

論文審査の結果の要旨

氏名：二 瓶 哲

博士の専攻分野の名称：博士（総合社会文化）

論文題名：日本における職場交流活動が業務パフォーマンスに及ぼす影響 — 職場交流活動の体系化を通して —

審査委員：(主 査) 教授 田中堅一郎

(副 査) 教授 島田めぐみ 名誉教授 外島 裕

論文審査要旨

1. 本論文の構成

本論文の構成は、以下の通りである：

第1章 研究の背景・目的

- 1.1 研究の背景
- 1.2 研究の目的
- 1.3 本論文の構成

第2章 日本の職場における人間関係と職場交流活動

- 2.1 日本の職場における人間関係の特徴
- 2.2 職場における人間関係の希薄化傾向
- 2.3 職場交流に対するニーズの存在
- 2.4 職場における人材の多様化と人間関係
- 2.5 職場交流活動の定義

第3章 職場交流活動に関する先行研究

- 3.1 非公式組織に関する研究
- 3.2 インフォーマルコミュニケーションに関する研究
- 3.3 職場のフレンドシップに関する研究
- 3.4 職場の“fun”に関する研究
- 3.5 先行研究の概観に基づく理論的課題

第4章 職場交流活動の網羅的な整理に向けた予備的調査：研究1

- 4.1 問題と目的
- 4.2 方法
- 4.3 結果
- 4.4 考察

第5章 職場交流活動の尺度作成：研究2

- 5.1 問題と目的
- 5.2 調査1
- 5.3 調査2
- 5.4 本研究の限界

第6章 職場交流活動の業務パフォーマンスへの影響 — 文脈的パフォーマンスに着目して —：研究3

- 6.1 業務パフォーマンスの先行研究に基づく整理
- 6.2 文脈的パフォーマンスについての先行研究
- 6.3 職場交流活動と文脈的パフォーマンスとの関係
- 6.4 目的

- 6.5 方法
- 6.6 結果
- 6.7 考察

第7章 職場交流活動の業務パフォーマンスへの影響 –反社会的行動に着目して–：研究4

- 7.1 反社会的行動についての先行研究
- 7.2 目的
- 7.3 方法
- 7.4 結果
- 7.5 考察

第8章 職場交流活動のニーズ分析–コロナ禍による影響からの探索–：研究5

- 8.1 問題および目的
- 8.2 方法
- 8.3 結果
- 8.4 考察

第9章 総合考察

- 9.1 本論文の概観
- 9.2 本論文の意義
- 9.3 本論文における研究成果の応用に向けて
- 9.4 今後の課題と期待

引用文献

利益相反について

謝辞

付録

- 付録1 ワーク・エンゲイジメント尺度
- 付録2 文脈的パフォーマンス尺度（実行レベル）
- 付録3 反社会的行動尺度
- 付録4 職場交流活動に対するニーズ
- 付録5 第8章の8.3.6に記された3群の区分け方法について

2. 本論文の概要

本論文における研究の目的は、①日本国内の職場交流形式の包括的な整理の試み、②職場交流活動の業務パフォーマンスへの影響、③職場交流活動に対するニーズの確認、④職場における実践方策の案出という4点である。

第1章においては、職場交流活動に関するこれまでの研究背景について述べられた。

第2章においては、日本の職場におけるインフォーマルな人間関係は満足要因であり、ハーツバーグの2要因理論とは異なる結果であることを示しつつ、NHK放送文化研究所の調査結果も併せながら日本の職場における人間関係の特徴について述べられた。さらに同章においては、職場交流の形式（やり方）を「職場交流活動」として設定した。

第3章においては、職場交流活動に関する先行研究について述べられた。まずは同活動と関わりが深い研究分野として非公式組織およびインフォーマルコミュニケーションがあげられた。次に、職場交流に近似する研究として、職場のフレンドシップおよび職場における“fun”があげられた。

上記内容に基づき、職場交流の形式（いわゆる職場交流活動）そのものに着目した先行研究は特に確認できないこと、職場交流活動についての網羅的な整理が、インフォーマルコミュニケーションの研究における新たな議論の機会提供、および職場交流活動が及ぼす職場メンバーや職場集団への影響の検証につながることを、さらに職場状況に即した職場交流の展開にもつながることが示された。

第4章においては、職場交流活動を網羅的に整理するための前段階として予備的調査を行った。まずは

ヒアリング調査を通じて職場交流活動としての19項目が抽出された。そのうえで、各項目がどの程度の頻度でなされているのかについてインターネット調査を行い、職場で負担感なく実施できると考えられる項目の実施頻度が相対的に高いこと、組織的な行事については実施頻度が相対的に低いこと等が明らかとなった。

