

キャリア目標、自己効力感および自己決定感が研修満足に及ぼす影響

— 社会人向け社外研修機関の受講者を対象とした実証研究 —

M051688 渡辺孝志

1. 研究の背景と課題

わが国の社会人は、日本的雇用慣行によるキャリア形成支援がこれまでどおりには機能しなくなったことなどからも、自身の能力向上に、より自主的に関与することが求められている。一方で、このような外的要請とは別に、人間の持っている発達欲求を考えれば、社会人は自主的に能力向上に努めるとも考えられる。

能力向上のためには、当然に学習が必要である。それをより効果的に行うには、学習過程のマネジメントが求められる。学習過程をマネジメントするにあたっては、提供者側の要因と、学習者側の要因を考える必要がある。前者に関する研究は豊富にされてきているが、後者に関する研究はほとんどなされていない。同一の学習機会に対して同一の効果もたらされないということからも、後者に着目して研究を行うことには意義がある。

そこで、本研究においては、学習意欲など学習者の内的要因に着目して、学習の成果もたらされるプロセスを明らかにし、より効果的な学習成果のマネジメントのあり方を追及することを目的とする。

2. 研究枠組み

本研究は、研究1と研究2という、2つのフェーズで構成されている。

研究1では、キャリア目標、自己効力感、自己決定感、職務掌握感、ワーク・モチベーションが学習意欲に及ぼす影響を検証する。

研究2では、学習意欲が研修への積極的取組みを喚起し、積極的取組みが研修効果としての情緒的満足、業務への活用意欲、継続交流意欲、継続学習意欲をもたらすプロセスを検証する。さらに、準拠集団が学習意欲と研修への積極的取組みに及ぼす影響を検証する。

3. 調査対象と研究方法

調査対象は、社外研修を受講する企業の従業員である。調査方法は、無記名による自己記入方式質問用紙調査法で、任意により回答を依頼した。

統計処理にあたっては、SPSS Ver. 14.0 for Windowsを使用した。

4. 分析の結果

研究1の分析の結果、キャリア目標が、学習意欲に対して有意な正の影響を及ぼしていることが確認された。自己効力感、自己決定感、職務掌握感、ワーク・

モチベーションは、学習意欲に対して有意な影響を及ぼしていることが確認されなかった。

研究2の分析の結果、学習意欲が研修への積極的取組みに対して正の有意な影響を及ぼしていることが確認された。さらに、研修への積極的取組みが研修満足に対して正の有意な影響を及ぼしており、同時に、業務への活用意欲、継続交流意欲、継続学習意欲にも正の有意な影響を及ぼしていることも確認された。

また、準拠集団としてのローカル、コスモポリタンについて、それぞれ得点の平均値を基準として高群と低群に分け、ローカルとコスモポリタンの組み合わせにより、対象者を4群に分類した。学習意欲と研修への積極的取組みについて、これら4群による分散分析をした結果、一部の群間に有意差が見られ、それぞれ高群が低群に比べて高い得点を示していることが確認された。

さらに、それぞれの変数に対する分散分析からは、職務特性や役職などによる差が一部で確認された。

5. 結論と含意

分析の結果から、キャリア目標が学習意欲に、学習意欲が研修への積極的取組みに、研修への積極的取組みが研修満足、業務への活用意欲、継続交流意欲、継続学習意欲のそれぞれに影響を及ぼすことが確認された。これらの分析結果からは、社会人に対して効果的な社外研修を提供するには、事前のキャリア研修などにより、自身のキャリア目標を明確にすることが重要であることが示されたと言える。

また、準拠集団としてのローカル、コスモポリタンは、それぞれ低群と比べて高群の方が、学習意欲と研修への積極的取組みの得点が高かった。この結果から、ローカル、コスモポリタンに関わらず明確な準拠枠を持つことが社会人の学習を促進することが確認された。

本研究の分析結果から、社会人の学習意欲や学習行動については、受講者自身の内的側面が影響を及ぼしていることが確認され、個人差を意識した支援が必要であることが示された。特に、自身の将来像への期待の明確さが、学習への意欲を喚起する可能性が示されたと考えられる。

6. 今後の課題

今後は、今回の研究で使用した概念や質問項目の精査と、今回の研究で有意な関係が示されなかった変数間の関係についての更なる検証を行う必要がある。