

製造業労働者の活気と関連する要因の検討

堀田 裕司
(2014年10月2日受理)

Factors Associated with Vigor in Manufacturing Workers

Yuji Horita

Abstract: The purpose of this study was to explore the relationships between workers' vigor, social support, job satisfaction, and job control among Japanese workers. A total of 65 workers in manufacturing companies completed questionnaire survey measured vigor, social support (supervisor support, coworker support), job satisfaction (satisfaction with employee relations, satisfaction with usage of their own abilities), and job control. Multiple regression analysis indicated that vigor was associated with coworker support, satisfaction with employee relations, satisfaction with usage of their own abilities, and job control. To enhance social support, job satisfaction, and job control at work, may improve workers' vigor.

Key words: vigor, social support, job satisfaction, job control, worker

キーワード：活気、ソーシャルサポート、職務満足感、仕事のコントロール、労働者

問題と目的

従来の職業性ストレス研究では、主として、職場ストレスラーがストレス反応を引き起こし、その状態が持続すると健康問題や疾病に至るという職業性ストレスモデル (Hurrell & McLaney, 1988) や、環境からの要請、認知的評価、コーピングという過程を経て心理的ストレス反応を最終的なアウトカムとする心理学的ストレスモデル (Lazarus & Folkman, 1984) に基づいた検討が行われてきた。しかし近年、ネガティブな要因を修正するだけでなく、ポジティブな側面の構築も必要であるというポジティブ心理学が提唱され (Seligman & Csikszentmihalyi, 2000)、最近では、健康や well-being に関するポジティブな要因としてワークエンゲイジメントが注目されている。

ワークエンゲイジメントは、「仕事に関するポジティブで充実した心理状態であり、活力（エネルギー）で精神的なレジリエンスが高く、自分の仕事に対して進んで努力し、困難に直面しても根気強く対応する状態）、熱意（自分の仕事に対する意義、熱中、インスピレーション、誇り、挑戦の感覚）、没頭（自分の

仕事に完全に集中し、とても夢中になっていて、時間が早く経ち、仕事から自分自身を切り離すのが難しい状態）を特徴とする」(Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002) と定義される。

鈴木・小杉 (2006) は、心理的ストレス反応などのネガティブな要因の除去に焦点を当てるだけではなく、健康や well-being を論じる場合にはポジティブな側面をも考慮した視点が必要であることを指摘し、ワークエンゲイジメントが心理的ストレス反応と負の関連を持つことを明らかにしている。

また、仕事の要求度 - 資源モデル (Job Demands - Resources model : JD-R モデル) では、ワークエンゲイジメントの先行要因として仕事の資源が想定されている (Bakker & Demerouti, 2007)。仕事の資源とは、「仕事の物理的・心理的・社会的・組織的側面であり、仕事の目標を達成する上で機能し、仕事の要求度とそれに関連した生理的・心理的コストを低減し、個人の成長と発達を刺激する側面である」(Demerouti, Bakker, Nachreiner, & Schaufeli, 2001) と定義される。具体的には、仕事の資源は、就業条件（給与、キャリア開発の機会、雇用の安定性）、ソーシャルサポー

トなどの社会・対人的関係（上司や同僚のサポート、チームの風土）、組織での仕事の進め方（役割の明確さ、意思決定への参加）、課題（パフォーマンスフィードバック、スキルの多様性、自律性など）といった内容を指す(Bakker, Demerouti, Verbeke, 2004)。このような仕事の資源は、離職に繋がるバーンアウトと負の関連が認められ、エンゲイジメントと正の関連が認められており、さらにエンゲイジメントは離職意思と負の関連が認められている(Schaufeli, Wilmar, & Bakker, 2004)。

また、Van den Broeck, Vansteenkiste, De Witte, & Lens (2008) は、ワークエンゲイジメントにおける活力の先行要因として、特に自律性、所属感、有能感を指摘している。Armon, & Shirom(2011) は、活力について、「身体的な力強さや感情的に生き生きしていることや認知活動の活発さの感覚を含む多面的な構成概念」と述べており、Carmeli, Ben-Hador, Waldman, & Rupp (2009) は、従業員の間で生き生きとした感情を育むには、組織のメンバー間でのポジティブで質の高い関係性が重要であり、そのような活力が仕事のパフォーマンスを高めることを明らかにしている。

これらの先行研究を踏まえると、仕事を通して生き生きとするような活力を高める要因として、ソーシャルサポートや対人関係、仕事のコントロール、有能感やスキルの多様性といったものが指摘されており、そのような資源によって活力が高まり、仕事のパフォーマンスにポジティブな影響を与えていると考えられる。

