

職務関与の概念とその課題

鷺見 克典

生産システム工学科

(1993年9月2日受理)

The Concept of Job Involvement and Its Issues

Katsunori SUMI

Department of Systems Engineering

(Received September 2, 1993)

The purpose of this study is to review the leading literature on job involvement. At the first, representative five theoretical definitions (Lodahl & Kejner's, Lawler & Hall's, Saleh & Hosek's, Jans's, and Kanungo's) and two scales as operational definition (Lodahl & Kejner's and Kanungo's) are introduced and criticized, after the various terms regarded as an equivalent for the word are identified and categorized. In addition, problems of concept redundancy between job involvement and other work commitments (central life interest in work, organizational commitment, union commitment, career commitment, and Protestant ethic), job satisfaction, or intrinsic motivation are considered. On the next section, Kanungo's theory of alienation-involvement, which is frequently quoted recently and regarded as an important theory on job involvement, and the investigations of the theory is introduced and criticized. At last, future research issues are discussed and new directions for needed research are suggested.

1. 目的

職務関与 (job involvement ; 以下JIと略記する) は職務満足 (job satisfaction) と並んで、現在、組織研究の分野において研究者の関心を集めている概念であり、特に、パフォーマンス (performance), 欠勤 (absenteeism), 退職 (turnover) といった組織におけるアウトカムの主要な予測変数としてとらえられ、多くの研究に取り上げられている (Huselidら[1])。また、近年、JIを仕事からの疎外 (alienation) の反意語として、労働活動における重要課題である両概念を統一的に論じようとする傾向が研究者間でも広がりを見せ、研究の進展が期待されている。

本研究は、これまでのJIに関する主な研究を総括することによって、これまでに提唱され、検討されてきたJIの定義、測定のための尺度、JIと概念的重複の問題が議論されている種々の概念との関連性、を通観することで現在のJIについての理解を確認し、その問題点を指摘した上で、今後の研究課題を提起していくことを目的とする。

2. JIの概念

まず、JIがどのような概念であるかについてみながら、それについて検討を加えていく。はじめに、「JI」という用語の使用に関して簡単に触れた後、数多くある同義語、今日用いられている代表的な理論的定義、及びその操作化された形としてのJI測定用の尺度について順を追ってみていく。

2.1 用語としての“JI”

一般に、「個人の仕事に対する関与」といった意味でのJIに関する関心は主に社会学及び心理学領域の研究者によってもたれてきた。Saleh [2]によれば、JI及びその反意語としての疎外に対する研究者の関心は Karl Marx, Emile Durkheim といった著名な社会学者によって考察された前世紀にまで遡ることができ、心理学分野においては Gordon Allport による自我関与の検討がなされる今世紀半ばに始まる (Allportは「参加」を自我関与の状態を説明することばとして使用している; Allport [3, 4])。

一方、“JI”という表現がいつから使用され始めたかについては残念ながら詳しくはしないが、Vroom [5]は1962年に発表した論文中にこのことばを登場させている。

しかし、“JI”を用いて初めてその概念の明確化と測定尺度の開発に体系的アプローチを試みたのは、Salehら[6]、Rabinowirzら[7]、Kanungo [8]、Blau [9]、等の主要なJI研究の総括をみても、西川[10]の指摘通りLodahlら[11]であるようだ。これは1965年に発表された研究であり、Rabinowirzら[7]によって以後のJI研究の方向づけを果たしたと述べられているとおり、“JI”という用語はこの研究によって研究者間に定着し始め、この研究を基として“JI”に検討が加えられ、今日に至っているということができる。

2.2 JIの同義語

JIに対する関心はことばとして“JI”が使用される以前から存在したということだが、今日用いられるJIと意味内容の類同した概念のいくつかをRabinowirzら[7]が列挙している。それは、自我関与、仕事に対する中心的生活興味(central life interest in work)、職業関与(occupational involvement)、自我関与されたパフォーマンス(ego-involved performance)、内発的動機づけ(intrinsic motivation)、仕事役割への動機づけ(work role motivation)、職務に対する同一視、職務満足、といった多種多様なものである。なかでも自我関与、仕事に対する中心的生活興味、内発的動機づけ、職務満足は多くの研究者の注目を浴びてきた概念であるが、こうした概念はそれぞれ独自に検討されてきたものでもある。

これらの概念をまとめて、Rabinowirzら[7]は、①パフォーマンスと自己評価のコンティンジェンシーを表現するもの、②自己像の構成要素を表現するもの、といった2通りの内容を示す概念に大別している。

また、Salehら[6]は、①仕事を中心的生活興味としている、②職務に意欲的参加を示している、③自己評価の中核としてパフォーマンスを知覚している、④自己概念と一致したものとしてパフォーマンスを知覚している、といった4通りの状態を示す概念化がなされると分析している。

Rabinowirzら[7]による分類は、以下に述べるLodahl & KejnerによるJIの定義にしたがってなされたものであり、このうち②をさらに細分したものがSalehら[6]による分類の②から④にあたるといえるだろう。

2.3 理論的定義

ここではJIの理論的定義の主要なものとして、Lodahlら[11]以降これまで発表されてきた、①Lodahl

& Kejnerによる定義、②Lawler & Hallによる定義、③Saleh & Hosekによる定義、④Kanungoによる定義、の4種の定義についてみていく。

2.3.1 Lodahl & Kejnerによる定義

先に述べたとおり、Lodahlら[11]は“JI”という語に初めて明確な概念を与え、尺度の作成を行った。しかし、Lodahlら[11]の提示している理論的定義には次のような2通りのものがある。①個人の仕事のパフォーマンスが自己評価(self-esteem)に影響を及ぼす程度、②個人が仕事に同一視する程度、あるいは、個人の自己像全体に占める仕事の重要度。

Lodahlら[11]はそのabstractの冒頭でJIとは②であるとしているが、本文中では①としてJIを定義づけして研究に望むと宣言している(p.25)。①と②は、Lawlerら[12]、Kanungo [8]の指摘通りまったく異なった内容を表現している。しかしながら、Siegelら[13]も批判するように、この点に関してLodahlら[11]はまったく説明を行っていない。彼らは両者の違いについて気付いていないようにすら思われるのである。

また、①を認めると、自己評価とパフォーマンスとの肯定的関係が一般に予想されることからJIとパフォーマンスとの正の相関関係が期待されるのだが、この関係は経験的に支持し難いといわれている(Rabinowirzら[7])。

また、Lodahlら[11]はJIを、仕事の良さ(goodness)についての価値の内面化あるいは個人のもつ価値観における仕事の重要さである、とも述べている。

これをJans [14]は、例えばプロテスタント倫理(Protestant ethic)のような個人の社会化による仕事への関与を意味しており、①のことであると述べている。他方、後に述べるような独自の理論を主張する以前にあって、Kanungoら[8]は、JIという態度を、まさにLodahlら[11]のこの表現であらわされるものであり、それは職務に対する自我関与あるいはコミットメントのことだとしている。しかし、Lodahlら[11]のこの表現はあいまいなものであって、「仕事」をパフォーマンスのことに限定して狭くとり、それと自己評価のコンティンジェンシーを表現するものとも、あるいは、より広い意味での「仕事」に心理的同一視している状態であるとも受け取られる。一般に分かりやすい表現であると思われるが、厳密な定義とはいえずにない。

結局、Lodahlら[11]の残したJIの定義は多義的で曖昧なものであり、そうした点で非難を免れないものといえそうである。

2.3.2 Lawler & Hall による定義

Lawler ら [12] は Lodahl ら [11] を批判し、その2つの定義中、②こそを JI の定義とするべきであるとしており、JI を、個人にとっての総合的な職務状況が彼自身そして彼の同一性の中核をなす程度、と考えることがふさわしいとらえ方であろうと結論づけている。そして、一方の①については、自己評価に基づいた内発的動機づけの定義であるとするのがふさわしいとしている。

JI に関する他概念との概念的重複の検討結果から Lawler ら [12] の主張を支持するものに Cummings ら [15] と Blau [9] がおり、JI を仕事に対する心理的同一視であるといったとらえ方は、今日、多くの研究者によって支持されているといえる。

2.3.3 Saleh & Hosek による定義

Saleh ら [6] の JI の定義は、個人が職務に同一視し (①)、それに意欲的に参加し (②)、パフォーマンスの自己の価値づけにおける重要度 (③)、である (番号は後に述べる3つの次元に対応する)。

Saleh ら [6] は、Lodahl ら [11] 以前の意味づけに関して、先に記したような4つの異なった概念化がなされているとしているが、過去に開発されたいくつかの尺度について主成分分析を行い、被験者とした大学生と企業従業員の双方に見いだされたものとして3つの因子を報告している。これが上記の定義に含まれるものであり、JI は Saleh ら [6] の支持する自己の3つの次元、すなわち、順に、① identity, ② connative, ③ evaluative, に対応する要素から成るものであると結論づけている。

つまり、自己あるいは自己概念 (self-concept) は上記した3次元構造であるとする立場から、自己あるいは自己概念に基づくどのような概念もそれらの構造的次元を反映したものであるはずであり、self-involving attitude としての JI こそまさしくそうした概念の一つに数え上げられるものであって、ゆえに単一次元的概念とすべきではなく、3つの構成要素を含むものであると主張している (Saleh ら [6], Saleh [2])。

