形成など)の3つがあり、これらの資源を多く得られるほど、ワーク・エンゲイジメントが高まるという。個人の資源とは、周囲の環境を上手く調整し、影響を与えることができるという個人の感覚や肯定的な自己評価を表す(Mukae, 2018)。具体的には、積極的な対処スタイル、自己効力感、組織での自尊心、楽観性、レジリエンス(困難な状況を乗り越え回復する力)等がワーク・エンゲイジメントを促進する(Shimazu, 2022)。仕事の資源と個人の資源はそれぞれが独立してワーク・エンゲイジメントを高めるだけでなく、相互に関連しながらワーク・エンゲイジメントに影響を及ぼす(Bakker, 2011)。

ワーク・エンゲイジメントの先行要因として明らかにされている個人の資源には、自己肯定感や自尊心などの自身の内面に関する概念が多い。他方、ワーク・エンゲイジメントを高める個人資源には、他者や周囲の環境に働きかける力が求められ(Mukae, 2018)、そのような個人資源が豊富な人ほど、仕事の資源を多く得ることにもつながりうる。そのため、他者と向き合う際の特徴に焦点を当てた個人資源に関する研究の蓄積が望まれる。そこで本研究では、ワーク・エンゲイジメントの規定因として、共感性の一側面を捉えた概念である視点取得に着目した。視点取得は他者の視点に立って、その他者の感情を理解しようとする程度を表す(Davis, 1983)。共感性は良好な社会的相互作用に影響をもたらす(Eisenberg & Miller, 1987)、個人内で帰結するものではなく、對他者への行動を動機づける

¹ 本研究は JSPS 科研費特別研究員奨励費(23KJ1686)および産業医学調査研究助成の助成を受けた。本研究にご協力いただきました就労者の皆様に心より御礼申し上げます。

² 責任著者、旧姓：仁位

要因でもあるため(Shimoda et al., 2011), 他者と向き合う際の個人の資源であるといえる。共感性には視点取得に代表される認知的側面(例えば「相手の立場に立って物事をみようとする」等)と感情的側面(例えば「相手が悲しんでいると自分も悲しくなる」等)がある。共感性の感情的側面は、その性質上、介入によって変化をもたらしにくいと考えられる。一方、視点取得は共感性の認知的側面であり(Davis, 1983), 介入可能な概念であることから(Furumi & Koyasu, 2012), 本研究では視点取得に着目した。視点取得とワーク・エンゲイジメントの関連性については、ワーク・エンゲイジメントの規定因である部署レベル資源と抑制要因である仕事の負担を投入したモデルにおいて、視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの正の関連が報告されているが(Kobayashi et al., 2023), なぜ視点取得の高さがワーク・エンゲイジメントを促進するのか、その理論的背景は明らかでない。視点取得の高さが、ワーク・エンゲイジメントを促進する要因を明らかにすれば、ワーク・エンゲイジメントを促進する個人の資源についての理論的發展をもたらすだけでなく、視点取得に着目した新たな介入方略に向けた知見の蓄積にもつながる点で意義が大きい。

そこで本研究では、視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果のプロセスを明らかにすることを目的とし、McFarland & Dixon (2021)の知見を踏まえて、仮説を立てた。McFarland & Dixon (2021)は、対人メンタライジングスキルが問題焦点型コーピング方略と回避的なコーピング方略を媒介するというプロセスを通じて、バーンアウトを軽減することを示した。対人メンタライジングは他人の信念や考え、願望、意図や感情等を推測する能力である(Dietvorst et al., 2009)。視点取得とメンタライジングには高い関連性があり、類似の概念であるとされている(Fonagy et al., 2016)。バーンアウトは仕事で長期にわたり過度なストレスにさらされることによって生じる心身への諸症状であり、仕事の資源—要求度モデルにおいてバーンアウトはワーク・エンゲイジメントの対極に位置づけられている(Schaufeli & Bakker, 2004)。これらを踏まえると、McFarland & Dixon (2021)が明らかにした対人メンタライジングスキルによるバーンアウトへの効果におけるコーピングの媒介効果は、本研究で扱う視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果においても同様のプロセスを示す可能性がある。そこで本研究では、McFarland & Dixon (2021)で示されたモデルを根拠に、視点取得が問題焦点型コーピングの促進と回避型コーピングの抑制を媒介するというプロセスを通じてワーク・エンゲイジメントを促進するという仮説モデルを検証した(Figure 1)。