他方、活力と類似する構成概念として、職業性ストレス簡易調査票（Brief Job Stress Questionnaire : BJSQ）で測定される「活気」がある（下光, 原谷, 中村, 川上, 林, 廣, 荒井, 宮崎, 古木, 大谷, 小田切, 岩田, 鈴木, 2000）。活気は、仕事に関係なく、個人の生き生きとした状態を指すものである。前述のSchaufeli et al. (2002) が指摘するように、仕事を通して生き生きすることももちろん大切であるが、仕事を離れた時でも日常的に生き生きとした状態であることも、労働者の精神的健康にとって大切なことだと思われる。したがって、活力だけではなく、活気の先行要因について検討することも必要であると考えられる。

しかしながら、BJSQで活気が測定されている研究は存在するが、活気の先行要因について検討した研究はほとんど認められない。Urakawa, Yokoyama, & Itoh (2012) は、中小企業の労働者を対象とし、凝集性の感覚やソーシャルサポートと活気との関連について検討しているが、仕事のコントロールや対人関係、有能感やスキルの多様性と活気との関連については検討

していない。また、福井・原谷・深澤・中田・高橋・藤岡(2003)は、仕事のコントロールやソーシャルサポートとストレス反応の関連について検討しているが、活気との関連については検討していない。

そこで本研究では、BJSQで測定される活気に焦点を当て、先行研究で活力との関連が指摘されている要因を踏まえ、労働者のソーシャルサポート、仕事のコントロール、対人関係への満足感、能力発揮への満足感と活気の関連について検討することを目的とした。

方 法

1. 調査対象者

2014年6月に、A県およびB県の製造業労働者72名を対象に質問紙調査を実施した。そのうち、A県の製造業労働者36名に対しては集合調査を実施した。また、B県の製造業労働者36名に対しては企業の担当者に調査票の配布を依頼した。回答後は、回答者が調査票を封筒に入れ、封をした状態で、調査票を配布した企業の担当者へ提出し、企業の担当者が調査者へ調査票を郵送した。調査は無記名で実施し、回答者はいずれも勤務時間中に回答を行った。回収した質問紙のうち、回答に欠損のあるものを除いた65名（男性55名、女性9名、不明1名）を分析対象とした（有効回答率90.3%、平均年齢37.8歳、 $SD = 9.53$ ）。

2. 調査票

活気 職業性ストレス簡易調査票（下光他, 2000）の活気を用いた。本尺度は、「活気がわいてくる」、「元気がいっぱいだ」、「生き生きする」の3項目で構成される。回答は、「最近1か月間の本人の状態について最もあてはまるもの」について「ほとんどなかった」(1), 「ときどきあった」(2), 「しばしばあった」(3), 「ほとんどいつもあった」(4)の4段階で評定を求めた。活気の程度が高いほど得点が高くなるように得点化した。Cronbachの α 信頼性係数は.90であった。

ソーシャルサポート 職業性ストレス簡易調査票（下光他, 2000）のソーシャルサポート尺度のうち、上司サポート(3項目, $\alpha = .79$)、同僚サポート(3項目, $\alpha = .79$)を用いた。回答は、「職場の上司・同僚について最もあてはまるもの」について「全くない」(1), 「多少」(2), 「かなり」(3), 「非常に」(4)の4段階で評定を求めた。ソーシャルサポートの程度が高いほど得点が高くなるように得点化した。

職務満足感 職務満足感尺度（田中, 1998）のうち、対人関係への満足感(3項目, $\alpha = .83$)、能力発揮への満足感(3項目, $\alpha = .89$)を用いた。回答は、「職場で

どのように感じているか」について「いいえ」(1)、「いいえに近い」(2)、「どちらでもない」(3)、「はいに近い」(4)、「はい」(5)の5段階で評定を求めた。職務満足感の程度が高いほど得点が高くなるように得点化した。

仕事のコントロール 職業性ストレス簡易調査票(下光他, 2000)の仕事のコントロール(3項目, $\alpha = .76$)を用いた。回答は、「本人の仕事について最もあてはまるもの」について「ちがう」(1)、「ややちがう」(2)、「まあそうだ」(3)、「そうだ」(4)の4段階で評定を求めた。仕事のコントロールの程度が高いほど得点が高くなるように得点化した。

3. 分析方法

基本統計量として各変数の平均値と標準偏差, および各変数間の相関係数を算出した。次に, 活気を基準変数とし, 上司サポート, 同僚サポート, 対人関係への満足感, 能力発揮への満足感, 仕事のコントロールを説明変数とする強制投入法による重回帰分析を行った。

