

令和 4 年 6 月 24 日現在

機関番号：32606

研究種目：若手研究

研究期間：2018～2021

課題番号：18K12857

研究課題名（和文）Female ambidextrous leadership and its effectiveness in Asia: A lesson on leadership development

研究課題名（英文）Female ambidextrous leadership and its effectiveness in Asia: A lesson on leadership development

研究代表者

金 素延（KIM, SOYEON）

学習院大学・国際社会科学部・准教授

研究者番号：70743201

交付決定額（研究期間全体）：（直接経費） 3,200,000円

研究成果の概要（和文）：本研究では、ダイバーシティマネジメントの観点から日本と韓国の女性リーダーを対象として女性リーダーシップの特徴および効果を明らかにすることを目的とした。インタビュー及びアンケート調査を行い、分析から研究モデルを実証的に検証し、女性の両利きのリーダーシップ、組織における性別ダイバーシティ風土、そして従業員の心理的資本と革新的行動の関係を明確にした。研究結果は、国外の学会大会で報告されたほか、国内外ジャーナルや本に投稿され、公開及び査読中である。

研究成果の学術的意義や社会的意義

本研究の結果は、上記の研究モデルを検証することにより、理論的かつ実務的意義がある。日本と韓国で女性リーダーシップと組織の性別ダイバーシティ風土の肯定的効果を明らかにして、両国の企業における女性リーダーの役割を明確に提示し、女性リーダーの積極的な活用と必要性を示す。更に、ダイバーシティを支援する組織制度や体制が必要であることを実証的に示すことで社会や組織におけるダイバーシティへの認識改善及びダイバーシティマネジメントの発展に貢献する。

研究成果の概要（英文）：The research aimed to investigate the characteristics of female leadership and their effects on employees in Japan and Korea. The research model was tested empirically by analyzing the data collected by interviews and surveys. Findings clarified the relationships among the major concepts, female ambidextrous leadership, gender diversity climate, and employees' psychological capital and innovative work behavior. The research findings were presented at international conferences and also, some of them were published or in the review process in Japanese and English journals.

研究分野：国際人的資源管理

キーワード：女性リーダーシップ ダイバーシティ 革新的行動

科研費による研究は、研究者の自覚と責任において実施するものです。そのため、研究の実施や研究成果の公表等については、国の要請等に基づくものではなく、その研究成果に関する見解や責任は、研究者個人に帰属します。

様式 C - 19、F - 19 - 1、Z - 19 (共通)

1. 研究開始当初の背景

女性の社会進出が活発に進んでいる中、女性のリーダーシップにおける研究への興味は高まっているが、女性のリーダーシップの研究は進んでいない。特にアジア諸国では性別による分業意識が強いことから女性リーダーがほとんどいないことから女性リーダーシップに対する研究が発展しにくい状況である。しかし、平等およびダイバーシティに対する国内外の要求が高まりつつあり、そして少子高齢化等、社会的問題を解決するためにダイバーシティマネジメントが重要である。つまり多様な人材を発掘し、採用できる組織システムの取り組みとその定着に関する論議が必要である。このような背景に基づき、本研究では韓国と日本の女性リーダーを対象として女性リーダーシップの特徴と女性リーダーシップが従業員に及ぼす影響について研究を行った。

2. 研究の目的

本研究の目的は、日本と韓国の女性リーダーを対象として女性リーダーシップの特徴および効果を究明することである。すなわち、女性リーダーの両利きの特徴に重点を置いて女性の両利きのリーダーシップ (ambidextrous leadership) が従業員の革新的行動 (innovative work behavior) に及ぼす影響およびメカニズムを具体的に把握することである。さらに、このメカニズムにおいて組織における性別ダイバーシティ風土 (gender diversity climate) の役割を検証する。この研究モデルは、データ分析により実証的に検証する。日本と韓国で女性リーダーシップが従業員に及ぼす影響を比較的に分析することで、両国の企業における女性リーダーの役割を明確にして、女性リーダーの積極的な活用と必要性を示し、人的資源管理の側面からの示唆点を提示することを主な目的とした。

3. 研究の方法

研究の初期には、本研究の主要概念である女性リーダーシップ及び革新的行動に関する国内外の文献調査により研究モデルを具体化した。さらに、研究モデルは実証的に検証するため、インタビュー用とアンケート用の設問紙を作成した (2018年度)。その後、インタビューを通じて研究モデルの実現性と妥当性を確保するようにした。インタビューの対象者は研究者の人的ネットワークを通じて確保し、韓国で7人の女性リーダー、そして日本で4人の女性リーダーを対象にフォーカスインタビューを実施した。また、インタビュー後には両国のアンケート調査会社を通じてアンケートを行った。アンケートは、直属上司が女性であり、製造業に勤めている従業員を対象として行った。収集したアンケートのうち、不誠実な回答を除き、韓国では293、そして日本では306のアンケートデータが確保された (2019-2020年度)。そのデータを用いて統計分析が行われ結果を導いた (2021年度)。