(1) 視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの直接効果

McFarland & Dixon (2021)において対人メンタライジングスキルによるバーンアウトへの直接効果が有意であったことから、本研究でも視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果においてコーピングによる部分媒介効果を想定した。視点取得は共感性の認知的要素であり(Davis, 1983), 共感力の高い人ほど周囲と円滑に関わることができる(Feinberg, 1978)。他者の視点を意識して他者の行動を理解しようとする傾向が高い人ほど、周囲の環境を上手くコントロールできることが想定される。ワーク・エンゲイジメントの先

行要因である個人資源とは、周囲の環境をコントロールし、影響を与えることができるという感覚であるため(Bakker, 2011)、視点取得が高い人ほどワーク・エンゲイジメントが高くなることが考えられる。

仮説1 視点取得がワーク・エンゲイジメントを促進する(H1)。

(2) 問題焦点型コーピングと回避型コーピングによるワーク・エンゲイジメントへの効果

コーピングには様々な方略があり、個人がどのコーピングを用いるかは、その時の状況や文脈、関係者、出来事の捉え方、性別や年齢によっても異なる(Folkman & Lazarus, 1980)。コーピングは、ストレス要因による問題そのものを解決することを目的とした方略である問題焦点型と、ストレス要因によって喚起された不快な情動を緩和し、調整するコーピング方略である情動焦点型に大別される(Lazarus & Folkman, 1987)。仕事の文脈では問題焦点型、健康に関連する場合は情動焦点型の対処が用いられやすいことや、建設的な解決方法が考えられる状況や情報収集が求められると認知される状況では問題焦点型が有効で、やむを得ないことと受け入れなければならない状況では情動焦点型が有効であることが報告されている(Folkman & Lazarus, 1980)。問題焦点型コーピングはストレスフルな状況を積極的に解決することや、ストレス要因によって引き起こされる害を最小限に抑えることに焦点を当てるものがあり(Folkman & Lazarus, 1988)、環境や自分自身に働きかける対処方略である(Cadamuro et al., 2015)。

情動焦点型コーピングにはネガティブな感情を経験しないようにする努力が含まれ、気晴らし、距離を置く、否認などの行動が含まれる(Skinner & Zimmer-Gembeck, 2007)。情動焦点型のコーピングは多次元的であることが実証されており、個々の対処方略が時に正反対の効果をもつという(Santarnecchi et al., 2018)。そこで本研究では、先行研究に従い(Cadamuro et al., 2015; McFarland & Dixon, 2021)、情動焦点型のうち、問題状況や問題状況によって生じる否定的感情を回避することによるストレス対処方略である回避型コーピングに焦点を当てる。

ワーク・エンゲイジメントとコーピングとの関連については、問題焦点型のコーピングがストレス要因とワーク・エンゲイジメントの関連を弱めることや(Van der Colff & Rothmann, 2009)、ワーク・エンゲイジメントが高い就労者ほど、ストレスフルな状況に対して積極的な対処を行う傾向が高く、行動抑制傾向が低いことが報告されている(Kaiseler et al., 2014)。問題焦点型の対処方略は、状況を分析し、問題解決のために実際に行動を起こすことや、周囲に相談したりすることである。問題焦点型のコーピングを用いる人はその問題をコントロールできていると捉えていると考えられ(McFarland & Dixon, 2021)、ワーク・エンゲイジメントの促進要因である仕事の資源や個人の資源が豊富な状態にあると考えられる。先行研究で示されているように、問題焦点型コーピングはワーク・エンゲイジメントを促進することが考えられる。一方、回避型のコーピングは、問題状況（ストレス要因）そのものに対処できない、不適応戦略であることが指摘されている(Santarnecchi et al., 2018)。回避型のコーピングを続けると、問題状況が持続し、ネガティブ感情が大きくなる可能性がある(Skinner

& Zimmer-Gembeck, 2007)。回避型のコーピングは、ワーク・エンゲイジメントの抑制要因である仕事の負担を増やし、仕事への活力や熱意を失わせ、ワーク・エンゲイジメントを低下させることが考えられる。

