

組織成員の能力伸長につながるフィードバック探索 行動に関する研究

馬場崎（宮本），知加子

<https://hdl.handle.net/2324/5068157>

出版情報：Kyushu University, 2022, 博士（心理学），課程博士
バージョン：
権利関係：



氏 名 : 馬場崎 (宮本) 知加子

論文名 : 組織成員の能力伸長につながるフィードバック探索行動に関する研究

区 分 : 甲

論文内容の要旨

本研究は、フィードバック探索行動の概念を整理し、職場環境において自発的な行動であるフィードバック探索行動が能力伸長へと結びつくメカニズムを検証するものである。

第1章 フィードバック探索行動の先行研究と本研究の目的

第1章では、人材育成の観点から、フィードバック探索行動を取り上げる意義について、職場といった現実的な組織環境と理論的根拠をもとに検討した。まず、現実的な根拠については、働く人々の職場環境の変化を挙げ、人材育成が難しい状況があることを論じた。さらに、理論的には、これまでの組織開発や人材開発を比較し、根底にある人間の能動性や経験と内省によって能力は育成されるものであること、どちらも個人の学習を促すものであるという基盤は同じであることを確認し、組織における学習について概観した。また、Kolb (1984) の経験学習モデルをもとに「振り返り」の重要性を指摘し、経験を振り返り学びとするためには、フィードバックが必要であることを議論した。フィードバック探索行動は、自らフィードバックを求める能動的な行動である。先行研究では、コストと価値のフレームワークを用いた研究が多く、コストを上回る価値があれば成員はフィードバックを求めると考えられた。これまでのフィードバック探索行動研究は、個人要因や特定の場面における研究はなされてきたが、それが研究の枠組みによって変化することから安定的な結果が得られていないことを指摘した。個人を起点として、どのような動機からフィードバック探索行動を生起し、アウトカムに至っているのか、そのプロセスの中での学習行動や、実際に能力伸長へと繋がっているのかは明らかになっていない。本論文では、人材育成の観点から、フィードバック探索行動を捉えなおし、学習を目的として行われたフィードバック探索行動は、能力伸長へとつながるのかを検討する。

第2章 プロアクティブ行動におけるフィードバック探索行動の機能

第2章では、フィードバック探索行動を取る個人の違いを明らかにするために、その自己決定性に着目した。大学生を対象とした質問紙調査を行い、過去の決めた経験の有無や将来の目標の有無、現在のプロアクティブ行動といった要因が、先取りの学習であるインターンシップの自己決定性に与える影響を明らかにすることを目的とした。自己決定理論を踏まえ、インターンシップの自己決定性に与える影響を検討したところ、与える影響の違いが確認できた。フィードバック探索行動を取る学生は、内発的動機づけに対して、フィードバック探索行動は正の効果を示しており、日頃のフィードバック探索行動が自己決定性にも影響を与えることが示唆された。

第3章 フィードバック探索行動と職務特性

第3章では、職務特性と上司のフィードバックタイプに着目し、フィードバック探索行動に与える影響を検討した。正社員に質問紙調査を実施したところ、指導的な上司よりも評価的な上司の方

がフィードバック探索行動に影響を与えることが示唆された。さらに、職務特性では、技能多様性は、フィードバック探索行動に対する影響は見られず、自律性のみがフィードバック探索行動に影響を及ぼした。これらのことから、フィードバック探索行動は、職務に必要なからフィードバックを求めることは当然あるにしても、その根底に、「主体」となって動こうとしなければ、フィードバック探索行動へとは繋がらないことを示唆していた。

第4章 学習目標志向性がフィードバック行動を引き出すとき—LMX と心理的安全性の調整効果の検討—

第4章では、フィードバック探索行動を規定する要因として、組織成員の学習目標志向性および職場内の関係性要因である LMX あるいは心理的安全性の主効果を検討することに加え、さらに学習目標志向性とフィードバック探索行動との関係における LMX と心理的安全性の調整効果を検討した。正社員に質問紙調査を実施したところ、学習目標志向性はフィードバック探索行動に対してポジティブな効果を持つことが示された。上位者との関係の良否を表す LMX はフィードバック探索行動に対して有意な効果が認められたが、心理的安全性は統計的に有意な効果は示されなかった。さらに、LMX は、学習目標志向性がフィードバック探索行動に与える効果を調整する効果をもつことを示していた。このことから、LMX は、学習目標志向性が低い成員のフィードバック探索行動を促すための補完的役割を担うことが示唆された。

第5章 フィードバック探索行動が能力伸長に結実するとき

第5章では、フィードバック探索行動を行った結果、成員の能力伸長に結び付いているかを検討した。Kolb (1984) の経験学習モデルに沿って検討すると、フィードバック探索行動で得た情報から、自分の業務における仕事の成否について客観的に振り返り、能力伸長に繋がるのではないかと考えられる。さらに、経験学習を習慣化させることで能力が定着していくものと考えられることから、フィードバック探索行動から、振り返り習慣を媒介して、能力伸長に結びつくかを検証した。さらに、フィードバック探索行動には、能力伸長に対する動機もあれば、その他の動機も考えられるため、フィードバック探索行動の動機を「積極的」「アピール重視」「解決重視」「消極的」の4つに分けて探索的に検討した。まず、グループに分けずに媒介分析を行った結果、フィードバック探索行動は、能力伸長に直接効果をもち、振り返り習慣を部分媒介することが示された。4つに分けて検討すると、振り返り習慣への媒介の仕方や能力伸長には差があるものの、アピール重視グループや消極的グループのフィードバック探索行動も能力伸長へと繋がっている。つまり、自分からフィードバックを求める行動には、一定の効果があることが示唆された。

第6章 総合考察

第6章では、前章までの実証研究を踏まえて、人材育成のためのフィードバック探索行動研究に関する総合的な考察を行った。まず、第2章から第5章までの複数の調査の知見を整理した。本研究の重要な貢献は、フィードバック探索行動は、組織成員の能力伸長に影響を与えることを明らかにした点である。本研究の結果から、個人が「主体」となることができれば、フィードバック探索行動へと影響を与え、その行動により、能力伸長が見込まれることが明らかとなった。このことは、これまで行われてきた人材育成の方法に新たな視点をもたらすであろう。今後の研究では、フィードバック探索行動とストレスとの関係や、上司や先輩といった上位者のフィードバック探索行動、さらに、組織風土に与える影響などを検討することによって、成員の能力伸長につながる知見が得られるだろう。