

# 職場集団におけるワーク・エンゲイジメントのクロスオーバー効果に関する縦断的研究

後藤, 凜子  
九州大学大学院人間環境学府行動システム専攻

<https://hdl.handle.net/2324/4061045>

---

出版情報 : 九州大学, 2018, 修士, 修士  
バージョン :  
権利関係 :

平成30年度修士論文

職場集団におけるワーク・エンゲイジメントの  
クロスオーバー効果に関する縦断的研究

九州大学大学院人間環境学府 行動システム専攻

心理学コース 平成29年度 入学

後藤 凜子

# 目次

問題と目的.....	3
1. 社会的背景とワーク・エンゲイジメント.....	3
2. クロスオーバー効果.....	6
3. クロスオーバー・プロセス.....	8
4. ポジティブ・インタラクション.....	11
5. 個人差としての認知プロセス（分析2）.....	14
6. 本研究の枠組みと仮説.....	15
方法.....	17
1. 調査時期、及び調査協力者.....	17
倫理的配慮.....	18
2. 調査内容.....	18
基本的属性.....	18
ワーク・エンゲイジメント.....	18
部署内にワーク・エンゲイジメントの高い人が存在する程度の認知.....	19
ポジティブ・インタラクション.....	19
3. 分析方法・事前分析.....	20
結果.....	22
1. 因子分析及び記述統計.....	22
2. 仮説検証.....	24
分析1（マルチレベル分析）.....	24
分析2（個人レベルの分析）.....	26
考察.....	28
理論的示唆.....	30
実践的示唆.....	30
本研究の限界.....	31
今後の展望.....	32
結語.....	34
引用文献.....	36
謝辞.....	44

## 問題と目的

本研究の目的は、ワーク・エンゲイジメントの対人的転移 (i.e. クロスオーバー効果) が集団全体に拡散・浸透するプロセスと、集団レベルのワーク・エンゲイジメントが個人レベルのワーク・エンゲイジメントに及ぼす効果について縦断的調査を用いて明らかにすることである。その際、集団内でメンバーどうしが自他の強みを言語化しあって、ポジティブなインタラクションが活性化する媒介プロセスを仮定して検討する。

### 1. 社会的背景とワーク・エンゲイジメント

過労自殺や精神疾患への懸念が高まる昨今、企業には精神的健康を重んじた職場づくりが求められる。2015年に導入されたストレスチェック制度は、集団分析による職場改善を努力義務とし、不調の未然防止に留まらない組織的活動が期待されている (厚生労働省, 2015)。また、従業員の健康への投資が組織の生産性に結び付くとした健康経営の広まりからも、従業員の健康管理は欠かすことの出来ない取り組みの1つとされる (経済産業省, 2018)。

その取り組みを進めるうえで注目されるのが、ワーク・エンゲイジメント (Work Engagement; 以下 WE) の概念である。WE はポジティブ心理学の提言 (Seligman &

Csikszentmihalyi, 2000) を端緒に、バーンアウト (燃え尽き) の対概念として提唱されており、“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 (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma, & Bakker, 2002)”と定義される。活力は「就業中の高い水準のエネルギーや心理的な回復力」を、熱意は「仕事への強い関与、仕事の有意味感や誇り」を、没頭は「仕事への集中と没頭」をそれぞれ意味し、WE は覚醒度の高い動機づけ状態を捉えている。また WE の高さは、メンタルヘルスの良好さだけでなく、仕事への積極的態度やパフォーマンスの高さとも関連を示し、個人と組織の双方にメリットをもたらす鍵概念とされる (島津, 2014)。

これまでの WE 研究は、その規定因とアウトカムに関する膨大な知見を蓄積し、個人内プロセスにおいて 1 つの統合モデルを示してきた (i.e. Job-Demands Resources Model, Demerouti & Bakker, 2001; Schaufeli & Bakker, 2004; Bakker, Demerouti, Sanz Vergel, 2014)。

ここでは、資源の豊かさが WE を高め、WE の高さが健康やパフォーマンスを高めるとした「動機づけプロセス」と、仕事の負担感がバーンアウトを高め、バーンアウトの高さが健康やパフォーマンスを損ねるとした「健康障害プロセス」が対極的に描かれている。また WE を高める資源は、バーンアウトの抑制においても有効であるとされ、従業員のメンタルヘルス増進へ向けた取り組みは、豊かな資源の構築がその中核とされる。一方、こうした提案はあくまでも個人を対象とした知見に基づいていることから、対人間の相互作用

用や複数の人々が集まることによって生じる独自の力動学 (i.e. Group dynamics, Lewin, 1951) を加味した知見は十分に得られていない。

組織という協働システムにおける集団成員間の相互依存関係は言うまでもなく、古くから個人は、集団に所属することで集団内の他者、引いては集団全体から影響を受ける存在であることが指摘されている (Lewin, 1951)。こうした視点は、WE においても適用されるだろう。例えば素朴に、“活力あふれる集団とそうでない集団があるのならば、前者に所属する方がより活力が得られるのではないか” とした疑問が浮かび上がる。また同時に、“そもそもこうした集団の違いは、どのような成員の相互作用によって生じるか” とした点も気がかりである。WE はこのように、個人を集団の中に位置づけて捉えることにより、従来の個人的枠組みを超えた社会心理学的観点から理解されるものとして、新たな理論的示唆がもたらされるだろう。そこで本研究は、WE の対人的転移 (i.e. クロスオーバー効果) に着目し、その効果をダイアドレベルから集団レベルに拡張した検討を行う。具体的には、WE のクロスオーバー効果が集団全体に拡散・浸透するプロセスと、集団レベルの WE が個人レベルの WE に及ぼす効果について明らかにする。これにより、WE を集団的アプローチに基づいて理解するとともに、組織的活性化に向けた実践的示唆を提出する。

## 2. クロスオーバー効果

クロスオーバー効果とは対人間に見られる心理的状态の転移を指し、バーンアウトの文脈において解明されてきた現象である。その定義は、「個人のストレッサーやストレス状態が、同じ社会的環境における他者のストレス状態に影響を与えること (Bolger, DeLongis, Kessler & Wethington, 1989)」とされ、バーンアウトにおいては30年以上前から実証されてきた (e.g. Cherniss, 1980; Edelwich & Brodsky, 1980)。Westman (2001) はクロスオーバー効果をネガティブな側面だけでなく、ポジティブな側面においても適用することを提案し、以来WEにおいても多くの検討がなされてきた。具体的には夫婦間 (Bakker, Demerouti & Schaufeli, 2005; Bakker & Demerouti, 2009; Bakker, Shimazu, Demerouti, Shimada & Kawakami, 2011)、上司-部下間 (Gutermann, Lehamann-Willenbrock, Boer, Born & Voelpel, 2017; Lu, Xie & Guo, 2018)、同僚間 (Bakker & Xanthopoulos, 2009) などのダイアドレベルにおいて、その効果が明らかとされている。また近年、こうした現象を集団レベルに拡張した議論が活発に行われている。

かねてより、同一集団には情動の類似性が見られるものとして、Group emotion (集団情動) の存在が指摘されてきた (e.g. Barsade & Gibson, 1998)。Barsade (2002) はそこに因果関係の解明を図るとして、サクラ (実験のために訓練された演者) の気分が集団成員が釣られていく現象を、実験的手法を用いて明らかにした。これは、集団内の一個人の態

