

女性のワーク・キャリア形成における「他者」の存在

メタデータ	言語: 出版者: 公開日: 2024-03-27 キーワード (Ja): キーワード (En): 作成者: 中村, 暁子 メールアドレス: 所属:
URL	http://hdl.handle.net/10291/0002000334

「博士学位請求論文」審査報告書

審査委員 (主査) 経営学部 専任教授

氏名 中西 晶

(副査) 経営学部 専任教授

氏名 牛丸 元

(副査) 西南学院大学外語国語学部 専任教授

氏名 清宮 徹

1 論文提出者 中村 暁子

2 論文題名 女性のワーク・キャリア形成における「他者」の存在
(英文題) Role of "Others" in the Construction of Female Career Development

3 論文の構成

本論文は、研究の背景と目的、および本論文全体の構成を記述した「序章」に始まり、ワーク・キャリア研究における社会的ネットワークの視座を検討した「第1章」、女性の社会的ネットワークと垂直的ワーク・キャリアに関する先行研究をまとめた「第2章」、女性が自社組織外コミュニティで形成する人的ネットワーク構造を分析した「第3章」、ワーク・キャリア研究における関係的視座の重要性を指摘した「第4章」、この「第4章」の視点をもとに、「第3章」の研究対象である自社組織外のコミュニティにおける他者の存在から、そこに所属した女性のワーク・キャリア形成を分析した「第5章」、そして、発見事実と貢献、今後の課題を示した「終章」で完結する構成となっている。詳細は以下のとおりである。

序章

第1節 研究の背景と目的

第2節 本論文の構成

第1章 ワーク・キャリア研究における社会的ネットワークの視座

第1節 構造主義的なアプローチを用いた社会的関係性とワーク・キャリア研究

第2節 社会的ネットワーク研究の類型

第3節 ワーク・キャリア研究と社会的ネットワーク

第4節 小括

第2章 女性の社会的ネットワークと垂直的ワーク・キャリアに関する研究

第1節 組織における女性の社会的ネットワーク構造の特徴

第2節 女性の社会的ネットワーク内の他者とワーク・キャリア形成

第3節 ワーク・キャリア形成と社会関係資本

第4節 小括

第3章 女性の自社組織外コミュニティの人的ネットワーク構造

第1節 問題提起

第2節 データと分析方法

第3節 分析結果

第4節 考察

第5節 小括

第4章 ワーク・キャリア研究における関係的視座の重要性

第1節 社会構成主義と関係性への関心

第2節 キャリア研究と関係的視座

第3節 関係的視座によるキャリア研究

第4節 小括

第5章 自社組織外のコミュニティにおける他者とワーク・キャリア形成

第1節 問題提起

第2節 方法

第3節 コーディング

第4節 分析

第5節 考察

第6節 小括

終章

第1節 本研究の発見事実

第2節 理論的貢献

第3節 実践的貢献

4 論文の概要

本論文の目的は、女性のワーク・キャリア形成における「他者」の意味を追究することである。特に、社会的ネットワーク論と関係的視座のアプローチを用い、既存の研究で見過ごされていた自社組織外のコミュニティにおける「他者」に着目し、他者との相互作用により女性はどのようなワーク・キャリアに関する現実や意味の構成を行うのかを明らかにしようとしている。

序章では、女性のキャリア形成の現状を確認した後、既存のキャリア研究において、キャリア形成の促進要因、あるいは抑制要因として、自社組織内や家族に限定されない「他者」の存在についての研究は少なく議論の余地が残されていることを指摘する。そのうえで、他者との社会的関係を研究する社会ネットワーク論の視座と社会構成主義の視座の双方を用いることの有用性を主張している。

第1章では、社会的ネットワークの視座による研究の潮流や、先行研究を概観している。具体的には Borgatti & Foster (2003) と Tichy et al. (1979) を参考に、①ネットワーク構造の類型的視座、②構造的類似性の視座、③個人の社会的関係資本の視座、④フロー的視座の4つの分類軸を用いて既存の研究を検討している。Blustein (2011)も主張するように、既存のキャリア研究では、キャリアの主体となるのはあくまで個人であり、他者から受ける影響は軽んじられてきたといえる。しかし、本章で紹介する社会的ネットワークの研究においては、その構造的特徴や社会的ネットワークから提供される資源が個人のワーク・キャリアのプロセスや結果に対して影響を与えていることを前提として研究が進められてきた。この提供される資源の背景に他者の存在を見ることができる。しかしながら、社会的ネットワーク研究の方法論としての社会ネットワーク分析を女性や女性管理職に限定した研究はまだ多くないこと、加えて、これまでの研究対象が自社組織内の社会的関係性に注力されており、自社組織外の他者との関係性に注目した研究は今後の課題とされていることを本論文では確認している。そのうえで、本論文では自社組織外のコミュニティにおける社会的関係性とワーク・キャリアの形成について議論を行うとしている。