こうした定義について、Kanungo [8, 17] はこの3次元を順に、①関与状態を直接的に明示するもの、②そうした状態の前件あるいは原因、③そうした状態に由来する行動及び経験、を表現するものであり、JI 概念の明確化のためにこれらすべてを定義に含めることはふさわしくないとしている。

また、Saleh ら [6] の行った主成分分析による研究方法について Blau [9] は、適当な因子内容を表現するとされた JI の項目のみを前もって選択して用いており、これでは JI の多次元性はあらかじめ強く規定されてしまい、さらに、関連する諸概念との弁別が行えないもの

になってしまっていると非難している。Kanungo [8, 17] による批判も含め、この問題は他の仕事文脈における概念とかかわるものであり、慎重に検討されるべきであろう。

2.3.4 Jans による定義

Jans [14] は work involvement と名付ける独自の概念を提出している。この概念は、①自己評価にとってのパフォーマンスの重要性、② JI, ③ career involvement あるいは specialization involvement, といった3次元によって構成されるものであり、①はプロテスタント倫理感に似たもので、第一に個人差の変数とみなされるもの、②は個人がその職務に心理的に同一視している感じのこと、③は個人が現在の職務をその一部と考えるキャリアあるいは専門化に心理的に同一視している感じのこととしている。Jans [14] は Saleh ら [6] が研究に用いた項目からそれぞれの次元を構成するとみなされる項目を選択し、さらに適当な修正を施した上で (例えば、“my job” を “my present job” に修正)、主成分分析を行ってこうした構造を確認している。そして、個人の仕事に対する関与を考えるとときにはこれらの次元を考慮すべきであり、そのため work involvement と名付けるのがふさわしいとしている。また、これらはいわゆる組織コミットメント (organizational commitment) とは異なるものであると述べており、また、①は次に述べる Kanungo の work involvement と同様の内容をもつものを考えているようである (Jans [14])。さらに、③のような次元を含めようとする観点は、特にキャリア志向のために職務を変転する者をも視野に入れたものであるらしいことを Jans [14] から知ることができる。

Blau [9] は Saleh ら [6] の研究方法に対してと同様に、Jans [14] のそれに対しても、関連概念との独立性確立の必要からも、JI 項目のみによる分析によって多次元性を主張するべきではないと批判している。

2.3.5 Kanungo による定義

Kanungo [8, 17] は個人が仕事に関与している状態を、自身の顕著な欲求や期待を満足させる可能性を仕事に認めた上で、それに同一視した認知的 (あるいは信念 (belief)) 状態であるとして、さらに、個人が遂行している固有の仕事と、家庭や余暇と対比する意味での一般的仕事との区別の必要性を主張し、前者を “job”, 後者を “work” を呼んで、それぞれに対する関与 (以下、前者を JobI, 後者を WorkI と略記する) を考えることで、従来一括して JI と呼んできたものを2つの概念に峻別してとらえていくことを提唱した。

これより、JobI は比較的状况によって決定されやすく、

現在の職務が個人のもつ顕著な欲求を満足させているか否かによるものであり、他方、WorkIはプロテスタント倫理タイプの社会化の過程の産物であり(ただし、それらは別の概念であり(Kanungo [17]),プロテスタント倫理はWorkIの必要条件ではないと主張している(Misraら[18])),状況によって左右されにくいものとし、“job”と“work”の区別の妥当性を確認している(Gornら[19])。

本論の冒頭で述べた、関与と疎外という、主に心理学と社会学の2つの学問領域にわたって別々に論じられてきたこれらの概念を統一して解釈していくことを宣言し、それまで両概念について論じられた内容に関して詳細な論評と、さらに新たなアプローチの提示を行ったのがKanungo [8]であり、こうした努力は概念の混同と不明瞭さを取り除く助力となったとして評価されている(Lefkowitzら[20])。この点については後に詳しくみることにする。

2.4 尺度について

JIを測定するために作成された操作的定義であるその尺度については、Lodahlら[11]以前は同義語のそれとして、また、それ以降も定義づけ、あるいは研究者ごとに様々なものが示されている(Salehら[6], Jans [14], Siegelら[13], Lefkowitzら[20], 小野ら[21], 西川[10]など)。

ここではLodahlら[11]以降の代表的なもの、すなわち、現在も多くのJI研究で使用されている、①Lodahl & Kejnerによる尺度、②Kanungoによる尺度、といった2つの尺度についてみていく。

2.4.1 Lodahl & Kejnerによる尺度

Lodahlら[11]は、既存の質問紙や面接による聴取などから抽出したJIに関すると考えられる110項目の中から適当と判断された40項目を選択し、さらにこれを用いて病院の看護職員に対して調査を行い、因子分析の結果、5つの因子を見出した。ここから、項目得点と総得点との相関を考慮して20項目を選び出し(結果的に、第5因子からは1項目も選択されていない)、表1のようなJI尺度を作成した。さらに、技術職に従事する者に対しても調査を行い、さきの看護職員に対する結果と共通する、回転前の第1因子から因子負荷量の高い6項目を選び、これを短縮版6項目尺度としている(表1)。

両尺度とも以後のJI研究においてよく用いられている。信頼性及び妥当性についてはLodahlら[11]自身によって確認されており、特に20項目尺度については、Morrow [22]やJans [14]によって、他の多くの研究結果から判断して一般的基準を満たしていると判断されている。

表1 Lodahl & Kejnerによる尺度

-
1. 私は仕事を終えるためなら、賃金が支払われなくても残業する
 2. 私はどれ位良い仕事をするかで、その人をだいたい評価できる
 - * 3. 私の人生の主な満足は、仕事が与えてくれる
 4. 私は仕事をしていると、一日があつという間に過ぎるように感じる
 5. 私はふだん仕事の準備をするために、少し早めに職場へでかける
 - * 6. 仕事にかかわるべきことは、私にとって最も大切なものだ
 7. 私は翌日の仕事のことを考えて、寝つけない日があるとときがある
 - * 8. 私は仕事について、まさに完全主義者だ
 9. 私は仕事で失敗してしまうと落ち込む
 10. 私には仕事以上に大切なことがある
 - * 11. 私は仕事に生きている
 12. 私はお金が必要でなくても、たぶん仕事を続けていこう
 13. 私は仕事に行かずに、家にいたいと思う
 14. 私にとって仕事とは、自分の人生のほんの一部分だ
 - * 15. 私は自分の仕事に深くのめりこんでいる
 16. 私は仕事に関して、よけいな義務や責任を負いたくない
 17. 私は以前、今よりも仕事に抱負を持っていた
 - * 18. 私にとって人生のほとんどは、仕事よりも大切なことばかりだ
 19. 私はこれまで仕事に関心があつたけれど、今は他のことの方が大切だ
 20. ときどき私は仕事でおかしたミスのために、自分自身を責めたくなる
-

Lodahl & Kejner [11], p.29.

*: 短縮版の6項目

しかしながら、この尺度には多数の批判が寄せられている。

まず、理論的定義との関係については、Morrow [22], Siegelら[13]による指摘の通り、この尺度は先に示した2つの定義から演繹的に導出されたものではないようである。項目内容をみると、Kanungo [8], Morrow [22]も考察しているように、両定義を表現する項目が混在しているが、Lawlerら[12]やJans [14]は心理的に仕事に同一視している状態を示すものが多いとしている、一方、Salehら[6]はこれらの主張とは逆に、項目を心理的同一視の次元とパフォーマンスと自己評価のコンティンジェンシーの次元とに分類する時点で、後者へより多くの項目を含ませている。このことは基本的な概念のとらえ方についてさえも、研究者間に不一致のあることを露呈しているといえよう。

因子構造に関する研究として、Lawlerら[12]は6項目尺度に、職務満足尺度として自律性と自己実現欲求に対する満足感を測定する6項目、内発的動機づけ尺度として高いパフォーマンスが高次欲求の満足をもたらすと認知している程度を問う4項目を加えて因子分析を行った結果、表1の第8項目及び第18項目は因子負荷量

が小さいため不適当だとしながら、JIは残りの4項目によって測定される職務に同一視した程度を表す単一次元のものであることが確認できたとしている。

また、Cummingsら[15]はこの追試を、Lawlerら[12]とは異なった職業に従事する者に対して行い、第18項目は因子負荷量が小さく、第8項目及び第15項目は内発的動機づけを測定しているとみなされるために、3項目がそれぞれJIの尺度としては不適当とした点を除いては、Lawlerら[12]同様の結果を認めてしている。

さらに、Blau[9]はLawlerら[12]の用いた尺度中、職務満足尺度の代わりにKanungoによるJobI尺度10項目を加えて因子分析を行ったところ、以上の点に関してCummingsら[15]と同様の結論を引き出している。

一方、Lodahlら[11]自身が報告している20項目に対する因子分析結果は2種類の職業によって因子数が異っており(看護職員については3つ、技術職員については4つであった)、これも問題点として指摘されている(Siegelら[13], Rabinowirzら[7], Schwyhartら[23])。

また、Lodahlら[11]は職務そのものに対する関与を問題にしているというよりも、組織、報酬といった職務を取り巻く様々な事柄をも含めて関与の対象として問おうとしているようであるが、このあたりが曖昧である(Moch[24], 西川[10])。この問題は後にみるように、他の仕事コミットメント(work commitment)との概念的重複を助長させているといえる(Morrow[22])。