度が他者へと影響を与え、そのことが別の他者へと影響を与え、引いては集団全体に蔓延した特徴を生じさせるとして、個人から集団へと波及する集団情動の形成プロセスを捉えている。こうした議論は WE においても同様であり、そのクロスオーバー効果を集団全体に拡散・浸透するものとして捉える必要性が指摘されている (Bakker, Westman, & Van Hetty, 2009; van Mierlo & Bakker, 2018)。なおこれらは、クロスオーバー効果があらゆる集団成員間に生じるミクロレベルの現象である一方で、その結果としてマクロレベル (集団全体) の特性が創発されるとした、複雑系科学の視座に立脚した議論であると整理される。

対して、集団から個人への影響過程に関する議論も見られる。Bakker, Emmerik, & Euwema (2006) は、集団内に WE の高い成員が多数いることが、成員個々人の WE の高さに関連することをマルチレベル分析によって明らかにした。これは、各個人の仕事の資源 (e.g. 職務自律性) や要求度 (e.g. プレッシャー) を統制した上でも見られ、著者らは WE の高い集団成員によって築かれるポジティブな組織風土が、同僚の WE の高さを導くことを推察した。すなわち、集団から個人へと波及するクロスオーバー効果について言及している。なおこうした議論は、Lewin (1951) の提唱する場の理論 (Field theory) によって理解できるだろう。そこでは、自己と環境が相互に依存する諸要因の全体性を「生活空間 (Life space)」と呼び、個人の行動は生活空間に基づいて規定されることを説いて



いる。すなわち Lewin (1951) は、個人を包含する集団の全体構造が個人を決定していることを示唆し、こうした議論は WE が集団から個人へと波及するクロスオーバー効果の存在を支持する。

しかし Bakker et al. (2006) の研究は、横断的手法に基づく点で課題が残され、その背後にあるプロセスについても解明されていない。クロスオーバーのコンセプトから経時的変化を捉える必要性は言うまでもなく、また媒介プロセスの特定は組織的活性化を目指す上で重要である。そこで本研究は、集団から個人へと影響を与える WE のクロスオーバー効果、及びそのプロセスについて縦断的手法を用いて検討し、詳細な解明を果たす。

### 3. クロスオーバー・プロセス

では、どのようにして WE の高さが他者へと波及していくのだろうか。Westman (2001) は、バーンアウトのクロスオーバー効果に関する知見を基に、以下の3つのプロセスを提示している。①直接的なクロスオーバー・プロセス、②間接的なクロスオーバー・プロセス、③共有イベントによるクロスオーバー・プロセスである。

第一に、直接的なクロスオーバー・プロセスとは、共感 (empathy) の機能によって他者の情動に同一化していくプロセスを指す。ここでは、非意識的側面と意識的側面に二分して説明する。非意識的側面とは、〈原始的な情動伝染〉である。その定義は、「相手の顔

の表情・話し方・姿勢・動作をどちらかといえば自動的に模倣・同調することによって、結果として同じ情動状態になってしまう傾向（Hatfield, Cacioppo, & Rapson, 1994）」とされる。対して、意識的側面とは〈感情移入〉を指す。具体的には、相手の楽しさや悲しさといった情動を思いやることをきっかけに、過去に自分が同様に感じた時の記憶が蘇り、相手と同じ情動状態が喚起されることを意味する（Hsee, Hatfield, Carlson, & Chemtob, 1990）。このような共感に基づくクロスオーバー・プロセスは、相手の立場からものごとを捉えようとする共感特性（i.e. Perspective taking, 視点取得）がクロスオーバー効果の出現を左右することから支持される（Bakker & Demerouti, 2009; Bakker et al., 2011）。しかし、非意識的側面を多分に含めるため心理統計学的な実証が難しく、クロスオーバー効果が生じた結果から逆説的に言及されることも多い。

続いて、間接的なクロスオーバー・プロセスとは、WEの高い個人の言動によって変化する第三の変数を媒介したプロセスを指す。例えば先行研究は、WEの高さが役割内外のパフォーマンス（Christian, Garza, & Slaughter, 2011）やプロアクティブ行動（Sonnentag, 2003）、職場組織への働きかけ（Hakanen, Perhoniemi, & Toppinen-Tanner, 2008）などに関連することを示してきた。すなわちWEが高い個人は、他者を積極的に支援したり、他者や集団に変革をもたらしたりする存在であると言える。このことからWEの高い個人は、他者にとっての協力的な業務遂行のしやすさや職務負担感の少なさ、あるいは前向き

な組織風土の醸成などを介し、他者の WE にポジティブな影響を与えていることが推測される。また WE の高い個人は〈良い手本〉として参照され、他者を前向きな行動へ動機づけるとしたモデリングによる影響プロセスもあり得るだろう (Social cognitive theory, Bandura, 1986)。こうした取り巻く環境や行動の変化を媒介して波及していくプロセスを、間接的なクロスオーバー・プロセスと呼ぶ。

最後の共通イベントによるクロスオーバー・プロセスとは、環境刺激が共通していることによって、類似の情動反応が生じるとしたプロセスである。例えば夫婦は家庭の経済状況を共有しており、その変動によって類似した情動を抱きやすいとされる。あるいは集団目標の達成が、集団成員のポジティブな情動の類似性を引き起こす可能性などが挙げられる。Westman & Vinokur (1998) は、このプロセスは双方の情動を同時に喚起しているため、見せかけのクロスオーバー効果であるとしてその弁別の必要性を唱えている。

以上の議論は、ダイアドレベル (i.e. 夫婦間) のクロスオーバー・プロセスを整理して提唱されたものである。従って、より多くの対人関係を含んだ職場集団におけるプロセスについては十分な検討がなされていない。また直接的なクロスオーバー・プロセスは、その時々目目の前で示される他者の情動に同一化していくプロセスを指しており、比較的短期的なクロスオーバー効果を捉えていると考える。しかし集団 - 個人間のクロスオーバー効果は、より長期に築かれる対人関係や組織風土に基づいて発生していることが予測さ

れ、具体的な対人行動の特定は集団レベルで見られる現象をより明確に説明するだろう。

従ってここでは、集団内で日常的に交わされるコミュニケーション行動に着目し、中でも

その質的内容のポジティブな側面に焦点化して議論する。

#### 4. ポジティブ・インタラクション

Schaufeli & Salanova (2010) は、幸福感を高める介入事例が WE の向上に役立つとして知見をまとめた。そこでは、①自己の強みを理解して活用すること、②他者に親切にすること、③感謝の意を表明すること、④許すことを学ぶこと、⑤良い出来事を共有すること、⑥社会的な関係性を育むことがポジティブな行動戦略として挙げられた。また、こうした個人レベルの行動戦略を職場に適用することで、自己の WE の向上だけでなく、他者を巻き込んだ職場レベルの改善に繋がっていくことを提案した。他方 Quinlan, Swain, Cameron & Vella-brodrick (2015) は、小学生を対象に“Awesome Us Program”と題した、強み (Strengths) に関する集団介入プログラムを実施した。具体的には、自己の強みを特定して友人関係の中で活用したり、クラスメイトと互いに認識しあったりする活動を行った。結果として、クラスへのエンゲイジメントや凝集性が高まり、対人衝突が減少するなど集団単位の効果が示された。これらのことから、WE の高い集団は自他の強みに関するポジティブなインタラクションが活発に行われており、そのことから成員個々人の WE

