

令和元年6月21日現在

機関番号：32665

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2016～2018

課題番号：16K04271

研究課題名(和文) リーダーの自己概念の変容による多様化がリーダーシップ行動に及ぼす影響

研究課題名(英文) The Influence of the Diversifying Self-concepts of Leaders on Leadership Behaviors

研究代表者

田中 堅一郎 (Tanaka, Ken'ichiro)

日本大学・大学院総合社会情報研究科・教授

研究者番号：80212033

交付決定額(研究期間全体)：(直接経費) 2,500,000円

研究成果の概要(和文)：自己概念の変容を促進する目的をもった従業員研修プログラム期間前後で自己概念の3水準(個人水準・関係水準・集合水準)の変化について検証した結果、自己概念の3水準の指標が研修後に有意に高まった。平成30年度では、自己複雑性とリーダー行動について管理職者を調査対象としたWeb調査が行われた。分析の結果、自己複雑性はリーダー行動に影響をおよぼさず、今までの研究成果と同様に、自己概念の3水準のうち関係水準や集合水準の値が高いほど、変革型リーダーシップ行動や支援的リーダー行動を行いやすかった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究は、リーダーの自己概念が多様なほど変革型リーダーシップや支援的リーダーシップが多くなるという研究結果を踏まえて、自己概念を多面的に変化させるための企業研修を行った。まず企業研修では、参加者が職場における自分のありようを理解してもらうために自己覚知を喚起させた。研修での自己覚知により自己概念が変化することが見出された。

研究成果の概要(英文)： In employee training programs to promote the transformation of self-concepts, the change of three self-concept (individual, relational, and collective) levels in a personnel training program of the X Corporation, the index of three levels of the self-concept increased during the training significantly. In 2018, the Web-survey focused on managerial class persons was conducted on the self-complexity and leader action. The result of analysis indicated the self-complexity had an insignificant effect on the leader action. As results of our previous studies, participants were likely to act as the transformational leadership behavior and supportive leadership behavior in three levels of the self-concept so that the price of the standard and meeting standard concerned was high.

研究分野：産業・組織心理学

キーワード：リーダー行動 自己概念 自己複雑性

1. 研究開始当初の背景

平成 24 年～25 年度・挑戦的萌芽研究(リーダー・アイデンティティの発達的変容に関する心理学的研究)では、変革型リーダーシップは自己概念の 3 水準(個人水準・関係水準・集合水準)がともに高いときに行われやすく、支援的リーダーシップは関係的自己概念と集合的自己概念の得点が高いときに行われやすかった。しかしながら、この研究ではリーダーの自己概念を変化させられるかについては検討できなかった。

2. 研究の目的

当該研究では、リーダーの自己概念の変容とそれがリーダー行動におよぼす影響について、以下の目的を設定した：

- (1) リーダーの自己概念とその変容について、過去のリーダーシップ研究を展望する。
- (2) リーダーの自己複雑性を測定する尺度を開発する。(3) これまでのリーダーシップ研究の成果をもとに、リーダーの自己概念の経時的変容を促すための具体的なリーダー育成研修を試み、その研修効果を検証する。リーダー育成研修は、自分自身のありようを見つめ直す自己覚知の促進を中心に行われる。(4) リーダーの自己概念の複雑性が進んでいるほど、リーダーとしての的確な行動が促進されるかどうかについて、Web 調査を行って検証する。

3. 研究の方法

(3) のリーダーの自己概念の経時的変化を促すリーダー育成研究においては、平成 28 年度で研修成果が認められたものについて、平成 29 年度および 30 年度も引き続き研修前後の自己概念の変化が検証された。(2) における自己複雑性尺度については、平成 29 年度に過去の研究で作成された測定尺度をもとに本研究用に再構成して、調査票の原版が作成された。平成 30 年度に自己複雑性尺度を含む調査が Website 上で行われた。

4. 研究成果

平成 28 年度におけるリーダー発達に関する心理学的研究についての研究動向の文献研究は、平成 29 年度に論文(田中, 2017)に掲載された。

平成 29 年度では、平成 28 年度に行われた自己概念を促進する目的をもった従業員研修プログラムのうち、明らかな研修効果が認められたプログラムに絞り込み、平成 30 年度にわたり実験的研究が継続実施された。研修期間前後で自己概念の 3 水準(個人水準・関係水準・集合水準)の変化について検証した結果、X 社の人材育成プログラムにおいて、自己概念の 3 水準の指標が研修後に有意に高まった(図 1～図 3)。

