

## 研究者の職務関与の決定要因

湘南短期大学 義村敦子

### 1. 問 題

#### 1) 研究の背景

今日、日本企業の研究所は、新しいタイプの研究者の育成しようとしている。従来のように海外からの導入技術を日本市場向けに改良する方法では、企業の経営が成り立たなくなり、日本企業の研究所は自社の研究者に独創的なアイデアに基づいた研究を実施するよう要求し始めているという(児玉, 1991)。このような中で、研究者が独創的な研究を実施するためには、研究者の専門性や個性を重視する環境を整えることが非常に重要であるという指摘もなされている(榊原, 1995)。日本の研究所は高度の専門性や個性を持った研究者を育成するためにも、新しい人事管理のあり方を模索していると言えよう。

一方、研究者個人の就労意識も変化しつつあると考えられる。一般に、今日の日本企業では、従業員と組織の関係が変化しつつあり、個人優先の労働観を持つ人が増え(日本経済新聞社, 1993)、組織への帰属感が薄い人々が増えている(関本, 1991)と言われる。また、仕事を通じて自分の力を発揮したいと考える自己実現型の人間が増えており(花田, 1991; 津田, 1993)、若年層を中心に専門職志向も高まってきている。研究職従事者は、職務の重要性や専門性を高く認識し、他の職種従事者より積極的に職務に取り組んでいると予想できる。

このように、日本企業の研究所が望む研究者像が変化し、研究者個人の意識も変化している中で、日本企業の研究所で働く研究者たちが、研究者自身の個人優先の就労意識に則して自発的に職務に取り組むため、あるいは、マネジメント側の要求に応じて独創的な研究者を育成する方策を考えるためには、まず、研究者個人と職務との心理的距離(職務関与)を明らかにすることが重要だと考えられる。日本企業の研究所に働く研究者に

ついて、職務との関わり方をみていくことは、個人の専門性を生かすマネジメントのあり方を考える上でも重要であろうと思われる。

#### 2) 職務関与の定義

本研究では、職務関与(job involvement)を「人と職務との心理的な距離」を表わす概念として用いている。この職務関与は、①情緒的職務関与(どのくらいその仕事が好きか)、②認知的職務関与(どのくらい積極的にその仕事に関わりたいと思っているか)、③行動的職務関与(どれくらい自発的に仕事をしているか)の3下位概念で構成されると設定する(片柳 1992a; 義村 1994)。したがって、職務関与度の高い従業員とは、「自分の現在担当している仕事をおもしろいと感じ、その職務を自分で責任を持って考え、なんとかやり遂げていることに価値を見だし、仕事で勝負しているこうとしている人間」であり、具体的には、「新しい仕事上の提案を積極的に行い、それが受け入れられた時に特に喜びを感じ、また、退社後のプライベートな時間にも今後の仕事の進め方を自分なりに考えていることの比較的多い人」を想定している(義村, 1994)。

#### 3) 本研究の目的

日本企業の研究者に関する人事施策の目標が、前述のように、自発的かつ積極的に職務を遂行できる研究者の育成と確保にあるとすれば、どのような人事管理が研究者と職務との心理的距離を近づけるのかを明らかにすることが急務であると考えられる。本稿では、「人と職務との心理的距離」を測る概念として職務関与を設定する。そして、第1に、研究者の職務関与の特徴を明らかにし、第2に、研究者の職務関与を高める人事管理のあり方を探ること、を目的とする。

#### 4) 先行研究および仮説の設定

職務関与に関する先行研究によれば、意思決定

への参加, 仕事の種類, リーダー行動, 仕事ネットワークなどの職務内容と, 職務満足・会社満足, 組織コミットメントなどの組織態度変数が職務関与に影響を及ぼすと考えられる(片柳, 1992a)。本稿では, これらの組織内変数の中から, 研究者という職種, 組織への帰属意識, 人事管理の諸施策, と職務関与との関連について, 仮説を設定し, 検討を加えていきたい。

#### 4)-1. 研究者の職務関与

一般に, ある職務に従事している人々は職務関与が平均的に高く, 他のある職務に従事している人々は対照的に職務関与が平均的に低いという現象がみられる。担当している人が仕事内容をおもしろいと思える職務であれば, 職務関与が高い職務と言えると考えた研究(Tannenbaum, 1966)や, 担当している人が高い専門性や創造性が必要だと認識している職務ほど, 職務関与の特に認知的側面が高いと考える研究もある(片柳, 1992a)。