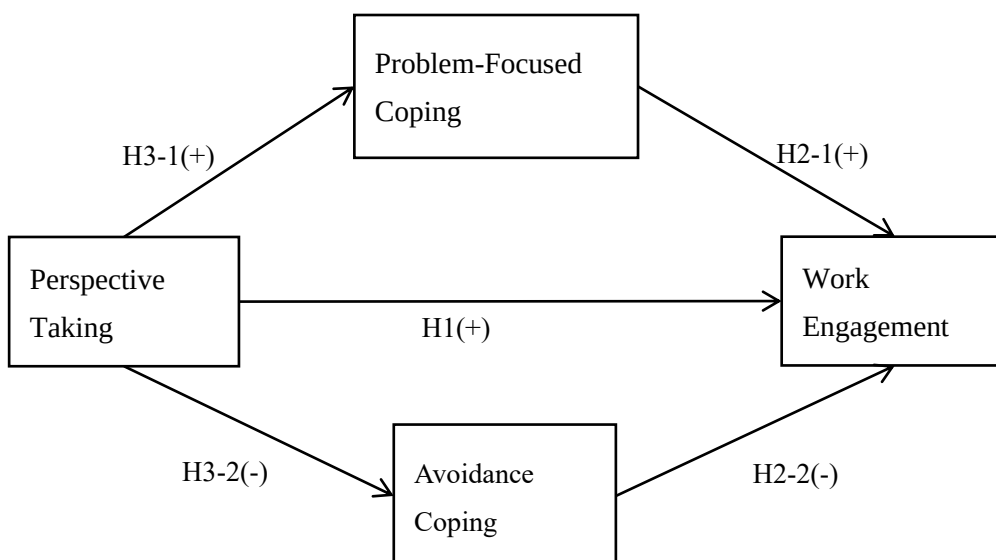
仮説 2 問題焦点型コーピングはワーク・エンゲイジメントを促進し(H2-1)、回避型コーピングはワーク・エンゲイジメントを抑制する(H2-2)。

(3) 視点取得による問題焦点型コーピングと回避型コーピングへの効果

共感は援助行動や思いやり行動、良好なコミュニケーション、対人葛藤の低減とその適切な処理に影響をもたらす(Davis & Kikuchi, 1999)。視点取得は共感性の認知的側面であり(Davis, 1983、視点取得の高さと、制御性(Eisenberg et al., 1994)や対人認知能力(Bernstein & Davis, 1982)、社会的関係促進機能(Davis, 1983)との関連が報告されている。国内の先行研究では、視点取得が能動的なコーピングの実行を促進し、解決を先送りにする回避型のコーピングの実行を抑制することが示唆されている(Shimoda et al., 2011)。視点取得の高い人ほど、職業生活での対人関係での折衝や交渉が上手くいき、様々な対人ストレス場面で、他者に相談する、問題解決を図るなどの対処である問題焦点型コーピングを適切に活用できることが考えられる。その反面、視点取得の低い人はストレス状況において問題そのものを解決することができず、やむを得ずストレスやそれに関連する否定的な感情を回避することが対処のための戦略として頻繁に行われ、回避型コーピングを活用することが多くなるものと考えられる。

仮説 3 視点取得が問題焦点型コーピングを向上し (H3-1)、回避型コーピングを低下させる (H3-2)。

Figure 1
Hypothesized effects.



2. 方法

(1) 研究対象者と調査手続き

製薬会社 1 事業所の就労者 494 名を対象に、2023 年 7 月に 1 時点の横断調査を行った。ユミルリンク株式会社のクラウド型 Web アンケート・フォームシステム Cuenote Survey を用いて調査を実施した。調査票の冒頭に、研究の目的、研究参加の自由、匿名性の保持、回答の内容によって個人に不利益が生じないこと、回答中に不調が生じた場合の相談先、研究結果の公表等を記載し、「同意する」を選択した就労者から回答を得た。本研究は、第一著者が所属する機関の倫理審査委員会(202112)の承認を得て実施した。回答に不備のあるデータを除いた 368 名(男性 $n=174$, 女性 $n=194$, 37.70 ± 11.78 歳)を分析対象者とした。なお、著者らは 2023 年 8 月に一部の一般職を対象とした研修、2023 年 11 月に第 2 回目の調査、2024 年 2 月に第 3 回目の調査を行っており、本研究データは研究全体のうちの一部分である。

