

## 科学研究費助成事業 研究成果報告書

平成 26 年 6 月 12 日現在

機関番号：34315

研究種目：若手研究(B)

研究期間：2012～2013

課題番号：24730340

研究課題名(和文) 東アジアにおける個人の自律的キャリア意識と組織の人材開発施策の統合モデル

研究課題名(英文) A combined model of Individuals' career self-management and human resource development in East Asia

研究代表者

鄭 有希 (Jung, Yuhee)

立命館大学・経営学部・准教授

研究者番号：00468828

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 3,300,000円、(間接経費) 990,000円

研究成果の概要(和文)：本研究では、主観的キャリア成功に対して(1) 自律的キャリア管理(個人レベル要因)、(2) 組織・上司サポート(組織レベル要因)、及び、(3) 個人と組織レベル要因との交互作用効果がどのような影響を与えているのかを日本と韓国の比較視点から実証的検討を行った。

日本の企業では、組織・上司からのサポートを知覚していない場合、個人の自律的キャリア管理能力が主観的キャリア成功に対して有意な影響を与えることが明らかとなった。一方、組織間の移動を通してキャリアを形成する傾向が高い韓国の従業員は、組織・上司からのサポートより、個人の自律的キャリア管理能力が主観的キャリア成功に影響を及ぼすことが示唆された。

研究成果の概要(英文)：This study examines a possible national difference in the moderating effect of perceived organizational and supervisory support on the relationship between career self-management and subjective career success. Using samples of 788 Japanese and 731 Korean employees, all working for privately-owned firms in Japan and Korea, we demonstrate there is a significant three-way interaction effect between individuals' perceptions of organizational and supervisory support, career self-management, and nationality in terms of subjective career success. Specifically, Japanese employees with a low level of perceived organizational and supervisory support reported a greater degree of subjective career success when they were highly engaged in managing their own careers. For Korean employees, however, no such interaction was observed.

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：主観的キャリア成功 自律的キャリア管理 比較研究

### 1. 研究開始当初の背景

近年の組織行動論・人的資源管理論などの経営学分野では、昇進や昇給などのいわゆる「客観的キャリア成功」よりも、仕事や個人のキャリア・パスに対する満足感を含む「主観的キャリア成功」への関心が急速に高まっている。

しかしながら、この主観的キャリア成功を経営学研究の文脈の中に落とし込んだ理論的・実証的研究は、欧米に比べてアジア地域では必ずしも十分に蓄積されていない。特に、主観的キャリア成功への「個人要因」及び「社会的支援要因」を包括的な枠組みから説明する「主観的キャリア成功モデル」はまだ十分に精緻化されていない(Dries et al., 2008)。

### 2. 研究の目的

本研究では、(1) 個人のキャリア自己管理(個人レベル要因)が、主観的キャリア成功にどのような影響を与えているか、(2) 主観的キャリア成功を促す人的資源管理施策(組織レベル要因)とはどのようなものであるか、(3) 個人と組織レベル要因との交互作用効果は主観的キャリア成功にどのような影響を与えているかを、日本と韓国の比較視点から研究を進め、東アジアにおいて主観的キャリア成功を促進する人的資源管理施策の特定化とその効果測定を質問紙調査法に基づいて横断的データ分析を行うことを研究の目的とした。

### 3. 研究の方法

本研究では、質問紙調査法に基づく調査デザインが採用され、日本と韓国製造業の民間企業の正規従業員を対象とする調査がインターネット調査の専門会社を通して実施された。サンプリングにあたり、製造業に分類される従業員数300人以上の企業に勤務する20代から40代の正規従業員を対象にした。更に、日本と韓国の統計局による工業統計調査(2011)の公表データに準じて、上記各年代別に男女比を3:1に設定し調査対象をランダムに抽出した。788名(79.4%)の日本の従業員と731名(68.5%)の韓国の従業員の有効回答を得ることができた。

質問紙の項目(キャリアリズム、キャリア自己管理、組織サポート知覚、上司サポート知覚、主観的キャリア成功という変数で構成されている)は欧米で既に高い水準の信頼性が検証されている尺度を使用し、本研究のデータにおいても高い尺度の信頼性が得られた。得られたデータの階層的重回帰分析の実施より、主観的キャリア成功に対するキャリア自己管理、組織サポート知覚、国籍(日韓)の有意な正の交互作用効果が検証された。

