

平成 28 年度厚生労働科学研究費補助金（労働安全衛生総合研究事業）
「労働生産性の向上に寄与する健康増進手法の開発に関する研究」
(H28-労働-一般-004)

分担研究報告書

メンタルヘルスの向上手法の開発（1）
ワーク・エンゲイジメント介入に関する文献レビュー

主任研究者

島津明人（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・准教授）

研究協力者

渡辺真弓（東京大学大学院医学系研究科精神保健学分野・学術支援職員）

研究要旨：ワーク・エンゲイジメントは労働者の健康と生産性の双方に影響することが知られており、企業・組織においてその向上が求められている。本研究では、ワーク・エンゲイジメント向上のための介入のターゲットと手法を明らかにするために、既存のメタ分析研究の内容を検討した。Halbesleben (2010) のメタ分析では、全般的ワーク・エンゲイジメントに対して、仕事の資源全般、および個別の資源の双方が正の関連を有していた。また、仕事の資源は仕事の要求度よりも強い関連を有していた。Knight et al. (2016) のメタ分析では、介入はワーク・エンゲイジメントに対して小さいが有意な正の効果を有していた。介入タイプによる有意な効果差は認められず、仕事の資源に焦点を当てた介入が中程度の効果を、健康の増進とリーダーシップに焦点を当てた介入が小程度の効果を有していた。他方、介入スタイルについてはスタイル間に有意な効果差が認められ、グループを対象とした介入が、中程度の効果を有していた。これらの結果より、ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした介入を計画する際、仕事の資源、健康の増進、リーダーシップに焦点を当て、グループを対象とした介入が効果的である可能性が示唆された。

A. はじめに

ワーク・エンゲイジメントは労働者の健康と生産性の双方に影響することが知られており、多くの企業・組織でワーク・エンゲイジメントを向上させることが求められている。このため、近年多くの研究で、ワーク・エンゲイジメントを向上させる要因、すなわちワーク・エンゲイジメントの先行要因が検証されている。また、ワーク・エンゲイジメントを向上させるための介入研究も増加傾向にある。

本研究では、ワーク・エンゲイジメント向上のための介入のターゲットと手法を明らかにするために、既存のメタ分析研究を検討することを目的とした。

B. 対象と方法

①ワーク・エンゲイジメントの先行要因：

Halbesleben (2010) の検討

この研究では、PsycINFO, Business Source Elite, MEDline, Google scholar のデータベースを使用して論文検索を行っている。検索語は 'Engagement', 'vigor', 'dedication', 'absorption', 'flow', 'self-engagement' である。更に、手作業による検索として、このテーマに関連する先行のメタ分析の引用文献のセクションを参照した。また、主要な研究者によってオンラインに挙げられた文献の一覧 (www.wilmarschaufeli.nl) を参照し、更に関連する学術誌を手作業で検索した。最後に、ワーク・エンゲイジメントの主要な研究者に対して、見落としの有無の確認を行い、印刷中あるいは未発表の原稿やデータセットの送付を依頼した。労働者以外のサンプルは除外し、同一サンプルが複数の

公表論文で扱われている場合には、最新の論文 1 編のみを解析に含めている。このような検索によって、53 編の論文が抽出された。

この研究では、ワーク・エンゲイジメントとバーンアウトとの関連やパフォーマンスといったアウトカムとの関連も検証しているが、本報告書では、先行要因（資源・要求度）との関連についてのみ検討する。

