

2011年12月

## 2010年度シリコンバレー調査 集計報告書 高流動性地域の専門職の転職傾向

藤本 昌代  
同志社大学 社会学部

### はじめに

本研究は専門職の転職行動、就業観、志向に対して社会的流動性とその背景にある社会的要因の影響についての国際比較を目的としている。調査対象地は日本の産業政策のモデルの1つであるアメリカ西海岸・シリコンバレーである。本報告書は、文献、資料の検討、インタビュー調査、アンケート調査のうち、2010年度に行なったアンケート調査の要約である。なお、本研究は第1段階として低流動性社会としての日本の調査、第2段階として高流動性社会としてのシリコンバレー調査、そして第3段階として中流動性社会での調査研究を想定しており、本稿は第2段階の研究に位置するものである。(本稿は2008年度～2010年度科学技術研究助成費【基盤研究C】による研究報告書の1部を抜粋/修正したものである)<sup>1</sup>。

### 1 調査概要

調査方法： オンライン・アンケート調査  
調査対象者： 現地企業に雇用されている専門職（出向者は含まない）、  
および、自身が経営者である専門職  
（土地柄、科学技術系の研究者、技術者が多い）  
回答者数： 133名 有効回答者数 129名  
男性 76名 女性 50名  
調査期間： 2010年5月～2011年1月

### 2 単純集計結果

以下ではデータに関する主な項目の単純集計結果を概観する。Table 1に示すように回答者の男女比は6:4であり、データの特徴として日本の専門職調査より女性の回答者が多いことが特徴として挙げられる。世代は20~30歳代と40歳以上が約50%ずつという構成である。人種の構成は回答者の約70%がアジア-太平洋地域からの移民であり、北米地域が22%、

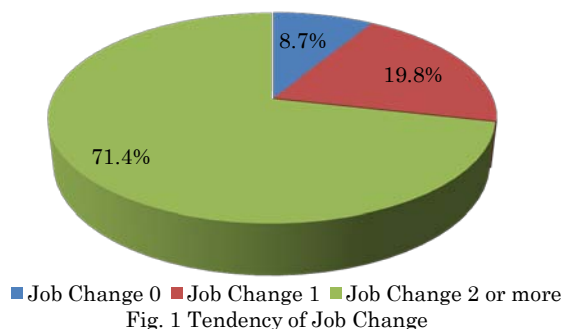
**Table 1 Summary of Data**

<b>Sex</b>	N	%
Male	76	60.3
Female	50	39.7
<b>Generation</b>		
20's	26	20.5
30's	37	29.1
40's	42	33.1
50's	18	14.2
Over60	4	3.1
<b>Helitage</b>		
North America	27	22
Asia-Pacific	85	69.1
South America	6	4.9
Europe	5	4.1
<b>Japanese Ratio</b>		
Japanese	48	36.9
Non Japanese	82	63.1
<b>Education</b>		
Under Bachelor	16	12.6
Bachelor	52	40.9
Master	47	37.0
Doctor	12	9.4
<b>Income</b>		
Less than \$50,000	25	21.6
\$50,000~ less than \$100,000	31	26.7
\$100,000~ less than \$200,000	55	47.4
Over \$200,000	5	4.3
<b>Current Job(Industry)</b>		
Manufacturing	10	8
Information	34	27.2
Finance and Insurance	12	9.6
Professional, Scientific, and Technical Services	38	30.4
Educational Services	11	8.8
Health Care and Social Assistance	6	4.8
Other Services	14	11.2
<b>Current Job(Occupation)</b>		
Management, Business, and Financial	47	37.6
Engineering and Science	52	41.6
Healthcare, Life, Physical, Social Science	10	8.0
Education	9	7.2
<b>Number of employees</b>		
1~29	29	23.3
30~299	17	13.7
300~999	18	14.5
1000 or more	57	46.0
Government or Other Public Office	3	2.4
<b>Job Change</b>		
Job Change 0	11	8.7
Job Change 1	25	19.8
Job Change 2 or more	90	71.4

残りがその他の地域と、アジア地域・太平洋地域の回答者が多い。特に日本人回答者が約 37% と実際の人種構成比より多い。しかし、各項目での出身地域間および、日本人－非日本人という対比において有意な差はなく、この構成比の影響はないことが確認されている（後述）。回答者の学歴は大卒以上が約 87% と非常に高学歴であり、学部卒者以上に大学院卒者が多いのも当地の特徴を表わしている。若い世代とシニア世代が半分ずつを占めるデータであるため、所得層も\$100,000 未満と\$100,000 以上が概ね半数ずつとなっている。当地は平均所得が高い地域であり、物価も高いことから回答者の所得の高さにもそれが反映されている（藤本 2011）。回答者が就業している産業分野は情報産業系が約 27%、先端的科学技術系が約 30%と当地で最も盛んな産業が多い。職業は管理業務・ビジネス、金融系が約 38%、技術職系が約 42%、医療・生活・社会科学系が約 9%、教育系が 7%であり、当地の産業従事者の特徴を表わしたデータといえる。企業規模は大企業が最も多く、約 46%、次いで1～29人の小規模企業が約 29%と続き、シリコンバレーらしい様子が表れている。そしてこれらの人々の転職傾向は、転職経験なしが約 9%、1回が約 20%、2回以上が約 71%である。若年層が半数を占めるデータで転職経験なしが 9%であることから、年齢効果以上の転職回数の多さが見られ、当地の特徴が表れている。以下ではこのデータをもとに転職者の属性、1社当たりの在職月数、産業、職業間移動の有無、転職回数の多い者と少ない者の就業観の違いなどの比較を行なう。

### 3 誰が流動しているのか

まず最も流動しているのはどの属性の人々であるかを見てみよう。Fig. 1 に示すように当地では 2 回以上転職している人々が非常に多いことがわかる。Table 2 に示すのは属性別転職傾向である。性、世代、人種（地域で再分類）、学歴、所得、所属産業、現職における転職傾向を比較したところ、カテゴリ間には大きな差がなかった<sup>2</sup>。有意な差ではないわずかな違いではあるが、以下ではその傾向を確認しておく。



性別では男性より女性の方が 2 回以上転職している人が多い。しかし、男女とも 2 回以上転職している人が 70%前後であることから、男女共に流動性が高い地域であることがわかる。世代別では全ての世代において 2 回以上転職している人が最も多く、転職 0～2 回の間で転職回数に年齢効果が見られる日本の特徴と明らかに傾向が異なる（藤本 2008a）。ただし 2 回以上転職している人々の間では、年齢が上がるほど転職者比率が高まり、一定の

