

日本語版従業員エンゲージメント尺度の作成とその妥当性 および信頼性の検討

石井 僚 奈良教育大学学校教育講座 (心理学)
大山 拓也 ユニアデックス株式会社

Development of a Japanese Version of the Employee Engagement Scale and Investigation of its Validity and Reliability

ISHII Ryo

(Department of School Education, Nara University of Education)

OHYAMA Takuya

(Uniadex Ltd.)

Abstract

We aimed to develop a Japanese version of the Employee Engagement Scale, which was developed by Shuck, Adelson, and Reio (2017) to measure employee engagement based on Kahn's (1990) theory. A total of 2,173 employees participated in the online questionnaire. The results of confirmatory factor analysis and internal consistency showed that the Japanese version of the Employee Engagement Scale has the same factor structure as the original version. We also examined the construct validity by considering relation to presenteeism, which indicates work performance. Each sub-scale of the Japanese version of the Employee Engagement Scale positively related to presenteeism, which suggested the construct validity of the Japanese version of the Employee Engagement Scale. We consequently suggested that the Japanese version of the Employee Engagement Scale is reliable and valid as a self-reported scale for measuring employee engagement based on Kahn's (1990) theory.

キーワード：従業員エンゲージメント、日本語版、
プレゼンティズム

Key Words : employee engagement,
Japanese version, presenteeism

1. はじめに

近年、企業等が従業員の健康と生産性を同時にマネジ
メントする健康経営 (津野・尾形・古井, 2018) が推進
されており、その質に関わる1要因に、従業員エンゲ
ージメントがあげられている (経済産業省, 2015)。従業
員エンゲージメントとは、認知的、感情的、行動的エネ
ルギーの強さと方向性によって操作される、仕事に関連
した積極的な心理状態のことである (Shuck, Adelson,
& Reio, 2017)。世界的な職場環境の状況を調査した
Gallup reportの2021年版において、このエンゲージメン
トが完全な状態にある従業員は、全体の20%に過ぎない
ことが示されている (Gallup, 2021)。健康銘柄の指定等、

国をあげての取り組みがなされている健康経営と関わる
従業員エンゲージメントは世界的にも低く、検討を進め
ていく必要性が高まっている。

1.1. 従業員エンゲージメントの概念

従業員エンゲージメントの概念に初めて言及したの
は、Kahn (1990) である。Kahn (1990) は、人が仕事
上の役割を遂行する際、身体的、認知的、感情的に自身
を用いるとし、そのように自身を用いたり表現したりす
ることをエンゲージとした。つまり、仕事に身体的に関
与し、認知的に集中して注意深くなり、仕事や仕事に関
わる人と感情的に結びついているときに、その個人はエ
ンゲージメント状態にあるとされる (Kahn, 1990)。よ

り簡単に言えば、エンゲージメントとは、手と頭と心を使って、積極的に仕事をすることである (Ashforth & Humphrey, 1995)。

Kahn (1990) に基づき、従業員エンゲージメントは、3つの下位概念から成るものと考えられてきた (例えば Rich, LePine, & Crawford, 2010; Shuck, Twyford, Reio, & Shuck, 2014)。それは、仕事の成果に対する精神的エネルギーの強さである認知的エンゲージメント、組織の成果に対する感情移入の強さや意欲である感情的エンゲージメント、そして成果を上げるための行動をしようとする心理状態である行動的エンゲージメントの3つである。従業員エンゲージメントは、個人の認知的、感情的、行動的なエネルギーが、仕事の積極的な遂行に投入されることを反映した多次元的な動機づけ概念として考えられている (Rich et al., 2010)。

