

[博士論文審査要旨]

申請者：初見康行

論文題目：職場の人間関係が若年者の早期離職に与える影響
－アイデンティフィケーションからの実証研究－

審査員：守島基博
加藤俊彦
島貫智行

新規学卒で企業等に働き始めた若者のうち約3割が3年以内に最初の職場から離職してしまうという現象は、多少の変動はあっても、少なくとも1980年代から観察されている。本論文はなんとかこの状況を変えられないかという初見氏の問題意識が出発点となった研究である。最大の特徴は、この現象を扱った過去の研究が、主に環境要因(労働市場、経済環境など)や制度要因(雇用や人的資源管理制度など)、個人内要因(属性や価値観など)に注目してきたのに対し、職場や企業内でおこる組織内マイクロ要因を重視し、具体的には、職場の人間関係、なかでもこうした人間関係の結果として、従業員が自分の企業や上司、先輩、同僚などに抱くアイデンティフィケーションに注目した分析がなされていることである。「アイデンティフィケーション」とは、近年、組織行動論において注目されている分析概念であり、人間が対象(人や組織)を仲間(in-group)であると認識する現象を指し、「同一視」と訳されることが多い。

この目的へ向けて、本論文は第1章において、若年者の離職研究の展望と問題提起がなされた後、第2章でアイデンティフィケーション研究がレビューされ、これまでの研究では、組織そのものに対するアイデンティフィケーションが主に扱われ、対象を他者(上司、先輩、同期等)に拡張する必要が指摘される。本論文の貢献の一つである対人的アイデンティフィケーション概念の提案である。続く第3章、第4章では、この指摘に基づき、先行研究において開発された組織アイデンティフィケーション尺度の上司、先輩、同期への拡張がなされ、尺度としての妥当性、信頼性、類似概念(組織コミットメントなど)との弁別妥当性が実証的に示される。また欧米の研究に比べて、わが国では、アイデンティフィケーションの感情面が認知面と同様に重要であることも指摘される。続く第5章、第6章は本論文の中核をなし、対人的アイデンティフィケーションと、若年層の離職意思、残留意思や職務満足、組織コミットメント、さらには組織アイデンティフィケーションとの関係が分析され、対人的アイデンティフィケーションは、上記のような結果変数を概ね説明することが実証される。最後の第6章において結果のまとめと知見の導出が行われ、第7章において研究の限界と将来展望が記述される。

本研究の最大の貢献は上記のように、若年層の早期離職問題を、組織内部のマイクロ要因、特に企業内や職場での人間関係に注目して分析した点である。この点に注目した理由として、初見氏は人的資源管理上マネジメント可能な要素であるという点を強調するが、これまで環境要因や制度要因、個人内要因に注目していたのに対し、職場や企業内で発生する要因から説明しようとした点は明確な学術的貢献である。さらに、今後の研究者が利用可能な日本語版対人的アイデンティフィケーション尺度を開発した意義も大きい。

とはいえ問題もないわけではなく、例えば、組織行動論における離職研究の蓄積を考えた場合、なぜアイデンティフィケーションだけが主な分析概念として取り上げられたのか、また職場・企業内の人間関係の操作概念として、対人的アイデンティフィケーションが最も適切なのかなどの疑問は残り、さらには全体的に理論的な考察が薄いことも指摘される。しかし、こうした問題は、これまで多くの議論がなされてきたテーマに対し、新たな切り口でアプローチしたという本論文の価値を大きく損ねるものではなく、研究者の出発点としては十分完成度の高い論文である。

よって、審査員一同は、所定の試験結果をあわせ考慮して、本論文の筆者が一橋大学学位規則第5条第1項の規定に準じた取扱いにより一橋大学博士(商学)の学位を受けるに値するものと判断する。