結 果

1. 基本統計量と相関係数

基本統計量として, 活気, ソーシャルサポート, 職務満足感, 仕事のコントロールについて, クロンバックの α 係数, 得点範囲, 平均値および標準偏差を算出し, Table 1 に示した。また, 各変数間の相関係数を算出し, Table 2 に示した。相関分析の結果, 活気と上司サポート ($r = .41, p < .01$), 同僚サポート ($r = .62, p < .01$), 対人関係への満足感 ($r = .50, p < .01$), 能力発揮への満足感 ($r = .28, p < .05$), 仕事のコントロール ($r = .51, p < .01$) との間に関連のある正の相関が認められた。

2. 重回帰分析

ソーシャルサポート, 職務満足感, 仕事のコントロールを説明変数, 活気を基準変数とした重回帰分析の結果を Table 3 に示した。活気に対して, 同僚サポート ($\beta = .37, p < .001$), 対人関係への満足感 ($\beta = .23, p < .05$), 能力発揮への満足感 ($\beta = .32, p < .01$), 仕事のコントロール ($\beta = .24, p < .01$) が有意な正の影響を与えていることが示された。

考 察

本研究では, 活気に関連する要因について検討することを目的とした。相関分析の結果, 上司サポート, 同僚サポート, 対人関係への満足感, 能力発揮への満

足感, 仕事のコントロールが, 活気と正の関連を示した。さらに, 重回帰分析の結果, 活気に対して, 同僚サポート, 対人関係への満足感, 能力発揮への満足感, 仕事のコントロールの標準偏回帰係数が有意であった。

重回帰分析の結果, 同僚サポートが高いと活気が高くなることが認められた。同僚サポートが高い状態とは, 仕事上のことで困った時, 同僚を頼って助けってもらったり, 話を聞いてもらえることへの期待感が高い状態である。JD-R モデルでは, ソーシャルサポートは仕事の資源として位置づけられており, 仕事の資源が多いと活力, 熱意, 没頭を特徴とするワークエンゲイジメントが高まることが指摘されている (Schaufeli et al., 2004)。そのため, 同僚に対するサポートの期待感が高くなったことにより, ポジティブな指標である活気が高くなったと考えられる。

一方, 重回帰分析の結果, 上司サポートと活気の関連は本研究において認められなかった。本研究の対象者には管理職者は含まれておらず, 異なる部署の12チームの現場労働者で構成されていた。したがって, 参加者は, チームワークによる協体制制によって同僚サポートが高くなり, 活気との関連が認められたと考えられるが, 一方で, 管理職者から離れた現場で, チームで助け合いながら業務を行う特性から, 上司である管理職者とのサポートに関する相互作用が薄かったことが考えられる。そのため, 上司サポートと活気との関連が認められなかった可能性が考えられる。

また, 重回帰分析の結果, 対人関係への満足感が高いと活気が高くなることが認められた。対人関係への満足感が高いことは, 職場での人間関係が良好な状態に保たれていることを反映していると考えられる。Carmeli et al. (2009) は, 職場の良好な人間関係が活気に繋がることを指摘しており, 本研究においても, Carmeli et al. (2009) と同様の結果が認められた。

そして, 重回帰分析の結果, 能力発揮への満足感が高いと活気が高くなることが認められた。JD-R モデルでは, 仕事に活かすことの出来る多様な技能を持っていることが仕事の資源として位置づけられており, Van den Broeck et al. (2008) は, 仕事において技能を活用することが活力を高めると指摘している。したがって, 仕事の資源である技能を十分に発揮できたことで活気が高くなったと考えられる。

さらに, 重回帰分析の結果, 仕事のコントロールが高いと活気が高くなることが認められた。仕事のコントロールについても, JD-R モデルでは仕事の資源として位置づけられている。したがって, 自分のペースで仕事ができるという, 仕事のコントロールが高いと

Table 1 各指標の基本統計量（得点範囲，平均値，標準偏差） $N=65$

	α 係数	得点範囲	平均値	標準偏差
活気	.90	3-12	6.54	2.37
上司サポート	.79	3-12	7.75	2.26
同僚サポート	.79	3-12	9.01	1.96
対人関係への満足感	.83	3-15	9.83	2.95
能力発揮への満足感	.89	3-15	9.62	2.83
仕事のコントロール	.76	3-12	8.11	2.09

Table 2 活気，ソーシャルサポート，職務満足感，仕事のコントロール間の相関係数 $N=65$

活気	1.00						
上司サポート	.41 **	1.00					
同僚サポート	.62 **	.48 **	1.00				
対人関係への満足感	.50 **	.61 **	.36 **	1.00			
能力発揮への満足感	.28 *	.21	.39 **	.28 *	1.00		
仕事のコントロール	.51 **	.26 **	.23	.29 *	.41 **	1.00	

