

2009年5月21日
第82回日本産業衛生学会
職業性ストレス調査票ユーザーズクラブ

ワーク・エンゲイジメント尺度の紹介

島津明人
東京大学大学院医学系研究科
精神保健学

働く人のこころの健康 新しい考え方

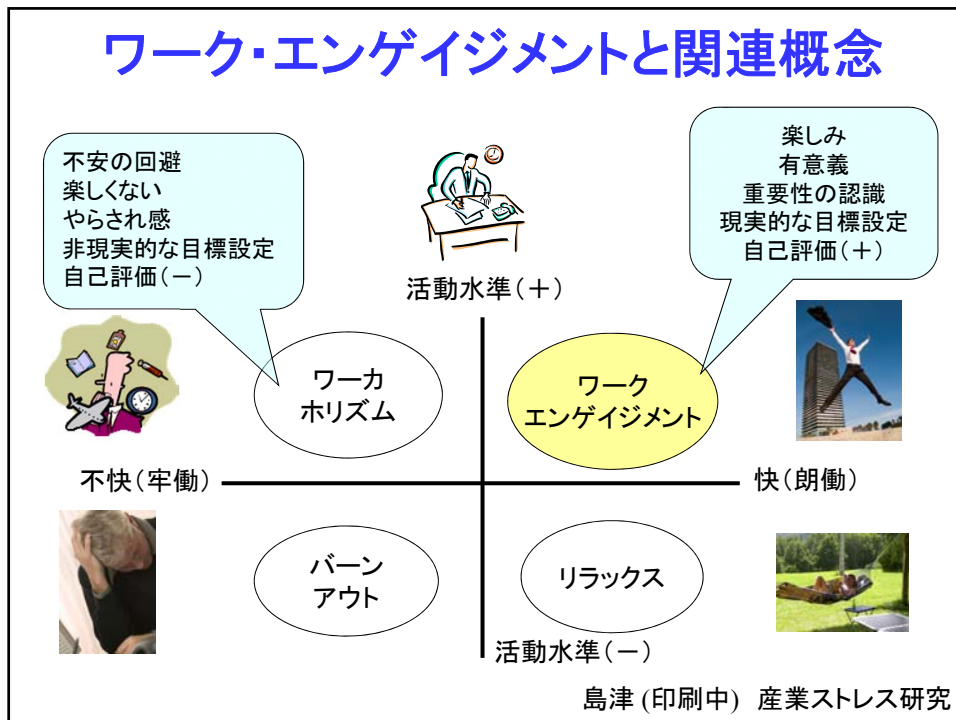
ワーク・エンゲイジメント

1. 仕事に誇り(やりがい)を感じ
2. 熱心に取り組む
3. 仕事から活力を得て生き生きしている状態

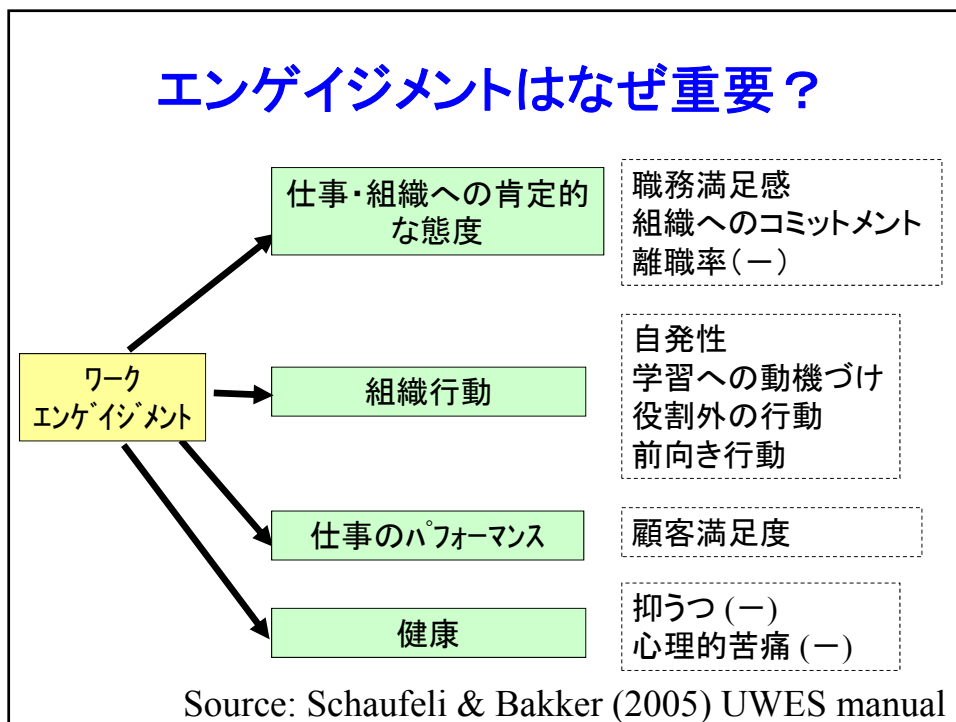


Schaufeli et al. (2001). *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92
Schaufeli & Bakker (2004) *J. Organiz. Behav.*, 25, 293-315

ワーク・エンゲイジメントと関連概念

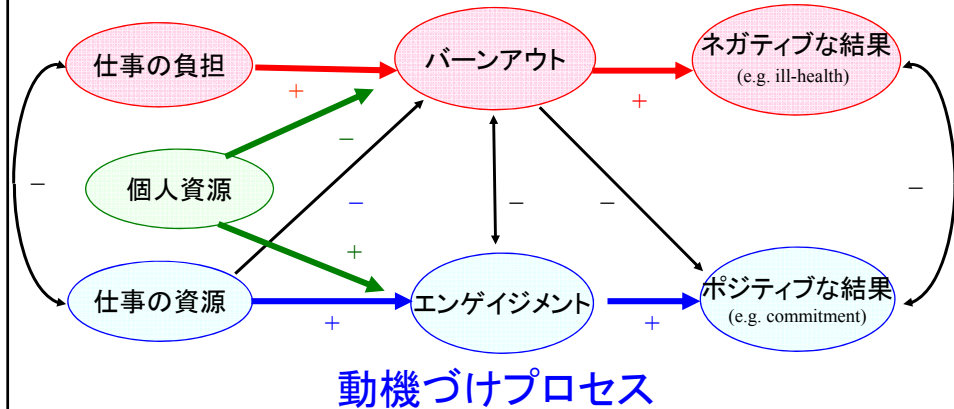


エンゲイジメントはなぜ重要？



仕事の要求度－資源モデル

健康障害プロセス



動機づけプロセス

Schaufeli & Bakker (2004; in press); Hakanen et al. (2006, 2008); Korunka et al. (in press); Llorens et al (2006)

日本語版UWES

仕事に関する調査 (UWES) ©

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、質問文の左側の下欄部に記入してください。

	0	1	2	3	4	5	6
	ほとんど感じない	まった感じない	時々感じる	よく感じる	とてもよく感じる	いつも感じる	
	全くない	1年に数回以下	1ヶ月に3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。(活力1)*
2. _____ 自分の仕事に、意義や価値を大いに感じる。(献身1)
3. _____ 仕事をしていると、時間がたつのが遅い。(没頭1)
4. _____ 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。(活力2)*
5. _____ 仕事に熱心である。(献身2)*
6. _____ 仕事をしていると、他のことはすべて忘れてしまう。(没頭2)
7. _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。(献身3)*
8. _____ 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。(活力3)*
9. _____ 仕事に没頭しているとき、幸せだと感じる。(没頭3)*
10. _____ 自分の仕事に誇りを感じる。(献身4)*
11. _____ 私は仕事にのめり込んでいる。(没頭4)*
12. _____ 長時間休まずに、働き続けることができる。(活力4)
13. _____ 私にとって仕事は、意欲をかきたてるものである。(献身5)
14. _____ 仕事をしていると、つい夢中になってしまう。(没頭5)*
15. _____ 職場では、気持ちがあつらつしている。(活力5)
16. _____ 仕事から頭を切り離すのが難しい。(没頭6)

