



Nagoya City University Academic Repository

学位の種類	博士（人間文化）
報告番号	甲第1710号
学位記番号	第29号
氏名	天池 雅彦
授与年月日	平成31年3月25日
学位論文の題名	ワーク・エンゲイジメントを高める心理的・環境的要因に関する研究： 媒介要因に着目した包括モデルによる検討
論文審査担当者	主査： 久保田 健市 副査： 鋤柄 増根， 中川 敦子， 天谷 祐子

博士論文審査及び最終試験結果報告書

2019年 2月 12日

審査委員(主査) 久保田健市

名古屋市立大学大学院学則第14条及び名古屋市立大学学位規程第10条に基づき、
次のように博士学位論文審査及び最終試験結果を報告します。

- 1 審査委員の補職及び氏名
別紙1のとおり
- 2 審査に係る学位授与申請者及び論文の表題
別紙1のとおり
- 3 学位論文の内容の要旨
- 4 学位論文審査の要旨
別紙2のとおり
- 5 最終試験の結果の要旨又は学力確認の結果の要旨
別紙2のとおり
- 6 学位授与についての意見
別紙2のとおり

(別紙1)

1 審査委員の補職及び氏名

委員区分	補 職 名	氏 名
主査	教授	久保田健市
副査	教授	鋤柄増根
副査	教授	中川敦子
副査	准教授	天谷祐子

* 人間文化研究科教員でない場合は、補職名欄は所属・補職名

2 審査に係る学位授与申請者及び論文の表題

申 請 者	学籍番号	164801
	氏 名	天池雅彦
	指導教員	久保田健市
	副指導教員	鋤柄増根
申請に係る 学位論文の表題	ワーク・エンゲイジメントを高める 心理的・環境的要因に関する研究 —媒介要因に着目した包括モデルによる検討—	

3 学位論文の内容の要旨

今日の職場では、従業員の生産性と身体的・精神的健康の両立が求められている。これらの橋渡しをする概念として近年注目されているのが、「仕事に関連するポジティブで充実した心理状態」と定義される「ワーク・エンゲイジメント (WE)」である。多くの先行研究が、WE およびストレスを中心に、その先行要因である「仕事の資源」「個人の資源」との関連や結果変数（パフォーマンス、職務継続など）との関連をまとめた JD-R（仕事の要求-資源）モデルに準じて実施されている。申請者は、先行研究に基づき、下に述べる4つの研究上の目的を設定した。第1に、WEに影響を及ぼす仕事の資源として、「職場サポート」「部下育成行動」の効果を検証する。第2に、WEに影響を及ぼす個人の資源として、能力的成長と精神的成長からなる「自己の成長」の影響を検証する。第3に、WEと先行要因との関係に加え、WEと結果変数との関連も含んだ包括的モデルの検証を行う。第4に、上司と部下（一般従業員）や非正規雇用従業員など、立場の異なる多様な人々を調査対象とし、WEの高低やWEの効果を検討する。本論文は、これらの目的を果たすために計画・実施された7つの研究報告をまとめたものである。

研究1は、一般企業社員・公務員を対象にした調査を行い、職場サポートは自己の成長を媒介してWEを高め、WEはパフォーマンスへ正の影響を及ぼしていた。加えて、自己の成長は直接的に心理的ストレス反応を低減させることを明らかにした。

研究2は、上司サンプルによる分析の結果、同僚からの支援、上司からの支援、および部下育成能力がともに自己の成長を媒介してWEを高め、心理的ストレス反応を低下させた。さらに、WEはパフォーマンスへ正の影響を与えていたことを明らかにした。

研究3では、上司の部下育成行動が部下育成能力と自己の成長を高め、これらを媒介しWEを高めるというモデルの検証を行った。結果的に、部下育成への関心、部下育成への自信、内省の促進、ポジティブ・フィードバックからなる「部下育成的態度」が自己の成長を媒介しWEを高めるというモデルが採択された（研究3-1）。さらに、前職位での部下育成経験は、直接的あるいは部下育成行動を媒介して、部下育成能力を高め、自己の成長やWEに影響を及ぼすことが明らかにされた（研究3-2）。

研究4では、上司の部下育成行動が部下の自己の成長およびWEを高めるかどうかを検討された。その結果、上司の仕事志向性が部下育成行動を高め、自己の成長

が部下育成行動から WE へ正の影響を媒介していた。加えて、上司の仕事志向性のうち信頼蓄積志向が達成圧力とポジティブ・フィードバックという部下育成行動を高め、さらに、ポジティブ・フィードバックが部下の自己の成長（能力的成長・精神的成長）を高めることも明らかにされた。

