

ホワイトカラーの持論と学習行動が適応感に及ぼす影響

○今城志保・藤村直子（非会員）・佐藤裕子（非会員）
（リクルートマネジメントソリューションズ・組織行動研究所）
キーワード：持論、経験学習、適応感

Do learning from experience and resulting JIRON enhance job satisfaction?
Shiho IMASHIRO, Naoko FUJIMURA and Hiroko SATO
(Recruit Management Solutions Co.,Ltd. Institute for Organizational Behavior Research)
Key Words: JIRON, experiential learning, job satisfaction

目 的

企業で働く人にとって、環境変化への適応は重要である (Edwards & Morrison, 1994)。Karaevli et al (2006) は管理職適応力を高めるものとして、それまでのキャリアにおいて様々な経験をするものの重要性を説いている。今城・藤村 (2014) の中高年のキャリアチェンジ研究では、過去の経験から得た持論が転職後の適応を助けることを示している。

本研究では、日本企業で働くホワイトカラーが利用する持論に着目し、それが適応を促進する可能性について検討を行う。彼らが認識する持論の重要性は、経験とどのようにつながっているのか、また役立つ持論を持つことは、仕事の適応感ややりがいを高めているのかについて検討を行う。

持論とは何か； 朝日新聞(2008)の「キーワード」の解説によれば、持論とは「立志伝中の人物だけでなく、学生も、働く人も、だれもが持っている『自分なりにどうがんばるか』の実践的理論。ばくぜんと頭の中にある『暗黙知』を言語化して、みんなに理解してもらえる『形式知』に磨き上げたもの」とある。意識され言語化されていること、その人独自のものであることが特徴である。類似概念には暗黙知 (Tacit knowledge) があるが、Wagner & Sternberg(1985)は暗黙知を「学校で学ぶ知識や直接教えられるものではなく、多くの場合は本人によって明確に語られることのない知識」であるとし、さらに Sternberg et al., (2000) は、行動にかかわるものであり、手続的な知識であるとしている。実践に用いられる知識である点で、持論の定義とかなり似ている。最も大きな違いは、持論は常に言語化されたものであることと、本人がそれを活用している自覚があり、価値を置いているという点になるだろう。

本研究では「持論は、働く個人がもっている職務遂行のための実践的理論であり、言語化が可能な程度に意識化されていて、その個人が価値を置くもの」と定義する。

仮説； 日常の仕事でさまざまな経験を積むことで、仕事の知識は蓄積される。慣れてくると定型的熟達が発達されるが、状況に応じて知識を柔軟、かつ適切に適用するためには、適応的熟達 (波多野, 2001) が必要になる。今回の回答者は持論の重要度評価に先立ち、やや抽象的な課題解決場面 (ex., 仕事量が多いがなんとか納期までに間に合わせる場面) を提示されたことから、適応的熟達レベルでの持論を想定したと考えられる。

経験からの学びに着目した研究では、大人の学びには、熟慮を伴う練習、経験からの帰納、社会的学習、他者との相互作用、メディアによる学習などがあるとされている (楠見, 2010)。これらの学習行動によって、より適応的熟達に向かうための知識、つまり持論の形成が促進され、その結果、本人にとって持論の重要度は高まると考えられる (H1)。

達成目標の持ち方には、熟達目標と遂行目標があり (Ames & Archer, 1988)、どちらを持ちやすいかには個人差がある。先行研究の多くは子供を対象としているが、熟達目標を持つ人は自己調整的な学習方略をとることや (Pintrich, 2000)、概念的理解を中心とする学習で良い成績を上げること (Utman, 1997) などが報告されている。従って、熟達目標を持つ人は学習行動を多くとり、概念的理解を通じて持論を形成しやすく、持論を重視する程度が高いと考えられる。また遂行目標については、失敗回避のネガティブな遂行目標ではなく、成功を目指すポジ

ティブな遂行目標については、学習にプラスの効果があることが確認されているため (Elliot & Church, 1999)、学習行動を促進すると予測する。(H2-1, H2-2, H2-3)

仕事をうまく進めるための持論を持つことは、仕事の適応感を高めるだろうか。今城・藤村 (2014) では、転職後に新たな環境で仕事を進める際に持論の活用は適応感を高めた。そこで、持論の重要度は適応感に正の影響があると考えられる。また前述の研究でも、持論に加えて主体的なインプットや開放性が適応感に及ぼす効果も確認されていることから、学習行動も適応感に正の影響があると考えられる。(H3)

H1	学習行動は、持論の重要度を高める
H2-1	熟達目標は、学習行動を促進する
H2-2	熟達目標は、持論の重要度を高める
H2-3	遂行目標は、学習行動を促進する
H3	持論の重要度と学習行動は、ともに適応感を高める

方 法

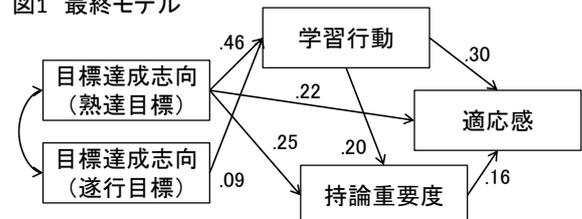
調査会社のパネルを用いて、2016年3月に正社員ホワイトカラー (35歳以上55歳未満、企業規模100名以上) 522名を対象にインターネット調査を実施した。その際、「持論」の意味として「ここでいう“持論”とは、あなたなりの考え方やコツを指します」と説明した。

「熟達目標」(4項目、 $\alpha=.84$)、「遂行目標」(4項目、 $\alpha=.81$)、「学習行動」(6項目、 $\alpha=.77$)、「適応感」(7項目、 $\alpha=.88$) (いずれも6件法) を使用した。「持論の重要度」については、「あなたは、うまく仕事を進めるにあたって自分なりの持論をもつことが、どのくらい重要だと思いますか」(6件法) への回答を用いた。属性によって「持論重要度」に違いがあるかを年齢、職務系統、一般職・管理職、企業規模等において検討した結果、管理職のほうが重要度が高かったが、それ以外では属性による違いは確認されなかった。

結 果 と 考 察

共分散構造分析を行った結果、初期のモデルは適合が不十分であったため ($\chi^2=28.99, p=.00$; GFI=.98, AGFI=.89, RMSEA=.13, AIC=52.99)、熟達目標から適応感へのパスを加えて、下図のとおり最終モデルを作成した ($\chi^2=4.02, p=.13$; GFI=.99, AGFI=.98, RMSEA=.04, AIC=30.02)。パスは全て有意で、仮説は全て支持された。

図1 最終モデル



注) 誤差項は省略。実線/パスは5%水準で有意。

今回はホワイトカラーの考える持論の重要度を中心として、学習行動や適応感との関連性を大まかに検討した。ただし今回関連性を見た変数間には、まだ様々なプロセスや検討すべき変数があり、自己認知以外の測定結果の利用を含めて、今後詳細な検討を進めていきたい。

引用文献 (当日掲示します)