

関係性の境界を認知的に変更するジョブ・クラフティング : Wrzesniewski and Dutton (2001)
の定義に基づいた新しいジョブ・クラフティング形式

東京都立大学大学院経営学研究科
高尾義明

〒192-0397 八王子市南大沢 1-1 東京都立大学経済経営学部高尾研究室
tel:047-677-2314

Title:

Cognitive change of relational boundary: A new form of job crafting based on the definition by Wrzesniewski and Dutton (2001)

Abstract:

Job crafting coined by Wrzesniewski and Dutton (2001) has attracted a lot of scholars because the concept enables us to investigate employees' agency under ever-changing work environments. Despite the rapid growth of empirical studies, theoretical investigation of job crafting reaches a plateau. Thus, the current article proposes a new form of job crafting and a reorganized scheme of its forms based on the examination of the congruity between the definition and the three forms in the seminar work. The proposal contributes to the diversification of the literature and encourages a research stream that explores dynamic relationships between work identity, meaning of work, and job crafting.

関係性の境界を認知的に変更するジョブ・クラフティング：Wrzesniewski and Dutton(2001)の定義に基づいた新しいジョブ・クラフティング形式

1. はじめに

近年の環境変化に伴って従業員自身が業務の絶えざる調整を行う必要があること、従業員が仕事のやりがいを求める傾向がいつそう高まっていることなどを背景に、ジョブ・クラフティング(以下ではJCと略記する)に関する研究が、欧米/日本を問わずこの数年で増加している(高尾, 2019)。ここでいうJCとは、Wrzesniewski and Dutton(2001)が提唱した「個人が自らの仕事のタスク境界もしくは関係的境界においてなす物理的・認知的変化」(p. 179)のことを指す。

JCをプロアクティブ行動の一種として捉え、その先行要因や結果要因を検討するという枠組みに基づく実証研究の蓄積はかなり進んできたものの、高尾(2020)で指摘したように、JC概念の可能性はまだ十分に掘り起こされていない。そこで、本論文ではJC概念を提案したWrzesniewski and Dutton(2001)¹における定義を改めて検討することを足がかりに、新しいJCの形式の提案及びJCの形式の再整理を行うことを通じて、今後のJC研究の多様化の土台づくりに貢献することを目指す。

本稿は、先に言及した高尾(2020)の議論に依拠している部分が少なくないため、本論に入る前にその主張を簡単に紹介した後に、本研究の流れを説明する。高尾(2020)は、W&D(2001)を再訪し、W&D(2001)によるJC概念の提示が3つの新奇性をもたらしたと整理することでその意義の明確化を図っている。第1の新奇性とは従業員の能動性への注目であり、第2の新奇性は認知的な能動性としての認知的JCの導入である。第3の新奇性として、JCが、仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化といった、個人にとっての仕事の経験の変化と関わることを強調していることを取り上げている。

これらの新奇性のうち、第1の新奇性はすべてのJC研究者によって継承されているが、第2の新奇性である認知的JCの導入については必ずしも幅広く取り入れられておらず、認知的JCを実証研究に適用する研究はむしろ少数派である。第3の新奇性に注目する研究者は、第2の新奇性よりもさらに少なく、ごくわずかにとどまっている。しかし、第2の新奇性、さらには第3の新奇性に注目してJC研究の多様化を図ることが、JCの継起的遂行プロセスの解明などを通じてJC研究を豊かにする可能性をもつと、高尾(2020)では提案した。

そこで、上記の第3の新奇性に焦点を当てた研究の促進を図る土台づくりに貢献すべく、本稿ではW&D(2001)に再び戻り、そこでの定義と形式のミスマッチを糸口に、JCの形式の再整理—より具体的には関係性の認知に関するJCを一つの形式と捉えること—を提案する。第2節では、W&D(2001)の批判的な検討から関係性の認知に関するJCが概念上ありうることを示すとともに、これまでのJC研究ではごくわずかな例外を除いて関係性の

認知に関するJCが見過ごされてきたことを述べる。第3節では、これまでのJC研究で取り上げられた事例の再解釈から、関係性の認知に関わるJCを取り上げることが、JCと仕事の意味やワーク・アイデンティティのダイナミックな関係を把握することに役立つことを主張する。第4節では、本稿の主張を整理するとともに、今後の実証的・理論的課題を示す。

