

# 基礎研究者と開発研究者の態度比較：職務関与・組織 コミットメントと業績との関連

成蹊大学 義村敦子

## 1. はじめに

研究者は自分の職務には熱心に取り組むが、所属組織への帰属感は薄いと一般に言われている。これを裏付けるように、日本の企業研究所に勤務する基礎研究者は、職務関与は非常に高いが、組織への帰属感は低いことが示されている(石川, 1996; 義村, 1996)。では、製品開発に携わる開発研究者はどのような職務および組織への態度を有しているのだろうか。職務の特性が態度に及ぼす影響は大きいと言われ(Rabinowitz & Hall, 1977; Steers, 1977; Dunham, Grube & Castaneda, 1994), 同じ研究者の範疇にあっても、基礎研究者と開発研究者の態度はそれぞれの特徴を持つと考えられる。

企業研究所のマネジメント側にとっては研究者の職務および組織への態度自体よりも、それらが及ぼす業績向上効果に関心があるのは異論の無いところであろう。基礎研究者においては職務関与が業績の多様さにプラスに働くことが報告されているが(石川, 1996; 1998), 求められている業績が基礎研究者とは異なる開発研究者についてはどうだろうか。

### 1.1 本研究の目的

本稿では基礎研究者と開発研究者の態度比較を通じて、上記の疑問点を明らかにしたい。すなわち、測定上の制約はあるが、日本企業の研究所で働く基礎研究者と開発研究者とでは職務関与および組織コミットメントがどのように異なるかをできるだけ多次元的に描きだすのが第1の目的である。そして、両職種従事者の職務関与および組織コミットメントが研究業績にどのような影響を及ぼしているかを明らかにするのが第2の目的である。

### 1.2 職務関与と組織コミットメントの定義と多次元性

職務関与と組織コミットメントはあらゆる職種に適用できる。したがって、他の職種との比較も視野に入れて基礎研究者および開発研究者の職務態度を論議できる利点がある。本稿では、職務関与を「個人と職務との心理的距離」(義村, 1996b)であり、本人が認識している職務への態度を表す概念と捉える。同様に組織コミットメントを「個人と所属組織との心理的距離」であり、本人が認識している所属する組織への態度を表す概念と捉える。

このように職務関与と組織コミットメントを捉えると、より正確に各対象への態度を把握するには複数の指標が必要になる。例えば、家族経営組織の管理職者と企業研究所の基礎研究者の態度を比べると、単一の構成概念では両者はともに職務関与も組織コミットメントも高いとしか表現できず、両者の違いが浮き彫りにならない。複数の構成概念で表すと、前者は組織への愛着が強く職務への参加意欲が強い、後者は職務への興味関心が強いので企業への勤務継続意志が強いと表現できる。このように態度の峻別をはかるためには職務関与も組織コミットメントも多次元で捉える視点が不可欠だと考えられる。

職務関与は単一の構成概念を提唱している研究(Kanungo, 1982)と複数の構成概念を提唱する研究(Lodahl & Kejner, 1965; Seleh & Hosek, 1976; 義村, 1996)が併存している。片柳(1992)は職務関与の構成概念を情緒、認知、行動という態度の3要素に対応させ、職務関与を情緒的職務関与(職務への興味や愛着)、認知的職務関与(職務の重要さと参加意欲)、行動的職務関与(自発的な職務行動志向)と捉えている。

高尾(1996b)および高木(1997)によれば、組織コミットメントも単一の構成概念から複数の構成概念で捉える傾向にある。ほぼ単一の構成概念

を想定した OCQ という組織コミットメント測定尺度 (Mowday, Steers & Porter, 1979) の後, 3 つの構成概念を想定したモデル (O'Reilly & Chatman (1986); Allen & Mayer, 1990) が提出された。日本では研究ごとに内容に差異はあるが, 4 つの構成概念を抽出した実証研究が蓄積されている (関本・花田, 1987; 高尾, 1996; 高木・石田・益田, 1997)。

上記の理論研究および実証研究を元にする, 職務関与と組織コミットメントはいずれも多次元性を有すると考えられる。

### 1.3 職務関与と組織コミットメントの独立性

職務関与と組織コミットメントは一見すると類似した概念なので, 独立した変数として用いるために理論的な整理をしておきたい。まず, 両変数の理論的な相違点は対象にある。職務関与は現在従事している職務が対象であり, 組織コミットメントは個人が所属している組織が対象であるという明確な概念上の相違が存在する (Blau, 1985)。Brown (1996) が 71 研究をメタ分析した結果, 修正相関係数平均値は  $r = .496$  であり, 職務関与と組織コミットメント間にかかなりの正の相関が報告されている。一方, 因子分析の結果, 両変数が独立した変数であることを示した研究もいくつかある (Blau, 1989; 片柳・守島, 1991)。

