

氏名	須藤 章		
学位の種類	博士 (カウンセリング科学)		
学位記番号	博甲第	10323	号
学位授与年月	令和 4 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	役職定年者の組織内再適応に関する研究—大企業の従業員を対象として—		
主査	筑波大学教授	博士 (心理学)	岡田 昌毅
副査	筑波大学教授	博士 (心理学)	大川 一郎
副査	筑波大学准教授	博士 (文学)	大塚 泰正
副査	埼玉学園大学教授	医学博士	小玉 正博

論文の内容の要旨

須藤章氏の博士學位論文は、大企業における役職定年者の組織内再適応について詳細に検討したものである。その要旨は以下のとおりである。

(目的)

本研究では、役職定年者のキャリアに関する思考と感情に焦点をあて、役職定年時から 60 歳定年前までの変化のプロセスと影響関係を明らかにすることを目的として検討を行ったものである。

(対象と方法、および結果)

第 I 部 (第 1～3 章) の理論的検討において、著者は役職定年、定年退職、中年期のキャリア選択、中年期の加齢による変化と適応、中年期の転機と適応に関する研究を概観し、本論文における理論的枠組みの検討を行っている。

第 II 部の実証的検討 (質的研究) において、研究 1 (第 4 章) では、大手製造業 5 社に所属する役職定年者 16 名を対象に半構造化面接を行い、役職定年者の会社に留まるキャリア選択と組織内再適応プロセスについて探索的検討を行っている。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ (以下、M-GTA) による分析の結果、役職定年者の会社に留まるキャリア選択プロセスは、転職や異動の探索活動の結果、客観的な判断材料を獲得し、留まる意思決定をする場合と、探索活動を行わず留まる意思決定をする場合があることを明らかにしている。さらに、留まるキャリア選択後には、新たな役割への再適応プロセスが生成され、同僚や現場からの刺激を受け、新たな役割を学び実行し、周囲からの承認や役割貢献を認知することで役割に再適応することを明らかにしている。

研究 2 (第 5 章) では、研究 1 の研究協力者の内、役職定年を機に役割に変化があった 12 名を対象に半構造化面接を行い、役職定年者の組織内再適応によるキャリア形成態度の変容について探索的検討を行っている。M-GTA による分析の結果、研究 1 より、役職定年時には消極的、消去法的に会社に留まるキャリア選択の意思決定をしたが、役職定年後に自分を見つめ直すことと、役職定年後の新たな役割に再適応することで、今後のキャリア形成に自分らしさを追求する態度が醸成されることを明らかにしている。

研究 3 (第 6 章) では、大手製造業 3 社に所属する、役職定年になったばかりの役職定年者 17 名を対象に半構造化面接を行い、役職定年後の役職定年者の行動や会社や組織、仕事に対する思考や感情の変化をリアルタイムに捉え、役職定年者の新たな役割への再適応プロセスと次のキャリアへの模索プロセスを探索的に検討している。M-GTA による分析の結果、研究 1 の知見に加えて、役職定年を機に会社や組織

への想いが否定的に変化する場合と肯定的なままである場合があることを明らかにしている。また、役職定年によるキャリアの喪失や不安などの途絶感から現在を暫定のキャリアと考え、今後のキャリアを探索し、感情が揺れ動くプロセスが抽出され、新たな役割を学び、さらに行動が促進されることを明らかにしている。

第Ⅲ部の実証的検討（量的研究）において、研究4（第7章）では、研究1、3により生成された結果図をもとに、役職定年後の心理的再適応プロセスの中核にある仕事と組織へのかかわり態度に対して、組織への愛着、職務特性、役職喪失の心理的反応、時間展望が与える影響と、仕事と組織へのかかわり態度が心理的再適応の結果である自己価値の再認識に与える影響について、60歳未満の役職定年者129名を対象に質問紙調査により量的に検討している。因子分析の結果、役職喪失による心理的反応として6因子構造、自己価値の再認識として2因子構造を確認している。共分散構造分析によるパス解析の結果、仕事へのかかわり態度には組織への愛着と職務特性が影響を与え、組織へのかかわり態度には職務特性と役職喪失による心理的反応が影響を与えること、また、仕事へのかかわり態度と組織へのかかわり態度は自己価値の再認識を促進することを明らかにしている。

研究5（第8章）では、研究1、2により生成された結果図をもとに、役職定年という転機を組織内再適応という形で乗り越えることが、キャリア形成態度に与える影響について、58～59歳の正社員である役職定年者151名を対象に質問紙調査により量的に検討している。また、同じ年齢の現役役職者にも調査を行い、役職定年者との比較検討をしている。因子分析の結果、キャリア形成への再燃として2因子構造を確認し、また、自分らしく歩むキャリア形成態度として新しく「キャリア純化」を確認している。共分散構造分析によるパス解析の結果、自己価値の再認識から自分らしく歩むキャリア形成態度への直接的な影響と、次のキャリア形成への再燃を介しての間接的な影響をおよぼしていることを役職定年者、現役役職者ともに明らかにしている。また、役職定年者との結果の相違は、現役役職者においては役割貢献感から自分らしく歩むキャリア形成態度に多くの有意なパスを確認しており、現役役職者のキャリア形成態度には現在の役職者としての役割や地位が大きく関係することを明らかにしている。

第Ⅳ部（第9章）の総括では、研究1～5を総括し、会社に留まる意思決定プロセス、組織内最適プロセスと影響を与える要因、キャリア形成態度の変容に関する統合モデルを提示している。

（考察）

以上の理論的検討、実証的検討の結果から、著者は本研究の目的である、役職定年者のキャリアに関する思考と感情に焦点をあて、役職定年時から60歳定年前までの変化のプロセスと影響関係について詳細に明らかにしている。

審査の結果の要旨

（批評）

大企業における役職定年者に関して、会社に留まるキャリア選択と組織内再適応プロセス、役職定年後の心理的再適応プロセス、および影響を与える要因に関する統合モデルを提示することにより、働く中高年者の心理を理解する新たな展開に貢献した本論文は、社会人大学院での学位論文として非常に意義がある。面接による質的研究および調査研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使した本研究は、企業で働く人の職業生活における心理的支援に具体的に貢献する実践的研究といえる。社会・経済的環境の変化によって役職定年を取り巻く環境も変化するため、さらなる研究の積み重ねを要する部分もあるが、役職定年の様相と働く中高年者の心理を明らかにした画期的で独創性の高い社会的に意義のある研究として高く評価できる。

2022年1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。