4. 研究成果

本研究により明らかになった結果は、国外の学会大会で報告されたほか、国内外ジャーナルや本に投稿され、公刊及び査読中である。具体的な研究結果は以下の通りである。

1) 女性の両利きのリーダーシップと組織における性別ダイバーシティ風土が従業員の革新的行動に及ぼす影響

インタビューの分析から女性の両利きのリーダーシップ、とりわけオープン行動は従業員の革新的行動に肯定的な影響を及ぼすことが確認された。また、組織における性別ダイバーシティ風土も革新的行動に正 (+) の影響を与えることが確認された。つまり、その組織要因によって従業員の異なる意見や考えを尊重する雰囲気形成され、従業員の業務における確信や自己効力感が高くなる。そこで、従業員は仕事においてより様々なアイデアを生み出し、そのアイデアをテストしたり、適用したりしようとする革新的な行動を積極的にとることである。この結果は従業員の革新的行動を向上させるためには、組織要因、特にリーダーの役割と組織風土が重要であることを示すことであり、両利きのリーダーシップと社会情報処理理論 (social information processing theory) を支持する結果である。さらに、日本と韓国の組織におけるダイバーシティマネジメントの重要性を示唆する。

2) 女性の両利きのリーダーシップと従業員の心理的資本 (psychological capital) との関係

韓国と日本のインタビューとアンケートデータの分析から、女性の両利きのリーダーシップが従業員の心理的資本に正 (+) の影響を及ぼすことが確認された。企業の人的資源管理において従業員の肯定的心理状態は企業の成果と緊密に関係している。そこで、従業員の心理的資本の決定要因を明らかにしたこの結果は、理論的だけでなく実務的にも重要である。すなわち、従業員の心理的資本の向上に女性の両利きのリーダーシップが大いに貢献するというこの結果は、企業において女性リーダーを育成して、両利きのリーダーシップを発揮できるように支援する

組織制度や体制が必要であることを提示する。

3) 女性の両利きのリーダーシップと組織の性別ダイバーシティ風土が従業員に及ぼす影響の調節要因

女性の両利きのリーダーシップが従業員に及ぼす影響は、国によって異なることを明らかにした。日本では女性リーダーのオープン行動が従業員に及ぼす肯定的な効果が韓国に比べてさらに大きく現れたが、女性リーダーのクローズ行動は日本の場合、韓国に比べてさらに否定的に（負（-）の調節）影響を与えることが確認された。さらに、組織における性別ダイバーシティ風土の影響は従業員の年齢によって異なることが確認された。つまり、性別ダイバーシティ風土が心理的資本に与える肯定的影響は、若い従業員により大きいことが明らかになった。具体的に、効果のある女性リーダーシップの特徴は、国によって異なることとダイバーシティマネジメントの効果は、若手社員の管理により重要であることを示している。この結果は、従業員の革新的行動に及ぼす組織要因の影響を調節する要因を明らかにすることで既存リーダーシップやダイバーシティ研究の発展に理論的に貢献する。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計1件（うち査読付論文 0件／うち国際共著 0件／うちオープンアクセス 1件）

1. 著者名 Kiyoko Sueda, Claude-Helene Mayer, Soyeon Kim, Akiko Asai	4. 巻 104
2. 論文標題 Women in Global Leadership: Asian and African Perspectives	5. 発行年 2020年
3. 雑誌名 The Aoyama Journal of International Politics, Economics and Communication	6. 最初と最後の頁 39-59
掲載論文のDOI（デジタルオブジェクト識別子） なし	査読の有無 無
オープンアクセス オープンアクセスとしている（また、その予定である）	国際共著 -

〔学会発表〕 計4件（うち招待講演 1件／うち国際学会 3件）

1. 発表者名 Soyeon Kim
2. 発表標題 Ambidextrous Leadership and Innovative Behavior: The moderating role of Gender Diversity Climate
3. 学会等名 SSJDA, The University of Tokyo（招待講演）
4. 発表年 2021年

1. 発表者名 Soyeon Kim
2. 発表標題 The potential and effectiveness of female ambidextrous leadership
3. 学会等名 the 22th ILA Annual Global conference（国際学会）
4. 発表年 2020年

1. 発表者名 Soyeon Kim
2. 発表標題 When is female leadership effective and stable in Asia?
3. 学会等名 IAIR-CAFIC Joint conference（国際学会）
4. 発表年 2019年

1. 発表者名 Soyeon Kim
2. 発表標題 Cultivating female leadership in Asia
3. 学会等名 NDSU IC conference (国際学会)
4. 発表年 2019年

〔図書〕 計0件

〔産業財産権〕

〔その他〕

-

6. 研究組織

氏名 (ローマ字氏名) (研究者番号)	所属研究機関・部局・職 (機関番号)	備考
---------------------------	-----------------------	----

7. 科研費を使用して開催した国際研究集会

〔国際研究集会〕 計0件

8. 本研究に関連して実施した国際共同研究の実施状況

共同研究相手国	相手方研究機関
---------	---------