

自己啓発の促進に個人の学習方略と組織支援 が及ぼす影響

SATO, Yuichiro / 佐藤, 雄一郎

(開始ページ / Start Page)

1

(終了ページ / End Page)

165

(発行年 / Year)

2022-09-15

(学位授与番号 / Degree Number)

32675甲第556号

(学位授与年月日 / Date of Granted)

2022-09-15

(学位名 / Degree Name)

博士(政策学)

(学位授与機関 / Degree Grantor)

法政大学 (Hosei University)

(URL)

<https://doi.org/10.15002/00025873>

博士学位論文
論文内容の要旨および審査結果の要旨

氏名	佐藤 雄一郎
学位の種類	博士（政策学）
学位記番号	第 810 号
学位授与の日付	2022 年 9 月 15 日
学位授与の要件	本学学位規則第 5 条第 1 項(1)該当者(甲)
論文審査委員	主査 教授 高尾 真紀子 副査 教授 石山 恒貴 副査（学外）東北大学大学院経済学研究科教授 藤本 雅彦

自己啓発の促進に個人の学習方略と組織支援が及ぼす影響

I 著作内容の要旨

1. 本論文の目的と意義

佐藤雄一郎氏の学位請求論文「自己啓発の促進に個人の学習方略と組織支援が及ぼす影響」（以下、本論文と呼ぶ）は、個人の自己啓発に対する取り組みと組織支援のあり方がどのように自己啓発を促進させ、成果を左右するのかを明らかにすることを目的としたものである。

具体的には、2 種類の定量調査が実施されている。学習方略の行動・成果に対する有効性と組織からの支援の調整効果に関する調査と、学習方略と学習効果の関係を組織にネストされた個人を対象とするマルチレベルで分析した調査である。

これらの調査によって、自己啓発の促進に有効な個人の学習方略と組織支援に関して、独自性の高い新しい知見を生み出すことを成し遂げている。

2. 本論文の構成と内容

2.1 本論文の構成

本論文の構成は次の通りである。

序章 自己啓発をめぐる問題意識と本研究の位置づけ

1. 問題意識

- 2. 自己啓発を取り巻く社会的背景
 - 2-1 自己啓発の歴史
 - 2-2 社会情勢
 - 2-3 個人の視点
 - 2-4 学びの実態
 - 2-5 組織との関係
 - 2-6 行政の動き
 - 2-7 小括
 - 3. 自己啓発概念の整理
 - 3-1 自己啓発の定義
 - 3-2 既存の自己啓発概念の整理
 - 3-3 学び直しに関する諸概念との関係
 - 4. 本論文の構成
- 第1章 自己啓発の促進要因ならびに学習理論に関する先行研究レビュー
- 1. 自己啓発の促進要因に関する先行研究
 - 1-1 自己啓発が十分に行われていない現状
 - 1-2 組織が個人の自己啓発を支援する目的
 - 1-3 自己啓発の実証研究に関する現状
 - 1-4 自己啓発の促進要因はどのように捉えられてきたのか
 - 1-5 自己啓発の促進要因に関する先行研究の問題
 - 2. 学習理論に関する先行研究
 - 2-1 達成目標理論
 - 2-2 目標志向性
 - 2-3 自己調整学習理論
 - 2-4 小括
 - 3. 組織と個人の関係性に関する先行研究
 - 4. 先行研究に関するまとめ
 - 5. 自己啓発の促進要因に関するリサーチクエスションの設定
 - 5-1 リサーチクエスション(RQ)
 - 5-2 仮説の構築
- 第2章 自己啓発における学習方略の有効性と組織支援の調整効果
- 1. 本調査の目的、調査対象者、分析モデルと仮説
 - 1-1 目的
 - 1-2 調査対象者
 - 1-3 分析モデルと仮説
 - 2. 方法

2-1 調査方法と回答者

2-2 質問紙の構成

3. 結果

3-1 因子分析結果

3-2 階層的重回帰分析結果

3-3 仮説の検証

4. 考察と今後の展開

4-1 理論的意義

4-2 実践的意義

4-3 本研究の限界と今後の課題

第3章 自己啓発における自己調整学習方略が学習効果に及ぼす影響と事業戦略および組織支援の調整効果

1. 本調査の目的、分析モデルと仮説

1-1 目的

1-2 分析モデルと仮説

2. 方法

2-1 調査方法と回答者

2-2 質問紙の構成

3. 結果

3-1 因子分析結果

3-2 階層線形モデルによる分析結果

3-3 仮説の検証

4. 考察と今後の展開

4-1 理論的意義

4-2 実践的意義

4-3 本研究の限界と今後の課題

終章 自己啓発の促進要因と組織支援の関係

1. RQ の解明結果

1-1 実施調査の結果(全体像)

