

意思決定におけるメタ認知と情報処理 -就職活動のケース-

Metacognition and Information Processing in Decision-making

-Case of Job Hunting-

石井秀人 小坂武

Hideto Ishii Takeshi Kosaka

東京理科大学大学院 経営学研究科

School of Management, Tokyo University of Science.

要旨

本研究は、個人に焦点を当てて、そのビジネス・プロセスのパフォーマンスを向上させるために、情報の不確実性削減に、メタ認知が作用していることを明らかにする。個人が有する希少資源である時間などを投資するような活動に、就職活動や結婚活動、留学先の決定などがある。それらは繰り返し行う機会が少ない個人にとってクリティカルなプロセスである。これらのビジネス・プロセスの効果を高めるには、情報処理のみならず、このプロセスをモニター・コントロールするメタ認知が重要であると考えられる。そこで、本研究は、大学生の就職活動のプロセスを取り上げ、メタ認知が重要な要因となっていることを実証的に明らかにすることを試みる。

1. はじめに

メタ認知とは、自分の認知を認知することである。意思決定プロセスを見直し、自分の思考を客観的に見て、解決に向けて調整する。メタ認知は様々な場面において大きな役割を果たすことが分かっており、数学の学習や問題解決などとも関係がある。一方で、個人が有する希少資源である時間などを投資する活動ではどうであろうか。希少資源を投資することから全ての情報を処理することができず、繰り返し行う機会も少ない。また、途中で自らの目標を考え直す必要に迫られる場合もある。そのため、個人はただ情報処理だけを行うのではなく、情報処理をモニタリングし、時にはコントロールを行って不確実性を削減していく必要がある。メタ認知の役割を調査した研究は存在するが、このような時間などの希少資源を投資する活動に焦点を当てた研究は少ない。そこで、本研究では、時間などの制約が大きく不確実性が高いと考えられる就職活動のケースを取り上げて検討し、希少資源を使って行動するビジネス・プロセスの活動において、メタ認知の役割が重要であることを実証する。

2. 先行研究

メタ認知の概念はブラウンやフラベルの考えを元に三宮(1996)が分類している。メタ認知は知識的側面と活動的側面に分類され、それぞれの側面がさらに細かく分かれている。知識的側面はメタ認知的知識と呼ばれ、自分や他者の認知傾向の知識や課題についての知識、方略の有効性の知識である。活動的側面はメタ認知的活動と呼ばれ、メタ認知的モニタリングとメタ認知的コントロールに分かれる。メタ認知的モニタリングは認知についての気づき、感覚、予想、点検、評価などを含み、メタ認知的コントロールは目標設定、計画、修正などを含んでいる。

メタ認知の関連研究として、仕事探しにおいてパーソナリティ特性の外向性や勤勉性が仕事探しの活動や成果に関係すると実証した Turban(2009)の研究がある。メタ認知的活動を通して外向性や誠実性が仕事探しの活動に影響を与えていることを示している。

3. 仮説構築

Turban(2009)の研究は、情報処理という見方からメタ認知との関係を捉えておらず、また海外の研究の

ために本ケースの就職活動とは状況が異なる。よって、その先行研究の一部を参考にして仮説構築を行う。

メタ認知と情報処理の関係を考える。Galbraith(1974)は、タスクの不確実が増大すれば、意思決定者と実行者の間で処理されなければならない情報量も増大すると主張している。その不確実性はタスクを遂行する上で必要とされる情報量と組織によって獲得された情報量のギャップとされている。タスクを実行する上では、タスクについての理解をして、情報を獲得して情報量のギャップを埋めることで、不確実性を削減できるといえる。この主張は組織について述べられたことであるが、企業と同様に個人は情報処理をしていることから個人に適用できると考える。また、McDonough(1963)より、意思決定には問題意識が情報処理に必要であるといえる。つまり、不確実性の高い状況下において質の高い意思決定を行うには、問題意識を持って情報処理を行う必要があると理解できる。この問題意識は気づきを含むメタ認知によっても形成されると考えられる。また、メタ認知の一つである計画が認知的活動に影響を与えることが知られている(Morris&Ward,2005)。これらのことから、メタ認知によって情報処理が調整され、その情報を元に意思決定を行い、不確実性を削減する行動がとられると考えられる。またメタ認知は、行動の成果に至るまでのプロセスをモニターし、調整することから、不確実性を削減する行動だけでなく、行動の成果に至るまでのプロセスに働きかけるだろう。