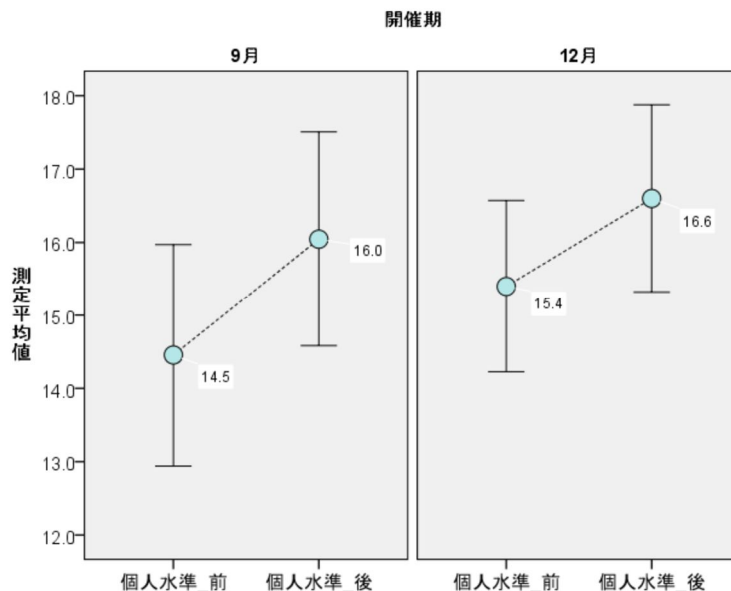


図 1 研修前・後での個人水準(自己概念)尺度得点の平均値
 図注：縦棒は標準誤差を表す。

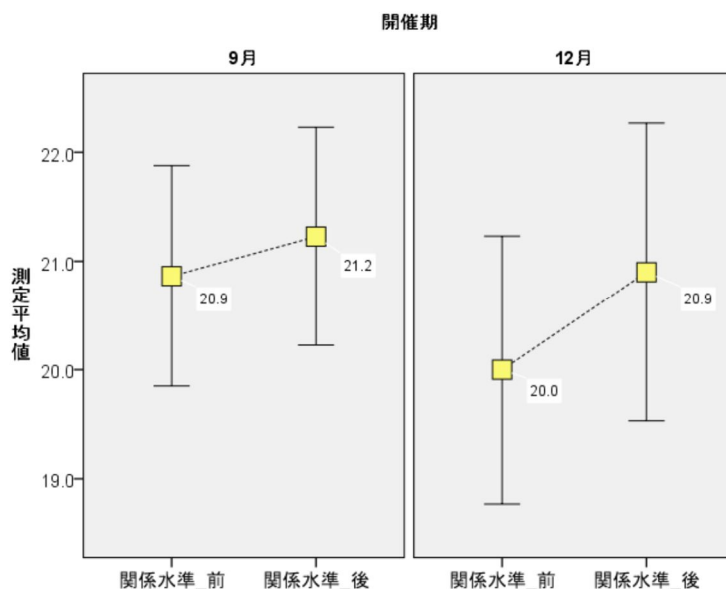


図2 研修前・後での関係水準(自己概念)尺度得点の平均値
 図注：縦棒は標準誤差を表す。

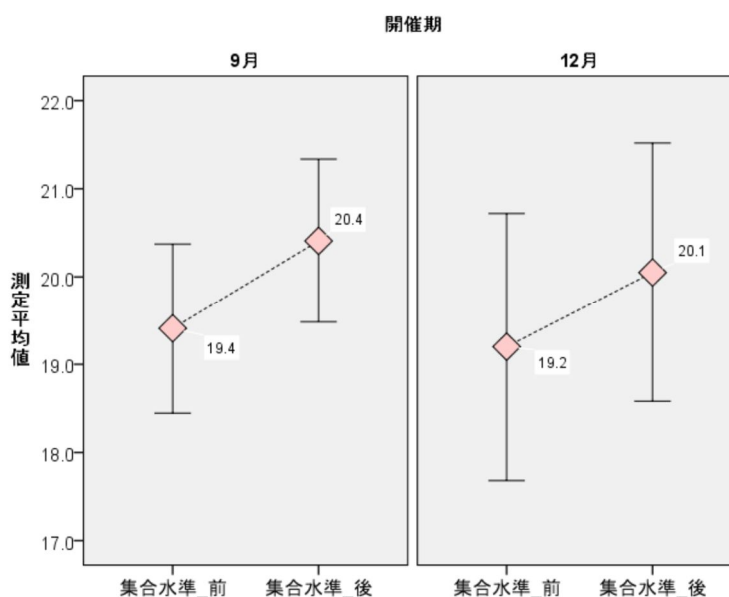


図3 研修前・後での集合水準(自己概念)尺度得点の平均値
 図注：縦棒は標準誤差を表す。

平成30年度では、自己複雑性とリーダー行動について管理職者を調査対象としたWeb調査が行われた。分析の結果、自己複雑性はリーダー行動に影響をおよぼしておらず、今までの研究成果と同様に、自己概念の3水準のうち関係水準や集合水準の値が高いほど、的確なリーダー行動を行いやすかった。

<引用文献>

田中堅一郎 (2017). リーダー発達に関する心理学的研究の動向と課題 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要, 18, 227-238.

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕(計 3件)

外島 裕 (2019). 行動開発における自己覚知の深化の過程に関する研究 N社の組織開発の歴史と心理検査・多面評価法を参考とした研修参加者の事例に基づいて 商学集志(査

読無), 88(4), 179-220.

田中堅一郎・外島 裕 (2018). 従業員の自己覚知を促す企業研修による自己概念の変容
日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 (査読無), 19, 247-255.

田中堅一郎 (2017). リーダー発達に関する心理学的研究の動向と課題 日本大学大学院総合社会情報研究科紀要 (査読無), 18, 227-238.

〔学会発表〕(計 5件)

