

令和 6 年 6 月 25 日現在

機関番号：32717

研究種目：基盤研究(C) (一般)

研究期間：2021～2023

課題番号：21K02669

研究課題名(和文) 初期キャリアのリーダーシップ発揮に繋がるオンライン下の効果的な大学での学びの研究

研究課題名(英文) Research on effective university learning under online that leads to early career leadership development.

研究代表者

武田 佳子 (Yoshiko, Takeda)

桐蔭横浜大学・教育研究開発機構・教授

研究者番号：50880259

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)：大学時のオンラインのグループワークへの取組姿勢や文書によるコミュニケーション力、経験学習等が、初期キャリアの組織社会化やリーダーシップ自己効力感(以下LSE)に影響があることが示唆された。また、初期キャリアの対面とオンラインのリーダーシップにおいて、それぞれの影響要因が異なる可能性が示された。さらに、社会人1年目では、文化的社会化が、2年目では、職業的社会化がオンラインのLSEに影響を与える可能性が示唆された。オンラインでの業務が増加する社会においては、大学時にオンラインでのグループワークに積極的に取り組むことは重要だが、対面でのリーダーシップの育成が基盤になっていることも明らかになった。

研究成果の学術的意義や社会的意義

大学時代にオンライン学習を余儀なくされた学生たちの大学4年時から社会人2年目まで縦断調査を行えたことは意義があると考えられる。バーチャルチームでの業務が増加する社会の中で、大学時代にどのような学びがオンライン上でのリーダーシップにつながるのかを検討できたことも社会的な意義があると考えられる。

大学時代にオンラインでのグループワークに積極的に取り組むことは重要であるが、経験学習の取り組み姿勢が社会人2年目のオンラインでのリーダーシップ自己効力感につながることで、オンラインと対面のリーダーシップ自己効力感の育成には影響要因が異なることが示唆されたことも社会的な意義があったと考えられる。

研究成果の概要(英文)：The results suggest that early career organizational socialization and leadership self-efficacy (hereafter LSE) are influenced by the attitude toward online group work, written communication skills, and experiential learning during university. The results also indicated that the influencing factors may differ between early career face-to-face and online leadership. Furthermore, it was suggested that cultural socialization in the first year of working life and occupational socialization in the second year of working life may influence online LSE. In a society where online work is increasing, the study also revealed that while it is important to be actively engaged in online group work during college, face-to-face leadership development is foundational.

Translated with DeepL.com (free version)

研究分野：高等教育学

キーワード：リーダーシップ自己効力感 組織社会化 オンライン 初期キャリア トランジション 経験学習

## 1. 研究開始当初の背景

2018年6月に中教審大学分科会将来構想部会(研究分担者溝上はWGメンバーとして参加)が『今後の高等教育の将来像の提示に向けた中間まとめ』を発表している。その中では、大学は、社会の変化に対応できる人材とその成長の場となること、また人生100年時代を生き抜くため、切れ目なく学び続け資質・能力の育成が必須であることが記載されている。つまり、これは、仕事・社会へのトランジション(移行)を意識した学びが求められていることに他ならない。

2020年に起きた新型コロナウイルス感染症は、学生はもとより大学にとっても予測困難な学習環境の変化であり、当時は試行錯誤しながら対応に追われていた。リーダーシップ等資質・能力の育成には、アクティブラーニング等の双方向型の授業が求められるが、教員も慣れないオンライン授業の中で教育格差が進んでいるのが現状であった。さらに、アクティブラーニング型オンライン授業が実施されているのはまだ少数であり、その教育の効果検証もなされていないのが現状であった。しかしながら、学生は卒業後、複雑化する現代社会で、多様なメンバーとまた、オンライン下で協働して業務にあたることが予測された。そのなかで、リーダーシップを発揮できる倫理的・社会的能力が求められている。当時のオンライン環境下での学習改善は喫緊の課題であった。

