

【 5 】

氏 名	丸 山 康 則
	まる やま やす のり
学 位 の 種 類	文 学 博 士
学 位 記 番 号	文 博 第 5 号
学 位 授 与 の 日 付	昭 和 38 年 3 月 23 日
学 位 授 与 の 要 件	学 位 規 則 第 5 条 第 1 項 該 当
研 究 科 ・ 専 攻	文 学 研 究 科 心 理 学 専 攻
学 位 論 文 題 目	産 業 場 面 に お け る 心 理 学 的 研 究 — 運 輸 産 業 の 産 業 心 理 学 的 問 題 —

論文調査委員 (主 査) 教 授 園 原 太 郎 教 授 臼 井 二 尚 教 授 織 田 武 雄

論 文 内 容 の 要 旨

本論文は国鉄従業員を対象とする種々の現場調査に基づき、産業場面の心理学的構造の解明ならびに産業心理学の内包する諸問題の考察に資した研究である。

(1) 研究の目的

まず欧米諸国およびわが国での産業心理学の研究の歴史を考察し、産業心理学の問題が過去の能率研究から漸次産業適応の問題へと展開する事情を説明し、これらの産業心理学的問題の解明には、総合的な接近の必要を説く。著者は特に現代の産業場面における主要な心理学的問題として、a 集団機制の問題、b 人格要因の問題、c 適正作業条件の問題をあげ、これらが相互に関連するところに産業場面の心理学的構造があるとする。

この問題意識の下に、この分野において比較的研究歴の長い運輸産業をとりあげ、国鉄従業員を対象として、労働意欲、リーダーシップ、技術革新に対する態度、運転事故および職務適応と人格要因との関係等にわたる広汎な調査を実施し、これらの分析を通して職場における人間関係と経営条件との相互関係から織出される産業場面の心理学的諸相の実態を究明する。

(2) 労働意欲に関する研究

産業場面における集団機制ならびに労働意欲に関する問題は、いわゆる人間関係の問題として展開してきている。著者はまずかかる問題のよって来たところの史的経過と今日までの主要なアプローチについて明らかにし、モラル事象の多相性・多次元性を指摘し、十分な条件統制と統計数理的手法による分析操作の必要性をのべ、国鉄従業員の労働意欲を性・年齢・勤続年数・職種・地位・職場・地域等の要因との関連において追求するとともに、さらにそれを生成発展する産業場面においてとらえるべく踏切関係の従業員に関して行なった action research の研究計画と第一段階の調査の結果をもあわせ論考する。

(3) リーダーシップに関する研究

一般に心理学的な集団機制として特に重視すべきリーダーシップの問題も、現実の産業場面においては

作業内容・集団規模・上位集団との関連や、またリーダーシップの測定法そのものにも大いに検討すべき必要があることを指摘し、作業内容・集団規模の異なる国鉄における諸種の現場機関のうち、一つの代表として保線区をとりあげ、リーダーシップの型（民主・専制・放任）と集団の作業成績・集団成員のモラルとの関係を明らかにする。

(4) 技術革新に関しての従業員の態度に関する研究

産業における技術革新の要請およびその具現化は常に産業の社会的構造の変革を伴ない、新しい産業環境としての適応問題を招来し、心理学的究明を必要とする点が多々発生しつつある。

国鉄にあつては、技術革新の当面の主要課題は動力の近代化（電化、ディーゼル化）であるが、著者はかかる近代化政策に関する従業員の態度を年令・地位・モラル等との関係において吟味する。近代化への態度の構造についての因子論的解明を行ない態度構成次元に経営目標への積極的参与に関するものと、自己身辺の配慮に関するものとがあることを明らかにし、これによって上記要因の関与の仕方の異なることを明らかにした。また近代化という刺戟語によって喚起されるイメージの職務・地位による相違傾向がS・D法によって明らかとなった。

これらの結果にもとづき、近代化にあつての心理学的な対策についての考察が加えられる。

(5) 人格要因に関する研究

産業場面においては、その心理的環境としての集団機制、作業環境としての作業条件と並んで、従業員個々の人格要因が中心的位置を占める問題がまことに多い。産業心理学即適性検査ともいわれた産業心理学の初期の時代では、人格要因測定の妥当性の規準としてもっぱら生産高・生産能率・事故発生率がとられたが、著者は産業場面における適応機制の解明によって、動機・興味・モラル・集団内人間関係等の事象の存在とそれら要因の重要性を見出し、かかる社会心理学的な要因を妥当性の規準としてとりあげることの重要性を強調する。すなわち産業場面における人間行動を適応機制として把握することが必要であるとする。