2. ジョブ・クラフティングの定義と形式の不適合

本節ではW&D(2001)を再訪し、JCの定義とタスク・クラフティング、関係性クラフティング、認知的クラフティングという3つのJC形式が厳密には対応しておらず、そこでは関係性の認知的境界を変更するというJCが見過ごされていたことを指摘する。続いて、WrzesniewskiやDuttonらの研究グループが、後年になって認知的JCの定義を変更し、関係性の認知の変更がそこに含めたものの、そうした変更が他の研究者にはほとんど受け入れられてこなかったことを確認する。

2.1 Wrzesniewski and Dutton(2001)における定義と形式のミスマッチ

まず、W&D(2001)におけるJCの定義を確認することから始める。冒頭で引用したように、W&D(2001)は、JCを「個人が自らの仕事のタスクもしくは関係的境界においてなす物理的及び認知的変化 (the physical and cognitive changes individuals make in the task or relational boundaries of their work)」(p.179)と定義している。その定義を提示した上で、JCの形式(form)として、タスク・クラフティング(タスクJC)、関係性クラフティング(関係性JC)、認知的JCという3つが挙げられている。タスクJCとは仕事上のタスクの数や範囲、タイプなどを変えるというタスク境界の変更であり、関係性JCとは仕事に相互作用する相手に関してその質や量を決める関係的境界の変更である(p.185)。これらが物理的変化を伴うのに対して、認知的JCは認知的境界の変更であるが、W&D(2001)では、どのように自分の仕事を見るかを変える認知的なタスク境界の変更とされている(p.185)。

上述のJCの定義を丁寧に読めば、4種類の変化が含まれていると解釈できる。日本語に翻訳した場合の定義の前半(原文でいえば後半)では、変化が生じる領域もしくは変化の対象として、タスク境界と関係的境界という2つの境界が挙げられている。定義の後半(原文の前半)では、JCには物理的変化と認知的変化という2種類の変化が含まれると読み取れる。このように分解すると、表1で示すような4種類の変化がJCの定義に含まれるということになる。すなわち、(1)タスク境界の物理的変化、(2)関係的境界の物理的変化、(3)タスク境界の認知的変化、(4)関係的境界の認知的変化である。

表1 ジョブ・クラフティングの定義の分解

		変化の対象（変化する境界）	
		タスク境界	関係的境界
変化の性質	物理的変化	(1)タスク境界の物理的変化	(2)関係的境界の物理的変化
	認知的変化	(3)タスク境界の認知的変化	(4)関係的境界の認知的変化

次に、これらとW&D(2001)で挙げられている3つの形式の対応関係を確認する。タスクJCは、先にも紹介したように、仕事上のタスクの数や範囲、タイプなどを変更することによってタスク境界を変更することとされている。したがって表1の(1)が該当する。関係性JCについては、職場で出会う他者との相互作用の質や量を変えることで仕事の関係的境界を変えると述べられていた。そこでは、関係的境界の物理的な変化のみが取り上げられていることから、表1の(2)のみと対応する。

認知的JCについては、認知的なタスク境界を変更すると述べられている(p. 185-6)。認知的JCはさまざまな形式をとりうるとしているが、その例示として仕事をタスク境界について、バラバラなタスクの組み合わせとしてみるのか、それともそれらのタスクを統合された一つのまとまりがある全体としてみるのかといった、仕事の捉え方が挙げられている。このように、W&D(2001)においては、認知的JCはタスク境界の認知的変化のみを扱っている²。したがって、表1の(3)のみが認知的JCとみなされていたといえる。

以上から言えることは、定義を分解して想定できる4種類の変化のうち、表1の(4)にあたる関係的境界の認知的変化が、W&D(2001)で扱われていなかったということである。同時に、W&D(2001)では、定義と形式が厳密には対応していなかったということも指摘できる。すなわち、定義に基づけば関係的境界の認知的変化が含まれるのに対して、それに対応する形式が挙げられていなかったといえる。次の2.2では、W&D(2001)で取り上げられていなかった、表1の(4)にあたる関係的境界の認知的変化が、その後の研究でどのように扱われていたのかを確認する。

2.2 受け入れられなかった後年の定義変更

W&D(2001)では認知的JCに關係的境界の変化は含まれていなかったが、WrzesniewskiやDuttonらの研究グループは、W&D(2001)から10年以上も後に關係的境界の変化を含める

ように認知的JCの定義を変更している。Wrzesniewski, LoBuglio, Dutton, and Berg (2013)は、認知的JCについて次のように述べ、人間関係についての認知や解釈を含めている(p. 283)。

