

研究成果の規定要因としての職務関与と組織コミットメント —エレクトロニクス企業の応用研究・開発設計の比較—

成蹊大学 義村敦子

1. はじめに

日本のエレクトロニクス産業の研究成果

平成 11 年度科学技術白書によれば、1997 年の米国において、特許を登録した件数が最も多い上位 10 機関のうち、実に 7 機関が日本のエレクトロニクス産業民間企業で占められている（科学技術庁、1999）。また、「国外で登録された日本及び米国の特許の分野別件数比較」（同上 p. 55, 図 1-2-23）をみると、日本および米国に関して、それぞれ自国以外で取得した特許件数を技術分野ごとに比べたところ、情報記憶装置、電子部品、電子回路・通信分野では日本が優位な状況にあることがわかる。日本のエレクトロニクス産業は特に特許取得に関わる研究領域において、現在でも非常に高い国際競争力を有すると言えよう。

職務特性の視点からみた職務関与・組織コミットメントおよび研究成果

職務特性モデル (Hackman & Oldham, 1976) によれば、モチベーションを高揚するには、技能多様性 (skill variety), 課題同一性 (task identity), 課題有意味性 (task significance), 自律性 (autonomy), フィードバック (feedback), という 5 つの職務特性を職務が備えていることが重要であるという。そして、これらの職務特性を強く有する職務に、仕事による成長意欲が強い人が就いた場合には、職務にやりがいを感じて大いに働くと Hackman らはみなしている。

モチベーションをプロセスとして捉えると、職務関与、組織コミットメントのみでなく研究成果も上記のような職務特性と個人特性がうまく適合した場合に生じるモチベーション高揚の結果変数と位置づけられ、職務特性の影響を受けると考えられる。本研究では、職務関与および組織コミットメントはモチベーションが高揚した状態を表す

態度、研究成果は実際に研究者が実行した職務行動の結実とみなし、職務特性による職務関与・組織コミットメントが研究成果に与える影響の違いを明らかにしたい。

本研究の目的

応用研究および開発・設計は、個人が有する高度な専門知識や能力を駆使する必要があるだけでなく、企業の利益に直結した研究成果を求められている研究領域であり、職務関与・組織コミットメントが強くなる職務特性を研究する対象としてだけでなく、職務関与・組織コミットメントが研究成果に与える影響を明らかにする上で、非常に興味深い。

本研究では、研究開発者の研究成果に及ぼす職務関与または組織コミットメントの影響を職務特性の観点を踏まえて分析する。具体的には、エレクトロニクス企業に所属する応用研究者および開発・設計者を対象として、各サンプルの職務関与・組織コミットメントの特徴と研究成果の特徴を明らかにした上で、研究成果の種類ごとに、研究成果に及ぼす職務関与・組織コミットメントの影響の有無を明らかにしたい。

2. 研究の枠組

職務特性と職務関与・組織コミットメントに関する仮説

職務関与の強さは職務特性によって変化すると考えられ (March & Simon, 1958; Rabinowitz & Hall, 1977), 意思決定への参画度 (White & Ruh, 1973; Siegel & Ruh, 1973), 職務の自律性 (Brown, 1996), 本人が自覚している専門性およびアイディア必要性 (義村, 1998) が職務関与を高揚するという実証研究が報告されている。

職種によって職務関与の平均値が異なることも知られている。科学者を含む専門職従事者が他の

6職種群に比べて最も職務関与が強い(Mannheim, 1975), 基礎研究者が営業職, 事務職, コンピュータ職, 研究開発職に比べて情緒的職務関与(職務への興味や愛着)が強い(義村, 1996), 基礎研究者は開発研究者に比べて総合職務関与, 情緒的職務関与, 認知的職務関与, 行動的職務関与のいずれも強い(義村, 1999)などの報告がある。

上記の実証研究結果をみると, 専門性, 自律性, アイディア必要性という職務特性を色濃く有する職務に従事する人ほど, 職務関与が強くなる傾向が示されている。また, 研究職の中では, 基礎研究に近い研究領域ほど, 特に職務関与が強いと想定できる。したがって, 次のような仮説が提出できる。