したがって, 職務関与と組織コミットメントはその性質上ある程度の共通性を持ちながらも, 独立した態度変数であると判断できる。

## 2. 研究枠組

### 2.1 研究者の職務関与

担当する職務の内容によって職務関与の強さは左右されるが, これを職種別の職務関与特徴として分析した研究がある。Mannheim (1975) は 7 職種の認知的職務関与を比較し, 科学者などの専門職従事者の職務関与が最も高いことを示した。義村 (1996a) は基礎研究者 ( $N = 965$ ) と他の 4 職種の従事者 (合計  $N = 682$ ) を比較し, 営業職や事務職に比べて基礎研究者は職務への興味や愛着 (情緒的職務関与) が著しく高く, 自発的に職務に

役立つ勉強をする意志 (行動的職務関与) も強いことを明らかにした。

職種ではなく職務特性が職務関与に影響するとの指摘もある。March & Simon (1958) は意思決定への参画度が職務関与を高める可能性を示唆し, 実証的にも両変数間に正の相関が報告されている (White & Rue, 1973; Siegel & Ruh, 1973)。職務の自律性も職務関与との正の相関が確かめられている (Brown, 1996)

本人が自覚している職務特性が職務関与を強く規定するとの指摘もある (義村, 1998)。義村 (1998) では職務関与 3 因子それぞれを従属変数にした重回帰分析の結果, 職務の専門性が情緒的職務関与および行動的職務関与に正の説明力を示し, アイディア必要性が情緒的職務関与, 認知的職務関与, 行動的職務関与のいずれについても正の説明力を示した。自分の担当職務の専門性やアイディア必要性を認識している人ほど職務関与が高い傾向がわかる。

開発研究者は職務遂行のために高い専門性とともさまざまなアイディアを考え出す力や工夫が必要な職種であろう。したがって, 次の仮説が想定できる。

仮説 1: 開発研究者は基礎研究者と同様に情緒的職務関与, 認知的職務関与, 行動的職務関与がいずれも高いレベルにあり, なかでも情緒的職務関与は非常に高い。

### 2.2 研究者の組織コミットメント

前述のように, 研究者の組織コミットメントは一般に低い。高尾 (1996a) によれば, 基礎研究者 ( $N = 965$ ) の心理的距離は企業よりも職務に圧倒的に近かった。6 コミットメント対象 (会社, 研究所, 上司, 先輩・同僚, 研究職, 研究対象) を提示して, コミットしている強さの順番を評定依頼した結果, 1 番強くコミットしてる対象は研究対象または研究職であると認識している基礎研究者が約 8 割なのに対して, 会社だと認識している基礎研究者は 1 割弱にとどまっていた。Dunham ら (1994) によれば, 組織への愛着などを意味する情緒的コミットメントは職務の自律性, タスク

同一性、タスク有意味性、技能多様性などと正の相関を示している。

開発研究者は職務内容が組織経営戦略と密接に結びつき、研究成果が企業にとってどのような意味を持つかがわかりやすいので、基礎研究者に比べると組織へのコミットメントはやや強いと想定できる。したがって、次の仮説を提出する。

仮説 2: 開発研究者の組織コミットメントは基礎研究者に比べて高い。

### 2.3 研究者の職務関与と組織コミットメントの関連

基礎研究者の場合、組織コミットメントは総じて低く、職務関与と組織コミットメントとの相関も穏やかである。日本企業研究所に勤務する基礎研究者と他 4 職種従事者との比較(義村, 1996a)によれば、基礎研究者の場合、両変数の相関は穏やかな相関( $r=.344$ )に留まった<sup>註1)</sup>。日本の企業研究所に勤務する基礎研究者は他職種に比べて情緒的職務関与が著しく強いが、組織への帰属感はむしろ弱く、職務関与が強い研究者ほど組織への帰属感の弱さが軽減される傾向がみられる程度である。基礎研究者の職務関与が高いからといって組織への帰属感が高いとは限らないと言える。

前述のように開発研究者は基礎研究者に比べて所属組織の製品開発方針に密接に関わって仕事をしているので、開発研究の職務に積極的に関わっている人ほど組織への態度も積極的だと想定できる。したがって、次の仮説を提出する。

仮説 3: 開発研究者の総合職務関与と組織コミットメントとの正の関連は基礎研究者に比べて強い。

### 2.4 研究業績と職務関与

エンジニアや製薬の基礎研究者など理系専門職を対象にした研究では、職務関与は業績に関連しているが(石川, 1996; 1998, Keller, 1997), 職種を限定していない 25 研究に関するメタ分析では業績と職務関与との修正相関係数平均値は  $r=.088$  であり(Brown, 1996), 両変数との関連は明確に示されていない。石川(1996)では日本の製薬企業 5 社に勤務する基礎研究者( $N=319$ )

