

意味ある仕事と個人・ジョブ・社会・組織レベルの
要因との関連についての予備的検討

浦田 悠

意味ある仕事と個人・ジョブ・社会・組織レベルの要因との関連についての予備的検討[†]

浦田 悠 (大阪大学)

2021年3月30日

要旨

意味ある仕事 (meaningful work : 以下 MW) についての研究は, 2000 年前後から増加しており, 理論モデルが整理されるとともに, 仕事についての種々の要因との関連が検討されてきている。中でも, Lysova et al. (2019) は, MW を促進しうる個人・ジョブ・社会・組織レベルの諸要因について広範に概観・整理し, 統合的な枠組みを提示している。本研究では, この枠組みに基づいて, 個人レベルのレジリエンスの資質的要因, ジョブレベルのジョブ・クラフティング, 社会レベルの職務満足感, 組織レベルの心理的居場所感が, それぞれ MW へ影響を与え, 社会レベルと個人レベルが相互作用をするモデルを検討することを目的とした。結果, これらの変数を用いたモデルにおいて, おおむねこの枠組みに沿った仮説が支持され, 多次元のレベルから MW を促進するためのアプローチについて検討すべきであることが示唆された。

キーワード 意味ある仕事, 仕事の意味, ジョブ・クラフティング, 職務満足感

本ディスカッションペーパーの内容や意見は, 全て執筆者の個人的見解であり, 所属する組織およびリクルートワークス研究所の見解を示すものではありません。

[†]本稿は, リクルートワークス研究所「働きがいの実態調査二次分析研究会」の成果の一部である。同研究会のメンバーから貴重なコメントをいただいた。なお, 本稿に残された誤りはすべて筆者の責任である。

1. 問題と目的

自分が携わっている仕事にどのような意味があるのか、という問いは、成人期においては、潜在的・顕在的に、自らの人生の意味につながる重要な問いとなりうる。しかし、VUCAの時代といわれる中での新たなビジネスモデルや技術革新、グローバリゼーションの中で、仕事の意味は従来よりも不透明かつ多様化していると考えられる。仕事と意味の関わりについては、近年、欧米での研究者の関心も広がっており、とりわけ、ポジティブ心理学の観点からの研究において、仕事の意味 (meaning of work)、あるいは意味ある仕事 (meaningful work) についての研究がさかんに行われるようになってきている。

洋文献においては、meaningful work (222)、meaning of work (110)、work meaning (29)、work meaningfulness (28)、meaning at work (13)、meaning in work (11)、等、種々の用語が使用されてきた(括弧内の数字は、2020年8月10日時点におけるScopusでのキーワード検索による文献数)。この中でも、最も多くの研究のキーワードとしてあげられている「meaningful work」は、「意味ある仕事」と訳すことができるが、ここにはポジティブな意味合いが含まれていることが多い。May et al. (2004) は、仕事に関わる「meaningfulness」を「個人の理想や基準によって判断される仕事の目標や目的の価値」(p.14) と定義している一方、「work meaning」「meaning of work」という場合には、ネガティブ・ポジティブを想定しないニュートラルな用語と捉えることができるとしている。この区別を踏まえるならば、日本語では、「work meaning」「meaning of work」は「働く意味」、「meaningful work」は「働きがい」と訳すことも可能であるが、働きがいという言葉には、働くことによって経験される意味だけでなく、一般的な充実感や、働きがいの対象など、より広い概念であると考えられることから、meaningful work (以下、MW とする) は「意味ある仕事」と訳すこととし、この概念を中心に扱うこととする。