### 4. 研究成果

先ず、日本と韓国の間における人的資源管理施策の差により、韓国の従業員の方が日本

に従業員に比べて、高いキャリアリズムであるのが明らかとなった( $F=81.48, p<.001$ )。したがって、日本の企業では、組織からのサポートを知覚していない場合、個人の自律的キャリア管理能力が主観的キャリア成功(キャリア満足感)に対して正の有意な影響を与えることが示唆された(図1)。一方、組織間の移動を通してキャリアを形成するキャリアリズムが高い韓国の従業員の場合、組織からのサポートより、個人がどの程度自律的にキャリアを管理することができるかによって、主観的キャリア成功が決定されることが明らかとなった(図2)。

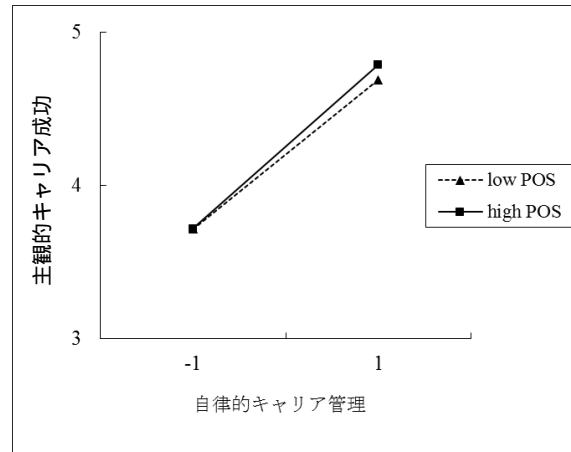


図1. 日本の従業員の主観的キャリア成功に対する自律的キャリア管理、組織サポート知覚、国籍の3要因交互作用効果

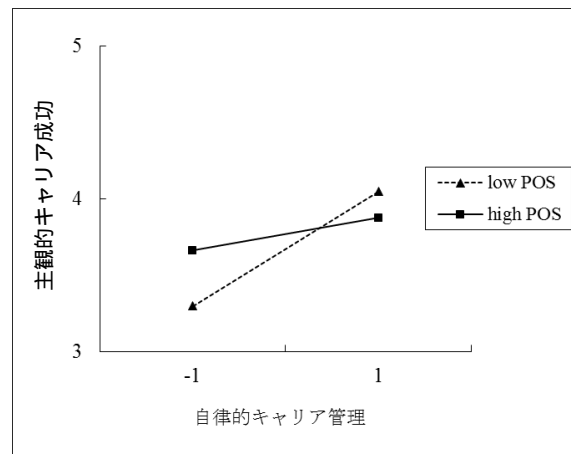


図2. 韓国の従業員の主観的キャリア成功に対する自律的キャリア管理、組織サポート知覚、国籍の3要因交互作用効果

POS (Perceived organizational support) 組織サポート知覚

同じく、上司によるサポートが低い場合、日本の従業員の自主的キャリア管理が主観的キャリア成功に対して重要な役割を果たすことが示唆された(図3)。これに対して、韓国では、上司によるサポート知覚より、従業員のキャリア成功を高めるのは、彼らの自律的キャリア管理能力であった(図4)。

