

上司一部下間の制御適合は ワーク・エンゲイジメントを高めるか？

○後藤凜子（九州大学）・池田 浩（九州大学）・縄田健悟（福岡大学）
青島未佳（産学連携機構九州）・山口裕幸（九州大学）

キーワード：ワーク・エンゲイジメント，制御焦点，Person-Environment fit，職場集団

目 的

企業には従業員の精神的健康を重んじた職場づくりが求められる。過労自殺や精神疾患への懸念と関連して注目されているのが、バーンアウトの対概念として、健全な労働意欲を捉えたワーク・エンゲイジメント (Shaufeli et al., 2002, 以下WE) である。WE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、熱意、没頭によって特徴づけられる”とされ、精神的健康と、仕事への積極的態度の双方を反映する概念として着目されている。従来のWE研究は、個人内の影響過程に主眼が置かれ、自己効力感や楽観性などの個人資源と、成長の機会やソーシャル・サポートなどの職場資源が、個人のストレスを調整し、動機づけを果たすとして知見が蓄積されてきた (i.e. Job Demands-Resources Model, Bakker & Demerouti, 2014, 2017)。しかし、WEの形成は、個人が受動的に捉えるストレスや資源に留まらず、個人と環境のマッチングをダイナミックなプロセスとして捉える、双方向的な影響過程が欠かせないだろう。

従来、経営学や組織心理学の領域では、従業員の適材適所を考える視点として、人と環境の「適合 (fit)」の概念に関心を寄せてきた。個人の価値観や能力といった特性と、上司や職務、組織風土などあらゆる対象との合致や調和 (適合状態) が、職務満足感の向上や離職意図の抑制など肯定的な状態をもたらすとして、メタ分析をはじめ一貫した結果が示されている (Kristof-Brown et al., 2005)。このような適合理論は、WEにおいても同様であると考えられる。組織という協働システムは、成員の協力行動を前提としており、労働意欲に影響する各員の志向性の相互作用は看過できない。特に、影響力のある立場にいる上司の志向性と、部下という立場にいる個人や同僚の志向性の適合 (不適合) は、共感や葛藤の根源となり WE に影響するだろう (cf. 制御適合理論)。そこで本研究は、個人と上司、及び同僚の志向性の組み合わせによって、個人の WE が変化するという仮説を立て、企業組織において実証的に検討する。なお志向性に関しては、制御焦点理論 (Higgins et al., 1997) に基づき、促進焦点と予防焦点を用いて説明する。促進焦点は理想を追求し、時にリスクテイクを厭わない志向性であるのに対し、予防焦点は着実な職務遂行に注力し、ミスを最小限に抑える志向性を指す。

方 法

国内の電気製品メーカーにおいて、専門的な開発技術職の従業員を対象に質問紙調査を行った。有効データは上司 57 名、部下 308 名であった (平均年齢 39.05 歳、男性 88%)。

チームサイズは平均 7.37 名であり、分析の際に統制した。志向性については、得点が高いほど促進焦点、低いほど予防焦点となる相対的焦点スコアを算出した (Hazlett et al., 2011)。また、各個人に上司のスコアを紐づけ、同僚スコアは自分以外の成員の平均値を用いた。なお、調査は九州大学倫理審査委員会の承認のもと、調査協力者の同意を得て行った。

結 果

個人の WE を従属変数とし、Step1 に (A) 個人の相対的焦点、(B) 上司の相対的焦点、(C) 同僚の相対的焦点を投じ、Step2 に (A×B)、(A×C)、(B×C) の交互作用変数を投じる階層的重回帰分析を行った。結果として、自己が促進傾向であるほど WE を高める ($\beta = .43, p < .01$) 一方で、上司が促進傾向であるほど WE を抑制することが示された ($\beta = -.20, p < .01$)。さらに、上司と同僚の相対的焦点の組み合わせによって WE が変化する ($\beta = .13, p < .05$) ことが明らかとなった ($R^2 = .22, p < .01$)。なお、単純傾斜分析の結果、上司の促進傾向が自己の WE を抑制する負の効果は、同僚も同じ促進傾向であると抑えられ ($\beta = -.06, n.s.$)、同僚が予防傾向であると発揮される ($\beta = -.44, p < .001$) ことが示された。本結果は、個人の WE が集団成員の志向性の組み合わせによって変化することを示しており、仮説を一部支持する。

考 察

第一の結果として、個人が促進傾向であるほど WE が高いことが示された。これは、予防焦点が「悪い結果の最小化」を目指すのに対し、促進焦点が「良い結果の最大化」を目指すといった前向きな動機に基づくことが背景として考えられる。なお、本結果は従来の知見と一致し (Brenninkmeijer et al., 2010)、促進焦点は WE の先行要因として頑健性が認められる。一方、上司の促進傾向は個人の WE を抑制することが示されており、追従すべき立場にいる人の前向きの姿勢は、部下にとっての過度な要求やプレッシャーに繋がっている可能性があることが推察される。なお、上司の促進傾向による負の効果は、集団全体 (同僚) が促進的なときは緩和されることが示され、同僚による協力的な労働環境が上司の悪影響を抑えうることが示唆される。しかし、上司 1 人が促進的であり、集団全体 (同僚) が予防的であるときは、個人の WE を最も抑制することが示されており、WE の形成には成員間のインタラクティブな影響過程の考慮が不可欠であると考えられる。(本発表者の発表内容において利益相反はありません)

(GOTO Rinko, IKEDA Hiroshi, NAWATA Kengo,
AOSHIMA Mika, YAMAGUCHI Hiroyuki)