研究 5 は、部下の自己の成長および WE に対する、上司の部下育成行動・上司支援・同僚支援の影響が検証された。結果として、部下育成行動は上司支援を媒介して自己の成長を高め、心理的ストレス反応を低めること、および、自己の成長が直接心理的ストレス反応を低めるだけでなく、WE を媒介してパフォーマンスを高めることを見出された。同僚支援は、自己の成長や WE や心理的ストレス反応に影響を及ぼさなかった。研究 5 の対象となった部下は、年齢や勤続年数から見て課題関連の成熟度が中程度～高位となっていると考えられ、リーダーシップ・ライフサイクル論に基づき、上司の指示的行動よりも支援的行動の方が自己の成長や WE に関連したと解釈された。

研究 6 は、自己の成長に影響を与えたと考える仕事経験についてインタビュー調査を行った。上司・部下ともに、「ゼロから何かを作り上げる仕事」が、部下でのみ「入社初期（配属後）の仕事」が有意な影響を及ぼしていた。

研究 7 は、正規雇用者と非正規雇用者の WE を比較検討した。非正規雇用者は、上司支援や成長の機会が乏しく役割が明確でないなど、いくつかの仕事の資源において恵まれていないにもかかわらず、WE に差は見られなかった。また、60 歳以上の非正規雇用者は、他の雇用者より職務継続意思が高く、WE も高かった。一口に非正規雇用者といってもそこにはさまざまな層の人々が含まれ、仕事・労働に対する心理も大きく異なることが示唆された。

総合的考察では、本論文の学術的貢献として、「自己の成長」が個人の資源として WE を高めることを複数の研究において実証的に示したことなどが論じられた。加えて、本論文の実践的貢献として、役職の低い上司への人材育成に関する支援と、早い段階での部下育成・後輩の指導経験が WE を高めることにつながること、および、WE を高めるために職場からの支援が有効であるが、そのためには上司の積極的な対人援助行動が必要だという示唆が得られたことなどが指摘された。最後に、本論文の限界ならびに今後の研究の方向性として、「自己の成長」概念の精緻化、調査対象業種の拡大、縦断的研究の実施などがあげられた。

(別紙2)

4 学位論文審査の要旨

はじめに、本論文に記された研究のうち、研究6は、名古屋市立大学人間文化研究科紀要「人間文化研究」第29号(2017年)に掲載された。また、研究4は日本産業・組織心理学会が刊行する「産業・組織心理学研究」第32巻第2号に掲載が決定している(2019年3月刊行予定)。また、研究1は日本応用心理学会第83回大会(2016年)で、研究2は同第84回大会(2017年)で、それぞれポスター発表がなされている。以上より、本論文は十分な水準の研究業績・研究活動に基づいて提出されたことが確認されている。

本論文にまとめられた研究は、以下に述べるような特徴がある。第1に、民間企業従業員や公務員を対象とした調査を繰り返し実施し、ワーク・エンゲイジメント(WE)におけるJD-R(仕事の要求—資源)モデルに準じて、WEと先行要因との関係に加え、WEと結果変数との関連も包括的に検証している。サンプルも、複数の民間企業従業員や公務員から募るなど、結果の一般性に向けた努力をしている点は評価できる。第2に、この研究では、多様な立場の従業員のWEを検討している。従来の研究の多くが正規の一般従業員のみを対象としていた。これに対し、申請者の研究では、中間管理職を含む上司についても調査対象とし、彼らのWEについて検討を加えている点、また、探索的な研究であるが非正規従業員を対象とした研究を実施している点で興味深い知見を提供している。第3に、WEを高める個人の資源として、能力的成長と精神的成長からなる「自己の成長」という要因について特に取り上げ、そのWEに対する効果を繰り返し確かめている。「自己の成長」は、先行研究では検討されてこなかった変数であり、申請者がパイロット研究として実施した従業員インタビューから着想を得た概念である。概念化にあたっては、経営学・組織科学・産業組織心理学などの先行研究とも丁寧に関連づけながら論じるなど、申請者の努力がうかがえる。職場の資源が直接WEを高めるだけでなく、「自己の成長」を媒介してWEを促進するという自己の成長の媒介効果を複数の調査で繰り返し実証している点は、本論文の主要な学術的成果であると考えられる。第4に、WEに影響を及ぼす仕事の資源として、「職場サポート」「部下育成行動」を取り上げ、職場における対人関係・対人行動が個人の働く意欲・活力などにどのように影響を及ぼすかを明らかにしている点は評価できる。この点は、特に職場での人材育成へのあり方に有益な示唆を提供できる可能性を持つことから高く評価できるだろう。デー