1-2 仮説の検証

2. 理論的意義

2-1 理論的意義 1ー組織における承認の欲求を満たすための不安感情のコントロールの有効性の発見ー

2-2 理論的意義 2ー組織支援の具体的な方策の発見：自己啓発を上位に位置付ける組織の姿勢と人的資源管理施策との連動ー

2-3 理論的意義 3ー「組織における承認の欲求を満たすための不安感情のコントロール」

と「自己啓発を上位に位置づけ、人的資源管理施策と連動した組織支援」の調整効果の
発見一

3. 政策提言

3-1 組織による自己啓発支援の方向性～リスクリングの推進～

3-2 自己啓発を取り巻く現状と本研究から得られた知見の対比

3-3 個人の自己啓発を促進するために組織が行う支援策

3-4 政策提言の総括

4. 本研究の限界と今後の課題

2.2 論文の概要

本論文は、序章から終章までの 5 章で構成されている。その概要は、以下のとおりである。

序章では、まず、自己啓発を取り巻く環境状況の整理を行っている。そこでは、日本的雇用の中で、自己啓発が十分行われていない状況を問題意識として指摘している。その原因は主として自己啓発の阻害要因の観点から捉えることができる。そのうえで、むしろ、阻害要因よりもどのような条件・状況だと自己啓発が促進されるかという観点からの分析が必要であることが論じられている。

次に、既存の自己啓発概念を整理し、本研究における自己啓発が操作的に定義されている。個人の目的達成のための主体的な学習プロセスという観点から、職業能力開発と人格形成を含めた形で自己啓発の効果が述べられている。さらに、学び直しやリカレント教育との異同を整理し、組織における教育訓練の一環として自己啓発が位置づけられている。

第 1 章では、本研究の問題意識と目的をもとに、個々人の自己啓発に対する取り組みと組織支援のあり方について学習理論を援用して解明することが試みられている。具体的には、本研究において取り扱う自己啓発の促進要因について先行研究レビューが行われ、自己啓発研究において促進要因がどのように捉えられ、何が不足しているのかが明らかにされている。その上で、心理学の知見も取り込みながら、学習理論に関する先行研究から、今までに検討されていなかった促進要因が洗い出されている。それによって、個人の自己啓発の促進要因と組織支援の関係性を捉えた概念をもとにしたリサーチクエスション(以下、RQ と記載)が設定されている。

自己啓発の促進要因に関する先行研究では、属性を中心にどのような人が自己啓発をするのかという観点からしか示されておらず、どうすれば自己啓発が促進されるのかという観点を示されていなかった。そこで次の RQ が設定されている。

RQ1：個人の自己啓発の促進に有効な学習方略は何か。

組織と個人の関係性に関する知見は、人的資源管理論などの関連領域では示されているが、自己啓発研究では示されていない。したがって、本研究では、自己啓発領域における個人の

目的達成に向けた変化のプロセスに対する組織からの支援の影響関係について、次の RQ が設定されている。

RQ2：個人の自己啓発の促進に有効な学習方略に組織支援はどのように影響するのか。

この 2 点の RQ をもとに、本研究では以下の仮説が設定されている。

仮説 1-1：学習方略の利用は、キャリア開発行動(自己啓発に関する行動)を促進する。

仮説 1-2：学習方略の利用は、エンプロイアビリティの向上(学習成果)を促進する。

仮説 2-1：組織からの支援は、仮説 1-1(学習方略とキャリア開発行動)の効果をさらに高める。

仮説 2-2：組織からの支援は、仮説 1-2(学習方略とエンプロイアビリティ)の効果をさらに高める。

RQ と仮説に基づき、本研究では、自己啓発の促進要因を調査の中心に据え、組織からの支援の調整効果も含めて検証されている。実証調査は、RQ に基づいて第 2 章と第 3 章で構成される。いずれの章も、今までの自己啓発研究では検討されていなかった促進要因を独立変数として取り込み、行動や効果に対する影響が検証されている。

第 2 章は、個人の一連の学習プロセスが成果に繋がり、組織からの支援が有効に機能しているかどうかを検証するために、学習方略の行動・成果に対する有効性と組織からの支援の調整効果が分析されている。第 2 章では、主として、以下の 3 点が明らかになった。

第 1 に、本研究において再定義した自己啓発の学習プロセスである学習方略のキャリア開発行動、成果に対する有効性が認められた。第 2 に、自己啓発の構成要素である学習効果を高めるための促進要因が定量的に明らかになった。第 3 に、組織からの支援に関する有効性と特徴が明確になった。