の高さを規定している可能性が示唆される。

なお上述の提案は、WEの最たる規定因が自己効力感の高さであることから支持される (Halbesleben, 2010)。自己効力感 (Self-efficacy) とは、「ある結果を生み出すために適切に必要な行動を、個人がどの程度確実に遂行できるかという自己の遂行可能感に対する信念 (Bandura, 1997)」を指す。すなわち、“自分にはそれができそうだと感じる程度”と理解できる。また強みは、「人が活躍したり最善を尽くしたりすることを可能にさせる特性 (Wood, Linley, Maltby, Kachdan, & Hurling, 2011)」であることから、自身の強みに対する理解は自己効力感の高さに繋がるだろう。更に自己効力感は、他者からの言語的説得やポジティブ情動の喚起によって強化される側面を持つ (Bandura, 1986)。このことから、自他の強みに関する言語的コミュニケーションは、ポジティブ情動の喚起とともに自己効力感を向上させ、結果としてWEの高さを導くことが予測される。

なお集団 - 個人間のクロスオーバー効果とは、厳密にはダイアドレベルのクロスオーバー効果が集団全体に拡散・浸透することによって、その集団に所属する成員個々人のWEの高さに波及していく現象を指す。従ってここでは、ポジティブ・インタラクションの発生プロセスとして、以下のステップを想定する。第1に、WEの高い個人は他者の手本となるような行動を示すことから、他者に強みが認知されやすいと考える。また第2に、WEの高い個人はポジティブ情動を抱いていることから、思考や行動のレパートリー

が拡張しており、他者の強みに気づきやすいことが想定される (i.e. Broaden-build theory; Frederickson, 1998; 2001)。更に第3として、対人関係は原則的に交換関係に基づくことから、一方のポジティブな言語化が、他方のポジティブな言語化を引き出し、互いにインタラクションが形成されていくと考えられる (i.e. Social exchange theory) (Figure1)。

以上のプロセスの想定に基づけば、クロスオーバー効果が拡散・浸透した WE の高い集団は、ポジティブ・インタラクションが活性化した集団であると考えられる。従って、WE の集団 - 個人間のクロスオーバー・プロセスには、ポジティブ・インタラクションが媒介することが予想される。

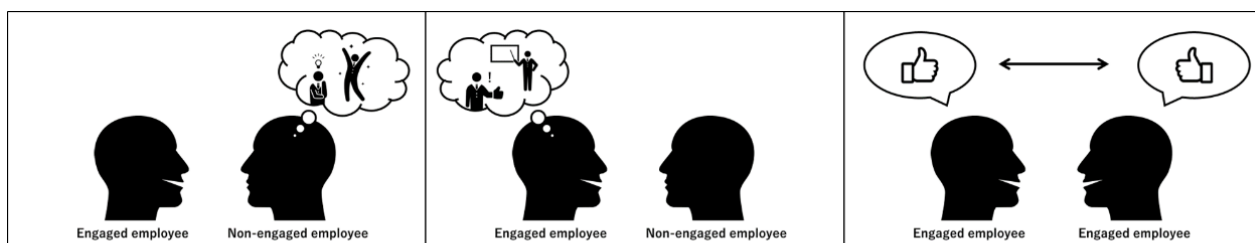


Figure1. The process of positive interaction in dyed

## 5. 個人差としての認知プロセス(分析 2)

また集団内の対人関係には、個人差があることが想定される。特に集団サイズが大きいほど、誰と密接に関わっているかということや、特定の誰かに対する印象の強さなどが、個人が集団から受ける影響を左右するだろう。Tims, Bakker, & Derks (2012) は、個人の WE に関する自己評価と他者評価の一致具合は、被評価者が表出する積極的な職務態度を評価者が認知している程度に依存することを示した。すなわち、例え A さんの WE が高い状態であったとしても、手掛かりとなる態度や行動を周囲の人が目の当たりしなければ、A さんの WE の高さが周囲に波及しない可能性が示唆される。また Bandura (1986) は、モデリング（他者を観察することによる観察者の行動変容）の起点を、他者（モデル）へと注意が向けられていることであると主張した。これらのことから、WE の集団 - 個人間のクロスオーバー効果は、個人が周囲に高 WE 者をどれほど認知しているかに起因する可能性が考えられる。従って本研究は、個人の認知的評価に基づいたクロスオーバー効果の検討を行う（分析 2）。

またその際、WE の高い個人が集団内により多くの高 WE 者を認知すると言った、逆因果のプロセスも成立すると考えられる。背景として、以下の 2 点が挙げられる。1 点目は気分一致効果による認知バイアスである（Mood Congruency Effects; e.g., Bower, 1981）。WE の高い個人はポジティブ情動を抱いており、周囲に高 WE 者を過度に認知する可能性が考

えられる。2点目は、資源保存理論による解釈である (Theory of Conservation of Resources; Hobfoll, 1989)。そこでは「人は自身が価値を置いているもの (i.e. 資源) を獲得し、保持し、育み、守るように動機づけられている」とされており、WE の高い個人は資源の保持増進のため、周囲により多くの高 WE 者を見出す、あるいは増員するように働きかけることが示唆される。実際に、ワーク・エンゲイジメントと資源の双方向的な因果関係は実証されており (e.g. Xanthopoulos, Bakker, Demerouti, & Schaufeli, 2009)、資源の豊かさが自己の WE を規定する反面、自己の WE がより豊かな資源を動員するとされている。これにより、集団の高 WE 者に対する認知が個人の WE に影響を与える一方で、個人の WE が集団の高 WE 者に対する認知に影響を与えるとした相互因果関係が示されると予測する。なお個人の認知プロセスにおいても、先の議論と同様にポジティブ・インタラクションによる媒介プロセスが示されると仮定する。

## 6. 本研究の枠組みと仮説

これまでの議論に基づき、本研究は以下のことがらを目的とする。第1に、マルチレベル分析を用いて WE の集団 - 個人間のクロスオーバー効果を実証する。第2に、個人の認知的評価に基づき、集団 - 個人間のクロスオーバー効果を個人レベルで実証する。更に第3として、集団 - 個人間のクロスオーバー効果をポジティブ・インタラクションが媒介す



るとした、クロスオーバー・プロセスの検証を行う。その際、マルチレベル分析と個人レベルの分析の双方で検討する。本研究はこれらを通して総合的にクロスオーバー効果の実証、及びそのプロセスの解明を目指す。なお具体的な仮説は以下の通りであり、この順番で検証を行う。

仮説 1. 集団レベルの WE の高さは、個人レベルの WE に正の影響を与える

仮説 2. 仮説 1 のプロセスは、集団成員間のポジティブなインタラクションを媒介する

仮説 3a. 集団内に高 WE 者を多く認知していることは、個人の WE に正の影響を与える

仮説 3b. 個人の WE の高さは、集団内に高 WE 者を多く認知することに正の影響を与える

仮説 4a. 仮説 3a のプロセスは、集団成員間のポジティブなインタラクションを媒介する

仮説 4b. 仮説 3b のプロセスは、集団成員間のポジティブなインタラクションを媒介する

# 方法

## 1. 調査時期、及び調査協力者

調査時期は2018年7月（Time1；以下T1）と同年10月（Time2；以下T2）であり、民間の医療機関1社に所属する従業員を対象に質問紙調査を実施した。得られたデータはT1において258名（返答率85.4%）、T2において239名（返答率78.9%）であった。①回答に不備がないこと、②T1とT2の双方の回答が得られていること、③同一部署内で3名以上の回答が得られていることを基準とし、最終的な分析対象は17部署に所属する207名のデータとなった。

