

ホリスティック (包括的) アプローチを用いた 企業向けウェルビーイングプログラムの開発と評価： 探索的順次および収斂デザインによる混合研究法



Please scan the
QR code for
PDF version.

八百秀憲^{1*}, 保井俊之²

¹株式会社エレクト、広島市、日本；神戸大学、神戸市、日本；²叡啓大学、広島市、日本 *連絡先：yao@elect.co.jp
キーワード：自己変容、心理的ウェルビーイング、職場におけるライフスタイルとワークスタイルの協働的な改善、混合研究法、M-GTA、パス解析

要旨： 本研究では、デジタルトランスフォーメーション (DX) に取り組む社員の、ライフスタイルとワークスタイルの改善を支援するウェルビーイングプログラムの開発と評価を行った。先行研究では、DXの成功は技術そのものではなく、社員が働き方を適応的に変化させられるかどうか、そして、組織を変革していけるかどうかに大きく依存すると指摘されている。そして、変化にうまく適応する社員は、仕事と生活を統合した経験学習に取り組みながら、心理的ウェルビーイングを高める傾向がある。こうした示唆に基づき、本研究では、以下の4つの要素からなる3週間の合宿型プログラムを設計した：1) 構造化された協働生活、2) ライフスタイルに係る科学的知見の学習、3) 継続的な可視化と進捗のモニタリング、4) 経験学習の支援・促進。フェーズ1では、12名の参加者に対し、実践的な経験から理論を構築する質的手法：M-GTA (修正版グラウンデッド・セオリー・アプローチ) を用いて、自己変容プロセスのモデルを導出した。続くフェーズ2では、同プログラムのオンライン版を77名に実施し、自己変容プロセスモデルの有用性および事前事後の変化を量的に検証した。結果として、自己変容モデルの有用性、そして、ライフスタイルとワークスタイルの双方に包括的に働きかけるアプローチの持続的な行動変容とウェルビーイング向上への有効性が示された。これは、企業のDX推進におけるウェルビーイング戦略のアップデートの必要性を示唆する。

はじめに： DXが頓挫する要因は、技術ではなく、社員の行動習慣が組織の変化に追いついていないことにある。一方で、変化を主導する社員は、仕事と生活を統合した包括的で持続的な経験学習を通じて、自らの心理的リソースを拡張する。このプロセスは、Ryff (1989) の提唱する「自己の可能性の発展的な拡張」＝ユーダイモニック・ウェルビーイングに対応するが、企業実践でそれを実証する研究はほぼない。さらに、既存のウェルビーイング施策の多くは、特定の要因だけに焦点を当てている。本研究はこうしたギャップに対処するために、社員の自己変容を支援する包括的なウェルビーイングプログラムを開発・評価する。次の2つのリサーチ・クエスチョンを設定する：**RQ1ーライフスタイルとワークスタイルを統合的に改善するプログラムにおいて、どのような段階を経て自己変容プロセスは進行するか？**；**RQ2ーその変容モデルは、後続のオンラインプログラムにおけるプロセスに適合しウェルビーイングを説明するか？**そのため本研究では、帰納的で質的な研究のフェーズと演繹的で量的な研究のフェーズを組み合わせた混合研究法のデザインを採用した。

方法

- **研究デザイン：**本研究は、探索的順次型の混合研究デザインを採用した。フェーズ1では質的手法により変容プロセスモデルを帰納的に構築し、フェーズ2においてそのモデルの妥当性を量的に検証した。なお、収斂型デザインも計画されているが、本報告では扱わない。
- **実施環境および研究者の関与：**両プログラムは企業と協働的に設計・実施された。第一著者は、構造化された枠組みに基づいて、インストラクショナルデザイナーとファシリテーターを務め、共著者による監督のもとで実施し透明性を確保した。
- **参加者および倫理的配慮：**参加者は同一企業の社員であり、フェーズ1では12名、フェーズ2では77名が参加した。参加はすべて任意であり、データの収集は企業のプライバシーポリシーに則り、インフォームド・コンセントを得た上で実施した。

フェーズ1：質的

- **プログラム：**瀬戸内海の大崎上島で、3週間の合宿型で実施した。
- **方法：**プログラム終了後1～4週の間に、参加者に対し半構造化インタビューを実施した。
- **分析：**M-GTA (木下, 2020) に基づいて分析し、概念、カテゴリー、そして、変容プロセスモデル (図1) を導出した。ピア・ディブリーフィングを通じて、分析の信頼性を確保した。

