

キャリア中期の正社員が抱く組織の関係性

—グラウンデッド・セオリー・アプローチを用いた仮説発見型研究—

指導教授 小川 憲彦 准教授

2010 年度法政大学大学院経営学研究科経営学専攻修士課程修了

人材・組織マネジメントコース

大橋 重子

本研究は、個人と組織の関係性に注目し、環境の変化が進行してきた現代社会において、企業に勤めるキャリアミドルの正社員が、どのような視点で組織を捉えているのか、組織に対する想いや関係性にはどのような変化が生じているのか、キャリアの視点からみた行動はどのようなものなのかという点について、仮説発見型アプローチを用いて、その内容を明らかにすることを目的としている。

インタビューによる定性調査・分析の結果、個人は組織の中での様々な経験を通して、組織との同一化や期待といった依存関係から、自立への道を模索するためのプロセスを歩む、という関係性の変化を導きだす結果となった。

1990 年以降、日本の経済状況の変化により、いわゆる日本的経営を踏襲することが困難になった企業では長期雇用、年功給といった雇用システムを変化させる動きが活発になり、契約社員やアルバイトなど非正規雇用の増加といった雇用形態の多様化も進んできた。しかし一方で、正社員の転職率などは横ばい傾向にあり、雇用の流動化が進んでいるとはいえない現実もある。

今回、注目している個人と組織の関係性に関する先行研究の代表的な概念である組織コミットメントでは、個人の視点から見た組織像が愛着を抱く対象として、また心理的契約では見返りを期待でき、頼りになる存在として描かれている。これらは、いずれも強い組織が前提となって議論が展開され、そこでは、個人が組織に対して依存関係を構築していく姿が描かれている。しかし、現在、日本企業の置かれている状況からは、こういった強い組織像を窺い見ることが難しい状況であると思われる。また、個人の視点から見た新しい働き方として注目をされているバウンダリーレス・キャリアは、日本の内部労働市場や規範的な要素を鑑みると、実践が容易ではない実態を孕んでいるようにも考えられる。

そのため、本研究では、現代社会において企業に勤めるキャリアミドルの正社員が、どのような視点で組織を捉えているのか、組織に対する想いや関係性にはどのような変化が生じているのか、キャリアの視点からみた行動はどのようなものなのか、という点について明らかにするため、1990 年以降の変化の時代を経験した日本の企業に勤務するホワイトカラー正社員を中心にグラウンデッド・セオリーによる分析手法を用いて、現代社会における個人と組織の関係性についての仮説発見型アプローチを試みた。

具体的には、①組織と個人の関係性、②組織における個人の経験、③キャリアの視点からみた組織内での行動、に焦点をあてインタビューによる定性調査を実施し、経験の内容や変化のプロセス、キャリアの視点等について探索的に分析を行った。その結果、「理想と

現実との一致」「働くことの意味の再考」「現実社会の受け入れ」「運命共同体との同化」「依存からの脱却」「自立して歩む覚悟」という6つのカテゴリが抽出され、組織の中での様々な経験が個人にとっては大きな意味を持ち、それらの経験から得た組織に対する認知を積み重ねることが、組織との関係性を構築する要因になっていることがあきらかになった。

企業に勤務する個人にとって、このような「依存」から「自立」への変化が、これからの雇用環境の変化に対応し、自己のキャリアを歩むための方向性を示すものであると考えられる結果となった。