

年代別にみるキャリアビジョンとワークエンゲイジメント 及び職業性ストレスの研究

沖野 一郎*・池田 浩之**

国内製造業に勤務する20代から50代の176名の労働者を対象に、年代別にキャリアビジョンとワークエンゲイジメントと職業性ストレスの関係を新職業ストレス簡易調査票(Inoue, 2014)を用い、検討を行った。共分散構造分析の結果50代を除く全ての年代で「仕事の資源」がワークエンゲイジメントに影響を与える、一方、キャリアビジョンとそれに基づくアクションが活発な40代の労働者はワークエンゲイジメントが高かった。仕事の負担はいずれの年代でも心理的ストレスに対して正の影響を与えた。調査対象者が、男性に偏っていること、国内製造業に限られていることが本研究の今後の課題である。

キーワード：キャリアビジョン、ワークエンゲイジメント、職業性ストレス

キャリアと労働者のメンタルヘルス

わが国では多く労働者がメンタルヘルスの課題を抱えているが(日本生産性本部, 2017), 労働者のメンタルヘルスを考える際にキャリアの視点は欠かせない。キャリアは全ての労働者に関わるからである。Schein (1978) は、組織内キャリアの発達段階を9段階を「成長・空想・探索期」から「基礎訓練期」、「初期キャリア」「中期キャリア」「後期キャリア」と分け、それぞれの時期における発達課題を指摘し、その課題を乗り越えることが必要である一方、労働者にとっては大きなストレスになることを指摘している。金井 (2002) は、なかでも基礎訓練期の「リアリティショック」と「中期キャリア危機」に着目している。金井 (2002) によれば、基礎訓練期の「リアリティ・ショック」は仕事、組織、会社について学生時代に持っていたファンタジーを現実的なものに変えざるを得ないという精神的なショックである。

もうひとつの「中期キャリア危機」はリアリティ・ショックを乗り越え、職場に適応し、組織のなかでキャリアを培ってきた企業人が35歳～45歳頃に経験する心理的危機をさしている。下

村 (2013) はこの「中期キャリア危機」に着目した実証研究をし「中期キャリア危機」の存在を実証している。

金井 (2003) はキャリアの「見通し」を持つことがキャリア発達危機を乗り切る上で重要であるという。キャリアの各発達段階には、その段階特有の課題があるが、さらに次の段階を見通した、準備が必要だと考えられるからである。

一方、下村(2009)は「見通し」だけでなく「見通し」に基づく具体的なアクションを起こすことがキャリア発達課題解決に対してより有効であるという。

下村 (2009) は「キャリア自己効力感理論」、「ライフタスク理論」を基にし、キャリア意識の発達に関する効果測定テスト(キャリア・アクション・ビジョンテスト:CAVT)を開発した。このテストは12の質問項目に回答することで、将来に対するビジョンを明確に持ち、そのビジョンに従って行動しているかが判定できる。キャリア・アクション・ビジョンテストのスコアが高い学生は、就職活動の結果がよいことが分かっている。就職は大きなキャリア発達課題の一つであり、「見通し(ビジョン)」をもち、ビジョンにそったアクションをすることが、その課題解決(就職)に寄与するならば、その後のキャリア発達課題解決にも同様

* 兵庫教育大学大学院人間発達教育専攻

** 兵庫教育大学発達心理臨床研究センター

に「ビジョン」をもち「アクション」をすることが有効であると考えられると考えられる。

ワークエンゲイジメントとJD-R理論

2000年頃から、人間の有する強みやパフォーマンスなどポジティブな要因にも注目する動きが出始めた。このような動きの中で産業保健心理学分野で新しく提唱された概念のひとつが、ワークエンゲイジメント (Work Engagement : Schaufeli et al., 2002; 島津, 2017) である。

シャウフェリら (Schaufeli et al., 2002, Schaufeli & Bakker, 2004) によると、「ワークエンゲイジメントは、仕事に関連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。エンゲイジメントは、特定の対象、出来事、個人、行動などに向けられた持続的かつ全般的な感情と認知である。」と定義される。

ワークエンゲイジメントの3概念のうち、活力は「就業中の高い水準のエネルギーと心理的な回復力」を、熱意は「仕事への強い関与、仕事の有意義や誇り」を、没頭は「仕事への集中と没頭」をそれぞれ意味する。ワークエンゲイジメントが高いとは、仕事にやりがいを感じ、熱心に取り組み、仕事から活力を得ていきいきとしていることを意味する。

