

消防職員のワーク・エンゲイジメントを高める資源構造に関する研究 —レジリエンスと人間関係に注目して—

A study on resource structure to enhance Work Engagement of fire department staff
—Focusing on resilience and relationships—

西堀 まゆ
Mayu Nishibori

大妻女子大学大学院 人間文化研究科 臨床心理学専攻 修士課程

キーワード：消防職員，ワーク・エンゲイジメント，レジリエンス，人間関係

Key words : Fire department staff, Work Engagement, Resilience, Relationships

1. 研究目的

災害救援者である消防職員は、業務の中で悲惨な現場を目の当たりにすることも多く、業務内容が強いストレッサーであるといえる(松井・畑中, 2003). 強いストレスに晒される消防職員が仕事を継続する力を説明するものとして、本研究では、ワーク・エンゲイジメントに注目した。

ワーク・エンゲイジメントについて、島津(2010)によると、Schaufeli (2002) 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である。」と定義している。

ワーク・エンゲイジメントの規定要因としては、仕事の資源と個人資源が、これまでの実証研究で明らかにされている(島津, 2015)。島津(2017)によると、仕事の資源とは、仕事のコントロールや上司・同僚からの支援のように、労働者の動機付けや仕事のパフォーマンスを促進し、ストレス反応の低減につながる組織内の有形・無形の要因のことを示すとしている。一方、個人資源とは「自分を取り巻く環境を上手にコントロールできる能力やレジリエンスと関連した肯定的な自己評価」と定義される(島津, 2015)。仕事の資源と個人の資源は密接な関係を有しており、一方の資源の向上が他方の資源の向上につながる事が明らかにされている(島津, 2017)。

そこで、本研究では、仕事の資源として、人間関係の良好性(「上司との関係の良好性」, 「同僚と

の関係の良好性)と組織レジリエンス、個人の資源として人間関係の自己認知(「被受容感」, 「被拒絶感」)とキャリアレジリエンスを用いて、消防職員のワーク・エンゲイジメントを高める資源構造の仮説モデル(図1)を構築した。組織レジリエンスとは、社会における侵襲的の事象や組織内の混乱が生じた際に、それに応じることができる組織特性と対応力を発揮する組織の力のことである(澁谷ら, 2020)。キャリアレジリエンスとは、キャリア形成を脅かすリスクに直面した時、それに対処してキャリア形成を促す働きをする心理的特性であり、「チャレンジ・問題解決・適応力」「ソーシャルスキル」「新奇性・興味関心の多様性」「未来志向」「援助志向」によって特徴付けられる(児玉, 2015)。

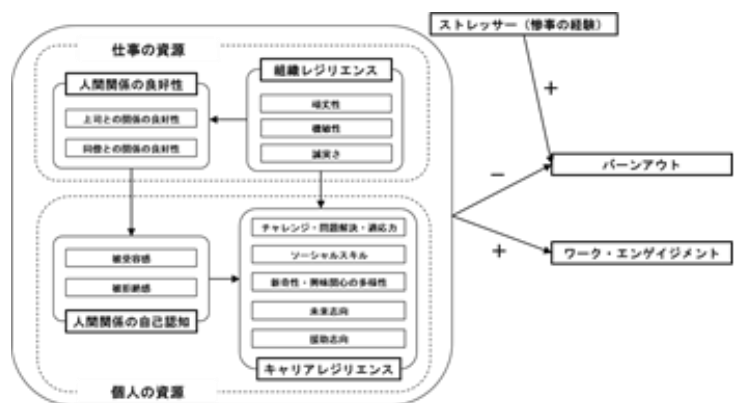


図1. 本研究の仮説モデル

2. 研究実施内容

消防職員149名(男子145名, 女子4名)に対しGoogle フォームを用いた質問紙調査を行った。

尚、本調査は、令和4年度の大妻女子大学生命科学研究の倫理審査委員会の承認を得て実施された(承認番号:04-049)。

得られたデータについて、統計分析フリーソフトHAD(清水,2016)を用いて分析を行った。

各資源が、それぞれワーク・エンゲイジメントと正の相関関係、バーンアウトと負の相関関係にあることが示され、本研究で用いた変数が資源としての機能を有していることが確認された。そのため、資源間の相関分析と各資源を目的変数とした重回帰分析を行い、その結果を参考に、共分散構造分析によるモデルの検証を行った。モデルの修正を行いながら適合度の検討を行い、適合度が良好であったモデル(図2)を採択した(GFI=.968, AGFI=.909, RMSEA=.044)。