フェーズ2：量的

- **プログラム：**フェーズ1の知見を基に5日間のオンライン版を設計した。参加者らは、ライフ&ワークスタイルの改善に取り組んだ。
- **測定：**変容プロセスモデルに基づき、4時点 (t1～t4) で調査 (図2) した。**t1 (事前)：**SPANE、SWLS、心理的ウェルビーイング (Ryff, 1989)、自己効力感、認知的柔軟性、職場への感謝、課題価値、知覚されたストレス；**t2 (中間)：**自己調整学習、コーピング、ポジティブ感情、およびSPANE；**t3 (直後)：**時間的展望、経験学習；**t4 (フォローアップ)：**t1での職場への感謝と課題価値を除いた全項目
- **データ：**77名すべての参加者が全測定を完了した (欠測値なし)。
- **分析手法：**各尺度の内部整合性 (Cronbachの α 係数) と正規性の検定を実施した後、事前・事後の変化を評価するために相関分析および対応のあるt検定を実施 (表1) した。変容プロセスモデルの妥当性を検証するパス解析は、2段階で実施した。第1段階：t1からt4にかけての統合パスモデルを検証 (図3)、第2段階：事前・事後の比較において有意に変化したアウトカム指標を加えた最終モデルを構築 (図4)。

結果

フェーズ1：RQ1に対して、M-GTAを用いて変容プロセスモデルを導出した (図1)。特に、次の3つの相互に関連する構成要素が特定された。それらは、①個人レベルでの自己調整学習、②ソーシャルサポートを介した協働的な問題解決、③これら2つの機能を活性化させるポジティブ感情、である (図2)。

フェーズ2：RQ2に対する検証として実施したパス解析 (図3) では、自己効力感、課題価値、認知的柔軟性が、自己調整学習、コーピング、ポジティブ感情という3つの主要な変容プロセスを安定的に支えており、これらを通じて、心理的ウェルビーイング (特に、環境への卓越と自己成長) を有意に説明していた。さらに、事前・事後比較において有意な向上が確認されたアウトカム指標を加えた最終モデル (図4) は、その適合度がさらに高まっただけでなく、自己効力感を機軸にした変容プロセスの循環的な構造を明らかにした。事前・事後の比較結果は、表1に要約されている。