## 2. 研究の目的

以上の背景を踏まえ、大学次のオンライン授業で効果的なリーダーシップ育成とは何か、初期キャリアの組織社会化・リーダーシップ発揮に影響を与える大学での学習方略・学習姿勢とはなにかを検討することを本研究の目的とする。まず、については、アフターコロナ期でも必要になるもので、大学次のオンライン環境の学習改善にもつながり今後の大学教育において非常に意義のあるものと考ええる。また、アクティブラーニング型オンライン授業でリーダーシップ育成がなされた学生の社会での活躍を検証することは、さまざまな学習形態が混在している今、実施することにも意義があると考ええる。産業界では、今後もオンライン業務の増加が加速することは必至であることから、学生育成の視点からも意義があると考ええる。

本研究では、大学4年生(2021年度)を対象に社会人2年目まで縦断調査を行うが、大学時代の学習姿勢が組織社会化やリーダーシップへの発揮にどのように影響しているのか、大社接続のトランジション研究は十分なされているとはいえない。ましてやオンライン授業での学習が就職後のリーダーシップの発揮や、組織社会化にどのような影響があるかの研究はなされていないことから高い学術的独自性と創造性があると考ええる。

初期キャリアのリーダーシップ発揮に有効な大学のオンライン環境での学習方略・学習姿勢とはなにかを検討することを本研究の目的とする。

## 3. 研究の方法

2021年度大学4年生であった学生を対象に、2022年3月から2023年12月(社会人2年目)までの縦断調査を実施した。

1回目の調査(T1)は、2021年度(2022年)3月に、大学4年生を対象に、以下の項目で質問紙によるアンケート調査を行った。質問項目(変数)は、リーダーシップに関する調査項目:申請者らが開発したリーダーシップ自己効力感尺度(武田・溝上,2019)を用いた。その他、主な調査項目は、グループワーク学習への学習態度(オンライン・対面)、汎用的スキルを問う項目:「ラーニング・ブリッジ」、「経験学習尺度」、「自己調整学習尺度」、「文書によるコミュニケーションに対する態度」などを尋ねた。2回目の調査(T2)は、社会人1目(2022年)の10月に、大学時代の学習の項目を除く、の項目に加え、初期キャリアの「組織社会化(職務・組織文化への適応)」、「入社前後のオンラインでの研修・業務状況について尋ねた。第3回目(T3)は、社会人3年目(2023年)12月に、に加え、現在までのオンラインでの協働作業の状況について尋ねた。

いずれも、縦断調査で回答者数を確保するために、インターネットリサーチ会社を利用して質問紙調査を行った。回答者は、T1:1679名、T2:536名、T3:158名であった(T2.T3は前調査からの連続での回答者)。

## 4. 研究成果

本研究の当初の目的は、初期キャリアのリーダーシップ発揮に有効な大学のオンライン環境での学習方略・学習姿勢とはなにかを検討することであった。研究途中より、社会でのオンライ

ン業務（リモートワーク）の浸透が加速したため、オンライン業務の中でのリーダーシップ発揮に関するe影響要因を主軸に検討することとした。

調査の結果、大学時代のオンラインのグループワークへの取組姿勢や文書によるコミュニケーション力、経験学習などが、初期キャリアの組織社会化やリーダーシップ自己効力感に影響があることが示唆された。対面とオンラインのリーダーシップでは、海外の先行研究同様にオンラインのほうが自信を持ってない、難しいと感じている社会人が多いことも明らかになった。さらに、初期キャリアの対面とオンラインのリーダーシップにおいて、それぞれの影響要因が異なる可能性が示された。大社接続のトランジションの観点では、大学時代のリーダーシップ自己効力感の得点よりも社会人1年目の得点が低い結果となった。社会人直後においては、心理的安全性が担保できないことやリアリティ・ショックからリーダーシップの発揮が難しい可能性があることが示唆された。また、初期キャリアにおいては、他者との協働によるリモートワークの参加経験が少なくリーダーシップを発揮する場自体が少ないことからオンラインでのリーダーシップ自己効力感が低いことが予測された。以上のことから、社会人1年目よりも2年目のデータに着目することが重要であると考えられる。