ワークエンゲイジメントの規定要因として、これまで多くの実証研究がなされてきたが、大きく仕事の資源 (job resources) と個人の資源 (personal resources) に分けることができる。

仕事の資源および個人資源とワークエンゲイジメントとアウトカムを1つのモデルとして統合したのが、仕事の要求度—資源理論 (Job demands-Resource Model: JD-R理論) (Schaufeli & Bakker, 2002; Bakker & Demerouti, 2007) である。この理論モデルは、仕事の要求度 (仕事のストレス) →バーンアウト (ストレス反応) →健康問題の関連を説明する「健康障害プロセス (Health impairment process)」と、仕事の資源→ワークエンゲイジメント→ポジティブな態度を説明する「動機づけプロセス (Motivational process)」の2つのプロセスから構成される。

ワークエンゲイジメントの測定に関して、最も広く使用されているのが、ユトレヒト・ワークエンゲイジト尺度 (Utrecht Work Engagement Scale、以下 UWES と記す; Schaufeli et al., 2002; Schaufeli & Bakker, 2003, 2010) である。UWES は、オランダ・ユトレヒト大学のシャウフェリらによって開発された尺度であり、ワークエンゲイジメントの3つの下位因子 (活力、熱意、没頭) を17項目で測定することができる。さらに UWES には、3項目ずつ、合計9項目によって測定できる短縮版も開発され、信頼性と妥当性が検証されている (Schaufeli et al., 2006)。

JD-R理論をベースとして日本で開発されたのが「健康いきいき職場モデル」である。このモデルは、我が国で増加し続けるメンタルヘルス不調者対策には一次予防の充実が不可欠との認識から、平成21年～23年度厚労科研費研究事業「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」によって開発されたものである。健康でいきいきした職場づくりには特に仕事の資源が重要であると考えられおり、仕事の資源はさらに、作業レベル資源、部署レベル資源、事業場レベル資源 (企業レベル) の3つに区分されている。健康いきいき職場モデルに対応して、開発されたものが新職業性ストレス簡易調査票 (Inoue, 2014) である。現在日本において、JD-R理論に基づいた調査票は本調査票のみである。キャリアとワークエンゲイジメントの多くの先行研究はあるが、キャリア発達ステージに特有の課題とワークエンゲイジメント及び心理的ストレスの関係を定量的に研究した研究は今のところはない。

本研究の目的

そこでキャリア・アクション・ビジョンテストで測定されるキャリア意識と行動をキャリアに関する個人の資源 (本研究では「キャリア資源」と命名) として JD-Rモデルに当てはめ、仕事の負担、仕事の資源、心理的ストレス、ワークエンゲイジメントの関係を年代別に見ることを本研究の目的とする。「キャリア資源」は「キャリア・アクション

表1 予備調査結果

	WE	CV	CA	合計	心理的ストレススコア	身体愁訴	仕事の負担スコア	作業レベル資源スコア	部署レベル資源スコア	事業場レベル資源スコア
A	2	30	28	58	2.06	1.18	1.88	3.17	2.96	1.71
B	2	24	24	48	2.11	2.55	2.38	3.56	2.89	1.86
C	3	18	21	39	0	1.64	1.13	2.50	1.85	3.29
D	2	16	18	34	1.83	1.00	2.38	3.61	2.19	2.43
E	2	20	25	45	2.11	2.36	1.71	3.72	2.41	2.14
F		22	21	43	2.72	2.36				
G	1.5	28	27	55	1.56	2.00	1.88	3.61	2.78	3.14
H	2	22	24	46	1.61	1.55	2.21	3.11	2.74	2.29
I	2.5	26	27	53	1.83	1.73	1.79	3.06	2.48	2.57
J	2	23	25	48	1.61	1.18	1.58	3.50	3.22	2.14

ン・ビジョンテスト」(下村, 2008)によって、「仕事の資源」は「新職業性ストレス簡易調査票」(Inoue, 2014)「作業レベル資源」尺度「部署レベル資源」尺度「事業場レベル資源」尺度によって測定される潜在変数である。

本研究の仮説モデル

研究にあたって、先行研究(島津, 2017他)を基に下記の仮説を立てた(図1 参照)