MW について、初期の研究では一次元的な定義が見られていた。例えば、Hackman & Oldham (1976) は、仕事における meaningfulness を「従業員が仕事を、一般的に意味があり、価値があり、やりがいのあるものとして認識している度合い」(p. 162) と定義している。その後も、このようなグローバルな定義をする研究者も存在するが、最近では、MW はより複雑な現象であり、個人間および、個人・組織・社会間の相互作用のプロセスから社会的に構築されたものとして、多次元的に捉える見方が主流となってきた (e.g., Lips-Wiersma & Morris, 2009; Rosso, Dekas, & Wrzesniewski, 2010; Steger Dik, & Duffy, 2012)。たとえば、Lips-Wiersma & Morris (2009) は、MW を①自己の成長と実現、②他者との一体感、③他者への奉仕、④自己の表現の4つの次元を特定している。彼らは、各次元について、自己の欲求と他者の欲求の間、およびあること (being) とすること (doing) の間の緊張関係のもとに MW を捉えることを提案している。Steger et al. (2012) は、天職 (calling) や人生の意味 (meaning in life) の概念を踏まえつつ、MW を、①仕事におけるポジティブな意味、②仕事による意味生成、③大義への動機づけの3つの主要な要素で構成されたものとして概念化し、その概念に基づいた尺度である、「Work

and Meaning Inventory (WAMI)」を開発している。直近の研究では、Allan, Batz-Barbarich, Sterling, & Tay (2019) が、多次元的なとらえ方を認めつつも、MW は、自分の仕事に価値があるかについての全体的な信念体系に寄与するものであるとし、「自分の仕事が、自分の実存的な価値と一致しており、意義や価値、やりがいのある目標を達成しているというグローバルな判断」と定義している。

この MW の近接概念についての研究も一定の蓄積が見られる。特に関連が深いと考えられるのは、仕事へのコミットメント、ワークエンゲージメント、および職務満足感であり、さらに人生の意味、天職 (calling)、ジョブ・クラフティングなども類縁概念として挙げられる。実際、MW に関する研究において、これらの概念と MW の高い相関が見出されてきた (e.g., Hirschi, 2012; Steger, et al., 2012; Wrzesniewski & Dutton, 2001)。現状、MW とその周辺概念がどのように関連し、弁別されるのか、という点については十分な知見がないが、最近では、これまでの理論や知見を踏まえて概念を定義し、関連概念を含めた理論モデルやメタ分析が行われている。

Rosso, Dekas, & Wrzesniewski (2010) は、仕事と意味の概念についての文献をレビューし、自己-他者を横軸に、エージェンシー-コミュニオンを縦軸に置いた 4 象限の枠組みを提示している。4 象限は、それぞれ「個人化 (individuation : 自己-エージェンシー)」「貢献 (contribution : 他者-エージェンシー)」「自己とのつながり (self-connection : 自己-コミュニオン)」「統一化 (unification : 他者-コミュニオン)」と定義されており、これらが交わる場所に MW の経験が存在するとしている。また、Allan et al. (2019) は、仕事関連のアウトカムの予測において、MW が、ワークエンゲージメント、コミットメントや職務満足度と高く相関し、組織市民行動や自己評価による仕事のパフォーマンスともある程度相関することを、メタ分析によって示している。それらの現在までに提唱されてきたいずれの理論モデルや研究においても、MW 自体に自己志向と他者志向が存在するという点と、MW と関連する要因には、個人の認知や感情、動機づけの他、組織や社会の次元を重視すべきであるという点は共通しているといえる。

さらに、Lysova, Allan, Dik, Duffy, & Steger (2019) は、MW についての理論や実証的研究を概観・整理した上で、統合的な枠組モデルを提示している。彼らは、意味ある仕事を促進する様々な要因について、1998 年から 2017 年までの理論的・実証的な文献を広範に概観し、個人・ジョブ・組織・社会の 4 つの次元からなる統合的な枠組みを提示している。個人レベルについては、McAdams & Pals (2006) のパーソナリティのモデルに基づいて、ビッグファイブに代表されるような個人差である「気質的特徴」、時間や状況、役割によって文脈付けられた「性格的適応」、そして仕事や人生にアイデンティティをもたらす「個人的なナラティブ」の 3 つの層を取り上げている。ジョブレベルについては、仕事の質や量、およびジョブ・クラフティングなどのジョブ・デザインが含まれる。組織レベルについては、リーダーシップや組織風土、組織のポリシーや社会的文脈などが挙げられている。社会レベルについては、安全な環境、十分な補償、個人の満足やウェルビーイング

