

企業で働く人の職業生活における 心理的居場所感に関する研究

2019 年度

中村准子

筑波大学大学院 人間総合科学研究科
生涯発達科学専攻

第 I 部 理論的検討

第 1 章 問題の所在

変化が激しい社会情勢の下、少子高齢化等により職業生活は長期化し、働く人は変化に対応することを求められ、精神的健康を維持することが困難な状況である。一方、企業は働き方改革の下、労働生産性向上に取り組んでおり、従業員が健康で生き生きと働くことができる環境づくりを推進している。しかし、心理的支援が必要な労働者は減少せず、さらなる支援やよりよい環境づくりの工夫が必要となっている。そのような中、働く人の職業生活において日常語として使用されている居場所を働く人の心理的環境という視点で捉えることで、働く人の心理的支援のための心の理解が深まる可能性がある。居場所に関する研究を見ると、児童期、青年期を対象としたものは多いが、働く人の職業生活を対象とした実証研究がないため研究に基づく支援や環境づくりは行われていない。働く人の職業生活における心理的支援に役立つ知見を得るため、また、生涯を通じた居場所研究の一助とするため、働く人の職業生活における居場所に関する学術的研究が求められている。

第 2 章 先行研究の概観

本研究の対象を物理的居場所と区別して心理的居場所とし、心理的居場所があるという感覚を心理的居場所感とし、心理的居場所感研究を概観した。また、職業生活における心理的居場所感の類似概念を整理し、類似概念である sense of belonging 研究を概観した。さらに、職業生活の心理的居場所感に関連する諸要因と発達の要因に関する先行研究及び理論を概観した。

第 3 章 本研究の目的と構成

本研究では、心理的居場所感を鍵概念とした働く人の心理的支援に有用な知見を提示するため、企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の構造と規定要因、職業生活を通じた心理的居場所感の変容プロセスと発達段階との関係、心理的居場所感低下・喪失の特徴、及び心理的居場所感と組織との関係を明らかにする。

第Ⅱ部 実証的検討

第4章 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の構造と影響要因に関する検討

(研究1, 2)

目的 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の先行研究がないことを踏まえ、企業就業者の職業生活における心理的居場所感の構造と規定要因を明らかにすることを目的とし、研究1における探索的検討に基づき研究2において量的検討を行う。

方法と結果 研究1では、20代から50代男女15名の企業就業者に半構造化面接による調査を行い、職業生活における心理的居場所感の構造と心理的居場所感に影響を与える要因を探索的に検討した。その結果、青年版心理的居場所感尺度(則定, 2007)と同じ構造であることが明らかになった。そのため、研究2において青年版心理的居場所感尺度を参考に職業生活に適した内容にした尺度を使い、20代から50代の企業就業者男女521名を対象にWeb調査により量的検討を行った。因子分析の結果、「居場所役割感」、「居場所安心感」、「居場所本来感」の3因子が抽出され、50代は20代に比べ「居場所役割感」、「居場所本来感」が有意に高いことが明らかになった。また、研究1に基づき作成した質問項目で職業生活における心理的居場所感を規定する要因を分析した結果、「仕事の評価」、「仕事のやりがい」、「成長への期待」、「職場への適応」、「職場の人的支援」、「職場の人間関係」の6因子が抽出され、心理的居場所感との関連を検討した結果、「職場への適応」が心理的居場所感全体に与える影響が最も強いことが示唆された。

第5章 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の変容に関する検討

1. 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感の変容プロセスと関連する要因に関する探索的検討(研究3-1)

目的 心理的居場所感低下・喪失から上昇・再獲得に至るプロセス、及び発達段階と心理的居場所感との関係について探索的検討を行い、仮説モデルを生成する。

方法と結果 職業生活において心理的居場所感低下・喪失を経験した50歳前後の企業就業者男女15名を対象に半構造化面接を行い、逐語録をもとに修正版グランデッド・セオリー・アプローチ(M-GTA)により分析した。その結果、11カテゴリグループ、32カテゴリ、90概念が生成され、カテゴリ間の関連を検討した。そして、①組織内の心理的居場所感とその捉え方の変容プロセス、②心理的居場所感に変化をもたらす要因『環境要因』、③心理的居場所感と相互に影響し合う要因『仕事の取り組みと自己意識変容プロセス(仕事要因)』の3つに分類され、相互関係をあらわす仮説モデルを作成した。心理的居場所感とその捉え方の変容プロセスにおいては、心理的居場所感低下・喪失によるメンタルヘルス不全などの自己反応の後、自己内省、自己理解、自己変容や外に向けたアクションを経

て、心理的居場所感が上昇・再獲得されていくプロセスとその経験により心理的居場所感を自覚し、居場所の捉え方が主体的に変容することが示唆された。また、自己内省における人的資源の重要性が示唆された。さらに、人、職場、組織、社会との関係性が心理的居場所感に変化をもたらし、心理的居場所感と相互に影響し合う仕事の取組みと自己意識がキャリア発達段階と関連する可能性が明らかになった。加えて、職業生活を通して、心理的居場所感の低下・喪失は、繰返し経験される可能性が示された。