以上のように、様々な非難が提出されているにも関わらず、これまでJI研究の非常に多くがLodahl & Kejnerによる尺度を使用してきたおり、こうした多数の研究結果を無駄にしないためにも、Lodahl & Kejnerによる尺度が、いったいどのような概念を測定しようとしているのか、あるいは、どのような概念を操作化した尺度であるのかについても一度詳細に検討してみる必要があるといえそうである。

2.4.2 Kanungoによる尺度

Kanungo[25]は先に示したような独自の定義づけに基づき、仕事に対する心理的な同一視の認知的状態を直接反映しているとみなしうる質問項目を、心理学及び社会学に関する文献に発表されてきた関与及び疎外についての尺度の中から、最終的にJobIとWorkIについて、それぞれ10項目と6項目を選び出し、細部を改修して尺度を作成した(表2)。

信頼性、妥当性に関してはKanungo[25]によって確認されており、JobIとWorkIの概念的区別についても支持できたとしている。

Kanungo[25]はそれまでのJIに関する研究の問題点を、特にその過剰な意味づけにあるとして、①JIと

表2 Kanungoによる尺度

Job I尺度

1. 私にとって最も重要なできごとは、現在の職務に関係することだ
2. 私にとって職務は自分自身のほんの一部に過ぎない
3. 私は自分の職務にとっても関わっている
4. 私は職務に生きている
5. 私の関心事はほとんど職務に関することだ
6. 私は容易にやめることができないほど現在の職務と強く結びついている
7. ふだん、私は職務と切り離されていると感じる
8. 私個人の人生目標のほとんどが職務に向けられている
9. 私は職務を自分という存在の中心を占めるものだと考えている
10. 私はいつも職務に夢中になっていた

Work I尺度

1. 人生の最も重要なできごとは、働くことに関することだ
2. 働くことは人が人生のほとんどをかかわらせることだ
3. 働くことは人生のほんの一部に過ぎない
4. 働くことは人生の中心であると考えられるべきだ
5. 私の考えでは、個人個人の人生目標は働くことに向けられるべきだ
6. 人生は働くことに費やされるときこそ価値がある

Kanungo [25], p.342-343.

内発的動機づけとの混同、②JIの先行条件、その状態、その結果といった3者の混同、③JIについての個人の認知状態と情緒状態との混同、④関与を示す文脈として当該個人のもつ固有の職務と、一般的な意味での仕事との混同、の4点をあげ、新たな尺度の開発にあたってはこうした問題点の克服を目指したと述べている。

JIに関する尺度はこの尺度が発表される以前にも、さきに示したLodahlらによる尺度を始めとしていくつも開発されているのだが、妥当性の問題としてこうした既存の尺度との関係が明かとされていないものが多いといったMorrow[22]の批判がある。これをうけて、前記のようにBlau[9]はJobI尺度にLodahlらの6項目尺度、内発的動機づけ尺度を加えて因子分析を行い、因子負荷量に問題があり第7項目は不適当だとしたのである。

こうして、6項目中3項目が不適当であるとされたLodahlらの尺度よりもJobI尺度が優れているという結論を導いたBlau[9]は、さらにJIについて、①心理的同一視(Lawlerら[12])、②パフォーマンスと自己評価のコンティンジェンシー(Frenchら[26])、③意欲的参加(Allport[27])、の3次元を構成すると考えられた25項目を、それぞれの次元について、Kanungo[25]のJobI尺度から10項目すべて(①に対応)、Frenchら[26]

の尺度 (②に対応), Vroom [5, 28] の尺度 (③に対応) を用いて作成し, 4組の各々異なった職業に従事するサンプルについて調査し, 分析を行った。その結果, ③意欲的参加の次元を, a. 意志決定への影響力, b. 技能の利用状態, の2つに分割した合計4つの次元を認めた。さらに, 既に概念的重複については検討済みの①を除き, これまでの研究から各々の次元と概念的重複が問題となっている, パフォーマンスと自己評価のコンティンジェンシーとプロテスタント倫理あるいは内発的動機づけ (②との重複), 意志決定への影響力と参加的リーダーシップ (a との重複), 技能の利用状態と作業特性としての自律性あるいは技能の利用 (b との重複), といった組み合わせに対して因子分析を行ったが, 問題なく弁別が確認された組み合わせは一つも存在しなかった。結論として, Blau [9] はJIの定義として①心理的同一視の次元にあたるものを支持し, 尺度として不適当なものを除いたKanungoによるJobI尺度をふさわしいものとしている。

ところで, Blau [9] の結果から, JobI尺度とLodahlらの6項目尺度は, 不適当な項目を除いて, 職務に対する心理的同一視を意味する同一因子を構成することが証明されているが, この結果はLodahlらの尺度とJobI尺度の違い, さらには両尺度を用いて行われた結果の違いについて考える上で興味ある結果となっているといえよう。

2.5 概念的重複の問題

以上, 理論的定義とその操作化についてみてきた中で, JIとの強い関係性, 概念的重複・混乱が指摘されている要因があることは触れた。ここでは, JI以外を除く他の仕事コミットメント, 内発的動機づけ, 職務満足の順に, JIとの概念的重複の問題についてこれまでの議論をまとめていく。

また, 経験的研究には要因間の相関係数(ピアソンの積率相関係数)を報告しているものが多いが, こうした相関係数の報告数がある程度そろそろものについては, メタ分析(芝ら[29])を用いて母相関係数を推定し, 概念的重複問題について考える際の一助としたい。一般にこうした分野の研究結果に関しては, ただ一つのそれから明確な結論を引き出すことは不可能であるが, しかし, 主観的に複数の研究結果を総合して判断すれば当該現象の存在を否定する方向で誤った判断を犯しやすいことが知られており(森ら[30]), そうした不適当な結論づけを行うことを避けるための分析手法がメタ分析である。実際にメタ分析を行い結果の解釈を行うにあたっては, Cottonら[31]のように発表されている研究結果個々の性格等を勘案した措置を施す必要があるが, ここでは

ほとんどの研究で用いられた尺度に違いがみられることなどから, 最終的な結論を引き出すためというよりも, むしろ主観的な判断を避けるためにのみこの方法を用いていく。

メタ分析によって求められた母相関係数の推定値は, 概念的重複についてMorrow [22]の示した相関係数の基準値に照らして判断していく。これは相関係数が, 0.6から0.8といった比較的高い値を示したときに概念に重複がみられると判断し, 測定誤差や共通の先行条件の存在を考慮したうえで, 0.3程度より小さければ独立性を受け入れようとするものである。

2.5.1 仕事コミットメントとの重複

仕事文脈における様々な側面についてのコミットメント, すなわち仕事コミットメントの形態はこれまで数多く発表されてきており, Morrow [22]はJIを含めて25種類に及ぶとしている。

当然考えられることであるが, こうした仕事コミットメント間に概念的重複の問題が発生し, 様々な議論されてきている。Morrow [22]が, その中から, 価値, 経歴, 職務, 組織, 組合といった5つの側面より選び出した代表的な概念のまとめから, 関連する部分を抜粋し, 修正したものが表3である。それぞれの概念について, ①具体的な着目点及び正確な定義, ②他の4つの概念との概念的重複度, ③家族, 宗教, 共同体といった仕事以外に対するコミットメントを妨げ, 干渉する程度, ④文化(社会化), パーソナリティ, 状況因, のそれぞれが及ぼす効果の相対的大きさ, ⑤個人の一生にわたる安定性と程度を変化させるために考えられる手段の例, がまとめられている。

ここでは, こうしたMorrow [22]のまとめにしたがって, JIとの関係を, ①仕事に対する中心的生活興味, ②組織コミットメント, ③プロテスタント倫理, ④キャリア・セイリエンス, ⑤組合コミットメント, の5つの仕事コミットメントについてみていきたい。

2.5.1.1 仕事に対する中心的生活興味

この概念はJI同様, 職務に対するコミットメントの一形態である。

さきに同義語としても取り上げたが, Morrow [22]も, JIと互換性のある概念として使用されることもあり, プロテスタント倫理の他にJIとの概念的重複が考えられるものであると指摘している。表3からも, JIとは, 仕事以外に対するコミットメントへの影響度, 変化させるための方法等, 同様の評価を与えられている項目がほとんどであり, 類似した性質のものであることがうかがわれ, 概念的重複はかなりあるように思われる。にもかか

表3 ワーク・コミットメント

側面	職務	組織	組合	経歴	価値	
概念 (提唱者)	J I Lodahl et al. (1965)	中心的生活興味としての仕事 Dubin (1956)	組織コミットメント Mowday et al. (1979)	組合コミットメント Gordon et al. (1980)	キャリア・セリエンス Greenhaus (1971)	プロテスタント倫理 Blood (1969) Mirels et al. (1971)
着目点	仕事に日常的に専念している程度	仕事状況全般が生活の中心である程度	会社に対する忠誠心と献身	組合に対する忠誠心と献身	知覚されたキャリアの重要性	仕事そのものを目的とする内的価値
定義	個人が仕事に同一視している程度 パフォーマンスが自己評価に影響を及ぼす程度	職務を志向するか、志向しないか、または、無関心あるいは中立的かによって測定されるもの	(a) 組織の成員でありたいという強い希望をもつ程度, (b) 組織のために多くの努力を惜しまない程度, (c) 組織の価値・目標を信じて受容している程度	(a) 組合の成員でありたいという強い希望をもつ程度, (b) 組合のために多くの努力を惜しまない程度, (c) 組織された労働者の目的に関する信念をもつ程度	生活全般における仕事とキャリアの重要性	献身的な働きあるいは職業的達成からのみ価値を得られると信じている程度
他概念との重複	あり	あり	あまりなし	あり	あり	あり
仕事以外のコミットメントへの干渉	あり	あり	なし	なし	なし	なし
要因の影響度						
①文化(社会化)	+	+	?	+	++	++
②パーソナリティ	+++	++	+	0	+	+++
③状況因	+++	+++	+++	+++	+	0
安定性	中	中~高	低	低	高	高
変化の手段	①分業化と職務設計②職務上の成功③実地的試演	①分業化と職務設計②職務上の成功③実地的試演	①加入の儀式②職務設計③組織設計④パフォーマンスに対する報酬期待の維持	①組合を受容するような社会化②組合組織への関与	①専門化②強い職業的社会化(年季奉公, 就業の儀式など)	文化・社会変化

Morrow [22], p.488. 一部省略の上, 改変.