(2) 調査項目

ワーク・エンゲイジメント ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(Utrecht Work Engagement Scale)日本語短縮版(Shimazu et al., 2008)を用いた。活力(e.g.「仕事をしていると活力がみなぎるように感じる」), 熱意(e.g.「自分の仕事に誇りを感じる」), 没頭(e.g.「仕事に熱心である」)の 3 下位尺度、各 3 項目の合計 9 項目、7 件法(0「全く感じない」)—6「いつも感じる・毎日」)の、信頼性と妥当性が検証された尺度である。合計得点を項目数で除した値をワーク・エンゲイジメント得点とし、得点が高いほどワーク・エンゲイジメントが高い状態である。

視点取得 (Davis, 1983)が作成した多次元共感測定尺度の邦訳版(Sakurai, 1988)を用いた。多次元共感測定尺度は共感性を 4 つの次元から測定する尺度であるが、その中の共感性の認知的要素である視点取得項目を用いた。7 項目 5 件法で測定し(e.g.「何かの決定をする時は、立場の異なる意見にも 1 つひとつ注意を払うようにしている」), 得点が高いほど、視点取得が高い。

コーピング特性 勤労者のためのコーピング特性簡易尺度(BSCP) (Kageyama et al., 2004)を用いた。BSCP は就労者のコーピング特性を簡易的に測定でき、信頼性と妥当性が確認された 6 下位尺度 18 項目 4 件法の尺度である。BSCP の下位尺度は積極的問題解決(e.g.「原因を調べ解決しようとする」), 解決のための相談(e.g.「信頼できる人に解決策を相談する」), 視点の転換(e.g.「何とかなる」と希望をもつ」), 気分転換(e.g.「趣味や娯楽で気をまぎらわす」), 他者を巻き込んだ情動的発散(e.g.「自分をそのような状況に追いやった人を責める」), 回避と抑制(e.g.「問題を放り出したり, 先送りしたりする」)からなり、先行研究(Lazarus, 1984)で分類されるコーピング特性を網羅している。BSCP では、積極的問題解決と解決のための相談が問題焦点型対処, 気分転換, 他者を巻き込んだ情動的発散, 回避と抑制を情動焦点型対処として整理している。視点の転換は情動焦点型対処と問題焦点型対処の両側面が示唆されている。視点の転換は積極的問題解決と正の相関があり(Kageyama et al., 2004), 視点の転換をすることが、不快な情動を緩和するだけでなく、その後の問題解決に向けた行動

に結びつく可能性もある。また、McFarland & Dixon (2021)の先行研究でも視点の転換に該当する質問項目（例えば「自分の問題から何かプラスになることがあると思う」）を問題焦点型のコーピングに位置付けて、仮説モデルを検証している(McFarland & Dixon, 2021)。そのため、本研究においても BSCP の積極的問題解決と解決のための相談、視点の転換を問題焦点型コーピングと位置づけた。BSCP の下位尺度得点は合計得点を項目数で除した点数を用いた。問題焦点型コーピングは BSCP の積極的問題解決、問題解決のための相談、視点の転換の合計得点を 3 で除した得点を用い（得点幅 1–4 点）、回避型コーピングは回避と抑制得点を用いた（得点幅 1–4 点）。得点が高いほど普段よくとるストレス対処行動であることを示す。

(2) 分析手続き

分析には IBM SPSS Statistics 28.0, IBM SPSS Amos 28 Graphics を用いた。仮説モデルの検証は最尤法による構造方程式モデリングを用いた。間接効果の検討のため、バイアス修正ブートストラップ法（2,000 ランダムサンプリング）により 95%信頼区間を算出した。

3. 結果

(1) 基礎的分析

Table 1 に各変数の平均値、標準偏差、相関係数を示す。先行研究では、コーピングや共感性における性差が指摘されていることから(Lazarus, 1984; Baron-Cohen & Wheelwright, 2004), 本研究においても、各変数の性差を調べるために、対応のない *t* 検定を行った。その結果、全ての変数において、有意な性差はなかったため、仮説モデルの検証は就労者全体を対象に行った。

