

大学教員の人的資源管理に関する研究

—地方中小規模の私立文系大学を対象として—

M041864 武田 義輝

1. 研究の背景

近年の急速な少子化に伴って、定員を充足できない大学や赤字収支の大学が大幅に増加している。それに伴って、各大学は他大学との競争に打ち勝つために様々な特色を打ち出すとともに、財務面でも安定した経営を確立する必要に迫られるようになった。このような背景の下、近年では、教員の士気向上や人件費の抑制などの目的で人事評価制度を導入する大学が急速に増加している。

しかし、その運用を見てみると、必ずしもうまく機能していない。その原因として、組織内に大学教員というプロフェッショナルが存在することが考えられる。これは、一般的な民間企業とは大きく異なる点である。しかしながら、大学における人事評価制度の導入の歴史は浅く、大学に適した人的資源管理制度の研究はほとんど行われていない。

2. 研究目的

大学においては、民間企業を手本とした人事評価制度を導入しても上手く定着していない。その理由として、自律性の高い大学教員の存在が考えられる。では、どのような人事評価制度をはじめとする人的資源管理制度が大学組織に定着しやすいのであろうか。

このような問題意識にもとづき、本研究の課題は、大学教員の特性を明らかにすること、および、それにもとづいた人的資源管理制度を提言することとした。

そして、大学教員の特性を明らかにするために以下の3つを解明することとした。第1は、組織コミットメントのどの次元がモチベーションに影響を与えているのか、第2は、ロイヤリティのどの次元がモチベーションに影響を与えているのか、第3は、人事評価のどの項目がモチベーションに影響を与えているのか、である。モチベーションを従属変数としたのは、プロフェッショナルに関する先行研究において、モチベーションが高いプロフェッショナルは高い業績を挙げることが明らかにされているからである。

3. 調査対象と方法

調査対象は、広島県内の私立文系の5大学に勤務する常勤教員である。調査方法は質問紙調査法により自記式質問紙を各大学の事務局を通じて配布した。調査票配布数は328通、回収数は119通、有効回収率は36.3%である。質問項目はモチベーションに関する42項目、コミットメントに関する22項目、ロイヤリティに関する10項目および評価に関する12項目であ

る。データ解析にあたっては統計解析ソフトであるSPSS17.0 for Windowsを使用した。

4. 分析の結果

分析の結果、以下のことが明らかになった。

第1に、情緒的コミットメントおよびローカルは、複数のモチベーションに対して強く影響している。第2に、年齢の若い教員の方が、年配の教員よりも存続的コミットメントが高く、功利的コミットメントが低い。第3に、勤続年数が長いと、ローカル志向が高くなる。第4に、他大学の勤務経験が無い教員は、有る教員と比べて、報酬に差を付けて欲しいと考えている。第5に、民間企業の勤務経験の無い教員は、有る教員と比べて、コスモポリタン志向が高く、研究で評価されたいと考えている。

5. 考察

プロフェッショナル本来の活動は専門家社会に対して高次欲求の充足を期待しているはずである。しかし、本研究の分析の結果は、多くのプロフェッショナル研究におけるプロフェッショナル特有の活動とは異なるものであった。その原因として、今回の調査対象となった大学では、他大学への転職が難しいことや、研究よりも授業や校務における役割を期待され、研究活動が制限されていることが考えられる。したがって、これらの大学に対しては、プロフェッショナルの特性を意識した人的資源管理制度を用いるよりも、大学組織において高次欲求を充足させる施策を用いるべきであると考えられる。

6. 結論

以上のことから、今回調査した大学組織には次の3つの施策が適合しやすいと考えられる。

第1に、人事評価制度において、大学教員を特別に意識した制度設計をする必要はない。ただし、教員の勤務の特殊性は十分に考慮しなくてはならない。第2に、勤務を保証し、勤続年数を長くすることでローカル志向を高めることが重要である。第3に、評価項目の設定においては、大学の理念を十分に反映させることが重要である。特に、教員の勤務が特殊であることから、定量的評価と定性的評価のどちらで評価するかについても慎重に検討するべきである。