

令和 4 年 5 月 30 日現在

機関番号：13101

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K12838

研究課題名(和文)組織内で創造的パフォーマンスを導出するための高次認知能力形成メカニズムの探求

研究課題名(英文)High-Order Cognitive Abilities and Thinking Skills for Creative Performances in Organizations

研究代表者

木村 裕斗(Kimura, Yuto)

新潟大学・教育・学生支援機構・准教授

研究者番号：10809883

交付決定額(研究期間全体):(直接経費) 1,700,000円

研究成果の概要(和文):本研究では、論理的・批判的思考といった高次認知能力に着目し、それらが職場における創造的パフォーマンスの遂行に結びつくまでのメカニズムを検討した。最も重要な成果は、性格・思考態度といった個人特性と集団内のコミュニケーションの相互作用を検討し、創造的思考態度の変化を明らかにした点である。具体的には、(1)批判的思考態度のうち探求心は積極的拡散傾向を促進するが、証拠に基づく判断は性急な収束傾向を高めてしまうこと、(2)誠実性が低い者は積極的拡散傾向が高いが、集団内の学習が活発な時は、むしろ性急な収束傾向を示してしまうことなど、個人・集団間の相互作用と創造性の興味深い関係が明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の学術的意義は、職場の創造的なパフォーマンスの要因として、高次認知能力に着目した点である。職場の学習研究では、その促進要因として集団の風土や個人の経験に着目することが多かったが、本研究で取り上げた思考力や認知能力は、組織内の学習において本質的に重要な要因となりうるだろう。本研究の社会的意義は、経営組織における学習と高等教育における人材育成のギャップを埋め、新たな視点を提供できた点である。とりわけ職場で創造的なパフォーマンスを導出するためには、安易にグループ・レベルの活動を取り入れるのではなく、個人の性格・思考態度に注意を払いながら、適切な学習行動を促進する必要があるだろう。

研究成果の概要(英文): In this study, we focused on higher cognitive abilities such as logical and critical thinking, and examined the mechanisms by which these abilities are related to the execution of creative performance in the workplace. The most important result was the clarification of changes in creative thinking attitudes by examining the interaction between individual characteristics such as personality and thinking attitudes, and communication within the group. Specifically, the following interesting relationships were revealed: (1) among critical thinking attitudes, inquiry-mind promotes active divergence tendency, while evidence-based judgment increases premature convergence. (2) Those with low conscientiousness have a high active divergence tendency, but when team learning is active, the premature convergence tendency is increased.

研究分野：経営学(組織行動)

キーワード：創造的パフォーマンス チーム学習行動 批判的思考態度 拡散・収束思考 高次認知能力

1 . 研究開始当初の背景

競争市場において組織が持続的な成功を続けるためには、組織成員のタスク遂行における創造的な問題解決やパフォーマンスが不可欠である。このような組織内における創造的パフォーマンスの遂行にあたり、個人の保有する推論、論理的・批判的思考、メタ認知といった思考に関わる高次の認知的な能力（以下、本研究では高次認知能力という）は重要な要因の一つである。問題解決と創造的思考は密接に関連しており、収束的思考や拡散的思考といった高次認知能力により、情報が知識体系へと構成されて創造的な問題解決へ結びつくとされる（Guilford, 1977; 開本・和多田, 2012）。したがって、組織内の人材育成において、組織成員の高次認知能力をいかに形成するかは重要な課題であるといえるだろう。

それでは、組織内でこのような高次認知能力はどのように形成されるのだろうか。組織内の学習の中でも、特にグループ・レベル（職場）の学習は個人の能力や職場のパフォーマンスに大きく影響する。これまでの職場における学習研究では、タスク遂行における能力や成果の獲得に影響を与える要因の探求に焦点を当てた研究（e.g., McCall et al., 1988; 松尾, 2006; 中原, 2010）と職場のパフォーマンスに影響を与える学習行動のプロセスに焦点を当てた研究（e.g., Edmondson, 2002; Schippers et al., 2013; 木村, 2016）の2種類に大別される。中でもグループ・レベルの知識相互作用プロセス（チーム学習行動）は職場の創造的パフォーマンスに影響を与えることが分かっている（e.g., Wong, 2004; Joo et al., 2012; 木村, 2016）。このように、組織内における学習研究では、実践に資する顕在化された能力やパフォーマンスの研究成果が蓄積されてきた。しかしながら、学習を原理的に再考すれば、これらの顕在化されたパフォーマンスを生み出すためには、その背後にある潜在的能力の形成が必要である。特に、創造的パフォーマンスの導出に着目すれば、高次認知能力の形成は組織内の学習研究において見過ごされてきた重要な課題であるといえるだろう。

