

役割葛藤への対処行動に及ぼす影響要因に関する研究

スポーツ経営組織学ゼミナール 1413053 藤岡 里美

1. 研究動機・研究目的

近年、「周囲からの期待や役割の変化」に対して、本人の意識や行動がなかなか変わらず、本来期待される役割をいつまで経っても果たすことができないという役割転換不全が問題となっている(リクルートマネジメントソリューションズ、2011)。

社会において何らかの意義ある役割を果たすことが求められる社会人にとって、課された役割や仕事をこなすことは重要である。社会的地位につくと、それに応じた役割を期待される。組織へ個人が適応することは、組織において役割を遂行することだからである。しかし、役割期待が知覚された段階で役割葛藤を経験する機会が多い。Hall(1972)は役割葛藤への対処行動として、構造的役割再定義(structural role redefinition：他者に役割の再定義を求めるなど、個人内役割再定義(personal role redefinition：役割の優先順位をつけたり役割遂行の基準を下げるなど)、反応的役割行動(reactive role behavior：他者の期待に見合うよう努力するなど)の3種類を見出している。これらの対処行動の結果は、個人の満足感や精神的健康に影響を及ぼすと考えられる。さらにこの対処行動の結果が及ぼす影響については、満足感や精神的健康に及ぼすネガティブな影響を、対処行動が緩衝するという効果ももつと考えられる。また加藤・金井(2006)は「(両者の)バランスをとろうとする努力はたしかに挑戦的課題であり、成功すれば、スキルの獲得や達成感、充実感に結びつく」と述べている。どのような組織においても、そのメンバー一人ひとりに役割や周囲からの期待があり、これらは進学やその他さまざまなきっかけを通じて変化していくものである。大学は多くの若者にとって社会に出る直前の教育機関として重要な位置づけである。よって、大学生は社会人への新たな役割ステージへの転換(トランジション)を迎える重要な時期である。

本研究では、大学生を対象とし、役割葛藤への対処行動に及ぼす影響要因への研究に着手する。

2. 研究方法

【調査対象】

大学1～4年生の男女(n=8)

【調査期間】

2016年9月25日～10月10日

【調査方法】

1対1の半構造化インタビュー調査

3. 主な結果と考察

役割葛藤への対処行動として、他者に役割の再定義を求める〈構造的役割再定義〉をとる学生は、目標が定まっており、〈成長〉をするために組織メンバーと話し合い、スケジュールを調整していた。

次に、役割の優先順位をつけたり役割遂行の基準を下げる〈個人内役割再定義〉をとる学生が優先させる組織の特徴として、「人間関係」が良好であること、「働き甲斐」があること、「成長」できる場であることなどが挙げられた。「成長」できる組織に身を置きたいと考える学生は1,2年生よりも3,4年生に多いという結果がでた。

最後に、他者の期待に見合うよう努力する〈反応的役割再定義〉をとる学生が所属している組織の特徴として、「人材」が魅力的であること、「人のため」になること、自分の「夢の実現」に繋がることなどが挙げられる。

今回、役割葛藤への対処行動に及ぼす影響要因にみられたように、対処行動までのプロセスは人それぞれである。したがって組織は、個々に合った役割を付与しなければならない。

4. 結論

- ①役割葛藤への対処行動のうち、構造的役割再定義に及ぼす影響要因は成長である。
- ②個人内役割再定義に及ぼす影響要因には、活動内容、人間関係、給与、働き甲斐、不安、意思反映、成長、金銭的援助の8つが存在する。
- ③反応的役割再定義に及ぼす影響要因には、母からの応援、人材、金銭的援助、劣等感、成長、人のための6つが存在する。
- ④実家暮らしの学生は、反応的役割再定義の対処行動をとる傾向がある。

5. 卒業論文の執筆を終えて

スポーツ経営組織学ゼミナールの指導教官である水野基樹先生には、卒業論文だけでなく、普段のゼミ活動から大変お世話になりました。このゼミナールを選んで良かったと心から思います。

また、お忙しい中快くインタビューに協力して下さいました皆さまにも厚く御礼申し上げます。ありがとうございました。