

修士論文（要旨）

2025年1月

従業員のキャリア自律とウェルビーイングとの関連
—企業組織から従業員への支援に注目して—

指導 松田チャップマン与理子 教授

国際学研究科

国際学術専攻

心理学実践研究学位プログラム ポジティブ心理分野

223J2061

五戸 アキ

Master's Thesis (Abstract)

January 2025

The Link between Employee Career Autonomy and Well-Being: Focusing on support from
business organizations to employees

Aki Gonohe

223J2061

Master of Arts Program in Positive Psychology

Master's Program in International Studies

International Graduate School of Advanced Studies

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: Yoriko Matsuda-Chapman

目次

第1章：問題と背景

- 1-1 背景・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・1
- 1-2 キャリア自律とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 1-3 ワーク・エンゲイジメントとは・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 1-4 人生満足度とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・3
- 1-5 心理的ウェルビーイングとは・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 1-6 組織からの支援とは・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4

第2章：目的と意義

- 2-1 目的・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・4
- 2-2 仮説の構造モデル・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5

第3章：方法

- 3-1 調査手続き・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・5
- 3-2 対象者・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 3-3 調査項目・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・6
- 3-4 分析方法・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・7
- 3-5 倫理的配慮・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8

第4章：結果

- 4-1 回答者の基本属性・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・8
- 4-2 各尺度得点間の相関係数および α 係数・・・・・・・・・・8
- 4-3 各項目の差異検討・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・・10
- 4-4 構造方程式モデリングを用いた仮説モデルの検討・・・・・・・・12
- 4-5 仮説に基づく媒介効果に関するモデルの検討・・・・・・・・14
- 4-6 仮説モデルにおける組織からの支援の調整効果の検討・・・・15
- 4-7 多母集団同時分析による役職間のモデル比較検討・・・・・・・・17
- 4-8 多母集団同時分析による勤続年数カテゴリー間のモデル比較検討・・20

第5章：考察

- 5-1 構造方程式モデリングによる仮説モデルの検証・・・・・・・・・・23
- 5-2 キャリア自律行動の媒介効果に関する考察・・・・・・・・・・24
- 5-3 組織支援の調整効果に関する考察・・・・・・・・・・・・・・・・24
- 5-4 役職層間における差異に関する考察・・・・・・・・・・・・25
- 5-5 勤続年数間における差異に関する考察・・・・・・・・・・・・26
- 5-6 本研究の限界と今後の展望・・・・・・・・・・・・・・・・・・26

引用文献

本研究は、キャリア自律心理およびキャリア自律行動が、従業員の心理的ウェルビーイング、ワーク・エンゲイジメント、人生満足度といったウェルビーイング要素に与える影響を明らかにすることを目的としている。さらに、これらの関係において、組織からの支援（意思決定への参加、公平な成長の機会、上司および同僚からのサポート）が調整効果を持つかどうかについても検討を行った。キャリア自律心理とは、個人が自らの価値観や目標に基づいてキャリアを設計し管理する心理的な側面を指し、キャリア自律行動はそれを行動に移す具体的な活動を意味する。本研究では、この2つの要素がどのようにウェルビーイングに寄与するかを包括的に検証した。日本国内の18歳から70歳の正規雇用および非正規雇用の従業員250名を対象に調査を実施した。本調査では、構造方程式モデリング（SEM）を用いてデータを分析し、仮説モデルの適合性を検討した。その結果、キャリア自律心理はキャリア自律行動を介して、心理的ウェルビーイング、ワーク・エンゲイジメント、人生満足度に対して有意な正の影響を持つことが明らかになった。特に、キャリア自律行動がこれらのウェルビーイング要素において媒介効果を発揮していることが確認された。

次に、組織からの支援がこれらの関係に与える調整効果を検討した結果、意思決定への参加と公平な成長の機会は、キャリア自律行動と人生満足度の関係に対して負の調整効果を示した。一方で、その他の調整要因については、有意な交互作用が確認されず、その調整効果は限定的であることが示された。

また、役職層と一般層の比較では、役職層においてキャリア自律行動が心理的ウェルビーイングと、キャリア自律心理が人生満足度に与える効果が顕著であった。役職層はキャリア形成において高い裁量権や責任を持つため、自律的な心理や行動が組織内外での成果に直結しやすい傾向があると考えられる。