1.2. 従業員エンゲージメントの測定

従業員エンゲージメントの測定は、必ずしもこのようなKahn (1990) の概念に基づいて行われているわけではない。Saks and Gruman (2014) は、従業員エンゲージメントの測定に用いられる主な尺度の大半が、Kahn (1990) の理論にいくらか基づいているものの、完全に理論と対応した尺度はないことを示している。例えば、互換的に用いられる概念であるワークエンゲージメントを測定する尺度として (レビューとして高橋・武村・市川, 2021), 日本を含む各国で翻訳され (Shimazu et al., 2008), 現在最も使用されている (Bailey, Madden, Alfes, & Fletcher, 2017), Utrecht Work Engagement Scale (Schaufeli, Salanova, González-Romá, & Bakker, 2002) は、バーンアウトの反対の状態を測定する下位概念を中心に構成されている。バーンアウトとは、心的エネルギーが絶えず過度に要求された結果、極度の身体疲労と感情の枯渇を示す症候群のことである (Maslach & Jackson, 1981)。Utrecht Work Engagement Scaleは、エンゲージメントがバーンアウトの反対の構成要素で成ると理論化された背景 (Maslach & Goldberg, 1998) に基づいて、活力と熱意を測定することに加え、没頭という独自の要素を測定する (Schaufeli & Bakker, 2004)。日本で従業員エンゲージメントの測定に利用可能な尺度は、現在のところ、Kahn (1990) ではなく、主にバーンアウトの理論に基づいたもののみである。

こうした状況に対応するため、Shuck, Adelson, and Reio (2017) は、Kahn (1990) の理論に基づく尺度を作成し、妥当性と信頼性を確認している。Shuck et al. (2017) の作成したEmployee Engagement Scaleは、Kahn (1990) に基づく3つの下位概念である認知的エンゲージメント、感情的エンゲージメント、行動的エンゲージメントをそれぞれ測定する3下位尺度から構成さ

れている。Shuck et al. (2017) は、様々な職種の協力者を対象に4つの研究を行い、因子構造、職務満足度やwell-being, 離職との関連から構成概念妥当性および信頼性を示している。Kahn (1990) の理論に基づいた従業員エンゲージメントを測定する好ましいツールがない (Saks & Gruman, 2014) ことを契機に作成されたこの尺度は、妥当性に関して問題が指摘されることもあるUtrecht Work Engagement Scale (例えばKulikowski, 2017; Viljevac, Cooper-Thomas, & Saks, 2012) 以外の測定方法として、1つの選択肢になっている。

1.3. 本研究の目的

本研究の目的は、Shuck et al. (2017) の Employee Engagement Scaleの日本語版を作成し、その構成概念妥当性と信頼性を検討することである。因子構造の検討に加え、職域における健康関連の生産性指標として捉えられることが多く、何らかの疾患や症状を抱えながら出勤し業務遂行能力や生産性が低下している状態であるプレゼンティズム (高橋・津野・大森, 2022) との関連から構成概念妥当性の検討を行う。プレゼンティズムは、これまでも従業員エンゲージメントとの関連が見出されている (例えばAdmasachew, & Dawson, 2011; Burton, Chen, Li, & Schultz, 2017)。また、プレゼンティズムは主観的な測定が可能である一方、本人のQuality of Lifeから、製品やサービスの質にまで関わり、労働損失額の計算も可能な、重要な要因とされる (山下・荒木田, 2006)。本研究では、プレゼンティズムとの関連について、現在エンゲージメントの測定に使用されることの多いUtrecht Work Engagement Scaleと比較することで、日本語版従業員エンゲージメント尺度の構成概念妥当性を検討する。

2. 方法

2.1. 研究協力者

IT系企業の会社員2,173名 (男性1,875名, 女性298名) を対象とした。年齢範囲は22-66歳で、平均年齢は43.45歳 ($SD=10.88$ 歳) であった。

2.2. 手続きと倫理的配慮

2019年11月に、オンライン研修システムを用いたウェブ調査を行った。研究協力者への倫理的配慮として、調査のフェイスページには、調査への参加は自由であり、参加しないことや途中で回答をやめることで不利益を被ることはないこと、正しい答えや間違った答えはないこと、答えたくない場合には答えなくて良いこと等を明記した。以上の説明を読んで回答に同意する場合には「同意」ボタンを押してもらうことで研究参加への同意を得

