

博士論文

ワーク・エンゲイジメントの規定因と後続事象に関する研究

— 個人的要因と組織的要因からの検討

平成 24 年度

筑波大学大学院 人間総合科学研究科

ヒューマン・ケア科学専攻 発達臨床心理学分野

200837063

設楽紗英子

—目次—

第 I 部 理論的検討

第 1 章 ワーク・エンゲイジメント研究の概観

第 1 節	ワーク・エンゲイジメントの概念と測定尺度	1
第 2 節	ワーク・エンゲイジメントと近接概念の相違	6
第 3 節	ワーク・エンゲイジメントの先行要因と結果事象の説明モデル	10
第 4 節	ワーク・エンゲイジメントの先行要因 (1) : 仕事要因	13
第 5 節	ワーク・エンゲイジメントの先行要因 (2) : 個人要因	16
(1)	ワーク・エンゲイジメントとパーソナリティ特性・気質との関連	17
(2)	ワーク・エンゲイジメントとその他の個人要因の関連	20
(3)	ワーク・エンゲイジメントとデモグラフィック要因の関連	22
(4)	ワーク・エンゲイジメントの先行要因, 結果事象と職種	24
第 6 節	ワーク・エンゲイジメントの結果事象	25
(1)	ワーク・エンゲイジメントと仕事関連の結果事象との関連	25
(2)	ワーク・エンゲイジメントと健康の関連	29

第 2 章 仕事と対人関係の問題

第 1 節	仕事と組織に対する意識と対人関係の問題	31
第 2 節	職場の対人関係と精神的健康の問題	35
第 3 節	職種の問題 —— 学校教師の検討	38
第 4 節	ワーク・エンゲイジメント研究の仕事への取り組みと職場の対人関係の問題に対する課題	41
(1)	先行要因に関する課題	42
(2)	後続事象に関する課題	44
(3)	職種の要因に関する課題	47

第 3 章 本研究の目的

50

第Ⅱ部 ワーク・エンゲイジメントを規定する個人的ならびに組織的要因の検討

第4章 Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連（研究1）

第1節	目的	53
第2節	方法	53
第3節	結果	57
第4節	考察	59

第5章 愛着とワーク・エンゲイジメントの関連（研究2）

第1節	目的	62
第2節	方法	63
第3節	結果	64
第4節	考察	64

第6章 組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連（研究3）

第1節	目的	68
第2節	方法	69
第3節	結果	72
第4節	考察	73

第Ⅲ部 ワーク・エンゲイジメントの後続事象の検討

第7章 ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の関連（研究4）

第1節	目的	76
第2節	方法	77
第3節	結果	77
第4節	考察	81

第8章 ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向の関連（研究5）

第1節	目的	87
第2節	方法	88

第3節	結果	89
第4節	考察	89
第9章 ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの関連（研究6）		
第1節	目的	96
第2節	方法	97
第3節	結果	97
第4節	考察	98
第10章 ワーク・エンゲイジメントと相互協調的・独立的自己観、ソーシャル・スキル、能力発揮への満足の関連（研究7）		
第1節	目的	104
第2節	方法	104
第3節	結果	108
第4節	考察	110
第11章 ワーク・エンゲイジメントが対人ストレス過程に及ぼす影響の検討（研究8）		
第1節	目的	118
第2節	方法	119
第3節	結果	123
第4節	考察	124
第IV部 総括		
第12章 総合考察		
第1節	本論文の結論と先行研究における位置づけ	127
(1)	ワーク・エンゲイジメントの規定因	127
(2)	ワーク・エンゲイジメントの後続事象	131
(3)	規定因、後続事象の性差について	136

第2節	仕事への取り組みと対人関係の問題に与える示唆	138
第3節	今後の課題	142
引用文献		144
謝辞		
資料		
資料1	UWES-J	156
資料2	Big Five	157
資料3	一般的成人愛着尺度	158
資料4	組織風土の特性尺度	160
資料5	仕事価値観	163
資料6	キャリア志向	164
資料7	組織コミットメント	166
資料8	自己観	168
資料9	Kiss-18	170
資料10	能力発揮	171
資料11	対人ストレスサー	172
資料12	対人ストレスコーピング	173
資料13	GHQ-12	175

第I部 理論的検討

第I部では、第1章で、まず、ワーク・エンゲイジメント研究の概観について述べる。第2章で、現在、問題となっている仕事と対人関係の問題について触れ、それと関連したワーク・エンゲイジメント研究の課題について議論する。そして、第3章で本論文の目的についてまとめる。

第1章 ワーク・エンゲイジメント研究の概観

- 第1節 ワーク・エンゲイジメントの概念と測定尺度
- 第2節 ワーク・エンゲイジメントの近接概念の相違
- 第3節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因と結果事象の説明モデル
- 第4節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因(1)：仕事要因
- 第5節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因(2)：個人要因
- 第6節 ワーク・エンゲイジメントの結果事象

第1節 ワーク・エンゲイジメントの概念と測定尺度

これまでの心理学は、不安やうつ、ストレス、攻撃性、あるいは、劣等感などの人間の心の持つ弱点・問題点に焦点をあて、そのメカニズムを解明し、それを解決することを目指すという、いわゆる病理モデルを中心に展開してきた（島井・宇津木，2008）。それは、産業保健や産業心理学の領域においても同様である。Schaufeli & Bakker (2004)は、1996年以降の *The Journal of Occupational Health Psychology* に掲載された論文には、仕事関連の結果事象として、ネガティブな結果を扱っているものが、ポジティブな結果を扱っているものを、15対1の比率で上回ることを報告している。ところが近年、この傾向に変化が見られている。Seligman & Csikzentmihalyi (2000)の「ポジティブ心理学」(positive psychology)の提唱が、産業保健分野においてもポジティブな側面に焦点を当てることを、より推し進めていると言えよう。

ポジティブ心理学では、人の心理的な弱さと不調よりも人の心理的な強さと最適機能に焦点を当てること (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000) を強調している。本論文で取り上げるワーク・エンゲイジメント (work engagement) の概念も、就労者のポジティブな機能の側面に焦点を当てたものであり、ポジティブ心理学が産業心理学、特に産業保健に関わる分野でも注目されたことから、盛んに研究が展開されるようになったものである。

エンゲイジメント (engagement) という言葉自体は、従来、産業界では、就労者の仕事に対する態度や知覚、そして行動をさす際に適用されてきた (Ellis & Sorensen, 2007)。敢えて日本語に訳すならば、“気持ちの上でも、行動の上でも、積極的・主体的に物事に取り組んでいる状態” と言えるだろう。エンゲイジメントの心理的状态について、実態調査を基に検討を行ったのは、Kahn (1990)である。Kahn は、12～17歳の子どもたちを対象としたサマーキャンプで働く非

常勤カウンセラー16名と、建築会社の社員16名の、計32名に対して面接調査を実施した。そして、その面接データについて、個人が仕事に対してエンゲイジメントしている心理的状态と、個人の仕事に対するエンゲイジメントが阻害されている心理的状态を、それぞれ、パーソナル・エンゲイジメント (personal engagement) とパーソナル・ディスエンゲイジメント (personal disengagement) として区別し、分析を行った。パーソナル・エンゲイジメントは、組織の一員として求められる仕事役割上の自己と、個人として表出することを望ましく思っている自己 (身体的、認知的、情緒的に) が、仕事役割の遂行中、両立していることである。逆に、パーソナル・ディスエンゲイジメントは、これら2つの自己が両立しておらず、望ましい自己を守るために、仕事役割の遂行から主体性を取り払ってしまっていることである。そして、エンゲイジメントには、「有意味性 (meaningfulness)」、「安全 (safety)」、「利用可能性 (availability)」の3つの要因があることを Kahn (1990) は主張した。有意味性は、仕事役割の遂行に対して、自己を投資し、その見返りを受け取っていると感じることであり、安全は、自己イメージ、地位、キャリアに対するネガティブな結果を恐れることなしに、自己を表現し活用できていると感じることである。利用可能性は、ある一定の時間、自分なりにエンゲイジメントをしているための、物理的、情緒的、もしくは心理的資源を持っていることに関する感覚である。

Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker (2002) は、Kahn のエンゲイジメントに操作的な定義を加えてワーク・エンゲイジメント (work engagement) として発展させ、尺度を作成した。ワーク・エンゲイジメントの概念は、はじめ、バーンアウト (burnout) の対概念として導入され始めた。バーンアウトは、ヘルス・ケアやソーシャル・サービス、教育など、ヒューマン・サービスに携わる人々に生じる、仕事への気力が後退した状態である。Maslach-Burnout Inventory (MBI: Maslach & Jackson, 1981) によって測定され、情緒的消耗 (emotional

exhaustion: 厳しい要求のある対人関係のために情緒的資源が枯渇してしまう), 脱人格化 (depersonalization: 自分のケアもしくはサービスを受ける人に対する, ネガティブで, 冷淡な, そして冷笑的な態度), 個人的達成感の低下 (lack of personal accomplishment: 自分のケアやサービスを受ける人に対する自分の成果を否定的に評価する傾向) の3側面によって定義されている。その後, バーンアウトはヒューマン・サービス以外でも生じることが認められ, ヒューマン・サービス以外の一般的な職種にも適用範囲を広げた MBI-General Survey (MBI-GS: Schaufeli, Leiter, Maslach, & Jackson, 1996)が開発された。この MBI-GS は, 疲弊 (exhaustion: 疲労を意味するが, 自分の疲れの源泉として対人関係ばかりを示してはいない), 冷笑 (cynicism: 仕事に対する全般的な無関心と距離を置いた態度を意味するが, 必ずしも他者に対する態度ではない), 職業的効力感の低下 (professional efficacy: MBIよりも広く職業達成の社会的・非社会的側面を包含する) の3側面からなる。

Maslach & Leiter (1997)は, このバーンアウトを「職務におけるエンゲイジメントの衰え (an erosion of engagement)」と言い換えた。彼らは, バーンアウトすると, それまでに意義を感じ, 意欲を掻き立てられていた仕事が, 不快で, 充実感がなく, 意味のないものになると考えた。逆に, エンゲイジメントをしている就労者は, バーンアウトとは正反対に, 仕事活動と活気に満ちた有効なつながりを持ち, 仕事要求に完全に対処できるものと考えられた。そして, エンゲイジメントは, バーンアウトの疲弊, 冷笑, 職業的効力感の低下に対応するよう, エネルギー, 関与, そして効力感として特徴づけられるとされた。その個人差は MBI で測定され, 疲弊と冷笑の低得点, そして職業的効力感の高得点により, エンゲイジメントの高さが表されるとされた。

バーンアウト研究の中からもエンゲイジメントが取り上げられ始められたのは, バーンアウトへの介入方法を考える必要性と関係していると考えられる。

バーンアウトへの介入に関する多くの議論は、人の内的な資源を強化するか、人の仕事行動を変化させる、といったような、主に個人中心の解決法に焦点が当たっていた (Maslach, Schaufeli, & Leiter, 2001)。問題の根拠を個人内の因果関係と個人的な責任に求め、組織を変えるよりも人を変える方が、容易で安価であるとの前提があったためである (Maslach & Goldberg, 1998)。しかしながら、個人に対処方法を身につけさせる個人中心アプローチは、情緒的消耗感を軽減させるためには役立ったものの、他の2つの側面 (疲弊と冷笑) には効果がなく、また、職場の改善にはあまり効果がなかった。それよりも、Maslach et al. (2001)は、経営的アプローチと教育的アプローチの組み合わせが、仕事へのエンゲイジメントを高める傾向があり、ひいては組織の成果につながる可能性がより高いことに注目した。バーンアウトの一連の研究から、環境を変えるだけでも、個人を変えるだけでも介入は十分ではなく、効果的な変化は、両者が統合された方法で発達するとき起こる (Maslach et al., 2001) と考えられたのである。

Schaufeli et al. (2002) は、Maslach の考えを受け継ぎながらも、MBI をエンゲイジメントの測定に用いると、バーンアウトとエンゲイジメントの関係を実証的に研究することが不可能であると考えた。そして、バーンアウトとエンゲイジメントは、別々の尺度で独立に測定されるべきであるという、それまでとは異なる立場を取り、ワーク・エンゲイジメントを測定する尺度、UWES (Utrecht Work Engagement Scale; Schaufeli et al., 2002) を開発した。

Schaufeli et al. (2002) によると、UWES はまず、理論的な分析と面接調査に基づき、2つの基礎を成す次元を仕事関連の well-being に同定した。すなわち、(1) 疲弊 (exhaustion) から活力 (vigor) におよぶ (仕事への) 活動性 (activity)、(2) 冷笑から熱意 (dedication) におよぶ (仕事への) 同一性 (identification) である。そこから、バーンアウトは疲弊 (低い活動性) と冷笑 (低い同一性)

の組み合わせで特徴づけられているのに対し、ワーク・エンゲイジメントは活力（vigor, 高い活動性）と熱意（dedication, 高い同一性）で特徴づけられ、さらに、バーンアウトは職業的効力感の低下（reduced professional efficacy）を含んでいるが、ワーク・エンゲイジメントは没頭（absorption）を含む、というように下位概念が設定された。

このようにして、ワーク・エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知と定義される（Schaufeli et al., 2002）。さらに、活力、熱意、没頭の3つの下位概念によって特徴づけられる精神的な状態とされる。活力は、積極的に仕事に努力を投資している間の高いエネルギーとメンタル・レジリエンス、そして困難に直面したときの粘り強さとして特徴づけられる。熱意は、仕事に対する、意義、熱意、ひらめき、プライド、そして挑戦として特徴づけられる。そして、没頭は、完全に自分の仕事に集中し楽しくて夢中になっており、それによって時間が早く過ぎ、仕事から離れることが難しい状態として特徴づけられる（Schaufeli et al., 2002）。つまり、第一義的に、ワーク・エンゲイジメントには、エネルギーと満足感が存在する（Schaufeli et al., 2002）。活力と熱意は、疲弊と冷笑に対して、それぞれ正反対になっているのに比べて、没頭は効力感に対して、正反対に位置するような概念ではない。没頭は、当初想定された因子項目に、面接調査から得られた項目をさらに加え、因子分析を施した後に発見された、ワーク・エンゲイジメントに特徴的な側面である。

UWESの信頼性と妥当性、およびバーンアウトと負の相関関係にあることは、Schaufeli et al. (2002)などで確認されている。エンゲイジメントの尺度としては、現在最も確立されたものと言えるだろう。このUWESは、当初は3つの下位尺度を持つ、17項目版が提出されたものの（UWES-17, Table 1-1）、この3つの下位尺度には、 $r = .80$ 以上の高い相関関係があるという問題を抱えていた。ま

た、学生版では3因子構造が安定していない、異なる人種や職業間で因子構造が安定性を欠くなどの問題も持っていた。尺度の因子構造的な問題に対し、Schaufeli, Bakker, & Salanova (2006)は1999年から2003年までに10カ国で様々な職種の人々を対象に行われた調査を基に、因子構造を再検討し、各国間で安定性がある1因子構造の9項目版(UWES-9)を提出した(Table 1-1)。Seppälä, Mauno, Feldt, Hakonen, Kinnunen, Tolvanen, & Schaufeli (2009)は、フィンランドの就労者を対象に5つの異なる職業サンプル(ヘルスケア, 若手管理職, 管理職, 教師, 歯科医)を集め、3年間の縦断調査を実施し、3因子構造の時間的安定性と、職業の相違を超えた一般性を検討した。その結果、UWES-17でもUWES-9でも、因子構造の時間的な安定性は支持された。ただし、UWES-17において、3因子はやはり、高い相関を示しており、2時点間で因子負荷量も変化していた。他方、UWES-9の構造は5つの職業サンプルの間で一貫しており、因子負荷量も3年の間も高く安定していた。そこで、ワーク・エンゲイジメントの3側面に特に注目したい場合には、3因子構造のUWES-17を用いることも可能だが、信頼性と妥当性の実際的な理由からは、どの職業にも共通する全般的なワーク・エンゲイジメントを測定することができる1因子構造のUWES-9を用いることが推奨されている(Schaufeli et al., 2006; Sappälä et al., 2009)。

第2節 ワーク・エンゲイジメントの近接概念との相違

Schaufeli & Bakker (2004)によると、ワーク・エンゲイジメントの高まりは、就労者の動機づけや組織におけるポジティブな感情を刺激し、就労者は進んで職場に留まろうとするようになるという。このような、個人の組織や仕事への関与を表す概念としては他に、職務関与(job involvement)、組織コミットメン

Table 1-1 UWES の 17 項目版および 9 項目版の項目内容

UWES-17

活力

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
長時間休まずに、働き続けることができる。
職場では、気持ちがあつらつとしている。
ことがうまく運んでいないときでも、辛抱強く仕事をする。

熱意

自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる。
仕事に熱心である。
仕事は、私に活力を与えてくれる。
自分の仕事に誇りを感じる。
私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである。

没頭

仕事をしていると、時間がたつのが早い。
仕事をしていると、他のことはすべて忘れてしまう。
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
私は仕事にのめり込んでいる。
仕事をしていると、つい夢中になってしまう。
仕事から頭を切り離すのが難しい。

UWES-9

仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
仕事に熱心である。
仕事は、私に活力を与えてくれる。
朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。
仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
自分の仕事に誇りを感じる。
私は仕事にのめり込んでいる。
仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

Shimazu, Schaufeli, Kosugi, Suzuki, Nashiwa, Kato, Sakamoto, Irimajiri, Amano, Hirohata, Goto, & Kitaoka-higashiguchi, et al. (2008)より作成

ト (organizational commitment), 職務満足感 (job satisfaction), ワーカホリック (workaholic) などの概念があげられる。以下にこれらの概念とワーク・エンゲイジメントの相違について述べ、ワーク・エンゲイジメントは、特に何に焦点を当てているかについてまとめる。

まず、職務関与は、「(a)自分の仕事に動機づけられ、チャレンジしようとする、(b)仕事全般、特定の仕事、そして組織の全てにコミットしている（仕事や組織は退職意思を低下させない）、(c)スーパーバイザーなどの専門職との関わりがより身近で、フィードバックを受けるチャンスがより多くある」ことである (Brown, 1996)。職務関与は、仕事に対して内発的動機づけを高める要因と関連する点では、ワーク・エンゲイジメントと似ている。しかし、仕事負荷や役割葛藤などの、仕事役割上のネガティブな側面、そして精神状態とは関連が見られないという。一方、ワーク・エンゲイジメントは仕事資源などのポジティブな仕事要因と正の関連があるばかりでなく、役割知覚や精神的健康とは正の関連がみられており、個人と仕事との関係に、より多様な視点を提供している (Hallberg & Schaufeli, 2006)。

組織コミットメントは、組織に対する“情緒的な愛着 (affective attachment)”から成り立っている。組織との価値観の共有、組織に所属し続けたいと思う気持ちと組織のために力を発揮する意欲から成り立っている (Mowday, Steers, & Porter, 1979)。組織コミットメントは、雇用する組織への従業員の忠誠を示しており、その焦点は、離職意図といった、個人の組織に対する態度に当たっているが、ワーク・エンゲイジメントは個人と仕事そのものとの関連に焦点を当てているとした (Hallberg & Schaufeli, 2006; Maslach et al., 2001)。

職務満足感は、「個人の仕事と仕事の経験の評価によりもたらされる喜ばしいもしくは肯定的な感情」のことである (Locke, 1976)。Maslach et al. (2001) は、職務満足感は、仕事が達成欲求の源泉である程度を示しているもの、もしくは、

仕事がイライラや不満から就労者を解放してくれる手段として機能している程度を示すものであり、仕事そのものに個人がどう関わるかといったことは包含していないが、ワーク・エンゲイジメントは、仕事に対する個人の関わりを問題にしているため、職務満足感とは異なると述べている。さらにその後の研究において、ワーク・エンゲイジメントと職務満足感を別の変数として扱うことが支持されている (Halbesleben & Wheeler, 2008; Salmela-Aro & Wiese, 2006; Simpson, 2009; Whitford & Moss, 2009; Wies & Salmela-Aro, 2008)。

そしてワーカホリックに関しては、Schaufeli, Taris, & Bakker (2006)は先行研究を概観し、仕事に夢中になって楽しむ良い面と、絶え間なく衝動的に仕事に駆り立てられる悪い面があるというように整理している。そして最終的に、Scott, Moore, & Miceli (1997)に従い、次のように定義した (Schaufeli et al., 2006)。第一に、ワーカホリックな人は、裁量を与えられた場合に、仕事活動に多大な時間を費やす、第二に、ワーカホリックな人は、仕事から離れることを嫌がり、仕事外でもしつこく頻繁に仕事について考える。端的にいうと、ワーカホリックとは、内的な強迫性、あるいは欲求や動因によるのでも、金銭的な報酬やキャリアのため、あるいは生活や組織文化のためといった外的な要因によるものでもなく、中毒のように求められる以上に過剰に衝動的に働くことである。(Schaufeli et al., 2006)。それに対してワーク・エンゲイジメントでは、仕事は楽しいものであり、仕事中毒になっているのではなく、仕事をするのが好きであるために、抗うことのできない内的な衝動に駆り立てられ働いている、ということである。そして、そのような内的な動因の性質の違いにより、ワーカホリックとワーク・エンゲイジメントは区別され得ることが確かめられている (Andreassen, Ursin, & Eriksen, 2006; Schaufeli et al, 2006)。

以上のような近接概念との相違を踏まえると、ワーク・エンゲイジメントとは、就労者の仕事への取り組みに関して、仕事役割上生じるポジティブな問題

ともネガティブな問題とも、関連を議論することが可能であり、より多様な視点を提供している概念といえる。しかも、ワーク・エンゲイジメントは就労者に与えられる仕事への評価によって左右されるものというよりも、就労者個人の仕事への取り組み方そのものを問題にしている。そして、ワーク・エンゲイジメントが高いとき、仕事は個人にとってエネルギーの源泉であり、個人の仕事に対する主体的な取り組みの程度を示していると言える。

さらに、ワーク・エンゲイジメントは、定義の通り、持続的であること、周囲の評価に左右されにくいことも、ある程度実証されている。Mauno, Kinnunen, & Rukolainen (2007)は、フィンランドの医療分野の職員のワーク・エンゲイジメント (UWES-17) を 2 年間縦断的に調査した。その間、ワーク・エンゲイジメントは比較的頻繁に経験されており、2 時点間のワーク・エンゲイジメントの 3 つの下位因子得点は、中程度以上の相関を見せていた。しかし、次節で説明する、ワーク・エンゲイジメントに対して促進的な働きを持つという、外的な資源である、仕事資源はそれほど安定して存在していなかった。ある時点でのワーク・エンゲイジメントは、その後のワーク・エンゲイジメントとも大きく関連していることは、Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner (2008)や Schaufeli, Bakker, & van Rhenen (2009)でも報告されている。

第3節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因と結果事象の説明モデル

ワーク・エンゲイジメントの先行要因と結果事象は、職業ストレスモデル、JD-R モデル (the Job Demands Resources model) を用いて説明されることが多い (Figure 1-1)。このモデルでは、就労者をバーンアウトへ導く仕事特徴は職

業によって異なることを認めつつも、就労者個人の仕事への取り組みに影響を与える仕事特徴を、一般的には、仕事要求 (job demands) と仕事資源 (job resources) の2つのカテゴリーに分けることを基本的な前提としている (Bakker, Demerouti, & Verbeke, 2004)。仕事要求は、仕事特徴のネガティブな側面を表しており、就労者に身体的、心理的努力を求め、身体的・心理的なコストがかかるものである (e.g., 高い仕事のプレッシャー, 過重労働, 悪い職場環境)。一方、仕事資源は、仕事特徴のポジティブな側面を表しており、次の3点のうちいずれかに当てはまるものである。すなわち、(1) 仕事目標の達成において機能的である、(2) 生理学的・心理学的コストを低減する、(3) 個人の成長と発達を刺激する、である。そして、仕事資源は、組織レベル (e.g., 給与, キャリア機会, 職業の安定), 対人的・社会的レベル (e.g., 上司と同僚のサポート, チーム雰囲気), 仕事構成レベル (e.g., 役割の明確化, 意思決定への参加), 課題レベル (e.g., パフォーマンス・フィードバック, スキルの多様性, 課題の重要性, 課題の明確さ, 自律性) の4つのレベルに位置づけられる (Hackman & Oldham, 1976)。JD-R モデルは、仕事要求と仕事資源の2つのカテゴリーを設定することで、就労者が仕事特徴のポジティブな側面から受ける影響と、ネガティブな側面から受ける影響のバランスをみようとしている。

この仕事要求の高さと仕事資源の不足は、就労者の仕事への取り組みを抑制する、2つのプロセスとして仮定されている (Schaufeli & Bakker, 2004)。仕事要求が高くなると、就労者のエネルギーバックアップは疲弊し、過重負担で磨耗してしまう (エネルギー過程)。そして、仕事資源の不足は、高い仕事要求に対する効果的な対応や、仕事への主体的な取り組みを抑制する (動機づけ過程)。高い仕事要求と仕事資源の不足は、バーンアウトの先行要因となり、結果として健康問題をもたらす。仕事資源が足りていれば、ワーク・エンゲイジメントが促進され、仕事に関連するポジティブな結果を促進する。この2つのプロセ

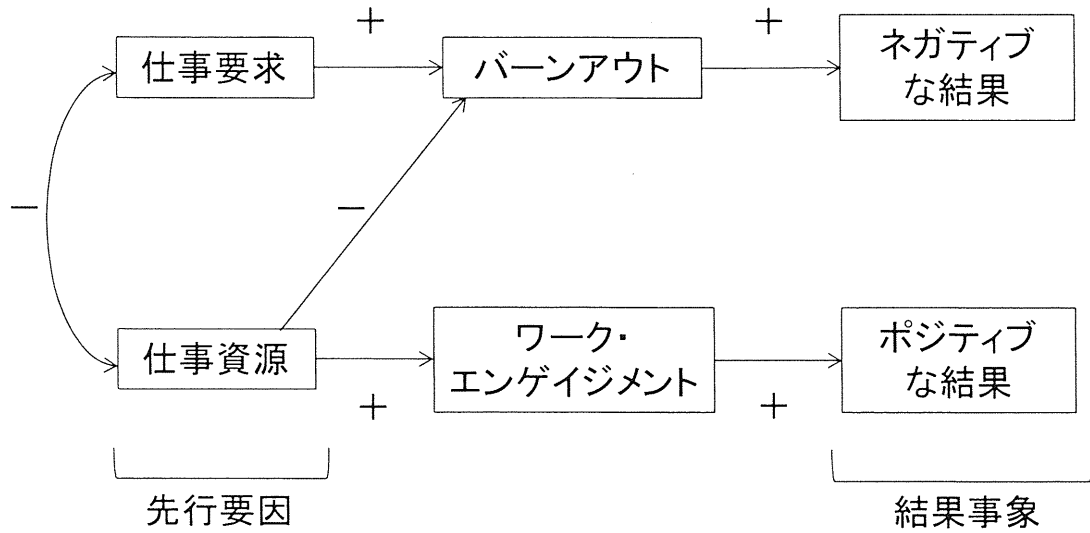


Figure 1-1 JD-R モデル
(Schaufeli & Bakker (2004)などから作成)
+:正の関連, -:負の関連

スは, Hakanen, Bakker, & Schaufeli (2006), Hallberg, Johansson, & Schaufeli (2007), Jackson, Rothmann, & van de Vijver (2006), Montgomery, Peeters, Schaufeli, & Den Ouden (2003)などで実証され, ワーク・エンゲイジメントは, 仕事資源との関連が大きく, ポジティブな仕事態度を促進する, 動機づけプロセスの媒介変数として位置づけられている。なお, 仕事要求も, ワーク・エンゲイジメントと低いものの正の相関関係をみせることがある (e.g., Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2005)。適度な仕事負荷も, 仕事態度の促進には役立つことがあるようである。先行研究もこのことに特別ふれてはいないが, ワーク・エンゲイジメントが高い就労者でも, ある程度は, 心理的・身体的な仕事の負荷を認知しながら仕事をしていることを示している。仕事資源が, 仕事要求からの影響を緩衝する役割もしているため, 仕事要求がワーク・エンゲイジメントを直接予測することはない。仕事への取り組みそのものがサポートされていることの重要性が示唆されている。

第4節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因 (1) : 仕事要因

ワーク・エンゲイジメントの先行要因のうち, 仕事要因についてまとめる。先行研究で用いられている仕事関連の先行要因を Table 1-2-1, 1-2-2 にまとめた。そのほとんどは JD-R モデルの仕事資源に対応する。仕事資源は, 組織レベル (e.g., 給与, キャリア機会, 職業の安定), 対人的・社会的レベル (e.g., 上司と同僚のサポート, チーム雰囲気), 仕事構成レベル (e.g., 役割の明確化, 意思決定への参加), 課題レベル (e.g., パフォーマンス・フィードバック, スキルの多様性, 課題の重要性, 課題の明確さ, 自律性) の4つのレベルに位置づけられる (Hackman & Oldham, 1976)。それぞれの研究では, これら4つのレベ

Table 1-2-1 先行研究に用いられた先行要因(仕事要因)とワーク・エンゲイジメントとの相関関係

		ワーク・エンゲイジメントの先行要因	相関
Schaufeli & Bakker (2004) 対象者:保険会社(381名), 職業健康・安全サービス会社(202名), 年金基金会社(507名), 在宅介護機関(608名)の管理監督者 (オランダ)	仕事資源	ソーシャルサポート	+
		コーチング	+
		フィードバック	+
Hakanen, Bakker, & Demerouti (2005) 対象者:1919名, 歯科医 (フィンランド)	仕事資源	仕事コントロール	+
		(組織の)革新性	+
		要求される専門技能の多様さ	+
		同僚との交流	+
Salanova, Agut, & Peiró (2005) 対象者:342名, ホテルのレセプションリストとレストランのウェイトレス (スペイン)	組織資源	トレーニング	+
		自律性	+
		テクノロジー	+
Bakker, van Emmerik, & Euwema (2006) 対象者:2229名, 王立保安隊員 (オランダ)	仕事資源	自律性	+
		成長機会	+
		上司サポート	+
	チーム・スピリット	同僚サポート	+
		収益	+
Hakanen, et al. (2006) 対象者:2038名, ヘルシンキの教育局所属の学校教師 (フィンランド)	仕事資源	満足感	+
		仕事コントロール	+
		情報	+
		上司サポート	+
		革新的風土	+
Hallberg & Schaufeli (2006) 対象者:186名, IT関連会社2社のITコンサルタントと業務補助者	仕事資源	社会的風土	+
		自律性	+
Jackson et al. (2006) 対象者:1177名, 北西州の教育局所属の学校教師 (南アフリカ共和国)	仕事資源	フィードバック	+
		成長機会	+
		組織サポート	+
Richardson, Burke, & Martinussen (2006) 対象者:150名, 警察官 (ノルウェー)	仕事資源	昇進	+
		自律性	<i>n.s.</i>
		上司サポート	+
Llorens, Schaufeli, Bakker, & Salanova (2007) 対象者:110名, 大学生 (スペイン)		同僚サポート	+
		効力感信念	+
Mauno, et al. (2007) 対象者:409名, 7つの病院のスタッフ(医師, 看護師, 研究者, リサーチ・アシスタント, 清掃・配膳・洗濯スタッフ, 技術・倉庫・配送スタッフ, 事務・ITスタッフ) (フィンランド)	仕事要求	課題資源	+
		雇用の不安定さ	-
		時間要求	+
	仕事資源	ワーク・ファミリー・コンフリクト	-
		仕事コントロール	+
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2007) 対象者:714名, エレクトロニクス会社の従業員 (オランダ)	仕事資源	組織に基づく自己効力	+
		マネジメントの質	+
		自律性	+
		ソーシャルサポート	+
		上司コーチング	+
De Cuyper, Bernhard-Oettel, Bernston, De Witte, & Alarco (2008) 対象者:7つの企業(工業(257名), 小売業(302名)) (ベルギー)		職業的成長	+
		就業能力	+
		雇用の不安定さ	-

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関, -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

Table 1-2-2 先行研究に用いられた先行要因(仕事要因)とワーク・エンゲイジメントとの相関関係(つづき)

	ワーク・エンゲイジメントの先行要因	相関
De Lange, De Witte, & Notelaers (2008) 対象者:871名, 民間セクター, 公的セクター, 自営業の就 労者 (ベルギー)	仕事資源 仕事の自律性 上司サポート 同僚サポート 部署サポート	+ + + +
Hakanen & Linbohm(2008) 対象者:女性元乳癌患者531名, 対照群747名 (フィン ランド)	健康 組織風土 上司回避	+ + -
Hakknen et al. (2008) 対象者:2066名, 歯科医 (フィンランド)	仕事資源 職業へのプライド (仕事の)結果 職業的技能	+ + +
Moliner, Martinez-Tur, Ramos, Peiró, & Cropanzano (2008) 対象者:317名, 59のホテルの従業員 (スペイン)	組織公正性 分配の公正さ 手続きの公正さ 対人関係の公正さ 情報の公正さ	+ + + +
Salanova & Schaufeli(2008) 対象者:ICTを用いる民間・公的組織の従業員(624名, ス 페인), テレコム会社のマネジャー(338名, オランダ)	仕事資源 コントロール フィードバック 職務の多様性	+ + +
Van den Broec, Vansteenkiste, De Witte, & Lens (2008) 対象者:17の組織の就労者(ブルーカラー(142名), ホワイト トカラー(132名), 管理職(225名), 自営業(43名)) (ベ ルギー)	欲求満足感 仕事資源 課題自律性 スキル利用 ポジティブ・フィードバック	+ + + +
Xanthopoulou, Bakker, Heuven, Demerouti, & Schaufeli (2008) 対象者:44名, ヨーロッパ系航空会社のフライトアテンダント	仕事資源 同僚サポート	+ +
Korunka, Kubicek, Schaufeli, & Hoonakker (2009) 対象者:175名, ヘルスケアスタッフ(内科医, 看護師, セラ ピスト), 製造業(生産管理, 建築技術), ビジネス(経理, 支 払い, 営業) (オランダ)	仕事資源 上司サポート 上司サポート 意思決定の裁量性	+ + +
Schaufeli, Bakker, & van Rhenen (2009) 対象者:201名, テレコム会社の従業員 (オランダ)	仕事資源 自律性 学習機会 ソーシャルサポート パフォーマンス・フィードバック	+ + + +
Siltaloppi, Kinnunen, & Feldt (2009) 対象者:527名, 5つの組織の就労者(公的セクターの教師・ 研究者, 民間のホテル, 情報技術会社, 旅行会社, ホーム センター) (フィンランド)	仕事特性 時間要求 仕事コントロール 上司の公正さ	<i>n.s.</i> + +
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2009a) 対象者:163名, 3つの部門(ヒューマン・リソース, 工業, コ マーシャル・エコノミック・マネジメント)に属する従業員 (オランダ)	仕事資源 自律性 ソーシャルサポート 上司によるコーチング パフォーマンス・フィードバック 職業的成長の機会	+ + + + +
Xanthopoulou, Bakker, Demerouti, & Schaufeli (2009b) 対象者:45名, ファスト・フードチェーン店の従業員 (ギリシャ)	仕事資源 自律性 上司によるコーチング チーム雰囲気 組織に基づく自己効力感	<i>n.s.</i> + <i>n.s.</i> +

+ : ワーク・エンゲイジメントと正の相関, - : ワーク・エンゲイジメントと負の相関

ルの変数が任意に取り上げられて検討されてきた。4つのレベル全てが扱われるとも限らない。実際によくとりあげられる変数は、対人的・社会的レベル、組織レベル、課題レベルの要因である。中でも、対人的・社会的レベルのソーシャルサポートに関するものが最も多く、職場全体のソーシャルサポートの他（e.g., Schaufeli & Bakker, 2004）、上司のサポート、同僚のサポートなどが区別されている場合もある（e.g., Bakker et al., 2006）。次に、自律性、仕事コントロールなど、職務の意思決定に関わる変数が多い。そして、職務上の成長に関する変数（e.g., 成長機会：Bakker et al., 2006）がこれらに続いている。以上の変数は、概ねワーク・エンゲイジメントと正の相関関係にある。これらの他に、フィードバック（Schaufeli & Bakker, 2004）、（組織の）革新性（Hakanen et al., 2005）、職務スキル（Van den Broeck et al., 2008）、同僚との交流（Hakanen et al., 2005）、トレーニング（Salanova et al., 2005）、仕事へのプライド（Hakanen et al., 2008）、学習機会（Schaufeli et al., 2009）、組織風土（Hakanen et al., 2006; Hakanen & Linbohm, 2008）、昇進（Jackson et al., 2006）、組織に基づく自尊感情（Mauno et al., 2007）、（管理職の）マネジメントの質（Mauno et al., 2007）、（仕事の）結果（Hakanen et al., 2008）なども、ワーク・エンゲイジメントと正の相関関係を示す先行要因である。ワーク・エンゲイジメントと負の相関関係を示す要因は、仕事の不安定さ（De Cuyper et al., 2008; Mauno et al., 2008）、上司回避（Hakanen & Linbohm, 2008）などであった。ワーク・エンゲイジメントの高まりのためには、互いに補い合う対人関係の相互作用がある、仕事に対して主体的に力を発揮していくことができる、などの仕事環境との関連が重視されている。

第5節 ワーク・エンゲイジメントの先行要因（2）：個人要因

(1) ワーク・エンゲイジメントとパーソナリティ特性・気質との関連

ワーク・エンゲイジメントを規定する個人特性を Table 1-3 にまとめた。パーソナリティ特性や気質は、いくつかの先行研究でワーク・エンゲイジメントとの関連が報告されている。ワーク・エンゲイジメントの高い個人のパーソナリティとして最も一般的であると考えられるのは、楽観主義である (Hakanen & Lindbohm, 2008; Gan, Yang, Zhou, & Zhang, 2007; Schreurs, Bakker, & Schaufeli, 2009; Xanthopoulou et al., 2009a)。この楽観主義は、ワーク・エンゲイジメントの維持に大きく貢献するものと考えられる。職場復帰した元癌患者のワーク・エンゲイジメントを検討した Gudbergsson, Fosså, & Dahl (2008)や Hakanen & Lindbohm (2008)によれば、元癌患者と対照群で、ワーク・エンゲイジメントはあまり変わらない。しかし、元癌患者が職場のネガティブな刺激から身を守り、ワーク・エンゲイジメントを維持するためには、楽観主義が大きな働きをしていた (Hakanen & Lindbohm, 2008)。