対象者は、平均年齢38.81歳（SD=11.27）、平均勤続年数8.11年（SD=6.83）、女性155名（74.9%）、男性52名（25.1%）であった。職種は、医師職6名（2.90%）、看護・介護職114名（55.1%）、リハビリテーション職51名（24.6%）、コメディカル19名（9.2%）、事務職17名（8.2%）であった。また、役職者は41名（19.8%）であり、雇用区分は正職員178名（86.0%）、パート27名（13.0%）、嘱託職員2名（1.0%）であった。集団単位は外来課、放射線科などの部署を1単位とし、1部署あたりの平均回答人数は12.18名（range：3～33）であった。なお集団サイズはこの値を用いるが、実際の所属人数は未回答者を含めるため必ずしも一致しない。

**倫理的配慮** 調査は企業の人事部門を通して行い、所属長経由で各従業員への事前説明を行った。また質問票の冒頭に、①本調査は社内の人事評価とは無関係であること、②得られたデータは学術目的以外に使用しないこと、③調査への参加は自由意志に基づくこと、④調査終了後であっても参加の撤回が可能であること、⑤質問票の提出を以てして調査協力への同意を確認することを明記した。なお、謝礼として全調査への回答者へ1000円、一部の調査への回答者へ500円分のQuoカードを支払うことについて事前説明し、調査終了後に支払った。以上の手続きは、九州大学倫理審査委員会の承認（承認番号：2018-010）の下に行い、企業と著者の間に利益相反関係はない。

## 2. 調査内容

**基本的属性** 性別、年齢、所属部署、役職、雇用区分、勤続年数について人事部門を通して情報を得た。分析データに2時点間の部署異動者や昇進者は見られず、すべての情報はT1におけるものを採用した。

**ワーク・エンゲイジメント** Shimazu et al. (2008) によって翻訳された Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli et al., 2002 ; Schaufeli, Salanova, & Bakker, 2006) 短縮版9項目を用いた。本尺度は世界30言語で標準化がなされており、信頼性・妥当性が十分に確認されている。項

目例は、活力（3項目：e.g. 仕事をしていると活力がみなぎるように感じる）、熱意（3項目：e.g. 仕事に熱心である）、没頭（3項目：e.g. 仕事をしていると、つい夢中になっている）であり、3因子構造が想定されている。なお、日本においては1因子構造が支持されており（Shimazu et al., 2008）、本研究も1因子尺度として使用する。回答方法は、「1=まったく感じない」～「7=いつも感じる／毎日感じる」の7件法を用いた。

**部署内にワーク・エンゲイジメントの高い人が存在する程度の認知** Schaufeli, Shimazu, Hakanen, Salanova, & De Witte (2017) の Utrecht Work Engagement Scale Ultra Short version (3項目) を参考に、活力、熱意、没頭の3側面について、部署内に該当者がどれほど存在するかを尋ねた。具体的には、活力「あなたの部署は、作事中に元気いっぱい、活力が溢れる人がどの程度いますか?」、熱意「あなたの部署は、仕事に対して熱心で、やる気のある人がどの程度いますか?」、没頭「あなたの部署は、仕事に没頭し、集中している人がどの程度いますか?」の3項目であった。回答方法は「1=まったくいない」～「5=非常にいる」の5件法を用いた。

**ポジティブ・インタラクション** Cameron, Mora, Leutscher, & Calarco (2011) の Positive Practices Scale、及び白木・五十嵐 (2014) の感謝特性尺度邦訳版 (原典: GQ-6, McCullough, Emmons,

& Tsang, 2002) を参考に新たに作成した。主体者が他者の強みを言語化して伝える側面 (3 項目) と、他者が主体者の強みを言語化して伝えてくれる側面 (3 項目) を区別した 2 因子構造を想定した。項目例は、言語化する (e.g. 仕事をする上で、部署のメンバーの良い点に気づいたときはそれを相手に伝える)、言語化される (e.g. 上手に仕事をこなしたときは、部署のメンバーが評価してくれる) であった。回答方法は「1=まったくあてはまらない」～「5=非常にあてはまる」の 5 件法を用いた。なお PI は、自他の WE の高さに基づき形成されるとした因果関係の想定から、T2 において測定した。

### 3. 分析方法・事前分析

分析 1 は T1 の個人レベルの WE を統制した上で、T2 の同変数に T1 の集団レベルの影響が見られるかといった、レベル間の文脈効果の検討を第一の目的としている。また第二の目的として、マルチレベル媒介分析により、集団 - 個人間のクロスオーバー・プロセスを明らかにすることが挙げられる。このように、「集団」に所属する「個人」といった階層データにおける文脈効果や媒介効果の検討には、マルチレベル手法の 1 つである階層線形モデリング (Hierarchical Linear Models: HLM) が適用される (Raudenbush & Bryk, 2002)。本研究は、応答変数 (T2 の WE) の ICC<sub>(1)</sub> が  $\rho = .09$  ( $p < .01$ ) であることから、HLM (i.e. マルチレベル手法) を適用することの妥当性が支持される。また分析 1 は、説明変数とし

て T1 の個人レベルの WE を集団平均値化し、集団レベルの指標として用いる。このような合意指標の信頼性・妥当性の評価については、 $ICC_{(1)} = .07$  ( $p < .05$ )、 $ICC_{(2)} = .47$ 、 $r_{wg} = .75$  が参照される。これらの値は許容範囲であることが確認され、以降の分析は集団レベルの WE を集団平均値にて捉える<sup>1</sup>。

分析 2 は自他の WE に関する個人の認知的評価に基づいて、相互因果関係を検討することを目的としている。このような検討には、交差遅延効果モデル (cross-lagged effects model) を用いた分析が適用される (Finkel, 1995)。これにより、2 要因が双方向に影響を及ぼしあう可能性を考慮した上での、因果関係の検討が果たされる。また分析 2 は分析 1 と同様に PI の媒介効果についても検討し、これらは構造方程式モデリングを用いて分析する。なお、分析ソフトは Mplus ver.8 を用いた。

# 結果

## 1. 因子分析及び記述統計

新たに作成した、ポジティブ・インタラクション（以下 PI）の尺度について探索的因子分析を行った（最尤法）。結果として、5 項目 1 因子構造が妥当であると判断された。よって本研究は、PI を双方向の言語化（言語化する、言語化される）を含めた総合的な観点から検討するとした。なお削除した 1 項目は、「部署のメンバーがそれぞれ得意とする業務について、思い起こすことができない」であり、共通性が.18 と低値を示したことから不適切な項目であったと考えられた。また、5 項目 1 因子モデルの適合度指標のうち RMSEA は高値を示していたが、他の指標を含めて総合的にモデルの妥当性を判断した（ $\chi^2_{(5)}=16.34$ ,  $p=.006$ , GFI=.971, AGFI=.912, CFI=.941, RMSEA=.105, SRMR=.048）。

すべての変数は、各項目の得点を単純加算して項目数で割った平均値を使用した。各変数の平均値、標準偏差、信頼性係数、及び変数間の相関関係について Table1 に示す。年齢、役職において WE と有意な相関関係が示されたため、以降の分析において統制する。また、集団に依存した変数を用いるため集団サイズについても併せて統制する。

**Table 1**

Descriptive statistics, reliabilities, and correlations among variables of interest.

