

氏名(本籍)	設 楽 紗英子 (群馬県)			
学位の種類	博士(心理学)			
学位記番号	博 甲 第 6332 号			
学位授与年月日	平成 24 年 9 月 30 日			
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当			
審査研究科	人間総合科学研究科			
学位論文題目	ワーク・エンゲイジメントの規定因と後続事象に関する研究 - 個人的要因と組織的要因からの検討			
主査	筑波大学教授	博士(心理学)	濱 口 佳 和	
副査	筑波大学教授	保健学博士	武 田 文	
副査	筑波大学准教授	博士(人間科学)	青 木 佐奈枝	
副査	筑波大学教授	博士(心理学)	岡 田 昌 毅	

論文の内容の要旨

(目的)

ワーク・エンゲイジメント (work engagement; 以下 WE と略す) とは、就労者が自らの仕事に意義を見出し、主体的に取り組み、仕事に没入している状態を意味する。バーン・アウト (burn out) の対極に位置する概念として生み出され、ソーシャル・サポートや就労者自身の自律性などの「仕事資源」により促進され、結果として仕事や組織への適応的な関与をもたらすと考えられている (Bakker, et al., 2004)。従来の WE 研究には、(1) WE を規定する個人特性・組織特性の検討が不十分である、(2) 就労者の WE が高まった結果、就労者の仕事やキャリア、組織に対する意識・態度がどのように変化するか殆ど関心が向けられていない、(3) WE と先行事象並びに後続事象との関連が職種によって異なる可能性について未検討である、といった問題がある。本研究では、先行研究で解明されていない以上 3 点の問題を明らかにすることが目的とされた。特に (1) については、個人特性としてビッグ・ファイブ・パーソナリティ特性と愛着を、組織特性としては組織風土が取り上げられた。(2) については、仕事価値観、キャリア志向、組織コミットメント、職場の他者への社会的スキルの遂行と能力発揮への満足、対人ストレス過程を取り上げられた。(3) については、いわゆるホワイト・カラーの代表的存在として企業や自治体などで働く事務職員 (一般就労者) と、対人援助職の代表である教員が取り上げられた。

(対象と方法)

対象は全て、首都圏の公立小中学校や企業などに勤務する就労者である。研究の目的に応じ、質問紙調査が行われた。

(結果)

第 4 章から第 6 章では、WE の先行要因について検討を行った。第 4 章 (研究 1) では、Big Five と WE の関連が検討され、誠実性と開放性が教員の WE に正の関連を示し、外向性が一般就労者の WE に正の関連を示すことを明らかにした。第 5 章 (研究 2) では、愛着と WE の関連が検討され、両職種に共通して、親密性の回避が WE に負の関連が見られた。第 6 章 (研究 3) では、組織風土と WE の関連が検討され、WE と正の関連を示したのは一般就労者のみであることが明らかになった。

第7章から第10章では、WEの後続事象について検討された。第7章（研究4）では、WEと仕事価値観の関連が検討され、教員のWEは、「職務的成長」と「社会貢献」に対して正の関連を示し、一般就労者のWEは、それに加えて「刺激」に対しても正の関連を示した。第8章（研究5）では、WEとキャリア志向の関連が検討され、教員の場合、WEは「技術的・職能的能力」と正の関連を示し、一般就労者の場合はそれに加え、「管理能力」と「自律性」にも正の関連を示した。第9章（研究6）では、WEと組織コミットメントの関連が検討され、両職種でWEは「愛着要素」と「内在化要素」に正の関連を示した。加えて、教員の場合、WEは「存続的要素」と負の関連を、一般職の場合は「規範的要素」と正の関連を示した。第10章（研究7）では、WEとソーシャル・スキル、能力発揮への満足の関連が検討された。自己観を調整変数としたところ、相互協調的自己観高群では両職種に共通して、WEがソーシャル・スキルを媒介して能力発揮への満足を促進したのに対し、相互独立的自己観高群では、ソーシャル・スキルは媒介機能を果たさず、WEが直接能力発揮への満足を規定した。第11章（研究8）では、WEと、対人ストレス過程の関連が検討され、WEの高い個人は、対人ストレスの「対人摩耗」を認知する程度が低いこと、「対人摩耗」が低いとネガティブ関係コーピングを抑制し、結果的に精神的健康の悪化を防ぐことなどが明らかにされた。

（考察）

本研究では、これまで未検討であったWEの先行要因と後続要因について明らかにするとともに、WEとこれらの要因との関連が、一般就労者と教員とでは異なることが明らかにされた。

審 査 の 結 果 の 要 旨

性差や年代差については今後さらにデータを増やして検討する余地がある。しかしながら、職種別に検討する試みは世界的に見ても珍しく、この点は評価できる。一般就労者と教員の両者において、WEの高い個人が自己の仕事に没頭すると同時に、その仕事をうまく進める上で周囲の人々との協力的関係の構築に積極的に働きかけること、そのような行動が職務満足や職場ストレスの低下をもたらすことを明らかにし、その一方で、WEを導くパーソナリティ特性には職種間で異なるなど、WEと先行事象・後続事象との関連が職種により少なからず異なることを示せた点に本研究の意義がある。論文全体のまとめ方も一定の水準に達している。

平成24年7月19日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。

よって、著者は博士（心理学）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。