

## 学位論文全文の要約

### 社会人学生の学習が組織行動に及ぼす影響 —遠転移に及ぼす組織環境の効果に着目して—

社会科学部 社会科学研究科 マネジメント専攻

西野 幸子

#### 要約

企業等組織を取りまく社会変化への対応として、自らのスキルや知識を得るために勤務時間外に高等教育機関を使って学習機会を得ようとする社会人は少なくない。しかし、約半数の企業等組織は原則として大学等への修学を認めていない。企業等組織が学習を支援しない理由のひとつに、組織に対する高等教育機関での学びの効果が不明瞭であるため、組織外での学習を上司が支援できないことがあげられる（西野、2016）。この点に、リカレント教育が日本に定着しない理由があるといえる。そこで、本研究では、高等教育機関での社会人の学びがどのような条件の下で職場での行動に影響するのかを明らかにすることとした。

第2章では、日本の企業等組織の雇用システムに焦点をあてて、リカレント教育が日本社会に定着しない理由を考察した。その結果、組織外で新しい知識やスキルを学んだ人間を受け入れることが、日本の企業等組織にとってどのような有用性をもつのかを明らかにする必要があると考えた。

第3章では学習転移のうち遠転移に焦点をあて、学習転移の促進モデルについて精査し、高等教育機関で学ぶ社会人学生についての本研究の理論的枠組みを検討した。転移への影響要因が多面的に考慮されている Holton III（2005）の改訂版・人的資源開発評価研究モデルを踏まえながら、高等教育機関での社会人の学びが職場へと転移されるのかを検討した。

また、この Holton III の改訂版・人的資源開発評価研究モデルには、転移への大きな影響要因である環境が静的なものと捉えられていて、学習を取り巻く人や環境が時間とともに変容していくという点を取り込まれていなかった。しかし、学習転移をよりの確に捉えるためには転移に与える要因の変化を踏まえた検討が必要である。このことから、転移を取り巻く状況が時間とともに変容していくことを含有している Blume et al.（2019）の動的転移モデルを援用して検討を進めた。

第4章においては研究課題を提示した。そこでは個人要因として MTIWL（学習を通じて職場を改善しようとするモチベーション）、環境要因として LTSI（社会人の学習を支援する組織環境）を取り上げた。研究課題 I では学習転移に影響する MTIWL、および LTSI の影響を踏まえて高等教育機関での学びが職場に遠転移されるのかを検証することとした。

また、研究課題Ⅱでは学習転移に影響する MTIWL と LTSI が動的に変容する過程を踏まえながらそれらの要因が学習転移に及ぼす影響を検証することとした。

第5章の研究課題Ⅰにおいては、学習転移への影響要因の MTIWL、および調整要因である LTSI からの影響を踏まえ、高等教育機関での社会人の学びが批判的思考能力の獲得に影響するのかを検証した。企業等組織などに勤務しながら大学院に入学経験のある社会人 89 名に対して調査を実施した。分析の結果、MTIWL が低い場合でも LTSI があることで職場での批判的思考能力の獲得が可能となることが一部実証された。

次に、第6章で研究課題Ⅱの検証を行った。転移への影響要因である LTSI が変化することを前提にしながら、それらがプロアクティブ行動の獲得にどのような影響があるのかを検証した。企業等組織などに勤務しながら全国に所在する大学院、専門学校、短期大学および高等専門学校に在学中の 235 名に Time1、またそのうち 79 名に対して4ヵ月後に Time2 の調査を実施した。分析の結果、LTSI が高くなったからといって、MTIWL が転移の達成に強い影響をもつことは示されなかった。一方、高等教育機関での学習内容と業務内容とが一致していない状況においては、調査初期の MTIWL から約4ヶ月後の転移の達成への影響が LTSI によって調整された。高等教育機関での学習内容が職場での業務内容と一致していなくても、MTIWL と LTSI という2つの条件が揃えば、より転移が達成される可能性が明らかとなった。これらの結果から、学習転移に影響する LTSI が動的に変容する過程を踏まえながら、それと MTIWL とが学習の遠転移に及ぼす影響が実証された。

今後の課題は、高等教育機関で学ぶ社会人の状況を追跡し、より長い時間経過を踏まえた転移のメカニズムを検証する必要がある。