Table 1

Basic statistics and correlation coefficients

		Mean	SD	1	2	3	
1	Work Engagement	2.49	2.67				
2	Perspective Taking	23.99	2.80	.30	***		
3	Problem-Focused Coping	2.65	0.58	.38	***	.32	***
4	Avoidance Coping	1.97	0.73	-.23	***	-.12	* -.10 +

p* < .05, *p* < .01, ****p* < .001

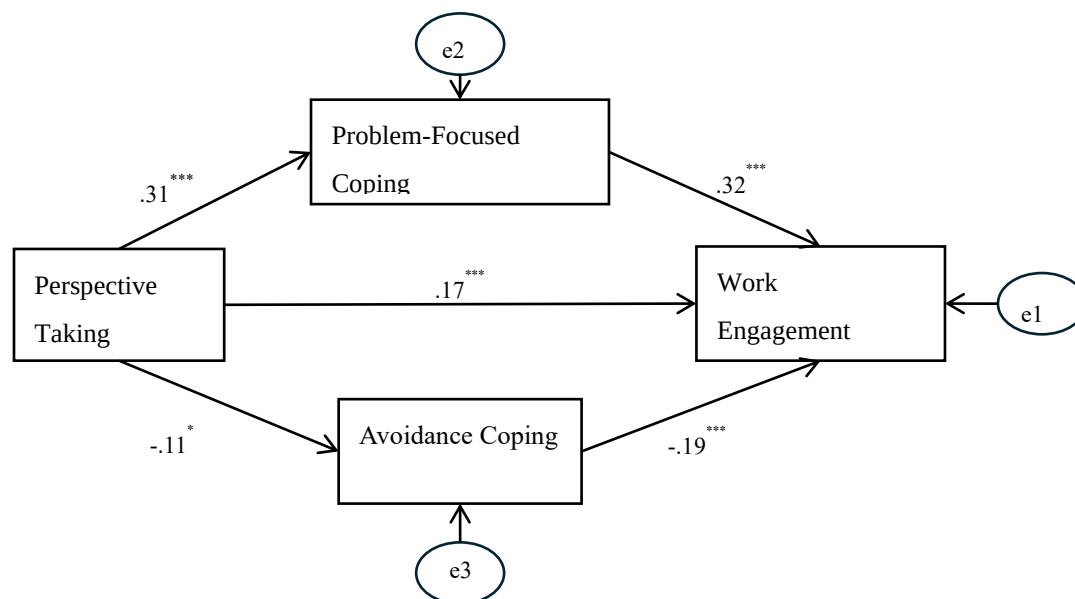
(2) 視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果における問題焦点型コーピングと回避型コーピングの媒介効果

最尤法を用いた共分散構造分析によって仮説モデルを検証した (Figure 2)。適合度指標の値は、 $\chi^2=2.318$, $df=1$, $p=.128$, $GFI=.997$, $AGFI=.969$, $CFI=.990$, $RMSEA=.059$ であり、モデルが十分に適合していることが示された。視点取得とワーク・エンゲイジメントとの間に

は正の直接効果を示した($\beta=.171, p<.001$)。コーピングからワーク・エンゲイジメントへのパスについては、問題焦点型コーピングから正の効果($\beta=.316, p<.001$)、回避型コーピングからは負の効果を示した($\beta=-.191, p<.001$)。視点取得からコーピングへの効果は、問題焦点型コーピングへ正の効果($\beta=.313, p<.001$)、回避型コーピングに負の効果を示した($\beta=-.114, p=.026$)。また、問題焦点型コーピングと回避と抑制の間接効果が有意であり($b=.121, BootSE=.024, 95\%CL[.079, .174]$)、視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果を問題焦点型コーピングと回避型コーピングが媒介することを示した。

Figure 2

The effects of perspective taking on coping and work engagement.



Note: The values are standardization coefficients.

* $p < .05$, ** $p < .01$, *** $p < .001$

4. 考察

本研究では、視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの効果における、問題焦点型コーピングと回避型コーピングの媒介効果を検証した。共分散構造分析と間接効果の検定結果から、他者の立場や感情を想像する傾向である視点取得が高い人ほど、ストレス場面において積極的問題解決、解決のための相談、視点の転換などの問題解決型コーピング方略を用いる傾向が高い一方、問題を先送りにするなどの回避型コーピングを用いる傾向が低く、その結果ワーク・エンゲイジメントを促進することが示され、全ての仮説を支持した。他者の気持ちを想像し、他者の視点に立つ姿勢が高い人ほど、ストレスによる問題そのものを解決することを目的とした方略である問題焦点型の対処方略に長けており、職場でのストレス場面において、解決のための糸口を見出すことや、他者と適切に関わりながら積極的に問題解決を目指すことができ、仕事に対するポジティブで充実した状態に

