

研究種目：若手研究 (B)
 研究期間：2007～2008
 課題番号：19730247
 研究課題名 (和文)
 新しいキャリアと有効なマネジメント施策に関する実証研究
 研究課題名 (英文)
 A study on new work career and effective management practices in Japan
 研究代表者
 上野山 達哉 (Uenoyama Tatsuya)
 福島大学・経済経営学類・准教授
 研究者番号：90323188

研究成果の概要：

本研究は、個人が環境に依存することなく、自律的にキャリアを形成するというのはどのようなことか、また企業が、このような志向性を持った人材をマネジメントしていくためにはどのような施策が有効か、について検討した。先行研究より分析枠組みを導き出し、収集したデータを分析した結果、このような人材は基本的に、企業組織にとっても、業績につながるのぞましい行動をもたらすことが明らかになった。

交付額

(金額単位：円)

	直接経費	間接経費	合計
2007 年度	500,000	0	500,000
2008 年度	500,000	150,000	650,000
年度			
年度			
年度			
総計	1,000,000	150,000	1,150,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経営学・経営学

キーワード：人的資源管理、ワーク・キャリア、経営管理

1. 研究開始当初の背景

近年の日本において、雇用の流動化などにみられるように、組織と個人との関係が変化し、就業前の段階にある学生や生徒はもちろん、仕事をもつだれもがこれまでより、自分自身のキャリアについての意識を高め、行動することが必要であるといわれている。それらの帰結として、個人が「自分らしいキャリアを歩むこと」や「組織との新しい関係をつくること」に注目されることが多い。また、大学はいうまでもなく、その他の教育機関に

においてもキャリア教育の重要性がいわれ、企業組織もさまざまなかたちで情報や学習機会の提供などをおこなっている。それらの活動は企業の社会的責任の文脈でとらえられることが多い。

それらはもっともなことであるが、このような個人のキャリア上の成熟が、マネジメントする側の企業組織にたいして、具体的にどのような効用をもたらすかについての議論は、これまで充分になされているとはいえない状況にあった。

2. 研究の目的

本研究では、個人のキャリアの成熟が最終的に、仕事にたいするモチベーションや満足、あるいは組織にたいするコミットメントなど、マネジメントする立場にとっても有効な職務態度 (job attitude) 上の成果にどうつながるのかについて考察することにした。

職務態度の向上のための管理施策については、組織行動論を中心に、欧米および日本において豊富な理論的・実証的研究がこれまで蓄積されている。本研究では、キャリア上の成熟と職務態度とを理論的に接合する枠組みとして、職務特性モデル (job characteristics model) に注目する。組織成員にとって、長期的な職業的キャリアのあり方と目下の仕事のあり方が無関係ではありえない点からも、この枠組みを導入することによって、人材マネジメントへのよりよい示唆を得ることが期待できる。また、近年新しい展開を見せている組織コミットメントの研究についても、職務特性とキャリア上の成熟との文脈における新たな仮説の検証可能性を追求する余地がある。

本研究では、以上のような理論的・実践的な問題意識にもとづき、関連する先行研究にふれたうえで、分析枠組みと基本的仮説を提示する。そのうえでわれわれが実施したフィールド調査の結果をもとに、そこから得られる含意を論ずることにした。

3. 研究の方法

2007年7月にチェーンストアD社の店舗従業員265名にたいしてアンケート調査を実施した。本研究における調査項目は以下のとおりである。職務特性については、Hackman & Oldham (1975; 1976)における諸尺度の邦訳版である松井 (1981)における「職務特性モデル関連尺度」にもとづき、下位次元である技能多様性、タスク完結性、タスク重要性、自律性、フィードバックそれぞれに対応する各2項目、合計10項目を使用した。キャリア成熟の度合い (キャリア成熟度) として、坂柳 (1999) および堀・吉田 (2001) における「成人キャリア成熟尺度」を職業キャリアの文言で使用し、下位次元であるキャリア関心性、キャリア自律性、キャリア計画性それぞれに対応する各2項目、合計6項目を使用した。従属変数としてのモチベーション、職務満足、情緒的コミットメントについては、鈴木 (2002) および三崎 (2006) を参考にそれぞれ4項目、5項目、5項目を使用した。

質問票調査の分析結果を受け、フォローのためのインタビュー調査を2007年9~10月に、D社店舗従業員19名にたいして実施した。職務内容、キャリア意識とキャリアの見通し、