グを重視する文化的な規範などが含まれている。Lysova et al.は、これらの要因についての理論や研究において見出された、MW とのポジティブあるいはネガティブな関連をまとめつつ、それぞれの次元およびその中に含まれる要素と MW との関係について、Figure 1 に示すような形でマルチレベルの枠組を提示している。

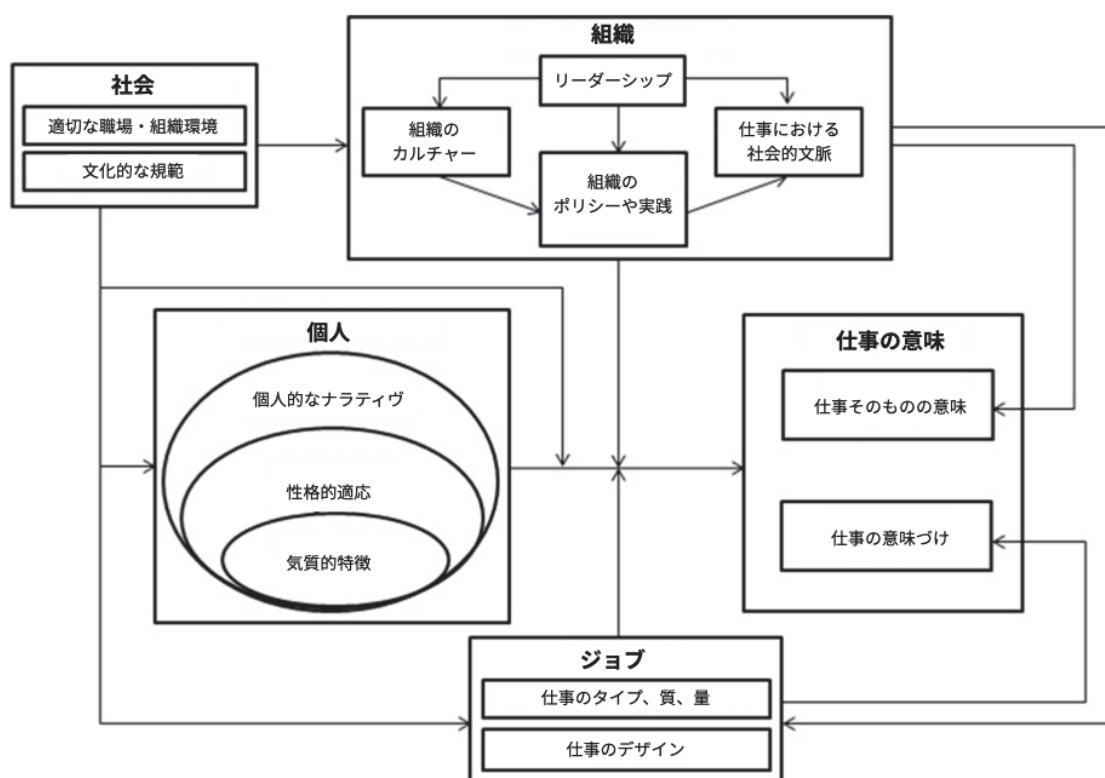


Figure 1 MW を促進する要因の統合的なマルチレベルの枠組み
(Lysova et al., 2019, p.384, 翻訳は筆者による)