Full version: 17項目
Short version: 9項目

© Schaufeli & Bakker (2003) 自由に二使用いただけます。資料の書面での許可が必要です。

Shimazu et al. (2008) *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523

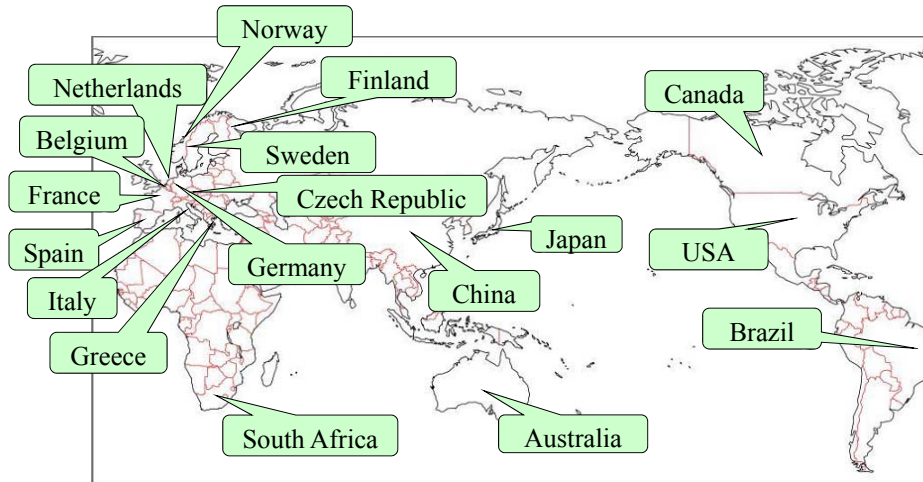


<http://www.schaufeli.com/>

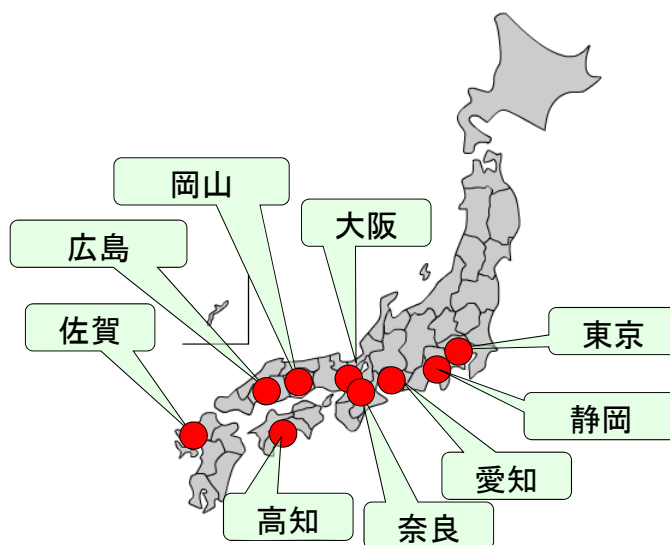
<使用に際して>

- 非営利での使用
- 著者とのデータ共有

ワーク・エンゲイジメント研究の 国際ネットワーク



ワーク・エンゲイジメント研究の 国内ネットワーク



研究動向(2008年～)