**Table 2 Summary of Job Change Data**

	N	Job Change 0	Job Change 1	Job Change 2 or more
<b>Sex</b>				
Male	75	6.7%	20.0%	73.3%
Female	48	12.5%	18.8%	68.8%
<b>Generation</b>				
20's	26	15.4%	23.1%	61.5%
30's	37	10.8%	24.3%	64.9%
40's	40	7.5%	17.5%	75.0%
50's	17	0.0%	11.8%	88.2%
Over60	4	0.0%	0.0%	100.0%
<b>Helitage</b>				
North America	26	3.8%	7.7%	88.5%
Asia-Pacific	83	8.4%	24.1%	67.5%
South America	6	16.7%	16.7%	66.7%
Europe	5	20.0%	0.0%	80.0%
<b>Japanese Ratio</b>				
Japanese	47	8.5%	25.5%	66.0%
Non Japanese	79	8.9%	16.5%	74.7%
<b>Education</b>				
Under Bachelor	15	6.7%	20.0%	73.3%
Bachelor	52	11.5%	25.0%	63.5%
Master	45	4.4%	11.1%	84.4%
Doctor	12	16.7%	25.0%	58.3%
<b>Income</b>				
Less than \$50,000	25	12.0%	28.0%	60.0%
\$50,000~ less than \$100,000	30	13.3%	13.3%	73.3%
\$100,000~ less than \$200,000	53	7.5%	18.9%	73.6%
\$200,000 or more	5	0.0%	20.0%	80.0%
<b>Current Job(Industry)</b>				
Manufacturing	10	0.0%	20.0%	80.0%
Information	34	5.9%	17.6%	76.5%
Finance and Insurance	11	0.0%	36.4%	63.6%
Professional, Scientific, and Technical Services	36	16.7%	16.7%	66.7%
Educational Services	11	9.1%	18.2%	72.7%
Health Care and Social Assistance	6	0.0%	33.3%	66.7%
Other Services	14	7.1%	14.3%	78.6%
<b>Current Job(Occupation)</b>				
Management,Business, and Financial	44	9.1%	15.9%	75.0%
Engineering and Science	52	5.8%	25.0%	69.2%
Healthcare,Life, Physical,Social Science	10	10.0%	20.0%	70.0%
Education	9	22.2%	11.1%	66.7%
Others	7	0.0%	14.3%	85.7%
<b>Number of employees</b>				
1~29	29	3.4%	24.1%	72.4%
3~299	16	6.3%	25.0%	68.8%
300~999	18	11.1%	11.1%	77.8%
1000 or more	56	10.7%	17.9%	71.4%
Government or Other Public Office	3	.0%	33.3%	66.7%

年齢効果が伺える。しかし、20歳代も30歳代も非常に転職を経験している者が多い。人種では北米地域とヨーロッパ地域に2回以上の転職者が多く見られ、アジア-太平洋地域、南米地域がやや少ない傾向にある。アジア-太平洋地域で1回の転職経験者が多いのに対して、南米地域は転職経験なしの者がやや多いことには変わりはない。しかし、地域間の違いには有意な差は見られず、全体として2回以上の転職者が多い。日本人の回答者が多いことがどの程度、影響しているかを日本人回答者-非日本人回答者で比較すると、やや日本人の方が2回以上の転職者が少なく、1回で留まっている者が多い。しかし、これらの差も統計的に有意といえるほどではなく、大きく影響している要素とはいえない。日本人回答者には日本からの出向者を含んでいないため、現地流の転職行動を取る者が多いといえよう。

学歴別では大学院修士課程修了者に2回以上転職経験をもつ者が多く、大学院博士後期課程修了者の転職が最も少ない。博士後期課程修了者は、その専門性から1カ所に長期勤続する傾向があるため、頻繁に転職は行っていない。しかし、これらも全体的に2回以上転職する者が多い傾向は見られ、大きな差があるとはいえない。所得別でも全ての所得層で2回以上転職を経験している者が多く、傾向は類似している。所得の低い者が転職経験がないのは、年齢の影響もあり、後述するTable 4で示しているが、20歳代と\$50,000未満の所得層に有意な偏りが見られる。産業別ではIT産業、半導体などの製造業の転職率が高いが、他の産業も2回以上転職している者が60%以上おり、これも有意な差が見られなかった<sup>3</sup>。職業別では教育系、医療系の人々には転職経験がない者がやや多い傾向があるが、2回以上の転職経験をもつ者の比率は大きな差がない。

そして最も日本と異なる傾向の一つとして、企業規模の違いと流動性の関係である。1~29人の小規模企業、30~299人の中規模企業、300人~999人の準大企業、1000人以上の大企業、公務員系と、全ての種類の規模の組織に就業する人々の転職傾向は、類似しており、2回以上転職を経験している人々の比率は、みな70%前後と非常に多い。1度も転職したことがない人々の比率は、やや企業規模と比例した傾向が見られるが、非常に少ない比率である。ここからシリコンバレーの人々が企業規模で就業先を選択しているのではないことがうかがえる。

以上のことから、本データから見る高流動性地域の人々の行動パターンには、属性による転職傾向の影響は小さく、地域全体の労働市場、地域特性の影響による類似性がうかがえた。低流動性地域の日本では、属性の違いが行動パターンに大きな影響を与えていることから、本データの特徴は非常に興味深いものであるといえよう。

#### 4 どのような期間で流動しているのか

以下では高流動性地域の人々がどのような期間、企業に在職した後に転職しているのかを確認する。Table 3に示すのは、前職、前々職での在職期間である（現職は今後も勤続期間が延長されるため、比較の対象から外した）。性別で比較すると前職で男性は平均約59

カ月、女性は約 37 カ月勤務しており、前々職で男性は 62 カ月、女性は約 25 カ月勤務している。前職の在職期間では男性の方が女性より約 2 年長い傾向があり ( $p<.05$ )、前々職の在職期間では男性の方が女性より約 3 年間長い傾向がある ( $p<.01$ )<sup>4</sup>。当地の女性のキャリアパスは日本とは事情が異なるが、やはり育児のために中断せざるを得ないケースが多く、男性は日本と同様に継続的に就業する傾向があることがうかがえる (藤本 2011)。

世代別では若年層ほど前職での勤務期間が短く、シニア層ほど長い。20 歳代、30 歳代に

**Table 3 Working months**

	The continuous working months(previous job)			The continuous working months(second previous job)		
	N	Mean	SD	N	Mean	SD
<b>Sex</b>						
<b>Male</b>	62	58.8	64.9	31	62.2	54.3
<b>Female</b>	38	36.4	32.4	19	24.6	16.4
<b>Generation</b>						
<b>20's</b>	17	21.7	15.7	3	33.0	26.1
<b>30's</b>	27	37.7	32.2	9	37.7	18.3
<b>40's</b>	36	55.2	47.5	23	34.6	32.4
<b>50's</b>	17	90.7	96.9	12	75.6	50.3
<b>Over60</b>	4	29.8	22.0	3	109.3	134.0
<b>Education</b>						
<b>Under Bachelor</b>	13	24.5	22.5	6	81.7	100.6
<b>Bachelor</b>	39	54.4	68.0	15	52.3	34.4
<b>Master</b>	40	47.0	36.4	23	42.6	42.3
<b>Doctor</b>	9	77.9	86.3	6	38.5	21.8
<b>Income</b>						
<b>Less than \$50,000</b>	17	29.8	36.6	4	35.8	10.7
<b>\$50,000~ less than \$100,000</b>	23	51.3	58.6	12	34.8	20.7
<b>\$100,000~ less than \$200,000</b>	46	58.6	64.7	28	52.3	57.6
<b>\$200,000 or More</b>	5	40.6	29.9	2	53.0	38.2
<b>Heritage</b>						
<b>North America</b>	23	54.2	75.3	11	71.6	70.4
<b>Asia-Pacific</b>	69	49.6	49.8	36	44.4	40.6
<b>South America</b>	3	73.0	77.7	0	.	.
<b>Europe</b>	4	30.3	11.7	4	36.0	31.6
<b>Japanese</b>	39	55.3	59.5	20	48.4	40.9
<b>Non Japanese</b>	63	46.7	53.0	31	50.4	53.3
<b>Current Job(Industry)</b>						
<b>Manufacturing</b>	9	68.6	68.5	6	87.7	48.4
<b>Information</b>	29	37.0	31.6	17	45.5	39.5
<b>Finance and Insurance</b>	9	30.6	27.5	4	24.0	22.7
<b>Professional, Scientific, and Technical Services</b>	27	55.1	56.0	12	33.8	20.7
<b>Educational Services</b>	5	68.8	55.5	2	76.5	87.0
<b>Health Care and Social Assistance</b>	7	65.0	63.9	4	29.8	16.9
<b>Other Services</b>	12	56.2	96.9	4	34.5	20.6

