

### 3-15 管理者のタイムマネジメントとストレスが職場の競争力に及ぼす影響

上司向け調査においては、課長級層の対象者に、タイムマネジメントのあり方と、自身が感じているストレスの程度について質問がなされている。一連の因子分析の結果から、①時間的制約（3項目）と②時間配分（2項目）にまとめられた。また、③ストレスは独自の因子としてまとめられた。

そこで、この3群の要因が職場の競争力をどれほど規定しているのかを、解析的に明らかにすることを試みた（図3-15-1と表3-15-1参照）。つまり、職場競争力を従属変数とし、時間とストレスにかかわる3つの要因を説明要因として、一元配置分散分析を行ったのである。ただし、従属変数となる職場競争力は、該当する14項目の平均値とした。また、3つの説明要因は、それぞれほぼ三分割をして階級値化した。

各要因が低（L）中（M）高（H）へと推移すると、どのように従属変数が変化するかを示した。とくに、①時間的制約と③ストレスは、上司がそれを感じる程度が高いほど、職場の競争力を殺ぐと考えられるため、解釈には注意を要する。

分散分析の結果、時間的制約に関しては、職場の競争力に影響しないことがわかった。現状で、課長級層の従業員は、仕事に対して時間的制約を感じていても、それをやりくりして仕事を完遂させている。そのため、時間のあるなしが、職場の効率に大きな影響を与えていないようである。

次に、時間配分について見れば、破線で示された関係は、時間調整Hのグループのみ有意に高くなっている。すなわち、部下応対のために時間をうまく調整できている上司の下では、職場の競争力が向上することが示唆される。

一方、ストレスの影響を見れば、グレーの実線で示された関係は、ストレスLのグループのみで高くなっている。したがって、ストレスを抱えていない上司の下では、職場は高い競争力を示しているものの、さまざまな要因によって上司が中程度以上にストレスを抱えてしまうと、職場運営のためのさまざまな行動を取ることができず、職場の競争力が衰退してしまうようである。その点からすれば、単に時間の長短ではなく、上司が抱える心理的状态にこそ、競争力を維持する秘訣があるようだ。

図 3-15-1  
上司向け調査結果

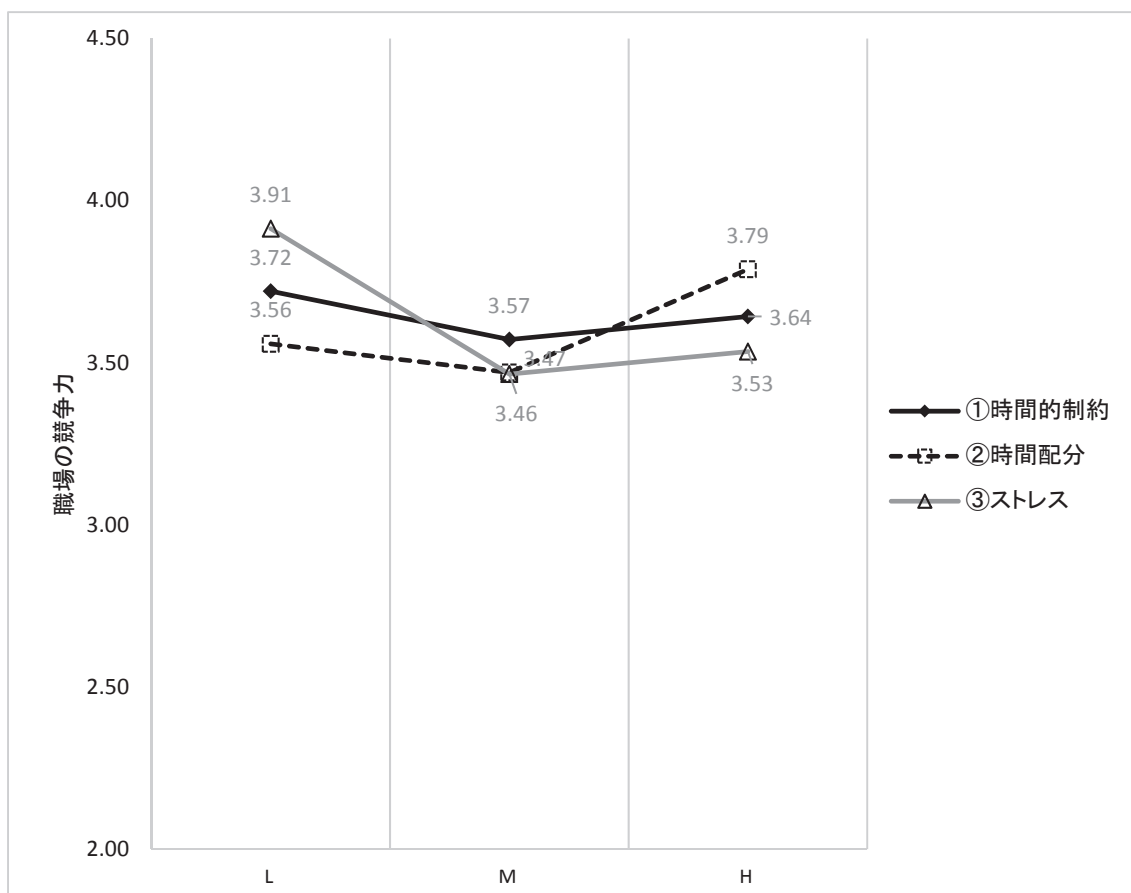


表 3-15-1  
上司向け調査結果

	L	M	H	F値 (自由度)	p値
①時間的制約	3.72	3.57	3.64	0.83 (2;176)	.440
②時間配分	3.56	3.47	3.79	4.55 (2;176)	.012
③ストレス	3.91	3.46	3.53	10.81 (2;176)	.000