仮説1: 専門性および自律性が高い職務, すなわち, 基礎に近い研究領域を担当する研究者ほど職務関与は強い。

組織コミットメントとは所属組織と個人との心理的距離を測る態度変数であり, 実証研究でも, 研究者は組織へのコミットメントが弱いとの報告がなされている(高尾, 1996)。組織コミットメントは所属組織が準拠対象であるので, 職務特性とは一見すると, 関連が無いように見える。しかしながら, 情緒的な組織コミットメントが自律性, 課業同一性, 課業有意味性, 技能多様性とポジティブな相関を示した実証研究もある(Dunham, Grube & Castaneda, 1994)。組織コミットメントと職務特性との関連はまだ実証が積み上げられていないため, 研究の必要性も大きい。本研究では, 企業特殊性が大きい職務, 言い換えれば, 所属企業においてのみ発揮できる能力やスキルが多い職務ほど, 組織コミットメントは強いと想定する。したがって, 次のような仮説が提出できる。

仮説2: 企業特殊性が強い職務, すなわち, 開発に近い研究領域を担当する研究者ほど組織コミットメントが強い。

研究成果に及ぼす職務関与・組織コミットメントの影響に関する仮説

職務関与と業績全般との関連は大きいとは言え

ないが(Brown, 1996), 研究者の業績である研究成果に限ってみると, 職務関与が及ぼすポジティブな影響力が明らかになっている(石川, 1999; 2000, Keller, 1997, 義村, 1999)。例えば, 石川(2000)では, 製薬企業の基礎研究者と開発研究者をそれぞれ年長者群と年少者群に分け, 研究業績に及ぼす職務関与などの説明力を分析した。その結果, 職務関与は基礎研究者の年少者群, 基礎研究者の年長者群, 開発研究者の年少者群における学会での業績に, ポジティブな影響力を示すことを明らかにした。加えて, 基礎研究者の年長者群および開発研究者の年長者群において, 業務上の業績にも職務関与がポジティブな影響力があることを示した。

個人の研究活動によって成果が現れやすく, 成果の報酬も個人に帰属する傾向が強い研究成果は, 個人と職務との強い関わりが不可欠であろう。したがって, 個人単位のアカデミックな研究成果, 具体的には学会や学術誌への論文掲載は, 個人の職務関与の強さが説明力を持つと想定でき, 次の仮説を提出する。

仮説3: アカデミックな研究成果に関しては, 職務関与が業績向上に影響する。

組織コミットメントが研究成果に与える影響に関しては, 組織コミットメントが研究成果を向上させる方向を示した報告(石川, 2000)だけでなく, 基礎研究者において組織コミットメントが研究成果を低下させる影響力を示した報告(義村, 1999; 石川, 2000)や開発研究者において組織コミットメントが研究成果に影響がないとの報告(義村, 1999; 石川, 2000)もあり, 結果は一様ではない。石川(2000)によれば, 基礎研究者の年少者を対象にした分析では, 組織コミットメントが学会での業績にネガティブな影響力を示したが, 開発研究者の年長者を対象にした分析では, 組織コミットメントが業務上の業績にポジティブな影響力を示している。

このような組織コミットメントが及ぼす研究成果への影響力の違いは職務特性と研究成果の特性がもたらすのではないかと本研究では仮定する。所属組織の利益に直接した研究成果を数多く上げ

るには、組織のために仕事をする姿勢、すなわち、組織コミットメントを強く持つことが必要であろうと想定できる。具体的には、特許取得数を組織戦略に直結した研究成果とみなし、次の仮説を提出する。

仮説 4: 組織戦略に直結した研究成果に関しては、組織コミットメントが業績向上に影響する。

3. 分析方法

調査対象者

1998年にR&D研究会が実施した開発研究者対象の意識調査(第2回「研究者の意見調査」)によって収集された1,353票(有効回答率84.6%)の個人データのうち、エレクトロニクス企業2社の従業員データ(312票)を今回の研究対象とした。これらの個人調査票の配布・回収は各企業に依頼し、一括して企業から研究窓口に返却を受けて収集された。