なりやすいことが示唆された。また、視点取得が高い(低い)人ほど、ストレスに対して問題を放置、先送りにするという対処を用いにくく(用いやすく)、その結果ワーク・エンゲイジメントを高める(抑制する)ことが示唆された。この結果は、本研究で根拠とした対人メンタライジングスキルがバーンアウトを減少させるメカニズムとして問題解決型コーピングと回避型コーピングを媒介することを示した McFarland & Dixon (2021)の先行研究や、ストレスフルな状況に対して、ワーク・エンゲイジメントが高い就労者は積極的な対処を行う傾向が強く、行動抑制する傾向が低いという先行研究とも矛盾しない結果である (Kaiseler et al., 2014)。

本研究の結果から、先行研究で報告された視点取得によるワーク・エンゲイジメントへの関連性を (Kobayashi et al., 2023), 問題焦点型コーピングと回避型コーピングが媒介するという理論的枠組みを示唆したという点で、ワーク・エンゲイジメント研究の発展をもたらす知見が得られたものと考えられる。また、視点取得に関する知見は対人相互作用の中でどのように役立つかに焦点を当てたものが多い中、視点取得の高さが就労者のストレス対処方略を効果的にし、ワーク・エンゲイジメントの促進をもたらすという新たな知見を得た点で理論的な意義が大きい。ワーク・エンゲイジメント向上のための介入研究の蓄積が求められる中 (Mukae, 2018), ワーク・エンゲイジメントと関連を示した問題解決に向けたストレス対処方略を身につけるために、他者の気持ちを想像しようとする姿勢や他者の立場に立つ姿勢を促進するような、視点取得に着目したアプローチの有効性を示唆し、新たな介入方略につながりうる点で実践的な意義も有する。

最後に本研究の限界と課題を述べる。まず、本研究の仮説モデルにおいて視点取得がワーク・エンゲイジメントを促進するメカニズムは直接的かつ間接的（問題解決型コーピングと回避型コーピングを介する）であったため、今回検証していない他の変数が媒介している可能性が考えられる。McFarland & Dixon (2021)は、問題焦点型コーピングと回避型コーピングに加えて、*oscillation*（ゆらぎ）というストレス対処のプロセスが加わることで対人メンタライジングスキルによるバーンアウトへの効果を完全媒介することを示している。*Oscillation* という対処は能動的なストレス対処方略と回避的なストレス対処方略との間で行き来することであり、それぞれの対処方略の長所を取り入れ、短所を抑えることができるとされている (Shepherd, 2003)。本研究の仮説モデルでは、*oscillation* によるプロセスを想定していなかったため、今後 *oscillation* や他の要因も含めたモデルを検証する余地がある。また、コーピングや共感性には性差の存在が指摘されているが (Lazarus, 1984; Baron-Cohen & Wheelwright, 2004), 本研究においては各変数に有意な性差がなかったことから、性別毎のモデルの検証は行わなかった。しかし、性別の他にも就労者には多様な属性が存在し、各属性による相違が想定されるため、今後サンプルサイズを増やし、属性によるモデルの相違を検証する必要がある。最後に、本研究は製薬会社の 1 事業所を対象に 1 時点の横断研究によって検証されたため、視点取得とコーピング、ワーク・エンゲイジメントの因果関係は明らかにできず、知見の一般化には限界がある。今後は対象企業やサンプルを増や