ジョブ・クラフターが、自分の仕事を構成するタスクや人間関係に意味や目的を与える認知的境界をリフレームすることがある。これを「認知的クラフティング」と呼んでおり、仕事の意義を変えるような方法で自分の仕事、人間関係、仕事全体を認識し、解釈しようとする従業員の努力から成り立っている

同様に、Berg, Dutton, and Wrzesniewski (2013)でも、認知的JCとは、「従業員が自分の仕事を構成するタスクや関係性 (relationships) を知覚する方法を変えることである」(p. 82)としており、関係性についての認知の変更を含めている³。

もっとも、こうしたWrzesniewskiやDuttonらを含む研究グループによる認知的JCの定義の変更(拡張)は、その後の研究においてほとんど顧みられていない。近年のJC研究は認知的JCを含めない枠組みに基づいたものが過半を占めており⁴、それらの研究が認知的JCの定義変更を取り上げないのは当然であるが、認知的JCの重要性を指摘し、W&D(2001)の3つの形式を採用している研究(e.g. Slemp & Vella-Brodrick, 2013; Niessen, Weseler, & Kostova, 2016)でも、Wrzesniewski et al. (2013)やBerg et al. (2013)による認知的JCの定義の拡張は参照されていない。さらに、認知的JCの扱いなどについて見解が分かれる研究潮流を統合しようとする最近の研究(Bruning & Campion, 2018; Zhang & Parker, 2019)においても、関係性の認知的変更について言及はされていない⁵。

認知的JCの定義拡張を取り上げたおそらく唯一の例外が、Slemp(2017)である。認知的JCについて「意味や意義を仕事のタスクや関係性に付与する認知的境界をシフトさせるもの」(Slemp, 2017: p. 344)と述べてられており、上述の認知的JCの定義変更を踏まえていると解釈できる⁶。このようにWrzesniewskiやDuttonらの研究グループは認知的JCの定義を拡張し、そこに関係性についての認知も含められているものの、その後の研究においてはSlemp(2017)を除くと、彼らの定義の拡張は事実上継承されていない。したがって、関係性の認知的変更についてのJCはほとんど注目されていないのがJC研究の現状である。

3. 関係性の認知的変更をジョブ・クラフティングとして取り入れる意義

前節でW&D(2001)における定義と形式の不整合を指摘し、関係性に関する認知の変更というJCが存在するものの、そうしたJCについての認識がその後の研究においてほとんどなされてこなかったことを指摘した。しかし、単にそうした認識の欠落があったことを

指摘するだけでは、関係性の認知に関するJCを現在のJC研究に（再）導入する意義が認められるわけではない。そこで、本節では、これまでのJC研究で挙げられているJCの具体例の中から関係性についての認知的JCに該当するものや、それと密接に関係しているものをいくつか抽出し、それらの再解釈に基づいて関係性の認知的JCをJC研究に導入する意義を述べる。

3.1 関係性の認知的変更の具体例

ここでは、JC概念の提唱者である、WrzesniewskiやDuttonらが関与した研究から、関係性の認知的変更に関わる3つの事例を挙げる。Berg et al. (2013) は、3つの形式のJCそれぞれについての類型をいくつか挙げているが、関係性JCの一類型として関係性のリフレーミング (reframing relationships) を挙げている⁷。これは、まさに関係性の認知の変更当てはまるが、その例として次のようなものを挙げている (p. 88)。

校長は、教師との関係について、教師の仕事を監督したり評価したりするよりも、むしろ教師の個々の仕事の好みや興味を知ること、（さらには彼らに校長自身の仕事の好みや興味を理解してもらうこと）に関わるものとして、その意味合いを再考（リフレーム）するかもしれない。

この例では、校長は教師との関係を再考（リフレーム）し、現場の教師を、管理監督の対象から、より対等な関係の協働する相手と見るように、関係性の認知的変更を行っている。さらに、このような関係性の認知的変化が、関係の質や量の変更といった、目に見える関係性の変化（関係性JC）を導くと予想されている。すなわち、関係性のリフレーミングによって、「その校長は、教師に対して細かく指示を与えるのではなく、多くの質問を教師に投げかけ、そうした行動に関する説明を行うようになり、それによって、教師との良質な関係性を生み出し、さらに校長や教師達がそうした良質な関係性から引き出すことのできる意義深さを高める」（Berg et al., 2013: p. 88）と述べられている。このように関係性の認知的変化が、関係性の物理的変化（関係性JC）の発端となりうるものが、この事例を用いて説明されている。

