

## 審査の結果の要旨

榊原 圭子

本研究は、欧米で広く使用されているメンタリング尺度 MFQ-9 の日本語版の信頼性・妥当性を検討した上で、企業に正社員として勤務する管理職及びその予備軍である総合職において、メンタリングとメンティの職務満足感、精神健康およびワークライフコンフリクトとの関連性の検討を行い、以下の結果を得ている。

1. 日本語版 MFQ-9 は、尺度全体、下位尺度とも Cronbach's  $\alpha$  は 0.7 以上、I-T 相関も極端に低い値を示すものは見られず、内的整合性が確認された。探索的因子分析では原版 MFQ-9 と同様に 3 因子が抽出され、各因子には原版と同じ項目が含まれた。確証的因子分析でも良好な適合度が示されたことから、因子妥当性が確認された。併存妥当性は、日本語版 MFQ-9 及び下位尺度と職務満足感、組織コミットメントとの関連性を検討した。その結果、日本語版 MFQ-9、キャリア的支援、ロールモデル的支援は職務満足感、組織コミットメントの双方と、心理社会的支援は職務満足感と有意な正の相関を有し、一定の併存妥当性が確認された。以上より、日本語版 MFQ-9 の信頼性・妥当性が示された。
2. 企業に正社員として勤務する管理職及び総合職において、メンターの有無とメンティの職務満足感、精神健康およびワークライフコンフリクトとの関連性を検討した結果、メンターを有する人は有さない人と比べて、男性では有意に職務満足感が高く、精神健康が良好で、有意傾向ではあるがワークライフコンフリクトが低いことが示された。女性では、職務満足感が有意に高いことが示された。
3. 各メンターからの支援量と職務満足感との関連性を検討した結果、男性では公式上位者メンターのキャリア的支援量高群及びロールモデル的支援量高群、同僚のロールモデル的支援量高群において有意な、公式上位者メンターの心理社会的支援量高群・低群においては有意傾向であるが、正の関連性が示された。女性では、非公式上位者メンターのキャリア的支援量高群・低群、心理社会的支援量低群、ロールモデル的支援量低群において有意な正の関連性が示された。
4. 各メンターからの支援量と精神健康との関連性を検討した結果、男性では非公式上位者メンターのキャリア的支援量高群及びロールモデル的支援量高群、公式上位者メンターの心理社会的支援量高群において有意な、公式上位者メンターのキャ

リア的支援量高群、同僚メンターのキャリア的支援及び心理社会的支援量高群においては有意傾向であるが、負の関連性が示された。女性では、公式上位者メンターの心理社会的支援量高群において有意な、非公式上位者メンターのキャリア的支援量低群においては有意傾向であるが、負の関連性が示された。

5. 各メンターからの支援量とワークライフコンフリクトとの関連性を検討した結果、男性では公式上位者メンターの心理社会的支援量高群において有意な、キャリア的支援量及びロールモデル的支援量高群においては有意傾向であるが、負の関連性が示された。女性ではいずれの支援についても関連性が示されなかった。

以上、本論文はメンタリングとメンティの職務満足感、精神健康およびワークライフコンフリクトとの関連性を横断的に検討した結果から、公式・非公式に関わらず組織の上位者からの支援が、これらのアウトカムに強く関連すること、限定的ではあるが同僚の支援も関連することを明らかにした。メンターからの支援とメンティのキャリア発達やストレスとの関連性について、メンターの立場による相違の詳細はこれまで検討されていなかった。本研究はこれを明らかにしたことで重要な科学的貢献をなすものであり、学位の授与に値するものと考えられる。