

学位論文審査の要旨

学位申請者	星 かおり 2018年3月 単位修得退学		論文題目	就労者のメンタルヘルス ～職務満足を媒体とした外的・内的リソースからのアプローチ～
審査委員	主 査:	菅原 ますみ 教授	インター ネット 公表	学位論文の全文公表の可否 : 否
	副 査:	大森 美香 教授		「否」の場合の理由
	副 査:	上原 泉 准教授		<input type="checkbox"/> ア. 当該論文に立体形状による表現を含む
	審査委員:	石口 彰 教授		<input type="checkbox"/> イ. 著作権や個人情報に係る制約がある
	審査委員:	今泉 修 助教		<input type="checkbox"/> ウ. 出版刊行されている、もしくは予定されている
学位名称	博士 (社会科学)			<input checked="" type="checkbox"/> エ. 学術ジャーナルへ掲載されている、もしくは予定されている
(英語名)	(Ph. D. in Psychology)			<input type="checkbox"/> オ. 特許の申請がある、もしくは予定されている
※本学学位規則に基づく学位論文全文のインターネット公表について				

学位論文審査・内容の要旨

就労者が感じる仕事への満足感(職務満足)に関するこれまでの研究では、生産性の向上など組織の利益への影響性の検討を目的としたものが多く、就労者個人のメンタルヘルスとの関連を検討した研究は未だ少ない。また、職務満足感自体を向上させる就労者の個人的要因についても十分な検討がなされていないことから、本論文では、職務満足に関連する就労者個人が所有するリソースに注目し、リソースと職務満足との関係性、さらに職務満足を媒介したメンタルヘルスとの関連性について実証的な検証が行なわれた。リソースについては Hobfoll(1998)の理論に準拠して、外的リソースとして職場内の人間関係である上司と同僚との関係性及び家族との関係性を取り上げ、また内的リソースとして、就労者のパーソナリティ(気質・性格 7因子尺度: Temperament and Character Inventory, Cloninger, Svrakic & Przybeck, 1993)及び状況や環境を予測し能動的に行動するプロアクティブ行動(Proactive Socialization Tactics尺度 Ashford & Black, 1996,)を検討対象とした。就労者を対象とした質問紙調査のデータを用いた共分散構造分析を行い、内的リソースであるパーソナリティの自己志向性は直接的にメンタルヘルスにポジティブな関連を示すパスがみられるとともに、外的リソースである配偶者との力関係および職務満足を媒介してメンタルヘルスに間接的な効果を示すパスがあることが示された。また同様に、内的リソースであるポジティブフレーム(前向きな思考態度)も職務満足を媒介してメンタルヘルスに間接的な効果を有するとともに、外的リソースである上司評価から職務満足を媒介してメンタルヘルスに効果を示す間接的な経路も有意であることが示された。

審査委員会では、限定的なサンプル数ではあるものの、仮説モデルが概ね支持される結果が得られたこと、内的リソースから外的リソースへの影響性も示唆され、リソース間の階層性というリソース理論の拡張につながる知見が得られたこと、また、従来あまり検討がなされてこなかった就労者の家族関係要因を取り上げ、職務満足に対する有意な関連性を見出したことも本論文の特筆すべき点であると評価された。一方、研究概要のプレゼンテーションを実施した1回目の審査会では、職務満足研究に関する最近の研究動向に関する文献研究が不足していること、リソース理論に準拠して研究を進める理由や意義に関する記載が不十分であることなど内容的な問題点が指摘された。指摘された疑問点やコメントをもとに作成された修正論文に対する2回目の審査がおこなわれたが、適切な修正がなされたと判断され、3月1日にオンラインによる公開発表会が開催された。公開発表会では、質疑に対して適切な応答がなされ、当該分野に対する十分な学術的見識を有していることが確認された。

以上より、本審査委員会では全会一致でお茶の水女子大学大学院人間文化創成科学研究科の博士(社会科学)、Ph. D. in Psychologyの学位を授与するのに値するものと判断し、合格とした。