現時点では、このモデルが MW の理論的枠組みとしては最も包括的なものであり、今後このモデルを参照した研究や理論の位置づけなどを進めることが求められる。

これらの先行知見を踏まえ、本研究では、意味ある仕事に影響を与える、個人・ジョブ・社会・組織の4つのレベルの要因について、Lysova et al.の枠組みに沿った形のモデルを検証する。彼らも指摘している通り、この枠組みに含まれている様々な要因を完全に含んだ形で検証することは困難であるため、適宜変数を選択し、モデルの要素の影響関係を検討することが求められる。ここでは、今回の「働きがいの実態調査」で使用された変数の中から、それぞれの次元に該当すると思われる概念をピックアップしてモデルを検証する。

個人レベルの変数として、レジリエンスにおける資質的要因（平野, 2010）を取り上げる。Lysova et al.における個人レベルには、パーソナリティ特性や強みから動機づけ、さらには個人的なナラティブまで、幅広い概念が含まれているが、資質的要因は、仕事上で

生じる困難について、個人の資質を活かしてどのように対処するかを反映すると考えられる個人レベルの要因を幅広く含んでいると考えられることから、このレベルの変数として選択する。

ジョブレベルについては、このレベルの主たる要因として取り上げられているジョブ・クラフティングを選択する。

社会レベルと組織レベルについて、Lysova et al.の枠組みでは、多くの要因が取り上げられているが、本研究ではそれらに関連するもののうち、職務満足感と心理的居場所感を取り上げる。職務満足感は、「組織成員が自分自身の仕事内容、職務特性、仕事環境などを知覚することで形成される主観的な感情であり、組織成員の意識あるいは行動に対して何らかの影響を及ぼす概念」（櫻木, 2006, p.37）とされ、給与や人事評価、仕事内容、社内の人間関係など、Lysova et al.の枠組みにおける社会レベルの要因を多く含んでいる。また、心理的居場所感は、「仕事内容に対する意識や職場環境などの自己の状態を反映し、自分が役に立ち受け入れられていると感じ、自分らしく行動でき、安心していられる心の状態」（中村・岡田, 2016, p.50）と定義される概念であり、Lysova et al.が組織レベルの要因として挙げている、対人的な親密さ、帰属意識、一体感などのコンテクストと重なるところが大きいと考えられる。

以上の概念をまとめると、本研究での仮説モデルは、個人レベルの資質、ジョブレベルのジョブ・クラフティング、社会レベルに概ね該当する職務満足感と、組織レベルに概ね該当する心理的居場所感が、それぞれ MW へ影響を与えるという Lysova et al.のモデルに沿ったモデルとなる。この仮説モデルの予備的検討を本研究の目的とする。

2. 方法

2-1. 調査参加者

総務省統計局「労働力調査」のデータをもとに、性別、年齢階層別、就業形態別、地域ブロック別、学歴が母集団と同程度の比率となるように割り付けを行った。学歴のみ、文部科学省のデータを参照した。インターネット調査を通して 9716 名（女性 4755 名、男性 4961 名）、平均年齢 46.00（SD = 13.66）歳のデータを対象とした。調査時期は、2019 年 11 月 13 日～11 月 15 日である。

2-2. 質問紙の構成

Work and Meaning Inventory (WAMI) 日本語版 (J-WAMI) MW については、Steger et al. (2012) が作成した Work and Meaning Inventory の日本語版 (J-WAMI: 正木, 2016) を使用した。この尺度は、「ポジティブな意味」の 4 項目、「仕事による意味生成」の 3 項目、「大義への動機づけ」の 3 項目の 10 項目から構成されているが、本調査では、他の調査項目との関連から、「ポジティブな意味」の 1 項目（「私は、何が私の仕事に意味をもたらすのかよく分かっている」）が削除された 9 項目で実施されていた。