<論文, 著書>

1. **Work & Stress 22(3), 2008 ワーク・エンゲイジメントの特集号**
Bakker AB, Schaufeli WB, Leiter MP, Taris TW (2008) Work engagement: An emerging concept in occupational health psychology, 187 – 200.
2. Shimazu, A. & Schaufeli, W. B. Work Engagement: An emerging concept in Occupational Health Psychology. *BioScience Trends*. 2008; 2, 171.
3. Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., & Kitaoka-Higashiguchi, K (2008). *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523
4. 島津明人 (印刷中). 職場のポジティブ心理学: ワーク・エンゲイジメントの視点から, **産業ストレス研究, 16**.
5. Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (in press). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*.
6. Taris, T.W., Schaufeli, W.B., & Shimazu, A. (in press). The Push and Pull of Work: About the Difference between Workaholism and Work Engagement. In **A.B. Bakker & M.P. Leiter (Eds.), Work engagement: Recent developments in theory and research. New York: Psychology Press. (in press)**
7. Tsuno K, Kawakami N, Inoue A, Ishizaki M, Tabata M, Tsuchiya M, Akiyama M, Kitazume A, Kuroda M, Shimazu A. (in press). Intragroup and intergroup conflict at work, psychological distress, and work engagement in a sample of employees in Japan. *Industrial Health*.

研究動向(2008年～)

<学会発表(産業衛生学会)>

- P3077 企業における組織的公正と心理的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントとの関連
井上彰臣 (東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野)
- P3078 日本人労働者における職場内・職場間葛藤と心理的ストレス反応、ワーク・エンゲイジメントとの関連
津野香奈美 (東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野)
- P3082 組織活力調査票の開発(1): 仕事の資源尺度・仕事のパフォーマンス尺度の信頼性の検討
島津明人 (東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野)
- P3083 組織活力調査票の開発(2) 仕事の資源尺度・仕事のパフォーマンス尺度の妥当性の検討
土屋政雄 (東京大学大学院 医学系研究科 精神保健学分野)
- 島津明人, 個人・組織の活性化とメンタルヘルスシンポジウム「職場のメンタルヘルス最前線—対策と効果評価—」

職場のメンタルヘルスと ワーク・エンゲイジメント： 個人と組織の活性化に向けて



日時：2009年4月5日（日） 13時～17時

場所：東京医科大学臨床講堂

○第一部：基調講演

演者：Schaufeli, W.B. (ユトレヒト大学社会科学部社会組織心理学科教授)

「ポジティブ産業保健心理学に向けて：ワーク・エンゲイジメントの視点から」

○第二部：シンポジウム「ワーク・エンゲイジメントと職場のメンタルヘルス」

演者：

島津明人 (東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野准教授)

「日本におけるワーク・エンゲイジメント研究の現状と今後の方向性」

北岡和代 (金沢医科大学看護学部精神看護学教授)

「バーンアウトとワーク・エンゲイジメント」

井上彰臣 (東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野)

「組織公正性とワーク・エンゲイジメント」

岩田昇 (広島国際大学学臨床心理学科教授)

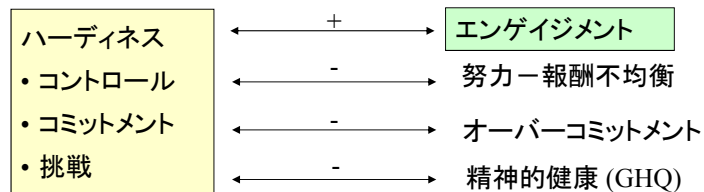
「心理測定と文化差」

ハーディネスとエンゲイジメント

Company A

Semiconductor/Electronic manufacturing

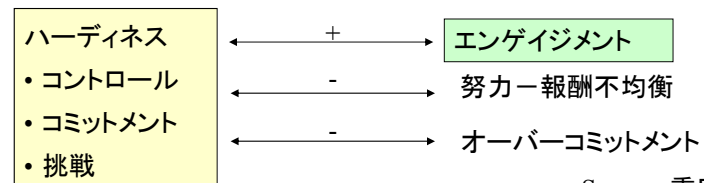
Men 732 (41.6yrs, SD=11.5), Women 173 (39.1yrs, SD=11.3)