次に、2つの事例をW&D(2001)から取り出す。すでに述べたように、W&D(2001)においては、関係的境界についての認知的変更はJCとして明確に概念化されていなかった。しかし、関係性の認知的変化そのものではないとはいえ、それと深くかかわる事例をここから見いだすことができる。

W&D(2001)の導入部分で、認知的JCと仕事の意味やアイデンティティの変化との関係に言及する際、インターネット接続プロバイダーの営業担当者を説明例に用いている (p. 180)。インターネット接続プロバイダーの営業担当者が、自らの仕事のリフレーミング

を、セールスに関わるものというところからICT革命から取り残されるかもしれない人々を結び付けることと変更することで、その従業員のワーク・アイデンティティもサービス仲介者 (deal maker) から大衆の擁護者 (champion of the masses) へと変わると述べられている。ここで紹介されている仕事についての認知的変化はタスクに対する認知的JCであるが、それをきっかけとして生じたアイデンティティの変化には、サービスを供給する相手との関係性についての認知の変化も含まれていることが注目に値する。すなわち、これまではサービスの提供先としてしか認識していなかった顧客を、自らが擁護すべき人々であるとリフレーミングしており、関係性の認知の変化を伴っている。

JCについての最も有名な具体例である病院の掃除人の場合でも、仕事の意味、アイデンティティと関係性についての認知が分かちがたく結びついていることが見出せる。W&D (2001)やWrzesniewski, Dutton, and Debebe(2003)では、病院の掃除人は仕事に対して受動的で消極的なグループと能動的かつ積極的なグループの二つに大別できるとされている。受動的な掃除人は、仕事を職務記述書通りのものと認識し、できるだけ他者とのコンタクトを避けると記述されている。それに対して、能動的な病院の掃除人は、自らの仕事が患者の治癒に関わるものだとして認識し、患者やその家族、さらに看護師などと積極的にかかわるとされている。それら2つのグループの間では、患者やその家族、さらには病院の他のスタッフとの関係性についての認知も異なっている。前者のグループでは、患者やその家族は、掃除をするという業務に直接関係がない存在として見なされている。それに対して後者のグループでは、患者やその家族などは、治癒に関係していると認識している自らの仕事に直接的に関わるものと位置づけられている。

前者の職務記述書そのままの仕事の捉え方から、後者のように治癒という病院組織のアイデンティティに関係するものと自分の仕事を捉え直すきっかけの一つの例をWrzesniewski et al. (2013)は挙げている。それは、患者が部屋の向こうに置かれているモノ (item) を取ることを病院の掃除人が助けたことで、こうしたタスクから、より高潔な組織アイデンティティを経験できることにその掃除人が気付いたというものである⁸。そうした患者の援助行動そのものはささやかなタスクJCであったかもしれないが、それが仕事の捉え方を変えるという認知的JC、さらには患者の捉え方が変わるという関係性の認知的変化も誘発し、仕事の意味やワーク・アイデンティティを変化させる引き金となる可能性が示唆されている。このように、認知的JCや仕事の意味、ワーク・アイデンティティの変化と関係性の認知的変更が深く関わっていること、さらには、関係性の認知的変更が、関係性JC(関係性の物理的変更) やタスクJCとも繋がっていることが、これらの事例から見出せる。

3.2 関係性の認知的変更と仕事の意味やワーク・アイデンティティの関係

以上の事例の解釈からわかることは、関係的境界の認知的変更に係るJC（関係性の認知的JC）という形式を念頭に置くことによって、JCと、その一般的効果とされる仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化との関連性が明瞭に捉えられるようになることである。逆に言えば、関係性の認知的JCという形式が認識されてこなかったことで、そうした関連性が捉えにくくなっていたとも考えられる。従来の3つの形式での枠組みでは、タスク境界に関する変更によって仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化という効果がもたらされることは比較的把握しやすかったのに対して、関係性の境界に関する変更がそれらの変化をもたらしことを把握するのが難しかったためである。