Mannheim (1975) は7つの職種従事者(N=652)を対象にして, 職種ごとの仕事中心性の比較を行なっている(Rabinowitz & Hall, 1977)。その結果, 最も自分の仕事に積極的に関与(involve)していたのは, 科学者などの特殊な技能を必要とする職種従事者であった。次いで, ホワイトカラーおよびブルーカラーの人々の職務への関与が強く, 最も職務に積極的に関与していなかったのは, サービスや娯楽関連の職務従事者であった。

化学エネルギー労協(1988)の調査研究によれば, 研究職の過半数が現在の仕事を「興味深い」(男性研究職73%, 女性研究職61%)と思い, 「やりがいがある」(男性研究職69%, 女性研究職59%)と感じており, 研究職は他の職種(現業職, 事務職, 営業職, コンピュータ職, 技術・エンジニア職)に比べて現在の仕事が「興味深い」または「やりがいがある」と思っている者の割合が多くなっている。

また, 日本経営協会総合研究所(1993)は, 自己申告方式の質問紙調査を実施し, 職務関与に関して4つの職種を比較した。その結果, 研究・開発

職が, 情緒的職務関与, 認知的職務関与, 行動的職務関与のいずれの職務関与と下位概念においても, わずかではあるが他の職種(営業職, 事務職, コンピュータ職)より高い値を示した。

これらの研究から, 職種により職務関与の程度は異なり, 研究職は他の職種に比べて, 職務関与の程度が高いと予測できる。したがって, まず, 次の仮説を提出する。

仮説1: 職務の種類によって平均的な職務関与度は異なり, 研究者の職務関与は他の職種に比べて高い。

#### 4)-2. 組織帰属意識と職務関与

Jauch, Glueck, & Osborn, (1978) は, 大学で働く基礎科学分野の研究者(N=85)を対象にして, 「組織への忠誠心」(organizational loyalty)と「専門職へのコミットメント」(professional commitment)がどのように生産性に影響を与えるかを研究した。この調査研究では, 生産性を「客観的な生産性」と「主観的な生産性」の2種類に分けている。「客観的な生産性」は, 対象者が過去5年間に発表した出版物の数で測定し, 一方, 「主観的な生産性」は, Thorp (1970)の4項目尺度を用いて, 研究目標への到達度, 研究に関する創造性, 研究に関する生産性, 一般的な研究業績, に関して自分と同等の年齢または訓練を受けた研究者と比べて, どのように対象者自身を評価できるかを尋ねて測定した。コントロール変数には, 「博士号を取得してからの年数」と「大学での地位」を変数に取り入れた。これらの変数間の相関分析の結果, 「専門職へのコミットメント」は, 「組織への忠誠心」とは関連がないが( $r=-0.06$ ), 「客観的な生産性」や「主観的な生産性」とは有意な関連が示された(それぞれ,  $r=0.25, r=0.22$ )。一方, 「組織への忠誠心」は, 「客観的な生産性」と「主観的な生産性」のどちらとも関連がなかった(それぞれ,  $r=-0.08, r=0.01$ )。また, 2種類の生産性を従属変数にし, 「組織への忠誠心」と「専門職へのコミットメント」を独立変数にした重回帰分析の結果, 「専門職へのコミットメント」は, 「博士号を取得してからの年数」と「大学での地位」をコントロールした上でも, 「客観的な生産性」と

「主観的な生産性」の双方に影響を与えていることが明らかになった。一方、「組織への忠誠心」は「客観的な生産性」と「主観的な生産性」のどちらにも影響を与えておらず、「専門職へのコミットメント」と「組織への忠誠心」の交互作用もどちらの生産性にも影響を与えていないことがわかった。

Jauchら(1978)の研究によれば、大学で基礎科学を専攻している研究者にとって、自分の職務へのコミットメントと所属している組織への忠誠心とはまったく関連の無い独立した変数であった。言い換えれば、「専門職へのコミットメント」が高い研究者が勤務先である大学に対して強い「組織への忠誠心」を持つわけではないことが示された。日本の民間企業の研究所に勤務する研究者は、アメリカの大学に勤務している研究者ほどドライではなく、組織への帰属意識と職務への関与がゆるやかに関連し合っているのではないかと予想できる。したがって、以下を仮説とする。