を対象に研究業績の多様さと職務関与などの関連を分析した結果、高業績企業 3 社に勤務する基礎研究者においてのみ、研究業績の多様さの決定要因として職務関与が有意に働いた。さらに、同様の対象者を年齢別に分析した結果、30-34 才層以外のほとんどすべての年齢層の基礎研究者において、職務関与が研究業績の多様さにプラスの影響を及ぼすことを明らかにしている(石川, 1998)。また、Keller (1997) は業種をエンジニアと科学者に特定し、職務関与の高さと業績との関連があったと報告している。

基礎研究者と開発研究者はいずれも職務への積極性が研究成果に繋がる職種である。したがって、本稿では次の仮説を提出する。

仮説 4: 研究業績の多様さに情緒的職務関与、認知的職務関与、行動的職務関与がいずれも正の影響を示す。

### 2.5 研究業績と組織コミットメント

組織コミットメントは業績と直接的な関係は強くないと言われている(石田, 1997)。研究者に限っても、組織コミットメントが業績にプラスの影響を単独で与えたとは言いがたい。日本企業の基礎研究者( $N=965$ )の場合、組織コミットメントは研究業績の多様さに直接の影響を与えず(守島, 1996)、日本の製薬企業の基礎研究者( $N=483$ )の場合でも組織コミットメントが直接には研究業績の多様さに影響を与えていなかった(石川, 1998)。本研究の基礎研究者および開発研究者においても、組織コミットメントの高さが研究業績向上には直結しないと考えられる。したがって、次の仮説を提出する。

仮説 5: 基礎研究者および開発研究者は研究業績の多様さと組織コミットメントに関連がない。

### 2.6 研究業績に及ぼす職務関与と組織コミットメントの交互作用

職務関与と組織コミットメントの交互作用が研究業績を上げるのに良い影響をもたらす可能性も考慮しておきたい。Blau (1986) は両変数の交互作用が遅刻や欠勤を減らすと想定した。また、実

際に転職率や (Blau & Boal, 1989) 転職意志 (Martin & Hafer, 1995) を減らしたとの報告もある。しかし, Blau ら (1989) では組織コミットメントが転職率を減少させていた可能性も指摘される (義村, 1998)。上記はいずれも逃避行動の減少に関してであり, 研究業績の増加に影響するかはまだ実証されていない。

仮説 6: 職務関与と組織コミットメントの両方が高い研究者は研究業績が多い。

### 3. 研究方法

#### 3.1 調査手続きと調査対象

本稿では基礎研究者 (N=818) と開発研究者 (N=168) を比較して分析を試みる。基礎研究者サンプルは 1994 年の個人調査票による質問紙調査で収集され, 開発研究者サンプルは 1998 年の同様の質問紙調査で収集された。両調査ともに個人調査票の配布・回収は各企業に依頼し, 一括して各企業から研究窓口に返却を受けて収集された。

##### a. 基礎研究者サンプル

本稿の基礎研究者サンプルは 1994 年の基礎分野研究者対象の「研究者の意見調査」によって収集された 956 票のデータ (有効回答率 86.9%, 詳しくは, 石田, 1996 を参照) の一部を抜粋した。企業研究所 10 社に勤務する基礎研究者 965 名のうち, 4 年後の第 2 回「研究者の意見調査」にも協力している企業 8 社の基礎研究者にサンプルを限定したところ, 鉄鋼 1 社, エレクトロニクス 1 社, 製薬企業 6 社に勤務する基礎研究者 818 名となった。平均年齢は 36.42 才, 平均勤続年数は 11.31 年であった。最終学歴は修士課程修了以上が 77.0%, 博士号取得者は 31.4%, 性別は男性が 94.3%, 課長相当以上の管理職が 31.5% を占めていた。

##### b. 開発研究者サンプル

開発研究者のデータは開発研究者および応用研究者対象の第 2 回「研究者の意見調査」によって 1998 年に収集された個人調査票の中から, ①基礎研究者サンプルと共通の 8 社に勤務し, ②対象者自身が現在の職務は「開発研究」と回答した人

を対象にした。したがって, 開発研究者サンプルは 168 名に絞られた。平均年齢は 35.71 才, 平均勤続年数は 10.64 年であった。最終学歴は修士課程修了以上が 72.0%, 博士号取得者は 21.0%, 性別は男性が 89.3%, 課長相当以上の管理職が 27.4% を占めていた。