タスク境界に関する変更が仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化といった効果をもたらしことが相対的に把握しやすかったことには、タスク境界の認知的変更の変化が認知的JCという一つのJC形式と位置づけられていたことが寄与している。なぜなら、Slomp and Vella-Brodrick(2013)やNiessen et al. (2016)が述べているように、JCの形式の中でも認知的JCが、仕事の意味やワーク・アイデンティティと特に深く関わっているためである。それに加えて、タスク境界の変更が、物理的なもの（タスクJC）と認知的なもの（認知的JC）に分けて概念化されていたため、それらの相互関連性が自然に想起され、その結果として仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化をイメージしやすくなっていたことも挙げられるだろう。タスクそのものの物理的変更（タスクJC）が積み重なることで仕事の捉え方が変わったり（認知的JC）、仕事の捉え方が変わる（認知的JC）をきっかけにして実際のタスクに手を加えたりする（タスクJC）といったような、両者の相互関連性の想起が容易であるため、認知的JCを起点にしたものだけでなく、タスクJCに端を発する仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化も思い描きやすかったと考えられる。

一方、関係的境界の変更については、関係性JCという形式でその物理的な変更のみに焦点が当てられてきた。繰り返し述べてきたように、W&D (2001)以来、認知的JCはタスク境界についての認知的変更にほぼ限定されており、仕事の意味やワーク・アイデンティティと特に深く関わっている認知的な変更について、関係性に関するものが事実上概念化されてこなかった。その結果として、関係的境界については、タスク境界におけるような物理的変更と認知的変更の関連性が想起されることも難しく、関係性の境界に関する変更と仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化の関係を直感的に捉えることが、タスク境界の変更の場合ほど容易ではなかったといえる。

したがって、関係的境界の認知的な変更をJCの一つの形式と明確に位置付けることによって、関係性の境界変更からの、仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化というJCの一般的効果も理解しやすくなると考えられる。たとえば、3.1の最初に挙げた校長の例でいえば、関係性のリフレーミング（認知的変更）に注目しなければ、教師たちに質問を投げかけるようになるといった関係性の物理的変化や、それによる良質な関係性の構築

といった側面のみには焦点が当たることになる。それに対して、関係性の認知的JCの観点から、教師たちを管理監督の対象から協働する相手と捉えたことも含めて理解することで、自らを監督者から教師たちのファシリテーターへと捉え直すというワーク・アイデンティティの変化が表裏一体のように生じていることが容易に把握できる。

このような関係性の認知の変更とワーク・アイデンティティの変化の関係性は、3.1で挙げた他の2つの例のように、仕事の捉え方の変更（タスク境界に関する認知的JC）を伴う場合においても見いだすことができる。病院の掃除人が、自らの仕事を患者のケアに関わるものとして捉え、治癒に関わる者(healer)というワーク・アイデンティティを持つ(Wrzesniewski & Dutton, 2001: p.183)ことは、患者やその家族をケアすべき相手として再考(リフレーム)するという関係性の認知的JCを導く。同時に、彼らとの接し方が具体的に変わるといった、関係性JC(関係性の物理的変更)も誘発することになるだろう。インターネット接続プロバイダーの場合でも、仕事の意味を捉え直すことが、自らのアイデンティティの変化を伴っているが、新たなアイデンティティ(「大衆の擁護者」)には、サービスの提供相手が含まれており、関係性の認知的変更も伴っている。

これらの事例の再度の読み解きからいえることは、他者との関係性の認知の変更は、自己を何者と捉えるかというアイデンティティと深くかかわっているということである。また、アイデンティティと仕事の意味も、W&D(2001)が事実上セットとして扱ったように分かちがたく関連し合っていることから、関係的境界の物理的・認知的変更からもワーク・アイデンティティ、さらには仕事の意味が変化するというプロセスが生じうる。したがって、関係性の認知の変化をJCの一つの形式と取り上げ、そこにも光を当てることによって、JCの、ワーク・アイデンティティや仕事の意味とのダイナミックな関係性がより鮮明に把握できるようになると考えられる。

3.3 関係性の認知的変更を加えたジョブ・クラフティングの形式の再整理

W&D(2001)は、JCによって仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化がもたらされることを強調し、さらに仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化がさらなるJCに影響を与えることも示唆していた。高尾(2020)では、それをW&D(2001)の第3の新奇性と整理したが、そこでも指摘したように、この新奇性は、その後のJC研究ではごくわずかな例外を除いてはほとんど継承されなかった。JCによる仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化という、第3の新奇性が継承されてこなかったのは、さまざまな要因が関わっているが⁹、その一つの理由として、W&D(2001)では、JCが仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化を導くプロセスの記述に用いることができる枠組みが十分な形で示されなかったことが指摘できる。本稿で取り上げてきた関係性の認知的JCの見過ごしは、それに影響を及ぼしていたと考えることができる。

