

あいまいさが学校の組織学習に与える影響についての考察

M031544 金田浩司

1. 研究の背景

近年、社会を取り巻く環境は急速に変化している。教育業界においても、教育の役割は、人間教育の在り方を探求してだけでなく、国際化、情報化など社会変化への対応と、我が国の担い手の育成などに变化していき、大規模な教育の見直し、変革が求められている。これら変革を達成していくためには、学校という「組織」自体の抜本的かつ断続的変革を行う必要がある。

その最適手段のひとつとして、組織学習がある。組織学習とは、組織および組織成員が、組織目標に対して有益となる知識・情報・認識モデルを共有し、そのことにより組織行動を改善していく一連のプロセスのことをいう。組織学習を行うことにより、組織変革の基盤が築かれる。しかし、組織内には、組織学習を阻害する要因がいくつか存在する。そのなかの1つに、組織内における様々な「あいまいさ」がある。組織の目標、仕事の役割などがあいまいであることにより、組織成員ははっきりとした意思決定のもと、職務を遂行することができない。学校組織も、「複雑な組織構造」・「平等意識、リスク回避思考が強い風土」などの要因から、様々なあいまいが潜んでいる。

2. 研究の目的

学校組織におけるあいまいさの度合いを位置づけ、それが学校の組織学習にどの程度弊害をもたらしているかを明らかにする。また、年齢階層、職位階層によるあいまいさおよび組織学習の度合いの差を確認することにより、学校の組織特性を測る。

3. 調査の対象と方法

広島県内の私立中等教育に関わる学校である38校を調査対象とした。全教員数が2500人程度であると想定し、その約25%にあたる640人を調査対象とした。各教員が所属する学校における「仕事・役割」・「目標」をどの程度あいまいに理解しているか、また、学校内でどの程度組織学習が行われているかを質問項目にしている。

アンケート調査は郵送法により行った。2004年8月から9月にかけて、各学校の校長宛に郵送し、対象となる教員に配布していただいた。調査票回収は、予め用意した返信用封筒に封印し、9月中旬までに直接調査主体者に返信するようにした。回収されたアンケートのうち、無回答の多いものを除く231通（回収率

36.1%）を分析の対象とした。

4. 分析の結果

回収された回答について、あいまいさならびに組織学習の因子を確認するために探索的因子分析を実施した。また、その結果をもとに検証的因子分析を行い、適合度の高いモデルを考察した。そして、あいまいさならびに組織学習の因果関係を示すモデルを構築し、共分散構造分析を行うことにより、あいまいさが組織学習に与える影響を検証した。その結果、あいまいさから組織学習へのパス係数は -0.81 と強い負の関係が認められた。

また、一元配置分散分析、等分散性検定および多重比較を行うことにより、年齢階層ならびに職位階層の違いによるあいまいさと組織学習の差を検証した。その結果、年齢が高いほど、また職位が高いほどあいまいさが低いことが確認された。

5. 考察

「仕事・役割のあいまいさ」・「目標のあいまいさ」の2因子から構成される「あいまいさ」は、「公式の学習手続き」・「情報散布」・「情報収集」の3因子から構成される「組織学習」に、負の影響を及ぼすことが確認された。このことから、次のことが考えられる。早急な変革が必要とされている学校にとって学校の組織学習は不可欠である。しかし、学校組織は、仕事・役割や目標をあいまいなものにしているため、変革に必要とされる組織学習は、求められているほど機能していない。したがって、学校の組織変革は鈍いものになっている。

また、年齢階層・職位階層によってあいまいさの程度が異なることから、次のことも考えられる。

校長など管理職や、年齢が高い教諭が学校の目標、各教員の仕事の役割を明確に把握していても、それを明確に部下に伝えることができていない。その結果、若い教諭や講師は、学校の目標をよく理解しておらず、学校における自分の役割が何なのかを明確に理解していない。

学校変革を着実に行うために、学校は、目標が明確になっているか、そして、その目標が全教員共通のものになっているかを確認することを最初に取り組まなければならない。合わせて、全教員の仕事内容も明確にしていく必要がある。