仮説1-①：キャリア・アクション・ビジョンテストスコアは20代、50代で低く、30代、40代が高い。

仮説1-②：キャリア・アクション・ビジョンコアとワークエンゲイジメントは正の相関を持つ。

仮説1-③：ワークエンゲイジメントと心理的ストレスは負の相関がある。

●個人の資源に関する仮説

仮説2-①「キャリア資源」はワークエンゲイジメ

ントに正の影響を与える。

仮説2-②「キャリア資源」は心理的ストレスに対して負の影響を与える。

●仕事の資源に関する仮説

仮説2-③「仕事の資源」はワークエンゲイジメントに正の影響を与える。

仮説2-④「仕事の資源」は心理的ストレスに負の影響を与える。

仮説2-⑤「仕事の資源」は「キャリア資源」に正の影響を与える。

●仕事の負担に関する仮説

仮説2-⑥ 仕事の負担は心理的ストレスに正の影響を与える。

●ワークエンゲイジメントと心理的ストレスに関する仮説

仮説2-⑦ ワークエンゲイジメントは心理的ストレスに負の影響を与える。

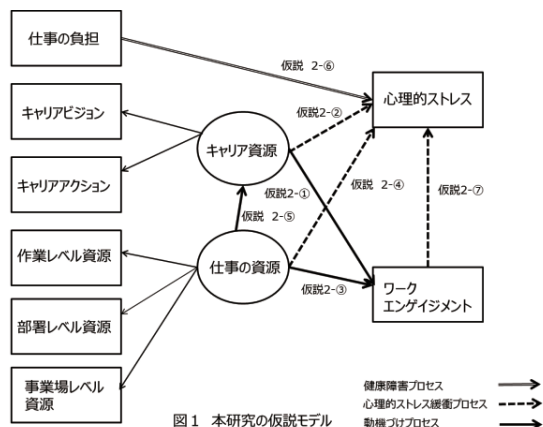


図1 本研究の仮説モデル

予備調査

本調査をするにあたって、研究仮説、質問紙尺度の妥当性につき事前検討をすることを目的として予備調査を行った。

方法

手続き

(1) 調査対象者

臨床心理学を専攻している大学院生9名、メーカー勤務1名計10名。

(2) 調査時期 2017年4月

(3) 倫理的配慮

実施前に、本予備調査は本調査の予備調査であること、調査にあたっては、回答は任意であること。無記名であり、質問紙が数量的にのみ解析され、個人が特定されることのないように配慮されること。ただし、論文の検討会等でデータとして利用されること、また修士論文等に調査結果として記載されること、回答したくない項目に関しては回答しなくてもよい等回答者の同意を得て行われた。

質問紙の構成

(1) フェイスシート

年齢、性別、配偶者の有無、最終学歴、勤続年数（現在までのトータルと現時点での勤続年数）、これまでに勤務した組織数、職種、役職、所属組織の規模の項目とした。

(2) キャリア・アクション・ビジョンテスト（下村, 2008）

キャリア・アクション項目6項目、キャリア・ビジョン項目6項目計12項目につき回答を求めた。

(3) 新職業性ストレス簡易調査票（ワークエンゲイジメントの項目も含む）（Inoue, 2014）

心理的ストレス反応5尺度、身体愁訴1尺度、仕事の負担8尺度、作業レベル資源6尺度、部署レベル資源11尺度、事業場レベル資源7尺度、ワークエンゲイジメント尺度を含む42尺度80項目となっていた。

結果

主な尺度についてのスコアを表5に示す。ワークエンゲイジメントはスコアが高いほど活力、熱意が高いことを示し、最低点が1で最高点が4である。キャリア・アクション・ビジョン・テストスコアはビジョンスコア、アクションスコアとも最低点が5点であり最高点がそれぞれ30点である。その他のスコアは各尺度毎の得点の平均点を求めており、最低点が1点で最高点が4点である。無

回答部分については空白になっている。

本調査をするにあたって、10名の調査対象者に対して予備調査を行った結果、デザインの妥当性の確認が取れたので本調査においても引き続き検討していくこととした。

本調査

方法

手続き

(1) 調査対象者

国内製造業8社180名に対し、縁故法により実施した。

(2) 調査時期

2017年7月から10月に実施した。

(3) 倫理的配慮

実施前に、調査にあたっては、回答は任意であること。無記名であり、質問紙が数量的にのみ解析され、個人が特定されることのないように配慮されること。ただし、論文の検討会等でデータとして利用されること、また修士論文等に調査結果として記載されること、回答したくない項目に関しては回答しなくてもよい等を記載した文書を配布の上、回答者の同意を得て行われた。