タの分析には、構造方程式モデリングの手法を駆使し、各潜在変数間の関係を表す因果モデルを明確に提示している。さらに、必要に応じて因子分析、重回帰分析などの多変量解析も用いて分析を進めるなど、申請者の統計解析に関わる能力の水準を読み取ることができる。

一方で、本論文にはいくつかの不十分な点も見受けられる。第1に、本研究の鍵概念である「自己の成長」であるが、自尊感情や自己効力感などの他の「個人の資源」とされる変数との異同について、理論的にも実証的にも検討が十分尽くされたとは言いがたい点がある。また、を「自己の成長」の測定を主観的感覚に頼っているという方法論的な問題も残り、測定の妥当性をさらに検証しなければならない余地を残している。また、「自己の成長」がどのような職場での経験に基づいているのかもあいまいである。本論文の知見として、いわゆる修羅場と呼ばれるような仕事上の困難を経験することが、必ずしも自己の成長を高めることにはつながらないのではないかと論じられているが、劇的な経験や急激な変化・向上が重要ではないという知見をさらに積み重ねる必要があると考えられる。第2に、JD-RモデルがWEにおける標準的なモデルとして扱われていることもあり、これに沿った形での理論的な議論が展開されている反面、批判的検討の側面が弱いのではないかと考えられる。第3に、働く意欲・活力という問題に対し、職場の要因しか検討されておらず、プライベートな変数の影響を考慮していない点も今後の課題と思われる。第4に、職場での上司や同僚からの働きかけという経験が自己の成長やWEを高め、仕事のパフォーマンスなどを向上させるという因果関係を横断的な研究のみで実証しようとするには限界があり、縦断的研究を実施するなどの検討が必要である。これらの研究の問題点・限界の多くについては、申請者も考察で指摘しており、研究対象業種の拡大とともに今後の研究の展開が望まれる。

最後に、盗用・剽窃判定ソフトで判定をした結果、数値としてのコピー割合は10.6%となった。該当箇所について主査が確認したところ、専門用語・語句の一致によるもので、不適切な引用は存在しなかった。

結論として、本論文は、豊富な先行研究の検討に基づく理論的検討、多数のサンプルを用いた質問紙調査を繰り返し実施し、種々の解析手法を用いた実証的検討がなされており、WEに関する実証的研究として一定の水準に達していると評価でき、職場の人材養成に対し有益な示唆を提供する可能性をもつ意義深い研究であると評価できる。

5 最終試験の結果の要旨又は学力確認の結果の要旨

最終試験は、1月31日午後1時00分より2時00分まで行われた。参加者は審査委員を含む6名であった。概要を以下に示す。

はじめに、申請者本人から研究概要の説明が、PCと配布資料を用いて約30分行われた。その後、審査委員を含む出席者からの質疑と応答を約30分行った。

審査員からは、WEの尺度構成について、1次元でとらえるべきなのか3次元でとらえるべきなのか、「自己の成長」の概念の定義、および、研究で示されたモデルの妥当性に関して質疑がなされた。申請者はそれらの質問に対して誠実に回答していた。論文では、英文の先行研究を豊富に引用し先行研究についての質問への応答も的確で、博士号に必要な語学力の確認もなされた。加えて、調査データの分析に必要な多変量解析の手法についても十分な知識のあることが確認された。本研究の学術的示唆・実践的示唆や今後の研究の方向性を明確に指摘しており、今後のWE研究を刺激し、職場での人材育成のあり方を深めていく一助となることが期待される。以上の点から、最終試験によって、本論文が質的にも量的にも博士論文として必要な水準の研究に基づき執筆されているとの評価を与えることができることが確認された。

6 学位授与についての意見

上に述べたように、本論文は、ワーク・エンゲイジメント（WE）の先行要因として、「自己の成長」「職場サポート」「上司の部下育成行動」を取り上げ、WEのパフォーマンスへの影響を含めた包括的な検討を行い、WE研究における「自己の成長」概念の重要性を主張するなど、一定の学術的貢献を果たしている。加えて、正規の一般従業員だけでなく、中間管理職を含む上司や非正規従業員のWEについても検討している。職場の労働意欲・活力について実践的な示唆も豊かで高い価値を有する研究と考えられ、審査委員会は、申請者に博士（人間文化）の学位を授与するのが適当であると判断する。