Current Job(Occupation)						
Management,Business, and Financial	38	53.7	66.0	18	51.3	45.8
Engineering and Science	46	45.7	47.4	23	53.5	58.9
Healthcare,Life, Physical,Social Science	4	73.0	63.2	1	15.0	
Education	8	58.1	64.0	5	37.0	24.3
Others	1	3.0	.	3	47.3	8.4
Number of employees						
1~29	24	39.6	35.6	9	41.1	13.9
3~299	15	41.9	56.7	9	42.3	40.6
300~999	13	45.7	34.0	5	30.2	24.1
1000 or more	43	52.7	61.7	24	53.0	46.0
Government or Other Public Office	3	154.7	108.2	2	38.5	26.2

は前職と前々職の就業期間に差は見られないが、40歳代以降は前々職よりも前職の方が期間が長くなっている。シニア層は転職回数を経るごとに自分が長期に勤められる場を見つけていることがわかる（経営者になる場合もある）。高流動性地域の人々は、全ての年齢層において頻繁に転職しているのではなく、若年期および中年期に3年程度の勤続の後、次の職場へ移動するということを繰り返しながら、最終的には長期勤続へと移行するというパターンで就業しているといえよう。学歴別では前職は高学歴者ほど在職期間が長く、前々職では高学歴者ほど在職期間が短い。当地の高度専門職には理系が多いことから、40歳を越えての転職が厳しい、あるいは比較的早く専門性を発揮しやすい好条件の職場を得やすいなどの理由が考えられる。

所得別では前職では\$50,000未満以外は在職期間に大きな差はないが、前々職では所得が高いほど在職期間が長い。所得の場合、年齢効果が大きい、時として短期間に急成長したベンチャー企業に勤務した経験をもつ者は、若年層でも高所得者である可能性もある。しかし、本データではTable 4に示すように所得と年齢に関連性が見い出されていたことから、所得と在職期間も若年層の行動に影響を受けていると推測される。人種別では前職でヨーロッパ地域、アジア太平洋地域の人々の在職期間がやや短い傾向がある。産業分野別では前職で製造系、教育系、医療系は60カ月以上勤続しており、長期勤続傾向が見られるが、金融系は約31カ月、IT系は約37カ月と短い。前々職でも製造業系、教育系が長く、金融系が非常に短く<sup>5</sup>、IT系と科学技術系がその中間程度である。これらのことから、金融系産業に従事する人々の転職のスパンは短く、製造業系、教育系、医療系は長く、IT産業はその中間パターンであることが明らかになった。

企業規模別では、前職から現職までの勤続期間で最も短いのは1~29人の小企業であり、約40カ月である。企業規模が大きくなるごとに数カ月づつ長くなり、1,000人以上の企業の平均勤続期間は約53カ月であり、小企業より約1年長い。これに対して公務員系の人々は平均約13年間勤めており、非常に長期勤続である。公務員にも2回以上転職する人が多

い中、長期勤続者も多いということがわかる。前々職から前職までの勤続期間で最も短いのも 300~999 人の準大企業であり、企業規模の影響がない。さらに公務員系でも前々職の在職期間は短い。これらのことから、始めのうちに短期間就業で自分と企業との相性、職場の雰囲気を見定め、徐々に定着する場所を見つけて長期勤続へと移行する傾向がみえる。日本のように大企業に就職すると、ずっとその会社に勤務するという内部労働市場型社会とは大きく異なり、外部労働市場型社会の流動性の状態がこのデータに表れていた。

## 5 所得と世代の関係

以下では、流動する人々の所得と世代の関係を示す。Table 4 に示すように 20 歳代が他の世代に比べて \$50,000 未満が多い傾向がある ( $p < .01$ )。しかし、\$50,000 以上 \$100,000 未満に 30 歳代の約 36%、40 歳代の約 25%、50 歳代の約 19%、\$100,000 以上 \$200,000 未満に 30 歳代の約 49%、40 歳代の約 61%、50 歳代の約 63%、60 歳代以上の全員が集中しており、年齢効果は若干見られるものの、若い世代にも高所得者層が存在していることが確認できる。

		Table 4 Relation of Generation and Income				
		Less than \$50,000	\$50,000~ less than \$100,000	\$100,000~ less than \$200,000	Over \$200,000	Total
20's	N	17	6	3	0	26
	%	65.4%	23.1%	11.5%	0.0%	100.0%
	Adjusted Residual	6.1	-0.4	-4.2	-1.2	
30's	N	4	12	16	1	33
	%	12.1%	36.4%	48.5%	3.0%	100.0%
	Adjusted Residual	-1.6	1.6	0.1	-0.4	
40's	N	2	9	22	3	36
	%	5.6%	25.0%	61.1%	8.3%	100.0%
	Adjusted Residual	-2.8	-0.2	1.9	1.4	
50's	N	2	3	10	1	16
	%	12.5%	18.8%	62.5%	6.3%	100.0%
	Adjusted Residual	-1.0	-0.7	1.3	0.4	
Over60	N	0	0	4	0	4
	%	0.0%	0.0%	100.0%	0.0%	100.0%
	Adjusted Residual	-1.1	-1.2	2.1	-0.4	
Total	N	25	30	55	5	115
	%	21.7%	26.1%	47.8%	4.3%	100.0%

## 6 どのように流動しているのか

以下では、これらの流動している人々の産業間、職業間移動の傾向を示す。Table 5 に示すように現在の産業分野が前職、前々職と全て同じという人は約 67%、前職と前々職の産業分野は同じであるが、現職の産業分野が異なる人が約 20%である。職業間移動は、現職、前職、前々職と変わらない人は約 76%、前々職と前職が同じ人、現職と前々職が同じ人がそれぞれ約 10%である。産業間移動に比べて職業間移動は少なく、人々が職業的専門性を重視して転職していることがわかる。

	Industry		Occupation	
	N	%	N	%
All Same	31	67.4	37	75.5
Current EQ Previous NE Second Previous	3	6.5	2	4.1
Current NE Previous EQ Second Previous	9	19.6	5	10.2
Current EQ Second Previous NE Previous	3	6.5	5	10.2