一方で、我が国の高等教育における学習では、「知識や技能を活用して複雑な事柄を問題として理解し、答えのない問題に解を見出していくための批判的、合理的な思考力をはじめとする認知的能力」といった高次認知能力の獲得に比重を置く（文部科学省, 2012）。このような社会的背景から、近年では高等教育における学習プロセスと批判的思考などの高次認知能力の獲得に関連する研究が蓄積されている（e.g., 西村ら, 2011; 楠見ら, 2012）。また、学生時代の経験や態度と就職後の組織適応や行動の関連性にアプローチするトランジション研究も盛んになってきている（e.g., 保田・溝上, 2014; 館野ら, 2016）。しかしながら、高次認知能力と組織内のパフォーマンスの関連性を統合的に明らかにした研究は見当たらないのが現状である。

2 . 研究の目的

本研究の目的は、個人の高次認知能力が組織内の創造的なパフォーマンスに結びつくまでのメカニズムを解明することである。これにより、組織内で創造的パフォーマンスを導出するための能力形成について、組織内及び高等教育における実践的・操作的な人材育成の一助とすることを旨とする。

3 . 研究の方法

本研究では、多様な方法を用いて組織内の個人の特性、集団内の学習行動および創造的パフォーマンスの関係性を明らかにすることを目指した。研究1では、研究目的に対する中心的な研究として、個人の高次認知能力とチーム学習行動が創造的思考態度に与える影響を検討した。具体的には、2017年および2018年において、組織行動をテーマとした実験的なディスカッションを7～8週間にわたって行った。その後、個人の性格、批判的思考態度、チーム学習行動および創造的思考態度の尺度を用いた質問紙調査を行い、得られた259名のデータについて統計的手法を用いて分析を行った。

研究2では、集団的な協調プロセスの中で、どのように新しい意見が受け入れられ、集団全体に影響を与えていくかを検討した。そこで、集団レベルの協調活動のありのままの状況の記述から、集団成員がどのように影響しあって相互の態度が形成され、新たに置き換えられていくかという変容のプロセスを明らかにすることを目的とし、会話分析の研究を行った。具体的には、複数の組織が協働して新しいプロジェクトを実施した事例を分析対象とし、定期的なミーティングの内容をテキスト化した。その後、計6回分のテキストデータを叙述形式コードとしてカテゴリー化を行った。加えて、会議中の意見に対するコメントをポジティブ、フラット、ネガティブの3種類に分類し、参加したメンバーの意見・態度がどのように変容していったかを分析した。

研究3では、本研究の全体を総合し、旧来的な集団内の価値観を逸脱し、新しいアイデアや創造的なパフォーマンスを導出するための新しい理論モデルの構築を試みた。そのため、組織内のメンバーの集団規範からの逸脱と、組織内の創造的パフォーマンスの関係性について、文献レビューにもとづく理論的研究を行い、今後の研究の方向性を提示した。

その他、関連研究においては、アンケート調査やテキストマイニング等を実施した。

4. 研究成果

(1) 研究1：創造的思考態度に対するパーソナリティ、批判的思考態度およびチーム学習行動の交互作用

研究1では、集団的な状況における創造的思考態度の促進要因について、パーソナリティ、批判的思考態度とチーム学習行動の相互作用に着目して研究を行った。以下に主要な分析結果を示す。

積極的拡散傾向に対する主効果としては、性格特性のうち勤勉性が負の影響、批判的思考態度のうち探究心が正の影響を与えることがわかった。また自己のチーム学習行動が正の影響を与えていた。積極的拡散傾向に対する変数間の交互作用としては、協調性が高い者は協調性が低い者と比べて、他者の学習行動を認知した時に、積極的拡散傾向が低下することが明らかとなった。また、探究心の低い者は他者のチーム学習行動を認知することで、積極的拡散傾向がより高まることがわかった。

一方、性急な収束傾向に対する主効果としては、探究心が負の影響、証拠の重視と自己のチーム学習行動が正の影響を与えるという結果であった。性急な収束傾向に対する交互作用としては、勤勉性の高い者は他者の学習行動を認知した時に、性急な収束傾向が緩和されることが明らかとなった。また、積極的拡散傾向と同様に、性急な収束傾向においても、探究心と他者のチーム学習行動の交互作用が確認された。

このような他者からのチーム学習行動の認知と個人特性の交互作用を検討した研究は数少なく、本研究では集団レベルの創造的な活動においてチーム学習行動に着目すること重要性を改めて示したと言える。とりわけ、仕事などの実践的な集団活動の場合、個人特性は容易に変えられるものではない。そのため、集団内のメンバーの特性に応じてどのようなメンバー間の相互作用を行えば、個人の創造的思考態度を高めることができるかというのは重要な課題である。本研究ではこれに対し、個人特性に応じて、他者のチーム学習行動が創造的思考態度に及ぼす影響が異なることを示すことができた。

