

どうすればワーク・エンゲージメントが高まるか？ ——他者（対自己）志向的意義介入は、仕事の有意義性の変化を通じて、状態的ワーク・エンゲージメントを向上させる

Cantarero, K., van Tilburg, W. A. P. and Smoktunowicz, E. (2022) "Other- (vs. Self-) Oriented Meaning Interventions Enhance Momentary Work Engagement through Changes in Work Meaningfulness," *Journal of Counseling Psychology*, Vol. 69, No. 4, pp. 443-451.

学習院大学大学院博士後期課程 劉 文靜

1 はじめに

近年、労働人口減少や働き方、価値観の多様化などに対応していくためには、ワーク・エンゲージメントがますます重要視されている。ワーク・エンゲージメントとは、活力、熱意、没頭を特徴として、仕事におけるポジティブで充実した心理状態を示す構成概念である (Schaufeli et al. 2002)。ワーク・エンゲージメントは企業にとってのみならず、個人にとっても精神的健康の維持や職務・生活満足度の向上、仕事のパフォーマンスの上昇といった多くのメリットをもたらす。そのため、ワーク・エンゲージメントの維持・向上は重要な課題となっている。ワーク・エンゲージメントは時間経過に伴い変動する状態的傾向性を持つため、短期間で変化させることが期待できるものの、現時点ではワーク・エンゲージメントを維持・向上させるような有効な介入はまだ先駆的な試みに留まっている。そのため、本稿ではシンプルかつ効果的な介入方法の1つとして、Cantarero, van Tilburg and Smoktunowicz (2022) (以下、本論文) に注目した。

本論文はワーク・エンゲージメントを促進する要因として短期間で高めることができる仕事の有意義性に着目した。具体的な目的は2つある。まず、仕事の有意義性を高めることを目指した介入が、状態的ワーク・エンゲージメント (momentary work engagement) を高めるかどうかを検証する。次に、自分の仕事が自己のためになること、または他者のためになることを強調する介入が、仕事の有意義性の変化を通じて、状態的ワーク・エンゲージメントを向上させるかどうかを検証する。

2 研究の概要

2-1 仕事の有意義性を高めることを目指した介入が、状態的ワーク・エンゲージメントを高めるか
調査時に雇用されている従業員または事業主である227名の参加者が、ランダムに介入群107名と対照群120名に割り当てられた。

介入群には、自分の仕事を持つ意義をとらえるキーワードを3つ挙げてもらい、さらにその意義について少なくとも3つの文を書いてもらった。対照群には、職場でどのような機器を使用しているかを尋ねた。

介入効果の指標は、仕事の意義探求3項目 (例：自分の仕事の意義を探したことがある)、仕事の有意義性3項目 (例：自分の仕事は自分にとって非常に重要である)、状態的ワーク・エンゲージメント3項目 (例：今日、仕事で活力に溢れている) の3つの尺度から構成された。

介入群と対照群の2群における各指標の値を比較したところ、仕事の有意義性および状態的ワーク・エンゲージメントにおいて、介入群が対照群より得点が有意に高かった。仕事の意義探求においては有意差は見られなかった。

介入的操作を独立変数、仕事の有意義性を媒介変数、状態的ワーク・エンゲージメントを従属変数とする媒介モデルを検証した。その結果、自分の仕事の有意義性について短時間熟考することで、仕事の有意義性を高め、それによって状態的ワーク・エンゲージメントが高まることが示された。

さらに、介入群の自由記述から、仕事の意義の源泉を「自己志向型」(21%；例：仕事は創造的な性質を持っているので、時々とても楽しいと感じる)、「他者

志向型」(48%；例：私は、青少年が個人的にも仕事上でもチャンスを得られるような英会話を学ぶ手助けをしている)、「自己・他者両方型」(30%；例：私の仕事は他人を助けることができるので意義深く、自分の好きなことをやれているので、満足している)にまとめた。

