

組織行動研究

No. 11

編集後記にかえて

●本号は、1980年3月に刊行した第6号（わが国産業組織における大卒新入社員のキャリア発達過程——その経時的分析——）、および第7号（Management career progress: Japanese style）に続くものである。読んでいただくさいの便を考え、既報告分の主要な箇所を「第1章」として要約したが、研究の全体の流れやより立ち入った論議については、やはり、既刊の第6号および第7号そのものを、再度、参照していただきたい、と思う。

●組織内キャリア発達——特定時点における個人の組織生活のありよう——をどう捉えるかについては、研究者のあいだに明確な合意はない、といってよい。一般には、二つの側面からそのありようが問題とされている。ひとつは、職務遂行実績や組織上での地位や権限そして給料といった外面的（external）な側面において、もうひとつは、職務満足や帰属意識そしてアイデンティや生きがいといった内面的（internal）な側面において。前者の側面は、（当の個人がどう思っているように）、他者からの一義的な位置づけが可能な側面であり、その故に客観的（objective）なキャリアなども呼ばれる。後者の側面は、当の個人が自己の存在状況をどう受けとめているかの問題であり、他者からの一義的な位置づけは容易ではない。

●本号で問題とした「キャリア発達」は、明らかに、前者の側面でのものであった。この前者の、外面的なあるいは客観的な側面を問題としているかぎりにおいて、キャリア発達の研究は“すっきり”しているといえよう。そこにたとえば、intraorganizational mobility といったフレーム・ワークを置こうが、あるいは human resource management といったパースペクティブを持ち込もうが、研究としては要するに「出世」（career progression）のメカニズムを追えばよいからである。出世とはなにか——それは、組織の階段を昇りつめて、その結果として権力と財力とを掌中にすることである、と割り切って定義さえしてしまえば、研究は“科学的”に立派に成立するのである。

●だが、後者の、内面的なあるいは主観的な側面を問題にしようとするほど、キャリア発達の研究は立ち往生してしまう感がある。ここではどうしても、出世の方向性や出世することの主体的意味あいといったことが問われざるを得ないからである。組織生活においてそれぞれが安心立命できる存在状況とは、具体的にどのようなものであるのか——現在の「組織における人間の研究」は、「そのような状況」のイメージすら持っていないことが齒がゆく思われる。（南 隆男）

慶應義塾大学産業研究所社会心理学班研究モノグラフ

組織行動研究（第11号）

責任編集 佐野勝男・南 隆男

KEIO STUDIES ON
ORGANIZATIONAL BEHAVIOR AND
HUMAN PERFORMANCE No. 11
MARCH 1984

〒108 東京都港区三田2-15-45

発行 慶應義塾大学産業研究所

電話 03-(453)-5640 (直通)

<昭和59年3月31日>

〒103 東京都中央区日本橋箱崎町4-8

印刷 株式会社 国際印刷

電話 03-(663)-4551 (代表)

<昭和59年3月23日>