

氏名(本籍)	堀内泰利(東京都)			
学位の種類	博士(カウンセリング科学)			
学位記番号	博甲第6553号			
学位授与年月日	平成25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	キャリア自律のプロセスと影響要因に関する研究			
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	医学博士	小玉正博	
副査	筑波大学准教授	Rh.D	八重田淳	
副査	名古屋大学教授	博士(教育心理学)	金井篤子	

## 論文の内容の要旨

### (目的)

キャリア自律は、企業で働く社員にとって大きな課題となっている。一方、企業にとっても、自律的かつ組織の成長と成功に強くコミットする人材をいかに育成、確保するかが大きな課題である。そこで本論文では、組織内の職業キャリアに焦点をあて、個人が組織の中でいかに自律的にキャリアを形成していくことができるかを明らかにするために、民間企業に勤務する正社員を対象に、キャリア自律の構成要因を明らかにし、キャリア自律が組織と社員個人に与える影響を検討し、さらにキャリア自律を促進する要因とプロセスを明らかにすることを目的とした。

### (対象と方法および結果)

研究1-1では、民間企業に勤務する正社員を対象とした質問紙調査を実施した。その結果、キャリア自律の心理的要因(3要因)、行動要因(3要因)が確認され、共分散構造分析を行った結果、キャリア自律の心理的要因がキャリア自律行動を促進していることが明らかになった。

研究1-2では、共分散構造分析によるパス解析を行った。その結果、キャリア自律がキャリア充実感を介して、また直接的に「情緒的コミットメント」を高め、キャリア自律が、「仕事充実感」と「キャリア評価と展望」を高めることが明らかになった。

研究2では、キャリア自律、キャリア充実感、組織コミットメントを用いてクラスタ分析を行った。その結果、「高度キャリア自律」、「準キャリア自律」、「キャリア自律未達」の3群のクラスタが得られた。「高度キャリア自律」人材は、仕事とキャリアに対する高い充実感と組織のために積極的に貢献しようとする高い情緒的コミットメントを有していることが示された。

研究3では、中小企業から大企業までの多様な業種の民間企業に勤務する正社員を対象にインターネット調査を実施した。その結果、キャリア自律の心理的要因(3要因)、行動要因(4要因)が確認された。共分散構造分析による多母集団同時分析を行った結果、本研究で構築したキャリア自律のモデルが、多様な業種、規模の企業に適用でき、一般化の可能性が高いことが示された。

研究4では、研究3と同じ対象に対してインターネット調査を実施した。共分散構造分析によるパス解析

を行った結果、キャリア自律が心理的 well-being を促進し、特に心理的 well-being の「人格的成長」に大きな影響を与えていることが明らかになった。

研究5では、キャリア自律していると想定される民間企業に勤務する正社員22人を対象に半構造化面接を行い、M-GTAにより分析を行った。その結果、キャリア自律の心理的プロセス仮説モデルが構成された。キャリア自律は組織社会化プロセスを終えた後、初期キャリアの後半から中期キャリアにかけて仕事経験と社内外の人間関係の関わりのなかで促進されていくことが示唆された。

研究6では、民間企業に勤務する正社員を対象にインターネット調査を実施した。共分散構造分析によるパス解析を行った結果、職業上の転職経験と、上司との垂直的交換関係、社内外の関係者との水平的交換関係が、仕事経験からの学びを促進し、仕事経験からの学びがキャリア自律を促進することが明らかになった。また、企業規模別の多母集団同時分析の結果、キャリア自律モデルは企業規模にかかわらず民間企業に勤務する正社員に適用できることが明らかになった。

#### (考察)

本論文では、キャリア自律の構成要因が明らかになり、キャリア自律の心理的要因がキャリア自律行動を促進すること、キャリア自律が組織にとって重要な社員の組織への貢献意欲を示す組織コミットメントと、社員にとって重要なキャリア充実感と心理的 well-being を高めること、さらにキャリア自律を促進する要因とプロセスが明らかになった。すなわち、キャリア自律が個人と組織の双方にメリットがあり、キャリア自律のもと個人と組織の両立が可能であることが示唆された。

## 審査の結果の要旨

企業従業員がキャリア自律をすることがどういうことなのか、個人と組織の双方にとってどのようなメリットがあるのか、組織と個人の両立が可能なのかという現代的な問題をテーマに取り組んだ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。調査研究のみならず、インタビューによる質的研究を積み上げ、モデルを生成・検証するという研究手法を駆使して得られた知見は、産業社会領域において求められる実践的研究のモデルとなる研究といえる。企業人の発達段階の考慮や追試実施の必要性など今後の課題を要求する部分もあるが、企業現場に直接的に提言できる知見を含む社会的に意義のある研究として評価できる。

平成25年2月6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）の学位を受けるに十分な資格を有するものと認める。