

[課程－2]

審査の結果の要旨

氏名 横内 陳正

本研究は、従業員にとっての仕事という概念が職場で形成されていく過程に焦点を当て、その過程が従業員のネガティブな経験やポジティブな経験とどのように関連するのかについて、総合建設企業の従業員を対象とした質的研究を通じて明らかにすることを試みたものであり、下記の結果を得ている。

1. 総合建設企業の従業員について、仕事という概念が創り上げられる過程は、仕事に対する自身の認識や理解、そして意味づけ（「仕事」）の形成と、それに伴う職場内での自身のアイデンティティ（「自己」）の形成によって構成されていることが示された。また、「仕事」と「自己」によって、従業員がどのようなことを重視しながら仕事に臨むか（「仕事への態度」）が規定されていることも示された。
2. 「仕事」と「自己」、さらには「仕事への態度」が形成されていく発展的な段階に応じて、従業員がどのような出来事に対して特にストレスを感じたり、あるいはやりがいを感じたりするかが変化していることが示された。
3. 構築された理論モデルより、「仕事」と「自己」が継続的に発展できているような状況下では、ネガティブな出来事に対するストレスが軽減されたり、あるいは、ポジティブな出来事に伴う仕事のやりがいが促進されたりする可能性が示唆された。

以上、本研究によって、従業員にとっての仕事という概念が職場で形成されていく過程、および、そうした過程に伴って仕事に関する従業員のネガティブな経験やポジティブな経験がどのように変遷するのかが示された。職業性ストレスに関する従来の理論モデルが、主にストレス要因とストレス反応との間の静的な因果関係を捉えていたのに対し、本研究は、職場における従業員のストレス経験の動的な過程を捉えた理論モデルの構築に成功しており、今後は、従業員の成長や発達に焦点を当てた、新たな介入の方策につながることを期待される。したがって、本研究は従業員のウェルビーイングの向上に重要な貢献をなすものであり、学位の授与に値する。