

組織風土が大学職員の勤務姿勢に与える影響

—大学におけるリーダーシップと心理的安全性—

氏 名 室井 廣大

指導教員 高橋 秀直

要旨

本研究は、筆者の勤務先のK大学を研究対象とし、大学事務職員に求められている役割や能力に基づいて、K大学事務組織の現状をアンケート調査やインタビューを通して検証した。組織風土の一要因として近年組織やチーム運営において注目されている「心理的安全性」に着目し、心理的安全性に影響を与える要因として上司のリーダーシップ行動を想定した。更に、こうした心理的安全性や上司のリーダーシップ行動が職員のワークモチベーションにどのように影響するのかを明らかにした。

研究の結果、上司のリーダーシップ行動として、PM理論におけるM行動（集団維持（配慮）機能）とサーバント・リーダーシップが職場の心理的安全性に正の影響を与えることが分かった。ワークモチベーションでは、心理的安全性が正の影響を与えることは確認できなかったが、私立大学特有の建学の精神という組織のミッションが職員個々のモチベーションに強い正の影響を与えていることが分かった。この結果とインタビューを通して、K大学における三つの課題が明らかになった。①従来型の事務職員像の認識、②業務負担の不均衡、③組織として共通の目標に向かう姿勢はあるものの、それが業務改善や組織成果に活かしきれていない点、である。更に、これらに関連することとして、上司のリーダーシップ行動の不十分さがある。こうした課題に対して、①トップの意識改革、②管理職研修、③人事制度改革という3つの施策を提案した。職場の風土や大学で求める事務職員像の変革には現場の職員だけでなく、組織のトップを含む管理職の意識改革が必要である。さらに、職員をまとめる管理職のマネジメント能力向上も必須である。これらを今後の中長期計画に基づいた戦略的な人事施策と合わせて実行していくことがより一層厳しくなる外部環境の中、小規模私立大学として建学の精神とともに生き残っていく道筋である。