

労働者のワーク・エンゲイジメントと関連する職場環境の特徴

○眞鍋一水

(航空中央業務隊人事管理作業科)

問題と目的

労働者の心の健康を保持増進する要因として、ワークエンゲイジメント（以下「WE」）が挙げられる。WEは、活力、熱意そして没頭の3要素から構成される概念であり、仕事の資源と個人資源が先行要因となり心身の健康や仕事のパフォーマンス等と関連する（島津, 2010）。労働者のWE向上を企図した取組みの対象は、個人（例えば Imamura et al., 2017）と集団（例えば Adachi et al., 2019）とに大別できるが、集団を対象とする方が効果が大きい（Knight et al., 2017）。組織的なWE向上を企図した取組みの検討は、労働者の活躍はもとより、心の健康の保持増進のため重要である。

WEに関係し、かつ組織的に変容させ得る要因として、仕事の資源が挙げられる。具体的には、上司の支援やリーダーシップが想定されるが、平素からの指示の伝え方等その他の職場環境要因について、WEとの関連を示した研究は数少ない。本研究の目的は、職場の働きやすさを評価する尺度を用い、WEとの関連を検討することである。

方法

参加者：A基地の自衛隊員に調査を実施した。階層線型モデリングにおいて個人の回答から集団レベルの値を求めるため、1課/科等4名以下の回答を除き、404名（30課/科等）の回答を解析に用いた。性別は男性315名と女性89名、平均年齢は37.4（SD=10.1）、職務内容は①事務294名、②両者均等60名、③身体作業50名であった。

尺度：①ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度3項目版（Shimazu et al., 2008）、②コピーンク特性簡易尺度（影山ら, 2004）（以下「BSCP」）、③職場の働きやすさ評価（以下「職場評価」）：発達障害者の職業生活への満足度と職場の実態に関する調査研究（障害者職業総合センター, 2015）を参考に作成した9項目と別途案出した5項目。
倫理：B倫理審査委員会の承認を得た（5-3-1）。回答時にインフォームドコンセントを取得した。

結果

分析1：職場評価の探索的因子分析（最小二乗法・promax回転）の結果、2項目を除外し3因子構造

表 職場の働きやすさ評価尺度の因子分析結果

項目番号及び項目	因子負荷量		
	因子1	因子2	因子3
因子1：「明確な指示伝達」 $\alpha=.803, \omega=.773$			
5 仕事の優先順位を伝えてくれる。	.784	.124	.036
4 いつまでに終わらせればいいのかを明確に伝えてくれる。	.743	.052	-.078
6 伝達事項は口頭だけでなく文字でも伝えてくれる。	.740	.035	-.083
1 何をどのようにすればいいか明確な指示をしてくれる。	.481	-.251	-.019
10 職場で使用するマニュアルは図や写真が入っていてわかりやすい。	.392	-.187	.093
14 職場で困ったときに相談できる立場の人がいる。	.368	-.155	.180
因子2：「混乱する伝達方法」 $\alpha=.697, \omega=.724$ （3因子の平均値算出時は逆転）			
2 同じ作業でも人によって指示が異なることがある。	.099	.841	.052
7 仕事の指示が一転二転して混乱することがある。	.094	.623	-.097
3 指示が「あれ」や「それ」というあいまいな言葉で伝えられることがある。	-.209	.526	.049
因子3：「集中力を持続できる環境」 $\alpha=.587, \omega=.691$			
8 周囲の人通りが多く、仕事に集中できない。（逆転項目）	-.168	-.066	.786
11 職場の音や声量は大きすぎず、仕事に集中できる。	-.008	-.028	.742
13 休憩時間は一人で休める場所がある。	.191	.093	.306

（F1：明確な指示伝達，F2：混乱する伝達方法，F3：集中力を持続できる環境）を採用した（表）。

3因子が更に上部の因子を構成する階層構造を想定した確認的因子分析の適合度は許容範囲内であり3因子の平均値を「職場評価」得点とした。

分析2：WEを目的変数、職場評価を説明変数、人口統計要因とBSCPを統制変数とした構造方程式モデリング（以下「SEM」）を行った。有意でないパスを除いた最終的なモデルでは、職場評価はWEに対し有意な正の関係を示し（ $\beta=.380, p<.001$ ）（図）、適合度は許容範囲内であった。

分析3：WEを目的変数、SEMで最終的に使用した統制変数と個人レベル職場評価（集団平均中心化値）、集団レベル職場評価（集団平均値）を投入した階層線型モデリングの結果、個人レベルの職場評価（ $\gamma=.627, p<.001$ ）より集団レベルの職場評価（ $\gamma=.895, p<.01$ ）の方が効果が大きかった。

考察

指示の明確さや集中力を持続できる職場環境はWEと正の関連を示し、関連の強さは個人レベルよりも集団レベルの方が大きかった。集団レベルの効果が大きい点は、組織的な取組みの方が効果が大きいとの知見（Knight et al., 2017）と一致する。管理者は、集中できる職場環境の構築や、中間管理者の指示の明確化に関する研修等を行うことにより、WEは向上する可能性がある。

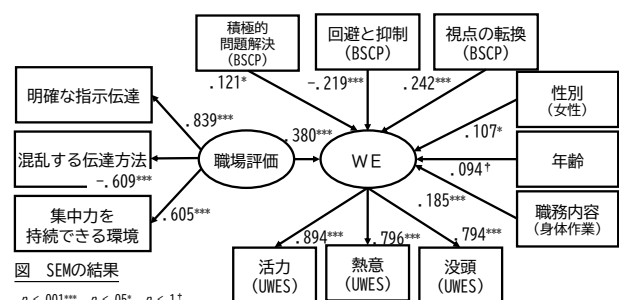


図 SEMの結果
 $p<.001^{***}, p<.05^*, p<.1^{\dagger}$