た。なお、調査は第一著者の所属機関の研究倫理審査委員会による承認を得て行われた。また、分析にはR (ver. 4.1.1) を用いた。

2.3. 調査内容

2.3.1. 従業員エンゲージメント

認知的エンゲージメント、感情的エンゲージメント、行動的エンゲージメントの3下位尺度から成る Employee Engagement Scale (Shuck et al., 2016) の12項目を、原著者らの許諾を得て邦訳した。原版を邦訳した後、その邦訳を英語にバックトランスレーションし、邦訳が原文の意味を忠実に表現できているかを確認した。なお、尺度の邦訳およびバックトランスレーションは、翻訳会社に依頼して行った。「それぞれの項目について、あてはまるものを1つ選んでください」と教示し、「1: まったくそう思わない」から「5: とてもそう思う」の5件法で回答を求めた。

2.3.2. プレゼンティズム

WHO Health and Work Performance Questionnaire (short form) Japanese edition (WHO-HPQ; WHO, 2013) を用いた。自分自身と、自分と同じような仕事をしている他の人の仕事の出来を問う2項目から成る。最悪の出来を0、最高の出来を10とする11件法で回答を求めた。なお、Kessler, Petukhova, McInnes, Harvard Medical School, Üstün, and WHO (2007) に従い、実際のパフォーマンスを示す絶対的プレゼンティズムと、同じ仕事をする多くの労働者のパフォーマンスに対する自分の実際のパフォーマンスの比率である相対的プレゼンティズムの2つの得点を計算した。具体的には、自分自身の得点に10をかけたものを絶対的プレゼンティズムの得点、自分自身の得点を他者の得点で割り、得点範囲を0.25から2.0に調整したものを相対的プレゼンティズムの

得点とした。

2.3.3. Utrecht Work Engagement Scale

活力、熱意、没頭の3下位尺度から成る日本語版 Utrecht Work Engagement Scaleの短縮版 (Shimazu et al., 2008) を用いた。各下位尺度3項目ずつの9項目で、「0: 感じたことが一度もない」から「6: いつも感じる」の7件法で回答を求めた。先行研究での尺度構成に従った下位尺度ごとに α 係数を算出して内的整合性による信頼性を検討したところ、活力においては $\alpha = .94$ 、熱意においては $\alpha = .82$ 、没頭においては $\alpha = .89$ という十分な信頼性が示された (Table 1)。

3. 結果

3.1. 日本語版従業員エンゲージメント尺度の因子構造と信頼性の検討

日本語版従業員エンゲージメント尺度の因子構造を検討するため、確認的因子分析を行った。認知的、感情的、行動的エンゲージメントの3下位尺度から構成されるという原版と同様の因子構造を仮定した結果、適合度は $\chi^2(51) = 602.01$ ($p < .001$)、CFI = .95、TLI = .93、RMSEA = .007、SRMR = .05であった。各項目の因子負荷量をTable 2に示した。認知的エンゲージメントと感情的エンゲージメントの間には.45、認知的エンゲージメントと行動的エンゲージメントの間には.59、感情的エンゲージメントと行動的エンゲージメントの間には.47の因子間相関がみられた。内的整合性による信頼性の検討を行うため、日本語版従業員エンゲージメント尺度の下位尺度ごとに α 係数を算出したところ、認知的エンゲージメントで $\alpha = .81$ 、感情的エンゲージメントで $\alpha = .77$ 、行動的エンゲージメントで $\alpha = .81$ であった (Table 2)。

