

Appreciative Inquiry がワーク・エンゲイジメン トに及ぼす影響に関する研究 - メンバーの関係性 に注目して -

著者	多湖 雅博
学位名	博士（経営学）
学位授与機関	甲南大学
学位授与年度	平成30年度(2018年度)
学位授与番号	34506甲第108号
URL	http://doi.org/10.14990/00003367

氏名・本籍	多湖 雅博（大阪府）
学位の種類	博士（経営学）
報告番号	甲第108号
学位授与の日付	平成31年3月31日
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当者
論文題目	Appreciative Inquiry がワーク・エンゲイジメント に及ぼす影響に関する研究 ーメンバーの関係性に注目してー
審査委員	(主査) 教授 北居 明 (副査) 教授 奥野 明子 (副査) 教授 尾形 真実哉

論文内容の要旨

本論文はメンタルヘルス対策として組織開発を用いた定量的な実証研究である。

本論文の目的は **Appreciative Inquiry** を実施することによって、ワーク・エンゲイジメントが向上するのか、その要因は何かについて明らかにすることである。

本論文は7つの章から構成されている。序章では、本研究の背景と目的を述べている。本研究の背景としては、昨今社会的な問題となっている職場のメンタルヘルスとその従来の対応策についてアンチテーゼを示し、新たなメンタルヘルス対策として、**Appreciative Inquiry** の適応可能性について述べている。

第1章および第2章では、**Appreciative Inquiry** とワーク・エンゲイジメントの両概念のレビューを通じ、**Appreciative Inquiry** とワーク・エンゲイジメントの特徴が明らかにされている。その結果、**Appreciative Inquiry** はワーク・エンゲイジメントを向上させる可能性があり、その要因としてメンバーの関係性が挙げられるのではないかと考えられた。第3章では、**Appreciative Inquiry** とワーク・エンゲイジメントの両概念の関連についてまとめ、6つの仮説を導出している。第4章および第5章は、第3章で導出された仮説の検討を実施している。第4章では、**Appreciative Inquiry** がワーク・エンゲイジメントを向上させるためのアプローチとして有効か否かについて、2つの事例を通じて検証している。その結果、**Appreciative Inquiry** はワーク・エンゲイジメントを向上させることが実証された。第5章では、**Appreciative Inquiry** がメンバーの関係性を良好なものにさせるためのアプローチとして有効か否か、メンバーの関係性とワーク・エンゲイジメントとの間にはどのような関連があるのかについて、前章とは異なる2つの事例を通じて検証している。その結果、**Appreciative Inquiry** がワーク・エンゲイジメントを向上させる要因は、メンバーの関係性である

ことが一部実証された。終章では、全体のまとめと考察が行われ、本研究を通じて明らかになったインプリケーションや今後の課題について議論されている。

審査結果の要旨

本論文は、対話型組織開発の代表的手法であるAppreciative Inquiry（以下AI）のワーク・エンゲイジメントに対する効果を、介入研究によって明らかにすることを試みている。第1章では、AIに関する先行研究をレビューし、AIがワーク・エンゲイジメントに効果を及ぼす可能性について議論している。第2章では、ワーク・エンゲイジメントについてレビューを行い、個人レベルではない、組織レベルにおけるワーク・エンゲイジメントの向上手段として、AIが有効である可能性が議論されている。第3章では、これまでの議論を踏まえ、以下の6つの仮説が提示されている。

仮説1：AIを実施すると、ワーク・エンゲイジメントが向上する。

仮説2：AIを実施すると、メンバー内にて相談する人数が増加する。

仮説3：AIを実施すると、メンバー内にて相談する頻度が増加する。

仮説4：AIを実施すると、メンバー内にて相談する相手が分散する。

仮説5：相談する人数が増加すると、ワーク・エンゲイジメントは向上する。

仮説6：相談する頻度が増加すると、ワーク・エンゲイジメントは向上する。

第4章では、2つの事例（事例1：看護師養成施設に通う勤労学生グループ間比較、事例2：病院における病棟間比較）を通じて仮説1を検証し、その結果、仮説1は支持されたことが示された。第5章では、前章とは異なる2つの事例（事例3：老人保健福祉施設内デイサービスセンター勤務者、事例4：病院看護部管理職研修参加メンバー）を通じて、仮説2から仮説6が検証された。その結果、仮説2・3・4は支持されたが、仮説5・6は一部のみ支持された。支持されなかった事例から、メンバーの関係の変化がワーク・エンゲイジメントの向上をもたらすためには、参加メンバーの多様性および、それがもたらす資源の増加が必要であることが示唆された。終章では、これまでの要約とインプリケーション、そして今後の展望が述べられている。

本論文は、AIがワーク・エンゲイジメントの向上に結び付くことを介入研究によって示した、初めての研究である。また、AIがメンバーの関係性に影響することをネットワーク分析で明らかにした、新奇性の高い研究でもある。企業におけるメンタルヘルス対策に注目が集まる昨今、具体的な一次予防の手法ならびにその効果を示したことは、実践的にも重要な貢献をなしたと言える。

よって、本論文は、博士（経営学）の学位授与に値するものと判断する。