第2章では、社会的関係性に着目した既存の研究を概観している。特に、女性の垂直的キャリア形成も注目している。第1節では組織における女性の社会的ネットワーク構造の特徴に着目した研究を、第2節では、組織における女性の社会的ネットワーク構造の特徴についての研究を確認した後、第3節では、資源としての社会関係資本に着目する研究を検討している。その結果として、これらの女性のキャリア形成についての研究は、自社組織内の関係性を対象として行われたものであること、女性は男性よりもキャリア形成や情報の獲得に有利な社会的ネットワーク構造を構築する可能性が示唆されたことをまとめると、女性の社会的ネットワークや社会的関係性に着目する既存の研究は限定的であると主張している。

第3章ではこれらの議論を受け、女性の自社組織外の社会的ネットワーク構造を明らかにするために社会的ネットワークの分析を行った結果をまとめている。本論文では、ある研修教育会社が提供する、女性のみを対象として開催している研修に参加した経験のある人物のネットワークを、自社組織外のコミュニティにおける社会的ネットワークと規定して分析した（有効回答数118名）。本論文では、女性の自社組織外のコミュニティという、既存の研究では着目されてこなかった社会的関係性の構造を対象とすることから、安田（2007）のいう探索的ネットワーク分析を実施し、その特徴をつかむことに取り組んでいる。分析の結果、ネットワーク全体は密度や推移性、互酬性などの値の低い、比較的「弱い紐帯(Granovetter, 1973)」で結ばれた関係性の

構造が明らかになった。しかし弱い紐帯の中にも比較的密接な関係性として判断される 14 名で構成されるコアや、資源の集中/拡散の要となる中心性の高いノードが確認された。複数の中心性の指標で高い値を示すノードは 12 名いたことも明らかになった。資源の伝播には弱い紐帯が強みを見せるが、そうした関係性の中にも存在する他者と強い結びつきのあるノードや中心的なメンバーがどのようなメンバー間の相互作用を通して、自身のワーク・キャリアを形成してきたのか、その認知的および質的な側面は検討の余地があるとまとめている。

第 4 章では、第 3 章での結論を受けて、知識や意味、現実などが、どのように人などの「他者」との相互作用を通じて構成されるのかに関心を持つ、社会構成主義の視座からキャリアを論じるアプローチについて概観している。具体的には、キャリア形成の主体はあくまでも個人であることから、他者の存在は軽視されてきたという Blustein (2014 訳 2018) の議論を手がかりに、キャリア研究において他者の存在をどのように取り扱ってきたのかを検討している。本論文では、ワーク・キャリアの主体である個人をとりまく他者の影響を認め、他者がワーク・キャリア形成に与える影響に注目する研究は、①キャリアに関する意思決定に他者どのように関与するのかという研究、②他者に対して自己をどのように捉えるのか、あるいは認識するのかという認知のプロセスに関する研究、そして③コンテキストの理解の必要性と実践への示唆を行う研究に大別されると指摘している。ただし、ワーク・キャリア研究において他者の影響を検討する潮流は 2000 年以降に見られる比較的新興の研究分野であり、他者との相互作用とワーク・キャリアへの影響については、今後さらに検討の必要な分野であると認識されていることから、本論文の学術的貢献があると主張している。

