

科学研究費助成事業（科学研究費補助金）研究成果報告書

平成 24 年 5 月 31 日現在

機関番号：14401

研究種目：若手研究（B）

研究期間：2009 ～ 2011

課題番号：21730192

研究課題名（和文） リーダーシップの経済学分析にむけて

研究課題名（英文） Towards Economic Analyses of Leadership

研究代表者

石田 潤一郎（ISHIDA JUNICHIRO）

大阪大学・社会経済研究所・教授

研究者番号：40324222

研究成果の概要（和文）：リーダーシップの組織内部において果たす役割について、契約理論や情報の経済学的手法を援用し経済学的な分析を行った。分析にあたっては、組織内部のエージェント間に戦略的な依存関係に特に焦点をあて、これまでに、経済学の文脈であまり議論されることのなかったリーダーシップの集団的側面に関するモデルを構築をすることで、リーダーシップの役割に関する新たな知見を提示した。

研究成果の概要（英文）：In this research project, I have worked on the role of leadership in organizations by employing approaches grounded in contract theory and economics of information. My analysis emphasizes the collective aspect of leadership, with particular attention paid to interpersonal interactions among agents, and provides a framework to inquire into the diverse nature of leadership.

交付決定額

（金額単位：円）

	直接経費	間接経費	合計
2009年度	1,100,000	330,000	1,430,000
2010年度	800,000	240,000	1,040,000
2011年度	800,000	240,000	1,040,000
年度			
年度			
総計	2,700,000	810,000	3,510,000

研究分野：社会科学

科研費の分科・細目：経済学・応用経済学

キーワード：リーダーシップ, 不完備契約, ガバナンス, 情報の非対称性

1. 研究開始当初の背景 組織が機能するために、強いリーダーシップの存在が、きわめて重要な役割を果たすことに疑問の余地はないであろう。しかし、リーダーシップとは一体何を指すのか、そして何をもってして効果的なリーダーシップが出現するのか、とい

った点の理論的な理解はまだ不十分である。このような理論的理解を妨げる最大の理由として、リーダーシップという概念自体が、非常に雑多な要素を含む曖昧なものであり、その定義が明確でないという点をあげる事ができる。その結果として、分析の焦点

も曖昧になり、また、研究が複数の分野で独自に発展をとげていることで、分野間での連携も希薄である。経営学や心理学を中心にリーダーシップの研究の蓄積はすでに膨大であり、我々に多くの知見を与えてはいるが、現状での議論は統一的な枠組みを欠くことから、ともすれば議論の重複や矛盾が散見されるという傾向があることは否定できない。

その一方で、経済学分野におけるリーダーシップの分析は、Kuhn and Weinberger (2005)による実証研究などにより、その重要性こそ認識されてはいるが、理論研究に関しては未だ発展途上の段階にあるのが現状である。

Hermalin (1998)による *leading by example* の先駆的な研究や Rotemberg and Saloner (1994, 2000)や Van den Steen (2005)による経営者のビジョンに着目した研究など、いくつかの野心的な試みがなされているが、まだ研究は初期段階にあり、リーダーシップの分析枠組みについてのコンセンサスも全く存在していない状態である。組織におけるリーダーシップの潜在的な重要性やその概念の複雑性を考慮するならば、リーダーシップの分析には様々なアプローチからの検討が不可欠であり、そうした点においても、現在の経済学におけるリーダーシップ研究の蓄積はまだ不十分といわざるをえない。

2. 研究の目的 このような現状をふまえ、本研究においては、リーダーシップの構造や機能に経済学的な視点からアプローチすることで、既存のリーダーシップ文献の理論的な整理を行い、新たな分析の枠組みを提示することを目的とする。より具体的には、リーダーシップをどのような側面から定義してモデル化した時に、経済学以外での既存文献の知見と整合的な結論を得ることができるのか検討することで、リーダーシップの構造

への接近を図る。ここで、特に着目したいのは、リーダーの資質や特性が組織構成員のモチベーションやインスピレーションといった内面的要素にどのような影響を与えるのかという点である。リーダーシップ研究の分野では、伝統的にリーダーの機能的な側面に焦点をあてた *transactional leadership* に主に関心が集まっていたが、近年では、Burns (1978)や Conger and Kanungo (1998)などの研究を端緒にしたいわゆる *transformation leadership* (または *charismatic leadership*) 理論が多くの注目を集めている。これら一連の研究においては、リーダーシップとは単純に効率的に仕事をこなしていくという側面だけでなく、本来、多様な選好を持つ組織構成員の利害を超越し、組織の目標を達成していく原動力として描かれている。本研究においても、こうした最近の傾向に注目し、新しいリーダーシップ理論の経済学的基礎付けを行う。

3. 研究の方法 経営学や社会心理学などの諸分野の文献の整理を行い、それぞれ独自に展開されている各分野での成果や知見の網羅的なサーベイを行い、概念やこれまでに知られている結果の整理を行う。また、この過程で得られた知見を基に理論モデルの構築を行う。プロジェクトの初期段階においては、リーダーシップという概念を、さらに決断力・信頼・自己犠牲などの細かい特性に分割し、それぞれの側面からの再定義を行う。特に、リーダーが自己保身のインセンティブを持つときに、その影響がどのように組織内に伝播し、組織全体の効率性を低下させるのかというメカニズムに着目する。この段階では、主に *positive* な観点から、リーダーシップの各側面から構築された理論モデルと先行研究における知見との関連を検証することで、リーダーシッ