	Mean	SD	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12
<b>Individual level (n = 207)</b>														
1. Age	38.81	11.27	-											
2. Gender (1=Female)	0.75	0.43	.229**	-										
3. Employment Type (1=Regular)	0.87	0.34	-.296**	-.191**	-									
4. Position (1=Management role)	0.20	0.40	.224**	-.243***	.192**	-								
5. Organizational Tenure	8.11	6.83	.527***	.049	.093	.428***	-							
6. Work Engagement (Time1)	3.69	1.12	.218**	.026	-.059	.142*	.102	(0.94)						
7. Work Engagement (Time2)	3.69	0.98	.192**	-.028	-.032	.155*	.075	.745***	(0.93)					
8. Perceived engaged members in team (Time1)	3.42	0.70	.111	.109	-.116†	.037	-.035	.353***	.349***	(0.88)				
9. Perceived engaged members in team (Time2)	3.34	0.71	.006	.078	-.122†	.049	-.028	.324***	.457***	.619***	(0.89)			
10. Positive Interaction	3.12	0.57	-.032	.049	.014	.225**	.096	.403***	.490***	.371***	.475***	(0.72)		
<b>Group level (n = 17)</b>														
11. Group Size	12.41	8.93	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-
12. Average of WE in team (T1)	3.80	0.72	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	NA	-.217

Note. The Cronbach's alpha( $\alpha$ ) coefficients are reported in diagonal. \*\*\* $p < .001$ , \*\* $p < .01$ , \* $p < .05$ , † $p < 0.1$



## 2. 仮説検証

**分析 1(マルチレベル分析)** 集団レベルの WE が個人レベルの WE に正の影響を与えるとした仮説 1 を検証するため、HLM にて分析を行った。その際、T1 における個人レベルの WE を全体平均値によって中心化し、統制変数として投入した (cf. Enders & Tofighi, 2007)。結果として、有意傾向ではあるが T1 の集団レベルの WE が T2 の個人レベルの WE を予測することが示された ( $b=0.17, p<.10$ ) (Table2, Model1) <sup>2</sup>。続いて、クロスオーバー効果が生じるプロセスとしてポジティブ・インタラクション (以下 PI) の媒介効果 (仮説 2) について検証するため、Zhang, Zyphur, & Preacher (2009) の手法に基づきマルチレベル媒介分析を実施した。結果として、集団レベルの WE が PI を予測し ( $b =0.32, p <.001$ )、PI が個人レベルの WE を予測することが示された ( $b =0.40, p <.001$ ) (Table2, Model2-Model3)。その際、集団レベルの WE の主効果が非有意 ( $b=0.14, ns$ ) となり、集団レベルにおける間接効果が Sobels'  $Z=1.968$  ( $p <.05$ ) であったことから完全媒介モデルが支持された。以上の結果から、仮説 1、仮説 2 は支持された <sup>3</sup>。

**Table 2**

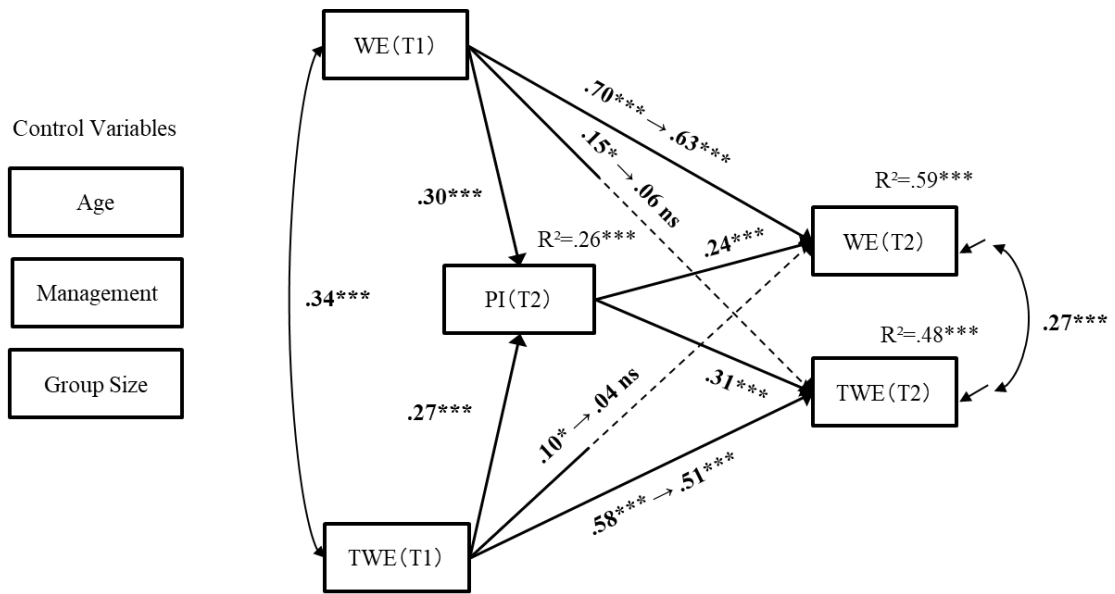
Result of the multi-level analysis: the direct and mediating effect.

Variables	Positive Interaction	Individual Work Engagement (T2)	
	Model 2	Model 1	Model 3
Intercept	3.16 ***	3.56 ***	3.51 ***
<b>Control variables</b>			
Age	-	0.00	0.00
Management	-	0.12	0.01
Group Size	-	0.00	0.00
Individual level WE (T1)	-	0.62 ***	0.55 ***
Group-level PI	-		0.34 *
<b>Individual level variables</b>			
Positive Interaction	-		0.40 ***
<b>Group level variables</b>			
Average of WE in team	0.32 ***	0.17 †	0.14
<b>Goodness of fit</b>			
-2Log Likelihood		405.78	385.82

Note.  $n = 207$  at the individual level,  $n = 17$  at the group level. Unstandardized regression coefficients were reported.

\*\*\*  $p < .001$ , \*\*  $p < .01$ , \*  $p < .05$ , †  $p < 0.1$  (two-tailed).