質問紙構成

ワークエンゲイジメントに関して、『ユトレヒト・ワークエンゲイジメント尺度』日本語版（UWES-J）（9項目短縮版）（Shimazu et al., 2008）を用いた以外は、予備調査と同じである。回答は「6：いつも感じる（毎日）、5；とても感じる（1週間に数回）、4；よく感じる（1週間に1回）、3；時々感じる（1か月に数回）、2；めったに感じない（1か月に1回以下）、1；ほとんど感じない（1年に数回以下）、0；全くない」の7件法であった。

分析方法

キャリア・アクション・ビジョンテストスコア、仕事の負担尺度、作業レベル資源尺度、部署レベル資源尺度、事業場レベル資源尺度、心理的ストレス尺度、ワークエンゲイジメントのそれぞれの平均値を算出し、属性による分散分析をおこなっ

た。そして、各尺度間の相関係数を算出した。その上で「キャリア・アクション」「キャリア・ビジョン」を因子とする潜在変数「キャリア資源」、「仕事の負担」「仕事の資源（作業レベル）」「仕事の資源（部署レベル）」を因子とする潜在変数「仕事の資源」を仮定し、「キャリア資源」「仕事の資源」「仕事の負担」「心理的ストレス」「ワークエンゲイジメント」の変数間の共分散構造分析を行った。以上のデータの分析には、統計パッケージソフトSPSS (ver.25.0) およびAmos (ver.25.0) を使用した。

結果

調査対象者の基本属性

調査に協力した180名のうち、データの欠損のあった4名を除く176名のデータを解析対象とした。176名の年代別の内訳は、20代32名（17.9%）、30代54名（30.2%）、40代67名（37.4%）、50代23名（12.8%）と30代、40代で約70%を占めた。

男女別では、男性が152名（86%）、女性24名（14%）と男性の割合が多かった。また、現在の企業での勤続年数の平均は12.8年（SD 8.9年）、これまでの勤続年数の平均は16.3年（SD 9.4年）、これまでの勤続企業数の平均は1.6年（SD 1.1年）であった。

記述統計量

キャリア・アクション・ビジョンテストスコア、仕事の負担尺度、心理的ストレス尺度、作業レベル資源尺度、部署レベル資源尺度、事業場レベル資源尺度、ワークエンゲイジメントのそれぞれのスコアにつき、年代別、男女別、企業別、職種別、役職別に平均値を求め、属性による分散分析を行った。企業別分析において、キャリアビジョンスコア、キャリアアクションスコア、心理的ストレス尺度、作業レベル資源尺度、部署レベル資源尺度、事業場レベル資源尺度において、企業間で有意な差が見られた。（キャリアビジョンスコア： $F(4,171)=3.05$, ($p<.01$ ）、キャリアアクションスコア： $F(4,171)=3.76$, ($p<.01$ ）心理的ストレス尺度 $F(4,171)=5.41$, ($p<.01$ ）、作業レベル資源尺度： $F(4,171)=6.12$, ($p<.01$ ）、部署レベル資源

尺度： $F(4,171)=4.77$, ($p<.01$ ）事業場レベル資源尺度： $F(4,171)=6.90$, ($p<.01$))。また、職種別分析において、作業レベル資源尺度で技術職と営業職との間で有意な差が見られた。（ $F(4,171)=3.04$, $p<.01$ ）

キャリアビジョン、アクションスコアとも、各年代の平均値を比較すると、20代、30代、40代にかけて高くなり、50代に低くなる傾向が見られた。また、仕事の資源の平均値を年代別に比較すると、作業レベル資源、事業場レベル資源が50代で高く、事業場レベル資源は年代が高くなるにつれ低くなる傾向がみられた。

ワークエンゲイジメントの各年代の平均値を比較すると年代があがるにつれ高くなる傾向がみられた。仕事の負担の平均値を年代別に比較すると20代、30代で高く、40代、50代で低くなる傾向がみられた。心理的ストレススコアの平均値を年代別に比較すると年代が上がるにつれ低くなる傾向がみられた。

変数間の相関

変数間の相関関係について統計量を算出した。キャリア・ビジョンスコア（CV）とキャリア・アクションスコア（CA）との間には強い正の相関が認められた（ $r=0.771$, $p<.01$ ）。

