九州大学学術情報リポジトリ
Kyushu University Institutional Repository

チームワークが革新能力形成に及ぼす影響

竹下，浩

https://doi.org/10.15017/1785349

出版情報：九州大学，2016，博士（心理学），課程博士
バージョン：
権利関係：全文ファイル公表済

氏　　名　：竹下　浩

論 文 名　：チームワークが革新能力形成に及ぼす影響

区　　分　：甲

論　文　内　容　の　要　旨

本研究では，組織にイノベーションを可能にさせるために組織内チームが行う行動と，それらの行動を規定する心理的要因，成果としてのチーム及び個人の能力形成について説明できる統合的なモデルを構築し，事務職と生産工程からのデータを分析することで検証した。以下，本論文における各章の概要を説明する。

第１章では，まず組織においてチームが保有する能力が，企業の生存と発展に不可欠なイノベーションや，製造業の国際競争力の源泉となっていることを説明し，そのメカニズムを解明するという本研究の意義を示した。次に，組織心理学・社会心理学・教育心理学におけるチームの学習活動や成果に関する先行研究を整理した上で不足点を指摘し，統合的モデルの必要性を明らかにした。

本研究のリサーチクエスチョン（以下，RQ と記述する）は，「チームワークの何が，組織的成果につながるのか？」である。文献レビューでイノベーションが組織管理的側面と技術的側面の２つで構成されることを示し，製造業と非製造業のデータを用いて分析する必要性から２つの下位リサーチクエスチョン（「rq1 : 事務職ではどうか」「rq2 : 製造職ではどうか」）を設定した。さらに，「チームワーク（入力とプロセス）によりチームと個人の能力（コンピテンシー）が形成される」という IPC 仮説モデルの枠組みを提示し，チームレベルと個人レベルで検証することとした。

第２章では，事務職における「チームの学習活動」を規定する心理的要因を検討する。まず社会的アイデンティティ理論に関する先行研究を検討，理論的に仮説を構築する。そして東京の調査会社と協力企業 11 社から得られたデータ（43 チーム，154 名）で検証した。マルチレベル相関分析の結果，探索的学習活動とチームの革新力との間に強い正の相関が見られた。また，年齢・勤続年数・在籍年数と学習活動および革新力間の係数は，全て負であった。チームの社会的アイデンティティは，個人レベルと集団レベルで搾取的学習活動に異なる影響を与えていた。

第３章では，これまで未着手であった生産工程におけるチームワークの形成過程を説明する仮説的モデルを構築した。各地の工学系大学校 6 校で 1 年間（54 単位，972 時間）のものづくり PBL を体験した大学生 13 人からデータを収集した。修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチによる分析の結果，チームで働くこと自体が成員の能力形成につながっていること，個人の能力の違いにより満足度に違いがあること，という２つの仮説が構築された。

第４章では，第３章で提示した仮説をチームレベルで検証する。ものづくり PBL において，「チームで活動すること」自体が，仕事に必要な能力の習得をもたらすのか，だとすれば，チーム活動の諸要素は，どのように異なる経路で成果に影響しているのか，について検討した。工業系大学校 3 校で産学連携の分業制課題解決型授業（972 時間）を修了した 4 年次学生 157 名から質問票で回収したデータを因子分析及び構造方程式モデリングで分析した結果，(a)チームワークの心理的・行動的要素は職業能力開発感に正の影響を与えていた；(b)チームワークの心理的要素（5 つの下位尺

度）は行動的要素（3 つの下位尺度）に異なる影響を及ぼしていた。

第５章では，第３章で提示した仮説を個人レベルで検証した。研究１では，ものづくり PBL 版個人のチームワーク能力測定尺度を開発し，1 年生から 4 年生（N=214）から得られたデータを因子分析および 1 要因分散分析を行うことで，チームで作業する経験が個人の能力形成に及ぼす影響を検証した。結果，４年生群の平均値が全ての項目で３，２年生群よりも，日程費用管理で３，２，１年生群よりも有意に高かった。記号化と自主を除く全項目で 4 年生群の平均は最も高かった。これらのことから，仮説１（ものづくり PBL 経験者は未経験者に比べチームワーク能力が高い）は部分的に支持された。

研究２では，ものづくり PBL を修了した学生（N=46）のスキル水準の違いによってものづくり PBL の満足度が異なるかどうかを検証した。相関分析の結果，技術的スキルと個人的満足度に負の係数，知的・対人的スキルと個人的満足度に正の係数の，部分的な相関関係あるいは傾向が見られた。各スキルと集団的満足度との相関係数は負の方向であり，一部に有意な関係が見られた。これらのことから，仮説２（個人スキル水準の違いによってものづくり PBL の満足度が異なる）は部分的に支持された。

第６章では，まず第１章から第５章までを要約した。次に下位リサーチクエスチョンである rq1 と rq2 の観点からの発見事項と，そこから導かれる本研究の総合的結論について述べた。そして第１章でレビューした各領域に対する理論的貢献を考察した。最後に，提言と実践的含意を整理した。