Company B

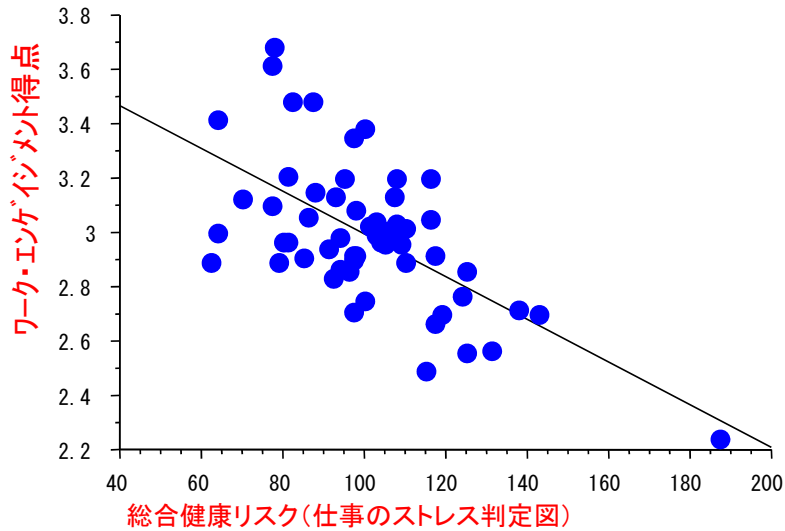
Information Technology

Men 519 (37.7yrs, SD=7.92), Women 69 (37.7yrs, SD=7.9)



Source: 重田 (2008)

組織要因とエンゲイジメントとの関連



Source: 彌富(2008)

勤務年数によるエンゲイジメントと職務満足感の比較

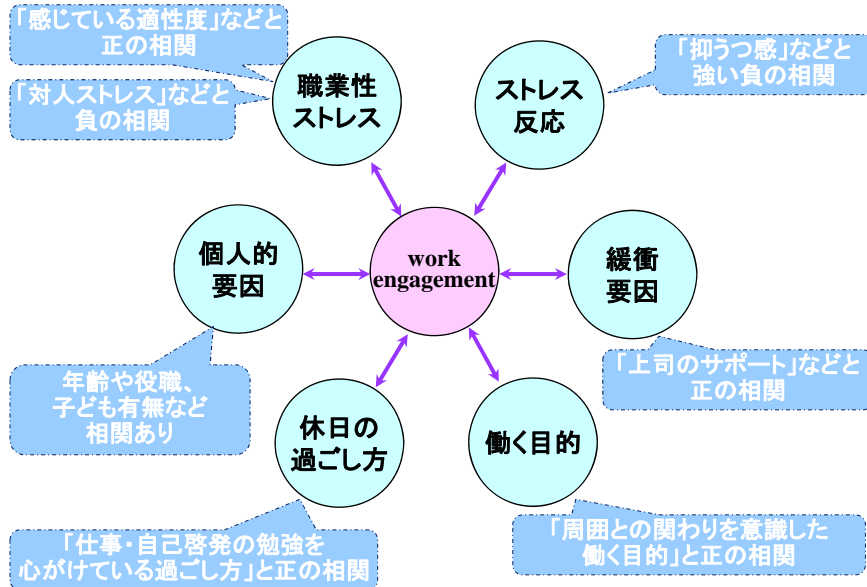
Mean (SD)	助産師		看護師	
	≦ 5 years (n=10)	6 years ≦ (n=11)	≦ 5 years (n=26)	6 years ≦ (n=46)
職務満足感	121.2 (28.8)	149.7 (21.3)	147.2 (21.3)	137.9 (24.4)
ワーク・ エンゲイジメント	2.4 (1.2)	3.2 (0.4)	2.6 (0.9)	2.8 (0.9)

エンゲイジメントと職務満足感との相関

相関係数	助産師		看護師	
	≦ 5 years (n=10)	6 years ≦ (n=11)	≦ 5 years (n=26)	6 years ≦ (n=46)
	0.716 (p=0.05)	0.563 (p=0.07)	0.427 (p=0.03)	0.174 (0.25)

Source: 川内(2009)