2. 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感低下・喪失の状態に関する探索的検討 (研究3-2)

目的 心理的居場所感低下・喪失の状態の特徴を明らかにするため探索的に検討する。

方法と結果 心理的居場所感低下・喪失を経験した企業就業者男女 15 名を対象に半構造化面接を行い、抽出された心理的居場所感低下・喪失の 32 事例を要因別に分類した。その結果、仕事がうまくいかず自信を喪失し誰にも相談できず行き詰っている状態、周囲の自分に対する無関心により孤独と不安を感じている状態、組織や経営者への強い不満と不信感を持っている状態など 13 に分類され、心理的居場所感低下・喪失の要因毎の状態の特徴が確認された。

第 6 章 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感低下・喪失後の変容に関する検討 (研究 4)

目的 研究 3-1 の仮説モデルに基づき、心理的居場所感低下・喪失後の変容を量的に検討する。

方法と結果 20 代から 50 代の企業就業者男女 504 名を対象に Web 調査を行い、心理的居場所感低下・喪失後の自己内省、自己概念の理解、対処、居場所の捉え方、現在の心理的居場所感の関連について量的検討を行った。分析の結果、職業生活における心理的居場所感低下・喪失後の自己内省は、自己概念の理解、対処を介し、居場所の捉え方に影響を与え、居場所の捉え方は心理的居場所感に影響を与える可能性が明らかになった。内省において「会社や社会への貢献度」、「自分らしい職業生活」、「会社以外の居場所」、「居場所獲得のための対策」を考えることは自己概念の理解と対処を促進させるが、「会社の自分の居場所」を考えることは自己概念の理解と対処を抑制し、内省内容による影響の違いが示唆された。さらに、居場所の捉え方には「主体的な捉え方」、「受容的な捉え方」、「自律的な捉え方」があり、「自律的な捉え方」が心理的居場所感に与える影響が最も大きいことが明らかになった。加えて、他者へ相談している人は相談していない人に比べ、内省や自己概念の理解の程度が高く、対処する傾向があり、他者への相談の有用性が示唆された。

第 7 章 企業で働く人の職業生活における心理的居場所感と組織との関係に関する検討

(研究5)

目的 研究3-1の仮説モデルに基づき、企業で働く人の職業生活における心理的居場所感と組織との関係を量的に検討する。

方法と結果 20代から50代の企業就業者男女500名を対象にWeb調査を行い、組織との関係性に対する従業員の認知が、心理的居場所感を介し、従業員の組織への貢献態度、職務満足度、離転職意思に与える影響を量的に検討した。その結果、組織との関係性に対する認知「組織サポート」、「役割の明確さ」、「自分の存在価値の実感」、「入社への満足度」、「会社の価値観との一致」は心理的居場所感を促進させることが明らかになった。また、「居場所役割感」は組織への貢献態度「同僚に対する協力」、「職場に対する協力」、「自己の職務への専念」を促進させ、「離転職意思」を高め、「居場所本来感」は「自己の職務への専念」を促進させ、「離転職意思」を抑制させ、「居場所安心感」は「自己の職務への専念」を抑制させ、「職務満足度」を高めることが明らかになった。このように、心理的居場所感の下位因子により、働く人の態度や意識に与える影響が異なる可能性が示唆された。

第Ⅲ部 統括

第8章 本論文の全体的結論および総合考察

本研究の結果、企業で働く人の職業生活における心理的居場所感とは、人から頼りにされ役に立っていると感じられ、安心して落ち着いた気持ちで居られ、自分を見失わず自分らしく居られる感覚であることが示唆された。そして、職業生活における心理的居場所感とは、人や職場、組織との関係性から影響を受け、仕事に対する自己意識と相互に影響し合い変化すること、また、精神的健康と関連し、心理的居場所感を喪失することは心理的危機状態である可能性が示唆された。さらに、その心理的危機状態から心理的居場所感の再獲得に向け、内省による自己概念の理解により、自分らしさを再確認して了解し、これからの職業生活を思い描き、自己の意識や行動を変えて対処していくことが確認された。加えて、心理的居場所感低下・喪失経験を経て身に付けた主体的、自律的な居場所の捉え方により、職業生活を通して繰り返し揺れ動く心理的居場所感に対処し、自分らしい職業生活を送っていこうという姿勢が見られ、これは働く人の心理的居場所感との付き合い方であると考えられる。一方、心理的居場所感を感じられることは積極的な仕事への取り組みや職務満足、仕事継続意思と関連することから、従業員にとって良好な心理的居場所感環境を作ること、従業員の精神的健康の維持向上のみならず、組織にとっても有用であると考えられる。