#### 3.2 測定尺度

本稿では基礎研究者サンプルと開発研究者サンプルに共通して用いた以下の質問項目によって分析を試みる。

a. 職務関与 (6 項目): 職務関与測定尺度 11 項目 (義村, 1996b) の中から, 本稿では両サンプルで共通して用いられた 6 項目 (Cronbach's  $\alpha = .7349$ ) で総合職務関与を測定する (表 1)。下位因子は情緒的職務関与 (3 項目,  $\alpha = .7794$ ), 認知的職務関与 (1 項目), 行動的職務関与 (2 項目,  $\alpha = .6152$ ) で構成され, 5 段階評定である。

b. 組織コミットメント (3 項目): 関本 (1991) の組織帰属意識を表す質問項目から 3 項目を用いた。 $\alpha = .7717$  であった。評定は 5 段階である。

c. コミットメントの対象: 高尾 (1996a) が Becker (1992) を参考にして作成したコミットメント対象を順位付けする測定尺度を使用した。「どのような対象について, 帰属意識 (一体感, 愛着, 働く意欲の源泉) を感じていますか」と尋ね, 重要な順に 1 位から 6 位までをつけるよう依頼している。コミットメント対象は「会社」, 「研究所」, 「直属の上司」, 「職場の先輩や同僚」, 「研究職という職種」, 「自分の研究対象」である。分析のために, 6 位を 1 点, 5 位を 2 点, 1 位を 6 点と順位が高いほど高い点数を付与した。

d. 研究業績 (13 項目): 守島 (1996) が作成した 13 の研究業績について, 入社後あげた成果に該当すると回答された項目の合計数を研究業績の多様さの指標に用いる (表 6)

e. 個人属性: 対象者の職務関与および組織コミットメントに影響するとの指摘がある個人属性のうち, 年齢のみを今回の分析に取り入れた。

#### 3.3 分析方法

まず, 基礎研究者サンプルと開発研究者サン

ルの特徴を明らかにするため、両サンプルの態度の平均値の差を検定した(T検定)。次に基礎研究者サンプルと開発研究者サンプルそれぞれについて、各態度変数間の相関分析を行った。また、職務関与と組織コミットメントが研究業績に及ぼすプラスの影響を調べるためには重回帰分析を行った。

#### 4. 結果と仮説検証

表1では、基礎研究者と開発研究者の職務関与を比較した。総合職務関与(6項目)の平均値は基礎研究者(4.02)をわずかに下回ったものの、開発研究者(3.98)も非常に高かった。項目別にみると、「仕事には興味を持っている」と「今の仕事を自分でいろいろ工夫して、改善していきたい」に開発研究者は非常に強くあてはまると回答している。(それぞれ、4.33, 4.34)。しかしながら、基礎研究者はさらに強くこれらの項目にあてはまると回答し(それぞれ、4.45, 4.44)、開発研究者との差が有意であった。

3因子別にみると、情緒的職務関与は開発研究者もかなり高かったが、さらに有意に基礎研究者の方が高かった。基礎研究者は情緒的職務関与が

突出して高かった。開発研究者は情緒的職務関与が非常に高いだけでなく、認知的職務関与と行動的職務関与もそこそこ高かった。したがって、開発研究者は情緒的職務関与、認知的職務関与、行動的職務関与がともに高く、特に情緒的職務関与が著しく高いと想定した仮説1は支持されたと判断できる。

表2の組織コミットメントをみると、開発研究者サンプルの平均値(3.00)は基礎研究者サンプルの平均値(3.01)とほとんど同じ程度に低かった。項目別にも両サンプルに有意な違いはみられなかった。表3のコミットメント対象をみると、会社へのコミットは開発研究者が基礎研究者より強かった。一番強くコミットしている対象が「会社」である人は両サンプルとも少ないが、開発研究者(7.4%)が基礎研究者(15.2%)よりは多かった(表4)。したがって、開発研究者の組織コミットメントが基礎研究者に比べて高いと想定した仮説2は組織コミットメントの総量では棄却されたが、順位付け評定では支持されたと見えよう。

表5のように、職務関与と組織コミットメントとの相関は開発研究者( $r=.4715$ )が基礎研究者( $r=.3489$ )よりかなり強かった。職務関与3因子別にみると、両サンプルに共通して、情緒的職務

表1 職務関与平均値の比較(T検定)

職務関与	基礎研究者(N=818) 平均値(標準偏差)	開発研究者(N=168)	T検定 F値
① 情緒的職務関与			
J11) 仕事には興味を持っている。	4.44 (0.53)	4.33 (0.79)	1.58***
J12) 今の仕事を自分でいろいろ工夫して、改善していきたい。	4.44 (0.63)	4.34 (0.72)	1.29*
J15) これからも現在の仕事を続けていきたいと思う。	4.06 (0.89)	3.89 (0.96)	1.16
② 認知的職務関与			
J13) この仕事で発言する機会がないとつまらない。	3.82 (0.97)	3.93 (0.94)	1.08
③ 行動的職務関与			
J14) 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。	3.41 (1.05)	3.49 (0.95)	1.23
J16) 仕事場を離れても、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。	3.94 (0.84)	3.87 (0.91)	1.16
総合職務関与(6項目)	4.02 (0.56)	3.98 (0.61) 2	1.19
情緒的職務関与(3項目)	4.32 (0.62)	4.19 (0.70)	1.28*
認知的職務関与(1項目)	3.82 (0.97)	3.93 (0.94)	1.08
行動的職務関与(2項目)	3.68 (0.81)	3.68 (0.78)	1.06