作業レベル資源とキャリア・ビジョンスコア（ $r=0.448$, $p<.01$ ）、作業レベル資源とキャリアアクションスコア（ $r=0.424$, $p<.01$ ）、部署レベル資源と作業レベル資源（ $r=0.547$, $p<.01$ ）、事業場レベル資源と作業レベル資源（ $r=0.523$, $p<.01$ ）、事業場レベル資源と部署レベル資源（ $r=0.677$, $p<.01$ ）に相関関係が見られた。ワークエンゲイジメントとキャリア・ビジョンスコア（ $r=0.462$, $p<.01$ ）、ワーク・エンゲイジメントとキャリア・アクションスコア（ $r=0.424$, $p<.01$ ）、ワークエンゲイジメントと作業レベル資源（ $r=0.586$, $p<.01$ ）、ワークエンゲイジメントと部署レベル資源（ $r=0.451$, $p<.01$ ）、ワークエンゲイジメントと事業場レベル資源（ $r=0.576$, $p<.01$ ）との間に正の相関関係が認められた。

ワークエンゲイジメントと心理的ストレスとの

間には弱い負の相関関係が認められた。(r=-0.224, p<.01)。

共分散構造分析

仮説モデルに従って、共分散構造分析を行った。全年代を分析する際の適合度は、GFI=0.92, AGFI= 0.82, CFI=0.91, RESEA= 0.134であった。年代別に多母集団同時分析をした際の適合度はGFI=0.88,AGFI= 0.731, CFI= 0.923, RESEA= 0.062であった。一般にモデルの適合度を判定する際にはGFI, CFIが0.9以上(豊田, 1992)、RESEAが0.05以下(1993、Browne & Cudeck)があてはまりのいいモデルとされる。この基準に従うと、本モデルの適合度はやや低いと考えられるが、観測変数50、自由度64の多変量のモデルとしては概ね満足すべき水準と考えられる。

以下に共分散構造分析の結果(全体)を示す。変数からの有意なパスを太字で示した。

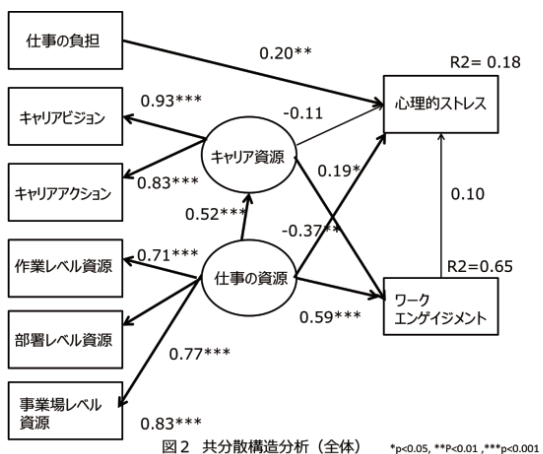


図2に示すように、キャリア資源はワークエンゲイジメントに正の影響を与える一方で、心理的ストレスに対して有意な影響を与えなかった。仕事の資源はワークエンゲイジメント、キャリア資源に正の影響を与え、心理的ストレスに負の影響を与えた。仕事の負担は心理的ストレスに正の影響を与えたものの、ワークエンゲイジメントは心理的ストレスへの影響は認められなかった。

年代別で有意なパスに違いが見られたが、各年代別解析結果を基に仮説検証を行った結果を下記に一覧で示す。

考察

本調査の対象者は、従業員1,000人以上の国内企業につとめる大学卒以上が大半を占め、これまでの勤続企業数が平均で1.6回と安定的な雇用環境にある労働者であるため、大企業のホワイトカラーを対象として作られたSchein (1978) のキャリア発達モデルを援用することは妥当であると考えられる。つまり今回の調査対象者それぞれが、「初期キャリア」「中期キャリア」「中期キャリア危機」「後期キャリア」等のキャリア発達段階特有の発達課題を抱えていると考えることができる。これらの課題に対処するための個人と仕事の資源が世代別にどのようになっているのかを解明するのが本研究の主たる目的である。仕事の負担に対して十分な資源を労働者が有していればワークエンゲイジメントが高く、労働者がいきいきできるであろうと考えた。