## 7 流動性と職場環境、同僚との関係

以下では職場環境と同僚への満足度に関する項目を説明する。Table 6 に示すのは各項目群の回答（5段階評定尺度 1:そう思わない, 2:ややそう思わない 3:どちらともいえない 4:ややそう思う, 5:そう思う）の平均値と標準偏差である。この項目は当地の特徴がよく表れており、「新しい職場環境への適応」は、3.42 と抵抗感の低さが表れており、「頻繁に同僚が変わることへの抵抗感の低さ」も 3.73 と流動性への耐性があることが伺え、「多様な人種の人々との協働」では、4.13 と非常に高い値で日常的に多様な人々との協働があることがわかる。「外部からの転職の誘い」も比較的多いことがわかるが、2.98 とあまり高いとは言えない。当地で転職してあまり時間が経過していない若い世代は業者や他社から頻繁

	N	Mean	SD
It is easy getting accustomed to new work environments.	128	3.42	1.21
Even if my co-workers change frequently, we can easily build a relationship of mutual trust in the workplace.	128	3.73	1.04
I work in a multicultural environment with people from more than five different ethnic groups.	128	4.13	1.32
I frequently get offers to move to a different company from outside agencies or from the company itself.	128	2.98	1.38
I work so as to be highly valued by other professionals.	127	3.83	1.15

に誘われるほど高評価が目立つのは難しいためか、あるいは多くの人々に頻繁な誘いがあるのではなく、ある限定された人々にのみ誘いがあるのか、他の項目と比較するとやや低い傾向がある。「他の専門職仲間からの高評価」も 3.83 と高く、彼らを仕事に動機づけることがわかる。これらの項目から、シリコンバレーの職場環境の多様性、その環境に慣れている人々の様子がわかる。また、インタビューでは、経済的合理性や自己の成長につながる機会のみを追求しているのではなく、職場の雰囲気、チーム満足度が重要であると語る人々も多かった。

## 8 流動する人の意識

これまで流動する人々の行動を見てきたが、本章では彼らの意識について検討を行なう。本調査の対象が専門職であることから職業コミットメントが非常に高く、所属組織に対するコミットメントが低いことが予測される。しかし年齢、産業分野によっては、シリコンバレーといえども長く組織にコミットする人々もいるため、一概にはいえず、確認する必要がある。以上のことから、そのような職場、所属組織へ関わりについて(1)職業コミットメント尺度から職業への愛着、注力の程度、(2)組織コミットメント尺度を用いて分析を行なう。

### 8.1 職業コミットメント尺度

以下では専門職の職業へのコミットメントに関する項目について説明を行なう。項目は

	N	Mean	SD	Professional Commitment	Communalities
I'm generally satisfied with my current occupation.	125	4.03	1.12	0.72	0.54
I am happy to devote extra time to professional development in order to become more competent in my field.	125	4.39	0.87	0.59	0.34
I can say to my friends that I am proud of my current occupation.	125	4.22	1.05	0.89	0.71
My current occupation is rewarding in itself.	125	4.13	1.02	0.91	0.74
My current occupation stimulates me very much.	125	3.84	1.25	0.86	0.75
I'm happy that I decided to go into my current occupation.	125	4.30	0.94	0.59	0.60
I want to continue in my current occupation for the rest of my life.	125	2.97	1.44	0.08	0.74
Factor Extraction Method Principal Axis Factoring    Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization					

Aranya の Professional Commitment Scale (Aranya, 1981) と、それをもとにして作成された Che の調査項目 (Che, 1996) を参考にして作成した (Table 7)。この項目の回答群は職業へのコミットメントの程度 (5 段階評定尺度 1:そう思わない, 2:ややそう思わない 3:どちらともいえない 4:ややそう思う, 5:そう思う) を表わしている。分析に用いる項目群は, (1)I'm generally satisfied with my current occupation. (2)I am happy to devote extra time to professional development in order to become more competent in my field. (3)I can say to my friends that I am proud of my current occupation. (4)My current occupation is rewarding in itself. (5)My current occupation stimulates me very much. (6)I'm happy that I decided to go into my current occupation. (7)I want to continue in my current occupation for the rest of my life. の 7 項目である。因子分析した結果, 固有値 1.0 以上の因子は 1 個抽出された。この因子による説明率は 52.6% である。この因子は「職業に満足」「仕事への注力」「仕事への誇り」「自己の成長」「好奇心への刺激」「職業選択への満足感」など、職業への誇り、内発的に動機づけられるものであることを示す職業の価値の内面化を表わす (「職業コミットメント」要素 professional)。

## 8.2 組織コミットメント

本節では専門職の所属組織へのコミットメントに関する項目について説明を行なう。これらの項目は Mowdy, Meyer ら, 関本ら, 田尾の組織コミットメント尺度を参考にして作成した (Mowdy 1979; Meyer & Allen 1987; 関本・花田 1985; 田尾 1997)。分析に用いる項目群は(1)If I quit or lose my current job, I would be worried about finding another job. (2) If my company could not assign me to work that would be interesting, I would try to move to another company. (3) I will do my best to help this company grow. (4) It is important to be loyal to my company. (5) If there was no chance to advance or improve my skills, I would try to work for a different company. (6)One of the reasons that I stay with this company is that I would suffer considerable financial loss by leaving. の 6 項目

Table 8.1 Organizational Commitment

	N	Mean	SD
<b>If there was no chance to advance or improve my skills, I would try to work for a different company.( reverse)</b>	127	1.66	0.96
<b>If my company could not assign me to work that would be interesting , I would try to move to another company. (reverse)</b>	127	2.13	1.18
<b>I will do my best to help this company grow.</b>	127	4.56	0.81
<b>It is important to be loyal to my company.</b>	127	3.69	1.20
<b>If I quit or lose my current job, I would be worried about finding another job.</b>	127	3.09	1.53
<b>One of the reasons that I stay with this company is that I would suffer considerable financial loss by leaving.</b>	127	3.19	1.41

である。Table 8.1 に示すのは各項目群の回答（5段階評定尺度 1:そう思わない, 2:ややそう思わない 3:どちらともいえない 4:ややそう思う, 5:そう思う）の平均値と標準偏差である。この回答からは、組織へのぶら下がり的存続を望まず、組織の成長にベストを尽くすことへの意欲が見られる。さらに日本人に多く見られると考えられがちな組織への忠誠心も当地の専門職にも高い傾向が見られる。

Table 8.2, Table 8.3に示すように、因子分析の結果、固有値1.0以上の因子は3個抽出された（(2)と(5)は回答を逆順に修正している）。これらの因子による組織コミットメントの説明率は48.12%である。負荷量の高い因子から第1因子21.06%、第2因子 15.29%、第3因子 11.77%であり、それぞれの因子に対し負荷量の多い項目は第1因子が(2)と(5)、第2因子が(3)と(4)、第3因子が(1)と(6)であり、負荷量はTable 8.2に示す通りである。これらの因子の因子得点を求めて次節以降で組織に対するコミットメントについて検討を行う。