仮説2: 研究者の職務関与と組織帰属意識には強い関連がなく、職務関与の高い研究者が組織への帰属意識も高いわけではない。

#### 4)-3. 人事管理と職務関与

義村(1996a)は、様々な業種の日本企業に勤務する従業員(N=3,081)を対象に、企業の人事考課に関すると考えられる制度や慣行が職務関与に与える影響を分析した。職務関与の3サブ概念を従属変数とした重回帰分析の結果、勤続年数、職務満足、個人の勤労観などの要因をコントロールした上で、いくつかの企業の人事考課に関する施策・慣行が職務関与度に影響を与えていることが示された。具体的には、上司との信頼関係が「情緒的職務関与」と「認知的職務関与」を高め、人事考課のフィードバックや従業員の意見を反映させるシステムが「行動的職務関与」と「認知的職務関与」を高めていた。一方、逆に職務関与度を低くする人事考課関連項目もあり、人事考課制度の客観性が高いと自社を評価している従業員ほど「認知的職務関与」が低い傾向を示した。

また、義村(1996b)は、上記の対象者を用いて、

より広い範囲の人事施策が職務関与の3サブ概念に与える影響を調べた。その結果、上司との良好な意思疎通等が「情緒的職務関与」を高め、年功重視型の施策や従業員の意見を反映する施策が「認知的職務関与」を高め、能力重視型の施策や従業員の意見を反映する施策が「行動的職務関与」を高める傾向が明らかになった。一方、企業内組合や個人褒賞制度の徹底は「行動的職務関与」を低くする関連が認められた。

これらの研究からは、従業員の意見を反映させる人事管理が認知的職務関与や行動的職務関与を高めていることがわかる。企業研究所の研究部門においても、研究者の意見を反映させる人事管理を徹底することが、研究者の職務関与を高める働きをするのではないかと仮説的に考えられる。研究者が最も重視するのは、研究テーマの設定や研究方法の選択の際に、自分の意見を反映させられることではないかと考えられる。したがって、次の仮説を提出する。

仮説3: 自分の勤務する研究所において、研究の自由度を高める施策が徹底していると認識している研究者ほど、職務関与度が高い。

## 2. 研究の方法

### 1) 調査対象および手続き

本研究では、研究者サンプルと比較のためのサンプルの2つの対象群を分析に用いた。

#### a. 研究者サンプル

研究者に関するデータは、1994年7月～9月に、製薬、エレクトロニクス、化学、鉄鋼の4業種に属する10の企業研究所に勤務する研究者を対象に、質問紙法で収集した。質問紙は無記名であり、各社の協力を得て、各社の窓口(研究管理部門または研究人事部門)が一括して配布・回収を行なった。有効回答数は965、有効回答率は86.9%であった。

#### b. 比較サンプル

比較のために用いるデータは、1994年11月～12月に質問紙法で収集した調査票データ<sup>1)</sup>(有効回答 3,127票、有効回答率 77.8%)の中から、

研究者サンプルと従業員規模を同様にするため、従業員数が1,000人以上の企業に勤務する従業員を選び出したものである。該当するデータは、857票であった。比較サンプルは金融、サービスなどの業種に属する7社に勤務する従業員であり、職種は、営業、事務、研究開発、コンピュータ、その他、の5つに分類されている。質問紙は無記名で、回収にあたっては回答バイアスを最小限にするため、回答者本人が研究窓口宛の封筒に調査票を封入し、原則として、直接郵送する形式をとった。

## 2) 分析対象者の属性

### a. 研究者サンプル

研究者サンプルの年齢は平均36.5才、勤続年数は平均11.3年であった。このうち、男性が900名(93.5%)、女性が65名(6.5%)であり、課長または課長相当以上の管理職者が占める割合は32.4%であった。

### b. 比較サンプル

比較サンプルの年齢は平均34.5才、勤続年数は平均11.8年であった。このうち、男性が714名(82.3%)、女性が152名(17.5%)であり、管理職者が占める割合は30.4%であった。自己申告による職種は、営業・販売職204名(23.8%)、事務職110名(12.8%)、コンピュータ職132名(15.4%)、研究・開発職236名(27.5%)であった。