* $p < .05$ ** $p < .01$ Table 3 活気を基準変数とする重回帰分析の結果（表中の数値は標準偏回帰係数 β を示す） $N=65$

	活気
上司サポート	-.03
同僚サポート	.37 ***
対人関係への満足感	.23 *
能力発揮への満足感	.32 **
仕事のコントロール	.24 **
R^2	.65 ***
Adjusted R^2	.62

* $p < .05$ ** $p < .01$ *** $p < .001$

活気が高くなったと考えられる。

以上のことから、職場におけるソーシャルサポート、対人関係への満足感、能力発揮への満足感、仕事のコントロールが高いと活気が高くなるということが本研究において明らかとなった。このことは、JD-Rモデルにおいて、仕事の資源が多いとワークエンゲイジメントが高くなる(Schaufeli et al., 2004)ことと同様に、ソーシャルサポート、対人関係への満足感、能力発揮への満足感、仕事のコントロールといった仕事の資源が多いと活気が高くなることが認められたと考えられる。つまり、職場においては、他者との人間関係を良好に保ち、他者からのソーシャルサポートの期待感を高く持つこと、また、自分の仕事のペースが十分に守られる中で、自分の持つ技能を十分に発揮して業務を遂行することが、活気を高く保つためには重要だということが本研究において示唆されたといえるであろう。

本研究の限界

最後に、本研究の限界として以下の2点を指摘する。まず、第1に、本研究での分析対象者は製造業労働者のみであり、かつ65名と少数であったため、結果の一般化には限界がある。今後は、他の業種についても、多数の労働者を対象とした同様の検討が必要である。第2に、本研究では横断的研究法に基づく分析のみを行っており、活気、上司サポート、同僚サポート、対人関係への満足感、能力発揮への満足感、仕事のコントロールの因果関係に関して言及することはできない。今後は、これらの因果関係を明確にするために、縦断的研究法を用いた分析が必要となる。

【引用文献】

Armon, G., & Shirom, A. (2011). The across-time associations of the five-factor model of personality with vigor and its facets using the bifactor model. *Journal of Personality Assessment*, 93(6), 618-627.

- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2007). The job demands-resources model : state of the art. *Journal of Managerial Psychology*, *22*(3), 309-328.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Verbeke, W. (2004). Using the job demands-resources model to predict burnout and performance. *Human Resource Management*, *43* (1), 83-104.
- Carmeli, A., Ben-Hador, B., Waldman, D. A., & Rupp, D. E. (2009). How leaders cultivate social capital and nurture employee vigor: Implications for job performance. *Journal of Applied Psychology*, *94*(6), 1553-1561.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, *86*(3), 499-512.
- 福井里江・原谷隆史・深澤健二・中田光紀・高橋正也・藤岡洋成 (2003). 最先端情報技術産業に従事する技術開発者のストレス反応と関連要因 —職業性ストレス簡易調査票を用いて— 産業ストレス研究, *10*(4), 273-279.
- Hurrell, J. J., Jr., & McLaney, M. A. (1988). Exposure to job stress—a new psychometric instrument. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health*, *14*(Supplement. 1), 27-28.
- Lazarus, R. S., & Folkman, S. (1984). *Stress, appraisal and coping*. New York: Springer.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, *25*(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The measure of engagement and burnout A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, *3*, 71-92.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology An introduction. *American Psychologist*, *55*(1), 5-14.
- 下光輝一, 原谷隆史, 中村賢, 川上憲人, 林剛司, 廣尚典, 荒井稔, 宮崎彰吾, 古木勝也, 大谷由美子, 小田切優子, 岩田昇, 鈴木牧彦 (2000). 主に個人評価を目的とした職業性ストレス簡易調査票の完成 労働省平成11年度作業関連疾患の予防に関する研究, 126-164.
- 鈴木綾子・小杉正太郎 (2006). Work engagement と職業性ストレスの調査研究 産業ストレス研究, *13*(4), 201-205.
- 田中美由紀 (1998). 職務満足感に関する諸要因の検討 早稲田大学心理学年報, *30*(1), 29-36.
- Urakawa, K., Yokoyama, K., & Itoh, H. (2012). Sense of coherence is associated with reduced psychological responses to job stressors among Japanese factory workers. *BMC Research Notes*, *5*, 247.
- Van den Broeck, A., Vansteenkiste, M., De Witte, H., Lens, W. (2008). Explaining the relationships between job characteristics, burnout, and engagement: The role of basic psychological need satisfaction. *Work & Stress*, *22* (3), 277-294.

(主任指導教員 大塚泰正)