

令和 6 年 6 月 6 日現在

機関番号：24405

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2023

課題番号：18K12844

研究課題名（和文）主体的キャリア形成と組織エンゲージメントの関係に関する実証研究

研究課題名（英文）A study about the relationship between career proactivity and organizational engagement

研究代表者

市村 陽亮 (Ichimura, Yousuke)

大阪公立大学・大学院経営学研究科 ・准教授

研究者番号：80811116

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 1,900,000円

研究成果の概要（和文）：本研究は、主体的キャリア形成と組織的エンゲージメントの関係に着眼したものであった。研究プロジェクトを進めるなかで、キャリア形成における主体性にまつわる議論が活発となっていることから、そもそものキャリア形成における主体性の概念定義の精緻化と特徴の把握が必要であると判断し、それに注力した。

定性的、定量的な調査から、キャリア形成における主体性は、組織内での中心方向の移動が停滞したときに高まること、組織からの支援を受けて主体性が促進することもあれば抑制されることもあること、日本と米国では伸縮性（展性）に違いがあることが明らかとなった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的貢献は、第一にキャリアの停滞、特に中心方向の停滞が主体的キャリア形成の契機になりうることを示したことである。従来のキャリアの停滞研究では停滞はキャリア形成にネガティブに影響すると考えられてきた。中心性を考慮することで、停滞がキャリア形成にポジティブな影響がある可能性を示した。もうひとつは、キャリア形成の主体性の特徴を明らかにしたことである。キャリアの主体性については改めて概念定義の精緻化が試みられており、それに資する知見を提供した。

社会的意義として、中心方向の移動を意識したキャリアマネジメントの提案及びキャリアの主体性を促進する組織的支援についての知見を提供したことが挙げられる。

研究成果の概要（英文）：This study focused on the relationship between career proactivity/agency and organizational engagement. As I progressed with this research project, I found that there was active discussion regarding career proactivity/agency, so I determined that it was necessary to refine the conceptual definition and understand the characteristics of career proactivity/agency. Qualitative and quantitative research has shown that career proactivity/agency increases when an employee moves to the center of an organization. I also found that career proactivity/agency is promoted or inhibited by support from an organization, and that there are differences in elasticity (malleability) of career proactivity between Japan and the United States.

研究分野：組織行動論

キーワード：career proactivity 主体的キャリア形成 キャリアの責任 組織的支援

1. 研究開始当初の背景

組織全体として仕事に没頭している状態を生み出すためには、Kunda(2005)などが指摘するように、個人の画一化を必要とする。これは、個人のやりたいことや意志を尊重し自分でキャリアを築くことを重視する主体的キャリア形成とは相容れないように推察される。現在、主体的キャリア形成は企業側も積極的に促進する傾向にあり、また、それを通じて企業にとって競争優位の源泉となることが期待されている。

主体的キャリア形成は、近年では広く受け入れられ企業も推進する傾向にあるが、一方で、主体的キャリア形成が組織全体にとって有用であるのかは自明ではない。組織全体として活力を高めるためには、組織への同化を促すことが有効であると従来の研究では指摘されており、主体的キャリア形成はそれを妨げる可能性があることが予想される。

上述のように、従来のキャリア研究では主に個人の行動や態度に焦点が当てられてきた。また、組織エンゲージメントを扱った研究では、組織へと統合する、巻き込む、といった観点から研究されてきた。分野の専門化は個別領域の深化をもたらしてきたと考えられるが、一方で、実際の社会においては、その両者が同時に並存しており、これを統合的に扱う視座が見落とされてきた。これまで個別に進められてきた研究領域を統合が必要であったと言える。以上が本研究開始当初における研究背景である。

2. 研究の目的

当初の本研究の目的は、個人の主体的キャリア形成と組織全体の活力の関係を明らかにすることであった。しかし、研究を進めるなかで、キャリア形成における主体性概念の精緻化及び、その特徴を明らかにすることへと目的を変更した。この理由は、主体的キャリア形成、より正確にいうとキャリアの主体性(career proactivity, career agency)の概念定義やそれを取り上げた研究の進め方について、反省と批判が近年活発になりつつあることが判明したからである。