\*  $p < 0.05$  \*\*  $p < 0.01$  \*\*\*  $p < 0.001$

表2 組織コミットメントの平均値比較 (T検定)

	基礎研究者 (N=818) 平均値 (標準偏差)	開発研究者 (N=168)	T検定 F'値
OC1) この会社のためなら、人一倍働いてもいいと思う。	2.75 (1.03)	2.63 (1.02)	1.01
OC2) 私の考え(価値観)と、この会社の経営方針とは、かなり似ている。	2.82 (0.91)	2.83 (0.85)	1.15
OC3) なんだかんだといっても、この会社を選んで本当に良かったと思う。	3.45 (0.93)	3.54 (0.87)	1.14
組織コミットメント (3項目)	3.01 (0.79)	3.00 (0.73)	1.18

表3 コミットメント対象の平均値比較

	基礎研究者 (N=818) 平均値 (標準偏差)	開発研究者 (N=168)	T検定 F'値
会社	2.35 (1.62)	2.75 (1.89)	F'=1.36**
研究所	3.04 (1.28)	3.31 (1.34)	F'=1.09
直属の上司	2.75 (1.31)	2.68 (1.35)	F'=1.06
職場の先輩や同僚	3.54 (1.49)	3.67 (1.62)	F'=1.18
研究職という職種	4.27 (1.57)	4.28 (1.63)	F'=1.08
自分の研究対象	5.11 (1.26)	4.30 (1.61)	F'=1.64***

\*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

表4 コミットメント対象の第1位

	基礎研究者 (N=818)	開発研究者 (N=168)
会社	7.4%	15.2%
研究所	3.7%	4.2%
直属の上司	2.2%	1.2%
職場の先輩や同僚	10.9%	19.4%
研究職という職種	22.0%	30.9%
自分の研究対象	54.6%	29.1%

関与が組織コミットメントと最も強く関連し、認知的職務関与が組織コミットメントと最も弱い関連を示した。総合職務関与と組織コミットメントの関連は開発研究者の方が基礎研究者より強いと想定した仮説3は支持されたと言えよう。

表6によると、研究業績の多様さは両サンプルで有意な違いがあった。13の研究業績のうち、基礎研究者は平均4.31の成果を実際にあげているのに対して、開発研究者は平均3.14の成果をあげるにとどまり、基礎研究者の方が幅広く研究業績をあげていることが明らかになった。例外的に「事業部からの要請に対処」が開発研究者の3割弱が該当し、基礎研究者より有意に多かった。

表7のように、研究業績の多様さと総合職務関与とは基礎研究者サンプル(r=.2165)と開発研

究者サンプル(r=.2603)において、ともに正の相関を示した。基礎研究者サンプルでは職務関与3因子がすべて研究業績の多様さと関連し、開発研究者サンプルでは情緒的職務関与と行動的職務関与は関連していたが認知的職務関与は有意な関連がなかった。表8の研究業績の多様さを従属変数にした重回帰分析<sup>注2)</sup>の結果、基礎研究者サンプルにおいては年齢、認知的職務関与、行動的職務関与が正の説明力を示し、開発研究者サンプルにおいては年齢と情緒的職務関与が有意水準は低いが正の説明力を示した。したがって、職務関与3因子すべてが研究業績の多様さと関連すると想定した仮説4は基礎研究者では条件つきながら支持されたが、開発研究者では棄却されたと言えよう。

組織コミットメントと研究業績の多様さとは基礎研究者サンプル(r=.1057)と開発研究者サンプル(r=.1213)ともに正の相関が弱く、開発研究者の相関は有意水準を満たしていなかった(表7)。また、重回帰分析の結果、組織コミットメントは負の説明力を示した(表8)。組織コミットメントと研究業績の多様さとは関連がないと想定した仮説5は開発研究者サンプルでは支持された。しかし、基礎研究者サンプルではむしろ組織コ

表5 組織コミットメントと職務関与3因子の関連（相関分析）

	総合職務関与	情緒的職務関与	認知的職務関与	行動的職務関与
基礎研究者 (N=818) の組織コミットメント	.3489***	.3278***	.1491***	.2624***
開発研究者 (N=168) の組織コミットメント	.4715***	.4950***	.1809**	.3363***