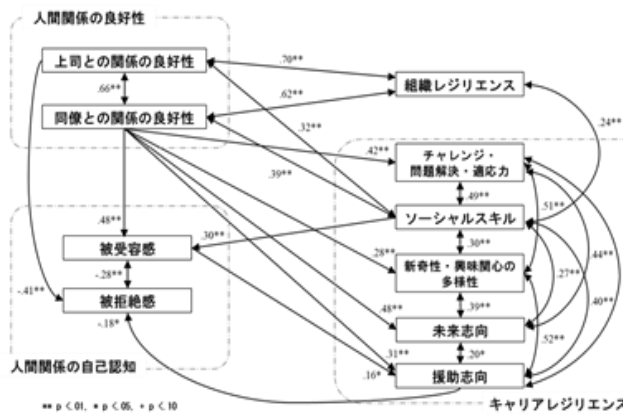


図2. 共分散構造分析の結果

3. まとめと今後の課題

人間関係の良好性の「上司との関係の良好性」からは、人間関係の自己認知の「被拒絶感」へ負のパスがみられ、「同僚との関係の良好性」からは、人間関係の自己認知の「被受容感」へ正のパスがみられた。これは、上司との良い関係性が、他者からないがしろにされているといった自己認知を減少させ、同僚との良い関係性が、他者に大切にされているという自己認知を増加させる可能性があることを示唆している。つまり、同僚との良い関係はポジティブな自己認知をもたらし、上司との良い関係はネガティブな自己認知を低減させていることが窺え、同じ人間関係であっても、相手の立場によって個人の内的資源への影響が異なると考えられる。

さらに、「同僚との関係の良好性」から、キャリアレジリエンスの「ソーシャルスキル」以外へ正

のパスがみられたことから、同僚との良い関係性が、キャリアレジリエンスを高めることが示唆され、「上司との関係の良好性」と「同僚との関係の良好性」は「ソーシャルスキル」と正の相関関係がみられたことから、良好な人間関係と消防職員の社交的なスキルには関連あることが考えられる。

「被受容感」からは、キャリアレジリエンスの「援助志向」に正のパスがみられ、「援助志向」からは「被拒絶感」に負のパスがみられた。他者から受け入れられているという自己認知は、他者に対して支援的で協力的な姿勢を高め、また、その姿勢は、他者からないがしろにされているという自己認知を弱めることが示された。さらに、キャリアレジリエンスの「ソーシャルスキル」からは、「被受容感」へ正のパスがみられ、社交的なスキルの向上が、他者から受け入れられているという自己認知を向上させることが示された。

組織レジリエンスは、人間関係の良好性の「上司との関係の良好性」と「同僚との関係の良好性」、キャリアレジリエンスの「ソーシャルスキル」と正の相関関係がみられた。これは、消防組織が持つ組織特性と対応力を発揮する組織の力が、組織内の人間関係や所属する個人の社交的なスキルと密接な関係があることを示しており、消防組織が指揮命令系統の整った組織であることが影響していると考えられる。

今後の展望として、本研究で用いたモデルを応用し、異なる組織体系や組織風土を持つ集団に対する調査を行うことが挙げられる。データが蓄積されることで、様々な職種に共通するワーク・エンゲイジメントを高める資源構造が見えてくると考えられる。

4. この助成による発表論文等

①学会発表

[1]西堀まゆ・堀洋元. 消防職員のワークエンゲイジメントを高める資源構造に関する研究—レジリエンスと人間関係に注目して—, 日本応用心理学会第89回大会優秀大会発表賞受賞, 2023年8月26日, 亜細亜大学武蔵野キャンパス

付記

本研究は大妻女子大学人間生活文化研究所の研究助成(課題番号:DB2332)「消防職員のワーク・エンゲイジメントを高める資源構造に関する研究」を受けて行われました。