し，各変数の時間的位置づけを明確にした上で，縦断的な追検討が求められる。

References

- Bakker, A. B. (2011). An evidence-based model of work engagement. *Current Directions in Psychological Science*, 20(4), 265-269. <https://doi.org/https://doi.org/10.1177/0963721411414534>
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). Where to go from here: Integration and future research on work engagement. *Work engagement: A handbook of essential theory and research*, 181-196.
- Baron-Cohen, S., & Wheelwright, S. (2004). The empathy quotient: an investigation of adults with Asperger syndrome or high functioning autism, and normal sex differences. *Journal of Autism and Developmental Disorders*, 34, 163-175.
- Bernstein, W. M., & Davis, M. H. (1982). Perspective-taking, self-consciousness, and accuracy in person perception. *Basic and Applied Social Psychology*, 3(1), 1-19.
https://doi.org/https://doi.org/10.1207/s15324834basp0301_1
- Cadamuro, A., Versari, A., Vezzali, L., Giovannini, D., & Trifiletti, E. (2015). Cognitive performance in the aftermath of a natural disaster: The role of coping strategies, theory of mind and peer social support. *Child & Youth Care Forum*,
- Davis, M. H. (1983). Measuring individual differences in empathy: Evidence for a multidimensional approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 44(1), 113.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.44.1.113>
- Davis, M. H., & Kikuchi, A. (1999). *Empathy : a social psychological approach*. Kawashima Shoten.
<https://ci.nii.ac.jp/ncid/BA41057829> (Westview Press)
- Dietvorst, R. C., Verbeke, W. J., Bagozzi, R. P., Yoon, C., Smits, M., & Van Der Lugt, A. (2009). A sales force-specific theory-of-mind scale: Tests of its validity by classical methods and functional magnetic resonance imaging. *Journal of Marketing Research*, 46(5), 653-668.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1509/jmkr.46.5.653>
- Eisenberg, N., Fabes, R. A., Murphy, B., Karbon, M., Maszk, P., Smith, M., O'Boyle, C., & Suh, K. (1994). The relations of emotionality and regulation to dispositional and situational empathy-related responding. *Journal of Personality and Social Psychology*, 66(4), 776.
<https://doi.org/https://psycnet.apa.org/doi/10.1037/0022-3514.66.4.776>
- Eisenberg, N., & Miller, P. A. (1987). The relation of empathy to prosocial and related behaviors. *Psychological Bulletin*, 101(1), 91. <https://doi.org/https://www.researchgate.net/publication/19598630>
- Feshbach, N. D. (1978). Studies of empathic behavior in children. *Progress in Experimental Personality Research*, 8, 1-47.
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1980). An analysis of coping in a middle-aged community sample. *Journal of Health and Social Behavior*, 219-239. <https://doi.org/https://www.jstor.org/stable/2136617>
- Folkman, S., & Lazarus, R. S. (1988). Coping as a mediator of emotion. *Journal of Personality and Social Psychology*, 54(3), 466. <https://doi.org/https://doi.org/10.1037/0022-3514.54.3.466>
- Fonagy, P., Luyten, P., Moulton-Perkins, A., Lee, Y.-W., Warren, F., Howard, S., Ghinai, R., Fearon, P., &

- Lowyck, B. (2016). Development and validation of a self-report measure of mentalizing: The reflective functioning questionnaire. *PloS One*, 11(7), e0158678.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1371/journal.pone.0158678>
- Furumi, F., & Koyasu, M. (2012). Does experience with role play activate “mindreading” in a perspective-taking task? *The Japanese journal of psychology*, 83(1), 18-26 (in Japanese).
<https://doi.org/https://doi.org/10.4992/jjpsy.83.18>
- Hakanen, J. J., Schaufeli, W. B., & Ahola, K. (2008). The Job Demands-Resources model: A three-year cross-lagged study of burnout, depression, commitment, and work engagement. *Work and Stress*, 22(3), 224-241. <https://doi.org/https://doi.org/10.1080/02678370802379432>
- Kageyama, T., Kobayashi, T., Kawashima, M., & Kanamaru, Y. (2004). Development of the Brief Scales for Coping Profile (BSCP) for Workers: Basic Information about its Reliability and Validity. *Sangyo Eiseigaku Zasshi*, 46(4), 103-114 (in Japanese). <https://doi.org/10.1539/sangyoeisei.46.103>
- Kaiseler, M., Passos, F., Queirós, C., & Sousa, P. (2014). Stress appraisal, coping, and work engagement among police recruits: An exploratory study. *Psychological Reports*, 114(2), 635-646.
<https://doi.org/https://doi.org/10.2466/01.16.PR0.114k21w2>
- Kobayashi, M., Yamaguchi, H., Amano, S., & Irie, M. (2023). Examination of Factors that Prevent Power Harassment and Improve Work Engagement: Focusing on Perspective Taking, Anger Expression, and Workplace Resources. *Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 37(1), 51-61 (in Japanese). https://doi.org/10.32222/jaiop.37.1_51
- Lazarus, R. S. (1984). Stress, appraisal, and coping. In: Springer.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1987). Transactional theory and research on emotions and coping. *European Journal of personality*, 1(3), 141-169.
<https://doi.org/https://doi.org/10.1002/per.2410010304>
- McFarland, R. G., & Dixon, A. L. (2021). The impact of salesperson interpersonal mentalizing skills on coping and burnout: The critical role of coping oscillation. *Journal of Personal Selling & Sales Management*, 41(4), 285-300.
- Mukae, R. (2018). A Literature Review for Practical Interventions to Improve Work Engagement. *Japanese Association of Industrial/Organizational Psychology Journal*, 32(1), 55-78 (in Japanese).
https://doi.org/10.32222/jaiop.32.1_55
- Sakurai, S. (1988). The Relationship between Empathy and Helping Behavior in College Students. *Department of Psychology, Nara Univers*, 37(1), 149-154 (in Japanese).
<https://doi.org/http://hdl.handle.net/10105/2054>
- Santarnecchi, E., Sprugnoli, G., Tatti, E., Mencarelli, L., Neri, F., Momi, D., Di Lorenzo, G., Pascual-Leone, A., Rossi, S., & Rossi, A. (2018). Brain functional connectivity correlates of coping styles. *Cognitive, Affective, & Behavioral Neuroscience*, 18, 495-508.
<https://doi.org/https://doi.org/10.3758/s13415-018-0583-7>

- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi - sample study. *Journal of Organizational Behavior: The International Journal of Industrial, Occupational and Organizational Psychology and Behavior*, 25(3), 293-315. <https://doi.org/https://doi.org/10.1002/job.248>
- Shepherd, D. A. (2003). Learning from business failure: Propositions of grief recovery for the self-employed. *Academy of Management Review*, 28(2), 318-328. <https://doi.org/https://doi.org/10.5465/amr.2003.9416377>
- Shimazu, A. (2022). *Work Engagement: Positive Mental Health for Vitality*. ROUDOCHOUSAKAI (in Japanese).
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kamiyama, K., & Kawakami, N. (2015). Workaholism vs. work engagement: The two different predictors of future well-being and performance. *International Journal of Behavioral Medicine*, 22, 18-23. <https://doi.org/https://doi.org/10.1007/s12529-014-9410-x>
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., & Hirohata, K. (2008). Work engagement in Japan: validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523. <https://doi.org/https://doi.org/10.1111/j.1464-0597.2008.00333.x>
- Shimoda, Y., Kuroyama, R., & Yoshimura, T. (2011). Influence of empathy on interpersonal stress coping and psychological stress response. *Memoirs of the Faculty of Human development University of Toyama* (in Japanese). <https://doi.org/10.15099/00000793>
- Skinner, E. A., & Zimmer-Gembeck, M. J. (2007). The development of coping. *Annual Review of Psychology*, 58(1), 119-144. <https://doi.org/https://doi.org/10.1146/annurev.psych.58.110405.085705>
- Van der Colff, J. J., & Rothmann, S. (2009). Occupational stress, sense of coherence, coping, burnout and work engagement of registered nurses in South Africa. *SA Journal of Industrial Psychology*, 35(1), 1-10. <https://doi.org/https://doi.org/10.4102/sajip.v35i1.423>

The impact of Perspective Taking on Coping and Work Engagement: The mediating effects of Problem-Focused Coping and Avoidant Coping

Momoko KOBAYASHI
Saga University
kobamo@cc.saga-u.ac.jp

Hiroshi IKEDA
Kyushu University
ikeda@hes.kyushu-u.ac.jp

Abstract: The present study examined the hypothesis that perspective-taking mediates problem-focused and avoidant coping and promotes work engagement. A structural analysis of covariance was conducted on 368 employees of a Japanese pharmaceutical company. The bootstrap test was used to examine indirect effects. The results showed that higher perspective-taking, which is the tendency to imagine the position and feelings of others, promotes work engagement through a process in which problem-solving coping strategies such as proactive problem-solving, consultation for solutions, and perspective-shifting are enhanced, while avoidance coping such as putting off problems is reduced. The hypothesis was supported. New findings that higher perspective taking makes workers' stress coping strategies more effective and promotes work engagement.

Keywords: Work Engagement, Perspective Taking, Problem-Focused coping, Avoidance coping, Mediating Effect