Big Five との関連を検討したものもいくつかみられる。しかし、結果は必ずしも一貫しているわけではない。例えば、Langlaan, Bakker, van Dooren, & Schaufeli (2006)では、Big Five のうち、外向性と神経症傾向のみが取り上げられ、ワーク・エンゲイジメントとは、外向性が正の、神経症傾向が負の相関を示した。Mostert & Rothmann (2006)は外向性、開放性、誠実性を取り上げ、その全てにおいて、正の相関がみられた。Halbesleben, Harvey & Bolino (2009)は誠実性のみ取り上げており、正の相関がみられた。Kim, Shin, & Swanger (2009)は、5 因子全てを取り上げたが、誠実性において正の相関がみられたのみで、他の4因子に有意な関連はみられなかった。Big Five そのものの構造に関しては、国が違っても、概ね一致すると言われているが (和田, 1996 など)、ワーク・エンゲイジメントとの相関には多少ばらつきがみられており、誠実性のみ

Table 1-3 先行研究で用いられた先行要因(個人特性)とワーク・エンゲイジメントの相関関係

		変数	相関
Langlaan et al. (2006) 対象者：572名，IT企業のマネジャー，食品企業のブルーカラー，ポジティブシンキングのセミナー受講者 (オランダ)	Big Five	外向性	+
		神経症傾向	-
	Type A	興奮の強さ	+
		抑制の強さ	+
気質	機動性	+	
Mostert & Rothmann (2006) 対象者：1794名，警察官 (南アフリカ共和国)	Big Five	誠実性	+
		情緒的安定性	+
		調和性	+
		外向性	+
Richardsen et al. (2006) 対象者：150名，警察官 (ノルウェー)	Type A	達成努力	+
		短気といら立ち	-
Gan et al. (2007) 対象者：1254名，大学生 (中国)	楽観性	+	
Hakanen & Lindbohm (2008) 対象者：女性元乳癌患者531名，対照群747名 (フィンランド)	楽観性	+	
Hallberg et al. (2007) 対象者：329名，システム関連職，事務系 (スウェーデン)	Type A	達成努力	+
		短気といら立ち	-
Bakker & Xanthopoulou (2009) 対象者：65名，様々な組織の就労者 (オランダ)	Big Five	外向性	+
Halbesleben et al. (2009) 対象者：844名，米空軍基地にある消防職員、教育、ヘルスケア、金融、行政、製造、小売、通信、美容師 (アメリカ)	Big Five	誠実性	+
Schreurs et al. (2009) 対象者：238名，ヘルスケア機関の職員，スノーボールサンプリングによる就労者 (オランダ)	楽観性		+
Xanthopoulou et al. (2009b) 対象者：45名，ファスト・フードのチェーン店で働くスタッフ (ギリシャ)	楽観性		+
Kim et al. (2009) 対象者：187名，地下鉄のショップ店員 (アメリカ)	Big Five	外向性	<i>n.s.</i>
		神経症傾向	<i>n.s.</i>
		開放性	<i>n.s.</i>
		誠実性	+
		調和性	<i>n.s.</i>

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関， -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

が一貫して正の相関を示した。先行研究のサンプルは、国、職種共に全て異なっていた。ワーク・エンゲイジメントに影響力を持つパーソナリティ特性は、他の何らかの特性に左右される可能性が考えられる。Halbesleben et al. (2009) は、ワーク・エンゲイジメントは組織コミットメント行動を媒介して仕事から家庭への悪影響に関連することを示した上で、ワーク・エンゲイジメントが高くかつ誠実性の高い就労者は、エンゲイジメントが高くかつ誠実性が低い就労者よりも仕事から家庭への悪影響を経験する水準が低いことを報告している。また、ワーク・エンゲイジメントの得点は、国や職種、仕事の経験年数などによっても変化することが知られている (cf., Schaufeli et al., 2006)。ワーク・エンゲイジメントと Big Five の関連に必ずしも一貫した結果がみられないのも、先行研究それぞれで対象者の属性が異なることが、影響を与えている可能性が考えられる。

Hallberg et al. (2007)は、Type A との関連を検討した。その結果、頻繁に達成努力行動を取る傾向にある就業者は、よりワーク・エンゲイジメントが高く、バーンアウトが低かった。また、短気といらだち行動が頻繁であるほど、よりバーンアウトが高かった。Richardson et al. (2006)も同様の結果を得ている。

さらに、Zhang, Gan, & Cham (2007)は完全主義 (perfectionism) との関連を検討し、不適応的な完全主義 (maladaptive perfectionism) はバーンアウト傾向と正の相関を示し、適応的な完全主義 (adaptive perfectionism) はワーク・エンゲイジメントと正の相関を示すことを示した。

以上より、ワーク・エンゲイジメントの高い個人のパーソナリティ的な特徴として、ポジティブであり、目標達成のために多くの努力を払うことができるが、心理的・身体的にあまり苦痛を感じていないといった結果が得られている。

(2) ワーク・エンゲイジメントとその他の個人要因の関連

次に、その他の個人要因を Table 1-4 にまとめた。個人資源とは、JD-R モデルの中で、ワーク・エンゲイジメントを促進する個人的な先行要因を総称して呼んでいるものである。自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価であり (Hobfoll, Johnson, Ennis, & Jackson, 2003), 仕事資源によって促進される。個人資源には、Hobfoll (2002) が個人の適応に関する基本的な要素であるとした、自己効力感、OBSE (organizational-based self-esteem, 組織に基づく自尊感情)、楽観性などが考えられている。また、自己効力感の高さは、就労者をバーンアウトとワーク・エンゲイジメントのどちらかに導く重要な働きをする個人資源ともみなされている (Schaufeli & Salanova, 2007)。Hakanen et al. (2008) や Xanthopoulou et al. (2007; 2009a) も、自己効力感は、ワーク・エンゲイジメントの先行要因として機能するが、さらに、仕事資源からワーク・エンゲイジメントへの影響を媒介することを明らかにしている。

この他に、自主性や役割外行動などの仕事に対して積極的に関わる態度 (Hakanen et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2008) や、仕事外の余暇で十分に気分転換してくる、仕事の疲れからの回復経験 (Siltaloppi et al., 2009) なども、ワーク・エンゲイジメントの促進に役立つとされている。また、大学時代の個人要因も、ワーク・エンゲイジメントの先行要因となる。Salmela-Aro & Nurmi (2007) は、大学時代の自尊感情は 10 年後の高いワーク・エンゲイジメントに中程度の影響を及ぼしていることを明らかにした。また、Salmela-Aro, Tolvanen, & Nurmi (2009) は、大学時代の楽観的で課題焦点的な達成努力は、10 年後・14 年後・17 年後の高いワーク・エンゲイジメントを予測することを示した。

Table 1-4 ワーク・エンゲイジメントとその他の個人要因の相関関係

	ワーク・エンゲイジメントの先行要因		相関
Llorens et al. (2007) 対象者:110名, 大学生 (スペイン)	個人資源	自己効力感	+
Xanthopoulou et al. (2007) 対象者: 714名, エレクトロニクス会社の従業員 (オランダ)	個人資源	自己効力感	+
		組織に基づく自尊感情	+
		楽観性	+
Hakknen et al. (2008) 対象者:2066名, 歯科医 (フィンランド)	自主性		+
Maslach & Leiter (2008) 対象者:446名, 北米にある大学の職員 (アメリカ)	個人資源	自己効力感	+
Xanthopoulou et al. (2008) 対象者:44名, ヨーロッパ系航空会社のフライトアテンダント	個人資源	状態自己効力感	+
		一般的役割内行動	+
		一般的役割外行動	+
		一般的ワーク・エンゲイジメント	+
		状態ワーク・エンゲイジメント	+
Sitaloppi et al. (2009) 対象者:527名, 5つの組織の就労者(公的セクターの教師・研究者, 民間のホテル, 情報技術会社, 旅行会社, ホームセンター) (フィンランド)	仕事の疲れからの回復経験	仕事からの気持ちの切り替え	+
		リラクゼーション	+
		他の活動への挑戦	+
		コントロール	+
Xanthopoulou, et al. (2009a) 対象者:163名, 3つの部門(ヒューマン・リソース, 工業, コマーシャル・エコノミック・マネジメント)に属する従業員 (オランダ)	個人資源	自己効力感	+
		組織に基づく自尊感情	+
		楽観性	+
Xanthopoulou et al. (2009b) 対象者:45名, ファスト・フードチェーン店の従業員 (ギリシャ)	個人資源	自己効力感	+
		組織に基づく自尊感情	+
		楽観性	+

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関, -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

(3) ワーク・エンゲイジメントとデモグラフィック要因の関連

この節では、先行研究でワーク・エンゲイジメントに影響を与える可能性があるとして考慮されたデモグラフィック要因について述べる。ワーク・エンゲイジメントへの影響が考慮されたデモグラフィック要因は、性別、年齢、職位、国籍、職種、労働時間、学歴などである。これらの違いがワーク・エンゲイジメントの高低と関連するかどうかは、研究によりまちまちである。例えば、性別については、差があるとする研究はあるものの、男性の方が高いとするものと（Bakker et al., 2005; Mauno et al., 2007; Schaufeli et al. 2006; Sitaloppi et al., 2009）、女性の方が高いとするもの（De Lange et al., 2008; Halbesleben et al., 2009; Hyvönen, Feldt, Salmela-Aro, Kinnunen, & Makikangas, 2009; Salmela-Aro & Wiese, 2006）の両方の結果が報告されており、さらに、性差はないと報告する研究の方が多い（Andreassen, Holger, & Eriksen, 2007; Bakker & Xanthopoulou, 2009; Gudbergsson et al., 2008; Halbesleben et al., 2009; Heuven, Bakker, Schaufeli, & Huisman, 2006; Kim et al., 2009; Kinnunen, Feldt, & Makikangas, 2008; Mostert & Rothmann, 2006; Richardson et al., 2006; Salmela-Aro & Wiese, 2006; Whitford & Moss, 2009; Xanthopoulou et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2009a）。また、高学歴の方が低学歴よりもワーク・エンゲイジメントは高いとする研究（Mauno et al., 2007）と、低学歴の方が高学歴よりもワーク・エンゲイジメントは高いとする研究があり（Sitaloppi et al., 2009）、差はないとする研究が多い（Andreassen et al., 2007; Bakker & Xanthopoulou, 2009; Kim et al., 2009; Xanthopoulou et al., 2008; Xanthopoulou et al., 2009a）。そして、性別、年齢、職位によって、ワーク・エンゲイジメントに有意な違いはみられないと報告する研究の方が多い（e.g., Andreassen et al., 2007; Richardson et al., 2006; Xanthopoulou et al., 2009a）。

一方、ワーク・エンゲイジメントの年齢差や性差、は国籍によって異なるこ

とが、10カ国27の研究を概観した Schaufeli et al. (2006) により指摘されている。彼らによれば、年齢とワーク・エンゲイジメントはカナダ以外の国で相関がみられるが、性差についてははっきりしておらず、オーストラリア、カナダ、フランスでは性差がみられない。さらに、ベルギー、ドイツ、フィンランド、ノルウェーではわずかに男性のワーク・エンゲイジメントは女性よりも高いが、南アフリカ共和国の活力、スペインの熱心さと没頭、オランダのワーク・エンゲイジメントではその逆である。2006年以降の先行研究をみても、同じ国で行われた調査でも、性差が有意であるときと有意ではないときがみられる。例えば、オランダで行われた Bakker et al. (2005) では性差がみられていたが、Xanthopoulou et al. (2009a) の調査では、性差はみられなかった。また、フィンランドで行われた Mauno et al. (2007) や Hyvönen et al. (2009) でも性差がみられていたが、Kinnunen et al. (2008) では性差はみられなかった。

職種の違いによっても、ワーク・エンゲイジメントの高さは異なることが指摘されている。ワーク・エンゲイジメントは、Schaufeli et al. (2006) では、警察官、教師、管理職で高く、ブルーカラーで低かった。7つの公立病院の就労者を検討した Mauno et al. (2007) でも、熱心さにおいてのみではあるが、医師と研究者は、事務・IT職、清掃・配膳・洗濯スタッフよりも高いことが示された。また、ホテルのレセプションистとレストランのウェイター／ウェイトレスを検討した Salanova et al. (2005) では、有意な差はなかった。全体的な傾向として、ワーク・エンゲイジメントは専門職で高くなることが考えられる。

なお、先行研究において、職種は、複数の職種を混在させるか、1つの企業、1つの病院など、同一の組織ごとか、あるいは同一の組織の中でも、部門ごとに分けて扱われている。ワーク・エンゲイジメントの高さが職種により異なることについて、要因を比較し、考察でふれた例はみられない。

(4) ワーク・エンゲイジメントの先行要因，結果事象と職種

職種の違いは，ワーク・エンゲイジメントの程度に差がみられるだけではなく，そもそもの先行要因や，結果事象にも異なる特徴を見せる可能性がある。例えば，ワーク・エンゲイジメントの先行要因のうち，Big Fiveについて，ワーク・エンゲイジメントとの関連が，研究により違いがみられることがある。Big Fiveの外向性と誠実性に関して結果が一致している研究では，複数の職種が混合されているか，サンプルに専門職が多く含まれている。Big Fiveは職種により違いがみられると言われている（Kim et al., 2009）。また，ワーク・エンゲイジメントも専門職よりも非専門職と単純労働の方が，また，高学歴よりも低学歴の方が低い傾向にはある。Kim et al. (2009)において，Big Fiveとワーク・エンゲイジメントの関連が他の先行研究と異なっていたことについては，対象者の86%が高卒以下の学歴である地下鉄のショップ店員であったことが考えられるかもしれない。

仕事関連の先行要因と結果事象は，多くの場合，JD-R modelの中で，仕事資源，仕事要求，とその結果事象として扱われている。Schaufeli & Bakker (2004)（対象は保険会社，職業健康・安全サービス，年金基金会社，在宅介護機関），Schaufeli & Salanova (2007)（対象は大学生，複数職種からなるサンプル，IT関連職），Salanova & Schaufeli (2008)（対象はIT関連職，テレコム会社）によると，サンプルが異なってもJD-R modelの適合度は支持されるが，変数の推定値は異なることが報告されている。これらの3つの先行研究では，結果事象の変数は1つだが，先行要因には，複数の変数が用いられている。そこで，少なくとも，用いたサンプルに特徴的なワーク・エンゲイジメントの仕事関連の先行要因は，職種によって異なると考えることができる。なお，先行研究の中で，職種ごとに先行要因の特徴が異なったことについて，考察では特には言及され

てはいない。

第6節 ワーク・エンゲイジメントの結果事象

(1) ワーク・エンゲイジメントと仕事関連の結果事象との関連

ワーク・エンゲイジメントの高まりは、仕事態度やパフォーマンスを向上させることにもなる (Table 1-5-1, 1-5-2)。ここでは、ワーク・エンゲイジメントが結果としてもたらす事象について述べる。まず、ワーク・エンゲイジメントは、離職意図や欠勤頻度の低下をもたらす (Halbesleben & Wheeler, 2008; Korunka et al., 2009; Parzefall & Hakanen, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004; Schaufeli et al., 2009)、組織コミットメントを促進する (Hakanen et al., 2006; Richardson et al., 2006) など、健康的に働き、現在所属している組織に定着して働き続ける傾向を高める。さらに、ワーク・エンゲイジメントは、同僚のサポート (De Lange et al., 2008) や、職業へのプライド、(仕事の) 結果、職業的スキル、(対人関係における) 自主性など (Hakanen et al., 2008) を促進する。これらの結果事象は、第3節や第4節で先行要因としてあげた仕事資源である。ワーク・エンゲイジメントと仕事資源は、相補的な関係にある。そして、現在のワーク・エンゲイジメントの高さは、その後のワーク・エンゲイジメントの高さとも関連する (Hakanen, Schaufeli, & Ahola, 2008)。

特に、ワーク・エンゲイジメントとパフォーマンスの関連は以下のように報告されている。Salanova et al. (2005) は、ホテルとレストランの従業員を対象にワーク・エンゲイジメントとパフォーマンスの関連を縦断的に検討し、従業員のワーク・エンゲイジメントが高まると客から高い評価を得られることを明

Table 1-5-1 ワーク・エンゲイジメントと仕事関連の結果事象の相関関係

	ワーク・エンゲイジメントの結果事象	相関
Schaufeli & Bakker (2004) 対象者:1698名, 就労者(保険会社の就労者, 産業健康・安全サービス, 年金基金会社, ホーム・ケア機関) (オランダ)	離職意図	-
Salanova, et al. (2005) 対象者:342名, ホテルのレセプションистとレストランのウェイトレス (スペイン)	従業員パフォーマンス	+
	サービス風土	+
Hakkanen et al. (2006) 対象者:2038名, ヘルシンキの教育局所属の学校教師 (フィンランド)	組織コミットメント	組織的ミッションへの投資 +
		組織目標の重要性 +
Richardson et al. (2006) 対象者:150名, 警察官 (ノルウェー)	組織コミットメント	+
	自己効力感	+
De Lange et al. (2008) 対象者:871名, 民間セクター, 公的セクター, 自営業の就労者 (ベルギー)	仕事の自律性	+
	上司サポート	
	同僚サポート	
	部署資源	
Halbesleben & Wheeler (2008) 対象者:573名, 様々な職種の就労者(教育関連, ヘルスケア, 行政・軍, 金融関連, 製造, テレコミュニケーション, 小売) (アメリカ)	自己評価パフォーマンス	+
	上司評価パフォーマンス	+
	同僚評価パフォーマンス	+
	離職意図	-
Hakanen et al. (2008) 対象者:2066名, 歯科医 (フィンランド)		職業へのプライド +
	仕事資源	(仕事の)結果 +
		職業的技能 +
	自主性	+
	ワーク・エンゲイジメント	+
Moliner et al. (2008) 対象者:317名, 59のホテルの従業員 (スペイン)	役割外カスタマー・サービス	+
Pienaar & Wiese (2008) 対象者:150名, 16のレストランコーヒー・ショップの従業員 (南アフリカ共和国)		価値の切り下げ +
		回避 +
	ストレス・コーピング	症状の軽減 +
		状況の修正 +
		状況への適応 +
Salanova & Schaufeli (2008) 対象者:ICTを用いる民間・公的組織の就労者(624名, スペイン), テレコム会社のマネジャー(338名, オランダ)	組織変革下における積極的な行動	+
Xanthopoulou et al. (2008) 対象者:44名, ヨーロッパ系航空会社のフライトアテンダント	その日の役割外行動	+
	その日の役割内行動	+
Bakker & Xanthopoulou (2009) 対象者:124名, サービス・セクター, ヘルス・セクター, その他の従業員 (オランダ)	パートナーのタスク・パフォーマンス	+
Korunka et al. (2009) 対象者:175名, ヘルスケアスタッフ(内科医, 看護師, セラピスト), 製造業(生産管理, 建築技術), ビジネス(経理, 支払い, 営業) (オランダ)	離職意図	-
Schaufeli et al. (2009) 対象者:201名, テレコム会社の従業員 (オランダ)	欠勤頻度	-
	ワーク・エンゲイジメント	+

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関, -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

Table 1-5-2 ワーク・エンゲイジメントと仕事関連の結果事象の相関関係(つづき)

	ワーク・エンゲイジメントの結果事象	相関
Xanthopoulou et al. (2009b)		
対象者:45名, ファスト・フードチェーン店の従業員 (ギリシャ)	店舗の収益	+
Parzefall & Hakanen (2010)		
対象者:178名, 社会・保健サービス分野の公的部門 (フィンランド)	情緒的(組織)コミットメント 離職意図	+ -

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関, -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

らかにした。この場合のパフォーマンスは、従業員に対する客の評価である。ただし、ワーク・エンゲイジメントを高めるための取り組みについては不明であり、ワーク・エンゲイジメント以外の要因が影響した可能性も否定できない。Xanthopoulou et al. (2008) は、フライトアテンダントを対象に、ワーク・エンゲイジメント (UWES-9) がフライト中のパフォーマンスに与える影響を検討した。この場合のパフォーマンスは、仕事役割行動をさす。そしてその結果、ワーク・エンゲイジメントはパフォーマンスを決定づけることが示された。Xanthopoulou et al. (2008) でも就労者のパフォーマンスとして仕事役割の向上が報告され、Halbesleben & Wheeler (2008) は他者評価からもパフォーマンスの高まりを示すことができることを明らかにした。Hakanen et al. (2008) や Salanova & Schaufeli (2008) でも、積極的な仕事への姿勢が高まることが報告されている。さらに、ワーク・エンゲイジメントは、自身の仕事への積極性を高めるだけでなく、他者のパフォーマンスの向上にも影響しているとされる (Moliner et al., 2008)。多くの先行研究では、パフォーマンスは、仕事役割行動の評価として測定されるが、Xanthopoulou et al. (2009b) は、パフォーマンスを、店舗の収益として測定している。彼らはファスト・フード店で5日間毎日、その日のワーク・エンゲイジメント、仕事資源 (自律性、上司によるコーチング、パフォーマンス・フィードバック、職業的成長の機会)、店の収益を調査した。その結果、仕事資源が高まった日は従業員のワーク・エンゲイジメントが高まり、収益が高まっていることが示された。これらの先行研究の結果より、ワーク・エンゲイジメントの高さは仕事への主体的な行動を高め、さらに組織全体の収益へとつながる可能性を示している。

(2) ワーク・エンゲイジメントと健康の関連

ワーク・エンゲイジメントは、心理的にポジティブな状態である。Table 1-6 は、これまでに精神的/身体的健康を取り上げている研究のうち、ワーク・エンゲイジメントとの相関関係が明らかになっているものをまとめたものである。ワーク・エンゲイジメントの高さは、精神的あるいは身体的健康が良好な状態と関連があることが繰り返し明らかになっている。ワーク・エンゲイジメントは概ね不健康な状態とは有意な負の相関を示し (Andreassen, et al., 2007; Hallberg & Schaufeli, 2006; Jackson et al., 2006; Korunka et al., 2009; Richardson et al., 2006; Schaufeli & Bakker, 2004), 健康な状態と正の相関を示している (Hakanen et al., 2006; Hakanen & Linbohm, 2008; Parzefall & Hakanen, 2010)。唯一, Pienaar & Willemese (2008)では、無相関である。この点に関しては、Pienaar & Willemese (2008)の研究で対象となったサンプルの質が関係していると考えられる。精神的健康を検討している他の研究のサンプルは、企業や学校などで働くホワイトカラー層を含んでいるのに対し、Pienaar & Willemese (2008)のサンプルのみがレストランやコーヒー・ショップで働く従業員である。職務内容などの影響を受け、非常にストレスフルな仕事であることが示唆される。さらに、Gudbergsson et al. (2008)や Hakanen & Lindbohm (2008)は癌を克服した人を対象にワーク・エンゲイジメントについて検討し、楽観主義の高さがワーク・エンゲイジメントの高さと関連し、その結果、精神的健康の程度が高いことを示している。身体的（そして精神的にも）に危機的な状況におかれてからも、その楽観的なパーソナリティによりワーク・エンゲイジメントを高く保つことが可能である。ただし、レストランやコーヒー・ショップの従業員のワーク・エンゲイジメントと精神的健康には相関がみられなかった (Pienaar & Willemese, 2008) ことには留意する必要があるように思われる。

Table 1-6 ワーク・エンゲイジメントと健康の相関関係

	健康の変数	ワーク・エンゲイジメントとの相関		
		活力	熱心さ	没頭
Schaufeli & Bakker (2004) 対象者：1698名，就労者（保険会社の就労者，産業健康・安全サービス，年金基金会社，ホーム・ケア機関）（オランダ）	心身症状	-	-	-
Hakanen, et al. (2006) 対象者：2038名，教育省所属の教師（小学校，中学校，高校，職業学校）（フィンランド）	心理的・身体的不健康	+	+	/
Hallberg & Schaufeli (2006) 対象者：186名，情報コミュニケーションテクノロジー会社とコンサルタント会社のITコンサルタント，管理業務（スウェーデン）	抑うつ症状 身体的愁訴 睡眠障害			- - -
Jackson, et al. (2006) 対象者：1177名，教師（南アフリカ共和国）	身体的不健康 心理的不健康	-	-	/
Richardson et al. (2006) 対象者：150名，警察官（ノルウェー）	身体的愁訴			-
Andreassen et al. (2007) 対象者：235名，銀行職員（ノルウェー）	主観的健康愁訴 筋骨系 神経系 胃腸系	- - -	- - -	- - <i>n.s.</i>
Hakanen & Linbohm (2008) 対象者：女性元乳癌患者398名，対照群560名（フィンランド）	健康		+	
Pienaar & Willense (2008) 対象者：150名，レストランやコーヒーショップの従業員（南アフリカ共和国）	精神的健康	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>	<i>n.s.</i>
Korunka et al. (2009) 対象者：846名，8つの製造会社やサービス会社のホワイトカラーとブルーカラーの就労者（オーストリア）	神経系疾患 筋骨系疾患 心臓血管系疾患	- - -	- - -	- - <i>n.s.</i>
Parzefall & Hakanen (2010) 対象者：178名，社会・保健サービス分野の公的部門（フィンランド）	精神的健康（ポジティブ/ネガティブ）	+	+	/

+: ワーク・エンゲイジメントと正の相関， -: ワーク・エンゲイジメントと負の相関

第2章 仕事と対人関係の問題

- 第1節 仕事と組織に対する意識と対人関係の問題
- 第2節 職場の対人関係と精神的健康の問題
- 第3節 職種の問題 ——学校教師の検討
- 第4節 ワーク・エンゲイジメント研究の仕事への取り組みと職場の対人関係の問題に対する課題

第1節 仕事と組織に対する意識と対人関係の問題

昨今、組織に適応しつつ、より自立的に仕事に対して力を発揮できることが注目されている（宮入，2004；小串，2008；関本，1992）。それまでの日本の就労者像の典型例は、いわゆる「会社人間」であった。この言葉は、登場した当初には、組織に対して忠誠心を持ち、実直に働くという意味に受け止められていた（田尾，1997）。しかし後に、組織に対する同調が過剰であり、健全な自己概念を維持できなくなった人間類型という意味に取って替わり、人間関係の病理を含んだ不適応的な仕事への取り組み方を持つ就労者のモデルとして用いられるようになった（田尾，1997）。これは、日本人のパーソナリティ的な特性というよりは、企業の手厚い雇用福祉施策により生まれてきた就労者の姿であったのだが（佐藤・佐藤，2004）、自立とは逆の、他律的な就労者像として社会問題になっていたといえる。個々の従業員に、組織に所属することへの強い動機づけを持たせることが、高い経済成長を成り立たせるために大きく機能していた結果でもあった（田尾，1997）。

佐藤・佐藤（2004）の言葉によると、バブル崩壊後の、日本人の働き方は、次の2つのパターンに特徴的に表れているという。ひとつは、従来から日本に特徴的であった、終身雇用と年功賃金を支持するパターンで、努力、必要、平等、現状維持への志向が強く、自分自身には自信がない、というパターンである。そしてもうひとつは新しくみられるようになったとされるパターンであり、自己啓発型の能力志向をもち、実績主義の志向が強く、物質的な豊かさや出世、地位の高さにこだわらない、脱産業社会の志向をもち、自信が強い、というパターンである。

所属組織への強い帰属意識と依存心が薄れ、自身の目標の実現のために力を発揮することを求める傾向が顕著になってきたことは、さらに、次のような実

証的なデータからも明らかである。関本・花田（1987）によれば、日本人の帰属意識は、次の4つの特徴から構成されている。組織に留まりたいとする「残留意欲」、組織のために働きたいという積極的意欲である「働く意欲」、組織の目標・規範・価値観を積極的に受け入れようという意欲である「価値の内在化」、組織から得るものがある限り組織に帰属する「功利的帰属」である。さらに、これらをクラスター分析した結果、組織への帰属意識として次の5つのパターンが見出された。まず、「伝統型」である。これは会社に対し極めて強い帰属意識を持つ、伝統的な日本人の帰属パターンを表すものである。次に、「企業依存型」である。これは、企業の目標・価値は受け入れないが、企業のために働き、企業にとどまりたいという意欲を有しているために、自己の意識、考えをより積極的に出すよりも、企業の目標・価値に押し流されてしまうパターンである。「自立型」は、自己の考え、主体性をより主張でき、組織の目標・価値も内在化しているが、残留意欲は希薄というパターンである。「功利型」は、組織から何か得るものがある限りにおいてのみ組織に対し帰属するという、ある意味で打算的帰属意識の極端に強い型である。そして、「希薄型」は、組織に対する帰属意識は希薄であり、特に積極的に働く意欲を持っていないパターンである。佐藤・佐藤（2004）が指摘する新しい日本人の働き方のパターンは、関本・花田（1987）が見出した「自立型」の帰属パターンに近いと考えられる。

このような4つの帰属意識に分類される就労者の割合が変化している様子が、1984年および1989年に行われた「企業帰属意識の研究」（関本・花田，1987；関本，1992）、さらに彼らの追調査を2003年に行った宮入（2004）の結果からわかる（Table 2-1）。特に、1989年から2003年の変化に関して、宮入（2004）は、基本的には企業に依存しないが、自ら組織の目標や価値観を受け入れて積極的に貢献していく自立型が増え、しかし、その一方で、特に働く意欲もなく、その組織にとりあえず所属している希薄型が増加したこと、企業依存型が打算

Table 2-1 帰属意識パタンの割合変化

	1989年	2003年
伝統型	18.1 %	7.7 %
企業依存型	46.6 %	39.3 %
自立型	14.6 %	19.8 %
功利型	7.9 %	15.4 %
希薄型	12.8 %	17.8 %

(宮入(2007), 関本・花田(1989)より作成)

的な功利型へ移行したことなどを指摘している。このことより、企業のあり方の変化とともに、自立型が増加した一方で、全体としては、企業側の就労者を帰属させる仕組みが弱くなり、共通の価値観や目標の下に就労者を動機づけ、協働させる力が弱くなっているといえる。

この事実は、次のような職場の問題にもつながっているだろう。つまり、個々人が力を発揮することを求められる場面は増えている一方で、組織として対人関係を活用して就労者に力を発揮させていくことが難しくなっているという問題である。『産業人メンタルヘルス白書 2008年版』（社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所，2008）によれば、8割近くの企業が、“人を育てる余裕が職場になくなってきている”と回答しており、6割近くの企業が“組織・職場とのつながりを感じにくくなってきている”，“先輩や同僚が教えあって仕事を覚えることが少なくなっている”と回答している。しかしながら，“チームで仕事をする機会が少なくなっている”と回答している企業は3割程度であり、職場において人のつながりが希薄になっていることと比べて、一緒に働く人同士が協力して力を合わせることを求められる割合というのはそれほど減っていないようである。さらに、8割を超える企業で“個々人にかかる責任が重くなってきている”と感じられているなど、就労者一人ひとりの自発的な取り組みにより、工作上必要な成長をしていかなければならない状況に個々の就労者が立たされているといえる。実際、個々の就労者が互いに意識的に関わり合うことで、協力し合う関係を形成していくことが可能であることが、実例と共に報告されている（e.g. 高橋・河合・永田・渡部，2008）。

また、『人材開発白書 2009』でも、個々の就労者の思いとして、職場において人と人のつながりが薄くなっており、もっとつながりが必要であるといった考えが高まっていることが報告されている。加えて、“自分自身で何とかしていかなければならない”といった自立的な考えや、他者との関わりの中で仕事に

必要な力は成長するという認識も高まっている（小串，2008）。そこには、仕事で力を発揮することへの不全感と、危機感が募っていることが感じられる。そして、仕事で力を発揮しようとするならば、対人関係の相互作用を活用していくことは必要であるとの認識が、就労者一人ひとりの実感としてあることが考えられる。

第2節 職場の対人関係と精神的健康の問題

職場での力の発揮に、対人関係の影響が大きいことは、精神的健康の問題からも明らかである。荒井（2001）によると、調査に応じた事業所のほとんどで精神障害が、長期休業者の原因の第1位（調査対象者約100,000万人のうちの0.2～0.4%に相当）であり、その本人および健康保険の経済的負担は、少なく見積もっても年間1兆数千億円にも及ぶとされている。少なくとも、「心の病」が産業に対して、経済的負担となっているのは、数値的には明らかである。それでも、対人関係が就労者にとってネガティブな影響を与えるものにならないよう、組織側が具体的に何らかの策を講じようとする動きは少ないようである（小田，2002）。

社会経済生産性本部メンタルヘルス研究所が、2002年以降に発表している、『産業人メンタルヘルス白書』の内容を、一部Table 2-2にまとめた。これによると、“「心の病」のために1か月以上休業している従業員”が、2002年～2006年の4年間で、16%程増加し、最近3年間の心の病が増加傾向にあると認知する人事・労務担当者の割合も、同じ4年間で10%以上増加している。このように、就労者の精神的健康が悪化しているという報告が年々増加している。そして、“相談内容”および“「心の病」の原因”の集計結果からは、就労者の心の

問題の首位を占めるものが職場の対人関係であることがわかる。ただし、人事・労務担当者と労働組合の間では、同じ項目でも数字に若干のズレがあるため、会社と従業員の間には意識のズレがあり、そのことが数字に反映されている可能性を推測することができる。

「心の病」の増加傾向と、職場の状況は関連している。小田（2008）によれば、「心の病」の増加は、次の3つの職場の状況変化と統計的に有意に関連しているという。すなわち、①「人を育てる余裕が職場になくなってきている」、②「組織・職場とのつながりを（組織全体として）感じにくくなってきている」、③「仕事の全体像や意味を考える余裕が職場になくなってきている」、といった状況変化である。「勤労者心の電話相談」（独立行政法人労働者健康福祉機構、2010）の報告でも、相談件数のうち、上司や同僚との人間関係に関するものが圧倒的に上位を占めている。就労者の意識において、目下の悩みとして職場の対人関係の問題は大きい。ここでもやはり、仕事に対して力を注ぐことは、仕事に対する意識と、対人関係への関わりと密接に関係していると言える。

また、「心の病」の原因のうち、「本人の問題」とする割合が年々減少していることから、精神的な問題を個人の問題とする傾向は、人事・労務担当者と労働組合双方において、減少していることも確かである（Table 2-2）。全国的な施策としても、労働省が昭和63年に「事業場における労働者の健康保持増進のための指針」を公表し、平成4年には、「事業者が講ずべき快適な職場環境の形成のための措置に関する指針」が公表されている。職場の健康対策は、従来の職業病対策から心身の健康保持増進、快適職場へと大きく変化している（原谷、2002）。メンタルヘルスの問題を、本人が個人の責任において解決する問題から、職場の成員全体に関わる問題として、取り組むべき問題であることが認識されるようになってきている。個々の就労者が健康を維持し、仕事に快適に取り組めるためには、個人と職場との関係をよりよいものにしていくことが効果的な

Table 2-2 就労者の精神的健康

調査内容		対象者					
		全上場企業の人事・労務担当者			全国の単位労働組合		全国の自治体の職員厚生担当者
		実施年					
		2002	2004	2006	2003	2005	2007
最近3年間の「心の病」増減傾向	増加傾向	48.9	58.2	61.5	67.2	68.7	47.7
	横ばい	24.8	25.0	29.4	19.1	16.4	35.6
	減少傾向	3.5	1.9	1.8	0.8	0.6	4.0
	わからない	20.9	13.4	1.8	12.9	13.4	11.3
	不明	1.8	1.5	0.0	0.0	0.9	1.4
「心の病」のために1ヶ月以上休業している従業員(組合員/職員)	いる	58.5	66.8	74.8	63.5	68.1	53.4
	いない	37.2	30.2	21.6	23.2	25.8	45.0
	わからない	2.8	1.9	2.7	12.9	5.3	0.3
	不明	1.4	1.1	0.9	0.4	0.7	1.4
相談内容	職場の対人関係	47.8	32.1	-	-	-	-
	仕事	38.6	28.0	-	-	-	-
	精神の健康	25.6	24.6	-	-	-	-
	身体の健康	23.7	23.9	-	-	-	-
	自分の性格	4.3	3.0	-	-	-	-
	夫婦関係	3.4	1.9	-	-	-	-
	子供の教育・しつけ	2.9	1.1	-	-	-	-
	親子関係	1.4	1.1	-	-	-	-
	その他	3.9	0.7	-	-	-	-
	不明	19.3	38.4	-	-	-	-
「心の病」の原因	本人の問題	28.0	18.7	17.0	16.6	7.2	18.3
	仕事の問題	27.7	13.8	17.4	21.2	18.6	14.7
	職場の人間関係	23.4	18.3	25.2	35.7	30.4	23.7
	家族の問題	4.3	3.0	1.8	3.7	2.2	0/8
	人事制度	3.9	0.0	0.0	5.4	1.1	0.1
	職場管理の問題	-	6.7	8.3	4.6	12.7	3.0*
	会社の問題	1.8	1.5	0.5	5.8	4.8	6.2
	社会環境	5.7	9.7	4.6	5.8	4.8	5.5
	その他	2.5	7.5	7.8	5.8	4.6	8.3
	わからない	-	17.2	14.7	-	13.8	17.9
	不明	2.8	3.7	2.8	1.2	2.4	1.5

(産業人メンタルヘルス白書(2002; 2003; 2004; 2005; 2006)より作成)

方法として推進されている。

第3節 職種の問題 —— 学校教師の検討

第1節と第2節で挙げた問題は、主に企業や団体に働くホワイト・カラー層を対象とした場合の問題であった。学校教師に目を移して仕事と対人関係の問題を考えてみても、ホワイト・カラー層と同様に、仕事にどう力を発揮していくか、対人関係をどう形成していくかといった問題を見直さなければならない状況に置かれていることがわかる。しかしながら、仕事への取り組みや対人関係の形成を推進していかなければならない事情は異なるようである。なお、太田（2008）は、学校教師とその他の主なホワイト・カラーを区別するため、後者を一般職と呼んでいる。本論文も、職種を区別するにあたり、この呼称を参考に、学校に勤務する就労者を“学校教師”，ホワイト・カラー層に属する就労者を“一般就労者”として区別することとする。