およびそれらの関係などについて質問した。

4. 研究成果

予備的な因子分析の結果、職務特性について項目より職務関与可能性因子 (アプリア次元のタスク完結性、自律性、フィードバックの項目より構成された) および職務相互依存性因子 (アプリア次元のスキル多様性とタスク重要性の項目より構成された) が抽出された。キャリア成熟度は1因子となった。以上の結果をつぎの2表に示す。

職務特性に関する因子分析

アプリア次元	質問項目	職務関与可能性因子	職務相互依存性因子
技能多様性	私の仕事では、複雑な技術や高度の技術が必要である。	.24	-.66
	私の仕事では、その内容に非常にバリエーションがあり多くの技術能力を使う。	.29	-.74
タスク完結性	私の仕事では、自分が手がけたことを最後まで完成させるチャンスがある。	.63	-.45
	私の仕事では、まとまったことを完全にはじめから終わりまで手がけている。	.62	-.15
タスク重要性	私の仕事の結果は多くの人々に影響を与える。	.19	-.83
	私の仕事では、その結果が他の人の生活に非常に重要な影響がある。	.08	-.80
自律性	私の仕事では、仕事をどう進めるかやかなりの範囲まで自分で決めることができる。	.76	-.18
	私の仕事では、仕事の進め方を完全に自分で自由に決められる。	.71	-.03
フィードバック	私の仕事ではとくにそうしようと思わなくても結果が自分によくわかる。	.62	-.24
	私の仕事では、いつもその結果によって自分の仕事の出来を確かめることができる。	.59	-.24
固有値		4.17	1.32
寄与率		.28	.27
α		.78	.80

下線は採用された項目

キャリア成熟度に関する因子分析

アプリア次元	質問項目	キャリア成熟度因子
キャリア関心性	私は、自分のこれらの仕事生活には、大変関心を持っている。	.47
	私は、仕事生活や仕事に役立つ情報を積極的に収集するようになっている。	.47
キャリア自律性	私は、自分の仕事生活を主体的に送っている。	.20
	私は、仕事生活の送り方には自分で責任を持つ。	.37
キャリア計画性	私は、これらの仕事生活について、自分なりの見通しをもっている。	.45
	私は、これから先の仕事生活で、取り組んでみたいことがいくつかある。	.42
固有値		2.7
寄与率		.45
α		.77

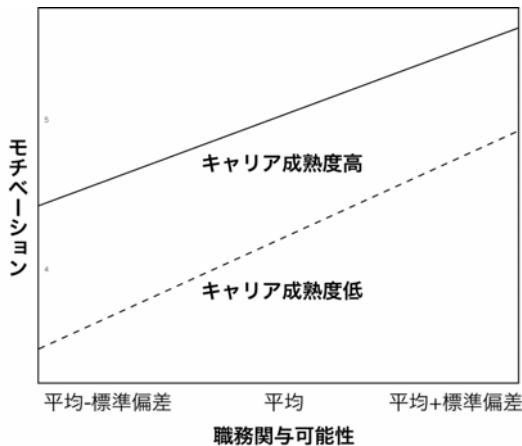
下線は採用された項目

質問票調査における重回帰分析の結果、職務関与可能性、職務相互依存性、キャリア成熟度のいずれもが、ほぼすべての職務態度にたいして好ましい影響を与えていることが明らかになった。独立変数間の交互作用効果については、モチベーションにたいしてのみ有意であった。職務関与可能性×キャリア成熟度については負の効果、職務相互依存性×キャリア成熟度については正の効果であった。以上の結果をつぎの3表に示す。