心理的居場所感 中村・岡田 (2016) が作成した、職業生活における心理的居場所感尺度

18 項目中の 12 項目を使用した。尺度は、「役割感」「安心感」「本来感」の 3 因子からなる。

職務満足感 櫻木 (2006) が作成した職務満足尺度の中の一部を使用した。この尺度は、中高年ホワイトカラーの職務満足に関する因子分析で「仕事環境」「仕事キャリア」「人間関係」の 3 因子が見出されており、本調査では、「仕事環境」から 3 項目、「仕事キャリア」から 3 項目、「人間関係」から 2 項目を選択している。

レジリエンスの資質的要因 平野 (2010) が作成した心理的回復力尺度の資質的レジリエンス要因に関する項目 12 項目を使用した。この 12 項目は、「楽観性」「統御力」「社交性」「行動力」の 4 つの下位尺度から構成されている。

ジョブ・クラフティング Sekiguchi, Li, & Hosomi (2017) のジョブ・クラフティング尺度日本語版を使用した。この尺度は、自分の仕事を魅力的なものにするために積極的に仕事を形作っていくための行動・認知を測定するものであり、「タスククラフティング」「関係クラフティング」「認知的クラフティング」の 9 項目から構成されている。

2-3. データ分析

分析には、SPSS for Mac27.0, Amos23.0 を使用した。

3. 結果

3-1. 事前分析

本研究のメインで使用する J-WAMI については、1 項目が削除された 9 項目版で調査が実施されており、また Steger et al. (2012) においては、理論的見地から尺度が構成されていることから、原版に基づいた 3 因子、すなわち「ポジティブな意味」「仕事による意味生成」「大義への動機づけ」による確認的因子分析を実施した。3 因子の信頼性係数 α は、それぞれ .85, .87, .56 であり、「大義への動機づけ」は内的整合性が低い結果となったが、原版と同様に、MW の高次因子に 3 因子を置いたモデルを検討し、「私の仕事は世の中を理解するのに役立っている」と「私が行う仕事は重要な役割を果たしている」、および「私は有意義なキャリアを見つけた」と「私は、仕事が自分の成長に寄与するものとみている」との残差を相関させたモデルにおいて、許容範囲の適合度を確認したため (CFI = .97, GFI = .96, AGFI = .92, RMSEA = .09), これ以降の分析では、このモデルを元に下位尺度得点を算出して用いることとした。

J-WAMI の各下位尺度および全体と、本研究で取り上げた各変数の下位尺度の相関を Table 1 に示す。

3-2. 仮説モデルの検討

Lysova et al. のモデルに基づいて、MW の他、社会・組織レベルとして職務満足感と心理的居場所感を、個人レベルとして資質を、ジョブレベルとしてジョブ・クラフティングを変数として構成したモデルを探索的に検証した (Figure 2)。

Table 1 J-WAMI の下位尺度と他の尺度との関連

	PM	MM	GG	Total
J-WAMI				
ポジティブな意味 (PM)				
仕事を通じた意味生成 (MM)	.88 **			
大義への動機づけ (GG)	.68 **	.69 **		
意味ある仕事全体 (Total)	.94 **	.95 **	.85 **	
個人				
資質—楽観性	.37 **	.38 **	.37 **	.41 **
資質—統御力	.39 **	.39 **	.34 **	.41 **
資質—社交性	.39 **	.39 **	.29 **	.39 **
資質—行動力	.39 **	.40 **	.37 **	.42 **
ジョブ				
ジョブクラフティング—タスク	.59 **	.59 **	.53 **	.63 **
ジョブクラフティング—関係	.68 **	.69 **	.57 **	.71 **
ジョブクラフティング—認知	.74 **	.75 **	.65 **	.78 **
社会・組織				
職務満足—仕事環境	.41 **	.40 **	.32 **	.41 **
職務満足—仕事キャリア	.56 **	.52 **	.49 **	.57 **
職務満足—人間関係	.46 **	.45 **	.43 **	.49 **
居場所—役割感	.63 **	.62 **	.58 **	.66 **
居場所—安心感	.62 **	.60 **	.51 **	.63 **
居場所—本来感	.61 **	.61 **	.52 **	.64 **