学校教師にとっては、職務における自律性を維持すること、他教師との協働化のバランスを取ることが課題となっている。学校教師の職務である教室や授業内における教育実践活動は、個々の力量に任される部分が大きく、学校教師は裁量性の高い職種である。特に、小学校教師は基本的には一人で学級経営を行い、子どもたちの一日の生活をまとめ上げる。日本の学校教師たちは、互いの学級運営や授業実践に積極的な干渉はせず（紅林，2002）、何か問題が生じた際は、無作為の協働性の中で対応してきた（中塚，2010）。暗黙のルールや同調性があったとしても、個々の学校教師たちの仕事への取り組みと組織的なコントロールは不確定的なものだったと理解されている。学校教師の自律性の高さは、個々の教師が孤立しやすいマイナス面を持ちながらも、職務への意欲を保

つよう働いていたと言えよう。しかしながら、近年では学校教師の自律性や同僚教師との関係のあり方が転換しつつある。

その一つは、学校教師の多忙化である。教育活動以外の雑務や事務的なことに多くの時間が費やされ、本務である教育活動に取り組む時間が少ないことは、従来、問題視されていた（cf., 藤原, 2011）。学校教師にとっては、本来の職務である子どもたちへの関わりを十分実践できていることが、職務満足を充足させる中心的な要因である（山下, 2010）。子どもたちへの教育実践が十分にできない状態は、教師としての自己実現を阻害し、離職傾向を高める要因になると考えられる（藤原, 2011）。また、学校教師の多忙な状況に加え、後にも述べる、職場の対人関係の希薄化や病気休職者の増加など、教師同士のつながりを抑制するような事態が起こっているとされる。さらに、本来の教育活動以外にも多様なニーズに対応を求められるようになってきていること、保護者からの要求に対処しなければならないことなど、教育問題は益々複雑化し、個々の学校教師の対応で済ませることのできない状況になっている。多様で複雑、個々の学校教師が対応しきれなくなった教育現場の状況に対し、作為的な協働性を構築することが必要とされている（高谷, 2011）。学校教師が個々の目標を持つだけでなく、他の教師らとの相互作用を生み出し、学校の組織としての力を発揮していく必要性が指摘されている。このことは教員評価のあり方などにも表れており、個人目標と学校目標、両方の視点からの目標管理を置いた教員評価が推進されるようになってきている（高谷, 2011）。さらに、自主研修の機会が減り、法定研修や免許更新講習が実施されるなど、学校教師の質の組織的なコントロールも進んでいる。これらのことは、学校教師の能力の向上や、協働化を進める狙いがあるとして理解される一方で、学校教師の自主性や自律性が阻害されるなどの、マイナス面も危惧される（高谷, 2011）。つまり、協働化を組織的に進めることは、学校の組織的な目標にあわせながら教育実践を組み立てていく

ことを、個々の教師にとって強く意識させることになる。教育実践は、そもそも不確定的な要素が多く、子どもたちへの対応は常に柔軟性が求められる（久野，2003）。組織的な協働化により、学校教師が子どもたちの個別性に配慮した柔軟な教育活動が、むしろしづらくなる影響が生じるのではないかとの懸念が指摘されている（高谷，2011）。日本の学校教師には、独自性と協働性を同時に遂行していくためのバランス感覚を持つことが求められていると言えよう。

こうした中で、学校教師においても、病気休職者の数がここ10年で約2倍に増加しており、深刻な問題となっている（文部科学省，平成20年度；平成22年度）。特に、ここ10年の精神疾患による休職者数の増加は、2倍以上であり、2008年から2010年の3年間は5400人程度で推移している。精神疾患による休職者は、全病気休職者の60%以上を占める（文部科学省，平成20年度）。文部科学省も、対策を講じる旨の通知を例年出しており、学校教師の精神的健康を維持するための適切な対応を取ることを急務としている。そして、精神疾患を予防するために、(1)校務の効率化、(2)職場で相談や情報交換が気軽に行える人間関係の構築、(3)精神的健康悪化の早期発見・早期治療、(4)復職時の支援体制、(5)心の健康に関する啓発活動、の5点を挙げている（文部科学省，平成22年度）。学校教師のストレス原因として上位に挙げられるものは、多忙性や同僚教師との対人関係である（秦，1991；田中・杉江・勝倉，2003）。組織的にも、個人としても、学校教師の仕事への取り組みを阻害する要因に対して、おおよそ共通した見方がされていると言えよう。学校教師が生き生きと仕事に取り組めるかどうかは、子どもたちの充実した学校生活に直結する。仕事への取り組みと職場の対人関係をよりよい状態に持っていくことが必要とされている。

第4節 ワーク・エンゲイジメント研究の仕事への取り組みと職場の対人関係の問題に対する課題

ワーク・エンゲイジメントの先行研究を概観すると、ワーク・エンゲイジメントは、仕事に対して高い努力を投資し、精神的に消耗しにくい就労者の状態をとらえることに適していると言える。ワーク・エンゲイジメントと仕事資源の関連より、ワーク・エンゲイジメントの促進のためには、仕事への動機づけを促進してくれる組織的な働きかけに恵まれている必要があるということが言える (Maslach et al., 2001)。さらに、仕事資源からワーク・エンゲイジメントへの関連は、個人資源（多くの場合自己効力感）によって媒介されている (Schaufeli & Salanova, 2007)。ワーク・エンゲイジメントの高さは、組織側の要因によってのみもたらされるのではなく、仕事資源の効果を享受する就労者側に、周囲の状況にうまく対処する能力があることで効果が発揮されている面があると言える。

そして、仕事への活力を維持するため、対人関係をどのように形成していけばよいのかを検討するためにも、ワーク・エンゲイジメントは重要な切り口となる。多くの就労者にとって問題視されている職場における人と人とのつながりを形成しづらいといった問題についても、ワーク・エンゲイジメントが高い就労者の場合、比較的うまく形成していることが推測される。仕事資源にも含まれているが、ワーク・エンゲイジメントが高い就労者は、活力のある組織風土がある組織に属していることが多いと考えられることや、ソーシャル・サポートに恵まれているといったこともさることながら、一方の就労者のワーク・エンゲイジメントは、コミュニケーションを通じて、もう一方の就労者のワーク・エンゲイジメントを促進すると言われている (Bakker & Xanthopoulos, 2009)。Bakker & Xanthopoulos (2009)は、やり取りの頻度のみを上げてい

るため、どのようなやり取りがあったかは明らかではないが、仕事への取り組みに促進的に働くような関わり方をしていることが推測される。しかしながら、これまでのワーク・エンゲイジメント研究では、ワーク・エンゲイジメントが就労者自身の仕事への取り組みをどのような方向に進めようとしているのか、また、対人関係をどのように形成しようとしているのか、といったことについてはあまり関心が払われてこなかった。

(1) 先行要因に関する課題

Maslach は、仕事に効果的な影響は、組織側の要因と個人側の要因のバランスによってもたらされることを主張していた。現在までのところ、ワーク・エンゲイジメントに影響を与える個人要因に関する検討は、主として次の2点に観点が絞られている。一つは、個人資源としての、自己効力感である。これは、仕事資源をうまく使う要因を就労者側が持っていることを示すためであった。もう一つは、ストレス・コーピングに効果的なパーソナリティ特性の側面である。先行研究では、ワーク・エンゲイジメントがストレスにうまく対処している結果として促進されることに関心が集まっていた (Bakker & Xanthopoulos, 2009; Halbesleben et al., 2009; Langlaan et al., 2006)。しかしながら、自己効力感にしても、適応的なストレス・コーピングに関連するパーソナリティ特性にしても、仕事そのものへの取り組みや、職場の対人関係の形成にはどう影響しているかといった観点までは特には含まれていなかった。

産業組織心理学分野において、組織で働く個人のパフォーマンスを説明する試みとして、傾性的アプローチを用いることが見直されている (木島・高橋・野口・渡辺, 1998)。傾性 (disposition) は、本論文で用いている特性と同義であり、個人の安定した心理的要因として、人的資源管理の基礎指標として、ま

た、パフォーマンス説明要因として、その重要性が指摘されている(高橋, 2006)。傾性を測定するものとしては、Big Five や TCI (Temperament & Character Inventory: Cloninger, Svrakic, & Przybeck, 1993) などのパーソナリティ測定尺度を代表的なものとしてあげることができる。ワーク・エンゲイジメント研究で用いられてきたパーソナリティ特性は Big Five である。パーソナリティ特性は、仕事への取り組みを特徴づけることが考えられる。しかし、その仕事に適した個人要因と組織側の要因の組み合わせといった観点から、パーソナリティ特性とワーク・エンゲイジメントの関連が検討がなされたことはない。

パーソナリティ特性全体とワーク・エンゲイジメントとの関連を検討した先行研究では、結果が一致していない (Kim et al., 2009; Mostert & Rothmann, 2006)。Schaufeli らが用いている JD-R モデルにしても、ワーク・エンゲイジメントは仕事資源により動機づけられている就労者の状態として位置づけられており、実際、主体的な仕事行動を促進することが確認されている。ワーク・エンゲイジメントはストレス・コーピングがうまくいっている結果としてだけの位置づけでは、ワーク・エンゲイジメントが導く仕事行動や、仕事に取り組む方向性を説明するには不十分であると考えられる。また、特に対人関係の形成とワーク・エンゲイジメントの関連についても、明らかになっていない部分が多い。たとえば、愛着 (attachment: Bowlby, 1969 黒田他訳 1991) は、それまでの対人関係で築かれてきたパターンを反映し、成人においては、仕事態度や職場の対人関係の形成に影響をもたらすとされる (Hazan & Shaver, 1990)。ワーク・エンゲイジメントは、周囲とのコミュニケーションにより変化することは指摘されている (Bakker & Xanthopoulos, 2009)。しかし、コミュニケーションの背景にあり、対人関係の形成を左右するパーソナリティ特性などの個人要因については言及されていない。そこで、成人の一般他者に対する愛着を取り上げ、検討することも考えられる。

組織特性に関しても、同様のことが言える。就労者の仕事行動や認知は、組織の特性によっても方向づけられる（松尾，1996；宮入，2007）。組織風土は、メンバーの行動を動機づけ、方向づける機能を持つものと考えられ（松尾，1996）、その組織の対人関係の醸成とも無関係ではない。組織風土は、ワーク・エンゲイジメントに対しても、促進的に働く仕事資源の一つともされる（Hakkanen et al., 2006; Hakkanen & Lindbohm 2008; Salanova et al., 2005; Xanthopoulou et al., 2009）。しかし、先行研究の中で組織風土は、仕事資源の一部として、就労者を動機づける仕事特徴の一つとしての位置づけであり、組織風土が就労者の行動や認知を規定するといった観点から、組織全体の特性を踏まえ、ワーク・エンゲイジメントとの関連を検討した例は見当たらない。組織風土は、就労者の仕事の進め方や行動規範、意識を規定する（宮入，2007）。ワーク・エンゲイジメントと、仕事に取り組む方向性との関連を検討するには、ワーク・エンゲイジメントだけでなく、組織風土全体からの影響を検討することも必要である。

（2）後続事象に関する課題

これまでのワーク・エンゲイジメント研究では、主に職場や仕事への適応や（離職意図や役割内・役割外行動、組織コミットメントなど）、個人の心理的適応（職務満足感、精神的健康など）、そして業績など、好ましい仕事の結果が予測されることを確認するにとどまることが多く、ワーク・エンゲイジメントと仕事への取り組みの方向性や対人関係の形成がどのように関連しているかに関しては、あまり関心もたれてこなかった。ワーク・エンゲイジメントの高さに伴い、個人の中では、仕事への取り組みに関して、どのような価値観や方向性を持つようになるかについてはあまり関心が向けられてこなかったと言える。しかし、ワーク・エンゲイジメントにより仕事への主体的な行動が促進されて

いるならば、仕事に対する何らかの変化が生まれているはずである (Pienarr & Willemse, 2008)。

特に、対人関係の問題に関し、ワーク・エンゲイジメントは、何らかのコミュニケーションの多さと関連することがわかっているものの (Bakker et al., 2009)、どのような相互作用がワーク・エンゲイジメントにより促進されるかは曖昧である。ワーク・エンゲイジメントに関連して、職場の関係の進展に役立つような周囲への働きかけが促進されるかどうか、さらに、職場の対人関係形成に働きかけることが、ひいては、本人が仕事において力を発揮できることに関連してくるかの検討が必要である。

一般就労者や学校教師の職場の対人関係の問題より、特に、次の2点が課題として考えられる。1点目に、ワーク・エンゲイジメントにより、職場の対人関係形成への意識が高まり、職場での良好な対人関係を形成することが自己の力の発揮に結びついているかということである。仕事は他者との関係の上で成り立っている以上、対人関係を円滑にしていけることは職務の遂行に必要なことである。対人関係の形成は、個々の仕事への考え方や進め方を調整し、職場全体のまとまりと成長にもつながるため (佐藤・清水, 2007)、仕事における自己の力の発揮の一部になると考えられる。対人関係の形成をどの程度行っているかについては、ソーシャル・スキルの遂行状況によって、そして、自己の力の発揮については、職務に関する能力発揮への満足によって推測することができる。さらにその際、個人は職場で、ある時は自ら独立的に仕事に取り組み、またある時は協調的に仕事に取り組むよう求められ、これらを上手く使い分けてバランスを取りながら成果をあげることが求められていることにも注目すべきである。他者との関係の文脈に、どのように自己を位置づけるかにより、対人行動の遂行状況や、位置づけが変化するためである。他者との関係の文脈に、どのように自己を位置づけるかという問題は、自己観の問題として考えられ

る。Markus & Kitayama (1991)は、自己観のあり方の違いが、社会的行動の文化差を生じさせると考え、相互協調的自己観 (interdependent construal of the self) と、相互独立的自己観 (independent construal of the self) を提案した。彼らによれば、相互独立的自己観とは、自己を他者との結びつきから独立したものと捉えており、他者と自己の違いを意識し、自己主張を重要視するものである。相互独立的自己観の高い個人の行動を決定するのは、個人的な欲求や好み、特性、能力などである。そして、相互協調的自己観とは、他者や社会的な文脈に自己を当てはめ結びついていると捉えるものである。相互協調的自己観の高い個人は、自己と他者を切り離して考えることがなく、関係を結んでいる他者の考えや感情、その時の状況などによって自分の行動を決める。この自己観の違いは、同一文化内の個々人にも当てはめることが可能である。そして、思考、感情、動機づけなどの心理的プロセスの多くが、自己観によって構成された社会的現実への個々人の能動的な適応の営みの中から形成されると仮定され、この心理的プロセスの性質は、自己観の性質に対応して大きく異なるとしている (Markus & Kitayama, 1991)。例えば、相互協調的自己観の高い個人にとって、対人関係は、個人的な目標を達成する手段というよりも、対人関係を形成すること自体が最終目標である。対人行動については、仕事態度との関連が検討されている (e.g., Downie, Koestner, Horberg, & Haga, 2006)。したがって、自己観のあり方により、ソーシャル・スキルの遂行が、仕事における自己の力の発揮としてどのように認識されるかは異なってくると予測される。

2点目として、ストレスフルな対人関係とそれが個人に与える影響に対して、ワーク・エンゲイジメントはどのような役割を果たすかを検討することである。この検討は、ワーク・エンゲイジメントと仕事への取り組みに関する直接的な検討ではないが、仕事への取り組みにとって安定的な対人関係の形成に対する、就労者個人の主体性を考える上で、補足的な意味を持つ。対人関係から受ける

対人ストレスは、様々なストレスの中でも、最も影響力の大きいストレスであるとされるが（橋本，2006），対人ストレスに焦点を絞ってワーク・エンゲイジメントとストレスフルな状況との関連を検討することは，先行研究では見られなかった。対人ストレスの発生時は，心理的な状態が脅かされ，ネガティブな情緒的体験に対処しなければならない事態である。しかし，対人ストレスの一つである対人葛藤に関して，大西（2002）は，全くなければよいというものでもなく，適切に管理することで組織の有効性を高めるとも主張している。一見ネガティブな影響を持つと思われる対人関係のある側面も，対処の仕方によっては，有益な効果も持つようである。したがって，ワーク・エンゲイジメントの高さに関連し，就労者が職場の対人ストレスに対して行う対処とそれが就労者に与える影響を検討することは，職場の対人関係におけるワーク・エンゲイジメントの役割を考えるために重要である。

また，対人関係同様，所属する組織とのつながりも重要である。先行研究では，離職意図のほか，組織コミットメントの，愛着的要素や内在化要素など，組織との一体感や定着に関わる側面のみが取り上げられていた。実際には，組織へのコミットメントには，消極的な姿勢で組織にとどまろうとする場合もある。しかし，先行研究では，情緒的に適応的なつながりが保たれていることのみ焦点が当てられている。組織とのつながりを考える際，他の要素も検討する必要がある。

（3）職種の要因に関する課題

さらに，上記のパーソナリティ特性や組織特性，またワーク・エンゲイジメントにより促進される仕事への方向性や対人関係への関わりを検討するにあたり，職種による違いを考慮する必要がある。第1章第5節で，ワーク・エンゲ

イジメントに影響を与える先行要因の特徴は、職種によって異なることに触れた。ワーク・エンゲイジメントの先行研究の中で、最も頻繁に対象となる職種は、企業や公的組織で働くホワイト・カラー（一般就労者）である。この職種の就労者は、組織の文化に精通し、自分の仕事に反映させることに特徴がある（森田，2003）。本章第1節で取りあげた仕事と対人関係の問題は、一般就労者から得たデータを基にしており、ワーク・エンゲイジメント研究で頻繁に取り上げられてきた職種の就労者によく当てはまる。それに対して、学校教師も、本来の仕事への取り組みに難しさを持っているとともに、対人関係の問題やメンタルヘルスの問題は当てはまるのだが、第3節で述べたように、問題の質は異なっている。学校教師の仕事への取り組みの有り様は、子どもの成長・発達に直結するため、就労者個人の問題にとどまらない、社会的にも非常に重要な役割を負っている

また、非対人援助職である一般就労者と、対人援助職である学校教師では、仕事への興味関心を導く個人要因が異なる（Barrick, Mount, & Gupta, 2003）。それぞれの職種への適応を促す個人要因も異なるはずである。それと同時に、仕事の枠組みや、仕事に何を求めるようになるかも、両職種に就く就労者の間では、自ずと異なると考えられる。仕事の特徴としても、学校教師は、子どもの教育が本来の職務であり、職務の独立性が高い一方で、仕事の成果を評価されにくく、かつ、仕事の手応えをすぐに感じられるものでもない。また、子どもの生活に全般的に関わるため、仕事は無定量に生じるといった特徴も持つ（紅林, 2002）。それに対し、一般就労者は組織的な働き方が求められる傾向が強く、仕事の成果に対する評価がわかりやすく、手応えを得やすい。

ワーク・エンゲイジメントの先行研究では、学校教師のような対人援助職でも、企業・団体に働く一般就労者でも、先行要因と後続事象は、同じ枠組みで設定されていた（Hakanen et al., 2006; Jackson et al., 2006）。これは、先行研究

が、ワーク・エンゲイジメントという仕事への一般的な心理的エネルギーのみを介入ポイントとしてきたためであると考えられる。しかしながら、ワーク・エンゲイジメントを、個々の就労者の仕事への取り組みへの問題を議論する切り口として応用するためには、職種ごとに特徴的な要因を探っていく必要があると考える。

第3章 本研究の目的

第1章において、ワーク・エンゲイジメント研究を概観し、第2章において仕事と対人関係の問題、そしてそれに対するワーク・エンゲイジメント研究の課題について述べた。人が仕事に対して主体的に力を発揮していかなければならないことや、力の発揮は人と人との関わり合いを通じて可能になる認識が高まっている現状がある一方で、職場の対人関係が希薄化しているという問題がある。特に一般就労者では、個人に負わされている責任が大きくなっていることなどが問題視されており、“自分で何とかしよう”（小串，2008）と主体的に仕事に対して力を発揮する努力をしながら、一緒に働く人との関係をうまく活用していくことが求められている。他方、学校教師では多少事情が異なり、本来の職務以外のことに忙殺されていること、自律性と協働性のバランスを取る難しさが問題とされていた。そして、一般就労者と学校教師の双方に共通している対人関係の難しさとして、主体的な力の発揮と、協働性への意識を備えることが挙げられた。仕事に対して主体的に力を発揮し、なおかつ精神的健康上もよい状態にある就労者は、仕事にどのように取り組もうとし、職場における対人関係をどのように形成し、維持しようとしているのだろうか。本論文の視点は、“自分で何とかしよう”と仕事に力を注ぐ就労者を職場で活用していくための意義について知見を提供するものである。

そして、仕事に力を発揮しながら対人関係も活用していくための新たな知見を得るために、ワーク・エンゲイジメントが重要な切り口になることについて述べた。しかし、ワーク・エンゲイジメントを独立変数に位置づけ、ワーク・エンゲイジメントの結果事象として、仕事や組織、一緒に働く人への関わりを取り上げた実証的研究が不十分であることが課題としてあげられた。

そこで本論文では、次の2点を検討することを大きな目的とする（cf., Figure 3-1）。第1の目的として、ワーク・エンゲイジメントを規定する個人と組織の特性を検討する。これは、第Ⅱ部の第4章、第5章、第6章に対応する。第4章では、個人特性のうち、全般的なパーソナリティであるBig Fiveを、第5章では、対人関係に関わりの深いパーソナリティ変数である成人の愛着を取り上げ、ワーク・エンゲイジメントを規定する個人側の要因を

検討する。そして、第6章で、組織特性として、組織風土を取り上げ、ワーク・エンゲイジメントを規定する組織側の要因を検討する。

第2の目的として、ワーク・エンゲイジメントと、仕事に取り組む方向性や、職場における対人関係の形成との関連について検討する。これは、第Ⅲ部の第7章、第8章、第9章、第10章、第11章に対応する。第7章では、仕事価値観、第8章ではキャリア志向、第9章では組織コミットメントを取り上げ、ワーク・エンゲイジメントが導く仕事に取り組む方向性について検討する。第10章では、自己観の違いを考慮しながら、ソーシャル・スキルの遂行と職務における能力の発揮満足に関連について検討する。そして最後に、第11章では、ワーク・エンゲイジメントと対人ストレスの発生過程との関連を検討し、ワーク・エンゲイジメントが高いほど、就労者は良好な職場の対人関係を維持する存在となっているかどうかについて検討する。

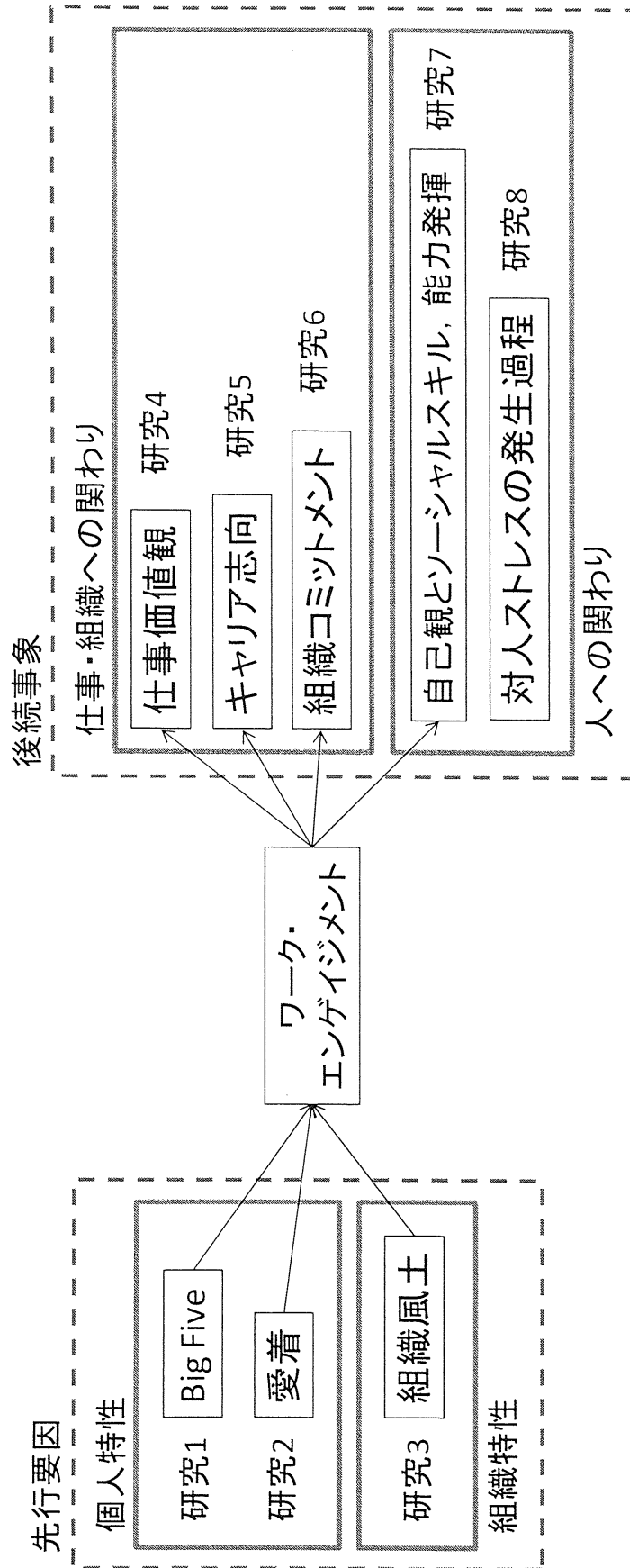


Figure 3-1 本論文の構成

第Ⅱ部 ワーク・エンゲイジメントを規定する個人的 ならびに組織的要因の検討

第Ⅱ部では、第 2 章でワーク・エンゲイジメント研究の課題としてあげられた、ワーク・エンゲイジメントの先行要因について検討する。まず、個人要因に関して、第 4 章で、Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連について検討し、第 5 章で、愛着とワーク・エンゲイジメントの関連について検討する。そして、環境要因として、第 6 章で、組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連について検討する。

第4章 Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連

(研究1)

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

研究1では、ワーク・エンゲイジメントと Big Five の関連を検討する。先行研究では、Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連は、Big Five の側面により異なる結果が得られている。誠実性と外向性はワーク・エンゲイジメントと正の関連が、神経症傾向はワーク・エンゲイジメントと負の関連がみられることは、ほぼ一貫していると言えるだろう (Bakker & Xanthopoulos, 2009; Halbesleben et al., 2009; Kim et al., 2009; Langlaan et al., 2006)。しかし、調和性は正の関連があるとする結果と (Mostert & Rothmann, 2006)、有意差がみられなかったとする結果 (Kim et al., 2009) が報告されており、開放性は、有意差がみられなかった (Kim et al., 2009) とする結果があるのみである。Big Five の全特性を同時に検討した先行研究は少ないが、それぞれの特性に有意な関係がみられている先行研究では、サンプル数が多い、もしくは、複数の組織あるいは職種 of 就労者が混在するサンプルを用いていた (Bakker & Xanthopoulos, 2009; Halbesleben et al., 2009; Langlaan, et al., 2006)。一方、有意な関係が誠実性にしかみられなかった Kim et al. (2009) のサンプルは、地下鉄で展開するチェーン店の店員のみで構成されていた。Kim et al. (2009) は、Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連には、職種の特徴が大きく反映されている可能性が指摘されている。この指摘を踏まえ、研究1では、ワーク・エンゲイジメントと Big Five について、職種別に、Big Five からワーク・エンゲイジメントへの関連について、探索的な検討を行うこととする。

第2節 方法

調査協力者 首都圏の学校や一般企業・団体に勤務する 351 名（男性 204 名，女性 128 名，不明 19 名）であった。そのうち，欠損値のあった回答を除き，有効回答者合計 264 名（男性 160 名，女性 98 名，不明 6 名，平均年齢 39.4 歳，20-63 歳）が分析対象となった（Table4-1）。分析対象者となった学校教師は 122 名（46.2%），一般就労者は 138 名（52.3%）であり，8 割以上の対象者が短大・専門学校以上の学歴を有していた。さらに，分析対象者となった一般就労者の就業状況を Table4-2 に示した。8 割近くが中小規模の組織に属する中堅クラスまでの就業者であった。また，仕事の内容は，技術系 26 名（18.8%），事務系が 50 名（36.2%），営業関連職が 23 名（16.7%）を占め，その他に分類される職種のものも 39 名（28.3%）含まれていた。

実施方法 2009 年 5 月から 2010 年 5 月にかけて，個別記入方式の質問紙調査を実施した。まず，電話にて，首都圏の公立小中学校，および企業団体に調査実施を依頼した。そして，了承を得られた職場に対して質問紙を郵送し，各職場で実施後，回収された質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。最終的に，16 の公立小中学校と，13 の企業団体に，合計 605 部の質問紙を配布し，回収率は 58.0%（351 部）であった。なお，本論文中の研究はすべて，筑波大学人間総合科学研究科研究倫理委員会の承認を得て行った。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント：Schaufeli et al. (2002)によって作成されたものを，島津・小杉・鈴木・梨和・加登・平賀・入交・北岡（2007）が邦訳し，日本での妥当性を確認されたの 9 項目版を用いた（Shimazu, et al., 2008），UWES-J（Utrecht Work Engagement Scale Japan）。これは，仕事に関してどう感じるかを尋ねるものであり（“仕事をしていると，活力がみなぎるように感じる” “自分の仕事に誇りを感じる” “仕事をしていると，つい夢中になってしまう”

など), 7段階評定で回答を求めた(0…全くない, 1…ほとんど感じない(1年に数回以下), 2…めったに感じない(1ヶ月に1回以下), 3…時々感じる(1

Table 4-1 対象者の属性

		平均	年齢の幅
平均年齢	男性	40.8歳	20-63歳
	女性	37.0歳	20-62歳
	全体	39.4歳	20-63歳
		<i>N</i>	%
性別	男性	162	61.4
	女性	99	37.5
	不明	2	1.1
	合計	264	100.0
職種	学校教師	122	46.2
	男性	66	25.0
	女性	56	21.2
	一般就労者	138	52.3
	男性	94	35.6
	女性	43	16.3
	不明	1	0.4
最終学歴	大学院(修士・理系)	1	0.4
	大学院(修士・文系)	3	1.1
	大学(理系)	40	15.2
	大学(文系)	131	49.6
	短大	19	7.2
	専門学校	16	6.1
	高校	39	14.8
	中学校	1	0.4
	不明	14	5.3

Table 4-2 一般就労者の就業状況

		<i>N</i>	%
組織の規模	100名以下	24	17.3
	101～1000名	85	61.6
	1000名以上	26	18.8
	不明	3	2.2
身分	一般社員	81	58.7
	主任・係長クラス	24	17.3
	課長・室長クラス	9	6.5
	部長・事業部長・役員クラス	12	8.6
	その他(派遣社員等)	12	8.6
職種	技術系	26	18.8
	事務系	50	36.2
	営業関連職	23	16.7
	その他	39	28.3

ヶ月に数回), 4…よく感じる (1週間に1回), 5…とてもよく感じる (1週間に数回), 6…いつも感じる (毎日))。

②パーソナリティ：和田（1996）が作成した，性格特性用語を用いた Big Five 尺度を短縮した松井（1997）の 30 項目版を用いた。5 因子からなる（“外向性（6 項目）”“神経症傾向（6 項目）”“開放性（6 項目）”“誠実性（6 項目）”“調和性（6 項目）”）。4 段階評定で回答を求めた（1…あてはまる，2…まああてはまる，3…あまりあてはまらない，4…あてはまらない）。

第3節 結果

1 Big Five の性差と職種差

性別と職種を独立変数，各尺度を従属変数とする分散分析を行った（Table 4-3）。外向性に性別の主効果が有意で（ $F(1, 255) = 6.49, p < .05$ ），女性が男性よりも有意に高かった。開放性には職種の主効果が有意で（ $F(1, 255) = 4.03, p < .05$ ），一般就労者が学校教師よりも有意に高かった。そして，神経症傾向には有意な交互作用がみられ（ $F(1, 255) = 8.00, p < .01$ ），学校教師では男性の方が女性より，一般就労者では女性の方が男性より，有意に高かった。交互作用が有意であったことから，単純主効果の検定を行ったが，有意な結果はみられなかった。

2 Big Five とワーク・エンゲイジメントの関連の検討

職種ごとに Big Five を独立変数，ワーク・エンゲイジメントを従属変数とす

る重回帰分析を行った (Table 4-4)。その結果, 学校教師 ($F(5, 116) = 5.60, p < .01, R^2 = .20$), 一般就労者 ($F(5, 132) = 7.29, p < .01, R^2 = .22$) とともに, 重回帰式は

Table 4-3 性別と職種による Big Five 得点の分散分析

	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (<i>N</i> = 66)	一般就労者 (<i>N</i> = 94)	学校教師 (<i>N</i> = 56)	一般就労者 (<i>N</i> = 43)	性別	職種	
Big Five							
外向性	2.74 (.58)	2.82 (.59)	3.08 (.54)	2.86 (.65)	6.49 *	.82	3.63
神経症傾向	2.21 (.46)	2.13 (.52)	2.08 (.53)	2.38 (.61)	.78	2.45	8.00 **
開放性	2.49 (.52)	2.67 (.50)	2.49 (.52)	2.58 (.51)	.42	4.03 *	.56
誠実性	2.59 (.46)	2.54 (.48)	2.57 (.50)	2.53 (.48)	.05	.53	.03
調和性	2.85 (.48)	2.89 (.46)	2.80 (.46)	2.81 (.44)	1.06	.15	.08

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

Table 4-4 Big Five を独立変数, ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした重回帰分析

Big Five	ワーク・エンゲイジメント			
	学校教師		一般就労者	
	<i>r</i>	β	<i>r</i>	β
外向性	.28 **	.16	.40 **	.28 **
神経症傾向	-.17 *	-.08	-.18 *	-.06
開放性	.34 **	.27 **	.18 *	.02
誠実性	.25 **	.21 *	.28 **	.16
調和性	.12	-.06	.33 **	.15
	R^2	.20 **		.22 **

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

有意であった。学校教師では、ワーク・エンゲイジメントに対して、開放性 ($\beta = .27, p < .01$) と誠実性 ($\beta = .21, p < .05$) から正の関連がみられた。一般就労者では、外向性 ($\beta = .28, p < .01$) から正の関連がみられた。

第4節 考察

本章では、Big Five とワーク・エンゲイジメントについて、職種による差を検討し、その後、職種別に両者の関連を検討した。その結果、まず、開放性のみ有意な職種による差がみられ、学校教師よりも一般就労者の方が高かった。一般就労者は組織の方向性に合わせつつ、外的に与えられる課題に対して取り組むことが特徴である。一般就労者は、経営方針に適応しながら、次々と新しい課題に取り組んでいくことが求められ、新しい課題に取り組むためには、日々自己を成長させていくことも必要となる。開放性は、個人的成長への欲求を表し、新しいことへの挑戦、変化への適応力と関連しており (Mount, Barrick, Scullen, & Rounds, 2005)、まさに一般就労者に求められるパーソナリティ特性であると言える。また、学校教師と比較しても、一般就労者により特徴的であることが示された。

次に、学校教師のワーク・エンゲイジメントには誠実性と開放性から正の関連が見られ、一般就労者のワーク・エンゲイジメントには、外向性からのみ正の関連が見られた。Bakker & Xanthopoulos (2009) は外向性が、Halbesleben et al. (2009) は誠実性が、ストレス・コーピングの上で有効な働きをすることに着目し、実際にワーク・エンゲイジメントへの正の影響を与えることを確認してい

た。しかし、パーソナリティ特性全体とワーク・エンゲイジメントの関連を検討した本研究では、学校教師の結果は Halbesleben et al. (2009)の結果を支持するが、Bakker & Xanthopoulos (2009)の結果は支持せず、一般就労者の結果は Bakker & Xanthopoulos (2009)の結果を支持するが Halbesleben et al. (2009)の結果は支持しなかった。また、パーソナリティ特性全体とワーク・エンゲイジメントの関連を検討した、Mostert & Rothmann (2006)や Kim et al. (2009)とも、異なる結果が見られた。警察官を対象とした Mostert & Rothmann (2006)の結果と、本研究の一般就労者の相関関係の結果が一致し、学校教師は調和性の結果のみ一致していなかった。地下鉄のショップ店員を対象とした Kim et al. (2009) は、誠実性のみ相関関係とワーク・エンゲイジメントへの正の影響を見出しており、本研究の結果とは、異なるものであった。これらの研究と本研究の対象者は、いずれも対象者の職種が異なっている。本研究の結果は、ワーク・エンゲイジメントに影響するパーソナリティ特性には、職種の特徴が現れる可能性があるとした Kim et al. (2009)の指摘を支持するものと言えよう。

本研究で示された、Big Five と、学校教師と一般就労者それぞれのワーク・エンゲイジメントとの関連は、次のように考えられる。誠実性の高い者は、課された職務を正確に組織化された方法で遂行することを志向するような、慣習的な仕事の領域への関心と関連するとされ (Barrick, Mount, & Gupta, 2003)、開放性は新しい経験への志向や、個人的成長への欲求に特徴づけられる (Mount et al., 2005)。学校教師は個々の子どもの成長を考えつつ、指導要領に基づいた計画的な教授・指導を行うことが求められる一方で、予想できない事態に日々対応することを求められる (紅林, 2002; 新井, 2002)。教師という仕事に生き生きと取り組む姿勢が促進されるためには、授業や生活指導、学級経営を予め決められた方法で進めて行くことができる上で誠実性が、一方、子どもの個別性に配慮しながら教育するために柔軟な対応をし、さらに自身の力量も向上する