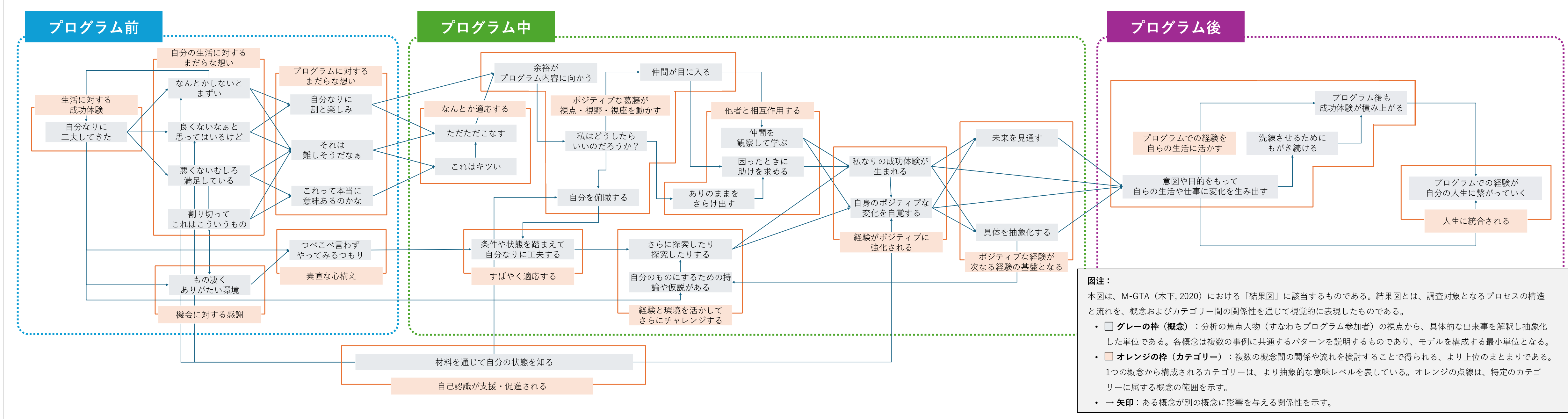


図1. ライフスタイルとワークスタイルの協働的な改善を通じた自己変容プロセスモデル

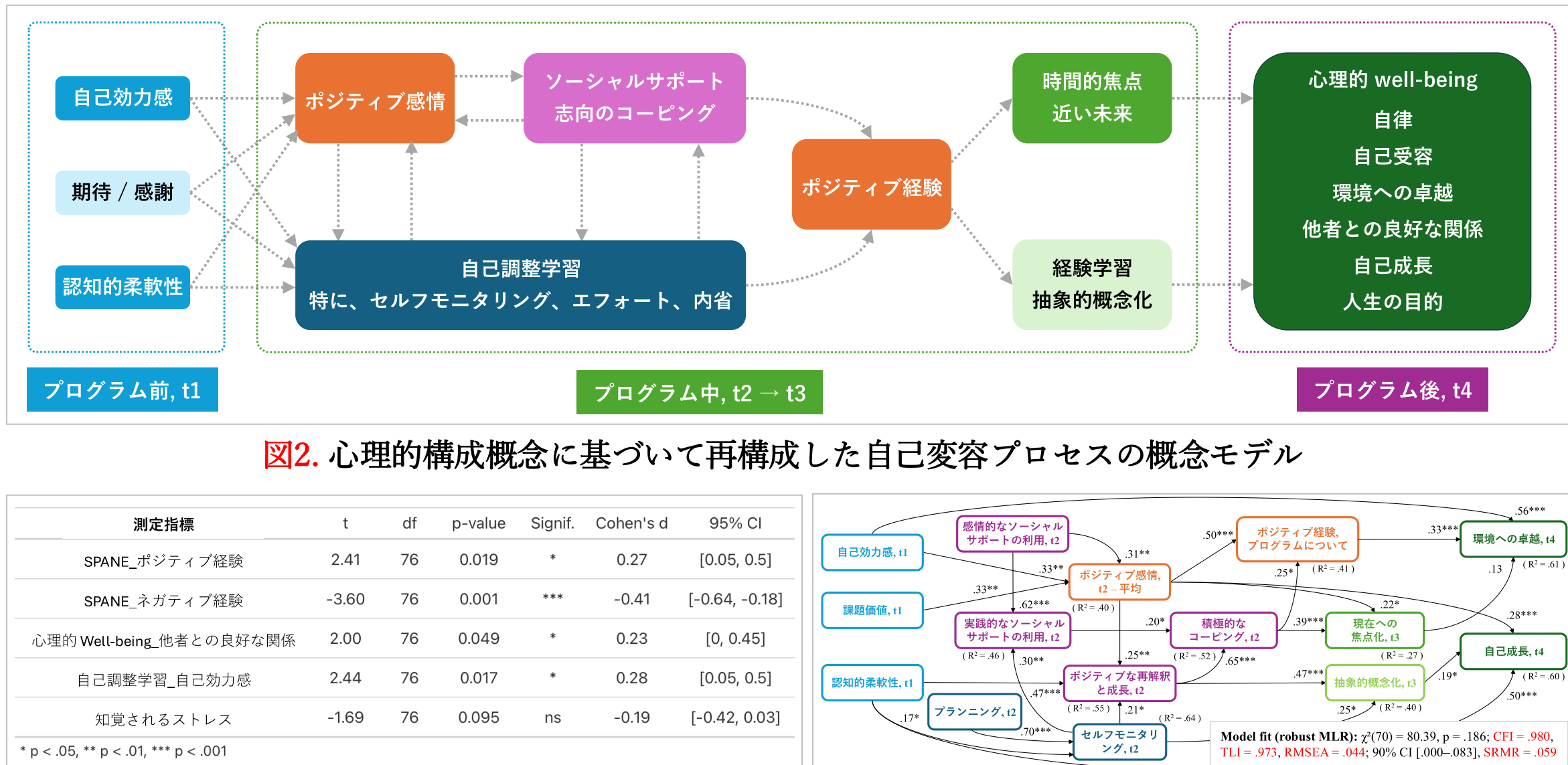


図2. 心理的構成概念に基づいて再構成した自己変容プロセスの概念モデル

測定指標	t	df	p-value	Signif.	Cohen's d	95% CI
SPANE_ポジティブ経験	2.41	76	0.019	*	0.27	[0.05, 0.5]
SPANE_ネガティブ経験	-3.60	76	0.001	***	-0.41	[-0.64, -0.18]
心理的Well-being_他者との良好な関係	2.00	76	0.049	*	0.23	[0, 0.45]
自己調整学習_自己効力感	2.44	76	0.017	*	0.28	[0.05, 0.5]
知覚されるストレス	-1.69	76	0.095	ns	-0.19	[-0.42, 0.03]

