

藤村まこと (福岡女学院大学人間関係学部講師)

## 経験の振り返りが組織コミットメントと 職務満足感に及ぼす効果

—ものづくり企業を対象として—

久留米大学商学研究 Vol.20 No.2  
pp.59～73 2015.1.

本研究の問題意識は、我が国の基幹産業である「ものづくり産業」において、急速に進む産業環境の変化への対応にある。本研究は、この環境変化に対応し、企業競争力を高めていくためには、人材の能力や資質を高める人材育成の体系化が必要であると主張している。そこで、本研究は、経験学習を通して行われる「経験の振り返り」効果に注目し、組織コミットメントと職務満足感に及ぼす影響について検討を行っている。

本研究の構成は、以下のとおりである。

1. 要旨
2. 問題
  - 2.1. ものづくり産業と人材育成
  - 2.2. 行為や経験を通して学ぶ力
3. 方法
4. 結果
5. 考察
  - 5.1. 成功経験と失敗経験の振り返りが及ぼす効果
  - 5.2. 成功よりも失敗をよく振り返る
6. まとめ

「1. 要旨」では、まず、本研究の目的やその調査方法、測定概念の明示を行っている。そして、研究結果として、①成功経験と失敗経験の

振り返りは、ともに組織コミットメントと職務満足感を促進する効果がある、②失敗経験の振り返りは、情緒的な組織コミットメントを抑制する効果がある、③個人は成功経験よりも失敗経験の方をよく振り返っている、以上の3点を提示している。

「2. 問題」では、厚生労働省や労働政策研究・研修機構の調査結果から、産業環境の変化によって、我が国のものづくり産業で求められる人材やその能力が変化してきていることを示している。そして、企業の競争力強化においては、これらの変化に対応した人材育成の必要性を主張している。次に、先行研究レビューでは、経験学習の効果を紹介しながら、“経験からの振り返り”の必要性について述べており、本研究の目的は、成功経験と失敗経験の振り返り実態の調査であるとしている。

「3. 方法」では、調査対象者、調査時期、手続き等を示し、分析対象とした「組織コミットメント」、「職務満足感」、「経験の振り返り」の各項目の測定尺度を明らかにしている。

「4. 結果」では、まず、因子分析で抽出された組織コミットメントの下位尺度である「情緒的側面」と「功利的側面」、職務満足感の下位尺度である「自己実現的側面」と「上司的側面」、これに成功経験と失敗経験の振り返りを加えた6項目間の構造方程式モデリング分析を行っている。

その結果、①成功経験の振り返りは、組織コミットメントの情緒的側面を促進し、失敗経験の振り返りは情緒的側面を抑制する、②成功経験の振り返りは職務満足感の自己実現的側面を促進し、失敗経験の振り返りは自己実現的側面と上司的側面の両方を促進する、が示された。

「5. 考察」では、経験の振り返りは組織コミッ

トメントのような組織に対する価値観の学習に寄与する可能性があることや職務満足感の向上に波及効果があるとの示唆が得られたと論じている。

「6. まとめ」では、研究結果から得られた示唆を基に人材育成のプログラムとして“経験の振り返り”の必要性を指摘している。

本研究は、ものづくり企業における経験学習において、事例研究を通じて、経験からの振り返りが組織コミットメントと職務満足感に与える効果を確認しており、ここに本研究の貢献がある。しかしながら、本研究が着目するものづくり企業の人材育成という観点からは、知識や技能の向上に及ぼす効果の検証がなされるべきであり必要不可欠である。

これについては筆者も認識しており、今後、この点に踏み込みながら、研究がさらに精緻化されていくことで、ものづくり企業における人材育成の体系化に貢献できる意義深い研究になるものと思われる。

(中村学園大学流通科学部准教授 前田卓雄)