

パワーハラスメント防止とワーク・エンゲイジメント向上を導く，組織開発のための効果的なアプローチの検証

小林，百雲子

<https://hdl.handle.net/2324/7182273>

出版情報：Kyushu University, 2023, 博士（心理学），課程博士
バージョン：
権利関係：



氏 名	小林（仁位） 百雲子				
論 文 名	パワーハラスメント防止とワーク・エンゲイジメント向上を導く，組織開発のための効果的なアプローチの検証				
論文調査委員	主 査	九州大学	教授	氏名	山口裕幸
	副 査	九州大学	教授	氏名	中村知靖
	副 査	九州大学	准教授	氏名	池田 浩
	副 査	九州大学	教授	氏名	元兼正浩

論 文 審 査 の 結 果 の 要 旨

本論文は、職場のパワーハラスメント（以下、パワハラと記す）を防止するとともに、仕事にやりがいや誇りをもち、熱心に取り組み、仕事から活力を得た状態を意味するワーク・エンゲイジメント（以下、WE と記す）の向上を導く組織開発の効果的な方略について実証科学的アプローチに基づいて検討したものである。戦略的にパワハラを抑止する組織開発的取り組みが、WE の促進をもたらすのかを明らかにすることを目的に、パワハラ防止・抑止のための効果的なアプローチを開発と、その方略による効果を多面的に検証した研究である。

具体的には、最初に、パワハラに該当する行為や態度、状態がどのようなものであるかの具体的な判断指針を明示することを目指して、組織成員達のパワハラ認識性および体験の実態を測定する「職場パワーハラスメント尺度」を新たに作成し、この尺度の高い信頼性と妥当性を確認した。そして、パワハラ被害体験がないことは、それがあつた場合よりも、その後の WE の向上方向への変化量を大きくする効果と、その効果は部署レベル資源が高い時に顕著であることを、2 回にわたる縦断調査によって 2 時点比較によって確認した。この結果は、直近の職場生活の中でパワハラを体験しないことが、就労者の WE を高めるための前提条件になる可能性を示すものである。さらに、パワハラ防止と WE 向上を導く管理職向け短期介入プログラムを開発し、その効果性を検証した。プログラム実施前、実施直後、実施後 1 ヶ月の 3 時点で心理学的測定を行い、その結果を比較分析したところ、プログラム実施後にパワハラ被害体験がなくなった就労者の WE が有意に向上しており、元々受けていたパワハラ被害を戦略的になくすことによって、WE を高める可能性を示す結果が得られた。

パワハラ被害体験が減少することは、組織や就労者の心身の健全化、組織での自尊心などの個人の資源の増進をもたらす、その副産物として、WE の維持増進をもたらす可能性が考えられる。こうした視点は、パワハラ抑止に関する研究に新たな光を当てるものであり、両概念の理論的な発展をもたらす学術的意義と、組織現場の問題解決に寄与する実践的価値を併せ持つ研究として高く評価できる。

よつて、本論文は博士（心理学）の学位に値するものと認める。