**分析 2(個人レベルの分析)** T1における自己の WE (以下、WE) と集団メンバーの WE (以下、TWE) に関する認知的評価が、T2 の両変数を予測する (仮説 3a, 3b) とした相互因果関係の仮説検証のため、交差遅延効果モデルを用いた分析を行った。またこれらの関係を PI が媒介する (仮説 4a, 4b) とした仮説検証のため、媒介変数を投入してモデル化した。結果を Figure.2 に示す<sup>4</sup>。第 1 に、T1 の WE が T2 の TWE を予測し ( $\beta=.15, p<.05$ )、T1 の TWE が T2 の WE を予測する ( $\beta=.10, p<.05$ ) とした双方向の因果関係が確認された。第 2 に、すべてのパス間で PI による有意な媒介効果が示された (Figure1, Table.3)。具体的には WE (T1) →PI→WE (T2) のパスにおいて、それぞれ  $\beta=.30 (p<.001)$ 、 $\beta=.24 (p<.001)$ 、Sobel's  $Z=3.346 (p<.001)$  であった。また WE (T1) →PI→TWE (T2) は、 $\beta=.30 (p<.001)$ 、 $\beta=.31 (p<.001)$ 、Sobel's  $Z=3.547 (p<.001)$  であった。続いて TWE (T1) →PI→WE (T2) は、 $\beta=.27 (p<.001)$ 、 $\beta=.24 (p<.001)$ 、Sobel's  $Z=3.167 (p<.01)$  であった。最後に TWE (T1) →PI→WE (T2) は、 $\beta=.27 (p<.001)$ 、 $\beta=.31 (p<.001)$ 、Sobel's  $Z=3.336 (p<.001)$  であった。なおその際、WE (T1) →TWE (T2) のパス、及び TWE (T1) →WE (T2) のパスがそれぞれ非有意となったことから、双方向のクロスオーバー・プロセスについて PI による完全媒介モデルが示された。また、WE (T1) →WE (T2)、TWE (T1) →TWE (T2) と同変数に対するパス係数の減少から、維持プロセスにおいても PI が媒介することが示された (部分媒介モデル)。以上の結果から仮説 3a・3b、仮説 4a・4b が支持された。



**Figure.2** Result of the single-level structural equation model.  $n = 207$ . Standardized regression coefficients were reported. T=time.  $***p < .001$ ,  $**p < .01$ ,  $*p < .05$  (two-tailed).

**Table3.**

The mediation effect.

X (T1)	→	M (T2)	→	Y (T2)	Sobel's' Z	p value
WE①	→	PI	→	WE②	3.346	<.001
WE①	→	PI	→	TWE②	3.547	<.001
TWE①	→	PI	→	WE②	3.167	<.01
TWE①	→	PI	→	TWE②	3.336	<.001

## 考察

本研究の目的は、集団レベルの WE の高さが個人レベルの WE の高さに波及する、集団 - 個人間のクロスオーバー効果、及びそのプロセスについて縦断的調査を用いて明らかにすることであった。また媒介プロセスとして、集団内でポジティブ・インタラクション（以下、PI）が活性化することを仮定していた。以下に、マルチレベルと個人レベルの分析結果を併せて、総合的に考察を述べる。

第 1 の結果として、集団レベルの WE の高さが個人レベルの WE の高さに影響を与えることが示された。本結果は、WE の集団 - 個人間のクロスオーバー効果の存在を示唆している。なおこれは、より詳細には次のような影響プロセスを捉えていると考えられる。まず、ダイアドレベルで生じる WE のクロスオーバー効果が、集団全体に拡散・浸透することによって集団レベルの WE が創発される。続いて、創発された集団レベルの WE が、成員個々人の WE に影響を与えるといった 2 段階プロセスである。なぜならば、集団に備わる創発特性は、集団成員が複数名存在し、それらが相互作用しないことには生じえないと想定されるからである。一方より長期には、こうして集団レベルの WE の高さから影響を受けた個人レベルの WE の高さが、集団成員との相互作用を通して、再び集団レベルの WE の高さに影響を与えるとした、WE における集団 - 個人間の相互循環型影

響プロセスが想定されるだろう。なおこれは、個人の認知プロセス（分析2）において、  
集団の WE が個人の WE に影響を与え、個人の WE が集団の WE に影響を与えるとした  
相互因果関係が示されたことから支持される。以上により、WE は集団成員間の相互作用  
によってダイナミックに変動・規定される側面を持ち、こうして創発された集団レベルの  
WE が個人レベルの WE に影響を与えるものとして、集団 - 個人間のクロスオーバー効果  
が示されたと考察する。

また第2の結果として、WE のクロスオーバー効果が集団全体に拡散・浸透し、個人の  
WE に影響を与えるプロセスに PI が介在することが確認された。これは自他の強みに関  
する言語的表出が、WE の高い集団において活発に行われており、そのことが成員個々人  
の WE を高めていることを示唆している。なお PI は、自己の WE の高さと同程度に、周  
囲の高 WE 者に対する認知によって予測されることから（それぞれ  $\beta = .30$ ,  $\beta = .27$ ,  
Figure.2）、自己と他者のいずれか、あるいは双方の WE の高さによって規定される双発的  
なコミュニケーション行動であることが推察される。更に PI は、 $ICC_{(1)}$  が  $.10$  ( $p < .01$ )  
であったことから、活発に行われている集団とそうでない集団とが存在することが指摘さ  
れる。このような点から、PI は WE の高さが集団から個人へと波及していくクロスオー  
バー・プロセスとして、その効果が支持される。

**理論的示唆** 本研究は WE の集団 - 個人間のクロスオーバー効果について、縦断的検討を行った最初の研究である。その成果として、集団レベルの WE が個人レベルの WE に影響を与えることを明らかにし、WE の概念を、成員個々人の個別要素に還元できない創発特性として扱うことの意義を示している。また本結果は、WE が個人と集団の相互作用によってダイナミックに変動する可能性を示唆しており、従来の個人内プロセスに留まらない理解を求めるものとして重要な知見を提出している。なおこうした議論は、Westman et al. (2011) がバーンアウトの文脈において行っているものの、そこでは集団 - 個人間のクロスオーバー効果が示されなかった。また Bakker et al. (2006) は、WE とバーンアウトの ICC を比較し、WEの方が集団特性として成員同士の類似性が生じやすいことを指摘した。これらの点から、バーンアウトはあくまでも個別の特性である一方、WE は集団全体で活性化が示される概念であるとした、両概念の質的な差異が示唆される。以上をまとめると、WE は集団成員の相互作用によって創発される全体的な特性を有する概念であり、個人と集団のダイナミックな影響プロセスへの着目が不可欠であると言える。

**実践的示唆** 本研究は自他の強みの言語化が、集団成員を巻き込みながら個人の WE を向上させる可能性を示しており、組織的活動に取り組む上での具体的な提案をもたらしている。特にこれまで、WE に関する介入研究はあまり見られておらず (Schaufeli &

Salanova, 2010)、本研究は取り組みを後押しするエビデンスとしてその有用性が支持される。また先行研究は、WEに関連する集団成員の対人行動として社会的支援 (Social support) の解明に主眼があった。これは、支援を受けることによる精神的・物理的負担の抑制を介してWEを高めるといった、ネガティブ情動の低減に基づいた肯定的効果であると考えられる。しかし、WEはストレスの低い状態にとどまらない、前向きで活発な動機づけ状態であることから、ポジティブ情動へ直接的に働きかける行動 (i.e. PI) がより効果的だろう。こうした点から、本研究における媒介変数の特定は、ポジティブ心理学的アプローチに基づいた実践的な示唆として、労働現場における応用的活用が期待される。

**本研究の限界** 本研究は、以下の3点において課題が残される。1点目はマルチレベル分析に用いた変数が、十分な級内相関係数を示さなかった点である。これは推定値の不安定さに繋がる懸念され、また集団数自体が少数であったこと (n=17) からも、結果の頑健性においては限界が指摘される。しかし、分析2において同様の結果が示されたことから、ある程度補完的に本研究全体の仮説は支持されることが考えられる。2点目は、ポジティブ・インタラクションをT2のみでしか測定していない点である。本研究は、クロスオーバー効果を縦断的に検討した点で強みは示されるが、媒介変数においては同様の処置



