氏名	中村　准子		
学位の種類	博士　（　生涯発達科学　）		
学位記番号	博甲第　9514　号		
学位授与年月	令和２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	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		
主査	岡田　昌毅	生涯発達科学専攻	教授
副査	大塚　泰正	生涯発達科学専攻	准教授
副査	藤　桂	生涯発達科学専攻	准教授
副査	小玉　正博	埼玉学園大学	教授

論文の内容の要旨

中村准子氏の博士学位論文は、企業で働く人の職業生活における心理的居場所感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、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、職業生活を通した心理的居場所感の変容プロセスと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 beloging 研究、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的要因に関する研究を行い、本論文における理論的枠組みの検討を行っている。

第Ⅱ部の実証的検討では、まず、第４章において、著者は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している。【研究１】では、20～50 代男女の 15 名の企業就業者に半構造化面接による調査を行い、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を与える要因を明らかにしている。【研究２】においては、20～50 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い、「居場所役割感」、「居場所安心感」、「居場所本来感」の３因子が抽出されている。また、心理的居場所感を規定する要因として、「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、「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を明らかにしている。

第５章【研究 3-1】において、著者は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、また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っている。50 歳前後の企業就業者 15 名

を対象に半構造化面接を行い、修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ（M-GTA）により分析し、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『仕事の取組みと自己意識変容プロセス』という 3 つのプロセスによって構成される仮説モデルを作成している。【研究 3-2】において、著者は心理的居場所感低下・喪失の状態の特徴を探索的に検討している。研究 3-1 のデータから心理的居場所感低下・喪失の 32 事例を要因別に KJ 法により分析し、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など 13 に分類し、心理的居場所感低下・喪失の状態の特徴を確認している。

第 6 章において、著者は研究 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している。20～50 代の企業就業者 504 名を対象に Web 調査により量的検討を行い、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ことを明らかにしている。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を明らかにしている。さらに、居場所の捉え方のうち「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を明らかにしている。

第 7 章において、著者は研究 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している。20～50 代の企業就業者 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、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を明らかにしている。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」を促進し「離転職意思」を高め、「居場所本来感」は「自己の職務への専念」を促進し「離転職意思」を抑制し、「居場所安心感」は「自己の職務への専念」を抑制し「職務満足度」を高める等、心理的居場所感が働く人の態度や意識に与える影響の違いを明らかにしている。

（考察）

以上の実証的検討の結果から、著者は本研究の目的である、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、職業生活を通した心理的居場所感の変容プロセスと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）

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新たな視点で捉え、働く人の心理の理解を深め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。特性の異なる多様な職場への汎用的応用には、さらなる研究の積み重ねを要する部分もあるが、職業生活における心理的居場所という国際的にも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。

2020 年 1 月 29 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（生涯発達科学）の学位を受けるのに十分な資格を有するものと認める。