
臨床心理士のワーク・エンゲイジメントに関する調査

Research on work engagement of clinical psychologists

代田沙緒里

神戸百年記念病院

香川 香

関西大学大学院心理学研究科心理臨床学専攻

Saori SHIROTA

Kobe Century Memorial Hospital

Kaoru KAGAWA

Graduate School of Professional Clinical Psychology, Kansai University

◆要約◆

本研究は、これまで着目されてこなかった臨床心理士のワーク・エンゲイジメントの特徴と、個人の資源である自己効力感及びコーピング特性、家族の有無、仕事の資源である同業者からのサポートと職場満足感との関連について検討することを目的とした。137名の臨床心理士有資格者に質問紙調査を行った結果、ワーク・エンゲイジメントは一般勤労者や他の対人援助職者と比較して高い傾向が示された。また、ワーク・エンゲイジメントの高い者は、個人の資源としては自己効力感や積極的な問題解決コーピングが高く、子どもがいる者が多かった。さらに、仕事の資源としては同業者からのサポートや職場満足感がともに高いという特徴が見いだされた。

キーワード：ワーク・エンゲイジメント、臨床心理士、自己効力感、コーピング、職場満足感

Abstract

The purpose of this study was to clarify the features of clinical psychologists' work engagement as well as to consider their relationship with self-efficacy, coping strategies, the presence of family members, support offered from colleagues and job satisfaction. A questionnaire was administered to 137 clinical psychologists. Results indicated that the work engagement of clinical psychologists tended to be higher than that of workers in general, and than that of other interpersonal assistance professionals. The high work engagement could be related to self-efficacy, active problem solving, support from colleagues, job satisfaction and the presence of children.

Key Words : work engagement, clinical psychologist, self-efficacy, coping, job satisfaction

I 問題と目的

昨今、職場におけるメンタルヘルスへの社会的関心は高まっており、ワーク・エンゲイジメントという概念が注目されている。これは、バーンアウトの対概念で、「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一時的な状態ではなく、仕事に向けられた持続的かつ全般的な感情と認知」と定義され（島津，2010）、労働者のメンタルヘルスへの影響は大きいと推察される。ワーク・エンゲイジメントに関する従来の実証研究は、その規定要因やアウトカムについて検討され、個人の資源である積極的な対処スタイル、自己効力感等と、仕事の資源である上司や同僚からの支援、革新的な風土、報酬、承認、組織と個人の価値の一致等と正の関連が示されている（島津，2010；2014a）。ワーク・エンゲイジメントは個人の資源と仕事の資源を充実させることにより高まるとされており（島津，2014a）、両者ともに重要な要因と考えられる。

現在までにワーク・エンゲイジメントに関する調査研究は、一般労働者や看護師等を対象に行われているが（例えば、中村・吉岡，2016；時實ら，2016）、臨床心理士を対象とした研究は非常に少ない。その人の強みを伸ばし、活き活きと働くことのできる状態、すなわちワーク・エンゲイジメントの高い状態は、パフォーマンスを高めることにつながっているとされ（島津，2014b）、人のこころの問題やメンタルヘルスの維持・向上に取り組むことを業務としている臨床心理士のワーク・エンゲイジメントは、臨床心理士本人のみならず対象となる様々な人に影響を及ぼす可能性があるだろう。

そこで本研究では、臨床心理士のワーク・エンゲイジメントの特徴を、個人の資源と仕事の資源の両面から明らかにすることを目的とする。個人の資源については自己効力感及びコーピン

グ特性、配偶者・子どもの有無を、仕事の資源については同業者からのサポートと職場満足感を調査し、ワーク・エンゲイジメントとの関連について検討する。

II 方法

調査協力者：臨床心理士有資格者 152 名に匿名式の自記入式質問紙調査を実施し、137 名から回答を得た。記入漏れなど回答に不備のあった 1 名を除く 136 名（男性 44 名、女性 92 名、平均年齢 34.8 ± 8.1 歳）を分析対象とした。

