

論文審査の要旨

博士の専攻分野の名称	博士（マネジメント）	氏名	仙波亮一
学位授与の要件	学位規則第4条第1項該当		
論文題目			
自我脅威が組織機能阻害行動に及ぼす影響 —自己愛タイプ別に見た我が国組織におけるサポートの有効性—			
論文審査担当者			
主査	教授	原口恭彦	印
審査委員	教授	村松潤一	印
審査委員	教授	星野一郎	印
〔論文審査の要旨〕			
1. 本論文における著者の問題意識と研究目的			
<p>我が国の多くの労働者は、対人関係によりストレスを感じ、自我脅威を知覚した状況にあると言われている。このような自我脅威を知覚する組織成員は、円滑なコミュニケーションや情報共有が難しくなり、組織の健全な機能が阻害される行動をとる可能性がある。このような組織における反社会的行動の研究は、テーマの特殊性ゆえに調査が難しく、あまり研究されてこなかった。数少ない先行研究では、自己愛が重要な規定要因であるというところまでは明らかにされているが、自己愛の強い一部の個人の問題として考えられているため、その低減に有効な施策を提言するまでに至っていない。そこで本研究では、労働者の自己愛を考慮しつつ、彼らがどのように自我脅威を知覚した上で組織機能阻害行動を選択するか、また、どのようなサポートがその低減に有効であるかを検討し、組織機能阻害行動を低減させるための施策について有益な示唆を得ることを研究の目的としている。</p>			
2. 各章の内容			
本論文は序章、終章を含め10の章で構成されており、各章の内容は次の通りである。			
序章 目的と構成			
本研究の背景、問題意識と研究目的を述べている。			
第1章 自我脅威に関する先行研究			
自我脅威に関する複数のモデルを検討したうえで、自己本位性脅威モデルの優位性について詳細に検討している。そのうえで、本研究では自己本位性脅威モデルに基づいて、組織の中でサポートを行うことによる組織機能阻害行動の低減可能性について検討している。			
第2章 組織機能阻害行動			
組織における反社会的行動に関する先行研究を概観している。特に組織機能阻害行動を測定する既存尺度の問題点を指摘し、それを克服する新たな尺度開発の必要性を主張している。			

第3章 研究方法

自己本位性脅威モデルを補うために質的研究から分析モデルを構築し、量的研究において検証する方法をとること、その際に新たに組織機能障害行動尺度を開発し、信頼性と妥当性を検討する必要性を論じている。

第4章 自己本位性脅威モデルの事例への適用

自己本位性脅威モデルに基づいて26名の半構造化面接から得た事例を整理している。その結果、組織機能障害行動を選択するまでのプロセスを解明している。

第5章 自己評価調整方略を選択するプロセスについての分析モデルの設定

前章の事例を更に分析した結果、上司サポートがあった労働者は自己本位性脅威モデルにはない社会的行動を選択するという経路が見出され、上司サポートの重要性を指摘している。

第6章 組織機能障害行動尺度の開発と信頼性・妥当性の検討

第4章で得られた逐語データと既存尺度に基づいて量的研究(第7章、第8章)で使用する組織機能障害行動尺度を新たに開発し、その信頼性と妥当性を検討している。

第7章 自我脅威を知覚して組織機能障害行動を選択するまでのプロセスの検討

自我脅威が組織機能障害行動を選択するプロセスを自己愛タイプ別に量的に検討した結果、自己主張性タイプにおいて自我脅威が組織機能障害行動へ正の影響を及ぼしていたことを明らかにしている。

第8章 自我脅威が組織機能障害行動へ及ぼす影響に関する組織におけるサポートの調整効果の検討

第5章において組織機能障害行動の低減への有効性が示唆された上司サポートに着目し、自我脅威が組織機能障害行動に影響を及ぼし、その影響がサポートの種類によって変化することを想定して、組織サポートと上司サポートを組み込んだ分析モデルを新たに設定し分析を行った。その結果、自我脅威と上司サポートの交互作用項において有意な正の影響が示された一方で、自我脅威と組織サポートの交互作用項においては有意な負の影響が確認された。

終章 考察と結論

本論文のまとめを行い、本論文の学術的・実務的貢献を示すとともに、残された研究課題を提示している。

3. 本論文の評価

本論文の評価は以下の通りである。

(1) 学術的貢献

- ①我が国の組織における反社会的行動研究の新たな方向性を示したこと。
- ②組織機能障害行動を選択する労働者の自己評価調整方略選択における1つのプロセスを示唆したこと。
- ③既存尺度の問題を克服した新たな組織機能障害行動尺度を開発したこと。

(2) 実践的貢献

- ①組織機能障害行動の低減に組織におけるサポートの有効性を示したこと。
- ②自己主張性タイプにおいて上司サポートがかえって組織機能障害行動を増加させ、組織サポートを認知することで低減につながることを示したこと。

以上の論文の評価をふまえ、論文審査担当者は一致して、本論文の著者は博士(マネジメント)の学位を授与されるに十分な資格があるものと認める。

