

論文要旨

経営学研究科経営学専攻修士課程

人材・組織マネジメントコース

土屋 裕介

本論文は、自律的キャリア行動と組織内での評価・職務態度の関連性に焦点を当てた研究である。VUCAと言われる現代社会においては、個人が自らキャリアを形成し、変化に柔軟に対応する能力がますます重要になっている。この状況の中で、キャリア自律行動が職務態度（職務満足・職務継続意思）にどのように影響するのか、またその過程で組織における組織内での評価（人事評価・周囲からの評価）がどのような役割を果たすのかを明らかにすることが本研究の主な目的である。

研究方法としては、人材サービス企業 A 社の従業員を対象に、キャリア自律行動・人事評価・周囲からの評価・職務満足・職務継続意思という 5 つの変数に関する調査を実施した。具体的には、キャリア自律行動を独立変数として人事評価・周囲からの評価を従属変数とした分析と、人事評価・周囲からの評価を独立変数として職務満足・職務継続意思を従属変数とした分析をそれぞれ実施した。

結果として、キャリア自律行動の一部は周囲からの評価に正の影響を与えており、周囲からの評価は職務満足と職務継続意思の両方に有意な正の影響を持っていた。しかし、人事評価に対するキャリア自律行動の影響は有意ではなかった。これは、人事評価が従業員のキャリア自律行動を十分に反映していないことを示唆している。さらに分析を深めるため、人事評価を細分化した、業績評価、能力評価、勤務評価（一般的な情意評価と同義である評価項目）を用いてキャリア自律行動と人事評価の関連性を探った。

分析の結果、キャリア自律行動の中の因子の一つである仕事に関する学習は、能力評価および勤務評価に正の影響を与えていたが、その他の因子であるネットワーク開拓と変化対応はいずれの人事評価指標にも影響を与えていなかった。

本研究における含意は、理論的側面においてはキャリア自律行動と周囲からの評価、及び、周囲からの評価と職務態度（職務満足・職務継続意思）が近年における社会的交換理論の拡張を一部支持していることを明らかにした点。一方で、人事評価においてはこの効果が見られなかったことから、社会的交換が一方的な評価では生じない可能性を示唆した点である。また、実践的側面においては、従業員の自律的キャリア形成を支援するため、企業はキャリア自律行動を評価する人事評価項目の設計、360度評価の実施、キャリアの振り返りや成長機会の提供といった組織環境構築に取り組む必要性を明らかにした点である。本研究が、企業が従業員の自律的キャリア形成をどのようにサポートし、組織の利益に結び付けるかを考えるための基盤となれば幸いである。