調査時期：2018 年 5 月～8 月

実施方法：調査協力者に調査の主旨を文書で説明し、同意を得たうえで質問紙調査を実施した。

質問紙の構成：調査用紙はフェイスシート（性別、年齢、キャリア年数、配偶者の有無、子どもの有無）及び以下に示す 5 つの尺度（合計 110 項目）で構成した。

- (1) ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度 日本語版 (UWES-J) 短縮版 (島津ら，2007) (以下、UWES-J 短縮版)：本尺度は、ワーク・エンゲイジメントを測定する尺度で、「活力」「熱意」「没頭」の 3 つの下位尺度で構成されている。7 件法で、全 9 項目からなる。
- (2) 特性的自己効力感尺度 (成田ら，1995)：本尺度は、具体的な個々の課題や状況には依存せずに、より長期的に、より一般化した日常生活場面における行動に影響する特性的自己効力感を測定する尺度である。5 件法で、全 23 項目からなる。
- (3) 職場用同業者・サポート尺度 (小牧・田中，1993)：本尺度は、サポートの入手可能性を意味する知覚された同業者からのサポートを測定する尺度である。5 件法で、全 15 項目からなる。
- (4) コーピング尺度 (島津・小杉，1997；小杉，2000)：本尺度は、職場でのストレス経験に対してどのような対処を行っているかを簡便かつ正確に把握することを目的とする尺度

である。「積極的な問題解決」「逃避」「他者からの援助を求める」「諦め」「行動・感情の抑制」の5つの下位尺度で構成されている。4件法で、全31項目からなる。

- (5)職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度(安達, 1998):本尺度は、職場満足感を「職務内容」「職場環境」「給与」「人間関係」の4つの要因に対する満足感として測定する尺度である。4件法で、全32項目からなる。
倫理的配慮:本研究は関西大学大学院心理学研究科研究・教育倫理委員会で承認後に実施した(承認番号:第0090号)。

解析方法:各尺度の平均値及び標準偏差を全体、男女別に算出し、性差についてt検定により分析した。次に、UWES-J短縮版尺度得点の上位25%を高得点群(以下、高群)、下位25%を低得点群(以下、低群)の2群に分割し、両群における特性的自己効力感尺度、職場用同業者・サポート尺度、コーピング尺度、職場環境、職務内容、給与に関する満足感測定尺度の平均値

をt検定により分析した。さらに、配偶者の有無、子どもの有無のそれぞれについて2群に分割し、ワーク・エンゲイジメントの平均値をt検定により分析した。以上の統計解析にはSPSS for windows (Ver. 23)を使用した。

Ⅲ 結果

1. ワーク・エンゲイジメント及び自己効力感、同業者サポート、コーピング、職場満足感の平均値と男女差

本調査における各尺度の平均値及び標準偏差、男女それぞれの平均値及び標準偏差とt検定結果を表1に示す。ワーク・エンゲイジメント、自己効力感、同業者サポート、職場満足感には男女差は認められなかった。コーピング尺度では、「逃避」及び「他者からの援助を求める」でいずれも男性よりも女性の平均値が有意に高い結果であった。

表1 各尺度の平均値・標準偏差及び男性群・女性群のt検定結果

	全体 (n=136)		男性 (n=44)		女性 (n=92)		t 値
	M	SD	M	SD	M	SD	
年齢	34.78	8.05	35.73	8.35	34.33	7.91	
キャリア年数	8.45	6.62	9.55	7.91	7.92	5.88	
ワーク・エンゲイジメント	32.00	7.81	31.43	7.99	32.27	7.75	0.59
自己効力感	75.04	15.48	75.36	15.63	74.88	15.49	0.17
コーピング							
積極的な問題解決	28.37	5.09	27.61	4.78	28.73	5.22	1.20
逃避	13.10	4.19	11.84	2.99	13.71	4.55	2.85**
他者からの援助を求める	11.68	3.62	10.30	2.65	12.35	3.85	3.63***
諦め	10.71	3.44	10.00	2.86	11.04	3.66	1.66
行動・感情の抑制	13.74	3.47	13.50	3.47	13.85	3.48	0.55
同業者サポート	58.93	10.67	56.34	10.79	60.17	10.44	1.93
職場満足感							
職務内容	24.72	3.62	24.77	4.11	24.70	3.38	0.12
職場環境	21.44	4.80	20.50	4.20	21.89	5.02	1.59
給与	14.50	4.35	14.30	3.96	14.60	4.54	0.38
人間関係	28.68	5.39	27.55	4.77	29.23	5.60	1.72

