

称号及び氏名	博士（経済学）上野山 達哉
学位授与の日付	令和元年5月31日
論文名	コーリングの経営学的研究
論文審査委員	主査 中山 雄司 副査 辻 峰男 副査 西澤 眞三 副査 北居 明 副査 鈴木 竜太

論文要旨

本論文は、キャリアをめぐる環境が急速に変化し、将来の見えにくい状況のなかで、人が働く動機や意味、およびそれらを見出した人のマネジメントのあり方を探る試みである。仕事における意味、または仕事への意味づけを示す概念には様々なものがあるが、本研究はキャリア論において近年注目されている「コーリング(calling)」概念に着目している。この概念は欧州中世後期の宗教観という歴史的背景を有しながら、不確実性や曖昧さの高い環境で個人がキャリアを形成していくために有効であると注目されている最新の学術的概念でもある。

コーリングをめぐる経営学的研究である本論文は、その目的として、以下の3つを設定している。第1に、コーリングについての先行研究を整理することである。第2に、コーリングについての経験的研究を展開することである。第3に、コーリングの高い人材をどのようにマネジメントすべきかという問題についての含意を導出することである。

上記の研究背景と目的などを述べた第1章「序論」に続く本論文の構成は以下の通りである。

第2章「プロテスタントの仕事倫理とコーリング概念」では、コーリング概念について、その成立母体といえるプロテスタントの仕事倫理とあわせて、欧州の宗教改革期から現代にまで、どのような変遷を見せてきたかを、歴史学、社会学、心理学にあわせて、経営学に関連する古典的諸著作にも選択的にふれながらひとつの流れとして描き出している。

第3章「キャリア論におけるコーリング研究の展開」では、近年のキャリア論における

コーリング研究をレビューしている。歴史的・宗教的・地域的制約を有する特定概念であったコーリングがどのように一般化されてきたのかに言及し、コーリングの定義、概念構造、操作化についての議論を整理している。さらにコーリングについての経験的研究を網羅的に紹介し、コーリングとの関連が検証された先行要因、同時関連要因、後続要因を整理している。そのうえで、今後の研究が期待される方向性を示している。

第4章「調査の設計」では、第5章から第7章の経験的分析を展開するにあたって、採用したコーリング概念の定義と、分析において解明すべき3つの課題（コーリングと職務行動との関係の検証、コーリングと組織や職場の倫理のマネジメントとの関連の検証、コーリングがもつ正負の両義的影響とそのプロセスの検証）を示している。

第5章「コーリングと職務態度、および組織市民行動との関連：雇用区分に着目して」では、サービス企業従業員への質問紙調査をもとに、コーリングが職務態度を経由して職務行動に影響するメカニズムの解明が試みられている。職務態度としては職務満足と情緒的コミットメント、職務行動は組織市民行動（援助行動、市民道徳行動）が取り上げられ、職場や組織の業績との関連が指摘される態度や行動にコーリングがどのように影響するのかを、特に雇用区分別の影響過程を比較して、明らかにすることが、目指されている。用いられた分析手法は構造方程式モデリングの一種であるパス解析である。

第6章「コーリングと職場倫理のマネジメント：顧客・販売志向と上司行動に着目して」では、自動車販売業における販売職従事者への質問紙調査をもとに、コーリングが職場の倫理に資する行動志向（顧客志向）と、それとは対照的な行動志向（販売志向）に両義的に影響するメカニズムの解明が試みられている。特に、上司の行動志向として倫理的リーダーシップとボトムライン・メンタリティ（最終損益主義的心性）が交互作用変数として設定されている。用いられた分析手法は統計的有意性を考慮しながら説明変数を追加的に投入する階層的重回帰分析である。

第7章「コーリングとワーク・エンゲイジメント、ワーカホリズム：組織的公正に着目して」では、訪問看護師を対象とした質問紙調査をもとに、職務要求-資源モデルを基礎理論として、コーリングが仕事への前向きで好ましい態度（ワーク・エンゲイジメント）とそれとは関連するが本人にとっても職場にとっても長期的には悪い影響をもたらす可能性がある態度（ワーカホリズム）とに両義的に影響するメカニズムの検証が試みられている。特に、調査対象者が知覚する組織公正の程度が交互作用変数として設定されている。用いられた分析手法は前章と同様の階層的重回帰分析である。