2-2 仕事が自己または他者のためになることを強調する介入が、仕事の有意義性の変化を通じて、状態的ワーク・エンゲージメントを向上させるか調査時に雇用されている従業員または事業主である254名の参加者が、ランダムに他者志向意義介入群83名、自己志向意義介入群93名と対照群78名に割り当てられた。

自己志向意義介入群には、自分の仕事がキャリアアップを可能にしている側面をとらえるキーワードを3つ挙げてもらい、さらにどのようにキャリアアップにつながったかについて、3つ以上の文で説明してもらった。他者志向意義介入群には、自分の仕事がどのように他者や社会に役立っているか(how their work served a greater good)について説明してもらった。対照群には、職場でどのような機器を使用しているかを尋ねた。

介入効果の指標は、2-1と同様に、仕事の有意義性および状態的ワーク・エンゲージメントを用いて測定を行った。

自己志向意義介入群、他者志向意義介入群と対照群の3群における各指標の値を比較したところ、仕事の有意義性では、有意傾向ではあるが、他者志向意義介入群が対照群より高く、自己志向意義介入群と他の2群との間に有意差はなかった。状態的ワーク・エンゲージメントでは有意な差は示されなかった。

介入的操作を独立変数、仕事の有意義性を媒介変数、状態的ワーク・エンゲージメントを従属変数とする媒介モデルを検証した。その結果、自分の仕事のように他者の利益に役立っているかを短時間熟考することのみが、仕事の有意義性を高め、それによって状態的ワーク・エンゲージメントが高まることが示された。

3 貢献点と今後の展開

オンラインシステムやデジタル技術を活用した介入はより利便性が高く、費用対効果が高いことから、ま

すます人気を集めている。本論文は、短時間のオンライン意義介入が、仕事の有意義性と状態的ワーク・エンゲージメントを高めるのに効果的であることを明らかにし、さらに自己志向的な意義づけの源泉よりも、他者志向的な意義づけの源泉が仕事の有意義性の変化を通じて、状態的ワーク・エンゲージメントを高めることを示唆していることが意義深いことである。これらの知見は、新たな介入タイプを示すものであり、今後の発展と社会実装が期待される。

本論文の限界として、まず、仕事意義介入の効果が一時的なワーク・エンゲージメントの向上に留まっており、一定期間経過後まで維持できるかまでは検証できていない点が挙げられる。次に、職務内容による介入効果への影響を考慮していない点である。例えば、他者志向的意義を実感しやすい対人サービス業であれば、むしろ普段はあまり意識することのない自己志向的意義介入のほうが効果が高い可能性も考えられる。また、自己志向的意義と他者志向的意義の双方を重視するアプローチの有効性も今後検討の余地があろう。実際に、自由記述(2-1)で30%の参加者が自己・他者志向的意義の双方を意義ある仕事の源泉として挙げている。しかし、双方の意義を重視することによりワーク・エンゲージメントに加算の影響が生じるのかについては、明らかではない。報酬が内発的動機づけを損なうことを示したアンダーマイニング効果の研究結果(Deci, Koestner and Ryan 1999)を踏まえれば、双方の意義を強調することで個々の意義が割り引かれて認識されるかもしれない。

参考文献

- Deci, E. L., Koestner, R. and Ryan, R. M. (1999) "A Meta-Analytic Review of Experiments Examining the Effects of Extrinsic Rewards on Intrinsic Motivation," *Psychological Bulletin*, Vol. 125, No. 6, pp. 627-668.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V. and Bakker, A. B. (2002) "The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach," *Journal of Happiness Studies*, Vol. 3, No. 1, pp. 71-92.

りゅう・ぶんせい 学習院大学大学院人文科学研究科心理学専攻博士後期課程。最近の論文に「大学生のキャリア形成プロセスとその特徴に関する検討——中国の若年有職者の回顧から」『学習院大学人文科学論集』32号, pp. 143-175 (2023年)。キャリア心理学専攻。