

氏名	丸山 淳一		
学位の種類	博士 (カウンセリング科学)		
学位記番号	博甲第	8926	号
学位授与年月	平成 31年 3月 25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	職場におけるユーモアの機能・構造に関する検討		
主査	筑波大学教授	博士 (心理学)	大川 一郎
副査	筑波大学教授	博士 (心理学)	岡田 昌毅
副査	筑波大学教授	文学博士	松井 豊
副査	筑波大学准教授	博士 (心理学)	湯川 進太郎

論文の内容の要旨

丸山氏の学位論文は、職場マネジメントへの有効なツールとして関心が高まっているものの、未だ十分な研究がなされていない「職場におけるユーモア (以下、職場ユーモア)」の機能に焦点を当て、個人や職場に与える効果を明らかにしたものである。また、職場ユーモアの構造、それらのユーモアを促進する要因についても、複数の実証的データに基づいて分析したものである。その要旨は以下のとおりである。

まず丸山氏の学位論文の第1章では職場でのユーモア使用をめぐる国内外の社会的状況について概観し、続く第2章では国内外の職場におけるユーモアに関する文献および先行研究を幅広く概観し、該当領域の研究動向を整理している。そのうえで、先行研究における問題点として、第一に我が国における職場ユーモアの内容・構造について実証的検討がなされていないこと、第二に職場ユーモアが職場内の個人および対人関係にもたらす影響過程に関する研究が不十分であること、第三に職場ユーモアを促進する要因について分析した研究が乏しいこと、第四に長期的視点から職場ユーモアを捉えた実証的研究が少ないことを見出している。第3章では、これらの問題点に対応させる形で、大きく四つの観点から実証的研究を実施することを本学位論文の目的として位置づけている。

実証的研究の第一部である第4章では、職場ユーモアの内容・構造を分析するための研究として実施した研究1、研究2について述べている。まず研究1では現職社会人への半構造化面接を行い、職場ユーモアの内容・構造に関する探索的検討を行い、その構造を明らかにしている。この研究1の結果に基づいて実施された研究2においては、現職社会人に対する質問紙調査を通して、職場ユーモアの内容・構造について多変量解析により検討し、大きく5種類 (規範抵触的ユーモア、体験共有的ユーモア、職場遊戯的ユーモア、人物想起的ユーモア、外部揶揄的ユーモア) に整理されることを示している。

これを踏まえ、実証的研究の第二部である第5章では、職場ユーモアがもたらす影響過程についての検討を目的として実施された研究3、研究4について述べている。具体的には、研究3では職場内の個人に及ぼす影響に着目し、現職社会人を対象としてウェブ調査を実施している。その分析結果より、職場において様々なユーモアが交わされていることが、個人の心理的安全性の認知を媒介し、各個人の創造性を喚起すること、ひいては職務上のパフォーマンスの向上にもつながるという影響過程を明らかにしている。続く研究4でも現職社会人を対象とした質問紙調査の結果より、職場の中で交わされるユーモアに

よって、ポジティブな感情が喚起されるとともに、職場内メンバー間のコミュニケーションが促進され、そこで働く個人の精神的健康の改善およびパフォーマンスの向上に結び付くというように、対人間過程においても一定の効果を発揮することを示している。しかし、これらの個人内過程および対人間過程の効果は、第一部で検討した職場ユーモアの内容によって規定されており、必ずしも職場ユーモアを交わすことがポジティブな効果をもたらすわけではないことも解明している。

さらに実証的研究の第三部である第 6 章では、職場におけるユーモア表出を促進する要因を明らかにすることを目的とした研究 5、研究 6 について述べている。研究 5 では現職社会人への半構造化面接を通して、職場におけるユーモア表出を促進する要因について、表出者側の要因と職場環境側の要因の 2 側面から詳細に分析し、その整理を行っている。この研究 5 の結果に基づき、研究 6 では現職社会人へのウェブ調査を実施し、職場ユーモア表出を促進する要因について分類と整理を行い、表出者側では 4 つの要因が、職場環境側の要因では 2 つの要因が介在していることを示している。加えてこれらの要因は、第一部で検討した職場ユーモアの内容とも密接に関連していることを明らかにしている。

最後に実施された実証的研究の第四部である第 7 章では、より長期的な観点から職場ユーモアがもたらす影響について明らかにした研究 7、研究 8 について述べている。研究 7 では、職場におけるリーダーとフォロワーの二者関係が、長期にわたって相互的に影響しあう関係にあることに着目しつつ、そのプロセスにおいてユーモアがどのような媒介効果をもたらしているかについて、現職社会人を対象としたウェブ調査に基づいて検討している。そしてその結果から、上司が取るリーダーシップのスタイルに対応する形でフォロワーのユーモア表出がなされているとともに、職場内の雰囲気改善および業務成績の向上にもつながり、ひいては循環的・再帰的に上司のリーダーシップの遂行にも影響することを示している。さらに研究 8 では、職場ユーモアの発生頻度と職場のパフォーマンスの時系列的な変化に着目し、両者がどのように関連し連動しているかについて、3 時点に渡る縦断的調査を実施している。そして多変量潜在成長モデルに基づく分析を通して、3 時点をかけて職場ユーモアが増加している職場ほど、業務成果の増加量も大きくなることを示している。一方、Time1 時点で業務成果が低い職場であるほど、その後の職場ユーモアの増加量が大きくなることも明らかにしており、職場における機能不全を補うような形で職場ユーモアが発展し機能する可能性についても考察している。

第 8 章ではこれまでの実証的研究からの知見を総合し、職場ユーモアの機能について様々な観点から考察するとともに、将来に向けた職場マネジメントの手法として職場ユーモアを活用していくことの可能性についても提言を行っている。

審査の結果の要旨

(批評)

丸山氏の学位論文では、心理学領域において、これまでに十分な実証的研究がなされてこなかった、職場におけるユーモアの機能や構造について明らかにしたものであり、その独自性は高く評価される。またそれらの検討においては、現職社会人を対象とした複数の実証的研究を蓄積しつつ、多変量解析を通して職場ユーモアが持つ特徴を緻密に分析しており、方法論的にも優れたものである。これらのプロセスを通して得られた数々の知見は、学術的にも高く評価されるものであると同時に、国内外の様々な職場にも広く援用され得る、社会的還元性の高いものである。

平成 31 年 1 月 22 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。