***p<.001, **p<.01

表2 ワーク・エンゲイジメント高群・低群の各尺度得点のt検定結果

	低群 (n=31)		高群 (n=33)		t 値
	M	SD	M	SD	
自己効力感	66.77	15.47	87.48	13.63	5.69***
コーピング					
積極的な問題解決	23.97	4.21	32.55	4.08	8.28***
逃避	12.19	3.76	13.00	3.84	0.85
他者からの援助を求める	9.42	2.14	14.00	4.02	5.74***
諦め	11.00	3.75	10.24	2.72	0.93
行動・感情の抑制	12.77	3.76	14.52	3.52	1.91 ⁺
同業者サポート	52.26	12.77	64.85	7.98	4.70***
職場満足感					
職務内容	21.16	3.10	27.91	2.82	9.12***
職場環境	20.10	5.01	23.15	4.13	2.67**
給与	13.39	3.84	15.88	4.31	2.44*
人間関係	25.55	5.63	31.42	5.19	4.35***

*** $p < .001$, ** $p < .01$, * $p < .05$, + $p < .10$

2. ワーク・エンゲイジメントと自己効力感、同業者サポート、コーピング、職場満足感との関連

UWES-J 短縮版の得点が39点以上であった33名を高群、26点以下であった31名を低群に分割し、両群の平均値をt検定により分析した結果を表2に示す。

自己効力感、同業者サポート、コーピング尺度の「積極的な問題解決」、「他者からの援助を求める」、職場満足感尺度の「職務内容」、「職場環境」、「給与」、「人間関係」に関しては、両群で有意差が認められ、いずれも低群よりも高群の平均値が高かった。

3. 家族の有無とワーク・エンゲイジメントとの関連

配偶者の有無と子どもの有無について、それぞれ2群に分割し、両群のワーク・エンゲイジメントの平均値をt検定により分析した結果を表3に示す。

配偶者の有無に関しては、有意差は認められなかった。一方、子どもの有無に関しては子どもなしよりも子どもありの平均値が有意に高い傾向であった。

表3 家族の有無2群のワーク・エンゲイジメントt検定結果

	M	SD	t 値
配偶者あり (n=52)	32.88	6.71	1.04
配偶者なし (n=84)	31.45	8.41	
子どもあり (n=29)	34.21	6.65	1.73 ⁺
子どもなし (n=107)	31.40	8.02	

+ $p < 0.1$

IV 考察

1. 臨床心理士のワーク・エンゲイジメントと他職種との比較

本調査対象者と年齢の近い一般企業の従業員(30~44歳)を対象とした小畑・森下(2014)の調査では、男性のワーク・エンゲイジメントの平均点は24.3で、女性の平均点は26.2であった。本調査の臨床心理士の平均点は男性が31.4、女性が32.3、全体では32.0(SD=7.8)であり、臨床心理士の得点の方が一般企業の従業員よりも高い傾向が示された。対人援助職と比較すると、例えば看護師を対象とした中村・吉岡(2016)の調査では、平均点23.6(SD=

8.9) であり、佐藤・三木 (2014) の調査では、26.7 (SD=12.8) であった。また、介護福祉士を対象とした時實ら (2016) の調査では、男性の平均点は 26.4 (SD=10.5) で、女性は 27.1 (SD=11.8) であった。本調査の臨床心理士の平均点は、いずれの対象をも上回る結果となった。Hallberg, Johansson & Schanfelt (2007) は、頻繁に達成努力行動を取る傾向にある就業者は、よりワーク・エンゲイジメントが高い傾向にあることを示しており、小畑・森下 (2011) は、仕事を通して、自身の能力向上や可能性を確かめるといふ働く目的を持つことが、生き活きと働き続けられるための鍵となると述べている。臨床心理士は 5 年毎に資格更新するため、就労しながら教育や訓練を継続しなければならない。スーパービジョンや研修会等で研鑽を積むことは、目標を達成するための努力や自身の能力向上を感じる機会となり、臨床心理士のワーク・エンゲイジメントの向上に寄与している可能性がある。また、対人援助職は、負担も高いがやりがいや意義も高い職業であるとされ (神庭, 2015)、業務内容にやりがいを実感することで、ワーク・エンゲイジメントが高まっている可能性も推察される。

2. ワーク・エンゲイジメントと個人の資源との関連について

本調査結果では、ワーク・エンゲイジメントの高い臨床心理士は低い者に比して自己効力感が有意に高く、積極的に問題解決を図り他者と協同して対処し、子どもがいることが示された。

自己効力感、就労者をバーンアウトかワーク・エンゲイジメントのどちらかに導く重要な働きをする個人資源ともみなされ、Hakanen, Perhoniemi & Toppinen-Tanner (2008) や Xanthopoulou, Bakker, Demerouti et al. (2007; 2009) も、自己効力感はワーク・エンゲイジメントの先行要因として機能し、さらに仕事の資源からワーク・エンゲイジメントへの影響を媒介することを明らかにしている。自己効力感に

