

修士論文（要旨）

2017年1月

職場チームを活性化する資源に関する研究

指導 松田 チャップマン 与理子 先生

心理学研究科
健康心理学専攻

215J4054

須田 一貴

Master's Thesis (Abstract)
January 2017

A Study of Team Resources in the Workplace

Kazuki Suda

215J4054

Master's Program in Health Psychology

Graduate School of Psychology

J. F. Oberlin University

Thesis Supervisor: MATSUDA-CHAPMAN, Yoriko

目次

目次

1	現状の問題と研究の動向	1
1.1	職場環境の現状	1
1.2	職場の資源に関する研究	2
1.3	チームについて	6
1.4	職場チームの資源に関する研究	7
1.5	日本の職場環境の現状と研究の動向	9
2	本研究の目的と意義	11
3	職場チームを活性化させる資源に関する研究	11
3.1	目的	11
3.2	方法	11
3.3	結果	12
4	考察	23
4.1	職場チームを活性化させる資源の抽出	24
4.2	職場チームを活性化させる資源—男女差の検討—	27
4.2.1	性差がみられた資源	27
4.2.2	男女に共通する職場チームを活性化させる資源	28
4.2.3	まとめ	30
5	研究の限界と今後の展望	30
	引用文献	
	謝辞	

めまぐるしく変化する国際市場や金融危機などの影響から、現状の職場環境では従業員が、不安やストレスを感じ、ウェルビーイングを感じる人が少ない。ウェルビーイングとは身体的、心理的、社会的に完全な状態である。仕事におけるウェルビーイングも同様に、心身ともに健康な状態であることが、生産性などにもポジティブな影響を与える点も考慮されている。こうした流れの中で、従業員のウェルビーイングと企業の業績の両立を掲げた健康組織の研究が進んでいる。健康組織とは、市場が変化している時も、従業員が経済的な成功と身体的、心理社会的に健康な職場であり、組織も文化が健康で満足度の高い環境を維持することができる組織である(Cooper, 1994)。健康組織の研究は資源を用いたモデルで説明されることが多い。Demerouti(2001)は仕事の資源が動機づけに結びつき、要求度に対処することができることを報告した。Demeroutiの研究を支持する形で多くの研究がおこなわれてきており、性別や個人の資源に着目した研究も増えてきている(Hoonakker, 2013; Xanthopoulou, 2009)。しかし、健康組織の研究の多くはチーム単位を考慮していない。職場チームは、企業の業績に大きな影響を与えることがわかっており、チームを有効に機能させるにはチームのウェルビーイングが重要である(West, 2014)。チームのウェルビーイングの研究として、Tims(2013)はチームワークエンゲイジメントとチームのパフォーマンスとの間に正の影響があることを示唆している。こうしたチームの観点からの資源の研究も進められてきているが、まだ研究の堵についたばかりである(Torrente, 2012)。

本邦においても職場のウェルビーイングや仕事の資源の研究は行われてきているが職場チーム単位の資源の研究のほとんど行われおらず、男女差にも着目した研究はない。そのため、本邦における職場チーム単位の資源を明らかにすることを目的としている。

そのため、本研究では関東圏にある男女 21 名に対して、職場チーム単位の資源を明らかにするための半構造化面接を行い、心理学を専攻する大学院生と指導教員により職場チーム資源をカテゴリー法により分類した。半構造化面接は 30 分から 60 分行った。

カテゴリー法の結果より、職場チームの資源を<上司のサポート><チームへのフィードバック><役割の明確化><チームのコントロール感><目標の共有化><成長への機会><メンバーからのサポート><失敗が許される環境><チームのコミュニケーション><civility>の 10 個のカテゴリーを抽出できた。また、<チームへのフィードバック><成長への機会><メンバーからのサポート><役割の明確化>のカテゴリーには男女差があった。

本研究では、職場チームの資源を半構造化面接とカテゴリー法により明らかにすることができた。また、職場チームの資源には男女によって違いがあることが示唆された。しかしながら、職場チームの資源がチームワークエンゲイジメントなどチームのウェルビーイングを高めたかなどの因果関係を特定するには至っていない。一方で対象者であった女性の職種が医療職が多かったことなどから、男女差をきちんと反映しているかどうかには疑問が残った。そのため、男女差を考慮し慎重に量的研究を行っていき、最終的には介入研究へとつなげていきたい。

引用文献

- Cooper, C. L., & Cartwright, S. (1994). Healthy mind; Healthy organization-A proactive approach to occupational stress. *Human Relations*, 47, 455-471.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., De Jonge, J., Janssen, P. P., & Schaufeli, W. B. (2001). Burnout and engagement at work as a function of demands and control. *Scandinavian journal of work, environment & health*, 279-286.
- Hoonakker, P., Carayon, P., & Korunka, C. (2013). Using the Job-Demands-Resources model to predict turnover in the information technology workforce—General effects and gender differences. *Horizons of Psychology*, 22, 51-65.
- Tims, M., Bakker, A. B., Derks, D., & van Rhenen, W. (2013). Job crafting at the team and individual level: Implications for work engagement and performance. *Group & Organization Management*, 1059601113492421.
- West, M. A. (2012). *Effective teamwork: Practical lessons from organizational research*. John Wiley & Sons.
- Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational behavior*, 74(3), 235-244.