## 3) 質問項目

本研究では、質問紙に記載した以下の質問項目から得たデータを使用した。

### a. 研究者サンプル

● 職務関与(7項目): 既存の17項目の職務関与と尺度(詳しくは片柳, 1992bを参照)から7項目を抜粋した。Cronbachの $\alpha$ 係数は0.737であった。因子分析(斜交回帰; Oblimin法)の結果, 表1のように, ①「情緒的職務関与」(3項目;  $\alpha=0.770$ ), ②「認知的職務関与」(1項目), ③「行動的職務関与」(3項目;  $\alpha=0.683$ )の3因子構造が認められた。

● 組織帰属意識(3項目): 組織帰属意識を表

わ関本(1991)の質問項目から, 3項目を用いた。 $\alpha=0.779$ であった。

● 研究環境満足(1項目): 現在の研究環境についての総合的な満足度1項目を分析に取り入れた。

● 研究所の人事管理状況(12項目): 回答者が勤務している研究所で, 現在どのくらい徹底して研究者のための人事施策や慣行が実施されているかを探ねた。研究所に特徴的な13の施策・慣行をあらかじめ用意し, それぞれの施策について, 「徹底している」=5点から「全く行なわれていない」=1点までの5段階評定を依頼した。13の施策・慣行を因子分析(斜交回帰; Oblimin法)にかけた結果, 1施策を除いた12の施策・慣行から「顧客ニーズ対応(製品化)」(2項目;  $\alpha=0.608$ ), 「個人研究(試行)」(2項目;  $\alpha=0.586$ ), 「異質人材プロジェクト」(2項目;  $\alpha=0.502$ ), 「研究情報交流」(2項目;  $\alpha=0.724$ ), 「第一線研究者の採用」(1項目), 「研究の自由度」(3項目;  $\alpha=0.497$ )の6因子を抽出した。

● 対象者の属性: 既存研究をもとに, 職務関与に関連すると考えられる個人属性を探ねた。個人属性としては, 職種(管理職を表わすダミー変数1つ), 年齢, 勤続年数, 性別, を分析に取り入れた。

### b. 比較サンプル

● 職務関与(11項目): 職務関与を表わす11項目のうち, 本研究では, 研究者サンプルの職務関与と項目と同じ7項目のみを比較の対象とした。

● 組織帰属意識(8項目): 組織帰属意識を表わす関本(1991)の質問項目から8項目を用いた。研究者サンプルの調査票に記載した組織帰属意識3項目と同じ質問は含まれていない。

## 4) 分析方法

まず, 研究者(研究者サンプル)と営業職・事務職・コンピュータ職・研究開発職(比較サンプル)の職務関与を比較するため, 職務関与7項目について, T-検定による平均値の有意差検定を行なった。次に, 研究者サンプルの職務関与と組織帰属意識の関連の強さをはかるために, 相関分析を行なった。そして, 人事管理が職務関与と与え

表1 職務関与項目の回答状況および、T-検定による職種別平均値の有意差

職務関与	研究サンプル	比較サンプル			
	研究者 (N=965)	営業 (N=204)	コンピュータ (N=110)	事務 (N=132)	研究開発 (N=236)
①情緒的職務関与					
1) 仕事には興味を持っている。	4.47 (0.65)	3.86*** (1.04)	3.95*** (0.98)	3.44*** (1.04)	4.28** (0.84)
2) 今の仕事を自分でいろいろ工夫して、改善していきたい。	4.46 (0.63)	4.17*** (0.83)	4.16*** (0.64)	4.00*** (0.88)	4.23*** (0.80)
6) これからも現在の仕事を続けていきたいと思う。	4.06 (0.88)	3.35*** (1.10)	3.29*** (1.16)	2.98*** (1.06)	3.67*** (1.00)
②認知的職務関与					
4) この仕事で発言する機会がないとつまらない。	3.85 (0.96)	3.60*** (1.00)	3.74 (1.11)	3.37*** (1.02)	3.81 (0.95)
③行動的職務関与					
3) 家に帰ってからもやり残した仕事のことが気に掛かる。	3.66 (1.02)	3.47* (1.21)	3.48 (1.22)	3.26*** (1.19)	3.46* (1.10)
5) プライベートな時間にも仕事に役立たせるための勉強をしている。	3.45 (1.04)	3.11*** (1.11)	3.01*** (1.25)	2.81*** (1.21)	3.36 (1.12)
7) 職場を離れても、今後の仕事の進め方について、自分なりに考えることがよくある。	3.95 (0.85)	3.92 (1.00)	3.82 (0.98)	3.73* (0.96)	4.13** (0.91)
職務関与	3.70 (0.51)	3.64 (0.71)	3.64 (0.60)	3.37*** (0.70)	3.85 (0.63)