Career proactivity について広範なレビューを行った Jiang and his colleagues(2022)は、career proactivity について organizational behavior と occasional psychology という大きな二つの潮流に分かれ、個別に発展してきたため、概念の重複や比較の困難さといった課題があることを指摘している。Jiang らの研究を発展させた Akkerman & Hircshi(2023)は career proactivity の概念定義やその捉え方に問題があることを指摘している。例えば、ジョブの新たな機会を探す行動は career proactivity の表れと見なされることが多いが、それは単に失職の結果に過ぎないかもしれない、ジョブ探索行動が必ずしも career proactivity を示すものではない(Akkerman & Hircshi, 2023)。

以上の議論が示すように、キャリア形成における主体性の概念定義の精緻化や特徴の整理は、この概念を活用していくうえで不可欠であると言える。よって、当初の研究目的を将来において追求するためにも、今回は研究目的を変更した。

3. 研究の方法

まず、先行研究のレビューと並行して、キャリア形成における主体性について探索的に調べるために、インタビューを実施した。インタビューから、キャリア形成における主体性に対して、組織における中心方向への移動が影響している可能性が見出された。特に、キャリアの中心方向への移動の停滞が、キャリア形成の主体的な態度を駆動させるきっかけになり得ることを見出した。ただし、停滞は必ずしも主体性を引き出すとは限らないこともインタビューからは示唆されており、中心方向への移動が主体性に与える影響については議論が残る結果となった。

インタビュー調査の結果から、中心方向への移動がキャリア形成の主体性に対して与える影響をより検証するために定量的な研究を行なった。この調査から、中心方向への移動が停滞する場合にキャリア形成の主体性を促進する効果をもち、接近や後退では抑制する効果を持つことがわかった。

キャリアの主体性についてレビューを進めていくなかで、キャリアの主体性の概念定義やその扱いについて反省と批判が存在することがわかり、独自にキャリアの主体性の概念定義を進めた。オリジナルに定義、操作化した概念を用いて、日米において組織による支援がキャリアの主体性に対して与える影響について定量的に検証を行なった。この研究を通じて、日米において組織による支援(の知覚)がキャリア形成における主体性に与える影響に違いがあることが明らかとなった。

4. 研究成果

まず、キャリアにおける中心方向の移動がキャリア形成の主体性に与える影響、特に停滞が主体性を促進する可能性を指摘したことが挙げられる(市村, 2018; 2021)。従来のキャリア研究では、キャリアの停滞は基本的にキャリア形成を妨げるものであり、無関心や無気力に繋がると考えられてきた。停滞がキャリア形成に繋がる可能性を指摘する研究も存在はしたが、あくまで指摘にとどまるものであり検証はされてこなかった。本研究プロジェクトから、定性的、定量的

に停滞がキャリア形成における主体性を促進することが示唆されたことは学術的意義と言えるだろう。

次に、キャリア形成における主体性についてその特徴の一端を明らかにしたことが意義として挙げられる。日米において組織による支援の知覚がキャリア形成の主体性に与える影響が異なることを明らかにした (Ichimura & Ohya, 2021)。このことから、キャリア形成における主体性には文化差が存在する可能性を示したとともに、主体性には伸び縮みする特性があることを明らかにした。これらは、キャリア形成における主体性の近年の議論に対し、新たな知見を提供するものとなるだろう。

以上から、プロジェクト当初の目的とは異なる成果となったが、キャリア形成における主体性について新たな知見を生み出すことができた。

参考文献

Akkermans, J., & Hirschi, A. (2023). Career proactivity: Conceptual and theoretical reflections. *Applied Psychology*, 72(1), 199-204.

Jiang, Z., Wang, Y., Li, W., Peng, K. Z., & Wu, C. H. (2023). Career proactivity: A bibliometric literature review and a future research agenda. *Applied Psychology*, 72(1), 144-184.

Kunda, G. (1992). *Engineering Culture*, Temple University Press. (樫村志保訳 (2005) 『洗脳するマネジメント 企業文化をそうさせよ』, 日経 BP 社.)

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 市村 陽亮	4. 巻 29
2. 論文標題 組織における中心方向への移動がキャリア・アダプタビリティに与える影響の検討	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 宮崎公立大学紀要	6. 最初と最後の頁 39-52
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計2件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 市村陽亮
2. 発表標題 キャリア形成において行為は主体性を生起するか
3. 学会等名 産業・組織心理学会 第37回大会
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 Yosuke Ichimura, Takaki Ohya
2. 発表標題 Does organizational support foster careerdependence? A Japan - US comparison
3. 学会等名 2021 Academy of International Business Asia Pacific Conference (国際学会)
4. 発表年 2021年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8 . 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------