

## ＜2＞ジョブインボルブメント

### (1) 測定尺度の概要

ジョブインボルブメント (job involvement) とは、職務への没頭の程度を示すものであるが、これまでの研究と収集したデータから7項目からなる測定尺度を作成した。冊子の「HRM チェックリスト」では「B. コミットメント」の下位項目となっている。この測定尺度に関して、年齢、性別、職種、従業員規模、業種に分けた場合の平均値等も示しており、職場や社内での回答を集めれば、職場や自社の状況が他と較べてどうかがわかるようにしている。また、このジョブインボルブメントと前項のワークシチュエーションとの関係を分析しており（ワークシチュエーションのIからVIの6つの領域との関係）、どのようなワークシチュエーションであれば、ジョブインボルブメントを高めることができるか、参考にすることができる。

### (2) ジョブインボルブメントの概念

ジョブインボルブメント (job involvement) は職務への没頭の程度を示している。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、ジョブインボルブメントはその中でも古くから研究が行われている。従業員の意欲に関係すると考えられているため、会社側からみると、組織の活力や生産性に関係するものとして関心が高い。一方、個人の側からは、仕事生活を意義深く、実り多いものにするものとして重要であるとされる (Brown, 1996)。仕事は生活の中で、時間的にも、心理的にも占める割合が大きく、生活の中で仕事が重要な要素となっているためである。

ジョブインボルブメントに関しては、この概念を定義し測定尺度を作成した Lodahl & Kejner (1965) の「仕事と自己を同一視する程度」、「セルフイメージでの仕事の重要性」、「仕事のパフォーマンスが自尊心に影響する程度」がある。それ以前に Dubin (1956) も「仕事が人生の中心であり、重要である度合い」として、類似の研究を行っている。ただし、ジョブインボルブメントの定義は必ずしも明確でなく、混乱があったとされる (Kanungo, 1979)。また、Lodahl & Kejner (1965) や Dubin (1956) の考え方には、個人が仕事を自分と同一視する程度というような要素が含まれている。そこでここでは、より端的に、現時点で就いている職務や仕事に対する、没頭、思い入れ、のめり込み等

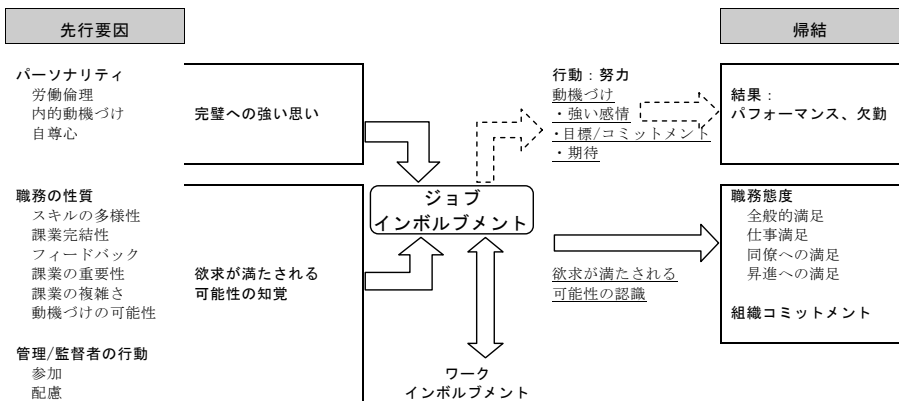
- 仕事満足 (work satisfaction) \*\*
- 上司への満足 (supervisor satisfaction) \*\*
- 同僚への満足 (coworker satisfaction) \*\*
- 給与への満足 (pay satisfaction) \*\*
- 昇進への満足 (promotion satisfaction)
- 組織コミットメント (organizational commitment) \*\*
- Mowday ら (1979) の尺度 \*\*
- Herbeniak & Alutto (1972) の尺度 \*\*
- Cook & Wall (1980) の尺度 \*\*
- 離職意図 (turnover intention) \*\*

**[副次的影響] (Side effects)**

- 仕事・家庭間葛藤 (work-family conflict) \*\*
- 職務ストレス (job stress) \*\*
- 不安 (anxiety)
- 健康への不満 (somatic health complaints)
- 生活満足 (life satisfaction) \*\*