Tanaka, K., Toshima, Y., Sakata, K., & Miyairi, S., (2018). *Effect of the Corporation Training Enhancing Employees' Self-awareness on Changing Self-concepts of Employees in the Japanese Organization.* The 29th International Congress of Applied Psychology, Submission Type; Printed Poster, Submission ID: 31109.

外島 裕 (2018). リーダー開発における自己覚知のメカニズム 産業・組織心理学会第 34 回大会発表論文集, 71-74 .

外島 裕 (2017). リーダー開発における自己覚知の過程に関する事例研究 経営行動科学学会 20 回年次大会発表論文集, 337-344.

田中堅一郎・外島裕・宮入小夜子・坂田桐子 (2017). 従業員の自己覚知を促す企業研修による自己概念の変容 - リーダーの自己概念の変容による多様化がリーダー行動に及ぼす影響 (2) - 経営行動科学学会 20 回年次大会発表論文集, 332-336.

田中堅一郎・外島裕・宮入小夜子・坂田桐子 (2017). 自己覚知の喚起を促す企業研修によって自己概念は変わるか - リーダーの自己概念の変容による多様化がリーダー行動に及ぼす影響 (1) - 日本応用心理学会 84 回大会発表論文集, 37.

〔図書〕(計 1件)

外島 裕 (2016). リーダー開発における多面観察評価の機能と自己覚知 松本芳男(監) マネジメントの現代的課題 学文社. pp.171-200 .

〔産業財産権〕

出願状況 (計 0件)

取得状況 (計 0件)

〔その他〕

特になし

6 . 研究組織

(1)研究分担者

宮入 小夜子 (MIYAIRI, Sayoko)

日本橋学館大学・リベラスアーツ学部・教授

研究者番号 : 1 0 3 2 7 2 7 3

坂田 桐子 (SAKATA, Kiriko)

広島大学・総合科学部・教授

研究者番号 : 0 0 2 3 5 1 5 2

外島 裕 (TOSHIMA, Yutaka)

日本大学・商学部・教授

研究者番号 : 2 0 2 9 7 7 6 6

(2)研究協力者

研究協力者氏名 :

ローマ字氏名 :