

論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称	博士（学術）	氏名	王 璋
学位授与の要件	学位規則第4条第①・2項該当		
論文題目			
<p style="text-align: center;">日本におけるワークストレスの組織要因に関する研究 －垂直的管理と水平的管理の観点から－</p>			
論文審査担当者			
主 査	教授	坂 田	桐 子
審査委員	教授	岩 永	誠
審査委員	教授	高 谷	紀 夫
審査委員	准教授	小 宮	あすか
〔論文審査の要旨〕			
<p>日本において、ワークストレスは社会的な問題となっている。本論文は、従業員のワークストレスに影響を及ぼす組織要因について、延べ3,374名の組織従業員に対する5つの調査によって検討したものである。組織要因の中でも、垂直的管理（管理者による統制管理）と水平的管理（従業員同士の統制管理）に着目し、それらがワークストレスに及ぼす影響を解明することを目的とした。</p> <p>本論文は6章から構成されている。第1章では日本におけるワークストレスに影響を及ぼしていると考えられる組織要因についてレビューを行い、本論文で焦点を当てる諸要因について説明した。ストレスサーとして、ポジティブな成果（パフォーマンス向上など）とネガティブな成果（ストレス反応）の両方をもたらす得るチャレンジストレスサー（重い仕事負荷など、成長のために乗り越えなければならないストレスサー）と市民性プレッシャー（組織や同僚を援助するための自発的な行為である組織市民行動を「義務」に転化させるストレスサー）に焦点を当てた。また、ストレスサーの先行要因となる組織要因として、垂直的管理の中でも、生産性向上に有効とされてきた変革型リーダーシップとサーバントリーダーシップ、及び従業員のストレス緩和に最も有効であることが想定される倫理的リーダーシップという3種類のリーダーシップ概念を取り上げた。さらに、水平的管理として、部下同士の相互監視と相互扶助に着目した。基本的に、組織要因がストレスサーを媒介してワークストレスに影響するというモデルを想定した。第2章では、上司の変革型リーダーシップ（研究1）及びサーバントリーダーシップ（研究2）の効果について検討し、これらのリーダーシップが直接的には従業員のストレスを低減する一方、チャレンジストレスサーを高めることによって従業員のストレスを間接的に増大させる効果をもつことを見出した。第3章（研究3）では、市民性プレッシャーのストレスサー機能を検討した。市民性プレッシャーは直接的に従業員のストレスを高めると共に、組織市民行動のストレス緩和効果を制限することによって、有害なストレスサーとして機能することが明らかになった。第4章（研究4）では、水平的管理の測定尺度開発を行った。相互監視と相互扶助という2因子構造の水平的管理尺度全12項目を作成し、その信頼性と妥当性の高さを確認した。第5章（研究5）では、第4章で開発した水平的管理尺度を使用し、倫理的リーダーシップと水平的管理が、市民性プレッシャーを介してストレス反応に及ぼす影</p>			

響を検討した。共分散構造分析の結果、倫理的リーダーシップは直接的にストレスを低減するというよりも、相互扶助を促進することによって間接的にストレスを低減すること、相互監視は直接的にはストレスを低減するが、市民性プレッシャーを高めることによってストレスを高めること、倫理的リーダーシップと相互監視の交互作用項が有意であり、相互監視が高い場合、倫理的リーダーシップのストレス緩和効果が消失することを明らかにした。第6章の総合考察では、第5章までの研究結果を基にワークストレスの統合モデルを提唱し、本論文の学術的意義と課題について述べた。

従来のストレス研究では、ワークストレスを高める組織要因として、非効果的なリーダーシップや職場の対人関係の悪さなど、主に「貧困な」組織環境に焦点が当てられてきた。しかし、本論文は、生産性を高める有効なリーダーシップや部下同士の相互監視が、ストレスサーを通してワークストレスを高める方向に機能し得ることを実証した点に、高い独自性と学術的意義がある。

以上、審査の結果、本論文の著者は博士（学術）の学位を授与される十分な資格があるものと認められる。