よう努力していける上で開放性が必要となっており、本研究の結果はそれを反映するものではないだろうか。

また、外向性の高い者は、他者との関わりの中で影響力を発揮し、その成果として物質的な報酬が得られることを好むとされる (Barrick & Mount, 2005; Barrick, Mount, & Gupta, 2003; Mount et al., 2005)。一般就労者は組織の文化をよく理解し、周囲の状況を判断しながら、力を発揮することが求められる (森田, 2004)。外向性との関連は、積極的に周囲に関わりながら、自らの主体的な努力によって組織の求める成果を生み出し、具体的な評価を得る、一般就労者の職種的な特徴を反映したものであると考えられる。

第5章 愛着とワーク・エンゲイジメントの関連

(研究2)

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

研究2では、ワーク・エンゲイジメントと愛着の関連を検討する。愛着 (attachment: Bowlby, 1969 黒田他訳 1991) は、それまでの対人関係で築かれてきたパターンを反映する。Big Fiveが全般的なパーソナリティであるのに対し、愛着はそれまでの対人関係で築かれてきたパターンを反映する関係特性であり、両者はある程度関連するものの、概念的には異なる (島, 2007)。

Hazan & Shaver (1990)は、成人の仕事活動は、Bowlbyの探索 (exploration) 機能と同じとみなすことができるとした。子どもは、自らの身体を用いて環境を探索し、環境について知るとともに、有能感を得る (Bowlby, 1969 黒田他訳 1991)。同様に、成人は職場の中を探索することを通じて、有能感を得られるとした (Hazan & Shaver, 1990)。そして、安定型の愛着をもっている就労者は、仕事満足感が高いことを指摘している。安定型の就労者は、仕事に興味を失わず、課題達成が困難だとすることがなく、仕事の失敗や同僚の拒絶を恐れることがほとんどない傾向にあるという。さらに、Vasquez, Durik, & Hyde (2002)は、安定型の愛着を持つものは、役割負荷がより少ないことを示した。Schimer & Lopez (2001)は、安定型が最も上司からのサポートを受けていること、サポートと仕事満足感には関連がみられないが、愛着の不安の低さと回避の高さが仕事満足感に関連していることを示した。また、対人拒絶への不安が少なく、親密な関係を築くために力を注ぐことが、仕事満足感の高まりに関連することも示した。このように、愛着傾向は、職場の対人関係においても違いをもたらし、仕事満足感に影響をもたらすのである。日本では、中尾・加藤 (2004) が、一般他者に対する愛着を検討し、Brennan, Clark, & Shaver (1998)と同様の、見捨てられることへの不安 (“見捨てられ不安”) と、他者と親密になることや他者に頼ることへの戸惑い (“親密性の回避”) の2因子で構成されることを主張し

ている。

これまでに、ワーク・エンゲイジメントと対人関係の形成については、検討があまりなされていない。ワーク・エンゲイジメントは、自己効力感などの、自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力により、仕事資源の影響も積極的に受け、促進されることは主張されていた (Langlaan et al., 2007; Xanthoupoulou et al., 2007; Maslach & Leiter., 2008; Xanthoupoulou et al., 2009a, 2009b)。しかし、対人関係の形成まで議論には含まれていない。他方、職場において、他者との相互作用が何らかの形で、ワーク・エンゲイジメントの促進要因になっている可能性はこれまでも指摘されている (Bakker, et al., 2006)。Bakker & Xanthoupoulou (2009)は実際に、同僚とのコミュニケーションの頻度の多さが、その日のワーク・エンゲイジメントの高さと関連していることを実証した。また、ワーク・エンゲイジメントの高さ自体が、その後の仕事資源の維持や促進に関連していることも実証されている。就労者自身が持つ、対人関係を形成する特質が背景にあることは十分考えられる。

研究2でも、研究1と同様、ワーク・エンゲイジメントと愛着について、職種別に愛着からワーク・エンゲイジメントへの関連を検討していく。

第2節 方法

調査協力者と実施方法 研究1と同様の、首都圏の学校や一般企業・団体に勤務する351名(男性204名、女性128名、不明19名)であった。そのうち、欠損値のあった回答を除き、有効回答者合計264名(男性160名、女性98名、不明6名、平均年齢39.4歳、20-63歳)が分析対象となった。この分析対象者のうち、122名(46.2%)が学校教師、138名(52.3%)が一般就労者であった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント UWES-J (Utrecht Work Engagement Scale Japan) の9項目版を用いた。

②愛着 中尾・加藤 (2004) の一般成人愛着尺度を用いた。2因子30項目からなり (“見捨てられ不安 (18項目)”, “親密性の回避 (12項目)”), 7段階評定で回答を求めた (きわめてそう思う (1) ~きわめてそう思わない (7))。

第3節 結果

1 尺度の性差と職種差

性別と職種を独立変数, 愛着尺度を従属変数とする分散分析を行った (Table 5-1)。親密性の回避において, 職種の主効果がみられ ($F(1, 255) = 103.9, p < .01$), 一般就労者が学校教師よりも有意に高かった。

2 愛着とワーク・エンゲイジメントの関連の検討

愛着を独立変数, ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする重回帰分析を行った (Table 5-2)。その結果, 学校教師 ($F(2, 119) = 5.35, p < .01, R^2 = .09$), 一般就労者 ($F(2, 135) = 5.52, p < .01, R^2 = .07$) とともに重回帰式は有意であった。そして, 学校教師 ($\beta = -.29, p < .01$), 一般就労者 ($\beta = -.28, p < .01$) とともに, ワーク・エンゲイジメントに対して, 親密性の回避から, 有意な負の関連がみられた。

第4節 考察

Table 5-1 性別と職種による愛着の分散分析

	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (N = 66)	一般就労者 (N = 94)	学校教師 (N = 56)	一般就労者 (N = 43)	性別	職種	
愛着							
見捨てられ不安	3.13 (.81)	3.13 (.93)	2.92 (.88)	3.01 (.88)	2.14	.10	.16
親密性の回避	3.68 (.83)	3.96 (.77)	3.49 (.88)	3.91 (.91)	1.17	10.39 **	.42

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

Table 5-2 愛着を独立変数, ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした重回帰分析

	ワーク・エンゲイジメント			
	学校教師		一般就労者	
	r	β	r	β
愛着				
見捨てられ不安	-.07	.01	-.03	-.03
親密性の回避	-.29 **	-.29 **	-.28 **	-.28 **
R^2		.09 **		.08 **

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

本節では、愛着とワーク・エンゲイジメントの関連を職種別に検討した。親密性の回避において、学校教師が一般就労者よりも低く、一般就労者は学校教師よりも、親密な関係を築く傾向がより高いことが示された。つまりこれは、他者に対して直接的に働きかけ、関係を形成・維持することに関して（中尾・加藤, 2006）、一般就労者は、学校教師よりも、優れていることを意味している。

次に、学校教師のワーク・エンゲイジメントも一般就労者のワーク・エンゲイジメントも、親密性の回避から負の関連を示していた。職種によって、親密性を回避する傾向には差があるものの、親密な関係を築こうとする傾向は、職種の違いに関わらずワーク・エンゲイジメントに対して促進的に働いていると言える。学校教師でも一般就労者でも、一緒に働く人達との、ある程度親密な関係形成は、ポジティブな仕事への取り組みを促進する者として重要視されているためであると考えられる（冨家・宮前, 2011；小串, 2008）。

一方、見捨てられ不安からは、ワーク・エンゲイジメントに対して有意な関連はみられなかった。愛着における不安の高さは、他者との距離感について自己内で調整する傾向の強さを意味する（中尾・加藤, 2006）。しかし、自己内で他者との距離感を取り、他者に対する不安を解消しようとしたとしても、相手には影響を与えることにはならないだろう。ワーク・エンゲイジメントを促進するとされる個人要因の代表的なものは、環境に対する効力感である（Xanthoupoulou et al., 2007）。見捨てられ不安がワーク・エンゲイジメントに対して有意な正の関連を示さなかったことは妥当であると考えられる。そして、対人関係への不安を、自己内で調整できたならば、ストレスから受ける影響についてはコントロールできることが推察できる。そのため、見捨てられ不安は、ワーク・エンゲイジメントに対して、有意な負の関連を示さなかったと解釈できる。

本研究の結果より、ワーク・エンゲイジメントに関連する愛着の特徴として、

他者に対して直接的に関係構築のために働きかけることを意味する，親密性の回避の低さが重要であると言える。先行研究では，ワーク・エンゲイジメントの促進のためには，職場の成員同士のコミュニケーションに何らかの意味があることが主張されていた（Bakker et al., 2006; Bakker & Xanthoupoulou, 2009）。本研究の結果は，他者に対して直接的に関わろうとすることが重要であることを示している。

第6章 組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連

(研究3)

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

研究3では、組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連を検討する。組織風土の定義や構成概念は、研究者の間で一致した見解がみられないが、宮入(2007)は、Litwin & Stringer (1974)の「仕事環境で生活し、活動している人が、直接的にあるいは間接的に認知し、メンバーのモチベーションや行動に影響を及ぼすと考えられる一連の仕事環境の測定可能な特性」を組織風土の定義として用いている。そして、「経営環境の変化に対応するための経営課題遂行に必要な組織の風土的特徴を明確にし、阻害要因となる組織風土の変革課題を浮き彫りにする」ために、ビジネスコンサルタントらからの客観的で複合的な視点から項目を収集し、8因子(「経営・会社に対する信頼感」、「上司に対する信頼感」、「自己の変革行動」、「活性的な職場の雰囲気」、「変革を阻害する上司のマネジメントスタイル」、「本質重視の価値観」、「組織ビジョンの納得性」、「旧態依然とした仕事の仕方に対する評価」)からなる組織風土の特性を測定する尺度を作成した。この8因子には、組織全体の風土の認知に関する因子と、就労者個人が組織の中でどのように考え行動しているかに関する因子が混在している。本研究では特に、組織全体の特性に焦点を当てるため、組織全体の風土の認知に関する次の5因子(「経営・会社に対する信頼感」、「上司に対する信頼感」、「活性的な職場の雰囲気」、「変革を阻害する上司のマネジメントスタイル」、「旧態依然とした仕事の仕方に対する評価」)を用いる。まず、「経営・会社に対する信頼感」は、経営層が本気で変革しようとしていると社員が感じているかどうかを表し、経営方針や制度、施策などの理解、納得度を示している。「上司に対する信頼感」は、直属上司の判断・方針・課題認識にどれだけ信頼をよせているかを表している。「自己の変革行動」は、自分自身が上位(者)の方針を理解し、積極的に自ら考えて行動を起こしているかどうかを表している。「活性的な

職場の雰囲気」は、職場において率直に自分が思ったことなどを気軽に言えるような雰囲気・人間関係ができていのかどうかを示している。「変革を阻害する上司のマネジメントスタイル」は、旧態依然とした上意下達型のマネジメントスタイルの強さを表している。「本質重視の価値観」は、自己実現を重視した仕事との関わりを望み、常に仕事の意味を考えながら、本質を追究し、長期的な観点で物事を進めようとする度合いを示している。「組織ビジョンの納得性」は、組織の方針を理解し、自分なりに周囲に伝え、組織の目指す方向について自分の言葉で語れるかどうかを表している。そして、「旧態依然とした仕事の仕方に対する評価」は、言われたことを忠実に遂行し、保守的・調整型の仕事の進め方をする人が評価されると社員が感じている度合いを表している。

研究3でも、研究1と同様、ワーク・エンゲイジメントと組織風土について、職種別に、ワーク・エンゲイジメントに対する組織風土の関連を検討していく。

第2節 方法

調査協力者 首都圏の学校や企業・団体に勤務する219名（男性142名，女性68名，不明，9名，平均年齢41.5歳，18-62歳）。そのうち、欠損値のあった回答を除き，有効回答者合計159名（男性108名，女性49名，不明2名，平均年齢40.8歳，18-62歳）が分析対象となった（Table 6-1）。この分析対象者の内，70名（44.0%）が学校教師，89名（56.0%）が一般就労者であり，約8割の対象者が短大・専門学校以上の学歴を有していた。さらに，分析対象者となった一般就労者の就業状況をTable 6-2に示した。8割近くが中小規模の組織に属する中堅クラスまでの就業者であった。また，職種としては技術系9名（10.1%），事務系が38名（42.7%），営業関連職が16名（18.0%）を占め，そ

Table 6-1 対象者の属性

		平均	年齢の幅
年齢	男性	41.8歳	18-62歳
	女性	38.4歳	21-47歳
	全体	40.8歳	18-62歳
		<i>N</i>	%
性別	男性	108	67.9
	女性	49	30.8
	不明	2	1.3
	合計	159	100
職種	学校教師	70	44.0
	男性	44	37.1
	女性	26	62.9
	不明	0	0.0
	一般就労者	89	56.0
	男性	64	71.9
	女性	23	25.8
不明	2	2.2	
最終学歴	大学院(修士・理系)	2	1.3
	大学院(修士・文系)	3	1.9
	大学(理系)	23	14.5
	大学(文系)	82	51.6
	短大	14	8.8
	専門学校	6	3.8
	高校	22	13.8
	中学校	1	0.6
	不明	6	3.8

Table 6-2 一般就労者の就業状況

		N	%
組織の規模	100名以下	19	21.3
	101～1000名	51	57.3
	1000名以上	17	19.1
	不明	2	2.2
身分	一般社員	41	46.1
	主任・係長クラス	16	18.0
	課長・室長クラス	11	12.4
	部長・事業部長・役員クラス	11	12.4
	その他(派遣社員等)製造業	11	11.2
職種	技術系	9	10.1
	事務系	38	42.7
	営業関連職	16	18.0
	その他	26	29.0

の他に分類される職種の者も 26 名 (29.0%) 含まれていた。

実施方法 2009 年 5 月から 2010 年 5 月にかけて、個別記入方式の質問紙調査を実施した。まず、電話にて、首都圏の公立小中学校、および企業団体に調査実施を依頼した。そして、了承を得られた職場に対して質問紙を郵送し、各職場で実施した後、回答された質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。最終的に、17 の公立小中学校と、9 つの企業団体に、合計 655 部の調査表を配布し、回収率は 33.4% (219 部) であった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント UWES-J (Utrecht Work Engagement Scale Japan) の 9 項目版を用いた。

②組織風土の特性尺度 宮入 (2007) の組織風土の特性尺度から、組織全体の特性を特に表わしている 5 因子 61 項目を抜粋して用いた (「経営・会社に対する信頼感」、「上司に対する信頼感」、「活性的な職場の雰囲気」、「変革を阻害する上司のマネジメントスタイル」、「旧態依然とした仕事のやり方に対する評価」)。7 段階評定で回答を求めた (1 (そう思う) ~ 7 (そう思わない))。なお、学校教師がこの尺度に回答する場合は、“経営・会社” などの表現を、“学校・組織” というように読み替えて理解してもらうよう依頼した。

第 3 節 結果

1 尺度の性差と職種差の検討

性別と職種を独立変数、各尺度を従属変数とする分散分析を行った。組織風土に関しては、経営会社に対する信頼感 ($F(1, 153) = 7.77, p < .01$)、上司に対する信頼感 ($F(1, 153) = 6.59, p < .05$)、変革を阻害する上司のマネジメントスタイル ($F(1, 153) = 11.77, p < .01$)、旧態依然とした仕事の仕方に対する評価 ($F(1, 153)$)

= 4.54, $p < .05$) のそれぞれにおいて、職種の主効果がみられた (Table 6-3)。経営会社に対する信頼感と上司に対する信頼感は学校教師の方が有意に高かった。そして、変革を阻害する上司のマネジメントスタイルと旧態依然とした仕事の仕方に対する評価は一般就労者の方が、有意に高かった。

2 組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連の検討

組織風土を独立変数、ワーク・エンゲイジメントを従属変数とする重回帰分析を行った (Table 6-4)。学校教師では、重回帰式は有意ではなく、ワーク・エンゲイジメントに対して、組織風土から有意な関連はみられなかった。一般就労者では、重回帰式は有意であり ($F(5, 83) = 6.05, p < .01, R^2 = .27$)、経営・会社に対する信頼感から ($\beta = .48, p < .01$) 有意な正の関連がみられた。

第4節 考察

本節では、組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連を職種別に検討した。その結果、経営・会社に対する信頼感と上司に対する信頼感は、学校教師が一般就労者よりも有意に高く、変革を阻害する上司のマネジメントスタイルと旧態依然とした仕事の仕方に対する評価は、一般就労者が学校教師よりも有意に高かった。職場の活性の程度は、会社員よりも学校教師において、高く認知されていることが示された。学校教師は、教育実践に関わる諸活動に関して、互いに高い共同歩調志向を持ちつつも、それを必ずしもネガティブには捉えていない (紅林, 2002)。さらに、互いの教育実践を意識しつつも、実際の互いの教育実践には干渉しあわないルールが存在しているなど、一般就労者とは異なる独特の風土があるとされる。学校教師の、一般就労者に比較した組織や上司に

Table 6-3 性別と職種による組織風土の分散分析

性別 職種	男性		女性		主効果		
	学校教師 (N = 44)	一般就労者 (N = 64)	学校教師 (N = 26)	一般就労者 (N = 23)	性別	職種	交互作用
組織風土							
経営・会社に対する信頼感	4.39 (.85)	4.16 (.95)	4.56 (.65)	3.99 (.63)	.00	7.74 **	1.42
上司に対する信頼感	4.82 (1.08)	4.51 (1.17)	5.05 (1.04)	4.32 (1.37)	.03	6.52 *	.98
活性的な職場の雰囲気	4.06 (.44)	4.25 (.76)	4.24 (.30)	4.10 (.34)	.01	.07	2.79
変革を阻害する上司のマネジメントスタイル	3.47 (.74)	3.98 (.89)	3.35 (.85)	3.80 (.62)	1.20	11.80 **	.04
旧態依然とした仕事の仕方に対する評価	3.70 (1.09)	4.19 (1.18)	3.69 (1.07)	4.18 (.79)	.24	4.57 *	.18

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

Table 6-4 組織風土を独立変数, ワーク・エンゲイジメントを従属変数とした重回帰分析

	学校教師		一般就労者	
	r	β	r	β
組織風土				
経営・会社に対する信頼感	.02	-.24	.50 **	.48 *
上司に対する信頼感			.34 **	-.04
活性的な職場の雰囲気	.02	.12	.32 **	.05
変革を阻害する上司のマネジメントスタイル	-.23 *	-.28	.03	.11
旧態依然とした仕事の仕方に対する評価	-.22 *	-.22	-.14	-.16
	R^2		.27 **	

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

対する信頼感の高さと、上司のマネジメントスタイルや旧態依然とした仕事の仕方に対する評価の低さは、このような学校の風土が、特徴的に反映されたものであると考えられる。

一般就労者のワーク・エンゲイジメントには、経営・会社に対する信頼感から正の関連が見られた。一般就労者の組織風土とワーク・エンゲイジメントの関連は、次のように考えられる。所属する組織の方向性に精通し、円滑な組織運営に乗り込んでいけることは、一般就労者にとって、力を発揮するために必要とされる能力のひとつである（森田，2003）。また、仕事に対して活力のある一般就労者は、多かれ少なかれ、組織に対してそこで働くメリットを認識している、あるいは、組織の方針に共感し積極的にそれを取り入れているといった特徴を持つ（関本・花田，1987）。さらに、本研究で対象者の多くは中小規模の企業・組織で働く就労者であった。中小規模の企業・組織では、一般的に、就労者同士の親密性が高くなりやすいと言われている。そして、経営者と従業員の距離も近く、経営者の影響力が末端の従業員にまで直接的に及びやすいとも言われる。そのため、就労者一人ひとりにとって、経営層の動向は、自分の仕事への取り組みにとって、より重要な影響力を持っているために、経営・会社に対する信頼感からの関連が見られたことも、可能性として考えられる。

組織の革新性は、ワーク・エンゲイジメントを高める組織要因としていくつかの先行研究で取り上げられていたが（Hakanen et al., 2005; Hakanen et al., 2006）、本研究ではそれが特に、信頼感という点において重要であることを示した。また、上司のサポートやコーチング、マネジメントの質もワーク・エンゲイジメントの促進要因として度々用いられている（Bakker et al., 2006; Korunka et al., 2009; Mauno et al., 2006; Richardson et al., 2006; Xanthopoulos et al., 2007; 2009a; 2009b）。本研究の結果は、マネジメント層の方向性が、その他の就労者にとって、共感できるものであることの重要性も示している。

第Ⅲ部 ワーク・エンゲイジメントの後続事象の検討

第Ⅲ部では、第 2 章でワーク・エンゲイジメント研究の課題としてあげられた、ワーク・エンゲイジメントの後続事象について検討する。まず、仕事の方向性や組織との結びつきに関して、第 7 章でワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の、第 8 章でワーク・エンゲイジメントとキャリア志向の、第 9 章でワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの関連を検討する。そして、第 9 章で、ワーク・エンゲイジメントの高い個人の職場の対人関係への関与について検討し、そこから得られた知見を元に、第 10 章と第 11 章で定量的な検討を重ねて行う。

第7章 ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の

関連（研究4）

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

仕事価値観 (work values) は、仕事のさまざまな側面のうち、どの側面に価値を置いているかを表すものである (森永, 1993)。先行研究を検討し、仕事価値観についてまとめた坂井 (2009) によれば、仕事価値は、1) 仕事に対する指針であり、2) 動機づけや目標として機能し、3) 職業選択や職務満足に影響する。実際に、具体的な仕事行動や認知を規定することがわかっている (江口・戸梶, 2004; 菰田, 2006; 森永, 1997)。

一方、ワーク・エンゲイジメントは、仕事への積極性を促進し (Hakanen et al., 2008; Salanova & Scahufeli, 2008)、役割内行動を高める (Bakker & Demerouti, 2009; Xanthopoulos et al., 2008)。役割内行動は、本来求められている仕事をこなすことである (Motosidlo & Van Scotter, 1994)。そして、ワーク・エンゲイジメントは離職意図を抑制し (Halbesleben & Wheeler, 2008; Korunka et al., 2009; Parzefall & Hakanen, 2010; Schaufeli & Bakker, 2004;)、職務満足感を高める (Maslach et al., 2001)。このように、ワーク・エンゲイジメントが高いと、就いている仕事や所属する組織で求められている仕事行動が増し、組織に定着するよう意図が働き、さらに仕事について満足感を覚えているとされる。ワーク・エンゲイジメントの高さに伴い、何らかの形で仕事価値観のいずれかの側面が特徴的に機能し、現在の仕事に取り組む具体的な行動や認知に、影響を与えるためと考えられる。しかしながら、ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観との関連は検討されたことはなく、ワーク・エンゲイジメントに関連して、就労者の仕事に対する指針がどのような特徴を持つのかは不明である。そこで、本章では、職種ごとに、ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の関連を探索的に検討する。

第2節 方法

調査協力者 研究3と同様の、首都圏の学校や企業・団体に勤務する219名（男性142、女性68名、不明、9名、平均年齢41.5歳、18-62歳）。そのうち、欠損値のあった回答を除き、有効回答者合計159名（男性108名、女性49名、平均年齢40.8歳、18-62歳）が分析対象となった。この分析対象者のうち、70名（44.0%）が学校教師、89名（56.0%）が一般就労者であった。

実施方法 2009年5月から2010年5月にかけて、個別記入方式の質問紙調査を実施した。首都圏の学校や、企業団体に質問紙調査への協力を依頼し、了承を得られた職場対し、質問紙を郵送して実施してもらい、回答後の質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント：UWES-J（Utrecht Work Engagement Scale Japan）の9項目版を用いた。

②仕事価値観 森永（1993）の仕事価値観尺度を用いた。この尺度は23項目からなる。仕事価値観を表す各項目に対し、重要さを5段階評定で回答するよう求めた（1…重要でない、2…どちらかというとき重要でない、3…どちらでもない、4…どちらかというとき重要である、5…重要である）。

第3節 結果

1 仕事価値観の因子構造の検討

本研究で用いている仕事価値観尺度は、大学生を対象にして因子構造が確認されているため、就労者の価値観の構造とは異なることも考えられた。そこで、学校教師と一般就労者全体の仕事価値観尺度のデータに対して、探索的因子分

析（varimax 回転，主因子法）を行ったところ，固有値 1.0 以上の因子が 4 つ抽出された。第 1 因子は，“その仕事で第一人者といわれるようになること”，“単に働くというのではなく，キャリアや業績を積むこと”，“組織の重要な問題に関する仕事ができる”など，その仕事において自分の能力を伸ばすことへの重視を表していると考えられ，「職務的成長」とされた。第 2 因子は，“経営が安定している”，“給料がよい”“通勤が楽である”など，待遇や仕事環境への重視を表していると考えられ，「労働条件」とされた。第 3 因子は，“他人の役に立つ”，“やりがいがある”，“仕事を通して社会へ貢献できる”など，他者や社会のために自分の働きが役立つことへの重視を表していると考えられ，「社会的貢献」とされた。そして，第 4 因子は，“知的な刺激がある”，“仕事の内容に変化がある”，“研修の機会がある”など，仕事の中に仕事への取り組みを促進する刺激があることを重視することを表していると考えられ，「刺激」とされた。各因子の構造と基本統計量については，Table 7-1 と 7-2 に示した。

2 仕事価値観の性差と職種差

性別と職種を独立変数，各尺度を従属変数とする分散分析を行った。社会的貢献 ($F(1, 153) = 1.09, p < .05$) は職種の主効果がみられ，学校教師の方が会社員・公務員よりも高かった。(Table 7-3)。職務的成長には有意な交互作用 ($F(1, 153) = 5.39, p < .05$) がみられたため，その後の検定を行った。その結果，一般就労者における性別の単純主効果が有意であり ($F(1, 153) = 7.26, p < .01$)，男性の方が女性よりも高かった。また，男性における職種の単純主効果が有意であり ($F(1, 153) = 12.31, p < .01$)，学校教師よりも一般就労者の方が高かった。

3 ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の関連の検討

ワーク・エンゲイジメントから仕事価値観への影響を検討するために，構造

Table 7-1 仕事価値観の因子構造 (varimax 回転)

	I	II	III	IV	共通性
I 職務的成長					
3. その仕事で第一人者といわれるようになること。	.77	-.10	.12	.02	.61
1. 単に働くというのではなく、キャリアや業績を積むこと。	.65	.01	.08	.24	.49
6. 組織の重要な問題に関する仕事ができる。	.65	.14	.19	.17	.51
2. 仕事で認められるようになること。	.62	.06	.25	.20	.50
4. 自分で仕事の計画を立てたり、その日に何をするかを決められる。	.54	.00	-.05	.04	.29
12. 責任が大きい。	.51	.24	.39	.13	.49
17. 昇進が可能である。	.48	.26	.24	.19	.39
II 労働条件					
14. 経営が安定している。	.19	.78	.25	-.06	.72
23. 労働条件がよい。	-.06	.77	-.05	.27	.67
13. 給料がよい。	.05	.67	.13	.03	.48
22. 通勤が楽である。	-.11	.65	-.06	.17	.46
5. 家族と一緒に過ごす時間が多く取れる。	.11	.39	.11	.06	.18
15. 職場の雰囲気が良い。	.08	.39	.35	.20	.32
16. 育児休暇がある。	.12	.33	.31	.32	.33
III 社会的貢献					
10. 他人の役に立つ。	.07	.05	.82	.20	.71
11. やりがいがある。	.08	.27	.69	.25	.62
9. 他人から尊敬される仕事である。	.21	.28	.65	.05	.55
7. 仕事を通して社会へ貢献できる。	.27	-.02	.50	.27	.40
8. 創造性・独創性が必要とされる仕事である。	.20	-.04	.26	.14	.13
IV 刺激					
18. 知的な刺激がある。	.37	.16	.25	.65	.65
19. 仕事の内容に変化がある。	.31	.14	.19	.64	.56
21. 研修の機会がある。	.21	.11	.26	.61	.50
20. 男女平等である。	.03	.35	.20	.51	.42
固有値	3.14	3.00	2.74	2.11	
累積寄与率	13.67	26.69	38.59	47.74	

Table 7-2 仕事価値観の基本統計量

	M	SD	α
仕事価値観			
職務的成長	3.77	.72	.83
労働条件	3.89	.74	.82
社会的貢献	4.07	.68	.80
刺激	3.88	.72	.79

Table 7-3 性別と職種による仕事価値観得点の分散分析

	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (N = 44)	一般就労者 (N = 64)	学校教師 (N = 26)	一般就労者 (N = 23)	性別	職種	
仕事価値観							
職務的成長	3.57 (.80)	4.04 (.66)	3.68 (.53)	3.60 (.60)	2.12	1.69	5.39 *
労働条件	3.92 (.54)	3.78 (.90)	4.01 (.58)	4.08 (.57)	2.43	.10	.71
社会的貢献	4.22 (.47)	3.99 (.75)	4.17 (.68)	3.92 (.80)	.21	1.09 *	.01
刺激	3.77 (.70)	3.90 (.71)	4.12 (.63)	3.86 (.66)	1.61	.30	2.56

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

方程式モデリングによる共分散構造分析を行った。第1水準はワーク・エンゲイジメントとした。第2水準に仕事価値観の4つの下位尺度を配置し、これら4つの変数の誤差間に共分散を仮定した。第1水準から第2水準の各変数にパスを設定した。

その結果、学校教師では、ワーク・エンゲイジメントから職務的成長と社会貢献に、有意な正のパスがそれぞれみられた (Figure 7-1, Figure 7-2)。そして、一般就労者では、職務的成長と社会的貢献、刺激に、有意な正のパスがそれぞれみられた。

第4節 考察

研究4では、ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の関連を職種別に検討した。

まず、仕事価値観の構造は、森永 (1993; 1997) とは異なるものであった。森永 (1993) は男女大学生に共通する項目で最終的な因子構成を決定し、「キャリア志向」、「労働条件」、「社会貢献」、「家族への配慮」、「知的刺激」の5因子としていた。森永 (1997) は女子大学生のみのサンプルから、「労働条件」、「上昇志向」、「社会貢献」、「知的刺激」、「男女平等」、「家族への配慮」の6因子としていた。本研究の結果と、森永 (1993; 1997) を比較すると、本研究の対象者から得られた仕事価値観の特徴は、次のように考えられる。まず、「職務的成長」は、森永 (1993) の「キャリア志向」や森永 (1997) の「上昇志向」とほぼ同じ項目からなっていた。ただ、上昇志向といった“仕事で力を持ちえらくなる”というようなニュアンスよりも、仕事で着実に自分の力を積み重ねられ、自立的に働けるようになることを重視する項目が集まっている、と本研究では

Table 7-4 ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の相関関係(学校教師)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント				
仕事価値観				
2 職務的成長	.28 *			
3 労働条件	-.11	.11		
4 社会的貢献	.35 **	.40 **	.12	
5 刺激	.20	.42 **	.19 *	.49 **

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

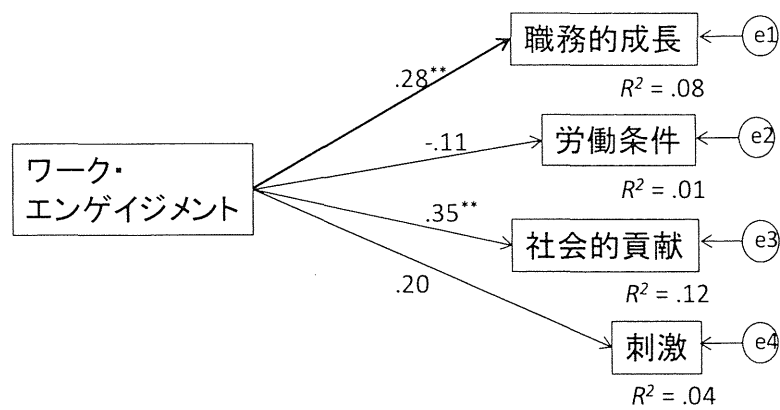


Figure 7-1 ワーク・エンゲイジメントを独立変数, 仕事価値観を従属変数とした共分散構造分析(学校教師)
 * $p < .05$, ** $p < .01$
 (誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

Table 7-5 ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の相関関係(一般就労者)

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント				
仕事価値観				
2 職務的成長	.47 **			
3 労働条件	.15	.23 *		
4 社会的貢献	.37 **	.55 **	.35 **	
5 刺激	.28 **	.57 **	.36 **	.53 **

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

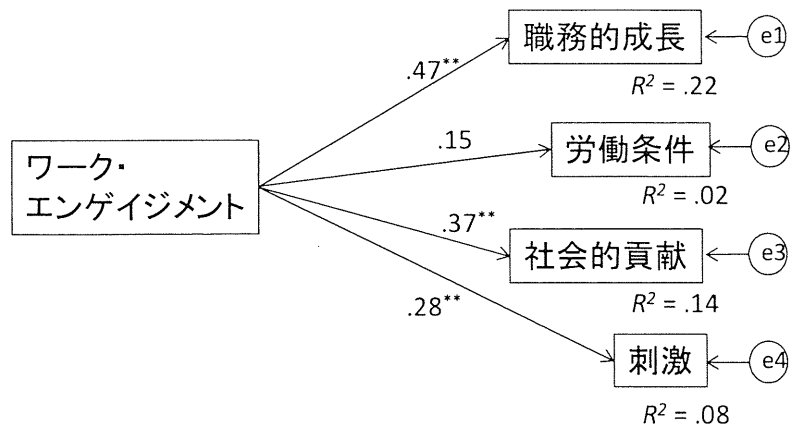


Figure 7-2 ワーク・エンゲイジメントを独立変数, 仕事価値観を従属変数とした共分散構造分析(一般就労者)

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

(誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

解釈した。次に、「労働条件」に含まれる“通勤が楽である”と“育児休暇がある”が、森永（1993;1997）では、「家族への配慮」や「男女平等」に含まれていた。本研究では、仕事外での生活との兼ね合いも含めて、労働条件として捉えられていると解釈した。「社会的貢献」には、森永（1993;1997）には含まれていなかった，“やりがいがある”，“他人から尊敬される仕事である”，“創造性・独創性が必要とされる仕事である”といった項目が含まれていた。就労者を対象とした本研究の場合，社会的貢献には，単に自分の仕事が社会に役に立つというだけではなく，自分独自の力の発揮とも結びついていると解釈できる。そして，「刺激」は，森永（1993;1997）の「知的刺激」に共通する2項目に加え，さらに，“研修の機会がある”と“仕事の内容に変化がある”の2項目が含まれていた。この2項目は，森田（1997）では，「男女平等」の因子に含まれていた。本研究では，「刺激」は，ルーティン的な仕事ではなく，常に新しいことに挑戦できる機会があることを意味していると解釈した。このように，本研究における仕事価値観の因子構成は，何を労働条件とみなすか（「労働条件」），仕事への取り組みを促す刺激をどこから受けるか（「刺激」），自分の力を具体的に発揮できるか（「職務的成長」や「社会的貢献」）といったことが明確に表れている点に，特徴があると考えられる。

次に，仕事価値観は，職種による違いが，社会的貢献にのみ見られ，学校教師の社会貢献への意識の高さが示された。学校教師を志望する場合，他の職業を志望する場合よりも，社会貢献への意識を高く持つ（太田，2008）。そして，学校教師の仕事内容には，地域社会との連携や貢献が具体的に含まれており，社会貢献を意識させられる場面は数多い（西村，2002）。そのため，学校教師と一般就労者の社会貢献を重視する程度の違いは，そうしたことの表れであると考えられる。

一方，職務的成長，労働条件，刺激に関しては，学校教師と一般就労者の間

で全体的には有意な差はみられず、両者にとって同様に重視されていることがわかった。職業的成長と刺激に差がみられないことから、学校教師でも一般就労者でも、常に自分の能力を伸ばし、新しい課題に取り組んでいくことは同様に重視されていると言える。また、労働条件は、転職理由の上位にあげられるものであり、一般就労者と学校教師の離職率も、大きな差があるとは一概には言えない（厚生労働省，2010）。労働条件は、職種に関係なく、重視されていると考えられる。ただし、職務的成長には、一般就労者で男性よりも女性の方が高く、男性において学校教師よりも一般就労者で高いという差が見られていた。男性は女性よりも昇進志向が強く、成果が求められる機会も多い。また、学校教師よりも一般就労者の方が、数値として具体的な成果を求められるためにより意識的に職務における成長が重視されるようになるものと考えられる。

そして、ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観の関連は次のようであった。学校教師と一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、いずれも職務的成長と社会的貢献と関連を示していた。それぞれのワーク・エンゲイジメントと仕事価値観との関連の違いは、刺激への有意な影響の有無であった。ワーク・エンゲイジメントの高さは、役割内行動を促進することが先行研究で示されている（Bakker & Demerouti, 2009; Xanthopoulos et al., 2008）。職務的成長が関連を示したことは、課せられた仕事を遂行していくため、自分の能力を発揮することを重視しているため、妥当であると考えられる。

また、ワーク・エンゲイジメントの高さは役割外行動とも関連が大きく、ワーク・エンゲイジメントが高い程、就労者は、本来の求められている仕事の枠を超えて、自らの働きで周囲に貢献していく。ワーク・エンゲイジメントが社会的貢献と結びついていることも了解可能である。

ワーク・エンゲイジメントから刺激への有意な関連が、学校教師では見られず、一般就労者では見られたことは、働き方の違いが背景にあると考えられる。

学校教師の働き方には、専門的な知識や技能を用いて、自ら授業や指導を構想し、子どもの学習指導に取り組むところに特徴がある（山下，2002）。一方、一般就労者が仕事に求める特徴的な点として、自己の能力を生かし伸ばせることがあげられる（関本・花田，1987）。一般就労者は、常に新しい仕事に挑戦していける環境を必要としている。学校教師が、どちらかという、常に子どもを相手に指導力を追求し、自身の力量を内省することで次の仕事に対する意欲を維持していることに比べ、一般就労者はどちらかという、外的に与えられ、常に変化する目標に取り組み続けながら仕事への意欲を維持するという仕事行動の違いが見えてくる。そのため、学校教師では、ワーク・エンゲイジメントの高まりとともに、さらに外的に得られる刺激を重視するようになることはないが、一般就労者では、ワーク・エンゲイジメントの高まりとともに、さらに新たな刺激を外的環境に求めるようになるものと考えられる。