エレクトロニクス企業2社の回答データの中から、「現在あなたが所属する部門」として、応用研究または開発・設計と回答しなかった30名(内訳:基礎研究部門12名,生産技術部門8名,情報処理部門7名,その他の部門3名)は今回の分析対象からは除外した。

表1は応用研究データと開発・設計データの個人属性を表している。年齢および勤続年数はそれぞれ約2年ほど応用研究者の方が高い。博士号取得率は応用研究者が17.5%であるが、開発・設計者は1.4%とわずかである。課長相当以上の管理職者は応用研究者データでは33.8%を占めているのに対して、開発・設計者は6.2%とわずかである。

測定尺度

本稿では、以下の4種類の測定尺度を分析に用いた。

①職務関与(6項目)

職務関与測定尺度6項目(義村,1996)を職務関与の指標とした。職務関与は、現在従事している職務に関して、どのくらい興味や愛着を

表1 データの属性

研究領域 属性	応用研究	開発・設計
平均年齢	36.55才	34.22才
平均勤続年数	11.55年	9.34年
最終学歴 修士課程以上	67.5%	44.1%
博士号取得合計	17.5%	1.4%
在学中に取得	7.7%	0.6%
就職後に取得	9.8%	1.2%
管理職比率(課長相当以上)	33.8%	6.2%
性別(男性の比率)	98.7%	98.1%
N	151名	161名

持っているか(以下、情緒的職務関与)、どのくらい参加意欲や重要性を認識しているか(以下、認知的職務関与)、どのくらい自発的に職務関連行動をとっているか(以下、行動的職務関与)、を示している(義村,1998)。それぞれの項目について、「非常に当てはまる」=5点から「全く当てはまらない」=1点までの5段階評定で回答され、本稿ではこれら6項目の平均値を職務関与の値とみなしている。

②組織コミットメント(3項目)

組織帰属意識を表す測定尺度(関本,1991)の中から、3項目を選び、組織コミットメントの指標とした。3項目について、「非常に当てはまる」=5点から「全く当てはまらない」=1点までの5段階評定を依頼し、これら3項目の平均値を組織コミットメントの値とみなしている。

③研究成果(6項目)

基礎研究者および開発研究者の業績を表す13項目(守島,1996)の中から、代表的な6項目を選び、研究成果の指標として用いた。それぞれの研究成果について、「最近5年間であげた成果」の実数を記入するよう依頼し、それらの実数値を指標にしている。本研究は、表2に示した6種類の研究成果をそのまま各研究成果として指標に用いた。

④個人属性

個人属性に関しては、年齢、勤続年数、最終学歴(修士課程以上と未滿)、博士号取得合計(在学中に取得または就職後に取得)、管理職

表 2 研究成果 (研究領域別)

	応用研究 平均値 (標準偏差)	開発・設計 平均値 (標準偏差)	t 値
海外特許取得数	2.56 (3.73)	3.23 (6.95)	-1.06
国内特許取得数	8.09 (8.19)	9.79 (12.63)	-1.39
海外での学会発表	1.10 (1.52)	0.12 (0.47)	7.56***
国内での学会発表	2.92 (3.55)	0.42 (1.25)	8.21***
海外雑誌への論文掲載	0.81 (2.81)	0.11 (0.47)	3.03**
国内雑誌への論文掲載	0.75 (1.72)	0.12 (0.56)	4.29***
N	151	161	

** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

表 3 職務関与の比較

	応用研究者 平均値 (標準偏差)	開発・設計者 平均値 (標準偏差)	t 値
職務関与 (6 項目)	4.02 (0.55)	3.88 (0.58)	2.13*
a 情緒的職務関与 (3 項目)	4.21 (0.59)	4.05 (0.70)	2.21*
b 認知的職務関与 (1 項目)	4.01 (0.86)	3.88 (0.91)	1.31
c 行動的職務関与 (2 項目)	3.74 (0.81)	3.63 (0.78)	1.13
a ₁ 仕事には興味を持っている。	4.34 (0.69)	4.12 (0.80)	2.66**
a 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。	4.43 (0.56)	4.29 (0.75)	1.93 ⁺
a ₃ これからも現在の仕事を続けていきたいと思う。	3.85 (0.86)	3.73 (0.91)	1.31
b ₁ この仕事で発言する機会がないとつまらない。	4.01 (0.98)	3.88 (0.98)	0.40
c ₁ 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。	3.51 (0.84)	3.47 (0.92)	1.15
c ₂ 仕事を離れても、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。	3.96 (0.86)	3.80 (0.86)	1.63
N	151	161	

⁺ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

(課長相当以上)、性別を指標に用いた。

者が多く上げていた。

4. 結 果

研究成果の研究領域別比較

表 2 は応用研究者と開発研究者の研究成果数を表している。過去 5 年間の特許取得数は両研究領域ともに多く、海外特許取得および国内特許取得がエレクトロニクス企業の応用研究者および開発・設計者に課せられた主たる研究成果であることが示されている。海外特許取得数と国内特許取得数に関しては、応用研究者と開発・設計者で研究成果数に違いはみられなかった。海外での学会発表と国内での学会発表に関しては、応用研究者が多く上げていた。同様に、海外雑誌への論文掲載と国内雑誌への論文掲載に関しても、応用研究

職務関与と組織コミットメントの比較

表 3 は職務関与について、研究領域別に比較している。応用研究者の職務関与 (4.01) は開発・設計者 (3.87) より有意に強かった。義村 (1999) によれば、基礎研究者に関する職務関与平均値は 4.02、標準偏差は 0.56 であり、エレクトロニクス企業の応用研究者は基礎研究者の職務関与平均値とほぼ同様の強さを示したと言える。職務関与の下位概念の中では、情緒的職務関与が有意に応用研究者 (4.21) において、開発・設計者 (4.05) より有意に強かった。応用研究者の情緒的職務関与が強いことが示され、「専門性および自律性が高い職務、すなわち、基礎に近い研究領域を担当する研究者ほど情緒的職務関与は強い」と想定した仮

表4 組織コミットメントの比較

	応用研究者 平均値 (標準偏差)	開発・設計者 平均値 (標準偏差)	t 値
組織コミットメント (3項目)	2.74 (0.72)	2.95 (0.69)	-2.71**
1 この会社のためなら、人一倍働いてもいいと思う。	2.30 (0.96)	2.43 (0.89)	-1.25
2 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。	2.64 (0.86)	2.85 (0.86)	-2.14*
3 なんだかんだといっても、この会社を選んで本当によかったと思う。	3.27 (0.81)	3.58 (0.93)	-3.17**
N	151	161	

* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$

表5 コミットメント対象の第1位

	応用研究者	開発・設計者
会社	6.0%	11.9%
所属部門	3.3%	5.6%
直属上司	4.6%	3.1%
職場の先輩同僚	20.5%	18.1%
研究開発という職種	29.5%	30.0%
自分の研究対象	35.8%	31.9%
N	151	161

説1は支持されたと言える。

表4と表5では、組織コミットメントについて、研究領域別に比較している。これらの表からは、組織コミットメントは開発・設計者が応用研究者より有意に強いことがわかる。最も強くコミットしている対象をみると、両研究領域ともに、「自分の研究対象」または「研究開発という職種」との回答が多く、「会社」「所属部門」「直属上司」が少ない。前述の義村(1999)によれば、基礎研究者に関する組織コミットメントは3.01、標準偏差は0.79であった。エレクトロニクス企業の応用研究者に関しては、基礎研究者に比べても組織コミットメントがさらに低いと言える。開発・設計者の組織コミットメントが応用研究者に比べるとやや強いことが示され、「企業特殊性が強い職務、すなわち、開発に近い研究領域を担当する研究者ほど組織コミットメントが強い。」と想定した仮説2は支持されたと言えよう。