そこで、3.2の最後で提案したように、関係性の認知についてのJCを一つのJC形式と位置付けることが、第3の新奇性を掘り下げることが容易にすることに貢献すると考えられる。具体的には、表2のようにJCの形式の分類を再整理することになる。表2は表1と同じように、変化の対象（変化する境界）と変化の性質によって、2×2のマトリクスに構成されているが、右下に位置する「(4) 関係的境界の認知的変化」に対して、「関係性の認知的クラフティング」という名称を与えているところが表1との大きな違いである。それに伴い、左下の「(3) タスク境界の認知的変化」を単なる認知的クラフティングではなく、「タスクの認知的クラフティング」と対象を限定するように名称を変更することも、表2では提唱されている¹⁰。

JCを4つの形式に再整理し、関係性の認知的JCを加えることによって関係性境界の変更をよりきめ細かく捉えることは、仕事を巡る昨今の変化に対応したものといえる。JC研究の源流の一つであるジョブデザイン研究では、サービス経済・知識経済の拡大やチームベースのコラボレーションの増加とともに、関係的パースペクティブの採用が主張されるようになってきている。Grant and Parker (2009)は、「仕事の社会的コンテクストが従業員の経験や行動の形成に重要な役割を果たしうる」(p. 322)として、「仕事(jobs), 役割, タスクやプロジェクトが、人間関係や、人の交わり(connections), 相互作用に埋め込まれている」(p. 323)と主張し、社会的サポート、タスクの相互依存性、他者からのフィードバックをはじめとした、関連する変数を挙げている。タスクの関係性への埋め込みが拡大する現在の状況においては、関係的境界とタスク境界の関連性はより密接になり、いずれかの変更が他方の変更を促進することも多く生じるようになる。そうしたダイナミズムをJCという観点から詳細に捉えるためには、関係的境界についても、タスク境界のように物理的変更のみならず認知的変更も取り上げられることが望ましいといえる。このように、仕事そのものやそのコンテクストの変化という観点からも、関係性に関する認知的JCを含めた形でJCの形式を再整理する意義が確認できるだろう。

表2: ジョブ・クラフティングの4つの形式

		変化の対象 (変化する境界)	
		タスク境界	関係的境界
変化の性質	物理的变化	(1)タスク境界の物理的变化 「タスク・クラフティング」 (task crafting)	(2)関係的境界の物理的变化 「関係性クラフティング」 (relational crafting)
	認知的変化	(3)タスク境界の認知的変化 「タスクの認知的クラフティング」 (cognitive task crafting)	(4)関係的境界の認知的変化 「関係性の認知的クラフティング」 (cognitive task crafting)

4. おわりに

本稿では、W&D(2001)におけるJCの定義とJCの3つの形式の不適合を指摘し、関係的境界の認知的変更というJCの形式が理論上存在しうるものの、既存研究において事実上無視されてきたことを確認した。その上で、既存研究から取り出した事例を再解釈することで、関係性の認知的変更をJCの一形式として認識することが、JCと仕事の意味やワーク・アイデンティティとの関連性の描写や把握に役立つことを示した。その上で、図2のように、タスクJC、関係性JC、(タスク境界に関する)認知的JCという従来からのJCの3つの形式に加えて、関係的境界に関する認知的JCを第4のJC形式として加えることを提案した。さらに、関係的境界とタスク境界の関連性はより密接になる現在の状況において、そうしたJCの形式の再整理が、JCとワーク・アイデンティティや仕事の意味の関わりの解明に貢献しうることを指摘した。

先に述べたように、JCの形式に関係性の認知的JCを加えることは、W&D(2001)の提示した新奇性の一つであった、JCがもたらす仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化に注目した研究の促進に貢献しうる。そうした研究が促進されれば、それはJC研究の多様化の進展 (cf. 高尾, 2020) にも繋がるのが期待できる¹¹。関係性の認知的JCを取り上げる意義をさらに挙げるとすれば、JCを4つの形式から捉えることで、JCの形式間のダイナミックな関係をよりよく捉えることにも寄与すると考えられる。従来の研究でも、JCの3つの形式の関係を詳しく検討したものはほとんど見当たらない。それは、JCの形式についての整理が不十分であったことが関係していたと考えることもできる。そこで、関係性の認知的JCを加えた4つの形式に基づくことで、JC間の関係がより立体的に捉えられるようになるだろう。4つの形式のJCが相互に関連し合いながら生じている中から立ち現れた仕事の意味やワーク・アイデンティティの変化が、さらなるJCを導くといったJCの継起的な生起の解明にも役立つことが期待される。

