

大学サークルにおけるリーダーとフォロワーの関係性

15H2091 松田 昌樹

問題と目的

近年のリーダーシップ研究では、リーダーとフォロワーの両者に焦点を当て、両者の相互作用のプロセスからリーダーやリーダーシップを捉える相互作用アプローチが注目されている。しかし、従来の検討モデル(Figure 1 の今まで検討されてきたモデルの箇所を参照)は、リーダーの認知的側面の中のフォロワーにしか注目しておらず、実際にフォロワーがリーダーをどのように思っているかなどについては不明な点があった。そのため、相互作用アプローチの観点から、実際にフォロワーがリーダーに対してどのように思っているかに注目して研究を進める必要がある。

そこで本研究では、大学のサークルや部活(以下、サークルと総称)を対象にし、フォロワー(サークル成員)が抱えているサークルリーダーへの評価や感謝・負債感が、リーダーの自信や組織コミットメントに与える影響を検討する(Figure 1)。具体的には、以下の過程を検討する。まず、フォロワーのリーダーに対する評価や感謝・負債感がリーダーの自信や組織コミットメントに影響を与えるには、リーダーがフォロワーからの評価や感謝・負債感を認知する必要がある(Figure 1の矢印A)。次に、その認知したフォロワーからの評価や感謝・負債感が、リーダーの自信や組織コミットメントに影響を与える(Figure 1の矢印B)。この二段階のプロセスを検討することで本研究の目的をより詳細に検討できると考えられる。

さらに、本研究ではフォロワーのリーダーに対する評価や感謝・負債感の表れとして生起すると考えられるフォロワーのリーダーに対するポジティブな行動とネガティブな行動にも注目する。リーダーがフォロワーの評価や感謝・負債感を認知するには、フォロワーの反応や行動をもとにしていると考えられる。しかし、実際にフォロワーの行動がどの程度リーダーの認知的側面やリーダーの自信、組織コミットメントに影響を与えるかについては明らかにされていない。また、フォロワーのリーダーに対する評価や感謝・負債感がフォロワー自身のリーダーに対する行動に影響を与えるかについても明らかにされていない。そこで本研究では、フォロワーのリーダーに対する行動がリーダーの認知的側面を媒介し(Figure 1の矢印C)、リーダーの自信や組織コミットメントに影響を与えるか(Figure 1矢印B)についても検討する。

