

地方自治体におけるキャリア志向が 管理行動に与える影響について

M1465302 片岡隆夫

本研究の目的は、地方自治体において、管理行動を促すキャリア志向を明らかにすることである。

近年、地方自治体を取り巻く環境は大きく変わりつつあり、これまで以上に管理者の養成に力を入れなければならないようになってきている。また、地方自治体で働く職員についても、公務員制度改革が検討される中、組織から与えられるキャリアに従順に従うのではなく、自発的なキャリア探索が求められつつある。そして、地方自治体は、職員の自発的なキャリア探索を支援しつつ、不確実性に的確に対処できる管理者も養成しなければならない状況を迎えつつある。こうした中、職員のキャリア志向の違いが管理行動に与える影響を分析し、管理行動を促すキャリア志向を明らかにすることによって、個人のキャリア志向性に応じた管理者育成の在り方が明確になると考えられる。

キャリア志向と管理行動は、ともに職業生活を重ねる中で発達する。したがって、これらの関係を探求するには、発達の視点から整理する必要がある。そこで、本研究における調査の課題として、次の2点を設定した。第1に、キャリア志向と管理行動は年齢によって違いがあるのか、第2に、キャリア志向が管理行動にどのように影響しているかということについて調査することである。研究方法は、地方自治体（都市）の職員を対象に、アンケート調査を行った。

調査の結果、キャリア志向の発達の变化については、仕事に対して積極的な志向（管理創造的志向）が年齢を追って強くなるのに対し、どちらかというと仕事に対して消極的な志向（自律的志向、安定的志向）は、年齢を追って弱くなる傾向が認められた。このような傾向が認められるものの、全般的に消極的志向は積極的志向よりも強かった。また、加齢に伴う志向性のばらつきについては、概ね年齢を追って小さくなる傾向が認められた。この結果は、キャリア志向が年齢を追って明確に意識されるようになることによって、志向性の個人差が大きくなるという仮説を否定するものであった。

次に、管理行動の程度については、年齢を追って強くなる傾向が認められた。また、行動の個人差は、年

齢を追って小さくなる傾向にある。これは、組織的社会化の影響と考えられる。ただし、変革的行動については、40歳代までは個人差が小さくなるが、50歳以上で再び大きくなる。これは、40歳代までは殆どなかった職務階層の差が、50歳以上において明確になり、行動にばらつきが生じるためと考えられる。

キャリア志向と管理行動の因果関係については、キャリア志向によって管理行動に与える影響が異なることが確認された。管理創造的志向は、全ての管理行動次元の促進に寄与する。この結果とキャリア志向及び管理行動の発達の变化の結果を合わせみると、地方自治体においては、上昇意欲の強さが仕事には機能的に対処できるようになるという発達過程が浮かび上がる。また、管理創造的志向は、管理行動の中でも、不確実性に対処するような行動に強い影響を与えていることが確認された。このことは、地方自治体の中で有能な管理者であるためには、主にルーティンの業務に対応する基本的な管理行動よりも、不確実性に対処するために変革を主導するような管理行動をとらなければならないことを教えてくれる。一方、安定的志向には不確実性に対処するような行動を、また、自律的志向には基本的な管理行動の程度を低減させる効果が認められた。

キャリア志向が管理行動に与える影響の違いは、管理者育成を考える場合に、個人のキャリア志向の違いに基づく条件適合的なアプローチが有効であることを示唆している。職員一人一人のキャリア志向の違いがあることを前提に、管理者育成のための課題解決に取り組むべきであろう。本研究においては、上昇意欲の強い職員は、創造性や新規性も好み、部下を管理するだけではなく、変革を主導するような行動を積極的にとるようになることが確認された。しかし、地方自治体においては、このような組織内でのキャリア形成に積極的な職員は決して多くはない。重要なのは、今の組織ではキャリアパスが描けないと考えている人たちに、組織内でも自分らしいキャリア構築が可能であることを自覚させることである。