表1. 事前・事後の対応のあるt検定の有意な変化

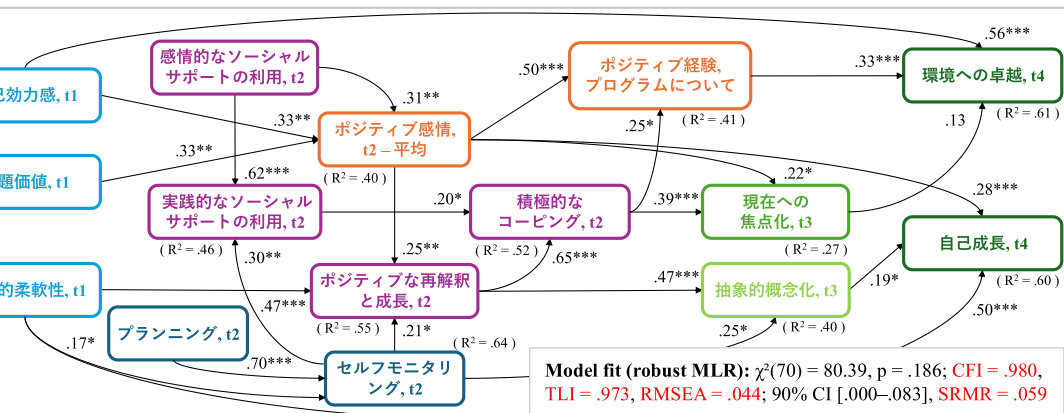


図3. 自己変容プロセスモデルのパス解析の結果

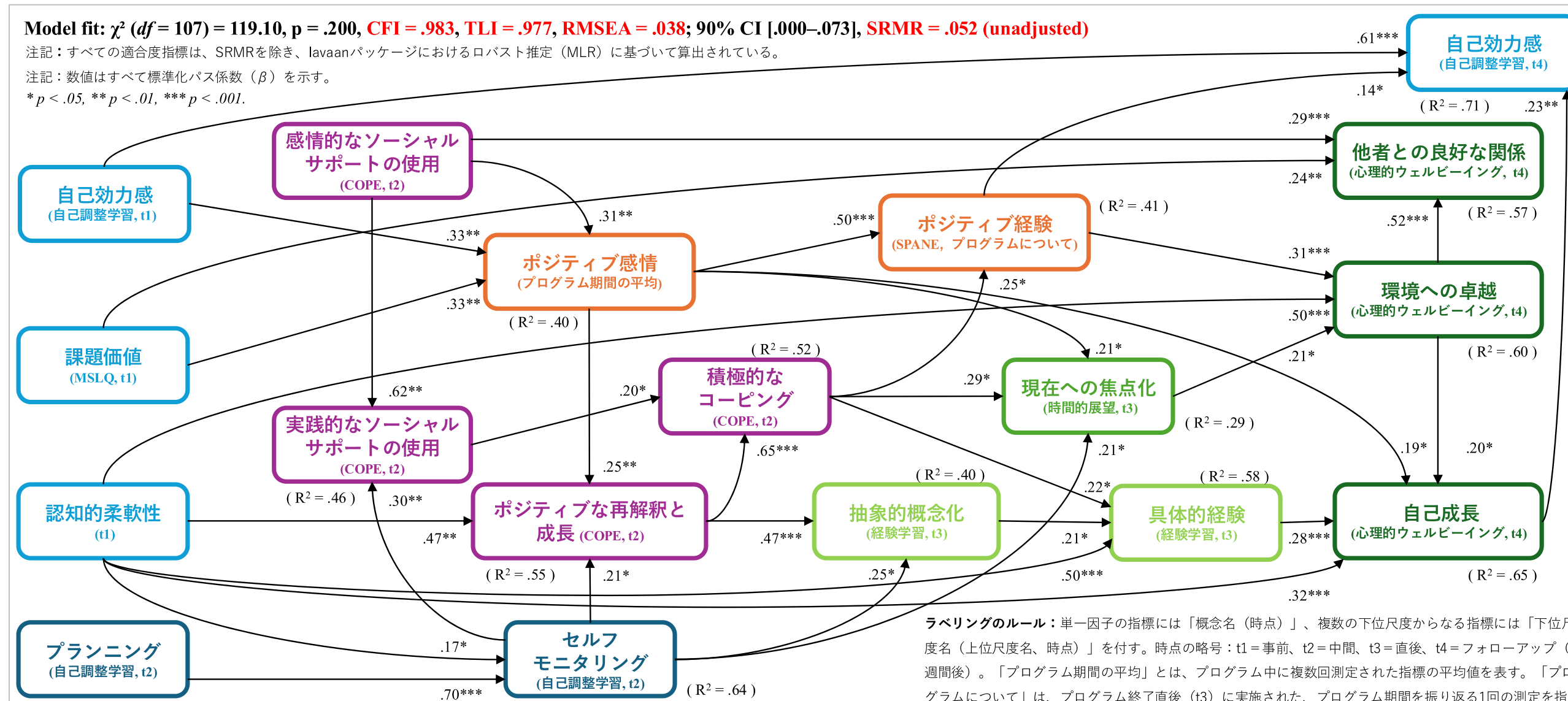


図4. 事前・事後の有意な変化を統合したパス解析の最終モデルの結果

考察： RQ1については、自己調整学習、協働的な問題解決、ポジティブ感情から成る変容プロセスを特定した。これらのプロセスは、自己効力感、課題価値、認知的柔軟性といった心理的資源に支えられ、さらに時間的展望と経験学習に媒介されることで、最終的に個人の可能性の発展的な拡張を有意に説明した。RQ2では、この変容プロセスがパス解析により統計的に検証され、その妥当性が確認された。とくに、プログラム後のアウトカム指標を加えた最終モデルでは、変容プロセスが心理的ウェルビーイングの自己成長や自己調整学習の自己効力感によって、上向きの循環的なプロセスとして展開する可能性が示唆された。加えて、認知的柔軟性はモデルにおいて中心的な役割を担い、複数の段階でこの上昇プロセスを支えた。

結論： 本研究では、DX成功のキーファクターである持続的な行動変容および社員の可能性の発展的な拡張を支援するための基盤的なプロセスモデルを提案し、その有用性を実証した。とくに、ライフスタイルとワークスタイルの統合的な改善、協働、自己調整、内省的実践を含むホリスティックな (包括的な) アプローチは、行動変容の持続性とウェルビーイングの向上を促進する可能性が示唆された。

今後の研究課題： 今後の研究では、現在のデータセットを用いて、プログラム終了後の認知的柔軟性を有意に説明するプロセス指標を探索する予定である。また、本研究で構築した変容モデルの適用可能性について、異なる組織的・文化的文脈において検証する計画である。

Development and Evaluation of a Corporate Well-being Program through a Holistic Approach: A Mixed Methods Research with an Exploratory Sequential and Convergent Design



Please scan the QR code for PDF version.

Hiddenori Yao^{1*}, Toshiyuki Yasui²

¹ eelect Inc., Hiroshima, Japan; Kobe University, Kobe, Japan; ² Eikei University of Hiroshima, Hiroshima, Japan. *Corresponding author: yao@eelect.co.jp
Keywords: Self-Transformation; Psychological Well-Being; Collaborative Lifestyle and Workstyle Update in the Workplace; Mixed Methods Research; M-GTA; Path Analysis

Abstract: This research developed and evaluated a well-being program aimed at enhancing the lifestyle and work habits of employees involved in digital transformation (DX). Existing literature suggests that DX success depends more on employees’ adaptive work habits and organizational transformation than on technology alone. Employees who effectively adjust to these changes are often observed to show increased psychological well-being, engaging in experiential learning that integrates work and personal life. Based on this implication, the authors designed a three-week, on-site exploratory program with four key components: (1) collaborative structured lifestyle, (2) learning the scientific benefits of lifestyle habits, (3) continuous visualization and monitoring of progress, and (4) facilitation of experiential learning. The self-transformation of the program participants (n = 12) was examined using the Modified Grounded Theory Approach (M-GTA), a qualitative method that constructs theory from practical