

2017年5月12日(金)
第90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
ワーカホリズム
ジョブ・クラフティング
リカバリー経験

北里大学一般教育部
人間科学教育センター
島津明人

<http://researchmap.jp/read0058233>

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. 熱心に取り組み
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

日本語版ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度(UWES)

仕事に関する調査 (UWES) ©

次の 9 の質問文は、仕事に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ど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
	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

- _____ 仕事をしていると、活力がみなぎるように感じる。(活力1)
- _____ 職場では、元気が出て精神的になるように感じる。(活力2)
- _____ 仕事に熱心である。(熱意1)
- _____ 仕事は、私に活力を与えてくれる。(熱意2)

Full version: 17項目
Short version: 9項目



<http://www.wilmarschaufeli.nl/>

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

ENへの介入効果に関するメタ分析

Table 4. Results of moderator analyses investigating the effect of differences in intervention study and methodological characteristics on work engagement.

Outcome	k	n (int)	n (con)	Intervention effects			Heterogeneity within each subgroup				
				g	SE	95%-CI	p-value	Q	df	p	I ²
Intervention type											
Health promotion	4	806	815	0.14	0.06	0.02-0.26	0.03	4.24	3	0.24	29.23
Job resources	2	88	173	0.40	0.22	-0.04-0.84	0.08	2.84	1	0.09	64.75
Leadership training	4	371	337	0.14	0.08	-0.01-0.30	0.07	1.72	3	0.63	0.00
Personal resources	4	493	609	1.00	0.61	-0.20-2.20	0.10	42.08	3	0.00	92.87
				Heterogeneity between				3.18	3	0.36	
Intervention style											
Group	8	828	797	0.51	0.20	0.12-0.90	0.01	43.28	7	0.00	83.83
Group and individual	3	336	479	0.07	0.06	-0.05-0.20	0.26	0.98	2	0.61	0.00
Individual	1	38	97	0.63	0.19	0.25-1.01	0.00	0.00	0	1.000	0.00
Online and individual	2	356	561	0.17	0.11	-0.05-0.38	0.14	2.27	1	0.13	55.88
				Heterogeneity between				10.89	3	0.01	
Type of organisation											
Private	5	535	573	0.24	0.09	0.07-0.41	0.01	5.99	4	0.20	33.21
Public	4	549	676	0.12	0.10	-0.03-0.38	0.90	8.41	3	0.04	64.31
				Heterogeneity between				1.76	2	0.42	

Notes. k = number of studies included in the analysis; n(con) = number of participants in the control group; n(int) = number of participants in the intervention group; g = average effect size according to Hedges' g; SE = standard error of the average effect size; 95%-CI, LL-UL = the minimum and maximum limits of the 95% confidence interval; Q = statistical test used for the estimation of heterogeneity; I² = proportion of effect size variance that can be attributed to moderator variables (%).

Knight et al. (2016) *J Organ Behav*. Published online

日本語版 ワーカホリズム尺度(DUWAS)

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、今までそ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っとも合う選択肢に○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。

(ほとんど) 感じない	時々感じる	しばしば感じる	(ほとんど) いつも感じる
1	2	3	4

1. 急いでいて、時間と競争しているように感じる (B2)..... 1
2. 回復が仕事を切り上げた後にも自分が働き続けているに気づく (B2)..... 1
3. 私にとって重要なのは、やっていることが面白いときでも一生懸命に働くことだ (B2)..... 1

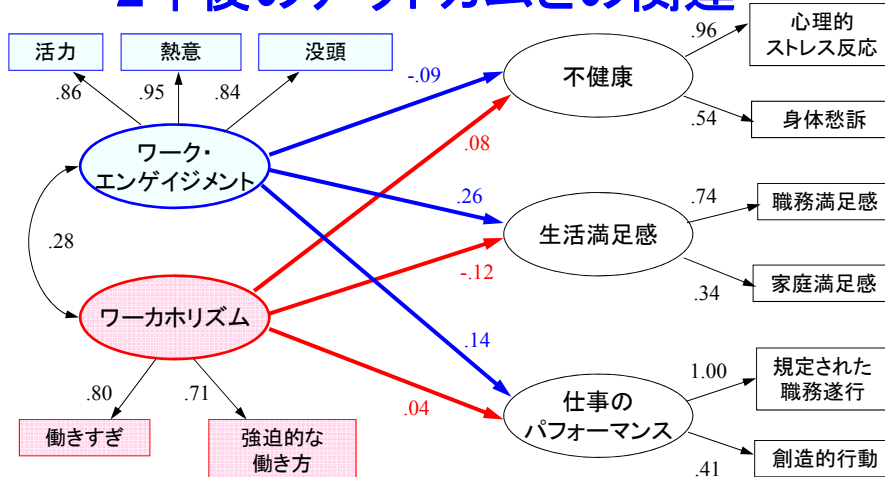
- 働き過ぎ(5項目)
「常に忙しく、一度に多くの仕事に手を出している」
- 強迫的な働き方(5項目)
「仕事をしていない時はリラックスするのが難しい」



<http://www.wilmarschaufeli.nl/>

Schaufeli, Shimazu, & Taris (2009). *Cross-Cultural Research*, 43, 320-348.