\* P&lt;0.05, \*\* P&lt;0.01, \*\*\* P&lt;0.001

表2 職務関与と組織帰属意識との相関係数（職種別）

	研究サンプル	比較サンプル			
	研究者 (N=965)	営業 (N=804)	コンピュータ (N=298)	事務 (N=1,081)	研究開発 (N=341)
職務関与と組織帰属意識	0.709***	0.557***	0.357***	0.575***	0.521***

\* P&lt;0.05, \*\* P&lt;0.01, \*\*\* P&lt;0.001

る影響を調べるために、職務関与を従属変数に、人事管理施策・慣行他を独立変数とした重回帰分析を行なった。

### 3. 結 果

表1は、職務関与7項目について、研究者サンプルと比較サンプルの各職種（営業、コンピュータ、事務、研究開発）の平均値と標準偏差を表記し、研究者サンプルと比較サンプルの各職種との間で、職務関与に関する平均値の有意差があるかをT-検定により調べた結果である。研究者サンプル

との間に有意差があった場合、比較サンプルの該当する職種欄に\*印を付記した。この結果から、研究者サンプルは、比較サンプルのコンピュータ職よりも有意に高い職務関与を示し、営業職や事務職に比べてもわずかにだが高い職務関与を示していることがわかる。特に、「仕事に興味がある」、「今の仕事を自分でいろいろ工夫して、改善していきたい」、「これからも現在の仕事を続けていきたいと思う」という「情緒的職務関与」を表わす項目について、研究者サンプルは非常に高い値を示している。

表2は、職務関与7項目と組織帰属意識3項目

表3 重回帰分析：職務関与に及ぼす人事管理の影響

(研究者サンプル, N=965)

従属変数：職務関与	回帰係数	(T値)
職位(ダミー変数:1=管理職)	-0.045	(-1.487)
勤続年数	-7.949	(-0.425)
業種(ダミー変数:1=製薬業)	-0.010	(-0.421)
性別(ダミー変数:1=男性)	-0.038	(-0.729)
学歴(ダミー変数:1=修士課程卒以上)	0.065	(2.025)*
研究環境満足	0.016	(0.938)
組織帰属意識	0.451	(26.145)***
〈研究所の人事管理〉		
「顧客ニーズ対応(製品化)」	0.018	(1.183)
「個人研究(試行)」	0.007	(0.385)
「異質人材プロジェクト」	-0.057	(-2.937)**
「研究情報交流」	0.022	(1.659)+
「第一線研究者の採用」	-0.031	(-2.055)*
「研究の自由度」	-9.757	(-0.048)
定数	2.411	(19.034)***
R <sup>2</sup>	0.525	
調整済みR <sup>2</sup>	0.518	
F値	82.442***	

+ P&lt;0.10 \* P&lt;0.05 \*\* P&lt;0.01 \*\*\* P&lt;0.001

との相関係数を表わしている。比較サンプルの組織帰属意識は研究者サンプルの組織帰属意識と同じ項目で測定されているのではないため、厳密な比較はできない。が、表2の結果からは、研究者サンプルの職務関与と組織帰属意識の相関係数は、0.709と非常に大きいことがわかる。比較サンプルの中でも、相関係数が最も大きいのは研究開発職であり、最も小さい値を示したのはコンピュータ職であった。研究者サンプルにおいては、職務関与が高い研究者ほど組織帰属意識が高く、職務関与が低い研究者ほど組織帰属意識も低い傾向がかなりはっきりと示された。