第1因子は、「自己の成長」「興味深い仕事」により構成されており、自己のために組織に関わることから功利的要素とも呼ばれる（calculative 能力発揮目的）。組織にいるメリッ

**Table 8.2** Factor Analysis of Organizational Commitment

	calculative	affective	continuous	communalities
If there was no chance to advance or improve my skills, I would try to work for a different company.( reverse)	0.54	-0.07	0.13	0.32
If my company could not assign me to work that would be interesting , I would try to move to another company. (reverse)	0.93	0.03	-0.09	0.87
I will do my best to help this company grow.	-0.18	0.65	0.01	0.47
It is important to be loyal to my company.	0.11	0.71	-0.01	0.51
If I quit or lose my current job, I would be worried about finding another job.	0.11	0.09	0.64	0.43
One of the reasons that I stay with this company is that I would suffer considerable financial loss by leaving.	-0.07	-0.09	0.53	0.28

Factor Extraction Method Principal :Axis Factoring    Rotation Method: Promax with Kaiser Normalization

**Table 8.2** Factor Correlation Matrix of Professional Commitment

	calculative	affective	continuous
<b>calculative</b>	1.00	-0.07	0.03
<b>affective</b>	-0.07	1.00	0.00
<b>continuous</b>	0.03	0.00	1.00

トがなければ、組織に関わる意味がないとする、コスモポリタンの関与である。第2因子は「組織への注力」「忠誠心」など、情緒的なコミットを表わす (affective 情緒的)。第3因子は、「組織所属継続志向」であり、組織に存続することが重要と考えていることを表わす (continuous 存続的)。

### 8.3 意識間の関係性

Table 9は職業コミットメントの因子得点、組織コミットメントの各因子得点、同僚との関係、職場環境に関する意識間の相関関係を示したものである。「職業コミットメント」は、「情緒的」と.50と強い正の相関があり、「存続的」は負の相関がある。「職業コミットメント」の高さと職場への満足度も関係があり、「よい職場環境」 ( $r=.59$ )、「同僚との信頼関係」 ( $r=.44$ )、「同僚と相互扶助関係」 ( $r=.41$ )、「仕事満足度」 ( $r=.64$ )、さらには「生活満足度」 ( $r=.38$ )と強い正の相関がある。「職業コミットメント」が高い者は、頻繁に人が退職しない職場におり、落ち着いて仕事ができる環境を好むようである。しかし、本人の転職希望は低いものの、そういう者には外部からの誘いも頻繁にあることがわかる。

組織へ「能力発揮目的」でコミットする者は、どの項目ともあまり関係していないが、外部からの誘いが少ない傾向にある。組織へ「情緒的」にコミットする者は、「職場環境に満足」 ( $r=.33$ )、「定年まで働きたい」 ( $r=.23$ )、「職場の同僚との高い信頼関係」 ( $r=.23$ )、「仕事満足度」 ( $r=.31$ ) という項目と正の相関がある。それに対応して転職希望や職場で退職する者も少ない傾向にある。しかし、「生活への満足度」との相関は見られず、職業への強いコミットメントが私生活の満足度を高めるのに対して、組織への「情緒的」コミットメントは、私生活とは関連していない。組織へ「存続的」にコミットする者は、「同僚との信頼関係」 ( $r=-.24$ )、「頻繁に変わる同僚とよい関係」 ( $r=-.19$ )、「外部からの誘い」 ( $r=-.29$ ) もなく、あまりよい状態で組織にいない傾向がある。

「よい仕事環境」と感じている者は、「職業コミットメント」と類似した傾向であるが、さらに「専門職仲間から高く評価されたい」という項目と正の相関がある ( $r=.21$ )。「定年まで働きたい」という項目も職場、仕事への満足が高い者と相関が高い。「転職者が多い職場」にいる者は、自身も「機会があれば転職したい」と考えているが ( $r=.48$ )、「新しい環境への適応は容易」とは考えておらず ( $r=-.21$ )、「仕事満足度」 ( $r=-.25$ ) も「生活満足度」 ( $r=-.19$ ) も低い傾向にある。

「仕事満足度」と「生活満足度」との相関をまとめると、「仕事満足度」と正の相関が強いのは、「職業コミットメント」、「情緒的」、「良い仕事環境」、「この会社で定年まで働きたい」、「同僚との信頼関係」、「専門職仲間からの高評価を得たい」、「生活満足度」という項目群である。「生活満足度」との正の相関が強いのは、「職業コミットメント」、「良い仕事環境」、「新しい職場環境への適応は容易」、「仕事満足度」という項目群である。これらの項目群から、周囲が流動的であっても、仕事に注力し、職場の同僚と信頼関係が築けている者は、仕事にも生活にも満足しているという傾向があること

Table 9 各項目間の相関係数

	職業 コミット メント	能力 発揮 目的	情緒 的	存 続 的	良 い 工 事 環 境	定 年 ま で こ の 会 社 で 働 き た い	転 職 者 ( 多 )	機 会 が あ れ ば 転 職 希 望	同 僚 へ の 信 頼 、 相 互 扶 助 観	同 僚 か ら の 職 場 で の 援 助	新 し い 環 境 へ の 適 応 容 易	頻 繁 に 変 わ る 同 僚 と よ い 関 係	外 部 か ら の 誘 い あ り	専 門 職 仲 間 か ら の 評 価	仕 事 満 足 度
能力発 揮目的	— 0.08 108														
情緒的	.50** 0 108	-0.1 0.4 127													
存続的	-.25* 0.01 108	0.00 0.99 127	0.00 0.97 127												
よい仕事 環境	.59** 0 109	-0.02 0.80 126	.33** 0 126	-0.1 0.26 126											
定年まで この会社 で働きた い	.22* 0.022 108	0.15 0.101 126	.23** 0.008 126	0.03 0.768 126	.36** 0 127										
転職者 (多)	-.36* 0.00 108	-0.04 0.64 126	-.32* 0.00 126	0.10 0.27 126	-.40** 0.00 127	-0.12 0.20 127									
機会が あれば 転職希 望	-.46* 0.00 107	0.03 0.72 125	-.36* 0.00 125	0.07 0.45 125	-.39** 0.00 126	-.29* 0.00 126	.48** 0.00 126								
同僚へ の信頼、 相互扶 助	.44** 0.00 108	— 0.48 126	.23** 0.01 126	-0.15 0.09 126	.40** 0.00 127	0.15 0.10 127	-0.12 0.18 127	-.23* 0.01 126							
同僚から の職場 での援 助	.41** 0.00 108	— 0.16 126	0.10 0.28 126	-.24** 0.01 126	.33** 0.00 127	0.12 0.17 127	-0.11 0.24 127	-0.16 0.08 126	.83** 0.00 127						
新しい環 境への 適応容 易	0.04 0.69 109	0.01 0.93 127	0.15 0.10 127	-0.08 0.35 127	0.08 0.39 127	-0.01 0.89 127	-.21* 0.02 127	0.07 0.43 126	0.03 0.73 127	0.10 0.25 127					
頻繁に 変わる 同僚とよ い関係	0.09 0.35 109	0.00 0.98 127	0.15 0.10 127	-.19* 0.04 127	0.11 0.21 127	.26** 0.00 127	-0.09 0.30 127	-0.05 0.58 126	.24** 0.01 127	.23** 0.01 127	.46** 0.00 128				
外部から の誘い あり	.25** 0.01 109	-.23* 0.01 127	0.051 0.57 127	-.29** 0.00 127	0.13 0.14 127	-0.12 0.19 127	-0.07 0.44 127	-.21* 0.02 126	0.03 0.73 127	0.15 0.09 127	.20* 0.02 128	0.1 0.1 128			
専 門 職 仲間から の評価	0.13 0.18 108	— 0.45 126	0.06 0.48 126	-0.03 0.74 126	.21* 0.02 126	0.15 0.10 126	0.06 0.54 126	-0.08 0.40 125	0.14 0.13 126	0.14 0.11 126	— 0.56 127	0.1 0.2 127	0.0 0.7 127		
仕 事 満 足度	.64** 0.00 108	0.06 0.52 126	.31** 0.00 126	-.19* 0.03 126	.56** 0.00 126	.31** 0.00 126	-.25** 0.01 126	-.34** 0.00 125	.34** 0.00 126	.31** 0.00 126	0.07 0.45 127	0.1 0.2 127	.22 0.0 127	.21 0.0 126	
生 活 満 足度	.38** 0.00 108	0.05 0.58 126	0.15 0.09 126	-0.03 0.74 126	.24** 0.01 126	0.12 0.17 126	-.19* 0.03 126	-0.07 0.47 125	0.13 0.16 126	0.1 0.28 126	.23* 0.01 127	0.1 0.2 127	0.0 0.3 127	0.1 0.2 126	.44** 0.00 126