Table 1 各下位尺度の記述統計量と信頼性およびプレゼンティズムとの関連

	Mean	SD	α	プレゼンティズム		Utrecht Work Engagement Scale		
				絶対	相対	活力	熱意	没頭
日本語版従業員エンゲージメント尺度								
認知的エンゲージメント	3.70	0.62	.81	.40**	.23**	.38**	.50**	.47**
感情的エンゲージメント	3.27	0.74	.77	.28**	.08**	.50**	.57**	.50**
行動的エンゲージメント	3.32	0.68	.81	.44**	.32**	.45**	.54**	.52**
Utrecht Work Engagement Scale								
活力	2.50	1.26	.94	.30**	.15**	—	—	—
熱意	2.78	1.17	.82	.36**	.20**	—	—	—
没頭	2.57	1.21	.89	.30**	.17**	—	—	—
WHO-HPQ								
絶対的プレゼンティズム	63.41	19.17	—	—	—	—	—	—
相対的プレゼンティズム	1.05	0.39	—	—	—	—	—	—

** $p < .01$

Table 2 確認的因子分析の結果

項目	因子負荷量
F1 認知的エンゲージメント	
仕事をしているときは、本当に集中している	.56
私は仕事上の責任にかなり注意を払っている	.41
職場では仕事に専念している	.63
仕事中は、専心して仕事に取り組んでいる	.65
F2 感情的エンゲージメント	
今の会社組織で働いていることは、個人的に大きな意味がある	.72
仕事に対して、強い所属感を感じている	.73
私は会社の使命や目的を信じている	.71
私は会社の将来について気にかけている	.46
F3 行動的エンゲージメント	
自分に求められた仕事を超えて、懸命に努力している	.63
頼まれなくても、より多くの努力をしたいと思う	.61
自チームの成功を手助けするため、私は要求以上のことをよくしている	.58
会社の成功を援助していると思えるくらい、私は一生懸命働いている	.61

3.2. 記述統計量

上記の日本語版従業員エンゲージメント尺度の各下位尺度と、先行研究における尺度構成に従ったUtrecht Work Engagement Scaleの各下位尺度、およびWHO-HPQ日本語版の2項目から計算された絶対的プレゼンティズムおよび相対的プレゼンティズムの得点について、平均値と標準偏差を算出した (Table 1)。

3.3. プレゼンティズムとの関連

日本語版従業員エンゲージメント尺度の構成概念妥当性を検討するため、日本語版従業員エンゲージメント尺度の各下位尺度と、絶対的、相対的プレゼンティズムとの相関係数を算出した (Table 1)。その際、現在最も使用されているUtrecht Work Engagement Scaleとプレゼンティズムとの関連を比較対象とするため、Utrecht Work Engagement Scaleの各下位尺度と、絶対的、相対的プレゼンティズムとの相関係数についても算出した。絶対的プレゼンティズムとの関連については、認知的エンゲージメント ($r=.40, p<.01$) および行動的エンゲージメント ($r=.44, p<.01$) で中程度の相関、感情的エンゲージメント ($r=.28, p<.01$) およびUtrecht Work Engagement Scaleの各下位尺度で弱い相関 ($r_s=.30-.36, p_s<.01$) がみられた。相対的プレゼンティズムとの関連については、認知的エンゲージメント ($r=.23, p<.01$)、行動的エンゲージメント ($r=.32, p<.01$)、Utrecht Work Engagement Scaleの熱意 ($r=.20, p<.01$) で弱い相関がみられた一方、感情的エンゲージメント ($r=.28, p<.01$) およびUtrecht Work Engagement Scaleの

活力と没頭ではほとんど相関はみられなかった ($r_s=.08-.17, p_s<.01$)。なお、日本語版従業員エンゲージメント尺度とUtrecht Work Engagement Scaleの各下位尺度間には、およそ中程度の相関がみられた (Table 1)。

4. 考察

本研究の目的は、Shuck et al. (2017) のEmployee Engagement Scaleの日本語版を作成し、その構成概念妥当性と信頼性を検討することであった。原版の尺度を邦訳した後、関連が想定されるプレゼンティズムの指標と、従業員エンゲージメントを測定するのに現在最も使用されている尺度であるUtrecht Work Engagement Scaleを含む質問紙調査を、会社員2,173名を対象としてオンラインで行った。