表3は、研究所の人事管理が研究者の職務関与にどのような影響を与えるかを調べるために、重回帰分析を行なった結果である。既存研究によって職務関与との関連が指摘されている職位、性別、年齢、学歴、研究環境満足、組織帰属意識に加えて、製薬業という業種も独立変数に加え、これらの変数が職務関与に与える影響をコントロールした。表3の重回帰分析では、P<0.10までを有意な係数として議論したい。この結果からは、

研究所の人事管理に関しては、「研究情報交流」が徹底していると考えている研究者ほど職務関与が高いという関連と、「異質人材プロジェクト」や「第一線研究者の採用」が徹底していると考えている研究者ほど職務関与が低いという関連がみられた。尚、この重回帰分析では分散インフレ係数を算出し、独立変数間の多重共線性が強くないことを確かめた(VIF=1.065~1.536)。

#### 4. 考 察

t検定によって示された比較サンプルの4職種と研究者サンプルの研究者との職務関与7項目に関する差異からは、研究者の情緒的な職務関与が明らかに営業職、コンピュータ職、事務職より高く、研究者には自分の仕事をとてもおもしろいと思い、強い愛着を持っている人が多いことがわかる。研究者に比べて比較サンプルの事務職は、職務関与の7項目全てにおいて、有意に職務関与が少なかった。また、比較サンプルの研究開発職の情緒的職務関与が研究者サンプルより有意に低

かった原因は、比較サンプルの職種分類が自己申告によって行なわれたためだと考えられる。自分の職種を研究開発職とマークした人々の職務が実際にはかなり多岐にわたっており、研究者サンプルのように基礎研究を中心にした研究者に限定されていないため、両職種にこれだけの差がでたのだと思われる。これらの結果から、職務関与は職種によって平均値が異なり、研究者は他の職種より職務関与の平均値が高いという仮説1は支持されたと解釈できる。

研究者における職務関与と組織帰属意識との関連は、相関係数が0.709と非常に高く、比較した他の職種よりもさらに高い値を示した。Brooke, Russell & Price (1988) は、組織コミットメントと職務関与との相関係数を  $r=0.55, p<0.01$  であったと報告しており、Blau & Boal (1989) は、同じく組織コミットメントと職務関与との相関係数を  $r=0.31, p<0.01$  であったと報告している。職務関与と組織帰属意識は互いに独立した変数である (Blau & Boal, 1987; Mathieu & Farr, 1991)。本研究では、研究者は職務への関与度は高いが組織への帰属意識はそれほど高くなく、職務関与と組織への帰属意識の関連は弱いと仮説的に考えていた。しかし、実際には、職務関与の高い研究者は組織帰属意識も研究者の中では高く、両変数の関連はかなり強いことが示された。研究者の職務関与と組織への帰属意識との関連は弱いと想定した仮説2は棄却され、逆の現状が明らかになった。日本の企業研究所に勤務する研究者は、自分の職務との心理的距離が近くなり、職務に積極的に取り組んでいる者ほど、その職務を与えてくれている場である組織にも関与を深めていくとも考えられる。研究者サンプルの職務関与の平均値は、5段階評定で3.70と高い値を示しているが、組織帰属意識の平均値は、3.04であり高くない。全体として研究者は、職務には積極的に関与するが、組織への帰属意識は高くないことがわかる。

職務関与を従属変数とした重回帰分析からは、いくつかの研究者の特徴が明らかになった。1つの特徴は、管理職であることが職務関与について有意な説明力を持っていない点である。多職種

サンプルを研究対象にした義村 (1995a) では、管理職であることが職務関与の値を高める方向に有意な説明力を示していたが、本研究の研究者サンプルではそうになっていない。これは、研究者が管理職になるときにおきる職務内容の変化が職務関与を高める方向に強くは働いていないことを示している。研究者が管理職になると、企業組織の意思決定に参画する機会は増えるが、マネジメント関連の雑務も増え、研究自体に費やす時間は減っていく。多くの研究者は研究自体にやりがいや魅力を感じているので、非管理職でも職務関与が高く、管理職になることによって著しく職務関与が高くなるわけではないと考えられる。2つめの特徴は、性別が説明力を持たない点である。前述の多職種サンプルでは男性であることが職務関与を高める方向に有意な説明力を示したが、研究者サンプルではそうになっていない。これは、研究者は性別によって職務の専門性や自律性といった職務関与を高める職務特性に大差がないことを意味しているのではないかと考えられる。3つめの特徴は、年齢も職務関与について説明力を持っていない点である。多職種サンプルでは年齢が職務関与について有意な説明力を示していたが、研究者サンプルではそうになっていない。研究者は若年時からある程度以上の専門性や自律性がある職務を行なっているので、加齢にともなう職務関与の高まりが小さいのではないかと考えられる。これらの結果は、同じ組織内においては仕事の地位レベルと職務関与とは有意な関係がないという Lodahl (1965) の報告や、技能のレベルと職務関与との間には有意な関係がないという Rabinowitz (1975) の報告とも共通するところがみられる。