ならず, そのことを確認した研究は, 残念ながらみあたらず, Morrow [22] もあげていない。

Morrow [22] は, 両者は独立した研究展開を遂げてきており別概念として認識され評価されるべきだとしているが, JI に関する研究総括における同義語としての扱いをみても (Rabinowirz ら [7] など), まったく異なった概念として取り扱っていくことは不自然ではないかと思われる。

2.5.1.2 組織コミットメント

表3に示したように, Morrow [22] は組織コミットメントを他の仕事コミットメントとの重複度が低いとしているが, JI との概念的重複を問題としてあげる研究も散見される (Blau [9], Brooke ら [32])。また, 初めて JI に体系的アプローチを行った Lodahl ら [11] 自身が, 職

務に関与している者と組織に関与している者のとの関連性について考察しており, さらに, 先に述べたとおり “job” を組織も含めた仕事文脈に存在する様々な要因を含めてとらえているとみなしうることから (Moch [24], 西川 [10]), JI と組織コミットメントの比較強い関係が予測される。

一方, Kanungo [25] は組織コミットメントを総体的に組織を志向する一般的態度であるとして, JobI とは弁別可能なものと論じているのに対して, Brooke ら [32] は JobI について組織コミットメントとの概念的相違を因子分析の結果やこの2変数と他の変数との相関関係を含めて総合的に検討した結果, やはり異なった概念であると結論づけている。

そこで, これまでに発表された相関関係に関する研究結果よりメタ分析を行う。用いる研究は, Hammer ら [33],

Gouldら[34], Morrowら[35], Brookeら[32], Mowdayら[36], の5研究である。相関係数の幅は0.30から0.56であり, 相関係数の等質性は認められた ($\chi^2=16.83$, $p>0.01$)。母相関係数の推定値は0.52, 5%信頼区間は(0.50, 0.55)と中程度の相関関係があると推測されるが, JI (あるいはJobI), 組織コミットメント共に用いられている尺度がまちまちであり, また, Morrow [22]の示した基準に照らしても概念的重複については断定できない値である。

2.5.1.3 組合コミットメント

組合コミットメントは比較的新しい仕事コミットメントの形態の一つであり, 特定の組合に対するコミットメントというよりも, いわゆる組合主義に対するそれであるとされている。JIとの関係はまだ調べられていないようであるが, 先ほどから述べているとおり“job”が個人の職務そのもののみを指すものでない以上, 今後, 重複の問題を考えていく必要があるだろう。

2.5.1.4 キャリア・セイリエンス

Wienerら[37]によれば, キャリア・セイリエンスは3因子からなっており, その中の仕事を志向する一般的態度と仕事の相対的重要性といった2因子は, 前記したLawlerら[12]の奨める4項目尺度によるJIと重複が認められそうだと述べているが, Morrow [22]はWienerら[37]の報告した0.37と0.40といった2つの相関係数について, ほどほどの値であり決定的なことはいえないとしている。

キャリア・セイリエンスはJans [14]の主張するwork involvementの構成次元の一つであるキャリア関与(career involvement)あるいは専門化関与(specialization involvement)と類似した概念と考えられ, JIとの重複問題も興味あるところである。

2.5.1.5 プロテスタント倫理

プロテスタント倫理は, 個人が仕事そのものを自分の目的として価値づけ, それに打ち込む状態を結果として引き出すものと考えられる。また, 職務, 組織, キャリア, 組合, といった仕事に関する各側面は単に努力する場であるところとらえるならば (Morrow [22]), プロテスタント倫理は他の仕事コミットメントの基盤となりうるものであるとも考えられよう。一方, Kanungo [38]は自らの定義したWorkIをプロテスタント倫理とは別概念であるとしながらも, 確かに仕事の中心性(centrality)に関する信念は, プロテスタント倫理を受容させるような社会化に由来するということがいえると述べている。

この点に関しては前述のように, Lodahlら[11], Jans

[14], 独特の理論を提唱する以前のKanungoら[38]など, JIの少なくとも一部分は, 個人が社会化の過程を通じて, 仕事を志向することを促す価値を内在化させた結果であることを論じる研究者がいることから認められよう。この問題は, 今後, 縦断的研究等を通じて経験的に検証する必要があるだろう。

ここで, Saal [39], Edwardsら[40], Rabinowitzら[41]の3研究によって報告された結果からメタ分析を行う。相関係数の幅は0.22から0.40であり, それらの等質性は認められたが ($\chi^2=5.25$, $p>0.05$), 予想に反して母相関係数の推定値は0.30, 5%信頼区間は(0.24, 0.35)と弱い相関関係しか認められなかった。研究数が少なく, 各研究は使用尺度も異なることから結果の信頼性は非常に弱いと思われるが, 概念的重複については問題となる程度ではなく, むしろ, プロテスタント倫理はJIの前件の一つとして考えるべきだとする考えを支持する結果といえそうである。

2.5.2 職務満足との重複

JIとの概念的重複が第一に問題とされる仕事に関するアウトカムが職務満足であろう。

このことは, JIの明確な定義づけを初めて行ったLodahlら[11]もこの問題を検討していることから知ることができる。Lodahlら[11]による自らの20項目JI尺度を用いた技術者に対する研究結果は, JIと職務満足をおおよそ同一因子とするものであり, 相関係数が比較的小さい値であったことを考慮に入れるとこれらの2要因は同一概念であるとはいえないが, 少なくともこの回答者群にとっては同一内容をもつものであったといえる, と結論づけている。

このLodahlら[11]の結果から, Lawlerら[12]は彼らのJI尺度を, 職務満足尺度によって測定されていないものを測定対象としているのかどうか曖昧である, として批判している。そして, さきに述べた通りCummingsら[15]による追試によっても確認されたことだが, 自身の研究結果より, JIの6項目尺度と高次欲求についての満足とは異なった因子を構成しておりJIは職務満足とは別概念であるとしている。

また, Blau [9]は, 職務に心理的に同一視した状態, といった定義によることで, 組織, キャリア, 組合などの仕事コミットメントの他, 標準的な定義による職務満足との概念的重複は避けられるだろうと述べている。こうしたJIのとりえ方はLawlerら[12]やCummingsら[15]によって経験的に確認されており, 支持することが可能だと思われる。

一方, Kanungoら[38]はJIと職務満足との関係について次のように考察している。①JIは過去の社会化に

よる、個人によって異なるタイプの変数であり、Lawlerら[12]の述べる通り、時間的に比較的安定した個人的特性である。一方、職務満足は職務要因の有無による職務や状況によって異なるタイプの変数であり、一時的で安定していない態度である。②JIは個人が職務から期待しているものに対する知覚に影響し、結果として様々な職務要因の誘意性を規定する。職務満足は個人の欲しているものあるいは重要だとみなしているものを現実的に職務が適度に提供するか否かによっている。また、個人がもつ様々な職務要因に対する欲求の強さは、そうした職務要因の存否によって職務に関して経験してきた満足や欲求不満の程度にも依存しており、JIに負うものではない。

独自のJI概念として先に述べたような3次元を考えるSaleh[2]は、職務満足との相違について次のような点をあげている。①職務満足とは個人が職務から得ようと欲しているすべてのものと、職務から得ることができるとみなしているすべてのものとの知覚された関係によって生じる感じであるが、ここで職務から得ようと欲しているすべてのものとは自己定義にとっての重要さとはなら関わりのないものである。一方、JIと自己に関わる事柄とは元来切り離せないものである。②職務満足において最も主要な感情は、快く、楽しく、満足感のあるものであるのに対して、JIにおいては、良いか悪いか、うまくいったかかなかったか、といったパフォーマンスについての関心のような評価的な感情である。③職務満足は比較的状况によって変化をみせるが、JIは状況によってのみ左右されるものでないばかりか、内面化された自己概念に基づく比較的安定なものであり、職務の客観的性質によるというよりも自己像を維持する欲求によるものだけといえる。これより職務満足はJIの従属変数と考えられる。Kanungoら[38]の主張同様にSaleh[2]の論考についても経験的に確認していく必要があるだろう。

職務満足によってJIがもたらされると考える研究者が多く、そうした意見は、特に、先行する職務満足を高次欲求の満足を重視するものと、顕著な欲求の満足を考えるものとの2分できることを小野ら[21]は指摘している。JIを職務満足と他のアウトカムの媒介変数とする見方でもあるが、例えば前者がChelohaら[43]、Weissenbergら[42]であり、後者としてはKanungo[8]の提唱した理論に基づく立場の、Kanungo[17]、Gornら[19]をあげることができるだろう。当然、この研究者らは両概念を異なるものとしてとらえていることになる。