ついては、エンゲイジメントの規定要因かつアウトカムであり、両者は双方向の関係を有していることが指摘され、自己効力感がエンゲイジメントを高め、上昇したエンゲイジメントが自己効力感をさらに高めるといふ現象を上方のらせん効果と呼んでいる (島津, 2010)。すなわち、臨床心理士のワーク・エンゲイジメントと自己効力感には、先行研究で示された結果と同様に上方のらせん効果がはたらいっており、高いワーク・エンゲイジメントが自己効力感を高める好循環が生じていると考えられる。

また、コーピングに関しては、佐藤・三木 (2014) がワーク・エンゲイジメントは問題焦点型の積極的なコーピングと有意な正の関連があると指摘しており、本調査においても同様の結果となった。問題焦点型のコーピングはストレスラーと直面するため一時的にはストレス反応を高めるが、他者の援助も得ながら積極的に問題解決を図ることによって、ストレスラーを解消できる可能性がある。つまり、積極的なコーピングによって問題解決を行ってストレスを軽減し、達成感や自信を高めるといった可能性が推察される。

次に家族については、配偶者の有無には有意な差は見られなかったが、子どもなし群より子どもあり群の方がワーク・エンゲイジメントは高い傾向であった。小畑・森下 (2011) は、子どもなしより子どもありの方が、ワーク・エンゲイジメントが有意に高いことを報告しており、子どもの存在が働く意欲を高め、生き活きとした状態を生み出していると考えられる。就業者、妻 (夫)、母 (父) など、役割が多いほど生活満足感は高くなる (土肥・広沢・田中, 1990) ことや、ストレスからの回復は、対人援助職の女性の場合には婚姻状況との関連はみられないものの、小学生以下の子どもの有無が関連している可能性が示されている (神庭, 2016) ことなどから、臨床心理士においても、子どもの有無が生活満足感の向上やリカバリー経験に影響を及ぼし、ワーク・エンゲイジメントの結果にも

反映されているのではないかと推察される。

3. ワーク・エンゲイジメントと仕事の資源との関連について

ワーク・エンゲイジメントの高い臨床心理士は低い者に比して、同業者からのサポートを知覚し、職務満足感が高いという結果が示された。

臨床心理士が困難に対して行いやすい反応は、自分自身のリソースに頼ることと、信頼できる仕事仲間の助けを求めること（金沢・岩壁, 2006）と報告されていることから、ワーク・エンゲイジメントの高い臨床心理士は、同業者との繋がりやサポートを重視していると考えられる。臨床現場によっては臨床心理士が1名で勤務しているため、同業者からのサポートを得にくい環境もある。しかし、地域ごとの同業者の会や研修会、学会等の機会によって同業者との繋がりを得ることは可能である。さらに、臨床心理士は職場では1名であったとしても、他の職種とチームで仕事をすることによって職場での人間関係を豊かにすることもできる。昨今、多職種協働の取り組みが盛んに行われているが、これらは対象となるクライアントへの有効な支援策となるだけでなく、職員間の繋がりを強めて支え合う力を育み、それらがワーク・エンゲイジメント向上に寄与する可能性も示唆される。

また、ワーク・エンゲイジメントが高い臨床心理士は、職務満足感すなわち職務内容、職場環境、給与、人間関係のすべてで満足しているという結果が示された。臨床心理士の職務内容や環境は多様で、一般社団法人日本臨床心理士会（2016）の調査では、保健医療領域41.9%、福祉領域18.7%、教育領域36.0%など、幅広い領域で勤務しており、雇用形態については常勤33.8%、非常勤44.7%と非常勤職の割合が高く、年収は300万円台が多数で、わが国の平均年収を下回る水準にとどまっている。職場環境や雇用形態が違っていても、ワーク・エンゲイジメントの高い臨床心理士は職務満足感が高いという結果であったことから、臨床心理士自身

の仕事に対する価値観等が強く影響を及ぼしていると推察される。なお、金沢・岩壁（2006）は、仕事の多様性などを求めて複数の非常勤職を掛けもつ者は仕事への満足度が高いが、経済的な必要性のために仕事を掛けもつ者は仕事への満足度が低く、経済面に関するストレスはクライアントと接するストレスよりも高いと報告しており、今後は、勤務形態やその選択理由なども調査することで、職場環境の要因をより明確にすることができると考えられる。