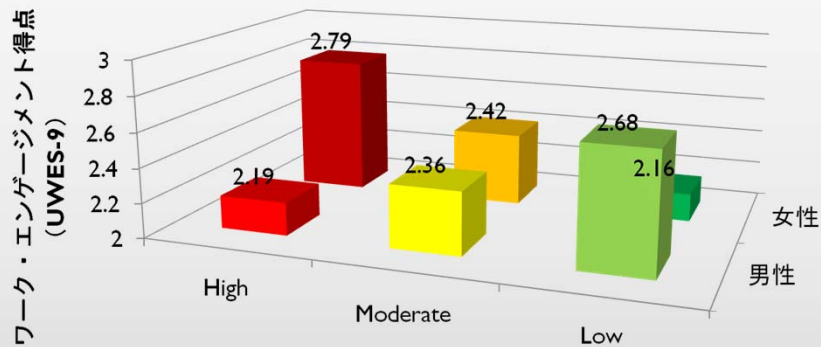
エンゲイジメントと関連要因との相関



Source: 小畑 (2009)

日本人労働者における職場間葛藤とワーク・エンゲージメントとの関連 (男性187名、女性60名)

- 2007年8月、ある製造業の全職員を対象に横断調査を実施
- 対象者数:255名 (回収率84%) 平均年齢:男性34.8(±9.1)歳、女性36.0(±8.9)歳



職場間葛藤得点 (NIOSH-GJSQ)

- 詳細は⇒P3078 津野ら、「日本人労働者における職場内・職場間葛藤と心理的ストレス反応、ワーク・エンゲージメントとの関連」5/22(金)C会場 多目的ホール202・204 コアタイム14:00-15:00

WE研究の今後の課題

1. ワーク・エンゲイジメントとの関連が強いのは個人資源 or 組織資源？
2. エンゲイジしている従業員のパフォーマンスは、エンゲイジしていない従業員に比べて高いのか？
3. ワーク・エンゲイジメントはバーンアウトの危険因子？
4. ワーク・エンゲイジメントは、日常的に変動する？
5. リーダーのワーク・エンゲイジメントは部下に伝わる？
6. ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムの違いは？
7. ワーク・エンゲイジメントの文化差は？
8. ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした介入研究

Shimazu & Schaufeli (2008). BioScience Trends, 2, 171.

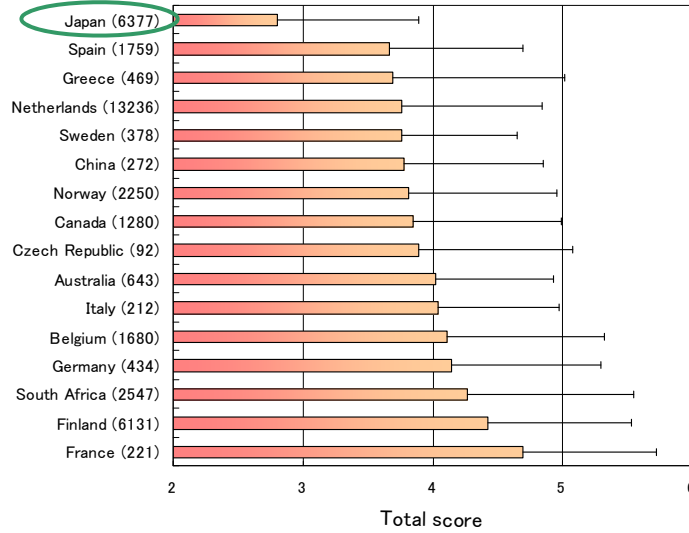
研究にご協力いただける 事業所を募集しています

1. **エンゲイジメント尺度, ワーカホリズム尺度の標準化, 国際比較研究**
個人情報除去後のデータをご提供下さい。国際データベースに登録させていただきます。
2. **「こころと組織の活性化」プロジェクトへの参加**
組織活力調査票(ACTIVE)の標準化(東京大学精神保健学分野, 富士通FST社と共同研究)

<連絡先>

ashimazu@m.u-tokyo.ac.jp(島津)

ワーク・エンゲイジメントの国際比較



All comparisons were significant at 0.1% level (Bonferroni correction for multiple comparison was applied).

