

### P-3-096

## 産業保健マーケティングの研究報告4 - TCI (Team Communication Interface) チーム尺度の信頼性・妥当性評価

徳田 洋祐<sup>1)</sup>、金子 宗司<sup>1)</sup>、大谷 誠<sup>1)</sup>、藤末 浩司<sup>1)</sup>、西原亜紀子<sup>1)</sup>、本田 純久<sup>2)</sup>、JAHNG Doosub<sup>1)</sup>

<sup>1)</sup>国立大学法人 九州工業大学大学院 生命体工学研究科 脳情報専攻 チームマネジメント分野、<sup>2)</sup>国立大学法人 長崎大学大学院 医歯薬学総合研究科 保健学専攻 看護学講座

【はじめに】産業の場で活用される従業員の自己資源は、内部資源（才能等）、外部資源（資格等）及びそれらを下支えする根幹資源（健康）の3つで構成されている。産業保健スタッフをはじめ人的資源管理部門は、根幹資源だけではなく内部／外部資源にも目を向けた包括的対策を検討する必要がある。内部／外部資源の業務上での活用や根幹資源に対するストレス対策の双方で適切なコミュニケーションが重要であるとされている。本研究では、3つの自己資源を関連付けた評価尺度としてTCI尺度を用いた場合における信頼性と妥当性の評価を行った。

【方法】研究1：TCI尺度と内部／外部資源の活用との関連は、業務管理手法の国際的な標準であるPMBOKに掲載されているコミュニケーション項目と比較した。また、活用後の成果にこの関連については、人事考課データとの相関を検討した。研究2：TCI尺度と根幹資源との関係については、某法人を対象とした質問票調査を行った。調査期間は、平成23年3月4日から31日であった。解析対象者は31のチームに属する241人である。まず、TCIチーム尺度の各サブスケール（目標共有、情報伝達、予定管理、評価）ごとにCronbachのα係数を計算し、尺度の信頼性を検討した。さらにERIQ、BJSQ、K6の各尺度との相関係数を計算し、基準連関妥当性の評価を行った。

【結果】研究1：TCI尺度の各項目は、PMBOKで定義されている全42プロセスの中で使用が確認できた。人事考課データとは、情報伝達尺度が自己評価総合点や上司評価総合点との相関をはじめ、いくつかの相関を示した。研究2：全てのα係数は0.7以上であり十分な信頼性を示した。また妥当性に関しては、ERIQ努力報酬比と評価尺度が-.254、予定管理尺度が-.250の相関を示した。BJSQとは、対人関係、上司サポート、同僚サポートとの間に有意な相関を示し、K6とも相関がみられた。

【考案】研究1：職務遂行に必要なコミュニケーション項目を内包していることが確認できた。また、職務遂行の成果を示す人事考課とも相関を示したため、内部／外部資源の成果面における妥当性の確認もできた。研究2：TCIチーム尺度と各尺度の相関がみられた。これら2つの研究により、TCI尺度が自己資源を包括的に評価する場合の信頼性と妥当性の確認ができた。TCI尺度を用いることにより、人的資源管理部門は、コミュニケーションの側面で自己資源に対する包括的な評価と改善目標を立案する支援が期待できる。

表1 TCI尺度と外的基準との相関

	人事考課 自己評価 総合点	人事考課 上司評価 総合点	ERIQ 努力報酬比	BJSQ 対人関係	BJSQ 上司 サポート	BJSQ 同僚 サポート	BJSQ 仕事や生活 の満足度	K6 合計得点
目標共有	.109	.098	-.182**	-.383**	.305**	.163*	.245**	-.201**
情報伝達	.320**	.353**	-.162*	-.519**	.350**	.228**	.267**	-.197**
予定管理	.225*	.212*	-.250**	-.428**	.381**	.262**	.204**	-.136**
評価	.184	.192	-.234**	-.424**	.457**	.299**	.316**	-.162*

\*\* 相関は、1%水準で有意(両側)、\* 相関は、5%水準で有意(両側)。