

氏名	やまぐち ふみこ 山口 文子		
学位の種類	博士（臨床心理学）		
報告番号	甲第 1744 号		
学位授与の日付	平成 31 年 3 月 14 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当（課程博士）		
学位論文題目	勤労者の Well-Being と仕事の意味づけに関する 心理学的研究－「漸進的使命感」概念の提唱－		
論文審査委員	（主 査） 福岡大学	教授	皿田 洋子
	（副 査） 福岡大学	教授	田村 隆一
	福岡大学	教授	村上 久美子

内 容 の 要 旨

産業保健心理学においては、これまでストレスやバーンアウト（Freudenberger, 1974）などのネガティブな側面について研究がなされてきた。しかし、疾病などのネガティブな要因の除去で、健康もしくは Well-Being が高いと定義することへの疑義が生じている。勤労者のメンタルヘルスには、疾病対策やストレス軽減だけではなく、ポジティブな心理学的視点が求められている。この視点に立った概念の 1 つとしてワーク・エンゲイジメント（Schaufeli et al., 2002）が提唱されているが、実証研究は少なく研究を積み重ねている段階である。労働がもたらす心理的な成長や発達などを包括した概念は確立されておらず、新たな概念の構築が急務である。そこで本研究では、勤労者の仕事におけるポジティブな感情や認知および価値観の基盤となる要因を検証し、新たな概念を提唱することを目的とする。本論文はVI章から構成される。

第 I 章では、メンタルヘルス研究の理論と動向を概観し、仕事におけるポジティブな心理的側面に焦点を当てる意義について、仕事の満足度や意欲、職業的アイデンティティ（Marcia, 1966）などの観点から論じた。次に、ワーク・エンゲイジメント研究をレビューし、ワーク・エンゲイジメント概念の定義と尺度の齟齬、焦点が現在のみで過去の体験による影響を考慮していないことなどの課題を明らかにした。

第 II 章では、ワーク・エンゲイジメントを長期的な視点で捉え直すために、ワーク・エンゲイジメント尺度得点が平均値を上回る正規職員 18 名に面接調査を実施した。分析は、Gendlin (1964) の体験過程 (experiencing) を重視するフォーカシング的方法を用い、概念の構成を試みた。ワーク・エンゲイジメントは、「仕事における使命感」、「仕事の困難な体験に対する肯定的意味づけ」、「楽観的帰属と悲観的帰属の共存」、「妥当性の

あるルールを発見し表現できる遂行力」,「仕事上の問題解決への意識的な思考の保留」,「サポートティブな人間関係と社会的支援」の6要因で構成され,「仕事における使命感」が中核的な役割を果たすことを明らかにした。

第Ⅲ章では,「仕事における使命感」の理論的な枠組みと構造を提示し,「漸進的使命感」と命名した。「漸進的使命感」は,使命感の萌芽的な部分(前駆的な使命感)まで拡大した概念であり,働く意義や目的が過去の体験の意味づけにより変容するという側面を内包している。さらに使命感の拡張は,非連続的な質的变化の階層ではなく,連続的に徐々に拡張する一つの連続体であることを示した。この使命感の範囲の広がり(連続体)を,「仕事の価値づけスコープ」と命名した。「漸進的使命感」とは,『仕事の価値づけスコープ』の拡大に伴って,自己,他者,組織,社会へと次第に拡大していくものである」と定義した。

第Ⅳ章では,第Ⅲ章で提唱した「漸進的使命感」概念を検証するために,漸進的使命感尺度を開発した。正規職員313名に対して,漸進的使命感尺度の信頼性,妥当性を検討した。漸進的使命感尺度は,4因子(「社会への貢献指向性」,「仲間への貢献指向性」,「仕事の能力向上指向性」,「新たな仕事の創造への指向性」)19項目で構成される。次に,「漸進的使命感」概念の整合性と有用性を検証した。正規職員21名を対象に3つの面接調査を行い,「漸進的使命感」の形成プロセスとして,「自己先行型」と「社会先行型」の存在を明らかにした。また,漸進的使命感尺度スコアと本人の認知については,大きな隔たりはなく「漸進的使命感」概念の整合性が検証された。加えて,漸進的使命感尺度を併用した面接では,自己理解が深化し働く意味や意義の明確化が促進すること,仕事への葛藤を抱えている場合は,その要因を把握できるツールとしても利用できることを示した。これらの研究から「漸進的使命感」は,ワーク・エンゲイジメントでは把握できない長期的に安定した心理的特性を捉えた概念であり,メンタルヘルス研究において有効な枠組みであることが示された。