ここでJIと職務満足との相関関係についてメタ分析を行ってみる。

仕事全般に対する満足について、Hackmanら[44]、

Schwylhartら[23] (サンプルは独立な2組); Gechmanら[45], Hollonら[46], Hammerら[33], Brookeら[32], の6研究, 7つの相関係数について分析を行った。その結果, 母相関係数の推定値は0.43, 5%信頼区間は(0.38, 0.48)と中程度の相関が認められた。また, 相関係数の幅は0.44から0.59であり, その等質性は認められている($\chi^2=10.96$, $p>0.05$)。

次に, 職務満足の尺度としてJob Descriptive Inventoryを用いた研究結果が比較的多くあるため, これについてのみ, 別に分析を行う。この尺度は職務満足のそれとして最もよく用いられるものの一つであり(西川[10]), 仕事そのもの, 賃金, 昇進, 監督, 同僚の5つの領域についての満足を測定するものである。対象とした研究は, Lodahlら[12], Stumpf[47], Newman[48], Saal[39], Morrowら[35], Chelohaら[43], Hallら[49]の7研究である。ただし, Stumpf[47]及びHallら[49]は仕事そのもののみの報告であり, また, 賃金についてはLodahlら[11]及びChelohaら[43]が有意でないとして数値を報告していないため分析対象には含めない。また, 仕事そのもの, 賃金, 監督については相関係数の等質性が認められず(それぞれ $\chi^2=26.60$, 47.53 , 25.80 , すべて $p<.001$), 残念ながら少なくともこれらの研究報告からは共通の母相関係数を想定することに無理があるといえる。サンプル間の違いが著しかったためと考えることができようが, 相関係数の幅は, 仕事そのものでは0.29から0.57, 監督では0.19から0.47であり, ここではおおよそ中程度からやや弱い相関があり, 一方, 賃金では-0.02から0.30と相関はかなり低いものであることが推測される。

昇進, 同僚に関する相関係数の等質性は有意水準5%で確認することができ(順に $\chi^2=4.21$, 5.65), 幅は, 昇進については0.19から0.38, 同僚が0.19から0.37であった。母相関係数の推定値, 5%信頼区間は, 昇進, 同僚の順に0.209と(0.176, 0.241), 0.206と(0.174, 0.239)であり, 低い相関関係しか認めることはできない。

以上, JIと職務満足との概念的重複については, 報告された因子的独立性や, さきに記したMorrow[22]の示す基準に照らした相関関係から, Lawlerら[12]等が主張するようにJIを心理的同一視としてとらえるならば, さほど問題とはならないと考えることができよう。

2.5.3 内発的動機づけとの重複

内発的動機づけはRabinowitzら[7]が同義語としてあげていることからわかるように, 職務満足と並んでJIとの弁別が取りざたされている要因である。

Kanungo[8, 17]はJIに対する過剰な意味づけを示すものとして内発的動機づけとの関係を取り上げ, 社会学

者及び心理学者に共通のこととして、自己評価、達成、自律性、統制感、自己実現といった内的欲求を満足させる機会の職務場面での欠如が高い疎外感あるいは低JIを唯一もたらすものであると繰り返し強調してきたがために、両概念が混同されたままになってしまったとしている。この指摘はもっともなものと感じられ、あまり議論の対象とはなっていないようだが、JIの基本的なとらえ方の研究者による違いを明確にしようとする意見であるといえよう。

先述したように、Lawlerら[12]とその研究の追試を行ったCummingsら[15]は、Lodahlらの6項目尺度と、内発的動機づけ尺度、すなわち、評価、成長、コンピテンスに関わる感情を経験しようとして、よいパフォーマンスを得ようと動機づけられている程度を測定する尺度の、心理的同一視を測定するJI尺度に対する因子的独立性を確認している。また、Blau[9]はKanungoによる尺度についてもこれら2研究と同じ内発的動機づけ尺度との弁別は可能だと報告し、同時にFrenchら[26]の尺度からなる自己評価とパフォーマンスのコンティンジェンシーと内発的動機づけとの弁別に疑問を投げかけている。職務満足に対してと同様に、ここでも以上の3研究による仕事に対する心理的同一視の独立性が支持されている。

一方、ここで内発的動機づけを示すものだと、概念的独立性の観点からJI概念に含めることを不適当だとされた自己評価とパフォーマンスのコンティンジェンシーを表現する次元を、Salehら[6]やJans[14]は仕事に対する関与の構成次元の一つとして主張している。こうした立場についてSaleh[2]は、JIと職務動機づけ(job motivation)は異なるものだと述べ、JIは職務動機づけを独立変数、職務満足に従属変数とした媒介変数であると述べるにとどまり、JIに対する自己の定義づけと内発的動機づけとの関連について明確にしていない。

以上のように内発的動機づけはJIとの関係が取りざたされている概念であるにも関わらず、相関係数を報告している研究は意外に少なく、Hackmanら[44]が0.39、Moch[24]は0.008と、決して高くない値を示しているが、両研究とも測定されたJIの定義に対する研究者の考えが不明確であり、残念ながら参考とするには不十分なものとなっている。

3. Kanungoの理論

1977年にRabinowitzら[7]はJI研究を総括し、問題点の一つとして研究を基礎づける理論の不在を指摘したが、Kanungoは1979年(Kanungo[8])に、これまでも述べてきたように「疎外」と「関与」の両概念に対する

研究成果を批評し問題点をまとめた上で、それらを克服すべく、異なった研究領域において別々の展開をたどってきた両者に対する新たな統一的アプローチを提示している。ここではこのKanungoの理論について、その後の他の研究者による理論の検証も含めてまとめていく。

3.1 Kanungoの理論

疎外・関与の概念にまつわる問題点はKanungo[8]によってまとめられているが、後にそれらを再整理しているので(Kanungo[17])こちらにそって見ていくと、問題点は以下の6点である。①関与と疎外の統一的アプローチの欠如(a)社会学者は疎外といった否定的問題を、「無力性」、「無意味性」といった付帯現象による分類(epiphenomenal categories)を用い、主に集団レベルで扱うが、最終的には個人の心理的状態に関する現象に還元して説明しようとしている。(b)心理学者は関与といった肯定的側面について、個人の心理的問題としてそれを分析し、「意志決定過程への参加」、「仕事に対する満足」といった行動論的語句によってそれを記述している。②同一概念が集団的経験の記述にも個人的状態の記述にも使用されるというように、多義的に用いられている。③疎外・関与の状態がその原因や結果から独立にとらえられていない。④そうした状態の原因のとりえ方として、同時的(例えば現在の職務状況に左右されるといった見方)と歴史的(例えば個人のこれまでの社会化の過程によって決定されるといった見方)の2通りのものが混在する。⑤内発的動機づけとの区別が曖昧である。⑥対象として(a)個人特有の職務(job)、(b)家庭、余暇といった活動領域と比較されるものとしての仕事(work)の2通りがある。

そして、これらの問題点を解決可能でかつ両概念を簡潔に統一的に説明できるアプローチが必要だと提示したものが「動機づけ的枠組み(motivational framework)」である。このアプローチは次のような特色をもつとされる(Kanungo[8,17])。①仕事状況における行動を含むすべての人間行動は個人の欲求状態に起因し、彼の顕著な欲求を満足させる方向で行われるものであるという前提をおく。②「疎外」と「関与」を同一現象の正反対の側面に対する呼称としてとらえる。③jobとworkを明確に区別して考える。④疎外も関与も個人の認知的状態として考え、その原因及び結果とは区別する。⑤社会学者によって説明された疎外の異なったタイプ(例えば、Seeman[50]による無力性、無意味性、無規範性、孤立、自己疎隔)を統一的に解釈可能である。

なお、Kanungo[8]によって図示されたこのアプローチが図1である。

こうして、jobとworkを区別し、JobIあるいは

WorkI の定義をさきに記したように、job (あるいは work) が個人の顕著な欲求や期待を満足させる可能性があるとは知覚した上で、その job (あるいは work) に心理的に同一視している認知的 (あるいは信念) 状態、とした。また逆に job あるいは work に対する疎外 (job alienation あるいは work alienation。以下、それぞれ JobA, WorkA と略記する) を、job あるいは work が個人の顕著な欲求や期待を満足させる可能性をもたないと知覚した上で、その job (あるいは work) から心理的に分離 (separation) している認知的 (あるいは信念) 状態、とした。job と work との違いに関する具体的内容はさきに記した通りである。以上から、この定義づけのポイントを関与の側面からみれば、関与するか否かは①個人の顕著な欲求と②そうした欲求を満足させる知覚された可能性に負う、ということになる (Kanungo [8])。

また、Kanungo [8]はこの考えを前記した Lawler ら [12]の主張と似ているとしながらも、重要な相違点として、Lawler ら [12]は JI の前提条件として統制と自律性の欲求を満たす機会を唯一強調しているが、自身のアプローチは関与を必ずしもそうした欲求の種類によるものではなく、顕著さといった欲求の強さを強調するものであると述べている。また、こうした顕著な欲求は過去の社会化の過程によって決定され、現在の仕事の条件によって修正されるものだとしている (図1)。

