ワーク・エンゲイジメントに対する仕事のコントロールの調整効果について

○荒木 剛¹

(1) (株) アドバンテッジ リスク マネジメント

キーワード: ワーク・エンゲイジメント、仕事の要求度-資源モデル、仕事のコントロール

The moderating effect of job control on work engagement

Tsuyoshi ARAKI¹

(1) ADVANTAGE Risk Management Co., Ltd.)

Key Words: work engagement, JD-R model, Job control

目 的

働き方改革や健康経営等、心身への負担を減らして誰もが無理なく労働できる環境づくりを目指す動きが加速している。この動きは、限られた人的資源や時間の中での生産性を最大化しようとする取り組みとも関連しており、これらを背景に近年注目を集めているのがワーク・エンゲイジメント(work engagement)である。

ワーク・エンゲイジメントは、“ポジティブで達成感に満ちた、仕事に関連する心的状態であり、活力、熱意、没頭によって特徴づけられる”(Schaufeli et al., 2002)。活力は自分の仕事に対して努力を惜しまずに粘り強く取り組む状態、熱意は自分の仕事に深く関与して意義や誇りを感じている状態、没頭は自分の仕事に専心して離れられない状態を指す。このうち、活力と熱意については、バーンアウトにおける情緒的消耗感とシニシズムの対極に位置する概念であるともされている。

ワーク・エンゲイジメントに関する研究は、その多くが職業性ストレス研究において広く活用されている仕事の要求度-資源モデル(Job Demands-Resource (JD-R) Model)を理論的枠組みとして用いている。Araki(2016)はJD-Rモデルに基づき、仕事の要求度と資源に関する要因として仕事の質的な困難度と仕事のコントロールをとり上げ、ワーク・エンゲイジメントに対する影響を検討した。その結果、有意な交互作用が確認され、困難な業務を担当する場合はより多くの裁量を与えた方が、簡単な業務を担当する場合はより少ない裁量を与えた方が、それぞれワーク・エンゲイジメントが高くなるという傾向が認められた。

ただし、この研究においてはワーク・エンゲイジメントを1次元の尺度で測定したために先行研究との比較が困難であること、交絡要因と考えられる時間外労働時間が統制されていない等の問題点が残されており、さらなる検討の必要性があった。本研究は、以上の問題点を解決しつつ、改めてワーク・エンゲイジメントに対する影響力を検討するものである。

方 法

<調査対象者と手続き>

インターネットを通じて質問紙調査を実施し、20歳代～60歳代の会社員および公務員2,064名(男性1,246名、女性818名)から得られた回答を分析の対象とした。

<質問紙>

①仕事の要求度と資源に関する項目

(株)アドバンテッジ リスク マネジメントが提供している従業員支援プログラム「アドバンテッジタフネス」において使用されている心理尺度の中から、「仕事の難しさ」と「仕事の裁量」を使用した。「仕事の難しさ」は仕事内容の質的側面に関する遂行や達成の困難感を、「仕事の裁

量」は担当業務における自身の裁量の程度を測定するものである。なお、本尺度については、十分な信頼性と妥当性を有することが荒木(2016)により確認されている。

②UWES 日本語版 (Shimazu et al., 2008)

ワーク・エンゲイジメントを測定する尺度。「活力」「熱意」「没頭」の3因子から構成されている。

③時間外労働の状況

直近1ヶ月間の時間外労働について、「10時間未満」から「80時間以上」まで10時間ごとに9段階の選択肢を示し、該当するものの選択を求めた。

結 果 と 考 察

ワーク・エンゲイジメントの3因子をそれぞれ予測変数とする階層的重回帰分析を実施し、第1ステップで性別、年齢、時間外労働時間を、第2ステップで仕事の難しさと仕事の裁量を、第3ステップで仕事の難しさ×仕事の裁量の交互作用項を投入した。その結果、いずれの分析でも仕事の裁量が有意な標準偏回帰係数を示した一方、没頭においてのみ仕事の難しさが有意な効果を示した。また、Araki(2016)と同様の有意な交互作用が得られたのは、熱意のみであった。

本研究の結果は、業務の困難度に応じて適切なレベルの裁量を与えることの重要性を認識させるものである。特に、熱意という仕事への関与度を高く保つためには、困難な業務であるほど多くの裁量を同時に与えるべきことを示唆している。

引用文献

Araki (2016). The relationships between work stressors and work engagement: The moderating role of job control among Japanese employees. *The 31st International Congress of Psychology*, Yokohama, Japan.

荒木 (2016). ストレスチェックにおいて使用される心理尺度の信頼性・妥当性—職業性ストレス簡易調査票による「高ストレス者」判定との関連—日本パーソナリティ心理学会第25回大会発表論文集, 130.

Schaufeli et al. (2002). The measurement of engagement and burnout: A confirmatory analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.

Shimazu et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.

※本研究の著者は企業に所属しており、研究費および給与等は(株)アドバンテッジ リスク マネジメントより支給されています。