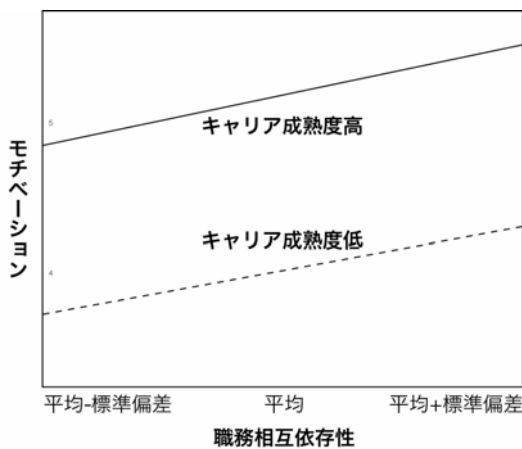
階層的重回帰分析の結果

	モチベーション		職務満足		倫理的コミットメント	
	モデル1	モデル2	モデル3	モデル4	モデル5	モデル6
	β	β	β	β	β	β
性別	.08 **	.07 **	.09 *	.08 *	.10 **	.09 **
年齢	.13 **	.15 **	.09 *	.10 *	.09 **	.11 **
勤続年数	-.01	-.01	-.09 *	-.09 *	-.01	-.01
R ²	.12 ***	.12 ***	.09 ***	.09 ***	.07 **	.07 **
職務関与可能性	.34 ***	.36 ***	.39 ***	.41 ***	.27 ***	.29 ***
職務相互依存性	.17 **	.18 **	.16 **	.16 **	.04	.04
キャリア成熟度	.35 ***	.34 ***	.28 ***	.26 ***	.43 ***	.42 ***
R ² ₁	.56 ***	.56 ***	.50 ***	.50 ***	.43 ***	.43 ***
ΔR^2 (1,2)	.44 ***	.44 ***	.41 ***	.41 ***	.36 ***	.36 ***
職務関与可能性×キャリア成熟度		-.18 **		-.12 *		-.08
職務相互依存性×キャリア成熟度		.13 *		.09		-.01
R ² ₂		.57 ***		.50 ***		.44 ***
ΔR^2 (2,3)		.02 *		.01 *		.01
adjR ²		.55 ***		.49 ***		.42 ***

***p<.001 **p<.01 *p<.05 +p<.10



キャリア成熟度による職務関与可能性→モチベーションの調整効果



キャリア成熟度による職務相互依存性→モチベーションの調整効果

インタビュー調査からは、正規従業員について流動的な非正規従業員のフォローのため仕事の範囲が場当たりの広がっているケースや、非正規従業員について職務技能があるために「任せられ屋」となってしまう、評価・報酬などのギャップを感じているケースなどが見出された。

キャリア成熟は主として青年期に発達するという古典的な命題の上に立てば、教育機関によるキャリア教育にたいする、企業の積極的なかわりあいの必要性が、本研究においてあらためて示唆されたといえる。仕事や企業についてのさまざまな情報や、インター

ンシップなど学習の機会を学生や生徒に積極的に提供することが、キャリアについての意識の高い成員を獲得することにつながれば、組織全体のモラルやコミットメントが高まり、結果として企業業績が向上しうるのである。組織による入り口管理の重要性は、企業業績にもつながる組織全体の人材マネジメントという文脈からも、今後なお議論・研究されていくべき問題である。

また、成人期以降も成熟は進行するという議論にもとづけば、以下のような実践的含意が得られる。すなわち、入り口の管理に限らず、組織成員が自分自身のキャリアに関心を持ち、主体的な態度を維持し、長期的な目標を設定するよう促すようなマネジメント上の仕組みの有効性が、今回の分析で示唆されている。人生の節目前後のキャリア・デザインを助ける人事施策・経営管理施策は、組織成員の職務態度を向上させ、ひいては企業業績につながるといえよう。

しかしながら、職務特性のモチベーションへの効果にたいするキャリア成熟度の両義的な調整効果についての結果からは、組織成員のキャリアと職務の管理の実践について機微が示唆されている。すなわち、組織成員のキャリアについての意識を企業がなんらかの手段で高め、同時に職務の(再)設計を試みるばあいは、組織成員ひとりひとりの考えるキャリアの方向性を企業がよく把握し、その方向性にあった仕事を与えることが必要であるということである。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

〔雑誌論文〕(計1件)

- ① 上野山達哉、キャリアの文脈における仕事のあり方の管理的意味合いについての一考察：D社における職務特性とキャリア成熟が職務態度に与える影響、商学論集(福島大学経済学会)、第76巻(第2号)、33-45ページ、2007、査読有

〔学会発表〕(計2件)

- ① 上野山達哉、キャリアの文脈における職務再設計のあり方：D社のケース、組織学会研究発表大会、2008年6月8日、神戸大学
- ② Tatsuya Uenoyama, Physical and psychological career mobility under the transition from old- to new-deal at work in Japan: Based on two studies, Annual Meeting of Academy of Management, 8th Aug. 2007, Philadelphia, USA

6. 研究組織

(1) 研究代表者

上野山 達哉 (Uenoyama Tatsuya)
福島大学・経済経営学類・准教授
研究者番号：90323188

(2) 研究分担者

(3) 連携研究者