

組織変革と自己効力

M1365313 神川哲弥

現在の厳しい経済情勢の中で、官民間問わず、より効率的な組織の経営・運営を目指して、組織の変革が行われている。一方、現在の日本の転職市場はアメリカなどと比較すると、いまだ発達しているとは言いがたい。それゆえ、組織変革にさらされる個人にとっては、現在の組織から別の組織へ移動するよりも、現在の組織の中で変革に適応していくことが、より現実的な対応になる。このような状況を踏まえて、本稿では、「これまでほとんど組織の変革が行われてこなかった日本の各種の組織に所属している個人が、今後行われるであろう組織の変革に対して適応できるのか、いかにして適応していくか」ということを、リサーチ・クエスションとして設定する。本稿ではこの問いに答えるために、「個人の自律的な適応」と「変革に対する個人の適応」という視点からの文献サーベイを中心に考察を行う。また、文献サーベイで示したことを確かめる意味で、実際に組織変革に適応している個人に対する若干のヒアリング調査を行う。

第1章では、「個人の自律的な適応」と「変革に対する個人の適応」という二つの視点を融合した、「組織変革に対する自己効力」という概念を設定する。前者の視点は、個人の能力や技術を行動または行動の変化へと結び付ける仲介要因となる自己効力の概念に基づくものであり、後者の視点は、変化に対して、個人がいかに適応してキャリアを形成していくかということに主眼があるプロティアン・キャリアの概念に基づくものである。個人がプロティアン・キャリアを実現するためには、行動面での適応力であるアダプタビリティと、変化の中でも失ってはいけないアイデンティティのバランスをうまく取るが必要となる。「組織変革に対する自己効力」という概念は、アダプタビリティとアイデンティティを重要な構成要素としており、参考にすべきマニュアル等に乏しい組織変革に対

する個人の適応を考える際の有効な理論的枠組みになり得る。

第2章では、組織と個人の関係についてのアメリカの代表的な先行研究を、組織と個人の自律的な適応という視点からサーベイする。この文献サーベイを通して、各先行研究は、変化しない組織（組織変革なし）の中で個人がいかにしてキャリアを形成するか、変化する組織（組織変革あり）を離れて個人がいかにしてキャリアを形成するかという視点からの主張であり、変化する組織（組織変革あり）の中で個人がいかにしてキャリアを形成するかという視点が欠けていることを示す。ここに、第1章で、組織変革に対する個人の適応を考える際に自己効力とプロティアン・キャリアを融合させることによって、新たに「組織変革に対する自己効力」という概念を設定した意義を見出すことができる。

第3章では、実際に組織変革に適応している個人に対して、何が「組織変革に対する自己効力」を導く先行要因になるかという観点からヒアリング調査を行う。この調査を通して、「組織変革に対する自己効力」の先行要因として、特にプロティアン・キャリアを実現するためのアダプタビリティとアイデンティティのバランスが重要であることを示唆する。

第4章では、今後変革が行われるであろう日本の組織に所属する個人は、アダプタビリティとアイデンティティをバランスよく身に付けることで実現できるプロティアン・キャリアを念頭に置いて、組織変革に対する自己効力を伴うキャリア形成を行う必要があることを指摘する。

最後に、人材形成における実務面での具体的な提言を行うための、本稿で答えることができなかった今後の課題を示す。