experiences. Subsequently as sequential and convergent design, an advanced online version of the program was tested on a larger sample (n = 77) through pre/post quantitative well-being analysis and a mixed-methods transformation model. Findings indicate that a holistic approach to improving both lifestyle and work habits promotes sustainable behavioral change and enhances well-being, underscoring the need for companies to update their well-being strategies to better support DX efforts.

Introduction: Digital transformation (DX) efforts often stall—not because of technology, but because employees’ behavioral habits lag behind organizational change. Yet staff who not only adapt but lead change expand their psychological resources through holistic, sustained experiential learning that weaves work and life. This trajectory reflects eudaimonic well-being—the developmental expansion of one’s potential (Ryff, 1989)—but it has seldom been empirically mapped in corporate settings. Moreover, existing well-being initiatives often focus on isolated factors rather than holistic, habit-based models that integrate lifestyle, learning, and work. This study addresses these gaps by developing and evaluating a holistic well-being program to support employees’ self-transformation. We posed two research questions: **RQ1 – What stages characterize employees’ transformation during a holistic lifestyle-work program?**; **RQ2 – Do the pathways derived from those stages predict well-being gains in a subsequent online setting?** To answer these questions, we employed a mixed methods design combining an inductive, qualitative phase and a deductive, quantitative phase.

Methods

- **Research Design:** This study employed an exploratory sequential mixed methods design. Phase 1 used qualitative methods to inductively construct a transformation model, which was tested quantitatively in Phase 2. A convergent design is planned but not reported here.
- **Setting & Researcher Involvement:** The program was co-designed and implemented within a corporate training setting. The first author served as facilitator under a structured framework; supervision by a co-researcher ensured transparency.
- **Participants & Ethics:** Participants were employees of the same company (n = 12 in Phase 1; n = 77 in Phase 2). Participation was voluntary, and data were collected under corporate privacy protocols with informed consent.