Turban(2009)より、メタ認知的活動は外向性・勤勉性やポジティブ感情から影響を受けていると考える。Fredrickson&Branigan(2005)の研究においてもポジティブ感情は情報処理過程に影響を与え、注意を広げることから、メタ認知的活動に影響を与えるだろう。Turban(2009)によると、ポジティブ感情は仕事の探しの成果に影響を与えることから、ポジティブ感情が行動の成果に影響を与えることが考えられる。

感情と関係する行動の傾向とパーソナリティ特性は密接な関係があり、浅野ら(2008)によると、外向性はポジティブ感情に影響を与えることを示している。

Vygotsky(2001)からは、他者の対話によって解決方法を学び、自分との対話を行うことで問題を解決できるようになると知られている。他者との対話によって気づき、自分の中でメタ認知が行われると解釈できる。つまり、他者との対話はメタ認知を促進させると考えられるだろう。他者との対話は話し好きといった側面をもつ外向性と関係があることが考えられる。

よって、メタ認知的活動は、外向性や勤勉性やポジティブ感情に影響を受け、また他者との対話から解決法を学ぶことで影響を受けるだろう。そして情報処理はメタ認知的活動の影響を受けて、不確実性を削減する行動を行い、行動のプロセスにも影響を与えて行動の結果につながる。以上のことから理論仮説を構築した。(図1)

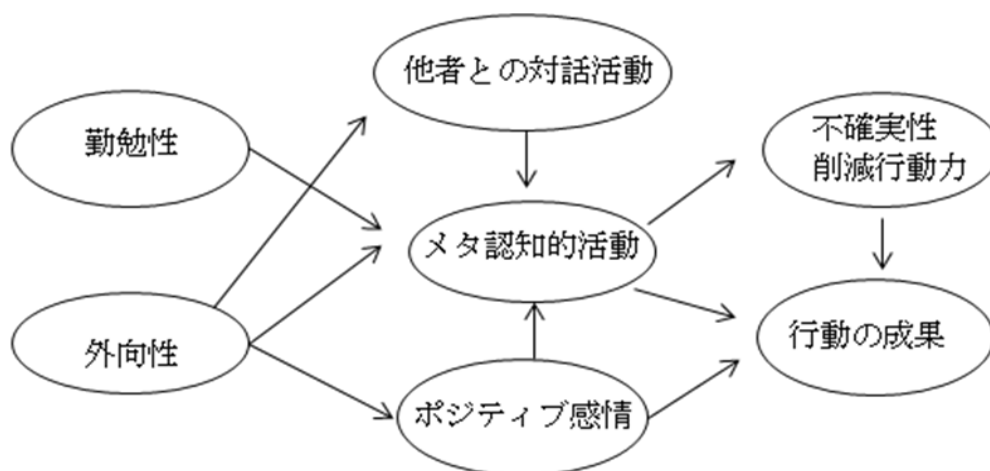


図1 仮説モデル

4. 作業仮説と分析

現在想定している作業仮説は以下のようになる。パーソナリティ特性における Bigfive の外向性、勤勉性は Goldberg(1992)の尺度を使用した。メタ認知活動は Turban(2009)で使用されたメタ認知活動の尺度を使用した。ポジティブ感情は佐藤ら(2001)によって作成された日本語版 PANAS を使用した。他者との対話活動は問題解決に必要な情報の提供を行うソーシャルサポートの一つの情動的サポートサポートで測定し、下村ら(1997)の研究を元に作成した。不確実性削減行動力は、企業をよく調べて不確実性を削減する行動をどの程度行ったどうかで測り、具体的には本エントリー数として測定した。行動の成果は内定数で測定した。コントロール変数は性別、クラブサークル活動経験、成績、OB・OG 訪問経験、インターンシップ経験とした。

