

氏名	中丸 世紀		
学位の種類	博士 (カウンセリング科学)		
学位記番号	博甲第 10571 号		
学位授与年月	令和 4 年 9 月 22 日		
学位授与の要件	学位規則第 4 条第 1 項該当		
審査研究科	人間総合科学研究科		
学位論文題目	人員削減がレイオフ・サバイバーの感情と行動に及ぼす影響		
主査	筑波大学准教授	博士 (文学)	大塚 泰正
副査	筑波大学教授	博士 (心理学)	岡田 昌毅
副査	筑波大学准教授	博士 (心理学)	藤 桂
副査	産業医科大学准教授	博士 (医学)	井上 彰臣

論文の内容の要旨

中丸世紀氏は、博士学位論文において、人員削減後も企業に残り、勤務を継続するレイオフ・サバイバーに焦点をあて、レイオフ・サバイバーにどのような感情や行動等が生じるのかについて、検討を行った。本論文は、「理論的検討」、「実証的検討」、「総合考察」の3部構成であり、全9章から構成されている。各章の要旨は以下のとおりである。

第1章は、失業の社会的背景と問題の所在について、失業者に関する調査のはじまり、失業に関する心理学的研究、失業による新たな犠牲者：レイオフ・サバイバーの観点から述べられた。

第2章は、個人レベル、関係レベル、組織レベルから、レイオフ・サバイバーに関する先行研究の概観が行われた。個人レベルでは、人員削減がレイオフ・サバイバーの感情や行動にどのように影響を及ぼすかに関する研究、関係レベルでは、レイオフ・サバイバーを取り巻く職場の人間関係、組織レベルでは、人員削減後にレイオフ・サバイバー、上層部・上司、および犠牲者に生起する、組織に対する感情や行動についての研究がそれぞれ概観された。

第3章は、レイオフ・サバイバーに関する質的研究と心理的援助について、さらに先行研究の概観が行われた。例えば質的研究では、レイオフ・サバイバーが経験する感情や認知の分類、資源の役割や活用方法の検討、人員削減がレイオフ・サバイバーの仕事のパフォーマンスに及ぼす影響についてのモデル構築などが行われていることなどが示された。

第4章では、これまでの章の内容を踏まえて、本研究の目的が明示された。本研究の目的は、1)人員削減状況下において、企業に引き続き勤務するレイオフ・サバイバーが組織の不正を認識した場合、心理的ストレス反応や組織機能阻害行動が高まることを検討すること、また、サバイバー・シンドローム状態にある従業員はどのような行動を取るのかを明らかにすること、2)組織変更や人員削減が実施された従業員の物事の捉え方や変容プロセスを明らかにし、心理的ストレス反応や組織機能阻害行動に及ぼす影響を検討することであった。

第5章(研究1)では、従業員237名に対して質問紙調査が実施され、組織的公正、組織機能阻害行動とその後発生する感情、心理的ストレス反応との関連について仮説モデルを作成し、共分散構造分析により検証が行われた。分析の結果、組織的公正が欠如すると、心理的ストレス反応および組織機能阻害行動が高まること、組織機能阻害行動が高まると、ポジティブ感情、ネガティブ感情がともに高まることな

どが認められた。

第6章(研究2)では、人員削減後も企業に残り、勤務を継続しているレイオフ・サバイバー10名を対象に半構造化面接が実施され、人員削減後から現職維持を選択する意思決定までのプロセスと、それに関連する要因が、M-GTAにより検討された。分析の結果、7カテゴリグループ、32カテゴリ、72概念が生成され、カテゴリ間の関連についての検討が行われた。各カテゴリ間の関連は、個人要因による感情と認知の変化、サバイバーの現職維持に至る意思決定プロセス、職場や対人関係要因による感情と認知の変化の3側面から明らかにされた。

第7章(研究3)では、従業員の組織変更に対する受け止め方を測定する尺度(Organizational Change Recipients' Beliefs Scale: OCRBS)の日本語版の翻訳および信頼性・妥当性の検証が行われた。ISPORタスクフォースガイドラインに準拠した手続きを経て翻訳作業が行われた。その後、従業員150名を対象に質問紙調査が実施され、OCRBS日本語版の信頼性と妥当性が明らかにされた。

第8章(研究4)は、レイオフ・サバイバーが知覚する心理的契約不履行が組織市民行動に及ぼす影響を、組織変化に対する従業員の捉え方が調整する効果について明らかにすることを目的とした。人員削減経験のある従業員を対象に3波の縦断調査を実施し、全ての調査に回答した375名を分析対象者とした。Time1の心理的契約を説明変数、Time1のOCRBSを調整変数、Time1の組織市民行動を統制変数、Time2とTime3の組織市民行動を基準変数とする階層的重回帰分析を行った結果、取引的契約・関係的契約不履行の認知が低いとき、上層部からの人員削減に対する支援の認知が高い従業員は誠実さが有意に高いことなどが明らかになった。

第9章では、第5章から第8章までに実施した4つの研究成果を総合的に考察している。著者は、これらの研究成果から得られた知見をもとに、レイオフ・サバイバーの心理的反応、捉え方の変容プロセス、行動を含めた統合モデルを作成した。統合モデルでは、個人要因や組織要因などの観点から、レイオフ・サバイバーの人員削減に対する捉え方や特徴が整理された。最後に、本研究結果に基づき、レイオフ・サバイバー個人および組織に対する示唆と提言が行われた。

審査の結果の要旨

(批評)

本論文は、レイオフ・サバイバーという極めて研究データの取得が困難な人々を対象に、人員削減というライフイベントが生じた際にどのような心理的な変化やプロセスが生じるのか、その実態を明らかにした貴重な研究であるといえる。特に、インタビューを通じた質的研究では、レイオフ・サバイバーにどのような変化やプロセスが生じるのかを詳細に明らかにしているが、このことは学術的な面だけでなく、実践的な面においても、高く評価されるものである。また、質的研究で得られた結果を縦断的調査により量的に明らかにしようとした点も、手続きとして堅実であるといえる。これらの研究成果は、レイオフ・サバイバーについての産業・組織心理学ないし産業保健心理学分野の研究に対して学術的な意義を与えるのみならず、レイオフ・サバイバー個人や人員削減を実施する組織に対して生じる諸課題を、科学的・実践的に解決することができる可能性を持つものであると評価された。

2022年6月25日、学位論文審査委員会において、審査委員全員出席のもと論文について説明を求め、関連事項について質疑応答を行い、最終試験を行った。その結果、審査委員全員が合格と判定した。よって、著者は博士(カウンセリング科学)の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。