また、集団活動において創造的なアイデアを産出する場合に、他者のチーム学習行動の活発さの認知が負の効果をもたらす場合もある。共同による創造的問題解決では、一様にチーム学習行動の活発化が功を奏するわけではなく、状況に応じた関わり合いの強度を適切に選択していく必要があるだろう。本研究の結果からは、一定の状況下では、あえて集団的な学習行動を抑制することで、アイデア創出の積極的拡散傾向を高め、早期収束傾向を抑制できる結果も見受けられた。これは集団における創造的問題解決の逆説的な関係を示唆している。このような点もまた、集団内の他者との関わり合いを変数として取り入れた本研究ならではの新たな知見であると言えるだろう。

(2) 研究2：集団レベルの協調活動における態度変容の分析

本研究では仕事上の集団レベルの対話における相互作用場面について、各話者の叙述パターンを6種類に分類することができた。特に、本研究では仕事における集団レベルの相互作用場面を対象としたことに起因すると考えられるいくつかの特徴が確認された。第一に、発話のパターンからみた話者としての役割という点において、「中心的話者」と「エラボレータ」という非明示的な協調関係が生起している可能性が示唆された。第二に、個人内相関の分析結果から、個人の持つ叙述パターンによって、発話行動の一貫性が異なることが示された。これは本事例が「一対多」ではなく「多対多」のコミュニケーションであることや、組織間のメンバーが比較的フラットな関係であったことが影響していると考えられる。その中で自然と「中心的話者」「コメンテータ（応答型）」「情報提供者」は一貫して情報を発信するスタイルをとり、「エラボレータ」「コメンテータ（反射型）」「質問者」のメンバーは情報の受け手として柔軟にスタイルを変えながら発話するという場の関係性（秩序）が形成されていった可能性がある。

これらの結果をベースとして、本研究では集団成員の態度変容に関する仮説的なモデルを提案した。既存のELMモデルに対する理論的拡張は2点ある。第一は複数組織間のミーティングの会話内における概念的な態度表明のプロセスの中では、マイノリティ・インフルエンスを活用して異なる態度を表明することと同時に、同一組織のメンバーによる暗黙的な協調によって、他組織のメンバーの態度に配慮しつつ態度変容を促すことが有効となる可能性がある。第二に、ミーティングにおける会話内だけでなく、ミーティング外の場面における経験的な情報が認知的不協和を生起させ、中心ルートにおける情報処理に対して有効に機能する可能性がある。

以上をつづけて、本研究ではプロトコルデータを用いた会話分析の手法を採用し、仕事場面における集団成員の協調活動そのものを記述することで、集団内における相互行為の秩序形成の一事例を解釈することができた。

(3) 研究3：集団と創造的逸脱に関する理論的研究

研究3ではCOVID-19パンデミックにおけるチーム・レジリエンスやバーチャルチームの現状を踏まえたうえで、社会学における逸脱の諸理論や経営学における創造的逸脱の理論をレビューし、議論を行った。その結果、既存の既存のバーチャルチーム研究が、「いかに対面型のチームの遜色ないパフォーマンスを出すか」という視点に縛られていることを指摘した。そのうえで、集団規範がないことはむしろ制約というよりも、創造的逸脱を許容することで従業員の創造的逸脱を促すモチベーションにつながる可能性があることを検討した。さらには、今後の研究の方

向性として、「どのような個人と集団のギャップが創造的逸脱を導くのか」「創造的逸脱は職場のパフォーマンスにどのような影響を与えるのか」「個人-集団のギャップと創造的逸脱・パフォーマンスのモデレータ（調整要因）は何か」という3つの研究課題を導出した。

(4) その他の関連研究

その他の関連研究としては、大きく3つの領域に分類することができる。第一は従業員のパーソナリティと職場環境の相互作用に関する研究である。具体的には、若年就業者へのアンケートデータに対して共分散構造分析を行うことで、職場の社会的交換関係が組織内自尊感情を通じて対人的援助に影響を与えることを明らかにした。また、多母集団同時分析により、組織市民行動を促進する上で若年就業者の性格に応じた効果的な動機づけや職務設計があることを明らかにした。

第二は、テキストマイニングの手法を用いた組織文化の定量的な把握に関する研究である。M&Aによる組織統合を経験した社員に対するインタビュー・データについて、組織文化測定尺度の同義語もしくは類義語をベクトル化して抽出し、定量的な分析を行った。その結果、インタビューにおいて革新的文化があると語られていても、テキストマイニングの結果からは官僚的文化を示すワードが多く発現している場合などがあり、組織の文化的特性をより正確に測定するための手法を検討することができた。