が施されていない。すなわち媒介変数と応答変数は同時点における測定であるため、その因果関係についての言及は果たせない。このような因果を想定した媒介効果の検討は、3時点における縦断調査によって、説明変数、媒介変数、応答変数のそれぞれの測定を行うことが望ましく、今後の課題とする。最後に3点目として、媒介変数が「自他の強みを言語化する」という一側面に限られている点が挙げられる。これは、要因の多数想定による議論の複雑性を回避する目的に基づいているが、もちろん現実的な問題として媒介プロセスはこれに限った話ではない。Schaufeli & Salanova (2010) や Cameron et al. (2011) は、職場で適用されるポジティブなインタラクションとして、感謝の意を表明することや敬意をもって接することなど複数のアプローチを提案している。集団 - 個人間のクロスオーバー・プロセスは、こうした多面的アプローチを用いてより精緻に検討する必要があるだろう。

**今後の展望** 第1に、実際の職場集団においてPIを積極的に取り入れるとした介入実証研究が求められる。その際、本研究では検証できなかった「言語化する」と「言語化される」ことの差異を明確に区分し、個人と集団の働きかけの方向性について精緻に議論する必要があるだろう。また第2に、集団レベルのWEとあらゆる集団特性との関係性を明らかにすることが求められる。これは近年、集団レベルのWEを集団成員に共有さ

れた認知として、Team Work Engagement (Torrente et al., 2013) と概念化した研究が散見することからも支持される。そこでは、「私たち (e.g. Our team)」に帰属される活力や熱意、没頭に対する認知を測定し、より直接的に集団特性としての WE を捉えるとした試みがなされている。既にその規定因とアウトカムについての検討も見られ、集団レベルの WE はチームワークや支援的風土などの集団的資源によって規定され、そのアウトカムとして良好なチームパフォーマンス (上司評価) をもたらすことが明らかにされている (Torrente et al., 2012)。こうした観点は、成員個々人が相互依存関係にある職場集団においての集団現象の解明、及び複雑系科学や集団力学における理論的發展に貢献するとして、今後更なる検討が期待される。

## 結語

ワーク・エンゲイジメントは、集団 - 個人間のダイナミズムによって変動・規定される概念であり、その高さが集団から個人へと波及することが示された。その際、自他の強みを言語化しあうような、ポジティブなインタラクションが介在していることが明らかとなった。この結果は、集団全体で活性化を目指すことが、成員個々人のワーク・エンゲイジメントの向上に繋がるとした、組織的活性化に向けた示唆を提供している。

## 注

1.  $ICC_{(1)}$ はその有意性が示されること、あるいは.05～.10以上の値が示されることが、マルチレベル手法に適う経験的基準であるとされる（清水, 2014）。同様に  $ICC_{(2)}$ と  $r_{wg}$ は.70以上が経験的基準とされる（James, Demaree, & Wolf, 1993）。
2. Mplus は標準化係数と非標準化係数の検定統計量が計算手法の違いによって異なる。ここでは、非標準化係数は  $Z=1.714$  ( $p=.087$ )、標準化係数は  $Z=2.146$  ( $p=.032$ ) と異なる有意性結果が示された。
3. 集団レベルの WE 指標を、集団内に高 WE 者が存在する割合を用いて検証したところ、先の検証結果と同様の結果が示された。ただしその際、高 WE 者を 6 点以上の者（i.e. 一週間に数回感じる）と定義しており、該当者が総じて 4 名（1.9%）しか存在しなかった。またその定義（e.g. 5 点以上）に依存して結果が変動することから、割合指標を用いた分析は恣意的な結論を招きかねないと判断された。補足として参照されたい。
4. 飽和モデルであるため適合度については検討していない。

## 引用文献

Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2009). The crossover of work engagement between working couples.

*Journal of Managerial Psychology*, 24(3), 220–236.

Bakker, A. B., & Demerouti, E. & Sanz Vergel, A. I. (2014). Burnout and Work Engagement: The

JD-R Approach. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 1,

389-411.

Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2005). The crossover of burnout and work

engagement among working couples. *Human Relations*, 58(5), 661–689.

Bakker, A. B., Emmerik, H. Van, & Euwema, M. C. (2006). Engagement in Work Teams. *Work and*

*Occupations*, 464–489.

Bakker, A. B., Shimazu, A., Demerouti, E., Shimada, K., & Kawakami, N. (2011). Crossover of

Work Engagement Among Japanese Couples: Perspective Taking by Both Partners. *Journal of*

*Occupational Health Psychology*, 16(1), 112–125.

Bakker, A. B., Westman, M., & Van Hetty, E. (2009). Advancements in crossover theory. *Journal*

*of Managerial Psychology*, 24(3), 206–219.

Bakker, A. B., & Xanthopoulou, D. (2009). The Crossover of Daily Work Engagement: Test of an

Actor-Partner Interdependence Model. *Journal of Applied Psychology*, 94(6), 1562–1571.

Bandura, A. (1986). *Social foundations of thought and action: A social cognitive theory*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

Bandura, A. (1997). *Self-efficacy: The exercise of control*. NY: Freeman.

Barsade, S. G. (2002). The Ripple Effect: Emotional Contagion and Its Influence on Group Behavior.

*Administrative Science Quarterly*, 47(4), 644.

Barsade, S. G., & Gibson, D. E. (1998). Group emotion: A view from top and bottom. In D. H

Gruenfeld (Ed.), *Research on managing groups and teams, 1*. 81-102. US: Elsevier Science/JAI

Press.

Bolger, N., DeLongis, A., Kessler, R. & Wethington, E. (1989). The contagion of stress across

multiple roles. *Journal of Marriage and the Family*, 51, 175–83.

Bower, G. H. (1981). Mood and memory. *American Psychologist*, 36, 129-148.

Cameron, K. S., Mora, C., Leutscher, T., & Calarco, M. (2011). Effects of positive practices on

organizational effectiveness. *The Journal of Applied Behavior Sciences*, 47(3), 266-308.

Cherniss, C. (1980). *Professional burnout in human service organizations*. NY: Prager.

Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work Engagement: a Quantitative Review

and Test of Its Relations With Task and Contextual Performance. *Personnel Psychology*, 64(1),

89–136.

Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F., & Schaufeli, W. B. (2001). The job demands-resources

- model of burnout. *Journal of Applied Psychology*, 86, 499–512.
- Edelwich, J., & Brodsky, A. (1980). *Burn-out: Stages of disillusionment in the helping professions*, 1. NY: Human Sciences Press.
- Enders, C. K., & Tofighi, D. (2007). Centering predictor variables in cross-sectional multilevel models: A new look at an old issue. *Psychological Methods*, 12, 121-138.
- Finkel, S. E. (1995). *Causal analysis with panel data*, 105. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Fredrickson, B. L. (1998). What good are positive emotions?, *Review of General Psychology*, 2, 300-319
- Fredrickson, B. L. (2001). The role of positive emotions in positive psychology: The broaden-and-build theory of positive emotions. *American psychologist*, 56, 218-226.
- Gutermann, D., Lehmann-Willenbrock, N., Boer, D., Born, M., & Voelpel, S. C. (2017). How Leaders Affect Followers' Work Engagement and Performance: Integrating Leader–Member Exchange and Crossover Theory. *British Journal of Management*, 28(2), 299–314.
- Hakanen, J. J., Perhoniemi, R., & Toppinen-Tanner, S. (2008). Positive gain spirals at work: From job resources to work engagement, personal initiative and work-unit innovativeness. *Journal of Vocational Behavior*, 73(1), 78–91.
- Halbesleben, J. R. B. (2010). A meta-analysis of work engagement: Relationships with burnout, demands, resources, and consequences. In A. B. Bakker (Ed.) & M. P. Leiter, *Work engagement:*

*A handbook of essential theory and research*, 102-117. NY: Psychology Press.