エンゲイジメントとワーカホリズム： 2年後のアウトカムとの関連



N=1,196 $\chi^2=159.68$ df=35 p<.001 GFI=.98 NNFI=.95 CFI=.97 RMSEA=.06

Shimazu et al. (2015) *Int J Behav Med*, 22, 18-23

日本語版ジョブ・クラフティング尺度

Appendix. 日本語版ジョブクラフティング尺度

以下の項目は、あなたの職場での行動を尋ねるものです。それぞれの質問文をよく読み、最もよく当てはまる選択肢を○で開んでください。

	まったく ない	時々 ある	しばしば ある	よく ある	とても よくある
1 私は、自分の能力を伸ばすようにしている	1	2	3	4	5
2 私は、自分自身の専門性を高めようとしている	1	2	3	4	5
3 私は、仕事で新しいことを学ぶようにしている					
4 私は、自分の能力を最大限に生かせるように心がけている					
5 私は、自分の仕事のやり方を自分自身で決めて					
6 私は、仕事で思考力が消耗しすぎないようにし					
7 私は、自分の仕事で感情的に張りつめないよう					
8 私は、自分の感情を乱すような問題を抱えてい					
9 私は、非現実的な要求をしてくる人とのかわ					

- 構造的な資源の向上(5項目)
「自分の能力を最大限に生かせるように心がけている」
- 妨害的な要求度の低減(6項目)
「自分の仕事で感情的に張りつめないように心がけている」
- 対人関係における資源の向上(5項目)
「仕事の成果に対するフィードバックを、他者に求める」
- 挑戦的な仕事の要求度の向上(5項目)
「職務の様々な側面のつながりをよく考えながら、自分の仕事にさらに挑戦しがいのあるようにしている」

Eguchi*, Shimazu*, Bakker, et al. (2016). J Occup Health, 58, 231-240

ジョブ・クラフティングと アウトカムとの関連 (N=894)^a

RESEARCH

Open Access

Job crafting, work engagement, and psychological distress among Japanese employees: a cross-sectional study

Asuka Sakuraya¹, Akihito Shimazu¹, Hisashi Eguchi¹, Kimika Kamiyama², Yujiro Hara³, Katsuyuki Namba¹ and Norito Kawakami¹

説明変数	エンゲイジメント	心理的SR
年代 ^b	0.17***	-0.06
性別 ^c	0.11***	0
職位 ^d	-0.06*	0.11**
構造的な資源の向上	0.31***	-0.15***
対人関係における資源の向上	0.14***	-0.01
挑戦的な仕事の要求度の向上	0.36***	-0.03
妨害的な要求度の低減	-0.19***	0.23***
R^2	0.40***	0.06***

