

論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨の公表

学位規則第8条に基づき、論文の内容の要旨及び論文審査の結果の要旨を公表する。

フリガナ 氏名（姓、名）	ミズノ タケン 水野 武		授与番号 甲 1616 号
学位の種類	博士（政策科学）	授与年月日	2022年 9月 25日
学位授与の要件	本学学位規程第18条第1項該当者 [学位規則第4条第1項]		
博士論文の題名	職務特性、ソーシャル・サポートネットワークが自己効力感に与える影響： 職場における自己効力感の組織的マネジメントの可能性に向けて		
審査委員	(主査) 桜井 政成 (立命館大学政策科学部教授)		鐘ヶ江 秀彦 (立命館大学政策科学部教授)
	稲葉 光行 (立命館大学政策科学部教授)		
論文内容の要旨	<p>本論文は職場における「自己効力感」の組織的マネジメント可能性を検討するものである。自己効力感は、「人がある課題に直面した際、自分にはそれが実行できる期待や能力の認知」であり、「何かの課題に対して“自分は出来る”と思える信念」とされる。そして、自己効力感とはストレス反応の低減や、仕事への満足度を調整する効果があるとされ、職場でその向上または維持をする方法を明らかにすることは、学術的にも実践的にも、意義ある課題となる。</p> <p>本研究では自己効力感の先行要因となるとされる「職務特性」と「ソーシャル・サポート」に着目し、それらが具体的にどのように自己効力感に影響を与え、そして諸パフォーマンスの側面に寄与するのかを分析した。なお、職務特性とは、仕事で活かすスキルの多様性、仕事のタスクの完結性、仕事のタスクの重要性という3側面が中核的職務特性であるとされ、本論文でもその概念を採用している。またソーシャル・サポートとは他者からの支援であり、「業務支援」、「内省支援」、「精神支援」が職場においては特徴的であるとされ、本論文でもその定義に沿った分析を行なっている。</p> <p>まず第1章で本研究が重要となる現在の社会背景が説明され、第2章から4章にかけて本稿で扱う重要な概念についての、先行研究を踏まえた理論的整理がなされる。続けて第5章では職務特性が自己効力感に与える影響に関する調査結果が、また第6章では職場におけるソーシャル・サポートネットワークが自己効力感に与える影響に関する調査結果が示され、研究課題に対する実証的な分析結果を明らかとしている。</p> <p>そして第7章では、前章までに実証的に明らかにしたことを踏まえ、自己効力感の組織的マネジメントを具体化するために追加調査を行い、その分析結果を記載している。最後に第8章ではここまでの研究結果の整理を行なっている。最終的に、職務特性、ソーシャル・サポートが自己効力感に寄与することが明らかにされ、職場における組織的な自己効力感のマネジメント可能性が示唆された。</p>		

本論文が、実証分析によって明らかにした新たな知見は次の点である。まず、職務特性としての「スキル多様性」、「タスク完結性」、「タスク重要性」が生み出す「有意味感」が、自己効力感の先行要因となることである。またそれが自己効力感を經由して、職務のパフォーマンス（職務満足、組織コミットメント、組織市民行動）にも寄与することが確認された。そして職務特性が自己効力感を經由して、職務のパフォーマンス指標である職務満足、組織コミットメント、組織市民行動にも寄与することが確認された（自己効力感の調整効果）。これらのことから、「有意味感」を生み出す職務設計が自己効力感を高め、職務のパフォーマンスを高めるといふ、自己効力感の組織的マネジメントの可能性が示唆された。

さらに本論文では、自己効力感に影響を及ぼすソーシャル・サポートネットワークの性質についても明らかにした。具体的には先行研究では十分に詳細が明らかではなかった、職場の社内の同部署、異部署、仕事の関係のある社外、仕事の関係のない社外の他者からの影響を支援の内容ごとに見出した。これにより、ソーシャル・サポートを形成することをどう支援し、自己効力感を高めていけるのかについての、組織的マネジメントへの示唆を得ている。

本論文の調査ではインターネット・モニターを対象として行なっている。このことがサンプルの年齢などにやや偏りを生じさせている恐れもあるが、その影響は結果からは読み取れなかった。また調査は営業職を対象として行なっている。これは日本企業で典型的な職種であり、分析しやすいことから採用したが、結果は職場組織に限定的な示唆であるという限界はある。管理職と一般職の区分なども分析上必要だったかもしれない。さらに本調査は、ワンショット調査であることから、追試も必要である。

本論文にはこのような課題・限界が見られるものの、今後流動的となるであろう日本の企業社会において、どのように個人が職場において満足し、またパフォーマンスを高められるかの方策を、詳細な実証分析から明らかにした点は高く評価できる。自己効力感理論への貢献としても、個人のそれが「集団的自己効力感」へと拡張される可能性を有している。現実課題と理論を切り結び、実践的な示唆を得ていることから、政策科学的な研究として一定水準を超えた質の論文となっていると結論づけることができる。

本論文の公聴会は、学位申請者による論文要旨の説明の後、審査委員は学位申請者に対する口頭試問を行った。

このため、審査委員会は一致して、本論文は本研究科の博士学位論文審査基準を満たしており、博士学位を授与するに相応しいものと判断した。

試験または学力確認の結果の要旨

本論文の口頭試問は 2022 年 6 月 3 日（金）16 時 30 分から 17 時 30 分まで、立命館大学大阪いばらきキャンパス A 棟 3 階 AS356 教室で行われた。本論文の口頭試問では、学位申請者による論文要旨の説明の後、審査委員は学位申請者に対する口頭試問を行った。外国語としての英語力の確認も行った。また、本論文の公聴会は 2022 年 6 月 24 日（金）16 時 20 分から 17 時 20 分まで、大阪いばらきキャンパス A 棟 3 階 AN328 教室で対面及びビデオ会議（Zoom）の併用による、ハイブリッド方式により実施した。口頭試問・公聴会の質疑応答を通し、博士学位に相応しい能力を有することを確認した。

以上により、審査委員会は学位申請者に対して、本学学位規程第 18 条第 1 項に基づいて、「博士（政策科学 立命館大学）」の学位を授与することが適当であると判断する。