注) \*\*は1%水準で有意。Brown (1996) から翻訳。

図表2-14 メタ分析の結果からジョブインボルブメントに関する要因と結果のモデル(Brown, 1996)



注) Brown (1996) から筆者が作成。実線の矢印は検証済み、破線の矢印は仮説段階。下線部分は仮定される媒介要因。

図表2-17 ジョブインボルブメントの性別、年齢段階別平均値等

		平均	標準 偏差	度数
男	30歳未満	2.54	0.956	1,844
	30～39歳	2.53	0.937	1,602
	40～49歳	2.55	0.938	1,895
	50～59歳	2.65	0.933	2,093
	60歳以上	2.91	0.935	2,219
	合計	2.65	0.951	9,653
女	30歳未満	2.35	0.986	1,328
	30～39歳	2.39	0.975	1,173
	40～49歳	2.42	0.964	1,174
	50～59歳	2.63	0.936	1,266
	60歳以上	2.96	0.947	592
	合計	2.50	0.982	5,533
合計	30歳未満	2.46	0.973	3,172
	30～39歳	2.47	0.956	2,775
	40～49歳	2.50	0.950	3,069
	50～59歳	2.64	0.934	3,359
	60歳以上	2.92	0.938	2,811
	合計	2.59	0.965	15,186

図表2-18 ジョブインボルブメントの性別、職種別平均値等

		平均	標準 偏差	度数
男	事務職	2.65	0.934	2,349
	技術職	2.62	0.907	2,669
	専門職	2.89	0.982	1,317
	営業・販売職	2.67	0.963	1,713
	現業職	2.46	0.966	1,605
	合計	2.65	0.951	9,653
女	事務職	2.37	0.949	3,028
	技術職	2.53	0.942	418
	専門職	2.84	0.981	1,078
	営業・販売職	2.49	1.034	521
	現業職	2.54	0.981	488
	合計	2.50	0.982	5,533
合計	事務職	2.50	0.952	5,377
	技術職	2.61	0.912	3,087
	専門職	2.87	0.982	2,395
	営業・販売職	2.63	0.983	2,234
	現業職	2.48	0.970	2,093
	合計	2.59	0.965	15,186

図表2-19 ジョブインボルブメントの企業規模別、業種別平均値等

		平均	標準 偏差	度数
規模	30人以下	2.73	1.023	4,042
	31～300人	2.54	0.946	3,988
	301～3,000人	2.51	0.943	3,670
	3,001人以上	2.58	0.924	3,486
業種	建設業	2.71	0.968	1,128
	製造業	2.53	0.929	3,545
	電気・ガス・熱供給・水道業	2.58	0.956	238
	運輸・通信業	2.47	0.939	949
	卸・小売・飲食業	2.55	0.982	1,505
	金融・保険業	2.53	0.971	735
	不動産業	2.62	0.984	364
	サービス業（対事業所）	2.55	0.938	1,881
	サービス業（対個人）	2.65	1.000	2,075
	その他	2.71	0.980	2,766
	合計	2.59	0.965	15,186

#### (5) ワークシチュエーション等との関係

以下にワークシチュエーションや属性との関係を示した（図表 2-20）。要因としてはワークシチュエーションの「職務」、「上司やリーダー」、「同僚や顧客との関係」、「ビジョン・経営者」、「処遇・報酬」、「能力開発・福利厚生・生活サポート」、属性として、「企業規模」、「年齢」をモデルに入れたが、5%水準で有意とならないものと標準化パス係数の絶対値が 0.10 未満のものはパスを削除し、要因も破線とした。モデルの適合度は GFI=0.863、CFI=0.918、RMSEA=0.076 であり、許容できる範囲であった。

最も大きな要因はワークシチュエーションの職務であり、仕事の特徴や進め方がジョブインボルブメントに大きく影響していることになる。企業規模、年齢等は属性別に集計すると属性による差があるが、本モデルでは大きな影響はないことになる。

図表2-20 ワークシチュエーション、企業規模、年齢等とジョブインボルブメントの関係