第8章「結論」では、経験的分析による発見事実の要約が示され、本研究より導かれる理論的・実践的含意と、限界および今後の課題が述べられている。

本研究の第5章から第7章における経験的分析を通じて得た発見事実は以下の通り要約できる。

第5章では、コーリングの下位次元のうち「目的のある仕事」と「向社会志向」をまと

めた「目的・社会因子」は、直接および職務態度に媒介されて、同僚への援助行動や、内発的に職場にとって望ましい振る舞いをする市民道徳行動といった組織市民行動に影響を与えることが明らかにされた。他方でコーリングの残りの下位次元である「超越的召喚（超越因子）」には、職務態度経由の効果が見出された。職務態度変数間では、職務満足が情緒的コミットメント経由で組織市民行動に影響を与える媒介関係があることが明らかにされた。ただし、上記の関係が一貫して示されたのは、正規社員グループにおいてのみであった。非正規社員グループにおいては、市民道徳行動を目的変数とした場合、コーリングの「目的・社会因子」「超越因子」による職務態度への影響、「目的・社会因子」による目的変数（援助行動、市民道徳行動）への直接的影響は見られたものの、職務態度から援助行動への影響のみが確認され、市民道徳行動への影響は確認されなかった。

第6章では、コーリングの3つの次元「目的のある仕事」「向社会志向」「超越的召喚」はデータからは弁別されず1次元因子と想定された。そして、逆説的ではあるがコーリングは顧客第一に考える顧客志向行動にも、顧客よりも販売を優先する販売志向行動にも正の影響を与えることが明らかにされた。また、上司の行動志向のうち、ボトムライン・メンタリティが、コーリングとの正の交互作用を持ち、販売志向行動に影響することが明らかにされた。他方、倫理的リーダーシップは、顧客志向行動にも、販売志向行動にも有意な影響は持たなかった。

第7章では、元々簡略化された1次元因子としてのコーリングが、仕事への前向きで好ましい態度であるワーク・エンゲイジメントにも、本人にとっても職場にとっても長期的には悪い影響をもたらす可能性があるワーカホリズムにも正の直接効果を有することが明らかにされた。また、回答者が知覚する組織的公正の程度は、コーリングとの負の交互作用を持ち、ワーク・エンゲイジメントとワーカホリズムの両方に影響すること、すなわち回答者が知覚する組織的公正の程度が低い場合、コーリングはワーク・エンゲイジメントおよびワーカホリズムにより強い正の影響を与えることが明らかにされた。

審査結果の要旨

本論文は、経営学におけるキャリア論において近年注目されている「コーリング(calling)」概念に焦点を当てた研究である。その主たる内容は、2つの部分に大別される。この概念の歴史的経緯を踏まえたレビュー（第2章、第3章）と、コーリングと関連する概念の間の関係の定量的分析（第4章から第7章）である。

前者は、このテーマに関心のある研究者には役に立つ内容となっている。特に、第3章で網羅的に取り上げられた経験的研究は巻末に付録として研究目的やアプローチ（定量または定性）、調査対象者数とその属性および主要な発見事実が表に整理されており、非常に有用である。

後者の定量的分析では、これまで日本におけるコーリングの経験的研究は学生を対象としたものばかりであるのに対して、実社会において働く人々を対象にしているところに新規性がある。以下では、定量的分析が持つ理論および実践上の貢献を記す。