第5章においては、第4章で抽出された職場交流活動の19項目に加え、日本の主要経済紙に基づく新たな情報収集による項目追加および調整を行うことで35項目とし、職場交流活動尺度を作成した。次に、この尺度を構成する項目についてインターネット調査を行い、探索的因子分析および確認的因子分析、信頼性の検討、収束的妥当性および基準関連妥当性の検討を経て、全19項目からなる「親和的交流」(9項目)、「儀式的交流」(4項目)、「調和的交流」(3項目)、「緩和的交流」(3項目)という4因子構造の尺度となった。

第6章においては、職場交流活動の職場メンバーへの影響に目を向けた。本論文では文脈的パフォーマンスおよび反社会的行動に着目し、同章においては文脈的パフォーマンスへの影響を検証した。分析の結果、職場交流活動が文脈的パフォーマンスに対して全体的に正の影響を及ぼすことが明らかになった。さらには、下位尺度モデルとして職場交流活動の各因子が文脈的パフォーマンスの因子である「同僚に対する協力」、「職場に対する協力」、「自己の職務への専念」に直接的にどのような影響を及ぼすのかを探索的に分析した。

第7章においては、組織における反社会的行動の先行研究を整理しつつ、職場交流を働きかける職場や組織に対して否定的な考え方をもっているメンバーが一定の割合で存在することを確認した。職場交流活動の反社会的行動への影響を検証したところ、職場交流活動は僅かながらも全体的に正の影響を及ぼすことが明らかになった。さらには、職場交流活動の各因子が反社会的行動の各因子である「言語的暴力/いじめ」、「怠業」、「業務への深刻な阻害行動」、「言語的嫌がらせ」に直接的にどのような影響を及ぼすのかを探索的に分析した。

第8章においては、コロナ禍をインフォーマルコミュニケーションの状況が変化するタイミングとして捉え、職場交流活動に対するニーズを確認するための調査を行い、特に「親和的交流」については他の因子と比べて望ましが強いこと、一方「調和的交流」については他の因子と比べて望ましが弱いことが明らかになった。

第9章においては、総合考察として、本論文における一連の研究について、①職場交流活動の網羅的整理がなされたこと、②インフォーマルコミュニケーションがなされるメカニズム解明への貢献がなされたこと、③職場における関わり方の「行動」面からのアプローチがなされたこと、④職場における協力を促進させるための方策案出への貢献がなされたことがあげられた。また、職場交流活動の展開にあたっては、同活動の負の側面や職場メンバーの特性(性別、年代、職位、正規・非正規といった雇用形態)にも目を向けることが大切であることが示された。

3. 本論文の成果と問題点

本論文での成果は以下のように集約される：

- (1) かつて職場交流に関連した先行研究はあったものの、そのものに着目した先行研究は殆ど見られなかった。昨今職場のインフォーマルコミュニケーションの機会を確保する工夫が求められているが、本研究では職場交流にはどのような形式があるのかを網羅的に確認し、職場交流活動尺度が作成されたことに学術的に大きな意義がある。
- (2) 先行研究の中での当該研究の位置付けが明確であり、データに基づいた信頼性・妥当性を検証しながら、職場交流活動の尺度開発がなされたことが評価できる。
- (3) さらに、職場交流活動に関連する組織における反社会的行動、および、コロナ禍という現状をとらえて、職場交流活動へのニーズ等を幅広く考察を試みており、研究課題の新規性が評価できる。

一方で、本論文にはいくつかの問題点が認められる。

まず、論文記載事項について、たとえば、ホーソン研究におけるインフォーマルグループの研究、および心理尺度構成の構成概念妥当性と収束的妥当性の理論的位置づけ等の明確な理解がなされていたのかどうか疑問が残る。心理学の基礎的な事項について理解を正しく深めるべく、原典を再確認すべきだっただろう。

次に、各章における考察においては、考察を次第に積み重ねて深めていくというよりは、並列的であり、

先行研究との対応を確認する論点が多く見られた。分析結果の背景に仮定される各概念についての厳密な論理展開が求められるだろう。また、本論文の研究目的の1つとされている職場交流活動を活性化する経営方略についてのより具体的かつ実践的な提起が求められる。

また、職業交流活動に関する企業における具体的な活動を新聞記事から収集した理由が釈然としない点や分析結果の記載に不十分な点が散見された。

さて、既述のように本論文にはいくつかの問題点や不十分な点が残されてはいるものの、それらは本論文の学術的成果の価値を損なうものではない。本論文での論文提出者の試みは十分に達成されていると思われる。

以上のことから、ここに審査員一同は、本論文が当該分野の研究に寄与するに十分な成果を挙げたものと判断する。よって、本論文は博士（総合社会文化）の学位を授与されるに値するものと認められる。

以 上

令和4年 1月 20日