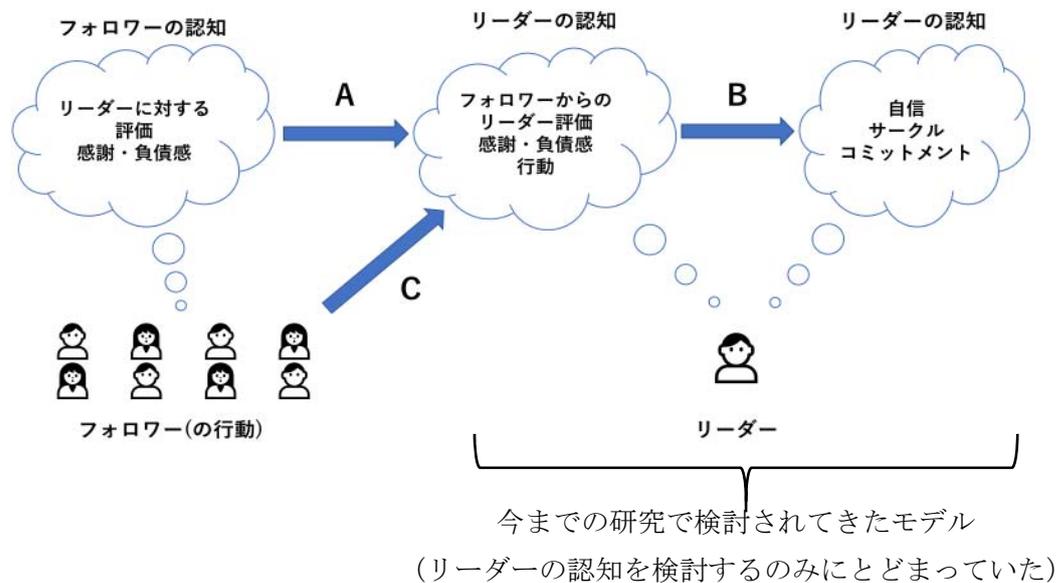


Figure1 本研究で検討するモデル

方法

弘前大学のサークルを対象とした調査を行った。最終的に 182 名が有効回答者となった。その内訳は男性 96 名、女性 86 名、1 年生 62 名、2 年生 47 名、3 年生 42 名、4 年生 30 名、その他 1 名であった。

主な結果

本研究のデータは、フォロワーが各サークルのリーダーにネストされている階層的データ (マルチレベルデータ) である。そのため、フォロワー (レベル 2) からリーダー (レベル 1) への影響を検討する際には、データの階層性を適切に扱う分析を行う必要がある (清水, 2014)。そこで、Zhang, Zyphur, & Preacher (2009) や Preacher, Zyphur, & Zang (2010) によって提案された、マルチレベル構造方程式モデリングによる媒介分析 (2-1-1 モデル) を行った。

人格評価と被人格評価

フォロワーの人格評価から、リーダーの被人格評価への正の係数が有意であったが、リーダーの被人格評価からリーダーの自信、リーダーのそれぞれのサークルコミットメントへの有意な係数は示されなかった。すなわち、リーダーの被人格評価は、フォロワーの人格評価によって高められているものの、リーダーの自信やリーダーのサークルコミットメントには影響していないことが示された (Figure 2)。

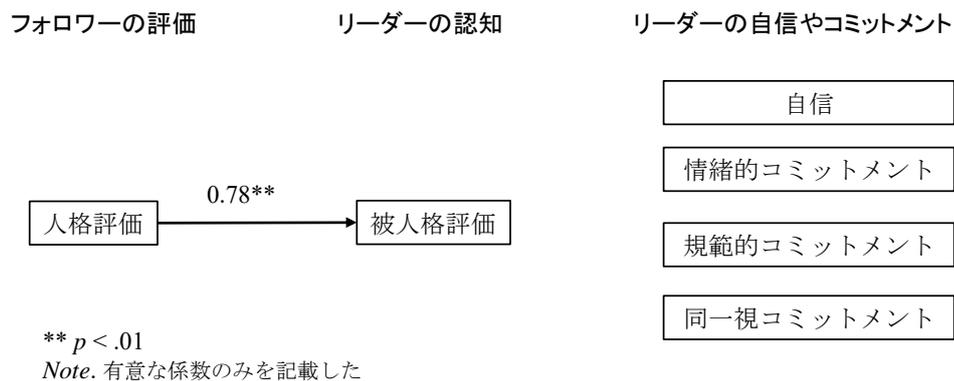


Figure 2 人格評価の媒介モデル

能力評価と被能力評価

フォロワーの能力評価からリーダーの被能力評価への有意な係数は示されなかった。また、リーダーの被能力評価からリーダーのそれぞれのサークルコミットメントへの有意な係数は示されなかった。しかし、リーダーの被能力評価からリーダーの自信に対しては正の係数が有意であることが示された。すなわち、リーダーの自信はリーダーの被能力評価によって高められていることが示された (Figure 3)。