まず、理論的貢献については、以下のようにまとめられる。第1に、従業員が持つコーリングが彼らの職務態度を経由して、組織業績に資する行動を促進する関係が見出されたことである。組織市民行動は、組織レベルの全般的な業績と高い相関を示すことが、先行研究によって明らかになっており、成員が職業やキャリアに使命的な意味づけをしている組織は栄える、という命題への第一歩が示されたと言える。第2には、コーリングによる、道徳的側面をもつ組織内職務行動への影響の両義性が見出されたことである。コーリングは道徳的な行動志向（顧客志向）のみを高めるわけではなく、それとは対照的な志向（販売志向）をも高めることが本研究において実証的に示された。その理論的基礎として本研究で着目した道徳自己調整理論では、人は道徳的な領域と非道徳的な領域を振り子のように行き来すると考える。コーリングはこの振り子を特定の方角に向けるのではなく、振れ幅を大きくするのである。コーリングは、個人や職場のモラルを高める可能性を有しているが、適切なマネジメントが必要であり、そうでなければまったく逆の帰結をもたらすということに注意しなければならない。第3に、コーリングが仕事に対する好ましい態度(ワーク・エンゲイジメント)を促進する一方で、仕事への過剰な取り組みや態度(ワーカホリズム)をも促進するという影響の両義性が見出されたことである。コーリングは従業員に対して、仕事への熱意や活力をもたらす一方、疲弊につながる働きすぎをももたらすのである。また、特にワーカホリズムの知覚に組織的公正とのかかわりがあることが明らかになったことで、コーリングによる外発的動機づけの促進プロセスが存在しうることが示唆されたことにも意義がある。

次に、組織における人材マネジメントの実践における貢献については、以下のようにまとめられる。コーリングによる仕事の意味づけは先行研究の示すように、あくまで個人内のプロセスであるが、組織が個人に対して、そのキャリア上の目標達成に資する様々な

状況を準備することで、当該組織への貢献が期待できる。他方で、組織が個人に対して仕事への意味づけや組織への愛着などを促し、さらには組織のための自発的な役割外行動を促進するような働きかけは、雇用形態などをつうじて、個人が自分の職業キャリアを組織内キャリアと重ね合わせられる状況が担保されてこそ可能となる。個人が長く所属する組織に貢献することを通じて、自分のキャリア上の使命も達成されるという見方を、その個人の好ましい職務態度や職務行動につなげるための組織側の手段として、正規雇用は大きな影響を持ちうる。

ただし、本論文には以下のような限界もある。まず、先行研究において使用実績のあるコーリングを測定する尺度を利用しているが、想定される先験的次元構造が経験的に確認できないといった問題が生じた。コーリングの概念構造を定性的なアプローチで探索し、日本の文脈に適した定量的な尺度を作成することが今後の研究で求められる。次に、本論文における3つの定量的分析は、それぞれ1つの時点における質問紙調査の回答に依拠し、実社会には様々な職業人や組織人が存在する中で、そのごく限られた部分を対象として取り上げたに過ぎないことである。日本における就業者全般を対象としたコーリングについての研究がほとんどない現在、実社会において働く人々を対象にした本論文における定量的分析は少なくとも研究の出発点としての意義を有するが、様々な属性を持つ人々を対象とした調査と分析に耐えうる手法の確立は今後の課題である。コーリングの研究は一貫して、どのような職業もコーリングとなりうるという立場をとってきた。今後は、多様な職業や組織に就く人のコーリングと他要因との関連を検証することで、理論上および実践上の多様な含意を導くことを期待したい。

研究の本体となる章のうち、第2章と第5章は公刊済みの学術論文を基礎としている。第6章は国内の学会で公表された内容を基礎としており、査読付き国内学術雑誌への投稿準備中である。また、第6章と関連する内容は国際研究集会で報告された。第7章についても今後、査読付き論文として公刊できる潜在性が十分にある。なお、第6章および第7章における調査データは他の研究者と共同で収集されているが、分析および執筆は筆者単独でおこなわれており、本論文は全体として筆者単独の研究と判断できる。

学位論文審査委員会の所見

最終審査においては、本論文の定量的分析におけるコーリングの定義と先行研究におけるコーリングの定義の関係の説明が不十分であることや論文全体における細かな不備が指摘されたが、それらに対応した修正論文が提出された。

以上の結果に基づき、本審査委員会は、申請者に対して博士（経済学）の学位を授与することを適当と認める。