第Ⅴ章では,第Ⅳ章で明らかにした漸進的使命感形成プロセスと漸進的使命感尺度を用いた調査から得られた知見を踏まえて,「漸進的使命感」概念を以下の通り拡張した。「漸進的使命感」とは,「自分の仕事,他者,組織,社会全体に対して,一定の役割または責任を負う感覚であり,仕事の価値づけの対象となる領域(自己・他者・組織・社会など)が,一つの領域からより多くの領域へと次第に拡張していくものである」と再定義した。

第Ⅵ章では,各研究の結果から示唆された,「漸進的使命感」概念の全体像について考察し,本研究の意義と展望を述べた。本研究では,仕事に対する現時点の状態像や態度ではなく,その心理的基盤となる要因を検証して概念を提唱した。この概念の独創性は,仕事に対する指向性が理解できるだけではなく,仕事の意義や意味づけなどのポジティブな側面に着目することによって,長期的に安定した心理的特性が把握できる点にある。メンタルヘルス研究において,新たな視点を見出し,勤労者のWell-Beingの向上に寄与する示唆をもたらした点に本研究の意義が認められる。

審査の結果の要旨

厚生労働省は平成27年12月にストレスチェック制度を公布し、メンタルヘルスに力を入れ始めた。その目的は、企業が従業員の抱えているストレスに早期に気づき、職場環境を見直し、うつ病をはじめとする心身の不調のために長期に亘る休職を未然に防ぐことである。同時に勤労者自身もストレスを抱えていることに気づき、自ら対処策を講じられることを狙っている。一方、心の健康度をストレスチェックとは別の視点から捉えようとの動きも出始めている。こうした流れを受けて従業員が仕事に感じている充実感や意欲に焦点を当てた「ワークエンゲージメント研究」が台頭しはじめ、厚生労働省もこれに注目し、シンポジウムの開催を計画している。しかし、この視点にたったメンタルヘルス研究は歴史が浅く、さらなる研究が求められる領域である。

本研究は、勤労者の仕事におけるポジティブな感情や価値観の基盤となる要因を検討し、新たな概念モデルの提案を試みるものである。まず、既存のワークエンゲージメント尺度で高得点を示す人たちに半構造化面接を実施し、ワークエンゲージメント形成要素は、「仕事における使命感」が中核的な要素であることを見出した。次に、「仕事における使命感」を表す記述の質的分析を実施し、3つの下位概念、①社会・組織に対する使命感、②他者・同僚に対する責任感、③自分自身に限定された義務感・責任感を抽出し、それらはキャリア発達に伴って、一つの領域からより多くの領域へと次第に「スコープ」のように拡張していく連続体であると結論づけた。これらの使命感という一般的な概念を拡張したものを、「漸進的使命感」と命名している。「漸進的使命感」はある時点の心理状態ではなく、過去の困難や挫折などの体験による悲観的な認知と肯定的な意味づけが一体となって仕事への充実感や意欲が形成されるとみなされている。この概念を実際に測定可能にするために313名の被験者に対して、4因子（「社会貢献への指向性」「仲間への貢献指向性」「仕事の能力向上指向性」「新たな仕事の創意への指向性」）19項目の「漸進的使命感尺度」を作成し、この尺度の信頼性、妥当性の検証を適切に行っている。さらにこの尺度が被験者の漸進的使命感の様相を捉えているかどうか実証的に確認するため、21名を対象に半構造化面接を実施し、自己先行型と社会先行型の漸進的使命感形成プロセスの存在を明らかにしている。加えて、漸進的使命感尺度スコアと被験者本人の自己認知についても評価を行い、「漸進的使命感」概念の整合性と有用性も明確に検証している。これらの研究結果にともなって、「漸進的使命感」概念を拡張し、「漸進的使命感とは、自分の仕事、他者、組織、社会全体に対して、一定の役割または責任を負う感覚であり、仕事の価値づけの対象となる領域が、一つの領域からより多くの領域へと次第に拡張していくものである。」と再定義した。以上のことより、「漸進的使命感」は、ワーク・エンゲージメントでは把握できない長期的に安定した特性を捉えた概念であり、仕事に対する価値観や指向性が把握できるメンタルヘルス研究において有効な概念であることが認められた。

公聴会には13名の参加を得た。申請者による論文の概要の発表の後に活発な質問や意見が出された。質問は、ワークエンゲージメントと漸進的使命感の概念の違いについて、

漸進的使命感は自己先行型と社会先行型のどちらかに分類されるのか、漸進的使命感尺度の活用法についてなど本研究の本質をつくものであった。これに対して申請者は真摯に明確に回答していた。

以上のことから、本論文は、メンタルヘルスの研究分野に新しい概念を提唱し、勤労者のWell-beingに新たな視座を与え、大きく寄与するものとして審査員全員一致で評価し、学位に値すると判断した。