Hatfield, E., Cacioppo, J. and Rapson, R. (1994), *Emotional Contagion*, Cambridge University Press, NY.

Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of resources: A new attempt at conceptualizing stress. *American Psychologist*, 44, 513-524.

Hsee, C. K., Hatfield, E., Carlson, J. G., & Chemtob, C. (1990). The Effect of Power on Susceptibility to Emotional Contagion. *Cognition and Emotion*, 4(4), 327–340.

James, L. R., Demaree, R. G., & Wolf, G. (1993). rwg: An assessment of within-group interrater agreement. *Journal of applied psychology*, 78(2), 306.

経済産業省 (2018). 健康経営ハンドブック Retrieved from [http://www.meti.go.jp/policy/mon\\_o\\_info\\_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeiei\\_handbook2018.pdf](http://www.meti.go.jp/policy/mon_o_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkoukeiei_handbook2018.pdf) (平成 31 年 1 月 15 日)

厚生労働省 (2015). 労働安全衛生法に基づくストレスチェック制度実施マニュアル Retrieved from <https://www.mhlw.go.jp/bunya/roudoukijun/anzeneisei12/pdf/150507-1.pdf> (平成 31 年 1 月 15 日)

Lewin, K. (1951). *Field theory in social science*. Harper.

Lu, X., Xie, B., & Guo, Y. (2018). The trickle-down of work engagement from leader to follower: The roles of optimism and self-efficacy. *Journal of Business Research*, 84, 186–195.



McCullough, M. E., Emmons, R. A., & Tsang, J. A. (2002). The grateful disposition: A conceptual and empirical topography. *Journal of Personality and Social Psychology*, *82*, 112-127.

Quinlan, D. M., Swain, N., Cameron, C., & Vella-brodrick, D. A. (2015). How 'other people matter' in a classroom-based strengths intervention Exploring. *The Journal of Positive Psychology*, *10*(1), 77-89.

Raudenbush, S. W., & Bryk, A. S. (2002). Hierarchical Linear Models. *Applications and Data Analysis Methods (2nd Ed.)*. TO.

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*, 293-315.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The measurement of work engagement with a short questionnaire: A cross-national study. *Educational and psychological measurement*, *66*(4), 701-716.

Schaufeli, W.B. & Salanova, M. (2010). How to improve work engagement? In S. Albrecht (Ed.). *The handbook of employee engagement: Perspectives, issues, research and practice*, 399-415.

Northampton, MA: Edwin Elgar

Schaufeli W. B., Salanova M, Gonzalez-Romá V, Bakker A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmative analytic approach. *Journal of Happiness*

*studies*, 3(1), 71-92.

Schaufeli, W. B., Shimazu, A., Hakanen, J., Salanova, M., & De Witte, H. (2017). An Ultra-Short Measure for Work Engagement: The UWES-3 Validation Across Five Countries. *European Journal of Psychological Assessment*, (October).

Seligman, M. E., & Csikszentmihalyi, M. (2000). *Positive psychology: An introduction*, 55(1), 5. American Psychological Association.

島津明人 (2014). ワーク・エンゲイジメント ポジティブメンタルヘルスで活力ある毎日  
を 労働調査会

Shimazu A, Schaufeli W. B., Kosugi S, Suzuki A, Nashiwa H, Kato A, Sakamoto M, Irimajiri H, Amano S, Hirohata K, Goto R, Kitaoka- Higashiguchi K (2008), Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology*, 57(3), 510-523.

清水裕士 (2014). 個人と集団のマルチレベル分析 ナカニシヤ出版 p. 11

白木優馬 & 五十嵐祐 (2014). 感謝特性尺度邦語版の信頼性および妥当性の検討 対人社  
会心理学研究, 14, 27-33.

Sonnentag, S. (2003). Recovery, work engagement, and proactive behavior: A new look at the interface between nonwork and work. *Journal of Applied Psychology*, 88(3), 518-528.

Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale.

*Journal of Vocational Behavior*, 80(1), 173–186.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W. B. (2012). Teams make it work: How team work engagement mediates between social resources and performance in teams. *Psicothema*, 24(1), 106–112.

Torrente, P., Salanova, M., Llorens, S., & Schaufeli, W.B. (2013). From "I" to "We": The factorial validity of a team work engagement scale. In J. Neves & S.P. Gonçalves (Ed), *Occupational Health Psychology :From burnout to well-being..*

van Mierlo, H. & Bakker, A. B. (2018). Crossover of engagement in groups, *Career Development International*, 23(1), 106-118.

Westman, M. (2001), "Stress and strain crossover", *Human Relations*, 54, 557-91.

Westman, M., Bakker, A., Roziner, I., & Sonnentag, S. (2011). Crossover of job demands and emotional exhaustion within teams: A longitudinal multilevel study. *Anxiety, Stress and Coping*, 24(5), 561–577.

Westman, M., & Vinokur, A. D. (1998). Unraveling the relationship of distress levels within couples: Common stressors, empathic reactions, or crossover via social interaction? *Human Relations*, 51(2), 137–156.

Wood, A. M., Linley, P. A., Maltby, J., Kashdan, T. B., & Hurling, R. (2011). Using personal and psychological strengths leads to increases in well-being over time: A longitudinal study and the

development of the strengths use questionnaire. *Personality and Individual Differences*, 50, 15–19.

Xanthopoulou, D., Bakker, A., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, 74(3), 235–244.

Zhang, Z., Zyphur, M. J., & Preacher, K. J. (2009). Testing multilevel mediation using hierarchical linear models: Problems and solutions. *Organizational Research Methods*, 12(4), 695-719.

## 謝辞

本論文を結ぶにあたり、本研究を遂行する上でご指導、ご鞭撻とご援助をいただいた方々に感謝の意を表します。

主査の九州大学人間環境学研究院の山口裕幸教授には、本研究の構想から調査、解析、論文作成に至るまで、終始一貫して暖かいご指導とご鞭撻をいただきました。甚大なる感謝の意を表します。

副査の池田浩准教授には、一方ならぬご指南を賜りました。心よりお礼申し上げます。

福岡大学の縄田健悟先生、福岡女学院大学の藤村まこと先生には、本研究に不可欠なご助言をいただきました。深甚の謝意を表します。

調査の実施に際して、ご協力いただいた A 医療機関の皆さまには、調査の前後に及んで多大な支援を賜りました。感謝の念が絶えません。

最後になりましたが、社会心理学研究室をはじめ、心理学コースの先輩、後輩、同期、並びに家族の存在は、研究を進めていく上で、大きな励みとなりました。心より感謝申し上げます。

ここに記しきれない多くの方々の学恩、ご支援によって本研究が成立していることを銘記し、深く感謝いたします。

本研究は、平成 30 年度 JAIOP 研究支援制度の支援によって実施されました。