作業仮説の有効性を測るために、2011 年度に就職活動を経験した 4 年制の大学生に対してテストアンケートを行った。被験者は 20 人 (男子 15 人、女子 5 人) で、この中から回答に不備のあった者や調査資料の使用に関して同意の得られなかったものを除いて分析を行った。調査時期は 2011 年 10 月下旬である。簡単な分析を行った所、メタ認知活動を行ってればいるほど本エントリー数が多くなり、メタ認知と不確実性削減行動の関係において作業仮説の有効性が示された(図 2)。他の関係においては十分な結果が出ていない。一部アンケートの改善の必要性などが明らかになった。

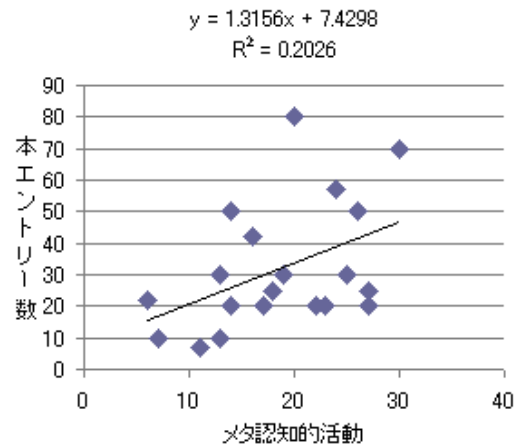


図2 本エントリー数とメタ認知の散布図

5. おわりに

テストアンケートからメタ認知的活動が重要な要因となっていることが確認できた。引き続き研究を行い、これらの解明に取り組んでいきたいと考えている。この詳細な結果については当日発表を行う。

参考文献

- [1] 三宮真智子,思考におけるメタ認知と注意,市川伸一編,認知心理学 4 思考,東京大学出版会,1996,pp.157-180
- [2] Daniel B.Turban and Cynthia.K.Stevens and Felissa K.Lee, “Effect of Conscientiousness and Extraversion on New Labor Market Entrants’ Job Search: The Mediating Role of Metacognitive Activities and Positive Emotions”, Personnel Psychology, Vol62,2009,pp.553-573
- [3] Fredrickson,B.L and Branigan,C., “Positive Emotions Broaden The Scope of Attention and Thought-Action Repertoires. Cognition and Emotion”, 19,2005,pp.313-332
- [4] 浅野壮志,小田島裕美,宮聡美,阿久津洋巳, “性格 5 因子とポジティブ・ネガティブ感情,ストレス反応,対人不安の関連”, 7,2008,pp.113-133
- [5] Jay R. Galbraith, “Organization Design : An Information Processing View”, Vol.4, No.5, 1974, pp.28-36
- [6] McDonough A.M. ,Information Economics And Management Systems,松田武彦,横山保監修,長阪精三郎訳,情報の経済学と経営システム,好学社,1966
- [7] Morris,R and Ward,G,The Cognitive Psychology of Planning, Psychology Press,2005
- [8] Vygotsky,L.S. ,Thought and Language,柴田義松訳,思考と言語,明治図書,2001
- [9] Lewis R.Goldberg, “The Development of Makers for The Big-Five Factor Structure”, Psychological Assessment,4,1,1992,pp26-42
- [10] 佐藤徳,安田朝子, “日本語版 PANAS の作成”, 性格心理学研究,9,2001,pp138-139
- [11] 下村英雄,木村周, “大学生の就職活動ストレスとソーシャルサポートの検討”, 進路指導研究, 18,1997,pp 9-16