が示された。

そして、シリコンバレーの大きな特徴としては、職業コミットメントが高い者ほど、組織に愛着も高いという傾向がある。また同僚との関係が良好な者は組織への愛着も高いが、それは組織への存続志向とは相関していない。そしてこれは転職回数の多い者も少ない者も大きな差がない。つまりシリコンバレーの専門職の組織間移動と職業、組織、同僚への愛着は別であり、日本の大企業勤務の専門職と異なる特徴をもつのである。しかし、日本でも流動性の高い地域での酒造技術者らの研究で、中小企業の技術者にシリコンバレーと同様の行動や志向が見られたことから（藤本・河口 2010）、これらのことをシリコンバレーだけの特徴としてとらえるのではなく、高流動性地域、専門職、企業規模という要素によるところが大きいと捉えるべきだろう。

## 9 属性別就業観

本章では流動性と関係が深いと考えられる組織コミットメント 3 要素と職業コミットメントについて属性別の比較を行う。属性比較は性別、世代、所得、学歴、企業規模、産業、職業、転職経験で行ったが、多くの項目で大きな差は見られず、性、職業、転職回数のみ有意な差がみられた。以下では有意な差があったこれらの 3 項目について図示する。

### 9.1 性別比較

Fig. 2 に示すように、能力の発揮ができなければ現組織にいても意味がないとするコミットメントが強いのは女性であり、男性の方が本意ではない仕事も引き受ける志向であることがわかる。また女性の方が専門職志向が強く、専門性を強く求める専門職らしい態度がうかがえ能力発揮目的のコミットメントとの整合性が見られる。男性の方がこれらのコミットメントが低い傾向にあるのは、男女に関わりなく解雇されることがある当地であって

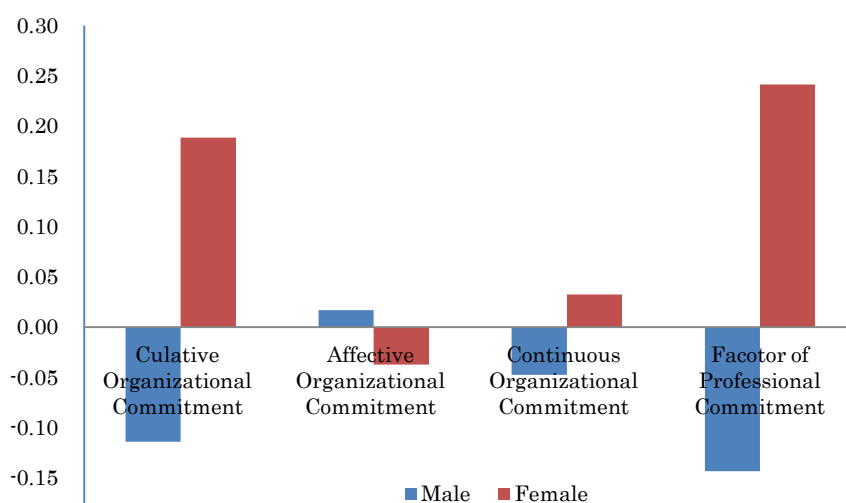


Fig. 2 性別組織・職業コミットメント

も、女性より男性の方が主たる家計維持者であることが多いため、家族の扶養のために自己の能力向上だけを追求してられないことが影響しているのかもしれない。

## 9.2 職業別比較

Fig. 3 に示すのは職業カテゴリー(職業大分類)のうち回答が少なかったものを「その他」にまとめ、組織コミットメント 3 要素、職業コミットメントを比較したものである。多くの職種には大きな差がなかったが、経営者・管理職層の組織への愛着は他職に比べて有意に高い傾向がある ( $p<.05$ )。また教育職(主に大学)は、能力発揮ができなければ組織にいない意味がないとする志向が強く、他職と有意な差がある ( $p<.05$ )。