そして、ワーク・エンゲイジメントから労働条件への関連が、学校教師と一般就労者ともに見られなかった理由として、経営・組織への高い信頼が背景にあることが考えられる（第6章，研究3）。研究3では、ワーク・エンゲイジメントが促進される組織側の要因のひとつに、経営・組織への信頼が高く、組織の方針や制度に納得していることが一般就労者において示されていた。なお、経営・組織への信頼感の高さは学校教師と一般就労者で差はみられなかった。このため、ワーク・エンゲイジメントが高いほど、既に現在の労働条件に納得しており、ワーク・エンゲイジメントは労働条件に有意な関連を見せなかったと考えられる。

以上のように、ワーク・エンゲイジメントは、それぞれの職種に適合する価値観を促進することが示された。

第8章 ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向
の関連（研究5）

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

キャリア志向 (career orientation) は、個人がどのようなキャリアの道筋を志向しているのかについて焦点を当てている。キャリアは、研究領域や用いられる文脈によって、意味が変わってくることがあるが、本研究では、平野 (2003) がまとめた次の定義に従う。キャリアは、個人の生涯を通じて仕事に関連する数々の経験と活動 (実績) に基づいた、個人個人が知覚・認識する一連の態度であり行動である (平野, 2003)。そして、キャリア志向とは、個人がキャリアの上でたどろうとする方向、キャリアの上で重視する事柄である (平野, 2003; 太田, 1999)。ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向の関連を検討することで、ワーク・エンゲイジメントが、仕事に対してどのような道筋を促進するものであるかを検討することが可能である。

キャリア志向は、6つの側面からなる (「管理能力」、「技術的・職能的能力」、「雇用」、「居住」、「自律性」、「創造性と企業家精神」: 平野, 2003)。「管理能力」は、管理職位を目指すキャリア志向である。「技術的・職能的能力」は、ある種の仕事における専門性を磨くことを目指すキャリア志向である。「雇用」と「居住」は、自分が所属する組織との同一感を得て満足を感じ、地域社会に根をおろし、住居と生活に投資し、安定感、安心感をキャリアの指針とする志向である。「自律性」は、自分のやり方、自分のペース、自分の基準で仕事をすることを望むキャリア志向である。そして、「創造性と企業家精神」は、自力で生き抜くことができるような事業を創始し、企業家としての成功を目指すキャリア志向である。

ワーク・エンゲイジメントは、仕事に意義を求める傾向が高いことと関連している (Schreurs et al., 2009)。また、ワーク・エンゲイジメントが高い場合、就労者のキャリアに対する関与も高くなることは指摘されているなど

(Hakanen et al., 2006; Hyvönen et al., 2009; Wiese & Salmero-Aro, 2008), 今後どのような経験を積んでいくかについての関心が高くなることが言える。そこで、本章では、ワーク・エンゲイジメントからキャリア志向への関連を職種別に探索的に検討することとする。

第2節 方法

調査協力者 研究3と同様の、首都圏の学校や企業・団体に勤務する219名（男性142, 女性68名, 不明, 9名, 平均年齢41.5歳, 18-62歳）。そのうち、欠損値のあった回答を除き、有効回答者合計159名（男性108名, 女性49名, 平均年齢40.8歳, 18-62歳）が分析対象となった。この分析対象者の内、70名（44.0%）が学校教師, 89名（56.0%）が一般就労者であった。

実施方法 2009年5月から2010年5月にかけて、個別記入方式の質問紙調査を実施した。首都圏の学校や、企業団体に質問紙調査への協力を依頼し、了承を得られた職場対し、質問紙を郵送して実施してもらい、回答後の質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント： UWES-J（Utrecht Work Engagement Scale Japan）の9項目版を用いた。

②キャリア志向性 平野（1999）のキャリア志向尺度を用いた。Scheinのキャリアアンカーに基づき作成され、6因子26項目からなる（“管理能力（5項目）”, “技術的・職能的能力（5項目）”, “雇用（3項目）”, “居住（3項目）”, “自律性（5項目）”, “創造性と企業家精神（5項目）”）。10段階評定で回答を求めた（まったく当てはまらない（1）～非常に当てはまる（10））。

第3節 結果

1 キャリア志向の性差と職種差

性別と職種を独立変数，各尺度を従属変数とする分散分析を行った。管理能力 ($F(1, 153) = 4.65, p < .05$) と居住 ($F(1, 153) = 5.85, p < .05$) に職種の主効果がみられ，管理能力では一般就労者の方が学校教師よりも，居住では学校教師の方が一般就労者よりも有意に高かった (Table 8-1)。また，技術的職能的能力 ($F(1, 153) = 4.01, p < .05$) と創造性と企業家精神 ($F(1, 153) = 8.96, p < .01$) に性別の主効果がみられ，共に，男性の方が女性よりも高かった。

2 ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向性の関連の検討

ワーク・エンゲイジメントからキャリア志向への影響を検討するために，構造方程式モデリングによる共分散構造分析を行った。第1水準はワーク・エンゲイジメントとした。第2水準にキャリア志向の6つの下位尺度を配置し，これら4つの変数の誤差間に共分散を仮定した。第1水準から第2水準の各変数にパスを設定した。

その結果 (Figure 8-1, Figure 8-2)，学校教師では，ワーク・エンゲイジメントから技術的・職能的能力と創造性と企業家精神に，有意な正のパスがそれぞれみられた。そして，一般就労者では，管理能力と職務的成長，自律性，創造性と企業家精神に，有意な正のパスがそれぞれみられた。

第4節 考察

本章では，ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向について，職種と性別

Table 8-1 性別と職種によるキャリア志向得点の分散分析

	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (N = 44)	一般就労者 (N = 23)	学校教師 (N = 44)	一般就労者 (N = 64)	性別	職種	
キャリア志向性							
管理能力	4.60 (1.80)	5.92 (2.28)	3.40 (1.57)	3.57 (1.78)	26.73	4.65 *	2.81
技術的職能的能力	6.14 (1.48)	6.30 (1.72)	6.05 (1.27)	5.33 (1.29)	4.01 *	1.09	2.76
雇用	7.27 (1.86)	1.86 (2.17)	7.28 (2.37)	7.51 (1.73)	.45	.00	.39
居住	6.17 (1.95)	5.14 (2.42)	6.77 (2.24)	5.90 (2.44)	3.01	5.85 *	.04
自律性	5.72 (1.52)	5.23 (1.47)	5.72 (1.64)	5.65 (1.92)	.49	.87	.46
創造性と企業家精神	4.38 (1.54)	4.97 (2.17)	3.71 (1.31)	3.77 (1.59)	8.96 **	1.05	.71

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

Table 8-2 ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向の相関関係(学校教師)

	1	2	3	4	5	6
1 ワーク・エンゲイジメント						
キャリア志向						
2 管理能力	.20					
3 技術的・職能的能力	.31 **	.36 **				
4 雇用	-.03	.20	.48 **			
5 居住	.13	-.19	.26 *	.57 **		
6 自律性	.18	.32 **	.47 **	.40 **	.27 *	
7 創造性と企業家精神	.24 *	.77 **	.30 *	.13	-.16	.48 **

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

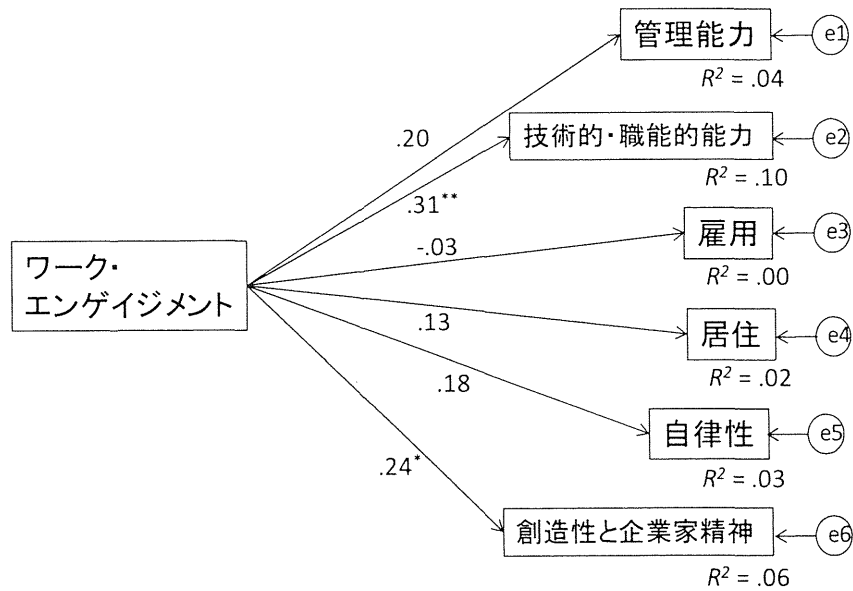


Figure 8-1 ワーク・エンゲイジメントを独立変数, キャリア志向性を従属変数とした共分散構造分析(学校教師)

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

(誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

Table 8-3 ワーク・エンゲイジメントとキャリア志向の相関関係(一般就労者)

	1	2	3	4	5	6
1 ワーク・エンゲイジメント						
キャリア志向						
2 管理能力	.51 **					
3 技術的職能的能力	.26 *	.31 **				
4 雇用	.09	.13	.45 **			
5 居住	.07	-.12	.46 **	.53 **		
6 自律性	.21	.34 **	.51 **	.09	.38 **	
7 創造性と企業家精神	.43 **	.65 **	.43 **	.08	.13	.64 **

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

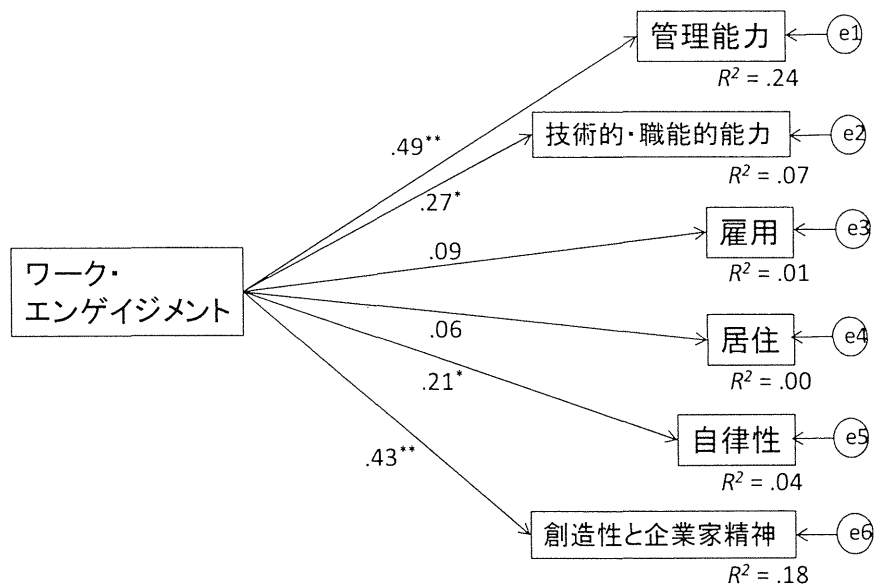


Figure 8-2 ワーク・エンゲイジメントを独立変数, キャリア志向性を従属変数とした共分散構造分析(一般就労者)

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

(誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

による差を検討し、その後、職種別に両者の関連を検討した。

その結果、まず、管理能力において、学校教師が一般就労者よりも低かった。学校教師では、経験年数とともに、教師の基本的な仕事内容そのものは大きく変わらない（秦，1991）。また、管理職としての仕事も、個々の教師の教室における指導に関することまではあまり踏み込むものではなく、さらに、必ずしも学校教師が管理職を志望するように成長するとも限らないとされる。それに対して、一般就労者では、経験年数とともに、全体をまとめる経験が増えざるを得なくなっていく（太田，1999）。管理能力を志向する程度の違いは、管理的な仕事に力を入れる必要性が大きいか小さいかの違いの表れとして考えられる。

次に、居住は、学校教師が一般就労者よりも高かった。学校教師を志望する理由のひとつに、居住地域を選びやすく、地元への定着志向があることがあげられている（太田，2008）。一般就労者は長距離の転勤も少なくないため、居住地にこだわるのが難しい場合もある。職種を選ぶ際の、そのような違いが、明確な差として表われたことが考えられる。

そして、技術的職能的能力と、創造性と企業家精神には有意な性差が見られ、男性が女性よりも高かった。女性は男性に比べ、仕事に対して限定的な関与を志向する傾向が特徴的であり、非正規雇用の者も少なくない（林，2010；由井・若林・中澤・神谷，2007）。また、生活の変化により、転職や休職を余儀なくされることも少なくない（由井ら，2007）。本研究の結果も、そうした先行研究の指摘と同様に、女性は男性よりも仕事の上で能力を伸ばしていくキャリアを志向する程度が低いことが言える。

また、技術的職能的能力，創造性と企業家精神，雇用，そして自律性には、職種による差が見られなかった。学校教師でも，一般就労者でも，専門性を磨き（技術的職能的能力），独立した仕事に取り組み（創造性と企業家精神），自分の力で仕事を進めていく（自律性）キャリアを志向することに関しては，ど

ちらの職種でも違いはないといえる。さらに、雇用に関しても、どちらの職種の場合も、同程度に志向の高い問題であった。学校教師を志望するものでも、一般就労者を志望するものでも、安定性は上位にあがる要因である（木村・中澤・佐久間，2006；厚生労働省，2010）。職種にかかわらず、雇用問題を意識していることには違いがないと言える。

ワーク・エンゲイジメントからキャリア志向への関連は、以下の通りであった。学校教師のワーク・エンゲイジメントは、技術的・職能的能力と創造性と企業家精神に関連していた。学校教師でも一般就労者でも、ワーク・エンゲイジメントが高い場合、仕事における専門性を磨き（技術的・職能的能力）、新しいものを創り出していこうとする成長への志向（創造性と企業家精神）が高まる点は共通している。

一般就労者では、加えて、ワーク・エンゲイジメントが高い場合、他者を含めた仕事全体を管理する能力（管理能力）が高まること、裁量性を大きく持てるようになることを志向する（自律性）傾向も強まることが明らかとなった。キャリア志向としてではないものの、仕事に対する意識として、ワーク・エンゲイジメントは、自律性を高める(De Lange et al., 2008)。De Lang et al. (2008) は、民間組織、公的組織、自営業で働く就労者を対象としていたため、本研究の結果は、この結果を十分支持しているといえる。

また、一般就労者の働き方の特徴として、多様な仕事内容を理解し、人脈に通じながら仕事を進める調整役としての機能が求められることがある（森田，2003；太田，1999）。意欲をもって働く就労者は、組織の方向性などを取り込みながら、自立的に働くことを志向する（関本・花田，1987）。一般就労者のワーク・エンゲイジメントが管理能力に影響したことは、一般就労者に求められる働き方への関与が高まっていることを意味しており、妥当な結果であると理解できる。一方、学校教師の場合、教師という基本的な職務の中では、経験年数

はほとんど関係がなく、校長や教頭などの管理職としての仕事も、個々の教師の仕事にはそれほど大きな決定力は持たない（秦，1999）。そのため、学校教師のワーク・エンゲイジメントは、管理能力とは有意な関連を示さなかったことが考えられる。

学校教師と一般就労者のワーク・エンゲイジメントはともに、雇用と居住に有意な関連を示さず、居住と生活の安定や安心感を特に志向することはないことが示された。ワーク・エンゲイジメントは現状の仕事への強い関与を意味しているため、仕事に直接関わりのない居住や生活への関心は特別大きくなかったものと考えられる。

以上のように、ワーク・エンゲイジメントが促進することが示されたキャリア志向は、職種によって異なる部分がみられた。

第9章 ワーク・エンゲイジメントと組織コミット
メントの関連（研究6）

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

組織コミットメント (organizational commitment) は、就労者の所属組織への帰属意識のことである (高木・石田・益田 (1997) など)。日本人の組織コミットメントは、「内在化要素」, 「愛着要素」, 「規範的 (日本的) 要素」, 「存続的要素」の4つの側面からなるとされている (高木ら, 1997)。「内在化要素」とは、組織に対する一体感やその目的や問題を内在化している程度のことを意味している。「愛着要素」とは、組織をどの程度気に入っているか、組織に対してどの程度好意的であるかといった内容である。内在化要素は向組織的な行動をもたらすのに対して、愛着要素にはそのような影響は見られない (高木, 2003b)。「規範的要素」とは、周囲の目を気にし、会社を辞めるべきでない意識するといった内容である。世間体や体裁が意識されており、日本人の帰属意識をよく表したものとされる (高木ら, 1997)。「存続的要素」とは、組織を去る際に払わなければならないコストの知覚に基づく帰属意識であり、向社会的な行動にマイナスの影響を及ぼす (高木, 2003b)。この組織コミットメントは、職務満足感や、パフォーマンスなどとの関連が報告されており、職場での心理的適応の重要性を示すものである。さらに、この組織コミットメントの先行要因として、職場での良好な人間関係があるとされている (高木, 2003a)。特に、内在化要素は、上司との人間関係を、愛着要素は、上司と同僚、両方の人間関係を反映している。

ワーク・エンゲイジメントは、組織コミットメントの、主に愛着的要素に関する側面と関連することが先行研究で報告されている (Hakanen et al., 2006; Richardson et al., 2006)。しかし、先行研究において、規範的要素や存続的要素などの、どちらかというとながティブなコミットメントとの関連は検討されたことがなく、職種別の特徴も明らかではない。本章では、ワーク・エンゲイジ

メントと組織コミットメントとの関連を職種別に探索的に検討することとする。

第2節 方法

調査協力者 研究3と同様の、首都圏の学校や企業・団体に勤務する219名（男性142名、女性68名、不明、9名、平均年齢41.5歳、18-62歳）。そのうち、欠損値のあった回答を除き、有効回答者合計159名（男性108名、女性49名、平均年齢40.8歳、18-62歳）が分析対象となった。この分析対象者の内、70名（44.0%）が学校教師、89名（56.0%）が一般就労者であった。

実施方法 2009年5月から2010年5月にかけて、個別記入方式の質問紙調査を実施した。首都圏の学校や、企業団体に質問紙調査への協力を依頼し、了承を得られた職場対し、質問紙を郵送して実施してもらい、回答後の質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント：UWES-J（Utrecht Work Engagement Scale Japan）の9項目版を用いた。

④組織コミットメント 高木ら（1997）の組織コミットメント尺度を用いた。4因子24項目からなる（“愛着要素（6項目）”，“内在化要素（9項目）”，“規範的（日本的）要素（5項目）”，“存続的要素（4項目）”）。5段階評定で回答を求めた（そう思わない（1）～そう思う（5））。

第3節 結果

1 組織コミットメントの性差と職種差

性別と職種を独立変数、各尺度を従属変数とする分散分析を行った。愛着要素 ($F(1, 153) = 10.12, p < .01$) と内在化要素 ($F(1, 153) = 5.12, p < .01$) に職種の主効果がみられ、共に学校教師の方が一般就労者よりも高かった (Table 9-1)。

2 ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの関連の検討

ワーク・エンゲイジメントから組織コミットメントへの影響を検討するために、構造方程式モデリングによる共分散構造分析を行った。第1水準はワーク・エンゲイジメントとした。第2水準に組織コミットメントの4つの下位尺度を配置し、これら4つの変数の誤差間に共分散を仮定した。第1水準から第2水準の各変数にパスを設定した。その結果 (Figure 9-1, Figure 9-2)、学校教師では、ワーク・エンゲイジメントから愛着要素と内在化要素に、有意な正のパスがそれぞれみられ、存続的要素に、有意な負のパスがみられた。そして、一般就労者では、愛着要素と内在化要素、規範的要素に、有意な正のパスがそれぞれみられた。

第4節 考察

研究6では、ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの関連を職種別に検討した。その結果、まず、愛着要素と内在化要素において、職種による違いがみられ、学校教師が一般就労者よりも有意に高かった。一般的に、学校教師は、同僚との結びつきを重視しながら仕事を進める (紅林, 2007)。一般就労者においても、そうしたことが意識されていないわけではないが、組織との結びつきを考えると、仕事への意欲が高い場合、自分のやりたいことができる

Table 9-1 性別と職種による組織コミットメント得点の分散分析

性別 職種	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (N = 44)	一般就労者 (N = 64)	学校教師 (N = 26)	一般就労者 (N = 23)	性別	職種	
組織コミットメント							
愛着要素	3.47 (.55)	3.02 (.74)	3.31 (.65)	3.06 (.34)	.31	10.12 **	.80
内在化要素	3.39 (.45)	3.13 (.30)	3.44 (.61)	3.21 (.76)	.32	5.21 *	.02
規範的要素	2.79 (.92)	2.54 (.85)	2.72 (.90)	2.43 (.57)	.43	3.34	.02
存続的要素	3.14 (.81)	3.00 (.87)	3.12 (.70)	2.88 (.55)	.27	1.86	.13

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

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

Table 9-2 ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの相関関係（学校教師）

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント				
組織コミットメント				
2 愛着要素	.65 **			
3 内在化要素	.31 **	.50 **		
4 規範的要素	-.01	.00	.30 *	
5 存続的要素	-.29 *	-.28 *	-.13	.09

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

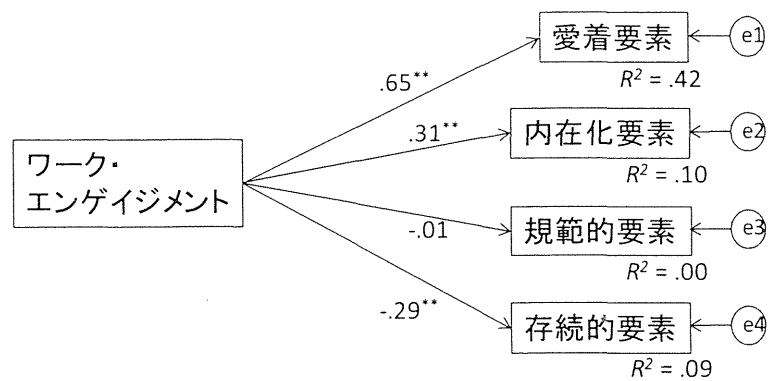


Figure 9-1 ワーク・エンゲイジメントを独立変数、組織コミットメントを従属変数とした共分散構造分析（学校教師）

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

(誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

Table 9-3 ワーク・エンゲイジメントと組織コミットメントの相関関係（一般就労者）

	1	2	3	4
1 ワーク・エンゲイジメント				
組織コミットメント				
2 愛着要素	.39 **			
3 内在化要素	.29 **	.73 **		
4 規範的要素	.28 **	.46 **	.49 **	
5 存続的要素	.19	-.03	.05	.40 **

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

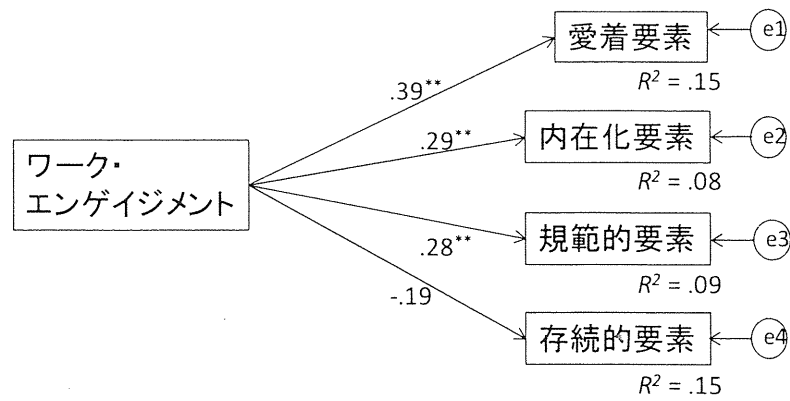


Figure 9-2 ワーク・エンゲイジメントを独立変数，組織コミットメントを従属変数とした共分散構造分析（一般就労者）

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

(誤差間の共分散は図が煩雑になるため省略した)

かどうかといったといった基準を高く持っており、組織と必ずしも密着しているわけではないといえる（関本，1992）。学校教師は、組織や同僚との心理的な距離が比較的近く、一般就労者はある程度の距離を保つため、愛着要素と内在化要素に差がみられたと考えられる。

次に、学校教師のワーク・エンゲイジメントは、愛着要素と内在化要素を促進し、存続的要素を抑制していた。また、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、愛着要素と内在化要素、規範的要素を促進していた。

学校教師と一般就労者のワーク・エンゲイジメントがともに、愛着要素と内在化要素を促進することは、先行研究の結果と一致している（Parzefall & Hakanen, 2010; Richardson et al., 2006）。本研究ではさらに、先行研究では扱っていなかった、規範的要素と存続的要素についても検討がなされた。特にこの2つの要素とワーク・エンゲイジメントの関連については、次のように考えられる。学校教師のワーク・エンゲイジメントが、存続的要素を抑制していることについては以下のように考えられる。藤原（2011）は、学校教師の転職動機が高まる理由として、“教職への価値観の変化”を第一に挙げている。教師としての自分に効力感を得られなくなる場合、転職動機が高まるという。ワーク・エンゲイジメントの高さは、教職への効力感を高め、離職の懸念が低減されるため、存続的要素を抑制したと考えられる。一方、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、存続的要素を抑制するほどの影響力は持っていない。一般就労者は、組織の方向性に共感できる間は、その組織で働くことに意欲的であるが、必ずしもその組織で働き続けることにこだわるものでもない（関本，1992）。そのため、組織を離れることを全く考えないわけではなく、存続的要素に対して有意な関連はみられなかったことが考えられる。

そして、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、規範的要素を促進していた。規範的要素は、周囲の目を気にして組織にとどまるといった（高木ら，

1997), どちらかという外発的な要因によるコミットメントである。ワーク・エンゲイジメントは仕事に内発的に仕事に動機づけられている状態であり (e.g., Salanova & Schaufeli, 2008), 規範的要素との結びつきは、一見、なじまないように思われる。しかしながら、高木ら (1997) の結果によれば、規範的要素は、内発的な動機づけとの関連を示す要因との関連は見出だされていないものの、仕事への関与度や、組織風土、報酬への満足度とは正の関連を示している。つまり、規範的要素は、就労者がその組織で働くことに見合った報酬を得られる、ある程度釣り合った状態にあると認知している状態の程度として解釈できよう。ワーク・エンゲイジメントは、仕事に対する心理的なエネルギーの程度を示していること、一般就労者は、仕事に対する具体的な報酬を求める傾向があることを考えれば、一般就労者のワーク・エンゲイジメントが、規範的要素に対して正の関連を示したことは、妥当な結果と考えられる。この結果は、ワーク・エンゲイジメントの高さに従い、一般就労者は、仕事への関与の程度に見合った報酬を何らかの形で得ていると認知していると考えられる。

第10章 ワーク・エンゲイジメントと相互協調的・独
立的自己観, ソーシャル・スキル, 能力発揮への満
足の関連 (研究7)

- 第1節 目的
- 第2節 方法
- 第3節 結果
- 第4節 考察

第1節 目的

本章では、個人が対人関係の文脈にどのように自己を位置づけているかを考慮しつつ、ワーク・エンゲイジメントと職場の対人関係形成の遂行状況、仕事における能力の発揮との関係を検討することを目的とする。そのため、次の既存の概念を用いる。まず、自己を他者との関係の中で、どのように位置づけるか、ということに対しては、自己観 (construal of the self) の問題として考える。そして、職場の対人関係の形成の遂行状況として、対人関係を円滑にするスキルであるソーシャル・スキル (菊池, 1988; 2004) を取り上げ、仕事における能力の発揮は、島津 (2004) の職務満足感の下位尺度 (キャリアへの満足, 対人関係への満足, 能力発揮への満足) から、能力発揮への満足を取り上げる。

2つの自己観の特色を検討するためには、自己観を分けて検討することが必要である。そこで、職種に加え、相互独立的自己観と、相互協調的自己観のどちらが優勢かにより、4つの群にサンプルを分け、それぞれの群において、ワーク・エンゲイジメントからソーシャル・スキル, 能力発揮への満足への関連を検討することとする。

第2節 方法

調査協力者 首都圏の学校や企業・団体に勤務する300名 (男性167名, 女性119名, 不明14名) であった。そのうち、欠損値のあった回答を除き、有効回答者合計258名 (男性143名, 女性108名, 不明, 7名, 平均年齢41.0歳, 19~63歳) が分析対象となった。この分析対象者の内, 117名 (45.3%,) が学校教師, 137名 (53.1%) が一般就労者であり, 8割近くの対象者が短大・専門

学校以上の学歴を有していた (Table 10-1)。さらに, 分析対象者となった一般就労者の就業状況を Table 10-2 に示した。8 割近くが中小規模の組織に属する中堅クラスまでの就業者であった。また, 仕事内容としては技術系 44 名 (32.2%), 事務系が 60 名 (43.8%), 営業関連職が 15 名 (10.9%) を占め, その他に分類される職種のものも 18 名 (13.1%) 含まれていた。

実施方法 2009 年 5 月から 2010 年 5 月にかけて, 個別記入方式の質問紙調査を実施した。まず, 電話にて, 首都圏の公立小中学校, および企業団体に調査実施を依頼した。そして, 了承を得られた職場に対して質問紙を郵送し, 各職場で実施後, 回収された質問紙を取りまとめて郵送により返送してもらった。最終的に, 14 の公立小中学校と, 11 の企業団体に, 合計 620 部の調査表を配布し, 回収率は 48.4% (300 部) であった。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント UWES-J (Utrecht Work Engagement Scale Japan) の 9 項目版を用いた。

②自己観 相互独立・相互協調的自己観尺度 (木内, 1995) を用いた。1 因子 16 項目からなり, 各項目では, 相互協調的自己観 (A) と相互独立的自己観 (B) がそれぞれ記述してある。A と B どちらにあてはまるかを, 4 段階評定で回答を求めた (1…A にぴったりとあてはまる, 2…どちらかという A, 3…どちらかという B, 4…B にぴったりとあてはまる)。

③ソーシャル・スキル Kiss-18 (菊池, 1988) を用いた。1 因子 18 項目からなり, 5 段階評定で回答を求めた (1…いつもそうでない, 2…たいていそうでない, 3…どちらともいえない, 4…たいていそう, 5…いつもそう)。

④能力の発揮 島津 (2004) の職務満足感尺度より, “能力発揮への満足感” 因子, 3 項目を用いた。5 段階評定で回答を求めた (1…いいえ, 2…いいえに近い, 3…どちらでもない, 4…はいに近い, 5…はい)。

Table 10-1 対象者の属性

		平均	年齢の幅
平均年齢	男性	41.4歳	23-63歳
	女性	40.4歳	19-62歳
	全体	41.0歳	19-63歳
		<i>N</i>	%
性別	男性	143	55.4
	女性	108	41.9
	不明	7	2.7
	合計	258	100.0
職種	学校教師	117	45.3
	男性	48	18.6
	女性	67	26.0
	不明	2	0.8
	一般就労者	137	53.1
	男性	94	36.4
	女性	39	15.1
	不明	4	1.6
最終学歴	大学院(博士・理系)	1	0.4
	大学院(修士・理系)	3	1.2
	大学院(修士・文系)	3	1.2
	大学(理系)	38	14.7
	大学(文系)	127	49.2
	短大	21	8.1
	専門学校	11	4.2
	高校	34	13.2
	中学校	5	1.9
	不明	15	5.8

Table 10-2 一般就労者の就業状況

		N	%
組織の規模	100名以下	10	7.2
	101~1000名	93	67.8
	1000名以上	20	21.9
	不明	4	2.9
身分	一般社員	70	51.1
	主任クラス	25	18.2
	係長クラス	5	3.6
	課長・室長クラス	15	10.9
	部長・事業部長クラス	7	5.1
	役員クラス	4	2.9
	その他(派遣社員等)製造業	11	10.0
職種	技術系	44	32.2
	事務系	60	43.8
	営業関連職	15	10.9
	その他	18	13.1

第3節 結果

1 自己観, ソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の性差と職種差

性別と職種を独立変数, 各尺度を従属変数とする分散分析を行った。能力発揮への満身に性別の主効果がみられ ($F(1, 244) = 6.43, p < .05$), 男性の方が女性よりも高かった (Table 10-3)。

2 自己観別によるワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満身の関連の検討

まず, 職種ごとに, 自己観のタイプにより2群に分けた。自己観尺度得点が, 評定値の中央値よりも低い者を相互協調的自己観群, 高い者を相互独立的自己観群とした。そして, 職種と自己観群別に, ワーク・エンゲイジメントからソーシャル・スキルを媒介した能力発揮への満身にへの関連を検討するために, 構造方程式モデリングによる共分散構造分析を行った。第1水準はワーク・エンゲイジメントとした。第2水準にはソーシャル・スキルを位置づけ, 第3水準に能力発揮への満身を配置した。第1水準から第2, 第3, 水準の各変数にパスを設定し, 第2水準の各変数から第3水準の各変数にパスを設定した。

その結果, 学校教師と一般就労者の両方において, 相互協調的自己観群では, ワーク・エンゲイジメントからは, ソーシャル・スキルと能力発揮への満身それぞれに正のパスが, ソーシャル・スキルからは, 能力発揮への満身に有意な正のパスがみられた (Figure 10-1, 10-2)。そして, 相互独立的自己観群では, ワーク・エンゲイジメントからソーシャル・スキルと能力発揮への満身それぞれに正のパスがみられたが, ソーシャル・スキルから能力発揮への満身にへは有意なパスがみられなかった (Figure 10-3, 10-4)。相互独立的自己観群で有意な関連を見せた変数は, 両職種で同じであったものの, 一般就労者の方が学校教

Table 10-3 性別と職種による自己観, ソーシャル・スキル, 能力発揮への満足得点の分散分析

	男性		女性		主効果		交互作用
	学校教師 (N = 48)	一般就労者 (N = 94)	学校教師 (N = 67)	一般就労者 (N = 39)	性別	職種	
自己観	2.26 (.44)	2.38 (.50)	2.21 (.32)	2.24 (.25)	2.74	1.55	.61
ソーシャル・スキル	3.30 (.54)	3.31 (.59)	3.36 (.59)	3.25 (.54)	.00	.42	.57
能力発揮への満足	3.50 (.78)	3.50 (.77)	3.34 (.75)	3.14 (.77)	6.43 *	.97	1.04

上段: 平均値, 下段: 標準偏差

* $p < .05$

Table 10-4 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の相関:
学校教師 (相互協調的自己観群, $N = 91$)

	平均	SD	相関係数	
			1	2
1 ワーク・エンゲイジメント	3.82	1.01		
2 ソーシャルスキル	3.27	.60	.41 **	
3 能力発揮への満足感	3.33	.73	.40 **	.43 **

** $p < .01$

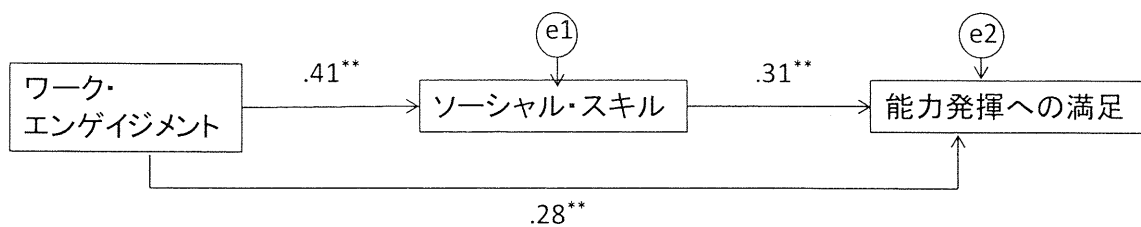


Figure 10-1 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の関連:
学校教師 (相互協調的自己観群)

Table 10-5 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の相関:
学校教師 (相互独立的自己観群, $N = 69$)

	平均	SD	相関係数	
			1	2
1 ワーク・エンゲイジメント	3.75	1.14		
2 ソーシャルスキル	3.46	.52	.60 **	
3 能力発揮への満足感	3.60	.84	.48 **	.35 **

** $p < .01$

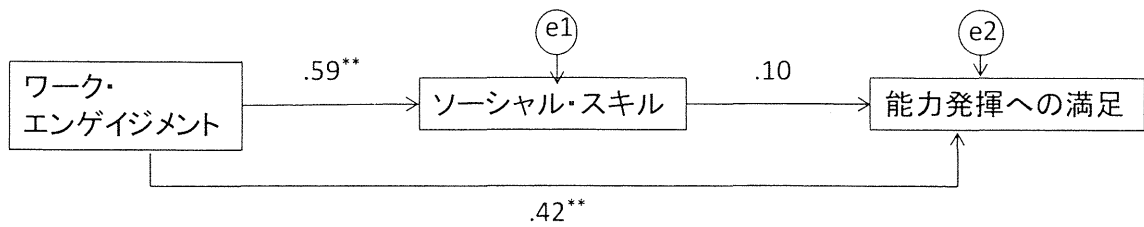


Figure 10-2 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の関連:
学校教師 (相互独立的自己観群)

Table 10-6 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の相関:
一般就労者 (相互協調的自己観群, $N = 94$)

	平均	SD	相関係数	
			1	2
1 ワーク・エンゲイジメント	3.09	.79		
2 ソーシャルスキル	3.22	.55	.36 **	
3 能力発揮への満足感	3.34	.75	.47 **	.44 **

** $p < .01$

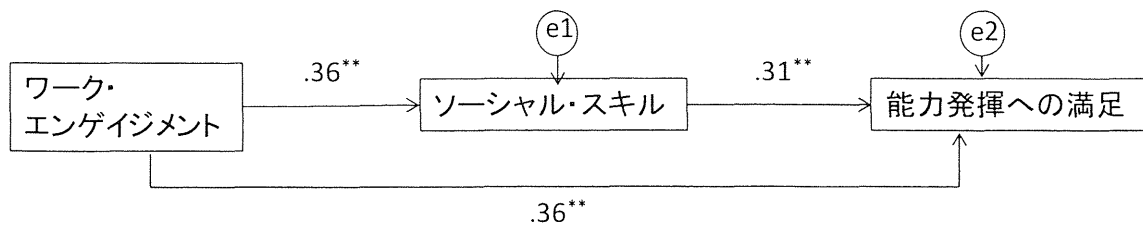


Figure 10-3 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の関連:
一般就労者 (相互協調的自己観群)