最後に、今後の検討課題を挙げる。まず、本論で提唱した関係性の認知的JCという形式を実証的に同定する必要がある。すなわち、W&D(2001)の3つの形式に基づいた既存の尺度開発研究を参照しつつ、関係性の認知的JCも含めた4つの形式の尺度開発を行い、従来からの3つの形式から関係性の認知的JCが弁別できることを確認し、さらにはそれらの形式間の関係を検討することが求められる。尺度開発に当たっては、拡張的なJCだけでなく、タスク境界や関係的境界を狭くする縮小的JC(cf. Weseler & Niessen, 2016)を含めるかどうか重要な検討課題となる。

理論的な課題としては、関係的境界の変更がもたらす影響を精確に捉えられるような理論的基礎づけを進めることが挙げられる。高尾(2020)で詳述したように、関係性の変更がどのような影響をもたらすかについて、W&D(2001)はSalancik and Pfeffer(1978)の社会的情報処理パースペクティブに大きく依拠しており、そこでは他者との相互作用から得られる社会的な手がかりが仕事の知覚に影響を与えると理解されていた。関係性の認知的JCについては、具体的な社会的手がかりが必ずしも変化するわけではないため、認知的なものも含めて関係的境界を変更する影響を捉えるには、社会的情報処理モデルに替わる理論的基礎づけが必要となる。

そうした基礎づけに活用できる理論的パースペクティブの候補としてまず想起されるのが、W&D(2001)で言及されていた社会構成主義である。W&D(2001)は社会構成主義に依拠していると述べていたものの、高尾(2020)で指摘したように、実際には社会構成主義よりも心理学的構成主義(constructivism)に基づいていた部分が少なくなかった¹²。W&D(2001)の社会構成主義に対する思いを引き継ぎ、「人間の行為の源泉を関係性に求める」(Gergen, 1994)社会構成主義をより丁寧に踏まえてJCの理論的再構築を図ることは、仕事の意味やワーク・アイデンティティとJCの関係についての考察を深めることに役立つと思われる。さらに、理論的基礎づけに用いることができる別の候補を挙げるとすれば、「人びとが仕事や組織の実践の現場において自らの仕事や組織を新たにデザインしていくプロセス」(山住, 2004: p. 196)を捉えようとする(文化的・歴史的)活動理論及び拡張的学習理論を挙げることもできるかもしれない。

¹この後もたびたび引用するため、これ以降はW&D(2001)と略記する。

²W&D(2001)では、表1や図1でも認知的JCについて「認知的なタスク境界を変更すること」と記載されている。

³後述するように、Berg, Dutton, and Wrzesniewski (2013)では、関係性のリフレーミング(re-framing relationships)を関係性JCの類型の一つとして取り上げている。このように、関係性の認知的変化を関係性JCに含めるという整理も可能であるが、ここで言及した認知的JCの定義には関係性を知覚する方法を変えることも含まれており、Berg et al. (2013)においても定義と類型のミスマッチが見出される。

⁴JC研究の現在の動向については、高尾(2019, 2020)を参照されたい。

⁵Bruning and Campion(2018)においては、実証研究をもとに、JCの認知的側面はメタ認知(meta-cognition)という形式として捉えているが、その定義やその尺度に関係性に関する認知に関わるものは含まれていない。Zhang and Parker(2019)では、認知的JCは「人々がどのようにタスクや仕事の役割を見るかについてなす、能動的で意図的な変化から構成される」と定義されており、関係性についての言及は含まれていない。

⁶Slemp(2017)は、Wrzesniewski et al. (2013)やBerg et al. (2013)を参考文献に挙げている。

⁷注3で指摘した通りだが、ここでも定義と類型のミスマッチが生じている。

⁸Wrzesniewski et al. (2013)では、偶然的なクラフティング(accidental crafting)の例として挙げられている(p. 297)。

⁹第3の新奇性が取り上げられてこなかった主たる理由は、認知的JCを除外した枠組みが提唱され、提唱者たちを含む研究者グループが、そうした枠組みに基づく実証研究を急速に展開したことである。詳しくは、高尾(2019, 2020)を参照されたい。