* $p < .05$, ** $p < .01$

このモデルでは、各下位尺度の合計得点を観測変数として用いた。結果、個人次元においては、MW へのパスが有意であるものの、符号も逆転していた ($\beta = -.05$)。その他の変数間の関連については、仮説モデルで想定した通りの有意な正のパス係数が得られた。このモデルの適合度を算出したところ、一定程度の適合度を有することが示された (CFI = .94, GFI = .91, AGFI = .87, RMSEA = .09)。

また、得られたモデルに基づいて、資質からジョブ・クラフティングを媒介した MW への効果(間接効果 1)、職務満足感から心理的居場所感を媒介した MW への効果(間接効果 2)、職務満足感からジョブ・クラフティングを媒介した MW への効果(間接効果 3)、心理的居場所感からジョブ・クラフティングを媒介した MW への効果(間接効果 4)、職務満足感から心理的居場所感とジョブ・クラフティングを媒介した MW への効果(間接効果 5)を検討するため、bootstrap 法による検定を行った(サンプリング回数 2,000, 信頼区間 95%)。その結果、間接効果 1 (95%CI [.47, .52])、間接効果 2 (95%CI [.48, .53])、間接効果 3 (95%CI [.55, .60])、間接効果 4 (95%CI [.40, .45])、間接効果 5 (95%CI [.18, .21]) は、いずれも有意であった。