以上のことから、本研究は、日本と韓国の従業員間の主観的キャリア成功に対する個

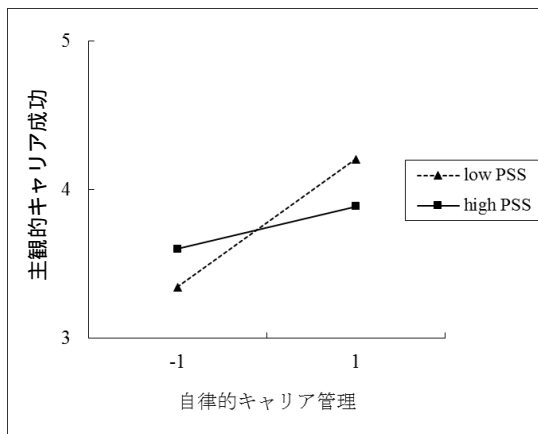


図 3. 日本の従業員の主観的キャリア成功に対する自律的キャリア管理、上司サポート知覚、国籍の3要因交互作用効果

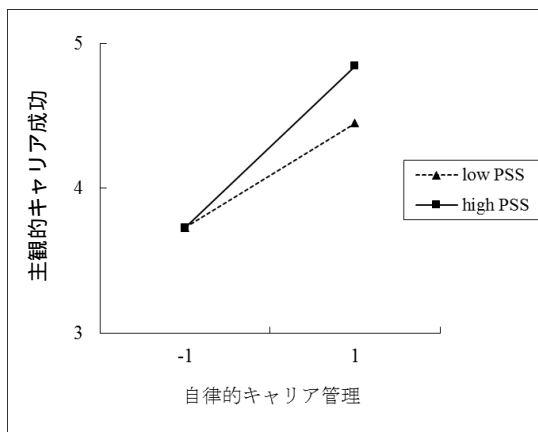


図 4. 韓国の従業員の主観的キャリア成功に対する自律的キャリア管理、上司サポート知覚、国籍の3要因交互作用効果

<sup>a</sup>PSS (Perceived supervisor support) 上司サポート知覚

人要因（自律的キャリア管理）と社会的支援要因（組織サポート知覚、上司サポート知覚）との交互作用効果を実証的に検討したことより、単純因果関係（個人要因 主観的キャリア成功 or 社会的支援要因 主観的キャリア成功）を中心に議論されてきた既存研究に対して、本研究が新たな貢献を与えたものと考えられる。さらにキャリアリズムという新しいキャリア構造概念をベースにする主観的キャリア成功に関する研究がほとんど行われてない東アジア（日本・韓国）の地域での理論的かつ実証的研究が行われた点で一定の前進を示したといえる。

しかしながら、本研究にもいくつかの研究上の課題を持っている。本研究は横断的なデータ調査による検討である点、測定尺度に対する回答が全て自己評価に基づく調査であった点があげられる。したがって、今後、縦断的な調査法に基づく、時系列データの収集と調査デザインの採用が求められる。また、インタビュー調査などの、質的データに基づく詳細な検討による、新たなモデルの創出や、主観的キャリア成功に与えるより多くの影響要因を抽出する必要性も指摘できる。なお、

本研究の一部は、組織論・経営学で最も権威のある米国の“Academy of Management (AOM)”の第72回国際会議（2012年8月・米国）で Best Paper Proceedings として選ばれたことを付記する。

## 5. 主な発表論文等

（研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線）

〔雑誌論文〕(計9件)

1. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013) “Relationships among leader-member exchange, person-organization fit and work attitudes in Japanese and Korean organizations: testing a cross-cultural moderating effect,” *International Journal of Human Resource Management*, vol. 25, No. 1, pp. 1466-4399. 査読有  
DOI: 10.1080/09585192.2013.778163
2. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013) “The mediating role of person-environment fit in the relation between perceived investment in employee development and work attitudes,” *Proceedings of the 27th annual British Academy of Management (published in CD ROM, 40 pages)*. 査読有
3. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013) “Assessing the leader-member exchange effectiveness in Japan: A longitudinal study of the role of organization-based self-esteem and subordinate age,” *Proceedings of the 25th Annual Meeting of Association of Japanese Business Studies (published in CD ROM, 34 pages)* 査読有
4. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013) “leader-member exchange, organization-based self-esteem, and task performance: A mediated moderation of subordinate age,” *Proceedings of the 2013 annual conference of the European Academy of Management (published in CD ROM, 35 pages)* 査読有
5. Jung, Y. (2013) “Leader-member exchange, organization-based self-esteem, and task performance: A life-stage perspective,” *Meiji Business Review*, 60 巻 1 号 107-127 頁. 査読有
6. 鄭有希 (2012) 「上司との社会的交換関係と従業員の役割成果—自己確証理論に基づいて—」『日本経営学会誌』第30号, pp. 64-76. 査読有  
<http://ci.nii.ac.jp/naid/110009577655>
7. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2012) “Careerism and Subjective Career Success: A Career Stages Perspective,” *Proceedings*

of the 8th Conference of Asia Academy of Management (published in CD ROM, 42 pages). 査読有

8. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2012) “Perceived investment in employee development and work outcomes: A person-environment fit perspective” The Best Paper Proceedings of the 72nd Annual Meeting of the Academy of Management. 査読有 DOI: 10.5465/AMBPP.2012.251
9. Jung, Y.\* Takeuchi, N.\*\*, & Takeuchi, T.\*\*\* (2012) “Structural empirical evaluation of job search behavior: Evidence from Japan and Korea” Proceedings of the 25th Annual Meeting of Association of Japanese Business Studies (published in CD ROM, 21 pages) 査読有

[学会発表](計 11 件)

1. 谷川智彦・鄭有希 (2013.10.26) トップ・マネジメント・チームの異質性と企業業績との関係性 TMT の平均年齢の調整効果 『経営行動科学学会』第 16 回年次大会(愛知県・名古屋大学) (大会優秀論文賞)
2. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013.09.10) “The mediating role of person-environment fit in the relation between perceived investment in employee development and work attitudes,” the 27th annual British Academy of Management. Liverpool, UK.
3. 鄭有希・竹内規彦 (2013.09.08) 高業績 HRM システムと組織サポート知覚: 補完的適合感による媒介及び調整効果の検討 『産業・組織・心理学会』第 29 回年次大会(京都府・京都橘大学)
4. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013.07.02) “Assessing the leader-member exchange effectiveness in Japan: A longitudinal study of the role of organization-based self-esteem and subordinate age,” the 26th Annual Meeting of Association of Japanese Business Studies. Istanbul, Turkey.
5. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2013.06.27) “leader-member exchange, organization-based self-esteem, and task performance: A mediated moderation of subordinate age,” the 2013 annual conference of the European Academy of Management. Istanbul, Turkey.
6. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2012.12.12) “Careerism and Subjective Career Success: A Career Stages Perspective,” the 8th Conference of Asia Academy of Management, Seoul, Korea
7. 竹内倫和・竹内規彦・鄭有希 (2012.11.18)

新規参入者の初期キャリア発達プロセスに関する研究 『経営行動科学学会』第 15 回年次大会(兵庫県・神戸大学)

8. 竹内規彦・竹内倫和・鄭有希 (2012.11.18) 従業員のスキル及び行動柔軟性の規定要因 JD-R モデルからの接近 『経営行動科学学会』第 15 回年次大会(兵庫県・神戸大学)
9. 鄭有希・竹内規彦・竹内倫和 (2012.11.18) 従業員の職務態度に対するキャリアリズムと心理的契約の調整効果 韓国従業員による検証 『経営行動科学学会』第 15 回年次大会(兵庫県・神戸大学)
10. Jung, Y.\* & Takeuchi, N.\*\* (2012.08.05) “Perceived investment in employee development and work outcomes: A person-environment fit perspective” The Best Paper Proceedings of the 72nd Annual Meeting of the Academy of Management. Boston, USA.
11. Jung, Y.\* Takeuchi, N.\*\*, & Takeuchi, T.\*\*\* (2012.06.29) “Structural empirical evaluation of job search behavior: Evidence from Japan and Korea” the 25th Annual Meeting of Association of Japanese Business Studies, Washington D.C, USA.

\* 「Jung, Y.」は、本人(鄭有希:立命館大学経営学部准教授)の英文表記。\*\* 「Takeuchi, N.」\*\*\* 「Takeuchi, T.」は、共同研究者(竹内規彦氏:早稲田大学大学院経営学研究科准教授、竹内倫和氏:学習院大学経済学部教授)の英文表記である。

[図書](計 1 件)

高橋正泰、高井俊次ほかとの共同訳、白桃書房、ストーリーテリングのリーダーシップ: 組織の中の自発性をどう引き出すか、2012、265-290(担当項)

## 6. 研究組織

### (1) 研究代表者

鄭有希 (Jung, Yuhee)  
立命館大学・経営学部・准教授  
研究者番号: 00468828