

論文 / 著書情報  
Article / Book Information

題目(和文)	
Title(English)	The structure and mechanism of career paths for executive leaders moving across organizational boundaries
著者(和文)	伊東久美子
Author(English)	Kumiko Ito
出典(和文)	学位:博士(学術), 学位授与機関:東京工業大学, 報告番号:甲第9947号, 授与年月日:2015年6月30日, 学位の種別:課程博士, 審査員:猪原 健弘,桑子 敏雄,坂野 達郎,金子 宏直,妹尾 大
Citation(English)	Degree:., Conferring organization: Tokyo Institute of Technology, Report number:甲第9947号, Conferred date:2015/6/30, Degree Type:Course doctor, Examiner:,,,,,
学位種別(和文)	博士論文
Category(English)	Doctoral Thesis
種別(和文)	審査の要旨
Type(English)	Exam Summary

## 論文審査の要旨及び審査員

報告番号	甲第	号	学位申請者氏名	伊東 久美子		
論文審査 審査員		氏名	職名		氏名	職名
	主査	猪原 健弘	教授	審査員	妹尾 大	准教授
	審査員	桑子 敏雄	教授			
		坂野 達郎	教授			
金子 宏直		准教授				

### 論文審査の要旨 (2000 字程度)

本論文は「The structure and mechanism of career paths for executive leaders moving across organizational boundaries」(組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズム)と題し、全8章からなる。エグゼクティブ・リーダーに対するインタビュー・データとナラティブ・アプローチを用いて、「組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズムはなにか」との問いに答えることを目的としている。

第1章「Introduction」(はじめに)では、本論文の目的と内容、本論文の構成、および、本論文の主たる貢献が述べられている。特に、本論文の目的が、組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズムの特徴を明らかにすることであることが述べられ、また、主たる貢献として、近年日本で増加している外部労働市場におけるエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスについての深い理解を与えること、そして、エグゼクティブ・リーダーの新しい組織への適応過程についての深い理解を得るための組織社会化研究に資することが挙げられている。

第2章「Related Research」(関連研究)では、日本型雇用システム、エグゼクティブ・リーダーのキャリアパスについてのキャリア研究、および、組織社会化研究に関する関連研究をまとめている。

第3章「Method」(研究方法)では、本論文で用いる研究方法である、ナラティブ・アプローチとグランウンデッドセオリーアプローチの説明と、これらの方法を用いることの正当性が述べられている。

第4章「The structure of executive leaders' career paths beyond organizational boundaries; the mobility analysis with career paths framework and model」(組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造：キャリアパスの枠組とモデルによる移動分析)では、組織間を移動するエグゼクティブ・リーダーの移動の構造は、本章で提案されたCPTおよびCPMで可視化されるキャリアパスの1つ1つであること、および、それらキャリアパスの間に、①専門分野を中心としたキャリア構築、②外部から直接エグゼクティブ・リーダーとして採用されていること、③若い時期にエグゼクティブ・リーダーに昇進していること、④会社だけでなく産業も超えてキャリアを構築していること、という4つの共通項があることを明らかにしている。

第5章「Behavioral features for executive leaders moving beyond organizational boundaries; Based on a case study of corporate executive leaders」(組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーの行動特性：企業のエグゼクティブ・リーダーについての事例研究)では、エグゼクティブ・リーダーが新しい組織に移動するためのサポートや移動をリードするような行動特性として、①ヘッドハンターや元同僚、シークレットサークルから認められることなどからなるトランジションブリッジと、②より良い機会を獲得したいとする自己動機づけがあること、そして、トランジションブリッジには、エグゼクティブ・リーダーの直近のパフォーマンスに対する外部からの評価が寄与していることを明らかにしている。

第6章「A Sense-Making Process for executive leaders adaptation to new organizational settings; based on a narrative interview of executive leaders in work transitions」(エグゼクティブ・リーダーの新しい組織への適応における意味づけ過程：エグゼクティブ・リーダーに対する転職についてのナラティブ・インタビュー)では、エグゼクティブ・リーダーが新たな組織の期待に速やかに応えるための適応プロセスのメカニズムとして、自身が置かれている状況と過去の経験やイベントの間の一貫性を参照点の変容によって保ち、キャリアについての「物語」を調整していることを挙げている。

第7章「考察」(Discussion)では、第4章、第5章、第6章の結論から、本論文の主たる問いである「組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズムはなにか」に対する答えとして、エグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造は本論文で提案したCPTとCPMで可視化されるキャリアパスの1つ1つであること、そして、エグゼクティブ・リーダーのキャリアパスのメカニズムのパラメーターとして、自己動機付け、トランジションブリッジ、外部からの評価、参照点などが挙げられることを与えている。

第8章「結論」(Conclusion)では、本論文の成果をまとめ、課題と今後の展望について述べている。特に、本論文で得られた成果は、エグゼクティブ・リーダーのキャリアパスについての深い理解を与え、組織社会化研究に資することが述べられている。

以上、要するに、本論文は、組織の境界を越えて移動するエグゼクティブ・リーダーのキャリアパスの構造とメカニズムの特徴を明らかにするという目的を高い水準で達成しており、社会行動科学分野における学術上の貢献が大である。よって博士(学術)の学位を授与することが適切であると判断する。