¹⁰(1)をタスクの物理的JC、(2)を関係性の物理的JCと表記する方が統一かつ正確な表記にはなるものの、これらのそれぞれをタスクJC、関係性JCと呼ぶことは定着していることから、従来の認知的JCのみタスクの認知的JCと呼称を変更する方が混乱を招きにくいのではないかと考え、表2のようにした。

¹¹藤澤・香川(in press)は、プロボノ活動への参加者へのインタビューデータの分析から、「他者の存在や他者との関係性の意味づけを、情動を共有しつつ共同でコミュニティを創造する相手としてとらえ直す『情動-協同的關係性クラフティング』」を抽出しているが、これはまさに関係性についての認知的JCの一つのありようを示したものといえる。その意味で、藤澤・香川(in press)は関係性の認知的JCの先駆的研究であるが、同時に同研究はJC研究の多様化の可能性を示しているともいえるだろう。

¹²心理学的構成主義と社会構成主義の違いは高尾(2020)の注5を参照されたい。

参考文献

- Berg, J. M., Dutton, J. E., & Wrzesniewski, A. (2013). Job crafting and meaningful work. In B. J. Dik, Z. S. Byrne, & M. F. Steger (Eds.), *Purpose and meaning in the workplace* (pp. 81-104). American Psychological Association.
- Bruning, P. F., & Campion, M. A. (2018). A Role-resource approach-avoidance model of job crafting: A multimethod integration and extension of job crafting theory. *Academy of Management Journal*, *61*(2), 499-522.
- Gergen, K. J. (1994). *Realities and relationships: Soundings in social construction*. Harvard University Press (永田素彦・深尾誠訳『社会構成主義の理論と実践：関係性が現実をつくる』ナカニシヤ出版, 2004年) .
- Grant, A. M., & Parker, S. K. (2009). 7 Redesigning work design theories: The rise of relational and proactive perspectives, *Academy of Management Annals*, *3*(1), 317-375.
- Niessen, C., Weseler, D., & Kostova, P. (2016). When and why do individuals craft their jobs? The role of individual motivation and work characteristics for job crafting. *Human Relations*, *69*(6), 1287-1313.
- Salancik, G. R. & Pfeffer, J. (1978). A social information processing approach to job attitudes and task design. *Administrative Science Quarterly*. *23*(2): 224-253.
- Slemp, G. R. (2017). Job crafting. In L. G. Oades et al. (Eds.), *The Wiley Blackwell handbook of the psychology of positivity and strengths-based approaches at work* (pp. 342-365). John Wiley & Sons.
- Slemp, G. R. & Vella-Brodrick, D. A. (2013). The job crafting questionnaire: A new scale to measure the extent to which employees engage in job crafting. *International Journal of Wellbeing*, *3*(2), 126-146.
- Weseler, D., & Niessen, C. (2016). How job crafting relates to task performance. *Journal of Managerial Psychology*, *31*(3), 672-685.
- Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001). Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work. *Academy of Management Review*, *26*(2), 179-201.
- Wrzesniewski, A., Dutton, J. E., & Debebe, G. (2003). Interpersonal sensemaking and the meaning of work. *Research in Organizational Behavior*, *25*, 93-135.
- Wrzesniewski, A., LoBuglio, N., Dutton, J. E., & Berg, J. M. (2013). Job crafting and cultivating positive meaning and identity in work. In A. B. Bakker (Ed.), *Advances in positive organizational psychology* (pp.281-302). Emerald.
- Zhang, F., & Parker, S. K. (2019). Reorienting job crafting research: A hierarchical structure of job crafting concepts and integrative review. *Journal of Organizational Behavior*. *40*(2): 126-146.
- 高尾義明 (2019). ジョブ・クラフティング研究の展開に向けて：概念の独自性の明確化と先行研究レビュー. 『経済経営研究』 *1*: 81-105.

- 高尾義明 (2020). ジョブ・クラフティングの思想：Wrzesniewski and Dutton(2001)再訪に基づいた今後のジョブ・クラフティング研究への示唆. 『経営哲学』 (2020年10月掲載決定).
- 藤澤理恵・香川秀太 (in press). 仕事とボランティアを越境するプロボノの学び：贈与と交歓を志向する情動的ジョブ・クラフティング. 『経営行動科学』 32(1).
- 山住勝弘 (2004). 活動理論・拡張的学習・発達のワークリサーチ. In 赤尾 勝己 (編), 『生涯学習理論を学ぶ人のために—欧米の成人教育理論、生涯学習の理論と方法』 (pp. 195-226). 世界思想社.