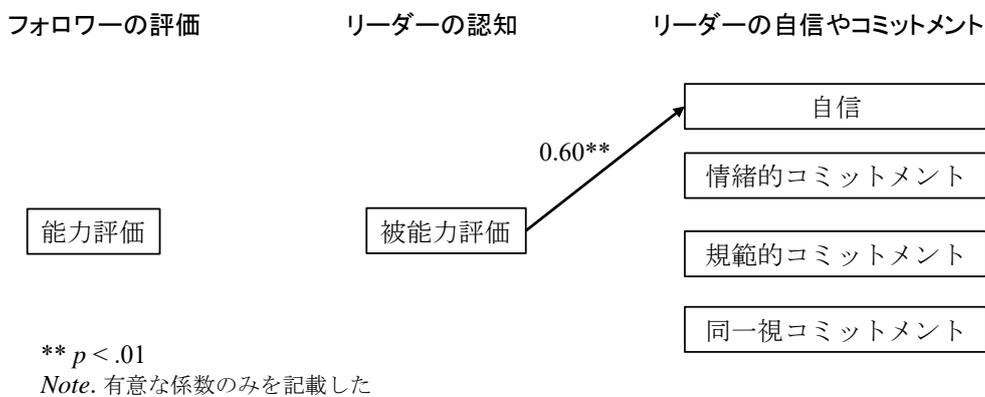


Figure 3 能力評価の媒介モデル

感謝感情

フォロワーの感謝感情から、リーダーの被感謝感情への有意な係数は示されなかった。しかし、リーダーの被感謝感情から、リーダーの自信とリーダーのそれぞれのサークルコミットメントに対しては、正の係数が有意であることが示された。すなわち、リーダーの自信とリーダーのそれぞれのサークルコミットメントはリーダーの被感謝感情によって高められていることが示された (Figure 4)。

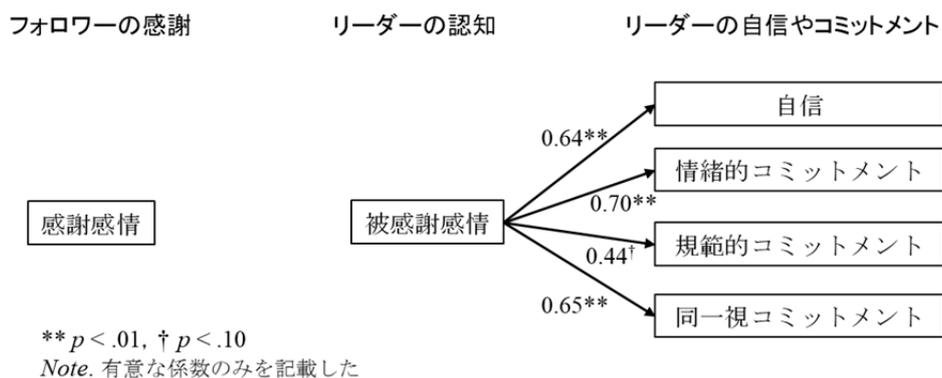


Figure 4 感謝感情の媒介モデル

考察

人格評価と能力評価

リーダー評価において、フォロワーのリーダーに対する人格評価はリーダーの認知的側面に影響を与えた。しかし、能力評価はリーダーの認知的側面に影響を与えていなかった。この結果には、リーダー評価の形成プロセスが関わっていると考えられる。森下（2017）によれば、フォロワーのリーダー評価は、リーダーの行動と組織の業績の 2 種類から形成される。また、リーダーの人格評価はリーダーの行動によって形成され、リーダーの能力評価は組織の業績によって形成される。本研究で対象とした大学サークル集団においても、フォロワーはリーダーの行動からリーダーの人格評価を、組織の業績からリーダーの能力評価を形成していたと予想できる。しかし、本研究の調査対象となった大学サークル集団では、組織の業績よりも活動の楽しさや人間関係の充実の方が成員に重要視されていたと考えられる。さらに、リーダーの人格評価の形成要因であるリーダー行動は、フォロワーにとって日々のサークル活動の中で簡単に確認することができる。それに対して、大学サークル集団には会社組織の売り上げのような客観的で明確な業績が存在しない場合が多いため、フォロワーにとっては組織の業績を判断することは困難であったと推察できる。これらの推測から、本研究では、フォロワーにとって比較的重要で認知しやすいリーダー行動に基づいた人格評価がリーダーの認知的側面に影響を与えた一方で、確認が困難な組織の業績をもとにした能力評価がリーダーの認知的側面に影響を与えなかったと考えられる。