\*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

表6 研究業績の平均値比較

	基礎研究者 (N=818) 平均値 (標準偏差)	開発研究者 (N=168)	T検定 F'値
1 海外での特許申請	0.44 (0.50)	0.27 (0.44)	F'=1.25 <sup>+</sup>
2 国内での特許申請	0.67 (0.47)	0.47 (0.50)	F'=1.14
3 海外での学会発表	0.46 (0.50)	0.26 (0.44)	F'=1.30*
4 国内での学会発表	0.74 (0.44)	0.55 (0.50)	F'=1.30*
5 海外雑誌への論文掲載	0.46 (0.50)	0.32 (0.47)	F'=1.14
6 国内雑誌への論文掲載	0.49 (0.50)	0.24 (0.43)	F'=1.35*
7 研究成果の製品化	0.33 (0.47)	0.32 (0.47)	F'=1.01
8 研究成果の社内表彰	0.30 (0.46)	0.25 (0.43)	F'=1.11
9 社外での表彰	0.08 (0.26)	0.04 (0.19)	F'=2.02***
10 事業部からの要請に対処	0.15 (0.36)	0.29 (0.45)	F'=1.58***
11 招待講演	0.13 (0.33)	0.08 (0.28)	F'=1.46**
12 国際会議の座長	0.05 (0.23)	0.01 (0.11)	F'=4.31***
13 国際会議の主催	0.02 (0.13)	0.01 (0.08)	F'=2.63***
研究業績の多様さ (13項目)	4.31 (2.83)	3.14 (2.28)	F'=1.53***

\* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* <0.001

表7 研究業績と職務関与3因子・組織コミットメントとの関連（相関分析）

	総合 職務関与	情緒的 職務関与	認知的 職務関与	行動的 職務関与	組織コミッ トメント
基礎研究者 (N=818) の 研究業績の多様さ	.2165***	.1380***	.1835***	.1816***	.1057**
開発研究者 (N=168) の 研究業績の多様さ	.2603***	.2164**	.1274	.2453**	.1213

\*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

ミットメントが負の影響を示し、棄却されたと  
言える。

表9では、職務関与と組織コミットメントの交  
互作用をみるため、タイプ別に研究業績の多様さ  
の平均値の差を検定した。両サンプルともに企業  
内スタータイプ（高職務関与・高組織コミットメ  
ント）の方が一匹狼タイプ（高職務関与・低組織  
コミットメント）より研究業績の多様さは大き  
かったが、弱いながらも両群に有意な差が認めら  
れたのは開発研究者サンプルのみであった。した  
がって、職務関与と組織コミットメントの両方が

高い研究者は研究業績が良いと想定した仮説6  
は基礎研究者では棄却され、開発研究者におい  
てだけ支持されたと言えよう。

## 5. 結 論

開発研究者の態度に関する3仮説はほぼ支持  
され、研究業績への影響に関する3仮説は基礎研  
究者において1つ、開発研究者において2つが支  
持されたと言えよう。本研究で明らかになったこ  
とと今後の研究課題は次の通りである。

表8 研究業績の多様性に関する態度変数の説明力 (重回帰分析)

	基礎研究者		開発研究者	
	回帰係数	T 値	回帰係数	T 値
切片	-6.184	-8.94***	-2.483	-1.93 <sup>+</sup>
年齢	0.233	19.40***	0.078	3.14**
職務関与				
①情緒的職務関与	0.164	1.11	0.535	1.73 <sup>+</sup>
②認知的職務関与	0.423	4.77***	0.044	0.23
③行動的職務関与	0.225	1.98*	0.346	1.30
組織コミットメント	-0.372	-3.32***	-0.291	-1.03
決定係数 r <sup>2</sup>	.3579		.1252	
F 値	88.75***		4.64***	
サンプル数	801		167	

<sup>+</sup> p<0.10 \* p<0.05 \*\* p<0.01 \*\*\* p<0.001

表9 研究業績の多様性のタイプ別平均値比較

	タイプ		T 検定 F' 値
	企業内スター (高職務関与・高組織コミットメント) 平均値 (標準偏差)	一匹狼 (高職務関与・低組織コミットメント) 平均値 (標準偏差)	
基礎研究者の 研究業績の多様さ	4.56 (2.88) N=332	4.23 (2.75) N=422	F'=1.10
開発研究者の 研究業績の多様さ	3.28 (2.03) N=69	3.18 (2.512) N=87	F'=1.53 <sup>+</sup>

<sup>+</sup> p<0.10

### 5.1 基礎研究者と開発研究者の職務関与比較

基礎研究者も開発研究者も総合職務関与はかなり高かった。なかでも、情緒的職務関与が著しく高いという共通点があり、両職種とも職務への興味が非常に強いことがわかる。基礎研究者に比べて開発研究者は総合職務関与がごくわずかに低かった。中身をみると、開発研究者は基礎研究者に比べて職務への興味や改善意欲がやや少なく、その分、参加意欲などがやや高かった。

### 5.2 基礎研究者と開発研究者の組織コミットメント比較

基礎研究者も開発研究者も組織へのコミットの強さの総量はほとんど同じであり、中身にも大きな違いはみられなかった。また、コミットメント対象の順位評定結果によれば、開発研究者に会社へのコミットメントが強い人が多く、基礎研究者に研究対象へのコミットメントが強い人が多かつ