第三は、高等教育におけるプロジェクト型学習の事例や、組織行動に関する学習者の反応に関する研究である。前者としては、学生が学外で長期間にわたる実践的な学習を行う事例を収集して書籍にまとめることができた。また後者では集団討議を取り入れた講義のリアクションペーパーの計量テキスト分析を行うことで、このような手法がむしろ理論的理解を薄める可能性もあり、体験と理論を結びつけるための適切な設計が必要となることを指摘した。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計8件（うち査読付論文 8件 / うち国際共著 0件 / うちオープンアクセス 7件）

1. 著者名 Yuto Kimura	4. 巻 13(2)
2. 論文標題 Group and Creative Deviance: Applying Organizational Behavior Research to Crises such as the COVID-19 Pandemic	5. 発行年 2022年
3. 雑誌名 Journal of Strategic Management Studies	6. 最初と最後の頁 63-77
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24760/iasme.13.2_63	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 乗松未央, 木村裕斗	4. 巻 35(2)
2. 論文標題 性格特性と職場環境の相互作用が若年就業者の組織市民行動に与える影響: 組織内自尊感情による媒介効果に着目して	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 産業・組織心理学研究	6. 最初と最後の頁 235-247
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 Yuto Kimura	4. 巻 10(2)
2. 論文標題 Attitude Change Process in Group-Level Collaborative Activities: Descriptions of Interaction via a Conversation Analysis Approach	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 International Journal of Organizational Leadership	6. 最初と最後の頁 197-213
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.33844/ijol.2021.60526	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -
1. 著者名 Yuto Kimura	4. 巻 12(2)
2. 論文標題 Interaction of Individual Traits and Perceived Team Learning Behaviors in Creative Thinking Attitudes: Examination of Creative Discussions in Small Groups	5. 発行年 2021年
3. 雑誌名 Journal of Strategic Management Studies	6. 最初と最後の頁 75-91
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.24760/iasme.12.2_75	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 Hideo Hosoo, Yuto Kimura, Kazuhiko Tsuda	4. 巻 176
2. 論文標題 A Study of Conflict Solving Tactics and Culture in Integrated Organizations through Interviews and Text Mining	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 Procedia Computer Science	6. 最初と最後の頁 1960-1970
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) 10.1016/j.procs.2020.09.332	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 細尾英雄・木村裕斗	4. 巻 23(1)
2. 論文標題 1.テキストマイニングを用いた組織文化の定量的な測定と統合組織の文化変容に関する一考察 - M&A統合組織に対するインタビュー調査から -	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 経営教育研究	6. 最初と最後の頁 51-61
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスではない、又はオープンアクセスが困難	国際共著 -

1. 著者名 木村裕斗・澤邊潤	4. 巻 7
2. 論文標題 組織行動の理論的概念に対する学習者の反応に関する一考察 : 「人間関係論」リアクションペーパーのテキストマイニングから	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 新潟大学高等教育研究	6. 最初と最後の頁 33-40
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

1. 著者名 石塚千賀子, 木村裕斗, 松井克浩	4. 巻 6
2. 論文標題 地域に対する深い理解と内省を促すプログラムの設計と評価	5. 発行年 2019年
3. 雑誌名 新潟大学高等教育研究	6. 最初と最後の頁 13-21
掲載論文のDOI (デジタルオブジェクト識別子) なし	査読の有無 有
オープンアクセス オープンアクセスとしている (また、その予定である)	国際共著 -

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 1件）

1. 発表者名 Hideo Hosoo, Yuto Kimura, Kazuhiko Tsuda
2. 発表標題 A Study of the Conflict Solving Tactics in Integrative Organizations: Via Text Mining Interview Data of Integrative Organizations
3. 学会等名 Proceedings of 2nd International Conference on Information Management, Engineering & Technology, Wireless Communication and Environmental Science (国際学会)
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 細尾英雄, 木村裕斗, 津田和彦
2. 発表標題 統合組織における葛藤解消方略の傾向に関する一考察
3. 学会等名 国際戦略経営研究学会2020年次大会報告要旨集
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 木村裕斗
2. 発表標題 集団レベルの協調活動における成員の態度変容プロセス - プロトコルデータを用いた相互作用過程の分析 -
3. 学会等名 経営行動科学学会第22回年次大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 木村裕斗
2. 発表標題 他者からの影響に着目した創造的思考態度の変容に関する探索的研究
3. 学会等名 国際戦略経営研究学会第12回年次大会・研究発表大会
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 細尾英雄, 原田智彦, 木村裕斗, 津田和彦
2. 発表標題 テキストマイニングを用いた組織文化の定量的な測定の一考察
3. 学会等名 国際戦略経営研究学会第12回年次大会・研究発表大会
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計1件

1. 著者名 澤邊潤, 木村裕斗, 松井克浩ほか	4. 発行年 2019年
2. 出版社 東信堂	5. 総ページ数 320
3. 書名 長期学外学修のデザインと実践 - 学生をアクティブにする	

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------