Phase 1: Qualitative

- **Program:** 3-week residential program on Osakikamijima Island of Seto Inland Sea.
- **Method:** Semi-structured interviews (1–4 weeks post-program).
- **Analysis:** M-GTA (Kinoshita, 2020) was used to generate concepts, categories, and a Category-Concept Diagram of the transformation process (Fig. 1). Peer debriefing ensured credibility.

Phase 2: Quantitative

- **Program:** 5-day online version designed based on Phase 1 findings.
- **Measures:** Based on the transformation process model developed in Phase 1, surveys were administered at four time points (Fig. 2): *t1 (Pre)* – SPANE, SWLS, Ryff PWB (6 subscales), Self-Efficacy in SRL, Cognitive Flexibility, Gratitude for a Supportive Work Environment, Task Value (MSLQ), and Perceived Stress; *t2 (Mid)* – SRL (6 subscales), 5 subscales of COPE, Positive Emotions, and SPANE; *t3 (Post)* – Temporal Focus (3 subscales) and Experiential Learning (4 subscales); *t4 (Follow-up)* – all t1 measures, excluding Gratitude and Task Value. See Fig. 4 for timing and exceptions.
- **Data:** All 77 participants completed all measures (no missing values).
- **Analysis:** Internal consistency (Cronbach’s α) and normality checks were conducted, followed by correlations and paired t-tests to assess pre–post changes (Table 1). Path analysis was performed in two stages: (1) an integrated model was tested based on the transformation process model (t1→t4; Fig. 3), and (2) a final model was constructed by incorporating additional outcome identified through pre–post analysis (Fig. 4).

Results

Phase 1: A transformation process model was developed through M-GTA analysis (RQ1; Fig. 1), which identified three interrelated components: individual-level self-regulated learning, collaborative problem-solving via social support, and positive emotions that actively facilitated the functioning of both (Fig. 2).

Phase 2: Path analysis (RQ2; Fig. 3) confirmed that self-efficacy, task value, and cognitive flexibility consistently supported three key processes—self-regulated learning, coping, and positive emotion—which in turn predicted psychological well-being, including environmental mastery and personal growth. A final model (Fig. 4), incorporating outcomes that significantly improved from pre to post, demonstrated stronger explanatory power and further highlighted the recursive nature of the transformation process. A summary of the pre–post comparisons appears in Table 1.

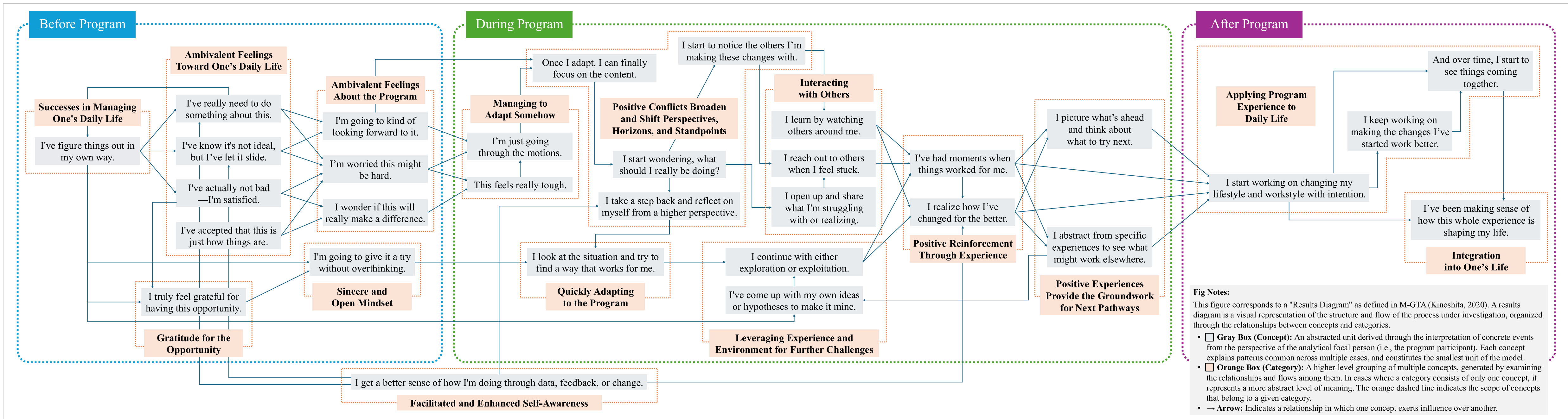


Fig. 1. A Model of the Self-Transformation Process Through Collaborative Lifestyle and Workstyle Update