Kanungo [8]はこのアプローチを仕事以外の活動にも応用可能であり、汎文化的性質をもっていると主張している。

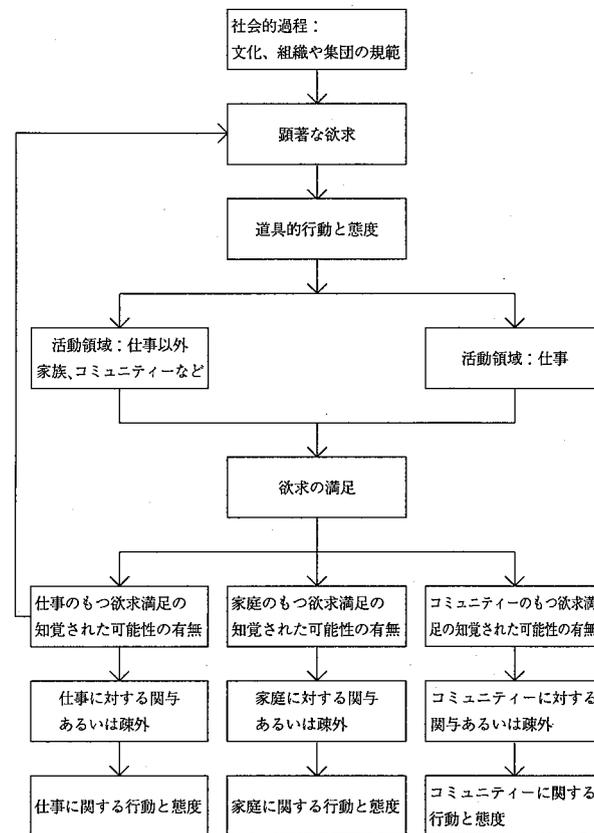
3.2 Kanungo の理論の検証

Kanungo によって提出された理論は JI 研究にとって画期的なものであり、研究者による検証もいくつか行われている。

まず、個人の顕著な欲求と疎外・関与の関係についてであるが、Misra ら [18]はインドにおける研究結果として、個人の欲求が内的であるか外的であるかを問わず、顕著な欲求を満たしている者の方が JI しているといえ、顕著でないものに満足している程度と JI とは無関係であることを確認した (ただし、ここで確認したものは Lodahl ら [11]の6項目尺度によって測定された JI についてである)。

また、Gorn ら [19]は外的欲求志向の者も内的欲求志向の者も、より顕著な欲求を現在の仕事で満たしている者は比較的 JobI しており、一方、WorkI については外的欲求志向の者のみ、より顕著な欲求を満足させている方がより WorkI しているといえた。こうした結果から、Gorn ら [19]は job と work の違いを支持でき、外的要因

図1 Kanungoによる動機づけの枠組み



Kanungo [8], p.133.

あるいは衛生要因 (Harzberg [51]) に対する満足も内的要因あるいは動機づけ要因 (Harzberg [51]) に対する満足も、共に同程度の高い JobI を生み出すとする Kanungo [8]の主張を確認できたとしている。また、この結果から、欲求に関する顕著さの役割の重要性が示されたともいえそうである (ここで JobI あるいは WorkI の尺度とされたのは Lodahl ら [11]の20項目尺度から選ばれたそれぞれ4項目と2項目であったが、“job”と“work”の区別は行われた)。

さらに、Kanungo [25]は JobI と WorkI の独自の尺度を開発したうえで自らの理論の検証を行っている。それによると、JobI は WorkI よりも職務満足と強く結びつくということ、JobI はより顕著な欲求に対する満足と比較的強く関係するが WorkI に関してはそうした違いがみられないということ、より顕著な欲求が外的であろうと内的であろうとそれに対する満足の程度が等しければ JobI, WorkI 共に差はみられないということを認めた。また、Misra ら [52]は Kanungo [25]と同様の結論を旧西ドイツ及びインドで実施した調査の結果として報告し、動機づけのアプローチの汎文化性の一部を認めた形となっている。

Gornら[19]は内的欲求志向と外的欲求志向のより明確な区別による研究の実施を勧めているが、Lefkowitzら[20]はGornら[19]の弁別方法を改善し、新たに作成した「疎外-関与尺度」によって分析を行った。そして、欲求の顕著さとは無関係に、仕事に対する関与は高次欲求に対する満足とより強い相関をみせる一方、欲求の顕著さは欲求のレベルと独立に満足と関与との関係を変化させないことを見出し、関与とは対極に位置づけられる疎外とは、元来仕事に対する自己疎隔したあるいは関与されているとはいえない道具的志向(外的報酬の志向)であり、いわゆる「低次欲求に基づく関与(低次欲求の満足によるJI; Rabinowiczら[7])」はこのままでは定義上ありえないものではないかと指摘している。

Saal[53]は、個人が職務において高次欲求を満足させたいと望んでいる程度と現在の職務をこうした欲求を満足させる可能性があることと知覚している程度との一致度合いが、認知的状態としてのJIに重要な役割を担っていることを認めている。彼はJIの測定に、Lodahlら[11]の20項目尺度より認知的状態を表現していると考えられる3項目を用いている。

Kanungo[8,17]は関与・疎外の新たな定義を認めることは、既存のJI尺度を不適当なものとし、それによって測定されたデータに基づく研究結果の解釈を困難なものとする述べている。

この点について、Saal[53]は、さきに述べたようにLodahlら[11]の20項目尺度のうち、認知的状態を表現しているとみなすことのできる3項目で構成した尺度と、もとの20項目尺度によって測定された2通りのJIについて、それぞれが人口統計変数、職務特性、職務満足といった様々な要因と類似した関係を示しており、さらに、個人変数と状況変数によって最もよく予測可能であるのはJIの認知的構成要素であって、先行条件と考えられる情緒的要素や結果である行動的要素の予測可能性は低いことを確認した。こうした結果からSaal[53]は、Kanungoによる関与の定義は現存するJI研究の結果を完全に否定することなく受け入れ可能なものであると結論している。

しかし、この結論にMisraら[52]は反論しており、Saal[53]の研究結果は内部志向とJIとが強い相関をみせており、JIが職務文脈における特性とよりも職務内容に正の相関を示す合衆国で行われた結果であって、外部志向の強い他の文化圏において同様の比較を行えば著しい相違がみられるだろう、と述べている。この点についてはさらに検討の余地が残されているが、これまでの多くの研究が合衆国で行われてきた経緯を考慮すれば、Kanungoの主張を受け入れたとしても、少なくとも結果のすべてを否定する必要はないだろう。

4. 将来の研究課題

ここまでみてきたように、JIに対する様々な視点から、多くの検討が繰り返されており、JIに関する理解は進展をみせているが、一方、それにつれて指摘される問題点も増加し、未だ検討がなされていない主題も含めて将来の研究課題として残されている。そこで、最後にこうした課題について、これまでの本論の流れに沿って考えた後、そこで分類できなかったものをその他の課題としてまとめる。

4.1 理論的定義と尺度について

理論的定義の問題はその操作化されたものである尺度の問題であると同時に、概念的重複の問題でもあるので、これらを一括してみていく。

上記のような問題点について最も指摘する余地の少ないものはKanungoによる定義であり、その尺度であろう。しかし、これに関してはその理論との関係から後にみてみたい。

一方、さきに述べたように、Lodahl & Kejnerによる理論的定義及びJI尺度に対する批判は多いが、これまでのJI研究の経緯を考慮した場合、それを捨て去ってしまうことはできないだろう。したがって、Lodahl & Kejnerによる尺度の測定する概念、尺度と理論的定義の関係、など妥当性に関する問題について早急に再検討する必要があるといえる。

また、JIの一次元性を拒否し、3次元からなることを主張するSaleh[6]あるいはJans[14]の立場に対する批判は、主として構成概念妥当性の問題であると考えられる。厳密な理論の確立を含め、関連する諸概念との関係を検討した上で、そうした妥当性を確認する必要があるだろう。さらに、想定する下位概念間についても明確化していく必要があるだろう。

尺度の問題としては、さきに示したものの日本における適用の問題もある。西川[10]は、まず日本の職務概念の曖昧さを指摘する。これは“job”、“work”等に代わる日本語の内包する仕事文脈における事柄が、欧米のそれよりもかなり幅広く、不明確なものであるといった問題である。本論では述べなかったが、Kanungo[17]は異なる文化圏における関与・疎外の測定のためにも、Kanungoら[54]でも用いているが、グラフィック尺度を開発している。しかし、もちろんこの尺度を用いても本質的な問題解決にはならない。さらに、西川[10]はLodahlらの尺度を日本でJI測定に用いた結果、回答者がその意味内容を理解しかねたために質問にならなかった経験を報告している。この点について彼は、仕事概念の差異に基づく問題であろうと推測しているが、こうし

た報告がある以上、日本でのその尺度の使用は慎重にならざるをえない。

概念的重複の問題は取り上げられるべきものがすべて直接操作可能とみなされる構成概念であることから、尺度の妥当性問題が中心となる。Kanungoによる尺度についても、仕事に対する中心的生活興味などとの関連性を検討することが不十分なままであり、今後の課題といえよう。また上記の通り、職務概念の曖昧な日本において、こうした問題はおそらくさらに深刻なものであろう。