第 3 章は、第 2 章で得られた知見をもとに、特に学習方略と学習効果の関係が、個人レベル、組織レベル双方を踏まえた分析により整理された。具体的には、組織にネストされた個人を対象にした調査をもとにマルチレベル分析を用いて、個人調査でありながらも個人レベルと組織レベルの変数に区分した分析が行われた。その結果、主として以下の 4 点が明らかになった。

第 1 に「認知調整方略」ならびに「情動調整方略」というプラス志向で自ら主体的に俯瞰した学習方略を取ることは学習効果に対して有効であり、これに対して、「動機付け調整方略」のような本来学びたくないことを強制的に学ぼうとすることは、学習効果に負の影響を及ぼしていた。第 2 に組織の関わりとして、「内的エンプロイアビリティ」に対しては、「事業戦略の明確さと浸透」が、「外的エンプロイアビリティ」に対しては「組織からの支援」が有効であった。第 3 に、事業戦略が明確で浸透している場合は、気乗りしない感情を奮い立たせるほど学習効果を高める調整効果を及ぼすとともに、不安な感情の程度に関わらず一定の学習効果を高めることを見出した。第 4 に、個人が不安などの感情をコントロ

ールすること自体が学習効果を高めるとともに、組織が支援するとさらにその効果が通増することを示した。

ここまでの検討を踏まえ、結論として終章で、自己啓発の促進要因と組織支援の関係について、理論的意義と政策提言が示された。

理論的意義は、次の3点である。第1に、自己啓発の効果に対して、組織における承認の欲求を満たすために個人が不安感情をコントロールすることの有効性を発見したことである。これは、仮説1-2において、不安感情のコントロールに関連する「情動調整方略」「遂行接近回避目標志向」「キャリア目標の満足遅延」はいずれも内外エンプロイアビリティの向上に有意な影響を及ぼしていたことが根拠となっている。

第2に、自己啓発における組織支援の具体的な方策を明らかにしたことである。その方策とは、自己啓発を上位に位置づける組織の姿勢と人的資源管理施策との連動であった。これは、仮説2-1と2-2において、組織からの支援は、自己成長重視の学習観には有意な影響を及ぼさなかったが、不安感情のコントロールに対しては組織からの支援が行動および成果いずれに対しても有意な調整効果を発揮していたことが根拠となっている。

第3に、組織における承認の欲求を満たすための不安感情のコントロールに対して、自己啓発を上位に位置づけ、人的資源管理施策と連動した形で組織が自己啓発を支援することの調整効果を発見したことである。仮説2-1と2-2において、不安感情のコントロールに対しては、組織からの支援が行動および成果いずれに対しても有意な調整効果を発揮していたことが根拠となっている。

政策提言として、組織による自己啓発支援の方向性に関して、リスクリングを推進することが指摘されている。本研究では組織内における個々人の主体的な学習活動を扱っている。リスクリングは、組織側の視点から捉えたスキル再開発の概念であり、同時に個人の主体的な学びが必要になる。これを実現するための施策として、以下が示されている。

- ・自己啓発の必要性を経営トップから個々人に明確に伝える
- ・組織方針に基づいた人的資源管理施策と自己啓発の連動
- ・個々人の主体的な学習を引き出すための組織からの段階的な働きかけ

政策提言に関しては、次のとおり総括されている。組織の教育訓練の一環である自己啓発は、個人の自発的・自主的な能力開発に対して、組織がその必要性を明確に位置づけた上で、個々人を主体的な学習に導く一連の働きかけである。したがって組織は自己啓発を、個人のキャリア目標の実現を尊重し支援することによって、個の成長とキャリア目標の実現、ならびに組織の持続的成長につなげていく人材育成施策と捉えるべきである。

II. 審査結果の要旨

1. 審査経過

政策創造研究科では、2020年3月に佐藤氏の申請を受けて、学位論文審査委員会を設置

した。2022 年 4 月 27 日、佐藤氏からの口頭説明を受け、審査委員との質疑応答を行った。これを踏まえて、審査委員会として学位を授与することが適当であるとの結論に達した。

2. 評価

2.1 論文の成果

本論文では、序章において自己啓発をめぐる問題意識が示され、第 1 章で自己啓発の促進要因と学習理論に関する先行研究レビューが実施されている。そのうえで、第 2 章と第 3 章で丁寧で緻密な量的調査を行っている。

