

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			
論文調査委員	主査	九州大学	准教授	池田 浩
	副査	九州大学	教授	山口 裕幸
	副査	九州大学	准教授	伊藤崇達
	副査	九州大学	教授	増田健太郎

論文審査の結果の要旨

本論文は、組織環境が目まぐるしく変化し、従前のように十分な時間を要して人材育成を行うことがもはや困難な実情を踏まえ、特に若手就業者が自発的に他者に対してフィードバックを求めるフィードバック探索行動に着目し、その発生機序および能力伸長に結実するメカニズムについて実証的に検討したものである。

本論文では、これまで若年就業者の組織社会化方略においてプロアクティブ行動の一つとして位置づけられてきたフィードバック探索行動を、職務遂行能力の伸長を規定する概念として捉え直し、組織開発や人材開発、経験学習理論の分野に基づきながら理論的に位置づけている。そして、従来の関連研究を包括的にレビューすることで、フィードバック探索行動は、学習目標志向性などの個人特性が起点となりつつも、職務特性や直属の上司、さらには職場内の関係性の直接的ないしは調整効果によって発生する仮説モデルを独自に構築し、複数の企業組織を対象とした質問紙調査によって検証している。その結果として、個人特性の中でもとりわけ学習目標志向性がフィードバック探索行動を自発的に引き出す重要な効果を持つことを明らかにしている。さらにその上で、若年就業者が取り組む職務の中でも自律性の特性が、さらに直属の上司においても学習すべき情報を十分に提供する指導的な上司よりも、評価的な上司の下でフィードバック探索行動がなされることを裏付けている。加えて、フィードバック探索行動を求める対象との関係性にも着目して、職場内同僚との心理的安全性よりも、直属の上司との垂直的關係性が重要であることを明らかにしている。特に、学習目標志向性が低い場合であっても、上司との関係性の質の高さがフィードバック探索行動を引き出す知見は理論的にも実践的にも意義深いものである。さらに、フィードバック探索行動の発生メカニズムに止まらず、経験学習モデルを拠り所としながら、フィードバック探索行動が経験の振り返りを媒介し、それによって能力伸長に結実することも解明している。

本研究は、新参の若年就業者が組織に適応するための印象形成や対人関係構築につながる組織社会化戦略の一つとして検討されてきたフィードバック探索行動を能力伸長に向けた行動として捉え直すことで、組織社会化行動の理論的拡張にとどまらず、効果的かつ自律的な人材育成の方略として重要な学術的かつ実践的な意義を持つと言える。これらのことから本研究の成果は価値の高いものとして評価できる。よって、本論文は博士（心理学）の学位に値するものと認める。