た。コミットメントの対象として研究と組織を並列した場合、開発研究者の方が組織をコミットメント対象に選ぶ人が多いことがわかる。

### 5.3 職務関与と組織コミットメントの関連強度の比較

職務関与が高いほど組織コミットメントも高い傾向は想定通りに基礎研究者より開発研究者に強くみられた。開発研究者の両変数の関連( $r = .4715$ )は、日本企業の事務職( $r = .575$ )や営業職( $r = .557$ )よりは弱い、コンピュータ職( $r = .357$ )や基礎研究者( $r = .3489$ )よりは強かった(基礎研究者以外のデータは義村, 1996aによる)。さまざまな職種を対象にした前述の修正相関係数平均値  $r = .496$  (Brown, 1996) に開発研究者の関連強度は近い。開発研究者は基礎研究者に比べて、研究内容が企業の製品化戦略と直接に関わるので、その企業に所属しているからこそ現在

の職務を担当している状態にある。したがって、職務と組織の結びつきが強く、2つの対象への関わり方がある程度類似すると考えられる。

#### 5.4 研究業績への職務関与の影響力

基礎研究者では、情緒的職務関与、認知的職務関与、行動的職務関与がいずれも研究業績の多様さとポジティブに関連していた。また、年齢に関係なく、認知的職務関与と行動的職務関与は基礎研究者の研究業績を多様にする効果を有することが明らかになった。

開発研究者では、情緒的職務関与と行動的職務関与のみが研究業績の多様さとポジティブに関連していた。年齢の影響を制御すると、情緒的職務関与だけが開発研究者の研究業績を多様にする効果があった。開発研究者の認知的職務関与と行動的職務関与が研究業績の多様さに関連しないのは、企業が開発研究者に別の業績を求めているからとも考えられる。開発研究者は国際会議などを含めた幅広い研究活動ではなく、事業部の要請に対応する研究成果を数多く挙げることを求められ、かつ、実践しているのかもしれない。

#### 5.5 研究業績への組織コミットメントの影響力

年齢と職務関与3因子の影響を考慮した上で、基礎研究者においては有意に組織コミットメントがマイナスの影響を示し、組織コミットメントが弱い基礎研究者ほど、多様な研究業績をあげていることが明らかになった。組織コミットメントは研究業績に関連がないのではなく、研究業績を少なくする影響があったと言える。この組織コミットメントの負の影響力は組織コミットメントが研究業績に影響を示さなかった研究(守島, 1996; 石川, 1998)と一致していない。その理由には職務満足の影響が考えられる。研究業績についての説明変数に職務満足を取り入れた研究(守島, 1996; 石川, 1998)では、職務満足も組織コミットメントも説明力がなかった。したがって組織コミットメントは職務満足との強い関連が示唆されるのである。

#### 5.6 研究業績への職務関与と組織コミットメントの交互作用の影響力

基礎研究者は組織コミットメントが研究業績にマイナスの影響を持っていたので、当然のように研究業績の多様さへの両変数の相乗効果はみられなかった。開発研究者においては弱いながらも有意な相乗効果がみられ、職務にも組織にも近い心理的距離を持つ人が幅広い研究業績をあげると言える。

#### 5.7 今後の研究

本研究の限界は職務関与および組織コミットメントの測定尺度が多次元性を十分に測定できていない点にある。今後の研究では、第1に、職務関与および組織コミットメントの多次元性を測定上確保することが必要であろう。第2に、研究業績の捉え方を吟味する必要がある。例えば、守島(1996)のように研究業績を性質別に分類した研究や、業績の量を考慮した研究が望まれる。第3に、人的資源管理などの組織特性を考慮した分析が必要であろう。優秀な人材確保などが職務関与と研究業績の関連を強めているとの指摘(石川, 1996)や職務関与の先行要因としての人的資源管理(義村, 1998)や組織コミットメントの先行要因として組織特性(例えば, Florkowski & Schuster, 1992)が指摘されており、業績にプラスに働く可能性も考えられる。第4に、職務関与および組織コミットメントが研究業績に与える影響を明確にするために、因果モデルの検証が必要であろう。

### 注 記

- 注 1) 義村(1996)で基礎研究者(N=965)の職務関与と組織帰属意識の相関係数を $r=.709$ と記載しましたが、再計算の結果、正しくは $r=.344$ でした。ここに訂正させていただきます。
- 注 2) 基礎研究者サンプルと開発研究者サンプルの重回帰分析は分散インフレ係数を算出し、いずれも独立変数間の多重共線性が強くないことを確かめている。