具体的には、第 2 章では調査会社パネルとして登録されている、従業員数 100 人以上の上場企業に勤務し、部下を 1 人以上持つ課長 717 人（有効回答数は 692 人）の調査結果を分析している。分析は、因子分析、階層的重回帰分析、その交互作用の下位検定を行っている。第 3 章では、6 社 507 名に対してインターネット上の質問紙調査(6 社それぞれ別個に実施)を行い、507 名の回答を得ている。分析は、因子分析、階層線形モデルのマルチレベル分析、その交互作用の下位検定を行っている。

本論文のこれらの定量調査に関しては、多変量解析を軸として高度で精緻な統計分析を行っており、自己啓発について学術的に独自性ある貢献を果たしたと評価できることが、審査委員の共通した認識であった。

特に、本論文の学術的な独自性については、次の 3 点があげられよう。

第 1 は、自己啓発の促進要因について、学習理論を援用して捉え直したことになる。従来の自己啓発の促進要因の研究は、賃金を中心とした外的キャリアに資する要因（個人の属性、実施理由、個人的な見通し、組織支援など）にとどまり、内的キャリアに資する要因に関する研究蓄積は不十分なものであった。そこで本研究は、内的キャリアに資する要因として学習理論に注目した。

本研究が対象とした 3 つの学習理論とは、達成目標理論、目標志向性、自己調整学習である。しかしこの 3 つの学習理論の研究対象は、主として児童・生徒であった。そこで本研究では、成人にこれらの学習理論を援用し、自己啓発の促進要因に関して新たな知見を得た。こうした学習理論の捉え直しは、本研究の独自性の高い意義と指摘できるだろう。

第 2 は、自己啓発の効果に対して、従業員が不安感情をコントロールすることの有効性を発見したことである。先行研究では、自己啓発の促進要因に関して、①昇進・昇格、仕事のレベルアップ、評価・貢献・承認といった組織内のキャリアアップに向けたインセンティブや見通し、②専門・技術職、管理職、営業職などの競争環境に置かれる職種への従事、③学ぶべきことの明確化と役立てる場の存在、などがあげられていた。これらの促進要因は、組織内のキャリアアップや評価・承認に関連した競争環境と整理することができるだろう。しかし先行研究においては、競争環境そのものに関して着目してはいるが、それを実現するための従業員の不安感情の調整という具体的な方略については見過ごされて

きた。児童・生徒の学習理論を成人に援用した本研究の分析視角があつてこそ、従業員の不安感情の調整という自己啓発の促進要因の存在を発見できたといえよう。

第 3 に、自己啓発の促進に有効な組織支援の具体的な方策を明らかにしたことである。その方策とは、自己啓発を上位に位置づける組織の姿勢と人的資源管理施策との連動である。すなわち、不安感情を有している従業員に対して、組織が学習を支援し、方向づけることによって、個々人の学習行動に結びつけ、成果に繋げることができることが明らかになった。この第 3 の意義は、具体的な政策提言につながるという観点からも、おおいに評価できよう。

これらの 3 つの意義によって、本論文は、学術的にも実務的にも価値の高い独自性のある発見を行い、自己啓発の促進に関して、個人と組織の双方に実効性の高い提言を行うことに成功したと評価できよう。

2.2 残された課題

以上のように佐藤氏の論文は、学術的な寄与においても、また自己啓発の促進に関する政策提言という点での寄与においても、多くの成果を認めることができる。しかし、残された課題もある。たとえば、審査会では、次のような点が指摘されている。

本論文は丁寧で高度な定量調査の分析により、学習理論の観点から自己啓発の促進要因を明らかにしている。しかしながら、もちろんサンプリングの限界もある。第 2 章の調査対象者は上場企業の課長に限定されている。上場企業の課長を調査対象としたために、調査対象者に占める女性比率が低いことも事実である。また、第 3 章の調査対象は、特定の 6 社の従業員である。

こうしたサンプリングの限界もあるため、より一般化をすすめていくためには、マルチレベル分析を行う上での対象組織数およびそれぞれの組織における調査対象人数のサンプル数を増やす必要があるだろう。また、個人の自己啓発を支援する組織の活動は、事業の性質や人材育成方針の状況などにより、いくつかの類型が存在する可能性もある。個人の自己啓発支援に熱心に取り組んでいる複数の企業を密着して事例研究し、こうした点を解明していく必要もあろう。

しかしながら、こうした課題の指摘はあくまで今後の研究の発展への期待である。独自性ある発見を成し遂げた、本論文の成果をなんら損なうものではない。

3 結論

以上のように佐藤雄一郎氏が提出した学位請求論文は、学術的な寄与においても、また政策提言という点においても、独自性と実務的な価値が認められ、博士号の授与に値するものと考えられる。

本論文審査小委員会は、委員全員の一致した意見として、佐藤雄一郎氏に博士号（政策学）が授与されるべきであるとの結論に達した。