4.1. 日本語版従業員エンゲージメント尺度の因子構造と信頼性

日本語版従業員エンゲージメント尺度が、原版と同様の因子構造を持つのか、およびその構造に基づく下位尺度ごとの内的整合性による信頼性を検討した。モデルの適合度指標はそれぞれ、CFIとTLIは.95以上、RMSEAは.06以下、SRMRは.08以下がデータに対してあてはまりのよいモデルの基準とされている (Hu & Bentler, 1999)。 χ^2 は人数が多いために有意となっているものの、CFIとSRMRの値からは、原版と同様の因子構造のモデルが、データにあてはまりがよいと考えられる。TLIとRMSEAは、わずかにこの基準を下回ってはいる

ものの、TLIは.90-.95が許容範囲とされており (Brown, 2015)、理論的な背景との整合性や、 α 係数の値の高さが示した各下位尺度の十分な信頼性からも、日本語版従業員エンゲージメント尺度は、原版と同様の因子構造を持つと考えられる。

4.2. 日本語版従業員エンゲージメント尺度の構成概念妥当性

日本語版従業員エンゲージメント尺度の構成概念妥当性を検討するため、日本語版従業員エンゲージメント尺度の各下位尺度と、プレゼンティズムとの関連を検討した。絶対的プレゼンティズムと日本語版従業員エンゲージメント尺度の各下位尺度との間には中程度から弱い相関がみられ、感情的エンゲージメントよりも、認知的エンゲージメントおよび行動的エンゲージメントの方が絶対的プレゼンティズムとの関連が強かった。認知的エンゲージメントは、注意や集中によって示されるエンゲージメント (Kahn, 1990) であり、パフォーマンスにポジティブな影響を与える行動を意図した心理状態である行動的エンゲージメント (Rich et al., 2010) とともに、直接的に仕事のパフォーマンスと関わる要因である。一方、感情的エンゲージメントは、職場で感じる満足感等と関わる (Nguyen, Nguyen, Van Doan, & Tran, 2021)、感情的なエネルギーであるため (Rich et al., 2010)、パフォーマンスとの関連は、より直接的な認知や行動と比べて、若干弱く示されたと考えられる。

絶対的プレゼンティズムと日本語版従業員エンゲージメント尺度の関連は、絶対的プレゼンティズムと Utrecht Work Engagement Scaleの各下位尺度との間にみられた関連と同等かそれよりも若干強い関連であった。先述のように、Utrecht Work Engagement Scaleは、極度の身体疲労と感情の枯渇を示すバーンアウト (Maslach & Jackson, 1981) の反対の要素を中心に構成されている。つまり Utrecht Work Engagement Scaleでは、主に感情的な要素が測定されているため、日本語版従業員エンゲージメント尺度の感情的側面と同様、絶対的プレゼンティズムとの関連は弱いものにとどまったと考えられる。反対に、日本語版従業員エンゲージメント尺度の認知的エンゲージメントおよび行動的エンゲージメントは、感情的な要素以外にも測定可能な尺度であることが示されたと考えられる。

相対的プレゼンティズムの間には、認知的エンゲージメントおよび行動的エンゲージメントのみ、弱い関連がみられた。周囲の平均的なパフォーマンスとの比較によって算出される相対的プレゼンティズムの指標については、健康指標との関連等も低く示されている (Scuffham, Vecchio, & Whiteford, 2014)。絶対的プレゼンティズムとの関連よりは弱いものの、認知的エンゲ

ジメントと行動的エンゲージメントは、周囲との比較によるパフォーマンスとの間にも関連が示された。以上のように、仕事のパフォーマンスを表すプレゼンティズムの指標との関連がみられた日本語版従業員エンゲージメント尺度は、積極的に仕事に従事するという従業員エンゲージメント (Ashforth & Humphrey, 1995) の測定尺度として、一定の構成概念妥当性を有していると考えられる。

