

テレワーク下のマイクロマネジメント、組織風土と精神的健康度との関連の検討

The Relationship among Micromanagement, Organizational Climate, and Mental Health under Telework

224J2002 小野寺 修造
Shuzo Onodera

指導 種市 康太郎 教授
Thesis Supervisor: Kotaro Taneichi

国際学術研究科国際学術専攻心理学実践研究学位プログラム 臨床心理分野

Master of Arts Program in Clinical Psychology Master's Program in International Studies
International Graduate School of Advanced Studies J. F. Oberlin University

【問題】COVID-19を契機に普及したテレワークは、柔軟な働き方を可能にした反面、対面コミュニケーションの減少等による心理的負担も指摘されている(赤堀他, 2022)。物理的な監視が制限される環境下では、管理者が不確実性を低減させようとする自己防衛的なメカニズムとして、部下へ過剰な統制を行う「マイクロマネジメント」が顕在化しやすい。こうした過剰な統制は「自律性の欲求」を阻害し、精神的健康の悪化やワーク・エンゲイジメントの低下を招く(Deci & Ryan, 1985)。また、失敗を許容しない保守的かつ統制的な組織風土がこうした管理行動を助長する側面もある(福井他, 2004)。以上の通り、テレワーク環境下におけるマイクロマネジメントの発生機序と部下のメンタルヘルスや離職意思への関連について、その一連のプロセスを包括的に検証することが求められている。本研究では、まずテレワークの有無を問わずに使用可能なマイクロマネジメント尺度を作成し、その信頼性と妥当性を検討する。その上で、作成した尺度を用い、マイクロマネジメントおよび組織風土と、部下のワーク・エンゲイジメント、精神症状、離職意思との関連性を検討する。さらに、マイクロマネジメントの負の影響に対する組織風土の調整効果についても検証を行う。

【方法】研究活動倫理委員会の承認後、Web 調査会社に委託し、Web 上のアンケート調査を実施した。関東一都三県に居住する大学を卒業した 22 歳～59 歳のテレワーク導入率が高い業種の正社員、契約社員、派遣社員の従業員について、テレワーク頻度と年齢で 9 分類して人数設定を行い、最終的に計 600 名のデータを分析対象とした。調査は、マイクロマネジメント尺度(試作版)、労働組合版組織風土尺度、精神症状尺度、ワーク・エンゲイジメント尺度、離職意思測定尺度、基本属性、テレワーク状況に関する質問を行った。分析は、SPSS を用いた。

【結果と考察】マイクロマネジメントに関する 50 項目について探索的因子分析を行った結果、マイクロマネジメントは「機会剥奪」、「信頼・協調」、「管理・監視」の 3 因子構造として抽出された。相関分析の結果、「機会剥奪」と「管理・監視」が精神症状や離職意思と正の相関を示した一方、「信頼・協調」はワーク・エンゲイジメントと正の相関を示した。分散分析ではテレワーク頻度による出現傾向に有意差は認められなかったが、階層的重回帰分析の結果、テレワーク頻度が高まるにつれ「信頼・協調」や組織風土の「活発性」による精神症状の抑制効果が弱まる有意な交互作用が認められた。

以上の結果から、マイクロマネジメントが「機会剥奪」を含む多次元構造を持つ重要性が示された。Sumi(2016)が指摘する「委任への抵抗」は、部下側からは「成長機会の喪失」として深刻に受容されており、不適応と強く関連していた。また、テレワークの頻度に関わらず、管理者の関わりの質が部下の状態と密接に関連していた。交互作用については、物理的距離による「支援効果の希薄化」が要因として推察された。さらに、福井他(2004)が定義する「強制性」の高い風土は、マイクロマネジメントと連動し、部下の心理状態の不適応を招くことが示唆された。

実践的示唆として、管理者は「監視」から「信頼と機会提供」へと行動を変容させ、特に「機会剥奪」を避けるべきである。また、組織は「強制性」を減じ、「活発性」を高めるとともに、テレワーク下での支援の希薄化を前提とした明示的なコミュニケーションを行う必要がある。

参考文献

- 赤堀 渉・中谷 桃子・橋本 遼・山下 直美(2022). COVID-19 の流行による在宅勤務時の職場の同僚間の関係性とメンタルヘルスの分析 情報処理学会論文誌, *63*(2), 401-412.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic Motivation and Self-Determination in human behavior*. Plenum Press.
- 福井 里江・原谷 隆史・外島 裕・島 悟・高橋 正也・中田 光紀・深澤 健二・大庭 さよ・佐藤 恵美・廣田 靖子(2004). 職場の組織風土の測定—組織風土尺度 12 項目版(OCS-12)の信頼性と妥当性 産業衛生学雑誌, *46*(6), 213-222.
- Sumi, K.V. (2016). Dilemmas of it professionals with special emphasis on micromanagement. *International Journal of Advanced Research*, *4*(11), 794-800. <https://doi.org/10.21474/IJAR01/2149>