



HOKKAIDO UNIVERSITY

Title	職場におけるメンタリングがメンターの学習および仕事の有意義感に与える影響 [論文内容及び審査の要旨]
Author(s)	林, 麗桂
Degree Grantor	北海道大学
Degree Name	博士(経営学)
Dissertation Number	甲第14614号
Issue Date	2021-06-30
Doc URL	https://hdl.handle.net/2115/82639
Rights(URL)	https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/
Type	doctoral thesis
File Information	Lin_Ligui_abstract.pdf, 論文内容の要旨



学位論文内容の要旨

博士の専攻分野の名称：博士（経営学）

氏名：林 麗桂

学位論文題名

職場におけるメンタリングがメンターの学習 および仕事の有意味感に与える影響

職場におけるメンタリングは、個人の学習およびキャリア発達を促すことを目的とした支援行動であり、企業の人材開発と技術伝承を進める上で重要な働きをするといわれている。しかし、従来のメンタリング研究は、メンティのキャリア発達に焦点を当てる傾向にあり、メンターの視点からの検討が不十分である。特にメンタリングが仕事の有意味感に与える影響が検討されておらず、また、メンタリングの実施により、対人スキルや管理スキルを向上させることが確認されているものの、より詳細な学習プロセスについては明らかにされていない。

本論文の目的は、メンターが、メンタリング行動を通じてどのように仕事の有意味感を持つようになるのか、またいかなるプロセスでどのような知識やスキルを学習しているのかについて検討することにある。

本研究は 6 章によって構成されている。第 1 章では、本研究の背景と問題意識を説明した上で、メンタリング研究の課題および本研究の目的について述べた。

第 2 章では、まず、メンタリングの概念、メンタリングのキャリア発達の機能、心理社会的機能、役割モデリングの内容と測定尺度を確認した。次に、メンタリングの決定要因と結果要因を検討した実証研究を整理することで、先行研究の課題を明らかにした。その上で、「メンターは、メンタリングを通してどのように仕事の有意味感をもつようになるのか」「メンターは、メンタリングを通して、どのように知識やスキルを獲得しているのか」というリサーチ・クエスチョンを設定し研究モデルを提示した。

第 3 章では、2 つのリサーチ・クエスチョンを検討するための定量的および定性的方法について説明した。定量的分析については、日本企業で 3 年以上の職務経験を持ち、OJT (on-the-job training) を通じたメンター経験を持つ従業員 309 名を対象とした調査手続きおよび分析方法について説明した。定性的分析に関しては、日本企業において、「新卒 1 年目社員」に対する OJT 担当者またはメンターとして活動した経験のある社員・職員 103 名を対象とした調査手続きとグラウンデッド・セオリー・アプローチ (GTA) について説明した。

第 4 章では、定量的調査によって得られたデータを、共分散構造分析を用いて分析した。その結果、キャリアメンタリングは、仕事の有意味感を媒介してワークエンゲージメントにポジティブな影響を及ぼしていた。また、学習志向は、キャリアメンタリング、仕事の有意味感、ワークエンゲージメントを直接的に高めると同時に、キャリアメンタリングや仕事の有意味感を媒介して、ワークエンゲージメントを向上させることが明らかになった。

第 5 章では、第 4 章で検討しきれなかった、メンターのメンタリングを通じた学習プロセス、および学習が仕事の有意味感とどのように関係をしているかについて GTA を用いて分析した。その結果、メンタリングの支援行動としては、「仕事に関する指導」「心理的安心感の提供」「ロールモデルの提示」に加え、「仕事の意義の提示」という 4 つ機能が確認された。また、メンターはメンタリング行動を通じて、自身の仕事を俯瞰的にとらえて内省し、不足している知識や能力を獲得し、指導スキルや対人スキルを向上させていることが明らかになった。さらに、メンターは、メンタリング行動を通じて、他者・組織・社会に貢献していることを認識することにより、自らの仕事の意義を再考し、成長を実感していることが示された。

第 6 章では、量的および定性的分析によって明らかになった発見事実に基づき、理論的および実践的インプリケーションを提示し、本研究の限界および今後の課題について述べた。本研究の理論的貢献として次の 3 点を挙げることができる。第 1 に、学習志向によって喚起されたメンタリングによって、メンターは仕事の有意味感を持つようになり、結果的にワークエンゲージメントが高まることが明らかになった。第 2 に、メンターは、メンタリング行動を通じて、自身の仕事を内省することで学習し、その結果として仕事の有意味感が高まることが確認された。第 3 に、メンタリングのキャリア的機能および社会心理的機能に加えて、メンターが持つ仕事の有意味感にも影響を及ぼしうる「仕事の意義の提示」というメンタリング行動を特定することができた。今後の課題としては、さまざまなメンタリング手法がメンターの学習や態度に及ぼす影響について検討すべき点、および本研究において明らかになった発見を海外組織のデータによって検証すべき点を挙げることができる。