②ワーク・エンゲイジメントを向上させる介入方法：Knight et al. (2016) の検討

この研究では、MEDLINE, Web of Science, Scopus, Google Scholar のデータベースを使用して出版物の検索を行っている。出版されていない研究に関しては Proquest Digital Dissertations and Theses (PDD), Trove and Thesis Canada Portal, 英国, オーストラリア, カナダの修士・博士論文の主要なリポジトリを検索している。検索語は 'work engagement', 'intervention', 'group', 'individual', 'online' and 'web' である。また、手作業にて関連する書籍 (例: Albrecht, 2010; Bakker & Leiter, 2010) と主要な著者 (Schaufeli, Bakker 等) のサイトの検索も行っている。採択基準は、(1) 組織に所属する労働者を対象としている、(2) 対照群が設定されている、(3) グループ・個人・オンラインにおける介入を報告している、(4) 信頼性と妥当性が確認された尺度を使用している、(5) 介入/対照群の両方で介入の前後でエンゲイジメントを測定しており、メタ分析を実行するにあたって必要な結果を報告している、の 5 つである。このような検索によって、27 編 (20 研究) が抽出された。

メタ分析においては、介入効果に関して、介入タイプ (健康増進/仕事の資源の向上/リーダーシップトレーニングプログラム/個人の資源の向上) の影響の有無を検証している。また、ワーク・エンゲイジメントの測定時期、介入スタイル (グループ/グループと個人/個人/オンラインと個人)、組織タイプ (私的/公的)、研究デザイン (ランダム化/非ランダム化)、統計的コントロールの程度 (共変量で調整/無調整) で層別して効果を検証している。

C. 結果

①ワーク・エンゲイジメントの先行要因 (Halbesleben, 2010)

6 種類の資源全般は、ワーク・エンゲイジメントと正の関連を有していた。4 種類の仕事の資源 (社会的支援, 自律性/コントロール, フィードバック, 組織風土) と 2 種類の個人の資源 (自己効力感, 楽観性) の効果を個別に検討したところ、資源全般の効果と同様に、各資源はワーク・エンゲイジメントと正の関連を有していた。特に、自律性/コントロールと自己効力感は、ワーク・エンゲイジメントと強い関連を有していた。

他方、仕事の要求度に関しては、3 種類の要求度全般 (仕事→家庭葛藤, 家庭→仕事葛藤, 仕事の過剰負荷) がワーク・エンゲイジメントと負の関連を有していた。しかし、3 種類の要求度の効果を個別に検討したところ、仕事→家庭葛藤と家庭→仕事葛藤はワーク・エンゲイジメントと正の関連を有していた。ほとんどすべてのケースにおいて、ワーク・エンゲイジメントと資源との推定母相関係数は、要求度との推定母相関係数に比べて大きかった。

②ワーク・エンゲイジメントを向上させる介入方法 (Knight et al., 2016)

介入はワーク・エンゲイジメントに対して小さいが有意な正の効果をもっていた (Hedges' $g = 0.29$, $p = 0.00$)。また、ワーク・エンゲイジメントの 3 つの下位尺度のうち、活力 (Vigor) に対する介入効果が最大であった (Hedges' $g = 0.95$, $p = 0.00$)。

介入タイプ間 (健康増進/仕事の資源の向上/リーダーシップトレーニングプログラム/個人の資源の向上) に有意な効果差は認められず ($Q(3) = 3.18$, $p = 0.36$)、仕事の資源に焦点を当てた介入が中程度の効果 (Hedges' $g = 0.40$, $p = 0.08$) を、健康の増進とリーダーシップに焦点を当てた介入が小程度の効果をもっていた (Hedges' $g = 0.14$, $p = 0.03$; Hedges' $g = 0.14$, $p = 0.07$)。しかし、個人の資源の向上については、有意な効果は認められなかった (Hedges' $g = 1.00$, $p = 0.10$)。

介入スタイルについてはスタイル間に有意な効果差が認められ ($Q(3) = 10.89$, $p = 0.01$)、グループを対象とした介入が中程度

の効果を有していた (Hedges' $g = 0.51$, $p = 0.01$)。なお、個人を対象とした研究は 1 件に限定されていたため、これを除いた感度分析を行ったところ、 p 値はボーダーラインまで上昇した ($Q(3) = 4.641$, $p = 0.10$)。組織タイプ(私的/公的), 研究デザイン(ランダム化/非ランダム化), 統計的コントロールの程度(共変量で調整/無調整)による有意な効果差は認められなかった。

