システム構築のための調整力向上講座（第27回）

ストレスは仕事のコントロール感覚の有無で変わる

2017.12.14

プロジェクトのリーダー自身
とメンバーが心の健康を保つための「ストレスマネジメント」の2回目。前回
の内容と合わせて、ストレスの構造を理解し、ストレスとうまく付き合う方法を考えるきっかけにしてください。

●コントロール感覚の欠如

プロジェクトリーダーは、メンバーよりも大きな責任を背負っています。そのため、メンバーよりもリーダーのほうが大きなストレスを抱えている印象がありますが、実はそうでもありません。メンバーのほうが大きなストレスを抱えている場合が多いのです。

これは「コントロール感覚の有無」が関係しています。コントロール感覚とは「自分が結果に対して影響を及ぼしている」と思えるかどうかです。

プロジェクトリーダーは、プロジェクト運営についてある程度の裁量権を持っています。メンバーのアサインなどは会社やプロジェクトスポンサーが決める場合が多いかもしれませんが、どのようなプロセスで進めるか、誰にどんな作業を割り当てるかなどは決められるため、コントロール感覚を持てます。

一方、メンバーにはそのような裁量権はありません。リーダーの指示に従っているだけというケースも多いでしょう。そのような状況では、コントロール感覚を持ちにくいのです。コントロール感覚を持たず、「やらされ感」を感じながら仕事をしていればストレスが蓄積していくのです。

リーダーであっても、上司の指示がなければ動けなかったり、すべての判断を上司に仰がなければならなかったりする状況では、やらされ感が募るばかりです。

そのため、プロジェクトの組織構造もこのコントロール感覚に大きく影響します。プロジェクトの組織構造としては「機能型」「マトリクス型」「プロジェクト型」があります。マトリクス型組織は、部門を横断してプロジェクトが組織され、リーダーの権限もある程度の独立性を有します（図2）。

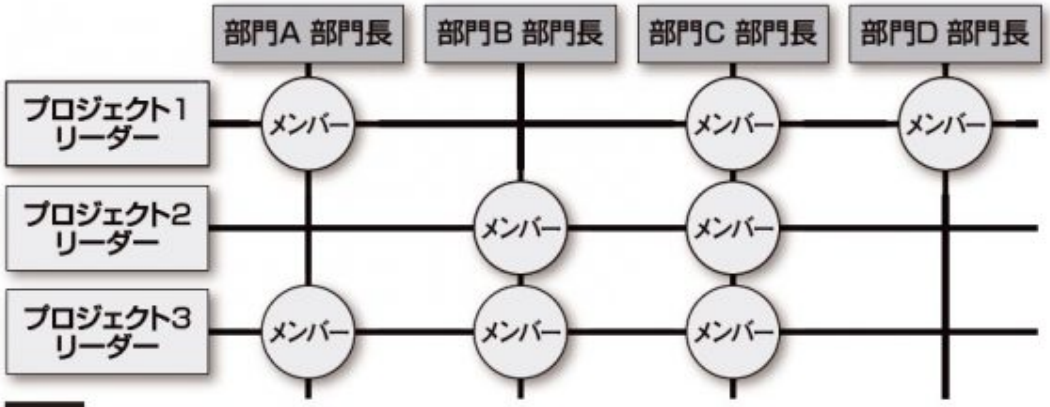

図2 マトリクス型組織
部門横断でプロジェクトを構成する。プロジェクトリーダーの権限は機能型よりも強い傾向がある

… 続きを読む