Table 10-7 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の相関:
一般就労者 (相互独立的自己観群, $N = 43$)

	平均	SD	相関係数	
			1	2
1 ワーク・エンゲイジメント	3.37	1.08		
2 ソーシャルスキル	3.41	.59	.71 **	
3 能力発揮への満足感	3.57	.87	.59 **	.36 *

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

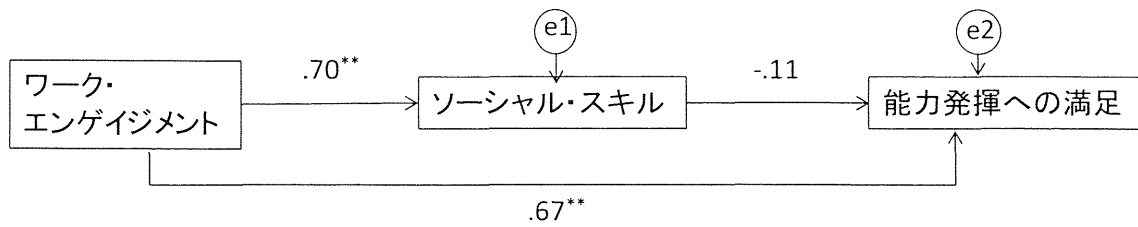


Figure 10-4 ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の関連:
一般就労者 (相互独立的自己観群)

師よりも, ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, ワーク・エンゲイジメントと能力発揮への満足の関連が大きく見られた。

第4節 考察

研究7では, 自己観とソーシャル・スキル, 能力発揮への満足に関して, 職種と性別による差を検討し, その後, 職種と自己観別に, ワーク・エンゲイジメントから, ソーシャル・スキル, 満足感への影響がどのように異なるかを検討した。

その結果, まず, 能力発揮への満足に性差がみられていた。学校教師と一般就労者共に, 男性の方が女性よりも, 仕事における能力発揮に満足している傾向が高いことが示された。三浦・鈴木・竹内・竹沢・山本・谷口(2002)は一般就労者を対象とし, 職務満足感や職務において能力を活用している感覚は, 男性の方が女性よりも有意に高いことを示している。本研究で用いた能力発揮への満足は, 職務満足を構成する下位因子である。一般的に職務に対する満足は男性の方が女性よりも高いとされており(野崎, 2010), 本研究で対象となった男女も, これら先行研究で指摘されている状態と同様であると考えられる。また, こうした傾向は, 一般就労者だけではなく, 学校教師においても見られることが示された。

ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル, 能力発揮への満足の関連は, 概ね, 一般就労者でも学校教師でも同様の結果であった。相互協調的自己観の高い群の場合, ワーク・エンゲイジメントは, ソーシャル・スキルを媒介して能力発揮への満足を促進していることが分かった。そして, 相互独立的自己観の高い群の場合, ワーク・エンゲイジメントがソーシャル・スキルに影響する

値は相互協調的自己観よりも大きいものの、ソーシャル・スキルが能力発揮への満足を促進してはならず、能力発揮への満足は、ワーク・エンゲイジメントから直接的に影響を受けていることが示された。このことより、自己観の違いによって、ソーシャル・スキルの遂行が、能力発揮への満足に与える影響には違いがあることが示された。

また、いずれの自己観であっても、ワーク・エンゲイジメントが仕事における能力発揮への満足を促進していた。自分の仕事において、力を発揮できたことへの評価、という意味においては、Halbesleben & Wheeler (2008)やXanthopoulos et al. (2008)と一致する。Halbesleben & Wheeler (2008)は、ワーク・エンゲイジメントは自分の仕事のパフォーマンスを高く評価することに関連することを示していた。Xanthopoulos et al. (2008)は、ワーク・エンゲイジメントは役割内行動・役割外行動を促進しており、職務の遂行を十分行えているとの認知が高くなることを示している。

本研究の結果では、ワーク・エンゲイジメントと仕事における能力の発揮の関係だけではなく、職場の関係づくりがどのように関連しているかが示された。相互独立的自己観が高い群の場合、ワーク・エンゲイジメントの高さは関係作りを促進するが、能力発揮への満足を促進するのはワーク・エンゲイジメントのみである。個人内における仕事への取り組みへの認知のみが、仕事に対して力を発揮できたかどうかの評価につながっていたと言える。一方、相互協調的自己観が高い群の場合、ワーク・エンゲイジメントの高さは、仕事に熱心に取り組んでいると同時に、一緒に働く人との関係作りを積極的に遂行していると認知していることが能力発揮への満足につながっている。関係作りが、仕事上の能力の発揮として認識されていることを示している。これは、相互協調的自己観は、自己の特徴を他者との関係性の文脈に置くことと関係しているためであると考えられる (Marks & Kitayama, 1991)。そして、他者の評価や反応によ

って左右されるため、ソーシャル・スキルの遂行と能力発揮への満足との関連は、相互独立的自己観が高い群よりも小さくなったことが考えられる。このように、物事への取り組みの評価が、相互独立的自己観が高い場合は個人的な評価に基づくものとなり、相互協調的自己観が高い場合は、他者に対してどの程度関係づくりを遂行できたかの程度により調整されるといった結果は、Downie et al. (2006)の結果と一致する。

このように、学校教師と一般就労者で、ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキル、能力発揮への満足の関連は同様の傾向が見られた。しかしながら、学校教師と一般就労者で、相互独立的自己観が高い群では、変数同士の関連の強さに違いが見られた点については、留意しておくべきであると考えられる。一般就労者の方が学校教師よりも、ワーク・エンゲイジメントからソーシャル・スキルへの関連、そして、ワーク・エンゲイジメントから能力発揮への満足への関連が顕著であった。一般就労者の方が学校教師よりも、ワーク・エンゲイジメントの高さに伴い、周囲に関係形成を働きかけている意識が高くなり、能力発揮への満足もより高まることが示唆されている。まず、ソーシャル・スキルが促進される程度に違いが生じる理由として、職務に取り組む上での他者との相互作用が占める重要性の違いが考えられる。一般就労者の特徴として、仕事を一人で進めていくというよりも、周囲と協働しながら進めていくということがある、他者との関わりがより必要となることが考えられる(荒井, 2001)。仕事への取り組みが増せば、それだけ周囲との関わりや関係を発展させていくことも増えていくものと考えられる。学校教師も協働性が求められているとはいえ、基本的には、本来の職務である教育実践は自分の裁量で進んでいく。授業を遂行するために周囲のサポートを得ることはあるが、他の教師からの干渉を受けることは少なく(紅林, 2002)、授業を進めるために、他の同僚教師との関係を調整する場面は少ないと思われる。

また、能力発揮への満足が促進される程度に違いが生じる理由としては、仕事から得られる手応えの違いが考えられる。一般就労者の場合は、仕事に熱心になるほど、多くの結果を得、独立的自己観の特徴のために、その結果を自分自身に結びつけて考え、手応えを多く感じるようになると考えられる。一方、学校教師の場合は、すぐに成果や手応えのわかりにくい子どもを相手にするため、一般就労者のような如実な関連が、ワーク・エンゲイジメントと能力発揮満足の間に見られなかったものと考えられる。

第 11 章 ワーク・エンゲイジメントが対人ストレス過

程に及ぼす影響の検討 (研究 8)

第 1 節 目的

第 2 節 方法

第 3 節 結果

第 4 節 考察

第1節 目的

研究8では、ワーク・エンゲイジメントが、職場の対人ストレスの発生過程にどのように関連し、自身の精神的健康に影響しているか検討することを目的とする。

対人ストレスの発生過程については、Lazarus & Folkman (1984) の心理的ストレスモデルが理論的に中心的な役割を担っている。そこでは、個人の主観的な評価によってストレスが認知される。さらに、ストレスが個人にとって驚異的であり、対処可能だと評価されると、コーピングを発動し、その結果により、精神的健康が悪化するなどのストレス反応が生じたり、精神的健康が維持される結果となる。対人ストレスコーピング（加藤，2000；2003）では、ポジティブ関係コーピング（対人ストレスイベントに対して、積極的にその関係を改善し、よりよい関係を築こうと努力するコーピング方略群）、ネガティブ関係コーピング（対人ストレスイベントに対して、そのような関係を放棄・崩壊するようなコーピング方略群）、解決先送りコーピング（ストレスフルな対人関係を問題とせず、時間が解決するのを待つようなコーピング方略群）の3つの下位概念が設定されている。加藤（2008）によると、これらのうち、精神的健康を促進するものは、ポジティブ関係コーピングと解決先送りコーピングである。ただし、ポジティブ関係コーピングは、その行使が精神的な負担となることもあり、精神的健康を悪化させることもある。解決先送りコーピングは行使者が傷つくことを回避するものであるためストレス反応も低下する。そして、ネガティブ関係コーピングは精神的健康の悪化と関連するという。

このワーク・エンゲイジメントと、上記のような対人ストレス過程との関連を検討することで、生き活きと働く就労者のネガティブな影響力を持つ対

人関係への対処が、本人と周囲にどのような反応を生じ得るか検討することが可能となる。

なお、職場における対人ストレス過程との関連では、学校教師と一般就労者を区別しないサンプルを用いる。これは、パス解析を用いて探索的に職場の対人ストレス過程とワーク・エンゲイジメントの関連を検討するにあたり、対象となるサンプルが比較的小さいためである。また、本論文が取り上げている職場の対人関係は就労者同士に焦点を絞ったものである。職場で生じる対人関係の問題は、学校教師でも一般就労者でも、職場のストレス要因の上位にあげられる共通した問題であり、職種を区別しなくても、職場の対人ストレス過程に対して、ワーク・エンゲイジメントがどのように働いているか、傾向をつかむためには十分であると判断した。一緒に働く就労者同士の対人ストレス過程とワーク・エンゲイジメントの関連をより明確に検討するために、研究8では、学校教師と一般就労者からなるサンプルを用いた検討を行っていくこととする。

第2節 方法

調査協力者 調査協力者は、首都圏、およびその近郊で勤務する就労者155名（男性56名、女性95名、不明4名、平均年齢38.4歳、23～59歳）であった。そのうち、全ての回答から、3分の1以上の項目に無記入やミスがあった回答を除き、有効回答者合計145名（男性54名女性91名）が分析対象となった（Table 11-1）。平均年齢は37.3歳（23歳～59歳）であった。8割以上の対象者が大学以上の学歴を有し、約8割が中小規模の組織に属する中堅クラスまでの就業者であった（Table 11-2）。職種の内訳は、技術系が10名（5.9%）、事務系が22名（15.3%）、営業関連が4名（2.8%）、学

Table 11-1 対象者の属性

		<i>N</i>	%
平均年齢	男性	43.1歳	23-59歳
	女性	40.0歳	23-58歳
	全体	37.3歳	24-59歳
		<i>N</i>	%
性別	男性	54	48.3
	女性	90	50.3
	不明	1	1.4
	合計	147	100.0
最終学歴	大学院(博士)	5	3.4
	大学院(修士)	19	13.1
	大学	86	59.3
	短大・専門学校	28	19.3
	高校	7	4.8

Table 11-2 対象者の就業状況

		<i>N</i>	%
組織の規模	100名以下	91	62.8
	101～1000名	25	17.2
	1000名以上	19	13.1
身分	一般社員	71	49.0
	主任・係長クラス	26	17.9
	課長・室長クラス	11	7.6
	部長・事業部長・役員クラス	7	4.8
	その他(派遣社員等)・不明	30	20.7
仕事の内	技術系	10	5.9
	事務系	22	15.3
	営業関連	4	2.8
	学校教師	73	50.3
	対人援助職	12	8.3
	その他・不明	28	19.3

校教師が73名(50.3%)，対人援助職が12名(8.3%)，その他27名(17.4%)，就業形態では，正規雇用者が116名(80.0%)，その他(非常勤，パート等)が27名(18.6%)，不明が1名(0.7%)であった。

実施方法 2007年8月中旬から11月にかけて，個別記入方式の質問紙を用いて，次の3つの方法に分けて実施された：①A社会人大学院の授業後に質問紙を配布，回収した；②調査実施者の知人を通じて，回答に信頼の置ける人に質問紙を配布または郵送し，返送してもらうよう依頼した；③Web上に質問紙を設置し，調査実施者の知人を通じて，回答に信頼の置ける人にE-mailで協力を呼びかけた。回答に際し，謝礼は提示していない。倫理的な配慮として，1. 調査は無記名式で行うこと，2. 得られた回答は厳重に保管されること，3. 回答はすべて統計的に処理されること，4. 調査への協力は自由意志に基づき，不利益を受けずに随時協力を拒否できること，以上をフェイスシートにて明示した。さらに，Web法に関しては，質問紙のページへのアクセスにパスワードを設け，協力依頼者にのみ通知した。また，回答の送信にはSSLを用いて暗号化を行うことで，第三者に送信結果を見られる危険性を回避するとともに，調査実施者にも回答者の追跡が行えないよう配慮し，回答者にはメールおよびWeb上の質問紙のページで説明がされた。その結果，①で59名，②で7名，③で89名の就労者から回答を得た。

調査内容 ①ワーク・エンゲイジメント：UWES-J（Utrecht Work Engagement Scale Japan）の9項目版を用いた。

②対人ストレス：対人ストレスサー尺度（橋本，2005）を用いた。同尺度は，18項目からなり，対人葛藤，対人過失，対人磨耗の3因子で構成され，信頼性と妥当性の確認がなされている（橋本，2005；2007）。対人ストレスサーとは，心身の健康に悪影響を及ぼすような対人関係である（橋本，2005；2006）。対人葛藤（6項目）とは，他者が自身に対してネガティブな態度や

行動を表出する事態である。対人過失（6項目）は、自身に非があって相手に迷惑や不快な思いをさせてしまうような事態である。そして、対人磨耗（6項目）は、自他共にネガティブな心情や態度を明確に表出してはいないが、円滑な対人関係を維持するためにあえて自分の意に添わない行動をしたり、相手に対する期待はずれを黙認するような事態である。同尺度は、主に大学生を対象として、友人から受ける対人ストレスについて明らかにしたものであるため、本研究では、企業での実務経験のある大学教員ら2名とともに項目を検討し、いくつかの項目の語句を、就労者に適するように修正した。各項目について、4段階評定で回答を求めた（1…まったくなかった、2…なかった、3…あった、4…しばしばあった）。

③対人ストレスコーピング：加藤（2000）の対人ストレスコーピング尺度を用いた。同尺度は34項目からなり、ポジティブ関係コーピング、ネガティブ関係コーピング、解決先送りコーピングの3因子で構成され、その信頼性と妥当性の確認がなされている（加藤，2000; 2003）。同尺度は、主に大学生を対象として作成されたものであるため、企業で実務経験のある大学教員ら2名とともに項目を検討し、いくつかの項目の語句を、就労者に適するように修正した。各項目について4段階評定で回答を求めた（1…あてはまらない、2…少しあてはまる、3…あてはまる、4…よくあてはまる）。

④精神的健康：中川・大坊（1985）が邦訳した60項目からなるGHQ（General Health Questionnaire）を、Iwata, Okuyama, Kawakami, & Saito (1988)がさらに12項目に短縮した、GHQ-12を用いた。新納（2001）などによって、日本の妥当性、信頼性が確認されている。同尺度は、12項目で構成され、抑うつ・不安（6項目）と活動障害（6項目）の2因子で構成されている。各項目について4段階評定で回答を求めた。回答文はそれぞれ質問文に続く形で記述されている。得点が高いほど精神的健康に問題があるとされる。

第3節 結果

ワーク・エンゲイジメントから対人ストレッサー、対人ストレスコーピングへの影響を検討するために、構造方程式モデリングによるパス解析を行った。第1水準はワーク・エンゲイジメントとした。第2水準に対人ストレッサーの3つの下位尺度を配置し、これら3つの変数の誤差間に共分散を仮定した。第3水準には対人ストレスコーピングの3つの下位尺度を配置し、これら3つの変数の誤差間に共分散を仮定した。そして第4水準にGHQの2つの下位尺度を配置し、これら2つの変数の誤差間に共分散を仮定した。第1水準から第2、第3、第4水準の各変数にパスを設定し、第2水準の各変数から第3水準、第4水準の各変数にパスを設定し、第3水準の各変数から第4水準の各変数にパスを設定した。

その結果 (Figure11-1) , ワーク・エンゲイジメントからは、対人磨耗に負のパスが、ポジティブ関係コーピングに正のパスが見られた。ポジティブ関係コーピングから精神的健康に有意なパスは見られなかったが、対人磨耗からネガティブ関係コーピング、そしてネガティブ関係コーピングから活動障害へそれぞれ正のパスが見られた。その他、対人葛藤からは不安抑うつとネガティブ関係コーピングに正のパスが見られ、対人過失からはコーピングそれぞれに正のパスが見られた。

第4節 考察

ワーク・エンゲイジメントが高い程、対人磨耗が少なく、ポジティブ関係コーピングが多いということが示された。これは、職場の人に対して意に沿わ

Table 11-3 ワーク・エンゲイジメントと対人ストレス, 対人ストレスコーピング, GHQの相関

	M	SD	1	2	3	4	5	6	7	8
1 ワーク・エンゲイジメント	3.88	1.15								
2 対人葛藤	1.76	.55	-.15							
3 対人過失	2.16	.56	-.13	.54 **						
4 対人摩耗	2.56	.64	-.21 *	.55 **	.53 **					
5 ポジティブ関係コーピング	2.26	.49	.21 *	.10	.25 **	.19 *				
6 ネガティブ関係コーピング	1.57	.49	-.10	.47 **	.45 **	.45 **	.27 **			
7 解決先送りコーピング	2.43	.64	-.14	.10	.28 **	.28 **	.35 **	.46 **		
8 不安・抑うつ	2.19	.55	-.20 *	.47 **	.46 **	.46 **	.18 *	.38 **	.19 *	
9 活動障害	1.92	.39	-.18 *	.19 *	.18 *	.18 *	-.10	.25 **	.11	.44 **

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

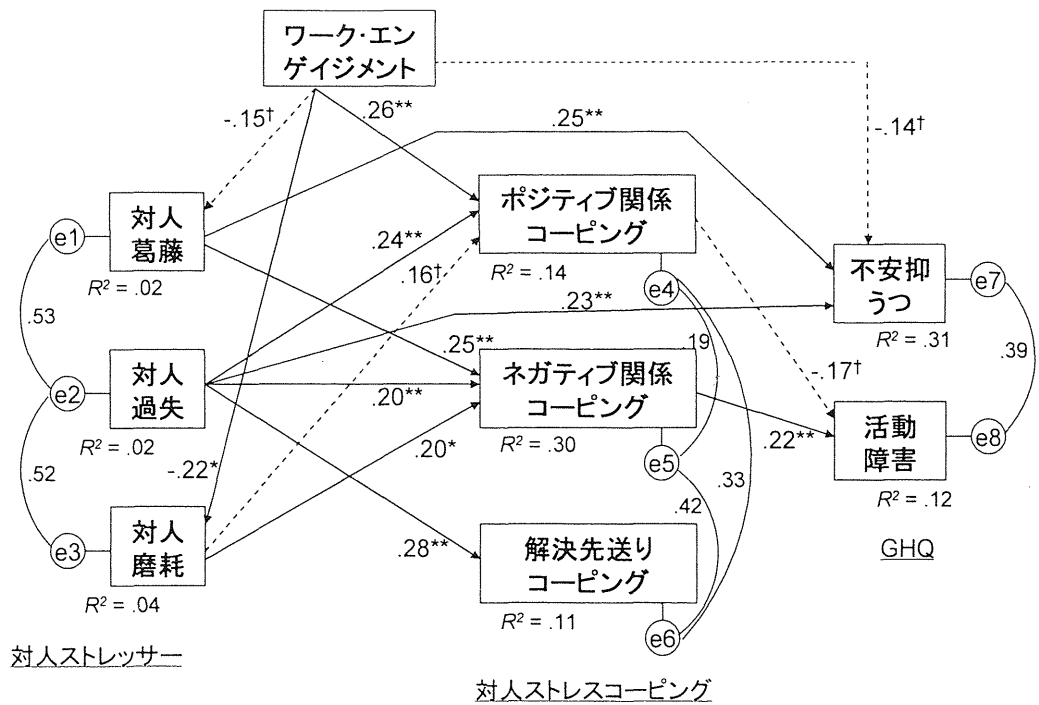


Figure 11-1 対人ストレス過程におけるワーク・エンゲイジメントの影響

注) 表中には 5%水準で有意なパスのみを実線で, 10%水準で有意なパスを点線で表記した。 ** $p < .01$, * $p < .05$, $^\dagger p < .10$

ない行動や思いをそのままにしておくことは少なく、関係に問題があると認めれば、積極的に関係をポジティブなものになるよう改善しようとする姿勢の表れであると考えられる。ワーク・エンゲイジメントの高低によって、対人葛藤と対人過失に関しては認知する程度に関連がないが、ワーク・エンゲイジメントは対人磨耗を抑制し、対人磨耗はネガティブ関係コーピングを促進し、活動障害の悪化に関連していることが示された。このことから、ワーク・エンゲイジメントの高さは、間接的に精神的健康の悪化を予防するといえよう。ポジティブ関係コーピングから精神的健康には有意なパスがみられなかった。加藤（2008）は、ポジティブ関係コーピングを用いなければならぬ「負い目」から精神的な負担が生じ、ストレス反応が増加するプロセスとして、ポジティブ関係コーピングの「円滑な対人関係能力」の性質が作用して、良好な対人関係が形成され、その結果ストレス反応が低下するという2つの過程が存在すると主張している。この論理に従えば、ポジティブ関係コーピングがストレスサーに対処できた効果と、ポジティブ関係コーピングを用いることによる精神的な負担の程度が釣り合い、ポジティブ関係コーピングと精神的健康の間に関連性がみられなかったと考えることができる。さらに、ワーク・エンゲイジメントが高い程、対人磨耗が抑制され、対人磨耗が低い程、ネガティブ関係コーピングが低下し、活動障害の悪化が抑制されることが示された。ワーク・エンゲイジメントの高さは、実際に生じていない事態をあれこれと気に病むような事態との関連は少ないといえる。そして、ワーク・エンゲイジメントが高い程、就労者は対人ストレス事態に積極的に関係改善のために働きかけることで、精神状態のバランスを取っており、また、ネガティブな感情経験をしないことで自ら精神的健康を悪化させるような事態も防いでいるものと考えられる。

なお、解決先送りコーピングと精神的健康には弱い有意な負の相関が見ら

れていたものの、有意なパスはみられず、解決先送りコーピングは一貫して精神的健康と正の関連があるとする加藤の一連の研究とは必ずしも一致しない結果であった。職場という、スピーディに問題への対処が求められる場では、時間が解決するのを待つ姿勢は適応的ではないのかもしれない。

第IV部 総括

第IV部では、本論文で行った研究から得られた成果についてまとめ、仕事と対人関係の問題に対する示唆について議論し、今後の課題を述べる。

第12章 総合考察

- 第1節 本論文の結論と先行研究における位置づけ
- 第2節 仕事への取り組みと対人関係の問題に与える示唆
- 第3節 今後の課題

第1節 本論文の結論と先行研究における位置づけ

(1) ワーク・エンゲイジメントの規定因

本論文では、ワーク・エンゲイジメントについて、2つの目的から検討を行った。第1の目的は、ワーク・エンゲイジメントを規定する個人と組織の特性を検討することであった。この目的の下、個人の特性として、Big Five（第4章、研究1）と愛着（第5章、研究2）を取り上げ、組織の特性としては組織風土を取り上げ（第6章、研究3）、ワーク・エンゲイジメントとの関連を検討した。

学校教師のワーク・エンゲイジメントの規定因

学校教師のワーク・エンゲイジメントには、次の個人特性が関連を示すことが明らかとなった。まず、Big Fiveのうち、誠実性と開放性が学校教師のワーク・エンゲイジメントに正の関連を示していた。誠実性と開放性は、専門的でかつ慣習的、そして子どもの成長を重視する学校教師の職務特徴と対応するものと考えられた。

次に、愛着との関連では、学校教師は、一般就労者に比べ、親密性の回避の低さに特徴が見られたが、親密性の回避は、ワーク・エンゲイジメントに負の関連を示していた。子どもを相手に仕事をする学校教師は、他者と関係を結ぶことへの抵抗感の低さについて、特別優れているものではないことが示唆されるものの、ワーク・エンゲイジメントを規定する要因として、親密性の回避の低さは有効であると言える。学校教師を対象とした Hakanen, et al. (2006)では、ワーク・エンゲイジメントと上司や同僚のサポートとの正の相関関係が示されているが、本研究では、他者のサポートを頼ることのできる

状態が個人に備わっていることも必要であるとする追加的な情報を示したと言える。

そして、組織風土との関連では、学校教師、全般的に組織風土が活性的であると認知していたものの、ワーク・エンゲイジメントへの関連は明白には見られなかった。学校教師のみを対象とし、仕事資源に組織風土を含めていた Hakanen et al. (2006)を支持しない結果であった。本研究で、一般就労者と共通の尺度を用いていたことは方法論上の原因のひとつとして考えられるが、学校教師のように、本来の職務である教育活動が、個人の裁量によって進められるところが多い場合には、組織風土がワーク・エンゲイジメントを促進するサポート的な影響を与えることも少ないと考えられる。

これらの結果より、学校教師のワーク・エンゲイジメントを規定する要因として、組織特性の要因は小さく、学校教師の中心的な職務を遂行するために力を発揮する個人特性の要因が重要な働きを担っていると言える。

一般就労者のワーク・エンゲイジメントの規定因

一般就労者のワーク・エンゲイジメントには、次の個人特性と組織特性が関連を示すことが明らかとなった。まず、Big Fiveでは、外向性のみが一般就労者のワーク・エンゲイジメントに正の関連を示していた。この結果は、他者との関わりの中で影響力を発揮し、成果を得る一般就労者の職務特徴と対応していると考えられた。

次に、愛着との関連では、親密性の回避がワーク・エンゲイジメントに負の関連を示した。一般就労者を対象として先行研究では、ソーシャル・サポートの他に、コーチングとの正の相関関係を示したものも (Xanthopoulos et al., 2007; 2009a; 2009b) 見られる。一般就労者においても、就労者の側に他者と親密な関係を築くことへの抵抗感の低さが備わっていることが、ワー

ク・エンゲイジメントの規定因として有効であることが示された。

そして、組織風土との関連では、経営・会社に対する信頼感が、ワーク・エンゲイジメントに正の関連を示していた。先行研究では、ワーク・エンゲイジメントを促進する組織風土は、居心地の良い雰囲気か、革新的な職場か（Hakanen et al., 2006）といったこと、あるいは、職場には仕事をするよい雰囲気があるかどうか（Hakanen & Linbohm, 2006; Xanthopoulos et al., 2009）といったことなどが単純に把握されるのみであった。本研究において、組織風土を多面的に捉えたところ、単に革新的で、自分の仕事をしやすい活性的な雰囲気がある以上に、組織の方針に納得がいく組織風土がワーク・エンゲイジメントに影響を持っていることが、一般就労者のサンプルにおいて、新たに示された。

これらより、一般就労者のワーク・エンゲイジメントを規定する要因としては、就労者自身の周囲に対する積極性、そして、組織の方向性と就労者の適合性が重要であると言える。

ワーク・エンゲイジメントを規定する要因を検討した結果、本研究で得られた知見は、次のようにまとめられる。まず、パーソナリティ特性は職種の特徴を反映していることが示された。これまでのワーク・エンゲイジメント研究の中では、外向性と誠実性が、ワーク・エンゲイジメントに影響を与える中心的な Big Five の側面であるとされてきていた。ただし、先行研究では、概ね、この2つのみか、どちらか片方を用いて、ワーク・エンゲイジメントに対して正の影響を与えることを示していた。その中で、Big Five 全てを用いた Kim et al. (2009)では、ワーク・エンゲイジメントと外向性に有意な相関関係はみられなかった。先行研究では、ストレス・コーピングに対して役立つとの観点から、外向性と誠実性がワーク・エンゲイジメントを予測すると

され、確認的に検討されることが多かった。一方、Kim et al. (2009)は、Big Fiveの5因子全てを用い、探索的に分析を行っていたという違いがあった。さらに、対象者の職種は先行研究でそれぞれ異なっていた。そのため、Kim et al. (2009)の結果は、職種の特徴を反映していた可能性があり、本研究の結果も、そのことを支持するものであった。本研究で得られた知見は、職種によって、ワーク・エンゲイジメントに関連するパーソナリティ特性が異なることを明確にした珍しいものと言える。

次に、ワーク・エンゲイジメントの高さには、親密性を回避しない傾向が関連していることが明らかとなった。親密性の回避の低さは、関係構築のために他者に直接的に働きかけることへの抵抗の低さを意味する。先行研究では、ワーク・エンゲイジメントの高さは、職場における他者とのコミュニケーションの頻度と関連することが示されていた。本研究では、職場の対人関係を積極的に形成していけるパーソナリティが個人に内在されていることも重要であること、また、この点に関しては、職種に共通している可能性を、新たに示した。

そして、組織風土と一般就労者のワーク・エンゲイジメントの関連より、組織風土がワーク・エンゲイジメントに有意な影響力を持つためには、就労者が組織そのものの運営を理解する機会が多くあり、組織への共感が促がされる必要があることを新たに示した。これは、組織の方向性に精通し、円滑な組織運営に乗り込んでいくことが、一般就労者に求められる能力のひとつである（森田，2003）ためと考えられる。職場で周囲との協働を強く意識しながら、組織的な力に貢献するために働く必要のある職種において、組織風土はワーク・エンゲイジメントの規定因としてより重要な意味を持つことが新たに示唆された。

本研究では、どのようなパーソナリティ特性を持っていることが高いワー

ク・エンゲイジメントをもたらし得るのかは職種によって異なること、また、どのような組織特性が高いワーク・エンゲイジメントを導きやすいのかといったことについて、先行研究では明らかにされていなかった追加的な知見が得られた。特に、個人特性については、先行研究で、自己効力により、周囲の状況にうまく対処でき、仕事資源の効果を享受し、ストレス事態を回避するか、対処したことで、ワーク・エンゲイジメントが促進されることを重視していたのに対し、本研究では、ワーク・エンゲイジメントの規定因として、職種に特徴的な職務の遂行を推進する個人特性も重要であることを強調する結果であった。

(2) ワーク・エンゲイジメントの後続事象

本論文の第2の目的は、ワーク・エンゲイジメントの後続事象として、仕事に取り組む方向性と、職場における対人関係の形成との関連について検討することであった。この目的の下、まず、ワーク・エンゲイジメントと仕事価値観（第7章、研究4）、キャリア志向性（第8章、研究5）、組織コミットメント（第9章、研究6）との関連を検討した。そして、職場における対人関係への関与を検討するため、相互協調的・独立的自己観、ソーシャル・スキル、能力発揮への満足を取り上げ（第10章、研究7）、さらに、対人ストレス過程との関連が検討された（第11章、研究8）。

学校教師の仕事関連の後続事象

学校教師のワーク・エンゲイジメントは、職務的成長と社会貢献などの仕事価値観に対して正の関連を示した。この結果は、一般就労者においても同様であり、ワーク・エンゲイジメントが高い程、就労者は本来課せられた仕

事で能力を伸ばすことだけでなく、他者や社会のために自分の仕事が役立っているという手ごたえを得られること（Bakker & Demerouti, 2009; Xanthopoulos et al., 2008）を重視するようになると考えられた。

また、学校教師のワーク・エンゲイジメントは、技術的・職能的能力といったキャリア志向に正の関連を示していた。学校教師には、例えば、管理的立場にいることに満足感を覚えるよりも、どちらかという、教師として熟練していくことを目指す者が多いと言われる（秦, 1991）。学校教師にとっては、子どもたちのために、教師としての専門性を発揮していくことが、仕事において力を発揮していると感じられる主要な要因であるとも考えられる（藤原, 2011）、学校教師のワーク・エンゲイジメントは、目の前の子どもたちによりよい教育を与えられるように自らを高めていくことを目指す姿勢を強めるものと考えられる。

さらに、学校教師のワーク・エンゲイジメントは、組織コミットメントの内、愛着要素と内在化要素に正の関連を示していた。この点は、一般就労者でも同様の結果であり、ワーク・エンゲイジメントは所属組織に対してより好意的になり、所属組織の目的や問題を内在化していくと言え、先行研究の結果を支持していた（Hakanen et al., 2006; Richardson et al., 2006; Parzefall & Hakanen, 2010）。本研究ではさらに、学校教師のワーク・エンゲイジメントから存続的要素への負の関連が示されており、学校教師では、ワーク・エンゲイジメントが高い程、教職を離れた場合のコストを懸念する程度が低くなり、学校で働き続けることに、より主体的であると言える。

これらの結果より、学校教師において、ワーク・エンゲイジメントの高さは、教師としての技術、能力を成長させていくことに主体的になり、職業への同一化が進むことを意味すると言える。

一般就労者の仕事関連の後続事象

一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、職務的成長と社会貢献に加え、刺激などの仕事価値観に正の関連を示していた。一般就労者においてのみ、ワーク・エンゲイジメントから刺激への関連が見られたことは、学校教師と一般就労者の違いが表れた結果と考えられた。一般就労者では、どちらかというと外的に与えられる課題に対して取り組み続ける特徴がある。自己の能力を活かし伸ばすためには、新しい事柄に挑戦していくことを必要とする。そのため、新たに取り組む課題があることを重視しており、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは刺激に関連を示したものと考えられる。

また、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、技術的・職能的能力に加え、管理能力と自律性といったキャリア志向にも正の関連を示していた。学校教師でも一般就労者でも、専門性と成長への志向は共通しているが、一般就労者の場合は、さらに、仕事全体への管理能力と、裁量性の広がりが増えることが特徴的であった。一般就労者は、経験年数とともに、多様な仕事内容を理解し、全体をまとめながら、自律的に仕事を進めるよう、求められる部分が大きくなる。一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、組織の様々な要素を融合しながら、さらに大きな成果をあげる仕事を行うように働いていると考えられる。

さらに、一般就労者のワーク・エンゲイジメントは、組織コミットメントのうち、愛着要素と内在化要素、規範的要素に正の関連を示すことが明らかとなった。一般就労者のワーク・エンゲイジメントが規範的要素と正の関連を示したことは、一般就労者は、所属組織において、仕事への取り組みに見合った報酬を何らかの形で得ていることを示していると考えられた。

これらの結果より、一般就労者において、ワーク・エンゲイジメントの高さは、他者への影響力を含めた、仕事全体への自律性を持つことを意味して

いるが、仕事における力の発揮を追求していくのみならず、働くことと、それに対する組織からの報酬との間に釣り合いが取れているとの認知が大きくなる点が重要であると言える。

ワーク・エンゲイジメントの仕事関連の後続事象を検討した結果、本研究で得られた知見は、次のようにまとめられる。学校教師と一般就労者に共通して、ワーク・エンゲイジメントが高まるほど、職務において成長し、他者や社会にとって役立つことを通じて仕事のやりがいを得るよう仕事への取り組みの方向性を意識するようになると言える。先行研究において、ワーク・エンゲイジメントと仕事への取り組みを検討したものには、役割外のサービスを顧客に提供するようになることを示した Moliner et al. (2008)や、役割内行動とともに、役割外行動も促進されるようになるという結果を示した Xanthopoulos et al. (2008)、現在の職場への定着がよくなることを示した Korunka et al. (2009)や、Parzefall & Hakanen (2010)、Schaufeli & Bakker (2004)などがあった。これらの先行研究では現時点における望ましい職務の成果や職場への定着に対するワーク・エンゲイメントの影響を述べている。仕事で求められる力の発揮を目指していることが示された点では、本研究は先行研究を支持している。本研究の結果は新たに、ワーク・エンゲイメントが高まる程、就労者は仕事への裁量権を増やし、自分のペースで主体的に仕事に取り組んでいけるキャリアの道筋を目指すなど、課されている職務に留まらず、自身で仕事への取り組み方を創造していく姿勢が示されたと言える。

そして、ワーク・エンゲイメントが高い程、就労者の組織への愛着や心理的な一体感は高くなるだけでなく、具体的な報酬を求める一般就労者と、そうではない対人援助職の学校教師では、組織に求めるメリットは異なることが示された。ワーク・エンゲイメントは、当該職種・組織で働くことで

得られる手応えに対する満足感を意味していると考えられる。

対人関係への関与に関する後続事象

ワーク・エンゲイジメントに関連する対人関係については、学校教師、一般就労者の両者において、同様の結果が得られた。

職場における対人関係への関与を検討するため、まず、相互協調的・独立的自己観、ソーシャル・スキル、能力発揮への満足を取り上げ、ワーク・エンゲイジメントとの関連が検討された（第10章、研究7）。その結果、学校教師と一般就労者に共通して、ワーク・エンゲイジメントは、相互協調的自己観高群でも相互独立的自己観高群でも、ソーシャル・スキルを促進していたが、ソーシャル・スキルが媒介要因となって能力発揮満足を促進していたのは、相互協調的自己観高群であった。そして、相互独立的自己観高群では、ワーク・エンゲイジメントは直接的に能力発揮への満足を促進しており、また、ワーク・エンゲイジメントがソーシャル・スキルと能力発揮への満足を促進している値が大きかった。相互協調的自己観が高い場合、自己の特徴を他者との関係性の上に置くため、仕事満足はソーシャル・スキルの遂行と関連する。一方、相互独立的自己観が高い場合は、仕事の評価は個人的なものとなるため、ソーシャル・スキルをどれくらい遂行したかどうかとは関連が見られないと考えられる。ソーシャル・スキルの遂行がワーク・エンゲイジメントから能力発揮への満足の媒介要因となっているかどうかの違いは、相互協調的自己観と相互独立的自己観の、能力発揮の根拠をどこに置くかの違いからもたらされているものと解釈された。