4.2 Kanungoの理論について

Kanungo [8, 17]自身は自らの理論のもつ今後の検討課題として、①仕事以外の領域(家庭, 余暇, など)における関与・疎外のあり方や、そうした関与・疎外が仕事に対するそれによって受ける影響、②異なる文化間の比較研究や異なった社会化を経験した者同志の比較、関与・疎外の先行条件及び結果との関係、などをあげている。これらはKanungoの理論の中でのみ問題とされることではない。①については中心的生活興味に関する議論(Dubin [55])を待つまでもなく、多くの関心が寄せられている主題であり(例えばGouldら[34], Yogevら[56], Kassner [57]), Champoux [58]は社会学者の視点として議論されてきたものであることを説明している。さらに、②についてはほとんどあらゆる概念で注意を注がれる主題であるといえ、JIに関しても、Reitzら[59], Sekaranら[60]などの研究がある。また、こうした課題は、Kanungoら[54], Misraら[52], などKanungo自身も検討を続けているところのようである。

これ以外に、これまでのまとめからKanungoの理論が独自に負うべき課題がいくつか考えられる。まず、JobIあるいはJobAと、WorkIあるいはWorkAとの関係の検討がある。相関関係が存在するのか、媒介変数があるとすればどのような変数であるのか、2者の関係が他の仕事文脈におけるアウトカムに影響を及ぼすのか、など、提示されたモデル(図1)にしたがって具体的にどのような因果関係を発見できるかは興味深く感じられる。

また、最も重要な課題と考えられるものは、さきにも触れたように、これまで非常に数多くの研究によってJIの測定に用いられてきたLodahl & KejnerによるJI尺度の尺度との比較検討であり、Kanungoの疎外・関与に対する定義を受け入れた場合に生じるそれらの研究結果に対する解釈の問題である。Kanungo [8, 17]はこうした問題について否定的だが、Saal [53]による肯定的見方を支持する結果や、両尺度を同一因子とするBlau [9]の研究結果はKanungo [8, 17]の論考を疑問視するものであり、過去の多くの研究結果をより有益なものとする

ためにも今後の詳細な検討が期待される。

4.3 その他の課題

まず、職務満足との関係について考えてみたい。さきにもみたように、職務満足と職務満足の重複の程度に関しては、概念化によっては問題とならないほどである。また、そうした職務満足によってJIがもたらされると考える研究者が多いという小野ら[21]の指摘は前記した通りであり、JI研究にとって注目すべき理論を提出したKanungo [8]もその1人である。

しかし、職務に関与しているという個人の認知的状態は職務満足が比較的低い場合でも考えられないものであろうか。つまり、高次欲求であるのか顕著な欲求であるのかは別として、個人が欲求に対する満足を職務から得ていることがJIを直接的にもたらすばかりではなく、実際に満足を生じているか否かに関わらず、むしろそれ以前の状態として、個人が自分の職務から満足を得ることができると期待し、それを得ようと努力していると知覚している状態もそれに関与した状態と呼ぶことができるのではないかと、ということである。

こうした考えは、既にLodahlら[11]によって強調されている。Lodahlら[11]は、職務に関与している者は必ずしもその職務に幸福感・満足感を抱いていないことが考えられることに注意を向けることが重要だと述べ、例をあげて、職務に対して非常に腹を立てている者は満足感にひたっている者と同じくらいそれに関与していることができるからだ、としている。一般に、何かに心理的に同一視している状態とは、その対象から何らかの満足を得ていると知覚していることばかりによって評価されるべきものではないものとおもわれる。職務に対する関与の問題を考える上で重要なことは、そこから満足を得ることができるという、職務に対して個人によって抱かれた期待であり、職務から満足を得たい、あるいは現在の職務に対する不満を解消してより満足したいと希望する程度にあるのではないかと思われる。この問題は、今後の重要な検討課題の1つであるといえよう。

本論文では詳しく触れなかったが、JIへの諸々の要因が及ぼす効果としては、個人変数と状況変数の相互作用を有力とする見方が一般であり(Rabinowitzら[7], 小野ら[21]), また、性、キャリア・ステージといった人口統計変数や、退職、欠勤、パフォーマンスといった種々のアウトカムとの関係など、様々な要因との関係も盛んに検討されている。ここで一つ興味深い要因としてストレスを取り上げることができる。JIの非常に低い状態、すなわち仕事から疎外された状態が心理的、行動的、身体的に良い影響を及ぼさないことは知られているが、一般にJIはストレッサーのストレスに対する影響を緩

和すると考えられる (Innesら[61], Barlingら[62])。一方で、あまりにも仕事に熱中して他を省みない、いわゆる「仕事中毒 (workaholism)」といわれる状態、あるいは「過労死」「突然死」が社会問題となって久しい。また、冠状動脈心疾患との関わりが取りざたされているタイプA行動パターン (type A behavior pattern) の特徴として「仕事熱心さ」があげられ (吉竹[63]), その代表的調査票である JAS (Jenkins Activity Survey) のサブスケールの一つは「Job Involvement」と名付けられており (Jenkinsら[64]), 本研究でいう JI との関係も問題となっている (Matthewsら[65])。以上は、JI の程度と個人の心身の健康状態との関連を示唆しており、ストレス問題は組織研究において大きなテーマとなっていることから、今後検討されるべき課題であるといえよう。

さらに、日本における JI 研究を意味づける問題として、いわゆる「仕事の生きがい」との関係をあげることができるだろう。Lodahl & Kejner による尺度や Kanungo による尺度の具体的項目をみると (表1), それらが意味する内容を端的に表現することばとして、日常語である「仕事の生きがい」こそまさにふさわしいと感じられるためである。また、学問領域においても、村杉[66]のように「生きがい」と疎外を正反対の関係にある概念と前提する研究は散見され、関与-疎外関係を考える立場からは、「生きがい」と関与が同義語であるというところさえも無理なものではないといえよう。この「仕事の生きがい」と JI との関係は今後十分に検討される必要があるが、この関係が認められることで、日本独特の概念であるとされる (神谷[67])「生きがい」問題をこれまでと違った新たな視点から見直すことも可能であり、また、JI を諸外国における労働者の仕事に対する「生きがい」の問題としてとらえることもできよう。

JI に対する関心は、組織の中の人間行動理解のために媒介変数として今後広がりを見せるだろうと西川[10]は期待しているが、媒介変数としてばかりでなく、説明変数、目的変数とした研究のますますの進展を望みたい。

参考文献

- [1] Huselid, M.A., & Day, N.E. : "Organizational Commitment, Job Involvement, and Turnover: A Substantive and Methodological Analysis," *J. Appl. Psychol.*, pp.380-391, Vol.76, (1991)
- [2] Saleh, S.D. : "A Structural View of Job Involvement and Its Differentiation from Satisfaction and Motivation," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.17-29, Vol.30, (1981)
- [3] Allport, G.W. : "The Psychological of Participation," *Psychol. Rev.*, pp.117-132, Vol.53, (1945)
- [4] Allport, G.W. (星野命他訳) : 「人格と社会との出会い」, 誠信書房, (1972)
- [5] Vroom, V.H. : "Ego-Involvement, Job Satisfaction, and Job Performance," *Person. Psychol.*, pp.159-177, Vol.15, (1962)
- [6] Saleh, S.D., & Hosek, J. : "Job Involvement: Concepts and Measurements," *Adm. Manage. J.*, pp.213-224, Vol.19, (1976)
- [7] Rabinowitz, S., & Hall, D.T. : "Organizational Research on Job Involvement," *Psychol. Bull.*, pp.265-288, Vol.84, (1977)
- [8] Kanungo, R.N. : "The Concepts of Alienation and Involvement Revisited," *Psychol. Bull.*, pp.119-138, Vol.86, (1979)
- [9] Blau, G.J. : "A Multiple Study Investigation of the Dimensionality of Job Involvement," *J. Vocat. Behav.*, pp.19-36, Vol.27, (1985)
- [10] 西川一廉 : 「職務満足の心理学的研究」, 勁草書房, (1984)
- [11] Lodahl, T.M., & Kejner, M. : "The Definition and Measurement of Job Involvement," *J. Appl. Psychol.*, pp.24-33, Vol.49, No.1, (1965)
- [12] Lawler, E.E., & Hall, D.T. : "Relationship of Job Characteristics to Job Involvement, Satisfaction, and Intrinsic Motivation," *J. Appl. Psychol.*, pp.305-312, Vol.54, (1970)
- [13] Siegel, A.L., & Ruh, R.A. : "Job Involvement, Participation in Decision Making, Personal Background and Job Behavior," *Orga. Behav. Hum. Perform.*, pp.318-327, Vol.9, (1973)
- [14] Jans, N.A. : "The Nature and Measurement of Work Involvement," *J. Occup. Psychol.*, pp.57-67, Vol.55, (1982)
- [15] Cummings, T., & Bigelow, J. : "Satisfaction, Job Involvement, and Intrinsic Motivation: An Extension of Lawler and Hall's Factor Analysis," *J. Appl. Psychol.*, pp.523-525, Vol.61, (1976)
- [16] Jans, N.A. : "Organizational Factors and Work Involvement," *Orga. Behav. Hum. Deci. Processes*, pp.382-396, Vol.35, (1985)
- [17] Kanungo, R.N. : "Work Alienation and Involvement: Problems and Prospects," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.1-15, Vol.30, (1981)
- [18] Misra, S., & Kalro, A. : "Job Involvement of Intrinsically and Extrinsically Motivated Indian Mana-