D. 考察

Halbesleben (2010) のメタ分析では、ワーク・エンゲイジメントの先行要因が検討され、仕事の要求度と資源(仕事, 個人)の両者がワーク・エンゲイジメントに影響し、特に資源がより強く影響することが示された。これらの結果は、ワーク・エンゲイジメントを向上させる方策を検討する際、仕事の資源(社会的支援, 自律性, フィードバック, 組織風土)や個人の資源(自己効力感, 楽観性)に働きかけることの重要性を示している。

Knight et al. (2016) のメタ分析では、主に仕事の資源に働きかける介入を検討しており、これらの介入がワーク・エンゲイジメントを向上させる可能性が示唆された。さらに、これらの効果は様々な国, 組織, 産業, 研究参加者の特徴に関わらず認められ、介入効果の普遍性を示唆するものと言える。

介入の効果差に影響を及ぼす要因として介入スタイルの重要性が明らかにされ、グループへの介入は、インターネット介入や個人への介入よりも効果が大きい可能性が示唆された。しかし、本メタ分析で検討された個人向け介入研究は 1 編しかなかったことから、結果の確定のためには、さらなる研究の蓄積が必要である。

介入のタイプに関しては、介入のタイプ間で有意な効果差は認められず、仕事の資源に焦点を当てた介入が中程度の効果を、健康の増進とリーダーシップに焦点を当てた介入が小程度の効果を有していた。しかしながら、個人資源の向上に焦点を当てた研究では、有意な介入効果が認められなかった。この結果については、研究間の異質性が高いことが影響している可能性があり、更なる研究の蓄積が望まれる。

E. 結論

本研究では、ワーク・エンゲイジメント向上のための介入のターゲットと手法を明らかにするために、既存のメタ分析研究の内容を検討した。Halbesleben (2010) のメタ分析では、全般的ワーク・エンゲイジメントに対して、仕事の資源全般、および個別の資源の双方が正の関連を有していた。また、仕事の資源は仕事の要求度よりも強い関連を有していた。Knight et al. (2016) のメタ分析では、介入はワーク・エンゲイジメントに対して小さいが有意な正の効果を有していた。介入タイプによる有意な効果差は認められず、仕事の資源に焦点を当てた介入が中程度の効果を、健康の増進とリーダーシップに焦点を当てた介入が小程度の効果を有していた。他方、介入スタイルについてはスタイル間に有意な効果差が認められ、グループを対象とした介入が、中程度の効果を有していた。これらの結果より、ワーク・エンゲイジメントの向上を目的とした介入を計画する際、仕事の資源、健康の増進、リーダーシップに焦点を当て、グループを対象とした介入が効果的である可能性が示唆された。

F. 健康危険情報

該当せず。

G. 研究発表

1. 論文発表

島津明人 & Goering, D. (2016). 仕事の要求度—資源モデルとワーク・エンゲイジメント. *ストレス科学*, 31, 21-28.

H. 知的財産権の出願・登録状況

該当せず。

I. 引用文献

Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources and consequences. In: Bakker AB, Leiter MP (eds.): *Work engagement: Recent developments in theory and research*. Pp. 102-117, Psychology Press, New York, 2010. (ワーク・エンゲイジメントのメタ分析: バーンアウト, 要求度, 資源, アウトカムとの関連 アーノル

ド・B・バッカー, マイケル・P・ライター (編) 島津明人 (総監訳) (2014) ワーク・エンゲイジメント—基本理論と研究のためのハンドブック 星和書店, pp.207-234) .

Knight, C., Patterson M., & Dawson J. (2016). Building work engagement: A systematic review and meta-analysis investigating the effectiveness of work engagement interventions. *Journal of Organizational Behavior*.