V まとめ

本研究は、臨床心理士のワーク・エンゲイジメントについて、個人の資源と仕事の資源の両面から、その特徴を明らかにすることを目的とした。ワーク・エンゲイジメントの高い群は、自己効力感が高く、コーピングとして積極的な問題解決を試み、他者からの援助を求め、育児を行っていることが示された。また、同業者からのサポートを得て、職務内容、職場環境、給与、人間関係に満足していることが示された。

人のこころを対象に業務を行う臨床心理士のワーク・エンゲイジメントは、社会全体のメンタルヘルスにも影響を及ぼす可能性があり、活き活きと働き続けることができる要因をさらに検討していきたい。

文献

- 安達智子（1998）：セールス職者の職務満足感—共分散構造分析を用いた因果モデルの検討— *心理学研究* 69 (3) : 223-228.
- 土肥伊都子・広沢俊宗・田中國夫（1990）：多重な役割従事に関する研究—役割従事タイプ、達成感と男性性、女性性の効果— *社会心理学研究* 5(2) : 137-145.
- 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 : 78-91.
- Hallberg, U. E., Johansson, G., & Schaufeli, W. B. (2007): Type A behavior and work situation: Asso-

- ciations with burnout and work engagement: *Scandinavian Journal of Psychology* 48(2) : 135-142.
- 一般社団法人日本臨床心理士会 (2016) : 第7回「臨床心理士の動向調査」報告書 : https://www.jsccp.jp/member/news/pdf/doukoucyouusa_vol7.pdf (2018年12月23日取得).
- 金沢吉展・岩壁茂 (2006) : 心理臨床家の専門家としての発達、および、職業性ストレスへの対処について : 文献研究 明治学院大学心理学部附属研究所紀要 4 : 57-73.
- 神庭直子 (2015) : 対人援助職者における職業性ストレスと余暇 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部研究紀要 53 : 55-73.
- 神庭直子 (2016) : 対人援助職者のリカバリー経験のタイプとその関連要因の検討 京都光華女子大学・京都光華女子大学短期大学部研究紀要 54 : 107-116.
- 小牧一裕・田中國夫 (1993) : 職場におけるソーシャルサポートの効果 関西学院大学社会学部紀要 67 : 57-67.
- 小杉正太郎 (2000) : ストレススケールの一斉実施による職場メンタルヘルス活動の実際—心理学的アプローチによる職場メンタルヘルス活動 産業ストレス研究 7(3) : 141-150.
- 中村真由美・吉岡伸一 (2016) : 大学病院に勤務する看護職員のワーク・エンゲイジメントに影響する要因 米子医誌 67 : 17-28.
- 成田健一・下仲順子・中里克治・河合千恵子・佐藤眞一・長田由紀子 (1995) : 特性的自己効力感尺度の検討—生涯発達の利用の可能性を探る 教育心理学研究 43(3) : 306-314.
- 小畑周介・森下高治 (2011) : Work Engagement と職業性ストレスおよび余暇の過ごし方との関連 帝塚山大学心理福祉学部紀要 7 : 11-24.
- 小畑周介・森下高治 (2014) : 年代別にみる働く目的と職業性ストレス及びワーク・エンゲイジメントの研究 帝塚山大学心理学部紀要 (3) : 19-29.
- 佐藤百合・三木明子 (2014) : 病院看護師における仕事のストレス要因、コーピング特性、社会的支援がワーク・エンゲイジメントに及ぼす影響—経験年数別の比較— 労働科学 90 : 14-25.
- 島津明人 (2010) : 職業性ストレスとワーク・エンゲイジメント ストレス科学研究 25 : 1-6.
- 島津明人 (2014a) : 『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.
- 島津明人 (2014b) : 『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.
- 島津明人・小杉正太郎 (1997) : 従業員を対象としたストレス調査票作成の試み : (2) コーピング尺度の作成 早稲田心理学年報 30 : 19-28.
- 島津明人・小杉正太郎・鈴木綾子・梨和ひとみ・加登朝子・平賀光美・入交洋彦・北岡和代 (2007) : ユトレヒト・ワーク・エンゲイジメント尺度日本語版 (UWES-J) の信頼性・妥当性の検討『第80回日本産業衛生学会講演集』49 : 777.
- 時實亮・谷口敏代・高木二郎・廣川空美 (2016) : 介護福祉士の職場特性と個人要因とワーク・エンゲイジメントとの関連『厚生指針』63 : 7-13.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2007): The role of personal resources in the job demands-resources model: *International Journal of Stress Management* 14 : 121-141.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A.B., Demrouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior* 74 : 235-244.