4.3. まとめと今後の展望

本研究では、Shuck et al. (2017) の Employee Engagement Scaleの日本語版が作成され、その信頼性と構成概念妥当性が一定程度示された。Kahn (1990) の理論に基づいた従業員エンゲージメントを測定する好ましいツールがない (Saks & Gruman, 2014) ことは、現在の日本においても同様であったため、本研究が作成した日本語版従業員エンゲージメント尺度は、こうした状況への対処の1つとなり得るものである。日本語版従業員エンゲージメント尺度は、現在最も使用されている Utrecht Work Engagement Scaleとともに、従業員エンゲージメントを測定する1つの選択肢となり得るものである。

特に、本研究で作成した日本語版従業員エンゲージメント尺度は、従業員への介入を考えた際には有用な選択肢と考えられる。日本語版従業員エンゲージメント尺度は、認知的側面、感情的側面、行動的側面を分けて測定できるため、各従業員、あるいは各部署や組織のどの側面に介入する必要があるかを判断する助けとなる可能性がある。従業員へのカウンセリング等には、様々なアプローチがなされており (Padmasiri, & Jayathilake, 2014)、従業員エンゲージメントへの介入の効果も示されているが (Virgă, Maricuțoiu, & Iancu, 2021)、介入対象を選択する際の一助にもなり得る可能性が考えられる。仕事におけるエンゲージメントには複数の概念があるため (高橋他, 2021)、今後は本尺度を使用した研究や実践を積み重ねながら、それぞれの関連や有用性の検討も進めていくことが望まれる。

5. 付記

本論文を作成するにあたって、先行知見の収集にご協力頂いた白銀美智子氏 (元奈良教育大学) に感謝申し上げます。また、本研究結果は、日本心理学会第86回総会において発表された。

