

6 ワーク・エンゲイジメントと安全行動の 関連の検討

中村 志津香

1 目的

仕事に関連するポジティブで充実した心理状態をあらわすワーク・エンゲイジメントという概念が提唱されており、ワーク・エンゲイジメントが高い従業員は、仕事に積極的に関与すると言われていています¹⁾。ワーク・エンゲイジメントを高める要因に、仕事の資源（仕事の適性や裁量権、職場環境などのことを指します）があることが分かっており、仕事の資源が高いとワーク・エンゲイジメントを高め、仕事への態度に良い影響を及ぼすこと、一方で、仕事の資源が低いと抑うつ感や疲労感などといったストレス反応が高くなることが明らかになっています。また、ワーク・エンゲイジメントの高さは日常的な違反行動や、場面的な違反行動を低減させることが明らかになっています。しかし、こうした研究は海外にて行われており、日本人を対象にして行われた研究はありません。そこで、今回は日本人労働者を対象に、仕事の資源、ワーク・エンゲイジメントおよび安全行動の関連について検討しました。

2 内容

(1) 調査方法・分析対象者

平成 29 年 3 月に、工事系労働者を調査対象としてオンライン調査を実施し、1161 名（男性 1122 名、女性 39 名、平均年齢 45.9 歳±9.53）を分析対象者としてしました。

(2) 測定内容

- ① ワーク・エンゲイジメントの測定：日本語版ユトレヒト ワーク・エンゲイジメント尺度を使用しました²⁾。
- ② 安全行動の測定：安全行動評価尺度を使用しました³⁾。
- ③ 仕事の資源の測定：新職業性ストレス簡易調査表の仕事の資源の項目の中から、「失敗を認める職場」を使用しました⁴⁾。
- ④ 抑うつ感の測定：新職業性ストレス簡易調査表のストレス反応の項目の中から、「抑うつ感」を使用しました⁴⁾。

3 結果

分析の結果、失敗を認める職場であればワーク・エンゲイジメントが高くなり、安全

行動を取りやすくなること、また、失敗を認める職場であれば、抑うつ感も低減されますが、抑うつ感と安全行動との関係は明らかになりませんでした（図1）。

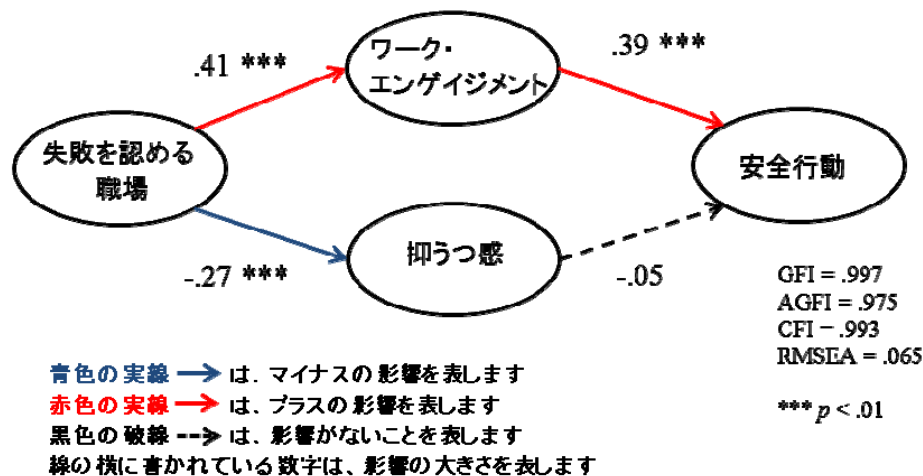


図1 仕事の資源、ワーク・エンゲイジメント、抑うつおよび安全行動に関する構造方程式モデル

4 まとめ

海外での研究と同様に、日本人の工事系労働者においても、失敗を認める職場という仕事の資源が高ければワーク・エンゲイジメントが高くなり、安全行動を取りやすくなることがわかりました。また、失敗を認める職場という仕事の資源が高ければ、抑うつ感が高くなることも明らかになりましたが、安全行動には関係がありませんでした。今回の調査では、仕事の資源の中でも失敗を認める職場という要因のみを取り上げましたが、今後は様々な仕事の資源に着目し、調査を行っていきます。

【参考文献】

- 1) Schaufeli, W.B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., Bakker, A. B. The measurement of engagement and burnout and engagement: A confirmative analytic approach, *Journal of Happiness Studies*, pp.71-92, 2002
- 2) Shimazu, A., Schaufeli, W. B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Sakamoto, M., Irimajiri, H., Amano, S., Hirohata, K., Goto, R., and Kitaoka-Higashiguchi, K. Work engagement in Japan : Validation of the Japanese version of Utrecht Work Engagement Scale, *Applied Psychology an International Review*, pp.510-523, 2008
- 3) 大塚泰正・鈴木綾子 職場の安全行動評価尺度の作成とその職種差―鉄道会社およびその関連会社を対象とした調査研究― 安全工学 pp.25-33, 2006
- 4) 川上憲人・下光輝一・原谷隆史・堤明純・島津明人・吉川徹・小田切優子・井上彰臣 新職業性ストレス簡易調査票の完成 厚生労働省厚生労働科学研究費補助金 労働安全衛生総合研究事業 労働者のメンタルヘルス不調の第一次予防の浸透手法に関する調査研究 平成 23 年度総括・分担研究報告書, pp.266-316, 2012