勤続年数に基づくモデルの比較では、10年未満の勤続年数を持つ従業員においてキャリア自律行動からワーク・エンゲイジメントへの効果が特に顕著であることが確認された。若手社員はキャリアパスを模索し、自らの成長や職業的成功に向けて積極的に行動を起こす傾向が強く、キャリアに対する自己効力感や成長機会への期待が高いほど、行動における積極性が増し、ワーク・エンゲイジメントの向上につながると考えられる。一方で勤続年数10年以上の従業員はキャリアパスが一定確立されているため、仕事への動機づけが自己成長から安定性や組織への貢献といった要因に移行することによって、キャリア自律心理がワーク・エンゲイジメントに与える効果が小さくなったのではないかと考えられる。

以上の結果は、キャリア自律心理およびキャリア自律行動が従業員のウェルビーイング向上において重要な役割を果たすとともに、組織からの支援がその効果に影響を与える可能性を示している。特に、役職や勤続年数といった従業員の属性による差異に基づいた支援策を設計する必要性が示唆された。本研究は、キャリア自律とウェルビーイングに関する新たな実証的知見を提供するとともに、職場環境における従業員支援策の設計において実践的な示唆を与えるものである。

引用文献

- Allen, D. G., Shore, L. M., & Griffeth, R. W. (2003). The role of perceived organizational support and supportive human resource practices in the turnover process. *Journal of Management*, *29*(1), 99-118.
- Anderson, C., Kraus, M. W., Galinsky, A. D., & Keltner, D. (2012). The local-ladder effect: Social status and subjective well-being. *Psychological Science*, *23*(7), 764-771.
- Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2003). "Dual processes at work in a call centre: An application of the job demands-resources model, *European Journal of Work and Organizational Psychology*, *12*(4), 393-417.
- Bakker, A. B., & Demerouti, E. (2008). Towards a model of work engagement. *Career Development International*, *13*(3), 209-223.
- Chen, Z., Eisenberger, R., Johnson, K. M., Sucharski, I. L., & Aselage, J. (2009). Perceived organizational support and extra-role performance: Which leads to which? *Journal of Applied Psychology*, *94*(3), 635-644.
- Christian, M. S., Garza, A. S., & Slaughter, J. E. (2011). Work engagement: A quantitative review and test of its relations with task and contextual performance. *Personnel Psychology*, *64*(1), 89-136.
- Coffman, D. L., & MacCallum, R. C. (2005). Using parcels to convert path analysis models into latent variable models, *Multivariate behavioral research*, *40*, 235-259.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). Intrinsic motivation and self-determination in human behavior. *Springer Science & Business Media*.
- Diener, E., Diener, M., & Diener, C. (1995). Factors predicting the subjective well-being of nations, *Journal of Personality and Social Psychology*, *69*(5), 851-864.
- Diener, E., Emmons, R. A., Larsen, R. J., & Griffin, S. (1985), The Satisfaction With Life Scale, *Journal of Personality Assessment*, *49*(1), 71-75.
- Eguchi, H., Shimazu, A., Bakker, A. B., Tims, M., Kamiyama, K., Hara, Y., Namba, K., Inoue, A., Ono, M., & Kawakami, N. (2016). Validation of the Japanese version of the job crafting scale. *Journal of Occupational Health*, *58*(3), 231-240.
- Eisenberger, R., Huntington, R., Hutchison, S., & Sowa, D. (1986). Perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, *71*(3), 500-507.
- Heller, D., Judge, T. A., & Watson, D. (2002). The confounding role of