そこで仮説1でまず、世代別に仕事の負担、キャリア資源、仕事の資源、ワークエンゲイジメント、心理的ストレスの比較を試みた。仕事の資源の平均値を年代別に比較すると作業レベル資源、事業場レベル資源が50代で高く、事業場レベル資源は年代が高くなるにつれ低くなる傾向がみられた。これは、職業キャリアを積むにつれ、個人レベルの業務スキル(作業レベル資源)や人間関係(部署レベル資源)が増えていく一方で、50代になれば、組織を率いていく立場にあり、事業場レベルの資源を下位メンバーに与えていくことが多くなるからであろうと考えられる。一方、仕事の負担の平均値を年代別に比較すると、20代、30代で高く、40代、50代で低くなる傾向がみられ、心理的ストレスは20代、30代にかけて高く、40代、50代で低くなる傾向がみられた。このことは仕事を覚え、組織に適応することが求められる20代、30代にとって、慣れない業務遂行を負担に感じ、心理的ストレスが高くなっていると思われる。

仮説2では1の結果を踏まえ、各年代ごとに仕事の負担、キャリア資源、仕事の資源がワークエンゲイジメントと心理的ストレスにどのように影

表2 本調査仮説検証結果 その1

(仮説1-①)	キャリアアクション・ビジョン・テストスコアは20代、50代で低く、30代、40代で高い	(結果1-①)	年代別に有意な差がある傾向が見られた
(仮説2-②)	キャリアアクション・ビジョン・テストスコアとワークエンゲイジメントは正の相関を持つ	(結果2-②)	有意な正の相関が見られた
(仮説3-③)	ワークエンゲイジメントと心理ストレスは負の相関を持つ	(結果3-③)	有意な弱い負の相関が見られた

表3 本調査仮説検証結果 その2

仮説			結果	全体	20代	30代	40代	50代
(仮説2-①)	キャリア資源は	ワークエンゲイジメントに正の影響を与える	(結果2-①)	S	N.S.	N.S.	S	N.S.
(仮説2-②)		心理的ストレスに対して負の影響を与える	(結果2-②)	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.
(仮説2-③)	仕事の資源は	ワークエンゲイジメントに正の影響を与える	(結果2-③)	S	S	S	S	N.S.
(仮説2-④)		心理的ストレスに対して負の影響を与える	(結果2-④)	S	S	N.S.	N.S.	N.S.
(仮説2-⑤)		個人の資源に正の影響を与える	(結果2-⑤)	S	S	S	S	N.S.
(仮説2-⑥)	仕事の負担は	心理的ストレスに正の影響を与える	(結果2-⑥)	S	S	S	N.S.	S
(仮説2-⑦)	ワークエンゲイジメントは	心理的ストレスに負の影響を与える	(結果2-⑦)	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.	N.S.

S:Significant, N.S.: Not Significant

響を与えるかを共分散構造分析を用い解析した。

まず、JD-Rモデルの動機づけプロセスに関して検討する。(結果2-①、2-③、2-⑤)

キャリア資源については、全体として、仕事の資源の影響を受けながら、ワークエンゲイジメントに正の影響を与えるという結果になっている。さらに40代で有意にキャリア資源がワークエンゲイジメントに影響を与える結果となった。年代ごとのワークエンゲイジメントの平均値では有意な差がみられなかったが、共分散構造分析の結果、有意にキャリア資源がワークエンゲイジメントに正の影響を与えたことは、労働者が明確なキャリアビジョンを持ち、それにしたがってアクションをすることが労働者がいきいきと働くために有効であることを示唆している。島津(2017)が示唆しているように、キャリアについての見通しを持つことが、職務効力感の向上につながり、ワークエンゲイジメントに正の影響を与えたと考えられる。

調査対象者全体として、仕事の資源がワークエンゲイジメントに対して、正の影響を与えており、(結果2-③)ワークエンゲイジメントを高めるた

めに仕事の資源を増やすことが有効であることを改めて示唆された。

さらに仕事の資源がキャリア資源に有意に正の影響を与えている(結果2-⑤)。本研究は横断研究であり、本研究結果から直ちに結論することはできないが、キャリアに関するキャリア資源が、20代、30代に仕事の資源の影響を受けながら成長し、40代になってワークエンゲイジメントに影響を与えていると解釈できるかもしれない。