表6では、職務関与と組織コミットメントの相関係数を比較している。応用研究者においては、職務関与と組織コミットメントの相関係数が

0.07で、両変数間にほとんど関連が無いことが明らかになった。開発研究者においては、職務関与と組織コミットメントの相関は $r=0.19$ (5%水準で有意)で、両変数間の関連は弱かった。応用研究者と比べれば、開発研究者においては職務関与と組織コミットメントとの関連がややあるものの、強い関連は示されなかった。

研究成果に及ぼす職務関与・組織コミットメントの影響

表7-1および表7-2は、各研究成果を従属変数にした重回帰分析の結果を示している。独立変数には年齢、職務関与、組織コミットメントを設定した。年齢はコントロール変数として投入した。

応用研究者においては、決定係数が5%水準で有意な結果を示した各研究成果は、「海外特許」「国内特許」「国内学会」「国内学術誌」であった。「海外特許」については、組織コミットメントがポジティブな影響力を示し、組織コミットメントの強さが応用研究者の海外特許数を多くする影響力が明らかになった。同様に、「国内特許」についても、組織コミットメントがポジティブな影響力を示し、組織コミットメントの強さが応用研究者の国内特許数を多くする影響力が明らかになった。「国内学会」については、職務関与がポジティブな影響力を示すと同時に、組織コミットメントがネガティブな影響力を示し、職務関与が応用研究者の国内学会での発表回数を多くするとともに、組織コミットメントが応用研究者の国内学会での発表数を少なくする影響力が明らかになった。「国内学術誌」については、職務関与がポジティブな

表 6-1 職務関与と組織コミットメントの関連（応用研究者）

	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	0.070	0.111	0.068	-0.013

Pearson の相関係数
N=151

表 6-2 職務関与と組織コミットメントの関連（開発研究者）

	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	0.192*	0.226**	0.173*	-0.027

Pearson の相関係数
* $p < 0.05$, ** $p < 0.01$
N=161

表 7-1 研究成果を従属変数にした重回帰分析（応用研究者）

従属変数	海外特許		国内特許	
	回帰係数	t 値	回帰係数	t 値
年齢	0.077	1.520	0.008	0.072
職務関与	0.798	1.490	0.950	0.791
組織コミットメント	1.351	3.269**	2.992	3.227**
定数	-7.163	-2.620**	-4.183	-0.682
R2	0.117		0.076	
調整済み R2	0.098		0.057	
F 値	6.344***		3.972**	
従属変数	国内学会		国内学術誌	
	回帰係数	t 値	回帰係数	t 値
年齢	0.040	0.796	0.078	3.305**
職務関与	1.427	2.750**	0.566	2.306*
組織コミットメント	-0.678	-1.691 ⁺	0.008	0.041
定数	-2.410	-0.906	-4.374	-3.476
R2	0.068		0.115	
調整済み R2	0.050		0.097	
F 値	3.589*		6.351***	

⁺ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$
N=151

影響力を示し、職務関与の強さが応用研究者の国内学術誌掲載数を多くする影響力が明らかになった。

開発・設計者において、有意な重回帰分析結果が示された各研究成果は「海外特許」「国内特許」「海外学会」であった。「海外特許」については、職務関与がポジティブな影響力を示し、職務関与の強さが開発・設計者の海外特許数を多くする影響力が明らかになった。同様に、「国内特許」についても、職務関与がポジティブな影響力を示し、

職務関与の強さが開発・設計者の国内特許数を多くする影響力が明らかになった。「海外学会」については、組織コミットメントがネガティブな影響力を示し、組織コミットメントが開発・設計者の海外学会での発表数を少なくする影響力が明らかになった。

職務関与がアカデミックな研究成果に及ぼす影響は、応用研究者の「国内学会」、「国内学術誌」に職務関与がポジティブな説明力を示した結果（表 7-1）から、応用研究者においては仮説 3 は支