- personality and trait affectivity in the relationship between job and life satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 23(7), 815-835.
- 堀内泰利, & 岡田昌毅. (2016). キャリア自律を促進する要因の実証的研究. *産業・組織心理学研究*, 29(2), 73-86.
- 星野崇宏・岡田謙介・前田忠彦. (2005). 構造方程式モデリングにおける適合度指標とモデル改善について: 展望とシミュレーション研究による新たな知見. *行動計量学*, 32, 209-235.
- Hu, L. T., & Bentler, P. M. (1999). Cutoff criteria for fit indexes in covariance structure analysis: Conventional criteria versus new alternatives. *Structural Equation Modeling: A Multidisciplinary Journal*, 6(1), 1-55.
- Jang, E., and Chen, X. (2022). How can we make a sustainable workplace? Workplace ostracism, employees' well-being via need satisfaction and moderated mediation role of authentic leadership. *Sustainability Basel* 14:2869. doi: 10.3390/su14052869
- Janssen, O., & Van Yperen, N. W. (2010). Employees' goal orientations, the quality of leader-member exchange, and the outcomes of job performance and job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, 25(1), 51-71.
- Judge, T. A., Bono, J. E., Erez, A., & Locke, E. A. (2001). Core self-evaluations and job and life satisfaction: The role of self-concordance and goal attainment. *Journal of Applied Psychology*, 86(2), 230-241.
- Lent, R. W., Brown, S. D., & Hackett, G. (1994). Toward a unifying social cognitive theory of career and academic interest, choice, and performance. *Journal of Vocational Behavior*, 45, 79-122.
- Ng, T. W., & Feldman, D. C. (2010). The relationships of age with job attitudes: A meta-analysis. *Personnel Psychology*, 63(3), 677-718.
- 日本経済団体連合会 (2021) . 日本の人材マネジメント—過去と未来. *経済産業研究所*.
- 西田裕紀子. (2000). 成人女性の多様なライフスタイルと心理的 well-being に関する研究. *教育心理学研究*, 48(4), 433-443.
- 尾野裕美 (2022) . 就業者のキャリア自立とキャリア焦燥感喚起状況, *Japanese Journal of Counseling Science*, 2022, 55, 27-37
- Petrou, P., Demerouti, E., Peeters, M. C., Schaufeli, W. B., & Hetland, J. (2012). Crafting a job on a daily basis: Contextual correlates and the link

- to work engagement. *Journal of Organizational Behavior*, 33(8), 1120-1141.
- Rhoades, L., Eisenberger, R., & Armeli, S. (2001). Affective commitment to the organization: The contribution of perceived organizational support. *Journal of Applied Psychology*, 86(5), 825-836.
- Ryan, R. M., & Deci, E. L. (2000). Self-determination theory and the facilitation of intrinsic motivation, social development, and well-being. *American Psychologist*, 55(1), 68-78.
- Ryff, C. D. (1989). Happiness is everything, or is it? Explorations on the meaning of psychological well-being. *Journal of Personality and Social Psychology*, 57(6), 1069-1081.
- Seligman, M. E. P., & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive psychology: An introduction. *American Psychologist*, 55(1), 5-14
- Steiger, J. H. (1990). Structural model evaluation and modification: An interval estimation approach. *Multivariate Behavioral Research*, 25(2), 173-180.
- Schaufeli, W. B., & Bakker, A. B. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: A multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315.
- Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Romá, V., & Bakker, A. B. (2002). The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Super, D. E. (1990). A life-span, life-space approach to career development. *Journal of Vocational Behavior*, 16(3), 282-298.
- 高橋桂子, & 政氏亜美. (2012). POS は女性雇用者の離職意思や仕事ぶりに如何なる影響を与えるか: 共分散構造分析による検討. 新潟大学教育学部研究紀要. 人文・社会科学編, 5(1), 49-57.
- 田中大輔 (2019) . キャリア形成における自己効力感の役割. キャリア研究, 15(3), 12-19.
- Thomas, K. W., & Velthouse, B. A. (1990). Cognitive elements of empowerment: An “interpretive” model of intrinsic task motivation. *Academy of Management Review*, 15(4), 666-681.
- Tims, M., Bakker, A. B., & Derks, D. (2012). Development and validation of the job crafting scale. *Journal of vocational behavior*, 80(1), 173-186
- Tucker, L. R., & Lewis, C. (1973). A reliability coefficient for maximum likelihood factor analysis. *Psychometrika*, 38(1), 1-10.

山田真由 (2018) . キャリア中期における職務満足の変動要因. 組織行動研究, 42(2), 45-58.

Wrzesniewski, A., & Dutton, J. E. (2001)
. Crafting a job: Revisioning employees as active crafters of their work.
Academy of Management Review, 26(2), 179-201.