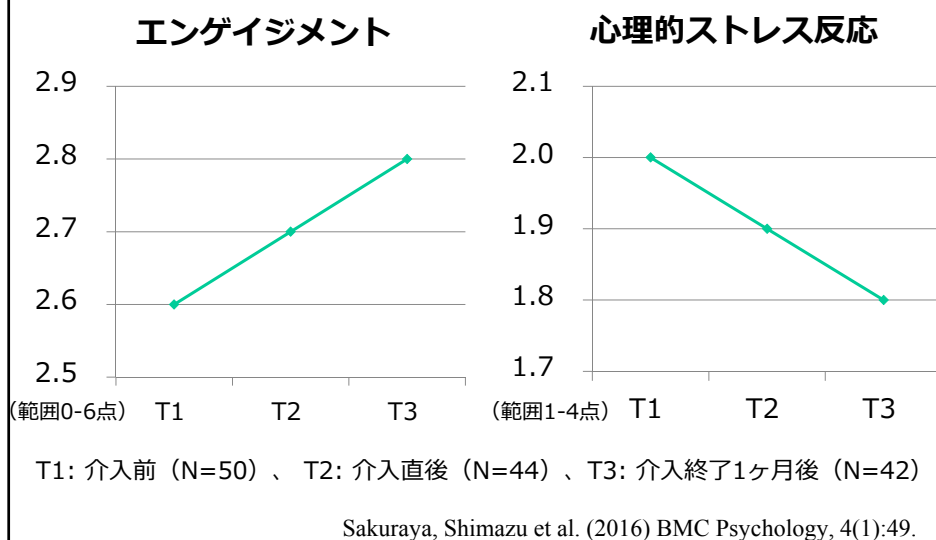
***p<0.001 ** p<0.01 * p<0.05

a) 数値は標準化偏回帰係数。 b) 1=20歳未満, 2=20-29歳, 3=30-39歳, 4=40-49歳, 5=50歳以上。

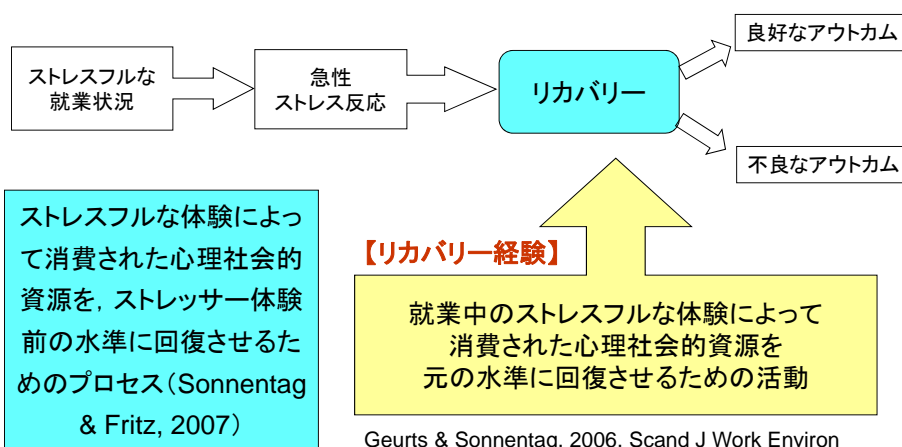
c) 1=男性, 2=女性。 d) 1=非管理職, 2=管理職, 3=管理職(部長職以上), 4=経営層

Sakuraya, Shimazu, Eguchi, et al. (2017). BioPsychoSocial Medicine, 11:6

結果：各時点におけるアウトカムの平均値の推移



就業状況, リカバリーとアウトカム



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

日本語版リカバリー経験尺度

Akihito SHIMAZU, et al.: Recovery in Japan

205

Appendix

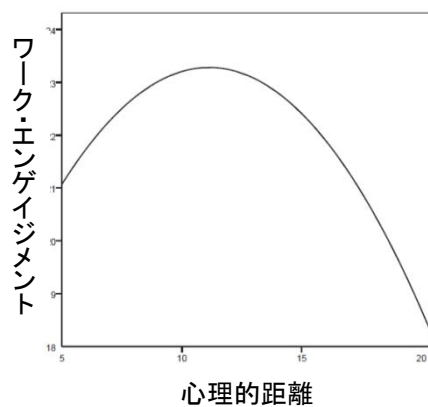
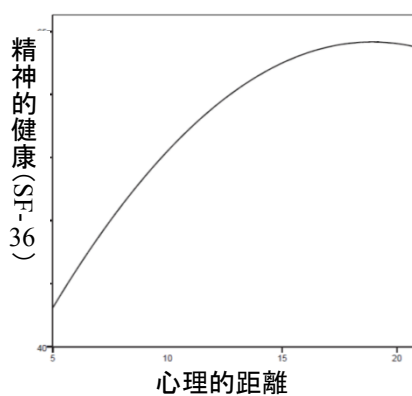
日本語版リカバリー経験尺度

以下の質問文は、「1日の仕事が終わった後の時間の過ごし方」について尋ねたものです。ご自身の状況に当てはまる程度をお答え下さい。それぞれの質問が類似しているように見えても、すべての項目に回答して下さい。

		全く当てはまらない	あまり当てはまらない	どちらともいえない	やや当てはまる	よく当てはまる	
01	何をするか自分で決められると思う	1	2	3	4	5	
02	新しいことを学ぶ	<ul style="list-style-type: none"> • 心理的距離(4項目) 「仕事のことを忘れる」 • リラックス(4項目) 「くつろいでリラックスする」 • 熟達(4項目) 「自分の視野が広がることをする」 • コントロール(4項目) 「時間の過ごし方は自分で決める」 					
03	仕事のことを忘れる						
04	自分のスケジュールは自分で決める						
05	仕事のことは全く考えない						
06	くつろいでリラックスする						
07	知的に挑戦できることを探し出す						
08	やりがいのあることに挑戦する						
09	時間の過ごし方は自分で決める						
10	仕事と距離を置く						

Shimazu, Sonnentag, Kubota, & Kawakami (2012) J Occup Health, 54, 196-205

心理的距離と精神的健康, ワーク・エンゲイジメントとの曲線関係



Shimazu et al. (2016) Industrial Health, 54, 282-292.