研究所の人事管理の中では、「研究情報交流」が正の方向に、「異質人材プロジェクト」と「第一線研究者の採用」が負の方向に、職務関与についての説明力を示した。重回帰分析の回帰係数をみるかぎりにおいては、「研究の自由度」は、有意な説明力を示さなかった。したがって、自分の勤務する研究所で研究の自由度を増すような人事施策が実施されていると評価している研究者ほど職務関与は高いと想定した仮説3は棄却されたと言える。そして、本研究からは、自分の勤務する企業

研究所で現在、研究に関する情報交流が盛んに行なわれていると思っている研究者ほど、職務関与が高いことが示された。一方、自分の勤務する企業研究所で現在、異質な人材で構成された研究プロジェクトが徹底して行なわれていると思っている研究者ほど、また、他の研究所や大学からの第一線研究者の採用が多いと思っている研究者ほど、職務関与が低いことが示されている。この結果についての1つの解釈としては、職務関与の高い人ほど要求水準が高いので、現状を厳しく評価する傾向があると考える説がある。しかし、そうであれば、職務関与の高い群は低い群に比べてこれらの施策について徹底度が低いと評価するはずであるが、そうはなっていない。したがって、この説は当てはまるとは言えない。2つめの解釈は、実際にこれらの人事管理が職務関与を阻害する要因になっていると考える説である。意思決定への参加が職務関与を高めるという報告(White & Ruh, 1973; Siegel & Ruh, 1973)がある。これらの人事管理を実施することによって、実際には、大多数の研究者が研究上の意思決定に参画しにくくなるので、または、専門性を発揮する機会が少なくなるので、職務関与を阻害するとも考えられる。3つめの解釈は、これらの人事管理を実施している企業が1割以下で非常に少ない(「異質な人材プロジェクト」が平均6.9%、「第一線研究者の採用」が7.4%)なので、これらの施策が有効かどうかを問うことができないと考える説である。実施率の低さからみて、本研究ではこの解釈が最も妥当ではないかと考えられる。

## 5. 結 論

上記の結果および考察から、本研究の2つの目的を確認したい。

第1の目的は、研究者の職務関与の特徴を明らかにすることであった。研究者は、日本企業従業員の主な職種とも考えられる事務職、営業職、コンピュータ職に比べて、情緒的な職務関与がとて高いことが示され、研究者が今の仕事を非常におもしろいと思ひ、これからも工夫しながら続けていきたいと考えていることが明らかになった。

また、研究者は、管理職になることで急に職務関与が高くなるわけではなく、研究そのものにおもしろみを感じており、性別による職務関与の違いも少なく、若年層からかなり高い職務への積極性を持ち続けていることが示された。また、一般的に研究者の組織帰属意識は高くないが、職務に積極的に関与している研究者ほど、同時に組織への帰属意識も研究者の中では高い傾向は表れていた。本研究の結果だけから、結論付けることはむずかしいが、日本の企業研究所に勤務する研究者は、職務内容が企業特殊的なので、自分の職務に積極的に関与していくほど、その職務を与えてくれている場としての企業への帰属意識を高めていくとも考えられる。

第2の目的は、研究者の職務関与を高める人事管理のあり方を探ること、であった。研究所が人事管理によって研究者の職務関与を高めるには、研究情報の交流を盛んにする施策が重要であることが示された。反対に、職務関与を低くする作用を持つ人事管理には、異質な人材によるプロジェクトの励行や第一線の研究者の採用があることが示された。しかし、これら2種の人事管理は、現在ではまだごく少数の研究所でしか導入されていないので、これら2種の人事管理がほんとうに職務関与の阻害要因であるのかについては、さらなる今後の研究が必要であると考えられる。