プという概念の定義の理論的整理を行い、その構造に接近する。また、そうしたリーダーシップの基礎的な概念の整理を経たのちに、そういった角度から定式化されるリーダーシップの組織における役割に関してより応用的な観点からの分析を行う。

4. 研究成果 本研究と特に深く関連するものとして3つの論文を作成した。

一つ目の論文では、リーダーが自己保身のインセンティブを持つときに、その影響がどのように組織内に伝播し、組織全体の効率性を低下させるのかというメカニズムに着目した研究を行った(“Decisiveness”)。ここで示された結果は、リーダーがある特定の意味で決断力を欠く時に、組織構成員のモチベーションが低下し、ひいては組織全体の情報獲得能力に負の影響を与えるというものである。このメカニズムにおいては、リーダーとフォロワーの間に戦略的相互依存関係が生じており、リーダーの決断力の欠如が両者間での負のフィードバックを通じて増幅されることが示されている。この論文で得られた結果は、リーダーシップの集団的側面に焦点をあてたいわゆる *transformational leadership* (または *charismatic leadership*) とよばれる文献の指摘と整合的であり、これらの既存の文献に構造的な背景を与えるものと解釈できる。本研究において基盤的な位置づけとなる論文である。

二つ目の論文では、意思決定者の *self-esteem concern* が多数派同調バイアス (*conformity bias*) や 確証バイアス (*confirmatory bias*) といった認知バイアスを生み出す背後のメカニズムを個人内での短期的視野の自己と長期的視野の自己の利害対立の結果として描写するモデル

(*intrapersonal model*) を構築し分析を行った (“*Vision and Flexibility in a Model of Cognitive Dissonance*”)。ここでは、個人内での意思の葛藤が動学的な意思決定において様々なバイアスを引き起こすメカニズムを明らかにしており、リーダーシップが機能しない典型的な可能性の一つを示唆しているといえる。

三つ目の論文では、労働者間での足の引っ張り合い (*sabotage*) が可能な環境における最適なインセンティブ設計の問題を行った (“*Dynamically Sabotage-Proof Tournaments*”)。具体的には、こうした環境においては、最適な努力水準を引き出すことが不可能であることを示したのちに、最適な賃金契約に関する特徴づけを行った。部下の間での無用な対立を抑制することは、組織のリーダーにとって最も優先されるべき事項の一つといえるが、本論文の結果は、組織構成員の間の利害対立をいかに抑制する仕組みを作れるかという手において有益な知見を与えるものである。なお、本論文は労働経済学分野のトップジャーナルである *Journal of Labor Economics* に掲載が決まっている。

また、この他にも、組織内部でのコミュニケーションの効率性とリーダーの決断力の関係に焦点をあてた分析も行った (“*Asking One Too Many? Why a Leader Needs to be Decisive*”)。この論文はすでに国内外の研究会で報告済みであり、近日中にディスカッションペーパーとして公表し学術誌へ投稿する予定である。

5. 主な発表論文等

(研究代表者、研究分担者及び連携研究者には下線)

[雑誌論文] (計9件)

- ① Junichiro Ishida and Takashi Shimizu, Asking One Too Many? Why a Leader Needs to be Decisive, mimeo
- ② Junichiro Ishida, Dynamically Sabotage-Proof Tournaments, *Journal of Labor Economics*, forthcoming
- ③ Junichiro Ishida, Promotion without Commitment: Signaling, Time Inconsistency and Decentralization of the Firm, ISER Discussion Paper No.843, 2012
- ④ Junichiro Ishida, Contracting with Self-Esteem Concerns, *Journal of Economic Behavior and Organization*, vol.81, no.2, pp.329-340, 2012
- ⑤ Junichiro Ishida, Toshihiro Matsumura and Noriaki Matsushima, Market Competition, R&D and Firm Profits in Asymmetric Oligopoly, (with), *Journal of Industrial Economics*, vol.59, no.3, pp.484-505, 2011
- ⑥ Junichiro Ishida, Decisiveness, OSIPP Discussion Paper DP-2008-E-002, 2008 (revised in 2011)
- ⑦ Junichiro Ishida, Vision and Flexibility in a Model of Cognitive Dissonance, ISER Discussion Paper No.771, 2010
- ⑧ Junichiro Ishida and Noriaki Matsushima, Should Civil Servants be Restricted in Wage Bargaining? A Mixed-Duopoly Approach, *Journal of Public Economics*, vol.93, no.3-4, pp.634-646, 2009
- ⑨ Junichiro Ishida, Incentives in Academics: Collaboration under Weak Complementarities, *Labour Economics*, vol.16, no.2, pp.215-223, 2009

[学会発表] (計 3 件)

- ① Junichiro Ishida, Asking One Too Many? Why a Leader Needs to be Decisive, MOVE-ISER Joint Workshop, Universitat Autònoma de Barcelona, 2011 年 6 月
- ② Junichiro Ishida, Vision and Flexibility in a Model of Cognitive Dissonance, 3rd International and Japan-Taiwan Contract Theory Conference, National Tsing Hua University, 2009 年 11 月

- ③ Junichiro Ishida, Why Hierarchy? Communication and Information Acquisition in Organizations, Japan-UNSW Applied Microeconomics Conference, University of New South Wales, 2009 年 8 月

6. 研究組織

(1) 研究代表者

石田 潤一郎 (ISHIDA JUNICHIRO)
大阪大学・社会経済研究所・教授
研究者番号：40324222

(2) 研究分担者 なし
()

研究者番号：

(3) 連携研究者 なし
()

研究者番号：