表 7-2 研究成果を従属変数にした重回帰分析（開発・設計者）

従属変数	海外特許		国内特許	
	回帰係数	t 値	回帰係数	t 値
年齢	0.221	2.052*	0.239	1.236
職務関与	2.194	2.315*	5.766	3.384***
組織コミットメント	0.045	0.055	-0.257	-0.177
定数	-12.966	-2.459*	-20.024	-2.112*
R2	0.060		0.078	
調整済み R2	0.042		0.060	
F 値	3.310*		4.385**	
従属変数	海外学会			
	回帰係数	t 値		
年齢	0.012	1.686		
職務関与	-0.011	-0.165		
組織コミットメント	-0.119	-2.162*		
定数	0.097	0.271		
R2	0.042			
調整済み R2	0.023			
F 値	2.276 ⁺			

⁺ $p < 0.10$, * $p < 0.05$, ** $p < 0.01$, *** $p < 0.001$

$N = 161$

持されたと言える。しかしながら、開発研究者においては仮説 3 は棄却されたと言える。

組織コミットメントが研究成果に及ぼす影響は、応用研究者の「海外特許」、「国學術誌」に組織コミットメントがポジティブな説明力を示した結果（表 7-2）から、応用研究者においては仮説 4 は支持されたと言える。しかしながら、開発研究者においては仮説 4 は棄却されたと言える。

5. 結 論

まとめ

分析結果からは、職務関与は応用研究者の方が強く（応用研究者が 4.01、開発・設計者が 3.87）、組織コミットメントは開発・設計者の方が強い（応用研究者が 2.74、開発・設計者が 2.95）ことが明らかになり、研究領域別の職務関与・組織コミットメント特徴はほぼ仮説通りであった（仮説 1 および仮説 2 の支持）。

職務関与は応用研究者においてのみアカデミックな研究成果を強める働きを示し、組織コミットメントも応用研究者においてのみ経営戦略に直結した研究成果を強める働きを示し、各研究成果に

及ぼす職務関与・組織コミットメントの影響は応用研究者では支持された（応用研究者においてのみ、仮説 3 および仮説 4 支持）。

応用研究者においては、企業利益に直接繋がる研究成果である海外特許数や国内特許数は組織コミットメントが強い研究者ほど多く、アカデミックな研究成果である国内学会発表数や国内學術誌掲載数は職務関与が強いほど多い傾向が認められた。しかしながら、開発・設計者では仮説 3 と仮説 4 は支持されなかった。開発・設計者においては、企業利益に直接繋がる研究成果である海外特許数や国内特許数は職務関与が強いほど多く、アカデミックな研究成果である海外学会発表数は組織コミットメントが弱いほど多かった。

開発・設計における仮説の棄却

なぜ開発・設計者においては、想定したように職務関与・組織コミットメントが研究成果に影響を及ぼさなかったのだろうか。1つの解釈として、開発・設計の職務内容の要因が考えられる。開発・設計は国内特許や海外特許を取得すること自体が達成目標であり、職務内容に含まれていたと考えるのである。そうであるとすれば、職務関

与が強い開発・設計者ほど、職務の達成目標である特許を数多く取得することが説明できる。職務関与・組織コミットメントが研究成果に及ぼす影響を正確に明らかにするためには、各研究領域の専門性や自律性などの職務特性の違いだけでなく、各研究領域が主として達成目標にしている研究成果などの職務内容の違いも考慮すべきであると言える。

仮説以外の発見

第1は、職務関与と組織コミットメントの独立性がエレクトロニクス企業の応用研究者および開発・設計者において極めて高かったことである。応用研究者においては両変数の相関は全くみられず($r=0.070$)、開発・設計者でも弱かった($r=0.192$)。前述の基礎研究者データにおける職務関与と組織コミットメントの関連($r=0.344$)に比べると、エレクトロニクス企業の研究者は職務関与と組織コミットメントとの独立性が高い点が特徴と言える。

