

(様式2)

平成15年度科学研究費補助金(奨励研究)実績報告書(研究実績報告書)

課題番号	1	5	9	0	5	0	1	0
研究課題名	自己効力感の形成とモラルへの影響プロセスの解明について - 国立大学事務官を対象として -							
研究概要(研究目的、研究方法、研究成果等を記入する。)								
<b>1. 研究目的</b> 国立大学の事務官を取り巻く環境は大きく変わってきている。定員削減による事務官数の減少や産官学連携等の新たな社会的ニーズの発生等によって、業務内容は高度化・複雑化し、さらに平成16年度から国立大学は法人化されることから、事務官の意識変革や人事システムの改革は不可欠であると考えられる。そこで、法人化後の国立大学事務官がやりがいを感じて働くことができるような人事システムを実現するための一策として、「ワークモチベーション」をキーフアクターとして位置付けた研究を行うこととした。これまでの研究の結果から、上位職位の者は下位の職位の者より、全般的にワークモチベーションが高いということから、「自己効力感」がその規定要因として大きな影響を及ぼしているのではないかと推察される。そこで、今回の研究は、自己効力感に焦点を当て、自己効力感の形成プロセスと自己効力感のモラルに影響を及ぼすプロセスについての検討を行い、下位職位者への自己効力感に関する前述のモデルの適用可能性について、現場における具体的事象をとおして検討を行った。								
<b>2. 研究方法</b> これまでの研究の結果から、職位ごとに顕著な意識構造の違いがみられたことから、本研究は、自己効力感の規定要因について、職位を分析軸としてインタビュー調査を行い、さらに平成14年度に行った同様の調査データとあわせて分析を行った。下位職位は、一般職員、主任、係長・専門職員とし、上位職位は、補佐、そして職位としては、補佐と同等ではあるが、意識構造では下位職位に近いという結果の得られた専門員を対象とした。また、事務系列による意識のバイアスの存在も否定できないため、任意の事務系列に属する職員を対象として選定を行った。インタビューは個別面接形式で行われ、質問内容は、「あなたの仕事の活力ややりがいを規定するものは何ですか?」「仕事のやりがいを促進するものと阻害するものについてそれぞれお聞かせください。また、それらは、仕事のモチベーションに対してどのような影響を及ぼしていますか?」というものを設定した。								
<b>3. 研究結果と考察</b> 研究の結果、年功序列の人事制度が採用されている国立大学事務官においては、職位が高くなるほど自己効力感が増していくと考えられ、職位の中で相対的に自己効力感が得られにくいと考えられる下位職位層に対する策を重点的に講じる必要があると考えられた。すなわち、組織コミットメントや職務コミットメントの高い係長・専門職員及び補佐・専門員よりも、自己効力感の前駆要因が相対的に低かった一般職員や主任等の下位職位層における自己効力感を活性化することが重要であると考えられる。具体的には、自己効力感を高める4つの要因のうち、職務経験をとおして制御体験、代理経験を積むような職務経験をj得る機会を設けるとともに、一般職員の上司との職務遂行にかかる肯定的な情緒的要因をサポートするようなリーダーシップや、主任の特性である職務志向の強さを支援できるような、係長・補佐クラスのリーダーシップが重要であるという結論に至った。								
研究発表: 論文や研究会等で本研究について報告した場合、その著者名(発表者名)、論文名(講演題目)、発表学会誌名(講演会名)、発行(講演)年月日等を記入すること。								
* 学会発表(平成15年9月12日: 南山大学) 野々原慎治・戸梶亜紀彦(2003) ワークモチベーションに影響を及ぼす要因について - 国立大学事務官を対象として -, 産業・組織心理学会第19回大会発表論文集, 132-135.								
* 投稿論文(査読あり) 野々原慎治・戸梶亜紀彦(2004) ワークモチベーションの規定要因について - 国立大学事務官の職位を中心とした比較検討 -, 広島大学マネジメント研究, 第4号, 113-125.								