

# work engagementと職業性ストレスおよび働く目的との関連

臨床心理学専修 P07603 小畑 周介  
(指導教員 森下高治教授・神澤 創教授)

## 問 題

現代社会において職業性ストレスは重大な健康問題となっているが、これまで企業のメンタルヘルス対策は、職業性ストレスなどのネガティブな側面を捉え、それを軽減することを主眼としてきた。ネガティブな側面の軽減させる必要性は言うまでもないが、従業員が生き活きと仕事をし、また企業組織としてのパフォーマンス向上を図るには、ポジティブ要因も評価していきながらメンタルヘルス活動を進める必要がある。仕事に誇りややりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得て生き活きしている状態を表す概念としてwork engagementがある。work engage-

mentは、Schaufeliら（2001）により「仕事に関連するポジティブで充実した状態であり、活力（vigor）、献身（dedication）、没頭（absorption）によって特徴づけられ、仕事全般に向けられた持続的な感情-認知の状態のこと」と定義されている。

本研究では、企業で働く人々の職場のストレス要因とストレス反応、work engagement、心がけている休日の過ごし方、働く目的を、質問紙調査により把握し、個人や組織のパフォーマンスを促進するとされているwork engagementと他の要因との関連性について、検討することを目的としている。また、NIOSH職業ストレスモデルを参考にしながら、work engagement含めた形でのストレスモデルの検討（Fig.1）を行う。

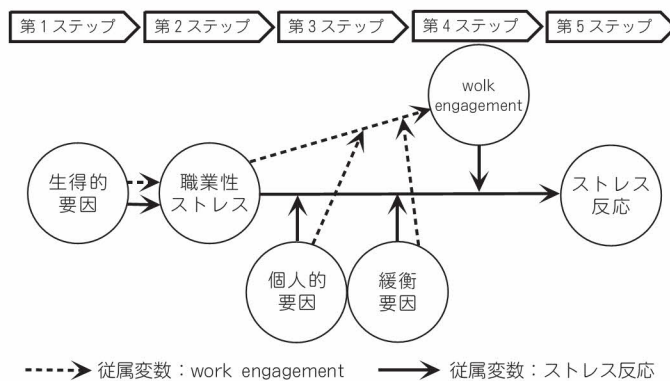


Fig.1 work engagementを含めた職業性ストレスの検討モデル

## 方 法

**調査対象** 調査対象とした5企業に勤務する710名（男性404名・女性306名）、平均年齢38.8歳。

**質問紙** 職業性ストレス簡易調査票（中央労働災害防止協会，下光・原谷，1998）とwork engagement尺度の短縮版（島津邦訳，2007）を使用し、さらに「心がけている休日の過ごし方」、「休日の満足度」、「働く目的」に関する質問項目を作成・追加し、「仕事と余暇に関する調査」として全86項目で構成。

**分析方法** ①work engagementと職業性ストレスとの各項目間の相関係数の算出（属性性別）、②各尺度得点の算出（部署別）、③従属変数をwork engagementおよびストレス反応としての階層的重回帰分析。

## 結果と考察

Table1、Fig.2等の結果より、work engagementとストレス要因の関連について、「感じている仕事の適性度」( $r=.440$ )や「職場での対人関係のストレス」( $r=.317$ )など特定のストレス要因との関連が認められた。

Table 1 work engagementと職業性ストレス要因の相関関係

	WE	S1	S2	S3	S4	S5	S6	S7	S8
WE work engagement									
S1 心理的な仕事の負担（量）	.020								
S2 心理的な仕事の負担（質）	.116**	.587**							
S3 自覚的な身体的負担度	.014	.201**	.221**						
S4 職場の対人関係でのストレス	-.317**	.267**	.147**	.136**					
S5 職場環境によるストレス	-.213**	.061	.062	.036**	.339**				
S6 仕事のコントロール度	.279**	-.191**	-.146**	-.294**	-.305**	-.305**			
S7 技能の活用度	-.111**	-.230**	-.270**	.060	.041	.122**	-.106**		
S8 感じている仕事の適性度	.440**	-.078*	.009	.029	-.324**	-.169**	.324**	-.108**	
S9 働きがい	.539**	-.045	.072	.026	-.396**	-.210**	.326**	-.125**	.616**

\* $P < .05$ , \*\* $P < .01$

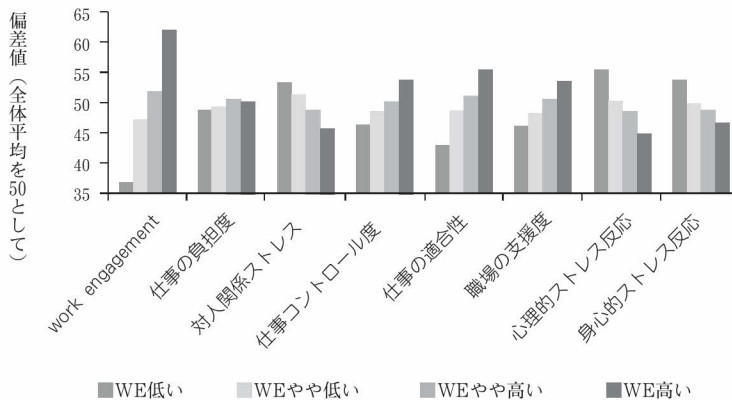


Fig.2 職業性ストレスのWE4群比較

work engagementとストレス反応との各項目間では、抑うつ感 ( $r=-.465$ )、疲労感 ( $r=-.347$ )、イライラ感 ( $r=-.334$ ) など、有意な負の相関が認められた。緩衝要因として職場内外の支援では、「上司によるサポート」 ( $r=.334$ )、「部下によるサポート」 ( $r=.208$ ) の順でともに有意な相関が示された。属性別では、年代別にみた場合、30歳代未満が最も低く、年代が上がるにつれ、work engagementが高く、分散分析から主効果に有意な差が認められた。配偶者および子どもの有無について、いずれも「あり」の方がwork engagementは高く、いずれも有意な差が認められた。働く目的との関連では、「生活の張り合いのため」 ( $r=.499$ )、「企業と社会のため」 ( $r=.466$ )、「能力向上・可能性のため」 ( $r=.438$ )、「人とのふれ合いのため」 ( $r=.406$ ) の項目において、work engagementとの正の相関が認められた。階層的重回帰分析を用いたwork engagementを含めた職業性ストレスの検討の結果、work engagementはストレス反応への影響力は弱く、ストレス反応に対する緩衝要因と捉えるよりは、職業性ストレスの結果であるという見方が妥当であるという結果

となった。ただし、さらなる分析によって、緩衝要因としての役割があることを見出せる可能性も残していると考ええる。

本研究により、work engagementが、心理的にポジティブな状態を示すことが確認でき、目指すべき方向性となりうるものと考ええる。さらに「対人関係」や「仕事の適性度」、「上司からのサポート」など関連のある要因が明らかになったことで、職場の活性化へのヒントとなるものと考ええる。

## 引用文献

- Schaufeli, S., & Bakker, A. 2003 Utrecht Work Engagement Scale Preliminary Manual, Occupational Health Psychology Unit, Utrecht University
- 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, (4), 185-189.
- 島津明人 (2007) 個人・組織の活性化とメンタルヘルス 関西福祉科学大学EAP研究所紀要, (2), 1-3.