本研究においては、職務関与項目の数が少なく、研究者の職務関与を情緒的職務関与、認知的職務関与、行動的職務関与の3つの下位概念に分類して、多変量解析を試みることができなかった点に限界がある。今後の研究としては、個々の研究者の職務内容や上司のタイプなどを考慮した職務関与モデルを作成し、分析を行なうことが望ましいと考えられる。

## 注

- 1) このデータは慶應義塾大学商学研究科のワークショップ(佐野陽子教授・樋口美雄教授・清家篤教授主催)と日本経営協会総合研究所による共同調査研究から得ている。

## 引用文献

- Blau, G., & Boal, K. (1987). Conceptualizing how job involvement and organizational commitment affect turnover and absenteeism. *Academy of Management Review*, 12, 288-300.
- Blau, G., & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15, 115-127.
- Brooke, P., Russell, D., & Price, J. (1988). Discriminant validation of measures of job satisfaction, job involvement, and organizational commitment. *Journal of Applied Psychology*, 73, 139-145.
- 花田光世 (1991). オピニオン・サーベイによる経営人事革新. DIAMOND ハーバードビジネス 2-3月号, 81-94.
- Jauch, L. R., Glueck, W. F., & Osborn, R. N. (1978). Organizational loyalty, professional commitment, and academic research productivity. *Academy of Management Journal*, 21, 84-92.
- 化学エネルギー労協 (1988) 化学・エネルギー産業にみる労働者意識—新時代への生活ビジョン作成のために—
- 片柳敦子 (1992a) 職務関与: 文献展望とモデルの再構築 産業・組織心理学研究 第6巻 第2号 3-13.
- 片柳敦子 (1992b) 新しい「職務関与」尺度の開発をめざして 産業・組織心理学会第8回大会発表論文集 94-96.
- 児玉文雄 (1991) 『ハイテク技術のパラダイム—マクロ技術学の体系』中央公論社
- Lodahl, T., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2, 79, 102.
- Mathieu & Farr (1991) Further evidence for the discriminant validity of measures of organizational commitment, job involvement, and job satisfaction. *Journal of Applied Psychology*, 76, 127-133.
- 日本経営協会総合研究所 (1993) ビジネスマンの仕事意識調査—仕事への関わり方について—
- 日本経済新聞社 (1993). 日本型人事は終わった 日本経済新聞社
- Rabinowitz, S. (1975). *An examination of the influence of individual difference variables and perceived job stimulation on job involvement*. Unpublished master's thesis, Michigan State University. Quoted in Rabinowitz & Hall (1977).
- Rabinowitz, S., & Hall, D. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological Bulletin*, 84, 265-288.
- 榊原清則 (1995). 日本企業の研究開発マネジメント—組織内同形化とその超克— 千倉書房
- 関本昌秀 (1991). 90年代の経営人事戦略. DIAMOND ハーバード・ビジネス, 9月, 29-46.
- Siegel, L., & Ruh, R. A. (1973). Job involvement, participation in decision making, personal background and job behavior. *Organizational Behavior and Human Performance*, 9, 318-327.
- Tannenbaum, A. S. (1966). *Social psychology of the work organization*. Belmont, Calif.: Brooks/Cole.
- Thorp, C. D., Jr. (1970) The administration of scientific research (Ph. D. dissertation, University of Missouri)
- 津田真澄 (1993). 人事労務管理 ミネルヴァ書房
- White, J. K. & Ruh, R. A. (1973). A effect of personal values on the relationship between participation and job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 18, 506-514.
- 義村敦子 (1994) 職務関与と企業の人的資源管理施策の関連 産業・組織心理学会第10回大会発表論文集 83-85.
- 義村敦子 (1996a) 人事考課の職務関与への影響—公平感 (fairness) の観点から— 日本労務学会年報 (近掲)
- 義村敦子 (1996b) 規制緩和状況下における新しい人事施策と職務関与の関連『商学研究科 大学院高度化推進プロジェクト報告 (仮題)』慶応通信 (分担執筆・近刊)