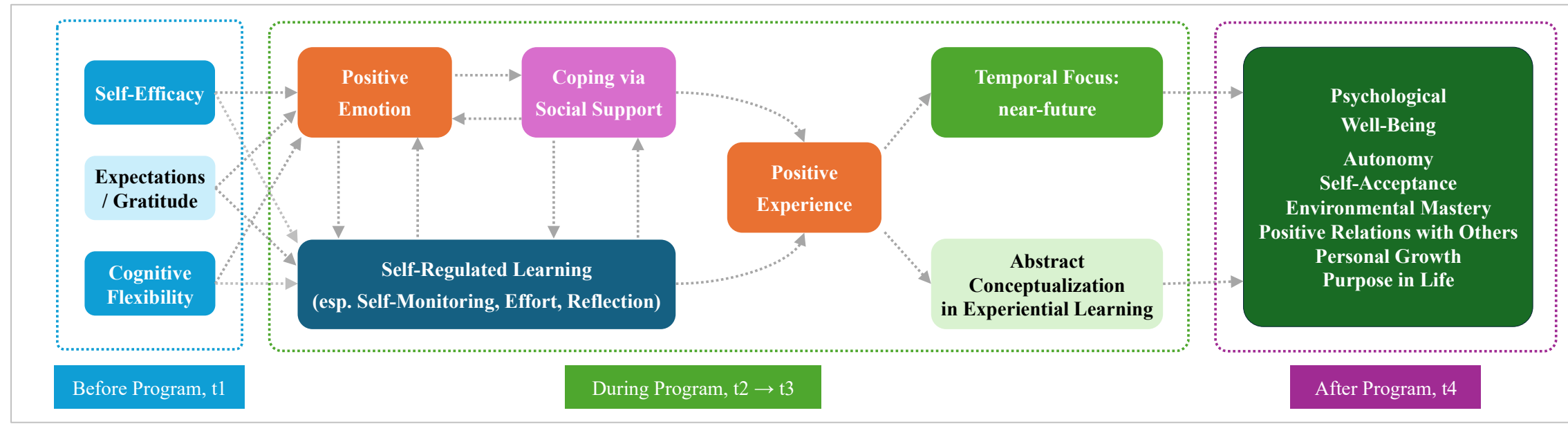


Fig. 2. A Conceptual Model Reconstructing the Self-Transformation Process Model with Psychological Constructs

Measure	t	df	p-value	Signif.	Cohen's d	95% CI
SPANE_Positive	2.41	76	0.019	*	0.27	[0.05, 0.5]
SPANE_Negative	-3.60	76	0.001	***	-0.41	[-0.64, -0.18]
SWB_Positive Relations with Others	2.00	76	0.049	*	0.23	[0, 0.45]
SRL_Self-Efficacy	2.44	76	0.017	*	0.28	[0.05, 0.5]
Perceived Stress	-1.69	76	0.095	ns	-0.19	[-0.42, 0.03]

Table 1. Significant Changes in Psychological Measures Between T1 and T4

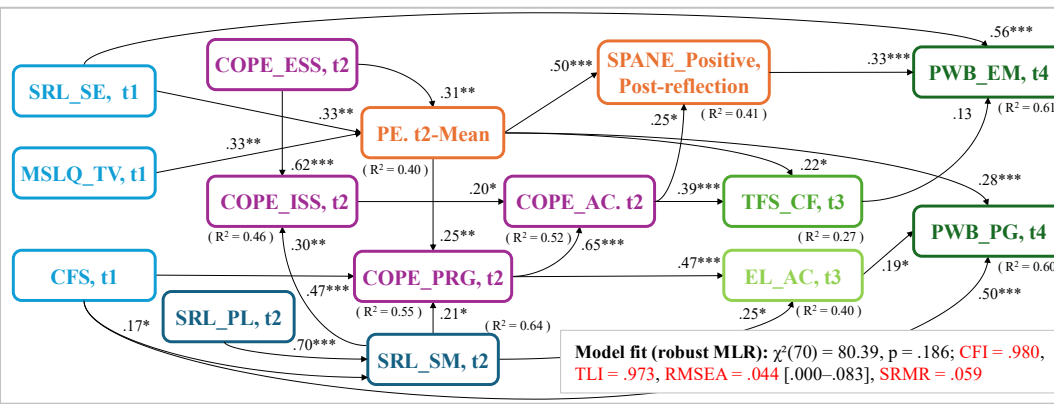


Fig. 3. Integrated Path Model of the Psychological Transformation Process (t1-t4)

