



# ミドル・キャリアの分化と統合 : キャリア・ドメインの理論的実証的研究

平野, 光俊

---

(Degree)

博士 (経営学)

(Date of Degree)

1998-03-31

(Resource Type)

doctoral thesis

(Report Number)

甲1789

(URL)

<https://hdl.handle.net/20.500.14094/D1001789>

※ 当コンテンツは神戸大学の学術成果です。無断複製・不正使用等を禁じます。著作権法で認められている範囲内で、適切にご利用ください。



氏名・（本籍） 平野光俊 （東京都）

博士の専攻分野の名称 博士（経営学）

学位記番号 博い第26号

学位授与の要件 学位規則第4条第1項該当

学位授与の日付 平成10年3月31日

学位論文題目 ミドル・キャリアの分化と統合  
—キャリア・ドメインの理論的実証的研究—

審査委員 主査 教授 奥林康司  
教授 金井壽宏 教授 宗像正幸

### 論文内容の要旨

本論文は、日本のある大手小売業に勤務するミドル・マネジャーを研究対象とし、彼らが自己の仕事経験から自己のキャリアをどのように意味づけ、それを個人の中に統合し、そこから将来の発展方向をどのように展望しているかを明らかにしたものである。43歳で管理職になっている社員104人にアンケート調査を行い、また9人に対しては詳細なインタビュー調査により、キャリア・ディベロップメントの心理的メカニズムを客観的に解明しようとした社会人院生ならではの貴重な研究である。

その具体的な研究成果は、序章及び結章と6つの章にまとめられている。

序章「イントロダクション」においては、終身雇用制というわが国の雇用慣行において組織内キャリア・ディベロップメントが個人の人生にとっても大きな意義をもつこと、それにおいて40歳前半というミドル・キャリアはその後の人生を決める重要な分岐点であることが示される。したがって人々はこのミドル・キャリアにおいて、自己のキャリアをどのように把握しているか、その心理的メカニズムを明らかにすることが極めて重要である点が指摘されている。

第1章「キャリアにおける分化と統合」及び第2章「統合概念としてのキャリア・ドメイン」においてはミドル・キャリアに至るまで組織内部において多様な職務を経験する過程を「分化」としてとらえ、またこの多様な職務経験を個人の中で意義づけ個人生活の統一性を維持する過程を「統合」というコンセプトで理解しようとする。この分化と統合が繰り返され、勤労者が個人としてのパーソナリティーの同一性を維持していく場を「キャリア・ドメイン」という新しいコンセプトで表現する。「ドメイン」とは、経営戦略論で使われているコンセプトではあるが、企業戦略の統一性を説明するコンセプトを個人の職務経験に適用し、個人のキャリアの統合を説明するコンセプトにしたのである。

第3章「インタビュー調査の予備的分析」、第4章「分析モデルと調査設計」、第5章「分析理念の操作化と次元構成」においては、深く掘り下げた個人のインタビュー調査及び管理者を対象としたアンケート調査の為の質問項目の設計とその根拠となる分析モデルが明示されている。この質問票の設計においては、勤労者個人のキャリア行動に影響する要因として組織構造と職務特性が取り上げられており、発達心理学の研究成果のみならず、組織論の研究成果も分析モデルに包摂されている。また、

キャリア・ドメインを構成する「回顧」の次元にはキャリア・アンカー、母港、エンパワーメントの指標が、また「展望」の事件においては見直しと組織コミットメントの具体的な指標が組み込まれている。

第6章「結果と考察」においては、32歳を対象とした修士論文時点の調査と43歳を対象とした今回の調査が比較分析されている。さらに43歳を対象とした今回の調査で昇進の特に早かった「ハイトップ」の集団30人と標準的に昇進した「スタンダード」65人のアンケート結果が比較分析されている。この結果、次のような結論が導かれている。

第1に、シャインが主張したキャリア・アンカー理論では、本人が有しているキャリア思考は固定的にとらえられているが、日本の組織内キャリア・ディベロップメントでは、むしろキャリア・ルートの多様性が保証されており、したがって、その多様なキャリア・ルートと個人の多様な指向性が適合される過程としてキャリアが形成される。

第2に、キャリアの分化と統合は組織的社会化の影響を受けて展開する。管理能力思考を高く要請される「ハイトップ」集団は、この組織的社会化の影響を受けることによって管理能力思考が高くなる。

第3に、キャリア発達には経験の多様性に応じて質的に高次元の統合化が望まれる。したがってキャリア分化の高い人は、キャリア分化の低い人に比べ、キャリア・ドメインの諸次元はすべて高い水準で統合される。

第4に、組織内キャリア・ディベロップメントではキャリア・ルートの多様性と自己選択可能性が重要である。キャリア・ルートの可能性が高く、しかも自己選択可能性が高まると個人の組織コミットメントも高くなる。

結章「要約と含意」においては、これまでの分析結果がまとめられ、実践的含意としてキャリアをプランニングすることの重要性が指摘されている。

## 論文審査の結果の要旨

本論文は、わが国のミドル・マネジャーを具体的な研究対象とし、キャリアの心理的ダイナミズムを理論的にも実証的にも明らかにしたものである。その分析において発達心理学のみならず、戦略論や組織論で開発されたコンセプトを用いることにより、より現実的・実践的に研究課題を探究した創造的な研究である。

本論文の学術的貢献点は多いが、その主要なものとして次の3点を挙げることができる。

第1に、キャリアの心理的メカニズムを解明しようとした研究の少ないわが国において、実証的な資料を開拓した貴重な研究である。本論文の著者は人事部で勤務しているという社会人院生の立場を十分に活用し、組織外部の研究者が入手しにくい資料を自ら収集し、それに大学院で学んだ理論的検討を加えることにより、一般の研究者にも勝る深い理論的実証的研究成果を出している。社会人院生教育を発展させる上でも良き先例となる研究成果である。

第2に、「キャリア・ドメイン」という新しいコンセプトを開発した点である。発達心理学においてキャリアを通じて実現されるパーソナリティの分化と統合概念は既に使用されていたが、その統合の論拠として戦略論でいう「ドメイン」のコンセプトを援助し、新しいコンセプトを開発している。同時にそのコンセプトをアンケートにおける質問項目にまで操作化したことは、これに続く他の研究にも新しい分析用具を提供したことになる。同じ質問表を他の組織にも運用することによりキャリア

の研究が一層進展することが期待される。

第3に、本論文の研究成果が学術的知見を拡大したのみならず、実践的にも現実的有効性が十分に期待されることである。著者は、既に社内の管理者人材育成の場でこの質問表を活用し、従業員のキャリア選択をより成果のあるものに行っている。本研究は企業にとってもまた従業員個人にとっても有意義な研究となっている。

本論文は、わが国におけるキャリア・ディベロップメントメントについて多くの知見を明らかにしたとはいえ、なお改善すべき課題を残していないわけでない。本研究の具体的な研究対象は大手小売業のミドル・マネージャーであり、その研究対象において限定されている。類似の研究を他の組織にも試みることにより、一層客観的な知見が得られることが期待される。

以上の理由から、審査委員は、本論文の著者が、博士（経営学）の学位を授与されるに十分な資質を持つものと判断する。