ワーカホリズムの国際比較

仕事とウェルビーイング（満足度）に関する調査（DUWAS）[©]

次の10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、今までどのように感じたことがどのくらいあるかを判断してください。各文について、あなたが感じている頻度にも合う選択肢に○をつけてください。例えば、そのように感じたことがまったくない、あるいはほとんどない場合は“1”に、いつもある、あるいはほぼいつもある場合は“4”に○をつけてください。

質問文	1	2	3	4
1. 急いでいて、興奮と競争しているように感じる。(高)				
2. 同僚が仕事を仕上げた後、自分も仕事を仕上げたいと思う。(高)				
3. 私にとって重要なものは、やっつけることが強迫的なときも一生懸命に働くことだ。(高)				
4. 常に忙しく、一度に多くの仕事に手を回している。(高)				
5. 一生懸命働くように自分を強いる必要がある。(高)				
6. 友人と会ったり趣味や娯楽活動に費やす時間よりも、仕事に費やす時間の方が長い。(高)				
7. 楽しくないときでも、一生懸命働くことが義務だと感じる。(高)				
8. 電話で話しながら、見ながら、2つや3つのことをしていることに気づく。(高)				
9. 仕事を休んでいる時間は、罪悪感を感じる。(高)				
10. 仕事をしていないときは、何もしないで過ごすのが楽しい。(高)				

WZ = 働き過ぎ (Working excessively), WOC = 強迫的な働き方 (Working compulsively)

ワーク・エンゲイジメント

• Intrinsically motivated

• Work is fun.

ワーカホリズム

• Propelled by an obsessive inner drive

• Work is not fun.

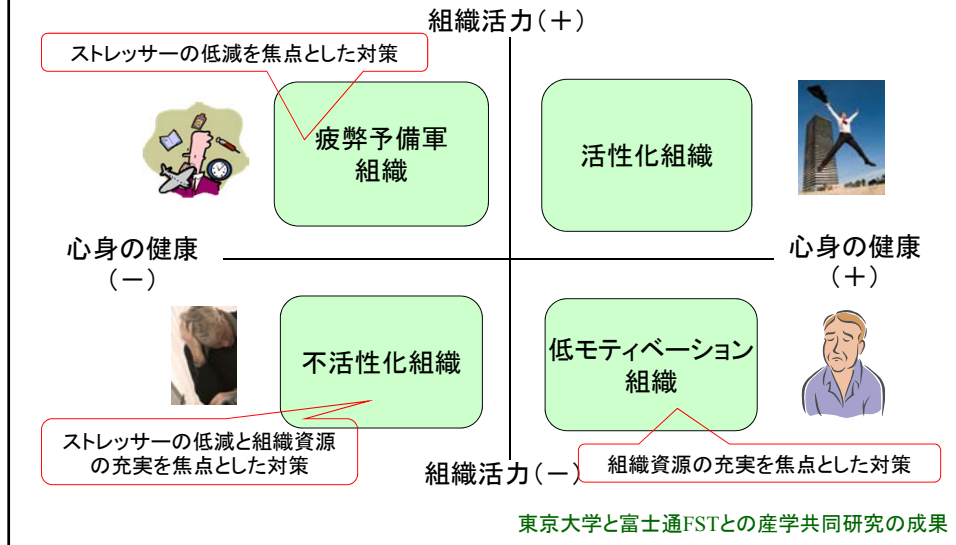
Work hard



Schaufeli, Shimazu, & Taris (in press) Cross-Cultural Research

組織活力調査票(ACTIVE)の標準化

心身の健康&組織活力の組合せに注目



WEBを用いたコンテンツ

(いきいき元気アップ)の効果評価



上手な問題解決法
頭の中をスッキリ整理、日ごろのあせりも「やる気」へと変わる
～応用編～

- Step 1 問題をリストアップする パフォーマンスの向上
- Step 2 リストアップした問題に優先順位をつける
- Step 3 解決法をリストアップする
- Step 4 解決法の長所と短所を考え、有効な解決法を絞り込む
- Step 5 解決法を実行する

東京大学と富士通FSTとの産学共同研究の成果