2023年度の社会人2年目の調査では、大学時の自己調整学習ではなく経験学習が、社会人2年目のオンラインでのリーダーシップ自己効力感（共感力以外の、変革力・遂行力・鼓舞力）に影響する可能性が示唆された。これは、自己調整学習の方略である「計画」「自己モニタリング」をするだけでなく、内省を経て改善行動を伴う循環型の「経験学習」を大学時代に行うことが、社会人2年目のオンラインでのリーダーシップ自己効力感につながる可能性が示唆されたのである。

また、社会人1年目では、文化的社会化が、社会人2年目では、職業的社会化がオンラインのリーダーシップ自己効力感に影響を与える可能性が示唆された。1年目の社会人対象の研究では、組織文化への適応（文化的社会化）もオンラインでのリーダーシップ自己効力感に影響を与えていた（武田ら,2023）が、技能などの習得（職業的社会化）のほうが社会人2年目のオンラインのリーダーシップ自己効力感に影響を与える可能性が示唆された。

本研究では、社会人2年目までの調査であること、3年間の縦断データは156件であることから、十分な検討ができていないとは言えない。リモートワークやバーチャルチームでの業務が増加することを考えると、大学でどのような学習方略・学習姿勢が有効であるかを検討することは、さらに重要な課題になると考える。今後も、本分野を継続して検討し教育的示唆を与えられるよう研究していきたい。

5. 主な発表論文等

〔雑誌論文〕 計0件

〔学会発表〕 計5件（うち招待講演 0件 / うち国際学会 0件）

1. 発表者名 武田佳子・溝口侑・溝上慎一
2. 発表標題 初期キャリアの e リーダーシップに影響を与える 大学時代の学習経験 大学 4 年時の自己調整学習と経験学習の比較検討から
3. 学会等名 第30回大学教育研究フォーラム発表論文集
4. 発表年 2024年

1. 発表者名 武田佳子・溝口侑・溝上慎一
2. 発表標題 大学次のグループワーク学習への取り組みが入社一年目のリーダーシップ自己効力感に与える影響 - オンライン・対面での検討から - 第29回大学教育研究フォーラム発表論文集,116 (2023年3月16日 オンライン)
3. 学会等名 第29回大学教育研究フォーラム発表論文集,116
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 武田佳子・溝口侑・丸山智子・溝上慎一
2. 発表標題 オンラインにおけるリーダーシップ自己効力感と大学時代の学習経験の関係の検討 - 経験学習との関連に着目して -
3. 学会等名 日本リーダーシップ学会第7回研究講演会論文集, 9-10.
4. 発表年 2022年

1. 発表者名 武田佳子・溝口侑・溝上慎一
2. 発表標題 大学時代のコミュニケーション・スキルへの取組姿勢が初期キャリアのリーダーシップ自己効力感に与える影響-職場のリモート環境による多母集団同時分析の検討-
3. 学会等名 45回 大学教育学会
4. 発表年 2023年

1. 発表者名 武田佳子・溝口侑・丸山智子
2. 発表標題 バーチャルチームに求められるリーダーシップについて 日本リーダーシップ学会第6回研究講演会論文集, 5-6.
3. 学会等名 日本リーダーシップ学会第6回
4. 発表年 2021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
研究分担者	溝上 慎一 (Mizokami Shinichi)  (00283656)	桐蔭横浜大学・教育研究開発機構・教授  (32717)	
研究分担者	丸山 智子 (Maruyama Tomoko)  (40828034)	愛媛大学・教育・学生支援機構・准教授  (16301)	
研究分担者	森 朋子 (Mori Tomoko)  (50397767)	桐蔭横浜大学・教育研究開発機構・教授  (32717)	
研究分担者	溝口 侑 (Mizoguchi Yu)  (40909165)	桐蔭横浜大学・教育研究開発機構・講師  (32717)	

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
---------	---------