- gers: To Each According to His Need," *Hum. Relat.*, pp.419-426, Vol.34, (1981)
- [19] Gorn,G.J.& Kanungo,R.N. : "Job Involvement and Motivation: Are Intrinsically Motivated Managers More Job Involved?," *Orga. Behav. Hum. Perfor.*, pp.265-277, Vol.26, (1980)
- [20] Lefkowitz,J.,Somers,M.J.,& Weinberg,K. : "The Role of Need Level and/or Need Salience as Moderators of the Relationship between Need Satisfaction and Work Alienation-Involvement," *J. Voca. Behav.*, pp. 142-158, Vol.24, (1984)
- [21] 小野章夫, 坂柳恒夫: "職務関与に及ぼす心理的および社会統計的要因の影響", 応用心理学研究, pp.1-12, Vol.29, (1987)
- [22] Morrow,P.C. : "Concept Redundancy in Organizational Research: The Case of Work Commitment," *Adm. Manage. Rev.*, pp.489-500, Vol.8, (1983)
- [23] Schwyhart,W.H.,& Smith,P.C. : "Factors in the Job Involvement of Middle Managers," *J. Appl. Psychol.*, pp.227-233, Vol.56, (1972)
- [24] Moch,M.K. : "Job Involvement, Internal Motivation, and Employees' Integration into Networks of Work Relationships," *Orga. Behav. Hum. Perfor.*, pp.15-31, Vol.25, (1980)
- [25] Kanungo,R.N. : "Measurement of Job and Work Involvement," *J. Appl. Psychol.*, pp.341-349, Vol.67, (1982)
- [26] French,J.,& Kahn,R. : "A Programmatic Approach to Studying the Industrial Environment and Mental Health," *J.Soc. Issues.*, pp.1-47, Vol.18, (1962)
- [27] Allport,G.W. : "The Ego in Contemporary Psychology," *Psychol. Rev.*, pp.451-476, Vol.50, (1943)
- [28] Vroom,V.H. : "Some Personality Determinants of the Effects of Participation," *J. Abnor. Soc. Psychl.*, pp.322-327, Vol.59, (1959)
- [29] 芝祐順, 南風原朝和: 「行動科学における統計解析法」, 東京大学出版会, (1990)
- [30] 森敏昭, 吉田寿夫: 「心理学のためのデータ解析テクニカルブック」, 北大路書房, (1990)
- [31] Cotton,J.L.,& Tuttle,J.M. : "Employee Turnover: A Meta-Analysis and Review with Implications for Research," *Adm. Manage. Rev.*, pp.55-70, Vol.11, (1986)
- [32] Brooke,P.P.,Russell,D.W.,& Price,J.L. : "Discriminant Validation of Measures of Job Satisfaction, Job Involvement, and Organizational Commitment," *J. Appl. Psychol.*, pp.139-145, Vol.73, (1988)
- [33] Hammer,T.H.,Landau,J.C.,& Stern,R.N. : "Absenteeism When Workers Have a Voice: The Case of Employee Ownership," *J. Appl. Psychol.*, pp.561-573, Vol.66, (1981)
- [34] Gould,S.,& Werbel,J.D. : "Work Involvement: A Comparison of Dual Wage Earner and Single Wage Earner Families," *J. Appl. Psychol.*, pp.313-319, Vol.68, (1983)
- [35] Morrow,P.C.,& McElroy,J.C. : "Work Commitment and Job Satisfaction over Three Career Stages," *J. Voca. Behav.*, pp.330-346, Vol.30, (1987)
- [36] Mowday,R.T.,Steers,R.H.,& Porter,L.W. : "The Measurement of Organizational Commitment," *J. Voca. Behav.*, pp.224-247, Vol.14, (1979)
- [37] Wiener,Y.,& Vardi,Y. : "Relationships between Job, Organization, and Career Commitments, and Work Outcomes - An Integrative Approach," *Orga. Behav. Hum. Perfor.*, pp.81-96, Vol.26, (1980)
- [38] Kanungo,R.N.,Misra,S.B.,& Dayal,I. : "Relationship of Job Involvement to Perceived Importance and Satisfaction of Employee Needs," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.49-59, Vol.24, (1975)
- [39] Saal,F.E. : "Job Involvement: A Multivariate Approach," *J. Appl. Psychol.*, pp.53-61, Vol.63, (1978)
- [40] Edwards,J.E.,& Water,L.K. : "Academic Job Involvement: Multiple Measures and Their Correlates," *Psychol. Rep.*, pp.1263-1266, Vol.42, (1980)
- [41] Rabinowitz,S.,Hall,D.T.,& Goodale,J.G. : "Job Scope and Individual Differences as Predictors of Job Involvement: Independent or Interactive?," *Adm. Manage. J.*, pp.273-281, Vol.20, (1977)
- [42] Weissenberg,P.,& Gruenfeld,L.W. : "Relationship between Job Satisfaction and Job Involvement," *J. Appl. Psychol.*, pp.469-473, Vol.52, (1968)
- [43] Cheloha,R.S.,& Farr,J.L. : "Absenteeism, Job Involvement, and Job Satisfaction in an Organizational Setting," *J. Appl. Psychol.*, pp.467-473, Vol.65, (1980)
- [44] Hackman,J.R.,& Lawler,E.E. III. : "Employee Reactions to Job Characteristics," *J. Appl. Psychol.*, pp.259-286, Vol.55, (1971)
- [45] Gechman,A.S.,& Wiener,Y. : "Job Involvement and Satisfaction as Related to Mental Health and Personal Time Devoted to Work," *J. Appl. Psychol.*, pp.521-523, Vol.60, (1975)
- [46] Hollon,C.J.,& Chesser,R.J. : "The Relationship of Personal Influence Dissonance to Job Tension, Satisfaction, and Involvement," *Adm. Manage. J.*,

- pp.308-314, Vol.19, (1976)
- [47] Stumpf, S.A. : "Career Roles, Psychological Success and Job Attitudes," *J. Voca. Behav.*, pp.98-112, Vol.19, (1981)
- [48] Newman, J.E. : "Understanding the Organizational Structure - Job Attitude Relationship through Perceptions of the Work Environment," *Orga. Behav. Hum. Perfor.*, pp.371-397, Vol.14, (1975)
- [49] Hall, D.T., Rabinowitz, S., Goodale, J.G., & Morgan, M.A. : "Effects of Top-Down Departmental and Job Change upon Perceived Employee Behavior and Attitudes: A Natural Field Experiment," *J. Appl. Psychol.*, pp.62-72, Vol.63, (1978)
- [50] Seeman, M. : "On the Meaning of Alienation," *Am. Soc. Rev.*, pp.783-791, Vol.24, (1959)
- [51] Harzberg, F. (北野利信訳) : 「仕事と人間性」, 東洋経済新報社, (1973)
- [52] Misra, S., Kanungo, R.N., Rosenstiel, L., & Stuhler, E.A. : "The Motivational Formulation of Job and Work Involvement: A Cross-National Study," *Hum. Relat.*, pp.501-518, Vol.38, (1985)
- [53] Saal, F.E. : "Empirical and Theoretical Implications of a Purely Cognitive Definition of Job Involvement," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.103-120, Vol.30, (1981)
- [54] Kanungo, R.N., & Misra, S. : "The Bases of Involvement in Work and Family Contexts," *Int. J. Psychol.*, pp.267-282, Vol.23, (1988)
- [55] Dubin, R. : "Industrial Workers' World: A Study of the Central Life Interests of Industrial Workers," *Soc. Prob.*, pp.131-142, Vol.3, (1956)
- [56] Yogev, S., & Brette, J. : "Patterns of Work and Family Involvement among Single- and Dual-Earner Couples," *J. Appl. Psychol.*, pp.754-768, Vol.70, (1985)
- [57] Kassner, M.W. : "Will Both Spouses Have Careers?: Predictors of Preferred Traditional or Egalitarian Marriages among Universt," *J. Voca. Behav.*, pp.340-355, Vol.18, (1981)
- [58] Champoux, J.E. : "A Sociological Perspective on Work Involvement," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.65-86, Vol.30, (1981)
- [59] Reitz, H.J., & Jewell, L.D. : "Sex, Locus of Control, and Job Involvement: A Six-Country Investigation," *Acad. Manage. J.*, pp.72-80, Vol.22, (1980)
- [60] Sekaran, U., & Mowday, R.T. : "A Cross-Cultural Analysis of the Influence of Individual and Job Characteristics on Job Involvement," *Int. Rev. Appl. Psychol.*, pp.51-64, Vol.30, (1981)
- [61] Innes, J.M., & Clarke, A. : "Job Involvement as a Moderator Variable in the Life Events Stress-Illness Relationship," *J. Occup. Behav.*, pp.299-303, Vol.6, (1985)
- [62] Barling, J., & Kryl, I.P. : "Moderator of the Relationship between Daily Work Stressors and Mood," *Work & Stress*, pp.319-329, Vol.4, (1990)
- [63] 吉竹博 : 「現代人の疲労とメンタルヘルス」, 労働科学研究所出版部, (1990)
- [64] Jenkins, C.D., Zyzanski, S.J., & Rosenman, R.H. : "Jenkins Activity Survey Manual," The Psychological Corporation, NY, (1979)
- [65] Matthews, K.A., & Saal, F.E. : "Relationship of the Type A Coronary-Prone Behavior Pattern to Achievement, Power, and Affiliation Motives," *Psychoso. Med.* pp.631-636, Vol.40, (1978)
- [66] 村杉健 : 「作業組織の行動科学」, 税務経理協会, (1987)
- [67] 神谷美恵子 : 「生きがいについて」, みすず書房, (1980)