感謝感情

本研究では、フォロワーの感謝感情がリーダーに認知されていないにもかかわらず、リーダーが認知しているフォロワーからの感謝感情がリーダーの自信やサークルコミットメントを高めた。つまり、フォロワーがリーダーに対してさらに感謝し、それをリーダーに伝えることができた場合、リーダーは自信やサークルコミットメントをさらに高めることが示された。自信や組織コミットメントは学習意欲の向上や物事に粘り強く取り組む姿勢、組織活動への積極性などを促進するとされており、自信や組織コミットメントを促進する感謝感情は、リーダーの成長や組織の活性化にとって重要であることが示された。

本研究の意義

本研究の意義として、以下の 2 点を挙げる。第 1 の意義は、リーダーがフォロワーから能力的に評価されていると認知することでリーダーとしての自信を獲得することが示唆された点である。池田・古川（2006）では、リーダーが他者期待を充足することで自信を高めることが明らかにされている。しかし、どのような次元で他者期待を充足すれば、自信を高めるかは明らかにされていない。もし、リーダーが認知するフォロワーからの能力評価がリーダーの自信を高めた本研究の結果を支持するのであれば、リーダーは能力的な他者期待を充足することで自信を獲得すると考えられる。リーダーの自信の源泉に関する研究は、池田・古川（2006）がこの解明を試みた研究は未だ国内外において見当たらないと述べており、まだまだ発展途上の研究テーマである。そのため、本研究で示唆された新た

な可能性も今後検討していく必要がある。

第2の意義は、リーダーとフォロワーの両者に注目した点である。例えば、本研究では、フォロワーの感謝感情に注目し、それがリーダーに認知されているか検討した。そして、フォロワーの感謝感情は、リーダーの感謝されているという認知と必ずしも結びつかないことが明らかにされた。このことから、フォロワーのリーダーに対する感謝感情がリーダーに認知されることで、リーダーはさらに自信やサークルコミットメントを高めることが示された。このように、フォロワーとリーダーの両者に注目することは、組織の詳細な実情を探ることやリーダーとフォロワーの最適な関係を探る上でも有効である。

今後の課題と本研究のまとめ

本研究では、大学サークル集団の特徴をつかみきれていなかったことが問題として挙げられる。大学サークル集団の中には、組織の業績や結果が明確でなく、成員にとって業績や結果があまり重要視されていない組織がある。その一方で、大会やコンクールなど、組織として業績や結果を出すことに熱を入れている大学サークル集団も存在する。そのため、研究を進める際には組織が持つ特徴の違いに注意する必要がある。橋本・唐沢・磯崎(2010)では、組織の持つ特徴がリーダーとフォロワーの関係に影響を与えることが明らかにされている。そのため、今後は組織の特徴に注意する必要がある。

主な参考文献

- 橋本剛明・唐沢かおり・磯崎三喜年(2010). 大学生サークル集団におけるコミットメントモデル：準組織的集団の観点からの検討 実験社会心理学研究, 50,76-88.
- 池田浩・古川久敬(2006). 組織におけるリーダーの自信の源泉 心理学研究, 77,62-68
- 森下雄輔(2017). フォロワーが行うリーダー評価に関する研究：リーダー評価の規定因とフォロワーの集団適応に注目して 帝塚山大学大学院心理学研究科博士（心理学）学位論文
- Preacher,Zyphur,&Zang(2010).A General Multilevel SEM Framework for Assessing Multilevel Mediation.15,209—233
- 清水裕士(2014). 個人と集団のマルチレベル分析 ナカニシヤ出版
- Zhang,Zyphur,&Preacher(2009).Testing Multilevel Mediation Using Hierarchical Linear Models Problems and Solutions,12,695—719