第2は、組織コミットメントが学会発表数を減少させる働きを示したことである。応用研究者においては国内学会発表数に関して、開発・設計者においては海外学会発表数に関して、それぞれ組織コミットメントがネガティブな影響を示していた。所属組織に愛着などが少ない研究者の方が個人として研究成果を学会発表する傾向があるとも解釈できる。

今後の研究課題

第1に、本人が認識する職務特性を測定した研究が今後行われるべきであろう。本研究では、職務特性の代理指標として研究領域を用いた点に限界がある。同じ応用研究者でも職務特性についての個人認識はさまざまなはずであり、個人認識による職務特性が職務関与の規定要因になるとの指摘(義村, 1998)もある。

第2に、研究成果が職務関与・組織コミットメントに及ぼす影響を分析する研究が必要であろう。本研究では、年齢を考慮した上で職務関与・組織コミットメントが各研究成果に関して説明力を持つことが明らかになったが、反対に、各研究

成果を数多く上げていることが及ぼす職務関与・組織コミットメントへの影響力は確かめられていない。職務関与・組織コミットメントと研究成果との影響力の方向が特定できる分析が必要であろう。

第3に、職務関与の多次元性(Saleh & Hosek, 1976; 義村, 1996)および組織コミットメントの多次元性(Allen & Meyer, 1990; 高木・石田・益田, 1997)を十分に踏まえた研究が必要であろう。本研究の尺度では測定できなかったが、より詳細な職務関与・組織コミットメントと研究成果の影響を明らかにするためには、職務関与および組織コミットメントを多次元的には捉えた分析が望まれる。

第4に、組織要因を考慮した研究も必要であろう。エレクトロニクス企業の基礎研究者は管理業務多忙のため年齢限界が早くくと認識し(石田, 1996)、エレクトロニクス企業では開発・設計に照準を合わせたマネジメントが行われているとの指摘(村上, 1999)もある。特に組織コミットメントとの関連において、このような企業特性を考慮した研究が必要であろう。

第5に、職務特性に基づいた研究を発展させるためには、個人の能力や価値観などの個人特性を考慮した分析も必要であろう。職務関与・組織コミットメントや研究成果の生成メカニズムを理解するためには、状況と個人の適合が不可欠な視点(渡辺, 1997)と考えられるからである。

注 記

- 1) 当該図は米国商務省特許商標局“Patenting by organizations, 1997”の資料に基づいて科学技術庁が作成している。
- 2) 義村(1996)では、本稿の職務関与測定項目に1項目加えた7項目で測定している。

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.
- 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.
- Hachman, J. R., & Oldham, G. R. (1976). Motivation through the design of work: Test of a theory. *Organizational behavior and human performance*, 16, 250-279.
- 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, 26, 10-24.
- 石川 淳 (1999). 製薬企業における研究開発戦略と基礎研究者のHRM 組織行動研究, 29, 51-66.
- 石川 淳 (2000). 基礎研究者と開発研究者の業績向上要因 日本労務学会誌, 第2巻第1号, 55-64.
- 科学技術庁 (1999). 平成11年度科学技術白書.
- 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.
- Mannheim, B. (1975). A comparative study of work centrality, job rewards and satisfaction. *Sociology of work and occupations*, 2, 79-112.
- March, J. & Simon, H. (1958). *Organizations*. New York: Wiley.
- 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, 29, 132-151.
- 村上由紀子 (1999). 情報の流れ, 企業内移動, 人的資源管理 — 製薬業とエレクトロニクス産業の比較 — 組織行動研究, 29, 9-21.
- 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*, 19, 213-224.
- 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.
- Steers, R. M. (1977). Antecedents and outcomes of organizational commitment. *Administrative Science Quarterly*, 22, 46-56.
- 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 (1996). 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.
- 渡辺真一郎 (1997). P-S相互作用論再考—新視点開拓の試み— 組織科学, 31, 72-84.
- 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 (1996). 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 (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.
- 義村敦子 (1999). 研究者の職務関与の決定要因 組織行動研究, 29, 23-33.