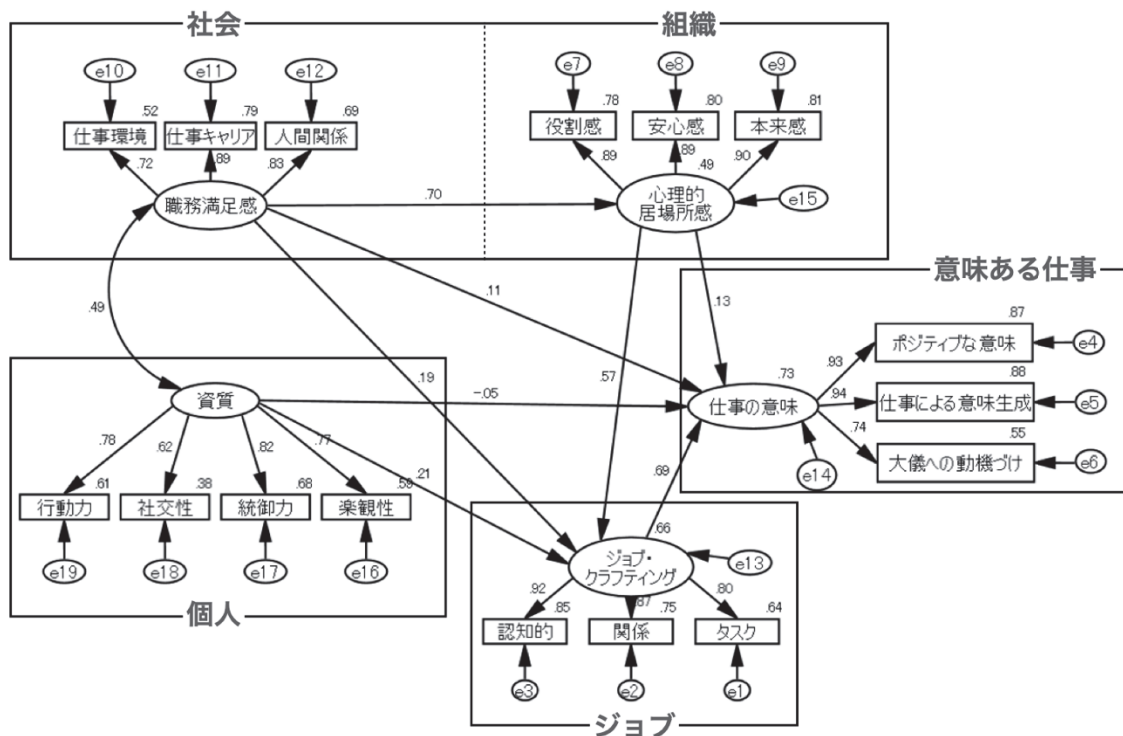


Figure 2 仮説モデルのパス図

注) 図中の値は標準化係数であり，潜在変数間のパスは全て 1%水準で有意である。

4. 考察

4-1. 各レベルの関連

本研究の目的は，Lysova et al.が提示した MW を促進する要因についての枠組みの一端を検証することであった。そのため，MW に影響を与える要因として，個人レベル，ジョブレベル，社会・組織レベルに該当すると思われる要因を選択し，仮説モデルを構成した。結果，Lysova et al.のモデルで仮説的に示されていた影響関係の一部は支持された。すなわち，社会・組織的レベルといった社会文化的側面と，個人の特性や職務に対する認知的・感情的な態度など，これまでの理論モデルで提示されてきた各レベルの要因が，直接的・間接的に MW を促進する影響を持って関連している可能性が示唆された。

ここでは，社会レベルの要因，すなわち，給与や人事評価などが適切に補償されている「適正な仕事 (decent work)」が，個人の資質と関連しつつも，個人が MW を見出す度合いや特定の組織の環境の中で安心して働くことができる度合いに影響を及ぼしていることが示唆されていた。先行研究でも，人がどのようなことを意味のある仕事としてとらえるかは，その人が所属する特定の文化的規範や期待やプライオリティによるところがあることが示されており (Lair, Shenoy, McClellan, & McGuire, 2008)，社会レベルの要因が個人の職場体験への認知・感情や仕事の意味に強く影響することが考えられる。日本の組織に集団主義的な傾向があるとすれば，この影響はより強化される可能性もあるだろう。

今後は、日本の組織風土に沿った形でのさらなる検討が必要である。

また、組織レベルの要因が単独で MW を高めるように作用するのではなく、社会や組織レベルの風土や環境を翻訳しながら自分の仕事をデザインし、クラフティングするように努力をすることによって、MW を促進するという間接効果についても確認された。今後、どのような組織文化が自律的なジョブ・クラフティングを形成するかという点を検討することも重要である。

このようなジョブ・クラフティングの媒介的な役割は、個人レベルの要因と MW の間でも見られ、レジリエントな資質と MW をジョブ・クラフティングが間接的に媒介する可能性も示された。これは、たとえ個人が仕事にポジティブに働くと考えられるレジリエントな資質を備えていたとしても、そのみで仕事に意味を見いだせるわけではなく、そのような資質を活かすべく、自分の仕事を主体的に定義・構築し、人との関係を調整するという仕事のデザインが重要であることを示唆している。先行研究においても、このようなジョブ・クラフティングが MW に強く貢献することが示されており (e.g., Berg, Dutton, & Wrzesniewski, 2013; Wrzesniewski & Dutton, 2001), このような個人の資質を活かした形で、職場の環境に最適化した形で主体的に仕事をクラフティングできるような環境作りが必要であると言えよう。

以上のような結果から、Lysova et al.の枠組みは概ね支持され、これまでの理論モデルや知見との整合的な結果が確認されたと言える。

4-2. 今後の課題

本研究の方法論および分析については、以下のような課題や限界が残されている。

第一に、今回の調査は横断的調査で変数間の関連を検討しているにすぎず、厳密な因果関係は十分に検証できていない。MW についての研究は、2000 年前後から増加してきているものの、現状では縦断的な研究や実験的な研究が非常に少なく、実証的な知見はいまだ十分とはいえないことも指摘されている (Lysova et al., 2019)。実際のプロセスや因果関係の分析については、今後さらなる検討が必要である。