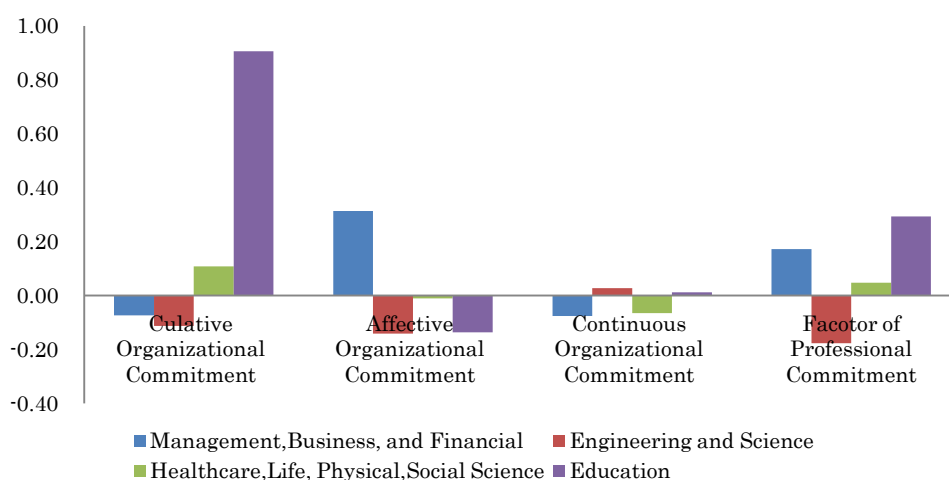


Fig.3 職業別組織・職業コミットメント

## 9.3 転職経験別比較

Fig. 4 に示すのは、転職経験別の組織コミットメント 3 要素と職業コミットメントである。

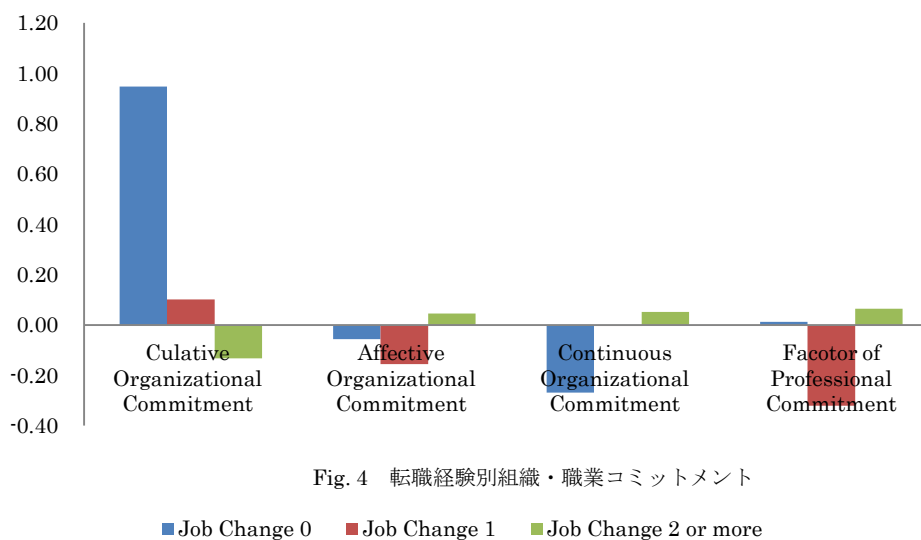


Fig. 4 転職経験別組織・職業コミットメント

全体的に大きな差は見られないが、転職経験が一度もない者の功利的なコミットメントが有意に高く ( $p<.05$ )、能力の発揮ができなければ組織を移る気持ちが強いことがわかる。転職経験が一度もない者は 20 歳代に多く、自己の能力を高めるために転職を志向する傾向が表れている。日本の 20~30 歳代の専門職にも、転職未経験者がこれらの志向をもつことが少なくないが、実際に転職するのが当地の特徴であり、このような志向を持っていても転職しない傾向が強いのが、日本の特徴である。日本の場合は全研究者、技術者のうち企業に雇用される者が約 6 割おり、専門的業務を行う研究者、技術者を雇用できるのは大企業が圧倒的に多い。そして大企業の専門職たちは中小企業に比べてあまり転職しない傾向にある (藤本 2005,2008a)。シリコンバレーの場合、Table 2 に示したように転職経験は企業規模に影響を受けていない。ただし、これは能動的な転職のみと楽観視できず、常に解雇、倒産による受動的転職が多い地域であることに注意しなければならない。

#### 4 まとめ

分析データの概要をまとめると、転職回数は 2 回以上の人々が多く、日本では大きな差が見られる学歴、世代、企業規模などの項目で有意な差がなかった。日本でも中小企業従事者の流動性は高いが、当地では大企業従事者も頻繁に転職している。前職の企業規模が中小でも大企業に移ることもあれば、大企業従事者がベンチャー企業に移ることもある。そのため、人々は職場の仲間が変わることに対して非常に寛容であり、適応能力をもっていた。1 か所での定着性を在職期間の長さで比較したところ、男性の方が女性より長期間勤務することが確認された。世代別では全ての世代において頻繁に転職しているのではなく、若年層ほど前職の勤務期間が短く、転職を繰り返しながら、年齢を経るごとに長期勤務に移行するというパターンであった。世代と所得の関係は 20 歳代と \$50,000 以下に特徴的な関係性が見られたが、それ以外は大きな傾向差は見られなかった。そして流動している人々の産業間、職業間移動は、同じ産業、同じ職業を継続する者が多く、特に職業は同一職業のまま転職している傾向が顕著に見られる。日本の場合、内部労働市場型社会であるため、組織は同一で、職業が移行する者が少なくないが、当地では職業の継続性がエキスパートとしての証明になり、専門性の蓄積が読み取れない履歴書は採用時に大変不利になるという。

就業に関する意識については、職業コミットメントの高さと組織コミットメントの高さは必ずしも相反するものではなく、職業に愛着をもつ人々は所属組織に対しても愛着をもっており、組織を功利的に見ている人々ばかりではなかった。それは同僚、職場の雰囲気と相関が高く、仕事への注力は組織、周囲の人々と強く関連していた。組織に対して功利的にコミットしているのは 1 度も転職していない若年層に多く見られ、それ以外の人々に大きな差は見られなかった。その他では男性、高学歴者が組織、職業の人々に組織への愛着、継続志向があった。

シリコンバレー・スタイルは、環境への適応システムの一つであり、当地は日本の社会

的環境とは異なる。日本の中でシリコンバレー・スタイルを模倣しようとする政策が多く行われたが、社会的環境との適合性を考えなければ、その実現は難しい。低流動性社会の中にある日本の専門職たちは、専門性があっても、まだ多くの大企業、公的機関で実施されている終身雇用制度、年功制度、そして転職者を受け入れる制度の未発達などにより、転職しにくい環境下にあるため転職経験のない者が多い。それに対してシリコンバレーの人々は（専門職に限らないが）、インタビューやアンケートから解雇の可能性やエージェントからの転職の誘いなどもあり、常に組織から離れることを想定していた。

低流動性社会の専門職は雇用の不安がない中、組織への愛着が低いまま勤め続けている者もあり、高流動性社会の専門職は組織への愛着が高くても解雇の時が来る。また解雇されなくても、彼らは組織に定着するとは限らない。熱心に働く有能な者は他社からも手に入りたい人材として映り、誘われる。

インタビュー調査では、流動性の高い社会は個々の人々が社会の中で互いの存在を認識し合うネットワークを形成していることがわかった。企業が部署の廃止をもって社員を解雇できる雇用制度の下、人々は解雇に怯えつつも、自発的、受動的な転職に備えていた。彼らは自衛手段として知人、友人、エスニック、同窓会などの多様な複数のネットワークをもっており、プライベートと仕事の関係が重なった大切な関係を築いていた。それに対して長期雇用される日本の専門職たちは、長時間労働であることも影響し、社外の人々と仕事につながるプライベートなネットワークを発達させにくい。日本の専門職は、存続目的の組織コミットメントが低く、自立的に見えたが、それは解雇されないという前提が有ることである。急な制度変革が起こった場合、安定した制度下にいる者の方が耐性がなく、組織に対して自立的ではいられない。実際に、ある独立行政法人の政府系研究所で行なわれた大幅な制度変革の際には、正規雇用の研究者、技術者は解雇の心配がない中、最も弱い立場の非正規雇用の事務職よりも変革に対して不安を大きく膨らませて混乱した（藤本 2008b）。制度の中で優位にある者は、制度が変化する時、脆弱性が高まり、不安定な立場の者は、変化に対応する耐性をもっている。

流動性の異なる社会の専門職たちは、その環境に適応した形で行動、志向をもっていた。日本はシリコンバレーの政策を模倣して流動性を高める政策をいくつも実施しているが、社会全体がなかなか変わらないため、若い高学歴層がそのひずみに苦しんでいる。流動性を高めるメリットだけでなく、リスクやその対策も高流動性社会に学ばなければならない。