かかる問題性の検討の上になつて、著者は諸種の心理学的検査ならびに評定についてその実験的因子的妥当性を明らかにし、人格要因についての因子論的解明を行なった。以下主要な結果についてのべる。

(i) 適応機制の研究

知的機能の測定において通常用いられている代表的検査を21種えらび、その因子的連関を解明し、見出された因子五つのうち、三つは明瞭な意味づけが可能であつた（Ⅰ因子 推理因子 Ⅱ因子 知的機能の速さ Ⅲ因子 図形の構成的知覚）。知能因子と職務適応諸指標との関連では、Ⅰ因子は本人の現在職についての性分・興味の不適合、高い水準の作業への興味に関係し、Ⅱ因子は、現在職でのモラルの高さ、言語・計算両作業への興味の低さと関連し、Ⅲ因子は事務的作業・計算的作業への興味と逆相関の関係にある。かかる因子的関連にもとづいて、採用時検査成績を因子得点としてあらわし、採用後ほぼ一年を経た従業員の職務適応諸指標との関連をみている。

さらに職務適応の良否と評定性格との関係の分析から、適応度を弁別するいくつかの性格評語の存在を明らかにし、これら性格評語と矢田部・ギルフォード性格検査の性格特性との関係も明らかにしている。

(ii) 人格要因と運転事故との関連の研究

運輸産業ならびに一般交通における運転事故と人格要因についての今日までの研究および国鉄における事故に対する心理学的施策と事故の推移について考察したのち、その心理学的施策として実施されている諸種の心理学的検査の実際的妥当性の検討を行ない、運輸事故の発生率が知能低位グループで高いこと、内田・クレペリン検査の異常型・準異常型で事故発生率が高いことなど明らかにした。かつその基底因子が情緒安定性・感受の繊細さ等にあることを矢田部・ギルフォード検査との関連から見出した。

(イ) 人格要因の因子論的研究

人格要因の測定に用いている8種の検査から30指標をとり、これら指標間の関連について因子論的解明を行ない、有意義な6因子を抽出している。かかる因子の現実的意味なり実際の妥当性については、さらに究明の要があるが、各個の検査について行なってきた妥当性の検討結果から考えて、ここに得た因子的連関の有意義性は大であることを論じている。

以上著者は集団機制ならびに人格要因の問題が産業場面における主要な心理学的問題領域であることを論述し、この観点より運輸産業の実際に即しての実証的研究の結果を考察し来ったのであるが、ここでさらに、集団機制と人格要因との相互関連の問題が問われねばならない。著者はこれに関しては集団における作業者の適応指標を人格要因の妥当性規準としてとり入れるべきであることを論じ、かかる方法論にもとづいての研究を行なっているが、これら両者の相互関連は今後の研究として残している。

論文審査の結果の要旨

1. 本論文の価値

本論文の貢献は次の3点において高く評価される。

(イ) 従来比較的個々別々に研究されていた産業心理学の諸問題を、産業場面への適応を中核とする連関の中に構造化すべきことを、歴史的にまた理論的に論述した点。

(ロ) 上記の方法論を実証化するため、広汎な現場調査を重ねて、一方では国鉄産業における適応問題の実態をつまびらかにするとともに、他方職場適応の諸測定値と集団機制（人間関係）、職場条件・人格要因との関係について一般化しうべき種々の新知見をもたらしている点。

(ハ) 諸測定値の選択およびその妥当性に関する検討が周到綿密であり、因子分析手法を駆使してそれらの連関の内部構成を明らかにし、(イ)に述べた連関性を因子論的に解明している点。

2. 本論文の欠点

(イ) 研究の現段階においては止むを得ないというべきかもしれないが、適応に関する測定の指標中には、例えば上長による判定のごとく、なお信頼性においては十分といい難いものがあり、産業適応の十分なる操作的定義のためになお今後の検討を要する点。

(ロ) 産業における集団機制・産業適応の諸次元についてなお分析の歩を進めるべきで、本論文において取り上げられた測定項のみでは、それらを十分に代表するとはいいい難い点。

以上のごとき欠点を含むとはいえ、これらは今後の研究にまつものとして著者もよく留意している。実際目的のために断片的に取り上げられがちであった産業心理学の諸問題をよく産業適応の視点より連関的に整理し、かつ実証せんとした本論文は、産業心理学上の有力な新観点を開拓せるものであり、文学博士の学位論文として価値あるものと認められる。