6. 引用文献

Admasachew, L., & Dawson, J. (2011). The association

- between presenteeism and engagement of national health service staff. *Journal of Health Services Research & Policy*, 16, 29-33.
- Ashforth, B. E., & Humphrey, R. H. (1995). Emotion in the Workplace: A Reappraisal. *Human Relations*, 48, 97-125.
- Bailey, C., Madden, A., Alfes, K., & Fletcher, L. (2017). The meaning, antecedents and outcomes of employee engagement: A narrative synthesis. *International Journal of Management Reviews*, 19, 31-53.
- Bono, J.E., Foldes, H.J., Vinson, G., & Muros, J.P. (2007). Workplace emotions: The role of supervision and leadership. *Journal of Applied Psychology*, 92, 1357-1367.
- Brown, T.A. (2015). *Confirmatory factor analysis for applied research* (2nd ed.). London, UK: Guilford Press.
- Burton, W.N., Chen, C.Y., Li, X., & Schultz, A.B. (2017). The association of employee engagement at work with health risks and presenteeism. *Journal of Occupational and Environmental Medicine*, 59, 988-992.
- Gallup (2021). *State of the Global Workplace: 2021 report*. Washington, D.C.: World Headquarters.
- Hu, L.T., & Bentler, P.M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling*, 6, 1-55.
- Kahn, W.A. (1990). Psychological conditions of personal engagement and disengagement at work. *Academy of Management Journal*, 33, 692-724.
- 経済産業省 (2015). 健康経営オフィスレポート 経済産業省 Retrieved from https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/downloadfiles/kenkokeieioffice_report.pdf (2023年4月13日.)
- Kessler, R., Petukhova, M., McInnes, K., Harvard Medical School, Üstün, T.B., & WHO (2007). Content and scoring rules for the WHO HPQ absenteeism and presenteeism questions. Harvard Medical School. Retrieved from <https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/ftpd/absenteeism%20presenteeism%20scoring%20050107.pdf> (2023年4月13日.)
- Kulikowski, K. (2017). Do we all agree on how to measure work engagement? Factorial validity of Utrecht Work Engagement Scale as a standard measurement tool: A literature review. *International Journal of Occupational Medicine and Environmental Health*, 30, 161-175.
- Maslach, C., & Goldberg, J. (1998). Prevention of burnout: New perspectives. *Applied & Preventive Psychology*, 7, 63-74.
- Maslach, C., & Jackson, S.E. (1981). The measurement of experienced burnout. *Journal of Organizational Behavior*, 2, 99-113.
- Nguyen, P.V., Nguyen, L.T., Van Doan, K.N., & Tran, H.Q. (2021). Enhancing emotional engagement through relational contracts, management receptiveness, and employee commitment as a stimulus for job satisfaction and job performance in the public sector. *Equilibrium: Quarterly Journal of Economics and Economic Policy*, 22, 203-224.
- Padmasiri, M.K.D., & Jayathilake, L.V.K. (2014). A review of employee counselling. *Kelaniya Journal of Human Resource Management*, 9, 83-94.
- Rich, B. L., LePine, J. A., & Crawford, E. R. (2010). Job engagement: Antecedents and effects on job performance. *Academy of Management Journal*, 53, 617-635.
- Saks, A.M., & Gruman, J.A. (2014). What do we really know about employee engagement? *Human Resource Development Quarterly*, 25, 155-182.
- 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., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A.B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Scuffham, P.A., Vecchio, N., & Whiteford, H.A. (2014). Exploring the validity of HPQ-based presenteeism measures to estimate productivity losses in the health and education sectors. *Medical Decision Making*, 34, 127-137.
- Shimazu, A., Schaufeli, W.B., Kosugi, S., Suzuki, A., Nashiwa, H., Kato, A., Goto, R. (2008). Work engagement in Japan: Validation of the Japanese version of the Utrecht Work Engagement Scale. *Applied Psychology: An International Review*, 57, 510-523.
- Shuck, B., Adelson, J.L., & Reio, T.G. Jr (2017). The employee engagement scale: Initial evidence for construct validity and implications for theory and practice. *Human Resource Management*, 56, 953-77.
- Shuck, B., Twyford, D., Reio, T. G., Jr., & Shuck, A. (2014). Human resource development practices and employee engagement: Examining the connection with employee turnover intentions. *Human Resource Development Quarterly*, 25, 239-270.
- 高橋 好江・武村 雪絵・市川 奈央子 (2021). 仕事におけるエンゲージメントの概念整理と今後の方向性——組織で働く看護職の特性を踏まえて—— 日本医療・病院管理学会誌, 58, 96-104.
- 高橋 由香・津野 陽子・大森 純子 (2021). 健康経営における「職場における健康文化」に関する評価指標の検討 産業衛生学雑誌, 64, 225-237.
- 津野 陽子・尾形 裕也・古井 祐司 (2018). 健康経営と働き方改革 日本健康教育雑誌, 3, 291-297.
- Viljevac, A., Cooper-Thomas, H.D., & Saks, A.M. (2012). An investigation into the validity of two measures of work engagement. *International Journal of Human Resource Management*, 23, 3692-3709.
- Virgã, D., Maricuțoiu, L.P. & Iancu, A. (2021). The efficacy of work engagement interventions: A meta-analysis of controlled trials. *Current Psychology*, 40, 5863-5880
- WHO (2013). The WHO world mental health Japan survey version of the WHO health and work performance questionnaire short form. Harvard Medical School. Retrieved from https://www.hcp.med.harvard.edu/hpq/ftpd/WMHJ-HPQ-SF_2018.pdf (2023年4月13日.)
- 山下 未来・荒木田 美香子 (2006). Presenteeism の概念分析及び本邦における活用可能性 産業衛生学雑誌, 48, 201-213.