健康障害プロセスに関して(結果2-⑥)、仕事の負担が心理的ストレスに影響を与える結果は、我々の実感にもあっており、本研究でも改めてこのことが確認されたと言える。

キャリア資源の心理的ストレスへの緩衝プロセスに関しては結果2-②が相当する。

JD-Rモデルによればキャリア資源にも心理的ストレスへの有意な緩衝作用があると考えられるが、本研究ではその結果が得られなかった。本研究の調査協力者の心理的ストレスが職場の人間関係等、労働者のキャリアに関するストレス以外がより大きな課題になっている可能性があると思われる。

仕事の資源の心理的ストレスへの緩衝プロセス

に関して(結果2-④)仕事の資源が20代において有意に心理的ストレスを軽減する作用が見られた。全体としてもワークエンゲイジメントは心理的ストレスに対して緩衝的に作用していた。20代で仕事の資源が心理的ストレスに対して有意に緩衝的に作用していることは就職して間もない労働者への企業の配慮の必要性を示唆している。

ワークエンゲイジメントの心理的ストレスへの緩衝プロセスに関しては結果2-⑦が相当する。本研究ではワークエンゲイジメント心理的ストレスを緩和する有意な作用は認められなかった。この点に関しては、Schaufeli&Bakker(2004)、小杉(2013)は、ワークエンゲイジメントが心理的ストレスを緩和すると報告しており、先行研究と異なる結果となった。

この結果の違いは本研究と先行研究で調査対象者の属性が大きく違うこと、「個人の資源」が違うことがその理由であると考えられた。

本研究の意義と限界

本研究の結果から各年代が抱えるキャリア発達課題を乗り越え、いきいきと仕事をする為には、キャリアビジョンを持ちそれに従ってアクションをすることがその一つの方策になり得ると言える。ただし、それだけでは不十分であり、仕事の資源を増やすことも合わせて行うことが重要であることを本研究は示唆している。

一方、本研究の調査対象者は国内大手メーカーを対象とし、縁故法によってサンプリングがなされており、全産業に勤務する一般動労者を対象とした研究ではない。従って、本研究結果を直ちに一般化することはできない点に大きな限界がある。さらに、本研究結果から企業要因が大きいことが推察されたが、年代別の個人要件の分析のみになっている点にも限界がある。最後に本研究では、男性のサンプル数が多かったため、より多くの女性労働者を対象とした調査も研究においては望まれる。

参考文献

Inoue Inoue, A. Kawakami, N, Shomomitsu, T,

Tsutsumi, A. Haratani, T., Yohikawa, T., Shimazu, A., Odagiri, Y. 2014 .Development of a short questionnaire to measure an extended set of Job Demands, Job Resources, and Positive Health Outcomes, *Industrial Health*, 52, 175-189.

金井篤子2002 キャリア・ストレスとワーク・ライフ・バランス. *日本労働研究雑誌*, 503, 54-62.

日本生産性本部「メンタルヘルス研究所2017 <http://activity.jpc-net.jp/detail/mhr/activity001523.html>

小畑周介2014 産業組織体従事者のメンタルヘルスに関する総合研究. 帝塚山大学学術機関リポジトリ

Schein, E H.1978) *Career dynamics*.

Addison-Wesley. (シャイン, E.H. 二村敏子・三善勝代(訳) 1991キャリア・ダイナミクス 白桃書房

設楽紗英子2012 ワーク・エンゲイジメントの規定因と後続事象に関する研究. 筑波大学学術機関リポジトリ

島津明人2017 ワーク・エンゲイジメント. ナカニシヤ出版

下村英雄 2013 成人キャリア発達とキャリアガイダンス. *労働政策研究・研修機構*

下村英雄・八幡成美・梅崎修・田澤実 2009. 大学生のキャリアガイダンスの効果測定用テストの開発. *キャリアデザイン研究*, 5: 127-139.

Covariance Structure Analysis on Career Vision, Work Engagement and Occupational Stress

Ichiro Okino*, Hiroyuki Ikeda**

*Graduate School of Hyogo teacher Education

**Developmental Psychology Clinical Research Center

Hyogo University Teacher Educatio

For 176 workers in their 20's to 50's who work in the domestic manufacturing industry, the relationship between career vision, work engagement and occupational stress by age are examined by the "New Occupational Stress Simplest Questionnaire" Covariance Structure Analysis showed, in all ages except 50s, "work resources" affect work engagement, while workers in their 40s with active career vision and action based on them are high in work engagement. The burden of the work gave positive effect on psychological stress in any age group.

Key words; Career vision, Work Engagement, Occupational Stress