

学位論文要約

Extended Summary in Lieu of the Full Text of a Doctoral Thesis

氏名： 足立 勝 宣
Full Name

学位論文題目： Work Engagement Scale: Validating the Japanese UWES-9
Thesis Title Standard through an Automotive Industry Sample

（ワーク・エンゲイジメントスケール：自動車産業のサンプルによる日本語版UWES-9の検証）

学位論文要約：
Summary of Thesis

ワーク・エンゲイジメントとは、「活力」「熱意」「没頭」に着目した概念であり、組織におけるメンタルヘルス対策が目指すべき、新しいテーマとして注目されている。Utrecht Work Engagement Scale (UWES) は、ワーク・エンゲイジメントを測定するための心理測定評価尺度として、世界中で広く使用されている。UWES-9は、最も特徴的なアイテムが選択されたショートバージョンである。UWESの評価方法は、調査集団における相対評価に基づいている。絶対評価による基準値の設定は、個人レベルでの評価やアフターフォローを可能するなど、有用性を高める。本研究では、職業性ストレス簡易調査票（BJSQ）に含まれる、ワーク・エンゲイジメントと類似する尺度「働きがい」「仕事の満足度」との比較を用いて、日本語版UWES-9について、絶対評価の基準値を検討した。

【対象と方法】

日本の指導者産業に従事する労働者487人（内訳：男性360人・女性127人）が調査対象となった。調査対象のうち、420人（内訳：男性317人、女性103人）より、研究参加への同意を得た。そのうち、全ての質問項目への回答が得られた417人（平均年齢37.7歳〈SD10.7〉）（男性317人[76.0%]（平均年齢38.4歳〈SD10.9〉）・女性100人[24.0%]（平均年齢35.2歳〈SD9.9〉））を分析対象とした。調査期間は、2017年10月から11月であり、調査方法として、Webまたは紙面により質問票を配布した。調査内容は、基本属性として、性別、年齢、職位について尋ね、問診として、BJSQおよびUWES-9を用いた。BJSQは4件法にて計57項目からなり、4因子（ストレス要因、ストレス反応、緩衝要因、満足度）計20尺度より構成されている。「働きがい」は、ストレス要因にて1項目、「仕事の満足度」は、満足度にて1項目が含まれる。得点が高いほど、高ストレス状態を意味する。UWES-9は、7件法にて計9項目からなり、3因子（活力・熱意・没頭）で構成されている。各因子3項目が含まれる。得点が高いほど、好ましい状態を意味する。各因子（活力・熱意・没頭）の合計点は、0～18点の範囲にて、UWES-9合計点は、0～54点の範囲にて評価する。得点が高いほど、好ましい状態を意味する。分析は、生物学的および社会的要因を考慮し、性別に分けて実施した。分析方法として、UWES-9合計点および各因子の合計点について、「働きがい」「仕事の満足度」の尺度について回答別に、一元配置分散分析を用いて検証した。また、UWES-9の合計点の評価基準を検討するために、「働きがい」「仕事の満足度」の尺度を状態変数として、UWES-9合計点を独立変数とするROC解析を用いて検証した。分析にはSPSS ver25を使用し、有意水準は5%未満とした。

研究の対象者に対しては、研究内容に関する説明を文書で行い、研究参加に対する同意を書面にて得た。本研究は、修文大学研究倫理審査委員会の承認を得て実施した（承認番号 2017SR010）。発表者らに開示すべき利益相反関係にある企業などはない。

【結果】

UWES-9合計点の平均値は、24.20点〈SD11.85〉（男性24.35点〈SD11.84〉・女性（23.74〈SD11.92〉）

であった。UWES-9合計点と各因子の合計点で、「働きがい」を感じている者はそうでない者と比較し、男女とも得点が有意に高かった ($p < 0.001$)。UWES-9合計点と各因子の合計点で、「仕事の満足度」を感じている者はそうでない者と比較し、男女とも得点が有意に高かった ($p < 0.001$)。

「働きがい」を状態変数としたROC解析では、UWES-9合計点21点以上を高ワーク・エンゲイジメントとして分割した場合、AUC 0.775であり、予測能は最高であった ($p < 0.001$)。男性では、21点の分割点にて、AUCは最高値となった ($p < 0.001$)。女性では、22・24点の各分割点にて、AUCは最高値となった ($p < 0.001$)。「仕事の満足度」を状態変数としたROC解析では、UWES-9合計点21点以上を高ワーク・エンゲイジメントとして分割した場合、AUC 0.709であり、予測能は最高であった ($p < 0.001$)。男性では、20・21・24点の各分割点にて、AUCは最高値となった ($p < 0.001$)。女性では、21点の分割点にて、AUCは最高値となった ($p < 0.001$)。

【考察】

性別や比較に用いた尺度（「働きがい」「仕事の満足度」）の違いによる検証結果に、大きな偏差はなかった。UWES-9合計点36～38点は、高ワーク・エンゲイジメントとする絶対評価の基準となり、UWES-9合計点11～14点は、低ワーク・エンゲイジメントとする絶対評価の基準となることが示唆された。UWES-9合計点により、ワーク・エンゲイジメントの有無を判別する基準は、21点前後である可能性がある。UWES-9合計点21点という基準値を参考にしながら、今後のデータの蓄積により、UWES-9の評価基準をさらに検討されるべきである。

【結論】

自動車産業の労働者を対象として、BJSQに含まれるワーク・エンゲイジメントと類似する尺度（「働きがい」「仕事の満足度」）との比較を用いて、日本語版UWES-9の絶対評価の基準について検討した。相対評価では、合計点の平均から24点がワーク・エンゲイジメントを満たす基準となるが、絶対評価では、21点前後の低い基準になる可能性が考えられた。