さらに、ワーク・エンゲイジメントと対人ストレス過程との関連を検討することにより、ワーク・エンゲイジメントが職場の対人関係のポジティブあるいはネガティブな状態の維持にどのような役割を持つかを検討した（第

11章, 研究8)。その結果, ワーク・エンゲイジメントが高い程, 対人ストレスのうちの, 対人摩耗を認知する程度が低かった。そして, そのことがネガティブ関係コーピングを抑制し, 結果的に精神的健康の悪化を防いでいた。また, ワーク・エンゲイジメントが高い程, ポジティブ関係コーピングも積極的に行っており, 精神的健康の状態を維持していることが示された。この結果より, ワーク・エンゲイジメントが高い程, 就労者は自己と他者のポジティブな心理状態を維持するための, 他者への関わりを行っていると言える。ワーク・エンゲイジメントが, ストレス事態に対する適応的な対処と関連していることは, Pienaar & Willemse (2008)と一致する結果である。本論文では新たに, ワーク・エンゲイジメントが高い程, 就労者のストレス事態への対処は, 自己の精神的健康を維持するだけでなく, 職場の対人関係をポジティブに維持するものになっている知見を示した。また, 先行研究に置いて, ワーク・エンゲイジメントは職場における何らかのコミュニケーション量の多さと関連することが示されるのみであったが, 本論文では, ワーク・エンゲイジメントの高い就労者が, ポジティブな職場の対人関係の形成・維持において, 有用な役割を果たしていることを示した。

(3) 規定因, 後続事象の性差について

本論文では, ワーク・エンゲイジメントに対しては有力な影響因ではないとして, 性別の影響は検討していなかったが, 職種別の分析を行った規定因と後続事象に関しては, 性差を検討していた。これは, 働き方に関して, 一般的に男女で違いがあることが指摘されており, 本論文が対象としている就労者たちに関する予備的な情報を得るためであった。

本論文において, 性差がみられたものをまとめると, 次のようであった。

まず、個人特性・組織特性に関しては、Big Fiveの外向性にのみ、有意な性差が見られ、男性よりも女性の方が高いことが示された。この結果からは、男性よりも女性の方が、活発であり、周囲に影響を及ぼす力に長けていると言える。

そして、後続事象に関しては、キャリア志向の技術的職能的能力と創造性と企業家精神、そして、能力発揮への満足について有意な性差が見られ、いずれも男性の方が女性よりも高いことが示された。技術的職能的能力や、創造性と企業家精神を志向するという事は、仕事において、さらに新しい課題を切り開いていくことや、職種における自己の可能性を追求していくことを意味していると考えられる。仕事価値観には性差が見られておらず、女性においても、職務的な成長ということを重視していないわけではないと言える。しかし、上昇志向的な態度は男性ほどには強くないと言える。これは、一般的な仕事への意欲の男女の違いとも対応する。したがって、ワーク・エンゲイジメントが高くなっても、女性の場合は、男性と同じように、目に見えて仕事への取り組みが活発であるようには見えない可能性もあると推察される。能力発揮への満足が、男性よりも女性の方が低いことから、相対的に女性は、自己の能力の発揮を認識できる、仕事の手応えを感じられる働き方をしている可能性が低いことが推測できる。

外向性に長けていることが示された一方で、必ずしも能力発揮への満足が高いわけではないことに留意が必要である。周囲に対して、どのような形で影響力を及ぼしているのか、また、それは具体的に仕事の手応えを得られるような働き方なのか、といったことを考えて行く必要が考えられる。

第2節 仕事への取り組みと対人関係の問題に与える示唆

本論文では職種別の検討を行うことで、ワーク・エンゲイジメントは職務の遂行に必要な個人や組織の特性が発揮されることで促進されることを示した。そして、ワーク・エンゲイジメントは、就労者と職務や一緒に働く人との結びつき、仕事に対する主体的な取り組みを強めていくことも示した。これらのことから、ワーク・エンゲイジメントを切り口として仕事への取り組みと職場の対人関係を扱うことについて、次の3つの示唆を得ることができる。

第一に、ワーク・エンゲイジメントを高める取り組みは、現在就いている職種や所属している組織における、キャリア上の成長に結びつくことがあげられる。ワーク・エンゲイジメントが高い程、就労者は、現在就いている仕事や一緒に働いている人との結びつきを強く感じるようになり、自ら課題を設定し仕事に取り組む方向性を強めていくと言える。したがって、ワーク・エンゲイジメントの高さは、就労者が、その職種、職場でできる仕事にさらに挑戦しようとする態度につながるものと考えられる。

学校教師では、ワーク・エンゲイジメントが高い程、教師という仕事にますます主体的に取り組むように組織にコミットすることが特徴的であった。仕事価値観やキャリア志向でも、職務的な成長を重視し目指すことが特徴的であった。職務で求められる技術・能力を追求していくことは、学校教師のように一人で学級の運営を行っていくなどの、そもそも裁量性の高い専門職、また、報酬、見返りを具体的に期待することの難しい対人援助職に顕著であろうと思われる。

一般就労者では、ワーク・エンゲイジメントが高い程、一緒に働いてきた人との結びつきを重視するように組織にコミットすることが特徴的であっ

た。そして、仕事価値観とキャリア志向では、一緒に働く人たちも含め、自ら課題を設定し、自分のやり方とペースで仕事を進めていくよう仕事に取り組んでいこうとする点が特徴的であった。一般就労者には職場の雰囲気を読み、課題に応じていくことが必要であり、周囲と協働できることが強調される。

第2章でも述べたように、昨今では、仕事をどう進めていくかについて自分で何とかしなければならない状況が増え、それが個々の就労者に課せられる責任の増加につながり問題視されている。一人ひとりに課せられる仕事の種類や量が増加している問題は、学校教師においても同様である。しかしワーク・エンゲイジメントに関連して促進される仕事への取り組みは、自分で仕事の課題を主体的に管理していこうとする前向きなものであると言える。学校教師であれば、教師としての技術・能力の追求、一般就労者であれば、あらたな課題の解決を目指すという風に、仕事上の個人の成長や、仕事そのものの発展が期待できるだろう。ただし、それらには、仕事への取り組みに対して得られる報酬への手応えが伴っている。ワーク・エンゲイジメントの高さは、就労者が、所属する組織や職種で得られる仕事の成果や意義に魅力を感じていることを意味していることにも留意が必要である。

第二に、ワーク・エンゲイジメントの高い就労者は、職務の遂行のために対人関係を形成し、職場の対人関係をポジティブな状態に安定化させる存在として、職場に貢献すると考えられる。ワーク・エンゲイジメントに介入することは、就労者をポジティブな状態で仕事に取り組めるよう支援するだけでなく、就労者自身が職務の遂行に効率のよい職場作りのために主体的に振る舞うようになる可能性を含んでいる。

本研究では、ワーク・エンゲイジメントにより職場におけるソーシャル・スキルの遂行への意識が高まることを明らかにした。ただし、自己を他者と

の関係の文脈に協調的に位置づけている場合のみ、ソーシャル・スキルの遂行は能力発揮への満足に関連する。また、自己を独立的に位置づけている場合の方が、ワーク・エンゲイジメントとソーシャル・スキルの遂行、ワーク・エンゲイジメントと能力発揮への満足、それぞれの関連は強い。自己観の違いにより、職場におけるソーシャル・スキルの遂行が自己にとって、どのように有効なのかは異なる。また、他者に協調的な場合ばかりではなく、独立的に振る舞う場合に、ワーク・エンゲイジメントは、より他者との関係形成に意欲的であるように就労者を促しており、仕事に対して自律的に取り組むほど、他者への影響力はより大きくなることが考えられる。さらに、ワーク・エンゲイジメントはストレスフルな対人関係の解決を時間に任せることが少なく、積極的に修復しようとすることと関連することが示された。ワーク・エンゲイジメントが高い程、就労者は、ポジティブな関係の修復や維持に積極的に関わっており、自分にも相手にも精神的健康が悪化する恐れのない職場作りを行う存在であると考えられる。

第三に、ワーク・エンゲイジメントの促進のために、職務の遂行と、コミュニケーションのしやすさに関連する個人特性の開発、それに、就労者の仕事の取り組みに応える組織風土が必要であることがあげられる。本研究では、ワーク・エンゲイジメントは、次のような組織要因・個人要因により規定されていることが明らかにされていた。

まず、学校教師においては、誠実性と開放性、すなわち、計画通りにきちんと仕事を進められることと、多様性にも柔軟に対応できることは、学校教師のような専門性を発揮する職種で高いワーク・エンゲイジメントの発揮しやすさと特に結びつきやすい。指導要領の存在など、教師に求められる職務の大きな枠組みははっきりしている。一方で、教室の運営や生徒指導の中では、様々な子どもの個性や予想外の状況に対応する力が求められている。教

師として具体的にはどう仕事に取り組むかは、教師一人ひとりが持つ教育の理論として養っていくものとされる。

一方、一般就労者のように、周囲の状況から職務の課題を読み取っていくことが求められる場面が多い場合には、周囲に積極的に影響力を及ぼしていきける外向性が、高いワーク・エンゲイジメントの発揮にとって促進的に働くことが示された。また、一般就労者にとっては、愛着の親密性の回避の低さといった、他者と親密な関係を築くことに対する抵抗感の低さも高いワーク・エンゲイジメントを導きやすいパーソナリティ特性であることが明らかとなった。他者に対してオープンで、必要があれば直接的に関わっていけることにより、組織の中で他者と協働しながら仕事を進めることに、より没頭しやすくなるものと考えられる。

さらに、一般就労者のワーク・エンゲイジメントを規定する組織風土には、組織や上司への信頼感があつた。この場合の信頼感は、組織の方向性が明確に理解できることである。周囲に影響力を及ぼしていくことは個人側の要因としてワーク・エンゲイジメントの発揮につながるが、そのエネルギーの方向性が、組織の方向性と適合していることが重要であろう。管理層や上司とのコミュニケーションが活発で、個々の就労者が組織全体の方向性への共感を高める機会が多くあり、仕事への取り組みが組織全体の活動のために貢献し、具体的な成果につながることで、仕事への取り組みが組織からサポートされていると感じられることが重要である。

職種ごとに求められる資質は異なるが、職場で高いワーク・エンゲイジメントを生み出し維持していくためには、就労者が、当該の職種で求められている能力を理解し、具体化していくキャリア支援が進められていくことが必要である。それと共に、コミュニケーションに対するオープンさを個々の就労者が意識的に持てる風土を養い、組織の方向性との適合や仕事への手応え

を確認し合える職場づくりを進めるべきである。

以上のように、本研究では、ワーク・エンゲイジメントに関連して、就労者は周囲に影響力を及ぼしながら仕事への取り組みを活発化していることが示されている。就労者のワーク・エンゲイジメントに焦点を当て、介入を行うことは、昨今問題になっている職場の対人関係の希薄化やネガティブな影響を抑止し、就労者が自立的に働きやすい職場環境の形成につながるものと考えられる。

第3節 今後の課題

今後の課題として、以下の点が挙げられる。

第一に、分析上の課題が挙げられる。本論文では、研究7～8で、ワーク・エンゲイジメントが自己の対人行動を通じて自己の精神状態や他者の対人行動に与える影響を検討していた。しかし、それらは横断調査で行われたため、時間的な前後関係についてまで、完全に実証されたとはいえない。同様の理由により、ワーク・エンゲイジメントが長期的に職場にどのような影響を及ぼすかには触れることができなかった。今後は、縦断調査によって、因果関係を明らかにしていく必要がある。

また、本論文は全般的にサンプル数が少なく、結果の一般性に不安が残る点是否定できない。より大きなサンプルを用い、結果を確かなものにしていく工夫が必要である。

第二に、職場で高いワーク・エンゲイジメントを生み出し、維持するための具体的方策の精査に関わる課題が挙げられる。本論文中では、高いワーク・エンゲイジメントを示す就労者の対人関係への関与は、自己報告で査定して

いるため、受け手にはどのように受け止められているかが不明である。この点は特に、研究7や研究8において、研究対象者の対人関係への関与が、他者にどのように受け止められているのか、実質的な意味で疑問を残すことになっている。今後は、ワーク・エンゲイジメントと対人関係への関与の関連に、他者評価も含めた検討を行っていくことが必要である。

さらに、ワーク・エンゲイジメントによってもたらされる対人関係への関与の受け手はどのような対象かも含めた検討が必要だろう。そうすることで、ワーク・エンゲイジメントがどのように職場の対人関係の形成に寄与しているものであるかが、さらに明確になっていくと考えられる。

そして、職種の特徴を踏まえたワーク・エンゲイジメントと職場の対人関係を検討していくことも必要である。本論文では、研究8において、ワーク・エンゲイジメントが対人関係の形成にどのように働きかけているのかについては、傾向を検討するにとどまっていた。今後、職場の安定的な対人関係に対するワーク・エンゲイジメントの機能を検討して行くためには、職種ごとの職場の対人関係の特徴をさらに整理していくことが必要である。そうすることで、さらに効果的な具体的方策の提案が可能であろう。

最後に、ワーク・エンゲイジメントに関連する仕事への取り組みをさらに精査していくことも課題となる。仕事への取り組み方や仕事における役割などは、同じ職種で働き続けていても、年代によって変化する。本論文では、先行研究をレビューし、年齢はワーク・エンゲイジメントに影響を与える重要な要因ではないとして、分析に含めなかった。しかし、ワーク・エンゲイジメントに介入するための具体的方策を今後検討していく際には、仕事への取り組み方が問題となる。その際には、年代による変化も考慮し、ワーク・エンゲイジメントと関連する仕事への取り組みのバリエーションを整え、個別の状況に対応できるようにしていくことが必要である。

引用文献

引用文献

- Andreassen, C. S., Holger, U., & Eriksen, H. R. (2007). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health, 22*, 615-629.
- Andreassen, C. S., Ursin, H., & Eriksen, H. R. (2006). The relationship between strong motivation to work, "workaholism", and health. *Psychology & Health, 22*, 615-629.
- 荒井稔 (2001). 産業精神保健の現在, 過去, 未来 ——変貌する職場のメンタルヘルス——現代のエスプリ, **402**, 26-33.
- Bakker, A. B. & Demerouti, E. (2005). The crossover of work engagement between working couples: A closer look at the role of empathy. *Journal of Managerial Psychology, 24*, 220-236.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work engagement among working couples. *Human Relations, 58*, 661-689.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the Job Demands-Resources Model to predict burnout and performance. *Human Resource Management, 43*, 83-104.
- Bakker, A. B., van Emmerik, H., & Euwema, M. C. (2006). Crossover of burnout and engagement in work teams. *Work and Occupations, 33*, 464-489.
- Bakker, A. B. & Xanthopoulou, D. (2009). The crossover of daily work engagement: Test of an actor-partner interdependence model. *Journal of Applied Psychology, 94*, 1562-1571.
- Barrick, M. R. & Mount, M. K. (2005). Yes, personality matters: Moving on to more important matters. *Human Performance, 18*, 359-372.
- Barrick, M. R., Mount, M. K., & Gupta, R. (2003). Meta-analysis of the relationship between the five-factor model of personality and Holland's occupational types. *Personnel Psychology, 56*, 45-74.
- Bowlby, J. (1969/1882). Attachment and loss. Vol.1. Attachment. NY: Basic Books. 黒田実郎ほか訳 (1991). 新版 愛着行動 岩崎学術出版社.
- Brenna, K. A., Clark, C. L., & Shaver, P. R. (1998). Self-report measurement of adult attachment: An integrate overview. In Simpson, J. A. & Rholes, W. S. (Eds.), Attachment theory and close relationships. New York: The Guilford Press, pp.46-76.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., & Lens, W., (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress, 22*, pp.277-294.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and review of organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin, 2*, 235-255.
- Cloninger, C. R., Svrakic, D. M., & Przybeck, T. R. (1993). A psychobiological model of temperament and character. *Archives of General Psychiatry, 50*, 975-990.
- De Cuyper, N., Bernhard-Oettel, C., Bernston, E., De Witte, H., & Alarco, A. (2008). Employability and Employees' well-being: Mediation by job insecurity. *Applied Psychology An International*

- Review*, **57**, pp.488-509.
- De Lange, A. H., De Witte, H., & Notelaers, G. (2008). Should I stay or should I go? Examining longitudinal reaction among job resources and work engagement for stayers versus movers. *Work & Stress*, **22**, pp. 201-223.
- 独立行政法人 労働者健康福祉機構 (2010). 「勤労者 心の電話相談」
- Downie, M., Koestner, R., Horberg, E., & Haga, E. (2006). Exploring the relation of independent and interdependent self-construals to why and how people pursue personal goals. *The Journal of Social Psychology*, **146**, 517-531.
- 江口圭一・戸梶亜紀彦 (2004). ストレス研究の歴史的概観 —労働ストレス研究の新しい視点を目指して— 広島大学マネジメント研究, **4**, 195-208.
- Ellis, C. M., & Sorensen, A. (2007). Assessing employee engagement: The key to improving productivity. *Perspective*, **15**, from http://sibson.com/publications/perspectives/Volume_15_issue_ROW.cfm
- 藤原正光 (2011). 教師の悩みと転職動機 —性差, 家族構成要因からの検討— 文教大学研究紀要, **27**, 29-42.
- Gan, Y., Yang, M., Zhou, Y., & Zhang, Y. (2007). The two-factor structure of future-oriented coping and its mediating role in student engagement. *Personality and Individual Differences*, **43**, pp.851-863.
- Goldberg, L. R. (1993). The structure of phenotypic personality traits. *American Psychologist*, **48**, 26-34.
- Gudbergsson, S. B., Fosså, S. D., & Dahl, A. A. (2008). Is cancer survivorship associated with reduced work engagement? A NOCWO Study. *Journal of Cancer Survivorship*, **2**, 159-168.
- Hackman, J. R. & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, **16**. 250-279.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2005). How dentists cope with their job demands and stay engaged: The moderating role of job resources. *European Journal of Oral Sciences*, **113**, 479-487.
- Hakanen, J. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement among teachers. *Journal of School Psychology*, **43**, 495-513.
- Hakanen, J. J. & Lindbohm, M. (2008). Work engagement among breast cancer survivors and the referents: The importance of optimism and social resources at work. *Journal of Cancer Survivorship*, **2**, 283-295
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, pp.78-91.
- 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 & Stress*, **22**, 224-241.
- Halbesleben, J. R. B., Harvey, J., & Bolino, M. C. (2009). Too engaged? A conservation of resources

- view of the relationship between work engagement and work interference with family. *Journal of Applied Psychology*, **94**, 1452-1465.
- Halbesleben, J. R. B. & Wheeler, A. R. (2008). The relative roles of engagement and embeddedness in predicting job performance and intention to leave. *Work & Stress*, **22**, 242-256.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007). Type A behavior and work situation: Associations with burnout and work engagement. *Scandinavian Journal of Psychology*, **48**, 135-142.
- Hallberg, U. E. & Schaufeli, W. B. (2006). "Same Same" but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, **11**, 119-127.
- 橋本剛 (2005). 対人ストレス尺度の開発 人文論集, **56**, 45-71.
- 橋本剛 (2006). ストレスをもたらす対人関係 谷口弘一・福岡欣治(編) 対人関係と適応の心理学 ――ストレス対処の理論と実践―― 北大路書房 pp.3-18.
- 橋本剛 (2007). 看護師の対人ストレスとバーンアウトの関連 人文論集, **58**, 19-47.
- 原谷隆史 (2002). メンタルヘルスにとっての組織の健康度 財団法人 社会経済生産性本部メンタル・ヘルス研究所 (2002). 産業人メンタルヘルス白書 2002年版 pp.31-39.
- 秦政春 (1991). 教師のストレス―「教育ストレス」に関する調査研究 (I) ― 福岡教育大学紀要, **40**, 79-146.
- 林拓也 (2010). キャリアモデルの特性―選好関連にみる職業志向 ―特性重視方式による結果との比較を通して― 理論と方法, **25**, 125-143.
- Hazan, C. & Shaver, P. R. (1990). Love and work: An attachment-theoretical perspective. *Journal of Personality and Social Psychology*, **59**, 270-280.
- Heuven, E., Bakker, A. B., Schaufeli, W. B., & Huisman, N. (2006). The role of self-efficacy in performing emotion work. *Journal of Vocational Behavior*, **69**, pp. 222-235.
- 平野光俊 (1999). キャリア・ディプロップメント―その心理的ダイナミクス― 文眞堂.
- 平野光俊 (2003). 組織モードの変容と自律型キャリア発達 神戸大学経営学研究科 Discussion paper, 1-19.
- Hobfoll (2002). Social and psychological resources and adaptation. *Review of General Psychology*, **6**, 207-324.
- Hobfoll, S. E., Johnson, R. J., Ennis, N., & Jackson, A. P. (2003). Resources loss, resource gain, and emotional outcomes among inner city women. *Journal of Personality and Social Psychology*, **84**, 632-643.
- Hyvönen, K., Feldt, T., Salmela-Aro, K., Kinnunen, U., & Makikangas, A. (2009). Young managers' drive to thrive: A personal work goal approach to burnout and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, **75**, 183-196.
- 稲垣忠彦 (2004). はじめに 稲垣忠彦・久富善之(編) 日本の教師文化 東京大学出版会 i

- Iwata, N., Okuyama, Y., Kawakami, Y., & Saito, K. (1988). The twelve general health questionnaire among Japanese workers. *Environmental Science, Hokkaido University*, **11**, 1-10.
- Jackson, L. T. B., Rothmann, S., & van de Vijver, F. J. R. (2006). A model of work-related well-being for educators in South Africa. *Stress and Health: Journal of the International Society for the Investigation of Stress*, **22**, 263-274.
- Kahn, W. A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, **33**, 692-724.
- Karasek, R. & Theorell, T. (1990). *Healthy Work*. Basic Books; New York.
- 加藤司 (2000). 大学生用対人ストレスコーピング尺度の作成 教育心理学研究, **48**, 225-234
- 加藤司 (2001). 対人ストレス過程の検証 教育心理学研究, **49**, 295-304.
- 加藤司 (2002). 対人ストレス過程における社会的相互作用の役割 実験社会心理学研究, **41**, 147-154.
- 加藤司 (2003). 対人ストレスコーピング尺度の因子的妥当性の検証 人文論究, **52**, 56-72.
- 加藤司 (2006). 対人ストレスに対するコーピング 谷口弘一・福岡欣治(編) 対人関係と適応の心理学 ——ストレス対処の理論と実践—— 北大路書房 pp.19-38.
- 加藤司 (2008). 対人ストレスコーピングハンドブック 人間関係のストレスにどう立ち向かうか ナカニシヤ出版.
- 菊池章夫 (1988). 思いやりを科学する 川島書店.
- 菊池章夫 (2004). Kiss-18 研究ノート 岩手県立大学社会福祉学部紀要, **6**, 41-51.
- Kim, H. S., Shin, K. H., & Swanger, N. (2009). Burnout and engagement: A comparative analysis using the big five personality dimensions. *International Journal of Hospitality Management*, **28**, 96-104.
- 木村育恵・中澤知恵・佐久間亜紀 (2006). 国立教員養成系大学の学生像と教職観 —東京学芸大学における教員養成課程と新課程の比較— 東京学芸大学紀要 総合教育科学系, **57**, 403-414.
- Kinnunen, U., Feldt, T., & Makikangas, A. (2008). Testing the effort-reward imbalance model among Finnish managers: The role of perceived organizational support. *Journal of Occupational Health Psychology*, **13**, 114-127.
- 木内亜紀 (1995). 独立・相互依存的自己理解尺度の作成および信頼性・妥当性の検討 心理学研究, **66**, 100-106.
- 木島伸彦・高橋弘司・野口裕之・渡辺直登 (1998). パーソナリティ尺度と組織社会化尺度の関連性 —Temperament and Character Inventory (TCI)を用いて— 経営行動科学, **12**, 31-48.
- 小串記代 編 (2008). 人材開発白書 2009 他者との“かかわり”が個人を成長させる 株式会社 富士ゼロックス総合教育研究所.
- 菰田孝行 (2006). 大学生における職業価値観と職業選択行動との関連 青年心理学研究, **18**, 1-17.
- Korunka, C., Kubicek, B., Schaufeli, W. B., & Hoonakker, P. (2009). Work engagement and burnout:

- Testing the robustness of the Job Demands-Resources model. *The Journal of Positive Psychology*, **4**, 243-255.
- 厚生労働省 (2010). 平成 21 年雇用動向調査結果の概況.
- 紅林伸幸 (2002). 第 5 章 教員社会と教師文化—同僚性規範の変質のなかで 講座教師教育学Ⅲ 教師として生きる—教師の力量とその支援を考える 学文社 pp.95-111.
- Langelaan, S., Bakker, A. B., van Dooren, L. J. P., & Schaufeli, W. B. (2006). Burnout and work engagement: Do individual differences make a difference? *Personality and Individual Differences*, **40**, 521-532.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal, and coping*. New York: Springer. R. S. (本明寛・春木豊・織田正美 (監訳) 1991 ストレスの心理学—認知的評価と対処の研究—実務教育出版)
- Litwin G. H. & Stringer, Jr. R. A. (1974). *Motivation and organizational climate*. 占部都美 (監訳) 経営風土 白桃書房.
- Llorens, S., Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2007). Does a positive gain spiral of resources, efficacy beliefs and engagement exist? *Computers in Human Behavior*, **23**, 825-841.
- Markus, H. & Kitayama, S. (1991). Culture and the self: Implications for cognition, emotion, and motivation. *Psychological Review*, **98**, 224-253.
- Maslach, C. & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, **7**, 63-74.
- Maslack, C. & Jackson, S. E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Occupational Behavior*, **2**, 99-113.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (1997). *The truth about burnout*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Maslach, C. & Leiter, M. P. (2008). Early predictions of job burnout and engagement. *Journal of Applied Psychology*, **93**, 498-512.
- Maslach, C., Schaufeli, W. B., & Leiter, M. P. (2001). Job burnout. *Annual Review of Psychology*, **52**, 297-422.
- Mathieu, J. E. & Zajac, D. M. (1990). A review and meta-analysis of the antecedents, correlates, and consequences of organizational commitment. *Psychological Bulletin*, **108**, 171-194.
- 松井豊 (1997). 無作為抽出標本に基づく Big Five 尺度の検討 I 日本心理学会第 61 回大会発表論文集, 33.
- 松尾睦 (1996). 組織風土の規定因に関する研究 産業・組織心理学研究, **10**, 75-87.
- Mauno, S., Kinnunen, U., & Ruokolainen, M. (2007). Job demands and resources as antecedents of work engagement: A longitudinal study. *Journal of Vocational Behavior*, **70**, 149-171.
- 三浦康司・鈴木規子・竹内佳代子・竹沢智規・山本真裕・谷口幸一 (2002). 企業従業員の職務満足感・職務不満感が精神健康度に及ぼす影響 東海大学健康科学部紀要, **7**, 59-66.

- 宮入小夜子 (2004). 企業における従業員意識の変化とその対応 —1989年帰属意識調査との比較による組織コミットメントに関する研究— 日本橋学館大学紀要, **3**, 37-51.
- 宮入小夜子 (2007). 組織風土の特性尺度の開発と活用～企業変革における組織風土特性尺度の活用の可能性について～ 日本橋学館大学紀要, **6**, 3-13.
- Moliner, C., Martínez-Tur, V., Ramos, J., Peiró, J. M., & Cropanzano, R. (2008). Organizational justice and extrarole customer role: The mediating role of well-being at work. *European Journal of Work and Organizational Psychology*, **17**, pp.327-348.
- 文部科学省 平成20年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況について 表13 病気休職者等の推移 (平成11年度～平成20年度) .
- 文部科学省 平成22年度 教育職員に係る懲戒処分等の状況について 資料14 病気休職者等の推移について (平成13年度～平成22年度) .
- 文部科学省 平成22年度 資料18 平成23年1月25日付け 初等教育企画課長通知「平成21年度教育職員に係る懲戒処分等の状況, 服務規律の確保及び教育職員のメンタルヘルスの保持について」 (抜粋) .
- Montgomery, A. J., Peeters, M. C. W., Schaufeli, W. B., & Den Ouden, M. (2003). Work-home interference among newspaper managers: Its relationship with burnout and engagement. *Anxiety, Stress & Coping: An International Journal*, **16**, 195-211.
- 森永康子 (1993). 男女大学生の仕事に関する価値観 社会心理学研究, **9**, 97-104.
- 森永康子 (1997). 大卒・短大卒女性の仕事に関する価値観 教育心理学研究, **45**, 166-172.
- 森田慎一郎 (2003). 会社員の仕事意識に関する日本の独自性 東京大学大学院教育学研究科紀要, **43**, 197-204.
- Mostert, K. & Rothmann, S. (2006). Work-related well-being in the South African Police Service. *Journal of Criminal Justice*. **34**, 479-491.
- Mount, M., Barrick, M. R., Scullen, S. M., & Rounds, J. (2005). Higher-order dimensions of the Big Five personality traits and the big six vocational interest types. *Personnel Psychology*, **58**, 447-478.
- Mowday, R. T., Steers, R. M., & Poter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment, *Journal of Vocational Behavior*, **14**, 223-247.
- 中塚健一 (2010). 教師受難期における小学校教師の自律性に関する一考察 太成学院大学紀要, **12**, 199-208.
- 中川泰彬・大坊郁夫 (1985). 精神健康調査票手引 日本文化科学社.
- 中尾達馬・加藤和生 (2004). “一般他者”を想定した愛着スタイル尺度の信頼性と妥当性の検討 九州大学心理学研究, **5**, 19-27.
- 中尾達馬・加藤和生 (2006). 成人愛着スタイルは成人の愛着行動パターンの違いを本当に反映しているのか? パーソナリティ研究, **14**, 281-292.
- 新納美美 (2001). 企業労働者への調査に基づいた日本版 GHQ 精神健康調査票 12 項目版 (GHQ-12) の信頼性と妥当性の検討 精神医学, **43**, 431-436.

- 西村絢子 (2002). 第3章 父母・地域と共に教育を支える 講座教師教育学Ⅲ 教師として生きる—教師の力量とその支援を考える 学文社 pp.67-80.
- 野崎華代 (2010). 日本における仕事満足度と性差 生活経済学研究, **32**, 33-49.
- O'Brien, K. M. (1996). The influence of psychological separation and parental attachment on the career development of adolescent women. *Journal of Vocational Behavior*, **48**, 257-274.
- 小田晋 (2002). 組織健康度の向上と危機管理 ～職場精神保健運動の新次元～ 財団法人 社会経済生産性本部 メンタルヘルス研究所 (2002). 産業人メンタルヘルス白書 2002年版 pp.3-17.
- 小田晋 (2008). 職場の精神的風土の転換を ～産業精神保健の到達点～ 財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2008). 産業人メンタルヘルス白書 2008年版 pp.3-8.
- 大西勝二 (2002). 職場での対人葛藤発生時における解決目標と方略 産業・組織心理学研究, **16**, 23-33.
- 太田拓紀 (2008). 教師志望の規定要因に関する研究: 大学生の過程的背景に着目して 京都大学大学院教育学研究科紀要, **54**, 318-330.
- 太田肇 (1999). 仕事人と組織——インフラ型への企業革新 有斐閣.
- Parzefall, M. & Hakonen, J. (2010). Psychological contract and its motivational and health-enhancing properties. *Journal of Managerial Psychology*, **25**, 4-21.
- Pienaar, J. & Willemse, S. A. (2008). Burnout, engagement, coping and general health of service employees in the hospitality industry. *Tourism Management*, **29**, 1053-1063.
- Richardson, A. M., Burke, R. J., & Martinussen, M. (2006). Work and health outcomes among police officers: the mediating role of police cynicism and engagement. *International Journal of Stress Management*, **13**, 555-574.
- 坂井敬子 (2009). 仕事価値観の概念についての考察 日本教育心理学会総会発表論文集, **51**, 550.
- Salanova, M., Agut, M., & Peiró, J. M. (2005). Linking organizational resources and work engagement to employee performance and customer loyalty: The mediation of service climate. *Journal of Applied Psychology*, **90**, 1217-1227.
- Salanova, M., Llorens, S., Cifre, Martinez, I. M., & Schaufeli, W. B. (2003). Perceived collective efficacy, subjective well-being and task performance among electronic work groups. An experimental study. *Small Group Research*, **34**, 43-73.
- Salanova, M. & Schaufeli, W. B. (2008). A cross-national study of work engagement as a mediator between job resources and proactive behavior. *The international Journal of Human Resource Management*, **19**, 116-131.
- Salmela-Aro & Nurmi, Jari-Erik (2007). Self-esteem during university studies predicts career characteristics 10 years later. *Journal of Vocational Behavior*, **70**, 463-477.

- Salmela-Aro, K., Tolvanen, A., & Nurmi, J. (2009). Achievement strategies during university studies predict early career burnout and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, *75*, 162-172.
- Salmela-Aro, K. & Wiese, B. (2006). Communicating personal goals: Consequences for person perception in the work and family domains. *Swiss Journal of Psychology*, *65*, 181-191.
- 佐藤厚・佐藤博樹（編）（2004）．仕事の社会学：変貌する働き方 有斐閣．
- 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*, *25*, 293-315.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & van Rhenen, W. (2009). How changes in job demands and resources predict burnout, work engagement, and sickness absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, *30*, 893-917.
- Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire a cross-national study. *Educational and Psychological Measurement*, *66*, 701-716.
- Schaufeli, W. B., Leiter, M. P., Maslach, C., & Jackson, S. E. (1996). Maslach Burnout Inventory General Survey. In C. Maslach, S. E., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (Eds) *The Maslach Burnout Inventory: Test Manual* (3rd), Palo Alto, CA: Consulting Psychologists Press, pp. 22-26.
- Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, *20*, 177-196.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.
- Schaufeli, W. B., Taris, T. W., & Bakker, A. B. (2006). Dr. Jekyll or Mr. Hyde? On the differences between work engagement and workaholism. In Burke, Ronald J. (eds.), *Research companion to working time and work addiction*. Northampton, MA, US: Edward Elgar Publishing, pp. 193-217.
- Schirmer, L. L., & Lopez, F. G. (2001). Probing the social support and work strain relationship among adult workers: Contributions of adult attachment orientations. *Journal of Vocational Behavior*, *59*, 17-33.
- Schreurs, B. H. J., Bakker, A. B., & Schaufeli, W. B. (2009). Does meaning-making help during organizational change? Development and validation of a new scale. *Career Development International*, *14*, pp. 508-533.
- Scott, K. S., Moore, K. S., & Miceli, M. P. (1997). An exploration of the meaning and consequence of workaholism. *Human Relations*, *50*, pp.287-314.
- 関本昌秀（1992）．企業帰属意識の変化 法学研究, *65*, 287-312.
- 関本昌秀・花田光世（1987）．企業帰属意識の構造化と、影響要因の研究 産業・組織心理学研究, *1*, 9-20.
- 関本昌秀・三沢光男（1997）．組織風土とパーソナリティの連合性と組織帰属意識、定着意識、職務関与、業績との関係に関する一考察 豊橋創造大学紀要, *1*, 143-156.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American*

- Psychologist*, **55**, pp.5-14.
- Seppälä, P., Mauno, S., Feldt, T., Hakanen, J., Kinnune, U., Tolvanen, A., & Schaufeli, W. (2009). The construct validity of the Utrecht Work Engagement Scale: Multisample and longitudinal evidence. *Journal of Happiness Studies*, **10**, 459-481.
- 島義弘 (2007). 青年期の愛着と Big Five—日本人サンプルでの検討 パーソナリティ研究, **16**, 121-123.
- 島井哲志・宇津木成介 (2008). ポジティブ心理学におけるリーダーシップ 経営行動科学, **21**, 1-10.
- 島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・梨和ひとみ・加登朝子・平賀光美・入交洋彦・北岡和代 (2007). ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討 第 80 回日本産業衛生学会講演集, **49**, 777.
- 島津美由紀 (2004). 職務満足感と心理的ストレス 風間書房.
- Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, A., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-higashiguchi, K. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, **57**, 510-523.
- Siltaloppi, M., Kinnunen, U., & Feldt, T. (2009). Recovery experiences as moderators between psychosocial work characteristics and occupational well-being. *Work & Stress*, **23**, 330-348.
- Simpson, M. R. (2009). Predictors of work engagement among medical-surgical registered nurses. *Western Journal of Nursing Research*, **31**, 44-65.
- 高木浩人 (2003a). 多次元概念としての組織コミットメント—先行要因, 結果の検討— 社会心理学研究, **18**, 156-171.
- 高木浩人 (2003b). 多次元概念としての組織コミットメント—先行要因, 行動への影響の検討— 愛知学院大学文学部紀要, **33**, 9-22.
- 高木浩人・石田正浩・益田圭 (1997). 会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫 (編著) 会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実際— 京都大学学術出版会 pp.265-296.
- 高橋弘司 (2006). 東海地区アサービスク業従業員の気質・性格と客観的パフォーマンス指標との関連性—傾性的アプローチに基づく定量的調査 南山経営研究, **22**, 149-159
- 高橋克徳・河合太介・永田稔・渡部幹 (2008). 不機嫌な職場 なぜ社員同士で協力できないのか 講談社.
- 田上不二夫・山本淳子・田中輝美 (2004). 教師のメンタルヘルスに関する研究とその課題 教育心理学年報, **43**, 135-144.
- 田中輝美・杉江粧・勝倉孝治 (2003). 教師用ストレスサー尺度の開発 筑波大学心理学研究, **25**, 141-148.
- 田尾雅夫 (1997). 第 1 章 問題の所在—なぜ会社人間が問題なのか 田尾雅夫 (編著) 会社人間の研究—組織コミットメントの理論と実際— 京都大学学術出版会 pp.3-12.