第二に、本研究では、心理尺度に基づいた分析に限定した予備的な検討を行うにとどまったが、所属する社会・会社の文脈等、客観的な情報も含めた形で検討することも必要である。例えば、Lysova et al.も提案しているように、個人と集団について、マルチレベル・モデリングを適用し、データの階層性を踏まえた形での分析をすることも望ましい。多次元の要因を含めた形でさらなる詳細な分析をすることにより、意味ある仕事を効果的に促進するような社会・組織的環境の整備や、職務のデザインの支援につなげていくことが求められる。

第三に、本研究で取り上げた変数は限られており、実際の多次元レベルの影響ははるかに複雑であることが予想される。特に、個人レベルのパーソナリティ特性や個人的なナラティブの要因、組織レベルでのリーダーシップや組織のポリシー、社会レベルでの適正な仕事の指標等、MW に関連し、かつ日本の社会文化的文脈に沿った要因を取り上げて詳細

に検討することで、働きがいに寄与する環境やそれを活かした個人のジョブデザインの支援につなげることができるであろう。

引用文献

- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M., & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), 500-528. doi:10.1111/joms.12406
- 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). Washington, DC: American Psychological Association.
- Hackman JR, & Oldham GR. (1976). Motivation through the design of work: test of a theory. *Organizational Behavior and Human Performance*, 16, 250-279.
- 平野真理 (2010). レジリエンスの資質的要因・獲得的要因の分類の試み—二次元レジリエンス要因尺度 (BRS) の作成 パーソナリティ研究, 19, 94-106
- Hirschi, A. (2012). Callings and work engagement: Moderated mediation model of work meaningfulness, occupational identity, and occupational self-efficacy. *Journal of Counseling Psychology*, 59, 479–85. doi: 10.1037/a0028949.
- Lair, D. J., Shenoy, S., McClellan, J. G., & McGuire, T. (2008). The politics of meaning/ful work: Navigating the tensions of narcissism and condescension while finding meaning in work. *Management Communication Quarterly*, 22(1), 172-180. doi:10.1177/0893318908318263
- Lips-Wiersma M, & Morris L. (2009). Discriminating between 'meaningful work' and the 'management of meaning '. *Journal of Business Ethics*, 88, 491-511.
- Lysova EI, Allan BA, Dik BJ, Duffy RD, & Steger MF. (2019). Fostering meaningful work in organizations: A multi-level review and integration. *Journal of Vocational Behavior*, 110, 374-389.
- 正木澄江 (2016). 日本版意味深い仕事尺度 (J-WAMI) の作成と仕事関連変数への影響の検討 産業・組織心理学会第 32 回大会論文集, 45-48.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The psychological conditions of meaningfulness, safety and availability and the engagement of the human spirit at work. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 77(1), 11-37. doi:10.1348/096317904322915892
- McAdams, D. P., & Pals, J. L. (2006). A new Big Five: Fundamental principles for an integrative science of personality. *American Psychologist*, 61, 204-217.
- 中村准子・岡田昌毅 (2016). 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感に関する研究 産業・組織心理学研究, 30, 45-58.

- Rosso, B. D., Dekas, K. H., & Wrzesniewski, A. (2010). On the meaning of work: A theoretical integration and review. *Research in Organizational Behavior, 30*, 91-127. doi:10.1016/j.riob.2010.09.001
- 櫻木晃裕 (2006). 職務満足概念の構造と機能 豊橋創造大学紀要, *10*, 37-47.
- Sekiguchi T, Li J, & Hosomi M. (2017). Predicting job crafting from the socially embedded perspective: The interactive effect of job autonomy, social skill, and employee status. *The Journal of Applied Behavioral Science, 53*, 470-497.
- Steger, M. F., Dik, B. J., & Duffy, R. D. (2012). Measuring meaningful work: The Work and Meaning Inventory (WAMI). *Journal of Career Assessment, 20(3)*, 322-337. doi:10.1177/1069072711436160
- 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. <https://doi.org/10.4135/9781446263792>.