第 5 章では、第 3 章の自社組織外の人的ネットワーク構造の社会ネットワーク分析で明らかになったコアの 1 人、すなわち、自社組織外のコミュニティの中で媒介中心性の値が高く、中心的であると判断される人物を分析対象としている。彼女が当該コミュニティのメンバーとの相互作用と通じて、自身のワーク・キャリアをどのように捉え、歩んできたのかということ明らかにするためにインタビュー調査を実施している。インタビューデータの分析には、戈木クレイグヒル (2016) のグラウンデッド・セオリー・アプローチ (Grounded Theory Approach; GTA) と、時間軸と関係性の中で人間の成長 (サトウら, 2006) などの現象のプロセスを捉えようとする、複線径路・等至性アプローチ (Trajectory Equifinality Approach; TEA) を用いている。分析の結果、分析対象者は、自社組織外のコミュニティにおいて特に親しいメンバーとの相互作用を通じて、自分が目指す人物像を形成し、それが自社組織内でのワーク・キャリアの形成に繋がっていることが明らかとなった。このことから、本論文では、ワークの領域とライフの領域は異なる領域の出来事ではないこと、すなわち、自社組織内での出来事であるワーク・キャリアの形成に一見関連のない自社組織外での活動領域が、その行き来を通じて女性のワーク・キャリアに関する現実の構成に貢献していることを明らかにしている。既存の研究では、女性のワーク・キャリアの形成には、自組織内の上司や同僚、ロールモデル、メンターといったワークの領域における他者の存在の重要性が指摘されてきたが、本研究の成果から、組織を超えた自社組織外のより多様な他者の存在の重要性が指摘された。特に自社組織外の社会的関係性は、「情緒的な社会的支援」、「社会的学習の場」として重要な意味を持つことを本論文では明らかにしている。

終章では、本論文の議論全体を概説し、その上で発見事実や貢献、今後の議論に向けた課題を示している。

5 論文の特質

本論文の特質は、第一に、ワーク・キャリア研究における女性とそれを取り巻く「他者」の存在に着目した点である。女性を限定的研究対象としたキャリア研究は、研究と実践におけるジェンダーギャップを確認し、それを埋めていくためにも重要である。また、キャリア形成当事者のみならず、そこに影響を与える「他者」の存在にも焦点を当てた視座は、主観的キャリアを重視する従来のミクロ的な心理学ベースのキャリア研究と、客観的キャリアに着目し人的資源管理施策などを議論するメゾ的な経営学ベースでのキャリア研究、より広い雇用・労働移動などを検討するマクロ的な社会学ベースでのキャリア研究に通底する、しかし、十分に議論されつくしていない側面に目を向けるものとなっている。

第二に、社会ネットワーク論と社会構成主義という複数の視座に基づく、研究方法論の豊かさである。本論文では、理論的検討に留まらず、実際の自社組織外のコミュニティを対象とした実証的な分析を行っている。そこで用いられる研究方法は、社会ネットワーク分析、およびインタビューを元にしたGTAやTEAという多面的な接近方法であり、これらの方法論をとることで、女性のキャリア形成における自社組織外のコミュニティにおける「他者」の存在のリアリティを明らかにしている。

第三に、一連の分析の結果、女性のキャリア形成におけるワークとライフの境界の曖昧さを指摘している点である。これまでのキャリア研究においても、これはスピルオーバー (spillover) の概念として言及されているが、本論文においては、ワークの領域とライフの領域を明確に区分した二元論的な視点での議論ではなく、家族や親族などの身近な他者が関わるライフの領域とも自社組織内の上司や同僚といった他者の影響を受けるワークの領域とも異なる自社組織外のコミュニティという第三の領域に定位したことでその曖昧さを導出した点が特徴である。

6 論文の評価

ワーク・キャリア研究において他者の影響を検討する潮流は2000年以降に見られる比較的新興の研究分野であり、他者との相互作用とワーク・キャリアへの影響については、今後さらに検討の必要な分野であると認識されている。本論文は、自社組織外の他者に注目した研究であり、かつ多面的な研究方法論を使用しているところから、このようなワーク・キャリアの新潮流に対する学術的な貢献があると評価できる。また、女性のキャリア形成に注目した点は、ジェンダーギャップが大きいと言われる日本の組織に対する実践的な示唆も提供することができているといえよう。

しかしながら、本研究で用いた研究対象は、限定された集団の限定された当事者であり、シングルケースの分析にとどまっているといえる。そのため、今後は、男性との比較も含め、より多くの研究対象を分析していくことが望まれる。

上記のような課題はあるとしても、女性のワーク・キャリア研究においてこれまで十分に議論されてこなかった「他者」の存在について、自社組織外に注目し、多面的なアプローチから明らかにしていった本論文の研究価値が失われることはなく、日本における女性のワーク・キャリア研究に新たな視点を投ずる研究として、高く評価することができる。

7 論文の判定

本学位請求論文は、経営学研究科において必要な研究指導を受けたうえ提出されたものであり、本学学位規程の手続きに従い、審査委員全員による所定の審査及び最終試験に合格したので、博士（経営学）の学位を授与するに値するものと判定する。

以上

主査氏名（自署）

中西 晶