## 引用文献

- Allen, N. J. & Meyer, J. P. (1990). The measurement and antecedents of affective, continuance and normative commitment to the organization. *Journal of occupational psychology*, 63, 1-18.
- Becker, T. E. (1992). Foci and bases of commitment: Are they distinctions worth making? *Academy of management journal*, 35, 232-244.
- Blau, G. (1985). A multiple study investigation of the dimensionality of job involvement. *Journal of vocational behavior*, 27, 19-36.
- Blau, G. (1986). Job involvement and organizational commitment as interactive predictors of tardiness and absenteeism. *Journal of Management*, 12, 577-584.
- Blau, G. & Boal, K. (1989). Using job involvement and organizational commitment interactively to predict turnover. *Journal of Management*, 15, 115-127.
- Brown, S. P. (1996). A meta-analysis and reviews of organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 20, 235-255.
- Dunham, R. B., Grube, J. A. & Castaneda, M. B. (1994). Organizational commitment: the utility of an integrative definition. *Journal of Applied Psychology*, 79, 370-380.
- Florkowski, G. W., & Schuster, M. H. (1992). Support for profit sharing and organizational commitment: A path analysis. *Human relations*, 45, 507-523.
- 石川 淳 (1996). 研究組織の業績向上のためのマネジメント 組織行動研究, 26, 120-131.
- 石川 淳 (1998). 研究の業績と態度の関係: 年齢による違い 組織行動研究, 28, 5-22.
- 石田英夫 (1996). 研究人材マネジメントの現状と課題 組織行動研究, 28, 10-24.
- 石田正浩 (1997). 組織コミットメントがもたらすもの 田尾雅夫編著 会社人間の研究 組織コミットメントの理論と実際 第4章, 101-135.
- Kanungo, R. N. (1982). *Work alienation: An integrative approach*. New York: Praeger.
- 片柳敦子・守島基博 (1991). 組織コミットメントと新しい「職務関与」尺度の開発をめざして 産業・組織心理学会第7回大会発表論文集, 92-94.
- 片柳敦子 (1992). 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, 6, 3-13.
- Keller, R. T. (1997). Job involvement and organizational commitment as longitudinal predictors of job performance: A study of scientists and engineers. *Journal of Applied psychology*, 82, 539-545.
- Lodahl, T. M., & Kejner, M. (1965). The definition and measurement of job involvement. *Journal of Applied Psychology*, 49, 24-33.
- March, J. G., & Simon, H. A. (1958). *Organizations*. Wiley, New York.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of Work and Occupations*, 2, 79-102.
- Martin, T. N., & Hafer, J. C. (1995). The multiplicative interaction effects of job involvement and organizational commitment on the turnover intentions of full- and part-time employees. *Journal of vocational behavior*, 44, 310-331.
- Mowday, R. T., Steers, R. M. & Porter, L. W. (1979). The measurement of organizational commitment. *Journal of vocational behavior*, 14, 224-247.
- 守島基博 (1996). 研究者の業績と企業の人的資源管理 組織行動研究, 26, 132-151.
- O'Reilly, C., & Chatman, J. (1986). Organizational commitment and psychological attachment: The effects of compliance, identification, and internalization on prosocial behavior. *Journal of vocational behavior*, 71, 492-499.
- Rabinowitz, S., & Hall, D. T. (1977). Organizational research on job involvement. *Psychological bulletin*, 84, 265-288.
- Saleh, S. D., & Hosek, J. (1976). Job involvement: Concepts and measurements. *Academy of management journal*, 19, 213-224.
- 関本昌秀・花田光世 (1987). 企業帰属意識の構造化と影響要因の研究 産業・組織心理学研究, 1, 9-19.
- 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.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- 高木浩人 (1997). 組織コミットメントとは何か—概念と方法 田尾雅夫編著 会社人間の研究 組織コミットメントの理論と実際 第2章, 13-39.
- 高木浩人・石田正浩・益田 圭 (1997). 実証的研究—会社人間をめぐる要因構造 田尾雅夫編著 会社人間の研究 組織コミットメントの理論と実際 第7章, 265-290.
- 高尾尚二郎 (1996a). 研究者のコミットメントの対象と創造性: 仕事志向の研究者は会社志向の研究者より創造的か? 組織行動研究, 26, 100-108.
- 高尾尚二郎 (1996b). 組織コミットメントの多次元性—確認的因子分析による次元性の検討— 慶應経営論集, 13, 33-52.
- White, J. K., & Ruh, R. A. (1973). Effects of personal values on the relationship between participation and job attitudes. *Administrative Science Quarterly*, 18, 506-514.
- 義村敦子 (1996a). 研究者の職務関与の決定要因 組織行動研究, 26, 109-117.
- 義村敦子 (1996b). 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,  
75-84.  
義村敦子 (1998). Unpublished Dissertation. 日本企業

従業員に関する職務関与メカニズムと人的資源管理の影響力. 慶應義塾大学商学研究科.