- 富家正徳・宮前淳子 (2011). 教師にとっての「職場の楽しさ」の規定要因に関する研究 香川
大学教育実践総合研究, **22**, 149-157.
- Vasquez, K., Durik, A. M., & Hyde, J. S. (2002). Family and work: Implications of adult attachment
styles. *Personality and Social Psychology Bulletin*, **28**, 874-886.
- 若林満・鹿内啓子・後藤宗理 (1982). キャリア発達と職業自己像：女性専門職の場合 名古屋
大学教育学部紀要. 教育心理学科, **29**, 137-155.
- 和田さゆり (1996). 性格特性用語を用いた Big Five 尺度の作成 心理学研究, **67**, 61-67.
- Watson, D. & Hubbard, B. (1996). Adaptational style and dispositional structure: Coping in the context of
the five-factor model. *Journal of Personality*, **64**, 737-774.
- Whitford, T. & Moss, S. A. (2009). Transformational leadership in distributed work groups: The
moderating role of follower regulatory focus and goal orientation. *Communication Research*, **36**,
810-837.
- Wies, B. S. & Salmela-Aro, K. (2008). Goal conflict and facilitation as predictors of work-family
satisfaction and engagement. *Journal of Vocational Behavior*, **73**, 490-497.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007). The role of personal
resources in the job demands-resources model. *International Journal of Stress Management*, **14**,
121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009a). Reciprocal relationships
between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, **74**,
235-244.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demrouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009b) Work engagement and
financial returns: A diary study on the role of job and personal resources. *Journal of Occupational and
Organizational Psychology*, **82**, 13-200.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Heuven, E. Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2008). Working in the
sky: A diary study on work engagement among flight attendants. *Journal of Occupational Health
Psychology*, **13**, 345-356.
- 山下政俊 (2002). 第1章 子どもから学ぶ 日本教師教育学会編 (2002). 講座教師教育学
Ⅲ 教師として生きる—教師の力量とその支援を考える 学文社 pp.37-50.
- 由井義通・若林芳樹・中澤高志・神谷浩夫 (2007). 働く女性の居住地選択と都市空間 E-journal
GEO, **2**, 139-152.
- 財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2002). 産業 人メンタルヘルス
白書 2002 年版.
- 財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2003). 産業 人メンタルヘルス
白書 2003 年版.
- 財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2004). 産業 人メンタルヘルス
白書 2004 年版.

財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2005). 産業人メンタルヘルス白書
2005年版.

財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2006). 産業人メンタルヘルス白書
2006年版.

財団法人 社会経済生産性本部 メンタル・ヘルス研究所 (2008). 産業人メンタルヘルス白書
2008年版.

Zhang, Y., Gan, Y., Cham, H. (2007). Perfectionism, academic burnout and engagement among Chinese college students: A structural equation modeling analysis. *Personality and Individual Differences*, **43**, 1529-1540.

謝辞

博士論文を書きたい、書こう、と決めたのは、大学4年のとき。発達心理学領域と心理臨床の両方が学べる筑波大学大学院を志しました。なかなか1つのことに集中できない不器用な私ですので、そのときからの道のりを振り返ると、一筋にはいきませんでした。が、今は、何かを思い切りやり遂げたいと思い続けてきた自分の心に、ひとつの区切りをつけられたように思います。博士論文の執筆にあたり、多くの方々から数えきれないほどのたくさんのご支援とご協力をいただきました。とにかく、皆さまには心より深くお礼を申し上げます。

指導教員である濱口佳和先生には、特に感謝申し上げます。博士課程5年目の年からお世話になり、支離滅裂な状態の私に、大変手を煩わせたことと思います。しかし、妥協を許さない先生のご指導を受け、私は今までに見聞きしたいろいろなことが整理されていくのを感じておりました。先生から直接ご指導を受ける経験を持てたことは、私の人生において、幸いであったことの一つであると思います。

私を筑波大学大学院に受け入れてくださり、4年間指導教員であったのは、新井邦二郎先生でした。入学後に、がらっと、しかも、発達臨床分野とはあまり関係ないようなことに研究テーマを変えてしまいました。私の至らないところにもたくさんお付き合いいただきました。新井先生には、私の問題意識や関心を大事に育てていただいたように思います。いつも温和な雰囲気先生なのですが、研究の話になると、目つきが変われることが忘れられません。研究への道を開いていただき、本当にありがとうございました。

この論文の査読をお引き受けくださった、武田文先生、岡田昌毅先生、佐藤純先生、青木佐奈江先生にも、多くの貴重な示唆をいただきました。武田先生には、近接領域から、産業系のことを研究する上での貴重なご助言をいただきました。そして、やる気本位の私を支援していただきました。先生にかけていただいた言葉は、とても心強く、最後の2年間を乗り切る糧となりました。岡田先生には、修士の頃から、研究や進路さまざまなことについてご相談させていただいてきました。産業系やキャリア関連のことにたくさんのご助言をいただくとともに、私のとりとめのない話にたくさんお付き合いいただきました。柔和なお顔の奥から厳しい目線がときたまちらつき、いつも何とか自分の力で踏ん張ってみようと思いを新たにさせられました。また、岡田研究室の院生の方々にも、産業関連の情報を得る機会をいただきました。そして、佐藤先生には、修士のときから私のいたらないところに、優しくアドバイスをいただきました。青木先生にも、基本的なアドバイスをたくさんいただきました。

筑波大学内外で、直接、博士論文の執筆や審査に関わっておられない先生方からも、何度も叱咤激励していただきました。大学で卒業論文を指導していただいた蘭先生には、

大学院進学の後押しをしていただきました。心理学に関わらず、さまざまな領域から知識を得、自由な発想を持つ先生の研究姿勢は、大変参考になり、先生との議論からはいつも刺激を受けていました。蘭先生が筑波大大学院進学に賛成してくださらなかった、今、私はこの場にいませんでした。それから、徳田克己先生には、ひよんなことから、お話しする機会を得、その後もお声をかけていただきました。足で稼ぐ泥臭い調査とスピード感溢れる研究姿勢の洗礼を受け(その飛沫をいくつか浴びたくらいに過ぎませんが)、自分の調査に対する覚悟が深まりました。おかげ様で、その後の調査が進んだのだと思います。他にも、お名前をあげることができないのですが、筑波大学心理学系の先生方、他大学の先生方から、数多くの貴重なアドバイスをいただきました。いつもスピーディでオープンな先生方と接する機会を得たことにとても感謝しております。

そして忘れてはならない、調査に協力してくれた知人・友人、そのまた知人の皆様、それに、個人的なつながりもないのに、ボランティアで調査をお引き受けくださった企業や学校の皆様にも、この場を借りて感謝の意を記したいと思います。研究調査に見返りを求めず協力してくださる就労者の方々がこれだけいらっしゃるという事実は、感激以外の何物でもありませんでした。皆様の協力無しに、この論文の完成はあり得ませんでした。調査結果を形にするまで時間がかかってしまいましたが、受けたご恩には、今後益々、報いていきたいと思っております。

研究室内外の、上級生、同期生、下級生の皆さんにも、たくさん助けていただきました。何時間も研究の相談に乗ってくれたり、心が折れそうになった時には相手になってくれました。時には、皆で集まり大騒ぎをして楽しんだり、といったこともありました。研究だけのつながり、話すのは研究室だけ、ということではなく、生活のいろいろな場面でもつながりを持つことができ、濃密なつくば生活を送ることができました。D棟にいる人たちだけでなく、違う研究棟、違う専攻の人たちともつながりを持てたことも貴重な財産です。今後も、このつながりは続いていくように、と思っております。

そして最後になりますが、大学院に進学し、博士論文を書くことを、物心両面から支援してくれた両親に、感謝申し上げます。成り行きを見守り、勉学に取り組む安心感を与えてくれたことは力強い支えでした。

博士論文を書き上げることができたのも、皆様に最後まで温かく背中を押し続けていただいたおかげだと思っております。これからもさらに研究への意欲を絶やさず、人が生き生き働く姿勢や環境を主体的に形作っていくことについて、追いかけていきたいと思っております。

次の 17 の質問文は、仕事に関してどう感じているかを記述したものです。各文をよく読んで、あなたが仕事に関してそのように感じているかどうかを判断してください。そのように感じたことが一度もない場合は 0（ゼロ）を、感じたことがある場合はその頻度に当てはまる数字（1 から 6）を、質問文の左側の下線部に記入してください。

	ほとんど感じない	めったに感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる
0	1	2	3	4	5	6
全くない	1年に数回以下	1ヶ月に1回以下	1ヶ月に数回	1週間に1回	1週間に数回	毎日

1. _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。
2. _____ 職場では、元気が出て精力的になるように感じる。
3. _____ 仕事に熱心である。
4. _____ 仕事は私に活力を与えてくれる。
5. _____ 朝に目がさめると、さあ仕事へ行こう、という気持ちになる。
6. _____ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。
7. _____ 自分の仕事に誇りを感じる。
8. _____ 私は仕事にのめりこんでいる。
9. _____ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。

以下にいくつかの、性格に関する言葉があげてあります。あなたの性格は、それぞれの言葉についてどの程度あてはまると思われますか。1～30までの言葉それぞれについて、あなたのお感じをお知らせください。(1～30まで、それぞれ○印はひとつずつ)

		1	2	3	4			1	2	3	4
		あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない			あてはまる	まああてはまる	あまりあてはまらない	あてはまらない
1	話好きな	1	2	3	4	16	美的感覚の鋭い	1	2	3	4
2	無愛想な	1	2	3	4	17	不精な	1	2	3	4
3	弱気になりやすい	1	2	3	4	18	素直な	1	2	3	4
4	好奇心が強い	1	2	3	4	19	外向的な	1	2	3	4
5	勤勉な	1	2	3	4	20	心配性な	1	2	3	4
6	短気な	1	2	3	4	21	興味の広い	1	2	3	4
7	無口な	1	2	3	4	22	いい加減な	1	2	3	4
8	悩みがち	1	2	3	4	23	計画性のある	1	2	3	4
9	傷つきやすい	1	2	3	4	24	親切な	1	2	3	4
10	頭の回転が速い	1	2	3	4	25	暗い	1	2	3	4
11	成り行きまかせ	1	2	3	4	26	神経質な	1	2	3	4
12	怒りっぽい	1	2	3	4	27	進歩的な	1	2	3	4
13	陽気な	1	2	3	4	28	几帳面な	1	2	3	4
14	不安になりやすい	1	2	3	4	29	温和な	1	2	3	4
15	独創的な	1	2	3	4	30	協力的な	1	2	3	4

以下には、いろいろな人が対人関係の中でどのような気持ちを持つかについての文があげてあります。それぞれの文は、「あなたが普通の対人関係の中で一般的に体験している気持ちや感じ方」に、どのくらいよく当てはまりますか。現在の対人関係での経験だけでなく、いろいろな対人関係の中であなたが普通に体験していることを思い浮かべながら、以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

		きわめて そう思う					きわめて そう思わない	
1	心の奥底で何を感じているかを人にみせるのはどちらか というと好きではない	1	2	3	4	5	6	7
2	私は、見捨てられるのではないかと心配だ	1	2	3	4	5	6	7
3	私は、人と親密になることがとても心地よい	1	2	3	4	5	6	7
4	私は、いろいろな人との関係について、非常に心配している	1	2	3	4	5	6	7
5	私が人のことを大切に思うほどには、人が私のことを大切に に思っていないのではないかと私は心配する	1	2	3	4	5	6	7
6	私は、知り合いを失うのではないかと結構心配している	1	2	3	4	5	6	7
7	私は人に心を開くのに抵抗を感じる	1	2	3	4	5	6	7
8	私はいつも、人が私に対して抱いてくれる気持ちが、私が 人に対して抱いている気持ちと同じくらい強ければいい のになあと思う	1	2	3	4	5	6	7
9	私があまりにも気持ちの上で完全に一つになることを求 めるがために、ときどき人はうんざりして私から離れてい ってしまう	1	2	3	4	5	6	7
10	私は一人ぼっちになってしまうのではないかと心配する	1	2	3	4	5	6	7
11	私は、心の奥底にある考えや気持ちを人に話すことに抵抗 がない	1	2	3	4	5	6	7
12	私が人ととても親密になりたいと強く望むがために、時々 人はうんざりして私から離れていってしまう	1	2	3	4	5	6	7
13	私は人とあまり親密にならないようにしている	1	2	3	4	5	6	7
14	私には、人が私に対して好意的であるということを何度も 何度も言ってくれることが必要だ	1	2	3	4	5	6	7
15	私は比較的容易に人と親密になれると思う	1	2	3	4	5	6	7
16	私は、人にもっと自分の感情や自分たちの関係に真剣であ ることを、しめさせようとしているのを感じる 때가とき ときある	1	2	3	4	5	6	7
17	私は、自分が人に依存することを許すことがなかなかでき ないと思う	1	2	3	4	5	6	7

18	私は、(知り合いに) 見捨てられるのではないかと心配になることはほとんどない	1	2	3	4	5	6	7
19	私は人とあまりに親密になることがどちらかというと好きではない	1	2	3	4	5	6	7
20	私は人に自分のことを好きになってもらうことができなかつたら、私はきっと気が動転して、悲しくなったり腹が立ったりする	1	2	3	4	5	6	7
21	私は、人に何でも話す	1	2	3	4	5	6	7
22	私が親密になりたいと臨むほどには、人は私と親密になりたいと思っていないと私は思う	1	2	3	4	5	6	7
23	私は大抵、人と自分の問題や心配事を話し合う	1	2	3	4	5	6	7
24	私は誰かとつき合っていないと、何となく不安で不安定な気持ちになる	1	2	3	4	5	6	7
25	私は人に頼ることに抵抗がない	1	2	3	4	5	6	7
26	私は、私がいってほしいと望むぐらいに人がそばにいてくれないと、イライラしてしまう	1	2	3	4	5	6	7
27	私は、人になぐさめやアドバイス、助けを求めることに抵抗がない	1	2	3	4	5	6	7
28	私は、人が必要なときにいつでも私のためにいてくれないとイライラする	1	2	3	4	5	6	7
29	人にダメだなあとと言われると、自分は本当にダメだなあと感じる	1	2	3	4	5	6	7
30	私は知り合いが私のことをほっといて自分一人で何かをすることが重なってくると腹が立ってきてしまう	1	2	3	4	5	6	7

あなたは現在勤務されている組織の風土をどのようにお考えでしょうか。以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

		そう思う					そう思わない	
		1	2	3	4	5	6	7
1	経営層（トップと役員）は、強い信念を持って変革に自ら取り組んでいる	1	2	3	4	5	6	7
2	あなたの上司は、一つの問題を常に多角的な視点で捉えている	1	2	3	4	5	6	7
3	あなたの職場では、生き生きとして情熱を持ったメンバーが多い	1	2	3	4	5	6	7
4	あなたの上司は、部下よりも常に自分の判断が正しいと考えている	1	2	3	4	5	6	7
5	経営層の打ち出す施策は信頼できる	1	2	3	4	5	6	7
6	あなたの上司は、自ら課題を発見して取り組むタイプである	1	2	3	4	5	6	7
7	会社として「勝ち残り」のための施策に本気で取り組んでいる	1	2	3	4	5	6	7
8	あなたの職場では、何か問題が起きたとき、他人事だと思っている人が多い	1	2	3	4	5	6	7
9	あなたの上司は、命令すれば人は動くと考えている	1	2	3	4	5	6	7
10	経営層は、経営方針を本気で実践しようとしている	1	2	3	4	5	6	7
11	あなたの上司は、問題の根本的な原因を見極めようと常に意識している	1	2	3	4	5	6	7
12	あなたの職場では、メンバーは必ず目標を達成しようと行動している	1	2	3	4	5	6	7
13	話をまとめて無難に結論つけることの得意な人が評価されている	1	2	3	4	5	6	7
14	あなたの上司は、とにかく管理を徹底すれば結果は出ると考えている	1	2	3	4	5	6	7
15	経営層は、社員のやる気を常に重視している	1	2	3	4	5	6	7
16	あなたの上司は、判断をするとき、常にそれが本当に正しいことかどうかを意識している	1	2	3	4	5	6	7
17	あなたの職場では、おかしいことは「おかしい」ときちんと言えるメンバーが多い	1	2	3	4	5	6	7
18	あなたの上司は、自分と異なる価値観を受け入れることができないタイプである	1	2	3	4	5	6	7
19	経営層は、積極的に新しいことに取り組んでいる	1	2	3	4	5	6	7
20	あなたの上司は、問題が他部署にまたがる場合、自分の担当部署の枠を超えて問題解決をしようとしている	1	2	3	4	5	6	7

21	あなたの職場では、職場の問題について皆できちんと話し合っている	1	2	3	4	5	6	7
22	あなたの上司は、部下に対して「あるべき論」で物事を片付けがちである	1	2	3	4	5	6	7
23	経営方針などについて組織内にいろいろな解釈や噂があり、何が事実かわからない	1	2	3	4	5	6	7
24	経営層は、リスクを恐れず、思い切った意志決定を行っている	1	2	3	4	5	6	7
25	あなたの上司は、日ごろからコミュニケーションをはかっているため、いざというとき他部署の協力が得られやすい	1	2	3	4	5	6	7
26	あなたの職場では、隣の人が何をやっているかがよくわからない	1	2	3	4	5	6	7
27	あなたの上司は、部下の行動をすべて知っていないと安心できないタイプである	1	2	3	4	5	6	7
28	経営層は社員を大事にしていると感じられる	1	2	3	4	5	6	7
29	あなたの上司は、物事を決めるときの判断基準に一貫性がある	1	2	3	4	5	6	7
30	あなたの職場では、自分ひとりだけ何を言っても始まらないという風潮がある	1	2	3	4	5	6	7
31	あなたの上司は、指示の意図を部下が理解できないとき気軽に問い返しやすい雰囲気を持っている	1	2	3	4	5	6	7
32	経営層は、部下の話に積極的に耳を傾けている	1	2	3	4	5	6	7
33	あなたの上司は、自分の経験にこだわらず、良いアイデアがあればどんどん取り入れる	1	2	3	4	5	6	7
34	あなたの職場では、必要な知識やノウハウを主体的に学ぶとするメンバーが多い	1	2	3	4	5	6	7
35	あなたは、自分の業務と経営方針とが、きちんとながっていると感じている	1	2	3	4	5	6	7
36	あなたの上司は、部下の仕事の「指示」はするが相談はほとんどしない	1	2	3	4	5	6	7
37	経営層の間ではコミュニケーションがとれている	1	2	3	4	5	6	7
38	あなたの上司は、仕事を任せる上で、最終的な責任は自分がとるから思い切ってやれという姿勢を示している	1	2	3	4	5	6	7
39	従来やり方を忠実に守って仕事を進める人が評価されている	1	2	3	4	5	6	7
40	経営層は、積極的に社員のアイデアを取り入れようとする姿勢を保っている	1	2	3	4	5	6	7
41	あなたの上司は、部門（部署）の方針を自分の言葉で部下	1	2	3	4	5	6	7

	に語っている							
42	あなたの職場では、成功・失敗にかかわらず、なぜそうなったのかを徹底的に議論するようになっている	1	2	3	4	5	6	7
43	経営層は、自分たちが決定したことがうまくいかなかった場合、必ず振り返りを行っている	1	2	3	4	5	6	7
44	あなたの上司は、問題に感じたことは上に対してもきちんと言っている	1	2	3	4	5	6	7
45	あなたの職場では、建前で話をする人が多い	1	2	3	4	5	6	7
46	経営層は、お客様や市場の変化を十分に把握している	1	2	3	4	5	6	7
47	あなたの上司は、部下と仕事上のコミュニケーションを十分にとっている	1	2	3	4	5	6	7
48	指示された仕事を着実にこなす人が最も評価されている	1	2	3	4	5	6	7
49	今までにない新しい試みをする人が評価されている	1	2	3	4	5	6	7
50	あなたの職場では、新たな提案を検討するとき、中身よりも誰が言っているのか出所の方を問題にしがち	1	2	3	4	5	6	7
51	経営層は、経営方針について機会あるごとに社員に対して話す	1	2	3	4	5	6	7
52	あなたの上司は、指示した仕事の実行されないとき、何が問題で実行できないのかを聞いている	1	2	3	4	5	6	7
53	経営層は、積極的に現場に足を運んでいる	1	2	3	4	5	6	7
54	あなたの上司は、既存のルールが実態に合っていない場合、それを変えることはいとわない	1	2	3	4	5	6	7
55	あなたの職場では、たとえ小さなことでも新しいことに積極的に取り組むメンバーが多い	1	2	3	4	5	6	7
56	あなたの職場では、上位者に過度の配慮をしている人が多い	1	2	3	4	5	6	7
57	全社レベルの意志決定に関して「なぜそうなったか」という背景が社員にほとんど伝わっていない	1	2	3	4	5	6	7
58	あなたの職場では、わからないことは気軽に問い返せる雰囲気がある	1	2	3	4	5	6	7
59	経営層の変化に対するスピードは遅すぎる	1	2	3	4	5	6	7
60	あなたの職場では、困った時にメンバー同士で助け合える関係になっている	1	2	3	4	5	6	7
61	経営方針について、経営層の発言内容は一致している	1	2	3	4	5	6	7

あなたは仕事に対してどのような価値観をお持ちでしょうか。以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

		重要でない	どちらかというところ	どちらでもない	重要である	重要である
1	単に働くというのではなく、キャリアや業績を積むこと。	1	2	3	4	5
2	仕事で認められるようになること。	1	2	3	4	5
3	その仕事で第一人者といわれるようになること。	1	2	3	4	5
4	自分で仕事の計画を立てたり、その日に何をするかを決められる。	1	2	3	4	5
5	家族と一緒に過ごせる時間が多く取れる。	1	2	3	4	5
6	組織の重要な問題に関する仕事ができる。	1	2	3	4	5
7	仕事を通して社会へ貢献できる。	1	2	3	4	5
8	創造性・独創性が必要とされる仕事である。	1	2	3	4	5
9	他人から尊敬される仕事である。	1	2	3	4	5
10	他人の役に立つ。	1	2	3	4	5
11	やりがいがある。	1	2	3	4	5
12	責任がある。	1	2	3	4	5
13	給料がよい。	1	2	3	4	5
14	経営が安定している。	1	2	3	4	5
15	職場の雰囲気がよい。	1	2	3	4	5
16	育児休暇がある。	1	2	3	4	5
17	昇進が可能である。	1	2	3	4	5
18	知的な刺激がある。	1	2	3	4	5
19	仕事の内容に変化がある。	1	2	3	4	5
20	男女平等である。	1	2	3	4	5
21	研修の機会がある。	1	2	3	4	5
22	通勤が楽である。	1	2	3	4	5
23	労働条件がよい。	1	2	3	4	5

あなたのキャリアに関して、大切なもの、求めているものはなんですか。あなたの過去または将来のキャリアの決定にあたっての重要度、あるいはどれほど当てはまっているかを評価して、適切な番号を○で囲んでください。

以下に述べる事柄は、あなたにとってどれほど重要ですか。

		まったく 重要でない										非常に 重要である									
		1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
1	様々な地位の人々を監督し、動かしリードし統制すること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
2	ある特殊な職能または専門分野において自分のキャリアを築き上げること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
3	雇用の安定、十分な給与、整った退職制度を通じて保障を与えてくれる雇用者	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
4	昇進のための転職より、むしろ現在居住しているところに留まること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
5	組織のルールに制約されることなく自分のやり方で事を行うこと	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
6	完全に自分自身の手になる製品または着想により何かを創り築き上げること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
7	組織全体を取り仕切ること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
8	自分の専門分野以外への昇進を拒んででも自分の興味ある限られた範囲を守ること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
9	長期にわたり安定を保証してくれる組織	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
10	他の場所へ移動を伴う昇進あるいは配置転換よりも現在居住している所に留まること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
11	組織の制約を受けないキャリア	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
12	新しい事業を営む企業の創立	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
13	ゼネラリストとして高い地位に就くこと	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
14	キャリアの終わりまで自分の専門分野を深めつつやりがいのある機会を最大化すること	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
15	自分の仕事、時間などを選択する上で最大限の自由と自律性が認められるキャリア	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

以下に述べる事柄は、どの程度あなた自身に当てはまりますか

まったく
当てはまらない

非常に
当てはまる

16	常に自分の企業を起こし築き上げることが可能になるようなアイデアを探している	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
17	組織内で、様々な部門の部下を監督し、主に彼らの努力を結集する役目が果たせるような責任ある地位に就きたい	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
18	自分の専門能力を築くために管理職を引き受けるなら自分の専門分野がよい	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
19	できれば終身雇用の組織で働きたい	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
20	できれば一つの地域に留まれるような組織で働きたい	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
21	これまでのキャリアにおいて、自分の自由と自律性を重視してきた	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
22	企業家的な活動がキャリアの中心を占める	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
23	組織内でゼネラリストとして高い地位に就くことによって初めて達成感が味わえる	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
24	自分の興味ある専門分野以外の仕事で昇進するぐらいなら転職してでも専門分野を深めたい	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
25	組織にも実業界にも縛られたくない	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
26	常に自分で事業を起こし、育て上げたいと考えていた	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10

あなたは現在勤務されている会社や組織に対してどのようにお感じでしょうか。以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

		そう 思わない	どちらか という と	どちら でもない	そう 思う	どちらか という と	そう 思う
1	他の会社ではなく、この会社を選んで本当によかったと思う。	1	2	3	4	5	5
2	この会社に自分を捧げている。	1	2	3	4	5	5
3	この会社を辞めると、人に何と言われるかわからない。	1	2	3	4	5	5
4	この会社にいるのは、他によい働き場所がないからだ。	1	2	3	4	5	5
5	もう一度就職するとすれば、同じ会社に入る。	1	2	3	4	5	5
6	この会社の発展のためなら、人並み以上の努力を喜んで払うつもりだ。	1	2	3	4	5	5
7	会社を辞めることは、世間体が悪いと思う。	1	2	3	4	5	5
8	この会社のためだけに苦勞したくない。	1	2	3	4	5	5
9	この会社で働くことを決めたのは、明らかに失敗であった。	1	2	3	4	5	5
10	この会社にとって重要なことは、私にとっても重要である。	1	2	3	4	5	5
11	今この会社を去ったら、私は罪悪感を感じるだろう。	1	2	3	4	5	5
12	この会社の悪口を聞くと、心中穏やかはいられない。	1	2	3	4	5	5
13	この会社にいることが楽しい。	1	2	3	4	5	5
14	会社のために力を尽くしていると実感したい。	1	2	3	4	5	5
15	この会社を辞めたら、家族や親戚に合わせる顔がない。	1	2	3	4	5	5
16	この会社を辞めたいと思っても、今すぐにはできない。	1	2	3	4	5	5
17	友人に、この会社がすばらしい働き場所であると言える。	1	2	3	4	5	5
18	いつもこの会社の人間であることを意識している。	1	2	3	4	5	5
19	この会社の人々に恩義を感じているので、今すぐにこの会社を辞めることはない。	1	2	3	4	5	5
20	この会社で働き続ける理由の一つは、ここを辞めることがかなりの損失を伴うからである。	1	2	3	4	5	5

21	この会社が気に入っている。	1	2	3	4	5
22	この会社の問題があたかも自分自身の問題であるかのよ うに感じる。	1	2	3	4	5
23	私は自分自身をこの会社の一部であると感じる。	1	2	3	4	5
24	この会社を離れたら、どうなるか不安である。	1	2	3	4	5

あなたは、自分自身について、どのような理解をしているでしょうか。以下の各項目において、AとB、どちらのほうがより当てはまるか、最も適切である番号を○で囲んでください。

		あてはまる	Aにぴったりと	ばA どちらかといえ	ばB どちらかといえ	あてはまる	Bにぴったりと
1	A：まわりの人の意見に合わせる。 B：自分の意見を主張する。	1	2	3	4		
2	A：個性を尊重する。 B：協調性を尊重する。	1	2	3	4		
3	A：まわりの人の期待にそうように、自分の考え方を合わせる ことが多い。 B：自分の考え方は、まわりの人に批判されても、簡単には 変わらないことが多い。	1	2	3	4		
4	A：自分の気持ちに正直な態度をとる。 B：まわりの人に合わせた態度をとる。	1	2	3	4		
5	A：どのようにしたら、まわりの人から期待された役割を果た せるかを、第1に考える。 B：どのようにしたら、自分の能力を生かせるかを、第1に 考える。	1	2	3	4		
6	A：まわりの人の反対を受けても、自分の望むことは実行する。 B：まわりの人の反対を受ければ、自分の望むことは抑える。	1	2	3	4		
7	A：まわりの人の反対を受けても、自分の志は貫くことが多い。 B：まわりの人の反対を受ければ、自分の志をあきらめることが 多い。	1	2	3	4		
8	A：まわりの人が望むことよりは、自分らしさを発揮する。 B：まわりの人が自分に望むことをする。	1	2	3	4		
9	A：自分の才能を発揮することよりは、まわりの人から期待され た役目を果たす。	1	2	3	4		

	B : 自分の才能を発揮する。				
10	A : どのようにしたら、まわりの人に喜んでもらえるかを、 第 1 に考える。 B : どのようにしたら、自分の能力を最大限に発揮できるかを、 第 1 に考える。	1	2	3	4
11	A : まわりの人と利害の対立は避けることが多い。 B : 自分の権利や利益は、できるだけはっきり主張することが 多い。	1	2	3	4
12	A : まわりの人がどのように思うかを考えて、自分の意見を言う。 B : 自分の意見は、いつも自信をもって発言する。	1	2	3	4
13	A : まわりの方の価値判断を考慮に入れて行動する。 B : 自分の価値判断に基づいて行動する。	1	2	3	4
14	A : 何をするにも、人に一步譲ることが多い。 B : 何をするにも、自分を押し通すことが多い。	1	2	3	4
15	A : 日ごろ、物事を決めるときは、自分 1 人の判断と責任に よって決めることが多い。 B : 日ごろ、物事を決めるときは、まわりの方に相談してから 決めることが多い。	1	2	3	4
16	A : 会議では、遠慮なく討論する。 B : 会議では、できるだけ控えめにしている。	1	2	3	4

あなたは日ごろ、一緒に働く人に対してどのように接しているでしょうか。以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

		い つ も そ う だ い	い え な い	ど ち ら と も	そ う だ い て い	い つ も そ う だ い
1	他人と話していて、あまり会話が途切れないほうですか	1	2	3	4	5
2	他人にやってもらいたいことを、うまく指示することができますか	1	2	3	4	5
3	他人を助けることを、上手にやれますか	1	2	3	4	5
4	相手が怒っているときに、うまくなだめることができますか。	1	2	3	4	5
5	知らない人とでも、すぐに会話が始められますか	1	2	3	4	5
6	まわりの人たちとの間でトラブルが起きても、それを上手に処理できますか	1	2	3	4	5
7	怖さや恐ろしさを感じたときに、それをうまく処理できますか	1	2	3	4	5
8	気まずいことがあった相手と、上手に和解できますか	1	2	3	4	5
9	仕事をするときに、何をどうやったらよいか決められますか	1	2	3	4	5
10	他人が話しているところに、気軽に参加できますか	1	2	3	4	5
11	相手から非難されたときにも、それをうまく片づけられますか	1	2	3	4	5
12	仕事上で、どこに問題があるかすぐに見つけることができますか	1	2	3	4	5
13	自分の感情や気持ちを、素直に表現できますか	1	2	3	4	5
14	あちこちから矛盾した話が伝わってきても、うまく処理できますか	1	2	3	4	5
15	初対面の人に、自己紹介が上手にできますか	1	2	3	4	5
16	何か失敗したとき、すぐに謝ることができますか	1	2	3	4	5
17	まわりの人たちが自分と違った考えを持っていても、うまくやっていけますか	1	2	3	4	5
18	仕事の目標を立てるのに、あまり困難を感じないほうですか	1	2	3	4	5

あなたは、現在の仕事について、どの程度満足しているでしょうか。以下の各項目において、最も適切である番号を○で囲んでください。

	い い え	近 い	い い え に	も な い	ど ち ら で	近 い	は い に	は い
1								
	1	2	3	4	5			
2								
	1	2	3	4	5			
3								
	1	2	3	4	5			

あなたと、仕事上の付き合いがある〇〇さんとの間で、最近およそ 1 ヶ月のあいだ、以下のようなできごとがどのくらいありましたか。1（まったくなかった）～4（しばしばあった）のなかから、もっともよくあてはまると思うもの、いずれかひとつに○をつけてください。

	ま っ た く な か っ た	な か っ た	あ っ た	し ば し ば あ っ た
1 あなたの落ち度を、〇〇にきちんと謝罪・フォローができなかった。	1	2	3	4
2 〇〇に対して果たすべき責任を、あなたが十分に果たせなかった。	1	2	3	4
3 あなたの意見を〇〇が真剣に聞こうとしなかった。	1	2	3	4
4 あなたのミスで〇〇に迷惑や心配をかけた。	1	2	3	4
5 〇〇からけなされたり、軽蔑された。	1	2	3	4
6 あなたのあからさまな本音や悪い部分が出ないように気を使った。	1	2	3	4
7 〇〇にとってよけいなお世話かもしれないことをしてしまった。	1	2	3	4
8 〇〇から絶交や関わりの拒否をほのめかされたり、提案された。	1	2	3	4
9 〇〇に過度に頼ってしまった。	1	2	3	4
10 〇〇が都合のいいようにあなたを利用した。	1	2	3	4
11 その場を収めるために、本心を抑えて〇〇を立てた。	1	2	3	4
12 〇〇に合わせるべきか、あなたの意見を主張すべきか迷った。	1	2	3	4
13 あなたを信用していないような発言や態度をされた。	1	2	3	4
14 〇〇のしごとや勉強、余暇のじゃまをしてしまった。	1	2	3	4
15 〇〇の機嫌を損ねないように、会話や態度に気を使った。	1	2	3	4
16 本当は指摘したい〇〇の問題点や欠点に目をつむって。	1	2	3	4
17 〇〇を注意したら逆切れされた。	1	2	3	4
18 本当は伝えたいあなたの悩みや願いを、あえて口にしなかった。	1	2	3	4

今まで、Ⅱでお聞きしたような人間関係のストレスを経験したことがおありかと思えます。実際に経験した仕事上の人間関係で生じたストレスに対して、あなたは普段どのように考えたり、行動したりしているでしょうか。以下の項目に対して、最もよくあてはまると思う答えを、1～4から選択し、○をつけてください。

	あてはまらない	少しあてはまる	少しあてはまる	よくあてはまる			
1 自分のことを見つめ直した。	1	—	2	—	3	—	4
2 相手を受け入れるようにした。	1	—	2	—	3	—	4
3 相手を悪者にした。	1	—	2	—	3	—	4
4 相手の気持ちになって考えてみた。	1	—	2	—	3	—	4
5 相手の鼻を明かすようなことを考えた。	1	—	2	—	3	—	4
6 あまり考えないようにした。	1	—	2	—	3	—	4
7 あいさつをするようにした。	1	—	2	—	3	—	4
8 たくさんの友人を作ることにした。	1	—	2	—	3	—	4
9 反省した。	1	—	2	—	3	—	4
10 こんなものだと割り切った。	1	—	2	—	3	—	4
11 相手の良いところを探そうとした。	1	—	2	—	3	—	4
12 友達付き合いをしないようにした。	1	—	2	—	3	—	4
13 一人になった。	1	—	2	—	3	—	4
14 表面上の付き合いをするようにした。	1	—	2	—	3	—	4
15 自分の存在をアピールした。	1	—	2	—	3	—	4
16 かかわり合わないようにした。	1	—	2	—	3	—	4
17 この経験で何かを学んだと思った。	1	—	2	—	3	—	4
18 積極的にかかわろうとした。	1	—	2	—	3	—	4
19 自分の意見を言うようにした。	1	—	2	—	3	—	4
20 無視をするようにした。	1	—	2	—	3	—	4
21 人間として成長したと思った。	1	—	2	—	3	—	4
22 自分は自分、人は人と思った。	1	—	2	—	3	—	4
23 何もせず、自然の成り行きに任せた。	1	—	2	—	3	—	4
24 話をしないようにした。	1	—	2	—	3	—	4

25	相手と適度な距離を保つようにした。	1	—	2	—	3	—	4
26	気にしないようにした。	1	—	2	—	3	—	4
27	そのことにこだわらないようにした。	1	—	2	—	3	—	4
28	何とかなると思った。	1	—	2	—	3	—	4
29	人を避けた。	1	—	2	—	3	—	4
30	積極的に話をするようにした。	1	—	2	—	3	—	4
31	そのことは忘れるようにした。	1	—	2	—	3	—	4
32	これも社会勉強だと思った。	1	—	2	—	3	—	4
33	友人などに相談した。	1	—	2	—	3	—	4
34	相手のことをよく知ろうとした。	1	—	2	—	3	—	4

あなた自身のことについてお聞きします。最近 1 ヶ月の間で、以下のようなできごとがどのくらいありましたか。それぞれについて、もっともよくあてはまると思う答えに○をしてください。

1 何かをする時いつもより集中して	できた	いつもと変わ らなかった	いつもよりで きなかった	まったくで きなかった
2 心配事があって、よく眠れないようなことは	まったくな かった	あまりなかつ た	あった	たびたびあ った
3 いつもより自分のしていることに生きがいを感じることが	たびたびあ った	いつもと変わ らなかった	いつもよりさ えなかった	まったくさ えなかった
4 いつもより容易に物ごとを決めることが	できた	いつもと変わ らなかった	できなかった	まったくで きなかった
5 いつもストレスを感じたことが	まったくな かった	あまりなかつ た	あった	たびたびあ った
6 問題を解決できなくて困ったことが	まったくな かった	あまりなかつ た	あった	たびたびあ った
7 いつもより日常生活を楽しく送ることが	できた	いつもと変わ らなかった	できなかった	まったくで きなかった
8 いつもより問題があったときに積極的に解決しようとするのが	まったくな かった	いつもと変わ らなかった	できなかった	まったくで きなかった
9 いつもより気が重くて、憂うつになることは	まったくな かった	いつもと変わ らなかった	あった	たびたびあ った
10 自信を失ったことは	まったくな かった	あまりなかつ た	あった	たびたびあ った
11 自分は役に立たない人間だと考えたことは	まったくな かった	あまりなかつ た	あった	たびたびあ った
12 一般的にみて、しあわせといつもより感じたことは	たびたびあ った	あった	なかった	まったくな かった