

第85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
ーワーク・エンゲイジメントー

東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野
島津明人

【調査票の紹介】

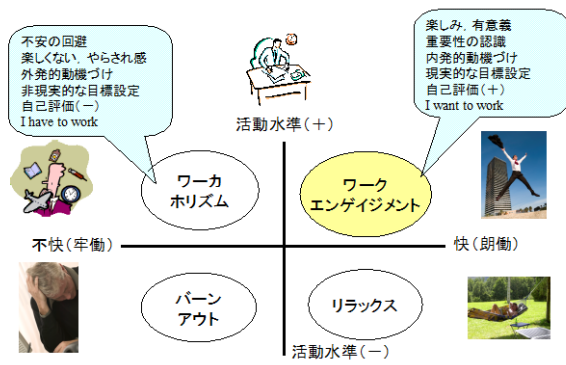
<ワーク・エンゲイジメント>

- ・ 調査票：ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度：Utrecht Work Engagement Scale (UWES)
- ・ 概要：仕事に積極的に向かい活力を得ている状態を評価。
- ・ 尺度構成：17項目版と9項目版の2種類あり。活力(6/3項目)、熱意(5/3項目)、没頭(6/3項目)の3下位尺度。6件法(0=全くない-6=いつも感じる)。
- ・ 使用条件：研究目的の場合は無料。商用目的の場合は原著者に連絡。
- ・ 引用情報(日本語版)：Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S. et al. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- ・ 関連サイト：<http://www.wilmarschaufeli.nl/>
- ・ 参考文献：ワーク・エンゲイジメント入門(島津明人・佐藤美奈子, 星和書店)

<ワーカホリズム>

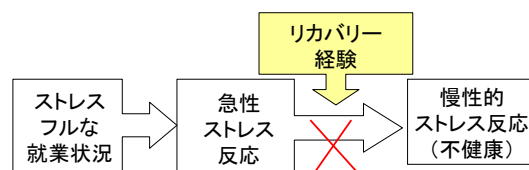
- ・ 調査票：Dutch Workaholic Scale (DUWAS)
- ・ 概要：強迫的かつ過度に働く傾向を評価。
- ・ 尺度構成：働き過ぎ(5項目)と強迫的な働き方(5項目)の2下位尺度。4件法(1=感じない-4=いつも感じる)。
- ・ 使用条件：研究目的の場合は無料。商用目的の場合は原著者に連絡。
- ・ 引用情報(日本語版)：Schaufeli, W. B., Shimazu, A., & Taris, T. W. (2009). Being driven to work excessively hard: The evaluation of a two-factor measure of workaholism in The Netherlands and Japan. *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.
- ・ 関連サイト：<http://www.wilmarschaufeli.nl/>
- ・ 参考文献：ワーク・エンゲイジメント入門(島津明人・佐藤美奈子, 星和書店)

ワーク・エンゲイジメントと関連概念



島津(2009) 産業ストレス研究, 16, 131-138

就業状況, リカバリー経験と健康との関連



Geurts & Sonnentag, 2006, Scand J Work Environ Health, 32, 482-492

<リカバリー経験>

- ・ 調査票：Recovery Experience Questionnaire (REQ)
- ・ 概要：ストレスフルな体験によって消費された心理社会的資源を元の水準に回復（リカバリー）させるための行動を尋ねる。
- ・ 尺度構成：心理的距離（4項目）、リラックス（4項目）、熟達（4項目）、コントロール（4項目）の4下位尺度。5件法（1=全く当てはまらない-5=よく当てはまる）。
- ・ 使用条件：研究目的の場合は無料。商用目的の場合は原著者に連絡。
- ・ 引用情報（日本語版）：Shimazu, A., Sonnentag, S., Kubota, K., & Kawakami, N. (2012). Validation of the Japanese version of Recovery Experience Questionnaire. Journal of Occupational Health, 54, 196-205.
- ・ 関連サイト：http://aopsycho.uni-mannheim.de/team/prof_dr_sabine_sonnentag/index.html

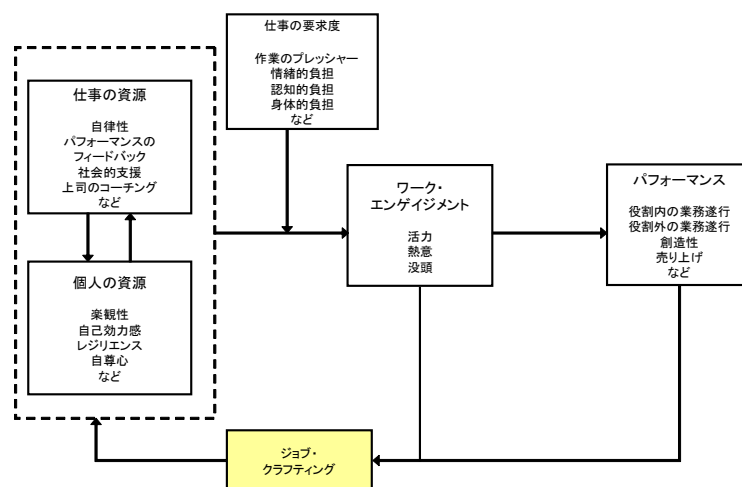
【現在作成中の調査票】

調査に協力いただける事業所を募集しています。

ご協力いただける場合には、島津（ashimazu@m.u-tokyo.ac.jp）までご連絡下さい。

<仕事の作りこみ（ジョブ・クラフティング）>

- ・ 調査票：Job Crafting Scale
- ・ 概要：自分の仕事を魅力的にするために積極的に仕事を形作っていくための行動・認知を尋ねる。
- ・ 尺度構成：構造的な仕事の資源の向上（5項目）、妨害的な仕事の要求度の低減（6項目）、社会的な仕事の資源の向上（5項目）、挑戦的な仕事の要求度の向上（5項目）の4下位尺度。5件法（1=全くない-5=しばしばある）。
- ・ 引用情報：Tims, A., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. Journal of Vocational Behavior, 80, 173-186.
- ・ 関連サイト：<http://www.arnoldbakker.com/>
- ・ 参考文献：Bakker, A. B., 江口尚, 原雄二郎, 島津明人 (印刷中). ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティング：いきいきとした労働者は働きやすい職場を自ら作り出す. 産業医学ジャーナル. Bakker, A. B. (2010). Engagement and "job crafting": Engaged employees create their own great place to work. In: S. L., Albrecht (Editor). Handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice. 229-244, Edward Elgar: Cheltenham, UK.



ワーク・エンゲイジメントとジョブ・クラフティングに関する全般モデル
(Bakker, 江口, 原, 島津, 印刷中)