

メンバー間での強みの相互認識がチームパフォーマンスに与える影響

The relationship of mutual recognition of character strength and team performance

王 蕾¹⁾, 内平 直志¹⁾, 佐々木 康朗¹⁾, 崔 舜星¹⁾

WANG Lei¹⁾, UCHIHIRA Naoshi¹⁾, SASAKI Yasuo¹⁾, CHOE Sunseong¹⁾
s1350202@jaist.ac.jp, uchihiro@jaist.ac.jp, sasaki@jaist.ac.jp, s-sai@jaist.ac.jp

1) 北陸先端科学技術大学院大学

1) Japan Advanced Institute of Science and Technology

キーワード：強み, 相互認識, パフォーマンス

1. 研究の背景と目的

最近, 社員の能力を生かし, 活発な組織をつくるために, ポジティブ心理学を導入する企業が増えている. また, ポジティブ心理学の組織での応用についての研究も増えている. その中で「強み」という概念が導入された.

人間は, 自分の強みを生かせる組織では良いパフォーマンスを示すことができるとされている. しかし, 自分の強みを生かせるかはチームのメンバーがお互いの強みをどれくらい理解できるかに大きく依存する. 本研究では, ピーターソン教授らが提唱する「自分を特徴づける強み (Signature Strength)」を用いて, 強みの相互認識があるかどうかにより, メンバーの議論がどのような変化するか, また, チームのパフォーマンスがどの程度で変わるかについて, 実験室実験で明らかにする.

2. 研究内容

本研究では, 与えられた課題に対してアイデアを提案するグループ作業において, 作業開始前にメンバー間で強みを相互認識する「強み相互認識セッション」を導入することが, グループ作業における建設的な議論に繋がり, 最終的にチームのパフォーマンス (提案アイデアの質) が向上するという仮説を設定し, 学生を被験者とする実験室実験で検証する. ここで, 建設的な議論のレベルは, 議論の会話分析およびメンバーへのアンケートにより評価する.

3. 本研究の意義

既存研究では, 自分の強みを自分自身で認識することが, 自分のパフォーマンス向上に繋がるという実証研究 (Linley 2010) はあったが, メンバー間の強みの相互認識とチームのパフォーマンスに関して具体的に実験室実験で検証したものはなかった (新規性). 本研究では, 「強み相互認識セッション」の導入により, 初対面のメンバーから構成されたチームにおいても, 短い時間で建設的議論ができ, 有益な結果を出すことができる可能性を示した. 本研究で提案する「強み相互認識セッション」は比較的簡単に実施でき, 大学の講義におけるグループワークや企業の研修, 更には異なる組織のメンバーから構成されるタスクフォースでも活用できる (有用性). 以上のように, 本研究は新規性と有用性を備えており, 現状は初期段階ではあるが, 今後の大きな発展性を有していると考えられる. インタラクティブセッションを希望する.