また日本のように外国人が少なく、転職経験者の少ない均質的な社会では、性、世代、学歴によって行動、意識に差異が見られたが、当地では非常に多様な人々が集まりながらも意識、行動に大きな差がないという大変興味深い事実が発見された。今後は日本のデータとの共通項目を用いた比較編を次の論文にまとめる予定である。

## 参考文献

- AnnaLee Saxenian,1994, *Regional advantage : culture and competition in Silicon Valley and Route 128*, Cambridge, Mass. : Harvard University Press.
- Aranya,N.,1981, “An Examination of Professional Commitment in Public Accounting”, *Accounting, Organizations and Society*, Vol.6, No.4, pp.271-280.
- 蔡 仁錫 (チェ. インソク) 1997, 「プロフェッショナルの研究成果の決定要因」『産業組織心理学研究』第 10 卷, 第 2 号, 産業組織心理学会, pp131-143.
- Couper, M. P., 2008 , *Designing Effective Web Surveys*, Cambridge University Press.
- Daft, R.L. and Lengel R.H.,1986, “Organizational Information Requirements, Media Richness and Structural Design,” *Management Science*, Vol.32, No.5, May, pp.554-571.
- Florida R. L.,2002, *The Rise of the Creative Class: and How It's Transforming Work, Leisure, Community and Everyday Life*, New York : Basic Books.
- 藤本昌代, 2004, 「研究者・技術者のキャリアパスと志向」日置弘一郎, 川北眞史編著『日本型 MOT』中央経済社, pp37-59.
- , 2005, 『専門職の転職構造 —組織準拠性と移動—』文眞堂.
- , 2008a, 「転職者と初職継続者の職業達成の比較」阿形健司編著『働き方とキャリア形成』(科学研究費補助金 特別推進研究「現代日本階層システムの構造と変動に関する総合的研究」成果報告書), 1-19.
- , 2008b, 「専門職における制度変革によるアノミー現象」『社会学評論』59(3), 532-550.
- , 2011, 「科学技術系研究者、技術者における流動性の社会的要因の日米比較」平成 20 ~22 年度科学研究費補助金【基盤研究(C)】研究成果報告書.
- Gouldner, A.W.,1957, “Cosmopolitans and Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles – I” *Administrative Science Quarterly*, 2, 281-306.
- , 1958, “Cosmopolitan-Locals: Toward an Analysis of Latent Social Roles – II” , *Administrative Science Quarterly*,2, 444-480.
- Granovetter M., 1995, *Getting a job : a study of contacts and careers*, University of Chicago Press.
- 石田英夫編著, 2002, 『研究開発人材のマネジメント』慶應義塾大学出版会.
- 石田浩, 佐藤香, 佐藤博樹, 豊田義博, 萩原牧子, 萩原雅之, 本多則恵, 前田幸男, 三輪哲, 2009, 「信頼できるインターネット調査法の確立に向けて」SSJDA:RPS No.42, 東京大学社会科学研究所.
- 厚生労働省 : 賃金構造基本調査 2009  
(<http://www.e-stat.go.jp/SG1/estat/List.do?bid=000001025019&cycode=0,2011.3.25>)

- Lee C.M., Miller W.F., Hancock M. G., Rowen H. S. ed., 2000, *The Silicon Valley Edge: A Habitat for Innovation and Entrepreneurship*, Stanford, Calif. : Stanford University Press.
- Markus, M.L.,1994, "Electronic Mail as the Medium of Managerial Choice," *Organization Science*, Vol.5, No.4, pp.502-527.
- Meyer,J.P., &Allen,N.J., 1987,"Organizational Commitment:Toward a treecomponent model", *Research Bulletin* No.660., The University of Western Ontario, Department of Psychology.
- Mowday,R.T., Steers,R.M., & Porter,L.W. 1979, "The measurement of organizational commitment", *Journal of Vocational behavior*,14,pp-224-247.
- Scott W.R., 2001, *Institutions and organizations*, Thousand Oaks, Calif. : Sage Publications.
- 生産性上級技術者問題研究委員会, 1990a, 『米国の技術者・日本の技術者 ―技術者のキャリアと能力開発』財団法人 日本生産性本部.
- , 1990b, 『英国の技術者・日本の技術者 ―技術者のキャリアと能力開発』財団法人 日本生産性本部.
- , 1990c, 『ドイツの技術者・日本の技術者 ―技術者のキャリアと能力開発』財団法人 日本生産性本部.
- 関本昌秀・花田光世, 1985, 「11社 4539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究(上)」『ハーバード・ビジネス』第10巻, 第6号, ダイヤモンド社, pp84-247.
- , 1986, 「11社 4539名の調査分析に基づく企業帰属意識の研究(下)」『ハーバード・ビジネス』第11巻, 第1号, ダイヤモンド社, pp53-62.
- 田尾雅夫編, 1997, 『「会社人間」の研究―組織コミットメントの理論と実際―』京都大学学術出版会.
- 山田正喜子, 1981, 『アメリカのプロフェッショナル』日本経済新聞社.
- 在サンフランシスコ日本総領事館 ([http://www.sf.us.emb-japan.go.jp/jp/m12\\_01.htm](http://www.sf.us.emb-japan.go.jp/jp/m12_01.htm), 2010.3.8)

---

<sup>1</sup>本研究は多くの現地の先生方、被調査者、友人らによって助けられた。まず、研究の方法論、内容、調査のさまざまな場面で指導して下さったスタンフォード大学の W.リチャード・スコット教授、カリフォルニア州立大学バークレー校のロバート・コール教授、クレア・ブラウン教授には大変お世話になり、心よりお礼を申し上げる。またスタンフォード大学での研究の機会を与えてくださり、調査に関するアドバイスも下さったスタンフォード大学の青木昌彦教授、研究拠点として場所を提供して下さったスタンフォード大学アジア太平洋研究センター長の G.W. シン教授、調査に関するアドバイス、被調査者の紹介など多大

---

なる支援をして下さった R.ドサナイ教授、R.エバーハート研究フェロー、サンフランシスコ市立大学の B.P.ウォン教授に感謝申し上げます。また調査の前後で貴重なコメントを下されたスタンフォード大学の M.グラノベッター教授、R.ダッシャー教授、カリフォルニア州立大学バークレー校、A. サクセニアン教授にも御礼申し上げます。そして調査の始めから終わりまでずっと調査票設計に協力し続けてくれたモニカ・ヘネイ氏と彼女の家族、他にも名前を挙げきれない多くの友人、被調査者の方々にお世話になった。心より御礼申し上げます。

- 2 母集団を推定できるサンプリングは行なえていないが、参考として $\chi$ 二乗検定を行なったところ、有意な差はみられなかった。
- 3 今回の回答者にはバイオ系、土木系に所属する人々は多くなかったが、インタビュー調査では、これらの分野は IT 産業や半導体産業ほど転職しないという情報を得ている。
- 4 母集団を推定できるサンプリングは行なえていないが、参考として T 検定を行なった。
- 5 極端に長い外れ値を 1 つ除去している。