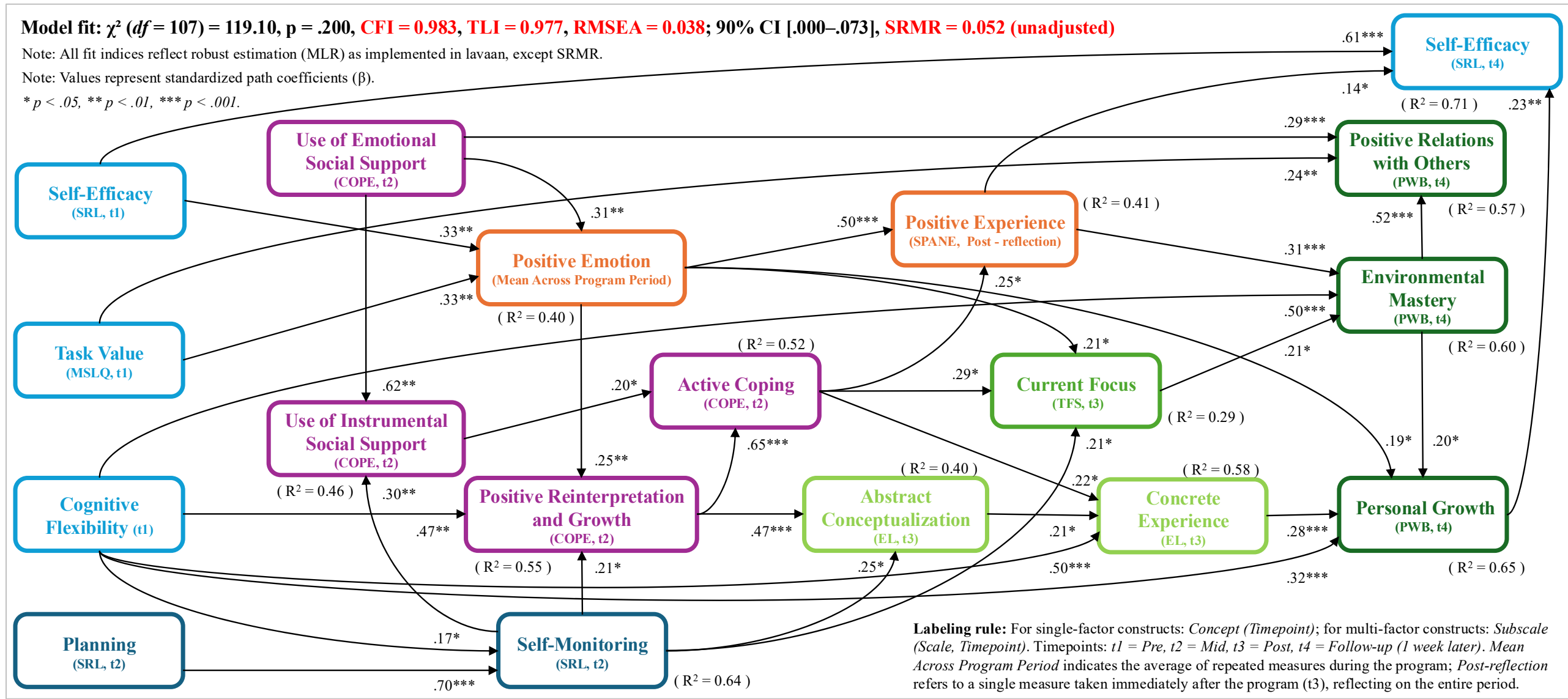


Fig. 4. Final Path Model Incorporating Significant Pre-Post Changes

Discussion: The findings supported both research questions. RQ1 was addressed by identifying a transformation process composed of self-regulated learning, collaborative coping, and positive emotion—supported by self-efficacy, task value, and cognitive flexibility—and mediated by temporal focus and experiential learning, ultimately enabling the expansion of one’s potential. RQ2 confirmed this structure through a path model. The final model, incorporating post-program outcomes, suggests that these transformation processes may spiral upward, grounded in personal growth within psychological well-being and self-efficacy in self-regulated learning. Cognitive flexibility appeared to play a central role across the model, sustaining this upward trajectory through multiple phases of transformation.

Conclusion: This study proposed a foundational model for interventions that support sustained behavioral change and the developmental expansion of employees’ potential—key to successful digital transformation—and validated its efficacy. Specifically, a holistic approach—integrating lifestyle and work improvements, collaboration, self-regulation, and reflective practice—was shown to foster sustainable behavioral change and well-being.

Further Research Agenda: We will use the current dataset to explore which process indicators meaningfully explain post-program cognitive flexibility, and plan to test transformation model applicability across diverse organizational and cultural settings.