

# 論文 Today

## ワーク・エンゲージメントはジョブ・インボルブメントや組織コミットメントと弁別可能なのか？ ——隣接する諸概念の整理

Ulrika E. Hallberg and Wilmar B. Schaufeli (2006) ““Same Same” But Different? :Can Work Engagement Be Discriminated from Job Involvement and Organizational Commitment?” *European Psychologist*, vol. 11, No. 2, pp. 119-127

労働政策研究・研修機構 鎌倉 哲史

組織にとって人材管理は重要な課題の1つである。中でも、従業員の仕事に対する態度や組織への忠誠心は仕事のパフォーマンスや離職率に直結していると考えられており、関連する研究も盛んに行われている。しかしながら、この分野の研究領域ではしばしば概念的な混乱が見られ、一般の、特に英単語のニュアンスの違いに不慣れな日本人にとっては理解し難い内容となっている。例えば、Work Satisfaction と Job Satisfaction の違いは何なのか。前者が働くということ全般に対しての満足感であるのに対し、後者は現在従事している特定の職務に対しての満足感である、ということになるが、これを「仕事への満足感」という日本語に訳した場合には、もはや原文を読まない限りどちらの概念を指すのか判断がつかないだろう。

本稿で紹介する Hallberg & Schaufeli (2006) は、2002年に測定用の尺度が紹介された概念である Work Engagement が隣接する他の概念と内容的にどのように異なるのかを説明し、また実際に測定した場合に確かに弁別的な妥当性が確認されるのかについて調査したものである。取り上げられる概念は Work Engagement, Job Involvement, Organizational Commitment の3概念である。本稿は上記のような概念的混乱が起きやすい状況に鑑み、Hallberg & Schaufeli (2006) の分かりやすい解説を紹介し、隣接する諸概念の整理をすることを意図して書き進めるものとする。

まず Hallberg & Schaufeli (2006) が調査の主眼としている Work Engagement とはどのような概念なのかについて説明する。Work Engagement とは近年のポジティブ心理学運動の流れの中で提案された構成概念であり、「仕事に対する一貫して安定した情緒的・意欲的な満足の状態 (state)」と定義される。Hallberg & Schaufeli (2006) はこれを、「簡単に言えば、自分

の仕事に対して活力に満ち、完全に打ち込んでいる状態である」と説明している。概念としては well-being や flow と重なる面もあるが、flow とは異なり安定的・長期的な状態であり、burnout (燃え尽き) とは逆で活力と満足にあふれた状態であるとされる。ここで重要なことは Work Engagement は state という言葉にみられるように、活力に満ちた「状態」を表す概念であるということだろう。

次に、Work Engagement と隣接する概念として、Job Involvement について説明する。Job Involvement とは職務に対する関与の程度のことである。仕事に対する態度やコミットメントをあらわす概念は多いが、Job Involvement はその中でも古くから研究が行われているものである (日本労働研究機構, 2003)。その定義には歴史的に若干のブレが見られるが、Hallberg & Schaufeli (2006) は「本人の仕事に対しての認知的・心理的な一体感 (同一視)」という意欲的 (motivational) な側面からの定義が最も明瞭な定義であろうと述べている。仕事の問題が自分の問題であるかのように感じ、何よりも仕事のことを最優先しようとする、そのような志向傾向を表す概念であると言える。ここで重要なことは Job Involvement が motivational という言葉と併せて使われるように、本人の仕事への一体化に向けた「意欲」を重視した概念であるという点である。

Work Engagement, Job Involvement の両概念と隣接している概念として、第三に Organizational Commitment について説明する。Organizational Commitment は「共有された価値観や興味に基づいて形成される組織への情緒的な愛着」と定義される。日本でいえば「忠誠心」とでも言うべき概念であり、好き嫌いという側面からの組織に対する感情で

ある。この概念の背景には「組織を好きになってくれれば、その分長く組織に留まってくれるだろう」という期待があり、そうした社会的な要請もあって研究が蓄積されてきたと言える。他の2概念との違いはOrganizational Commitmentが「情緒」的側面を重視した概念であるという点であろう。

以上のようにこれら3概念の間には概念の定義やアプローチにおいて違いが見られる。しかし同時に、仕事に関連する対象についての心理測定尺度であるという点においては共通しており、これらの概念は互いに密接に関連していることが予想される。そのことは、各尺度の項目内容を見ても分かることであり、本当にこれら3概念の測定内容が心理測定尺度として独立した、弁別的な妥当性を持っているのかについては確認が必要である。そこで、この3概念の測定尺度についてHallberg & Schaufeli (2006)は弁別的妥当性に関する調査を行った。その結果、互いに中程度の相関は見られるものの、検証的因子分析の結果、各尺度項目は確かに3つの異なる因子としてまとまりを持っている、すなわち、各尺度は別の内容について測定しているであろうことが示されたと述べている。したがって近年新たに提唱されたWork Engagement尺度は、既存のJob Involvement尺度やOrganizational Commitment尺度との間に弁別的妥当性のある、言い換えれば別個に取り上げて測定する価値のある尺度であることが確かめられたとされる。

新たな概念を導入することは、それによって現象をうまく説明できる可能性がある一方で、研究領域に混乱をもたらす可能性もある。Hallberg & Schaufeli (2006)による隣接概念の整理は、こうした問題に取り組み研究として有意義なものである。今後 Work

Engagement という比較的新たな概念が、関連する研究分野において共通概念として扱われることへの方向性を示した論文と言える。

さて、最後にHallberg & Schaufeli (2006)について、若干不足と思われる点について指摘する。Work Engagement 尺度は、実際にはさらに3つの下位尺度によって構成されており、第一が活力 (Vigor)、第二が情熱 (Dedication)、第三が没頭 (Absorption) である。これらの下位尺度はそれぞれが独立して内的一貫性の高い尺度として使用可能であるとされるが、では没頭 (Absorption) という下位尺度とJob Involvement について、果たして両者は弁別的な妥当性を持つ内容なのだろうか。どちらも本人の仕事へのめり込みと考えられるが、もし両者が同じ内容について測定している尺度であるならば、Work Engagement 尺度とJob Involvement 尺度は対等に並列できず、Work Engagement 尺度はJob Involvement 尺度より包括的な尺度ということになる。このようにそれぞれの尺度はそれを構成する下位の尺度がある。尺度を構成する下位尺度間の関係、また、尺度と尺度の包含関係や上下関係等々を検討していくことが次に必要とされよう。

#### 引用文献

日本労働研究機構 (2003) 『組織の診断と活性化のための基盤尺度の研究開発——HRM チェックリストの開発と利用・活用』日本労働研究機構調査研究報告書 No. 161.

かまくら・てつし 労働政策研究・研修機構臨時研究協力員。社会心理学専攻。